

해고근로자의 심리적 경험에 대한 질적 연구

임 정 선[†]

서울사이버대학교

본 연구에서는 해고근로자들이 해고와 이후 실업기간을 어떻게 경험하는지 그 변화과정을 드러내고자 하였다. 이를 위해 질적 연구 방법으로 현상학적 방법을 사용하여 6명의 해고근로자의 심리적 경험을 연구하였다. 해고 당시의 심리적 경험, 해고 이후 지속적인 심리적 또는 신체적 변화, 현재 상태 등을 심층 인터뷰를 진행하여 자료를 수집하였으며, 이를 분석해서 12개의 하위 주제와 이를 포괄하는 4개의 상위주제를 구성하였다. 중요상위주제는 ‘해고로 경험되는 감정’, ‘신체적 증상’, ‘사회적 인식에 대한 양상’, ‘해고에 대처하는 방식’이었다. 상위주제와 하위범주에 대하여 기술하고 이와 관련된 해고근로자의 경험을 구체적으로 기술하였다. 마지막으로 해고근로자의 변화 및 경험을 기존연구를 바탕으로 논의하였다.

주요어 : 해고근로자, 해고, 실업, 현상학적 연구

[†] 교신저자 : 임정선, 서울사이버대학교, 서울특별시 강북구 솔매로 49길 60
Tel : 02-944-5151, E-mail : jslim@iscu.ac.kr

현재 한국의 경제활동인구 중에서 2,516만3천명이 취업을 하고 있으며 이 중 1,839만 7천명이 임금근로자들이다(통계청, 2014. 3). 이는 약 73%의 근로자가 노동력을 제공하고 이에 따른 월급을 받아 생활하고 있다는 것이다. 국가가 의료, 교육, 노후를 책임지는 사회안전망이 두터운 서유럽의 국가들과 달리 한국은 근로자들이 임금노동자로 일하면서 개인이 스스로 의료, 교육, 노후를 준비하고 자신의 생애를 설계해야 하는 구조에서 생활하고 있다. 이러한 구조에서 해고라는 것은 경제적, 사회적, 심리적으로 매우 심각한 타격으로 개인의 일상에 많은 변화를 가져오며 지대한 영향을 미친다. 현대사회에서 인간의 생애 중 커다란 위기상황으로 간주되는 것 중에 하나가 해고 등의 사유로 인한 실업이다. 실업은 인간에게 상당히 충격적인 사건으로, 가장 큰 충격인 자식의 사망, 두 번째인 배우자의 사망, 세 번째인 부모의 사망에 이어 네 번째로 큰 충격이 실업이다(김병숙, 2007).

한국은 급격한 경제 성장으로 완전고용이 거의 실현되었던 시기도 있었으나 1997년 외환위기가 닥치면서 정리해고가 대규모로 실행되었고 이후 한국 사회에서 정리해고와 같은 경우는 경제 상황에 따른 일시적 현상이 아니라 상시적으로 발생하는 상황이 되었다(정진주, 2001; 최영기, 2009). 현재 많은 근로자가 해고라는 문제에 직면하게 되면서 해고는 하나의 중요한 사회 문제로 부상하기 시작했다. 근로기준법 제 2장 제 23조에 따르면 사용자는 정당한 이유 없이 근로자를 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉, 그 밖의 징벌을 하지 못하며 제 28조에 따르면 사용자가 정당한 이유 없이 근로자를 해고했을 때에는 해당 근로자가 노동위원회에 구제를 신청할 수 있다고 규정되

어 있다. 그럼에도 불구하고 현재 한국에서는 해고가 사용자의 입장에서 더 용이하게 집행되고 있는 실정이다.

해고는 해고 사유에 따라 몇 가지 유형으로 분류할 수 있는데, 경영상의 문제인 통상해고, 노동자에게 책임을 부과하는 징계해고, 기업 경영상의 필요에 따른 정리해고로 구분할 수 있다(권혁, 2010). 이 중 정리해고는 1998년 노동법 개정을 통해 긴박한 경영상의 이유가 있을 때 시행할 수 있도록 명문화되었다¹⁾. 특히

1) 제24조 (경영상 이유에 의한 해고의 제한)

① 사용자가 경영상 이유에 의하여 근로자를 해고하려면 긴박한 경영상의 필요가 있어야 한다. 이 경우 경영 악화를 방지하기 위한 사업의 양도·인수·합병은 긴박한 경영상의 필요가 있는 것으로 본다.

② 제1항의 경우에 사용자는 해고를 피하기 위한 노력을 다하여야 하며, 합리적이고 공정한 해고의 기준을 정하고 이에 따라 그 대상자를 선정하여야 한다. 이 경우 남녀의 성을 이유로 차별하여서는 아니 된다.

③ 사용자는 제2항에 따른 해고를 피하기 위한 방법과 해고의 기준 등에 관하여 그 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합(근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자를 말한다. 이하 “근로자대표”라 한다)에 해고를 하려는 날의 50일 전까지 통보하고 성실하게 협의하여야 한다. [[시행일 2007.7.1]]

④ 사용자는 제1항에 따라 대통령령으로 정하는 일정한 규모 이상의 인원을 해고하려면 대통령령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관에게 신고하여야 한다.[개정 2010.6.4 제10339호(정부조직법)] [[시행일 2010.7.5]]

⑤ 사용자가 제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 요건을 갖추어 근로자를 해고한 경우에는 제23조제1항에 따른 정당한 이유가 있는 해고를 한 것으로 본다.

한국에서 해고가 사회적 문제로 부상하게 된 계기는 2009년 쌍용자동차의 정리해고자 976명과 가족 중에서 20여명의 사망자가 발생하면서부터이다. 현재 파악된 바로는 해고근로자와 가족 중 28명이 사망하였다. 쌍용자동차 정리해고자들은 ‘해고는 살인이다’라는 문구로 해고가 미치는 영향을 표현하였다. 해고가 가져올 수 있는 파괴적인 영향에 대한 이해가 필요하다는 것을 강력하게 피력하고 있다고 볼 수 있다(곽상신, 박명준, 2013; 권지영, 2012; 한내, 2010).

해고에 대한 연구를 살펴보면 해고자체에 대한 연구보다는 해고 등 여러 이유로 인한 실업에 대한 연구가 대다수를 이루고 있다. 산업화 이후 북미와 서유럽에서는 지속적으로 실업이 있었고 국제노동기구의 2014년 세계 고용동향 보고서에 의하면 2013년 전 세계의 실업률은 6.0%이다. 실업은 산업화된 국가에서 중요한 사회적 문제이며 20세기 이후에 세계 각국에서 실업에 대한 연구가 시작되었다. 실업에 관한 연구 중에는 사회·경제적 연구와 함께 실업이 가져오는 심리적 영향에 관한 연구들도 활발히 연구되고 있다. 여기에 비해 한국에서도 실업에 대한 사회·경제적 연구가 진행되었으나 실업의 심리적 영향에 대한 연구는 미흡한 실정이다(박영신, 김의철, 2000; 백용매, 1999; 오수성, 2001; 이민규, 2000; 이훈구, 김인경, 박윤창, 2000; 장재윤, 장도영, 김범성, 노연희, 이지영, 한지현, 2004; 차민정, 박소영, 송현주, 노연희, 2012). 실업과 관련한 심리학적 연구들을 살펴보면 실업이 개인의 정신건강과 심리적인 상태에 어떠한 영향을 미치는지를 이해할 수 있다. 실업은 단순히 개인에게 경제적 고통만을 주는 것이 아니라 자존감 저하, 자살상념, 상실감, 절망

감, 우울감, 피해의식 등을 가져오고 두통, 불면증 같은 신체적 증상을 일으킨다(김병숙, 김수정, 안윤정, 2009). 실업자 주요 증후군으로는 대인공포증, 우울증, 자기주장 미숙, 조증, 무기력, 낮은 자존감, 지나친 자기중심, 부모 갈등 심화, 타인 의존증, 우유부단, 은둔형, 부정적 사고, 장기실업자 증후군, 심한 불안증, 틱증상 등이 보고되고 있다(김병숙, 박선주, 김소영, 2007). 실업은 개인의 대처능력이 요구되는 위기상황으로 이에 대한 대처가 적응적이지 못하고 한계에 다르면 정신건강이 위협받을 수 있다.

실업으로 인해 심리적 고통증상이 나타난다는 것은 여러 메타연구에서 증명되고 있다. 횡단연구의 메타분석 결과에 의하면 실업과 정신건강 사이에는 분명한 상관관계가 있다(Paul, Hassel & Moser, 2006). 실업자는 근로자에 비하여 심리적인 건강을 나타내는 지표인 불분명한 증상, 우울, 두려움, 주관적인 불편감, 낮은 자존감에서 비교적 뚜렷한 지수를 보이고, 위통, 두통, 수면장애와 같은 신체화 증상에서 비교적 낮은 지수를 나타내었다(Paul et al., 2006). 다시 말해 실업은 신체적인 면보다 심리적인 측면에 더 큰 영향을 미치고 있다는 것이다(Paul et al., 2006). 실업자의 경우 치료가 필요한 정도의 우울이나 두려움을 나타내는 비율(34%)이 직장을 가지고 있는 사람(16%)보다 두 배가 더 많았다(Paul et al., 2006). 자살관련 연구에 따르면 Hawton과 Rose(1986)의 연구에서 실업자의 자살기도 비율이 직장을 가지고 있는 사람보다 15.4배가 높게 나타났다으며 Platt와 Kreitman(1990)의 연구에서는 실업자의 자살기도 비율이 직장을 가지고 있는 사람보다 약 10배가 높게 나타났다(오수성, 2001).

