

## 남한 내 북한이탈여성의 차별경험 과정 \*

조영아\*\*

### 초 록

본 연구에서는 북한이탈여성이 남한에서 경험하는 차별 경험과정을 깊이 있게 이해하고자 하였다. 이를 위해 남한에서 차별을 경험하였고 거주한지 2년 이상의 북한이탈여성 12명에 대한 심층면담을 실시하였고, Strauss와 Corbin(1998)의 근거 이론적 방법을 적용하여 자료를 분석하였다. 자료를 분석한 결과, 총 130개의 개념, 55개의 하위범주, 26개의 상위범주가 도출되었다. 패러다임 분석 결과, 무시하는 느낌이 뵈, 울분이 쌓임이라는 중심현상이 도출되었으며, 사회관계적 배제, 노골적인 모욕, 고용 불평등이라는 인과적 조건과 심리적 고통이 큼, 서로에 대한 편견이 큼, 사회문화적 차이, 적대적 북한관계, 사회적 경쟁관계라는 맥락적 조건이 나타났다. 또한 작용 / 상호작용 전략으로는 인내하기, 주장하기, 생각 전환하기, 노력하기, 노출수위 조절하기, 지지구하기가 사용되는 것으로 관찰되었고, 결과로는 차별사건에 대한 태도가 긍정적으로 변함, 차별사건에 대한 태도가 부정적으로 변함, 강인해짐, 북한사람 정체감이 강해짐, 남한사람에 대한 신뢰가 감소함이 나타났다. 차별과정을 시간의 흐름에 따라 분석한 결과, 차별인식 단계, 모멸감과 울분단계, 인내와 내적노력단계, 소통과 외적대응단계, 변화와 예방단계로 나아가는 것으로 나타났다. 또한 '모멸감을 견디고 부당함을 개선하며 나아가기'가 핵심범주로 도출되었다. 이상의 결과를 바탕으로 북한이탈여성 차별과 관련된 시사점을 논의하였고 추후연구에 대한 제안을 하였다.

주제어 : 북한이탈여성, 차별경험

\* 이 논문은 2014년 정부(교육부)의 재원으로 한국연구재단의 지원을 받아 수행된 연구임 (NRF-2014S1A5A2A01014248)

\*\* 교신저자(Corresponding Author): 조영아/ 상지대학교 상담심리학과 / 강원도 원주시 상지대길 83번 상지대학교 학술관 417호 / Tel:(033)738-7848/ E-mail: life7777@hanmail.net

## I. 서론

통일이 되면, 북한주민들은 인권이 향상되고, 삶의 질이 향상되며, 빈곤에서 벗어나게 될 것인가? 남한주민으로부터 무시와 차별을 받으며, 열등감과 이등국민이라는 의식에 시달리고 상대적 빈곤감에 괴로워하게 되지는 않을까? 한국사회에는 2만 명이 넘는 북한이탈주민들이 거주하고 있다. 한국사회는 이들 북한이탈주민을 차별하는가? 혹은 북한이탈주민은 한국사회가 북한출신이기 때문에 자신들을 차별한다고 지각하는가? 지난 수년간 시행된 여러 실태조사 결과에 의하면 북한이탈주민의 상당수는 한국 사람들이 자신들을 북한출신이라는 이유로 무시하고 차별한다고 인식한다(박순성 외, 2009; 윤인진 외, 2006; 장명선·이애란, 2009). 또한 일부 북한이탈주민들은 국내 정착 이후에도 정착과정에서의 차별 때문에 난민 신청을 통해 재이주를 시도한다(김화순, 2010). 차별감은 이주민과 정착사회 간의 상호작용의 본질을 보여준다. 차별감은 이주민과 정착사회가 서로에게 갖는 기대의 불일치를 보여주는 지표로서 북한이탈주민이 경험하는 차별의 문제는 남북한 사회 통합의 결정적 장애물이 될 수 있다. 즉, 북한이탈주민에 대한 차별문제를 해결하는 것은 통일 후 남북한 주민의 심리적 통합을 위한 선결과제이다.

차별은 북한이탈주민들의 남한사회 적응의 가장 큰 걸림돌 중 하나이다. 북한이탈주민들은 ‘남한사람의 편견과 차별’을 ‘과중한 업무’, ‘적은 임금’, ‘언어문제’, ‘가족에 대한 그리움’보다도 더 힘들어 한다(남북하나재단 홈페이지). 북한이탈여성을 대상으로 한 연구에서도 조사 대상자의 63.1%가 ‘남한에서 차별을 경험 한다’고 응답하였다(장명선·이애란, 2009). 북한출신 대학생들은 편견 때문에 사회생활을 하는데 곤혹스러움을 경험하며(박선민, 2011), 직업능력을 갖추어도 북한출신에 대한 편견이 남아 있어서 취업준비시 고민이나 문제로 작용한다고(최귀옥, 2012) 말한다. 북한이탈여성들도 노동시장과 직장 내에서 차별과 배제를 경험하며, 네트워크와 취업정보로부터 배제를 당한다고 호소한다(양지윤, 2008). 북한출신 고학력자들도 남 m 북한이탈주민에게 매우 보편적인 스트레스로서 구직, 사회생활, 노동시장 등의 사회적, 경제적 영역에서 적응을 저해하는 중요한 문제이다.

또한 차별은 북한이탈주민들의 정신건강에 결정적으로 부정적 영향을 미치는 스트레스(stressor)로 작용한다(김나연, 2012; 조영아, 2011). 차별사건은 일반적인 스트레스 보다 건강에 더 부정적인 영향을 미친다(Landrine & Klonoff, 1996). 차별감은 이주 아동이나(Rumbaut, 1995), 이주 청소년(Mesch, Turjeman & Fishman, 2008; Verkuyten, 1998), 유학생(Lam, 2007) 및 다양한 이민자 집단의 정신건강에 부정적 영향을 미치며(Liebkind & Jasinskaja-Lahti, 2000), 개인적인 적대감과 차별감은 여러 소수 집단의 학습된 무기력, 자존감의 손상, 우울에 이르게 하는 강력한 요인이다(Alvarez, Sanematsu, Woo, Espinueva & Kongthong, 2006; Greene, Way & Pahl, 2006; Liang, Alvarez, Juang & Liang, 2007; Liang & Fassinger, 2008; Williams, Neighbors & Jackson, 2003, 조영아, 2011 재인용). 차별경험은 사회적, 경제적 손실을 가져올 뿐 아니라 막대한 심리적 손실도 가져오는 스트레스이며, 개인적, 사회적 차원에서 개입이 필요한 사회문제이다.

차별(discrimination)은 ‘편견에 기초하여 한 집단이나 개인을 부당하게 대우하는 것’이다. 또한 차별감은 ‘자신의 소속집단이나 출신 때문에 부당하게 대우를 받는다는 믿음’이다. 북한이탈주민 사회에서는 대체로 한국사회가 자신들을 차별한다는 믿음이 보편적으로 퍼져있는 것으로 보이지만 과연 실제로 ‘북한이탈주민을 남한사회가 차별하고 있는가?’에 대한 의견은 분분하다. 북한이탈주민이 지각하는 ‘한국사회의 차별’이 무엇인지 분명치 않으며(김화순, 2010), 이 차별이 진정한 차별인지, 차이에서 기인한 것인지에 대해서는 사람마다, 남한주민과 북한이탈주민 간에 의견차이가 있다. 이것은 ‘차별을 어떻게 정의하는가?’, ‘무엇을 차별로 인식하는가?’, ‘차별의 원인을 무엇이라고 생각하는가?’ 하는 차별에 대한 태도와 생각의 차이에서 비롯된다. 또한 같은 북한이탈주민이라 할지라도 계층이나 연령, 성별에 따라서 차별에 대한 인식과 피해 내용, 피해 정도에 차이가 있는데 기인한다. 따라서 북한이탈주민이 겪는 차별에 대한 연구는 단순한 차별내용이나 차별경험의 빈도나 정도를 파악하는 수준을 넘어서, 차별피해자 자신의 차별에 대한 인식과 태도를 이해하는 연구가 될 필요가 있다. 또한 북한이탈주민의 계층이나 집단별로 고유한 차별 경험 내용과 차별이 발생하는 맥락, 원인에 대해 이해가 필요하다.

북한이탈여성은 북한이탈주민 중에서도 차별피해를 가장 많이 경험하는 집단일 것이다. 북한이탈여성에 대한 차별적 대우는 단순히 남한사회 안에서만 국한되어 발생하지 않는다. 세대주 위주의 정책과 가부장적 문화와 같은 북한사회 내의 구조적 문제는 북한이탈여성이 북한에서부터 이미 여러 인권침해의 피해자가 되는데 일조하였다. 또한 성폭력, 매매혼, 강제송환 등 신체적 안전이 위협받는 중국과 제3국에서 생활하면서 북한이탈여성은 이미 차별피해에 반복적으로 노출되었다(이화진, 2011). 더구나 북한이탈여성은 북한이탈주민으로서 뿐 아니라 여성에 대한 성별 차별의 대상이 되는 이중적으로 취약한 위치에 있다. 한편 전체 입국자의 70%를 상회하는 북한이탈여성들은 실질적으로 북한에 있는 잔류가족을 입국시키며, 북한사회에 한국에서의 삶과 북한사람에 대한 한국사회의 태도를 전달하는 중요한 역할을 담당한다. 따라서 차별피해에 가장 민감하고 취약하면서도, 북한이탈주민의 적응과 북한사회의 변화에 가장 영향력을 발휘할 수 있는 북한이탈여성에 대한 차별 연구가 이루어질 필요가 있다.

그러나 지금까지 북한이탈여성에 대한 차별 연구도 다른 차별연구처럼 주로 노동시장에서의 차별경험이나(양지윤, 2008) 이성 관계에서 겪게 되는 인권침해 경험에(이화진, 2011) 한정되어 있다. 학업, 육아, 일상생활 등 삶의 다양한 영역에서 경험할 수 있는 차별경험 등이 포함되지 않았으며, 미묘하고 일상적인 차별경험에 대한 이해는 가질 수 없었다. 또한 차별에 대한 연구들은 주로 차별내용에 초점이 맞추어져서 차별경험자의 차별에 대한 대응방식을 이해할 수 없었다. 즉, 주로 피해자로서의 차별사건에 대한 조사만 있었을 뿐, 차별이 일어나는 다양한 맥락이나 차별사건에 대한 반응과 대처노력, 차별로 인한 개인적, 사회적 차원의 결과에 대한 이해가 부족했다.

이에 본 연구에서는 차별문제가 남북한 사회통합에서 차지하는 중요성, 북한이탈주민의 남한사회 적응과 심리사회적 건강에 미치는 심각성, 차별에 대한 집단 간의 상이한 인식과 태도에 대한 이해의 필요성에 근거하여, 북한이탈주민 중 가장 높은 비율을 차지하며 북한출신과 여성이라는 중첩된 소수집단의 위치에 있으며, 그간의 차별피해에 가장 많이 노출되어 차별경험에 취약할 것으로 예측되는 북한이탈여성들의 차별 경험을 북한이탈여성

내부자의 관점으로 이해하고자 한다. 구체적으로 북한이탈여성들이 남한 사람들과의 상호관계에서 차별을 경험하게 되는 경위는 무엇이며, 그 과정에서 어떠한 상호작용이 진행되는지, 또한 차별에 대해 북한이탈여성의 반응과 차별경험이 행동 및 사고, 신념 및 일상생활에 미치는 영향이 무엇인지를 알아볼 것이다. 즉, ‘북한이탈여성이 남한사회에서 경험하는 차별경험과정은 어떠한가?’라는 질문에 대한 답을 모색함으로써 북한이탈여성의 차별경험을 통합적으로 설명할 수 있는 실제이론을 제시하고자 한다.

## Ⅱ. 이론적 배경

### 1. 차별의 정의와 발생원인

차별은 특정집단 내지 인구 범주의 특정한 속성이나 정향, 활동양식을 이유로 그 집단이나 집단의 구성원이 사회적 삶에 등권적으로 참여할 수 있는 기회를 직접적으로나 간접적인 방식으로 박탈당하고 이로써 그 집단이나 구성원에게 물질적인 측면에서 경제적 불이익을, 상호주관적 측면에서 종속관계를, 주관적 측면에서 정체성의 훼손과 같은 부정적 영향을 발생시키거나 지속시키는 제도, 기준, 조치, 실천이라고 규정할 수 있다(박수미 외, 2004). 그렇다면 이러한 차별이 발생하는 이유는 무엇이며, 북한이탈여성에 대한 차별을 어떠한 시각에서 접근할 것인가?

차별관련 이론들은 차별의 발생 원인을 크게 세 가지 관점에서 설명한다. 첫째는 사회구조의 관계성에 주목하여 차별행위를 이해하는 것으로, 차별이 사회의 기능유지를 위해서 필연적이라고 보는 관점이다. 사회의 특정 지위들은 다른 지위에 비해 기능면에서 중요하고 임무수행에 특수한 재능과 지식, 기술이 요구되며 이러한 지식과 기술을 겸비한 사람들이 희생을 감수하기 위해서는 일정한 유인요소가 필요하다. 이때 보상에서의 차등이나 계층 간의 불평등이 그 유인가로 작용하게 된다는 것으로(김왕배, 2001, 재인용), 보상의 차등성을 일종의 분배의 정의를 표현한 것이라고 본다. 이러한 관점은 차별에 대한 부정적 인식에도 불구하고 차별이 존재하는 이유를 다수집단 뿐 아니라 소수집단 역시 차별로 인하여 얻게 되는 이득이 있기

때문이라고 설명한다. 둘째는 문화적 접근으로, 차별을 정당화하거나 지속시키는 이데올로기와 문화의 영향력에 주목하는 관점이다. 이러한 관점에서는 노동의 상품화를 가중시키는 자본주의의 이데올로기, 특정 인종이나 여성이 생물학적으로 열등하다는 식의 생물학적 차별 이데올로기, 가부장제나 권위주의 문화의 역할과 기능이 차별행위에 영향을 준다고 설명한다(박진, 2010). 세 번째는 사회심리학적 측면에서 차별을 이해하는 것으로, 차별의 원인을 사람들에 대한 고정관념이나 편견(Gilovich, Keltner, & Nisbett, 2006), 사회정체감 이론과(Social identity theory)(Tajfel, 1970), 자기범주화 이론(Turner & Oakes, 1989)으로 설명한다. 사회인지 영역의 연구들은 편견의 과정에 개입되어 있는 범주화 과정에 보다 초점을 맞추어, ‘우리’와 ‘그들’로의 범주화가 편견의 근원이 된다고 본다. 사람들은 대상을 내집단과 외집단으로 구분하고 내집단을 외집단에 비해 상대적으로 높이하고자 하는데, 이러한 내외집단의 차별은 개인이 자신을 어떤 구체적인 사회집단과 동일시하여 자존감을 고양시키려고 하기 때문에 발생한다고 설명한다(Tajfel, 1982). 자신의 집단을 타 집단과 구분하여 타 집단과 다르다고 지각하거나 더 호의적으로 지각하는 것으로 자신에 대한 호의적 정체감을 추구하려는 인간의 자연스러운 동기에서 차별이 비롯된다고 보는 것이다.

