

최근 분규의 동향 변화와 특징

— 장기파업 사업장 사례를 중심으로 —

이 정 훈*

I. 머리말

최근 파업이 장기화되고 있는 사업장들이 두드러지게 발견되고 있다. 장기파업 사업장들이 언론에 부각되면서 이들 노사관계가 사회적 이슈로 떠오르고 있다. 몇몇 사례에서 보듯이, 장기화되어 가는 파업 속에서 노사는 서로의 입장만을 고집한 채 좀처럼 해결의 기미가 보이지 않는다. 특히 고용문제가 결부된 경우에는 노사간 갈등의 지속시간이 더욱 길어지는 경향을 가진다. 그러나 이러한 현상들이 전체의 문제는 아니다. 최근의 통계추이를 살펴보면, 1997년 외환위기 이후로 지속적으로 증가하던 파업건수가 2004년 이후 감소하고 있으며, 분규지속일수도 2006년에는 일시적으로 증가하다가 2007년에는 감소하여 노사관계가 다소 안정화되는 경향을 보여주고 있기 때문이다.¹⁾

하지만 통계가 주는 함의와 실제 현실에서 발생하는 문제 간에는 괴리가 있기 마련이다. 일부의 문제이기는 하지만 최근 장기파업 사업장은 몇 가지 노동문제의 ‘대표성’을 띠고 있는 것이 사실이다. 특히 고용문제를 둘러싸고 유연성을 확보하려는 기업과 고용의 안정을 더욱 중요시하려는 노동조합의 입장은 쉽게 조율되기 어렵다. 비정규직 문제와 같이 제도적 불신과 이러한 불신에 기반한 고용불안에 대해 정부와 기업도 그 책임을 피해가기 힘들다는 지적이 있다.

본고에서는 분규관련 통계자료를 통하여 분규의 특징변화를 살펴본 후, 최근 이슈가 되고 있는 장기파업 사업장의 사례를 분석하고 파업의 장기화에 대처하기 위한 대안을

* 한국노동연구원 노사관계연구본부 위촉연구원(jhlee74@kli.re.kr).

1) 그러나 최근 부분파업이 증가하면서 집계상 지속일수는 줄어들 수 있으나 일부 업종에서 부분파업의 효과는 종일파업과 유사하게 나타날 수 있음에 유의해야 한다.

모색해 보기로 한다.)

