

다차원적 불안정 노동의 가족화: 쌍용자동차 정리해고자 가족경험 연구*

고 태 은**

요약

본 연구는 2009년 쌍용자동차 정리해고자 가족의 경험을 통하여 대기업 정규직 노동자 가족의 해고 경험을 맥락적으로 분석한다. 기존 실업에 대한 관심은 실업률이 높은 불안정 노동자 집단에 대한 관심이나 제도적 관심이 중심이 되어 왔고, 노동자의 해고 경험에 관한 연구도 주로 개인의 신체적, 정신적 건강 문제에 주목해 왔다. 그러나 한국 사회에서 대기업 노동자의 해고는 극단적인 사회경제적 지위 변화를 가져오는 큰 변화이고, 가족에 의한 부양과 복지 담론이 강한 사회에서 이는 전적으로 가족의 문제로 전이된다. 노동자 가족은 해고 노동자가 노동시장에서 경험한 불안정성을 공유하면서 해고자의 유일한 지지체계로서 역할하고 있다. 따라서 해고 경험을 이해하기 위해서는 가족의 경험까지 조망할 필요가 있다. 본 연구는 질적사례연구 방법을 통하여 2009년 쌍용자동차 정리해고 가족의 경험을 분석했다. 주된 분석의 내용은 다음과 같다. 쌍용자동차 해고 가족은 님은 꼴 노동자 가족의 형성(1기), 해고의 시작: 주변부로 내몰리는 가족들(2기), 장기해고: 불안정성의 가족화(3기), 복직의 허구적 안정성: 전화된 가족들(4기)의 과정적 변화를 경험했다. 해고 과정의 변화는 결국 복직을 하더라도 여전히 해고 이전(1기)으로 돌아가지 못하는 불안정한 상태로의 전화를 가져왔다. 해고가족의 경험은 해고로 인한 불안정성을 가족이 떠안게 되는 '다차원적 불안정성의 가족화' 현상으로 나타난다. 노동시장 측면에서는 불안정 노동의 가족화를 경험하고, 가족구조 안에서 변이된 가부장제의 출현과 가족 적응의 지체를 경험했다. 사회적 측면에서도 지역의 균열과 사회적 고립을 경험하고 있었다. 본 연구는 이를 토대로 사회정책분야에서 포괄적인 노동시장 불안정성 문제, 대기업 정규직 노동자와 가부장제, 사회적 배제 집단에 대한 사회보장 정책의 한계에 대한 논의가 확장될 필요성에 대하여 제시한다.

주요어: 정리해고, 불안정 노동, 실업 가족, 노동자 가족, 쌍용자동차

* 본 연구는 저자의 석사학위논문을 수정 및 요약하여 구성하였습니다.

** 가톨릭대학교 사회복지학 석사/인권운동네트워크 바람 운영위원(xiayin@kakao.com)

1. 서론

최근 사회적으로 실업, 고용, 소득 등 불안정 노동에 관한 관심이 높아지고 있다. 불안정노동 연구는 주로 불안정 노동에 직면한 당사자/개인에 주목하는데, 이러한 연구는 비정규 고용형태들의 불안정성에 주목한다(심상완, 1999; 조돈문, 2011; 백승호 2014; 이승윤·안주영·김유휘, 2016). 그러나 노동시장 전반의 불안정성이 높아진 현재, 노동시장 내 안전지대는 찾아보기 어렵다. 가장 안정적 노동자로 이야기되는 정규직 노동자도 임금불안정과 실업 등 노동시장 불안정성을 체감하고 있다(이승윤·김승섭, 2015; 이정아·김수현, 2017).

또한 고용불안정의 한 형태인 실업과 해고는 노동자 당사자뿐만 아니라, 가족에게도 심각한 위협 요인이다. 한국사회에서 내부노동자의 가족은 노동자의 높은 임금과 기업복지, 금융상품의 활용을 통하여 스스로 자산복지를 형성할 것으로 기대되며, 강한 가족책임담론 하에 노동자와 가족구성원의 유일한 복지 생산주체로 간주된다(장경섭, 2011; 김도균, 2018). 이러한 조건에서 가족임금체계와 기업복지를 통해 가부장성을 유지하던 대기업 정규직 노동자의 해고는 고스란히 가족의 불안정성으로 이어진다. 주된 남성생계 부양자의 해고는 해고 노동자 가족에게 복지생산 주체로서 역할을 부여한다. 따라서 정규직 노동자의 해고는 해고 당사자뿐만 아니라 노동자 가족의 경험을 드러내어야 오롯이 이해될 수 있다.

본 연구는 2009년 평택 지역의 쌍용자동차 해고자 가족의 경험 사례를 통하여 대기업 정규직 노동자 가족의 해고 경험을 맥락적으로 분석하고자 한다. 쌍용자동차 사례는 제조업 분야 대기업 정규직 노동자들이 기업 구조조정으로 인해 경험한 실업의 대표적 사례다. 2009년까지 쌍용자동차의 구조조정으로 평택 지역에서 3천 여 명에 달하는 희망퇴직, 무급휴직, 징계/정리 해고와 비정규직 계약해지 등의 실업이 발생했다. 이후 2013년 무급휴직자의 복직이 있었으나 해고자에 대한 복직은 묘연했다. 해고 노동자들은 금속노조 쌍용자동차지부를 중심으로 지속적인 복직운동을 통하여 마침내 합의했고, 2016년부터 2020년까지 복직이 진행되었다. 쌍용자동차 사례는 대기업 노동자의 파업과 해고, 이에 대한 공권력 개입, 복직요구 투쟁과 그 결과로 얻은 복직까지 제조업분야의 구조조정과 노동조합의 결사권 행사 측면에서 다양한 함의를 담고 있다. 또한 2008년부터 노동자 아내 중심의 가족대책위의 운동이 해고 이후에도 이어져, 2013년 '심리치유센터 와락'이 설립되었다(홍새라, 2009; 공지영, 2010; 양동규 외, 2010 등). '와락'은 설립 이후 보다 조직적으로 해고자와 가족에 대한 투쟁기금(후원) 관리, 네트워크 유지, 프로그램 및 물품지원 등 복지적 역할을 주도했다(권지영, 2012). 본 연구는 이렇게 노동운동에 적극 참여해온 가족 외에도, 다양한 상황의 해고자 가족 경험을 함께 조망하여 대기업 정규직 노동자의 해고로 인한 불안정성이 그 가족에게 어떻게 전이되었는지, 그리고 불안정성 안

에서 가족 구성원들이 책임을 어떻게 수행해왔는지를 분석함으로써 대기업 정규직 가족의 해고 경험을 이해해보고자 한다.

이를 위하여 해고 이후 가족 책임 전반을 맡게 되었던 아내를 연구참여자로 하여 8명의 심층 면접을 진행했다. 본 연구는 해고 가족 경험을 해고 이전, 해고 경험, 장기해고 상황, 복직 이후를 나누어 4기로 제시하고, 이를 통틀어 해고자 가족의 경험을 '다차원적 불안정성의 가족화'로 개념화 한다. '해고'라는 불안정 노동의 경험은 노동자를 통하여 가족에게 전이된다고 이해될 수 있다. 그러나 노동자 가족은 '가족부양담론' 하에 이를 책임져야하는 압박을 받는다. 가부장제로 인하여 가족이 변화된 환경에 대한 적응 지체나 노동시장 내에서 젠더화된 일자리의 한계로 인하여 만성적 불안정 노동자 가족으로의 전화를 촉진한다. 또한 해고 과정이 주는 불안정화는 사회적 낙인과 고립으로도 이어져 불안정한 가족의 책임을 모두 가족에게 떠넘기는 형태의 가족화 현상이 발생한다.

쌍용자동차 사례는 실업, 정리해고, 정규직 해고 등의 현상을 다루는 연구로서 주목받아왔다. 덕분에 가족의 해고 경험을 이해하고, 분석하는 데에 활용될 수 있는 자료가 풍부하지만, 기존 연구들은 주로 기업의 구조조정과 노동조합 투쟁 측면에 주목하여 이를 충분히 활용한 가족연구가 진행되지 못했다. 해고는 해고 당사자와 그 가족에게 영향을 미치고, 가족책임 담론 하에 가족들이 이를 책임져왔다는 점에서 이에 대한 주목이 필요하다. 따라서 본 연구는 해고자 가족의 경험을 분석하고자 한다.

2. 기존 연구 검토

1) 불안정 노동과 실업

기존의 불안정 노동(*precarious work*)에 관한 연구들은 대체로 노동시장에서 이미 배제되거나, 주변화된 집단인 비정규직(심상완, 1999; 조돈문, 2011; 백승호 2014; 조돈문 외, 2015; 서정희·박경하, 2015)이나, 여성, 청년, 노인과 같은 노동시장 취약계층들이 경험하는 불안정 노동에 주목했다(손혜경, 2009; 이승윤·안주영·김유휘, 2016; 이승윤·이정아·백승호, 2016; 이승윤·백승호·김윤영, 2017). 이들은 노동시장의 이중화 현상을 강조하고, 외부노동시장의 불안정한 집단에 주목하면서, 내부노동자들을 그 비교군으로 삼는다. 그러나 대기업 정규직 노동자도 노동시장 안전지대에 위치한다고 보기 어렵다. 노동시장 내 불안정성은 내부노동자들에게도 임금 상승률이 낮아지거나 미래에 대한 불안정성이 증가되는 등 불안정성으로 경험되고 있다(이

정아·김수현, 2017). 제조업 중심 대기업에서 발생한 구조조정 경우 정리해고 당사자의 실업 문제를 야기하고, 남은 노동자들에게는 미래에 대한 불안정을 높여 과로사 위험을 가져오기도 한다(조주은, 2004; 김남근, 2012; 이호근, 2012; 권영국, 2014). 그럼에도 불구하고 기존연구에서 대기업 정규직 노동자의 실업은 크게 주목받지 못했다. 정규직은 모두 안정적 노동자로 간주되기 때문에 정규직이 경험할 수 있는 실업의 공포를 불안정성으로 포착하지 못했다.

하지만 노동시장의 대대적 구조변화 속에서 불안정성이 점차 높아지고 기존 논의에서 ‘안전지대 노동자’로 명명되었던 이들에게도 불안정성이 확대되고 있다(이정아·김수현, 2017; 이승윤·김승섭, 2015). 안정적으로 보이는 중장년 정규직 노동자들의 허구적 안정성이나 이들의 실업이 외부노동시장으로의 사회경제적 박탈을 경험할 수 있는 미끄럼틀 현상으로 이어진다는 것(이승윤·김승섭, 2015)은 노동시장 내의 불안정성이 모든 구성원에게, 다양한 형태로 공유되고 있음을 의미한다. 가족의 주된 생계책임자였던 대기업 정규직 노동자의 해고는 가족의 주된 소득원 상실을 의미하며, 가족은 ‘해고자 가족’으로서 해고자에 대한 사회적 낙인을 공유한다. 동시에 가족은 장기해고 상태의 노동자와 가족구성원의 생존을 책임지는 체계로서 역할을 수행하게 된다. 따라서 노동자 가족의 입장에서 해고를 조망하는 것은 노동시장 문제로만 이해되어왔던 해고 문제의 다른 맥락과 본질을 이해하도록 한다.

2) 노동자 가족의 해고 경험 연구

국내의 실업 가족 연구는 대체로 1990년대 후반 외환위기 상황에서 늘어난 실업과 이로 인한 가족해체 그리고 정책적 개입 방안에 주목해왔다(조흥식, 1998; 이미숙, 1998; 임인숙, 1998; 정진성, 2001). 또한 실업 가족의 경제적 조건과 가족관계의 변화 및 인식 등에 대한 연구(최일섭·조성희, 2000; 이미숙, 2000; 정진성, 2001), 실업 가족의 생활과 여성 역할 변화, 가족 관계와 부부의 인식에 주목하여 가족 해체 문제의 역동을 드러내는 한편, 이의 보호 기제를 확인하기도 했다(장혜경·김영란, 1999). 그러나 한국의 가족복지 제도는 ‘가족을 위한 복지’보다 ‘가족에 의한 복지’로서 발전되어 왔기 때문에(장경섭, 2011), 노동시장의 불안정성이 자연스레 가족의 불안정으로 전이되어 왔다. 따라서 실업/해고에 대한 가족의 책임과 역할의 과중으로 인한 문제가 가족에게서 나타나고 있다는 게 기존 실업과 가족연구에서 공통적으로 확인된다.

실업에 관한 실증연구들은 젠더화된 노동시장 구조로 인해 여성가구주 실업과 남성가구주 실업이 빈곤되물림 현상에 미치는 영향이 다르다는 것을 보이기도 하고(이미숙, 2000), 실직 이후 가족의 자원과 가족 관계의 친밀성 등이 가족 해체에 영향을 미치고 있음을 드러냈다. 또한

실업은 가족의 경제적 상실뿐만 아니라 가족 내 역할의 변화, 관계적 변화, 성별 분업에 대한 인식 변화를 가져오고 있다는 점도 공통적으로 확인되었다. 선행연구는 실업 이전 직업이나 지역적 특성이 가족의 경험에 영향을 미치고 있다는 점도 증명했다(장혜경·김영란, 1999; 최일섭·조성희, 2000). 특히 실업 전 생산직 노동자 가족은 사무직 노동자 가족에 비하여 해체 가족이 된 비중이 약 세 배 가까이 높게 나타났다. 이는 실업 이전의 노동 및 가족경험이 실업 이후에 영향을 미치고 있음을 의미한다.

그렇다면 대기업 정규직 노동자 가족은 실업 이전 어떠한 가족 경험을 하고 있을까. 이를 다룬 기존 연구가 많지 않으나, 한국사회에서 대기업 노동자의 내부자성과 복지국가 발전이 이에 영향을 미치고 있음을 확인할 수 있다. 이러한 상황에서 기업복지와 같은 내부노동자에 대한 복지는 국가가 충분한 보편복지를 보장하지 못하는 상황에서 안정적 중산층 확보를 위하여 이를 장려했고, 기업은 노무관리적 차원에서 이를 선호했다. 대기업 정규직 노동자들도 강한 계급 투쟁 승리의 보상으로 기업복지를 이해하게 되면서 주택 마련, 자녀 교육비, 가족 의료비와 노후대책과 같은 가족구성원 책임을 기업복지에 기대어 형성하는 것이 자연스럽게 형성되었다(김도균, 2018).

조주은(2004)은 현대자동차 가족 연구를 통하여 본 사례와 비슷한 자동차 제조업계 대기업 노동자 가족의 물질적 토대와 문화에 대하여 잘 드러내고 있다. 노동자 아내들은 결혼을 매개로 새로운 도시로 이주하여 '전업주부'의 삶을 살게 되는데 노동자의 높은 임금과 지역의 제한된 '아내 일자리' 조건과 성차별적 분위기는 이들을 노동시장에 진출하지 못하도록 한다. 아내들은 노동자 가족의 공동주거 공간을 중심으로 어머니, 아내 정체성을 공유하는 '공동어머니' 집단을 형성하는데 이 집단의 정상성이 '노동자 아내', '전업주부', '두 자녀를 둔 어머니'로서의 지위에서 나오며 이는 아내들 간의 친밀성의 토대일 뿐만 아니라 기업의 가족관리 전략에 포섭되는 조건으로 작동하고 있음을 보이고 있다. 조주은(2004)은 구조조정 이후 해고되지 않은 노동자들이 해고의 공포를 느끼면서, 오히려 잔업특근을 늘려 임금 상승을 통하여 미래의 고용불안을 해소하려는 행위와 이로 인하여 아내의 남편노동자에 대한 조력이 강화되는 특성에 대하여 그려냈다.

