

PROGRAM

13:00-13:30	행사등록 및 식전행사(축하공연)
13:30-14:20	개회식
사 회	김지혜 (아나운서)
개회사	황우여 (한나라당 국회의원/국회인권포럼)
환영사	김동호 (얼매나눔재단 이사장)
	박명규 (서울대학교 통일평화연구소장)
축사	엄중식 (통일부차관)
14:20-15:45	제1세션 발표 및 토론 - 북한이탈주민의 정착과 취업 -
사회	박영자 교수(이화여자대학교 통일학연구원)
주제발표 1	북한이탈주민 취업현황과 대책 서정배(통일정책실 정착지원과장)
주제발표 2	북한이탈주민 취업지원현황과 과제 박영수(경기중소기업청 공공판로지원과장)
주제발표 3	2010년 북한이탈주민 일자리대책의 쟁점 및 향후방향 김화순 박사(이화여자대학교 통일학연구원)
패널토론	박상희(POSCO 사회적기업, 송도SE 부장) 박성재 박사(한국노동연구원) 주성하(동아일보 기자)
15:45-15:55	휴식
15:55-17:25	제2세션 발표 및 토론 - 경제적 독립과 남한사회와 소통 -
사회	박윤숙 교수(서울여자대학교, 통일부 정책자문위원)
주제발표 1	북한이탈주민 사회적기업지원센터 지원현황과 과제 김범석(얼매나눔재단 사무총장)
주제발표 2	북한이탈주민 취업활성화 방안과 제언 박정란 박사(서울대학교 통일평화연구소)
주제발표 3	북한이탈주민 취업에 따른 진입장벽 전연숙 박사(한국기술교육대학교)
패널토론	이재원 교수(카이스트 테크노경영대학원) 강동원 박사(통일연구원) 박성민 교수(서울대학교 의과대학)
17:25-17:30	폐회
폐회사회(정리)	김지혜 (아나운서)

개 회 사

환 영 사



‘새터민 2만명 시대’를 맞아 열매나눔재단 북한이탈주민 사회적기업지원센터와 국회인권포럼, 서울대학교 통일평화연구소, 이화여자대학교 통일학연구원이 함께 <북한이탈주민 취업지원정책 및 발전방안 모색 심포지엄>을 개최하게 됨을 매우 기쁘게 생각하며, 함께 하신 여러분께 반가운 인사를 드립니다.

본 심포지엄은 새터민들의 안정적인 남한사회 정착을 지원해온 열매나눔재단과 현장의 목소리를 학문연구와 정책대안으로 꾸준히 제시해온 학계, 관계기관 그리고 국회인권포럼이 북한이탈주민 취업지원정책 및 발전방안을 함께 모색하는 자리입니다.

존경하는 관계자 여러분!

여러분도 지적하고 계시는 바와 같이 북한이탈주민들의 대규모 국내 입국이 10여 년을 훌쩍 넘어서고 있지만 지금 까지도 정부의 정착지원 정책은 “자립 정책”으로써 실효를 거두지 못할 뿐만 아니라 장기적 비전도 제시하지 못하고 있습니다. 그러한 정부 정책의 부재 공간을 여러 민간단체들이 채워온 것이 사실입니다.

북한이탈주민 정책지원은 비단 2만 여 새터민의 정착지원에 국한된 것이 아닙니다. 통일이후 남북한통합과정에서 파생될 수 있는 여러 사회문제를 사전에 예방하는 미래 사업이기도 합니다. 그리하기에 국회인권포럼은 새터민의 취업과 정착 그리고 이들의 인권문제에 관심을 가지고 여러 활동을 하고 있습니다.

2008년에는 해외 북한이탈주민의 보호 및 지원을 명문화하고, 성공적인 국내정착에 필요한 교육 및 직업훈련, 생활보호를 지속적으로 받을 수 있는 장치마련을 골자로 한 “북한이탈주민의 보호 및 정착지원에 관한 법률” 개정안을 발의, 2009년 부속하나마 통과된바 있습니다. 법안개정 당시 공청회와 법안심사 과정에 참석했던 정부 대표들은 법률안의 현실론을 운운하며 헌법에서 보장하는 대한민국 국민들의 정착지원에 무성의한 모습을 보였습니다. 그런데 오늘 민관학이 함께 새터민의 취업과 자립 방안을 모색하고자 함께 모이니 저와 국회인권포럼의 역할이 무엇인지 분명해지고 큰 힘을 얻습니다.

이렇듯 현장 활동가분들과 연구자분들이 현실감 있고 실효성 있는 정책을 꾸준히 제시하고 감시한다면 정부의 안일함을 바꿀 수 있다고 생각합니다. 또 나아가 북한이탈주민 정착지원을 통해 남북통합 과정에서 파생되는 많은 사회문제를 예방할 수 있으며, 결국 문제해결을 위한 막대한 사회적 비용을 절감하는 효과를 가져오게 될 것이라 생각합니다.

모쪼록 오늘의 이 자리가 민관학의 협동적 체제 구축의 초석이 되기를 바라며 실질적이고 효과적인 방안들이 풍성하게 제시될 수 있기를 바랍니다.

끝으로 이번 심포지엄을 훌륭하게 개최해주시고 의미있는 자리를 마련해 주신 김동호 이사장님, 박명규 소장님을 비롯한 모든 관계자 여러분의 노고에 깊은 감사를 드리며, 이번 심포지엄을 계기로 우리가 남북통합의 길로 한걸음 더 진일보하는 계기가 되기를 기원하면서 개회사를 갈음하겠습니다.

감사합니다.

황 우 여
국회인권포럼 대표의원

북한이탈주민이 남한사회에 정착할 수 있도록 <북한이탈주민의 취업지원정책 및 발전방안 모색 심포지엄>을 개최하게 된 것을 매우 뜻 깊게 생각합니다.

열매나눔재단이 북한이탈주민과 함께 한지 3년의 시간이 지났습니다. 짧은 기간이지만 그 동안 참 많은 일들이 있었고 북한이탈주민들이 진심으로 우리사회에 정착할 수 있도록 같이 가야겠다는 생각을 했습니다. 남한에 왔지만 잘 적응하지 못하는 북한이탈주민에 관심을 가지고, 자활과 자립을 위해 2008년부터 북한이탈주민들의 생계와 남한사회정착을 위해 공장을 세웠습니다. 할 수 있느냐 없느냐의 문제보다 해야만 하는 일을 하는 것이라 생각했습니다. 저희들의 마음을 정부와 기업들이 이해해 주셔서 여러 시행착오들이 있었지만 잘 극복하여 왔다고 생각합니다. 덕분에 5곳의 사회적기업을 설립하여 북한이탈주민과 함께하고 있으며, 사회적기업지원센터를 통해 8곳의 신규 사회적기업을 지원발전 시켰습니다.

사회적기업은 공동체 자본주의를 통해 고용과 복지를 해결하는 시장 친화적인 모델이기도 하며 최근에는 북한이탈주민이 직접 운영하는 사회적기업이 증가하고 있습니다. 또한 지원의 대상만이 아닌 함께 할 파트너로서 자리하게 되면서, 북한이탈주민의 균형 있는 성장과 정착을 위한 취업의 중요성이 더욱 커지게 되었습니다.

<북한이탈주민의 취업지원정책 및 발전방안 모색 심포지엄>을 열매나눔재단, 국회인권포럼, 이화여자대학교 통일학연구원, 서울대학교 통일평화연구소와 함께 준비하면서 북한이탈주민의 가장 큰 현황과 문제점을 함께 풀어내기 위해 내딛는 걸음이 바빠지는 것을 봅니다. 북한이탈주민의 정착 문제는 하루아침에 해결될 문제가 아님을 여러분들도 잘 아시리라 봅니다. 남한사회의 인식개선과 북한이탈주민 스스로의 자립능력을 갖추어 우리 사회속의 일원으로 받아들이는 사회전체의 노력이 필요할 것입니다.

그런 의미에서 본 심포지엄은 북한이탈주민들과 정착지원을 위해 다각적으로 노력을 기울이고 있는 분들의 목소리를 담을 수 있어 뜻 깊은 자리라 생각합니다.

통일을 준비하시는 그룹들이 오늘 이 자리에 모인 것 같습니다. 북한이탈주민의 자립과 안정적 정착을 위한 취업지원 방안을 마련하는데 도움이 되길 희망합니다.

감사합니다.

김 동 호
열매나눔재단 대표이사

환영사



오늘 이 자리에 귀한 시간을 내어 참석해주신 엄종식 통일부차관님, 황우여 국회의원포럼 대표님, 김동호 열매나눔재단 이사장님, 최대석 이화여대 통일학연구원장님, 사회와 발표, 토론을 맡아주신 전문가 선생님, 그리고 내외귀빈 여러분 오늘 “북한 이탈주민의 취업지원정책 및 발전방안”을 모색하는 심포지엄을 개최하게 된 것을 매우 뜻깊게 생각합니다. 북한이탈주민 2만명 시대를 맞아 다시한번 현 시점에서 이들의 이주와 정착, 사회 내 통합과정에 대한 진지한 관심의 필요성을 절감하게 됩니다.

이들 개개인의 어려움을 도와주는 미시적이고 인도주의적인 정책과 더불어 한반도 통일의 미래를 염두에 둔 종합적이고도 총체적인 국가전략 속에서 이 문제가 논의되어야 할 필요성도 커지고 있습니다. 최근 한반도 주변 상황이 크게 변화하고 있습니다. 중국의 급부상, 한중일의 사회경제적 상호성 증대, 북한 핵개발의 긴박성, 그리고 북한체제의 불안정성 등이 맞물려 예전과는 매우 다른 환경과 조건이 대두하고 있습니다. 남북관계도 상호 비대칭성이 현저하게 심화되고 있고 북한의 불안정성도 높아져서 장차 한반도 질서에 중대한 전환이 올 가능성이 커지고 있습니다. 통일이 단지 미완의 민족사 완성이라는 차원만이 아니라 21세기 한국사회가 처한 미증유의 과제들을 해결하고 동북아의 새로운 협력체제를 실현하는 종합적 국가전략으로 고려되어야 할 시점을 맞고 있다고 하겠습니다.

이런 상황에서 우리 사회로 이주한 북한이탈주민의 정착과 통합은 매우 긴요한 과제가 아닐 수 없습니다. 아무런 재정적, 법률적 지원도 없이 위험한 탈주와 이동을 감행한 이 분들은 19세기 말 이래 고단한 역사 속에서 뜻하지 않는 디아스포라를 겪은 우리 민족의 애환이 지금도 계속되고 있음을 보여주고 있습니다. 이들이 겪는 정착 이후의 어려움들, 예컨대 새로운 가족이산, 정체성의 혼란, 취업의 어려움 등은 남북 간 통일로의 여정에서 해결해야 할 실질적 과제들이 무엇일지를 보여주는 것이기도 합니다.

하지만 더욱 중요한 것은 북한이탈주민이 통일한반도의 가능성과 희망을 바라보게 하는 소중한 사회적 지표라는 점입니다. 경색된 남북관계 하에서도 희생을 각오한 이탈과 이주가 계속되고 있다는 사실은 북한의 주민이 그들의 미래를 남한에서 찾고자 함을, 북한의 어려움을 도울 힘이 우리에게 있다고 믿고 있음을, 따라서 장래의 자유롭고 부강한 통일한국을 그들 역시 고대하고 있음을 보여줍니다. 이 숫자는 계속 커질 것이고 우리 사회의 주요한 구성원으로서 미래의 통일과정에 중요한 역할을 할 것입니다. 탈북이탈주민의 정착과 새로운 삶의 질이 어떠한가, 그들이 스스로 선택한 이주에 대해 자부심을 느끼는가와 어부가앞으로 북한주민들이 대한민국이란 사회와 통일한반도의 상을 예측하는데 중요하게 고려되지 않을까 생각합니다.

그런 점에서 북한이탈주민의 성공적 정착은 참으로 중요합니다. 북한이탈주민의 취업은 경제적 자립 문제로 그치는 것이 아니라, 정상적인 사회구성원으로 정착한다는 사회적 의미를 지니고 있습니다. 취업은 북한이탈주민들과 우리 사회 구성원들의 어울림의 장이 될 수 있다는 점에서 북한이탈주민에게 사회심리적 소속감과 정체성을 갖게 합니다. 또한 우리 사회의 구성원들과의 만남 속에서 남북한 통합 시대를 먼저 경험함으로써 장차 다가올 통일시대를 준비하는 역할도 적지 않습니다. 이점에서 북한이탈주민의 취업을 활성화한다는 것은 우리 사회 내부는 물론 남북한 통합을 준비해 나가는 의미에서도 그 중요성이 매우 큼니다.

물론 이 문제는 쉽지 않습니다. 중요하지만 어려운 일인만큼 정계, 학계, 경제계, 시민사회가 모두 힘을 합쳐 지혜를 모아보아야 할 것입니다. 그런 점에서 오늘의 심포지엄은 더욱 의의가 크다고 봅니다. 북한이탈주민의 취업과 정착을 위해 헌신해 온 민간단체, 이들의 법적 어려움을 해소하기 위해 노력해온 정치인, 그리고 통일한국의 미래를 준비하는 대학의 연구소가 같은 관심을 갖고 자리를 만들었기 때문입니다. 민간의 열정과 헌신, 국회의 제도적 뒷받침, 정부의 적실성 있는 정책, 학계의 전문적 연구와 제안, 그리고 당사자들의 노력이 함께 어우러질 때 탈북이탈주민의 어려움은 통일한국을 준비하는 값진 자산으로 전환될 것임을 믿어 의심치 않습니다.

어려운 시간을 내어 자리를 빛내주신 내외 귀빈 여러분들께 다시한번 감사의 말씀을 드리며, 북한이탈주민이 우리사회와 통일한반도 미래의 주체로서 함께 서 나갈 수 있도록 깊은 관심과 고견을 나누어 주시길 부탁드립니다.

감사합니다.

박 명 규

서울대학교 통일평화연구소 소장

축 사



안녕하십니까.
통일부차관 엄종식입니다.

곡식이 열매를 맺고 결실을 재촉하는 10월 「북한이탈주민 취업지원정책 및 발전방안 모색 심포지엄」이 개최된 것을 매우 뜻 깊게 생각합니다.

이 의미있는 자리를 빌어 열매나눔재단 김동호이사장님과 북한이탈주민의 취업지원을 위해 애쓰시는 재단의 사회적기업지원센터 임직원분들께 깊은 감사의 말씀을 드립니다.

오늘 이 자리를 만들어주신 국회인권포럼 대표 황우여 의원님, 서울대학교 통일평화연구소 박명규 소장님, 이화여자대학교 통일학연구원 최대석 원장님께도 존경과 감사를 전하는 바입니다.

이 자리에 참석하신 모든 분들께 경의를 표하며, 공공, 민간부문과 학계가 소통하는 소중한 자리가 마련된 것을 다시 한 번 축하드립니다.

【북한이탈주민 현황 및 정착지원 정책방향】

참석자 여러분!

10월 현재 국내 입국한 북한이탈주민은 1만9천8백명을 넘어섰고, 금년 말이면 2만명 시대에 진입할 것으로 예상됩니다.

정부는 북한이탈주민 2만명 시대에 걸 맞는 정착지원시스템을 구축하고자 노력하고 있습니다. 하나원 수료후에도 이들의 사회적응지원을 위해 전국에 지역적응센터를 총 30곳 지정하였고, 전문상담사 80여명을 선발, 운영하고 있습니다.

우리 사회에 첫발을 딛는 북한이탈주민은 전국의 지역적응센터와 전문상담사를 통해 거주지에서 밀착형 정착지원서비스를 받도록 하고 있습니다.

【취업지원을 통한 정착지원】

무엇보다, 북한이탈주민이 우리사회에 진정한 정착을 이루려면 삶의 곳곳에서 함께 할 수 있어야 합니다. 특히 입국자 중 20대에서 40대 사이의 젊은층이 75% 가량을 차지하는 것을 볼 때 일터에서 함께 어울려 나가는 것이 매우 중요하다고 봅니다.

그러나 현실은 그렇지 못합니다. 고용률은 일반국민의 70% 수준이고, 실업률은 4배에 달합니다. 사회복지제도 수혜율도 일반국민에 비해 높은 수준입니다.

정부는 '정착의 시작은 일자리부터'라는 모토 아래 올 한해 북한이탈주민 신규 일자리 2,000개 창출을 목표로 노력해 왔습니다.

취업을 지원하는 고용노동부, 중소기업청 등 유관부처와 연계하여 북한이탈주민 취업알선을 강화하였습니다. 취업장려금을 상향조정하는 등 제도를 개선했고, 11월에는 취업에 주요 장애요인으로 꼽히던 의료급여 제도를 개선하여 실시할 예정입니다.

취업지원과정에서 민간의 우수역량도 적극 활용하고 있습니다. 열매나눔재단을 통해 북한이탈주민 사회적기업을 지원하고, 현대차미소금융재단과 함께 창업지원을 실시하였습니다.

9월 기준으로 신규 창출된 일자리는 1,200여개입니다. 다양한 노력에도 불구하고 2천개 목표달성에는 아직 많이 부족합니다. 향후 예정된 「부처합동 취업지원행사」와 추후 관리를 통해 목표에 조금이라도 더 다가서기 위한 노력을 하고자 합니다.

오늘 이 자리는 그 목표에 다가서는 소중한 자리가 되리라고 봅니다.

【맺는 말씀】

참석자 여러분!

정부는 북한이탈주민의 성공적 사회정착이 통일시대를 준비해 나가는 매우 중요한 과제라고 생각합니다. 특히 북한이탈주민의 일자리 창출을 통한 취업지원이 이들이 우리 사회에 제대로 정착할 수 있도록 돕는 핵심적 과제라고 생각합니다.

그러나 정부의 힘만으로는 부족합니다. 정부, 민간, 지역사회가 유기적으로 협력해 나갈 때 비로소 북한이탈주민이 우리사회의 책임있는 구성원으로서 제 역할을 해나갈 수 있을 것입니다.

정부는 학계의 연구와 정책제안에 토대를 두고, 민간의 의견을 수렴하여 끊임없이 제도를 개선해 나가 고자 합니다. 오늘 이 자리에서 북한이탈주민의 취업지원을 위한 실질적이고 다양한 개선방안이 나오기를 기대합니다.

정부는 이를 귀담아 듣고 적극적으로 정책에 반영해 나가겠습니다.

저무는 10월, 과곡이 열매를 맺듯이 북한이탈주민 취업 및 정착지원 정책도 결실을 맺길 기원합니다.

오늘 함께하신 모든 분들의 건승을 기원합니다.

감사합니다.

엄 종 식 통일부 차관

목 차

개 회 사	황 우 어 (한나라당 국회의원 / 국회의원권포럼)	2
환 영 사	김 동 호 (열매나눔재단 이사장)	3
	박 명 규 (서울대학교 통일평화연구소장)	4
축 사	엄 중 식 (통일부 차관)	6
Session 1		
주제발표 1	북한이탈주민 취업현황과 대책 서정배 (통일정책실 정착지원과장)	11
주제발표 2	북한이탈주민 취업지원현황과 과제 박영수 (경기중소기업청 공공판로지원과장)	19
주제발표 3	북한이탈주민 일자리대책의 쟁점 및 향후 방향고용활성화를 중심으로 김화순 박사 (이화여자대학교 통일학연구원)	29
패널토론	박 상 희 (POSCO 사회적기업_ 송도SE 부장)	47
	박 성 재 박사 (한국노동연구원)	48
	주 성 하 (동아일보 기자)	49
Session2		
주제발표 1	북한이탈주민 사회적기업지원센터 지원현황과 과제 취업문제를 중심으로 김범석 (열매나눔재단 사무총장)	53
주제발표 2	북한이탈주민 취업활성화 방안과 제언 박장란 박사 (서울대학교 통일평화연구소)	73
주제발표 3	북한이탈주민 취업에 따른 진입장벽 전연숙 박사 (한국기술교육대학교)	93
패널토론	이 재 원 교수 (카이스트 테크노경영대학원)	111
	강 동 완 박사 (통일연구원)	112
	박 상 민 교수 (서울대학교 의과대학)	113
주최단위소개	열매나눔재단 북한이탈주민 사회적기업센터	117
	국회인권포럼	124
	서울대학교 통일평화연구소	127
	이화여자대학교 통일학연구원	128

Session 1 북한이탈주민의 정착과 취업

주제발표 1	북한이탈주민 취업현황과 대책 서 정 배(통일 정책실 정착지원과장)
주제발표 2	북한이탈주민 취업지원현황과 과제 박 영 수(경기중소기업청 공공판로지원과장)
주제발표 3	2010년 북한이탈주민 일자리대책의 쟁점 및 향후방향 :고용활성화를 중심으로 김 화 순 박사(이화여자대학교 통일학연구원)
패널토론	박 성 재 박사(한국노동연구원) 박 상 희(POSCO 사회적기업_ 송도SE 부장) 주 성 하(동아일보 기자)

주제발표 1 북한이탈주민 취업현황과 대책

목 차

1. 입국 및 취업현황
북한이탈주민 입국현황
북한이탈주민 취업현황
2. 취업지원의 필요성
3. 취업지원제도 및 사업현황
북한이탈주민 취업지원 제도
북한이탈주민 취업지원사업
4. 향후개선방향
고려사항
향후개선방향

P R E S E N T E R

서 정 배
통일부장관실 정책지원과장
jps2010@naver.com

1. 입국 및 취업현황

□ 북한이탈주민 입국현황

- 국내에 입국하는 북한이탈주민은 매년 증가하여 '10.9월말 현재 그 수가 19,711명(잠정)에 이르며, 금년내 2만 명 시대에 진입
 - 입국자의 주요 특징을 보면 △함경남·북도 등 국경지역 거주 북한이탈주민이 85% △20~40대가 75%를 차지하고 있음.
 - △여성인 전체의 68%를 차지하고 △여성입국 및 가족동반 입국이 최근 들어 증가하는 추세('09년 여성비율 77%)

□ 북한이탈주민 취업현황

* 출처 : 2009 북한이탈주민 경제활동실태조사(한국직업능력개발원, 표본수 637명)

- 2009 북한이탈주민 경제활동 실태조사에 따르면 북한이탈주민의 고용률은 일반국민 대비 70% 수준이고, 실업률은 4배 이상

구 분	경제활동참가율	고용률	실업률
북한이탈주민	48.6%	41.9%	13.7%
일반국민	61.3%	59.3%	3.2%

- 동 조사에 따르면 북한이탈주민은 취업을 하더라도 종사직종, 월 평균소득 등에 있어 일반국민과 차이를 보임.
 - 일반국민의 경우 단순노무종사자가 7.5%인데 반해 해당직종 북한이탈주민 종사비율은 31.5%로 나타났다.

구 분	단순 노무	기계조작/조립	기능 종사자	농어업	판매 종사자	서비스종사자	사무 종사자	전문가 관련	관리자
북한이탈주민	31.5%	23.2%	9.1%	0.4%	6.3%	7.1%	6.3%	8.3%	7.9%
* 일반국민	7.5%	11.8%	10.6%	10.6%	11.0%	9.7%	16.3%	9.9%	3.6%

* 일반국민은 '05년 인구주택총조사, 통계청

- 북한이탈주민 취업자의 월평균소득은 127만원으로 같은 기간 전국 근로자 1인당 월평균임금총액 271만원의 47%수준

월평균 소득	50만원 미만	50~100만원 미만	100~150만원 미만	150~200만원 미만	200~300만원 미만	300만원 이상	취업자의 월평균 소득
비율	12.4%	18.9%	41.4%	12.4%	8.8%	6.0%	127만원

* 일반국민은 '09.4/4분기 사업체임금근로시간조사, 고용노동부 고용노동통계

북한이탈주민의 취업을 어렵게 하는 요인들

- (사회보장시스템에 안주) 생계·의료급여 등에 의존하며 자립의지가 부족
- (열악한 개인역량) △재북 당시 직업이 무직이나 노동자 88% △재북 당시 학력이 고등학교 이하인 자 80%로 실제 업무능력의 부족을 겪음.
- (건강상의 문제) '09년 경제활동실태조사에 따르면 '심신장애(54%)'로 직장을 그만둔 이유 1순위로 꼽혔으며, 건강문제로 근무에 어려움을 겪음을 알 수 있음.
- (우리 사회의 편견) 불신, 편견 등으로 좋은 일자리를 구하기 어려움
 - 편견과 차별이 남한사회 적응을 막는 장애물(29.5%) (동아일보 설문조사, '09.7~10월)
 - 남한사람의 시선이 비호의적(56%)(북한이탈주민 대상 홍정욱 의원 설문조사, '09.9월)

2. 취업지원의 필요성

- 북한이탈주민이 남한사회에서 안정적으로 정착할 수 있도록 돕는 것은 우리의 "통일외지와 능력을 보여주는 시금석"이자,
 - 한반도 통일시대를 준비해 나가는 일종의 "모의실험"으로, 다가올 통일미래에서 남북간의 사회통합과 남북주민간 소통을 미리 준비하고 연습한다는 중요한 의미를 가진.

- 북한이탈주민의 정착에 핵심적인 요소는 경제적 자립이나,
 - 많은 북한이탈주민이 생계급여·의료급여 등 사회안전망에 안주하며 비공식 노동시장에 잔존하고 있으며
 - 취업자의 경우에도 소득수준이 낮고, 직종이 단순노무직으로 편중되어 있는 것이 현실

* '10.6월 기준 : 생계급여 수급률 54.4%

- 입국자가 지속 증가하는 상황에서 현재까지 입국한 2만여명조차 제대로 정착시키지 못한다면 향후 북한이탈주민은 사회취약계층으로 고착화될 우려가 있음.
 - 이는 북한이탈주민에게 출발선부터 불공정한 제한을 가하는 것이며, 사회통합에도 부정적인 영향을 미치게 됨.

- 우리는 북한이탈주민과 함께하면서 통일 후 만날 2천4백만의 북한주민을 먼저 만나는 연습을 하고 있는 것
 - 취업지원 정책을 통해 북한이탈주민의 경제적 자립을 지원하여 이들이 자긍심을 가지고 우리 사회의 건강한 성원이 될 수 있도록 해야 할 필요성이 큰 시점

3. 취업지원 제도 및 사업 현황

□ 북한이탈주민 취업지원 제도

- 고용지원금(기본 2년, 최대 3년) : 북한이탈주민 고용주에 대해 북한이탈주민에 지급한 임금의 1/2를 지원하는 제도

대 상	기 간	지원금액
취업보호대상 북한이탈주민을 고용한 사업주(단, 풍속영업, 사행행위영업은 제외)	1년	임금의 1/2, 월50만원 한도
	1년 초과~3년	임금의 1/2, 월70만원 한도

* 연장대상 : 2년 이상 동일사업장 근무, 5급 이상 장애인, 보호결정 당시 60세 이상자

고용지원금 지급현황(통일부)

(단위 : 백만원)

구분	2005년	2006년	2007년	2008년	2009년
인원(명)	446	497	728	1,111	1,489
지급액	1,426	1,402	2,240	3,495	6,406

- 우선구매 : 모범이 되는 고용사업주에 대해 생산품의 우선구매 등 지원
 - * △연간 평균 7인 이상의 취업보호대상자 고용 △1년 이상 월 평균근로자수의 7%이상을 취업보호대상자로 고용
- 영농정착 : 영농교육훈련 또는 농업현장실습 등 영농정착을 위한 지원
- 세제혜택('10.3.26신설, '10.9.27시행) : 우수채용기업에 대해 예산의 범위에서 재정지원을 하거나, 조세 관계 법률에 따라 세금감면
- 특별임용('10.3.26개정, '10.9.27시행) : 북한에서 공무원이었던 자→북한에서의 자격이나 경력이 있는 자로 특별임용 대상 확대
- 공공기관 평가 반영('10.3.26신설, '10.9.27시행) : 중앙행정기관·지방자치단체 및 공공기관 평가 시 북한이탈주민 고용률을 평가항목에 포함시킬 수 있음.
- 정착장려금제도
 - 자격취득장려금(1회에 한해 지급) : 200만원
 - 직업훈련장려금(1회에 한해 지급)

지원대상	금 액
500시간~1220시간	500시간 이상에 120만원~240만원 (120시간당 20만원씩 증액)
우선선정직종, 1년 이상 직업훈련과정 수료시	추가 200만원 지급

- 취업장려금

지원대상	지원조건	금 액
고용보험, 산재보험 가입사업장에 취업하고 동일한 업체에서 6개월 이상 계속하여 근무한 자	6개월	250만원
	1년차	550만원
	2년차	600만원
	3년차	650만원

정착장려금 지급현황(통일부)

(단위 : 백만원)

구 분		2006년	2007년	2008년	2009년	2010년 6월
직업훈련장려금	인원(명)	90	289	506	681	468
	지급액	139	360	630	884	744
자격취득장려금	인원(명)	42	217	345	520	425
	지급액	84	434	690	1,040	850
취업 장려금	인원(명)	3	28	196	646	741
	지급액	6	122	891	2,969	3,714

※ 북한이탈주민 취업촉진을 위한 의료급여제도 개선 ※

- 정부는 북한이탈주민의 취업촉진을 위해 사회보장제도 개선조치를 시행할 예정
- 의료급여는 고용보험 가입 직장에 취업하여 소득이 발생하더라도 거주지보호기간(5년)동안 조건 없이 지급할 예정
 - 이는 북한이탈주민의 건강상태가 열악하여 취업을 하게 되면 1종 의료급여 자격상실을 우려하여 취업을 기피하는 현 상황을 개선하기 위함.
- 이러한 사회보장제도 개선조치로 「의료급여 확대?공식 취업증가·생계급여 지급 감소·실질적인 경제적 자립증대」의 효과를 기대

□ 북한이탈주민 취업지원사업

⇒ 정부는 2010년 북한이탈주민에게 새로운 일자리 2,000개 제공을 위해 유관부처 및 민간과 함께 다양한 취업지원 사업을 시행하고 있음.

< 정부지원의 취업지원 >

- 거주지 정착지원서비스 기반 구축을 통한 자립·자활 지원강화
 - '10.6월 전국 16개 광역자치단체에 지역작업센터 30곳 지정 완료
 - 현재 전문상담사 75명 선발·운영중이며, 11월 추가 선발을 통해 100명 운영 예정으로 지역밀착형, 찾아가는 상담서비스 제공
- 부처합동 '북한이탈주민 취업지원 강화대책' 수립
 - 1인1직종 집중훈련 방식으로 하나원 직업훈련을 개편하고, 중소기업청과 연계하여 직종별 취업연계 지원
 - * 10.1~9월, 북한이탈주민과 중소기업 만남의 장 실시(9회)
 - 지식경제부 섬유업종 채용연계, 국토해양부 해기사 양성지원, 농림수산물식품부 및 자자체와 연계하여 영농전학 등 추진
 - 지역작업센터-고용노동부 고용센터 연계를 통한 취업알선 강화
 - 거주지보호기간(5년)동안 취업하여 소득이 발생하더라도 의료급여를 계속 수급할 수 있도록 제도 개선(10월 말 시행 예정)
- 부처합동 북한이탈주민 맞춤형 취업지원행사 추진(10.27예정)
 - 실무협의(8~9월초) 및 관련 부처에 기업추천 요청(9.10)완료
 - 유관부처의 협조를 통해 우수기업 선발, 10월 한달간 수도권 지역에 찾아가는 취업설명회 를 통한 구직자 모집활동 추진

2010년 정부 취업지원사업 현황

주무부처	분 야	사업내용
통일부	각종 장려금 및 고용지원금	● 장려금 및 고용지원금 지원 - 직업훈련 500시간 이상 수료시 직업훈련 장려금 - 일정 국가·공인자격 취득시 자격취득 장려금 - 6개월 이상 취업 지속시 취업장려금 - 북한이탈주민 고용주에 대해 고용지원금 지원
국토해양부	해기사 양성과정	● 해기사 양성과정은? - 5개월의 교육 후 선장·항해사, 기관장·기관사 양성 - 교육과정 이수 후 해운회사 취업연계 (초임 2,000~4,000만원 교육 중 교육비 및 숙식 지원)
고용노동부	고용센터	● 고용센터에서 하는일은? - 개인·집단상담, 심리상담, 구직등록, 취업알선 등 - 각종 장려금 및 고용지원금 신청 접수 - 빈일자리 DB 연계 지원
지식경제부	산업단지공단 섬유산업연합회(섬유·봉제)	- 섬유업종 채용희망기업 채용수요조사 - 취업알선 및 채용연계
중소기업청	인력채용패키지	● 인력채용패키지 사업은? - 교육훈련 후 (수당 월20만원) → 2~3개월 현장연수를 거쳐 (수당 월70만원) → 해당 직종 기업에 취업으로 연계되는 프로그램

	전국 채용희망 중소기업	- 전국 채용희망 중소기업과 채용연계 - 지역별 중소기업청에 북한이탈주민 채용지원관 지정
한국정보화진흥원	정보화교육	● 정보화교육 실시장소? - 서울 강서구 등촌동 정보화진흥원 1층 교육장

< 민간지원의 취업지원 >

- '통일부-현대차미소금융재단' 간 업무협약 체결을 통한 북한이탈주민 창업지원 실시 (7.6)
 - 창업지원 대상 30명 선정하여 교육 및 대출 실시(8월말)
- 북한이탈주민 사회적기업 지원센터를 지정(열매나눔재단)하여 사회적기업 설립·운영을 지원
 - '10년 총18개 북한이탈주민 사회적기업 설립·운영을 지원, 18개 사회적기업 및 POSCO 사회적기업(송도SE)에 총210여명 채용 중
- 북한이탈주민지원재단을 통한 취업지원서비스 사각지대 해소
 - 민간 취업지원 공모사업 실시, 북한이탈주민 취업지원사이버센터를 통한 온라인상의 취업지원 서비스 활성화등

사회적기업 설립 및 채용현황

(10.9월 현재)

구분	사회적기업명	채용	비고	
인증(4개)	(주)메자닌 아이팩	13	SK에너지, 통일부 협력	
	(주)메자닌 에코원	16	SK에너지, 복지부 협력	
	(사)탈북문화예술인총연합회	18	-	
	(주)고미운손	7	SK에너지, 복지부 협력	
예비(15개)	데일INK	5	'10년 서울시 예비 사회적기업	1차
	(사)북한전통음식문화연구원	11		
	(사)INK지식인연대	3		
	(사)영통포럼	21		
	(사)겨레하나도끼운동연합	25		
	하나여성회	7		2차
	(주)삼촌리특수여행	11		
	함께일하는사람들	1		
	열매나눔재단_고미운사람	16		
	(주)푸른나눔_블리스&블레스	1		
	탈북여성연대	12		
	하나컬처	10		
	(사)열린북한	5		
	(사회복지법인)한빛복지재단	채용예정		3차
	원송드림 F&B	채용예정		
	(사)세마음복지연합회 사업단 행복플러스	채용예정		
총계	18개 (예비)사회적기업		182명	

4. 향후 개선방향

□ 고려사항

- 북한이탈주민의 취업문제는 남한사회 정착과정에서 핵심적 관건이나, 실제 북한이탈주민들에게는 커다란 도전이자 장벽으로 느껴지는 일임.
 - 편견과 차별, 능력에 대한 의구심 등 우리사회의 취업여건이 열악
 - 개인적으로도 취업에 대한 두려움, 직업능력 부족, 조직문화 적응의 어려움 등으로 취업의 문턱을 넘는 것에 주저
- 정부의 각종 취업지원제도에도 불구하고, 정착장려금 수급률·장기근속률 등이 크게 저조한 상황
 - 취업과정에서 직업훈련·자격증취득·장기취업 등 단계별 장려금 수급률이 저조한 상황
 - 수급률 제고를 위해서는 경제활동 참여율을 높이고 각 단계별 장애요인을 제거할 필요
- 궁극적으로 자신의 적성과 희망에 맞는 진로를 설정하고 이에 적합한 맞춤형 진로탐색과정을 거치고, 정부는 이에 필요한 최대한의 지원을 하는 것이 중요
 - 다만, 취업상의 취약계층에 대해서는 북한이탈주민 사회적기업, 영농·창업 등 보다 특화된 취업지원 프로그램의 확대가 필요

□ 향후 개선방향

- 정부는 취업장려금 등 인센티브 수혜자를 늘려갈 수 있도록 제도개선을 지속적으로 추진해 나가는 것은 물론,
 - 북한이탈주민지원재단 출범에 발맞추어「정부-지방-민간」간 협력체계를 공고히 하여, 적극적·효과적인 취업지원사업을 확대·실시할 계획임.
- 취업교육 시스템에 있어서도 개인별 적성·능력·희망 등을 고려,
 - 직업과 직업훈련(자격증 취득)이 연계될 수 있도록 각 교육기관에서의 진로·직업 지도를 보다 강화해 나가겠음.
- 북한이탈주민의 계층별·진로별로 가급적 개인별 맞춤형 진로탐색과정을 확대지원하고,
 - 각 지원주체별로 이를 위한 과정에서 제공 가능한 취업지원 프로그램을 개발·운영하도록 지원제도와 사업을 정교화·세분화 해나갈 예정임.

주제발표 2 북한이탈주민 취업현황과 과제

목 차

1. 서론
2. 「북한이탈주민-중소기업 만남의 장」을 통한 취업지원
 - 2-1 추진배경
 - 2-2 추진체계
 - 2-3 채용수요조사
3. 「북한이탈주민과 중소기업 만남의 장」추진현황
 - 3-1 참여현황
 - 3-2 각 차수별 행사특징
4. 추진성과분석
 - 4-1 추진단계별 분석
5. 문제점에 대한 고찰

P R E S E N T E R

박 영 수
경기중소기업청 공공관리지원과장
spbaek@smib.go.kr

1. 서 론

경제적·정치적 이유로 북한을 탈출하여 남한에 거주하는 북한이탈주민의 수가 2009년 12월을 기준으로 1만 8천 명에 이르고 있다. 북한이탈주민 수가 증가하면서 이들의 남한사회에서의 적응에 대한 사회적 관심이 높아지고 있다.

이에 따라 정부는 1997년 「북한이탈주민보호및정착지원에관한법률」을 지정하고 각종 지원제도를 통해 지원하고 있으나(윤인진, 2009), 북한이탈주민은 남한사회적응에 어려움을 겪고 있는 것으로 나타나고 있다. 특히 북한이탈주민의 미취업으로 인한 취업부작용이 우려스러운 상황이다. <표 1>과 같이 북한이탈주민은 일반국민과 비교하여 상대적으로 노동시장에서 취업에 어려움을 겪고 있는 것을 알 수 있다(전연숙, 2010).

〈표 1〉북한이탈주민과 일반국민의 실업률 비교

	2003	2005	2008	2009
북한이탈주민	41.5% ¹ ■	37.6% ² ■	22.9% ³ ■	13.7% ⁴ ■
일반 국민■■	3.6%	3.7%	3.2%	3.6%

¹■이금순 등(2003),²■신한승 등(2006),³■하선행,윤여상(2008),⁴■송창용(2009),■■통계청(2010.1.23검색)

또한 많은 중소기업이 인력부족 난을 겪고 있는 현 실정을 감안할 때 기업에서 원하는 인력 보급과 북한이탈주민의 취업부작용 해소를 위해서는 다양한 취업지원프로그램의 지원 등 정부의 다각적 노력이 요구되고 있다.

* 중소기업 부족인원 및 인력부족률(노동부 사업체 고용동향특별조사) : (’07) 23.5만명, 3.7% → (’08상) 20.6만명, 3.2% → (’08하) 15.6만명, 2.4% → (’09상) 19.6만명, 3.0% → (’09하) 21.0만명, 3.1%

이와 같은 사회적 요구는 북한이탈주민의 정착지원의 주무 부처인 통일부 외 중소기업청, 고용노동부, 지식경제부 등 범정부적 차원에서 취업촉진을 위해 취업지원프로그램의 형태로 추진되고 있다. 특히 2010년 1월부터 중소기업청이 통일부(하나원)와 공동으로 적극적 취업지원사업의 일환으로 「북한이탈주민과 중소기업 만남의 장」(이하 채용박람회)의 사업은 그 대표적인 예라할 수 있다. 채용박람회의 경우 북한이탈주민들로 하여금 진로 또는 직업의 선택에 대한 막연한 불안감을 덜어주기 위한 효과적인 방법으로 의도는 좋지만, 최종적으로 모든 북한이탈주민들의 진로 결정을 도움주기에는 아직 미흡한 점이 있는 것이 현실이다.

북한이탈주민의 지속적 입국증가에 비해 높은 취업 부작용을 해소하기 위해 북한이탈주민과 기업과의 직접 매칭을 시도하는 채용박람회와 같은 적극적 취업지원프로그램을 추진할 필요성을 낳았다. 이런 차원에서 금년도에 중소기업청과 통일부(하나원) 공동주관으로 추진되고 있는 채용박람회는 중소기업의 인력난과 북한이탈주민의 실업난을 해소할 수 있도록 나름대로 세심하게 고려하여 추진하고 있으나, 북한이탈주민들의 생각과 처해진 상황과의 부합의 어려움 등으로 앞으로 많은 부분에 대한 노력이 있어야 할 것이다.

2. 『북한이탈주민-중소기업 만남의 장』을 통한 취업지원

2-1 추진 배경

중소기업청은 중소기업의 인력난을 해소하고 북한이탈주민의 안정적인 삶을 살 수 있도록 하기 위해 통일부 하나원과 연계하여 하나원 사회적응교육과정(3개월)과 중소기업 채용수요를 연결하여 2010년 1월부터 9월까지 매월 북

한이탈주민의 맞춤형 중소기업 취업프로그램인 「북한이탈주민과 중소기업 만남의 장」을 운영해 오고 있다.

2-2 추진 체계

「북한이탈주민과 중소기업 만남의 장」(이하 채용박람회)은 경기지방중소기업청 경기지역 취업대책단에 소속된 ‘북한이탈주민-중소기업 취업전담팀(팀장 : 공공판로지원과장)’이 전담하여 운영하고 있다.

채용박람회의 개최는 하나원 사회적응교육기간(3개월, 12주) 중 10주차에 진행된다. 운영방법은 채용박람회 개최 전에 북한이탈주민 채용을 희망하는 중소기업과 북한이탈주민이 희망하는 직종, 거주지, 임금수준 등을 고려한 1:1 매칭(1:1 면접)을 진행한 후 현장(경기지방중소기업청)에서 “지정면접”과 “자유면접”을 통해 채용(취업)여부가 결정된다. 북한이탈주민과 기업이 채용에 합의하면 북한이탈주민에게 ‘채용안내장’이 발급된다. 이후 북한이탈주민은 채용예정기업으로의 취업과 이에 대한 사후관리가 추진된다. 이러한 일련의 과정은 초기에는 경기중기청이 전과정 을 직접 추진하다가 3차 이후에는 전담회사(아이빛연구소)와 협력하여 추진하고 있다.

[그림 1] 채용박람회 취업지원체계



2-3 채용수요조사

중소기업청은 채용박람회 개최이전에 중소기업의 인력채용수요를 파악하기 위해 수도권(1월 6일 ~ 8일), 비수도권(2월)의 제조업체와 서비스업체(4월)를 대상으로 채용수요조사를 실시하고 전용 홈페이지를 통한 인력채용 수요를 수시접수 실시한 결과 총 1,651개 기업에서 5,584명의 인력을 채용희망하고 있는 것으로 조사되었다.

조사에 응한 중소기업의 채용수요에서 주목할 만한 현상은 남자 근로자 채용을 주로 희망(66.9%)하고 있었으며, 여성근로자 채용은 33.1%에 그치는 것으로 나타났다.

〈표 2〉기업의 인력채용 수요

지역	구인기업(개)	채용예정인원(명)		
		남	여	계
수도권	1,101	2,566	1,338	3,904
비수도권	550	1,172	508	1,680
합계	1,651	3,738(66.9%)	1,846(33.1%)	5,584(100%)

이와 같은 중소기업의 남성근로자 선호 현상은 2009년 12월 현재 국내 입국한 북한이탈주민 17,942명 중 여성의 비율이 68%로 압도적으로 많으며, 남성은 32%에 그치는 현상과 대조를 이루고 있다(전연숙, 2010). 즉, 북한이탈주민의 입국 성비와 중소기업의 채용수요 성비는 상반된 수치를 보이고 있어 취업촉진 사업이 용이하지 않을 것임을 예상할 수 있다.