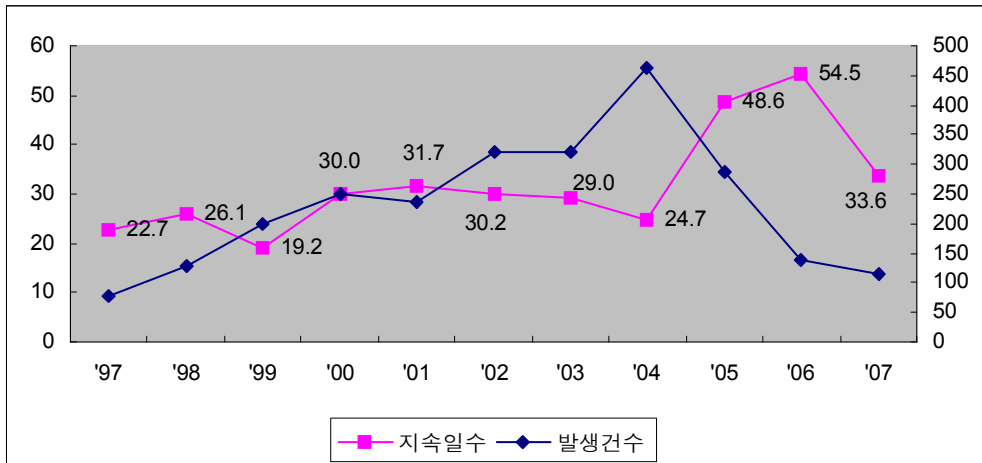
II. 분규지속일수 및 분규원인의 변화

[그림 1]은 1997년부터 2007년까지 노사분규 발생건수와 지속일수 변화를 나타내고 있다. 1997년부터 2004년까지 발생건수는 점차 증가하지만 지속일수는 큰 변화 없이 평균 27.2일로 유지되고 있다. 그러나 2005년과 2006년에는 발생건수가 크게 감소한 반면, 분규지속일수는 2004년의 2배 이상 증가하고 있다.³⁾ 그리고 2007년에도 지속일수가 다소 감소하였지만 평균을 상회하고 있어 2005년 이후의 분규에 대한 세밀한 관찰이 요구되고 있다. 우리나라의 기업은 외환위기 이후 강력한 구조조정을 통한 조직의 슬림화와 인건비 절감을 통한 효율화를 추구하여 위기를 극복하였다. 그러나 양적 유연성을 적극적으로 수용한 경영환경은 고용불안을 가져오게 되고, 일부 기업에서는 편법적이거나 불법적인 하청과 외주를 선택하면서 노동자들의 불만을 가중시켰다. 이러한 갈등은 단체교섭 석상에서도 쉽게 양보할 수 없는 핵심쟁점으로 불거지면서 분규지속일수가 증가한 원인이 되었다.

<표 1>과 <표 2>를 비교해 보면 과거의 분규원인과의 차이를 보다 명확하게 확인할 수 있다. 1987년부터 1995년까지 분규의 원인은 임금인상이 적게는 37%, 많게는 69% 이상을 차지할 정도로 비중이 높았으나 1996년도 이후의 분규원인을 보면 임금인상이 차지하는 비율이 10%~20%대로 급격히 감소하고 있다. 이러한 원인 변화는 분규지속일수에도 영향을 미치게 된다. 즉, 상대적으로 전략탐색이 용이하고 산술적으로 명확하게 계산이 되는 임금인상의 경우에는 기업의 지불능력에 따라 협상의 결과가 빨리 나타날 수 있었다. 그러나 고용에 대한 문제를 비롯해 작업시간, 근로조건 개선 등 단체협약에 관한 사항은 예측하기 어려울 뿐만 아니라 해당 기업은 협상에 대한 선택을 남기게 되는 부담감으로 인해 협상이 장기화되거나 분규로 발전하면서 그 기간이 길어지게 되는 것이다. 사례에서 살펴보게 될 2005년 이후 나타나는 장기파업 사업장의 경우에도 임금을 원인으로 한 경우가 없다는 점이 이를 잘 대변한다.

-
- 2) 본고를 작성하는데 많은 도움을 주신 데이터센터 소장 황수경 박사와 노사관계연구본부 강병식 전문위원께 지면을 통해 감사의 말씀을 전한다.
 - 3) 분규발생건수 산정방식의 변화로 산별노조 파업을 1건으로 계산하게 됨에 따라 2005년 이후 분규건수가 감소된 경향이 있으나 이를 종전 방식으로 환산하여도 2006년 253건, 2007년 212건으로 점차 감소추세에 있음을 확인할 수 있다.

[그림 1] 1997년 이후 평균 분규지속일수와 분규발생건수



자료 : 한국노동연구원(2008), 『KLI노동통계』.

<표 1> 1987-95년 분규원인 변화

(단위 : 건, %)

Year	전체	체불임금	임금인상	해고	단체협약	구조조정	기타
1987	3,749(100)	45(1.2)	2,613(69.7)	51(1.4)	170(4.5)	-(0.0)	870(23.2)
1988	1,873(100)	59(3.2)	946(50.5)	110(5.9)	328(17.5)	-(0.0)	430(23.0)
1989	1,616(100)	59(3.7)	742(45.9)	81(5.0)	426(26.4)	-(0.0)	308(19.1)
1990	322(100)	10(3.1)	167(51.9)	18(5.6)	49(15.2)	-(0.0)	78(24.2)
1991	234(100)	5(2.1)	132(56.4)	7(3.0)	56(23.9)	-(0.0)	34(14.5)
1992	235(100)	27(11.5)	134(57.0)	4(1.7)	49(20.9)	-(0.0)	21(8.9)
1993	144(100)	11(7.6)	66(45.8)	1(0.7)	52(36.1)	-(0.0)	14(9.7)
1994	121(100)	6(5.0)	51(42.1)	3(2.5)	42(34.7)	-(0.0)	19(15.7)
1995	88(100)	-(0.0)	33(37.5)	1(1.1)	49(55.7)	-(0.0)	5(5.7)

