

조선업 해고노동자의 삶에 관한 사례연구*

장 지 현, 김 민 수†, 김 은 희, 김 재 현

부산대학교 사회복지학과

대규모 구조조정으로 인해 조선업 해고노동자들의 삶은 한층 더 악화되었다. 하청업체 해고 노동자들은 사회안전망의 사각지대에 놓이게 되어 삶의 다양한 방면에서 그 어려움은 가중되었다. 이에 본 연구에서는 원청 및 하청업체 노동자들의 해고 이후 삶을 면밀히 살펴보고자 한다. 본 연구는 조선업 분야에서 근무한 경험이 있는 해고노동자를 대상으로 사례연구를 실시하였다. 분석 결과 첫째, 원청업체와 하청업체가 노동자를 해고한 이후 그들의 재취업을 위한 정보제공 및 관련 서비스 이용의 측면에서 질적으로 차이가 나타났다. 둘째, 해고노동자들의 가족 관계가 위태로워졌다. 가부장적인 가족 문화를 가지고 있던 노동자들은 해고 이후 자괴감과 가족 내 위치상실로 인해 각종 파생문제가 발생하였다. 셋째, 해고노동자들을 지원하기 위한 국가의 정책들이 실질적으로 해고노동자들의 삶에 영향을 미치지 못하고 있다. 위의 결과를 통해 제시하는 정책적 제언은 다음과 같다. 첫째, 원청 및 하청업체 해고노동자들의 정보격차를 줄일 수 있도록 관련 기관에서의 홍보 및 해고노동자의 욕구에 맞는 서비스가 필요하다. 둘째, 해고 이후 가족 관계 변화에 대처하기 위한 가족지원정책이 필요하다. 셋째, 중소조선연구원 및 조선업희망센터의 역할 재정립이 필요하다.

주요어: 노동자, 해고, 삶, 조선업, 사례연구

* 본 연구는 부산대학교 사회복지학과 BK21+ 재난복지전문인력양성사업단의 지원을 받아 수행되었음.

† 교신저자(Corresponding Author) : 김민수, 부산대학교 사회복지학과 박사과정, 부산광역시 금정구 부산대학교63
번길 2, 성학관 709호, E-mail : jinjuminsu@hanmail.net

장지현, 부산대학교 사회복지학과 박사과정 수료(제1저자)

김은희, 부산대학교 사회복지학과 석사(공동저자)

김재현, 부산대학교 사회복지학과 석사과정 수료(공동저자)

■ 최초투고일 : 2019년 8월 29일 ■ 심사마감일 : 2020년 1월 19일 ■ 게재확정일 : 2020년 1월 22일

1. 서론

글로벌 최대 호황기를 누리던 조선업은 2008년 세계경제가 침체되는 시기와 맞물려 극심한 어려움에 직면한다. 경기침체로 인해 신규선박 수요 감소 및 단가 하락 등으로 조선업의 어려움은 가중되었다. 또한, 경쟁력을 상실한 조선소가 폐업하거나 관련 설비를 줄임으로써 조선소의 고용인력 감축이 진행되었다(배규식, 이정희, 정홍준, 박종식, 심상완, 2016).

조선업 침체로 인한 구조조정은 조선업에서 근무하는 모든 노동자에게 공통적으로 적용되나 원청업체와 하청업체 노동자는 구조조정 되는 상황에서 차이가 발생한다. 조선업은 간접고용이 주를 이루고 있는 산업으로 2000년대부터 하청업체 인력이 급증하면서 원청업체와 하청업체 간 도급관계가 주를 이루었다(이승윤, 김은지, 박고은, 2017). 한국조선해양플랜트협회 회원사들의 고용규모를 살펴보면, 2014년 말 기준으로 총 189,014명으로 2013년 대비 18,409명 증가하였다. 조선업은 지속적으로 고용이 증가한 것으로 보이거나 증가한 인원을 구체적으로 살펴보면, 대부분 기능직 사내 하청업체 소속인 것을 확인할 수 있다. 또한 기능직 원청업체 노동자와 사내 하청업체 노동자의 비율은 약 1:3으로(박종식, 2015), 조선업 전체 노동자의 약 81%가 하청업체에 종사하고 있는 것으로 파악된다(안주엽, 2015).

조선업의 경기침체는 조선업 노동자들의 대규모 해고와 조선업을 기반으로 한 지역사회의 경기침체, 그리고 조선업 해고노동자의 가족위기 등 많은 문제를 파생시킨다. 조선업을 기반으로 지역사회 경기가 유지되었던 거제시의 경우, 2015년 10월부터 최근까지 지속적으로 인구수 및 세대수가 감소하고 있는 추세이다(거제시통계정보, 2018). 또한 울산시의 조선업 고용보험 피보험자 수는 2015년

기준 63,039명에서 2017년 말 38,396명으로 감소하였고 거제시에서도 비슷한 수치가 나오고 있음을 확인할 수 있다(오마이뉴스, 2017).

위와 같은 수치들은 조선업의 지속적인 침체를 확인할 수 있는 결과임과 동시에 조선업 노동자 중 대다수가 구조조정으로 인해 해고가 되었음을 알 수 있다. 많은 사내 하청업체들이 도산하고 업체 규모를 축소하여 동남권에서 약 3만 명에 이르는 해고노동자들이 발생하였고, 대부분 하청업체 생산직 노동자들인 것으로 확인되었다(양승훈, 2019). 또한, 2014년 현대중공업 하청업체 노동자들은 불과 1년여 만에 약 800명이 해고되었다. 이러한 조선업 경기침체는 실제 사회문제와 밀접하게 관련이 있는데, 광양시의 조선소 하청업체 직원, 울산시 현대중공업 하청업체 대표가 경제적 어려움을 호소하며 자살하는 안타까운 일이 발생하였다(경향신문, 2016). 결국 조선업 경기침체로 인해 대다수의 노동자들이 피해를 입었으며, 그 중에서 하청업체에 종사했던 해고노동자들은 그 피해가 한층 더 심각하다는 것을 확인할 수 있다.

해고노동자들의 문제는 여기서 끝나지 않는다. 2009년 평택의 쌍용자동차 정리해고 사태는 해고 노동자를 위한 정책 및 제도가 제대로 구축되어 있지 않아 2018년까지 30여명의 희생자가 발생하였다. 이처럼 해고라는 경험은 오래될수록 우울감을 높인다(김병숙, 김수정, 안운정, 2009). 박혜경, 김병숙, 최정은(2018)의 연구에서 해고로 인해 노동자가 겪게되는 가장 큰 심리적 특성으로는 불안과 분노, 우울이 지속적으로 심화되었고 이와 더불어 PTSD(외상 후 스트레스 장애)도 나타났다.

이처럼 해고라는 경험을 하게 된 노동자들은 공통적으로 해고가 개인의 삶에 영향을 미치고 심리적인 피해를 입게 된다는 것은 많은 선행연구들에서 밝히고 있다. 하지만 아직까지 해고라는 것이 지역사회에 영향을 주고 변화된 지역사회가 개인과

가족에게 어떤 영향을 주는지에 대한 연구는 미비하다.

본 연구대상으로 설정한 조선업 대량해고 노동자들의 경우, 1997년 IMF 외환위기 때의 대량실직과는 지역사회 차원에서 차이를 보인다고 할 수 있다. IMF 외환위기로 인해 발생한 대량실직의 경우, 우리나라의 전 산업에 영향을 미침과 동시에 모든 사회에서 그 피해가 고스란히 나타나게 되었다. 하지만 2015년부터 조짐을 보이기 시작한 조선업 대량해고 사태는 전 산업이 아닌 조선업에 국한되어 발생 되었다는 점, 그리고 조선업을 근간으로 지역사회 경제가 운영되던 거제, 울산, 통영, 광양 등의 한정된 지역사회에서 피해가 발생 되었다는 점에서 차이가 있다. 또한, 조선업을 근간으로 하는 지역의 경우, 조선업의 특성상 한 지역에 머무는 노동자보다는 일을 찾아서 떠돌아다니는 노동자의 수가 많아 조선업의 침체는 자연스럽게 지역사회 경제의 침체로 이어지게 된다는 점에서 IMF 외환위기와는 다르다고 할 수 있다.

이러한 지역사회의 침체는 결국 조선업 해고노동자 개인뿐만 아니라 그들의 가족에게 영향을 미침으로써 사회문제로 귀결되고 있다는 점에서 조선업 대량해고 노동자들은 차별성을 가지고 있다.