〈표 3〉북한이탈주민의 입국 성별 현황('09년 12월 현재)

구분	~'89	~'93	~'98	~'01	'02	'03	'04	'05	'06	'07	'08	'09	합계
남(명)	562	32	235	563	506	469	626	423	509	570	612	666	5,773
여(명)	45	2	71	480	632	812	1,268	960	1,509	1,974	2,197	2,238	12,188
합계(명)	607	34	306	1,043	1,138	1,281	1,894	1,383	2,018	2,544	2,809	2,904	17,961
여성비율(%)	7	6	23	46	55	63	67	69	75	78	78	77	68

출처 : 통일부 자료(2010)

인력채용을 희망하는 중소기업의 채용직종은 제조업종의 경우 대부분 단순 조립·가공 직종이며, 서비스업종의 경우 가공·포장·임출고 관리·판매직종 등으로 나타났으며, 예상 급여는 월 평균 120만원 정도(기본급 약 80만원, 이외 각종 수당 포함)가 대부분이었으며, 일부 규모가 큰 기업의 경우 150~200만원 수준인 곳도 있는 것으로 나타났으나 극소수에 그쳤다. 즉, 중소기업이 신규 채용되는 근로자에게 지급하고자 하는 임금은 법정 근로시간으로 산출하면 최저임금 수준에 머무르고 있는 것으로 나타났다.

3. 「북한이탈주민과 중소기업 만남의 장」추진 현황

3-1 참여현황

9차 채용박람회 행사까지 참여한 기업 수는 총 620개, 북한이탈주민 구직자는 총 1,362명이다. 북한이탈주민은 주로 하나원 교육생 중 20~59세까지의 남녀가 참여하며(단, 1회차에는 사회 진출자가 100여명 참여함), 참여 인원에는 큰 변동이 없는 것으로 나타났다. 기업은 1~3차는 100~150업체를 참여토록 운영하였으나, 4차 이후부터는 행사규모를 감안하여 적정 참여기업 수를 60업체이하로 운영하고 있다.

〈표 4〉채용박람회 참여 기업 및 참여인원 현황

구 분	1차	2차	3차	4차	5차	6차	7차	8차	9차	계
참여기업(개)	150	100	100	46	34	56	45	47	42	620
참여인원(명)	245	180	165	124	140	110	124	129	145	1,362

3-2 각 차수별 행사 특징

채용박람회 행사는 1차 시범사업을 시작으로 회차를 거듭할수록 단점을 보완하고 강점을 강화하는 방향으로 개선·추진하였다.

- 1차(1.28) : 시범사업으로 수도권(서울, 경기, 인천) 업체 참여
- 2차(2.26) : 북한이탈주민의 거주지를 고려하여 전국 업체 참여
- 3차(3.26) : 『북한이탈주민 상시 구인·구직을 위한 전용 홈페이지』구축, 행사 당일 오전 하나원 교육생 우수 중소기업 현장탐방
- 4차(4.28) : 민간전문업체(아이빛연구소) 참여, 원거리 비수도권 업체 대상 화상 면접 실시, 채용합의자 당일 오리엔테이션 실시
- 5차(5.26) : 북한이탈주민(사회진출자)을 거주지 인근 중소기업에 취업토록 「중소기업 현장방문형 만남 행사」 개최
- 6차(6.23) : 사전설명회 행사당일 오전 개최, 원거리(강원 및 대전이남 지역) 참여 기업의 경우 출장비 지급
- 7차(7.22) : 사회진출자 참여 확대를 위한 경기지역 하나센터 협조
- 8차(8.18) : 북한이탈주민이 운영하는 사회적기업 참여(수도권 지역 6개 업체, 통일부 협조)
- 9차(9.16) : 하나원 교육생에게 다양한 중소기업 체험기회 제공을 위해 채용박람회 개최 전·후 현장탐방을 실시하여 중소기업에 대한 인식 제고

4. 추진 성과분석

1차~9차 행사를 통해 채용박람회 현장에서 채용합의 한 북한이탈주민은 총 896명이다. 이들 중 하나원을 수료하고 기업에 최종적으로 취업한 북한이탈주민은 61명이다.

〈표 5〉채용박람회의 채용합의 및 취업완료 성과

구분	1차	2차	3차	4차	5차	6차	7차	8차	9차	계
참여기업(개)	150	100	100	46	34	56	45	47	42	620
참여인원(명)	245	180	165	124	140	110	124	129	145	1,362
채용합의(명)	131	119	103	72	84	73	81	113	120	896
취업진행(명)	48	52	43	38	25	41	37	40	-	324
취업완료(명)	18	11	10	7	2	7	5	1(확인중)	-(확인중)	61

* 채용합의 : 채용박람회 현장에서 중소기업과 북한이탈주민간 채용합의
* 취업진행 : 행사후 최종 취업의사를 확인하여 채용장을 발급한 건수
* 취업완료 : 채용계약 후 현재 근무 중인 인원

4-1 추진단계별 분석

(채용합의 단계) ‘채용합의’란 채용박람회 현장에서 면접을 보고 북한이탈주민과 중소기업이 채용을 합의한 경우로 1차, 4차 행사를 제외하고 60% 수준을 유지하였다. 1차 행사는 서울·경기권의 수도권업체만 참여하여 “거주지 불일치”에 의해 채용합의가 낮게 나타났으나, 이후 행사는 58%~87% 수준을 유지하고 있다.

(취업진행 단계) ‘취업진행’이란 채용박람회 행사 후 북한이탈주민의 최종 취업의사를 확인하여 채용안내장을 발급한 경우임. ‘채용안내장’은 최종적으로 취업의사를 확인한 북한이탈주민에게 발급하여 하나원 수료 후 기업으로 연결될 수 있도록 하였다. 그러나 이러한 노력에도 불구하고 이들의 취업포기율은 매우 높은 상황이다. <표 6>에서와 같이 채용안내장 발급자 중 사회 진출 이후 취업을 포기한 비율은 1차에 64%, 2차 57%, 3차 59%, 4차 48%, 5차 71%, 6차 44%, 7차 54%, 8차 65%에 이른다. 특히 5차 행사의 경우는 천안함 사건 등으로 기업의 참여가 저조하였으며 이로 인해 취업 포기율도 높게 나타났다. 이와 같이 북한이탈주민의 채용과 관련해서는 대북관계와 같은 정치적 환경이 크게 작용하고 있다.

(취업완료 단계) 1차에서 7차까지 실제 취업인원은 총 60명으로 나타났다. 이중 취업에 합의한 하나원 교육생 284명중에서는 30명만이 취업(미취업은 254명)한 것으로 나타나 채용에 합의한 하나원 교육생의 취업포기율이 심각한 것으로 나타났다. 또한 이들은 기업에 연락조차 하지 않는 것으로 나타났다.

(고용유지 단계) ‘고용유지’란 취업완료 된 북한이탈주민이 지속적으로 취업을 유지하고 있는 경우이다. 당초 취업한 61명중(1차~8차) 현재 44명 근무 중(10. 9월 현재)인 것으로 나타났다. 퇴사는 대개 출근일로부터 1개월 이내에 이루어지고 있으며, 퇴사 사유로는 저임금(3명), 출퇴근 거리 과다(1명), 적성이 맞지 않아서(2명), 개인사정(5명), 건강문제(1명), 미확인(5명)으로 나타났다. 현재 고용유지하는 북한이탈주민의 경우도 “급여가 적다”, “일이 많다”는 의견이 있으나, 그 외의 경우는 대체적으로 만족하고 있는 것으로 나타났다.

<표 6> 채용박람회 회차별 및 단계별 추진현황

채용합의 (하나원)				⇒ 취업진행 (하나원)				⇒ 취업완료				⇒ 고용유지(고용유지/취업)			
채용합의율(%) (합의/참여)				취업진행율(%) (진행/합의)				취업율(%) (완료/진행)				고용유지율(%) (고용유지/취업)			
구분	참여	합의	비율	구분	합의	진행	비율	구분	진행	완료	비율	구분	완료	잔존	비율
1차	245	131	53	1차	131	48	36	1차	48	18(6)	37(13)	1차	18	13	72
2차	180	119	66	2차	119	52	43	2차	52	11(7)	21(13)	2차	11	9	82
3차	165	103	62	3차	103	43	41	3차	43	10(8)	23(18)	3차	10	5	50
4차	124	72	58	4차	72	38	52	4차	38	7(3)	18(8)	4차	7	3	43
5차	140	84	60	5차	84	25	29	5차	25	2(0)	8(0)	5차	2	1	50
6차	110	73	66	6차	73	41	56	6차	41	7(3)	17(7)	6차	7	7	100
7차	124	81	65	7차	81	37	46	7차	37	5(3)	13(8)	7차	5	4	80
8차	129	113	87	8차	113	40	35	8차	40	1(1)	2(5)	8차	1	1	100
9차	145	120	83	9차	120	42	35	9차	42	진행	-	9차	-	-	-

* 1~8차 취업자 중 고용유지율은 9월초 확인. 취업완료 인원중 ()는 채용안내장 발급인원중 취업인원

<표 7> 채용에 합의한 북한이탈주민의 취업포기 사유

취업포기 사유	1차	2차		3차		4차		5차		6차		7차		8차	
		비율 (%)	인원 (명)	비율 (%)	인원 (명)	비율 (%)	인원 (명)	비율 (%)	인원 (명)	비율 (%)	인원 (명)	비율 (%)	인원 (명)	비율 (%)	인원 (명)
1. 거주지 불일치	미 조 사	24	14	27	16	20	7	19	11	21	7	15	7	44	32
2. 즉시 취업곤란		3	2	10	6	15	5	10	6	0	0	11	5	11	8
3. 건강 또는 가사 문제		9	5	10	6	6	2	14	8	15	5	9	4	10	7
4. 직업훈련 후 취업희망		17	10	30	18	26	9	24	14	24	8	39	18	18	13
5. 진학대학 입학 등		14	8	5	3	15	5	9	5	40	13	11	5	11	8
6. 취업의지 부족		0	0	15	1	6	2	5	3	0	0	6	3	3	2
7. 기타		33	19	16.5	10	12	4	19	11	0	0	9	4	3	2
합 계		100	58	100	60	100	34	100	58	100	33	100	46	100	72

* '기타'는 진료의사 결정 불명확(가족관계의 불안정성, 중국 거주 가족 문제 등), 낮은 기술수준으로 인한 자신감 부족, 직업에 대한 정보 부족, 사무직에 대한 선호, 낮은 급여 수준에 따른 포기 등이 주된 내용으로 판단

<표 8> 취업에 합의한 북한이탈주민의 미취업(N=254명)

미취업 사유	인원수(명)	비율(%)
1. 채용예정기업에 연락조차 없음	158	62.2
2. 회사방문 및 유선연락 후 취업포기	3	1.2
3. 회사방문후 연락없음	7	2.7
4. 거주지 불일치로 입사포기	11	4.3
5. 채용예정기업에서 취업취소	1	0.4
6. 건강문제	7	2.8
7. 직업교육	10	4
8. 타업체 취업	3	1.2
9. 미확인	54	21.2
합계	254	100

5. 문제점에 대한 고찰

가. 운영 측면

(채용박람회 “운영틀” 다양화) 현재의 채용박람회는 북한이탈주민의 “중소기업 만남의 기회”라는 상징성을 고려할 때 지속적으로 운영할 필요가 있다. 다만, 북한이탈주민의 우리 사회 정착을 위한 잘못된 인식(예를 들면 취업을 통한 안정적 삶의 선택 보다 우선 돈을 많이 벌수 있는 방법의 선택 등)으로 “채용합의” 후 거의 미취업하는 현상을

개선하기 위한 방안 마련이 시급하므로 동 행사에 사회진출자가 보다 많이 참여하는 행사로 변화하는 등 “운영의 틀”을 다양화 할 필요가 있다고 본다(예: 하나원 퇴소 후 3주간 실시되는 지역적응교육 수료자를 다시 채용박람회에 참여하도록 유도)

나. 환경적 측면

(북한이탈주민을 채용하는 기업은 정치·사회적 상황에 민감한 경향이 큼) 4회차~5회차에 이르는 시기는 천안함 사태 등으로 더욱 경직된 남북관계를 형성한 시기였다. 이러한 북한의 우발적 도발에 대한 냉랭한 대북감정은 북한 이탈주민에게도 적용되어 기업에서 이들의 채용에 소극적으로 나타났다.

다. 북한이탈주민에 대한 기업의 편견 우려(기업의 북한이탈주민 채용에 대한 기대 효과의 반감) 그동안의 행사에 참여한 중소기업의 경우 채용에 대해 큰 기대를 하고 전국에서 참여하고 있으나, 북한이탈주민의 적극적인 취업의지 결여에 따른 실망으로 점차 기업의 참여의지가 반감되는 결과로 표출되고 있는 것으로 보인다(점차 참여기업 확보에 어려움이 큼).

(북한이탈주민에 대한 이미지 손상 우려) 채용박람회의 면접에서는 대부분의 북한이탈주민은 적극적인 취업의사를 표명하지만, 하나원 수료 후 하나센터 교육과 지역사회에서의 산적한 일처리 과정의 기간을 보내면서 취업표명한 회사와의 취업연결은 현저히 떨어진다. 이로 인해 기업은 북한이탈주민은 ‘연락도 안하고 약속을 안지키는’ 신뢰성이 없는 인력으로 평가하게 되고 이는 다른 기업에게도 전파되어 부정적인 이미지 확산으로 이어질 수 있어서 우려스러우며, 북한이탈주민에 대한 인력효용가치가 절하될 수 있다. 즉 근로능력은 떨어지면서 높은 급여나 좀 더 많은 배려를 원하는 북한이탈주민은 기업에서 더 이상 매력적인 근로자가 아닐 수 있다. 이러한 상황이 계속될 경우, 북한 이탈주민의 채용은 정부의 고용지원정책 안에서만 이루어질 수밖에 없어서 북한이탈주민은 점점 경쟁력을 잃게 되는 결과를 초래할 수 있다.

라. 기업의 채용 기피 현상 우려

기업은 필요한 인력을 적재적소에 배치하기를 희망한다. 그러나 북한이탈주민의 채용은 그 절차가 복잡하고 기간이 오래 소요되는 단점을 안고 있다. 기업입장에서는 필요한 인력을 속히 고용하여 근로자로 활용하기를 희망하지만, 북한이탈주민은 하나원을 퇴소한다 할지라도 통일부가 시행하는 3주간의 지역적응교육을 받아야 하고 지역사회에서의 행정처리는 처리할 문제가 산적한 상황이다. 또한 브로커 비용문제 해결, 가족과의 재회 등 개인적인 문제 해결을 위한 기간이 필요하다. 이러한 사정으로 기간이 지체되면서 채용예정인 기업에 연락을 취하여 채용까지 이어지는 것은 현실적으로 가능성이 높지 않다. 따라서 기업은 북한이탈주민을 채용하기 위한 노력에 비해 효과가 적은 인력으로 인식하게 되는 결과를 초래할 우려가 있다.

6. 채용박람회 효과적인 운영방안 검토

“북한이탈주민과 중소기업 만남의 장”행사 추진의 문제점 분석 및 대응방안(전연숙, 2010)”의 설문조사에 따르면 조사대상 북한이탈주민 105명 중 35명이 취업하여 33.3%의 취업률을 보였다.

북한이탈주민은 거주지 정착 초기 채용박람회를 통한 취업보다는 각 거주 지역에서 하나센터의 지원, 지인의 도

움, 고용지원센터의 알선, 스스로 취업 등의 방법으로 취업한 경우가 88.6%(31명)로 나타났다. 따라서 향후 채용박람회 행사를 추진함에 있어서 이들이 지역에서 취업효과 높은 방법을 도입하여 연계할 필요가 있는 것으로 판단된다.

* 조사대상 중 취업한 35명 중 4명(11.4%)이 채용박람회를 통하여 취업

(채용박람회에 대한 인식개선) 조사대상자들은 채용박람회를 통해 취업한 비율이 현저히 낮음에도 불구하고 북한 이탈주민들의 경우 채용박람회가 ‘취업과 남한사회를 인식하는데 도움이 된다’고 인식하고 있다. 이는 당장 취업으로 연결되지 않는다 하더라도 채용박람회에서 경험한 이후 자신의 취업에 도움을 주는 기여도가 크다고 판단하는 것으로 보여 진다. 즉, 채용박람회에서 면접을 보는 것에 대해서 면접 기업에 실제 취업을 하려는 의도보다는 거주지에 가서 취업할 때 기업과의 면접을 위한 일종의 예비면접 연습으로 인식하고 있는 것으로 보여지므로 채용박람회를 통해 취업률을 높이려면 참여대상자들에 대해 보다 강도 있는 교육이 필요하다.

(채용박람회 운영방법의 다양화) 채용박람회를 통한 채용율을 극대화시키기 위해서는 다양한 방법으로 운영 할 필요가 있다(박람회운영에 많은 인력 필요).

예를 들면,

- ① 본인이 살고 있는 지역에서 인근 지역의 회사들을 모아 소규모로 면접을 보는 방법
- ② 북한이탈주민이 원하는 기업이나 직무와 연관된 기업을 먼저 탐방한 후 면접을 보는 방법
- ③ 채용수요 기업을 모으고 취업자가 회사를 선택하여 면접을 보는 방법(현재유사)
- ④ 각 지역의 하나센터와 연계한 지역별 채용박람회 개최

(박람회 참가자 희망사항에 대한 배려) 현재 박람회 개최시 하나원생의 취업 희망사항을 고려하고 있으나 정착초기 직업능력이 개발되지 않은 상황의 북한이탈주민이 선택하기에 비교적 적합한 직종에 대한 고려가 필요하다.

또한, 주요 미취업 원인으로 거주지와 회사 소재지 불일치(출퇴근 거리 과다) 및 일이 마음에 들지않은 경우가 있는데 채용박람회 기획단계에서 정밀 매칭을 통해 최대한 이러한 문제가 없도록 노력하고 있으나 참여기업과 북한이탈주민의 거소 불일치 문제는 해소하기 어려운 부분으로 지속적인 방안 검토가 필요하다. 이와 같은 장애요인이 개선된다면 채용박람회를 통해 조기 취업률을 높하는데 좋은 영향을 미칠 것으로 판단된다.

이외에 직업훈련 참여, 보육, 건강 등은 문제 해결을 위한 일정기간이 필요한 경우로 이러한 걸림돌이 있는 자들을 고려 할 때, 현재와 같이 하나원생 모두 채용박람회에 참여토록 하기보다는 희망자들을 참여토록 하는 것이 바람직해 보인다. 특히, 직업훈련이나 대학에서 교육을 받기를 희망하고 있는 이들의 경우 박람회를 통해 취업을 하는 것은 자칫 이들의 직업능력개발에 대한 선택의 기회를 제한 할 수 있어서 주의가 필요하다.

(박람회에서의 약속에 대한 이행) 채용박람회에서 취업을 약속하고 기업에 연락하지 않는 것에 대한 방안으로 채용박람회 이후 하나원 수료 후 기업과의 연락체계 구축을 위한 대안마련이 요구된다. 취업하기로 약속한 것을 지키는 것에 대해 책임을 이행 하도록 지속적인 노력이 필요하며 행정적인 조치(예를 들면 통일부에서 하나센터에 의무부과)를 병행하는 것이 필요하다고 본다. 결과적으로 채용박람회가 지속될 경우 거주지 배정 후 기업에 연락을 할 수 있도록 교육 강화 및 하나센터 등 지역의 지원기관과도 상호연계 구축이 필요하다.

(취업장려제도) “북한이탈주민과 중소기업 만남의 장”행사 추진의 문제점 분석 및 대응방안(전연숙, 2010)”의 북한이탈주민들을 대상으로 조사한 내용에 취업한 이유를 묻는 질문에 ‘취업하는 것이 더 빨리 정착할 수 있을 것 같아서(40.0%, 14명)’, ‘취업장려금을 받으려고(25.7%, 9명)’, ‘회사가 마음에 들어서(14.3%, 5명)’ 등 전체 취업자의

80.0%(28명)가 취업을 통한 강한 정착 의지를 갖고 있는 것으로 나타나 취업장려금과 같은 취업인센티브 취업지원 제도는 북한이탈주민의 취업의지 제고에 효과가 있는 것으로 판단된다. 따라서 취업의지 촉진을 위해 '취업장려제도'에 대한 홍보강화 교육이 필요하다고 본다. 이와 더불어 채용박람회를 통해 취업에 성공한 선배를 채용박람회 행사에 초청하여 취업성공사례를 들려줌으로써 참가자들의 취업의식을 고취할 수 있도록 하는 노력이 필요하다.

(북한이탈주민의 취업 시 고려사항) 채용박람회 운영시 북한이탈주민들이 진로장벽을 극복할 수 있는 대처방안이 함께 다루어져야 할 것이다. 예를 들면 '급여', '북한이탈주민에 대한 배려', '본인의 적성과 흥미', '고용안정 보장', '승진 등 직장에서의 발전성', '직업능력 발휘' 등에 대한 장기적이고 적극적인 검토가 필요하다.

(사회진출자를 대상으로 한 채용박람회 개최) 북한이탈주민이 취업하기 위해서는 본인들의 거주지역에서 어느 정도 자리를 잡을 시간이 필요하다고 보며, 새로운 환경에 대한 이해와 취업을 통한 경제활동의 중요성에 대한 인식의 고취가 필요하므로 약 5년정도 사회적응을 한 '사회진출자'를 대상으로 하는 채용박람회의 개최도 필요하다고 본다.

주제발표 3

2010년 북한이탈주민 일자리대책의 쟁점 및 향후 방향: 고용활성화를 중심으로

목 차

I. 문제제기

1. 고용활성화 정책의 개념
2. 북한이탈주민의 고용문제를 보는 관점

II. 북한이탈주민 고용정책의 흐름(2000-2010)

1. 제 1기 공공부조 중심의 지원정책(2000-2004.12)
2. 제 2기 근로유인제도(2005-현재)

III. 2010년도 일자리대책의 현황 및 쟁점

1. 일자리대책의 특징과 배경
2. 쟁점별 검토

IV. 향후 고용활성화 정책의 방향

1. 취업우선전략에서 인적자원개발 중심으로의 전환
2. 정착경로별 서비스전달체계의 연계를 통한 협치
3. 근로유인제도에서 고용활성화 정책으로

P R E S E N T E R

김 화 순 박 사
이화여자대학교 통일학연구원
odry2003@naver.com



I. 문제제기

- 통일부는 2010년도 현재까지 북한이탈주민의 일자리창출 2,000개를 목표치로 정하고 빠른 취업을 우선하는 일자리대책의 기초를 유지해왔음. 올해 일자리대책의 각 쟁점을 살핀 후 현재의 정책기조를 북한이탈주민 정착 단계에 맞는 친화적 고용활성화 정책으로 전환할 필요성에 대해 제기하고자 함.
 - 현재와 같이 조기취업을 서두르는 정책이 정착의 단계와 직업탐색의 과정을 건너뛰 위험을 내포하고 있어 미숙한 저임금노동자를 양산하는 정책으로 귀결될 가능성이 있다는 점이 우려되고 있음.
 - 본 글에서는 미국 등을 중심으로 고용정책의 기초가 되어온 고용활성화 정책의 개념과 고용정책의 이론적 기반을 중심으로 하여 북한이탈주민에 대한 적용점을 살펴본 후에, 제 II장에서 2000년 이후 실시해온 공공부조 정책과 2005년 이래 각종 장려금 정책의 추이를 통해 정착지원정책의 기초를 살펴보고자 함.
 - 제 III장에서는 2010년도 현재 통일부 일자리대책의 특징은 무엇이며 쟁점은 무엇인지를 검토함. 제 IV장의 결론으로 현재와 같이 취업우선정책이 장기적인 인적자원개발을 통해서 보다 나은 일자리로 이동할 수 있는 가능성을 낮출 수 있기 때문에 이에 대한 보완조치로서, 다양한 형태의 직업훈련을 포함한 통합형 패키지 프로그램을 함께 제공하여야한다는 것과 각 부처가 연계된 거버넌스의 구성을 제시하고자 함.

- 하나원에서부터 취업을 서두르는 현재와 같은 취업우선전략으로부터 북한이탈주민 집단내 취약계층까지 고려한 ‘따스한 고용활성화정책’으로 전환할 때 북한이탈주민의 우리사회로의 통합 가능성은 증진할 것임.

1. 고용활성화정책의 개념과 전략

(1) 고용활성화정책의 개념

- 고용활성화란 복지수급자에게 노동시장 참여를 의무화하고 불이행시 제재하는 등 상호간의 의무를 강조하는 고용전략의 하나임.
 - 고용활성화정책은 근로장려금 세제와 같이 근로유인정책(map)을 통해 취업의 가치를 제고하는 방안과 취업알선, 일자리제공, 고용보조금 등의 고용지원서비스를 통해 취업가능성을 높이는 방안을 포함하는 개념임(active labour market policy). 가구내 취업애로요인을 해소하기 위하여 사례관리를 통해 간병, 보육, 교육 등의 복지서비스를 통합적으로 제공하는 방안(Eichhorst, Kaufmann, 2008; 이병희, 2009, p2)을 가리킴.
 - 문제는 고용안정망의 보호범위나 수준이 미발달한 상태에서 활성화전략만 지나치게 강조하게 되면 근로취약계층의 불안정성이 오히려 강화되는 경향을 갖게 되므로 유의할 필요가 있음.
 - 저임금노동자는 원래 실업한다 할지라도 비교적 빨리 노동시장에 복귀하는 경향이 있으며 우리나라 노동자의 경우는 이런 경향이 뚜렷하게 나타나고 있다고 평가됨. 활성화전략만으로는 저임금합정을 벗어나기 어려움(이병희, 2008). 따라서 고용안정망과 고용활성화정책간의 적절한 균형이 모색되는 것이 중요함.

- 근로복지연계(welfare-to-work):근로유인정책(workfare)은 공공부조수급자에게 근로관련활동을 의무화시키는 것(Walk, 1999; 황덕순, 2009).
 - 한국적 상황에서는 근로복지연계(welfare-to-work)정책은 자활사업과 기초생계비수급사업임. 주된 구성요

소는 급여기간을 단축하거나 생애동안의 수급기간에 제한을 가하는 방식. TANF, 급여수급시 조건을 부과하는 방식, 심층상담이나 의무적인 구직활동 요건의 강화, 취업의 의무화, 훈련 등 적극적 노동시장정책이나 공공부문, 비영리부문의 일자리에 의무적으로 참여하는 방식 등이 사용됨.

- 북한이탈주민의 경우는 취업을 위해 공급자(북한이탈주민)에 대한 인센티브(취업장려금)와 수요자 양측에게 인센티브(고용지원금)를 제공하고 있으나 북한이탈주민의 특성과 정착단계 등을 고려한 북한이탈주민 친화적인 고용활성화정책을 통해 단계적으로 사회통합을 진전해야 할 필요가 있음.
 - 본 연구에서는 북한이탈주민이 남한사회에서 직업탐색을 하고 직업결정을 하는 과정을 포함한 보다 체계적이고 통합적인 지원을 제공함과 동시에 상호간의 의무를 강조하는 고용활성화 정책이 적합하다는 전제하에서 북한이탈주민에 대한 10년간의 북한이탈주민관련 고용정책의 흐름을 평가해보고자 함. 이를 통해 향후 보다 나은 북한이탈주민 고용지원정책의 방향을 전망하고자 함.

(2) 통합적 프로그램의 제공

- 직업체험과 탐색을 포함한 통합적 서비스 프로그램(package program)의 제도적 지원이야말로 북한이탈주민 고용활성화의 핵심내용임. 그러나 북한이탈주민의 경우 주로 인센티브 제공으로 일관하면서 고용활성화의 핵심인 서비스제공이 결여되어 왔음. 최근 고용부에서 저소득취업패키지 프로그램을 북한이탈주민에게 적용되기 시작했으나 아직 실적이 미비하고 북한이탈주민 친화적 요소가 가미된 프로그램이 준비되고 있는 단계임.¹⁾
 - 북한이탈주민의 취업을 활성화하기 위해서는 기본적으로 경제학의 직업탐색모형에서 보는 바와 같이 수요와 공급 간의 일치를 가져올 수 있도록 지원하는 것이 필요. 2000년 이래로 정부는 근로유인을 위한 인센티브를 북한이탈주민을 채용하는 사업주들에게 제공해왔으며, 2005년부터는 양자에게 인센티브를 제공하여 노동력 수요자와 공급자간에 존재하는 갭을 메워옴. 그러나 인센티브를 제공하는 일만으로 고용이 활성화되기 어려움.
 - 보다 근본적인 문제는 북한이탈주민이 직업을 찾는 과정이 서투르고 중요한 결정을 하기에는 절대적으로 직업정보의 양이나 우리 사회에 대한 체험이 부족하다는 사실을 인정하는 것이 필요함. 북한과 같이 직업선택의 자유가 제한되고 자본주의 경쟁사회와 거리가 먼 곳에서 살아온 북한이탈주민이 한국사회에서 자신의 직업을 결정하고 직장에 적응하기 위해서는 직업세계를 체험하는 것이 필요하고 직업을 결정하기에 이르는 시간과 비용이 남한사람에 비해 더 오래 걸릴 수밖에 없다는 점을 인지하는 것이 필요.
 - 오히려 적절한 직업세계에 대한 탐색기간을 갖는 일이 잦은 이직을 예방하고 기회비용을 낭비하지 않도록 하는 첩경임. 직업탐색을 위한 기간 중에 직업탐색과 훈련, 직업결정, 건강회복에 걸리는 비용을 북한이탈주민에게 지원하여 취업할 수 있는 여건을 마련하는 일이 통합적 서비스 제공과 더불어 핵심적인 과제임.

1) 현재 고용부 산하의 한국고용정보원에서는 북한이탈주민 취업관련 소프트웨어로 북한이탈주민을 위한 취업가이드가 발간되었고, 북한이탈주민 채용사업주를 위한 고용가이드와 기존의 홀랜드 검사를 타당화한 북한이탈주민을 위한 진로흥미검사가 개발 중에 있으며 12월말까지 완성되어 1월 중에 북한이탈주민 진로검사 해석을 위한 워크샵 등이 개최될 예정이다.



2. 북한이탈주민의 고용문제를 보는 관점

○ 북한이탈주민의 고용문제에 접근하기 위해서 세 가지를 살펴볼 필요가 있음.

첫째, 노동시장에서의 수요공급간의 일치 즉, 북한이탈주민 노동력에 대한 수요와 노동공급자로서의 북한이탈주민간의 거래(exchange)가 어떻게 이루어지는가?

둘째, 북한이탈주민 각 개인의 직업탐색이나 직업결정과정은 어떻게 이루어지는가?

셋째, 국가는 노동시장에서 북한이탈주민 근로자와 남한 기업주간에 합리적인 매치가 이루어질 수 있도록 하기 위해서 어떻게 개입할 것인가?

(1) 적응론의 관점

- 적응론적 관점에서는 북한이탈주민의 취업문제를 북한이탈주민의 구직과 직장영역에서의 적응이 어떻게 이루어지는가의 문제로 단순화시키는 경향이 있음.
- 적응이론 중 통합적론 관점에서는 상호간의 문제로 볼 지라도 적응론적 시각의 근본적인 문제점은 노동시장이라는 장면과 이들을 고용하는 사업주의 의사결정의 구조가 어떻게 이루어지는가 하는 문제를 사소한 상태에서 취업이나 직장문제를 개인적 과제로 만드는 경향이 있다는 점임. 그간의 수많은 실태조사 역시 북한이탈주민 한쪽에게 묻는 방식만으로는 진행되어 오면서 북한이탈주민 일자리 문제의 실체에 다가가기 어려웠음.
- 적응론적 관점으로는 첫째와 세번째 질문에 대한 답변을 할 수 없고 두 번째 질문에 대한 답변도 부분적으로만 가능.

(2) 경제학의 직업탐색모델: 노동시장에서의 일치(match)

- 첫 번째 질문에 대한 설명을 가장 명쾌하게 하는 것은 노동경제학의 직업탐색이론임.
- 직업탐색이론에 의하면 노동시장에서의 거래 즉, 노동공급자의 구직행위와 기업의 구인행동이 취업이라는 결과로 나타나기까지에는 시간과 비용이 필요함. 직업탐색의 일반적 모형에 의하면 구직자는 직업탐색을 통해 직업에 대한 제안을 받으면 제안을 받아들일지 여부를 판단하기 위해 의중임금과 비교하여 결정하고 평가과정을 거쳐 취업을 결정함. 이 때 구직자의 직업탐색에 어느 정도의 시간과 비용이 소요되는가를 보여주는 것이 경제학의 직업탐색 모델. 직업을 구하는 구직자가 투자한 시간과 비용을 초과하는 기대이득이 있는 한 노동자는 의중임금에 가능한 가까운 직장을 구하기 위해서 탐색을 계속함. 직업탐색행위는 수익과 비용의 균형점에서 정지하게 됨. 이때 구직자는 의중임금과 제안받은 임금을 비교하면서 최대한 자신의 이익에 합치하는 합리적인 결정을 하고자 노력함.
- 북한이탈주민의 경우는 자본주의 노동시장의 구조나 정보에 어둡기 때문에 합리적인 직업결정을 하기 어렵고, 직업선택을 미루거나 혹은 결정하더라도 후회하면서 잦은 이직을 하는 경향들이 나타나고 있어 고용안정이 이루어지기 어려움.
- 일반적으로 구직자들에게 공공의 혹은 중립적인 직업상담사들이 개입하여 정확한 시장가격에 대한 정보(채용정보 혹은 임금정보)를 제공함. 국가는 운영하는 고용인프라망을 통해 많은 정보수요자들에게 많은 직업관련 정보들이 전달할 의무를 지님. 고용인프라망은 동종업계의 동일한 노동력가격에 대한 여러 가지 임금정보들은 직업을 선택하고 취업처를 결정하는 기능을 도와주는 역할을 하게 됨. 이와같은 직업탐색 행위에는 시간과 비

용이 따르며, 이를 절약해주는 행위가 고용서비스 자원이라고 할 수 있음. 원하는 노동력을 빨리 찾게 해주고 원하는 기업을 찾게 해주는 노동공급과 수요간의 중개행위는 노동수요자인 기업과 노동공급자인 구직자 양자에게 이익을 가져옴.

- 특히 취업에 장애를 가지고 있는 대상들에게는 더욱 강화되고 특화된 고용서비스가 제공될 필요가 있으며, 노동공급자와 수요자간에 국가가 제도적으로 개입하여 서비스와 인센티브를 제공하여 수요자와 공급자간의 갭을 메워준다면 노동력 교환은 더욱 활발하게 이루어지게 될 것임.

(3) 직업탐색 일반모델 개인의 직업탐색 맥락과 직업결정과정

- 경제학 외에 개인의 직업결정과정을 보여주는 것이 비경제학적인 직업탐색의 일반모델임.
- 개인이 교육훈련 등 인적투자를 통해 자신의 가치를 높이려고 하는 한편, 노동시장에서는 수요와 공급 간의 일치, 제도적 제약 등이 존재함. 노동시장에서의 제약을 전제로 하여 개인은 정보를 탐색하고 평가한 이후 의사결정과정을 밟아서 직장에 입직하는 과정을 밟게 됨.
- 북한이탈주민의 고용문제 역시 직업탐색의 일반모델에서 보여주는 직업결정과정을 밟게 되는데, 이들의 특성상 한국사회를 이해하고 노동시장의 개념을 이해하는 시간이 자본주의하에서 자라온 일반 남한국민에 비해서 더 오래 걸릴 것이라고 추정됨.
- 위의 모형에 의하면 북한이탈주민은 아래와 같은 과정을 거침
- 교육훈련 등 인적자원에 대한 투자를 통한 노동력 가치증진
- 자신의 직업선호도에 대한 확인
- 노동시장 상황에 대한 이해
- 일자리 정보에 대한 탐색
- 제안받은 일자리에 대한 평가
- 취업
- 직업을 결정하기 위해 위의 과정을 거치는 동안 북한이탈주민이 국가로부터 지원받아야 할 사항은 아래와 같음.
- 교육훈련 등 인적자원에 대한 투자를 통한 노동력 가치의 증진->직업훈련
- 자신의 직업선호도에 대한 확인->직업심리검사 및 상담
- 노동시장 상황에 대한 이해 ->직업의 세계에 대한 이해
- 일자리 정보에 대한 탐색->일자리 정보 제공, 구직기술 습득
- 제안받은 일자리에 대한 평가->일자리 정보에 대한 비교를 통한 직업결정
- 취업->구직기술 습득 및 동행면접
- 고용서비스의 핵심은 구직자가 진로를 결정하고 직업정보를 제공받아 올바른 직업선택을 할 수 있도록 지원하고, 구직자의 고용가능성을 높이는데 있음.
- 취업알선, 일자리 제공, 고용보조금과 같은 인센티브, 직업체험 등을 제공하는 것과 같은 일련의 행위들이 모두 포함됨. 직업탐색 일반모델은 현재 북한이탈주민의 정착지원 및 취업지원에 많은 시사점을 제공함.

II. 북한이탈주민 고용관련 정착지원정책의 흐름(2000-2010)

- 현재와 같은 정착지원제도의 틀은 1997년도 『북한이탈주민의 보호 및 정착지원에 관한 법률』이 제정되면서부터 만들어지기 시작함
- 이 시기에 주무부처가 복지부에서 통일부로 변경되었으며, 1997년도- 1999년까지는 기존의 귀순의 개념에서 북한이탈로 바뀌면서 자립자활능력의 배양에 중점을 두다가 1999-2004년 사이에는 교육지원의 연령범위가 확대되는 등 북한이탈주민의 정착지원을 강화하는 방향으로 바뀌었음. 국민기초생활보장법이 북한이탈주민의 노동시장 참가와 자립의지에 미친 부정적 효과에 대한 논의들이 많았음.
- 2005년 이후 정착금의 일부를 인센티브로 전환하는 등 자활논리를 강조하기 시작하였음. 지난 2005년도에 기초생계급여액을 1등급 하향조정하고 조건유예기간을 1년으로 줄였다가 2007년에는 다시 6개월로 줄이는 방향으로 개정.
- 2006-2008년까지는 자격인정제도의 개선, 취업보호기간의 확대에 대한 법 개정이 이루어졌고, 2009년 이후는 지역적응교육에 관한 법조문이 개설되면서 하나센터, 청소년학교 등의 지원근거가 마련됨. 2010년에는 하나원 내에 최장 1년까지 교육하는 예비학교가 설치되는 시행령이 마련됨.

1. 1기 공공부조 중심의 고용지원제도(2000-2004년)

- 2000년 이후의 정착지원법의 취업관련조항에는 적극적 노동시장의 개념인 고용 인프라, 고용지원금 제도, 직업지도, 직업훈련, 자격인정 등이 어느 정도 반영되어 있어(선한승·김화순, 2005: 158-161), 적극적 노동시장 정책의 형식은 갖춘 셈이나 실제로는 그 기능이 작동되지 않음.
- 정부는 북한이탈주민의 안정적인 취업을 위해 노동부 산하 각 지방 고용지원센터(전국 53개소의 취업보호담당관)에서 진로지도, 직업훈련기관 알선, 취업대상 사업장과 연결하고, 북한이탈주민의 취업능력 향상을 위하여 직업훈련을 무상으로 실시함. 훈련기간 중 훈련수당 지급, 북한이탈주민 독자과정을 운영하고 북한이탈주민을 고용하는 사업주에게 임금의 2분의 1(취업 후 1년까지는 최대 50만원 범위내, 1년 이후부터는 최대 70만원 범위내)을 2년간 지원해주는 고용지원금제를 실시하여 지원하고 있으며, 특히 동일사업장에 근속한 장기근속자와 노령·장애인과 같은 북한이탈주민 취약계층의 경우에는 고용지원금 지원기간을 1년 연장할 수 있어 최대 3년까지 지원이 가능.

〈표 1〉 북한이탈주민에 대한 취업지원정책 개관

조 항	이탈주민에 관한 취업지원정책	담 당
취업 보호	고용지원금제도 - 임금의 1/2을 북한이탈주민을 채용하는 기업주에게 보조해줄 단, 지원금은 취업후 1년까지는 50만원 범위내, 1년 이후부터는 70만원 범위내로 지원 - 특히 장기근속자와 노령·장애인과 등 취약 계층 고용지원금 지원기간을 1년 연장 가능 하며 최대 3년까지 지원가능	통일부
	취업보호담당관 제도 - 정부는 북한이탈주민의 안정적인 취업을 위해 노동부 산하 각 지방 고용안전센터(전국 53명의 취업보호담당관)에서 진로지도, 직업훈련기관 알선, 취업대상 사업장과 연결	통일부가 노동부에 위탁
직업 훈련	- 북한이탈주민의 취업능력 향상을 위하여 직업훈련을 무상으로 실시 - 훈련기간 중 훈련수당 지급, 훈련후 장려금 1회 지급 북한이탈주민 독자과정 운영	통일부가 노동부에 위탁
직업 지도	- 직업상담·직업적성검사의 실시 - 직종소개·근로조건·고용동향 등 직업정보의 제공 - 기타 직업인으로서 갖추어야 할 소양과 기본적인 적응에 관한 지원	통일부
입국전 자격 인정	이탈주민이 북한 또는 외국에서 취득한 자격에 상응하는 자격 또는 그 자격의 일부를 통 일부 장관을 통하여 당해 자격인정 업무를 관장하는 기관·단체로부터의 인정 *자격종별로 자격인정 범위가 다름. 특히 북한의 의료관계 분야의 종사자들로부터 자격 인정 요구 사례 있음	통일부

- 공적취업지원기능이 이 시기에 제대로 작동하지 못한 이유로 기초생계제도에 북한이탈주민이 편입되면서 일자리보다는 복지가 우선되었던 점을 지적할 수 있음.
- 현재 정착지원법 26조의 국민기초생활보장법은 북한이탈주민의 삶을 기본적으로 규정하는 틀로서 작용한 시기로서 정착초기 3년간 생계급여를 제공해왔음. 사회복지의 보편적 틀을 대표하는 것은 국민기초생활보장법²⁾이라고 볼 수 있는데, 정착지원법 체계에서 국민기초생활보장법과 연계된 조항은 단 한 개 조항(제 26조)³⁾에 불과하지만 정착지원체계의 기본 골조를 형성한다고 할 수 있을 정도로 그 영향력은 매우 커서 지난 수년간 정착지원과정에서의 가장 큰 문제로 쟁점화되어옴.
- 북한이탈주민들에게는 국민기초생활보장법 하의 조건부수급 조건유예제시자의 자격을 부여하고 급여액도 남한주민보다 1인 기준을 추가하여 남한주민 수급자보다는 상당된 금액의 생계급여를 약 3년간 주는 방식을 취해 온 시기임.
- 소득이 최저생계비에 미달하는 경우에 국민기초생활보장법에 의하여 생계급여를 제공하고, 의료급여법에 따

2) 국민기초생활보장법은 생활이 어려운 자에게 필요한 급여를 행하여 이들의 최저생활을 보장하고 자활을 조성하는 것을 목적으로 하는 것으로서 급여에는 주거급여, 의료급여, 교육급여, 해산급여, 장제급여, 자활급여가 있다.

3) 정착지원법 제26조 (생활보호) 제11조의 규정에 의한 보호가 종료된 자로서 생활이 어려운 자에 대하여는 본인의 신청에 의하여 「국민기초생활 보장법」 제5조의 규정에 불구하고 5년의 범위 내에서 동법 제7조 내지 제15조의 규정에 의한 보호를 행할 수 있다. <개정 2009.1.30>국민기초생활보장법 제5조 (수급권자의 범위) ①수급권자는 부양의무자가 없거나, 부양의무자가 있어도 부양능력이 없거나 부양을 받을 수 없는 자로서 소득인정액이 최저생계비 이하인 자로 한다.②제1항의 규정에 의한 수급권자에 해당하지 아니하여도 생활이 어려운 자로서 일정기간동안 이 법이 정하는 급여의 전부 또는 일부가 필요하다고 보건복지가족부장관이 정하는 자는 수급권자로 본다. <개정 2008.2.29>③제1항의 부양의무자가 있어도 부양능력이 없거나 부양을 받을 수 없는 경우는 대통령령으로 정한다.



라 생활이 어려운 북한이탈주민은 의료급여법이 정하는 기준에 따라서 진찰, 치료(특수진료 제외) 등의 의료혜택을 지원함.⁴⁾

- 남한의 극빈층 일부에게만 주어져왔던 기초생활보장법이라는 틀이 북한이탈주민 집단 전체에 적용되면서 북한이탈주민의 정착에 미친 부정적 효과에 대해 선행연구와 현장에서는 많은 문제점이 보고되고 있음(이기영, 2006).
- 이러한 기초생활보장법 하의 수급권 부여는 한편으로는 보호망으로서 안정을 제공한다는 긍정적 측면이 있으나 동시에 취업의지나 자립의지를 저해하고 사회적 안전망내로 끌어들이는 제도적 요인으로 작용함. 북한이탈주민에게 물고기를 잡는 방법을 가르치는 것이 아니라 물고기를 준다는 비판이 이 시기에 강하게 일어남.

