

노동정책연구

연구논문

2004. 제4권 제1호 pp. 23~55

© 한국노동연구원

2003년 노사분규의 주요 특징과 정책과제

이동명*
김강식**

본 연구는 2003년에 노사분규가 발생한 총 320개 중 설문에 응답한 296개 사업장을 대상으로 주요 특징을 분석하였으며, 그 결과를 바탕으로 다음과 같은 노사관계 안정화를 위한 정책과제를 제시하고자 한다.

첫째, 외부환경 측면에서 노사분규는 지역, 업종, 노조의 상급단체 등에 따라 차이가 있으므로, 이에 대한 고려가 반드시 있어야 한다.

둘째, 내부환경 측면에서 기업의 규모와 노조의 설립 시기 등이 노사분규에 영향을 미친다. 노사분규는 대기업, 신설 노조에서 집중적으로 발생되므로 이에 대한 정책적 고려가 필요하다.

셋째, 투입요소, 즉 노사분규의 직접적인 원인이 되는 쟁점으로는 임금성 부분의 비중이 높았으나, 고용을 중심으로 한 다양한 원인이 함께 나타나고 있다. 특히 불법 분규인 경우 비임금성 부분의 비중이 높았다.

넷째, 과정요소 측면에서 시기 집중에 대한 대책, 노사의 대응 행동에 대한 모델이 정립되어야 할 것이다.

다섯째, 노사분규의 결과적 측면에서 현재 불법 노사분규의 비중도 상당한 것으로 나타났다. 반면 불법 분규에 대해서도 공권력의 투입은 자제되는 것으로 나타났다. 엄격한 법집행이 요청된다고 하겠다.

핵심용어 : 노사분규, 불법 노사분규, 정책과제

투고일: 2004년 1월 26일, 심사의뢰일: 2월 6일, 심사완료일: 2월 18일

* 한국항공대학교 경영학과 조교수(dmlee@gko.ac.kr)

** 한국항공대학교 경영학과 교수(kskim@hau.ac.kr)

I. 서론

한국 노사관계는 대립적 노사관계로 특징지어진다. 오늘날 대립적 노사관계는 기업 경영, 구조조정, 고용창출의 최대 걸림돌이 되고 있다. 불법·폭력파업, 생산성과 무관한 높은 임금인상 등으로 경영환경은 악화되고 기업 경쟁력은 악화되고 있다. 공기업·금융부문 개혁 및 기업 구조조정은 사용자의 일방적 주도, 노조의 강한 저항, 정부의 무원칙한 대처로 인하여 막대한 공적자금 투입에도 불구하고 지체되고 있다. 대립적 노사관계는 대외신인도와 외자유치의 심각한 저해요인이 되고 있다. 국내 투자를 희망하는 외국기업들에게 가장 큰 부담은 대립적 노사문화로, 노사 쌍방의 요구방식이 과격할 뿐만 아니라 불법적인 행동도 마다하지 않는 것으로 인식되고 있다.

〈표 1〉 노사분규 추이

(단위: 건)

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
노사분규(건)	78	129	198	250	235	322	320

자료: 노동부

한국 노사관계의 또 하나의 특징으로 불법 노동쟁의의 관행화를 들 수 있다. 불법 파업, 기물파괴, 인명구타 등의 폭력적 노사분규가 관행화되어 있다. 사용자는 노동조합을 적대시하여 대화의 상대로 인정하지 않고, 오로지 노조의 무력화를 시도하고 있다. 노동조합도 상급단계간 선명성 경쟁으로 인하여 노사 문제와 무관한 정치 성향의 노동운동도 나타나고 있다. 대다수 조합원이 파업에 반대하는 상황임에도 일부 노조간부가 외부 세력을 끌어들여 파업을 강행하는 사례가 빈발하고 있다.

노동쟁의의 목적에 있어서도 구조조정, 경쟁력 확보 등의 문제에 노사가 극단적으로 대처하여 노사간 대화를 통한 자율적인 문제 해결보다는 힘을 통한 상대의 굴복을 시도하고 있는 실정이다. 노동쟁의의 방법에서 법·질서보다 집단의 힘과 정서에 호소하는 악습이 확산되고 있다. 이에 따라 폭력적 노사분규의 빈발로 경제 부담이 가중되고 있으며 국가 이미지에 악영향을 미치고 있다. 그 결과 법치주의와 시장경제 질서가 약화되고 있으며, 선동과 강압을 이용한 집단행동으로 불법적 사익을 강제하는 병리적

현상이 사회적 행위양식으로 고착·확산되고 있는 실정이다.

나아가, 법과 원칙을 무시한 노동행정과 관행으로 인하여 불법·과격분규가 악순환되고 있다. 불법 파업 → 폭력 → 징계·고소·고발의 악순환이 반복되고 있으며, 현장 노동행정 지도는 조기 타결에만 역점을 두어 원칙의 훼손이 빈번하게 발생되고 있다. 불법 행위자에 대한 고소·고발도 대타협·사회통합이라는 미명 아래 무력화되고 있는 실정이며, 생산시설 잠거 및 기물파손, 인신폭력 등 불법행위도 면책되고 있는 경우가 적지 않다. 이러한 무원칙한 해결 선례가 동반자적·안정적 노사관계 구축에 걸림돌이 되고 있다.

이렇듯 그동안 우리 노사관계의 현실은 합리적 관점에서 대화와 타협을 통해서보다는 비합리적이고 감정적 차원에서 힘의 논리를 앞세우는 경향이 많았다. 힘의 논리를 기반으로 한 노사관계로 인하여 노사가 합법적 규정과 규칙을 준수하며 공동의 이익을 추구하기보다는 경영과 노동 간의 과도한 ‘힘겨루기’식 노사갈등 양상은 물론, 탈법과 위법적 행동이 나타나는 등 부작용도 컸다.

이제 더 이상 노동문제가 경제성장, 금융·공공·기업의 구조조정, 외국인투자유치에 걸림돌이 되지 않도록 법치주의 노사문화와 국제기준에 부합하는 제도의 구축이 시급하다. 이에 본 연구에서 다음을 조사·분석하고자 한다.

- 노사분규의 원인을 조사한다. 노사간의 쟁의행위가 노사관계를 둘러싼 환경, 교섭 과정, 노사간 교섭 대상 등과 어떤 관련성이 있는지를 심층 분석한다.
- 나아가, 불법 쟁의행위 원인을 조사한다. 불법 쟁의행위가 노사관계 환경, 현안, 교섭 과정 등과 어떤 관련성이 있는지를 심층 분석한다.
- 이상의 분석을 기초로 합리적·생산적 쟁의문화를 형성하기 위한 정책과제가 무엇 인지를 검토하고자 한다.

II. 2003년 노사분규의 주요 특징

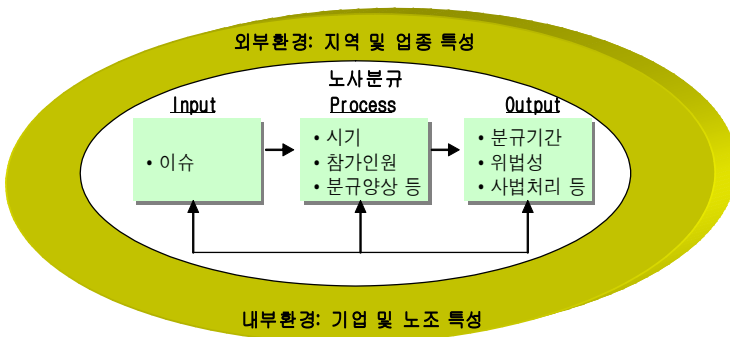
1. 분석 Framework

2003년 노사분규의 주요 특징을 파악하기 위해 2003년 1월 1일~12월 31일 기간 중 노사분규 발생 사업체 전체를 대상으로 설문조사를 실시하였다. 조사는 2003년 8월 말과 2003년 12월 등 두 차례에 나누어 실시되었다. 각 지방노동사무소의 근로감

독관이 설문에 응답하는 방식으로 진행되었다. 모두 296개 노사분규 사업장이 설문에 응답하여 분석에 사용되었다.

노사분규를 분석함에 있어 시스템적 시각을 활용하고자 한다. 노사관계에 대한 시스템적 분석들은 Dunlop(1958)에서 비롯된다. 그러나 Dunlop(1958)의 분석들은 노사관계 전반을 분석하는 데에는 유용할지 모르지만 노사분규라는 제한된 현상을 기술하는 데는 지나치게 포괄적이라 할 수 있다. 이에 본 연구는 동태적 시스템의 기본 속성(최종태, 1981)에 따라 2003년 노사분규 분석을 체계화하였다. [그림 1]과 같이 동태적 시스템 속성에 따라 투입(input)-과정(process)-산출(output)의 흐름 및 외부환경 분석을 주요 분석 항목으로 설정하였다.

(그림 1) 노사분규 분석의 Framework



환경 분석은 시스템의 경계 밖에 존재하는 것으로서 외부환경과 내부환경으로 나누어 분석한다. 외부환경에서는 노사분규에 영향을 미치는 지역, 업종, 상급단체에 대한 분석을 실시한다. 내부환경에서는 노사분규에 영향을 미치는 사업장의 특성을 분석한다. 여기서는 사업장(조합원)의 규모, 외국인 투자 여부, 노조 설립시기 등을 분석한다.

투입요소로는 노사분규의 직접적인 이유가 무엇인지를 규명하는 데 초점을 두었다. 노사 대립의 쟁점, 현안은 무엇인지를 파악하였다.

과정요소로는 노사분규가 발생되어 종료되기까지 노사의 행동을 분석한다. 구체적으로 노사분규 발생시기, 종료시기, 참가인원, 교섭방식, 쟁의행위 유형, 노사의 대응조치 등이 주요 항목으로 분석된다.

결과요소로는 노사분규에 대한 종합적 평가에 대한 것이다. 구체적으로는 분규 지속기간, 적법성 여부, 경찰력 투입, 노사의 사법처리 등을 분석한다.

2. 외부환경

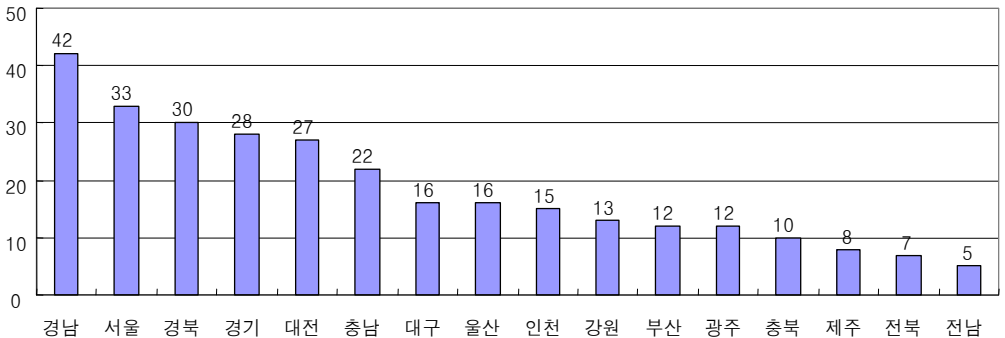
가. 지역

296개 노사분규 사업장의 지역별 분포는 경남 42개 업체(14.2%), 서울 33개 업체(11.1%), 경북 30개 업체(10.1%), 경기 28개 업체(9.5%), 대전 27개 업체(9.1%), 충남 22개 업체(7.4%), 대구 16개 업체(5.4%), 울산 16개 업체(5.4%), 인천 15개 업체(5.1%) 등으로 나타나고 있다.

