https://doi.org/10.35369/jpus.11.2.201912.351

【일반논문】

북한이주민들의 남한사회에서 직장 유지경험에 대한 질적사례연구*

전주람 (주저자, 서울시립대학교)
신윤정 (교신저자, 서울시립대학교)

국문요약

본 연구의 목적은 일의 심리학 이론(Psychology of Working Theory)에 기반하여 한국사회에서 경제적인 제약과 사회적 소외를 경험하고 있는 북한이주민들의 직장 유지경험을 탐색함으로써, 직장 유지를 함에 있어 어떤 개인 내·외 대처 역량 및 자원들이 영향을 미치는지 그리고 직장 유지를 통해 충족되는 이들의 기본적인 심리 욕구들을 탐색해 보고자 하는데 있다. 연구의 목적 달성을 위해 직장생활에 관해 이야기 해 줄 수 있는 총 5명의 북한이주민을 연구 참여자로 선정하여, 2017년 9월부터 약 5개월간 심층 면담을 통해 반구조화된 방식으로 자료를 수집하였다. 연구 결과, 남한동료와 근무하고 있는 북한이주민들의 직장 유지경험에 미치는 개인 내·외적인 역량 및 자원들로서, '남한사회 및 일적응을 돕는 실제적 정보', '지지적인 남한동료와 가족 및 지인들', '이주민으로서 직장 내 입지구축을 위한 방략 실행', '주류사회에서 적응적인 관계기술사용', '개별화된 자기로서 사고방식 및 자기관리', '괜찮은 일이 주는 보상과 만족'으로 상위범주 6, 하위범주 총 18개의 범주가 도출되었다. 이는 PWT 연구에서 제안한 바와 같이 북한이주민들이 현 직장 유지경험을 통해 생존, 사회적 연결, 그리고 자기주도적 욕구들이 충족되고 있음을 반영하는 결과이다. 이러한 연구 결과를 바탕으로, 북한이주민들의 적응적인 일 경험 관련 후속 연구 및 몇 가지 실천적 대안들을 제시하였다.

주제어: 북한이주민, 직장 유지경험, 일의 심리학 이론, 질적사례연구

* 이 논문은 2018년도 서울시립대학교 연구년교수 연구비에 의하여 연구되었음.

Ⅰ. 서론

직장은 개인에게 생계유지, 사회화의 연결, 그리고 자기실현 수단으로서의 일을 지속적으로 제공한다.[1] 이에, 다문화 배경 이민자들 혹은 이주민들에게 직장은 주류 사회의 문화와의 연결성을 갖고, 주체적인 사회의 일원으로 생활할 수 있도록 돕는다.[2] 국내의 북한이주민에게도 직장은 원만한 사회생활의 기반을 가질 수 있도록 경제적 능력을 키워주고,[3] 남한사회에서 공식적인 지위를 부여해주며,[4] 그 신분을 토대로 자신의 소질과 능력을 발휘하고, 이 과정에서 자기 가치를 발견해나간다는 점에서 북한이주민들의 안정적인 남한사회의 적응에 가장 필수적인 요인이다.[5] 즉, 북한이주민들에게 직장은 사회경제적인 지위를 보장해주는 최소한의 장치이면서 동시에, 남한 사회를 알아가고 가치관과 정체성을 재정립해나가는데 도움이 되는 남한주민인 동료들과의 상호작용을 경험하는 사회적 장이다.[6] 하지만 북한이주민의 고용률(56.9%)은 전체 국민의

1) Blustein, D., "The role of Work in psychological health and well-being: A conceptual, historical, and public policy perspective." *American Psychologist*, vol. 63, no. 4, (2008), pp. 228~240.

2) Duffy, R. D., Blustein, D. L., Diemer, M. A., & Autin, K. L., "The psychology of working theory." *Journal of Counseling Psychology,* vol. 63, (2016), pp. 127~148.

3) 이종은, "북한이탈주민의 직장생활 유지경험에 관한 연구"(이화여자대학교 사회복지학 석사학위논문, 2003).

4) 김미령, "북한이탈 주민들이 인지한 적응의 어려움과 극복자원이 우울성향에 미치는 영향-남성과 여성의 비교,"『정신보건과 사회사업』, 제20권 (2005), pp. 95~124.

5) 강창구, "북한이탈주민의 정착문제와 전망-취업활성화 방안을 중심으로,"『한국민주시민교육회보』, 제13권 1호 (2012), pp. 3~22.

6) 김중태 외, "북한이탈주민의 직장생활적응 장애요인에 관한 연구: 남한출신 관리자와 북한출신 근로자의 상호인식을 중심으로,"『다문화와 평화』, 제10권 2호

고용률(61.1%)보다 낮고,[7] 허선행(2011)의 보고에 따르면 한 직장에 오래 근무하지 못하고 6개월 미만으로 이직하는 경우가 45.3%로 나타난 바 있다.

그 이유로는 북한에서의 경력, 자격과 노동 연한에 대한 남한에서의 불인정,[8] 문화적 간극이 만들어낸 차이로 인한 이방인 취급, 편견 및 차별적인 태도[9] 등이 보고된 바 있다. 특히, 북한이주민들의 경우는 다른 외국 이주민들과 달리, 남북한 분단 체계와 정치적 상황으로 인한 레드 컴플렉스[10](김화순, 2004)로 인해 남한 사회 내에서 자신을 긍정적으로 보고 안정적인 자신감 혹은 자기 이해를 가지기 어려운 측면이 존재한다. 북한이주민들에 대한 선행 연구들에 따르면, 이외에도 영어와 컴퓨터 사용이 미흡하고, 일과 후 식사와 여가에서 남한주민동료들과 잘 어울리지 못하며,[11] 상호비판과 자기비판 형식에 익숙한 생활 습관으로 비롯된 직설적인 화법[12]등이 북한이주민들이 직장생활에서 경험하는 어려움들로 보고된 바 있다.

북한이주민들의 입국이 급증하는 2000년대 이후 북한이주민들과 관련

(2016), pp. 29~52.

7) 남북하나재단 2019년 https://www.nkrf.net/data/data01_list.jsp

8) 강주원,『나는 오늘도 국경을 만들고 허문다』(글항아리, 2013).

9) 서재진, "북한이탈주민 보호 및 정착지원에 관한 문제점과 개선방안,"『통일정책연구』, 제11권 (2002), pp. 229~264; 전주람 · 신윤정, "남한출신 복지관련 종사자는 탈북 동료를 어떻게 바라보는가?,"『한국사회복지질적연구』, 제12권 (2018), pp. 29~67.

10) 레드콤플레스란 적색공포라고도 하고, 공산주의에 대한 과민한 반응을 일컫는 말이다(이민형 · 윤재진 · 최종환, 2017).

11) 안혜영, "북한이탈주민의 남한 사회 적응과 사회복지적 대응에 관한 연구," (이화여자대학교 사회복지학 박사학위논문, 2000); 윤인진,『북한 이탈주민의 직장적응과 문제점』(서울: 한국노동연구원, 2005); 허선행, "북한이탈주민 경제활동실태조사",『북한이탈주민의 희망찬 미래를 위한 새로운 모색 발표자료』, (2011), pp. 3~18.

12) 조정아 외,『새터민의 문화갈등과 문화적 통합 방안』(서울: 한국여성개발원, 2006).

