



용역폭력근절을위한 정책대안보고서

반용역프로젝트팀 지음

후원

4.9 통일평화재단

The April 9 Unification & Peace Foundation

들어가며

2011년 6월, 한진중공업 85호 크레인을 향하던 시민들은 익숙한 풍경 하나를 만난다. 검은 색 티셔츠에 곤봉, 소화기, 큰 덩치 때문에 오히려 작아 보이는 방패 하나씩을 들고 있는 긴장한 젊은 남성들. 경찰과 나누어 맡은 구역을 지키는 모양새다. 이미 그들은 하루 전, 노동자들을 짓밟고 끌어내는 폭력을 행사했다. 희망버스 시민들 분노의 시선이 닿은 그들의 얼굴에도 상기된 긴장이 느껴진다. 어느 가난한 청춘들의 허기지고 건조한 표정들. 그들을 누가 이곳으로 보냈을까.

그곳에서 우리는 용역폭력에 질문을 던져야겠다는 결심을 했다.

유성, 쌍용, KEC, 재능교육 등 노동권을 지키기 위한 현장에서 용산, 명동마리, 부천중동 등 개발이 이뤄지는 장소에서 포이동 등 행정대집행이 벌어지는 곳에서 빠지지 않고 등장하는 그들의 폭력을 멈출 수 있는 무엇이라도 해야겠다는 결심을 했다. 폭력과 폭력으로 이어지는 악순환을 끊기 위한 사회적 약속을 만들어 보자는 다짐을 했다.

유성에서 있었던 일은 가히 충격적이었다. 대포차를 이용해 노조원들 13명을 치고 달아났다는 소문은 사실이었다. 현대자동차 아산공장의 파업현장에서는 30명 이상의 노조원들이 골절상을 입었다고 했다. 날것 그대로의 폭력으로 다가온 이들의 소식에 우리 사회는 분노하고 있었다. 용역폭력이 문제라고 이구동성으로 말했다. 국회가 나섰고, 여론이 들끓자 경찰까지 나서서 용역폭력을 바로 잡겠다고 했다. 무허가 경비업을 단속하고 민사

에 개입할 수 없다는 기존 입장을 바꿔, 재개발 현장에 투입된 조직폭력배를 검거했다고 발표했다.

그러나 이러한 대책만으로, 경비업법을 개정하는 것만으로 사라질 폭력일까라는 질문을 던지게 되었다. ‘때리고 짓밟는 것만이 폭력일까?’, ‘용역폭력이라는 키워드만으로 파업과 개발의 현장에서 벌어지는 인권침해를 모두 설명할 수 있을까’라는 질문을 하게 되었다. ‘용역이라는 이름으로 출동한 폭력을 요청하는 진짜 ‘폭력’은 어디에서 시작된 것인가?’라는 질문을 하게 되었다. 그리고 우리는 그곳에서 벌어지는 용역폭력의 실체에 대해서, 근본적인 원인에 대해서 다시 질문하게 되었다. “이것은 왜 폭력이 아닌란 말인가?”

노동자들의 권리를 빼앗기 위해서 경비원을 동원한 감시가 일상화된 공장. 노동자 권리를 빼앗기 위한 사업주들의 직장폐쇄. 공장의 주인은 사업주이기 때문에 이곳을 점거한 노동자들의 권리는 원천적으로 무시하는 법질서. 수십 명의 뼈가 부러지는 폭력만큼 일상적이고 촘촘하게 박힌 폭력이 무수하게 드러났다. 철거과정은 어떠한가. 퇴거를 위한 예비행위 단계에서 그들은 우르르 몰려다니며 위압감을 준다. 더 이상 살 수 없는 곳으로 만들기 위한 움직임은 쇠파이프가 등장하기 전부터 살고 있는 주민들에게 이미 폭력이었다. 철거강패, 용역강패. 강패이기 때문에 폭력이 있는 것이 아니라, 폭력이 있기 때문에 강패도 올 수 있는 곳이 바로 ‘용역폭력’의 정체였다.

이 보고서에서는 그러한 폭력의 정체를 조목조목 정리했다. 돈으로 살 수 있는 안전, ‘권력’을 유일하게 독점해오던 국가가 왜, 사적 ‘폭력’을 용인하고 있는지 총론에서 밝히고자 했다. 그리고 노동현장에서 사적폭력이 빼앗고 있는 노동권의 실태와 근절방안을, 개발현장에서 폭력의 실태와 근절방안을 담았다.

노동현장에서는 사회적 가이드라인과 단체협약안을, 개발현장에서는 강제퇴거금지법 해설안을 통해 용역폭력을 근절하기 위한 사회적 대안을 마련했다.

거듭된 논의를 통해 마련했지만, 보고서가 나올 때가 되니 아쉬움이 많다. 노점상 단

속 등 행정대집행 과정의 용역폭력을 다루지 못했다. 또한 용역으로 동원되는 이들의 인권침해 문제와 이에 대한 대책마련이 빠졌다. 폭력을 방임하거나 조력하는 경찰과 공권력의 문제를 담기는 했지만 해결책을 모두 제시하지는 못했다. 앞으로 부족한 부분을 채우기 위해, 연구실에서 현장에서 글로, 땀으로 또 다시 보고서를 써 내려갈 생각이다. 우리의 작은 바람은 이번 작업이 용역폭력에 대해 '분노'만 했던 우리 사회에 제대로 된 '분노'의 계기와 '질문'의 시작이 되는 것이다.

보고서를 만들 수 있게 힘을 주신 많은 노력들에 감사한다. 특히 4.9통일평화재단의 후원이 우리 작업의 직접적 계기가 되어 주었다. 인권과 평화의 사회를 만들기 위한 보다 많은 후원자가 돼 주십사하는 바람으로 감사의 마음을 남긴다. 우리는 인간의 존엄과 자유를 해치는 폭력이 중단되기를 간절히 바라는 마음으로 폭력적인 사회에 책 한권을 내놓는다.

2012년 1월, 반용역프로젝트팀

이계수 (건국대학교 법학전문대학원 교수)

김광원 (다산인권센터)

엄진령 (전국불안정노동철폐연대)

윤지영 (공익변호사그룹 공감)

임선아 (전국금속노동조합 법률원)

미 류 (인권운동사랑방)

이원호 (용산참사 진상규명 및 재개발제도 개선 위원회)

정영신 (용산참사 진상규명 및 재개발제도 개선 위원회)

강민진 (인권운동사랑방)

강성준 (천주교인권위원회)

박 진 (다산인권센터)

차례

들어가며	001
제1장 총론	
신자유주의 국가‘권력’과 용역‘폭력’ : 소유·권력·폭력에 대한 법정치학적 고찰을 중심으로	009
제2장 노동현장과 용역폭력	
자본의 사적폭력에 의한 노동권 침탈 : 실태와 근절방안	037
제안 ● 자본의 사적 폭력 근절을 위한 사회적 가이드라인	100
제안 ● 사용자의 노동자폭력 금지 및 용역경비 투입에 관한 단체협약안	113
참고자료 ● 자본의 용역폭력 투입으로 인한 노사관계 변화 및 현장 실태 : 사업장 사례	118

제3장 개발현장과 용역폭력

개발 현장 용역폭력 근절을 위한 대안적 접근의 모색 : 이것은 왜 폭력이 아니란 말인가	195
제안 ● 강제퇴거금지법 요모조모 뜯어보기 강제퇴거금지에 관한 법률안 해설	229
참고자료 ● 부천 중3동 지역주택조합 지역 보고서	256
참고자료 ● 명동 도시환경정비사업 지역 보고서	269
반용역프로젝트팀 경과	282



제1장

총론

신자유주의 국가‘권력’과 용역‘폭력’ : 소유·권력·폭력에 대한 법정치학적 고찰을 중심으로

이계수 (건국대학교 법학전문대학원 교수)

1. 용역폭력: 현상, 본질, 대응의 기본방향

1. “철거, 노사분규 현장에 어김없이 등장하는 얼굴들이 있다. 집단적 분규 현장이라고 일컬어지는 그곳에서 공권력이라는 이름으로 불리는 경찰들의 방패 뒤에서 또 다른 공권력의 역할을 하는 그들에게, 사람들은 용역깡패, 철거깡패라는 이름을 붙였다. 한진, 쌍용차, 포이동, 명동 마리...에서 행해지는 그들의 폭력은 심각한 사회문제가 되었다.”¹⁾

철거나 노사분규 현장에 등장하는 ‘덩치’들을 우리는 용역깡패, 철거깡패라고 불렀고, 그 둘을 하나의 범주로 묶어 다루어왔다. 그런데 “노동현장의 용역과 개발현장의 용역은 본질적으로 다르다. 폭력을 양산시키는 구조가 다르다. 맞는다는 사실에만 초점을 맞추어 같이 논의할 성질의 것은 아니라고 생각한다. 맞는 것이 문제이지만 그것에 더하여 집을 잃고 직장을 잃는다. 핵심은 여기에 있다.”²⁾

노동현장, 철거현장에서 ‘용역’들이 행하는 폭력을 하나로 묶어 ‘용역폭력’이라고 명명하고 그것들을 동일하게 취급하는 것은 오래된 관행이다.³⁾ 그러나 용역폭력에 대해 얘기

1) “용역폭력 근절을 위한 정책대안 마련 토론회”(2011. 12. 13.) 취재요청서 중에서.

2) 미류, “개발현장 용역폭력 근절을 위한 대안적 접근의 모색: 이것은 왜 폭력이 아닌란 말인가”, 용역폭력 근절을 위한 정책대안 마련 토론회 자료집(2011. 12. 13.), 11쪽 참고.

3) 참고로 경찰청은 2011. 9. 16자 「집단민원현장 배치 경비원 및 용역 폭력 방지 대책」에서 경비업법 상의 경비원을 ‘경비원’이라 부르고, 그 외 용역경비로 통칭되는 ‘유사업종’(철거업, 근로자 파견사업, 청소용역사업, 직업소개업 등)은 ‘용역’이라고 용어를 통일해서 사용할 필요가 있다고 제안한다. 또한 ‘용역경비’는 1999년 7차 개정 이전의 ‘용역경비업법’상의 용어이고, 이후 ‘경비

할 때 주의할 점은 노동과 철거 현장에서 폭력이 발생하는 이유 및 구조를 명확하게 인식하는 일이다. ‘용역’들이 행사하는 무자비한 폭력에 ‘분노’한 나머지, 폭력을 의뢰하는 자들과 그 의뢰를 받아 사업·기업으로서 폭력을 제공하는 자들의 ‘폭력’을 간과하지 않아야 한다.⁴⁾ “(철거)용역업체야말로 조직폭력”이며 “건설‘업체’와 각종 ‘업체’들이 이해관계를 바탕으로 견고하게 유지하고 있는 구조가 바로 조직폭력”이다.

용역폭력은 또한 사적 폭력·사설폭력, 기업폭력, 자본폭력, 민간폭력이면서 동시에 상황에 따라서는 국가‘권력’에 의해 조장·묵인되는 ‘폭력’이다.

용역폭력은 신자유주의의 폭력에 다름 아니다. 그것은 1%가 99%에 대해 가하는 폭력의 가장 극악한 형태이다. 아렌트는 말한다. “권력의 극단적인 형태는 전원이 1인에 적대하는 것이고, 폭력의 극단적인 형태는 1인이 전원을 적대하는 것이다. 후자는 도구 없는 실행될 수 없다.”⁵⁾ 용역폭력은 1%의 자본독재가 행하는 폭력이다.

용역폭력은 신자유주의의 불안정한 노동시장이라는 조건 하에서, 경비·안전노동에 단기적·비정규적으로 고용된 ‘가난한 자들’이 철거민과 파업 중인 노동자와 같은 또 다른 가난한 자들을 경찰과 유사한 방식으로(quasipolizeilich) 억압하는, 경비·경찰체제를 완성한다는 점에서 신자유주의 폭력의 한 극단으로 볼 수 있다.⁶⁾

업법’으로 개정되었으므로 ‘경비’가 정확한 표현이라고 지적한다.

4) 미류, 앞의 글, 29쪽: 한편 철거현장에서 폭력을 행사하는 이들은 경비업체에 의해 고용되거나 동원된 용역이 아니라 ‘건설산업기본법’에서 정한 건설업 중 비계구조물 해체공사업으로 등록된 업체에 의해 고용 혹은 동원된 용역들이다.

5) 한나 아렌트/김정환 옮김, 폭력의 세기, 이후, 1999, 71쪽(번역은 필자가 수정); 아렌트는 권력은 집단에 속해 있다고 보기 때문에 전원이 1인에게 적대하는 것에서 권력의 극단적인 형태를 발견하는 것이다. 김용대, “폭력과 인권: 소렐, 아렌트, 벤야민에서의 폭력의 문제”, 민주주의와 인권, 제4권 1호, 97쪽.

6) Volker Eick, “New Strategies of Policing the Poor”, *Policing and Society* 4/13(2003), 365쪽 이하 참고; 스티븐 슈피처는 이미 30여 년 전에 다음과 같이 지적했다. “문제를 일으키는 일탈적인 일부 국민들로 인해 발생하는 비용은 그들을 직접 통제과정에 끌어들이으로써 어느 정도까지는 줄일 수 있다. 잠재적 치안교란자들은 경찰, 사회복지사, 경비원으로 채용될 수 있다. (……) 즉, 다수의 통제대상자들을 사회방어의 제일선 요원으로 전환시키는 데 성공한다면, 계급 지배체제에 대한 위협은 그것을 지지하는 (인적) 자원으로 전환될 수 있는 것이다.” Steven Spitzer, “Toward a Marxian Theory of Deviance”, *Social Problems* 22/5 (1975), 649쪽; Kendra Briken/Volker Eick, 앞의 글, 41쪽에서 재인용.

일상적인 언어에서는 물론이고 전문용어에서도 폭력과 권력은 구분되지 않고 사용되는 경우가 많다.⁷⁾ 그러나 아렌트가 시도하였듯이 폭력과 권력은 구분되어야 한다.⁸⁾ 권력과 폭력은 별개의 현상이지만 대개 함께 나타나며,⁹⁾ 권력과 폭력이 결합하는 어디에서도 지배적인 요소는 권력이다.¹⁰⁾ 아렌트는 폭력의 대립물은 비폭력이 아니라 권력이라고 말한다.¹¹⁾ 폭력은 타인을 제압하고 자신의 의지를 관철시키는 도구적인 힘인 반면 권력은 사람들의 공동행동과 상호지지 속에서 형성된 힘이다. 권력은 사람들이 함께 모여 제휴하고 행동할 때 생겨나는 것이기 때문에 처음부터 정통성(legitimacy)을 갖고 있다. 반면 폭력은 목적을 이루기 위한 수단으로, 그 목적을 통해서 정당화(justification)될 수 있을 뿐이다.¹²⁾

필자는 이 점이 용역폭력 문제를 성찰함에 있어서 중요한 지점이라고 생각한다. “폭력은 권력이 위태로운 곳에서 나타나지만, 제멋대로 내버려둔다면 그것은 권력의 소멸로 끝난다.”¹³⁾ 이렇게 되지 않게 하려면 “폭력에 대한 권력의 근본적인 주도권”¹⁴⁾을 확보해야 한다. 용역폭력의 대립물은 비폭력적인 용역이 아니라 국민주권원리에 기초한 정통성 있는 (legitimate) 국가권력이다. 이러한 성찰은 이 글의 결론에서 필자가 용역폭력의 문제를 용역폭력에 대항하는 민주적 질서에서 그 해결책을 찾는 것과 연결된다. 이는 용역폭력의 문제가 ‘경비업법’ 등을 통하여 용역을 ‘비폭력적’으로 만드는 방식으로는 결코 해결될 수 없음을 의미한다.

7) 한나 아렌트/김정한 옮김, 앞의 책, 72쪽.

8) 한나 아렌트/김정한 옮김, 앞의 책, 62쪽 이하.

9) 아렌트는 이를 “폭력과 권력의 결합보다 더 평범한 일도 없고 폭력과 권력을 순수한 따라서 극단적인 형태로 발견하는 것보다 덜 빈번한 일도 없다.”고 표현하고 있다. 한나 아렌트/김정한 옮김, 앞의 책, 78쪽.

10) 한나 아렌트/김정한 옮김, 앞의 책, 85쪽.

11) 한나 아렌트/김정한 옮김, 앞의 책, 90쪽.

12) 한나 아렌트/김정한 옮김, 앞의 책, 84-85쪽. 김정한은 legitimacy를 정당성으로 번역하고 있으나 문맥상 정통성으로 번역하는 것이 나올 것 같다.

13) 한나 아렌트/김정한 옮김, 앞의 책, 90쪽.

14) 한나 아렌트/김정한 옮김, 앞의 책, 82쪽.

2. 용역폭력이 우리사회에서 심각한 사회문제가 되기 시작한 것은 언제부터인가? 철거폭력은 도시개발이 시작된 한국전쟁 이후 늘 상존했다. 그것은 또한 행정대집행 혹은 명도판결집행 과정에서 발생하는 불법적인 물리력 행사가 문제되는 경우라면 향후로도 얼마든지 발생할 수 있다. 그럼에도 불구하고 한국사회에서 용역에 의한 철거폭력이 집중된 시기는 1980년대와 1990년대이다.

1970년대까지의 철거폭력은 기본적으로 국가폭력이었다. 그러다가 도시개발사업의 민영화에 해당하는 합동재개발¹⁵⁾이 도입된 1983년 이후 철거폭력은 용역폭력의 양상을 띠고 빈발했다. 시행자인 조합과 건설업체가 ‘합동’하여 개발을 진행하는 합동재개발은 재개발조합이라는 사적 주체(법 형식상으로는 공법상의 법인)가 중심이 되어 시행하는 개발사업이므로 철거가 이루어지는 경우 국가는 직접적인 물리력 행사자로 등장하지 않는다. 그 점에서 합동재개발을 배경으로 한 철거폭력은 민간경비업자에 의한 폭력 중에서도 한국적 특수성을 반영하는 개발폭력에 해당한다.

반면, 노동현장의 용역강패는 비교적 새로운 현상이다. 후자는 과거 ‘구사대’의 역할을 대신하는 용역경비의 형태로 조직되고 있다. 최근 몇 년 동안 사회적 비판의 대상이

15) 1983년에는 도시 재개발의 새로운 형태로 ‘합동재개발’ 방식이 도입된다. 1981년 12. 31자로 ‘주택개량촉진에 관한 임시조치법’의 효력이 만료되면서 1982년 주택개량재개발과 관련된 내용은 기존의 ‘(구)도시재개발법’에 흡수되었다. ‘도시재개발법’은 처음 제정된 1976년 당시부터 “재개발사업은 토지 등의 소유자 또는 그들이 설립하는 재개발조합이 이를 시행한다.”(제9조)고 규정하여 합동재개발의 법적 근거를 이미 두고 있었는데, 법 개정(1982. 12. 31)을 통해 동법의 적용대상으로 주택개량재개발을 포함시켰다. 이로써 주택개량재개발도 합동재개발의 방식으로 실현될 수 있는 길이 열리게 된다. 합동재개발은 재개발 지역의 주민들과 민영회사가 함께 재개발을 진행하는 방식이다. 이는 이전까지 시행되었던, 정부와 주민추진위 그리고 민영 건설 업체가 함께 재개발을 진행하던 위탁개발과 기본적으로 비슷한 형식을 띠고 있다. 하지만 정부의 역할이 축소되고 건설 업체의 역할이 증대되었다는 점에서 차이가 있다. 정부는 합동재개발 방식을 시행하며 민간 자본의 참여를 독려하기 위해 조세경감과 공공지원 등 다양한 조건들을 제공했으며, 이 방식의 조기정착을 위해 1984년 1월에 ‘합동개발세부시행방침’을 마련하기도 했다. 정부가 나서서 민간 영역에서의 개발을 장려한 것이다. 합동재개발 제도의 역사적 경과에 대한 설명은 우선 다음 문헌을 참고하라. 장성수/윤혜정, “주택재개발사업제도 변천에 관한 연구(Ⅲ): 제3기. 도시재개발법에 의한 주택개량재개발 사업(합동재개발)(1982~)”, 주택포럼, 통권 17호(2002년 제1호), 81쪽 이하.

된 것도 주로 쌍용자동차나 유성기업 등에서 일어난, 용역경비에 의한 폭력이다. 물론 그 사이 2009년 1월 20일을 전후하여 ‘용산 4구역’에 출몰한 용역깡패들도 있었지만, 2000년대 이후 ‘철거정비업체’에 의한 철거폭력은 1980~1990년대에 비하면 경향적으로 볼 때 줄어들고 있다.

합동재개발은 민간주도에 의한 사업이므로 수익성을 전제로 할 수밖에 없다는 한계가 있다. 당연히 부동산 경기의 침체는 바로 이 사업의 성패와 직결된다.¹⁶⁾ 개발사업 자체가 감소하면 개발과 관련한 용역폭력의 빈도는 줄어들지 않을 수 없다. 다만, 철거폭력이 양적으로 줄어들고 있다고는 하나, 철거민들의 오랜 투쟁에도 불구하고 여전히 법적 보호의 바깥에 놓여 있는 소수의 (상가)세입자들에 의한 저항과 이를 억압하는 폭력의 양상은 앞으로도 반인권의 극치를 달릴 가능성이 크다.¹⁷⁾

이와 달리 노동현장에서 용역경비에 의한 폭력은 노사관계의 역(力)관계에 따라 언제 든지 양산(量産)될 수 있는 구조적 문제를 안고 있다. 복수노조 제도 및 교섭창구단일화 이후 안정적인 노사관계가 깨어지면서 노사 간의 대화가 용역경비에 의한 폭력으로 대체 되고 있는 사례도 늘어가고 있다.¹⁸⁾

노동현장에서의 용역폭력은 사실 노동자의 단결력이 약화되고 자본의 지배력이 강화 되는 곳에서는 어디서나 문제가 될 수 있지만, 노동의 분열(정규노동과 비정규노동으로의 분열)과 파편화가 심각하게 진행된 한국사회에서 특히 주목해야 하는 주제가 아닐 수 없다. 또한 이 폭력은 노동자들의 권리주장과 쟁의행위를 오랫동안 불법의 범주 속에 가두 어두었던 한국 노동법의 후진성 속에서 자라온 폭력적 문제해결 방식(대표적으로 구사대 폭력)을 계승하고 있다.

3. 이처럼 용역폭력이 발생하는 원인이 다르다면 그에 대한 대응도 달라지지 않을 수

16) 배영길, “도시재개발사업법제의 문제점과 그 대책: 합동재개발방식을 중심으로”, 법학연구, 제 38권 제1호(1997), 198쪽.

17) 미류, 앞의 글, 11쪽 참고.

18) 자세한 사례는 김광원/엄진령/윤지영/임선아, “노동현장의 용역폭력과 노사관계의 변화”, 용역 폭력 근절을 위한 정책대안 마련 토론회 자료집(2011. 12. 13), 40쪽 이하.

없다. 용역폭력은 경찰의 적극적 개입이라든가 경비업법의 개정을 통한 위법한 폭력행사 규제로 통제될 수 있는 사안이 아니다. 경찰이 폭력현장에서 제대로 대처하기만 하면 혹은 경비업체의 (용역)경비원들에 대한 규제가 제대로만 된다면 해결되거나 사라질 수 있는 문제가 아니다. 경찰력의 강화와 엄벌주의 형법이 자본주의 범죄를 없앨 수 없는 것과 같은 이치이다. 화이트칼라 범죄이든 빈곤범죄이든 그것은 자본주의 구조와 연결되어 있다. 그 구조의 문제를 건드려야 한다. 강제퇴거금지법의 제정 혹은 노사관계의 민주화를 가능케 하는 노동관계법의 재개정이라는 구조적 대응이 용역폭력 근절을 논의할 때 반드시 포함되어야 하는 이유가 여기에 있다. 이것은 국가권력의 문제이기도 하다.

한국의 노동현장에서 이루어지는 용역폭력에 맞서려면 직장폐쇄와 부당노동행위에서 드러나는 자본편향의 노동법제를 비판해야 할뿐만 아니라 폭력이 행사되는 (소유권적 지배) 공간으로서 공장을 공동 관리의 공간으로 재구성하는 헌법적 논의들을 시작해야 한다. 이는 공장관리와 경영에서의 노동자 참여 전통이 없는 한국사회에서는 더욱더 필요한 시도이다. 공장에 대한 (사적) 소유와 공장관리에 대한 (공동결정) 권한은 분리될 수 있으나, 한국사회에서 공장이라는 공간에 대한 법리는 철저히 소유권과 그것에 근거한 가택관리권 (Hausrecht)의 논리에 의해 지배되고 있다. 노동자들이 점유·생산하는 공간은 쟁의와 파업 시점 이후 철저히 소유자인 사업자의 공간으로 전환되고, 그곳으로부터의 노동자퇴거는 합법적 폭력의 대상이 된다. 노동현장에서의 용역폭력을 얘기할 때는 궁극적으로 이 문제까지 건드려야 한다.

따라서 '경비업법 등의 법규정을 위반한 경비업자 및 경비원에 의한 사설폭력'이라는 현상을 목격할 때에는 '소유권의 최대한 실현을 저지하거나 방해하는 행위들을 자본 스스로가 고용한 민간인을 통해 폭력적으로 제거하는 행위'라는 본질을 놓쳐서는 안 된다.

상황이 이러하므로, 용역폭력 문제는 경비업법이나 행정대집행법 혹은 건설산업기본법의 개정으로만 결코 해결될 수 없다. 이는 다른 말로, 신자유주의 국가의 권력이 변하지 않는다면(=신자유주의 국가성 그 자체 내에 내재되어 있는 자본편향성이 근본적으로 변하지 않는다면), 나아가 한국사회의 자본 독재적 도시(재)개발법제 및 노동법제가 변하지 않는다면 용역폭력 문제도 결코 해결될 수 없음을 뜻한다.¹⁹⁾

2. 신자유주의 국가의 구조조정과 안전의 시장화·상품화

1. 해방정국 이후의 서북청년단, 이승만 정권과 군사정권 하에서의 정치깡패, 1990년대 이후의 용역깡패들 사이에는 같으면서도 다른 점이 있다. 이들은 모두 국가의 ‘권력’ 독점 원칙에서 벗어난 사적 존재들이다. 반면, 1990년대 이후의 용역깡패들은 이전시기의 우익폭력배나 정치깡패와 달리 국가가 허가한 기업에 고용되어, 영업의 일환으로 지속적이고 체계적으로 폭력을 행사한다. 폭력, 물리력의 행사가 하나의 자본주의적 사업이 된 것이다.²⁰⁾

한국사회에서 민간경비·경호 산업은 1970년대 중반(경비업법이 제정된 것이 1976년 이다)부터 본격 등장했으나 이들 산업이 사회 전 영역으로 확산되기 시작한 것은 1990년대 중반 이후이다.²¹⁾ 이러한 사정은 다른 나라에서도 별반 다르지 않다.²²⁾ 1990년대는 자본주의 국가의 신자유주의화가 본격 진행된 시기이다. 한국사회는 IMF 구제금융 사태 등을 거치면서 그와 같은 구조변화를 폭력적으로 경험하게 된다. 그 구조변화의 한 가운데 있는 것이 국가의 민영화(사유화)이며 이는 (경찰법상의 핵심개념 혹은 경찰개입의 근거로서 위협의 반대개념인) 안전영역에서도 본격화하여 안전의 시장화로 나타난다.

19) “가장 근본적인 것이 가장 당장 할 수 있는 것이다. 용역폭력에 대응하는 장기적 과제, 중단기적 과제를 나누는 것이 무의미하다. 그 구조에 맞서 싸우는 것을 시작해야 한다. 전략을 세워야 한다. 철거와 노동의 영역 각각에서 어떻게 전략을 짤지를 고민해야 한다.” 미류, 앞의 글, 29쪽 참고.

20) “해방 뒤 우익 정치깡패에서 시작한 국가 후원 폭력은 1987년 이후에는 국가의 비호 아래 자본폭력으로 변했다. 후자의 경우 국가는 뒤로 빠져 있는 것처럼 보이지만 실은 가장 적극적인 방식으로 개입하고 있다.” 김동춘, “조폭형님이 된 국가와 자본”, 르몽드 디플로마티크, 2011. 8. 4자.

21) 김성언, 민간경비의 성장과 함의: 치안활동의 신자유주의적 재편과 계약적 통치의 등장, 서울대 대학원 박사학위논문, 2004.

22) 독일의 경우 1990년대 초반 민간경비업체의 수는 대략 900개였으며 경비원수는 56,000명이었지만 2009년에는 경비업체 3,600개, 경비원 170,000명으로까지 확 늘었다. Kendra Briken/Volker Eick, “Recht und billig? Wachschutz zwischen Niedriglohn und Ein-Euro-Jobs”, *Kritische Justiz*, 2011, 1호, 37쪽.

왜 1990년대인가? 1990년대 초반에 냉전체제가 ‘해체’되었다. 그러나 냉전 체제가 만들어놓은 군산복합체는 해체되지 않고 재구성되었다. 냉전체제가 붕괴한 지 10년 만에 터진 9·11 사건은 군비확장을 자본주의 성장 동력으로 삼았던 자본주의 국가(군산복합체)에게 구조조정을 촉진했다. 안전 영역에서의 구조조정은 다각도로 일어났다.

첫째, 경찰과 정보기관 사이, 대내적 안전(innere Sicherheit; 경찰영역)과 대외적 안전(군사영역) 사이의 경계소실은 물론 공적 권력과 사적 폭력 사이의 경계가 지워지고 있다. 특히 공적 권력과 사적 폭력의 상대화는 냉전체제 이후 자본주의 성장 동력의 하나였던 IT산업과 그것에 기초한 감시경비산업의 발전과 밀접한 관계가 있다.²³⁾

둘째, 신자유주의적 공간 재편은 공간에 대한 관리주체의 변경을 초래했다. 공공장소로서 공장과 역사의 경우는 그 공간의 상당부분이 사적 소유 공간으로 넘어갔다. 공공의 장소, 공적 공간으로부터 수많은 사적 공간이 출현한다. 누구에게나 열린 공간으로서 시장·장터는 경비원에 의해 관리·통제되는 (대형)쇼핑몰로 변모하면서 그 공간에 대한 통제메커니즘이 변화했다. 시장과 달리 대형쇼핑몰은 지역소상공인을 보호해온 법제가 탈규제화되면서 등장한, 다중이용 상업시설이면서 동시에 사적인 공간이다. 사적 공간으로서 대형쇼핑몰은 사인에 의해 경비관리된다. 한마디로 미국식 신자유주의적 유통·상업시스템과 함께 미국식 민간경비시스템이 도입된 양상이다. 도시는 점차 수많은 CCTV와 민간경비원에 의해 통제되고 관리되는 사적 자본의 공간으로 전환된다.

1980년대 중반부터 시작되어 1990년대 이후 본격화된 용역에 의한 철거폭력 또한 도시라는 공공적 공간이 ‘합동재개발’ 방식의 개발 등에 의거 사적 행위자들에 의해 ‘신자유주의적’으로 전유(專有)되면서 사회문제화 되었다고 보아야 한다. 따라서 우리는 철거현장에서 발생하는 ‘폭력’에만 주목할 것이 아니라 도시 공간의 사유화와 그것의 극복으로서 재공공화에 대해 고민해야 한다.

셋째, 경찰 내부의 구조조정이다. 경찰은 이른바 선택과 집중이라는 모토 아래 중요 범죄 사건에 대한 책임을 계속 인수하는 한편, 종래의 방범(防犯)활동을 ‘생활안전’이라는 패러다임 하에 시민의 자기책임으로 떠넘기고 있다. 이 부분은 앞의 공적 권력과 사적 폭

23) 국가는 예방국가 및 정보국가 활동에서 안전사업자의 전문적 지식 및 노하우를 이용한다. 이세정, “민경협력을 통한 국가안전임무수행”, 공법학연구, 제11권 2호, 379쪽.

력의 상대화 현상을 대표하는 민간경비업의 활성화를 초래하는 중요한 기반이 되고 있다.²⁴⁾

이런 개혁이 이루어진 표면적인 이유는 범죄정세의 악화이다. 그러나 실제로는 신자유주의의 글로벌화에 따라 범죄정세가 악화될 것을 예상하여, 이를 막기 위해 경찰권을 대폭 구조 조정하는 것이 주된 관심사항이었다. 냉전 체제 이후 군사와 대내적 안전 영역에서 위협유발자가 달라지고 있으므로—한편으로는 (사이버 테러를 포함한) ‘이른바’ 테러범, 외국인, 그리고 다른 한편으로는 홈리스(노숙자 포함) 등 주거가 일정하지 않은 자들이 증가한다—경찰은 ‘보다 고급’의 치안유지활동에 집중해야 하고, 전통적인 경찰활동(단순 방범활동)은 사실상 민간이 주도해야 한다는 발상이다.²⁵⁾ 경찰은 1차적으로 새롭고 복잡하며 전 지구적 협력을 요하는 경찰임무와 범죄에 대응하는 데 집중해야 한다.²⁶⁾ 이것을 한마디로 요약한 것이 생활안전의 강조이다.

2. (용역)경비업은 이미 지난 세기 초반부터—독일의 경우 1900년대 초반에 이미 최초의 경비업체가 설립되었다²⁷⁾—존재해왔다. 그러나 국가와 사설경비업체간의 관계가 지금 같지는 않았다. 오늘날 양자 간의 관계는 민관협력(Public Private Partnership(s))²⁸⁾

24) 안전의 시장화가 우리보다 먼저 진척되기 시작한 일본에서는 1990년대 중반 이후 생활안전에 관한 논의들이 활발해지기 시작했다. 생활안전의 강조는 일본에서도 자연발생적인 현상이라기보다는 인위적으로 촉진된 결과이다. 특히, 1994년의 「경찰법」 일부 개정이 중요하다. 동 개정에서는 그때까지의 형사국보안부를 격상하여 경찰청의 선두 부서로 생활안전국을 신설하였다. 이로써 경찰의 양상이 크게 변화하였다. 岡田章宏, “安全安心の自己責任化”, 542쪽, 森英樹, 現代憲法における安全—比較憲法学的研究をふまえて, 日本評論社, 2009, 540-565쪽 수록.

25) 岡田章宏, 앞의 글, 540쪽 이하.

26) 이세정, 앞의 글, 378쪽 참고.

27) 넬켄에 의하면, 독일 최초의 경비업체는 1901년에 설립된 ‘하노버 경비회사’라고 한다. S. Nelken, Das Bewachungsgewerbe, Berlin, 1926; Otto Diederichs, “Sicherheit ist Kapital: Private Sicherheitsdienste in Zahlen und Fakten”, Cilip 43, 3호(1992), 24쪽에서 재인용.

28) 민관협력이라고 통상 번역되나, 일본에서는 공사협력이라는 번역어가 일반적이다. Partnership은 미국에서는 복수로 표기되고 있다. 정남철, “민관협력(PPP)에 의한 공적과제수행의 법적 쟁점”, 공법연구, 제37권 2호(2008. 12), 347쪽 각주 28번.

을 (대내적) 안전 분야에 적용한 것으로서 ‘경찰과 사인의 협력’(Police Private Partnership(s))관계로 표현된다.²⁹⁾

독일에서는 전통적인 국가의 권력 독점 원칙이 재검토되어 ‘권력독점은 안전독점을 의미하지 않는다’ 것으로 이해되고 있으며, 국가가 공의 안전임무에 대한 책임(보장책임)을 방기(放棄)하지 않는다는 것을 전제로 권력을 사인에게 위탁하는 것을 일부 인정하는 것은 문제가 없다고 보고 있다(기능적 민영화/기능적 민간위탁).³⁰⁾

한국 공법학계에서도 이러한 시각은 그대로 수용되고 있다. 대체로 국가가 적절히 통제할 수 있다면 민관협력·민경협력이 헌법적으로 문제될 것은 없다고 한다. 사인을 끌어들이므로 경찰에게 부과된 법치국가적 한계를 우회하지만 않는다면³¹⁾ 공과 사의 협력이라는 ‘현대’국가적 변용을 거부할 이유가 없다고 한다.³²⁾ 또한 “전통적으로 국가적 과제 혹은 공적 과제로 인식되어왔던 것들도 시대적 상황의 변화와 이러한 과제에 대한 공동체구성원들의 인식이 바뀌게”되면 “그 담당주체에 변화가 있을 수 있는 것”이며, “우리 헌법 또는 경찰관련 법규 등 실정법규정을 보아도 공공의 안녕과 질서의 유지에 관련되는 업무가 개인을 비롯한 민간부문에 의하여 수행되는 것을 금지하는 규정은 찾아볼 수 없”으니 “공안과 질서의 유지라는 국가적 과제의 국가독점이라는 명제는 타당하지” 않다고 한다.³³⁾

29) Friedrich Schoch, “Die staatliche Einbeziehung Privater in die Wahrnehmung von Sicherheitsaufgaben”, *Juridica International*, 16/2009, 15쪽; Police Private Partnership을 민경협력이라고 번역하기도 한다. 이세정, 앞의 글 참고.

30) 米田雅宏, “私人による警察活動とその統制: ドイツ警察法における公私協働論を素材にして”, *法律時報* 81卷13号(2009), 354; 기능적 민영화는 공적 과제 그 자체를 사인에게 이전시키지 않으며, 사인에 의한 (공적 과제) 임무수행에 대한 보장책임을 국가에게 부담시킨다는 점에서 통상의 민영화와 구분된다. 정남철, 앞의 글, 346쪽 참고.

31) A. Peilert, “Police Private Partnership: Rechtliche Vorgaben und tatsächliche Möglichkeiten für das Zusammenwirken von Sicherheitsbehörden und Sicherheitsgewerbe”, *DVBJ*, 1999, 285쪽. 이세정, 앞의 글, 375쪽에서 재인용.

32) 이세정, 앞의 글, 379쪽.

33) 김세규, “사인에 의한 경찰행정: 독일의 경우를 중심으로”, *공법학연구*, 제2호(2000), 287-288 쪽; 물론 현행헌법에는 독일 헌법 제33조 4항과 같은 조항이 없다. 또한 특정 행정권한을 명시적으로 국가 혹은 공무원에게 유보하는 헌법조항도 없다. 그러나 현행헌법 하에서도 사인에 의

그러나 이 문제를 그렇게 단순하게 볼 것은 아니다. 경찰임무가 국가의 과제로 남아 있는 것과 그렇지 않고 광범위하게 민간에게 위탁되는 경우의 차이를 인식하는 일이 필요하며, 안전의 영역에서 국가의 역할이 감독의 역할로 후퇴해도 무방한지는 여전히 논쟁해 보아야 할 쟁점이다.³⁴⁾

3. 경찰임무, 안전이라는 공역무의 제공조차 (일부라고 하더라도) 시장이 인수함으로써 공적 주체에 의한 전통적인 경찰활동 중 일정 부분은 사적 기업에 의한 ‘상품생산’ 활동으로 전환된다. 사적 기업이 생산하는 안전은 이제 하나의 상품이 된다. 공공재인 안전은 세계적으로 볼 때 점점 더, 그것의 획득이 개인의 구매력에 좌우되는 상품이 되고 있다. 안전은 말 그대로 경제적 재화가 된다. 안전이 신자유주의 시장 체제 하에서 상품경제재가 된다는 것은 무엇을 의미하는가? 세 가지 정도를 우선 얘기해 볼 수 있다.

첫째, 상품은 값싸고 질이 좋아야 소비된다. 싼 것이 최고다(Geiz ist geil). 안전도 그러한 상품이 되어야 한다. 용역깡패의 구매자인 재개발조합시공사들에게 상품으로서 안전치안은 개발의 이익을 좌우할 빠른 철거를 ‘값싸고 질 좋게’ 해결하는 것이다. 경제성, 효율성, 결과 중심적 논리³⁵⁾가 지배하는 장사꾼의 마당에 ‘합법적이고 정당한 (법집행) 절차 중심적 사고와 인권의 논리가 들어설 여지는 없다.

값싼 상품으로서 안전은 그러한 상품에 의해 피해를 입는 노숙자, 철거민, 파업노동자 뿐만 아니라 현장에서 민간경비업무를 수행하는 ‘노동자’들의 인권과도 충돌한다. 경비노동자들은 경찰과 비교할 수 없을 정도로 불안정한 신분적 지위—즉, 노동시장의 신자유주의적 유연화가 진행되면서 이들은 언제든지 해고될 수 있다. 경비노동자들은 이벤트성 행

한 경찰력 행사가 헌법의 국민주권과 민주주의 원리에 의해 정당화될 수 있는지에 대한 고민은 당연히 이루어져야 한다.

34) Martin Kutscha, “Sicherheit ohne Staat - Staat ohne Sicherheit?”, *Moderner Staat im Dialog: Vom Wandel der Grundlagen zu einem neuen Staatsverständnis(IV)*, Friedrich-Ebert-Stiftung, 15쪽 이하; 독일의 보수학자(슈토버 등)들이 주도하는 지배적 견해들은 안전영역에서 국가의 책임이 임무이행책임은 임무보장(보증)책임으로 대체되고 있다고 지적한다. 이세정, 앞의 글, 379쪽.

35) Kendra Briken/Volker Eick, 앞의 글, 35쪽.

사에 동원되는 일이 많으며, 그 점에서 이들의 노동은 시간적으로 유연성이 매우 높다³⁶⁾—하에 놓여있고, 불규칙한 노동(야간노동, 휴일노동)과 저임금에 시달린다. 그들은 적절한 교육도 제대로, 그것도 제때에 받지 못하기 일쑤이다.³⁷⁾ 이것은 한국만이 아니라 신자유주의적 노사관계가 지배하는 곳에서라면 어디서나 나타나는 보편적 현상이다.³⁸⁾

둘째, 상품은 구매력이 있어야 구입할 수 있다. 아무리 가격이 싸더라도 그것을 구매할 여력이 없는 계층이 존재한다.³⁹⁾ 반면, 부자들은 더욱 안전해졌다. 신자유주의 국가는 ‘법과 질서’(law and order) 정책을 통해 사회경제적 약자들의 (경)범죄들에 불관용의 자세로 대응해왔다. 부자들은 사회경제적 낙오자들의 일탈행위에 강력히 대응하는 국가에 의해 자유와 재산을 보호받는다. 그들은 추가적으로, 국가의 경찰활동을 보충보완해줄 민간경비방법활동을 구매할 수 있는 경제력을 갖고 있다.

이로써 빈부격차는 안전의 향유에서의 격차(불평등, 양극화)로까지 확대된다. 오늘날 신자유주의 하에서 자유는 점점 더 소유자들의 자유, 평등은 소유자들이 누리는 평등, 안전은 소유의 안전 같은 것이 되고 있다.⁴⁰⁾ 국가의 존립이유를 평화와 안전의 보증(흡스)에서 찾는다면, 위와 같은 불평등의 심화는 국가의 정통성의 위기를 불러온다. 이것이 국가 없는 안전(Sicherheit ohne Staat)이며 안전 영역에서의 국가의 후퇴이다.

셋째, 안전이 의해 하나의 상품으로 생산되고 판매되기 시작하면 안전(작용)에 대한 민주주의적 통제가 더욱 어려워진다.⁴¹⁾ 경비업자를 감독하는 지위에 있는 경찰과 그들의

36) Kendra Briken/Volker Eick, 앞의 글, 38쪽.

37) 철거용역과 같이 철거업무가 생길 때만 고용하면 되는 경비원들을 체계적으로 교육을 하겠다고 나설 사업자를 상상하기도 쉽지 않다.

38) 독일에서의 상황은 다음 문헌을 참고하라.

39) “민간경비가 활성화되면 경찰력을 저소득층 거주 지역에 집중할 수 있어 모두의 삶이 좋아질 것이다.” vs. “민간경비가 활성화될수록 이를 이용하기 힘든 저소득층은 범죄로부터 보호받을 수 있는 기회가 줄어들 것이다.” 김성언, 앞의 글, 261쪽.

40) 고병권/이진경 외 지음, 코뮌주의 선언: 우정과 기쁨의 정치학, 교양인, 2007, 126쪽 참고.

41) 캘리니코스스는 다음과 같이 지적한다. “자본주의적 세계화의 논리는 상품화의 논리이며, 그 결과는 세계를 배타적인 사적 소유의 조각들로 쪼개는 것이다. 비인격적 생산 자원들의 광범한 사회적 소유 없이 자본주의적 세계화의 논리를, 공동의 필요를 민주적으로 결정한다는 논리로 대체하기는 어렵다. 만약 이러한 자원들이 주로 사적으로 소유되고 있다면, 어떻게 자원 분배에 관한

통제 하에 있다고 얘기되는 경비업자에 대한 민주적 통제는 독과점 기업에 의해 지배관리 되는 안전시장의 현실을 생각하면 요원한 일이다.⁴²⁾

3. 용역폭력의 범치국가적 순치(馴致)?

1. 냉전체제 이후, 특히 9·11(2001) 이후 치안이 악화되고 있으므로 경찰력과 보안 산업을 강화해야 한다는 지적은 어느 나라에서나 들을 수 있는 이야기이다. ‘경비업법’이 규제법에서 육성촉진법으로 변하기 시작한 시기도 대략 이 시기부터이다.⁴³⁾

(인간)세계에는 언제나 어느 정도 수준의 위험이 존재한다(객관적 안전상태). 그러나 그러한 위험을 인지하는 사람들의 주관적 감각은 시대에 따라 다르다(주관적 안전감). 그렇다면 신자유주의 체제 하에서의 세계, 특히 1990년대 이후의 세계는 어떠한가? 위험에 대한 인식이 월등이 높아졌다고 말할 수 있다. 미디어, 인터넷 등 매체의 발달로 사람들이 인지하는 불안감은 더 커졌다.⁴⁴⁾ 국가는 바로 그러한 불안감을 적절히 이용하여 경찰 권력을 확대한다.⁴⁵⁾ 여기에 민간경비사업체가 부추기는 불안마케팅도 한 몫 한다.

결정이 민주적으로 이루어질 수 있겠는가? 사적 소유의 본질은 소유자가 그의 소유 항목들의 사용에 관한 결정에서 다른 사람들을 배제하는 권리를 부여받는 것이다.” 알렉스 캘리니코스, 정성진/정진상 옮김, 반자본주의 선언, 책갈피, 2003, 173쪽.

42) 한국에서도 독과점 기업이 안전 시장을 지배한다. 2000년대 초반까지 용역폭력을 독점한 ‘직준’이 대표적이었다. 이들이 곧 법이다. 이들의 행위양식이 다른 기업에도 영향을 준다.

43) 일본 경비업법의 획기적인 전환을 가져온 2003년의 ‘긴급치안대책프로그램’에는 ‘경비업의 육성과 활용’이라는 항목이 ‘범죄에 강한 사회’를 구축하는 시책의 하나로 등재되어 있다. 그 내용을 보면, “...국민의 자주방범행동을 보완 혹은 대행하는 경비업을 경찰의 범죄억지대책체계 내에 적극적으로 자리 잡게 하고, 검정·교육제도의 활성화 등에 의해 경비업무의 종별에 따른 전문적인 지식 및 능력을 향상을 도모한다. 또한 긴급지역고용창출특별교부금(기금)을 활용한, 경비업자 등에 의한 방법 패트롤 사업을 추진한다.” 일본에서는 1972년 경비업법 제정 이래 경찰은 일관되게 경비업을 규제의 대상으로 보아 왔다. 그런데 이 프로그램에서는, 그러한 입장이 크게 바뀌었다. 岡田章宏, 앞의 글, 554-555쪽.

44) 사람들의 ‘체감치안’은 마스크 보도량이 늘면 늘수록, 또한 범죄의 흉악함이 강조되면 될수록 악화된다. 岡田章宏, 앞의 글, 540쪽.

45) 이계수, “불안의 정치와 경찰국가”, 사람, 46호(2010), 45쪽.

민간경비, 용역폭력에 대해 이야기할 때에는 우리가 직면하고 있는 위험 혹은 불안감의 실체에 대해 직시하는 태도가 필요하다. 그러나 민간경비의 ‘법률학’을 전개하는 거의 대부분의 국내문헌들은 그 점에 관심을 두지 않는다. 대부분의 글들은 민간경비(용역폭력)의 불가피성을 인정한 뒤, 민간경비(업자)의 물리력 행사에서 발생하는 위법한 침해를 ‘법치국가적’으로 순치시키는 데 논의의 초점을 맞추고 있다.⁴⁶⁾

이들은 민간경비업의 법적 근거, 민간경비원의 강제력 행사의 법적 근거를 묻기에 앞서, 용역폭력이 발생하는 구조적 맥락에 대한 질문을 해야 한다는 사실을 간과하고 있다. 나아가 민간경비의 물리력(행사)을 법치국가적으로 순치시킨 결과 발생하게 되는 문제에 대해서도 고민하지 않는다. 그런데 이 부분이 빠지면 민간경비업의 법제도학은 자칫 민간경비에 대한 법적 통제로 기능하기 보다는 정치적 정당화로 기울기 쉽다.⁴⁷⁾

그렇기 때문에, 용역폭력을 억제하기 위해 민간경비업에 대한 법적 규율통제를 강화하자는, 너무나 당연한 듯이 보이는 주장을 유보 없이 수용할 수는 없다. 제대로 된 교육을 통해 잘 정비된 민간 경비원, 법적 통제-공공성 통제를 받는 경비업체가 활동하게 되면서—그러나 사실 이렇게 되는 것도 쉽지는 않다⁴⁸⁾—국민들 사이에서 안전/치안이 국가만이 아니라 사경제에 의해서도 똑같이 제공될 수 있다는 생각이 생겨날 수 있다.

46) 경비업의 영리활동을 과도하게 침해하지 않는 법치국가적 보장과 함께 경비업 자체에 대한 국가의 감독 및 보증의무가 강조하는 것으로 이민형, 한국 민간경비제도 정립을 위한 경비업법 개선방안, 용인대학교 경호학과 박사학위논문, 2009.12. 14, 18-19쪽; 또한 “민간경비 산업은 공공성을 지니고 있는 특수한 업종 중의 하나이므로 하도급을 제한하는 규정”을 경비업법에 두는 방안을 검토해야 한다는 주장으로 박동균/김태민, “안전사회 구축을 위한 경비업법의 개정방안”, 한국행정학회 공공안전행정연구회 창립총회 및 학술세미나 자료, 한국행정학회, 2010. 2. 44-60쪽.

47) 흥미롭게도 1972년 일본에서 처음 경비업법이 제정될 당시, 일본 참의원 지방행정위원회에서는 다음과 같은 문제제기가 있었다. 경비업법을 제정하면, ① 경비업을 공인해버리는 결과가 된다. ② 사설경찰적인 단체의 공연성(公然性)을 인정해버릴 위험성이 있다. ③ 경찰의 지배 권력이 확대될 우려가 있다. 이에 대해 당시 정부 측에서도 경비업을 ‘공인’하여 진흥할 의도는 없고, 법률을 제정하여 부적절한 업무를 억제하는 것에 목적이 있고, 경비업법이 없는 상황이, 오히려, 공권력에 의한 규제를 불가능케 하여 문제라는 식의 입장이었다. 関口圭一, “警備業が市民社会の安全を担うために”, 21世紀社会デザイン研究, 2002, No.1, 108쪽.

48) 용역폭력에 대한 법적 규제 강화는 용역경비업체의 위험부담을 늘려 관련 이권을 더욱 키울 뿐이다. 적어도 우리 현실에서는 이리하다.

이러한 생각은 (신자유주의 국가경쟁력 논리에 의해 최소한으로 줄어든 법인세 등으로 인한) 국가재정의 빈곤 등과 맞물려, 교육과 안전(경찰임무)을 포함한 공적 과제의 민영화를 촉진할 수 있으며, 공공재의 생산에서 국가의 기능과 역할 축소를 확대할 수 있다. 안전은 점차 각자가 알아서 챙겨야 할 그 무엇이 된다(안전의 자기책임화). 이것이 초래하는 결과는 앞에서도 보았듯이 안전의 시장화·상품화와 그로 인한 안전 향유에서의 양극화라는 사실을 간과해서는 안 된다.

2. 경비업에 대한 법적 규율의 강화는 경비업에 대한 법적 통제가 아니라 경비업자들에게 개입권한을 수권하는, 이른바 모순적 법화(paradoxe Verrechtlichung)⁴⁹⁾를 초래할 수 있다. 대표적인 것이 경비업법 시행규칙 제24조 1항을 경비업법으로 끌어올리려는 시도이다.⁵⁰⁾ 동 조항은 경비원을 배치할 수 있는 장소로 각각 “노사분규가 진행 중인 사업장 또는 노사분규가 발생할 것으로 예상되는 사업장”(제2호), “주택재개발·재건축관련 이해대립이 있어 다툼이 있는 장소”(제3호)를 열거하고 있지만, 문제는 시행규칙에서 경비원 배치장소를 독자적으로 정할 수 있는가 하는 점이다. 즉, 동 조항은 법률의 수권 범위를 넘어선 위법한 수입명령에 해당하는 것이 아닌가 하는 의문이 있다.

위임명령의 한계에는 위임하는 법률 자체의 한계, 즉 위임자인 국회가 행정부에 입법권을 위임하는 법률을 제정할 때 지켜야 하는 한계와 위임을 받은 명령의 한계, 즉 수입자인 행정부가 위임명령을 제정할 때 지켜야 할 한계가 모두 포함된다. 이 중 후자가 수입명령의 한계이다. 이 한계와 관련하여 헌법은 특별한 규정을 두고 있지 않지만, 수권법률 자체가 존재하지 아니하거나 수권법률은 존재하지만 수입명령이 수권법률에서 정한 수권대상 이외의 사항을 규정한 경우, 수입명령이 수권법률이 규정한 수권의 취지와 내용에 위반되거나 수권의 범위를 넘거나 벗어난 경우, 그리고 수입명령이 수권법률에서 이미 전제로 하고 있는 사항에 대하여 어떤 한정이나 제한을 가하는 경우에는 수입명령의 한계를 넘는 것으로서 그 수입명령은 위법·무효가 된다.⁵¹⁾

49) 마르틴 쿠차, 이계수 옮김, “독일의 비밀정보기관과 민주주의적 사회구조”, 민주법학, 제12호, 276쪽.

50) 국회에 제출된 경비업법 개정안들 중에서 유원일 의원안이 이러한 입장을 취하고 있다.

이러한 법리에 의거하여 판단해보면, 현행 경비업법 시행규칙 제24조 1항은 수권의 범위를 넘은 위법·무효의 규정에 해당한다. 경비업법의 취지가 노동쟁의 현장까지 경비원을 배치할 수 있도록 수권하는 것이라고 보기는 어렵기 때문이다. 이러한 사실은 현행 경비업법 제정에 참고법률로 작용한 일본 경비업법의 사정을 통해서도 확인할 수 있다.

일본에서 처음(1972년) 경비업법이 제정될 당시 일부 경비업자들은 노동쟁의가 발생한 기업의 경영진으로부터 의뢰를 받아 쟁의 현장에서 노동자의 자유로운 활동을 저해하는 행위를 하여 격렬한 사회적 비판을 받았다. 이러한 시대적 분위기 하에서 부적격업자를 배제하고 부적격한 경비업무를 역지하기 위해 동법의 제정이 논의되기 시작했다.⁵²⁾ 그 결과 현행 일본 경비업법 제15조가—“경비업자 및 경비원은 경비업무를 행함에 있어서는, 이 법률에 의해 특별히 권한을 부여받고 있는 자가 아니라는 점에 유의함과 함께, 타인의 권리 및 자유를 침해하거나 개인 혹은 단체의 정당한 활동을 간섭해서는 아니 된다.”—법 제정 당시부터 입법되었다.⁵³⁾ 이 조항은 벌칙에 의해 강제되고 있지는 않지만—이 점은 우리의 경우에도 마찬가지이다—동조의 제목이 ‘경비업무실시의 기본원칙’인 점에 비추어, 노사분규 현장 등에 경비원을 배치해서는 안 된다는 취지의 규정으로 해석되는 총칙규정으로 보아야 한다.

이러한 사정이 있기 때문에 현행 경비업법 시행규칙 제24조 1항의 위법성이 지적되어 온 셈인데, 이러한 비판에서 벗어나기 위해 동일한 내용을 아예 법률에서 정하게 된다면, 입법화의 노력이 위법한 하위입법과 관행을 합법화하는 것으로 귀결되는 모순적인 현상이 발생하고 만다.

3. 용역폭력이 철거현장과 노동현장에서만 자행되는 것도 아니고, 민간경비의 활동영역 또한 그 범위가 넓지만, 민간경비원의 권한의 근거는 비교적 단순하다.⁵⁴⁾

51) 김철용, 행정법, 박영사, 2011, 150-151쪽.

52) 関口圭一, 앞의 글, 107쪽.

53) 全國警備業協會(編), 警備業法の解説, 2011 참고.

54) 민간경비원의 권한을 비교적 자세히 논의한 것으로는 최선우, “민간경비원의 권한에 대한 연구”, 한국경호경비학회지, 제21호(2009), 179쪽 이하; 이성용, “민간경비원 강제력 행사의 법적 근거: 한국과 독일의 비교를 중심으로”, 한국경호경비학회지, 제13호(2007), 327쪽 이하 등이

민간경비원의 권한은 경찰의 그것과 다르며, 그들은 일반인으로서의 지위 이상의 특권, 권한을 갖지 않는다. 민간경비원의 법집행권한은 일반인의 재산관리권의 범위 내에서만 정당화될 수 있으며, 민·형사상의 책임에서는 순수 일반인과 동일하게 취급된다.⁵⁵⁾ 사인에 의한 위협방지가 국가적으로 허용되는 전제는 모든 사람은 자기의 법익을 보호할 권리를 가지며, 헌법상 허용되는 사적 자치의 원리에 근거하여 제3자의 도움을 받아 자기의 법익을 보호할 수 있는 권리를 가진다는데 있다.⁵⁶⁾

민간경비업체 직원들이 경비업무를 수행할 수 있는 권리(권한)는 크게 보아 두 개의 근거로부터 도출된다. 첫 번째 경우는 누구나가 행사할 수 있는 권리이다. 정당방위, 긴급피난, 정당행위, 현행범체포가 이에 해당한다.

물리력(강력)의 행사는 정당방위 및 긴급피난, 즉 위법한 공격에 대한 방어라는 관점에서 정당화될 수 있다. 누구든지 현장에서 붙잡은 범죄자를 경찰이 올 때까지 억류할 권리도 있다. 물론 경찰의 직무활동에 적용되는 비례원칙이 이 경우에도 타당하다. 다만, 판례에 따를 때 정당방위나 긴급피난의 인정에서는 엄격한 요건이 충족되어야 한다는 점, 더욱이 민간경비원의 경우 일정한 육체적 조건을 갖추고, 경우에 따라서는 가스총과 같은 무기를 휴대한다는 점을 고려할 때 이들의 실력행사가 정당방위나 긴급피난으로 인정되기는 쉽지 않을 것이다.⁵⁷⁾

두 번째 경우는 위탁자 혹은 경비사용주체로부터 위임받은 권한이다. 경비업자는 국가권력(고권)을 갖지 아니한다. 경비업자에 속한 자는 다만 경비를 요청한 자의 권리를 행사할 수 있을 뿐이다.⁵⁸⁾ 경비를 요청한 자의 권리에는 자력구제와 가택관리권이 포함된다. 특히 후자가 중요하다. 경비업무 수행의 법적 근거로서 가택관리권을 명시하고 있는 것이 경비업법 제7조 제1항이다. 그에 따르면 “경비업자는 경비대상시설의 소유자 또는

있다.

55) 김재광, 민간경비 관련법제의 개선방안 연구, 85쪽.

56) Friedrich Schoch, “Polizei- und Ordnungsrecht”, Schmidt-Assmann(Hrsg.), *Besonderes Verwaltungsrecht*, 12판, 129쪽(옆 번호 27); 홍정선, 경찰행정법, 박영사, 2010, 164쪽.

57) 최선우, 앞의 글, 186-187쪽.

58) 홍정선, 앞의 책, 165쪽.

관리자의 관리권의 범위 안에서 경비업무를 수행하여야 하며, 다른 사람의 자유와 권리를 침해하거나 그의 정당한 활동에 간섭하여서는 아니 된다.”

다수설은 민간경비원에 의한 물리력 행사의 근거로 정당방위와 같은 누구나 행사할 수 있는 권리가 원용될 수 있음을 인정하고 있기는 하지만, 이러한 지배적 견해에 대해서는 처음부터 비판이 존재했다.⁵⁹⁾ 정당방위는 예외상태를 전제로 한 규범이다. 그런데 이 규범에 의한 수권이 일상적인 경비업무에까지 미칠 수 있는가 하는 반론이다. 즉, 영리기업을 위해 일상적으로 물리력을 사용하는 자의 행위규범으로서 정당방위가 원용될 수 있는가 하는 지적이다. 만약 그것이 긍정된다면 정당방위와 같은 예외규범이 하나의 원칙규범으로 전화될 수 있다고 우려한다.⁶⁰⁾

이에 대해 다수설은 만약 이러한 권리들을 경비원들에 대해서만 부인한다면 이는 경비원들을 다른 사인과 차별하는 것이 된다고 반박한다. 물론 이러한 입장을 취하더라도, 다수설 또한 민간경비원이 일반인에 비해서 직업적으로 더 높은 위험을 감수해야 한다는 점은 승인하고 있으며, 그 점에서 경비원의 권한 행사 근거로서 정당방위 등의 인정에 신중한 태도를 보이고 있다고 하겠다.⁶¹⁾

다만, 이러한 논의는 어디까지나 규범적인 것이다. 대체로 상대방의 관점에서 볼 때, 민간경비업체 직원의 물리력 행사에 맞서는 것은 경찰의 그것에 맞서는 것보다 훨씬 어렵다. 용역폭력을 행사하는 민간경비원들의 업무가 (어떠한) 법에 근거한 것인지는 불분명하고 그런 업무수행-권한행사를 통제할 수 있는 메커니즘도 결여되어 있기 때문이다. 그래서 할 수 있는 일이라고는 행위를 한 당사자를 고발하는 것밖에는 없다. 그러나 가해자를 특정하고, 분명한 증거를 확보하는 일은 쉽지 않으며, 고소고발에 따른 비용도 감당해야 하므로 경제적 압박을 받고 있는 상대방(철거민들)이 용역폭력에 대응하기란 쉽지 않다.⁶²⁾ 민간경비업체 직원들의 높은 이직률과 당해 회사의 단기존속으로 인해 고발을 통해 무언

59) 대표적인 것이 호프만-립의 견해이다. Hoffmann-Riem, “Übergang der Polizeigewalt auf Private”, *ZRP*, 1977, 277쪽 이하.

60) Martin Kutscha, 앞의 글, 68쪽.

61) 최선우, 앞의 글, 187쪽 참고.

62) 미류, 앞의 글, 21쪽.

가 영향력을 행사할 수 있을 가능성도 경찰에 비해 훨씬 낮은 것이 사실이다. 동시에, 경찰, 법원 및 민간경비업체의 협력이 점점 긴밀해지면서 위법한 행위를 한 자를 가려내려는 관심도 당연히 줄어들고 있다. 재판을 통해 처벌이 이루어진다고 하더라도 기껏해야 집행유예 아니면 개인 직원에 대한 벌금형만 선고될 뿐이다. 물론, 오래 걸리는 소송이 끝날 때쯤이면 그 직원의 자리는 이미 다른 사람으로 대체되고 만 뒤이다.

민간경비원의 권한과 관련하여 보다 중요한 논점은 경비업자 및 경비원의 법률적 지위 및 권한의 근거를 “경비대상시설의 소유자 또는 관리자의 관리권”에서 도출할 수 있다고 하더라도, 그 관리권의 범위를 어떻게 한정할 것인가 하는 문제이다. 구체적으로 이는 토지소유자·개발업자의 민법상의 소유권이 거주민의 헌법상의 주거권을 누르는 상황, 기업주가 갖는 공장에 대한 소유권이 노동자의 노동권을 누르는 상황에서 발생하는 용역폭력과 이를 비호하는 국가폭력을 법적으로 한계 짓는 문제이다. 용역깡패의 법적 외피는 민간경비업자인 경우가 대부분이며, 현상적으로 이것의 법리는 경비업법과 행정대집행법의 해석을 중심으로 전개되지만 앞서도 지적했듯이 이러한 좁은 논의만으로는 용역폭력에 대한 근본적 대응은 불가능하다.

4. 소유와 폭력: 용역폭력에 대항하는 민주적 권력

1. 용역폭력을 통해 가시화되고 있는 여러 문제들—특히 그것에 대한 통제가 경찰폭력에 대한 통제보다 더 어려울 수 있다는 점 등—은 모든 면에서(심지어 경찰업무 조차도) 시장은 국가보다 더 잘 할 것이라고 믿는 신념·이데올로기의 위험성을 일깨워준다.

사회적 약자는 국가를 필요로 한다.⁶³⁾ 안전과 대내적 평화의 보증에서 국가의 역할을 재인식하여야 한다. 이 경우 주의 깊게 생각해보아야 할 점은 최근 경찰을 중심으로 주장되고 있는 자유주의 경찰법 원리의 수정논의를 어떻게 수용할 것인가 하는 대목이다.

예컨대 경찰은 2011년 9월 16일자 「집단민원현장 배치 경비원 및 용역 폭력 방지 대책」과 동년 9월 21일자의 「경찰청 브리핑」⁶⁴⁾을 통해 “민사관계 불간섭의 원칙상 집단

63) Martin Kutscha, 앞의 글, 69쪽.

민원현장에 폭력이 없는데도 경찰이 직접적으로 개입하는 것은 일정한 한계”가 있다고 인정하면서도, 지금까지 용역폭력에 대해 경찰이 취해온 소극적·사후적 개입 방침과 관행을 반성하고 있다.⁶⁵⁾ 그러한 반성이 실제로 어떻게 구현될 것인지는 미지수이나 민사관계 불개입·불간섭이라는 원칙적 입장은 서서히 폐기할 것으로 예상된다.

한편, 2009년 1월 20일 용산참사가 발생하자, 현장에 달려온 다수의 ‘자유주의’ 정치인들은 경찰이 도시환경정비사업과 같은 ‘사인간의 분쟁’에 조기 개입함으로써 비극적인 사태를 초래했다고 비판했다.⁶⁶⁾ 한 마디로 민사관계에 경찰이 개입한 것은 잘못이라는 것이다. 이것은 철거현장에서의 분쟁, 노동현장에서의 분쟁을 사인간의 문제로 치부하고 경찰의 투입을 자제해왔던 기존 국가의 입장을 답습하는 것이다.

우선 경찰의 입장부터 검토해보자. 민사관계 불개입의 원칙은 보다 상위의 원칙으로서 경찰 공공의 원칙에서 도출된다. 경찰공공의 원칙에 따르면 경찰권은 공공의 안전·질서의 유지라는 공공의 목적을 위하여만 발동될 수 있으며 공공의 안전·질서의 유지에 직접적인 관계가 없는 사적 관계에는 원칙적으로 경찰권이 관여하면 안 된다. 이 외에도 경찰소극(목적)의 원칙, 경찰비례의 원칙 등이 자유주의 경찰법의 원칙으로 제시되어 왔다. 이들 원칙은 실정법상의 규정 여하와 관계없이 조리(條理)상으로 경찰권을 한계 짓는다.

그런데 최근 일본의 경찰 실무에서는 이러한 원칙에 대한 수정이 유력하게 주장되고 있다. 특히 경찰소극(목적)의 원칙과 관련하여, 실정경찰법에서 “개인의 생명·신체·재산의 보호”가 경찰기관의 임무로 정해져 있는 이상 경찰기관은 공공의 안전과 질서와 나란히 독립의 법의으로서 개인보호 임무를 지고 있다고 하여, 법률에 근거가 없이 경찰소극원칙과 경찰공공의 원칙에 의거 경찰권에 제한을 가해서는 안 된다는 견해가 주장되고 있다.⁶⁷⁾ (일본)학계에서도 다수가 점차 이러한 입장에 동조하고 있다. 스토키 방지법과 같은

64) 브리핑 제목은 다음과 같다. “집단민원 현장의 용역폭력 원천 차단한다-경찰청, 관련법 개정 및 초기단계부터 적극개입방침 밝혀”

65) 철거폭력현장에서 우리는 언제나 다음과 같은 한탄을 들어왔다. “갈비뼈가 나가고 워커발로 밟히는데 경찰관들은 안 말렸어요. 모두들 뺑 둘러보고만 있더라고요. 경찰보고 뭐하느냐 하니깐 경찰이 하는 말이 경찰관은 말리는 게 아니고 처벌하는 거래요. 처벌을 하는 거지 남 쌀 말리는 게 경찰관인 줄 아냐고”(2011, 광명6동). 미류, 앞의 글, 20쪽에서 재인용.

66) 당시의 민주당 논평이 대표적이다.

실정법에 의해 새롭게 경찰기관에게 주어진 경찰권한을 적극적으로 평가해야 한다는 견해이다.

그러나 이러한 입장에 대해서는 비판도 만만치 않다. 강력한 물리력을 보유한 공권력 조직인 경찰기관이 개인법익보호를 이유로 권한을 확대하는 것을 경계해야 한다는 입장이다.⁶⁸⁾ 경찰행정의 확충·적극화를 진행하는 배후에는 ‘사회의 안전이 확보되어야만 자유의 향수가 가능하게 되는 것’으로 보는, 독일의 주류 견해가 대변하는 ‘안전 중의 자유’론이 있다.⁶⁹⁾ 혹은 ‘시민주의’적 외장(外裝)을 취해가면서 경찰권을 확대해가는 1990년대 이후의 정책 동향에 주목해야 한다는 지적이다.⁷⁰⁾

용산참사를 사인간의 분쟁으로 보는 견해도 문제가 있다. 이것은 결코 사인간의 분쟁이 아니다. 도시재개발은 종전 주민의 권리·이익을 충분히 존중하는 바탕 위에서 그들을 계획과 사업의 실시에도 참여시키고, 불이익을 받는 자에 대하여 강력한 사회적 원호를 하는 전체적으로 하나의 행정절차라고 해야 한다. 그러한 공공적 프로세스에서 분쟁이 발생한 것이라고 보아야 한다. 이것을 기존의 (토지) 소유자와 세입자 사이의 분쟁으로 이해하는 것은 받아들이기 어렵다.

이렇게 이해한다면 경찰의 개입은 민사관계 불간섭이라는 종래의 입장을 폐기하고 향후 민사관계에 적극적으로 개입하는 것으로 이해될 것이 아니라, 공공적 프로세스에서 발생하는 대화와 합의를 봉쇄하는 불법적인 폭력행사를 저지하는 것으로 보아야 한다. 용역 폭력 사례에 대한 개입 필요성을 자유주의 경찰법 원칙을 수정을 통한 경찰권력 강화와 연계하는 것에는 찬동할 수 없다는 뜻이다. 한편, 자유주의자들은 경찰이 재개발문제와 같은 민사관계에 쓸데없이 개입했다고 논박할 것이 아니라, 경찰력 행사에서의 비례원칙의 적용이라는 자유주의 경찰법의 기본도 지키지 않은 것을 비판해야 한다. 그러한 바탕 위에서 재개발 문제를 공공성의 영역으로 끌어들이는 노력을 해야 한다.

67) 일본에서 대표적인 논자는 田村正博이다.

68) 白藤博行, “監視社會と警察行政法理論の展開”, 法律時報, 78卷 9号(2003. 9), 48쪽.

69) 대표적으로 기본권으로서 안전권을 주장하는 이젠제(J. Isensee)의 견해를 들 수 있다.

70) 岡田章宏, 앞의 글, 562쪽 각주 8번.

2. 그러므로 경찰력의 강화, 경찰개입의 강화가 답이 아니다. 본질적이고 근본적인 것은 소유의 힘, 소유의 폭력을 제한하는 것이다. 철거폭력, 노동현장 폭력의 공통점은 물리적 폭력의 사용이 아니라, 그것의 배경에 존재하는 제약되지 않은 소유권의 행사라고 해야 한다.

철거현장에서 노동현장에서 폭력이 행사되고 있음에도 불구하고, 혹은 폭력의 행사가 능성이 예견됨에도 불구하고 경찰이 개입하지 않는 것은 경찰이 그 문제를 사적 소유권의 문제로 인식하기 때문이다. 이 경우 수정·교정해야 할 것은 사적 소유권 문제에는 개입하지 않는다는 원칙이 아니라, 그것을 사적 소유권의 문제로 보는 시각 그 자체이다. 경찰이 갖고 있는 그러한 인식·시각은 어디에서 기인하는가?

그러한 인식은 신자유주의-자유지상주의(libertarianism)-탈규제의 소유권 사상에서 정점에 달한, 재산권을 물에 대한 완전하며 배타적인 지배권으로 보는 소유권 모델에 기초한 ‘근대 자본주의적’ 소유관념이며,⁷¹⁾ 한국사회의 민사형사법 체제, 사법(司法)체제에서 재생산되고 있다. “근대적인 사적 소유에 근대국가가 조용한다.”⁷²⁾

강제퇴거에 저항하면서 개발현장을 점거하고 있는 철거민들을 내쫓기 위해 부동산 소유자들이 명도소송을 제기하면, 법원은 소유권 관계만 확인하고 명도판결을 내린다. 법원의 관심은 ‘다른 사람을 배제할 수 있는 권리’로서의 소유권의 실현으로 국한된다.⁷³⁾ 법

71) Joseph W. Singer, *Entitlement: The Paradox of Property*, Yale University Press, 2000, 6쪽; 배타적 지배권이라는 시장자유주의 재산권 개념에서의 키워드를 중심으로 재산권을 설명하고 있는 것으로 박세일, 법경제학, 박영사, 2006, 119쪽 이하 참고. 한편, 1988년 당시의 토지공개념에서 (공)법학자들이 취했던 입장을 비판하고 있는 경제학자 김정호는 “소유권 절대 원칙이 자본주의 문제를 만들어냈다고 하지만” 이는 “잘못된 사실 인식일 가능성이 높다.”고 반박한다. 김정호, “한국법학자들의 토지재산권 개념 비판”, 박세일/김일중(편), 사법(私法)과 법집행, 법문사, 2001, 97-157쪽 수록, 139쪽; 한편 물에 대한 완전하며 배타적인 지배권이라는 관념은 보편적이고 ‘자생적’인 것이 결코 아니다. 그것은 복잡하고 신분에 의해 정해지는 엄격한 조건에 구애받았던 봉건적 재산개념의 ‘극복’에서 등장한 것으로 역사적 맥락을 갖는다. 제레미 리프킨, 이원기 옮김, 유러피언 드림, 민음사, 2005, 176쪽 이하 참고.