한편 해고된 제조업 정규직 가족의 경험은 거의 조망되지 않거나, 남성 노동자의 시각에서 다루어지면서 문제의 핵심이 관계적 위축과 갈등에 머무르는 경우가 있다. 장지현 외(2020)는 조선업 제조업 해고노동자 연구로 해고 이후 노동자가 경험하는 상실감이나 위치 변동에서 오는 혼란과 심리적 위축감 등을 다루었다. 그러나 남성 해고노동자 뿐만 아니라 아내를 면접하여 실업자 가족의 생활과 여성 역할 변화 등을 포함하여 분석한 연구(장혜경·김영란, 1999)는 노동자 실직 이후 가족관계의 친밀성이나 실업 이후 아내가 경험하는 취업, 경제적 스트레스나

가족관계의 변화 등이 함께 경험되고 있으며 이 부분이 실업 자체보다도 가족해체에 대하여 큰 영향을 미치고 있음을 나타내고 있다. 이는 노동자 가족의 경험은 아내 경험을 포괄하여 볼 때에 정서적 문제를 넘어서 구조적 문제까지 조망할 수 있음을 의미한다.

3) 쌍용자동차 구조조정 사례에 관한 기존 연구

쌍용자동차 구조조정 사례는 2009년 정리해고 당시부터 사회적으로 높은 관심을 받았고 본 사례에 주목한 연구가 다수 진행되었다. 쌍용자동차 사례에 주목한 기존 연구 동향은 크게 세 가지로 구분된다. 첫째, 기업의 구조조정과 정리해고 제도에 관한 연구다. 현행 근로기준법은 해고의 자유를 일부 제한하고 있으나, 근로기준법에 따라 합법적인 해고 중 하나로 경영상의 이유에 의한 해고(정리해고)를 인정하고 있다. 쌍용자동차 사례에서 정리해고가 적절했는지에 대한 비판(곽상신·박명준, 2014)을 한 연구도 있지만, 대체로 정리해고 제도에 대한 비판적 연구에서 쌍용자동차 사례를 주요하게 다루고 있다(김남근, 2012; 이호근, 2012; 권형국, 2014). 독일 사례를 들어 정리해고로 노동자 다수를 해고하기보다 조업단축 지원금을 통한 고용안정망의 확보를 대안으로 제시하기도 한다(이호근, 2012).

둘째, 2009년 구조조정 시기부터 있었던 노사분규에서 노동자들의 대응에 주목한 연구다. (김어진, 2009; 손미아, 2009; 양돌규 외, 2010; 이상희, 2014; 조성준·전정호, 2016 등). 이러한 연구는 노동자 파업 투쟁의 의도와 당위를 파악하고 이를 평가하는 데 목적이 있다. 경기지방경찰청(2009)은 쌍용자동차 파업을 불법파업으로 규정하고, 경찰의 강경한 진압과 노동자들의 저항을 경찰의 시선에서 조망하고, 경찰의 의도와 대응까지 상세히 기록했다. 이를 통하여 노동조합에 대한 대테러 진압 대응방식과 경찰의 적극적 여론전으로 파업에 대한 부정적 지역 여론이 조장되었음이 기록되었다(조현오, 2012).

셋째, 해고가 노동자에게 미친 영향을 드러내는 연구다(장혜영, 2011; 임정선, 2013; 이승윤·김승섭, 2015; 박주영·윤재홍·김승섭, 2016; 박주영, 2018). 선행연구들은 노동자들이 정리해고 과정에서 사회·경제적 변화를 경험하고 경찰력을 동원한 강제진압에 의한 심리적 외상, 이후 투쟁 과정에서 범법자 낙인과 신체적 폭력 노출, 실업에 대한 사회적 낙인이 이들에게 심리적 외상을 주어 자살로 이어지는 비율을 높였으리라 예상했으며(임정선, 2015a; 박주영, 2018), 복직자 집단이 해고 유지 집단에 비하여 건강이 호전되었음을 드러냈다(임정선, 2015b; 박주영·윤재홍·김승섭, 2016; 박주영, 2018). 이승윤·김승섭(2015)은 내부노동자의 외부노동시장 추락 현상에 주목하여 노동자의 몸을 넘어서 사회경제적 지표 안에서도 삶의 불안정성이 증가함을 드러냈다.

본 연구는 해고 노동자가 아닌 해고자 가족의 입장에서 쌍용자동차 정리해고 사례에 접근하고자 한다. 제조업 분야 대기업 구조조정은 특정 지역 내의 대량 실업을 발생시킨다. 정리해고 뿐만 아니라 희망퇴직, 무급휴직 상태의 노동자들이 발생하고 비정규직의 계약해지나 하청 업체까지 이어지는 실업은 지역 경제공동체의 위기를 야기하고 자연스레 지역의 문제로서 받아들여진다. 가족은 지역 공동체의 일원으로서 구조조정 이후 지역의 균열을 경험하고, 파괴된 (지역)사회 안에서 노동자 해고 이후 가족의 생계와 돌봄의 책임을 맡은 유일한 체계다. 1인생 계획임자 체계를 유지하던 대기업 정규직 노동자 가족은 해고 이후 큰 위기를 경험할 수밖에 없지만, ‘맞벌이 가정’이 되기에는 여성노동시장의 불안정성과 가족 관계 안에서 가부장제적 위기를 경험하며 가족 해체의 위기에 놓인다. 결국 또 다른 구조조정의 피해자로 가족을 주목하는 것은 정리해고를 노동시장의 부정의 문제로 접근하는 것을 넘어서 노동시장의 불안정성이 어떻게 다른 불안정성을 야기했는지를 보여준다.

3. 연구방법

1) 사례연구

사례연구는 고유한 이론적, 철학적 전통을 전제하지 않고 해석주의에 기반하여 다양한 방식의 자료 수집과 분석을 활용하여 한 사례에 대해 연구하는 방법이다. 사례연구는 방법론적 개방성과 유연성을 통하여 특정 사례에 대하여 실용적 접근을 꾀한다(김인숙, 2016). 사례연구는 연구 대상의 경계가 뚜렷해야 한다(김인숙, 2016). 사례의 경계는 한정된 행동체계(bounded systems of action)에 초점을 두고, 연구대상의 민족지학적 현재와 과거에 대하여 그려내기에 적절하다(Snow & Anderson, 1991:152; Padgett, 2008: 67 재인용).

본 연구의 연구 질문은 ‘쌍용자동차 노동자 해고 이후 가족들은 어떠한 대처와 경험을 했으며, 이는 어떤 조건과 맥락에서 이루어지는가’이다. 이를 살펴보기 위하여 본 사례의 경계를 2009년 쌍용자동차 구조조정 사건과 이로 인해 해고된 정규직 가족들로 한정했다. 그리고 이들 사례의 중요한 맥락인 ‘제조업 대기업 정규직’으로서 경험하는 해고 경험임을 살리기 위하여, 대규모 해고가 지역적인 영향을 미쳤을 당시 평택 지역에서 이를 경험한 노동자 가족으로 사례의 경계를 한정했다¹⁾.

1) 2009년 쌍용자동차 구조조정은 평택공장, 창원 엔진공장, 전국 정비소 고용 노동자가 포함되었다. 2008년부터 사내하청 비정규직 노동자들에 대한 계약해지가 이루어졌다. 본 연구는 ‘제조업 대기업 정규직 노동자 가족의 해고 경험’으로 평택공장 근무, 정규직 노동자 가족 사례로 집중하고자 했다.

본 사례는 전형적인 대기업 정규직 노동자가 비자발적으로 노동자로서의 지위가 박탈되면서 벌어지는 가족의 삶의 변화를 조망하기 위한 도구적 사례 선택이다. 도구적 사례는 특정 이슈나 질문, 관심사를 이해하고 이에 답을 얻기 위한 목적으로 선택한 사례를 의미한다(김인숙, 2016). 그러나 본 사례의 국가폭력의 개입, 10년 가까운 복직을 위한 노동조합의 사회운동과 여론 형성 등은 구조조정으로 인한 해고 과정에 일반적 특성이라 보기 어려운 사례의 독특성이 여전히 나타나고 있는 한계가 있다. 그러나 본 사례의 독특성 또한 사례를 이해하는 데에 중요하므로, 이를 일반화하지 않은 채 드러내어 분석하고자 한다.

2) 자료수집방법

사례 연구를 위한 자료수집은 양적, 질적자료를 모두 포괄할 수 있는데(김인숙, 2016), 본 연구의 주된 분석 자료는 쌍용자동차 해고 노동자의 아내들의 심층면접 자료인 질적 자료다. 본 연구는 ‘해고노동자의 가족’의 입장을 가진 아내들의 경험과 주체적인 행위에 대한 관심과 이들 행위의 기반이 되는 다양한 조건과 맥락을 삭제하지 않고 이를 드러내고자 한다. 따라서 아내들이 노동자의 가족이 되는 것, 해고 이후의 삶, 복직 이후의 삶까지를 시간적으로 포괄한 경험의 수집이 이루어졌다. 분석자료는 2008년부터 2021년까지 쌍용자동차 구조조정 사례를 다룬 연구자료나 간행물, 기사, 노동조합 자료²⁾ 등의 문헌자료가 포함되었다. 주된 분석자료는 심층면접을 통하여 수집되었다. 이를 통하여 가족들의 경험이 당시의 어떤 사실들과 연결되어 있는지를 보다 구체적으로 확인하고 해석하고자 한다.

본 연구는 가족연구로서 연구참여자를 노동자의 아내로 제한하여 심층면접을 진행했다. 노동자의 아내는 남성 생계책임자의 실직으로 가족의 주 수입원이 상실되었을 때에 가족의 경제적 부담을 해결해야 하는 주체로 등장한다. 또한 가족의 위기와 갈등 상황에서 가족 책임 전반을 떠맡으며 관계적 개선의 중재 부담을 안는 주체이기도 하다. 노동자는 해고 상황에서 당사자로서 해고 문제에 집중하게 되지만, 아내의 경험은 노동자의 가족으로서 해고로 인해 발생하는 경제적 취약성을 공유하고, 개인의 문제가 아닌 가족의 문제로 이해하고 대응해야 하는 입장의 차이가 있다. 이에 아내 경험에 대한 구술이 본 연구에서 필요하다고 판단하였다. 다만, 노동자 가족 문화 안에서 가부장적 관계가 아내의 사회적 발화에 대한 제한의 행동으로 다가올 수 있다는 측면에서 노동자를 제외한 아내만의 심층면접을 선택했다. 그러나 본 연구가 아내경험 연구가 아닌 가족 경험 연구인 것은, 지난 10년 동안 해고자 아내가 해고자 가족 안에서 일

2) 2008년부터 2019년까지 금속노조 쌍용자동차지부 회의자료, 노조 선전물, 쌍용자동차 범국민대책위 보도자료를 참고하였고, 투쟁백서발간을 위한 자료집(노동자역사한내 엮음, 2010)에 담긴 내부자료를 참고하였다.

어난 모든 일들을 관리하고 책임지는 역할을 부여받았기 때문이다. 아내들의 경험에는 자신이 아내로서 경험하는 것이나 자신의 삶보다 가족구성원의 생존과 가족의 유지라는 가족책임이 강하게 나타나게 된다. 따라서 본 연구는 해고자 아내의 입장에서 바라본 ‘가족 경험’이라고 볼 수 있다.

표집은 질적연구에서 일반적으로 사용되는 ‘의도적 표집(purposive sampling)’을 활용했다. 의도적 표집은 연구문제에 대한 풍부한 정보를 제공하는 사례를 선택하는 것이다(Patton, 1990: 김인숙, 2016: 204 재인용). 연구참여자들이 해고자 가족으로서의 사회적 활동 참여 유무, 해고 이전의 근속연수, 결혼 유지 기간, 해고 당시 자녀 나이 등이 편중되지 않도록 섭외했다. 다만 해고자 가족 섭외 과정에서 도움을 받았던 금속노조 쌍용자동차지부와 가족심리치유센터 외곽 으로부터 편의표집(convenience sampling)된 참여자도 있다. 이 경우 연구참여자 섭외 과정에서 연구주제에 대한 설명을 미리 하고 적절한 연구참여자를 추천 받았다. 섭외자와 해당 연구참여자의 적합성에 대한 논의 후 최종적인 연구참여자로 선정했다. 편의표집은 사회적 낙인과 심리적 거리를 두어 개별 접촉이 어려운 집단을 연구참여자로 삼는 경우, 대상자를 접촉하는 데 생기는 현실적 어려움을 줄일 수 있어 본 연구에서는 편의표집을 일부 도입하였다.

[표 1] 연구참여자와 가족의 기본정보

연구참여자	해고 당시 나이 (연구 참여자)	혼인년도	해고 당시까지의 근속기간 (배우자 입사년도)	인터뷰 시점
참여자 A	35세	1999년	9년 (2000년)	2019.3 / 2019.7
참여자 B	35세	2002년	6년 (2003년)	2020.2
참여자 C	37세	2000년	16년 (1993년)	2020.2
참여자 D	43세	1993년	16년 (1993년)	2020.2
참여자 E	43세	1988년	20년 (1989년)	2020.2
참여자 F	38세	1996년	13년 (1996년)	2020.11
참여자 G	32세	1999년	10년 (1999년)	2020.11
참여자 H	35세	2001년	7년 (2002년)	2020.11

심층면접은 2019년 3월부터 2020년 11월까지 진행되었으며, 총 8명이 참여했다. 연구 주제인 ‘해고 노동자 가족 경험’은 연구참여자의 삶을 변화시킨 무거운 사건과 기억을 다루는 연구로 섭외 자체가 쉽지 않았다. 인터뷰를 진행하는 과정에서도 신뢰관계 형성과 연구 목적을 충분히 설명했다. 경험을 해석하는 데에도 해당 집단과 개인의 사회적 조건, 상황 맥락에 대한 고려가 필요했다. 이를 위하여 다수의 연구참여자를 섭외하기보다 적은 연구참여자와의 심도 있는 면접을 통하여 자료를 얻고자 했다. ‘정규직 가족의 해고경험’에 대하여 포괄적인 질문을 담

은 파일럿 인터뷰를 2019년 3월에 진행하고 이를 토대로 면접지를 조정하여 같은 연구참여자와 면접을 진행하여 내용을 확정했다. 이후 코로나-19 상황의 영향으로 심층면접 진행이 두 차례 중단, 재개되었다. 면접에서는 연구참여자의 정규직 노동자 가족으로서의 경험, 해고 이후 삶의 변화, 해고 이후 생존에 관한 일, 복직 이후 삶의 변화에 대하여 질문했다. 면접은 대체로 2시간 반에서 3시간 정도의 반 구조화된 개방 면접의 형태로 진행되었다. 심층면접은 다양한 가족의 형태나 나이, 근속연수 등의 조건이나 해고 및 복직에 관한 사회적 운동에 대한 참여에 있어 경험적 차이에서 올 수 있는 이질성을 충분히 포괄³⁾하였고, 해고 가족의 경험으로서 분석 자료가 충분히 포화될 만큼 수집되었다고 판단하고 자료 수집을 중단하였다.

