

작업장 노사관계와 일터 괴롭힘: 금속노조 복수노조 사업장에 대한 다층모형분석

홍 석 범*

이 글의 목적은 지금까지 일터 괴롭힘 연구에서 간과되어 왔던 작업장 노사관계 요인들이 일터 괴롭힘에 미치는 효과를 탐색적으로 살펴봄으로써 일터 괴롭힘이 개인의 고유한 기질 또는 기업조직의 업무환경 등으로만 환원될 성질의 것이 아니라 작업장 내에서 노동과 자본의 각축관계가 빚어내는 노사관계 현상이기도 하다는 점을 드러내는 것이다. 이를 위해 금속노조 복수노조 사업장 조합원을 대상으로 실시한 설문조사 자료에 대해 다층모형분석을 실시했다. 분석 결과, 개인수준에서는 노동조합 직위와 노동조합 간부경험 유무가, 집단수준에서는 회사의 노무관리 성향과 금속노조 조직률, 기업노조 설립주체가 일터 괴롭힘과 강한 연관성을 갖는 것으로 나타났다. 즉 일반조합원보다는 전현직 노동조합 간부나 대의원들이, 금속노조 조직률이 낮을수록, 복수노조 설립 이후 회사 노무관리가 강압적으로 변한 곳에서, 전직 금속노조 간부보다는 회사 관리자가 기업노조 설립을 주도한 곳에서 금속노조 조합원들이 더 많은 괴롭힘을 겪게 된다는 점이다. 이것은 일터 괴롭힘이라는 사회현상에 있어 사용자 또는 관리자가 언제든 그것을 계획하고 주도할 수 있는 '잠재적 가해자' 위치에 있으며, 따라서 일터 괴롭힘이 특정 문화나 규범을 가진 조직에서만 발생하는 특별하고 예외적인 현상이 아니라 사용자의 필요에 따라 언제, 어디에서든 발생할 수 있는 '상존하는 위협'이라는 시사점을 준다.

주제어: 일터 괴롭힘, 작업장 노사관계, 복수노조, 노조탄압, 다층모형분석(HLM)

* 중앙대학교 박사과정, sukbum0214@hanmail.net

초고접수 2019. 5. 14, 심사결과 2019. 6. 18, 수정원고접수 2019. 9. 23, 게재결정 2019. 10. 24

I. 문제제기 및 연구목적

직장 내에서 특정 개인이나 집단을 상대로 인격적인 무시나 따돌림, 폭언이나 폭행, 위협, 불합리한 업무지시나 차별 같은 행위들이 반복적이고 지속적으로 발생할 때 이 같은 사회현상을 일컬어 ‘일터 괴롭힘’이라고 부른다. 일터 괴롭힘은 타인을 직간접적으로 상처 입히는 부정적이고 공격적인 행위가 비교적 오랜 기간에 걸쳐서(지속성), 반복적으로 일어나는(반복성), 그리고 기본적으로 피해자와 가해자 간의 권력 불균형(권력관계) 위에서 작용하는 현상이란 점에서 조직 내에서 일상적으로 벌어지는 인간관계 갈등이나 사회적 긴장과 구분된다(류은숙 외, 2016; Brodsky, 1976; Leymann, 1990, 1996; Einarsen et al., 2010a). 그 중에서도 권력 불균형은 일터 괴롭힘의 가장 주된 특징이다. 여기서 권력이란 가해자가 조직으로부터 부여받은 공식적인 권한뿐 아니라 지식, 경험, 능력, 인맥, 그밖에 다른 사람들에게 자신의 요구를 관철시키기 위해 사용할 수 있는 모든 자원을 포괄하는 개념이다. 따라서 권력 자원이 가변적이기보다는 안정적인 속성을 띠는 괴롭힘 구도(가해자-피해자 관계)가 고착화될 가능성이 높다.

서구에서는 이미 1990년대부터 일터 괴롭힘에 직간접적으로 영향을 미치는 요인들을 규명하는 연구들이 활발히 진행돼왔는데, 괴롭힘 당사자 개인의 고유한 기질이나 성격, 개인들 간의 사회적 상호작용, 조직의 업무환경, 사회체계 등 미시 수준에서 거시 수준에 이르기까지 연구자의 관심사나 강조점에 따라 여러 차원의 다양한 요인들이 일터 괴롭힘의 영향요인으로 논의되고 있다. 다만 일터 괴롭힘 연구의 선구자인 브로드스키(Brodsky, 1976)가 괴롭힘을 집단 내에 제도화돼있는 하나의 사회적 통제메커니즘으로 바라본 이래, 또 다른 주요 개척자인 레이만(Leymann, 1990, 1996)이 괴롭힘의 전개과정에 있어 당사자 개인의 기질이나 인성보다 작업조직과 업무환경, 관리자의 역할을 강조한 이래 일터 괴롭힘 연구는 주로 조직요인들에 집중하는 경향을 보이고 있다.

문제는 조직 효과를 강조하는 기존 연구들이 일터 괴롭힘이 내포하고 있는 집단적 노사관계로서의 성격, 즉 노동-자본의 근원적인 대립과 힘의 불균형이 만들어내는 노동자와 관리자 간의 갈등을 제대로 포착하지 못하고 있다는 점이다. 조

직은 단순히 구성원들 간의 괴롭힘을 유발하는 환경요인일 뿐 아니라 특정한 제도나 관행을 통해 그 자체로서 괴롭힘을 행사하는 적극적인 주체이기도 하다 (Liefoghe and Mackenzie Davey, 2001). 그리고 이러한 조직 내 제도나 관행, 구조, 문화를 만들거나 바꿀 수 있는 힘은 노동자보다는 주로 사용자나 관리자에게 있다. 그 뿐만이 아니다. 괴롭힘은 그것을 경험하는 개인에게는 상처를 줄지언정 사용자와 관리자에게는 긍정적인 결과를 가져다주는 전략적 도구이기도 하다. 만약 사용자가 각종 법제도상의 규제나 절차를 피해가면서 특정 노동자나 노동자 집단을 제거하려 한다면, 괴롭힘은 그러한 목적을 달성하는 데에 효과적인 수단이 될 것이다(Ferris et al., 2007). 왜냐하면 관리자가 직간접적으로 주도하는 대개의 일터 괴롭힘은 물리적 폭력 같이 극단적인 형태만 아니라면- 인사재량권, 공식적인 위계구조 및 권한에 따라 이뤄지는 정당한 지시로 해석될 여지가 크기 때문이다. 그러나 외관상 특정 노동자 또는 노동자 집단에 대한 탄압으로 분명하게 정의내리기 어려운 바로 이 속성으로 인해 일터 괴롭힘은 가장 널리 활용되는 노동자 탄압 수단으로 기능하게 된다.

모든 형태의 일터 괴롭힘이 노사관계 현상은 아니다. 사용자나 관리자의 의도가 직간접적으로 개입되지 않은, 말 그대로 사사로운 인간관계에서의 괴롭힘 또한 존재하기 때문이다. 그러나 반대로, 노동과 자본의 힘의 불균형을 바탕으로, 궁극적으로 사용자의 이익을 목적으로 전개되는 괴롭힘인 데도 불구하고 그것을 단순히 특정 가해자와 피해자 간의 사사로운 인간관계 문제로 치부한다면, 혹은 탈개인화된 조직 그 자체의 효과로만 해석한다면, 자본주의 고용관계에 내재해있는 힘의 불균형과 근원적인 대립관계가 희석되고 은폐될 수밖에 없다. 일터 괴롭힘을 노사관계 현상으로 바라보게 되면, 사용자 또는 관리자는 조직의 효율성을 위해 일터 괴롭힘을 해결하고자 노력하는 ‘중재자’가 아니라 언제나 일터 괴롭힘을 계획하고 주도할 수 있는 ‘잠재적 가해자’로 자리매김하게 된다. 그 속에서 일터 괴롭힘은 특정 문화나 관습, 규범을 가진 조직에서만 발생하는 ‘특별한 현상’이 아니라 사용자의 필요에 따라 언제, 어디에서든 발생할 수 있는 ‘상존하는(잠재적) 위험’이 된다.

이 글의 목적은 지금까지 일터 괴롭힘 연구에서 간과돼왔던 작업장 노사관계

요인들이 일터 괴롭힘에 미치는 효과를 탐색적으로 살펴봄으로써 일터 괴롭힘이 노동자 개인의 고유한 기질 또는 기업의 업무환경이나 조직문화로만 환원될 성질의 것이 아니라 작업장 내에서 노동과 자본의 각축관계가 빚어내는 노사관계 현상이기도 하다는 점을 드러내는 것이다. 이를 위해 다음의 두 가지 사항에 천착하고자 한다. 첫째 분석수준 및 분석방법 문제로서 개인이 아닌 조직수준에서 작동하는 요인들의 효과를 규명하는 것이다. 기존에 일터 괴롭힘에 관한 대부분의 양적 연구들은 변수 구성에 있어 개인수준 수준과 조직수준 요인을 구분하고 있지만 이것을 단순히 상관분석이나 다중회귀분석, 위계적 회귀분석 방법 등으로만 분석해왔다. 조직 효과를 강조하는 연구들조차도 대부분은 실증분석에 있어 개인수준과 집단수준을 분리하는 분석기법을 활용하지 않는 실정이다. 일반적으로 일터 괴롭힘에 대한 서베이 자료는 집단과 무관한 무작위적 개인이 아니라 특정 집단에 속한 개인들을 대상으로 하기 때문에 다층적(multi-level) 또는 내포된(nested) 구조를 띠게 마련이며, 따라서 방법론적으로 특정 집단의 응답자들이 공유하고 있는 집단 속성을 개인 속성과 분리해서 분석할 필요가 있다. 이 글에서는 다층모형분석(multilevel analysis)을 통해 조직효과, 즉 작업장 노사관계 효과를 분석하고자 한다.

둘째 분석대상으로서 복수노조 사업장에 주목하는 것이다. 자본-노동 간의 권력 불균형과 각축적이고 대립적인 교환관계가 존재한다고 하더라도 그 실체는 노사관계 현안이 발생하고 두 당사자 간에 쟁투가 벌어지는 구체적이고 특정한 국면에서야 겉으로 드러난다. 노동조합 설립 이후 노사관계가 제도화된 시점부터는 격렬한 대치상태보다 일상적이고 유화적인 상호작용이 더 많은 비중을 차지하는 것이 일반적이며, 따라서 단순히 노동조합이 조직되었다는 사실만으로 작업장 노사관계 성격을 온전히 파악하기란 쉽지 않다. 한편 2011년 7월부터 시행된 복수노조제도는 하나의 사업 또는 사업장 내에 조직대상을 같이 하는 두 개 이상의 노동조합 설립을 허용하는 제도로서 함께 시행된 교섭창구단일화제도와 함께 기존 노사관계에 상당한 충격과 갈등을 야기하고 있다. 두 제도는 집단적 노사관계 측면에서 큰 변화를 추동했는데 이 글에서는 민간부문 최대 산별노조이자 복수노조제도 시행으로 인해 작업장 노사관계에서 큰 변화를 맞이한 전국금속노동조합

(이하 금속노조) 소속 복수노조 사업장을 대상으로 노사관계 요인이 일터 괴롭힘에 미치는 효과를 파악하고자 한다.¹⁾

글의 순서는 다음과 같다. 먼저 2장에서는 일터 괴롭힘에 대한 노사관계 관점의 일반적 의미를 정리하는 한편 일터 괴롭힘과 관련해서 복수노조 사업장들이 처한 구체적인 노사관계 맥락을 제시하고 있다. 아울러 복수노조 국면에서 작업장 노사관계 요인들이 어떤 메커니즘으로 일터 괴롭힘에 영향을 미칠 수 있는지를 탐색적-가설적으로 제시하고 있다. 3장에서는 분석에 활용된 자료 및 구체적인 분석과정을 소개하고 있으며, 4장은 세 가지 일터 괴롭힘 유형(비인격적 대우, 차별 및 불이익, 불합리한 업무지시)에 대해 작업장 노사관계 요인의 효과를 분석한 결과를 제시하고 있다. 마지막으로 5장에서는 본문의 분석결과가 주는 시사점 및 이 연구의 한계를 정리하고 있다.

II. 선행연구 검토 및 연구가설

1. 일터 괴롭힘에 대한 노사관계 중심 접근

일터 괴롭힘에 대한 설명방식은 그것을 유발하는 선행요인이 무엇인지에 따라 개인중심 접근, 상호작용론적 접근, 조직중심 접근 세 가지로 구분해볼 수 있다.

1) 고용노동부에 따르면 복수노조제도가 시행된 2011년 7월부터 2012년 6월까지 1년 사이에만 842개 노동조합이 새로 설립됐다. 이 중 무노조 사업장에서 노동조합이 설립된 사례는 27.3%에 그쳤고, 기존 노조에서 분화된 노조가 64.4%로 매우 높게 나타났다. 특히 한국노총에서 분화된 신규노조는 19.9%만이 과반노조를 달성한 데 반해 민주노총에서 분화된 신규노조는 47.6%가 과반노조 지위를 확보했다. 아울러 제도를 전후해서 우리나라 노동조합들의 단체협약 실패를 조사한 결과에 따르면, 유니온숍 조항을 두고 있는 노조 비율은 2009년 46.1%에서 2013년 30.1%로 감소했고 유일교섭단체 조항 역시 2009년 94.7%에서 2013년 47.0%로 대폭 줄어들었다. 같은 기간 협정근무 규정은 4.9%p(48.2%→53.1%) 증가했고, 쟁의기간 중 신규채용 및 대체근로 금지 조항도 4.8%p(54.7%→59.5%) 감소했다(고용노동부, 2012; 2013; 2015). 이상의 변화들은 복수노조제도가 우리나라 집단적 노사관계에 대해 적지 않은 충격을 줬음을 시사한다.

