

이슈분석

파업기간 분석

안주엽·이시균*

I. 서론

◆ 파업의 경제학, 그 이상의 요인들

- 파업은 노사간 협상이 원만한 해결을 보지 못하는 경우에 노동자에게 주어지는 단체 행동권을 표현하는 수단
 - 우리나라 헌법에서는 명시적으로 근로자에게 노동3권을 부여하고 있으며 노사관계관련법에서 단체행동권이 행사되기 위한 구체적 요건들을 적시
 - 현재 조정전치주의를 택하고 있으므로 파업권 행사를 의도하는 사업장의 노동조합은 파업발생을 중앙노동위원회(지방노동위원회)에 예고하고 일정기간의 조정기간을 거쳐야 함.
- 노사 양측이 상대방이 제시한 조건들을 수용하기보다는 제3자(중앙노동위원회)의 조정을 거치거나 집단행동을 하는 것이 합리적이라는 판단에서 파업이 발생
 - 사용자 입장에서는 노동조합이 요구하는 협상조건을 수용하는 것보다 파업으로 인한 순이익 하락이 더 낮다고 판단하는 경우 파업발생을 선택
 - 노동조합 역시 사용자가 제시하는 협상조건을 수용하는 것보다는 파업을 통하여 협상력을 높임으로써 파업 후 또는 파업진행 중 사용자로 하여금 더 나은 조건을 제시토록 파업권을 행사

* 안주엽=한국노동연구원 동향분석실장(jyahn@kli.re.kr), 이시균=한국노동연구원 연구원(lsk@kli.re.kr).

- 파업의 성립과 진행 및 해소는 단순한 경제논리 이상의 요인들이 작용
 - 단순한 경제논리는 이기적 인간(Homo economicus 또는 animal spirit)을 상정하고 그들 사이에 존재하는 이해관계의 대립이 파레토최적(Pareto optimum)인 일 반균형을 가져온다는 인간의 단순적 합리성에 기초
 - 파업은 단순한 경제논리 이상의 요인들, 예를 들면, 개별 사업장의 집단적 노사관계의 역사, 소속 노동조합 총연맹(National center)의 성격, 단위노동조합 내부의 정치경제학적 측면 등 다양한 요인이 작용
 - 그럼에도 불구하고 노사관계에서 ‘기본적 합리성’은 갖추어야 함에도 이를 결여 함으로써 노사 양측 모두 우리의 노사관계를 ‘대립적 노사관계’라고 인식하고 비 합리적으로 대응하는 경향을 보임.
 - ※ 여기서 ‘기본적 합리성’이란 파업으로부터 발생하는 금전적 또는 그 이상의 측면에서의 비용과 편익(costs-benefits)을 단기 또는 중장기적 시각에서 계산하는 양자의 태도를 이르는 것

◆ 파업과 관련된 실증분석의 부재

- 파업이 가져오는 사회경제적 후유증의 심각성에도 불구하고 이에 대한 실증적인 분석은 거의 없는 상태
 - 특정 파업이 시작되면 ‘파업으로 인한 손실이 얼마나 크다’는 등 언론을 중심으로 파업이 미치는 건전한 시민생활의 불편함을 강조
 - 파업이 해소되면 노동부와 산업자원부는 각각 파업에 따른 (조업)손실일수 및 그로 인한 생산차질액 및 수출차질액에 관한 자료를 발표
 - 이러한 자료는 파업이 가져다 주는 사용자측의 단기비용부담만을 강조하고 중장기적으로 파업으로 인한 비용이 분담되고 있다는 사실을 외면
 - 따라서 기초적 합리성을 결여한 파업의 발생가능성이 농후하며 파업의 다양한 측면을 실증적으로 분석한 연구는 거의 부재
- 파업의 발생, 진행과 해소과정 및 파업이 미치는 효과에 대한 정성적·정량적 분석을 통하여 합리적 노사관계 구축을 위한 토대를 마련할 필요가 있음.
 - 현재 파업과 관련된 연구의 부족, 특히 실증적 분석의 부재는 접근가능한 기초자료가 없기 때문
 - 노동부와 중앙노동위원회의 행정자료 및 한국노동연구원의 실태조사가 존재하나 미흡한 수준이며 일반 연구자의 입장에서는 접근성이 용이하지 않은 것이 현실

