

쌍용자동차 정리해고와 미끄럼틀 한국사회*

이 승 윤** · 김 승 섭***

● 요약 ●

본 논문은 2009년 쌍용자동차에서 정리해고를 당한 후 현재까지 복직하지 못한 해고자들의 지난 6년간의 소득, 직장 및 배우자의 직업, 사회적 안전망의 경험, 그리고 마지막으로 사회경제적 계층인식의 변화를 분석하였다. 이를 통하여, 한국 이중노동시장에서 소위 ‘내부자’로 분류되었던 제조업중심 대기업에서의 정규직 노동자가 해고 이후 어떻게 사회경제적 지위가 변화하는지 분석한다. 연구대상은 2009년 사측의 정리해고로 해고된 이후 현재까지 복직하지 못한 전체 쌍용자동차 해고자 187명을 대상으로 직접설문 및 온라인설문을 실시하여 142명이 응답하였으며, 그 중 해고 이전에 정규직 노동자였으며 지난 6년간 노동시장에서 취업경험이 있는 116명을 대상으로 한 자료를 분석하여 연구가 진행되었다. 본 연구는, 이중노동시장의 내부자로 간주되는 제조업부문 대기업의 정규직 노동자가 해고 이후 어떻게 미끄럼틀식 사회경제적 추락을 경험하는지 구체적으로 분석하고, 이를 바탕으로 적극적 노동시장 정책을 포함한 한국 고용보험이 한국 이중노동시장에서 가지는 한계를 논한다.

주제어: 쌍용자동차, 정리해고, 고용보험, 적극적노동시장

* 이 논문은 2012년 정부(교육부)의 재원으로 한국연구재단의 지원(NRF-2012S1A3A2033416)과 금속노조 쌍용자동차 지부의 지원을 받았음.

** 이화여자대학교 사회복지학과 조교수, 제1저자 (sophia.sy.lee@ewha.ac.kr)

*** 고려대학교 보건정책관리학부 조교수, 교신저자 (ssk3@korea.ac.kr)

1. 서론

본사 공장을 경기도 평택에, 엔진공장은 경남 창원에, 구로와 각 주요 도시에 정비공장을 가지고 있는 쌍용자동차는 국내 5대 완성차 기업 중 하나로 2015년 기준 국내 자동차업계 중 생산부문 점유율 약 3%를 차지하고 있다(산업통상자원부, 2015). 쌍용자동차는 하동환 자동차 제작소로 1954년에 시작되어 1967년부터 지프 자동차를 생산하면서 본격적인 자동차 제조업체로 발전한 후 1986년에 쌍용그룹에 인수되어 ‘쌍용자동차’라는 상호를 쓰기 시작하면서 자동차 제조업부문의 대기업으로 성장하게 되었다(김훈 외, 2009; 박주영·윤재홍·김승섭, 2015). 이후, 2000년 초 전체 직원이 2만 3천여 명에 가까웠던 대기업인 쌍용자동차는 경영난으로 2004년 중국 상하이차로 매각되었는데, 경영위기에 직면하면서 쌍용자동차는 2009년 4월에 정리해고를 주 내용으로 하는 구조 조정안을 발표하였다. 이에 따른 인력 감축안은 전체 인력 7,130명의 37%에 해당하는 2,646명이었으며, 이는 기능직 근로자 중 45%를 포함하는 숫자였다(김훈 외, 2009). 이후 노동자들은 2009년 5월부터 8월 사이 사측에 맞서 노조 총파업에 돌입하게 되고, 그 과정에서 공권력과 노조원들 간에 엄청난 물리적 충돌이 발생하면서(권지영, 2012; 곽상신·박명준, 2013) 당시 언론과 사회로부터 큰 관심을 불러일으켰다.

본 논문은 2009년 쌍용자동차에서 정리해고를 당한 후 현재까지 복직하지 못한 해고자들의 지난 6년간의 직업과 소득 수준 변화를 분석하였다. 이를 통하여, 한국 이중노동시장에서 소위 ‘내부자’로 분류되었던 제조업중심 대기업에서의 정규직 노동자가 해고 이후 어떻게 사회경제적 지위가 변화하는지 분석한다. 연구대상은 2009년 사측의 정리해고로 해고된 쌍용자동차 해고자 187명을 대상으로 직접설문 및 온라인설문을 실시하여 142명이 응답하였으며, 그 중 해고 이전에 정규직 노동자였으며 지난 6년간 노동시장에서 취업경험이 있는 116명을 대상으로 한 자료를 분석하여 연구가 진행되었다. 즉, 이중노동시장의 내부자로 간주되는 제조업부문 대기업의 정규직 노동자가 해고 이후 어떻게 미끄럼틀식 사회경제적 추락을 경험하는지 구체적으로 분석하고, 이를 바탕으로 적극적노동시장 정책을 포함한 한국 고용보험이 한국 이중노동시장에서 가지는 한계를 논한다.

2. 쌍용자동차 정리해고

1) 쌍용자동차 2009년 정리해고와 이후 6년

쌍용자동차사태는 상하이차가 4년 만에 경영권을 포기하고 2009년 1월, 정부에 법정관리신청을 하면서 발생한 구조조정과 대량해고의 과정에서 시작되었다(곽상신·박명준, 2013). 2000년 초 전체 직원이 2만 3천여 명에 가까웠던 쌍용자동차는 경영난으로 2004년 중국 상하이차로 매각되었다. 이후 상하이차에서는 신차개발투자를 제대로 하지 않았고, 국제경기 불황까지 겹치며 판매량은 급감했다. 결국 상하이차는 쌍용자동차의 기존 생산모델 기술을 자국으로 가져간 뒤 한국정부에 법정관리를 신청하고 중국으로 철수하였다(권지영, 2012).

상하이차는 쌍용차를 인수하면서 대규모 생산설비 투자와 고용 승계를 노조와 합의했다. 그러나 약속은 지켜지지 않았고, 오히려 기술 유출과 ‘먹튀’ 논란을 남기고 철수하였다. 사측은 경영 적자 이유로 2009년 4월 8일 구조조정 계획을 발표한다. 인력 감축안은 전체 인력 7,130명의 37%에 해당하는 2,646명, 특히 기능직 근로자 중 50%를 대상으로 하였다(김훈외, 2009). 이후, 구조조정 소식에 노동자들은 2009년 5월21일 사측에 맞서 노조 총파업에 돌입하게 된다.

그 해 5월부터 8월 사이 노조는 약 77일간 쌍용자동차의 평택공장을 점거하여 농성을 벌였고, 그 과정에서 공권력과 노조원들 간에 물리적 충돌이 발생하였다. 노동자들은 회사에 고용된 용역경비와 24시간 긴장 속에 대처하였고, 비해고자들과의 충돌도 겪어야 했다. 결과적으로 노동조합의 지부장을 비롯하여 64명의 노조원들이 구속되었고, 당시 물리적 충돌과정에서 심각한 상해뿐 아니라 희생자가 발생하였다(권지영, 2012; 곽상신·박명준, 2013; 권지영, 2012). 노사는 8월 노사합의를 통해 해고대상자 수를 조정하였다. 정리해고자 976명 중 468명은 무급휴직자로 전환되었고, 나머지 508명은 다시 희망퇴직자 130명, 3년 무급제안자 139명, 기타 징계해고자 83명, 그리고 정리해고자 159명이다(곽상신·박명준, 2013). 2010년 11월 다시 인도의 마힌드라사에 인수되며 쌍용차는 조금씩 정상화의 길로 들어서는 듯했으나 사태가 지속되면서 쌍용자동차가 법정관리에 들어간 2009년 1월 이후부터 2015년 5월까지 노동자와 가족 등 총 28명이 사망하였다. 그중에는 자살자가 14명으로 가장 많았고 대다수가 심근경색이나 뇌출혈 등으로 사망하였다(곽상신·박명준, 2013; 미디어오늘,

2015). 2012년 11월 전 노조지부장 등 3명이 송전탑 고공농성을 시작하고 국정조사를 요구하였다. 이후 2013년 1월 10일 노사는 무급휴직자 455명에 대해 일괄복직을 추진할 것을 합의했다. 무급 휴직자 455명은 지난 2013년 1월에 복직됐지만 희망퇴직자 353명과 해고자 187명에 대해서는 2015년 10월 현재까지 진전된 합의 내용이 없다(미디어오늘, 2015).