경남·경북 등 사업체가 밀집한 지역은 물론 서울과 경기, 대전·충남 등 전국적으로 노사분규가 발생되고 있음을 보여주고 있다.

[그림 2] 지역별 노사분규 발생건수

(단위: 건)



나. 업종

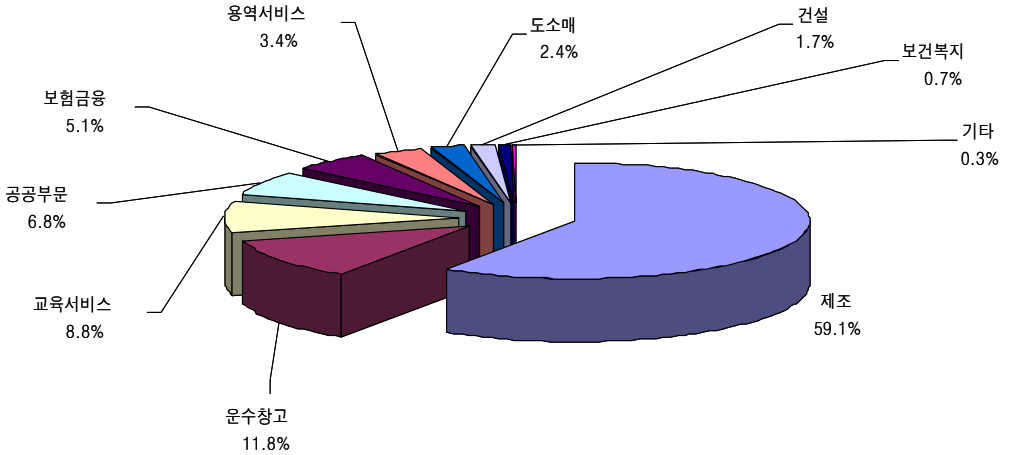
296개 노사분규 사업장을 업종별로 살펴보면 제조업 175개 업체(59.1%), 운수·창고 35개 업체(11.8%), 교육서비스 26개 업체(8.8%), 공공부문 20개 업체(6.8%), 보험금융업 15개 업체(5.1%), 용역서비스 10개 업체(3.4%), 도소매 7개 업체(2.4%) 등으로 나타났다.

즉 제조업을 중심으로 전 업종에서 노사분규가 발생하고 있다. 특히 운수·창고, 교육서비스, 공공부문, 보험금융업 등 서비스분야가 전체 노사분규 발생빈도 중 30% 이

1) 4개의 결과요소 중 분규 지속기간, 적법성 여부, 경찰력 투입 등은 노사분규의 과정요소로 설정할 수도 있을 것이다. 그러나 본 연구에서는 이들 지표가 노사분규를 종합적으로 판단하는 측면이 있다고 보아 결과요소로 분류하였다.

상을 상회하고 있어 주요 분류부문으로 부각되고 있다.

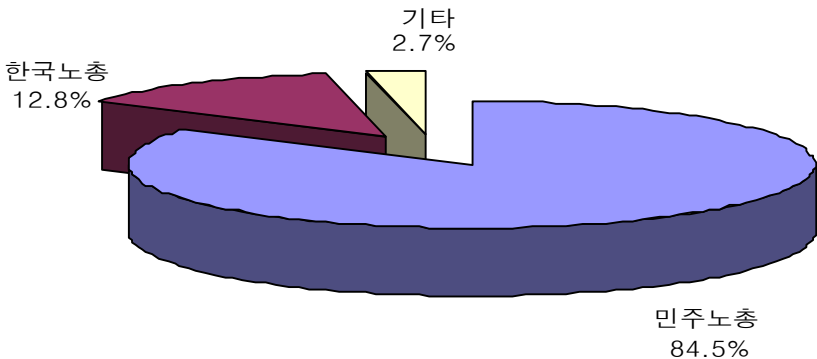
[그림 3] 업종별 노사분규 발생비율



다. 상급단체

노동조합의 상급단체 여부에 따라 노사분규 발생현황을 살펴보면, 민주노총 산하 사업장이 250개 (84.5%), 한국노총 산하가 38개(12.8%), 기타 7개(2.7%)로 나타났다. 민주노총 산하 사업장에서 상대적으로 높은 노사분규 발생빈도를 보여주었다.

[그림 4] 상급단체별 노사분규 발생비율



3. 내부환경

가. 규모

규모는 여러 가지로 고찰할 수 있겠으나, 본 연구에서는 근로자수와 조합원수로 분석하였다. 노사분규가 발생한 296개 사업장의 근로자수는 평균 942명, 조합원 수는 611명 정도로 나타났다. 그러나 그 범위를 보면 근로자수는 최하 7명에서 50,217명까지, 조합원 수는 2명에서 38,093명 등 다양한 것으로 나타났다. 이는 노사분규가 사업체나 조합원 규모에 상관없이 광범위하게 발생함을 의미한다.

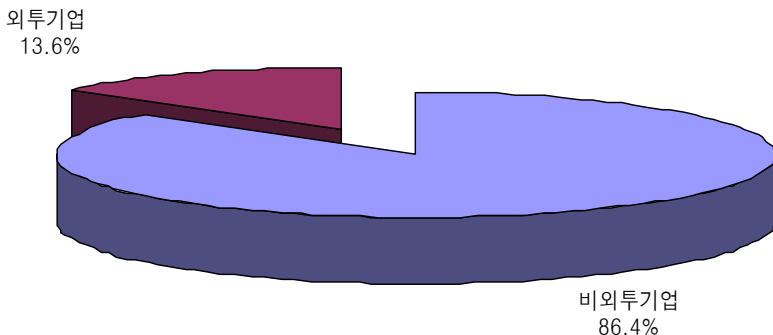
〈표 2〉 노사분규 사업체의 근로자수와 조합원 수

	N	최소값	최대값	평균	표준편차
근로자수	295	7	50,217	942.3	3975.4
조합원수	296	2	38,093	610.9	2971.2

나. 외투기업 여부

외투기업 여부에 따라 노사분규 발생현황을 살펴보면 외국인투자가 조금이라도 있는 사업장의 경우 40개(13.6%) 기업에서, 없는 사업장의 경우 255개(86.4%)로 각각 나타났다. 이를 전체 기업수의 분포와 비교하면 외국인투자가 있는 기업의 경우가 노사분규 발생빈도가 높지는 않은 실정이다.

〔그림 5〕 외투기업 여부별 노사분규 발생비율

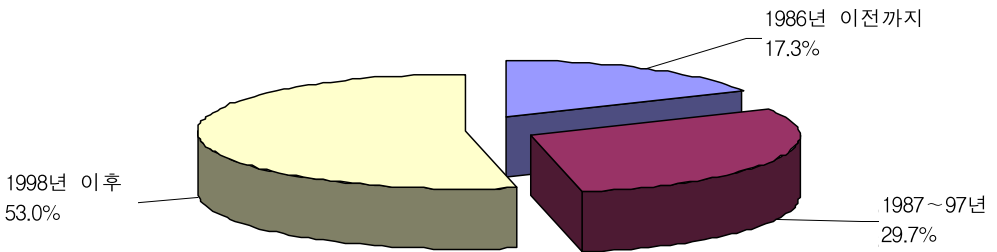


다. 노조 설립시기

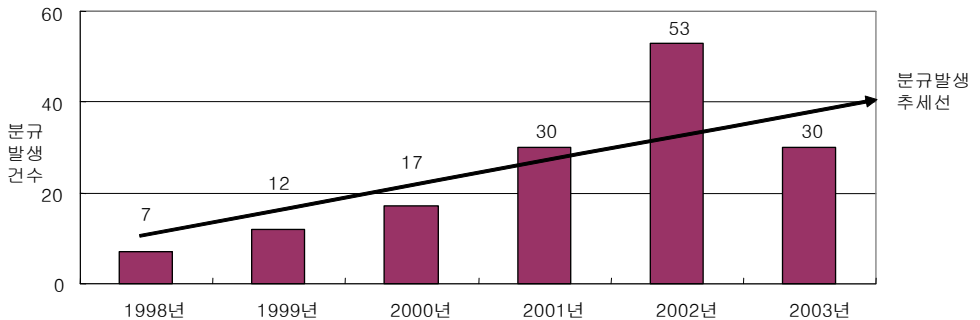
노사분규 발생현황을 노조 설립시기, 즉 1986년과 1997년을 기준으로 구분하여 살펴보았다. 1986년 이전에 설립된 노조는 49개 업체(17.3%), 1987년과 1997년 사이 설립된 노조는 84개 업체(29.7%), 1997년 IMF 이후에 설립된 노조는 150개 업체(53.0%)로 나타났다. 노사분규 발생 사업장의 절반 이상이 1998년 이후 노조가 설립된 기업체였다.

분규 발생건수 분석에서 가장 많은 비중을 차지하였던 1998년 이후 설립 노조를 각 연도별로 나누어 추가적인 분석을 실시하였다. 분석 결과 1998년 이후 발생한 분규 150건을 연도별로 나누어 보면 1998년 7건, 1999년 12건, 2000년 17건, 2001년 30건, 2002년 53건, 2003년 30건으로 나타났다. 설립된 지 채 1년이 되지 않은 2003년의 경우를 제외하면, 신생노조일수록 노사분규가 발생할 가능성이 높은 것으로 나타났다. 따라서 당사자들의 경험이 노사관계의 안정화에 어느 정도 기여하는 것으로 판단된다.

[그림 6] 노조 설립연도별 노사분규 발생비율



[그림 7] 1998년 이후 노조 설립연도별 노사분규 발생건수



4. Input

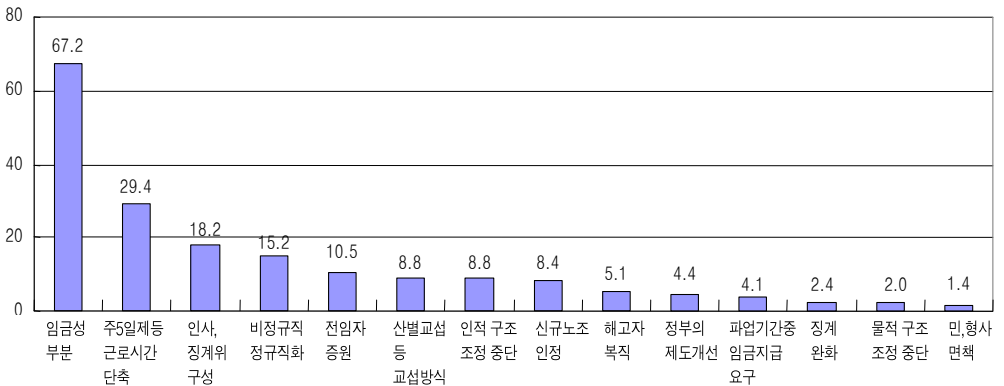
가. 쟁점

노사분규의 원인이 되는 주요 쟁점으로 임금 관련 부분이 199개 사업체(67.2%), 주 5일제 등 근로시간 단축이 87개 사업체(29.4%), 인사·징계위원회 구성이 54개 사업체(18.2%), 비정규직의 정규직화가 45개 사업체(15.2%), 전임자 증원이 31개 사업체(10.5%), 산별교섭 등 교섭방식이 26개 사업체(8.8%), 인적 구조조정 중단이 26개 사업체(8.8%), 신규노조 인정이 25개 사업체(8.4%), 해고자 복직 15개 사업체(5.1%), 정부의 제도개선 13개 사업체(4.4%), 파업기간중 임금지급 요구가 12개 사업체(4.1%), 징계완화 5개 사업체(2.4%), 물적 구조조정 중단 6개 사업체(2.0%), 민·형사 면책 4개 사업체(1.4%) 등으로 나타났다. 특히 이들 쟁점은 어느 하나만이 아니라 임금을 중심으로 여러 쟁점이 복합적으로 나타나는 양상을 띠고 있었다. 따라서 노사분쟁의 진정한 쟁점 원인을 추출하는 것이 용이하지 않은 실정이다.