된 연구는 증가세를 보였다. 연구의 양적 증가는 분야별 정착지원 연구에서부터 심리, 보건의료, 사회복지, 문화예술 분야에 이르기까지 다양한 영역으로 확장되어졌으며, 2009~2010년도에는 통일부, 교육과학부 산하에 북한이주민 지원 및 연구기관이 발족하면서 연구가 더욱 활성화되는 경향을 보였다.[13] 하지만 이러한 선행 연구들은 주로 북한이주민들을 남한 사회로 적응시키려는 의도로 그들의 어려움과 관련된 원인 및 경로 파악에 초점을 맞춰 진행되어옴으로써 북한이주민들의 부적응이 부각되어온 면이 존재한다.[14] 따라서 필자들은 강점관점에서 북한이주민들의 약점과 부적응에서 인식의 프레임을 전환하여 문화적 긍정성과 자원 및 강점에 주목하여 직장을 유지해나가고 있는 소수자의 경험에 주목하고자 한다. Savickas(2005)에 따르면, 개인은 일생을 거쳐 자신의 진로를 지속적으로 만들어 나가는 과정을 밟아나간다. 구체적으로, 진로 관련 활동 및 직장 내에서의 개인적인 경험들에 긍정적인 의미와 가치를 부여해나가면서 삶의 주제를 발견해내고, 자기 주도적인 삶의 추구를 통해 자신을 형성해나간다. 즉, 현재 남한 사회에서 직장생활을 하고 있는 북한이주민들의 경우에도 남한 사회에서의 직장생활을 하면서 겪은 다양한 경험들에 대해 개인적인 의미들을 만들어내며, 삶의 주제를 탐색해나가는 일련의 과정 안에서 자신의 강점과 장점들을 활용하고 또한 발전시켜나가고 있을 가능성이 높다. 이러한 가정 하에, 본 연구는 남한사회에서 현재 직장생활을 유지하고 있는 북한이주민들을 대상으로 하여, 이들이 남한출신 동료들과 직장생활을 지속적으로 유지하면서 어떠한 경험을 해나가는지에 관하여 깊이 탐색해보고자 하였다.

---

13) 박정란, "북한이탈주민 연구 동향과 과제: 주체, 방법, 내용," 『KDI 북한경제리뷰』, 제14권 5호 (2012), pp. 54~71.

14) 조정아 외, 『새터민의 문화갈등과 문화적 통합 방안』 (서울: 한국여성개발원, 2006).

구체적으로 북한이주민들의 직장 유지경험을 최근 진로학계에서 새로이 등장한 일의 심리학(Psychology of Working Theory, PWT; Duffy et al., 2016) 이론을 토대로 탐색을 시도해보고자 한다. PWT이론은 괜찮은 일(decent work)이라는 개념을 사용하여, 생존, 사회적 연결, 그리고 자기결정 욕구가 충족되는 일이 제공되는 장으로서 직장의 중요성과 직장 유지에 영향을 미치는 사회구조적인 변인들의 역할과 더불어 직장, 즉 괜찮은 일을 함으로써 채워지는 개인의 욕구들을 설명하는 이론이다. Duffy와 동료들(2016)에 의하면, 괜찮은 일이란 개개인이 주관적으로 지각하는 만족과 더불어 경제적, 물리적, 관계적, 구조적, 그리고 환경적인 여건이 적정 수준을 충족시켜주는 일자리 또는 직장을 지칭한다. PWT는 기존의 진로이론과 연구들이 주로 주류 사회 구성원들의 유능감과 자율성, 그리고 능력중심주의(meritocracy) 실현 등 개인의 역량 개발을 위주로 이루어져온 한계를 지적하며 제안되었다. 이에 PWT는 경제불황과 더불어 다문화 사회로의 사회구조적인 변화가 경제적으로 어렵거나 사회적인 소외계층에 속하는 개인들이 소위 안정적이고 부와 명예 등을 누릴 수 있는 좋은 일이나 직장은커녕 괜찮은 일마저 구하기 어려운 환경과 이들의 진로발달에 주목하였다. 구체적으로, PWT는 경제적 제약 및 사회적 소외 등의 사회구조 및 환경적 맥락상의 제약이 괜찮은 일 즉, 직장을 갖고 유지하는데 영향을 미치는 핵심적인 변인임을 명시하며, 그와 더불어 이러한 제약들을 대처하면서 개발되고 강화되는 자기효능감, 인지·정서적 조절 능력, 긍정적 자기개념, 일 자유의지, 자기주도성 등을 비롯한 개인의 강점 등 대처 역량의 중요성을 강조한다. 즉, 경제적 제약과 사회적 소외를 경험하고 있는 개인에게 괜찮은 일, 다시 말해 직장이 채워주는 욕구는 힘, 권력, 특권, 자아실현 등 신자유주의(neo-liberalism)를 배경으로 둔 무한 경쟁 구도 내 능력중심주의에 기반을 둔 욕구보다는 생존, 사회적 연결, 그리고 자기 결정성이며, 이러한 욕구를 충족시켜

줄 수 있는 일을 갖고 유지하는데 자산이 되는 개인의 자기주도적이면서 긍정적인 대처 역량의 힘에 주목한다.

이에 본 연구는 PWT 이론에 기반하여 한국사회에서 경제적인 제약과 사회적 소외를 경험하고 있는 북한이주민들의 직장유지 경험을 탐색함으로써, 직장을 지속적으로 다니면서 충족되는 기본적인 심리 · 사회적 욕구들과 어떤 개인 내 · 외 긍정적 대처 특성 및 자원들이 직장 유지경험과 관련이 있는지를 탐색해보고자 한다.

북한이주민의 직장생활 유지에 대해 현재까지 이루어진 연구 결과들에 따르면, 소수만이 원활한 직업생활을 영위하고 있고[15], 이들로 하여금 직장생활을 유지하게 해주는 원인으로서 북한에서 당이나 행정기관 고위 간부, 학력, 소득과 직장의 안정성[16][17] 등이 일관되게 보고되었다. 이중, 남한사회에서의 북한이주민 직장유지경험 연구에 관하여 현상학적 방법론을 적용한 이종은(2003)의 연구 결과에 따르면, 참여자들은 가족에 대한 책임감이 생김에 따라 새로운 사회에서의 생존을 위해 노력하였고, 편견 속에서도 직무 능력을 습득하기 위한 노력 등을 통해 희망을 가지고 직장현장에 적응하기 위해 각별하고도 끊임없는 도전을 하는 것으로 밝혀졌다. 하지만 직장생활을 유지하고 있는 북한이주민들의 관점에서, 이들이 지각하기에 현재의 직장을 유지하는데 가장 영향을 많이 미쳤다고 생각하는 스스로의 강점과 가용했던 환경적 자원들, 그리고 현재의 직장이 충족시켜주는 이들의 기본적인 심리 욕구 등을 PWT 등 진

15) 연지은, "북한이탈주민의 취업 관련 정보 요구 및 정보 행위 분석" (연세대학교 문헌정보학 석사학위논문, 2019).

16) 윤덕룡 · 강태규, "탈북자의 실업과 빈부격차에 의한 갈등 및 대책: 탈북자들의 경제문제에 관한 설문조사 결과를 중심으로," 『통일연구』, 제1권 2호 (1997), pp. 169~220.

17) 안혜영, "북한이탈주민의 사회적응을 위한 사회복지 서비스 역할에 관한 연구," 『통일연구』, 제10권 1호 (2001), pp. 1179~1239.

