

북한이탈여성의 직장적응력 제고 방안

수행과제명 · 북한이탈여성의 직장적응 실태와 정책과제

과제책임자 · 김원홍 연구위원



한국여성정책연구원
Korean Women's Development Institute



북한이탈여성의 직장적응력 제고 방안*

수행과제명  북한이탈여성의 직장적응 실태와 정책과제

과제책임자  김원홍 연구위원

 Tel: 02-3156-7101

 e-mail: kwh56@kwcdimail.re.kr

요약

북한이탈여성의 직장적응력 제고를 바탕으로 북한이탈여성의 남한 사회 자립기반 역량을 강화함으로써 한국사회의 사회통합에 도움이 될 수 있는 정책을 제안하고자 함.

1 배경 및 문제점

- 북한이탈주민은 남한입국 5년 이후 이전의 보호기간이 주는 안전망과는 다른 양상으로 접어들게 되므로, 자립기반역량 강화가 필요함. 특히 자본주의 사회에서 개인의 자립기반역량 강화 차원에서 필요한 요소가 직장적응력 강화라는 판단 하에 이들의 직장적응실태를 살펴봄.

* 이 이슈페이퍼는 다음과 같이 인용해 주십시오.

김원홍·김인순·황의정·박정란(2013). 북한이탈여성의 직장적응 실태와 정책 과제. 서울: 한국여성정책연구원

- 구체적으로 직장적응을 자본주의 체제에 대한 이해와 이에 필요한 자립역량기반구축으로 보고, 직장진입과 직장유지의 두 가지 개념을 포함한 개념으로 정의하여 북한이탈여성을 대상으로 5년 이전과 이후의 취업상태 및 직장생활을 살펴봄.
- 남한입국이후 총직장경력이 '3년 미만'이 80.6%, '5년 이상'은 5.2%, 한 직장에 가장 오래 다닌 기간도 '3년 미만'이 87.5%, 4.4%로 5년 전후로 유의한 차이가 있지만 총직장경력이나 한 직장 근속기간이 5년을 넘는 경우는 10%에도 못 미쳐 매우 염려스러운 상황을 보여주고 있음.
- 또한 현재 비취업자들의 경우 취업에 가족영역문제, 특히 직장일과 집안일 병행문제, 집안일과 자녀양육문제가 입국 5년 이후에 더 심한 문제가 되고 있다는 점과 정신적, 신체적 건강상태가 입국초기에 비해 지금이 더 나빠졌다고 보고하고 있다는 점이 우려스러움.

2 취업 및 직장적응 실태 조사결과

1) 조사설계 및 응답자 특성

〈표 1〉 조사설계

구분	내용
(1) 조사 대상	남한거주 1년 이상 취업경험이 있는 북한이탈여성
(2) 표본 추출	북한이탈여성 지역 분포별/취업여부별 유의할당 후 편의추출
(3) 표본수	사전조사 : 15명 본 조사 : 600명
(4) 조사 방법	구조화된 설문지를 활용한 자기기입식조사
(5) 조사기간	사전조사 : 2013년 7월 8일 ~ 7월19일(14일) 본 조사 : 2013년 8월 9일 ~ 2013년 9월 9일(30일)

〈표 2〉 응답자의 일반적 특성

조사대상의 일반적 특성		5년 이하		5년 이후		전체	
		사례수	비율	사례수	비율	사례수	비율
취업여부	취업	191	61.4	158	54.7	349	58.2
	비취업	120	38.6	131	45.3	251	41.8
	소계	311		289		600	
본인 연령	20대	58	18.8	21	7.3	79	13.2
	30대	92	29.8	108	37.5	200	33.5
	40대	115	37.2	120	41.7	235	39.4
	50대 이상	44	14.2	39	13.5	83	13.9
	소계	309		288		597	
탈북직전 학력	소학교 중퇴/졸업	27	8.7	12	4.2	39	6.5
	고등중학교 중퇴/졸업	224	72.0	209	72.3	433	72.2
	전문학교 중퇴/졸업	49	15.8	53	18.3	102	17.0
	대학교 중퇴/졸업 이상	11	3.5	15	5.2	26	4.3
	소계	311		289		600	
제3국 체류 경험	비체류	86	27.7	34	11.8	120	20.0
	체류	225	72.2	255	88.2	480	80.0
	소계	311		289		600	
3국 체류 기간	5년 이하	135	60.8	108	43.0	243	51.4
	5년 이후	87	39.2	143	57.0	230	48.6
	소계	222		251		473	
가구소득	100만원 미만	128	41.2	105	36.3	233	38.8
	100만원~ 200만원 미만	149	47.9	118	40.8	267	44.5
	200만원~ 300만원 미만	31	10.0	55	19.0	86	14.3
	300만원 이상	3	1.0	11	3.8	14	2.3
	소계	311		289		600	

조사대상의 일반적 특성		5년 이하		5년 이후		전체	
		사례수	비율	사례수	비율	사례수	비율
혼인상태	미혼	117	37.6	90	31.1	207	34.5
	동거상태	34	10.9	29	10.0	63	10.5
	혼인	89	28.6	106	36.7	195	32.5
	이혼/별거/사별	71	22.8	64	22.1	135	22.5
	소계	311		289		600	
동거자녀 유무	있음	146	46.9	160	55.4	306	51.0
	없음	165	53.1	129	44.6	294	49.0
	소계	311		289		600	
동거자녀 연령	6세 미만	38	42.2	52	57.8	90	29.8
	6세 이상	78	38.4	134	63.2	212	70.2
	소계	116		186		302	
현재 동거가족 수	1명	107	34.4	77	26.6	184	30.7
	2명	93	29.9	92	31.8	185	30.8
	3명	80	25.7	75	26.0	155	25.8
	4명 이상	31	10.0	45	15.6	76	12.7
	소계	311		289		600	
3국/북한 송금할 가족 여부	있다	224	73.0	221	76.5	445	74.7
	없다	83	27.0	68	23.5	151	25.3
	모름/ 무응답	307		289		596	
	소계	614		578		1,192	

2) 조사결과 분석

가) 직장만족도와 삶의 만족도

- ▣ 여성 북한이탈주민의 삶의 만족도 조사에서 평균 2.79점으로 삶에 ‘약간 만족하는 편’으로 나옴.