그 외 기업의 특수성을 반영하는 고용안정 문제, 근골격계 질환 대책, 조합원 가입 범위, 경영자료 공개, 인사발령 철회, 민간위탁 반대, 유니언숍, 채용시 노조 동의, 인력충원, 임금체불, 신규 단체협약, 전임자수 등 다양한 쟁점이 있었다.

[그림 8] 노사분규의 주요 쟁점

(단위: %)



주: 비율 합계가 100% 이상인 것은 복수응답이기 때문임.

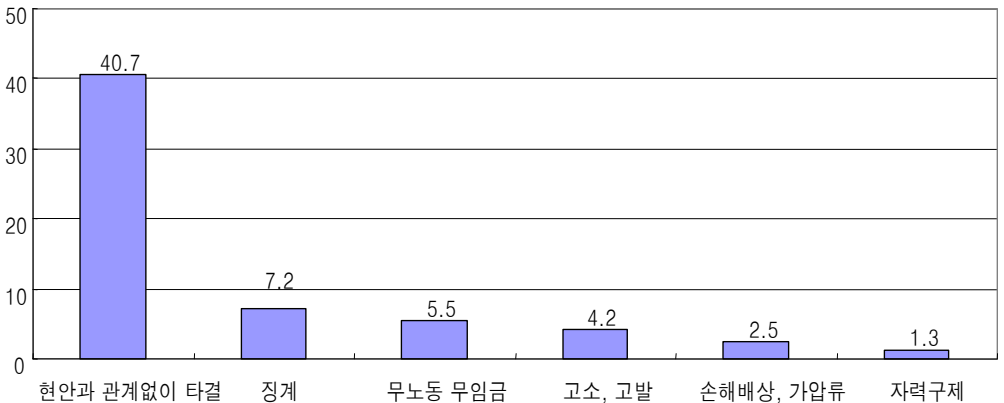
나. 현안

노사분규시 임·단협 외에 협상타결을 지연시킨 현안문제에 대한 조사 결과 96개 사업장(40.7%)에서 현안과 관계없이 타결된다는 응답이 나타났다. 이는 노사분규 중 상당 부분이 이슈의 합리적 해결이 아니라 권력투쟁(power game) 양상으로 전개되는 측면이 있음을 의미한다고 하겠다. 그 외 협상을 지연시킨 이유로 징계 17개 사업장(7.2%), 무노동무임금 13개 사업장(5.5%), 고소·고발 10개 사업장(4.2%), 손해배상·가압류 6개 사업장(2.5%), 자력구제 3개 사업장(1.3%) 등으로 나타났다. 이는 다음에 살펴볼 사용자의 대응조치와 관련되는 것으로 대결적 노사분규 양상의 한 단면이라 하겠다.

그 외 기업의 특수성을 반영하여 노조위원장 해고, 1사 2노조, 노사협의회위원 구성, 노사대표자 변경, 합병 관련 고용승계, 회사매각 문제, 상급단체 파업지침, 인사발령, 산별교섭에 따른 지연, 해고자 문제, 민간위탁 관련, 구조조정, 주 40시간 근무, 소사장제 도입, 해고자 복직, 신규노조 인정, 생산성향상 등 협상 지연과 관련된 다양한 현안(112건, 47.5%)이 있었다.

[그림 9] 협상 지연 현안문제 비율

(단위: %)



주: 이외에도 기업의 특수성을 반영하여 다양한 현안(112건, 47.5%)이 있음.

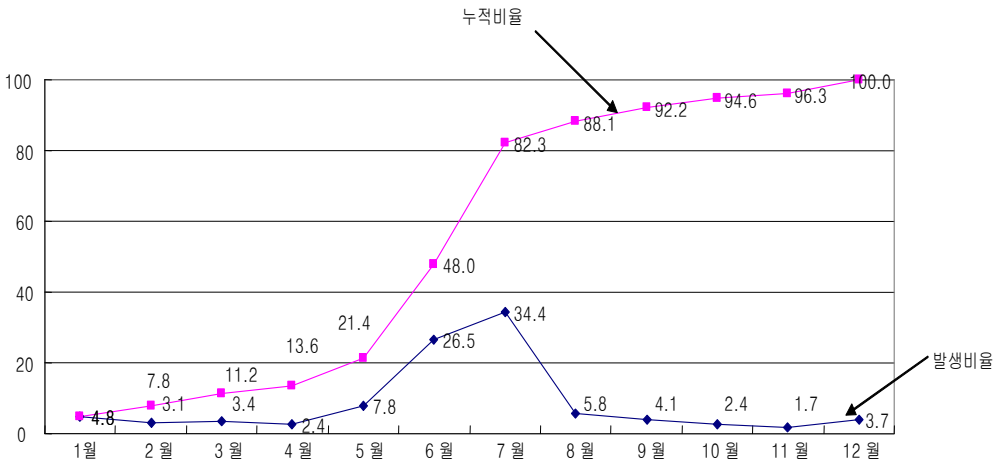
5. Process

가. 발생시기

296개 사업장을 노사분규 발생시기별로 살펴보면 1월 14건(4.8%), 2월 9건(3.1%), 3월 10건(3.4%), 4월 7건(2.4%), 5월 23건(7.8%), 6월 78건(26.5%), 7월 101건(34.4%), 8월 17건(5.8%), 9월 12건(4.1%), 10월 7건(2.4%), 11월 5건(1.7%), 12월 11건(3.7%)으로 각각 나타났다. 노사분규가 6·7월에 급격히 증가하고 있으며, 이때가 전체 발생빈도의 약 60%를 보여주고 있다. 이는 노사분규가 특정 시기에 집중되어 발생되고 있음을 의미한다.

[그림 10] 노사분규 발생시기별 비율

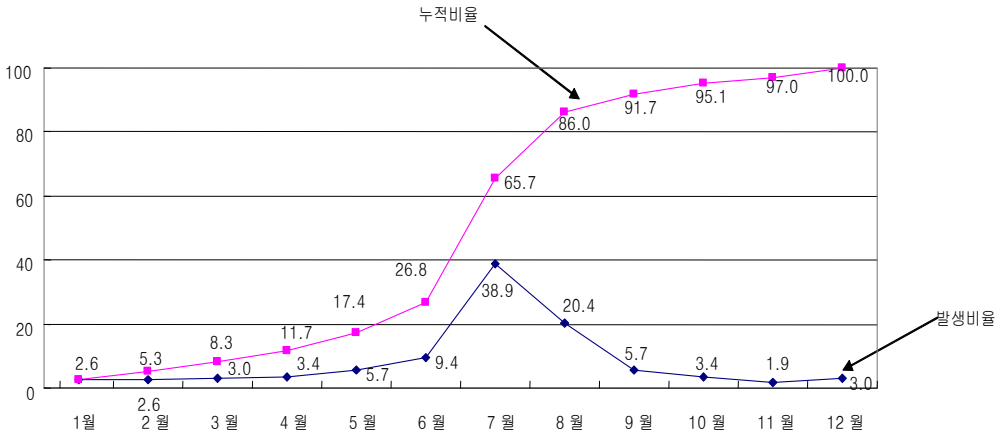
(단위: %)



나. 종료시기

노사분규가 종료한 시기에 따라 각 사업체의 빈도를 살펴보면 1월 7건(2.6%), 2월 7건(2.6%), 3월 8건(3.0%), 4월 9건(3.4%), 5월 15건(5.7%), 6월 25건(9.4%), 7월 103건(38.9%), 8월 54건(20.4%), 9월 15건(5.7%), 10월 9건(3.4%), 11월 5건(1.9%), 12월 8건(3.0%)으로 각각 나타났다. 이를 앞서 살펴본 발생시기와 관련하여 살펴보면 노사분규의 가장 많은 수가 6·7월에 발생하여 약 1개월의 간격을 두고 7·8월에 종

(그림 11) 노사분규 종료시기별 비율 (%)



주의: 8월에 불법 노사분규의 종료시점이 많이 나타난 것은 조사시기(9월)와 관련되는 측면이 있다고 판단된다.

료되는 특징을 지니고 있다.

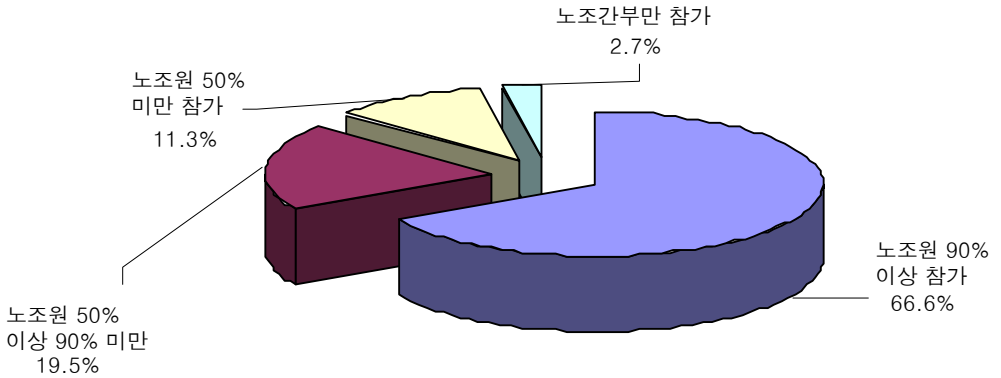
다. 분규 참가인원

노사분규 발생시 노조원의 참여 정도를 살펴보면, 조합원 90% 이상 참가 195개 사업체(66.6%), 조합원 50% 이상 90% 미만 참가 57개 사업체(19.5%), 조합원 50% 미만 참가 33개 사업체(11.3%), 노조 간부만 참가 8개 사업체(2.7%)로 각각 나타났다. 즉 전체의 86% 정도가 조합원 과반수가 참가하며, 14% 정도가 일부 혹은 조합 간부만 참가하고 있다. 노사분규시 조합원의 참가 정도는 전반적으로 높았다.

라. 교섭방식

노사분규 발생 사업장의 교섭방식은 기업별 교섭 115개 사업체(39.4%), 대각선교섭 95개 사업체(32.5%), 집단교섭 73개 사업체(25.0%), 공동교섭 37개 사업체(12.7%), 통일교섭 33개 사업체(11.3%)로 각각 나타났다. 기업별교섭보다는 산별노조 혹은 연합체를 통한 집단 차원의 교섭방식에서 노사분규가 많이 발생하였다.