해고 노동자 중, 153명은 2010년 해고 무효소송을 냈고 2012년 1월, 1심에선 패소하였다. 2014년 2월, 2심에서 승소했지만 2014년 11월 13일 대법원의 판결에서 정리해고는 유효했다는 결정이 나면서 해고됐던 쌍용차 노동자들은 법적으로는 회사로 복귀하기 어렵게 됐다. 쌍용자동차는 2012년 경영이 정상화되어 2012년 4월 신규인력을 채용하였으나, 해고자를 우선적으로 재고용하지 않았다. 결국, 비정규직 계약해지자를 포함한 해고자 187명은 2015년 현재까지 복직하지 못하였다(김남근, 2012).

2) 쌍용자동차 정리해고 관련 연구

정리해고는 일반적으로 사용자측 사정으로 인한 해고를 말하며, 경영상 이유에 의한 해고라고 법에 규정하고 있다(문준혁, 2014). ‘경영해고’라고도 불리는 정리해고는 노동자의 귀책사유가 없음에도 노동자의 고용안정을 위협하는 등 심각한 불이익을 미치고, 그 특성상 다수 노동자가 동시에 해고될 수밖에 없어 사회적으로 중대한 영향을 미친다(노병호, 2009; 신수정, 2013; 문준혁, 2014). 이러한 정리해고는 노동자의 고용안정에 심각한 위협이므로, 근로기준법상 근로자를 정당한 이유 없이 해고할 수 없도록 규정되어 있다(근로기준법, 23조). 또한 근로기준법 제24조에서 사용자가 경영상 이유에 의해 근로자를 해고할 경우 긴박한 경영상의 필요, 해고를 피하기 위한 노력, 합리적이고 공정한 해고의 기준 및 대상선정, 노동조합에 해고일 50일전에 통보, 협의 등 기준을 엄격하게 제한하고 있다. 또한, 사용자의 경영상의 어려움 등으로 정리해고가 발생할 경우 사용자의 경영상태가 정상화 될 때 해고된 근로자를 우선 고용하도록 하는 제도가 여러 국가에서 입법, 판례, 단체협약 등을 통해 보편적으로 실시되고 있다(김남근, 2012). 우리나라에서도 해고한 노동자에 대한 우선 재고용의 의무를 근로기준법 제25조에 명시하고 있다(근로기준법, 법제처). 그러나 앞서 설명한 것과 같이 쌍용자동차 정리해고자들은 근로기준법에 따른 해고 절차대로 이행되지 않았으며 해고자의 우선적 재고용 또한 이루어지지 않아 2015년 9월 현재까지 정리해고자 187명이 복직되지 못한 상태이다.

쌍용자동차 정리해고에 관한 기존의 연구들을 살펴보면, 사태의 원인진단과 대안 모색, 정리해고 제도의 개선방향, 제도적, 정책 차원에서의 고용안전망 구축 등과 관련한 연구가 주로 이루어져 왔다(김어진, 2009; 김남근, 2012; 이호근, 2012; 곽상신·박명준, 2013). 또한 정리해고와 함께 노사 간의 심각한 갈등 및 노조와 공권력과의 충돌이 있었던 쌍용차 사태의 원인을 분석한 연구들은 노사관계의 실종, 제도의 공백, 정치의 빈곤이라는 측면에서 문제를 분석하고 있으며(곽상신·박명준, 2013), 고용보장을 위한 쌍용자동차 국유화 요구 및 점거 파업에 대한 정치적 연대 확산을 대안으로 제시하기도 하였다(김어진, 2009). 또한 법·제도적 측면에서, 사용자가 조업단축, 인력재배치 등의 해고 회피 노력을 하지 않았으며 사전에 해고자를 위한 사회적 지원 계획이 수립되지 않았기 때문에 근로기준법상의 '긴박한 경영상 이유'가 인정된다 하더라도 그 정당성에 있어서의 의문을 제기하고 있다. 해고근로자의 우선 재고용 의무는 시혜적 차원의 도덕적 의무가 아니라 근로계약상의 배려의무에 기초한 규범적 의무인데, 쌍용차 사건에서 경영 정상화 후 신규인력 채용시 이러한 의무가 준수되지 않았으므로 채무불이행이나 불법행위 책임이 제기될 수 있다는 지적이 있다. 이어 김남근(2012)은 재고용의무의 구체적인 이행절차를 입법화 하고 손해배상 책임의 범위도 명문으로 입법화 할 필요성에 대하여 지적하였다. 이호근(2012)의 연구에서는 쌍용자동차, 한진중공업 등 경제위기 이후 우리사회의 대량 정리해고 사태와 관련하여 현재의 쟁점 해결뿐만 아니라 체계적인 고용안정 시스템 구축의 필요성을 논하였다. 직접적인 법 규정의 정비 외에도 기업수준, 산업별 수준, 국가수준 등의 여러 가지 단계에 걸친 고용안전망 제도의 구축이 시급함을 주장하였다. 또한 쌍용자동차 정리해고와 관련하여서도 무급휴직자에 대한 복직, 근로시간단축과 교대제를 통한 일자리 나누기 방식, 기존의 우선지원대상 확대 등과 더불어 조업단축지원금제도의 제도화를 제안함으로 고용정책적 차원에서의 해법을 제시하고 있다.

위와 같이 기존의 연구들은 쌍용자동차 정리해고의 사태의 원인진단, 쌍용자동차 정리해고와 관련된 법적, 제도적, 정책 차원의 정당성, 그리고 고용안전망 구축을 위한 대안을 논하였다. 그러나 쌍용자동차 정리해고가 사회적 이슈화가 된 것에 비해, 이들 정리해고자에 대한 연구를 실시한 경우는 매우 부족하였으며, 특히 2009년 이후의 6년 동안의 정리해고자들의 사회경제적 측면에서의 삶의 변화에 대해 경험적 분석을 실시한 연구는 전무하다.

이러한 의미에서, 본 연구는 쌍용자동차 정리해고 과정에서의 법적 제도적 정당성 등에 대한 기존의 논의와는 구별된다. 본 연구에서는 이미 정리해고 된 이후 이들 해고자들이 어

떻게 미끄럼틀타기의 경제적 사회적 추락을 경험하는지 분석하여 고용보험과 적극적노동 시장정책이 한국 이중노동시장에서 가지는 한계를 논하는데 초점을 맞춘다.

3. 이중노동시장과 고용보험

1) 이중노동시장

본격적으로 쌍용자동차 정리해고자의 사회경제적 지위 및 수준 변화를 분석하기에 앞서 이중노동시장론에 대하여 살펴볼 필요가 있다. 먼저 이중노동시장론은 노동시장이 내부노동 시장과 외부노동시장으로 분절되어 있다고 본다. 내부노동시장에 속하는 ‘내부자’는 고용 안정성, 고임금, 기업 내 숙련형성 기회와 승진체계를 특징으로 하며 일반적으로 종사상 지위는 정규직이다. 외부노동시장은 특징으로는, 불안정고용, 저임금, 숙련형성기회와 승진체계의 부재를 특징으로 하고(정이환, 2013; 백승호, 2014; 김수현, 2015; Doeringer & Piore, 1971) 종사상 지위는 비정규직인 경우가 많다. 기존의 논의들은 주로 고용형태(정규직과 비정규직), 기업규모(대기업과 중소기업)를 기준으로 1차노동시장의 내부자와 2차 노동시장의 외부자를 구분하여왔다(정이환, 2001; 이병훈, 2004; 정이환, 2013: 105; 백승호, 2014; 백승호·이승윤, 2015). 김영미 외(2008)는 내부노동시장의 특징으로, 기업에 고용된 노동자들이 내부승진과 연고제 임금을 통한 고용안정을 설명하였으며, 특히 한국 내부노동시장의 구조 변화에 대한 논의에 있어 대기업과 중소기업의 임금격차 추이를 분석하였다. 이들 연구에 따르면 한국의 대기업과 중소기업 간의 임금격차는 1987년과 1997년 두 번의 계기를 통해 증가하였으며, 특히 1997년 이후 우리나라의 대기업과 중소기업 간의 임금격차가 더욱 심화되어 있다고 설명하였다. 또한 이중노동시장의 구조화(dualisation) 논의에서는 앞서 언급한 고용안정성 등 노동시장의 분할(labour market divides)뿐 아니라, 사회적 보호 측면에서의 분할(social protection divides)을 분석하여 노동시장 이중구조를 다차원적으로 살펴보았다(백승호, 2014; 백승호·이승윤, 2015; Häusermann & Schwander, 2010).