〈표2〉 2007년도 최저생계비 및 현금 급여기준

(단위: 원)

구 분	1인가구	2인가구	3인가구	4인가구	5인가구	6인가구
최저생계비(A)	435,921	734,412	972,866	1,205,535	1,405,412	1,609,630
타 지원액(B)	62,943	106,042	140,472	174,068	202,928	232,416
현금급여기준(C=A-B)	372,978	628,370	832,394	1,031,467	1,202,484	1,377,214
추가급여액(D)	33,000		42,000		55,000	
생계급여액(E=C+D)	339,978	595,370	790,394	989,467	1,147,484	1,322,214

※7인 이상 가구의 최저생계비 : 1인 증가시마다 204,218원씩 증가(7인 가구 : 1,813,848원)

※7인 이상 가구의 현금급여기준 : 1인 증가시마다 174,730원씩 증가(7인 가구 : 1,551,944원)

출처: 보건복지가족부, 『2007년 국민기초생활보장 수급자 현황』, 2008

- 통일부는 정착금의 일부를 근로 인센티브화하여 근로연계복지제도로의 전환을 꾀함. 북한이탈주민의 근로의욕을 강화하고 비공식일 자리를 공식일자리로 양성화하기 위해 많은 노력을 경주해왔음.

○ 수급권을 보호하기 위한 개인적인 선택과 비공식일 자리의 선택

- 북한이탈주민은 자신의 수급권을 보호하기 위해서 기초생계비 수급과 병행가능한 직업훈련 제도는 많이 활용했으나 수급권과 병행이 불가능한 취업지원제도에 대해서는 거리를 두었음. 수급권자들은 공공취업지원을 하는 고용지원센터를 기피하고 비공식일 자리를 선택하는 경향을 나타냄.
- 북한이탈주민은 근로능력이 있다 할지라도 제 26조에 근거하여 위의 두 가지 경로를 밟지 않는 특례대상자로 분류. 하나원 출소이후 3년(2005년 이후 입국자) 혹은 5년(2004. 12. 31이전 입국자)동안은 타 법률에 의한 특례가⁵⁾ 적용되기 때문이다. 초기 6개월간 자활사업 참여 등과 같은 조건제시가 유예된다. 여기에서 말하는 타

4) 생계급여의 경우에는 북한이탈주민이 하나원을 수료하고 사회에 나온 후 6개월까지 조건제시유예자로 조건 부과를 면제. 6개월이 경과한 이후에는 조건부수급자로서 자활사업을 참여하는 것을 조건으로 생계급여를 지급함. 세대구성원이 모두 근로능력이 없다고 판단되는 경우에는 세대구성원의 수보다 1명을 추가하여 현금급여액을 산정함. 생활이 어려운 북한이탈주민과 그 가족은 의료급여법이 정하는 소득인정액 기준(부표 1)에 따라 1종 의료급여 수급권자로 의료혜택을 받음.

법률은 정착지원법 등을 말한다. 6개월 이후에는 조건이 부과되는 수급자로 자격이 바뀌는데 대학진학, 직업훈련, 육아나 임신, 진단서의 제시가 있을 경우에는 조건부과 없는 기초생계비 수급자로서의 자격이 유지될 수 있다.⁶⁾ 6개월 이후에도 직업훈련 6개월씩 3회로 총 1년 반, 임신과 육아의 경우 2년, 대학 진학시 4년, 건강에 문제가 있는 경우에 진단서를 제시하면 1회에 3개월 내지 6개월 정도 수급기간이 추가할 수 있다. 서울지역 북한이탈주민 밀집된 거주지의 담당자에 의하면 북한이탈주민의 경우 주로 건강, 임신이나 직업훈련과 같은 사유로 수급기간 연장신청을 하고 있음.

- 남한사회에서 북한이탈주민은 생계급여 수급을 위해 소득신고를 숨기고자 음성적 소득이 가능한 형태의 일 자리를 선택하는 경향을 보이는데, 이러한 경험은 북한 사회에서의 장마당과 직장생활이라는 이중적 삶의 연장선상에 서있음. 기초법대상자로서 근로능력을 지닌 남한주민 수급권자의 정착경로는 취업대상자와 비대상자의 두 가지 경로로 나뉘어지는데, 취업대상자로 분류되면, 고용지원센터로 보내지며 상담과 교육, 공식일 자리에 취업알선 서비스를 받아 일반노동시장으로 진입한다. 비취업대상자로 분류되는 경우, 자활지원센터 등에 보내져서 자활근로에 종사하는데 자활근로는 다시 근로유지형, 사회적 일자리형, 인턴형, 시장진입형 등으로 나뉘어짐.

○ 남한 사회보장제도의 문제점으로는 유럽 국가에서는 발달된 실업부조 형태가 없이 보험가입자 중심의 고용보험제도만이 있고, 고용보험 제도와 기초생활보장법 사이의 사각지대의 폭이 매우 넓다는 점을 지적할 수 있음.

- 현재 한국사회의 근로빈곤층의 대두와 함께, 실업부조, 고용보험제도의 확대적용 문제와 근로빈곤층의 사회안정망 부재는 이 분야의 핵심 쟁점으로 논의 중에 있음. 현재 기초생활보장법 대상자에게는 생계급여를 비롯하여 6가지 종류의 보호가 제공되지만 그 외곽에 놓인 차상위계층이나 차차상위계층 등 기초법의 범위를 벗어난 계층들은 보호의 사각지대에 있음. 사회보험과 기초생활보장법 사이에는 넓은 사각지대가 존재하므로 일단 기초생활보장법의 대상을 벗어나게 되면 각종 수혜는 전부 사라지게(all or nothing) 됨.⁷⁾
- 이와같은 수급권 중심의 정착경로 하에서는 적극적 노동시장 정책수단이 있다 할지라도 공공부조 정책수단과 충돌하는 양상을 보임. 적극적 노동시장정책(Active Labour Market Policies, ALMP)은 노동의 신속한 재배치와 구직자를 위한 새로운 기술 및 고용 기회 개발을 추구하는 적극적인 대책을 의미하며, 노동교환 서비스(직업중개 및 구직 지원), 노동시장 정보서비스, 훈련 및 재훈련 프로그램, 소규모 창업지원, 기타 고용창출 지원제도 등을 포함한다(ILO, 2001: 185). 이 외에 '직장체험' (work experience)도 유용하게 사용되는 프로그램임.
- 윤여상(2005)이 지적하듯이 '사회정착 초기단계에서 적극적인 취업노력을 하기보다 제도적 지원에 의존하려는 태도를 갖는 것은 직업윤리와 삶의 태도에 있어서 향후 심각한 후유증을 초래할 수 있다.' 결혼을 해도 결혼신고를 하지 않고, 심지어는 출산을 하여도 결혼신고를 하지 않는 현상도 거의 생계비 수급과 관련되어 일어나

5) 북한이탈주민 외에도 타 법률에 의한 특례가 적용되는 자는 일본군 위안부, AIDS 감염자 등인데 갈수록 북한이탈주민은 증가추이를 보이고 있다.

6) 5년(근로무능력자 가구) 혹은 3년(근로능력자 가구)이후 특례 적용기간이 끝난 후에도 다시 기초생계비 수급자가 되는 경우도 상당수 있다고 하는데 이들은 특별히 북한이탈주민의 자격으로 집계하지 않기 때문에 정확한 수는 알 수 없다(신정 3동, 신정 7동 담당사회복지사 인터뷰).

7) 이러한 특성은 일단 한번 기초법 내의 테두리에 들어온 수급자로 하여금 수급권에 집착할 수밖에 없는 결과를 가져왔다. 또한 하루라도 근로를 하면 소득액을 추정하여 생계급여를 감액하는 보충급여 방식을 채택하고 있는데 이 또한 근로의욕을 감퇴시키거나 근로활동을 숨기는 현상을 낳고 있어 많은 논란이 되어왔다. 취약계층인 남한주민은 일단 기초생활보장법 대상자가 되고 나면 수급권을 유지하기 위해서 취업을 하지 않거나 소득이 노출되지 않도록 비공식 일 자리를 선호하는 경향을 보이는데, 보호의 혜택이 더 큰 북한이탈주민은 지난 10여 년간 수급권을 유지하려는 경향을 보여왔다.

는 현상임.⁸⁾

- 이기영은 224명을 대상으로 한 조사연구에서 경제적지원에 대한 북한이탈주민의 태도가 의존적이라는 점을 지적하였다. 조사결과에 의하면 정착금, 공적 부조, 민간단체지원금과 같은 남한정부와 민간에 대한 지원을 가 능하면 오랫동안, 심지어는 취업한 후에도 소득출처로 활용하고 싶다는 태도는 남한생활기간이 늘어나도 크게 달라지지 않음(이기영, 2006: 207).⁹⁾

2. 2기 근로유인제도 중심의 고용지원제도(2005-2009)

○ 2005년이래의 근로유인정책

- 위에서 지적한 근본적인 사회보장제도의 한계로 인해 북한이탈주민의 취업이 비공식일자리로 고착화되어가는 경향을 나타내는 가운데, 2005년 468명이 한꺼번에 입국한 사태이후 자립과 자활의 취지를 달성하기 위한 정책수단으로서 정착금의 일부를 취업시 장려금(incentive)로 제공하는 근로유인정책으로 변화하기에 이룸.
- 이 정책은 2005년 이래 현재에 이르기까지 기초생계비와 더불어 북한이탈주민의 노동시장 행위에 강한 영향을 미치고 있는 정책임. 이는 근로유인정책의 대표적 정책인 취업조건부 급여(in-work benefits)정책이라고 볼 수 있음. 취업시 지급되는 일종의 보너스의 성격을 갖고 있음. 2005년부터 발달해온 인센티브 정책은 정착금의 일부를 사용하여 만들어졌는데, 효과성에 대해서는 아직 검증된 바 없음.

○ 취업조건부 급여(in-work benefits)인 각종 장려금제도의 신설과 생계급여 기간의 단축.

- 2005년 468명이 한꺼번에 입국한 사태이후 자립과 자활의 취지를 달성하기 위한 정책수단으로서 정착금의 일부를 취업시 장려금(incentive)로 제공하는 근로유인정책으로 변화하기에 이룸. 이 시기의 정책의 가장 큰 특징은 정착금을 줄이고, 공공부조 성격의 생계급여의 기간을 6개월까지 단축한 점임. 이에 따라 생계급여 수혜자도 감소추세임.

○ 근로유인정책의 대표적 정책인 취업조건부 급여(in-work benefits)라고 볼 수 있는 장려금 정책은 사용자 급격히 증가하고 있음.

- 2005년 이래 현재에 이르기까지 기초생계비와 더불어 북한이탈주민의 노동시장 행위에 강한 영향을 미치고 있는 정책임. 취업시 노동공급자에게 지급되는 일종의 보너스의 성격을 갖고 있음.
- 장려금 제도의 도입으로 북한이탈주민 채용한 사업주와 근로자인 북한이탈주민 양자에게 모두 인센티브를 지급되는 유일한 제도로 정착함.

○ 이 시기의 특징은 고용지원금의 사용이 증가하면서 단순노무직 취업비율의 증가하는 현상이 나타남.

- 2005년도부터 고용지원금의 사용이 급격히 증가하고 있음. 고용지원금 지원 실적은 2001-2004년 사이에는 정체되어 있었으나, 2005년 이후부터 크게 늘어나 2005년은 446명, 2006년은 497명, 2007. 9.30 현재는 634명으로 크게 증가하였다. 2004년에 이르면 활용도가 더욱 낮아지다가 북한이탈주민에게 취업장려금을 지급하기 시작한 2008년도에는 2007년 대비 53%의 인원이 증가.

〈표 3〉 2001년이래 북한이탈주민 채용사업주에 대한 고용지원금 지급현황 추이

(단위 :개, 명, 만원)

연도	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
업체수	226	274	240	218	323	378	564	688
인원	251	296	310	269	446	497	728	1,111
지급액	99,965	113,025	109,416	94,461	142,628	140,200	224,033	349,457

출처 : 통일부(2009), 2008 통일백서.

○ 2001년부터 2006년 1/4분기까지의 직종별·성별 고용지원금 지급 현황은 〈표 III-7〉과 같으며 활용상의 특징은 아래와 같다. 특히 2007년에 고용지원금이 크게 늘어나고 있는 것은 2005년에 마련한 생계비를 줄이고 취업장려금을 높이는 북한이탈주민지원방안이 상당히 효과를 거두고 있는 것으로 보인다. 고용지원금의 직종별, 성별 지급현황의 특징을 보면 아래와 같다.

첫째, 단순기능직의 비중이 2004년의 39.5%에서 2006년 1/4 분기에는 62.5%로 크게 늘어났다. 이는 북한이탈주민들이 전문 기술보다는 단순노무, 육체노동 위주의 직종에 많이 취업하고 있음을 보여 준다. 반면에 서비스업·영업직 비중은 절반이하로 감소하고, 기술직이나 사무직 비중은 답보상태에 있다.

〈표 4〉 북한이탈주민 고용지원금의 직종별·성별 지급 현황

(단위 명, %)

연도	취업 자수	남(%)	여(%)	단순기능(%)	기술직(%)	사무직(%)	서비스업·영업직(%)
2001년	251	185(74%)	66(26%)	42.2	12.9	13.3	31.6
2002년	296	219(74%)	77(26%)	44.1	19.2	13.2	22.9
2003년	281	189(67%)	92(33%)	31.5	35	17.4	15.7
2004년	269	163(60%)	106(40%)	39.5	27.6	16.8	16.1
2005년	446	255(57.2%)	191(42.8%)	60.5	11.9	12.8	14.8
2006년 1/4	309	177(57.3%)	132(42.7%)	62.5	7.4	14.9	15.2

출처 : 통일부

8) 2009년 8월 27일 연구자와 면담한 신정 3동 동사무소 거주지 보호담당관은 결혼을 하지 않고 계속 출산하는 북한이탈주민 여성 수급자의 사례를 면담시 보고하였다. 가구를 조사차 방문하면 결혼사진 등이 분명히 있는데도 불구하고 미혼으로 주장하거나 조사를 위한 방문을 사생활 침해라고 반발하기도 하는데, 그는 이러한 현상의 원인으로서는 결혼가구보다 독신세대로 생계급여를 받을 때가 보다 유리하다는 점을 지적하였다.

9) 취업했더라도 생계급여를 받아야 한다는 응답이 72.0%, 생계급여는 가능하면 오래 받는 것이 좋다는 항목에 대해 긍정적으로 응답하고 있다(79.8%).

○ 각종 장려금 사용도 빠르게 늘고 있음.

〈표 5〉 각종 정착관련 장려금의 지원 현황(2005~2008)

(단위 : 명)

구분	종류	직업훈련 장려금	자격취득 장려금	우선 선정직종 등	취업장려금	합계
2006	지급액	13,480	8,400	600	600	23,080
	인원	12	42	3	3	160
2007	지급액	36,000	43,400	3,800	12,150	10,350
	인원	289	217	49	28	583
2008	지급액	62,940	69,040	18,800	89,100	23,880
	인원	500	346	94	201	1,141

출처: 통일부(2009), 2009 통일백서

○ 취업장려금제도는 2006년도 1월 입국자부터 적용되었는데, 이들은 사업체에서 1년 이상 계속 근무하여야 취업장려금을 받을 수 있다. 현재 취업장려금 지급실적을 보면 2006년은 3명에 600만원, 2007년 10월 9일 현재까지는 21명에게 총 9,000만원을 지급하는데 불과하던 것이 2007년에는 28명, 2008년에는 201명으로 매우 빠르게 늘어나고 있다.¹⁰⁾ 한편, 직업훈련 장려금 500명(2008년 기준), 자격취득 장려금 수령자 수는 346명임. 이와 같이 유인제도의 활용의 증가가 곧 노동시장에서의 취업효과로 볼 것인지는 객관적 평가가 필요함.

〈표 6〉 연도별 취업장려금 수급자

		2006		2007		2008		2009		전체
		지원인원	%	지원인원	%	지원인원	%	지원인원	%	
성	남	1	1.9	3	5.6	18	33.3	32	59.3	54
	녀	1	0.7	7	4.9	44	31.0	90	63.4	142
거주 기간	2년미만	0	0.0	0	0.0	1	7.1	13	92.9	14
	2~3년	0	0.0	0	0.0	18	23.4	59	76.6	77
	3~4년	1	1.2	10	12.2	36	43.9	35	42.7	82
	4년이상	1	4.3	0	0.0	7	30.4	15	66.2	23
전 체		2	1.0	10	5.1	62	31.6	122	62.2	196

자료: 통일부, 채용장려금 DB(2009. 5월 기준)

10) 취업장려금 수령자가 타 장려금 수령자보다 적은 이유는 북한이탈주민이 1년 이상 회사를 다녀야 한다는 요건을 채우기가 쉽지 않고, 취업시 고용보험, 산재보험, 건강보험, 국민연금의 4대 보험에 모두 가입해야 한다는 요건을 갖추기가 쉽지 않았기 때문이다. 이러한 문제점은 2009년도 4대 보험 가입조건을 완화시키는 방향으로 개선될 예정으로서 향후 취업장려금 수령자가 더욱 늘어날 전망이다.

Ⅲ. 2010년도 일자리대책의 현황 및 쟁점

1. 통일부의 북한이탈주민 일자리대책의 경과(2008~2010)

○ 2010.1 통일부는 대통령 보고시 북한이탈주민 일자리대책을 정착지원정책의 핵심 사안으로 제시하고, 노동부 1000개, 사회적 기업 300개, 경제단체 700개 총 2000개의 일자리창출을 목표로 정함.

– 통일부는 2008. 3. 25. 대통령 업무보고에서 12대 과제 중 하나로 ‘북한이탈주민 정착지원강화’를 제시하고, ¹¹⁾ 지방정부와 민간의 참여 확대를 기본 추진방향으로 함. 일자리 창출을 위한 기업체와 협력체계 구축, 정착지원 집행업무의 지방위임, 민간 자원봉사자(정착·정주도우미) 활용을 통한 지역적응지원이라는 세부 계획을 세움.

– 2009년 하나센터 6곳 시범 운영

– 다양한 취업지원 강화활동

– 구인구직 만남의 날 행사 개최 및 경제인단체와 업무협약 체결

– 사회적 기업 설립 지원: 경기도 및 북방권교류협의회와 영농정착 지원을 위한 MOU 체결

– 맞춤형 직업훈련: 경기도-신세계푸드-현대호텔관광직업전문학교간 MOU 체결

– 취업관련 법제도 개선

– 영농종사자에 대한 고용지원금·취업장려금 지급근거 신설

– 각종 장려금 지급조건 개선:직업훈련장려금 지급기준 개선: 직업훈련기간 6개월 → 500시간자격취득장려금 지급대상 추가: 독학 자격취득 인정취업장려금 지급조건 완화: 고용보험 가입기간 1년 → 6개월

○ 국회제출 2009 회계연도 성과보고서에서 북한이탈주민 취업증가와 관련한 성과달성률을 327%라고 보고¹²⁾

○ 2010년에는 ‘자활과 자립’의 정책적 기초를 ‘일자리 2000개 창출’이라는 양적지표로 구체화하고 북한이탈주민을 위한 전문상담사 100명을 고용하고 지역적응센터를 민간위탁하는 등 북한이탈주민을 위한 독자적인 전달체계를 지역사회에 수립함.

– 북한이탈주민 일자리 2,000개 제공 목표 정부 고용지원 프로그램 활성화(1,000개), 사회적 기업 설립을 통한 채용(300개), 경제단체, 기업과 고용지원 협약 체결(700개)

11) 추진방향으로 한국행 희망 북한이탈주민 전원 국내 송환원칙 견지, 안정적 지역사회 정착을 위한 지방정부와 민간의 참여 확대 두 가지를 제시하며, 이행계획으로 국내 수용시설 확충 추진: 연내 하나원 증축 완료, 국내입국 북한이탈주민 정착지원 강화를 제시하였다. 이행계획 중 ‘국내입국 북한이탈주민 정착지원 강화’와 관련하여 제시된 세부 계획은 아래와 같다.

– 일자리 창출을 위해 기업체와 협력체계 구축

– 정착지원 집행업무의 지방위임 추진:근거리 서비스를 통한 북한이탈주민의 만족도 제고 및 지역사회 관심 유도를 위해 * 중앙정부는 기본계획 수립 및 하나원 관리에 주력, 지방정부는 정착금 지급 및 취업 지원 등 지원 업무 수행

– 민간 자원봉사자(정착·정주도우미) 활용: 북한이탈주민의 지역사회 원활한 적응 지원 * 정착도우미 확충(1,500여명 → 2,000여명) △정주도우미 시범사업 실시지역 확대 (3개 지역)1) 이상 통일부 업무보고 관련 사항은 홈페이지 통일부소식, 정책소식 중 2008. 3. 26.자 ‘2008 통일부 업무보고 자료’ 참조

12) 연합뉴스 2010. 8. 10.자



- 취업지원제도 개선(취업장려금 지급 개선, 고용지원제도)
- 하나센터 30곳 개설 목표
- 전문상담사 100명 운영
- 사회적 기업 30개 설립 목표¹³⁾
- 서울시, 미소금융재단 등과 협력 탈북민 사회적 기업 30개를 설립해 지원할 계획
- 북한이탈주민 지원재단 설립 2010. 3. 개정법에 설립근거 명시, 북한이탈주민후원회 기능 대폭 강화

2. 쟁점별 검토

- 2009년 이후 통일부 취업지원정책의 초점은 일자리 창출 2000개, 하나원에서의 직업훈련제도의 변경, 지역적 응센터(하나센터)의 설립, 사회적 기업의 확산, 북한이탈주민 지원재단의 설립 등으로 모아지고 있으나 여기에서는 최근 논란을 빚고 있는 일자리 창출 목표지표와 하나원과 하나센터, 전문상담사제도에 국한하여 검토하고자 함.

(1) 일자리 2,000개 창출의 성과지표, 적절한가?

- 2010년도 통일부는 일자리창출 2,000개를 성과지표로 제시하고 있으나 고용의 질을 고려하지 않고 개수로만 성과지표를 제시하고 있어서, 그 실효성문제가 있음.
- 사람들의 일자리에 대한 욕구는 단순히 취업률이나 일자리의 개수로 헤아리기 힘든 고용안정성, 고용형태, 일자리의 질, 일과 가정과의 조화 등 다양한 측면이 존재.
- 북한에서 온 주민들의 계층이 다양하고 학력이나 입국동기 등도 다양하여 이들의 유형별 특성을 고려하고 여성이 절대다수라는 점을 고려하여 생애주기를 고려한 북한이탈주민 친화적인 고용활성화정책이 필요한 시점임.
- 또한 2,000개의 일자리창출이 근거가 무엇인지 제시되지 않고 있음.
- 현재 한국의 고용상황에서는 비경제활동인구와 실업자 군의 구분이 명확하지 않고 비경제활동인구가 늘어서 실망실업자효과가 나타나고 있으므로, 만약 2,000개의 일자리가 창출된다 할지라도 3,000개의 이직자가 생긴다면 실제적인 효과를 기대하기 어려움.
- 따라서 단순히 일자리의 개수가 아니라 보다 경제활동참가율과 고용률 등 객관적인 지표까지를 포함한 성과지표의 근거제시가 필요.

(2) 하나원의 단기 단일직종 집중훈련, 타당한가?

- 2010년도 하나원의 변화 중 일자리관련하여 가장 큰 논란을 빚고 있는 부분은 직업훈련의 내용을 다양한 직업체험 중심에서 한 가지 직종을 단기간에 훈련하는 방식(63시간)으로 변화한 점임.
- 직업교육도 전체 표준교육과정인 420시간의 45.9%까지 비중이 커짐. 하나원 교육생들이 기본적으로 이수하는 표준교육과정에서 진로지도·직업기초능력훈련을 기존 177시간에서 193시간으로 16시간 늘림.
- 하나원은 기존에 교육생들이 다양한 직종을 소개받던 사전체험 프로그램에서 한 사람이 한 가지 직종을 단기

간에 집중적으로 학습하는 방식으로 바꾸었다는 점임.

하나원에서 직업교육을 실용적으로 개편한다고 표방하고 있으나 하나원이라는 폐쇄된 공간 안에서 남한사회의 다양한 직업세계를 알기 전에 한 가지 직업훈련만 받도록 하고 그것도 4가지 직업훈련 중에서 선택하도록 한다는 것은 실질적인 직업선택의 기회를 빼앗고 직업기회를 제약하는 것이라고 볼 소비가 큼.¹⁴⁾

- 예컨대 여성 교육생의 경우 기초전자조립, 봉제, 품질관리 기초, 피부마용 등 4가지 과정에서 흥미가 있는 한 개의 직종을 선택한 뒤 70시간 이상 한국폴리텍대학에서 기술실습을 받도록 함.¹⁵⁾ 63시간 내에 일정 정도의 성과를 낼 수 있고 취업용이한 직종을 선택했다고 하나 단순노무직 중심의 직업훈련 직종을 선택하여 현재와 같이 2차노동시장에 속해있는 경향을 더욱 부채질하고 북한이탈주민 노동시장의 분절화에 기여했다는 비판을 면키 어려움.

(3) 하나센터의 주 기능은 무엇인가?

- 하나센터는 북한이탈주민이 하나원에서 교육을 마치고 지역으로 배치된 직후 3주 동안 지역안내교육 등을 실시하고 1년간 사후관리를 지원하기 위하여 전국적으로 시행되는 사업으로 통일부는 2009년 북한이탈주민 지역응센터(하나센터)를 신규로 추진하여 6곳을 개설하였고 2010. 6. 현재 총 30개 센터가 운영 중임.

- 통일부는 당초 센터 1개소 당 2억 원의 비용이 필요할 것으로 산출하고 1.4억원은 통일부가 지원하고 0.6억원 은 지방자치단체가 지원하도록 계획을 세웠으나, 현재 지방자치단체의 지원을 받지 못하고 있는 상태임. 하나센터의 프로그램을 보면, 초기 정착지원, 생활교육, 취업지원, 진학지도, 가족관계, 건강증진, 문화체험 등으로 되어 있는데, 그 중 취업지원은 취업지원프로그램(개인별 진로상담 및 직업탐색), 고용지원센터 방문, 현장탐방 등으로 구성되어 있음.
- 최근의 조사결과에 의하면 2009년 시범운영된 6곳의 하나센터의 경우 초기교육참가율은 평균 81.3%인 반면 구직등록률과 직업훈련참가율은 38.6% 및 23.8%로 나타남.¹⁶⁾
- 하나센터는 단시간에 전국적 확대함으로 인해 부실화의 우려가 지적되고(국회예산처, 2009) 지역착용이라는 본연의 기능을 하기에 힘든 상황에서 취업문제 지원에 어떤 역할을 하기에는 역부족임. 2010년도 국회 예산평가자료에서 분석한 것처럼 하나센터 운영 지원 예산으로는 3주의 지역 기초 적응을 하기에 역부족이기 때문. 계속 신규 배치되는 북한이탈주민들을 감당하기에도 벅찬 형편으로서 여기에 더하여 1년 사후관리를 하는 것은 현실적으로 어려움. 시기적으로도 거주지 배정 직후 3주간은 북한이탈주민이 한국 사회를 처음으로 접하고 이제 막 적응을 시작하는 단계인데 이런 시기에 취업 을 독려하기 보다는 적절한 직업탐색과 적당한 진로 및 직업훈련 상담과 진학상담을 활성화하는 것이 바람직할 것으로 사료됨.

14) 통일부 관계자는 29일 “최근 직업훈련을 강화하는 방향으로 교과과정을 개편했다”며 “지난 13일 입소한 교육생들부터 새로운 훈련내용을 적용하고 있다”고 말했다.

15) 그 외에도 하나원은 또 직업교육 전문가들이 남한 사회에서 직장인들의 일상을 시청각자료 등을 통해 소개하는 7시간 짜리 프로그램을 신설, 북한이탈주민들이 직장문화를 간접적으로 체험하도록 했다. 중소기업청의 지원으로 기업체들과 실전면접을 거쳐 직장을 구하는 취업박람회 행사도 기존보다 7시간 보강했다. 이처럼 하나원이 직업교육을 강화한 것은 북한이탈주민들의 취업률이 매우 저조한 상황에서 실전용 프로그램이 미흡하다는 지적에 따른 것으로 보인다. 통일부 관계자는 “북한이탈주민들의 취업에 실질적으로 도움을 주기 위해 교육내용을 실용적으로 바꿨다”고 말했다(연합뉴스, 2010. 4. 29).

16) 국회예산정책처, “2009회계연도 결산분석” p. 200-201, 연합뉴스 2010. 7. 25, 자

13) 연합뉴스 2010. 7. 3, 자

- 통일부는 취업지원 영역의 주무부서가 아니므로 취업영역의 주무부서인 노동부와 지역사회를 담당하는 지자체, 여성의 육아 등을 지원하는 여성부와의 연계를 통해 정착의 다음단계로 순조롭게 이행할 수 있도록 정착을 지원하는 것이 보다 효율적임.

(4) 북한이탈주민 전문상담사제도

- 북한이탈주민 전문 상담사(이하 전문상담사)제도는 올해 개정된 법률에 포함된 북한이탈주민을 지원인력으로 서, 본 제도는 2009년도에 시행에 관한 논의가 시작되어 바로 2010년도부터 전문상담사들이 선발되어 활동을 개시.
- 시행의 배경은 탈북과정에서 겪은 심리적 충격과 어려움이 해결되지 않은 상태에서 새로운 환경에 접한 거주지 편입 초기 적극적인 개입이 필요하다는 것으로서 신체적·정신적 건강회복 및 새로운 환경에 대한 불안극복이 성공적 취업과 정착의 관건이며, 특히 여성(76%)의 경우 정신건강·심리안정 회복을 위한 상담 서비스가 긴급하고, 북한이탈주민의 입국 급증(2만명 시대)하고 거주지 편입 후 심리적 위축 및 취업곤란으로 부적응사례 지속되고 있어 통일대비 차원에서 북한이탈주민 전문상담사를 육성·활용할 필요가 있다는 것임.
- 사회 진출한 북한이탈주민에 대한 심층적 이해를 바탕으로 심리상담, 의료·교육·복지·취업지원 등 전문적 종합서비스를 제공하여 지역사회에서 찾아가는 서비스를 통해 북한이탈주민의 지역사회 통합과 건강한 사회 구성원으로 편입을 지원하고, 거주지 편입이후 체계적 상담서비스를 통해 정착지원정책의 만족도를 제고하고 사후지원체계를 확대·발전
- 북한이탈주민 전문상담사의 활동 체계는 북한이탈주민 지원재단이 교육과 선발 및 배치, 활동 점검 등의 역할을 총괄하고 시행시기 : 2010년 1월부터 시작하여 상담사 배치와 해당기관과의 연계하는 것으로 되어 있음.

〈표7〉 전문상담사의 유형구분

구 분	지역적응센터(하나센터)	
	파견기관	협력기관
전문 상담사구분	하나센터 담당자	지역 담당자
담당 업무	○ 사회편입 북한이탈주민의 3주간 교육 담당 + 1년간 심리상담/사후관리 ○ 권역내 상담관련 자원발굴 및 네트워크구축, 운영	○ 1년 이상 지역 거주 북한이탈주민 대상 '찾아가는 상담서비스' 제공 ○ 상담관련 전문가관 연계
관리·감독	하나센터의 지휘·감독	○ 하나센터의 출결 관리 ○ 수평적 협력관계

김선화(2010).

- 현재 전문상담사제도의 문제점으로서 전문상담사로서의 “전문성” 확보가 지적되고 있음(김선화, 2010).

- 상담의 영역은 대부분이 생활상담(의료, 법률 등), 취업상담 등의 정착 전반에 관한 적응상담이며, 일부에 한해

서 ‘심리상담’이 이루어지고 있음. 포괄적인 영역에서 상담이 이루어지므로 이는 적응전반과 정착지원전반에 대한 상담을 하고 있으며 “전문상담사”의 개념에 적합하다고 보기 어려움. 인력의 선발과 교육, 과업부여 및 관리 등 전반적인 제도의 필요성에 대한 재검토 요함.

IV. 향후 북한이탈주민 고용활성화 정책의 새로운 방향

- 한국사회가 북한이탈주민을 바라보는 시각은 정권의 성격에 따라 변화를 거듭하였으며, 그 변화는 북한이탈주민에 대한 새로운 정착지원정책으로 투영·발전되어왔음.
- 현재 통일부의 정착지원의 추진방향은 양적지표와 신속한 취업을 목표로 하는 취업실적위주의 취업우선전략과 장려금제도를 중심으로 하여 북한이탈주민에게 ‘근로유인을 강화하는 정책 및 민간위탁 지역적응센터를 중심으로 하여 북한이탈주민 정착지원서비스 전달체계’의 확대라고 요약할 수 있음.
- 북한이탈주민의 취업목표를 2,000개의 일자리를 창출하는 것을 2010년도의 목표로 제시. 하나원에서부터 1인 1직종을 선택하여 집중적으로 훈련하고, 중소기업청과의 대대적인 채용박람회에 참여하는 등 신속한 취업을 독려하는 경향이 강하게 나타나고 있음. 하나센터에서도 취업지원을 독려하고 일자리창출 개수만을 강조하는 경향이 나타나고 있는데, 정착의 단계나 개인의 진로탐색에 걸리는 시간 등을 고려하지 않은 정책임.
- 이와 같은 정책이 지속된다면 북한이탈주민을 저임금미숙련 노동자로서 외국인 노동자의 대체인력으로 활용하게 될 가능성이 높으며 오히려 사회통합을 저해할 수 있음. 이러한 문제점을 개선하기 위해서는 아래와 같은 과제가 있음.

1. 취업우선에서 인적자원개발 중심의 고용정책으로의 전환

- 향후 북한이탈주민의 사회통합 전략의 기본 방향을 취업우선에서 인적자원개발 중심으로 전환할 필요가 있음.
- 고용문제 해결의 기본인식 하에서 빠른 취업을 독려하는 방향에서 합리적인 직업탐색과 직업결정과정을 고려한 인적자원개발 중심의 고용지원정책으로 현재의 일자리정책의 방향을 전환하여야 함.
- 북한이탈주민의 낮은 학력과 직업경력이 적음을 고려하여 사회통합과 통일대비 차원에서 그들에게 맞는 직업을 선택할 수 있는 능력을 함양할 수 있는 기회를 제공하고, 기초직업능력을 카울 수 있는 기회를 제공하여야 할 것임.
- 이를 위해 직업훈련체계 및 수당체계를 전반적으로 재검토할 필요가 있음.

2. 정착경로별 서비스전달체계의 연계를 통한 협치(거버넌스)

- 이를 위해서는 기존과 같이 주로 유인(인센티브)을 제공하는 방향에서 서비스와 유인을 함께 통합적으로 제공하는 방향으로 바뀌어야 하고 전달체계의 확보가 선행되어야 함.
- 이를 위해 하나원이나 하나센터가 현재와 같이 취업이나 직업훈련에 지나치게 매달리는 편향적인 정책은 수정되어야 함. 하나원은 심신의 건강회복과 사회정착기능이라는 본연의 기능에 충실하고, 하나센터는 취업이라는 가시적 성과에 지나치게 매달리기 보다는 지역적응이라는 본연의 기능에 보다 충실한 것이 필요함.
- 전달체계를 독자적으로 구축하기보다는 지자체 및 타 부처와의 연계강화를 통한 기존 전달체계의 효율성을 개선 강화하는 협치의 방향이 바람직.
 - 하나원→하나센터로 이어지는 일련의 과정에서 북한이탈주민의 정착지원의 초기정착단계 지원기능에 충실하고, 지자체와의 협력에 주력할 필요가 있음. 취업이나 교육, 육아지원과 같은 활동은 고용부, 교육부, 여성부와의 협업 및 연계가 중요함.
- 특히 취업지원에 있어서 민간의 기능은 한정적일 수밖에 없고 위탁기관으로서의 하나센터의 취업지원기능은 한계가 뚜렷함. 공공취업지원 인프라를 갖춘 고용부와의 협력 연계가 강화되어야 함.

3. 근로유인제도 중심의 지원정책에서 통합형 서비스를 제공하는 고용활성화 프로그램으로의 전환 필요함

- 기존의 생계급여 중심의 수급자화 정책은 자활능력의 제고라는 측면에서는 실패였다고 평가할 수 있음.
 - 비공식일자리로의 경향을 부추기고, 수급자율이 50%대에 머무는 등 자활에 부정적 영향을 미침. 단, 지난 10년간을 돌아볼 때 생계안정을 최소화한 공은 있음.
- 한국형 실업부조 형 프로그램으로서 급여와 통합적 취업지원서비스에의 참여에 급여를 결합한 형태로 고용부의 취업패키지 프로그램을 북한이탈주민 친화적으로 개선하여 적용하는 것이 필요하며, 현재 시행에 들어갔으므로 효과를 검증하여 부처간 연계와 협력을 강화하는 것이 필요함.

패널토론 PANEL DISCUSSION

북한이탈주민 취업현황과 대책

박상희
POSCO 사회직업 _ 송도SE 부장
sangheep@postown.net

패널토론
PANEL DISCUSSION

북한이탈주민 취업지원현황과 과제

박성재 박사
한국노동연구원
ludfer.psj@paran.com

패널토론
PANEL DISCUSSION

북한이탈주민 일자리대책의
쟁점 및 향후 방향 : 고용활성화를 중심으로

주 성 하
동아일보기자
zsh75@donga.com

Session 2

경제적 독립과 남한사회와 소통

주제발표 1	북한이탈주민 사회적기업지원센터 지원현황과 과제 :취업지원문제를 중심으로 김 범 석 (열매나눔재단 사무총장)
주제발표 1	북한이탈주민 취업활성화 방안과 제언 박 정 란 박사 (서울대학교 통일평화연구소)
주제발표 1	북한이탈주민 취업에 따른 진입장벽 전 연 숙 박사 (한국기술교육대학교)
패널토론	이 재 원 교수 (카이스트 테크노경영대학원) 강 동 완 박사 (통일연구원) 박 상 민 교수 (서울대학교 의과대학)

주제발표 1

북한이탈주민 사회적기업지원센터 지원현황과 과제 : 취업지원문제를 중심으로

목 차

I . 들어가면서

- 1 사회적기업지원센터 소개
- 2 북한이탈주민 취업현황

II . 북한이탈주민 사회적기업지원센터 현황

- 1 북한이탈주민 사회적기업 현황
- 2 사회적기업 등 민간 취업지원사업 기관
- 3 사회적기업지원센터의 사회적기업 지원 및 교육현황

III . 북한이탈주민 취업지원과제

- 1 북한이탈주민 사회적기업지원센터 역할수행의 한계점

IV . 북한이탈주민 취업지원 활성화를 위한 방향

V . 나가면서

P R E S E N T E R

김 범 석
열매나눔재단 사무총장
sbss97@merryyear.com



I. 들어가면서

2007년 2월 남한사회에 입국한 북한이탈주민의 수가 1만 명을 넘어섰으며, 그 후로도 꾸준히 증가하여 2만 명 시대 진입을 눈앞에 두고 있다. 통일이 선택의 문제가 아니듯이 북한이탈주민들의 한국사회 적응은 피할 수 없는 시대적 요구이자 반드시 해결되어야 할 사회적문제이다. 이에 열매나눔재단 사회적기업지원센터에서는 북한이탈 주민이 지역사회에 충족되지 않는 욕구와 문제를 발견하여 북한이탈주민들에게 필요한 사회복지 서비스를 제공하며, 경제적 자립을 통해 정착할 수 있도록 노력을 기하고 있다. 북한이탈주민이 일정한 능력을 갖춘 남한사회의 책임 있는 일원으로 함께하기까지는 상당한 자원과 시간이 필요하다. 이를 위해서는 북한이탈주민이 취업을 통해 경제적으로 독립하여 남한사회에 구성원으로서 함께할 수 있도록 지속적인 관심을 가져야 할 것이다.

북한이탈주민의 통합적인 경제적 자립지원을 위해서는 건전한 사회구성원으로 성장과 자립을 직·간접으로 지원하는 사회적기업지원센터의 역할이 중요하다. 본 센터의 사회적기업설립지원 및 컨설팅, 취업교육, 취업연계상담 및 사후관리 등의 사업내용은 실제적인 정착지원의 다각적 시도로 북한이탈주민의 집중된 사업내용으로 전달할 수 있다.

1. 사회적기업지원센터 소개

1) 사회적기업지원센터 배경

- 통일정책실에서는 지난 2010. 1월 민간취업지원 사업(1,000명 취업)중 사회적기업 설립 및 지원을 통한 교육 및 취업 300명 목표를 세움.
- 지난 열매나눔재단 협력사업 추진방안으로 통일부는 열매나눔재단을 '사회적기업 지원센터'로 지정함.
- 주요기능과 역할은 북한이탈주민 사회적기업¹⁷⁾ 설립하고자 하는 단체를 대상으로 상담 및 컨설팅 등의 설립지원, 사회적기업의 구직자들을 대상으로 정기적인일정(5~6회/년) 및 개별기업 설립 계획(수립시)에 따라 분야별 취업교육 실시함. 사회적기업 설립 등 직접적인 일자리 창출 협력 등의 내용임.
- 노동부(고용지원센터) 구직자 D/B를 활용하여 취업의사가 강한 구직자를 선별하여 취업지원사업 대상자로 활용하고자 하였으나, 확보된 구직POOL의 이용이 불가피하여 취업지원사업의 어려움이 나타남.
- 현재 취업지원 및 사회적기업설립지원 등의 사업은 취업 인프라구축을 위한 단계로 직접적 취업에 이르는 사업계획을 다지는데 중요한 초석이 될 것 임.
- 이에 사회적기업지원센터는 이를 위해 취업된 북한이탈주민들의 사후관리와 미취업자 대상의 대책마련을 할 수 있는 프로그램을 결합하여 사업을 준비하고 있음.

17) 사회적기업(Social enterprise)이란? 취약계층에게 일자리나 사회서비스를 제공하여 지역주민의 삶의 질을 높이는 등 사회적 목적을 추구하며, 재화서비스의 생산, 판매 등 영업활동을 수행하는 기업으로서(법 제23조)노동부 장관의 인증(법 제73조)을 받은 자를 말함.

2) 열매나눔재단 사회적기업 소개

NO	상 호	종 목	구분
1	(주)메자닌아이팩	박스생산	노동부
2	(주)메자닌에코원	블라인드 생산	노동부
3	(주)고마운손	핸드백 등 가죽류 생산	노동부
4	블리스&블레스	북카페	서울시 예비 ¹⁸⁾
5	(주)고마운사람	핸드백 등 가죽류 생산	서울시 예비

[열매나눔재단 사회적기업의 특성]

- 다른 체계에서 살아온 과정에 나타나는 특성을 고려해 줄 수 있는 사업장. 북한이탈주민의 심신의 불안정, 대인관계의 어려움 등 사회적 충격으로부터 적응할 수 있는 기업(사후관리).
- 북한이탈주민의 기술습득을 통해 실질적으로 자립할 수 있는 구조를 마련해 줌. 이는 북한이탈주민 창업지원의 도움을 줄 수 있음.
- 하나원에서 취업을 위한 실용적인 직업교육을 받지 못한 대상들이 많은 현실을 감안할 때 북한이탈주민들의 선배들과의 교류, 취업하는데 경쟁력을 갖추기 위한 준비(작업기간)를 하는데 완충구조를 가짐.
- 함께하고 있는 취약계층으로는 북한이탈주민과 장애인, 고령자 등이 함께 하는 전형적인 사회적기업의 모델.
- 블리스&블레스 카페는 탈북청년들의 커피전문가 교육과 함께 서비스업의 창업형 모델로 대표적인.

사회적기업 소개

1. (주)메자닌¹⁹⁾아이팩 파주시 포장용 박스 Carton

초기설립자금	6억 4천만원(2008.5), 사회적기업 인증 (2009.5)
참여구성	열매나눔재단, SK에너지/노동부, 통일부(하나원)
사업성과	- 북한이탈주민 21명(최고 30명)고용(현재 총인원 35명 고용) - 매출09년 22억원/현재고정거래처 확보로 매출안정세

18) 「예비사회적기업」은 사회적 목적 실현, 영업활동을 통한 수익 창출 등 사회적 기업의 대체적인 요건을 갖추고 있으나 수익구조 등 법상 인증요건의 일부를 충족하지 못하고 있는 조직(기업)으로 장차 요건을 보완하여 사회적기업으로의 전환을 지향하는 조직(기업)을 의미함.