자료 : 통계청(2008), 「노사분규 발생추이」; 한국노동연구원(2008), 『KLI 노동통계』 재구성.

기타 항목에는 근로조건 개선, 조업단축, 정리해고, 희망퇴직자 모집 반대, 소사장제 반발, 기업통합 반대, 인사발령 등이 포함됨.

또 다른 특징은 사업장 규모에 따른 분규발생건수이다. [그림 2]를 살펴보면, 300인 미만 사업장의 분규발생건수가 2000년 이후 점차 증가하여 2002년부터는 2005년까지는 300인 이상 사업장의 2배에 달하고 있다.⁴⁾ 이는 대기업보다는 중소기업에서 고용불안과 근무시간, 근무형태 등 단협과 관련한 분쟁이 많다는 것을 의미하는 것이라 하겠다. 이

4) 2005년 이전과 2006년 이후의 수치는 노사분규건수 산정방법 변경에 따라 시계열이 단절되었음을 알려둔다.

장원 외(2005)에서는 중소기업에서 단협관련 분쟁이 많은 이유는 한정된 지불능력과 격화되는 시장경쟁에서 노사 당사자간 협약을 마련하는데 더 고통을 당하고 있기 때문이라는 지적을 하고 있다.

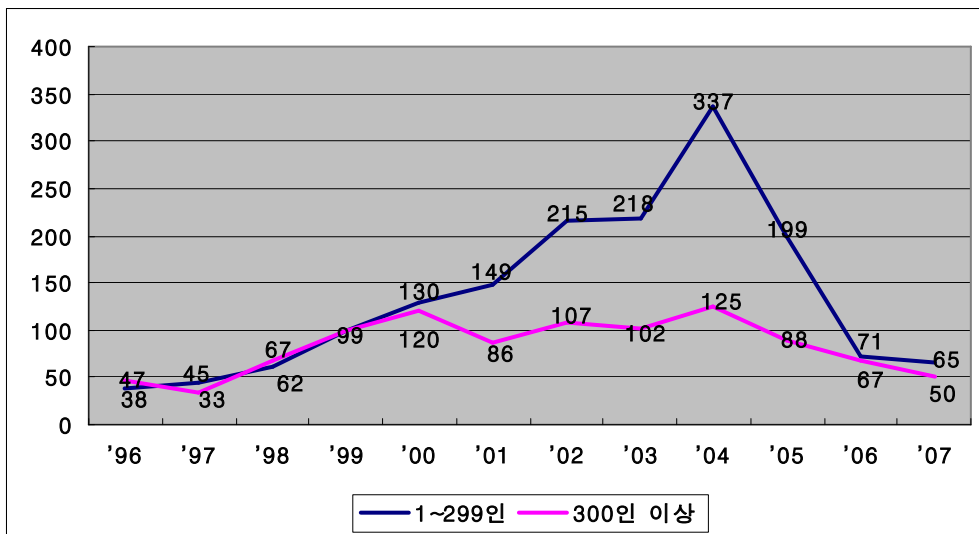
<표 2> 1996년 이후 분규원인 변화

(단위: 건, %)