72) 카를 마르크스, 김대웅 옮김, 독일이데올로기 I, 두레, 1989, 112쪽.

73) 그와 같은 명도판결의 결과 자본과 토지소유권자들에게만 개발이익은 전유되고 나머지 ‘잉여인간’들은 개발의 현장에서 배제된다. 반면, 맥퍼슨은 “우리가 재산을 다른 사람의 접근을 배제할 수 있는 권리로 생각하는 데 너무도 익숙해져 있기 때문에 과거에는 재산이 특정 자원의 사용과 즐거움에서 배제되지 않을 수 있는 권리로도 규정되었다는 사실을 망각하게 되었다고” 지적한다.

해석에서 전문적 역량을 가진 법원조차 이러한 태도로 일관하니 경찰과 같은 일선 법 집행공무원들의 인식이야 오죽하겠는가. 그들은 철저히 자본주의적 소유권 법리에 입각한 민법적·형법적 사고에 젖어있다.

그러나 소유권이란 고립적으로 존재하는 것이 아니다. 재산권의 행사가 다른 소유자 및 비소유자를 포함한, 다른 이들의 이해관계에 영향을 미친다는 사실에 대한 인식이 중요하다. 사적 재산권 제도는 흡스적 의미의 자연 상태가 결코 아니다. 그것은 재산권을 정의하고, 배분하고 집행할 수 있는 작동하는 법 시스템을 필요로 한다.⁷⁴⁾ ‘소유의 종말’까지는 얘기할 수 없다고 하더라도, 주택이든 회사든 가게든 부동산을 소유한 사람들의 권리는 관습과 사회 규범, 공동사회 전체의 목표에 의해 계속 견제되어야 한다.⁷⁵⁾

소유의 폭력이 입법에 의해, 법원의 판결에 의해 통제되기 시작한다면, 경찰과 같은 집행공무원의 법집행 태도도 달라질 수 있다. 용역폭력에 대처하는 데는 경찰권의 빗장을 풀어주는 자유주의 경찰법 이론의 해제를 통한 길보다 이 길이 훨씬 안전하고 근원적이다. 민법적 소유의 논리가 아니라 헌법적 재산권, 노동법·사회법적 공동결정권의 논리를 강화함으로써 소유의 독점력을 약화시켜야 한다. 시민인권단체의 노력으로 18대 국회의 막바지에서 발의된 강제퇴거금지법안은 용역폭력에 대응하는 바로 그러한 방향성을 대표하는 한 축이다.

맥퍼슨은 바로 그 과거의 재산개념을 부활시키는데, 수로와 도로, 광장 등 공동소유자산에 대한 이용 및 접근권이 그것이다. 제레미 리프킨, 이원기 옮김, 앞의 책, 252쪽.

74) Joseph W. Singer, 앞의 책, 8쪽.

75) 제레미 리프킨, 이원기 옮김, 앞의 책, 203쪽 참고; 고병권은 소유(property)와 소유화(propriation)는 구분하는데, 이러한 관점은 용역폭력을 소유를 가능케 하는 사회적 조건들의 재생산과 관련지어 이해하는 데 중요한 시사점을 준다. 그는 원래 소유 자체는 없으며 오직 소유화만이 존재한다고 주장한다. 즉 원래 ‘내 것’은 없으며, 나는 ‘어떤 것’을 끊임없이 ‘내 것’으로 만들 수 있을 뿐이라고 한다. 그는 소유를 소유화로 정의하는 것은 두 가지 점을 생각하게 한다고 말한다. 즉 “첫째, 소유란 매번 재생산된다는 것이다. 소유란 과거의 정적이 사실이 아니라 현재의 동적인 재생산이다. 내 소유를 침해하는 것들, 내 지배력을 약화시키는 것들을 끊임없이 몰아낼 수 있을 때, 나는 비로소 어떤 것을 소유한다. 물론 여기에는 내 소유를 가능케하는 사회적 조건들의 재생산이 전제되어 있다. 둘째, 소유는 하나의 확정된 ‘사실’이 아니다. 소유화에는 제거할 수 없는 불안정성이 내포되어 있다. 즉 나는 어떤 것을 내 것으로 만드는 데 언제든 실패할 수 있다.” 고병권/이진경 외 지음, 앞의 책, 119-120쪽.

3. 이와 같은 바탕 위에서 이제 안전의 평등한 향유를 보장하는 민주적 (국가)권력의 구축을 고민해야 한다. 아렌트가 말했듯이 권력이란 행동하고 무엇인가 행할 뿐 아니라 다른 사람들과 연합하고 합의해서 행동하는 인간의 능력이다. 따라서 권력은 집단에 속해 있으며 이 집단이 유지되는 한 권력은 지속된다. 국민이나 집단이 없이는 권력 자체도 존재하지 않게 된다.⁷⁶⁾

앞에서(I.3) 필자는 폭력이 권력을 소멸시키지 않도록, 폭력에 대한 권력의 근본적인 주도권을 확보해야 함을 환기시켰다. 용역폭력의 대립물은 비폭력적인 용역이 아니라 정통성 있는(legitimate) 국가권력이라는 사실도 지적했다. 구체적으로 어떠한 길이 있을까? 세 가지 정도를 지적해보겠다.

첫째, 사회적 안전을 구축해야 한다. 재개발현장, 노동현장의 주위를 맴돌고 있는 음산하고 무거운 폭력의 그림자만이 아니라 대중들의 사회경제적 안전을 위협하는 폭력의 실체를 직시하고, 그러한 폭력으로부터 자유로운 사회를 만들어야 한다. 자본폭력에 맞서는 힘으로서 조직화된 정규노동(조합)을 비정규노동·파견노동·단기 아르바이트 등으로 파편화하며, 복수노동조합제도를 통해 노동조합의 단결력을 장기적으로 와해시키고 있는 국가 권력을 보지 못한다면 용역폭력은 하나의 에피소드에 불과하다.

둘째, 평등한 경찰서비스를 제공하는 데 소용되는 재원을 확보하는 방안을 고민해야 한다. 법인세 증세가 그 하나의 방안이 될 수 있다. 독일과 같이 국민의 담세비율이 높은 나라에서도 법인세는 유럽 다른 나라에 비해 낮다. 반면 개인들의 담세부담은 점점 더 커지고 있다. 개인은 가난해 지고 기업은 부유해진다. 신자유주의 경제 체제 하에서 실업이 증대한다. 이는 세수의 감소로 이어지고 사회복지 예산은 물론 경찰예산의 감소로 이어진다. 법인세 인하는 경제국가로서 국가의 국제 경쟁력에 기인하고 있다. 이것이 구조적 문제이다. 기업에게 사설폭력을 맡길 것이 아니라 법인세율을 높여 세수를 확보함으로써 보편적 서비스로서 대내적 안전(경찰)이 평등하게 제공될 수 있어야 한다.⁷⁷⁾ 부자만을 위한 안전이 아니다.

76) 김용대, 앞의 글, 97쪽.

77) M. Kutscha, 앞의 글, 47-48쪽.

셋째, 앞의 두 개의 과제와 함께 경찰안전정책에서의 자원재분배를 시도해야 한다. 자원재분배는 원래가 강자로부터 사회적 약자로의 재화의 이전을 의미한다. 한정된 자원을 대테러전쟁, 국제조직범죄 등을 명분으로, 정보경찰 등으로 넘겨버리고 이른바 기초생활 영역에서의 경찰활동은 시장에 맡겨버리는 식의 낡은 신자유주의적 경찰(법)정책을 혁파해야 한다. 공공에 의해 제공되는 경찰서비스의 질은 하락하는 반면, 소수의 집단만이 향유하는 고급 보안 서비스의 강화되는 현실 속에서는 용역폭력을 막는 공적 기능이 제대로 작동할 수 없음을 분명히 인식할 필요가 있다.



제2장

노동현장과 용역폭력

자본의 사적폭력에 의한 노동권 침탈 : 실태와 근절방안

반용역프로젝트 노동팀

김광원 (다산인권센터)

엄진령 (전국불안정노동철폐연대)

윤지영 (공익변호사그룹 공감)

임선아 (전국금속노동조합 법률원)

1. 전체 개괄

헌법은 노동자의 단결권과 단체교섭권, 단체행동권을 보장하고 있다. 이는 힘 관계에서 수세적일 수밖에 없는 노동자들에게 자본가와 대등할 힘을 주자는 의미이며, 이 기본권은 법률로써만 제한할 수 있으며, 이때에도 그 본질적 내용을 침해할 수 없다. 그러나 자본가는 이러한 노동자들의 권리를 사적 물리력을 동원해서 막고 있다. 노동조합의 가장 큰 힘인 파업권을 사적 물리력을 동원해 제한하고 있는 것인데, 현실에서 이를 대행하고 있는 것이 경비업체이다.

이런 경비업체는 노동현장에 투입되어 일상적 감시와 간부에 대한 테러, 대규모 물리력을 동원한 폭력 등 상식으로는 상상도 못할 일들을 공공연히 자행하고 있는데, 이는 예전 파업시 용역깡패가 동원되었던 수준을 넘어서고 있다. 경비업체는 파업시 대규모 물리력을 동원해 노동자들에게 폭력을 행사할 뿐만 아니라 간부에 대한 테러 노조활동 방해 등 일상적으로 노조활동을 위축시키는 역할을 하고 있다. 이러한 경비업체의 폭력은 파업 후 복귀과정에서도 이어지는데, 출입 통제는 물론 조합원 일거수일투족을 밀착 감시한다. 즉, 예전에는 단순한 물리력 제공이었다면 이제는 노사관계에 적극 개입해서 노조를 무력화, 와해시키는 도구로 사용되고 있는 것이다.

이렇게 경비업체를 끼고 자행되는 노동자에 대한 폭력은 수위가 높아지고 있지만, 하도급관계에서 사실상 폭력을 사주, 주도한 기업주는 책임이 면책되고, 경비업체는 경찰과의 유착관계를 형성함으로써 가벼운 처벌로 무마되는게 현실이다. 용역폭력은 그 자체로서 심각한 범죄행위임에도 이에 대한 사회적인 방조로 인해 이제는 단순한 폭력이 아닌 노조와해를 위해 용역경비를 투입해 폭력을 유발하는 시나리오를 갖고 사측이 이를 악용하고 있는 것이다.

용역경비가 노사관계에 개입하고 있다는 것은 노사교섭결렬 이후 용역이 투입된 현장의 사례에서 명확해 진다. 사측의 장기간 직장폐쇄 후 복귀과정에서 용역폭력은 또다시 드러나는데, 교육과 밀착감시를 통해 노조활동을 철저히 무력화시키는 한편, 사측은 대규모 조합원 징계 및 어용노조를 만들어 가입을 종용하고 있다. 따라서 복귀후 정상적인 노사관계가 형성되기 어려운 상황에서 처음 노사간 쟁점이 되었던 요구사항은 다시 언급하기 힘들어지고, 노사교섭은 결렬된다. 이렇게 노동현장에서의 용역경비의 투입을 분석해보면 기업주의 의도에 따른 사용자의 물리력을 강화하려는 ‘노사관계의 개입’이 목적이기 때문에 불법적인 폭력성을 떠나서 그 자체가 불법이다.

앞으로 살펴볼 2장에서는 2010년부터 노조파괴시나리오를 갖고 현장에 투입된 용역경비의 폭력성을 사례분석하고, 3장에서 용역경비업체의 성장과정과 노동현장에서 노사관계에 미치는 영향에 대해 알아본 후, 4장에서 이에 대한 전반적인 문제점, 그리고 대책에 대해 고찰하고자한다. 마지막으로 공격적 직장폐쇄에 따른 문제들과 업무복귀 후 인권침해성 교육에 대해 법률적인 검토를 추가했다.

2. 용역폭력 투입으로 인한 노사관계 변화 및 현장 실태¹⁾

1) 개괄

2010년부터 노사관계에 용역폭력이 투입되면서 노사관계가 극단으로 치달은 사업장들이 나타나고 있다. 바로 이 보고서에서 사례 사업장으로 살펴보게 될 발레오만도, KEC, 유성기업이다. 이들 사업장들은 기존에 비교적 안정적 노사관계를 형성하고 있었던 사업장들이다. 이 안정적 노사관계의 배경에는 사용자와 대등한 교섭력·대항력을 가진 노동조합이 있었다. 그러나 이러한 강한 노동조합을 기반으로 한 안정적 노사관계는 2008년 이후 지속되고 있는 불안정한 경제상태 하에서 자본의 대응력을 높이는 것에 장애요소가 되었기에 사용자로서는 이들 노동조합을 약화시키거나, 혹은 완전히 무력화 시키는 것이 이후 전략의 구상에 있어서 필연적 요소였을 것으로 보인다.

또한 이 배경에는 2010년 1월 1일 날치기 통과된 개악 노조법의 ‘전임자 급여지급 금지와 타임오프제 도입’, ‘사업장 단위 복수노조의 허용과 교섭창구 단일화’가 있었다. 노조법의 변화는 노사관계 지형의 변화를 예고하는 것이었고, 그 하에서 복수노조 상태를 이용한 자본의 노조 개입전략이 적극적으로 구사될 수 있었다.

이러한 배경 하에 노동조합을 무력화시키기 위한 일련의 시나리오가 작동되었고, 그 것이 발레오 만도, KEC, 유성기업에 이르기까지 동일한 양상으로 드러났다.

노동조합의 투쟁에 대비한 사전작업 및 필요한 인사조치 등 → 입단협 및 2010년 법 개정 후 요구되는 노동조합의 특별단체교섭 등에 대해 교섭 거부 및 해태함으로써 노동조합의 투쟁을 유도 → 용역 투입을 통한 선제적·공격적 직장폐쇄 → 이후 생산재개 및 개별복귀 회유, 복수노조 설립 → 강력한 현장 통제, 대량 징계 및 손해배상

1) 용역폭력 투입으로 인한 사업장별 노사관계 변화 및 현장 실태 상세 내용은 본 보고서 118쪽.

이러한 흐름은 기존의 노사관계에서 발생한 분쟁과 다르게 자본의 공격적 태도와 수위를 넘어서 불법적 방어 전략을 기본으로 하며, 이를 통해 노동조합의 투쟁을 동요시키고 이를 이용해 개별 복귀를 종용하여 이후 노동조합이 투쟁을 철회하고 복귀하더라도 현장에서 힘을 가지지 못하도록 하는 것을 기본으로 한다. 이를 위해 용역 폭력을 동원한 자본의 현장 점거, 노동조합을 완전히 무릎 꿇리기 전에는 불법적인 직장폐쇄를 유지하는 방법이 사용되고, 이어 복수노조 설립을 통해 기존 조합원과의 징계나 손해배상 등에 차등을 줌으로써 현장에 대한 장악력을 지속해 가는 방식이다. 이 가운데 용역의 폭력은 노사관계에 결정적인 영향을 미칠 수 있는 현장 점거의 주도권 싸움에 활용된다. 투쟁에 돌입하였든, 그렇지 않은 노동조합을 현장에서 격리시킴으로써 자본은 이후 노사관계에서 주도권을 쥐게 된다.

이하에서는 이러한 자본의 전략 속에서 용역 폭력이 활용된 양태와 노사관계에 미치는 영향을 구체적으로 살펴보고자 한다.

2) 기획된 노조 탄압, 준비된 용역 폭력

발레오만도와 KEC, 유성기업은 앞서 밝혔듯이 비교적 안정적인 노사관계를 가지고 있던 사업장이다. 그러나 용역투입과 직장폐쇄 등 노사관계가 극단으로 치닫기 직전에는 원활한 교섭이 이루어지지 못했다. 노동조합을 완전히 무력화 시키고자 하는 의도를 가진 자본은 교섭을 지지부진하게 끌어가면서 노동조합이 투쟁의 강도를 점점 더 높여갈 수밖에 없도록 만들었다.

발레오만도의 경우 2009년부터 경비, 식당 등 서비스 부문 외주화 시도, 단협 축소, 복지양보, 사무직 임금 반납을 강요하는 등 지속적으로 노동조합과 단체협약을 무력화하려는 시도를 하는 한편, 노사협의회 등은 기피하여 노동조합과 제대로 된 교섭이나 대화가 진행되지 못하였다. 그런 가운데 결국 2010년 2월 4일 경비실에 용역회사 직원을 일방적으로 투입하면서 문제가 불거졌고, 이에 대한 노동조합의 잔업거부 등이 이어지자 곧바로 2월 16일 직장폐쇄를 단행하였다. 노동조합의 태업은 1주일도 채 안 되는 기간이었으나, 회사는 곧바로 노동조합의 투쟁을 빌미로 직장폐쇄를 단행했고, 이 과정에서 회사측

은 사업장내의 조합원을 몰아내고, 이후 출입을 차단하기 위해 400명 정도의 용역을 투입하였다. 현상되는 사안은 경비직 외주화의 문제이지만 그간 지속되었던 노조와의 대화 거부, 노조를 약화시키기 위한 사전조치로서의 인사개편 및 현장 통제, 그리고 노동조합의 투쟁이 본격화되기 전에 이루어진 공격적 직장폐쇄 및 이후 조치 등에서 자본에 의한 기획된 탄압이라는 사실을 확인할 수 있다.

이는 실제로 퇴직한 인사부문장은 지회장과 면담 과정에서 그 사실이 증언되기도 했었는데, 그는 “발레오공조코리아(천안)에 이어 발레오만도 경주공장 또한 구조조정을 위해서는 노동조합 무력화가 필수로 진행되어야 하며, 매각, 청산, 하청 등을 (2010년) 3월 발레오 이사회 결정 이전에 사전 정지작업의 일환임을 전제로 한 것”²⁾이라 밝혔다.

또한 KEC의 경우도 지역 내에서 안정적인 노사관계를 가진 사업장으로 평가되어 왔던 곳이다. 그러나 2010년 임단협에서 KEC 회사측은 전혀 없는 완강한 자세로 일관했다. 교섭요구안을 3회독 할 때까지도 회사측은 교섭에 적극적으로 임하지 않았고, 결국 KEC지회는 6월 초 징검다리 파업을 거쳐 21일 전면파업에 돌입하게 되었다. 그리고 회사측은 6월 30일 새벽1시 650명 가량의 용역을 투입하여 기숙사에서 조합원들을 몰아낸 후 직장폐쇄를 단행했다. 직장폐쇄는 무려 1년간이나 유지되었고, 2011년 6월 13일에야 철회되었다. 이후 KEC 회사측은 개별 복귀 종용 및 어용노조 설립 등 발레오만도에서 이루어진 자본의 노조파괴 책동과 동일한 양상으로 대응하였다.

KEC에서 지금까지 보이지 않았던 노동조합에 대한 강경한 태도는 2010년 초부터 준비된 것으로 드러나고 있다. (주)KEC 기획조정실이 작성한 노사협력과 주간업무 일지를 보면 KEC 회사측은 2010년 초부터 노동조합의 투쟁에 대응하여 준비를 해 온 것을 알 수 있다. 2010년 1월 개정노조법 검토와 함께 관련 노무교육을 실시하는 한편 도급 및 소사장제 도입 등 구조조정을 검토하였다. 이의 시행을 위해 2010년 2월 신노무전략을 수립하였고, KEC지회와 교섭을 진행하는 가운데도 타협지점을 찾기 보다는 오히려 경찰서, 노동부, 시청, 지노위, 경총 등에 협조를 요청하고 대응체계 구축을 위해 노력했다.

2) 일터의 함성(발레오만도 지회 소식지), 2010. 2. 26.자

이미 사전에 2010년 입단협에서 노조를 완전히 무력화시키겠다는 전략을 세우고 있었던 것이다.

유성기업의 경우 역시 마찬가지이다. 이미 2009년에 주간연속2교대제를 시행을 합의한 바가 있고, 2011년부터는 시행을 해야 하는 상황이었다. 그러나 회사측은 안을 마련하지 못하였다는 등의 주장하면서 교섭을 미루었고, 이에 노동조합이 약 두 달 가량의 기한을 주었으나 지속적으로 시기상조, 생산량 선합의 후 논의 등을 주장하며 불성실한 태도로 교섭에 임하였다. 노동조합은 사업장 내에 만국기를 달거나 현수막을 부착하는 등의 준법투쟁에 돌입하였고, 이와 함께 노동위원회 조정절차를 거쳤다. 노동위원회 역시 조정이 성립되지 않자 조정중지 결정을 내렸다.

준법투쟁은 노동조합이 지난 기간 동안 지속적으로 해 왔던 투쟁의 양상과 동일한 것이었으나 2011년에는 사용자측은 이를 문제 삼으며 현장 내에서 마찰을 발생시키고 이를 추후 징계 및 손해의 근거로 삼았다. 그리고 정의행위 찬반투표가 가결된 5월 18일 20시, 직장폐쇄를 하고 용역경비 30여명을 배치하였다. 노조가 이에 맞서 야간조 조합원들의 출근시간에 맞춰 공장 내로 진입하였으나, 그 후 경찰병력의 투입으로 인해 24일 노동조합 조합원들은 전원 연행되고 공장 내에서 끌려나올 수밖에 없었다. 이후 공장은 300여명의 용역경비들에 의해 가로막혔다.

당연하게 예정되어 있던 교섭이었고, 지난 20년간 해오던 동일한 투쟁의 양상이었으나 회사측은 여느 해와 달리 강경하게 대응했고, 이는 사전에 준비되고 기획된 것이었다. 현대자동차 사측이 3월경부터 유성기업 공장 내에 상주하며 노사관계에 개입하였고, 이 과정에서 발레오만도와 동일한 내용의 노조파괴를 위한 컨설팅이 이루어진 것으로 밝혀지고 있다.

지난 20년이 넘는 기간 동안 대체로 안정적인 노사관계를 형성해 온 사업장에서 2010년, 2011년 이렇게까지 극단적인 노사 간 충돌과 노조의 완전한 무력화를 의도한 탄압이 진행된 것이다. 이 과정에서 수백 명의 용역경비가 동원되었고, 폭력이 발생하였다.

3) 용역투입을 통한 선제적, 공격적 직장폐쇄

자본은 지난 과정에서 직장폐쇄 당시 사업장을 노조에 점거 당하는 경우 이후 문제를 푸는데 있어서 주도권을 잡기가 쉽지 않다는 판단 하에 우선 당장의 생산에 차질을 빚더라도 노동조합을 사업장 내에서 몰아내는 것이 중요하다는 판단을 하였다. 이는 KEC의 회사측 자료에 잘 나타나고 있다.

공장방어전략³⁾

1. 기간 : 최소 ~7/3일까지는 타사의 직장폐쇄 초기상황을 감안하여 생산보다는 공장 방어 우선으로 전략수립
2. 상황이 악화될 경우를 대비하여 용역 증원을 검토한다 (+200명)6/30
6. 업무분장
 - ① 용역 : 외곽경비 및 조합측과의 대치상황을 총괄 해결한다.
 - ② 직원 : 채증, 상황파악, 비상연락에 주력한다.

이러한 판단 하에 자본은 우선 공장을 점거하는 것에 주력한다. 발레오만도의 경우 설 연휴 직후인 2월 16일 06시 30분을 기해 직장폐쇄가 단행되었으며, 이 과정에서 조합원을 막기 위해 용역 400여명이 투입되었다. 사전에 신고 되어야 할 직장폐쇄는 당일 오전 06시에야 신고 되었고, 노동청은 06시 05분 바로 전화상으로 신고 접수를 확인하여 주었다.

“이미 직장폐쇄를 할 때, 400명 정도가 서울, 부산에서 온 용역이 대기하고 있었다. 용역이 들어오고 공장을 점거하고 난 이후에 직장폐쇄 신고를 한 것이다.” (본 조사 인터뷰, 발레오만도 사례)

3) 2010. 7. 2.자 KEC '비상경영 상황일보'

“2월 16일 (조합원 중)소수 인원이 근무를 하고 있다가 끌려 나왔다. 이미 공장을 막을 컨테이너 같은 것도 사전에 준비되어 있었던 것 같다.” (본 조사 인터뷰, 발레오만도 사례)

KEC의 경우 공장 점거를 위해 6월 30일 새벽1시에 용역을 투입하여 기숙사에서 노동자들을 끌어내고, 새벽 03시부터 직장폐쇄를 단행하였다. 이미 직장폐쇄를 위해 전날인 29일부터 용역이 전국에서 모여들고 있었다.

“용역투입이 실제로 알게 된 날은, 용역투입할 거라는 것은 예상은 있었지만 그래도 ‘설마’하는 것도 있었고, 실제 투입된 30일 날 새벽 1시 정도에 용역이 사업장에 깔렸는데, 29일날 밤에 8시 40분 정도에 용역이 구미로 내려가고 있다는 이야기를 다른 지역 노조 간부들을 통해서 들었다. 650명 정도가 투입되었고 조합원 숫자가 714명이고, 파업 당시에 조합원이 600명이었는데, 용역은 650명. 그리고 대부분이 여성이고, 여성기숙사에 용역을 투입한 것이다. 새벽에. 이것이 어쨌든 여성조합원들에게는 엄청나게 큰 충격이었다.” (본 조사 인터뷰, KEC 사례)

사측이 사전에 현장을 장악하지 못했던 유성기업의 경우에는 5월 24일 공권력 투입 이후 300여명의 용역경비들을 배치하여 조합원들의 공장 진입을 막았다.

이렇게 이루어진 직장폐쇄는 노동조합이 완전히 무력화 되었다는 판단이 들기 전에는 풀리지 않았다. KEC의 경우 노조가 몇 번의 파업철회 선언을 했음에도 직장폐쇄는 1년 가까이 지속되었고, 노동부의 지속적인 권고에 의해서 2011년 6월 13일에야 철회되었다. 발레오만도 역시 99일간 직장폐쇄가 유지되다가 법원의 직장폐쇄 효력정지 처분이 나고도 6일이 지나서야 직장폐쇄가 철회된다. 유성기업 또한 마찬가지다. 유성기업 노동자들은 공권력 투입 후 바로 이루어진 직장폐쇄로 인해 공장 진입이 저지되었고, 이후 노동조합의 현장 복귀 결정에도 직장폐쇄는 철회되지 않다가 8월 31일 법원의 조정에 의해서야 업무에 복귀할 수 있게 되었다.

4) 용역폭력의 심각성

이렇게 직장폐쇄와 노조탄압을 위해 투입된 용역경비들의 폭력은 매우 심각한 정도로 나타나고 있다.

발레오만도의 경우 용역경비에 의해 현장진입이 가로막힌 이후 공장진입 과정과 지역 결의대회 과정에서 용역경비들은 물대포와 소화기를 쏘고, 돌과 기물을 던지는 등 노동자들에게 무차별적 폭력을 가했다. 또한 용역경비는 회사측이 주도한 기업노조 설립 과정에도 개입하여 발레오만도 지회 조합원들의 출입을 통제하는데 동원되었다.

오전 10시부터 임시총회가 진행됐다. 이날 임시총회에서는 소집 공고에 안전으로 상정되지 않았던 '규약 제정 건, 임원 선출 건'이 어떠한 설명도 없이 상정돼 진행됐다.

총회에 참석한 한 조합원은 "조합원 찬반토론도 없이 일사천리로 진행됐다. 투표함은 찬, 반을 알 수 있도록 부서별로 있었고, 미복귀자들 투표함도 따로 있었다. 이미 정해진 대로 임원 선출을 진행하려는데 한 조합원이 이의를 제기하며 자신을 추천했다. 이 조합원은 손을 들자마자 '조조모' 회원들에게 총회장 밖으로 끌려 나갔다"고 말했다.

'조조모'에서는 지난 5월19일 강행된 총회의 법적 절차를 보완하기 위해 이날 임시총회를 소집했다. 하지만 찬, 반을 확인할 수 있도록 부서별로 투표함을 분류하고, 미복귀자들의 투표함도 따로 설치했다. 회사측의 서약서를 강요하고 서약서를 거부한 조합원들을 용역직원들을 동원해 총회에 참석하지 못하도록 했다. 심지어 이의를 제기한 조합원을 물리력을 동원해 총회장 밖으로 끌고 나갔다. (<참세상>, 2010년 6월 27일자)

KEC의 경우에는 직장폐쇄를 위해 조합원들을 폭력적으로 기숙사에서 끌어냈다. 용역 투입이 있었던 2010년 6월 30일 새벽1시 당시 파업에 참가하고 있던 조합원은 600명 정도였고, 대다수가 여성노동자였다. 기숙사에 투입된 용역은 650명이었고, 이들은 폭력적으로 노동자들을 기숙사에서 끌어냈다. 이 과정에서 여성노동자들에 대한 성폭력과 인권침해가 벌어지기도 했다.

이 자리에는 당시 현장에서 성추행과 폭력을 당했던 여성조합원들이 참석해 피해사례를 증언했다. KEC에서 16년간 일을 해 왔다는 조합원 A씨는 용역직원에게 의해 밖으로 쫓겨나는 과정에

서 성추행을 당했다.

“합법적인 파업 중, 기숙사에 용역이 투입됐다는 소식에 1층으로 내려가 보니 용역들이 기숙사를 봉쇄하고 있었다. 정문으로 나가려고 하니, 직장폐쇄 됐다고 후문으로 나가라고 용역들이 소리를 질렀다. 그 과정에서 여성용역들이 밖으로 내쫓기 위해 내 팔과 다리를 들었는데, 한 여성 용역이 ‘여성이다’라고 소리를 질렀다. 알고 보니 내 뒤에서 가슴을 움켜쥐고 있던 사람은 남자 용역이었다. 하지만 남성 용역은 행위를 멈추지 않은 채 오히려 욕설을 했다. 끌려나온 여성 조합원 중에는 임신 3개월인 사람도 있었다. 여성 조합원이 용역들에게 임신중이니 만지지 말라고 했는데도 불구하고 역시 끌려나왔다. 현재 천막 철야농성 8일째다. 빨리 현장으로 복귀해서 일을 하고 싶을 뿐이다.” (〈참세상〉, 2010년 6월 30일자)

유성기업의 경우 초기 현장에서 밀려난 용역경비의 차량에 의해 13명이 중상을 입는 사고가 발생했다. 이후 공권력이 투입되고 나서 용역경비들이 현장을 장악했으며, 지속적으로 조합원들과의 폭력적 충돌이 발생했다.

“용역경비가 안에 한 300명. 300에서 350명정도가 이 아산공장에 있었고 저쪽에 영동공장에 100에서 150명 정도가 그쪽에 있고 그러면서 개네(용역경비)들 하루 일당이 18만원에서 20만원이다. 그리고 이제 부장급 되는 애들은 일당 50만원이다. 그렇게 계속적으로 가면서 매일 폭력이 발생 된 것이다. 매일. 뭐 폭력도 보통 폭력이 아니었다. 정문 막고 있으면서 우리도 정문 앞에 왔다 갔다 할 수 밖에 없었다. 그러니까 제.. 저기 확 몰려나와서.. 22일 아침 같은 경우는 하루에만 34명이 다쳤다. 34명 부상입고, 우리가 병원치료 받고 진단 끊은 친구들만도 개네들 폭력에 노출된 사람만 한 70여명정도 된다. 그냥 가벼운 상처 같은 경우는 치료 안 받고 말았다. 그런 사람은 100명이 넘는다. 개네들 기본적으로 헬멧, 보호 장구, 곤봉 ... 햄머, 소화기 수백 개. 뭐 돌 던지고 이런 건 기본이었다. 소화기 뿌리고 아무것도 안 보이는 상태에서 소화기 다 쓴 걸로 그냥 바로 막. 10미터도 안 되는 거리다. 여기서 한 1~2미터에서 그냥 이렇게 던졌으니깐. 그렇게 맞았다. 애네들 햄머까지. 뭐 폭언이나 이런 거는 말할 것도 없다.” (본 조사 인터뷰, 유성기업 사례)

5) 노조약화 후 지속적인 현장통제

이렇게 용역 폭력을 이용하여 노동조합의 투쟁력을 약화시킨 이후에도 용역은 지속적

으로 현장에 머물면서 노동자들에 대한 감시와 통제 역할을 수행한다. 노조 무력화를 의도한 자본은 노동자들의 파업철회에도 직장폐쇄를 풀지 않았을 뿐만 아니라 노동조합이 조직력을 가지고 집단적으로 복귀하는 것을 철저히 막았다. 지속적인 개별복귀 회유와 대체인력을 활용해 공장을 가동하였고, 현장은 사용자와 용역에 의해 완전히 장악된 상태가 된다. 집단적으로 복귀를 하더라도 사용자는 조합원과 비조합원 및 개별복귀자를 철저히 분리하는 전략을 취했고, 이후 강도 높은 현장통제와 징계, 성과급 등을 통해 현장에 대한 통제를 지속했다.

(1) 강제합숙노동, 대규모 징계, 성과급과 TFT를 이용한 강도 높은 현장통제 - 발레오 만도

발레오만도의 경우 법원의 직장폐쇄 효력정지 가처분으로 인해 직장폐쇄가 철회되고 노동자들 108명이 복귀하여야 했으나, 108명 전원에 대해 대기발령을 내렸고, 그 가운데 58명에 대해서는 지속적으로 교육대기 명목으로 생산현장 출입을 막았다. 별도 공간에 분리하여 CCTV와 용역경비를 통해 감시를 하면서 식사시간도 다른 직원들과 분리하여 행했다. 직장폐쇄 철회 전 개별 복귀자들은 노동조합과의 접촉을 막고 생산량을 끌어올리기 위해 노동자들을 퇴근시키지 않고 강제 합숙노동을 시키는 일도 있었다.

“직장폐쇄 기간에 초기에 들어간 사람들은 밖에 다수가 있으니까 만날까 싶어서 2주, 더 길게 집에 못간 사람도 있다. 안에 가둬놓고 일을 시킨 것이다.” (본 조사 인터뷰, 발레오만도 사례)

“탈의장, 휴게실 이런데 침낭이나 매트 깔고 자고 사정도 라꾸라꾸 사서 안에서 잤다고 한다. 밖에 나가면 투쟁 중인 사람들과 마찰이 생길수도 있고, 설득되어 나갈 수도 있고. 그래서 그 걸 차단하기 위해 퇴근 없이, 강제숙식하게 하면서 가둬둔 것이다. 꼭 필요하면 납품차나 탐차, 밖에서 볼 수 없게 다 막혀 있는 회사차를 타고 나가게 했다. 심지어 경찰차를 얻어 타고 나온 사람도 있다.” (본 조사 인터뷰, 발레오만도 사례)

이후 2010년 6월 10일부터 징계절차가 시작되었다. 그리고 7월 26일, 29일 두 차례

에 걸쳐 15명이 해고되었고, 11명에 대해서는 4회에 걸쳐 연속하여 정직 처분을 내린 후 올해 모두 해고했다. 또 발레오만도 지회에서는 기업노조가 이후 회사와 체결한 단협에 의해 정년이 단축되자 정년단축을 이유로 해고된 2명과, 최근 징계 해고된 1인을 포함하여 해고자가 총 29명이 발생했다. 이후 공장 내 복귀자에 대하여도 징계절차가 진행되었으며, 총 383명이 징계위에 회부되었고 감봉 3개월이 21명, 감봉 2개월이 45명, 견책 24명, 경고 173명 등 총 263명에 대한 징계가 이루어졌다.

발레오만도 회사측은 복귀자, 미복귀자 구분 없이 거의 전원에게 징계를 내렸고, 이를 통해 노동조합의 투쟁에 참여할 경우 노동자들이 당할 불이익에 대하여 철저히 인식시켰다. 또한 그 가운데 지회의 간부나 전임 간부 등에 대하여는 모두 해고, 정직 등으로 현장에서 몰아냈고, 복귀자들에 대하여는 그보다 가벼운 징계를 내리면서 지회를 공장 노동자들과 분리하는 전략을 취하였다.

직장폐쇄를 풀기 전 업무복귀 과정에서 170명 가량의 조합원들이 업무복귀 프로그램인 2박 3일간의 사회봉사 프로그램에 참여하였다. 이후에도 회사에서는 지속적으로 봉사 활동 및 각종 교육을 통해 노동자들을 관리하고 있다.

“예전 현대중공업 다물단 교육처럼, 여기는 화랑대 교육이라 해서 2박 3일 숙식하면서, 말은 개선학교라고 한다. 30km 행군, 여기 천막(해고자 투쟁 천막)을 어떻게 없앨 건지 선동하고 집단 출념기, 오리걸음, 일차려, 쪼그려 뛰기, 한강철교 등 세뇌교육을 하는 거다. 그 뿐 아니라 복지원에 매주 직원들을 돌아가며 1박 2일식 봉사활동을 시킨다. 가서 배추 뽑기도 하고, 청소도 하고.” (본 조사 인터뷰, 발레오만도 사례)

또 회사는 인사고과와 성과급 시스템을 통해 현장 노동자들에 대한 회사의 지배력을 높이고 있다. 3등급으로 나누어 성과급에서 1, 2백만원 썩의 차등을 두는 방식을 택했다. 이는 2011년 들어서는 7등급으로 나뉘어져 더 세분화되었다. 회사가 주도하는 걷기대회, 합창단 등 각종 사내 행사에 참여하지 않으면 성과급 등급이 떨어진다. 그리고 아직 금속노조를 탈퇴하고 있지 않은 노동자들에게는 무조건 최하위 등급이라고 위협을 가한다. 또한 산재연금자들에 대해서는 무조건 최하위등급이고, 아예 라인에 배치하지도 않고 별도

공간에서 작업을 하도록 하고 있다.

여기에 더해 TFT는 이러한 통제를 더욱 강화하는 기제이다. 발레오만도 회사측은 나이가 많은 노동자와 회사측에 고분고분하지 않은 노동자들을 별도로 모아서 70여명 정도의 TFT를 구성했다. '개선TFT'와 '지피지기TFT'라는 것을 만들어 라인에서 -> 개선TFT -> 지피지기TFT로 전환시키는 구조를 만들어 노동자들에 대한 통제를 강화하고 있다.

“지금 회사는 성과급과 TFT를 가지고 통제한다. TFT는 연세 드신 분들이랑 회사 말 안 듣는 사람들을 별도로 모아서, 초기 70여명이었는데, 지금도 5~60여명 된다. 이 사람들은 주간만하고, 잔업은 안 시켜준다. 유배지라고 표현하는데, 여기 가면 풀 뽑기, 페인트칠, 기계 청소, 박스 닦기 이런 허드렛일을 시킨다.” (본 조사 인터뷰, 발레오만도 사례)

“단계가 있다. 지피지기 TFT가 최하. 회사가 봤을 때 아예 내놓은 사람들, 통제 불가능하다고 보는 사람들이다. 사무실에 앉혀 놓고, 말은 도와주는 형식인데, 어떤 건지 봐라 해놓고, 책 하나 주고 책 읽으라고 하고, 일을 안 시킨다. 이게 지피지기고 개선 TFT가 박스 닦고 하는 거다. 거기서 잘 하면 라인으로 가고 지피지기보다 위 단계가 개선 TFT, 거기서 라인으로 올라가는 것이다. 일반 현장에서 밉보이면 개선TFT로 떨어지는 것이다.” (본 조사 인터뷰, 발레오만도 사례)

“6개월마다 인사발령 내고 있는데, 일반 현장에서 밉보이면 TFT로 하락, TFT에서 열심히 하면 현장으로 보내주고 양쪽을 다 이용하는 것이다. 또 처음에는 6개월 단위로 하다가, 이제는 꼭 그것도 아니다. 2달 만에 지피지기로 쫓겨난 노동자도 있다. 이유는 조합(발레오 지회)간부와 인사했다는 것이다. 또 어떤 사람은 한 번 내질렀다고 떨어지고” (본 조사 인터뷰, 발레오만도 사례)

(2) 반인권 교육, 대량징계, 희망퇴직 강요 - KEC

KEC의 경우에는 직장폐쇄가 풀리면서 189명이 집단 복귀하였으나 7주간의 교육을 진행함으로써 바로 현장 투입이 되지 못하도록 했다. 7주간 진행된 교육에서는 희망퇴직을 강요하고, 파업참가 정도에 따라 옷색깔을 분리하여 각각 관리하였다. 교육장에는 카메라를 배치하고 용역을 통해 감시를 지속했으며, 교육장에서 식당으로의 이동도 줄을 지어

용역의 감시하에 이동하도록 하였다. 휴대폰도 개인이 소지하지 못하도록 교육시 거두어 들였으며, 묵언수행과 반성문을 강요하고 ‘명심보감’을 읽게 하는 등 각종 인격적 모독을 통해 스스로 회사를 그만두도록 만들었다. 또한 교육생의 등급을 나누어 S등급에 대해서는 연장교육을 실시했다. 이 과정에서 반인권적 교육을 참지 못하고 40명 정도의 조합원이 퇴사하였다.

인권운동연대에 따르면 지난 6월 13일 직장폐쇄를 철회한 KEC는 170여명의 파업참가 조합원들을 교육하면서 파업가담 정도에 따라 노란, 파란, 주황색 티셔츠를 입혔으며 교육과정에서 휴대폰을 내지 않을 경우 근로의사가 없는 것으로 판단해 ‘회사 밖으로 나가라’고 하더니 묵언수행을 실시하는 등 징벌적 교육을 계속하고 있다. 또한 파업참가의 잘못을 고백하는 반성문을 쓰게 한 뒤 이를 낭독하게 하고 노조원들이 이동할 때는 줄을 맞춰 걷도록 했다. 심지어 노조원들을 개별 면담하는 자리에서 “회사는 파업참가자의 복귀의사가 없으므로 희망퇴직이나 무급 휴직에 동의하지 않을 경우 계속 교육을 실시할 것”이라며 “말만 교육이지 못 견뎌서 스스로 회사를 그만두게 하는 것이 교육목적”이라고 말했다.

기자회견장에 나온 여성노조원은 “노동자가 가는 곳마다 용역직원이 따라다니며 감사하고 있어 노이로제에 걸릴 지경”이라며 “특히 화장실까지 따라다니 여성으로서 불안감과 수치감을 느낄 정도”라고 말했다. (<브레이크뉴스>, 2011년 6월 24일자)

또한 2011년 6월 13일 직장폐쇄를 철회하면서 회사측은 KEC 지회 사무실을 노동자들이 접근할 수 없도록 격리 조치했다. 지회 사무실 주변에 펜스를 치고, 출입하는 조합원들의 사진을 채증하는 등 특정 노조에 대한 사용자의 혐오감을 공개적으로 표시했다. 이렇게 조합원들을 위축시켜 노조사무실의 합법적인 출입조차 어렵도록 만들었다. 노조간부를 만나는 것을 차단하고 징계위협을 가하기도 했다.

대량의 징계 역시 이루어졌는데, 징계하고 확정 통보를 받은 조합원이 40명이며, 그 외 징계를 받은 조합원이 108명에 이른다. 또한 조합간부들 대다수가 5~6건의 검찰조사를 진행중이며, 조합원 95명이 더 기소되어 있는 상태이다. 재판 결과에 따라 징계해고가 더 늘어날 가능성이 짙다.

(3) 파업참가자 분리, 강제 숙박노동, 감시·통제 및 노동강도 강화, 어용노조를 통한 회유 - 유성기업

유성기업에서는 법원의 조정에 의해 조합원들이 순차적으로 복귀하였다. 회사측은 복귀자들을 수위별로 분류하여 두 개 교육장으로 분리시켰다. 그리고 나름 파업 참가 수위가 낮다고 판단되는 그룹에 대해서는 강도 높은 교육을 진행했고, 파업 참가 수위가 높은 그룹에 대해서는 아예 분리시켜 두었다가 이후 바로 징계절차로 들어갔다.

“중재해서 들어 온 게 8월 22일부터 8월 31일까지 들어 왔는데, 복귀하는 순서대로 그 춘천교육장이랑 저쪽에 조치원교육장 이런 데로 교육을 보냈다. 그것도 등급을 분류해서 약간 수위가 좀 그래도 좀 낮다고 생각하는 사람들은 조치원으로 보내서 교육을 굉장히 박세게 시켜놓고, 좀 강성이다 하는 사람들은 춘천으로 보내서 내팽개쳤다. 분리시켜 버린 거다. (춘천은 교육도) 전혀 없었다.” (본 조사 인터뷰, 유성기업 사례)

“춘천 쪽을 갔었는데 춘천 쪽에서 3일인가 왔고 징계위원회 때문에 다시 와서 징계했다. 거기에 춘천에 가 있으면서 쪽 날짜를 무리하게 잡아갖고 징계위원회 개최일정을 무리하게 잡아서 춘천에 가 있던 놈을 여기서 버스로 데리러 왔다. 그러면은 한 그중에 해당자가 5명이다 그러면 5명 싣고 온다. 그리고 다시 데려다 준다. 징계 받고나면 데려다 주고 그러면 오면 막 11시 되고 밤 11시 되면 이제 그거는 집에 갈 수도 없다. 차도 없고 그러니까 여기서 찌그러져서 자다가 가던 사람도 있고 또 데려다주면 그 다음 대상자 태우고 오고.” (본 조사 인터뷰, 유성기업 사례)

또 그 이전 복귀자들은 2주가량을 퇴근 없이 계속 공장안에 머물면서 작업을 시켰다. 출퇴근을 하면서 투쟁을 지속하고 있는 노동자들을 만나지 않도록 하기 위해서다.

“(복귀하면) 무조건 작업을 했다. 생산을 해야 되니까. 일을 하는데 평소 같으면 8시간을 하고 잔업하고 싶으면 2시간을 한다. 그런데 이런 게 아니라 한 12시간씩 시키는 거다. 열한시간 열두시간씩. 그리고 퇴근을 하게 되면 집에 가서 생각해보면 이게 뭐 지랄인가, 이런 회의감도 느끼면 출근 안 할 수도 있고, 또 저희들한테(투쟁하고 있는 조합원들) 전화하고 그럴 수도 있고 하나까 그런 걸 사전차단하기 위해서 최소 2주는 출퇴근을 안 시켰다.” (본 조사 인터뷰,

유성기업 사례)

“최소 2주는 무조건 출퇴근이 안됐다. 2주 동안은 회사에서 먹고 자고 해야 된다. 그 이후에는 뭐 출퇴근 할려면 하고 여기서 먹고 자고 해야 된다 그러니까 거의 다 그렇게 했다. 탈의장이 나 바닥에서도 막 자고, 이런 거 깔고” (본 조사 인터뷰, 유성기업 사례)

그러면서 노동강도 역시 엄청나게 강화되었다. 공권력이 투입되고 난 후 회사측과 용역경비에 의해 장악된 공장에는 곳곳에 CCTV가 설치되었고, 출퇴근 확인도 이전과 같은 카드나 번호 방식이 아니라 지문인식 시스템으로 바뀌었다. 또 화장실 갈 때조차 용역경비가 두세 명씩 붙어서 감시를 했고, 회사측의 작업장 통제 수준은 그 이전과는 비교할 수도 없을 정도로 달라졌다.

“공권력에 의해서 경찰서로 싹 끌려가고 난 그 다음부터는 (공장안에서 무슨 일이 있는지) 모르는 거다. 그러면서 들어오고 나서 가장 먼저 한 게 이제 CCTV달고 막 이런 거 하고 우리가 점거하고 있는 동안에는 그게 없었다. 그게 나중에 들어오자마자 막 다는 거다. 여기저기 지금도 잔뜩 달려있고 또 옛날에는 카드를 찍거나 번호를 눌러서 출퇴근을 했는데 지금은 지문인식으로 한다. 왜냐면 카드 찍어주고 막 이런다고 그러면서 지문인식으로 싹 바뀌 났다.” (본 조사 인터뷰, 유성기업 사례)

“지금 이미 작업강도는 최하 150%에서 200% 정도 올라갔다. 사람이 남는다고 할 정도다. 보통 따블한다고 한다. 따블 200%다.” (본 조사 인터뷰, 유성기업 사례)

“통제도 굉장히 강하다. 처음에 들어오고 나서는 어용노조에 가있는 사람은 화장실을 맘대로 다녔는데, 처음에 복귀한 사람들은 화장실 갈려면 용역들이 두 명 세 명씩 쫓아다녔다. 담배도 못 피게 하고 그게 기본이었다. 지금도 노동조합사무실 간다고 하면 못 가게하고, 업무시간 이외에 가라고하고 지금도 그렇게 하고 있다. 또 자리를 못 비운다고 한다, 아예. 일하는데 자기 자리를 못 비우니까 금방 전화하고 쫓아오고, 뭐 작업 이렇게 하면 좋지 않다 해갖고 협박하고 그렇게 하는 거다.” (본 조사 인터뷰, 유성기업 사례)

유성기업의 경우에는 친기업측 노조를 이용한 회유와 협박도 심각하다. 금속노조를

탈퇴하고 친기업측 노조로 넘어갈 것을 회유하고, 징계와 손배를 미끼로 협박하면서 기업 노조 밀어주기를 하고 있다. 징계양정에서도 차별을 두었다. 1~3차까지 금속노조, 4~5차에서 친기업측 노조에 대한 징계가 이루어졌는데, 친기업측 노조는 징계의 수위가 훨씬 낮았으며, 일부 징계를 받지 않은 사람들도 있었다.

“회사에도 지금 10일 정직 받은 사람들이 오늘부로, 그러니까 어제부로 끝났다. 그러면 현장에 들어가서 일을 해야 하는데, 아직도 일을 못하고 있다. 기계 닦으라 그러고 청소하라 그러고 지금 남아있는 사람만으로도 열심히 하면 된다. 너네들 자리 다 배치해주기가... 그러면서 회사에서는 더불어서 저쪽 노조로 넘어가면, 어용노조로 넘어가면 징계에서 빼주겠다. 손배 가압류가 몇 개 들어와 있는데, 그 손배가압류에서 이제 빼주겠다, 이러면서 계속 회유와 협박하고.”
(본 조사 인터뷰, 유성기업 사례)

징계 차수	대상 인원	징계내용	징계인원	징계 차수	대상 인원	징계내용	징계인원
1차	106	견책	8	3차	128	징계안받음	2(어용)
		정직10일	13			견책	123
		정직20일	20			정직10일	3
		정직1개월	7	4차	117	주의	89
		출근정지1개월	16			주의경고	26
		출근정지2개월	8			정직10일	2
		출근정지3개월	11	5차	94	징계안받음	1(어용)
해고	23	주의	82				
징계안받음	2(어용)	주의경고	10				
2차	104	주의	19			견책	1
		견책	46				
		정직10일	16				
		정직20일	8				
		정직1개월	2				

	출정1개월	4				
	출정2개월	3				
	해고	4	계	549	징계	544명

6) 자본 간에 공유되는 노조파괴 전략, 용역경비의 이동

이러한 용역경비를 동원한 노조파괴 전략은 발레오만도를 시작으로 해서 동일한 양상으로 KEC, 상신브레이크, 유성기업까지 이어진다.

또한 이런 자본의 노조파괴 전략이 실행되는 사업장에 따라 용역경비들도 이동하였다. 이동하면서 자본의 전략은 보다 고도화되고 발전되었다.

“처음에는 복장도 없었다. 진화한 것이다. 우리(발레오만도)한테 올 때는 검은색 복장, 체육복 입고 온 놈도 있었고 공장 들어가면 작업복이 세탁되어서 탈의장에 걸려 있다. 그걸 몸에 맞지도 않는 것을 끼입고 발레오 직원이라고 하고 있는 거다. 그게 경비업법상 문제가 된다고 주장하니까. KEC 들어갈 때는 옷을 맞춰가지고 간 것이다. 처음에 370명 들어왔다가, 생계나 이런 것 때문에 현장 복귀가 많아지니까 용역 숫자가 줄어들고, 우리가 마무리될 때쯤에 KEC로 옮겨간 것이다. (본 조사 인터뷰, 발레오만도 사례)

“교도소 갔다 나와서 얼마 후 KEC가 직장폐쇄를 해서 구미에 갔다. 그런데 발레오에 있던 (용역)팀장이 음료수를 주면서 제 판에는 반갑다고 인사를 했다. 그리고 상신에 교육을 가니, 조장이 또 인사를 했다. 전국적으로 용역을, 한군데서는 그렇게 동원할 수가 없다. 몇 군데 업체를 짝 모아서 들어가는 거다.” (본 조사 인터뷰, 발레오만도 사례)

“6월경에 좀 소강상태에 있었고 일부 여기 있던 용역들이 유성기업으로 갔고 유성에서 수첩이 발견되었는데 그 안에 경상병원 내용이 있었던 것이다. 우리(경상병원 조합원들)를 어떻게 처리하겠다는 계획이 거기 들어 있었고 교통사고를 유발하겠다, 저랑 여성조합원들을 강간, 성폭행 통해서 처리하겠다, 인신매매하겠다, 음주를 가장한 방화 등을 하겠다는 내용 등이 있었다. 그게 나타난 것이 유성의 뺑소니 사건이 아니었나 싶다. 그런 문건이 드러나면서 용역이 철수를 했었다. 6월 20일 경 철수했다.” (본 조사 인터뷰, 경상병원 사례)

“농성장에서 티비를 보는데 2580에서 유성기업이 나왔었다. 처음에는 모자이크 처리를 안 하고 내보냈는데, 우리(경상병원 조합원들)는 용역이 여기 몇 달 있었으니까 뒷모습만 봐도 안다. 유성에는 용역이 많았는데, 그 중에서 아는 얼굴이 계속 보였다. 누구, 누구, 누구. 제일 앞에서 지휘하던 애도 여기 있던 애고, 그 발견된 수첩이 그 애 거다. 수첩에 몇 날 몇일 경산 출장. 그 사람 외에는 다 상주했다. 개 밑에 실장 있고, 뭐 있고, 개들 나름대로 직급이 있는데, 그런 애들은 다 상주했다. 개가 오는 출장일이 우리 집회 일과 비교해 보면 딱 맞는 거다. 개는 집회 있을 때만 왔었고, 용역이 좀 밀린다 싶으면 왔다. 그래서 우리는 그 수첩이 그 사람 거라고 보는 거다.” (본 조사 인터뷰, 경상병원 사례)

7) 노동부, 경찰 등의 공조

자본의 이러한 대응이 가능했던 배경에는 경찰 및 노동부의 공조가 자리 잡고 있다고 볼 수 있다.

발레오만도 지회 노동자들의 태업이 불과 일주일도 채 안 되었음에도 이에 대해 이루어진 회사측의 직장폐쇄와 이후 이어진 용역폭력의 투입 및 경찰력의 배치 등에 대해 노동부나 검찰은 모두 노동조합의 불법적 쟁의행위에 대한 정당한 대항이라고 판단하였다. 대구지방노동청 포항지청은 이의 주된 근거로 발레오만도 지회의 경비업무 아웃소싱 철회가 경영권에 해당하는 사안으로 쟁의행위의 정당한 목적에 해당하지 않음을 들었으며, 또 사측의 직장폐쇄는 매출 손실과, 완성차 업체와의 공급계약 불이행으로 인한 거액의 손해 배상 등을 막기 위해 단행한 방어적 자구조치로 정당하다고 판단하였다.

“가장 큰 문제는 용역들이 소화기나 폭행을 행사해도 경찰이 묵과하고 있었다는 것이다. 경찰이 보는데도 소화기를 뿌리고 폭행을 행사했다. 직장폐쇄하면서 바로 시설보호 요청을 해서, 현장 진입이 노조 입장에서 더 어렵기도 했다.” (본 조사 인터뷰, 발레오만도 사례)

“용역들은 우리가 나가면 일부러 욕을 하거나 그랬고, 컨테이너 박스가 정문에 있는데, (우리는 이 농성장 쓰면서 거기 안 쓰는데) 거기도 창문 뒤쪽에 깨서 소화기를 다 뿌리고 그랬다. 스피커 틀고 있는데, 복면을 하고 나와서 선을 자르고 다시 담 넘어 들어가고 그랬다. 그런데도 우

리가 신고하면 증거불충분이라고 그랬다.” (본 조사 인터뷰, 발레오만도 사례)

KEC 역시 마찬가지다. KEC지회는 파업은 쟁의행위 개시에 필요한 절차를 갖춘 합법적인 쟁의행위였다. 2010년 6월 4일 경북지방노동위원회의 조정사건 처리결과는 금속노조 구미지부 각 지회별 보충교섭에 대하여 조정안이 제시가 불가능하다고 판단, 조정종료 결정을 내린 바 있다. 그러나 노동부에서는 KEC 지회의 파업을 지속적으로 불법으로 몰았으며, 경찰은 사용자의 시설보호요청에 의해 늘 공장 앞에 배치되어 있었다.

“실제로 경찰과 부딪칠 것은 없는데, 정문, 서문, 후문, 동문이 있는데, 직장폐쇄하면서 정문이 차단되니까 서문으로 출근을 했다. 그러면 서문가서 집회하고 가투를 했다. 경찰은 나와 있다. 서장부터 전부 다. 방수차도 갖다 놓고, 보고 있다가 때로는 체포도 하고, 공조했다는 느낌은 그 때부터 다 받았다. 정문에 천막을 치고 1년 동안 투쟁했는데, 맞은편 코오롱 앞에 항상 경찰 방송차가 들어가 있고, 항상 찍고 있었다.” (본 조사 인터뷰, KEC 사례)

“경찰은 고소하면 나오기는 하는데, 우리만 피곤해 지는 거다. 최근에도 한 건이 있었는데, 경찰은 나와서 보고 있으면서도 용역이 폭행한 증거는 없다고 한다. 실제로 그 당시에 신고를 하면 파출소에서 나온다. 말리고 가는 정도가 다다. 조합원들은 어린 여성조합원들의 경우 사회가 왜 이런가에 대한 혼란, 분노도 많았다.” (본 조사 인터뷰, KEC 사례)

성추행과 폭력에도 경찰은 신고조차 받지 않고 회피해 온 것으로 드러났다. 특히 이번 용역 투입은 구미경찰서에 미신고된 불법투입이었음에도 경찰을 아무런 조치를 취하지 않았다. 용역들은 경비업법 상 사업장 투입 24시간 전에 관할 경찰서에 신고해야 한다.

이에 또 다른 피해 조합원 B씨는 통화목록을 증거로 제시하며 경찰의 방관 행위를 증언했다. 새벽 2시 8분에 경찰에 신고를 했지만 경찰은 나타나지 않았다. 두 번째로 전화하니 'KEC'라는 소리를 듣자마자 경찰이 전화를 끊어버렸다. 세 번째, 네 번째 전화는 아예 받지 않았다. 그리고 나서 새벽 4시 30분에 '신고하신 사건을 처리 완료했습니다'라는 경찰 측의 문자가 도착했다. 어이가 없었다. (<참세상>, 2010년 7월 7일자)

이러한 용역과 경찰의 공조는 유성기업에서도 마찬가지였다. 유성기업의 투쟁은 회사 측의 교섭해태에 따라 노동법상의 쟁의행위 개시 절차를 모두 따른 합법적인 파업이었다.

그러나 회사측은 직장을 폐쇄하고 용역을 동원하여 조합원들을 차량으로 치는 사건을 일으킴으로써 노동자들을 공장점거에까지 이르게 만들었던 것이며, 이후에도 용역경비들에 의해 자행된 폭력에 대해 경찰은 제대로 된 조치를 취한 바가 없다. 오히려 노동자들과 용역경비의 대치상태를 지켜보다가 용역경비가 물리력에서 밀리면 개입하여 노동자들을 제어하는 방식으로 개입하였다.

“정문에서 계속 싸운다. 그럼 경찰이 옆에서 보고 있다. 한 두명도 아니고 몇백명인데, 여기에 보통 경찰차가 열 대 이상 상주하고 있었으니까. 막 붙어서 싸우고 있으면 우리가 어쨌든 개네(용역경비)들한테 지게 돼 있다. 그러면 계속 보고 있다. 우리 조합원들이 진짜 열받아서 있는 사람 없는 사람 다 몰려와서 같이 싸우면 그때 싹 가운데 켜든다. 막으면서 등을 우리한테 대고 재네를 쳐다보는게 아니고 재네들 쪽에서 이렇게 쳐다보고 우리를 막아선다. 항상 그랬다.” (본 조사 인터뷰, 유성기업 사례)

“용역들을 어떻게 했었냐면 구사대, 소위 말하는 직원들이 바깥에 쫓 있었다. 거기에 용역들도 회사 작업복을 입혀서 같이 섞어 놓았다. 다 그렇게 앞에는 회사, 뒤에는 용역들 다 섞여 있었다. 그리고 공권력이 들어와서 막 걷어내면 뒤따라 들어가는.” (본 조사 인터뷰, 유성기업 사례)

8) 그 외 용역폭력을 이용한 노조탄압 사례

(1) 무차별적 폭력, 극심한 상해 - 현대자동차 아산

2010년 7월 22일 대법원에서 현대자동차 사내하청에 대해 불법파견, 직접고용을 인정하는 판결이 나오자, 현대자동차 사내하청 노동자들은 정규직화를 요구하며 투쟁에 돌입하였다. 현대자동차 울산에서 11월 15일부터 공장 점거 농성이 벌어졌고, 아산, 전주에서도 함께 파업이 진행되었다. 그러자 현대자동차는 경비업무 외주업체인 웰비스 소속 용역경비 300여명을 투입하여 노동자들의 투쟁을 진압하고자 하였다. 현대자동차 아산공장의 경우 1차 점거농성이 벌어진 11월 17일, 18일과 2차 점거농성이 있었던 12월 9일에 집중적으로 폭행을 당하였고, 상해의 정도가 상당히 극심한 상태였다. 수십명이 골절 이상의 부상을 입었고, 100명의 노동자들이 입원치료를 해야 했다.

현대자동차의 경우에는 일상적으로 용역경비업무를 맡고 있는 ‘웰비스’라는 업체가 있지만, 노동조합의 파업이나 투쟁이 있을 시에는 인원이 대폭 증강시켜 투쟁에 대한 방어를 준비한다. 이때 투입되는 인력들의 실체는 알기가 힘들다. 그리고 이렇게 배치된 용역들은 관리자들이 노동자들과 서로 안면이 있어 하기 힘든 무차별적 폭력을 휘두른다.

“정문근무에 10명도 채 안 되는 인원이 있는데, 파업시에는 100명 이상이 있다. 업체는 알 수 없고, 동일한 옷을 입고 있다. 때로 회사 작업복을 입기도 한다.” (본 조사 인터뷰, 현대자동차 아산 사례)

“11월 파업 당시에도 2~300명이 본관 지하에 대기하고 있었다. 문화관에서 항상 대기하고 있었는데, 거기서 평소에 없던 문신한 사람을 목격한 사람도 있다.” (본 조사 인터뷰, 현대자동차 아산 사례)

“투쟁할 때 헬멧 쓰고 들어와서. 무조건 폭력을 행사한다. 우리가 공장 앞에 천막을 치고 있다가 연대대오가 빠지니까 불이 탁탁 꺼지면서 우르르 몰려나왔다. “불 꺼졌다. 작업시작해라” 그러면서.” (본 조사 인터뷰, 현대자동차 아산 사례)

(2) 불법무기 및 장비 사용, 경비업법 위반 - 쌍용자동차

쌍용자동차의 경우에는 공장을 점거한 노동자들을 몰아내기 위해 대규모 용역을 투입하였고, 이 용역들은 경찰병력과 합동작전을 통해 노동자들의 투쟁을 진압했다.

이때 투입된 용역경비 300여명은 헬멧과 쇠파이프, 분말 소화기, 방패, 그물망 등으로 전원 무장하고, 조합원들을 위협했으며, 폭력을 행사했다. 이 과정은 용역경비 개인의 우발적인 행위가 아니라 사측의 공장 진입 지침에 따라 사전에 조직적으로 준비된 행위였다. 배치조를 짜고, 계획을 세워 진입 연습을 실시했으며, 같은 길으로 준비된 쇠파이프 등 사전에 단채로 무기를 준비해 온 사실이 있었으며, 진입과 충돌 과정에서도 용역경비들이 회사의 지휘명령에 따라 회사측 직원 3000여명과 일사불란하게 움직이면서 공격과 증단을 행하였다. 게다가 불법적인 용역 투입을 통제했어야 하는 경찰은 경비업법상 허용

되지 않는 불법 무기와 장비가 사용되었음에도 경찰은 이를 묵과하는 수준을 넘어, 오히려 구사대와 용역, 경찰이 공조작전을 펼쳤다.

(3) 노동자에 대한 기획된 테러 및 지속적 폭력 - 유성기업, 경상병원, 국민체육진흥공단 비정규직

유성기업의 경우 언론에 보도된 것과 같이 5월 19일 새벽 용역경비가 대포차량을 이용, 인도에 있던 조합원을 향해 돌진하여 13명이 중상을 당하는 사건이 벌어졌다. 그러나 사건을 일으킨 용역경비는 비교적 가벼운 혐의로 기소되었고, 구속영장청구는 기각되었다.

경산 소재의 경상병원에서도 용역과의 충돌이 지속되었는데, 욕설, 모욕, 화장실 이용 방해 등의 인권침해는 물론이며 이사장 면담을 방해하고, 농성장에 무단침입하고, 집회를 방해하는 등 노동조합의 투쟁을 지속적으로 방해하였다. 또한 유성기업에서 발견된 CJ씨큐리티(용역경비업체) 문건에서 경상병원에서 노조탄압을 위해 용역경비업체의 행태가 적나라하게 드러나고 있다.

“6월경에 좀 소강상태에 있었고 일부 여기 있던 용역들이 유성기업으로 갔고 유성에서 수첩이 발견되었는데, 그 안에 경상병원 내용이 있었던 것이다. 우리를 어떻게 처리하겠다는 계획이 거기 들어 있었고 교통사고를 유발하겠다, 여성조합원들을 강간, 성폭행 등을 통해서 처리하겠다, 인신매매하겠다, 음주를 가장한 방화 등을 하겠다는 내용들이 있었다. 그게 나타난 것이 유성기업의 뺑소니 사건이 아니었나 싶다.” (본 조사 인터뷰, 경상병원 사례)

국민체육진흥공단 비정규직 투쟁에도 용역경비의 폭력이 등장하였다. 국민체육진흥공단 역시 CJ씨큐리티가 투입된 것으로 알려지고 있는데, 용역경비들은 조합원에게 폭력을 행사하고 욕설을 하는 등 인격적 모욕을 하고, 조합원들을 미행, 감시하였다.

9) 소결

위에서 살펴본 것처럼 용역경비가 투입된 사업장의 경우 '자율적이고 대등'한 노사관계의 형성이란 찾아볼 수 없었다. 직장폐쇄는 노동조합의 쟁의행위에 대해 사용자가 행할 수 있는 최후의 방어적 수단으로 행해져야 함에도 노동조합의 투쟁이 본격적으로 시작되기 전에 투쟁을 무력화시키기 위한 수단으로 행해졌으며, KEC의 경우 무려 1년간의 직장폐쇄라는 비상식적 일이 벌어졌다. 유성기업이나 쌍용자동차에서는 적극적으로 회사측 직원과 용역, 경찰이 공조하여 노동자들의 투쟁을 무력화 시켰다. 이에 의해 노동자들의 투쟁은 끊임없이 수세에 몰릴 수밖에 없었다. 합법적인 파업이었으나 노동부나 검찰에 의해 불법파업으로 호도되고 이에 대해 사용자의 방어를 넘어서 불법적인 공격 행위가 모두 정당화되는 것이다.

이렇게 노동자들의 정당한 권리의 행사는 자본의 노조 파괴 전략과 공권력의 방조 및 공조에 의해 가로막혔고, 노사관계는 비상식적일 만큼 비틀려졌다. 노동자의 투쟁에 대한 무조건적 불법파업의 낙인은 이렇게 노동자들의 투쟁과 인권을 무참하게 짓밟는다. 자본은 용역경비를 동원하여 공장을 틀어막았고, 이것이 복귀자나 비조합원에 대한 숙박, 감금 노동으로 비화되어 나타났다. 또한 노동조합을 완전히 무력화시키고 공장을 자본의 전횡 하에 놓고자 하는 사용자들의 의도는 노동자들을 옷 색깔로 구분하여 관리하는 반인권적인 징계성 교육의 형태로 드러났다. 화장실조차 용역경비의 감시 하에 가야하고, 공장 내에서의 이동조차 용역의 감시 하에 줄을 지어 이동해야 하는 일이 벌어지고 있으며, 20년 이상을 함께 일한 노동자들이 자본의 징계 위협과 용역폭력에 굴하면서 서로 만남조차 회피하는 일이 현실에서 벌어지고 있는 것이다.

3. 용역(경비)업체 실태 및 용역 활용의 양태

1) 개괄

민간경비 산업은 1960년대 초 미8군 부대의 경비를 시작으로, 1976년 「용역경비업법」이 제정되면서 본격적으로 발전하기 시작했다. 이후, 경제성장과 함께 10여개에 불과하던 경비업체는 1986년 아시안게임과 1988년 서울올림픽, 2002년 한·일 월드컵 등 각종 국제행사를 치르면서 급성장하여, 2010년 현재 3,473개 업체에 142,363명의 경비원이 종사하고 있다. 질적인 면에서도 인력 위주의 단순경비에서 첨단장비 및 기술을 활용한 복합적인 형태로 발전하였다.

2) 경비업체 현황

(1) 연도별 법인 및 허가업종 현황 (2010.12.31) - 경찰청 자료

구분	업체 수	업종 계	시설경비	호송경비	신변보호	기계경비	특수경비
2007	2,834	3,387	2,726	52	416	138	55
2008	3,043	3,628	2,923	51	446	146	62
2009	3,270	3,906	3,144	50	489	139	84
2010	3,473	4,151	3,351	52	514	140	94

* 1개 업체가 2개 이상의 업종 영업 가능법인 및 허가업종 현황

(2) 연도별 경비업체 및 경비원 증감 현황 - 경찰청자료

(단위 : 업체수, 명)

구분	'00년	'01년	'02년	'03년	'04년	'05년	06년	'07년	'08년	'09년	'10년
경비 업체	1,882	1,929	2,051	2,163	2,322	2,515	2,671	2,834	3,043	3,270	3,473
경비 원	81,618	97,117	107,963	104,872	105,697	122,327	127,620	135,400	142,453	146,805	142,363

한국경비산업발전사(백산출판사)를 보면 90년대 중반까지 20명 미만의 업체중심으로 꾸준한 증가율을 보이고 있음을 알 수 있다.

구분	계	0-20명	21-100명	101-200명	201-300명	301-400명
1992년	372	174	144	23	12	19
1998년	1,225	699	436	51	15	24
증감율	329.3	401.7	302.8	221.7	25.0	26.3

(경비협회 발표)

3) 경비업의 실태 및 문제점

(1) 건설사처럼 소규모 팀단위로 움직이며, 하도급구조로 되어있음.

아래 내용을 보면 지방인원 동원이나 대규모 인원 동원 시 프리팀 또는 작은 업체들이 하도급계약을 맺고 들어오는 것을 알 수 있다.

(주)ISB홈페이지의 게시판 중에서 (<http://www.isbguard.co.kr>)

번호	제목	작성자	등록일	조회수
32	제3회 이벤트산업전 개최	이벤트산업전	2011-11-10	11
31	☞프리팀입니다. 인원 50명 입니다.	야망	2011-10-27	1
30	안녕하십니까?T.G.S입니다	T.G.S	2011-10-15	25
29	백두경호팀입니다	곽호진	2011-10-09	25
28	☞안녕하세요^^	안녕하세요^^	2011-09-14	1
27	만정안전기획 입니다	만정 안전기획	2011-07-28	63
26	출입통제 테드볼트 이엠락 모형카메라	dcshop	2011-07-25	25

25	(주)YT경호기획입니다	(주)YT경호기획	2011-07-22	61
24	안녕하십니까? 여경프리팀입니다	김혜원	2011-07-16	4
23	프리팀장 안지혁입니다	안지혁	2011-07-13	65

제목	안녕하십니까? T.G.S입니다
작성자	T.G.S
등록일	2011-10-15
조회수	17
<p>안녕하십니까?</p> <p>T.G.S경호 프리팀 입니다.</p> <p>저희 T.G.S는 부산, 울산, 경남 전체에 있는 현장에 투입하며 업무에 따라 타지방 근무도 가능합니다.</p> <p>콘서트, 축제 등의 행사 전문 요원들과 시설보안, 이권분쟁, 재개발, 노조파업 등의 전문요원들을 분리하여 업무에 투입하고 있으며, 최대 50~100여명까지 남,여 경호요원 투입이 가능합니다.</p> <p>또한 행사진행요원도 같이 운영하고 있어 한번에 인원 수급이 가능하실 것이며, 경호요원과 진행요원의 마찰 및 업무상 실수가 일어나지 않을 것입니다.</p> <p>타 지역 에서 원청 계약하시고 지방업체에 하청 계약하시는 경우가 많습니다.</p> <p>그러나 부산, 울산, 경남권 업무는 하청업체에 도급하셔도 거의 모든 업무가 프리팀들에게 주어집니다.</p> <p>중간 하청업체를 거치지 않고 바로 연락을 주셔도 귀사의 이름에 해가 되지 않도록 최상의 경호서비스를 제공해드리겠습니다.</p> <p>언제든 연락 주시면 최선을 다하여 최고의 현장업무를 보여드릴 것을 약속드립니다.</p> <p>지금까지 T.G.S였습니다.</p> <p>꼭 연락 기다리겠습니다.</p> <p>T.G.S 경호 총괄팀장 올림</p> <p>연락처 : 010-■■■■-■■■■</p>	

(2) 경비업체와 경비업체를 관리 감독해야 할 경찰과의 유착관계

아래 표는 한국경비협회에서 발표한 경비지도사 합격현황인데, 1,2회 합격현황만 보더라도 경찰공무원이 높은 비율을 차지하고 있다. 이는 경찰공무원퇴직 이후의 재취업에 영향을 줄 수밖에 없으며 경찰과의 유착관계가 형성될 수 있다. 실제 경찰과 공조관계는 유성과 쌍용자동차 사례에서 극명하게 드러났으며, 아래의 장세환의원실 국감 자료중 용역폭력발생시 양측의 경찰 기소율을 보면 짐작할 수 있다.