〈표 3〉 삶의 만족도

(단위: 명, %)

	n	최소	최대	평균	표준편차
나는 현재 나의 삶에 만족한다	593	1	4	2.794	.6588
현재 나의 삶이 매우 가치있게 느껴진다	593	1	4	2.765	.6629
전체적으로 나의 삶은 행복하다	592	1	4	2.811	.6592
삶의 만족도	592	1	4	2.790	.6135

* Neugarten Havighurst & Tobin(1961)이 20문항 7점 척도로 개발한 LSI-A를 Wood 등이 13문항 3점 척도로 수정한 LSI-Z를 최현(1997)이 12개 문항 4점 척도로 개발한 척도 중 3개 문항으로 측정함.

- ▣ 이를 구체적으로 살펴보면, 취업자가 비취업자에 비해 삶의 만족도가 매우 높았으며, 거주기간 5년 이후가 5년 이전이 비해 더 높았음.

〈표 4〉 취업상태별 거주기간별 삶의 만족도

(단위: 명, %)

영역	세부영역	n	평균	표준편차	t	df
취업여부별	취업	345	2.918	.5592	6.180***	590
	비취업자	247	2.611	.6418		
거주기간별	5년 이하	258	2.711	.6252	-2.685**	586
	5년 이후	330	2.848	.6016		

- ▣ 삶의 만족도는 직장만족도, 직장생활적응도와 관계가 있음.
 - 직장만족도가 높은 집단의 삶의 만족도가 유의하게 높았으며, 직장적응도가 높은 집단의 삶의 만족도도 유의하게 높았음.

〈표 5〉 직장만족도별 직장적응도별 삶의 만족도

(단위: 명, %)

영역	세부영역	n	평균	표준편차	t	df
직장만족도	평균미만 집단	265	2.594	.6083	7.470***	569
	평균이상 집단	306	2.965	.5785		
직장적응도	평균미만 집단	218	2.612	.6574	5.601***	572
	평균이상 집단	356	2.900	.5591		

- 직장만족도와 직장적응도가 높으면 삶의 만족도 역시 상승하게 될 것임을 보여주고 있음.
- 취업자의 경우, 정착 5년 전후를 비교하니 직장적응도는 5년 이후가 높은 반면, 직장만족도는 오히려 5년 이후가 더 낮게 나왔음.
- 직장적응의 중요개념으로 본 직장진입과 직장유지에 영향을 미치는 변인에서도 북한이나 제3국 체류로 인한 정신적, 신체적 스트레스 정도, 현재의 신체적, 육체적 건강상태요인은 모두 영향을 미치고 있고, 직업선택의 기준에 있어서도 월급수준 다음으로 체력, 근무시간, 직장과의 거리가 중시되고 있어 이 모든 것이 체력수준의 보장과 연관이 높다고 보아지기 때문에 기초체력 및 건강회복을 위한 노력이 요청된다고 보임.
 - 직장선택 기준과 거의 동일한 항목을 가지고 이들 요인 중 직장 생활을 오래 유지하게 해 준 요인을 알아본 결과, 전체적으로는 월급수준(52.8%)-근무시간(9.4%)-내가 가진 기술, 능력, 자격증 활용(7.9%)-체력(6.4%)의 순으로 월급수준이 1위라는 점은 동일하나 2위가 근무시간이라는 점이 주목됨.
 - 취업여부별로는 취업의 경우 ‘월급수준’(56.7%)-‘자신의 기술, 능력, 자격증 활용’(9.2%)-‘근무시간’(8.3%)-보람자아성취(6.3%)의 순서인 반면 비취업은 ‘월급수준’(47.1%)-‘근무시간’(11.17%)-체력(9.4%)-‘자신의 기술, 능력, 자격증 활용’(7.9%)-직장과의 거리

(5.7%)로 차이를 보여주고 있는데, 취업집단은 비취업집단에서는 찾아볼 수 없는 ‘보람자아성취’요인이 지적되고 있다는 점과, 비취업집단의 특성은 체력이 2위로 중요한 요인이라는 점 외에 취업집단과 달리 ‘직장과의 거리’를 꼽았음($X^2=32.183$, $df=11$, $p=.001$).

- 다시 말해 취업, 비취업집단 모두 체력을 지적해주고 있으나, 비취업집단은 근무시간, 체력, 직장과의 거리가 중요순위에 모두 랭크되고 있고 이 3가지는 모두 체력과 연관되어 있다는 점에서 체력은 비취업집단의 커다란 장애요인임을 다시 한 번 보여주고 있었음.