	전체	체불임금	임금인상	해고	단체협약	구조조정	기타
1996	85(100)	1(1.2)	19(22.4)	- (0.0)	62(72.9)	- (0.0)	3(3.5)
1997	78(100)	3(3.8)	18(23.1)	- (0.0)	51(65.4)	- (0.0)	6(7.7)
1998	129(100)	23(17.8)	28(21.7)	3(2.3)	57(44.2)	8(6.2)	2(1.6)
1999	198(100)	22(11.1)	40(20.2)	- (0.0)	89(44.9)	31(15.7)	16(8.1)
2000	250(100)	7(2.8)	47(18.8)	2(0.8)	167(66.8)	22(8.8)	5(2.0)
2001	235(100)	6(2.6)	59(25.1)	- (0.0)	149(63.4)	15(6.4)	6(2.6)
2002	322(100)	2(0.6)	44(13.7)	8(2.5)	249(77.3)	8(2.5)	11(3.4)
2003	320(100)	5(1.6)	43(13.4)	- (0.0)	249(77.8)	3(0.9)	20(6.3)
2004	462(100)	3(0.6)	56(12.1)	- (0.0)	386(83.5)	- (0.0)	17(3.7)
2005	287(100)	- (0.0)	36(12.5)	- (0.0)	236(82.2)	- (0.0)	15(5.2)
2006	138(100)	- (0.0)	26(18.8)	- (0.0)	97(70.3)	- (0.0)	15(10.9)
2007	115(100)	- (0.0)	24(20.9)	- (0.0)	78(67.8)	- (0.0)	13(11.3)

자료: 통계청(2008), 『노사분규 발생추이』; 한국노동연구원(2008), 『KLI 노동통계』재구성.

[그림 2] 1996년 이후 사업장 규모별 분규발생건수



자료: 한국노동연구원(2008), 『KLI 노동통계』.

요약하면 1980년대 말부터 1990년대 중반까지는 임금인상 관련 분규가 다수를 차지 하였지만, 1990년대 말 이후 최근까지는 임금인상보다는 단체협약을 중심으로 한 분규가 더 많이 발생하는 특징이 있다. 또한 분규의 발생건수나 분규지속일수 측면에서 1980년대 후반과 1990년대 초반에 비해 감소추세를 보이며 그 동안 노사관계가 일정부분 제도화되었다는 점도 간과할 수 없다. 그러나 고용환경의 변화와 함께 노동관련 법규의 제·개정 논란 등에 따른 노사간의 갈등이 또 다른 노사관계 불안의 촉매로 작용할 가능성은 농후하다. 따라서 이하에서 살펴보게 될 장기파업 사업장의 사례를 통해 주요 원인 및 대안을 모색하여 갈등을 최소화할 수 있는 방법을 찾아야 할 것이다.

Ⅲ. 주요 노사분규 사례 ⁵⁾

최근 나타나고 있는 분규의 양태는 장기화, 과격화(militant)로 표현할 수 있다. 분규의 장기화는 쉽게 양보할 수 있는 내용이 아니거나, 당사자의 합의만으로는 해결할 수 없다는 것을 의미한다. 분규의 과격화는 노동조합이 전략적으로 투쟁수위를 높여 사회적으로 주목받기를 원하거나 최후의 수단마저 동원할 정도로 이슈가 절실하다는 것을 의미한다. 이처럼 과격한 분쟁이 장기화될 때, 기업은 예상하지 않은 손실을 감수해야 하고 사회는 이로 인해 파생되는 불편을 겪어야 하는 등 막대한 비용을 치루게 된다. 이에 이하에서는 몇 가지 주요 사례를 통해 최근 분규의 내용과 그 원인을 살펴보고 대안을 모색해 보기로 한다.

1. 기륭전자

기륭전자는 2005년 4월 24일부터 분규가 발생하여 현재 미해결 상태에 있는 중견제조 업체이다. 파견사업체에 소속된 근로자가 기륭전자 생산공정에서 근무하면서 불법파견에 대한 문제 제기와 함께 직접고용 및 정규직화를 요구하며 갈등이 촉발되었다. 그 후 비정규직 근로자들은 민주노총 금속노조에 가입하고 근로기준법 및 파견법 위반에 대한 진정서 제출과 교섭을 진행하였으나, 사측은 계약을 해지하였고, 이는 생산라인 점거와 직장폐쇄로 연결되었다.