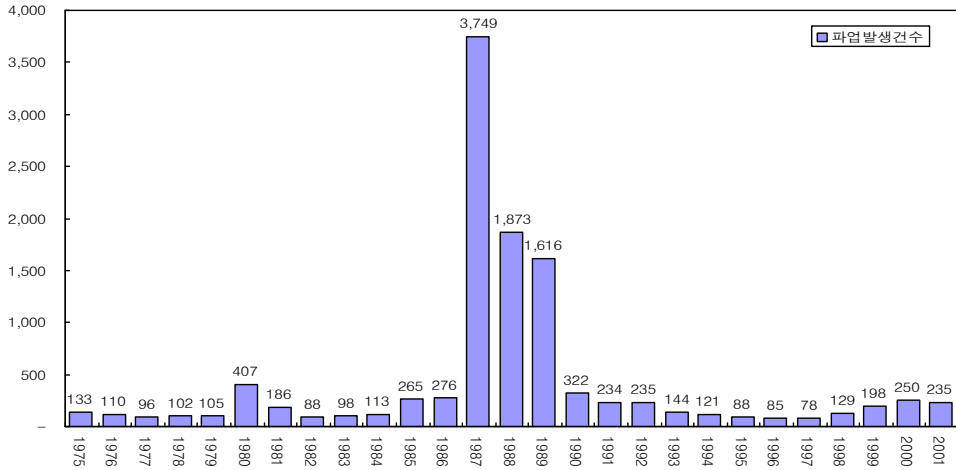
- 파업의 전후과정 및 효과 등을 분석하기 위한 기초자료를 구축하고 이를 분석하는 연구기반의 확충이 건전하고 합리적인 노사관계를 형성하는 데 긍정적인 일조를 할 것임.
- 본 연구는 2001년 중 발생한 파업의 속성을 살펴본 후 파업지속기간을 정량적으로 분석하는 것
 - 현존하는 기초자료로는 파업지속기간에 미치는 상황적 요인에 대한 분석만 가능하며 정책적 시사점을 찾기에는 부족
 - 향후 이런 논의가 활성화되고 자료가 구비되어야 기술한 연구목적은 달성할 수 있을 것임.

II. 파업발생 추이 및 2001년 파업의 특성

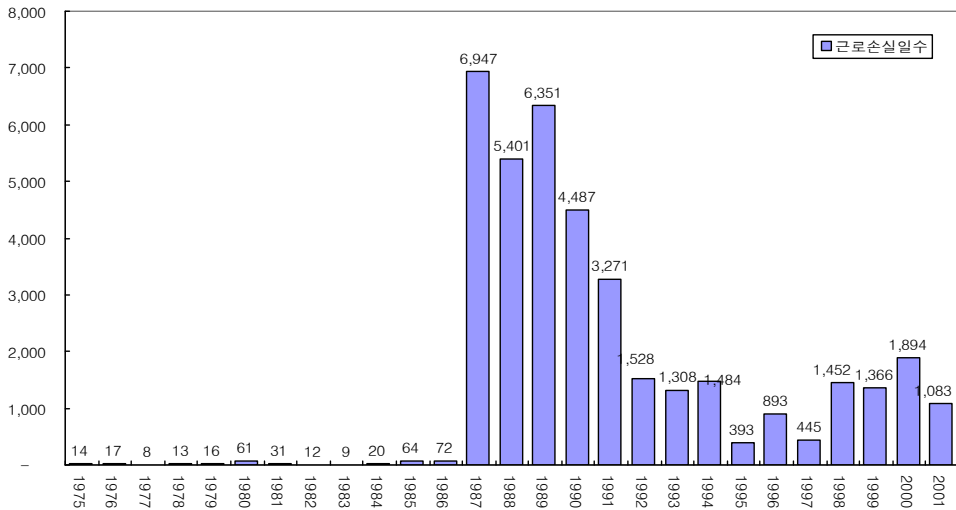
◆ 연도별 파업발생의 추이(1975~2001)