3) 자료분석방법

심층면접으로 얻은 주 자료의 분석은 귀납적 주제분석의 방법을 따랐다. 김인숙(2016)에서 제시된 ‘포괄분석’, ‘의미단위 분석’, ‘패턴분석’, ‘범주분석’, ‘주제분석’의 방법을 따르되 구체적인 방식은 다음과 같다. 진행된 심층면접의 녹취록을 작성하고, 이를 토대로 하나의 의미를 나타내고 있는 구절 별로 면접 내용을 쪼개어 코드를 붙이는 ‘의미단위 코딩’을 진행했다. 그 과정에서 사례별 포괄 분석 메모를 함께 작성했다. 포괄분석은 자료를 전체적으로 살펴면서 예비적인 주제를 그리는 과정이다. 이후 포괄분석 메모들을 통하여 연구자의 관심을 제어하지 않은 채 드러나는 질문과 그에 대한 답, 해당 인터뷰 당시의 연구참여자의 언어적·비언어적 표현의 의미를 복기하고 이면의 의미에 대하여 유추하며 작성했다. 이후 패턴 분석과 범주분석 과정에서 의미단위를 시기별로 구분하고, 전체적인 스토리를 구상하며 조정했다. 연구자는 범주 분석된 내용을 기준으로 구체적인 사례별 스토리를 작성하고, 주제분석의 결과로 중심적 현상에 대하여 메모했다.

사례 간 분석은 전체 시기별 스토리를 구상하고, 포괄분석 단계부터 해온 메모들과 사례 간 분석 과정에서 작성한 메모를 비교하고, 새로운 메모를 작성하면서 조정이 이루어졌다. 마지막으로 사례에 관한 다른 자료들을 확인하고, 사례 별 분석내용 중 왜곡된 자료가 없는지 확인하여 최종적인 주제가 스토리 형식으로 도출되었다. 구체적인 연구 주제어는 스토리를 기반으로 최종적으로 ‘다차원적 불안정성의 가족화’로 명명되었다.

3) 표집에 있어 연구참여자가 가족의 복직 시기, 복직투쟁에 참여했는지, 손해배상/가압류 대상자였는지 등을 다양하게 고려하였다. 그러나 본 연구에서 이에 대한 정보를 제공할 경우 개인이 식별될 수 있기 때문에 최소한의 가족 정보만 표기하였다(단, 여기서 해고자는 무급휴직, 희망퇴직자를 제외한 징계/정리해고자를 의미하며, 해고자 집단은 모두 2009년 노조파업 당시 구속되었거나 마지막 합의 시점까지 파업에 참여한 집단이다).

4. 쌍용자동차 노동자 가족 경험

본 연구는 사례연구로서 쌍용자동차 해고노동자 가족의 경험을 분석하는 것을 통하여 대기업의 구조조정으로 인하여 발생된 노동시장의 불안정이 당사자인 노동자뿐만 아니라 가족에게 어떠한 경험을 주는지 보고자 한다. 본 연구는 과정적인 경험의 분석과 제도정책적 제언이 중심은 아니지만, 가족의 경험을 이해하는 데에는 '정규직 가족'의 경험을 맥락적으로 이해하는 것이 중요하다. 따라서 1절에서는 문헌자료 등을 검토하여 쌍용자동차 사례의 주요 경과를 정리하고자 한다. 2절에서는 가족경험에서 노동자 가족의 주관적 경험의 과정을 서술하고자 한다. 가족의 주관적 경험은 불안정성의 가족화라는 큰 흐름을 보이고 있으나 가족들의 상황, 노동운동과의 거리 등으로 인해 각 시기를 직면하는 시간이나 양태가 조금씩 달랐다. 따라서 1절의 문헌자료 검토와 이를 구분하여 가족의 과정적 경험을 이해할 필요가 있다. 3절은 분석의 결과 나타난 다차원적 불안정성의 가족화의 세 흐름의 불안정화를 중심으로 묘사하고, 이를 분석하고자 한다.

1) 쌍용자동차 사례의 경과

쌍용자동차 구조조정은 2008년 하반기부터 본격화되었다. 노동조합은 회사와의 교섭을 통하여 비정규직 347명에 대한 강제 휴업과 정규직 노동자의 전환배치에 합의했다. 이후 정규직 노동자의 순환 휴직과 복지 삭감이 이루어졌다(양돌규 외, 2010). 새롭게 선출된 노동조합 집행부를 중심으로 기술유출 저지 및 구조조정 중단, 단체협약 이행을 요구했다. 그럼에도 불구하고 2009년 1월 8일 쌍용자동차는 법정관리에 들어갔고, 2월 8일 회생절차 개시 명령이 내려졌다. 노동조합은 상급 노동조합(민주노총 및 금속노조), 시민사회단체, 지역정당 등이 결합한 공동투쟁본부를 구성하고 투기자본감시센터와 함께 결의대회 등 단체행동을 강화해갔다. 그러나 별다른 성과 없이 5월 8일 노동부에 2,405명에 대한 정리해고 신청서가 제출되었다(양돌규 외, 2010).

회사의 해고통보 이후 노동조합은 해고 집행을 반대하며 22일부터 전면 총파업에 들어서 공장 점거와 파업을 시작했다. 회사는 파업에 참여한 노동자들에게 개별적으로 희망퇴직 신청을 종용하였다. 희망퇴직자들은 퇴직금 전액과 보너스 금액을 모두 받을 수 있지만 정리해고가 될 경우 퇴직금을 가압류당하는 등 이조차 보장받을 수 없는 상황이었다. 급박하게 변화하는 상황과 노동자들의 입장 차이는 노동자들 사이의 갈등을 부추겼다. 회사는 희망퇴직 시, 차후 회사가 경영상의 문제가 해소될 때 가장 먼저 복직시켜주겠다는 취지의 회유도 계속했다(태준식,

2010). 한편 해고 비대상자들을 대상으로도 임금삭감, 후생복지 중단, 연월차 반납 동의서 작성 이 꾸준히 요구되면서 노동자들의 경제적 상황이 점차 악화되었다(양돌규 외, 2010).

노동조합은 조합원 가족설명회를 열어 아내들을 대상으로 현재의 상황을 알리고 가족대책 위 결성을 요청했다. 이전에 활동 경험이 있는 노동조합 아내들을 중심으로 꾸려진 가족대책위도 노동조합의 판단에 동의하여 활동을 시작했고, 5월 11일 공장 앞 천막농성을 시작했다(홍새라, 2010). 가족대책위는 본격적인 파업 이후 공장 밖에 나올 수 없는 노동자들을 대신하여 외부에 쌍용자동차 해고 반대 투쟁을 알리는 데에 앞장섰다. 유모차 행진 등의 집회를 기획하고, 정당 관계자와의 면담에 참여하여 정치적 해결을 위한 노력도 이어갔다. 아내들은 77일간 이어진 파업 과정에서 거의 매일 같은 기자회견과 일정을 소화하면서(홍새라, 2010), 일부 인원은 자녀들과 함께 공장 앞 농성 천막을 지켰다. 그 과정에서 많은 아내와 자녀들이 관리자나 비해고 노동자와 경찰특공대의 욕설과 폭언, 물리적 폭력과 위협에 노출되었다.

6월 말부터 공장 내부 파업 중인 노동자들이 외부와 완전히 차단되었고, 7월 말부터는 경찰 병력이 투입되었다. 관련 강제진압 소식이 지역에 전해지면서 파업 참여중인 노동자의 아내가 자살하는 사고로 이어졌다(민주사회를위한변호사모임, 2009; 홍새라 외; 2010; 이창근, 2015 등). 8월 초 경찰은 '파업으로 인해 회사가 파산한다'는 취지의 파산설을 확산하여 협력업체의 생존까지 노동자들이 위협하고 있다며 회사 내에 경찰특공대를 투입했다(경기도지방경찰청, 2009). 7월 말까지 교섭이 결렬되면서 파업대오에 참여했던 노동자들의 이탈이 이어졌다. 2박 3일의 강제진압 후 8월 6일 노사협상이 타결되고, 파업은 마무리되었다. 교섭 결과에 따라 마지막까지 정리해고에 반대하던 인원의 48%는 무급휴직자로 전환되고, 그 중 52%에 대한 정리해고가 확정되었다. 실제로는 974명 중 468명이 무급휴직, 추가 희망퇴직 130명, 3년 무급제안자 139명, 징계해고자 83명, 정리해고자 159명으로 정리되었다(양돌규 외, 2010). 회사와 경찰은 일반 조합원에 대한 민형사 책임은 취하했으나 마지막 농성 참여자 중 96명은 연행되었고 귀가자 중 73명은 추가 입건되었다(경기도지방경찰청, 2009).

해고노동자 가족의 기대와 달리 해고 상황은 장기해고 상황으로 변모되었다. 구조조정 이후 쌍용자동차와 평택시는 지역 대량실업 사태 해소를 위한 일자리 지원 사업을 진행했다(정혜영, 2011). 그러나 이러한 제도들이 대량 실업 사태를 모두 해소하기에는 한계가 있었다. 이 중에서도 기업에 끝까지 저항한 정리해고자들은 지역 내 취업에서 계속 배제되었다. 쌍용자동차 사태가 다시 사회적 주목을 받은 것은 해고 노동자와 가족의 사망이 이어지면서였다. 2011년 부부가 사망하고 두 자녀만 남은 해고 가족 사례가 알려지면서 정신의학전문의가의 제안으로 시민들의 후원금이 모였고, 이를 토대로 '심리치유센터 와락'이 설립되었다.

'금속노조 쌍용자동차지부'는 해고 이후 조직을 유지하며 복직투쟁을 이어갔다. 대부분의 해

고노동자들이 가족의 생계를 위해 떠난 상황에서 조합비를 납부하고, 노동조합 일정에 참여하거나 부당해고 소송 등에 함께 하는 소극적 참여가 이어졌다. 일부 해고자들은 ‘선도투쟁단’으로서 전업적인 복직요구 활동을 시작했다. 회사를 상대로 복직요구 단체행동뿐만 아니라 부당해고 무효소송, 국정감사 요구 및 진행, 파업 과정에서 있었던 경찰 국가폭력 진상규명, 손해배상 청구 철회 요구 활동이 이어졌다. 쌍용자동차 해고 사건에 대한 사회적으로 부정적 이미지를 개선하기 위한 연대활동과 서명운동도 꾸준히 진행되었다. 해고자들은 2012년 서울 덕수궁 앞에 사망한 노동자와 가족에 대한 ‘시민분향소’를 차리면서 평택지역사회를 넘어 전국적으로 쌍용자동차 해고 상황을 알렸다. 많은 시민들이 언론보도를 통해 이를 접하고, 분향소에 직접 찾아와 해고자들을 만났다. 해고자들은 이 공간을 통해 사회적 고립감을 해소하고 심리적 치유 과정을 경험하기도 했다.

금속노조 쌍용자동차지부는 2015년 연말 기업노조·금속노조 쌍용자동차지부·쌍용자동차 노노사 삼자간 복직합의에 성공한다. 그러나 이후 ‘누가 먼저 복직할 것인가’를 두고 또 다시 고통스러운 선별과정을 거쳐야 했다. 내부의 기준을 세우고 순번에 맞추어 진행된 복직은 2016년 2회, 2017년 1회 총 3회가 진행되었다. 그러나 회사는 2018년 돌연 당분간 신규 채용을 하지 않겠다고 밝히면서 남은 복직이 불투명해졌고, 복직대기 중이던 해고자가 사망하면서 다시 갈등 상황으로 이어졌다. 노사정위원회의 중재로 노노사정 재합의가 이루어지면서 2018년 12월 31일부터 다시 복직이 진행되었다. 이후 2019년 6월 30일 모두 사번을 부여받는 등 일부 복직 절차가 이루어 졌으나, 마지막 현장배치는 2020년 초까지 미루어졌다. 결국 부당해고 소송을 통한 복직을 원해 거부한 노동자와 해고 기간 동안 정년이 지난 경우, 사망한 노동자를 제외하고 모든 노동자들이 복직했다⁴⁾.

2)노동자 가족의 전화 과정

1기. 님은 꼴 노동자 가족의 형성

대기업 정규직 노동자의 가족이 되기 위해서는 결혼과 입사라는 두 조건이 상호보완적 관계로 노동자 가족의 형성을 촉진한다. 아내들이 결혼을 결심할 때에 쌍용자동차 노동자라는 ‘좋은 남편감’으로서의 조건은 안정적 미래를 기대하게 한다. 결혼 후 입사를 한 경우, 가장으로서의 가족의 안정을 위하여 안정적인 직장을 찾아 쌍용자동차 입사를 선택한다. 결국 결혼과 입사라는 것은 부부 모두에게 안정적인 삶을 꿈꾸기 위한 ‘좋은’ 조건으로서 인식된다.

4) 후반부 복직운동의 흐름은 2010년 이후 금속노조 쌍용자동차지부 내부 회의 자료와 보도자료, 선전문 등을 토대로 작성되었다.

가족들이 꿈꾸는 안정적 삶은 노동자 가족이 된 이후 더욱 뚜렷해진다. 노동자들은 정규직으로서 정년까지 근속하리라 기대했다. 이는 해고 당시 근속연수와 상관없이 마찬가지였다. 연공서열제 또한 앞으로 경제적 상황이 보다 나아질 거란 기대를 하게 했다. 노동자들은 사내 다양한 모임활동을 하는데, 주야간 근무의 조건은 공장 내에서도 근무조가 같은 이들과의 관계를 중심으로 사회적 관계를 형성하고, 삶의 모습을 정형화 했다. 정형화된 모습은 비단 노동자 뿐 아니라 아내들의 삶도 마찬가지였다. 결혼 전 아내들은 직업이나 결혼관이 다양했으나, 결혼 이후 아내들의 삶 또한 정형화되어 간다. 남편의 출퇴근을 위한 평택에서의 거주는 이전 직장으로부터의 경력단절을 촉진하고, 무연고지인 지역에서 결혼 생활을 하는 동안 경험하는 고립감의 근원으로 작동했다. 이러한 고립 속에 자녀와 가족을 중심으로 하는 생활은 보육책임자로서의 역할을 구현하도록 아내들을 압박한다. 조주은(2004)은 두 아이 이상의 자녀를 두어야 획득할 수 있는 노동자 가족집단 내의 문화 하에 형성된 가족들의 모습을 '닭은 꼴 가족'이라고 명명했다. 정형적 노동자 가족의 형성은 문화적으로도, 기업복지나 다른 기존 제도정책의 혜택에 의해서도 요구되는데 가족들에게 '닭은 꼴 가족'이 되는 것은 현재 집단 내의 소속감뿐만 아니라 미래도 예측할 수 있도록 한다는 측면에서 안정성의 기반이 된다. 해고 이전 근속연수나 결혼 시기에 따라 차이가 있으나, 대체로 정규직 노동자 가족으로서 안정적인 삶을 영위해왔다.