2006년 9월에 노사는 추상적 수준의 합의를 작성하며 갈등을 봉합하려는 시도를 하

5) 매일노동뉴스, 각 언론매체, 노사관계 일일상황 등을 참조하여 재구성하였다.

였으나 2007년까지 계속된 협상과정에서 구체화되지 못하였다⁶⁾. 법원은 불법파견 판정을 내려 벌금 500 만원을 선고하였고, 사측은 점거농성자에 대해 업무방해로 고소하였으며, 농성자 일부에 대해 31억 원의 손해배상을 청구하였다. 또한 회사는 2005년 분규 시작 이후 680여억 원의 매출감소를 기록했으며, 연매출 1억 5천만달러를 기록하던 회사가 3년 뒤에 3천만 달러로 급감하였다고 주장하였다⁷⁾. 노조는 3년 전 파업을 하던 조합원 중 단 10명 만이 남아 파업을 이어가고 있다.

2. 코스콤

증권거래소의 자회사로 전산업무를 담당하고 있는 코스콤은 2007년 4월, 증전엔지니어링(주)의 업무를 근로자의 고용승계와 함께 대신정보기술(주)로 양도하자 해당 근로자 115명이 노조를 설립하면서 코스콤을 상대로 근로자 지위 존재확인소송을 제기하고 코스콤에 단체교섭을 요구하였다. 노조는 원청이 사용자성을 인정하여야 하며, 기존의 증전엔지니어링(주)도 코스콤의 총무팀장이 대표이사로 등록된 위장 하청업체이므로 자신들은 코스콤 소속 근로자라고 주장하였다. 그러나 중노위가 2007년 9월에 원청의 사용자성을 부인하고 각하결정을 내리자 노조가 파업에 돌입하며 천막농성과 단식 등 장기 투쟁으로 전환되었다.

서울남부지법에서 2007년 12월, 교섭요구 사항 중 6개항에 대해 코스콤에 교섭의무가 있음을 밝히며 간접적으로 사용자성을 인정한 판례⁸⁾를 시작으로 2008년 7월, 근로자 지위 존재확인소송 판결에서도 위장도급과 비정규직 직접고용을 지적한 판례가 나오게 된다. 또한 최근인 10월 9일에는 조합원 등의 공동주거침입죄에 대해서도 파업의 정당성을 인정하며 당해 범죄에 대한 무죄를 선고하여 해당 근로자들이 적어도 ‘법적으로는’ 코스콤과의 직접사용자 관계를 인정받았다고 볼 수 있다.

3. 두 사례의 특징

기룡전자의 사례는 파견근로자를 제조공정에 사용하여 분쟁이 발생한 사례이고, 코스콤은 위장도급으로 인해 분쟁이 발생한 사례이다. 각 기업이 이른 바 ‘간접고용’의 형식으로 생산비용을 줄이거나 핵심업무가 아닌 주변업무를 위탁하여 조직을 슬립화하기 위

6) 2008년 노조는 사측이 자회사를 설립하여 직접고용할 것을 요구하였으나 사측은 노조에게 신제품 제조를 위한 협력사를 직접 설립할 것을 제시해 협상이 무산되었다.

7) 2008년 10월 15일 회사의 기자회견 첨부자료.

8) 사측이 사무금융연맹을 상대로 제기한 업무방해금지 가처분 신청에 대한 결정이다.

한 경영전략을 구사하였다는 공통점이 있다.