- 1975년 이래 파업발생건수와 근로손실일수 추이를 살펴보면, 1987년에서 1989년 동안 가장 높은 수치를 기록(그림 1과 2 참조)
 - 1987년에 3,748건의 파업이 발생하여 가장 높은 수치를 기록하였으며, 근로손실일수 역시 가장 높은 6,947천일을 기록
 - 1989년까지 매우 높은 수준의 파업발생건수와 근로손실일수를 지속
 - 1987년 이후 3년간의 대규모 파업사태는 민주화의 영향으로 인해 노동조합 설립 및 활동이 활발하게 전개되면서 노사간에 마찰이 빚어진 결과
- 1990년에서 1997년 말 경제위기 전까지 파업발생건수와 근로손실일수는 지속적으로 감소하여 안정화되는 양상을 띠다가 1998년 경제위기 이후 증가 추세를 보임.
 - 1990년 이후 파업발생건수는 급격히 안정화되는 양상을 보여 1997년에는 파업발생건수가 78건, 근로손실일수는 446천일에 불과
 - 그러나 경제위기 이후 파업발생건수는 지속적으로 증가하는 추세를 보임.
 - 이러한 결과는 경제위기 극복과정에서 파생한 근로자들의 희생을 회복시키려는 노동조합의 요구가 거세지면서 노사간 갈등이 심화된 결과임.

[그림 1] 파업발생 추이(1975~2001)



[그림 2] 근로손실일수 추이(1975~2001)



자료 : 노동부.

◆ 2001년 파업발생 현황

- 2001년 파업발생 현황을 살펴보면 파업발생건수는 2000년에 비해 다소 감소한 반면, 파업참가지수와 근로손실일수는 대폭 감소(표 1 참조)

- 2001년 파업발생건수는 235건을 기록하여 2000년의 250건에 비해 다소 감소하였으나 경제위기 이전 수준에 비해서는 여전히 높은 수준
 - 근로손실일수는 1,083천일을 기록하여 2000년에 비해 42.8% 감소한 것으로 나타났다으며, 파업참가자수 역시 88.5천명으로 50.2% 감소
 - 대형사업장에서의 파업이 크게 감소함으로써 파업이 상대적으로 소규모화하고, 불법파업건수는 67건에서 55건으로 다소 감소
 - 반면 파업지속일수는 2000년에 30.0일에서 2001년에 31.7일로 5.6% 증가
- ※ 여기서 제시되는 통계자료는 노동부가 발표하는 노사분규 통계자료를 인용한 것이며, ‘노사분규’란 노사관계 당사자 중 일방의 이해와 직접 관련된 사항에 대해 각자의 주장을 관철할 목적으로 정상적인 업무활동을 중단 또는 저해하는 집단행동을 말함. 사용자에 의한 조업중단 행위도 이 범주에 속하나 실제 노사분규 통계자료에는 거의 포함되지 않고 있으며, 따라서 노사분규 통계는 근로자에 의한 파업 통계로 간주가능함.

<표 1> 파업발생 현황

(단위: 건, 명, 일, %)

	2000	2001	증감(%)
파업발생건수(건)	250	235	-6.0
해 결(건)	235	224	-4.7
진 행(건)	15	11	-26.7
파업참가자수(명)	177,969	88,548	-50.2
근로손실일수(일)	1,893,563	1,083,079	-42.8
파업지속일수(일)	30.0	31.7	5.7
불법파업건수(건)	67	55	-17.9

자료: 노동부.