먼저 ‘개인중심 접근’은 일터 괴롭힘의 주된 원인을 가해자(높은 자존감, 자기방어심리, 감정조절 어려움 등) 또는 피해자(취약한 갈등관리 능력, 낮은 자존감, 강한 불안증 등) 개인에 내재한 고유한 기질에서 찾는 설명방식이다(Zapf and Einarsen, 2010). 이 접근은 다른 설명방식에 비해 설명력이 다소 낮고 인과성이 불분명한 문제를 안고 있는 것으로 지적되고 있다(Bowling and Beehr, 2006; Hoel and Cooper, 2001; Vartia, 1996). ‘상호작용론-사회심리학적 접근’은 인간관계에서 벌어지는 구체적인 상호작용 방식과 그것이 전개되는 사회적 상황, 그리고 그것들을 둘러싼 행위자들의 인식과 해석을 강조한다. 이 접근에서는 괴롭힘으로 표출되는 공격행동이 자극에 대한 단순한 반응인 동시에 구체적인 어떤 목적을 달성하기 위한 수단이기도 하다. 따라서 그것을 촉발하는 상호작용 과정과 맥락을 비중 있게 다룬다(Neuman and Baron, 2010; Zapf and Einarsen, 2010). 한편 ‘조직중심 접근’에서는 일터 괴롭힘 행위자들이 놓여있는 업무환경과 조직 그 자체의 속성, 구조, 제도, 문화 등을 강조한다. 그동안 방대한 연구가 이뤄진 만큼 다양한 조직요인들이 일터 괴롭힘 선행요인으로 밝혀졌는데, 물리적인 업무환경(예: 작업자 간 거리나 공간배치, 작업도구 공동사용 여부)이나 직무설계 요인(예: 구성원들 간의 협업 수준, 업무 간 상호작용) 등과 같은 ‘일상적인 업무상황’, 조직분위기, 조직문화, 조직규범 같은 ‘문화적 요인’, ‘리더십 스타일’, ‘조직변화 요인(예: 구조조정, 관리자 교체, 비정규직 급증 등)’ 등이 일터 괴롭힘을 유발하는 것으로 지적되고 있다(Agervold, 2009; Baillien et al., 2008; Baron and Neuman, 1996; Bowling and Beehr, 2006; Brodsky, 1976; Hauge et al., 2007; Hoel and Cooper, 2000, 2001; Leymann, 1996; Salin, 2003; Skogstad et al., 2007; Vartia, 1996).

조직차원 요인을 강조하는 논자들은 전형적으로 ‘업무환경 가설’ 관점을 취한다. 이것은 열악한 업무환경 또는 조직의 대대적인 -대개는 부정적인- 변화가 그 구성원들로 하여금 업무수행 또는 대인관계와 관련해서 심리적인 불안과 긴장을 야기하고, 그러한 긴장과 불안, 압박이 타인에 대한 공격이나 괴롭힘으로 표출된다는 설명방식이다. 그렇다면 왜 동일한 변화에 노출된 조직 구성원 모두가 똑같이 다른 사람들을 괴롭히는 행동에 나서지 않는 것일까? 이에 대해 가능한 설명

중 하나는 구성원 개개인에게 그 원인을 돌리는 것이다. 예컨대, 동일한 환경에 노출된다고 하더라도 구성원 개개인의 고유한 기질에 따라 가해자가 되기도 하고, 피해자가 되기도 하며, 방관자가 되기도 한다는 것인데, 이는 조직효과에 대한 개인의 조절효과를 강조하는 개인주의적 설명방식이라고 할 수 있다. 또 다른 가능한 설명 중 하나는 구성원들 간의 힘의 불균형을 강조하는 것이다. 예컨대, 동일한 업무환경에 노출되었다고 하더라도 공식적인 권한을 비롯해서, 인맥, 조직 내에서의 평판과 위세, 업무능력 등 권력자원을 가진 사람일수록 상대적으로 가해자가 되기 쉽다는 점이다. 이는 환원주의 오류를 다소 피해가면서도 동시에 조직차원 요인들의 중요성을 강조하는 설명방식이다.

빌(Beale)이 지적하는 것처럼 일터 괴롭힘과 노사관계는 둘 모두 작업장 내에서 벌어지는 갈등과 그것이 해결되는 과정, 그리고 조직 내에 존재하는 힘의 불균형을 주요한 설명요인으로 인식한다는 점에서 서로 비슷한 관심사를 공유한다(Beale, 2010). 그러나 조직차원 요인들을 강조하는 기존의 일터 괴롭힘 연구 경향과 일터 괴롭힘에 대한 노사관계 접근 사이에는 상당한 차이가 존재한다. 일터 괴롭힘에 대해 노사관계 접근을 강조하는 논자들(Beale, 2010; Beale and Hoel, 2010; Hoel and Beale, 2006; Ironside and Seifert, 2003; Lewis and Rayner, 2003)은 대체로 다음과 같은 인식을 공유하고 있다. 첫째 권력 불균형 개념의 문제다. 노사관계 관점에서 말하는 힘의 불균형에는 단순히 조직 구성원들이 조직 내에서 보유하고 있는 공식적인 권한이나 비공식적인 자원만이 아니라 자본주의 노동시장 및 고용관계 위치에서 비롯되는 보다 근원적인 힘의 불균형이 포함된다. 노동시장 수요자인 자본은 공급자인 노동에 대해 소수자로서의 우위를 점하며, 고용하지 못한 자본의 손실보다는 고용되지 못한 노동의 손실이 더 크다. 이로 인해 노동자는 고용되기 위한 경쟁과 노동시장 밖으로 내쫓기지 않기 위한 경쟁에 나서게 되는데, 이것이 자본으로 하여금 노동에 대해 우위에 있도록 만드는 것이다. 이 점에서 볼 때 노사관계 접근에서 강조하는 권력은 일터 괴롭힘 연구에서의 그것에 비해 항상성과 지속성이 훨씬 더 강하다.

둘째 노동과정에 대한 관점 문제다. 브레이버만(Harry Braverman)과 하이만(Richard Hyman) 이후 노동과정 및 맑스주의 노사관계 연구자들은 일관되게

생산과정을 노동자 집단에 대한 하나의 통제과정이자 그에 대한 노동자 집단의 저항으로 이해해왔다. 보울스와 진티스(Bowles and Gintis, 1988, 1993)가 지적했듯이, 자본주의체제에서 자본과 노동은 기본적으로 각축적 교환관계(contested exchange)에 놓이게 된다. 즉 생산과정에 있어 명시적인 고용계약이나 성문화된 규정만으로는 해소하기 어려운 불확실성이 상존하며, 노동자와 관리자 간에는 그에 대한 해석과 계약 이행을 둘러싸고 입장 차이와 끊임없는 경쟁-갈등이 존재한다는 점이다. 이는 노동자에 대한 관리자의 통제를 촉발하게 되는데, 이 점에서 보면 사용자 또는 그 이익을 대변하는 관리자가 주도하는 일터 괴롭힘은 작업장 통제의 한 수단으로서 자본의 이익을 관철시키기 위한 합리적인 행동이라고 말할 수 있다. 이와 달리 조직적 요인을 강조하는 기존의 여러 일터 괴롭힘 연구는 주로 인적자원관리(human resource management) 중심의 관점에 입각해있다. 루이스와 레이너(Lewis and Rayner)가 지적하듯이, 인사관리(personnel management) 패러다임이 관리자와 노동자 집단의 대립이라는 다원주의 이데올로기를 내포하고 있는 것과 달리 인적자원관리(HRM) 패러다임에서는 사람(인력이 아닌 인적자원)이 조직의 전략적 자원이자 통합적 구성요소로 자리 잡으며 단일한 통합체로서의 조직 이미지가 강조된다(Lewis and Rayner, 2003). 달리 말하자면 인사관리 관점에서는 관리자의 통제가 집단적 대립 이슈가 되지만 인적자원관리 관점에서는 노동과 자본의 각축적 성격, 생산과정이 갖는 통제로서의 성격이 거세된 채 관리적 통제가 조직의 효율을 달성하기 위한 정당하고 자연스런 현상으로 받아들여지게 된다.

셋째 일터 괴롭힘의 선행요인을 경험적으로 검토함에 있어 노사관계의 역사성 및 그것이 작동하는 구체적이고 특수한 맥락을 강조하는 것이다. 예컨대 아이언사이드와 세이퍼트(Ironside and Seifert, 2003)는 영국에서 대처리즘 이후 노사관계가 어떻게 변화했는지를 검토하고 있는데, 이들은 정부 주도 하에 사용자에게 유리한 방식으로 권력이 이동하고 이를 통해 성과나 비용을 강조하는 각종 관행과 제도들이 도입된 것이 노동에 대한 관리자 통제와 일터 괴롭힘 증가에 유의미한 영향을 미쳤다고 주장한다. 또 다른 예로 빌과 호엘(Beale and Hoel, 2010)은 영국과 스웨덴에 대한 비교연구를 통해 두 국가 간에 일터 괴롭힘 방지

이슈에 대한 사용자들의 태도가 상이한 원인을 규명했는데, 이들은 영국과 스웨덴에서 나타나는 주된 일터 괴롭힘 유형의 차이(영국: 수직적 괴롭힘 중심, 스웨덴: 수평적 따돌림 중심), 일터 괴롭힘에 대한 법제도적 규율의 차이(영국: 소송 및 법원 중심, 스웨덴: 별도의 일터 괴롭힘 방지법 중심), 그리고 그것을 가능케 한 노사관계 맥락과 역사적 차이(영국: 1979년 대처리즘 이후 사용자 우위로 노사관계 지형 변화, 스웨덴: 집단의 통합과 합의를 강조하는 사민주의적 전통과 관리자의 비개입주의 문화)가 일터 괴롭힘에 대한 사용자 태도의 차이를 야기했다고 분석한다. 이들 또한 아이언사이드, 세이퍼트와 마찬가지로 영국에서 수직적 폭력, 즉 하급자에 대한 관리자의 폭력이 두드러지게 된 배경을 대처리즘 이후 사용자 우위의 권력 이동에서 찾고 있으며, 사용자 친화적인 각종 제도, 가치, 경영기법들이 만들어낸 경쟁과 압력, 긴장이 관리자를 호전적인 상태로 변화시켰다고 보고 있다. 이처럼 맥락화 된 접근은 일터 괴롭힘을 특정 시기에 발생한 하나의 단편적인 사건이 아니라 통시적인 현상, 복잡다단한 여러 요인들이 상호작용하는 일련의 과정으로 이해할 수 있게 해준다.

2. 일터 괴롭힘의 맥락: 복수노조제도와 금속노조 복수노조 사업장 노사관계

그렇다면 이 연구의 분석대상인 금속노조 복수노조 사업장들은 구체적으로 어떤 노사관계 맥락에 놓여있는가? 복수노조 사업장의 노사관계 요인들은 일터 괴롭힘이 발생하는 데에 어떤 영향을 미치는가? 여기에 답하기 위해서는 먼저 복수노조제도 그 자체가 작업장 노사관계에 미치는 영향을 짚어볼 필요가 있다. 2011년 7월부터 시행된 복수노조제도란 하나의 사업 또는 사업장 내에 조직대상을 같이 하는 두 개 이상의 노동조합 설립을 허용하는 제도인데, 무분별한 노조 난립과 사용자의 과도한 교섭비용 부담을 방지하기 위해 노조들과 사용자의 교섭창구를 단일화하는 방안을 규정하고 있다(「노동조합 및 노동관계조정법」 제29조의2). 중요한 점은 자율교섭(각 노조별 개별교섭)을 할 것인지, 교섭창구를 단일화할 것인지 여부를 사용자가 선택할 수 있으며, 창구단일화 절차를 택할 경우

전체 조합원의 과반수 이상을 차지하는 노동조합이 교섭대표권을 갖는다는 점이다. 즉 사용자는 회사 친화적이거나 온건한 성향인 노조가 과반노조라면 창구단 일화를 택할 수 있고 소수노조라면 자율교섭을 진행할 수 있다. 반대로 기존에 어용노조가 있는 사업장에서는 신생 노조를 설립하고자 하더라도 처음부터 과반수 이상을 조직하지 못한다면 교섭권을 제대로 행사할 수 없는 상황에 처하게 된다. 이 같은 제도의 특징으로 인해 복수노조 사업장에서는 사용자가 노동조합보다 교섭력에서 우위를 점하게 되며 노동조합들은 과반수 이상의 조합원을 확보하고 교섭대표권을 쟁취하기 위해서 강한 경쟁과 갈등 상태에 놓이게 된다.²⁾

사실 제도 시행 이전부터 노사 당사자들은 복수노조제도가 작업장 노사 역관계를 사용자 우위로 바꾸게 될 것이라고 전망해왔다. 교섭창구단일화 및 복수노조 제도가 시행되면, 조직대상을 달리 하는 새로운 노동조합보다는 기존 노조와 조직대상이 중복되는 복수노조가 생길 가능성이 더 높고, 기존 노사관계가 대립적일수록 복수노조가 설립될 가능성이 높으며, 이 같은 노조분할로 인해 노동조합들의 교섭력이 약화되고, 사용자의 부당노동행위가 벌어질 우려 또한 적지 않다고 본 것이다(이성희, 2011; 전명숙 외, 2006). 그리고 이 같은 전망은 상당부분 들어맞았다. 제도 시행 이후에 실시된 여러 조사들에 따르면, 비교적 온건한 한국노총보다는 투쟁적 성격이 강한 민주노총 소속 사업장 혹은 노사관계가 대립적인 사업장에서 복수노조 설립비율이 높았고, 한국노총 소속보다는 민주노총에서 분화해 나간 신설노조가 과반노조를 확보한 비율이 높았던 것이다. 아울러 복수노조들은 서로 다른 상급단체를 선택하거나 비공개 조합원을 두는 등 교섭대표 지위를 확보하기 위해 치열한 조직경쟁을 벌이는 경향을 보였고, 사용자들은 자신들이 선호하는 노동조합이 다수노조인지에 따라 창구단일화와 자율교섭을 선택적으로 활용하는 것으로 나타났다(이성희, 2011; 이성희 외, 2012). 이것은 실제로 복수노조 국면이 노조들 간의 치열한 경쟁과 갈등을 부추기는 한편 사용자로

2) 노동조합의 교섭권을 제약하는 현행 교섭창구단일화 제도의 배타적 성격에 대해서는 이미 시행 초기부터 많은 비판이 있어왔다(윤진호, 2011; 최용일, 2012). 뿐만 아니라 현행 복수노조제도는 사용자로 하여금 교섭단위를 사업장으로 획정하게 만들으로써 산별노조 중앙교섭이나 지부 집단교섭을 위축시키고 단체행동, 조합활동, 노동조건 통일성을 약화시키기도 하는데 이것은 기업별 노사관계 시스템 강화 및 산별노조 약화를 야기하게 된다(조성재, 2010).

하여금 노사관계 주도권을 강화하는 효과를 갖고 있음을 시사한다.