한국에서의 노동시장 이중구조에 대한 논의는 1980년대 중반에 노동시장 분절론을 중심으로 시작되었다(이효수, 1984). 한국 노동시장에 대한 이들 연구들은(금재호, 2011; 정이환, 2013; 백승호, 2015) 노동시장 이중구조를 구분하는 기준으로 고용안정성, 임금을 주요

한 지표로 활용하고 있으며, 한국 노동시장에서 가장 중요한 분절은 기업규모, 성별, 고용형태뿐 아니라(김훈, 2015), 앞서 언급하였듯이 사회적 보호에서의 이중구조 또한 확인하고 있다는 점에서 의의가 있다.

지금까지 논한 이중노동시장론에 의하면 본 연구의 대상이 되는 해고자들은 해고직전까지는 쌍용자동차라는 제조업중심의 대기업에서 정규직으로 종사하였던 ‘내부자’로 분류될 수 있다. 기존의 이중노동시장론이 내부자와 외부자가 각각 노동시장에서의 가지는 지위 간의 격차, 사회적보호 측면에서의 분절 등으로 논하였다면 본 연구에서는 이중노동시장에서 1차 노동시장에 속하여 있던 내부노동자가 외부노동시장으로 추락하는 과정을 분석하는 연구이다. 이러한 연구의 목적은 내부자의 미끄럼틀식 사회경제적 지위변화를 통해 내부노동자와 외부노동자 간의 노동시장에서의 격차 및 사회적 보호 차원의 큰 격차를 조명해보는데 있다고 볼 수 있을 것이다. 본 연구에서는 이와 함께, 미끄럼틀식 추락의 원인으로 구체적으로, 적극적 노동시장과 고용보험의 한계를 분석하였다.

2) 고용보험과 적극적노동시장 정책

해고자를 대상으로 하는 고용보험과 적극적노동시장정책의 구체적인 내용을 살펴보기에 앞서 한국의 근로복지연계정책을 크게 제도별로 살펴보면, 먼저 사회보험의 경우 보험료 지원을 통해 5인 미만 규모의 영세자영업자 또는 비정규직 노동자들을 대상자들의 노후소득보장과 더불어 공식적 노동시장으로의 참여를 유도하는 사회보험료 지원 프로그램인 두루누리 사회보험 있다¹⁾. 또한 근로빈곤층을 대상으로 하는 근로연계복지정책으로는, 근로능력이 있는 수급자에게 경제활동참여를 조건으로 급여를 지급하고 자활사업을 통해 근로능력수급자들에게 일자리를 제공하는 자활사업의 프로그램들이 있다²⁾. 근로장려세제 정책의 경우는 조세제도와 복지제도가 융합된 근로연계형 복지제도로 일정 소득수준까지 소득이 높을수록 장려금을 더 많이 지급하여 노동시장 참여를 장려하는 정책이라고 할 수 있다. 그러나 사회적보호 및 적극적노동시장정책의 성격을 가지는 이러한 프로그램들은 한국 이중노동시장에서 외부자로 분류될 수 있는 저소득 근로자, 영세자영업자 및 취약계층들을

1) 2012년 2월 시범사업으로 시작된 두루누리 사회보험은 세 번(2012년 7월, 2013년 1월, 2013년 4월)에 걸친 대상 확대를 통해 근로자 수가 10명 미만인 사업장에서 월평균 보수가 130만원 미만인 근로자를 대상으로 고용보험과 국민연금의 보험료 50%를 지원해 주고 있다. 또한 사회보험의 사각지대의 축소를 위한 지원 확대를 위해 월평균보수 상한선을 135만원 미만에서 140만원 미만으로 상향조정하였다.

2) 성과관리 자활사업, 자활지원 네트워크구축, 자활인큐베이팅, 자활장려금 지급, 그리고 저소득층 자산형성을 위한 희망키움통장 등의 프로그램이 있다.

대상으로 한다. 본 연구 대상에서와 같이 정리해고를 당한 실업자의 경우는 고용보험에 적용이 될 수 있는데, 다음으로는 고용보험의 사회보호 및 적극적노동시장 정책에 해당되는 고용서비스의 내용을 먼저 구체적으로 살펴보겠다.

적극적 노동시장정책은 “취업알선이나 직업훈련, 임금보조 제도 등을 통해 일자리로의 재취업을 촉진하는 정책”을 의미하는데 (이병희 외, 2008), 소극적 노동시장정책이 현금급여 중심의 정책인 반면, 적극적 노동시장정책은 고용서비스, 실업자 직업훈련, 임금보조금에 의한 취업기회 제공 등 고용을 촉진할 수 있는 다양한 서비스가 결합되었다(정병석, 2010; 백승호, 2012).

먼저 실업급여의 경우, 고용보험 가입 근로자가 실직하여 재취업 활동을 하는 기간에 급여를 제공하고 재취업의 기회를 지원해주는 제도로써 크게 구직급여와 취업촉진수당으로 나누어져 있다. 구직급여는 실직자의 생활환경을 위하여 지급하는 급여를 말하는데, 일반적으로 실업급여라 칭하는 것은 대부분, 이 구직급여를 말한다³⁾. 적극적노동시장정책의 일환으로 해고자의 재취업을 지원하는 직업 알선 서비스의 경우, 취업자의 능력과 적성에 맞는 다양한 일자리 제공을 위하여 국가적으로 고용정보, 직업지도, 심층상담 등을 종합적으로 제공하기 위한 서비스가 제공⁴⁾되고 있다. 직업훈련과 관련하여서는, 구직자(신규실업자, 전직실업자)에게 일정한 금액을 지원, 그 범위 이내에서 직업능력개발훈련에 참여할 수 있도록 하고, 훈련이력 등을 개인별로 통합관리하는 제도인 ‘내일배움카드’등도 있다. 그 밖에는 고용보험에 가입한 기간제·파견·단시간·일용·50세 이상(대규모 기업)근로자, 이직예정자, 3년간 훈련이력이 없는 자, 무급휴직·휴업자, 자영업자 등이 훈련과정을 수강하는 경우 1인당 연간 200만원 한도 내에서 훈련비를 지원받는 직업능력개발훈련 프로그램 등이 있다.

그러나 앞서 살펴본 것과 같이 한국의 적극적노동시장정책은 대부분 저숙련 노동자일 가능성이 높은 근로 취약계층 또는 기간제·파견·단시간·일용·50세 이상근로자 등을 대상으로 하거나, 저소득계층의 노동시장 참여를 유도하는 근로연계복지 프로그램으로 이루어져 있다. 제공되고 있는 직업훈련 및 직업알선 서비스가 소위 내부자의 실직시 재취업에 어떻게 도움을 주고 있는지에 대한 분석은 부재하다. 또한 실업급여의 경우 구직급여와 취업촉진수당으로 나누어 지급되어 실직자의 생활안정 및 재취업을 유도하려는 정책적 목적을

3) 취업촉진수당은 구직급여를 받고 있는 근로자가 빠른 시일 내에 새로운 직장을 구하는 것을 도와주기 위하여 지급하는 급여로서 조기재취업수당, 직업능력개발수당, 광역이주활동비, 이주비 등이 있다.

4) 워크넷(아르바이트), 청소년취업포털, 고령자취업포털, 고용센터를 통해 일자리정보(채용정보, 인재정보, 취업상담/지원, 취업자료실), 직업정보(직업심리검사, 직업찾기, 직업탐색, 취업가이드, 직업지도프로그램, 사이버직업상담), 고용동향(JOB MAP, 취업나침반, 일자리동향, 인재동향, 임금정보, 통계간행물, 연구보고서, 고용관련기사)등의 서비스를 제공하는 제도이다.

가지고 있지만, 본 연구 대상자들이 해고되었을 때 이러한 실업급여가 구직 및 취업촉진에 어느 정도 실효성을 가지는 정책인지는 구체적으로 분석할 필요가 있다.