19) ※메자닌(Mezzanine) : 이탈리아어 건축용어로서 층과 층 사이에 있는 복층, 오페라 공연장에서 관람하기 제일 좋은 1층과 2층 사이의 공간임. 아래와 위를 연계하는 중계자, 연결 공간, 중간섬티의 의미와, 기업의 성공으로 더 좋은 위상을 가지고자 하는 목표의식을 뜻함.

2. (주)메자닌에코원_ 파주시-우드블라인드

초기설립자금	10억원(2008.12) 사회적기업 인증(2009.11)
참여구성	얼매나눔재단, SK에너지, (주)우드림/사회투자지원재단(복지부)
사업성과	-북한이탈주민 14명(최고 21명)고용(현재 총 인원 21명 고용) -수작업이 많이 요구되는 업종으로 매출 향상 시 일자리 창출 효과가 큼

3. (주)고마운손_부천시-지갑, 핸드백 잡화류 제품

초기설립자금	8억원(2009.7), 2010년 5월26일 사회적기업 인증
참여구성	얼매나눔재단, SK에너지, (주)쌈지/보건복지가족부
사업성과	-북한이탈주민 10명 및 고령자, 모자가정, 장애인 이 전체 60%차지 -현재 총인원 58명고용 -3년간 물량 수주, 개발/연구실 운영, 중장기 독자브랜드 출시계획

4. (주)푸른나눔_ 블리스 & 블레스 (북카페)

초기설립자금	한국은행3천, 얼매나눔재단 5천, 푸른나눔 4천/서울형 예비사회적기업(2010. 5. 3)
참여구성	일반커피전문가 &탈북청년(총인원 7명 고용)
사업성과	-일매출 70만원 이상 -탈북청년들의 서비스업 모델창출 -향후 카페 프랜차이즈 or 창업의 기회제공

5. (주)고마운사람_ 지갑, 핸드백 잡화류 제품

초기설립자금	4억원(2010.4) 서울형 예비사회적기업 선정(2010. 5. 3)
참여구성	얼매나눔재단 단독
사업성과	-일반 기술자 & 북한이탈주민(총 인원 30명 고용창출) -현재 총인원 11명고용

Ⅱ. 북한이탈주민 사회적기업지원센터 현황

1. 북한이탈주민 사회적기업 현황(예비 사회적기업 포함)

번호	상 호	업 종	소 재 지	연락처
1	메자닌 아이택	박스생산	경기도 파주시 아동동 246-27	031-945-4564
2	메자닌 에코원	블라인드 생산	경기도 파주시 백석리 349-3	031-953-2973
3	(사)탈북문화예술인총연합회 -평양예술단	문화예술사업	서울 양천구 신정동 337번지	02-2062-7541
4	고마운손	핸드백 등 가죽류	경기도 부천시 오정구 삼정동 264-5	032-674-3001
5	POSCO_송도SE	주차관리, 미화업무	인천 연수구 송도동 포스코사옥	032-748-5190
6	데일리NK	북한정보 판매서비스	서울 종로구 체부동 18-5 홍성빌딩 2층	02-732-6998
7	북한전통음식문화연구원	북한전통음식 케atering	서울시 양천구 신월동 982-2덕천상가 빌딩 401호	02-733-9905
8	NK지식인연대	북한맛나 정식식당	서울시 마포구 공덕동 385-63번지 공덕빌딩 2층	02-718-5570 010-5171-8886
9	영통포럼	북한이탈주민 지원사업	서울 영등포구 영등포동 585-26 남산빌딩 4층	02-713-0084
10	겨레하나되기 운동연합	문화예술사업	서울 관악구 청림동 869-10 센츨리빌딩 707호	02-888-9797
11	하나여성회	자동차 핸들관련 작업	서울시 양천구 신월동 982-2 덕천상가 빌딩 401호	02-822-7887
12	(주)삼천리특수여객	특수여객사업(장래)	서울 강서구 방화동 648-12	02-2064-0612~4
13	고마운사람	지갑 핸드백 사업	서울 양천구 신월동 1001-2 서부재활용센터 2층	02-2604-4001
14	함께일하는사람들	택배사업	서울시 노원구 중계동 주공 중계9단지	02-716-5055
15	탈북여성연대(희망어패럴)	의류생산	서울 양천구 신월동 131-2 4층	02-2692-5498
16	하나컬처	여성사업 및 온라인 사업	서울 양천구 목동 양천우체국 사서함 92호	02-2699-0972 010-6474-7763
17	푸른나눔재단(북카페)	탈북청년 북카페	서울 중구 남산동 2가 19-8	02-757-2216
18	한빛복지재단	떡집	서울 송파구 가락동 98-2 뉴힐빌리차 오피스텔 905호	02-2269-8190
19	(사)열린북한방송	대북방송	서울 마포구 서교동 466-3 3층	050-5470-7470
20	(주)원송드림F&B	북한즉석 떡가루 생산 및 판매	서울 양천구 신월동 973-7번지	02-2605-7811
21	(사)세미음북자연합회 사업단 행복플러스	새타민 고용 임가공	서울시 영등포구 영등포동 592-1 우왕가 빌딩 2층	-

* 북한이탈주민화(사업중단)_ 공연예술사업, 만두생산업체는 2010년 재심사에서 영업수익이 낮아 정리됨.
출처: 통일부(2009), 2009 통일백서

- 1) 1~4 번_노동부 인증기업
5번_대기업 사회적기업
- 2) 6~20번_서울시 예비사회적기업

구분	사업주체	업종	근무지·교육장		
사회적기업	인증	메자닌 아이팩	박스생산	경기도 파주	노동부
		메자닌 예코원	블라인드 생산	경기도 파주	
		(사)탈북문화예술인총연합회	문화예술사업	서울	
		고미운손	핸드백 등 가죽류 생산	경기도 부천	
	서울시예비10+	데일리INK	북한정보 판매 서비스	서울	1차
		북한전통음식문화연구원	북한전통음식 케atering 등	서울	
		NK지식인연대	북한 맛나 정식 식당	서울	
		영통포럼	북한이탈주민 지원 사업	서울	
		겨레하나되기운동연합	문화예술사업	서울	
		하나여성회	자동차 핸들 부품	서울	
		(주)심천리특수여객	특수여객사업	서울	2차
		일하는사람들	택배사업	서울	
		고미운사람	지갑·핸드백 생산	서울	
		(주)푸른나눔	탈북청년 북카페(블리스&블레스)	서울	
		탈북여성연대	의류 생산(봉제)	서울	
		하나컬처	영상사업 및 온라인 사업	서울	
		열린북한통신	북한전문 소식지	서울	
		한빛복지재단 사업단	에원떡집	서울	
		원송드림F&B	북한즉석 떡가류 생산 및 판매	서울	3차
			(사)세미음북자연합회 사업단 행복플러스	세터민 고용 임가공 사업	
대기업	포스코(사회적기업)		포스코건설 신사업, 글로벌 R&D 센터 건물관리	인천 송도	
민간단체	굿피플인테내셔널	취업능력 향상 교육	서울		
	물운대사회복지관	기업체 네트워크를 통한 취업알선	부산		
	방화사회복지관	취업교육 및 인턴십 프로그램	서울		
	부산YWCA	취업교육 및 취업알선	부산		
	천주교 민족화해위원회	영능정착 지원 프로그램	서울		
	한국예술작업전문학교	상담을 통한 교육 취업처 방문	경기도 군포		
	한국청년정책연구원	탈북청년 창업교육 및 지원	서울		
	한반도평화연구원	취업교육 및 취업알선	서울		
	탈북자동지회	직업능력교육 및 현장체험 등	서울		
	NK지식인연대	온라인 취업커뮤니티 와 취업선배와의 만남 등	서울		
	탈북여성연대	취업교육 및 취업알선	서울		
	세터민직업능력개발원	취업 상담 및 IT교육 등	서울		

북한이탈주민의 취업지원정책 및 발전방안 모색 심포지엄 59

■ 서울형 사회적기업지원현황

구분	신청기관	선 정	조건부	북한이탈주민 기업	일반기업(남한)
서울시 2차	12	7	1	5 (62.5%)	3 (37.5%)
서울시 3차	7	2	-	2 (100%)	-

■ 사회적기업 지원단위

- 사회적기업 대상: 일반기업가, 북한이탈주민, 예비 사회적기업가
- 조직형태 : 민법상 법인 · 조합, 상법상회사, 비영리 단체
- 북한이탈주민 사회적기업과 준비기업: 노동부 및 서울형 사회적기업
- 후원 및 관리 : 통일부, 북한이탈주민지원재단(전 북한이탈주민후원회)
- 협력기관 : 미래경영컨설팅
- 관계기관 : 노동부, 서울시(예비사회적기업_Preliminary Social enterprise)

□ 북한이탈주민의 사회적기업 지원 내용

예비 사회적기업 지원 내용	- 취약계층에게 안정적 일자리를 제공하고 지역주민에게는 양질의 사회서비스를 제공하여 지역경제 활성화를 추구하는 예비사회적기업이 사회적기업으로 인증받도록 지원. - 나아가 지속가능한 기업으로 발전할 수 있도록 서울지역에 소재한 예비사회적기업을 모집 및 설립지원 함. - 사회적 목적 실현 영업활동을 통한 수익 창출 등 사회적 기업의 대체적인 요건을 갖추고 있으나 수입규모 등 법상 인증요건의 일부를 충족하지 못하고 있는 조직(기업)으로 점차 요건을 보완하여 사회적기업으로의 전환을 지향하는 조직기업지원 - 북한이탈주민의 직접적 취업을 개발하고 유급근로자를 고용하여 재화·서비스의 생산· 판매 등 영업활동을 수행하는 전문컨설팅하는 기관의 협조를 얻어 진행. - 사회적기업 지원기관 활성화 및 경영컨설팅 지원을 위해 맞춤형 컨설팅 제공 향후 권역별 지원기관은 컨소시엄 협력기관, 프로보노 등을 적극적으로 활용하여 맞춤형 컨설팅 및 상시적·지속적 컨설팅의 제공을 위해 노력
사회적기업 지원 (노동부)	- 실제 영업수익일 낼 수 있는 기업과 북한이탈주민의 취업 및 고용인력 등의 대표자 교육진행 - 취업된 북한이탈주민의 지속적 근로가 가능토록 사후관리. - 미소금융중앙재단의 위탁을 받아 운영되고 있는 사회적기업 지원사업을 통해 북한이탈주민 사회적기업 시설 및 운영자금 저리로 대출지원사업 운영 - 종사자 교육·훈련 강화를 위해 사회적기업 종사자에 대한 다양한 교육훈련 과정을 개설하여 사회적기업의 경영을 지원하고, 제공하는 서비스의 질 제고. - 사회적기업 지역별·업종별 네트워크 구축, 공동 프로젝트 개발 등 준비

■ 북한이탈주민 사회적기업 성장을 위한 방향

북한이탈주민 사회적기업 가능성제고	- 북한이탈주민 사회적기업은 20여곳으로 노동부사회적기업 5곳과 15개의 서울시 예비사회적기업으로 구성 (2010년 대부분 설립). - 북한이탈주민이 고용된 노동부사회적기업의 기업은 대표가 남한기업가나 운영기관의 주체가 ng o기관임. - 실제 사회적기업가가 기업을 운영하는데 경쟁력취약과 사업성, 자금 인력부족 등의 문제에 부딪침. - 하지만 사업아이템이 참신하고 지속가능한 모델은 발굴하여 성장케 하도록 적극적관심과 지원책을 마련해야 할 것임
사회적기업의 인지도 제고	- 노동부의 경우 각종 매체를 통한 홍보, 사회적기업 박람회, 사회적기업가상 시상, 사회적기업 국제심포지엄 등 사회적기업 인지도를 높이기 위해 다양한 홍보를 추진하고 있음 - 통일부에서 사회적기업에 관심을 갖고 북한이탈주민의 정착지원취업 및 일자리창출사업의 범주를 좀 더 구체적이고 다양한 활동을 개진할 수 있는 기회를 부여하여야 함.
사회적기업에 대한 구매 지원	- 사회적기업이 생산하는 생산물이나 서비스의 우선 구매를 촉진해야 하는 등 사회적기업에게 보호된 시장 제공. - 사회적기업이 시장에서 원활하게 정착하기 위해서는 정부 직접적인 인건비 지원보다도 수익 창출 지원이 더 중요함. - 이를 위해 사회적기업이 생산하는 서비스 등에 대해 위탁계약을 체결하는 등 공공기관이 보호된 시장을 제공할 필요

2) 교육지원사업

■ 교육참여단위

- 일반구직자 : 북한이탈주민
- 일반 구인기업 : 기업대표, 담당실무자
- 북한이탈주민 사회적기업 : 20개(9월 기준) 노동부 및 서울형 사회적기업 근로자, 신규입사자, 관리자
- 통일부 : 전국 하나센터(취업담당, 교육담당, 사회복지사)
- 북한이탈주민지원재단 : 전국 파견기관(전문상담사)
- 지역협력기관 : 각 지역 경찰서(신변보호관), 서울시(서울형 예비사회적기업)

■ 교육 및 취업연계를 위한 상담 통계 성과

내 용		상담 및 교육							計	
		3월	4월	5월	6월	7월	8월	9월		
채용 설명회	회차	12월)		1	3	2	3	—	10	68회 873명
	인원	14			40	44	34		132	
정기교육	회차	—	1	1	2	2	4	4	14	
	인원	—	6	9	23	13	65	51	167	
수시교육	회차	4	5	2	10	3	9	3	36	
	인원	6	9	3	15	5	21	7	66	
교육행사	회차	1		2	1	2	1	1	8	회차 /인원별
	인원	6	—	36	15	49	130	272	508	
計	회차	6	6	6	16	9	17	8	68	회차 /인원별
	인원	26	15	48	93	111	250	330	873	
상 담 인원(외부 하나센터외)	일반	12	22	35	30	23	32	4	158	291명
	외부	1	5	9	8	7	13	13	56	
	재직	14	22	1	29	3	4	4	77	
計		27	49	45	67	33	49	21	291	인당

■ 북한이탈주민 맞춤형 (취업)교육 및 개선방안

구 분	주요내용	문 제 점	개선방안
채용 설명회	▶ 북한이탈주민 사회적기업 설명회 ▶ 취업채용설명회 ▶ 북한이탈주민 구인기업 설명회	▶ 북한이탈주민의 기대치에 맞는 구인기업 부족 ▶ 구인기업 담당자의 북한이탈주민 이해부족 ▶ 다수인원을 모집하는 구인기업을 찾기 어려움. 구인무직 행사, 구인기업 채용설명회가 간헐적으로 개최됨	▶ 구인기업 발굴(5명 이상 소그룹 교육이 가능한 인원 채용기업) 및 입사대상자 교육으로 정기취업 유도.
정기 교육	▶ 희망열매아카데미 ▶ 하나센터 연계 지역적응 교육 ▶ 사회적기업 선정기업 교육 ▶ 취업교육 이외에 일반 정칙교육을 포함한 교육으로 면접 및 취업 성사를 높음	▶ 지속적인 교육 대상자 확보의 어려움	▶ 북한이탈주민 확보한 유관기관과의 정보공유 및 업무협조 필요(하나센터 지역적응교육, 전문상담사 내담자 외)
수시 교육	▶ 취업교육 및 상담 ▶ 이력서 작성 및 구인 기업 면접인솔 ▶ 대면 상담교육 및 면접동행으로 면접 및 취업성사를 높음 참가자 수시 발생예측 불가	▶ 북한이탈주민 취업의지결여(취업 의지, 면접자세, 복장, 이력서미비 외) ▶ 구인기업 담당자의 북한이탈주민 이해부족(북한이탈주민관련 이해 전무, 선입견, 불신 등)	▶ 사전 구인기업 담당자 북한이탈주민 이해 교육을 하여 취업률을 높임.
교육 행사	▶ 취업캠프 ▶ 구인무직 만남의 장 ▶ 실무역량강화 워크샵 ▶ 사회적기업 선정기관 교육워크샵 ▶ 취업관련 행사로 참가자는 많으나 참가자 대비 면접 및 취업성사를 낮음	▶ 교육 대상자 확보의 어려움. 교육 행사시 북한이탈주민 참가자별 구분의 어려움(나이, 학력, 구직의사, 보유기술, 관심분야 모두 제각각) ▶ 참가자 모집에 있어 북한이탈주민 사회적기업지원센터 내 DB로 국한(초면의 북한이탈주민과 의 행사 부담)	▶ 비정기성 행사라 할 지라도 교육행사 횟수를 늘려야 함.

■ 북한이탈주민 취업지원에 따른 교육

- 1) 북한이탈주민 취업교육 대상자 확보
- ※ 정기교육, 집단교육, 채용설명회 등을 가능한 북한이탈주민 교육대상자 확보.

※ 하나센터, 전문상담사의 취업교육업무가 중첩되나, 사회적기업의 이해와 업무특성에 대한 전문화된 집단교육이 필요하며 취업을 희망 북한이탈주민 대상자 확보를 위한 노력 필요.
- 2) 구인기업 모집 및 담당자 교육
- ※ 북한이탈주민 기준의 좋은 구인기업(임금, 접근성, 노동 강도, 근로시간 외) 및 양질의 구인기업 확보로 즉각적인 북한이탈주민 취업연계나 채용설명회가 가능한 기업모집.

※ 5인 이상 다수 구인기업의 모집으로 소그룹 교육 및 사후관리가 가능.

※ 북한이탈주민 소수 개별 구인기업의 경우 각 담당자의 북한이탈주민에 대한 특성과 이해 교육, 고용지원금과 취업장려금 같은 북한이탈주민 고용시 발생하는 행정사항 등에 대한 안내교육 必.

3) 보편적 취업교육에서 맞춤형 교육으로 확대

※ 북한이탈주민 일반적이고 보편적인 취업 및 정착교육으로는 더 이상 다양한 욕구를 충족시킬 수 없음.

4) 취업교육과 정착교육 병행

- ※ 북한이탈주민 취업교육과 함께 정착교육(분야별 심화교육—생활, 구매, 지역, 분야, 매너, 서비스 외), 생활교육(휴무일 시간관리, 취미, 개발, 문화, 학습)이 병행되어 장기취업을 가능하게 하고, 이직이나 신규 취업시 본인의 관심분야와 장점을 활용한 취업을 가능하도록 함.
- ※ 북한이탈주민 기존 교육이 북한이탈주민 개별교육이었다면 가족단위교육, 관심사(동호회)단위 활동, 기업단위 교육 등의 그룹교육으로 확대하여 책임감과 당위성, 자존감과 연대의식을 높이는 발전된 교육이 필요함.

5) 취업자, 생계형 자원조직(육아, 학습, 생활)과 기타 자원조직 서포터즈 필요

6) 사후관리(지속교육) 필요

- ※ 북한이탈주민 일회성, 단기성, 간헐적 취업교육만으로 취업연계 후 북한이탈주민을 방치하는 것은 취업자와 구인기업 모두에게 부정적 결과를 초래하기 때문에 지속적이고 전문화된 교육을 통한 인식개선, 자존감 회복을 통해 성공적인 취업과 정착을 동시에 이루어 내야함(선배 북한이탈주민으로의 역할 확대 필요성).

Ⅲ. 북한이탈주민 취업지원과제

1. 북한이탈주민 사회적기업지원센터 역할수행의 한계점

구 분		주 요 내 용
사회적기업지원센터 역할과 범위 문제점	문제점	사회적기업지원센터” 명칭에서 오는 어려움 ▶ 북한이탈주민의 취업을 높이기 위해 사회적기업 설립이 많은 부분을 담당하고 있음. ▶ 사회적기업지원센터의 문턱(명칭접근은 취업희망자의 직접적인 접근을 어렵게 함. 지발적으로 접근할 수 없으며 유관기관 네트워크 연계로 북한이탈주민의 유입을 유도되고 있음 ▶ 이는 정착지원에 필요한 교육 및 지원서비스가 지원되는 기관의 문턱라기보다 취업에만 치중되어 (사회적기업 일자리창출, 취업을 위한 교육, 상담 등)진행할 수밖에 없는 업무적 한계를 낳음. ▶ 본 센터는 이를 극복하기 위해 여러 형태의 사업내용을 교육사업의 장점을 살려 다양한 각도의 교육프로그램을 통해 사후관리까지 연계된 활동의 노력을 기울이고 있음.
	한계점	- 취업지원사업에 집중 - 사회적기업 지원센터 활동제한(역할규정, 홍보부족, 역량 자원 등) - 지역적 한계(전국단위 지원 불가)
사회적기업설립을 통한 취업연계사업	문제점	전문적인 업무역량을 갖춘 효과적인 업무지원 ▶ 사회적기업 설립 갯수와 북한이탈주민 기업이 질적인 측면의 접근보다 양적측면으로 다뤄지고 있어 비효율적인 문제로 “취업”이 다루어지고 있음 ▶ 북한이탈주민의 단순 취업통계 평가기준(quarter)에 의해 장기근속을 유지하는 가장 중요한 문제를 지켜내지 못함.
	한계점	▶ 사회적기업 설립 자체 어려움,(사업성 부족, 영세, 자금부족, 인력충원 부족, 경쟁력 취약) ▶ 기획단계, 설립단계, 운영단계에서의 문제점이 지속적으로 노출. ▶ 일반 사회적기업(남한기업과 동일조건하에서 경쟁을 갖는데 어려움(동일부 협조 불가). ▶ 선정기업 역시 북한이탈주민 채용에 비협조적(강제사항 아님, 채용에 북한이탈주민 경쟁력 없음).
북한이탈주민 발굴(수급) 문제점	문제점	▶ 북한이탈주민 수급과 연계기관 • 하나센터와 업무의 중복(상담 및 교육, 취업연계, 사후관리 등) 하나센터(전국, 그룹형) VS 사회적기업지원센터(서울, 개별) = 사회적기업지원센터의 전국조직의 불 必. • 사회적기업지원, 교육 및 상담 등 인력수급과 발굴자체의 어려움→연계기관(경철서, 하나센터)을 통해서야 수급이 이루어짐. • 하나센터의 연계 또한 부분적으로 이루어 지고 있음 ▶ 신규대상자 및 사회적 기업 제작지에 대한 상담은 일정부분 진행 중이나 취업 후 이탈자나 면접탈락자에 대한 관리부분은 원하는 취업처가 없을시 지속연계가 어려움. ▶ 취업은 노동부인증 사회적기업 및 서울형 예비 사회적기업을 통한 취업처가 다수이고 일반 민간기업에서도 월별로 여러 건의 구인의뢰가 들어오고 있으나 직종, 근무환경, 거주지 근접성에 따라 매칭의 어려움.
	한계점	▶ 북한이탈주민 연령 거주지 파악 불가 ▶ 관련기관 원활한 네트워크 연계 어려움(네트워크 구축 별도개발, 제도적 어려움, 업무중첩 등) ▶ 정기교육 불가(수급문제, 나이, 성별, 학력, 관심사항 욕구 상이)

IV. 북한이탈주민 취업지원 활성화를 위한 방향

■ 북한이탈주민 연계기관 지원내용

구 분	주 요 내 용
북한이탈주민 지원재단	- 북한이탈주민지원사업에 대한 이해 H/Q역할 수행 - 정책도우미사업 - 장학사업 - 전문상담사 운영사업 - 생활안정지원사업 - 취업지원사업(구인, 구직자D/B, 온라인취업) - 민간협력사업
	- 사회적기업 지원과 관련된 사업영역의 부재 - 북한이탈주민 연구정책지원사업 必
하나센터 & 3중보호기관	- 하나원 퇴사년 이내의 북한이탈주민 - 지역적응프로그램운영 - 취업지원프로그램 운영(취업상담, 직업훈련상담, 취업처발굴, 취업지원 사후관리) 3중보호기관(거주지보호담당관, 취업보호담당관, 신분보호담당관)
	- 취업지원사업이 있으나 실질적으로 사업에 있어서 주요한 영역으로 자리 잡지 못하고 있음. - 실제적인 취업을 지원하는 담당관으로는 신분보호관이 더욱 가깝음(지역 및 대상자 직접적 관리)
사회적기업 지원센터	- 사례관리 및 북한이탈주민 지원네트워크 구축 - 사회적기업의 설립과 운영에 관한 컨설팅 - 사회적기업 홍보 및 설명회 개최 - 사회적기업가, 예비사회적기업가 등을 대상으로 한 워크샵 개최 - 북한이탈주민 취업 교육 참가자, 구직자 모집 - 북한이탈주민 취업경쟁력 강화 교육 프로그램 운영 - 북한이탈주민 사회적기업 취업, 민간기업 취업 알선 - 민간기업 등을 대상북한이탈주민 인사·노무관리 상담 및 자문 서비스 제공
	- 일반무인업체 및 사회적기업의 특성에 맞는 취업관련 전문교육훈련기관의 필요성대두. - 사회적기업의 지속가능케 하기 위한 사후관리 전문성확보 - 기초생활보장제도의 개선으로 인해 북한이탈주민들이 취업시장으로 나올 수 있는 대외적인 여건 조성(수급권박탈, 의료·교육급여 유지)

■ 북한이탈주민 지원사업 강화

[사회적기업지원의 전문성 확보]

- ▶ 컨소시엄을 형성해 북한이탈주민 사회적기업의 전문컨설팅, 마케팅지원을 넓혀나가 지속가능한 모델구축을 목표 함.
- ▶ 향후 사회적기업의 참여와 기회의 확대로 사후관리가 매우 중요한 과제. [정부-지방-민간] 협력구조를 만들어 내야 할 것임.
- ▶ 서울형 사회적기업 및 지역에 소재한 사회적기업설립지원 업무추진
 - * 사회적기업의 설립 및 운영과 관련한 노하우 적극 활용.

구 분	주 요 내 용
양질의 구인기업 & 사후관리문제점	[사후관리의 문제] ▶ 입사 후 별도 교육과정 없음, 방치되고 있는 경우가 대부분. ▶ 양질의 구인기업과 취업의사가 있는 북한이탈주민 관리 어려움. [북한이탈주민과 구인업체의 욕구 상이] ▶ 적극적인 취업의사가 있는 북한이탈주민을 만나기 어렵고, 북한이탈주민의 욕구가 다양 ▶ 다양한 직종에서 근무하고 싶은 기대치가 높은 반면 실제 구인의뢰업체는 근로환경이 열악한 제조업체인 경우가 많음. ▶ 현재는 사회적기업의 의존도가 높으며 지속적으로 질 좋은 구인업체 발굴이 이루어지지 않게 되면 지속적인 취업 지원에도 한계 ▶ 포스코²⁾에서 “착한구매”를 통해 북한이탈주민의 사회적기업 물품구매와 일자리제공에 직접적인 활동을 하는 것은 좋은 사례로 보여 진. 통일부는 이러한 모델을 지속적으로 이끌어 내어 질 좋은 일자리와 북한이탈주민의 경쟁력을 길러내야 할 것임.
사업범 위	▶ 북한이탈주민지원재단의 취업 예산에서 지원 통일부에서 지정하게 된 사회적기업지원센터의 고유업무와는 명확한 사업범위를 가져야 효율적인 업무대처가 가능함. ▶ 역할이해 틀은 다음과 같다. • 북한이탈주민지원재단 → “전문취업지원센터” • 통일부 → “사회적기업지원센터” *이는 사회적기업컨설팅 및 설립지원, 교육 및 취업연계활동, 사후관리 등으로 취업지원 외에 사회적기업 북한이탈주민들을 대상으로 한 행사를 진행하는데 이견 발생 ▶ 얼마나눔재단과 북한이탈주민지원재단간의 사업에 대한 인식의 차이로 인해 예산 사용상의 문제발생 사업에 대한 명확한 범주가 상호간에 합의 되지 못함북한이탈주민지원재단은 취업지원센터의 역할로 인식하고 있음.
네트 워크	[취업 연계처와의 접근성: 하나센터, 전문상담사] 〈관리체계〉 • 통일부 → 지역적응센터(하나센터, 30여 곳) • 북한이탈주민지원재단 → 전문상담사 ▶ 전문상담사제도가 도입 되지 않아 유가적으로 네트워크 형성되지 않음 ▶ 실제전문상담사 인력 파견인력pool에 대한 질적 향상 또한 요구되어 집훈련되지 않은 인력). ▶ 북한이탈주민 취업연계 및 사회적기업지원사업을 통해 북한이탈주민의 정착지원을 돕고 일자리 창출을 지속적으로 내고 있는 사례가 지역적응센터들 사이에서 본 사회적기업지원센터와 지속적인 네트워크를 원하며 실질적인 도움 되는 것을 인정(실무지역광화워킹샵 7.16~17). ▶ 신분보호관의 도움을 받아 북한이탈주민들의 접근도를 높여 취업연계를 하고 있음하나센터의장점이라 함은 신분보호관이 먼저 센터에 접근한다는 것. ▶ 각 지역에 소재한 하나센터 등 유관기관과의 사업범위의 문제로 인해 원활한 커뮤니케이션의 어려움 발생
기타	▶ 상담 및 사후관리 ▶ 취업 및 정착지원에 필요한 직업교육연계 ▶ 기업담당자 북한이탈주민 인식 부재

2) 대기업 포스코 사회적기업의 일자리창출을 위해 2010년 11월 4일 통일부와 포스코 MOU체결예정



- * 개인별 전문성 강화 및 전문가 그룹 확보를 통한 사업의 전문성 강화.
- * 기업에 대한 지속적인 사후관리 강화.

[신규 북한이탈주민의 취업]

- ▶ 취업전 상담과 지원에는 많은 시간의 할애, 취업 후 관리의 어려움 극복.
- ▶ 북한이탈주민 스스로 연락하여 상황을 알려주지 않는 북한이탈주민의 특성을 고려하여 취업연계 후 지속적인 사후관리를 통해 정착과정을 살핌.

[사후관리(사례관리)분야의 전문성 강화]

- ▶ 구인업체 실사를 통해 어떤 직장인지 살펴보는 작업, 고용주 및 인사담당자의 북한이탈주민에 대한 마인드 파악 및 북한이탈주민에 대한 기본 이해교육 선행 必.
- ▶ 특정기업에 북한이탈주민 구인을 강권하는 방법보다 북한이탈주민을 남한사회 일원으로 인지하고 그들을 “왜 채용해야 하는지”에 대한 인식개선활동을 선행하여 구인기업의 롤모델 구축. 구인업체를 늘리는 것 보다 지속적으로 연계 가능한 핵심 구인업체를 발굴하여 일자리 창출에 더 효과적임.
- ▶ 전문적인 북한이탈주민 사례관리 시스템 구축.
- ▶ 사례관리 시스템 구축을 통해 북한이탈주민에게 체계적인 서비스 지원.
- ▶ 취업지원 및 취업 유지율 강화 모색.

[북한이탈주민의 정착에 핵심적 요소 “경제적 자립”]

많은 북한이탈주민이 생계급여 · 의료급여 등 사회안전망에서 비공식 노동시장(아르바이트, 일당, 3D업종 등)에 종사하여 이들을 끌어 낼 수 있는 장치를 마련.

[실용적이고 다양한 교육 커리큘럼 개발]

- ▶ 정착 연차에 따른 교육내용의 다변화 필요, 그들이 원하는 분야가 무엇인지 니즈파악과 함께 실제 남한생활에 필요한 내용, 남한을 사실적으로 이해할 수 있는 내용구성 필요.
- ▶ 북한이탈주민 취업관련 전문 교육훈련기관 입지 구축 必
- ▶ 취업지원사업에 실질적으로 필요한 교육프로그램구성
- ▶ 사회적기업 및 일반구인업체 특성에 따른 맞춤형교육

■ 북한이탈주민 지원기제 마련

- 북한이탈주민 사회적기업의 설립 지원 기관 운영
- 전문취업지원센터 운영
- 북한이탈주민 전문 교육훈련 프로그램 구축
- 전문적 사례관리 시스템 구축

북한이탈주민 사회적기업지원센터에서는 한정된 예산과 그에 따른 실무 인력의 부족에도 불구하고 북한이탈주민을 대상으로 한 사회적기업의 설립 및 운영지원, 취업 활성화, 교육훈련 등의 다양한 사업을 진행하고 있다. 하지만

북한이탈주민에게 필요한 실질적인 서비스를 제공하고, 또한 사업의 효과성을 높여내기 위해서는 각 영역의 전문성을 바탕으로 각각의 사업 영역이 현재보다 좀 더 확대 · 발전된 모습으로 운영될 필요가 있다. 이에, 북한이탈주민의 취업 활성화를 위해 북한이탈주민 사회적기업지원센터의 업무가 세분화되어 운영될 필요가 있다.

◆ 북한이탈주민 사회적기업의 설립 지원 기관 운영

앞에서 살펴보았듯이 북한이탈주민 취업 연계의 90% 이상이 서울형사회적기업 및 노동부 인증 사회적기업에서 발생하였다. 이는 북한이탈주민을 대상으로 한 사회적기업의 설립 및 운영 지원이 북한이탈주민들의 취업 연계에 가장 효과적인 방법임을 입증한 것이라고 볼 수 있을 것이다.

그러나 북한이탈주민 사회적기업지원센터가 사회적기업에 대한 지원뿐만 아니라 교육훈련, 취업지원 사업도 함께 진행하고 있기 때문에 사회적기업에 대한 지원사업에 집중하기 어려운 문제가 발생하고 있으며 지속적인 사후관리 또한 이뤄지지 못하고 있다. 또한, 지방에 소재한 각 지방자치단체에서도 사회적기업의 설립을 적극적으로 추진하고 있으나, 실무 인력의 부족으로 수도권권을 제외한 지방에 소재한 북한이탈주민 사회적기업에 대한 지원 업무는 전혀 이뤄지지 못하고 있는 상황이다.

이에, 북한이탈주민 사회적기업지원센터의 성격을 북한이탈주민 사회적기업의 설립 및 운영을 전문적으로 지원하는 기관으로 설정하여 사회적기업에 실질적으로 필요한 서비스의 제공 및 지속적인 사후관리가 이뤄지도록 할 필요가 있다. 또한, 수도권권을 비롯한 지방에 소재한 북한이탈주민 사회적기업에 대해서도 효과적인 지원을 위해 지방의 거점 도시를 중심으로 북한이탈주민 사회적기업지원센터가 확대되어 운영된다면 북한이탈주민의 취업 활성화에 기여할 수 있을 것이다.

예산상의 문제로 지방에 북한이탈주민 사회적기업지원센터의 확대가 어렵다면 통일부에서 지정하는 중앙센터를 중심으로 노동부와와의 협력을 통해 노동부에서 운영하고 있는 사회적기업 설립 인증 지원기관과의 유기적인 협력을 통해 사업을 진행하는 것도 고려해 볼 수 있을 것이다.

◆ 전문취업지원센터 운영

사회주의 체제에 익숙해 있는 북한이탈주민을 대상으로 한 취업지원사업은 취업에 대한 의지를 가지고 있는 북한이탈주민에 대한 발굴의 어려움과 기초생활수급권을 가지고 있는 북한이탈주민을 고용시장으로 나오게 할 만한 구체적인 유인책이 없었기 때문에 그 어떤 부분보다 어려운 영역의 사업이라고 할 수 있다. 또한, 각 지역에 소재한 하나센터에서도 취업지원 프로그램을 운영하고 있지만 취업지원사업이 실질적으로 사업에 있어서 주요한 영역으로 자리 잡지 못하고 있는 상황이다.

그렇기 때문에 기존에 진행하고 있던 것과 동일한 형태의 취업지원 사업은 큰 성과를 기대하기 어렵고 또한 취업을 한다고 하더라도 지속적인 사후관리의 어려움으로 인해 근속율(취업 유지율)이 낮게 나타날 수밖에 없는 상황이다. 북한이탈주민을 고용시장으로 끌어내고, 취업과 관련된 장애요소를 제거하고, 이들에게 필요한 양질의 일자리를 개발하고, 지속적인 근로(취업 유지)를 이끌어내기 위해서는 보다 강력한 형태의 취업 지원 정책이 수립되어야 하고 취업 지원 사업만을 전문적으로 수행하는 기관이 운영되어야 할 것이다.

이와 관련하여 보건복지부에서 사회서비스 선도사업으로 진행하고 있는 ‘희망리본프로젝트’를 주의 깊게 살펴볼 필요가 있다. 현재 노동부에서는 고용시장에서 일반 실직자들의 취업을 지원하기 위해 고용지원센터가 전국적으로 운영되고 있지만 보건복지부에서는 취약계층의 안정적인 취업을 지원하기 위해 복지과 일자리 지원이 통합된 취업사례관리 시스템으로 빈곤 · 취약계층에게 필요한 맞춤형 취업지원 시스템을 운영하고 있다. 2009년도에 경기도와 부산광역시에서 시범사업을 진행하였으며, 그 성과를 바탕으로 2010년에도 기존 지역외에 인천광역시와 전라북도를 포함하여 총 4개 지역에서 사업이 진행되고 있다. 부산광역시의 경우, 2010년 8월 현재 340명의 취업이 이뤄졌는



데, 이것은 전년대비(141명) 241%가 증가한 수치이다.

남한사회의 빈곤·취약계층 중에서도 특수계층에 속하는 북한이탈주민들의 취업을 지원하기 위해서는 북한이탈주민에 대한 이해가 깊고 책임감 있게 사업을 수행할 수 있는 전문취업지원센터의 지정을 통해 취업지원만을 전문적으로 진행하도록 할 필요가 있다.

◆ 북한이탈주민 전문 교육훈련 프로그램 구축

현재 진행되고 있는 일반적이고 보편적인 취업교육으로는 더 이상 구인업체 및 북한이탈주민들의 다양한 욕구를 충족시킬 수 없다. 기업과 북한이탈주민의 욕구가 다양해지고 개별화되면서 사업분야, 해당직무, 기업 특성에 적합한 맞춤형 교육이 진행되어야 한다.

기존 교육기관에서 진행하고 있는 이론 및 강의식 교육은 북한이탈주민들이 이미 충분히 경험한 상태로 향후 북한이탈주민이 직업을 선택함에 있어 사전에 다양한 직종과 직업을 경험해 볼 수 있는 프로그램이 마련되어야 할 것이다. 또한, 가장 효과적인 취업 지원의 방법으로 이미 취업중인 북한이탈주민 선배와의 만남과 교류를 통한 사례학습이 병행된다면 취업 후 초기 이탈을 방지하는 사전처방의 방법이 될 것이다.

북한이탈주민을 대상으로 한 교육프로그램 이외에 사회적기업을 비롯한 구인업체 관리자 및 실무자들을 대상으로 한 교육을 통해 북한이탈주민에 대한 이해의 정도를 높여 나간다면 일반 기업을 대상으로 한 북한이탈주민들의 취업이 활성화되고 사후관리도 효과적으로 진행될 수 있을 것이다.

위와 같은 전문 교육훈련 프로그램은 별도의 기관을 지정하여 운영하는 것보다 북한이탈주민 사회적기업지원기관을 통해 운영되는 것이 바람직할 것으로 보인다.

◆ 전문적 사례관리 시스템 구축

북한이탈주민을 대상으로 한 취업지원 사업은 단순히 지역적응 프로그램, 직업훈련, 구인업체 연결 등과 같은 일반적 사례관리로는 취업의 활성화나 지속적인 취업 유지를 기대 할 수 없다. 취업지원 대상자의 최근의 일 경험, 직무능력, 건강상태, 취업욕구, 취업장애요인, 자신감 등의 현재 상황을 세분화시켜 분석하여 개인별 취업 사례관리 서비스를 수립되어야 한다.

또한, 북한이탈주민은 남한의 빈곤취약계층과 마찬가지로 복합적인 근로장애 요인을 가지고 있기 때문에 유관기관과의 협조 및 연계를 통해 복지·고용 서비스가 원스탑으로 지원되어 대상자의 근로여건이 조성되도록 지원할 수 있는 시스템을 갖추고 있어야 한다.

이러한 전문적 사례관리 시스템은 앞서 언급한 전문취업지원센터를 통해 시스템이 구축되고 북한이탈주민들에게 필요한 서비스가 제공되는 것이 바람직할 것으로 보인다.

V. 나가면서

사회적기업지원센터의 전문성과 북한이탈주민의 정착지원업무를 지속하기 위해서는 통일부에서 지정하게 된 고용유무인 사회적기업 컨설팅지원, 취업교육, 상담 및 취업연계에 필요한 사후관리 등이 지역네트워크와 함께 유기적으로 이루어 져야 할 것이다. 기타 북한이탈주민의 행사(체육대회, 세미나, 간담회, 사회적기업 Fair, 사회적기업 체험 등)등을 병행하여 현재 사회적기업지원센터의 업무적 성과로 나타난 취업자와 구직자의 만남을 기초로 한 사후관

리(근속유도를 위한)가 절대적으로 필요하다.

하지만 취업자 수(quarter)에 집중되어 사업진행에 규제가 따른다면 북한이탈주민의 민간지원서비스를 효과적으로 대응하는데 저해 요소로 작용하게 될 것이다. 특히 열매나눔재단 사회적기업지원센터는 통일부에서 사회적기업지원센터로 지정한 그 역할을 제고할 필요성이 있다. 북한이탈주민지원재단과 열매나눔재단은 매칭펀드(matching fund) 형태인 공동사업으로 진행하고 있는 중요한 민간파트너이다.

실제 사회적기업지원센터의 업무영역을 지역으로 확대(인천, 경기도, 대전, 전남도, 부산, 광주 등)나가는 방안이 고려되어야 할 것이다. 현재 지자체의 도움을 받아 인큐베이팅되고 있는 기업들이 늘고 있으며 실제 지역에서 예비사회적기업 선정이 이루어지고 있어 향후 통일부 정착지원을 위한 제도마련, 사회적기업지원, 취업 등 지속가능한 발전(안)을 검토하여 파트너십을 구축해야 할 것이다.

사회적기업지원센터의 사업성에 있어 사업범위 규정에 대한 문제가 지속된다면 향후 취업지원센터로 갈 것인가, 사회적기업지원센터로 갈 것인가의 대한 질문에 답변으로 통일부와 북한이탈주민지원재단의 일치된 사업범주를 정리해 내야 할 것이다. 이러한 문제는 적극적인 사업성과를 가져오기 힘들며, 이를 위한 민간단위의 협력을 끌어낼 수 있는 선순환 구조의 틀과 협의 점을 찾아야 할 것이다.

북한이탈주민지원재단(전 북하이탈주민후원회)출범에 발맞추어「정부-지방-민간」간 협력체계 갖추어 적극적·효과적인 취업지원사업을 확대해 나가야한다. 현재 사업방식은 취업지원체계와 시스템을 포괄적(Comprehensive)으로 다양한 각도의 업무지원을 하는데 무리가 따를 수밖에 없는 구조이다. 단순히 배분을 이끌어 내는 것이 아닌 자체 사업의 역량강화 또한 꾀해야 한다(민간단위의 위원회 구성 직접사업, NGO 및 협력기업 협의체사업 등 취업 및 정착지원사업의 실현가능성 있는 단위 발굴).

북한이탈주민의 최대 현안인 안정적 취업을 하기 위해서 다양한 과정을 거치고 있다. 북한이탈주민을 만나 취업처를 연계하고 취업박람회를 개최하는 기본적인 활동 외에도 취업자 대상의 사후관리 등이 중요하다. 북한이탈주민의 수가 다른 취약 층 대비 많지 않고 빠르게 연결되는 네트워크 갖고 있는 점을 감안할 때 안정된 정착을 할 수 있는 기업을 만나 교육과 병행되는 재직자를 위한 관리프로그램이 절실하다고 본다. 미취업자의 안정적인 취업구조를 갖추기 위해서는 재직자 관리프로그램선행과 이를 통해 발전적 모델이 제시되어야 할 것이다.

〈참고자료〉

보건복지부 사회서비스 선도사업 “희망리본 프로젝트”

◆ “희망리본 프로젝트”란?

