



미국 고용중재의 급격한 증가와 관련 논쟁

정선욱 (미국 코넬대 비교노사관계학 박사과정)

■ 머리말

미국 기업의 직장 내 분쟁(dispute)은 어떤 방식으로 해결되고 있을까? 이 글에서는 미국 내 비노조기업 내에서 급증하고 있는, 한국과 아주 상이한 고용중재(employment arbitration) 제도를 소개한다. 구체적인 접근을 위해 최근의 사례, 증가 이유, 관련 논쟁 등을 통해 설명한다.

■ 할리버튼 사례

올해 초 미국에서는 미국의 대형 에너지-군수업체인 할리버튼(Halliburton-KBR)의 이라크 지사에서 벌어진 사건에 큰 관심이 쏠렸었다.¹⁾ 할리버튼(Halliburton)은 한때 딕 체니 미국 부통령이 CEO로 근무하였고, 그런 연유에서인지는 모르나 미국의 이라크 재건사업을 거의 독점하다시피 하면서 언론의 큰 비판을 받았던, 한국에도 잘 알려져 있는 회사이다. 사건은 이 회사의 자회사인 할리버튼(Halliburton-KBR)의 이라크 사업장에서 발생하였다. 이라크 사업장에는 행정 및 서비스

1) ABC 뉴스 2008년 2월 6일자 (Sex Assault Suit vs. Halliburton Killed). USA Today 2007년 12월 19일 (More women report sex assaults in Iraq). CBS 뉴스 4월 9일자 (Another Iraq Contractor Worker Claims Rape).

업무를 담당하는 여성 직원들이 많은데, 이 중에는 미국 본토에서 파견 형태로 나와 있는 여직원이 많았다. 트레이시 바커(Tracy Barker)라는 여성도 그 중 하나였다. 미국 사무실 근무보다 몇 배의 급여를 받는다는 기대로 이라크에 도착한 그녀는 이라크 도착 첫 날부터 미국인 남성 직원들의 각종 성추행에 시달려야 했다. 건물 복도와 사무실에는 포르노 사진이 아무렇지도 않게 나붙어 있었고, 직속 상사는 “이라크가 위험하니 안전하길 원하면 같이 있자”며 그녀를 괴롭혔다.

이런 가운데 그녀로 하여금 더 이상 참을 수 없게 만든 결정적 계기가 발생하였다. 미국인 상사 모타르(Mokhtare)는 방의 에어컨 작동 이상을 빌미로 이 여직원을 자기 방으로 유인한 다음 강제로 성관계를 시도하려고 하였다. 가까스로 위기를 모면한 그녀는 곧장 이 사건을 미국 정부에 신고하였고, 국무부 조사관은 이 남자를 조사하였다. 모타르는 자신의 잘못을 대체적으로 인정하였다. 하지만 이 사건은 법원에서 잘잘못을 가릴 수가 없게 되었다. 텍사스 법원의 담당 판사는 “트레이시 바커가 이 회사에 입사하면서 서명한 고용중재(employment arbitration) 조항에 의거해 중재로 해결되어야 한다”고 결정하였다. 판사는 “성추행이나 성폭력은 직장내에서 발생하는 현실(reality)임을 고려할 때 이는 고용중재에 의거 다뤄져야 하는 사항”이라고 이유를 밝혔다.

■ 고용중재의 급격한 증가

미국 비노조(non-union) 사업장에서 급속도로 증가하고 있는 고용중재(employment arbitration) 제도는 노조(union) 사업장의 노동중재(labor arbitration)의 일종의 변형으로, 비노조 작업장 내의 대표적인 분쟁해결 방식이다. 이 계약은 일반적으로 직원이 입사시에 회사와 일 대 일로 맺는데, “직장 내에서 발생하는 모든 분쟁은 법원 대신 중재인(arbitrator)의 결정에 맡긴다”는 것을 내용으로 한다.²⁾ 이 제도는 1990년대 초 법원의 결정, 즉 “직원과 회사와의 중재 제도가 타당하고 공정한 프로세스의 요건을 갖출 경우 양자가 중재 제도에 합의한 경우에 직장 내에서 발생하는 모든 분쟁은 분쟁에 종속된다”는 일련의 판결로 급증가세를 맞이하였다. 전미고용관련변호사협회(NELA :

2) 대개 입사시에 맺는 경우가 많지만, 제도가 없는 회사에 새로 도입될 경우엔 회사가 재직 직원에게 고용 연장 등을 조건으로 이를 강제한다.