로이론에 근거하여 살펴본 사례는 미비한 실정이다. 따라서 본 연구에서는 직장생활을 지속적으로 유지해나가는 북한이주민들을 만나 심층인터뷰 방식으로 질적사례연구방법론을 적용하여 직장생활 유지경험에 관하여 탐색해보고자 한다.

Ⅱ. 선행연구

우리 사회에서 다문화 배경을 가진 이민자 혹은 이주민들에 대해서 이야기할 때, 북한이주민들은 다른 다문화 배경의 집단들과는 구분되는 독특한 특징을 가진 집단이다. 대체로 분단 이전까지는 남북한의 구분이 존재하지 않았으므로 문화적으로도 공통의 기반이 있었다고 볼 수 있겠으나, 분단 이후의 과정은 세계 유례가 없는 전쟁, 체제 경쟁, 군사 분쟁 등으로 상호 적대의식이 강화되고, 정치이념, 가치관은 물론이고 생활방식의 차이가 심화되었다. 이러한 분단 이후남북한 문화의 이질화와 더불어 교류의 단절로 인해,[18] 북한이주민에 대한 인식, 이해와 접근방식에서의 어려움은 다른 다문화적 배경을 가진 집단들에 대한 이해와 지식의 부족만큼 심화되는 양상을 보이고 있다. 전 세계 유일한 분단국가로서 뿐 아니라, 다문화 배경의 이민자들이 증가하고 있는 한국 사회 내에서, 문화적으로 단일한 가치를 지향하는 것이 아닌, 문화적인 공통성을 인정하고 수용하는 공동체를 지향하는[19] 문화 통합은 그 어느 때보다도

18) 박영정, “북한에 부는 ‘한류 열풍’의 진단과 전망,” 『제주평화연구원』, (2011) pp. 181~199.

19) 함재묵, “남북통일 시 문화통합을 위한 민족문화콘텐츠 개발에 관한 시론적 연구,” (대진대학교 통일대학원 석사학위논문, 2014).

절실한 실정이다.

이러한 문화 통합이 이루어지고 조성되는 환경으로서, 특히 노동의 환경은 북한 이주민들의 생존을 가능하게 하는 기초적인 환경이 될 수 있다. 이에, 먼저 온 통일이라 불리는 북한이주민들이 이러한 노동 환경에서 어떻게 적응을 하려고 노력해왔는지에 대해서 직장 유지경험을 살펴보는 것은 향후 남한출신 근로자들과 함께 만들어나가는 직장 내 문화통합 제언을 위한 기초 작업이라 볼 수 있다.

국내 다른 문화권에서 온 이민자들과 달리, 북한이주민들에게는 일 경험과 직장생활의 의미가 어느 나라에서 경험했느냐에 따라 극명하게 달라진다. 북한 사회에서 노동은 자신의 의지, 재능 및 선택과는 무관하게 강제적으로 부과되기에, 북한이주민들의 경우 흥미나 가치 탐색을 통해 자신의 욕구를 이해하고, 자신의 자리를 유지하기 위한 치열한 노력이나 역량 강화에 방점을 둔 경험은 전무한 상태인 경우가 많다. 이러한 자기와 직업 세계에 대한 이해와 더불어 직업 선택 과정과 연계된 일 경험의 차이는 북한이주민의 남한 사회 직장생활 유지를 저해하는 근본적인 원인이 된다.[20] 2012년도 북한인권정보센터 조사에 의하면 북한이주민의 실업률은 19.9%로 같은 기간 조사한 일반 국민의 2.9%보다 월등히 높은 수치로 나타났고, 아울러 직군별로 보더라도 일반 국민과 비교하면 단순노무 종사자는 7.7%p, 서비스 종사자는 7.3%p 높고 전문가 및 관련 종사자는 8.0%p낮은 것으로 나타나 북한이주민 취업자가 비숙련직에 주로 종사하는 것을 알 수 있다.[21] 또한 윤인진(2005)의 연구에 따르면, 고용안정

20) 「사회주의 노동법」 제2장 제18조에 "…로동규율을 철저히 지키는 것은 근로자들의 응당한 의무"이며 "근로자들은 사회주의 로동규률과 로동시간을 엄격히 지켜야 하며 제정된 절차를 밟지 않고 마음대로 직장을 리탈할 수 없다"(김은숙, "북한 신세대의 노동환경과 노동의식," (이화여자대학교 박사학위논문, 2019), pp. 56~57 재인용)라고 강력하게 규정하고 있다.

21) 북한이탈주민지원재단 2018년, https://www.koreahana.or.kr.

성은 한 직장 또는 사업체에서의 근속기간으로 표현할 수 있는데, 북한이주민 취업자의 경우에는 대부분이 1년 이내의 단기 고용상태에 있는 것으로 나타났다. 또한 정나리(2009)의 연구에서는 15세 이상의 159명을 조사한 결과 북한이주민들의 평균 직장유지기간은 7.64개월로 보고된 바 있다. 즉, 대한민국에서 취업한 북한이주민은 여전히 현재의 직장에 만족하지 못하고 있고 이직률이 매우 높은 실정이며[22], 자신에 대한 이해 부족 및 노동과 직업 선택의 문화·사회적 배경의 차이, 북한에서의 직업경력 불인정 등으로 인하여 직장생활을 지속해나가는 데 어려움을 겪고 있다.

허선행(2011)의 보고에 따르면, 북한이주민들은 한 직장에 오래 근무하지 못하고 6개월 미만으로 이직하는 경우가 45.3%로 나타났다. 이러한 잦은 이직은 경제적 생활능력을 마비시키고 사회와의 연결고리를 단절시켜 결국 자기 가치감과 효능감을 상실하게 하기 때문에[23] 남한 사회 정착에 방해 요소가 된다. 이러한 문제점의 근간에는 북한이주민을 특수계층이자 이방인, 여전히 북한 사람으로 취급하는 남한사람들의 불쌍한 연민의 대상, 두려운 존재, 부도덕하고 게으른 존재, 고립된 사람 등 부정적인 시선이 크게 작동한다.[24] 이러한 남한사람들의 편견과 차별이 존재하는 냉소적인 시선은 북한이주민들이 낯선 남한 땅에서 정착해나가며

22) 윤인진, 『북한이탈주민과 남한주민의 상호인식: 정체성과 사회문화적 적응을 중심으로』 (북한이탈주민지원재단, 2010).

23) 이종은, "북한이탈주민의 직장생활 유지경험에 관한 연구" (이화여자대학교 사회복지학 석사학위논문, 2003).

24) 강주원, 『나는 오늘도 국경을 만들고 허문다』 (글항아리, 2013); 신미녀, "남한주민과 북한이탈주민 상호 인식," 『북한이탈주민 한국사회 적응 10년 현주소』, 제 2차 북한이탈주민 자력 구축을 위한 정책 세미나 자료집, 국회의원회관, 6월 30일, 2009; 모춘홍, "남북한 문화갈등과 문화통합: 북한이탈주민의 남한 문화적응 문제를 중심으로" (한양대학교 정치외교학 석사학위논문, 2012); 유해숙·이현숙, "북한이탈주민과 남한주민의 인식 비교연구: 인천지역을 중심으로," 『인천학연구』, 20호, (2014), pp. 325~365.