사용자들은 이들이 파견업체에 소속되어 있거나 하청업체 근로자이기 때문에 실질적인 교섭대상이 아니라고 한다. 그리고 파견업체 또는 하청업체 근로자는 산별노조에 가입하거나 원청업체 노동조합의 협조를 얻어 교섭력과 파업 동력을 확보하려 한다. 그러나 파견이나 사내하청 노사관계에서 원청업체를 교섭에 참여시키는 문제는 쉬운 일이 아니다. 따라서 기업이 적극적으로 간접고용 문제를 점검하게 하는 장치가 필요하다. 교섭당사자로서의 지위가 아니어도 하청업체나 파견업체의 근로조건에 대한 감독과 지원을 간접적으로 발휘하는 등 역할을 담당하게 해야 한다. 정부에서는 감독기능을 강화하여 기업이 불법적 하도급 구조를 적법하게 전환시키도록 유도하고, 공정한 하도급 거래가 이루어질 수 있는 장치를 마련하는 것이 필요하다.⁹⁾ 물론 노사는 새로운 고용환경에 대한 상호협조적인 관계를 모색해야 하는 과제를 안고 있다.

4. 홈에버(구 이랜드리테일)

이랜드그룹이 대형할인매장 까르푸를 인수한 뒤 ‘홈에버’로 이름을 바꿔 운영하던 중 구조조정을 위한 외주화와 비정규직 계약해지 등을 시도하자 계약직 조합원은 파업에 돌입하게 된다. 이미 2006년 말부터 이랜드그룹이 운영하고 있는 뉴코아가 정규직 계산원 전환배치 및 계산업무를 축소하여 외주화하는 방침을 둘러싸고 마찰을 빚고 있었다. 이러한 갈등은 1년이 넘게 지속되면서 노조의 전국매장 집중타격·점거농성, 경찰의 농성자 연행에 이어 직장폐쇄까지 연결되었다. 노사는 주요 쟁점인 직무급제 도입과 민·형사상 징계, 외주화 중단, 비정규직 고용보장, 정규직 전환배치 등에 관해 대치하고 있었다. 2007년 말에 실시한 뉴코아의 27명 징계(해고 18명 외)와 이랜드의 15명 해고조치는 갈등의 최고점이었다.

2008년 5월, 이랜드그룹은 ‘홈플러스’를 운영하고 있는 삼성테스코에 홈에버를 매각하기로 결정하였다. 인수절차가 마무리되면서 2008년 10월 7일 삼성테스코 사측과 홈에버 노조가 첫 상견례를 시작하였다. 이후 이루어진 2박3일간의 집중교섭에서 노사는 외주화 중단 및 주요 핵심업무 직영전환, 비정규직 고용보장 및 차별시정¹⁰⁾, 임금 및 복리후생수준 인상, 민·형사상 소송 취하 등의 내용에 합의하였다.

홈에버 사례는 비정규직법 시행에 따른 회사의 대응이 어떠한가에 따라 분쟁이 장기화될 수도 있고, 해결될 수도 있다는 점을 시사한다. 기존의 계약직을 비정규직법 시행

9) 은수미 외(2007), 『2007년도 노사관계 실태분석 및 평가-사내하청 노사관계를 중심으로』, 노동부.

10) 비정규직 고용 후 16개월이 지나면 무기계약직으로 전환, 파트타이머에게도 정규직 취업규칙을 적용하여 무급휴무 대신 유급휴무를 적용하였다(이랜드일반노조 홈페이지 참조).

이전에 해지하고, 새로운 계약직을 2년 미만의 단위로 채용하는 전략을 택했던 이랜드는 강한 저항에 부딪히며 분쟁이 장기화되었다. 하지만 이를 인수한 삼성테스코는 비정규직법 시행을 계기로 기존의 기간제 근로자를 무기계약으로 전환시켰고 복리후생에서도 정규직에 상응하는 혜택을 주는 등 이른바 ‘중규직화’ 전략을 취함으로써 분쟁으로 인한 손해를 피할 수 있었다.

고용안정은 비정규근로자에게 매우 중요한 근로조건이기에 여기에 대한 기업의 대응은 분규의 발생과 지속일수를 좌우할 수 있는 큰 역할을 하게 된다. 따라서 기업은 명확한 직무분석을 통한 직무급제 마련, 핵심·주변업무를 구체적으로 구분하여 핵심적이고 상시적인 업무를 내부화시키는 방안 등을 검토해야 한다. 노조 또한 비용절감과 생산성 향상을 위한 작업장 혁신에 동참하는 진전된 자세를 가져야 할 것이다.