이러한 차별에 관한 기존의 사회구조적, 문화적, 심리적 접근방식은 차별행위가 발생하는 구조적 맥락이나 차별행위자의 심리적 조건을 각각 이해할 수 있게 하는 장점을 가지고 있지만 차별로 인하여 파괴되고 상처받은 피해자의 공간과 논리를 피해자의 언어로 공론화시켜내지 못하는 한계를 내재하고 있다(박진, 2010). 또한 차별이 발생하는 사회 구조적, 문화적, 심리적 조건의 한 가지 차원에 집중하여 다차원적이고 중첩적인 상호작용의 결과 발생하는 차별행위의 양상에 대한 통합적인 이해를 갖기가 어려운 측면도 있다. 따라서 본 연구에서는 차별을 자신의 소속집단이나 출신 때문에 부당하게 대우를 받는다는 주관적인 경험으로 정의하고 북한이탈여성의 내적 경험을 중시하고 이해하는 방식으로 차별문제에 접근하여 이들의 내부적 시각을 통해 차별의 발생과 대처과정을 이해하고자 한다.

## 2. 북한이탈여성에 대한 차별

북한이탈주민들은 남한사회에서 차별대우를 과연 얼마나 경험하는가? 북한이탈주민들이 겪는 차별의 문제는 얼마나 보편적인가? 북한이탈주민을 대상으로 시행된 각종 실태조사에서는 북한이탈주민이 경험하는 차별의 정도와 인식을 파악하여 이러한 질문에 답을 찾고자 하였다(박순성 외, 2009; 선한승 외, 2005; 윤여상 외, 2005; 윤인진 외, 2006; 장명선·이애란, 2009; 조현성·박영정·홍기원, 2008). 실태조사 결과에 의하면, 북한이탈주민들의 상당수가 남한사회에서 차별을 경험하는 것으로 나타났다. 일례로 북한이탈여성 426명을 조사한 장명선과 이애란(2009)의 연구에 의하면 대상자의 63.1%가 ‘남한에서 차별을 경험한다’고 응답하였고 조현성 등(2008)의 연구에서는 응답자의 83.3%가 일상생활전반에서 느끼는 차별이 ‘조금 심하다’거나 ‘심하다’고 응답했다. 북한이탈주민지원재단(현, 남북하나재단)에서 실시한 전국규모의 조사연구에서는 응답자의 33.6%가 남한생활 불만족의 가장 큰 이유로 남한 내의 ‘각종 차별’을 들고 있으며(북한이탈주민지원재단, 2013), 북한이탈 청소년을 대상으로 한 조사에서는(맹영임·길은배, 2013) 응답 청소년의 42%가 ‘차별받을 것 같아서 탈북청소년이라는 사실을 주변사람들에게 말하지 않는다’고 응답하였다. 즉, 성별이나 연령과 상관없이 북한이탈주민들 대부분이 차별을 경험하는 것으로 나타났다. 한편 몇몇 연구들에서는 인구사회학적 배경에 따라서 이러한 차별감에 대한 집단별 인식차이를 알아보았다(전우택, 2009; 채정민·이종한, 2003; 최귀옥, 2012). 그러나 성별이나 연령에 따른 차별 경험의 차이는 연구에 따라서 뚜렷한 일관성을 보이지 않았는데, 그 이유는 차별 영역과 측정문항이 연구에 따라서 다르기 때문이다. 또한 대부분의 조사 연구에서 ‘차별을 경험한 적이 있다’와 같이 차별이나 편견이라는 용어를 직접 사용하여 차별경험이 측정되고, 차별의 구체적인 태도나 행동은 문항내용에 포함되지 않아서 차별의 구체적인 내용을 이해하기 어려웠다(조영아, 2011).

북한이탈주민이 경험하는 차별의 구체적인 내용은 주로 취업, 고용, 직장 적응과 같은 경제활동 영역에서 경험하는 차별에 대한 연구들에서 드러난다. 주로 북한이탈주민 면담 결과에 근거한 연구들에서 차별은 북한이탈

주민이 사회경제적으로 배제되는 중요한 요인으로 지적되고 있다. 북한이탈주민은 편견과 차별 때문에 직장생활을 하는데 어려움을 경험하고 있는 것으로 보고되고 있으며(전영평·장임숙, 2008), 북한사람에 대한 인식에서 비롯되는 심리적 배제가 북한이탈주민을 고용영역에서 배제시키는 주요요인으로 언급되고 있다(황선영, 2009). 또한 편견과 차별은 북한이탈주민의 사회적응을 어렵게 만드는 중요한 외적요인으로, 인적자본이나 사회적 자본의 결여와 함께 북한이탈주민을 사회경제적으로 배제시키는 주된 이유로 보고되고 있다(윤인진·이진복, 2006). 한편 김화순(2010)은 경제활동이나 고용에서의 차별의 실재를 알아보려는 시도를 통해 고학력 북한이탈주민이 경험하는 차별을 ‘인적자본의 이전장벽’ 이라기보다는 ‘체제 간 격차로 인한 직업 계층의 하락’과 이로 인해 발생하는 ‘억눌리고 억울한 감정’에서 비롯된 것이라고 설명하기도 하였다.

북한이탈주민에 대한 차별문제가 고용과 취업 영역의 관점에서 다루어졌던 것과는 달리 북한이탈여성의 차별에 대한 연구는 주로 인권과 직업장벽이라는 관점에서 다루어졌다. 이화진(2011)의 연구에서는 북한이탈여성에 대한 구체적인 인권침해 내용들을 밝히고 있는데, 한국사회에서 북한이탈여성들은 배우자의 국적이나 자신의 신분변화에 따라 복잡한 갈등을 겪게 되며, 특히 한국남성과의 관계에서는 가부장적인 남편과 시댁의 태도로 인해 부당한 대우를 받는다고 하였다. 극심한 인권침해는 이미 북한에서부터 시작되는데, 북한이탈여성들은 북한의 성차별적, 세대주 위주의 문화로 인해 낙태, 폭력, 배우자의 외도 등의 인권침해와 차별을 경험한다고 하였다. 또한 북한이탈여성에 대한 차별은 탈북인과 여성이라는 약자의 위치가 중첩되고, 탈북과정에서 성적인 경험이 많은 타락한 여성으로 타자화 됨에 따라 심화된다고 하였다. 양지윤(2008)은 북한이탈여성들은 북한사람에 대해 가지고 있는 가난함, 열등함 등의 고정관념으로 인해 한국사회에서 열등한 노동자로서 인식되며, 이 열등함의 이미지가 임금차별을 정당화하는 기제로 사용된다고 하였다. 북한이탈여성은 성별 고정관념에 의한 직종분리로 노동시장의 하층에 밀집되게 되고 여성화된 직종에 종사하게 되면서 성별 직종 분리와 임금차별을 받게 되며, 정부의 취업관련정책과 정착지원교육도 북한이탈여성에 대한 차별적 요소를 포함하고 있다고 지적한다.



이와 같은 북한이탈여성들이 겪는 차별은 북한이탈여성의 사회적 적응에도 영향을 미치지만 정신건강에도 직접적인 영향을 미친다. 북한이탈주민들은 차별감을 많이 경험할수록 우울이나 불안과 같은 스트레스를 많이 느끼며(조영아, 2011), 양육효능감도 떨어지는 것으로 보고된다(이지선 외, 2013). 북한이탈여성이 느끼는 차별감은 스트레스가 우울에 미치는 영향을 조절하는 조절변인으로 작용하였으며(김나연, 2012), 주변으로부터 받는 정보적 지지, 심리적 지지와 양육 효능감 간의 관계를 매개하기도 하였다(이지선 외, 2013). 즉, 차별감은 정신건강에 미치는 부정적 영향을 심화시키거나 주변의 지지가 긍정적 효과를 가져 오게 하는 기제로 작용하면서 북한이탈여성의 정신건강에 중요한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

위의 일련의 연구들은 북한이탈여성이 겪는 차별경험의 수준과 내용, 영향력을 보다 깊이 있게 이해할 수 있었다는 점에서 의의가 있다. 그러나 탈북에서 남한 정착에 이르기까지 겪게 되는 외상 경험이나 남한적응과정에서 겪는 문화적 갈등을 모두 차별로 간주하여 차별의 개념을 너무 확장하거나 주로 직장이나 가정에서 겪는 부당한 대우에 초점을 맞추어 차별의 개념을 너무 협소하게 다루는 문제가 있다. 또한 차별대우에 대한 북한이탈주민의 대처나 극복노력이 드러나지 않아서 북한이탈주민들이 주로 수동적 피해자로 묘사되는 경향이 있고, 차별 사건이나 상황에 대한 인식의 차이나 상호작용의 양상이 드러나지 않는 한계가 있다. 또한 북한이탈여성에게 고유하게 적용할 수 있는 문화 특수적 변인을 확인할 수 없다. 따라서 단순히 북한이탈주민이 경험하는 차별의 수준이나 차별사건에 대한 양적인 이해를 넘어서 삶의 영역 전반에서 겪는 차별 경험의 맥락과 상호작용이 남한생활에 미치는 다양한 영향력에 대한 이해가 이루어질 필요가 있다.

### Ⅲ. 연구방법

#### 1. 연구 참여자 선정

본 연구의 연구 참여자 선정은 근거이론 방법론의 이론적 표본 추출

(theoretical sampling)(Strauss & Corbin, 1998)에 의해 이루어졌다. ‘남한에 거주하면서 차별을 받은 경험이 있는 북한이탈여성’을 선정하기 위해 서울과 강원도에 소재한 북한이탈주민 지원센터인 하나센터 및 민간지원센터 실무자를 통해 차별과 관련되어 곤란을 겪었거나 이와 관련된 문제로 상담을 받은 경험이 있는 북한이탈여성으로서 거주기간이 2년 이상 지난 북한이탈여성 10명을 소개받았다. 이들에게 본 연구의 취지와 인터뷰 내용을 설명하고 차별경험 유무와 연구 참여 의사를 확인하여 연구에 적합하다고 판단된 8명을 연구 참여자로 선정했다. 또한 이들로부터 자신들이 경험한 것과 같은 차별을 받은 경험이 있고, 연구에 참여할 의사가 있는 4명의 북한이탈여성을 소개받아 추가적으로 연구 참여자로 선정하였다. 연구 참여자 선정시 차별에 대한 평가도구는 사용하지 않았으며, 차별경험 유무에 대한 제3자 및 참여자 자신의 주관적 보고를 선정의 근거로 삼았다. 그 이유는 기존 차별관련 척도들이 북한이탈여성이 경험하는 차별사건을 충분히 반영하지 않을 수 있고, 차별경험의 빈도가 인구사회학적 변인이나 개인의 특성 및 행동방식과 관련이 있을 수 있어서 차별경험의 과정을 이해하고 실제이론을 세우는데 편파적으로 작용할 수도 있다고 생각했기 때문이다. 그러나 차별을 경험하고 이에 대한 대처나 인식의 변화를 충분히 설명하는데 최소한 2년 이상의 남한생활 경험이 소요될 것으로 생각되어 ‘차별을 받은 경험이 있는 거주기간 2년 이상의 북한이탈여성’을 연구 참여자 선정의 기준으로 삼았다.

참여자는 총 12명으로 평균 연령은 40.67세이며 범위는 24세~58세였다. 남한거주기간은 평균 4년 5개월이었으며, 최소 2년 2개월에서 최대 10년까지였다. 남한에서의 직업은 무직, 학생, 생산직, 서비스직, 판매직, 사무직, 교사 등 다양했으며, 미혼이 2명, 기혼이 10명이었다. 거주 지역은 서울 4명, 경기 4명, 강원 4명인 것으로 나타났다<표 1>.

〈표 1〉 참여자의 인적사항

사례번호	연령	거주지	남한거주기간	남한직업	북한직업	결혼여부
1	43	강원	2년 5개월	생산직	장사	기혼
2	25	서울	2년 2개월	식당서비스직, 사무원	학생	미혼
3	41	강원	4년	마트 판매직	장사	기혼
4	47	서울	2년 8개월	호텔객실관리직	무역회사 근무	기혼
5	39	서울	4년 2개월	사무직, 교사	교원	기혼
6	39	경기	3년 5개월	식당서비스직, 전자회사 기술직, 사무직	교원	기혼
7	47	서울	10년	간호조무사, 연구원, 교사	교원	기혼
8	36	경기	4년 6개월	공무원	군인	기혼
9	36	경기	6년	제조업체 생산직, 사무원	제철소 근무	기혼
10	53	경기	5년	가사도우미, 생산직	기업소 근무	기혼
11	24	강원	4년 9개월	식당서비스직, 학생	장사	미혼
12	58	강원	3년	무직	장사	기혼

## 2. 자료수집 절차

자료수집은 2014년 7월 1일부터 2015년 1월 31일까지 이루어졌다. 면담은 연구자가 직접 하였으며, 두 차례 면담이 진행된 2명의 참여자를 제외하고 1회 약 2시간 동안 이루어졌다. 면담은 연구 참여 동의서를 제공하면서, 연구목적과 내용, 절차, 연구 참여자 권리를 다시 한 번 설명하고 연구 참여에 대한 동의를 얻은 후 시작되었다. 이 과정에서 면담 내용이 연구 이외의 목적으로 사용되지 않음을 분명히 하였고, 이야기하기 힘들거나 심리적 영향력을 강하게 미칠 만큼 힘든 부분은 말하지 않아도 좋으며 원할 때에는 언제든지 중도에 면담을 중지할 수 있음을 알렸다. 또한 녹음에 대한 동의를 얻었으며, 녹음 자료 및 축어록을 포함한 모든 자료는 외부에 유출되지 않게 보관하고 암호화하여, 타인이 확인할 수 없게 하였다. 면담질문은 “남한 사회에서 경험하는 차별경험에 대해 이야기해주십시오”라는 질문을 중심으로, 구체적인 차별사건, 차별대우에 대한 대처, 차별대우에 영향을 미친 사람, 생각, 행동, 차별경험 후의 변화, 차별에 대한 정의 등에 대해 질문하였

다. 또한 가족 및 결혼생활, 직장 및 취업, 자녀양육, 사회생활 및 일상생활 영역에서의 차별경험과 여성이기 때문에 겪게 된 차별 경험에 대해 질문하여 남한생활 전반에서 겪을 수 있는 차별경험의 내용이 가능한 모두 포함되도록 하였다. 면담 시에는 참여자가 하고 싶은 이야기를 충분히 하도록 시간을 제한하지 않았고, 자신들의 경험에 대해 최대한 자유롭게 이야기할 수 있게 하였다. 이 과정에서 차별경험과 관련 있는 내용에 대해서 보다 상세하게 질문하는 반 구조화된 방식으로 진행하였다. 면담장소는 참여자가 원하며 편안하게 생각하고 자유롭게 이야기할 수 있는 장소에서 진행하였는데, 주로 조용한 찻집이나 대학 연구실에서 이루어졌다. 모든 면담은 녹음하여 축여록으로 작성하였고, 그 내용을 근거이론 방법에 따라 분석하였다. 1차 면담 후 개념 분석 작업을 실시하였고 추가적인 질문이 있는 두 명의 참여자에 한해 2차 보충면담을 실시하였다. 면담이 진행되는 동안 면담의 중요내용, 연구자의 생각, 참여자의 표정이나 행동 등을 메모하였다.