경비지도사 합격현황 - 한국경비협회

(단위:명, %)

구분	계	경찰공무원	경비업종사자			일반
			계	양성과정	경비업종사자	
1회 (1997.3.25)	2,398	1,480(61.7)	496(20.7)	187(7.8)	309(12.9)	422(17.6)
2회 (1999.10.31)	7,875	2,834(35.9)	1,672(21.3)	321(4.1)	1,351(17.2)	3,369(42.7)

기관	노동자/철거민(명)			경비/용역(명)		
	구속기소	불구속기소	기타	구속기소	불구속기소	기타
서울	10	766	29		48	15
부산		102	9		1	8
대구	1	106	22			7
인천	2	212	6			
광주	1	374	50		18	91
울산	15	200	41		23	53
경기	2	590	42		7	1
강원		5				
충북		111	33		7	

전북	2	328	31		11	
전남		130				
경북	9	589	58		1	1
경남	1	276	44			4
합계	43	3,789	365	0	116	180
		3832	365		116	172
		91.3%	8.7%		40.3%	59.7%

※ 한진중공업, 유성 등 수사 중인 사항 제외했으며 경찰에 고소·고발·신고·인지된 사건별 기소된 자를 기준으로 함.

4) 업체 개요 및 용역 투입 현황

(1) 노동현장에 투입되는 용역업체

CJ씨큐리티, 장풍 HR, SGTS, 아이원가드, (주)티피에스씨큐리티, 웰비스 등이 주로 알려진 노동현장에서 움직이는 용역업체들이지만 웰비스 등 몇몇 대규모 업체 외에는 하도급구조로 용역을 투입시키고 있다. 이는 경상병원이나 유성에서 원청 기업과 계약한 경비업체와 폭력행위발생시 고발 및 손배 관련 업체가 다른 것에서 알 수 있다.

특히 CJ씨큐리티는 유신코퍼레이션 경상병원 국민체육진흥공단 대우자관 부루벨코리아 씨엔엠 수원여자대학 삼성물산등 많은 노동현장에 투입된 바 있다.



5) 용역 활용의 양태 (사례 중심으로)

(1) 대규모 파업시 사측의 물리력으로 활용

용역의 폭력행위가 가장 크게 발생하는 경우가 대규모 파업시 용역경비를 대규모로 동원해 물리적 충돌이 발생하는 경우다. 이를 방지하기 위해 용역경비를 투입할 때 해당 경찰서에 미리 신고를 하지만, 이에 대한 경찰의 지도감독은 찾아볼 수 없다. 현대자동차 아산공장의 경우 두 번의 물리적 충돌로 인해 30여명이 골절상 이상의 중상을 입었으며, 평택 쌍용자동차 정리해고의 과정에서는 경찰과 용역경비의 합동작전으로 인해 많은 노동자들이 중상을 입었다.

노동현장 별 대규모 투입현황

현장	일시	인원	업체	현장	일시	인원	업체
한진중공업	2011.6	150	CJ씨큐리티 장풍HR	현대자동차	2010.11	300	웰비스
발레오만도	2010.8	400	SGTS	쌍용자동차	2009.6	300	(주)마린캡스
KEC	2010.6	650	CJ씨큐리티	3M	2010.6	100	-
상신브레이크	2010.6	-	컨택터스(주)	유성기업	2011.5	350	CJ씨큐리티 아이원가드
경상병원	2011.6	50	CJ씨큐리티 아이원가드				

(2) 노조무력화를 위한 시나리오로 활용

경비용역이 원래의 목적인 공장의 경비업무를 벗어나 원청사용자를 대신해 노조활동을 방해하는 역할을 일상적으로 하면서, 이제는 그런 행위를 이용해 노조파괴 시나리오까지 등장하고 있다. CJ씨큐리티 내부 문건을 보면 발레오 만도에서부터 상신브레이크, 구

미 KEC, 유성기업까지 일련의 시나리오를 갖고 노조파괴 공작을 진행하였다.

사업장	쟁점	노사갈등 진행양상
발레오만도	경비업무 외주화	2010.2.4 야간작업거부 → 2.5 정의행위찬반투표 → 2.16 직장폐쇄 및 용역경비배치 → 2.22 노조업무복귀선언 → 5.19 금속노조탈퇴(탈퇴를 결정한 총회에 대해 무효라는 법원판결) → 5.25 직장폐쇄철회(법원조 정) → 6.7 어용노조 설립 ※15명해고, 30여명퇴사, 24억원 손배청구
KEC	타임오프등 단체협상	2010.6.21 노조파업 → 6.30 직장폐쇄 및 용역경비배치 → 2011.3 업 무복귀한 조합원 400여명 금속노조탈퇴 → 5.25 노조파업철회 → 6.13 직장폐쇄철회(법원조정) ※35명 해고 포함해 100여명징계, 301억 손배청구
유성	주간연속 2교대제실시	2011.5.18 노조2시간파업 → 5.18 직장폐쇄 및 용역경비배치 → 6.13 노조업무복귀결정(사측의 거부) → 7.15 어용노조설립 → 8.31직장폐쇄 철회(법원조정) ※27명 해고 포함해 544명 징계, 70억 손배청구(법원기각)

(3) 일상적 노동조합 활동 방해

일상적 노동조합 활동방해는 현장출입을 제한하는가하면, 집회방해, 폭력, 미행, 감시 등 다양한 방법으로 나타나고 있다. 이렇게 투입된 용역경비의 폭력양태는 매우 심각성을 가지고 있다. 사용자의 직접적인 손발이 되어 현장에서 물리력을 행사하는 용역경비의 업무는 대부분 불법적인 행위이지만 현재의 법체계에서는 그 처벌규정 등이 미비하기에 처벌조차 어렵다. 하지만 그런 행위로 인해 현장의 노동자들이 겪는 고통뿐만 아니라 노조 활동 방해의 정도는 심각한 수준이다.

① 현장 출입 제한

용역이 투입된 현장은 시설보호를 빌미로 조합원의 현장출입을 통제하고 있다. 심지어 노동조합 사무실을 폐쇄하는가 하면 현장출입을 하려는 노동자에게 폭력을 행사하기도 한다. 사용자측의 시설보호가 목적이라면 그에 적합한 시설보호의 업무만 해야 함에도 노동자의 출입을 제한하는 등의 노사관계에 직접적으로 개입을 하는 것은 사용자가 용역경비를 쓰는 원래의 목적이 노조탄압이라는 것을 명백하게 드러낸다.

② 집회방해 (사전집회신고 및 집회장소 선점, 집회시 몸싸움 등)

경비업체가 집회신고를 못하게 노조보다 먼저 유령집회 신고를 한다거나, 집회시 채증, 몸싸움등으로 집회에 대한 방해행위는 비밀비재하다. 이런 집회방해 행위는 폭력적 상황을 유발해 경찰의 개입을 유도한다.

○ 집회신고 방해

“밤 12시 1분에야 집회신고를 할 수 있으니까, 그 때 좀 1명이 더 와서 용역 3명이 집회신고를 하고 총 2명이 상주했지. 1층은 야간에도 민원실이 열려 있는데 거기 개네들이 죽치고 이불 덮고 자고 그랬지.” (본 조사 인터뷰, 경상병원 사례)

“그래서 다음 날은 우리가 거기에 11시 쯤부터 가서 창구에 앉아있다가 12시 땡하고 창구로 가서 집회신고 하니깐 ‘용역 애들이 먼저 와 있었으니까 개네들의 집회 신고를 받아 줄 수밖에 없다’고 경찰서에서 하는 거야. 그 때 용역애들은 ‘우리가 서울 성북경찰서에서도 이렇게 신고 해봤다’면서 아주 끈들이더라고.” (본 조사 인터뷰, 경상병원 사례)

○ 집회방해

“용역들은 흥기 등을 이용하여 폭력을 행사하지 않았으나 긴장한 몸으로 툭툭 밀치거나 욕설을 하며 시비를 걸고 몸싸움을 유도하여 정상적인 집회진행을 방해하였습니다. 이러한 시비가 커

저서 몸싸움이 벌어지면 용역 등은 노조원의 뒤에서 잡고 넘어뜨리거나 먹살을 잡고 옷을 찢고 등의 폭력을 행사하였습니다.” (본 조사 인터뷰, 경상병원 사례)

“집회신고가 되지 않은 경우 집회를 하지 말라고 큰소리를 치거나 1인시위를 하거나 선전전을 벌일 때는 그곳까지 용역들이 몰려와서 일반인에게 나눠 준 유인물을 일반인으로부터 뺏거나 피켓을 빼앗아 땅바닥에 던지기도 했죠. 집회장면을 촬영하는 캠코더를 치거나 촬영자를 협박 하기도 하고, 또 병원에서 시끄럽다고 하면서 집회에 사용 중인 엠프를 무단으로 끄기도 했습니다.” (본 조사 인터뷰, 경상병원 사례)

재능교육의 경우에는 혜화동 재능교육 본사 앞에서 1인 시위할 때 상시적으로 폭행이 이루어 졌다. 1인 시위를 정문, 후문 한명씩 계속했었는데 시위자 한명 당 남녀 섞어 4명씩 24시간 감시를 했다. 그러다가 특히 회장이 출퇴근하는 시각 등에 1인시위하면서 구호를 외치려고 하면 입을 틀어막고 헤드라크를 하여 머리는 보도블럭 바닥에 쳐박고 질질 끌고 가며 팔을 꺾고 발로 차는 등 폭행을 했다. (민주노총 법률원인터뷰, 재능교육사례)

③ 선전물 훼손

선전물 훼손은 집회방해의 한 방편으로도 행해지나 일상적인 노조활동 방해로 선전물을 훼손하는 경우가 많다. 경비용역업체가 선전물을 훼손하는 행위는 그 자체가 경비업무의 범위를 벗어나는 노사관계 개입이다. 이는 행위 자체의 심각함을 떠나 사측이 경비업체를 이용하는 원래 목적을 드러내는 것으로 경비업체뿐만 아니라 이를 지시한 원청 사용자까지 엄중히 처벌해야한다.

“2.15.쯤부터, 그러니까 병원 개원 보름 전 쯤부터 용역들이 현수막 거는 걸 방해했죠. 아마 5. 20.정도까지 그랬을 것입니다. 저희가 과거부터 병원 주위에 계속 노조의 입장을 알리는 현수막을 걸어왔는데, 용역들이 현수막을 못 걸게 막고, 찢었습니다. 현수막을 못 걸게 하려고 나무와 나무 사이에 용역들이 서버리거나, 현수막의 줄이 4개니까 우리가 2개를 묶으면 용역들이 나머지를 풀어서 푼뚝 말아 저쪽에 던져버리는 등의 방식으로.

용역들은 계속 ‘우리가 집회신고한 날인데 왜 너희가 현수막을 거느냐’면서 몸싸움을 걸었습니

다. 저희가 그래서 경찰에 신고해 경찰이 오면 용역들은 아무 일 없었던 것처럼 가만히 있고 저희는 때린 적도 없는데 용역이 오히려 경찰에 먼저 신고하는 적도 많았습니다.” (본 조사 인터뷰, 경상병원 사례)

④ 조합원 및 조합간부 미행

2010년 3월부터 8월까지 재능교육에서 미행 및 개별테러에 대해 112에 신고한 내역을 보면 총 40건이나 되지만 현지계도 또는 현장정리로 처리되었으며 처벌 등의 아무런 조치도 취하지 않았다. 이런 미행은 개별 용역경비업자에 의해 일어나기보다 사측의 사주에 의해 발생한 일이기 때문에 단순민원처리가 아니라 경비원, 경비업자, 그리고 원청 사용자까지 처벌을 강화해야한다.

“학습지 노조 위원장인 강종숙씨(대교 소속)는 2010. 봄 이사를 하였는데, 용역에서 새로 이사한 곳의 주소를 알아내어 압류 등을 하기 위하여 미행을 하였다. 재능교육 회장이 사는 타워팰리스 앞에서 1인 시위를 끝내고 돌아오는 길이나 혜화동 본사 농성장 천막부터 이동경로를 쫓 따라다니며 미행을 했는데 남성이고 군대 경험이 있어 수상한 차량이 미행을 하는 것을 많이 발견하고 일부러 골목길로 다니거나 차선을 수시로 바꾸곤 했다. 어느 날 낚새가 이상해 골목길로 이동하는데 차 한 대가 계속 쫓아와서 골목으로 들어간 후 급정지를 했더니 그 차도 함께 정지했는데 차 뒷좌석에 재능교육 노무관리 팀장과 직원이 타고 있었다고 한다.” (민주노총 법률원 인터뷰, 재능교육 사례)

여성들은 미행을 잘 알아채지 못하는데 학습지 노조 재능 지부장인 유명자씨의 경우 본인은 조심하라는 말은 많이 들어오기도 미행을 직접 잡지는 못했는데 최근 발견된 CJ씨큐리티 수첩에 유명자 씨를 미행한 내역이 상세히 적혀있었다. (민주노총 법률원 인터뷰, 재능교육 사례)

여민희 조합원도 수시로 미행을 당했다는 심증을 가지고 있었다. 평소 수원에 거주하는데 서울에 불일을 보고 내려갔는데 몇일 뒤 용역 깡패로부터 “니 차 대방동 주차장에 주차되어 있던데 거기 왜 갔니?”라는 말을 들었다. (민주노총 법률원 인터뷰, 재능교육 사례)

⑤ 조합원 테러(자동차 타이어펍크, 차량돌진 등)

조합원에게 행해진 테러는 자칫 잘못하면 목숨을 잃을수도 있는 심각한 수준이다. 재능교육에서 벌어진 차량타이어에 펑크를 낸 것은 큰 사고로 이어질만한 사례이며, 유성기업에서는 차량으로 인도에 있는 조합원에게 돌진하여 많은 부상자를 내었으나 경찰과 검찰은 이를 단순 교통사고 처리하는데 그쳤다. 이러한 검찰과 경찰의 봐주기식 수사가 경비업체의 테러행위를 더 키우고 있는 실정이다.

○ 차량 타이어 펑크

1차 2010. 4. 13. 18:25경 종로구 혜화동 55-5 인근 운행 중 발견, 흥국생명 긴급출동 직원은 타이어 옆면에 펑크가 난 위치로 보아 정상적인 운행과정이 아닌 누군가 고의로 펑크를 냈을 가능성이 높다고 얘기하였다.

2차 2010. 4. 20. 21:50경 성북구 성북동 113-79앞 주차 중 발견, 이때역시 흥국생명 긴급출동 직원은 타이어 옆면에 아주 작은 구멍을 확인하여 누군가 고의로 펑크 낸 것으로 추정된다고 진술하였다.

3차 2010. 4. 26. 06:30경 성균관대 앞 도로 운행 중 새로 구매한 새 타이어가 다시 펑크난 것이 발견함. 흥국생명 긴급 출동 직원이 확인한 결과 타이어 옆면에 둥그렇게 바람이 새고 있는 상태를 확인, 타이어가 펑크난 채로 오래 운행을 했을 때 상태라고 말하였다고 한다. (민주노총 법률원 인터뷰, 학습지노조 사례)

2010. 4. 20. 13:30경 경부고속도로 하행선 주행중 차량 상태 이상하여 확인한 결과 운전석 앞뒤 바퀴 펑크난 것을 확인, 삼성 애니카 긴급출동 서비스 직원이 누군가 타이어 옆면을 찍은 것 같다고 진술하였다. (민주노총 법률원 인터뷰, 재능교육 사례)

○ 차량돌진

유성기업의 경우 5월 19일 새벽, 용역업체 직원이 대포차로 돌진해 노동자 13명이 중경상을 입었다.

“용역 차의 엄청난 속도와 굉음에 조합원들은 모두 인도 구석으로 피하기에 급급했다. 그런데 마지막 카니발 차량이 라이트도 끈 채 인도로 올라와 돌진했다”며 “인도 위의 조합원들은 죽을 수도 있다는 위협 속에 뿔뿔이 피했다. 미처 피하지 못한 조합원 13명은 카니발 차량에 치어 2-3m씩 뿔뿔 떠다니며 인도와 도로를 굴러다녔다.” (본 조사 인터뷰, 유성기업 사례)

(4) 현장 감시 - 복귀후 현장에서 노동자 감시(동태, 화장실 가는 횟수 등)

2009년 아산의 경남제약은 일상적인 노동자 감시와 폭력으로 조합원 9명이 근로복지공단으로부터 우울증 판정을 받았다. 또한 정우철 산업의학 전문의(충남노동자 건강지킴이소장)의 주관으로 지역의 장기투쟁 사업장인 동희오토 사내하청과 경남제약·신라정밀 사업장 노동자를 대상으로 실시한 정신건강조사에 따르면 전체 조사 대상자의 42%가 '외상 후 스트레스 장애 증상 유병률'에서 고위험군, 스트레스 정도는 52.7%가 고위험군, 자살까지 동반할 수 있는 우울증은 증상 유병률이 42.4%나 됐다. 이는 파업시 용역경비로부터 당하는 집단적 폭력뿐만 아니라 일상적인 감시 등으로 인한 스트레스가 얼마나 심각한지 알 수 있다.

충남에 있는 경남제약에서는 1년 여 동안의 노사 갈등을 끝내고 현장에 복귀한 여성 노조원들의 동태를 관리하기 위해 생산현장 내·외부에 30여개가 넘는 CCTV를 설치해 조합원들을 감시하였고, 화장실에 가는 횟수와 시간까지 일일이 체크하는 행태로 인해 여성 조합원들이 정신적인 고통에 시달린 결과 조합원 중 9명이 우울증 판정을 받음. (금속노조 충남지부 소식지, 경남제약 사례)

“처음에 복귀한 사람들은 화장실 갈라면 용역들이 두 명 세 명씩 쫓아다녀요 담배도 못 피게 하고 그게 기본이었어요. 지금도 노동조합사무실 간다고 하면 못가게 하고 업무시간 이외에 가라고하고 지금도 그렇게하고 있구요 또 자리를 못 비운대요 아예. 일하는데 자기 자리를 못 비우니까 금방 전화하고 쫓아오고 뭐 작업 이렇게 하면 좋지 않다, 해갖고 헐박하고 그렇게 하는 거죠.” (본 조사 인터뷰, 유성기업 사례)

“들어오고 나서 가장 먼저한 게 이제 cctv달고 막 이런 거 하고 그 회사에서도 한번 또 놀렸던게 경비업체에서 이렇게 너네들 못 들어올거라고 한거예요 그래서 cctv 달고 하는 거를 서둘

지를 못해서, 우리가 접거하고 있는 동안에 그게 없었어요. 그게 나중에 들어오자마자 막 다는 거지 여기저기 지금도 잔뜩 달려있고, 또 옛날에는 카드를 찍거나 번호를 눌러서 출퇴근을 했는데 지금은 지문인식으로다가 다 바꿨어요.” (본 조사 인터뷰, 유성기업 사례)

화장실이 1층, 2층 2칸씩(여자) 10분 휴식으로는 인원이 많아 시간이 부족하다. 생리현상 처리가 매우 힘들. 교육시간 내 화장실이 급한 경우엔 가는 시간 체크, 오는 시간 체크, 너무 수치스럽고 모멸스럽다. (KEC 노조보고서, KEC현장 사례)

(5) 생산현장에 대체인력으로 투입

용역경비를 통한 노조파괴 시나리오를 보면 사측의 공격적 장기직장폐쇄 후 어용노조를 만들어 노조를 와해하는 방법인데, 6개월에서 1년 정도 되는 직장폐쇄기간에 용역경비원들이 생산라인에 대체인력으로 투입되는 경우가 많다. 발레오만도, 유성기업 등에서 실제 용역경비가 대체인력으로 투입되었다.

(6) 개별폭행

노조간부 및 열성조합원에 대한 개별폭행은 규모가 작은 노동조합을 대상으로 주로 발생하고 있다. 이런 규모가 작은 노동조합에 대한 개별 폭력은 노조활동에 막대한 영향을 준다.

CJ씨큐리티 직원들로부터 집단적으로 폭행을 당한 적이 있는데 그들은 급소만 골라서 밖으로 상처가 보이지 않는 자리를 골라서 때렸고, 며칠이 지나자 몸속 전체가 엄청난 고통으로 극심하게 괴로웠다고 한다. 본사 근처 식당에서 용역깡패들을 우연히 마주친 적이 있었는데 종업원과 손님들이 쳐다보는 가운데 집단적으로 가혹한 폭행을 당하였다. (민주노총 법률원 인터뷰, 재능교육 사례)

“2011. 4. 21.에는 용역직원에 의해 내동맹이쳐져 디스크가 파열돼 수술을 요하는 위급 상황에 놓이기도 했다. 21일 오후 5시 경 복직 선전전을 벌이던 중, 이를 막던 공단 측 용역직원

들에 의해 아스팔트 바닥에 내동댕이쳐졌다. 이미 지난 2월 22일에도 선전전 중 용역직원의 폭력에 따른 디스크 증세로 2주간 통원 치료를 받은 상황이었다. 그날 공단 로비 유리창에 복직을 요구하는 내용이 담긴 피켓을 붙이려는 중에 이를 막아서던 3명의 여성용역 직원에 의해 이 같은 일을 당한 거다. 나는 그 자리에서 119구급대에 실려가 강동성심병원에서 입원해 있었다.” (민주노총 법률원 인터뷰, 국민체육진흥공단 비정규직 사례)

2010. 10. 20. 용역들이 선전전을 하는 조합원을 사람들이 안보이는 곳으로 끌고 가 먹살을 잡고 욕설과 협박을 하며 폭행함

2011. 3. 9. 선전전을 하는 조합원을 용역들이 둘러싼 후 폭행함.

2011. 4. 21. 용역들이 선전물을 부착하는 조합원을 폭행하여 상해를 입힘.

(민주노총 법률원 인터뷰, 국민체육진흥공단 비정규직 사례)

(7) 기타 사례 - 언어폭력, 면담방해, 감금 등

언어폭력은 심한 모욕감, 공포감을 조성하게 되는데 특히 여성조합원에게 그 정도가 심하게 발생한다. 또한 면담방해, 감금은 폭력뿐만 아니라 그 자체가 노조활동방해로 이어지고 있다.

용역이 조합원을 따라 다니며 감시하고 욕설을 하는가 하면, 김성금 조합원을 용역이 둘러싸 위협과 욕설을 함. (민주노총 법률원 인터뷰, 국민체육진흥공단 비정규직 사례)

“2011. 3. 2. 경산병원 앞에서 이사장 면담을 요구하는 집회를 열었다(노조원 300-400명 참가). 우리는 몇몇의 대표단을 뽑아 이사장 면담을 하러 병원 안으로 들어가려 하였으나 용역들이 정문을 걸어 잠그고 지켜서 들어가지 못하였다.” (본 조사 인터뷰, 경산병원 사례)

“노조들에 대한 욕설은 일상적이었으나 특히 여성노조원을 상대로 모욕적 언사가 심각하였다. 여성노조의 외모에 대한 욕설이 많았는데, “별레같이 생겼다”, “쓰레기같은 년”, “돼지 같은 년”, “잘렸으면 집이나 가지 병원 앞에서 지랄이야”, “이 빨갱이들야” 등이 있었다.” (본 조사 인터뷰, 경산병원 사례)

“경비업체 직원들이 노조를 상대로 “빨갱이들, 불법행위 하지마라”, “죽여버린다. 니 집 주소도

다 알고 있다”고 욕설과 협박을 일삼았다.” (본 조사 인터뷰, 경상병원 사례)

대부분 여성들이고 나이가 어린 학습지 노조원들에게 평생 들어보지 못한, 감당하기 힘든 언어적 폭력과 성폭력을 가해서 괴롭혔다. 구체적 피해사례들로는,

‘나 어제 니네 엄마랑 **했다’

‘너는 유명하지? 그럼 황명보는 **’ - 1인시위하는 유명자 지부장 주위를 수십바퀴 돌면서.

‘어제밤에 너랑 했는데 **하더라’

‘보지에 전봇대를 박아버릴라’ 등이 있다. (민주노총 법률원 인터뷰, 재능교육 사례)

4. 용역 폭력 근절을 위한 방안

1) 조사의 결론

(1) 자본의 사설 경찰력화 되고 있는 용역

노동조합의 쟁의행위에 대하여 자행되는 용역경비의 폭력과 쟁의행위 및 노조활동 방해는 경비업법상 경비업무의 범위를 벗어난 것이다. 그러나 자본은 용역업체를 통해 용역 경비를 고용하고, 이들을 동원해 노동자 투쟁에 대한 직접적인 물리적 폭력 행사 및 일상적 감시, 현장출입 통제, 노조활동 방해 등 노동자의 정당한 권리행사를 가로막고 있다.

노동자의 권리에 대한 제한은 법률로써만 가능하며, 이 같은 용역경비의 폭력은 기본권을 침해하는 불법적 행위이다. 또한 이렇게 용역경비를 활용하여 노동자의 투쟁을 가로막는 행위는 용역 경비 개인의 폭력뿐만 아니라 (용역계약이든, 일용계약이든 형태를 불문하고) 사용자가 노동자에 대해 행하는 폭력으로서 금지되어야 마땅하다.

그럼에도 자본은 수십억의 비용을 들이며 노조 파괴를 위해 용역경비를 동원하고 있다. 이로 인해 노동현장은 국가와 사회의 감시가 이루어지지 않는 자본의 무소불위의 권력이 행해지고 있는 공간이 되고 있으며, 그 안에서 용역이라는 자본의 사설 경찰력이 노동자의 권리를 법제도를 넘어 제한하고 탄압하고 있는 것이다.

앞서 사례들에서 보듯이 자본은 노사관계가 극단으로 치닫기 전에도 생산량을 유지하고, 피해를 사전적으로 차단하기 위해 용역을 투입하여 노사관계에서 우위를 확보하고자 하고 있다. 또한 노조가 약화된 이후에도 노동자들에 대한 일상적 감시, 통제를 목적으로 용역을 공장 내에 상주시키고 있다. 이처럼 노동자의 권리 제한을 목적으로 이루어지는 용역의 고용은 그 자체로서 불법적인 것으로 규정되는 것이 마땅하다.

(2) 노사관계 변질 및 노동자 권리 침해

용역투입으로 인해 대등하고 자율적인 노사관계는 상실된다. 노사교섭에 의한 분쟁해결이 아니라 사측의 압도적인 물리적 우위에 의한 사용자 의도의 폭력적 관철이 일어나고 있다. 이로 인해 노조는 약화되고 사용자의 노조에 대한 지배개입력은 극대화되며, 자본은 친기업적 노조를 설립하고 이를 통해 노동자들을 관리하며 인권침해를 자행하고 있다. 친기업 노조로의 회유가 벌어지고 있으며, 민주노조 탈퇴를 위한 협박과 각종 회유가 벌어지고 있다. KEC의 경우에는 파업에 참가한 조합원 전원을 희망퇴직을 강요하여 현장에서 몰아내하고자 하고 있는 상황이다.

이에 더해 용역경비를 활용한 부당노동행위도 일어나고 있다. 발레오만도지회의 경우 친기업측 노동자들에 의해 주도된 노동조합의 총회에까지 용역경비가 투입되어 투쟁하는 노동자들의 출석을 가로막았으며, KEC의 경우 용역을 통해 현장을 관리 통제하면서 민주노총 탈퇴 및 퇴직 압박을 넣고 있고, 조합 사무실 통로를 폐쇄·격리하는 등의 행태를 자행하고 있다.

(3) 자본의 자력구제에 대한 공권력의 용인

이러한 자본의 용역경비를 동원한 자력구제는 형행법상 금지되는 것임에도 불구하고 노동부, 경찰 등의 공권력은 이를 용인하고 있다.

경비업법 시행규칙 제24조 제1항은 명백하게 재개발 현장이나 소유권 등 분쟁이 발생하고 있는 개발현장, 노사분규 현장에는 반드시 경비업법상 허가받은 경비업체만이 24

시간 전에 해당지역 경찰서장으로부터 배치명령을 받아 투입되도록 하고 있다.⁴⁾

그러나 경찰은 용역업체의 불법적인 투입을 제한 없이 용인하고 있는 상황이다. KEC, 유성기업 등은 용역경비 배치 과정에서 해당 경찰서에 신고를 하지 않았으나, 이러한 사측의 불법행위에 대해서는 용역업체에 대한 과태료 등의 가벼운 처벌 정도로 마무리 되는 것이 현실이다. 또한 유성기업이나 쌍용자동차에서처럼 경비원에게 허용되지 않는 불법장구 사용에 대해서도 경찰은 통제하지 않고, 오히려 용역업체와 공조하여 노조 진압 작전을 진행하였다. 또한 노동부 역시 노동조합의 투쟁을 무조건 불법으로 매도하여 이러한 사측의 노동조합에 대한 공격과 용역 폭력을 묵인하고 있는 상황이다.

(4) 사용자의 노동자에 대한 폭력 금지 원칙의 재확인 필요

자본은 이렇게 투입된 용역경비의 폭력이 사회적으로 문제가 되자 용역경비업체의 실체를 부인하거나 관리자가 일일근로계약을 통해 고용한 용역이라는 등으로 주장을 번복하며 불법 사실을 회피하고자 하고 있다. 그러나 이는 용역경비에 의한 것이든 관리자에 의한 것이든 분명하게 사용자에게 의해 자행되는 노동자에 대한 폭력이며, 현행 근로기준법은 사용자의 노동자에 대한 폭력을 이유를 불문하고 금지하고 있다.

생산 현장이라는 공간에서 사용자와 노동자는 대등한 주체이다. 사용자의 소유권에 근거한 권력이 무조건적으로 용인되는 순간, 노동자에게 일터는 죽음의 공간일 뿐이다. 그러한 생산 현장에서 사용자에게 맞서 대등하게 자신의 권리를 주장할 수 있도록 노동자에게 단결하여 투쟁할 권리가 있음을 우리 법은 확인하고 있다. 그러나 지금의 현실은 전근대적 노사관계에서 필요했던 '사용자에 의한 노동자 폭행 금지'를 거론해야 하는 지경에 이르러 있는 것이다.

4) 폭력적인 경비용역 사례 보고대회 및 해결방안 토론회, 2011. 9. 28.

2) 용역 폭력 근절을 위한 방안

(1) 사용자의 노동자 폭력 금지 원칙

노동자는 근로조건외 향상을 위하여 자주적인 단결권·단체교섭권 및 단체행동권을 가진다(헌법 제33조). 일상적인 노동조합 활동 및 쟁의행위를 할 수 있는 노동자 및 노동조합의 권리는 헌법상 기본권으로 보장되는 것이다.

그런데 판례에 의하면 노동자의 행위가 조합 활동으로서 정당하다고 인정받기 위해서는 근로조건외 유지·개선과 근로자의 경제적·사회적 지위의 향상을 도모하기 위하여 필요하고 근로자의 단결 강화에 도움이 되는 행위로서, 수단·방법의 측면에서 사업장 내의 조합활동에 있어서는 사용자의 시설관리권에 바탕을 둔 합리적인 규율이나 제약에 따라야 한다는 요건을 충족하여야 한다.⁵⁾

사용자의 시설관리권은 용역경비들의 폭력 및 불법행위에 대하여 사실상 사용자의 면책의 근거로 이용되어 사용자가 용역경비들을 이용한 노동탄압을 조장하는 방편이 되고 있다. 앞서 다양한 사례들에서 보는 바와 같이 직접적으로는 노동자들에 대한 물리적 폭력을 행사하여 신체의 자유를 침해하고, 노동감시 및 협박을 통한 인격권을 침해하며 불법 조합활동을 채증한다며 상시적인 촬영을 함으로써 초상권을 침해하고, 나아가 이러한 조합활동에 대한 경비들의 감시 및 폭력을 이용하여 조합원들의 탈퇴를 유도하는 등 노동조합을 무력화시키고 있다.

이에 대하여 본질적으로는 노동자를 동등한 인간으로서 대우하고 노동3권을 존중하고자 하는 사용자의 헌법 준수 및 노동3권 존중 원칙을 다시 한 번 확인한다. 이를 전제로 아래에서는 사용자의 용역경비 사용에 대한 규제 장치로서 현행 법률 체계의 한계점 및 이에 대한 개선방안을 고찰하겠다.

5) 사법연수원, 노동조합및노동관계조정법, 2009, 124면 참조

(2) 사용자의 용역 경비 사용에 대한 규제 방안 검토

(가) 현행 법률 체계 및 한계

용역경비의 노동현장 개입과 관련된 법률체계는 기본적으로 경비업법과 노동조합및노동관계조정법으로 나눌 수 있다. 경비업법은 합법적 경비업의 조건, 경비업자에 대한 의무를 규정한 규제조항 및 의무위반시 제재조치에 대하여 규정하고 있다. 사용자가 용역 경비를 이용하여 노동조합 활동에 개입하는 경우에는 노동조합및노동관계조정법에 규정된 부당노동행위에 해당할 수 있다.

그런데, 사용자가 고용한 용역경비가 시설보호가 아닌 근로자의 일상노동 및 조합활동을 감시하고 조합원들에 대한 폭력을 행사하더라도 현행 경비업법 및 노동조합및노동관계조정법만으로는 대응함에 한계가 있다. 사용자는 용역경비들을 직접 일용직으로 고용하거나, 무허가 경비업체와 계약을 함으로써 경비업법의 규제를 피할 수 있다. 경비업법은 경비업자의 의무 위반시 제재조항이 있을 뿐이고, 경비업자의 의무위반을 지시한 시설주 및 사용자에게 대하여는 아무런 책임을 묻지 않기 때문이다. 또한 용역경비들이 사용자의 지휘·감독에 따라 조합원들을 감시하고 정당한 조합활동을 방해할지라도 사용자의 이와 같은 행위가 노동조합및노동관계조정법의 '부당노동행위' 요건에 해당함을 노동자·노동조합이 입증하지 못하는 한 처벌되지 않는다.

현행법의 한계는 경찰 및 공권력이 용역경비들의 불법적 노동현장 개입에 대하여 방관하거나 간접적으로 조력하는 상황을 조성하고 있다. 즉 사용자나 용역경비들이 조합원들을 고소·고발하는 경우에는 조합원들을 현행법으로 체포하는 등 즉각 대응하는 반면, 노동조합이나 조합원들이 용역경비들의 폭력행위를 고소·고발하는 경우에는 용역경비들의 '인적 사항 불특정' 등을 이유로 무혐의로 종결하며, 현장에 출동하더라도 용역경비들의 불법에 대하여는 수수방관하거나, 파업현장에서 조합원들을 체포하는 경우에는 사실상 용역경비들이 전경들에 합세하여 진압작전을 수행하며 경찰의 조력자로 활동한다.

(나) 노동조합및노동관계조정법 개정 방안

① 필요성

부당노동행위제도는 노동3권 보장질서에 대한 사용자의 침해를 막기 위한 제도로서, '부당노동행위'란 노동자 또는 노동자단체가 헌법이 보장하는 노동3권을 자주적으로 행사하지 못하도록 방해하거나 개입하는 사용자의 행위를 의미한다.

노동조합및노동관계조정법 제81조는 부당노동행위로서 노동조합의 조직·가입·활동에 대한 불이익대우(제1호), 황견계약의 체결(제2호), 단체교섭의 거부 또는 해태(제3호), 노동조합의 조직·운영에 대한 지배·개입과 경비원조(제4호), 단체행동에의 참가 기타 노동위원회와 관계되는 행위에 대한 불이익대우(제5호) 등 5가지 유형의 행위에 대하여만 한정하여 규정하고 있고, 같은 법 제82조 이하에서 그에 대한 구제절차를 마련하고 있다.

위와 같은 현행 부당노동행위제도에서는 사용자가 용역경비들을 노동현장에 투입하여 조합원들을 폭행·협박하고 조합원들을 위촉시킴으로써 조합탈퇴를 유도하는 등 단결권을 침해하는 경우에도 조합원에 대한 해고 및 징계 등 신분상 불이익대우가 없는 경우에는 부당노동행위로 인정되기 어렵다.

특히 부당노동행위 요건에 대하여 노동자 및 노동조합에게 입증을 요구하는 다음과 같은 대법원 판례가 변경되지 않는 한 현실적으로 용역폭력에 대해 부당노동행위가 인정됨은 요원하다.

'근로자가 노동조합에 가입 또는 가입하려고 하였거나 노동조합을 조직하려고 하였거나 기타 노동조합의 업무를 위한 정당한 행위를 한 것을 이유로 그 근로자를 해고하거나 그 근로자에게 불이익을 주는 행위'를 사용자의 부당노동행위의 한 유형으로 규정하고 있으므로, 같은 법조의 부당노동행위가 성립하기 위해서는 근로자가 '노동조합의 업무를 위한 정당한 행위'를 하고 사용자가 이를 이유로 근로자에 대하여 해고 등의 불이익을 주는

행위를 한 경우라야 하며, 그 사실의 주장 및 입증책임은 부당노동행위임을 주장하는 근로자에게 있다(대법원 1996. 9. 10. 선고 95누16738 판결 참조).

따라서 용역경비가 노동자에 대한 폭력행위로 기소될 경우 사용자가 용역경비들의 폭력행위를 직접 사주하였다는 사실 등 교사행위 및 공모행위의 증거가 있어 용역경비의 공범으로 인정되지 않는 한, 제재 및 처벌수단이 전무하다.

이에 사용자가 용역경비를 이용하여 조합활동을 방해하거나, 노동자들을 감시·협박·폭행함으로써 단결권을 침해하는 경우 부당노동행위임을 명시적으로 규정하여 제재할 수 있는 조치가 요구된다.

② 경비원을 통한 노동감시 및 부당노동행위에 대한 규제 조항 신설

사용자가 경비원을 직접 고용하거나 또는 경비업체를 통하여 간접 고용하는 경우에 관계없이 노동조합에 고용인원, 고용기간 및 업무 내용 등에 대한 사전 통지할 것을 의무로 규정할 수 있다. 만약 이를 위반하여 사전 통지 없이 경비원을 고용하는 경우 노동조합을 사용자의 의도대로 조정하거나 노동조합활동을 방해하는 것으로서 부당노동행위로 간주하는 조항의 신설을 검토할 수 있겠다.

예컨대, 노동조합및노동관계조정법 제81조 제6호에 다음과 같은 조항을 둘 수 있다.

사용자가 경비원을 고용하는 경우 노동조합에 고용기간, 고용인원, 업무 내용 등에 대하여 사전 통지 하여야 하며, 이를 위반한 경우 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 행위로 간주한다.

한편, 사용자가 직접 경비원을 고용하거나 경비업체를 통하여 간접 고용하는 경우 불문하고 파업기간 중에 경비원 추가 배치를 원칙적으로 금지한다. 다만 예외적으로 시설보

호를 위하여 긴급한 필요성이 있는 경우에 한하여 추가 배치할 수 있으나, 관할 고용노동 관서에 신고하는 등 의무를 부과한다. 즉 관할고용노동관서에 배치목적 및 기간, 인원, 경비용 장비 등 구체적인 용역경비 배치 및 고용계획에 대하여 사전 신고하고, 배치하는 경비원에 대한 인적사항을 통보하는 의무사항을 규정한다. 만약 사용자가 이를 불이행할 경우 노동조합의 파업활동을 방해하려는 부당노동행위로 간주하는 조항을 신설함으로써 쟁의행위와 관련하여 경비원을 이용한 조합활동 방해행위를 규제할 수 있다.

① 사용자는 쟁의행위 기간 중 경비원을 추가로 채용하거나 배치할 수 없다.

다만, 사용자는 사업장 시설보호를 위하여 긴급하고 필요한 경우에 한하여 경비원을 추가로 배치할 수 있고, 이 경우 해당 사업장의 주된 사무소의 소재지를 관할하는 지방고용노동관서의 장에게 경비원에 대한 추가 고용 목적과 인원, 배치장소, 배치기간, 사용장비 및 업무수행 방법을 미리 서면으로 신고하여야 한다.

이 경우 사용자는 쟁의행위 기간 중 배치되는 경비원의 인적 사항, 배치장소 및 기간, 사용장비 및 업무수행방법을 쟁의행위 중인 노동조합에 통보하여야 한다.

② 사용자가 쟁의행위 기간 중 경비원을 추가로 고용하면서 위 항에 규정된 의무를 위반한 경우 노동조합의 쟁의행위를 방해하는 부당노동행위로 간주한다.

③ 경비원을 이용한 촬영 및 채증행위에 대한 규제 조항 신설

사용자가 사업장에 CCTV 등 촬영장비를 설치하고, 경비원들이 조합활동을 촬영하거나 녹취한 다음 이를 증거로 징계 및 고소·고발을 하는 경우 조합활동을 이유로 한 불이익행위로서 부당노동행위로 간주하는 조항을 규정한다.

우선 사용자가 사업장에 CCTV 등 감시장비를 설치할 경우에는 미리 노동조합과 합의하여야 한다는 의무를 부과한다. 노동조합과 합의를 거친 다음 설치하는 경우에는 설치장소에 설치목적 및 기간 등을 게시하고, 관할고용노동관서에 감시장비의 종류 및 관리방

법 등을 기재한 계획서를 첨부하여 미리 신고하도록 한다.

사용자는 사업장 내 감시장비를 설치할 경우 감시장비의 종류, 설치장소와 관리방법 등을 기재한 감시장비설치계획서를 첨부하여 지방고용노동관서의 장에게 신고하여야 한다.

사업장에서 사용자 및 용역경비를 포함하여 사용자가 고용한 자가 노동자에 대한 동영상 및 사진 촬영을 하거나 녹취를 할 경우 원칙적으로 피촬영자로부터 사전 동의를 받도록 한다. 다만, 사업장의 질서유지를 위하여 긴급히 필요하고 중대 명백한 위험이 현존하는 경우에 한하여 예외로 한다. 또한 사전 동의 여부와 상관없이 사용자 또는 사용자가 고용한 자가 촬영한 동영상 및 사진, 녹취록 등을 노동조합 및 촬영된 노동자가 요청하는 경우 이를 열람하게 하여야 하고 그 사본을 제공하여야 한다.

- ① 사용자 또는 사용자가 고용한 자가 사업장에서 노동자에 대하여 영상 및 사진 촬영을 할 경우 당사자로부터 미리 동의를 받아야 한다. 다만, 사업장의 질서유지를 위하여 긴급히 필요하고 중대명백한 위험이 현존하는 경우에 한하여 예외로 한다.
- ② 사용자 또는 사용자가 고용한 자가 촬영한 영상, 기타 녹취록 등을 노동조합 및 촬영된 당사자가 요청하는 경우 이를 열람하게 하여야 하고, 그 사본을 즉시 제공하여야 한다.

만약 사용자가 이와 같은 당사자 동의 없이 촬영된 동영상 및 사진, 녹취록 등을 증거로 하여 징계 등 불이익행위를 할 경우 노동자의 정당한 조합활동을 방해하는 부당노동행위로 간주하는 조항을 둬으로써 용역경비와 사업장 내 감시장비를 이용한 사용자의 부당노동행위를 규제할 수 있다.

(다) 경비업법 개정 방안

① 경비업자의 의무 강화

경비업자는 사업장에 경비원을 배치할 경우 성명, 사진 및 주소 등 인적사항을 기록한 명부를 작성하고 배치된 경비원으로부터 피해를 입은 자가 명부를 요청하는 경우 이에 대한 열람 및 복사를 허용하여야 한다.

경비업자는 사업장에 경비원을 배치하여 경비업무를 수행하게 한 경우에는 배치된 경비원의 사진과 인적사항을 명부에 기록하여 주된 사무소에 비치하여야 하고, 경비업무로 인해 피해를 입은 자는 그 명부에 대한 정보공개청구나 열람·복사를 신청할 수 있다.

한편 사업장에 경비원을 배치할 경우 인권보호교육을 실시하고 시설관리권 내로 한정되는 경비업무의 범위를 구체적으로 교육하여 노동조합 및 노동자들이 정당한 조합활동을 방해하지 않도록 한다.

경비업자는 사업장에 경비원을 배치하는 경우 업무 범위 및 구체적인 방법, 인권보호조치에 관하여 미리 교육하여야 한다.

② 경비원의 폭력행위에 대한 사전 예방 및 처벌 강화

사업장에서 경비원들의 폭력행위를 방지하기 위하여 다음과 같은 의무 및 처벌조항을 두어야 한다.

첫째, 용역경비들의 폭력행위를 사전 예방하는 취지에서 경비원 결격 조항을 추가하고 경비업법을 위반하여 유죄판결 확정된 자에 대하여 일정기간동안 경비원으로 취업할

수 없도록 한다.

이 법을 위반하여 벌금형 이상의 형을 선고받고 그 집행이 종료되거나 면제된 날로부터 5년이 경과하지 아니한 자

둘째, 경비원에 대한 교육을 강화하여 경비원 교육을 이수하지 않은 경비원을 배치하지 못하도록 하며, 사업장에서 폭력사건이 발생한 경우 가해 경비원의 인적사항을 알 수 없다는 이유로 불기소처리되는 경우를 방지하기 위하여 명부에 기재되지 아니한 경비원을 배치할 수 없도록 한다.

경비업자는 이 법에 따른 경비원 교육을 이수하지 아니하였거나 경비원 명부에 없는 경비원을 사업장에 배치하여서는 아니된다.

셋째, 경비원이 사업장에서 문신을 노출하여 노동자들을 위협하는 사례가 있으므로, 경비원들이 일반인에게 혐오감 및 위협감을 주는 문신, 복장 등을 노출시키는 행위를 금지하여 타인에게 공포심이나 불안감을 주지 못하도록 하여야 한다.

경비원은 직무를 수행함에 있어 타인에게 위력을 과시하거나 물리력을 행사하는 등 경비업무의 범위를 벗어난 행위를 하여서는 아니되고, 사업장에서 사회통념상 혐오감을 주는 문신·복장·두발을 노출시켜 폭력단체조직원임을 암시 또는 과시함으로써 사람에게 공포감이나 불안감을 주어서는 아니된다.

넷째, 기본적으로 경비업자는 경비원들의 복장을 통일하도록 하고, 소속 및 직책을 표시한 명찰을 경비업무 중에는 반드시 착용하도록 한다.

경비업자는 경비원이 직무 수행 중에는 경비원임을 표시하는 복장 및 증표를 착용하게 하고, 소속회사를 표시한 이름표를 패용하도록 하여야 한다.

다섯째, 경비업자는 경비원이 휴대할 수 있는 장비의 종류, 수량 및 사용방법 등을 미리 관할 경찰관서에 신고하여야 하며, 신고한 장비를 임의로 개조하여 사용할 수 없도록 한다.

경비업자는 경비원이 휴대하는 장구의 종류를 신고하여야 하고 이에 필요한 사항은 행정안전부령으로 정한다.

누구든지 신고한 장비를 임의로 개조하거나 임의의 장비를 부착하여 통상의 용법과 달리 사용하여서는 아니된다.

여섯째, 경비업자는 소속 경비원들이 경비업무를 수행하면서 준수하여야 할 인권보호 지침을 정한 업무수칙을 정하고 이를 미리 교육하여야 한다.

경비업자는 경비원을 배치하기 전에 인권보호조항을 포함한 구체적인 업무수칙을 마련하여 미리 교육하여야 한다.

일곱째, 경비원이 경비업무를 수행하면서 임의로 위험한 물건을 휴대하거나 폭력을 행사하는 등 경비업무의 범위를 벗어난 행위를 한 경우 징역형이 가능하도록 처벌 규정을 강화한다.

경비원이 이 법에 규정되지 않은 흉기나 그 밖의 위험한 물건을 휴대하고 경비업무를 수행하는 중에 이 법을 위반하여 형법 제257조 제1항, 제258조제1항·제2항, 제259조 제1항, 제260조제1항, 제262조, 제268조, 제276조제1항, 제277조제1항, 제281조제1항, 제283조제1항, 제324조, 제350조 및 제366조의 죄를 범한 때에는 그죄에 정한 형의 2분의 1까지 가중처벌한다.

③ 시설주 및 사용자(도급인)의 의무

사용자가 경비업체를 이용하여 노동조합 및 노동자들의 조합 활동을 방해하거나 노동자에게 폭력을 행사하는 것을 차단하기 위하여 다음과 같이 시설주 및 사용자에 대한 의무 조항을 둔다.

첫째, 시설주가 경비업법을 회피하기 위하여 경비업법에서 정한 경비업자가 아닌 경비업체, 즉 무허가 경비업자에게 용역경비를 의뢰하는 행위를 금지하도록 한다.

누구든지 허가받지 아니한 경비업자에게 경비업무를 의뢰하여서는 아니된다.

둘째, 종래 경비원에 의한 피해가 발생하더라도 사용자의 개입에 대한 입증의 어려움 때문에 사용자가 면책되는 경우가 대부분이었다. 이에 도급인인 시설주 및 사용자로 하여금 도급받은 경비업체와 그 소속 경비원이 제3에게 가한 손해에 대해 원칙적으로 연대책임을 지도록 경비업법에 직접 규정한다.

경비업자에게 경비업무를 도급한 시설주는 도급받은 경비업자와 그 소속 경비원이 그 일에 관하여 제3자에게 가한 손해를 연대하여 배상할 책임이 있다.

(3) 경찰의 감독 책임 강화

다수 사업장에서 조합활동을 방해하고 노동자들에게 직접적으로 폭력을 행사하는 현장에서도 경찰을 비롯한 공권력이 사용자의 시설보호요청에만 대응할 뿐, 노동자들의 피해소에는 눈을 감는 것이 현실이었다.

따라서 사업장에서 경비원의 과도한 폭력을 방지하기 위하여 경비원이 사업장에서 물리력을 행사하여 타인의 생명 및 신체에 위해를 가하거나 그러한 위해를 가할 위험 있는 경우 경찰관이 즉시 개입하여 위해발생을 방지하고 물리력의 행사를 제지하도록 하는 의무규정을 경비업법 개정을 통하여 신설할 필요가 있다.

경찰관은 경비원이 사업장에서 직무를 수행하면서 경비업무수칙을 위반한 물리력 행사로 사람의 생명·신체에 위해를 가하거나 또는 그러한 위해를 가할 우려가 있는 경우에는 개입하여 위해발생을 방지하고 경비원의 직권남용행위를 제지하여야 한다.

5. 기타 법률적 검토사항

1) 직장폐쇄의 위법성

(1) 개괄

직장폐쇄라 함은 사용자가 노동조합의 쟁의행위에 대항하여 근로자측이 제공하는 노

무의 수령을 집단적으로 거부하겠다는 의사표시를 함으로써 근로계약상 반대급부인 임금을 지급하지 않고 사업장의 점유를 배제시키는 효과를 생기게 하여 노동자측에 경제적인 압력을 가하고 노동조합과의 교섭력의 균형을 도모하려는 행위를 말한다. 이처럼 직장폐쇄는 노동조합의 쟁의권 행사를 실질적으로 제한하지 않는 범위 안에서 형평의 원칙상 노동조합의 쟁의행위에 대항할 수 있는 수단일 뿐이다. 사용자는 기본적으로 취업규칙의 변경이나 인사권의 행사 등을 통하여 세력관계에서 우위에 서기 때문에 사용자 자신의 주장을 관철하기 위한 수단으로서의 직장폐쇄는 인정되지 않는다. 그럼에도 불구하고 근래에 노사분규 현장에서 나타나는 직장폐쇄는 노동조합을 분쇄하고 노동3권을 탄압하기 위한 용도로 관행적으로 사용되고 있다. 이하에서는 이러한 직장폐쇄가 적법한 것인지 검토하겠다.

(2) 직장폐쇄의 요건

노조법 제46조 (직장폐쇄의 요건)

- ① 사용자는 노동조합이 쟁의행위를 개시한 이후에만 직장폐쇄를 할 수 있다.
- ② 사용자는 제1항의 규정에 의한 직장폐쇄를 할 경우에는 미리 행정관청 및 노동위원회에 각각 신고하여야 한다.

직장폐쇄는 노동조합의 쟁의행위로 인하여 노사간의 균형이 깨어지고 사용자가 현저하게 불리한 압력을 받아 대항수단을 인정할 필요성이 있는 경우에 한하여 정당성이 인정된다. 직장폐쇄가 사용자의 정당한 쟁의행위로 평가받기 위해서는 노사간의 교섭태도, 경과, 근로자측의 쟁의행위에 대한 대항·방어수단으로서 상당성이 인정되어야 하는데 구체적으로 다음의 요건을 갖추어야 한다.

① 대항성

시기적으로 노동조합이 쟁의행위를 개시한 이후에만 직장폐쇄를 할 수 있다. 이를 직장폐쇄의 대항성 요건이라고 하는데, 직장폐쇄는 본질적으로 노동조합의 쟁의행위에 대항하는 수단이기 때문이다. 따라서 노동조합의 쟁의행위가 개시되지 않는 한 사용자는 교섭국면이 사용자에게 불리하거나 쟁의행위의 개시 가능성이 높더라도 직장폐쇄를 할 수 없다. 또한 대항성 요건은 직장폐쇄를 개시하는데 필요한 요건일 뿐만 아니라 직장폐쇄를 계속하기 위한 존속요건으로도 해석된다 따라서 노동조합이 쟁의행위를 개시한 이후에 직장폐쇄를 실시하였다가 그 후 쟁의행위가 종료되었다면 원칙적으로 그 시점에서는 더 이상 직장폐쇄를 계속하는 것은 허용되지 않는다고 보아야 한다.⁶⁾

② 방어성

직장폐쇄는 노동조합의 쟁의행위로 인하여 노사간의 교섭력의 균형이 깨지고 오히려 사용자측에게 현저히 불리한 압력이 가해지는 상황에서 회사를 보호하기 위하여 수동적·방어적 수단으로서 상당성이 인정되는 범위 안에서 부득이하게 개시되는 경우에 한하여 이를 할 수 있다고 보는 것이 통설 및 판례의 입장이다. 따라서 사용자가 노동조합에 대해 사용자의 주장을 관철할 목적으로 직장폐쇄를 하는 경우, 노동조합이 쟁의행위에 돌입하자마자 바로 직장폐쇄에 들어가는 경우, 사용자가 새로운 교대제나 변형근로시간제의 도입 주장을 관철하기 위하여 직장폐쇄를 한 경우⁷⁾, 자신의 교섭안을 주장하거나 노동조합의 주장에 대해 반대하기 위해 쟁의행위에 맞서 실시되는 경우⁸⁾, 노동조합이 시한부파업을 종료하고 회사에 대하여 직장복귀의사를 명백히 하면서 협상을 요청하였음에도 불구하고 파업기간에 비하여 지나치게 장기간(28일간) 직장폐쇄를 유지하면서 조합원과 비조합원을 분리하여 비조합원들의 근무만을 허용하고 직장폐쇄기간 동안 근로자의 단결권 자체

6) 사법연수원, 노동조합및노동관계조정법, 2007, 321면

7) 일본 최고재판소 1983. 6. 13.자 판결(사법연수원 324면 각주 인용)

8) 김유성, 노동법 II, 전정판, 287면

를 위협하기 위하여 직장폐쇄를 한 것으로 인정되는 경우,⁹⁾ 쟁의행위에 참가한 근로자들이 쟁의행위를 종료하고 조업을 재개하기 위하여 출근하려는 것을 저지하거나 사업장의 안전보호시설을 가동하지 않고 직장폐쇄를 계속하는 경우 등은 공격적 직장폐쇄로서 정당성이 부정된다.¹⁰⁾

“피고가 좀 더 시간을 가지고 대화를 통하여 노조와 임금협상을 시도하지 아니한 채 준법투쟁 3일만에 전격적으로 단행한 직장폐쇄는, 근로자측의 쟁의행위에 의해 노사간에 힘의 균형이 깨지고 오히려 사용자측에게 현저히 불리한 압력이 가해지는 상황에서 회사를 보호하기 위하여 수동적, 방어적인 수단으로서 부득이하게 개시된 것이라고 보기 어려우므로, 결국 피고의 직장폐쇄는 정당성을 결여하였다”(대법원 2000. 5. 26. 선고 98다 34331 판결).

③ 직장폐쇄의 범위

사업장의 일부만이 쟁의행위의 대상이 된 경우에는 그 일부를 대상으로 한 직장폐쇄는 가능하지만 그 범위를 넘은 전면적 직장폐쇄는 직장폐쇄의 대항성·방어성의 원칙에 반하므로 허용되지 않는다(다만, 사업장 일부에 대한 쟁의행위로 인하여 사업장 전체의 조업이 무의미하게 되는 등 특별한 사정이 있는 경우에는 예외적으로 전면적 직장폐쇄도 허용될 수 있다). 또한 직장폐쇄의 대상은 원칙적으로 쟁의행위를 실시하고 있는 노동조합의 조합원으로 한정되어야 한다(다만 부분파업이나 지명파업과 같이 일부 조합원만이 쟁의행위에 참가한 경우 사용자가 쟁의행위에 참가하지 아니한 조합원의 노무제공을 수령하더라도 그러한 노무제공이 실질적으로 무의미한 경우가 있을 수 있으므로 사용자는 쟁의행위에 참가하지 않는 조합원을 대상으로 직장폐쇄를 할 수 있다)¹¹⁾.

9) 대전지방법원 1995. 2. 9. 선고 93가합566 판결

10) 사법연수원, 노동조합및노동관계조정법, 2007, 325면.

11) 민주사회를 위한 변호사모임 노동위원회, 변호사가 풀어주는 노동법Ⅱ, 개정3판, 268~269면

(3) 직장폐쇄의 위법성

앞서 살펴본 바와 같이, 발레오만도와 KEC, 유성기업의 직장폐쇄에는 몇 가지 공통점이 있다. 첫째, 직장폐쇄가 노동조합의 쟁의 행위에 대항하기 위한 수단보다는 보다 적극적인 의미에서 노동조합을 무력화하기 위한 수단으로 이용되었다는 것이다. 정상적인 노사관계에서라면 노사가 단체교섭에 성실히 응하고 그럼에도 불구하고 합의에 도달하지 못했을 때 노동조합이 쟁의행위를 하며 사측은 이에 대한 방어 수단으로 직장폐쇄를 할 것이다. 그러나 발레오만도와 KEC, 유성기업의 경우 이 과정이 역순으로 진행된다. 노동조합을 무력화하기 위해 사측이 직장폐쇄를 이용하는데, 직장폐쇄를 하기 위해서는 노동조합의 쟁의행위가 필요하기 때문에 사측은 노동조합의 쟁의행위를 유발하기 위해 의도적으로 불성실하게 단체교섭에 응하거나, 아예 응하지 않는 것이다. 둘째, 주도권을 쥐기 위해서 노동조합이 쟁의행위를 하기도 전에 회사는 관리라는 명목으로 미리 공장점거를 시도했다. 발레오만도의 경우 노동조합이 쟁의행위를 하기도 전에 회사는 2010. 2. 4. 미리 경비실에 용역회사 직원을 투입하였다. 그리고 이에 대한 문제제기 차원에서 노동조합이 잔업거부를 하자 2. 16. 새벽에 직장폐쇄가 단행되었으며, 사전에 신고 되어야 할 직장폐쇄는 당일 오전 6시에 신고 되었다. KEC의 경우 공장 점거를 위해 6. 30. 새벽 1시에 용역을 투입하여 기숙사에서 노동자들을 끌어내고, 새벽 3시에 직장폐쇄를 단행하였다. 유성기업의 경우 노동조합은 2011. 5. 18. 13:30분경부터 약 2시간가량 부분파업을 진행한 후 업무에 복귀하였고 당일 야간조에 대해서는 파업지침을 내리지 않았다. 그럼에도 불구하고 회사는 2시간가량의 부분파업이 종료되고 조합원들이 업무에 복귀한 후인 당일 17시경 직장폐쇄를 하였다. 셋째, 노동조합이 쟁의행위를 끝낸 후에도 직장폐쇄가 유지되었다. KEC의 경우 노조가 몇 번의 파업철회 선언을 했음에도 직장폐쇄는 1년 가까이 지속되었고, 노동부의 지속적인 권고에 의해서 2011. 6. 13.에야 철회되었다. 발레오만도 역시 99일간 직장폐쇄가 유지되다가 법원의 직장폐쇄 효력정지 처분이 나고도 6일이 지나서야 직장폐쇄가 철회되었다. 유성기업 또한 마찬가지다. 넷째, 무엇보다 중요한 사항으로서, 직장폐쇄와 용역의 도입이 병행되었다. 직장폐쇄를 한다고 해서 용역의 도입이 필요한 것은 아니다. 직장폐쇄는 노무의 수령을 거부하는 소극적인 의미를 가진 것이지 공장

을 점거하는 적극적인 의미를 가진 것이 아니기 때문이다. 그럼에도 불구하고 이들 기업은 직장폐쇄와 병행하여 용역을 도입하였고, 그 수는 엄청났다. 이처럼 이들 회사의 직장폐쇄는 직장폐쇄가 갖추어야 할 방어성, 대항성의 요건을 결여하였다. 따라서 이들 회사의 직장폐쇄는 공격적 직장폐쇄로서 위법하다 할 것이다.

2) 직장폐쇄 시 대체인력 투입의 위법성

(1) 개괄

쟁의행위기간 중 사용자가 노동자를 채용 또는 대체하여 쟁의행위로 중단된 업무를 수행하도록 한다면 쟁의행위는 사실상 무의미하게 된다. 이처럼 노동자의 단체행동권이 무력화되는 것을 방지하기 위하여 노조법은 쟁의행위로 중단된 업무의 수행을 위하여 당해 사업과 관계없는 자의 채용 또는 대체근로를 금지하고 사용자가 이를 위반하면 1년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처하도록 하고 있다. 같은 맥락에서 파견사업주는 쟁의행위 중인 사업장에 그 쟁의행위로 중단된 업무의 수행을 위하여 노동자를 파견하여서는 아니된다. 이 역시 근로파견이 허용되면 당해 사업에 관계없는 자를 대체근로시키는 것과 다를 바 없기 때문이다.

노조법 제43조 (사용자의 채용제한)

- ① 사용자는 쟁의행위 기간 중 그 쟁의행위로 중단된 업무의 수행을 위하여 당해 사업과 관계없는 자를 채용 또는 대체할 수 없다.
- ② 사용자는 쟁의행위 기간 중 그 쟁의행위로 중단된 업무를 도급 또는 하도급 줄 수 없다.
- ③ 제1항 및 제2항의 규정은 필수공익사업의 사용자가 쟁의행위 기간 중에 한하여 당해 사업과 관계없는 자를 채용 또는 대체하거나 그 업무를 도급 또는 하도급 주는 경우에는 적용하지 아니한다.

④ 제3항의 경우 사용자는 당해 사업 또는 사업장 파업참가자의 100분의 50을 초과하지 않는 범위 안에서 채용 또는 대체하거나 도급 또는 하도급 줄 수 있다. 이 경우 파업참가자 수의 산정 방법 등은 대통령령으로 정한다.

파견근로자보호 등에 관한 법률 제16조 (근로자파견의 제한)

① 파견사업주는 쟁의행위중인 사업장에 그 쟁의행위로 중단된 업무의 수행을 위하여 근로자를 파견하여서는 아니된다.

그럼에도 불구하고 노동조합의 쟁의행위 현장에서 사용자가 대체인력을 투입하여 쟁의행위로 중단된 업무를 수행하는 사례가 많이 발생하고 있다. 특히 발레오만도는 3개월 이상 직장폐쇄를 단행하면서 대체인력을 투입하여 업무에 차질이 생기지 않도록 하였다. 이러한 대체인력 투입이 적법한 것인지 검토가 필요하다.

(2) 대체인력 투입의 제한

사용자는 「쟁의행위 기간 중」 그 「쟁의행위로 중단된 업무의 수행을 위하여」 「당해 사업과 관계없는 자」를 「채용 또는 대체」할 수 없다. 여기에서 「당해 사업과 관계없는 자」는 당해 사용자가 일체로서 경영하는 사업체에 종사하는 자를 제외한 자를 의미한다. 재벌그룹과 같이 여러 개의 계열회사를 두고 있는 대기업의 경우에는 그룹산하의 회사 하나하나가 하나의 사업에 해당한다. 따라서 다른 계열회사에 속한 노동자나 사용자는 당해 사업과 관계없는 자라고 할 것이다. 「채용」이라 함은 노동자를 새로 고용하는 것으로서 그 고용형태나 기간은 불문하므로 파업 등 쟁의행위에 참가한 조합원의 업무를 수행하기 위하여 아르바이트 학생 등 임시직 근로자를 동원하는 것도 이에 해당한다. 「대체」라 함은 사용자와 근로관계를 맺고 있는 기존의 근로자로 하여금 파업 등 쟁의행위에 참가한 조합원의 업무를 대신 수행하게 하는 것을 말한다.

“이 사건 파업기간 중 국민연금각출료 고지서 발송업무가 파업에 참가하지 아니한 노조원이나

비노조원에 의하여 수행되고, 서울중부출장소에서는 그 작업에 아르바이트 학생까지 동원하여 돕게 하였음은 사실로 보이는데, 노동쟁의조정법 제15조에 의하면 사용자는 쟁의기간 중 쟁의에 관계없는 자를 채용 또는 대체할 수 없다고 되어 있어 피고공단이 쟁의에 관계없는 자를 채용 또는 대체하여 고지서 발송작업을 하게 하거나 도와주도록 한 부분은 정당한 쟁의대항행위라고 할 수는 없을 것이다.” (대법원 1992. 7. 14. 선고 91다43800 판결)

이러한 채용 또는 대체가 「쟁의행위 기간 중」에 행하여지는 것이 금지되는 것은 물론이나 사용자가 노동조합이 쟁의행위에 들어가기 전에 노동자를 새로 채용하였다 하더라도 쟁의행위 기간 중 쟁의행위에 참가한 노동자들의 업무를 수행하게 하기 위하여 그 채용이 이루어졌고 그 채용한 노동자들로 하여금 쟁의행위기간 중 쟁의행위에 참가한 노동자들의 업무를 수행하게 하는 것도 마찬가지로 금지된다.¹²⁾

“구 노동쟁의조정법(1996. 12. 31. 법률 제5244호 노동조합및노동관계조정법 부칙 제3조에 의하여 폐지) 제15조는 노동조합의 쟁의행위권을 보장하기 위한 규정으로서 사용자가 노동조합의 쟁의행위기간 중 당해 사업 내의 비노동조합원이나 쟁의행위에 참가하지 아니한 노동조합원 등 기존의 근로자를 제외한 자를 새로 채용 또는 대체할 수 없다는 것으로 풀이되는바, 사용자가 노동조합이 쟁의행위에 들어가기 전에 근로자를 새로 채용하였다 하더라도 쟁의행위기간 중 쟁의행위에 참가한 근로자들의 업무를 수행케 하기 위하여 그 채용이 이루어졌고 그 채용한 근로자들로 하여금 쟁의행위기간 중 쟁의행위에 참가한 근로자들의 업무를 수행케 하였다면 위 조항 위반죄를 구성하게 된다.” (대법원 2000. 11. 28. 선고 99도317 판결)

한편 신규채용 또는 대체근로가 금지되는 것은 「쟁의행위로 중단된 업무를 수행하기 위한」 것에 한정되므로 그 이외의 이유로 근로자를 신규 채용하는 것, 즉 사업의 확장으로 근로자를 신규채용하거나 자연감소 인원을 보충하기 위한 채용은 허용된다. 또한 당해 사업이 필수공익사업인 경우 사용자는 당해 사업 또는 사업장 파업참가자의 100분의 50을 초과하지 않는 범위 안에서 채용 또는 대체하거나 도급 또는 하도급 줄 수 있다.

12) 사법연수원, 노동조합및노동관계조정법, 2007, 316면

(3) 직장폐쇄 시 대체인력 투입의 위법성

KEC, 발레오만도, 유성기업은 직장폐쇄를 한 후에도 대체인력을 투입하여 생산성에 차질이 발생하지 않도록 하였다. 이들 회사가 대체인력을 투입했다는 것은 직장폐쇄의 기간에서도 알 수 있다. KEC의 경우 직장폐쇄는 1년 가까이 지속되었고, 발레오만도 역시 100일 이상 직장폐쇄가 유지되었다. 유성기업도 그러하다. 직장폐쇄는 노동조합의 쟁의행위에 대항하는 의미도 있지만 회사에도 공급 차질이라는 치명적인 결과를 가져오는 것이다. 따라서 회사의 유지를 위해서라도 직장폐쇄는 단기간에 끝나기 마련이다. 그럼에도 불구하고 이들 회사가 장기간 직장폐쇄를 했다는 것은 직장폐쇄에도 불구하고 생산에 차질이 없었다는 것을 뜻하며 이는 대체인력의 투입이 있어야만 가능한 일이다. 즉 대체인력이 투입되어 쟁의행위로 중단된 업무를 수행하였기 때문에 회사는 직장폐쇄에도 불구하고 생산성에 차질을 빚지 않고 공장을 가동할 수 있었던 것이다. 그리고 그러한 대체인력은 용역업체를 통해서 확보할 수 있었다. 용역업체들은 공장을 점거할 인력뿐만 아니라 쟁의행위로 중단된 업무를 대신 수행할 인력까지 확보하여 공급하는 역할을 하는 것이다. 이처럼 이들 회사의 대체인력 투입은 쟁의행위 기간 중 쟁의행위로 중단된 업무를 수행하기 위하여 이 사업과 관련이 없는 자로 대체한 것이므로 위법하다 할 것이다.

3) 현장 복귀 노동자들에 대한 인권 침해 행위의 위법성

(1) 개괄

노동3권은 사용자에 비하여 경제적으로 약한 지위에 있는 노동자로 하여금 사용자와 대등한 지위를 갖추도록 하기 위하여 인정하고 있는 헌법상 권리다. 노동3권이 헌법상 권리라는 것은 사용자에 의한 노동3권 침해 행위에 대하여 국가가 적극적으로 개입하여 노동3권이 침해되지 않도록 조치해야 한다는 것을 뜻한다. 그렇기 때문에 노조법은 사용자의 노동3권 침해 행위를 부당노동행위로 간주하고 사용자의 부당노동행위에 대해서는 형사처벌을 가하는 한편 사법적 구제절차와 별도로 노동위원회를 통한 특별한 행정적 구제

절차까지 마련하고 있다. 그러나 근래 들어 노동3권을 유린하는 반인권적인 작태가 노동 현장 곳곳에 일어나고 있다. 특히 파업에 참가한 노동자들에 대하여 사용자가 취하는 수법들은 상상을 초월할 정도로 악랄하다. 사용자는 파업에 참가한 후 복귀한 노동자들을 귀가시키지 아니하고 보름 이상 공장 복도에서 취침하도록 하면서 파업 중인 노동자들과 격리시킨다. 또한 바로 업무에 복귀시키는 것이 아니라 징계성 교육을 받도록 한다. 예를 들면 발레오만도는 복귀한 파업 참가 노동자들에게 직원을 1대1로 배치한 다음 출퇴근을 못하게 막고 회사 내에서 숙식을 해결하게 하였다. 그러면서 ‘배려 씨크릿’, ‘다큐3일’ 등의 프로그램 시청 등 독서 교육과 시청각 교육을 실시하여 의식 변화를 요구했다.

(2) 부당노동행위의 의미

노조법 제81조 (부당노동행위)

사용자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위(이하 "부당노동행위"라 한다)를 할 수 없다.

1. 근로자가 노동조합에 가입 또는 가입하려고 하였거나 노동조합을 조직하려고 하였거나 기타 노동조합의 업무를 위한 정당한 행위를 한 것을 이유로 그 근로자를 해고하거나 그 근로자에게 불이익을 주는 행위
5. 근로자가 정당한 단체행위에 참가한 것을 이유로 하거나 또는 노동위원회에 대하여 사용자가 이 조의 규정에 위반한 것을 신고하거나 그에 관한 증언을 하거나 기타 행정관청에 증거를 제출한 것을 이유로 그 근로자를 해고하거나 그 근로자에게 불이익을 주는 행위

노동자가 「정당한 단체행위」에 참가한 것을 이유로 불이익을 주는 행위는 부당노동행위로서 금지된다. 「정당한 단체행위」의 의미에 관하여 법원은 노조법에 규정된 절차를 위반한 쟁의행위의 경우 일반적으로 정당성을 결여한 것으로 보고 있으나, 쟁의행위의 경우 그에 관한 절차상의 규정은 단속규정에 지나지 않으므로 그 절차상의 위법이 곧 쟁의행위

의 정당성 상실로 이어지는 것은 아니다.