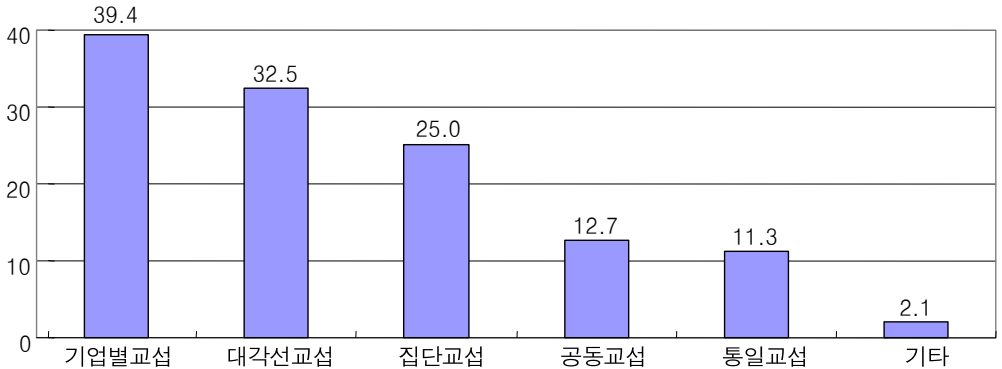
[그림 12] 노사분규 참가인원별 비율



주: 일자별로 참가자 수가 다를 경우 최대 참가자 수를 계산

[그림 13] 노사 교섭방식별 비율

(단위: %)



주: 2가지 이상의 교섭방식이 사용되어 비율 합계가 100% 이상임.

- 기업별교섭: 특정 기업이나 사업장을 단위로 하여 기업별노조와 사용자가 행하는 교섭
- 통일교섭: 산별노조와 사용자단체간의 교섭
- 대각선교섭: 산별노조 또는 교섭권을 위임받은 상급단체와 개별 기업의 사용자 간의 교섭
- 공동교섭: 지부의 교섭에 산별노조가 참여하는 교섭, 즉 산별노조 및 산별노조의

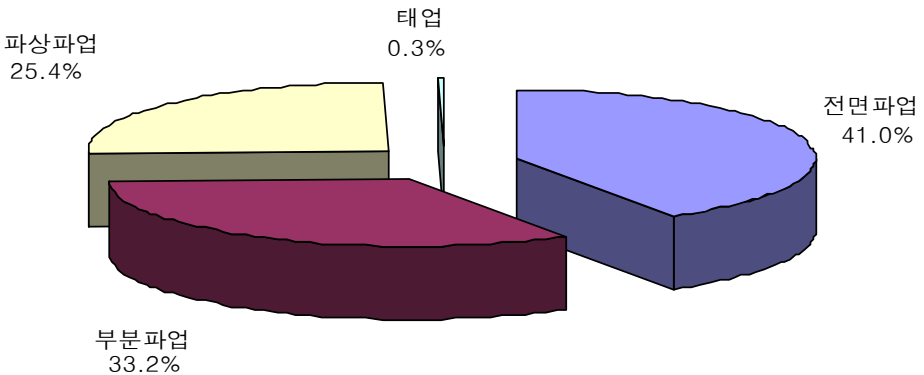
지부와 개별 기업의 사용자 간의 교섭

- 집단교섭: 수개의 노조가 집단으로 이에 대응하는 사용자측의 집단과 교섭하는 형태. 동일교섭은 노사의 단체교섭권과 협약체결권을 산별노조가 지니며, 산별연맹인 경우에도 교섭권뿐 아니라 체결권까지 단위노조가 상급단체에 완전히 위임한다. 반면, 집단교섭의 경우에는 노사관련 상급단체를 통하여 노사 대표자들이 모여 집단을 구성해 노사 각각 수명에게 교섭대표권을 위임하여 일정 범위만을 타결하고 이를 바탕으로 기업수준에서 기업별교섭을 통해 협약을 체결한다는 점에서 차이가 있음.

마. 쟁의행위의 유형

노사분규시의 쟁의 유형에 대한 조사 결과, 전면파업이 121개 사업장(41.0%), 부분파업이 98개 사업장(33.2%), 파상파업이 75개 사업장(25.4%), 태업 1개 사업장(0.3%)으로 각각 나타났다. 노사분규를 경험한 거의 모든 기업에서 어떤 형태로든 파업이 발생되고 있어 ‘노사분규는 곧 파업’이라는 등식이 성립되고 있다.

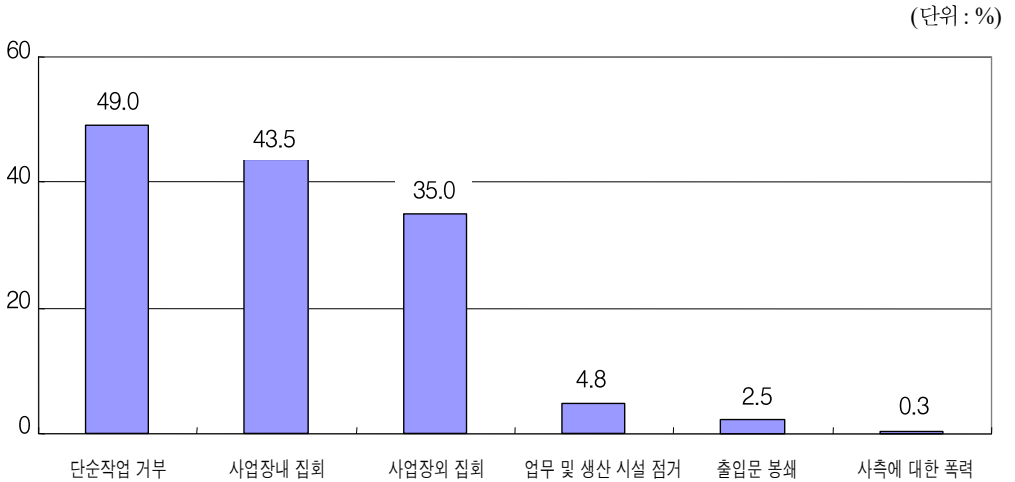
(그림 14) 쟁의행위의 유형별 비율



바. 노조의 행동양태

노사분규시 노조의 구체적 행동양태를 살펴보면, 단순 작업거부 144개 사업장(49.0%), 사업장내 집회 128개 사업장(43.5%), 사업장외 집회 103개 사업장(35.0%), 업무 및 생산시설 점거 14개 사업장(4.8%), 출입문 봉쇄 7개 사업장(2.4%), 사측에 대한 폭력 1개 사업장(0.3%) 등으로 나타났다. 대부분의 경우 단순 작업거부나 집회

<그림 15> 노조의 행동 양태별 비율



* 2가지 이상의 행동양태가 동시에 나타나 비율 합계가 100% 이상임.

등의 방법을 사용하고 있다. 생산시설 점거 및 출입문 봉쇄 등의 극단적인 경우도 일부 있으나, 과거와 달리 사용자 감금, 파괴행위 등의 양태는 나타나지 않았다.

사. 사용자의 대응조치

노사분규시 사용자의 대응조치 유형은 무노동무임금 186개 사업장(72.1%), 직장폐쇄 46개 사업장(17.8%), 고소·고발 35개 사업장(13.6%), 손해배상 및 가압류 13개 사업장(5.0%), 징계 12개 사업장(4.7%), 자력구제 7개 사업장(2.7%) 등으로 각각 나타났다. 직장폐쇄·고소·고발·징계 등 사용자에게 주어진 권한을 행사하려는 경향이 있으며, 의견상으로는 무노동무임금 원칙은 어느 정도 자리를 잡아가는 것으로 나타나고 있다. 그러나 실질적으로는 다양한 형태로 임금이 보전되는 것으로 조사되었다.

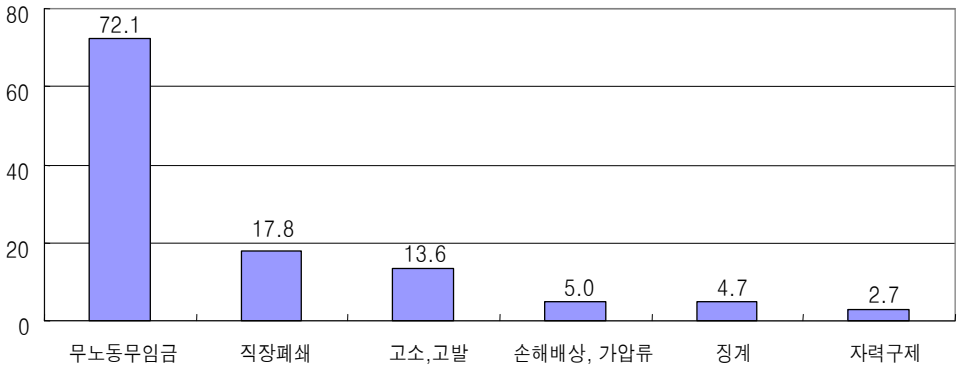
6. Output

1) 쟁의행위의 적법성 여부

노사분규시 쟁의행위가 적법한가에 대한 조사 결과, 적법 쟁의행위 237개 사업장(81.4%), 절차상 위반 19개 사업장(6.5%), 목적상 위반 24개 사업장(8.2%), 수단상 위반 12개 사업장(4.1%), 주체상 위반 5개 사업장(1.7%) 등으로 각각 나타났다. 전체

[그림 16] 사용자의 대응조치 유형

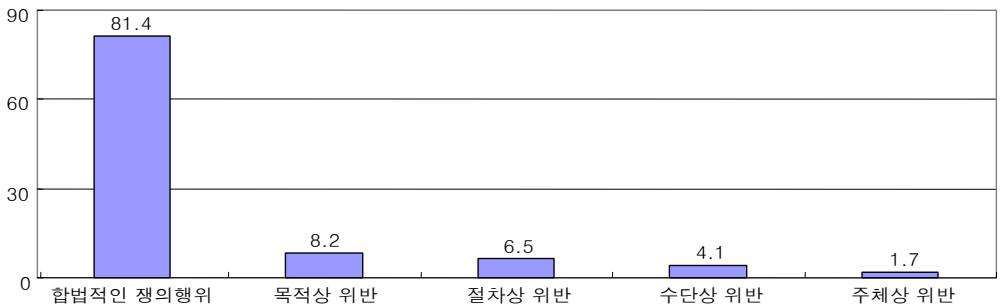
(단위: %)



주: 2가지 이상의 대응조치가 동시에 나타나 비율 합계가 100% 이상임.

[그림 17] 쟁의행위의 적법성 여부별 비율

(단위: %)



주: 2가지 이상의 쟁의행위가 동시에 나타나 비율 합계가 100% 이상임.

분규사업장 중 약 20% 정도가 불법 쟁의행위와 관련되는 것으로 조사되었다.

목적상 위반행위를 구체적으로 살펴보면 구조조정 반대, 해고자 복직, 주5일제 정부 입법 반대, 정부의 재정통합 반대, 합병 반대, 인사발령 철회, 근골격계 예방대책위원회 구성, 근로조건이 아닌 특별 단협 요구, 임원퇴진 요구, 회사 매각 등의 내용이 있었다.

수단상 위반행위로는 출입문 봉쇄, 업무 및 생산시설 점거, 비조합원 생산활동 방해

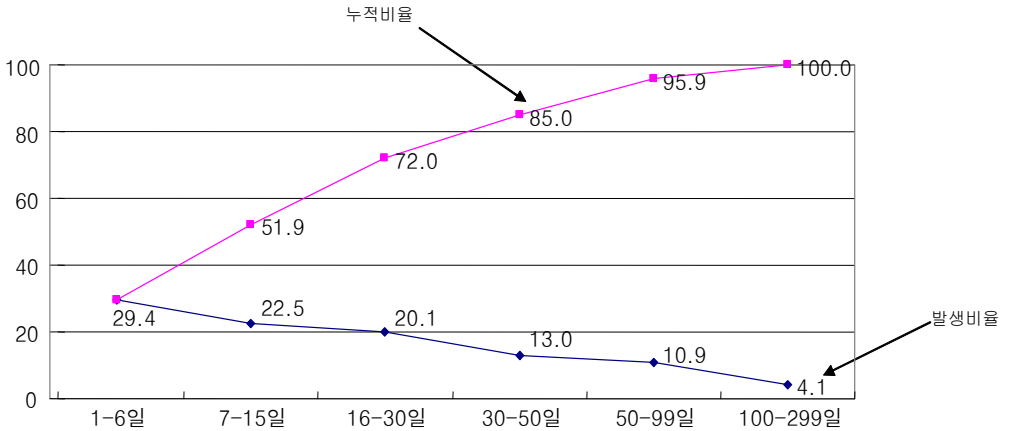
등의 빈도가 상대적으로 높았으며, 그 외 인신공격, 복귀자 방해, 영업중단 등의 경우도 있었다.