### 3. 자료분석

본 연구는 근거이론 방법의 분석절차를 따랐다(Strauss & Corbin, 1998). 심층면담을 통해 수집된 녹음된 자료를 필사하여 이를 원 자료로 사용하였고, 이것을 Strauss와 Corbin(1998)이 제시한 개방코딩, 축코딩, 선택코딩의 코딩절차에 따라 분석하였다. 우선 문장을 한 줄 한 줄 읽으면서 의미 있는 개념을 명명한 후, 추출된 개념들을 비슷한 범주끼리 묶어서 범주화하는 개방코딩을 하였다. 중간단계의 범주를 하위범주로, 유사한 하위범주끼리 묶어서 상위범주로 추상화하였다. 패러다임 모형을 찾는 축코딩을 통해 범주들 간의 관계를 도출하였고, 시간의 흐름에 따라 작용/상호작용을 순서적으로 연결하는 과정분석을 실시하였다. 이 후 개방코딩과 축코딩 결과를 질적 연구 경험이 있는 심리학 및 교육학 박사학위 소지자 2인에게 피드백을 받아서 최종적인 범주와 패러다임 모형을 설정하였다. 분석에 참여한 2인은 모두 심리학과 교육학 분야 대학 교수로서 근거이론 및 질적 연구방법을 활용한 연구경험이 수년간 있고, 북한이탈주민에 대한 연구와 상담 경험이 있어서 본 연구에서 관찰하고자 하는 현상을 민감하게 분석할 수 있을 것으로

판단하였다. 마지막으로 선택코딩 단계에서는 핵심범주를 발견하고 이를 중심으로 서술하였다.

#### 4. 연구방법의 타당도 확인

본 연구에서는 질적 연구의 신뢰성과 타당성을 확보하기 위해 Lincoln과 Guba(1985)가 제시한 사실적 가치(truth value), 적용성(applicability), 일관성(consistency) 및 중립성(neutrality)을 확인하였다. 사실적 가치를 확보하기 위해서 다양한 연령 및 배경을 지닌 참여자를 선정하고자 노력하였다. 또한 참여자 중 2명에게 개념화 및 범주화 결과 등의 연구결과를 제공하고 이 결과가 자신의 경험을 충실하게 반영하고 있는지에 대해 피드백을 받았다. 참여자들은 대체로 자신들이 한 이야기가 잘 담겨져 있다고 긍정적인 반응을 보였다. 적용성을 위해서는 본 연구 결과를 연구에 참여하지 않은 북한이탈여성 2인에게 보여주고 자신의 경험에 비추어 본 연구결과를 적용할 수 있는지 검증하였다. 그 결과 본 연구에서 추출된 개념과 범주 등이 대체로 공감이 가고 자신의 체험과 유사하다는 피드백을 받았다. 일관성을 위해서는 최초의 문제제기에서 자료수집 과정, 면담흐름표 제작, 면담절차 분석과정 및 이론의 형성까지 연구전체 과정을 상세히 제시하고 자료 분석과정에서 다른 전문가들과 논의를 지속하였으며 이를 바탕으로 지속적인 수정작업을 하였다. 중립성을 위해서는 연구자는 면담과정에서 나타난 그 대로를 담아 실제 상황을 왜곡하지 않고 객관성을 유지하려고 하였다. 연구자의 북한이탈여성에 대한 선입과 선행지식에서 비롯된 편견들을 배제하고 면담과 분석을 실시하려고 노력하였다. 특히, 북한이탈여성들이 취업과정에서 불이익을 많이 당한다는 선행연구 결과와 중국 및 제 3국에서의 경험으로 인해 심리적 고통이 크고 남성에 비해 차별경험이 더 많을 것이라는 연구자의 편견을 확인하고, 이 편견을 배제하고 판단을 중지하려고 노력함으로써 연구의 객관성을 높이고자 하였고, 이를 위해 면담과 분석 동안 계속하여 타 전문가와 논의를 지속하였다.

## IV. 결과

### 1. 차별경험의 개념 및 범주들

심층면담 및 관찰을 통해 얻은 자료를 완전 축어록으로 전사하고 이것을 줄 단위로 읽어가면서 지속적인 질문과 비교를 통해 개념을 명명하였다. 또한 유사한 개념들을 묶어 범주화하고, 이것을 북한이탈주민 및 질적 연구 전문가들에게 개념 및 범주에 대한 자문을 받아 다시 수정하였다. 그 결과 최종적으로 130개의 개념, 55개의 하위범주, 26개의 상위범주를 추출하였다 <표2>.

<표 2> 개방코딩 결과에 따른 개념과 범주

개 념	하위범주	범주	패러다임
간첩일지 모른다고 의심함	의심	사회관계 적 배제	
가족 주변 사람들의 교제 반대, 이성으로부터 교제를 거부당함, 주변사람들의 따돌림, 의사의 입원 거절	소외		
부모 없음으로 무시함, 교육받지 못했다고 무시함, 함부로 대함, 한국인으로 인정하지 않음, 세금으로 혜택을 받는다고 무시함, 약속한 결혼자금을 신랑 측에서 주지 않음	무시	노골적인 모욕	인과적 조건
배우자 및 이성친구가 협박함, 배우자가 폭력을 행사함, 퇴사를 못하게 강요함	강요와 협박	고용 불평등	
갈등의 원인을 참여자 탓으로 돌림	책임전가		
업무를 가르쳐주지 않음, 중요하지 않은 일만 시킴, 채용을 거절함, 봉급인상을 안 해줌	직장 불평등		
북한자격증을 인정안함	기회의 불평등	심리적 고통이 큼	
탈북과정에서 비롯되는 심리적 후유증, 북한가족에 대한 그리움, 사기를 당해 좌절함, 자녀 양육 부담, 남한출신 남편과의 갈등	심리적 취약성		
의지할 대상이 없음	지지지원의 부재	맥락적 조건	
남한에서 지위가 하락함, 중국에서 지속적인 차별을 겪음	사회적 지위의 하락		
수준 낮고 못 산다는 편견이 많음, 무시하다는 선입관이 팽배함, 북한여자에 대한 편견이 있음, 북한에 대해 잘 알려라고 생각함	북한사람에 대한 고정관념	서로에 대한	
북한출신이어서 따돌리고 무시함, 북한출신이어서 변호사가 더 성의 없이 대할 것임	북한 출신이어서 무시한다는 선입관	편견이 큼	

개 념	하위범주	범주	패러다임
북한은 집단주의, 남한은 개인주의, 남북 간에 성역할이 다름, 자본주의에 적응이 힘들, 북한 사람은 겉과 속이 동일하나 한국 사람은 이중적임	문화 차이	사회, 문화적 차이	
말투가 다름	언어 차이		
북한 사람에 대한 두려움 있음, 북한에 대한 적대감 있음, 통일을 원하지 않음, 타문화에 대해 배타적임, 같은 한민족이지만 차별함	북한에 대한 거부감	적대적 북한관계	
경제적 어려움, 재북 가족 송금부담, 직장적응이 어려움, 고된 노동으로 지침, 건강악화로 인한 근로능력 저하	경제적 취약성		
남한 사람과 일자리 경쟁을 해야 함	일자리 경쟁관계	사회적 경쟁관계	
고용지원금 때문에 탈북자를 고용함, 탈북자 지원정책 때문에 직장적응이 용이함	탈북자 지원정책		
당연해 함, 자신을 탓함	자책감이 듦	무시당한 느낌이 듦	
자존심이 상함, 위축됨, 창피함, 당황함	자존감이 손상됨		
화가 솟구침, 억울함, 자살생각이 남, 오기가 생김, 북한 정권이나 부모를 원망함	울화가 치밀어옴	울분이 쌓임	중심현상
탈북을 후회함, 슬프고 서러움, 거리감, 헤어 나갈 수 있을지 걱정함	슬픔이 밀려옴		
참고 버텨	참음	인내하기	
적당히 거리를 유지함, 만나지 않음	거리를 둠		
불쾌함을 표현함, 부당함을 항의함	부당함에 맞섬	주장하기	
차별자가 미성숙하다고 생각함	차별자에 대해		
차별자와 능력차이가 없다고 생각함	재평가함	생각	
좋은 쪽으로 생각하려고 애씀	긍정적으로 생각함	전환하기	
일을 성실하게 잘하려고 노력함	열심히 일함	작용/ 상호작용	
북한사람에 대한 부정적 생각을 변화시키려고 노력함	이미지 개선을 시도함	전략	
원만한 문제해결 방법을 배우려고 노력함	갈등해결 방법을 습득함	노력하기	
북한 말투를 바꾸려고 노력함, 말을 자제 함	말투를 교정하려고 노력함		

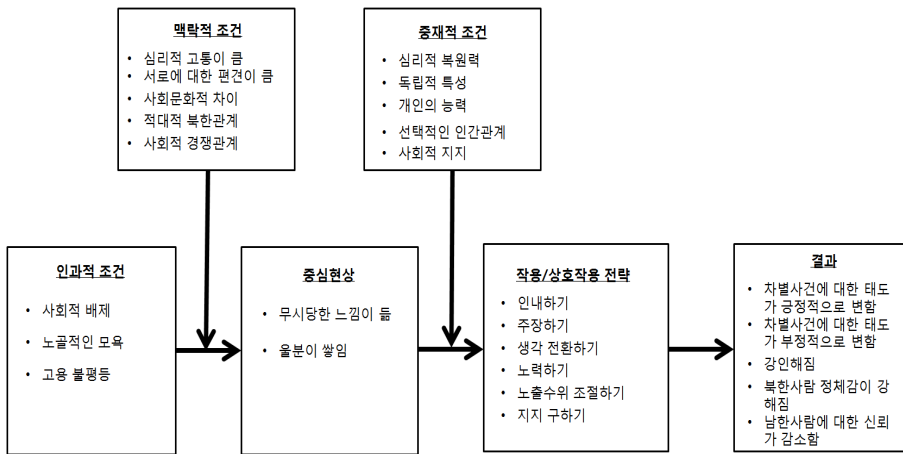
개 념	하위범주	범주	패러다임
상황에 따라 출신 노출 여부를 달리함, 신분노출에 대해 주변사람들과 상의함	출신 노출 수위를 조절함	노출수위 조절하기	작용/ 상호작용 전략
사회복지사에게 도움을 청함, 직장상사에게 도움을 청함 인권위원회에 호소함	주변사람에게 도움을 요청함	지지	
남편에게 스트레스를 덜어 놓음 자녀에게 화냄	가족에게 마음을 털어놓음	구하기	
참을성이 많음	인내심		
외향적이고 긍정적인	낙관성	심리적 복원력	중재적 조건
자존감을 유지함, 자신감이 생기니까 무시감이 안들	자존감		
책임감이 있어서 빨리 인정받음, 자력으로 헤쳐 나가겠다는 생각이 강함	자립심	독립적 특성	
불만을 표현하는 것은 미성숙한 행동이라 생각함, 하고 싶은 말을 하는 성격임	주장성		
모르면 부당한 대우에 대처하기 힘들, 능력이 앞서면 함부로 하지 못함, 학습, 공부가 좌절감을 건디게 해줌	지식습득	개인의 능력	결과
직장 때문에 차별받아도 참음, 직장이 안정되면 차별감을 덜 느낌	직업적 안정		
북한사람과 주로 어울리고 남한사람과는 별로 관계하지 않음, 남한사람들하고 주로 어울림	출신에 따른 제한적 대인관계	선택적인 인간관계	
주변사람의 도움이 차별 극복에 도움이 됨, 주변에서 도와주었지만 별 도움이 안 됨, 문제 상황에서 도와주는 사람이 없어서 힘들었음	사회적 지지	사회적 지지	
차별자가 사과하고 관계가 좋아짐	차별행동이 시정됨	차별사건	결과
차별대우에 무더짐, 분노감이 줄고 마음이 편안해짐	부정적 감정이 감소함	에 대한 태도가 긍정적으 로 변함	
차별을 수용해야하는 현실로 받아들임, 남한사람도 개인 차이가 있다고 생각하게 됨, 차별하는 남한사람의 편견과 입장을 이해하게 됨	차별에 대한 이해의 폭이 넓어짐		
직장을 그만둬, 결혼을 취소함, 이직, 이혼을 고민함	차별현장을 떠남		
성격이 거칠어지고 경계심이 증가함	부정적 감정이 증가함	차별사건 에 대한 태도가 부정적으 로 변함	
차별대우가 쉽게 변하지 않을 것이라고 생각함, 갈등이 생기면 북한사람 이미지만 나빠질 것으로 생각됨, 남한 배우자와 부부 갈등이 더 심해짐	차별대우를 변화시킬 수 없다는 인식이 증가함		



