

産 業 關 係 研 究
 第34卷 第3號, 2024. 9. pp.109~138
 © 韓 國 雇 傭 勞 使 關 係 學 會
<https://doi.org/10.37926/KJIR.2024.9.34.3.109>

파업은 왜 길어지는가?*

정 흥 준** · 정 경 은*** · 허 인****

파업이 길어질수록 파업에 참가한 노동자와 기업, 그리고 경제사회에 미치는 영향이 적지 않지만 왜 파업이 길어지는지에 대한 원인 규명은 상대적으로 부족하다. 본 연구는 파업이 길어지는 원인을 도출하기 위해 양적 연구와 질적 연구를 동시에 병행한 삼각 측정법을 활용하였다. 양적 연구는 민주노총 소속 노동조합의 지난 7년간(2016~2022년) 파업 자료를 분석하였으며 질적 연구는 최근 파업이 길었던 4개 노동조합을 대상으로 이례성 사례연구를 실시하였다. 양적 분석결과, 파업 기간은 비정규직 고용 의제, 구조조정, 단체협약 해지·미이행, 노조결성·첫임단협체결, 반노조 정책, 경영진 퇴진 등과 정(+)의 관계를 가지는 것으로 나타났다. 사례 분석 역시 구조조정과 사용자의 반노조 정책이 파업을 극단적으로 장기화시키는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 우리나라의 파업 기간이 정보 비대칭 이론만으로는 해석할 수 없으며, 사용자의 노동조합에 대한 태도 및 노사관계 전략이 파업이 길어지는 데 중요한 영향을 미칠 수 있음을 보여준다.

주제어: 파업, 파업 기간, 동시 삼각 측정법, 노조인정, 반노조정책

논문접수일: 2024년 5월 24일, 심사의뢰일: 2024년 5월 27일, 심사완료일: 2024년 6월 10일

* 본 논문은 전국민주노동조합총연맹 부설 민주노동연구원(2023)이 수행한 「민주노총 파업 실태와 과제: 2016~2022년 조사 결과」를 수정·보완하였다. 본 연구의 완성에 도움을 주신 익명의 토론자들과 경제노동연구회 선생님들께 감사드린다.

** (제1저자) 서울과학기술대학교 조교수, hjunjung@seoultech.ac.kr

*** (교신저자) 민주노동연구원 선임연구위원, camomilya@gmail.com

**** (제2저자) 한국노동사회연구소 객원연구위원, herin307@gmail.com

I. 서론

파업은 노사관계 분야의 오래된 연구 주제이지만 정작 관련 연구는 제한적인 주제에 국한되어 간헐적으로 이루어져 왔다. 선진국을 중심으로 노조조직률이 줄어들면서, 1980년대 이후 파업에 관한 이론적 논의가 줄어들었다는 것도 사실이다(Frangi, Boodoo, Hebdon, 2022). 다만, 파업빈도와 관련 연구가 줄어들었다더라도 파업의 영향력이 감소한 것은 아니다. 파업은 당사자인 노동자의 노동조건은 물론 기업의 경쟁력과 국가 경제 모두에 큰 영향을 미치는 중요한 사안이기 때문이다. 또한, 파업이 줄었긴 했어도 파업건수만으로 노사관계를 살피는 것은 한계가 있다. 파업 건수가 줄더라도 파업의 강도를 의미하는 근로손실일수가 크게 늘어날 수 있기 때문이다. 예를 들어 2000년과 2016년 두 해의 근로손실일수는 각각 1,894일, 2,035일로 1996년부터 2023년까지의 평균 872일을 훌쩍 뛰어넘었다(고용노동부, 지방노동관서의 노동동향보고서 및 근로손실일수). 따라서 파업과 관련하여 ‘파업이 왜 발생하는지’도 살펴야 하지만 발생한 ‘파업이 왜 길어지고 있는지’를 살펴보는 것은 노사관계의 중요한 과제이다.

그동안 파업 연구는 왜 발생하는가에 초점이 맞추어져 있었다. 파업 연구는 양적 연구가 다수였는데, 주된 관심은 파업 발생의 원인을 경제적 요인(예: Hicks, 1963; Ashenfelter & Johnson, 1969), 정치적 요인(예: Korpi & Shalev, 1979), 노사관계 요인(예: Kelly & Nicholson, 1980)으로 살펴본 것이었다(Franzosi, 1989). 특히, 다수 연구가 경제학적 접근으로 파업의 원인을 설명하려고 시도하였다. 경기순환이나 실업 등이 파업 발생의 주요 원인이라는 해석이다(Rees, 1952; Shalev, 1980; Kaufman, 1981). 예를 들면, Kaufman (1981)은 1900년부터 1977년까지 발생한 파업 분석을 통해 실업률이 높으면 파업이 줄어들지만, 인플레이션이 발생하면 파업이 늘어남을 보여주었다. 그동안 이루어진 파업 연구의 한계는 두 가지로 요약할 수 있다. 첫째, 파업 발생원인을 지나치게 경제적인 요인으로 해석한 점이다(Chun et al., 2020: 929). 둘째, 파업의 발생원인은 비교적 명확한 데 비해 파업이 왜 길어지는지에 관한 원인은 모호한 점이다(Campolieti, Hebdon, & Hyatt, 2005: 612). 선행연구 가운데 드물게 조성재(2010)는 사업체패널 2005년, 2007년 자료를 활용하여 드물게 파업 발생원인과 파업 기간을 매출액 증가율 등 경제적 요인, 기업별노조 등 노사관계 요인으로 나누어 살펴보았으나 학술대회 발표로 그쳤다.

본 연구는 파업 기간(지속일수)에 초점을 맞춰 어떤 경우에 파업이 장기화되는지를 규명하고자 하였다. 특히, 파업이 발생하는 원인과 파업 기간 관련 그동안 다소 소홀하게 다루어져 왔던 사용자의 노동조합의 인정(union recognition)에 주목하였다. 이를 위해 2016년부

터 2022년까지 민주노총에 소속된 노동조합의 파업을 사례 1,322건을 분석하였다. 분석결과, 파업 기간은 기업규모나 고용형태보다 파업 원인이 무엇인지에 따라 달랐으며 의제별로 구조조정, 단체협약 해지(미이행), 노조결성에 따른 첫 번째 단체협약 체결, 반노조정책, 경영진 퇴진 등이 파업 기간과 정(+)의 관계를 갖는 것으로 나타났다. 임금이나 노동시간 의제는 파업 기간과 통계적으로 유의하지 않았다. 본 연구는 양적 결과에서 확인할 수 없는 노사관계의 구체적인 역동성을 확인하기 위해 추가적으로 사례연구를 진행하였다. 상대적으로 파업 기간이 길었던 이례적 사례로, 4개 노동조합의 최근 파업 사례를 분석하여 노조결성 원인, 파업 발생원인 그리고 파업이 길어진 이유를 살펴보았다. 분석결과, 장기 파업은 노동조합을 인정하지 않으려는 사용자의 전략이 중요한 원인으로 나타났다.

본 연구는 노동조합의 파업 기간은 임금 등 경제적 요인보다 사용자의 노동조합에 대한 태도가 적지 않은 영향을 미칠 수 있음을 보여준다. 또한 조합원의 심리적 정당성도 파업을 지속하는데 중요한 역할을 하는 것으로 나타났다. 본 연구는 그동안 상대적으로 소홀히 다루어져 온 파업 기간의 원인을 노사관계 측면에서 세밀하게 살펴본 측면에서 의의가 있으며 이에 대해 본 연구의 결론에서 자세하게 토론하였다.

II. 선행연구

1. 파업은 왜 발생하는가?

파업은 고용 계약이나 노동조건에 대한 갈등으로 노동력을 중단하는 것을 의미한다(Lancaster, 1972:257). 비슷하게, 노동법학자들은 파업을 노동자들이 노동조건과 관련된 주장을 관철하기 위해 집단적으로 노무제공을 중단하는 행위로도 정의한다(조용만, 2018). 사용자들은 노동조건을 개선하기 위한 파업의 목적과 수단이 정당하다면 파업으로 인한 손실을 감수해야 한다(도재형, 2010). 파업에 관한 연구는 1950년대부터 시작(Rees, 1952)하여 1980년대 가장 많이 이루어졌으며 이후부터는 간헐적으로 이루어지고 있다. 파업에 관한 연구가 줄어든 이유에 대해 Brunnschweiler 외(2014)는 파업 자체가 줄어들었기 때문이라고 설명한 바 있으며 김유선(2006)은 1990년대 들어 단체교섭, 고충처리제도 등 노사관계 제도가 정착되어 노동자의 불만과 저항이 관리되고 있기 때문이라고 설명하였다.

지금까지 파업 연구의 대부분은 파업은 왜 발생하는지에 관한 원인 연구로, 주로 경제적 요인에 초점을 두어 왔으나 선행연구는 경제적인 요인만으로는 파업의 원인을 근본적으로 이해하기 어렵다고 주장한다(Chun 외, 2020). 이와 관련하여 Brunnschweiler 외(2014)는

파업 발생이 경제적 요인에 의해 설명될 수 있지만 근본적으로는 Hicks의 정보비대칭 모델(1963)이 파업 발생 원인을 상당부분 설명한다고 주장한다. 잘 알려진 대로 Hicks(1932; 1966)는 노동조합과 사용자의 임금을 둘러싼 정보비대칭으로 파업이 발생하며 파업사용자의 저항곡선과 노동조합의 양보곡선이 만나는 지점에서 임금이 결정되고, 파업은 종료된다고 주장하였다. 우리나라 사업체 패널 분석에서도 사용자의 임금 인상율과 노조의 임금 인상율이 클수록 파업 발생 확률이 높은 것이 확인된 바 있다(김정우·송민수, 2015).

정보비대칭은 비단 경제적 원인에만 국한되지 않으며 노사 간에 어떤 정보를 서로 어떻게 다르게 인지하고 있는지도 중요하다. 예를 들어 회사의 지불능력에 대한 비대칭으로 파업이 발생하는지(Hicks, 1963), 아니면 조합원이 가지고 있는 정서적 불만을 사용자가 제대로 파악하지 못해 파업이 발생했는지(Brunnschweiler 외, 2014) 등이 다르기 때문이다. Ashenfelter & Johnson(1969)은 파업은 노동조합과 사용자 간의 정보비대칭만이 아니라 조합원과 노동조합 간부 간의 정보 비대칭도 존재한다고 주장하였다. 비록 노조간부가 회사의 지불능력을 정확하게 인식하고 있다고 할지라도 조합원이 사용자의 지불능력을 높게 인식해 임금 인상에 대한 높은 기대를 가지고 있을 때 파업 발생 가능성이 높아진다는 해석이다.