◆ 산업별 파업발생 현황

- 2001년에 발생한 파업현황을 산업별로 보면 제조업과 사회 및 개인서비스업에서 가장 많이 발생한 것으로 나타나 2000년과 비슷한 양상
 - 제조업에서 117건(49.8%)의 파업이 발생하여 가장 많은 비중을 차지하였으며 그 다음이 사회 및 개인서비스업 43건(18.3%), 운수·창고 및 통신업 38건(16.2%)으로 나타남.

<표 2> 산업별 파업발생 현황

(단위: 건, %)

	2000	2001
제조업	121 (48.4)	117 (49.8)
운수·창고 및 통신업	26 (10.4)	38 (16.2)
전기·가스 및 수도업	2 (0.8)	4 (1.7)
광업	1 (0.4)	0 (0.0)
금융·보험 및 부동산업	33 (13.2)	17 (7.2)
사회 및 개인서비스업	50 (20.0)	43 (18.3)
기타사업	17 (6.8)	16 (6.8)

주:()안은 구성비임.

자료: 노동부.

◆ 발생원인별 파업현황

- 2001년에 발생한 파업을 원인별로 보면 단체협약과 임금인상관련 파업이 대부분을 차지
 - 단체협약으로 인한 파업은 전체 파업건수 중 63.4%에 해당하는 149건으로 가장 큰 비중을 차지하는 것으로 나타났으며, 그 다음으로 임금인상요구가 25.1%인 59건으로 나타남.
 - 1995년 이후 임금인상요구보다는 단체협약관련 파업의 비율이 높게 나타나고 있어 단체협약관련 노사갈등이 파업의 주된 원인임을 확인할 수 있음.

<표 3> 발생원인별 파업발생 현황

(단위: 건, %)

	2000	2001
체불임금	7 (2.8)	6 (2.6)
임금인상	47 (18.8)	59 (25.1)
단체협약	167 (66.8)	149 (63.4)
해고	2 (0.8)	0 (0.0)
부당노동행위	0 (0.0)	0 (0.0)
구조조정(정리해고 포함)	22 (8.8)	15 (6.4)
기타	5 (2.0)	6 (2.6)

주:()안은 구성비임.

자료: 노동부.

◆ 규모별 파업발생 현황

- 2001년 파업발생 현황을 규모별로 보면 300인 미만의 중소기업이 전체의 63.4%를 차지한 반면, 300인 이상의 대기업은 36.6%를 차지
 - 100~299인 규모의 사업체에서 발생한 파업은 66건으로 가장 많았으며, 그 다음으로 50~99인 규모와 50인 미만 사업체에서 각각 42건, 41건을 기록
 - 반면 300~499인 규모의 사업체에서 발생한 파업은 21건으로 가장 적었으며, 500~999인 규모는 31건을 기록
 - 한편 1,000인 이상 대기업에서 34건(14.5%)의 파업이 발생한 것으로 나타나 여전히 높은 수준을 유지
- 2000년에 비해 300인 이상 대기업에서의 파업발생빈도는 감소한 반면, 300인 미만의 중소기업에서는 증가한 것으로 나타남.
 - 2001년 100~299인 규모 사업체에서 발생한 파업은 66건으로 2000년의 58건에 비해 다소 증가하였으며 50~99인 규모와 50인 미만 규모도 각각 증가세를 보임.
 - 반면 1,000인 이상 대규모의 사업체에서의 파업발생빈도는 2000년에 55건에서 2001년에 34건으로 크게 감소하는 등 300인 이상 대규모 사업체에서의 파업이 전년에 비해 감소세를 기록
 - 300인 이상 대규모 사업체에서 파업이 크게 감소함에 따라 근로손실일수와 참가 근로자수는 2000년에 비해 크게 감소한 것으로 나타남.

<표 4> 규모별 파업발생 현황

(단위 : 건, %)

규모	2000		2001	
50인 미만	36	(14.4)	41	(17.4)
50~99인	36	(14.4)	42	(17.9)
100~299인	58	(23.2)	66	(28.1)
300~499인	28	(11.2)	21	(8.9)
500~999인	37	(14.8)	31	(13.2)
1,000인 이상	55	(22.0)	34	(14.5)

주 : ()안은 구성비임.