4. 연구방법

본 연구는 일차적으로 관련된 기존 문헌들을 검토하고, 그에 기반하여 쌍용자동차 정리해고자와 인터뷰를 진행하며 설문지에 포함될 주요 항목들을 선정했다. 개발된 설문지를 이용하여 10명의 쌍용자동차 해고노동자들을 대상으로 파일럿 테스트를 진행하여, 그 결과를 기반으로 최종 설문항목을 완성하였다. 설문조사는 2015년 5월 30일 경기도 평택에 위치한 심리치유센터 ‘와락’에서 노동조합 행사에 모인 해고노동자들을 대상으로 진행하였으며, 이 자리에 참석하지 못한 해고노동자들의 경우는 같은 설문지를 온라인 링크를 통해 2015년 5월 30일부터 2015년 6월 2일까지 설문을 진행하도록 했다. 그 결과, 총 대상자 187명 중 142명(대면방식 60명, 온라인 설문조사 82명, 응답률 75.9%)이 응답했다. 내용적으로는 정규직 노동자가 정리해고를 경험한 이후, 그로 인한 사회적 지위 변화와 그 이후 구직 과정에서 사회경제적 지위변화 그리고, 적극적노동시장정책을 포함한 고용보험이 어떻게 작동하는지를 분석하고자 하였다.

본 연구의 특성상, 설문에 응한 142명의 노동자 중 세 집단을 제외하였다. 첫째로, 2009년 정리해고 이전 쌍용자동차에서 비정규직으로 일했던 노동자 5명을 제외하였다. 둘째로 2009년 정리해고 이후 6년 동안 구직활동이 없었던, 즉 노동시장에서 취업했던 경력이 없는 노동자 14 명을 제외하였다. 마지막으로 본인의 설문조사 결과를 학술적으로 활용하는데 동의하지 않은 1명과 연령, 근속여수를 포함하여 대부분의 문항에 응답하지 않은 6명을 제외한 총 116 명의 설문조사 결과가 본 연구에 활용되었으며, 본 논문에서 연구결과는 각 질문에 응답하지 않은 이들을 제외하고 제시되어 결과표에 따라 응답인원은 52명에서 108명 사이이다.

5. 분석결과

본 연구 분석에 포함된 쌍용자동차 노동자 116명은 모두 남성이었으며, 연령을 밝힌 114명

의 평균연령은 44.3세(range: 34세-58세), 근속연수를 밝힌 115명의 2009년 기준으로 한 평균 근속연수 19.3년(range: 11년-35년)이었다.

1) 2009년 정리해고 이후 직업과 소득 변화

가장 먼저, 2008년을 기준으로 쌍용자동차에 재직하던 당시 월평균 소득을 묻는 질문에 응답한 108명 중 300-400만원이라고 답한 사람이 46명 (42.2%)으로 가장 많았으며, 200-300만원인 사람이 35명(32.1%), 그리고 400-500만원인 사람이 24명(22.0%)이었다. 해고자들의 해고 이전 월평균 소득 수준은 2014년 6월 기준 한국의 전체 임금근로자의 중위소득 수준인 1,782,000원 및 전체 임금근로자의 평균소득 수준인 2,200,000원(고용형태별 실태조사보고서, 2014)과 비교하였을 때 상대적으로 양호한 임금을 받고 있었다고 볼 수 있다. 앞서 설명하였듯이, 본 연구의 대상자들은 해고직전까지는 쌍용자동차라는 제조업중심의 대기업에서 정규직으로 종사하며 월평균 소득이 상대적으로 높아 이중노동시장의 내부자로 분류될 수 있었다.

[표 1] 2008년 기준 쌍용자동차 재직 중 월평균 소득 분포 (N=108)

구분	N	%
100-200 만원	2	1.9
200-300 만원	35	32.4
300-400 만원	45	41.7
400-500 만원	24	22.2
500만원 이상	2	1.9

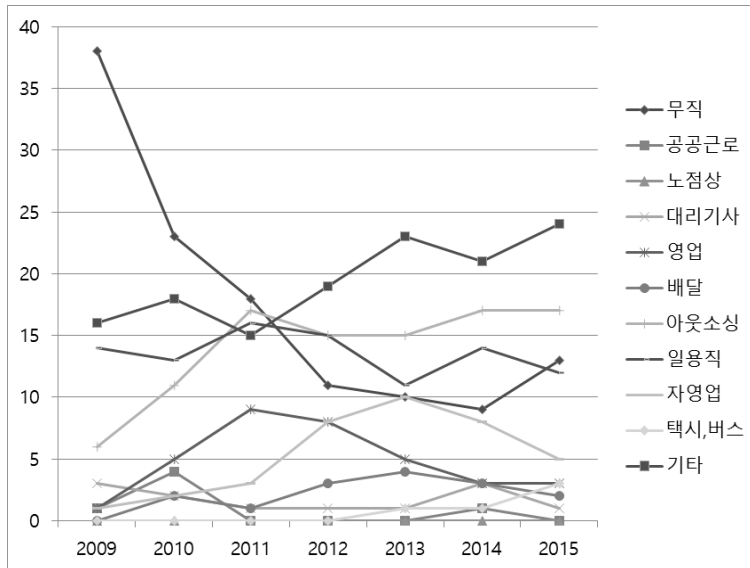
해고 직후 해고자들의 소득감소 완화에 즉각적인 기여를 하는 것 중 하나는 퇴직금일 수 있다. 2009년 퇴직 당시 받은 퇴직금이 얼마인가에 대한 질문에 응답한 108명 중, 1000만원에서 2000만원 사이라고 응답한 사람이 29명(26.6%)으로 가장 많았으며, 1000만원 미만인 사람이 28명 (25.7%)이었으며, 2000만원 이상 3000만원 미만이 사람이 19명(17.4%)이었으며, 11명(10.1%)가 모른다고 답했다. 그러나 108명 중 41명(40.0%)에서 2009년 퇴직 당시 퇴직금이 가압류 된 경험이 있다고 답했다. 이러한 높은 가압류 경험은 퇴직금이 해고이후 소득감소에 차른 충격 완화에 큰 기여를 해주지 못하였다고 평가할 수 있다.

다음으로는 본격적으로, 2009년 이후 쌍용자동차에서 해고당한 노동자들의 직업과 소득의 변화를 분석하고자 한다. 정리해고자들에게 2015년을 기준으로 지난 6년간, 매년 '가장

오랫동안 소득을 목적으로 했던 일'을 물었다. 이를 효율적으로 측정하기 위해 먼저 쌍용자동차 해고노동자 10명을 인터뷰하여 본인과 주변의 해고노동자들이 했던 일들의 목록을 정리하여 10개의 항목을 만들었다.

설문에서는 이 10개의 항목 중에서 2009년부터 2015년까지 매년 주 수입원이었던 일을 명시하도록 하였다. 2009년부터 2015년까지 주 수입원을 명시한 근로자 80명을 대상으로 분석한 결과, 무직을 제외하고 가장 흔한 직종은 일용직과 아웃소싱이었으며, 그 다음으로 흔한 직종은 자영업이었다. 해고 직후인 2009년에는 일용직이 14명(17.5%)으로 가장 흔하고 아웃소싱이 6명(7.5%)으로 두 번째로 흔한 직종이었으나, 시간이 지나면서 아웃소싱이 점차 증가하여 2011년에는 17명(21.3%)이 되어, 그 이후부터는 후 가장 흔한 직종이 되었다. ‘아웃소싱’은 사내 하청 및 외부 파견기관에서 종사하는 것을 의미하며, ‘영업’의 경우, 보험 판매직을 의미한다. ‘기타’로는 농사, 트럭장사(트럭을 활용한 과일 및 물건 판매) 등이 포함된다. 즉, 정규직로 대기업에서 종사하던 이들 해고자들은 정리해고 이후, 불안정한 외부노동시장에서 지속적으로 머무르게 되는 양상을 보였다.

[그림 1] 2009년 이후 쌍용자동차 해고자들의 직업변화



다음으로는 해고자들이 노동시장에서 소득을 위해 한 개 이상의 일자리에서 종사한 경우를 조사한 결과이다. 한 개의 일자리에서 소득을 버는 대상자들이 가장 높았지만, 주된 일

자리 외에 생계형 보조일자리(투잡) 또는 2개의 보조일자리(쓰리잡)에서 일하는 대상자는 2010년에 9명(11.3%)로 가장 높았고, 2015년에도 5명(6.3%)이었다[표 2].