개 념	하위범주	범주	패러다임
자기표현의 중요성을 절감함, 관계에서 더 적극적이 됨	적극적이 됨		
자신감이 생기고 강해짐	자신감이 커짐	강인해짐	
배움의 중요성을 절감하게 됨, 실력을 갖추기 위해 공부함	실력을 쌓음		
북한사람이라는 인식이 강해짐, 북한사람과 교류해야겠다는 생각이 증가함	북한사람이라는 인식이 증가함	북한사람 정체감이 강해짐	
배우자를 선택하는 기준이 바뀜, 남한사람과 이성교제를 꺼리게 됨	남한사람과의 결혼에 대한 태도가 변화함		
차별임을 명확히 알게 됨, 남한 사람에 대한 이미지가 부정적으로 바뀜, 이중적인 남한사람이라는 생각이 커짐	남한사람에 대한 부정적 태도가 증가함	남한사람 에 대한 신뢰가 감소함	

## 2. 차별경험의 패러다임

축코딩 단계에서는 하위범주와 상위범주들을 연결하여 새로운 방식으로 자료를 조합하게 된다. 이에 따라 범주화 자료를 인과적 조건, 맥락적 조건, 중심현상, 작용/ 상호작용 전략, 중재적 조건, 결과에 따라 범주를 엮는 축코딩을 실시하였고, 북한이탈여성의 차별경험과정에 대한 패러다임을 구축하였다. 그 결과 사회관계적 배제, 노골적인 모욕, 고용 불평등이라는 인과적 조건과 심리적 고통이 큼, 서로에 대한 편견이 큼, 사회문화적 차이, 적대적 북한관계, 사회적 경쟁관계라는 맥락적 조건이 도출되었다. 또한 무시당한 느낌이 듦, 울분이 쌓임이라는 중심현상이 도출되었으며, 이러한 현상을 조절하기 위한 작용/상호작용 전략으로는 인내하기, 주장하기, 생각 전환하기, 노력하기, 노출수위 조절하기, 지지구하기가 사용되는 것으로 관찰되었다. 작용/ 상호작용 전략에는 심리적 복원력, 독립적 특성, 개인의 능력, 선택적인 인간관계, 사회적 지지가 중재적 조건으로 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 차별사건에 대한 태도가 긍정적으로 변함, 차별사건에 대한 태도가 부정적으로 변함, 강인해짐, 북한사람 정체감이 강해짐, 남한사람에 대한 신뢰가 감소함이 결과로서 나타나는 것으로 확인되었다. 북한이탈여성의 차별경험과정에 대한 패러다임 모형을 [그림 1]에 제시하였다.



[그림 1] 북한이탈여성의 차별과정에 대한 패러다임 모형

### 1) 인과적 조건

인과적 조건은 ‘중심현상’을 일으키거나 발생하도록 이끄는 사건이나 일들로 현상의 직접적인 원인이 되는 조건을 말한다(Strauss & Corbin, 1998). 참여자들은 간접으로 의심하거나 북한출신임이 드러난 후 관계를 끊거나 이전과는 태도를 달리하며 소외시키는 ‘사회관계적 배제’를 자주 경험했다. 못 배우고 부모 없는 사람이라고 무시하고, 혼인관계에서 부당한 대우를 받으며 배우자나 이성관계로부터 협박과 강요를 당하는 ‘노골적인 모욕’도 당했다. 또한 북한출신이라는 이유로 채용을 거절하거나 업무를 알려 주지 않고 봉급인상을 해주지 않는 ‘고용 불평등’도 차별의 주요 원인이 되었다.

“북에서 왔다고 하면 아… 이렇게 약간 의문질만 그 희귀 희귀하게 보고 아 그… 눈빛이 뭐라고 할까? 아 음식 맛이 떨어질 것 같은 느낌? 있잖아요. 금방 까진 맛있었는데 그 말 한마디 약발 때문에 맛이 떨어졌다”(참여자 6)

“선보는 자리에서 그 막 그러시는 거예요. 남남 북녀라고 하더니 되게 못생겼네요? 화가 났는데 제가 그 때는 제가 얼굴이 확 굳어지더라구요. 그것도 막 뭐 안보는 듯이 얘기하는게 아니라 앞에다가 놓고 얘기를 하니깐 못 먹어서 그런지 키가 다 작군요. 이북 여자들에 대해서 막 이렇게 비난을 하시는 거예요”(참여자 5)

## 2) 중심현상

중심현상은 ‘여기서 무엇이 진행되고 있는가?’에 대한 대답으로 자신이 처해있는 상황이나 일어나는 사건, 반복되는 현상을 말한다(Strauss & Corbin, 1998). 본 연구에서 차별경험과정에서 관찰된 중심현상은 ‘무시당한 느낌이 들’과 ‘울분이 쌓임’으로 나타났다. 참여자들은 상대의 행동이 차별임을 깨닫게 되면서 자존심이 심하게 상하고 무시당했다는 느낌이 강하게 들었다. 한국에 대한 정보가 거의 없는 초기에 차별을 경험한 참여자6은 탈북자여서 당연히 차별을 받는 것이라고 생각하기도 하였고 중국에서 차별을 많이 받았던 한 참여자5는 중국에서와 같이 못한 자신을 자책하였다.

“그때 제가 너무 실망을 해서 그때 죽으려는 생각을 하기도 했었고 그게 좀 계기점이 되가지고 조금씩 일상이 나아지기 시작했는데...(중략) 그냥 울기도 하고 제일 큰 위로가 예휴 북한에서 태어난 게 죄지 뭐 누구를 탓하겠냐?”  
(참여자5)

참여자들은 이렇게 위축되고 창피한 경험을 자주 겪으면서 울분이 쌓이는 것을 느꼈다. 분한 마음에 더 잘 살아야겠다는 오기가 생기기도 하였지만 억울하고 서러운 마음이 쌓여가고 때로는 견딜 수가 없어 죽고 싶은 마음이 들기도 하였다. 이 모든 일이 북한출신이기 때문이라 생각하며 탈북을 후회하고 미래를 걱정하며 슬픔에 휩싸이기도 하였다.

“분해가지고 막 잡아서 죽이고 싶더라니깐요. 진짜 막 그래가지고 다음날까지 그게 내려 안가고 있잖아요. 예휴 막 진짜 여기 오니깐 이런 거가 사람을 고통스럽게 하는구나 생각했어요.”(참여자3)

## 3) 맥락적 조건

맥락적 조건은 중심현상에 영향을 미치는 특수한 조건이나 상황을 의미한다(Strauss & Corbin, 1998). 차별사건으로 인해 울분이 쌓이게 되는 데는 참여자의 ‘심리적 고통이 큼’이 맥락적 조건이 되었다. 참여자들은 탈북과정에서 가족을 잃거나 원치 않는 결혼 생활로 인해 심적으로 지쳐있었고,

헤어진 가족에 대한 그리움과 정착 과정에서 겪는 여러 가지 문제로 인해 심리적으로 취약한 상태였다. 중국생활에서부터 지속된 차별경험과 북한에서 보다 낮아진 사회적 지위로 인해 심리적 고통이 컸지만 마땅히 마음을 나누고 의지할만한 대상은 없었다.

사회적으로는 ‘서로에 대한 편견이 큰’ 것이 중심현상의 강력한 맥락적 조건으로 나타났다. 남한사람들이 갖고 있는 ‘수준이 낮고 못살며, 무지한 북한사람’이라는 편견은 대부분의 참여자들에게 구체적인 차별사건을 초래하는 가장 직접적이고 강력한 배경으로 작용하였다. 이에 대응하여, 참여자들이 갖고 있는 ‘북한출신이기 때문에 함부로 대하고 소외시킨다’는 선입관도 낮설고 애매모호한 상황을 차별로 해석하게 하였다.

“오직 못 배웠다는 이유로 약간 좀 일단 낮게 보는, 일단 무조건 근데 누구나다 그렇게 보더라구요. 그거는 100% 다 그러더라구요. 무조건 못 배웠다고 자기보다 낮게 보는 다 그렇게 생각을 하더라구요. 그래서 얘기를 하고 싶지 않는 거더라구요. 제가 무시당할까봐”(참여자 11)

남북한의 ‘사회 문화적 차이’도 차별경험과정의 사회문화적 맥락으로 작용했는데, 무엇보다도 참여자들의 북한말투는 출신임을 드러내서 남한사람들의 편견을 유발하는 단서가 되었다. 또한 집단의 공동노력이 당연시 되는 북한의 직장 문화와 달리 자신의 능력을 인정받고자 숨은 경쟁을 하는 남한의 직장 문화나, 대면해서는 부정적 표현을 하지 않고 친절하게 대하지만 뒤에서는 험담하고 우회적으로 부정적 감정을 표현하는 남한사람의 이중적 태도가 남한사람에 대한 신뢰를 떨어뜨려 차별감을 느끼게 하는 배경으로 작용했다.

“회사에서도 약간 사람들이 좀 그러더라고요. 앞에서는 되게 오! 잘한다고 칭찬하고 뒤에 가서는 아무것도 할 줄 모른다고 까고, 되게 대부분 다 이중인격이예요.”(참여자 2)

‘적대적 북한관계’는 차별경험과정의 중요한 정치적 맥락으로 도출되었다. 참여자들은 남한사람들이 남북 간의 정치적 대립으로 인해 같은 동포임

에도 불구하고, 북한과 북한사람에 대해 배타적이고 거부감을 갖는 것을 경험했다.

“우리가 제가 고저 이따금씩 느끼는 게 한번은 제가 마트든가 어디를 갔는데 한국 사람들이 북한에서 왔다하면 좀 연평도 사건 때문에 그거 때문에 좀 북한 사람들을 좀, 우리 사람들 잘못은 아니잖아요. 백성들이 잘못이야? 우리 대가 리 잘못해서 그러는데 북한 것들 보면 막 증오스럽다며”(참여자 12)

남한사람과 ‘사회적 경쟁관계’를 형성하는 것은 차별경험의 중요한 경제적 맥락인 것으로 나타났다. 참여자들은 생활비 부족, 가족송금부담 등으로 인해 경제적 필요가 높지만 건강이나 대인관계 문제, 언어 차이, 문화적 차이로 인해 직장적응이 쉽지 않았다. 이러한 부족한 사회경제적 자원을 지원하기 위한 탈북자 지원정책의 혜택을 누리기도 하지만 궁극적으로는 경제적 취약성을 안고 남한사람과 일자리 경쟁을 해야만 하는 상황이었다.

“저쪽에서 왔다니까 많이 그 동경 그 뭐야 동경하고, 잘해주려고 이렇게 생각했다가 일하는데서 내가 자꾸 떠받들려지고 자기가 밀리니까 그게 아니더라 구요.” (참여자 4)

#### 4) 작용/ 상호작용 전략

작용/상호작용 전략은 당면한 문제나 경험하고 있는 중심현상을 어떠한 방향으로 다루어가기 위해서 취하는 의도적인 행위들로 중심현상과 상호작용하도록 영향을 주는 연속적이고 목표지향적인 행위를 말한다(Strauss & Corbin, 1998). 본 연구에서는 차별로 인한 고통과 어려움을 극복하기 위해 ‘인내하기’, ‘주장하기’, ‘생각전환하기’, ‘노력하기’, ‘노출수위 조절하기’, ‘지지구하기’ 등의 활동이 이루어졌다. 대부분의 참여자들은 은근히 따돌리거나 업무를 가르쳐주지 않는 것과 같은 차별을 처음 당할 때 상대방이 능력과 진심을 알아주기를 기대하며 힘든 마음을 참고 버텼다. 그러나 차별이 반복되고, 참아도 별 소용이 없을 때에는 불쾌함을 표현하고 부당함을 적극적으로 항의하며 권리를 주장하였다.

“목구멍까지 올라오는데 참자. 나는 그 참는 기간이 오래지 않을 거라고 확신했어요. 견뎌요. 우문보(의문부호)를 내가 해소시킬 때까지는 내가 편안 하지는 않지만 그걸 변명하지 않아요. 변명해서 쓸데없어요.”(참여자 4)

“내가 한마디 좀 할까? 하니깐 그다음에서 어 언니 해 이런다 말이에요. 그래 내 쪽 말했지 니가 말할 때마다 니 본심에서 나오는 소리는 아니겠지만은 니가 말 한마디 말 한마디 할 때마다 그게 나를 무시하는 것 같애”(참여자 1)

그러나 차별자가 계속해서 변명하는 모습을 보거나 주변사람들이 차별자에 대해 부정적으로 평가하는 것을 들으면서 차별자의 행동을 개인의 미성숙함이나 성격문제로 귀인하고, 차별대우를 가능한 마음에 두지 않고 긍정적으로 생각하려고 노력했다. 직장에서는 성실하고 열심히 일해서 인정을 받아 차별대우의 빌미를 제공하지 않으려고 노력했으며, 남한사람들에게 강하게 자리 잡고 있는 북한사람에 대한 부정적 이미지를 변화시키고자 했다. 대부분의 참여자들이 북한말투를 교정하기 위해 노력했는데, 북한말투는 북한출신임을 드러내서 구직면접에서 거절당하거나 소외를 가져오는 단초로 작용하기 때문이었다. 대부분의 참여자들이 탈북자임을 밝힐지를 망설였으며, 처음 차별을 당하고 나서는 심각하게 고민하게 되었다. 특히 구직면접에서 북한출신임을 노출하는 것이 적절한지에 대해서 여러 참여자들이 같은 북한출신 지인들과 의논하였고 그 과정에서 자신의 입장을 정리했다. 그래서 상황이나 관계의 성격, 깊이, 대상에 따라서 출신노출 여부나 시점, 개방의 수준을 융통성 있게 달리 하게 되었다.

“처음에 만나는 사람한테 굳이 굳이 북한에서 왔다는 말은 안하지만 어느 정도 좀 이 사람한테 말해도 될 것 같다 하면은 그냥 북한에서 왔다하고 그냥 지나가는 사람이 말 트고 아 혹시 연변에서 왔어요? 이러 면은 예 그냥 이려고 말쑈. 내가 어느 정도 내가 이 사람을 만날 일이 생기거나 이 사람을 좀 속이지는 말아야겠다. 그런 사람한테는 그냥 북한에서 왔다고 말하고”(참여자 3)

구체적인 차별사건이 발생했을 때에는 적절한 대처행동이나 해결방안에 대해서 주변사람들의 도움을 청했다. 주로 직장상사나 사회복지사로부터

도움을 많이 받았고, 같은 탈북자들에게 실제적인 도움을 요청하지는 않았다. 그러나 차별로 인한 정서적인 어려움은 주로 남편이나 자녀와 같은 가족에게 토로하였으며 남한사람에게 마음을 털어놓지는 않았다.