이처럼 조선업 해고노동자가 가지는 문제들을 개선하기 위해 정부에서는 다양한 정책들을 펼쳤고, 조선업 해고노동자를 지원하기 위해 조선업을 특별 고용지원업종으로 분류하고 조선업희망센터를 설치하여 조선업 해고노동자들의 사회안전망을 강화하고자 하였다. 하지만 이러한 사회안전망은 일용직, 물량팀 등과 같은 비정규직 형태의 노동자들을 포괄하지 않을 뿐만 아니라 관련 통계상에서도 제외되어 수치상 확인이 어렵다(이승운 외, 2017).

노동자 해고와 관련한 연구는 지속적으로 수행되고 있으나, 아직까지 조선업 해고노동자의 해고

이후 삶과 지역사회의 변화가 해고노동자 개인과 가족에게 미치는 영향에 대해 알아보는 연구는 전무한 실정이다. 이에 본 연구에서는 조선업에서 근무한 해고노동자들이 해고 이후 개인의 삶은 어떤 변화를 겪고 있는지, 그리고 사회체계 안에서 그들의 삶이 어떤 상호작용을 경험하는지를 구체적으로 탐구하고자 한다. 이는 해고노동자를 이해할 수 있는 계기가 될 수 있을 것이며, 해고노동자들을 위한 사회복지, 노동 관련 정책 설계에 있어 기초자료가 될 수 있을 것이다. 본 연구에서 설정한 연구문제는 다음과 같다.

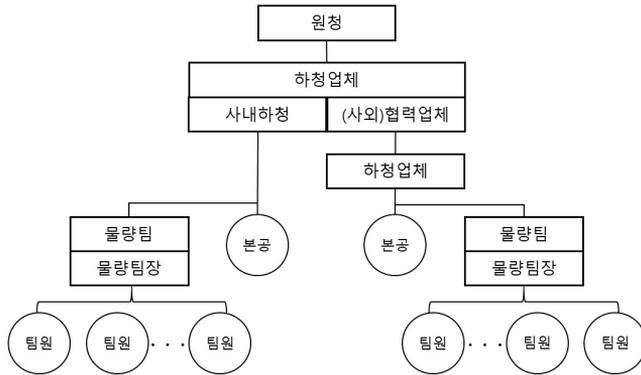
해고노동자로 살아가는 그들의 삶은 어떤 변화가 있으며 해고노동자로서의 삶은 어떤 의미를 가지는가? 또한, 원청업체 및 하청업체 노동자가 느끼는 해고의 의미와 해고 이후 삶은 무엇이 다른가?

2. 이론적 배경

1) 원청업체와 하청업체의 고용형태 차별

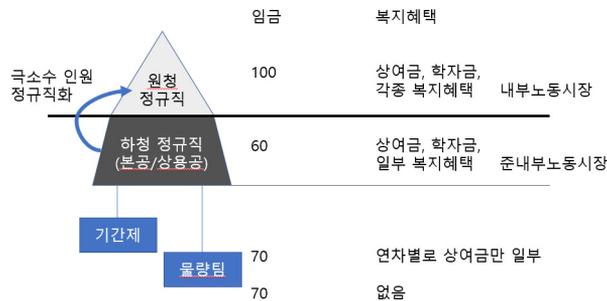
우리나라 조선업은 세계적인 규모와 기술력을 가지고 있다. 그러나 조선업의 고용형태는 사내 하청업체와 물량팀 등 아웃소싱의 형태로 되어있으며 이는 산업의 안정성과 지속적인 발전에 부정적인 영향을 미친다(이정희, 2016).

<그림 1>과 같이 조선업의 고용형태는 피라미드 식의 구조로 되어있다. 상층부에는 원청업체가 자리잡고 있으며 그 밑으로 하청업체와 물량팀으로 이루어져 있는 것을 확인할 수 있다. 이와 같은 고용형태는 구조조정이 언제든 이루어질 수 있다는 것을 의미하며 사내 하청업체와 물량팀의 비율이 증가할수록 일자리의 질은 저하되고 이는 산업의 안정성과 지속성에 악영향을 미친다(이병희, 2012).



<그림 1> 조선업 고용형태 구조

출처: “한국 사회안전망 밖의 하청노동자: 울산지역 조선업 하청노동자 사례를 중심으로.” 이승윤 외, 2017, <한국사회보장학회 정기학술발표논문집>, 508쪽. (논문에서 인용)



<그림 2> 대형 조선소 A사 고용구조

출처: “조선산업 고용구조 현황과 문제점.” 이정희, 2016, <노동리뷰>, 10월호, 27쪽. (논문에서 인용)

조선업에서 사내 하청업체의 비율이 높은 것은 크게 2가지 요인이 작용한 결과이다. 우선 선박 및 해양플랜트 수요가 증가하면서 과거 원청업체 조선소가 담당했던 생산역할을 현재는 사내 하청업체가 주로 담당하고 있어 사내 하청업체의 비율이 증가하였다(정홍준, 남향숙, 2018). 이와 더불어 조선업 정규직 노동자들이 더 나은 임금과 근로조건을 원하게 되면서 위험요소가 있는 작업의 경우 사내 하청업체로 외주화시켰다. 이를 계기로 조선업 노사 간 ‘고용안정협약이 체결되어

사내 하청업체를 빈번하게 외주화하는 것이 제도화되면서 사내 하청업체의 비율이 높아지게 되었다(이정희, 2016).

원청업체와 사내 하청업체 간 차별도 문제지만, 더욱 심각한 것은 물량팀, 기간제 및 시간제 노동자들이다. 이들은 개인사업자로 등록되어 원청업체 및 하청업체의 복지혜택을 받지 못한다. 이는 더 위험한 환경 속에서 작업을 하지만 근무환경, 복지혜택 등을 제대로 받을 수 없다. 이와 같은 환경들은 자연스럽게 원청업체, 사내 하청업체, 그리

고 물량팀 및 기간제 노동자들 간 차별을 만들어 내고 있다.

2) 해고노동자를 위한 사회안전망 부족

사회안전망의 역할은 개인이 피해를 입었을 때 기존의 일상적인 삶을 유지하고 더 나은 삶을 영위할 수 있도록 지원하는 것이다. 사회안전망이 정상적으로 작동하지 않을 경우, 많은 문제들이 발생하고 이러한 문제들이 서로 영향을 미쳐 악순환을 만들게 된다.

조선업에 종사하는 원청업체 노동자는 「근로기준법」과 노사가 체결한 단체협약에 의해 1차적인 안전망을 가지게 된다. 하지만 하청업체 노동자의 경우, 노조 가입이 현실적으로 어려운 상황에 놓여있으며 이로 인해 고용에 대한 안정을 보장받기 어려운 실정이다(배규식, 2016). 또한, 제조업에 종사하는 비정규직 노동자의 약 60%만이 고용보험에 가입되어 있다(고용노동부, 2017). 결국, 하청업체 노동자들은 노조 가입의 어려움과 사회보험 미가입으로 안정적인 고용을 보장받기 어려워 국가 또는 업체가 지원하는 사회안전망의 사각지대에 있다고 볼 수 있다.

사회안전망의 사각지대에 있는 하청업체 노동자들은 해고 이후 불안정한 삶을 살아가게 되며 이는 신체적, 정신적, 사회적, 경제적으로 취약한 상황에 빠질 가능성을 높인다.

3) 해고노동자의 삶

IMF 외환위기 이후 실업이라는 문제가 사회적으로 부각되면서 해고가 노동자에게 미치는 영향과 노동자의 신체·심리·사회적인 관점에서 바라보는 연구가 이루어지기 시작했다. 해고노동자들은 해고가 이루어지는 과정에서 극심한 스트레

스로 인해 자살시도를 하여 생명을 위협하거나(김주환, 2001), 무기력함, 무능함, 고통으로 인해 죽음까지 생각하는 부정적인 감정을 표출한다(권지영, 2012). 권영국(2014)의 연구에서는 쌍용자동차 사태로 인해 해고된 노동자들을 대상으로 연구를 수행하였는데, 쌍용자동차 사태 해고노동자들은 언제 취업이 될지 모르는 불안함과 동시에 경제적인 어려움을 호소하였고 가족들의 감정변화 등을 나타냈다는 결과를 도출하였다.