2기. 해고의 시작: 주변부로 내몰리는 가족들

2008년 연말부터 순환휴직으로 인한 급여 삭감이나 무급 휴직이 이어지면서 가계 경제의 위기가 시작되었다. 그러나 노동자들은 파업에서 승리하면 금방 문제가 해결되리라 예측했고, 가족들은 이런 노동자의 바람 섞인 상황 판단에 기댈 수밖에 없었다. 이후 파업에 참여했던 노동자 중에는 손해배상 청구 소송을 통해 자산과 부동산이 가압류된 경우도 발생했다. 그럼에도 불구하고 가족들은 금방 복직되리라 예상했다. 따라서 장기해고 상황에 대한 대비와 적응보다 대기업 정규직 가족으로 빠르게 돌아가리라 예상하고 긴축재정과 임시적 취업을 통하여 해소하고자 했다.

대기업 정규직 가족의 해고 경험의 불안정성은 해고 이전 '대기업 정규직 가족'으로서 살아오던 삶과 장기해고자 가족으로서의 삶의 낙차에서 시작됐다. 그러나 이는 정규직으로 복귀할 수 없기 때문에 불안정하게 살 수 밖에 없다는 의미만은 아니다. 오히려 가족들의 해고 이전의 삶이 갑작스러운 해고를 상상할 수 없이 견고했고, 기업을 매개하지 않는 사회보장정책의 경험이 없어 이들의 적응과 대처를 어렵게 했다는 데에서도 기인한다.

가족들 중 일부는 가족대책위를 구성하는 데 참여하여, 공장 안에 갇힌 남편 노동자를 대신하여 투쟁을 알리고, 공장 앞 천막에서 함께 농성을 시작했다. 자녀들 또한 그 과정에서 경찰과

회사 측 용역 노동자들의 폭력적 대응에 노출되었다. 직접 파업에 참여하지 않았던 아내들도 지역사회 안에 팽배했던 쌍용자동차 해고자들에 대한 비난 여론을 체감했다. 직접적인 파업 당시의 충격만큼이나 아내가 자신의 회사나 보육, 교육기관에서 일하는 지역주민들을 통해 쌍용자동차 해고자에 대한 비난에 자주 노출되면서 겪는 분노와 답답함이 컸다. 아내들은 이전까지 함께 해오던 지역 모임이나 이웃들과의 만남에서 이질감을 느끼게 됐다.

3기. 장기 해고: 불안정성의 가족화

해고자들은 파업과정의 강제진압 뿐만 아니라 이 시기에도 이어지는 경찰조사, 민형사상 소송이나 구속 등을 경험하며 점차 위축되고 지역에서도 쌍용자동차 해고자로서 낙인 때문에 취업에 여러 차례 실패했다. 이는 마치 '미끄러짐 현상(이승윤·김승섭, 2015)'처럼 한번 미끄러진 삶이 회복될 수 없음을 보였다. 그러나 이보다 심각한 노동의 불안정화 경험은 아내를 통하여 드러난다. 해고 상황은 아내를 노동시장으로 떠밀었는데, 아내들은 남편 해고 이후 자신이 모든 생계 책임을 떠맡지만, 이들이 '1인생계책임자'일 때에도 지역 내 '아내일자리'는 맞벌이 일 자리 수준에 그치고, 낮은 임금, 사회보험의 배제, 계약직 수준을 벗어나기 어려웠다. 결국 아내가 전일 노동을 하는 가족이라도, 남편의 실직 시마다 가족경제가 흔들리는 구조가 될 수밖에 없고, 남편은 이 위기를 극복하기 위하여 '완전한 생계책임자'로서의 귀환하는 것에 대한 책임을 느낀다. 남편의 복직에는 '가족을 위해서'라는 당위와 필요가 강조되는 것이다.

가족대책위 활동을 했던 아내들은 와락의 설립과 실무를 담당하였다. 와락은 시민들이 후원하고 연대로 만들어 낸 자원들을 관리하고, 전달하는 체계로서 기능했다. 복직 투쟁에서 가족대책위와 심리치유센터 와락을 통하여 이루어진 아내들의 사회운동은 남편 노동자의 복직 운동에 대한 보조적 역할로 인식되지만, 실제로는 긴 시간 장기 투쟁의 기반을 마련하는 것이기도 했다. 연대로 만들어진 자원의 관리를 넘어 사망한 노동자의 유가족이나 지역사회에서 고립된 해고노동자들과의 네트워크를 유지하고, 이들에게 지역사회 내 안전한 공간을 제공하거나 시민사회에서 오는 자원을 당사자들에게 연계하는 역할을 적극 소화했다.

그러나 아내들 중 이러한 경험은 소수였다. 대부분의 경우 전일 노동뿐만 아니라 자녀들의 보육, 늘어난 가계부채로 인한 자산관리 스트레스 등으로 어려움을 경험할 수밖에 없었다. 아내와 자녀들은 남편의 부채를 체감하다 언론이나 연대자들을 통해 이야기되는, 자신과 달리 행복복한 남편의 모습을 보며 배신감을 경험하기도 한다. 복직 투쟁에 주체적으로 참여한 이들과 달리 이에 '동원'된 가족들에게 시민사회 운동은 파업과 해고 직후 상처를 자극하는 계기가 되었다. 이후 사회적 싸움이 길어질수록 노동조합과 복직 투쟁에 대한 거부감도 늘어났다. 결국 남편은 생계책임자로서의 귀환 노력을 가족을 위한 복직 노력이라고 받아들지만, 가족 내에서

는 생계와 돌봄의 책임을 해소하는 아내와 남편의 부재 속에 '아내중심성'이 형성되고, 가족 간 단절이 발생된다.

4기. 복직의 허구적 안정성: 전화된 가족

복직은 장기해고 기간 동안 가족구성원 간 해고 경험의 차이를 깨닫게 되는 계기다. 남편은 대기업 정규직 지위를 회복하고, 가족 내에서도 자연스럽게 1인생계책임자로서 위치를 바꾼다. 그러나 아내와 자녀들은 이미 장기간 남편의 부재 속에 새롭게 형성된 가족중심성을 이미 가지고 있으며, 복직이 경제적 불안감과 부족한 생활을 채울 수 있는 경제적 의미 외의 사회적 회복의 의미로 다가오지 않는다. 노동자의 해고는 가족 모두를 '해고 가족'으로서 경험을 공유하도록 만들었지만, 복직은 '남편만의 복직'으로서의 의미를 가지면서 아내와 자녀의 해고로 인한 상흔은 그대로 굳는다. 이러한 상황은 남편과의 매복된 갈등을 경험하게 하여, 복직 이후에도 가족해체의 위험을 해소시키지 못한다.

또한 장기해고자는 복직 후에도 해고 이전과 같은 안정적 삶으로 돌아가기 어렵다. 여전히 빚을 걱정해야 하고, 노후 준비는 뒤처지고 동료들과 생활에서 비교되는 현실은 상대적 박탈과 불안을 준다. 또한 언제든 해고가 될 수 있다는 공포를 경험한다는 점에서도 '평생직장'의 의미를 상실하고, 일자리의 모든 측면에서 불안정성이 해고 전보다 크게 느껴질 수밖에 없다. 결국 대기업 정규직 노동자의 복직은 '불안정 노동자 가족'으로 전화된 가족들에게나, 당사자에게나 오묘한 회복의 의미를 가지지 못하게 된다.

3) 해고 노동자 가족 경험: 다차원적 불안정성의 가족화

'다차원적 불안정성의 가족화'는 쌍용자동차 해고 노동자 가족의 경험 연구 결과 드러난 주제다. 해고노동자 가족은 '해고'라는 사건을 매개로 노동시장 불안정을 경험하는데, 이를 넘어 노동시장, 가부장적 가족문화, (지역)사회에서의 맥락에 의해 다차원적으로 불안정화를 경험한다. 가족이 불안정화 된다는 것 또한 '내몰린' 상황에 의하여 생겨난 일이지만 그 안에는 가족 책임을 수행하고, 열악한 조건 안에서 가족의 생존을 위한 아내와 가족들의 대처와 노력 같은 적극적 행위들도 존재한다. 그러나 구조적 조건 안에 개인의 노력만으로는 해소할 수 없는 다차원적 불안정성의 가족화를 마주했다는 것이 현실이다. 본 절은 이 불안정성의 가족화를 노동시장, 가족, 그리고 (지역)사회적 불안정화로 살펴보고자 한다.

(1) 불안정 노동의 가족화

해고 이전 대기업 정규직 가족은 1인생계책임자 가족모델을 따르고 있었다. 아내들의 수입은 보조적, 임시적 일에 불과하고 대체로 노동자 남성의 임금과 신용이 가족 자산 형성의 근간이 되었다. 노동자 지위는 가족의 안정성을 형성하는 데에도 크게 기여한다. 기업복지와 사회보장정책은 이들의 삶에 안정적 조건으로 작동한다. 기업복지는 노동자들이 기업에 더 많은 시간을 할애할 동안 가장으로서 가족에게 해야 할 역할을 대신한다. 사대보험도 회사에서 납부 후 임금이 지급되기 때문에 신경을 쓰지 않아도 되는 상황에서 자연스럽게 사회보장정책 안에 위치하게 된다. 더하여 연공서열제와 정년은 미래가 예측가능하며, 현재보다 더 나아질 것이라는 안정성을 부여한다.

쌍용차라는 믿음이 있으니까 어려워질 거라는 예상을 하지는 않았고, 꾸준한 월급이 들어올 것이니까 그리고 정년의 시간이 많으니까 이 생활이 무너질 거란 생각은 전혀 없었기 때문에 조금씩 조금씩 괜찮아질 거라는 마음은 있었거든요(연구참여자 B)

그러나 이러한 ‘평생직장’으로서, ‘노동자 가족’으로서의 지위는 불안정해져가는 노동시장의 변화를 타자화 하고, 이로 인하여 적절히 대비할 기회를 놓치게 한다. 실제 구조조정과 정리해고 과정에서 이를 ‘진짜 해고’로 받아들인 가족은 거의 없었다. 대체로 기존의 강력한 노동조합이 기업과 교섭하는 과정에 있던 쟁의와 갈등이라 이해했고, 구조조정은 철회되리라 기대했다.

그동안 기술 왜 뭐 그런걸 배울 생각 안 했냐, 이런 얘기도 많이 하더라고. 너무 미래에 대해서 준비 없이 사는 게 아니냐, 직장 하나 믿고. 이제 해고될 줄 몰랐다는 것 자체를.. 이상해하는 거지. (그런데 그럴 만한 직장이었으니까...) 그렇죠. (연구참여자 A)

애아빠가 자기가 그런 거 한다고 해서 얘기하는 저기도 아니고... 회사도 그렇게 했었지.. 그런 일이 있고 저는 설마,설마.. 그리고 그 전에도 임금협상하고 그러면 실은 늘상 있었던 어떻게 보면 그런 상황이었기 때문에 이렇게 2009년 그런 상황이 온다는 건 상상도 못했죠. (연구참여자 D)

노동자의 이러한 기대를 담은 상황 예측은 가족들에게도 적절한 대응이 어렵게 했다. 가족들은 2008년 연말부터 이미 경제적 위기를 마주하고 있었다. 가족들은 생활을 위하여 주택 대출을 적절히 활용하고 있었는데, 회사의 구조조정을 막으려 쌍용자동차 구매운동을 하면서 생긴 대출이 더욱 큰 불안정으로 다가왔다. 노동자 아내들은 건축재정과 자신의 단기 시간제 아르바이트를 통하여 이 시기를 견디면 곧 회사에 복직되어 모든 상황이 나아지리라 예상했다.

그때는 금방 복직 된다고 그랬어요. 1년 있으면 될 거야. 그게 이렇게 멀어진 거지. 그래서 그 동안에 막 적금도 넣었던 거 막.. 보험도 해약해서 쓰고, 애들이 셋이고 하니까 생활비도 만만치 않잖아요.(연구참여자 E)

차 한 달에 50만원씩 할부 넣었거든요 (그 때 회사 어려우니까) 다 샀어요. 저희도. 그래서 차 이제 할부내고 이제 1년 냈나. (중략) 다른 언니들 말 들어보니까 다 빼고 그랬다고 하는데 저는 패물 다 팔아먹었어요. 패물 팔고 다 그렇게 해서... (연구참여자G)

그러나 구조조정 이후 남편 노동자는 불안정 노동자로 전락했다. 구조조정은 한 지역 안에서 발생하는 대량해고다. 지역 일자리는 부족했고, 선택권은 기업에 있었다. 당시 경기도나 평택시 같은 지자체에서 일자리 사업으로 이를 타계하고자 했으나, 대부분의 일자리는 희망퇴직자와 무급휴직자 위주로 할당되었다. 해고 이후 파업에 참여했던 노동자들의 법적 처벌이 이어지면서 경찰조사나 구속 등으로 바로 취업이 어려웠고, 지역에서는 ‘해고자’는 회사가 망하도록 파업을 했다는 이유로 취업 기피 대상이 되었기 때문이다. 쌍용자동차에서 오랜 시간을 보낸 중장년 노동자의 경우 ‘쌍용자동차 출신’임을 밝히지 않으면 그 기간의 경력이 없어 취업이 어렵고, 밝혀도 어려운 진퇴양난의 상황이 이어졌고 이러한 상황이 지속되면서 장기해고 상태로 굳어졌다.

이 때에 가족의 수입을 담당한 것은 노동자 아내들이다. 아내들은 해고 노동자와 달리 해고 이전 시기가 ‘실업’ 상태로 인식되지 않아 특별한 취업지원을 받을 수도 없었다. 그렇지만 길어지는 남편의 해고상황에 주된 수입원을 형성하기 위해 다시 일을 시작했다. 지역의 아내 일자리는 남편의 일자리와 비할 데 없이 불안정했다. 아내들의 불안정한 일자리 취업은 크게 두 가지 맥락에서 이루어진다. 하나는 지역의 아내일자리라는 것 자체가 적어서, 취업가능한 일자리의 수준이 비슷하고, 대체로 불안정하다는 점에 있다. 아내일자리는 남편이 이미 노동자라는 전제 하에 맞벌이 혹은 보조적 수입원으로 인식되고, 임금 수준이 낮게 형성되어 있다. 남편 노동자가 ‘가장’으로서 가족생계책임의 인센티브를 받는 것과 대비된다. 또한 준비되지 않은 채 갑작스럽게 취업을 해야하는 상황은 저숙련 고강도 노동으로 취업 가능한 직종을 제한시켰다.

제가 직장을 결혼해서 좀 직장 다닐 때에는 번 거는 양육비... 내가 번 돈 내가 다 쓰는 정도였지. 생계비를 번 게 아니었는데, 뭐 보조적인 역할을 하다가 주된 수입원이 이것만 남은 건데..(연구참여자 A)

(**(백화점)에서 일하실 때에도 고정알바? 하청업체 통해서 일하시고? 그럼 급여수준이나 이런

건..) 일당제죠. 하루 시급 얼마 해서 한 달 쌓여서 한 달 얼마 주는 거죠. 저는 공장서도 일 했어요. 6개월 동안.(연구참여자 G)

해고가 되가지고, 여기 와서는 할 게 없더라고. 그래서 정말 안 해본 거 있죠, 칫솔 공장에서도 일 해보고 이쪽 그 터미널 옆에 저기 들어가는 데 구인광고를 보고 그 군용방독면 그거 하는 공장에 얼마 몇 달씩 쓰는 거 그것도 해보고, 안 해본 게 없어. (연구참여자 E)

근데도 남자가 벌어야지 여자가 벌어서는 한계가 있더라고. (급여가 많지 않죠?) 안 많아요. 진짜 많이 했네. 그거(콜센터 전화상담도) 했네. 그것도 젊은 사람들한테 밀려서... (연구참여자 E)

또 하나의 맥락은 가족 내에서 여전히 보육책임자로서의 역할이 아내에게 있지만, 생계책임의 책임까지 아내의 몫으로 할당되고 있는 가족의 내적 조건에서 온다. 아내들은 돌봄이나 학부모노릇에 방해되지 않은 직장을 얻기 위해 3교대 근무나 특수고용, 위장된 자영업 등을 유지할 수밖에 없었다. 아내들은 두 가지 역할을 모두 수행하기 위하여 일터에 자녀를 데리고 가거나, 집에서 할 수 있는 부업을 선택해야 했고, 그렇지 못한 경우 자녀의 돌봄이 공백으로 남는 경우가 많았다.