##### 5) 중재적 조건

중재적 조건은 중심현상과 관련된 광범위한 구조적 상황으로서 작용/상호작용을 촉진시키거나 억제하는 방향으로 작용하는 것을 말한다(Strauss & Corbin, 1998). 본 연구에서 중재적 조건은 심리적 복원력, 독립적 특성, 개인의 능력, 선택적인 인간관계, 사회적 지지인 것으로 나타났다. 심리적 복원력 범주에는 인내심, 낙관성, 자존감의 하위범주가 포함되었다. 대체로 예기치 않은 차별경험에 폭발적 반응을 보이지 않고 인내하며 해결의 적기를 기다렸던 참여자들은 자신들이 원래 잘 참는 성격이라고 보고했다. 즉, 지금까지 어려움을 견뎌왔던 것처럼 차별 대우도 인내하면 해결될 것이라고 믿었다. 이와 유사하게 탈북 이전부터 미래에 대해 낙관적이고 긍정적인 성격 강점을 지닌 사람들은 차별사건도 차별자의 개인차이로 귀인하면서 긍정적인 태도를 유지하려고 했다. 북한생활에서 성취경험이 많고, 자신에 대해서 긍정적 평가를 하는 참여자들은 차별사건으로 인한 충격에서 빨리 회복할 수 있었고, 차별자와도 적절한 거리를 유지하면서 성취를 위한 노력을 지속하였다.

“이젠 내가 자신이 있고. 그 다음에 남편도 나를 적극적으로 밀어주고. 좋은 사람 만나고. 집도 아주 좋은데서 살고 있고. 이러니까 모든 일에서 자신이 생겨가지고 이제는 한국 사람이 날 깔본다는 생각은 안해요.” (참여자 10)

또 다른 중재적 조건으로는 자립심과 주장성의 하위범주를 포함하는 독립적 특성이 도출되었다. 여러 참여자들이 초기에는 상대방의 부당함에 대해 주장하기를 꺼려했는데, 북한문화에서 여성의 자기주장은 보편적이지 않고 소수자로서 불이익을 당할 것에 대한 염려 때문이었다. 그러나 북한에서도 자기의견을 잘 제시하는 편이었다거나, 반복되는 노력으로 자기주장에 좀 더 익숙해진 참여자들은 차별에 대해 좀 더 적극적인 대응을 할 수

있었다. 또한 어려움에 대해 타인에게 의지하지 않고 혼자서 헤쳐 나가야 한다는 의지가 강할수록 문제를 해결하기 위해 구체적인 노력을 하거나 더욱 열심히 일하여 인정을 받고자 하였다.

개인의 능력도 차별경험의 작용/ 상호작용에 영향을 미쳤다. 한국사회에 대한 지식이 많고, 개인적인 능력을 갖추었을수록 부당함을 빨리 인지하고 적극적으로 자신의 권리를 주장하거나 해결을 위한 노력을 기울일 수 있었다. 반면에 직업적으로 불안정한 상태일수록 차별을 인지해도 참고 견딜 수 밖에 없었다.

“무시당하는 게 문화를 모르고 외래어를 모르고 그러니깐 이 나라에 이 수준 만큼 내가 배우지 못했기 때문에 차별을 받고 무시를 당하는 기분이 많이 들거든요. 알면 대응을 할 수 있는데 모르기 때문에.”(참여자 8)

참여자들은 남한사람 혹은 북한사람 중 어떤 사람과 주로 어울리느냐에 따라서 차별경험에 대한 대응이 달랐다. 남한사람들과 주로 교류하는 참여자들은 남한사람들로부터 현실적 지지를 얻기가 쉬웠고, 시간이 흐를수록 좀 더 다양한 상황에 접하게 되기 때문에 자신에 대한 노출수위를 보다 융통성 있게 조절해나가게 되었다. 반면, 북한사람들하고만 주로 교류하는 경우에는 차별을 당할 때 주로 인내하고 열심히 일하면서 남한사람과 최소한의 접촉을 가지려고 노력하여, 차별을 당할 수 있는 기회를 사전에 차단하려고 했다.

“한국 사람들하고 자꾸 어울리면서 원가를 배우고 싶은 것도 있고 또 한국 사람들하고도 어울려야 내가 바뀌겠구나”(참여자 9)

마지막으로 중재적 조건으로 사회적 지지가 도출되었다. 참여자들은 교수, 직장상사, 지원기관, 사회복지사 등 주변사람들로부터 도움을 받았다. 효과적인 사회적 지지는 울분이 쌓이는 차별경험의 영향력을 최소화하고 상대방의 차별행동을 차단하는데 도움이 되었다. 그러나 지지가 독립성을 잃고 차별자 편을 든다고 판단되는 경우에는 도리어 실망이 커졌다.



## 6) 결과

차별경험에 대처하기 위한 작용/상호작용 전략에 의해 나타난 결과로서 차별사건에 대한 태도가 긍정적으로 변함, 차별사건에 대한 태도가 부정적으로 변함, 강인해짐, 북한사람 정체감이 강해짐, 남한사람에 대한 신뢰감이 감소함이 도출되었다.

일부 참여자들은 차별행동에 대해 불만을 표현하고 서로의 입장에 대해 소통하게 되면서 상대방이 잘못을 사과 하거나 태도를 바꾸는 것을 경험했다. 또한 열심히 노력한 결과 탈북자에 대해 갖고 있는 편견이 변화되고 있는 그대로 수용 받는 경험을 하기도 하였다. 그 결과 쌓였던 분노감이 줄어들고 마음에 안정을 찾았다. 차별경험의 충격에 더 잘 대처해나가게 되면서 남한사람의 입장에 대한 이해도 넓어졌다. 남한사람의 편견에 대해 좀 더 수용적이 되고, 탈북자로서 남한사회에서 갖는 능력의 한계에 대해 인정하면서 차별을 현실로 받아들이게 되고 자신이 겪었던 차별 사건을 처음보다 긍정적인 시각으로 바라보게 되었다.

“처음에는 제가 어렸던 것 같아요. 그리고 너무 충격적이어서 그래서 그런 편견에 되게 상처받고 막 그랬던 것 같은데 지금은 상처는 안 받아요. 상처보다는 넘겨요 그냥 아 그럴 수 있겠다.” (참여자 11)

그러나 차별대우를 변화시켜보려는 자신의 노력이 허사로 돌아가고, 그 과정에서 마음의 상처를 입은 참여자들은 직장을 그만두거나 남한사람과의 결혼을 취소하는 방법으로 차별이 발생한 상황을 벗어나고자 했다. 이 과정에서 또 다시 부딪힐 수 있는 부당한 대우에 대한 경계심이 증가하고 성격이 거칠어지는 등 부정적 감정이 증가하였다. 차별을 극복하려는 노력이 실패로 돌아가면서 남한사회의 차별대우는 잘 변하지 않을 것이라는 확신이 강해졌고 차별사건에 대한 태도가 이전보다 더욱 부정적으로 변하였다.

참여자들은 차별이라는 남한정착의 큰 장애물을 극복하는 과정 중에 더 강인해지는 것을 경험했다. 관계나 의사소통의 측면에서 더욱 적극적으로 행동하게 되고, 실력을 쌓으려는 노력의 결과로 문화적 역량이나 업무능력을 갖추게 되었다. 또한 차별을 극복하고 성공적인 적응을 하면서 자신감을 더 갖게 되었다.

“이해를 하게 되고 어려운 것도 있는데 어려웠던 것도 이겨내고 했는데 앞으로 뭐 어떤 거 있어도 나는 전혀 겁나는 것도 없고”(참여자 7)

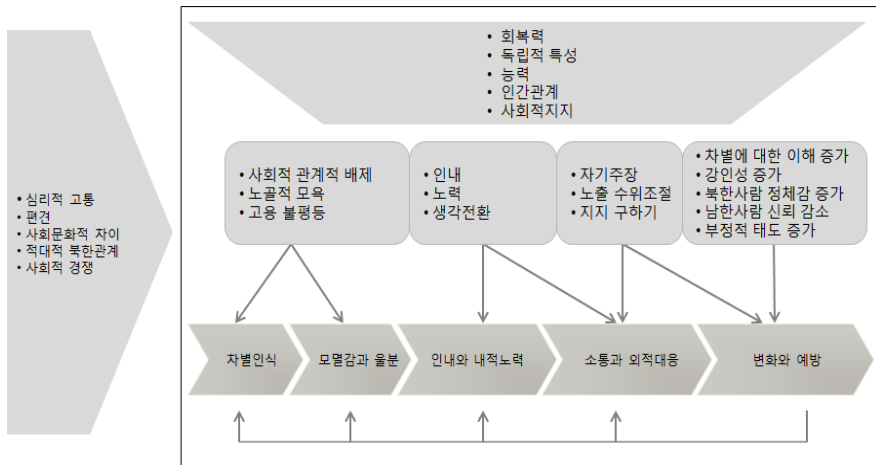
차별경험을 통해 참여자들은 자신이 북한사람이라는 생각이 강해졌다. 특히, 정착초기 북한문화를 버리고 적극적으로 남한의 문화를 흡수하고 남한에 동화되길 원했던 참여자들은 차별경험을 통해 자신이 북한사람임을 벗어날 수 없고, 이를 극복하기 위해서는 북한사람의 연대와 지지, 노력이 필요함을 깨닫게 되었다. 이와 유사하게 북한출신이라는 이유로 남한출신 이성과의 교제에서 거절을 당하거나 부당한 대우를 받은 참여자들도 자신이 북한사람이라는 인식이 강해지면서 남한사람과의 결혼이 갖는 장단점에 다시 생각해보기도 하였다.

“북한에 조직에 내가 일체 가입을 안했잖아요. 북한이탈주민 뭐 맨날 오면 행사한다 뭐 한다 일체 안가고 아예 단절을 해버린 상태에서 내가 이제 그것도 내가 잘못이었구나.”(참여자 10)

차별사건은 남한사람들과의 피상적 접촉에서 갈등 해결을 요구하는 내면적 접촉과정으로의 전환경험이라고 할 수 있다. 참여자들은 평소에는 친하고 친절하게 지냈던 사람들이 탈북자임을 알고 태도가 갑자기 변하는 경험을 하면서 남한사람에 대한 신뢰를 잃고, 원래 가지고 있던 겉과 속이 다른 남한사람이라는 생각이 더 강해졌다. 남한사람의 말을 액면 그대로 받아들여서는 안 되며 쉽게 마음을 주지 않겠다고 다짐했다.

### 3. 차별경험과정

과정(process)이란 한 가지 중심현상과 관련되어 시간의 흐름에 따라 발전하는 작용/상호작용의 순차적인 진행이다(Strauss & Corbin, 1998). 축코딩 절차를 따라 각 범주를 패러다임에 연결시키면서, 시간의 흐름에 따라 북한이탈여성들이 차별에 대해 어떻게 상호작용하는지를 분석하였다. 이렇게 파악한 북한이탈여성의 차별경험과정은 차별인식 단계, 모멸감과 울분 단계, 인내와 내적노력 단계, 소통과 외적대응 단계, 변화와 재조정 단계로 나타났다[그림 2].



[그림 2] 차별경험 과정

### 1) 차별인식 단계

첫 번째 단계는 차별사건이 발생하면서 상대방의 태도가 차별임을 인식하게 되는 단계이다. 몇몇 경우를 제외하고는 상대방의 태도가 차별임을 이해하기까지는 상당한 시간이 걸린다. 친절하고 잘 지내던 상대방이 북한출신임을 알게 된 후 대하는 태도가 미세하게 달라지는 것을 감지하지만 눈빛이나 몸짓을 통해 표현되는 거부적 태도의 원인이 자신의 출신 때문이라고 단정내리기 어렵다. 그래서 자신의 선입견일지도 모른다는 생각을 하며, 모호함을 불식시키려고 한다. 입사한 직장장에서 업무를 제대로 가르쳐주지 않거나 중요한 일을 시키지 않을 때, 봉급인상이 제때 되지 않을 때에도 이것이 일반 남한직장의 분위기인지, 자신의 낮은 업무능력 때문인지, 탈북자이기 때문인지 정확히 알 수 없다. 특히 남한에서 직장생활을 경험해보지 못한 정착초기에는 더욱 혼란스럽다. 그러나 시간이 흘러도 일관되게 소외시키거나 자신을 대하는 태도가 남한사람에 대한 태도와 확연히 다른 것을 보고는 상대방의 행동이 차별임을 확신하게 되며, 주변사람들의 이야기를 듣거나 인권에 대한 교육을 받으면서 차별이 뒤틀리게 인지된다. 한편, 노골적인 표현으로 인격적으로 무시할 때는 차별이 즉각적으로 인지된다. ‘수준이 낮다’, ‘못 산다’, ‘무지하다’, ‘한국사회에 도움이 되지 않는다’ 등의 남한사람들이 북한사람에 대해 갖는 일반적인 편견들

을 대놓고 표현하거나 협박이나 폭력을 가할 때에는 편견이 차별로 현실화됨을 경험한다. 대인관계에서 차별을 경험하거나 무시를 당하는 것과 같은 차별경험은 직장에 지원하면서 보다 극명하게 경험된다. 북한출신이라는 이유로 입사원서를 받지 않거나, 차라리 조선족을 선호한다는 말을 들으며 채용을 거절당하면 차별을 넘어서 자신의 존재 자체가 부정당하는 느낌을 갖게 된다.

## 2) 모멸감과 울분 단계

두 번째 단계는 모멸감을 느끼며 울분이 쌓이는 단계이다. 직장 상사나 동료, 학부형, 이성 친구, 이웃의 태도가 갑자기 달라지고 이것이 자신을 배제하고 소외시키려는 차별임을 깨달으면서 큰 배신감과 분노를 경험한다. 그러나 이럴 때 필요한 지식이나 능력이 부족하고 도움을 받을 곳이 마땅히 없다는 사실은 자신이 북한사람임을 상기시키면서 슬프고 서러운 감정에 빠지게 한다. 이성으로부터 노골적인 모욕을 당하거나 탈북주민이라는 이유로 채용을 거절당할 때에는 억울하고 화가 나기도 하면서 순간 창피하고 당황하여 자존감이 심하게 상한다. 또한 부당함에 화가 솟구치지만 현실적인 장벽 앞에서 위축되기도 한다. 남한 땅에서 잘 정착할 수 있을지, 이러한 일이 반복되지 않을지 걱정이 앞선다. 커져만 가는 울분은 자신의 탈북의 계기가 되었던 가족이나 북한 정권, 무기력한 자기 자신을 향해 표출된다. 탈북을 후회하고, 다른 사람에 대한 원망이 커지며, 문제가 잘 해결되지 않을 때에는 무기력해지고 자책하는 일이 잦아진다. 극심한 스트레스를 이겨내겠다는 오기가 발동하기도 하지만 심한 좌절로 자살을 생각하게도 된다.