〈표 6〉 취업상태별 직장을 오래 다니게 해 준 요인

(단위: 명, %)

	취업	비취업	전체
월급수준	198(56.7)	115(47.1)	313(52.8)
자신의 기술, 능력, 자격증 활용	32(9.2)	15(6.1)	47(7.9)
근무시간	29(8.3)	27(11.1)	56(9.4)
직장과의 거리	16(4.6)	18(7.4)	34(5.7)
보람, 자아성취	22(6.3)	4(1.6)	26(4.4)
체력(건강수준)	15(4.3)	23(9.4)	38(6.4)
대인관계, 인간관계	10(2.9)	11(4.5)	21(3.5)
직업안정성	12(3.4)	7(2.9)	19(3.2)
위험성(일의 종류 및 작업환경의 안전)	1(0.3)	0(0.0)	1(0.2)
북한, 제3국에서 했던 일	7(2.0)	0(0.0)	16(2.7)
마지못해	7(2.0)	15(6.1)	22(3.7)
계	258(100.0)	334(100.0)	593(100.0)

나) 직장적응 실태

■ 남한 입국이후 총 직장경력 및 가장 오래 다닌 직장경력

- 총직장경력이 ‘5년 이상’인 경우가 5.2%에 불과함.
- 3년 미만이 80.6%를 차지하며 3년 이상은 19.4%에 그침.

- 근속기간 3년 이상 자에 대한 분석을 살펴보면, 20대, 30대, 40대, 5-60대가 각각 3.8%: 7.5%: 15.8%: 22.9%로 연령이 높을수록 근속기간이 길었으며, 교육수준이 높을수록 한 직장에서의 근속기간이 길고 대졸이 가장 길었음.

■ 직업선택 기준

- ‘월급수준’(61.8%)-‘자신의 기술, 능력, 자격증 활용’(12.2%)-‘근무시간’(8.8%)-체력(5.7%)로 월급수준이 1순위며 5년 전후로도 월급수준이 1위였음.
 - 5년 이후와 차이점은 ‘자신이 가진 기술, 능력, 자격증 활용’비율이 높다는 점과 체력(건강수준)의 비율이 높다는 점임.
 - 취업상태별로 보면, 취업자는 ‘월급수준’(65.9%)-‘자신의 기술, 능력, 자격증 활용’(11.8%)-근무시간(9.2%)인 반면, 비취업자는 ‘월급수준’(56.0%)-‘자신의 기술, 능력, 자격증 활용’(12.8%)-‘체력’(10.8%)으로 비취업자에게는 ‘체력’이 3위로 마크되는 중요요인이라는 점에서 유의한 차이가 있었음.
 - 현재 비취업자로 구직중인 자의 직업선택기준 역시 월급수준(60.7%)-자신의 기술, 능력, 자격증 활용(10.7%)-근무시간(9.0%)-직장과의 거리(6.6%), 체력(6.6%)의 순이며 5년 전후로 차이가 없었음.

■ 직장생활을 오래 유지하게 해준 동인

- 월급수준(52.8%)-근무시간(9.4%)-내가 가진 기술, 능력, 자격증 활용(7.9%)-체력(6.4%)의 순으로 근무시간이 2위였음.
- 취업상태별 차이점을 살펴보면, 취업자는 보람자아성취라는 비취업자에서는 찾아볼 수 없는 요인이 지적되고 있단 점이며, 비취업자는 체력이 2번째로 중요한 요인이며 직장과의 거리가 지적되고 있어 ‘체력’은 비취업에 상당한 영향요인임을 보여주고 있음.

▣ 직장생활에서 어려웠던 점

- 가족영역, 개인영역, 일자리영역의 3개 영역을 4점 척도로 측정했으며, 2.5점부터 문제가 있는 것으로 해석함. 3개 영역의 평균점수는 가족 2.2772, 개인 2.2389, 일자리 2.4190으로 2.5점 이하로 크게 문제되는 수준이 아니었음.

〈표 7〉 거주기간별 직장생활 하면서 어려웠던 점(영역별)

(단위: 명, %)

	5년 이하	5년 이후	전체	t	p
가족문제 영역(n=242/217)	2,1736	2,3929	2,2772	-3,055	.002
개인문제 영역(n=293/270)	2,2102	2,2700	2,2389	-1,100	.272
일자리문제 영역(n=302/272)	2,4065	2,4329	2,4190	-.401	.688

- 그러나 세부항목별로 살펴보면, 가족문제영역에서는 ‘직장일과 집안일 병행’(2.66), ‘직장일과 자녀양육문제(2.58)’, 개인문제영역에서는 역량·언어소통문제(2.54), 일자리문제영역에서는 낮은 급여수준(2.55)으로 총4개에서 문제가 있는 것으로 나타남.
- 취업상태별로 취업자의 경우 2.5점을 넘는 문제는 총 2개였음.
 - 가족문제영역의 ‘직장일과 집안일 병행’(2.59)
 - 개인영역의 역량, 의사소통(2.52)
- 취업상태별로 비취업자의 경우, 2.5점을 넘는 문제는 총 8개였음.
 - 가족문제영역에서는 ‘직장일과 집안일 병행’(2.76), ‘직장일과 자녀양육문제(2.75)’
 - 개인문제영역에서는 역량·언어소통문제(2.52)
 - 일자리문제영역에서는 ‘기술, 기능부족문제’(2.56), ‘경력부족문제’(2.61), ‘건강문제’(2.61), ‘낮은 급여수준’(2.67), ‘고용불안정’(2.52)
- 취업자, 비취업자 모두 2.5점을 넘어서는 문제로 ‘언어, 역량문제’를 지적함.