안정된 삶을 영위해나가는데 가장 필수적이라 할 수 있는 직장에서 오래 버티지 못하도록 만드는 주범이자, 그들이 잠재력을 개발해 나가며 남한 주민들과 활발히 교류하고 어울려 나가며 정착해 나아가는 데 걸림돌이라 할 수 있다. 이와 더불어, '상호비판'과 '자기비판'이라는 형식으로 다른 사람에 대한 공개적인 평가와 지적이 일상화되어 북한식 생활방식,[25] 남한사람들의 편견과 부정적 인식을 통한 직장에서의 심리적 위축[26] 외 컴퓨터 사용능력의 부재와 말투의 상이함 등으로 인하여 경제적 · 사회적 지위의 측면에서 약자의 지위[27]에 있게 되어 소수자로서의 어려움을 겪는 경우가 많다.

이러한 사회적인 차별적 시선과 더불어, 북한이주민들은 경제적으로 일반 국민들보다 평균적으로 낮은 소득을 가지고, 주로 일용직이나 임시직 등 고용이 불안정한 상황에 처해 있는 경우가 많아[28] 소위 일다운 일, 즉 중위임금 수준의 임금, 전문성 향상을 위한 훈련 제공, 4대 보험 적용, 혹은 정규직[29] 등과 같은 특성을 가진 직장 등에 종사하지 못하고 있다. 북한이탈주민지원재단(2018)에 따르면, 북한이주민 임금근로자의 월 평균 임금 및 근속 월수는 2017년도 기준 월 평균 임금 약 178만 원으로 일반 국민에 비해 약 63만 원이 낮고, 근속 기간은 약 25개월로 일반 국민에 비해 약 44개월 짧은 것으로 나타나 고용의 질이 상대적으로 낮은 것으로 밝혀졌다.

---

25) 조정아 · 임순희 · 정진경, 『새터민의 문화갈등과 문화적 통합 방안』 (서울: 한국여성개발원, 2006).

26) 박상옥 · 최늘샘, "북한이탈주민의 안정적 직업생활을 위한 교육요구: 인문학 교육적 접근의 중요성," 『Andragogy Today』, 제14권 2호, (2011), pp. 107~135.

27) 사법정책연구원, 『북한이탈주민에 대한 사법적 지원 방안에 관한 연구』, (2015).

28) 연지은, "북한이탈주민의 취업 관련 정보 요구 및 정보 행위 분석" (연세대학교 문헌정보학 석사학위논문, 2019).

29) 오애란 · 송영선 · 이희수, "비서울소재 대학생의 초기 경력탐색과 괜찮은 일자리로의 진입과정," 『직업교육연구』, 제36권 5호, (2017), pp. 1~29.

이러한 상황에 대한 문제의식을 지닌 연구자들은 북한이주민들의 일 경험과 직장 생활에 긍정적인 영향을 미치는 내·외적 변인들에 관하여 탐구하였다. 그 결과, 인구사회학적 변인들로는, 북한에서의 학력, 직업, 계층 중 계층의 효과가 가장 유의한 것으로 나타났는데, 북한에서의 학력과 직업의 경우 거주기간 상호작용 효과가 대개 나타나지 않아 각 요인의 영향은 일관되지 않고 시기적으로 차이가 나는 것이었던 반면, 계층 특히 상층 출신이라는 인적자본은 거주기간이 곱해지게 될 때 각 종속변수에 더 뚜렷한 효과를 나타내 시간이 지날수록 그 유의미성이 증가함을 확인한 바 있다.[30] 그 외 안혜영(2000)은 북한이주민들의 학력이 높고 대한민국 입국 후 결혼한 경우일수록 취업률이 높은 것으로 나타났고, 정나리(2009)는 북한에서의 학력뿐 아니라 남한 입국 후 다시 학교를 다녀 커리어를 쌓는 경우가 남한사회에 대한 정보를 얻을 수 있는 수단이 되어 순기능을 한다고 설명한 바 있다.

이와 더불어, 남한에서의 체류 기간이 긴 것도 직장유지 기간에 영향을 미치는 주요 변인으로 보고된 바 있다.[31] 정나리(2009)가 전국 10개 지역에 거주하는 북한이주민 159명을 대상으로 사회적 자본과 인적 자본이 북한이주민의 직업유지 어떤 영향을 주는지를 연구한 결과에 따르면, 성별, 연령, 월수입, 혼인상태, 그리고 남한체류기간 중 유일하게 남한체류기간만 직장유지 기간과 정적인 관계를 갖는 것으로 나타났다.

그러나 이러한 연구들은 북한이주민들의 진로발달에 대한 이론적 틀의 부재와 더불어, 북한이주민들의 현재 남한에서의 직장 활동에 영향을 주는 인구사회학적인 변인들에 한정하여 살펴보았다는 점에서 북한이주

30) 배영준, "북한에서의 인적자본이 북한이주민의 경제적 적응에 미치는 영향에 관한 연구" (고려대학교 사회학 석사학위논문, 2011).

31) 정나리, "북한이탈주민의 직업유지에 관한 연구: 사회적 자본과 인적 자본을 중심으로" (서울대학교 사회복지학 석사학위논문, 2009).

민들의 일경험 및 진로발달 관련 문제에 영향을 미치는 외적 조건들만 살펴보는 관찰자의 시각을 벗어나지 못한 연구 결과들이라는 한계가 존재한다.

그 외에 북한이주민들 중 남한 정착 후 최소 6개월 이상 직장에 근속한 8인을 대상으로 한 현상학적 연구를 시도한 이종은(2003)과 오은경(2018)의 연구와 같이 북한이주민들이 직업 적응을 통해 삶의 의미를 구성해나가는데 영향을 미치는 요인들을 북한이주민들의 시각에서 탐색한 연구 결과들도 일부 존재한다. 특히 오은경(2018)의 연구의 경우 북한이주민들의 직업적응과정에 영향을 미치는 주요 요인으로서, 업무에 대한 명확한 기준, 복잡한 전산행정 시스템에 익숙해지는 등의 자신의 업무 분야에서의 능력 향상, 동료들과의 협력적 관계, 직무수행능력에 대한 인정도, 북녘 가족과 고향사람들을 위해 북한이주민으로서 역할에 대한 책임감 등을 보고한 바 있다. 그러나 이러한 적응에 영향을 미치는 개인 내 강점으로서 향상된 직무 능력 외에, 남한의 직장 내의 고유한 문화 · 관계 · 사회적 맥락 속에서 사용되거나 습득된 개별화된 개인으로서의 자기주도성, 정서 · 인지적 조절 능력, 혹은 수정된 대인관계 전략 등 구체적인 특성들은 살펴보지 못한 제한점이 있다. 즉, 북한이주민이라는 사회적 정체성으로 인해 경험되는 사회적 소외와 부족한 인적, 사회적, 경제적 자본에도 불구하고 직장을 유지하는 노력의 근간으로서 어떤 수정되거나 새로 습득된 개인 내 · 외적 강점들을 사용해오고 있는지 그리고 이러한 직장 유지경험이 어떤 심리적 욕구를 충족시켜주는지 등을 맥락 중심적이며 동시에 전인적인 관점에서 살펴보는 연구가 부재하였다. 이에, 본 연구는 다문화 사회에서의 진로와 일 경험을 이해하기 위해서, 개인의 적응적인 심리적 변인들과 더불어, 사회, 문화, 관계, 경제적 맥락의 영향력을 강조하는 PWT을 이론적인 틀로 삼아 북한이주민들의 직장 유지경험을 탐색해보고자 한다. 본 연구는 PWT가 국내에 이론적으로

소개된 이후,[32] 북한이주민들을 대상으로 경험적으로 검증을 해보는 첫 시도라는 점과, 북한이주민들의 입장에서 어떤 개인 내·외적 변인들이 현재 직장생활 유지를 가능케 한다고 생각하는지를 살펴봄으로써 그들의 욕구와 필요를 탐색해본다는 점에서 주요 의의가 있다. 본 연구는 향후 북한이주민들의 진로발달과 진로설계를 돕기 위한 방안 마련에 있어서, 북한이주민들이 일을 통해 충족하고 싶은 욕구와 가치가 무엇인지, 그리고 어떤 내·외적 자원을 향상할 수 있도록 지원해줄 필요성이 있는지, 그리고 이러한 특성들이 현 남한사회의 주류인 남한출신 주민들과 비교 시 어떤 유사점과 차이점을 지니는지 등을 살펴볼 수 있는 밑바탕이 될 것이라 생각된다.