실업자들의 심리적 고통과 관련이 있는 요인들을 살펴보면 가장 중요한 부분은 경제적 요인이다. 실업은 경제적인 제한으로 소비 감축을 가져오며, 빛이 생기게 될 경우에는 이것이 중요한 사회적, 심리적 스트레스 요인으로 작용한다. 경제적 부담이 높은 상태에서 수치심과 연결될 때 근본적인 건강상의 피해가 발생할 수 있다. 실업상태를 더 부끄러워하는 사람들에게서 정신장애, 건강의 악화, 생활습관과 활동의 변화, 사회적 관계의 변화가 나타난다(Starrin, Rantakeisu, Forsber & Kalander-Blomqvist, 2000).

실업자가 이전까지 가졌던 자신의 일에 대한 의미부여도 중요한 요인으로 작용한다. 자신이 하는 일에 개인적인 의미를 부여하고 이에 따라 직업을 선택했을 경우에는 실직상태가 되었을 때 더 큰 영향을 받는다고 한다. 자신이 하던 일에 높은 가치를 두었을 경우에 실업의 고통이 더 크다고 보고되고 있다(Kulik, 2000).

여성은 남성과 달리 사회적으로 대안이 있기 때문에 실업으로 인한 고통도 남성보다 약하다고 보고하고 있다. 다시 말해 전통적으로 여성은 사회적 역할인 가정주부와 어머니라는 역할이 있기 때문에 실직상태가 되었을 때 실업의 고통이 남성보다 상대적으로 약하다고 보고하고 있다(Mohr, 1993). 그러나 성별의 차이 없이 일하는 사회주의 문화가 남아 있는 동독 지역의 연구에 의하면 성별에 의한 차이보다도 직장일이 개인에게 어떤 의미가 있었는지에 따라 실업에 따른 고통의 차이가 난다고 보고하고 있다(Ehrhardt & Hahn, 1993). 현대에 와서는 여성도 점차 남성과 같이 직장업무에 참여하게 되고 직업생활에 강하게 방향 설정이 되어가면서 남성과 같은 부담과 의미

를 느끼고 실직으로 여성도 남성과 같은 고통을 받는 것으로 보고하고 있다(Ehrhardt et al., 1993). 이것은 성별에 따른 심리적 고통의 차이보다는 일에 대한 의미부여가 중요하다는 것을 말한다. 또한 이전 연구에서는 결혼한 남성이 실업으로 더 큰 영향을 받는 것으로 보고가 되었으나 근래에 이루어진 메타연구에 의하면 결혼한 남성이 실업으로 더 영향을 많이 받는다는 근거는 미약한 것으로 나타났다(Kiesebach & Beelmann, 2006). 이러한 변화는 사회·문화적인 조건이 변하면서 나타나는 현상에 따른 결과로 보인다.

나이도 실업으로 인한 고통과 연관이 있는 요인으로 보고되고 있다. 청년층이나 노년층보다 중년층 실업자의 고통이 더욱 크다. 청년은 다른 직장을 선택할 수 있는 가능성이 아직 열려있다고 생각하고 노인들은 실업으로 인해 직장생활을 좀 더 일찍 마무리하는 것으로 수용할 가능성이 있기 때문이다(Kiesebach et al., 2006).

사회적인 계층이나 교육수준은 실업으로 인한 고통에 미치는 영향과는 큰 관계가 없는 것으로 보고되고 있다(Paul et al., 2006). 오히려 실업자의 심리적인 고통에 영향을 미치는 중요한 요인은 실업기간으로, 실업기간이 길어질수록 실업자의 정신건강에 악영향을 미친다.

사회적 관계도 실업자의 심리적 고통에 영향을 미치는 중요한 요인이다. 실업자가 주로 교육이나 공적인 활동으로 시간을 보내는 경우에는 심리·사회적인 스트레스가 높다. 여기에 반해 개인적으로 강한 사회적 연결을 가지고 활발한 활동을 하는 경우에는 스트레스가 낮다(Fryer & Payne, 1984). 실업자에게 중요한 것은 여가활동을 하는 것이다. 여가활동은

간접적으로 잠재적인 고립, 우울한 감정, 자존감과 연결된다. 모든 여가활동에 돈이 드는 것은 아니기 때문에 경제적으로 어려워지면서 동료들과의 사회적 접촉은 어려워질 수 있으나 여가활동이 어려워지는 것은 아니다. 오히려 여가활동을 통해 일상의 걱정을 줄일 수 있다. 여가활동이 긍정적인 역할을 하는 것은 집단이라는 맥락에서 이루어지기 때문이다. 이는 집단에 대한 소속감이나 사회적 지지에 대한 욕구와 연결된 것으로 고립과 낙인효과의 방지에 효과가 있다. 관계네트워크에 통합되었을 때 두려움, 우울, 신체화 증상과 같은 정신적 건강과 신체적 건강에서 실업의 부정적인 영향이 현저하게 낮은 것으로 나타난다(Jackson & Warr, 1984).

실업을 사회적으로 낙인이 찍힌다는 의미로 수용하게 되면 개인의 정체성이 위협받게 되면서 심리적인 문제를 유발한다. 또한 노동집약적인 사회에서 직업 활동이 없다는 것은 사회적 지위가 낮다는 것을 의미하면서 자신의 실직상태를 숨기고 감추려는 시도를 하게 된다. 사회적으로 실업이 부정적인 의미를 가질 경우 심리적 고통 또한 크다고 할 수 있다. 그럼에도 불구하고 실업 자체가 위협을 의미하지는 않는다. 실업의 위험성은 이것이 사회에서 얼마나 특수한 상황인지 또는 일상화되었는지에 따라 달라진다. 젊은 층의 실업률이 높은 나라에서는 실업이 많은 사람에게 적용되는 일상적인 문제이기 때문에 사회적 배제의 위험성이 낮다. 따라서 이러한 경우 실업은 정신건강에도 크게 영향을 미치지 않는다(Kiesebach et al., 2006). 이러한 낙인효과는 사회적 환경에 따라 다르게 나타난다.

마지막으로 해고를 당했을 때 이를 해고근로자들이 심리적으로 어떻게 경험하는지를

Barwinski-Facé는 네 단계로 분류해서 설명하였다. 첫 번째 단계에서는 실직을 오히려 흥분하게 느끼며 실직상태에서 최선을 다하려고 노력하면서 일을 하지 않을 때의 장점들을 보려고 한다. 두 번째 단계에서는 거부, 무기력, 우울과 분노의 감정들이 나타나고, 해고 당시의 수많은 기억을 떠올리고 혼잣말을 하게 되며, 해고 당시의 상황을 반복해서 기억하고 항의하는 경험을 하게 된다. 세 번째 단계에서는 절망, 지침, 굴욕, 무가치한 느낌 등을 경험하게 된다. 마지막으로 네 번째 단계에 이르면 실업기간이 점차 장기화되면서 무감각한 상태로 함몰하게 된다. 이러한 경험을 모든 해고근로자가 하게 되는 것은 아니지만 실업이 장기화되면 흔히 모든 단계를 경험하는 것으로 보고되고 있다(Fischer & Riedesser, 2003).

해고와 이로 인한 실업은 심리적인 고통을 유발하고 여러 가지 요인들에 의하여 심리적인 고통이 가중되기도 한다. 해고와 이로 인한 실업은 한국에서 직장생활을 하는 사람에게도 마찬가지로 매우 큰 타격으로 막대한 심리적 후유증을 가져온다. 해고와 이로 인한 실업 그리고 이 실업이 장기적으로 지속될 경우 개인의 정신건강은 위협받게 되고 이는 사회적으로 부정적인 영향을 미치게 된다.

해고 및 실업에 대한 심리학적 연구는 서구에서 활발히 진행되었지만 사회·문화적인 환경이 다른 한국에서의 기초적인 연구를 위해 본 연구에서는 해고근로자의 심리적 경험을 현상학적 질적 연구 방법으로 살펴봄으로써 한국의 해고근로자의 목소리를 직접 확인하고 이들의 경험을 구체적으로 이해하고자 한다. 외국의 선행연구에서 나타나는 해고 및 실업으로 인한 심리적 문제를 사회·문화적인 맥

락이 다른 한국의 해고근로자가 실제로 어떻게 경험하고 있는지를 생생하게 접근해 보고자 한다. 이를 통해 한국의 해고근로자의 고통에 대한 기본적인 이해의 발판을 마련하고 나아가서는 한국의 해고근로자가 가질 수 있는 특이성을 확인하고자 한다.

연구방법

연구 참여자 선정

본 연구는 직장에서 부당해고 및 징계해고를 당하고 현재 실업상태에 있는 사람들을 대상으로 이루어졌다. 국내에 해고근로자의 심리적 문제를 연구한 논문이 거의 없는 상황에서 이들의 심리적 경험을 연구하기 위해 2011년부터 해고 및 실업자 대상의 노동상담을 전문적으로 하고 있는 노동전문상담사에게서 자문을 구하고, 연구 참여자 선정을 위해서 노동조합에서 지원하고 있는 해고근로자들 중에서 연구에 참여의사가 있는 해고근로자를 소개 받았다. 인터뷰에 앞서 일부 소개받은 연구 참여자에게 연구목적, 연구 참여의 자발성,

참여의사 철회 가능성, 개인정보 보호, 인터뷰 녹음을 명시한 연구 참여 안내서를 이메일로 보내고 연구 참여 동의를 받은 후 인터뷰 일정을 잡았다. 일부 연구 참여자들은 연구자가 진행하는 해고근로자의 심리적 경험에 관한 연구에 대한 설명회 시간을 가진 후 참여의사가 있을 경우 연구 참여자와 인터뷰 일정을 정하였다. 이후 일대일 면담이 가능한 연구 참여자들이 원하는 장소를 정하여 연구실이나 회의실, 개인 연습실에서 만났으며 연구 참여서 동의서를 작성한 후에 일대일 면담을 진행하였다. 면담은 녹음되었으며 이후 녹취록을 작성하였다. 녹취록은 참가자 당 A4 용지로 8매-10매 가량 되었다.