근로복지가 있는 빈곤취약계층에게 안정적인 일자리를 제공하기 위해 보건복지부와 지방자치단체가 함께 설립한 「복지-일자리 통합지원기관」으로 전문 취업 매니저가 일대일 상담을 통해 취업지원 계획을 수립하고 취업 및 창업에 필요한 환경을 조성하여 안정적인 취업유지를 위한 개인별 맞춤 서비스를 제공하는 사업

◆ 참여 대상자 지원 내용

○ 개인별 취업지원계획 수립

- 취업 매니저와 일대일 취업상담
- 직업훈련 및 교육, 복지서비스 제공에 대한 개인별 계획 수립
- 개인별 적성 및 욕구에 맞는 취업 알선

○ 취업 여건 조성

- 취업 및 직업 유지를 방해하는 환경적 요인 제거
- 개인별 맞춤 사례관리 서비스 제공

○ 복지서비스 연계

- 대상자 및 가족에게 취업을 위해 필요한 복지서비스 연계

○ 직업능력강화 프로그램 운영

- 직업훈련 및 취업설계 교육 등을 통한 직업 능력 강화
- 기업맞춤교육, 현장실습 등의 현장중심 교육

○ 맞춤 일자리 지원

- 직업적성검사, 취업정보제공, 맞춤취업알선, 동행면접, 미니일자리박람회, 창업지원 등 개인별 맞춤 일자리 지원

○ 사후관리

- 취업 후 조기 직장 정착을 위한 사후관리 지원
- 지역 복지서비스 연계 후 서비스 모니터링

◆ 참여대상

- 20세 ~ 65세 사이의 근로복지가 있는 수급자 및 차상위자
- 근로능력이 있는 일반수급자 및 조건부수급자
- 소득 인정액이 최저생계비 120%이하의 차상위자

◆ 참여대상자 혜택

- 자활특례인정 : 취업 및 창업 후 탈수급을 하더라도 최대 3년간 자활특례인정
※의료, 교육, 해산, 장제급여 등 지원
- 1인당 실비 60만원 지급 : 참여 대상자의 직무능력 강화를 위한 직업교육 수강 및 취업 성공 시 성공수당으로 직접 제공

주제발표 2 북한이탈주민 취업활성화 방안과 제언

목 차

I. 머리말: 북한이탈주민 취업활성화와 분단사회 소통

II. 북한이탈주민 취업의 사회적 함의와 활성화 저해 요인

1. 북한이탈주민 취업의 사회적 함의
2. 북한이탈주민 취업 활성화 저해 요인: 실업 요인을 중심으로

III. 북한이탈주민 취업 지원 현황과 평가

1. 북한이탈주민 취업 지원 현황
2. 북한이탈주민 취업 지원 평가: '미스매치'와 '노동수요' 현황을 중심으로

IV. 북한이탈주민 취업 활성화 방안 제언

수요 창출의 '구인-구직 매칭 효율성' 제고를 중심으로

1. 취업 미스매치 극복과 수요 창출을 위한 사회소통
2. 수요창출의 '구인-구직 매칭 효율성' 제고 요건 및 방안

V. 맺음말: 분단사회에서 나아가기

P R E S E N T E R

박정란 박사

서울대학교 통일평화연구소
stephan89@hanmail.net



I. 머리말: 북한이탈주민 취업활성화와 분단사회 소통

북한이탈주민 입국 2만 명 시대를 맞이하면서 남한 사회 내에서 그들과 어떻게 더불어 살아가야 할 것인가에 대한 논의가 점점하고 있다. 북한이탈주민의 취업 활성화는 그들의 경제적 자립 정착이라는 의미 외에도 남한 사회에서 소통하고 더불어 살아간다는 의미를 내포한다.

노동의 개념을 분석함에 있어 경제적 개념 외에도 사회적 의미는 노동 개념의 중요한 양측이다. 노동의 사회적 개념은 노동의 장이 사람과 사람이 만나는 장으로서 기능한다는 것을 주요 내용으로 한다. 이에 따르면 노동에 참여하는 자는 사회적 정체성과 귀속감을 보다 뚜렷이 확립하게 된다. 북한이탈주민의 취업이 활성화된다는 것은 낯선 남한사회 내에서의 사회적 역할 부여이자 정체성 확립과도 맞닿아 있는 것이다.

북한이탈주민들의 사회적 역할 부여와 정체성 확립은 현재 남한 사회의 갈등 극복과 통합과정이 될 수 있을 뿐만 아니라 미래의 남북한 사회통합과도 맞닿아 있다. 그들은 탈북과 그 과정, 남한에서의 삶을 통해 '남북한 분단사회를 가로지르는 중재자'로서의 역할을 안고 있기 때문이다.

북한이탈주민과 만나는 남한 사회의 어느 현상은 남북한 사회의 소통을 선형하고 있다. 서로 경계하고 맞부딪치기도 하며, 서로의 의식과 행위를 받아들이기도 한다. 북한이탈주민과 만나는 남한사회의 장은 남북한 간 공간적, 시간적 분단의 경계를 뛰어넘는 소통의 장이 될 수 있는 것이다.

북한이탈주민 취업 활성화는 남한 내부 뿐 만 아니라 남북한 사회의 소통을 선형하고 예비해 나가는 장을 넓혀나간다는 의미를 지닌다. 이점에서 분단사회를 살아가는 우리에게 있어 북한이탈주민의 취업 문제는 특수성을 지닌다.

이와 같은 북한이탈주민 취업의 사회적 함의를 기반으로 본 글에서는 노동의 개념 중 경제적 개념과 양측을 이루고 있는 사회적 개념에 주목하고 분단 사회 내에서 북한이탈주민의 취업의 의미와 활성화를 위한 방안에 접근하고자 한다. 그 간 북한이탈주민 취업문제와 관련한 접근이 경제적 함의와 해결 방안 모색에 주안점을 두었다면, 본 글에서는 사회적 함의를 되새겨 보고, 이와 연계하여 취업활성화 저해요인을 분석하고 활성화 방안을 제언하고자 하는 것이다. 특히, 북한이탈주민 취업 활성화 저해요인 분석과 취업 지원 현황 평가, 지원 방안 제언을 위해 북한이탈주민의 '실업 요인'에 주목해 보고자 한다.

실업요인은 일반적으로 '구인-구직 미스매치'와 노동수요 부족으로 분석되곤 한다. 본 글에서는 북한이탈주민 취업 지원을 평가하고 활성화 방안을 제시함에 있어 '구인-구직 미스매치'와 노동수요 부족이 북한이탈주민에게 있어 어떠한 양상으로 나타나고 있고, 이를 극복하여 취업활성화로 나아가기 위한 방안은 무엇인지를 제언한다.

II. 북한이탈주민 취업의 사회적 함의와 활성화 저해 요인

1. 북한이탈주민 취업의 사회적 함의

가. 취업의 사회적 함의

앤서니 기든스(Anthony Giddens)는 노동의 사회적 중요성을 6가지로 구분한다. 즉, 돈, 활동수준, 다양성, 시간구조, 사회적 접촉, 개인적 정체성이 그것이다. 우선 노동을 통한 봉급은 일상에서의 걱정을 덜어줄 수 있다는 것

이고, 활동수준은 노동이 기술과 능력을 더욱 발전시키는 계기로 작용할 뿐 아니라 사회적 능력을 발휘하는 장이 될 수 있다는 점에서의 의미이다. 다양성은 자신이 종사하는 직업이 하찮은 일이라고 생각이 들더라도, 집안일에서 벗어나 보다 다양한 역할에 기여할 수 있다는 자긍심을 줄 수 있다는 것이다. 시간구조는 일정한 노동 투입시간이 삶에 리듬을 제공하고, 일상생활에 방향 감각을 제공한다는 것이다. 사회적 접촉은 작업환경 속에서 우정을 쌓고, 사회적 네트워크를 확장해주는 역할을 의미한다. 개인적 정체성은 안정된 사회적 정체감과 자긍심을 제공하기 때문에 중요하다. 하다는 것이다.²²⁾

이상의 개념들을 통해 북한이탈주민의 취업의 사회적 의미를 파악해 본다면 다음과 같이 정리해 볼 수 있다. 북한이탈주민의 심리적 불안정성을 극복하게 하고, 사회적 능력을 제고하는 계기가 될 뿐 아니라, 사회적 기여를 통해 자신의 역할을 확인하고, 사회적 네트워크를 두텁게 넓혀 나감으로 남한 사회의 구성원으로서의 정체감과 자긍심을 갖게 한다는 것이다.

따라서 북한이탈주민 취업활성화는 북한이탈주민의 경제적 취약성 극복의 문제일 뿐만 아니라 사회 통합의 중요한 요소로서 작용할 수 있는 부분이다. 이러한 소통과 통합은 남한사회 내부에서 머물지 않고 북한이탈주민의 북한에서의 경험과 남한사회가 소통하고, 통합해가는 과정으로서의 의미를 지닌다.

북한이탈주민 취업 비활성화의 주요 현상을 정리해 보면 여타 국민들에 비해 고실업률, 잦은 이전직, 저임금 등의 현상이 나타나고 있다는 것이다. 이러한 취업 현황은 북한이탈주민의 경제적 취약성 외에도 사회적 함의를 간파할 수 없게 한다. 그렇다면 북한이탈주민의 고실업률, 잦은 이전직, 저임금 등의 취업 현실은 어떠한 사회적 함의를 지닌 것인지 살펴보기로 한다.

나. 북한이탈주민 취업현황의 사회적 함의

(1) 상대적 취업을 격차와 사회적 고립

북한이탈주민의 취업률은 남한사람들과 비교할 때 상대적으로 낮게 나타나고 있고 실업율은 높다는 분석이 지배적이다. 이와 같은 북한이탈주민의 여타 국민대비 열악한 취업 상황은 경제적 자립을 저하와 취약성을 대변하는 것일 뿐만 아니라 '사회적 고립 및 주변화'를 고착화하는 의미를 내포 한다. 북한이탈주민들은 남한 사회에 생애 과정 중 편입하게 되면서 인적 네트워크가 취약성에도 직면해 있다. 또한 남한 입국 시 가족이나 친척과 동반 입국하지 못하고 단독 입국할 경우 정서적 고립감과 외로움이 더욱 가중될 수 있다. 이들에게 있어 노동이란 경제적 함의 뿐 아니라 사회적으로 고립감과 주변인으로서의 인식을 지우고 낯선 남한 사회의 친숙한 일원으로서 지평을 넓힐 수 있는 계기가 된다는 점에서 중요한 의미를 지닌다.

(2) 이전직의 반복과 '이방인' 정체성

북한이탈주민들이 남한 입국 이후 짧은 시기 안에 반복되는 이전직은 남한 사회 내에서 그들 자신이 '이방인'으로 정체성을 고착화시킬 우려가 있다. 이전직의 요인은 우리 노동시장 내의 노동수요 부족 현상 외에도 북한이탈주민이라는 구인자와 남한 노동시장 내의 구직자 간의 다양한 수요 불일치 요인으로 발생하게 되는 것이다. 이와 같은 불일치의 잦은 경험은 북한이탈주민들이 남한사람도 북한사람도 아닌, 정체성의 혼란을 겪게 되는 배경으로 작용할 수 있다는 것이다. 정체성의 혼란은 남한 사회 내에서 주체적인 사회적 참여자로서의 적극적 자세를 취하기 보다 '사회적 취약계층'으로 지원의 대상으로 북한이탈주민 스스로를 머물게 할 우려를 내포한다.

22) 앤서니 기든스, 「현대사회학」(서울: 을유문화사, 2010), p. 534.



(3) 직종 편중성, 저임금 주류화, 그리고 저층계급(underclass)화²³⁾

북한이탈주민의 취업 현황 분석의 주요 논점 중 하나는 바로 북한이탈주민의 취업 직종과 그 임금이 얼마나 되는 가이다. 그 결과는 저임금, 편중적인 직업훈련과 취업이라는 데에 견해가 모아지고 있다. 또한 이와 같은 직종편중성은 저임금 노동자라는 인식과 맞물려 장기적으로 어떠한 사회적 의식으로 확대될 수 있을 것인가. 그것은 이미 이주노동자에게서 우려되고 있는 ‘저층계급화(underclass)’로서의 북한이탈주민에 대한 인식 확산이다. 북한이탈주민의 입국이 더욱 늘어나게 되면 이와 같은 저임금 직종편중과 사회적 계급화의 양상은 더 뚜렷해지게 될 수 있는 상황이다.

북한이탈주민의 저층계급화 고착은 결국 남북한 사회 통합 시 남북한 사람들 간의 계급 인식과 구조의 고착화로 이어질 수 있다는 점에서 북한이탈주민 취업 활성화 방향을 결정함에 있어 판단 기준으로 고려되어야 할 것이다.

2. 북한이탈주민 취업 활성화 저해 요인: 실업 요인을 중심으로

북한이탈주민의 취업을 활성화 하기 위한 방안 모색에 앞서 왜 북한이탈주민의 실업이 발생하게 되었는가에 대한 원인 파악이 우선적으로 이루어져야 할 것이다. 취업을 저해하는 요인 내지 실업 요인을 분석함에 있어서 다양한 해석이 가능하겠으나, 본 글에서 주로 살펴보고자 하는 것은 분단사회 내에서의 북한이탈주민이라는 구직자와 구인자 간의 인력수급불일치(구직-구인 간 미스매치)²⁴⁾와 노동수요 부족 현상에 대한 것이다.

구직-구인 간 미스매치는 마찰적, 구조적 미스매치로 크게 양분되며, 노동수요 부족과 더불어 실업 요인 분석의 주요 세 가지 틀이 되고 있다.

세 가지 요인의 개념을 간단히 보면, 마찰적(frictional) 미스매치는 인력 수급의 불일치 원인을 취업진수와 취업가능진수 간의 미스매치에서 찾는 것이다. 통상적으로 일자리를 찾는 과정에서 지리적, 공간적 차이 등에 따라 발생하는 일시적인 실업의 성격을 따므로 탐색적 실업으로 간주되기도 한다. 따라서 마찰적 실업을 줄이기 위해서는 일자리 및 인력 등 노동시장에 대한 각종 정보가 투명하게 공개되고 신속하고 원활하게 소통될 수 있도록 하여 구직자와 구인업체의 탐색비용을 줄여주는 것이 필요하다.

구조적(structural) 미스매치는 일정지역 내에서 숙련도에 대한 수요와 공급사이의 불균형이 나타나거나 또는 지역 간 근로자들의 수용·공급에 불균형이 나타날 때 발생한다. 임금이 완전신축적이거나 또는 지역간 이동비용이 낮다면, 시장의 조정과정을 통해 이러한 실업을 제거할 수 있다. 구직자가 구직직종을 변경하는 직업 이동이나 지역 이동을 통해 해소될 수 있는 직업 및 지역 간 미스매치라고 할 수 있다.

수요부족형 실업(demand-deficit unemployment)은 경제의 총지출 혹은 총수요가 구직자들에게 충분한 고용 기회를 제공하기에 충분치 못하여 초래되는 실업으로 경기변화에 따라 초래된다는 의미에서 경기적 실업(cyclical unemployment)으로 간주되기도 한다.²⁵⁾

이와 같은 우리 노동시장 내에서 나타나는 실업요인은 북한이탈주민에게 있어 어떠한 보편성과 특수성으로 나타날 수 있을지 제시하고자 한다.

가. 마찰적(frictional) 미스매치: 장기 분단과 구인-구직 상호 인지 및 이해 부족

마찰적 미스매치는 구인, 구직자가 상호 이해 및 인지가 부족하여 취업으로 연계되지 못하는 것으로 구인-구직자 간 탐색을 통해 해결될 수 있는 일시적 실업이다. 북한이탈주민에게 있어 이와 같은 마찰적 미스매치의 발생가능성은 크다고 볼 수 있다. 특히, 남한 입국 초기에 북한이탈주민들의 인적 네트워크가 협소하고, 남한 노동시장에 대한 이해 및 인지가 부족한 상황에서 북한이탈주민이 자신에게 적합한 직업이 무엇이며, 그 직업에 다가가기 위해서 어떠한 인적자원을 구축해 가야하는지 진로계획을 세우기란 쉽지 않다. 더욱이 북한이탈주민의 인적 네트워크 협소가 능성은 취업 역할 모델의 부재 내지 희소성을 의미하기도 한다. 일반적으로 직업 선택과정은 가족이나 친지, 선배 등 접근이 용이한 대인관계에서 영향을 받게 된다. 주변의 직업 역할 모델이 있을 경우 역할 모델과 자기 동일시 과정을 갖게 되면서 진로포부를 갖게되고 진로의사결정을 하게 된다는 점에서 북한이탈주민들의 취약한 인적네트워크는 마찰적 미스매치를 형성하는 중요한 요소가 될 수 있다.

최근 북한이탈주민 입국이 청장년층을 주축으로 이루어지고 있다는 점도 이와 같은 마찰적 미스매치의 가능성을 더욱 생각하게 한다. 우리사회의 청년실업의 발생도 일자리 자체가 없는 실업 외에도 청년의 취업 눈높이와 기업 눈높이의 불일치로 인한 실업이 발생하고 있다. 일종의 직장탐색 과정에서 발생하는 일시적 실업인 ‘마찰적 실업’이 나타나고 있는 것이다. 이와 같은 현상이 북한이탈주민 청장년층에서 나타날 상황도 고려하지 않을 수 없다. 남한 입국 후 곧바로 취업하지 않고, 학력 수준과 훈련 숙련도 등을 제고하여 보다 나은 비교우위의 직업을 선택하고자 취업을 유보하게 될 수 있다는 것이다. 취업을 하더라도 궁극적으로 도달하고자 하는 취업이 아닌 ‘생계’를 위한 ‘잠정적’ 취업 상태가 될 수 있어 단기 일자리나, 파트타임을 선호하게 될 수 있다는 것이다. 남한에 입국해서 곧바로 취업을 원하는 경우도 있을 것이나, 청년층의 경우 우리사회 일반에서 나타나고 있는 비교우위 직장을 선호하는 것과 같은 맥락에서 파악할 필요도 있다는 것이다.

북한이탈주민의 경우 직업훈련 후 취업으로 연계되는 비율이 연령대별로 보면 상대적으로 50대가 가장 높고, 20-40대 청장년층은 오히려 다른 실직자 훈련 과정(8개)과 비교시 낮은 수준이라는 점은 이와 같은 청·장년층의 비교우위 직업 선택을 위해 진학을 하거나 진로탐색 과정이 길어지는 것과 무관하지 않을 것이다. 현재 훈련 직종은 청장년층의 직업수요와 미스매치되는 것이라 판단 할 수 있는 것이다. 우리사회에서 청년 실업이 곧 대학원 진학 등 상급 학교 진학으로 보다 나은 환경의 직업을 선택하기 위한 인적자원 구축으로 이어지는 것과 무관하지 않은 것이다.

나. 구조적(structural) 미스매치: 분단, 탈북에 의한 인적자원·숙련도 저하 가능성과 거주 지역의 구인-구직 미스매치

북한이탈주민에게서 나타나는 구조적(structural) 미스매치는 북한과 남한의 산업구조의 차이 외에도 북한의 경제난과 탈북과정에서의 신분 불안정성으로 교육 및 직업훈련 기회가 박탈되는 분단, 탈북에 의한 경력 단절에 기인하기도 한다. 이로 인해 북한이탈주민의 인적자원 수준의 저하와 특정 직종의 숙련도 저하는 우리 노동시장에서 취업용이 직종으로 분류제시되는 직종이라 할지라도 북한이탈주민이 진출하기에 상당기간의 인적자원 수준 구축 기간을 요하게 할 수 있다.

또한 이와 같은 북한이탈주민의 숙련도 수준이 사회적 편견과 배제와 맞물리면서 동일 직장 내에서도 북한이탈주민에 대한 임금 차등 지급도 나타날 수 있어 북한이탈주민의 근로 의욕과 근속률을 저하시키는 배경이 되기도 한다.

23) 그레이(Kevin Gray)는 이주노동자들을 ‘계급 이하의 계급’이라는 점에서 저층계급(underclass)으로 규정한다.(그레이 2004); 박경태, 소수자와 한국사회, 후마니타스, 민주주의총서 07, 2008, p. 140.

24) 미스매치의 대표적 분석방법으로는 실업(unemployment)과 결원(vacancy)의 조합으로 구성되는 베버리지 곡선(Beveridge curve: UV곡선이 라고도 칭함)을 이용한 Dow and Dicks-Mireaux의 연구로부터 시작되었다. 동 방법은 실업을 노동 수요부족과 미스매치에 의한 것으로 분해하는 것으로 UV곡선을 사용하지 않고 실업과 결원의 관계를 분석하는 수법을 포함한다.; 장재호·홍현균, “워크넷자료를 이용한 지역별 구직자 미스매치 분해,” e-고용이슈, 제2008-27호, 한국고용정보원, p. 2.

25) 장재호·홍현균, “워크넷자료를 이용한 지역별 구직자 미스매치 분해,” e-고용이슈, 제2008-27호, 한국고용정보원, p. 4.

우리 노동 시장 내에서 구인 수요가 많은 직종에 진출함에 있어서도 북한이탈주민의 인적자원 수준이나 숙련도의 문제로 취업이 어렵게 될 경우 구인-구직 미스매치가 발생하게 되고 실업과 이진직 발생으로 나타나게 되는 것이다.

또한 북한이탈주민들이 하나원에서 희망 거주지역을 고려하고, 조정되는 과정에서 구조적 미스매치에 대한 고려가 충분히 이루어졌는지도 생각해 볼 필요가 있다. 북한이탈주민의 인적자원 수준과 거주예정 지역의 산업 구조, 기업체 인력 수급 현황 등이 매치되는 거주 지역 선정이 이뤄질 수 있도록 하는 체계를 구축할 필요가 있다는 것이다. 그렇지 못할 경우 북한이탈주민이 거주지역에서 취업이 어려울 경우 실업 상태를 계속 이어 갈 수 있고, 타 지역으로의 이동이 추구될 수 있어 이로 인해 나타나는 주거 불안정성 등이 초래 될 수 있다.

다. 노동수요 부족 요인: 사회적 배제에 의한 수요 부족 가중

북한이탈주민에게 나타나는 수요부족형 실업(demand-deficit unemployment)은 우리 노동시장의 상황에서 초래된 경기적 실업(cyclical unemployment)이라는 경제적 수요 부족 외에도 사회적인 배제에 의해 가중될 수 있다. 서울대 통일평화연구소에서 실시한 〈2010 통일의식조사〉 결과를 보면 북한이탈주민에 대한 거리감이 고착화될 수 있다는 예측이 제기되기도 하였다.²⁶⁾ 이와 같은 북한이탈주민에 대한 거리감은 북한이탈주민에 대한 노동수요 부족이 경제적 요인에서 초월된 것 외에도 사회적 요인으로 가중될 가능성을 배제할 수 없게 한다.

이상에서 살펴본 실업 요인이 북한이탈주민이 당면한 분단사회 내에서 심화될 수 있는 상황을 정리해 보면 아래 표와 같다.

실업요인 구분	북한이탈주민 심화 가능 요인
마찰적 요인	장기 분단에 의한 상호 인지 및 이해 부족
구조적 요인	분단, 탈북에 의한 인적자원·숙련도 저하 가능성과 거주 지역의 구인-구직 미스매치
노동수요 부족 요인	사회적 배제에 의한 수요 부족 가중

26) 북한이탈주민과의 관계 유형별 태도를 묻는 질문에서 동네이웃, 직장동료로서 관계를 맺는 것을 꺼린다는 응답보다 꺼리지 않는다는 응답이 월등히 많은 반면, 사업동업자, 결혼상대자로서 관계 맺기는 꺼린다는 응답이 꺼리지 않는다는 응답 보다 높게 나타나고 있었다. 동네이웃, 직장동료로 관계 맺기에 대해서 꺼리지 않는다는 응답이 과반수 가까이 차지하면서, 매년 상승세이나 사업동업자와 결혼상대자로서는 꺼리지 않는다는 응답은 30%에 못 미치면서 매년 비슷한 인식 수준을 유지하고 있다. 북한이탈주민과 일정 거리를 둔 상태로 관계 맺기가 가능하다는 인식이 전반적으로 나타나고 있고, 이러한 인식이 점차 확대되고 있다고 볼 수 있다. 그러나 가족이라는 1차 집단 내로 진입하거나 ‘사업동업자’라는 실질적인 이해관계에 맞추듯 처서는 신뢰하기 어려운 상대라는 인식에 머물고 있다는 것이다. 이는 남북한 사회 통합과 정에서 일정정도 남북한 ‘사람들간’에 나타날 ‘거리두기’를 시사한다. 이러한 ‘거리두기’가 큰 변화의 폭 없이 다년간 유지되고 있다는 것은 남북한 사회 통합의 과정이 지난한 과정이 될 수 있음을 시사한다. 이와 동시에 다음과 같이 사회경제적 배경별로 갈등이 확산될 수 있음을 염두에 두어야 할 것이다....따라서, 남북한 통합과정에서 사회경제적 불안정이 커지고 그로 인한 영향을 가장 크게 인식할 수 있는 계층이 통합 비용 부담에 대한 부정적 인식을 키워나갈 수 있다는 점을 염두에 둔 통합 방안 모색이 요구된다.; 박경란, “대북지원 · 인권 · 북한이탈주민,” 2010 통일의식조사 발표, 서울대 통일평화연구소, 2010. 9. 7.

Ⅲ. 북한이탈주민 취업 지원 현황과 평가

1. 북한이탈주민 취업 지원 현황

가. 정부 지원 현황

정부의 북한이탈주민 지원 방향이 “보호”에서 “자립” 형태로 변화하면서 정착 기본금을 축소하고, 직업훈련, 취업, 자격 취득 장려금 등은 확대시행 되었다. 정착기본금은 북한이탈주민 모두에게 지급하고 있으며, 그 금액은 1인 가족의 경우 최하 600만원, 주거지원금 1,300만원을 포함할 경우 1,900만원으로 2004년 이전 3,590만원과 비교하여 53% 수준이다.

직업훈련을 500시간 이상 받거나 자격증을 취득하는 경우, 직장에 취업한 뒤 6개월 이상 동일 직장에 계속 다니는 경우에는 각각 해당 장려금을 지급하고 있다. 북한이탈주민 한 사람이 정착장려금으로 받을 수 있는 최고 금액은 2,140만원이다.

북한이탈주민 고용 유도를 위해 북한이탈주민 채용기업 정책자금 우대지원 정책을 시행하여 북한이탈주민 채용 중소기업에 대해서는 추가 고용인원에 따라 기업평가등급을 2등급까지 상향 조정하는 계획을 발표하기도 하였다.

그 외에도 최근 새로운 일자리 2,000개 창출을 목표로 사회적기업 설립·채용, 경제단체, 기업과 고용지원 협약 체결, 정부 고용지원 프로그램 운영 활성화를 위한 방안을 계획·시행 중이다. 사회적기업 설립·채용과 관련해서는 정부차원의 제도적 지원과 대기업·민간단체의 적극적 참여 유도로 민간단체, 대기업(중견기업)의 사회공헌활동과 연계하여 사회적기업 설립을 확대해 나간다는 것이다. 경제단체, 기업과 고용지원 협약 체결과 관련해서는 주요 경제단체 및 기업과 연계, ‘1인1사’ 채용운동을 전개하고, 진경련, 중기협, 여성경제인연합회 등과 일자리창출 업무 협약을 체결한 바 있다. 정부 고용지원 프로그램 운영 활성화를 위해 하나원 기초직업적응 훈련 및 취업연계 프로그램을 개발·운영하고, 인력부족 중소기업, 농촌 등 노동력 수급사정을 고려한 맞춤형 직업훈련 - 취업 연계 프로그램을 강화해 나가고자 하는 것이다.²⁷⁾

이와 더불어 최근 통일부, 행안부 등 중앙정부와 경기도를 비롯한 지자체 차원에서 북한이탈주민의 공직 진출을 법제도화하거나 실제 채용하는 경향이 나타나고 있다. 2010년 3월 ‘북한이탈주민의 보호 및 정착 지원에 관한 개정 법률’ 개정을 통해 북한의 군인이었던 보호대상자가 우리 국군에 편입되기를 희망하면 탈북 당시의 계급과 직책, 경력 등을 고려해 군인으로 특별임용할 수 있도록 했다. 2009년 10월에는 행정안전부가 국내 정착 외국인과 새터민을 거주지 관할 지방공무원으로 채용하도록 하는 등의 내용을 담은 ‘외국인 및 북한 이탈 주민 공무원 채용 확대 시행 지침’을 마련, 각 지방자치단체에 보낼 예정임을 발표한 바 있다. 서울시 노원구는 2010년 3월 언론보도문을 통해 지역에 거주하는 북한 이탈 주민(새터민)과 다문화 가정 결혼이민자 각 1명을 계약직 공무원으로 특별 채용한다고 밝힌 바 있다. 그 외에도 경기도를 비롯해 서울시 차원에서도 북한이탈주민 공무원 채용 기회를 확충하고 있다.

27) 통일부, 국회 외교통상통일위원회 보고자료, “- 남북관계 새로운 패러다임 구현을 위한 - 2010년 통일부 업무계획”, 2010년 2월 11일.



나. 최근 지원의 방향

위에서 살펴본 정부의 지원과 더불어 민간부문의 북한이탈주민 취업지원 참여도 늘어나고 있다. 중앙정부와 지자체, 민간부문의 상호 협력과 연계사업도 진행되고 있다. 그렇다면 이와 같은 취업지원의 최근 동향은 어떠한 경향성을 띠고 있는지 정리해 보고자 한다.

첫째, 북한이탈주민 일자리 창출이 취업지원의 주된 방향이 되면서 민간 차원에서도 일자리 창출이 이뤄지고 있다. 2009년 말 중소기업청은 2010년 창업 활성화로 20만개 일자리 창출 계획을 발표하면서, 북한이탈주민에 대해서는 3,000명을 외국인력 빈자리에 우선 충원한다는 계획을 밝히기도 했다.

둘째, 일자리 창출에 있어 중소기업, 대기업 등과 연계한 지원 직종의 다양화가 시도되고 있으며, 창업을 비롯해 사회적 일자리 확충도 이뤄지고 있다. 창업 교육도 확대되고 있으며, 창업 지원에 있어 교육-현장 실습-판로개척-창업 자금 마련이 통합적으로 추진되는 경향도 보인다. 창업 형태도 오프라인 뿐 아니라 온라인 창업으로 소규모 재원 투입으로 창업 현실성을 확대해 나가고 있으며, 문화예술 분야, 중고령자 층에 대한 일자리가 확충되어 가고 있다.

서울시는 10월 6일 새터민 여성들의 창업과 실무 관련 교육 실시 계획을 밝힌 바 있다. 사업비 5,500만원을 투입해 영구임대아파트에 거주하는 새터민 여성에게 2개월간 북한 전통음식과 핸들수봉기술을 교육한다는 것이다. 사단법인 북한전통음식문화연구원에서 이론과 조리법을 배우고, 아파트 단지 상가와 일일장터 등에서 먹을거리를 판매하는 예행연습을 하게 된다. 핸들수봉기술 교육은 동작구 대방동 서울여성플라자에서 핸들수봉기술을 원하는 탈북 여성 30명을 대상으로 진행한다. 완성된 수공업 핸들 제품은 자동차 부품기업에 납품하기로 하는 등 판로를 확보했다고 밝힌 바 있다. 최근 통일부는 현대자동차 미소금융과 연계한 창업지원을 시작하여 창업 자금 대출과 교육 지원 등을 시행하고 있다.

사회적 일자리도 확대되고 있는 바, 통일부는 민간단체·기업들과 '새터민 일자리 창출사업' 업무협약을 체결해 새터민이 참여하는 '사회적 기업'을 육성하고 있다. 2008년 4월 18일에는 통일부가 열매나눔재단 새터민자립지원센터에서 열매나눔재단과 (주)메자닌푸드텍과 업무협약식 갖고, 본 협약에 따라 열매나눔재단은 새터민을 고용하는 사회적 목적 기업인 메자닌 아이팩(박스제조) 설립하였다.

민간부문에서도 민간단체, 대기업, 중소기업 등에서 사회적 일자리가 확충되고 있다. (사)탈북문화예술인총연합회가 2009년 사회적 기업으로 인증(노동부 공고 제 2010 - 42호)을 받았고, 〈함께일하는사람들〉은 〈아파트공동택배사업단〉으로 2010년 4월 28일 서울시 사회적기업 인증을 받았다.

대기업의 사회적일자리 창출도 이뤄지고 있는데, 포스코(POSCO)에서 설립한 사회적기업송도SE는 포스코 글로벌 R&D센터 건물 미화직원으로 북한이탈주민을 채용하고자 공고한 바 있다.

셋째, 취업 지원 방식도 다양화되는 추세인 바, 기존의 취업보호담당관을 통한 취업 알선 외에도 취업 박람회 개최, 직업훈련 현장 및 직업 현장 방문을 통한 취업 의지 제고 프로그램 등이 시도 되고 있다. 취업박람회로는 중소기업청이 개최하는 '북한이탈주민과 중소기업 만남의 장'을 예로 들 수 있다. 만남의 장을 통해 수도권 65개, 지방 35개 등 총 100개 중소기업이 참가하여 북한이탈주민(300명 참가예정)과 1:1 심층면접 및 상담을 통해 현장에서 약 300명 가량을 직접 채용할 예정을 밝힌 바 있다.

지자체, 중앙부처 별로도 노동부 외에 행안부 차원에서도 직업훈련이 이뤄지고 있다. 국제인재능력개발원은 행정안전부 산하 한국정보화진흥원에서 주관하는 북한이탈주민(새터민)IT 전문교육을 시행하고 있다. 웹디자인 무료교육 과정으로 노동부 3회 수강자도 가능하다. 매월 수당 12만원 지급(매월 80% 출석시), 6일이상 출석시 교육준비금 4만원 지급(1회), 관련 자격증 취득시 5만원지급(1회), 기초생활수급자로 등록된자 매월 약40만원지원(정확한 액수는 거주지 주민센터에 문의) 되는 것을 수강생 특전으로 제시하고 있다. 지자체별로도 직업훈련이나 취업 지원이 확대되고 있다. 한국예술직업전문학교의 경우 경기도예산으로 운영되어 경기도 거주자를 대상으로 오전 컴퓨터 교육, 오

후 한식과 중식 교육을 실시하고 있다.

넷째, 취업과 훈련의 분리에서 연계 강화도 이루어지고 있다. 훈련 방식도 기업 수요에 적합한 인재 양성을 위해 직업 현장 교육이 확대되는 추세인 것이다. '현장 중심의 훈련'으로 변모해 가고 있는 것이다. 청년들에 대한 '기업 인턴십 프로그램' 등도 구비되고 있는데, (재)한국청년정책연구원이 주최 및 주관을 담당하고 (주)마이크로소프트사, 산업은행 사랑나눔재단의 후원으로 진행되는 탈북대학생 기업 인턴십 프로그램이 2010년 8월 현재까지 3기에 이르고 있다.²⁸⁾

중소기업청이 개최하는 '북한이탈주민과 중소기업 만남의 장'의 경우 구인-구직자를 연계하는 장으로 직업능력 개발이 요구되는 취업예정자에 대해서는 향후 직종별 전문훈련 및 현장연수를 거쳐 채용할 계획을 발표한 바 있다.

다섯째, 취업지원의 북한이탈주민 거주지역에서의 접근성도 제고 되고 있다. 중소기업청은 '북한이탈주민과 중소기업 만남의 장'을 전국적으로 확대할 계획을 밝힌 바 있다. 사회진출 이후 미취업 상태에 있는 북한이탈주민의 취업 촉진을 위해 광주전남중기청(3.30), 충북중기청(3.31), 대전충남중기청(4.7), 대구경북중기청(4.16) 등의 지방중기청 청사를 활용하여 구인·구직 만남의 장을 확대한다는 것이다.

〈함께일하는사람들〉의 택배 배송 사업은 창업지원을 목적으로 시행되는 것으로 택배물량을 북한이탈주민 거주 아파트 단지에 배송하는 사업으로 거주지 접근성을 확보하고자 하였다. 〈함께일하는사람들〉의 구인 공고를 보면 사업장이 자기가 살고 있는 아파트 단지이므로 출퇴근이 쉽고, 배송업무가 비교적 쉬우므로 여성들도 할 수 있다는 것, 배송용 자동차가 필요 없고, 본 사업으로 창업하여 직접 운영할 수도 있다는 점을 장점으로 예시하고 있다.

2. 북한이탈주민 취업 지원 평가: 실업 요인 극복을 중심으로

가. HRD-NET 직업훈련 통계²⁹⁾에 나타난 '구인-구직' 미스매치

(1) 북한이탈주민 훈련 수료, 자격취득, 훈련후 취업 비율

〈훈련수료율: 5위/ 8개 과정〉

2008년도 HRD-NET 통계분석(Analysis of HRD-Net Statistics)에 나타난 인적특성 별 훈련수료율을 보면 자활직업훈련이 85.0%로 가장 높고, 여성가장훈련(82.8%), 신·규직실업자훈련(80.4%), 지역실업자훈련(80.2%), 새터민훈련(79.8%), 영세자영업자훈련(78.8%), 전직실업자훈련(78.2%), 우선선정직종훈련(75.5%) 등의 순으로 나타났다.

〈자격 취득률: 3위/ 8개 과정〉

2008년 훈련참여자 118,999명 중 자격증을 취득한 훈련생은 총 53,582명으로 전체 훈련참여자의 45.0%를 차지하였다. 훈련과정별로 보면, 우선선정직종훈련이 49.7%로 가장 높았고, 다음으로 지역실업자훈련(48.2%), 새터민훈련(47.6%), 전직실업자훈련(45.1%), 신규실업자훈련(43.8%), 여성가장훈련(40.5%), 자활직업훈련(33.9%), 영세자영업자훈련(11.8%) 등의 순으로 나타났다. 영세자영업자훈련의 경우에는 자격증 취득률이 10%대에 머물렀다.

북한이탈주민의 직종별 자격취득률을 보면, 기계·장비분야(50%), 건설분야(50%)는 전체훈련 분야 8개 과정 중

28) NFTE-KOREA 홈페이지(www.nftekorea.com)공지사항

29) 한국고용정보원 HRD-Net 자료(2008년1월1일~ 2008년12월3일)로 북한이탈주민 훈련 인원 865명에 대한 통계이다; 한국고용정보원, "HRD-Net 통계분석: 2008 실업자 직업훈련 성과분석."

(전직실업자, 신규실업자, 우선선정직종, 여성가장, 지역실업자, 자활직업, 영세자영업자훈련, 새터민) 가장 높은 자격취득률을 기록하고 있다. 의료분야의 경우에도 새터민훈련의 자격증 취득률을 69.2%로 다른 과정과 비교해 4번째로 높은 취득률을 보이고 있다.

전체 과정에서 새터민 훈련의 자격증 취득률은 우선선정직종훈련, 지역실업자훈련 다음으로 많은 비율을 차지하고 있다(47.6%).

〈북한이탈주민 훈련 후 취업률: 7위/8개 과정〉

위에서와 같이 전체 실업자 훈련 가운데 인적특성별 훈련수료율을 보면 직업훈련 수료 및 자격 취득률은 전체 8개 과정 중에서 각각 5위, 3위이나, 훈련후 취업률은 전체 훈련생 118,999명 중 75,552명(63.5%)이 취업에 성공하여 7번째 순위에 머물고 있다. 훈련과정별로 취업률을 보면 우선선정직종훈련 참여자의 취업률이 69.5%로 가장 높았고, 다음으로 전직실업자훈련(65.2%), 신규실업자훈련(61.9%), 여성가장훈련(58.8%), 지역실업자훈련(56.8%), 자활직업훈련(36.8%), 새터민훈련(33.5%), 영세자영업자훈련(10.3%) 등의 순으로 나타났다.

(2) 북한이탈주민 내 훈련 후 취업을 격차

〈남녀 취업률 격차 심화〉

성비로 보면 북한이탈 여성의 취업률은 30.6%, 남성은 47.9%로 나타나 여성의 취업률이 20% 가까이 낮게 나타나고 있다. 이러한 추세는 여타 훈련 과정에서 대부분(전직실업자훈련, 신규실업자훈련, 우선선정직종훈련, 지역실업자훈련, 자활직업훈련) 여성의 취업률이 남성 보다 약간 높게 나타나고 있는 것과 대조적이다. 영세자영업자 훈련이 새터민 훈련과 더불어 남성 취업률이 여성에 비해 많은데도, 영세자영업자훈련은 남성 취업률 11.4%, 여성 9.7%로 별다른 차이를 보이지 않고 있다.

이러한 남녀 취업을 격차는 지난 시기보다 심화되고 있는 것으로 판단된다. 한국고용정보원 HRD-net 자료에 따르면 2005년~2007. 7.까지 직업훈련에 참여한 2,238명 가운데 여성이 1623명으로 72.5%, 남성이 615명으로 27.5%였다. 이들의 훈련 후 취업률은 전체 훈련자의 16.5%, 남성은 20.3%, 여성은 14.9%로 나타나 여성의 훈련후 취업률이 5% 이상 낮게 나타나고 있다. 이러한 결과치는 2008년 자료와 비교할 때, 남녀 취업을 격차가 5%에서 20% 가까이로 커진 것이다. 이는 2007년도의 정착지원 법제 개정 이후에 훈련 후 취업률은 16.5%에서 33.5%로 2배 가량 늘어난 것이나 남녀 취업을 격차는 크게 늘어난 것이다.

〈50대 최고취업률, 20~40대의 상대적 저취업률〉

연령대로 보면, 60세 이상 고령자층의 취업률이 16.7%로 다른 연령대에 비해 가장 낮으며, 이는 다른 훈련과정과 비교할 때, 자활직업훈련, 영세자영업자훈련 다음으로 가장 낮은 수치를 보이는 것이다. 다른 훈련과정과 비교할 때 특이점은 새터민훈련과정의 경우 50대의 취업률이 40.5%로 가장 높다는 것이다. 다른 훈련과정의 경우 주로 20~40대의 취업률이 높은 것과 차이를 보이는 것이다.

이러한 수치는 무엇을 의미할까. 50대 연령층의 취업의지를 반영하는 것이기도 하지만, 20~40대의 경우 직업훈련이 취업을 위한 과정이 되기보다 수당이나 장려금 취득을 위한 것으로 오용될 가능성으로도 해석될 수 있다. 이는 결국 20~40대에게 직업훈련이 그들의 취업 수요와 불일치하거나, 구인자의 수요와 불일치한 ‘구인-구직자간 mismatch’를 대변하는 것이다.

(3) 직업훈련 직종의 편중성과 취업 mismatch

〈사무관리 및 서비스 분야로의 집중〉

HRD-NET 통계분석(Analysis of HRD-Net Statistics) 자료에 나타난 북한이탈주민 직업훈련 직종현황을 보면 서비스분야가 29.1%로 가장 많고, 다음이 사무관리분야로 26.4%, 기계·장비 분야가 14.3%로 나타나 이 세 가지 직종에 편중되어 있음을 볼 수 있다. 기타 섬유분야 3.7%, 건설분야 3.7%, 전기 1.3%, 전자 2.9%, 정보통신분야 9%, 산업응용 1.5%, 공예분야 3.6%, 의료분야 4.5%로 나타났다.

직종별로 훈련 후 취업률을 보면, 산업응용분야가 46.2%, 기계·장비분야가 48.4%로 여타 직종에 비해 가장 많은 비율을 차지했고, 의료 분야가 41.0% 그 다음이었다. 그 외에는 공예 분야 38.7%, 정보·통신분야 38.7%, 서비스 분야 32.1%, 사무관리분야 30.3%, 전자분야 28.0%, 전기분야 27.3%, 건설분야 18.8%, 섬유분야 9.4였다. 특히 섬유 분야는 다른 훈련과정에 비해 현저히 낮은 취업률을 보이는 것이며, 건설분야, 전기, 전자 분야, 정보통신분야 등도 낮은 취업률을 보이고 있다. 이러한 상황을 여타 훈련과정과 비교해 보면 두드러진 특징이 사무관리분야가 서비스 분야와 더불어 가장 많은 인원이 참여하고 있다는 것이다. 사무관리분야의 경우 주로 북한이탈여성들의 참여가 이루어지고 있다는 점을 감안해 여성가장 훈련과 비교해 보아도 여성가장 훈련에서 사무관리분야가 20.4%인것과 대비할 때 6% 가량 높게 나타나는 것이다. 사무관리 분야는 북한이탈주민들이 가장 많이 직업훈련을 받는 분야이나 훈련 후 취업률은 30.3%로 북한이탈주민 훈련 직종 내 여타 직종과 비교할 때 7번째의 취업률을 보이는 것으로 나타나고 있다. 이는 북한이탈주민 취업의 마찰적 mismatch 현상을 보이고 있는 것이다.

서비스 분야에 가장 많은 참여율을 보이고 있는 것은 여타 과정과 비교시 동일한 추이를 보이고 있는 것이다. 오히려 여성가장 훈련이나 지역실업자 훈련, 자활직업훈련, 영세자영업자훈련과 비교 시 서비스분야의 훈련 참여율이 낮은 편이다. 서비스분야의 경우 여성가장훈련이 59%, 지역실업자훈련에서 40.1%, 자활직업훈련이 46.1%, 영세자영업자훈련에서 47.3%가 참여하고 있다. 사무관리분야 보다 약간 많은 비율이 서비스분야에 참여하고 있는 경향은 전직실업자훈련, 신규실업자훈련과 비슷한 양상이다.