[표 2] 2009년 이후 주된 일자리 및 생계형 보조일자리의 (N=80)

연도	미취업		단일 일자리		주된 일자리 + 보조일자리		주된 일자리 + 2개의 보조일자리 (쓰리잡)	
	N	%	N	%	N	%	N	%
2009	38	47.5	38	47.5	2	2.5	2	2.5
2010	23	28.8	48	60.0	8	10.0	1	1.3
2011	18	22.5	55	68.8	4	5.0	3	3.8
2012	11	13.8	61	76.3	5	6.3	3	3.8
2013	10	12.5	62	77.5	4	5.0	4	5.0
2014	9	11.3	63	78.8	5	6.3	3	3.8
2015	13	16.3	62	77.5	3	3.8	2	2.5

다음으로는 해고 이후의 총 소득수준의 변화를 살펴보겠다. 2008년 해고 이전 소득과 2009년부터 2015년까지 본인의 소득을 보고한 해고노동자 52명을 대상으로 분석하였다. 2008년 해고 이전에 연소득 2천만원 미만인 노동자 수는 표 1에서 월소득이 100-200만원라고 응답한 사람들을 사용하였다. 그 결과 연소득 2천만원 미만인 노동자 수는 2008년 2명(3.8%)이었으나, 정리해고 이후인 2009년 49명(94.2%)으로 급격히 증가하였다. 그 후 감소하기 시작하여 2013년 35명(67.3%)까지 떨어졌으나, 이후 더 이상 감소하지 않고 2015년 37명(71.2%)로 다소 증가하였다. 다시 말해, 해고를 당한 대상자들은 해고 이후 6년이 지난 시점 까지도 대부분 연소득 2000만원 미만의 소득 수준을 벗어나지 못하고 있었다[표 3].

[표 3] 2009년 정리해고 이전과 이후 연소득 2천만원 미만인 해고노동자 비율 (N=52)

	연도	N	%
정리해고 이전	2008	2	3.8
정리해고 이후	2009	49	94.2
	2010	44	84.6
	2011	43	82.7
	2012	38	73.1
	2013	35	67.3
	2014	36	69.2
	2015	37	71.2

가구소득에 영향을 미치는 중요한 요인은 배우자의 소득변화이다. 본 연구에서는 해고된 노동자들의 직업과 소득수준 변화에 이어 배우자들의 경제활동 및 소득수준에 대한 분석을 실시하였다. 이를 위해, "귀하의 배우자가 다음 시기에 가장 오랫동안 소득을 목적으로 했던 일과 연 평균 소득을 보기 중 해당하는 기간에 해당하는 직업"을 묻는 질문에 72명이 답하였다. 취업하지 않은 경우가 2009년 해고 이전에는 41명(56.9%)이었으나, 해고 이후에는 19명(26.4%)로 변화하여 남편이 쌍용자동차에서 해고당한 이후 경제활동을 시작한 여성 배우자들이 증가하였다. 해고 이후, 배우자가 갖게 된 가장 흔한 직업은 공장제조업으로 10명(13.9%), 사무경리직 9명(12.5%), 식당 서비스업 9명(12.5%)등 순 이었다[표 4].

[표 4] 정리해고 전후 해고노동자 배우자의 직업변화(N=72)

	2009년 이전		2009년 이후	
	N	%	N	%
공장제조업	5	6.9	10	13.9
사무경리직	6	8.3	9	12.5
식당 서비스업 (서빙, 주방보조)	0	0.0	9	12.5
간호사(간호조무사)	0	0.0	4	5.6
미용사	2	2.8	3	4.2
기타	3	4.2	3	4.2
보험영업	1	1.4	2	2.8
자영업	3	4.2	2	2.8
공공근로	0	0.0	0	0.0
네일아트	0	0.0	0	0.0
요양보호사	0	0.0	0	0.0
텔레마케터	0	0.0	0	0.0
해당사항없음	52	72.2	20	27.8

해고노동자 배우자의 소득을 2009년 이전과 2009년 이후 모두 보고한 59명 중, 배우자가 연소득 2000만원 미만인 일에 종사하는 숫자가 2009년 이전에는 12명이었으나 2009년 이후에 36명으로 늘어났다. 표에서는 보여주지 않았지만, 28명의 배우자가 2009년 이전에는 취업하지 않았으나 2009년 이후 취업하였는데, 그들의 연소득이 2000만원 미만인 경우가 26명(93.0%)이었다[표 5].

[표 5] 정리해고 전후 해고노동자 배우자의 연소득변화(N=59)

	2009년 이전		2009년 이후	
	N	%	N	%
소득없음	40	67.8	15	25.4
1000만원 미만	8	13.6	13	22.0
1000만원 이상 1500만원 미만	0	0.0	16	27.1
1500만원 이상 2000만원 미만	4	6.8	7	11.9
2000만원 이상 2500만원 미만	1	1.7	4	6.8
2500만원 이상 3000만원 미만	2	3.4	4	6.8
3000만원 이상	4	6.8	0	0

2) 고용보험 및 적극적노동시장 정책

다음으로는 정리해고를 당한 연구 대상자들의 고용보험과 적극적노동시장정책 경험을 분석하고 이들 정책의 실효성을 살펴보겠다. 먼저 고용보험에 앞서 기본적 사회안전망인 국민연금과 건강보험에서의 이탈율을 살펴보면 다음과 같다.

[표 6] 2009년 정리해고 이후 국민연금, 건강보험 미납경험

	국민연금 (N=112)		건강보험(N=111)	
	N	%	N	%
2009년 이후 미납경험				
없다	20	18.0	36	32.4
있다	91	82.0	75	67.6
미납경험자 중 최초 미납시기				
2009	55	60.4	39	52
2010	24	26.4	20	26.7
2011	1	1.1	4	5.3
2012	4	4.4	7	9.3
2013	3	3.3	3	4
2014	0	0	1	1.3
2015	0	0	0	0
미응답	4	4.4	1	1.3

소득수준의 변화와 함께 공적 사회안전망에 해당하는 국민연금과 건강보험 미납경험과 최초의 미납시기를 측정한 결과, 국민연금을 미납한 경험이 있는 노동자는 91명(81.3%)이었으며, 그 중 55명(60.4%)이 해고 직후인 2009년에, 24명(26.4%)이 2010년에 국민연금을 미납하여, 설문 응답자 112명 중 79명(71.0%)이 해고 2년 이내에 국민연금을 미납한 경험이 있었다. 건강보험의 경우 75명(67.6%)이 미납한 경험이 있었으며, 설문응답자 111명 중 59명(53.2%)이 해고 이후 바로 2년 동안 59명이 건강보험을 미납한 경험을 가지고 있었다[표 6].

다시 말해, 정리해고와 함께 다수의 해고자들이 기본적인 사회안전망으로부터 즉각적으로 배제되기 시작하였다. 그러나 2009년 이후 국민기초생활보장급여를 받은 경험 유무 질문에는 응답한 106명 중 102명(96.2%)이 받은 적이 없다고 답하였다⁵⁾.

다음으로는 해고자의 실업급여를 통한 소득보전을 살펴보겠다. 2009년 이후 실업급여를 받았는가에 대한 질문에 응답한 112명 중, 5명(4.5%)이 받지 않았다고 답했으며, 11명(9.8%)가 3개월에서 5개월 사이의 기간 동안, 44명(39.3%)이 6개월 동안, 34명(30.4%)이 7-8개월 동안 받았다고 답했으며, 기간을 모른다고 답한 수가 18명(16.2%)이었다. 대상자들은 실업급여는 대부분 6개월 이상 수급하였는데, 다음으로는 이러한 구직급여가 실질적 재취업에 도움이 되었는지를 살펴보겠다.

“2009년 이후 취업, 창업 또는 업무능력향상을 목적으로 하는 교육이나 직업 훈련을 받은 경험이 있거나 현재 받고 계십니까?”라는 질문에 42명(37.5%)이 ‘받아본 경험이 있다’고 답했으며, 1명(0.9%)이 현재 받고 있다고, 69명(62.0%)이 받아본 적이 없다고 답하여, 다수의 응답자들이 고용노동부의 재취업 서비스를 받지 않은 것으로 나타났다. 2009년 이후 교육이나 직업훈련을 받은 경험이 없을 경우 그 이유를 묻는 질문에는 총 66명이 답하였는데, 교육훈련에 관한 필요한 정보를 얻지 못해서(N=12, 18.2%)와 훈련을 받은 만큼 수입이 감소하므로(N=12, 18.2%)가 가장 흔한 이유였으며, 시간이 없어서(N=10, 15.2%)가 3번째로 흔한 이유였다. 그 밖에도 ‘훈련의 필요성을 느끼지 않아서’, ‘훈련비가 부담되어서’, ‘수강하고 싶은 훈련과정이 없어서’ 등으로 대답하여 재취업 서비스가 실효성이 매우 낮은 것으로 나타났다[표 7].