연구 참여자들의 특징

연구 참여자는 강원도에 거주하는 4명, 서울에 거주하는 2명의 해고근로자들이었으며, 여성이 1명, 남성이 5명이었다. 해고 이전의 직업은 생산직 근로자, 운송기사, 운송차량정비사, 예술인이었고, 이들의 평균연령은 47세였다. 해고기간은 2개월부터 4년까지이었으며 평균 해고기간은 11개월이었다.

표 1. 연구참여자들의 특징

구분	연령	성별	결혼 여부	자녀수 (명)	학력	해고 전 직업	근무기간	해고기간
B	52세	남	결혼	3	고졸	생산직 근로자	1년 8개월	2개월
C	51세	남	결혼	2	고졸	운송기사	2년 6개월	2개월
D	42세	여	결혼	2	중졸	생산직 근로자	2년 8개월	2개월
E	47세	남	결혼	무	고졸	생산직 근로자	9개월	2개월
G	43세	남	미혼	무	대학원졸	예술인	10년	10개월
J	47세	남	결혼	2	고졸	운송차량정비사	8년	4년

자료수집과 분석

면담은 2014년 10월부터 11월까지 약 2개월 동안 진행되었다. 면담은 현상학적 질적 연구에서 기본적으로 확인되어야 할 해고라는 현상에 관하여 무엇을 경험하였는지, 해고라는 현상에 대한 경험에 전형적으로 영향을 준 맥락이나 상황은 무엇인지에 대한 것이었다 (Creswell, 2010).

면담을 위해 해고 및 실업에 관한 선행연구를 바탕으로 연구자가 구성한 반구조화된 인터뷰 질문을 준비하였다. 여기에는 인구통계학적 내용, 성장배경, 일상 근무 당시의 경험, 해고사유, 해고당시에 대한 심리적 경험, 해고 이후 지속적인 심리적 또는 신체적 증상, 해고 후 실업기간의 대처방법(심리적 대처방법 포함), 현재 상태에 대한 설명(심리적 경제적 곤란도 포함) 등 해고 전후의 경험을 이해할 수 있는 질문이 포함되었다. 면담은 질적 연구에서 중요한 연구 참여자와의 심리적 공감대를 형성하기 위해 공감 및 경청과 같은 상담기법을 활용하여(김영천, 2006) 연구 참여자들이 자신의 개인적인 경험을 면담 시간 내에 충분히 설명할 수 있도록 심층적으로 진행하였다. 이 때 면담 시간은 최소 90분에서 180분으로 진행되었고 면담 장소는 연구 참여자가 원하는 장소로 정하였다. 연구 참여자가 연구자의 연구실을 방문하거나 연구자가 연구 참여자가 이용할 수 있는 회의실 또는 연구 참여자의 개인 연습실로 방문하여 일대일 면담을 진행하였다. 연구 참여자는 면담내용을 녹음하는데 동의하였고 녹음한 면담내용을 수차례 확인하면서 축어록으로 작성하였다. 이를 바탕으로 자료를 분석하였다.

본 연구에서는 해고노동자의 심리적 경험

의 의미와 본질을 이해할 수 있기 위해서 의미 있는 진술들과 이에 대한 현상을 기술하는 Colaizzi(1978)의 분석방법을 사용하였다(김영천, 2006).

질적 연구에서 중요한 자료 분석을 위해서 축어록을 수차례 읽으면서(신경림, 조명옥, 양진향 외, 2004) 면담내용 중 중요한 부분을 포착하고 기본 의미 단위를 구성하였다. 기본의미 단위 중 유사한 내용을 하나의 범주로 만들고 각 사례의 범주들을 비교하여 의미를 전달할 수 있는 이름으로 12개의 범주로 축약하였다. 질적 연구의 목표 중 하나인 중요한 주제나 패턴을 찾기 위해서(김영천, 2006) 분석한 내용을 반복해서 읽고 코딩이나 범주 내용을 수정하는 작업을 반복하였다. 분석 내용의 타당도를 확보하기 위해서 분석 내용이 적절한지를 연구기간 동안 지속적으로 확인하였고 (Straus, & Corbin, 1998) 이 과정에서 적절한 코딩과 범주화가 필요할 경우 원자료인 축어록 읽고 내용을 재수정하는 작업을 거쳤다. 범주화를 한 후에는 주제 분석을 하였다. 주제 분석을 통해서 통합적인 구조를 발견하려고 하였다. 이를 통해 네 개의 주제를 확인하였고 이 주제를 중심으로 경험의 본질적인 구조를 기술하였다. 질적 연구에서 자료 분석에 참여하는 인원의 수와 자격은 구체적인 방법론에서 차이가 있다. 본 연구 분석에서는 타당성을 확보하기 위해서 자격이 있다고 생각되는 사람들을 분석 과정에 포함시켰다. 삼각검증의 과정으로 1차 자료 분석과 2차 자료 분석의 과정에서 질적 연구자(박사학위 소지자) 한 명과, 노동관련 전문가(석사학위 소지자) 한 명과 토론하고 의견을 반영하였으며 개인적 주관성을 배제하기 위해서 노력하였다. 또한 연구과정 중 연구자의 민감성을 확보하기 위

해서 해고 및 실업 관련 내용의 학술적인 자료뿐만 아니라 수많은 시사 자료를 참고하였고 연구자의 지식이나 가정 등을 확인하면서 반성적 고찰을 지속적으로 시도하였다.

결 과

자료를 분석한 결과 4개의 상위주제와 12개의 하위범주를 도출하였다. 이를 표 2에 정리하였으며 주제에 대한 구체적인 내용은 다음과 같다.

해고로 인해 생기는 감정과 증상

해고 전 불안감을 경험

연구 참여자들은 해고상황이 일어나기 전에 직장에서 해고를 예고하는 여러 가지 징후들이 있었다고 회고하였다. 사주의 경영실패로

회사의 재정적 상태가 나빠지면서 임금체불 등 갈등상황이 생기거나 근로자들이 회사에 근무조건 변화를 요구하게 되면서 사측과 갈등이 생기게 되었고 이후 해고에 대한 언급과 협박이 시작되었다. 해고근로자들은 해고 이전부터 해고의 위협을 받으며 불안감을 느끼고 스트레스를 경험하였다.

일을 그만두는 게 아니라 그런 상황에서 일거리들이 점점 떨어지고 뭐 일이 없다면서 줄어든다면서 사람을 감원을 한다. 그러더라고요. 자꾸 협박을...

이런 식으로 몇 명 자르고 자꾸 감원을 한다면서 계속 그런 식으로 상사들한테 위에 있는 사람들한테 직책 있는 사람들한테 얘기를 하는 거예요. 잘라라. 잘라라. 잘라야 된다. 일 못하는 사람 잘라라 이런 식으로 자꾸 얘기를 한다. 그러더라고요. 그러면서 뭐 누구도 잘라야 된다. 누구도 잘

표 2. 상위주제와 하위범주

상위주제	하위범주
해고로 인해 생기는 감정과 증상	해고 전 불안감을 경험
	놀람, 당황함, 부인
	억울함과 자책
	짜증, 신경질, 화, 분노
신체적 증상	우울, 대인기피
	두통, 수면장애, 고혈압, 병명을 알 수 없는 증상들
사회적 인식에 대한 양상	해고로 인한 실직을 숨김
	가장으로서의 부담감, 수치심
	노동욕구
해고에 대처하는 방식	개인적인 노력
	가족의 지원
	사회적 지원

라야 된다. 이런 식으로 자꾸 스트레스를 주더라구요. 그러니까 우리는 감정이 나빠져서 점점 더 이거(노조활동)를 하게 되는 거죠 (D씨)

근데 사장님 오시고 부터는 오자마자 하는 얘기가 직원 자른다는 얘기를 많이 했어요

....직원을 줄여야 된다고 (B씨)

놀람, 당황함, 부인

연구 참여자들은 대다수의 근로자와 마찬가지로 매월 임금으로 생계를 유지하고 있었다. 따라서 해고는 이들에게 매우 중요한 사건이다. 연구 참여자들 중 일부는 해고를 예상하기도 했지만 특히 해고상황이 실제로 일어나리라고 예상하지 못했을 경우에는 더욱 더 놀라고 당황하는 경험을 하였다. 해고된 기간이 짧은 연구 참여자들은 놀라고 당황했던 경험을 일관되게 보고하였다. 실제로 일어날 수 있는 일이라고 예상했던 연구 참여자들도 해고를 경험했을 때 당황하였고 이를 수용하는데 많은 시간이 소요되었다.