여기서 문제는 취업률과의 연계가 다른 훈련과정에 비해 이루어지고 있지 않다는 점이다. 북한이탈주민이 직업훈련을 수료하고 자격 취득을 하는 데에는 다른 훈련 참여자에 비해 크게 낮은 수준을 보이지는 않으나 취업으로 연계되지 않고 있는 것이다.

순 위	직업훈련 직종과 취업 mismatch		
	직업훈련 직종현황		훈련후 취업 분야
1	서비스분야 29.1%-		산업응용분야 46.2%
2	사무관리분야 26.4%-		기계·장비분야 48.4%
3	기계·장비 분야 14.3%		의료분야 41.0%
4	정보통신분야 9%		공예 분야 38.7%, 정보·통신분야 38.7%
5	의료분야 4.5%		서비스 분야 32.1%
6	섬유분야 3.7%-, 건설분야 3.7%		사무관리분야 30.3%
7	공예분야 3.6%+		전자분야 28.0%
8	전자 2.9%		전기분야 27.3%
9	산업응용 1.5%+		건설분야 18.8%
10	전기 1.3%+		섬유분야 9.4%

주) 진한글자가 직업훈련과 취업 mismatch 직종으로 -표시는 훈련후 취업을 순위가 낮아지는 직종이고, +표시는 훈련을 비중은 낮으나 취업을 순위는 높아지는 직종임.

나. 최근 취업 활성화 방안과 실업 극복

최근 정부의 취업지원이 취업 직종 및 형태의 확대, 구인-구직자 간 연계 강화를 추진한다는 점에서 고무적이다. 취업 박람회, 경제단체, 기업과 고용지원 협약 체결 등 구인-구직자 간 연계가 늘어나고 있는 것이다. 실질적 구인 수요자인 기업과의 연계는 북한이탈주민 일자리 창출에 대한 기대를 낳고 있다. 또한 직업훈련과 취업 사이에 직업현장형 훈련을 확대하는 경향도 엿보여 북한이탈주민의 실질적 직업능력 개발을 위한 방안으로서 향후 확대해 나가야 할 부분이다.

이러한 의의에도 불구하고 최근 취업 활성화 방안은 다음과 같은 과제를 안고 있다. 특히 일자리 창출이 정부와 민간 차원에서 확대되고 있는 바, 이러한 일자리 창출이 얼마나 구인-구직자의 수요에 적합한 것인가 하는 것이다. 일자리 창출이 양적으로 확대되고 구인-구직자 간 만남의 장도 마련되고 있으나 구인-구직자의 수요 파악은 상대적으로 간과되고 있다고 볼 수 있다.

즉, 창출되고 있는 일자리 직종, 형태 등이 북한이탈주민 수요와 기업의 수요가 매칭되어 장기적으로 북한이탈주민의 일자리 진입과 근속으로 이어질 수 있을지에 대한 파악이 선행되어야 한다는 것이다.

현재 이루어지고 있는 취업지원은 주로 북한이탈주민이 남한의 직업훈련 수요, 취업 수요에 어떻게 부응하여 움직일 것인가가 실질적으로 더 반영된 측면이 있다. 북한이탈주민의 직업훈련 선택 직종이 취업과 연계되지 못하는 미스매치는 취업장려금이나 수당을 우선시 하는 생계형 직업훈련 참여였다는 제도와 수요자간의 훈련 목적의 부조화였을 수 있다. 이와 같은 부조화는 북한이탈주민의 수요와 훈련 직종 간의 미스매치 발생이 일어나고 있음을 의미하기도 한다.

구인-구직자 간 수요의 미스매치에 대한 분석이 이루어지지 못한 채, 남한 노동시장 구조에 일방적인 구직 수요 끼워맞추기가 된다면 어렵사리 마련한 일자리 창출기회가 북한이탈주민의 실질적 취업과 근속으로 이어지지 못할 수도 있는 것이다.

또한 간과 해서는 안될 것이 지원의 공급자라 할 수 있는 정부, 기업체의 지원 편의성이 수요자라 할 수 있는 북한이탈주민의 필요에 앞서서는 안된다는 것이다. 북한이탈주민의 취업 수요를 파악하고, 이를 실행할 수 있는 기업체를 비롯한 주체를 모색하는 지원 체계 구축 수준이 확립되어야 한다는 것이다.

IV. 북한이탈주민 취업 활성화 방안 제언: 수요 창출의 ‘구인-구직 매칭 효율성’ 제고를 중심으로

1. 취업 미스매치 극복과 수요 창출을 위한 사회소통

북한이탈주민의 취업 활성화를 위해서는 북한이탈주민과 남한 사회의 상호 소통을 통한 상호 인지, 이해 제고와 수용성 확대라는 사회적 과제를 안고 있다. 이와 같은 사회적 과제를 실천함에 있어 다음과 같은 몇 가지 제안을 하고자 한다.

가. 남한 사회와 북한이탈주민의 상호 인지 및 인식 쇄신과 구인-구직 수요 창출

남한 사회 내부의 북한이탈주민에 대한 인지 및 이해의 부족과 선입견, 부정적 인식은 구인-구직 간 미스매치와 노동수요 부족을 가중시킬 수 있다. 따라서 적극적 구인 개척 차원에서 북한이탈주민에 대한 사회적 인식전환은 중요한 과제가 되고 있다. 취업 활성화를 위한 사회적 인식전환은 북한이탈주민의 취업과 관련한 지원자, 기업 뿐만 아니라 민간 차원에서의 자원봉사자나 지원자 등을 포괄한다. 북한이탈주민을 업무상, 자원봉사를 통해 직접 접하게 되는 사회적 관계망이 확산되고 있는 상황에서 이들의 북한이탈주민에 대한 인식은 북한이탈주민의 구인수요와 연계될 수 있음을 간과할 수 없다. 따라서 북한이탈주민과 직접적으로 접하는 다양한 행위자들의 북한이탈주민에 대한 인식을 파악하고, 이러한 인식이 북한이탈주민 일자리 창출에 어떠한 영향을 미칠 수 있을지에 대한 분석도 이루어져야 할 것이다. 그 결과를 토대로 북한이탈주민에 대한 사회적 인식이 북한이탈주민 취업 활성화와 선순환을 이룰 수 있는 방안 모색도 더불어 필요하다.

또한, 북한이탈주민의 분단사회에서의 역할과 이들의 지원에 대한 공감대를 확대해 나가는 가운데, 취업 활성화를 도모해 나갈 필요가 있다. 북한이탈주민 2만명 시대를 맞으면서 북한이탈주민과 우리 사회의 취약계층, 이주자 등과의 복지 형평성 문제가 제기되어 오고 있다. 향후 북한이탈주민 입국이 증대해 가고, 남북한 통합과정에서 나타날 북한 주민에 대한 지원 문제가 불거질 경우 이와 같은 복지 형평성에 대한 문제제기가 확산될 가능성이 있다.

우리 사회에 혼인, 노동 이주자가 증가하고 있는 가운데 이들과 북한이탈주민 지원이 어떠한 공통분모와 특수성을 동시에 지니는 가도 고민할 필요가 있다. 주요한 공통분모라면 이주자와 북한이탈주민이 각기 지닌 사회문화적 강점을 존중하고, 우리의 문화와 공유하면서 보다 발전적 문화로 승화, 확산시켜 나가야 한다는 것이다. 그럼에도 남북한의 통합이라는 미래 과제가 북한이탈주민 정착지원이라는 당면과제와 맞닿아 있다는 점에서, 또한 북한이탈주민의 과거 경험으로서의 북한과 탈북과정을 고려한 독자적 지원체제와 내용을 구비해 나가야 할 것이다.³⁰⁾

이와 더불어 북한이탈주민들 또한 남한 사회와 노동시장에 대해 어느 정도 이해 하고 있으며, 그들 또한 선입견을 가지고 있지는 않는지 파악할 필요가 있다. 남북한 분단은 주요 산업구조와 경제발전 상황, 생활 양식과 의식의 차이 등으로 나아가고 있다. 북한이탈주민들은 이 경계선에서 어떠한 인식을 형성하고 있을까는 북한이탈주민 취업 활성화의 기본 요건이 될 수 있다. 남한 사회는 과연 일할 만한 곳인가, 어떠한 일을 해야 남한 사회에서는 북한이탈주민 스스로가 추구하는 가치를 창출할 수 있을 것인가 등은 취업을 스스로 견인하는 동기가자 동인이 될 수 있다.

또한, 북한이탈주민이 남한의 직업세계와 노동시장에 대해 어떠한 인지의 폭을 지니고 있으며, 이를 어떻게 확장할 것인가는 북한이탈주민들의 취업 영역을 확장시키는 주요한 인식의 틀로 작용될 수 있다. 따라서 남한 사회의 북한이탈주민에 대한 이해와 인식의 폭 확대, 그리고 선입견과 배제를 넘어서는 것과 더불어 북한이탈주민의 인식과 인지의 현황을 파악하고 어떠한 부분에서 상호 미스매치 되는 가를 도출 할 수 있어야 할 것이다.

다. 취업활성화 체계의 네트워크로서 북한이탈주민 역할 확대: 지원 ‘수혜자’에서 ‘협력자’로

북한이탈주민 취업 활성화를 위한 민·관 지원 체계와 내용을 구축해 나감에 있어 북한이탈주민의 참여를 확대해 나가는 방안 마련이 필요하다.

이러한 참여 확대는 첫째, 북한이탈주민의 사회적 역할과 기여에 대한 북한이탈주민 스스로의 정체성 확립과 북한이탈주민에 대한 대국민 인식 개선에 촉매제가 될 수 있다. 일방적인 지원체제와 내용은 북한이탈주민들의 취업 활

30)박정란, KDI 북한경제리뷰, 2010. 9.



성화를 위한 과정이 오히려 북한이탈주민을 지원의 대상으로서 정체성을 국한하는 과정이 될 우려가 있다. 취업활성화 과정에서 북한이탈주민의 주도적 참여를 확대하므로, 그들이 스스로의 필요를 파악하고, 제안할 수 있는 장을 확대해 나가야 할 것이다. 향후 북한이탈주민의 입국이 더욱 늘어나게 될 경우 북한이탈주민 스스로가 자신들의 문제를 파악하고, 이를 해결해 나가는 과정에 참여하는 셀프리더십의 발휘는 더욱 중요한 과제로 떠오르게 될 것이다.

더욱이 우리 사회 내에서는 북한이탈주민에 대한 사회적 배제와 선입견이 정착지원의 주요한 해결과제로 제기되고 있기도 하다. 북한이탈주민들이 우리 사회에서 정착해 나가는 데 있어 국민들의 북한이탈주민에 대한 부정적 인식과 거리감은 중요한 난점으로 지적되어 왔다. 특히 영구임대주택 집중지역에 북한이탈주민들이 대거 배정되면서 해당 지역 내 이웃 주민들의 편견이나 선입견이 더욱 불거질 것이 우려되었다.³¹⁾ 이러한 시선³²⁾은 북한이탈주민 스스로를 지원의 대상으로 수동화하고 자포자기하게 하는 악순환으로 이어질 수 있다는 점에서 이를 해결할 수 있는 방안 모색이 중요하다.

이와 같은 북한이탈주민에 대한 인식 개선은 홍보 차원에 한정할 것이 아니라 북한이탈주민 지원체계 전반에서 북한이탈주민 스스로의 역할이 실질적으로 부각될 수 있는 방안과 연계되어야 할 것이다. 북한이탈주민 스스로나 대국민적으로 북한이탈주민의 사회적 역할이 드러날 수 있도록 해야 한다는 것이다.

취업 활성화 과정에서 때로는 비효율적이 되거나 갈등이 불거지더라도, 북한이탈주민 취업 활성화를 위한 다양한 지원체계가 북한이탈주민과 연계되는 ‘커뮤니티’로의 변신을 꾀할 필요가 있다. 결국 취업활성화 지원이 북한이탈주민을 우리 사회의 경제적·사회적 주체로서 설 수 있도록 하는 것을 목표로 하고 있다면, 지원 계획을 수립하고 실행하는 과정이 계층화되어 북한이탈주민을 대상화하는 데서부터 벗어나야 할 것이다.

‘정부, 남한 사회는 지원 주체’ - ‘북한이탈주민은 지원 대상’이라는 인식이 북한이탈주민 내에 고착화될 경우, 북한이탈주민이 스스로의 역량을 발휘할 수 있는 동기 부여를 가로 막을 수 있으며, 남한 사회 내의 주변인으로서의 삶을 이어나갈 가능성마저 갖게 된다.

북한이탈주민 정착지원체계는 계층제 조직에서 나아가 네트워크 조직으로의 변모를 시도해야 할 것이다. 그 구성원에는 북한이탈주민도 포함되어 있다. 북한이탈주민을 포함한 구성원들이 공동목적 달성을 위한 동료(associates)이며, 협력자(collaborators)가 되어야 한다는 것이다.

네트워크의 구성원들은 동료 대 동료로서 혹은 파트너로서 서로 상대의 개성과 차이를 발견하고 그것을 상호 존중한다. 그러면서도 이기주의적 개인주의에 빠지는 것이 아니라 목적의 공유 내지는 공유 감각이 조직에 맥락을 형성해 줌으로써 조직이 나아가야 할 방향 등을 제시해 주는 것이다. 그러므로 계층제 조직보다는 효율적이지 못할지는 모르나 네트워크 내에서의 곤란이나 갈등 등을 극복해 나가는 가운데 성원들간의 맥락은 넓어져 가고 네트워크는 보다 강해진다. 그리고 네트워크에서는 권한이 집중되지 않는 대신 모든 구성원들에게 권한이 위양됨으로써 구성원 모두에게 특히 계층제 조직 하에서의 신입 직원, 하위 직원, 여성, 장애인 등 사회적 약자에게 힘이 부여된다. 네트워크에서는 그들에게 능력이 부여(capacitation)됨으로써 그들에게 힘의 빈곤상태로부터 탈출하게 하여 한사람 한사람 모두가 어엿한 자성인이 되도록 하는 것이다.

네트워킹은 서로의 존재를 지각하고 동시대의 문제를 공감할 수 있는 공존자이다. 네트워크 안에서는 개개인의 사생활과 사생활이 부딪혀 만나고 공유된 의미공간을 만들어 나간다. 그러므로 네트워크는 하나의 조직이면서 동시에

하나의 커뮤니티이기도 하다. 또 네트워크는 다른 다양한 경험과 개성을 가진 개개인의 집합이며 이들의 상호작용에 의해 시너지 효과를 창출해 내는 다양체(多様體)라고 할 수 있다. 네트워크 내에서는 다양성과 갈등이 존재함에도 불구하고 네트워크의 구성원은 그것에 구애되지 않고 그것을 인정함과 동시에 이를 극복하려고 노력하는 상호인증의 세계이기도 하다. 그러므로 네트워크에는 언뜻 보기에는 질서가 없고 어수선했어 보이지만 무질서에 빠지지 않고 질서가 형성되어 나가게 된다.³³⁾

두 번째는 지원주체의 편의성을 넘어 수요자의 필요를 파악할 수 있는 지원체계로의 변모를 위해서도 북한이탈주민의 참여 확대는 의미를 지닌다. 중앙 정부, 지자체, 민간, 기업 등에서 행해지는 다양한 취업 활성화 대책이 지원 주체가 활용하기 용이하거나 활용 필요성에 의해 계획되고 실행되지는 않는지 생각해 볼 필요가 있다. 때로는 실질적인 지원 효율성 보다는 대외 홍보 차원의 과시성 지원이 되지 않는가도 점검해 볼 필요가 있다.

특히, 취업활성화를 위한 일자리 창출이 주된 정부의 방안이 되고 있는 상황에서 일자리 창출이 얼마나 북한이탈주민과의 소통을 통해 발굴해낸 것인가를 다시한번 검토해볼 필요가 있다.

다. 구인-구직 정보 비대칭성 해소를 위한 취업 정보 기능 강화

고용지원센터를 비롯한 정부, 민간 차원의 취업 지원 주체들이 남한 노동시장과 북한이탈주민을 연계하는 정보 소통의 기능을 어느 정도 담당하고 있는가를 파악하고 정보 소통력을 향상 시키는 방안이 모색되어야 할 것이다. 일자리가 있고 구직 수요자가 있어도 이들을 매개할 수 있는 장이 활성화되지 못하여 나타나는 구인-구직자간 미스매치가 나타날 수 있다는 것도 간과할 수 없는 것이다.

마찰적 실업의 경우 구인측과 구직자가 서로에 대한 정보가 불완전하거나 존재를 인지하지 못하는 구인-구직자간 정보의 비대칭성으로 인해 발생하게 될 수 있다. 따라서 구인구직간 연계를 강화할 수 있는 고용지원서비스 기능을 되돌아보고 역할 세신을 꾀해야 하는 것이다. 이와 같은 구인-구직자간 정보의 비대칭성 해소는 북한이탈주민과 남한 사회의 인지 및 이해의 부족이 여타 국민들에 비해 클 수 있다는 점에서 구인-구직의 미스매치 해소에 중요한 요소가 될 수 있다.

따라서 북한이탈주민의 취업 및 정착지원에 관여하는 민·관 주체의 ‘취업 정보 소통의 장’으로서의 기능을 활성화 시키는 것도 구인-구직자간 매칭을 확장할 수 있는 계기가 될 수 있다. 여기에서 중요한 것은 취업 정보 소통의 장이 된다는 것의 의미이다. 취업정보의 나열하는 것 뿐만 아니라, 구인-구직자의 요구를 파악하고 적극적으로 연계할 수 있는 관심과 전문성이 요구된다. 이와 더불어 북한이탈주민과 남한 사회, 노동시장이 서로에 대한 이해를 확장할 수 있는 사회적 기능을 확보하는 것도 필요하며, 북한이탈주민은 남한 사회와 직업세계에 대한 이해를 넓혀가고, 기업체 등에는 북한이탈주민을 알리는 기능도 확충해야 할 것이다.

라. 북한이탈주민의 사회적 관계자원(social network resources) 확보를 통한 취업 및 근속의 추동

북한이탈주민과 남한 사회의 소통은 상호 이해와 인지를 제고하고, 선입견에서 벗어나 서로의 실제 모습을 바라볼 수 있는 가능성을 지니게 한다는 점에서 의미를 지닌다. 특히, 북한이탈주민의 입국 초기 취업을 계획하고 실천에 나섬에 있어서 이와 같은 소통의 계기는 더욱 그 의미가 크다. 북한이탈주민이 여타 국민들에 비해서 인적 네트워크가 취약할 수 있다는 점은 근로 동기 부여와 취업, 근속 등에 중요한 영향을 미칠 수 있다. 주변인을 비롯한 역할 모델을 통해 발전해 나가고 실현해 진로포부와 진로 의사결정과정을 실현해 나가는 경향을 보인다. 또한, 취업 후 직장

33) 박용관, 네트워크론, 서울: 커뮤니케이션북스, 1999, pp. 213-214.

31) 박정란, KDI북한경제리뷰, 2010, 9.

32) 이와 같은 상황을 개선하고자 통일부는 북한이탈주민에 대한 긍정적 이미지 확산을 위한 인식개선 사업을 북한이탈주민 정착지원의 주요 계획으로 발표하였다. 그 내용을 구체적으로 보면 홍보동영상 제작(취업지원단) 및 정착 성공사례 수기를 연재하거나 외국정부 및 국제기구 등에서도 북한이탈주민 문제에 관심이 많은 점을 고려, 영문판 홍보 팸플릿 제작·배포가 계획되고 있다. 그 외에도 공익단체, 자선단체 등과 협력네트워크를 구축, 후원분위기 조성, UCC공모전, 드라마 대본 공모, 자원봉사 경진대회 후원의 날 등도 적극 활용한다는 계획을 제시하기도 했다.; 통일부 국회 외교통상통일위원회 보고자료, 2010. 6. 23, pp. 11-12.

생활을 추진하고 유지하는 데에 있어서 어떠한 인적자원 특성을 지닌 주변인과 네트워크를 취하고 있는 가도 영향을 미칠 수 있다. 또한, 인적 네트워크는 취업 정보 획득과 더불어 직접적인 취업 연계의 매개체로도 작용할 수 있다.

이상의 내용을 고려할 때, 북한이탈주민에게 있어 가중될 수 있는 인적네트워크의 취약성은 중요한 인적자원의 취약성을 의미하기도 한다. 따라서 북한이탈주민 입국 초기부터 이들에게 취업의 역할 모델로서, 실질적이고 신뢰할 수 있는 일자리 정보 제공자로서, 근로 동기 부여와 근속을 위한 기술적, 정서적 멘토로서의 역할을 감당할 수 있는 인적 네트워크망을 어떻게 확대할 수 있는가를 모색하는 것은 북한이탈주민 취업 활성화의 중요한 과제로 지목될 수 있다. 이러한 정신적이고 비물질적 사회적 관계자원(social network resources)이 때로는 물질적 지원보다 더 큰 자산이 될 수 있다는 점을 간과할 수 없는 것이다. 따라서 북한이탈주민의 사회적 관계자원을 확보할 수 있는 방안이 재정적 지원 방안과 더불어 중요한 지원 축이 되어야 할 것이다.

2. 수요 창출의 ‘구인-구직 매칭 효율성’ 제고 요건 및 방안

북한이탈주민 취업 활성화를 위해서는 실업요인으로 제시된 노동수요 부족과 구인-구직 미스매치를 동시에 해결해야 할 것이다. 노동수요 부족과 구인-구직 미스매치 해결은 상호 연관성을 지닌다. 노동수요 부족을 해소하고 일자리 창출을 하기 위해서 간과할 수 없는 것이 어떤 일자리를 창출할 것인가이다. 바로 구인-구직자가 매칭될 수 있는 일자리인가라는 것이다.

구인-구직자의 매칭 효율성을 제고할 수 있는 일자리라야 창출한 일자리가 북한이탈주민의 취업 활성화로 이어질 수 있는 것이다. 구인-구직자의 매칭 효율성을 제고하기 위해서 구인-구직자 각기 어떠한 요건들이 충족되어야 할 것인지를 제시하고자 하는 것이 본 절의 내용이다. 본 절의 내용은 구인수요 창출요건과 구직수요 창출요건으로 크게 나뉘며, 각각의 구체적 구성 요건은 다음 내용과 같다.

가. 구인수요 창출 요건 및 방안

(1) 진입 용이성

진입 용이성은 북한이탈주민에 대한 사회적 인식 및 배제의 정도, 구인수요의 구직수요 충당가능성 등 사회적, 경제적 함의를 모두 내포한다.

그런데, 현재 이루어지고 있는 북한이탈주민의 주된 훈련 직종을 보면, 취업이 어려운 직종이 다수 포함되어 있다는 것을 앞서 보았다. 이미 노동시장 내에서 취업이 용이하지 않은 직종으로 선정되고 있는 직종이 북한이탈주민이 주로 접근하고 있는 직업훈련 직종이라는 것은 직업훈련이 취업으로 연계되지 못하는 주요 요인이 되고 있는 것이다.

또한 북한이탈주민의 실업이 우리사회의 사회적 배제와 맞닿아 있음도 간과할 수 없다. 구인수요가 구직수요를 앞지르는 취업 용이 직종이라 하더라도 북한이탈주민에 대한 사회적 배제나 인식의 왜곡은 일자리 진입에 있어 구인측의 ‘거부’나 진입 후에도 북한이탈주민의 잦은 이전직의 요인이 될 수 있는 것이다. 이와 같은 과정은 북한이탈주민의 노동수요를 고갈시키는 악순환으로 이어질 수 있다는 점에서 우리 사회 전반의 북한이탈주민에 대한 사회적 인식 수준을 파악하고 특히, 직종별로 나타날 수 있는 분단사회에서 생성된 이데올로기적, 사회적 배제는 무엇인지를 파악하고 일자리 창출에 참고할 필요가 있다.

(2) 지역 수요성

지역 수요성은 거주 지역 내 산업 수요와 북한이탈주민 구직 수요의 적합성을 뜻한다. 현재 북한이탈주민이 거주하는 지역별 북한이탈주민의 인력 양상과 기업체의 수요를 파악하고 이를 매칭할 수 있는 방안이 마련되어야 할 것

이다. 이를 위해서는 우선 북한이탈주민 거주 지역내 공공고용서비스기관(PES, Public Employment Service)에서의 구인·구직간 미스매치를 미시적으로 분해하여 지역별로 어떠한 인력수급 불일치가 나타나고 있는지 조사해 볼 필요가 있다.

조사 결과와 더불어 북한이탈주민 거주 지역별 사업체의 훈련 수요를 파악하고 이에 조응하는 적합 훈련체계를 확립하여 북한이탈주민 취업을 활성화하는 대책이 요구된다. 북한이탈주민 거주 지역 내 사업체 수요 적합 직업훈련 및 취업연계체계가 확립되어야 한다는 것이다. 나아가 지방자치단체와 민간의 취업포털을 연계해 지자체의 지역적·산업적 특성에 적합한 북한이탈주민 취업수요를 역으로 찾아내는 노력도 필요하다. 이와 더불어 거주지역이 아니더라도 타 지역의 구인-구직 수요를 매칭하여 일자리를 창출할 수 있는 정보 소통도 필요하다.

이러한 정보의 소통은 북한이탈주민들이 하나원에서 거주 지역을 고려하고, 확정하는 과정에서부터 이뤄져야 할 것이다. 거주 희망 지역내 산업 구조와 특성이 거주 희망 북한이탈주민과 어떠한 수요의 일치성을 지닐 수 있는가가 지역 선택과 배정에 중요하게 반영되어야 한다는 것이다. 북한이탈주민이 하나원에서 희망 거주 지역을 선택하고, 선정되는 과정에서 거주 희망 지역의 취업 및 직업훈련 정보와 연계되어 거주지역과 훈련, 취업 지역이 상당부분 일치할 수 있도록 유도할 수 있어야 할 것이다. 이미 특정 지역사회 내에 편입된 경우에는 거주 지역 내의 구인 수요와 북한이탈주민 구직 수요의 미스매치 여부를 파악하고 매치가 가능한 지역으로의 이동을 가능하도록 하는 지역간 이동성도 확보되어야 할 것이다.

(3) 유망성

유망성은 남한 노동시장 내에서의 발전 가능성, 유용성, 그리고 남북한 통합과정에서의 북한이탈주민 구인 선호 가능성 등이다. 노동시장 전망에서 유리한 직종을 선별하되 단, 우리 노동시장 일반의 취업용이 직종이나 유망직종 모두가 북한이탈주민에게 있어서 취업 용이 직종이나 유망직종이 되기는 어렵다는 것도 기억할 필요가 있다. 따라서 북한이탈주민의 수요를 고려한 취업 유망, 용이 직종을 선별하는 작업이 요구된다.

더불어 북한이탈주민들이 경쟁력을 가질 수 있는 일자리 또한 존재할 것이다. 북한이탈주민이 분단사회 내에서 경쟁력을 가질 수 있는 일자리를 발굴해야 할 것이다. 분단을 넘어 남북한 통합 시대로 나아감에 있어서는 북한이탈주민들이 경쟁력을 갖출 수 있는 직종을 더욱 발굴해 낼 수 있을 것으로 기대되는 바, 중장기적으로 ‘남북한 통합 지향’의 일자리 모색과 인적자원 양성이 요구된다.

나. 구직수요(북한이탈주민) 창출 요건 및 방안

(1) 경력 기여성

북한이탈주민들이 남한 노동시장 내에서 입국 초기부터 장기 근속이 가능한 일자리로 진입한다는 것은 노동시장 여건과 입국 초기의 북한이탈주민의 인적자원 구축 상황을 고려할 때 쉬운일이 아니다. 이와 같은 현실적 상황을 고려하여 북한이탈주민들이 취업의 궁극적인 방향을 설정하고 실천해 나감에 있어 경력에 기여를 할 수 있는 일자리인지, 즉 궁극적 일자리로 나아가는 데 있어 기여할 수 있는 징검다리 일자리인지가 일자리 창출에 있어 중요하게 반영되어야 할 것이다.

현재 북한이탈주민 취업지원 방안으로 주요하게 다뤄지고 있는 것이 사회적 일자리 창출이다. 사회적 일자리가 ‘수익형’으로의 성공적 변모가 이뤄지지 않는 한 지속적 일자리로 이어질 수 없다는 점에서 사회적 일자리를 창출해 나감에 있어서도 해당 일자리에 종사했던 북한이탈주민이 타 직장에 전이직을 할 경우에 디딤돌 역할을 할 수 있는 일자리 인가를 신중히 검토하는 일자리 확충이 이뤄져야 할 것이다.

(2) 역량 가용성

역량 가용성은 북한이탈주민의 인적자원(학력, 경력, 나이, 건강 등)과 생애과제(자녀 양육 등) 등과의 조화를 의미한다. 북한이탈주민의 인적자원과 생애과제는 북한이탈주민의 역량 정도와 역량 투입이 가능한 시간적, 물리적 여건을 의미하기도 한다.

북한이탈주민의 취업이 활성화되는 일자리를 매칭하기 위해서는 직업훈련과 취업 직종 발굴에 있어 북한이탈주민의 인적자원, 생애과제가 반영되어야 할 것이다.

특히, 북한이탈여성들의 입국이 증대하면서 여성들의 생애과제와 일자리 창출이 매칭될 수 있도록 관심을 기울여야 할 것이다. 여성들의 경우 주로 입국하는 연령대가 20-30대인 점을 고려할 때, 당면 생애과제가 자녀 양육기에 있음을 간과할 수 없는 것이다. 더욱이 단독 입국하여 한부모가정을 이룬 경우에 이들이 일자리에 투여할 수 있는 시간적, 물리적 역량의 가용성을 고려한 일자리 창출은 더욱 중요한 과제가 될 것이다.

또한, 북한이탈주민의 학력과 경력, 건강 등도 일자리 창출에서 간과 될 수 없는 인적자원이다. 그럼에도 학력을 고려한다고 해서 북한이탈주민의 입국 초기의 학력 통계치를 바탕으로 한 일자리 창출이 중점적으로 이뤄져서는 안 될 것이다. 입국 이후 진학, 직업훈련을 통해 인적자원을 구축한 후 비교우위의 직장을 선택하려는 계획을 이행할 수 있기 때문이다. 이에 대한 보다 자세한 내용은 다음의 ‘선호성’에서 구체적으로 다루게 될 것이다.

(3) 선호성: 취업 희망 시기, 직종, 형태 파악

선호성은 북한이탈주민의 우선 직업가치(경제우선, 안정, 자아실현, 인정), 흥미수준, 취업 형태 선호도(인적 자원 구축 후 비교우위 선택, 곧바로 취업) 등을 고려한 일자리 매치가 필요하다는 것이다.

특히, 입국 후 현재까지 형성된 인적자원으로 곧바로 취업을 원하는지, 어느 정도의 직업훈련과정을 거치거나, 취업 경력 축적 후 궁극적인 취업을 원하는지, 검정고시나 대학진학 등으로 학력수준을 제고한 후 취업할 것인지 등 북한이탈주민의 진로 계획을 유형별로 파악한 뒤 이에 적합한 일자리 창출이 요구된다. 북한이탈주민이 남한에 입국한 직후의 학력이 북한에서의 중졸(고졸) 수준이 가장 많다고 해서 이에 적합하다고 생각하는 일자리를 중점적으로 창출하는 것은 북한이탈주민 구직 수요에 적합하지 않다고 볼 수 있다.

북한이탈주민들이 진학과 직업훈련을 통해 임금이나 근로 환경의 비교우위를 선호하는 경우, 예를 들어 제조업 일자리 확충은 적합하지 않은 것이다. 특히, 북한이탈주민 입국 추이가 여성을 중심으로 이뤄지고 있고, 여성의 경우 20-30대가 주축을 이루고 있다는 것은 이들의 당면 생애과제가 자녀 양육기 일수 있다는 것과 청년기에 해당하는 이들이 인적자원 확충을 통해 보다 나은 일자리를 지향하는 진로 계획을 세울 수 있다는 점도 간과할 수 없는 것이다. 우리 사회 일반에서 청년들이 비교우위 직장을 선호하는 것과 같은 맥락에서도 생각해 볼 수도 있겠다.

따라서 북한이탈주민 취업 방안을 논의함에 있어 실업률 자체에 연연하기보다, 중장기적 차원에서 북한이탈주민의 ‘선호 취업유형 수요’를 파악할 필요가 있다. 입국 이후 즉시 취업을 원하는지, 인적자원 구축 후 비교우위 취업을 선호하는가를 파악하고, 중장기적 차원의 일자리 창출 계획이 마련되어야 한다는 것이다.

또한 북한이탈주민의 희망 취업 형태에 대한 수요도 구체적으로 파악할 필요가 있다. 현재까지 북한이탈주민 희망 직종과 형태에 대한 수요조사가 이루어지기도 했지만, 구조화된 질문지로 접근하여 북한이탈주민의 수요를 실질적으로 파악하는 데에 한계를 보이기도 했다.

북한이탈주민이 원하는 취업 형태와 직종 등을 성별, 연령대별 등으로 구분하여 파악하고, 남한 노동시장과의 수요 부적합과 직종에 대한 이해 및 인지 부족 등이 나타나고 있는 지를 세밀하게 검토해 이를 토대로 북한이탈주민 일자리 창출에 반영될 수 있도록 해야 할 것이다.

이상에서 살펴본 구인-구직 수요 매치 일자리 창출 요건을 표로 정리하면 다음과 같다.

〈표〉 구인-구직 수요 매치 일자리 창출 요건

남한 사회 및 노동시장 수요		
유망성	진입 용이성	지역 수요성
- 남한 노동시장 내에서의 발전 가능성, 유용성 - 남북한 통합과정에서의 북한이탈주민 구인 선호 가능성	- 북한이탈주민에 대한 사회적 배제 정도 - 구인수요의 구직수요 총당 가능성	- 거주 지역 내 산업 수요와 북한이탈주민 구직 수요의 적합성
북한이탈주민 수요		
경력 기여성	역량 가용성	선호성
- 북한이탈주민 인적자원을 고려 징검다리 일자리로 미래 직업에 기여할 수 있는 일자리인가	- 인적자원(학력, 경력, 나이, 건강 등) - 생애과제(자녀 양육 등)와의 조화	- 직업가치 우선순위(경제우선, 안정, 자아실현, 인정) - 흥미도 - 입국 후 취업 희망 시기 - 취업 형태 선호도(인적 자원 구축 후 비교우위 선택, 곧바로 취업)

V. 맺음말: 분단사회에서 나아가기

본 글에서는 북한이탈주민의 취업 현황을 사회적 함의를 중심으로 분석하고, 취업 지원 현황을 실업 극복 가능성을 중심으로 평가하되 실업 발생 요인인 ‘구인-구직간 미스매치’와 ‘노동수요 부족’을 얼마나 극복하고 있는가를 기준으로 삼았다. 그 결과를 바탕으로 북한이탈주민 취업 활성화를 위해 추진해야할 방안을 몇 가지로 정리해 보았다.

최근 북한이탈주민에 대한 일자리 창출이 정부와 민간단체의 주요 관심사로 떠오르고 있는 상황에서 북한이탈주민 일자리 창출이 실질적인 취업 활성화로 이어지기 위해서는 구인-구직자의 수요가 매칭 될 수 있도록 다양한 요소들이 반영되어야 함을 제시하기도 하였다. 특히, 본 글을 통해 북한이탈주민의 취업 활성화는 경제적 함의와 해결 방안 모색 뿐 아니라 사회적 접근이 중요하다는 인식에 다다를 수 있었다.

북한이탈주민의 취업 활성화는 그들의 경제적 자립 정착이라는 의미 외에도 남한 사회에서 소통하고 더불어 살아간다는 의미를 내포하고 있다. 또한 그들의 취업 현상은 ‘남북한 분단사회를 가로지르는 중재자’로서의 삶을 의미하기도 한다. 남북한의 60여년 간의 분단과정에서 격화된 이데올로기적 대립과 생활 세계의 최전방에서 남북한을 중재하고, 완충시켜야한다는 분단사회의 짐을 북한이탈주민들에게 지우고 있는 셈이다.

또한, 분단이라는 공간적, 시간적 경계의 형성은 북한이탈주민의 과거 인적자원 형성의 몰인지 내지 무의미를 양산하였다. 이는 북한이탈주민의 취업이 경제적 해석과 접근만으로 해결될 수 없는 분단사회와의 소통을 통한 해결 방안을 요구하고 있는 것이다.

모조록 오늘의 논의가 남북한 분단의 사회적 폐해와 상흔을 넘어 관용과 수용이라는 발전적 사회문화의 지평을 여는 작은 단초가 될 수 있길 바라마지 않는다.

주제발표 3 북한이탈주민 취업에 따른 진입장벽

목 차

I. 서론

II. 북한이탈주민이 지각한 진로장벽

1. 북한이탈주민의 취업부적응 원인
2. 북한이탈주민이 지각한 진로장벽의 내용

III. 북한이탈주민의 특성별 진로장벽 지각 수준

1. 연구방법
2. 북한이탈주민 진로장벽 지각수준
3. 연령별 진로장벽 지각수준
4. 학력별 진로장벽 지각수준
5. 거주기간별 진로장벽 지각수준
6. 제한점 및 한계

IV. 정책제언

P R E S E N T E R

전연숙 박사

한국기술대학교
youn402@hamail.net

I. 서론

국내 입국하는 북한이탈주민의 수는 2000년을 기점으로 매년 증가하여 2009년 12월 말 현재 1만8천여 명에 이르고 있다. 특히 북한이탈주민의 입국증가 현상에서 주목할 만한 것은 여성 입국의 급격한 증가인데, 1999년 이전까지는 전체 북한이탈주민의 7%에 불과했던 여성비율이 2000년에는 42%, 2008년은 78%, 2009년은 77%로 매우 높게 나타나고 있다(통일부, 2010). 최근에는 탈북 즉시 국내로 입국하는 경우 외에도 중국 등 제3국에서 장기 체류하던 탈북여성까지 국내 입국에 가세하고 있는 추세로 여성의 입국 증가 현상은 향후 북한의 경제가 크게 회복되지 않는 한 지속될 전망이다(통일부, 2009).

이에 따라 정부는 북한이탈주민의 남한사회 적응에 많은 관심을 갖고 이들이 남한사회에 효과적으로 적응할 수 있도록 다양한 노력을 기울이고 있다. 1997년 제정한 「북한이탈주민보호및정착지원에관한법률」에 의한 각종 정착지원 제도를 통하여 지원하고 있고, 그 외 다양한 지원 사업을 추진하고 있다(윤인진, 2009). 그럼에도 불구하고 북한이탈주민은 남한사회 적응에 어려움을 겪고 있는 것으로 나타나고 있는데 특히, 이들의 미취업 또는 실업으로 인한 취업 부적응은 주목할 만하다. <표 1>을 통해 북한이탈주민이 국내 노동시장에서 일반국민과 비교하여 상대적으로 취업에 어려움을 겪고 있는 정도를 예측해 볼 수 있다.

<표 1> 북한이탈주민과 일반국민의 실업률 비교

(단위 : %)

	2003년도	2005	2008	2009
북한이탈주민	41.5 ¹⁾	37.6 ²⁾	22.9 ³⁾	13.7 ⁴⁾
일반 국민 ⁵⁾	3.6	3.7	3.2	3.6

1) 이금순 등(2003), 2) 선한승 등(2005), 3) 허선행, 윤여상(2008), 4) 송정용(2009), 5) 통계청(2010.1.23검색)

특히 2009년도 우리나라 전체와 북한이탈주민의 실업률을 연령별로 비교해 보면, 30~40대의 실업률 차이는 10% 미만에 불과하지만 20대와 50대의 실업률 차이는 15~20% 이상으로 월등히 높은 것으로 나타나고 있다(송창용, 2009).

<표 2> 2009년 한국전체와 북한이탈주민의 연령대별 실업률 비교

(단위 : %)

구분	전체	남자	여자	10대	20대	30대	40대	50대	60대이상
북한이탈주민	13.7	15.5	12.6	0.0	23.3	10.3	10.2	22.7	1.3
한국전체	3.2	3.6	2.7	8.0	7.4	3.3	2.2	2.1	1.3

* 한국전체 : 09년 10월 경제활동조사, 통계청

이와 같이 북한이탈주민은 일반국민 전체보다 높은 실업률을 보이고 있으며, 북한이탈주민의 연령별로도 일반국민과는 다른 취업특성을 보이고 있다. 또한 북한이탈주민의 남한거주기간에 따른 실업률은 남한거주기간이 짧을수록 높은 것으로 나타나고 있다. 이를테면 사회적응기간이 2년 미만인 경우는 전체 실업률이 13.7%에 비해 20.0%로

높았고 적응기간이 길어질수록 점차적으로 낮아지는 현상을 보였다. 따라서 북한이탈주민이 노동시장 진입률이 낮은 이유를 밝히는데 있어서 북한이탈주민 내부의 특성 즉, 연령별, 학력별, 거주지정착기간별 등에 따른 추이를 분석할 필요가 있으며, 이에 따른 적절한 대처방안이 요구된다.

그러나 선행연구에서는 북한이탈주민 전체의 실태조사에 따른 취업의 중요성만을 강조하고 있어서(이우영, 2003; 장선하, 2008; 정나리, 2009), 이들의 특성별로 구체적인 취업 진입장벽이 무엇인지는 알 수 없는 상황이다. 따라서 북한이탈주민의 취업촉진을 위한 구체적인 정책을 마련하고 시행하기 위해서는 북한이탈주민이 노동시장 진입에서 겪고 있는 어려움의 내용이 무엇인지, 그 어려움의 지각 특성은 어떠한지를 알아보는 것이 필요하다. 왜냐하면 북한이탈주민이 노동시장에서 지각하는 진입장벽의 내용을 구체적으로 알아야 이에 대한 대처방안을 마련할 수 있고 나아가 노동시장 진입률을 높일 수 있기 때문이다.

이와 같은 연구의 필요성에 따라 본 연구에서는 첫째, 북한이탈주민이 지각한 진로장벽의 내용이 무엇인지 구체적으로 밝혀내고자 한다. 둘째, 북한이탈주민의 특성별로 진로장벽 지각특성을 알아보고 이에 대한 정책제언을 하고자 한다.

II. 북한이탈주민이 지각한 진로장벽

1. 북한이탈주민의 취업 부적응 원인

북한이탈주민이 남한사회에 적응하는데 있어서 가장 중요하고 현실적인 부분은 안정적인 취업 즉, 경제적 적응이라는 점을 여러 연구들에서 강조하고 있다(선한승 등, 2005; 이금순 등, 2003; 노경란 등, 2007).

최근 들어서는 북한이탈주민들의 취업부적응 문제가 사회적 관심사로 부각되고 있으며, 이 문제의 원인을 정부의 지원제도 뿐만 아니라 이들이 지각하는 취업 장벽요인에서 찾으려는 연구들도 보인다. 북한이탈주민의 취업과 직장유지를 어렵게 하는 원인으로, 윤여상 등(2005)은 건강문제, 급여·복지후생 부족, 인간관계의 어려움, 업무능력 부족, 승진에서의 불공정 순으로 보고하였고, 선한승 등(2005)은 적성에 맞지 않는 일자리, 직업능력부족, 북한이탈주민에 대한 차별대우, 복리·후생의 열악함, 대인관계의 어려움, 높은 노동 강도, 미래 불안, 나이가 많음, 승진의 어려움 등의 순으로 어려움을 겪고 있다고 지적하였다. 또한 현재 회사를 떠나 다른 회사로 옮긴다면 가장 큰 이유로는 '낮은 보수 및 복리후생제도(27.1%)', '나의 적성과 능력에 맞지 않는 일(22.9%)', '발전 가능성이 없기 때문(18.8%)', '북한이탈주민에 대한 차별(14.6%)로 나타났다. 북한인권정보센터(2008)에서는 취업, 구직 등 경제활동을 하지 않는 이유를 몸이 불편해서(35.2%), 육아(19.8%), 통근거리(19.2%), 나이가 많아서 취업이 어려움(6.0%), 마음이 불편해서(4.4%), 가사(2.7%), 기타(12.5%) 순으로 나타났다.

이러한 선행연구는 100~500여명에 불과한 북한이탈주민을 대상으로 구조화된 설문조사를 통한 빈도분석이라는 점에서 실제 북한이탈주민이 스스로 지각하는 진로장벽에 대한 내용을 충분히 담아내지 못했다는 한계가 있다. 즉, 설문내용에서 제외된 북한이탈주민의 진로장벽 내용이 배제될 수 있고, 설문지 제작에 따른 연구자의 주관적 관여가 개입되었을 가능성이 있다. 따라서 실제 북한이탈주민들로 하여금 이들이 지각하는 진로장벽의 내용이 무엇인지 알아보는 것이 필요하다.