나. 분규 지속기간

노사분규의 지속기간을 살펴보면 1~6일 86건(29.4%), 7~15일 66건(22.5%), 16~30일 59건(20.1%), 30~50일 38건(13.0%), 50~99일 32건(10.9%), 100~299일 12건(4.1%)으로 각각 나타났다. 따라서 전체의 72.0%는 분규 지속기간이 30일을 넘지 않은 것으로 조사되었다. 이는 앞서 살펴본 노사분규 발생과 종료간 약 1개월의 간격이 나타나는 것과 같은 맥락이라 하겠다.

[그림 18] 노사분규 지속일수별 비율

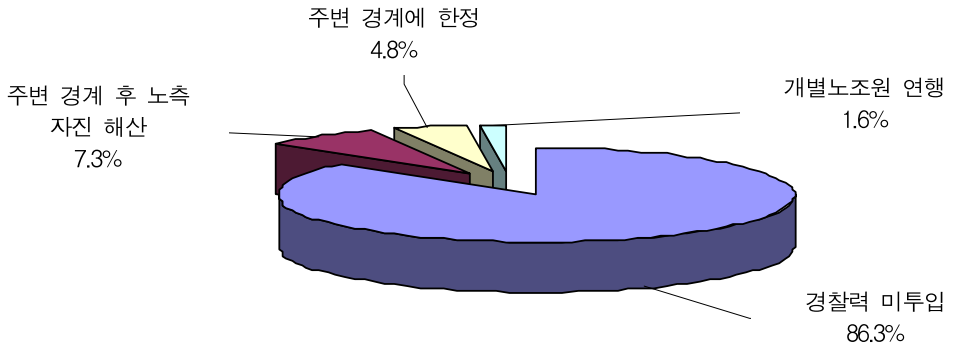
(단위: %)



다. 경찰력 투입 여부

노사분규시 공권력 투입 여부에 대한 조사 결과, 214개 사업장(86.3%)의 경우 경찰력 투입이 없었던 것으로 나타났다. 여기서 공권력 투입이란 사업장 내로 경찰병력이 전원 출동하여 노동조합과 대치하는 것만을 의미하지는 않는다. 이러한 공권력 투입은 2003년에는 전혀 없었다. 대신 주변 경계 12개 사업장(4.8%), 경계 후 노측 자진해산 18개 사업장(7.3%), 개별 노조원 연행 4개 사업장(1.6%) 등으로 나타났다. 따라서 공권력 투입은 극히 제한적으로 불법 조합원의 개별 검거 정도에 국한되었다.

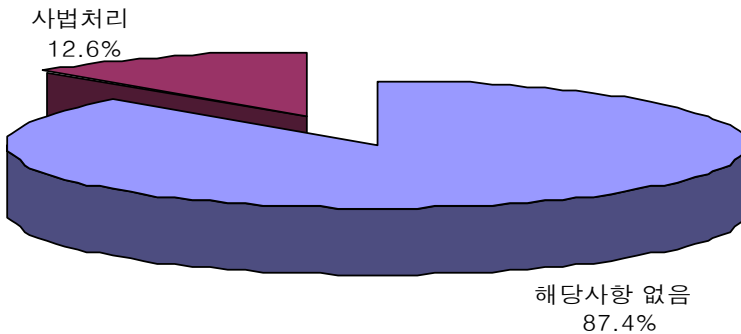
[그림 19] 경찰력 투입 여부별 비율



라. 노조원에 대한 사법처리 현황

노사분규 관련 노조원이 사법처리되는 경우는 28개 사업장(12.6%)으로, 해당사항 없다는 응답은 195개 사업장(87.4%)으로 각각 나타났다. 사법처리의 구체적 원인으로서는 폭력행위, 집시법 위반, 공무집행 방해, 업무 방해 등이었다.

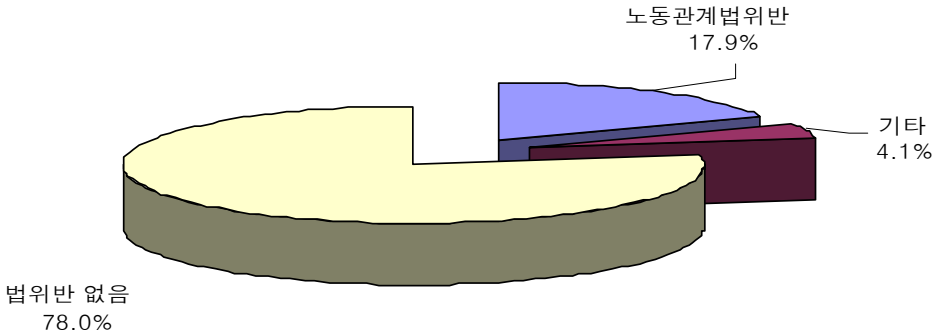
[그림 20] 노조원에 대한 사법처리 여부별 비율



마. 사용자에 대한 사법처리 현황

사용자에 대한 사법처리 사례도 65개 사업장(22.0%)에서 나타났다. 이 중 근로기준법, 부당노동행위 등 노동관계법 위반과 관련되는 사항이 53개 사업장(17.9%)으로 사용자에 대한 사법처리의 대부분을 차지하고 있다.

〔그림 21〕 사용자에 대한 사법처리 현황



Ⅲ. 불법 분류사업장 특성

1. 위법, 불법 개념

가. 적법, 합법

적법이란 위법 또는 불법에 대응되는 개념으로, 실질적으로 법규에 반하지 않음은 물론 널리 법질서 일반의 이념에도 반하지 않는 것을 의미한다. 이는 법률적 타당성의 문제로서 강행규정에 위반하지 않는 것을 말한다. 형식적으로는 법규가 요구하는 요건에 적합하다는 의미로도 쓰인다. 그러나 형식상 적법하지 않는 것같이 보인다고 하여 전부 위법한 것으로 되는 것은 아니다. 따라서 적법성 여부는 사회의 일반 법질서의 이념에 따라 실질적으로 결정될 문제이며, 형식적 합법성 여부에 따라 판단될 것은 아니다. 한편, 합법이란 불법에 대응되는 개념으로, 현행 법질서에서 정해진 추상적 법규(대부분은 성문법)에 합치함을 말한다. 합법은 적법보다 더한층 형식적·추상적인 법규범 적합의 형태를 말하는 것이 보통이다. 즉 막연히 법의 취지에 부합되는 것이 아니라, 법이 요구하는 세부적인 형식 절차에 모두 부합되는 것을 말한다. 그러나 합법과 적법이 구별되지 않고 사용되는 것이 보통이다(김승환 외, 1980). 따라서 본 연구에서는 적법과 합법을 엄격히 구별하지 않고 같은 의미로 보고, 단지 문맥에 따라 보다 적합하다고 생각되는 용어를 선택하였음을 밝힌다.

나. 위법, 불법

위법이란 구체적인 법규(금지 혹은 단속법규)에 대한 위반뿐만 아니라, 법의 이념, 즉 선량한 풍속 기타 사회질서에 대한 위반까지를 의미한다. 또 법률 위반은 아니지만, 제도의 목적에서 보아 적당하지 않다는 의미가 포함된다. 한편 불법행위는 행위자의 고의 또는 과실로 인한 위법행위로 타인에게 손해를 가하는 행위를 의미한다. 불법행위로 인하여 생긴 손해는 가해자가 배상하게 되어 있다. 따라서 불법행위는 민법상 특별한 의미가 있으므로 위법행위보다 그 뜻이 좁다(김승환 외, 1980). 그러나 본 연구에서는 위법과 불법을 엄격히 구분하지 않고 동의어로 사용하여 문맥에 따라 적절한 용어를 선택하였음을 밝혀 둔다.

2. 전체적 경향

불법 노사분규의 특징을 파악하기 위해 노사분규의 적법성 여부를 기준으로 앞서 살펴본 모든 지표에 대해 교차분석(crosstablation)을 실시하였다. 분석 결과 규모, 노조 설립연도, 쟁점, 현안문제, 노사분규 시작 월, 노사분규 종료 월, 노조의 행동양태, 사용자의 대응조치, 수단상의 위반행위 유형, 경찰력 투입, 노조 사법처리 등에서 적법성 여부에 따른 유의한 차이가 나타났다. 그러나 소재지(지역), 업종, 상급단체, 외투기업 여부, 참가인원, 교섭방식, 쟁의행위 유형, 목적상 위반, 분규지속일수, 사용자에 대한 사법처리 등에서는 유의한 차이가 나타나지 않았다. 적법성 여부에 따라 유의한 차이가 나타난 경우를 구체적으로 살펴보면 다음과 같다.

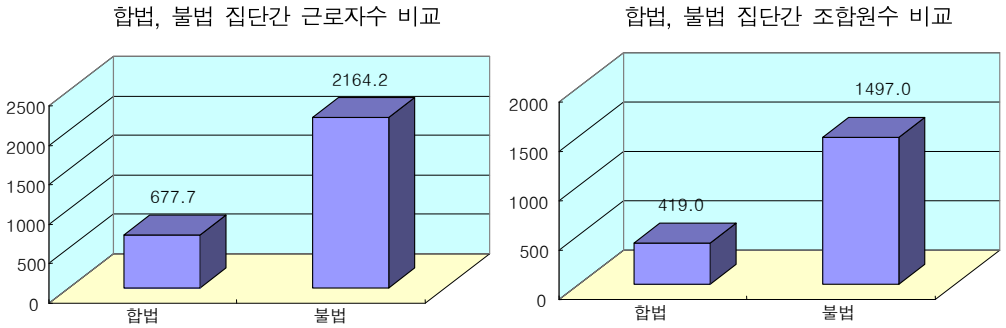
3. 주요 특징

가. 환경 특성

1) 규모

노사분규의 적법성 여부와 근로자수 혹은 조합원수 간의 관계를 살펴보았다. 분석 결과 적법인 경우보다 불법인 경우 사업장의 근로자수 및 조합원수가 큰 것으로 나타났다. 불법 노사분규는 대규모 사업장을 중심으로 전개되고 있었다.