이처럼 해고노동자는 부정적인 심리적 감정, 가족관계의 변화, 사회적 관계 및 재취업에 대한 두려움 등으로 인해 삶을 영위하는데 많은 어려움을 가진다(김왕배, 이경용, 2005; 임정선, 2015; 박혜경 외, 2018). 또한 해고노동자들의 실직이 장기화되면 자아존중감 하락, 우울 심화 등의 부정적인 영향이 발생한다고 보고한다(박진영, 2003). 박재규(2001)의 연구에서는 IMF 외환위기에 따른 구조조정으로 해고된 노동자들의 삶의 질은 매우 심각한 수준으로 낮으며 그 중에서 비정규직 노동자의 삶의 질 수준이 현저히 떨어진다는 연구결과를 제시하고 있다. 이처럼 해고 이후 해고노동자들은 개인적으로는 심리적인 압박감, 가족의 눈치를 보는 등 부정적인 영향을 미침과 동시에 미래에 대한 불안함을 가지게 된다.

4) 선행연구 고찰

1997년 IMF 외환위기 이후 ‘해고’, ‘실직’, ‘실업’을 주제로 한 연구가 지속적으로 수행되었다. 해고 이후 발생할 수 있는 사회문제 중 가족해체, 가족위기를 주제로 한 연구(남찬섭, 1999; 박현선, 1999; 조성희, 1999; 신혜중, 2000; 노혜련, 2000; 김연옥, 2001; 이은정, 2002; 류경희, 2004), 해고노동자의 심리적 요인을 주제로 한 연구(김유순, 이영분, 1998; 임형택 외, 2000)가 수행되었다. 2000년

대 초중반 해고노동자를 위한 연구들은 주로 그들의 가족문제, 개인의 심리적 문제를 개선할 수 있는 실천적인 대응방안을 마련하는 연구가 이루어졌다.

2008년 세계금융위기 이후 다시 한 번 해고노동자들에 대한 연구가 활발하게 수행되었다. 2008년 쌍용자동차 사태 이후 해고노동자 본인과 가족을 대상으로 하는 연구(박래균, 2012; 곽상신, 박명준, 2013; 최형목, 2014; 이승운, 김승섭 2015)들이 수행되었다. 이러한 쌍용자동차 사태와 관련한 연구들은 노동시장의 내부구조에 대한 관심보다는 해고노동자와 그 가족들이 겪게 되는 아픔, 그리고 이로 인해 발생하는 파생문제들에 대해 주로 관심을 가지고 연구를 진행하였다.

쌍용자동차 사태와 같은 맥락에서 2016년 조선업 대량해고는 노동자들의 삶에 대한 문제, 그리고 노동구조에 대한 문제 등이 이슈화될 조짐이 보였지만, 정규직 해고는 희망퇴직으로, 비정규직 해고는 통계에 포함되지 않아 더 이상 공론화되지 못하였다. 조선업은 복잡한 위계 및 업무 구조를 가지고 있으며 원청업체와 하청업체, 그리고 수많은 물량팀이 존재하는 다단계적인 구조를 형성하고 있다. 그렇기 때문에 조선업 해고노동자 연구는 노동자의 해고 이후 삶을 조명하면서 그들의 개인적인 신체적, 심리적 문제뿐만 아니라 노동구조에 대한 측면을 부각시킬 수 있다는 점에서 기존 연구와의 차이를 가지고 있다.

따라서 본 연구에서는 조선업 해고노동자들이 해고 이후 개인적인 삶을 조명함과 동시에 원청업체 및 하청업체 해고노동자들이 해고 이후 삶을 살아가는데 있어 어떤 차이를 가지고 있는지, 그리고 해고노동자들이 실질적으로 체감하는 국가의 사회안전망은 어떠한지를 알아보고자 한다.

3. 연구방법

1) 사례연구에 대한 이해

현상 혹은 사회단위에 대한 총체적인 서술과 분석이 중심이 되는 ‘사례연구’는 질적연구방법의 한 방법이다. 사례연구는 다양한 학자들에 의해 정의되었는데, 하나의 사례를 보다 심도 있게 검토하고 분석하여 해석함으로써 그 과정 속에서 사례와 관련한 맥락, 중요한 요인 등을 도출하여 사례에 대한 총체적 이해가 중요하다. 또한 개인의 생애 주기라든지 지역공동체의 변화, 그리고 산업의 발전과정 등과 같은 현실에서 발생하는 일련의 사건들에 대해 전체적이고 의미있는 특징을 담아낼 수 있는 것이 사례연구라고 할 수 있다.

이러한 사례연구를 진행함에 있어 고정적으로 정해진 절차는 없다. 기본적으로 사례 정의, 사례 선정, 자료 수집, 사례 기술, 사례 분석 및 해석의 단계로 나뉜다. 일련의 과정은 순환적이고 반복적으로 이루어진다. 사례연구의 과정 속에서 연구자의 판단 아래 더 필요한 자료가 있을 경우 해당 자료에 대한 검토 및 수집을 추가적으로 진행하고 다시 분석 및 해석의 과정을 반복한다(김세영, 2012).

본 연구는 사례연구의 방법 중 Yin(1984)이 제시한 다중(Multiple)사례연구를 사용하였다. 다중사례연구는 한 연구 내에서 두 개 이상의 사례를 포함하여 각각의 사례가 같은 결과를 예측하는지를 확인하기 위해 실시되는 반복연구의 논리가 적용된다. 또한 상이한 조건 하에서 상반된 결과를 예측하는지를 확인하여 초기에 설정하였던 연구문제에 대한 강력한 근거를 도출하고자 하는 것이다(신경식, 서아영, 송민채 역, 2011).

본 연구는 조선업에서 해고된 6명의 해고노동자를 대상으로 다중사례연구 방법을 적용하여 인

터뷰 내용을 분석하였다. 6명의 해고노동자 중 2명은 원청업체, 4명은 하청업체에서 근무한 경험을 가지고 있다. 그렇기 때문에 조선업 원청업체 및 하청업체 노동자들이 가지는 각각의 변화들에 대한 공통점을 확인할 수 있음과 동시에 원청업체와 하청업체 간의 차이점 또한 알아볼 수 있기 때문에 본 연구에서는 다중사례연구방법을 적용하였다.

2) 자료수집 및 분석

본 연구는 노동자들의 해고 이후의 삶을 조명하기 위한 연구로 1:1 면접을 통해 얻게 된 내용을 분석하고자 한다. 해고노동자들과의 면접을 위해 그들이 거주하는 지역 인근의 공간에서 2-3시간 동안의 인터뷰를 진행하고 이후 불분명하고 내용에 대한 문의와 추가적인 정보를 얻기 위해 유선 통화로 접촉을 시도하였다.

3) 연구의 객관성과 윤리적 부분에 대한 노력

질적연구는 개인의 주관성에 상당 부분 영향을 받기 때문에 연구의 객관성을 보장하기 어려움과 동시에 윤리적 문제가 발생할 수 있다. 이에 연구의 객관성을 보장하고 윤리적 문제를 예방하기 위해 다음과 같은 과정을 수행하였다.

첫째, 본 연구는 해고노동자들의 삶을 심층적으로 확인하는 것을 목적으로 무엇보다 면접자들의 편안한 심리상태를 유지하는 것이 중요하다. 이에 해고노동자들이 자신의 이야기를 편안하게 얘기할 수 있도록 해고노동자의 집 근처에 있는 공간에서 면접을 실시하였다.

둘째, 본 연구의 객관성을 보장하기 위해 해고노동자들과의 1:1 면접뿐만 아니라 해고노동자에게

서비스를 제공하는 ○○시청 주무관, ◇◇종합사회복지관 사무국장, □□지역 조선업희망센터 매니저 등 실무자들 또한 면접을 진행하였다. 이를 통해 해고노동자들이 면접 시 발언했던 내용들이 허구에 가까운 것은 아닌지와 실무자들이 겪었던 해고노동자들의 욕구와 어떤 공통점과 차이점을 가지는지, 그리고 연구진이 해고노동자들의 면접내용을 분석함에 있어 개인적인 주관성이 개입하지는 등에 대한 부분들을 지속적으로 확인하였다. 그리고 본 연구를 진행하는데 해당 주제를 연구하고 있는 △△대학교 사회복지학과 및 사회학과 교수들과의 회의를 통해 분석내용이 본 연구의 주제를 벗어나지 않도록 피드백을 요청하였다.

셋째, 해고노동자들과 면접을 통해 얻게 된 자료를 분석하는 과정에서 누락되는 내용이 발생하지 않도록 사전녹음 및 필사에 대한 부분을 해고노동자들에게 고지하고 동의를 요청하였다.