2. 북한이탈주민이 지각한 진로장벽의 내용³⁴⁾

가. 조사 방법

북한이탈주민이 지각하는 진로장벽의 내용을 알아보기 위해서는 기존의 구조화된 질문지를 통해 얻기 어려운 추가정보를 어떻게 수집하느냐의 문제가 있다. 이에 본 연구에서는 면접조사의 개방형질문지를 활용하여 북한이탈주민이 지각하는 진로장벽의 내용을 가능한 많이 수집하고자 하였다.

1) 개방형 질문조사

북한이탈주민 자신들의 진로발달 측면에서 어려움이나 문제, 또는 장벽으로 지각하는 내용들이 무엇인지 알아보기 위해 ① ‘당신은 과거에 어떠한 어려움(문제)이나 장벽 때문에 직업선택, 대학 및 학교진학, 취업 등에 영향이 있었습니까?(과거의 진로장벽)’, ② ‘당신은 직업, 취업, 학교 및 대학진학, 직업훈련 등과 관련해서 현재 느끼는 어려움(문제)이나 장벽은 무엇입니까?(현재의 진로장벽)’, ③ ‘당신은 자신의 계획이나 목표를 완전히 성취하기 위해서 앞으로 이겨내야 한다고 생각하는 어려움(문제)이나 장벽은 무엇입니까?(미래의 진로장벽)’을 개방형 질문지로 제작하여 실시하였다.

2) 면접조사

본 연구에서는 개방형 질문을 통한 자료 수집으로는 측정도구로 측정된 것 보다 더 적은 수의 장애가 보고되는 경향이 있다는 지적에 따라(Swanson과 Tokar, 1991), 면담조사를 추가로 수행하였다. 면담방법은 먼저 면담대상자에게 개방형 질문지를 통하여 얻은 진로장벽의 내용을 유목화하여 정리한 것을 보여주고 충분히 숙지할 시간을 주었다. 그 다음으로 ‘노동시장 진입과정에서 경험하게 될 진로장벽에 더 포함될 것이 있으면 미래, 현재, 과거 별로 말씀해 주세요.’, ‘북한이탈주민이 느끼는 진로장벽에 관하여 하고 싶으신 말씀이 있으시면 자유롭게 말씀해 주세요.’를 질문하고 진술하게 하였다

나. 조사대상

과거·현재·미래에 지각한 진로장벽의 내용을 묻는 개방형 질문지를 먼저 하나원 교육생 92명(125기)을 대상으로 실시하고 응답한 내용을 분석하였다. 자료 수집을 위한 개방형질문지 실시 시기는 하나원 사회작업교육 수료 10여일 전(12주 교육기간 중 10주차에 해당)에 실시하였다. 그 이유는 북한이탈주민이 하나원 입소초기에는 구체적인 진로 및 직업에 대한 이해와 경험의 기회가 부족하여 진로발달과 관련한 진로계획이나 장벽에 대한 지각의 정도가 미미할 것으로 판단되었기 때문이다. 다음으로는 하나원 수료 후 남한에서의 생활경험이 있는 북한이탈주민 57명을 대상으로 개방형 설문조사를 실시하였다. 그 이유는 하나원 교육생의 경우 실제 남한사회에서 살아본 경험의 부재로 인해 지각한 진로장벽이 막연하고 현실감이 떨어질 우려가 있을 뿐만 아니라 전체 북한이탈주민이 지각한 진로장벽으로 일반화하는데 오류가 발생할 가능성이 있기 때문이다. 면담조사 역시 하나원 교육생이 지각하는 진로장벽의 내용이 전체 북한이탈주민의 진로장벽이라고 보기에 불충분하고 비현실적일 수 있다는 우려를 상쇄하기 위하여 하나원 수료생을 면담대상자에 포함하였다.

34) 본 연구에서는 여성 북한이탈주민에게 수집한 정보를 통해 분석하였다. 따라서 남성 북한이탈주민의 정보가 제외된 점은 한계라 할 수 있으며, 추후 남성 북한이탈주민에 대한 후속 연구가 필요하다.

〈표 3〉 진로장벽 지각내용 탐색을 위한 기초조사 연구대상

개방형 질문조사		면담 조사		합 계
하나원 교육생	하나원 수료생	하나원 교육생	하나원 수료생	159명
92명	57명	5명	5명	

다. 조사 내용

개방형 질문조사와 면접조사를 통해 얻은 과거에 지각한 진로장벽 유목은 28개, 현재 지각하고 있는 진로장벽 유목은 38개, 미래에 예견되는 진로장벽 유목은 40개로 분류되었다. 이를 비슷하거나 유사한 유목끼리 분류하는 작업을 반복적으로 시행하여 최종 21개의 유목요소를 선정하였는데, 정리하면 다음과 같다.

- ① 학력부족 : 북한에서의 대학진학 좌절, 탈북과 제3국 체류과정에서의 학력단절, 학력부족 때문에 겪는 어려움
- ② 진로선택과 결정의 어려움 : 진로선택과 의사결정을 잘못 내리는 것으로 인한 어려움
- ③ 자신감 부족 : 일반적인 자기 존중감이나 진로선택과 결정과정에 대한 특정한 자신감의 부족
- ④ 미래불안 : 자신이나 앞으로의 진로에 대한 걱정과 불안
- ⑤ 건강·신체적 열등감 : 신체적 열악함과 열등감, 건강에 대한 우려와 체력의 약세
- ⑥ 자기이해 부족 : 자신이 어떤 일에 적성과 흥미가 있는 지, 경력을 갖추고 있는 지에 대해 잘 모르거나 자신이 직업을 갖기 위한 환경적 조건들이 어떠한 지 객관적으로 알지 못하여 겪는 어려움
- ⑦ 막연한 진로계획 : 구체적인 진로계획이 없어서 겪는 어려움
- ⑧ 성차별·여성에 대한 고정관념 : 여성으로서 겪게 되는 차별의 어려움
- ⑨ 북한이탈주민으로서 겪는 차별과 편견 : 북한이탈주민이기 때문에 직장에서 겪게 될 차별과 편견, 북한이탈주민이 남한사람에게 갖는 고정관념으로 겪게 되는 어려움
- ⑩ 가족문제 : 북한이나 중국에 두고 온 가족에 대한 그리움과 죄책감으로 인한 어려움 또는 가족형성으로 인한 적응의 어려움
- ⑪ 중요한 타인의 영향 : 중요한 타인이 나의 진로를 인정하지 않거나 반대, 간섭하기 때문에 겪는 어려움
- ⑫ 대인관계의 어려움 : 대인관계에서 겪는 어려움
- ⑬ 사회적 지지기반 약함 : 학연, 지연, 인맥 등이 없거나 부족한 것 때문에 겪는 어려움
- ⑭ 경제적 어려움 : 경제적인 문제로 인한 어려움
- ⑮ 나이 문제 : 나이가 많거나 적어서 겪게 되는 어려움
- ⑯ 직업정보 및 직업이해부족 : 직업(일, 취업)과 교육(직업훈련, 대학진학 등)에 관련된 정보의 부족으로 겪는 어려움.
- ⑰ 직업능력부족 : 직업에서 필요로 하는 자격이나 기술, 경력, 능력의 부족으로 겪는 어려움
- ⑱ 언어의 차이 : 남북한 언어사용의 차이에서 오는 혼란과 불편함
- ⑲ 문화의 차이 : 남북한 문화의 차이에서 오는 혼란과 불편함
- ⑳ 정체성의 혼란 : 자신이 남한국민인지 아닌지 혼란을 겪는 어려움
- ㉑ 의존성 : 국가나 정부, 또는 다른 기관이나 사람들이 자신을 도와주어야 한다는 의존성으로 인한 어려움.

이와 같이 북한이탈주민이 과거, 현재, 미래에 따라 지각한 진로장벽에 응답한 구체적인 내용을 정리하여 〈표 4〉에 제시하였다.

〈표 4〉 하위 유목요소별 진로장벽의 빈도

유목 요소	과거(%)	현재(%)	미래(%)	합계(%)
① 학력부족	48(21.2)	20(7.0)	7(2.8)	75(9.8)
② 진로선택과 결정의 어려움	21(9.3)	13(4.5)	14(5.6)	48(6.3)
③ 자신감 부족	7(3.1)	13(4.5)	15(6.0)	35(5.0)
④ 미래불안	2(0.9)	2(0.7)	4(1.6)	8(1.0)
⑤ 건강·신체적 열등감	9(4.0)	13(4.5)	7(2.8)	29(3.8)
⑥ 자기이해 부족	2(0.9)	8(2.8)	13(5.2)	23(3.0)
⑦ 막연한 진로계획	2(0.9)	5(1.7)	13(5.2)	20(2.6)
⑧ 성차별·여성에 대한 고정관념	3(1.3)	1(0.3)	3(1.2)	7(0.9)
⑨ 북한이탈주민에 대한 차별과 편견	10(4.4)	2(0.9)	13(5.2)	49(6.4)
⑩ 가족문제	17(7.5)	22(7.7)	19(7.6)	58(7.6)
⑪ 중요한 타인의 영향	5(2.2)	7(2.4)	13(5.2)	25(3.3)
⑫ 대인관계의 어려움	1(0.4)	9(3.1)	4(1.6)	14(1.8)
⑬ 사회적 지지기반 약함	23(10.2)	7(2.4)	13(5.2)	43(5.6)
⑭ 경제적 어려움	42(18.6)	8(2.8)	4(1.6)	54(7.1)
⑮ 나이 문제	2(0.9)	23(8.0)	3(1.2)	28(3.7)
⑯ 직업정보·직업이해 부족	2(0.9)	22(7.7)	6(2.4)	30(3.9)
⑰ 직업능력 부족	10(4.4)	33(11.5)	19(7.6)	62(8.1)
⑱ 언어의 차이	15(6.6)	36(12.5)	17(6.8)	68(8.9)
⑲ 문화의 차이	5(2.2)	14(4.9)	54(21.7)	73(9.6)
⑳ 정체성의 혼란	0(0.0)	3(1)	4(1.6)	7(0.9)
㉑ 의존성	0(0.0)	2(0.7)	4(1.6)	6(0.8)
합 계	226(100.0)	287(100.0)	249(100.0)	762(100.0)

라. 북한이탈주민이 지각한 진로장벽의 특징

북한이탈주민이 과거에 진로선택, 취업 등에 영향을 미쳤던 장벽은 학력부족(21.2%), 경제적 어려움(18.6%), 사회적 지지기반(토대) 약함(10.2%), 제한된 진로선택과 결정(9.3%), 가족문제(7.5%) 등의 순으로 나타났다. 특히 학력부족의 장벽은 남한사회에 와서 취업 우선이나 직업 안정보다 배움의 의지를 불태우는 경향이 있는 이유를 반영하는 결과로 해석할 수 있다. 현재는 남한에 입국해서 초기 정착기간 중에 지각하는 진로장벽으로 보여지는데, 언어의 차이(12.5%), 직업능력부족(11.5%), 북한이탈주민에 대한 차별과 편견(9.1%), 나이문제(8.0%), 직업정보 및 이해부족(7.0%), 가족문제(7.0%) 등의 순으로 나타났다. 북한에서부터 보유한 진로장벽에 남한에 입국해서 새로운 진로장벽이 축적되는 현상을 보인다. 초기에 가장 많이 느끼는 진로장벽은 언어의 차이이며, 직업능력까지 부족하여 직장생활을 더욱 어렵게 만들고 있는 것으로 지각하고 있음을 알 수 있다. 북한이탈주민은 미래에는 문화의 차이(21.7%), 가족문제(7.6%), 직업능력부족(7.6%), 언어의 차이(6.8%) 등의 순으로 진로장벽을 경험하게 될 것으로 예상하고 있다. 전체적으로 학력부족(9.8%), 문화의 차이(9.6%), 언어의 차이(8.9%), 직업능력부족(8.1%), 가족문제(7.6%) 순으로 높은 진로장벽을 지각하고 있는 것으로 나타났다.

이와 같은 결과는 북한이탈주민이 지각하는 진로장벽은 일반국민과 상당한 차이를 보이고 있으며, 선행연구에서 보이는 취업장벽 요인들과도 다른 결과이다. 즉, 북한이탈주민이 실제 지각하는 진로장벽은 남한사람들이 생각하는 요인보다는(예: 건강, 나이, 심리적 요인, 직업능력부족 등), 학력부족, 문화의 차이, 언어의 차이, 북한이탈주민에 대한 차별과 같이 요인들에 의한 장벽지각이 취업과 적응을 더 어렵게 할 수 있다는 점을 시사하는 결과이다.

Ⅲ. 북한이탈주민의 특성별 진로장벽 지각 수준

1. 연구방법

가. 연구대상

연구 대상은 북한 탈출과 중국·태국 등 제3국을 경유, 국내로 입국하여 북한이탈주민 사회적응교육기관인 통일부 하나원에서 교육 중인 탈북 여성 194명, 하나원을 수료하고 전국에 거주하고 있는 탈북 여성 352명 등 총 546명이다. 조사대상의 인구학적 특성은 〈표 5〉와 같다.

〈표 5〉 조사대상의 인구학적 특성(N=546)

변 인		N	%
연 령	20대	96	17.4
	30대	204	37.4
	40대	177	32.4
	50대	52	9.5
	60대이상	18	3.3
학 력	인민학교졸업(이하)	36	6.6
	고등중졸업	387	70.9
	전문학교졸업	85	15.6
	대학교졸업이상	38	7.0
남한거주기간	하나원교육중	194	35.5
	1년미만	87	15.9
	1-2년미만	87	15.9
	2-3년미만	68	12.5
	3-4년미만	45	8.2
	4-5년미만	30	5.5
	5년이상	35	6.4

주1. 하나원 : 국내 입국한 북한이탈주민에게 거주지 정착 이전 사회적응교육을 실시하는 통일부 소속의 교육기관.
주2. 학력은 북한에서의 학력을 의미함.

나. 진로장벽 측정

전연숙(2010)이 탈북 여성 1,662명을 대상으로 개발한 ‘여성 북한이탈주민의 진로장벽척도(Career Barriers Inventory for Female North Korean Defectors)’를 사용하였다. 이 척도는 앞서 진술한 북한이탈주민 159명으로부터 개방형질문조사와 면접조사를 통해 얻은 자료를 토대로 문항을 제작하였고, 12인의 전문가에 의한 단계적 평정, 395명의 북한이탈주민을 대상으로 예비조사 및 문항분석, 550명을 대상으로 구인타당도 검증을 통해 8요인 44개 문항으로 개발하였다. 하위요인으로 ‘자신감 및 자기이해 부족(10개 문항)’, ‘가족 및 경제적 문제(7개 문항)’, ‘북한이탈주민에 대한 차별(6개 문항)’, ‘언어 및 문화의 차이(7개 문항)’, ‘직업정보 및 이해 부족(4개 문항)’, ‘직업능력 부족(4개 문항)’, ‘학력 부족(4개 문항)’, ‘사회적 지지기반 약함(2개 문항)’ 등이다.

취업 등 진로와 관련된 과제에 대해서 방해받는 정도를 5점 척도로 응답하게 되어 있으며 높은 점수를 보일수록 진로장벽 지각수준이 높음을 나타낸다. 척도 전체의 Cronbach의 α 계수는 .95이었으며, 8개 요인 각각의 Cronbach의 α 계수는 .70~.90로 나타났다. 4주 간격으로 실시한 검사-재검사의 전체 신뢰도 계수는 .92이었고 각 하위요인별 검사-재검사신뢰도 계수는 .74 ~.90으로 나타났다.

다. 자료수집 및 분석

설문지 배부 및 수거 기간은 2010년 1월부터 3월까지 총 3달에 걸쳐 진행되었으며, 최종 수거된 설문지의 총 수는 558부였다. 수거된 설문지 중 무응답이 많거나 문항 반응이 한 곳에 몰려있는 설문지 12부를 제외하고 총 546부를 분석에 사용하였다. 설문지 작성소요 시간은 약 20분이었다. 하나원에서 교육중인 탈북여성은 연구자가 직접 실시하였고, 하나원을 수료하고 남한 사회에 정착중인 북한이탈주민은 경기도 소재 직업훈련학교, 연구자와 하나원에서 교육자와 피교육자로 인연을 맺은 전국에 거주하고 있는 탈북여성들의 협조를 받아 사전에 충분한 설명을 하고 양해를 구한 다음 설문을 실시하여 자료를 수집하였다.

북한이탈주민의 진로장벽 지각수준을 알아보기 위하여 평균과 표준편차를 구하였다. 연구대상의 연령별, 학력별, 남한거주기간별에 따른 진로장벽 지각수준에 차이가 있는지 검증하기 위해 일원배치 분산분석(one-way ANOVA)을 실시하였고, 사후검증으로 Scheffe 분석을 실시하였다. 연구문제 해결을 위한 자료 분석은 통계 프로그램 Windows SPSS 16.0을 사용하였다.

2. 북한이탈주민의 진로장벽 지각수준

본 연구에서 북한이탈주민을 대상으로 한 진로장벽 지각수준 전체 점수의 평균은 3.049로 나타났고, 표준편차는 .650로 나타났다. 진로장벽 지각의 하위요인들을 살펴보면 ‘학력부족’이 평균이 3.361로 가장 높았고, ‘자신감 및 자기이해 부족’이 평균이 2.496으로 가장 낮았다.

〈표 6〉 진로장벽척도 점수의 평균과 표준편차

진로장벽 지각의 하위요인									
	진로장벽 전체	자신감 및 자기이해 부족	가족 및 경제적 문제	북한이탈주민에 대한 차별	언어 및 문화의 차이	직업정보 및 이해부족	직업능력 부족	학력부족	사회적 지지기반 약함
Mean	3.049	2.496	2.925	3.303	3.339	3.184	3.216	3.361	3.249
SD	.650	.172	.142	.105	.121	.071	.077	.075	.046

3. 연령에 따른 진로장벽 지각수준

탈북여성의 연령에 따른 진로장벽 지각 전체 평균점수에 차이가 있는지 살펴본 결과, 집단간 평균의 차이가 유의하였다($F=4.165, p<.001$). 즉, 20대 집단의 진로장벽 지각점수의 평균이 2.929로 가장 낮았으며, 60대 이상 집단의 평균이 3.352로 가장 높았다.

탈북여성의 연령에 따라 진로장벽 하위요인에 대한 지각수준을 살펴본 결과, ‘자신감 및 자기이해 부족’, ‘북한이탈주민에 대한 차별’, ‘직업능력부족’, ‘학력부족’ 요인에서 유의한 차이가 있었다($p<.05, p<.001$). 즉, 모든 하위요인에서 50대 이상 집단이 가장 높은 점수를 보였으며, 그 다음으로 40대집단, 30대집단, 20대 집단 순으로 나타났다. 이를 Scheffe 사후 검증한 결과 ‘자신감 및 자기이해 부족’ 요인에서는 50대 집단은 20대 집단과 30대 집단 보다, 60대 집단은 20대 집단보다 평균값이 높았으며, 그 차이는 유의하였다($p<.05$). ‘직업능력부족’ 요인에서는 60대는 30대보다 평균값이 높았는데, 그 차이는 유의하였다($p<.05$). 따라서 탈북여성은 연령이 높을수록 연령이 낮은 집단에 비하여 진로장벽을 더 높게 지각하고 있음을 알 수 있었다(표 7).

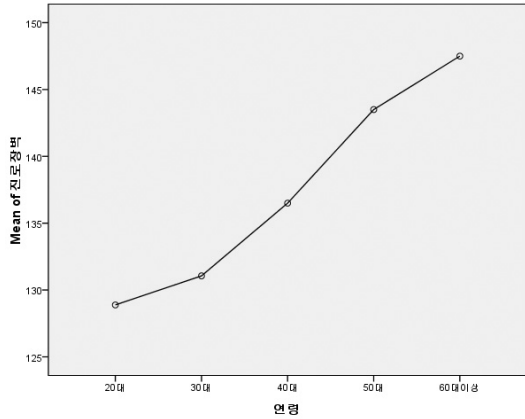
표 7. 연령에 따른 진로장벽 지각 차이 검증(N=546)

하위요인		연령	N	Mean	SD	F	Scheffe
진로장벽 지각의 하위요인	자신감 및 자기이해부족	20대	95	2.331	.655	5.673***	20대<50대, 60대 이상 30대<50대
		30대	204	2.426	.774		
		40대	177	2.527	.716		
		50대	52	2.815	.835		
		60대 이상	18	2.933	.785		
	가족 및 경제적 문제	20대	95	2.777	.768	2.170	
		30대	204	2.866	.932		
		40대	177	2.990	.879		
		50대	52	3.168	.939		
		60대 이상	18	3.048	.955		
	북한이탈주민에 대한 차별	20대	95	3.163	.648	3.254*	
		30대	204	3.246	.821		
		40대	177	3.345	.754		
		50대	52	3.519	.738		
		60대 이상	18	3.657	.711		
	언어 및 문화의 차이	20대	95	3.257	.720	1.294	
		30대	204	3.284	.842		
		40대	177	3.395	.692		
		50대	52	3.486	.706		
		60대 이상	18	3.397	.807		
	직업이해부족	20대	95	3.145	.804	1.555	
		30대	204	3.119	.815		
		40대	177	3.215	.748		
		50대	52	3.284	.797		
		60대 이상	18	3.528	.600		

하위요인		연령	N	Mean	SD	F	Scheffe
진로장벽 지각의 하위요인	직업능력부족	20대	95	3.108	.744	4.949***	30대<60대 이상
		30대	204	3.078	.914		
		40대	177	3.318	.801		
		50대	52	3.433	.852		
		60대 이상	18	3.722	.647		
	학력부족	20대	95	3.216	.771	3.247*	
		30대	204	3.273	.866		
		40대	177	3.466	.793		
		50대	52	3.490	.844		
		60대 이상	18	3.722	.737		
	사회적 지지기반 약함	20대	95	3.242	.931	1.088	
		30대	204	3.194	1.054		
		40대	177	3.232	1.024		
		50대	52	3.413	.969		
		60대 이상	18	3.611	.900		
	진로장벽 전체	20대	95	2.929	.565	4.165***	
		30대	204	2.979	.703		
		40대	177	3.102	.594		
		50대	52	3.261	.670		
		60대 이상	18	3.352	.678		

주. *p<.05, **p<.01, ***p<.001

이러한 결과는 탈북여성은 국내 실업 또는 경력단절 여성의 연령에 따라 지각한 진로장벽의 차이가 없다(김미영, 2005; 최정원, 2005), 연령이 낮을수록 더 높은 진로장벽을 지각한다(최정원, 2005), 30대에 가장 높은 진로장벽을 지각한다(성명숙, 2008; 최영숙, 2004)는 연구들과 다른 결과를 보였다. 민무숙(2006)은 국내 여성이 30대에 진로장벽 지각수준이 가장 높은 이유는 결혼과 출산 이후 노동시장 재진입에 더욱 어려움을 겪고 있기 때문이라고 설명하고 있다. 그러나 탈북여성은 연령이 높을수록 지속적으로 진로장벽 지각수준이 높아지고 있는 등 국내 여성과 다른 양상을 보여, 진로장벽 대처방안 접근에 있어서도 이들의 특성을 고려한 필요성이 있다는 선행연구(전연숙, 강혜영, 2009)의 결과를 지지하였다. 특히 탈북여성의 연령이 높아질수록 ‘자신감 및 자기이해부족’, ‘북한이탈주민에 대한 차별’, ‘직업능력부족’, ‘학력부족’ 하위요인에서 진로장벽 지각수준이 높아지고 있다는 결과는 우리사회에 북한이탈주민에 대한 편견과 차별이 존재하고 있으며, 학력과 능력을 중시하는 우리 사회에서 연령이 높아질수록 탈북여성은 진로적응에 더욱 어려움을 겪고 있음을 시사하는 결과이다. 연령이 낮은 탈북여성은 직업훈련 및 대학 진학 등을 위한 미래 준비가 가능할 수 있지만, 연령이 높은 탈북여성의 경우는 장기화된 경력단절을 극복해야 하는 장벽과 더불어 북한과 중국 등 제3국에 있는 가족 지원과 입국 추진 등의 다중역할에서 오는 장벽으로 인해 더 높은 진로장벽 지각 양상이 나타나는 것으로 보인다.



[그림 1] 연령에 따른 진로장벽 지각

4. 학력에 따른 진로장벽 지각 수준

탈북여성의 학력에 따른 진로장벽 지각 전체 평균점수에 차이가 있는지 살펴본 결과, 집단간 평균의 차이가 유의하였다($F=8.438$, $p<.001$). 이를 Scheffe 사후 검증한 결과, 진로장벽 전체에서 인민학교졸업 집단이 고등중학교 졸업집단과 대학교졸업 집단보다 진로장벽 지각수준이 높았다($p<.05$). 즉, 대학교졸업 집단의 진로장벽 지각수준이 가장 낮았으며, 그 다음으로 고등중학교 졸업 집단, 전문학교졸업 집단, 인민학교 졸업이하 집단 순으로 진로장벽 지각수준이 높아지는 것으로 나타났다.

탈북여성의 학력에 따라 진로장벽 하위요인에 대한 집단간 지각수준을 살펴본 결과, ‘직업이해 부족’ 요인을 제외한 모든 요인에서 유의한 것으로 나타났다($p<.05$, $p<.001$). 이를 Scheffe 사후 검증한 결과, 하위요인별로는 ‘자신감 및 자기이해 부족’, ‘사회적 지지기반 약함’에서는 인민학교졸업 집단이 고등중학교졸업, 전문학교졸업 및 대학교졸업 집단보다 진로장벽 지각수준이 높았고, ‘가족 및 경제적 문제’에서는 인민학교졸업 집단이 고등중학교 및 대학교졸업 집단보다, ‘언어 및 문화의 차이’ 요인에서 인민학교졸업 집단이 전문학교 및 대학교졸업 집단보다, ‘직업능력부족’에서는 인민학교졸업 집단이 대학교졸업 집단보다 진로장벽 지각수준이 높은 것으로 나타났다($p<.05$). 이러한 결과로 볼 때 탈북여성의 학력에 따른 진로장벽 지각은 진로장벽 전체와 하위요인에서 인민학교 졸업 집단이 가장 높은 것으로 나타났고, 그 다음으로 진로장벽 전체에서는 전문학교졸업 집단, 고등중학교졸업집단, 대학교졸업 집단 순으로 진로장벽을 낮게 지각하고 있음을 알 수 있었다(표 8).

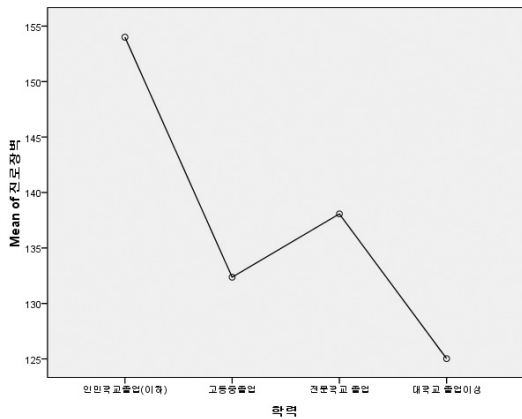
〈표 8〉 학력에 따른 진로장벽 지각 차이 검증(N=546)

구 분		학 력	N	Mean	SD	F	Scheffe
진로장벽 지각의 하위 요인	자신감 및 자기이해부족	인민학교졸이하	36	3.144	.679	12.729***	① > ②,③,④
		고등중 졸업	387	2.435	.722		
		전문학교 졸업	85	2.616	.754		
		대학교 졸업이상	38	2.232	.828		
	가족 및 경제적 문제	인민학교졸이하	36	3.528	.807	9.471***	① > ②,④
		고등중 졸업	387	2.876	.862		
		전문학교 졸업	85	3.072	.874		
		대학교 졸업이상	38	2.534	1.035		
	북한이탈주민에 대한 차별	인민학교졸이하	36	3.593	.598	4.448**	
		고등중 졸업	387	3.249	.769		
		전문학교 졸업	85	3.486	.744		
		대학교 졸업이상	38	3.167	.827		
	언어 및 문화의 차이	인민학교졸이하	36	3.698	.614	3.865**	① > ③,④
		고등중 졸업	387	3.342	.755		
		전문학교 졸업	85	3.257	.753		
		대학교 졸업이상	38	3.147	.884		
	직업이해부족	인민학교졸이하	36	3.465	.735	1.742	
		고등중 졸업	387	3.163	.811		
		전문학교 졸업	85	3.188	.689		
		대학교 졸업이상	38	3.112	.762		

구 분		학 력	N	Mean	SD	F	Scheffe
진로장벽 지각의 하위 요인	직업능력부족	인민학교졸(이하)	36	3,549	.744	3,954**	① > ④
		고등중 졸업	387	3,194	.870		
		전문학교 졸업	85	3,312	.717		
		대학교 졸업이상	38	2,914	.893		
	학력부족	인민학교졸(이하)	36	3,653	.607	3,277**	
		고등중 졸업	387	3,298	.848		
		전문학교 졸업	85	3,515	.798		
		대학교 졸업이상	38	3,388	.777		
	사회적 지지기반 약함	인민학교졸(이하)	36	3,875	.669	5,449***	① > ②,③,④
		고등중 졸업	387	3,187	1,001		
		전문학교 졸업	85	3,312	1,072		
		대학교 졸업이상	38	3,145	1,071		
	진로장벽 전체	인민학교졸(이하)	36	3,500	.559	8,438***	① > ②, ④
		고등중 졸업	387	3,008	.637		
		전문학교 졸업	85	3,138	.612		
		대학교 졸업이상	38	2,842	.748		

주1. *p<.05, **p<.01, ***p<.001

이러한 결과는 국내의 직업복귀 여성이나 진로단절 여성의 경우 학력이 낮을수록 진로장벽 지각수준이 높다는 최영숙(2004)과 성명숙(2008)과 일부 일치하는 연구결과이다. 또한 탈북여성이 노동시장에서 경험하는 북한이탈주민에 대한 차별, 성별 직종분리, 어머니와 노동자의 다중역할로 인한 이중적 부담 등의 취업 장벽은 저학력일수록 더욱 어렵다는 보고(양지윤, 2008)를 지지하는 결과이다. 또한 본 연구 결과에서 대학졸업 집단의 진로장벽 지각수준이 ‘북한이탈주민에 대한 차별’, ‘직업이해부족’, ‘학력부족’ 하위요인 이외의 모든 요인에서 인민학교 졸업집단과 유의하게 낮았다. 한 차이가 있는 것으로 나타났다. 북한에서 대학졸업의 학력은 남성이 훨씬 많은 성별격차가 존재하고 있고(양지윤, 2008), 탈북여성 중에서도 대학졸업자는 소수에 불과하며(전연숙, 2010), 대학진학은 ‘집안내력’이 고려되거나 고등중학교에서 전교 일 이등 성적이 되어야 가능할 정도(박정란, 2006)임을 감안할 때, 대학을 졸업한 탈북여성의 취업 자신감과 성취동기는 그 외 학력의 여성 집단보다 높을 것을 짐작할 수 있다. 본 연구에서 대학졸업 집단의 진로장벽 지각수준이 가장 낮은 결과는 위와 같은 선행연구와 일치하는 것으로 볼 수 있다. 또한 북한이탈주민의 학력이 높을수록 취업률이 높다는 보고(안혜영, 2000; 손문경, 2002)도 이를 지지한다고 할 수 있다. 이와 같은 결과로 볼 때, 북한의 경우도 대학진학은 치열한 경쟁에 의한 결과로 인식되고 있으며, 남한과 같이 학력이 중시되는 사회임을 시사하는 결과라고 할 수 있다. 그러나 고학력 탈북여성이 남한에서 희망하는 직업에 편입하지 못하였을 시 직업만족도는 다른 집단에 비해 더 낮을 수 있다는 점을 간과해서는 안 될 것이다. 한편 탈북여성의 다수를 차지하는 고등중학교 졸업집단이 전문학교 졸업 집단에 비해 낮은 진로장벽 지각수준을 보여, 국내에서의 전문대 졸업출신이 오히려 높은 취업률로 인하여 노동시장에서 고등학교 졸업 집단보다 진로장벽을 덜 지각한다는 연구(성명숙, 2008)와는 대치되는 결과이다. 탈북여성 중 전문학교 졸업집단은 고등중학교 졸업집단에 비해 취업과 취업이후의



[그림 2] 학력에 따른 진로장벽 지각

고 있고(양지윤, 2008), 탈북여성 중에서도 대학졸업자는 소수에 불과하며(전연숙, 2010), 대학진학은 ‘집안내력’이 고려되거나 고등중학교에서 전교 일 이등 성적이 되어야 가능할 정도(박정란, 2006)임을 감안할 때, 대학을 졸업한 탈북여성의 취업 자신감과 성취동기는 그 외 학력의 여성 집단보다 높을 것을 짐작할 수 있다. 본 연구에서 대학졸업 집단의 진로장벽 지각수준이 가장 낮은 결과는 위와 같은 선행연구와 일치하는 것으로 볼 수 있다. 또한 북한이탈주민의 학력이 높을수록 취업률이 높다는 보고(안혜영, 2000; 손문경, 2002)도 이를 지지한다고 할 수 있다. 이와 같은 결과로 볼 때, 북한의 경우도 대학진학은 치열한 경쟁에 의한 결과로 인식되고 있으며, 남한과 같이 학력이 중시되는 사회임을 시사하는 결과라고 할 수 있다. 그러나 고학력 탈북여성이 남한에서 희망하는 직업에 편입하지 못하였을 시 직업만족도는 다른 집단에 비해 더 낮을 수 있다는 점을 간과해서는 안 될 것이다. 한편 탈북여성의 다수를 차지하는 고등중학교 졸업집단이 전문학교 졸업 집단에 비해 낮은 진로장벽 지각수준을 보여, 국내에서의 전문대 졸업출신이 오히려 높은 취업률로 인하여 노동시장에서 고등학교 졸업 집단보다 진로장벽을 덜 지각한다는 연구(성명숙, 2008)와는 대치되는 결과이다. 탈북여성 중 전문학교 졸업집단은 고등중학교 졸업집단에 비해 취업과 취업이후의

보수, 지위, 승진기회, 고용안정 등에서 부정적으로 인식할 가능성이 있다. 따라서 탈북여성의 진로상담 시 학력별로 차별화된 취업지원서비스가 요구된다고 할 수 있다.

5. 남한거주기간에 따른 진로장벽 지각 수준

탈북여성의 남한거주기간에 따른 진로장벽 지각 전체 평균 점수에 차이가 있는지 살펴본 결과, 집단간 차이가 유의하였다($F=9.486, p<.001$). 즉, 사회정착 이전의 하나원 교육 중인 집단의 진로장벽 지각점수의 평균이 2.805로 가장 낮았으며, 2-3년 미만 집단의 평균이 3.308로 가장 높게 나타났다. 이를 Scheffe 사후 검증한 결과, 진로장벽 전체에서 사회정착 전인 하나원 교육생 집단이 남한거주기간 1-2년 미만 집단과 2-3년 미만 집단보다 진로장벽 지각수준이 낮은 것으로 나타났다($p<.05$).

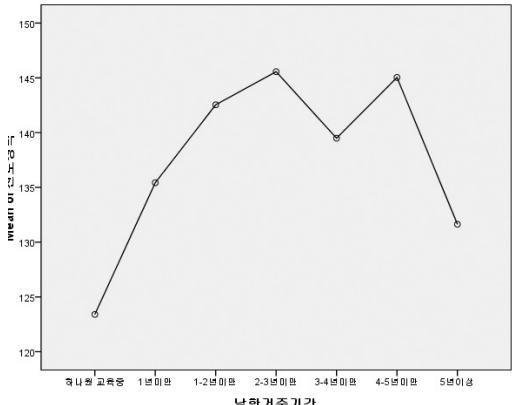
진로장벽 하위요인에 대한 지각 수준을 살펴본 결과, ‘직업이해 부족’, ‘사회적 지지기반 약함’ 요인을 제외한 모든 요인에서 집단간 유의한 차이가 있었다($p<.05, p<.01, p<.001$). 이를 Scheffe 사후 검증한 결과, 하위요인별로는 ‘자신감 및 자기이해 부족’, ‘가족 및 경제적 문제’에서는 하나원 교육 중 집단이 남한거주중인 모든 집단보다 진로장벽지각 수준이 유의미하게 낮았고($p<.05$), ‘북한이탈주민에 대한 차별’에서는 하나원 교육 중 집단이 1-2년 미만, 3-4년 미만 및 4-5년 미만 집단보다 진로장벽 지각수준이 낮은 것으로 나타났다($p<.05$). ‘직업능력부족’에서는 하나원 교육 중 집단이 1-2년 미만 및 3-4년 미만 집단보다 진로장벽 지각수준이 낮은 것으로 나타났다($p<.05$). 이와 같은 결과로 볼 때 탈북여성은 남한 거주기간에 따라 지각하는 진로장벽 수준이 높아지다가 낮아지고, 다시 높아지는 M자 곡선 형태로 반복적 현상을 보여 매우 다양한 양상으로 나타났다(표 9).

〈표 9〉 남한 거주기간에 따른 진로장벽 지각 차이 검증(N=546)

구분		거주기간	N	Mean	SD	F	Scheffe
진로장벽 지각의 하위 요인	자신감 및 자기이해부족	하나원 교육 중	194	2,144	.614	15.061***	① < ②, ③, ④, ⑤, ⑥
		1년미만	87	2,522	.672		
		1-2년미만	87	2,853	.766		
		2-3년미만	68	2,809	.731		
		3-4년미만	45	2,547	.764		
		4-5년미만	30	2,783	.860		
	가족 및 경제적 문제	하나원 교육 중	194	2,497	.797	16.384***	① < ②, ③, ④, ⑤, ⑥
		1년미만	87	2,947	.875		
		1-2년미만	87	3,202	.843		
		2-3년미만	68	3,395	.806		
		3-4년미만	45	3,248	.828		
		4-5년미만	30	3,338	.749		
	북한이탈주민에 대한 차별	하나원 교육 중	194	3,060	.784	7.023***	① < ③, ④, ⑥
		1년미만	87	3,274	.694		
		1-2년미만	87	3,402	.734		
		2-3년미만	68	3,623	.605		
		3-4년미만	45	3,433	.771		
		4-5년미만	30	3,589	.776		
	5년 이상	35	3,443	.812			

구 분		거주기간	N	Mean	SD	F	Scheffe
진로장벽 지각의 하위요인	언어 및 문화의 차이	하나원 교육 중	194	3.202	.815	2.756**	
		1년미만	87	3.417	.676		
		1-2년미만	87	3.435	.657		
		2-3년미만	68	3.460	.789		
		3-4년미만	45	3.394	.661		
		4-5년미만	30	3.590	.728		
		5년 이상	35	3.139	.876		
	직업이해부족	하나원 교육 중	194	3.161	.808	.782	
		1년미만	87	3.224	.675		
		1-2년미만	87	3.239	.713		
		2-3년미만	68	3.213	.927		
		3-4년미만	45	3.289	.824		
		4-5년미만	30	3.058	.753		
		5년 이상	35	2.986	.781		
	직업능력부족	하나원 교육 중	194	2.974	.829	5.935***	① < ③ ④
		1년미만	87	3.330	.738		
		1-2년미만	87	3.411	.785		
		2-3년미만	68	3.515	.853		
		3-4년미만	45	3.200	.877		
		4-5년미만	30	3.433	.935		
		5년 이상	35	3.043	.906		
	학력부족	하나원 교육 중	194	3.223	.886	2.250*	
		1년미만	87	3.356	.780		
		1-2년미만	87	3.463	.754		
		2-3년미만	68	3.518	.841		
		3-4년미만	45	3.522	.768		
		4-5년미만	30	3.542	.679		
		5년 이상	35	3.221	.844		
	사회적 지지기반 약함	하나원 교육 중	194	3.139	1.093	1.652	
		1년미만	87	3.184	.886		
		1-2년미만	87	3.345	.922		
		2-3년미만	68	3.382	1.055		
		3-4년미만	45	3.444	.961		
		4-5년미만	30	3.517	.886		
		5년 이상	35	3.043	1.060		
	진로장벽 전체	하나원 교육 중	194	2.805	.627	9.486***	① < ③ ④
		1년미만	87	3.078	.572		
		1-2년미만	87	3.240	.611		
		2-3년미만	68	3.308	.645		
		3-4년미만	45	3.170	.596		
		4-5년미만	30	3.296	.630		
		5년 이상	35	2.992	.711		

주1. *p<.05, **p<.01, ***p<.001
 주2. ① 하나원 교육 중, ② 1년미만, ③ 1-2년 미만, ④ 2-3년미만, ⑤ 3-4년미만, ⑥ 4-5년미만, ⑦ 5년이상



[그림 3] 거주기간에 따른 진로장벽 지각

로장벽 지각수준이 낮아진 현상이 안정적으로 유지되기 보다는 한 단계 도약을 위해 제2의 약진을 시도하는 시기로 다시 진로장벽 지각수준이 높아지는 것으로 판단된다. 즉, 탈북여성에게 하나원 수료 후 3~4년이 되는 기간은 진로 적응과 함께 경력개발의 변화를 시도함에 따라 진로장벽이 낮아지는 현상과 높아지는 현상이 같이 나타나는 과도기로 보여진다. 이후 거주기간 5년 이상부터는 진로장벽 지각수준이 급격이 낮아지는 현상을 보이는데, 이는 거주기간이 길수록 취업적응을 잘한다는 연구의 결과(김창권, 2007; 이기영, 2006)와 일치한다. 이 시기부터는 비교적 노동 시장 및 남한사회에 안정적으로 정착하면서 진로장벽 지각수준도 자연스럽게 낮아지는 것으로 보인다. 이와 같은 결과로 볼 때 입국초기 하나원 교육중인 탈북여성은 남한의 현실적인 경험이 없어 오히려 진로장벽 지각수준이 낮게 나타나는 반면, 남한 거주기간에 따라 남한 현실에 노출되면서 지속적으로 높아지는 현상을 고려한 취업지원서비스 제공이 필요해 보인다.

종합적으로 이상의 연구결과는 탈북여성의 남한거주기간, 북한이탈주민의 인구사회학적 변화 등 특성과 환경에 따라 정착지원서비스의 차별화가 필요함을 보여준다. 따라서 탈북여성의 진로교육 및 상담을 포함한 전반적인 사회적응교육과 취업지원서비스에 있어서 북한이탈주민 전체 집단을 대상으로 하기보다는 기초설계부터 이들의 연령별, 학력별, 거주지기간별 특성을 고려하여 기초설계부터 프로그램이 개발되고 적용되어야 할 것이다.

6. 제한점 및 한계

본 연구는 탈북여성을 대상으로 개발된 진로장벽척도(전연숙, 2010)를 활용하여 탈북여성이 지각하는 진로장벽 수준과 하위요인을 확인하였다는 점, 또한 이러한 진로장벽 수준과 내용을 연령별, 학력별, 남한거주기간별로 분석하여 향후 이러한 특성을 고려한 효과적인 개입방안 마련을 위한 기초자료를 제공하였다는 점에서 의의를 지닌다.

그러나 여성만을 대상으로 하였다는 점, 연령별, 학력별, 남한거주기간별 비교집단의 분포가 고르지 못하고 어느 한 집단에 편중되어 있다는 점, 연령, 학력, 남한거주기간 사이에 관련성이 있을 수 있다는 점(예: 연령이 높을수록 학력이 낮을 수 있고, 연령이 높을수록 거주기간이 높을 수도 있다는 것)을 세밀하게 고려하지 못한 점은 연구의 제한점으로 남는다. 따라서 추후연구에서는 이러한 점을 보완하여 북한이탈주민의 특성을 분석하는 것이 필요할 것이다. 남한 사람들도 성별, 연령별, 학력별, 개인성격별 등 다양한 차이를 지니고 있듯이 북한이탈주민들의 특성별 다양성을 고려할 때 이들에게 더 적절하고 구체적인 적응 및 취업지원방안이 모색될 수 있을 것이다.

IV. 정책제언

1. 지역별 유관기관 연계 구축으로 맞춤형 취업지원

북한이탈주민은 다양한 진로장벽으로 인해 노동시장 진입과 적응에 애로를 가지고 있다. 채용과 관련하여 기업이 이 모든 문제에 대처하는 데는 한계가 있다. 따라서 지역별로 북한이탈주민지원재단-하나센터-지역협의회-채용기업-고용센터-지방중소기업청 등의 유관들이 상호 연계하여 각 기관이 책임 있는 역할 수행을 분담하고 공유할 필요가 있다.