노사는 정보를 서로 다르게 인식하고 있을지라도 단체교섭 등 제도화된 노사관계가 파업 발생에 영향을 미칠 수 있다. 이와 관련하여 Reder & Newman(1980)은 어떻게 교섭이 이루어지는지가 파업에 영향을 미칠 수 있는데, 이는 교섭이 원만하게 이루어질 경우 교섭결과에 대한 불확실성을 줄여 파업이 줄어들 것이라고 주장하였다. 반혜정 외(2019)의 연구도 노사관계 의사소통이 원활하고 서로에 대한 신뢰가 클수록 파업 발생 확률이 낮아지는 것으로 나타났다. 반대로 교섭이 원만하지 않을 경우 노사 간의 정보 차이와 무관하게 파업은 발생할 수 있다. 심지어 현실에서는 회사가 재고를 소진할 때까지 생산을 일시적으로 멈추기 위해 노동조합에 강경한 태도를 보여 파업을 유도하기도 한다. 김유선(2006)는 부당노동행위와 파업빈도 간의 정(+)의 관계를 실증적으로 입증하였다.

마지막으로 파업 발생빈도는 외부의 정치 환경에 의해서도 영향을 받을 수 있다. 이와 관련하여 Hibbs(1978)와 Korpi & Shalev(1979)는 파업을 정치적 교환 이론으로 설명하였다. 정치적 교환은 노동조합의 파업이 정치 권력의 성향에 따라 달라질 수 있다는 것으로, 정치 권력이 부의 재분배 정책에 친화적일 경우 노동조합은 파업할 동기가 상당 부분 사라져 실제 파업이 줄어들 수 있다는 것이다. 예를 들어 노동당이 집권할 경우 정부가 재분배 정책에 적극적일 것이기 때문에 노사 간에 분배를 둘러싼 갈등이 줄어들 수 있다는 것이다. 한편, Snyder & Tilly(1972)는 정부의 반노동 정책이 심화될수록 단체행동은 줄어들 수 있다고 주장하였다.

2. 파업은 왜 지속되는가?

비록 파업에 관한 연구는 이전보다 줄어들었지만, 파업은 개인은 물론 기업과 국가에 상당한 영향을 미치기 때문에 파업이 조기에 종료되지 않고 지속될 경우 그 원인은 무엇인지를 밝히는 것은 여전히 중요한 과제이다. 이와 관련하여 선행연구는 파업 기간이 조합원 규모나 의제 등 조직 내적인 요인에 의해 달라질 수 있다고 주장한다. Harrison & Stewart(1993)은 1946년부터 1988년까지 캐나다의 파업 데이터를 분석한 결과, 조합원의 수가 많을수록 파업 기간이 단축되는 것을 확인하였다. 국내연구로 노동조합 규모와 파업 기간은 통계적으로 유의한 부(-)의 관계를 보였다(신민주·김동원, 2020). 비슷한 결과는 Campolieti et al.(2005)에서도 확인되었는데 파업의 발생은 교섭단위가 클수록 빈번하게 일어나지만 파업 기간은 교섭단위가 작을수록 더 긴 것으로 나타났다. 또한 임금 및 다른 의제로 파업을 할 경우 파업 기간이 늘어나는 것으로 나타났다(Harrison & Stewart, 1993).

파업 기간은 노사관계를 규율하는 제도에 의해서도 영향을 받을 수 있다. Gunderson & Melino(1990)는 파업 기간에 영향을 미치는 제도적 변수로 사전투표제를 도입한 경우와 협약의 자동갱신 조항 등이 존재할 경우 파업 기간이 짧아질 수 있다고 주장하였다. 이와 달리, 냉각 기간, 체크오프, 대체근로 금지 등이 존재하는 경우 파업 기간이 길어지는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 노사관계 및 단체행동에 대한 정책과 제도가 파업 기간에 영향을 미칠 수 있음을 보여준다. 국내 연구로 정홍준(2019)은 KTX승무원, 쌍용자동차, 파인텍, 콜텍 등 장기 노사갈등 사업장을 대상으로 사례연구를 통해 장기 노사갈등은 정리하고, 구조조정이 주요 해결 원인이었으며 이를 해결하기 위해서는 정부의 적극적인 중재, 타 노동조합의 연대, 종교단체의 지원 등 사회적 연대, 국회와 노사정위원회와 같은 정부기구의 해결 노력 등을 꼽았다.

사용자의 노사관계 철학이나 노동조합에 대한 태도 역시 파업 기간에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 송민수·김정우(2014)의 사업체 패널 분석에 따르면, 파업 기간은 사측의 반노동조합 정책이 클수록 장기화되었으며 고용과 관련된 의제일수록 파업이 장기화되는 것을 확인하였다. 노동조합에 대한 사용자의 태도가 파업 기간에 영향을 미칠 수 있음은 다른 연구에서도 확인된다. 예를 들어 조성재(2010)의 연구는 사측이 노조에 적대적인 태도를 가지고 있을수록 파업 시 기간이 늘어남을 확인하였다. 사례연구 결과도 파업 기간이 긴 사업장일수록 노사 모두 서로에 대한 신뢰가 매우 낮음을 확인할 수 있었다(송민수·김정우, 2014). 송민수·김정우의 연구는 사용자의 반노동 정책 유형을 신념형, 무지형, 무기력형으로 나눌 수 있다고 주장하면서 신념형은 정서적으로 노동조합을 인정하지 않는 것이며 무지형은 노사관계에 대한 이해도가 낮은 유형이고 마지막으로 무기력형은 해결 의지를 갖지 못한 채

반노조 정책을 유지하는 경우라고 설명하였다(송민수·김정우, 2014).

Ⅲ. 연구방법론

본 연구는 파업 기간에 영향을 미치는 요인들을 분석하기 위해 삼각 측정법(triangulation method)을 활용하였다. 삼각측정법은 다각화 측정법으로도 불리는데 정확한 운항이 중요한 측량과 항해에서 유래한 용어로, 동일한 주제에 대한 적어도 2개 이상의 방법론을 활용하여 분석하는 것을 지칭한다(심준섭, 2008). 본 연구는 삼각측정법 중 양적 연구와 질적 연구를 동시에 진행하는 동시 삼각 측정법(simultaneous triangulation method)을 활용하였다. 양적 연구와 질적 연구는 서로 다른 장·단점을 가지고 있기 때문에 두 가지 연구방법은 서로 단점을 보완하는 데 효과적이기 때문이다. 본 연구의 양적 연구는 연구결과를 일반화하는데 유용한 변수 간 상관관계를 살피는 데 효과적이었으며 질적 연구를 단순한 인과관계만이 아니라 인과관계가 나타나는 상황을 깊게 이해할 수 있는 맥락을 제공한다.

본 연구는 양적 연구 분석을 위해 민주노총 소속 노동조합의 파업 자료를 수집하였다. 연구진은 2016~22년에 걸쳐 산별노조(연맹)가 해마다 정기대의원대회에 제출하는 사업·활동 보고 자료를 확인하여 파업 돌입 일시와 원인, 참여 조합원 수 등을 1차적으로 파악하였다. 또한, 추가로 조사하기 위해 산별노조나 산별연맹의 조직쟁의실 및 정책실 담당자를 만나 1차로 수집한 자료에 대한 보완조사를 실시하였다. 또한, 매일노동뉴스 등 노동언론 매체와 각 산별노조(연맹)가 홈페이지에 게재한 성명서, 보도자료 등을 통해 파업의 원인, 파업 시작일과 종료일 등을 추가로 검증하였다.

본 연구는 질적 연구를 위해 최근 파업이 길었던 4개 노조 사례를 분석하였다. 본 연구의 양적 분석에 활용된 사례의 평균 파업 기간은 8.9일인데 비해 질적 연구의 파업 기간은 이보다 훨씬 긴 75일부터 216일간이었다. 이러한 이례적인 사례연구는 본 연구의 주제인 극단적으로 파업이 장기화되는 원인을 밝히는 데 효과적이다. 본 연구에서 사례로 활용된 4개 노동조합은 화학섬유식품노동조합 A지회, 전국금속노동조합 B분회, 전국민주일반노동조합 C지회, 전국사무금융서비스노동조합 D분회였다. 4개 노조의 사례를 대상으로 선정한 기준은 첫째, 본 연구가 장기 파업의 원인을 살피는 것이 목적이므로 적어도 두 달 이상 파업한 사례를 대상으로 하였다. 둘째, 특정 산업이나 연맹으로 대상을 제한할 경우 산업적 특징이 반영될 수 있어 다양한 산별노조를 대상으로 하였다. 이러한 기준에 따라 4개 노동조합을 사례대상으로 정하고 직접 방문 통한 면접조사를 실시하였다. 질문은 사례별로 통일성 있는

분석을 위해 반구조화된 질문지를 사용하였으며 질문 내용은 파업 경과, 파업 발생원인, 파업 과정에서 조합원의 태도, 상급조직의 연대, 파업이 길어진 이유 등을 포함하였다. 다음은 사례연구 과정에서 면접조사에 참여한 대상자들이다.

〈표 1〉 면접조사 참여자

		지역	직위	면접 시기
1	면접조사 참여자 1	경기	A지회 지회장	2023년 11월
2	면접조사 참여자 2	경기	A지회 노동조합 간부	2023년 11월
3	면접조사 참여자 3	안산	금속노조 간부	2023년 11월
4	면접조사 참여자 4	안산	B분회 분회장	2023년 8월
5	면접조사 참여자 5	김포	C지부 관계자	2023년 9월
6	면접조사 참여자 6	충북	D분회 관계자	2023년 9월

IV. 양적 연구결과

1. 자료

2016~2022년에 발생한 파업 건수는 총 1,322개로 빈도와 비율, 평균 조합원 수, 평균 파업 기간은 〈표 2〉와 같다. 본 연구에서 활용한 자료는 다음과 같은 장점이 있다. 첫째, 본 연구에서 연도별 파업 건수가 고용노동부 조사보다 많은데¹⁾ 이는 정부의 파업인정 기준 외 실제 파업한 경우를 모두 포함하였기 때문이다. 본 연구에서 파업은 노동조합 및 노동관계조정법상 파업에 국한하지 않고 노동자들이 노조의 작업 중단 결정에 참여한 상태를 파업으로 정의한다. 따라서 고용노동부로 정해 놓은 파업의 기준이 아닌 노조설립증이 없더라도 이미 사회적으로 실체를 인정받은 화물연대의 파업 등 특수형태근로종사자의 파업과 공무원노조·전교조 등 쟁의행위가 어렵기 때문에 연가를 이용한 파업 및 누적 8시간 미만도 파업으로 포함하였다. 그 결과, 보다 다양한 파업사례를 분석할 수 있었다. 둘째, 본 연구는 기존 고용노동부의 파업 자료에서 세부적으로 확인할 수 없었던 파업의 구체적인 의제를 세분화하여 분석하였고, 그 결과 파업의 원인에 대한 이해를 넓힐 수 있었다.

파업사례를 연도별로 보면, 2017년(135개)과 2018년(149개)이 파업빈도가 가장 낮았고 2021년(231개)이 가장 많았다. 2016년 이후 파업 기간은 2019년(12.7일)이 가장 길었던 것

1) 고용노동부에 따르면 파업건수는 2016년 120건, 2017년 101건, 2018년 134건, 2019년 141건, 2020년 105건, 2021년 119건, 2022년 132건으로 조사됐다.