너무 많이 놀래가지고서는. 한 달 벌어서 한 달 먹고 사는 일인데. 그런 상황을 받으니까. 완전 충격이었죠. 어떻게 해야 할지. 충격적이고 완전히 어떻게 해야 되는지. 태어나서 이런 것도 처음 당하고. 해고라는 것은 나도 텔레비전에서만 봤지. 솔직히 말해서 내 입장이 될 줄은 내가 몰랐어...처음에는 감당을 못 할 정도로 너무 충격적이었어요. 아무것도 다 귀찮더라구요. 처음에는 먹는 것도 귀찮고 일단 문밖에 나가는 게 싫어가지고 안 나왔었어요

처음에는. (D씨)

네 이게, 또 나 처음 받는 거고 옛날에 뉴스에나 나오고 그랬는데. 실제적으로 받으니까 하늘이 무너지고. 직장 있다가 없으니까. 뭐 이거는 참 큰 고통이더라구요. 내가 정말 또 누구한테 얘기도 못하겠고. 그래서 지금도 보편은 집에를 못 있어요. (B씨)

해고로 인한 실업기간이 비교적 긴 J씨의 경우는 해고당시의 당황함보다는 해고자체가 수용이 되지 않았던 경험을 보고하였다

해고는 되게 웃긴 게 해고는 쉽게 인정하려 들지 않아요. 그 기간이 되어야 인정되는 거지. 특히 저희는 공무원이었고. 지금도 공기업이지만, 각종 이제 절차들을 알잖아요. 그러니까 초심 있고, 공무원들은 소청심사라고 이제 ooo 끝나면 이거 있고 단계가 있고, 공기업에서는 초심, 재심, 1심, 2심, 3심, 대법까지 딱 있는 걸 아니까 그게 다 끝나야 인정 되요. 절대 그 전에는 인정하지 않아요. 원래 이성적으로는 대충 자기가 맡은 직위, 자기가 해 왔던 역할에 대한 책임, 이런 것을 이제 딱 보면은 ‘아우 이번에 복직하기 힘들겠구나’ 이게 나오는데 마음에서는 절대 이걸 인정하지 않아요. 근데 그 당시에는 해고는 아, 해고되면 어때, 근데 이게 생각인데 막 안 와 닿았어요. 뭐, 좀 지나보면 복직 되겠지 정도. (J씨)

억울함과 자책

해고를 당한 후 연구 참여자들은 왜 해고를

당했는지에 대해서 깊게 고민하였다. 해고의 원인을 집중적으로 생각하였고 해고의 정당한 사유가 자신에게 있지 않다는 것이 명확해질 수록 억울한 감정을 느꼈다. 이와는 반대로 객관적인 사유가 있었음에도 불구하고 해고의 책임을 근로자측에서 더 잘 했다면 일어나지 않을 수 있었던 상황으로 자책하는 모습을 보이기도 했다.

네, 집에...회사에는 아예 답이 안 들어와 버리고 해고 통지서도 없이 그냥 문자로 답 양이 없어서 오늘은 좀 작업 못합니다. 이렇게 문자가 와서 집에 있는데, 어느 직원이 나한테 전화해서 해고 통지서 나왔다고 그러더라고. 그 다음 날인가 나도 날아왔더라구. 아, 이건 진짜 우리가 뭐 잘못한 것도 없는데. 하루아침에 그렇게 해버리니까. 이거는...받아 보니까 이 부당해고라는 걸 옛날에 뭐 텔레비에 보면은. 뭐, 저기 쌍용차 뭐, 뭐, 그런 얘기는 진짜 많이 들었는데. 그건 내 얘기 아니니까 흘러서. 이제, 그냥 통지서를 받으니까. 나한테 닥쳐 올 일이 아닌데 어떻게 나한테 닥쳐왔나, 회사가 또 큰 회사 같으면은, 이건 또 조그마한 회사라서, 우리는 뭐 최저 임금을 받고 하는데 그렇게 해버리니까 진짜 이거는 절망감이 막 들어요. 그런데 지금도 보면은 집사람은 직장 다니고 있지만 말이 아닙니다 이게. 그렇다고 지금 뭐 우리가 일을 하러 갈 데도 없고. 그런 상태이죠. 부당해고 지금 진정을 넣어놓은 상태니까. (B씨)

그 전에는 직장 생활 안 해봐서 시키면 시키는 일. 우리는 뭐 그런 식으로 모르

니까. 경험을 안 해본데다가 아는 게 없더라구요. 그래서 일만 열심히 했었어요. 솔직히. 그런데도 사장님이 그거를 너무 몰라주고서는 숨길 거 숨기고. 나중에 알고 보니까 근로자들을 진짜 너무 힘들게 했더라구요. 이제 와서 생각해 보니까. (D씨)

C씨는 해고의 이유가 근로자에게 있지 않다는 것을 이성적으로는 이해하고 있었지만 해고상황에 이르게 된 것을 불필요함에도 불구하고 사주의 입장에서 생각하면서 자책하는 모습을 보이기도 했다.

사장한테는 안 좋게 보이는 거죠. 그게 좀 자제가 됐으면. 일주일에 한두 번 정도로 자제가 됐으면 지금 와서 어떻게 됐을까, 하는 그런 생각을 해요. 또 어떻게 보면 그렇게 안 했어도 노동조합 자체를 아예 그냥 인정을 안 했을지도 모르죠 뭐. (C씨)

짜증, 신경질, 화, 분노

연구 참여자들 중 남성들은 화남, 짜증, 신경질 등의 감정을 경험하였다. G씨의 경우 신경질이나 짜증이 일상화되면서 면담에서조차도 분노가 가득한 공격적 언어와 태도가 뚜렷이 나타나기도 했다. 다른 연구 참여자들은 정도는 약하지만 해고로 인해 예민해진 상태가 되면서 가족들에게 화나 신경질, 짜증을 내면서 가족들과의 관계에 문제가 생기게 되었다. 특히 해고로 인해 가족의 생계를 이어갈 수 없는 경제적인 문제가 생기면서 배우자와 다투게 되고 이후 다른 가족구성원들과도 갈등이 생기는 양상을 보였다.

저 뭐 하고 싶은 거는... 해고 건은 어차피 시간이 걸리는거고. 속마음은 답답하죠, 사실. 누구한테 표현은 못해도 개인적으로 생각하면, 남자들끼리 통화를 해보면 집에서 누룽지를 많이 준다든가 그러면 또 싸우고 말다툼이 잦아지잖아요. 이 문제 때문에. 그래서 저도 막 그런 면이 꽤 있어요, 사실. 갑자기 막 성질 확 날 때가 있어요, 집에서. 잔소리 식으로 들리니까. 그런 식으로 집에선 얘기 안하는데 제가 그리느끼다.. 그냥 갑자기 성질내는 순간적으로, 그런 게 잦아지더라고요, 사실. 정신적으로 이게 암것도 아닌 거 같은데 무의식적으로 그게 나오더라고요. 그 전에는 그런 일이 없었는데 이거 해고... 한 2개월쯤 됐네요. 2개월쯤 됐으니까 한 달 정도는 그런 게 안 나타나더니. (E씨)

그러니까 가족들은 눈치 보고, 눈치 보는 가족들한테 미안해서 얘기 안 하고. 얘기하다 성질나면 화내게 되고. 화내면 싸우게 되고. 돈 없으면 돈 꿔달라 그러고. 돈 빌려갔으면 또 갚아야 되고. 친구들한테 돈 빌려야 되고. 이걸 해야 되나 말아야 되나, 계속, 계속.

.....해고는 살인이다 얘기를 하는 이유가 다 죽고 싶을 정도로 짜증난다라는 거. 집에서 제일 위험한 얘기가 ‘아, 죽고싶다’ 얘기하면 깜짝, 깜짝, 놀래죠. (G씨)

우울, 대인기피

남성 연구 참여자들과 달리 여성 연구 참여자는 해고를 당하고 우울한 감정과 대인기피를 보이는 등 심리적인 증상들이 뚜렷하게 나타나며 고통을 겪었다.

나는 그런 걸 경험을 안 해봐서. 텔레비전에 우울증 이런 거 난 그런 걸 당해보지 않았어서. 처음 겪어봤는데 너무. 그 정도는 몰랐어요. 본인이 내가 닦쳐보니까 내가 갑자기 그렇게 힘들 줄은 몰랐어요.

.....처음에는 감당을 못 할 정도로 너무 충격적이었어요. 아무것도 다 귀찮더라고요. 처음에는 먹는 것도 귀찮고 일단 문밖에 나가는 게 싫어가지고 안 나왔었어요. 처음에는...자꾸 점점 사람이 저거하다가 정신과 치료 받으면서 좀 틀려졌어요. (D씨)

신체적 증상

연구 참여자들에게 해고 이후 공통적으로 심리적인 문제와 밀접한 관계가 있는 신체화 증상들과 신체적 질병들이 생기기 시작했다. 병명을 알 수 없는 증상들로 정신과 치료를 받기도 하고 대다수의 연구 참여자들이 수면장애로 고통을 받았다. 두통, 수면장애, 병명을 알 수 없는 증상 등 평소에는 나타나지 않았던 증상들이 갑자기 나타나기 시작했고 치통, 고혈압 등 평소 신체적으로 취약했던 부분이 더 악화되는 상태로 신체적 증상들이 나타났다.

병명도 없다고 해서. 그래서 스트레스인가, 안 그랬었는데 예전엔. 또 이비인후과 가도 뭐 크게 이상이 없으면서 약을 지어 주더라고요. 그래서 하도 여기저기 약을 먹다 안 되겠으니까. 처음에는 기독 병원도 갔었어요. 너무 머리가 아파서 화장실에도 주저앉아갖고 쓰러져갖고 불일 보다가 어지러워서 갑자기 쓰러져갖고, 갑자기.