## 3) 인내와 내적노력 단계

세 번째 단계는 차별로 인해 울분이 쌓이지만 참고 견디며 개인적인 노력을 통해 문제를 해결하려고 노력하는 단계이다. 대부분의 경우 우근히 무시하는 차별행동에 대해 즉각적으로 반응하지 않고 인내한다. 비언어적으로 거부감을 표시할 때에 차별행동으로 서서히 인식되기는 하지만 거리를

두거나 자신의 선입견일수도 있다는 생각을 하며 참아낸다. 차별이 분명할 때에도 즉각적으로 화를 내는 것은 한국에서 좋지 않게 받아들여진다는 생각에 북한과 탈북생활에서 익숙한 참을성을 최대한 발휘하면서 좋은 관계를 유지하려고 애쓴다. 한편 직장에서는 뒤처지지 않고 능력부족으로 비난받지 않기 위해서 더욱 열심히 일을 하며, 능력을 인정해주기를 기다린다. 부족한 지식과 능력을 갖추려고 노력하고, 모든 일이 잘 될 것이라고 긍정적으로 생각한다. 능력을 쌓고 긍정적으로 생각하면서 상대방을 미성숙하거나 능력이 떨어지는 사람으로 처음과 다르게 평가하면서 무시감을 견디고 자존감을 회복해나간다.

#### 4) 소통과 외적대응 단계

네 번째 단계는 차별자 혹은 주변 사람과 적극적으로 소통하면서 발단이 된 차별행동을 시정하기 위해 적극적으로 노력하는 단계이다. 차별대우를 참고 더욱 열심히 일하며 상황이 개선되기를 기대했지만 별다른 변화가 없자 적절한 시기를 잡아 불만을 이야기한다. 자신의 억울한 감정을 표현하고 부당함을 항의하며 적극적으로 맞선다. 평상시에 자기표현을 잘하며 자신감이 있고 능력이 뒤처지지 않는다고 생각하면 이러한 소통 과정은 비교적 수월하게 이루어진다. 차별에 대해 직접적으로 이야기하면서 서로의 입장이나 생각에 대한 이해가 깊어지고 차별자의 행동과 상호관계에 변화가 생긴다. 소통이 비교적 잘 이루어졌을 때에는 상대방이 태도를 친절하게 바꾸거나 직접 사과를 하기도 하지만 항의가 받아들여지지 않았을 때에는 갈등이 깊어져 관계를 끊거나 차별현장을 떠나게 된다. 대화를 하거나 항의를 할 때에는 동료, 상사, 사회복지사 등 주변사람들에게 중재를 요청하거나 문제해결방법에 대해 조언을 구하기도 한다. 갈등해결에 필요한 문화 차이나 필요한 지식과 관련된 구체적 정보를 묻고 억울한 자신을 옹호해주기를 기대하면서 문제를 직접적으로 해결하려고 노력한다.

#### 5) 변화와 예방 단계

다섯 번째 단계는 차별대우를 변화시키려는 노력의 결과 차별에 대한

태도와 대처행동에 변화가 생기고 차별을 예방하기 위한 장기적인 노력을 기울이는 단계이다. 차별을 당하는 일이 잦아지면서 자기표현이나 자기주장을 보다 즉각적으로 하게 되고 상황에 따라 유연하고 부드럽게 대처할 수 있게 된다. 차별경험과 타인과의 교류가 증가하면서 문화적 차이를 명확하게 알게 되고 차별이 일어나는 상황을 좀 더 민감하게 지각하게 된다. 반복적인 차별경험을 통해 자신이 북한사람이라는 인식은 강해지고 이중적인 남한사람에 대한 부정적인 감정은 늘어난다. 한편 문제를 잘 해결해나가는 경험이 쌓이면서 자신감이 쌓이고 대인관계에서도 더욱 적극적으로 행동하게 된다. 새 직장에 입사했을 때와 같이 생소한 곳에서는 상대방에게 먼저 도움을 요청하고, 남한사람과 적극적인 관계를 맺으려고 노력하여 사전에 편견을 줄이고 신뢰감을 형성하려고 노력한다. 상대방과 적절한 거리감을 유지하여 만일에 좋지 않은 일이 발생하더라도 영향을 크게 받지 않고 존중하는 관계가 오래 유지되게 하려고 애쓴다. 차별대우의 발단이 되는 출신노출에 대해서 좀 더 신중해진다. 면접이나 이성교제, 동료관계 등에서 북한 출신임을 밝히는 것의 장단점을 고려하여 이에 대한 자신의 태도를 결정한 후 상황에 따라서 노출의 수준이나 시점을 융통성 있게 조정한다. 또한 말투를 교정하여 의사소통이 보다 원활하게 되고 북한출신임이 쉽게 드러나지 않게 하려고 노력한다. 계속적인 학습을 통해 실력을 갖추고 근면한 삶의 태도를 유지하여 차별행동의 빌미를 제공하지 않아서 차별이 일어나는 것을 사전에 차단하려고 한다.

#### 4. 핵심범주 : 모멸감을 견디고 부당함을 개선하며 나아가기

핵심범주란 연구의 중심 주제를 대표하면서 다른 범주들에 대한 통합적인 설명을 형성하는 범주이다(Strauss & Corbin, 1998). 본 연구에서는 북한 이탈여성의 구조적 패러다임 모형과 과정분석 결과 나타난 차별경험과정을 통합적으로 비교한 결과 차별을 경험하는 북한이탈여성의 핵심범주를 ‘모멸감을 견디고 부당함을 개선하며 나아가기’로 도출하였다.

‘모멸’의 경험은 북한이탈여성이 ‘차별받는다’는 판단에 핵심적 위치를 차지한다. ‘모멸’의 사전적 의미는 업신여기고 얕잡아본다는 것이다(표준

국어대사전). 모멸감이란 ‘낮추어보거나 하찮게 여기는데서 오는 수치심을 경험한다’는 것으로 정당한 대우를 받지 못하는데서 비롯되는 타당한 정서적 경험이라고 할 수 있다. 자기 자신의 능력이나 특성 때문이 아니라 개인을 둘러싼 사회적 문화적 차이나 적대적인 정치적 상황 탓에 관계에서 부당하게 소외되고 모욕당하며 자신의 경제적 능력을 제대로 평가받지 못한다는 생각은 모멸감을 불러일으킨다. 특히 경제적 능력의 차이를 가져오는 심신의 허약함이나 경제적 능력의 부족도 실상 원치 않았던 탈북과정과 남한 이주에서 비롯된 부산물이며, 북한사람에 대한 뿌리 깊은 부정적 편견도 개인이 어찌할 수 없는 역사적 산물이라는 사실은 근원에서부터 평가의 정당성에 대한 의문을 제기하게 한다.

이러한 모멸의 경험에 대해 북한이탈여성들은 ‘견디기’와 ‘개선하기’의 태도를 취한다. ‘견딘다’는 말은 단순히 ‘참음’을 의미하는 것은 아니다. ‘어려운 환경에 굴복하거나 죽지 않고 버티면서 살아나간다’(표준국어대사전)는 ‘삶’에 대한 지속을 의미하는 것으로, 인간적인 존중을 받지 못하는 상황에서 살아나가기 위해 개인이 취할 수 있는 모든 노력을 경주한다는 것을 의미한다. 심리적 거리감을 조정하고 긍정적으로 상황을 생각하고, 열심히 일하거나 말투를 고치는 것과 같은 모든 개인적 노력을 통해서 차별의 빌미를 제공하지 않으려는 노력을 내포한다. 보다 정확하게 표현한다면 ‘견딘다’는 ‘상대편을 이기거나 누르다’(조선말대사전, 1992)는 의미를 지닌 북한말의 의미에 더 가깝다고 볼 수 있는데, 내적 노력을 통해 차별을 이겨내겠다는 삶의 의지의 표현이라고 할 수 있다. 그러나 차별행위의 상호성은 문제를 단순히 개인적 차원에서 종식시킬 수 없는 근원적 한계를 갖고 있다. 차별가해자의 진정한 변화 없는 피해자의 노력은 한계에 부딪히며, 가해자나 주변사람들과의 소통을 통한 차별문제의 공유가 필요함을 깨닫게 된다. 잘못된 것을 바로잡고 더 좋게 만들기 위해 타인과의 직접적 교류에 초점이 맞춰지면서 자신의 불만을 표현하고, 자기개방의 수준을 조절하고, 지지를 요청해나간다. 물론 이러한 노력의 수준과 방향은 개인에 따라 다르다. 심리적 회복력은 모멸감에서 회복하고 삶을 지속시키는데 기여한다. 자신을 잘 표현하거나 자립심이 높고 직업적으로 안정되며, 여러 남한사람들과 긍정적 관계를 가지고 있는 사람은 상호작용을 통한 직접적 문제해결에

보다 더 적극적이 된다. 즉, 잘못된 것을 더 좋게 만들려는 개선(改善)의 노력을 통해 모멸과 무시의 싸움에서 이기고 돌아오는 개선(凱旋)을 소망한다.

차별은 일회적이지 않다. 남한에 거주하는 한, 반복되며 함께한다. 차별은 남한사람에 대한 이해와 인식, 자기의 정체감 변화에 반복과 순환의 고리를 형성한다. 남한사람에 대한 새로운 시각을 정립하고, 이주로써 영원히 바뀔 수 없는 자신의 근원을 확인하며 어려움의 극복을 통해 더 강인해진 자신의 모습을 발견한다. 차별행위를 변화시키려는 시도가 무위로 돌아가서 차별현장을 떠나거나 부정적 감정이 증폭되는 경우도 있지만, 남한에서의 삶을 살아가는데 더 효율적인 방법이 무엇인지를 생각하게 된다. 이러한 모든 변화가 남한에서의 삶을 살아나가게 한다.

## V. 논의

본 연구를 당하며, 직장에서 차별을 경험하는 것으로 드러났다. 이러한 차별내용은 북한이탈여성들이 임금과 취업에 차별을 받으며, 직장 내에서의 무시와 소외로 어려움을 겪는다는 선행연구(김화순, 2010; 박은숙, 2014; 신미녀, 2010; 이경숙, 2012; 황선영, 2009). 결과와 유사했으며, 혼인관계에서 남편이나 시댁식구들로부터 언어 및 신체적 폭력을 당한다는 선우현(2012)의 연구결과와도 일치했다. 또한 등권적 참여기회를 박탈함으로써 경제적 불이익, 종속적인 관계, 정체성의 훼손과 같은 부정적 영향을 발생시킨다는 차별의 정의와 부합하는 것으로(박수미 외, 2004), 북한이탈 여성에 대한 차별이 단순히 취업이나 직업 활동에만 국한된 것이 아니라, 삶의 전반적인 영역에서 경험되는 보편적 일상임을 알 수 있었다. 특히 본 연구에서 여러 참여자들은 이성 관계나 배우자 및 시댁식구와의 관계에서 노골적인 무시와 거절을 당하였으며, 갈등이 심화될 때 배우자나 이성친구로부터 신체적 폭력을 당하거나 물리적인 협박을 받는 등의 위협에 처하기도 하였다. 이러한 경험은 탈북주민 중에서도 여성들만이 겪게 되는 고유한 어려움으로 이해되나 참여자들에게 이것은 여성이기 때문에 겪는 차별이기 보다는 북한출신이기 때문에 겪을 수 밖에 없는 경험으로 이해되고 있었다.



남한 내에서 여성으로서 겪었던 차별경험이 무엇이나는 질문에 대해 참여자 모두 ‘전혀 없었다’고 응답한 것은 북한이탈여성의 차별인식이 성인지적 관점보다는 출신 집단의 관점에서 작용한다는 것을 보여준다. 이것은 북한에 비해 상대적으로 여성의 지위가 높은 남한사회의 특성과 관련이 있을 것으로 생각된다. 남한 여성의 상대적으로 높은 지위는 북한이탈여성에 대한 성적 차별 요소도 출신 집단에 대한 차별로 더욱 귀인하게 되는 것이다. 따라서 북한이탈여성에 대한 차별을 예방하기 위해서는 전반적인 차별에 대한 인식 뿐 만 아니라 여성의 권리와 인권에 대한 의식을 강화하고 고양하는 것이 필요하다.

북한이탈여성에게 차별은 ‘무시당한 느낌’과 ‘울분’으로 경험된다. ‘무시당한 느낌’은 자신의 가치가 부당하게 평가 절하된다는 인식, 즉, ‘자존감이 훼손되었다’는 자기평가에서 비롯되는 감정이라고 할 수 있다. 차별에는 가해자와 피해자 간에 인식의 간극이 있다. 가해자와 피해자 간에 차별에 대한 이론적 정의와 개념에 대해서는 합의를 이룰 수 있겠지만 삶의 현장에서 발생하는 ‘특정 사건이 차별인가’에 대해서는 시각 차이가 있다. 흔히 사회적인 차별은 제도나 기준, 조치, 실천의 차원에서 정의되지만 피해자들은 개인적 평가와 정서의 차원에서 차별을 경험한다. 그래서 사회적 제도나 기준, 실천 자체가 차별적이지 않더라도 그것의 전달과정이 ‘자존감을 훼손’하는 방식으로 이루어진다면 차별로 경험된다. ‘너무나 쉬운 것을 알려주는 것’이 ‘자존심이 상했고’ ‘차별’로 느껴졌다는 참여자의 말에서 드러나듯이 북한이탈여성의 차별경험의 핵심에는 정서적 체험이 자리 잡고 있다. 특히 북한이탈여성들이 경험하는 차별에는 채용거절이나 임금차별과 같은 분명한 차별 사건도 있지만 소외와 무시 같은 모호하고 주관적인 평가가 더 많이 개입될 수 있는 관계적 배제가 두드러진다. 이것은 한국식 생활방식이나 고국과의 단절을 강요하고 활동의 자유를 구속하는 식의 물리적 차별을 많이 당하는 결혼이주여성(김지영, 최훈석, 2011)과 다른 점이다. 따라서 단순히 제도적 차원의 형평성을 넘어서 차별의 정서적 요소, 즉, 차별감에 주목하는 것이 북한이탈여성에 대한 차별 논의에 중요한 부분이라고 할 수 있다.