Ⅲ. 연구방법

1. 질적 사례연구

본 연구는 남한동료들과 근무하는 북한이주민들의 직장생활 유지 경험을 분석하여 이들의 보다 안정적인 직장생활에 기여할 수 있는 시사점들을 도출하기 위해 질적사례 연구방법론을 선택하였다. 이는 복잡한 사회현상을 이해하고자 하는 연구자의 욕구로부터 발생된 것이며, '사례'라는 것을 통해 전체적이고 의미 있는 특징들을 담아내는데 유용한 기법[33]으로 본 연구 목적의 결론을 도출하는데 적합하다고 판단했다. 이 연구

32) 안진아·정애경, "일의 심리학 이론의 한국 진로상담 적용방안," 『상담학연구』, 제 20권 2호 (2019), pp. 207~227.

33) Robert Yin, 『사례연구방법』 (한경사, 2016).

방법론은 실제적인 맥락 안에서 이루어지는 동시대의 현상에 대한 실증적이고, 특히 현상의 경계와 맥락이 명확하게 구분되지 않는 상황에서 이루어지는 탐구라 할 수 있다[34]. 구체적으로 질적사례연구는 단일 또는 여러 개의 사례를 특정한 시공간적 맥락 속에 위치시켜 놓고 경계 지어진 체계나 특정 사례의 시간 경과에 따른 변화과정을 탐색하는 연구방법으로,[35] 연구하고자 하는 현상이나 이슈에 대해 그 사회에 거의 알려진 바가 없을 때 활용할 수 있는 좋은 연구방법이다. 사례연구설계는 단일사례설계(single-case design)과 다중사례설계(multiple-case design)으로 나눌 수 있는데, Herriot와 Firestone(1983)는 다중사례가 일반적으로 단일사례보다 설득력 있으며, 더 공고한 연구로 인정된다고 설명한 바 있다. 따라서 본 연구에서는 5명의 북한이주민을 연구의 대상으로 확정하여, 이 방법론을 통해 북한이주민들이 남한동료와 근무하면서 경험한 직장생활 유지경험의 의미를 당사자의 목소리를 통해 생생하게 드러내 보고자 한다. 즉, 이 연구의 목적에 질적사례 연구방법론의 적용은 직장생활 유지라는 실제적 현상을 탐색하기 위한 연구에 초점을 둔다는 점에서 적합한 연구방법이라고 할 수 있다.

2. 연구참여자

본 연구의 참여자들은 북한이주민과의 접촉이 가능한 현장 전문가들로부터 참여자 추천을 받아 눈덩이 표집 방식으로 선정하였다. 서울의 ○○종합사회복지관과 협력하여 해당 지역에 거주하면서, 복지관 이용을 하고 있는 북한이주민을 대상으로 참여자 2인을 선정하고 그들을 중

34) 유기웅 · 정종원 · 김영석 · 김한별, 『질적연구방법의 이해』 (박영사, 2013).
35) 최옥채, 『사회복지사를 위한 질적연구』 (신정, 2008).

심으로 참여자를 소개받아 최종 대상자를 선정하였다. 성별, 학력 등 특별한 제한을 두지는 않았지만, 이 연구의 주제에 관하여 자신의 경험을 충분히 드러내 줄 수 있는 참여자로 적어도 1년 이상 근속한 자, 남한동료와 함께 직장생활을 유지하고 있는 자 두 가지 조건을 기준으로 선정하여 면담을 진행하였다. 이는 직장 문화를 적응하기 위해 걸리는 시간을 1년으로 기준삼아 남한출신 관리자와 북한출신 근로자를 표집하여 연구했던 김중태 · 김광웅 · 문병기(2016)와 처음 취업하고 조직에서 기대하는 업무 수행 능력을 갖추고 적응하는데 최소 8-9개월의 시간이 소요된다는 선행연구 결과들[36]을 바탕으로 선정하였다. 북한이주민들은 1년이라는 시간 동안 인간관계의 시행착오와 업무의 경험 등을 통해 직장유지의 여부를 스스로 평가하는 시간으로 충분하다고 판단했다. 아울러 심리학적으로 인간관계의 양상을 살펴볼 때 최소 1년 이상 한 집단 내에서 생활할 때에 관계의 지속을 통해 긍정적인 관계뿐 아니라 실패와 시행착오 등을 충분히 경험할 수 있는 시기라고 판단하였다. 특히, 직장의 경우 연마다 사업의 계획과 예산이 편성되는 등 중요한 계획이 분기별로 실시되는 경향이 있으므로 1년의 기준은 직장생활 경험의 최소한의 조건이 되어진다고 생각한다. 그 결과 최종적으로 선정된 연구 참여자는 〈표 1〉과 같다.

〈표 1〉 남한동료와 근무하고 있는 연구 참여자들의 일반적 특성

연번	성별	연령	직업	학력	탈북 시기	근무 연수	거주지	혼인상태	직장형태
1	여	40대 후반	상담사	전문대 졸업	2010년 초반	약 2년 9개월	경기	기혼	공공기관
2	여	40대 중반	회사원	고졸	2000년 초반	약 12개월	서울	기혼	대기업

36) 채창균 · 최지희 · 옥준필 · 김안국 · 오호영,『청년층의 노동시장 이행과 인적자원개발 (Ⅰ)』(한국직업능력개발원, 2005).

3	여	40대 중반	요양 보호사	대학교 재학	2010년 중반	약 13개월	서울	이혼	소규모 사업장
4	여	30대 후반	회사원	대학교 재학	2010년 초반	약 12개월	경기	기혼	소규모 사업장
5	남	50대 중반	학원 강사	대학교 졸업	2000년 중반	약 4년 8개월	서울	이혼	소규모 사업장