금속노조 또한 복수노조 국면에서 다양한 노사관계 문제를 겪고 있는 것으로 확인된다(전국금속노동조합, 2014). 가장 대표적인 문제는 소수노조의 교섭권이 봉쇄된 것인데, 2014년 금속노조의 실태조사에 따르면 금속노조가 소수노조인 21개 지회 중에서 18개는 기업노조가 창구단일화 절차를 통해 교섭대표권을 갖고 있으며 금속노조는 교섭권이 없거나 교섭권을 기업노조에게 뺏긴 것으로 나타났다. 복수노조들과의 개별교섭을 통한 차별도 존재했는데, 회사는 금속노조 지회에게 기업노조와의 합의안보다 후퇴한 수준의 안을 제시함으로써 비교적 온건한 성향의 기업노조에게 힘을 실어주고 금속노조를 압박하는 사례도 존재했다. 한편 교섭방식과는 무관한 노조 간 차별이나 혹은 특정 노조와 관계없이 사업장 전반의 노동조건을 후퇴시키는 경우도 있었다. 복수노조 설립 이후 승진이나 인사고과, 잔업·특근 기회 부여, 전환배치, 노동조합 활동시간 보장 등에 있어 금속노조 조합원이나 지회에게 불이익을 주는가 하면, 노동안전보건(재해시 작업중지권 조항 삭제), 인사고과제도(성과금, 평가제도 도입) 등에 있어 기존에 금속노조와 맺었던 단체협약을 후퇴시키는 사례들이 횡행한 것이다.

이 같은 현상들은 기본적으로 복수노조제도 그 자체가 갖는 효과에 기인한다. 앞서 언급했듯이 복수노조 및 교섭창구단일화는 그 속성상 노사 간 세력관계를 사용자에게 유리하게 재편하고 노사 간 권력 불균형을 심화시키는 한편, 노동조합들 간에 다수노조 지위를 점유하기 위한 쟁투를 부추기면서 작업장 내에 갈등적인 환경을 조성하기 때문이다. 그러나 노사관계 당사자의 구체적인 행위 없이 제도 그 자체만으로 작업장 노사관계 구도가 자연적으로 바뀌지는 않는다. 사용자가 노동조합에 대한 자신의 영향력과 주도권을 강화하기 위한 목적으로 노동조합들 간의 경쟁에 직간접적으로 개입하지 않는다면, 나아가 강화된 교섭력을 바탕으로 여러 노사관계 현안을 자신에게 유리하게 결론내리고자 시도하지 않는다면 위와 같이 소수노조의 교섭권 봉쇄나 개별교섭을 통한 차별, 노동조건 후퇴 등이 벌어지지 않을 것이기 때문이다. 특히 기존에 갈등적-대립적 노사관계 하에서 온건한 성향의 신설노조가 출현하고 이들을 중심으로 노사관계가 새롭게 재편되는 현상은 한편에서는 서로 다른 성향의 노동조합들이 경쟁한 결과이기도 하지

만 다른 한편에서는 사용자가 자신에게 우호적인 노사관계를 구축하기 위해 금속 노조를 배제하고 온건한 기업노조를 선호-지원한 결과이기도 하다. 노사관계가 대립적인 곳일수록 복수노조 설립비율이 높고 한국노총보다는 민주노총에서 분화한 신설노조가 교섭대표지위를 확보한 비율이 높게 나타난 것(이성희, 2011; 이성희 외, 2012), 금속노조 사업장에 설립된 기업노조들이 현장 노동자보다는 주로 회사에 유리한 방향으로 움직이거나 혹은 형식적인 교섭 외에 제대로 된 조합활동에 나서지 않는 것(전국금속노동조합, 2014; 홍석범, 2014) 역시 이 같은 사용자 의지가 반영된 결과다.

이때 강조할 점은 사용자 관점에서 볼 때 일터 괴롭힘이 상당히 효과적인 노무 관리 수단이라는 점이다. 일터 괴롭힘은 그 특성상 노동조합이 아닌 조합원 개개인을 대상으로 이뤄지며, 외관상 노동자 또는 노동조합에 대한 부당노동행위로 분명하게 정의내리기 어려운 속성을 띠는데, 이로 인해 사용자는 각종 법제도상의 규제나 처벌, 노동조합을 직접 상대하면서 겪게 될 부담을 손쉽게 피해가면서 자신의 의지를 관철할 수 있다. 따라서 사용자가 복수노조 국면에서 조합원을 금속노조로부터 이탈시키거나 기업노조로 옮겨가게 만들려고 한다면 혹은 투쟁적인 성향의 금속노조를 무력화시키고자 한다면 노동조합을 대상으로 한 각종 차별 외에 개별 노동자들을 대상으로도 일터 괴롭힘이 자행될 가능성이 높다. 요컨대 금속노조 복수노조 사업장에서 일터 괴롭힘이란 첫째 노동조합들 간의 경쟁과 갈등을 부추기는 동시에 사용자의 교섭력을 높여주는 현행 ‘복수노조제도 그 자체’, 둘째 대립적이고 갈등적인 금속노조 사업장의 ‘노사관계 성격’, 셋째 이것을 반전시켜서 자신에게 우호적인 노사관계를 구축하기 위한 ‘사용자의 의지’와 실천 이 세 가지 노사관계 맥락 속에 자리 잡고 있다고 정리할 수 있다.

3. 연구주제

정리하자면 노사관계 중심 접근이란 일터 괴롭힘 문제를 조망함에 있어 노동과 자본의 근원적인 힘의 불균형, 노동자에 대한 통제를 유발하는 임노동관계의 각축적 속성, 노사관계의 역사성과 그것이 작동하는 맥락을 강조하는 관점을 의미

한다. 다만 이 같은 관점을 공유한다고 하더라도 실제 분석에 활용되는 노사관계 요인, 즉 변수는 연구자가 주목하는 분석수준이나 구체적인 노사관계 맥락에 따라 상이하게 구성된다. 예를 들어 일터 괴롭힘과 연관된 미시적 차원의 노사관계 요인에 관심을 둔다면 노동자 개개인의 노사관계 태도나 인식, 규범, 미시동원과 정, 노동자들 간의 상호작용과 연대행위 등이 주요한 설명변수가 될 것이다. 반대로 거시수준에 초점을 둔다면 국가 차원에서 전개되는 노동-자본 간의 권력 이동이나 노사관계 또는 일터 괴롭힘 관련 법제도의 형성과 변화 등이 주요한 설명변수가 된다. 한편 중범위 수준인 조직에 천착하고 있는 이 연구에서는 작업장 차원의 노사관계 요인들을 살펴보고자 하는데, 앞서 검토한 선행연구 및 금속노조 복수노조 사업장 맥락을 반영해 다음의 5개 연구주제를 탐색적으로 제시하고자 한다.

첫 번째 주제는 ‘노동조합 직위’와 일터 괴롭힘의 관계다. 노동자의 집단적 저항, 그리고 그것의 제도화된 형태 중 하나인 노동조합은 관리자 통제에 직면하는 노동자들이 택할 수 있는 일반적인 대응책 중 하나다. 특히 노동조합 안에서도 관리자와 가장 직접적으로 대면-대립하는 당사자는 노동조합 간부들이며, 노사관계 대립 국면에서 사용자는 자신의 이익을 관철시키기 위해 노동조합 간부들을 제거하거나 무력화시키는 데 많은 관심을 보이게 된다. 그러나 다른 한편에서 보면 사용자에게 노동조합 간부란 마주하기 꺾끄러운 대상이기도 하다. 노동조합 조직 안에서 다른 노동자들을 동원할 수 있는 공식적인 권한을 갖고 있으며, -애초에 그러한 동원능력을 많이 갖고 있는 사람이 노동조합 간부로 선출되거나 임명될 가능성이 높은 까닭에- 비공식적으로도 현장에 상당한 영향력을 행사할 수 있기 때문이다. 이때 사용자는 노사관계 대립 국면에서 상대적으로 약한 고리인 일반조합원들을 우선 공략하는 전략을 취할 것이다. 이처럼 노동조합 직위는 조합원이 일터 괴롭힘을 경험하는 데 있어 서로 상반된 메커니즘으로 영향을 미칠 수 있을 것으로 예상된다. 따라서 복수노조 사업장의 노사대립 국면에서 일반조합원과 노동조합 간부 중 주로 어느 집단이 일터 괴롭힘을 더 강하게 겪는지 실증적으로 살펴볼 필요가 있다.

두 번째 주제는 ‘노동조합 나이’가 일터 괴롭힘에 미치는 효과다. 일반적으로

노동조합은 조직화 및 노동조합 설립, 인정투쟁, 단체교섭을 거치면서 제도화되고 안착된다. 사용자로부터 노동조합을 인정받고 첫 단체협약을 맺은 이후에는, 즉 노사관계가 작업장 내에서 제도화된 시점부터는 특별한 현안이 없는 한 주로 일상적이고 정례적인 단체교섭과 노사협의 중심으로 노사관계가 전개된다. 따라서 노동조합이 설립된 지 오래됐다는 것은, 즉 노사관계가 제도화된 기간이 길다는 것은 곧 노사 간에 갈등을 해소할 수 있는 제도적 장치나 관행, 암묵적인 규범이 어느 정도 축적되거나 자리 잡고 있을 가능성이 높다는 점을 뜻하며, 이것은 노동과 자본의 권력관계가 -적어도 표면적으로는- 일정한 균형 상태에 놓여 있음을 의미한다. 반대로 노동조합이 설립된 지 얼마 되지 않은 때에는, 특히 노동조합이 갖 출범해서 인정투쟁을 전개하는 국면에는 노동-자본 간의 거래관계나 행위규범이 부재하고 권력관계가 불안정한 까닭에 노동자들에 대한 괴롭힘이나 공격이 상대적으로 빈번하게 발생할 가능성이 높다. 따라서 복수노조 설립 국면에서 기존 금속노조가 구축해온 노사관계 제도화 효과가 존재하는지 여부를 실증적으로 검토해볼 필요가 있다.

세 번째 주제는 ‘노동조합 조직률’과 일터 괴롭힘의 관계다. 비슷한 위치에 놓인 동료들 사이에서 벌어지는 수평적 괴롭힘 사례에서는 대개 피해자의 수가 가해자나 방관자보다 상대적으로 더 적다. 그러나 조직 내에 존재하는 괴롭힘의 권력자원은 매우 다양한 까닭에 비록 수적으로 다수를 차지하고 있다고 하더라도 얼마든지 괴롭힘의 피해자가 될 수 있다. 중요한 것은 조직 내에서 가장 핵심적인 권력자원을 혹은 그것의 배분권한을 누가 갖고 있는가 하는 점이다. 앞서 논의했듯이 자본주의 임노동관계에서는 사용자 및 그 대리인인 관리자의 노동시장 지위 그 자체가 핵심적인 권력자원이며, 이것을 토대로 구축되는 공식적인 권한과 위계구조 또한 부차적인 권력자원으로 작용한다. 이것은 다수자를 대상으로 한 소수자(관리자)의 수직적 폭력을 가능케 하거나 정당화한다. 하지만 노동자들도 또한 집단적 저항의 효과를 높이기 위한 해결책을 갖고 있는데, 그 중 가장 기본이 되는 것이 바로 높은 조직률이다. 노동조합의 높은 조직률, 즉 상대적 규모는 -조합원들에 대한 동원과정이 성공적으로 이뤄진다는 전제 하에- 교섭력과 파업 효과를 극대화하는 데에 기여하며 이로 인해 사용자를 압박하는 주요한 힘으로

작용한다. 뿐만 아니라 과반노조에게만 교섭대표노조 지위를 부여하는 현행 복수노조제도 아래에서는 조합원을 최대한 많이 확보하는 것이 사용자에게 대한 대항력과 교섭력을 높이는 가장 근본적인 해법이다. 따라서 높은 노동조합 조직률이 노사관계 갈등 국면에서 전개되는 일터 괴롭힘에 대한 대항수단으로 기능하는지 여부를 실증적으로 확인할 필요가 있다.

네 번째는 ‘회사의 노무관리 변화’가 일터 괴롭힘에 미치는 효과다. 이것은 기존 조직중심 접근에서 강조해왔던 조직분위기, 리더십, 조직변화에 관한 문제다. 회사의 노무관리가 강압적인 방식으로 변화하면, 즉 노동자에 대한 감시·통제가 심화되고 관리자의 일방적인 지시명령이 늘어나게 되면, 작업장 분위기가 긴장된 상태에 놓이게 되고 구성원들의 조직정치 행동이 증가할 여지가 크다. 이것은 작업장 내에 괴롭힘을 유발하는 가해환경이 조성됐음을 뜻한다. 뿐만 아니라 노무관리가 기본적으로 현장관리자나 중간관리자에 의해 이뤄진다는 점을 감안해보면 강압적인 방식으로 노무관리 기조가 변화하는 것은 그 자체로서 사용자의 노동자 탄압 의도를 드러내는 것이기도 하다. 즉 회사의 노무관리 방식 변화는 가해환경 조성이라는 간접적인 측면에서든, 사용자 및 관리자의 직접적인 노동자 탄압 의도라는 직접적인 측면에서든 일터 괴롭힘과 연관성을 갖는다는 점이다. 따라서 복수노조 국면에서 흔히 수반되는 회사의 작업장 통제 강화가 실제 일터 괴롭힘과 어떤 연관성을 갖는지 살펴볼 필요가 있다.