National Employment Lawyers Association)의 조사에 따르면, 미국 전체 기업의 20% 가량이, 비노조기업의 경우 (최대한 보수적으로 판단했을 경우에도) 25% 이상이 고용중재 제도를 실시하고 있다.³⁾ NERA의 통계 추정치에 따르면, 현재 3,000만 명 이상의 미국인들이 강제적인(binding) 고용중재제도를 적용 받고 있다. 1980년 불과 1%의 기업만이 이 제도를 사용했다는 사실을 비춰보았을 때, 제도 도입률이 급격하게 증가하였다.

■ 각계의 입장

기업 입장에서는 이 제도를 도입할 확실한 유인이 존재한다. 미국 사법 제도의 특성상 직원이 법원으로 문제를 가져갔을 경우에는 패소에 따른 엄청난 금전적 지출을 감수해야 한다. 따라서, 기업 입장에서는, 강제적 사적 중재를 도입함으로써 중재판결의 위험도를 예상할 수 있는 범위 내로 내부화할 수 있다는 장점이 있다. 하지만 법학자, 시민단체, 노동단체, 변호사단체 등을 중심으로 이 제도에 대한 논란은 끊이지 않고 있다.

옹호 진영

첫째, 효율성 측면에서 고용중재를 지지하는 진영은(이상 지지자) 이 제도의 신속함과 효율성을 거론한다. 법원의 판결에 맡겼을 경우 최소 2~3년의 시간이 걸리기 때문에 중재 제도가 효율적이고 당사자에게 더 도움이 된다는 것이다.⁴⁾ 둘째, 중재 제도가 저소득 취약계층의 직원들에게 더 효율적이라는 주장이다. 소송 비용이 터무니 없이 높기 때문에 저소득 직원들은 법원에 갈 엄두를 못 내는 것이 미국 실정이다. 따라서 이를 감안할 때, 저렴하고 쉽게 이용할 수 있는 중재 제도가 더

3) 미국에서 고용중재자들의 직업적 양태가 아직 미완성의 단계이고 한창 발전하는 단계인데다가 다른 경로를 통해 이 제도를 도입한 회사가 많기 때문에 이 협회는 정확한 수치를 파악하지 못하고 있다. 고용중재자의 직업 양태에 대한 학술논문으로는 다음을 참조바란다. Seeber and Lipsky(2006), *The Ascendancy of Employment Arbitrators in US Employment Relations: "A New Actor in the American System?"* *British Journal of Industrial Relations*, 44(4), pp.719~756.

접근가능성(accessibility)이 높다는 것이다. 이들은 이 주장의 근거로, 대부분의 거액 소송 승소 사건들이 고소득 전문직 여성(high-salary female professional)에 몰려 있을 뿐 저소득 직원이 거액의 승소 판결을 받는 경우는 드물다는 것을 지적한다.⁵⁾

비판 진영

이에 반해, 비판하는 진영은(이상 비판자) 중재과정, 중재결정 등 공정성 측면의 결함을 지적한다. 첫째, 공공의 장에서 논의되어야 할 권리 침해가 중재로 인해 기업 내로 사유화된다(privatization)는 주장이다. 이로 인해 절차적인 프로세스가 현격히 축소되고 그 절차 또한 기업 주도형으로 변화될 수밖에 없어 공정한 판결을 기대하기 힘들다고 주장한다. 일례로, 중재시에는 인사관리서류와 관련자 증언 등의 자료들이 기업의 엄격한 통제하에 있기 때문에 중재자가 아무리 공정하려고 해도 한계가 있다는 것이다.⁶⁾ 둘째, 중재자 선정시 불공정이 개입될 수밖에 없다고 주장한다(repeat player effect). 즉 고용중재자의 특성상 다음 번 계약을 위해 사용 빈도가 높을 수밖에 없는 기업에게 아무래도 유리한 판결을 내리는 성향이 있고, 단발성 고객일 수밖에 없는 직원에게는 이해관계가 덜할 수밖에 없어서 유리한 판결에 대한 유인이 약하다는 것이다.⁷⁾ 실제로, 관련 연구들은 고용중재자가 노동중재자(labor arbitrator)에 비해 관련 당사자 직원에게 덜 우호적인 판결을 내리는 것으로 밝혀졌다.⁸⁾ 또한, 고용중재자는 승소액(Award)과 관련해서도 적은 것으로 나타났다. 이런 비판론자들

4) Estreicher, Samuel(2001), "Saturn for Rickshaws: The Stakes in the Debate over Pre-dispute Employment Arbitration Agreement," *Ohio State Journal on Dispute Resolution*, 16(3), pp.559-570; Eisenberg and Hill(2003), *Employment Arbitration and Litigation : An Empirical Comparison*, New York University School of Law Public Law and Legal Theory Research Paper Series, Research Paper 65.