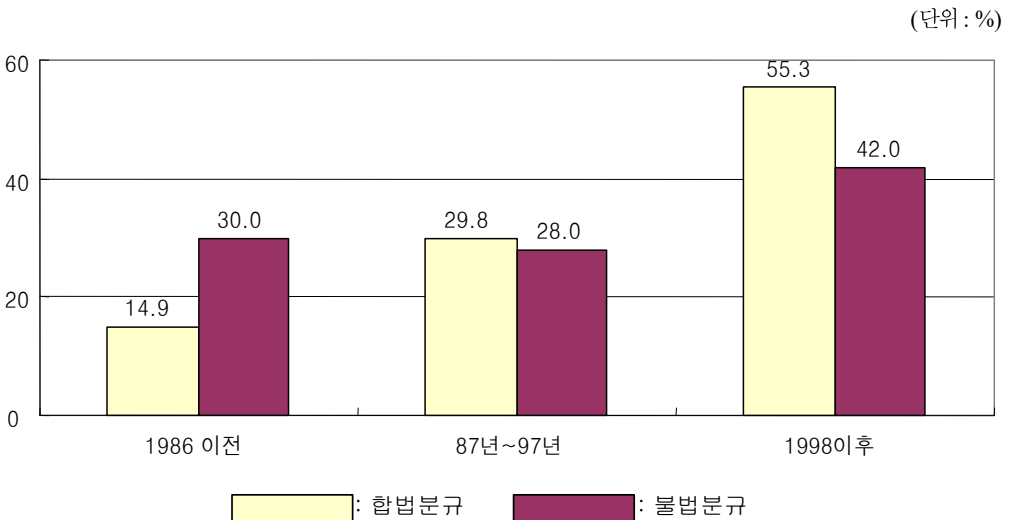
[그림 22] 노사분규의 적법성 여부와 근로자수/조합원수



2) 노조 설립연도

노동조합의 설립연도와 노사분규의 적법성 여부 간의 관계에서 1998년 이후 설립된 노조에서 절대적 불법 노사분규건수가 많았다. 그러나 1986년 이전에 설립된 노조에서 상대적으로 불법인 비중이 높았고, 1987년에서 1997년 사이에 설립된 노조에서 불법의 비중이 낮았다.

[그림 23] 노사분규의 적법성 여부와 노조설립연도

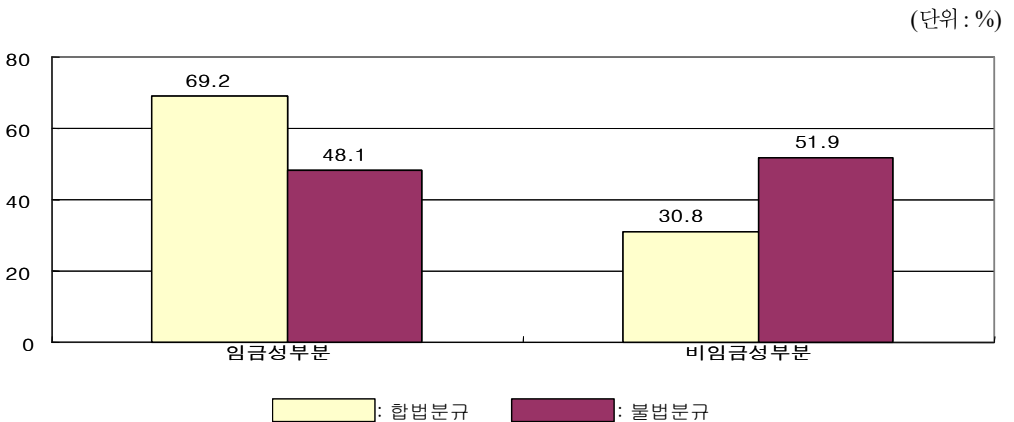


나. Input 특징

1) 쟁점

노사분규의 적법성 여부와 쟁점 간의 관련성을 조사하였다. 쟁점은 임금성 부분과 비임금성 부분으로 구분하였는데, 비임금성 부분에는 주5일제 등 근로시간 단축, 인적 구조조정, 신규노조 인정, 전임자 증원 등이 포함되는 것으로 하였다. 분석 결과 합법 분류에는 임금성 부분이, 불법 분류인 경우는 비임금 부분의 비중이 상대적으로 높았다. 임금을 쟁점으로 한 분류가 불법화되는 것은 절차, 수단 등에서 문제가 발생한 경우로 해석된다.

(그림 24) 노사분규의 적법성 여부와 쟁점

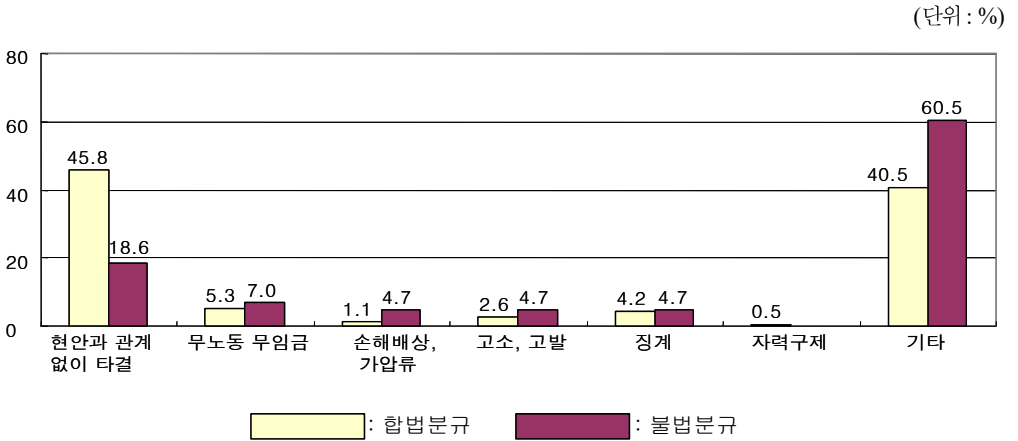


2) 현안

노사분규의 적법성 여부와 임·단협외 협상을 지연시킨 현안간의 관련성을 분석한 결과 적법 노사분규시에는 약 46% 정도가 현안과 관계없이 타결되는 것으로 나타났다. 그러나 불법 분류의 경우는 무노동 무임금, 손해배상, 가압류, 고소·고발, 징계 등이 중요한 현안으로 부각되었다.

특히 불법 분류에서는 기타 항목의 비중이 60.5%로 높았는데, 여기에는 노조위원장 해고, 1사 2노조, 상급단체 파업 지침, 인사발령, 산별교섭에 따른 지연, 해고자문제, 구조조정, 주40시간 근무, 해고자 복직 등의 개별 기업 혹은 당사자의 특성에 따른 다양한 지연 현안이 있었다.

[그림 25] 노사분규의 적법성 여부와 현안문제

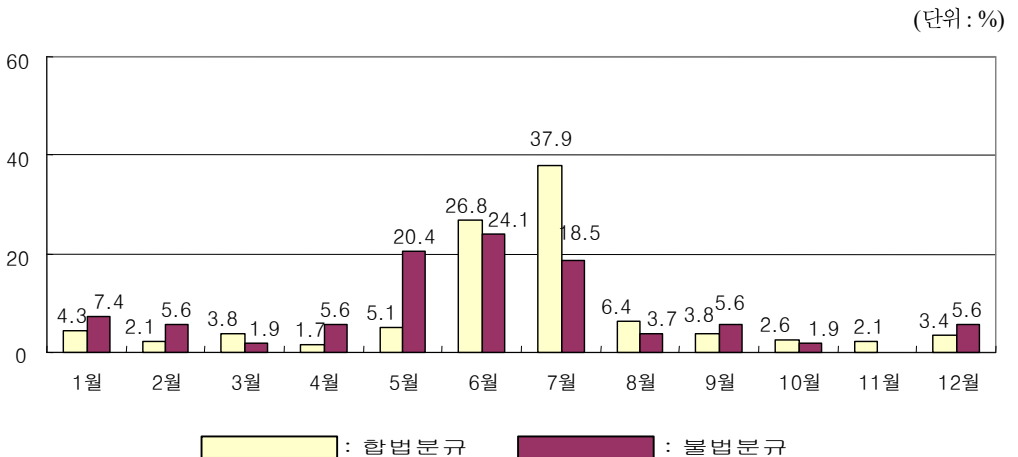


다. Process 특징

1) 발생시기

노사분규가 시작된 시기와 노사분규의 적법성 여부 간의 관계에서 5월에 시작하는 경우가 상대적으로 불법 노사분규의 비중이 가장 높은 것으로 나타났다. 6·7월의 경우 노사분규 및 불법의 건수가 동시에 많았다.

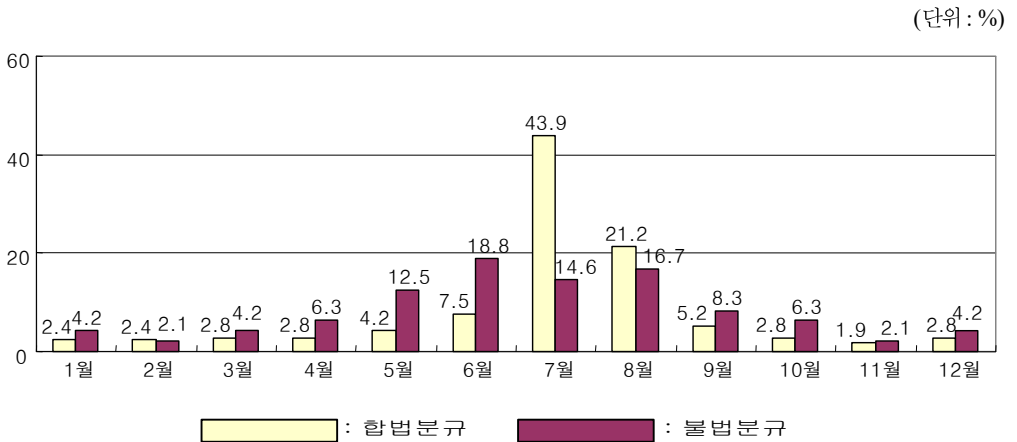
[그림 26] 노사분규의 적법성 여부와 노사분규 발생시기



2) 종료시기

노사분규 종료시기와 노사분규의 적법성 여부 간의 관계에서 6월에 종료되는 경우가 상대적으로 불법 노사분규의 비중이 가장 큰 것으로 나타났다. 7월에 종료되는 노사분규는 상대적으로 합법적인 노사분규의 비중이 높았다. 이를 앞서 살펴본 시작 월과 연계하여 살펴보면, 우리나라의 노사관계에 있어 5·6·7월이 상대적으로 불법 노사분규가 가장 많이 발생되고 또 지속되는 시기라 하겠다.

[그림 27] 노사분규의 적법성 여부와 노사분규 종료시기

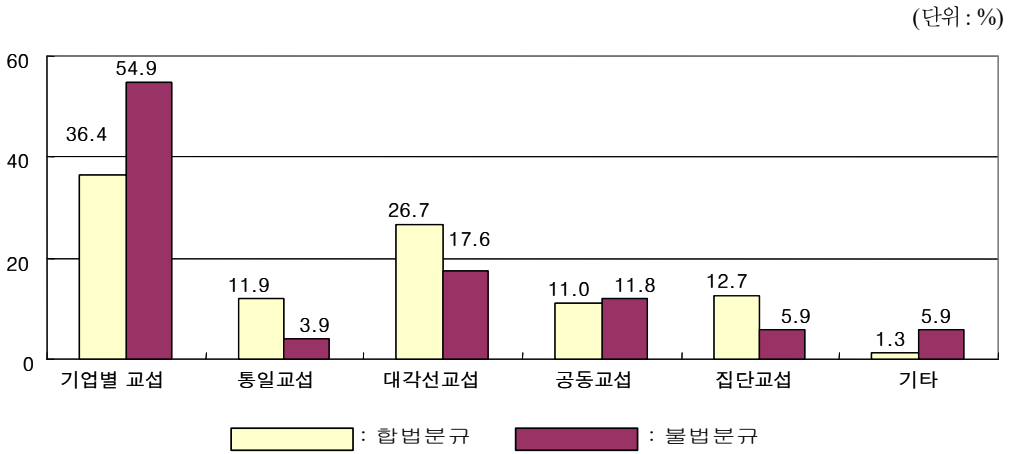


*주의: 8월에 불법 노사분규의 종료시점이 많이 나타난 것은 조사시기(9월)와 관련되는 측면이 있다고 판단된다.