그래서 기독 병원도 한 번 갔었어요. 거기 는 미리 예약을 안 해놔서 가서 돌아오긴 했었는데. 그 다음에 또 머리 아파서 정신 과 치료가 뭐 누가 좋다 그래서 거기 가서 상담 의뢰하고 그래서 그랬더니 그거 먹고 나선지 뭐 뽕에 먹고 나선지 머리가 덜 어 지럽더라구요. (D씨)

아우 진짜 밤에 잠이 안 와요. 잠을 그 령게 잘 자던 사람인데 자다가 눈 떠서 그 냥 있고. 나는 좀 편안하게 생각하고 하는 데도 그게 안 되는 것 같아요. 왜 그런지 모르겠는데. ‘아 나 이거 좀 편안하게 마 음을 먹자 이렇게 신경 쓰다가 내가 내명 에 못 죽겠다’ 이런 생각이 들어서 마음 편안하게 먹는다고 했는데도. 밤에 잠이 안 오고. 뭐, 그냥 머리도 아프고. 뭐, 어떻 게 몸이 막 이상해요 부담이 있는지, 걱정 이 있는지, 잠재적으로 그런 것 같아요..... 진짜 안 아픈 뭐, 진짜 원인도 없이 아프 고 그래요. 머리도 그렇고. 갑자기 머리가 막 멍하고 흔들리는 것 같고, 그래요. 두통 도 심하고. 이 뭐, 그래서 뭐야 진통제도 먹고...뭐 아무튼 해결이 어떻게든 나면은 이게 뭐 되겠는데. 아직 그 상태가 아니니 까. 힘들어요. 고통이에요. 고통. (B씨)

아 근데 이제 계속 잠을 못 잔 것은 아 니고. 이제 한 동안은 뭐 거의 잠을 못 자다가 술 먹으면 잠을 잘 자요. 술이 완 전 만땅 취하면. 그리고 조금만 어떤 심 각한 상황이나 심리적 압박이 있으면 또 잠을 쪽 못 자고. 지금은 이제 그러지는 않아서 이렇게 기간이 한 3년 갔던 것 같 아요. (J씨)

사회적 인식에 대한 양상

해고는 경제적, 사회적, 심리적으로 여러 측 면에서 개인의 모든 일상에 영향을 미치는 중 요한 사건이다. 해고로 인해 연구 참여자들은 개인적으로 심리적 고통을 느끼기도 하지만 동시에 사회적 관계의 제한과 대인관계의 갈등을 경험하였다. 마치 해고되지 않은 것처럼 매일 외출을 하면서 이웃이나 다른 사람들이 인지하지 못하도록 시간을 보내는 등 사회적 인 관계에서 위축되거나 고립되는 모습을 보 였다.

해고로 인한 실직을 숨김

해고 및 실업은 사회적 낙인효과가 있기 때문에 남성 연구 참여자들은 실직상태인 것 을 이웃이나 지인들에게 알리지 않고 가능한 해고로 인한 실직을 숨기는 모습을 보였다. J씨는 자녀들의 사회적 관계에 부정적인 영향을 주는 것을 고려해서 해직상태인 것을 배우자 외의 다른 가족구성원들에게 알리지 않았다.

그러니까 뭐 이거는 이...집에 있어도 동네 사람들 첩피해서 못나가고. 평일 날 집에 있으면 진짜 그렇다고. 내가 직장 다 니다가 집에서 쉬면은 진짜 내가 설명하기 도 좀 그래서 웬만하면은 평일에는 집에 안 있을라 그래요. 나가서 좀 지내고 싶고 가끔 이제 그게 켈 힘들어요. (B씨)

그러니까 나만 떳떳하면 되는 문제가 아니다. 아이도 관계가 있는데, 아이들과의 사회적인 계. 해고가 사회적일 수밖에 없 어서. 니네 아빠 해고자고, 니네 아빠 나쁜

고, 이렇게 되는 거예요. 아이만 당당하면 되는 문제가 아니라. 그래서 굳이 알려줄 필요 없다. 그래서 아이가 이제 내년에 스무 살이니까. 딸이 이제 어찌 되었든 일부러는 아니어도 아이한테 이제 얘기를 할 필요성이 있으면 얘기를 해도, 아들하고는 이제 그런 것 같아요. 사회적 관계이기 때문에 내가 아들의 이런 관계까지 이렇게 만들 필요는 없을 것 같아서 굳이 얘기는 안 했어요. (J씨)

가장으로서의 부담감, 수치심

가부장 문화의 영향이 강한 남성 연구 참여자들은 남성이 가정의 생계를 책임져야 한다는 의식이 강하였다. 미혼인 경우를 제외하고 배우자들이 경제활동을 하는데도 불구하고 심리적으로 강한 부담감을 느끼는 모습을 보였다. 배우자나 친지들도 같은 생각을 가지고 있기 때문에 이러한 의식이 강화되는 양상을 보였다. 또한 남자의 역할에 대한 전형적인 상을 가지고 있어서 이를 수행하지 못했을 때 수치심을 느끼기도 하였다.

이게 집안의 가장으로서, 그리고 하필 내가 또 돈을 벌어야 되는데 이 서민들이니까. 그렇다고 뭐 저축된 돈도 없고. 그리고 애들 뭐 나중에 장래에 물론 당연히 벌어서 시집장가를 가겠지만, 그렇게 생각을 하지만. 저희 시대에 그래했었고. 뭐 부모 물려준 거 없이 벌어서 결혼하고 이때까지 다 살아왔으니까. 그런 애들한테 또 한 두 푼, 그리고 총 책임을 져야 되는데 책임을 못 지니까. 그렇다고 지금 이 상황에서 다른 직장을 구하지를 못하잖아요. 지금, 지금 소송 중이니까 어찌할 방법이 없는 거

예요. 지금은. 그리고 뭐 처갓집에 가면은 남자가 집에 있으면은 그렇게 싫어하거든요.. 제일 싫어하는 부분이 그 부분이에요, 남자가 집에 있는 거. (C씨)

TV나 보다가 뒹굴뒹굴하다가 그게 참 부담이가요, 사실. 그래서 그 이는 사람을 산을 자주 가죠. 버섯도 따러 다니고, 밤도 줍고, 도토리도 줍고... 그럼 거기에서만은 잊어버려요 그 내 시간동안. 근데 집에 오면 또 마음이 또 달라지는 거죠. 항상 그게 2개월째 되니까 신경이 예민해진다는 거죠. 남들이 봤을 땐 멀쩡한데 다들 그런 생각, 그런 얘기들을 하더라고요. 여자들은 뭐 모르겠는데 상세하게 안 물어봐서 뭐 그런 면에서 남자들 입장에서는, 그래도 우리나라에서는 남자가 가장인데 남자가 노는 꼬라지를 못 보는 거지 여자들이. 그 마음은 항상 불안한 마음을 가지고 있죠. (E씨)

노동욕구

연구 참여자들은 모두 계속 일하고자 하는 의지를 보였다. 해고 직전까지의 근로현장이 열악한 경우에도 해고 전 직장으로서의 복직은 아니지만 계속해서 일하고 싶다는 의지를 보였다.

그것 때문에 지금 걸림돌이 되는데 그렇다고 또 특별한 기술이 있는 것도 아니고. 안정적인고 그냥 왔다 갔다 출퇴근만 할 수 있는 그런 회사, 굳이 꼭 노동조합 있는 회사 아니더라도 어느 정도 생각하는 수준만 되면 그런 데 들어가서 일하고 살고 싶죠. (C씨)

그게요? 아 나는 모르겠어요. 노는 게 나는 일단은 싫어요.....에 차라리 나는 조금 뭐 일을 계속...하는 게 조금..그렇다고 일한 대가를 안 받고 넘어가는 것도 나는 싫고 대가는 받고 일을 하고 싶은 생각인데 목적은 일 하는 게 하고 싶은 게 목적이예요. (B씨)

해고에 대처하는 방식

연구 참여자들은 해직상황을 극복하기 위해서 평소에 자신이 스트레스나 위기상황을 극복하는 방식을 사용하면서 해고에 대처해 나갔다. 일차적으로는 자신의 개인적인 자원을 활용하고 여기에 더해 가족의 지원과 사회적 지원을 받으며 상황을 이겨내고 있었다. 특히 가족이나 사회적 지원이 해고 이후 실업상황을 이겨내는데 중요한 역할을 하였다.

개인적인 노력

해고상황을 이겨내기 위해서 모든 연구 참여자들은 개인적으로 노력하는 모습을 보였다. C씨의 경우 오랫동안 살았던 지역을 떠나 직장생활을 시작했다가 해고를 당해서 고립감을 경험하였지만 이를 혼자서 감당하려는 모습을 보였다. 연구 참여자들은 평소에 시간이 부족해 할 수 없었던 자신의 취미생활을 적극적으로 시도하기도 하였다. 등산, 낚시 등 취미생활을 시도했지만 일할 때 느끼던 취미생활의 즐거움을 가질 수는 없었다. 또는 지인들을 만나서 해고상황을 잊으려는 시도를 하기도 하였다. 이러한 만남이 실업기간이 언제 끝날지 알 수 없는 상황에서 잠시의 위로가 되기도 하지만 G씨의 경우처럼 해고상황을 이야기해야 하는, 스트레스를 자극하는 지인들과

의 만남을 피하게 하기도 하였다.