2. 자료수집 및 분석방법

1) 자료수집 방법

자료수집기간은 2017년 9월부터 2018년 1월까지 약 5개월간 개인당 3회 인터뷰를 반구조화된 면담 방식(semistructured interview)으로 진행하였고, 각 회기별 인터뷰 소요시간은 각 회기 당 평균 약 2시간 이었다. 인터뷰 장소는 참여자가 거주하는 아파트 단지 내 도서실 및 참여자 직장 소재지 부근의 커피숍 등에서 실시하였다. 심층면담은 Seidman(2013)이 언급한 세 단계의 방법으로 진행하였다. 첫 번째 인터뷰에서는 참여자의 생애사에 초점을 맞추어 전반적인 내용을 탐색해나갔는데, 이는 편안한 관계 맺기를 가능하게 해주어 이 연구 주제의 진실된 내용을 밝히고자 노력하였다. 아울러 연구자가 직접적으로 연구 주제에 관한 답을 얻어내고자 하는 성급함에서 벗어나고자 노력하였다. 구체적으로 탈북 동기와 과정, 취업 동기와 실패 경험, 남한의 직장생활에서의 어려운 점 및 장점, 상사와 동료들과의 관계 등을 중심으로 면담을 진행하였다. 이와 더불어 직업과 수입, 근무연수, 거주 지역 등 인구사회학적 정보를 중심으로 면담을 진행하였다. 두 번째 인터뷰에서는 남한에서 직장생활을 하면서 북한이주민으로서 경험한 내용으로 업무의 어려움, 이를 극복하기 위한 노력, 북한 출신자로서의 강점 등 이 연구의 주제인 직장생활과 관련된 보다 세부적인 내용을 탐색하였다. 즉, 참여자에게 직장과 일에 관한 의미와 직장생활의 고충, 직장생활을 유지할 수 있는 자원, 신념과 가치

관 등에 관하여 질문하였다. 그리고 마지막 면담에서는 참여자가 경험의 의미를 반추하는데 초점을 두며, 남한 사회에서 취업하여 일한다는 것의 의미, 직장생활을 지속할 수 있도록 해주는 동기나 이유 등에 관한 내용으로 면담을 진행하였다. 인터뷰 내용은 모두 연구자간 충분한 토론과 합의 하에 확정하였음을 밝힌다.

2) 자료분석 방법

다음으로 자료분석은 질적자료분석을 돕는 컴퓨터 프로그램을 활용하지 않고 수기로 하였다. 수기의 방법으로는 녹음된 내용을 모두 워드파일로 2명의 연구보조원이 전사하였고, 그 내용을 출력하여 단락별로 카드화하여 반복적으로 읽으며 분류하고 연구자간 토론하였다. 동시에 전사된 워드파일을 내용별로 세분화하며 파일을 나누고 묶는 방식을 반복하여 정리해나갔다. 구체적인 절차는 다음 두 단계로 설명할 수 있겠다. 첫째, 각 심층 면담의 녹음은 회기 이후 바로 전사하였으며, 녹음한 원자료와 작성된 전사록을 사례별로 반복하여 듣고 읽으며 자료를 이해하고자 하였다. 이후 원자료를 분절하며 사례별로 의미단위를 구성하였다. 의미단위의 구성은 본 연구에서 접근하고 해석하고자 하는 북한이주민들의 직장생활 유지경험과 관련된 내용을 포함하는 내용을 분절하면서 분절한 단위에서 개념을 명명하였다. 둘째, 범주화 단계로 다섯 명의 사례간 지속적 비교를 통해 공통된 하위범주로 수렴하였고, 나아가 수렴된 하위범주를 상위범주로 주제화하였다. 그리고 전사록에서 추출된 의미단위 내용을 중심으로, 사건의 부분적 요소 확인, 각 부분의 구조 확인, 참여자 개개인의 행위분석, 연구의 전체맥락 속에서 사건들을 연구자간 반복적으로 비교 및 해석하는 방식으로 자료를 분석하였다. 본 연구의 주요 자료원은 심층 면담의 내용이고 그 외 현장에서 경험한 사항을 메모한 현장 노트를 해석 시 참고하였다.

4. 연구의 엄격성과 윤리적 고려

본 연구는 서울시립대학교 교내 생명윤리위원회 IRB(Institutional Review Board)의 심의를 받고 심의를 받은 절차에 따라 자료 수집이 이루어졌다(승인번호 2017-08). 연구자는 직접 북한이주민들을 대상으로 심층면담을 실시하였다. 연구의 엄격성을 확보하기 위해 참여자와의 충분한 라포 형성, 삼각검증법 두 가지 방법을 실시하였다. 심층인터뷰 전, 연구자는 사전 만남, 인터뷰 면접지 사전 발송, 전화나 이메일 연락을 통하여 직장의 특성 및 분위기를 파악하고 본 인터뷰 전단계로 미팅을 요청하였다. 이는 연구자와 참여자간의 신뢰할 수 있는 관계가 형성될 수 있도록 친밀감 형성에 주력하여 가능한 진실한 인터뷰 내용을 확보할 수 있도록 노력하였다. 아울러 직장마다 분위기가 다르므로, 연구자도 연구 현장에 익숙해지기 위해 사전 방문하였다. 이후, 수집되어 하위범주 분류를 마친 후, 본 연구의 연구자 2인과 질적사례연구를 활용한 연구 경험이 풍부한 박사 1인이 분류된 하위범주에 관하여 논의하면서, 연구자들의 인지적 왜곡이 포함되었는지에 관하여 검토하였다.

Ⅳ. 연구결과

본 연구에서는 북한이주민들의 남한사회에서 직장생활 유지경험에 관하여 탐색하기 위해 참여자들 각자에 관하여 사례 내 분석하였고, 사례 간 분석을 함께 실시하여 사례들 간 연관되고 공유되는 주제들을 밝혀내어 이를 최종적으로 범주화하였다.

1. 사례에 대한 기술

1) 참여자 1

참여자 1은 인터뷰 시점 당시 40대 후반의 여성으로 A건강가정지원센터에서 상담사로 약 2년 9개월째 근무하고 있다. 그녀는 북한이탈주민사업이라는 파트에서 지역 북한이주민들의 복지를 위한 상담, 프로그램과 관련된 행정업무 일을 하고 있다. 대한민국으로 입국한 초기, 그녀가 남한에서 할 수 있는 일은 선택의 폭이 좁았다. 당시 식당에서 서빙이나 설거지 등을 했는데 육체적으로 노동이 과한 일로 건강 문제가 생겨 그만두었다. 하지만 생존 문제가 닥치자 참여자는 국가에서 직장인들의 취업준비나 자기개발을 할 수 있도록 지원해주는 국가제도(내일배움카드)를 활용하여 무엇이든 배웠고, 기관으로부터 교통비 지급과 합격 후 장려금을 준다는 기대감으로 잘 적응했다. 그 후 컴퓨터와 회계 자격증을 취득하고 쿼터제 제도가 있던 물류창고 회사에 통일부 안내로 취업하였다. 하지만 회사가 부도나면서 나오게 되었고, 이후 건강가정지원센터에 하나원 선배의 소개로 이력서를 넣어 입사했다. 직장생활은 직무능력의 부족과 인간관계의 어려움으로 결국 강제 퇴사했지만, 차후 새로운 사업이 기관 내 기획되면서 재입사의 의뢰를 받고 재입사하였다. 그녀는 공문작성 등 행정업무에 적응하지 못하며 동료들에게 배우고 싶다는 의욕을 보였지만, 센터장을 제외한 남한출신 상사와 동료들은 아무것도 알려주지 않았다. 참여자는 자신의 자존심과 투쟁으로 업무에 적응하는 데 성공했다. 결국 컴퓨터, 사회복지사 자격증 등 자격증 취득을 통해 탄탄한 업무 능력의 기반을 갖추었다. 그 후 참여자는 철저하게 남한출신 동료보다 뛰어난 능력자로 거듭날 것을 다짐했고, 결국 직무능력의 뛰어남을 증명해 보였다. 현재(2019년) 참여자는 상위기관으로 취업하여 일하고 있다. 참여자는 일부 남한출신 동료들로부터 마음의 상처를 크게 받은