다섯 번째는 ‘기업노조 설립 주체’와 일터 괴롭힘의 관계다. 기업노조를 누가 주도해서 만들었는지를 기준으로 볼 때 금속노조 사업장에서 복수노조 국면이 형성되는 방식은 크게 두 가지다(홍석범, 2013, 2014, 2017). 하나는 전직 금속노조 간부가 기업노조 설립을 주도하는 사례로서, 금속노조의 역사가 길고 기존 노동조합 내부에 정파, 계파, 선거조직 등에 의한 갈등관계가 존재해왔던 곳에서 주로 발견되는 유형이다(이른바 노조분열형 또는 전직간부 주도형). 그리고 다른 하나는 금속노조 조합원이 아닌 회사 중간관리자들을 중심으로 기업노조가 설립되는 사례로서, 금속노조가 설립된 지 얼마 지나지 않았거나 기존 금속노조 내부에 갈등이나 균열이 존재하지 않았던 곳에서 주로 발견되는 유형이다(회사관리자 주도형). 주목할 점은 전직간부 주도형에서는 종래의 노사관계 갈등에 더해 기존 노

동조합의 분열에 따른 노노관계 갈등까지 표면화되는 다원적 갈등구도가 형성-전개된다는 점이다. 만약 이 같은 갈등구도가 사용자, 기업노조, 금속노조 간의 상호견제로 이어진다면 일터 괴롭힘이 복수노조 설립 이전보다 특별히 증가하지는 않을 것이다. 하지만 다원적 갈등구도가 기업노조와 사용자의 명시적 혹은 암묵적인 연합으로, 나아가 금속노조에 대한 공격으로 이어진다면 금속노조 조합원들이 경험하는 일터 괴롭힘은 복수노조 설립 이전보다 증가할 여지가 크다. 한편 회사관리자 주도형의 복수노조 사업장은 노-노-사관계라는 외형을 띠고 있지만 실질적으로는 노사관계와 다를 바 없는 관계구도를 갖고 있다. 문제는 관찰되는 회사관리자 주도형 사례 대부분이 금속노조가 설립된 지 얼마 되지 않은 신규 사업장이라는 점이다. 만약 금속노조 설립에 대한 방어만을 목적으로 기업노조가 설립된 것이라면 기존 노사관계와 그 성격이 실질적으로 다르지 않은 까닭에 특별히 일터 괴롭힘이 증가할 것이라고 기대하기는 어렵다. 그러나 금속노조 설립 초기의 인정투쟁 및 제도화 과정에서 회사가 금속노조를 탄압하고 무력화하기 위한 공격수단으로 기업노조를 설립한 것이라면 일터 괴롭힘 또한 증가할 여지가 크다. 따라서 기업노조 설립 주체가 실제 금속노조 조합원의 일터 괴롭힘 경험에 어떤 방식으로 영향을 미치는지 실증적으로 확인해볼 필요가 있다.

Ⅲ. 자료 및 분석방법

1. 자료 및 변수가공

이 글의 분석대상은 금속노조 연구원이 2017년 6~7월 사이에 복수노조 사업장 조합원들에게 실시한 서베이 자료다.³⁾ 해당 조사는 기업노조와 금속노조가 조

3) 이 연구의 분석대상은 금속노조 사업장에 한정되지만 공공운수노조, 서비스연맹, 플랜트건설노조, 대학노조 등 다른 민주노총 산하 주요 산별노조(연맹)들 역시 금속노조와 크게 다르지 않은 복수노조 상황에 놓여있다. 기존 친회사측 노동조합이 있는 사업장에서 반대성향 노조(소위 민주노조)를 만드는 방식의 복수노조 설립 사례보다 내부 갈등이나 회사 관리자의 개입-주도로 기

직대상을 서로 달리하거나, 혹은 오래 전부터 교섭단위가 분리되었거나 금속노조가 압도적인 다수를 점하고 있어서 사실상 노조 간 경쟁 국면이라고 볼 수 없는 몇몇 사업장을 제외한 전체 복수노조 사업장을 대상으로 실시했으며, 복수노조 설립 전후의 각종 일터 괴롭힘 경험 여부 외에도 기업노조 및 기업노조 조합원에 대한 인식, 기업노조 조합원 (재)조직화에 대한 인식, 복수노조 설립 이후의 작업장 변화, 노조몰입 등 금속노조 내에 복수노조 사업장이 직면한 다양한 이슈들에 대해 묻고 있다. 조사 결과, 34개 사업장, 1,866명 조합원의 유효설문지를 회수했는데, 이 중에서 응답자 수가 적어(10명 이하) 사업장 간 비교가 용이하지 않거나 사업장 정보를 확인하기 어려운 사례, 분석변인에 결측값이 존재하는 사례를 제외한 23개 사업장, 1,323명을 대상으로 분석을 실시했다. 분석변인 가공을 위해 SPSS 18.0을 사용했으며, 다층모형분석에는 HLM 7.03을 활용했다.

분석변인의 측정 및 가공방식에 대해 살펴보면, 우선 종속변인은 일터 괴롭힘을 측정하는 22개 문항에 대한 요인분석 결과를 바탕으로 산출했으며, 구체적으로 i)비인격적 대우, ii)차별 및 불이익, iii)불합리한 업무지시 세 가지 하위유형으로 구성된다(일터 괴롭힘 설문문항 및 요인분석 결과에 대해서는 <별표 1>을 참고할 것).⁴⁾ 이 중에서 ‘비인격적 대우’란 무시, 험담, 비난, 무례한 언사, 모욕, 따돌림 등 응답자가 작업장 내에서 인격을 가진 한 주체로서 존중받지 못한 경험

존 노동조합이 분할된 사례가 다수를 차지하며, 단순히 신규노조가 설립되는 데 그치는 것이 아니라 기존 노동조합에 대한 탄압이 동반되는 사례 또는 노노관계가 실질적으로는 노사갈등 양상을 띠는 사례가 많으며, 노동조합이 새로 조직되는 사업장에서 친회사측 기업노조가 설립되는 사례가 일반화되었다는 점 등이 그러하다(전국민주노동조합총연맹, 2017, “복수노조 시대 노동조합 현황과 제도 쟁점 워크숍 자료집”). 따라서 적어도 민주노총 소속 산별연맹들에 대해서는 금속노조 사례가 일정정도 대표성을 갖고 있음을 밝혀두고자 한다.

- 4) 오늘날 일터 괴롭힘 연구에서 가장 널리 활용되는 측정도구는 두 가지다. 하나는 에이나르센(Einarsen)과 그 동료들이 개발한 <부정적 행동경험 조사표>(negative acts questionnaire)의 영문 버전 개정판(NAQ-R)이며, 다른 하나는 에이나르센에 앞서 레이만(Leymann)이 개발한 <심리적 테러 목록>(Leymann Inventory of Psychological Terror, LIPT)이다(측정도구 개발과정 및 내용에 대해서는 Einarsen and Raknes, 1997; Einarsen et al., 2009; Leymann, 1990, 1996 등을 참조할 것). 금속노조가 실시한 조사는 NAQ-R을 기본으로 하고 있으며, 노동조합 상황에 맞게 표현을 일부 수정하거나 문항을 추가하는 등의 수정을 거친 것이다.

을 뜻하며, ‘차별 및 불이익’이란 승진, 성과급 지급, 잔업·특근배치, 부서이동, 전환배치, 업무변경 등 관리자가 행사하는 인사재량권에 있어 정당한 이유 없이 차별받거나 불이익을 당한 경험을 뜻한다. 그리고 ‘불합리한 업무지시’란 감당하기 어려운 과도한 업무 또는 역량에 미달하는 사소한 업무를 부여받거나 업무에 관한 정보를 제대로 전달받지 못한 경험을 의미한다.⁵⁾ 실제 분석에 투입된 각각의 종속변인은 복수노조 설립 이후부터 조사시점까지의 일터 괴롭힘 경험(해당 유형에 속한 문항들의 평균값)에서 복수노조가 설립되기 이전의 일터 괴롭힘 경험(해당 유형에 속한 문항들의 평균값)을 뺀 값으로서 복수노조 설립을 전후해서 금속노조 조합원들이 겪은 일터 괴롭힘이 얼마나 증가했는지를 뜻한다.⁶⁾

독립변인은 이 연구의 주된 관심사인 노사관계 변인과 통제변인으로 구분된다. 노사관계 변인은 노동조합 직위, 노동조합 간부 경험, 노동조합 나이, 노동조합(금속노조) 조직률, 노무관리 강화, 기업노조 설립주체 6개로 구성되는데, 이 중

5) 일터 괴롭힘 측정 및 개념화에 관한 연구들은 대개 일터 괴롭힘을 세 가지 유형, 즉 업무 관련 괴롭힘, 사람 관련 괴롭힘, 물리적인 위협으로 구분하는데, 이것은 에이나르센과 그 동료들(Einarsen et al., 2009)이 개발한 NAQ-R에 근거한 것으로서 오늘날 일터 괴롭힘을 유형화하는 가장 일반적인 방식이다. 이 연구에서도 위 세 가지 요인을 모두 포괄하는 요인분석 결과가 도출됐다. 다만 이 연구에서는 NAQ-R에 일부 문항을 수정하거나 추가한 서베이 자료를 활용한 까닭에 업무 관련 괴롭힘이 하나의 요인으로 분류되기보다는 ‘차별 및 불이익’과 ‘불합리한 업무지시’ 두 개 유형으로 보다 세분화되는 결과가 나타났다.

6) 구체적인 종속변인 가공과정은 다음과 같다. 우선 복수노조 설립 이전의 일터 괴롭힘 경험(22개 문항)과 복수노조 설립 이후의 일터 괴롭힘 경험(22개 문항) 각각에 대한 요인분석을 실시했다. 그 결과 복수노조 설립 이전, 이후 공히 네 개의 요인이 도출됐는데, 복수노조 설립 이전 및 이후 각각에서 요인적재값이 .5 미만으로 나타난 2개 문항을 제거함으로써 각 요인들과 상관관계가 높은 문항들을 선별했다. 그 다음으로 20개 문항에 대해 다시 한 번 요인분석을 실시했다. 그 결과 복수노조 설립 이전의 일터 괴롭힘 경험에 대한 요인분석에서는 네 개 요인이 도출된 데 반해, 복수노조 설립 이후의 일터 괴롭힘 경험에서는 세 개 요인만이 도출됐다. 이 연구에서는 일터 괴롭힘의 다양성을 드러내고 각 요인의 의미를 보다 분명하게 제시한다는 의미에서 네 개의 요인 구성을 택했으며, 이에 따라 복수노조 설립 이후의 일터 괴롭힘 경험을 묻는 문항들을 복수노조 이전 문항 기준으로 재분류했다. 다만 다른 괴롭힘 유형들과 달리 ‘언어적-물리적 폭력’은 행위의 실체가 명확하고, 현행 법제도로 규율할 수 있는 여지가 크며, 발생빈도 자체가 상당히 낮다는 판단에 따라 이 연구의 분석대상에서는 제외했다. 이상의 과정을 거쳐 최종적으로 나머지 세 개의 괴롭힘 유형을 대상으로 종속변인을 가공했다.

에서 노동조합 직위와 노동조합 간부 경험은 개인수준 변인이고, 노동조합 나이, 노동조합(금속노조) 조직률, 노무관리 강화, 기업노조 설립주체는 집단수준 변인이다. 노동조합 직위와 노동조합 간부 경험은 더미변수로서 각각 일반조합원(0)과 현직 노동조합 간부·대의원(1), 간부·대의원 무경험자(0)와 간부·대의원 유경험자(1)로 구성되었으며, 노동조합 나이는 최초 노동조합 설립시점부터 조사시점까지의 기간을 연 단위로 환산한 후 이를 다시 자연로그로 변환한 값이다. 노동조합(금속노조) 조직률은 사업장 내에 설립된 모든 노동조합에 가입해있는 조합원들 중에서 금속노조 조합원이 차지하는 비율을 뜻하며, 노무관리 강화는 복수노조 설립 이후 회사의 노무관리 태도 변화를 묻는 2개 문항(“복수노조 설립 이후 회사의 현장감시와 통제가 심해졌다”, “복수노조 설립 이후 회사의 일방적인 지시, 명령이 많아졌다”)의 응답치 평균을 다시 각 집단별 평균으로 재계산한 값이다. 마지막으로 기업노조 설립주체는 더미변수로서 회사 중간관리자가 기업노조 설립을 주도한 사례(0), 전직 금속노조 간부가 주도한 사례(1)로 구분된다.⁷⁾

통제변인은 모두 5개로 개인수준 변인인 성별, 연령, 근속기간과 집단수준 변인인 노동조건 악화, 경쟁주의 심화로 구성된다. 성별은 남성(0)과 여성(1)으로 구성된 더미변수이며, 연령과 근속기간은 각각 응답자의 만 나이, 해당 사업장에서 근무한 기간을 연 단위로 환산한 값이다. 노동조건 악화와 경쟁주의 심화는 지금까지 선행연구들에서 일터 괴롭힘의 원인 또는 배경으로 가장 널리 지목돼왔던 조직차원 요인인 열악한 업무환경, 조직문화 또는 조직분위기를 통제하기 위한 변인으로서, 해당 개념을 묻고 있는 문항들의 개인별 응답치 평균을 집단별 평균으로 재계

7) 사용자가 자율교섭·개별교섭이 아닌 교섭창구단일화를 택한 곳에서는 노동조합들 간에 교섭대표권, 즉 과반노조지위를 얻기 위한 경쟁과 갈등이 전개되기 마련이다. 다만 특정 노동조합 조합원수가 다른 노동조합보다 현저하게 작거나 혹은 압도적으로 다수인 곳보다는 상대적으로 노동조합 규모가 서로 비슷한 곳에서 그러한 갈등 국면이 더 심각하게 전개될 것으로 짐작되는데, 이것은 복수노조라는 특별한 국면에 있어 금속노조 조직률과 일터 괴롭힘이 비선형 관계(역U자형 관계)를 갖는다는 점을 시사한다. 따라서 이 같은 비선형 효과를 확인하고자 금속노조 조직률 제곱항을 포함해 변수탐색을 실시했다. 그러나 그 효과가 유의하지 않았고 다중공선성이 존재하는 것으로 나타나 본 분석에서는 제외했다. 아울러 복수노조 국면이 대공장과 중소기업장에서 서로 다른 방식으로 작용하는지 확인하기 위해서 기업규모 변인을 가공했다. 그러나 변수탐색 과정에서 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타나 최종 분석모형에서는 제외했음을 밝혀둔다.

산한 값이다.⁸⁾ 이상의 분석변인에 대한 기초통계는 <표 1>에 제시되어있다.