그리고 여기 00에 와서는 아예 낯선 동네니까 다른 사람들도 아는 사람도 없고, 누구한테 뭐 터놓고 이야기할 사람도 없지만, 좀 그래요. 그니까 집에서 말다툼하다 보면은 내 고향으로 갈란다, 뭐 이러잖아요? 그런 생각이 들어요. 어제도 그랬지만은 나 혼자 있어가 내 밑에 가서 살겠다고. 친구들도 다 밑에 있으니까. 근데 저는 친구 한 명이 없어가지고 적응하기가 너무 힘들고....이건 나뿐만 아니라 해고당한 사람들 다 마찬가지겠지만 자기 스스로 헤쳐 나가야 될 부분이니까. 단기간에 다 끝날 부분도 아니고 장기간으로 가야될 것 같은 느낌인데, 그 부분은 개인적으로 다 감수를 하고 자기 나름대로. 뭐 그런 부분을 좀 없애기 위해서는 방법을 찾아가야 되겠지만...생각을 하든 안하든 감당을 해야죠. 자기한테 지금 맞닥뜨린 그런 거니까. 모든 걸 다 감수를 해야죠. (C씨)

저희 집이 조금 시골인데 텃밭도 있고. 텃밭에서 가서 이제 시간을 때우고. 뭐 혼자 있는 시간이 좀 많죠. 그러다 보니까 또 막 말이 없고 그냥 좀 그렇더라구요. 이게....뭐 낚시도 해봤는데 좀 잊어보려고 낚시도 안 되더라구요. 낚시 찌도 안 보이더라구. (B씨)

그니까 알고 있는 사람들은 만나서 술 먹고 탄 얘기하죠. 여자얘기 하면 되는데 새로운 사람 만나면 ‘어떻게 됐어?’ 그러면 그거에 대해서 여태까지 모든 스토리를 다시 서술하는 거 자체가 스트레스 받아요.

안 해줄 수도 없고. 하다 보면 그 쪽으로 화제가 돌아가고. 돌아가면 거기서 또 승질내고. 그러면 술 먹고. 악순환이 지속되는 거죠. (G씨)

가족의 지원

남성 연구 참여자들이 해고기간을 배우자나 가족의 도움을 받기보다는 혼자서 또는 친구, 선후배와의 만남을 가지면서 극복하려는 모습을 보인 반면 여성 연구 참여자는 가족의 지원도 원활하게 받으면서 해고기간을 이겨내는 모습을 보였다.

신랑이 이해를 해주고. ‘엄마 그래도 여태 열심히 일 했으니까. 남부럽지 않게 열심히 살았으니까. 잘 될거야’ 우리 딸은 이러면서 격려를 해주니까 위안이 많이 되고 있어요 힘이 되는. 제 스스로가 자꾸 혼자 놓고 이러니까 위축도 되는 거 같고. (D씨)

사회적 지원

연구 참여자들은 노동조합에 가입한 상태로 해고기간동안 해고된 직장동료들과 서로 모여서 의논할 수 있다는 점이 해고기간을 이겨내는데 도움이 되었다고 하였다. G씨는 해고된 동료들과 매일 만나서 1인 시위를 하고, 이를 통해 해고의 부당함에 저항하면서 해고기간을 극복하고 있었다. J씨의 경우 해고기간이 다른 연구 참여자들에 비해서 긴 경우로 특히 해고자복직도보투쟁과 같은 다른 해고된 직장동료들과의 만남과 활동이 해직기간을 이겨내는데 도움이 되었다고 하였다.

‘이 단체의 이름으로 모이자’ 이렇게 되

는 거지. 개인으로 모이자고 하면 모임 사람 별로 없어요. 그래서 이 단체가 있음으로 해서 이렇게 되니까. 서로 안부도 묻게 되고. 서로 잘 지내는지, 서로 친해지고. 뭘 하고 있는지, 뭐 어떻게 진행했는지, 어떻게 지냈든 서로 주고 받으니까. 위안이 되고 많이 힘이 되죠. (B씨)

지금 시간을 계속해서 버티고 싸우면서 이기겠다는 그런, 그 견뎌야 될 거 아닙니까, 그 시간을. 그럴려면 결국 싸우는 수밖에 없어요. 싸우는데 아무것도 안 하고 있으면 그게 무기력해지고 내가 거기에 대한 포기가 되니까. 포기하지 않을려고. 그냥 그렇게 집회를 연장해서 집회를 하고 있는 거죠. 그것밖에 없어요. 앞뒤 다 자르고 아무것도 없어요 그것 밖에. 내가 포기한다는 모습 자체를 보여주지 않아요. (G씨)

현재까지는 큰 축이 되는 친구인 것 같고. 여기 이제 해고 된 집단들. 여기서도 몇 분이 있죠 이분들하고 서로 피드백 하고 얘기 나누고 같이 아파하고 그런 얘기를 많이 해요. 아 저 양반, 이런 얘기를 많이 하고. 잘못이 있으면 지적도 하고. ‘너 그렇게 얘기하면 안 되지, 니 마누라한테 그렇게 얘기하면 안 되지’, 그러면 ‘그런가요’. 속으로 좀 불편해도 좀 따끔거리더라도 얘기하면 이제 고개 끄덕여주고. (J씨)

결론 및 논의

본 연구는 해고근로자 6명을 심층 면담한 내용을 통해 이들이 해고기간 동안 구체적인

로 어떠한 심리적 경험을 하는지 현상학적으로 분석하였다.

해고근로자들의 경험 중 심리적인 측면에서 감정의 변화를 분석하였는데 해고 전후 나타나는 감정들은 불안감, 놀람, 당황함, 부인, 억울함과 자책, 짜증, 신경질, 화, 분노, 우울과 대인기피 등이다. 본 연구 참여자들에게 해고 전후 나타난 이러한 감정들과 증상들은 선행 연구에서도 보고되었던 내용들이었다. 해고근로자들은 해고상황이 발생하기 전에 이미 사용주의 협박과 일련의 상황을 통해 상당한 불안감을 경험하고 이로 인해 스트레스를 받으며 불안정한 직장생활을 하였다. 임금으로 생계를 이어가는 근로자에게 해고로 인한 실직은 상당한 부담이기 때문에 불안이 주요 감정이었다. 이러한 상태에서 해고를 경험한 연구 참여자들은 이미 해고상황을 예상했음에도 불구하고 놀라고, 당황하며 해고상황을 부인하는 모습을 보였다.

이후에는 해고가 왜 일어나게 됐는지를 그 상황을 되새기고 집중해서 고민하는 모습을 보이는데 해고의 사유가 근로자 개인에게 있지 않다는 점에서, 그리고 열심히 일했는데도 그러한 결과가 나왔다는 점에서 억울함과 배신감을 호소하였다. 한 명의 연구 참여자의 경우는 해고의 원인이 사측에 있다는 것을 이성적으로는 알고 있음에도 불구하고 해고의 책임을 근로자 측에 있다고 결론지으면서 좀 더 사용주에게 협조적이지 못했다는 것을 자책하는 모습을 보이기도 했다. 해고의 원인이 사측에 있음에도 불구하고 해고의 책임을 사측에 돌리지 않고 근로자의 책임으로 귀인하는 사례가 여섯 명 중에 한 명 포함되어 있다는 것은 한국에서 근로자의 권리에 대해 인식이 취약하기 때문에 근로자의 입장보다 사용

주의 입장을 더욱 배려하는 평소의 생각과 태도가 드러나는 것으로 볼 수 있다. 차후 연구에서 주목해야 할 부분으로 여겨진다.

해고 직후에는 놀람, 당황함이라는 감정을 경험했다면 점차 시간이 흐르면서 남성 연구 참여자들은 일관적으로 짜증, 신경질, 화, 분노의 감정을 경험하였다. 이는 여성 연구 참여자가 우울, 대인기피 감정을 경험한 것과 대조적이었다. 남성 연구 참여자들의 짜증, 신경질, 화, 분노의 감정은 아동·청소년의 우울증의 증상으로 나타나는 성마름과 유사하게 보인다(Mash & Wolfe, 2004). 해고의 상황에 남성들이 우울한 감정보다는 화나 분노의 감정을 보이는 것은 기존의 우울증 연구에서 보이는 성차와 연관성이 있는 것으로 보인다(Davison, Neale, Kring, 2005). 본 연구에서의 드러난 심리적 증상에서의 성별에 따른 차이는 차후의 연구에서 보완 연구되어야 할 부분이다. 특히 해고 직후 경험하는 감정들은 Barwinski-Faef의 해고충격 경험의 두 번째 단계에서 나타나는 모습들이다. 두 번째 단계에서 나타나는 거부, 무기력, 우울, 분노의 감정 그리고 당시를 끊임없이 기억하면서 항의하는 감정을 본 연구의 참여자들도 해고 후 경험하고 있는 것으로 보인다.

또한 해고는 신체적 증상을 유발한다. 본 연구의 참여자들에게도 이러한 증상들이 나타났는데 여성 연구 참여자의 경우 심리신체적인 증상이 가장 뚜렷하게 나타났다. D씨의 경우 갑작스러운 어지럼증으로 쓰러지면서 병원을 방문했지만 신체적인 이상을 발견하지 못하였고 정신과에서 약 처방을 받고 증세가 호전되었다. 모든 연구 참여자들은 신체화 증상으로 불면증이 있었고 남성 연구 참여자의 경우 평소 취약했던 부분이 악화되는

양상으로 치통, 고혈압, 심장이 두근거리는 증상 등 모두 신체적인 증상을 보였다. 해고가 심리적 및 신체적으로 직접적으로 영향을 미친다는 것이 본 연구에서도 매우 뚜렷하게 나타났다.