듯 했고, 그녀는 남한사람들은 겉과 속이 다르다고 믿었다. 그녀는 남한 사회에서 두 얼굴로 살기로 다짐했다. 간혹 육체적으로 피곤하지만 마음 편했던 북한에서의 직장생활을 그리워하며 살아가고 있다.[37]

2) 참여자 2

참여자 2는 인터뷰 시점 당시 40대 중반의 여성으로 성격이 활발한 편이고, 한국에서 남편을 만나 전남편에서 낳은 딸과 함께 살고 있다. 남편은 참여자가 한국 사회에 잘 적응할 수 있도록 물심양면 지원해준다. 어느 날 자동차에 사람을 싣는다고 말하는 참여자의 잘못된 언어 습관을 고쳐주는 것이 한 예이다. 참여자는 핸드폰, 청소기와 세탁기가 없는 소련식 아파트에 살았던 북한 생활에 비하면 남한 생활이 매우 편리하다. 참여자는 2011년 대한민국 입국 후 커피숍, 동네 마트에서 일했다. 그 외에도 컵밥 장사 등을 하며 지냈다. 활발하고 야심찬 성격으로 일 잘 한다는 소문이 나면서 복지관 선생님 소개로 가방회사에 입사하였다. 그 당시 다섯 명을 뽑았지만, 여성으로서 가죽을 옮기는 일은 육체적으로 버티기 어려운 일이었다. 끝내 네 명이 퇴사했고 참여자 혼자 남았다. 참여자는 착실하게 일한 끝에 상사에게 인정받았고, 인터뷰가 끝날 무렵 참

37) 참여자 1은 인터뷰 종료 후, 상위기관인 ○○시청에 취업하였고, 반드시 성공할 것이라는 다짐, 그리고 자신을 무시했던 남한 사람들이 돌아보니 자신이 성공하는데 발판이 되어주었다며 보람과 긍지를 전했다. 참여자 1은 남한의 직장이 북한에서 있을 때(한국의 경리와 유사한 일이었음)보다 육체적으로 편하지만 정신적으로는 복잡하다고 인식하고 있다. “항상 머리가 막 띠잉해요. 몸은 편할지 모르지만, 머리가 항상 꽉 차있어서 비우지를 못해서 그런 것 같아요. 뭐라고 딱 찝어서 말할 수는 없지만 머리를 비우는 북한 사회에서 일할 때가 더 나은 것 같아요. 거기서는 끝나면 사람들 춤도 추고, 동네에서 뭐 같이 모이기도 하고, 흥도 있고..여기는 그냥 일은 일대로 많고, 머리 써야 되고, 경계해야 되고, 경쟁해야 되고, 진짜 그런 거 같아요. 어떻게 보면 좀 과도한지 모르겠지만 몸에 안 맞는 옷을 입은 듯한? 그런 느낌이에요”라고 언급하였다.

여자는 계약직에서 정규직으로 전화되는 기쁨을 누리게 되었다[38]. 참여자는 북한에서 탈북한 사실을 날마다 각인시키며 남한에서 성공하기로 다짐했다. 동료들보다 일찍 출근하여 동료들을 맞이해주었다. 미리 사내를 정리하고 커피를 타주는 등 솔선수범을 보였다. 그 외에 남한 동료들보다 월등하기 위해 자격증 취득에 몰입했다. 그 결과 운전면허증, 바리스타 자격증, 한문 자격증, 한식 자격증 등 다양한 자격증을 취득하는 데 성공했다. 그녀는 북한이주민으로서의 자존심과 성공에 대한 의지가 투철하다. 그녀는 회사 월급에 만족하며 즐거운 생활을 영위하고 있다.

3) 참여자 3

참여자 3은 인터뷰 당시 40대 중반의 여성으로 요양보호사로 근무하고 있다. 중국에서 환자 돌보는 일을 약 5년간 했었다. 대한민국 입국 후 초기 북한 사람이라고 하면 취업이 어려웠다. 결국, 그녀는 조선족이라고 속이고 취업했다. 남편과는 이혼했고, 북한에 네 명의 자녀가 있다. 한국에서 배우자를 만나고 싶지만 여의치 않다. 현재 그녀는 대학교에 입학하여 일과 학업을 병행하고 있다. 직업과 유사한 자격증인 간호조무사, 사회복지사 자격증 취득을 준비하고 있다. 직장에서 요양원 원장은 그녀가 탈북했다는 사실로 무시한다. 요리까지 도와주어야 하는 환자 집으로는 배치시켜주지 않는다. 북한식 요리로 일반 남한사람에게 맞지 않을 것이라는 이유 때문이다. 그녀는 혈혈단신으로 생계를 위해 버티며 살아가지만 지칠 때가 많다. 참여자는 자신이 돌보는 환자를 통해 위로를 받는다. 성심성의껏 환자를 돌봐주고 가욋일로 주변까지 정리해주면 환자는 그녀의 수고를 인정해준다. 마음이 힘들 때 참여자는 북한에서의

38) 참여자 2는 회사 특성 상 계약직에서 정규직으로 바뀌는 것이 어렵다고 했다. 남한출신 사람들도 승진하기 어려운 과정이라고 언급하며 자신이 정규직으로 전환된 것에 관하여 크게 기뻐했다.

직장생활을 떠올린다. 그녀는 18세부터 약 20년 동안 농장에서 일했던 경험이 있다. 경제적으로는 넉넉지 못했지만 서로 챙겨주면서 즐겁게 일했었다. 비록 주말 없이 열흘에 하루밖에 쉬지 못하면서 일했지만 마음만은 행복했었다. 참여자는 인생의 가치로 인간관계를 중요시했다. 즉, 마음이 오가는 인간관계를 중요하게 생각한다. 참여자는 환자들에게 최선을 다하며 더 나은 직업을 위해 준비해나가고 있다.

4) 참여자 4

참여자 4는 인터뷰 당시 30대 후반의 여성으로 실리콘 회사직원으로 약 12개월째 근무하고 있다. 그녀는 하나원에서 만난 한 지인의 소개로 취업했다. 참여자는 계약직이나 학업과 육아를 병행하며 다닐 수 있음에 만족한다. 조선족 남편과 생활하고 있다. 남한 생활에 조선족 남편은 별 도움이 안 된다. 그녀는 무엇이든 열심히 하자는 강한 의지가 있다. 다행스럽게 먼저 들어온 하나원 언니가 챙겨주고 남한출신 동료도 지지적인 편이다. 소규모 직장에서 직원들끼리 원만하게 지낸다. 사장님은 잦은 외근으로 부딪힐 일이 거의 없다. 따뜻하고 지지적인 남한 동료들과 부양해야 할 아들 생각에 직장을 그만둘 수 없다. 몸이 아파도 쉴 수 없다. 일단 살아야 하기 때문이다. 일과 학업을 병행하고, 양육과 가사 일을 하는 일은 매우 힘들다. 그녀는 종교인이다. 교회 사모님은 자신이 의지할 수 있는 좋은 분이다. 신앙과 믿음으로 마음을 추스르는 편이다. 참여자는 오로지 돈을 모으는 목적으로 일하고 있다.