북한이탈주민의 진로장벽 지각은 이들 집단의 내부 특성별로 매우 다양하고 복잡한 양상을 보이고 있다. 따라서 북한이탈주민 전체를 대상으로 일방적인 취업지원 정책을 적용하는 것은 효용성이 낮아 보인다. 지역별 유관기관에 연계하여 거주지역 중심으로 북한이탈주민 개인별 특성을 고려한 취업지원이 필요하다.

2. 단계별 특성화 (직업)교육프로그램 개발 및 적용

전체 북한이탈주민을 대상으로 보급하는 집체형식의 교육은 지양해야 할 것이다. 북한이탈주민 집단 내부의 특성에 따른 (직업)교육프로그램 개발이 필요하다. 연령별, 학력별, 거주기간별 진로장벽 지각 특성에 대처할 수 있는 프로그램으로 운영되어야 할 것이다.

3. 통합형 직업훈련 및 사회적응프로그램

기존의 직업훈련은 전문기술 습득, 자격 취득한 직업능력개발 중심으로 진행되어왔다. 그러나 본 연구에서 북한이탈주민은 ‘직업능력부족’에 대한 진로장벽보다 ‘언어 및 문화의 차이’, ‘북한이탈주민에 대한 차별’, ‘사회적 지지기반 약함’ 등의 요인에 더 높은 진로장벽을 지각하고 있는 것으로 나타났다. 따라서 북한이탈주민의 취업촉진 및 취업 적응을 위해서는 이들이 더욱 곤란함을 호소하는 요인을 담아낼 수 있는 직업훈련(교육) 및 적응교육프로그램이 필요하다.

이를 위해서는 현재의 직업훈련프로그램 외 기업에서의 수습기간을 통한 사전직무훈련 등을 직업훈련으로 인정하는 등 좀 더 현장 실무에 활용할 수 있는 실용적 교육이 필요하며, 이에 대해 직업훈련으로 인정하는 제도 개선이 수반되어야 할 것이다. 또한 언어 및 문화적응프로그램, 지역민과 결연 맺기, 남북 서로 이해프로그램 등을 개발 및 실시하여, 취업 시 직장문화에 적응할 수 있도록 준비단계가 필요하다.

4. 고령자 여성 인력을 활용한 보육지원 사업

본 연구결과에서도 나타난 바와 같이 ‘가족 및 경제적 문제’는 학력이 낮을수록, 입국초기에 비해 정착기간이 길어짐에도 지속적으로 증가 수준을 보였다. 특히 북한이탈여성의 입국이 주류를 이루고 있는 현상을 고려할 때, 북한이탈여성의 취업안정은 가족 및 경제적 문제를 해결할 수 있는 근본적인 대책이 될 수 있다. 그러나 여성은 특성상 육아, 가사, 출산, 결혼 등으로 근로의욕과 의사가 있어도 취업이 불가능한 경우가 많다. 따라서 북한이탈 여성의 연령별 특성을 활용한 취업촉진정책이 필요하다.

북한이탈주민은 임대주택을 중심으로 집단 거주 형태를 보이는 경우가 많다. 북한이탈여성은 입국이 증가함에 따라 이들의 연령, 학력, 경력 등도 다양해졌다. 이들 내부의 특성을 활용할 필요가 있다. 예를 들면, 임대주택 중심

으로 모여살고 있다는 거주지 특성을 활용하여 고령자 탈북여성이 중장년층이 일할 수 있도록 ‘자녀 돌봐보기’ 등을 지원할 수 있을 것이다. 이는 고령자에게는 일자리 창출 효과, 중장년층에게는 일자리에 집중도를 높일 수 있어 장기근속을 유도할 수 있을 것이며, 자녀에게는 심리적 안정의 효과를 기대할 수 있을 것이다.

5. 북한이탈주민 채용우수기업 발굴 및 장려

북한이탈주민의 직업적응과 장기근속은 북한이탈주민에 대한 이해, 차별과 편견 없다고 느껴지는 가족 같은 회사, 사회적 지기 기반이 되어 줄 수 있는 기업이 필요하다. 게다가 북한이탈주민에게 경제적 안정은 가장 중요한 요인으로 고용안정과 보수 등 복리후생이 안정적인 기업이어야 한다. 이에 북한이탈주민을 지속적으로 채용할 수 있는 일정규모 이상의 기업을 발굴하여 이러한 기업에게 인센티브를 제공하여 장려할 필요가 있다. 예를 들면, 일정 인원 이상을 채용할 경우, 통일부의 고용지원금 외 중소기업청에서 지원하는 은행신용도 상향조정, 병역특례업체 지정점수 부여 등을 들 수 있다.

6. 업종별·직종별 노동시장 용어해설집 제작

언어의 차이는 북한이탈주민이 우리사회에 적응하면서 지속적으로 호소하는 장벽 중 하나이다. 특히 직장에서 용어 하나를 이해하지 못하거나 의사전달에서 실수가 있었다는 이유만으로 퇴직하는 경우가 적지 않다. ‘그런 용어도 모르냐?’는 식의 남한동료의 시선을 북한이탈주민에 대한 차별로 인식하는 경우도 많다. 따라서 우선적으로 북한이탈주민이 다수 진출하는 서비스업종, 제조업종의 용어해설집을 제작하여 교육에 활용할 필요가 있다.

7. 동료 및 지역주민과 함께하는 공동체 육성

일반국민은 북한이탈주민이 남한사회에 적응하기만을 강요하는 경향이 있어 보인다. 물론 다수집단에 편입된 소수집단이 적응하는 것이 더 합리적일 수 있으나, 사회 통합적 측면에서는 다수집단이 소수집단에 대한 이해도 병행되어야 할 것이다. 따라서 서로를 알아가기 위한 노력들이 필요하다. 예를 들면, 직장 내에서는 ‘합창단’, ‘축구부’ 등의 모임을 통해서 서로를 이해하는 계기를 삼을 수 있을 것이다.

8. 북한이탈주민을 위한 사회적 시스템 구축

북한이탈주민에 대한 차별의 시각에서 ‘부재한 시스템을 구축’한다는 시각으로의 전환이 필요하다. 북한이탈주민은 우리사회에 오래 전부터 있던 대상이 아니기에 사회적 배려가 고려되지 않았던 대상이었다. 이로 인해 우리사회에서 차별과 배제의 대상이기 때문이 아니라 미처 예상하지 못함으로 인해 시스템이 부재한 경우가 있다. 앞으로 사회적 시스템을 만들어 가는 일을 펼쳐야 할 것이다. 예를 들면, 북한이탈주민 의무고용비율 권장, 기업의 입사시스템 개선, 전문직 북한이탈주민의 자격 인정에 따른 보수교육프로그램 개발 및 적용을 들 수 있을 것이다.

참고 문헌

강혜영 · 허은영 · 전연숙 (2009). 남한입국 후 5년이 경과한 북한이탈주민의 생활수준 연구. 통일부용역과제.

노경란 · 전연숙 · 김입태 · 이로미 · 손종욱 · 편도인(2007) 새터민 취업지원프로그램 개발, 서울: 한국고용정보원

김미영 (2005). 여성실직자들이 지각하는 진로장벽과 진로결정 자기효능감 및 직업포부 수준과의 관계. 한국기술교육대학교 석사학위논문.

김창권 (2007). 북한이주민의 남한노동시장에서의 취업 결정요인연구. 경상논총, 25(2), 15-39

민무숙 (2006). 여대생커리어개발센터 확대, 발전방안을 위한 전국대학심포지엄. 여성인력개발 센터종합계획, 3-86.

박정란 (2006). 여성 새터민의 직업가치와 진로의사결정과정 연구. 이화여자대학교 박사학위논문.

선한승, 강일규, 김영윤, 윤인진, 이영훈, 정성훈, 김화순 (2005). 북한이탈주민의 취업실태와 정책 과제 연구. 서울: 한국노동연구원

성명숙 (2008). 진로단절 여성의 진로신념이 진로장벽에 미치는 영향, 경기대학교 석사학위논문.

손문경 (2002). 북한이탈주민의 사회적응에 관한 연구. 이화여자대학교 석사학위논문.

송창용 (2009). 2009년 북한이탈주민 경제활동 실태조사 연구. 서울: 한국직업능력개발원, 통일부 용역과제.

안혜영 (2000). 북한이탈주민의 남한사회적응과 사회복지적 대응에 관한 연구. 이화여자대학교 박사학위논문.

양지윤 (2008). 여성 새터민의 노동시장에서의 차별과 배제 경험에 관한 연구, 서울대학교 석사학위논문.

이금순, 강신창, 김병로, 김수암, 안혜영, 오승렬, 윤여상, 이우영, 임순희, 최희철(2003). 북한이탈주민 적응실태 연구. 서울: 통일연구원

이기영 (2006). 북한이주민의 노동시장활동과 경제적 자립에 영향을 미치는 요인. 통일문제연구, 18(1), 179-216

이우영 (2003). 북한이주민의 지역사회 정착. 서울: 통일연구원

이화정 (2004). 북한이탈주민의 경제적 적응실태와 관련 요인에 관한 연구. 계명대학교 석사학위논문.

윤여상, 이금순, 안혜영, 서윤희, 엄홍석 (2005). 2005년 새터민 정착실태연구. 서울: (사)북한인권정보센터, 통일부 용역과제.

윤인진 (2009). 북한이주민: 생활과 의식 그리고 정착지원정책. 서울: 집문당.

전연숙 (2010). 여성 북한이탈주민의 진로장벽척도 개발. 한국기술교육대학교 박사학위논문.

전연숙, 강혜영 (2009). 탈북여성이 지각한 진로장벽, 진로결정자기효능감, 진로결정수준: 남한여성과의 비교를 중심으로, 한국심리학회지: 여성, 14(3), 409-425.

정나리 (2009). 북한이탈주민의 직장유지에 관한 연구. 서울대학교 석사학위논문.

최영숙 (2004). 진로장벽에 직면한 직업복귀 여성의 진로타협 유형분석. 경기대학교 석사학위논문.

최정원 (2005). 경력단절 여성의 진로장벽 지각에 관한 연구. 한국기술교육대학교 석사학위논문.

통계청 (2010.8.4검색). <http://kosis.kr/nsp/wnsearch/totalSearch.jsp>

통일부 (2009). 통일부 내부자료

____ (2010). 통일부 내부자료

Swanson, J. L., & Tokar, D. M. (1991) College students' perception of barriers to career development. Journal of Behavior, 38, 92-106.

패널토론

PANEL DISCUSSION

북한이탈주민 사회적기업지원센터 지원현황과 과제: 취업지원문제를 중심으로

이재원 교수

카이스트 테크노경영대학원
jayworlee@hotmail.com

패널토론
PANEL DISCUSSION

북한이탈주민 취업활성화 방안과 제언

강동완 박사
통일연구원
sim.pd@hanmail.net

패널토론
PANEL DISCUSSION

북한이탈주민 취업에 따른 진입장벽

박상민 교수
서울대학교 의과대학
smpark.snuh@gmail.com

본 연구는 남한 사회에서 북한이탈주민의 취업 부적응의 원인을 규명하기 위해 북한이탈주민이 지각한 진로장벽을 분석하였으며, 이러한 연구결과는 실제적인 문제해결을 도모할 수 있는 정책개발에 기초 자료로 활용될 수 있을 것이다.

탈북 여성을 주 대상으로 하였으며, 북한에서 대학교 졸업 이상의 학력을 가진 대상자가 7%여서 전체를 대표할 수는 없지만, 북한이탈주민의 남한 노동시장 진입 및 적응에 겪는 어려움을 이해하는 데에 충분한 연구라고 여겨진다.

연구자는 탈북여성의 진로장벽 지각 수준을 연령별, 학력별, 남한거주기간별로 다양하게 분석하며 그 의미를 해석하였다. 전체적으로 20대의 대학졸업집단의 경우 진로장벽 지각점수가 가장 낮았으며, 남한 거주 기간이 5년 이상 되면 진로장벽 지각점수가 급격히 낮아지는 결과를 보이고 있다.

이러한 분석과 함께 더욱 중요한 의미를 지니는 것은 진로장벽 지각의 하위요인 별 점수이다. 본 연구에 따르면 북한이탈주민이 취업을 하는데 어려움을 겪는 가장 큰 요인은 ‘학력 부족’이었으며, ‘언어 및 문화의 차이’, ‘북한이탈주민에 대한 차별’, ‘직업능력 부족’, ‘직업정보 및 이해 부족’, ‘사회적 지지기반 약함’ 등이 모두 3점 이상의 점수를 보이고 있다.

‘학력 부족’의 문제를 해결하기 위해서는 북한이탈주민을 위한 대학 특별전형 및 등록금 지원, 대안학교의 활성화 및 다양한 성인교육 프로그램의 지원이 필요할 것이며, 단기간 내에는 해결되기가 어려울 것이다. 또한, 고령자 탈북여성처럼 학력의 문제를 따라잡기 어려운 환경에 있는 대상자에게는 ‘보육지원 사업’과 같은 현실적인 접근 방안을 제안한 점도 돋보인다.

‘언어 및 문화의 차이’를 해결하기 위해서 연구자는 ‘업종별·직종별 노동시장 용어해설집 제작’을 제안하였다. 이와 함께 ‘북한 젊은이들 위한 경영학원론’과 같이 북한이탈주민의 언어와 문화에 맞는 전문 영역들의 교과서들을 개발하고 보급하는 노력도 함께 필요할 것으로 생각된다.

‘북한이탈주민에 대한 차별’을 해결하기 위해서는 북한이탈주민 채용우수기업을 발굴하고 장려하는 노력이 필요하며, 현재 통일부의 고용지원금, 중소기업청에서 지원하는 은행신용도 상향조정, 병역특례업체 지정점수 부여 등은 북한이탈주민의 고용이 오히려 해당 기업에 인센티브가 되는 좋은 방안이라고 할 수 있다.

본 연구자가 제안한 ‘통합형 직업훈련 및 사회적응 프로그램’ 개발과 운영은 ‘직업능력 부족’, ‘직업정보 및 이해 부족’을 개선할 뿐 아니라 ‘사회적 지지 기반’을 늘리기 위해서도 필요하다고 생각된다.

이와 함께 북한 출신의 전문인력들이 남한에서 본인의 전문능력을 살리면서 사회에 기여하는 역할을 찾을 수 있는 교육커리큘럼 개발이 반드시 필요하다. 전문직 북한이탈주민 중에는 본인의 경력과 적성을 활용하지 못한 채 남한 사회에서 육체노동자나 일용직으로 살아가는 경우가 많다. 하지만, 이런 전문직 북한이탈주민이 남한에서 본인의 전문능력을 살리기 위해서는 많은 어려움이 존재한다.

예를 들면, 북한 출신 의사들의 남한의 의사 면허를 취득하기 위해서는 많은 장벽이 존재한다. 우선, 북한에서 사용하는 의료 용어와 교과서는 주로 러시아어와 라틴어로 이루어져 있어서 영어 위주의 의료용어가 사용되는 남한의 현실에 적응하는데 어려움이 많다. 또한, 북한에서 사용되는 약품이나 의료기술 및 진료 인프라가 남한에 비해서 열악하며, 의과대학의 교과과정에서도 차이가 나기 때문에 외부전문가들의 도움이 없는 상태에서는 단기간에 남한의 보건의료 현실을 파악하기는 매우 어렵다. 게다가 2009년부터는 의사 면허를 취득하기 위한 의사고시 과정에서 기존의 필기시험 뿐 아니라 모의 환자를 면담하고 문진하여 적절한 진료를 수행하는지 평가하는 임상실습시험이 추가로 포함되면서 갈수록 실제 의료 현장에 노출되어 수련 받는 기회의 필요성이 증가하고 있다. 기존에는 일부 의과대학에서 개인적인 지원으로 의사고시 필기시험에 합격하여 의사면허를 취득하는 북한 출신 의사들이 간혹 있었지만,

이러한 면허 취득 절차의 변화로 인하여 어려움이 더욱 커지게 된 것이다. 현재까지는 산발적으로 북한 출신의 전문 보건의료인력이 남한에서 해당 면허를 취득할 수 있도록 지원하는 개인적인 노력들이 이루어져 왔으며, 이 과정에서 시행착오도 많이 있어 왔다. 북한 출신의 의료 인력들이 남한에서 본인의 전문능력을 살리면서 사회에 기여하는 역할을 찾을 수 있는 교육커리큘럼 개발 및 시행이 필요한 시점이다. 이러한 북한 의사의 재교육 프로그램의 개발은 통일 이후 남북한 보건의료의 통합을 준비할 때 가장 근간이 되는 의료 인력을 효과적으로 육성할 수 있는 밑거름이 될 것이다.

보건의료 뿐 아니라 정치, 경제, 법, 교육, 예술 등 다양한 영역에서도 통일을 대비하여 전문직 북한이탈주민의 재교육과 취업을 적극적으로 지원하고 대비하는 노력이 이루어져야 할 것으로 여겨진다.

주최단위소개

- ◆ 열매나눔재단 북한이탈주민 사회적기업센터
 - ◆ 국회인권포럼
 - ◆ 서울대학교 통일평화연구소
 - ◆ 이화여자대학교 통일학연구원

열매나눔재단 Introduction

사회복지법인 열매나눔재단은
국민기초생활보장법 규정에 의해 저소득 빈곤층을 대상으로
가난의 대물림을 끊기 위한 **자립, 자활 통합교육을 실시하고,**
사회적(사회공헌)기업을 설립하여 일자리를 제공하여
기회와 자원이 제한된 사람들이 희망찬 미래를 향해
나아가갈 수 있도록 지원함을 목적으로 하는 사회복지법인입니다.

특별히 재단 사업의 한 축에는 **북한이탈주민들이 중심에 있습니다.**
배고픔의 땅에서 목숨을 걸고 탈출하여 희망을 찾아온 우리의 이웃이
이 땅에서 잘 정착 할 수 있도록 희망과 배려가 필요합니다.

저희 재단이 목적하는 사업을 충실히 감당할 수 있도록 참여 부탁드립니다.
여러분의 귀한 동참이 강함과 약함, 부함과 가난함으로 인한 갈등이
없어지고 평화롭고 아름다운 건강한 사회를 이루는 첫 단추가 될 것 입니다.

1. 열매나눔재단 연혁

*2003년	06월	이웃사랑 『밀천나눔공동체』마이크로크레딧 사업 시작
	10월	마이크로크레딧 공모사업 실행
	11월	마이크로크레딧 희망씨앗터 1호~3호 오픈
*2004년	02월	마이크로크레딧 희망씨앗터 4호~7호 오픈
	07월	마이크로크레딧 희망씨앗터 8호~10호 오픈
*2005년	04월	마이크로크레딧 희망씨앗터 11호~12호 오픈
	08월	극빈자 전세자금 대출사업
*2006년	04월	마이크로크레딧 희망씨앗터 13호~14호 오픈
	08월	사회복지법인 창립 발기인 모집
*2007년	07월	서울시 사회복지법인 열매나눔재단 설립인가
	08월	사회복지법인 열매나눔재단 법인등기 및 사업자 등록
	10월	씨잇은행으로 명칭 개명, 마이크로크레딧 사업공모
	12월	마이크로크레딧 희망씨앗터 15호~18호 오픈 사회복지 자원봉사 인증센터 지정
*2008년	02월	새터민 자립자활을 위한 교육프로그램 희망열매아카데미 제1기 실시
	04월	새터민 자립지원센터 개소(강서) 열매나눔재단-통일부 새터민 일자리 창출사업 업무협약
	06월	열매나눔재단 제1호 희망공장 메자닌 아이팩 설립(경기도 파주) (주)SK에너지 열매나눔재단 희망공장 지원 새터민 일자리 창출을 위한 업무지원 협약(통일부, SK에너지) 서울시 장애인 직업재활시설 경영지원센터 사업 추진 탈북실화영화 “크로싱” 새터민 특별 시사회 실시(새터민 800명 참여)
	07월	메자닌 아이팩 사업설명회 개최(이영희 노동부장관, 홍양호 통일부차관) 희망열매아카데미 제2기 실시
	08월	새터민 남산함께 걷기(새터민 1000명 참여)
	09월	희망열매아카데미 제3기 실시
	10월	마이크로크레딧 희망씨앗터 19호~23호 오픈
	11월	송실대학교 산학업무협약체결(경성대학 경영대학원 중소기업대학원)
	12월	열매나눔재단 제2호 희망공장 메자닌 에코원 설립(경기도 파주) 마이크로크레딧 창업자금 지원단체 5개 업체 지원(3억4천만원)
*2009년		
	01월	연세대학교 산학업무협약체결(교육개발지원센터)
	03월	보건복지가족부 희망카옴뱅크 사업 위탁기관 선정(5억5천만원) 및 사업 수행 메자닌에코원 설립 기념 사업보고회 개최 노동부장관과 함께하는 기업인 간담회 개최
	04월	미소금융중앙재단 사회적기업 지원 위탁기관 선정(10억원) 및 사업 수행 희망열매아카데미 제 5기 실시
	06월	서울시 희망드림뱅크 사업 위탁 기관 선정(10억원) 및 사업 수행 메자닌아이팩 노동부 사회적기업 인증

	06월	씨잇은행 사회적기업 신용대출지원 사업실시(소액서민금융재단)
	07월	열매나눔재단 제3호 희망공장 “고마운 손” 설립(경기도 부천)
	08월	열매나눔재단-보건복지가족부-(주)쌍자(주)SK에너지 MOU 체결
	11월	메자닌 에코원 노동부 사회적기업 인증
	12월	마이크로크레딧 희망씨앗터 24호 ~ 142호 오픈
*2010년		
	01월	한국은행 지정기탁 사업 수행기관 선정(1억5천만원)
	03월	통일부 지정 북한이탈주민 사회적기업지원센터 개소 제2차 서울형 예비사회적기업 설명회 및 컨설팅 희망열매아카데미 새터민 청년 바리스타 교육 실시(3개월) 열매나눔재단 제4호 희망기업 북가페 블리스&블레스 설립(서울 명동) 서울시 희망드림뱅크 사업 위탁 기관 선정(6억7천만원) 및 사업 수행
	04월	제2차 서울형 예비사회적기업 선정결과 발표(12기관 지원 7개 기관 선정)
	06월	2차 서울형 예비사회적기업 선정기관 정기교육 지역하나센터 새터민 지역적응 교육 2차 서울형 예비사회적기업 선정기관 교육 워크샵 희망열매 아카데미 취업캠프 포스코 송도SE 실무자 교육 및 취업연계 미소금융중앙재단 사회적기업 지원 사업 수행기관 선정(15억원) (주)고마운 손 노동부 사회적기업 인증 블리스&블레스 서울형사회적기업 인증 (주)고마운사람 서울형 사회적기업 인증
	06월	열매나눔재단 제5호 희망공장 고마운 사람 설립(서울 양천구) 북한이탈주민 서울형예비사회적기업 선정기관 대출(각 1억2천만원) 송도SE 사회적기업 현장견학 및 채용설명회, 강서구 취업박람회 신변보호관 대상 새터민 사업안내 및 취업설명회 2차 서울형 예비사회적기업 선정기관 교육 및 워크샵(재단 교육장 및 강화도) 지역하나센터 새터민 지역적응 교육(서울동부/서부)
	07월	제3차 서울형 예비사회적기업 설명회 및 컨설팅(5개기관 지원) 북한이탈주민 실무자 역량강화 워크샵(전국하나센터 30여곳 대상) 경인종합고용지원센터 노동부 구인구직행사
	09월	북한이탈주민 사회적기업 체육대회 진행(88체육관) 카페 운영 실무 교육 진행
	10월	지역하나센터 새터민 지역적응 교육(서울동부/서부) 사회적기업 아카데미 진행(총 8회) 북한이탈주민 정착지원 심포지엄 개최(국회 헌정기념관) 높은뜻 희년 페스티벌고려대학교 화정체육관 북한이탈주민 취업박람회 개최(88체육관)

2. 열매나눔재단 사업소개

1) 사회적기업

♥ 유형 및 핵심 타겟

북한이탈주민 및 취약계층의 고용 창출을 위한 기업 연계형 사회적기업 설립

♥ 설립배경

남한 내 북한이탈주민을 돕는 방향이 1차적 지원복지 사업에서, 2차적 자립지원사업으로 전환이 필요하므로 열매나눔재단은 교육, 취업, 창업 등을 통한 지속가능한 생산적인 복지를 추구

♥ 사회적기업설립모델

공공기관 및 민간기업 사회공헌과 비영리기관의 협력으로 사회적기업을 설립하는 한국형 모델 제시

2) Microcredit Bank

저소득 금융소외자 및 사회적기업신용대출을 제공하여 안정된 일자리를 통한 수익창출이 가능하여 건강한 사회구성원의 일원이 되도록 지원.

2009년	2010년 9월 현재
[희망금융뱅크] 77개 업체 13억 7천만원 지원	[희망드림뱅크] 9개 업체 1억8천만원 지원
[희망드림뱅크] 33개 업체 6억 9백만원 지원	[사회적기업지원] 12개 업체 11억원 지원
[사회적기업지원] 9개 업체 7억5천만원	

3) 교육연구사업

열매나눔재단은 시대 정신인 “나눔(기부)”을 통한 공동체 투자 운동이 사회전반에 뿌리 내릴 수 있도록 교육 및 연구 조사사업을 통해 새로운 사회적 가치를 창조합니다.

♥ 한국형 마이크로크레딧 최적모델 개발

♥ 사회적기업의 확산 및 지속 가능한 성장을 위한 경쟁력 확보

4) 새터민 자립지원센터

♥ 북한이탈주민 사회적기업지원센터(통일부 지정)

열매나눔재단은 남한 내 북한이탈주민을 돕는 방향으로, 1차적 지원복지 사업에서 2차적 자립 지원사업으로의 전환이 필요하다고 판단하여 북한이탈주민 사회적기업지원센터는 교육, 취업, 창업 등 지속가능한 생산적인 복지를 추구

3. 열매나눔재단 사회적기업 소개

1. (주)메자닌아이팩_ 파주시 포장용 박스 Carton

초기설립자금	6억 4천만원(2008.5), 사회적기업 인증 (2009.5)
참여구성	열매나눔재단, SK에너지/노동부, 통일부(하나원)
사업성과	- 북한이탈주민 21명(최고30명)고용(현재 총인원 35명 고용) - 매출09년 22억원/현재고정거래처 확보로 매출안정세

2. (주)메자닌에코원_ 파주시-우드블라인드

초기설립자금	10억원(2008.12) 사회적기업 인증(2009.11)
참여구성	열매나눔재단, SK에너지, (주)우드림/사회투자지원재단(복지부)
사업성과	-북한이탈주민 14명(최고 21명)고용(현재 총 인원 21명 고용) -수작업이 많이 요구되는 업종으로 매출 향상 시 일자리 창출 효과가 큼

3. (주)고마운손_부천시-지갑 핸드백 잡화류 제품

초기설립자금	8억원(2009.7), 2010년 5월26일 사회적기업 인증
참여구성	열매나눔재단, SK에너지, (주)쌔지/보건복지가족부
사업성과	- 북한이탈주민 10명 및 고령자, 모자가정, 장애인이 전체 60%차지 - 현재 총인원 58명고용 - 3년간 물량 수주, 개발/연구실 운영, 중장기 독자브랜드 출시계획

4. (주)푸른나눔_ 블리스&블레스 (북카페)

초기설립자금	한국은행3천, 열매나눔재단 5천, 푸른나눔 4천/서울형 예비사회적기업(2010. 5. 3)
참여구성	일반커피전문가 &탈북청년(총인원 7명 고용)
사업성과	- 일매출 70만원 이상 - 탈북청년들의 서비스업 모델창출 - 향후 카페 프랜차이즈 or 창업의 기회제공

5. (주)고마운사람_ 지갑, 핸드백 잡화류 제품

초기설립자금	4억원(2010.4) 서울형 예비사회적기업 선정(2010. 5. 3)
참여구성	열매나눔재단 단독
사업성과	- 일반 기술자&북한이탈주민(총 인원 30명 고용창출) - 현재 총인원 11명고용

(주)메자닌아이팩(320평)



(주)메자닌에코원(400평)



(주)고마운손(450평)



[목 카페] 블리스 & 블레스



(주)고마운사람 (서울시 양천구 신월동 1001-2, 110평)



4. 사회적기업지원센터 소개

(1) 통일부지정 사회적기업지원센터 소개

북한이탈주민들의 지역사회 안정적인 정착을 위한 방안으로 지역적응센터(하나센터)가 최근 전국적으로 확대 운영 추진되고 있으며, 경제적 자립 및 취업을 통한 정착 강화를 위해 취업지원 또한 요구되어 지고 있습니다.

현재 북한이탈주민이 남한 사회에서 성공하여 정착을 할 수 있는 것은 취업을 통해 생활의 안정을 찾는 것입니다. 하지만 개별적으로 또는 구인 구직 만남의 날을 통해 취업에 성공하여도 조직 속에 적응하지 못하고 단기간 내에 다시 구직의 장으로 나오는 경우도 빈번하여 대책이 시급한상황입니다.

열매나눔재단은 새로운 취약계층인 북한이탈주민의 자립 및 자활을 위해 일자리 제공을 실현하고자 북한이탈주민 중심의 사회적기업 3곳을 설립 운영 중에 있으며, 현재 2곳의 서울시 예비사회적기업에 선정되어 운영되고 있습니다. 그와 더불어 지난 3년간 북한이탈주민 자립지원센터를 운영하여, 취업 전에 상담 및 교육을 통하여 취업에 연계하여 주는 사업을 성공적으로 실시하고 있습니다.

이러한 배경을 바탕으로 열매나눔재단의 사회적기업 운영의 노하우와 새터민자립지원센터의 역할과 역량을 인정 받아 2010년 3월 통일부지정 사회적기업지원센터의 문을 열게 되었습니다.

사회적기업지원센터는 북한이탈주민들이 안정적인 생활과 정착을 위해 기업발굴(취업처), 교육, 상담, 사후관리에 이르는 활동하고 있습니다. 북한이탈주민들을 고용하는 사회적 기업 및 사회적 가치를 확산되도록 설립지원 활동 및 교육 컨설팅, 다양한 홍보활동을 펼치고 있으며, 특히 북한이탈주민으로 구성된 단체들의 (예비)사회적기업 컨설팅과 설립지원을 돕고 있어 북한이탈주민들이 다양한 서비스와 지원을 받을 수 있도록 실질적인 접근을 하고 있습니다.

기업의 설립 인큐베이팅 모형 뿐 만 아니라 그 속에서 일 할 수 있는 새터민을 교육하고 양성하는 취업 사전 교육 프로그램을 실시하되, 체험과 현장학습 위주의 전문적인 교육을 통해 실천형 취업 적응 교육이 되도록 하고 있습니다. 사회적기업지원센터를 통해 취업하게 된 북한이탈주민들에게는 취업만이 목표가 아니라 남한사회의 정착에 필요한 직장 내의 문제에 있어 노사 간의 문제 등을 교육 및 전문상담을 통해 취업이후의 사후관리까지 책임을 지고 있습니다. 이는 기업과 북한이탈주민들 모두 균형있는 근무조건을 위해 노력하고 있습니다.

(2) 사회적기업지원센터 선정배경

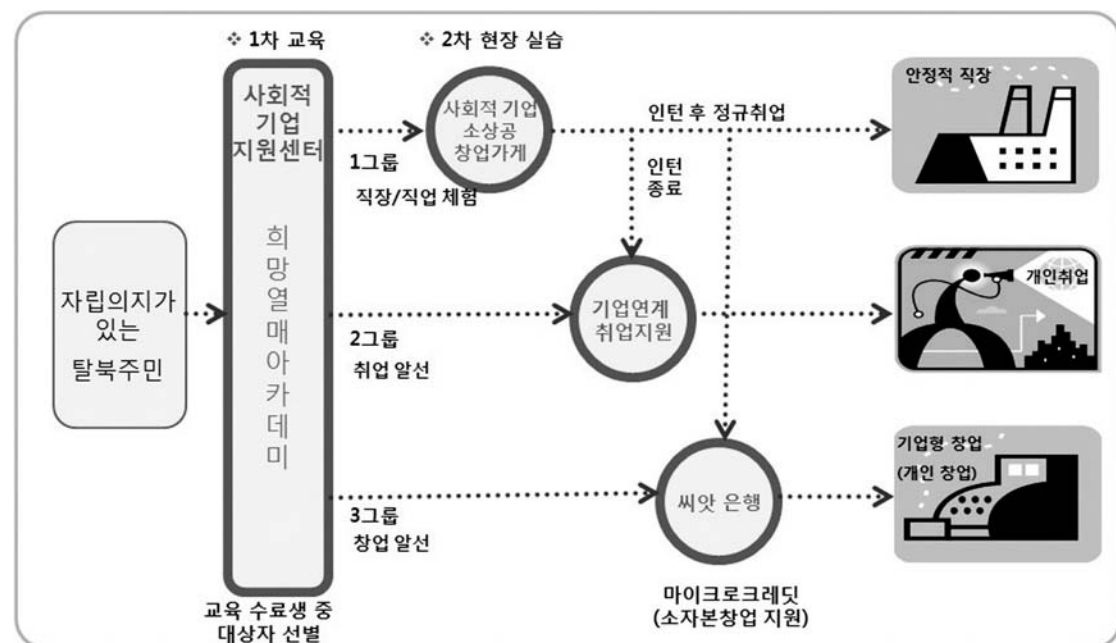
열매나눔재단은 통일부와 북한이탈주민후원회가 지정한 새터민 기업 지원센터입니다. 열매나눔재단은 새터민 사회적기업을 설립하고 운영하며 새터민 정착지원의 성공적인 모델로 인정을 받고 있습니다.

이를 통일부에서 인정하고, 새터민의 취업 및 일자리를 통한 자립/자활을 위해 열매나눔재단을 지원센터로 지정하였습니다.

01. 새터민 사회적기업 설립을 위한 컨설팅
02. 새터민의 취업 알선(사회적기업 및 민간기업)
03. 새터민 구직자에 대한 취업 교육(감성교육과 직장체험, 실습위주의 현장교육)
04. 새터민의 취업 환경 및 인식 개선 홍보 활동

후원처 : 통일부, 북한이탈주민지원재단

(3) 사회적기업지원센터 새터민 취업지원 프로세스



국회인권포럼

- **개요** : 국회인권포럼은 1996년 제15대 국회가 출범하면서 국회의원 연구단체로 탄생하여, 지난 10여년간 인권의 사각지대에 있는 이웃들과 함께 아픔을 나눴습니다.
- **설립목적** : 모든 인간은 타고난 존엄성과 남에게 양도할 수 없는 권리를 가지고 있다는 천부인권의 정신에 기초하여, 이 정신의 확립이야말로 인류의 ‘삶의 질’을 개선하는 기초임을 인식하고, 인권현장의 목소리에 귀를 기울여 정책수립과 입법에 반영함으로써 국내외 인권의 보호와 증진에 이바지함.
- **연구분야** : 탈북난민, 장기 치료 환자, 노인, 여성, 아동·청소년, 장애인 등 사회적 약자 및 소수자의 인권 전반
- **정기세미나 주제**

회차	일시	주 제
1	1998.04.17.	입양인의 인권
2	1998.05.05.	실직노숙자(HOMELESS)의 인권
3	1998.08.28.	사회복지시설수용자의 인권
4	1998.10.28.	AIDS감염인의 인권
5		인권위원회법
6	1999.06.25.	북한이탈주민의 인권
7	1999.11.25.	아동의 인권
8	2000.07.07.	이주노동자인권과 외국인력 도입정책의 근본적 개선을 위한 토론회
9	2000.12.04.	노근리 사건 진상규명과 해결방향에 관한 심포지움
10	2001.05.08.	북한의 인권' 토론회 -탈북난민과 관련하여-
11	2001.12.03.	재중동포 근로자의 인권 공청회
12	2002.11.26.	청소년이 말하는 청소년의 인권
13	2003.04.12.	학교급식에서의 식중독 예방대책 마련을 위한 세미나
14	2003.12.08.	장애인 인권실태와 보장을 위한 방안
15	2003.12.18.	탈북난민 강제송환 실태 및 대책을 위한 심포지움
16	2004.07.29.	형사사법제도와 피의자, 피고인의 인권
17	2004.08.31.	사립학교와 종교의 자유
18	2004.10.28.	교육기본권과 교육재정의 확보 및 배분
19	2004.11.11.	정보접근권과 공개소프트웨어
20	2004.11.17.	성매매방지법을 계기로 본 성매매와 인권
21	2005.06.16.	한국의 난민실태와 난민제도 개선방안
22	2005.07.06.	군 인권 문제, 어떻게 풀어야 할 것인가
23	2005.09.07.	인터넷 인권, 무엇이 문제인가?

서울대학교 통일평화연구소

서울대학교 「통일 평화연구소」는

통일을 우리 민족과 국가의 가장 중요한 과제의 하나로 인식하고 통일과정에서 해결해야 할 다양한 영역의 문제를 통합적, 학제적으로 연구함으로써 통일을 대비하는 지적 역량을 축적하는 것을 목적으로 설립되었다. 「통일 평화연구소」는 서울대학교 내의 통일에 관한 연구사업을 총괄, 조정, 감독하며, 나아가 통일관련 국내외 기관과의 네트워크를 형성함으로써 효율적인 통일학 연구환경을 조성하는데 기여하고자 한다.

○ 설립목적

서울대학교 통일평화연구소는

- 다양한 남북한의 통합과제를 학제적으로 연구하고
- 통일후 사회 각 영역에서 해결해야 할 과제들을 검토하며
- 한반도 상황을 동아시아 및 세계사적 맥락에서 분석하고
- 정치경제적 차원과 사회심리적 차원을 아우르는 총체적인 통일한국의 대안을 모색함으로써
- 한반도의 평화와 통일에 학술적으로 기여함을 목적으로 한다

○ 주요사업

1. 통일학&평화학 연구지원사업
2. 교육 프로그램: 통일아카데미 (현재 8기 진행중)
3. 저널 발간: 『통일과 평화』 (연2회)
4. 통일관련 지수연구물: <통일 의식조사>, <남북통합 지수>

본 연구소는 ‘통일학 연구지원사업’ 프로그램을 통해 보다 체계적이고 다학문적으로 연구를 기획·지원함으로써 한반도 통일, 동북아 평화, 21세기 발전전략을 마련하는데 연구 역량을 결집시키는 구심점이 되고 있다.

<http://tongil.snu.ac.kr/>



회차	일시	주 제
24	2005.12.02	지난 8년간의 국회인권포럼을 말한다
25	2006.10.13	대학생의 시각에서 북한인권을 말한다
26	2006.11.23	북한인권과 북한문제에 대한 우리의 자세
27	2007.02.08	"북한이탈주민의 보호 및 정착지원에 관한 법률" 개정을 위한 세미나
28	2007.03.12	탈북자 구호 활동가 박필립 목사 초청 인권상 수여식 및 출판기념강연회
29	2007.03.16	신도시계획상 종교부지 확보 및 종교기능에 맞는 부지선정을 위한 세미나
30	2007.08.02	일요일 국가시험제도 이대로 좋은가?
31	2008.05.21	이주여성 인권현황과 개선방안
32	2008.06.30	"북한이탈주민의 보호 및 정착지원에 관한 법률" 개정을 위한 공청회
33	2008.09.18	재외탈북자의 법적지위
34	2008.12.01	신도시 학생들의 학습권과 학교설립 -학교용지매입비 확보 방안을 중심으로-
35	2008.12.02	난민 등의 지위 및 처우에 관한 법률? 제정을 위한 공청회
36	2008.12.03	악플러, 가짜댓글기
37	2009.04.01	유아교육의 어제와 오늘 -저출산 시대의 유아교육, 이대로 좋은가?
38	2009.04.02	북한의 권력이동과 인권문제
39	2009.04.03	제2회 북한인권 개선을 위한 대학생 모의국회
40	2009.07.06	연예산업의 취약한 구조와 인권
41	2009.12.03	낙태 불편한 진실
42	2009.12.08	TV 속 인권을 말한다
43	2010.03.25	제3회 북한인권 개선을 위한 대학생 모의국회
44	2010.04.06	국가발전과 인권보호를 위한 사법제도 개혁
45	2010.06.15	북한 반인도 반평화 범죄 중단을 위한 국제사회의 역할

18대 국회인권포럼 명단(2010.9.현재)

구 분	성 명(교섭단체)
대 표 의 원	황우여(한나라당)
책임연구원	김동성(한나라당)
소 속 의 원	강용석(한나라당), 김영선(한나라당), 박상은(한나라당), 송영선(한나라당), 유기준(한나라당)
	이정선(한나라당), 임영호(한나라당), 장윤석(한나라당), 조배숙(한나라당)
	한선교(한나라당), 현경영(한나라당), 홍일표(한나라당)
준 회 원	김영진(민주당), 김용태(한나라당), 박선영(자유선진당)박주선(민주당)
	손범규(한나라당), 윤석용(한나라당), 이영애(자유선진당), 이주영(한나라당)
	정몽준(한나라당), 정미경(한나라당), 정옥임(한나라당)

이화여자대학교 통일학연구원

http://tongil.ewha.ac.kr



북한-통일 분야의 다양한 주제에 대한 연구를 통해 통일학 분야의 학문적 토대 마련과 남북관계의 이론과 실무에 관한 능력을 갖춘 전문 여성인력 양성을 위해 2005년 3월 이화여자대학교 본부소속 연구기관으로 발족하였다. 장기적으로 남북학술 교류 및 남북공동연구를 추진하며 여러 연구 결과물 공유를 위한 네트워크를 구축, 통일학 담론을 국내외로 확대하고 궁극적으로는 한반도의 평화 통일에 기여하도록 노력하고 있다.

최 대 석
이화여자대학교 통일학연구원장

○ 이화여자대학교 통일학연구원 연혁

2004	04. 8	본부소속연구기관으로 승인
2005	05. 2	구대열 초대 원장취임
	05. 3	본부소속 연구기관으로 발족
	05. 6. 10	개원식 및 학술대회
	05. 6 ~ 05. 10	통일부 연구용역 수행 "통일부의 정책고객 신규개발 및 고객서비스 방안제언"
	05. 9. 28	제1회 심포지엄(공동주최: 법학연구소, 후원: 통일부개성공업지구관리위원회)
2006	05. 10 ~ 06. 2	문화관광부 연구용역 수행 "세터민 어린이와 가족을 위한 새싹들의 놀이터" 프로그램개발 및 시행
	05. 12	산학협동협약체결(사단법인 나눔인터내셔널)
	06.3	제1차 남북학술회의(중국 상해, 지원: 통일부 협력기금)
	06. 5.11	이화여대 창립120주년 기념 국제학술회
	06. 5	제2차 남북학술회의(중국심양, 지원: 통일부 남북협력기금)
2007	06. 6.17 ~ 21	제1회 동아시아 학생 학술교류 세미나(중국연길, 공동주최: 연변대)
	06. 9 ~ 06.11	학요특강 "북한바라보기" 총7회
	07. 2	최대석 2대원장취임
	07. 3 ~ 07.11	통일학 열린강의 6회
	07. 3 ~ 07.7	"북한작가연구 월례발표" 5회
	07. 5. 18	통일학연구원 춘계학술회의 "21세기 한반도 평화의 근원적 모색"
	07. 6 ~ 07.8	"가족이 함께하는 통일답사" 프로그램개발 및 진행
	07. 7	갈등해결을 위한 프로그램 개발 워크숍
2008	07. 8	통일 꿈나무 육성 기금마련을 위한 Beautiful Dream Concert
	07. 11	통일학연구원 가을 학술회의-정상회담 이후 남북관계와 남남관계
	08. 3	이화 여성 최고지도자과정 개설
	08. 3 ~ 08. 11	통일학 열린강의 4회
	08. 4	통일학연구원 춘계학술회의-한국사회의 변화와 통일담론의 미래
	08. 6	제1기 이화 여성 최고지도자과정 49명 수료
	08. 8	통일꿈나무 육성기금 마련을 위한 Beautiful Dream Concert
	08. 9	국제학술회의-초국가적 관점에서 본 체제전환: 독일과 한국
2009	08. 11	가을학술회의-정부수립60년, 남북관계 60년: 남한과 북한의 변화와 발전의 동학
	08. 12	제2기 이화 여성 최고지도자과정 39명 수료
	09. 5	봄학술회의-탈북자 및 북한인권 문제의 대안과 전략
	09. 5	제3기 이화 여성최고지도자과정 32명 수료
	09. 6	제1회 역사 통일평화 토론회
	09. 7	국제학술회의-Emerging Issues of North Korean Foreign Policy
	09. 8	통일 꿈나무 육성 기금마련을 위한 제3회 Beautiful Dream Concert