결국엔 회사로는 다 목돈 넣고, 월 대여료가 만원씩이면 백 명 거를 다 넣고 저는 회원들한테 펀돈 받는 거예요. 지나고 보면 그게 별로 그다지.. 근데 어쨌든 그러면서 애들 초등학교 때는 여기 저기 움직일 때 같이 움직여주고. 후회는 안해요. 애들 어렸을 때는 같이 있어줘야 맞는 거고. 그러고 나서 애가 큰애 6학년 될 때 다시 이쪽에 들어갔죠.(연구참여자 D)

공장에서 받아다가 집에서 하는 거해서 그런 것도 하고, 스티커 벽지 이런 것도 샘플 하는 것도 했거든요. 그런 부업은 좀 했었어요. 이게 장당 얼마씩 하나까 손에서 못 놓겠더라고요. 그러니까 자꾸 애들이 방치가 되고, 막 집안 살림하는 게 너무 짜증나고(연구참여자 B)

해고된 남편들의 재취업은 일용직, 특수고용 등이 선호되었다. 해고 이전만큼의 가족소득을 유지하기 위한 전략으로서 위험은 높더라도 수입이 높은 직종이 선호되었다. 이러한 일자리는 고용안정성 측면에서 여전히 불안정성을 가지고 있었다. 남편 노동자들은 간헐적 실업의 연속을 경험하거나 장기실업 상태에 빠졌다. 해고 이후 경험하는 일자리의 질이 이전 일 경험과 차이가 큰 상황은 이전 해고에 대한 미련과 되돌아가고 싶은 마음으로 이어졌다. 남편 노동자들은 가족들이 경험하는 고통에 귀 기울이기보다 부당하고 투쟁에 시간을 쏟게 된다.

불안정 노동의 가족으로의 전화는 자녀에게로도 이어진다. 한국의 교육 시스템에서 의무교

육부터 높은 사교육비용과 '보육책임자'의 시간투자가 전제되기 때문에, 예상치 못했던 가족의 지위변동은 자녀들의 진학과 취업에 대한 기대를 변화시켰다. 아버지의 해고는 직업전문대학을 선택하는 이유가 되거나, 진학을 미루고 취업을 선택하게 하는 중요한 사건이 되는 것이다. 결국 자녀들 또한 아버지의 해고로 노동의 불안정화를 느끼고 있었다.

저는 그냥 직장을 다녀라.. 서른 중반을 넘어버리니까 직장에서는 젊은 사람 뽑지 안 뽑잖아요. 그러니까 자기도 답답한 거죠. 취업해서 가면 전에 안 해본 일을 해야 하나니까. 해고되면서 당노까 지 생겼어요, 저희 신랑이.(연구참여자 F)

쌍용자동차 다녔다고. 해고되고. 다 안 좋게 보는 거죠 뭐 그런 일 했다고. 그런데 그런 일 했다고 안 좋게 보는 시선이 이상한 거죠. (맞아요. 그러니까요. 그 때 바로 팬잡은 직장으로 갔으면) 했으면 이렇게 안 힘들었죠. 그런데 그제 몇 번이고 빵구나고 빵구나고 그러니까 무력해지고 하나까 회복이 안 되는 거죠. (연구참여자 G)

근데 현장에서 일하면 건설현장 같은 데에서 일을 하거나 **제철 하청, 하청 이런 데서 일이 위험하고 고공작업 아니면 고압가스통 들고 들어가고 하면 위험하니까. 급여는 많이 줘요. 보통 노가 다만 일 년 내내 하시는 분은 없더라고요. 일이 계속 있지도 않고 터움이 있고. 일이 하나 끝나면 다른 현장 찾기까지 그 중간에 놓고 ... 아니면 덜 위험한 일은 일당이 싸니까. 하루 종일 바깥에서 일하니까 뜨거울 때도 추울 때도 일을 하고 그러니까 고되고 그 때 많이 늙었을 거야. (연구참여자 A)

딸내미 대학교 때. 애가 이제 패션 쪽에 관심이 많았는데, 아빠 때문에 지금 ****(사이버대학) 직장 다니면서 2년을 공부를 하다가 안 되겠다 자기 이제 알바를 한 게 회사를 다닌 거죠. 알바를 다닌 게 아니고, 회사를 다니게 됐어요.(연구참여자 E)

복직은 노동자가 해고 이후 경험한 모든 상황을 타개할 수 있는 만능의 해결책으로 보이지만, 실제로는 그렇지 않다. 당장의 생계 안정과 자녀들의 대학 학자금에 대한 부담이 줄어드는 변화는 있지만 약 10년간 이어진 장기해고 상황은 복직을 하더라도 해고 기간의 대출과 카드빚처럼 금융화된 경제적 불안정성을 남긴다. 또한 해고 이전의 동기들과 근속인정 연수의 차이나 자산형성 정도의 차이는 상대적 박탈로서 경험될 수밖에 없다. 정년을 얼마 남기지 않은 채 복직한 노동자의 경우 높은 빚과 전혀 준비되지 않은 노후로 인해 경제적 위기를 크게 체감한다. 노동시장 안에서 대기업 정규직으로서의 복직은, 장기해고의 흔적을 지우지 못한 채 여전히 이들을 불안정한 노동자 가족으로 머물게 하는 것이다. 특히 해고 경험은 복직 후에도 직장에서

의 고용안정성을 체감하지 못하게 한다. 앞으로도 구조조정과 해고, 희망퇴직의 종용이 언제 올지 모른다는 경험적 불안감에 휩싸이는 것이다. 아내들 또한 이러한 불안으로 재취업을 고려하게 된다.

우리는 정년도 얼마 안 남았어요. 3년도 안 남았지. 정년되기 전에 그래도 복직해서... 뭘 먹고 살아야하는지. 집도 막 대출금도 많아서 그거 갚지도 못할 거 같은데? 웃는 게 웃는 게 아니네.(중략) 딸내미는 걱정은 안 되는데 이제 그거 하나만... 걱정거리 탈면 조금 나운데... 지금 대출금이 너무 많아서 그것도 20년 남았어. (연구참여자 E)

네 불안해요. 차가 잘 나가고 있는데 이게 넘어가냐 아니냐 그러고 있으니까 한편으로 걱정이 많이 되어요. 지금도. 대비를 해야하나, 들어가서도 그런 걱정하면서 살 거예요 아마. 내가 아니더라도 누가 또 닥치면 누군가는 해줘야 하기 때문에.. (연구참여자 G)

(2) 변이된 가부장제의 출현과 가족 적응의 지체

노동자 가족의 '1인생계책임자 가족모델' 수행은 노동자성과 가부장성의 상호보완적 관계 안에서 안정성을 형성해왔다. 노동자가족의 정체성은 '결혼'과 '입사'를 토대로 시작되는데 결혼은 가장으로서의 역할을 요구하며 대기업 정규직 입사를 종용하고, 입사는 '결혼할 만한 대상'으로서 좋은 남편의 자격이 된다. 기업복지는 기업과 노동자 사이에서 가족을 두고 나누는 거래다. 노동자는 기업복지를 통해 가족 내 자신의 역할을 기업에 일임하고 기업에 대한 몰입을 높인다. 관혼상제와 같은 가정사에 있어서 당연한 수당과 휴가도 있지만 일상적으로 가족의 의료비, 교육비, 휴가비 등을 지원하며 가족 내 가부장의 위치를 견고히 한다. 이러한 남편 노동자의 가족 내 입지를 굳히는 데 일조하는 기업의 역할은 아내의 역할분담 또한 강화한다.

1인생계책임자 모델은 남편 생계책임자와 아내 돌봄책임자로 이를 분담하는데 한국의 강한 교육열과 노동자 가족의 계급재생산의 욕구는 공교육과 사교육을 포괄하는 '학부모 노릇'을 아내에게 요구한다. 결국, 아내의 역할은 돌봄뿐만 아니라 자녀 교육의 관리를 포함하는 보육책임자로서의 역할로 이해될 수 있다. 또한 노동자 가족은 사회복지에 기대기보다 기업복지와 금융상품을 통하여 가족자산을 형성하는 자산기반복지적 전략(김도균, 2018)은 아내들에게 자산관리자로서의 역할을 부여하는데 이는 가계 지출과 수입을 관리하는 것 이상으로 금융상품의 활용을 통한 자산 증대, 부수입의 압박 등으로 이어진다.

저는 일을 안 하고 집에 있는 거 자체를 생각을 안했던 거 같아요. 그 당시에요. 뭐 제가 집에만 있다고 그래서 좋은 것도 아닐 것이고... 둘째 가지고 나서는 힘들겠더라고요. 애한테 안 좋을 거 같

아서. 그래서 아예 그만됐죠. (연구참여자 C)

제가 거의 그만둘 때쯤에 한 달에 200만 원 짜리 적금을 들었거든요? 그래서 그건 기억이 나요. 그건 제 월급에서 좀 모자라서 저희 신랑 월급 타면 다달이 200만원씩 고정적인 적금을 부었어요, 한 3년. (연구참여자 F)

둘째 애가 생기니까 시내에서 조그마한 주공아파트에서 하고.. 그러다가 지금 저기.. 그렇게 딱 이사는 그렇게 했어요. 두 번. (이사하실 땐 대출 받으셔서 이렇게) 당연히 받죠. 당연히 받고, 월급 뵈하잖아요. (연구참여자 D)

해고는 이러한 '대기업 노동자 가족'으로서의 역할 분담을 모두 와해할 수밖에 없는 비상 상황을 야기한다. 먼저 해고 이후 상황이 노동자 남편에게는 노동자로서의 지위를 박탈하고 이로 인한 정신적 충격을 야기한다. 이어지는 장기실업 상태나 민형사상 소송이 이어지는 상황은 지속적으로 남편에게 위축과 사회적 위협을 경험시킨다. 일부 노동조합 간부 아내들은 남편들과 함께 해고반대 투쟁에 가족대책위로 참여하고 해고 이후 옥살이를 하는 남편에 대한 옥바라지와 가족들과의 연락 등을 유지하는 역할들을 해왔다. 그러나 이 해고의 경험은 직접적인 해고 당사자로 인식되는 남편 노동자 중심으로 읽혀왔다.

기자회견 너무 질러가지고. 어 기자회견을 하루도 안 빠지고 하니깐 77일 동안 하루도.. 근데 파업이 77일이지 가족대책위 활동한 건 그 전부터 시작한 거라 하루도 안 빠지고 기자회견 100번은 한 거 같은데(연구참여자 B)

구속자가 96명까지 갔어요. 그러니까 그 가족들 통화하고... 명예투쟁하고 혼자 평택구치소 앞에서 일 끝나고 가면 1인시위하고 재판 방청하고 서울에 일이 있으면 **(자녀 이름)이 데려가서 서울서 일정 끝나면 밤에 **(자녀 이름)이는 골아떨어지면 업고 기차에서 내려서 또 걷고 주차장에서 차 몰고 이 쓸쓸한 생활이 주목받지 못하지만 일은 계속 해야하는... 그런 생활도 되게 지쳤어요. (연구참여자 H)

간간히 연락되는 가족들 모여서 회의도 하고 복직 상황 궁금한데 남편들은 잘 설명안하니깐 그런 거 하고. ... 가족들 일이 있고 한의사가 어디서 도와준다더라 하면 나한테 연락하면 가족들한테 전해서 비염있으면 치료하러 오래 이런 걸 하고 있었던 거예요. (연구참여자 A)

해고 이후 아내는 기존의 보육책임자로서의 역할에 더하여 생계책임을 가지게 된다. 파업과

해고 이후 자녀들이 경험하는 파업 경험이 주는 정신적 충격, 이후의 혼란 등은 아내들에게 지속적인 고통으로 경험된다. 한편, 아내의 자산관리자로서의 역할은 기존과 같은 역할이라고 하더라도 대출의 상환이나 생활비, 교육비 등의 지출 수준이 유지되거나 더 커질 수밖에 없는 상황에서 수입이 줄어 정신적 부담이 크게 발생하는 일이 된다. 결국 아내의 일은 점차 많아지고, 가족 내 남편의 역할과 위치는 위축된다.

대기업 정규직 가족이 해고 이후 경험하는 가장 큰 위기는 노동시장 안에서의 불안정성뿐만 아니라, 자산기반복지의 가장 핵심적인 자원이 되는 고용의 안정성, 임금 안정성을 상실한 노동자 가족의 경제적 위기에서 온다. 이러한 상황은 아내의 자산관리의 정신적 부담이 커지는 정도로 해소되지 않고 생활비를 충당하기 위한 대출, 카드빚, 용자 등이 점차 늘어나 경제적 불안정의 굴레에 빠진다. 해고 상황이 금방 극복될 거라는 기대는 지출 규모를 줄이고, 빚을 빠르게 없애는 조치를 할 수 있던 시기를 다 놓치고도 망령처럼 가족들의 곁에 머문다. 가족들은 더 이상 미래에 대한 기대나 희망을 품기 어려운 조건에서 매일의 빠듯함을 느끼게 된다.

지금도 보면 신랑은 용돈 넣어주면 그냥 다 쓰고 거기에서 맞춰서 그렇게 해야 하잖아 대출금 갖고. 자기야 나 돈 다 썼으니까 10만원만 넣어줘. 그럴 때 아휴 뭐야 나는 나를 위해서 쓰는 것도 없는데... 그런 것도 있고.(연구참여자 E)

뭘 쓰게 되면 카드 같은 것도 쓰게 되면 만약에 15일까지 쓰면 이번 달까지 쓰면 16일이 되면 다음 달이 되잖아요. 그럼 한 일주일 동안 쓸 게 있는데 이번 달 많이 썼다 그러면 이걸 좀 참았다가 15일 지나면 다음 달이 되잖아요. 그런 식으로 좀 예민하게 돈을 쓰는 것에 대해서 구체적으로 막 했던 거 같아요. 그러다보니까 돈을 항상 생각하면서 썼던 거 같아요. 어쩔 때는 그렇게 하다보면 스트레스도 받고.(연구참여자 F)

장기해고 상태는 가족 구성원에게나 가족체계 자체에 고립과 사회적 위험을 가중시킨다. 우울과 무력감을 경험하고 있는 남편은 정신적 신체적 질환이나 통증을 호소하는 것으로 점차 신체화된다. 아내 또한 정신적 어려움이 경험되는데 파업 경험이 직접적으로 있던 경우 그 트라우마와 해고 이후 변화된 지역사회에서의 관계 속에 고립을 경험한다. 아내들은 해고 이후 가족책임자라는 강한 책임이 부여되면서 모든 가족의 일이 자신의 책임이 되고 이로 인해 많은 역할과 일에 매몰된다. 생계책임과 자산관리를 홀로 해야 하는 상황에서의 경제적 스트레스와 일터에서의 어려움, 가족 내의 갈등과 남편과 자녀에 대한 돌봄 등은 해야 할 일이 많다는 것과 별개로 정신적 부담을 야기하는 까다로운 것들이다. 그러나 남편 노동자의 직장생활을 위해 이주한 평택은 무연고지로서 가족을 도울 수 있는 외부적 지지체계가 부재하기 쉽다. 결국 아내

들의 심리적 소진은 점차 강화된다.