〈표 8〉 취업상태별 직장생활 하면서 어려웠던 점(세부항목별)

(단위: 명, %)

영역	세부항목	취업	비취업	전체	t	p
가족 문제 영역	직장일과 집안일 병행	2,588	2,761	2,657	-2,023	.044
	직장일과 자녀양육 문제	2,468	2,747	2,579	-2,831	.005
	직장일과 가족간병 문제	1,832	2,460	2,082	-7,138	.000
	일하는 것 가족이 반대	1,770	2,246	1,955	-5,562	.000
개인 문제 영역	나이 문제	2,152	2,227	2,183	-.979	.328
	남녀차별 문제	2,009	2,113	2,052	-1,449	.148
	외모	1,938	2,042	1,981	-1,551	.122
	역양, 의사소통	2,519	2,570	2,540	-.679	.497
	낮은 학력	2,247	2,342	2,286	-1,306	.192
	이복출신이라는 점	2,363	2,496	2,418	-1,790	.074
	기술, 기능 부족 문제	2,297	2,563	2,407	-3,545	.000
	경력 부족 문제	2,352	2,609	2,459	-3,493	.001
	건강 문제	2,382	2,609	2,476	-2,902	.004
신용불량 문제	1,601	1,854	1,704	-3,661	.000	
일자리 문제 영역	나쁜 근로조건(환경)	2,276	2,452	2,348	-2,338	.020
	낮은 급여수준	2,474	2,671	2,550	-2,704	.007
	기대수준과 다른 일	2,325	2,494	2,394	-2,254	.025
	고용불안정	2,337	2,515	2,410	-2,263	.024

- 5년 전후로는 가족영역문제가 5년 이후 쪽이 더 어렵다고 하여 자녀양육보다는 자녀교육의 어려움을 지적하고 있는 것으로 보임.

〈표 9〉 거주기간별 직장생활 하면서 어려웠던 점(세부항목별)

(단위: 명, %)

가족문제영역	5년 이하	5년 이후	전체	t	p
직장일과 집안일 병행	2,571	2,749	2,657	-2,116	.035
직장일과 자녀양육 문제	2,455	2,712	2,579	-2,658	.008
직장일과 가족간병 문제	1,939	2,236	2,082	-3,309	.001
일하는 것 가족이 반대	1,837	2,085	1,955	-2,895	.004

다) 직장적응에 영향을 미치는 요인분석

▣ 취업동기에 따른 근속기간 및 직무만족의 상관관계

- 본 조사의 결과를 종합해 보면 직장선택 기준이나 직장생활 유지 요인에서 경제적 유인동기가 가장 크게 작용하고 있었음.
 - 직장선택 기준 및 직장생활 유지 요인으로 월급수준-근무시간-내가 가진 기술, 능력, 자격증 활용-체력 순의 응답률을 보였는데, 그 중 월급수준이 과반수를 넘는 비율을 차지하고 있다는 점에서 월급수준이라는 경제적 요인이 취업 동기 및 근속 요인과 중요한 상관관계에 있음을 보여줌.
- 다만, 근무시간, 자신의 기술, 능력, 자격증 활용, 체력 등도 취업 및 근속과 연관성을 보이고 있다는 점을 간과할 수 없음. 경제적 동기가 취업과 근속에 중요하게 작용하나, 결정적으로 건강, 자녀돌봄, 일의 강도 등과 앞서보았던 체력, 근무시간, 내가 가진 기술, 능력, 자격증 활용 등이 경제적 동기를 상쇄하고 있다는 점에 주목해야 함.
 - 경제적 유인동기가 되고 있는 취업장려금을 3년 계속 받을 수 없었던 주요 이유도 이와 비슷한 양상을 보임. ‘다치거나 건강이 좋지 않아서’, ‘자녀 돌봄’, ‘일의 강도(일이 고되고 힘에 부쳐서)’가 주요 3가지 원인으로 부각됨.
- 특정적으로 심리적-신체적 건강상태와 취업상태별 취업자와 비취업자의 직장적응 상관관계를 살펴보면 다음과 같음.
 - 취업자의 경우 (현재)심리적 건강상태(3.36)> (현재)신체적 건강

상태(3.28)> (초기)심리적 건강상태(3.22)> (초기) 신체적 건강상태(3.20)의 순으로 현재의 건강상태가 초기의 건강상태보다 낮다고는 하나 점수로는 ‘그대로’를 의미하는 3점 주위를 맴돌고 있는 수준이라 별로 나아졌다고 할 수 없는 상태임.

- 비취업자의 경우 (현재)심리적 건강상태(2.79)> (초기)심리적 건강상태(2.78)> (현재)신체적 건강상태(2.78)> (초기) 신체적 건강상태(2.77)로 비슷비슷한 점수일 뿐 아니라 심리적 건강보다 신체적 건강점수가 더 낮고 ‘그대로’를 의미하는 3점보다 낮아 입국초기보다 더 나빠진 상태에 있음을 보여주고 있음.
- 취업자가 비취업자보다 입국 초기나 현재의 신체건강이나 정신건강점수가 모두 높아 유의한 차이가 있었으나 비취업자는 입국 초기수준보다 더 나쁜 상태이며 정신건강보다 신체적 건강점수가 더 낮다는 점에서, 신체회복이 직장적응의 중요 과제임을 알 수 있음.

〈표 10〉 취업상태별 입국초기/현재의 건강상태 변화

(단위: 명, %)

		취업	비취업	전체평균	t	p
신체적 건강상태	초기	3.196	2.774	3.022	5.98	.000
	현재	3.281	2.783	3.076	6.29	.000
심리적 건강상태	초기	3.223	2.785	3.043	6.44	.000
	현재	3.358	2.793	3.126	7.47	.000

취업자 n=347, 비취업 n=243

▣ 정부지원정책과 직장적응의 상관관계

- 2005년 이후 입국자를 대상으로 정부지원 취업관련 수당 및 장려금 수혜정도를 직업훈련장려금, 우선직종직업장려금, 자격취득장려금, 취업장려금의 수혜율을 살펴보면 다음과 같음.

