

개별적 근로관계 분쟁의 증가에 대응하는 분쟁처리시스템의 필요성

김소영 (한국노동연구원 선임연구위원)

각국의 경제발전 정도, 노사관계, 문화, 법체계가 상이함에도 불구하고, 어느 나라나 노사분쟁처리에 대하여 유사한 고민을 안고 있다. 즉 선진국이든 후진국이든 노동시장 유연화에 따른 고용시스템의 유연화는 권리분쟁(disputes of rights)을 증가시켰고, 이에 따라 주로 개별분쟁(individual disputes) 형태를 취하는 권리분쟁에 적합한 분쟁처리제도를 마련하는 것이 노동법 및 노사관계의 주요한 이슈가 되고 있다.

우리나라의 경우, 이익분쟁(disputes of interest)으로 인한 집단분쟁(collective disputes) 해결시스템의 정비도 물론 필요한 상황이지만, 동시에 근로관계에서 발생하는 개별적 분쟁의 증가에 대응하는 분쟁처리시스템의 구축이 시급하다. 그 이유는 경쟁력 확보를 위한 기업의 상시적 구조조정, 비정규 고용의 활용, 성과급 등 능력주의 경영방식, 고령화에 대비한 임금피크제 등이 빠른 속도로 도입되어, 한 사업장 내에서도 근로자들의 근로조건이 다양화되고 개별화됨에 따라 권리분쟁이 증가하고 있기 때문이다.

이와 같은 맥락에서 법체계의 상이함에도 불구하고, 미국의 근로관계 분쟁처리시스템이나 일본의 노사분쟁 해결시스템 개혁에서 시사점을 찾을 수 있을 것이다. 미국의 근로관계 분쟁처리시스템은 공적 기관(법원, NLRB, FMCS, EEOC 등)에 의한 공적 분쟁처리시스템과 사인(私人)이 설치한 분쟁해결기구에 의한 사적 분쟁처리시스템으로 크게 구분할 수 있다. 사적 분쟁처리시스템에 있어서는 주

로 단체협약상의 고충처리 및 중재제도가 주류를 이루어왔으나, 노조 조직률의 저하와 함께 최근에는 사용자가 설치한 기업내 분쟁해결기구 내지 대체적 분쟁해결(Alternative Dispute Resolution: ADR)이 증가하고 있는 추세이다. 이 중에서 기업내 분쟁해결시스템은 노동조합이 주도하는 노동중재(labor arbitration)와 구별하여 고용중재(employment arbitration)라는 명칭으로도 불린다. 그러나, 고용중재제도는 공적 차원의 구제시스템을 개별적인 차원의 구제시스템으로 전환시킴으로써, 법치주의와 사적 자치주의의 충돌, 유연성과 공정성의 충돌을 초래할 뿐만 아니라 우리와 법체계가 다른 미국에서조차 법리적으로 논란의 여지가 많다. 사용자측은 고용중재시스템을 지지하고 있지만, 비판하는 입장에서는 이 제도가 정의 구현과는 거리가 멀다고 평가한다. 한편 사법부는 고용계약 자체에 부수되어 생성되는 사적 법정(private forum, a creature of a contract of adhesion)에 어떻게 고용보호법에 의한 공적 기능을 적용할 것인지에 대해 고심하고 있는 상황이다.

일본은 최근 개별적 노사분쟁이 증가하는 상황에서, 2001년 ‘개별노동분쟁해결촉진법’과 2004년 ‘노동심판법’ 제정을 통하여 노사분쟁을 신속하고 효과적으로 해결하는 분쟁해결 지원시스템 개혁을 추진하여 주목받고 있다. 개별적 분쟁의 경우, 조정을 통해서 신속한 해결을 유도하고, 조정을 통한 해결이 어려울 경우 곧바로 심판절차로 이송되도록 하고, 판정 결과에 이의제기가 이루어질 경우 법원의 재판절차로 이어지도록 해서 개별적 노사분쟁의 해결기간을 대폭 단축할 수 있을 것으로 전망되고 있다.

노동재판소에서는 전문 재판관과 전문가로 구성된 노동심판원 2인의 합의제에 의해 조정과 심판절차가 진행하게 된다. 이에 따라 현재 일본에서는 노동재판소 심판원으로서의 준비를 위해 약 1,000명의 후보자가 훈련을 받고 있다. 노동심판소가 공정한 분쟁해결시스템으로 인정받기 위해서는 공정성과 전문성을 갖춘 재판관과 전문가를 양성하는 것이 가장 중요한 과제이기 때문이다.

과연 어떠한 분쟁해결수단이 접근성(access), 신속성, 공정성, 비용적 효율성의 제고와 함께 사회적·경제적으로 가장 이익이 되는가에 대한 정답은 찾기 어렵다. 그러나, 개별적 권리분쟁의 증가에 대응하여 분쟁의 발생 원인과 유형에 맞는 분쟁해결 지원시스템과 인프라의 구축, 전문가의 역량 제고가 필요한 시점이다. 특히, 분쟁해결시스템을 작동해 나가는 ‘전문가’의 양성이 시급하다. 결국 노사분쟁을 조정하고 심판하는 것은 시스템 속의 ‘사람’이기 때문이다. **KLI**