위와 같은 일련의 과정을 통해 연구의 객관성을 보장하기 위해 노력하였다. 그리고 해고노동자들에게는 개인정보에 대한 내용을 연구 외의 목적으로 사용하지 않겠다는 동의서 및 확인서를 받았고 면접 사례비를 지급하여 윤리적 문제를 발생시키지 않기 위해 노력하였다.

4. 면접 질의 내용

해고노동자들의 면접을 위해 준비한 질의 내용은 크게 개인 및 가족에 관한 부분과 국가 정책 및 사회안전망과 관련한 부분으로 나누었다.

첫째, 개인 및 가족에 관한 부분은 해고 이후 노동자의 심리변화와 가족관계 내에서 체감한 점, 그리고 가족관계에 있어 가족들의 반응, 가족 내 노동자의 위상변화, 경제상황, 가족구조 변화 등을 질의하였다.

<표 1> 면접 질의내용 요약

일반적 특성	- 이름, 나이, 근무경력, 실거주지
개인 및 가족 관련 부분	- 해고 이후 개인이 느꼈던 감정, 경험 - 해고 이후 가족구조의 변화 - 해고 이후 가족 내 본인의 위상변화 - 해고 이후 가족들의 반응
국가 정책 및 사회안전망 관련 부분	- 해고노동자를 위한 지원기관에 대한 의견 - 해고노동자를 위한 국가정책에 대한 의견 - 현행 제도의 개선방향
기타	- 향후 개인 삶의 목표 - 기존 동료들과의 관계 및 변화

둘째, 해고 이후 재취업 과정에서 국가의 역할, 실업상태에서 개인 및 가족을 보호하기 위한 제도적 장치 등과 같은 사회안전망에 대한 생각 등을 질의하였다.

5. 분석 결과

1) 연구에 참여한 해고노동자들의 일반적 특성

본 연구에 참여한 해고노동자들의 일반적 특성을 살펴보면 <표 2>와 같다. 해고노동자들의 연령대는 최소 41세에서 최대 57세로서 모두들 40-50대의 중·장년층이라는 것을 확인할 수 있다.

다음으로 그들이 거주하고 있는 지역을 살펴보면 경상남도 거제시에서 거주하고 있는 참여자가 3명(참여자 1, 2, 3)이며 경상남도 김해시에서 거주하고 있는 참여자 1명(참여자 4), 그리고 울산광역시에서 거주하고 있는 참여자 2명(참여자 5, 6)으로 구성되어 있다. 현재 이들이 거주하고 있는 지역은 다르지만 이들은 비슷한 시기에 조선업에 근무하고 대량해고를 경험한 공통점을 가지고 있다.

연구에 참여한 해고노동자의 근무경력도 원청업체와 하청업체로 나눌 수 있다. 원청업체에서

근무한 경험이 있는 해고노동자는 2명(참여자 2, 4)이며, 그 외에는 하청업체에서 근무하였다(참여자 1, 3, 5, 6).

참여자들의 가족관계를 살펴보면 참여자 3을 제외한 나머지 참여자들은 모두 가족을 구성하고 있었다. 참여자 2를 제외한 참여자들의 자녀들은 아직까지 학교를 다니고 있으며, 이들의 해고 이후 아내들이 경제활동에 참여하여 소득활동을 하고 있다.

마지막으로 해고노동자들의 제도이용경험 유무에 대해서 참여자 1, 3은 어떠한 제도나 프로그램을 이용해 본 적이 없다고 말하였으며 참여자 2, 4(중소조선연구원), 참여자 5, 6(조선업희망센터)은 해고 이후 재취업 과정을 지원하기 위한 프로그램에 참여한 경험이 있다고 응답하였다.

2) 해고 이후 변화된 삶

해고 이후 노동자들의 삶에는 부정적인 형태로 변화가 나타났다. 재취업의 어려움으로 자존감이 떨어지거나 해고 이후 가족관계, 대인관계 등에서 어려움을 겪고 있었다. 사회적으로 도움을 받고자 하였으나 제도가 미비하여 그들에게 실효성이 떨어지는 등 원청과 하청 구분 없이 공통적인 어려움을 겪고 있었다.

<표 2> 연구참여자의 일반적 특성

〈연구참여자〉					
구분	나이	거주지역	근무경력	가족관계	제도 이용경험
1	56	거제	하청	-아내 -아들 2명(20대)	무
2	54	거제	원청	-아내 -아들 2명(20대)	유
3	49	거제	하청	무	무
4	57	김해	원청	-아내 -아들(20대)	유
5	51	울산	하청	-아내 -딸(20대)	유
6	41	울산	하청	-아내 -딸 2명(미취학)	유
〈자문〉					
구분	나이	지역	근무지		
자문1	30대	거제	공공기관		
자문2	40대	거제	지역사회복지관		
자문3	40대	울산	조선업희망센터		

(1) 변화된 개인의 삶

해고 이후 노동자들의 삶은 재취업을 한 경우, 그리고 재취업을 위한 교육 중인 경우로 나뉘었다. 새롭게 일을 하고자 하는 의지는 있었으나 그들의 연령대는 중·장년층으로 재취업에 있어 어려움을 겪고 있었다. 또한 재취업 과정에서 원청업체와 하청업체 노동자 간 확연한 차이를 보였다. 원청업체에서 근무한 노동자는 ‘중소조선연구원’이라는 기관에서 그들을 교육하였으며 재취업 분야의 형태는 해고노동자가 원하는 분야의 중소기업과 연계하여 고급인력으로 채용된다. 그러나 하청업체 노동자는 ‘조선업희망센터’라는 기관을 모르는 노동자가 있었고 해당 기관을 알고 있는 해고노동자는 센터에서 지원하는 교육을 듣고 해고노동자가 원하지 않는 분야의 일자리로 재취업 자리를 권유받고 있었다. 하청업체 해고노동자들이 권유받는 일자리는 이전보다 더 열악한 근로

환경을 가지고 있는 것으로 확인되었다. 원청업체와 하청업체 해고노동자들은 각각 조선업에서 오랫동안 근무를 한 공통점을 가지고 있지만 해고 이후 그들이 취업할 수 있는 일자리의 질은 상당한 차이를 보인다.

“중소조선연구원을 내가 가게 된 배경이.. 해양기자제 연구원 거기서 하는 교육을 갔는데 거기서 AWS 교육, 미국융접학회 자격증을 따고 했는데 여기 연구원 상위기관이 중소조선연구원이야. 거기서 교육 받고 통영에 있는 기업에 취업도 하고.. 조선연구원 자격은 조선업 퇴직자인거만 증명하면 되고... 현장에서 오신 분들은 교육 과정에 영어가 있다보니까.. 순수하게 현장에서 오신 분들은 없어요. 현장에서 그 쪽에 약간 종사하셨던 분들.. 말고는 없어요.” (참여자 2: 원청 출신)

“거제조선희망센터도 있는데.. 나는 중소조선 연구원에서 교육을 들었습니다. 거기에 교육 프로그램들이 상당히 많았습니다. 예산이 배당되면 거기서 주관을 해서 관련 경남 테크노나 뭐.. 울산이나 이런 지역에 대학이 참여해서 그 예산을 가지고 교육 시켰거든요. 실질적으로 교육을 받아보니까 협력업체에 있는 직원들은 여기 거의 안 왔습니다. 안오고... 뭐 한 두명이 있대도 사실 그 사람들 일하고.. 물론 직영 나온 사람도 일하고 하는게 맞고 한데, 대부분 직영 쪽에 나온 사람들이 좀 많았고.. 거기서 요트 자격증도 따고..., 지금 취업한 곳은 마음에 안 들어요, 아파트 관리소장.. 옛날에 거기 내가 총무 쪽에 일하면서 그에 관련된 자격증이 있잖아요. 그게 있어서..” (참여자 4: 원청 출신)

“권고사직으로 나왔습니다. 실업급여 신청했어요. 조선업 희망센터는 처음 듣는데요. 근데 우리같은 사람들은 귀에 앉게끔 말 안 해주면 잘 몰라요. 희망센터가 뭐하는 곳이고 취직할 수 있게 도와주고 상담가능하다 이런 식의 강력한 어필이 있어야 하는데.. 단순 무식한 사람에게 그냥 와보세요 하면 안 먹혀요.” (참여자 3: 하청 출신)