〈표 11〉 정부지원 취업관련 수당 및 장려금 수혜정도

	받은 적 있음	받은 적 없음	전체
직업훈련수당	221(40.8)	321(59.2)	542(100.0)
직업훈련 장려금	192(35.6)	348(64.4)	540(100.0)
우선직종 직업장려금	131(24.5)	404(75.5)	535(100.0)
자격취득 장려금	198(36.7)	342(63.3)	540(100.0)
취업장려금	204(37.8)	336(62.2)	540(100.0)

〈표 12〉 거주기간별 정부지원 취업관련수당 및 장려금 수혜정도

	전체	5년 이하			5년 이후		
		받음	안받음	소계	받음	안받음	소계
직업훈련 수당	542 (100.0)	103(46.6)	149(46.4)	252(46.5)	118(53.4)	172(53.6)	290(53.5)
직업훈련 장려금	540 (100.0)	87(45.3)	165(47.4)	252(46.7)	105(54.7)	183(52.6)	288(53.3)
우선직종 직업장려금	535 (100.0)	57(43.5)	194(48.0)	251(46.9)	74(56.5)	210(52.0)	284(53.1)
자격취득 장려금	540 (100.0)	93(47.0)	158(46.2)	251(46.5)	105(53.0)	184(53.8)	289(53.5)
취업 장려금	540 (100.0)	88(43.1)	163(48.5)	251(46.5)	116(56.9)	173(51.5)	289(53.5)

- 위의 5가지 제도 중 취업장려금을 받은 적이 있다는 사람을 대상으로 수혜기간을 살펴보았음. 3년을 다 받은 경우는 취업자 중 33.3%에 그침.

〈표 13〉 거주기간 5년 전후 취업장려금 수혜기간

(단위: 명, %)

	취업장려금 수혜기간				
	6월 - 1년 미만	1년	2년	3년	전체
5년 이하	31(31.3)	27(24.2)	24(24.2)	17(17.2)	99(100.0)
5년 이후	12(10.5)	15(13.2)	33(28.9)	54(47.4)	114(100.0)
계	43(20.2)	42(19.7)	57(26.8)	71(33.3)	213(100.0)

$X^2=31.627$, $df=3$, $p=.000$

- 취업장려금제도가 직장근속에 미치는 영향을 보고자 취업장려금을 받던 직장과 지금까지 자신이 가장 오래 다니던 직장과의 연관성을 살펴봄.
 - 지금까지 자신이 가장 오래 다니던 직장이 ‘취업장려금을 받고 다녔던 직장’ 20.6%, ‘취업장려금을 3년 받고도 계속 다녔던 직장’ 12.8%로 33.4%는 취업장려금을 받던 직장과 가장 오래 다녔던 직장이 동일하였음.
 - 취업장려금을 3년간 다 받지 못한 이유는 거주기간별로 유의한 차이가 없었으며 현재 취업상태별로도 차이가 없었음.
- 현재 다니는 직장이 ‘취업장려금을 받은 적이 없이 다니는 직장’은 59.1%로 취업장려금 활용률이 낮은 문제에 대한 고민이 반드시 따라야 하겠지만, 낮은 활용률 속에서도 취업장려금제도가 취업과 근속유지에 상당한 기여를 하고 있는 것으로 보임.

〈표 14〉 취업여부별 취업장려금 받던 직장과 가장 오래 다녔던 직장

(단위: 명, %)

	5년 이하	5년 이후	전체
취업장려금을 받은 적이 없이 다녔던 직장	180(59.4)	144(58.8)	324(59.1)
취업장려금을 받고 다녔던 직장	69(22.8)	44(18.0)	113(20.6)
취업장려금을 3년 받고도 계속 다녔던 직장	32(10.6)	22(7.3)	70(12.8)
취업장려금을 받았던 직장과 다른 직장	38(15.5)	19(7.8)	41(7.5)
계	303(100.0)	245(100.0)	548(100.0)

- 취업장려금을 3년동안 다 받지 못한 이유로는 ‘다치거나 건강이 좋지 않아서’가 32.8%로 건강문제가 가장 컸음. 다음으로는 ‘자녀를 돌봐야 해서(26.2%)’, ‘일이 고되고 힘에 부쳐서(14.1%)’ 순이었음.

〈표 15〉 취업여부별 취업 장려금을 3년 동안 받지 못한 이유

(단위: 명, %)

	5년 이하	5년 이후	전체
다치거나 건강이 좋지 않아서	73(32.9)	76(32.8)	149(32.8)
자녀를 돌봐야 해서	49(22.1)	70(30.2)	119(26.2)
일이 고되고 힘에 부쳐서	41(18.5)	23(9.9)	64(14.1)
직장상사 및 동료와의 갈등이나 편견	9(4.1)	8(3.4)	17(3.7)
회사사정으로 그만 둔 뒤 다른 직장을 구하지 못해서	11(5.0)	11(4.7)	22(4.8)
그런 제도가 없었거나 해당이 되지 않아서	21(9.5)	30(12.9)	51(11.2)
기간이 아직 안 되어서	11(4.9)	8(3.4)	19(4.2)
학업, 기술학원	5(2.3)	5(2.1)	10(2.2)
성희롱, 성차별 문제	1(0.5)	0(0.0)	1(0.2)
몰라서	0(0.0)	1(0.4)	1(0.4)
계	222(100.0)	232(100.0)	454(100.0)*

* 총600명에서 3년을 받은 경우(71명)와 무응답(34명)을 합한 105명 제외

▣ 북한이탈여성의 인적자본 수준과 직장적응의 상관성

- 근속기간이 3년 이상인 경우는 교육수준이 높을수록 한 직장에서의 근속기간이 길게 나타남.
 - 대졸의 근속기간이 가장 길다는 점에서 근속기간에 학력의 힘, 다시 말해 학력수준에 의해 상대적으로 좋은 직장(decent job) 접근 가능성이 작동한 결과로 보여짐($X^2=37.654$, $df=18$, $p=.004$).