자료 : 노동부.

Ⅲ. 2001년 발생한 파업의 지속기간

◆ 파업지속기간의 분포

- 2001년에 발생한 파업지속기간의 분포를 살펴보면, 파업지속기간이 4~15일인 경우가 가장 많았으며, 그 다음으로 16~30일인 경우가 차지
 - 4~15일 기간동안 파업을 지속한 건수는 105건으로 45.7%를 차지하였고, 다음으로 16~30일이 47건으로 20.4%를 차지
 - 3일 이하의 단기간 동안 파업을 지속한 경우는 15건으로 6.5%에 불과한 반면, 한 달 이상 파업을 진행한 경우는 63건으로 전체의 27.4%를 차지하여 상당수 사업장에서 일단 파업에 돌입하면 장기화될 가능성이 높은 양상을 보임.

<표 5> 파업지속기간 분포

(단위: 건, %)

	발생건수	비 중
3일 이하	15	6.5
4~15일	105	45.7
16~30일	47	20.4
31~60일	34	14.8
60일 이상	29	12.6

자료: 노동부 일일상황보고 원자료.

◆ 발생월별 파업지속기간

- 4월에 발생한 파업의 지속기간이 가장 긴(약 69일) 반면, 2월에 발생한 파업의 지속기간은 약 8일에 불과
 - 이는 2001년의 경우, 4월에 임금인상과 단체협약 갱신을 요구하며 파업에 돌입한 사업장에서 민주노총이 주도하는 6, 7월 임단협 집중투쟁까지 파업을 지속시

- 킨 경우가 많았기 때문
 - 8월부터 파업발생건수나 파업지속기간이 점차 줄어드는 양상

<표 6> 월별 파업지속기간

(단위: 일, 건)

	평균 파업지속기간	발생건수
1월	49.38	8
2월	7.83	6
3월	33.60	10
4월	68.67	18
5월	33.18	17
6월	25.52	66
7월	29.41	37
8월	20.53	19
9월	22.23	22
10월	22.75	8
11월	18.55	11
12월	11.38	8

자료: 노동부 일일상황보고 원자료.

◆ 산업별 파업지속기간

- 파업지속기간을 파업발생월별로 보면, 파업 최빈발 업종인 제조업의 파업지속기간이 가장 길고 운수·통신업, 개인사업서비스업에서 파업지속기간이 긴 편
 - 제조업에서 발생한 파업의 평균지속기간은 약 31일, 운수·통신업은 약 30일, 개인사업서비스업은 약 28일, 금융·보험 및 부동산업은 약 25일을 기록

<표 7> 산업별 파업지속기간

(단위: 건, 일)

	파업발생건수	파업지속기간
농림어업	1	40.00
제조업	118	30.59
전기·가스 및 수도사업	1	5.00
건설업	5	26.20
도소매 및 숙박업	7	19.00
운수·통신업	38	30.24
금융·보험 및 부동산업	17	25.29
개인사업서비스업	43	28.09
전 체	230	29.16

자료: 노동부 일일상황보고 원자료.

◆ 발생원인별 파업지속기간의 분포

- 단체협약과 해고를 이유로 한 파업의 파업지속기간이 상대적으로 긴 반면, 임금인상 요구로 인한 파업은 상대적으로 짧은 지속기간
 - 파업발생 원인별 파업지속기간을 보면, 단체협약 갱신으로 발생한 파업의 지속기간이 약 39일로 가장 길었으며, 해고문제의 경우에는 약 32일을 기록
 - 반면 임금인상 요구로 인한 파업의 지속기간은 24일로 상대적으로 짧았으며, 임단협으로 인한 경우는 29일로 전체 평균과 유사한 수준

<표 8> 발생원인별 파업지속기간

(단위: 건, 일)

	파업발생건수	파업지속기간
체불임금	6	27.5
임금인상	58	24.1
단체협약	41	38.78
해고	17	32.41
기타	7	9.57
임단협	101	29.06

자료: 노동부 일일상황보고 원자료.