5) 대상자들이 국민기초생활보장법 대상자 외가 되는 것은 상당 부분은 주택과 관련된 자산 때문으로 판단된다(대상들의 주거 형태 변화 및 부동산 관련 연구는 별도로 진행되고 있다).

[표 7] 2009년 이후 교육이나 직업훈련을 받지 않은 이유 (N=66)

	N	%
훈련을 받은 만큼 수입이 감소하므로	12	18.2
교육훈련에 관한 필요한 정보를 얻지 못해서	12	18.2
시간이 없어서	10	15.2
직업훈련의 필요성을 느끼지 않아서	6	9.1
훈련비가 부담되어서	6	9.1
수강하고 싶은 훈련과정이 없어서	3	4.6
교육훈련과정의 시간이 맞지 않아서	2	3.0
기타	15	22.7

교육이나 직업훈련을 받아본 42명 중, 29명(69.1%)이 정부지원훈련을, 7명(16.7%)이 개인선택의 교육훈련을, 1명(2.4%)이 회사가 시행하는 업무능력향상훈련을 받았다 답했으며, 5명(11.9%)은 응답하지 않았다. 마지막으로 고용센터에서 제공하는 프로그램(희망리본 프로젝트 또는 취업성공패키지사업 등)을 통해 실제 구직에 성공한 적이 있느냐는 질문에, 응답자 110명 중 10명(9.1%)만이 성공경험이 있다고 답하여 직업훈련을 받은 경우에도 이러한 서비스가 실질적인 취업에 기여하고 있는 정도가 낮다고 분석된다. 또한 앞 절에서 제시한 해고자들의 일자리 분포를 살펴보면, 이들이 같은 일자리에서의 고용유지율 또한 높지 않을 것으로 판단된다.

[표 8] 2009년 이후 취직한 경우 구직과정에서 도움을 받은 대상 (N=88)

(복수응답 가능)	N	%
동료해고자	17	19.3
복직자	1	1.1
가족 및 친인척	16	18.2
친구 및 지인	37	42.0
정부고용센터	8	9.1
기타	23	26.1
Total	88	

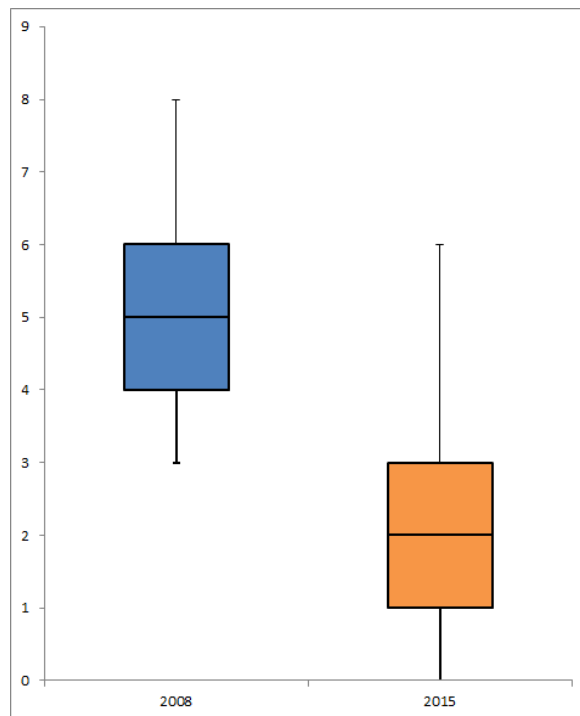
그렇다면, 해고자들의 구직과정에 있어 실질적으로 도움을 준 대상을 누구일까? [표 8]는 “2009년 이후 취직한 경우 구직과정에서 도움을 받은 대상은 다음 중 어디에 해당하십니까?”라는 질문에 응답한 107명 중 해당사항 없음(구직경험 없음)을 답한 19명을 제외한 88명에서 구직과정에서 도움을 받은 대상이 누구인가를 보여주고 있다. ‘친구 및 지인’이 37명

(42%)로 가장 많은 도움을 주었으며, 그 다음으로 기타 23명(26.1%), 동료해고자가 17명(19.3%), 가족 및 친인척이 16명(18.2%)였다. 정부고용센터의 도움을 받은 이는 8명(9.1%)에 불과했다[표 9]. 이와 같이 대부분의 응답자들은 구직과정에서 사적 관계에 많이 의존하였으며 정부고용센터에서 제공되는 직업 알선 또는 취업서비스 등의 활용도 매우 낮은 것으로 분석되었다.

지금까지 쌍용자동차에서 2009년 정리해고를 당한 실직자들의 지난 6년간의 사회경제적 지위 변화를 대상자 및 배우자의 소득 수준과 노동시장 참여형태 등을 통해 살펴보고 이들 대상의 고용보험과 적극적노동시장 정책의 실효성에 대해 분석하였다.

마지막으로, 해고 이전인 2008년과 설문조사에 참가하는 2015년의 본인이 스스로 인식하는 사회경제적 지위를 표기하도록 하였다. 사다리 그림을 제시하고, 맨 위쪽(10점)에는 사회경제적 지위가 가장 높은 사람이 위치하고, 맨 아래쪽(1점)에는 지위가 가장 낮은 사람들이 위치한다고 설명한 후, 해고자들이 주관적으로 인식하는 자신들의 사회경제적 지위 변화에 대해 조사하였다.

[그림 2] 자가 평가 사회경제적 지위에 대한 인식 (2008년과 2015년)



위의 box plot을 보면 설문에 응답한 109명에서 2008년은 중위값(median)이 5(interquartile range: 4-6)이었으나 2015년은 중위값이 2(interquartile range: 1-3)로 감소하여 해고자들은 해고이후 스스로 자신의 사회경제적 지위가 상당히 추락했다고 생각하고 있었다. 특히 대상자들이 현재 자신의 지위를 2점 정도로 표기하였다는 것은, 이들 해고자들은 한국사회에서 자신들이 사회경제적으로 매우 낮은 수준에 위치하고 있다고 생각하고 있다는 것을 볼 수 있다.

6. 한국 이중노동시장과 미끄럼틀 사회

본 연구는 2009년 쌍용자동차에서 정리해고된 실직자 중 6년이 지난 현재까지 쌍용자동차에 복직하지 못한 187명 중 116명의 응답을 분석하여, 제조업부문 대기업의 정규직 노동자들이 해고 이후 어떻게 사회적·경제적으로 추락을 경험하는지 분석하였다. 분석 결과, 정리해고된 노동자들은 해고 직후 즉각적으로 소득이 급격히 감소하였고, 6년이 지난 시점에서도 연 소득 2000만원 미만의 대상자가 약 70%나 차지하였다. 또한 직업의 형태의 무직자를 제외하면 아웃소싱, 일용직, 영세자영업 등으로 불안정한 일자리를 전전하고 있었으며, 생계형 보조일자리에서 일을 하거나 배우자가 새롭게 노동시장에 참여하는 비율도 증가하였다.

사회보험 측면에서는 국민연금과 건강보험의 미납 역시 해고 직후 상당한 비율로 발생하고, 그 다음 해에도 추가적으로 미납자들이 발생하여 지속적으로 이들의 경제적 안정도가 낮거나, 낮아지는 것을 볼 수 있었다. 이들의 소득 수준 및 노동시장 지위의 추락에 이어, 본 연구는 이들 대상으로 고용보험과 적극적노동시장정책이 어느 정도의 실효성을 가지고 있는지 조사하였다. 분석한 결과, 구직급여 및 직업훈련 등의 적극적 노동시장정책은 이들 고숙련 노동자들이 노동시장에 재진입하는데 있어 별다른 기여를 하지 못하고 있다는 것이 밝혀졌다. 오히려 상당수가 지인 또는 가족 등의 사적 관계를 통하여 일자리를 찾았거나, 직업훈련 등의 시간이 오히려 소득감소에 기여한다고 대답하여, 고용보험 및 적극적노동시장정책의 효과성이 낮은 것으로 분석되었다. 이들 해고자들 중 국민기초생활보장법 수급자 비율은 매우 낮지만, 고용보험을 통한 소득보전 또는 적극적노동시장정책의 실효성 역시 낮다는 것을 볼 수 있는데, 이는 내부노동자들이 빈곤층도 ‘내부자’도 아닌 지점에서 미끄럼틀식 추락을 하고 있다는 것을 의미한다고 할 수 있다. 다시 말해, 한국의 고용보험 및 적극적노동시장정책은 ‘내부자’의 사회경제적 추락에 대한 안정만 기능을 하지 못하고 있으며,

이들이 수급자인 빈곤층으로 나락하기 직전까지 외부노동시장에 전전하고 있는 것으로 분석될 수 있다.