<표 1> 분석변인 기술통계

변수명	N	Mean (S.D.)	Min	Max	비고
독립변인: 개인 수준					
성별	1,323	.14 (.35)	.00	1.00	여성=1
연령	1,323	42.91 (7.89)	23.00	60.00	만 나이
근속기간	1,323	17.08 (9.68)	.08	40.33	
노조직위	1,323	.16 (.37)	.00	1.00	노조간부/대의원=1
노조간부 경험	1,323	.35 (.48)	.00	1.00	전직 노조간부/대의원=1
독립변인: 집단 수준					
노조나이log	23	2.05 (1.30)	-.87	4.02	노조나이의 자연대수값
금속노조 조직률	23	40.18 (23.36)	1.81	84.62	금속조합원/전체노조원*100
노무관리 강화	23	4.96 (.81)	3.71	6.65	7점 척도, 2개 항목의 평균값
기업노조 설립주체	23	0.35 (.49)	.00	1.00	전직 금속노조 간부 주도=1
노동조건 악화	23	4.50 (.93)	3.04	6.12	7점 척도, 2개 항목의 평균값
경쟁주의 심화	23	4.56 (.83)	3.07	6.14	7점 척도, 2개 항목의 평균값
종속변인					
비인격적 대우	1,323	1.22 (3.39)	-10.00	10.00	
차별 및 불이익	1,323	1.63 (3.68)	-10.00	10.00	기업노조 설립 전후 간 차이
불합리한 업무지시	1,323	.62 (3.99)	-10.00	10.00	

2. 분석방법

분석순서는 다음과 같다. 우선 ①기초모형 분석단계에서는 종속변인인 일터 괴롭힘(복수노조 설립 이전과 이후의 일터 괴롭힘 경험정도 차이)만 투입함으로써 일터 괴롭힘에 대한 집단 내 분산-개인효과(같은 집단 내에 속한 개인들 간의 차

8) 노동조건 악화 변인은 “복수노조 설립 이후 고용이 불안해졌다”, “복수노조 설립 이후 임금이 줄고 경제적으로 어려워졌다” 2개 문항으로 구성되며, 경쟁주의 심화는 “복수노조 설립 이후 현장동료들 간에 경쟁의식이 강해졌다”, “복수노조 설립 이후 사람들의 개인주의, 이기주의 성향이 강해졌다” 2개 문항으로 구성된다.

이)와 집단 간 분산-집단효과(집단 수준에서 발생하는 차이)의 상대비율을 확인했다. 일반적으로 다층모형분석에서는 집단 내 상관(ICC, intra-class correlation), 즉 총분산(집단 간 분산과 집단 내 분산의 합)에서 집단 간 분산이 차지하는 비중이 5% 이상일 때 집단효과 확인을 위한 다층모형분석을 실시하는데, 이 연구에서도 ICC 5%를 기준으로 다층모형분석 여부를 판단했다.

다음으로 ②중간모형 분석단계에서는 개인수준 독립변인을 투입함으로써 일터 괴롭힘에 대한 개인수준 변인들의 효과 및 설명력을 확인했다. 계수 및 유의확률은 일터 괴롭힘에 대한 각 변인들의 통계적 효과를 보여주며, 기초모형 대비 중간모형의 집단 내 분산 감소치는 분석에 투입된 개인수준 변인들의 전체적인 설명력(기여도)이 어느 정도인지 알려준다. 다만 중간모형은 집단수준 독립변인들이 통제되지 않은 결과인 까닭에 개별 독립변인의 효과보다는 분석에 투입된 개인수준 독립변인들의 전체적인 설명력을 확인하는 데에 의의를 둘 수 있다. 개인수준 독립변인의 회귀계수들(β_{1j} , β_{2j} , β_{3j} , β_{4j} , β_{5j})의 집단 간 차이 여부, 즉 무선 효과(random effects)는 고려하지 않았으며 고정효과(fixed effects)만을 고려했다(임의절편모형).

마지막으로 ③연구모형 분석단계에서는 개인수준 독립변인과 집단수준 독립변

〈표 2〉 연구모형

Level-1 Model(개인):	$y_{ij}(\text{일터 괴롭힘}) = \beta_{0j} + \beta_{1j} \times (\text{성별}_{ij}) + \beta_{2j} \times (\text{연령}_{ij}) + \beta_{3j} \times (\text{근속기간}_{ij}) + \beta_{4j} \times (\text{노조직위}_{ij}) + \beta_{5j} \times (\text{노조간부 경험}_{ij}) + r_{ij}$
Level-2 Model(집단):	$\begin{aligned} \beta_{0j} &= \gamma_{00} + \gamma_{01} \times (\text{노조나이} \log_j) + \gamma_{02} \times (\text{금속노조 조직률}_j) + \\ &\gamma_{03} \times (\text{노무관리 강화}_j) + \gamma_{04} \times (\text{기업노조 설립주체}_j) + \\ &\gamma_{05} \times (\text{노동조건 악화}_j) + \gamma_{06} \times (\text{경쟁주의 심화}_j) + \mu_{0j} \\ \beta_{1j} &= \gamma_{10}, \beta_{2j} = \gamma_{20}, \beta_{3j} = \gamma_{30}, \beta_{4j} = \gamma_{40}, \beta_{5j} = \gamma_{50} \end{aligned}$
Mixed Model(통합):	$\begin{aligned} y_{ij}(\text{일터 괴롭힘}) &= \gamma_{00} + \gamma_{10} \times (\text{성별}_{ij}) + \gamma_{20} \times (\text{연령}_{ij}) + \\ &\gamma_{30} \times (\text{근속기간}_{ij}) + \gamma_{40} \times (\text{노조직위}_{ij}) + \gamma_{50} \times (\text{노조간부 경험}_{ij}) + \\ &\gamma_{01} \times (\text{노조나이} \log_j) + \gamma_{02} \times (\text{금속노조 조직률}_j) + \gamma_{03} \times (\text{노무관리 강화}_j) + \\ &\gamma_{04} \times (\text{기업노조 설립주체}_j) + \gamma_{05} \times (\text{노동조건 악화}_j) + \gamma_{06} \times (\text{경쟁주의 심화}_j) + \mu_{0j} + r_{ij} \end{aligned}$

인을 모두 투입함으로써 일터 괴롭힘에 대한 각 독립변인의 효과 및 집단수준 독립변인의 설명력을 확인했다. 계수 및 유의확률을 통해 일터 괴롭힘과 각 변인들 간의 상관관계 및 통계적 유의성을 검토했으며, 중간모형 대비 연구모형의 집단 간 분산 감소치를 통해 최종적으로 분석에 투입된 집단수준 변인들의 전체적인 설명력이 어느 정도인지 확인했다. 특히 이 연구의 목적에 따라 다른 모든 변인들을 통제할 때 집단수준에서의 노사관계 변인이 일터 괴롭힘에 어떤 영향을 미치는지를 면밀히 검토했다. 연구모형의 다층모형 방정식은 <표 2>와 같다.

IV. 분석결과

본 분석에 앞서 기초모형에 대한 분석을 실시한 결과, ‘비인격적 대우’의 집단 내 상관이 19.0%, ‘차별 및 불이익’의 집단 내 상관이 26.0%, 그리고 ‘불합리한 업무지시’의 집단 내 상관이 17.8%로 나타났으며, 집단 간 분산(μ_0) 차이에 대한 검정결과(영가설 $\mu_0=0$) 역시 통계적으로 유의한 것으로 나타났다(비인격적 대우 $\chi^2=225.9$, 차별 및 불이익 $\chi^2=389.0$, 불합리한 업무지시 $\chi^2=238.0$, $p<.001$). 이 같은 결과는 복수노조 사업장의 일터 괴롭힘을 살펴봄에 있어 개인수준과 집단수준 변인을 구분하는 다층모형 접근이 방법론적으로 적합함을 의미한다. 아래에서는 개인수준과 집단수준 변인을 모두 투입한 연구모형 분석 결과를 중심으로 작업장 노사관계 요인들이 일터 괴롭힘에 미치는 효과를 살펴보자(<표 3> 참조).

먼저 ‘비인격적 대우’에 대한 분석 결과, 개인수준에서는 노동조합 직위($p<.05$)가 유의한 효과를 보였고, 집단수준에서는 금속노조 조직률($p<.1$)과 회사의 노무관리 강화($p<.01$), 기업노조 설립주체(전직 금속노조 간부 주도)($p<.05$)가 유의한 효과를 보였다. 즉 다른 조건들이 동일하다고 할 때, 일반조합원보다는 노동조합 간부나 대의원이, 작업장 내에서 금속노조 조직률이 낮을수록, 전직 금속노조 간부보다는 회사 관리자가 기업노조 설립을 주도한 곳에서, 그리고 복수노조 설립 이전보다 회사 노무관리자가 더 강압적으로 바뀐 곳에서 금속노조 조합원들이 비인격적 대우를 더 많이 겪었음을 확인할 수 있다. 연구모형의 집단 간 분산은 .683

〈표 3〉 다층모형 분석결과

	비인격적 대우			차별 및 불이익			불합리한 업무지시		
	기초 모형	중간 모형	연구 모형	기초 모형	중간 모형	연구 모형	기초 모형	중간 모형	연구 모형
절편	1.122** (.340)	.329 (.682)	-7.267** (2.180)	1.395** (.421)	.737 (.736)	-8.258** (2.664)	.803+ (.386)	.042 (.807)	-9.324** (2.359)
성별 (남성=0)		-.668* (.323)	-.486 (.319)		-.785* (.336)	-.650+ (.334)		-.475 (.381)	-.217 (.372)
연령		.014 (.018)	.027 (.018)		.006 (.019)	.017 (.019)		.022 (.022)	.040+ (.021)
근속기간		.009 (.019)	-.009 (.019)		.015 (.020)	.000 (.020)		-.017 (.023)	-.042+ (.022)
노조직위 (일반조합원=0)		.436+ (.251)	.517* (.251)		.494+ (.259)	.557* (.259)		.082 (.296)	.176 (.295)
노조간부 경험 (무경험=0)		.243 (.241)	.155 (.242)		.569* (.250)	.505* (.251)		.364 (.284)	.246 (.285)
고정효과			.232 (.282)			.277 (.347)			.112 (.303)
노조나이log									
금속노조 조직물			-.025+ (.013)			-.027+ (.016)			-.017 (.013)
노무관리 강화			1.718** (.547)			2.167** (.677)			1.260* (.586)
기업노조설립 주체(관리자=0)			-1.557* (.717)			-1.789+ (.895)			-.409 (.764)
노동조건 악화			-.159 (.453)			-.040 (.556)			.603 (.487)
경쟁주의 심화			.111 (.581)			-.154 (.721)			.104 (.622)
무선효과									
집단간분산(μ_0)	2.338***	1.997***	.683***	3.732***	3.101***	1.223***	2.983***	2.849***	.701***
χ^2 (df)	225.915 (22)	189.213 (22)	65.152 (16)	389.043 (22)	318.674 (22)	108.742 (16)	238.044 (22)	220.277 (22)	62.885 (16)
집단내분산(γ)	9.938	9.895	9.892	10.616	10.504	10.501	13.730	13.746	13.739
ICC(%)	19.042	16.791	6.462	26.012	22.793	10.428	17.848	17.167	4.855
기여도(level1)(%)		.437			1.058			-.116	
기여도(level2)(%)			65.777			60.575			75.388

주: () 안은 표준오차(s.e.)임. + p<.1, * p<.05, ** p<.01, *** p<.001

으로 중간모형보다 1.314 감소했고, 이를 통해 연구모형에 투입된 6개의 집단수준 변인이 종속변인(비인격적 대우)의 집단 간 차이 중 65.8%를 설명하고 있음을 알 수 있다.

다음으로 ‘차별 및 불이익’에 대한 분석 결과, 개인수준에서는 응답자의 성별($p < .1$), 노동조합 직위($p < .05$), 노동조합 간부 경험($p < .05$)이 유의한 것으로 나타났다. 집단수준에서는 금속노조 조직률($p < .1$)과 회사의 노무관리 강화($p < .01$), 기업노조 설립주체(전직 금속노조 간부 주도)($p < .05$)가 유의한 효과를 보였다. 이것은 앞의 비인격적 대우와 유사한 결과로서, 일반조합원보다는 전현직 노동조합 간부나 대의원이, 작업장 내에서 금속노조 조직률이 낮을수록, 전직 금속노조 간부보다는 회사 관리자가 기업노조 설립을 주도한 곳에서, 그리고 복수노조 설립을 전후해서 회사 노무관리가 더 강화된 곳에서 금속노조 조합원들이 겪는 차별 및 불이익이 더 크게 증가했음을 뜻한다. 연구모형의 집단 간 분산은 1.223으로서 중간모형보다 1.878 줄어들었고, 이를 통해 연구모형에 투입된 6개의 집단수준 변인이 집단 간 차별 및 불이익 차이를 60.6% 가량 설명하고 있음을 확인할 수 있다.

마지막으로 ‘불합리한 업무지시’에 대한 분석 결과, 개인수준에서는 응답자의 연령($p < .1$)과 근속기간($p < .1$)이 유의한 효과를 보였고, 집단수준에서는 회사의 노무관리 성향 변화($p < .05$)만이 유의한 것으로 나타났다. 즉 다른 모든 조건들이 동일하다면, 연령이 높을수록, 근속기간이 짧을수록, 그리고 복수노조 설립 후 회사의 노무관리가 강압적으로 변화한 곳에서 금속노조 조합원들에 대한 불합리한 업무지시가 더 크게 증가한다는 것이다. 특기할 것은 노동조합 직위나 노동조합 간부 경험여부, 금속노조 조직률, 기업노조 설립주체 등 앞서 비인격적 대우나 차별 및 불이익 경험에 유의한 영향을 미쳤던 노사관계 요인들이 불합리한 업무지시 경험에는 유의한 영향을 미치지 않았다는 점이다. 이것은 불합리한 업무지시가 노동조합 직위나 간부 경험여부, 노동조합 조직률, 기업노조 설립을 주도한 집단이 누구인지 등과 무관하게 모든 복수노조 사업장에서 보편적으로 행해지는 괴롭힘 유형임을 시사한다.⁹⁾ 연구모형의 집단 간 분산은 .701로 중간모형보다

9) 홍석범(2017: 38-41)에 따르면 복수노조 국면 이전에는 불합리한 업무지시 같은 업무관련 괴롭

2.148 감소했으며, 이를 통해 연구모형에 투입된 6개의 집단수준 변인이 불합리한 업무지시 경험의 집단 간 차이 중 75.4%를 설명하고 있다는 점을 확인할 수 있다. 이상의 결과를 바탕으로 5개 연구주제에 관한 실증분석 결과를 정리해보면 다음과 같다.