「불이익을 주는 행위」에는 일정한 형식이 없다. 노동자에게 직접 불이익을 주는 적극적인 경우뿐만 아니라 다른 근로자에게는 부여하는 이익을 주지 않는 소극적인 경우도 여기에 포함된다. 또한 근로관계의 지위에 관한 불이익이나 경제적인 대우에 관한 불이익뿐만 아니라 정신상의 불이익이나 생활상의 불이익 또는 조합활동상의 불이익도 여기에 포함된다.¹³⁾

“불이익을 주는 행위란 해고 이외에 그 근로자에게 휴직·전직·배치전환·감봉 등 법률적·경제적으로 불이익한 대우를 하는 것을 의미하는 것” (대법원 2004. 8.30. 선고 2004도3891 판결)

“사용자측이 파업 전까지는 근로자들이 회사의 컴퓨터를 이용하여 산업별 노동조합의 홈페이지에 접속하는 것을 아무런 제한 없이 허용하여 오다가 파업 이후 사무실 등의 업무용 컴퓨터뿐만 아니라 노동조합 사무실의 컴퓨터와 일부 사택에 설치된 컴퓨터를 이용하여 위 홈페이지에 접속하는 것을 일괄 차단한 것은 비록 파업이 종료된 후에도 참가인 산업별 조합의 홈페이지에 사용자 및 그 경영진들의 명예를 훼손하는 내용의 글이 계속 게시되는 등의 사정이 있었다고 하더라도 노동조합 운영에 대한 간섭 또는 방해행위로서 지배·개입에 해당한다.” (서울행정법원 2004. 7.22. 선고 2003구합32923 판결)

정신상 또는 생활상의 불이익과 관련하여 사용자의 처분이 근로자에게 경제적인 불이익은 없더라도 정신적인 피해를 주거나 생활상의 곤란을 초래하는 경우 불이익취급으로 인정된다. 가령 기존의 업무에 비교하여 부적당하거나 불쾌한 업무로 전근이나 배치전환을 한 경우, 장기간 현장근로만 하여 온 근로자를 본부의 사무직으로 발령하는 것처럼 업무능력을 무시하고 전근시키는 경우, 일거리를 주지 않으면서 책상까지 치워버리는 경우, 부부 중 한 명을 먼 지역으로 전근시키는 경우가 여기에 해당한다.¹⁴⁾

13) 민주사회를 위한 변호사모임 노동위원회, 변호사가 풀어주는 노동법Ⅱ, 개정3판, 324면

14) 민주사회를 위한 변호사모임 노동위원회, 변호사가 풀어주는 노동법Ⅱ, 개정3판, 326면

(3) 부당노동행위의 성립

문제가 된 사업장에서 이루어진 쟁의행위는 모두 정당한 것이었다. KEC지회의 경우, 2010. 5. 27. 2010년 임단협 승리를 위한 쟁의행위 찬반투표를 진행하였으며 재적대비 71.89%¹⁵⁾의 비율로 쟁의행위가 가결되었다. 이에 KEC지회는 2010. 6. 9. 1차 경고파업을 시작으로 쟁의행위에 돌입하였다. KEC지회는 전체 조합원 714명 중 약 600여명이 여성조합원으로 이루어진 지회로 이번 쟁의행위를 진행함에 있어서도 소극적이고 평화적인 방법으로 쟁의행위를 했다. 유성기업의 경우도 2011. 5. 17. ~ 18. 지회에서는 양일에 걸쳐 쟁의행위찬반투표를 실시하였고 78.2% 찬성으로 파업이 가결되어 쟁의행위를 실시하였다. 발레오만도도 2010. 2. 5. 쟁의행위 찬반투표를 거쳐 적법하게 쟁의행위를 시작하였다. 이처럼 노동자들은 정당한 쟁의행위에 참가했음에도 불구하고 사용자는 쟁의행위에 참가한 노동자들에 대해서 출퇴근을 거부하고 의식 교육을 실시했다. 출퇴근 거부와 의식 교육은 단체협약은 물론 취업규칙 어디에도 근거가 없는 불이익조치다. 이는 명백한 부당노동행위다.

15) 투표인원대비 83.18%

자본의 사적 폭력 근절을 위한 사회적 가이드라인

1. 사회적 가이드라인을 제출하며

자본은 노동자 투쟁에 대하여 방어적 수준을 넘어선 공격적 태도를 취하고 있으며, 이는 용역 경비의 투입을 통하여 실현되고 있다. 수백 명에 이르는 용역의 투입, 현장에서 발생하는 용역경비의 폭력행위, 불법적인 용역경비 배치는 노동자들의 투쟁을 파괴하고 권리를 박탈한다. 다만 현상하는 폭력의 문제만이 아니다. 그 폭력의 정도 역시 심각하지만, 더 근본적인 문제는 노동자의 권리를 억압하고자 하는 의도 하에서 이루어지는 자본의 폭력을 노동자 투쟁에 대한 정당한 대응 수단으로 인정하는 사회와 공권력, 그리고 이를 제도로 규제하지 못하는 법제도에 있다. 이에 대한 근본적 대책이 세워지지 않는다면 자본의 사적폭력의 가능성은 지속적으로 존재하여, 노동자들의 권리를 억압하고 짓밟는 가장 효율적인 수단이 되고 말 것이다.

아래에서 제출하는 기본 원칙과 가이드라인은 노동자의 권리를 현장에서 지켜내기 위해 기본적으로 확립되어야 할 내용이다. 자본의 사적 폭력에 의해 노동자의 권리가 침탈되는 것을 막고자 함이며, 자본의 폭력 행위가 법제도의 허술한 틈을 타고 노동 현장을 자본의 전횡 하에 두고자 하는 것을 막아 노동현장이 노동자의 권리가 실현되는 공간으로 만들어 가기 위한 것이다.

2. 자본의 사적 폭력 근절을 위한 기본 원칙

1) 자본의 사적 폭력 금지 원칙의 확립

자본의 노동자에 대한 폭력은 어떤 이유로도 행해져서는 안 된다. 이 원칙이 무너지면 경우 노동자의 권리 실현은 자본이 막대한 비용을 들여 사들이는 폭력에 의해 가로막힐 수밖에 없게 된다. 그러나 자본의 용역경비 투입에 대한 현실의 조치는 용역경비 몇 명을 처벌하거나, 업체에 대한 처벌에 그치고 있으며, 그 처벌의 정도 역시 매우 미약하다. 사실상 자본이 노동자의 투쟁을 파괴하기 위한 목적으로 휘두르는 폭력임에도 자본은 이를 하위 관리자나 경비업체에 책임을 돌리고 있으며, 현장에서 발생하는 폭력을 개인의 폭력 행위의 문제로 좁히면서, 그 책임을 회피하고 있다.

노동현장에서 벌어지는 폭력의 실체는 노동자의 정당한 조합 활동 및 투쟁을 파괴하기 위한 목적으로 휘두르는 자본의 폭력이다. 따라서 용역경비의 폭력을 자본의 폭력으로 규정하고 사용자의 행위로 처벌하는 것이 필요하다.

2) 노동현장은 사용자 소유가 아닌 노동자 권리 실현의 공간

노동현장은 사용자의 권력이 일방적으로 통용되는 공간이어서는 안 된다. 그러나 사용자의 소유권에 기인한 적극적인 대항권의 인정은 노동자의 일터를 사용자의 권력 하에 놓는다. 직장폐쇄는 노동자 투쟁으로 인한 피해를 최소화하기 위해 방어적인 수단으로 행해져야 함에도 자본은 공장을 자신의 권력 하에 놓기 위해 공격적 직장폐쇄를 단행한다. 그리고 직장폐쇄를 행하는 과정에서 용역경비를 대거 투입하여 노동자들을 폭력적으로 현장에서 몰아낸다. 노동조합이 밀려난 현장에서는 자본의 폭력이 어떤 제어장치도 없이 작동되며, 그로 인해 공장은 거대한 인권의 사각지대로 전락한다.

노동현장은 사용자의 이윤이 실현되는 공간이기도 하지만, 노동자의 일터이며, 그 일터에서 노동자는 건강한 삶과 노동을 구현하기 위한 권리를 가진다. 노동현장에서 노동자

가 주체로 인정되고, 공장이라는 공간에 대하여 자본과 동등한 권리가 인정되어야 노동권 실현의 토대가 튼튼히 놓일 수 있다.

3) 대등한 노사관계의 회복을 통한 노조 활동의 실질적 보장

노동관계법은 노동자와 사용자는 대등한 관계라고 규정하고 있다. 그러나 이를 현실화하는 것은 개별 노동자로서가 아닌 노동조합으로의 단결을 통해 가능하다. 노동조합 활동이 실질적으로 보장되어야 노동현장을 노동자들의 권리가 보장되는 일터로 만드는 것이 가능하다. 그러나 자본은 용역경비를 동원하여 노사 간 힘의 축을 폭력적으로 끌어당기며, 이는 노조의 파괴로 까지 이어진다. 노사관계에 활용되는 용역경비는 노동자 투쟁에 대한 직접적 폭력 행사뿐만 아니라 노조활동에 대한 방해와 노동자에 대한 감시 등의 형태로 확대되고 있다.

이를 막고, 노동자의 단결할 권리를 실질적으로 보장하기 위해서는 용역경비가 노동관계에 개입하는 것 자체를 금지하여야 하며, 자본 역시 노동관계에서 물리적 힘의 우위를 확보하기 위해 용역의 폭력을 동원해서는 안 된다.

4) 노동자 권리에 대한 사회적 인식 확대가 문제 해결의 시작

헌법이 노동3권을 보장한다고 하지만 현실에서는 사용자가 휘두르는 사적 폭력에 의해 파괴되고 있다. 그리고 자본은 노동자의 단결권 자체를 부정하며 노조파괴를 위해 폭력을 휘두른다. 그러나 노동자들이 용역경비의 폭력에 의해 다치고 공장에서 쫓겨나도 사회의 시선은 냉정하다. 이는 권리에 대한 인식 자체의 부재에 기인한다. 노동자의 투쟁의 정당성은 지극히 열악한 노동자들에 대한 동정적 시각에 기인하여서만 인정되는 것이 현실이다. 이를 넘어 노동자를 권리를 가진 주체로 인식하고, 권리 쟁취를 위한 투쟁이 사회적으로 당연한 것으로 인식되어야 용역폭력의 문제 또한 제대로 조명될 수 있다. 그렇지 않다면 우리 사회는 노동자에게 행해지는 폭력을 용인하고, 이를 불러일으킨 노동자 투쟁의 과격함에 칼날을 들이대게 될 것이다.

또한 노동자 권리에 대한 사회적 인식의 확대가 절실하다. 노동자의 권리 쟁취를 위한 투쟁이 당연한 권리로 인정되는 것이 문제 해결의 시작이며, 그 속에서 자본의 대항 행위가 방어적 수준에서 통제되어야 한다.

5) 노동부, 경찰, 법원 등 공권력의 사용자 편향적 태도의 문제

자본의 사적 폭력이 행해지는 과정은 공권력의 비호 하에 이루어지고 있다. 노동 현장에 공권력 투입은 있어서는 안 될 일이나, 사용자의 시설보호 요청 등에 의해 쉽게 투입되고 있다. 노동현장에 투입된 공권력은 노동자들을 지속적으로 감시하며, 사전 신고 조차 되지 않은 용역경비의 배치와 그들이 행한 무자비한 폭력을 눈감고 방조해 왔다. 노동조합의 파업을 불법이라 단정하기에 급급했으며, 노동자들의 투쟁이 불법이기에 자본의 직장폐쇄와 이후 이어진 용역의 투입 및 경찰력의 배치 등 일련의 과정은 모두 정당한 대항행위로 인정했다. 또한 법원은 용역의 투입에 대한 사용자 책임에 눈을 감고 용역경비와 노동자 간의 단순한 폭력행위로 간주하고 있다.¹⁶⁾ 이렇게 자본의 입장에 선 공권력은 사용자의 방어를 넘어선 불법적인 공격 행위에 정당함을 부여하였고, 그에 의해 수많은 노동자들이 중경상을 입었고, 노동자들의 투쟁이 파괴되었으며, 노동조합 자체가 깨어져 나가고 있다.

이러한 공권력의 태도는 노동자 권리와 투쟁에 대한 사회적 인식과도 상통하는 것인데, 노동자 권리에 대한 부정적 시각은 때로는 공권력에 의해 조장되고 확산되기도 한다. 노동권의 실질적 보장을 위한 조치와 함께 노동쟁의 발생 시 공권력의 투입에 대한 엄격한 규제가 필요하다.

16) 금속노조가 콜트악기에 대하여 단체교섭 거부 및 용역경비 폭력에 의한 재물손괴에 대하여 손해배상을 청구한 사건에서 법원은 행위자인 사측 관리자와 용역경비의 손해배상책임을 인정하였으나, 대표이사에 대하여는 책임을 인정하지 않았다. 서울중앙지법 2011.10.21. 선고 2010가단 174581 손해배상(기)

3. 사회적 가이드라인

1) 가이드라인 1장 - 사용자의 의무 및 책임 강화

(1) 노동쟁의 시 용역경비 투입금지

→ 노동자에 대한 모든 폭력은 금지되어야 한다.

노동관계는 노동3권에 대한 보장과 노사 간 자율적 관계 형성이 기본이며, 이에 법적 도적인 조치가 필요이상으로 개입될 경우 노사관계는 오히려 그 균형을 잃을 수 있다. 노동자들의 집단적 투쟁에 대한 민형사 면책 역시 이의 보장을 위해 형사적 죄를 묻지 않고, 사용자의 소유권에 기인한 권리를 일부 배제하는 것이다.

그러나 노동현장에 대한 사용자의 용역경비 투입은 시설관리권에 근거하여 마구잡이로 용인되고 있으며, 결과적으로 노사관계의 힘의 균형을 동원된 폭력으로 파괴한다. 특히 이 폭력은 자본이 막대한 자금력을 동원하여 사들인 사적폭력이다. 이에 대한 규제가 없는 상태에서 용역경비의 투입은 노동자 및 노동조합을 무력화하는 가장 편리한 수단이 되고 있다.

노사관계의 안정화를 위해서는 노사 간 존중과 대등한 주체로서의 인정, 그리고 그 속에서 자율적인 관계 형성이 보장되어야 한다. 단체행동권을 포함하여 헌법이 보호하는 노동기본권의 중요성을 확인하고 노동탄압의 수단으로 사적 폭력을 사용하려는 자본의 욕구를 차단하여야 한다.

(2) 용역경비의 불법행위에 대한 사용자의 책임 명확화

→ 경비원의 탈법·불법행위에 대하여 “사용자에게” 책임을 물어야 한다.

사용자가 경비원을 고용하여 불법행위를 지시하고 조합활동을 방해하여도 형사사건에서 공범으로 인정되지 않는 한 처벌되지 않는다. 그리고 경비원의 개별적인 폭력행위에 대한 공모사실은 입증하기 어려울 뿐만 아니라 경비원이나 사용자의 대리인으로 행동하는 자들의 양심선언이 없는 한 은폐되기 마련이다.

그러나 노동현장에 투입되는 용역경비의 행위는 개개인의 행위로 다루어지고 있으나, 사실상 사용자에게 의해 이루어지고 있는 노동자 폭력으로 보아야 한다. 경비원들의 노조활동 감시 및 불법행위를 통해 이익을 보는 당사자는 사용자이기 때문에 사용자에게 실질적인 책임을 지우는 장치가 필요하다는 것이다.

또한 노동쟁의시 용역경비가 투입되는 목적은 분명히 노동조합의 파업권을 제한하고자 하는 데 있다. 쟁의에 대한 법적인 대응보다 손쉬운 것이 용역경비 투입을 통해 노동조합을 몰아내는 것이기에 사용자는 법적인 대응 외에도 용역경비 투입을 통해 노동조합을 무력화시킨다. 이는 분명히 노동조합의 권리 제한, 나아가 노조의 파괴를 위해 사적인 폭력을 동원하는 것으로 용역경비 투입 자체가 금지되어야 하고, 이에서 파생되는 문제들은 개별 경비원의 행위라 하더라도 사용자의 행위로 추정되어야 한다.

경비원이 불법행위를 하여 노동자 등 제3자에게 신체·재산상 손해 또는 정신적 손해를 입힌 경우 경비업자 및 경비원을 고용한 시설주, 즉 사용자는 사실상의 행위자와 마찬가지로 처벌되어야 하며, 불법행위자인 경비원과 연대하여 그 손해를 배상할 책임이 있다는 점을 경비업법에 명확히 규정하여야 한다.

(3) 노동자에 대한 폭력방지 및 사용자의 노동자 보호 의무

→ 사용자는 용역폭력으로부터 노동자를 보호할 의무가 있다.

헌법상 근로의 권리는 일할 환경에 관한 권리를 내포하고 있으며 노동자는 사용자에게 대하여 건강한 작업환경을 요구할 수 있다. 사용자는 노동자가 노동현장에서 생명, 신체, 건강을 해치는 일이 없도록 인적·물적 환경을 정비하고 필요한 조치를 강구할 의무가 있다. 사용자가 경비원의 불법과 폭력행위를 직접 지시한 바 없다고 하여 보호 의무를 이행

한 것이 아니다. 사용자는 사업장에서 발생하는 모든 폭력행위로부터 노동자의 생명, 신체를 보호하여야 한다. 용역폭력으로부터 노동자들을 적극적으로 보호하는 것이 사용자의 의무이다.

그럼에도 여러 투쟁사업장에서 사용자들은 용역폭력을 직접 교사하거나 방조 및 묵인함으로써 노동자 보호 의무를 중대하게 위반하고 있다.

사용자는 스스로 용역폭력을 포기하고 용역 및 경비원들의 일탈행위를 통제함으로써 노동자들을 적극적으로 보호하여야 한다.

2) 가이드라인 2장 - 노조활동 방해에 대한 배제 및 처벌

(4) 경비원의 노조활동 방해 및 노사관계 개입금지

→ 모든 경비원에 대하여 노사관계 개입행위는 금지되어야 한다.

사업장에 투입되는 경비원인 경우에도 그 목적은 사용자의 '시설보호'에 있다. 시설보호 목적으로 고용된 경비원이 근로자 감시 및 노동탄압에 동원되는 것은 현행 경비업법에도 벗어난 행위이다. 경비원은 사업장 및 노동현장에 투입될 경우에도 오로지 시설보호에 필요한 최소한의 범위에서만 행동하여야 하고 사용자의 시설관리권의 범위를 일탈할 수 없다.

그런데 현실에서는 사용자가 경비원을 노동현장에 투입하여 일상적인 노동조합 활동을 감시·통제하는 노무관리수단으로 활용하고 쟁의행위에 대비하여 사적 경찰로 이용하고 있다.

사용자에 대하여 아무런 책임도 묻지 않는 제도적 한계와 공권력의 사용자 친화적 행동은 이러한 경비원의 노사관계 개입행위를 방조하는 것이다.

경비원의 업무 범위를 명확히 규정하고, 이러한 업무범위를 벗어나는 경우 개별적 책임을 강화하여야 하며 경비원을 고용한 사용자에 대하여도 연대책임을 부과하여야 한다. 사용자가 직접 고용하는지, 경비 업체를 통하여 고용하는지 무관하게 모든 경비원의 노사

관계 개입행위는 금지되어야 한다.

(5) 노동자 감시행위에 대한 규제 강화

→ 노동자 감시행위에 대한 규제가 강화되어야 한다.

사업장 곳곳에 CCTV와 같은 감시 장비가 급증하고 있다. 사용자는 도난 방지 및 영업비밀보호 등을 명분으로 상시적인 노동조합 활동이 벌어지는 공간에 대한 감시를 강화하고 있다. 뿐만 아니라 용역경비들을 이용하여 일상적인 조합활동을 촬영한 다음에 이것을 사소한 불법행위를 적발하는데 이용하여 형사고발을 하거나, 파업현장에서 대거 투입된 용역들의 채증행위를 통하여 불법파업의 증거로 수사기관에 제출하는 등 노동자와 노동조합을 탄압하는데 효과적인 수단으로 활용하고 있다.

이에 사용자가 사업장에 감시 장비를 설치하는 경우 노동조합과의 합의의무 및 관할 노동청에 신고의무를 부과하는 등 법적 규제수단을 도입하여야 한다. 보다 적극적으로는 이와 같은 의무를 위반하거나 피촬영자 동의 없이 촬영·녹취한 촬영물·녹취록 등을 증거로 징계 및 고소·고발을 하는 경우 조합활동을 이유로 한 불이익행위로서 부당노동행위로 간주하는 조항을 두어야 한다.

(6) 미행, 감시, 협박 행위에 대한 사용자 책임 및 처벌

→ 노동자에 대한 미행, 감시, 협박에 대해서는 “당사자뿐만 아니라 경비업자, 사용자에게” 그 책임을 묻고, 처벌을 강화해야한다.

사측의 노동자에 대한 미행, 감시, 협박 행위는 사업장을 벗어나 노동자의 일상생활의 영역에까지 미치고 있으며, 노동자뿐 아니라 그 가족에게도 미치고 있다. 이는 사업장 밖에서 일어나는 일이라 하더라도 엄연히 사용자에게 의한 노동자 폭력이며, 이는 행위 당사자뿐만 아니라 이를 지시한 경비업체사장, 사용자에게 그 책임을 묻고 처벌을 강화해야한다.

용역경비업체 직원에 의한 노동자의 미행, 감시, 협박행위는 이미 우울증 판정을 받을 정도로 심각한 수준에 머물러있다. 이에 단순한 행위에 대한 처벌뿐만 아니라 이를 지지, 사주한 사용자에게 그 책임을 묻고, 기업이라는 집단이 노동자 일개인에 대해 폭력을 행사한 것이기 때문에 가중처벌을 해야 한다.

3) 가이드라인 3장 - 공권력의 중립성 확보

(7) 노동자 파업의 정당성 대한 노동부, 경찰의 자의적 해석 금지

→ 고용노동부와 경찰은 불법파업 예단행위를 중단하고 파업의 자유를 보장하여야 한다.

노동조합이 쟁의행위를 할 태세만 보여도 고용노동부와 경찰은 불법파업이라고 규정하면서 사용자의 대리인처럼 행동한다. 파업 현장에 공권력을 대거 배치하고 노동자들이 쟁의행위를 개시하자마자 단순 참가자까지 전부 연행해 간다. 심지어 파업현장에 노동자들의 안부를 묻기 위해 찾아온 가족까지 체포하는 것이 현실이다. 단체행동권은 헌법이 보장하는 살아있는 권리이다. 불법파업인지 여부는 권한 있는 기관인 사법부가 사후적으로 판단하여야 할 문제이다.

고용노동부와 경찰이 파업현장에 전경들을 투입하여 물리적으로 쟁의행위를 금지시키는 것에 대하여 더 이상 용인하여서는 안 된다. 고용노동부와 경찰은 불법파업 예단행위를 중단하고 노동조합과 노동자의 단체행동권을 보장해야 할 것이다.

(8) 용역폭력에 대응한 경찰 감독 책임, 중립성 확보

→ 경찰은 용역폭력에 적극 대응하여 노동자들의 생명과 신체를 보호할 의무가 있다.

경찰은 사용자가 조합원들을 고소·고발하거나 사업장에서 쟁의행위를 개시할 기세만

보여도 조합원들을 현행범으로 체포하는 등 즉각 대응한다. 반면, 노동조합이나 조합원들이 용역경비들의 폭력행위를 고소·고발하는 경우에는 현장에 출동하더라도 용역경비들의 불법에 대하여는 수수방관하면서 사실상 사업장에서 사용자의 용역경비를 이용한 폭력에 대하여 묵인하고 있다.

이에 경비원이 사업장에서 물리력을 행사하여 타인의 생명 및 신체에 위해를 가하거나 그러한 위해를 가할 위험 있는 경우 경찰관이 즉시 개입하여 위해발생을 방지하고 물리력의 행사를 제지하도록 해야 한다.

(9) 노동현장에서의 공권력 투입제한 및 사전고지 (48시간 전 등)

➔ 긴급 상황 외에 노동현장에 공권력을 투입할 때는 투입 48시간 전에 고지하여야 한다.

현재 경찰관직무집행법은 위험의 발생을 방지하거나 범죄행위 예방을 위해 경고를 발하거나 공권력을 투입할 수 있도록 하고 있다. 구체적으로는 인명 또는 신체에 위해를 미치거나 재산에 중대한 손해를 끼칠 우려가 있는 경우나, 범죄행위로 인해 인명·신체에 위해를 미치거나 재산에 중대한 손해를 끼칠 우려가 있어 긴급을 요하는 경우 등이 노동현장에서의 공권력 투입의 근거규정이 되고 있다. 그러나 이는 다시 말하면 사용자의 시설보호요청에 의해 노동쟁의 현장에 손쉽게 공권력이 투입될 수 있다는 것이고, 특히 노동자 파업에 대한 거의 무조건적 불법규정에 의해 더욱 쉽게 이루어지고 있다. 이러한 공권력의 투입은 극히 자제되어야 할 것이며, 특히 사용자의 시설보호요청만으로는 공권력 투입을 할 수 없도록 해야 할 것이다.

또한 경찰이 사용자의 노동쟁의 현장에 공권력을 투입해야한다고 판단했을 시, 그 인원 및 방법 등에 대해 사전 고지를 하도록 해야 한다. 이는 경찰의 무리한 작전 수행으로 인한 부상자를 최소화하기위해 반드시 필요하며, 공권력이 자본의 하수인 역할을 하는 유착관계를 끊기 위함이다.

4) 가이드라인 4장 - 노동조합의 단체행동권 보장을 위한 실질적 조치의 확보

(10) 직장폐쇄 요건강화(노동위원회 심의 절차 등)

→ 직장폐쇄는 노동위원회의 심의 절차를 거쳐 노동부에서 승인해야 한다.

직장폐쇄는 노동자 투쟁에 대한 사용자의 대항행위로 노조법에서는 이 역시 쟁의행위의 한 유형으로 규정하고 있다. 그러나 노동자의 쟁의행위에 대한 절차가 까다롭게 규정된 반면, 사용자의 대항행위로서의 직장폐쇄는 신고만으로 이루어질 수 있도록 되어 있다. 직장폐쇄가 이루어질 경우 이로 인해 노동조합이 압박을 받을 수 있으며, 이는 직장폐쇄의 정당성 요건을 갖출 경우 대항행위로서 인정될 수 있겠지만, 최근에는 노동조합의 파괴와 완전한 무력화를 위해 불법적인 직장폐쇄를 지속하거나, 피해를 사전적으로 최소화하기 위한 조치로 공격적 직장폐쇄를 단행한다. 이의 효과는 정당한 대항의 범위를 넘어서고 있다. 따라서 이에 대해 직장폐쇄의 사전 요건을 강화할 필요가 있다. 직장폐쇄 후 노동위원회나 사법기관을 통해 정당성을 다툴 수도 있겠지만, 사용자의 직장폐쇄가 노동자의 권리를 직접적으로 제한하는 것인 만큼 노동위원회 심의를 통한 노동부 승인과 같은 사전 직장폐쇄에 대한 절차를 규율하는 것이 필요하다.

(11) 노동부의 특별근로감독 실시

→ 용역경비가 투입된 현장은 반드시 해당 노동지청의 특별근로감독을 실시하도록 한다.

노동현장에 용역경비를 투입하는 것은 노사간의 힘의 역관계를 사측이 물리적으로 파괴하는 행위로서 용역투입현장은 용역투입 시기뿐만 아니라 용역투입 전후에도 많은 부당노동행위 등이 일어나고 있다. 이에 대한 노동부의 적극적인 방지 노력이 있어야 한다.

노동쟁의 현장에 용역투입 자체가 금지되어야 하겠지만, 투입이 벌어진 경우 노동부

는 즉각적으로 특별근로감독 실시를 통해 현장에서 발생하는 노동권 침해에 대하여 감독 규제해야 할 것이다.

(12) 병존적 직장점거시 물리적 퇴거제한

➔ 직장점거에 대한 물리적 퇴거는 최소한으로 제한되어야 한다.

노동자의 쟁의행위는 주요 생산시설을 점거하는 형태로 행해지는 것이 제한되지만, 그 외의 부분적, 병존적 직장점거는 부정하지 않고 있다. 병존적 직장점거인 경우 이 쟁의행위가 정당성을 잃은 수준의 쟁의행위인지에 대하여는 별도의 판단이 필요하며, 해당 행위가 사실상 배타적이고 전면적인 직장점거와 같은 영향을 미치는 것이 아니라면 정당한 행위로서 인정되어야 할 것이다.

즉 노동자가 공장의 일부를 병존적으로 점거하는 방식으로 쟁의행위를 하는 경우에 대하여는 점거 사실만을 가지고 회사측 또는 공권력에 의한 물리적 퇴거가 있어서는 안 된다는 것이다. 현실에서는 노동자의 병존적 직장점거에도 불구하고 그 쟁의행위로 인한 사용자측의 피해가 명확히 입증되지도 않은 상태에서 회사측이 용역경비를 동원해 강제적으로 퇴거를 시키고 있다. 또한 이는 시설보호 명목으로 투입된 경찰과의 연동작전이나 용인 하에 행해지고, 이 과정에서 발생하는 수많은 폭력행위가 목인되고 있다.

따라서 병존적 직장점거시에는 사측의 물리력, 또는 공권력을 동원한 강제퇴거는 금지되어야 한다. 또한 불법적 직장점거라 하더라도 물리력을 통한 강제퇴거는 최소한으로 제한되어야 한다. 이는 직장점거가 배타적이고 전면적으로 이루어지고 있지 않은 경우, 우선적으로 그 행위를 정당한 것으로 추정해야함을 뜻한다.

(13) 용역경비투입에 대한 비용 노조청구 금지

➔ 파업기간 중에 발생한 용역경비 사용에 대한 비용을 노조 또는 노동자에게 청구하는 것을 금지하여야 한다.

사용자는 시설보호 및 노조투쟁의 약화를 위해 용역경비를 고용하며, 더 나아가 용역 경비를 통해 노조를 파괴하기 위한 불법적 행위도 서슴지 않는다. 그럼에도 용역경비고용에 대한 비용을 노동자에게 손해배상을 청구하고 있다.¹⁷⁾

용역경비투입에 있어서의 불법성은 차치하더라도 용역경비 투입 자체는 사용자의 자기 목적에 따른 것이라 보아야 한다. 이는 노사관계에서 노동조합에 대항하기 위한 자기 필요에 의한 것이며, 노동자 투쟁에 의해 발생한 피해가 아니라 노사관계에서의 사용자의 자기 판단에 따른 결과이다. 따라서 용역경비고용에 대한 비용을 노조에 청구하는 것은 인정해서는 안 된다.

(14) 징계성교육금지

→ 파업 후 3개월간은 업무 관련외의 징계성 교육을 금지하여야한다.

파업 후 복귀과정에서 회사측은 대량 징계뿐만 아니라 교육의 명목으로 또 다른 징계를 행하고 있다. 그러나 이러한 교육은 업무와 무관한 것으로, 실상은 노동조합 활동에 대하여 부정적인 인식을 심는 전근대적 정신교육일 뿐만 아니라, 근로계약을 위반하여 허드렛일이나 다른 업무를 시키는 것으로 나타나고 있다. 이 과정에서 노조탈퇴 압박이 직접적으로 이루어지는 것만이 아니라 수치심과 인격적 모독을 통해 노동자 스스로가 회사를 그만두도록 하는 방식으로 행해지고 있다.

쟁의행위 이후 이루어지는 이러한 교육은 사실상의 징계조치에 해당되며, 쟁의행위를 이유로 한 것으로 부당노동행위에 해당될 여지도 있다. 따라서 쟁의행위 이후 일정 기간 내에는 업무수행과 무관한 교육을 금지함을 통해 노동조합과 노동자의 단체행동권을 보장해야 한다.

17) 발레오만도의 경우 지회장을 비롯한 조합간부 및 조합원 35명에 대하여 총 2,464,211,740원의 손해배상을 청구했으며, 이 가운데 용역경비의 경호비용 명목으로 지출된 것이 2,361,307,600원으로 밝혀지고 있다. 또 유성기업의 경우에는 아산지회 조합원 46명을 상대로 35억8천만원 가량의 손해배상 가압류 신청을 했다. 이러한 회사측의 손해배상 청구는 법원에서 모두 기각되고 있으나, 현실에서는 끊임없이 노동자들의 투쟁을 억압하고 노동자들을 분리시키는 방책으로 활용되고 있다.

사용자의 노동자폭력 금지 및 용역경비 투입에 관한 단체협약안

사업장에서 용역경비의 투입 및 폭력을 사전에 방지하기 위해 노사간 협약으로 체결해 둘 수 있는 내용을 단체협약안의 형태로 제안하였다.

제1조 (목적)

[*](이하 “노동조합”이라 한다)와 [*](이하 “회사”라 한다)는 헌법 및 노동관계법의 기본정신에 따라 노동조합 및 조합원의 노동3권을 보장하고 노사관계의 안정을 도모하기 위하여 사업장에서의 폭력행위 및 불법행위를 근절할 목적으로 본 협약을 체결하며 이를 성실히 이행할 것을 약속한다.

제2조 (정의)

본 협약에서 사용하는 용어의 의미는 다음과 같다.

1. “경비업자”라 함은 경비업법 제2조 제1호 각호에서 정한 업무를 업으로 하는 자를 말한다.
2. “경비원”이라 함은 회사가 시설보호 업무를 수행하기 위하여 직접 고용하거나 경비업자로부터 파견을 받은 자를 말한다.
3. “쟁의행위기간”이라 함은 노동조합이 쟁의를 결의한 날로부터 쟁의행위 종료일까지를 말한다.

제3조 (폭력행위의 금지 원칙 등)

- ① 회사는 어떠한 사유로도 노동조합 및 조합원에게 폭력행위를 가하거나 감시, 단속, 협박 등의 불법행위를 저질러서는 아니된다.
- ② 회사는 노동조합 및 노동자의 활동을 감시, 통제하는 수단으로 경비업자와 계약을 하거나 경비원을 고용해서는 아니된다.

제4조 (경비업법 준수의 원칙)

- ① 회사는 경비업자 및 경비원이 경비업법을 준수할 수 있도록 협조하여야 한다.
- ② 회사가 직접 경비원을 고용하는 경우 회사는 경비업자에 준하여 경비원을 지휘, 감독하여야 한다.
- ③ 경비업자 또는 경비원은 시설보호를 위해 필요한 최소한의 업무만을 할 수 있다.
- ④ 경비업자 또는 경비원이 제3항을 위반하는 경우 회사는 적극적으로 개입하여 이를 막아야 한다.

제5조 (사전통지의무)

회사는 사업장 또는 사업장 주변에 경비원을 배치하는 경우 경비원 수, 경비 기간, 경비원의 업무 내용, 경비원의 이름 및 사진 등 인적 사항을 경비 개시 일주일 전까지 노동조합에 통지하여야 한다.

제6조 (복장 및 명찰)

경비원은 경비원임을 확인할 수 있도록 별도의 통일된 복장을 상시 착용하고 명찰을 상시 패용하여야 한다.

제7조 (동영상 등 촬영행위 금지)

- ① 회사는 사업장 또는 사업장 주변에 CCTV 등 촬영장비를 설치하는 경우 사전에 노동조합과 합의하여야 한다.

- ② 회사는 CCTV 등 촬영장비의 설치 장소에 안내판을 설치하고 촬영장비 설치 사실을 고지하여야 한다.
- ③ 회사는 설치한 촬영장비에 대하여 설치장소, 촬영방법, 설치기간 및 촬영물 관리방법 등을 기재한 설치신고서를 관할 지방고용노동관서에 제출하여야 한다.
- ④ 회사, 경비업자 또는 경비원은 당사자의 동의 없이는 동영상 및 사진을 촬영하거나 녹취를 하여서는 아니된다.
- ⑤ 회사, 경비업자 또는 경비원이 촬영한 CCTV, 동영상, 사진 및 녹취록에 대하여 노동조합 및 촬영·녹취된 당사자는 회사에 대해 기록의 열람 및 등사를 청구할 수 있으며 회사는 이를 거부할 수 없다.

제8조 (퇴거 금지)

회사는 노동조합 또는 노동자가 사업장의 일부를 점거한 것을 이유로 사업장 전체에서 노동자를 퇴거해서는 아니된다.

제9조 (비용 청구 금지)

회사는 쟁의행위기간 중 발생한 경비 비용을 노동조합 또는 노동자에게 청구해서는 아니된다.

제10조 (손해배상의 연대책임)

경비업자 및 경비원이 노동조합의 활동을 방해하거나 조합원에게 폭행 등 불법행위를 가하여 노동조합 및 노동자가 물질적, 정신적 손해를 입는 경우 회사는 경비업자 및 경비원과 연대하여 손해를 배상해야 한다.

제11조 (관계서류의 열람 및 복사)

회사는 노동조합의 요청이 있는 경우 경비업무에 관계되는 일체의 서류의 열람 및 복사에 응해야 한다. 단, 회사가 중대한 기밀에 해당하는 사항임을 증명하는 경우에는 예외로 한다.

제12조 (노동조합 활동 보장)

① 회사는 노동조합 활동의 자유를 보장하며 정당한 노동조합 활동을 이유로 불이익한 처우를 하지 못한다.

② 회사는 노동조합에 가입 또는 가입하려고 하였거나 노동조합을 조직하려고 하였거나 쟁의행위에 참가 또는 참가하려 한 것을 이유로 다음 각호의 행위를 해서는 안된다.

1. 업무와 관련이 없는 교육, 훈련
2. 감시, 미행, 조합원 간 교류 금지 등 사생활 침해행위
3. 징계행위

제13조 (쟁의행위 중 신분보장)

회사는 정당한 쟁의행위에 대해 간섭, 방해 및 사후 불이익한 조치를 취하지 못하며 쟁의행위기간 중에는 징계 및 인사 조치를 할 수 없다.

제14조 (협약의 우선)

본 협약은 취업규칙 기타 회사가 정한 제 규칙 또는 회사, 노동조합 혹은 회사와 종업원 간에 체결된 모든 협정 또는 계약에 우선한다.

제15조 (명칭 변경 후 효력)

본 협약 체결 후 회사나 노동조합의 명칭이 변경되었을 때에도 본 협약은 유효하다.

제16조 (유효기간)

① 본 협약의 유효기간은 [*]부터 [*]까지 [*]년으로 한다.

② 본 협약의 유효기간이 만료하더라도 협약이 갱신되거나 새로운 협약이 체결될 때까지 본 협약은 효력을 갖는다.

제17조 (적용범위)

본 협약은 회사 및 사업장에서 근무하는 모든 노동자에게 적용된다.

제18조 (협약의 보관)

본 협약을 3통 작성하여 회사 및 노동조합 대표가 서명날인하고 각 쌍방이 한 통씩 보관하며 한 통은 행정관청에 신고한다.

[*]년 [*]월 [*]일

자본의 용역폭력 투입으로 인한 노사관계 변화 및 현장 실태 : 사업장 사례

1. 발레오만도

1) 개요

발레오만도 지회는 23년의 역사를 가진 노동조합으로 621명의 조합원을 조직하고 있던 사업장이었다. 99년 발레오 자본이 만도기계 경주공장을 인수한 이후 그간 대체로 원만한 노사관계를 유지해 왔으나, 2009년부터 대표이사가 바뀌면서 현장의 분위기가 달라지기 시작하였다.

발레오만도 사측은 2009년부터 경비, 식당 등 서비스 부문 외주화 시도, 단협 축소, 복지양보, 사무직 임금 반납을 강요하는 등 지속적으로 노동조합과 단체협약을 무력화하려는 시도를 하는 한편, 노사협의회 등은 기피하여 노동조합과 제대로 된 교섭이나 대화가 진행되지 못하였다. 그런 가운데 결국 2010년 2월 4일 경비실에 용역회사 직원을 일방적으로 투입하면서 문제가 불거졌고, 이에 대한 노동조합의 잔업거부 등이 이어지자 곧바로 2월 16일 직장폐쇄를 단행하였다. 현상되는 사안은 경비직 외주화의 문제이지만 그간 지속되었던 노조와의 대화 거부, 노조를 약화시키기 위한 사전조치로서의 인사개편 및 현장 통제, 그리고 노동조합의 투쟁이 본격화되기 전에 이루어진 공격적 직장폐쇄 및 이

후 조치 등에서 자본에 의한 기획된 탄압이라는 사실을 확인할 수 있다.

주요 일정별 경과

- 2009년 3월 대표이사 교체 후 구조조정 및 임금, 복지 삭감 요구
- 2009년 9월 구조조정 및 임금삭감철회 협약서 작성
- 2010년 1월 다시 서비스 아웃소싱, 복지 반납 요구
- 2010년 2월 4일 경비직 용역 투입
- 2010년 2월 4일 노동조합 연장근로와 야간근로 거부
- 2010년 2월 5일 노동조합 쟁의행위 찬반투표 실시, 92%찬성으로 가결
- 2010년 2월 5일 두시간 연장근로 거부
- 2010년 2월 9일부터 12일까지 고품질 운동 명목, 생산량 70%로 줄이는 태업 실시
- 2010년 2월 13일부터 휴가기간 근무는 회사측이 정상적 근무편성이 어렵고 이후 쟁의행위가 예정되어 있다는 이유로 거부 (2010년 2월 13~2월 17일 설 연휴)
- 2010년 2월 16일 06:30 조합원에 대한 직장폐쇄 단행
- 2010년 4월 20일 '조합원을 위한 조합원들의 모임(이하 '조조모')'을 조직. 임원 불신 임진, 비상대책위원회구성건을 안건으로 하는 총회 소집을 요청
- 2010년 5월 14일 조조모가 총회소집 요청
- 2010년 5월 17일 조조모가 포항노동지청에 총회소집권자 지명 요청
- 2010년 5월 19일 대구지방법원 경주지원에서 직장폐쇄 효력정지 가처분 결정남.
- 2010년 5월 19일 금속노조 탈퇴, 기업노조 설립 및 새로운 노조 임원을 선출하는 총회 실시. (절차상 하자로 무효, 노동부가 설립신고필증 교부를 유보)
- 2010년 5월 24일 조조모가 다시 총회소집권자 지명 요구. 금속
- 2010년 5월 25일 사측 직장폐쇄 철회
- 2010년 6월 3일 금속노조 경주지부가 6월 10일자로 총회소집 공고
- 2010년 6월 4일 경북지노위에서 조조모 정홍섭을 총회 소집권자로 지명
- 2010년 6월 7일 총회에서 조직형태 변경, 기업노조 설립
- 2010년 6월 10일부터 징계위원회 개최하여 징계절차 돌입

2) 노사관계 변화 및 용역 투입의 전조

(1) 대표이사 교체로부터 시작된 인사관리 전반의 변화

발레오만도는 프랑스인 대표이사로 운영이 되다가, 2009년 초 임기가 남은 이사를 경질시키고 현 강기봉 대표이사로 교체하였다. 이후 대표이사 취임사에서 노사상생을 이야기하며 곧 바로 서비스 부문 아웃소싱, 임금 및 복지 삭감 등의 요구하기 시작했다. 그러나 이는 노조의 반대로 관철되지 못하고 그 해 9월 구조조정 철회 및 임금 삭감 철회 약속서를 쓰게 된다. 그러나 노조의 힘을 약화시키기 위한 회사측의 지속적인 인사조치가 이루어졌다. 인사담당 상무를 지역출신자로 교체, 현장순회 등 작업장 통제 강화, 각종 씨클에 대한 지원 및 임원 참석 등 회사측에 의한 현장 관리가 강화되기 시작하였다. 예전에는 구두경고 정도로 마무리 될 사안에 대해서도 징계위원회가 열리고 징계조치가 이루어졌다.

(2) 위기설 유포 및 현장 위기감 조성

또한 해외 자본이 들어온 지 10년을 넘기면서 철수 설이 흘러나왔고, 경제위기 상황에서 상습적인 임금체불도 이어졌다. 이는 지불능력이 없어 체불이 되는 것이 아닌, 단 며칠간의 차이를 두고 지속적으로 이루어진 체불로 다분히 현장의 위기감을 조성하기 위한 의도였던 것으로 보인다.

(3) 노조와의 일체의 대화를 거부

2009년 말에 진행된 노동조합 선거를 통해 새롭게 선출된 지도부가 '퇴직금 중간정산 및 인원충원, 기타 직원 고충 처리 등'을 위한노사협의회를 요구하였으나 회사측은 수차례 약속을 미루며 제대로 된 협의를 진행하지 않았다. 그리고 2010년 1월 말 다시 서비스 부문 아웃소싱과 복지 삭감안을 노조에 요구하였으며, 2월 4일 기존 경비직 사원 일

부를 생산라인으로 전환배치하고 경비실에 용역업체 직원을 투입하기에 이르렀다.

이 과정은 회사로서는 2009년부터 시도해 온 구조조정을 관철시키기 위한 사전 작업 가운데 노동조합을 무력화시키지 않는 한 구조조정이 쉽지 않음을 확인하는 과정이었다. 또한 2010년 입단협을 앞두고 노사협의회 과정에서부터 노동조합의 대응력을 확인하는 과정이기도 했다.

3) 용역 투입시 노사관계 변화 및 폭력 발생 현황

(1) 용역 투입으로 인한 폭력 발생 현황

○ 2월 16일 직장폐쇄 당시의 마찰

2010년 2월 초 경비업무의 일방적 외주화에 맞서서 노동조합이 태업을 실시하자, 회사는 16일 06시 30분을 기하여 전격적으로 직장폐쇄를 단행하였다. 이 과정에서 사측은 400명 정도의 용역을 투입하였다.

“이미 직장폐쇄를 할 때, 400명 정도가 서울, 부산에서 온 용역이 대기하고 있었다. 용역이 들어오고 공장을 점거하고 난 이후에 직장폐쇄 신고를 한 것이다.” (본 조사 인터뷰)

“2월 16일 (조합원 중)소수 인원이 근무를 하고 있다가 끌려 나왔다. 이미 공장을 막을 컨테이너 같은 것도 사전에 준비되어 있었던 것 같다.” (본 조사 인터뷰)

○ 2월 19일 결의대회

발레오만도 지회는 2월 19일 직장폐쇄 철회를 위한 결의대회를 진행했다. 결의대회에서 지회는 공장 출입을 시도했고 이 과정에서 정문과 복문 양쪽에서 용역들과의 마찰이 있었다. 용역은 소화기를 동원하여 노조원의 출입을 저지하였다.



공장 내 용역경비가 배치된 모습, 2010. 2. 19. [출처] 발레오만도 지회



소화기를 뿌려대는 용역경비, 2010. 2. 19. [출처] 발레오만도 지회

○ 3월 2~3일 업무복귀 시도 중 마찰

발레오만도 지회는 2월 22일, 다음날인 23일부터 업무에 복귀할 것이며 직장폐쇄를 철회할 것을 요구하였으나 받아들여지지 않았다. 이후 계속해서 공장 출입을 요구하는 조합원들과 용역 및 사측 지원들과의 마찰이 이어졌으며, 다음 달인 3월 2일에는 조합원과 용역의 충돌로 조합원 5명이 부상을 입었으며, 3일에는 지회 부지회장과 사무장을 포함한 조합원 7명이 경찰에 연행되었다.

○ 3월 4일 금속노조 경주지부 차원의 연대파업

직장폐쇄 17일째인 4일 금속노조 경주지부는 연대파업을 전개했고, 이 과정에서 용역들은 물대포와 소화기를 쓰는 한편, 돌과 기물을 던지면서 조합원들의 공장 진입을 저지했다. 직장폐쇄 직후 회사측의 시설보호 요청으로 경찰병력이 배치되어 있었으며, 당시 4일 공장내에는 경찰 병력이 2천 정도가 배치되어 있었다. 용역과 경찰의 저지로 공장진입에 실패한 노조원들이 이후 도로를 점거하고 연좌농성을 진행하자, 경찰은 강제로 집회대오를 해산시키기 시작했고, 이 과정에서 조합원들이 무차별적으로 폭행을 당하고 33명 가량이 연행되었다.



경찰이 노조원들을 연행하는 모습, 2010. 3. 4. [출처] 울산노동뉴스

○ 5월 26일 직장폐쇄 철회 후 출근과정에서 출입 저지

대구지방법원 경주지원은 5월 19일자로 직장폐쇄를 지속할 명분이 없다는 판결을 내렸고, 회사는 5월 25일자 직장폐쇄를 철회했다. 그러나 5월 26일 출근한 조합원들은 정상근무를 하지 못하였으며, 용역들에 의해 출입을 저지당했다. 이때 108명이 대기발령(업무부여를 위한 현장 조정을 이유로 한 자택대기)이라는 이유로 출입을 거부당했다.

○ 5월 19일 및 6월 7일 임시총회

5월 19일 조조모에 의해 소집된 총회¹⁸⁾에 일부 조합원들이 우연히 총회 개최 사실을 접하고 참석하고자 하였으나, 총회소집권자(조조모)측에서는 선별하여 출입을 허용했다. 이 과정에서 조조모측과 회사측이 고용한 용역경비가 함께 담장과 정문을 지키고 조합원들을 출입을 저지, 출입자를 선별하였다.

경북지노위의 총회소집권자 지명으로 인해 개최된 6월 7일 총회에서도 마찬가지로 일이 벌어졌다. 회사는 '임시총회에 참석하기 위하여 출입하게 된 것', '성실한 자세로 회의에 임하고, 경비원들의 안내에 따라 회사시설을 이용할 것이며, 회의가 끝나는 대로 퇴거할 것', '회사로부터 퇴거요구를 받는 경우 즉시 퇴거할 것'을 내용으로 하는 서약서를 작성하지 않으면 출입을 막았다. 이를 거부한 조합원들은 용역직원들에게 둘러싸여 임시총회 참석을 하지 못했다. 또 총회 진행 중에도 토론 없이 정해진 대로 임원 선출을 진행하려는 데에 이의 제기를 한 조합원을 조조모 회원들이 총회장 밖으로 끌어내는 등의 일이 발생하기도 했다.

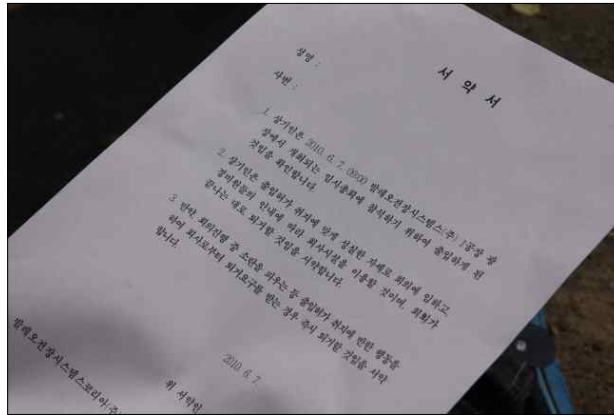
오전 10시부터 임시총회가 진행됐다. 이날 임시총회에서는 소집 공고에 안건으로 상정되지 않았던 '규약 제정 건, 임원 선출 건'이 어떠한 설명도 없이 상정돼 진행됐다.

총회에 참석한 한 조합원은 "조합원 찬반토론도 없이 일사천리로 진행됐다. 투표함은 찬반을 알 수 있도록 부서별로 있었고, 미복귀자들 투표함도 따로 있었다. 이미 정해진대로 임원 선출을 진행하려는데 한 조합원이 이의를 제기하며 자신을 추천했다. 이 조합원은 손을 들자마자 '

18) 이 총회에서 기업노조를 설립하였으나, 이 총회는 절차상의 하자로 인해 노동부에서도 설립신고증 교부를 유보하였다. 이후 조조모에서 다시 노동부에 총회소집권자 지명 요청을 한 것으로 보아 조조모 역시 19일 당시 총회 개최의 절차상 하자를 인정한 것으로 보인다.

조조모' 회원들에게 총회장 밖으로 끌려 나갔다'고 말했다.

'조조모'에서는 지난 5월19일 강행된 총회의 법적 절차를 보완하기 위해 이날 임시총회를 소집했다. 하지만 찬반을 확인할 수 있도록 부서별로 투표함을 분류하고, 미복귀자들의 투표함도 따로 설치했다. 회사측의 서약서를 강요하고 서약서를 거부한 조합원들을 용역직원들을 동원해 총회에 참석하지 못하도록 했다. 심지어 이의를 제기한 조합원을 물리력을 동원해 총회장 밖으로 끌고 나갔다. (<참세상>, 2010년 6월 27일)



총회 참석을 위해 사측이 요구한 서약서 [출처] <참세상>



발레오만도 지회 조합원들의 총회장 출입을 막는 모습 [출처] <참세상>

(2) 용역 업체 및 배치 현황

발레오만도 지회에 들어온 용역업체는 SGTS로 알려지고 있다. 이 업체는 이후 KEC에도 투입된 것으로 나타났다.

2월 16일 직장폐쇄 당시부터 지금 현재까지 용역업체에 의한 감시, 통제가 지속되고 있으며, 사측은 이에 지출되는 비용을 노동조합에 청구하고 있는 실정이다. 손해배상은 지회장을 비롯한 조합간부 및 조합원 35명에 대하여 총 2,464,211,740원이며, 이 가운데 용역경비의 경호비용 명목으로 지출된 것이 2,361,307,600원이다.

직장폐쇄기간중 비용현황

일자	업체	금액	구분	내역	비고
02월 16일	유엔에스에이그룹	45,000,000	1	경호비용	
02월 17일	유엔에스에이그룹	45,000,000	1	경호비용	
02월 18일	유엔에스에이그룹	45,000,000	1	경호비용	
02월 19일	유엔에스에이그룹	45,000,000	1	경호비용	
02월 20일	유엔에스에이그룹	45,000,000	1	경호비용	
02월 21일	유엔에스에이그룹	45,000,000	1	경호비용	
02월 22일	유엔에스에이그룹	45,000,000	1	경호비용	
03월 01일	유엔에스에이그룹	210,000,000	1	경호비용	
03월 02일	유엔에스에이그룹	37,500,000	1	경호비용	
03월 03일	유엔에스에이그룹	37,500,000	1	경호비용	
03월 04일	유엔에스에이그룹	37,500,000	1	경호비용	
03월 05일	유엔에스에이그룹	37,350,000	1	경호비용	
03월 06일	유엔에스에이그룹	37,200,000	1	경호비용	
03월 07일	유엔에스에이그룹	37,200,000	1	경호비용	
03월 08일	유엔에스에이그룹	37,200,000	1	경호비용	
03월 15일	유엔에스에이그룹	253,500,000	1	경호비용	
03월 22일	유엔에스에이그룹	186,100,000	1	경호비용	
03월 31일	유엔에스에이그룹	164,250,000	1	경호비용	
04월 15일	유에스티티에스	223,950,000	1	경호비용	
04월 22일	유에스티티에스	104,400,000	1	경호비용	
04월 29일	유에스티티에스	105,000,000	1	경호비용	
05월 06일	유에스티티에스	106,000,000	1	경호비용	
05월 13일	유에스티티에스	106,000,000	1	경호비용	
05월 20일	유에스티티에스	93,000,000	1	경호비용	
05월 27일	유에스티티에스	66,000,000	1	경호비용	
06월 10일	유에스티티에스	84,000,000	1	경호비용	
06월 24일	유에스티티에스	84,000,000	1	경호비용	
06월 24일	유에스티티에스(식대)	1,667,600	1	경호비용	
	소계	2,361,307,600			
02월 12일	카미백	4,750,000	2	비상물품구입비용	
02월 25일	극동공구상사	5,192,100	2	비상물품구입비용	
03월 24일	극동공구상사	1,078,040	2	비상물품구입비용	
04월 15일	극동공구상사	229,500	2	비상물품구입비용	
04월 23일	극동공구상사	1,249,200	2	비상물품구입비용	
04월 30일	극동공구상사	760,600	2	비상물품구입비용	
05월 27일	극동공구상사	2,035,800	2	비상물품구입비용	
06월 18일	극동공구상사	852,000	2	비상물품구입비용	
06월 23일	극동공구상사	900,000	2	비상물품구입비용	
	소계	17,075,140			
03월 09일	서진	5,262,000	3	수선비용	
03월 06일	서진	567,000	3	수선비용	
	소계	5,829,000			
03월 08일	화위식 정서적 피해	30,000,000			
05월 25일	직장폐쇄로 인한 정월전 상선전 피해	50,000,000			
	소계	80,000,000			
	총계	2,464,211,740			

발레오만도 지회 조합원 35명에 대한 용역경비 부분 손배청구 내역 [출처] 발레오만도 지회

“용역이 2월 16일 새벽부터 지금까지 계속 있다. 우리에게 경비용역 사용에 대한 비용을 손배 청구했는데, 경비용역비 370명에 대한 인건비를 우리에게 청구했다.” (본 조사 인터뷰)

“2010년 5월 25일날 직장폐쇄 풀기 전까지 100명 이상이 계속 상주했다. 직장폐쇄 푸는 것도 법원 판결이 있어서였다. 그 이후 20명 정도가 계속 있다. 제일 많을 때 370명 정도였다.” (본 조사 인터뷰)

“그 정도 용역을 모으려면 사전에 기획이 있었다는 것이다. 야간에 폐업한 것이 시작인데, 그 밤에 용역을 그만큼 모을 수는 없다.” (본 조사 인터뷰)

“처음에는 복장도 없었다. 진화한 것이다. 우리에게 올 때는 검은색 복장, 체육복 입고 온 놈도 있었고. 공장 들어가면 작업복이 세탁되어서 탈의장에 걸려 있다. 그걸 몸에 맞지도 않는 것을 끼입고 발레오 직원이라고 하고 있는 거다. 그게 경비업법상 문제가 된다고 주장하니까, 이후에 KEC 들어갈 때는 옷을 맞춰가지고 간 것이다.” (본 조사 인터뷰)

4) 이후 현장 통제의 변화

(1) 대량징계와 징계 차별

5월 26일 있었던 108명에 대한 대기발령 이후 대규모 징계가 진행되기 시작했다. 108명 가운데 58명이 교육대기로 남고, 나머지는 그 후 사업장에 들어갔다. 이 58명에 대하여 1차 징계가 진행되었다. 이후 6월 10일부터 징계절차가 시작되었으나 발레오만도 지회 조합원들은 기업노조와 회사측 위원으로 구성된 징계위원회를 인정하지 않았고, 징계위에 불참했다. 그리고 7월 26일, 29일 두 차례에 걸쳐 15명이 해고되었고, 11명에 대해서는 4회에 걸쳐 연속하여 정직 처분을 내린 후 올해 모두 해고했다. 또 발레오만도 지회에서는 기업노조가 이후 회사와 체결한 단협에 의해 정년이 단축되자 정년단축을 이유로 해고된 2명과, 최근 징계 해고된 1인을 포함하여 해고자가 총 29명이 발생했다. 이후 공장 내 복귀자에 대하여도 징계절차가 진행되었으며, 총 383명이 징계위에 회부되었고

감봉 3개월이 21명, 감봉 2개월이 45명, 견책 24명, 경고 173명 등 총 263명에 대한 징계가 이루어졌다.

말레오만도 회사측은 복귀자, 미복귀자 구분 없이 거의 전원에게 징계를 내렸고, 이를 통해 노동조합의 투쟁에 참여할 경우 노동자들이 당할 불이익에 대하여 철저히 인식시켰다. 또한 그 가운데 지회의 간부나 전임 간부 등에 대하여는 모두 해고, 정직 등으로 현장에서 몰아냈고, 복귀자들에 대하여는 그보다 가벼운 징계를 내리면서 지회를 공장 노동자들과 분리하는 전략을 취하였다.

(2) 투쟁하는 노동자들과 복귀자 분리 전략

직장폐쇄 철회 후 58명에 대해서는 별도 공간에 분리하여 CCTV를 찍으면서 밖에는 용역이 지키면서, 화장실만 이용하도록 했다고 한다. 식사시간도 다른 직원과 다르게 하여 접촉을 막고, 노동자들의 가방을 뒤지는 일도 일어났다.

또 해고자들과의 접촉을 막기 위해 출퇴근을 시키지 않고 공장 내에서 숙박하며 노동을 시키는 일까지 벌어졌다. 그 동안에 지회의 투쟁에 회사경영 위기의 책임을 묻는 내용의 교육을 실시하였다. 이런 합숙노동을 통해 노동강도는 엄청나고 올라갔다. 시간당 생산량이 50%, 심지어 70%까지 증가했다고 한다.

“직장폐쇄 기간에 초기에 들어간 사람들은 밖에 다수가 있으니까 만날까 싶어서 2주, 더 길게 집에 못간 사람도 있다. 안에 가둬놓고 일을 시킨 것이다.” (본 조사 인터뷰)

“탈의장, 휴게실 이런데 침낭이나 매트 깔고 자고. 사장도 라꾸라꾸 사서 안에서 잤다고 한다. 밖에 나가면 투쟁 중인 사람들과 마찰이 생길수도 있고, 설득되어 나갈 수도 있고. 그래서 그 걸 차다하기 위해 퇴근 없이, 강제숙식하게 하면서 가둬둔 것이다. 꼭 필요하면 납품차나 탐차, 밖에서 볼 수 없게 다 막혀 있는 회사차를 타고 나가게 했다. 심지어 경찰차를 얻어 타고 나온 사람도 있다.” (본 조사 인터뷰)

발레오 현장은 마치 강제수용소처럼 변하고 있다. 이와 관련 금속노조경주지부 신시연 부지부장은 “직장폐쇄 초기에 16명의 반장들이 복귀해서 일을 하기 시작했다. 이후 매주 금요일마다

수십명씩 복귀시켰다. 복귀자들은 퇴근 안시키고 집단교육을 통해 세뇌시켰다. 강사들은 서울 매트로 위원장, 노루표 위원장 등이었다. '희생하니까 회사가 회생하더라'는 이데올로기를 유포시켰다. 교육을 받고 '공장이 청산되는데 어떻게 공장을 살릴 것인가?'를 주제로 소그룹별 토론도 진행했다고 한다. 강제합숙과 세뇌 속에서 사장 말이 맞다고 생각한 것이다. 사측에서는 차량을 대절해 봉사활동도 시키고, 회사 안에서 가족까지 참여하는 바자회를 열어 유대관계를 만들면서 회사 살리기 이데올로기를 강화했다"고 말했다. (〈참세상〉 2010년 6월 27일)



회사에 복귀한 뒤 숙식하며 지내는 모습 [출처] 〈한겨레〉 2011. 6. 9자

(3) 각종 교육 및 프로그램을 통한 현장 관리, 징계성 교육

직장폐쇄 전 업무복귀 과정에서 170명 가량의 조합원들이 업무복귀 프로그램인 2박 3일간의 사회봉사 프로그램에 참여하였다. 이후에도 회사에서는 지속적으로 봉사활동 및 각종 교육을 통해 노동자들을 관리하고 있다.

“예전 현대중공업 다물단 교육처럼, 여기는 화랑대 교육이라 해서 2박 3일 숙식하면서, 말은

개선학교라고 한다. 30km 행군, 여기 천막(해고자 투쟁 천막)을 어떻게 없앨 건지 선동하고 집단 줄넘기, 오리걸음, 열차려, 쪼그려 뛰기, 한강철교 등 세뇌교육을 하는 거다. 그 뿐 아니라 복지원에 매주 직원들을 돌아가며 1박 2일식 봉사활동을 시킨다. 가서 배추 뽑기도 하고 청소도 하고.” (본 조사 인터뷰)

〈한겨레〉가 확인해 보니, 발레오전장 노사상생의 실체는 군대식 정신교육과 노동조합 죽이기였다. 2박3일 동안 회사에서 먹고자는 화랑대 교육이 대표적이다. 오전 6시부터 밤 11시까지 일정이 이어진다.

첫째 날에는 회사의 생산성을 높일 수 있는 ‘개선활동’을 생각해내 공장 라인에서 활동한다. 주로 라인 주변 정리나 청소다. 활동에 참가한 한 노동자는 “교육을 빙자한 합숙노동”이라고 말했다. 둘째 날에도 같은 개선활동이 이어지고 저녁10시에는 ‘천막이 우리에게 미치는 영향’이라는 주제로 토론을 한다. ‘천막’은 지난해 5월 이래 회사의 정직·해고로 복귀하지 못하고 있는 28명의 노동자들을 일컫는다. 이들은 1년째 회사 앞에서 천막을 치고 복지 투쟁을 벌이고 있다. (〈한겨레〉, 2011년 6월 9일)



화랑대 교육을 받고 있는 모습 [출처] 〈한겨레〉 2011. 6. 9자

(4) 성과급 및 TFT를 통한 통제

또 회사는 인사고과와 성과급 시스템을 통해 현장 노동자들에 대한 회사의 지배력을 높이고 있다. 3등급으로 나누어 성과급에서 1, 2백만원 썩의 차등을 두는 방식을 택했다. 이는 2011년 들어서는 7등급으로 나뉘어져 더 세분화되었다.

“1월 28일 발레오 강기봉 사장은 인사고과 통지서를 개개인에게 선물하였다. A, B, C 등급으로 매겨 성과급을 1, 2백만원 차등 지급하겠다는 더럽고 비열한 짓을 했다. 인사고과 등급을 타인에게 발설하면 불이익을 받을 수 있고 징계할 수도 있다는 협박까지 이야기되고 있다. 이런 등급별 차등대우는 나만 살아남기 위해 남을 밟으라는 것이고 회사와 팀장에게 잘 보이라는 것이다. 현장에서는 “시간당 생산량을 끝도 없이 올려도 말없이 열심히 했는데 이런 결과를 보고 나니 화가 치밀어 오른다”고 하소연을 한다. 처음 TFT를 만들 때도 어떤 기준에서 정해졌는지 아무도 몰랐지만 이번 인사고과 또한 기준도 없는 엉터리 짓이다.”

“심지어 산재연금 수급자라는 이유로 TFT로 발령 내는 파렴치한 짓을 한다.”

“발레오 자본은 처음으로 개인 인사고과를 개별 통보했다. 차등 성과급을 지급하기 위한 인사고과는 불신과 반발을 일으키고 있다. C를 받은 직원들은 자신이 왜 C를 받았는지 왜 자신이 같은 일을 하고 성과급도 몇백만원 적게 받아야 되는지 알 수 없다.” (일터의 함성(발레오만도 지회 소식지) 2011.2.16.)

회사가 주도하는 걷기대회, 합창단 등 각종 사내 행사에 참여하지 않으면 성과급 등급이 떨어진다. 그리고 아직 금속노조를 탈퇴하고 있지 않은 노동자들에게는 무조건 최하위 등급이라고 위협을 가한다. 또한 산재연금자들에 대해서는 무조건 최하위등급이고, 아예 라인에 배치하지도 않고 별도 공간에서 작업을 하도록 하고 있다.

여기에 더해 TFT는 이러한 통제를 더욱 강화하는 기제이다. 발레오만도 회사측은 나이가 많은 노동자와 회사측에 고분고분하지 않은 노동자들을 별도로 모아서 70여명 정도의 TFT를 구성했다. '개선TFT'와 '지피지기TFT'라는 것을 만들어 라인에서 -> 개선TFT -> 지피지기TFT로 전환시키는 구조를 만들어 노동자들에 대한 통제를 강화하고 있다.

“지금 회사는 성과급과 TFT를 가지고 통제한다. TFT는 연세 드신 분들이랑 회사 말 안 듣는 사람들을 별도로 모아서, 초기 70여명이었는데, 지금도 5~60여명 된다. 이 사람들은 주간만하고, 잔업은 안 시켜준다. 유배지라고 표현하는데, 여기 가면 풀 뽑기, 페인트칠, 기계 청소, 박스 닦기 이런 허드렛일을 시킨다.” (본 조사 인터뷰)

“단계가 있다. 지피지기 TFT가 최하. 회사가 봤을 때 아예 내놓은 사람들, 통제 불가능하다고 보는 사람들이다. 사무실에 앉혀 놓고, 말은 도와주는 형식인데, 어떤 건지 봐라 해놓고, 책 하나 주고 책 읽으라고 하고, 일을 안 시킨다. 이게 지피지기고. 개선 TFT가 박스 닦고 하는 거다. 거기서 잘 하면 라인으로 가고. 지피지기보다 위 단계가 개선 TFT, 거기서 라인으로 올라가는 것이다. 일반 현장에서 밭보이면 개선TFT로 떨어지는 것이다.” (본 조사 인터뷰)

“6개월마다 인사발령 내고 있는데, 일반 현장에서 밭보이면 TFT로 하락, TFT에서 열심히 하면 현장으로 보내주고. 양쪽을 다 이용하는 것이다. 또 처음에는 6개월 단위로 하다가, 이제는 꼭 그것도 아니다. 2달 만에 지피지기로 쫓겨난 노동자도 있다. 이유는 조합(발레오 지회)간부와 인사했다는 것이다. 또 어떤 사람은 한 번 내질렀다고 떨어지고.” (본 조사 인터뷰)

5) 노동부, 경찰 등의 문제

발레오지회 노동자들의 태업에 대해 이루어진 회사측의 직장폐쇄와 이후 이어진 용역 폭력의 투입 및 경찰력의 배치 등에 대해 노동부나 검찰은 모두 노동조합의 불법적 쟁의 행위에 대한 정당한 대항이라고 판단하였다. 대구지방노동청 포항지청은 이의 주된 근거로 발레오만도 지회의 경비업무 아웃소싱 철회가 경영권에 해당하는 사안으로 쟁의행위의 정당한 목적에 해당하지 않음을 들었으며, 또 사측의 직장폐쇄는 매출 손실과, 완성차 업체와의 공급계약 불이행으로 인한 거액의 손해배상 등을 막기 위해 단행한 방어적 자구조치로 정당하다고 판단하였다.

반면 노동조합이 제기한 문제에 대해서는 제대로 처리된 사례가 없었다.

“우리가 고소를 하면 6개월 지나도 해결이 안 나는데, 회사가 하면 3일만에 다 된다. 소집권자

지명도 그렇고, 어용노조 설립인가도 그렇고” (본 조사 인터뷰)

“퇴근시간 지나서도 공문 들고 천막에 찾아온다. 이용희 과장이라고 포항지청에 있는 사람은 노동부장관상도 받았다.” (본 조사 인터뷰)

“포항노동지청이나 대구노동청은 퇴근시간도 없다. 6시에도 직장폐쇄 승인내고. 8시 9시에도 찾아오고.” (본 조사 인터뷰)

“감금노동에 대해서 제기했더니, ‘뭐가 감금노동이냐’면서, 감금했다는 증거를 대라고 했다. 그 사람들은 자발적으로 하고 있는 것이라는 거였다. 누가 집에 안가고 회사에서 자면서 일을 하겠나?” (본 조사 인터뷰)

“여기서 자기들이 시간을 끌 수 있는 게 90일, 검찰로 넘어가면 몇 달. 또 이게 위에서 지침이 떨어져서 노조파괴를 위한 시나리오기 때문에 노동부에서 혐의 있다고 할 수 있는 근로감독관은 없다. 기소 의견으로 송치를 하더라도 검찰로 가면 기소유예나 무혐의가 나오는 거다.” (본 조사 인터뷰)

“가장 큰 문제는 용역들이 소화기나 폭행을 행사해도 경찰이 묵과하고 있었다는 것이다. 경찰이 보는데도 소화기를 뿌리고 폭행을 행사했다. 직장폐쇄하면서 바로 시설보호 요청을 해서, 현장 진입이 노조 입장에서 더 어렵기도 했다.” (본 조사 인터뷰)

“용역들은 우리가 나가면 일부러 욕을 하거나 그랬고, 컨테이너 박스가 정문에 있는데, (우리는 이 농성장 쓰면서 거기 안 쓰는데) 거기도 창문 뒤쪽에 깨서 소화기를 다 뿌리고 그랬다. 스피커 틀고 있는데, 복면을 하고 나와서 선을 자르고 다시 담 넘어 들어가고 그랬다. 그런데도 우리가 신고하면 증거불충분이라고 그랬다.” (본 조사 인터뷰)



용역경비 뒤에 배치된 경찰이 함께 대응하는 모습, 2010.3.4. [출처] <울산노동뉴스>

6) 사측의 계획된 노조탄압

발레오만도의 경우 투쟁 과정에서 회사측의 계획된 노조탄압임이 드러난 바 있다. 퇴직한 인사부문장은 지회장과의 면담 과정에서 “발레오공조코리아(천안)에 이어 발레오만도 경주공장 또한 구조조정을 위해서는 노동조합 무력화가 필수로 진행되어야 하며, 매각, 청산, 하청 등을 (2010년) 3월 발레오 이사회 결정 이전에 사전 정지작업의 일환임을 전제로 한 것”이라 밝혔다.

2. KEC

1) 개괄

금속노조 KEC지회 역시 23년의 역사가 있는 노동조합이다. 그 간 99년 4월 정도의 파업을 한 것 외에 노사관계가 극단으로 가본 사례가 없는, 지역 내에서도 안정적인 노사관계를 가진 사업장으로 평가되어 왔던 곳이다.

그러나 2010년 임단협에서 KEC 회사측은 전례 없는 완강한 자세로 일관했다. 교섭 요구안을 3회독 할 때까지도 회사측은 교섭에 적극적으로 임하지 않았고, 결국 KEC지회는 6월 초 징검다리 파업을 거쳐 21일 전면파업에 돌입하게 되었다. 회사측은 6월 30일 용역을 투입하여 기숙사에서 조합원들을 몰아낸 후 직장폐쇄를 단행했고, 직장폐쇄는 무려 1년 간이나 유지되었고, 2011년 6월 13일에야 철회되었다.

이후 KEC 회사측은 개별 복귀 중용 및 어용노조 설립 등 발레오만도에서 이루어진 자본의 노조파괴 책동과 동일한 양상으로 대응하였다. KEC에서 지금까지 보이지 않았던 노동조합에 대한 강경한 태도는 2010년 초부터 준비된 것으로 드러나고 있다. 2010년 1월부터 노무관리를 정비하고 2월 신노무전략을 수립하였다. 즉, KEC 지회와의 교섭 가운데 타결점을 찾지 못한채 노조의 쟁의행위에 대항하여 직장폐쇄에 까지 이른 것이 아닌, 사전에 준비된 전략이었던 것이다.

주요 일정별 경과

- 2010년 1월 노무관리 정비, 개정노조법 검토, 도급 및 소사장제 도입 등 구조조정 검토
- 2010년 2월 신노무전략 수립, 이후 경찰서, 노동부, 시청, 지노위, 경총 등에 지속적으로 협조 요청
- 2010년 3월 11일 금속노조 방침에 따른 특별단체교섭 요청, 3월 중 4차례 진행하였

으나 의견 접근 실패

- 2010년 3월 24일 임단협 요구안 발송
- 2010년 4월 9일 상견례, 이후 6월 17일까지 10차례의 교섭 진행
- 2010년 5월 27일 쟁의행위 찬반투표, 71.89%찬성으로 가결
- 2010년 6월 4일 경북지노위에서 조정중지 결정
- 2010년 6월 9일, 11일, 15일 징검다리 파업
- 2010년 6월 21일 전면파업 돌입
- 2010년 6월 30일 01시 용역투입, 03시부로 직장폐쇄 단행
- 2010년 7월 5일 KEC 공장 재가동
- 2010년 10월 21일 KEC지회 공장점거농성 돌입
- 2010년 10월 30일 김준일 구미지부장 분신시도
- 2010년 11월 3일 노조의 공장점거 해제 및 노사교섭 원칙 합의
- 2011년 5월 25일 24일 조합원 총회를 거쳐 KEC지회 파업철회 및 업무복귀 선언
- 2011년 6월 1일 대구지방고용노동청 구미지청 조정 권고
- 2011년 6월 13일 직장폐쇄 철회
- 2011년 6월 13일부터 노조사무실 주위에 펜스를 치고 정문 봉쇄, 반인권 교육을 통한 노동자 통제
- 2011년 7월 1일 KEC 기업노조 설립
- 2011년 9월 24일 공장에서 용역 철수

2) 노사관계변화 및 용역 투입의 전조

(1) 교섭에서의 사용자측의 태도 변화

KEC 회사측은 노동조합이 교섭을 요구하고 2010년 2월부터 교섭을 4차례 진행하는 과정에서도 별다른 특이점을 보이지 않았다. 그러다 6월 노동조합의 투쟁이 시작되면서부터 여느 때와는 다른 강경한 대응으로 태도를 바꾸기 시작했다.