지금까지의 한국이중노동시장에 대한 분석은 주로 외부노동시장 및 노동시장 외부자의 불안정성에 집중되어 논의 되었는데 이는 한계를 가진다. 대기업의 정규직으로 종사하던 노동자가 정리해고 직후 이중노동시장의 외부자로 추락한 후 6년이 지난 현재까지 외부노동시장에서 지속적으로 머물러 있다는 것은, 한번 외부노동시장으로 퇴출된 노동자가 내부노동시장으로 재진입하는 것은 매우 어렵다는 것을 보여준다. 이는 우리사회에서 노동시장 내부자와 외부자의 간극이 크다는 것을 보여주는 동시에 적극적노동시장 정책을 포함한 고용보험 정책이 이중노동시장의 문제 해소에서 어떠한 기능을 하고 있는지 비판적으로 검토할 필요가 있다는 것을 반증한다. 실제로 한국의 적극적노동시장 정책은 상당히 외부노동시장 친화형 프로그램으로 이루어져 있어 내부노동시장에서 이탈된 노동자가 내부노동시장으로 재진입하는 것은 어려운 것으로 분석된다.

그렇다면, 이러한 분석결과는 한국의 이중노동시장에 어떠한 함의를 가지는가? 한국 이중노동시장에서 내부자와 외부자의 간극이 크고, 정리해고가 즉각적으로 외부노동시장으로의 미끄럼틀타기식 추락을 의미한다면, 그리고 이 과정에서 고용보험의 재취업 및 소득안정 기능이 작동하고 있지 않고 있다면, 해고자들의 복직요구는 이들에게는 살아남기 위한 유일한 선택지일 수도 있다. 따라서 77일간의 옥쇄파업과 굴뚝 위의 고공농성으로 이어진 해고자들의 ‘목숨을 건’ 복직투쟁은 한국의 외부노동시장과 내부자노동시장 간의 큰 간극을 보여주고 있다고 할 수 있다.

이러한 배경아래, 2015년 10월 현재 논의되고 있는 ‘노동시장개혁⁶⁾’은 몇 가지 측면에서 신중한 검토가 필요하다. 최근 논의된 고용보험법 개정안에 따르면 구직급여의 기여 요건을 ‘이직 전 18개월간 180일 이상’에서 ‘이직 전 24개월간 270일 이상’으로 연장 하였으며, 구직급여 하한액은 최저임금의 90%에서 80%로 하향 조정하였다. 실업급여 지급 수준은 실직 전 평균임금의 50%에서 60%로, 지급기간은 기존의 90~240일에서 120~270일로 확대되기로 하였다. 특히 취업촉진수당은 구직급여 수급자의 적극적인 구직활동을 통한 조기 재취업을 장려하기 위한 인센티브로 도입된 제도인데, 사업 중 조기재취업수당이 가장 큰 비중을 차지하고 있고 여타 급여의 지급실적은 아주 적은 편이다⁷⁾. 특히, 이번 노사정 최종합

6) 경제사회발전노사정위원회(위원장 김대환)는 2015년 9월 15일 제89차 본위원회를 개최하고, 한국 경제사회의 새로운 도약과 일자리 문제 해결을 위해 지난 산업을 겪으면서 형성된 현재의 노동시장에 대한 근본적인 혁신이 필요하다는 공동 인식 하에, 2014년 12월에 체결한 「노동시장 구조개선 논의의 원칙과 방향(기본 합의)」에 따라 합의문을 발표하였다.

7) 조기재취업수당은 구직급여 소정급여일수를 남기고 안정된 직장 재취직 하거나 스스로 영리를 목적으로 사

의 주요내용으로 노동시장 이중구조 개선, 사회안전망 확충 그리고 마지막으로 노동시장의 3대 현안인 통상임금명확화, 근로시간단축, 임금제도 개선의 해결이 있다. 좀 더 구체적으로 살펴보면, 노동시장 이중구조 완화를 위해 원·하청, 대·중소기업 상생협력, 비정규 고용 및 차별시정 제도개선 등의 내용이 있다. 사회안전망 확충과 관련하여서는 사회보험제도 사각지대 해소, 실업급여제도 개선, 직업능력중심사회 구축 등이 추진내용이다. 위의 노동시장 구조개선을 둘러싸고 노·사·정 각각의 요구안을 가지고 협의 하는 과정에서 노사정 각 주체 간에 개별 쟁점들에 대한 상당한 입장 차이가 있었는데, 핵심 쟁점은 첫째, 일반해고 가이드라인 마련, 둘째, 취업규칙의 불이익 변경요건, 셋째, 기간제 근로자 사용기간 연장, 넷째, 파견근로 대상 및 업종의 확대, 다섯째, 정년연장에 따른 임금피크제 의무화 등이었다(이슈와 논점, 국회입법조사처, 제978호. 2015년 4월21일).

이러한 개혁안의 일반해고 관련 규정 완화는 내부자가 외부노동시장으로 진입하는 것을 촉진할 수 있으며 동시에 파견근로 대상 및 업종의 확대는 외부노동시장의 확대를 초래할 우려가 있다. 노동시장의 유연화와 함께 고용보험에 대한 전면적인 검토가 필요한 시점이다. 최근 논의된 고용보험법 개정안에 따르면 구직급여의 기여 요건을 ‘이직 전 18개월간 180일 이상’에서 ‘이직 전 24개월간 270일 이상’으로 연장한 것은 오히려 외부자의 고용보험에 대한 자격요건을 강화시킨 것으로 볼 수밖에 없다. 또한 실업급여 지급 수준은 실직 전 평균임금의 50%에서 60%로 조정하였지만, 실업급여 상한선은 낮아 해고를 당한 ‘내부자’의 실질적 소득대체율이 매우 낮아 큰 의미가 없을 수 있다.

한국 이중노동시장의 구조 내에서 외부노동시장의 불안정성과 고용보험의 사각지대는 심각한 문제이며, 이에 대한 비판과 연구 역시 활발하게 이루어지고 있다. 그러나 외부노동시장에 대한 분석 및 외부노동시장 중심적 사회안전망 확충에 대한 논의는 한계가 있다. 앞서 설명한 것 같이 해고로 인해 내부자가 외부자로 추락하는 경험에 대한 분석은 이중노동시장을 이해하는데 큰 함의를 가진다. 특히, 본 연구에서 분석한 것과 같이 대기업의 정규직이 외부노동시장으로 즉각적으로 추락하고 이들을 대상으로 하는 적극적노동시장정책이 부재한 상황에서는, 일반 해고에 대한 규제완화 및 파견근로 대상 확대를 통한 노동시장 유연화 방향은 외부노동시장이 확대되는 결과만 가져올 수 있어 구체적인 분석 및 신중한 개정이 필요하다.

업을 영위하는 경우에 남은 소정급여일수의 일정액을 지급함으로써 조기 재취업을 촉진하고자 도입된 제도가 다구직급여 수급자격자가 대기기간이 지난 후 재취업한 날의 전담을 기준으로 잔여소정급여일수 2분의 1 이상을 남기고 재취업한 경우 미지급일수의 2분의 1을 일시에 지급하는 제도로써 12개월 이상 계속하여 고용된(자영업을 영위한) 경우 지급되는 제도이다.