첫째 조합원의 노동조합 직위에 따라 일터 괴롭힘을 겪는 강도가 달라진다. 앞의 분석결과에 따르면 복수노조 국면을 전후해서 일반조합원보다는 현직 노동조합 간부나 대의원이 비인격적인 대우 혹은 차별 및 불이익을 더 강하게 겪는 것으로 나타났다. 마찬가지로 노동조합 간부 경험이 없는 조합원보다 과거 노동조합에서 대의원이거나 간부를 한번이라도 맡아본 조합원이 관리자로부터의 차별 및 불이익을 더욱 강하게 경험했다. 이 결과는 복수노조 사업장의 노사대립 국면에서 상대적으로 약한 고리라 할 수 있는 다수의 일반조합원보다는 주로 전현직 노동조합 간부들이 직접적인 괴롭힘 표적이 되고 있음을 보여준다. 다만 이런 현상이 오로지 사용자의 계급적 이해관계 및 노동조합 무력화 의지에서만 비롯되지는 않음을 유념할 필요가 있다. 금속노조를 탈퇴하고 기업노조 설립에 참여한 전직 금속노조 간부들과의 갈등, 혹은 이제는 기업노조의 조합원이자 주축세력이라 할 수 있는 중간관리자들과의 업무상 대치국면 역시 일터 괴롭힘을 유발하는 주요 원인일 수 있기 때문이다. 예컨대 기업노조로 넘어간 전직 금속노조 간부들이 보기에 지금의 금속노조 간부는 과거 자신들이 금속노조에 몸담고 있을 당시 집행권력이나 활동방향을 두고 서로 대립하던 경쟁상대이자 현재 자신들이 속한 기업노조의 조직확대 및 현장권력 확보의 최대 걸림돌이다. 또한 중간관리자나 현장관리자가 보기에 금속노조 간부나 활동가들은 과거 금속노조 설립을 주도하면서

힘이 가장 빈번했으며 차별 및 불이익이나 비인격적 대우는 상대적으로 그 정도가 덜 했다. 그러나 기업노조가 설립되고 복수노조 국면이 전개된 이후에는 차별 및 불이익을 경험했다고 답한 비율이 가장 높았고 업무관련 괴롭힘은 비인격적 대우와 비슷한 수준을 보였다. 특히 복수노조 이전과 이후의 일터 괴롭힘 변화를 비교해보면 업무관련 괴롭힘이 가장 낮은 증가폭을 보였다. 이것은 업무관련 괴롭힘이 복수노조 국면 이전부터 가장 널리 활용돼왔던 현장통제 수단인 까닭에 복수노조 국면이 형성됐다고 한들 다른 괴롭힘 유형보다 더 크게 증가할 여지가 없었음을 뜻하는 한편, 복수노조 갈등 국면이 주로 금속노조 조합원에 대한 차별 및 불이익이나 비인격적 대우가 늘어나는 데에 영향을 미쳤음을 뜻한다.

자신들이 관리자로서 갖고 있던 업무상의 공식적 권한과 비공식적인 현장권력을 빼앗아간 장본인이다. 이처럼 사용자의 의지와는 무관한, 자신들만의 이해관계를 갖는 또 다른 집단으로 인해서 금속노조 간부들이 보다 복잡한 성격의 일터 괴롭힘 맥락에 놓이게 될 수도 있다는 점이다. 그러나 이런 사정을 감안하더라도 조직 내에 괴롭힘이 암묵적으로 용인되는 분위기가 형성돼있지 않다면 혹은 괴롭힘을 강력하게 처벌하는 제도가 존재한다면 실제 괴롭힘 행위가 발생하기란 쉽지 않다. -괴롭힘 행위를 둘러싼 여러 행위자들의 이해관계를 충분히 고려한다고 하더라도- 그것을 승인하고 처벌할 권한이 결국은 사용자에게 있다는 점에서 보면, 금속노조 전현직 간부들을 대상으로 한 괴롭힘은 상당정도 사용자의 의지를 반영하고 있다고 볼 수 있다.

둘째 노동조합 나이(노동조합 설립시점)는 일터 괴롭힘에 대해 그 어떤 유의한 영향도 미치지 않았다. 즉 금속노조가 이제 갖 설립된 곳이라고 해서 상대적으로 오랜 노사관계 제도화의 역사를 갖고 있는 곳보다 더 많은 일터 괴롭힘이 발생하지는 않았다는 점이다. 이것은 기존에 수립돼있던 노사 간의 행위규범, 문화, 관행을 파기할 정도로 복수노조 국면이 작업장 노사관계에 미치는 파급력이 매우 강력하다는 점을 시사한다. 일단 기업노조가 설립되고 노-노-사의 다원적 노사관계 구도가 형성되면 기존 이원적 노사관계 국면에서 수립됐던 각종 규범들은 더 이상 작동할 필요가 없다. 사용자가 기존 작업장 노사관계를 무력화하고 제도화된 규범과 관행들을 파기할 목적으로 기업노조 설립을 지원했는지 여부는 차치하고 고서라도, 현행 복수노조 및 교섭창구단일화제도 그 자체가 작업장 내에서 과반 조합원 혹은 다수 조합원을 확보하지 못한 노동조합들의 단체교섭 및 노동조합 활동을 심대하게 제약하고 있는 까닭이다. 사용자를 상대로 한 교섭과 노동조합 활동이 불가능한 조건에서는 노사관계 규범이나 관행을 유지하거나 수립하는 것 역시 쉽지 않은 일이다.

셋째 노동조합 조직률은 소속 조합원의 일터 괴롭힘 경험을 좌우하는 유의미한 요인이다. 앞의 분석결과에서 보듯이 복수노조 국면에서는 금속노조 조직률이 낮을수록 비인격적인 대우나 차별 및 불이익이 더 크게 증가하는 것으로 나타났다. 이것은 노동조합 조직률이 노사갈등 국면에서 전개되는 일터 괴롭힘 시도에 대해

일정정도 대항수단으로 기능할 수 있음을 보여주며, 특히 과반노조에게만 교섭대표노조 지위를 부여하는 현행 복수노조제도 아래에서 노동조합의 생존과 조합원 보호를 위해 수적 우위를 확보하는 것이 상당히 중요한 과제를 시사한다. 다만 다른 두 괴롭힘 유형과 달리 불합리한 업무지시에 대해서는 노동조합 조직률이 유의한 영향을 미치지 않았다. 이것은 금속노조 조합원이 관리자나 다른 기업노조 동료로부터 불공정하고 불합리한 처우를 당하더라도 그것이 공식적인 업무지시 권한에 기초하거나 또는 업무수행 과정에서 벌어지는 일이라면 -비록 높은 조직력을 갖추고 있다고 한들- 노동조합이 효과적으로 대처하기가 어렵다는 점을 시사한다. 따라서 노동조합 조직률은 구체적인 일터 괴롭힘 종류에 따라 그 효과여부가 일정정도 달라진다고 정리해볼 수 있다.

넷째 회사 노무관리 변화는 금속노조 조합원이 경험하는 일터 괴롭힘과 상당히 긴밀한 관계를 갖는다. 앞의 분석결과에 따르면 복수노조 국면을 맞아 회사 노무관리가 강압적으로 바뀐 곳일수록 금속노조 조합원의 일터 괴롭힘 경험이 더 크게 증가한 것으로 나타났다. 주목할 점은 다른 노사관계 요인과는 달리 노무관리 방식 변화가 비인격적 대우, 차별 및 불이익, 불합리한 업무지시 세 개의 일터 괴롭힘 유형 모두에 일관되게, 그리고 통계적으로 상당히 유의한 영향을 미치고 있다는 점인데, 이것은 일터 괴롭힘 연구에 있어 사용자의 작업장 통제방식과 그 변화가 미치는 효과를 비중 있게 다룰 필요가 있음을 시사한다. 회사의 노무관리 방식 변화는 가해환경 조성이라는 간접적인 측면에서, 그리고 사용자의 노동자 탄압 의도라는 직접적인 측면에서 일터 괴롭힘과 연관성을 갖기 마련이다. 주의할 점은 현장관리자를 중심으로 전개되는 노무관리가 사용자의 노동자 탄압 의도를 실현하는 한 가지 수단일 수도, 긴장된 작업장 분위기를 조장함으로써 구성원들의 조직정치 행위와 타인에 대한 괴롭힘을 부추기는 요인일 수도 있지만 현장관리자 개개인의 이해관계를 실현하기 위한 도구일 수도 있다는 점이다. 이를테면 복수노조라는 대립적 노사관계 국면에서, 특히 사용자 우위의 권력불균형으로 노사관계 구도가 이동하고 있는 시점에서 전개되는 강압적인 노무관리는 현장관리자가 과거에 빼앗긴 자신의 현장권력을 되찾으려는 시도일 수도 있다. 요컨대 복수노조 국면에서 금속노조 조합원들이 겪게 되는 일터 괴롭힘은 작업장 노사관

계 및 계급갈등, 긴장된 작업장 상황에서 생존을 도모하기 위한 구성원들 개개인의 미시정치적 행위, 복수노조 국면을 틈타 자신의 잃어버린 현장권력을 되찾기 위한 관리자의 이익추구 행위 등이 복잡하게 뒤얽힌 현상이라는 점이다. 하지만 앞서도 주장했듯이, 실제로 사용자의 암묵적 승인이나 지지가 존재하지 않는다면 이 같은 노무관리 방식 변화나 일터 괴롭힘이 쉽게 발생하지 않을 것이란 점 또한 유념할 필요가 있다.

다섯째 어느 집단이 기업노조 설립을 주도하는지에 따라 금속노조 조합원이 경험하는 괴롭힘 정도는 달라진다. 노동조합과 사용자의 권력관계 변화라는 관점에서 보면, 작업장 노사관계가 제도화된 지 오래된 사업장에서는 자신의 권력을 되찾고자 하는 사용자와 그것을 잃지 않으려는 노동조합 간의 싸움이 벌어지기 마련이며, 금속노조가 새로 설립된 사업장에서는 기존의 권력우위를 유지하고자 하는 사용자와 그것을 역전시키고자 하는 금속노조 간의 싸움이 벌어지게 된다. 사용자 입장에서 볼 때 기존 노동조합과 조직대상이 중복되는 또 다른 노동조합의 설립을 허용하는 현행 복수노조제도는 기존 노동조합의 조직력과 대항력을 약화시키는 수단이라고 할 수 있는데, 전자의 상황에서는 기존 노동조합의 내부 분열을 활용한 기업노조 설립이 금속노조 힘 빼기에 유용할 것이며 애초에 내부 분열 구도가 형성될 여지가 적은 후자의 상황에서는 현장관리자, 중간관리자를 중심으로 한 기업노조 설립이 횡행하게 된다. 그렇다면 관리자를 중심으로 기업노조가 설립된 곳과 기존 금속노조의 내부 분열을 바탕으로 기업노조가 설립된 곳 중 어디에서 괴롭힘이 보다 빈번하게 벌어질까? 앞의 분석결과에 따르면 전직 금속노조 간부보다는 회사 중간관리자가 기업노조 설립을 주도한 곳에서 금속노조 조합원들이 비인격적 대우나 차별, 불이익을 더 많이 겪는 것으로 나타났다. 이것은 전직 금속노조 간부가 기업노조 설립을 주도한 곳에서는 사용자와 여러 노동조합들 간에 일정정도 상호견제가 이뤄지고 있으며, 관리자가 기업노조 설립을 주도한 곳에서는 회사가 단순히 금속노조를 방어하는 데 그치는 것이 아니라 전방위적인 탄압에 나서고 있으며 금속노조를 상대로 하는 기업노조-사용자 연합이 작동하고 있음을 시사한다. 특히 관리자 주도형 복수노조 사업장 대다수가 비교적 최근에 금속노조로 가입한 신규 조직 사업장임을 감안하면, 위 결과는 복수노조

국면 이전의 기존 권력관계(사용자 우위의 권력불균형)가 복수노조 국면 이후에도 일정한 영향을 미치고 있음을 짐작토록 한다.

마지막으로 노사관계 요인 외에 기존 연구들에서 일터 괴롭힘을 유발하는 가장 주요한 조직요인으로 지적돼왔던 노동조건, 경쟁주의 변인의 효과에 대해서도 짚어보자. 이 두 변인은 그동안 업무환경 가설에서 가장 널리 검토-확인해왔던 열악한 업무환경과 조직분위기 효과를 통제하기 위한 집단수준 변인이다. 그러나 세 개의 일터 괴롭힘 유형 그 어떤 것에도 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 즉 복수노조 설립 이후 작업장 내에 고용불안이 심화되고 임금이 줄어들었다고 해서(노동조건 악화), 동료들 간의 경쟁의식이 심화되고 사람들의 개인주의나 이기주의 성향이 늘어났다고 해서(경쟁주의 증가) 일터 괴롭힘 경험이 종전보다 유의미하게 증가하지는 않는 점이다. 왜 이런 결과가 나타났을까? 이는 두 통제변인과 회사 노무관리 기조 변화와의 높은 상관관계 때문으로 짐작된다. 분석에 투입된 변인들 간의 이변량 상관분석을 실시한 결과, 경쟁주의와 노동조건은 세 개의 일터 괴롭힘 유형 모두와 유의한 정적 상관관계를 갖고 있었다. 노동조건 악화의 경우 비인격적 대우, 차별 및 불이익, 불합리한 업무지시와의 상관계수가 각각 .245($p < .001$), .331($p < .001$), .276($p < .001$)로 나타났으며, 경쟁주의 심화 또한 각각 .249($p < .001$), .295($p < .001$), .243($p < .001$)의 상관계수를 보였다. 하지만 노무관리 방식을 통제한 편상관분석을 실시한 결과, 경쟁주의 심화는 세 개의 일터 괴롭힘 유형 모두와 유의한 상관관계를 보이지 않았고, 노동조건 악화는 유의확률이 높아지고 상관계수가 감소했다. 이것은 회사의 노무관리 방식 변화가 경쟁주의 심화, 노동조건 악화와 매우 높은 상관관계(노동조건 악화 .754, $p < .001$, 경쟁주의 심화 .822, $p < .001$)를 갖는 데서 비롯된 문제로서, 경쟁주의 심화 및 노동조건 악화가 그 자체로서 일터 괴롭힘에 영향을 미치는 독립적인 요인이 아니라 회사 노무관리 강화를 대리하는 요인이거나 혹은 회사의 노무관리 태도와 일터 괴롭힘을 매개하는 요인일 수도 있음을 짐작토록 한다. 나아가 일터 괴롭힘을 둘러싼 논의들이, 특히 업무환경 가설을 비롯한 종래 조직중심적 접근들이 괴롭힘을 유발하는 조직차원의 구조나 환경요인에만 관심을 가질 것이 아니라 그런 업무환경을 조장하는 권한과 책임을 갖는 구체적인 행위자 및 행위자의

태도에 대해서도 문제의식을 가질 필요가 있음을 시사한다.