◆ 규모별 파업지속기간 분포

- 300인 미만 중소기업 사업장의 파업은 300인 이상 대기업에 비해 상대적으로 장기의 파업지속기간
 - 100~299인 규모의 경우에 파업지속기간이 32일을 초과하고, 50인 미만 규모가 약 31일
 - 반면 500~999인 규모는 23일로 가장 짧고, 300~499인 규모는 27일, 1,000인 이상 규모는 28일로 중소규모 사업체에 비해 파업지속기간이 비교적 짧음.

<표 9> 규모별 파업지속기간

(단위: 건, 일)

	파업발생건수	파업지속기간
50인 미만	42	30.62
50~99인	40	29.78
100~299인	64	32.20
300~499인	20	26.70
500~999인	32	23.41
1,000인 이상	32	27.59

자료: 노동부 일일상황보고 원자료.

◆ 노동조합 조직률별 파업지속기간

○ 노동조합 조직률이 상당히 낮거나 높은 사업장의 파업지속기간이 길게 나타남.

- 노동조합 조직률별로 파업지속기간을 보면, 노동조합 조직률이 30% 미만인 사업장에서 파업이 발생한 경우에 파업지속기간이 약 43일로 가장 길었으며, 90% 이상인 경우에도 36일을 초과
- 한편 노동조합 조직률이 70% 이상 90% 미만인 경우 24일 미만, 50% 이상 70% 미만인 경우 약 25일

<표 10> 노동조합 조직률별 파업지속기간

(단위: 건, 일)

	파업발생건수	파업지속기간
30% 미만	20	42.55
50% 미만	49	31.24
70% 미만	64	25.33
90% 미만	70	23.87
90% 이상	9	36.11

자료: 노동부 일일상황보고 원자료.

IV. 파업지속기간의 분석

◆ 파업지속기간을 분석하기 위한 모형

- 파업지속기간을 분석하기 위해서는 일정시점까지 파업이 진행되었을 때 그 시점에서 파업상태에서 탈출(다시 말하면, 파업의 해소 또는 종료)할 조건부확률을 분석하는 경과기간모형(duration model)이 필요
- 분석시점에서 볼 때, 2001년에 발생한 파업은 모두 종료(completed)되어 우측절단된(right-censored) 표본이 없으므로 지속기간의 로그에 대한 OLS가 가능
 - $\log(\text{파업지속기간}) = \mathbf{x}\mathbf{b} + \mathbf{e}$,
 - 여기서 \mathbf{x} 는 파업지속기간에 영향을 미치는 요인, \mathbf{b} 는 그와 관련된 추정되어질 계수, \mathbf{e} 는 오차항
- 본 연구에서는 집단경과기간(grouped duration)을 적용한 후 서열화로그릿(ordered logit)을 적용
 - 단순한 회귀분석은 파업상태로부터의 기본적인 탈출확률이 파업기간 전반에 걸친 모든 시점에서 일정하다는 강한 가정을 바탕으로 하는 것
 - 파업상태 탈출확률의 차이점을 고려하는 경과기간 모형 중 가장 단순한 형태로 파업지속기간을 일정한 개수의 구간(intervals)으로 구분하고 다항로그릿(multinomial logit)의 하나인 서열화로그릿(ordered logit)을 적용
 - $y_j = c_j + \mathbf{x}\mathbf{b} + \mathbf{e}$, $j = 1, 2, \dots, J$
 - 여기서 y_j 는 지속기간이 속하는 구간, c_j 는 표본이 속하는 구간의 기본탈출률, J 는 정해진 구간의 개수
 - 보다 복잡한 형태의 다양한 분석모형이 있으나 여기서는 생략

◆ 파업지속기간의 분석결과

- 파업이 지속될수록 파업상태에서 탈출하려는 기본성향이 높음.
 - 분석모형에서 c_j 의 추정치들이 통계적으로 유의하고 값의 차이가 존재하므로 파

업이 경과됨에 따라 기본탈출률이 일정하다는 가정이 부적절함.