본 연구에서 차별경험은 차별인식을 거쳐 ‘인내와 내적노력 단계’와 ‘소통

과 외적 대응단계'를 거쳐 '변화와 예방의 단계'로 진행되었다. 차별은 소수민족이 경험하는 중요한 스트레스로서 다양한 대처기제를 동원하여 조절된다(Meyer, 2003; Noh & Kaspar, 2003). 북한이탈여성이 차별에 대응하기 위해 사용하는 대처기제는 인내하기, 생각전환하기, 노력하기 등의 내적이고 개인적인 노력에서부터 주장하기, 지지구하기, 노출수위 조절하기 같은 상호적이고 문제해결적인 노력에 이르기까지 다양하다. 일반적으로 소수민족들의 차별에 대한 대처기제는 감정을 억제하거나 문제에서 회피하는 전략을 취하는 정서중심/ 회피적 대처와 지지를 구하거나 차별에 맞서 상황을 변화시키는 직접적 방법을 취하는 문제 중심/ 접근적 대처기제로 구분된다(Yoo & Lee, 2005). 이중 어떠한 대처방식이 효율적일지 여부는 차별감의 정도이나 민족정체감, 학력이나 고용과 같은 소수민족의 특성에 따라 다른 결과를 보여주고 있다(이안나, 2013). 본 연구의 '인내와 내적노력단계', '소통과 외적대응단계', '변화와 예방단계'를 이와 같은 '정서적 회피적 대처' '문제해결적 접근적 대처'와 비교해본다면, 북한이탈여성의 차별에 대한 대처는 보다 적극적이고 문제해결중심적인 방향으로 변화해 나가되, 중재적 조건으로 드러난 회복력, 독립적 특성, 능력, 사회적 관계와 자신의 대처노력에 대한 평가를 통해서 변화를 거듭해 나간다고 볼 수 있다. 한편, 북한이탈여성의 차별에 대한 해결노력은 대부분 개인적 차원의 노력에 국한되었다. 소통역시 가해자와의 갈등해소 차원에 주로 머물러 있으며, 당면 문제를 해결하기 위해 주변사람들의 도움을 요청하는 수준이다. 즉, 제도적 변화나 차별문제 해결을 위한 집단적 차원의 노력은 거의 없었으며, 탈북주민 지원기관으로부터 전문적 도움은 거의 받지 못했다. 따라서 앞으로는 북한이탈여성의 차별문제를 해결하기 위한 조직적 차원의 전문적인 도움이 제공될 필요가 있다. 또한 차별에 대한 정확하고 분명한 인식이 적절한 대처를 가능하게 한다는 점을 고려해 볼 때 인권교육과 차별문제 해결에 필요한 정보제공이 강화될 필요가 있다.

북한이탈여성에 대한 차별은 부정적 편견이 팽배하고 사회 문화적으로는 매우 이질적인 남한사회에 심리적, 경제적으로 취약한 상태로 적응해내야만 하는 상황 속에서 발생한다. 북한이탈여성에 대한 편견은 적대적 북한관계와 분단구조의 역사적 산물이다. 남한사람들이 북한이탈여성을 보는

시각은 단순히 북한에서 온 것보다 북한정권에 대한 증오나 두려움, 불신의 이미지가 투영된 경우가 많다(신미녀, 2010 ; 이수정·양계민, 2013). 그러나 적대적 관계인 동시에 동포이기도 하기 때문에 북한이탈주민에 대한 편견은 더욱 복잡적이고 이중적이다(원숙연, 2008). 북한사람에 대한 두려움이나 적대감, 동포의식으로 설명되는 ‘북한과의 적대적 관계’가 남한주민과 북한이탈여성 상호간의 부정적 편견의 근간을 형성하였고, 바로 이 상호간의 편견이 차별의 가장 강력한 맥락으로 작용했다. 따라서 남한사회에 뿌리깊은 북한과 북한사람에 대한 편견을 변화시키려는 적극적인 노력이 필요하다. 가정, 학교, 사회 차원에서 체계적으로 반 편견 교육을 실시하고, 남북한 주민 간의 접촉 기회를 자주 마련할 필요가 있다. 공동의 목표를 향해서 협력하는 기회를 갖고, 다양한 장면에서 만남이 잦아지면 남북한 주민 간의 우리의식이 향상되고, 개개인의 독특성이 드러나면서 북한이탈주민을 외집단으로 범주화하는 것이 줄어들 수 있다. 또한 북한과 북한이탈주민에 대한 정확한 정보를 제공하고, 북한이탈주민에 대한 부정적 편견과 일치하지 않는 역할모델과 접할 기회를 갖는 것도 잘못된 편견을 수정하는데 도움이 될 것이다.

본 연구에서 드러나 또 다른 차별 경험의 결정적 맥락은 ‘개인주의이고 이중적인 남한사람’이라는 인식이었다. 남한사람들은 겉으로는 친절하나 뒤에 가서는 험담하고 욕하며 결정적일 때 차별하는, 있는 그대로 믿어서는 안 되는 사람들이라는 것이다. 본 연구에서 이러한 인식은 북한이탈여성들이 소외나 배제 같은 모호한 사건을 차별로 인지하는데 영향을 주었으며, 차별사건에서 오는 배신감을 반복하여 느끼면서 강화되었다. 이순형 외(2011)는 남북한 주민이 서로를 이중적이라고 생각하는 것을 남북한 사람들의 공사적 관계에서의 행위유형과 감정표현 방식에서의 차이로 설명한다. 남한사람은 일상생활의 행위를 통해 나타나는 경계는 더 느슨하되 감정은 사적인 속성을 지니어 직접적이고 부정적인 표현을 삼가는 반면 북한이탈주민들은 감정의 표현은 직설적으로 하도록 사회화되어있는 반면 일상적인 행위의 상호작용은 매우 제한적이며 사적으로 유지된다는 것이다. 그러나 일상적 행위 속에서 차별이 의심되는 모호한 상황이 발생했을 때 상대방의 표현방식을 문화적으로 사회화된 행위로 인식하기는 쉽지 않다. 상대방의

행위에 대한 정확한 판단과 효과적인 대처를 위해서는 행위의 문화적 코드와 개인적 특성에 대한 변별이 필요한데, 이것의 명확한 구분은 현실적으로 불가능하다. 그럼에도 불구하고 상대방의 행위가 문화적 산물의 일환으로 보게 될 때 상호이해의 영역은 확장될 수 있다. 상대방의 입장과 상황을 바꿔서 생각해보는 공감능력은 이러한 상호이해에 절대적으로 필요하다. 따라서 반 편견 교육의 일환으로써 공감능력을 강화하는 교육이 시행될 필요가 있다. 이를 통해 상대방의 고통에 공감하고 상대방의 입장을 사회적이고 역사적 시각으로 이해하는 능력이 향상되도록 도울 필요가 있다.

차별경험은 어떻게 극복되느냐에 따라서 차별에 대해 더 무기력해지고 부정적 감정이 증가하며 남한사람에 대한 신뢰가 감소하는 부정적 결과도 생겼지만, 차별에 대한 이해와 수용력이 증가하고 개인적으로 더 강인해지는 긍정적 결과도 초래했다. 차별은 이주민에게는 피하기 어려운 스트레스로, 극복하기 위해서는 어쩔 수 없이 상대방의 행동방식과 의도에 대한 숙고를 요구하는 사건이다. 문제를 해결하기 위해 어쩔 수 없이 해야만 했던 남한사람과의 접촉과 이해의 노력은 현실감과 문화적 수용력을 향상시켰으며 어려운 스트레스 사건의 해결은 자신감과 능력을 북돋았다. 이것은 북한 이탈주민의 차별에 대한 대처에 보다 주목해야 함을 보여주는 것이다. 지금까지 차별은 대부분 적응이나 정신건강에 부정적 영향을 미치는 사건으로만 이해되었을 뿐, 개인적 차원에서 차별문제의 적절한 해결이 가져오는 긍정적 효과에 대한 관심은 부족했다. 물론 차별이 결코 바람직하다거나 용인될 수 있다는 것은 아니지만 차별의 발생을 줄이는 것 뿐 만 아니라, 차별이 발생했을 때 긍정적 결과를 가져올 수 있는 방향으로 차별문제를 해결해나가도록 돕는 것이 중요하다는 것이다. 본 연구에서 차별감을 완화할 수 있는 중재적 조건으로 확인된 심리적 복원력(조영아, 2011; Cassidy & O'Connor, 2004; Lee, Neblett & Jackson, 2015), 독립적 특성(Dion, Dion & Pak, 1992; Sanchez et al., 2015), 능력(Williams, 1997) 선택적 인간관계(Mossakowski, 2003; Yoo & Lee, 2005) 사회적 지지(이지선 등, 2013; Prelow, Mosher & Bowman, 2006)는 이러한 점에서 중요하다. 이것들은 차별관련 선행연구들에서 이주민들이 겪는 차별감을 완화시키는 것으로 알려진 심리사회적 특성으로, 차별감에 대처하고 차별감의 부정적 영향력을 최소화하도록 개인

차원의 조력 과정에서 중요하게 다루어질 부분이라고 할 수 있다. 특히, 사회적 지지의 부족이나 탈북이나 적응과정에서 비롯되는 심리적 고통이 차별감의 또 다른 맥락적 조건이 된다는 것을 고려해본다면, 북한이탈여성의 탈북과정에서의 후유증이나 남한생활 적응과정에서 겪는 여러 가지 스트레스를 감소시키고 심리적 지원체계를 공고히 하려는 적극적 노력은 차별감에 대한 예방적 차원의 개입방법이 될 것이다.

마지막으로 본 연구에서 주목할 것은 차별경험을 통해 북한사람 정체성이 강화되었다는 것이다. 말투를 바꾸고, 출신노출을 삼가며 차별을 피해보려는 노력이 허사로 돌아가면서 참여자들은 북한출신이라는 자신의 정체성에 자각과 함께 같은 북한이탈주민과의 공조의 필요성을 실감했다. 이것은 남한사람에 대한 불신과 부정적 평가가 커질수록 같은 탈북인들끼리 내집단을 구성함으로써 관계와 결속을 공고히 한다는 이순형 외(2011)의 연구결과나, 우리사회의 편견과 경계가 탈북자의 정체성 재구성을 동반하게 된다고 설명한 조정아(2014)의 지적과 일치한다. 차별사건을 통해 평소에는 지각하지 못했던 남한사회의 보이지 않는 경계와 범주에 맞닥뜨리게 됨으로써 자신의 소속과 뿌리를 재확인하게 되고 정체성을 재구성하게 되는 것이다. 북한이탈여성들이 남한사회에서 어떠한 정체감을 갖고 생활하는가 하는 문제가 단순히 북한이탈여성 자체의 결정과 경험에 따른 것이 아니라 한국사회 내의 경계와 차별화의 상호작용의 결과라는 사실은 우리사회의 경계와 차별화에 대한 자각과 변화의 요구가 절실함을 보여주는 것이다.

본 연구는 앞에서 언급한대로 북한이탈주민의 차별경험에 대한 질적 연구가 거의 부재한 상황에서 북한이탈여성의 차별경험의 실제이론을 도출함으로써 차별의 내용뿐 아니라 차별에 영향을 미치는 다양한 맥락적 조건과 상호작용, 결과 및 이 과정에 영향을 미치는 중재변인들을 밝혀냈다는 점에서 의미가 있다. 또한 시간의 흐름에 따른 상호작용의 변화와 핵심적 범주를 밝힘으로써 차별경험의 본질을 밝히려고 하였다. 본 연구에서 드러난 북한이탈여성의 차별경험은 북한이탈여성을 고용하는 고용주나 직장 동료, 한국인 배우자 및 편견이나 차별의 문제를 상담하는 정신건강 전문가들의 차별 및 편견 예방 교육에 활용할 수 있을 것이다. 북한이탈여성들의 편견

극복 프로그램을 구성하고 운용하는데 도움이 될 것이다. 또한 남북한 주민 접촉 시 발생할 수 있는 오해 감소 방안에 대한 시사점을 제공하여 차별 예방에 기여할 것이다. 북한이탈주민 지원 정책 및 제도의 취지나 내용에 대한 정확한 홍보는 제도적 차원에서 차별받는다든 북한이탈주민의 인식을 감소시킬 수 있다. 북한이탈주민 지원기관이나 의료기관과 같은 공공기관의 기능 및 이용절차 등에 대한 이해부족은 불필요한 차별감을 가중시키므로 북한이탈주민에게 기관 활용에 대한 정확한 지식을 정착초기에 제공하여 불필요한 차별감을 사전에 예방하는 것이 필요하다. 남북한 사람의 의사소통 방식의 차이와 소통방식의 차이를 가져오는 사회문화적 영향력을 이해하는 것도 장기적으로 상호신뢰를 구축하여 차별을 가져오는 편견을 감소시키는데 기여할 것이다. 긍정적 정서표현은 적극적으로 하면서 부정적 정서표현은 억제하는 남한사람과 감정을 자유롭게 직설적으로 표현하는 북한사람의 차이가 남북한의 상이한 감정표현의 사회화 과정에 따른 것임을 이해하게 될 때, 상호 접촉 시 발생할 수 있는 오해가 줄고 보다 적극적이고 신뢰하는 교제가 이루어질 수 있을 것이다.