〈표 16〉 교육수준별 국내입국이후 가장 오래 다녔던 직장기간

(단위: 명, %)

	소학교졸업	고등중학교졸업	전문대졸업	대졸이상	전체
1개월 미만	13(33.3)	45(10.4)	20(19.6)	1(3.8)	79(13.2)
1-6개월 미만	9(23.1)	111(25.8)	18(17.6)	3(11.5)	141(23.6)
6개월-1년 미만	3(7.7)	39(9.0)	14(13.7)	3(11.5)	59(9.9)
1-2년 미만	9(23.1)	108(25.1)	21(20.6)	6(23.1)	144(24.1)
2-3년 미만	3(7.7)	75(17.4)	18(17.6)	5(19.2)	101(16.9)
3-5년 미만	1(2.6)	34(7.9)	8(7.8)	5(19.2)	48(8.0)
5년 이상	1(2.6)	19(4.4)	3(2.9)	10(11.5)	26(4.3)
계	39(100.0)	431(100.0)	233(100.0)	82(100.0)	598(100.0)

- FGI 결과에서, 특히 30-40대 연령층의 경우 북한에서의 저학력 수준과 직업경험으로 인해 남한에서 육체노동으로 한정된 직업선택을 하고 있었음. 이는 설문조사 결과에서 근속이 어려운 요인 중 건강, 일의 강도 등이 작용하고 있다는 것과 연관지어 볼 때 인적자본 수준이 직·간접적으로 북한이탈여성의 직장생활 지속에 영향을 미치는 요인이 될 수 있음을 의미하는 것으로 보임.
- 현재 취업여부별로 북한이탈여성 중 국내입국이후 학력수준에 변화가 일어난 정도를 보면, 전체적으로 취업집단의 남한에서의 교육경험이 비취업집단에 비해 유의하게 높음($X^2=13.777, df=1, p=.000$).
 - 거주기간 5년 이하와 5년 이후로 나누어 보면, 5년 이하 집단에서는 취업여부별로 유의한 차이가 없었으나 5년 이후 집단에서는 취업자집단이 비취업집단보다 남한에서의 교육경험이 유의하게 차이가 나고 있어 5년 이후 취업집단에서 학력의 상향이동이 있었음을 알 수 있음($X^2=19.251, df=1, p=.000$).

■ 국내입국 이전에 체류했던 국가에서 종사했던 직종과 현재 직종과의 연관성

- 북한/남한 종사직종 연관성과 제3국/남한 종사직종 연관성 평균이 각각 1.69, 1.73점으로 “별로 없음” 으로 인식하고 있었음.
- 북한/남한 종사직종 연관성에서 거주기간 5년 이하와 5년 이후 간에 점수 차이가 약간 있지만 수치상으로 2점 이하는 연관성 면에서는 의미가 없다고 할 수 있음.

〈표 17〉 거주기간별 체류국가별 종사직종 간 연관성 정도

(단위: 명, %)

	5년 이하	5년 이후	전체평균	t	p
북한/남한 종사직종 연관성	1,5231 n=213	1,824 n=284	1,690 n=497	-3.591	.000
제3국/남한 종사직종 연관성	1,646 n=189	1,779 n=290	1,729 n=479	-1.577	.116

- ▣ 자녀양육, 가사 등과 일의 양립이 직장생활 유지 및 적응에 미치는 영향
 - 조사 결과, 남한 입국 이후 거주기간이 5년 이상 길어지면서 일-가정 양립 문제가 더욱 불거지고 있다는 점을 파악할 수 있었음.
 - 직장생활을 하면서 어려웠던 점을 가족 영역, 개인 영역, 일자리 영역의 3가지 영역으로 구분해 조사해본 결과 5년 이후에는 가족문제의 어려움이 더 크게 인식되고 있었음.
 - 특히, 가족영역 중 평균점수가 2.5점을 넘어 주목해볼 문제로 ‘직장일과 가족일의 병행’(2.66), ‘직장일과 자녀양육문제(2.58)’ 등이 있었음.
 - 자녀연령별 취업상태에서도 3세 미만 어린자녀의 존재도 취업에 어려움으로 작용하고 있음을 알 수 있었음($X^2=14.184$, $df=1$, $p=.000$).
 - 3세 미만 자녀가 있는 경우의 취업은 35.4%, 3세 이상의 자녀가 있는 경우는 64.5%로 2배 정도의 차이가 남. 이는 3세 미만의 자녀가 있다는 점은 비취업의 장애요인이 됨을 보여주고 있음($X^2=14.184$, $df=1$, $p=.000$).

〈표 18〉 3세미만 자녀여부별 취업상태

(단위: 명, %)

	취업	비취업	전체
3세 미만	17(35.4)	31(64.6)	48(100.0)
3세 이상	165(64.5)	91(35.5)	256(100.0)
전체	182(59.9)	122(40.1)	304(100.0)

- FGI 결과에서도 유사한 결과를 볼 수 있는데, 특히 30-40대 연령층에서 자녀 출산 및 양육 문제가 주요 문제로 부각되었음.
- 여성으로서 경험할 수 있는 성차별, 성희롱, 성폭력 등이 직장적응에 미치는 영향
 - 조사 결과 성차별, 성희롱, 성폭력 등을 경험했다는 응답 결과는 3~10% 미만이었으나, 직장에 미친 영향은 상대적으로 큰 것으로 파악되었음.
 - 성차별, 성희롱, 성폭력 등으로 인해 퇴사를 결심하거나 실제 퇴사로 이어지는 결과로 나타나고 있었음.
 - 양성평등의식이 높을수록 취업 확률이 높아지는 결과와도 관련해 취업 및 근속 지원과 양성평등의식의 상관성을 파악하게 됨. 따라서 북한이탈주민의 취업, 근속 지원과 관련해 양성평등교육, 성차별, 성희롱, 성폭력 등에 대한 대처방안, 지원 등이 연계되어야 할 필요성이 제기되고 있는 것임.