“노동법 개악되면서 지난해(2009년도) 교섭에서 법이 개정되면 특단협 하기로 한 것이 있어서 2월부터 3월까지 4회 정도 교섭을 했는데, 회사에서 안 해주겠다는 것도 아니었다. '다른 데 하는 거 보면서 합시다' 뭐 이런 정도의 반응이었었다. 느끼게 되는 것은 6월 9일 파업 시작하면서 부터다. 이전과는 다르다는 느낌. 파업을 한다는 것은 이미 교섭을 여러 차례 했다는 것이다. 그런데 교섭을 나갔을 때, 회사가 여느 때와 달랐다. 사소한 것조차도 안 된다고 거부하였다. 운영의 방식을 바꾸는 것은 가능한데, 조금이라도 재원이 들어가는 것은 미미한 것도 아예 안 들어주는 상황이었다. 벌써 3독 정도를 했는데도 그랬다. '좀 이상하다, 파업해야겠네.' 이런 생각을 했다.” (본 조사 인터뷰)

“파업 시작할 때 정문을 봉쇄하는데, 보통 단협상에 민주노총이나 금속 조합원들이 다 들어올 수 있게 되어 있는데 그걸 막는 거였다. 채증을 하고 그때 까지만 해도, 왜 이러나 정도의 생각이었지, 회사의 수를 잘 알지는 못했다. 또 결렬하고 나오면 파업을 하든 안하든 회사가 다시 교섭을 요청하게 되는데, 요청을 안 했다. 왜 결렬하면 회사가 항상 먼저 요구해야 한다는 이야기를 하길래, 파업이 좀 진행된 상태에서 너무 서로 막다른 길로 가니까 노조에서 교섭 요구를 했었다. 하지만 만났는데 입장 변화는 없었다. 파업을 안 할 수가 없는 상황으로 계속 몰고 갔다.” (본 조사 인터뷰)

(2) 회사측 자료에서 드러나는 노조파괴 준비 과정

KEC지회는 6월 파업에 직면해서야 회사측이 이전과는 다른 태도를 보이고 있다는 사실을 알 수 있었다. 그러나 (주)KEC 기획조정실이 작성한 노사협력과 주간업무 일지를 보면 KEC 회사측은 2010년 초부터 노동조합의 투쟁에 대응하여 준비를 해 온 것을 알 수 있다.

2010년 1월 개정노조법 검토와 함께 관련 노무교육을 실시하는 한편 도급 및 소사장제 도입 등 구조조정을 검토하였다. 이의 시행을 위해 2010년 2월 신노무전략을 수립하였고, KEC지회와 교섭을 진행하는 가운데도 타협지점을 찾기 보다는 오히려 경찰서, 노동부, 시청, 지노위, 경총 등에 협조를 요청하고 대응체계 구축을 위해 노력했다.

KEC 사측 자료로 확인한 노조말살 추진 시나리오

1) 노사협력과 주간업무 일지 (2010년 1/4—5/31)

▶ 추진업무(1/04-08)

가. 개정노동법 검토보고

▶ 중점 추진업무(1/11-1/15)

가. 조직장 노무교육 : 개정노동법 및 노사관계 전망 등, (조직장 37명 전원)

나. 복수노조, 전임자 임금지급 금지 개정 노동법 설명회

1) 장소 : 한국산업단지공단

2) 내용 - 정부 개정노동법 내용(노종명 구미지청장)

- 경영계 방안(김영완 한국경총 정책본부팀장)

다. 2010년 노동환경 변화와 노무관리 전략수립 워크샵 참석 : 1/14

마. 도급 및 소사장제도 검토 보고(1/12)

사. 노동법 개정 세미나(1/15) 금속사용자협회 주최

아. 대외 노사동향 보고

자. 현장노무관리 진행 : 교대장 대면대화 실시

▶ 중점 추진업무(2/01-2/05)

나. 신노무전략 수립

다. 대내외 노사동향 및 소식지(2010-02호) 작성 및 배포 : 2/4

마. 현장노무관리 진행 - 교대장, 조합간부 및 조합원 대면대화 실시

▶ 중점 추진업무(2/22-2/27)

라. 금속노조 특별 단체교섭 위원 역량강화 교육(2/25)

- 주제 : 특별교섭요구안 분석, 대응논리 작성

- 강사 : 박기열 노무사

▶ 중점 추진업무(3/01-3/06)

다. 근무형태(2교대제) 변경검토 보고(3/2) - 법률검토 및 타사 운영현황 등

▶ 중점 추진업무(4/12-5/30)

- 관공서 협조(4/12-) - 경찰서, 노동부, 시청, 지노위, 경충
- 타임오프 한도 의견 관련 노무사 의견 수렴(5/10)
- 관공서 협조요청 방문(05/17-)
 - : 본부장, 관리부장, 노사협력과장경찰서, 노동부(관리부장, 노사협력과장)
 - : 경찰서, 노동부, 시청, 지노위, 경충
- 5/18 전 조직장 교섭관련 정보공유 회의
 - : 교섭진행사항 및 비상시 피해 최소화 대책 준비
 - 조직원 회사상황 공유 및 대면대화 지속 요청
- 관공서 지속적 공조체계 구축(05/24-) - 경찰서, 노동부, 시청, 지노위, 경충
- 비상시 대응체계 구축(05/24-) - 생산 및 출하대책, 보안(시설물, 구축물) 대책 등
- 교섭위원 비상시 대응조치 점검회의(05/25-) - 임단협 진행계획 및 생산피해 최소화 대책 협의
- 2010년 단체교섭 조정회의 대응(05/25-)
 - 1) 조정신청 : 5/25(중앙/지부/지회교섭)
 - 2) 조정자료 : 지부, 지회교섭 진행경과 및 쟁점사항
 - 3) 조정회의 : 사전회의(5/31), 본조정(6/3)
- 관공서 지속적 공조체계 구축(5/31-) : 경찰서, 노동부, 시청, 지노위, 경충

KEC "품질제일" First & Best	
[기초]노사협력과 주간업무	
2010년 제20주 계획(05/17-05/22)	2010년 제21주 계획(05/24-05/29)
1. 2010년도 지부교섭/사업교섭 일정 협의(05/17-) <ul style="list-style-type: none"> - 2010년 일·단행 및 특단행 진행일정 협의 2. 일일 노사동행 보고 및 상황일지 작성(05/17-) 3. 구미지부 임시대의원대회 시간함에 관한 협의(~05/22) 4. 1분기 경영실적설명회 및 전사원 경영현황 설명회 실시 <ul style="list-style-type: none"> 가. 기간 및 회차 : 05/18(2회차), 05/19(4회차) 나. 대상 : 조직장/조합간부, [기조][사업],[홍보] 5. 2010년 단체교섭 추진 사항 <ul style="list-style-type: none"> 가. 2010년 단체교섭 관련 W/S 추가자료 작성(~05/20) 나. 가. 중앙교섭(05/18(화)총남 유성기업) : 교섭공발 <ul style="list-style-type: none"> - 운영위원/이사회의(이사회 본부장, 이상혁 과장) 다. 교섭위원 비상시 대응조치 검토회의(05/18(화)) <ul style="list-style-type: none"> - 생산 및 고객 납기 피해최소화 대책 협의 라. 2010년도 사업장단체교섭 <ul style="list-style-type: none"> - 8차(05/20(목)) : 일정 협의중 마. 전 조직장 교섭 관련 정보공유 회의(05/18(화)) <ul style="list-style-type: none"> - 교섭진행사항 및 비상시 피해 최소화 대책 준비 - 조직원 회사상황(일정) 공유 및 대면대화 지속 요청 바. 관공서 협조(05/17-) <ul style="list-style-type: none"> - 경찰서, 노동부(관리부장, 노사협력과장) 	1. 대외 및 일일 노사동행 보고, 현장노무관리 진행 <ul style="list-style-type: none"> 가. 지회 전임자 활동, 교섭 관련 사항, 기타 Issue 사항 등 나. 공약동향, 교대장, 조합간부, 조합원 대면대화 실시 2. 무노동무임금 일일 적용 관련 홍보(인사부) 3. 2010년 임단협 전진대회(05/28(화)) 결과보고 4. 6월 생산개황회의(05/28(금)) <ul style="list-style-type: none"> - 사전회의 : 05/27(목) 5. 대내외 노사동행 및 소식지 2010-09호 작성출보(05/28) 6. 2010년 단체교섭 추진 사항 <ul style="list-style-type: none"> 가. 2010년 단체교섭 관련 W/S 추가자료 작성(~05/22) 나. 2010년도 9차 사업장단체교섭(05/27(금)) 미정 다. 관공서 지역적 공조체계 구축(05/24-) <ul style="list-style-type: none"> - 경찰서, 노동부, 시청, 지노위, 경충 라. 비상시 대응체계 구축(05/24-) <ul style="list-style-type: none"> - 생산 및 출하대책, 보안(시설물, 구축물)대책 등

[출처] <참세상> 2011. 9. 27차,
(원자료 제공 : 이미경 의원실)

3) 용역투입시 노사관계 변화 및 폭력 발생 현황

(1) 용역 투입으로 인한 폭력 발생 현황

○ 2010년 6월 30일 직장폐쇄 당시

KEC 지회가 전면파업에 돌입하자 회사측은 30일 새벽 용역을 투입하여 조합원들을 기숙사에서 내몰았다. 그 과정에서 수많은 폭력이 자행되었으며, 여성노동자들에 대한 인권침해도 발생했다.

“용역투입이 실제로 알게 된 날은, 용역투입할 거라는 것은 예상은 있었지만 그래도 ‘설마’하는 것도 있었고, 실제 투입된 30일 날 새벽 1시 정도에 용역이 사업장에 깔렸는데, 29일날 밤에 8시 40분 정도에 용역이 구미로 내려가고 있다는 이야기를 다른 지역 노조 간부들을 통해서 들었다. 650명 정도가 투입되었고, 조합원 숫자가 714명이고, 파업 당시에 조합원이 600명이었는데, 용역은 650명. 그리고 대부분이 여성이고, 여성기숙사에 용역을 투입한 거죠. 새벽에. 이것이 어쨌든 여성조합원들에게는 엄청나게 큰 충격이었다.” (본 조사 인터뷰)



용역투입 과정에서 파손된 노조 천막 [출처] KEC 지회

30일 새벽 2시 구미 KEC 사측이 용역 400여명을 기습 투입시켜 KEC지회(지회장 한정호) 농성천막을 철거하고 농성 조합원들을 강제 해산시켰다. 회사는 또한 새벽 3시부터 직장폐쇄를 단행했다.

남성 300여명과 여성 100여명으로 구성된 용역들은 농성자들을 공장 밖으로 몰아냈으며, 기숙사에 있던 여성조합원 100여명을 밖으로 나오지 못하게 감금하고 있는 것으로 전해졌다. 용역과 충돌과정에서 KEC지회 양태근 부지회장이 기절해 병원으로 옮겨진 것으로 알려졌다. (〈참세상〉, 2010년 6월 30일)



용역경비의 폭행으로 인한 상해 [출처] KEC 지회



용역경비의 폭행으로 인한 상해. [출처] KEC 지회



상 해 진 단 서




원부대조필인

등록번호 000675098

연 번호 2010 - 17511

주민등록번호

동반자

환 자 의 성 명	양태근	성 별	남	생년월일		연 령	만 41 세
환 자 의 주 소	경북 구미시 비산동 강변보성APT 102/1705				전화번호		
병명	<input checked="" type="radio"/> 임상적 <input type="radio"/> 최종진단명				한국질병분류번호 S33.5 T00.9		
	요추 염좌 다발성타박상(좌측 어깨 포함)						
상 해 년 월 일	2010년 06월 30일			진 단 일	2010년 07월 03일		
상 해 의 원 인							
증상	상해부위와 정도						
상해의 소견	진료경과의견						
	외과적 수술여부						
	입원여부						
	통상활동기능여부						
	식사가능여부						
예상치료기간		약 02주간 가료를 요함.					
향후의견	향후치료의견						
	병발증발생가능성						
비고 (단, 합병증, 미발견증, 추가진단이 없는 한)							
위와 같이 진단함. 발 행 일 2010년 07월 03일 의 료 기 관 순천향대학교 부속  병원 주 소 및 명 칭 경북 구미시 공단동 250번지 전 화 (054) 468 - 9114 FAX : (054) 463 - 7179 면허번호 제 65471 호 의사성명 박준용  면허번호 제 65471 호 Approved by Dr. Prof 박준용 							

※ 병원 직인 및 의사 날인이 없는 것은 무효임.



6월 30일 일어난 폭행에 대한 진단서 [출처] KEC 지회

원부대조필

상 해 진 단 서

병록번호 8612

연 번호 2010-0017

주민등록번호

동반자

환자 성명	이은정	성별	여	생년월일		연령	만 23 세
환자 주소	경북 구미시 공단동 KEC 예정관 214					전화	
병명	좌측 승부 좌상 및 염좌					한국질병분류번호	
<input checked="" type="checkbox"/> 임상적 <input type="checkbox"/> 최종신단							
상해년월일	2010.06.30			진단일	2010.07.02		
상해의원인	타인에 의한 외력						
증상 상해부위 와 징 도	좌측 승부 좌상 및 염좌, 염증을 호소하는 상태임.						
진료경과의견	민정 가료 및 보존적 치료 필요한 상태임.						
상해에 대한 의견	외과적 수술 여부	필요 없음.					
	입원 여부	필요 할수 있음					
	통상 활동 가능 여부	나소간에 불편함					
	식사가 가능 여부	가능함					
예상 치료 기간	2010.06.30 (수상일 진단일)로부터 14 일간						
향후 치유에 대한 의견	향후치료의견	상기진단은 임상치료소견이므로 추후 합병증및 미발견증이 발생될시에는 진단명 및 진단기간의 변경이 있을 수 있음					
	발병증 발생 가능 여부						
비고							
위와 같이 진단함. 발 행 일 2010년 07월 02일 의 료 기 관 신평정형외과의원 주 소 구미시 신평동 124-6번지 전화 및 FAX 054)461-7575 면 허 번 호 제 60112 호 의사성명 신 민 철 인							

6월 30일 일어난 폭행에 대한 진단서 [출처] KEC 지회

○ 용역과의 지속적인 마찰

공장에서 밀려난 조합원들은 회사앞 주차장에 천막을 치고 투쟁을 이어갈 수밖에 없었다. 그렇게 농성중인 조합원들에 대해서 용역들을 동원한 괴롭힘은 지속되었다.

“우리 조합원은 자다가 많이 당했다. 8월 4일 날 새벽4시에 80명이 나와서, “오늘 뜨거운 맛을 보여줄까”라는 식의 말을 하며 천막을 흔들면서 무력시위를 했다.” (본 조사 인터뷰)

“또 9월 23일 날 추석 때, 번개모임을 했다. 고향 간 조합원들과 같이 모였는데, 그날 밤에 용역이 술 먹고 나와서 지회장 나오라고 하며 난동을 부렸다. 이어서 그 다음날이 100일 투쟁 문화제 준비하는 날이었는데, 갑자기 뛰어 나와서 엠프를 깨고 난동을 부렸다. 회사에서는 조합원이 한 거라고 우겼으나, (용역이 한 행위를 찍은) 영상이 있다. 마침 엠비씨 기자도 있었다. 기자가 회사에 만남 주선을 요구했으나, 그 다음날 철수하고 사라졌다.” (본 조사 인터뷰)

○ 2010년 10월 12일 서문진입시도

회사가 직장폐쇄 된 후 출입이 이후어지는 서문을 통해 조합원 180명 가량이 회사 안으로 들어가고자 하였다. 이때 조합원과 KEC 회사측 직원 및 용역들과의 몸싸움이 30분간 이어졌으며, 이 때 총 20여명의 부상자가 발생했다.

○ 2010년 10월 21일 공장점거농성 돌입

KEC 지회는 10월 21일 공장점거 농성에 들어갔다. 이 과정에서 용역과 조합원간 충돌로 조합원 2명 등 총 6명이 부상을 당했고, 노조 간부 한 명은 집단구타를 당하기도 했다.

“초반에는 조금 물리적으로 밀고 들어갔기 때문에 용역이 도망갔다. 점거 후에는 용역들이 다수가 파이프, 새총 들고 다시 왔다. 소화기, 물, 새총 오만 거 다 던지고, 파이프도 있었고, 실제로 간부 한명은 집단 구타를 당해서 병원에 실려 가서 2주 정도 치료받고 나왔고. 그 이후로는 병력이 투입되고, 용역은 좀 잠잠해 졌다.” (본 조사 인터뷰)

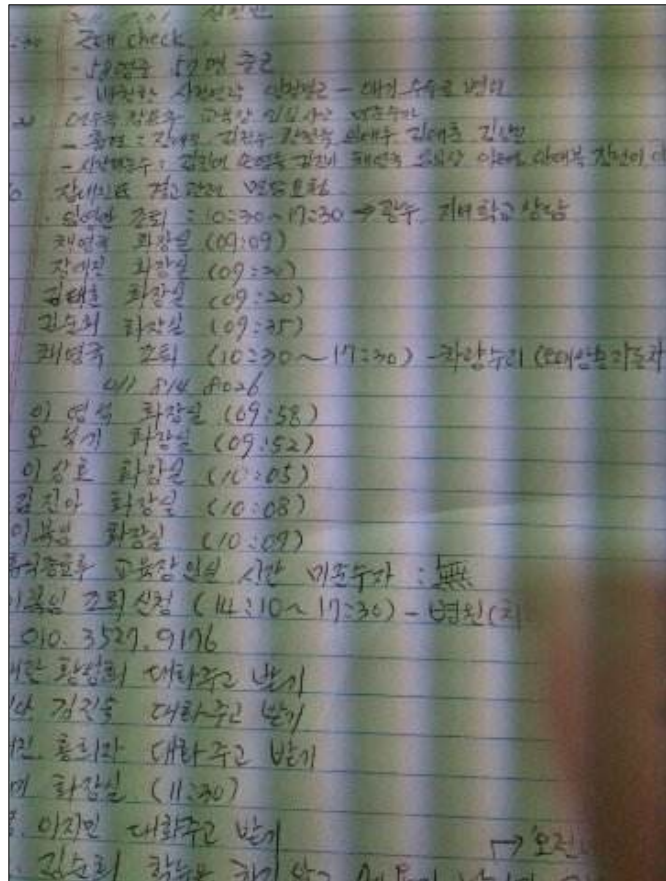
(2) 용역 업체 및 배치 현황

KEC에 배치된 용역업체는 발레오만도에 투입된 것과 같은 SGTS인 것으로 확인되고 있다. 충돌이 일어나는 현장에서 용역경비들을 관리하던 자도 발레오만도에서 용역으로 투입되었던 자였다.

용역은 6월 30일 650명이 투입된 후로 금속노조의 대규모 집회가 열릴 때는 800여 명까지 늘었다가 현장 상황에 따라 9월까지 지속적으로 규모를 축소시켰다. 이후 10월 공장점거 직전에 다시 용역이 증원되어 200명 정도가 투입되어 있었다. 이후 다시 점차 규모를 축소하였으나, 2011년 6월 직장폐쇄가 철회되고도 2~3개월간 더 용역에 의한 경비와 노동자 감시가 있었다.

투입된 용역 인건비가 2010년 12월까지 무려 55억 7천 5백만원에 달했다.

용역들의 역할은 주로 조합원들과 물리적 충돌을 일으키고, 조합원들을 감시하는 것이었다. 정문 위에서 2~3명씩 교대로 카메라로 채증하고, '화장실 간다' '차 몰고 나간다' 등 일거수 일투족을 모두 감시하였다. 그 외에도 용역들이 현장에서 일용직 사원으로 생산에 투입되기도 했다.



조합원의 일거수 일투족을 감시한 용역경비의 노트 [출처] KEC 지회

그러나 이렇게 투입된 용역들은 경비업법에 따라 배치된 자들이 아니었으며, KEC는 용역 배치 과정에서 경찰에 신고조차 하지 않았다.

“최근에는 경비업법을 아예 안 따른다. 과거에는 신고도 했고 전과자도 없었고 확인이 되었는데, 지금은 그런 것이 전혀 지켜지지 않는다. 처음에 용역이 구미로 간다는 정보를 준 쪽(타 용역업체)의 이야기로는, KEC 들어온 애들 중에 기소 중지, 수배자, 도피중인 자 등 신분에 문제가 있는 사람들이 꽤 포함되어 있다는 정보를 준 적이 있다.” (본 조사 인터뷰)

4) 이후 현장 통제의 변화

(1) 대량징계

KEC의 경우 2011년 11월 인터뷰 당시 구속자가 4명¹⁹⁾이었으며, 지부장은 병원 입원치료를 인하여 구속영장은 기각된 상태였다. 뇌경색으로 쓰러진 지부 교선부장은 병원 치료를 위해 보석으로 나온 상태였다. 이에 더해 징계하고 확정통보를 받은 조합원이 당시까지 40명이었으며, 그 외 징계자가 108명에 이르렀다. 이에 더해 조합간부들 대다수가 5, 6건의 검찰 조사를 받고 있는 중이며, 조합원 95명이 추가로 더 기소가 되어있는 상황으로, 재판 결과에 따라 징계하고 될 것이 예상되는 상황이다.²⁰⁾

(2) 투쟁하는 노동자들과 복귀자 분리 전략, 노조 탈퇴 증용

2011년 6월 13일 직장폐쇄를 철회하면서 회사측은 KEC 지회 사무실을 노동자들이 접근할 수 없도록 격리 조치했다. 지회 사무실 주변에 펜스를 치고, 출입하는 조합원들의 사진을 채증하는 등 특정 노조에 대한 사용자의 혐오감을 공개적으로 표시했다. 이렇게 조합원들을 위축시켜 노조사무실의 합법적인 출입조차 어렵도록 만들었다. 노조간부를 만

19) 지회장, 수석부지회장, 지회 조직부장, 민주노총 구미지부 조직부장

20) 이후 2012년 1월 13일 KEC는 166명에 대한 정리해고를 대구지방고용노동청에 신고했다.

나는 것을 차단하고 징계 위협을 가하기도 했다.



노조사무실 출입을 차단하고 용역이 감시하는 장면, 막힌 펜스가 원래 노조사무실로 향하는 통로였다. [출처] KEC 지회



노조사무실 출입을 차단하고 용역이 감시하는 장면, [출처] KEC 지회

(3) 반인권적 교육과 현장 통제, 징계성 교육

6월 13일 직장폐쇄가 풀리면서 189명이 집단적으로 복귀를 했다. 그러나 회사는 7주간의 교육을 진행했고, 그 과정에서 40명 정도의 조합원들이 퇴사했다.

7주간 진행된 교육은 지회 조합원들의 퇴직을 강요하기 위한 과정이었다. 면담을 통해 희망퇴직을 강요하고, 조합원들을 파업에 가담한 정도에 따라 세 개 팀으로 구분하여 옷 색깔을 달리하였다. 교육장에는 카메라를 배치하고 용역을 통해 감시를 계속했다. 교육장에서 식당으로의 이동도 줄을 지어 용역의 감시 하에 이동하도록 하였으며, 휴대폰을 개인 소지하지 못하도록 반납시켰다. 뿐만 아니라 묵언수행과 반성문을 강요하고 ‘명심보감’을 읽게 하는 일도 있었으며, 일부에 대해서는 s등급으로 구별하여 연장교육을 시키기도 했다.

인권운동연대에 따르면 지난 6월 13일 직장폐쇄를 철회한 kec는 170여명의 파업참가 조합원들을 교육하면서 파업가담 정도에 따라 노란, 파란, 주황색 티셔츠를 입혔으며 교육과정에서 휴대폰을 내지 않을 경우 근로의사가 없는 것으로 판단해 ‘회사 밖으로 나가라’고 하더니 묵언수행을 실시하는 등 징벌적 교육을 계속하고 있다. 또한 파업참가의 잘못을 고백하는 반성문을 쓰게 한 뒤 이를 낭독하게 하고 노조원들이 이동할 때는 줄을 맞춰 걷도록 했다. 심지어 노조원들을 개별 면담하는 자리에서 “회사는 파업참가자의 복귀의사가 없으므로 희망퇴직이나 무급휴직에 동의하지 않을 경우 계속 교육을 실시할 것”이라며 “말만 교육이지 못 견뎌서 스스로 회사를 그만두게 하는 것이 교육목적”이라고 말했다.

기자회견장에 나온 여성노조원은 “노동자가 가는 곳마다 용역직원이 따라다니며 감사하고 있어 노이로제에 걸릴 지경”이라며 “특히 화장실까지 따라다녀 여성으로서 불안감과 수치감을 느낄 정도”라고 말했다. (<브레이크뉴스> 2011년 6월 24일)



파업참가 정도에 따라 조합원들의 옷 색깔을 구분 [출처] KEC 지회



교육 전에 조합원들의 휴대폰을 수거하여 지참하지 못하도록 함 [출처] KEC 지회



식사시간에도 용역의 감시를 받으며 이동 [출처] KEC 지회



식사시간에도 용역감시 하에 줄지어 이동하는 모습 [출처] KEC 지회

(4) 친회사측 노조 설립, 교섭 등에서 차별

복수노조 교섭창구단일화 제도가 시행된 후 전국 최초로 KEC에서 복수노조가 만들어졌다. 회사측은 7월 1일 신고한 KEC 기업노조와 교섭을 진행하였다. 이후 법원에서 금속노조 KEC지회가 대표교섭노조임을 인정하는 가처분 결정이 내려졌고, 이에 따라 금속노조 KEC지회와 교섭할 의무가 발생했다. 그러자 회사측은 교섭에는 응하고 있으나 실질적인 내용의 진전은 없는 상황이다.

“교섭은 하고 있다. 그런데 복수노조다 보니까, 어용노조랑 얘기해서 다 끝내려고 했는데, 이미 숫자도 많이 가있고 하나까. 그런데 우리가 교섭응낙가처분신청을 하면서 교섭권을 가져와버린 상태니까, 회사가 어쩔 수 없이 나오는 것이다. 의미는 없고, 형식적으로 나오는 것이다.” (본 조사 인터뷰)

“회사는 아직까지 구조조정 계획을 계속 가지고 있는 거고 조합원 95명이 기소되어 있고, 이 중에서 30명 정도는 사표를 썼고, 현장에 66명 정도가 있다. 재판 결과에 따라 징계하고 될 것 같다. 결국은 임단협에서 비롯된 손배 등이 다 남아있기 때문에 형태만 취해진 것이지 예전과 다를 것이 하나도 없는 것이다.” (본 조사 인터뷰)

(5) 노동부, 경찰 등의 문제

KEC지회는 파업은 쟁의행위 개시에 필요한 절차를 갖춘 합법적인 쟁의행위였다. 2010년 6월 4일 경북지방노동위원회의 조정사건 처리결과는 금속노조 구미지부 각 지회별 보충교섭에 대하여 조정안이 제시가 불가능하다고 판단, 조정 종료 결정을 내린 바 있다.

4. 한편, 노동조합이 사업장별 보충교섭에서 기존의 요구안을 고수하고 있고, 이에 대해 사용자측 또한 추가적인 수정안을 제시하지 못하는 등 노·사

당사자간 주장의 차이가 좁혀지지 아니하고 그 차이가 현격함을 확인할 수 있었다.

- 다만, 노동조합이 사업장별 보충교섭에서 사용자1에게 '제6조(조합원 교육 시간)5항 개정, 제4장(인사) 4항 개정 및 5항 신설, 제21조(승진 승급) 2항 개정'을, 사용자2에게 '사의 이사 선임, 제4조(조합원의 자격과 가입) 가항 개정, 제22조(승진, 승격, 승호) 2항 신설, 제31조(고용안정) 18항에서 20항 신설, 제101조(협약의 효력, 갱신) 단서조항 삭제, 2항 신설'을, 사용자3에게 '제1조(유일교섭단체)개정, 사용자 단체 가입 신설, 제3조(협약의 우선) 개정, 제15조(공직취임 인정) 개정, 제137조(조합 전임자의 처우) 2항 신설, 별도 합의서 제9조(근무시간 중 조합활동) 개정'을 각각 요구한 사안에 대하여는,

- 노동조합활동과 사용자의 인사·경영권에 전속한 사항들로서 이는 노동조합 및 노동관계조정법 제2조제1항의 규정에 의한 근로조건 결정에 관한 사항으로 보기 어려워 조정의 대상이 아니라고 판단된다.

- 이에, 우리 위원회로서는 조정의 대상으로 보기 어려운 의제들을 제외한 나머지 조항에 대하여 더 이상의 의견조율이 불가하여 조정안 마련이 어려울 뿐만 아니라, 조정안 제시가 오히려 향후 노사관계에 나쁜 영향을 미치게 될 우려가 있다고 판단되어 조정안을 제시하지 아니하고 본 건 조정을 종료하기로 하였다.

경북지방노동위원회 결정문 (경북2010조정19)

그러나 노동부에서는 KEC 지회의 파업을 지속적으로 불법으로 몰았으며, 경찰은 사용자의 시설보호요청에 의해 늘 공장 앞에 배치되어 있었다.

“실제로 경찰과 부딪칠 것은 없는데, 정문, 서문, 후문, 동문이 있는데, 직장폐쇄하면서 정문이 차단되니까 서문으로 출근을 했다. 그러면 서문가서 집회하고 가투를 했다. 경찰은 나와 있다.

서장부터 전부 다. 방수차도 갖다 놓고, 보고 있다가 때로는 체포도 하고, 공조했다는 느낌은 그 때부터 다 받았다. 정문에 천막을 치고 1년 동안 투쟁했는데, 맞은편 코오롱 앞에 항상 경찰 방송차가 들어가 있고, 항상 찍고 있었다.” (본 조사 인터뷰)

“폭력이 몇 차례 있었다. 고발을 세 차례 정도 했는데, 여름에 자고 있을 때 텐트 침탈했을 때, 또 추석 전에 용역이 도발해서 소화기 분사하고 부딪쳤을 때, 또 일상적으로 정문 위에서 감시하고 욕설을 했다. 경찰도 같이 올라가서 채증을 했다.” (본 조사 인터뷰)

“경찰은 고소하면 나오기는 하는데, 우리만 피곤해 지는 거다. 최근에도 한 건이 있었는데, 경찰은 나와서 보고 있으면서도 용역이 폭행한 증거는 없다고 한다. 실제로 그 당시에 신고를 하면 파출소에서 나온다. 말리고 가는 정도가 다다. 조합원들은 어린 여성조합원들의 경우 사회가 왜 이런가에 대한 혼란, 분노도 많았다.” (본 조사 인터뷰)

성추행과 폭력에도 경찰은 신고조차 받지 않고 회피해 온 것으로 드러났다. 특히 이번 용역 투입은 구미경찰서에 미신고된 불법투입이었음에도 경찰을 아무런 조치를 취하지 않았다. 용역들은 경비업법 상 사업장 투입 24시간 전에 관할 경찰서에 신고해야 한다.

이에 또 다른 피해 조합원 B씨는 통화목록을 증거로 제시하며 경찰의 방관 행위를 증언했다. 새벽 2시 8분에 경찰에 신고를 했지만 경찰은 나타나지 않았다. 두 번째로 전화하니 'KEC'라는 소리를 듣자마자 경찰이 전화를 끊어버렸다. 세 번째, 네 번째 전화는 아예 받지 않았다. 그리고 나서 새벽 4시 30분에 '신고하신 사건을 처리 완료했습니다'라는 경찰 측의 문자가 도착했다. 어이가 없었다. (<참세상> 2010년 7월 7일)

(6) 노조탄압은 구조조정을 위한 수순

(주)KEC 기획조정실에서 작성한 '인력 구조조정 로드맵'을 보면 KEC가 이런 노동조합 탄압을 초기부터 기획하였으며, 이것이 노조를 약화시키고, 구조조정을 진행하기 위한 수순임을 알 수 있다.

KEC "실천(Action) & 개혁(Renovation)"

인력 구조조정 로드맵

2011. 02. 24
(기조) 연수G

1. 기본방향

- 가. 파업자의 회사 복귀는 원칙적으로 차단 → 전원 퇴직 원칙
- 나. 자발적 퇴직자 기준 미달일 경우 → 인력 구조조정 단행
- 다. 천 기업 성향의 노동조합설립 → 회사 경쟁력 강화 협조체제 구축

2. 추진전략

- 가. 자발적 퇴직 최대한역점
- 나. 파업자 심리적, 경제적 압박 강화 → 복귀사원 조합탈퇴, 추가징계, 정문사용금지 가처분 등
- 다. 복수노조 대비 민주노동조합 및 기업별 독립노동조합설립 추진

기획조정실

1

[출처] <참세상> 2011. 9. 27자 (원자료 제공 : 이미경 의원실)

KEC "실천(Action) & 개혁(Renovation)"

<경로사항>

1. 추가 징계 시기 및 노동위원회 의 시각 → 너무한것 아니냐?
 * 추가징계의 기대효과 무엇인가? → 복귀하려는자 단념, 파업자간의 단결 선언 의지 표명
2. 복귀 신청자 처리
 - 진정성 확인 필요, 자리가 없으니 대기하라. ← 무당노동 행위?
 - 복귀시켜 대기발령후, 구조조정?

3. 노사분규가 안풀리니까 구조조정을 하려는 것 아니냐? 의도가 불순(무당노동행위)하다?

- 사업 구조조정 :
 - A공정-만들수록 원가이하 → 아웃소싱으로 인원정리
 - 이종근무 지원자 모집
- 구조조정X → 공장정거 기소대상 징계해고?

5. 구조조정후: 신입사원 3년간 채용금지, 시후 채용시, 희망퇴직자중 선별채용
6. 해고회피 노력
 - 무급휴직, 급여안하(S4.5→J3)
 - 일확적 근무
 - 단채연차 사용 : 비수기시, 4일근무, 1일연차사용, 토요일 휴무
 - 이종근무 : 공장간 생산수령에 따른 인력배치(6월중 1~2일, 디공정 휴일날 대체근무)
7. 근무자 대표 구성 방안
 - 기존 노동조합?
 - 조직발회 비연봉자+연봉자(매니저)로 구성된 대표회와?

기획조정실

8

[출처] <참세상> 2011. 9. 27자 (원자료 제공 : 이미경 의원실)

3. 유성기업

1) 개요

주간연속2교대제 도입을 위한 유성기업 노조와 사측의 교섭에서 회사측은 계속 교섭을 지지부진하게 끝냈다. 그리고 노동부의 조정중지 결정이 나고, 노조가 파업에 대한 조합원의 의견을 묻는 과정에서 사측은 기다렸다는 듯이 공격적으로 직장폐쇄를 단행했다. 이후 즉각적으로 공권력이 투입되었으며, 조합원을 회사 밖으로 몰아낸 후 경비용역과 경찰의 공조 하에 직장폐쇄가 이어졌다. 이후 노조에서 현장복귀를 선언하였으나 사측이 이를 거부하면서 직장폐쇄는 장기화되었다.

교섭지연, 파업초기에 행해진 공격적 직장폐쇄, 이후 장기화 하면서 복수노조를 만들어 기존 노조를 약화시키고, 전 조합원을 징계하고, 현장복귀 후 노조와해 공작이 지속적으로 진행되었다는 점은 위 발레오만도 및 KEC와 동일하다.

주요 일정별 경과

- 2010년 12월 주간연속 2교대제 및 월급제 시행을 위한 특별단체교섭 요구안을 전달하고 상견례 및 1차 교섭을 진행.
- 2011년 1월부터 본격적 교섭 시작하였으나 사측은 '시기상조', '생산량 선합의 후 논의' 등을 주장하면서 아무런 제시안을 밝히지 않음. 이에 노동조합은 사측에게 준비할 시간(약 50일)을 주고 기다림.
- 2011년 3월말 다시 시작된 교섭에서도 사측은 '시기상조', '생산량' 주장을 되풀이 하여, 5월3일까지 총 10차례의 교섭에도 진척이 없음. 노동조합은 사측의 불성실한 태도로는 합의하기 어렵다는 판단하에 충남지방노동위원회에 쟁의조정신청서 접수
- 2011년 5월 13일 조정과정에서 사측은 야간노동을 그대로 유지하는 '4조 3교대'라는 개악안을 제출. 결국 충남지방노동위원회는 사측의 불성실한 태도에 의해 조정할 수

없다는 판단을 내리며 조정중지 결정.

- 2011년 5월 17일~18일 노동조합은 충남지노위 '조정중지'결정에 근거 쟁의행위찬반 투표를 진행함(75% 찬성으로 가결).
- 2011년 5월18일 찬반투표 가결 후 아산공장 주간조 조합원들과 2시간 간담회를 진행함. 간담회 후 조업진행.
- 2011년 5월 18일 주간 조합원 퇴근 이후인 20시 경 '직장폐쇄'공고가 정문에 붙음. 정문에 용역경비 30여명 배치함. 야간조 조합원들이 출근하면서 '직장폐쇄'사실이 조합원들에게 알려짐. 야간조 조합원들은 22시 출근시간에 맞춰 정문으로 들어감. 이 과정에서 용역경비들과 다소의 마찰이 있었으나 용역경비들은 정문 밖으로 물러남. 그 후 조합원들은 공장 공터에서 대기하면서 용역경비 침탈에 대비함(이것이 사측이 말하는 공장점거의 시작임). 같은 날 용역경비에 의한 차량 테러가 발생.
- 2011년 5월 23일 경찰병력 증원, 다음 날인 24일 경찰병력에 의해 유성기업 지회 조합원 및 연대단위 전원 연행. 노조는 유성기업 공장 앞 '조선영농법인' 창고와 비닐 하우스에서 농성을 시작함.
- 2011년 5월 24일 공권력 투입. 이후 300여명의 용역경비들이 배치됨. 이후 5월 27일, 6월 15일, 6월 18일, 6월 22일에 걸쳐 용역경비들에 의한 폭력이 벌어짐.
- 2011년 6월 13일 현장복귀를 결정했으나 사측의 거부로 복귀하지 못하고 용역과 계속 충돌사태 발생
- 이후 공장 복귀자 중심으로 제2노조 설립함. 설립과정에서 사측의 지원 및 개입 등이 확인되고 있음(7월 14일 창립, 7월 15일 설립신고, 7월 21일 신고필증교부, 7월 25일 노사상생선언).
- 2011년 8월 31일 법원의 조정으로 업무복귀
- 2011년 11월 15일 ~ 25일 노동부 특별근로감독

2) 노사관계 변화 및 용역 투입의 전조-현대자동차의 개입, 사전에 계획된 용역 투입

유성기업은 탄탄한 민주노조를 자랑하고 있던 사업장으로 현장의 힘이 강했던 사업장

이다. 그를 통해 노동조건이나 노동강도에 대해 노동조합이 어느 정도 통제할 수 있었다. 그러나 여전히 높은 노동강도와 장시간 노동은 노동자들을 병들게 했으며, 이에 대해 노동조합은 심야노동 철폐와 주간연속2교대제 시행을 주장하였다.

“2009년도에 우리가 이걸(주간연속2교대제 요구를) 하게 됐던 계기가 있다. 우리가 3년인가가 해마다 죽어나갔다. 우리가 주야간 계속 되면서 사람이 못 견디는 거다. 야간 끝나고 퇴근하다가 버스에서 그냥 잠든 것처럼 해서 죽고, 야간 끝나고 집에 가서 자다가 안 일어나서 보면 죽어 있고, 우울증에 걸려서 죽고. 근데 그렇게 죽은 사람들의 공통점이 다 야간을 하는 사람들이었다. 그러면서 더 이상 죽지는 말아야 되겠다, 돈 버는 것도 중요하지만 사람이 죽어서 되겠다. 그래서 그 전부터, 2003년인가 2004년도서 부터 (노동조합에서) 잔업시간을 규제하게 했다. 옛날에는 잔업이 무한대였다. (한 달에)100시간도 하고 150시간도 하고, 바쁘면 막 하는 거다. 그건 도저히 안 되겠다, 그래서 처음에는 100시간 이상 못 하게 하고, 그다음에는 80시간이상 못 하게 하고 여러 해에 걸쳐서 잔업을 줄였다. 또 우리는 일요일 날 다 특근이 있었다. 근데 일요일 날 하루라도 무조건 쉬는 걸로 하자 그래서 토요일은 특근을 하더라도 일요일 하루만큼은 쉬자. 이렇게 해서 일요일 날 특근을 안 하게 되었다. ... 그렇게 진행을 해오다가 사람은 자꾸 죽지 또 우리가 2002년도에 근골격계 질환과 관련해서 조사했는데 백 몇십 명이 나왔다. 나이가 40도 안됐는데 오십견부터 팔도 만세를 부르는 사람이 잘 없고, 다 골병들어 있었다. 그래서 이제 삶의 질을 좀 건강한 쪽으로 가자, 삶의 질을 높이자 이렇게 해서 진행됐던 것이 주간연속 2교대가 가게 된 거다. 2009년에 이미 합의했고, 2011년서부터 하기로 했고 2010년도에는 준비 요원들이 쪽 있었다. 노동조합에서도 그래서 그 사람들의 시간과 경비 다 지원 해줬다. 회사에서 시간 다 할애해줬다. 그러면 그걸 인정하고 있었다는 것이다. 근데 지금 딱 입장이 바뀐 거다. 아니다, 아니라는 거다 개네들(회사측)은. 그러면서 (2011년) 1월 1일부터 시행을 해야 하는데 그 새끼들은 할 마음은 전혀 없고, 12번 교섭하면서 전혀 단 한마디도 내놓지 않았다. (본 조사 인터뷰)

2011년부터 시행하기로 합의된 내용이었으나 사측은 강경하게 버텼고 이의 배후에는 현대자동차의 개입이 있었던 것으로 드러나고 있다.

■ [유성기업] 주간연속2교대 도입관련 문제점 및 추진방향

	구분	세부내용
현상	유성기업	<ul style="list-style-type: none"> ○ 2009년 합의("2011년 도입을 위한 논의를 한다")에 의거 1월부터 특별교섭 진행중 ○ 협상 지연중에 5.2(월) 중복휴무시 관리자 라인투입에 반발, 4(수)부터 태업 진행중
	금속노조	<ul style="list-style-type: none"> ○ 복수노조 대비, 한국노총·제3노총 대비 노동운동의 주체성확립을 위해 다각적인 투쟁 이슈 개발 및 주도 추진 ○ 현재는 유성기업 상황 미개입상태이나, 사태 확대시 투쟁동력 집중 발미 제공 가능성 있음
	현대차 기아차	<ul style="list-style-type: none"> ○ 임(단)협 본교섭과 병행 추진중 ○ 유성기업 상황확대시 현대차/기아차 주간연속2교대 교섭에서 변수로 부각 가능
예상 문제점	유성기업 노-사간 주간연속2교대 시행 합의시	<ul style="list-style-type: none"> → ○ 현대차/기아차 본교섭에 일부 변수 발생 우려
	시행합의없이 유성기업 회사측의 원칙적 대응시	<ul style="list-style-type: none"> → ○ 현대차/기아차 승용디젤엔진 부품공급에 차질 가능성 ※ 생산물량 점검 및 대응은 구동부품개발실 별도 검토중
추진 방향	<ul style="list-style-type: none"> ○ 주간연속2교대관련 협의 진행 권고(시간지연) <ul style="list-style-type: none"> - 예) "현대차 시행후 3개월내 시행추진"등의 형태로, 도입을 위한 실무TFT 구성 등 - 현대차/기아차 시행前 "先시행" 노사합의 방지 ○ 컨설팅사의 "원칙적 대응"방향 재검토 권고(창조컨설팅) <ul style="list-style-type: none"> - 경주 발레오전장 사례에 대한 명신 위험 경계 	

현대자동차 총괄이사 차량에서 발견된 노조파괴 시나리오 일부 [출처] <미디어충청>

유성기업의 주간연속2교대제 시행이 현대자동차에 미치는 영향은 유성기업 노사관계에 대한 현대자동차의 직접적 개입이라는 방식으로 드러났다. 현대자동차 관리자가 유성기업에 상주하며 동향을 보고했으며, 용역경비 투입과 노조간부에 대한 현장통제를 직접 기획하는 것으로 이어졌다(아래 이메일 사진 참고). 결국 노동조합이 총회를 통해 파업을 결의하자 즉시 용역경비를 투입하고 직장폐쇄를 하는 것으로 이어졌다. 그리고 자본은 직장폐쇄 초기에 노동조합을 현장에서 완전히 몰아내지 못하자 차량을 이용해 조합원들에 대한 테러를 감행하고, 결국 공권력을 동원하여 현장을 장악하기에 이른다.²¹⁾

21) 이러한 현대자동차의 개입은 이후에도 지속적으로 이루어지고 있다. "직장폐쇄 종료 이후에는 이러한 현대차의 개입이 끝났을까? 아니다. 현대차는 다른 형태로 유성기업에 대한 개입을 계속 해 왔다. 그 대표적 증거가 사측이 유성지회를 제압한 이후 현대차가 유성기업에 대해 납품단가를 크게 올려준 것이다. ... 현대차는 2000년대 이후 사실상 물가인상률에도 미달하는 단가 인상을 해주었다. 2007년부터 2010년까지 물가지수는 10% 이상 올랐지만 납품가는 고작 4.4% 인상될 정도였다. 하지만 2011년 5월 유성기업 직장폐쇄와 이후 대대적인 노조탄압 이후 납품단가는 크게 올라 2011년 3분기에는 2010년보다 23%가 인상되었다." (노조탄압 이후 유성기업 변화 - 유성기업 최근 경영현황과 문제점, 2012. 2. 6. 한지원, 사회진보연대부설 노동자운동연구소 이슈페이퍼)

① 개인 정보를 보호하기 위해 이 메시지에서 이미지, 사운드 또는 기타 외부 콘텐츠에 대한 링크를 차단했습니다. 콘텐츠를 볼 수 없게 되었습니다. 링크를 클릭하십시오.

조성수 차장

보낸 사람: 황승필 차장
 받는 사람: 김형준 전무; 최동우 이사
 참조:
 제목: 유성기업 동행 보고
 첨부 파일:

보낸 날짜: 2011-05-18 (수) 오전 12:55

5/17일(화)

- 08:30-11:00 주간조 작업 실시 - 태업으로 가동률 20% 수준
- 11:00- 부서별 현장 작업자 단체 외출
- 13:00- 관리자 투입
- 15:00- 부서별 외출 복귀 -> 관리자 작업 확보으로 작업 불가
- 17:30- 주간작업자 퇴근 후 관리자 재투입했으나 노조간부 및 대의원(30명) 작업장 침투로 작업불가
- 22:00-24:00 야간작업자 편의행위, 찬반 투표 실시
- 02:00- 야간작업자 퇴근예정으로 관리자 투입 작업예정

[백기사항]

- 재고부족으로 인해 5/18일 작업불가사 당사 관리감독 불거피 판단으로
- => 경비원역 24명 18일 아침 10시 유성기업 인근 대기, 심형권전후 공장 투입, 출입은(12개) 경비 예침 (관리자를 작업가능토록 노조간부 출입 통제 예침)

5/18일(수)

- 08:30-10:30 주간작업자 투표예정
- 11:00- 투표 예정 (공산당식 투표로 찬성을 높이 나올것으로 예상됨)

[재고]

- 최소재고 기준 H-ENG (2.2) : 0.3일분 => SIDE(A,C) GRADE 투입시 1일분
- => 울산/회양공장 협조요청함

Hyundai Motor Company
 TEL : 02-3464-0674 M.P : 010-6260-4037
 E-mail : hsp@hyundai.com

황승필
 차장
 인사부팀개발팀장

✓ 찬반투표 허용(?) → 파업까지 약 조장권 동태
 (line까지 파업/동맹)
 → 불법 → line까지 파업. 동맹가 경제전쟁 = How to?
 → 간접 단리행동 야합사 현상으로.
 (일용직 생산인력 라인 부 합방 리액 경비원
 라인)
 ✓ 1차회의의 NIND 개편이 되고 있다. 여전히 허우 행동에서/
 행동이 더러 마중함 ⇒ 파업 대책(?)

현대자동차 관리자의 이메일 [출처] 유성지회

3. 대응 Schedule

< 표 2 > 대응 Schedule

일 시	내 용
5.11.(수) D-4	<p>시행 사항</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 노동위원회 조정 관련 의견서 제출 2. 불법파업에 대한 대노조 경고 공문 발송 3. 노조의 불법파업에 대한 대조합원 호소문 게시 및 전단지 배포 <ul style="list-style-type: none"> - 정문, 식당, 생산현장 4. 태업 등 불법행위 채증 5. 전업거부시 관리직 투입 <p>준비 사항</p> <ul style="list-style-type: none"> ◇ 회사 주변 집회신고 추진
5.12.(목) D-3	<p>시행 사항</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 제12차 특별고성 대응 2. 태업 등 불법행위 채증 3. 집회 신고
5.13.(금) D-2	<p>시행 사항</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 노동위원회 조정 관련 결정문 수령 2. 태업 등 불법행위 채증 <p>준비 사항</p> <ul style="list-style-type: none"> ◇ 직장폐쇄 공고문, 담화문 작성 ◇ 시설보호요청 공문 작성 ◇ 직장폐쇄 전후 조치사항 검토
5.14.(토) D-1	<p>준비 사항</p> <ul style="list-style-type: none"> ◇ 보도자료 작성 ◇ 시설보호요청 공문 발송 ◇ 종합대책에 대한 세부계획 및 일정 확정 ◇ 직장폐쇄 및 대응조치 관련 준비 <ul style="list-style-type: none"> - 비표(영찰)제작 - 직장폐쇄 공고문, 담화문 게시판 제작 주문(공장별 6개) - CCTV 설치 및 디지털카메라 구입(공장별 디지털카메라 5대 구입: 정문3대, 관리부2대)
5.15.(일) D-0	<p>시행 사항</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 용역경비원 배치(06:00)-정문봉쇄, 채증 2. 통근버스 운행중지 문자 발송(20:00) 3. 직장폐쇄 공고문, 담화문 게시(06:00) 4. 담화문 전단지 배포(08:00) 5. 정문출입 통제 및 채증, 비표 배부(08:00) 6. 보도자료 배포(09:00) 7. 직장폐쇄에 따른 노조사무실 출입 등 대노조 협조요청 공문 발송(09:00)

지노위 조정 결과에 따라 용역경비 투입을 계획한 시나리오 [출처] 유성지회

3) 용역 투입과정과 폭력 발생 현황

○ 5월 19일 새벽 대포차량 돌진으로 인한 13명 중경상

5월 18일 사측은 기습적으로 직장폐쇄를 단행하고, 용역경비를 동원해 정문을 막았다. 이에 대응해 노조에서는 용역경비를 정문 밖으로 나가게 한 후 조합원들의 신변보호를 위해 주변 시찰을 진행하였다. 조합원들이 공장 주변을 시찰하던 중 용역경비들이 탄 차량 3대가 위협을 가하였고, 그 중 한 대가 라이트도 끈 채 인도로 올라가는 조합원들을 향해 돌진하여 13명 중경상을 입혔다.

회사측이 용역깡패를 고용해 조합원들의 공장출입을 막자 노조는 오후 10시부터 야간조 출근을 시도했다. 이 과정에서 용역깡패 30여명, 그 뒤에서 대기하며 상황을 지휘하던 사측 관리자들이 정문 밖으로 밀려나면서 조합원들이 공장에 들어올 수 있었다. 용역 업체 직원들이 정문을 막고 출입을 통제하자 노동자들이 공장으로 진입해 안에서 집회를 열었다.

직후 노조 긴급집회를 열던 중 용역깡패들이 여전히 공장주변을 배회하며 상황을 살피는 것이 확인되었다. 이에 조합원들의 안전과 또 다른 불상사를 막기 위해 주변을 점검하던 중 용역깡패가 탄 승합차량이 조합원들에게 돌진, 그 자리에 있던 13명의 조합원들이 중·경상을 입었다. 용역깡패가 탄 승합차량은 조합원들을 친 직후 속도를 높여 도망갔으며, 차량을 버리고 도주했다.

경찰신고 후 확인결과 범인 차량은 대포차로 밝혀졌다. 차량 내부에 있던 명함과 수첩, 용역업체를 알 수 있는 증거물을 확보, 과학수사대를 불러줄 것을 요청하여 지문을 채취·감식을 의뢰한 상태다. (<미디어충청>, 2011년 5월 19일)

지난 5월 19일 새벽 유성기업 아산공장 앞에서 대포차를 이용해 조합원 13명을 치고 달아났던 용역경비에게 검찰이 뺑소니(특별범죄가중처벌)를 적용해 기소를 결정했으며, 지난 16일 첫 공판이 열린 것으로 알려져 논란이 예상된다.

검찰이 뺑소니(특별범죄가중처벌)로 기소했기 때문에 고의성이 아닌 우발성으로 인정됐고, 용역경비를 고용한 회사측의 책임 없다고 결론난 것이기 때문이다.

지회는 그동안 '용역경비가 대포차로 인도를 돌진해 13명이 다쳤고, 계속 차량으로 사람을 치면서 앞으로 달려는데 어떻게 고의성이 없느냐'며 일관되게 '회사의 교사를 통한 폭력행위'라고

주장해왔다. (<미디어충청>, 2011년 9월 18일)



용역경비의 차량 테러에 의해 중상을 입은 노동자들 [출처] <미디어충청>



용역경비의 차량 테러에 의해 중상을 입은 노동자들 [출처] <미디어충청>

○ 5월 27일 금속노조 결의대회

금속노조 결의대회 진행 중 유성지회 조합원들은 변호사와 함께 노조사무실출입보장을 요구하며 공장 정문으로 향했다. 조합원 일부가 노조사무실로 가는 도중 용역경비들이 난입하여 소화기를 뿌리며 무차별적인 폭력을 행사하여 조합원 9명이 부상을 당했다.



컨테이너로 정문을 가로막는 용역들, 2011. 5. 27. [출처] 유성지회

○ 6월 15일 출근 조합원에 대한 용역폭력으로 조합원 부상

6월 13일 조합원 총회를 통해 현장복귀결정을 내리고 14일 기자회견, 15일 출근을 위해 조합원들이 정문 앞에 모였다. 이때 조합원을 감시하던 용역에 항의하던 중 정문안에 있던 용역경비들이 집단적으로 쫓아 나와 조합원을 폭행했다.

○ 6월 18일 민주노총 충북본부 집회현장에 용역경비들의 집회대오에 대한 폭력

집회 시작 전 용역경비들이 집단으로 나와 조합원들 위협하면서 몸싸움이 벌어졌다. 15시 집회가 시작되자 용역경비들이 공장 안에서 생수병, 돌맹이(벽돌 깬 것)를 던지고 소화기를 뿌려댔고, 이어 소화기를 밖으로 던져 집회가 일시 중단되기도 하였다.



공장 내에서 생수병 등을 던지는 용역, 2011. 6. 18. [출처] 유성지회

○ 6월 22일 용역경비들의 집단폭력

오전7시 정문에 설치된 컨테이너가 들어 올려지고 용역 150~200여명이 무장한 상태로 정문 앞 도로로 돌진해 왔다. 당시 조합원들 일부(10여명)가 있었으며, 주변에 있던 조합원들이 상황을 듣고 멀리서 2~30명이 모이기 시작하였다. 용역들은 쇠파이프를 휘두르고 방패로 찍으며 소화기를 난사하며 조합원들을 폭행했다. 이 날 총 25명이 부상을 당했다.



소화기를 난사하는 용역, 2011. 6. 22. [출처] <미디어충청>



무장하고 있는 용역경비, 2011. 6. 22. [출처] <미디어충청>

유성기업에 투입된 용역경비의 폭력으로 인해 수많은 부상자가 발생하였고, 부상의 정도도 심각한 수준이었다.

유성기업 직장폐쇄 과정 중 부상자 및 치료 내용 [출처] 유성지회

성명	소속	진단서 내용 및 치료 내용	예상치료기간	
2011년 5월 18일. 수요일 (정문진입과정)				
1	노○○	아산공장	우측제4중수골골절	6주간치료요함
2	김○○	아산공장	좌측손목타박상및염증	2주간치료요함
2011년 5월 19일. 목요일 (빵소니)				
1	박○○	영동공장	안면부통증.경부통.다발부통증	2주간치료요함
2	이○○	영동공장	목.양쪽어깨.팔꿈치.등.허리.우측엉치.허벅지.통증호소	2주간치료요함
3	조○○	영동공장	우측제2수지개방창.우측전완부부종을동반한압통	2주간치료요함
4	김○○	영동공장	우측하퇴부.근육부분파열및혈종	3주간치료요함
5	염○○	영동공장	여러부위표재성손상(추후합병증및병발증시추가)	
6	박○○	영동공장	두피열상.이부열상및찰과상.두통.다발부타박상	2주간치료요함
7	김○○	영동공장	경부통.안면열상.두통.다발부타박상	12주치료요함
8	윤○○	영동공장	좌측견관절.양측무릎.좌측1수지.눈주위통증	6주간치료요함
9	양○○	아산공장	우측팔꿈치다발부타박상	2주간치료요함
10	오○○	아산공장	우측발가락.무릎.어깨.뒤통수.다발부타박상 및 통증	2주간치료요함
11	김○○	아산공장	좌측광대뼈함몰.비골의폐쇄성골절부종및통증.	성형외과2주
			좌측위치아손상	신경외과2주
12	김○○	발레오	좌측중골골절및좌측발목외상과골절.좌측발부부종및피하출혈.다발성찰과상.흉추12번골골타박상	8주간치료요함
			우측전방측방인대부분파열.다발성인대및근육파열, 골타박상	4주간치료요함
2011년 5월 27일. 금요일 (조합출입과정)				
1	조○○	아산공장	코뼈의폐쇄성골절.부종및통증	2주간치료요함
2	송○○	아산공장	흉곽전벽의타박상	2주간치료요함
3	박○○	아산공장	경추부타박상(경추통.좌측수부저림증)	2주간치료요함

4	김○○	아산공장	경찰방패에우측엄지발가락염좌및통증. 발톱빠짐	2주간치료요함
5	이○○	아산공장	여러부위표재성손상(추후합병증및병발증시추가)	
6	주○○	영동공장	우측제3수지근위지관절통증및부종. 요추부통증	2주간치료요함
7	박○○	영동공장	여러부위표재성손상(추후합병증및병발증시추가)	
8	박○○	영동공장	여러부위표재성손상(추후합병증및병발증시추가)	
2011년 6월 15일. 목요일 (용역폭행)				
1	이○○	아산공장	코뼈의폐쇄성골절. 부종및통증	2주간치료요함
2011년 6월 18일. 토요일 (집회과정)				
1	조○○	아산공장	안면눈썹. 눈경추의염좌및긴장. 안면부타박상	2주간치료요함
2	김○○	아산공장	좌측수부타박상및찰과상	2주간치료요함
3	한○○	아산공장	경추. 요추염좌양측견관절좌상. 우측좌측상완부및국관절 부좌상및찰과상. 양측슬관절부좌상및찰과상	2주간치료요함
2011년 6월 22일. 목요일 오전 (조합출입과정)				
1	최○○	영동공장	미간의열상. 윗입술의열상. 아랫입술입안의열상 치아손상가능성, 치과진료필요	2주간치료요함
2	이○○	영동공장	비골의골절. 폐쇄성. 눈아래에심한부종	3주간치료요함
3	박○○	영동공장	손목및손의다발성표재성손상, 좌측무릎의타박상	2주간치료요함
4	박○○	영동공장	우측수부우측전완부우측대퇴부의다발성타박상및찰과상	2주간치료요함
5	신○○	영동공장	흉곽전벽의타박상. 다발성타박상. 경추의염좌 및긴장 상세불명의뇌진탕, 두개내열린상처가없는두피의손상, 타박상	3주간치료요함
6	이○○	영동공장	심부열상. 우측손등3-4신전근건간연결의 종파열	3주간치료요함
7	고○○	영동공장	우측손목부위타박상	2주간치료요함
8	김○○	영동공장	두피의표재성손상. 타박상, 두정부, 좌측어깨및팔죽지의타박상, 좌측기타손목및손부분의타박상	2주간치료요함
9	서○○	영동공장	두피의열린상처. 상세불명의뇌진탕. 두개내의열린상처가 없는손상.	2주간치료요함

10	장○○	영동공장	머리부분에열린상처.머리부분에표재성손상	2주간치료요함
11	김○○	영동공장	좌측상악골골절.인중및윗입술의깊은열상(치아손상)	단대:2주치료및 수술
				영동:3주치료및 입원
12	김○○	영동공장	상세불명의뇌진탕,두개내열린상처가없는경추의염좌및긴장.두피의표재성손상,타박상	3주간치료요함
13	최○○	영동공장	좌측무릎인대파열, 측갈비뼈	구속수감중
14	양○○	아산공장	우측아래눈꺼풀이열린상처	2주간치료요함
15	이○○	아산공장	눈꺼풀및눈주위영역의열린상처, 기타머리부분의열린상처	2주간치료요함
16	조○○	아산공장	두개골골절, 경막상출혈	현재입원중
17	한○○	아산공장	뇌진탕.두개내열린상처가없는두피의표재성손상, 타박상경추의염좌및긴장	현재입원중
18	신○○	아산공장	뇌진탕.두개내열린상처가없는두피의표재성손상, 타박상경추의염좌및긴장.	2주간치료요함
19	황○○	아산공장	흉곽전벽의타박상. 다발성타박상. 경추의염좌및긴장 상세불명의뇌진탕.두개내의열린상처가없는두피의손상	3주간치료요함
20	이○○	아산공장	두정골골절, 개방성(기뇌증포함).눈꺼풀및눈주위의열린상 처.두피의열린상처	5주간치료요함
21	김○○	아산공장	우측5수지원위치개방성골절. 좌측2수지근위지골절	6주간치료요함
22	김○○	아산공장	등부위찰과상. 이마의열린상처. 좌측팔의타박상	2주간치료요함
23	염○○	아산공장	양측손목좌염. 우측2.3수지타박에의한열상	2주간치료요함
24	김○○	아산공장	좌측족부좌상	2주간치료요함
25	김○○	아산공장	머리의다발성표재성손상. 입술위의열린상처	2주간치료요함

4) 이후 현장 통제의 변화

(1) 대량 징계와 손배청구, 징계성 교육

유성기업에서 역시 손배청구와 조합원에 대한 징계가 이루어졌다. 손배청구액은 17억 원에 이르렀으며, 징계대상자는 전조합원 모두였다. 1~3차 까지 금속노조 조합원에 대한 징계가 이루어졌고, 4차 이후 친사측 노조에 대한 징계가 있었다. 징계양정에 있어서 친사측 노조에 대한 징계를 훨씬 가볍게 처리하면서, 이를 미끼로 금속노조 탈퇴 압박을 하기도 하였다.²²⁾

유성기업 사측이 징계대상자들의 출근을 막고, 조합원들에게 17억 상당의 손해배상 소송을 제기해 지난 직장폐쇄 때의 모습이 재연되고 있다.

사측은 지난 18일 금속노조 유성기업 아산 영동지회의 1차징계대상자의 징계양정을 확정했다. 예고되었던 25명의 해고자는 2명이 줄어 23명이 되었지만, 106명 전원이 징계를 받는 것은 변하지 않았다. 지회가 주장한 '부당 징계', '부당 해고'가 시작 된 것이다.

따라서 회사는 19일부터 용역경비들을 고용해 아산공장과 영동공장에 배치하고, 해고·출근정지 대상자들의 공장 출입을 막았다. 이날 아침부터 각 공장 정문에서는 조합원들과 용역경비 및 관리자들의 신경전이 오고 갔지만 무력 충돌은 발생하지 않았다. 사측은 오후부터 4명씩 돌아가면서 노조사무실에 출입 할 수 있도록 허용하기도 했다.

회사의 이 같은 대량 징계와 공장 출입 통제는 지속 될 것으로 예상된다. 이미 회사는 유성기업지회 조합원 전원을 징계하겠다는 계획을 가지고 있기 때문이다. (<참세상>, 2011년 10월 20일)

또한 조합원들을 조치원과 춘천으로 분리하여 교육을 시키기도 하였다. 이러한 분류는 파업 참가 정도에 따른 분류로, 참가 정도가 높다고 판단되는 그룹에 대해서는 아예 분리했다가 바로 징계절차에 들어갔으며, 상대적으로 참가 정도가 낮다고 생각되는 경우

22) 본 보고서 53쪽에 있는 징계 현황표 참고. 2012년 2월 현재 징계자는 본 보고서의 현황표보다 늘어나 해고 27명, 정직 71명, 출근정지 42명, 견책 177명에 이르고 있다.

에는 강도 높은 교육을 진행했다. 이는 교육 명목이었으나, 실상은 파업참가자에 대한 징계에 해당하며, 교육대상자에 대한 사업장 출입도 가로막혔다.

* 교육기간 : 2011. 9. 1.(목) ~ 2011. 9. 9.(금)(7일), 토·일요일은 제외
교육장소 : 원 코리아 리조트 (춘천 소재)
2011. 9. 1.(목) 08:00까지 평택 서부역 통근버스 정류장으로 출근
하여 주시기 바랍니다.
만약, 교육명령에도 불구하고 교육에 참가하지 않을 경우 회사가
지정한 근무지로 출근하지 않은 것과 동일한 것으로서 무단결근으로
취급되며, 월간 7일 이상이면 취업규칙의 당연면직 사유에 해당되어
별도의 징계절차 없이 면직처리될 수 있음을 양지하시기 바랍니다.
아울러, 교육참가를 거부하고 공장에 무단진입할 경우 “업무방해”에
해당되어 민·형사상 책임이 부과될 수 있음을 알려드립니다.
2011. 8. 29.
유성기업주식회사

교육 거부 및 공장 출입시 면직처리 및 민형사상 책임을 묻는다는 사측 공고 [출처
<참세상> (원자료 제공 : 유성지회)]

(2) 용역의 지속적 배치 등을 통한 현장 감시, 조합원 통제 등

법원의 조정에 의해 복귀하게 되었으나, 그 이후에도 용역은 지속적으로 배치되어 조합원의 현장출입을 막았다. 이에 대해 법원이 사측에 조정사항 미이행시 1건당 500만원의 벌금을 물리는 상황에까지 이르렀다. 그러나 현장복귀 예정일인 9월 1일 이전에 이미 사측은 교육명령을 내리며 현장 출입을 가로막았고, 징계절차에 돌입한 것이다.

이후에도 지속적으로 용역이 사업장에 배치되어 있었으며, 현장 내에서는 밀착 감시 및 통제, 조합원의 일거수일투족을 감시하는 일이 벌어졌다. 또 관리자들은 어용노조 가입 원서를 들고 다니면서 노조탈퇴를 종용하였고, 징계수위를 낮춰 주겠다고거나 손배 명단에서 빼주겠다고 하며 회유 협박하는 일이 계속되고 있다.

8월 16일 대전지방법원 천안지원 조정중재로 합의에 이르렀고, 8월 22일부터 10명~ 30명씩 나눠서 복귀를 시작했습니다. 대전지방법원 천안지원의 조정합의의 핵심은 '지회의 파업철회 및 직장폐쇄 철회에 따른 현장복귀'입니다. 반면 (주)유성기업 측은 8월 22일 이후 복귀한 조합원들에 대해 현장복귀를 거부하고 교육, 전환배치 등을 강행해 사실상 대부분의 조합원들이 현장으로 복귀하지 못한 상태입니다. 아울러 용역경비를 재배치하면서 조정합의를 어기고 정문 봉쇄 및 노조사무실 출입 차단을 실시한 상태입니다. 징계 직후 회사는 대표이사, 공장장, 이사진, 상무, 관리자 등을 총동원하여 어용노조 세력들과 함께 민주노조 탈퇴공작에 나섰고, 그 결과 현재 조직력이 현저히 떨어지고 있는 상태입니다.

회사의 부당노동행위는 이루 말할 수가 없습니다. 노조를 불인정하고 일방적으로 임금체계를 변경하는 등 단체협약을 위반하고, 노조 사무실 근처에 CCTV를 설치하고 조합원들의 SNS를 감시하고 있습니다. 개별 조합원들에게 노조 탈퇴를 종용하고 있으며, 현장 복귀 이후 지회의 교섭 요구를 전면 거부하고 있습니다. 여기에 더해 어용노조를 설립하고 지원하고 있습니다. 어용노조에 가입하면 징계 및 손해에서 제외해주겠다고 회유하고, 교섭하거나 협의할 때 어용노조와 차별을 하고 있습니다. 그리고 어용노조에 대해서만 각종 편의를 제공하고 잔업과 특근을 배치할 때 어용노조에 가입한 조합원들을 대상으로 차별적인 처우를 하고 있습니다. (<참세상>, 2012년 2월 5일)



징계자의 공장 출입을 막기 위해 배치된 용역 [출처] <참세상> (원자료 제공 : 트위터 @yellowgin333(위), @cadkss75(아래))

직장폐쇄와 공권력 투입, 그 이후 현장의 노동강도와 통제는 전면적으로 강화되었고, 이는 뒤이어질 구조조정에 대한 우려를 낳고 있는 지점이기도 하다.

지난해 여름 사측이 생산물량 못 맞추겠다고 했는데, 직장폐쇄 기간에 감금노동과 비슷한 수준의 노동을 시키면서 생산물량이 200%가 뽑아져 나왔다. 현재 우리가 전원 복귀 하면서 직장폐쇄 전의 물량 수준이 아니라 지속적으로 올라가고 있는 상황이다.

중요한 것은 사측에서 작업공정에 필요한 인원수가 줄어들었다고 이야기 할 수 있다는 것인데, 결국 사측은 인사이동이나 정리해고를 위한 근거를 만든다고도 볼 수 있다. 그 증거로 지금 성과급제를 시행하겠다고 한다. 우리 조합원들에게 자기 평가서를 직접 작성하게끔 하고 그것을 기능장이 평가하고 다시 인사과과 점수를 내겠다고 한다. 결국 이러한 것들의 뒤에는 구조조정이 있다고 볼 수 있다.

실제 사측 관리자들이 조합원들을 개별적으로 불러 면담하면서 구조조정 이야기를 한다. 금속 노조에 있으면 불이익을 받을 수 있다고 하는 것인데, 그러면서 어용노조로 가입하라고 한다. 몇몇 조합원들이 상황이 궁급해서 사측 관리자들에게 묻곤 하는데, 상무, 이사 선에서 처음에 단협을 건드릴 것이고, 정리해고를 할 것이고, 비정규직을 채용할 것이라고 이야기 한다는 것이다. 이런 이야기를 들은 사람이 한두 명이 아니다. <<미디어충청>, 2012년 2월 6일

(3) 친기업측 노조를 이용한 차별

유성기업 사측은 유성지회를 약화시킨 뒤 친기업측 노조를 만들었다. 그리고 이를 이용해 노동자들을 갈라놓고, 유성지회를 약화시키기 위해 끊임없는 시도를 계속하고 있다. 징계차별에서부터 임금, 잔업에 이르기까지 노동자들을 분할하려는 시도를 지속하고 있다.

유성지회 노조원들이 증언하는 복수노조를 통한 ‘노조 압박’의 증언은 다양했다. 또 공장의 구체적이고 일상적인 생활과 연관되거나 내밀한 개인 생활과 연결되어 나타나기 때문에 좀처럼 드러나기 힘든 내용이었다.

김지문(남·가명) 조합원은 노조가 둘로 나뉘면서 형과 ‘이별 아닌 이별’을 맞게 됐다. 그의 형은 임금 차이 등을 이유로 최근 기업노조 쪽으로 조합 소속을 옮겼다. 기업노조는 12월초 “회사와 임금 협상이 타결됐다”며 “우리 노조원은 특별생산기여금 120% 등을 차등 지급 받는다”고 밝힌 바 있다. 김 조합원과 형은 2남4녀 가운데 둘뿐인 남자 형제인데다 같은 일터에서 일하는 서로의 고충을 아는 사이라 각별했다고 한다. 그러나 노조가 갈리면서 둘 사이도 금이 갔다.

“형이 옮긴 뒤부터 만나면 노조 이야기가 종종 나오곤 했어요. 형이 노조를 옮길 생각이 없냐고 하는데 하루는 ‘어떻게 배신을 합니까. 그런 이야기할 거면 이야기하지 맙시다’라고 단호하게 잘랐어요. 그 뒤부터 서로 서먹한데 예전 생각하면 참 답답하고 입맛도 없습니다.” 김씨는 이어 “그 뒤에는 형의 권유로 다니던 교회의 집사까지 노조에 대해 말을 꺼내더군요”하고 덧붙였다.

회사 쪽의 ‘은근한’ 압박도 이어졌다. “어느날 관리자가 불러서 ‘마음은 정했어’라고 묻습니다. 한 마디 말도 없다가 그렇게 이야기하니 무슨 일인가 했죠. 형과 집사님에게 노조 이야기를 들었던 와중에 그런 이야기를 들으니 ‘아 노조 이야기이구나’ 했죠.”

(중략)

지회 사무실에서 만난 양영은(여·가명) 조합원은 “노조에 오는 것도 눈치 보여서 쉽게 못온다”며 툭툭댔다. “예전에 공장 밖에서 싸울 때는 자유로웠다면 지금은 갇혀 있는 느낌이에요. 사무실을 오려고 해도 허락받고 가래요. 사무실 앞에 씨씨티비가 설치되어 있는데 말 없이 갔다가 걸리면 불이익을 당할 수 있다는 식으로 이야기하니까요.”

그는 작업 현장에서도 “차별을 느낀다”고 했다. “저쪽 노조(기업노조)에 가입한 사람은 잔업을 시키면서 지회 가입자에게는 시키지 않아요. 같은 과니까 (작업할) 물건이 있으면 똑같이 있을 텐데. ‘왜 차별하냐고 따지면 ‘업무 태도 불성실’ 때문이래요. 여기 노조 가입한 언니들이 시키는 일을 안하는 것도 아닌데 자기 마음대로 편애하는 거지 뭐예요.”