IV. 사례의 정리 및 각주체의 역할

위에서 살펴본 사례를 정리해 보면 다음과 같다.

첫째, ‘간접고용과 비정규직’을 원인으로 한 분쟁과 파업이 빈번하게 나타하고 있다는 점이다. 기륭전자, 코스콤, 이랜드 등의 사례에서 파견이나 사내하청, 계약직 등 비정규직 근로자들이 고용안정을 보장받기 위해 파업에 돌입하였고 해결까지 오랜기간이 소요되고 있다. 이러한 사례는 KTX 여승무원의 파업과 SH공사 관리원 노조, KM&I 사내하청 파업, 하이닉스-매그나칩 반도체 등 다양한 업종에서 찾아볼 수 있다. 특히 이들과 같이 간접고용 하에 있는 근로자들은 상대적으로 낮은 임금과 복지수준 외에도 보이지 않는 차별과 고용불안뿐만 아니라 조합활동마저 자유롭지 못하다.

따라서 정부와 기업은 이러한 문제를 예방하거나 해결하기 위해 각자의 역할과 책임을 다해야 한다. 먼저, 정부는 사전적인 감독과 사후적 행정지도를 강화하고, 탈법적 간접고용을 방지하는 대책을 마련해야 한다. 또한 원청 또는 실질적인 사용자기업주가 교섭에 참가할 수 있도록 지원하고 인센티브를 제공하는 등 다양한 대책을 모색해야 할 것이다. 기업은 업무의 정확한 진단을 통해 수량적 유연성보다는 노동친화적인 기능적 유연성 전략을 수립할 수 있어야 한다. 또한 외주·하청업체 노조와의 교섭을 회피하기보다는 노사관계 안정화라는 장기적 관점에서 교섭주체의 역할을 담당해야 할 것이다. 마지막으로 정규직 노조와 상급단체 교섭력(bargaining power)을 지원하기 위한 연대활동에 적극적인 모습을 보여야 할 것이며 나아가 비정규직의 역량강화에도 역점을 둘 필요가 있다.

둘째, 앞서 소개한 사례들은 사용자가 노조의 지위를 인정하지 않거나 사용자가 사용자성을 부인함으로써 인해 노사간 교섭이 제대로 진행되지 못하는 특징을 보이고 있다. 기흥전자·코스콤과 같이 간접고용 사업장의 경우에는 원청의 사용자성 문제가 주요 이슈였다. 홈에버의 경우에는 계약해지를 통해 사용자가 비정규직 노조의 교섭을 해태·지연하였다.

이처럼 노조의 지위나 사용자 지위가 분명하지 않아 교섭이 해태·회피되어 발생하는 다양한 문제들은 법정 다툼으로 비화되지만, 법원의 결정에 노사가 쉽게 승복하지 않기 때문에 노사간 분쟁이 장기화되는 것이다. 교섭이 장기화될 경우 정부의 직·간접적인 개입을 지양하고 노사가 자율적으로 해결하면서 체질개선을 해나가야 하는 것이 우선되어야 할 것이다. 그러나 노사간 교섭이 성사될 수 있도록 교섭공간을 확보해 주는 전문적이고 공적인 영역의 역할도 필요하다. 노조 또한 사용자를 직접 압박·자극하는 투쟁 형태보다는 사안별로 교섭에 집중할 필요가 있다. 일괄타결보다는 사안별 타결을 통해 단계적으로 분쟁을 해결하는 태도를 보여야 한다. 물론 사용자가 교섭에 성실하게 임해야 하는 것은 두 말할 나위도 없다. 이를 위해 노사는 서로의 상황을 공유하며 수시로 소통할 수 있는 대화의 채널을 확보하는 것이 중요하다.