3 정책제언

제안1) 취업장려금 활용기간 7년으로 유예기간 적용

- 취업장려금제도의 장기근속 건인차 역할의 한계는 취업장려금 제도의 기간¹⁾ 재설정에 관한 필요성을 제기함.

- 자신의 적성이나 능력에 맞는 직업탐색에 소요되는 시간이 고려되지 않은 기간설정이라는 점
 - 남한사회와 남한사람에 대한 이해에 소요되는 기간에 대한 파악이 미흡했다는 점
 - 조사결과에서 지적하고 있듯이 비취업의 사유 중 중요한 요인으로 꼽히는 것이 ‘건강’ 문제였음. 특히 북한이탈주민의 제3국 체류가 대부분이며 이를 넘어 제3국 체류기간 자체도 길어지고 있어 신체적, 정신적 건강상태 회복기간이 요청되고 있는 상황임.
 - 일-가정 양립을 고려한 기간 설정의 필요성이 있음.
 - 본 연구의 조사결과 비취업자 중 3세 미만의 자녀가 있는 경우가 25.4%나 차지하고 있으며 취업자나 비취업자 모두 가족문제영역이 취업 및 직장생활에 주요 한계로 지적되고 있었음.
 - 현 보육제도의 지원에도 불구하고, 이용가능한 시간이 북한이탈 여성의 직장생활 시간에 비해 짧을 뿐 아니라 사적연결망을 통한 지원이 부재하거나 적은 것으로 나타나 취업 및 근속 어려움으로 이어지고 있는 것으로 나타남.
 - 앞서 지적한 심신의 건강회복 기간과 유아동기의 자녀 양육 문제는 복합적으로 연계되어 취업, 근속의 어려움으로 나타나고 있다는 점에서 건강회복-자녀 양육 기간을 동시 고려한 취업장려금 지급 기간 재설정 필요성임.
- ▣ 종합해 보면 성인지적 관점에서의 임신, 출산, 영유아기 아동양육과 건강 증진, 그리고 북한이탈주민의 남한 입국 후 적성과 직업탐색, 남한사회 이해 등의 기간을 고려해 취업장려금 지급기간을 현재 거주지 보호기간 내 5년에서 3년 정도의 유예기간을 둘 수 있도록 연장하는 방안을 제안함.

-
- 1) 지원기간은 거주지보호기간(5년)이내 최대 3년까지 지원한다. 단, 거주지보호기간 내에 취업 하였으나 해당 취업기간 중 거주지보호기간이 종료된 경우에는 종료한 날로부터 1년의 범위 내에서 1회에 한하여 취업장려금을 지급한다.

제안2) 신체·정신 건강 프로그램과 취업지원 연계

▣ 신체·정신 건강 프로그램 및 취업지원 프로그램에 대한 접근성 향상

- 신체-정신건강과 취업지원 연계를 위해서는 무엇보다 접근성 향상이 관건임.

- 특히 정신건강은 북한이탈주민들에게 있어 생소하거나 부정적 인식이 클 수 있음. 따라서 정신건강 프로그램 도입 못지않게 접근성을 높일 수 있는 방안 마련이 필요함. 예를 들어 하나원에서부터 ‘먼저 온 잘 정착한 선배를 초빙’ 하는 시간 등을 활용해 경제적 성공사례 뿐 아니라, 신체·정신 건강에 있어 관련 프로그램 이용과 개선과정 등을 다룸으로써 정신건강 프로그램에 대한 심리적 거부감을 줄여나갈 수 있도록 해야 할 것임.

▣ 민간부문 상담기관 활용

- 현재 북한이탈주민 상담지원은 하나센터 등에서 전문상담사를 통해 이뤄지고 있음. 그러나 이들에게 할당된 상담대상이 과부하 상황이며, 취업 등 현안에 부딪치다보면 정신·신체 건강 관련 상담은 우선순위에서 밀려날 수 있음. 이를 고려할 때 민간부문의 전문 상담기관과 연계한 프로그램 개발로써 상담 창구가 확대될 수 있도록 해야 할 것임.

- 2013년 현재 여성가족부에서는 민간상담기관 중 전국 8개 곳에 시범센터를 지정한 바 있음. 이들 기관에 북한이탈여성에 대한 상담이 가능하도록 교육 지원 등이 이뤄질 필요가 있으며, 이들 기관이 그동안 쌓아온 상담 노하우가 활용될 수 있도록 해야 함.

▣ 헬스바우처 도입

- 건강수준이 취업, 근속과 주요한 상관관계를 보인다는 점을 고려할 때 헬스바우처 도입 등을 통한 적극적 질병 치료, 예방, 건강 유지가 가능한 프로그램 도입이 필요함.

- 본 조사에서 취업할 가능성을 파악한 결과 현재의 정신건강상태가 좋을수록, 북한이나 제3국 체류시에 신체적, 정신적 스트레스를 덜 받았을수록 가능성이 높았음.
- 또한, 직업훈련을 받고도 20%가량은 학업, 출산, 질환으로 취업과 연계가 되지 않고 있었음.
- 직업선택 기준에서 취업자는 월급수준-자신의 기술, 능력-근무시간-체력이며 미취업자는 월급수준-자신의 기술, 능력-체력-근무시간으로 체력이 중요하며, 5년 이후로 오면 신체적 체력의 중요성은 양집단에서 더 커짐.
- 기초체력수준을 회복하지 못함으로써 오랫동안 일을 하지 못하여 기초생계비에 의존하는 것이 중국에는 무력감과 우울증으로 연결될 수 있어 기초체력의 회복과정이 요청됨.
- 따라서 북한이탈주민 밀집지역 복지관, 주민자치센터에서 이들의 정신·신체 건강을 고려한 헬스과정을 마련하여 헬스바우처를 시행하여 기초체력회복에 기여를 하도록 할 것임.