V. 결론: 시사점 및 한계

마지막으로 본문의 분석결과가 담고 있는 주요 시사점과 이 연구의 한계를 밝히고자 한다. 먼저 이론적 혹은 분석적 측면에서 볼 때, 이 연구는 일터 괴롭힘 연구에 있어 개인수준과 집단수준을 구분하는 다층모형 접근이 방법론적으로 유의미하다는 점을 보여주고 있다. 기초모형 분석결과에서 살펴봤듯이 비인격적 대우, 차별 및 불이익, 불합리한 업무지시 모두 높은 수준의 집단 내 상관(ICC)을 보였고 집단 간 분산, 즉 작업장들 간의 일터 괴롭힘 차이 또한 통계적으로 유의미하게 나타난 것이다. 우리나라에서는 2010년대에 들어서야 일터 괴롭힘 연구가 본격화됐으며, 연구대상이나 방법론이 아직까지 제한적인 수준에 머물러 있다. 전통적으로 조직 효과를 강조해왔던 기존 연구들이 향후 일터 괴롭힘에 대해 보다 풍부한 이해를 도모하고 설명력을 높여가기 위해서는 개인과 집단을 구분하는 보다 정교한 방법론적 장치를 도입-활용할 필요가 있다.

아울러 일터 괴롭힘이 특정 노동자 개개인의 고유한 기질 또는 기업의 업무환경이나 조직문화로만 환원될 성질의 것이 아니라 작업장 내에서 노동과 자본의 각축관계가 빚어내는 노사관계 현상이기도 하다는 점을 확인한 것 또한 이 연구의 주요한 발견이다. 분석에 투입된 독립변인 가운데 개인수준에서는 노동조합 직위와 간부경험 유무가, 집단수준에서는 회사의 노무관리 성향과 금속노조 조직률, 기업노조 설립주체가 일터 괴롭힘과 강한 연관성을 갖는 것으로 확인된다. 즉 일반조합원보다는 전현직 노동조합 간부나 대의원들이, 작업장 내에서 금속노조 조직률이 낮을수록, 복수노조 설립 이후 회사의 노무관리가 강압적으로 변화한 곳에서, 전직 금속노조 간부보다는 회사 관리자가 기업노조 설립을 주도한 곳에서 금속노조 조합원들이 경험하는 일터 괴롭힘이 더 크게 늘어난다는 점이다. 그리고 이 같은 요인들이 작동하는 데에는 사용자 또는 관리자의 이해관계와 의지가 주요한 영향을 미친다. 이상의 결과는 일터 괴롭힘이라는 사회현상에 있어 사

용자 또는 관리자가 언제든지 그것을 계획하고 주도할 수 있는 ‘잠재적 가해자’ 위치에 있으며, 따라서 일터 괴롭힘이 특정 문화나 관습, 규범을 가진 조직에서만 발생하는 아주 특별하고 예외적인 현상이 아니라 사용자의 필요에 따라 언제, 어디에서든 발생할 수 있는 ‘상존하는 위험’으로도 해석될 수 있음을 시사한다.

그렇지만 일터 괴롭힘이 노사관계 현상이라고 하더라도 실제 노사관계 요인이 일터 괴롭힘에 미치는 영향은 구체적인 괴롭힘 유형에 따라 상이하다는 점을 유념할 필요가 있다. 세 가지 일터 괴롭힘 유형 가운데서도 노사관계 요인과 가장 긴밀한 관계에 있는 것은 바로 차별 및 불이익이며, 불합리한 업무지시는 상대적으로 노사관계 요인의 영향을 적게 받는 것으로 나타났다. 분석에 투입된 6개 노사관계 요인 가운데 노동조합 나이(노동조합 설립시점)를 제외한 5개 변인이 차별 및 불이익에 유의한 영향을 미치고 있는 데 반해, 비인격적 대우에 대해서는 4개 요인, 불합리한 업무지시에 대해서는 겨우 1개 요인만이 통계적으로 유의한 효과를 보인 것이다. 그렇다면 작업장 노사관계 요인은 왜 다른 유형보다 유독 차별 및 불이익에 더 강한 효과를 보이며 불합리한 업무지시에 대해서는 상대적으로 적은 영향을 미치는 것일까? 이와 관련해서는 복수노조 국면을 맞은 대다수 금속노조 사업장들이 노사관계에 있어 다양한 제도적 방어기제를 잃게 됐다는 점을 원인으로 지적할 수 있다. 과거 금속노조와 회사가 1대1의 비교적 대등한 노사관계 구도를 형성했던 시절에는 회사가 활용할 수 있는 일터 괴롭힘 수단이 주로 업무관련성이 있는 영역들에 한정되어 있었다. 노사관계에서의 일정한 권력균형으로 인해 직접적인 노동조합 탄압은 여의치 않았지만 적어도 관리자가 갖고 있는 공식적인 업무상의 지시명령권에 기초해서 이뤄지는 괴롭힘 행위들은 정당한 것으로 해석될 여지가 컸던 것이다. 따라서 예나 지금이나 불합리한 업무지시와 관련한 일터 괴롭힘은 노동조합 직위나 간부경험 여부, 노동조합 조직률 등과 다소 무관하게 벌어지는 일반화된 현상이라고 볼 수 있다. 그러나 복수노조 국면에 들어서면서 금속노조가 작업장 내에서 소수노조 지위로 전락하고 단체교섭-단체협약이라는 제도적 권한을 잃게 됨에 따라 종전에 업무관련 요소들에 한정됐던 일터 괴롭힘은 이제 인사고과, 휴가, 휴직, 평가, 승진, 성과급 배분, 배치전환 등 과거 노조와의 협의 또는 합의대상이었던 영역들에까지 크게 확장될 기회를 얻게

됐다. 즉 금속노조 조합원들이 겪게 되는 차별 및 불이익은 복수노조 국면에서 회사에 대한 노동조합의 제도적 개입력이 약화되고 그 반대급부로서 사용자의 현장권력, 통제권한이 확장된 데 따른 결과라는 점이다. 이것이 비단 복수노조라는 특수한 맥락에만 적용되는 현상은 아닐 것이다. 노동조합과 사용자가 다소 안정적인 게임의 규칙들 안에서 움직이는 것이 아니라 구체적인 현안을 두고 첨예하게 대립-갈등하는 때에는, 그리고 그러한 갈등 국면이 사용자 우위로의 권력 이동을 내포하고 있을 때에는 다른 유형들보다도 주로 차별 및 불이익을 중심으로 한 일터 괴롭힘이 보다 활발하게 활용될 가능성이 있다.

한편 실천적 측면에서 볼 때 이 연구는 노동과 자본 간의 기울어진 역관계를 바로 잡는 것이 일터 괴롭힘 문제를 해소하는 방안 중 하나라는 시사점을 준다. 일터 괴롭힘이 작업장 노사관계에서 비롯된다는 것은 곧 일터 괴롭힘이 사용자에게 대한 노동조합의 대항력 확보 여부에 의해 좌우되기도 한다는 점을 뜻하는 까닭이다. 특히 현행 복수노조 및 교섭창구단일화 제도 아래에서는 단체교섭과 단체협약이라는 제도적 방어기제를 유지하거나 되찾기 위해서 다수지위를 확보하는 것, 즉 조직률을 높이는 것이 그 무엇보다도 중요하다. 그러나 보다 근본적으로는 전적으로 사용자에게 교섭방식 선택권을 부여하는, 과반노조에게만 배타적으로 교섭대표권을 보장하는 현행 교섭창구단일화 제도 그 자체의 한계를 지적하지 않을 수 없다. 지금처럼 회사에 대한 소수노조의 교섭권과 견제수단을 배제하는 제도 아래에서는 회사의 눈 밖에 난 소수노조와 그 조합원들이 끊임없이 다양한 일터 괴롭힘에 노출될 수밖에 없다.

보다 넓은 틀에서 보면 일터 괴롭힘을 사법제도의 문제들(problematic) 안으로 인입시키려는 노력 또한 필요하다. 최근 들어 일터 괴롭힘이 하나의 사회문제로 인식되고 있기는 하지만 그 해결책으로 제시되는 방안들은 대개 도덕적, 당위적인 성격에 그치고 있으며, 일터 괴롭힘이 나름의 법적 지위를 갖춘 문제로 자리매김하지 않은 까닭에 가해행위를 판단하는 구체적이고 명시적인 기준, 그에 대한 합당한 처벌, 피해자에 대한 보상이 매우 불분명한 상태로 남아있기 때문이다.¹⁰⁾ 불합리한 지시, 차별이나 불이익 같은 업무관련 괴롭힘은 관리자의 공식적

10) 2019년 7월부터 일터 괴롭힘(직장 내 괴롭힘)을 규율하기 위한 개정 근로기준법이 시행 중이다.

인 업무지시 권한, 또는 인사재량권을 바탕으로 이뤄지는 까닭에 피해자 개인이 쉽게 문제제기하기 어렵고 사회적으로도 용인될 여지가 크며, 무시, 비난, 모욕, 따돌림 같은 비인격적 대우는 여전히 회사와는 무관한, 동료들 간의 사사로운 인간관계 문제로 인식될 가능성이 높다. 이것은 일터 괴롭힘이 굳이 복수노조 국면, 혹은 노사관계 이슈가 아니라도 하더라도 언제 어디서든 행해질 수 있으며, 얼마든지 은폐되고 용인될 수 있음을 뜻한다. 단체협약은 말 그대로 노동조합, 제도화된 노사관계가 존재하는 영역에서만 작동하는 자치규범이다. 애초에 제도화된 집단적 노사관계가 수립돼있지 않은 영역에서는 언제 어디서든 일터 괴롭힘이 노동자 탄압 수단으로 자리매김할 수 있다. 따라서 노동조합을 조직하고 조직률을 높이는 등 제도화된 노사관계 차원의 해법 외에도 일터 괴롭힘의 사각지대를 원천적으로 해소하기 위한 다양한 법제도 개선 노력들이 병행될 필요가 있다.

끝으로 이 연구의 한계 및 과제를 밝히고자 한다. 우선 이 연구는 작업장 노사관계 요인들이 일터 괴롭힘에 미치는 효과를 탐색적으로 살펴보는 것을 목적으로 하고 있지만 유노조 사업장, 그 중에서도 금속노조 및 그 조합원만을 분석대상으로 삼고 있는 까닭에 무노조 사업장이나 투쟁국면에 놓여 있지 않는 일상의 유노조 사업장, 또는 금속노조 복수노조 사업장 내 기업노조 조합원에게까지 그 결과를 일반화하기 어렵다는 한계를 갖는다. 일터 괴롭힘에 대한 노사관계 중심 접근이 이 같은 문제를 극복하고 이론적으로, 경험적으로 보다 정교하고 풍부한 논리와 논거를 갖추기 위해서는 산업, 직업, 노동조합 유무 등을 포괄하는 보다 광범위한 조사와 다양한 노사관계 갈등 국면에 대한 사례연구들이 축적돼야 할 것이다.¹¹⁾ 한편 이 연구는 작업장 노사관계 요인들, 나아가 여러 선행요인들이 일터

직장 내 괴롭힘 개념, 사용자의 예방 및 조치 의무 등을 규정하고 있는 이 법은 우리나라에서 일터 괴롭힘을 처음으로 명시·규율한 법이라는 점에서 그 의미가 남다르다. 다만 괴롭힘 개념이 불명확하거나 그 조건이 까다롭고(“지위 또는 관계 등의 우위를 이용해, 업무상 적정범위를 넘어, 신체적·정신적 고통을 주거나, 근무환경을 악화시키는 행위”), 처벌보다는 예방에 방점이 찍혀있는 까닭에 기대만큼 큰 규율 효과를 발휘하기가 쉽지 않아 보인다.

- 11) 복수노조 국면의 일터 괴롭힘과 관련해서는 금속노조 조합원뿐 아니라 기업노조 조합원까지 대상으로 하는 보다 폭넓은 실증분석이 필요하다. 노노사 간 복합적인 갈등 국면에서, 특히 금속노조가 다수를 차지하고 있거나 교섭대표권 확보를 둘러싸고 기업노조와 금속노조 간에 치열한 조합원 쟁탈전이 벌어지는 곳에서는 금속노조가 오히려 가해자인 일터 괴롭힘도 발생할

괴롭힘을 야기하는 구체적인 메커니즘을 보여주지 못하다는 점에서도 한계를 갖는다. 이것은 횡단자료에 대한 양적 분석 그 자체가 갖는 한계이기도 하지만 동시에 특정 직업, 특정 업종을 대상으로 구축된 소규모 양적 자료를 분석하는 데 그치고 있는 우리나라 일터 괴롭힘 연구 경향이 노정하고 있는 한계이기도 하다. 일터 괴롭힘은 개인의 기질이나 심리상태, 사람들 간의 상호작용과 그것이 이뤄지는 맥락, 조직의 문화나 관행, 제도, 분위기, 업무환경, 작업장 노사관계 등 여러 차원의 여러 요인들이 영향을 주고받는 복잡다기한 사회현상인 까닭에 변수중심의 양적 연구만으로는 그것의 원인과 배경, 전개과정, 효과를 폭넓게 조망하기가 어렵다. 또한 일터 괴롭힘은 단순히 피해자와 가해자만이 아니라 적극적인 가해자에서부터 암묵적인 동조자, 무관심한 방관자, 명시적인 피해자, 간접적 혹은 암묵적인 피해자 등에 이르기까지 다양한 행위자들이 관계 맺는 사회현상이다. 이 같은 특징들은 일터 괴롭힘 연구가 보다 폭넓은 분석범위, 그리고 보다 정교한 연구질문을 갖춘 다양한 질적 연구들로 확장될 필요가 있음을 시사한다.

참고문헌

- 고용노동부. 2012. “복수노조 교섭창구단일화제도 시행 1년, 근로시간면제제도 시행 2년 현장에 성공적 안착!”. 2012년 7월 2일 보도자료.
- _____. 2013. “2012년 노조조직률 10.3%로 전년 보다 0.2% 증가”. 2013년 10월 17일 보도자료.
- _____. 2015. “「14년 단체협약 실태조사」 결과 발표”. 2015년 3월 13일 보도자료.
- 류은숙·서선영·이종희. 2016. 『일터 괴롭힘, 사냥감이 된 사람들』. 코난북스.

여지가 있기 때문이다. 이것은 비단 복수노조만이 아니라 일터 괴롭힘 전반의 연구가 세밀한 사례연구로 이어질 필요가 있음을 시사한다. 다양한 작업장 조건에서 어떤 행위자들이 일터 괴롭힘의 행위자로 등장하며 그들의 관계 및 상호작용이 어떻게 변화하는지에 대한 풍부한 경험 연구가 축적될 필요가 있다.