- c_j 의 추정치는 파업지속기간이 긴 구간에서 크게 나타나는 양(+)의 경과기간의존성(duration dependence)을 보임.

○ 파업에 영향을 미치는 요인들은 일반적인 인식과 유사한 것으로 나타남.

- 노동조합의 조직률은 파업지속기간을 줄이는 쪽으로 작용. 이는 조직률이 높을수록 파업이 사업주에 미치는 효과가 크고 파업발생 이후 노의 협상력이 커지고 사용자가 적극적으로 대응하게 된다는 측면을 반영하는 것으로 보임.
- 파업참여율 역시 조직률과 유사하게 작용. 즉, 조직률뿐만 아니라 파업돌입시의 결집력이 오히려 파업기간을 줄이는 역할을 하는 것으로 해석할 수 있음.
- 다른 요인들이 고려되었을 때, 파업의 행동유형(작업거부, 일반농성, 점거농성)은 파업지속기간에 영향을 미치지 않음. 다만 파업이 불법화되는 경우 파업기간이 장기화될 가능성이 높아짐. 이는 불법파업이 되었을 때, 노사 양측의 감정적인 요인이 개입되어 파업을 해소하려는 협상태도에 악영향을 미치기 때문인 것으로 보임.
- 사업장 규모를 보면, 50인 미만 또는 100~299인 규모의 경우 통계적으로 유의하게 파업기간이 긴 것으로 나타남.
- 산업별로는 다른 요인들을 통제하였을 때, 금융보험업의 파업기간이 짧은 반면, 운수업에서 긴 것으로 나타남.
- 지역별 파업기간의 차이는 없는 것으로 나타남.

<표 11> 파업지속기간 추정결과

	모형 (1)	모형 (2)	모형 (3)
조직률	-0.0093 (0.005) *	-0.0080 (0.005)	-0.0099 (0.006) *
참가율	-0.0085 (0.008)	-0.0115 (0.009)	-0.0102 (0.009)
참가율2	0.0001 (0.000)	0.0001 (0.000) *	0.0001 (0.000) *
불법파업		2.4241 (1.117) **	2.0671 (1.110) *
사업장규모			
50인 미만		0.7596 (0.471) +	0.8329 (0.516) +
50~99인		0.4504 (0.466)	0.4043 (0.506)
100~299인		0.5827 (0.456) +	0.7673 (0.476) +
500~999인		0.2648 (0.505)	0.5277 (0.521)
1,000인 이상		0.4914 (0.528)	0.6635 (0.553)
한국노총	-0.0435 (0.323)	-0.0063 (0.325)	-0.2380 (0.341)
민주노총	0.4418 (0.251) *	0.5312 (0.260) **	0.4687 (0.275) *

주: ()안은 표준오차. *, ** 는 각각 유의수준 0.10, 0.05 미만에서, +는 약 0.10에서 유의함을 의미.

- 민주노총에 소속된 사업장이 상대적으로 긴 파업기간
 - 다양한 모형식의 추정에서 한국노총에 소속된 사업장의 파업기간은 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않는 반면, 민주노총에 소속된 사업장의 파업기간은 통계적으로 유의하게 나타나 양 노총의 성향에 대한 인식이 실증분석에서 드러남.
 - 이는 2001년 중 민주노총이 주도한 ‘집중지도기간’이 반영된 것으로 보이며 다른 기간에 발생한 자료를 추가하여 분석하여야만 기본 성향에 대한 파악이 가능할 것
- 정책적 시사점을 얻기 위해서는 보다 풍부한 정보를 갖춘 엄밀한 자료를 이용한 분석이 시급하며 이를 위해서는 기초자료 인프라의 구축이 관건