이 밖에도 유성지회에서 조합원들에게 복귀 뒤 사쪽으로부터 느꼈던 부당행위들에 대해 받은 진술서를 보면 △까다로운 공정 맡기기 △기존 작업 공정에서 빼서 단순 노동 시키기 △추가 징계 협박 등 다양한 압박들이 있었다. 다수가 조기 복귀한 새 노조 조합원들과 차별적인 대우를 지적하고 있다. 양희열 부장은 “생산 물량을 가지고 기존 노조 사람들과 새 노조 사람들을 경쟁시키기도 한다”며 “이 때문에 근무 강도는 점점 높아지고 사람답게 살아보자고 했던 원래 목표는 뒷전으로 밀려나고 있다”고 말했다. (<한겨레>, 2011년 12월 29일)

5) 노동부, 경찰, 법원 등의 문제

(1) 경찰의 편파적 태도

경찰과 용역경비의 공조에 의해 용역폭력과 사용자의 직장폐쇄에 대응하는 조합원들의 활동은 더욱 제약될 수밖에 없었다. 유성기업에서는 현대자동차의 생산을 이유로 근거

없는 공권력 투입이 일어났으며, 연봉 7천만원을 운운하며 노동조합 투쟁의 정당성을 훼손하였다. 용역경비의 불법장구 사용이나, 용역 배치에 대한 신고 미이행 등 유성기업과 용역업체의 불법행위에 대하여는 제대로 된 처벌조치 이루어지지 않았다.

- ① 사측의 '직장폐쇄' 결정과정을 명확히 설명하지 못하는 고용노동부
- ② 5월 19일 용역경비들의 대포차 테러(13명 중상) 및 도주 사건을 교통사고로 처리한 경찰
- ③ 위 ②번의 피의자를 불구속 처분한 법원
- ④ 농성 일주일만에 벌어진 5월 24일 대규모 경찰병력 투입, 전조합원 연행한 경찰 (투입근거와 투입시점)
- ⑤ 노동조합의 합법적인 노동조합 사무실 출입보장 요구를 묵살한 사측에 대해 제재 또는 어떠한 조치를 취하지 않는 고용노동부
- ⑥ 사측의 노동조합을 상대로 한 업무방해가처분 신청에 대해 노동조합을 배제하고 심리없이 진행, 결정한 법원 (2차례 연속)
- ⑦ 경비용역투입 사실을 알고도 배치신고를 하지 않은데 대한 시정명령 또는 현장조사를 진행하지 않은 경찰
- ⑧ '연봉 7000'만원 운운하며 헌법상 권리인 노동3권(특히 파업권)을 제약하려는 발언을 한 대통령과 경찰 고위간부
- ⑨ 직장폐쇄한 사측이 공장을 가동하면서 어기고 있는 근로기준법 위반 행위에 대해 시정조치 했음에도 실행하지 않고 있는 고용노동부
- ⑩ 6월 22일 경찰과의 충돌 이후 유례없는 수사본부 구성(127명)과 체포, 구속영장을 남발하는 경찰 (구속 4, 체포영장 3, 경찰 소환 70여명 공안탄압)
- ⑪ 경비용역의 폭력행위를 수사하지 않는 경찰
- ⑫ 노동조합의 사측 부당노동행위 고소고발 수사를 미루는 고용노동부
- ⑬ 면담을 요청하고 기다렸던 노동조합 조합원 전원을 고소한 고용노동부

- ⑭ 유성기업 공장 앞 모든 집회를 불허하고 있는 경찰
- ⑮ 수사과정에서 아동 인권침해 행위를 한 경찰

유성기업의 노조 탄압에 대한 공권력의 비호, 자료 출처 : 유성지회 증언대회 자료집, “이제는, 폭력을 용서하지 않겠다!! - 유성기업(주)의 직장폐쇄가 갖는 불법·폭력 고발 증언대회”, 2011

(2) 특별근로감독의 문제점

이러한 공권력 편파적 태도는 2011년 11월 시행된 특별근로감독에서도 드러났다. 유성지회는 철저한 진상조사와 현대자동차 개입에 대한 문제, 어용노조를 통한 노조탄압과 부당노동행위 등에 대한 조사와 처벌을 요구했으나, 정작 특별근로감독 결과는 산업안전보건법 위반에 대한 과태료 10억원 수준에 그쳤다. 어용노조에 대한 부분은 누락되었으며, 근로기준법 위반에 대한 처벌 역시 누락되었고, 각종 부당노동행위와 산재은폐에 대한 부분도 다루어지지 않았다.

실제 고용노동부의 이번 특별근로감독 결과에 따르면 산업안전보건법 위반에만 과태료 10억여 원이 부과 될 예정이고, 근로기준법 위반과 노동조합 및 노동관계조정법위반에 관해서는 과태료 액수가 빠져있다.

또한, 직장폐쇄 이후 계속 논란이 되고 있는 기업별노조와 사측과의 관계에 대한 부분 역시 제외되어 있다. 지회는 “기업별 노조는 어용이다”며 유성기업 사장의 구속수사를 요구하고 있다.

홍종인 유성기업아산지회장은 “아산공장에서의 산재은폐 건만 100여건이고, 영동공장 까지 합하면 더 많은 수가 증가함에도 과태료가 10억 만 부과되는 것은 문제가 있다”며 “또 산업안전보건법 위반에만 과태료가 부과되는 것 역시 이해할 수 없다”고 지적했다.

특히 “노동부는 어용노조와 사측과의 관계에 대한 증거자료를 수집해 오라는 식의 소극적인 수

사를 하고 있다"며 "지금도 회사는 개별적으로 조합원들을 불러 회유하고 있는데, 수사권을 가지고 있는 노동부의 소극적인 태도는 개선되어야 한다"고 강하게 문제제기했다.

고용노동부 천안고용청 관계자는 "개별적·집단적 노사관계법 위반의 경우 좀 더 수사를 진행해서 검찰로 송치되면 정식재판을 통해 벌금이 부과 될 수도 있다"며 "기업별노조와 관련된 부분은 따로 고소장을 접수받아 수사를 진행 중이며, 최대한 공명정대하게 엄정수사 할 것이다"고 해명했다. (<참세상>, 2011년 12월 27일)

금속노조 유성기업 아산·영동지회의 특별근로감독 관련 요구 및 결과²³⁾

• ‘진실을 밝혀라!’ [유성기업 사태의 진실]

1. 단결권, 단체교섭권, 단체행동권 제한을 위한 기획된 노동조합 탄압
2. 복수노조시행 이후 새로운 유형의 사용자업주의 적극적 부당노동행위 사례
3. 자동차 산업 내 원청 및 부품사들 간 지배(피지배)구조로 인한 노사관계 변질 확대
4. 인간 기본권 침해(장시간·야간노동, 인권침해 등)를 통한 사용자업주들의 초과 이윤 취득이라는 악질적 사례
5. 신규 설비투자, 고용창출을 통한 건강한 기업운리의 상실과 기업구조의 후진화

• ‘노동자와 노동조합의 피해를 원상회복하라!’ [유성기업 사태의 근본적 해결방안]

1. 철저한 진상규명
 - (주)유성기업은 이미 소송사기죄로 고소된 상태임. 즉, 증거인멸과 조작의 우려가 있으므로 아직 발견되지 않은 (주)유성기업의 불법행위 적발을 위한 근본적 노력 필요.
2. (주)유성기업에 대한 처벌과 노사관계 지배개입 현대자동차에 대한 철저한 책임추궁
 - 헌법, 노조법, 복수노조제도 등을 악용, 노조파괴를 사전기획한 일련의 행위에 대한 강력 처벌 필요.
3. (주)유성기업의 부당노동행위 및 어용노조를 앞세운 일련의 부당노동행위 엄단
 - 기 발견된 자료들로 (주)유성기업의 부당노동행위는 물론 복수노조제도를 악용한 사례가 발견되고 있음. 추가적인 조사를 통해 불법행위 적발시 근본적 대책(어용노조

설립인가 취소 등) 수립, 시행필요.

4. 노동자 및 노동조합의 피해 원상회복

- 일련의 부당노동행위로 인한 금속노조 유성지회 조합원 및 지회의 피해 원상회복 (징계, 부당노동행위, 노조활동 위축, 조직력 축소 등)

5. (주)유성기업에 대한 일상적 지도·감시

- 재발가능성에 의한 향후 일정기간 일상적인 지도와 감시 필요

6. 노조법 상 '직장폐쇄' 요건강화

- 당장은 아니지만, 입법 또는 법개정으로 사용자들에 의해 악용되기 쉬운 직장폐쇄 요건 강화 필요

7. 장시간 · 야간노동 근절

- 장시간 · 야간노동 근절은 유성기업 사태의 근본적 해결과정이 될 것임.

• 특별근로감독 결과

1) 특별근로감독 기간

- 대전지방고용노동청 주관 11월 15일~ 25일 (10일간)

2) 특별근로감독 결과

- 노동조합 및 노동관계조정법 등 집단적노사관계법 분야 12건 (부당노동행위)
- 근로기준법 등 개별적근로관계법 분야 23건 (강제근로, 상여금 미지급 등)
- 산업안전보건법 분야 35건 (안전상 조치 위반, 보건상 조치 위반, 산재발생 미보고 등)

➔ 유성지회가 고용노동부에게 특별근로감독 요구안을 제시했지만, 실제 적발 건수는 총 70건에 불과 함. 지회가 제출한 범위반 행위는 무려 1,000여 건이 넘으며, 이 중 복수노조 설립 허용 이후 어용노조 설립 기획·지원, 어용노조 가입 회유·협박, 노조간 차별행위, 소속 노조에 따른 조합원 차별행위 등은 전혀 밝혀지지 않았으며, 의지 또한 보이지 않았음.

게다가 유성기업 투쟁에 대한 수사과정에서 경찰이 3D촬영 자료를 이용하여 노동자들을 구속하는 것은 심각한 인권침해이기도 하다. 게다가 이 가운데는 현장에 있지 않았던 노동자를 3D촬영 자료를 근거로 기소하는 경우도 있어 증거능력 역시 의심되고 있다. 그러나 경찰은 인권침해성 수사를 지속하고 있으며 이로 인해 노동자들의 구속이 늘어나고 있다.

지난 3일, 사법부는 유성기업지회의 지난해 6월 22일 야간충돌 관련으로 구속된 노동자 6명에 대해 전원 실형을 선고했다. 특히 이 중에는 유성기업지회의 상급단체인 민주노총충남본부와 연대단체였던 건설노조충남건설기계지부의 간부가 포함되어 있어 더욱 더 논란이 되었다. 특히 3D 촬영으로 구속된 노동자가 더 있고, 지회장, 부지회장 등 간부에 대한 재판이 끝나지 않았기 때문에 상황을 더 지켜봐야 한다. (〈미디어총칭〉, 2012년 2월 6일)

4. 현대자동차 아산²⁴⁾

1) 개요

- 2010. 7. 22. 현대차의 '사내하도급' 활용을 불법파견으로 인정하고 사내하청 노동자와 현대차 사이의 직접고용관계 성립을 인정한 대법원 판결(대법원 2010. 7. 22. 선고 2008두4367 판결).
- 2010. 11. 15 ~ 12. 9 사내하청 노동자의 정규직화 요구하며 현대차 비정규지회 울산 1공장 점거. 농성 및 울산, 아산, 전주 비정규지회 파업 진행.
- 11.17, 11.18, 12.9 웰비스 소속 용역경비 300여명 투입하여 폭력상황 발생
- 금속노조, 현대차지부, 현대차비정규지회 등 관련 주체들이 4대 교섭의제(△농성장의 비정규직 고소고발, 손해배상, 치료비 등 해결 △금번 농성자의 고용보장(울산, 전주, 아산) △비정규직지회 지도부의 사내 신변 보장 △불법파견 교섭에 대한 대책)에 합의 하여 2010. 12. 9. 울산 1공장 점거농성 해제.
- 2010. 12. 13.부터 현대차와 금속노조, 현대차지부, 현대차비정규 울산·아산·전주 3지회가 참여하는 '현대차 비정규직 특별교섭' 진행. 특별교섭에서 현대차 사측의 태도 변화 없어 2011. 2. 14. 현대차 비정규지회에서 교섭결렬 선언.
- 2011. 2. 10. 대법원 판결에 따른 파기환송심에서도 현대차의 불법파견 사용 및 사내하청 노동자와 현대차 사이의 직접고용관계 성립인정(서울고등법원 2011. 2. 10. 선고 2010누23752 판결).
- 2010. 11. 울산·전주·아산 현대차 비정규직 조합원들, 노동자지위확인 소송 및 고

24) 이하 현대자동차 아산 사내하청 사례와 쌍용자동차 사례는 위에서 살펴본 발레오만도, KEC, 유성기업의 경우와 같이 일련의 시나리오에 따른 기획된 노조파괴 공작이 이루어진 사례는 아니다. 그러나 사용자의 노조파괴 욕구는 어느 자본이든 동일하게 가지는 것으로, 이 과정에서는 노동자에 대한 무수한 폭력과 인권침해가 발생한다. 구사대 및 용역경비폭력의 심각성을 드러내기 위해 이 사례를 함께 실었다.

용의무 이행소송, 임금차액 청구소송 제기.

2) 용역투입 상황과 폭력사태

아산공장의 경우 1차 접거능성이 벌어진 11월 17일, 18일과 2차 접거능성이 있었던 12월 9일에 집중적으로 폭행을 당하였고, 상해의 정도가 상당히 극심한 상태였다. 무려 30명이 골절 이상의 입원치료를 받았다.

(1) 2010년 11월 17일, 파업을 물리력을 동원해 가로막음

현대차 아산공장 사내하청 노조가 정규직화를 요구하며 전면파업을 선언하자마자 정규직 관리자들이 몰려와 노동자들을 물리력을 동원해 가로막았다.

사내하청 노조는 오전7시10분경 200여명이 모여 민주광장에서 30여분간 출근투쟁을 하고 8시 5분경 의장공장으로 모였다. 정규직 관리자들은 바로 사내하청지회 송성훈 지회장, 임인종 대의원을 의장 공장안에서 정문까지 70미터가량 끌어냈고, 정문에 대기하고 있던 현대차 차량에 의해 한 때 납치되기도 했다.

송 지회장은 “의장공장 안에서 관리자들에게 기습적으로 납치, 폭행당한 뒤 대의원과 함께 공장밖에 버려졌다. 10분가량 실려 가다 공장밖에서 풀려났다. 현대차 경비가 차를 운전했다”고 전했다.

조합원들은 의장공장에서 전면파업을 하며 사측의 대체인력 투입에 항의했다. 그러나 현대차는 물리적으로 대체인력을 투입하고, 비정규 노동자들을 의장공장 밖, 정문 밖으로 끌어냈다. (<미디어충청>, 2010년 11월 17일)



비정규직 노동자들을 끌어내는 사측 인력 [출처] <미디어충청>

(2) 2010년 12월 9일, 아산공장 의장공장 점거에 대한 용역경비 폭력

현대차 아산공장 사내하청지회(비정규직노조) 야간조 조합원 100여명이 9일 새벽 6시25분부터 의장부 4반 3층 범퍼공정 컨베이어라인 점거를 시도해 새벽 6시45분부터 40여분간 의장공장 라인이 중단됐다.

점거농성중이던 비정규직 노동자들은 관리자, 용역경비에게 집단 구타당하며 의장공장 밖 민주광장으로 끌려나왔다. 출근하던 주간조 비정규직 노동자들이 연대했지만 모두 공장 밖으로 밀려나 오전 7시40분경 의장공장 라인이 재가동됐다.

회사측 집단구타로 20명이 병원에 입원했으며, 송성훈 지회장 갈비뼈 3개 골절, 안면 타박상, 지현민 사무국장 갈비뼈 골절, 그 외에 조합원 다수가 팔이 부러지는 등 중상을 입었다. (<미디어충청>, 2010년 12월 17일)



비정규직 노동자들을 몰아내기 위해 집결한 용역강패와 관리자 [출처] 현대자동차 아산공장 사내하청지회(동영상에서 캡처)



비정규직 노동자를 향해 쇠파이프를 내리치는 모습 [출처] 현대자동차 아산공장 사내하청지회(동영상에서 캡처)

진단서



발행번호 : 201002808

별록번호 : 15872

주민등록번호 :

환자의 성명		성 별	남	생년 월일		연령	만33 세		
환자의 주소	충남 아산시						국제장병 등록번호		
병 명	전방 십자인대 파열 내측 측부인대 파열						S835 S834		
<input checked="" type="checkbox"/> 인 상 자 <input type="checkbox"/> 좌 상 자									
발병일				초진일	2010/11/17				
환 차 의 구 문	상기 환자는 상기 병명으로 2010년 11월 17일 본원에 내원하여 보통적 요법으로 입원치료 등으로 수상입로 부터 6(육)주간의 인양가료를 요할 것으로 시료되어 추후 수술적 가료가 필요 할 수도 있을 것으로 사료됩니다.								
비 고	단, 정형외과적 진단에 한하여, 경과관찰 및 추가검사에 따라 병명 및 진단기간의 변동이 있을 수 있음.					용도			

위와 같이 진단함.

발행일 : 2010년 12월 02일

병원명 : 리더스아산병원

병원주소 : 충남 아산시 권곡동 540-2번지

전화번호 : 041-540-3900

FAX : 041-542-0142

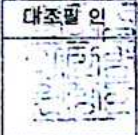
연허번호 : 42242

의사성명 : 김도현



현대자동차 아산 사내하청 노동자의 진단서, 현대자동차 아산 사내하청 노동자들은 한 두 번이 아니라 물리적 충돌이 있을 때마다 심한 정도의 부상을 당해야만 했다.

진단서



병원등록번호 : 201002891

주민등록번호 : 15411

주민등록번호 :

환자의 성명		성별	남	생년월일		진료일	만 37 세	
환자의 주소	충남 아산시						국제질병 분류번호	
병명	제 1,2,3,4 요추 좌측 횡돌기 골절						S327	
<input type="checkbox"/> 만성 <input type="checkbox"/> 급성								
진료일	2010/11/17		초진일		2010/11/17			
환자의 의견	상기 환자는 상기 병명으로 2010년 11월 17일 본원에 내원하여 보존적 요법으로 입원치료 하였으며, 요추부 단순방사선 및 MRI 촬영상 상기 병명의 소견을 보이며, 수상일로 부터 8(팔)주간의 안정치료를 요할 것으로 사료됩니다.							
비고	단, 정형외과적 진단에 한하며, 경과관찰 및 추가검사에 따라 병명 및 진단기간의 변동이 있을 수 있음.					용도		

위와 같이 진단함.

발령일 : 2010년 12월 08일

병원명 : 리더스아산병원

병원주소 : 충남 아산시 단국동 540-2번지

전화번호 : 041-540-3900

FAX : 041-542-0142

연락처 : 42242 호

의사성명 : 김도형



현대자동차 아산 사내하청 노동자의 진단서

3) 대량징계 및 손해배상청구

파업 이후 현대자동차 아산공장 비정규직 노동자들에 대해 자본은 해고41명, 정직 160명이라는 대규모의 징계를 진행했다. 불법파업업무방해 등을 혐의로 한 손해배상액 역시 어마어마한 규모다.

현대차 아산공장 사측이 12월 9일 의정부 라인점거로 생산손실을 입었다며 아산공장 사내하청 지회(사내하청노조) 간부 및 조합원 89명에게 11억7천만원의 손해배상을 청구, 21일 대전지방법원에 접수됐다.

회사는 비정규직 노동자들이 9일 오전6시20분부터 55분간 의정부 사시공정을 점거해 소나타 59대 미생산, 정수기 외 기물파손 등 '재산적 손실'을 입혀 이같이 청구했다고 밝혔다. 특히 소나타 차량은 10월 출고가로 한 대당 1천922만2천원으로 계산되었다.

회사측은 이미 사내하청지회 간부 17명을 대상으로 3억2천만원의 손해배상을 청구했고, 사내 하청업체까지 나서 3개 업체가 조합원 94명에게 대체인력 숙박비, 간식비까지 계산해 총6천350만4천198원을 청구한 바 있다.

현재까지 아산공장 원청, 하청 사측이 청구한 손해배상 금액은 총 15억2천만원 가량이며, 현대차 아산공장측으로부터 고소고발된 사내하청지회 간부, 조합원은 89명이다.

송성훈 사내하청지회장은 "정당한 파업에 손해배상, 고소고발은 말도 안 된다. 완성차도 아닌 소나타 차량을 10월 출고가로 계산하거나 지회가 반대한 대체인력을 투입하고서는 대체인력 간식비와 숙박비까지 계산했다. 뻔뻔하고 파렴치한 행동이다. 사태해결을 위해 교섭중임에도 불구하고 회사는 노조를 압박하고, 조합원을 위축시키려고만 한다."고 비판했다. (<미디어충청>, 2010년 12월 26일)

현대차아산사내하청지회는 지난 해 11월 정규직화 쟁취를 위한 파업투쟁을 벌였다. 현대차는 이를 이유로 아산공장 비정규직 노동자에 대해 해고 41명, 정직 160명의 대규모 징계를 단행했다. 울산과 전주공장 역시 비정규직 노동자들에 대한 대규모 징계를 단행했고 모두 포함하면 해고자만 104명에 달하고 총 1천 여 명 이상이 징계를 당했다. (<미디어충청>, 2011년 9월 16일)

5. 쌍용자동차

1) 개요

- 2005.1.27 상하이자동차 쌍용자동차 인수. 쌍용자동차 워크아웃 종료.
- 2007.12.1 복지 전면 중단.
- 2007.12.17 ~ 2008.1.4 휴업 통보.
- 2009.1.9 쌍용차 법정관리 신청
- 3.1 사측 일방적 휴업강행
- 4.13~14 정의행위 찬반투표 (휴업 중임에도 97.56%의 조합원 투표참여 86.13% 찬성)
- 4.16~4.30 사무 관리직 희망퇴직 신청 (243명 신청)
- 5.8 사측 노동부 평택지청에 2,405명 정리해고 명단 신고.
- 5.13 정리해고 철회를 위한 70미터 고공 굴뚝 농성 돌입
- 5.21 전면 총파업 선언 (22일 총파업돌입)
- 5.31 직장폐쇄
- 6.15 용역경비투입하여 공장내 진입시도
- 6.26 경찰병력 600여명, 용역경비 300여명의 합동작전으로 공장진입

2) 용역투입의 폭력성 및 경찰의 방조, 공조

(1) 경비업 허용 장비의 불법무기·장비의 사용 및 불법행위

쌍용자동차 본관을 점거한 용역경비원들 300여명은 헬멧과 쇠파이프, 분말소화기, 방패, 그물망 등으로 전원 무장하고, 2009. 6. 27. 새벽 2:00경부터 도장 공장을 지키는 조합원들에게 욕설을 하고 쇠파이프를 두드리는 등 위력을 과시했다. 27일 낮에도 회사 측 직원 3000여명 등과 함께 도장 공장 진입을 시도하면서 쇠파이프로 조합원을 구타하

고 분말소화기를 살포하거나 가격하는 등 폭력을 행사했다.

이 과정에서 용역경비원이 휘두른 쇠파이프에 맞은 조합원의 얼굴이 함몰되기도 하고 소화기를 이용한 가격으로 이가 13대가 나가는 증상 등 다수의 부상자가 발생, 당시 의무실의 치료기록을 보면 2, 3분단위로 응급치료가 이루어졌을 정도이다. 또한 충돌과정에서 부상당한 환자2인을 실은 앰블런스의 이동을 막고 운전자를 끌어내어 집단구타, 실신하게 하는 일도 발생했다.

또한 용역경비원들은 근무중 법령에 의한 복장과 장구를 착용하여야함에도 불구하고 쌍용차 사원복을 입고 구사대에 섞여 행동하였다.



불법장비로 무장을 한 용역과 구사대 사이에 경찰지휘부가 있으나 이들의 무장과 불법에 대해 제지하지 않고 있다. [출처] <민중의소리>



쇠파이프로 무장을 하고 노조원에게 달려드는 용역경비. 헬멧, 쇠파이프 뿐만 아니라 경찰의 방패까지 이용하고 있다. [출처] <오마이뉴스>



무장한 용역경비들 [출처] <오마이뉴스>

(2) 경찰의 임무를 망각한 부절적인 대응

경찰은 사측의 집회에 대해선 보호, 노동조합의 집회 및 연대하는 사람들에 대해선 공격적 대응을 하는 모습을 보였다.

또한 감금, 소환장 납발 등 가족대책위에 대한 과잉대응의 모습도 보였다. 가족대책위는 시청 앞의 삼보일배, 사측 기자회견 진행시 등 여러 차례 경찰로부터 이동을 제지받고 감금되었으며 24일 사측 기자회견 시에는 한 시간이 넘게 땀별에 노출된 채, 임신부에 대한 조치, 화장실 출입 등에 대해 극장 대응이나 중범죄자 취급을 받아가며 과잉대응을 받았다. 심지어 감금상태에서 풀려날 때도 사측에 눈치가 보인다고 하며 화장실 출입처럼 두세 명 씩 이동할 것을 요구받았다.

(3) 집회 외에도 기자회견 방해 및 연행, 이유를 묻는 변호사까지 연행

또한 경찰은 26일 11시로 예정된 쌍용자동차 노조 파업투쟁을 지지하는 193인 법률전문가 기자회견단을 맞으러 간 쌍용차 노조간부를 에워쌌고 이유를 묻는 변호사와 이에 항의하는 노동자 등 9인을 마구잡이 연행하였다.

이들 중 권영국 변호사는 체포적부심 심사로 석방되었으며, 경찰이 부상을 주장하며 공무집행방해와 상해죄 혐의를 씌웠으나, 법원은 이 모든 혐의에 대해 무죄를 선고하여 경찰의 위법적인 공무집행을 인정하였다.²⁵⁾

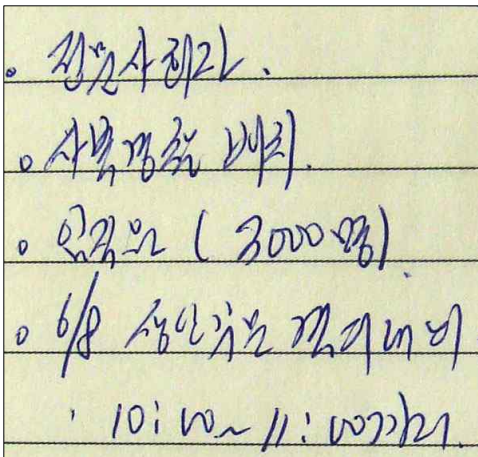


25) 평택지원 2009고단1660

(4) 구사대와 용역경비 회사진입시 사복체포조 투입 등 공동작전

또한 쌍용자동차 사례에서는 경찰과 구사대, 용역의 공동작전이 이루어졌다. 쌍용차 사측 구사대가 연구동쪽 철조망을 뚫고 공장안으로 진입해 구호를 외치며 노조와 대치중 일 때 구사대와 함께 들어온 경찰 사복체포조에 의해 노조간부가 연행되는 일도 있었다.

쌍용차 간부의 수첩메모에도 볼 수 있듯이 구사대의 진입과 함께 사복경찰 투입은 계획된 것으로 사측과 경찰과 공유된 내용이었고 이를 통해 용역과 구사대 진입과 점거파업 노동자 연행을 경찰이 함께 공동계획으로 이루어진 것을 알 수 있다. 또한 메모에는 검찰청이 16일 진입 대책 있느냐고 물어본 내용이 있어 검찰과의 관계도 보인다.



회사간부를 통해 입수된 내용, 공장진입시 사복경찰이 함께 투입됨을 확인하고 있다. 이 수첩메모에는 검찰에 진입대책이 있는지를 묻는 내용도 포함되어 있다. [출처] 쌍용자동차 인권침해백서(민주사회를위한변호사모임, 인권단체연석회의)

3) 회사측의 지침에 따라 준비된 조직적 불법·폭력행위

문제시 되는 불법·폭력행위는 용역경비원 개인의 우발적인 행위가 아니라 사측의 공장 진입 지침에 따라 사전에 조직적으로 준비된 행위이다. 배치조를 짜고, 계획을 세워 진입연습을 실시했으며 같은 길이로 준비된 쇠파이프와 등 사전에 단체로 무기를 준비해 온 사실을 알 수 있었다. 진입과 충돌과정에서도 용역경비원들이 회사의 지휘명령에 따라

회사측 직원 3000여명과 일사불란하게 움직이면서 공격과 증단을 반복하였다.

2009년 6월 15일 작성된 회사측의 ‘내 일터 찾기 계획안’이란 문건에서도 확인되듯이 비해고자들의 집회 및 공장진입은 회사와 관리자들을 통해 공장진입계획 및 지침으로 진행된 것이다. 이 과정에서 결근처리, 징계 및 재선정 가능성 등으로 회유·협박하며 강제 동원한 사실을 확인할 수 있다.

또 쇠파이프, 소화기, 볼트·너트 등 폭력에 사용한 장비들을 사전에 집단적으로 준비하여 사용하였다. 수많은 폭력사용 증거사진 외에도 구사대가 떠나고 난 후 본관 및 정문 등에서 곳곳에 남겨진 증거로 확인할 수 있다.

내 일터 찾기 계획안과 회사간부의 메모에서도 볼 수 있듯이 용역경비원과 구사대들은 회사의 지휘명령에 따라 참석이 조직되었고 구체적인 진입 및 대응행동이 배치되었다.



제3장

개발현장과 용역폭력

개발 현장 용역폭력 근절을 위한 대안적 접근의 모색 : 이것은 왜 폭력이 아니라 말인가¹⁾

미류 (인권운동사랑방)

1. 들어가며

개발 현장에서의 용역 폭력은 참으로 오래도록 지속되고 있다. 누구나, 폭력이 문제라는 것을 아는데도 여전히 개발 현장에서 폭력이 사라지지 않고 있다. 심각한 폭력이 발생할 때마다 용역폭력 근절을 위한 토론회, 증언대회를 열어왔는데도, 그대로인 이유는 무엇일까.

만약 우리가 눈으로 확인 가능한 폭행 사건만을 본다면, 수십 년이 지나는 동안 용역 폭력의 문제는 오히려 더 약해지고 더 드물어졌다고 보는 것이 적절하다. 지금은 사람을 때려눕혀 화염방사기를 쏘거나 각목에 못을 박아 휘두르거나 여성의 속옷을 다 벗겨 연탄 재를 뿌리는 것처럼 차마 입에 담기도 힘든 폭력은 그리 자주 나타나지 않는다. 또한 한 지역에서 한 달에 한두 번 꼴로 10여 명 이상이 부상당하는 격전이 일어났던 과거에 비하면, 충돌이 그리 잦은 것도 아니다. 그렇다면 용역폭력은 사라져가고 있다고 보아도 될 것인가.

그렇지 않다. 철거민들의 삶은 달라진 것이 전혀 없다. 철거민이 될 것이라고는 한번도 생각해보지 않았던 사람들이 어느 날 갑자기 아무 대책 없이 나가야 한다는 이야기를

1) 이 글은 자료 조사와 아울러, 개발 현장의 철거민 심층면접, 개발 관련 업체(정비업체, 용역업체 등) 관계자와의 인터뷰 등을 바탕으로 작성되었다. 심층면접과 강제퇴거감시보고서 작성 등 연구 및 조사, 집필에 참여한 사람은 강민진, 미류(인권운동사랑방), 이원호, 정영신(용산참사 진상규명 및 재개발제도 개선 위원회)이다.

듣고, 이대로는 억울해서 나가지 못하겠다고 마음을 먹는 순간 그들은 똑같은 상황에 처하게 된다. 그동안 사회가 주목해왔던 것들을 보는 것으로 그 ‘똑같은 상황’을 이해할 수 없다면, 우리는 뭔가 정말 들어야 할 얘기를 놓치고, 정작 보아야 할 것들을 보지 못했던 것이다.

철거용역의 폭력을 근절하기 위한 대안 모색은 이 지점에서 시작된다. 대한민국이 건국 이래로 개발주의의 한길로 달려왔다는 것은 누구나 안다. 그러나 군사독재 개발주의에서 민주화된 개발주의로, 근대국가의 도시화에서 신자유주의적 도시화로, 개발의 양상과 목표는 변해왔다. 이것은 여전히 혼종적 형태로 존재하지만, 이 과정에서 용역 폭력의 양상도 달라져 왔다. 용역폭력을 근절하기 위해서는 달라진 것이 무엇이며 그 안에서 여전히 한 것이 무엇인지를 알아야 한다²⁾. 용역폭력을 막기 위해 우리가 어디에서 시작해야 할지 기늠할 작은 이정표가 되기를 바란다.

2. 용역 폭력을 양산한 개발의 역사

“이나마 판자조각이라도 없어도 당장 한테서 자야 하는 저희들의 신세고 보니 사정도 해봅시다. “아저씨, 제발 우리가 뜯을 테니 부수지 말아요.”하고 두 손 모아 애타게 애원하지만, “높은 사람이 위에서 보고 있으니 곤란하다”면서 사정없이 부숴버리는가 하면 방구들까지 곡괭이로 마구 파버리고 갑니다.” (1975, 중랑천변)

한국전쟁 이후 1950년대부터 개발은 시작되었다. 1962년 ‘도시계획법’은 당시 급속하게 도시로 유입한 인구가 모여 사는 도심이나 부도심의 구릉지나 하천변을 대상으로 했

2) 이 글에 인용된 증언들은 이번 보고서 작성 과정에서 인터뷰한 것뿐만 아니라 철거민들의 증언이 담긴 다음의 자료들에 실린 것이다. 맥락을 전달하기 위해 축약하거나 보완한 부분이 있다. 아래 자료 외 명동2구역과 부천 중3동 증언은 이번 조사에서 직접 인터뷰한 녹취록을 이용했다. 연도는 증언이 채록된 시기, 장소는 개발 사업이 이루어졌던 지역명이다. ‘(…)’은 중간에 생략한 부분이다. 한국도시연구소, 「철거민이 본 철거」; 다원건설(구 적준용역) 사법처리를 위한 공동대책위원회, 「다원건설(구 적준용역) 철거범죄 보고서」, 1998; 용산 철거민 사망사건 진상조사단, 「용산 철거민 사망사건 진상조사 보고서」, 2009; 용산참사 2주기 범국민 추모위원회, 「용산참사 재발 방지를 위한 강제퇴거금지법 제정 토론회 자료집」, 2011

다. 소위 ‘무허가 불량주택’들이 밀집한 무허가정착지의 집들을 부수고 다시 짓는 것이다. 이 시기의 개발은 정부가 직접 주도하여 퇴거와 철거를 진행하는 것이었다. 1973년 ‘주택 개량 촉진에 관한 임시조치법’은 무허가 주택을 양성화하기 시작해, 공공이 기반시설을 제공하고 주민들이 스스로 주택을 증개축하도록 했다. 그러나 가난한 사람들이 살던 곳에서 쫓겨나 다시 어딘가에서 무허가정착지를 만들고 또 다시 쫓겨나는 과정의 연속이 1970년대까지 이어진다.

“당장 갈 곳이 없으니까 세입자들이 모였습니다. 그래서 구청에도 수십 번 찾아가고 시청에도 갔습니다. 그리고 세상 사람들이 이 딱한 사정 좀 들어보라고 어쩔 수 없이 시위도 했습니다. 그런데 결과는 갖은 수모와 구타 심지어 머리가 찢겨 얼굴이 피투성이가 되는 사태까지 벌어졌습니다. 우리가 무슨 잘못을 했습니까. 살아보겠다고 살게 해달라고 아우성치는 우리들에게 어떻게 해야 합니까? 정의사회 구현이 이런 겁니까? 힘없고 가난하고 그래도 생명이라고 살아 보려고 바둥대는 우리들을 군화발로 짓밟고 부유하고 돈 많은 사람들을 위해 호화 아파트를 짓고 그 돈으로 공원 만드는 것이 정의사회란 말입니까?”(1985 목동, 신정동)

전두환 정권은 1983년 합동재개발³⁾ 방식을 도입한다. 토지 등 소유자가 토지를 제공하고 건설사가 사업비용을 부담하는 방식이다. 정부는 주민들과 직접 마찰할 일이 줄어드는 동시에 세수를 확보할 수 있었다. 정비 사업으로 건설된 아파트들은 분양가상한제 적용에서 제외되었고 건설사들은 합동재개발에 더욱 적극적으로 뛰어들었다. 토지나 주택의 소유권을 가진 주민들 역시 개발수익을 나눠가지기 유리한 구조이므로 적극 참여하기 시

3) ‘합동재개발’은 주택 및 토지소유자들이 재개발 조합을 결성하고 민간건설업체를 선정하여 재개발사업 추진을 위한 재원을 조달하고 주택 건설을 담당하는 방식이다. 조합원 수보다 많은 주택을 건설하여 분양하는 것으로부터 개발 이익이 발생한다. “이 당시 무허가정착지 정책의 관건은 주민들과의 마찰을 줄이면서 도시공간을 효율적으로 정비한다는 두 마리의 토끼를 쫓아야 한다는 데 있었으므로, 정부주도의 ‘공영개발’ 전략이 어려워지자 위의 두 목표를 달성하기 위해 ‘민영화’ 전략으로 급선회하였고, 이의 결과가 1983년의 택지를 제공하는 소유자와 사업비용 일체를 부담하는 건설사가 함께 무허가정착지를 정비하는 ‘합동재개발방식’의 등장이었다. (...) 재개발을 둘러싼 사회세력 간 관계가 소유자 조합과 민간건설업체 간의 관계로 압축되어 정부와 주민과의 직접적인 마찰이 줄어들게 되었다.” (안균오, 「사회정의론의 정책구범을 활용한 도시재정비사업 평가와 정책대안 연구」, 127쪽)

작한다. 이때부터 철거민들의 싸움은 주로 주거세입자들에 의해 전개된다. 지금까지도 가장 기본적인 재개발 방식인 합동재개발은, 사실상 개발 사업을 민영화하는 방식이었다.

“굴비 옆듯 세워진 저희들의 생활이 그나마 폭풍과 비로 망가지고 아이들이 병든 몸으로 밤을 노상에서 지새다 보니 처음엔 이렇게 견뎌나가는 것이 무슨 의미가 있나 하는 회의도 갖게 되었습니다. 그러나 지긋지긋한 가난을 결코 우리 아이들에게는 물려줄 수 없다는 악에 가까운 생각이 들게 되었습니다. 더욱 기가 막힌 일은 신문이나 TV에서 나오는 보도들이었습니다. 마치 서울시가 저희들에게 영구임대주택을 보장해주고 이주대책을 마련해준 것처럼 보도하고, 더욱 더 기가 찬 것은 저희들을 투기꾼으로 모는 것이었습니다. 정말 저희가 투기꾼이라면 어린 자식새끼 옆에 두고 빗 속에서 병을 앓아가며 살아갈 이유가 무엇이 있겠습니까?” (1990, 서초 3동)

1980년대 후반의 3저 호황으로 급속하게 형성된 유희자본들이 부동산시장에 더욱 투입된다. 민주화 항쟁이 무너뜨린 군사독재적 개발 국가의 자리를, 민주화된 개발주의와 신자유주의가 차지하게 된다. 민주화항쟁은 주택 정책에도 일정한 변화를 가져와 영구임대주택이 공급되고 개발 사업에서 세입자들에 대한 임대주택 입주권도 법으로 보장되기 시작한다. 그러나 임대주택이 제한적으로 보장되어 ‘미해당자’ 문제가 발생했고 가옥주들이 가옥명도를 통해 미리 퇴거시키는 문제로 세입자들의 투쟁은 계속되었고 상대적으로 소수에 의한 강한 투쟁이 이어지게 된다. 또한 이 시기는 개발 사업에서의 철거를 철거업체가 대행하게 되면서 철거용역업체들이 본격적으로 등장하는 시기이기도 하다. 각축하던 업체들 중 적준이 업체를 거의 장악하고 이런 상황이 1990년대 내내 지속된다. 이 시기 형성된 비닐하우스촌이 개발 반대 투쟁에서 주요한 무대가 되었고 끊임없는 개발로 서울시의 ‘마지막 달동네’들은 하나둘 사라져갔고, 건설업은 더욱 비대해져갔다.

“2005년에 개발 얘기가 있었지만 장사를 일단 해야 드문 드문이라도 먹고 사니까. 그리고 물건들이 공장에서 나오고 있었고, 그래서 이것들을 다시 복귀시켜 놔는데 좀 되고 나서 얼마 안 있어서 강제 퇴거 부분이 이루어졌고, 천막 강제 철거까지 이루어지는 것이고, 그 과정에서 많은 벌금들이 날아오게 되어버린 것이죠. (...) 아이들이 갈 곳이 없어요. 거기 주거의 공간까지 같이 있었기 때문에. 그러니까, 적어도 일단은 주소지가 여기로 되어 있었기 때문에, 임대 아파

트 부분이라든가 이런 주거의 공간 부분에 대해서 먼저 생각을 해 줘야 되고, 그 다음에 이 생계 부분에 대한 가계 부분에 대한 문제도 먼저 챙겨야 되는 것이 일단 원칙인데 이 원칙들을 다 무시하고 한 번에 밀어버리는 사건이 벌어진 거고, 인제, 많이 다쳤어요.” (2010, 일산 덕이)

1997년 IMF 외환위기는 아이러니하게도 건설업의 적절한 구조조정을 유예시켰다. 김대중 정권은 오히려 건설 경기 부양으로 경제위기를 극복하려고 각종 규제의 완화책을 쏟아낸다. 노무현 정권 들어 기존의 도시재정비사업들이 ‘도시 및 주거환경 정비법’으로 체계화되었고, 이와 동시에 경제자유구역, 기업도시, 행정도시 등등의 이름을 붙여 국가균형발전을 명분으로 하는 대대적인 지역 개발을 부추긴다. 지방자치단체는 각자 ‘특성화’된 개발을 부르짖었고, 토건연합의 건재함을 확인시켜주었다. 그 외중에 서울에서 뉴타운이 시작되었고 급속도로 확산되면서 ‘도시재정비촉진을 위한 특별법’이 제정되어 서울 수도권 을 중심으로 전국적인 뉴타운 붐이 일어난다. 오세훈 서울시장은 이를 이어받아 한강르네상스를 표방했으나 이미 부동산 시장은 침체에 접어들기 시작했다. 이 시기의 큰 특징 중 하나는 주거지 개발이 아닌 상권 개발이나 업무지구 개발이 많아지면서 상가세입자 보상 문제가 점차 쟁점이 되어갔다는 것이다.

2000년대에 나타난 변화는 신자유주의적 도시화의 특성을 명확하게 보여준다. 적어도 과거의 재개발이 열악한 주거환경을 개선하고 기반시설을 확충해 토지의 공공적 사용 가치를 높이기 위한 목적이 있었다면, 이제 개발은 오로지 도시 경관 조성과 공간을 통한 이윤 추구의 수단으로 전환된다. 또한 1990년대 말 금융시장이 개방되고 관련법들이 제·개정되면서 한국에서도 부동산의 금융화가 본격적으로 시작된다. 2005년 이후 부동산건설 부문에 대한 대출이 큰 폭으로 증가했고, 은행 대출의 절반가량을 차지하는 가계대출에서도 주택담보대출이 급격하게 늘어난다. 2010년 6월말 총여신의 7.7%를 차지하는 프로젝트 파이낸싱⁴⁾ 관련 대출도 부동산 금융화의 대표적인 수법 중 하나다. 이제 ‘복부인’은

4) 프로젝트 파이낸싱(Project Financing)은 대규모 개발 프로젝트의 사업계획이나 수익성 등을 보고 돈을 제공하는 금융기법이다. 상호저축은행, 보험사, 증권사 등에 이르기까지 다양한 금융기관들로부터 대출을 받거나, 자산담보부증권(ABS), 자산담보부기업어음(ABCP) 등 자본시장으로부터 자금을 조달하여 프로젝트를 진행한다. 개발 프로젝트의 시행자자는 보통 금융사, 건설사 등

없고 '현명한 투자자'인 동시에 '잠재적 피해자'인 대부분의 사람들이 금융시장의 불안정성 위에서 아찔한 곡예를 하게 된다.

3. 개발 사업의 구조적 문제점과 용역업체

1) 돈 놓고 돈 먹기 개발

이와 같은 개발의 역사를 거치면서 한국의 개발 사업의 특성이 형성되었다. 특히 도시재정비사업은 거의 동일한 성격을 가진다. 시행주체를 기준으로 보면 대부분 민간에 의해 주도되고 있으며, 재원의 조달 역시 공공에 의한 투자는 거의 없다. 수익을 환수하는 방식은 관리처분이나 환지와 같은 분양 처분 방식이고 정비사업의 방식은 대부분 전면 철거 재개발을 선택하고 있다. 돈을 놓는 것은 토지 등의 소유자(또는 조합), 건설사다. 금융권은 조합의 차입을 통해서나 직접 투자를 통해 돈을 놓는다. 이런 구조 안에서 정작 해당 지역에서 거주하거나 생계활동을 하던 사람들의 삶이 고려되기란 불가능하다. 이것은 공공이 주도하는 개발의 경우에도 크게 다르지 않다. 이미 개발은 공익성이나 공공성과는 무관한 돈 놓고 돈 먹기 투자 사업이 되어 버렸기 때문이다.

이들이 돈을 먹기 위해서 무엇이 필요한지 살펴보자. 개발 사업 계획이 알려지는 순간 부동산 가격이 폭등하면서 수 년 후의 돈 먹기가 보장되지만 이것은 모든 사업이 완료된 후에 실현된다는 단서가 붙는다. 그래서 개발의 속도는 개발 이익에 직결된다. 또한 개발 사업으로 발생하는 수익은 새롭게 건설하는 아파트 일반분양분에 의존한다. 일반분양분에서 발생하는 수입에서 개발 사업에 소요된 비용을 충당하고 남은 것이 투자자들이

이 각각의 지분을 가지며 구성된 '프로젝트 금융 투자 회사'가 되며 여기에 참여하는 자산 관리 회사가 실질적인 개발 업무를 수행한다. 전문성이 있는 시행자(디벨로퍼)가 개발 프로젝트를 주도하면서 비용을 조달하는 방식인데, 한국에서는 시공사의 주도력이 강한 구조로 자리 잡히면서 공공성도 낮고 수익성조차도 불안정한 방식으로 평가되고 있다. 또한 부동산시장의 변화가 은행의 수익에 직접적인 영향을 미치는 구조라는 점에서 전반적인 경제 불안정성을 높이는 금융기법이다.

나눠 먹을 파이가 되기 때문이다. 그렇다 보니 개발 사업 계획에서 임대아파트를 더 짓거나 적정 주거 면적을 고려한 소형 아파트가 건설되지 않아 주거안정성을 해치고, 용적률 상향 등의 각종 규제 완화를 요구하게 되어 도시 전반의 거주 환경을 해치게 된다. 또한 개발 이익이 현실화되기 위해서는 반드시 전면 철거가 이루어져야 한다. 개발 사업의 계획에 이견이 있는 주민들은 제압되어야 하고, 마지막까지 협의를 원하며 이주를 거부하는 주민들은 물리력을 동원해서 끌어내야 하는 상황이 되는 것이다.

2) 건설사의 지배력

개발 사업에서 건설사는 하나의 투자자일 뿐이며, 조합으로부터 시공권을 수주 받아야 하는 위치이지만 실제로 가장 강력한 힘을 가지고 있는 것은 건설사다. 토지 등 소유자나 조합은 동등하게 자신의 자산을 투자해 사업에 참여하지만 개발 사업을 추진하는 데 드는 비용을 대부분 시공사의 보증을 통해 은행으로부터 차입한다. 그리고 정비사업은 매우 전문적인 영역이다 보니 일반적으로 주민들이 단기간 안에 사업계획의 적절성이나 효과 등을 판단하기가 쉽지 않다. 이런 점 때문에 정비업체가 사업시행계획 수립 과정 등을 지원하는데 이들 역시 대부분 건설사와 긴밀하게 연결되어 있다. 이런 구조에서는 토지 등의 소유자조차도 개발 사업의 피해자가 되는 경우가 적지 않게 된다.

2005년 이후로 개발 사업 관련 분쟁과 소송이 급증한 이유가 그것이다. 부동산 시장의 상승기에는 앞서 언급한 구조적 문제가 막대한 개발이익의 발생을 통해 은폐되거나 상쇄되었다. 그러나 더 이상 부동산 시장이 과거와 같이 유지되지 않으면서 각종 문제들이 터져 나오는 것이다. 물론 아예 돈을 놓을 수도 없었던 세입자들은 언제나 개발 사업으로 피해를 입어 왔지만 소송을 걸어 권리를 회복할 수 있는 지위조차 부여받지 못했던 것이므로, 최근의 소송 건 수 급증이 개발 사업으로 인한 피해의 급증을 의미하는 것은 아니다. 다만, 건설사의 절대적인 지배력조차도 불안정한 시장 안에서 흔들리고 있음은 확인할 수 있다.

철거용역업체는 건설사의 지배력을 현실화하는 손발이었다. 철거업체는 시공권을 가진 건설사로부터 수주를 받아야 한다. 철거업체가 모든 권리분쟁이 종결된 후에 철거만

하는 것이 아니라 권리분쟁 자체에 개입하고 주민들을 퇴거시키기 위해 다양한 수단을 동원해 개발현장에 개입하는 것이 바로 철거업체의 핵심적인 '상품'인 것이다. 과거 개발 현장에서 악명 높았던 '적준용역'이 해체된 이후 십 수 개의 철거용역업체가 재개발 현장을 분점하게 되었는데 이들의 경쟁력은 철거업 자체가 아니라 거주민들의 신속한 퇴거에서 비롯된다. 또한 부동산·건설부문 시장의 불안정성으로부터 건설사의 이윤을 확보하기 위해 각종 '업체'들이 개발 현장에 개입하게 된다.

3) 시장은 넓고 할 일은 많다

개발 사업의 종류는 매우 많다. 건설사의 이윤을 창출하기 위해 선택할 수 있는 시장이 매우 넓다는 것이다. 주택재개발사업, 주택재건축사업, 도시환경정비사업 등과 같은 정비사업뿐만 아니라 건축법이나 주택법을 활용해 개발 사업을 추진할 수 있다. 먼저 이루어져야 할 것은 돈 놓을 수 있는 자리를 만드는 것이다. 이를 위해서는 어떤 지역이 개발 구역으로 지정되거나, 개별 매수를 통해 토지를 확보하거나 하는 등의 단계가 필요하다. 이 단계에 각종 업체들이 얼마나 적극적으로 개입하는지는 알 수 없다. 대개는 해당 구역의 소수 주민들과 협력적 관계를 유지하는 수준에서, 추진위 설립 이후 계약을 따기 위한 정지작업을 하는 정도로 파악된다. 이 단계는 대부분의 주민들이 개발의 추진 상황에 대해 아예 모르거나 막연한 수준으로만 알기 때문에 어떤 일이 진행 중인지 파악하기 어려운 것이 현실이다.

돈 놓을 자리가 마련되면 돈이 되는 계획을 수립해야 한다. 각종 개발 사업의 사업시행계획을 수립하게 되는 단계다. 조합이 시행자가 되는 경우 추진위 설립과 조합 설립을 거쳐 사업시행계획의 수립까지 정비업체가 실질적인 역할을 한다. 정비업체는 전국적으로 360개 정도가 있는데 그 중 25개 업체 정도가 각각 20개 이상의 현장을 맡고 있다고 한다⁵⁾. 조합을 설립하고 나면 시공사와의 계약이 이루어지므로 정비업체 역시 개발 과정에서 중요한 역할을 하게 된다. 그런데 조합 설립은 토지 등 소유자 3/4 이상의 동의를 구

5) 이 부분은 이번 조사에서 진행한 정비업체 관계자 인터뷰를 통해 확인한 내용이다.

해야 한다. 이 과정에서 소위 ‘오에스(OS, outsourcing)업체’라고 불리는 용역업체가 들어와 조합설립 동의서를 받는다. 시간의 제한이 없기 때문에 동의율이 달성될 때까지 주민들을 만나며, 그 결과에 대해 책임지지 않아도 되기 때문에 개발에 대한 정확한 정보의 전달보다는 동의를 얻기 위한 과장된 정보가 유포되며, 현금이나 선물 등을 지급하며 주민들을 회유한다.

조합이 만들어진 후 사업시행계획을 수립하는데, 조합은 전문지식이 부족하기 때문에 공공성은커녕 손익 계산도 쉽지 않다. 이렇게 만들어진 계획은 지자체의 인가를 받기 전에 조합원 1/2 이상의 동의를 구해야 하는데 이게 불가능한 경우는 거의 없다. 만약 반대하는 세력이 가시적이고 의견이 강한 경우에는 경비업체가 총회장을 경호하는 등의 업무를 맡아 안전을 통과시킨다. 안전 통과에 대해 성과급이 지급되기도 한다고 한다. 그나마 이런 경우는 조합이 있어서 형식적으로나마 조합원 동의절차가 있는데, 민간개발의 경우에는 사업시행계획에 주민 참여가 아예 불가능하다. 어떤 개발이 이루어지는지 주민들이 알 길조차 없다. 그러나 조합 역시 차입금 때문에 시공사에 종속되기 쉬워, 결과적으로는 이미 이 단계부터 시공사가 원하는 개발이 본격적으로 추진된다고 봐야 한다.

사업시행계획 인가가 나면 참여자들의 수익 또는 부담금이 확인되는 관리처분 단계에 들어간다. 이제야 뒤늦게 후회하는 주민들이 나타나게 된다. 조합원들의 경우 주로 자신의 자산에 대한 평가를 불신하고 불만을 가지게 된다. 또한 세입자들은 자신에게 어떤 대책이 제공되는지를 구체적으로 알아가게 된다. 임대주택 입주권이나 주거이전비, 상가세입자들의 경우 영업손실보상의 실재를 확인하게 되는 것이다. 이 과정에서 주택재건축사업이나 지역주택조합 사업, 민간개발 등 법이 정한 보상 자체가 없다는 걸 알게 되는 세입자도 있고, 법에 따라 이주대책이 제공되는 사업이지만 법이 요구하는 요건(구역 지정 3개월 전부터 사업시행 인가까지의 계속 거주 등)을 만족하지 못해 대책을 제공받지 못하는 세입자도 있다. 또한 보상이 되더라도 도저히 재정착이 불가능한 수준의 보상인 걸 확인하게 되고 강하게 저항하게 되기도 한다. 특히 최근 상가세입자들의 저항은 영업손실보상 제도의 미비함 때문에 발생하고 있다.

이때 주민들은 구청에 항의하거나 법원에 소송을 거는 등의 방식으로 권리를 확보하려고 한다. 그러나 구청은 사업의 주체가 조합이기 때문에 지자체에 책임이 없거나 할

수 있는 것이 없다는 식으로 주민들에 대한 책임을 회피한다. 법원을 통한 소송은 구속력을 가질 수도 있으나, 소송 자체가 사업 진행을 막을 힘은 없어서 권리 회복이 불가능한 시점에 판결이 나기도 한다. 최근 견본주택까지 전시된 정금마을에서 조합설립 인가가 무효였다는 판결이 났지만 주민들은 모두 떠난 상태였다. 또한 설령 신속하게 판결이 나더라도 해당 단계만 무효가 되는 것이므로 바로 전 단계에서 다시 시작하면 추진이 가능하다. 이 과정에서 주민들 간의 갈등은 더욱 심화되고 지역 공동체는 거의 파괴된다.

이렇게 개발 사업의 추진에 저항하는 주민들은 협의할 기회는 전혀 보장받지 못하고 오히려 '협박'을 견디며 맨몸으로 자신의 권리를 지켜야 하는 상황을 맞게 된다. 관리처분 인가를 전후로 용역업체가 현장사무소를 열면 눈에 보이는 일들이 펼쳐지기 시작한다.

4) 철거업체의 핵심 업무는 '이주관리'

관리처분 인가가 나면 조합은 해당 구역 안의 주민들을 재빠르게 이주시켜야 하며 철거업체는 약 3개월 정도의 기간 안에 철거를 마치는 것으로 계약이 이루어진다. 이주는 통상 8개월 정도의 기간 안에 끝내는 것으로 계약을 하지만 실제로 이주가 완료되지 않는 경우가 많다. 이주나 철거가 늦어지면 사업 손해에 대한 책임을 물어야 하기 때문에 모든 행위자가 빠른 이주와 철거를 위해 갖은 수단을 동원하게 된다. 이런 일들을 철거업체는 '이주관리업무' 또는 '이주촉진업무'라는 이름을 붙여 수행한다.

조합은 우호적이지 않은 조합원이나 세입자들을 대상으로 명도소송을 미리 걸어 퇴거를 강제로 집행할 수 있도록 준비를 해둔다. 최근에는 철거업체에서 법대 출신을 고용해서 명도소송 관련 업무까지 지원하기도 한다고 한다. 명도판결은 건물에서 점유자를 퇴거시키고 소유자에게 인도하는 데에 강제력을 사용할 수 있는 권한을 준다. 소송은 소유권을 확인해주는 것이 전부이므로 특이사항이 없는 한 3개월 정도가 소요되며, 점유자가 항소를 할 수 있지만 가집행 역시 가능하기 때문에 강제퇴거가 가능해진다. 과거와 같이 무허가 건물을 대상으로 하는 개발 사업은 매우 적은데 이 경우에는 행정대집행을 통해 집행의 권원을 확보한다. 물론 점유자의 퇴거는 '대집행'될 수 없다는 쟁점이 있어, 토지에 대한 소유권을 근거로 명도판결을 구하는 경우가 많다.

현장사무소가 지역에 들어오면 용역업체 직원이나 정체를 알 수 없는 자들이 동네를 배회하거나 오물 투척, 영업 방해 등으로 주민들을 괴롭힌다. 이사를 나간 주민들이 많아지면 빈집의 철거나 철거예비행위가 시작된다. 철거예비행위는 건물을 철거하지는 않지만 반파하거나 유리창을 깨거나 수도, 전기 등을 끊거나 하는 방식으로 남은 거주 세대를 위협하는 행위다. 빈집 철거 역시 이주하지 않는 거주민들을 위협하기 위한 목적으로 진행된다. 모든 건물에서 퇴거가 완료된 후 철거를 시작하는 것이 효율적인데도 불구하고, 거주환경이나 상권을 파괴하기 위해 빈집 철거가 이루어지며, 이것은 남은 세대들에 대한 시위 효과도 발생시킨다. 이때 철거용역업체는 협박이나 폭행뿐만 아니라 회유책을 동원해 주민들을 이간질시키기도 하는데 사실상 이들이 주민들의 재정착과 관련해 실질적으로 지원할 수 있는 것은 없다. 결국 폭력이 가장 효과적인 수단이 되는 것이다.

주민들이 하나둘 이주해 나가는 동안 대체로 판결이 끝나 있기 때문에 남은 세대를 대상으로 강제퇴거가 시도된다. 명도집행은 법원의 집행관들이 용역들과 함께 수행한다. 퇴거가 이루어진 후 곧바로 철거를 할 수 있도록 철거용역업체가 함께 현장에 있게 된다. 그러나 법원의 집행관과 함께 퇴거를 집행하는 이들과 철거용역업체는 구분되지 않는다. 실제로 용역을 모집하는 과정도 사실상 철거업체의 라인을 통해서 이루어진다. 철거업체의 정직원은 주로 영업직의 10인 이내로 구성되기 때문에 실제로 현장에서 철거를 집행할 때 동원되는 이들은 일용직의 형태로 모집하게 된다. 이때 조직폭력배들이 동원되기도 하고 각종 아르바이트 사이트를 통해 체대생 등이 동원되기도 한다. 또한 명도집행을 할 때 철거민들이 저항하면 업무방해죄로 처벌될 수 있도록 조치해두기 때문에 철거민들이 경찰에 의해 진압되기도 한다. 이제 과거보다 훨씬 적은 물리력을 사용해도 손쉽게 강제 퇴거가 이루어지게 되는 것이다.

5) 업체가 사라져도 시장은 남아

이 모든 과정이 건설사의 시장이자 철거업체의 시장이 된다. 철거업체는 개발 과정에서 발생하는 모든 갈등의 종결자였던 것이다.

철거용역업체의 시초인 (주)입산에서 철거용역업을 시작한 일부가 1990년 (주)적준개

발용역을 만들고 1994년부터 재개발 현장을 거의 독점하게 된다. 그러나 극악한 폭력이 사회적으로 문제시되면서 1998년 다원건설(현, (주)다원이앤아이)로 이름을 바꾸고 2000년대 들어서는 십 여 개의 철거업체가 경쟁하는 단계로 들어서게 된다. (주)다원이앤아이는 여전히 독보적인 철거업체이며, 다원에서 분화한 (주)참마루건설을 비롯해 (주)삼오건설이 1위를 노리는 업체, 그 외 호람건설(주), (주)대길공영, 유에스건설(주), (주)비조이엔지, (주)우진미래로개발, 백주건설(주) 등이 개발 시장을 장악한 주요 철거업체다. 이들은 대개 특정 시공사와 어울려 개발 현장에 들어가는 것으로 알려져 있으나(다원-대림, 삼오진-지에스, 유에스-삼성, 백주-동부, 참마루-한화 등) 모든 개발 현장에서 이렇게 계약이 이루어지는 것은 아니다.

철거업체는 약 2만 평 정도의 개발 사업에서 철거업무를 수주하면 60억 원 정도의 수입이 생긴다고 하며, 용산참사 이후 위험 비용이 추가되면서 철거비가 더 인상되었다고 한다. 그러나 시공사가 대금 지급을 미루거나 어음으로 처리하는 경우도 많아 경영상태가 모두 좋은 것은 아니며, 그래서 더욱 경쟁이 치열하다고 한다. 또한 지역에 기반을 둔 철거업체들이 개별 개발 현장에 개입해 계약을 따내고 이익을 취하기도 한다⁶⁾.

철거업체는 건설산업기본법에서 정한 건설업 중 비계구조물해체공사업으로 등록된 업체인데 이들은 건축 폐기물 수집 및 운반, 석면 처리, 경비업 등을 목적으로 하는 별도 법인을 만들어 운영하며 개발 사업 관련 이권을 확보하고, 문제가 생기는 경우 상호를 변경하거나 해체하고 다시 등록하는 등의 방식으로 시장을 관리하는 것으로 알려져 있다. 즉 개발 현장에서의 용역폭력을 특정 업체의 문제로 접근하는 것은 현재의 문제를 해소하는 데 있어서 대중적 접근밖에 되지 못하는 것이 지금의 현실이다.

4. 이것은 왜 폭력이 아니라 말인가

1) 알지 못하고 알 수 없고

6) 정비업체 관계자와의 인터뷰를 통해 들은 내용이다.

“당시 세대위에 대한 나쁜 소문이 많았는데, ”거기는 강패집단이다“, ”저기엘 가면 조합에 밍보여서 공공임대 넘버에서 제외된다“, ”타지에 있는 사람들이 와서 여러분의 피를 빨아먹으려고 한다“, ”여러분의 귀한 돈을 회비를 받아들여서 착취를 한다“는 등 온갖 소문이 많았기 때문에... 더구나 한 동네 살면서도 누가 세입자인 줄 몰라. 나만 못 사는 것 같고 그러니까. 그런데 세대위 가보니까 아는 사람들이 있더라고.” (1998, 무악마을)

“2007년 8월달쯤 감정평가사 그 사람들이 와서 알았죠. 감정평가 하는 사람이 공장이나 많이 나올 꺼다 얘기했거든요. 많이 나올 꺼다 하고, 얼마 금액은 얘기 안하고. 그때는 받아들이겠다고 얘기했죠. 실제 보상금을 들은 건, 작년 가을 정도 될 거예요.” (2009, 용산4가)

“그냥 플래카드, 조합에서 지네끼리 인가 났다고, 이렇게 막 써 붙여 놓은 거 그거 보고 (사업 인가가 난 걸) 알은 거예요, 저희는.” (2011, 일산 덕이)

“무슨 법에 근거를 하나 했더니 무슨 법 무슨 법 해요, 근데 그거 다 일일이 볼 순 없잖아요. 법 하나가 이렇게 두꺼운데 용어도 법적인 용어니까 무슨 말인지 모르겠고 (...) 어떻게 정보공개 청구 하는지도 몰라서 트위터에 어떤 기자님 글 보고 했더니 안돼서 멘션 보내고 통화하고, 수수료도 내잖아요, 그것도 어떻게 처리하는지 몰라서, 그랬었죠. 민원 답변 안 오면 구청 쫓아가야 하고, 하나하나 다 그렇게 해야 하니까 답답하죠. 명도가 뭔지도 몰랐고.” (2011, 명동2구역)

철거민들은 자신에게 무슨 일이 일어나는지 전혀 모르는 채로 개발의 마지막 단계까지 떠밀려 온다. 자신이 적절한 재정착 대책을 받지 못한 채 이주해야 한다는 통지를 받을 때는 이미 손 쓸 수 있는 방법도 별로 없는 때이다. 이런 상황에서 무언가를 알아보고 해도 정보에 접근하기 쉽지 않다. 조합이나 구청, 어디에서도 개발을 추진하는 동안 충분한 정보를 제공하지 않고, 법이나 제도 이름을 겨우 알고 자세히 알아보려고 하면 너무 어렵다. 누구나 누려야 할 권리를 어떻게 보장받을 수 있는지, 어디에서부터 어디까지 싸워야 하는지 기다리면 되는지도 알 수 없는 낯선 상황을 맞게 된다. 이때쯤 동네에는 대책위원회 등의 이름으로 주민들의 모임이 만들어지지만 철거민단체에 대한 오해와 악성 루머들 때문에 모임에 선뜻 나가지 못하는 사람들도 많다.

2) 봉쇄된 협의 기회

“조합이 우리에게 다음날 공사 진행하겠다고 통보를 하더라고. 그래서 더 이상 조합이 우리랑 협의할 의사가 없나 보다고 생각했지. 다음날 우리가 사무실에 모여 있는데, 장애인들이 죽 올라오더라고. 개네가 성북시장에도 투입됐던 용역들이야.” (1998, 정릉4동)

“통보 왔어요. 언제쯤 왔더라? 나왔어요. 그리고 빨리 이사를 하라고 그랬어요. 그 확정금액을 정해주고 이사를 해라, 조합에 와서 도장을 찍고 돈을 받아가라 이랬어요. 한 달, 통보해주고 한 달. 7월달 즈음 해주고 8월 30일까지 이사하라고 팻말에 써있었어요.” (2009, 용산4가)

“그 해 12월, 그러니까 2007년 12월에 명도소송장 받아들고, 어 이거 팔렸네, 이래가지고서 우리 건물주한테 연락을 했더니 나는 끝났다, 나한테 더는 연락하지 말라고 해서, 어떻게 세입자 몰래 그 따위로 행동할 수 있느냐 막 따졌지요. 암튼 매매하기 전부터나 매매 과정에나 우리 세입자들은 전혀 몰랐어요.” (2011, 동교동 두리반)

“4월말에 통고서 보내면서 5월말까지 나가라고 해서, 우리는 이대로는 못 나간다고 한 번 보내고 5월말에 아무런 대답이 없으니까 당신들 우리 생존권 깃밟는 거 우리도 용납하지 않겠다는 내용증명 보냈고. 6월 8일쯤 시행사에서 4구역 세입자 중 일부한테만, 전체 다도 아니고 일곱 집인가 내용증명 보낸 거예요. 6월 9일 만나자고.” (2011, 명동2구역)

이주는 일방적으로 통보된다. 이 단계까지 오는 동안 성실한 협의 같은 것은 이루어지지 않는다. 조합원인 경우 조금 더 일찍 협의할 기회가 있기도 하지만 대개는 관리처분 계획이 나온 이후다. 어떤 개발 계획이 수립되고 재정착을 위해 어떤 조치가 취해졌는지 알 방법도 없고, 협의할 여지도 없다. 간혹 협의하자는 제의가 들어오기도 하지만 철저히 개별적으로, 선별적으로 이루어진다. 이것은 남아 있는 거주민들의 단결을 해쳐 결과적으로 많은 사람들이 충분한 재정착 대책을 보장받지 못한 채 이주해야 하는 상황을 낳는다. 먼저 이주하는 사람들이 떠날 곳이 있어서 떠나는 것이 아니다. 남는 경우 그들을 기다리는 것은 끝이 보이지 않는 지난한 싸움이고 불확실성이고 수모와 폭력이라는 것을 알기 때문이다.

3) 없는 게 죄, 모욕하는 사회

“온갖 욕을 다 들었죠. 도둑년이네, 누구 피 빨아 먹는 년이네, ‘세입자 새끼들은 씨를 말려야 된다’는 소리도 듣고 가슴에 응어리가 너무 많이 졌어요 (…). 그 사람 하는 말이 자기는 태어나기 전부터 가옥주였다. 누가 없는 집에서 태어나라고 그랬냐고, 재개발하기 전에는 누구 엄마, 누구 아빠라고 불렀지, 가옥주와 세입자라고 나뉘지 않았어요.” (1998, 도원동)

“종이 한 장으로 나왔죠. 내용증명서로 되게 기분 나빴어요. 적어도 찾아와서 여차저차해서 임대차 계약 못하게 됐다 그러면, 어떻게 해줄 거냐 그러면서 물어볼 수도 있는 건데, 그런 거 하나 없이 내용증명서 하나 보낸 거예요. (…). 상권이 너무 죽으니까 사람 있을 땐 철거하지 말라고 하니까 나중에 다 영업 안 된 거 보상해주겠다고 그러더라고요. 우리가 무슨 양아치냐고, 그거 받으려고 이렇게 하는 것도 아니고, 그래서 싸웠어요. 그러니까 애네들이 우릴 사람으로 대하지 않는 게 기본적으로 깔려 있다고 생각되고, 우릴 사람으로 봤으면 어떻게 종이 한 장 보내서 임대차 계약 해지한다 할까, 어떻게 당당하게 보증금 줄 테니 꺼지라고 얘기할까, 그런 거에 이가 같린다고 해야 하나, 그런 게 커요. (…). 적어도 용역들한테 욕 먹을 이유는 없잖아요, 내 가게 지키는 건데.” (2011, 명동 2구역)

남아 있는 거주민들이 감수해야 하는 것은 물리적 폭력만이 아니다. 무엇보다도 근본적으로 인간을 동등하게 존중하지 않는 상황들에 부딪치게 된다. 용역업체 직원들이 이주하지 않는 거주민들을 괴롭히기 위해 일부터 욕설을 퍼붓고 비하하기도 하지만 아무 것도 알 수 없고 아무 것도 협의할 수 없는 상황 자체가 인간의 존엄을 훼손하는 것이다.

4) 불안은 영혼을 잠식하고

“저는 딸만 둘 있어요. 적준 애들이 헐박을 하고 그러니까 나보다도 우리 애들한테 무슨 일이 생기면 어쩌나 많이 불안해했어요. 우리 큰 애가 재수하느라고 독서실에서 2시, 3시 돼서 오니까 그때까지 잠도 못자고 기다렸다가 데리러 가는 거지. (…). 그 당시에는 잠도 못 잤어요. 머리 위에도 모자랑 장갑, 운동화 다 놔두고 자는 거야. 언제 뛰쳐나가야 될지 모르니까. 오죽하면 자명종 시계소리를 싸이렌 소리로 잘못 들을 정도로 노이로제에 걸려 있었어. 우리 남편이 술 한 잔 먹고 누구야 하고 부르면 적준 애들이 와서 소리 지르는 줄 놀라고 내가 그때는 불

안감과 초조함 때문에 매일 술을 마셨어. 술을 안 먹으면 잠을 못 자. 동료들한테는 내색도 못하고 그 불안감을 감추려고 술을 먹은 거야. 가슴이 벌렁벌렁 뛰니까. 그런 정신적인 고통이 있었지.” (1998, 미아6동 돌산마을)

“시장에서 장사를 하다가 집에 가서 불을 켜니까 형광등 천장에서 물이 막 후두둑 떨어지는 거예요. 그러고는 무서워서 그때 그냥 바로 이사 나와 버렸어요. 너무 겁먹어서... 우리 아래층에 지하에 사는 사람이 경찰을 불러가지고 올라가 보니까 보일러를 뜯어가지고 물이 수도꼭지에서 막 흘러나온 거예요. 그냥 그대로 방치해버린 거예요. 우리는 거기서 임대아파트를 꼭 받아가지고 나오려고 그랬는데 이게 물이 새고 전기가 불날까 싶어서 못 살겠더라고요. 무서워서. 일부러 빨리 나가라고 집을 아예 다 미는 것도 아니고 듣성듣성 부숴놓고 그림을 막 이상한 그림을 그려놓고, 칼 그림 그려놓고 해골바가지 그려놓고 냄새나는 거 갖다가 퍼놓고, 집에 들어가는 문 앞에다 쓰레기를 이만큼 쌓아놓고.” (2009, 용산)

“철거민들이 지금 우리뿐이 아니잖아요. 강제철거 용역이 와서 두드려 패고 그런 걸 보면 솔직히 살고 있어도 항상 불안해요. 나가서 살 곳도 없지만 나가라고 하니 솔직히 그 돈으로 나갈 수 없고 사글세도 힘들고, 나이도 들어서 벌어도 없잖아요. 사글세는 심리적으로 부담이 되잖아요. 어디 가서 주방에서 일이라도 해야 하고, 제일은 상도 4동처럼 용역 써서 사람을 내쫓을까 봐 그게 제일 불안해요.” (2011, 화곡동)

“제가 세입자들에게 농담 삼아 얘기하지만 이 딱 깨물고 눈 감고 용역하고 열 번 부딪히는 끝난다 생각하시라고, 말은 그렇게 하지만 그게 얼마나 힘들고 두렵고, 말도 못 하죠.” (2011, 명동2구역)

일부 주민들의 이주가 시작되고 빈집이 생기기 시작하면 용역업체 직원들이 본격적으로 행동을 시작한다. 이 과정에서 철거예비행위들도 벌어지고 골목에서 사람을 위협하는 등 위력을 행사한다. 한두 번 충돌이 있고 나면 공포나 불안은 더욱 직접적으로 거주민들을 옥죄기 시작한다. 그리고 구역 안에 용역업체가 직접 들어오지 않더라도 다른 지역의 상황을 보면서 불안에 휩싸이게 된다.