해고는 심리적, 신체적인 부분만이 아니라 사회적 관계에도 영향을 미친다. 이러한 것은 연구 참여자들이 해고 이후 보이는 모습에서도 뚜렷이 나타난다. 개인적으로 겪는 심리적 고통 외에도 배우자나 가족구성원들과 갈등이 생기고 실직상태인 것을 감추려는 모습을 보였다. 이것은 실직자에 대한 사회적 인식과 연관이 있는 것으로 사회적 낙인효과와 연관이 있다고 볼 수 있다. 1994년 스웨덴의 실업자에 대한 연구(Rantakeisu, Starrin & Hagquist, 1997)에서 젊은 층의 실업자에 대한 인식을 보고하고 있는데, 연구결과에 따르면 실업자들은 주변인들과의 만남에서 분노를 보이고, 의식적인 외면을 하고, 표현이나 행동에서의 주의력이 부족하고, 게으르고, 교육이 부족하고, 경멸스러운 표현을 하는 사람으로 인식되고 있었다. 한국에서도 이러한 사회적 인식이 적용되는지 확인되지는 않았지만 최소한 실업자에 대해 긍정적 인식이 있다고는 생각되지 않는다. 오히려 ‘해고자에게 문제가 있어서 해고를 당한다’는 인식이 존재하는 것으로 보인다. 또한 해고가 부끄러운 일이고 비난의 대상이 되는 사회적 인식을 고려한 연구 참여자 중에는 자신이 해고로 인해 실직상태인 것을 심지어 자녀들과 부모들에게 알리지 않는 경우도 있었다. J씨의 경우는 자녀가 학교에서 친구들에게 놀림이나 비난을 받는 것을 두려워해 현재까지 수년간 해고된 것을 알리지 않고 자녀들이 성인이 된 후에 알리려고 하고 있다. 이러한 것은 현재 한국의 해고자에 대

한 사회적 인식에 대한 구체적 사례라고 할 수 있다.

또한 한국의 가부장문화가 연구 참여자의 심리와 행동에도 많은 영향을 미치는 것으로 보인다. 남성 연구 참여자들은 해고된 후 배우자가 직장을 가지고 있는데도 불구하고 가정으로서 경제적인 부분의 어려움을 실질적인 것보다 더욱 부담스럽게 느끼고 스트레스를 받는 모습을 보였다. 또한 남성 연구 참여자들은 남성이 직장을 가지고 가정을 책임져야 한다는 가부장 문화의 인식으로 인해 주변 사람들이 알지 못하도록 해고 이후에도 마치 경제활동을 하고 있는 것처럼 외부에서 시간을 보냈다. 남자가 직장이 없다는 것을 다른 사람들이 아는 것 또는 알게 될 것을 예상하고 부끄러움 또는 수치심을 느끼며 위축되고 고립되는 모습을 보였다. 이것은 한국의 가부장 문화가 해고로 인한 실업이 여성보다도 남성의 정체성에 더욱 부정적인 영향을 미칠 수 있다는 것을 보여주는 것이다.

해고를 극복하기 위한 노력을 살펴보면 일차적으로 개인적인 차원에서 자신의 자원을 활용하였다. 평소에 자신이 일상적으로 스트레스나 위기상황을 극복할 때 사용하는 방식을 활용하였다. 남성 연구 참여자들은 대체로 혼자서 해고의 심리적인 고통을 극복하려는 모습을 보였다. 등산, 낚시 등 평소의 취미생활이나 평소에는 하지 못했으나 하고 싶었던 취미생활을 하며 시간을 보내는 모습을 보였다. 또는 지인들을 만나서 음주와 담소를 하면서 고통을 극복하려고 하였는데 이 때 자신의 해고상황을 알리지 않거나 주제로 삼지 않는 모습을 보였다. 이러한 모습은 스트레스 연구에서 논의된 정서적 대처에 해당하는 모습으로 해고상황을 잊기 위해서 취미생활을

하거나 다른 모임을 가지면서 해고 상황을 회피하는 대처방법을 사용하였다(Lazarus & Folkman 1987). 여성 연구 참여자의 경우도 운전을 배우고 취미생활을 하며 시간을 보내지만 차이는 지인들에게 해고상황을 알리고 답소를 하며 위로를 받는 모습을 보였다. 남성 연구 참여자들은 가족의 지원을 받는 것을 어려워하고 일부 아내와 가족들은 연구 참여자들을 비난하면서 관계가 악화되는 모습을 보이기도 했다. 이와는 반대로 여성 연구 참여자는 가족의 적극적인 지원을 받으며 위로를 받고 해고상황을 이겨내는 모습을 보였다. 이는 여성 연구 참여자의 개인적인 가족관계에 기인하기도 하지만 한국의 가부장적인 사회·문화적인 모습을 반영하는 것으로 보인다. 여성의 노동은 부가적인 것으로 인식되기 때문에 여성근로자 스스로 해고상황을 가족이나 지인에게 비교적 부담 없이 알리고 위로받으며 극복하고 있는 것으로 보인다. 이러한 점은 본 연구 참여자들이 연령이나 지역적인 특성으로 인해 가부장 문화의 영향이 뚜렷한 참여자들이기 때문에 두드러지는 결과로 보인다. 해고는 남성이나 여성 모두 심리적 고통을 주는 사건임에는 틀림없으나 사회·문화적인 인식에 따라 해고에 대한 대처의 방식에도 영향을 미치는 것으로 보인다.

사회적인 지지도 연구 참여자들이 해고기간을 극복하는데 도움이 되는 것으로 보인다. 특히 본 연구 참여자들은 노동조합에 가입한 상태로 사회적인 지지의 영향을 확인할 수 있었다. 해고기간 동안 해고된 직장동료들과 서로 모여서 의논하거나 일인시위를 같이 하면서 해고기간을 보냈는데 이러한 모임과 활동이 이 기간을 극복하는데 도움이 되었다. 남성 연구 참여자들의 경우 가족의 지원이 미비

한 반면 노동조합활동을 하면서 해고상황에 적극적으로 대처하는 문제해결적인 방식을 정서적 대처방식과 함께 병행하고 있었다. 스트레스 연구(Lazarus et al., 1987)에서는 정서적 대처방식과 문제해결적인 대처방식을 모두 사용할 때 건강하게 스트레스 상황을 이겨나갈 수 있다고 설명하고 있다. 스트레스 상황에서 문제해결적인 대처가 없는 정서적 대처방식만을 주도적으로 사용할 경우 심리적인 문제를 야기할 수 있다. 본 연구의 남성 연구 참여자들의 경우 가족의 지원이 미비하지만 정서적 대처방식과 사회적 지지와 연결된 문제해결적인 대처방식을 병행하면서 해고기간을 보내는 것에 도움을 받고 있는 것으로 보인다.

본 연구는 한국에서 해고가 점차 용이해지고 일상적인 상황으로 변화되는 상황에서 해고라는 개인적이고도 사회적인 문제를 주제로 하여 해고가 근로자에게 심리적으로 어떠한 영향을 미치는지를 밝히는 기초자료를 제공하고자 하였다. 한국에서 해고 및 실업에 대한 심리학적 연구가 미비한 상황에서 탐색적으로 현상학적 질적 연구방법을 통해 해고근로자를 심층면담하고 이들의 목소리와 경험을 전달하고자 하였다. 외국의 선행 연구를 통해 해고가 심리적인 측면에 미치는 부정적인 영향에 대한 연구가 진행되었지만 이를 한국에서 생생하게 구체적으로 확인하고 해고근로자의 심리적인 고통과 특수성을 이해할 수 있는 기초자료를 제공하고자 하였다.

해고라는 상황이 발생하기 전에 사용자들이 근로자들에 대한 해고협박과 해고를 하기 위해 진행한 부당한 절차는 근로자에게 심리적으로 큰 압박을 주고 이로 인해 불안감, 억울함과 자책이 본 연구에서 드러나는 중요한 감정 중에 하나였다. 특히 해고 후에 경제적인

안정망이 없기 때문에 해고와 이에 따른 실직의 의미는 심리적으로 더욱 큰 압박으로 다가왔다. 이러한 상황에서 긍정적이었던 부분은 해고근로자들이 노동조합에 가입이 되어있었기 때문에 노동조합이 사회적 지원체제로 작동하면서 정서적으로도 도움이 되고 실제적으로도 부당해고 및 징계해고에 맞서 동료 해고근로자들과 함께 문제해결에 적극적으로 대처하고 있었다는 점이었다.

해고가 일상화되고 있다는 것은 사회를 구성하고 있는 수많은 근로자의 정신건강이 위협받고 있다는 것을 의미한다. 따라서 해고와 이에 따른 실업을 개인이 풀어야 할 문제에서 사회적으로 지원해야 하는 문제로 접근하는 것이 필요하다고 본다. 이 과정에서 이들에 대한 사회·경제적인 대책과 함께 심리적인 지원이 함께 제공되어야 한다. 또한 해고근로자의 심리적인 측면을 이해한다면 사회·경제적인 대책도 더 근본적으로, 전폭적으로 이루어져야 할 것이다. 서유럽 연구의 경우 직업이 생길 때까지 매달 생활비를 지급하는 경제적인 지원이 되는 상태에서 심리적인 문제를 연구한 결과로, 경제적인 지원이 되고 있는 상황에서도 실업으로 인해 불면증, 우울, 두려움 등 심리·신체적인 증상으로 고통을 받는다(Paul et al., 2006). 여기에 비해 한국의 해고근로자는 경제적인 지원이 없는 상태에서 해고와 이로 인한 실업을 경험하기 때문에 심리적인 고통이 서유럽과 비교할 때 더욱 심각하게 나타날 수 있다. 또한 해고상황도 징계해고, 부당해고, 정리해고 등의 사유로 대다수의 해고절차가 해고근로자가 수용할 수 없는 방식으로 진행되기 때문에 해고근로자가 경험하는 감정과 고통은 더 강력할 수 있다. 따라서 한국 해고근로자의 경험을 탐색하는 현상학적

질적 연구를 통해 해고가 한국의 해고근로자에게 미치는 부정적인 영향을 이해할 수 있는 구체적인 사례를 분석하고 이들의 경험을 실제적으로 이해하고자 하였다. 특히 외국의 선행연구에 따른 결과를 바탕으로 비교·분석하기 전에 한국 해고근로자의 구체적인 상황을 탐색하려고 하였다.