〈표 2〉 파업 현황

(단위: 개, %, 명, 일)

		빈도	비율	평균 조합원 수	평균 파업 기간
전체		1,322	100.0	1,714	8.9
연도	2016년	183	13.8	2,352	8.2
	2017년	135	10.2	2,588	12.1
	2018년	149	11.3	2,130	10.6
	2019년	206	15.6	1,901	12.7
	2020년	211	16.0	993	8.6
	2021년	231	17.5	1,447	6.4
	2022년	207	15.7	1,128	5.3
고용 형태	정규직	1,027	77.7	1,653	7.8
	비정규직	295	22.3	1,926	12.6
산업	공공부문	232	17.5	4,618	14.5
	민간부문	1,090	82.5	1,096	7.7
조직 규모	49인이하	263	19.9	28	14.4
	50-99인	210	15.9	77	8.5
	100-299인	413	31.2	188	6.8
	300-499인	158	12.0	418	5.4
	500인이상	278	21.0	7,550	8.9
원인	임금	1,165	46.7	1,638	7.0
	노동시간 단축/근무형태 변경 등	187	7.5	507	4.8
	구조조정/해고/고용불안	191	7.6	1,360	16.1
	인력부족	48	1.9	1,610	14.7
	비정규직 정규직 전환/차별개선	195	7.8	1,839	13.9
	근로시간면제 확대/해고자 복직 등	90	3.6	4,753	14.8
	단체협약 해지/미이행/부당해고 등	54	2.2	468	40.0
	노조 결성/첫임단협체결	25	1.0	227	54.5
	경영진 퇴진/경영 불투명	31	1.2	372	79.8
	반노조 정책	33	1.3	380	45.2
직장내 괴롭힘/성폭력/노동안전	188	7.5	383	4.6	

으로 나타났다. 고용형태별로 분석하면, 정규직 노조의 파업 기간은 7.8일인데 비해 비정규직 노조의 파업은 12.6일로 정규직 노조보다 파업 기간이 긴 것으로 나타났다. 공공부문 노조는 평균 파업 기간은 14.5일로 나타났다. 이에 비해 민간부문 노조는 평균 파업 기간은 7.7일로 공공부문보다 짧은 것으로 나타났다. 전체 파업 노조 중에서 조합원 수 49인 이하가 263개(19.9%)였는데, 이들의 평균 파업 기간은 14.4일로 조직 규모 범주 중에서 가장 긴 것으로 나타났다. 파업의 원인별로는 경영진 퇴진을 내건 파업이 79.8로 가장 길었으며 노동조합 결성에 따른 임단협 체결이 54.5일로 다음을 차지하였다. 세 번째로 파업 기간이

긴 원인은 반노조정책이었다.

2. 측정과 기초통계

(1) 변수의 측정 방법

본 연구가 사용한 분석 변수들의 측정 방법은 아래의 <표 3>과 같다. 본 연구의 독립변수는 파업의 원인을 11개로 범주화하였고, 해당 범주에 해당하면 1로 측정하고 해당되지 않으면 0으로 측정하였다. 각 파업사례는 복수의 원인이 있을 수 있는데 복수의 원인에 해당하면 모두 1로 측정하였다. 본 연구의 통제변수는 연도, 고용형태, 산업(공공 또는 민간부문)이었다.

<표 3> 분석 변수의 측정 방법과 정의

변수 종류	변수 이름		변수 정의 및 측정 방법
독립변수	파업 원인	임금	임금인상, 임금체계, 임금체불 등 임금 사안=1, 아님=0
		노동시간	노동시간 단축, 근무형태 변경=1, 아님=0
		비정규직	비정규직 정규직 전환이나 차별철폐=1, 아님=0
		구조조정	구조조정, 정리해고, 고용불안=1, 아님=0
		인력부족	인력부족=1, 아님=0
		노조활동확대	근로시간면제 확대, 해고자 복직=1, 아님=0
		단체협약해지·미이행	단체협약 해지, 미이행=1, 아님=0
		노조결성·첫임단협체결	노조 결성과 첫임단협체결=1, 아님=0
		반노조정책	손해배상 가압류, 노조간부 해고, 직장폐쇄=1, 아님=0
		경영진퇴진	경영진 퇴진, 경영 불투명=1, 아님=0
	노동안전	직장내 괴롭힘, 성폭력, 산업안전=1, 아님=0	
	조직 규모	조직원 수	
종속변수	파업 기간	파업일 수	
통제변수	2016년	2016년=1, 그 외=0	
	2017년	2017년=1, 그 외=0	
	2018년	2018년=1, 그 외=0	
	2019년	2019년=1, 그 외=0	
	2020년	2020년=1, 그 외=0	
	2021년	2021년=1, 그 외=0	
	2022년	2022년=1, 그 외=0	
	고용형태	파업 주체가 비정규직 노동조합=1, 정규직(무기계약직 포함) =0	
	공공부문	공공부문 사업장=1, 그 외=0	

(2) 변수의 특성

〈표 4〉는 기초통계량을 나타낸 것이다. 본 연구의 종속변수인 파업 기간은 평균 8.87일이었다.

〈표 4〉 기초통계량

구분		최솟값	최댓값	평균	표준편차
독립변수	임금	0	1	0.88	0.324
	노동시간	0	1	0.14	0.349
	비정규직	0	1	0.15	0.355
	구조조정	0	1	0.14	0.352
	인력부족	0	1	0.04	0.187
	노조활동확대	0	1	0.07	0.252
	단체협약해지·미이행	0	1	0.04	0.198
	노조결성·첫임단협체결	0	1	0.02	0.136
	반노조정책	0	1	0.02	0.151
	경영진퇴진	0	1	0.02	0.156
	노동안전	0	1	0.14	0.349
	조직규모	1	95,948	1,714.06	7,441.263
종속변수	파업 기간	0.3	246.0	8.87	25.959
통제변수	2016년	0	1	0.1384	0.345
	2017년	0	1	0.1021	0.303
	2018년	0	1	0.1127	0.316
	2019년	0	1	0.1558	0.363
	2020년	0	1	0.1596	0.366
	2021년	0	1	0.1747	0.380
	2022년	0	1	0.1566	0.364
	고용형태	0	1	0.22	0.417
	공공부문	0.00	1.00	0.1755	0.381

변수의 상관관계를 분석한 결과는 아래 표와 같다. 파업원인별로 파업 기간과 상관관계를 분석한 결과, 정(+)의 상관관계를 보이는 변수는 비정규직, 구조조정, 단체협약 해지·미이행, 노조결성·첫임단협체결, 무노조 정책, 경영진 퇴진으로 나타났다. 반면에, 파업 기간과 부(-)의 상관관계가 나타난 파업 원인 변수는 임금, 노동시간, 노동안전이다. 통제변수와 종속변수의 상관관계를 분석한 결과, 비정규직 노조와 공공부문 노조는 파업 기간과 정(+)의 상관관계를 가지고 있었다.

〈표 5〉 상관관계

구분	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	
1. 임금	1																						
2. 노동시간	.075**	1																					
3. 비정규직	-.256**	-.126**	1																				
4. 구조조정	-0.002	-.130**	-0.013	1																			
5. 인력부족	-.241**	-0.009	.102**	-.080**	1																		
6. 노조활동확대	-0.012	-.094**	0.022	0.017	0.028	1																	
7. 단체협약해지·미이행	-.243**	-0.029	0.011	-0.041	-0.020	0.005	1																
8. 노조결성·첫인단체결	-.121**	-0.040	0.036	-0.041	-0.027	-0.038	-0.001	1															
9. 반노조정책	-.196**	-0.023	0.015	0.003	-0.031	0.034	359**	.088**	1														
10. 경영진퇴진	-.175**	-0.049	-0.050	-0.021	-0.003	0.037	.120**	0.052	.103**	1													
11. 노동안정	.103**	-0.041	-.139**	.064*	-.067*	-.033	-.073**	-0.041	-0.034	-0.051	1												
12. 2016년	.073**	.516**	-.080**	-.121**	-0.019	-.056*	-0.038	-0.007	0.006	-0.033	-.082**	1											
13. 2017년	0.016	-.072**	0.001	-.075**	0.041	-0.022	-0.032	0.027	-0.006	.063*	-.073**	-.135**	1										
14. 2018년	-0.010	-.083**	.074**	.167**	0.046	.179**	0.023	0.003	0.050	0.040	.115**	-.143**	-.120**	1									
15. 2019년	-.113**	-.061*	0.021	-.111**	-0.016	0.016	0.038	.093**	-0.002	0.002	249**	-.172**	-.145**	-.153**	1								
16. 2020년	.064*	-.153**	-.111**	-.132**	-.063*	-.101**	-0.006	-0.030	-0.017	-0.013	-.160**	-.175**	-.147**	-.155**	-.187**	1							
17. 2021년	-0.040	-.118**	0.050	.264**	0.007	-.095**	-0.025	-0.020	0.003	-0.005	-.184**	-.155**	-.164**	-.198**	-.201**	-.188**	1						
18. 2022년	0.017	-0.020	0.050	0.001	0.017	.090**	0.037	-.060*	-0.029	-0.039	-0.003	-.173**	-.145**	-.154**	-.185**	-.188**	-.198**	1					
19. 고용형태	-.275**	-.118**	.310**	-.076**	.100**	0.014	.091**	0.046	0.031	-0.035	-.125**	-.094**	-0.001	-0.001	.155**	-.040	-0.022	-0.001	1				
20. 공공부문	-.267**	-.090**	.212**	-.144**	.304**	-.046	.106**	.111**	.143**	.086**	-.125**	-.065	-0.031	0.037	.175**	-.092**	0.002	-.057*	.278**	1			
21. 조직규모	-0.029	-.066*	0.007	-0.020	-0.003	.110**	-0.035	-0.028	-0.029	-0.028	-.073**	0.034	0.040	0.020	0.011	-0.042	-0.017	-0.034	0.015	.180**	1		
22. 파업 기간	-.214**	-.064*	.074**	.072**	0.043	0.026	.247**	.226**	.224**	.364**	-.068*	-0.010	0.042	0.024	.063*	-0.005	-0.043	-.059*	.076**	.100**	.100**	-0.029	1

주: * . p<0.05, ** . p<0.01, *** . p<0.001.

3. 분석결과: 파업지속기간

다중회귀분석 결과, 파업지속기간은 비정규직, 정리해고와 같은 구조조정, 인력부족에 따른 인력충원 요구, 단체협약 해지·미이행, 노조결성·첫임단협체결, 무노조 정책 중단, 경영진 퇴진 등과 정(+)의 관계를 갖는 것으로 나타났다. 선행연구에 따르면, 파업 기간은 사용자의 노조에 대한 적대적인 태도가 클수록 길어지는 것으로 나타났는데(예: 송민수·김정우, 2014; 조성재, 2010), 본 연구에서도 사용자의 무노조 정책, 단체협약 해지, 노조인정 등이 사업 기간과 정(+)의 관계를 갖는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 시대와 상황이 다르더라도 사용자의 노동조합에 대한 태도는 파업 기간에 일관된 영향을 미침을 보여준다. 또한, 이전의 사례연구(정홍준, 2019)와 마찬가지로 고용불안은 파업 기간을 늘리는 것으로 나타나 고용조정 역시 파업 기간에 일관된 영향을 미치는 것을 확인할 수 있었다.