■ 참고문헌 □

- 곽상신, 박명준(2013). 쌍용자동차 사태: 원인 진단과 대안 모색. 월간노동리뷰. 97. 20-33.
- 권지영(2012). 당신의 어려움을 “와락”껴안는 와락센터의 기적: 평택 쌍용자동차 실직가족 심리치유센터 “와락”센터 건립사례. 로컬리티 인문학. 8. 211-234.
- 금재호(2011). 노동시장 양극화 극복을 위한 정책과제. 응용 경제. 13(2). 131-168.
- 김남근(2012). 쌍용자동차 정리해고 사건을 계기로 본 정리해고 제도의 개선방향. 노동법연구. 33. 247-291.
- 김어진(2009). 쌍용자동차 투쟁, 평가와 교훈. 마르크스주의 연구. 6(4). 290-321.
- 김영미, 한준(2008). 내부노동시장의 해체인가 축소인가: 기업규모별 임금격차 분해를 통해 본 한국노동시장의 구조 변동, 1982-2004. 한국사회학. 42(7). 111-145.
- 김윤영, 이승윤, 백승호(2015). 한국 이중노동시장과 일하는 노인. 사회정책연합 공동학술대회. 717-718.
- 김훈, 이성희, 박승호, 권석정, 김관모, 박석모, 안형진, 정우성(2009). 2009년도 노사관계 평가 및 시사점. 서울: 고용노동부.
- 김훈(2015). 노동시장 이중구조 해소를 위한 고용법제 개선 방향. 노동리뷰. 118. 59-72.
- 고용노동부(2014). 한권으로 통하는 고용노동정책. 참고문헌 서울: 고용노동부.
- _____ (2015). 2015년 두루누리사회보험지원사업운영지침. 서울: 고용노동부.
- 고용정보원(2012). 고용과 복지체계의 연계강화를 위한 정책과제 토론회. 고용정보원.
- 노대명, 김태완, 요건평, 김병철, 고이시노라미치, 임완섭(2013). 고용·복지 연계정책의 국제비교 연구: 한·중·일 비교를 중심으로. 한국보건사회연구원.
- 노동부(1999). 고용보험통계연보. 중앙고용정보관리소.
- 노병호(2009). 경영상 이유에 의한 해고에 대한 소고. 노동법논총. 16. 51-89.
- 노병호, 엄주천(2012). 현행 실업급여 제도에 대한 재검토. 원광법학. 28(1). 79-105.
- 문준혁(2014). 노동자의 당연한 권리를 위하여: 생산시설의 해외이전으로 인해 발생하는 정리해고의 유형화—콜트, 콜텍 약기의 사례를 중심으로. 공익과 인권. 14. 3-48.
- 박노옥(2013). 고용연계 복지사업의 현황과 주요 쟁점. 재정포럼. 202. 6-20.
- 박주영, 윤재홍, 김승섭(2015). 쌍용자동차 정리해고와 건강: 해고자와 복직자 비교연구(발행처없음)
- 백승호(2012). 노동수급 측면에서 본 우리나라 저소득층 활성화 정책 연구. 보건사회연구. 32(3). 327-352.
- _____ (2014). 서비스경제와 한국사회의 계급, 그리고 불안정 노동 분석. 한국사회정책. 21(2). 57-90.
- _____ (2015). 성인기 노동시장의 불평등과 이중구조. 안상훈(편). 한국 사회의 이중구조와 생애주기적 불평등. 서울: 집문당.
- 백승호, 이승윤(2015). Who are the precarious gendered precariousness in deindustrial South Korean

labour market, The 27th SASE Annual Meeting, July 2015, 2-4

산업통상자원부(2015). 2015년 9월 자동차산업 동향.

신덕정, 한지영(2009). 쌍용차 사태로 본 노사관계 현실과 과제. ISSUE PAPER, 143.

신수정(2013). 정리해고의 정당성 판단. 노동법학. 46, 337-340.

유경준(2014). 노동시장 구조개선을 위한 정책방향. KDI 정책세미나. (2014.10.18).

유진성(2014). 독일 근로연계 복지제도의 특징과 시사점. Keri한국경제연구원.

이병훈(2004). Track 3 세계경제의 역동적인 세계화에서 비롯되는 노동과 사회 문제들. 국제노동브리프. 2(4), 66-71.

이병희, 허재준, 김혜원, 윤윤규, 김동원(2008). 노동시장의 구조변화와 고용변동. 서울: 한국노동연구원

이주호(1992). 한국의 이중노동시장에 관한 실증분석. 노동경제논집. 15, 37-75.

이호근(2012) 정리해고 등 기업의 고용조정과 독일의 '조업단축지원금'제도의 고용안정망 역할에 관한 고찰: 쌍용차 정리해고 사태에 대한 독일 '조업단축지원금'제도의 시사점. 노동정책연구. 12(3), 177-214.

_____(2013). 노동시장양극화와 사회통합방안: 사회통합적 법, 제도와 노동시장정책을 중심으로. 한국사회정책. 20(2), 261-304.

이효수(1984). 노동시장구조론. 서울: 법문사.

장윤미(2005). 중국 노동시장의 특징: 체제안정과 노동 유연성의 딜레마. 중소기업연구. 29(2), 81-111.

장지연, 양수경(2007). 사회적 배제 시각으로 본 비정규 고용. 노동정책연구. 7(1), 1-22.

장지연(2011). 노동시장 이중구조와 유럽의 복지국가. 국제노동브리프. 9(12), 1-3.

전병유(1995). 한국에서의 산업별 임금격차와 생산기술. 노동경제논집. 18(1), 217-239.

전병유, 김혜원, 신동균(2006). 노동 시장의 양극화와 정책 과제. 서울: 한국노동연구원.

정병석(2010). 한국 노동시장정책의 평가와 발전방안: 이행노동시장 이론의 활용. 노동정책연구. 10(2), 155-185.

정이환(2001). 비정규직 규모를 어떻게 볼 것인가: 비정규노동의 규모를 둘러싼 논쟁과 관련하여. 노동사회. 56, 91-103.

_____(2008). 한일 비교를 통해 본 기업지배구조와 고용체제. 경제와 사회. 79, 214-252.

_____(2013). 비정규고용 시대의 노동계급형성과 대안적 복지모델. 경제와 사회. 99, 351-356.

정진호(2004). 근로자간 임금격차와 생산성. 한국노동경제학회 2004 정책토론회 자료집. 1-28.

조우현(1992). 경제력 집중이 임금 및 임금구조에 미치는 영향. 노동경제논집. 15, 119-155.

한국고용정보원(2014). 고용보험통계 연보(2013년호). 서울: 한국고용정보원.

한국노동연구원(2009). 2009년도 노사관계 평가 및 시사점. 서울: 고용노동부.

고용노동부. <http://www.moel.go.kr/>

“쌍용차 사태의 어제와 오늘”. 경향신문. (2013.1.10).

“쌍용차 사태 일지”. 연합뉴스. (2014.11.13).

“갈등과 아픔의 2,002일 ‘쌍용차 사태’ 기록”. SBS뉴스. (2014.11.13).

“고용보험법 개정안, 저임금 노동자 실업급여 깎고 수급 문턱은 높여”. 경향신문. (2015.09.16).

“노동개혁 입법 시동...야권·노동계 반발에 ‘산 넘어 산’”. 매일경제. (2015.9.21).

“쌍용차 해고자 28번째 희생자 나와... 올해 두 번째”. 미디어 오늘. (2015.5.3).

Doeringer, P. & Piore, M. (1971). *Internal labor markets and manpower analysis*, Harvard University.

Häusermann, S. & Hanna, S. (2010). Explaining welfare preferences in dualized societies. Paper prepared for the panel "The dualization of European societies". The 17th Conference of Europeanists.

Ssangyong Motors Layoff and Dual Labour Market in Korea

Lee, Seung-yoon* · Kim, Seung-sup**

This study examines the changes in income level and occupation for the last 6 years among those who are still unemployed after having been dismissed from the Ssangyong Motors Company in 2009. So far, regular workers who work for a large manufacturing enterprises have been categorized as ‘insiders’ of a dual labor market in Korea. This paper suggests, however, how the socioeconomic status of the regular workers immediately have been changed after the 2009 redundancy. We surveyed 187 layoff workers who are still not re-employed and tracked their social economic status. We discuss on the limitation in employment protection insurance and active labour market policy in Korean dual labour market structure.

Key Words: Ssangyong Motors, dismissal, redundancy, employment insurance system, active labour market policy

◆ 2015.10.21. 접수 / 2015.12.04. 1차 수정 / 2015.12.07. 게재 확정

* Assistant Professor, Ewha Womans University, Department of Social Welfare (sophia.sy.lee@ewha.ac.kr)

** Assistant Professor, School of Health Policy & Management, Korea University Korea University (ssk3@korea.ac.kr)