- 박경규·최항석. 2007. “직장 내 집단 따돌림(mobbing)의 선행요인과 결과에 관한 연구: 직장 내 집단 따돌림의 매개효과 검증을 중심으로”. 『정상논총』. 25(4): 43-70.
- 윤진호. 2011. “미국의 복수노조 제도하의 노동조합 간 갈등과 협력: 보건의료산업을 중심으로”. 『노동사회』. 156: 12-49.
- 이성희. 2011. “복수노조 제도가 노사관계 변화에 미치는 영향”. 『노동정책연구』. 11(4): 1-28.
- 이성희·노용진·조용만·진숙경. 2012. 『복수노조 시대 노사관계 쟁점과 정책 제도개선방안 연구』. 한국노동연구원.
- 이윤주·이미형. 2014. “간호사가 지각하는 직장 내 괴롭힘 측정도구 개발”. 『대한간호학회지』. 44(2): 209-218.
- 전국금속노동조합. 2014. 『8기1년차 금속노조 복수노조 사업장 실태 조사 보고서』(노동조합 내부자료). 전국금속노동조합.
- 전국민주노동조합총연맹. 2017. 『복수노조 시대 노동조합 현황과 제도 쟁점 워크숍 자료집』(2017년 2월 9일).
- 전명숙·윤문희·김삼수·정병기·Roland Zullo. 2006. 『복수노조 환경하의 노사관계 연구』. 한국노동연구원.
- 조성재. 2010. “복수노조·전임자 관련법 개정 후 노사관계”. 『노동리뷰』. 59: 80-94.
- 최용일. 2012. “복수노조제도 시행 이후 노사정 대응전략의 문제점 및 시사점”. 『산업관계연구』. 22(3): 1-52.
- 홍석범. 2013. “복수노조, 무너진 작업장 내 사회적 관계와 생산성의 딜레마”. 『e-금속이슈』. 5. 전국금속노동조합 노동연구원.
- _____. 2014. “복수노조 그 후 3년, 조합원들이 바라본 회사노조의 모습과 현장의 변화들”. 『e-금속이슈』. 18. 전국금속노동조합 노동연구원.
- _____. 2017. “복수노조 사업장 실태와 작업장 변화”. 『금속노조 복수노조 실태 및 대응과제 연구』. 안재원·홍석범·박현희·탁선호·김영수. 전국금속노동조합 노동연구원. pp.27-96.

- Agervold, Mogens. 2009. "The Significance of Organizational Factors for the Incidence of Bullying". *Scandinavian Journal of Psychology*. 50(3): 267-276.
- Anderson, Craig A., Kathryn B. Anderson and William E. Deuser. 1996. "Examining an Affective Aggression Framework: Weapon and Temperature Effects on Aggressive Thoughts, Affect and Attitudes". *Personality and Social Psychology Bulletin*. 22(4): 366-376.
- Baillien, Elfi, Inge Neyens and Hans De Witte. 2008. "Organizational, Team Related and Job Related Risk Factors for Bullying, Violence and Sexual Harassment in the Workplace: A Qualitative Study". *International Journal of Organizational Behaviour*. 13(2): 132-146.
- Baron, Robert A. and Joel H. Neuman. 1996. "Workplace Violence and Workplace Aggression: Evidence on Their Relative Frequency and Potential Causes". *Aggressive Behavior*. 22(3): 161-173.
- Beale, David. 2010. "An Industrial Relations Perspective of Workplace Bullying", pp.283-300 in *Bullying and Harassment in the Workplace: Developments in Theory, Research, and Practice 2nd Edition*, edited by Einarsen, Ståle, Helge Hoel, Dieter Zapf and Cary L. Cooper. New York, NY: CRC Press.
- Beale, David and Helge Hoel. 2010. "Workplace Bullying, Industrial Relations and the Challenge for Management in Britain and Sweden". *European Journal of Industrial Relations*. 16(2): 101-118.
- Bowles, Samuel and Herbert Gintis. 1988. "Contested Exchange: Political Economy and Modern Economic Theory". *The American Economic Review*. 78(2): 145-150.
- _____. 1993. "The Revenge of Homo Economicus: Contested Change

- and Revival of Political Economy”. *The Journal of Economic Perspectives*. 7(1): 83-102.
- Bowling, Nathan A. and Terry A. Beehr. 2006. “Workplace Harassment from the Victim’s Perspective: A Theoretical Model and Meta-analysis”. *Journal of Applied Psychology*. 91(5): 998-1012.
- Brodsky, Carroll M.. 1976. *The Harassed Worker*. Lexington, MA: Lexington Books.
- Einarsen, Ståle and Bjørn Inge Raknes. 1997. “Harassment in the Workplace and Victimization of Men”. *Violence and Victims*. 12(3): 247-263.
- Einarsen, Ståle, Helge Hoel, Dieter Zapf and Cary L. Cooper. 2003. *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace: International Perspectives in Research and Practice*. New York, NY: Taylor & Francis.
- _____. 2010a. “The Concept of Bullying and Harassment at Work: The European Tradition.” pp.3-39 in *Bullying and Harassment in the Workplace: Developments in Theory, Research, and Practice 2nd Edition*, edited by Einarsen, Ståle, Helge Hoel, Dieter Zapf and Cary L. Cooper. New York, NY: CRC Press.
- _____. 2010b. *Bullying and Harassment in the Workplace: Developments in Theory, Research, and Practice 2nd Edition*. New York, NY: CRC Press.
- Einarsen, Ståle, Helge Hoel and Notelaers Guy. 2009. “Measuring Exposure to Bullying and Harassment at work: Validity, Factor Structure and Psycho-metric Properties of the Negative Acts Questionnaire-revised”. *Work and Stress*. 23(1): 24-44.
- Ferris, Gerald R., Robert Zinko, Robyn L. Brouer, M. Ronald Buckley and Michael G. Harvey. 2007. “Strategic Bullying as a

- Supplementary, Balanced Perspective on Destructive Leadership”. *Leadership Quarterly*. 18(3): 195-206.
- Hauge, Lars J., Anders Skogstad and Ståle Einarsen. 2007. “Relationships between Stressful Work Environments and Bullying: Results of a Large Representative Study”. *Work & Stress*. 21(3): 220-242.
- Hoel, Helge and Cary L. Cooper. 2000. *Destructive Conflict and Bullying at Work*. Manchester School of Management, University of Manchester Institute Science and Technology.
- _____. 2001. “Origins of Bullying: Theoretical Frameworks for Explaining Workplace Bullying.” pp.3-19 in *Building a Culture of Respect: Managing Bullying at Work*, edited by Tehrani, Noreen. London, UK: Taylor and Francis.
- Hoel, Helge and David Beale. 2006. “Workplace Bullying, Psychological Perspective and Industrial Relations: Towards a Contextualized and Interdisciplinary Approach”. *British Journal of Industrial Relations*. 44(2): 239-262.
- Ironside, Mike and Roger Seifert. 2003. “Tackling Bullying in the Workplace: The Collective Dimension”. pp.383-398 in *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace: International Perspectives in Research and Practice*, edited by Einarsen, Ståle, Helge Hoel, Dieter Zapf and Cary L. Cooper. New York, NY: Taylor & Francis.
- Lewis, Duncan and Charlotte Rayner. 2003. “Bullying and Human Resource Management: A Wolf in Sheep’s Clothing?” pp.370-382 in *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace: International Perspectives in Research and Practice*, edited by Einarsen, Ståle, Helge Hoel, Dieter Zapf and Cary L. Cooper. New York, NY:

Taylor & Francis.

- Leymann, Heinz. 1990. "Mobbing and Psychological Terror at Workplaces". *Violence and Victims*. 5(2): 119-126.
- _____. 1996. "The Content and Development of Mobbing at Work". *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 5(2): 165-184.
- Liefooghe, Andreas P. D. and Kate Mackenzie Davey. 2001. "Accounts of Workplace Bullying: The Role of the Organization". *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 10(4): 375-392.
- Neuman, Joel H. and Robert A. Baron. 2010. "Social Antecedents of Bullying: A Social Interactionist Perspective." pp.201-225 in *Bullying and Harassment in the Workplace: Developments in Theory, Research, and Practice 2nd Edition*, edited by Einarsen, Ståle, Helge Hoel, Dieter Zapf and Cary L. Cooper. New York, NY: CRC Press.
- Salin, Denise. 2003. "Bullying and Organizational Politics in Competitive and Rapidly Changing Work Environment". *International Journal of Management and Decision Making*. 4(1): 35-46.
- Salin, Denise and Helge Hoel. 2010. "Organizational Causes of Workplace Bullying." pp.227-243 in *Bullying and Harassment in the Workplace: Developments in Theory, Research, and Practice 2nd Edition*, edited by Einarsen, Ståle, Helge Hoel, Dieter Zapf and Cary L. Cooper. New York, NY: CRC Press.
- Skogstad, Anders, Ståle Einarsen, Torbjørn Torsheim, Merethe Schanke Aasland and Hilde Hetland. 2007. "The Destructiveness of Laissez-fair Leadership Behavior". *Journal of Occupational Health Psychology*. 12(1): 80-92.
- Vartia, Maarit. 1996. "The Sources of Bullying: Psychological Work

Environment and Organizational Climate”. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 5(2): 203-214.

Zapf, Dieter and Ståle Einarsen. 2010. “Individual Antecedents of Bullying: Victims and Perpetrators.” pp.177-200 in *Bullying and Harassment in the Workplace: Developments in Theory, Research, and Practice 2nd Edition*, edited by Einarsen, Ståle, Helge Hoel, Dieter Zapf and Cary L. Cooper. New York, NY: CRC Press.

〈별표 1〉 일터 괴롭힘 20개 문항에 대한 요인분석 결과

문항	복수노조 설립 전					복수노조 설립 후			
	요인 1	요인 2	요인 3	요인 4	공통성	요인 1	요인 2	요인 3	공통성
내가 감당할 수 없는 과도한 업무량을 부여받은 적이 있다.		.781			.651			.735	.609
마감기한을 지킬 수 없는 불합리하거나 불가능한 업무를 부여받은 적이 있다.		.813			.735			.802	.724
누군가 내 업무에 관련된 정보를 주지 않은 적이 있다.		.773			.678			.729	.651
내 능력보다 낮은 수준의 업무를 수행하도록 지시 받은 적이 있다.		.745			.681			.751	.700
내 업무의 핵심영역이나 권한이 없어지고 사소한 다른 업무들로 대체된 적이 있다.*			.563		.515			.609	.628
회사(현장)에서 내 의견이 무시된 적이 있다.	.546				.618	.613			.628
누군가 나를 무시하거나 따돌린 적이 있다.	.577				.519	.639			.594
누군가 나에게 고통을 치거나 갑자기 화를 낸 적이 있다.	.667				.558	.589			.546
누군가 내가 접근할 때 무시하거나 냉담하게 반응한 적이 있다.	.675				.591	.661			.595
누군가로부터 내 업무수행이나 내 직장생활을 과도하게 감시당한 적이 있다.	.574				.600	.736			.660
회사(현장)에서 나에게 관한 험담이나 안 좋은 소문이 돈 적이 있다.	.712				.572	.673			.587
누군가 내 실수나 잘못을 반복해서 지적하거나 비난한 적이 있다.*	.669				.649	.542			.582
누군가 내 성격, 습관, 사생활에 대해 무례하게 말하거나 모욕을 준 적이 있다.*	.599				.612	.589			.626
누군가 나를 손가락질, 밀치기, 길막기, 개인공간 침해하기 등으로 위협한 적 있다.				.744	.679	.770			.689
누군가 나에게 사직을 종용하는 발언이나 암시를 준 적이 있다.				.595	.630	.633			.530
누군가로부터 욕설, 조롱, 비난, 성희롱 등 언어폭력을 당한 적이 있다.				.634	.632	.761			.688
누군가로부터 육체적 폭력을 당하거나 위협을 느낀 적이 있다.				.764	.653	.785			.679
정당한 이유 없이 승진이나 성과급에서 불이익을 받은 적이 있다.*			.614		.487	.620			.457
정당한 이유 없이 잔업이나 특근에서 배제된 적이 있다.*			.745		.653	.593			.468
전환배치, 부서이동, 원거리 발령, 업무변경을 강요받은 적이 있다.*			.678		.634	.497			.442
고유값(eigen values)	8.409	1.777	1.104	1.059	-	9.397	1.586	1.102	-
설명된 총분산(%)	61.742					60.421			
요인별 신뢰도 계수(Cronbach's α)	.843	.877	.814	.750	-	.892	.871	.865	-
전체(20개 문항) 신뢰도 계수(Cronbach's α)	.922					.939			

주: rotation = varimax. 별표(*)는 복수노조 설립 전의 일터 괴롭힘 요인(4개)과 복수노조 설립 후의 일터 괴롭힘 요인(3개)이 서로 일치하지 않는 문항을 의미

<Abstract>

Industrial Relations and Workplace Harassment: A Multilevel Analysis on Dual Unionism in Korean Metal Workers Union

Hong, Suk-Bum

The purpose of this study is to examine the effects of industrial relation factors on workplace harassment exploratively, and to show that the workplace harassment is not only a phenomenon caused from the individuals' inherent dispositions or work environments but also a kind of the industrial relation phenomenon which is made by contested relationships between labor and capital. For this purpose, multilevel analysis were conducted on survey data, which is targeted to members of dual unionism branches in Korean Metal Workers Union(KMWU). As the results of analysis, a number of industrial relation factors showed a significant effect to the workplace harassment: a position within labor union, whether or not have been union steward, changes of management attitudes, union density and the type of establishment of new company union. That is, former and incumbent union stewards were exposed to more workplace harassment than rank and file members; The lower the union density and the more coercive the management attitudes, the more likely it was to be exposed to workplace harassment; The more at the cases that the low level management and supervisors led the establishment of a new company union, the more the KMWU members have experienced workplace harassment. The results above suggest that the employers or managements are 'the potential perpetrator' who can plan and drive a workplace harassment at any time, and so that the workplace harassment is but 'a persistent risk' not a particular and exceptional phenomena that occurs only in organizations with specific cultures or norms.

Key words: Harassment at work, industrial relations at workplace, dual unionism, union busting, hierarchical linear model(HLM)