〈표 6〉 파업지속기간에 대한 회귀분석 결과

	비표준화 계수		표준화 계수	t	유의확률
	B	표준화 오류			
상수	1.815	2.796		0.649	0.516
고용형태	1.893	1.661	0.030	1.140	0.254
공공부문	-1.306	1.930	-0.019	-0.677	0.499
2016년	7.355	2.551	0.098	2.883	0.004
2017년	6.392	2.507	0.075	2.549	0.011
2018년	2.112	2.436	0.026	0.867	0.386
2019년	7.336	2.326	0.103	3.154	0.002
2020년	6.182	2.263	0.087	2.731	0.006
2022년	1.604	2.212	0.022	0.725	0.469
조직규모	-0.000	0.000	-0.010	-0.409	0.682
임금	-3.041	2.227	-0.038	-1.365	0.172
노동시간	-1.917	2.138	-0.026	-0.897	0.370
비정규직	4.836	1.930	0.066	2.505	0.012*
구조조정	9.704	1.926	0.131	5.039	0.000***
인력부족	7.744	3.616	0.056	2.142	0.032*
노조활동확대	1.529	2.575	0.015	0.594	0.553
단체협약해지·미이행	21.549	3.455	0.164	6.236	0.000***
노조결성·첫임단협체결	36.708	4.654	0.193	7.887	0.000***
반노조 정책	17.978	4.347	0.108	4.136	0.000***
경영진 퇴진	55.273	4.244	0.322	13.025	0.000***
노동안전	-1.669	1.957	-0.022	-0.852	0.394
Adj R ²	0.25				

주: *. $p < 0.05$, **. $p < 0.01$, ***. $p < 0.001$.

한편, 파업 원인 중에서 임금과 노동시간, 노조활동 확대, 노동안전 의제는 파업 기간과 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타났다. 임금, 노동시간, 노조활동은 파업의 주요 원인 이지만 파업 기간에는 상대적으로 유의하지 않음을 확인할 수 있었다. 노동안전은 교섭의 중요한 의제이지만 파업 기간에는 유의함을 확인할 수 없었다.

V. 사례연구 결과

본 연구는 파업이 왜 길어지는지에 대해 노사관계의 역동성과 노동조합 내부적 특성을 파악하기 위해 민주노총 4개 산별노조의 산하 조직 파업사례를 살펴보았다. 각각 사례에 대한 면접조사를 통해 통일적인 비교분석을 위해 파업개요, 노사관계 현황을 간단히 명시하고 파업이 발생한 원인과 장기 파업으로 이어진 대표적인 이유 두 가지를 추출하였다.

1. A지회 사례

(1) 파업개요

A사에 노조가 설립된 것은 2020년 5월이며 노동조합은 민주노총 화학섬유식품노조에 지회로 가입하였다. 노조결성은 비교적 순조로운 편이었다. 근속 20년 이상인 근속자 6~7명이 주도하자 곧바로 생산직의 67.8%가 가입하였다. 2020년 5월 A지회는 노조를 설립하였으나 교섭이 원만하게 체결되지 않자 2021년 1월 4일 파업에 돌입하였다. A사의 파업은 제조업이면서 신생노조임에도 불구하고 90일간 지속되었다. A지회는 '노조 인정', '권위주의적인 조직문화 개선', '경영성과에 따른 임금 인상' 등을 요구하였다. A사는 파업 기간에 서울에서 근무하는 연구개발직과 사무직을 대체근로로 투입하였다. 그러나 파업이 장기화 되면서 대체인력의 피로도가 높아지자 노조의 요구를 부분적으로 수용하면서 90일간의 파업이 종료되었다.

(2) 기업 및 노사관계 현황

A사는 1991년 7월 창업한 회사이다. 국내·외 화장품 대기업에 삼푸 원료인 폴리머와 린스 원료인 계면활성제 등 화장품 원료를 납품하는 제조업체이다. A사는 1995년 경기 시화에 이어서 2009년 충남 대산공단에 공장을 준공하여 지속적으로 성장하였다. 그러다가

2017년에 A사는 지분 50.3%를 S그룹에 매각하여 경영권을 넘겨주었다. 2019년 12월 A사는 한국무역협회로부터 무역의 날 '5천만 불 수출의 탑'을 수상할 정도로 지속 성장하였다. A사를 인수한 S그룹의 기원은 1924년 농장 관리 회사로 출발하여 한국전쟁 이후 설탕 제조 업체로 성공한 회사로 A사를 포함하여 식품, 화학, 연구개발·의료기기 등 18개 자회사와 계열사를 두고 있다.

S그룹의 계열사에는 대부분 노동조합이 조직되어 있으며 한국노총에 가입해 있다. S그룹은 노동조합과 협력적인 노사관계를 유지하면서 지역사회공헌 활동 등 노사의 사회적 책임 활동을 강조해 왔다. 다만, 최근 울산에 민주노총 화섬식품노조 소속 지부가 결성되어 복수 노조를 경험하고 있다. S그룹의 자회사인 A사는 2023년 말 현재, 기간제노동자 3명을 포함해 직원 수가 173명이며, 사무소별 직원 수는 생산의 주축인 대산 공장에 약 100명, 시화 공장에 16명, 가산디지털단지 연구소와 서울 사무소에 60명이 채용되어 있다. 직원들의 평균 근속연수는 7.7년이었다. 직원의 중 다수가 생산직 남성(93명)이고 이들 평균 9.6년 재직 중인 것으로 나타났다. A사에 노동조합이 결성된 것은 2020년으로, 2017년 A사가 S그룹에 인수된 것이 결정적인 계기였다. 중소기업에서 대기업의 계열사로 전환되면서 노동자들은 처우개선에 대한 기대를 했지만, 회사가 성장하는 데 비해 노동자의 처우개선은 더뎠기 때문이었다.

(3) 파업 발생의 원인

A지회의 파업 원인은 다음과 같다. 첫째, 사용자의 노동조합에 대해 인정을 하지 않았기 때문이다. A지회는 노동조합을 결성한 후 바로 단체교섭을 요구, 노사 간 교섭이 이루어졌으나 사용자는 4개월이 지나도록 노사 간 논의에 진전이 없었다. 상권례 이후 회사가 무대응으로 일관했기 때문이었다. 이에 노동조합은 중앙노동위원회에 조정을 신청했고, 2020년 10월 중앙노동위원회가 노조 사무실 제공, 단체교섭 시 업무협조, '두 달 동안 집중교섭' 등의 내용을 담은 조정안을 제시하였다. 중노위 결정에 따라, 노사는 12월까지 '집중교섭' 기간을 가졌으나 합의에 이르지 못하였다. 주된 배경은 A사가 오랫동안 권위적인 경영방식 및 무노조 기업을 유지해 경영진 스스로 노조의 요구에 대응하면서 양보·설득하는 체계적인 노사관계 전략을 쓰고 있지 못했기 때문이다.

둘째, 관리자의 갑질도 노조결성 및 파업 발생의 원인이었다. 면접조사에 따르면, A사는 과거부터 관리자들의 친인척을 직원으로 채용하여 공사 구분하지 못하는 인사관리를 지속해 무노조 기업으로 인사관리와 집단적 노사관계가 부재한 블랙홀 또는 블랙 하우스(black hole or bleak house)였던 것으로 보인다. 면접조사에 따르면, A사 직원들은 자신들의 필

요에 따라 휴가를 사용하지 못하고 기계 설비 수리 시기에 맞추어 강제 휴가를 쓰도록 했다고 한다. 또한, 휴일인 주말에도 당직제도를 운영하여 생산직이 기계 점검과 설비까지 담당하도록 하면서 법정 시간외수당 대신에 당직비를 지급하였다고 한다. 또한, A사는 오랫동안 가족경영으로 유지되어 온 중소기업으로, 관리자들이 직원들을 함부로 대했고, 예를 들어, 공장 안 연못 조성 등 생산직 업무 외적인 일에 경영진이 직원들을 동원한다는 이유로 불만이 누적되었다고 할 수 있다. A사가 '유서 깊은' S그룹에 인수되어 무역의 날 수상을 하는 등 경영성과가 개선되었음에도 직원들의 임금 배분으로 귀결되지 않았다고 보고 집단적 불공정성을 지각하였다.

(4) 장기 파업의 원인

A지회의 장기간 지속된 파업은 다음과 같은 요인으로 설명할 수 있다. 첫째, 회사의 노조 인정과 처우개선 등에 대한 합의 의지가 약한 반면 조합원들은 잘못된 노사관계 관행을 바로 잡고 정당한 보상을 받아야 한다는 의지가 강했기 때문이다. 이에 A지회 간부들은 회사로부터 노조인정을 받지 못하면 미래가 없다는 각오로 파업에 임했고 조합원들을 설득했다. A사는 노조설립 이전 관리자에 의한 갑질 횡포가 심했고, 휴일 당직근무에도 정당한 휴일연장근로수당 대신 당직수당을 지급하는 등 비정상적이고 일방적인 경영을 하고 있어 조합원들은 노조의 요구에 공감했다. 한편, 개인회사로 시작한 경영진은 노조와 협의하여 노동조건을 공동으로 결정하는 데 익숙하지 않았다. 또 A사가 S그룹에 인수되면서 S그룹이 개입하여 입장을 내려주기 전까지 A사 경영진이 독자적으로 회사의 입장을 제시하지도 못한 것도 파업이 장기화된 원인이 되었다.

둘째, 합의에 이르기까지의 노동조합 간 지원과 연대도 파업을 지속할 수 있는 동기를 부여하였다. A지회는 노조결성 과정에서 민주노총 가맹 조직인 화섬식품노조 소속인 G사 노조(근거리에 위치해 있는 사업자의 노조)의 지원을 받으면서 자연스럽게 화섬식품노조 지부로 가입하였다. G사 노조는 A사 노조가 파업에 돌입하고 지속할 수 있도록 자신들의 과거 경험을 전수하고 교육하는 역할을 일정하게 담당하는 등 연대주의를 표방하였다. 화섬식품노조는 전통적으로 비금속 제조업 노동자를 조직 대상으로 하였으나 파riba게트의 장기 파업을 지원하고 시민사회에 여론을 환기시키는 외부 자원동원 역량이 축적된 조직이라고 볼 수 있다. 화섬식품노조 소속 지부들은 해마다 신규 노조결성 이후 단체협약을 체결하기까지 노조 인정 파업사태가 여러 건 발생하는 편이다. 상급단체인 화섬노조는 코로나19로 인해 파업 기간 동안 연대집회를 개최하지 못하였으나 A지회 조합원들이 무노동 무임금에 따른 고통을 경감할 수 있도록 재정을 일부 지원하기도 하였다.