본 연구가 제공하는 기초자료를 바탕으로 앞으로 더욱 많은 해고근로자에 대한 연구가 진행되어 해고근로자에게 가장 기초가 되는 경제적 및 사회적 지원을 일차적으로 받고 이와 함께 상담·치료 및 정신적인 건강을 유지할 수 있는 프로그램과 같은 심리적 지원을 받게 될 수 있기를 바란다. 더 나아가서는 해고가 개인 및 사회에 미치는 부정적 영향을 고려해서 좀 더 강력한 규제 아래서 실행될 수 있도록 사회적 합의가 만들어지기를 기대해 본다.

본 연구의 제한점은 연구 참여자들의 대다수가 40·50대의 남성과 여성으로 사회·문화적인 조건이 제한되어 있다. 특히 여성 연구 참여자의 수가 한 명이기 때문에 성차에 따른 차이는 후속 연구가 필요하다. 또한 일반적으로 근로자의 노조가입률이 낮은 것이 현실적인 상황이지만, 본 연구 참여자들은 모두 노동조합원이기 때문에 일반 해고근로자들과 차이가 있을 수 있다. 또한 본 연구는 해고 이후에 대한 경험을 포괄적으로 연구하는데 초점을 맞추어서 다양한 변화과정에 대해서는 세밀하게 연구하지 못하였다. 또한 질적 연구의 특성상 유사점이나 차이점에 대한 원인을 분석하지는 못하였다. 본 연구를 기초자료로 삼아 향후 질적 및 양적으로 더 많은 해고근로자에 관한 후속 연구가 활성화되기를 기대해 본다.

참고문헌

- 곽상신, 박명준 (2013). 쌍용자동차 사태: 원인 진단과 대안 모색. *노동리뷰*, 4, 20-33.
- 권지영 (2012). 당신의 어려움을 '와락' 꺼안는 와락센터의 기적-평택 쌍용자동차 실직가족 심리치유센터 '와락'센터 건립사례. *로컬리티 인문학*, 8, 211-234.
- 권혁 (2010). 해고유형론에 관한 소고. *부산대학교 법학연구*, 51(1), 713-735.
- 김병숙 (2007). *직업심리학*. 시그마프레스.
- 김병숙, 김수정, 안윤정 (2009). 실업자의 심리적·신체적 반응 단계별 주요 증후군 분석. *진로교육연구*, 22(1), 93-112.
- 김병숙, 박선주, 김소영 (2007). 청년장기실업자의 증상중심 대응전략 결과분석. *한국진로교육학회*, 20(3), 139-147.
- 김영천 (2006). *질적연구방법론 I*. 서울: 문음사.
- 박영신, 김의철 (2000). 경제불황기의 실직자와 직장인 스트레스 경험, 대처와 사회적 지원: 토착심리학적 접근. *한국심리학회지: 문화 및 사회문제*, 6(1), 85-117.
- 백용매 (1999). 실직자의 스트레스와 정신건강의 예방적 접근. *동서정신과학*, 2(1), 94-115.
- 신경림, 조명옥, 양진향 외 (2004). *질적연구방법론*. 이화여자대학교출판부.
- 오수성 (2001). 국제금융위기 후 실직자의 정신건강에 관한 연구 - 스트레스 대처양식, 자존감, 사회적 지지를 중심으로. *한국심리학회지: 일반* 20(2), 481-496.
- 이민규 (2000). 실직자의 정신건강과 강인성 및 사회적 지지간의 관계. *한국심리학회지: 임상*, 19(3), 549-561.
- 이훈구, 김인경, 박윤창 (2000). 경제불황이 20대 미취업 실업자에 미치는 심리적 영향. *한국심리학회지: 문화 및 사회문제*, 6(2), 87-101.
- 장재운, 장은영, 김범성, 노연희, 이지영, 한지현 (2004). 청년실업이 정신건강에 미치는 영향에 대한 중단연구. *한국심리학회지: 일반* 23(2), 121-144.
- 정진주 (2001). 정리해고자의 삶의 질과 건강상태의 현주소와 대안을 찾아서. *노동사회*, 59, 90-103.
- 차민정, 박소영, 송현주, 노연희 (2012). 집합주의 문화가 청년실업에 대한 불안 지각 및 정신건강에 미치는 영향. *한국심리학회지: 문화 및 사회문제*, 18(1), 27-51.
- 최영기 (2009). 시사논단: 경제위기극복을 위한 사회적 대타협. *임금연구*, 17(1), 70-91.
- 한내 (2010). 해고는 살인이다. *금속노조 쌍용자동차지부 노동자역사*. 한내.
- Creswell, J. W. (2010) *질적 연구방법론*. (조홍식, 정선옥, 김진숙, 권지성 공역). 학지사(원전은 2007년에 출판).
- Colazzi, P. E. (1978). *Psychological research as the phenomenologist view it existential phenomenology*. New York: Oxford University press.
- Davison G. C., Neale J. M. & Kring A. M., (2005). *이상심리학*. (이봉건 역). 시그마프레스(원전은 2004년에 출판).
- Ehrhardt, G. & Hahn G. (1993). *Verlaufe und verarbeitungsformen von Arbeitslosigkeit: Ergebnisse einer Paneluntersuchung in Ostberlin*. In *Mitteilung aus der arbeitsmarkt und Berufsforschung der Bundesanstalt fuer Arbeit*. MittAB 26.

- Fischer, G. & Riedesser, P. (2003). *Lehrbuch der Psychotraumatologie*. Basel: Ernst Reinhardt Verlag.
- Fryer D. & Payne R. (1984). Proactive behaviour in unemployment: Findings and implications. *Leisure studies*, 3, 273-295.
- Hawton, K., & Rose, N. C. (1986). unemployment and attempted suicide among men in Oxford. *Health Trends*, 18, 29-32.
- Jackson, P. R. & Warr, P. B. (1984). Unemployment and illhealth: The moderating role of duration and age. *psychological Medicine*, 14, 605-614.
- Kieselbach. T. & Beelmann, G. (2006). Arbeitslosigkeit Gesundheit: Stand der Forschung. In Holleeder A., Brand H.(Hrsg.), *Arbeitslosigkeit, Gesundheit und Krankheit*. Bern: Verlag Hans Huber.
- Kulik L. (2000). Jobless man and women: A comparative analysis of job search intensity, attitudes toward employment, and related responses. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73, 487-500.
- Lazarus, R. S. & Folkman, S. (1987). *Stress, Appraisal and coping*. New York: Springer.
- Mash, E. J. & Wolfe, D.A. (2004) 아동이상심리학. (조현춘, 송영혜, 조현재 공역). 시그마프레스(원전은 1999년에 출판).
- Mohr G. (1993). *Ausgezaelt. Theoretische und empirische Beitrage zur Psychologie der Frauenerwerbslosigkeit*. Weinheim: Deutscher Studien Verlag.
- Paul, K. I., Hassel A. & Moser, K. (2006). Die Auswirkung von Arbeitslosigkeit auf die psychische Gesundheit: Befunde einer quantitativen Forschungsintegration. In Holleeder A., Brand H.(Hrsg.), *Arbeitslosigkeit, Gesundheit und Krankheit*. Bern: Verlag Hans Huber.
- Platt, S. & Kreitman, N. (1990). Long-term trends in parasuicide and unemployment in Edinburgh, 1968-1987. *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology*, 25, 56-61.
- Starrin B, Rantakeisu U., Forsberg E. & Kalander-Blomqvist M. (2000). Undertanding the health consequences of unemployment - the financial/shame model. In T. Kieselbach (Ed.), *Youth unemployment and health. A comparison of six European countries*. Opladen: Leske+Budrich.
- Strauss, A., & Corbin, J. (1998). *Basis of Qualitative Research: Techniques & Procedures for Developing Grounded Theory* (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Rantakeisu U., Starrin B. & Hagquist, C. (1997). Unemployment, shame and ill health- an exploratory study. *scandinavian journal of social welfare vol 6*(1).

논문 투고일 : 2015. 03. 15

1 차 심사일 : 2015. 04. 08

게재 확정일 : 2015. 06. 25

A Qualitative Study on Dismissed Workers' Psychological Experiences

Jeong-Sun Lim

Seoul Cyber University

This study purposed to reveal the process of change in dismissed workers' experiences at dismissal and the subsequent period of unemployment. For this purpose, six dismissed workers' psychological experiences were explored using the phenomenological method as one of qualitative research methods. Data were collected through in depth interviews with the workers on their psychological experiences at dismissal, continuous psychological or physical changes after dismissal, current state, etc. and from the analysis of the data were derived 12 sub themes and they were categorized into four main themes. The four main themes were 'emotions experienced with dismissal,' 'psychological and physical symptoms,' 'patterns of social perception,' 'and ways of coping with dismissal.' The main themes and their sub categories were described, and dismissed workers' specific experiences related to them were explained. Lastly, dismissed workers' changes and experiences were discussed based on previous studies.

Key words : dismissed workers, dismissal, unemployment, phenomenological research