“제가 용접을 했는데, 나이 먹고 그러니까 눈이 잘 안보이더라고요. ...눈이 잘 안보이니깐 용접을 하면은 테스트 과정도 거쳐야 되고, 근데 그 테스트 과정이 힘들더라고요. 그 제가 그렇게 했는데, 그래서 미루다 미루다 보니까 지금은 자신이 없어요.” (참여자 1: 하청 출신)

“회사가 문을 닫고.. 폐업, 폐업을 해가지고 다른 사람이 인수를 받았는데 쉽게 말하면 골

라 받는거죠. 솔직히 나이도 어리고 자기 마음대로 골라 받는거죠. 그만두고 먼저 회사 나간 사람한테 들어서 희망센터에 왔어요. IMF때가 지금보다 더 나은거 같아요. 자동차 시설부? 그러니까 자동차 거기가면 시설하는데 있잖아요. 지금은 그 보수하는데 시설 보수부. 만약에 집 같은게 망가지고 그러면 수리해주고 그러는 거 거기에 재취업했는데.. 임금이 작아요. 추운데 나와서 고생하는데 임금이 너무 작더라고. 5만원 받으려고 이 짓하냐. 가만히 집에 앉아있어도 실업급여 5만원 받는데 싶더라고요... 조선업 희망센터가 있어도.. 우리가 실질적으로 느끼는 것은 없어요.” (참여자 5: 하청 출신)

“여기 조선희망센터에서 4주짜리 교육받고.. 이제 준비 중인데.. ... 자동차 쪽 분야도 가고 싶었는데.. 솔직히 경력을 살려서 일하는게 훨씬 낫다.. 그런 이야기를 주변에서도 듣고 다시 중공업 쪽으로.. 일하고 싶고...근데 아무래도 중공업에 지금 취직이 힘들어서 안들어가는게 아니고 지금 그 경기가 안좋다 보니까 임금 문제 때문에 취직을 못하고 있는 상태거든요.” (참여자 4: 하청 출신)

(2) 해고 이후 변화된 가정의 삶

해고노동자들은 조선업에 평균 10년 이상 근무한 경력을 가지고 있다. 특히 조선업 분야의 특성상 남성이 경제활동을 주로 하고 여성은 가사활동을 하는 가정 구조를 가지고 있었다. 또한 면접자들은 과거 조선소에서 근무할 때 아침 7시부터 저녁 7시까지 근무하는 것이 일상이었고 이로 인해 가정 내에서 가족과 보내는 시간이 많지 않았다.

이처럼 해고 이전 남성 혼자 경제활동을 하면서

식구를 부양하고 여성은 가사활동을 하는 것처럼 역할이 명확하게 나뉘져 있었다. 하지만 해고 이후 노동자들은 집에서 오랜 시간을 보내고 스스로 가장의 역할이 상실되었다고 느끼고 있었다. 이는 기존 경제활동을 하면서 가정의 경제적 자립을 유지했던 상황에서 자신의 역할을 충분히 수행하지 못한다는 점에서 발생하는 상실감이라고 할 수 있다. 또한 해고노동자들은 가족과의 소통을 통해 지지를 얻기보다는 아내와 자녀들의 눈치와 핀잔으로 인해 주눅이 들어 자괴감을 느끼고 있었다.

“아이들이 불만이 많았어요.. 언제 일할꺼예요? 이렇게 묻고.. 애들은 자꾸 일 안하냐고 자꾸 그러는데, 마음은 좀 안좋더라구요. 내가 하고 싶어도 할 수 있는 일이 아니기 때문에.. 애들한테 그것도 미안하고.. 또 가장으로서 좀 무력감을 많이 느꼈어요 (참여자 1: 하청 출신)

“그냥 집사람은 아무렇지 않게 쳐다보는데, 내가 내 스스로 저 사람이 지금 나를 불쌍하게 보나? 심리적으로 자꾸 위축되는 거 있잖아요...실업하고 난 다음에 집사람이 저 사람을 안 끊어야지..일부러...나도 그냥 스스로 약간 그런 게 느껴진다니까, 아 집사람이 나한테 참고 있구나.” (참여자 2: 원청 출신)

“교육을 듣고..해고 취업은 안되고 집에 있으니까 그런 눈치가 있잖아요. ... 정년퇴직하고 잘못하면 가족 분란이 그런 쪽으로 일어날 수 밖에 없는거예요. 나는 그게 절실하게 느껴진게... 그래서 마누라는 남이예요. 무조건 남자가 돈을 벌어야 해요. 마누라가 제일 좋아하는 서방이 영식이예요. 제일 싫어하는건 삼식이예요. 뭐가 하면은 영식이는 집에서 밥 한끼

안먹고 회사는 아침에 눈 뜨면 7시에 출근해요. 회사가서 아침, 점심, 저녁 먹고 주말되면 외식하고. 제일 좋아해요 영식이. 근데 지금은 삼식이 딱 됐잖아요. 와 이게 돌아뿌졌어. 내 스스로 돌아뿌졌어.” (참여자 4: 원청 출신)

“아직 60살도 안됐잖아요. 내일 모레 60살인데, 이야..겁이 덜컥 나는거예요. 왜 겁이 나나. 앞으로 70살까지 어떻게 보내지? 역수로 겁이 나요.” (참여자 4: 원청 출신)

“눈치도 보이고...그쵸? 마누라 출근한다고 나가 있으면 집에 있는 게 눈치 보이고...처음에는 아주 죽겠다더라고. 그 생각만 하면 눈치가 확확 보여가지고. 괜히 나한테 시집와가지고 고생하나 생각도 들고.” (참여자 5: 하청 출신)

“집안일은 눈치보여서 일단은...거의 가사는 제가 한다고 보고, 와이프도 크게 일을 하는 게 아니라서..일단은 와이프가 아예 주간에 다른 일을 하면 100% (가사를) 제가 해야겠지만...” (참여자 6: 하청 출신)

“나 같은 경우에는 좀 행복해서인지 우리 집사람이 나한테 스트레스를 하나도 안 주더라고~ ... 내 주변에 어떤 분은 일을 그만둔 뒤 한두달 계속 집에 있다보니까 자꾸 집에서 밥먹다가 아 죽겠다 죽겠다 이런 이야기를 한다는거야. 그런데 그날 갑자기 그 와이프 되는 사람이 그래 나가 죽어 이러더라고. 나 있는데서.. 그런거 보면 아 정말 내가 행복하구나라고 생각했지. 하청업체 노동자들은 우리보다 훨씬 더 어려울거야. 특히 D조선소 같은 경우도 직영이나 하청이나에 따라 임금차이가 100대 70이 나버리니까 힘들지. 정규직(직영)같은 경우에

는 위로금이라도 주고 나가라고 하지만, 하청은 그런 것도 아니고 어느 날 갑자기 계약종료 나가라고 하니까.. 그것도 밑도 끝도 없어요.”
(참여자 2: 원청 출신)

해고 시점을 기준으로 노동자들은 가정 내의 변화를 경험하고 있었다. 기존 자신이 가정 내 유일한 경제활동인구로서 가정의 경제적 자립을 책임지던 위치에서 해고 이후 가정 내에서의 역할에 대한 혼란과 해고노동자를 바라보는 가족들의 못마땅한 시선으로 인해 심리적 위축감을 가지게 된다. 이는 기존의 가족생태계가 제대로 작동되지 않고 있으며, 이러한 문제는 더 나아가 개인적인 문제를 파생시킨다는 것을 확인할 수 있다.

(3) 허울뿐인 사회안전망

우리나라 정부는 조선업 경기침체로 인해 발생하는 문제를 인식하고 이를 개선하기 위해 조선업을 ‘특별고용지원업종’으로 지정하고 ‘조선업희망센터’를 통해 해고노동자들에게 여러 가지 서비스를 제공하고 있다. 이는 갑작스러운 해고로 인해 향후 삶에 대한 준비가 되어 있지 않던 해고노동자들을 보호하는 사회안전망으로써의 역할을 담당한다.

하지만 면접에 참여했던 해고노동자들은 정부에서 준비한 사회안전망에 대해 제대로 인식하지 못한 상태였으며, 해고노동자에게 서비스를 제공하는 ‘조선업희망센터’, ‘중소조선연구원’과 같은 기관들이 그들에게 실질적으로 도움이 되지 않는다고 말하고 있다.

“고용지원센터 갔는데 조선업 희망센터가 보이진 않았어요. ... 실업급여 받을 때 실업급여 담당하는 선생님이 이야기 해주지 않아서..”