2. B분회 사례

(1) 파업개요

B사는 일본 자동차 부품회사의 한국 자회사로 한국공장을 철수하면서 구조조정을 결정하였고, 이에 B분회는 회사의 청산계획 발표에 맞서 고용안정을 요구하며 파업을 한 사례이다. B사는 노동조합이 만들어지기 이전 오랫동안 노사협의회가 운영되었고, 고용불안 등으로 인해 노동자들은 노조를 결성된 뒤 회사와 고용안정 협약을 체결하기도 하였다. 그러나 회사가 경영악화 등을 이유로 공장 청산을 일방적으로 발표하자, 노동조합은 2023년 1월 2일 파업에 돌입하여 청산 철회와 고용안정을 요구하였다. 노동조합은 파업 중 지회장 등 노조간부의 국회 앞 단식과 일본원정 투쟁을 통해 정리해고의 부당성을 알리고 고용보장을 요구하였다. 노동조합은 국회와 시민단체의 지원 및 우호적인 여론 동원에 힘입어 노사 간 교섭을 재개하였고, 노사가 청산에 따른 보상과 함께 사회적 고용기금에 합의함으로써 B사의 216일간 파업이 종료되었다.

(2) 기업 및 노사관계 현황

B사는 안산 반월공단에 1987년에 설립된 자동차부품 생산업체이다. 2023년 기준 B사의 직원 수는 330명이고 생산직이 약 250명이다. 이들은 40대 여성이 다수였다. B사는 IMF 외환위기 이후 일본 자동차부품 기업이 100% 지분을 인수한 일본기업의 한국 자회사이다. B사는 일본 본사의 또 다른 한국지사(이하, N코리아)에 자동차 와이퍼의 암(arm)과 블레이드를 납품한다. 그러면 N코리아가 창원과 화성공장에서 암과 블레이드를 모터와 결합하여 현대·기아자동차와 일본의 토요타 등에 납품하는 방식이다. 한편, B사의 경영실적은 그리 좋지 않았다. B사는 2013년 이후 당기순손실이 지속되었기 때문이다. 그럼에도 B사가 유지할 수 있었던 이유는 B사를 통해 저가로 납품을 받는 N코리아의 수익성이 유지되고 일본 본사는 N코리아 매출의 3~5% 수준의 로열티를 가져갈 수 있었기 때문이었다(김성혁·이한진·오민규, 2023).

B사는 오랫동안 노사협의회를 통해 노사관계를 유지해 왔다. 노동자들은 몇 차례 노조 설립을 시도하였으나 사전에 참여자 명단이 공개되는 등의 이유로 성공하지 못한 경험이 있었다. B사는 노조 대신에 노사협의회를 집단적 의사대변 기구로 활용하였으나, 노사협의회 노동자 위원들이 '상여금 통상임금 지급 소송'에서 승소한 뒤 2018년 6월 노동조합을 결성하여 금속노조 경기지부 시흥안산지역지회에 가입하였다. 과거에도 약 15명 정도가 금

속노조에 개별 조합원으로 가입하였으나 사업장 분회가 결성되자 당시 289명에 이르는 생산직 전원이 조합원으로 가입하였다(정경은·남우근·장귀연·곽이경, 2020).

(3) 파업 발생의 원인

B분회가 파업에 돌입한 직접적인 원인은 회사의 일방적인 회사청산 발표에 맞서 노동자들이 고용안정을 지키기 위함이었다. B사는 청산의 이유로 누적된 경영 적자를 주장하지만, 노동조합은 다르게 판단하고 있었다. 노동조합의 주장에 따르면, B사는 2012년에 부가가치가 가장 낮은 암(arm)을 B사가 생산하여 저가에 납품하도록 설계되었기 때문에 10년 이상 적자는 불가피했다고 주장한다. 모기업의 수익을 위해 저가로 납품을 했다는 주장이다. 지속적인 적자로 2018년 즈음부터 회사의 청산 소문을 간간히 돌면서 노동조합은 2020년에 이어서 2021년 11월에 ‘노조와 합의 없이 청산하지 않는다.’는 내용으로 고용안정협약을 체결하기도 하였다. 그러나 B사가 2022년 7월 7일 노사합의를 위반하여 일방적으로 청산을 발표하면서 노동자들은 큰 충격에 빠졌고 노동조합은 파업을 결정하였다.

둘째, 청산 관련 노동조합과의 노사합의 위반 및 회사의 불성실한 대응도 파업의 원인이 되었다. 경영진은 본사가 와이퍼 사업부를 철수하면서 한국 자회사를 다른 회사에 매각할 계획이며 이때 B사는 매각하지 않고 청산한다고 발표하였다. 이에 B분회는 ‘사전 합의 없는 기업 청산은 단체협약 위반’이라면서 성의 있는 교섭을 요구하였다. B사는 2018년부터 금속노조와 단체교섭에서 고용 문제를 다루었고 2020년 단체교섭 결과, 고용안정협약에 “영여인원이 발생할 때는 회사가 경영 정상화 시점까지 고용 유지를 보장”하고 통상임금을 지급한다는 조항을 담았다. 2021년 단체교섭에서 B사는 “와이퍼 이외의 아이템 중 일부를 가져와 충고용을 보장”하고, “청산, 매각, 공장 이전의 경우 반드시 노동조합과 합의한다.”고 약속하였다. 그러나 회사가 노사합의를 어기고 성실교섭에도 별다른 진전이 없자 노동조합은 파업을 선언하고, 노조 대표는 국회 앞에서 천막을 치고 44일간 단식을 하면서 회사의 성의 있는 사태 해결을 촉구하였다. 회사 역시 강경한 태도를 보였다. B사는 2022년 12월 30일부로 영업 종료를 선언하고 1월 2일부터 휴업에 들어간다고 발표하였다. 이에 조합원 209명이 공장 설비의 반출을 막기 위해 공장 내 농성을 시작하였고 일본 본사에 항의하기 위한 원정투쟁을 시작하였다.

(4) 파업 장기화 원인

B분회의 파업이 장기화된 원인은 다음과 같다. 첫째, 회사의 노조 배제전략으로 인해 회

사청산 관련 노사가 따른 실질적인 논의를 하지 못했기 때문인데, B사는 청산의 원인으로 부가가치가 낮은 부품 생산에 따른 누적 적자를 주장하였고 이는 사실로 인정되지만, 그 배경엔 모기업에의 저가 납품도 고려해야 하는 상황이었다. 또한, 회사가 청산을 고려했다면 노사가 합의한 대로 청산의 불가피함에 대해 노동조합과 진솔하게 논의하고, 강제 퇴직에 따른 보상이나 재취업 지원 등 회사가 취할 수 있는 조치에 최선을 다해야 했다. 그러나 회사는 약속한 논의를 이행하지 않고 일방적으로 청산계획을 발표하고, 희망퇴직과 휴업 등의 절차를 협의 없이 일방적으로 진행하였다. 이에 노동조합은 반발하였으며 노동조합 역시 청산 철회, 고용보장이라는 원칙적인 주장을 되풀이하였고 노사 간 청산에 대한 실질적인 대책 논의를 하지 못했다. 이와 관련하여 B사가 직원들과 신뢰에 기반을 둔 노사관계를 형성하지 못한 것도 파업이 장기화된 원인으로 볼 수 있다. 더구나 회사가 휴업을 발표한 이후 조합원들은 회사 내에서 평화롭게 농성장을 유지하고 있었는데 경찰이 강제연행을 시도하면서 파업 사태가 장기화되기도 하였다. 한편, B사가 일본기업의 자회사로 독자적인 노사관계 행위자가 아니었던 것도 신속한 논의를 하지 못한 원인 중 하나였다.

둘째, B사의 파업이 길어진 이유는 노동조합이 지역 연대 및 국회 지원 등이 사회적 자원이 동원하여 파업 동력을 유지할 수 있었기 때문이었다. 회사의 전략은 노사합의를 위반하더라도 청산을 신속하게 추진하는 것이었지만 노동조합의 저항이 예상외로 상당했다. B사는 2022년 12월 26일 휴업과 출입금지 고지에 이어서 1월 12일 해고 통지서를 개인별로 발송하면서 신속하게 기업을 청산하려 하였으나 노조는 파업에서 이탈한 조합원이 거의 없을 만큼 노조의 단결력이 강했다. 또한, 노동조합은 해외투자기업의 무책임한 철수를 비판하면서 시의원 성명서, 아산시장·안산고용노동지청장·경기도지사 면담 등 매각 반대 여론을 조성하는 데 성공하였다. 또한, B분회는 지역 노동조합과 시민사회단체의 지원을 받았는데 이는 B분회 조합원들이 상여금 통상임금 지급 소송에서 승소한 대가로 받은 금액의 일부를 안산시 비정규직 처우개선 활동에 사용해 달라면서 지정기탁금을 기부하는 등 평상시 사회연대 활동에 적극적이었기 때문이었다.

3. C지부 사례

(1) 파업개요

C사는 헬기를 이용하여 산불을 진압하는 민간회사로 노동자들은 고용불안에 대한 위기감으로 노동조합을 결성하였다. 노동조합이 결성된 직후 공교롭게도 산불진압 중 헬기추락으로 인해 중대 재해가 발생하면서 노동조합은 회사 측의 무성의한 사고처리에 반발하였고,

재발 방지를 위해 노사 간 협의를 진행하였다. 노사협회가 원만하게 이루어지지 않은 가운데 노조를 인정하지 않으려는 사측과 사과 및 재발 방지를 촉구하는 노조의 투쟁이 팽팽하게 이어져 파업은 4개월 동안 진행되었다. 파업이 장기화되자, 사측은 폐업과 합의 중 선택을 해야 했고, 경영진이 유족에 대한 사과 및 징계 최소화 등에 대한 합의 의사를 밝혀 파업은 120일 만에 마무리되었다.

(2) 기업 및 노사관계 현황

C사는 헬기를 사용하여 여객 또는 화물을 운송하는 사업을 영위하는 기업이다. 기업의 현황을 살펴보면 다음과 같다. C사는 2007년 11월 설립되었고, 헬기 10대를 보유하고 있어 유사한 업종에서 보면 중간 수준 규모의 기업이라고 할 수 있다. 총인원은 2021년 말 기준 47명이었으나 2023년 현재 39명이다. 고용형태별로 보면 기장과 부기장 직종은 모두 계약직이고, 정비팀은 14명 중 11명은 정규직, 3명은 계약직으로 구성되어 있다. 재무적으로는 2021년 말 기준 자본금 20억에 매출액은 약 62억 5천만 원이었고, 영업이익은 2021년 약 2억 6천만 원에서 2022년 급감하여 약 -3억 6천만 원이 되었으며 당기순이익도 2021년 약 2억 원에서 2022년 5천 150만 원으로 감소하였다. 2022년 영업이익과 당기순이익이 급격하게 감소한 주요인은 2022년 5월 16일 발생한 거제 선자산 헬기 추락사고와 이에 따른 노사분쟁의 여파라고 할 수 있다.