V. 맺음말

앞서 통계자료를 활용하여 살펴본 최근 분규의 경향을 볼 때, 노사관계가 안정화 기조로 접어들었다고 해석할 수도 있겠지만, 분규지속일수의 감소가 부분파업 혹은 파업이 아닌 형태의 조합활동으로 인해 나타난 부수적인 효과라고 본다면 이러한 시각은 달라질 수 있다. 실제 현장에서 노무관리를 담당하는 한 관리자는 “생산파트에 따라 2시간만 파업해도 다시 기계를 예열하고 업무준비를 하다보면 하루 분량의 1/3도 못채우는 경우가 있다.11)”고 할 정도로 부분파업에 따른 손실은 액면 이상의 수치를 차지할 수 있기 때문이다. 따라서 분규발생건수와 분규지속일수가 감소하는 현상이 노사관계 안정화와 직결된다고는 할 수 없을 것이다.

그렇지만 1980년대, 1990년대와 같이 정치파업이나 일상적 파업이 빈번하게 발생하지 않는 모습은 한국의 노사관계가 상당부분 제도화되고 있다는 것을 반영한다고 할 수 있다. 다만, 최근 고용환경의 급격한 변화로 인해 발생하고 있는 새로운 유형의 분쟁은 또

11) 금속노조 산하 ○○지부 △△지회 방문 면담(2008.11.25).

다른 특징을 지니고 있어 몇 가지 사례를 통해 살펴보았다.

최근 이슈가 된 분규의 특징을 한마디로 요약한다면 ‘목숨을 건 긴 싸움’이라 할 수 있다. 노사 모두가 배수의 진을 치고 소송도 불사하며 더 이상 물러설 곳이 없는 듯 대치하고 있다. 조직적 지원이 약한 비정규직 과업이 장기화되면 동력이 약해져 교섭력이 떨어지는 것은 물론이며, 생계에도 큰 타격을 줄 수 있다. 이러한 결과는 건강한 소비계층의 형성과 사회적 통합을 힘들게 하는 요인이 될 수 있다. 그렇다고 해서 정부의 지나친 개입으로 노사가 ‘학습효과’를 망각하게 하여서는 안된다. 각 주체가 책임을 가져야 한다. 여기에 정부의 정책적 고민과 신중한 판단이 포함되어야 한다. 법과 원칙에 어긋나지 않는, 그러나 방관하지 않는 전문적인 공적서비스가 필요하다. 이런 점에서 새로운 유형의 노사관계를 예측하고 대응방안을 일찍 수립하는 예방형 노사관계가 중요하다는 주장¹²⁾을 되새겨 볼 필요가 있다.

노동조합은 상대적으로 열악한 ‘구조’ 하에 있는 비정규직 근로자에 대한 적극적인 지원과 이들의 자생을 위한 방안을 모색해야 한다. 그리고 기업은 비용절감 위주의 수량적 유연성을 추구하기보다는 장기적 안목으로 노사관계를 안정화시킬 수 있는 대안을 마련하는데 초점을 두어야 할 것이다. 정부 또한 실질적인 교섭이 이루어질 수 있도록 당사자를 지원하고 분쟁조정시스템을 강화하는 등 함께 대안을 고민해야 하는 중요한 시점에 와 있다. **KLI**

<참고문헌>

- 김동원(2008. 9. 28), 「노사관리, 예방백신이 필요하다」, 한국경제.
 이장원·조준모·이승욱(2005), 『한국의 과업구조와 특징에 관한 연구』, 한국노동연구원.
 은수미·조효래·박제성·강병식(2007), 『2007 노사관계 실태분석 및 평가: 사내하청 노사관계를 중심으로』, 노동부.
 통계청(2008), 「노사분규 발생추이」 통계자료.
 한국노동연구원(2008), 『KLI 노동통계』.

12) 김동원(2008. 9.28), 「노사관계 백신이 필요하다」, 한국경제.