5) 경찰은 방치하거나 잡아가거나

“그런 사태가 발생할 것을 예상하고 병력을 투입했을 겁니다. 그런데 용역깡패들이 쇠파이프를 들고 설쳐도 비호해 줍니다. 그런 깡패들은 죄가 없고, 생존권을 위해서 목숨을 위해서 화염병을 들면 그게 죄가 되는 겁니까? 현장을 보면 변히 알 수 있는데 철거민들이 불을 질렀다는 거예요. 선경건설에서는 경찰조서에 철거민 스스로 불을 질렀다고 돼 있는데 우리가 무슨 잘못이냐고 합니다. 정확히 수사를 해야지요. 그래야 민중의 지팡이지요.” (1997, 전농3동)

“갈비뼈가 나가고 워커발로 밟히는데 경찰관들은 안 말렸어요. 모두들 뺨 둘러보고만 있더라고요. 경찰보고 뭐하느냐 하나까 경찰이 하는 말이 경찰관은 말리는 게 아니고 처벌하는 거래요. 처벌을 하는 거지 남 씹 말리는 게 경찰관인 줄 아냐고.” (2011, 광명6동)

“한번은 경찰에게 여기 좀 순찰해 달라고 했다. 용역들이 바로 옆에 있고 가로등도 없어서 너무 무섭다, 죽어도 모를 거다 하면서 순찰해달라고 했지만 경찰이 하는 말이, 이사를 가면 되지 왜 여기서 사냐고 한다. 그 사람들은 내가 보상금 더 받으려고 하는 걸로만 안다. 경찰들이 우리에게 상처를 너무 많이 준다. 보상 한 푼도 없다고 하면 믿지 않는다. (...) 아무도 없는 상태에서 혼자 일을 당하다 보니, 그쪽에서 발뺎을 해서 미웠는데 며칠 전 포크레인 기사 진술 녹음을 했다. 고소고발 예정이다. 초기에 하면 좋았을 텐데 증거도 없고 발뺎을 하면 그만인데, 고소하려면 상해진단을 해야 하는데 병원비가 몇 백만 원이 나올 수도 있는 상황이고, 그쪽에서 해결하지 않으면 우리가 부담해야 하는데 돈도 없고 그래서 하지 못했다.” (2011, 부천 중3동)

“어머니가 넘어지실까 안으려고 다가섰는데 갑자기 남자경찰관이 뒤에서 안고, 순식간에 넘어 뜨리고 바닥에 엎어놓고 머리채를 잡아 목을 꺾었습니다. 처음에 제가 어머니를 연행 못하게 하려고 떼어놓는 줄 알고 있었는데 그게 아니라 절 체포하는 것이었습니다. 그렇게 전 발버둥을 치기 시작했고 소리쳤습니다. 내가 뭘 잘못했길래 머리채를 잡고 팔을 꺾고 하느냐며 미친 듯이 소리쳤습니다.” (2011, 일산 덕이)

철거민들은 불안해서 순찰을 요구하거나, 상황이 발생해서 지원을 요청하거나 하는 등의 필요에 의해 경찰에 연락하게 된다. 그러나 경찰은 가장 기본적인 임무인 치안조차게을리 한다. 마치 자신들이 책임질 영역이 아닌 것처럼 말이다. 이것은 개발 구역을 용역깡패들의 관할로 넘기는 것일 뿐이다. 또한 개발 구역 안에서 발생하는 이러저러한 상

황에 대해 충분히 조사하지 않고 철거민들을 잠재적인 범죄자로 여기는 것 역시 여전하다. 용산참사가 발생한 직후 '사인 간의 관계에 공권력 개입'을 문제 삼는 목소리가 높았으나 일면적 비판으로는 문제를 해결할 수 없다. 경찰력이 어떻게 개입하며 어떻게 불개입하는지를 살펴야 한다.

한편, 철거민들은 주로 폭행이나 협박 등에 대해 고소고발을 시도하게 된다. 그러나 우르르 몰려다니는 용역업체 직원들 중 가해자를 특정하는 문제에서부터 분명한 증거자료를 확보하기가 쉽지 않고 고소고발의 비용도 많이 들어, 이미 경제적 압박을 받는 철거민들은 용역 폭력에 대응하기도 어렵다. 반면, 시행사나 시공사, 용역업체 등에서는 주거침입, 업무방해 등의 혐의로 고소고발을 하게 되고 경찰은 집회및시위에관한법률 위반, 공무집행 방해죄 등까지 포함해, 오히려 철거민들을 연행한다. 2008년 1월부터 2011년 8월까지 전국 주요 도시에서 철거 투쟁과 관련된 고소고발 건 수 등(2011 국정감사 장세환 의원 자료실, 용산참사 관련 건 제외)을 비교해보면, 현실을 볼 수 있다. 시행사나 시공사 측에서 철거민을 상대로 한 고소고발 신고 건 수는 모두 29건이며 용역업체 직원이 고소고발 당한 건은 모두 14건에 그친다. 경찰은 이러한 신고에 대해, 철거민 202명(25건)을 검거했고, 용역업체 직원은 16명(8건)이 검거되었다. 기소율 역시 철거민 80.2%, 용역업체 직원 62.5%로 차이가 난다.

6) 묻지도 따지지도 않고 명도

“애들만 있는데 와서는 이불 하나를 꺼내서 마당에 퍼 놓고 그 위에 살림을 다 내놓았어요. 내가 우리집 부서졌다는 얘기를 듣고 가니까 애들이 내복 바람으로 덜덜 떨고 있어요. 그때는 아무 생각이 없었어요. 내 손때 묻은 살림이 그렇게 내뺏개쳐지는데. 근데 다음날이 월요일이니까 애들 학교는 보내야 되겠더라고. 그래서 내가 애들 책가방이랑 책이라도 챙길 시간을 달라고 그랬어요. 그래서 책가방 챙기러 방에 들어가는데 누가 창문으로 돌을 던지더라고. 강제철거하던 날 눈이 엄청 많이 왔어요. 그 이틀 후에 비가 또 얼마나 많이 왔는지 몰라.” (1998, 도원동)

“우리 집 철거할 때는 판결 선고일이 2008년 11월 21일이었거든요. 우리가 법원으로 간 사이

에 다 강제철거 하고, 집기를 실어가 버리고 펜스 문을 딱 닫아버리고 들어가지 못하게 하는 거예요. 그 이후로 우리 집을 영영 못 봤어요. 그날 아침에 나왔는데 그 사이에 다 부숩버린 거죠. 우리가 법원에 갔을 때는 선고가 28일로 연기됐다고 했어요. 선고가 연기됐는데 21일 날 다 부숩 버린 거죠. 며칠 뒤에 대집행 취하서가 날아온 거예요. 다 부숩놓은 다음에 취하서를 내면, 그러면 부순 데에 대한 죄가 있는 거 아닌가요?” (2011, 광명6동)

“새벽 6시경 조합에 사람들이 모였다. 벼룩시장 신문 가지러 가는 척 하면서 조합 주변을 돌아 보니 사람들이 웅성웅성하더라. 그런데 렉카차가 왔다. 순간 렉카차가 우리집 쪽으로 오는 것 같아 상공조직부장에게 전화한 후 집으로 오는데 용역들이 차에서 내리더라. 정신없이 집으로 들어갔다. 집 문만 막으면 될 줄 알고 막고 있는데 순간적으로 용역들이 밀고 들어와 나를 들어서 밖으로 들러나왔다. 나올 당시 점퍼를 입고 있었는데 점퍼는 다 벗겨지고 안에 티셔츠까지 위로 올라갔다. 다시 집으로 들어가려고 했지만 용역들이 막고 서서 들어가지 못했다. 그 후 천막을 바로 쳤는데 입원한 동안 천막도 부숩버렸다.” (2011, 부천 중3동)

그러나 민사소송법과 민사집행법에 근거한 명도집행은 그 구체적 절차나 요건에 대해 거의 제한을 두지 않는다. ‘집행관규칙(대법원규칙 제2325호)’ 정도가 집행과 관련된 내용을 담고 있지만 집행을 당하는 사람의 입장에서 마련된 규칙은 아니다. 언제 나를 끌어낼 지도 모르고, 누가 나를 끌어내는지도 모른 상태에서 강제퇴거를 당해야 하는 것이 철거민들의 상황이다. 동절기나 야간, 새벽 등 금지되는 시기에 대한 규정도 없고 폭력 금지에 대한 규정도 따로 없다. 명도집행은 점유자를 끌어내 부동산을 소유권자에게 인도하는 강제집행인데 다양한 상황에서 명도집행이 이루어진다. 그렇다 보니 개발 현장에서의 강제퇴거와 같은 상황을 구체적으로 고려하지 않는다. 또한 명도소송을 통해 명도 판결을 구하는 과정에서는 점유권자의 구체적인 상황이 고려되지 않는다. 조합이나 시행사는 소유권을 획득하거나 점유권자의 사용수익권이 중지된 상태에서 명도소송을 걸기 때문에 법원에서는 관련법이 정한 절차를 따랐는지, 관련법이 보장하는 대책이 제공됐는지만 확인한 후 명도판결을 내린다. 명도소송에 들어가는 순간 이미 법의 불합리함을 따져볼 여지는 사라져버리고, 철거민들은 집을 잃게 된다.

7) 법이 끝내 외면하는 재정착의 권리

“행당 1-2구역의 쟁점은 사업 결정고시와 사업 시행인가일의 기간 차이가 무려 8년 8개월이라는 행정적 오류이다. 이로 인해 세입자의 90% 이상이 공공임대아파트에 입주 자격이 없는 비 해당자로 분류되어 있는 것이다. 이 외중에 20여개월 동안 철거용역(적준)과 30여 차례나 충돌이 있었다.” (행당동, 「철거민이 본 철거」)

“공람공고 이전에 설계를 내서 건축허가가 난 곳은 그 이후로 다 지었어요. 지어서 준공을 낸 사람도 있고, 준공을 안 낸 사람도 있고 그런 사람들은 자기 집을 지었으니까 세입자들 들인 거죠. 세입자들은 모르고 들어온 거고. 그런데 들어와서 건축 대장을 보면 그 건물 자체가 등기가 안 되어 있는 거고, 무허가로 지은 거고, 무허가는 보상이 안 된다, 이런 상황으로 당하는 사람들.” (2011, 위례)

“2008년 11월 세입자대책위 결성했다. 2008년 9월부터 집주인들이 이사 나가라고 해서 변호사도 찾아가봤지만 대책 마련이 없다고 해서 근처 약대동 철거민 소개로 전철연 알게 돼서 전철연 설명회를 통해 가입하게 됐다. (...) 세입자 관련 공고는 전혀 없었다. 여기는 다른 개발과 달라서 이주비도 없고 보상 없다고 얘기했지만 믿지 않았다. 처음엔 세입자대책위 갈 생각도 안했다. 혼자서 직장도 다녀야 하는데 재개발 뭐라 해도 임대아파트 들어가서 살겠지 생각했지, 이렇게 아무 보상도 없을 줄은 몰랐다.” (2011, 부천 중3동)

“도정법에 해당되는 지역이 아니기 때문에 사실 그 자들이 합법적으로 한 거예요. 이사비용 삼백만 제시해도 삼백만 원 안 줘도 할 말이 없는 거죠. 근데 우리 두리반으로서는 그 얘기를 하는 거예요. 어떻게 큰 덩어리에서 철거당하면 그런 알뜰한 보상이나마 있고, 작은 덩어리에서 철거당하면 아무런 보상이 없는 법, 니네는 그걸 법이라고 말하지만 그건 악랄한 폭력 이상도 이하도 아니다, 그래서 끝까지 싸울 수밖에 없다, 라고 선언을 한 거지요.” (2011, 두리반)

“보증금이 4천만 원에 22평짜리 26만 7천 원. 근데 그 금액을, 이십 얼마에 전기세 수도세 관리비 가스비 등 공과금 하면 한 50만 원 넘어갑니다. 누가 들어가 삽니까? 그걸 제시를 했어.” (2011, 위례)

“어떻게 우리 생존권을 보장 받을 수 있는지, 처음에 통보서 받고 인터넷 뒤지고 관계법령 보면서 밤 새 적도 있고, 누가 알려주지도 않는데 모르면 눈뜨고 당하니까. 개발 관련법이 많은데, 다 개발하는 입장에서 만든 법이라, 원래 살고 있는 사람 입장에서선 뭐가 하나도 없어가지

고 너무 사각지대라.” (2011, 명동2구역)

세입자 등 철거민들에 대한 대책은 수십 년 사이에 조금씩 개선되어 왔다. 세입자에 대한 방 한 칸 입주권에 이어 1989년 임대주택 입주권 보장, 가이주 단지 등 철거민들의 투쟁은 소중한 결실을 맺어왔다. 그러나 철거민들의 투쟁은 멈출 수 없었다. 언제나 법 밖에 방치되는 철거민들이 있었기 때문이다. 법이 요구하는 조건을 만족하지 못하는 ‘미해당자’, 개발 사업의 종류에 따라 있거나 없거나 극단적 차이를 보이는 세입자대책과 보상, 해당자가 되더라도 임대주택의 임대료를 부담할 수 없는 사람들 등이 늘 있어왔다. 쟁점이 되는 제도과 정책은 달랐지만 근본적인 문제는 어느 법도 거주민들의 재정착의 권리를 보장하지 않는 것이다.

개발과 관련된 법들은 매우 많다. 다양한 개발 사업의 종류와 절차를 다루는 법만 해도, 도시 및 주거환경 정비법(주택재개발, 주택재건축, 도시환경정비, 주거환경개선), 도시개발법, 도시재정비 촉진을 위한 특별법, 주택법(지역주택조합사업), 국토의 이용 및 계획에 관한 법률(도시계획시설사업 등), 전통시장 및 상점가 육성을 위한 특별법(시장정비사업) 등이 있다. 그냥 건축법에 따라 대규모의 민간개발이 이루어지기도 하며 기업도시, 경제자유구역 등 특수한 개발 사업을 규정하는 법률들도 있다. 흔히 ‘개발 사업’으로 불리지는 않지만 평택 미군기지과 같이 대규모 강제퇴거를 발생시키는 사업들도 있다. 개발 사업과 관련된 보상이나 세입자대책은 대체로 ‘공익사업을 위한 토지 등의 취득 및 보상에 관한 법률’을 준용하는데, 민간개발은 시행자에게 아무런 의무도 부과되지 않는다. 게다가 가장 의미 있는 세입자대책이라고 할 수 있는 임대주택 입주권은, 엄밀한 의미에서 재정착의 권리를 보장하는 것이라고 보기 어렵다. 일부 개발 사업에 대해 법으로 공공임대아파트 건설 의무를 부과하고, 지자체 조례를 통해 우선 공급 순위를 정하는 것이기 때문이다. 원래 거주하던 사람이 실제로도 다시 거주할 수 있는 조건인지에 대해서는 전혀 고려하지 않다보니 임대료 부담이나 최저주거기준 이하의 면적 때문에 입주하지 못하는 가구가 많다.

어떤 법도 거주민들의 재정착에 대해서 말하지 않는다. 그렇다 보니 철거민들의 저항을 무마하기 위해 짙짙 개선되어 온 세입자대책들은 언제나 또 다른 철거민들의 저항

에 부딪치게 된 것이다. 개발 사업으로 내몰리는 철거민들 중 가옥주들은 그래도 법으로 다뤄볼 여지가 있었다. 재산권을 주장할 수 있기 때문이다. 그러나 집이 재산이라면 그것의 본질은 누군가 밟 뺏고 누울 수 있는 장소라는 것이다. 그리고 그것은 세입자들에게도 마찬가지다. 법은 소유 여부만을 판단하고 주거권의 필수 요소 중 하나인 점유의 안정성은 고려하지 않는다. 모든 사람들에게 보장되어야 할 권리로서의 점유의 존속, 함부로 내쫓아서는 안 되며 불가피하게 퇴거가 요청될 때에는 재정착이 보장되어야 한다는 것을 여전히 한국의 법들은 인정하지 않는다. 이런 구조 안에서 명도판결은 세입자의 권리를 박탈하는 판결이 될 뿐인 것이다.

최근 상가세입자들의 투쟁이 많아지는 것도 이와 같은 이유다. 개발 사업으로 인해 퇴거해야 하는 거주민의 재정착을 고려하지 않기 때문에 임시 기간 동안의 영업손실만 보상하는 것으로 끝이다. 그들이 어디에 가서 어떻게 다시 장사를 시작할 수 있을지, 이를 위해 필요한 비용은 얼마 정도인지와 같은 요소들은 전혀 고려되지 않는다. 용산참사 이후 3개월에서 4개월로 늘어난 것이 문제의 근본적인 해결책은커녕 미봉책도 될 수 없는 이유가 그것이다.

8) 지자체의 부작위

“조합설립을 허가해 주는 곳은 해당 구청이다. 따라서 구청에 일차적인 관리감독 책임이 있다. 만약 조합원이 6백 명이라고 하자. 이들이 건설회사에게서 무이자로 5천만 원씩 이주비를 받으면 3백억이다. 1년에 10%로 이자를 따져도 30억이다. 1년 늦어지면 더 손해다. 30세대라면 한 집에 1억씩 돌아가는 돈이다. 건설회사는 나중에 건축비에서 빼기 때문에 손해 보는 건 결국 조합이다. 구청장 정도면 이 정도는 당연히 알고 있어야 하지 않는가. 사태가 장기화될 것 같으면 구청장이 나서서 조합을 설득하고 세입자들의 요구를 중재해야 한다. 계산기만 두드려도 간단하게 알 수 있다.” (1997, 행당동 성폭행 피해자 법정대리인)

“얼마 전 동장이 바뀌어서 명도 당하고 동사무소에 갔었다. 도대체 내가 명도당하고 이렇게 살고 있는 거 아냐고 물어보니 잘 모른다고 얘기하더라, 다른 직원 한 명은 명도 당했다는 이야기는 들었다며 말하더라. 명도당하고 반파된 곳에서 구멍 난 곳에서 아무 것도 없이 살고 있는데 어떻게 관할 동사무소에서 이럴 수가 있냐, 물이라도 줘야 하는 거 아냐고 말하니 그 곳

에 사람이 사는지 몰랐다고 말하더라. 집에 구멍 뚫리고 해서 사람이 살 거라고는 생각하지 않았다고 하더라. 어이가 없었다.” (2011, 부천 중3동)

“공공기관에서 방관하는 게 정말 큰 것 같아요. 아무리 민간자본이라 하더라도 공공기관에서의 역할은 제대로 수행해줬으면 좋겠다는 생각이 들고, 특히 세입자들이나 살고 있던 주민의 권리가 침탈당할 때는 적어도 적극적으로 개입해줄 필요가 있다는 생각을 많이 했어요. (...) 분쟁조정위원회 있대요. 우리가 만나고 싶다 했더니, 만들긴 했는데 사람이 없다고, 그럼 분과위원회는 있냐 했더니 그건 없다고. 그러니까 개네가 세입자를 위해서 해야 하는 건 돼있는 게 하나도 없어요. (...) 사업 신청은 누가 했고, 계획은 이러저러하게 진행될 것 같고, 조감도라도 보내주고, 세입자들한테 언제부터 언제 기간에 이주대책 관련해 대안을 논의하는 자리를 갖는다거나 청문회를 한다거나 그런 게 전혀 없으니까. 세입자들이 어떤 걸 요구하는지가 개개인별로 조금씩 다를 텐데, 여러 가지 대안을 가지고 접근하면 좋겠는데, 민간이 하니까 인허가만 내준다 이런 거라서. 허가를 내주는 데 책임이 없다? 그건 말이 안 되죠.” (2011, 명동2구역)

지자체 역시 다르지 않다. 명도판결의 전후로 자신이 처한 상황을 알게 되는 철거민들은 지자체를 찾아가게 된다. 그러나 지자체는 상황을 전혀 모르거나 자신들은 할 수 있는 게 없다는 말만 되풀이한다. 심지어 용산참사 당시 용산구청은 철거민들이 생떼거리를 부리는 사람들이라는 현수막을 내걸기도 했다. 용산참사로 돌아가신 故 이상림 열사의 품에서는 “세입자 보상 계획에 대한 협의가 없다고 해서 관리처분 계획 인가 등을 중단할 수 없는 사항”이라는 용산구청의 공문이 발견되기도 했다. 그러나 이와 같은 지자체의 입장은 인권을 보장해야 할 의무를 명백히 위반하는 것일 뿐만 아니라, 현행 법제도의 틀에서도 인정되기 어렵다.

대부분의 개발 사업은 관련 법령에 의해 ‘공익사업’으로 간주된다. 공익사업을 위한 토지 등의 취득 및 보상에 관한 법률은 공익사업에 필요한 토지 등의 수용, 취득, 사용, 손실보상 등을 다루는 법률이다. 이 법은 목적에서 “공공복리의 증진과 재산권의 적절한 보호”를 밝히고 있지만 동법 제4조에서 규정하는 공익사업은 공익성을 묻지 않는다. 예를 들어, “국방·군사에 관한 사업”은 자동적으로 공익사업이 되며, “그 밖에 다른 법률에 따라 토지 등을 수용하거나 사용할 수 있는 사업”이 거꾸로 공익사업이 된다. ‘그 밖에 다른 법률’ 중 도시 재정비와 관련된 대표적인 법률인 ‘도시 및 주거환경 정비법’은 공익성을 높

이기 위한 가치 지향이 없이 개발 사업의 절차를 규정하는 데에 내용의 대부분을 할애하고 있다. 법령 체계가 이렇다 보니, 공익성은 공문구에 그치고 강제퇴거의 문제가 발생했을 때 더 이상 논쟁이 불가능한 기정사실이 되어 버린다. 이때 지자체의 개발 구역 지정은 그 단서가 된다. 지자체가 개발 사업을 추진할 수 있는 구역으로 지정해 줌과 동시에 이후로 발생하는 일들은 모두 공익을 위한 것으로 간주된다. 따라서 개발 사업으로 인해 발생하는 문제의 원인 제공자는 명백하게 지자체이다. 지자체는 자신이 허가하거나 승인한 사업이 실제로도 공공복리를 증진하는 방향으로 진행될 수 있도록 책임을 다해야 한다.

그러나 이미 주류화된 합동재개발 방식은 지자체조차도 이것이 민간개발에 다름없다고 이해하게 만들었다. 도시 및 주거환경정비법의 목적처럼 “주거환경이 불량한 지역을 계획적으로 정비하고 노후·불량건축물을 효율적으로 개량”하여 “도시환경을 개선하고 주거생활의 질을 높이는” 것은 주거권을 실현하기 위해 정부와 지자체가 이행해야 할 의무다. 이것이 합동재개발 방식을 빌어 민간 주도로 개발이 진행되더라도 정부와 지자체의 책임성에 바탕을 두고 진행되어야 할 이유다. 현재 대부분의 지자체는 스스로의 의무를 망각한 채, 법에 정한 절차 기준과 요건을 충족시키는지만을 확인한다. 개발 사업을 재산권의 행사라는 관점에서 이해하고, 위법한 사실이 없으면 보장해야 한다는 관점에서 있는 것이다. 그러나 개발 사업은 개별 건축물의 재산권자들이 재산권을 행사하는 것과는 전혀 다른 수준의 문제로서, 수많은 거주민들의 인권에 영향을 미치고, 오히려 재산권조차 매도 청구나 수용을 통해서 박탈되는 사업이다. 따라서 거주민들의 인권을 침해할 것이 명백하다면, 공익의 목적이 분명하지 않다면 허가해서는 안 되는 것이 지자체의 의무이고 허가한 사업에 대해서도 인권침해를 최소화하고 공익성을 높이기 위한 책임은 지자체로부터 면제될 수 없다.

실령 지자체가 개발 사업과 아무런 연관이 없더라도 지자체가 관할하는 구역에서 거주하거나 영업을 하는 거주민들에 대해 책임을 지는 것이 당연하며, 실제로 대부분의 개발 사업은 지자체의 인허가를 통해서만 추진이 가능하기 때문에 사실상 지자체의 책임은 매우 분명하다. 그러나 철거민들은 지자체로부터도 아무런 지원을 받을 수 없고 결국 ‘죽거나 혹은 나쁘거나’ 사이에서 삶을 파괴당한다.

9) 적절한 생활수준에 대한 권리의 제한과 박탈

“처음에는 잘 살아보고 싶은 욕심에 물질을 좇아 달리는 엄마요 아내에 불과했어요. 근데 갑자기 동네 재개발로 이사 가라고 그러더라고요. 그래 방을 얻으려고 돌아다녀보니가 재개발 때문에 주위 월세가 너무 많이 뛰었더라고요. 가장 없는 사람들이 월세를 사는데….” (1998, 무악마을)

“시댁에서 쌀 가져와서 먹고, 시동생들도 생활비 보태주고 친동생이 직장 다니느라고 올라와서 같이 살게 돼서 동생 신세 지고 근 3년 동안 그렇게 살았어요. 그때 부부싸움도 많이 했지. 우린 전세금도 판 사람보다 더 많고 집주인보다 다름이 별로 없어서, 내가 그냥 이사 가지는 말도 많이 했어요. 근데도 이렇게 된 거예요.” “끝나면 다시 내 일을 하리라 그렇게 생각했었죠. 근데 막상 철거싸움이 끝나고 나니까 세상이 나를 기다려주고 있는 게 아니더라고 내가 하던 일을 다른 사람이 이미 하고 있고, 건설회사도 부도가 많이 나고, 일거리도 없어지고 할 수 있는 일이 별로 없더라고.” (1998, 무악마을)

“이비인후과 약 먹지, 정형외과 약 먹지 그러니까, 밥을 먹어도 다 토하고 그래서 검사를 해보니까 위가 다 패였더라고 그 독한 약을 두 가지나 먹어대니까. 그런데 아프니까 약을 안 먹을래야 안 먹을 수가 있어? 지금도 다리가 계속 결리고 아프지. 다쳤으면 진단이 나와야 하는데, 골병만 들었지 진단이 안 나오는 거야.” (1998, 정릉4동)

“제가 나이가 좀 들어서인지 함부로 욕은 안하죠. 욕은 안 해도 어떻게 방해할 하나, 와서 앉아있어. 아침 점심 저녁. 막 젊은 사람 상대하듯이 욕을 한다든가 행패를 부린다든가 그게 아니에요. 무언으로 와서 몇 시간씩 앉아 있어보세요. 험상궂잖아요. 당신이 뭐요, 나가라고 해도 대답도 않고.” (2009, 용산4가)

“(이주한 분들은) 다 어떻게 반지하 정도, 이렇게 살고 있고, 또 이사하신 분들이 또 다른 철거 지역에 들어가서 사시는 분도 있어요. 거기가 싸니까. 세류동 쪽에 거기 다시 철거 들어간다고 하더라고. 그 동네로 이사 가신 분도 있고 또 여기 가까이 반지하 이사 가서 월세, 솔직히 보증금 얼마 걸고 여기에서 나온 돈 가지고는 보증금 걸고 월세 35만 원씩 주고. 그럼 또 다시 그 사람들도 별 수 없이 또 또 그런 데 전전할 수밖에 없는 거지. 또 철거민이 될 수밖에 없다

는 거지.” (2010, 신동마을)

“중로부터 여기까지 걸어왔는데 그 수많은 빌딩 중에 갈 데가 없어요. 괜찮다 싶으면 비싸거나 가격 괜찮으면 상권이 아니거나 재개발하거나. 또 다른 데 갔는데도 이런 일이 반복되면 정말.” (2011, 명동2구역)

끝까지 남아 투쟁하던 눈물을 머금고 포기하던 결과는 크게 다르지 않다. 기약 없이 길어지는 투쟁은 철거민들의 생업을 파괴하고, 포기하고 떠나면 더욱 열악한 조건을 감수해야 한다. 모든 사람은 적절한 생활수준을 누릴 권리가 있으며 지속적으로 삶을 향상시킬 권리가 있다. 한국 정부 역시 이와 같은 내용이 명시된 유엔 사회권규약에 가입한 국가다. 그러나 법도 지자체도 경찰도 방치하는 개발 현장의 거주민들은 이와 같은 권리를 빼앗기게 된다.

개발 사업은 단순히 주거권만을 침해하지 않는다. 개발 사업이 미치는 영향은 해당 지역의 거주민들의 광범위한 권리영역에 걸쳐 있고, 거주민들 각각의 정체성에 따라서 다른 영향을 입게 된다. 개발 사업의 인권의 관점에서 검토되고 인권영향평가 등 인권침해를 최소화하고 궁극적으로 인권 증진을 위한 사업이 될 수 있도록 만들기 위한 다양한 제도 개선이 필요하다. 무엇보다도, 철거민을 직접 공격하는 것은 용역업체 직원들이겠지만 법과 지자체와 경찰의 부자위야말로 인권침해의 핵심적 요소라는 것을 인식해야 한다.

10) 역사와 공동체의 파괴

“며칠 있다가 내가 정신을 차리고 애들 물건이라도 챙기려고 가보니까 쓸 게 하나도 없어. 다 집어갔어. 늦게 얻은 막내아들이 귀해서 애 아빠가 시준 자전거도 누가 집어갔더라고. 상장하고 트로피가 제일 아까워요. 추억인데. 그건 돈으로 보상받을 수 있는 것도 아니고 세월이 뒤 돌아가서 다시 받을 수 있는 것도 아니에요. 애들 갓난아기 때 입혔던 배냇저고리, 돌 때 입혔던 한복이 그냥 널브러져 있는데 기가 막히더라고요. 누구한테 하소연하느냐고.” (1998, 도원동)

“그 사람들은 집을 철거했다고 생각했겠지만 집만이 아니에요. 그 안에는 그동안 내가 꾸려온

가정, 그리고 모든 것이 들어있었거든요. 그 사람들은 그걸 철거했어.” (2011, 신계동)

“예전에는 정자에서 다같이 모여서 음식도 해먹고 하니 동네가 정겹고 살만했었는데, 개발 바람이 불어오면서 사람들이 구청과의 보상 문제로 개별적인 만남을 가진 이후, 서로 쉬쉬 하는 분위기가 돼서 하나들 신뢰하지도 않고 떠나게 되었다. 이제는 쓸쓸한 동네가 되었다.” (2011, 화곡동)

개인의 건강이나 주거, 영업도 파괴되지만 그것에 그치지 않는다. 거주민들이 점유하던 장소는 그들의 삶의 그릇과도 같다. 그것이 모두 깨지는 것이다. 그리고 이것은 단지 개개인들의 역사나 삶의 파괴에 그치지 않고 오랜 시간 지역마다 자라온 공동체의 역사와 기운을 모두 파괴한다. 이것은 ‘철거민’들만의 문제가 아니다. 철거민 중에 자신이 철거민이 될 거라고 생각했던 사람은 한 명도 없다. 누구나 철거민이 되어 삶이 송두리째 무너져 내릴 수 있다는 것, 그리고 이미 우리를 둘러싼 지역 공동체는 무너져 내리고 있다는 것, 이것이 우리가 보고 들어야 할 용역 폭력의 결말이다.

5. 용역폭력 근절을 위한 대안적 접근의 모색

1) 용역폭력, 다르게 보기

이제 용역폭력을 근절하기 위해 무엇이 필요한지 모색해야 할 차례다. 우리는 다음의 이야기들도 놓치지 말아야 한다.

“용역원 김(29)씨는 ”철거하러 오는 것인지 물랐다. 일하더라도 즐거워서 하는 일이겠느냐. 우리도 찻찻하지만 돈 때문에 할 수 없이 한다“며 눈길을 피했다.” (1996, 방배4동, 인권하루소식)

“저랑 엄청 싸웠던 애(용역)가 있었는데 우연히 성남 축구장에서 만났어요. 그렇게 욕하던 애가 날 보고 누나, 하는 거예요. 자기도 철거현장 가는 게 제일 싫대요. ‘아, 우리집도 철거민이요’

막 그래요. 개개인으로 보면….” (2009, 용산4가)

용역폭력이 사회적으로 문제가 될 때 언론은 가끔씩 용역업체에서 일하는 ‘그들’은 누구인지 추적한다. 오래 전부터 ‘그들’도 또 다른 빈곤의 얼굴이라는 사실을 모르지 않았다. 그러면 이런 사람들을 ‘알바’로 분류하고 업체의 몸통을 추적한다. 조직폭력배가 배후에 있다는 사실이 부각되고 그 배경이나 계보를 파헤치기 위해 애를 쓴다. 그러나 ‘그들’이 누군인지에만 주목해서는 문제가 해결될 수 없다. 무엇이 ‘그들’과 ‘우리’를 폭력의 한가운데로 몰아넣고 있는지 살피지 않는 한, 누구든 그 자리로 들어오게 되기 때문이다.

‘그들’과 ‘우리’를 폭력의 한가운데로 몰아넣는 것이 마치 조직폭력배인 것처럼 이해되는 것도 곤란하다. 많은 사람들이, 그리고 최근 들어 경찰이 ‘조직폭력배’를 소탕해야 한다는 식으로 용역폭력에 접근한다. 일부 조직폭력의 계보가 철거 현장으로 들어오는 것은 사실이며 아마 지금도 그 흐름이 이어지고 있는 것으로 안다. 그러나 개발 현장에 들어오는 용역업체 직원들이 조직폭력배가 아니면 어떻게 할 것인가. 사실상 경비용역업체 등 각종 ‘업체’가 조직폭력배가 될 수도 있는 집단을 양성화하여 공권력의 제압성을 은폐하는 사적 폭력으로 육성되고 있다면 어떻게 할 것인가. 흔히 용역업체 직원들이나 개발 현장에 들어오는 사람들을 ‘용역깡패’라고 부른다. 그러나 ‘깡패’가 용역업체를 통해 개발 현장에 개입하기 때문이 아니라, 그들이 폭력을 사용하여 행패를 부리고 못된 짓을 일삼고 그 어떤 행위자들보다 직접적으로 철거민들의 인격을 모욕하기 때문에 ‘깡패’라 불리는 것이다. 정확히 말하면, 용역‘업체’야말로 조직(적인) 폭력이다. 건설‘업체’와 각종 ‘업체’들이 이해관계를 바탕으로 견고하게 유지하고 있는 구조가 바로 우리가 소탕해야 할 ‘폭력의 조직’이다. 개발 사업의 구조 안에서 이윤을 노린 ‘업체’들은 무슨 업종을 선택하든 조직폭력에 발을 담그게 되기 때문이다.

용역 폭력에 주목하는 운동진영 또는 시민사회의 접근도 크게 다르지 않았다. 지금은 이미 적준의 시대가 아니다. 개발 사업의 성격뿐만 아니라 용역업체의 구성도 달라졌다. 그러나 적준의 폭력을 고발하면서 제안되었던 경비업법 개정이나 행정대집행법 개정이 지금까지도 용역폭력에 대한 처방의 전부인 것처럼 이야기되고 있다. 물론 각각의 개정 과정은 분명하다. 그러나 이런 제안에 머무르는 것은 개발 사업을 ‘근본적으로’ 바꾸는 것이

쉽지 않고 시간이 걸리므로 ‘당장’ 바꿀 수 있는 것을 바꿔야 한다는 주장에 발목이 잡혀 있었기 때문이다. 한편, 개발 자체가 ‘근본적으로’ 문제라고 주장하는 이들은 결국 자본주의 체제를 넘어서야 한다는 식으로 추상 수위를 높이면서 결과적으로 구호에만 그치는 경향이 있었다. ‘당장’이나 ‘근본’ 모두 수십 년 동안 같은 과제를 제시하며 맴돌고 있는 것이다. 개발의 한파에 밀려나는 철거민들은 언제나 ‘근본적으로’ 재개발을 바꿔야 한다고 주장했다. 어디에서도 자신들의 이야기를 들어주지 않는 ‘억울함’이 커져이 쌓여 지금도 도시의 밑바닥을 흐르고 있다. 이들이 말하는 ‘근본적’인 변화는 무엇이였을까. 앞에서 살펴본, 우리가 주목해야 할 ‘폭력’을 통해 찾아내야 한다. 근본적으로 바꾸는 것을 시도하지 않아야 할 이유는 없으며, 또한 그것은 당장 시작되어야 한다.

2) 용역폭력과 경찰

올해 명동 마리를 비롯해 유성기업, 포이동 등에서 용역폭력이 계속 문제로 드러나자 경찰청은 이전과 다르게 ‘집단민원현장 배치 경비원 및 용역 폭력 방지 대책’을 발표하고 초기 단계부터 적극 개입하겠다는 방침을 밝혔다. 이에 앞서 동대문 한 구역의 재개발 비리와 관련한 용역폭력에 대해 조직폭력배 190명을 검거했다는 보도도 있었다. 지금까지 ‘민사 불개입 원칙’ 등을 이유로 소극적·사후적으로 개입한 것을 반성한다고도 했다. 용역폭력의 유형과 대책을 분류하며 재개발과 관련된 용역폭력은 경비업체가 아닌 철거업체에 의한 것이라 ‘무허가 경비업’ 등으로 형사 처벌하겠다고 한다.

깡패들이 그냥 우르르 몰려오면 처벌하면서도 개발 현장에 ‘업체’를 만들어 들어오면 처벌하지 않았던 경찰의 행태에 비추어보면 경찰청의 입장은 진일보했다. 그러나 경찰이 ‘민사에도 개입’하겠다는 수준의 변화를 보일 때 그것은 바람직한 방향이라고만 보기 어렵다. 어떤 관점에서 어떻게 개입하고 어떻게 불개입해야 하는지가 밝혀져야 한다.

무엇보다도 먼저 개발 현장이 ‘민사’의 현장이라는 관점을 바꿔야 한다. 앞에서도 살펴본 것처럼 개발 사업이 민간 주도로 추진되고 있으며 이미 그 성격이 자본의 이윤 창출을 위한 방향으로 확실히 자리 잡았다는 것은 분명하다. 경찰의 편파적 개입은 개발 사업의 편파성에서부터 비롯된다. 개발 관련 법령들에 의해 공익사업으로 인정되고 재산권 행

사의 일환으로 이해되는 상황에서, 시행자나 각종 개발 관련 ‘업체’들의 행위는 모두 법적 인 타당성을 인정 받는다. 언제나 철거업체의 철거는 적법했다. 그리고 이러한 ‘업무’에 저항하는 것은 모두 위법한 행위가 된다. 그래서 경찰은 위법한 행위를 한 사람을 연행하게 된다. 개발 구역에서 점유권이 사라진 이후에 거주하거나 영업하는 사람들 역시 법의 보호, 특히 경찰의 치안 업무를 통한 보호를 받지 못한다. 결국 철거민은, 불법이라며 방관하는 경찰에 의해 용역 폭력에 노출되는데, 불법이기 때문에 연행하겠다는 경찰에 의해 국가형벌의 적용을 받든, 인권을 외칠 기회를 봉쇄당한다.

개발 현장에서 발생하는 문제는 민사나 형사나에 앞서 기본적 인권이 침해당하는 문제다. 용역폭력은 ‘민사’의 문제가 아니라 철거민과 노동자들의 기본권을 박탈하는 사적 장치다. 누구나 신체의 안전과 생명에 대한 권리를 가지며, 점유의 안정성을 보장받아야 하며, 자신의 삶에 직접적인 영향을 미치는 사업에 대해 의견을 내고 행동할 권리가 있다. 경찰은 개발 현장에서 발생하는 용역 폭력에 대해, 무엇보다도 먼저 거주민들의 안전과 생명을 보호한다는 관점에서 공권력으로서의 의무를 이행해야 한다. 재산권을 행사하려는 자와 재산권을 인정받지 못하는 자 사이의 ‘민사’적 문제에 앞서, 폭력을 휘두르는 자와 폭력에 무방비로 노출된 사람 사이의 문제가 경찰이 개입해야 할 지점이라는 사실을 인식해야 한다.

또한 조금 더 적극적으로 나아가, 용역‘업체’야말로 ‘조직폭력’이며 의도된 폭력이라는 점을 인식하고 대응책을 마련해야 한다. 개발 현장에서 발생하는 폭행이나 협박 등 각종 형사 사건들은 개인 대 개인의 관계로 나타난다. 그렇다 보니 실제로 대부분의 사건에서 폭행은 쌍방이 행사하는 경우도 있고, 협박은 매우 사소한 괴롭힘 정도로만 인식되기도 한다. 또한 사건이 우발적으로 발생한 것으로 치부되면서 처벌이 미미하게 이루어진다. 사건의 쌍방 당사자들을 동등한 개인으로 인식해서는 ‘조직폭력’을 소탕할 수 없다. 용역업체는 분명한 의도를 가지고 계획적으로 개발 현장에 들어온다. 용역업체가 현장 사무실을 두고 상주하면서 지역 전체를 장악하려는 시도부터 차단해야 한다. 개발 현장에서 방범활동 강화하고 거주민들의 신고에 더욱 적극적으로 대처하는 것은 단순한 민원 처리가 아니라 ‘조직폭력’을 약화시키고 고리를 끊기 위한 치안 업무로서 이해되어야 한다.

3) 다시, 근본으로: 강제퇴거금지법 제정

“덩치도 크고 무시무시한 용역들 하고도 싸우고, 돈 있는 사람들하고도 싸워야 되니까 너무나 무 고생했어요. 그래도 우리 권리가 뭔지 배웠어요. 우리가 빼앗기는 게 많기 때문에, 이렇게 비싼 깡패들을 사서 없는 사람들을 몰아내는구나, 이렇게 되면 없는 사람들은 항상 피해야 되고 쫓겨 다녀야 되고 결국은 구석으로 몰리니까 그 지역에서 싸워야 된다는 걸 알게 된 거죠.” (1998, 무악마을)

“승리한 집 말고 떠나간 집들 잊지 말아야겠다고 생각을 많이 했어요. (...) 여기서도 한 두 집이라도 더 생존권을 보장받으면 좋겠다, 그게 할 수 있는 최대한일 듯해요. 그렇게 생존권을 보장받는다고 했을 때 사회의 작은 부분들이 개선될 수 있는 작은 발판을 만들어내는 것 아닐까 생각을 하고요. 그런 하나의 과정에서 저희들의 투쟁이 또 과정인 거겠죠. (...) 없는 사람들 끼리의 연대가 없으면 감히 꿈도 못 꿀 길을 걸어갈 수밖에 없는 상황이고 (...) 강제퇴거금지법 제정으로 모든 문제가 해결될 순 없다고 생각해요. 그래도 지금보다는 조금 덜 억울하고 덜 열악한 상황에 놓이게 되지 않을까.” (2011, 명동2구역)

용역폭력은 가시적으로 드러나는 폭력보다 훨씬 장기간에 걸쳐, 삶의 깊숙한 부분까지 파괴하는, ‘인간’에 대한 폭력이고 인권침해다. 용역폭력은 개발 구역에서 살아가는 거주민들의 생명과 안전을 위협할 뿐만 아니라 주거권과 생존권 등의 기본권을 총체적으로 위협하며, 결과적으로 인간의 존엄 자체를 훼손한다. 용역폭력은 몇몇 용역업체, 또는 몇몇 용역깡패들에 의해 발생하는 폭력이 아니라 개발과 관련된 법·제도가 불러들이는 폭력이며, 경찰과 지자체의 방관과 부작위에 힘입어 번성하는 폭력이다. 또한 인간보다 이윤을 우선시하는 개발주의와 신자유주의에 브레이크를 걸지 않는 한 사라지지 않을 폭력이다.

그리고 우리는 이런 폭력에 맞서기 위한 출발선이 무엇인지 잘 알고 있다. 그것은 기본적인 인권이다. 연산군 시대(1503년)에도 “철거 전에 빈터를 떼어주고, 심한 추위에 의지할 곳 없으므로 봄을 기다려 철거”할 줄 알았고, 1948년에도 집에서 쫓겨나면 거리에서 기아에 허덕일 수밖에 없는 세입자들을 내쫓아서 안 된다는 대법원 판례가 있었다. 누구나 기본적인 인권의 주체로 존중받아야 하며 주거와 생계활동 역시 인권으로 보장되어야 할 것이다. 지금의 개발은 일부 소수만을 위한 것이고 강제퇴거로 쫓겨나는 사람들은 공

간만 빼앗기는 것이 아니라 삶을 파괴당한다. 이것은 빼앗기는 사람들만의 문제가 아니라 우리 모두가 함께 풀어야 할 숙제다. 그래서 강제퇴거금지법이 제정되어야 한다.

용산참사 3주기를 앞둔 2012년 1월 18일, 18대 국회 14,545번째 의안으로 제출되어 발의된 강제퇴거금지법은 그 목적(제1조)에서 밝히듯, 강제퇴거 금지에 관한 사항을 정함으로써 모든 사람이 강제퇴거로부터 보호받도록 하여 헌법 및 국제인권조약에서 인정하는 적절한 주거에 대한 권리를 보장하고자 한다.

눈에 보이는 ‘폭력행위’로만 표현되는 ‘강제퇴거’를 금지하기 위해, 이 법은 ‘근본적인’ 주거권 보장을 명시하는 것에서부터 출발한다. 특히 개발사업만 시작되면 ‘주민’에서 제외되는 세입자들을 포함하여 “거주민”을 ‘개발사업구역에서 거주하는 사람 또는 생업을 위해 개발사업구역 내 토지나 건물을 점유하는 사람’으로 정의했다. 이때 ‘주택의 소유 여부, 주민등록의 여부, 국적이 무엇인지 여부는 묻지 않는다’는 점을 분명히 하였고, 개발사업을 시작할 때부터 인권영향평가를 실시하거나 진행하는 과정에서도 거주민들의 의견을 반영하고 동의를 구하도록 요건을 강화하였다. 또한 거주민들이 ‘개발사업의 시행 중 및 개발사업의 완료 후에 개발사업 시행 전과 동등한 수준으로 거주하거나 일’할 수 있는 “재정착”의 보장을 의무화하고 있다. 이것은 누구에게나 적어도 살던 만큼 살 권리가 있다는 점을 확인하는 것이다. 또한 강제퇴거금지법은 강제퇴거로부터 주민을 보호하고 주민들의 인권을 증진하기 위한 지자체의 의무를 밝힘으로써 사적인 문제로 인식되는 개발사업이 공공성의 차원에서 접근되어야 할 것임을 드러낸다.

이처럼 강제퇴거금지법은 ‘토지 등 소유주’의 재산권 중심으로 이루어진 현행 개발사업의 근본적인 변화를 요구하고 있다. 그리고 이 근본적인 변화는 이제 우리에게 지금 당장 시작되어야 할 변화로 다가오고 있다. 2011년 말 개정된 도시 및 주거환경정비법의 내용이나, 최근 서울시의 ‘뉴타운정비사업 新정책구상’은 이러한 변화가 이미 시작되었음을 보여준다. 이러한 사회적 요구를 또 다시 수많은 개발 관련 법들의 개정 과제로 분산시키는 것은 적절하지 못하다. 개발 사업이 근거한 법체계에 따라 거주민의 권리가 달라지는 현실, 법적으로 대책을 마련해야 할 개발 사업으로 분류조차 되지 못하는 무대책 상태의 개발 사업들이 낳는 문제는 ‘개발’에 대한 근본적인 질문을 통해서만 해결될 수 있다. 강제퇴거금지법은 개별 법령이나 일부 지자체에서의 개선을 통해 생긴 변화가 모든

개발 사업 구역의 거주민들에게 포괄적으로 적용될 수 있도록 하기 위한 기반이다. 또한 도시 및 주거환경정비법 개정이나 서울시의 새로운 시도가 더 나아가지 못하는 지점에서, 개발 사업에 대한 근본적인 질문을 던지는 법이다. 누구를 위한, 무엇을 위한 개발 사업인지 묻는 것이 시대적 과제이며, 막대한 이익을 중심으로 이루어지는 폭력의 구조에 맞서는 법을 통한 정치의 시작이다.

물론 강제퇴거금지법은 이 모든 인권침해의 종결자가 될 수 없다. 그것은 대안적 접근의 시작일 뿐이다. 그러나 강제퇴거금지법은 또한 지금의 개발이 낳는 문제를 끝낼 수 있을 것이다. 왜냐하면 강제퇴거금지법의 제정으로 '개발'은 근본적으로 달라질 것이므로. 우리가 기본적 인권을 실현하기 위해 한발 더 나아가야 할 자리가 그때 만들어질 것이다. 누군가 삶의 자리를 빼앗으려는 구조적 폭력에 맞서 싸워야 하는 현실은 쉽게 끝나지 않을 것이다. 그러나 우리의 권리가 무엇인지 배우기 위해 목숨을 걸어야 하는 상황은 더 늦기 전에 끝내야 한다.

◇ 참고문헌

강태욱이현석, “부동산 프로젝트파이낸싱 대출기관별 특성 분석”, 국토연구 제58권 (2008).

고성수, “국내 부동산가격변동이 은행권에 미치는 영향 분석”(2011).

김경민, 도시개발, 길을 잃다(시공사, 2011)

김용창, “공간의 생산과 개발이익, 그리고 사회적 기숙성”, 문화과학 39호(2004).

김재완, “재개발사업에서 퇴거요건으로서의 상가임차인에 대한 권리금을 포함한 영업 손실 보상”, 강제퇴거금지법 쟁점포럼(2011).

다원건설(구 적준용역) 사법처리를 위한 공동대책위원회, 「다원건설(구 적준용역) 철거범죄 보고서」(2008)

대통령 자문 사회통합위원회, 「도시재정비 제도개선 소위원회 활동 결과 보고서」

(2010.12.).

변창흠, “정비사업에서 가옥주의 주거권 침해구조와 철거 퇴거 금지를 위한 제도적 보완 방안”, 강제퇴거금지법 쟁점포럼(2011).

변창흠, “정비사업에서 세입자 주거권의 성격과 침해 구조에 대한 비판적 고찰”, 공간과 사회 제36호(2011).

안균오, “사회정의론의 정책규범을 활용한 도시재정비사업 평가와 정책대안 연구”, 2011.2.

용산참사 2주기 범국민 추모위원회, 「용산참사 재발 방지를 위한 강제퇴거금지법 제정 토론회 자료집」, 2011

용산참사 2주기 범국민 추모위원회, 「용산참사 재발 방지를 위한 강제퇴거금지법 제정 토론회 자료집」(2011).

용산참사 진상규명위, 「강제퇴거 금지 법제화의 필요성과 가능성에 대한 토론회 자료집」, 2011

용산 철거민 사망사건 진상조사단, 「용산 철거민 사망사건 진상조사 보고서」(2009).

이계수, “주거권의 재산권적 재구성: 강제퇴거금지법 제정운동에 붙여”, 민주법학 46권 (2011).

조규범, “강제철거에서의 주거권 보호를 위한 입법론적 소고”, 미국헌법연구 제20권 제2호(2009).

최병두, “발전주의에서 신자유주의로의 이행과 공간정책의 변화”, 한국지역지리학회지 제13권 제1호(2007).

최병두, “신자유주의의 기원과 발전, 그리고 종말?”, 마르크스주의 연구 제6권 제2호 (2009).

최병두, “신자유주의적 도시화와 기업주의 도시 프로젝트”, 한국경제지리학회지 제14권 제3호(2011).

한국도시연구소, 철거민이 본 철거(1998).

홍성태, 토건국가를 개혁하라(한울, 2011).

강제퇴거금지법 요모조모 뜯어보기

강제퇴거금지에 관한 법률안 해설

미류 (인권운동사랑방)

이원호 (용산참사 진상규명 및 재개발제도 개선 위원회)

강제퇴거금지법이 개발 현장에서의 용역 폭력을 막을 수 있다고? 네! 강제퇴거금지법은 겉으로 드러나는 폭력의 구조적 문제점을 살펴 용역 폭력을 근본적으로 막기 위해 제안된 법률입니다. 물론 강제퇴거금지법은 용역 폭력뿐만 아니라 지금까지 개발 사업으로 속수무책 당할 수밖에 없었던 거주민들의 권리를 명시하고, 인권의 관점에서 앞으로 나아가야 할 바를 밝히고 있습니다. 이것은 용역 폭력을 근절하기 위한 최소한의 개선책인 동시에, 개발 사업의 구조적 문제점을 해소하여 모든 거주민들의 인권이 보장되는 세상을 꿈꾸는 겁 없는 법률이기도 합니다. 그럼, 강제퇴거금지법의 내용을 요모조모 뜯어볼까요?

먼저, 강제퇴거금지법의 구성을 대략 살피고 넘어가겠습니다. 강제퇴거금지법 제정안은 크게 네 부분으로 구성되어 있습니다. 첫 번째 부분에서는 강제퇴거 금지 원칙을 명시하고 주거권과 재정착의 권리를 선언합니다. 두 번째 부분에서는 강제퇴거 금지를 위해 퇴거와 철거의 절차 등을 규정합니다. 세 번째 부분에서는 특히나 많은 강제퇴거 문제를 발생시켜 온 개발 사업이 어떻게 이루어져야 하는지 기준을 정합니다. 네 번째 부분은 이

법에서 정한 사항을 위반했을 때의 벌칙과 다른 법률과의 관계 등을 다룹니다. 이제 첫 번째 부분으로 넘어갑니다.

1. 거주민의 권리를 선언하다

제1장 총칙

제1조 (목적)

이 법은 강제퇴거 금지에 관한 사항을 정함으로써 모든 사람이 강제퇴거로부터 보호받을도록 하여 「헌법」 및 대한민국이 가입·비준한 국제인권조약 및 국제관습법에서 인정하는 적절한 주거에 대한 권리를 누리게 함을 목적으로 한다.

강제퇴거금지법은 주거권을 최초로 명시하는 법률입니다. 대한민국 헌법은 국민들이 쾌적한 주거환경에 살 수 있도록 해야 한다고 밝혔지만 현실은 그렇지 못했습니다. 주거권이 기본적 인권이라는 사실이 자주 무시되었고 정부의 정책은 인권보다 개발과 이윤을 우선시했습니다. 주거권은 대한민국 정부가 가입·비준한 '경제적, 사회적, 문화적 권리에 관한 국제규약'에 명시되어 있으며 많은 국가들이 헌법에 명시하거나 주거권 보장을 위한 법률을 제정함으로써 인권의 실현을 위한 노력을 기울이고 있습니다. 한국에도 이런 법률 하나쯤은 있어야겠죠? 모든 사람이 강제퇴거로부터 보호받아야 한다는 것은 너무나 당연한 이야기입니다. 강제퇴거는 유엔이 '중대한 인권침해'로 규정했고, 유엔 사회권위원회가 한국정부에 여러 차례 우려를 전하고 권고를 했던 문제입니다. 여전히 인권의 보장보다 '개발'을 우선시하며 저항하는 사람들을 이기주의자나 테러리스트로 치부하는 한국 정부와 지자체들을 정신 차리게 해야죠. 강제퇴거로부터의 보호, 적절한 주거에 대한 권리는 우리 모두의 권리입니다. 나는 살만한 집에 살 권리가 있다!

제2조 (정의)

이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “강제퇴거”란 건축물 또는 토지 점유자의 의사에 반하여 또는 비자발적으로 점유자를 퇴거하게 하여 점유자가 적절한 법적 보호 또는 그 밖의 보호를 받지 못하고 특정 거주지나 지역에서 거주할 수 없게 되거나 일할 수 없게 되는 것을 말한다.

강제퇴거가 무엇인지 짚고 넘어갈까요? 국제인권규범은 강제퇴거를 위와 같이 정의합니다. 점유의 안정성은 주거권의 핵심 요소 중 하나입니다. 자신의 의사와 무관하게 나갈 때 언제라도 나가야 하는 집이라면, 살만한 집이라고 볼 수 없겠죠. 그래서 국제인권규범은 “소유 여부와 무관하게” 점유를 안정적으로 보장하도록 권고합니다. 특히 법을 통해서 점유의 권리를 안전하게 보호하는 것이 가장 좋은 방법이라고 합니다. 강제퇴거는 이와 같은 점유의 권리가 박탈당하는 상황입니다. 건물이나 토지를 점유하여 거주하거나 영업을 하는 등 삶을 기대고 있는 곳에서, 자신의 의사에 반하여 또는 비자발적으로 쫓겨나는 상황이지요. 국가나 소유주가 이렇게 점유자를 쫓아내려고 할 때 적절한 법적 보호나 행정적 보호 등을 받지 못하고, 결국 살던 곳에서 계속 살 수 없게 되거나 일할 수 없게 되는 것이 강제퇴거입니다. “여기 개발하기로 했으니까 한 달 안으로 집 비워!” 점유자가 자발적으로 이주하는 것이 아니라 이와 같은 요구를 받고 계속 거주할 권리를 보호받지도 못하고 점유의 권리를 바탕으로 협의하거나 재정착을 보장받지 못한 채 결국 강제력에 의해 끌려나오게 되는 상황, 이런 상황이 우리가 금지해야 할 강제퇴거입니다.

2. “철거”란 건축물, 가건물, 시설 등을 제거하는 것을 말한다.
3. “철거예비행위”란 철거를 개시하기 전 창호, 벽, 문 등 건축물, 가건물, 시설 등의 일부를 손괴하는 행위를 말한다.
4. “건축물”은 건축법 제2조 제1항 제2호에서 정한 것을 말한다.

철거는 건축물을 완전히 부수는 것으로써 미리 신고를 해야 하는 등의 절차가 있습니다. 그런데 개발 현장에서는 건물의 골격을 그냥 둔 채, 문을 뜯어내거나 창문을 부수거나 보일러 등을 훼손하거나 하는 행위들이 빈번하게 발생합니다. 이것은 철거가 아니기 때문에 별도의 규제를 받지 않지만 떠나지 못하는 거주민들에게는 직접적인 위협이 되고 피해를 발생시켜 거주하기 어려워집니다. 강제퇴거금지법은 이러한 행위를 규제하기 위해 따로 철거예비행위를 정의합니다.

5. “개발사업”이란 개발이익 환수에 관한 법률 제2조 제2호에도 불구하고 다음 각목의 1에 해당하는 사업을 말한다.

가. 「공익사업을 위한 토지 등의 취득 및 보상에 관한 법률」제4조의 규정에 따른 공익사업

나. 「주택법」에 의한 주택건설사업과 대지조성사업 중 「국토의 계획 및 이용에 관한 법률」제49조에 따른 지구단위계획을 수립해야 하는 사업

다. 건축물이나 토지를 종전과 다른 방식으로 사용하기 위하여 개발하는 사업 중 퇴거를 수반하는 사업으로서 사업으로 인한 퇴거되는 사람의 수가 대통령령으로 정하는 수 이상의 다수인인 사업

6. “개발사업구역”이란 개발사업이 시행되는 구역을 말한다.

한국에는 개발 사업의 종류가 너무 많고, 개발 사업으로 분류되지는 않지만 사실상 개발 사업과 다를 바 없는 사업들도 많아요. 주택재개발사업, 주택재건축사업, 도시환경정비사업, 주거환경개선사업, 도시개발사업, 도시계획시설사업, 지역주택조합사업……. 이외에도 거주민들의 퇴거를 수반하는 사업들이 매우 많답니다. 그런데 사업의 종류에 따라 거주민들에 대한 대책이 천차만별입니다. 쫓겨나는 상황에서 무슨 사업이냐에 따라 재정착대책이나 보상책 등이 있거나 없거나 하다는 것이지요. 강제퇴거금지법은 강제퇴거가 발생할 수 있는 사업들을 묶어 ‘개발 사업’으로 정의하고 거주민의 권리를 중심으로 접근하려고 합니다. 그리고 개발사업이 시행되는 구역을 개발사업구역이라고 말합니다. 용역업

체 직원들의 폭력이나 철거예비행위가 발생하는 구역인 셈이지요.

7. “거주민”이란 개발사업구역에서 거주하는 사람 또는 생업을 위해 개발사업구역 내 토지나 건물을 점유하는 사람을 말한다. 이때 주택의 소유 여부, 주민등록의 여부, 국적이 무엇인지 여부는 묻지 않는다.

개발사업구역에서 거주하거나 생업을 하는 사람들은 개발 사업으로부터 직접적인 영향을 받으며 인권침해와 생활 수준의 하향을 겪게 됩니다. 지금까지 개발 사업은 토지나 건물의 소유자들이 그들 스스로를 위해 하는 사업으로 이해되어 왔습니다. 그러나 집이 있는 사람을 위해 집이 없는 사람이 손해를 봐야 한다면 이것은 매우 부당한 일일 것입니다. 전 사회적으로도 빈곤과 불평등을 심화시키는 문제가 생기지요. 그래서 강제퇴거금지법은 개발사업구역에 거주하는 모든 사람들이 개발 사업에 대해 의견을 내고 권리를 주장할 수 있도록 하기 위해 거주민의 정의를 두었습니다.

8. “재정착”이란 거주민이 개발사업의 시행 중 및 개발사업의 완료 후에 개발사업 시행 전과 동등한 수준으로 거주하거나 일하는 것을 말한다.

재정착은 법률안의 뒷부분에서 다시 한 번 다뤄집니다. 여기에서는 거주민이 개발사업의 시행 중과 완료 후에, 개발사업 시행 전과 동등한 수준으로 거주하거나 일하는 것을 말한다는 정의를 담았습니다. 자신이 원하지 않는 이유로, 자신에게 책임이 없는 사유로, 누군가 살던 만큼 살지 못하게 되는 것은 사회적 문제입니다. 심지어 그것이 국가가 법률로 정한 개발사업 때문에 벌어지는 일이라면 지금의 개발사업이 단단히 문제가 있다는 것을 보여줄 뿐입니다. 가만히 있는데 살림을 빼앗아가는 건 도둑이라고 처벌하면서, 개발사업 때문에 살림을 잃게 되는 건 합법이라니요?! 모든 사람은 생활 조건의 지속적인 향상을 꾀할 권리가 있습니다. 구조적으로, 제도적으로 생활 조건을 하락시키는 개발 사업에

대해, 우리에게 재정착에 대한 권리가 있음을 선언합니다.

제3조 (다른 법률과의 관계)

- ① 퇴거·철거에 대한 강제집행, 행정대집행 및 강제퇴거 금지, 개발사업에 관하여는 이 법을 다른 법률보다 우선하여 적용한다.
- ② 퇴거·철거에 대한 강제집행, 행정대집행 및 강제퇴거 금지, 개발사업에 관한 다른 법률을 제정하거나 개정하는 경우에는 이 법에 부합하도록 하여야 한다.

강제퇴거로부터 모든 거주민을 보호하기 위해, 강제퇴거의 집행이나 개발사업에 관한 법률보다 강제퇴거금지법이 우선 적용되어야 하겠죠? 그리고 관련 법률들도 강제퇴거금지법에 부합하도록 제·개정되어야 할 것입니다. 인권은 다른 법적 권리에 앞서는, 기본적인 권리가 소중한 가치니까요.

제4조 (국가와 지방자치단체의 책임)

- ① 국가와 지방자치단체는 강제퇴거를 예방하고 거주민의 재정착 권리를 보장하여야 한다.
- ② 국가와 지방자치단체는 강제퇴거로부터의 보호에 역행하는 조치나 현재보다 보호수준이 후퇴하는 정책을 취해서는 안 된다.
- ③ 국가와 지방자치단체는 강제퇴거되었거나 강제퇴거의 위협을 받고 있다고 주장하는 사람에게 적절하고 효과적인 구제책을 보장해야 한다.
- ④ 국가와 지방자치단체는 강제퇴거를 예방하고 거주민의 재정착 권리를 보장하기 위해 필요한 재원을 마련해야 한다.

국가와 지방자치단체는 관할하고 있는 영토와 지역에 거주하는 사람들의 인권을 보장해야 할 일차적 의무가 있습니다. 말로만 권리를 선언한다고 인권이 보장되는 것은 아니

므로 국가와 지방자치단체의 책임을 밝혔습니다. 먼저 강제퇴거가 발생하지 않도록 미리 예방하는 것이 최선입니다. 이를 위해 관련 법, 제도를 개선하거나 정비하는 등의 노력을 해야겠지요. 거주민의 재정착 권리를 보장하는 것 역시 국가와 지방자치단체의 책임입니다. 권리의 보장을 위해 개발 사업의 시행자와 적극적으로 협의하여 거주민들이 살던 만큼 살지 못하게 되는 상황을 막아야 할 것입니다. 강제퇴거로부터의 보호는 인권의 실현을 위한 것이므로 적어도 인권에 역행하는 조치나 후퇴하는 정책을 취해서는 안 되겠지요. 이것은 인권 실현을 위한 국가와 지방자치단체의 의지를 가늠하는 기준이 되기도 할 것입니다.

한편, 강제퇴거를 당했거나 강제퇴거의 위협을 받고 있는 사람들이 국가와 지방자치단체에 보호를 요구할 수 있어야 합니다. 강제퇴거가 발생한 경우 권리를 회복할 수 있는 방안이 보장되어야 하며 아직 발생하지 않은 경우라면 강제퇴거를 당하지 않도록 적절한 대책이 마련되어야 할 것입니다. 지금까지는 거주민들이 국가와 지방자치단체를 찾아가면 '사인 간의 문제'라며 오히려 내쳐졌지요. 인권의 문제가 아니라 '이권'의 문제라고 여겨졌기 때문입니다. 더 늦기 전에 강제퇴거가 증대한 인권침해임을 깨달아야 할 것입니다. 국가와 지방자치단체는 강제퇴거의 금지를 위해 많은 일을 할 수 있고 해야 합니다. 또한 이와 같은 책임을 다하기 위해 필요한 재원을 마련하는 것 역시 국가와 지방자치단체의 책임입니다. 예산이 없어서 못한다는 말은 핑계가 될 수 없습니다. 인권은 쓰다가 남은 예산이 있으면 보호할 수 있는 것이 아니라, 그것을 보호하기 위해 예산을 먼저 배정하도록 요구하는 가치입니다.

2. 금지되어야 할 강제퇴거

제2장 강제퇴거의 금지 등

제5조 (강제퇴거의 금지)

누구든지 이 법에서 정하는 요건과 절차에 의하지 아니하고는 강제퇴거되어서는 아니된다.

누구든지 강제퇴거되어서는 안 된다는 당연한 말씀! 어떤 것을 어기면 강제퇴거인지, 강제퇴거를 막기 위해 어떤 것을 지켜야 하는지 아래에서 설명합니다. 강제퇴거는 개발사업에서만 발생하는 것이 아닙니다. 강제퇴거금지법 제정안의 제2장은 다양한 이유로 발생할 수 있는 강제퇴거를 금지하기 위한 기본적인 요건과 절차를 밝힙니다.

제6조 (퇴거의 고지 등)

- ① 퇴거의 고지는 건축물 인도청구소송의 확정판결, 그 밖에 이에 준하는 집행권원에 의해서만 할 수 있다.
- ② 제1항 본문에 따라 퇴거를 고지할 때에는 퇴거 일시로부터 90일 이전에 미리 퇴거하는 사람에게 서면으로 하여야 하고, 이러한 퇴거 고지 사실을 관할 시장, 군수, 구청장에게 신고하여야 한다.
- ③ 누구든지 전 2항에 의하지 아니하고 모욕, 폭행, 협박, 손괴, 성적 괴롭힘, 위력을 행사하거나 불안감을 조성하는 등의 방법으로 퇴거를 고지하거나 종용하여서는 아니된다. 제3자로 하여금 같은 방법으로 퇴거를 고지하거나 종용하게 하여서도 아니된다.
- ④ 제2항에 따라 관할 시장, 군수, 구청장에게 신고하는 구체적인 절차와 방법은 대통령령으로 정한다.

집이나 건물에서 나가라는 요구는 자의적으로 이루어져서는 안 됩니다. 다짜고짜 언제까지 나가라는 것은 그 곳에서 거주하거나 영업을 하던 사람들의 기본적 인권을 무시하는 일입니다. 그래서 퇴거를 요구할 때에는 그것이 정당한 요구임을 법원으로부터 확인 받는 절차를 거쳐야 합니다. 이때 고지는 반드시 서면으로 해서 퇴거를 요구받는 사람이 왜 나가야 하는지 이해하고, 부당한 내용이 있는지 살펴볼 수 있도록 해야 합니다. 정당한 요구라 하더라도 반드시 90일 이상의 기간을 두어 이사를 준비할 수 있는 시간을 보장해야 합니다. 현재는 명도판결이 퇴거의 집행 권한을 획득하는 절차로 기능하고 있습니다. 하지만 판결을 할 때 소유 여부를 따지고, 판결이 나는 동시에 강제퇴거가 가능하도록 해서 거주민들이 아무런 대응을 할 수 없습니다. 강제퇴거금지법은 거주민의 권리가 보호될 수 있도록 이와 같은 절차를 새롭게 규정하려고 합니다.

한편, 소유주나 퇴거를 요구할 권한을 획득한 사람이 거주민에게 퇴거를 요구할 때에는, 지자체에도 신고를 해야 합니다. 그래서 지자체가 퇴거로 발생할 수 있는 문제들에 주의를 기울이고 필요한 경우 대책을 마련하는 등의 책임을 다할 수 있도록 해야 합니다.

보통 개발사업구역에서는 이와 같은 절차가 전혀 없이, 용역업체 직원들이 자의적으로 퇴거를 종용합니다. 모욕을 주거나 폭행을 가하거나 협박을 해서, 건물의 일부나 집기를 부수서, 여성이나 아동을 성적으로 괴롭히거나 위력을 행사하거나 불안감을 조성하는 등의 다양한 방법으로 거주민들을 ‘못 살게’ 굴었습니다. 경찰에 신고해도 ‘사소한’ 피해라며 더 이상의 조사나 처벌을 하지 않고 지자체는 신경도 쓰지 않았던 것이 지금까지의 현실입니다. 강제퇴거금지법은 거주민의 권리를 직간접적으로 침해하는 개발 관련 용역업체 직원들의 폭력을 막기 위해 이 법에서 정하는 요건이나 절차에 의하지 않은 퇴거의 고지를 금지합니다.

제7조 (주거 및 생활안정대책)

제6조 제2항에 따라 퇴거 고지 사실을 신고받은 관할 시장, 군수, 구청장은 퇴거가 예상되는 사람에게 다음 각호의 주거 및 생활 안정대책을 수립, 시행해야 한다.

1. 강제퇴거 금지에 관한 정보 제공

2. 공공임대주택 및 전세자금 대출 등 주거복지제도에 관한 정보 제공 및 상담
3. 국민기초생활보장제도, 신용회복 및 파산면책제도, 고용촉진제도 등 생활 안정을 위한 제도에 관한 정보 제공 및 상담
4. 임대료 연체로 인한 퇴거의 경우, 제2호 및 제3호의 상담을 통한 임대료 연체 원인을 파악 및 해소계획 수립
5. 그 밖에 대통령령이 정하는 사항

앞에서 퇴거를 고지할 때에는 지자체에도 신고를 하도록 했지요. 신고를 받은 지자체는 무엇을 해야 할까요? 퇴거를 요구받은 거주민의 처지와 상황을 잘 살펴 퇴거로 인해 발생할 수 있는 문제를 최소화하기 위한 노력을 해야 합니다. 거주민들이 법이나 제도를 통해 보호받을 수 있는 것이 무엇인지, 요구할 수 있는 것이 무엇인지 충분히 알 수 있도록 정보를 제공해야 합니다. 또한 거주자의 안정과 생활의 안정을 위해 이용하거나 지원 받을 수 있는 다양한 제도에 대해서도 상담을 받을 수 있도록 해야 합니다. 임대료 연체가 퇴거의 원인이 될 때는 거주민의 삶의 조건에 큰 변화가 있는 경우가 많으므로 앞으로도 주거비 부담이 계속 과중한 상태일 가능성이 높습니다. 이런 때에는 그 원인을 파악하여 원인을 해소하기 위한 계획을 세우도록 합니다.

제8조 (공무원 등 준수사항)

- ① 국가 및 지방자치단체는 퇴거가 실행되는 경우 퇴거가 적법하게 이루어지는지 감독하기 위하여 담당 공무원(이하 '파견 공무원'이라 한다)을 현장에 파견해야 한다.
- ② 파견 공무원은 퇴거 준비시부터 퇴거 완료시까지 퇴거 상황을 보고 들을 수 있는 현장에 있어야 한다.
- ③ 파견 공무원은 퇴거를 실행하는 자의 신원을 파악하고, 제10조(퇴거시 금지사항)에서 금지하는 행위가 발생하지 않도록 감독하여야 하며, 위법한 퇴거 행위가 있을 때에는 퇴거의 중단 명령, 응급 의료 조치, 경찰 신고 등 필요한 조치를 신속히 취하여야

한다.

- ④ 퇴거에 관여하는 공무원과 퇴거를 실행하는 자는 퇴거되는 사람에게 자신의 신분을 밝히고 퇴거를 할 수 있는 권한을 나타내는 문서를 제시해야 한다.

앞에서 정한 요건과 절차를 갖추어 퇴거가 실행될 때에도 폭력이 발생할 가능성은 여전히 남습니다. 특히 퇴거가 강제로 집행되는 현장에서는 신체의 안전과 생명을 크게 위협하는 상황이 자주 발생해왔습니다. 그래서 국가나 지방자치단체는 퇴거가 적법하게 이루어지는지 감독하기 위한 공무원을 현장에 파견해야 합니다. 파견 공무원은 퇴거의 집행관이 현장에서 퇴거를 준비할 때부터 퇴거가 모두 완료될 때까지 상황을 보고 들을 수 있는 곳에 있어야 합니다. 간혹 구청에서 직원이 나와도 멀찌감치 있다가 자리를 피하거나 하는 경우들이 있어 실질적인 감독을 할 수 있는 위치에 있도록 하는 규정입니다. 파견 공무원은 퇴거 현장을 감독하면서 이 법에서 금지하는 행위가 발생하지 않도록 감독하여야 하며 이를 통해 거주민이 생명과 안전에 위해를 당하지 않도록, 인권침해가 발생하지 않도록 해야 합니다. 만약 위법한 퇴거 행위가 있다면 시정을 지시하거나 퇴거를 중단하도록 명령하고 거주민의 신체에 위해를 입은 경우 응급 의료 조치를 받을 수 있도록 해야 합니다. 퇴거를 집행하는 자들이 법을 위반할 경우 경찰에 신고하는 등 필요한 조치를 신속하게 취해야 합니다. 물론 이 모든 과정에 앞서 퇴거를 실행하는 자와 감독하는 공무원 등은 자신의 신분을 밝히고 퇴거를 할 수 있는 권한을 나타내는 문서를 제시해야 합니다.