5) Estreicher(2001).

6) Stone, Katherine(1996), "Mandatory Arbitration of Individual Employment Rights: The Yellow Dog Contract of the 1990s," *Denver University Law Review* 73, pp.1017-1050.

7) Bingham, Lisa(1997), "Employment Arbitration: The Repeat Player Effect," *Employee Rights and Employment Policy Journal* 1, pp.189-220.

8) Colvin, Alex(2008), "Analyzing Employment Arbitration Outcomes: Using California Data Collection Requirements Dataset," Presented at Research Conference on Access to Civil Justice: Empirical Perspectives at New York University Law School, Nov. 14-15. 2008.

을 대표해, UCLA 법대 교수인 Katherine Stone은 고용중재제도를 20세기 초반에 직원들에게 노조 불가입을 고용계약서에 사인하게 만든 '황견 조약(Yellow Dog Contract)'에 빗대고 있다.

■ 맺음말

이러한 옹호·비판에도 불구하고, 비판 진영에서도 이 제도의 폐지를 주장하지는 않고 있다. 미국의 '사적자치증시'라는 법 이념상 제도의 폐지 대신 보완을 주장할 뿐이다. 즉 대표적 비판론자인 UCLA 캐서린 스톤(Katherine Stone) 교수는 이 제도를 실시하되 확실한 예외 조항을 들 것을 주장하고 있다.

한편, 이러한 많은 논란에도 불구하고 정작 관련 학계의 학술적 논의는 당위론적인 주장에 머물고 있을 뿐 과학적 연구는 더디게 진행되고 있다. 그 이유로 몇 가지를 꼽을 수 있는데 첫째, 자료의 접근이 여의치 않다. 기업 입장에서는 매우 민감한 주제라 연구자의 접근을 꺼려하고 있고, 협회가 아직 회원에게 충분한 영향력을 가지지 못한 관계로 협회 자료 또한 한계가 있다. 둘째, 이 논쟁이 학문적 사각지대에 놓여 있다. 노동 문제 연구자들은 이 주제에 대해 무관심하거나 관심두기를 의식적으로 꺼려하고 있다. 그래서, 미국 노사관계를 연구하는 학자들 중 소수만이 이 문제를 연구하고 있다. 한편, 법학계에서는 많은 논의가 이뤄지고 있지만 노사관계 관점이 아닌 법적인 시각으로 이 문제를 바라보기 때문에, 작업장(Workplace) 내의 노사관계가 아닌 법률적 테두리에서 이 문제가 다뤄지고 있다.⁹⁾

주목해야 할 사실은 노동조합, 시민단체, 학계의 논쟁과는 별도로, 실제 기업 현장에서는 강제적 고용중재제도가 아주 빠른 속도로 증가하고 있고, 큰 이변이 없는 한 미국법원이 고용중재에 대해 기존의 관점을 바꿀 가능성은 별로 없다는 점이다. **KLI**

9) 이 의견은 코넬대학교 갈등해결(Conflict resolution) 전공 교수인 Alex Colvin과 미국노사관계위원회(NLRB) 시카고 오피스에서 변호사로 근무한 Tamara Lee의 의견을 요약한 것으로, 일반화하기보다는 의견을 소개하는 데 의의가 있음을 밝혀둔다.

참고문헌

- Bingham, Lisa(1997), "Employment Arbitration: The Repeat Player Effect," *Employee Rights and Employment Policy Journal* 1, pp.189~220.
- Colvin, Alex(2008), "Analyzing Employment Arbitration Outcomes: Using California Data Collection Requirements Dataset," Presented at Research Conference on Access to Civil Justice: Empirical Perspectives at New York University Law School, Nov. 14~15. 2008.
- Eisenberg and Hill(2003), "Employment Arbitration and Litigation: An Empirical Comparison," New York University School of Law Public Law and Legal Theory Research Paper Series, Research Paper 65.
- Estreicher, Samuel(2001), "Saturns for Rickshaws: The Stakes in the Debate over Pre-dispute Employment Arbitration Agreement," *Ohio State Journal on Dispute Resolution* 16(3), pp.559~570.
- Seeber and Lipsky(2006), "The Ascendancy of Employment Arbitrators in US Employment Relations: A New Actor in the American System?" *British Journal of Industrial Relations* 44(4), pp.719~756.
- Stone, Katherine(1996), "Mandatory Arbitration of Individual Employment Rights: The Yellow Dog Contract of the 1990s," *Denver University Law Review* 73, pp.1017~1050.