어쨌든 모임을 친해서 하긴 하지만 나름 저희 신랑이 전에는 이제 저는 안 그러려고 하지만 저희 신랑이 나름 말수가 줄었어요. 옛날에는 같이 만나면 같이 쌍용 얘기하고, 막 얘기하고 했는데 조금 뒷전에 있다고 할까요? 사람이 움츠러들었다는 느낌은 좀 많이 들었는데(연구참여자 F)

그 때 그 당시에 그 사람을 거기(감옥)서 꺼내지 않으면 정말 사람구실 못하겠다 싶을 정도였어요. (출소 후) 집에 내려와 가지고도 12월에 나왔으니까 겨울에 와서 사람이 집에 있질 못하는 거예요. 그러니까 막 공간에 있질 못해. ... 나중에는 그 증상이 저한테도 오는 거예요. 제가 일하는 게 손님전화를 받는 거거든요. 일하면서 전화를 받는데 목소리가 안 나와. 나는 말을 분명히 하는데 목소리가 이상한 목소리가 나는 거예요. 깜짝 놀랐어. 이게 뭐지? 사람이 막 이 표현히 안되고 막 오그라드는 거야. 내 자신이 말도 안되고... (연구참여자 D)

이러한 변화는 가족 외적으로는 해고 이후의 소외와 배제 경험을 이해하는 사람들 외에 만남을 꺼리게 만들어 더욱 도움 받을 수 있는 체계가 부재하도록 만들고, 심리치료나 개입을 어렵게 한다. 시간이 지날수록 사회적 위축과 고립이 심화된다.

이러한 시간은 아내를 중심으로 하는 새로운 가족중심성을 만들어낸다. 남편의 부재와 아내 중심의 가족책임이 가족 내 새롭게 관계를 재구성하도록 하는 압력으로 작동하는 것이다. 그러나 이 시기, 새로운 역할분담을 통해 평등하고 민주적 관계로의 이행(장혜경·김영란, 1999)되는 것은 흔치 않고, 오히려 가족 관계의 갈등과 단절로 이어진다. 이는 가족의 회복을 위해서나, 쌍용자동차 해고자라는 낙인에서 벗어나기 위해 지역을 떠나고 싶은 아내와 달리 복직을 통해 이 모든 상황을 바로잡고 싶은 남편 사이에는 상황에 대한 인식과 해결방법 차이도 한 몫한다. 결국 남편은 가족 내 갈등이 자신의 역할 부재를 1인생계책임자 혹은 가장으로서 자신의 역할을 상실했기 때문이라고 이해하고, 돌봄과 자산관리 등 다른 일은 여전히 '아내의 일'로 인식하면서 서로의 입장 차이를 인지조차 하기 어려워진다. 따라서 남편의 입장은 복직을 통해 대기업 정규직 노동자가 된다면 가족의 갈등 또한 자연스럽게 사라지고, 자신의 위치도 회복되리라 기대하는 것에 머문다.

가족 갈등은 경제적 문제부터 시작되었으나 점차 신뢰의 문제로 전이되고, 부부 간 갈등이 자녀와의 관계까지로 번져나간다. 이 시기 가정적 남편으로서의 역할을 수행하는 등 새로운 역할분담에 적응하는 경우, 새로운 가족 관계로 안전하게 변화된다. 그러나 그렇지 않은 경우에는 가족 내에 부모역할을 대신하는 자녀와 가족책임자 아내 간의 유대 속에 남편의 부재가 점차 매워져, 남편의 자리가 사라지게 되는 것이다.

그 땐 애들도 어리고 와이프가 지 혼자 육아하기 힘들니까 빈자리가 있었는데 거기 있지도 않았어요. 이제 다 커서 각자 알아서 하려고 하는데 거길 왜 들어가려고 하냐고. (연구참여자 A)

(복직 후) 아버는 다가가려고 막 노력을 하는데 아니 진작에 다가가서 관여를 해주고 그러지 왜 지금에 와서 그러느냐, 아들 입장은 그렇더라고요. 예전에 자기 어렸을 때는 자기 옆에 없었으면 서.. 애들이 크니까 그런 얘기를 하더라고요. 지금에 와서 왜 참견하고 관여를 하려고 그러냐고. (연구참여자 C)

결국 노동자의 복직 이후, 가족관계의 갈등이 점화되는 양상을 보이기 쉽다. 해고는 가족 모두에게 상처를 주고, 가족들에게도 당사자인 문제였지만 장기해고경험 이후 복직은 남편만의 사회적 회복으로 받아들여진다. 해고 기간 각자의 삶이 벽차, 대화나 서로에 대한 이해를 멈춰왔다. 이후 가족들은 복직의 기쁨 또한 노동자 남편 개인의 것으로 이해하고, 여전히 해고 이후 받은 상처 속에서 살아간다. 해고 상황에 만들어진 가족 관계의 분절은 여전히 있고, 가장 힘든 시기 고통을 외면 받았던 아내와 자녀들의 경험은 남편에 대한 신뢰를 회복의 걸림돌이 된다. 복직 후 자신의 가장으로서의 자리도 자연스레 회복될 줄 알았던 남편 노동자의 태도는 다툼의 원인이 되기도 한다. 자녀들은 대체로 청소년기를 지나면서 아빠가 없는 가족 관계에 익숙해져 온 상황에서 갑작스러운 가장 노릇에 대한 큰 거부감을 느끼거나 불편함을 호소하고, 아내들은 해고 기간 자신의 푸념이 자녀와 남편의 갈등을 매개했으리라는 생각에 죄책감을 가지기 쉽다.

그렇다고 반대는 안했어요, 반대를 해도 할 사람이라서 괜히 서로 반대해서 서로 마음을 다치느니 아 그래 내가 참고... 하지만 내가 적극지원은 안 해주겠다. 적극 반대는 안하겠지만 적극 지원은 또 안 해주겠다.(연구참여자 C)

(복직을 왜 기다리는지) 잘 모르겠어요. 저희 남편 모르겠는데 가고 싶다고. (꼭 가야한다고.. 선생님도 그걸 존중해주는 편이셨어요?) 가고 싶으면 가라. 근데 될지는 모르겠다. 저는 반반이었거든요. 아까도 얘기했듯이 반반인 거예요. 되면 가는 거고 안 가면 못 가는 거고.(연구참여자 G)

본 사례연구에서는 아직 가족관계를 유지하고, 동거관계인 노동자 아내를 대상으로 했음에도 불구하고, 이조차도 허구적인 안정 상태였다. 해고 노동자 가족에게 ‘이혼’ 등의 가족해체 가능성은 여전히 있다. 이혼이라는 부부의 선택이 자녀에게 또 하나의 낙인이 될까 우려하는 이 있을 뿐이었다. 결국 대기업 정규직의 장기해고는 기존 가부장 중심의 가족 모델의 위기를 가져오지만 안정적 변화보다는 가부장제의 변이로 이어지며, 이로 인해 가족 적응이 지체되어 가

족의 위기를 보이는 것이다.

(3) 지역의 균열과 해고 가족의 사회적 고립

대기업 노동자의 내부노동시장의 진출은 좁은 입직구를 하나의 특징으로 한다. 지인을 통한 소개로 입사 시험을 보거나, 소위 ‘자녀 트레이드’⁵⁾ 형식의 입사는 여전히 유효하다. 이러한 상황에서 대기업 노동자들은 지역사회에 높은 경제적 영향력을 미치는 대기업 노동자로서 사회적인 지위를 가지게 되지만, 이는 그만큼 위태로운 것이기도 하다. 기업의 매개로 형성된 것이 아니라면, 지역사회와의 관계가 빈약하단 뜻이기 때문이다. 노동자 가족들은 가족의 주된 수입원이 되고 장시간 노동을 하는 노동자로 인하여 자연스럽게 지역에 주거하게 된다. 그러나 아내 입장에서 평택이라는 지역사회는 무연고지로 결혼생활에서 겪는 어려움들을 홀로 견뎌내야 하는 답답하고, 고립된 공간일 수밖에 없다.

계속 뭐가 일을 계속 하고 싶었는데 애들 맡기는 게 자유롭지 못하니까 아무것도 못하겠더라고요. (연구참여자 B)

그 신랑이 야근도 하잖아요. 밤에도 근무하고 아침에 일어나고 그런 때는 너무 무서웠어요. 밤에 제가 애를 둘을 특히 갓난쟁이 애를 본다든 게 너무 두려워가지고 혼자 애를 앉고 울기도 하고... 신랑한테 말은 안했지만... 그랬었죠.(연구참여자 C)

해고의 사회적 충격은 가깝게는 일상적인 이질감에서 시작된다. 대기업 구조조정은 일터 내에서 노동자들을 산 자(고용유지 노동자)와 죽은 자, 죽은 자들 안에서도 징계해고와 정리해고자, 무급휴직자와 희망퇴직자와 같은 다양한 입장 차이를 만들고, 이 과정에서 치달은 갈등은 서로의 다른 입장을 이해하기보다, 다툼과 외면의 시작으로 만들었다. 그러나 이러한 공동체의 파괴는 일터를 넘어 지역사회 안에서 발현되었다. ‘쌍용자동차 해고자’라는 낙인은 지역의 경제적 위기를 만들어낸 이기적 존재로서 옅히고 가족들의 일상에서도 이러한 낙인이 자주 작동했다. 아내와 자녀들 또한 같은 지역에서 살아가고 있기 때문이다.

우리 애를 내가 직장 다니려고 우리 아파트 우리동 1층의 탁아 유아어린이집에 보내려고 나왔는

5) 자녀 트레이드는 정년까지 5년 이하로 남은 노동자가 일찍 희망퇴직을 하는 대신, 회사가 자녀(혹은 친인척)를 입사하는 제도다(금속노조 쌍용자동차지부 내부자료). 노동자들은 자녀의 안정적 취업처를 보장해준다는 점에서 동의하고, 기업 입장에서는 연공서열제로 인하여 높은 임금을 받는 노동자보다 노무비가 절감된다. 가족을 매개한 입사는 노무관리 차원에서도 유리하다. 기업은 가족을 통하여 젊은 노동자들의 노동조합 활동 등을 통제하기도 한다.

데 우리 원장이 나와서 나를 보더니 티오가 없다, 아 그러냐고 알겠다고 그럼 다른 데를 가봐야겠네요. 알겠습니다. 그러는데 나를 보고 ‘어휴 워낙 똑똑하시니까 제가 아니라도 알아서 하실 거 아니에요?’ 그러는 거야. ... 거기 원장님이 쌍차 관리자 부인이라는 거야. 남편이 쌍용차 관리자래. 아 그래? 그러니까는 그때서야 아 그래서 나한테 그렇게. 아 저런. 나한테 그런 마음이... (연구 참여자 A)

제일 힘들었던 게 사무실에서도 그렇고 회계사님이 되게 보수적이세요. 무슨 회의를 하면, 그냥 그 회사 일 얘기만 하면 괜찮은데 꼭 쌍차 이야기를 하면서, 노조 얘기를 하면서 좋게 얘기를 하시는 게 아니에요. 제 신랑이 그런 일을 하시는 걸 알면서도...(연구참여자 C)

특히 해고반대 파업 기간 가족대책위 활동을 하던 가족들은 지역사회 외면이나 다른 입장의 노동자들로부터 자신들에 대한 비난에 직접 노출되면서 받은 정신적 내상을 가진 채 이러한 여론에 노출되어야 했다. 자녀들과 함께 회사 앞 천막을 지키며 경찰특공대의 헬기 바람, 회사 관리자들의 욕설과 폭력은 시간이 지나도 잊히지 않았다. 파업 이후 남편의 구속과 재판은 남편도 없이 고립된 채 가족들을 지역에 머무르게 했던 시간이고 이 시간 동안 자녀를 홀로 책임졌던 아내들의 심리적 충격이 심화될 수밖에 없었다.

원래 친하게 지내던 얘기엄마들도 있는데, 파업이 만날 같이 보고 애들 어린이집 보내고 차 마시면서 부침개 구워먹고 그러잖아요. 그런데 파업하는 동안 못 보고, 파업 끝나고 돌아와서 제가 그 사이 속으로 들어가서 있는데 저 혼자 동떨어진 느낌이 계속 드는 거예요. 나는 저런 시간들을 너무 정신없이 저기 있다 나왔고 그 기억들이 제 몸을 다 점령하고 있는 상태였기 때문에 일상의 사이클이 안 맞는 거예요. 근데 이 사람들은 아무 일 없던 그대로 일상에 대한 이야기들을 주고받는데 이게 저도 못 들어가겠고 거기로... 그게 잘 안 되고 제가 그렇겠죠. 또 이 사람들은 저를 염려해서 저한테 굳이 파업에 대한 얘기를 묻는 게 서로 어려운 거예요. 그런 것... 계속 그런 게 좀 안 되더라고요. (연구참여자 B)

누구말마따나 쌍용의 쌍자만 들어도 싫고, 진짜 작업복 입고 돌아다니는 것만 봐도 싫고. 그거 진짜거든요 쌍용차 통근차 돌아다니는 것도 싫고, 그게 사람이 감정이 어쩔 수 없는 감정의 동물이잖아요. 그게 진짜 막 어느 순간에 그러니까 별로 보고싶지도 않고.. 만나고 싶지도 않아. 만날 이유도 없고, 그러니까 결론은 그거예요. 하루하루 버틴 거예요. 근데 그게 너무 긴 세월인 거 같고. (연구참여자 D)

사실 여기서 살고 싶지도 않았어요. 사실 너무 힘들어서 옥쇄파업 끝나고 너무 힘들어서 쳐다보

기도 싫었어요. 어디 갔다 오면 여기 들어오는 것만 해도 너무 숨이 막히고 너무 힘들고 그래서 대전에 이모가 사는데 거기 일자리 찾아 줄테니 내려와라 했는데 신랑이 안 갔거든요. 저는 떠나고 싶었고 사실, 지역을 좀 떠나고 싶었고. 나는 가고 싶었어요. 근데 말도 안 들어주고... (연구참여 여자 G)

아내들에게 지역사회는 해고 이후 계속적으로 자신이 다른 존재임을 느끼게 하는 공간이자 남편을 여전히 2009년 당시로 돌려보내 가족의 회복을 어렵게 하는 곳이기도 하다. 아내들은 지역에 안주하기 어려워 남편에게 평택 지역을 떠나길 요구하지만, 남편은 다시 복직하는 것만이 이 상황의 유일한 해결이자, 회복의 길로 받아들이고 이를 거부한다. 남편 노동자들이 복직을 포기할 수 없는 것은, 해고의 사회적 맥락으로 인한 것이기도 하다. 해고 이전 '쌍용자동차 노동자'라는 것은 지역 내의 내부자로서의 지위를 보장하는 신분이었지만 해고 직후 이들은 해고자, 귀족노조, 범법자, 빨갱이, 희생자(자살자)와 같은 사회적 낙인이 따라다녔다. 가족들의 생활공간인 지역사회의 균열은 이들을 고립시키고, 자신의 처지를 이해받거나, 자신이 수용될 수 있는 공간이 없다고 확신하도록 했다.