3) 교섭방식

노사분규의 적법성 여부와 교섭방식 간의 관련성을 분석한 결과 불법적 노사분규의 과반수 이상(51건 중 28건, 54.9%)이 기업별교섭 방식을 채택하는 것으로 나타났다. 불법의 경우 기업별교섭의 비중이 절대적으로는 높았으나, 거의 대부분의 기업이 기업별교섭을 실시하고 있는 현실을 고려해서 판단해야 할 것이다.

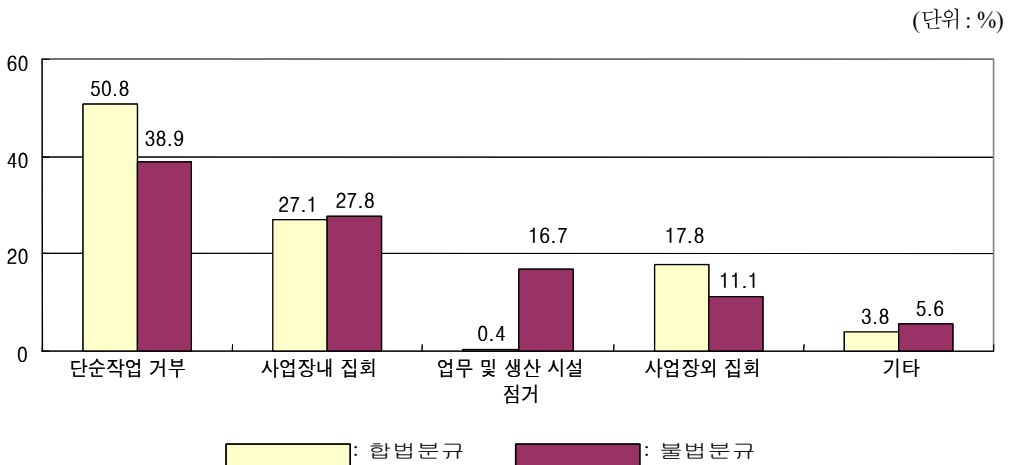
[그림 28] 노사분규의 적법성 여부와 교섭방식



4) 노조의 행동양태

노조의 행동양태는 노사분규가 합법적이건 불법적이건 단순 작업거부의 비중이 가장 높았다. 그러나 불법인 경우 업무 및 생산시설 점거의 비중이 상대적으로 높은 것으로 나타났다. 불법 노사분규가 더욱 극단적인 행동양태를 나타낸다고 하겠다.

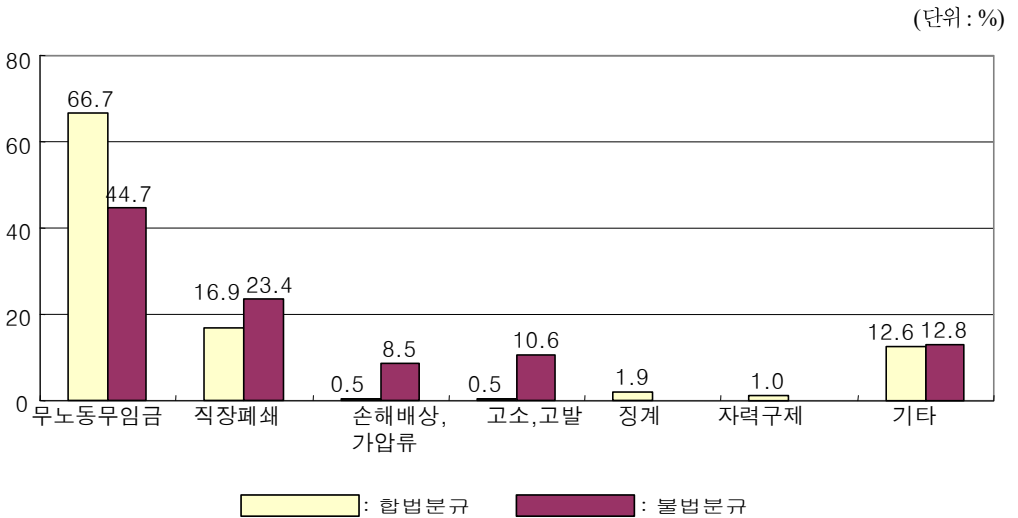
[그림 29] 노사분규의 적법성 여부와 노조의 행동 양태



5) 사용자의 대응조치

노사분규에 대한 사용자의 대응조치는 적법이건 불법이건 무노동 무임금이 가장 많았다. 그러나 불법의 경우 직장폐쇄, 손해배상, 가압류, 고소·고발 등의 수단을 상대적으로 많이 사용하는 것으로 나타났다. 특히 직장폐쇄가 불법적인 노사분규에 대응하는 사용자의 수단으로 사용되고 있어 법적인 논란이 예상되고 있다.

[그림 30] 노사분규의 적법성 여부와 사용자의 대응조치



6) 수단상 위반행위 유형

노사분규의 적법성 여부와 수단상의 위반행위 유형 간의 관련성을 분석한 결과 전체 23건의 수단상 위반 유형 중 불법인 경우가 19건(82.6), 합법인 경우에도 4건(17.4%)이 있었다. 이 중 합법의 경우는 비조합원의 조업활동 방해(2건)가, 불법인 경우는 출입문 봉쇄(9건), 업무 및 생산시설 점거(7건)의 경우가 상대적으로 높게 나타났다.

라. Output 특징

1) 경찰력 투입

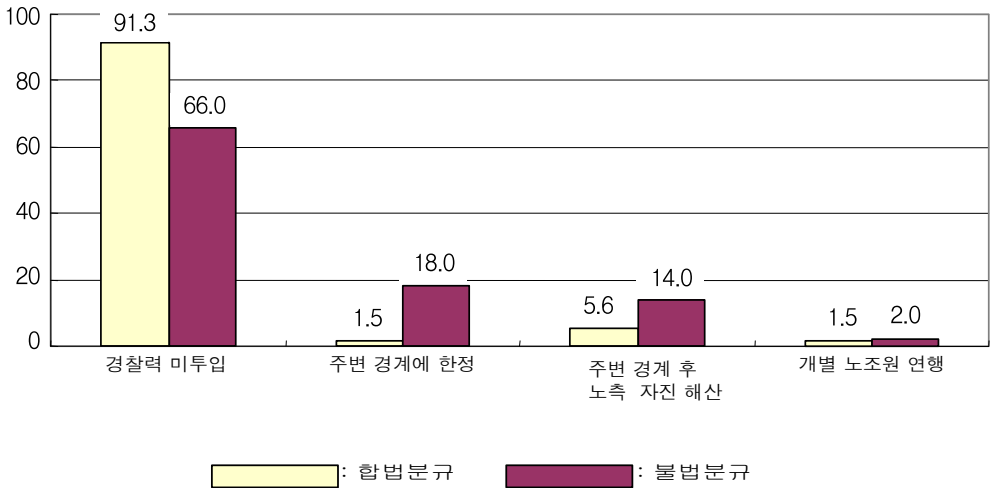
노사분규의 적법성 여부와 경찰력 투입과의 관계에서 노사분규의 합법성 여부에 상관없이 경찰력이 투입되지 않는 경우가 많았다. 앞에서 지적하였듯이 사업장 내부로의 공권력 투입은 한 건도 없었다. 그러나 주변 경계를 한다든지, 주변 경계를 통해 노조

의 자진해산을 유도하는 등의 역할은 불법인 경우가 상대적으로 높은 것으로 나타났다.

합법 노사분규인 경우에도 약 9%의 비중으로 경찰력이 투입되는 것으로 나타났다. 이는 시작 시점에서는 합법이었으나, 점거 등으로 분류가 과격해졌기 때문에 나타난 현상으로 판단된다.

[그림 31] 노사분규의 적법성 여부와 경찰력 투입

(단위: %)



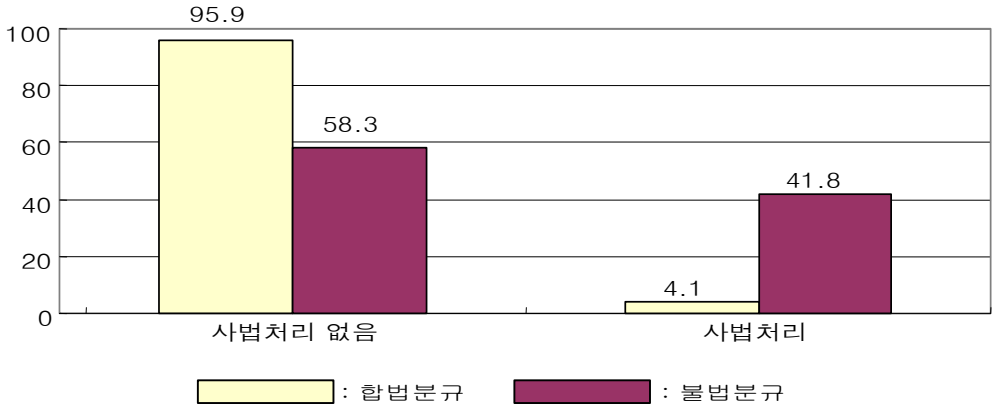
2) 노조원 사법처리

노사분규의 적법성 여부와 조합원에 대한 사법처리(공무집행방해, 집시법위반, 폭력 행위 등, 노동관계법 위반 등) 간의 관계에서 노사분규의 합법성 여부에 상관없이 해당사항 없음의 경우가 많았다. 그러나 불법인 경우 상대적으로 노조원에 대한 사법처리의 경우가 20건(41.8%)으로 비중이 높았다.

합법인 경우에도 사법처리가 나타난 것은 노조집행부 전체에 대한 것이 아니라 폭력, 시설파괴 등 개별 노조원의 개인 불법 행동에 따른 경우가 대부분이다. 또 불법 분규에 있어서도 58.3%가 사법처리가 이루어지지 않은 것으로 나타났다.

[그림 32] 노사분규의 적법성 여부와 노조원 사법처리

(단위: %)



IV. 정책과제

1. 노사분규의 특징 요약

가. 일반 분규

2003년 노사분규의 일반적 특징을 요약하면 다음과 같다.

첫째, 외부환경 측면에서 경남·경북 등 사업체가 밀집한 지역에서 많이 발생하였다. 아울러 수도권·대전·충남 등 그동안 노사분규가 적었던 곳에서도 발생되어 전국적으로 확산되고 있다. 업종별로는 제조업을 중심으로 전 업종에서 노사분규가 발생되고 있다. 특히 운수·창고, 교육서비스, 보험금융업 등의 서비스 분야가 전체 노사분규 발생의 30% 이상으로 증가 추세에 있다고 하겠다. 노조 상급단체별로는 민주노총 산하 사업장에서 상대적으로 높은 노사분규 발생빈도를 보여주었다.

둘째, 내부상황 측면에서 100명 이상의 대기업에서 많이 발생되고 있으며, 외국인투자 여부는 중요하지 않았다. 노사분규의 절반 정도가 1997년 이후 노조가 설립된 사업장에서 발생하였다. 특히 신생노조일수록 노사분규 발생 가능성이 높은 것으로 나타나 노사당사자들의 경험이 노사관계의 안정화에 중요한 요인으로 판단된다.