▣ 취업-복지 지원체계 선순환 구조 확보

- 북한이탈주민의 정착과 적응을 위해 많은 부처에서 정책을 추진하고 있으나 정책추진체계의 핵심에는 통일부가 있고 진로지도, 직업훈련, 직업연계 등 제반노동문제와 관련해서는 노동부가 있으며 여성가족부는 가족문제, 자녀문제, 가정폭력, 성폭력문제에 주력하고 있음.
- 북한이탈여성의 적응 중 직장적응이 핵심에 있는 문제이므로 일자리문제가 가장 중요하나 실태조사에서 비취업의 주요원인이 신체적, 정신적 고갈상태에 있음을 보고해주고 있다는 점에서 하나원, 하나센터, 북한이탈주민지원재단과 시민사회에 산재하고 있는 전문역량이 구비된 가정폭력상담, 성폭력상담기관의 협조체제로 신체적, 정신적 건강치유 및 회복기능을 위한 정책방안이 요청됨.
- 특히 남한입국경로가 직행방식이 아닌 제3국 경유로 바뀐 지 오래

고 제3국 체류기간이 점점 길어짐에 따라 입국이후 적응에 신체적, 심리적 치유문제가 자리하고 있어 여성가족부와 협력체계 구축으로 상담 및 심리치유문제에 보다 더 주력해야할 필요가 있음.

제안3) 북한이탈여성 기초수급자 지원체계 개선 모색

- 취약계층 대상 과정 중 독자반 개설 직종, 그리고 취업장려금 지급 유예기간 필요성 등을 취업지원책으로 제시하는 바, 이와 더불어 기초수급자 지원도 개선되어야 함.
 - 북한이탈여성 종사 직종이 서비스, 단순노무가 차지하는 비율이 50%를 넘어서고 있으며²⁾, 월급수준이 기초수급자 3인에게 지급되는 140만원에 못 미칠 수 있다는 점을 유념해야 함.
 - 취업장려금 지급이 취업, 근속의 긍정적 요인으로 작동하는 부분이 있으나 여전히 장기근속이 어려운 직종, 개인, 직장 내 환경 문제 등이 남아 있는 상황임.
 - 이런 한계를 고려할 때, 특히 자녀 양육을 해야 하는 북한이탈여성은 3인가족 기준으로 지급되는 기초수급자 지원을 택할 가능성이 더 커질 수밖에 없을 것임.
 - 이러한 문제를 개선하기 위해서는 취업장려금 지급 방식 개선, 북한이탈여성 적합직종 개발 및 적용과 더불어 기초수급자 지원체계가 선순환 할 수 있도록 해야 할 것임.

제안4) 북한이탈여성 밀집거주지역에 “육아품앗이 협동조합 시범사업” 도입

- 북한이탈주민은 남한사람에 비해 비공식적인 연계망이 부족함.

2) 북한이탈여성의 경우 서비스 종사자 31.1%, 단순 노무 종사자 20.1%로 파악된 바 있다.; 송창용, 2011년 북한이탈주민 경제활동 실태, 실태조사-2011-3, 북한이탈주민지원재단, 2011.

- 무상보육이 시행되고 있지만 어린이집에서 돌아오는 자녀를 데려와야 하고 주말에 일을 나가야 하는 경우 남한가정처럼 자녀를 돌봐줄 조부모나 친척과 같은 가족연계망에 기대기가 힘들.
- 북한이탈주민의 수도권 거주율이 높는데, 서울시 마포구의 성공적인 육아공동운동체인 성미산 공동체를 초빙하여 ‘북한이탈주민밀집지역 육아공동운동체 모형’ 개발을 통한 시범사업을 제안함.
- 공동육아운동체 모형은 북한이탈주민에게 북한사회와 남한사회를 동시에 이해하기 위한 브리지역할도 수행가능한 모형이기에 자녀양육과 여성취업 문제를 동시에 접근할 수 있는 방안으로 판단됨.

제안5) 북한이탈주민 실태 및 현황자료 제공기관의 성별분리 통계 도입

- 정책생산의 기초는 통계에 있음. 현재 국내 많은 통계가 성인지적인 관점에서 조사되고 제공되고 있는 반면, 북한이탈주민 관련 현황자료의 경우 성별분리통계가 제공되지 않은 경우가 많음. 올바른 정책은 올바른 통계와 필요한 통계제공으로부터 나오는 것이므로 조사 및 자료제공에 성별분리통계의 제공을 제안함.

4 기대효과

- 여성가족부, 통일부, 보건복지부, 고용노동부, 하나센터, 북한이탈주민지원센터 등에서 진행되고 있는 북한이탈주민 정책에 대해 성인지적 관점에서의 북한이탈여성에 대한 한국사회 적응 증진을 위한 체계적인 정책방향 제시.

- 현재의 정착지원 정책은 정착 초기 1년에서 최장 5년으로 제한되어 있는데, 이후에도 남한사회에 완전히 적응하지 못한 북한이탈여성들이 지속적으로 일자리를 가지고 가족생활과 병행할 수 있는 방향으로 보다 중장기적 관점에서 지원 정책제시.

- 여성가족부의 다문화가족 지원사업과 북한이탈여성에 대한 지원방안의 연계를 위한 기초자료 제공

참고자료



김원홍·김인순·황의정·박정란(2013). 북한이탈여성의 직장적응 실태와 정책과제. 서울: 한국여성정책연구원

주관부처 : 여성가족부 권익정책과, 통일부 정착지원과,
북한이탈주민지원센터

관계부처 : 보건복지부, 고용노동부, 하나센터