(참여자 1: 하청 출신)

“실업급여 신청하면서 선생님이 나와서 이야기 한다 아입니다. 거기서 희망센터가 무엇을 한다 흘러듯이 이야기 하면 안되고, 아무 때나 희망센터도 귀에 앉게끔 말해주면 사람들이 많이 인식하고 깨우치고 방문하고 물어볼 것 같은데...그런데 흘러가듯이 필요하신 분들 와가지고 취업상담 받아보세요. 이정도로는.. 단순 무식한 사람들에게는 안먹혀요. 정확하게 희망센터 무엇인지 압니까? 이곳에 오시면 여러분들은 취직할 수 있습니다. 이런식으로 했으면 사람들이 많이 왔을 것인데, 어느 누가 이렇게 말하는 사람들이 없더라고.” (참여자 3: 하청 출신)

“과연 그 교육이 내가 재취업하는데 도움이 되느냐 그건 또 다른 이야기예요...금전적인 면이나 교육적인 면에서 사람을 무료하지 않게 본인의 의지만 있으면 뭔가를 배울 수 있는 그런 건 잘돼 있는데, 근데 문제는 뭐가 하면은 내 나이쯤 되면 아무리 새로운 걸 배워가지고 그 분야로 취업을 하려고 해도 그거 불가능해요. 왜냐 지금 저기저.. 우리 실업 관련된 각종 사이트들을 보면 나이제한은 없어요. 법적으로 막아져 있기 때문에, 근데 내가 막상 원서를 넣어서 진화를 하게 되면은 죄송합니다. 저희들은 40세 이하! 대부분이에요.” (참여자 2: 원청 출신)

“제도는 좋은데 실질적으로 이렇게 하다보니까..이게 예산을 쓰기 위해서 한 교육이다.”
(참여자 4: 원청 출신)

“진짜 재취업을 하기 위한 제도가 아니고,어떻

게 보면 나이든 사람 시간 때워주는 프로그램 이..” (참여자 4: 원청 출신)

“수준을 낮춰라. 그런데 그것도 맞아. 그런데 내 입장에서는요. 똑같은 일을 100만원 받다가 50만원 받으면 들어갈 수 있냐. 너 같으면 가겠냐..이렇게 말하고 싶죠.....(중략).....여기서 취업시켜줬는데 내가 안 갔어요..” (참여자 5: 하청 출신)

“그렇죠. 막막하다는 거죠. 배우긴 뭘 배워, 배울 게 없잖아요.....(중략).....기초생활수급자 되는 게 더 낫겠다라는 생각이 들어..” (참여자 5: 하청 출신)

“제도가 제가 볼때는 그 예산을 받아서 운영하는 분들은 그럴 수밖에 없지 않을까 싶은 생각도 들거든요. 왜냐하면 그걸 하기 위해서 그 자금을 집행하기 위해서 자리를 만들어 놓고 하나씩, 사람들을 자기들이 해줘야 하는 일이 있으니까..” (참여자 2: 원청 출신)

“작년에 실직해서 여기서 이제 조선희망센터에서 4주짜리 교육을 한번 받고. 인제 또 한번 받고, 이제 준비하는 중이고, 아무래도 중공업에 지금 취직이 힘들어서 안 들어가는게 아니고 지금 그 경기가 안 좋다보니까 임금 문제 때문에 취직을 못하고 있는 상태거든요. ... 일단 일을 처음에 그만둘 때 그만두면은 실업급여 신청을 해서 돈은 많지 안 해도 그거 받고 다른 업체 전환 한다 이렇게 집에 이야기 했는데. 주업이 남편이 되는 경우 한 달에 그거가지고 생활하기는 이제 엄청 힘들거든요. 중공업 다니는 분들은 보통 일단 좀 크게 250에서 350 정도 그 사이 돈이 있어야 하는데 그 수입이

갑자기 없어진다면 잠깐 한 두달쯤 되면 아무래도 정기적인 압박이 들어오죠. 왜냐하면 원래 평소에 그 수입을 가지고 살다가 보통 사람들이 카드 같은 것도 많이 사용하잖아요? 그런 부분도 있고 적금도 못 넣을 거고, 그런 부분들이..” (참여자 6: 하청 출신)

3) 차별의 지속성

원청과 하청업체 노동자들은 해고를 당하는 과정에서 해고 이후의 삶을 영위하는 순간에도 지속적으로 차이가 나타났는데 이는 차별이 내재되었기 때문에 나타나는 현상으로 해석할 수 있다.

원청과 하청업체 노동자 모두 조선업 불황이라는 이유로 회사를 나오게 되었다. 그러나 회사를 나오는 과정에서 확연한 차이를 보였는데 원청업체 노동자는 정년퇴직이 가까운 순으로 희망퇴직이라는 명명하에 직장을 떠나게 되는 반면 하청업체 노동자는 임금 삭감이라든지, 하청업체가 폐업한다든지 다른 부가적인 이유로 직장을 떠나게 되었다.

이러한 까닭은 조선업의 고용구조 형태와 노동조합의 유무로 볼 수 있다. 조선업은 사내 하청과 물량팀 등으로 고용관계가 외부화 되어 있고(이정희, 2016) 가파르게 증가하고 있는 하청 노동자들을 위한 적절한 보호 체계가 존재하지 않고 있다. 하청업체 노동자들은 업체를 자주 옮기고, 노동조합에 가입하면 다른 협력업체로 이동하거나 원청으로 들어갈 수 있는 기회를 가질 때 마이너스 요인으로 작용할 수 있기 때문에 가입을 꺼려하는 경우가 대다수다. 따라서 불황이라는 이유로 일자리를 잃게 되더라도 하청업체 노동자들은 적절한 보호를 받지 못한채 나올 수 밖에 없는 현실이다.

또한 원청에서 근무한 노동자들 역시 하청업체

노동자들의 어려운 현실을 인지하고 있었다. 그러나 이러한 어려움에 대한 대안은 그 누구도 가지고 있지 않았다.

“임금이 작년부터 한 달에 한 번씩 계속 까였어요. 시급도 깎이고, 결국 50%까지 깎이니까... 그런 이유 때문에 회사를 그만 뒀거든요.” (참여자 6: 하청 출신)

“회사가 문을 닫았어요. 폐업, 이것도 2-3일 전에 들었어요. 폐업 해가지고 그 회사를 다른 사람이 인수했는데, 쉽게 말하면 일하는 사람을 골라 받았죠. 나이도 어린 사람으로 자기 마음대로 골라 받았죠.” (참여자 5: 하청 출신)

“일당으로 일하니까 일당 안에 퇴직금 및 모든 복지가 들어 있어요. ... 일당이 줄어들고 사람은 많고 해서 권고사직 당했죠.” (참여자 3: 하청 출신)

“나는 3년 일찍 나왔어요. 마음의 준비가 다 되었고, 나오면서 조금 더 챙겨주니까 오히려 고맙다 하고 나왔죠. 직영, 협력업체 환경은 좀 다릅니다. ... 해고노동자가 많이 생겼죠. 지금 직영이 천명이면, 현장의 해고 노동자는 엄청나게.” (참여자 4: 원청 업체)

“하청업체 계셨던 분들 같은 경우에는 정말 좀 힘들걸요. 특히 제가 있던 조선소 같은 경우도 직영이나 협력업체냐에 따라가지고 임금차이가 100대 70 이렇게 나버리니까 힘들잖아요. 그리고 정규직 같은 경우 위로금이라도 주고 나가라고 하지만 협력업체 계신 분들은 그런 것도 아니고 어느날 갑자기 계약종료로 나가라고 하니까.” (참여자 2: 원청 업체)

“중공업은 직영들이 만약에 회사에서 나와야 하잖아요? 우리같이 잘리면 1년치는 보존해주잖아요. 그런데 업체는 전혀 없잖아요. 그런 것도 없고 임금도 엄청 싸고, ... 하청애들은 언제든지 잘릴 수 있어요. 계약직이지. 금액도 차이 나고 언제든지 잘릴 수 있지. 그러니까 완전 우리나라에서는 노예라. 하청 업체는 노예예요. 하청업체는 대모도 못해요. 하청업체는 노동조합 가입도 못해요. 의도적으로 못하게 막죠.” (참여자 5: 하청 업체)

“회사가 어려우면 먼저 협력업체 구조조정부터 들어가서 업체부터 내보내요. 그런데 문 닫은 업체 사장은 다시 새로운 업체를 신설해요. 위에서(본사) 협력업체 쪼으면 협력업체 사장은 협력업체 직원들한테 압력을 가하고... 기분이요 말하면 정말 안 좋아요. 엄청. 그러니까, 뭐 말로 표현을 못하겠어요. 답답한건지, 갑갑한건지, 화가나는건지.” (참여자 6: 하청 업체)

원청업체 노동자와 하청업체 노동자 간의 입장 차이는 분명했다. 불황이 시작되면서 원청업체 노동자들은 기업 차원에서 그들에게 대비할 수 있는 유예기간을 가질 수 있었다. 따라서 그만뒀아 하는 현실에서는 해고노동자로 심리적·경제적 어려움은 겪지만 준비를 할 수 있는 시간이 있었기 때문에 하청업체 노동자들보다는 나은 현실이었다. 하청업체 노동자는 갑작스럽게 회사가 문을 닫거나 임금이 삭감되면서 벼랑 끝으로 내몰아졌다. 아무런 준비도 하지 못한 채 회사를 나와야 하는 현실이었다.