셋째, 투입요소와 관련하여 임금, 주5일제 등 근로시간 단축, 인사·징계위원회 구성, 비정규직의 정규직화, 전임자 증원, 산별교섭 등 교섭방식, 신규노조 인정, 인적 구조 조정 중단, 해고자 복직, 파업기간 중 임금지급 요구 등의 순으로 나타났다. 그러나 이러한 노사간 분쟁 이슈와는 관계없이 교섭이 타결되어 노사분규가 권력 투쟁적인 요소가 있었다.

넷째, 과정요소와 관련하여 노사분규는 6·7월이 되면 급격히 증가하여, 7·8월에 종료되는 특징을 지니며, 전체 분규 중 조합원 과반수가 참가하는 경우는 86%였으며, 14% 정도에 일부 조합원 또는 조합 간부만 참가하고 있다. 기업별교섭보다 대각선교섭, 집단교섭, 통일교섭, 공동교섭 등 산별노조 혹은 연합체를 통한 집단 차원의 교섭 방식에서 노사분규가 많이 발생하였다.

쟁의행위의 유형은 전면파업, 부분파업, 파상파업의 순으로 많이 나타났으며, 노사분규 양태는 대부분의 경우 단순 작업거부나 집회 등의 방법이었고, 생산시설 점거 및 출입문 봉쇄 등의 극단적인 경우도 일부 있었다. 과거와는 달리 사용자 감금, 사측에 대한 폭력, 파괴행위 등의 양태는 나타나지 않았다. 사용자의 대응조치는 무노동 무임금, 직장폐쇄, 고소·고발, 손해배상·가압류, 징계, 자력구제 등으로 다양했다. 이 중 무노동 무임금의 경우 실제로는 위로금, 장려금, 기타 수당의 형태로 분규기간 중의 임금이 추가적으로 지급되는 경우가 대부분이었다.

다섯째, 결과요소와 관련하여 분규지속일수는 약 1개월 미만이 대부분이었으며, 약 20%가 불법 분규로 나타났다. 노사분규시 공권력 투입은 극히 제한적으로만 나타나, 불법 조합원의 개별 검거 정도에 국한되었다. 노조원에 대한 사법처리는 12.6%의 사업장에서 있었으며, 사법처리의 이유로는 폭력행위 등이 가장 많았고, 집시법 위반, 공무집행방해, 업무방해 등이었다. 반면 사용자에 대한 사법처리는 22.0%의 사업장에서 있었으며, 대부분 근로기준법, 부당노동행위 등 노동관계법 위반이었다.

나. 불법 분규

불법 노사분규는 전체의 19.6%로 매우 높게 나타났다. 전체적으로 5건의 노사분규 중 1건의 비중으로 불법 노사분규가 발생되었다. 일반 노사분규와는 달리 불법 노사분규의 경우 다음과 같은 주요 특징이 도출되었다.

첫째, 사업장의 상황 특성과 관련하여 불법 노사분규는 대규모 사업장을 중심으로 전개되었다. 또 1986년 이전에 설립된 노조가 상대적으로 불법적인 노사분규가 많았다.

둘째, 투입요소와 관련하여 노사분규의 쟁점은 합법 분규는 임금성이, 불법 분규는

근로시간 단축, 인적 구조조정, 신규노조 인정, 전임자 증원 등의 비임금성이 상대적으로 높았다. 또 불법 분규의 경우 무노동 무임금, 손해배상·가압류, 고소 고발, 징계 등의 현안비중이 높았다.

셋째, 과정요소와 관련하여 다음과 같은 특징이 나타난다.

- 불법 분규는 주로 5~6월에 발생하고 6~8월에 종료하여 분규지속기간이 적법 분규보다는 길었다.
- 노조의 행동양태는 합법적이건 불법적이건 단순 작업거부의 비중이 가장 높았다. 그러나 불법인 경우 업무 및 생산시설 점거의 비중이 상대적으로 높았다.
- 노사분규가 적법이건 불법이건 사용자는 무노동 무임금의 원칙으로 대응하는 경우가 많았다. 그런데 불법의 경우 직장폐쇄, 손해배상·가압류, 고소·고발 등의 수단을 상대적으로 많이 사용하는 것으로 나타났다.

넷째, 산출요소와 관련하여 노사분규의 합법성 여부에 상관없이 경찰력이 투입되지 않은 경우가 많았으나, 주변 경계, 주변 경계를 통한 노조의 자진해산 유도 등은 불법인 경우가 상대적으로 많았다. 또 조합원에 대한 사법처리는 불법인 경우가 상대적으로 그 비중이 높았다. 나아가, 불법인 경우 수단상 위반행위로 출입문 봉쇄, 업무 및 생산시설 점거의 경우가 상대적으로 높게 나타났다.

2. 정책적 함의

2003년에 노사분규가 발생한 296개 사업장을 대상으로 한 분석 결과를 바탕으로 노사관계 안정화를 위한 정책과제(주로 정부 입장)를 제시하고자 한다.

첫째, 외부환경 측면에서 지역, 업종, 노조의 상급단체 등에 대한 고려가 반드시 있어야 한다. 전국을 단일권으로 한 일반 대책도 필요하지만, 지역별·업종별 협의체를 운영하는 노력이 함께 요청된다. 또 민주노총과 한국노총으로 대별되는 노조의 상급단체와의 대화창구, 예컨대 노사정위원회 등을 더욱 활성화할 필요가 있다.

둘째, 내부환경 측면에서 기업의 규모와 노조의 설립시기 등을 고려한 대책이 필요하다. 기업의 규모와 관련하여 대기업이 노사분규, 특히 불법 분규의 선봉에 있음이 확인되었다. 대기업은 노사 당사자, 국민경제뿐만 아니라 대외적 신인도에도 지대한 영향을 미친다는 인식하에서 특별한 관심과 지도가 있어야 한다. 노조의 특성 중에서는 특히 최근에 설립된 노조에서 노사분규가 많이 발생되고 있다. 이는 노사관계의 안정화에는 많은 시간과 행동의 시행착오가 필요함을 반증하는 것이라고 하겠다. 노사에 대한 적극적인 노동교육이 필요하다고 판단된다. 반면, 노조가 오래된 경우는 상대적으

로 불법분규의 비중이 높았는데, 이는 과거의 투쟁 중심의 노사관계 관행이 여전히 남아 있음을 의미한다. 노사 모두 상대에 대한 새로운 자세 확립이 요청되고 있다.

셋째, 투입요소, 즉 노사분규의 직접적인 원인이 되는 쟁점으로는 임금성 부분의 비중이 높았으나, 고용을 중심으로 한 다양한 원인이 함께 나타나고 있다. 임금과 고용으로 대별되는 쟁점은 서로 상반되는 측면이 있어 쉽게 해결책을 찾기가 어려운 현실이다. 특히 비임금성 부분은 불법 분규로 이어질 가능성이 큰 것으로 나타났다. 최근의 노사정 대타협에서 볼 수 있듯이, 임금은 자제되고 대신 고용을 촉진하는 방향으로 해결책을 모색하는 것이 바람직할 것이다.

넷째, 과정요소 측면에서 시기 집중에 대한 대책, 노사의 대응행동에 대한 모델이 정립되어야 할 것이다. 노동조합은 특정 시기(2003년의 경우 6·7월)를 중심으로 한 소위 시기집중 투쟁을 전개하고 있다. 이는 개별 사업장에서의 노사 공동의 노력만으로는 노사분규를 예방하는 데 한계가 있음을 의미한다. 상급수준에서도 적극적인 대화와 협상이 이루어져야 한다. 또 분규가 발생했을 때, 노사간 대응하는 방식에 있어서도 변화가 필요하다. 노조의 출입문 봉쇄, 공장시설 점거 등의 과격 행동은 줄어들고 있으나, 불법 분규시에는 그 빈도가 높게 나타나고 있다. 사용자 역시 극단적인 공장 폐쇄 등의 방법을 동원하고 있다. 분규시의 산업 현장에서의 신사협정 등 노사행동 요령에 대한 합의 및 모델 정립이 절실히 필요한 실정이다.

또 노사가 합의하는 무노동 무임금의 원칙이 형식적인 측면으로 나타나고 있음을 지적하지 않을 수 없다. 대부분의 기업에서 무노동 무임금을 실시한다고 하였으나, 실질적으로는 다양한 명목으로 임금이 보전되는 현실에서 과연 노사분규를 예방할 수 있을지 고민해야 할 것이다.

다섯째, 노사분규의 결과적인 측면에서 현재 불법 노사분규의 비중도 상당한 것으로 나타났다. 그런 반면 불법 분규에 대한 경찰력의 투입은 자제되는 것으로 나타났다. 엄격한 법집행이 요청된다고 하겠다. 또 노사분규 기간은 85%가 30일 미만이지만 불법 분규의 경우는 상대적으로 그 기간이 길었다. 분규가 발생하는 것도 예방해야 하겠지만, 발생되었으면 신속한 해결 메커니즘이, 특히 불법 분규인 경우 정부의 신속한 개입전략이 절실히 필요한 과제라 하겠다.

참 고 문 헌

- 김승한 외 편. 『법률학 사전』. 법문사, (1980).
- 노동부. 『노사협력실패사례조사보고서』. 노동부, (2002).
- _____. 『2002노사분규사례집』. 노동부, (2003).
- 노사관계제도선진화연구위원회. 「노사관계법·제도 선진화 방안」. 노사관계제도선진화연구위원회, (2003).
- 노사정위원회. 「노동쟁의조정제도 및 쟁의문화 개선을 위한 논의 자료」. 노사정위원회, (2003).
- 최종태. 『현대인사관리론』. 박영사, (1981).
- _____. 『전략적노사관계론』. 경문사, (1996) a.
- _____. 『현대노사관계론』. 경문사, (1996) b.
- Baderschneider, J. A., Block, R. N. & J. A. Fossum. *The Collective Bargaining Process*, Business Publications, Inc., (1983).
- Dunlop, J. T. *Industrial Relations*. HBS Press, (1983).
- Fossum, J. A. *Labor Relations*. Richard D. Irwin, Inc., (1992).
- Gladstone, A., Lansbury, R., Stieber, J., Treu, T. & M. Weiss. *Current Issues in Labor Relations*, de Gruyter, (1989).
- Lewin, D., Mitchell, O.S. & P. D. Sherer. *Research Frontiers in Industrial Relations and Human Resources*, Industrial Relations Research Association, (1992).
- Walton, R. E. & R. B. McKersie. *A Behavioral Theory of Labor Negotiations*, ILR Press, (1965).

The Characteristics of Illegal Labor Disputes in 2003 and Their Implications in Labor Policy

Dong-Myong Lee · Kang-Sik Kim

In Korea, 320 labor disputes occurred during 2003. And the approximately 20% of labor disputes were illegal. In this study, we examined the characteristics of labor disputes occurred in 2003, especially those of illegal labor disputes, and presented some measures in labor policy. The results of our study are as follows;

First, the labor disputes occurred more in the firms that have large employees and young aged unions, and the illegal labor disputes occurred in the firms that have large employees and old aged unions..

Second, the labor disputes were related to both wage and non-wage issues such as labor hours, business reengineering, and union recognition. And compared with ordinary labor disputes, the illegal ones were related to non-wage issues.

Third, union's behaviors like holding production utilities and management's behaviors like shut down occurred higher in case of legal labor disputes than ordinary ones.

Fourth, some measures in labor policy such as the cooperation of unions, management, and government, education on unions and management, and finding way to increase employment, should be considered in order to overcome the labor disputes.

Key Words : labor dispute, illegal labor dispute, labor policy