해고 노동자들은 2011년부터 지역을 벗어나, '희망버스', '대한문분향소' 등의 복직투쟁 과정에서 다양한 시민들의 연대를 받고, 자신의 고통을 이야기할 수 있었다. 그리고 한 사람의 시민활동가로서 변해가고, 복직의 당위를 내면화하는 과정이기도 했다. 그러나 그 동안, 아내들은 자녀와 지역에서의 생존을 치열하게 꾸려가야만 했다. 해고 이전 알고 지냈던 사람들과의 관계는 대부분 끊겼지만 지역에서의 생활은 이러한 경험에서 완전히 자유롭게 하지 못했다.

문화제라고 해서 영상을 봤는데 거기서 내 남편이 대한문 앞에 있는 영상을 본 거예요. 근데 남편이 막 웃기도 하고, 울기도 하고, 연대하러 온 분들과 진지하게 대화도 나누고 포옹도 하고 악수도 하고 거기서 희로애락을 다 느끼고 있더라고요. 집에 안 들어오면서 나나 **(자녀 이름)이는 여기서 외떨어져 있는데, 거기서 질투? 소외감? 그런 복잡한 느낌이 일어났어요. (연구참여 여자 H)

이러한 상황에서 해고 가족에게 사회안전망도 충분히 작동하지 못했다. 해고 이전 노동자 가족들의 사회경제적 자원은 노동자의 임금뿐만 아니라 높은 수준의 기업복지의 보장과 고용 상태에 연동되는 사회보장제도에서 왔다. 이는 모두 노동자 지위에서 바탕이 되는 것이다. 이는 따로 신청하거나, 심사를 필요로 하지 않으며 대체로 노동자가 회사생활 중 문화적으로 알게 되고, 이를 충분히 보장받을 수 있는 것들이었다.

해고가 되면 지역보험으로 바뀌잖아요. 근데 직장은 반반이잖아. 근데 지역은 다 내가 내야 하니

까 그러면 고걸 건강보험공단에서 그거를 줘요. 유예기간이라고 해서 얼마 동안은 내던 직장에서 내던 것만큼만 내게끔. 첫 달에 한 10만 얼마가 그렇게 나왔어. 건강보험공단에 전화해서 항의를 막 했지. 막 그런 제도가 있는데 왜 안내도 안 해주고 왜 지역으로 막 이렇게 했냐. 했는데 알고 봤더니 직장에서 우리 건강보험료를 더 많이 냈어. 급여가 있으니까 급여의 몇 프로잖아요. 그러니까 직장에 있을 때 연봉이 있으니까 건강보험료를 10만원도 더 넘게 내고 있더라고. 그러니까 내가 거꾸로 아.. 감사하다고. (연구참여자 A)

쌍용자동차는 혜택을 주겠다고 해서 갔는데 차있고 집 있어서 안 된다고... 차도 오래됐는데 차하고 뭐든 재산이어서 안 된대. 다 빚인데. 그래서 뭐 안된다고 해서 20만원 돈 냈죠. (그러면 그 이후에 남편분께서 일용직하시면 거기서는 고용보험이나 이런 건) 안돼요. 일용직은 절대 없어요. 회사생활 해야지 이제 사대보험 있는거지..(연구참여자 G)

그러나 해고 이후 노동자 가족은 주변의 사회적 네트워크가 급격히 줄어들어 충분한 정보를 지원받을 수 있는 통로가 막혔다. 특히 아내에게 몰린 가족책임은 다양한 사회복지서비스의 정보를 찾아볼 수 있는 여력을 남겨두지 않았다. 해고된 노동자들에게 일부 정보가 제공되어도, 가족책임자였던 아내에게 이 정보가 전해지지 못하기도 했다. 평택 지역에 한시적으로 쌍용자동차 해고 가족을 대상으로 한 복지서비스들이 있었지만 해고 이후 지역 내 낙인감으로 신청을 기피하는 분위기나 이로 인해 지역을 떠난 가족들에게는 도움이 되기 어려웠다. 이러한 상황에서 서비스 신청 과정에서 오래 따라오는 증명의 관례들은 가족들에게 고통으로 다가왔다. 생활을 위하여 받을 수 있는 서비스를 거절하지 못하더라도 복직 이후 사회복지 서비스 대상이 아니게 되었을 때에 해방감을 느낄 만큼의 정신적 부담이 있었다.

급식카드란 건데, 이게 지원 나오는 거다. 이게 하루에 6천원 쓸 수 있고, 뭐 이런 거다 뭐 이렇게 얘기를 하고, 또 사용 못하니까 가게 주인한테 알바들이 전화해서 처리하고, 또 뭐 안 되는 경우에는 제가 그냥 나온 적도 있고 그러니까 이게 무슨 혜택을 주자고 한 거를 사람을 너무 모멸감이 들게... 그런 것들이 되게 힘들었어요. (중략) 그게 이제 해지 됐다 통보 오던데, 아, 잘됐다 싶더라고요. 이제는 그런 기분 다시는 안 느껴도 되겠구나하는 생각이 들어서.. (연구참여자 B)

저희처럼 또 소통이 안 되어가지고 몰라서 혜택을 못 받는 사람들도 많으니까 그런 거를 바로 알 수 있게끔 어쨌든 전화번호나 그런 게 있으니까 메시지를 남편한테만 보내는 게 아니라 와이프한테도. 회사 보면 다 적잖아요. 남편이 얘기 안하면 모르거든요. 그런데 같이 보내면 내가 관심 있으면 가게 되거든요. (연구참여자 F)

노동자 가족들이 해고 이후 장기적으로 지원을 받을 수 있는 유일한 통로도 결국 가족이었다. 한국의 가족부양, 가족책임은 노동자 가족의 부모와 형제들에게까지도 유효한 것이 확인된다. 긴급한 경제적 도움이나 돌봄의 분담이 필요할 때 가까운 형제나 부모는 큰 도움이 되었다. 그러나 경제적 위기가 계속되면서 원가족과의 관계는 부채감 속에 점차 소원해졌다. 또한 처지를 이해할 수 있는 유일한, 다른 해고자 가족으로부터 지원이 이루어졌다. '심리치유센터 와락'이 설립되면서, 해고자 아내들이 실무를 맡고 심리치료, 복지기관으로서 역할해왔다. 와락센터는 지역사회 내 갈등 해소, 가족의 심리치유, 유가족 지원, 자녀 돌봄프로그램 제공 등을 해왔다. 그러나 복지서비스 자체보다도 이 공간이 지역 내 유일하게 해고자 가족들에게 수용감과 안전감을 줄 수 있는 공간으로서 기능하면서 그 만족감이 높았다. 그러나 이러한 민간체제 중심의 잔여적 지원의 한계는 여전히 있다. 이곳에서 일하는 해고 노동자 가족들에게는 자신이 트라우마를 경험하고 있는 이슈에 지속적으로 노출시킬 수 밖에 없는 한계가 있고 적은 인력과 열악한 조건은 결국 자원 관리와 지원 체계 구축에 있어서도 한계점을 만들었다. 특히 당사자 중심 센터는 이 곳에서 일하는 당사자들에게 지속적으로 트라우마에 노출시킨다는 점에서 더욱 취약성을 갖는다.

성당 사람들이 너무 잘해줘서 너무 고맙대. 근데 여기 와서 와락에 와서 우리랑 할 때처럼 안 되는 거야. 그게 본인이 그렇게 말하더라고. 그 사람들(성당)은 우리 딸이 그렇게 된 걸 알지만. 그래서 안됐다고는 하지만 그렇다고 이해는 못하는 거 같다는 거야. (연구참여자 A)

그러니까요 상담을 상담실도 구비해놓고 상담했는데 오히려 가족들은 많이 상담 받질 않아. 외부에서 많이 오죠. 외부에 투쟁하는 분들이나 연대하던 분들이 많이 오시지 쌍차 관련한 사람들은 상담하겠다, 오신 분들이 없었거든요. 그게 늘 여전히 부담이고, 자기 속내를 드러내고 싶지도 않고. (연구참여자 B)

해고 노동자들은 다시 쌍용자동차 노동자가 되었지만, 해고 이전과 같은 사회적 조건을 회복했다는 의미는 아니다. 이전과 같은 경제적 기반이나 안정적인 삶에 대한 기대가 없을 뿐만 아니라, 주변의 사회적 관계나 인식에서 회의적 태도를 가지게 된다. '해고 이전'의 자신의 처지와 비슷한 사람들의 안정적 삶은 경제적 박탈감으로 다가오고, 이전과 같은 관계를 회복하는 것은 더 큰 경제적 위기를 초래하기도 한다. 또한 자녀의 학부모 노릇은 경제적 자원의 부족을 되물림 되는 것을 체감하게 되기도 한다.

5. 결론

본 사례는 대기업 정규직 노동자가 해고를 경험하고, 장기실업 상황에서 노동조합의 부당해고 저항, 복직요구 운동으로 복직한 이후의 삶까지를 담았다. 연구자는 2018년부터 약 일 년 반 동안 금속노조 쌍용자동차지부의 백서사업 실무 등을 맡아 사료를 정리하고, 사회적 운동에 함께했다. 그간 해고 연구가 복직이 해고자에게 주는 심리적, 신체적 회복의 의미가 주목되었다(박주영·윤재홍·김승섭, 2016; 박주영, 2018). 그러나 이제 복직 이후의 삶이 안정화되면서 대기업 정규직 노동자의 해고와 복직 경험을 망라하는 노동시장 불안정성 문제를 살필 수 있으리라 예상되었다. 또한 1인생계책임자 모델과 한국의 강한 가족책임담론이 해고 노동자의 불안정성을 가족에게 전이시켰고, 이로 인하여 가족들도 불안정의 경험을 나누고, 이를 책임지기 위한 경험을 해왔다. 그러나 이를 반영한 사회정책적 논의는 여전히 부족하다. 기존의 ‘해고 가족’ 경험은 해고 당사자의 입장에서 ‘생계불안’이라는 경제적 접근 혹은 ‘가족관계의 어려움’ 등 심리사회적 문제 정도로 접근해 온 한계가 있었다. 따라서 본 연구는 사례 연구를 통하여 구조조정의 또 다른 피해자이면서 가족의 생존을 위한 실질적 역할을 해온 가족 경험에 주목하여 대기업 구조조정에 대한 시선을 확장하고, 더 나은 사회정책적 논의가 가능하다는 점에서 그 의의가 있다.

대기업 정규직 노동자 가족의 해고 경험에서는 크게 세 가지 측면의 불안정성의 가족화 현상이 드러난다. 여기서 ‘가족화’는 기업이 책임을 회피하여 노동자 개인의 문제로 전환하는 개인화 현상만큼이나 노동자 가족에게 불안정성의 책임이 전가되고 있다는 의미다. 안정적 노동시장이 ‘완전한 노동자’를 위하여 가족에게 헌신하도록 요구하고, 가부장제적 복지국가는 위기 상황에 가족구성원에 대한 책임을 요구하고 있으므로 대기업 정규직 노동자의 해고 경험은 가족에게 불안정성의 책임을 떠미는 ‘가족화’의 양태로 나타나고 있는 것이다.

가족의 경험은 노동시장에서의 ‘불안정 노동 가족화’로 나타나고 있었다. 지역사회와 지역경제의 의존성 높은 대기업의 구조조정은 지역 내 양질의 일자리 규모를 축소시키고, 노동시장 내 공급을 단기간 증폭시킨다. 이 상황에서 해고에 반대한 이들에 대한 사회적 낙인은 노동시장 배제의 중요한 이유가 됐다. 그러나 노동자들이 해고 이전 실업 가능성을 ‘상상할 수조차 없는 안정성’을 가지고 있었다는 사실은 더욱 이들의 해고 이후 적응을 어렵게 했다. 아내들 또한 경력단절 상황에서 갑작스레 노동시장에 내몰리고 지역의 질 낮은 일자리, 돌봄책임의 분담 실패로 인하여 해고자보다 불안정한 노동 시장을 경험하고 있었고, 가족 모두 불안정 노동시장에 종속되면서 불안정 노동자 가족화가 가속화되었다.

이전 시기 생계책임자-돌봄책임자 가족모델에서 맞벌이 가족모델로의 변화는 두 사람의 고

용관계, 임금수준, 사회보험 상 불안정성이 증가했으며, 이전 시기 가족 분담체제와 맞지 않아 생기는 적응지체로도 이어지고 있었다. 기업은 노동자의 가부장성을 보조하는 기업복지와 가족 임금을 유지하면서 노동자 아내들을 돌봄책임자로서 역할하도록 하는 ‘스위트 홈 이데올로기’를 지지하고 있었으나, 이러한 가족문화는 장기해고에 대한 적응력을 저하시키고 남편의 부재와 가족책임을 오롯이 떠맡은 아내 중심의 가족중심성이 새롭게 형성되도록 하면서 변이된 가부장제를 출몰시켰다. 결국, ‘변이된 가부장제의 출현과 가족적응 지체’ 현상이 나타나고 있다.

마지막으로, ‘지역의 균열과 해고가족의 사회적 고립’이 나타나고 있다. 대기업의 구조조정은 지역사회 전체를 균열시킨다. 구조조정, 계약 해지, 해고, 파업 그리고 복직까지 모든 과정은 지역사회에 있는 많은 이의 이해관계가 얽힌 일이기에 경찰과 회사가 만들어 낸 부정적 여론은 지역사회를 무너뜨렸다. 아내들과 자녀들 또한 보육/교육기관이나 쌍용자동차와 아무런 관계가 없는 직장생활 중에도 이를 체감했고, 평택이라는 지역 자체가 남편의 쌍용자동차 입사로 인해 선택한 이주지였기 때문에 이후 지역 내 고립감이 컸다. 노동자 가족들은 해고 이후 정책적 정보를 제공받지 못하거나, 있다고 하더라도 국가에 대한 신뢰를 회복하지 못하여 제도적 신뢰도 떨어졌다. 따라서 대부분 자력으로 실업 이후의 어려움을 해소해야 했다. 물론 사회적 고립과 배제는 쌍용자동차 사례가 이례적인 국가폭력과 경찰 개입으로 인하여 특수한 상황에 처해 있다고 볼 수 있다. 그러나 최근 노동조합의 파업권 행사에 대하여 사회적으로 부정적인 여론이 강하고, 형사상 책임뿐만 아니라 손해배상 청구를 통하여 가족에게도 경제적 족쇄를 채우는 경우가 늘어나고 있다(손잡고, 2020). 따라서 쌍용자동차 사례에서 도드라지지만 정도의 차이일 뿐 다른 사례에도 충분히 일반화될 수 있는 경험이라고 할 수 있다.