하청업체 노동자들은 업체라는 명명하에 다른 회사에 있는 것처럼 보이나 사실 원청에 속한 노동자로 다르지 않다. 원청·하청 노동자 모두 동일한 비전과 목표를 가지고 있고 3대 빅조선소(현대, 대우,

삼성)의 이익을 위해 일하는 노동자이다. 그러나 불황이 닥쳤을 때 하청업체 노동자는 어떠한 형태로든 보호받지 못한 채 나락으로 떨어지고 있었다.

4) 연구참여자 해고 이후 경험에 대한 범주

연구참여자들이 진술한 자료를 분석한 결과를 토대로 원청 출신 해고노동자와 하청 출신 해고노동자의 해고이후의 경험에 대하여 나타난 공통점과 차이점은 다음의 <표 3>과 같다.

<표 3> 연구참여자 해고 이후 경험에 대한 범주

구분	범주
해고 이후 공통적인 경험	개인 삶의 부정적 형태로 변화
	가족관계, 대인관계 등에서의 어려움
	사회안전망에 대한 불만족
해고 이후 경험의 차이	재취업 과정에서 겪는 정보 및 교육 등 질적 차이
	재취업 할 수 있는 일자리의 질적 차이

해고 이후 공통적으로 경험한 것은 첫째 개인의 삶이 부정적인 형태로 변화했다는 점이다. 해고노동자들은 대체적으로 자존감이 낮아지고, 삶의 의욕이 떨어지는 등 개인의 삶을 부정적으로 평가하고 있었다. 둘째, 가족관계, 대인관계 등에서 어려움을 겪고 있었다. 가부장제 문화에 익숙한 연구참여자들은 해고 이후 가장으로서의 역할을 하지 못하고 있다고 스스로 느끼면서 위축되고 있었다. 셋째, 정부에서 실시하고 있는 고용 관련 정책에 대해 불만족하고 있다는 점이다. 해고노동자들은 현재 실시되고 있는 정책들이 허울뿐인 정책이라고 인식하고 있었으며 이러한 정책이 크게 도움이 될 거라는 기대는 가지고 있지 않았다.

원청과 하청업체 노동자들 간 해고 이후 경험의 차이로는 재취업 과정에서 고용과 일자리와 관련한 정보 및 교육의 질적인 차이를 경험했으며, 재취업 이후 고용된 일자리의 질적인 차이가 발생하였다. 원청과 하청업체 노동자가 재취업 관련하여 교육을 받는 기관에서부터 차이가 발생하였다. 기관에서 가지는 정보와 교육 역량에 따라 재취업 할 수 있는 일자리도 달라질 수 있는데 원청과 하청업체 노동자들은 시작에서부터 다른 출발점을 가지고 있었다.

6. 결론

현재 우리나라 조선업을 비롯한 기타 제조업의 노동자들은 전 세계적인 불황, 인건비 상승으로 인한 공장의 해외이전 등과 같은 문제로 인해 그들은 안정적인 일자리를 가지지 못하고 있는 상황이다. 더욱이 사회안전망의 사각지대에 놓인 하청업체 노동자들은 개인의 힘으로 살아가기 위해 노력하고 있지만 그 또한 한계가 있다. 이처럼 하청업체 노동자들의 실태가 심각하다는 것은 언론 매체를 통해 간간히 보도가 되고 있지만 생각만큼 이슈가 되지 않는다. 이는 하청업체 노동자들의 실태가 통계적으로 측정되지 못한다는 점 때문이다. 그렇기 때문에 하청업체 노동자들이 가지는 문제들이 이슈화되지 않고 하청업체 노동자들의 문제는 그들 스스로만이 해결해야 하는 악순환이 반복되고 있는 것이다.

이에 본 연구는 원청업체 및 하청업체 해고노동자들의 해고 이후 삶의 실태를 조망하여 그들이 어떤 삶을 살아가고 있는지, 어떤 문제를 가지고 있는지에 대해 확인하고자 하였다. 해고노동자들의 면접을 통해 도출한 분석결과는 ‘해고 이후 노동자들의 삶은 부정적인 방향으로 변화되었다는

점'과 '해고노동자들을 보호해 줄 수 있는 정부의 사회안전망이 제대로 작동되지 않거나 해고노동자들에게 실효성이 없다는 점'으로 나타났다. 이러한 분석결과를 토대로 본 연구는 다음과 같은 정책적 제언을 제시한다.

우선 해고노동자의 변화된 삶을 중심으로 보았을 때, 해고노동자들은 해고 이후 삶을 영위하는데 있어 가족관계, 대인관계 등에서 문제를 가지고 있고 이로 인해 개인의 심리적인 문제로 파생되고 있다. 이는 기존의 선행연구(김왕배, 이경용, 2005; 임정선, 2015; 박혜경 외, 2018)에서 제시한 결과와 일치하고 있다. 이러한 개인의 심리적인 문제는 조선업희망센터에서 제공하는 가족·심리 관련 프로그램을 통해 개선이 가능하지만 실제 해당기관에서 제공하는 프로그램은 취업알선 및 경제인식 프로그램이 주를 이루고 있다. 그렇기 때문에 향후 해고노동자들의 가족관계 개선, 심리적 문제 완화 등을 위해 심리지원서비스 및 가족 관련 서비스의 강화가 필요하다.

다음으로 조선업 노동자들이 해고 이후 이용할 수 있는 조선업희망센터와 중소조선연구원과 같은 기관들은 해고노동자들의 재취업 알선, 경제 인식 교육 등 다양한 프로그램을 시행하고 있다. 해고노동자들은 다양한 프로그램에 참여하여 향후 삶을 유지할 수 있는 능력을 가질 수 있도록 하는 것이 본 기관의 목적이다. 하지만 좋은 목적을 가지고 기관이 운영되고 있지만 해당 기관에 대한 정보를 모르고 있는 해고노동자들이 많이 있다. 이는 해고노동자들 사이에서 이와 같은 정보에 접근할 수 있는 능력에도 차이가 있다는 것을 알 수 있다. 또한, 조선업희망센터와 중소조선연구원에 참여하는 해고노동자들은 그들이 각각의 기관에서 받을 수 있는 교육에 있어서도 차이가 발생한다. 이는 결국 해고노동자들이 기관에 접근하는 경로부터 시작하여 해당기관에서 지원하는 프로그램까지 알게 모

르게 '차별'이 존재한다는 것을 확인할 수 있다. 그리고 해당기관에서 제공하는 프로그램들이 해고노동자들의 삶에 긍정적인 영향을 미쳐야 하지만 실상 해고노동자들은 기관에서 제공하는 프로그램이 실효성이 없다고 말한다. 그렇기 때문에 해고노동자들을 위한 조선업희망센터와 중소조선연구원은 해고노동자들의 욕구가 무엇인지를 정확하게 파악하고 욕구를 충족시킬 수 있는 프로그램으로 재정비할 필요가 있다. 그리고 기관에 대한 정보접근과 기관 내에서 제공하는 프로그램에서의 차별은 결국 기관에서의 적극적인 홍보, 업체에서의 적극적인 권장 등의 노력이 필요하다. 하지만 이러한 노력만으로 차별이 사라지지는 않는다. 결국 이러한 차별을 근본적으로 해결하기 위해서는 전반적인 산업에 형성된 비정상적인 노동구조의 개선이 필요하다.