C사에 노동조합이 결성된 시기는 2022년 3월 말이다. 노조가 결성된 배경에는 2022년 초 사측이 공지 없이 일부 헬기를 매각한다는 소문이 나자 고용불안을 느낀 노동자들이 이를 저지할 수단으로 노동조합을 고려하면서부터이다. C사 노동자들은 노동조합을 결성한 뒤 민주노총 전국민주일반노조의 지부로 가입하였다. 조합원은 12명이고 대부분은 정비팀 인원이었다. 지부는 4월 말 노동조합을 결성한 직후 사용자 측에 노조가 결성되었다는 사실을 알리고 헬기 매각 건에 대해 협의하자며 교섭을 요청하여 5월 첫째 주 첫 교섭이 이루어져 상견례를 진행하였고 2차 교섭을 5월 16일 진행하기로 하였는데, 그날 공교롭게도 거제 선자산에서 헬기 추락사고가 발생하였다. 당일 사고 헬기는 거제시가 발주한 등산로 정비 사업에 필요한 자재를 매달고 공사 현장으로 향하던 중 착륙 지점을 500m가량 앞두고 추락했다. 이 사고로 기장과 정비사가 사망하였고 부기장은 중상을 입었다. 문제는 중재 재해가 발생했음에도 사측이 사고자와 유족에 대해 무례한 태도를 보였고 장례를 진행하는 과정에서 무성의한 모습을 보이면서 이에 격분한 노조원들은 장례를 미루고 5월 24일 집단 휴가 계획을 내는 등 집단행동을 감행하면서 갈등이 시작되었다.

(3) 파업 발생의 원인

C사의 파업 발생 원인은 첫째, 사측의 노동조합에 대한 적대적인 태도에 대한 노동조합의 불신이 파업으로 이어졌다. 노동조합에 따르면, 회사는 노동조합의 결성에 대해 불쾌한 심정을 보였다. 특히, C사의 경영진은 노동조합이 민주노총에 가입한 것에 대해 적대적이었다. C사가 속한 그룹은 버스회사 등도 운영하고 있었는데 민주노총 소속은 C사밖에 없다며 강경하게 대응해야 한다는 입장을 보였다. 면접조사에 따르면, C사가 속해있는 그룹사에는 노조가 없거나 한국노총 소속 노조들로 그동안 분쟁이 거의 없었는데 C사 노조가 민주노총이 상급단체인 산별노조에 지부로 가입을 한 것에 대해 사측의 거부감이 컸다는 것이다. 이러한 상황에서 노동조합은 회사가 직원의 사망사고를 무성의하게 처리하자 파업을 통해 사측의 태도를 바꾸려고 했다.

둘째, 중대재해에 대한 회사의 미온적인 태도가 파업으로 이어졌다. 헬기추락사고 이후 노동조합은 유족에 대한 공식적인 사과와 재발 방지를 요구했지만, 회사는 유족에 대한 사과보다 그룹에 보고해 해결에 노력하겠다는 정도로 대응하였고 사망 직원에 대한 장례를 치르고 나서 유족에 대한 위로금을 지급하겠다는 입장을 밝혀 노동자들의 공분을 샀다. 이에 노동자들은 5월 24일 전원 휴가계를 내고 천막농성을 시작하였다. 회사는 5월 29일 업무 복귀명령을 내렸고 그 후에도 사고와 관련하여 재발 방지 논의가 이루어지지 못했다. 이에 노동조합은 쟁의행위 정식절차를 밟기 시작하였고 8월 4일 조정중지가 내려져 파업에 돌입하였다.

(4) 파업 장기화 원인

C사의 노조 파업이 장기간 진행된 원인과 배경을 정리하면 다음과 같다. 첫째, 중대재해에 대한 사과와 재발 방지를 요구한 노동조합의 요구를 사측이 적극적으로 수용하지 않았던 것이 파업의 장기화를 부추겼다. 회사는 중대 재해와 같은 큰 사안이 발생했음에도 불구하고 노조와의 협상을 등한시하고 재발 방지를 위한 구체적인 계획을 제시하지 않았다. 이에 노동조합은 조합원들이 동료의 죽음이 자신에게도 언제든지 일어날 수 있다는 불안감을 갖고 있다고 보고 막 설립된 노동조합이 사고 예방을 위해 노력해야 하며 근본적인 해결책이 없다면 쉽게 파업을 정리해서는 안 된다는 공감대가 형성되었다. 반면, 회사 측이 노동조합 간부의 고공농성(40일)과 장기 파업에도 불구하고 막 설립된 노조를 인정하는 것을 어려워했고, 그 결과 사태 해결에 미온적이었다. 파업 돌입 시점이 산불진압 비수기였던 것도 상황 요인으로 작용했으나 파업 장기화의 근본적인 원인은 중대재해 재발 방지 약속이나 비수기

가 아닌 노동조합에 대한 경영진의 인정 여부였다.

둘째, 노조가 산별노조의 지부로 설립되어 외부 자원을 활용할 수 있었던 것도 노조가 파업을 지속할 수 있었던 원인이었다. 지부는 12명으로 구성된 소규모 노조였지만 산별노조에 가입한 상태로 민주노총을 비롯해 지역의 시민사회는 물론 정치권까지 노조의 투쟁에 적극적으로 도움을 주었다. 외부 자원의 활용이 역설적이게도 노조가 장기간 투쟁을 지속할 수 있는 물적 토대로 작용한 것이다. 한편, 사측은 적대적인 노사관계 철학을 가지고 있어 지역의 국회의원들과 고용청의 다양한 조정이 진행되었음에도 경영진은 교섭에 적극적으로 나서지 않았다. 오히려 “앞으로 노조가 산불 예방 기간에 파업하지 않겠다는 약속을 해야”만 교섭에 나설 수 있다는 강경한 태도를 보였다. 급기야 노조 위원장은 8월 11일 철탑 고공농성을 시작하였을 정도로 사태는 더욱 극단적으로 진행되었다. 파업이 장기간 지속되자 일부 조합원이 회사를 그만두는 등 노조에도 어려움이 닦쳤다. 또한, 사측은 비공식 면담을 통해 파업이 더 장기화되면 회사를 폐업시킬 수밖에 없다는 협박도 했다. 이에 대해 노조 집행부는 “이런 회사라면 차라리 문을 닫아라”라며 더욱 강경하게 맞섰다.

협상에 큰 변화가 감지된 것은 9월 19일 사측이 합의 의사를 밝히면서부터였다. 사실 사측이 합의하려는 내용은 기존에 제시되었던 국회의원실의 중재안이나 지노위의 조정안과 큰 차이가 나지 않았다. 다만, 중요 쟁점이었던 “산불 예방 기간 파업 여부는 동종업계인 헬리코리아의 필수유지업무 결정 신청 사건이 중노위 재심 중이므로 결정이 나오면 노사가 따르자”라는 것이었다. 노조도 고심 끝에 동의함으로써 합의가 급진전 되었다. 또, 노조는 감봉 미만의 징계 처분은 수용하겠다는 의사를 전달함으로써 9월 20일 최종합의에 이르렀다. 갑작스러운 사측의 태도 변화의 배경에는 지자체들과 체결한 산불 예방작업을 시작하는 시기가 다가오고 있었는데, 이를 수행하지 않으면 위약금 문제가 발생하여 사실상 폐업을 해야 하는 상황이었기에 사측은 선택의 갈림길에 있었다고 볼 수 있다. 노조에 밀리지 않기 위해 압박과 회유를 했음에도 노조가 투쟁 의지를 꺾으려 하지 않자 어쩔 수 없이 합의한 것이라고 볼 수 있다.

4. D분회 사례

(1) 파업개요

D사는 충북지역의 농협 사업장이다. 파업은 사용자인 농협 조합장과 그 가족의 ‘갑질’ 행동이 계기가 되었다. 사측은 노동조합이 결성된 후 합의하기로 한 단체협약을 돌연 거부하고 노조 간부를 해고하였다. 이에 D분회는 약 80일간 파업으로 사측의 비판하고 교섭을 요

구하였다. 그러나 D분회의 파업은 사업장 내 복수노조가 만들어지고 복수노조가 교섭대표 권을 획득함에 따라 75일 만에 사업장 복귀로 마무리되었다. D사례는 기존의 노조가 소수 노조가 되면서 파업은 마무리되었으나 갈등은 노사 간뿐만 아니라 노조 간에도 계속되고 있는 사례이다.

(2) 기업 및 노사관계 현황

D사는 1971년 설립된 지역의 소규모 농협이다. 총인원은 조합장을 포함해 41명이고, 직원은 정규직이 18명, 무기계약직이 13명이다. 무기계약직의 규모는 지역의 다른 농협과 비교해서 많은 편이었다. 특징적인 것은 조합장은 1971년 설립 이후 세 명이 역임했는데, 현 조합장은 1988년 5월부터 현재까지 약 36년간 재임하고 있다는 점이다. 그만큼 농협운영에서 절대 권력을 가지고 있다고 볼 수 있다.

노동조합은 2022년 10월 5일 전국사무금융서비스노동조합 지역본부의 분회형태로 설립되었는데, 초기 조합원은 15명이었지만 현재는 10명이고, 고용형태로는 정규직이 2명이고 8명은 계약직이다. 면접 조사 결과, 노조를 결성하게 된 배경은 조합장의 사적 심부름과 비인격적 대우 등으로 오랜 기간 불만이 쌓여온 상황에서 조합장 부인이 벌인 갑질 행동이 직접적인 계기가 되었다고 한다. 2022년 9월 중순쯤 조합장 부인은 폐기 처분하기 위해 쌓아오는 식자재를 가져가려고 했다. 이를 지켜본 직원들은 만류했으나 결국 가져갔다. 하지만 오후에 다시 하나로 마트로 돌아온 조합장 부인은 직원들에게 소리를 지르고 식자재를 던지는 등 행패를 부린 것이다. 이 사건이 직접적인 계기가 되어 노조가 결성되었다.

(3) 파업 발생의 원인

D사 파업 발생의 원인은 첫째, 사측이 돌연 잠정합의안을 거부했기 때문이다. 노동조합은 2022년 10월 노동조합을 결성한 후 10월 27일 단체교섭을 요구하였으며, 이듬해 1월 6일 7차 교섭에서는 단협 항목 100개 중 80여 개에 대해 잠정 합의를 이루며 순조롭게 진행되었다. 그러나 협상 타결에 기대를 안고 참석한 1월 16일 교섭에서 사용자 측은 돌연 지금까지 협의한 내용을 백지화하겠다고 선언하였다. 그 이유는 조합장이 허락해주지 않기 때문이라는 것이다. 조합장은 이전에도 대내외적으로 노조를 적대시 하는 발언을 여러 차례 할 정도로 노조에 대해 매우 적대적 태도를 보여 왔다. 한 차례 더 교섭을 진행했지만, 결과는 오히려 후퇴되는 상황이 되었다. 사측이 돌연 잠정합의안을 부결한 원인은 사측이 기존노조 대신 복수노조와 교섭하기 위한 전략을 가지고 있었기 때문이었다.

둘째, 노동조합 간부에 대한 인사위원회의 해고 결정도 파업 결정에 중요한 원인이었다. 2023년 2월 2일에는 회사는 계약직 직원의 무기계약직 전환을 인사위원회에서 부결하였다. 기존 관행에 비추어 처음 있는 일이었고 더구나 전환대상자는 분회의 여성국장으로 노조의 주요 간부였다. 해고 사유도 “직원의 성향이 회사의 서비스 성향과 맞지 않아 무기계약직 전환을 부결한다.”라는 것이었다. 이에 대해 D분회는 회사가 노동조합을 무력화시키기 위해 간부의 무기계약직 전환을 인정하지 않았다고 판단하고 부당해고로 지방노동위원회에 제소 하면서 동시에 조정신청을 하게 되었다. 2023년 2월 20일 조정이 중지되면서 노조는 3월 15일 파업에 돌입하였다. 노조의 파업과 무관하게 6월 7일 지노위에서 부당해고구제 신청을 해고 조합원에 대해서는 복직 결정이 났고 해당 조합원은 무기계약직으로 전환되었다.