정리하자면, 본 연구에서 드러난 해고 가족 경험은 크게 세 가지 차원의 사회정책적 논의에 대하여 더 확장시킬 것을 제안한다. 먼저, 미끄럼틀 현상에 대한 재조명이 필요하다. 미끄럼틀 현상은 이중노동시장에서 내부노동자가 해고로 사회경제적 지위를 박탈당한 이후 외부노동시장에 머무르고 있는 상황을 이른다(이승윤·김승섭, 2015). 노동시장의 불안정성이 점차 높아지면서, 내부노동시장은 축소되고 있는데 이 상황에서 이러한 경험은 가장 안정적 노동자에게는 직접적인 추락으로 경험된다. 그러나 이러한 불안정화는 젠더적, 연령적으로 더욱 취약한 여성, 청년, 고령 가족구성원들의 경험에서 더욱 적나라하게 나타난다. 가족구성원 모두가 노동시장에 진출하여도 이전만큼의 임금, 고용 상 안정성을 획득할 수 없다는 점에서 가족 모두의 사회경제적 지위를 박탈했다고 볼 수 있다. 또한 복지를 한다고 하더라도 가족화된 불안정성이 여전히 남아 해고를 경험하지 않은 노동자 가족‘같은’ 삶은 없었다. 따라서 미끄럼틀 현상으로 이야기되는 내부노동자의 추락은 노동시장 내 좁아지는 안전지대를 의미하며, 더 불안정한 노동자들의 문제와 연결되어 있다. 따라서 불안정 노동에 주목할 때 불안정한 집단 이상의 포괄

적인 노동시장 불안정성을 다루는 시각이 필요하다.

한편 가부장제라는 가족 체계의 문제도 일부 여성 노동 문제 등에 국한되어 이야기되고 있으나, 중년 남성인 대기업 정규직 노동자의 노동과 해고에도 나타나고 있다. 1인생계책임자 모델은 대부분이 중년 여성인 해고 노동자 아내의 취업을 취약한 상태로 내몰았다. 지역의 '아내 일자리'는 1인 생계책임자가 아내일 때에도 여전히 맞벌이 임금 수준에 머물면서 남편 노동자의 1인 생계책임자로의 귀환 외에는 별다른 탈출구 없는 상황이 지속되었다. 가족 내에서도 가사와 돌봄, 생계책임에 자산관리의 부담까지도 일부 가족구성원에게 쏠려 있음에도 가부장제적 역할 분담에 따라 경제적 어려움과 개인의 심리적 위축 등으로만 축소 왜곡되어 해석되었다. 따라서 본 연구는 가부장제가 가족 내에서의 역동뿐만 노동시장의 문제, 사회보장체계에서의 '가족부양'까지 연결된 문제로 이해되어야 함을 드러내고 있다.

마지막으로 국가폭력, 지역에서의 부정적 여론 등으로 인한 사회적 고립과 배제가 개인의 심리사회적 영향뿐만 아니라 사회보장체계의 적극적 도움을 받기 어렵게 하고 이로 인하여 사회안전망이 기능하지 못하는 문제에 주목해야 한다. 사적으로 도움을 받을 수 있는 네트워크가 충분한 이들은 오히려 사회보장정책에 대한 정보를 얻어 활용하고 있었으나, 사적인 네트워크가 유실된 이들은 자구적 노력 외에는 출구가 없는 고착 상태에 빠졌다. 사회보장 정책의 선별주의, 신청주의라는 원칙이, 사회적 위험을 해결함으로써 사회를 안정적으로 기능하게 한다는 사회보장제도의 원리를 훼손하는 게 아닌지 되짚어보아야 한다.

본 연구는 사례연구로서 본 연구결과를 모든 해고가족에 일반화하기 어렵다. 다만 해고 가족 연구에 있어 시각을 넓히고, 각기 흩어진 논의들을 연결하여 하나의 사례에서 이 맥락을 살펴해보았다는 점에서 그 의의가 있다. 이를 넘어 더 세밀한 연구를 위해서는 본 연구에서 가족화되는 불안정성으로 지적된 노동시장, 가부장제, 지역사회/공동체 지점에 주목한 경험 연구가 더 이어질 필요가 있다. 또한 본 연구는 해고 이전, 해고, 장기해고 이후 복직까지의 일련의 경험을 포괄하는 시간적 흐름을 포함한 사례라는 점에서 강점이 있으나, 반대로 각각의 시기별 연구로 진행될 필요가 있음에도 현실적 한계로 하나의 연구가 되었다는 점이 아쉽다. 노동조합 활동을 하는 해고자 가족의 경우 가족 관계의 어려움과 사회적 시선으로 인하여 경험연구가 쉽지 않으나, 그만큼 가족에게 전가된 사회적 위험을 해소하기 위한 적극적 논의가 필요하다.

본 연구는 낙인을 공유했던 가족의 참여로 진행된 연구로, 연구참여 경험이 참여자에게 다른 동원의 경험으로 남을 수 있음을 유의하여 진행되었다. 후속 연구가 진행될 때에도 가족 특히 자녀에 대한 연구는 연구참여자에 대한 이해와 윤리적 책임이 동반되어야 한다.

■ 참고문헌 ■

- 경기지방경찰청 (2009). 쌍용자동차사태 백서. 경기지방경찰청
- 곽상신·박명준 (2013). 쌍용자동차사태: 원인과 진단. 노동리뷰. 20-33
- 권영국 (2014). 간접고용되는 노동자, 정리해고 당하는 삶. 시민과 세계. 24. 178-190
- 권지영 (2012). 당신의 어려움을 '와락' 껴안는와락센터의 기적-평택 쌍용자동차 실직가족 심리치유센터 '와락'센터 건립사례. 로컬리티인문학. 8. 211-234.
- 금속노조 쌍용자동차지부 (2010). 투쟁백서자료집 1권. 노동자역사 한내
- _____ (2019). 금속노조 쌍용자동차지부 손배가압류 현황
- _____ (2018). <당신과 당신의 가족은 이런 해고를 받아들일 수 있나요: 쌍용자동차 2009-2018> = 쌍용자동차 해고노동자, 가족 실태조사 연구결과 발표 =
- 김남근 (2012). 쌍용자동차 정리해고 사건을 계기로 본 정리해고 제도의 개선방향. 노동법연구 (33). 249-291
- 김도균 (2018). 한국복지자본주의의 역사. 서울대학교출판문화원
- 김어진 (2009). 쌍용자동차 투쟁, 평가와 교훈 마르크스주의연구. 6(4). 290 - 321
- 김인숙 (2016). 사회복지연구에서 질적방법과 분석. 집문당
- 문외솔 (2010). 실업급여 지급기간 변화의 효과 분석 한국개발연구. 32(1). 131-169
- 민주사회를위한변호사모임 (2009) 쌍용자동차 인권침해 백서.
- 박주영 (2018). 한국 임금노동자의 고용지위 및 고용지위변화가 건강에 미치는 영향. 고려대학교 박사학위논문.
- 박주영·윤재홍·김승섭 (2016). 해고자와 복지자 건강비교: 쌍용자동차 정리해고 사례를 중심으로, 보건과 사회과학. 41(4). 61-97
- 백승호 (2014). 서비스경제와 한국사회의 계급, 그리고 불안정 노동 분석. 한국사회정책. 21(2). 57-90.
- 서정희·박경하 (2015). 한국의 가짜 자영업 추정을 통해서 본 비정규 근로자 규모의 오류. 한국사회정책. 23(3). 49-77
- 손미아 (2009). 역사에서 이미 승리한 쌍용자동차 노동자들의 공장점거투쟁- 쌍용자동차 노동자들의 공장점거투쟁 75일째. 정세와노동. (48)9-43
- 손잡고 (2020). 2020 노동권과 손배가압류. 손잡고
- 손혜경 (2009). 스웨덴의 청년실업 원인에 대한 토론과 대책. 국제노동브리프. 7(8). 68-75
- 심상완 (1999). 비정규 고용의 확대와 노동복지. 산업노동연구. 5(2). 149-184
- 쌍용자동차 (2006). 2005년 쌍용자동차 사업보고서. 전자공시시스템(<http://dart.fss.or.kr/>)
- 양둘규·이승원·정경원 (2010). 해고는 살인이다: 금속노조 쌍용자동차지부 77일 옥쇄파업 투쟁백서. 노동자역사 한내, 금속노조 쌍용자동차지부
- 이미숙 (1998). 경제와 사회-특집- 대량실업과 시대의 가족변화. 경제와사회. 40. 167-190
- _____ (2000). 경제위기가 남편의 권위상실감에 미치는 영향. 한국사회학. 34(WIN). 1105-1127
- 이상희 (2014). 신자유주의 구조조정과 노동자 저항 - 쌍용자동차 정리해고철회 투쟁 사례를 중심으로 - .

중앙대학교 석사학위논문

- 이승윤·김승섭 (2015). 쌍용자동차 정리해고와 미끄럼틀 한국사회. 한국사회정책. 22(4). 73-96
- 이승윤·김은지·박고은 (2017). 한국 사회안전망 밖의 하청노동자. 사회복지정책. 44(2). 111-143
- 이승윤·백승호·김윤영 (2017). 한국의 불안정 노동자. 후마니타스
- _____ (2019). 한국 이중노동시장과 노후소득보장제도의 이중화: 공적연금개혁안 시뮬레이션 분석. 비판사회정책. (63). 193-232
- 이승윤·안주영·김유휘 (2016). 여성은 왜 외부자로 남아있는가: 한국과 일본의 여성노동시장 비교연구. 한국사회정책. 23(2). 201-237
- 이승윤·이정아·백승호 (2016). 한국의 불안정 청년 노동시장과 기본소득 정책안. 비판사회정책. 52. 365-405
- 이정아·김수현 (2017). 정규직의 허구적 안정성과 청년의 불안정성. 경제와사회. 114. 194-224
- 이창근 (2015). 이창근의 해고일기. 오월의 봄
- 이호근 (2012). 정리해고 등 기업의 고용조정과 독일의 '조업단축지원금' 제도의 고용안정망 역할에 관한 고찰. 노동정책연구. 12(3). 177-214
- 임인숙 (1998). 대량실업 시대의 가족 변화. 경제와사회. (40). 167-190.
- 임정선 (2013). 해고 및 실업과 심리적 외상. 입법정책. 7(2). 179-199
- _____ (2015a). 해고근로자의 심리적 경험에 대한 질적 연구. 한국심리학회지: 문화 및 사회문제. 21(3). 355-376
- _____ (2015b). 장기해고노동자의 심리적 경험에 대한 질적 연구. 한국콘텐츠학회논문지. 15(7). 228-243.
- 장경섭 (2011). 개발국가, 복지국가, 위험가족: 한국의 개발자유주의와 사회재생산 위기. 한국사회정책. 18(3). 63-90
- 장지현·김민수·김은희·김재현 (2020). 조선업 해고노동자의 삶에 관한 사례연구. 사회과학연구. 31(1). 47-65
- 장혜경·김영란 (1999). 실업에 따른 가족생활과 여성의 역할변화에 관한 연구. 한국여성개발원
- 정진성 (2001). 경제위기와 가족생활. 한국인구학. 24(1). 91-121
- 정혜영 (2011). 쌍용자동차 무급휴직자 및 해직자에 대한 조사. 평택참여자치시민연대
- 조돈문 (2011). 비정규직 노동자 실태와 비정규직 투쟁. 현상과 인식. 35(1). 43-74
- 조돈문 외. (2015). 민간부문 비정규직 인권상황 실태조사 : 특수형태 근로종사자를 중심으로. 국가인권위원회
- 조성준·전정호 (2016). 조직변화와 정의에 관한 사적고찰: 2009년 쌍용자동차. 경영사학. 31(4). 49-74
- 조주은 (2004). 현대가족 이야기. 이가서
- 조현오 (2012). 도전과 혁신. 한국경제신문사
- 조흥식 (1998). 실직자 가족의 사회복지서비스 대책수립을 위한 가족스트레스대처모델의 적용. 한국가족 사회복지학회. (2). 195-216
- 최일섭·조성희 (2000). 실업과 가족해체 - 사회복지 차원에서의 접근. 집문당
- 태준식(감독) (2010). *당신과 나의 전쟁*영화. "당신과 나의 전쟁"제작위원회

- 홍새라 (2009). 연두색 여름: 쌍용자동차가족대책위 이야기. 노동자역사 한내
- Eurofound (2017). *Aspects of Non-standard Employment in Europe*. Eurofound. Dublin.
- ILO (2016). *Non-standard Employment Around the World. Understanding Challenges, Shaping Prospects*.
- Kalleberg, A. L., & Vallas, S. P. (Eds.). (2017). *Probing precarious work: Theory, research, and politics*. In *Precarious Work*
- Sherman, Edmund, Reid, William J, Sherman, Edmund, Reid & William J. (2003). 『사회복지질적연구방법의 이론과 활용』. 유태균 · 이선혜 · 서진환 옮김. 나남(Sherman, Edmund, Reid, William J, Sherman, Edmund, Reid, William J (1994). *Qualitative research in social work*.Columbia Univ. Pr)
- Kulawik, Teresa. (2000). 복지국가와 여성정책. 한국여성정책연구회 옮김. 새물결
- Padgett, Deborah. (2008). 사회복지질적연구방법. 유태균 역. 나남(Padgett, Deborah(1998) *Qualitative methods in social work research : challenges and rewards*. Sage Publications)
- Robert K. Y. (2008). 사례연구방법. 신경식·서아영 옮김. 한경사(Yin, R.k., *Case Study Research: Design and Methods(3ed)*, Thousand Oake: sage, 2003)
- Robert E. S (2000). 질적사례연구. 홍용희·노경주·심종희 옮김. 창지사(Stake R. E., *The art of case study Research*: Sage, 1995)

Abstract

Familization of Multidimensional Precariousness: Family Experience of SsangYoung Motor's Laid-Off

Tai-Eun Ko*

This study is a case study on the experience of SsangYoung Motor's laid-off family in 2009. Through this, the laid-off experience of the families of labor in big corporations is analyzed in context. Existing unemployment studies have paid attention to the interest in precarious worker group with a high unemployment rate or unemployment policy. In addition, research on labor laid-off experience has mainly focused on individual physical and mental health problems. In Korea, however, laid-offs of workers at big corporations bring about extreme socioeconomic status changes. Also, there is a strong discourse on welfare by family in Korea. In the end, the working family suffers from laid-off, and at the same time has to protect the laid-off. Therefore, in order to understand the laid-off experience, attention should be paid to the labor's family experience. This study used a case study method. The main analysis contents are as follows. SsangYoung Motor's laid-off family experienced four stages of process change: the formation of a family that resembles(1st term), The Beginning of lay-off: Families driven to the periphery (2ed term), Long term layoffs: familization of precariousness (3th term), Fictional Stability of Returning Work: degenerated Families (4th term). The experience of a laid-off family can be defined as 'familization of multidimensional precariousness'. In terms of the labor market, it experienced the familization of precarious work. In the family structure, they experienced the emergence of mutated patriarchy and delays in family adaptation. In terms of society, they experienced regional cracks and social isolation. The social policy recommendations of this study are as follow: Comprehensive precarious work issues, patriarchy in large corporations full-time workers, and limitations of social security policies for social exclusion groups.

Keywords: laid-off, precarious work, unemployed families, worker's families, SsangYoung Motors

◆ 2022. 4. 14. 접수 / 2022. 6. 7. 1차수정 / 2022. 6. 23. 게재확정

* Catholic University of Korea / Activists group for Human Rights BARAM