본 연구는 조선업 해고노동자들이 해고 이후 어떤 삶을 살아가는지를 면접을 통해 알아보았다. 본 연구에 참여한 조선업 해고노동자들이 다른 산업분야의 모든 해고노동자들을 대표할 수 없다는 것이 본 연구의 한계이다. 하지만 한 산업의 경기 침체가 개인적인 문제를 파생시키고 동시에 고질적인 차별의 문제까지 드러내고 있다는 점을 상기해야 할 것이다. 그리고 정부에서는 산업의 경기 침체를 하나의 사회적 재난으로 인식하고 적극적으로 개입하고 있다. 하지만 정부의 개입만이 모든 것의 문제를 풀 수 있는 만능키 역할을 할 수는 없다. 정부의 개입의 방향, 목적, 그 안에서 시행되는 프로그램의 적절성 등이 모두 갖춰져야만 실질적으로 해고노동자들에게 영향을 미칠 수 있는 효과적인 개입이 될 수 있을 것이다. 본 연구를 통해 조선업 해고노동자의 위기가 모든 산업의 해고노동자의 위기가 될 수 있고 이를 해결하기 위해 해고노동자들의 문제를 사회적 이슈로 확대할 수 있는 후속연구가 진행될 수 있기를 기대한다.

참 고 문 헌

- 거제시 통계정보 (2018). 양대조선소 종사자. 접속일자: 2018년 3월 28일
http://www.geoje.go.kr/index.geoje?menuCd=DOM_000001502002017000&strDate=809
- 고용노동부 (2017). <고용형태별근로실태조사보고서>. 고용노동부.
- 곽상신·박명준 (2013). 쌍용자동차 사태: 원인 진단과 대안 모색. <월간 노동리뷰>, 4, 20-33.
- 권기정·김보미 (2016. 4. 22). 벼랑 끝 조선업 실직자, 강도·자살 잇따라. 경향신문. 접속일자: 2018년 3월 26일.
<http://m.khan.co.kr/view.html?artid=201604222214005&code=940702>
- 권영국 (2014). 간접고용되는 노동자, 정리해고 당하는 삶. <시민과 세계>, 24, 178-190.
- 권지영 (2012). 당신의 어려움을 ‘와락’ 끼안는 와락센터의 기적. <로컬리티 인문학>, 8, 211-234.
- 김병숙·김수정·안윤정 (2009). 실업자의 심리적·신체적 반응 단계별 주요 증후군 분석. <진로교육연구>, 22(1), 93-112.
- 김세영 (2012). 초등교육 연구에 있어서의 질적 사례연구. <초등교육학연구>, 19(2), 31-57.
- 김연옥 (2001). 실직가정의 가정해체 위험요인에 관한 연구. <한국사회학>, 39(4), 70-100.
- 김왕배·이경용 (2005). 기업구조조정과 생존자들의 사회·심리적 건강. <한국사회학>, 39(4), 70-100.
- 김유순·이영분 (1998). 실직자의 심리사회적 대처기능 향상을 위한 위기개입 프로그램 개발. <한국가족복지학>, 2, 31-58.
- 김주환 (2001). [특집/벼랑 끝에 선 삶: 시장의 논리와 삶의 위기] 분열된 노동과 삶의 하청화를 넘어서. <당대비평>, 48-66.
- 남찬섭 (1999). 실업가구의 가족복지서비스. <한국보건사회연구원 보건복지포럼>, 33, 37-50.
- 노혜련 (2000). 실직자가족 중 해체된 가족과 해체되지 않은 가족 간의 사회심리적 특성과 욕구에 관한 비교연구. <한국가족복지학>, 5, 155-183.
- 류경희 (2004). 실직가족의 부인을 대상으로 한 집단상담프로그램 효과연구. <한국가정관리학회지>, 22(5), 211-236.
- 박래군 (2012). 쌍용자동차 사태로 생각하는 노동과 복지. <월간 복지동향>, 164, 51-54.
- 박석철 (2017. 10. 19.). 울산·거제 조선업 노동자 실직자 증가, 조선경기 ‘심각’. 오마이뉴스. 접속일자: 2018년 03월 26일.
http://www.ohmynews.com/NWS_Web/View/at_pg.aspx?CNTN_CD=A0002369473&PAGE_CD=N0002&CMPT_CD=M0117
- 박재규 (2001). 신자유주의 경제정책과 노동자의 삶의 질 변화. <한국사회학>, 35(6), 79-104.
- 박종식 (2015). 조선산업 위기와 고용규모의 변화: 2016년 이후 예상되는 고용조정과 노동조합운동의 과제. <이슈페어>, 11.
- 박진영 (2003). 사회적 지원이 실업자의 신체적, 정신적 건강에 미치는 효과. <평생교육학연구>, 9, 53-81.
- 박현선 (1999). 실직가정 청소년의 적응유연성 증진을 위한 프로그램 개발 및 효과성 평가. <한국아동복지학>, 8, 35-38.
- 박혜경·김병숙·최정은 (2018). 실업자의 실업기간별 심리적 변화분석. <한국산학기술학회논문지>, 19(7), 423-442.

- 배규식 (2016). 조선산업의 구조적 위기, 어떻게 대응해야 하나. <월간 노동리뷰>, 10, 9-21.
- 배규식 · 이정희 · 정홍준 · 박종식 · 심상완 (2016). <조선산업의 구조조정과 고용대책 (연구보고서2016-08)>. 세종시: 한국노동연구원.
- 신혜중 (2000). 실직자와 그 가족들을 위한 위기개입 프로그램 개발. <사회과학연구 논문집>, 6(2), 359-381.
- 안주엽 (2015). 자동차 · 조선산업의 원하청구조와 근로조건 격차. <노동리뷰>, 38-49.
- 양승훈 (2019). <중공업 가족의 유토피아>. 서울: 오월의 봄.
- 이병희 (2012). 산업노동연구: 노동시장과 인적자원개발: 사내하도급의 활용 원인과 고용 성과. <산업노동연구>, 18(1), 1-34.
- 이승윤 · 김승섭 (2015). 쌍용자동차 정리해고와 미끄럼틀 한국사회. <한국사회정책>, 22(4), 73-96.
- 이승윤 · 김은지 · 박고은 (2017). 한국 사회안전망 밖의 하청노동자: 울산지역 조선업 하청노동자 사례를 중심으로. <한국사회보장학회 정기학술발표논문집>, 2017(1), 495-529.
- 이은정 (2002). 실직자 가족의 Resilience 강화를 위한 사회사업실천모형 연구. <이화사회복지연구>, 2, 176-200.
- 이정희 (2016). 조선산업 고용구조 현황과 문제점. <노동리뷰>, 22-34.
- 임정선 (2015). 해고근로자의 심리적 경험에 대한 질적 연구. <한국심리학회지: 문화 및 사회문제>, 21(3), 355-376.
- 임형택 · 이기성 · 박혜영 · 기영화 · 최항석 · 한준상 (2000). 실직자 조력프로그램 개발연구. <Andragogy Today>, 3(3), 153-180.
- 정홍준 · 남향숙 (2018). 정규직 노사관계와 사내하청 활용. <산업관계연구>, 28(1), 85-116.
- 조성희 (1999). 실직자 가족의 해체가능성에 관한 연구: 실직 가정의 인식을 중심으로. 서울대학교 사회복지학과 박사학위논문.
- 최형묵 (2014). 쌍용자동차 사태를 통해 본 노동권과 경영권의 문제. <신학사상>, 166, 142-174.
- Robert K. Yin (1984). *Case study research: design and methods*. 신경식 · 서아영 · 송민채 역 (2016). <사례 연구방법>. 서울: 한경사.

A Case Study on the Lives of Laid Off Shipbuilding Workers

Jihyun Jang, Minsoo Kim, Eunhee Kim, Jaehyun Kim

Pusan National University, Social Welfare

Large-scale restructuring has exacerbated the suffering of laid off shipbuilding workers. Dismissed workers of subcontractors were placed in blind spots of the social safety net, which made various aspects of their life difficult. This study looked closely at the lives after the dismissal of major workers and subcontractors. As a result of the analysis, first, there were qualitative differences in terms of the provision of information and the use of related services, after the dismissal of workers of subcontractors and major companies. Second, the family relations of dismissed workers were at risk. Third, the national policy for supporting laid off workers did not have a substantial impact on the lives of the laid off workers. The policy suggestions presented are as follows. To close the information gap between the primary contractor and subcontractor dismissed workers, public relations in relevant organizations and services that meet the needs of dismissed workers should be enhanced. A family support policy is necessary in order to cope with changes in family relationships after dismissal. All the rights reserved to the small and medium sized ship research institute and the role of the shipbuilding industry hope support center should be reestablished.

Keywords: Worker, Layoffs, Life, Shipbuilding, Case Study