제9조 (참관인)

- ① 국가 및 지방자치단체, 그 밖의 퇴거 주체는 퇴거되는 사람이 아닌 자로서 퇴거 현장 참관을 원하는 자가 있는 경우 퇴거 현장의 참관을 보장해야 한다.
- ② 퇴거 참관인은 퇴거 현장에 머무르면서 퇴거가 적법하게 이루어지는지 감시할 수 있고, 퇴거 현장의 상황을 수기, 사진 촬영, 영상 녹화 등의 방법으로 기록할 수 있다.
- ③ 퇴거 참관인은 적법한 절차에 따라 이루어지는 퇴거를 방해하여서는 아니된다.

국가나 지방자치단체가 퇴거를 감독하도록 했지만, 현재의 제도에서 국가나 지방자치 단체는 주요 이해관계자이기도 합니다. 따라서 퇴거 현장을 객관적으로 감시할 수 있는 옴부즈맨 등의 참관을 보장해야 합니다. 또한 퇴거 현장을 감시하기 위해서는 상황을 손 으로 기록하거나 사진을 찍거나 영상으로 녹화하는 등 다양한 수단을 활용할 수 있어야 합니다. 이때 참관인은 적절한 절차에 따라 이루어지는 퇴거를 방해해서는 안 됩니다.

제10조 (퇴거시 금지사항)

- ① 누구든지 퇴거 과정에서 타인의 생명의 안전과 존엄성을 침해하는 행위를 하여서는 아니된다.
- ② 퇴거를 실행하는 사람은 퇴거 현장에서 폭언, 폭행, 협박, 손괴 등 폭력행위를 하여서는 아니된다.
- ③ 퇴거는 일출 전과 일몰 후, 공휴일, 겨울철, 악천후에 행하여서는 아니된다. 다만, 퇴거되는 사람의 동의를 있는 경우에는 그러하지 아니하다.
- ④ 제8조 제1항에 따른 파견 공무원이 참관하지 않은 상태에서 퇴거를 실행하여서는 아니된다.
- ⑤ 제3항에 따라 퇴거가 금지되는 시기의 구체적인 사항에 대하여는 대통령령으로 정한다.

퇴거가 이루어지는 과정에서 많은 인권침해가 발생해왔고, 심각한 부상을 당하는 경우도 적지 않았습니다. 사망 사고들도 있었고요. 타인의 생명의 안전과 존엄성을 침해하는 행위가 어떤 경우에도 있어서는 안 된다는 것은 아무리 강조해도 지나치지 않겠지요? 그리고 퇴거를 실행하는 사람-주로 용역업체 직원들-이 폭언, 폭행, 협박, 손괴 등의 폭력행위를 해서는 안 된다는 점도 분명합니다. 파견 공무원들은 이런 행위를 감독해야 할 것입니다. 한편, 퇴거되는 사람의 동의를 없다면 일출 전이나 일몰 후, 공휴일, 겨울철, 악천후에 진행되어서는 안 됩니다. 이러한 때는 거주민들이 대비하기 어렵고 퇴거 현장에 있는 모든 사람들이 다칠 가능성이 높아지고, 강제퇴거를 당해 길에 나왔게 되는 경우에도

여러 가지 문제를 발생시키기 때문에 국제인권규범에서도 금지하고 있습니다. 현재 도시 개발법은 동절기 강제퇴거를 금지하고 있습니다. 그러나 도시개발법에만 규정되어 있어 대부분의 개발 사업은 이런 규정을 따르지 않고 있습니다. 강제퇴거금지법은 개발 사업의 종류에 상관없이, 강제퇴거의 사유에 상관없이 거주민에게 불리한 환경에서의 강제퇴거를 금지합니다. 파견 공무원이 없는 상태에서 퇴거가 실행되어서도 안 되겠죠.

제11조 (철거시 금지사항)

- ① 누구든지 퇴거가 완료되지 아니하여 사람이 거주하거나 일하는 건축물 또는 시설물을 철거하거나 철거예비행위를 하여서는 아니된다.
- ② 개발사업 시행으로 인한 퇴거의 경우 개발사업 시행주체는 개발사업구역 전체에서 모든 거주민이 퇴거하기 전에는 개발사업구역 내의 개별 건물을 철거하거나 철거예비행위를 하여서는 아니된다.
- ③ 제10조 제1항 내지 제3항은 철거의 경우에 준용한다.

사람을 끌어내는 퇴거뿐만 아니라 철거와 관련해서도 금지되어야 할 것들이 있습니다. 사람이 있는데도 철거를 시도하거나 철거예비행위를 통해 퇴거를 강요하는 경우들이 있기 때문입니다. 당연한 말이지만 퇴거가 완료되지 않아 사람이 있는 건물을 철거해서는 안 되며 철거예비행위도 해서는 안 됩니다. 또한 강제퇴거금지법은 빈집 철거도 엄격하게 규제합니다. 빈집을 철거하는 것은 오히려 비효율적인 일임에도 불구하고 개발사업의 시행주체는 남아 있는 거주민들을 위협하기 위해 개별 건물을 철거하는 경우가 자주 발생합니다. 퇴거를 하지 않은 거주민들이 있다면 그들과 협의하는 것이 우선이지, 빈집들을 무작정 철거해 거주할 수 없도록 만드는 것에 시간과 돈을 쓰는 것은 금지되어야 합니다.

제12조 (퇴거 후의 대책)

국가 및 지방자치단체는 강제퇴거된 사람을 보호하기 위하여 다음 각호의 대책을 수립하고 시행해야 한다.

1. 대안적 숙박시설의 즉각적인 제공
2. 음식과 물의 공급
3. 위생시설, 의복, 의료서비스의 제공
4. 생계수단, 교육시설
5. 주거 및 생활 안정을 위한 장기적 대책
6. 그 밖에 대통령령이 정하는 사항

이 법에서 정한 요건과 절차에 따르더라도 불가피하게 퇴거를 당하게 되는 사람이 있을 수 있습니다. 이때 국가 및 지방자치단체는 퇴거를 당한 사람이 길거리에 나앉게 되는 상황은 막아야 합니다. 잠을 잘 수 있는 시설과 음식과 물, 의복, 위생시설, 의료서비스 등 긴급구호가 이루어져야 합니다. 아동이 학교를 계속 다닐 수 있도록 특별히 보호되어야 하고 생계를 해결하기 위한 대책이 마련되어야 합니다. 그리고 임시적인 상태를 벗어날 수 있도록 주거 및 생활의 안정을 위한 대책을 수립해야 합니다.

3. 개발, 이윤이 아니라 인간을 보라

제3장 개발사업에 관한 특칙

제13조 (개발사업 시행의 원칙)

① 국가 및 지방자치단체는 제2조 제5호 가목 및 나목의 개발사업(이하 이 조와 제14조에서의 '개발사업'은 제2조 제5호 가목 및 나목의 개발사업을 말한다)을 시행하여야 만 주거환경 개선 등 관계 법률이 정한 공익의 목적을 달성할 수 있을 경우에 개발사업을 시행하거나 승인·인가하여야 한다.

강제퇴거금지법의 제3장은 '개발사업'이 어떻게 이루어져야 하는지 원칙을 밝힙니다. 한국에서 강제퇴거를 가장 빈번하게, 그리고 대규모로 발생시키는 것이 개발사업이기 때문입니다. 개발사업의 문제점이 그대로 있는 한 강제퇴거는 계속 발생할 수밖에 없습니다. 퇴거를 수반하는 개발사업이 꼭 필요하다면 그것은 반드시 거주민의 인권 증진을 비롯한 공익에 기여하는 바가 입증되어야 할 것입니다. 개발사업은 어떻게 달라져야 할까요?

먼저 개발사업을 선불리 시작해서는 안 됩니다. 현재의 개발사업들은 각 사업이 근거한 법률에 따라 '주거환경 개선' 등을 목적으로 하지만 물리적 환경을 개선하는 것만 골몰할 뿐 그 곳에 사는 주민들을 고려하지 않습니다. 게다가 이윤을 낳는 황금알이 되어 버린 개발사업이 마치 경제를 살리는 것으로 인식되면서 개발사업을 시작하기 쉽도록 각종 기준들을 완화했습니다. 현실이 이렇다 보니 개발사업은 보기 좋은 도시를 만들었는지 모르지만 살기 좋은 동네는 만들지 못했습니다. 개발사업이라고 불리는 대규모 정비사업은 그것을 통해서만 실질적인 주거환경 개선 등의 공익을 달성할 수 있을 때 시작되어야 합니다. 거주민의 주거환경을 개선하기 위한 방법은 여러 가지가 있습니다. 굳이 정비사업을 하지 않더라도 마을만들기, 집수리, 골목길 공사 등을 통해서 할 수 있다면, 경제적으로도 무리가 되고 생태적으로도 부정적 영향을 끼치며 대규모 강제퇴거로 인한 인권침해를 낳는 개발사업은 피해야 합니다. 지금까지 개발구역을 지정해 온 지방자치단체는 세수

의 증가와 미관에만 신경을 쓰고 행정적인 요건만 충족하면 사업을 승인했습니다. 누구도 '공익의 목적'을 책임지지 않았지요. 개별 건축물을 허가할 때에도 공익을 고려할 수밖에 없는데 대규모 개발사업을 서류만 검토해서 승인하는 것은 큰 문제입니다. 강제퇴거금지법의 제정으로 막개발의 첫단추를 다시 바로 끼워야 합니다.

② 국가 및 지방자치단체는 개발사업구역의 지정, 개발사업 시행을 위한 계획의 수립 또는 승인인가 등 개발사업의 주요 추진 단계마다 개발사업구역 안의 모든 거주민에게 대통령령으로 정하는 내용을 서면으로 통보하고, 이를 30일 이상 공람하는 등 정확한 정보를 제공하여 거주민들로부터 실질적인 의견을 수렴하여야 한다. 필요한 경우에는 주민설명회, 공청회 등 집단적으로 주민 의견을 수렴할 수 있는 절차를 거쳐야 한다.

지금의 제도에서도 구역의 지정, 계획의 수립 등 주요 단계에서 관련 내용을 알리고 의견을 수렴하도록 되어 있습니다. 하지만 개발사업의 종류에 따라 알리는지 여부, 알리는 내용이나 범위 등이 달라집니다. 도시및주거환경정비법은 주요 단계에서 주민설명회, 주민공람 등의 절차를 거칩니다. 그러나 이때에도 세입자들은 제외됩니다. 세입자들은 자신이 사는 동네에 무슨 일이 벌어지는지 모르는 채로 막바지에 이르러서야 대책 없이 쫓겨나게 됐다는 걸 알게 됩니다. 소유주인 조합원들도 크게 다르지 않습니다. 정확한 정보와 충분한 설명이 이루어지지 않은 채 일부 개발 추진 세력이 고용한 용역업체 직원들에게 장밋빛으로 부풀려진 정보만 듣다가 관리처분계획이 논의될 때가 돼서야 크게 손해 본다는 사실을 깨닫게 됩니다. 그러나 이때는 다시 처음으로 되돌리기 어려워집니다. 이와 같은 상황을 막기 위해서는 개발사업의 시작 단계에서부터, 거주민들이 각자 의견을 낼 수 있을 정도의 충분한 정보를 제공하고 이를 바탕으로 실질적인 의견 수렴 과정을 거쳐야 합니다. 강제퇴거금지법은 개발사업의 종류에 관계없이 세입자들을 포함한 모든 거주민에게 개발사업의 진행과 관련된 주요 내용이 충실히 알려질 수 있도록 합니다.

2011년 말 도시및주거환경정비법의 개정과 2012년 1월 서울시가 발표한 뉴타운·재개발 新정책구상은 모두 이러한 취지를 적극적으로 반영하고 있습니다. 구역을 지정하거

나 사업을 진행할 때 주민들의 의견을 충분히 듣고, 반대하는 사람들이 많을 때에는 구역 지정을 해제할 수 있도록 하고 있습니다. 이것은 하나의 법률이나 하나의 도시에서만 이루어질 것이 아니라 전국 모든 개발 사업에 대해서 적용되어야 할 것입니다.

③ 국가 및 지방자치단체를 포함한 개발사업 시행주체는 개발사업 시행에 관한 계획을 수립하거나 승인인가를 신청하기 전에 거주민 재정착 대책을 포함하여 개발사업 시행에 관한 계획에 대하여 개발사업구역 안의 모든 거주민과 협의하고, 거주민의 4분의 3 이상의 동의를 얻어야 한다. 동의를 얻지 못한 거주민에 대해서는 그 사유와 후속대책을 개발사업 시행에 관한 계획에 포함하여야 한다.

개발사업은 국가나 지방자치단체가 직접 시행하기도 하고 조합 등이 시행하기도 합니다. 개발사업의 시행에 관한 계획은 해당 사업의 시행자가 수립하게 되는데, 이때 거주민의 재정착 대책을 반드시 사업 계획에 포함시키도록 합니다. 즉 계획을 수립할 때 현재 해당 구역에서 살고 있는 거주민들이 개발 사업의 과정 중 또는 완료 후에 어떤 조건에서 살게 되는지 미리 알 수 있도록 하라는 것입니다. 그리고 이 계획에 대해, 세입자를 포함한 모든 거주민의 3/4 이상의 동의를 얻도록 합니다. 동의를 얻기 위해서는 재정착대책에 대해 모든 거주민들과 성실하게 협의하는 시간을 가져야겠지요. 지금과 같이 무슨 말인지 알기도 어려운 문서 한 장을 달랑 들고 도장을 받아 얼렁뚱땅 넘어가도록 두어서는 안 됩니다. 만약 동의를 하지 않는 거주민이 있다면 그 사유는 무엇인지, 남은 기간 동안 어떻게 재정착대책을 협의하고 또 다른 대책을 마련할 수 있을지 등을 계획에 포함시켜야 합니다. 국가나 지방자치단체는 개발 사업 시행계획을 인가할 때 이런 내용을 꼼꼼히 챙겨 봐야 할 것입니다.

④ 국가 및 지방자치단체는 거주민의 주거권 및 재정착 권리를 거주민에게 설명하고 거주민의 신청에 의해서 또는 직권으로 상담을 제공하여야 한다.

⑤ 제2항의 동의를 얻어야 하는 거주민의 구체적인 요건은 대통령령으로 정한다.

거주민의 권리를 법으로 인정하더라도 많은 거주민들이 자신의 권리를 충분히 모를 수 있습니다. 현행 법 제도 아래서도 보호받을 수 있는 권리들이 없지 않은데, 많은 거주민들이 이를 몰라 조합의 거짓말에 속거나 놓치고 지나가거나 합니다. 거주민들이 자신의 권리에 대한 설명이나 상담을 요구할 때 국가나 지방자치단체는 이를 제공해야 하며, 필요하다고 생각되는 경우 먼저 상담을 제공해야 합니다.

개발사업에 관한 특칙에서 정한 내용들, 특히 반드시 동의를 얻어야 하는 거주민이 누구인지는 시행령을 통해 자세히 정할 것입니다. 개발사업구역에는 다양한 조건에서 다양한 사람들이 살고 있으므로 그런 조건들을 자세히 다뤄 모든 거주민이 포함될 수 있도록 해야 할 것입니다.

제14조 (인권영향평가)

① 지방자치단체는 관할 구역 내 거주민의 퇴거를 요하는 개발사업이 시행되는 경우, 개발사업구역을 지정하기 전에 개발사업의 시행이 거주민의 인권에 미칠 영향을 평가하여야 한다.

② 전항의 평가(이하 '인권영향평가'라 한다)에는 강제퇴거를 최소화하기 위한 전략을 반영하고 거주민의 재정착을 보장하기 위한 대책을 포함하여야 한다.

③ 지방자치단체는 정비계획에 다음 각 호의 사항이 포함된 인권영향평가서를 첨부하여야 한다. 단, 대통령으로 정하는 규모 미만의 개발사업의 경우 인권영향평가를 생략할 수 있다.

1. 주거환경 개선 등 공익사업의 목적 달성을 위한 개발사업 외 다른 방법에 대한 검토
2. 개발사업 전후 거주민들의 주거권 지표
3. 개발사업 전후 생계대책과 사회안전망
4. 개발사업이 여성, 어린이, 노인, 이주민 등 사회적 소수자에 미치는 영향 및 사업 이

후 차별 시정(사회혼합) 효과

5. 개발사업 과정에서 거주민들의 정보접근권

6. 개발사업 전후 교육권

7. 개발사업과 재정착, 퇴거 등의 사항에 대한 거주민들의 의견 제시, 참여 및 협의의 권리

8. 그 밖에 대통령령으로 정하는 사항

④ 인권영향평가서의 작성 기준 및 방법은 국가인권위원회가 정한다.

인권영향평가는 개발사업이 거주민의 인권에 미칠 영향을 미리 충분히 헤아리도록 하기 위한 것입니다. 인권영향평가는 무엇보다도 강제퇴거를 최소화하기 위한 전략을 반영하여, 모든 거주민들이 재정착할 수 있는 계획을 수립하기 위한 기초조사가 되어야 합니다. 또한 개발사업으로 인한 인권영향은 해당 구역의 거주민들에게만 미치는 것이 아닙니다. 더 넓은 지역사회에 미칠 영향까지도 고려해야 할 것입니다. 또한 개발사업은 주거권에만 영향을 미치는 것이 아니라 거주민들의 생계, 사회안전망, 교육, 건강 등 다양한 영역에 걸쳐 영향을 미칩니다. 거주민들 중에서도 여성, 어린이, 노인, 이주민 등 사회저소득층에 미치는 영향이 특별히 검토될 필요가 있으며 개발사업으로 사회적 소수자들의 격리 효과가 발생하지 않는지에 대해서도 살펴야 합니다. 개발사업의 과정에서 거주민들의 의견을 두루두루 꼼꼼히 듣고 참여와 협의의 권리를 보장할 것인지도 평가해야겠죠!

제15조 (재정착 대책의 수립)

① 개발사업의 시행주체는 거주민의 재정착 권리를 보장하기 위하여 다음 각호의 사항을 고려하여 재정착 대책을 수립하여야 한다.

1. 주거를 영위하는 거주민들이 개발사업 시행 전과 동등한 수준으로 거주할 수 있는 주택의 보장 또는 안정적인 점유가 보장되는 임대주택의 공급(동등한 수준의 비교는 주거의 설비, 성능, 면적, 주거비, 주변 환경, 학군, 생활권 등을 종합적으로 고려해야 한

다)

2. 생업을 영위하는 거주민들이 개발사업 시행 전과 동등한 수준으로 생계활동을 지속할 수 있는 대체상가 등의 공급(상가세입자의 경우 동등한 수준의 비교는 상가의 면적, 차임, 상권, 수입 등을 종합적으로 고려해야 한다)

강제퇴거금지법은 재정착의 의미를 밝히고 그 권리를 보장하는 데에 큰 의의가 있습니다. 재정착은 무엇일까요? 흔히 재정착은 원래 살던 동네에 다시 돌아와 사는 것으로만 이해됩니다. 그러나 살던 동네에 수천만 원의 돈을 더 들여서 돌아올 수 있다면 임대아파트를 아무리 많이 짓는다고 해도 재정착이라고 보기 어려울 것입니다. 영업을 하는 경우에는 한 자리에서 오랫동안 같은 영업을 하는 것이 소득에 직접적인 영향을 미치므로 잠시 떠났다가 다시 돌아오는 것이 유리하다고만 보기도 어렵고요. 해당 구역에 돌아오는 것이 아니더라도 인근 지역에 다시 자리를 잡을 수 있다면 그것 역시 재정착이라고 볼 수 있습니다. 중요한 것은 거주민의 삶의 수준이나 여건이 이전보다 낮아지지 않는 것에 있습니다. 강제퇴거금지법은 주거와 영업의 경우 재정착을 보장하기 위해 무엇이 고려되어야 하는지 법안에 담았습니다.

주거의 경우에는 일단 주택이 보장되어야 합니다. 그 주택은 주거의 설비나 성능, 면적 등에서 이전 주택과 비슷한 수준을 유지해야 하며 주거비 부담이 과도하게 높아져서는 안 됩니다. 또한 주택은 거주민이 사회적 관계를 맺어나가는 데 있어서 근거가 되는 장소입니다. 아동이 다니던 학교에 계속 다닐 수 있는 거리, 일터와 너무 멀지 않은 위치, 이웃들과의 관계가 완전히 사라지지 않을 수 있는 생활권이 보장되어야 합니다.

생업을 영위하는 거주민들은 생계활동의 지속이 주요한 고려 사항입니다. 영업을 지속할 수 있는 대체상가가 보장되어야 합니다. 이때 상가의 면적이나 차임 등이 이전과 비슷한 수준이어야 하며 기존의 영업을 지속할 만한 상권에 있어야 합니다. 새로운 상가가 이전의 수입이 확보되기 어려운 조건에 있다면 그것은 재정착이라고 하기 어렵습니다.

- ② 개발사업 시행주체는 개발사업을 시행하는 동안 거주민이 임시로 이주해야 할 경우 임시이주대책을 제공해야 한다.
- ③ 개발사업 시행주체는 개발사업 시행으로 인하여 퇴거하고 재정착하기까지 거주민에게 발생하는 사회경제적 손실을 보상하여야 한다. 손실보상의 내용은 거주민에게 목록으로 제시되어야 하며 이에 대한 협의를 보장해야 한다.
- ④ 재정착 대책에 대한 협의는 퇴거 전에 완료해야 한다.

개발사업이 시행되어 본격적인 이주와 철거에 들어가면 살던 곳에서 계속 살 수 없습니다. 인근 지역으로 아예 이주하는 것이 아니라 다시 돌아와 살 것을 염두에 두면서 임시로 이주하는 경우에는 임시이주대책이 제공되어야 합니다. 현행 법제도는 임시이주대책을 제공할 수 있다고만 하고 실질적으로 보장하지 않고 있습니다. 임시이주대책은 공사가 진행되는 기간 동안 거주할 수 있는 주택이나 장사할 수 있는 상가, 또는 그것을 마련하기 위해 필요한 비용의 지원이나 대출 등 다양한 방식으로 제공될 수 있습니다.

한편, 이런 대책이 마련된다고 하더라도 퇴거 및 이주 자체로 인한 사회경제적 손실이 발생합니다. 이주를 준비하는 시간, 이주에 소요되는 비용뿐만 아니라 개개인의 조건에 따라서 다양한 손실이 발생할 수 있습니다. 이러한 손실은 시행주체가 보상해야 하며 보상의 내용을 분명히 알 수 있도록 각 항목을 목록으로 제시해 보상에 대한 의견을 낼 수 있어야 합니다.

이와 같은 모든 내용에 대한 협의는 퇴거 전에 완료해야 합니다. 강제로 퇴거시킨 후 끝없는 노숙농성을 하고 나서야 협의를 시작되는 현실을 바꿔야 합니다.

제16조 (국가 및 지방자치단체의 지원)

- ① 국가 또는 지방자치단체는 개발사업 시행주체가 제15조의 재정착 대책을 수립할 때 일정한 한도의 재정 지원을 할 수 있다.
- ② 국가 또는 지방자치단체는 개발사업 시행으로 인하여 이주해야 하는 거주민에게 제

15조 제2항의 임시이주대책을 제공할 수 있다.

재정착대책은 시행주체가 개발사업의 시행 계획을 수립할 때 마련하지만 그 모든 책임을 시행주체만 지는 것은 아닙니다. 이 법에서 정한 바대로 진행되는 개발사업은 인권과 공익을 위한 것이라는 목적이 확인된 개발사업입니다. 이러한 사업이 거주민들의 인권과 공익 증진에 기여하도록 할 책임은 국가와 지방자치단체에 있습니다. 재정착을 보장하기 위한 비용이나 제도적 지원 등 국가나 지방자치단체가 공공을 대표하는 사업의 한 주체로 나서야 합니다. 재정착과 임시이주대책은 국가와 지방자치단체의 의무이기도 하다는 사실을 기억해야 할 것입니다.

제17조 (입증책임)

① 개발사업의 시행주체가 퇴거할 사람을 상대로 하여 법원에서 건물인도청구소송의 확정판결, 그 밖에 이에 준하는 집행권원을 부여받고자 할 경우에는 다음 각호에 관한 사항을 이행하였음을 입증하여야 한다.

1. 제13조에서 정하는 개발사업 시행 원칙의 준수(제2조 제5호 가목 및 나목의 개발사업에 한한다)
2. 제15조에서 정하는 거주민에 대한 재정착 대책 및 지원
3. 기타 대통령령으로 정하는 사항

② 개발사업의 시행주체가 제1항 각호의 사항을 이행하였음을 입증하지 못하는 경우 개발사업구역 내 토지 및 건물에 거주하는 거주민의 점유는 적법한 것으로 본다.

제17조는 강제퇴거를 금지하기 위해 퇴거의 절차를 규정한 제2장의 내용과 관련이 있습니다. 퇴거를 강제로 집행할 수 있는 권한을 받고자 하는 자가 개발사업의 시행주체인 경우에는, 개발사업 시행의 원칙을 준수했고 거주민에 대한 재정착 대책과 지원을 보았었다는 점을 스스로 입증해야 합니다. 퇴거를 강제로 집행하는 권한이 쉽게 부여되지

않도록 하기 위한 조항입니다. 강제퇴거금지법의 제정뿐만 아니라 각종 개발 관련 법령들의 개정을 통해 아무런 대책 없이 퇴거 당하는 일은 더 이상 생기지 않도록 해야 할 것입니다.

제18조 (준용)

개발사업구역이 지정된 토지 및 건축물의 소유자가 개발사업구역 지정 공람공고일 이후에 세입자를 상대로 임대차기간 만료, 임대차계약 해지, 임대차계약 갱신 거절 등의 이유로 퇴거를 요구하는 경우에도 제6조 및 제17조를 준용한다.

개발사업에서 일부 대책을 제공받는 세입자의 기준이 까다롭다 보니 개발사업구역에서는 세입자들을 미리 내보내는 경우가 흔히 발생합니다. 현행 법제도로는, 개발구역 지정을 알리는 공람공고가 있는 날로부터 3개월 이전에 거주하기 시작한 사람이 사업시행계획 인가 이후까지 거주하는 경우에만(물론 일부 사업에 한정해) 세입자대책을 받을 수 있습니다. 구역지정에서 사업시행계획 인가까지는 빠르면 2년, 길게는 10년이 걸리기도 하다 보니, 임대차보호기간이 2년밖에 되지 않는 주택임대차보호법의 한계를 노려 재계약을 일부러 하지 않거나 계약을 해지합니다. 상가의 경우에도 재건축을 위해서는 계약 갱신을 거절할 수 있다는 조항을 악용해 세입자들을 내쫓아버립니다. 어떻게든 보상을 줄여보겠다는 셈법인 것이지요. 그게 모두 거주민들의 인권을 침해하고 삶을 후퇴시키는 계기가 되고 있습니다. 그래서 강제퇴거금지법은 개발사업구역 안에서 발생하는 악의적인 계약 해지를 막으려고 합니다. 궁극적으로는 점유의 안정성을 보편적으로 보장하기 위한 법의 제·개정이 이루어져야 할 것입니다.

4. 처벌되지 않았던 역사를 넘어

제19조 (인·허가의 취소 등)

국가 및 지방자치단체는 개발사업 시행주체가 이 법 제6조, 제10조, 제11조, 제13조, 제15조를 위반하여 거주민을 강제퇴거한 경우 다음 각호의 조치를 취할 수 있다.

1. 개발사업 시행절차상 행하였던 인·허가의 취소 또는 철회
2. 개발사업 시행주체의 자격 상실 또는 정지를 위한 처분
3. 강제퇴거에 책임 있는 시공사, 정비사업 전문관리업자 등 개발사업 관여자의 자격 상실 또는 정지를 위한 처분

개발의 역사는 폭력의 역사이기도 했습니다. 개발사업과 강제퇴거가 간혹 사회적 문제로 부각되어도 잠깐 관심이 모일 뿐 근본적인 변화는 이루어지지 않았습니다. 여기에는 책임을 져야 할 자들이 충분히 처벌받지 않았던 탓도 있습니다. 물론 처벌이 능사는 아닙니다. 하지만 무엇이 문제가 되고 그 책임이 어디에 있는지를 따져 묻는 일은 사회가 변화하는 데에 필요한 일입니다. 제19조는 벌칙을 다루는 제4장에 들어가기에 앞서 개발사업 시행주체에 대한 제재를 다루고 있습니다. 행정제재를 활용해 개발사업의 시행주체들이 강제퇴거의 금지나 거주민 재정착 보장에 더욱 유념하도록 하는 것입니다. 이 법에서 개발사업 시행주체에게 부과하는 의무들을 이행하지 않을 때, 개발사업의 절차에서 이루어졌던 인·허가를 취소하거나 철회하는 것, 개발사업의 시행주체가 법적으로 부여받았던 자격을 박탈하거나 정지하는 것을 통해 개발사업의 시행주체를 제대할 수 있습니다. 또한 심각한 강제퇴거에 대해 책임 있는 개발 관련 업체-건설업체, 정비업체, 철거업체 등-들에 대해서는 업체의 자격을 박탈하거나 정지할 수 있도록 했습니다. 강제퇴거는 중대한 인권침해이므로 잠깐의 실수였던 것처럼 다른 곳에서 이윤을 취득하는 일에 제재를 두어야 합니다.

제4장 벌칙 등

제20조 (벌칙)

① 퇴거 및 철거를 실행하는 자가 제10조 제2항(제11조 제3항에 의하여 제10조 제2항이 준용되는 경우를 포함한다)을 위반하여 퇴거 및 철거 현장에서 「형법」제257조 제1항(상해), 제260조 제1항(폭행), 제283조 제1항(협박), 제366조(재물손괴 등), 제276조 제1항(체포, 감금)의 죄를 범한 자는 각 형법 본조에 정한 형의 2분의 1까지 가중하여 처벌한다.

② 퇴거 및 철거를 실행하는 자가 제10조 제2항(제11조 제3항에 의하여 제10조 제2항이 준용되는 경우를 포함한다)을 위반하여 퇴거 및 철거 현장에서 다음 각호의 어느 하나에 해당하는 행위를 한 사람은 3년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.

1. 「형법」 제311조(모욕)의 죄
2. 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하는 행위

제21조 (벌칙)

다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람은 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다.

1. 제6조 제3항을 위반한 사람
2. 제10조 제3항 및 제4항을 위반한 사람
3. 제11조 제1항 및 제2항을 위반한 사람

제4장의 제20조와 제21조는 퇴거 및 철거의 실행 과정에서 발생하는 폭력을 처벌하기 위한 조항입니다. 처벌의 대상이 되는 행위는 제2장에 규정되어 있습니다. 퇴거 및 철거의 실행에 관여하는 사람들은 처벌되는 행위가 발생하지 않도록 주의해야 합니다.

제22조 (양벌규정)

법인의 대표자나 법인 또는 개인의 대리인, 사용인, 그 밖의 종업원이 그 법인 또는 개인의 업무에 관하여 제20조 및 제21의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 하면 그 행위자를 벌하는 외에 그 법인 또는 개인에게도 1억원 이하의 벌금에 처한다. 다만, 법인 또는 개인이 그 위반행위를 방지하기 위하여 해당 업무에 관하여 상당한 주의와 감독을 게을리하지 아니한 경우에는 그러하지 아니하다.

또한 퇴거 및 철거의 실행은 개인적으로 하는 일이 아니라 특정 업체가 사람을 고용하여 수행하는 업무입니다. 따라서 행위자뿐만 아니라 그를 고용한 업체에 대해서도 처벌이 따라야 할 것입니다.

제23조 (벌칙)

다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람은 1천만원 이하의 벌금에 처한다.

1. 파견 공무원이 정당한 사유 없이 제8조 제2항, 제8조 제3항을 위반한 경우
2. 파견 공무원과 퇴거 실행자가 제8조 제4항에 위반하여 퇴거되는 사람에게 신분을 밝히지 않은 경우
3. 퇴거를 실행하는 자가 정당한 사유 없이 제9조 제1항을 위반하여 참관을 거부하는 경우

제23조는 퇴거의 실행에 관여하는 공무원의 책임을 묻는 조항입니다. 퇴거 현장을 감독하기 위해 파견되는 공무원이 이 법에서 정한 바대로 성실히 감독하여 강제퇴거의 발생을 막기 위한 노력을 하도록 하는 것입니다.

제24조 (과태료)

제6조 제2항에 따른 서면 고지 또는 신고를 하지 않은 사람에게는 300만 원 이하의 과태료를 부과한다.

제24조는 개발사업의 시행주체뿐만 아니라 퇴거를 고지하는 모든 사람을 대상으로 합니다. 개별 소유주들 역시 퇴거를 고지할 때에는 반드시 서면으로 하고 지방자치단체에 신고를 해야 합니다. 이를 이행하지 않을 때 과태료를 부과합니다.

제25조 (징계)

국가 및 지방자치단체는 관할 공무원이 이 법을 위반한 사실이 확인된 경우 지체 없이 해당 공무원을 징계하여야 한다.

국가와 지방자치단체는 공무원의 행위에 대해서 책임을 져야 합니다. 관할 공무원이 이 법을 위반한 사실이 확인되면 해당 공무원을 자체 규정에 따라 징계해야 합니다.

강제퇴거금지법은 끝이 아니라 시작입니다. 위에서 설명한 내용들은 법 제정과 아울러 사회의 변화를 촉구하는 내용입니다. 인권을 존중하는 사회라면 더 늦기 전에 강제퇴거금지법을 선포해야 할 것입니다. 함께 강제퇴거금지법 제정을 촉구합시다!

부천 중3동 지역주택조합 지역 보고서

이원호 (용산참사 진상규명 및 재개발제도 개선 위원회)

정영신 (용산참사 진상규명 및 재개발제도 개선 위원회)

1. 부천 중3동 지역주택조합 사업추진 현황

1) 개발사업 진행 개요

(1) 사업개요

가) 시행사 : 중동성진지역주택조합

나) 시공사 : 삼성물산

다) 사업위치 : 경기도 부천시 원미구 중동 3-241번지 일원

라) 총 대지면적 : 약 30,526.51㎡(9,234.27평) (용적율 : 215.99%)

마) 사업 규모 : 114㎡ 단일주택형 래미안 548세대 (지하2층, 지상 20층, 10개동)

바) 공급세대수 : 총세대 548세대 공급 (일반분양 518세대)

사) 철거용역 업체 : 유원환경, 한강

(2) 사업추진경과 및 주요사건 경과

- 2003. : 최초 개발관련 움직임 (토지사용승낙서 징구시작)
- 2008. 4.17 : 조합설립신청일
- 2008. 5.20 : 조합설립인가일 (기초조합원282명)
- 2008. 6. 3 : 추가조합원모집승인
- 2008. 10 : 세입자대책 전무한 사업임을 인지
- 2008. 11 : 세입자대책위원회 결성
- 2009. 1 : 공가에 대한 철거예비행위 등 시작. 철거용역과 세입자간 충돌시작
- 2009. 1 : 철거용역업체 '유원환경' 지역 상주 시작. 이후 보이지 않음
- 2010. 10 : 시공사 '삼성물산' PF⁷⁾ 대출로 1500억 조달
- 2011. 2 : 철거용역업체 '유원환경' 등 지역 상주(10여명) 재시작. 이후 본격적인 건물 철거 및 폭력 발생
- 2011. 7. : 사업계획 승인
- 2011. 9.30 : 주거세대위 1인, 집 철거 후 천막농성 시작. 이후 천막철거와 보수가 반복
- 2011.10.29 : 천막 철거된 자리에서 철대위 방송차, 방화 추정 화재로 전소
- 2012. 3. : 착공예정일
- 2013년 하반기 : 입주예정일

(3) 조감도 및 입지조건

가) 입지요건

- 중동3번지 일대는 중동 상업지구 및 상동지역과 연계되어있는 중동신도시 내에 공급될 예정이므로, 조합원들 사이에서 높은 프리미엄 형성이 가능한 곳으로 주목

7) PF : 프로젝트 파이낸싱 [Project Financing] 은행 등 금융기관이 별다른 보증 없이 프로젝트의 사업성을 담보로 자금을 지원하는 금융 기법.

되었음.

- 교통여건도 경인고속도로 부천IC, 서울외곽순환도로 중동IC 인접하며, 도보5분 이내 서울지하철 7호선 역세권, 서울(여의도, 신촌, 강남)및 인천연계 시내, 좌석버스 노선이 다양하여 서울중심지 및 외곽과의 접근성이 용이한 곳임. 주변 대형 마트 및 백화점, 대형의료 기관 그리고 교육시설과 문화체육시설이 근접하여 주거여건이 우수함.

나) 구역도 등



개발 전 : 구역도



개발 후 : 부천 중동 래미안 조감도

2) 개괄적인 상황

- 부천 중3동(부천시 원미구 중동 3-241번지 일원)은 밀집한 다세대주택과 주택가 둘레로 상공이 있던 지역으로, 중동 상업지구와 연계되어있는 중동신도시 내에 위치하여 도로 등 주변 기반시설과 주거시설이 양호한 지역임.
- 부천 중3동의 개발사업은 주택법에 근거 한 '지역주택조합사업'으로, 법적인 세입자대책이 없는 민간개발 사업지역 임.
- 2008년 5월, '성진지역주택조합' 설립 인가를 전후로 토지 등에 대한 매수가 진행, 연말부터 이주가 시작되면서 2009년 1월부터 명도가 진행되면서 세입자들과의 충돌이 발생함.

- 2009년~2010년 동안 자금문제로 사업이 지지부진하다가, 2010년 하반기 시공사인 삼성물산이 PF방식으로 1500억 원 토지대 조달한 후 2011년 초 부터, 강제퇴거 상황과 충돌이 발생함.

[참고] 지역주택조합 사업의 일반적인 문제(세입자 대책과 관련하여)

- 지역주택조합이란?
 - 지역주택조합은 [주택법]에 따라 시행되고 있으며, 공공의 개입 없이 민간이 주도적으로 사업을 추진하는 민간개발 사업으로, 동일 또는 인접한 시.군에 거주하는 무주택 세대주 및 18명 이하 소유자로 구성된 조합원 20인 이상이 자발적으로 조합을 구성하여 공동으로 토지를 매입하고 시공사를 선정하여 주택을 건설하는 제도임. (80%이상 토지사용승낙서 제출하면 조합인가 득함)
- 지역주택조합 사업의 문제
 - 지역주택조합은 민간개발 사업이기 때문에 임대주택을 건설할 필요가 없으며 세입자 대책이 전무함.
 - 임대지를 대상으로 사업을 추진할 때는 큰 문제가 없지만 주택재개발사업이나 주거환경개선사업구역으로 지정될 수 있는 세입자들은 아무런 대책 없이 임대차계약기간 만료로 집을 내주어야만 함.
 - 실제로 가난한 세입자들에게 미치는 영향은 같음에도 불구하고 민간개발 사업이라는 이유로 세입자에 대한 대책을 세우지 않아도 된다면 집주인의 입장에서는 주택재개발사업구역이나 주거환경개선사업구역으로 지정되기 이전에 지역주택조합을 구성하는 것을 선호하게 됨.

2. 개발사업 대상지역의 거주민 의견 수렴 과정

1) 대상지역 거주민 현황

(1) 거주민 현황

- 부천시에 따르면 ‘민간개발에 의한 세입자 대책이 없는 지역이기에, 세입자 현황이 파악되지 않았다’고 함.
- 지역 주민 인터뷰에 의하면, 6가구 정도 거주하는 다세대주택 100여동이 있던 곳으로, 600세대 이상 거주한 지역으로 세입자는 70% 이상이었다고 추정하고 있어, 400여 세대의 세입자가 거주했던 것으로 추정됨.
- 주변 상가 및 공장세입자도 약100세대 정도 있었음.
- 2008~2009년 명도집행 및 계약기간 만료 세대들 대부분이 어쩔 수 없이 이주하고, 현재 11~12세대 정도 남아있는 상태임. (주거 3, 상공 7~8세대)

(2) 대책위 결성 시기 및 이유

- 2008년 11월 세입자대책위 결성. 당시 상공은 30여명정도. 주거는 더 많았음. 2008년 9월부터 집주인들이 이사나가라고 하여 변호사도 찾아가봤지만 대책마련이 없다고 하여 근처 약대동 철거민 소개로 전철연 알게 돼서 전철연 설명회를 통해 가입하게 됨.
- 이주대책 및 보상이 한 푼도 없다는 걸 2008년인가 2009년 가을쯤 알게 됨. 그 후 세입자대책위에 가입한 것. 재개발 하면 임대아파트 들어가서 살겠지 하는 생각을 했지 이렇게 아무보상도 없을 줄은 몰랐다고 함.

2) 개발사업에 대한 거주민들의 의견 수렴과정

(1) 개발사업에 대한 인지 시기 및 취득 정보

- 지역에서 식당을 운영하시는 분의 경우 정보에 빠른 편이라, 2003년부터 개발 이야기를 들었음.[조합에서 가옥주들의 동의서(토지사용승락서) 받기 시작함]
- 특별한 고지는 없었으며, 2008년 9월경부터 집주인들이 이사를 통보하면서 알게 되었거나, 세입자대책위 결성 벽보가 붙을 때, 벽보보고 알았다고 함.
- 부천시세 세입자 대책수립 대상지가 아니기 때문에 세입자에 대한 고지가 불필요하다는 입장임.

(2) 개발사업에 대한 거주민들의 의견수렴과 협의 실태

- 세입자들에 따르면, 거주민들을 대상으로 한 의견수렴 과정은 전혀 없었음.
- 시청도 민간개발인 지역조합주택사업의 성격상, 세입자들에 대한 의견수렴 과정이 필요하지 않다고 함.
- 초기 세입자들이 시청에 '세입자 대책 없이 인/허가를 내주지 말 것을 요구'. 시청에서 구두로는 세입자 대책 후 인허가 하겠다고 했으나, 이후 서류상 문제가 없기 때문에 인/허가를 안내 줄 수 없다는 입장으로 번복.

3. 거주민들의 재정착 권리

1) 대상지역 거주민들의 대책 현황

(1) 거주현황

- 면접대상 세입자의 중, 주거세입자의 경우 6~7년 거주했으며, 상가세입자의 경우 10년 이상 장사해 왔었음.
- 주거세입자의 경우 전세 2000~3000만원 수준의 지역이었음. (2200만원 전세의 경우, 방2, 거실 겸 주방, 화장실, 15평 정도)
- 상가세입자의 경우 보증금 1000만원 내외에, 월 20~50만 원 정도 이며, 시설투자비의 경우 1~2천만 원 정도임.
- 위 비슷한 조건의 주거의 경우, 현재 주변 시세로 전세 6천만 원 이상으로 급상승하였음.

(2) 제시된 보상 및 대책 현황

- 민간개발이라 세입자 보상 및 재정착 대책, 임대아파트 등 모두 전무함. 이사비도 제시하고 있지 않음.
- 초기 집주인들이 전세금 먼저 내줄테니 그 돈 받고 보상금 받아서 이사 가라고 해서, 당연히 이주비도 받는 것으로 생각하고 이사 간 분들이 많음.
- 보증금 돌려받고 나가라고 하며, 현재는 명도집행비 등으로 보증비로 돌려받지 못하고 있음.
- 조합이 집주인들에 대한 보상 중 일부도, 개별 세입자 이주완료시 지급한다고 하여, 집주인들이 개별로 많게는 200~300만 원 정도 이사비 주면서 세입자들 이주시켰음.

- 해당 동사무소 직원들과 경찰들조차, 세입자 대책이 전무한 것에 놀람. 제시된 법적 보상보다 더 요구하면서 싸우고 있는 것으로 인지하고 있었음.

2) 주민들의 요구사항

- 주거세입자의 경우, 원래 가족이 살 수 있는 공간의 제공(임대주택 선호).
- 상가세입자도, 현재 다른 곳에서 장사 시작하려면, 기존 보증금의 수 배가 있어야 함. 계속 장사할 수 있는 여건 마련 촉구.

4. 폭력 및 강제퇴거 현황

1) 퇴거 고지 과정에서의 문제

(1) 일반적인 퇴거고지의 문제

- 2008년 9월부터 집주인들에 의한 퇴거 요구 시작.
- 2009년 초 이주관리사무소라는 이름으로 철거용역업체가 지역에 상주하였지만, 세입자대책 없으며 이주 협박 및 종용으로 일관. (이후 자금난 등으로 관련 사업 멈춤)
- 2011년 초 다시 철거용역업체 ‘유원환경’ 용역직원 10여명이 지역에 상주하면서, 이주 협박과 철거방해 등의 이유로 세입자와 충돌. 폭력발생.
- 원래 다세대주택이 다닥다닥 붙어있는 형태였는데, 2009년 초 공가들에 대한 철거예비행위(샷시 철거 등)가 이루어지면서, 지역이 황폐화되어 방치 됨.

(2) 명도집행에 의한 퇴거고지의 문제

- 천막생활 중인 주거세입자의 경우, 2차례 명도집행을 당했는데, 판결문도 받아보지 못해 명도소송이 어떻게 종결되었는지도 알지 못했음.
- 2차례 모두 거주민이 없는 상태에서 법원 집달관과 용역들이 와서, 문을 강제로 따고 강제 집행함. 이에 집행장도 확인해 볼 수 없었음.
- 법원은 법원계시판을 통해 사전 공고 했다면 문제 없다는 말 뿐임.

2) 퇴거 및 퇴거종용 과정에서의 폭력의 문제 등

(1) 일상적인 폭력 및 협박

- 2010년 하반기, 시공사인 삼성물산이 1500억 대출 받았다는 이야기 이후 2011년 초부터 용역상주 및 철거업무가 재 시작되면서, 2011년 동안 크고 작은 충돌과 폭력이 수차례 발생 함.
- 특히, 여성 철거민들만이 싸우고 있는 상황에서 용역들의 욕설과 모욕으로 수치심을 많이 느꼈었음.
- 식당영업 세입자 가게에서 술과 밥을 먹고 외상처리만하다가, 외상값 요구에 실랑이를 붙이며 협박 및 영업방해를 함.
- 슈퍼영업 세입자의 경우 아침에 고양이 사체가 계단에 던져져 있기도 했었음.

(2) 법원 명도집행시 폭력 및 불법철거

- 명도집행시 법원에서 대동한 철거용역이, 지역에서 상주하는 '유원환경'에서 고정적으로 인력을 지원하던 용역들이 들어왔으며, 한 집의 집행시, 철거용역 40~50명이 통제 후 집행. 강제집행에 항의하는 철거민에 물리적 폭력행사 함.
- 2011. 8.12 세입자가 없는 상황에서 명도집행과 동시에 철거가 진행됨. 세입자의

차가 담벼락 아래 있었지만, 그대로 철거가 진행되면서 철거 잔해들이 차 위로 떨어져, 차량이 파손됨.



사람이 살고 있는 집에 대한 강제퇴거와 철거가 동시에 이루어짐. 이후 세입자는 반파된 건물 벽을 막고 한 달 간 지내다가, 완전 철거당해 천막생활 중임 (2011. 8.12 부천 중3동).

(3) 방화추정 화재

- 2011년 10월 28일 새벽 3시반 경, 집이 철거된 주거세입자의 천막도 철거된지 일주일 만에 살림살이가 놓여 있는 자리에 세워둔 방승차가 전소하는 화재가 발생함. (당시 세입자는 용역에 의해 부러진 손가락 치료를 위해, 병원 입원 중 이었음.) 화재가 발생한 곳은 주변 철거가 이루어진 허허벌판 한 가운데에 서 있던 방승차라, 인적이 없는 곳이었음.

(4) 경찰 대응 문제

- 화재사건 전부터 철거지역에 평소 가로등도 없는 곳이라 경찰에서 순찰강화를 요청했었으나, 경찰은 '이사 가면 되지 왜 여기서 사냐?'고 무시함.
- 명도집행 과정에서 용역에서 밀리면서 넘어지면서 세입자들의 부상이 있었는데, 오히려 용역 쪽에서 주거침입으로 고소. 세입자들도 진단서 제출 후 고소했으나, 혐의 없음으로 경찰에서 종결 함. (이후 세입자들의 경우 큰 폭행으로 심하게 다치지 않는 이상, 고소고발 해봤자 진단서비만 나간다면, 대응하지 않음.)
- 2011년 3월 경 용역 본부장이 세입자 식당에서 술 먹고 영업방해 하는 과정에서, 시비가 붙어 유리파편 위로 세입자들이 밀쳐지면서 세입자들이 부상을 입어 고소했으나, 벌금 처분으로 끝남.



집이 철거된 자리에서 천막생활을 하다가, 천막이 철거되어 복구를 준비하던 자리에 세워두었던 방 송차가 방화로 추정되는 화재로 전소됨. (2011.10.28, 부천 중3동)



지역에 상주하는 용역이, 철거작업 진행 중에 세입자들의 접근을 차단하고 골목길을 막아하고 있다. (2011.4, 부천중3동)

5. 나가며

면접 세입자들이 마지막으로 하고 싶은 말은 다음과 같음.

“민영이라고는 하나 재개발이잖아요. 그렇다면 적어도 세입자 이주대책은 마련해줬으면 좋겠어요, 많은 거 바라지도 않아요. 주거 같은 경우는 내가 살 수 있는 작은 공간이라도 마련해주고 상가 같은 곳은 근처에서 장사라도 할 수 있게끔. 그거예요. 더 이상은 없어요.”

개발사업과 관련법에 따라 다른 세입자등 거주민의 대책이 달라지는 것이, 관련 지역 경찰이나 동사무소 직원들에게도 이해되지 못하는 상황이다.

분명한 것은 어떤 종류의 개발이건, 어떤 방식으로 진행되건, 누구의 이익을 위한 것이 건 간에, 바로 그 곳에는 가난한 세입자들이 옹기종기 삶을 이어가고 있다는 것이다. 그것을 애써 감추려는 논리로 ‘사인간의 문제’라는 방패에 숨어 있는 것이 지금까지 공공 기관에서 해오던 방식이다.

때문에 개발사업에서의 공공의 책무를 강화하고, 강제퇴거와 관련한 공공의 책임을 강화하는 것이 필요하다.

명동 도시환경정비사업 지역 보고서

강민진 (인권운동사랑방)

1. 개발 사업 진행 현황

1) 일반적인 지역 현황

명동은 일제 강점기 충무로 일대가 상업지역으로 변하면서 인접지역으로 변화하게 되었다. 명동입구에서 명동성당까지 도로가 확장되면서 독자적인 상가를 형성하였고, 1956년 말 충무로가 쇼핑의 기능이 약화되면서 명동이 새로운 쇼핑 중심지역으로 변화했다. 광복 후 6.25를 거쳐 60년대 말 경제적 안정기에 접어들면서 남대문로 2가와 을지로 2가의 금융업무 활동이 활발해져 금융가로 발달하였으며, 도시가 재개발되면서 각종 대형빌딩과 백화점 등이 들어서게 되었다.

2) 명동 도시환경정비사업 개요 및 개발사업 절차의 문제

○ 도시환경정비사업이란 '상업지역·공업지역 등으로서 토지의 효율적 이용과 도심

또는 부도심등 도시기능의 회복이 필요한 지역에서 도시환경을 개선하기 위하여 시행하는 사업' 임. 즉, 주택재개발지구와 달리 상가밀집 지역이므로, 상가세입자들에 대한 대책의 보완이 필요함.

- 명동 도시환경정비사업은 한 개 구역정도의 면적이, 다섯 개 구역(1, 2, 3, 4, 5지구)으로 나뉘어 별도의 사업 시행자들에 의해 사업이 진행.
- 1구역과 5구역은 각각 88년과 91년에 이미 사업이 완료되어 각각 대우투자금융빌딩과 신영증권 빌딩이 건설되었으며, 3구역과 4구역은 사업이 진행 중이고, 2구역은 아직 미 시행 지구임. (2,3,4지구의 경우 상가세입자 밀집 지역임)
- 보통 토지 등 소유자들의 조합으로 사업이 진행되는 것과 달리, 명동구역은 토지 등을 매입한 회사가 주식회사의 형태로 사업시행자 되었음.
- (주)명동도시환경정비사업에서 3, 4구역의 사업시행자 이며, 아식 사업이 미시행인 2구역도 (주)명동도시환경정비사업에서 시행할 것으로 알려지고 있음.
- 특히 (주)명동도시환경정비사업은, 2,3,4구역의 사업시행 인가 전에, 토지와 건물을 매입한 소유주의 자격으로, 재산권 행사를 명분으로 구역 내 상가세입자들에게 2011년 5월 31일까지 퇴거를 명령함. 이는 도시 및 주거환경정비법과 공익사업법에 의한 세입자 보상을 피하기 위해, 사업시행 인가 전 쫓아내기 위한 것임.
- 임대차계약도 만료되지 않은 상황에서 발생한, 이러한 퇴거명령은, 개발시 이주한다는 특약사항에 세입자들이 서명한 '제소전화해조서⁸⁾'라는 것에 의해 가능했는데, 이는 개발사업의 진행 과정을 알 수 없고, '제소전화해'의 의미도 알 수 없는 세입자들이, 재계약 조건에 대한 건물주의 요청을 거절할 수 없는 상황에서 이루어진 것임.

8) 제소전화해가 기재된 조서는 확정판결과 같은 효력을 가지며 집행력을 가지고 있으므로 제소전화해를 한 당사자간에 향후 분쟁이 발생할 경우에 이에 대하여 별도의 재판을 거치지 아니하고 제소전화해조서만으로 집행을 할 수 있다.

3) 명동 도시환경정비사업 3구역 및 2, 4구역 사업 개요

(1) 3구역

- 사업명: 명동도시환경정비사업
- 위치: 을지로 161-1번지 일대
- 시행면적: 4,131.7㎡ (대지: 2,797.6㎡, 정비기반시설: 1,334.1㎡)
- 시행사: 명동도시환경정비사업 주식회사
- 시행자 성명 및 주된 사무소의 소재지
 - 성명: 명동도시환경정비사업주식회사 대표이사 김경환
 - 위치: 서울특별시 중구 명동 1가 60번지 개양빌딩 7층 703호
- 시공사: 대우건설

※ 특이사항

- 명동도시환경정비사업 주식회사 대표이사는 대우건설의 현직 차장. 사실상 명동도시환경정비사업주식회사는 대우건설이 세운 유명회사. (<프레시안>)
- 80년대 구역지정 30여 년 후(2009년)에 '금융뉴타운사업' 구역으로 지정됨과 동시에 국민은행, 기업은행, 대우건설 등이 지분을 투자하여 시작한 사업.
- 금융감독원 전자공시시스템에 공개된 명동도시환경정비사업 주식회사의 주주구성을 살펴보면 (주)국민은행이 49%, (주)대우건설이 44%, IBK기업은행이 6%, (주)명레방이 0.8%의 지분을 투자한 것으로 나온다. 여기서 눈여겨볼 것은 명동 재개발 사업 시공사인 대우건설이 전체 주식의 절반에 육박하는 44%의 주식을 보유하고 있으며, 명동도시환경정비사업주식회사와 함께 재개발 시행사이자 특수관계회사인 명레방도 회사 설립에 참여했다는 점이다. 명동도시환경정비사업주식회사는 대우건설로부터 48억 주식을 담보 대출받았고, 명동 재개발에 사용할 자금을 대출받을 때 지급보증을 대우건설이 썼다.

(2) 2, 4구역

- 사업명: 명동도시환경정비사업
- 시행사: 4구역은 명레방(주), 2구역은 아직 시행인가가 나지 않아 시행사가 없다.

※ 특이사항

○ 3구역 시행사인 명동도시환경정비사업주식회사와 명레방은 같은 사무실을 쓰는 사실상 같은 회사 “처음에는 부인하더니 나중에는 우리가 그 사람이라 생각해라 하더라고요” (2구역 세입자 인터뷰)

4) 사업추진경과 및 주요사건 경과

- 1983. 09. 30 : 명동구역 및 명동 3구역 도시환경정비 구역지정(건설교통부 고시 제 1983-317호)
- 1984. 04. 27 : 사업계획 결정(서울특별시 고시 제 234호)
- 2009. 05. 07 : 정비구역 변경지정(서울특별시 고시 제 2009-183호)
- 2010. 01. 25 : 중구청에서 명동 제 3지구 도시환경정비사업 시행인가를 위한 공람, 공고 실시. (서울특별시 중구 공고 제 2010-47호)
- 2010. 04. 19 : 명동 3구역 지상 25층 오피스텔 건립을 내용으로 사업시행인가 획득
- 2011. 09. 21 : 15차 도시계획위원회에서 명동구역 제 4지구 도시환경정비구역(변경)지정안 통과
- 2010. 11. 30 : 명동 3구역 관리처분 고시
- 2011. 04. 08 : 명동 3구역 세입자들이 천막농성 시작.
- 2011. 06. 15 : 3구역 세입자 ‘카페 마리’ 농성장 확보
- 2011. 07. 02 : 카페 마리 양 옆 ‘신세계 분식’과 ‘토속마을’ 확장공사
- 2011. 07. 03 : 명동 재개발과 관련한 독자적인 연대체 ‘명동해방전선’ 발족

- 2011. 07. 08 : 2, 4구역 세입자대책위원회 발족
- 2011. 07. 23 : 카페 마리 2층 확장공사 중 용역직원과 충돌.
- 2011. 08. 03 : 용역직원들에 의해 카페 마리 농성장을 빼앗겼다가 되찾고 다시 빼앗기는 과정에서 큰 충돌. 농성하는 데 제약을 받게 되는 조건들을 감내하고 용역직원이 농성장에서 빠지는 조건으로 협상.
- 2011. 08. 17 : 2, 4 구역 공사 저지 투쟁 시작
- 2011. 09. 07 : 3구역 세입자 이주와 관련한 협상 타결.



명동 도시환경정비사업 구역도



명동 3구역 세입자 농성장 카페 마리 전경

2. 개발사업 대상지역의 거주민 의견 수렴 과정

1) 개발 사업에 대한 거주민들의 의견 수렴과정의 부재

명동 세입자들은 처음 가게 들어올 때 자신이 장사하는 가게가 재개발로 철거되리라는 것은 몰랐다. 건물주가 바뀌고, 몇 월 며칠까지 나가라는 일방적 통보가 오고 나서야 알았던 경우가 대부분이었다.

“계약하기 전에 건물주 만나서 재개발이나 건물 팔 계획 있으시면 미리 얘기해달라 그랬더니 자기가 잘 아는데 계획이 진행되는 건 없고, 자기도 5년 정도에는 건물 팔 계획 없다고 했어요. 구청 도시관리과에서도 거기 개발할 거기는 한데 언제 하게 될지 모른다, 5년이 걸릴지 10

년지 걸릴 지 말하기 어렵다고 솔직히 그렇게 얘기하면 5년 정도는 장사할 수 있겠구나 생각 했죠.” (2구역 세입자 증언)

재개발 통보가 오고 나서도 어떻게 저항할 수 있고 어떻게 보상받을 수 있는지 정보가 거의 없다. 구청에 찾아가서 물어보거나 직접 법전을 뒤져야 하는데, 구청에서 자세히 정보를 알려주는 경우도 없고 법전을 읽으려면 단어 해석부터 해야 한다. 이런 상황에서 명동 세입자들은 무엇을 해야 될지 몰라서 막막했다고 증언한다.

2) 퇴거 고지 과정에서의 문제

2. 4구역 세입자들은 2011년 4월 말에 임대차 계약 해지 통보서를 받았다. 통보서 받기 전에는 아무런 정보가 없었고, 3구역이 본격적으로 재개발되면서 상권이 죽고 사실상 퇴거 종용이 이루어졌다.

“중이 한 장으로 통보가 나왔어요. 되게 기분 나빴어요. 여차저차해서 임대차 계약 못하게 되었다. 그러면 어떻게 해줄 거냐, 우리가 물어볼 수도 있는 건데 그런 거 하나 없이 내용증명서 하나 왔어요.”(2구역 세입자 증언)

3. 거주민들의 재정착 권리

현재 제도로는 상가 세입자들을 재개발로 쫓아낼 때 넉 달 평균 수입을 보상금으로 제공하면 합법이다. 가게를 차릴 때 썼던 인테리어 비용, 권리금, 일구어왔던 터전과 단골 손님, 거래처는 모두 잃어버린다. 명동 3구역에서도 4개월 치 영업 보상에 해당하는 370~1400만원을 시행사가 제시하였고, 이 금액으로는 어디 가서도 다시 장사를 시작하기는 어려웠다.

“3구역에서 분식집을 운영하고 있던 김 씨는 분식집을 열 때 들인 권리금과 인테리어 비용이

1억6000만원 이었는데 시행사는 1000만원을 보상금으로 제시했다.” “권리금과 인테리어 비용, 보증금으로 들어 올 때 쓴 돈만 3억원, 보상금이 1400만원이니 우리가 죽어야 이 난리가 끝날 것.” (세입자 증언, <프레시안>)

한편 2, 4구역에서도 (주)명례방과 도시환경정비사업주식회사에서 건물을 사들이고 있고, 4구역은 명례방에서 사업시행인가 신청을 한 상태이다. 그런데 2구역의 경우에는 아직 재개발 사업인가 신청을 내지 않았기 때문에 이미 구역 내 일부 건물의 소유주가 도시환경정비사업 주식회사로 변경되어 세입자들에게 지난 5월 31일까지 건물을 비우고 퇴거하라는 계고장이 명동도시환경정비사업주식회사와 아시아투자신탁 명의로 배송된 상태이다. 기존 사업주가 사업장소를 이전해야 할 경우 지급해야 하는 피해보상을 회피하기 위해 구청에 사업자 인가도 내지 않고 우선 건물 소유권을 확보한 뒤 재산권 행사로 건물을 비우라는 요구를 했다는 뜻이다. 같은 거리에 있는 건물이 구역이 다르다는 이유로 한쪽은 강제철거가 진행되는 중이고 다른 한쪽에서는 상가 영업이 지속되는 상황에서 전 구역의 세입자들이 하나로 뭉쳐 대응하는 것을 막기 위해 구역 단위로 철거 진행시기를 시행사 측 편리대로 조정하고 있는 것이다. (<오마이뉴스>)

“그러니까 지금 도시및주거환경정비법에 근거해서는 사업시행인가가 나야지 정확히 자기네한테 시행 권한이 와요, 그전엔 사업 시행자가 아닌 거예요, 그러니까 자기가 사업 신청했다 하더라도 법적으로 이 사람들의 영업손실보상을 책임져야 한다거나 하는 거 전혀 없어요 사업시행자의 권한이 생기기 전에 내쫓으면 그 전에는 보증금만 돌려주고 내보내도 아무 것이 없는 거예요.” (2구역 세입자 증언)

4. 폭력 및 강제퇴거 현황

1) 3구역 농성 중 농성무력화를 위한 폭력

*용역업체: (주)창신산업개발(대표: 김정민)

(1) 폭행

농성장 침탈 때 안에 남아 있던 농성자들을 이불에 싸서 밖으로 던짐(06.19)

각목을 휘두르고 소화기를 던져 부상자 다수. (08.03~08.04)

“농성하던 사람이 뭘 사러 가는데, 골목을 지나가다가 용역하고 마주친 거예요, 용역들이 그 사람 얼굴을 기억해두었는지 폭행당했다고 하더라고요.” (농성자 증언)

(2) 언어폭력(언어성폭력, 협박)

“남자친구 있냐”, “손 대지 마라, 오빠 선다” 등의 성희롱, 피해자 다수. (08.03~08.04)

동성애자인 농성자에게 “네가 게이인 거 다 안다”며 협박. (08.03~08.04)

“밤에 지나가는데 용역들이 붙잡아 마스크를 벗기고는 ‘너 얼굴 기억해 뒀다, 밤길 조심해라’고 협박했다.” (농성자 증언, <오마이뉴스>)

“농성하다가 집에 가는데 용역 100명 정도가 길에 서 있는 거야, 그리고 날 불러서 한 번만 더 눈에 보이면 죽여 놓을 거라고 했어.” (농성자 증언)

대치상황 중 용역과 뒤돌아 서있는 세입자에게 “내가 한 주먹으로 네 머리통 부숩을 수 있다”고 협박. (08.03~08.04)

“3구역은 농성장 침탈하고 당하고 이런 과정에서 각목도 휘두르고 소화기도 뿌리고 별별 쌍욕을 다 하는데 제가 태어나서 욕 그렇게 많이 들은 적은 처음이고 여자 남자, 아이 노인 이런 것도 없고 말 그대로 진짜 깡패예요.”

‘우리를 인간으로 생각을 안 한다.’는 증언이 많았다. 물리적인 폭력만큼이나 언어적 모욕도 싸움을 이어나가는 데 짐이 된다.

(3) 기록 방해

폭행을 가하기 전 언론에서 촬영하는 것을 방해하기 위해 소화기를 뿌림. (08.03~08.04)

(4) 기타 폭력

“소화기에 파스를 섞어서 얼굴에 바로 뿌렸다. 눈을 뜰 수가 없어 뒤로 도망갔는데 용역이 바로 등 뒤에서 각목으로 어깨를 가격했다. 여기저기서 잡아채서 도망도 못 가게 했다. 같은 사람으로 취급하지 않는다는 생각이 들었다” (〈오마이뉴스〉)

“용역들이 촬영한 영상을 볼 기회가 생겨서 봤는데 여성 농성자들만, 얼굴과 특정 신체부위를 클로즈업해서 찍었더라.” (농성자 증언)

2) 철거예비행위

(1) 장사 방해⁹⁾

“똥 때문에 그러겠어요? 이게 다 저놈의 용역들 때문이죠. 역장이 무너져요. 저렇게 막무가내로 막고 있으니 누가 무서워서 오겠어요” “덩치도 우람하고 팔에 문신을 한 20대 젊은이들이 이쪽 골목으로 들어오려고 하면 오지 못하게 하는데 어느 간 큰 손님이 오려 하겠냐?” (세입자

9) 2, 4구역 세입자들은 3구역 투쟁 당시 용역들의 장사 방해에 시달렸다.

증언, <프레시안>

“용역들이 와서 한 건물 안에 있는 게 아니라 밖에 나와서 길에 쪽 앉아있고, 덩치 이런 애들이, 여름이었는데, 3구역하고 충돌할 때 여름이니까 더우니까 옷통 벗고 몸에 문신 있고 그런 애들이 길에서 담배 피고 가래침 뱉고 지나가는 사람들 짜려보고 욕하고, 세입자 지나가면 비웃고 그러다가 상권이 서서히 죽기 시작했어요. 철거되고 나서는 전반적으로 기존 매출의 많이 떨어진 데는 50%까지 떨어진 집도 있고, 거의 월세 내면서 유지하는 것 자체가 힘든 상황이긴 하죠.”

“가게에 찾아온 사람들의 차 트렁크를 열어보고 ‘왜 왔냐’, ‘여기서 뭐할 거냐’고 캐묻고 그래서 거리 분위기가 나중엔 정말 황량해졌어요.”

(2) 불안감 조성

“내쫓겨야 한다는 걸 알게 되는 순간 매일매일이 불안해요. 언제 어떻게 될지 모르고 철거하면 늘 용역깡패들, 늘 등식이잖아요. 장사하는 데 용역들이 와서 행패부리면 어찌나 별별 걱정을 다 하시죠. 실제로 3구역 먼저 했고 2, 4구역 진행하는 과정인데, 3구역을 먼저 진행하면서 뒤에 있는 세입자들이 불안감에 휩싸여요. 나도 싸우게 되면 저렇게 용역들한테 맞아야 하고 그런 거에 대한 불안감이 되게 커지고, 상권이 무너지면서 유지하는 게 어려워지니까 스트레스가 극심하죠. 꼭 용역 때문이라기보다는, 철거에 내몰리는 상황 자체가 세입자들한테는 힘든데, 거기다가 용역들을 고용했을 때 경찰이나 공무원들이 와서 중재해주는 것도 아니고 온전히 세입자와 시행사 간의 싸움으로밖에 안 되니까, 힘들죠.”

4구역 중앙극장 2층, 용역사무소인 ‘이주관리사무소’가 위치해 있다. 바로 곁에 용역들이 대기하고 있다는 것이 세입자와 농성자들에게 큰 불안으로 다가온다.

(3) 방화

“화재는 원인불상으로 나갔는데, 의심은 다들 하고 있죠. 그때 그러니까 3구역 철거하는 과정에 있었고 불이 났을 때 용역들이 길을 다니지 못하게 아침부터 통제를 했어요. 누가 불이 났다고 알려줘서 내려갔더니 세입자도 못 지나가게 하고 소방차 오기 전까지 경찰도 못 들어가게

하고 그랬었죠. 자기네들끼리 전화하면서 불이 났는데 신고도 안하고 못 지나가게 방치하고 있었어요.” (2구역 세입자 증언)

3) 경찰의 의도적 방관과 폭력

(1) 방관

용역들이 폭행을 해서 경찰차를 붙잡고 ‘깡패가 사람을 때고 있다’고 했더니 ‘동네싸움이다’라고 답했다. (08.03~08.04)

“용역이 농성하던 사람에게 성희롱을 하고 특정신체부위를 동의 없이 촬영하고 난 후 경찰에게 신고해서 경찰서에 갔더니 가해자 용역은 한두 시간 만에 보내주고 피해자에게는 ‘원래 옷을 아하게 입어요?’ 등의 질문을 하며 다섯 시간 동안 검문을 행했다.” (농성자 증언)

(2) 농성방해

“농성장을 재탈환 당하고(용역이 폭행하는)일방적 폭력 상황이 되어서야 경찰에서 움직임을 보였는데 농성자를 보호하지 않고 농성장 안에 농성자의 출입은 막고 용역은 허용하는 등의 행동을 취했다.” (08.03~08.04)

2, 4구역 크레인이 들어와서 대치 상황이 14~15시쯤부터 시작되었는데 경찰이 과잉 대응하였다. 오후 4~5시에 정보과 형사와 2, 4 구역 위원장이 이야기를 해서 크레인과 경찰병력을 빼겠다는 약속을 하고 난 직후, 세입자들 및 농성자들이 안심한 틈을 타서 향린교회 주차장에 있었던 2, 4구역 세입자 한 사람을 경찰이 연행하려 했고, 농성자들이 연행을 막으려고 이동을 한 틈을 타 경찰병력이 약속을 깨고 진입, 크레인 위에서 농성하던 사람들을 연행해 갔고, 연행 과정에서 저항하던 여성 세입자 한 명을 경찰이 쳤다. 명동해방전선 소속의 농성자 5명을 연행했다. 즉각적으로 남대문경찰서에서 항의 피켓팅 및 항의 방문을 진행했다(18시). (09.05)

5. 마치며

작년 여름, 명동 3구역 농성이 한창일 때 농성장이었던 ‘카페 마리’에 몇 번 방문했던 적이 있다. 용역직원들과의 대치상황이 있을 때만 주로 갔던 지라 용역을 고용한 이들이 누구일까, 경찰은 왜 용역의 편일까, 서울 한가운데서 사람이 맞고 있는데 이 상황이 왜 이렇게 자연스럽다는 듯이 흘러가고 있을까 하는 물음들에 스스로는 제대로 답하지 못하였다.

명동도시환경정비사업주식회사가 사실상 대우건설이고, 80년대 구역 지정된 곳에 2009년 ‘금융뉴타운’이라는 이름으로 개발 계획이 짜였다는 것, 용역이 농성자들을 때리고 협박하고 하다못해 거리를 지나다니는 것까지 모두 계획된 행위와 말들이었다는 것, 그들은 저렇게 계획성 있고 짜임새 있게 개발을 진행하는데 그 속에 원래 살아가고 장사하던 사람들의 생존권은 온데간데없다는 것이 조사를 진행하면서 마음을 무겁게 했다. 많은 사람들이 ‘처리대상’으로 취급 받는 세상에서, 어떻게 한 사람 한 사람의 인권을 이야기해야 할지 고민이 든다.

반용역프로젝트팀 경과

○ 반용역프로젝트 첫번째 워크샵

- 2011년 8월 19일 오후 5시, 천주교인권위원회
- 경비업법 문제점 / 관련 입법 외국례 / 개정안 등

○ 반용역프로젝트 두번째 워크샵

- 2011년 9월 23일 오후 5시, 인권운동사랑방
- 국감자료요청 목록 / 개발현장에서의 용역폭력 조사계획 / 경비업체 조사내용 / 전철연 지역상황 내용 / 반용역 노동 관련 초안 / 유성 총괄자료 / 입법적 검토 등

○ 용역폭력근절을 위한 정책대안마련 토론회

- 2011년 12월 13일(화) 오후 1시~4시, 정동 프란치스코 교육회관 2층 대강의실
- [발제1] 용역폭력에 대한 헌법적 진단 : 이계수 (건국대학교 법학전문대학원 교수)
- [발제2] 개발 현장 용역폭력 근절을 위한 대안적 접근의 모색: 이것은 왜 폭력이 아닌란 말인가 : 미류 (인권운동사랑방)
- [발제3] 노동현장의 용역폭력과 노사관계의 변화 : 김광원 (다산인권센터), 엄진령 (불안정노동철폐연대), 윤지영 (공익변호사그룹 공감), 임선아 (전국금속노동조합 법률원)
- [전체토론]

○ 용역폭력근절을 위한 정책대안보고서 발간

- 2012년 1월

용역폭력근절을 위한 정책대안보고서

발행 | 2012년 1월

지은이 | 반용역프로젝트팀

(공익변호사그룹 공감, 다산인권센터, 민주주의법학연구회, 용산참사 진상
규명 및 재개발제도 개선 위원회, 인권운동사랑방, 전국금속노동조합 법률원,
전국불안정노동철폐연대, 천주교인권위원회)

주소 | 경기도 수원시 팔달구 매교동 185-13

연락처 | 031-213-2105

이메일 | stopvhrfr@gmail.com

후원 | 4·9통일평화재단

반응역프로젝트팀

공익변호사그룹 공감, 다산인권센터, 민주주의법학연구회, 용산참사 진상 규명 및 재개발제도 개선 위원회, 인권운동사랑방, 전국금속노동조합 법률원, 전국불안정노동철폐연대, 천주교인권위원회

주소 | 수원시 팔달구 매교동 185-13

연락처 | 031-213-2105

이메일 | stopvhrfr@gmail.com