이와 같은 본 연구의 의의에도 불구하고 본 연구는 몇 가지 한계를 가지고 있다. 우선 본 연구는 북한이탈여성 12명의 성인사례의 차별경험에 대한 연구여서 이와 같은 차별의 경험이 다른 북한이탈주민 집단이나 다른 이주 집단과 어떠한 차이를 보이는지 비교해 볼 수가 없었다. 또한 연령이나 혼인 여부에 따라서 연구 참여자의 수가 충분히 표집되지 않아서 북한이탈여성들의 학력이나 혼인관계, 거주기간, 연령 등 다양한 배경에 따른 경험에 차이를 알 수 없었다. 따라서 이후 연구에서는 북한이탈여성의 연령이나 혼인관계, 인구사회학적 배경에 따른 차별경험의 차이가 있는지 보다 면밀히 알아볼 필요가 있겠다. 더불어 차별경험의 극복과정에 대한 보다 면밀한 탐색을 통해서 다양한 차별 대처 유형을 이해하고, 차별에 대한 대처방식이 심리사회적 결과에 어떠한 영향을 미치는지에 대해 알아볼 필요가 있다. 북한이탈여성 뿐 만 아니라 다양한 북한이탈주민 집단을 대상으로 한 차별 연구도 진행될 필요가 있다. 북한이탈 청소년, 중도입국 청소년 가족, 북한이탈남성 등 성별이나 연령대, 직업, 가족구성에 따라 각 집단이 경험하는 차별의 특성과 관련변인을 밝히고 차별의 실체를 파악하려는 시도가 이루어져

야 한다. 또한 본 연구에서 드러난 다양한 변인들을 활용한 북한이탈주민의 차별과 관련된 양적 연구가 이루어질 수 있다. 본 연구의 맥락적 조건이나, 심리적 복원력, 능력, 문화적응유형과 같은 중재적 조건들이 과연 차별의 결과에 어떠한 영향을 미치는지에 대한 검토가 필요하다. 차별이 본질적으로 이주민과 정착사회의 상호작용의 결과 발생한다는 점을 고려할 때, 차별 현상을 북한이탈여성의 관점 뿐 만 아니라 남한주민의 관점에서도 연구할 수 있다. 사회적이고 집단 차원의 차별 관련 요인과 개인 특성의 상호작용, 남한주민과 북한이탈주민 간의 상호작용 등을 확인함으로써, 차별문제를 보다 다차원적, 다중 시각적 관점에서 접근하는 연구가 진행될 필요가 있다.

## 참고문헌

- 김나연(2012). 북한이탈주민의 지각된 스트레스 및 자존감이 우울에 미치는 영향: 차별감과 억제형 대처양식의 조절효과를 중심으로. 서울대학교 석사학위논문.
- 김왕배(2001). 산업사회의 노동과 계급의 재생산. 한울.
- 김지영·최훈석(2011). 결혼이주여성의 인권침해실태 및 대책에 관한 연구. 한국형사정책연구원.
- 김화순(2010). “고학력 북한이탈주민이 인지하는 차별과 직업계층 변화에 대한 인식”. 통일과 평화, 제2권 제2호, 76-110.
- 남북하나재단 홈페이지 <http://www.nkrf.re.kr/www/wwwMain/main.do>
- 맹영임·길은배(2013). 탈북청소년 사회통합을 위한 정책방안 연구. 서울: 한국청소년정책연구원.
- 박건(2010). “차별 이해 지평의 확장을 위한 연구: 인정패러다임을 중심으로 한 비판적 이론 검토”. 민주주의와 인권, 제10권 제1호, 255-292.
- 박선민(2011). 북한이탈주민 대학생이 인식하는 진로장벽에 대한 질적 연구. 숙명여자대학교, 석사학위논문.
- 박수미·정기선·김혜숙·박건(2004). 차별에 대한 국민의식 및 수용성 연구. 한국여성개발원: 서울.
- 박순성·고유환·소라미·이임하·이희영·전미영·차문석·홍민(2009). 탈북 여성의 탈북 및 정착과정에서의 인권침해 실태조사. 서울: 국가인권위원회 보고서.
- 박은숙(2014). 북한이탈주민의 직장생활부적응에 영향을 미치는 요인 연구: 이직의도를 중심으로. 숭실대학교 박사학위논문.
- 북한이탈주민지원재단(2013). 2013 북한이탈주민 경제활동 실태조사. 서울: 북한이탈주민지원재단.
- 선우현(2012). “한국인 속의 한국인 이방인. 국내 탈북자 집단의 인권문제를 중심으로. 동서철학연구”, 제64권, 5-28.
- 선한승·강일규·김영윤·윤인진·이영훈·정성훈·김화순(2005). 북한이탈주민 취업실태와 정책과제 연구. 서울: 한국노동연구원



- 신미녀(2010). “남한주민과 북한이탈주민의 상호인식을 통해 본 통일준비”. 사회과학연구, 제19권 제1호, 87-112.
- 양지윤(2008). 여성 새터민의 노동시장에서의 차별과 배제 경험에 관한 연구. 서울대학교 석사학위논문.
- 원숙연(2008). “다문화주의시대 소수자 정책의 차별적 포섭과 배제 : 외국인대상 정책을 중심으로 한 접근”. 한국행정학보, 제42권 제3호, 29-49.
- 윤여상·윤인진·이금순·안혜영·서윤희·엄홍석(2005). 2005년도 새터민 정착실태 연구. 북한인권정보센터.
- 윤인진·길은배·박영희·엄홍석·윤여상·채정민(2006). 새터민 여성·청년 실태조사 보고서. 북한인권정보센터.
- 윤인진·이진복(2006). “소수자의 사회적 배제와 사회통합의 과제 : 북한이탈주민의 경험을 중심으로”. 한국사회, 제7권 제1호, 41-90.
- 이경숙(2012). 북한이탈주민의 인권문제에 관한 연구. 서울교육대학원 석사학위논문.
- 이수정·양계민(2013). “북한출신주민과의 지역사회 내 접촉수준에 따른 남한출신주민의 태도의 차이 : 인천 논현동 주민 거주지를 중심으로”. 북한연구학회보, 제17권 제2호, 395-421.
- 이순형·김창대·진미정(2011). 탈북인의 공사적 관계와 의사소통. 서울대학교 출판문화원.
- 이안나(2013). 재캐나다 한국인 대학생의 지각된 차별감과 우울의 관계 : 대처양식과 문화 정체성 및 이중문화적 자기효능감의 조절효과. 충북대학교 석사학위논문.
- 이지선·도현심·신나나·신정희(2013). “북한이탈 어머니가 지각하는 사회적 지지, 문화적응 스트레스 및 양육효능감 간의 관계. 아동과 권리”, 제17권 제4호, 589-623.
- 이화진(2011). “탈북여성의 이성 관계를 통해본 인권침해 구조와 대응 : 탈북 및 정착과정을 중심으로”. 평화연구 제19권 제2호, 367-404.
- 장명선·이애란(2009). 서울시 북한이탈주민 여성 실태조사 및 지원 정책방안 연구. 서울 : 서울시 여성가족재단.

- 전영평·장임숙(2008). “소수자로서 탈북자의 정책개입에 관한 분석: 정체성, 저항성, 이슈 확산성을 중심으로”. 정부학 연구, 제14권 제4호, 239-269.
- 전우택(2009). 북한이주민 의식 및 국가 정체성. 제 16회 한반도 평화포럼 자료집. 한반도 평화연구원.
- 조선말대사전(1992). 사회과학원 언어연구소. 사회과학출판사.
- 조영아(2011). “북한이탈주민의 차별경험이 심리적 디스트레스에 미치는 영향: 자아존중감과 자기 효능감의 매개효과”. 상담학연구, 제12권 제1호, 1-19.
- 조정아(2014). “탈북청소년의 경계경험과 정체성”. 현대북한연구, 제17권 제10호, 101-155.
- 조현성·박영정·홍기원(2008). 2008 이주민 문화 향수 실태조사. 문화체육관광부.
- 채정민·이종한(2003). “북한이탈주민의 자기고양 편파가 남한 내 심리적 적응에 미치는 영향”. 한국심리학회지: 사회문제, 제9권 제2호, 101-126.
- 최귀옥(2012). 북한출신 대학생의 직업세계 인식에 관한연구. 숙명여자대학교 석사학위논문.
- 표준국어대사전 [http://stdweb2.korean.go.kr/search/List\\_dic.jsp](http://stdweb2.korean.go.kr/search/List_dic.jsp)
- 황선영(2009). “북한이탈주민의 고용 배제 요인”. 사회복지정책, 제36권 제3호, 349-373.
- Alvarez, A. N., Sanematsu, D., Woo, D., Espinueva, M., & Kongthong, J. (2006). *Chinese Americans and racisms' impact on psychological well-being*. Poster session presented at the 114th annual convention of the American Psychological Association, New Orleans, LA.
- Cassidy, C., & O'Connor, R. C. (2004). Perceived discrimination and psychological distress: The role of personal and ethnic self-esteem. *Journal of Counseling Psychology*, 51(3), 329-339.
- Dion, K. L., Dion, K. K., & Pak, A. W. (1992). Personality-based hardiness as a buffer for discrimination-related stress in members of Toronto's Chinese community. *Canadian Journal of Behavioural Science*, 24(4), 517-536.

- Gilovich, T., Keltner, D., & Nisbett, R. E. (2006). *Social Psychology*. NY: Norton & Company, Inc.
- Greene, M. L., Way, N., & Pahl, K. (2006). Trajectories of perceived adult and peer discrimination among Black, Latino and Asian America adolescents : Patterns and psychological correlates. *Developmental Psychology*, 42, 218–238.
- Lam, B. T. (2007). Impact of perceived racial discrimination and collective self-esteem on psychological distress among Vietnamese-American college students: sense of coherence as mediator, *American Journal of Orthopsychiatry*. 77(3), 370–376.
- Landrine, H., & Klonoff, E. A. (1996). The schedule of racist events: a measure of racial discrimination and a study of its negative health consequences for African American women, *Journal of National Medical Association*, 95, 450–460.
- Lee, D. B., Neblett, E., & Jackson, V. (2015). The Role of optimism and religious involvement in the association between race-related stress and anxiety symptomatology. *Journal of Black Psychology*, 41, 221–246.
- Liang, C. T. H., & Fassinger, R. E. (2008). The role of collective self-esteem for Asian Americans experiencing racism-related stress: A test of moderator and mediator hypotheses. *Cultural Diversity & Ethnic Minority Psychology*, 14, 19–28.
- Liang, C. T. H., Alvarez, A. N., Juang, L., & Liang, M. (2007). The role of coping in the relationship between perceived racism and racism related stress for Asian Americans: Gender differences. *Journal of Counseling Psychology*, 54, 132–141.
- Liebkind, K., & Jasinskaja-Lahti, I. (2000). The Influence of experiences of discrimination on psychological stress: A comparison of seven immigrant groups. *Journal of Community Applied Social Psychology*, 10, 1–16.
- Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (1985). *Naturalistic inquiry*. Beverly Hills, CA : Sage.

- Mesch, G. S., Turjeman, H., & Fishman, G. (2008). Perceived discrimination and the well-being of immigrant adolescents. *Journal of Youth Adolescence*, 37, 592-604.
- Meyer, I. H. (2003). Prejudice as stress: conceptual and measurement problems. *American Journal of Public Health*, 93(2), 262-265.
- Mossakowski, K. (2003). Coping with perceived discrimination: Does ethnic identity protect mental health? *Journal of Health and Social Behavior*, 44, 318-331.
- Noh, S., & Kaspar, V. (2003). Perceived discrimination and depression: Moderating effects of coping, acculturation, and ethnic support. *American Journal of Public Health*, 93(2), 232-238.
- Prelow, H. M. Mosher, C. E., & Bowman, M. A. (2006). Perceived racial discrimination, social support, and psychological adjustment among African American college students. *Journal of Black Psychology*, 32(4), 442-454.
- Rumbaut, R. G. (1995). The crucible within: Ethnic identity, self-esteem, and segmented assimilation among children of immigrants. *International Migration Review, Special Issue: The New Second Generation*, 28, 748-794.
- Sanchez, D. T., Himmelstein, M .S., Young. D, M., Albuja, A. F., & Garcia, J. A. (2015). Confronting as autonomy promotion: Speaking up against discrimination and psychological well-being in racial minorities. *Journal of Health Psychology*, 18, 2015 Published online before print, doi: 10.1177/1359105315569619.
- Strauss, A., & Corbin, J. (1998). *Basic of qualitative research ∴ Techniques and procedures for developing grounded theory*(3rd. edition). Newbury park: Sage Publication.
- Tajfel, H. (1970). Experiments in intergroup discrimination. *Scientific American*, 223, 96-102.

- Tajfel, H. (1982). Social psychology of intergroup *relations*. *Annual Review of Psychology*, 33, 1-39.
- Turner, J. C., & Oakes, P. J. (1989). Self-categorization theory and social influence. Paulus, P. B. (Ed). *Psychology of group influence*. (2nd ed.), pp. 233-275. Hillsdale, NJ. Englands.
- Verkuyten, M. (1998) Perceived discrimination and self-esteem among ethnic minority adolescents *The Journal of Social Psychology*, 138(4), 479-493.
- Williams, D. R. (1997). Socio-economic status, stress and discrimination. *Racial Differences in Physical and Mental Health*, 2(3), 335-351.
- Williams, D. R., Neighbors, H. W., & Jackson, J. S. (2003). Racial ethnic discrimination and health: Findings from community studies. *American Journal of Public Health*, 93, 200-208.
- Yoo, H. C., & Lee, R. M. (2005). Ethnic identity and approach-type coping as moderators of the racial discrimination/well-being relation in Asian Americans. *Journal of Counseling Psychology*, 52(4), 497-506.

## Abstract

# The Discrimination Experience Process of North Korean Women refugees in South Korea

Young-A Cho  
Sangji University

This study examined the discrimination experience process for North Korean women defectors in South Korea. Twelve North Korean women refugees who experienced discrimination after 2 years residing in South Korea were interviewed and their answers were analyzed using grounded theory by Strauss & Corbin(1998). As the result, the collected data rendered 130 concepts and 55 sub-categories which was deduced to 26 categories. The following are the key categories resulted by the paradigm axial coding. The central phenomenon were feeling of being neglected and growing pent-up anger. The casual conditions were social-relational exclusion, downright insult, and employment inequality. The context conditions were high psychological distress, high mutual prejudice, socio-cultural difference, hostile relationship with the North, and social competition relationship. The Action/ Interaction strategies were enduring, asserting changing the thought, endeavoring, controlling the level of openness. and getting support. The end result were getting positive to discrimination, getting negative to discrimination, being stronger, increase of North Korean identity, and lost of trust for South Korean. By carrying out the course analysis through the paradigm, five stages of discrimination experience were identified: discrimination awareness, contempt and pent up anger, endurance and inner effort, communication and external coping, and change and prevention. The core category ' Making a way with bearing contempt and improving injustices' were deduced from the data. Finally, implications and suggestions for discrimination toward North Korean women and further study were discussed.

**Key Words :** North Korea women refugee, discrimination