D사에서 노조의 파업은 중단되었지만, 사업장의 분위기는 더 악화되었다. 기존의 노사분쟁에 더해 노노 간의 분쟁까지 발생하게 된 것이다. 교섭 대표가 된 복수노조는 곧바로 단체협약과 임금을 타결하였는데, 주 내용은 주로 복수노조 조합원들인 정규직 이익만을 중심으로 타결되었기 때문이다. 기존노조는 출퇴근 시 사업장 앞에서 집회를 이어갔고, 그 과정에서 관리자와 복수노조 조합원 간에 상시적인 마찰이 발생하였다. 같은 공간에서 업무를 수행하면서도 인사조차 하지 않는 분위기가 된 것이다. 이에 더해 D사는 최근 농민 조합원과도 분쟁이 발생하는 등 갈등이 전방위적으로 확산되어 지역 농민회와 시민단체가 나서 조합장 퇴진운동을 전개하고 있다.

(4) 장기 파업의 원인

D사의 파업이 장기화된 원인을 살펴보면 첫째, 견제되지 않는 조합장의 막강한 권력이 노사갈등 상황을 예방하고 타협할 수 있는 시스템을 마비시켰기 때문이다. 현 조합장은 농협법의 허점을 이용하여 무려 36년간이나 지역에서 조합장으로 장기집권하며 사업장의 인사권을 가지고 있었다. 이러한 이유로 조합장의 부인이 사업장에서 난동에 가까운 행패를 부리고 직원들을 하대하는 갑질 행동이 가능했다. 조합장에 대한 견제 시스템이 없는 상황에서 노사관계 또한 파행에 이르게 되었고 분쟁 사업장에서 흔히 설립되는 관리자 중심의 복수노조가 설립되면서 장기간 노사갈등은 노동조합 간 노노 갈등으로 확대되었다.

둘째, D사의 파업이 장기화된 원인은 복수노조 상황과 관련된다 할 수 있다. D사에는 2022년 3월 14일, D분회의 파업을 하루 앞두고 관리자들과 정규직 직원 15명으로 구성된 복수노조가 설립되었다. 면접조사에 따르면, 노사관계가 파행으로 치닫고 있는 상황에서 불과 1주일여 만에 복수노조가 설립된 점에 대해 D분회는 복수노조 설립 배후가 의심스럽다는 입장이었다. 또한, 복수노조의 집행부는 그동안 노조 활동 자체에 대해 부정적이었고 소

위 조합장과 각별한 관계에 있는 사람들로 구성되었다는 점에서 D분회는 복수노조가 기존의 노동조합을 와해하기 위한 전략으로 의심하였다. D분회의 파업은 5월 30일 지노위에서 교섭 대표로 복수노조를 선정하자 현장에 복귀함으로써 종료되었다. 한편, 지역농협의 특성상 노조는 농민 조합원과의 관계가 중요함에도 일상적인 우호적 관계 형성이 미흡한 점도 복수노조 사태 해결을 어렵게 만드는 요소라고 할 수 있다. 결론적으로 D사의 분쟁 사례는 단체협약이나 임금인상과 같은 이익분쟁보다는 노동조합 존재의 인정을 요구하는 권리분쟁과 상호간 적대적 태도가 파업이 장기화되는 중요한 요인이 되며 더욱이 권력이 사업주 한 사람에게 집중되어 있을 때는 사태 해결이 훨씬 어렵다는 점을 보여준다고 할 수 있다.

5. 사례 종합

지금까지 살펴본 사례들을 특징을 정리하면 다음과 같다. 첫째, 노동조합 결성 원인은 정당한 보상도 중요했지만 고용불안(B분회, C지부), 경영진의 갑질(A지회, D분회) 등이 중요한 원인으로 나타났다. 노동조합은 임금인상과 고용안정 등 전통적인 요인에 의해 조직되는 것으로 많이 알려져 있지만, 사용자의 갑질에 대응하기 위한 사례(A지회, D분회)는 최근 노동현장의 실태를 반영한 결과로 판단되었다.

둘째, 파업의 요구는 노조결성에 따른 인정과 관련되어 있었다. 표면적으로는 단체협약 체결(A지회, D분회), 노동조합과 정리해고 협의(B분회), 중대재해 방지(C지부) 등이었지만 내면에는 노동조합 설립에 따른 사측의 인정과 협의를 요구하는 것이었다.

셋째, 노동조합이 파업이 장기화된 원인은 파업에 대한 사용자의 대응전략과 관련이 깊은 것을 확인할 수 있었다. 예를 들어 노조를 인정하지 않는 태도가 많았고 반노조 정책은 그룹사나 모기업의 영향이 크다는 것을 확인할 수 있었다. 예를 들어 A지회는 정당한 보상을 요구했으나 회사 측은 소극적으로 임했고 모기업도 적극적인 교섭과 해결 의지를 보이지 않았다. 주된 이유는 A기업은 사업장에 민주노총 소속의 노동조합이 설립되는 것을 원치 않았기 때문이었다. 결국, 노동조합의 파업은 90일 만에 타결되었다. B분회는 고용불안을 느끼던 차에 회사 측이 두 차례의 단체협약을 무시하고 일방적인 회사청산을 발표한 것이 파업의 원인이 되었으며 이후 해외 모기업이 적극적인 타결 의지를 보이지 않아 파업이 216일로 장기화되었다. C지부는 노동조합을 결성하자 뜻하지 않게 발생한 중대재해가 파업 원인이었으며 지부는 중대재해에 대해 회사가 전향적인 조치를 취할 것을 기대하였으나 오히려 노동조합과 성실히 협의하지 않는 모습에 실망을 느껴 파업이 장기화되었다. C사 역시 그룹사가 민주노총을 강성노조로 인식하는 등 적대적인 태도를 가지고 있어 적극적인 협의가 이루어지지 않았음이 면접조사 과정에서 확인되었다. D분회의 파업은 사용자 부인의 막

말이 계기가 되었는데, 우여곡절 끝에 노사가 합의가 거의 이루어지던 시점에서 경영진이 갑자기 태도를 바꿔 논의를 무효화하고 조합간부를 해고하면서 장기화되었다. 경영진의 태도 변화는 복수노조의 설립과 관련되어 있었는데 파업이 발생하고 길어지자 정규직 중심의 과반수 복수노조가 설립되었고 D분회는 과반수 노조 지위를 상실하였고 파업도 합의 없이 마무리되었다.

〈표 7〉 사례 정리

	노조결성 원인	노조설립일	파업 요구	사용자 전략	파업 기간
A지회	정당한 보상	2020	노조인정, 단체협약 체결	- 노조 미인정(권위적인 조직문화) - 모기업(S그룹)의 소극적 대응	90일
B분회	고용불안	2018	고용보장, 정리해고 중단	- 노조 배제(단체협약 미이행) - 모기업(일본)의 소극적 대응	216일
C지부	고용불안	2022	중대재해 재발 방지, 노조인정	- 그룹사의 노조 미인정(반노조분위기) - 사측의 중대재해 재발방지 소극적 대응	120일
D분회	경영진의 갑질	2022	노조인정, 단체협약 체결	- 복수노조를 통한 노조배제 전략 - 합의거부와 노조간부 해고	75일

VI. 결론

본 연구는 양적 분석과 질적 분석을 병행하는 동시 삼각 측정법을 활용하여 파업이 왜 길어지는지를 분석하였다. 양적 분석 자료는 민주노총 소속 노동조합으로 7년 동안의 파업 자료를 활용하였다. 양적 분석결과, 파업 발생 의제별로는 비정규직, 구조조정, 인력부족, 단체협약 해지·미이행, 노조결성·첫임단협체결, 반노조 정책, 경영진 퇴진과 같은 사안일수록 파업이 길어지는 것으로 나타났다. 파업 발생의 주요 원인인 임금이나 노동시간은 파업 기간과는 통계적으로 유의하지 않았다. 이러한 결과는 경제적으로 중요한 노동조건은 파업의 원인이 될 수 있지만, 파업이 길어지는 원인은 아니며 오히려 사용자의 노동조합에 대한 태도와 노사관계 전략이 중요한 요인이 될 수 있음을 보여준다.

본 연구는 양적 분석만으로는 확인이 어려운 노사관계의 역동성을 파악하기 위해 파업이 유난이 길었던 사례를 추려 이례성 사례조사(outlier case study)를 추가로 실시하였다. 민주노총 주요 산별노조로 파업이 두 달 이상 지속된 사례들을 분석한 결과, 4개 사례 중 3개 사례가 노동조합이 결성되자마자 파업을 한 것으로 나타났다. 사례노조들은 모두 산별노조의 지부, 지회, 분회조직으로 노동조합을 결성한 후 사용자를 상대로 노동조합 인정, 교섭을

통한 단체협약의 체결 등을 요구하였다. 그러나 해당 사례의 사용자들은 노동조합의 결성 이후 적극적인 대화를 회피하였으며 상급조직이 민주노총이라는 것에 대해서도 반감이 큰 것으로 나타났다. 또한, 독립기업보다 그룹사의 계열기업인 경우 노동조합의 파업에 대해 회사는 신속한 대응을 하지 못했고, 그룹사의 결정이 노조 인정과 교섭 등에 영향을 미치는 것으로 나타났다.

본 연구의 양적 연구와 질적 연구의 공통적인 결론은 파업이 길어지는 원인은 정리하고 등 구조조정과 노동조합에 대한 사용자의 태도였다. 정리하고는 회사가 문을 닫고 노동자들이 직장을 잃는 결과이므로 파업이 길어지는 것은 이해가 되지만 사용자의 노동조합에 대한 태도는 새로운 시사점을 제공한다. 양적 연구가 노조결성, 단체협약 해지, 반노조 정책이 파업 기간에 정(+)¹의 영향을 미친 것처럼 사례연구에서도 노조를 인정하지 않으려는 사용자의 태도와 전략이 노사관계를 악화시켜 파업을 늘린 것으로 나타났다. 이러한 결과는 사용자의 부당노동행위와 적대적인 노동조합 정책이 파업 기간과 정(+)¹의 관계를 갖는다는 선행 연구(김유선, 2006; 조성재, 2010; 김정우·송민수, 2015; 정흥준, 2019)의 발견과도 일맥상 통한다.

본 연구결과는 다양한 시사점을 가진다. 첫째, 한국 노동조합이 파업이 길어지는 원인은 노사가 가지고 있는 정보 차이보다 사용자의 전략에 깊게 관련되어 있음을 보여준다. 특히 노동조합이 결성되었을 때 사용자가 노동조합을 인정하지 않고 첫 번째 단체협약에 성실하게 응하지 않거나 파업에 대해 손해·가압류, 해고, 직장폐쇄 등 강경한 반노조 전략을 가지고 있을수록 파업이 길어지는 것으로 나타났다. 이러한 결과 한국의 파업 기간은 노사가 서로 회사의 지불능력 등 파업과 관련된 정보를 다르게 인식하고 있기 때문이라는 Hicks(1963)의 정보비대칭 이론으로는 설명하기가 어려우며 노사 간 신뢰나 노조에 대한 사용자의 인정 등 노사관계 요소가 중요함을 보여준다.

둘째, 파업 발생은 임금인상과 노동시간 등 경제적인 요인이 중요하지만, 파업 기간에는 크게 영향이 없는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 경제적인 의제의 경우 노사가 회사의 사정과 산업 전반의 상황을 고려하여 양보와 타협할 수 있으며, 차기 교섭을 통해서도 지속적으로 논의할 수 있기 때문으로 판단되었다. 그러나 앞서 확인하였듯이 노동조합에 대한 인정 여부는 경제적 보상보다 훨씬 무겁고 복잡하게 받아들이고 있음을 보여주었다. 예를 들어, 노동조합 입장에서 노동조합의 인정 여부를 향후 노조활동의 존폐 문제로 받아들일 수 있으며 사용자 역시 노동조합 인정은 향후 노사관계 전략에 중요한 변수로 인식할 수 있다. 따라서 노조가 설립된 경우 노동조합의 법적 권리와 무관하게 사용자는 노조를 인정하지 않는 반노조 정책을 구사할 수 있으며 이는 그룹사가 반노조 정책을 가지고 있을 경우 더 분명하게 드러났다. 이러한 결과는 송민수·김정우(2014)의 연구가 주장한 신념형 반노조 정

책이 무지형 또는 무기력형 같은 다른 유형의 반노조 정책보다 파업 기간에 유의한 영향을 미칠 수 있음을 보여준다.

셋째, 고용형태와 공공부문 여부는 파업 기간과 통계적으로 유의한 상관관계를 갖지만, 파업의 의제들을 독립변수로 함께 투입한 회귀분석에서는 통계적 유의성이 사라지는 것으로 나타났다. 또한, 선행연구의 결과와 달리 기업규모도 파업 기간과 통계적인 유의성이 없는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 파업 기간에 영향을 미치는 요인은 비정규직과 같은 고용형태나 공공부문, 그리고 조직규모 등 주어진 조건도 파업 기간에 영향을 미칠 수 있으나 노사관계 요인들이 회귀식에 투입되면 그 효과가 사라짐을 의미한다. 따라서 노동조합의 파업 기간은 주어진 조건보다 노사관계 분위기 등 변화하는 요인의 효과가 유의한 영향을 미칠 수 있음을 보여준다.

결과적으로 본 연구는 법적으로 보장받은 노동기본권에 대한 사용자의 실질적 인정이 노사관계 안정화에 중요하다는 점을 제안한다. 기업의 노사관계는 경영철학에 따라 달라질 수는 있으나 노동자의 자율 의지로 노동조합이 설립되었다면 사용자는 노동자의 노동기본권을 존중하고 교섭에 응하는 등 법적인 사용자 책임을 다할 필요가 있다. 이는 사용자의 선의나 철학이 요구되는 영역이 아니라 기업 활동에 필요한 법적인 의무를 준수하는 최소한의 사회적 책임이기 때문이다.

마지막으로 본 연구의 결과는 노동조합 결성이나 파업은 임금 등 노동조건만이 아니라 사용자의 갑질 등이 중요한 계기가 될 수 있음을 보여준다. 이는 고용관계가 주종관계가 아닌 것처럼, 갈수록 노동력을 제공하는 노동자에 대한 기업의 존중과 배려가 중요해 있음을 의미한다.

비록 본 연구가 한국노총을 포함한 전체 노동조합의 파업을 분석하지 못한 한계가 있지만, 파업만이 아니라 장기 파업의 대부분 사례가 민주노총 사업장에서 발생하고 있어, 본 연구결과는 적지 않은 이론적, 정책적 시사점을 제공할 수 있다. 특히 삼각 측정법 및 사례 연구 분석을 통해 사용자의 노동조합에 대한 태도와 노사관계 전략이 파업의 장기화에 미친 영향을 밝힌 것은 이전 연구 성과(김유선, 2006; 조성재, 2010; 김정우·송민수, 2015; 정홍준, 2019)를 체계화한 것으로 볼 수 있다. 또한, 고용노동부의 파업 통계에서 확인할 수 파업 의제를 구체적으로 확인한 점도 향후 파업 연구를 이어가는 가교 역할을 할 수 있을 것이다.

참고문헌

1. 고용노동부(2024), 지방노동관서의 노동동향보고서 및 근로손실일수, 고용노동부 e-나라 지표.
2. 김성혁·이한진·오민규(2023), 「외국인투자기업 현황 및 노동의 대응」, 전국민주노동조합총연맹 부설 민주노동연구원.
3. 김유선(2006), “외환위기 이후 파업 발생 증가원인”, 『아세아연구』, 제49권 제3호, pp. 44-68.
4. 김정우·송민수(2015), “파업 발생 결정요인 패널분석”, 『노동정책연구』, 제15권 제2호, pp.57-86.
5. 도재형(2010), “파업과 업무방해죄: 한국에서 단결 금지 법리의 정립 과정: 한국에서 단결 금지 법리의 정립 과정”, 『노동법학』, 제34호, pp.63-107.
6. 반혜정·김현진·곽영민·백정환(2019), “파업의 결정요인에 관한 연구; 노동조합의 특성과 노사관계를 중심으로”, 『지역산업연구』, 제42권 제3호, pp.375-398.
7. 송민수·김정우(2014), 「장기분규 사업장 특성 연구」, 한국노동연구원.
8. 신민주·김동원(2020), “조합원 수(규모)가 파업지속기간과 파업참가자비율에 미치는 영향”, 『노동정책연구』, 제20권 제3호, pp.133-159.
9. 정경은·남우근·장귀연·곽이경(2020), 「새로운 노조: 민주노총 신규조직현황 연구(2017-2019)」, 전국민주노동조합총연맹 부설 민주노동연구원.
10. 조용만(2018), “프랑스에서 파업권의 보호와 대체근로의 제한”, 『노동법연구』, 제45호, pp.187-210.
11. 조성재(2010), 『우리나라의 파업결정요인 분석』, 제5회 사업체패널 학술대회 논문집 (3-62), 한국노동연구원
12. 정현철(2023), “[기고] 한국와이퍼 사태가 남긴 것”, 참여와 혁신 홈페이지, <https://www.laborplus.co.kr/news/articleView.html?idxno=32214>.
13. 정홍준(2019), 『장기 노사갈등 사업장의 합의타결 사례와 시사점』, 『노동리뷰』, pp.82-94.
14. Ashenfelter, O., & Johnson, G. E. (1969), “Bargaining theory, trade unions, and industrial strike activity”, *The American Economic Review*, Vol.59, No.1, pp.35-49.
15. Berg, J., Furrer, M., Harmon, E., Rani, U., & Silberman, M. S. (2018), *Digital Labour Platforms and the Future of Work. Towards Decent Work in the Online World*, ILO: Geneva.
16. Brunnschweiler, C. N., Jennings, C., & MacKenzie, I. A. (2014), “A study of expressive

- choice and strikes”, *European Journal of Political Economy*, Vol.34, pp.111-125.
17. Campolieti, M., Hebdon, R., & Hyatt, D. (2005), “Strike incidence and strike duration: Some new evidence from Ontario”, *ILR Review*, Vol.58 No.4, pp.610-630.
 18. Chun, K., Schaller, Z., & Skaperdas, S. (2020), “Why Are There Strikes?,” *Revue D'économie Politique*, Vol.130, No.6, pp.929-956.
 19. Frangi, L., Boodoo, M. U., & Hebdon, R. (2022), “Demobilised or dormant? Exploring pro-strike attitudes among employees who have never joined a strike”, *Economic and Industrial Democracy*, Vol.43, No.3, pp.1236-1259.
 20. Franzosi, R. (1989), “One hundred years of strike statistics: Methodological and theoretical issues in quantitative strike research”, *ILR Review*, Vol.42, No.3, pp.348-362.
 21. Gunderson, M., & Melino, A. (1990), “The effects of public policy on strike duration”, *Journal of Labor Economics*, Vol.8, No.3, pp.295-316.
 22. Harrison, A., & Stewart, M. (1993), “Strike duration and strike size”, *Canadian Journal of Economics*, Vol.26, No.4, pp.830-849.
 23. Hibbs, D. A. (1978), “On the political economy of long-run trends in strike activity”, *British Journal of Political Science*, Vol.8, No.2, pp.153-175.
 24. Hicks, J. (1963), *The Theory of Wages*, Springer.
 25. Kaufman, B. E. (1981), “Bargaining theory, inflation, and cyclical strike activity in manufacturing”, *ILR Review*, Vol.34, No.3, pp.333-355.
 26. Kelly, J. E., & Nicholson, N. (1980), “The causation of strikes: a review of theoretical approaches and the potential contribution of social psychology”, *Human Relations*, Vol.33, No.12, pp.853-883.
 27. Korpi, W., & Shalev, M. (1979), “Strikes, industrial relations and class conflict in capitalist societies”, *The British Journal of Sociology*, Vol.30, No.2, pp.164-187.
 28. Lancaster, T. (1972), “A stochastic model for the duration of a strike”, *Journal of the Royal Statistical Society: Series A (General)*, Vol.135, No.2, pp.257-271.
 29. Reder, M. W., & Neumann, G. R. (1980), “Conflict and contract: The case of strikes”, *Journal of Political Economy*, Vol.88, No.5, pp.867-886.
 30. Rees, A. (1952), “Industrial conflict and business fluctuations”, *Journal of Political Economy*, Vol.60, No.5, pp.371-382.
 31. Shalev, M. (1980), “Trade unionism and economic analysis: the case of industrial conflict”, *Journal of Labor Research*, Vol.1, No.1, pp.133-173.
 32. Snyder, D., & Tilly, C. (1972), “Hardship and collective violence in France, 1830 to 1960”, *American Sociological Review*, pp.520-532.

abstract

Why do Strikes Last Longer?

Heungjun Jung · Kyoungun Chung · In Her

The longer strikes last, the less impact they have on striking workers, companies, and the economy and society, but it has been relatively unclear why strikes last longer. This study combines both quantitative and qualitative research to identify the causes of prolonged strikes. The quantitative study analyzed strike data from the last seven years (2016-2022) of labor unions affiliated with the Korean Confederation of Trade Unions, while the qualitative study conducted case studies of four labor unions with recent long strikes. The quantitative analysis showed that strike duration is positively related to the following factors: non-regular employment agenda, restructuring, collective agreement termination/non-implementation, unionization/first collective agreement, anti-union policies, and management retirement. The case analysis also shows that the anti-union policy of the employer affects the prolongation of the strike. These results suggest that the duration of strikes in Korea cannot be explained by the information asymmetry theory alone, and that employers' industrial relations strategies may have a more important impact.

Keywords: strike, strike duration, simultaneous triangulation, union recognition, anti-union policy