5) 참여자 5

참여자 5는 인터뷰 당시 50세 중반의 남성으로 학원 컴퓨터 강사로 약 4년 8개월째 근무하고 있다. 그는 고등학생 아들과 둘이 지낸다. 연구참여자는 북한에서 대학교 선생으로 엘리트 출신이다. 대한민국에 내려온 후,

그는 직업 선택에 관하여 고민하던 중 컴퓨터 강사가 되기로 결심했다. 적성에 잘 맞았고 직업 훈련을 통해 강사 자격을 취득하였다. 아들과 둘이 생활하는 것이 고독하지만 결혼 생각은 별로 없다. 가끔 술로 세월을 보낸다. 가끔 안부를 해주는 친구들이 있고 그들과 한 잔하면 힘이 난다.

참여자에게 근무의 시작 시간은 있지만 끝 시간은 없다. 퇴근 후에도 학생들이 질문할 수 있도록 대기한다. 참여자에게 자신의 업무가 끝나고 퇴근하는 남한출신 동료들은 다소 이기적으로 느껴진다. 그는 자신의 방식을 고집하고 앞으로도 그렇게 할 것이라고 했다. 자신이 가르친 학생이 자격을 취득해 취업에 성공하면 보람을 느낀다. 그리고 간혹 탈북한 학생들을 만날 때면 더 반갑다. 참여자는 남한출신 동료들과 근무하면서 교재에는 나오지 않는 컴퓨터 용어들을 많이 배울 수 있어 좋다고 했다. 또한 혼자 생활하는 그는 생활 정보들을 직장에서 얻을 수 있는 것도 많다고 했다. 그는 업무 외에도 주변을 잘 정리하는 편이다. 그의 행동에 주변 동료들은 의아하게 생각하기도 하지만 솔선수범하는 참여자의 모습을 끝내 인정해주었다. 부단한 노력 끝에 업무 능력도 어느 수준에 이르렀다고 언급했다. 참여자는 주말에도 끊임없이 자신의 분야에서 뒤지지 않도록 공부한다. 그에게 주말의 쉼과 여가란 없다.

2. 북한이주민들의 직장생활 유지경험

사례 간 분석을 수행한 결과, 북한이주민들의 남한사회에서 직장생활 유지경험은, '남한사회 및 일적응을 돕는 실제적 정보', '지지적인 남한동료와 가족 및 지인들', '이주민으로서 직장 내 입지구축을 위한 방략 실행', '주류 사회에서 적응적인 관계기술사용', '개별화된 자기로서 사고방식 및 자기관리', '괜찮은 일이 주는 보상과 만족'으로 상위범주 6, 하위범주 총 18개의 범주가 도출되었다.

〈표 2〉 상 · 하위범주와 주요 의미단위

상위 범주(6)	하위 범주(18)	주요 의미 단위
남한사회 및 일적응을 돕는 실제적 정보 (3)	업무에 필요한 정보 습득	컴퓨터 책에 나오지 않는 현장 용어를 알 수 있음, 모르는 용어에 관하여 동료들에게 질문할 수 있음, 가죽 재단 방법에 관하여 직접 묻고 배울 수 있음, 책만으로는 이해할 수 없는 업무상 필요한 것들을 배울 수 있음.
	유용한 일상생활 정보	동료들을 통해 학군의 정보를 알 수 있음, 자녀를 어느 학교에 보낼지 판단하는데 도움이 되었음, 남자 홀로 살면서 어느 마트에서 세일하는 품목이 무엇인지 아는 것은 큰 도움이 됨.
	전반적인 남한문화의 이해	남한 사람들이 어떤 생각을 하고 살아가는지 알 수 있음, 남한 자본주의 사회에서는 경제력이 매우 중요함, 월급 외 주식을 배우고 투자함.
지지적인 남한동료와 가족 및 지인들 (3)	업무에 대한 지도와 조언	공문서의 문구를 수정해주고 가르쳐줌, 직장생활 중 말이나 일에서 무엇이든 알려주려고 함, 퇴근 후에도 자세히 알려주는 상사가 있음. 회사의 전반적인 상황에 관하여 가르쳐줌.
	정서적으로 따뜻하게 대해주는 동료들	가족처럼 챙겨줌, 정직원과 똑같이 배려해줌, 나를 믿고 맡기는 사장님, 재정 등 모름에도 불구하고 믿고 맡겨줌, 나의 상황을 이해해주며 일을 믿고 맡김.
	내 편인 가족과 지인들	가족이 있기에 열심히 일함, 자녀가 없었으면 우악스럽게 살지 않았을 것임, 힘들어도 가족 때문에 근무함, 포기하고 싶어도 가족이 있으니 인간의 도리는 지켜야 함. 나보다 가족이 소중함. 대학 친구에게 말하면 풀림, 스트레스 받을 때 지인에게 전화하며 의지함, 화나는 일들을 말하면 풀림, 술 한잔 마시며 고충을 나눔.
이주민으로서 직장 내 입지구축을 위한 방략 실행 (3)	능동적으로 가욋일 하기	남보다 일찍 출근하여 인정을 받음, 강의 시간 외에도 퇴근하지 않고 학생들의 질문을 받기 위해 남아 있음. 아파도 쉬지 않음. 내 업무가 끝나도 동료의 일이 남아있으면 같이 해줌. 가르치는 일 직무상 업무 외에 주변 동료들의 책상을 정리함, 자기 주변 외 다른 곳들을 부지런히 청소함.
	업무 분야에서 전문성 갖추기	대학에 입학하여 학업과 일을 병행함, 직장에서 기본적으로 필요한 컴퓨터 자격증을 취득함, 엑셀 자격증 취득. 가죽 재단프로그램 익히기 위해 공부함.
	북한출신의 자존심과 오기	북한에서 왔지만 일 잘하는 것을 보여주고 싶음, 나를 무시하는 동료보다 반드시 성공하겠음. 북한 출신이라는 것을 잊지 말기로 각오를 다짐. 북한사람들은 남한

		사람보다 직무능력이 뛰어남, 절대 뒤지지 않음, 속도가 빠르고 성실함. 사장님이 북한사람 고용해보니 남한사람과 다르게 업무효율성이 높다고 함.
주류 사회에서 적응적인 관계기술사용 (3)	두 얼굴로 지내기	마음속을 다 보이면 바보임, 직장에서 영특하게 지내야 함, 직장에서는 말을 조심해야 함, 직장은 직장임. 초기에 남한사람들이 두 얼굴(겉과 속이 다름을 의미함)로 사는 것을 비난했으나 이제 살아남기 위해 배워야 한다고 생각함.
	직선적 표현 자제하기	속이 부글부글 끓어도 옛날처럼 폭발하지 않음, 남한 직장에서 폭발하면 나만 손해임, 그때그때 폭발하면 부딪히기 때문에 조절하여 좋은 방향으로 해결하려함. 간접적으로 유하게 말하기.
	남한동료에게 적극적으로 다가가기	직장에 처음 입사하여 마음이 통할 것 같은 언니에게 먼저 다가가 커피를 사주며 일 가르쳐달라고 함, 동료 강사들 중 업무를 친절히 알려줄 것 같은 사람에게 다가가 컴퓨터 정보를 묻고 배움, 직장 형들에게 친해지기 위해 적극적으로 다가감.
개별화된 자기로서 사고방식 및 자기관리 (3)	남한동료 입장에서 생각해보기	남한사람들이 볼 때 북한이주민을 동등하게 바라보기 어려운 것이 당연함, 남한 동료들의 입장을 헤아려 봄. 가난한 나라에서 왔음에도 이해해주는 것이 고마움. 내가 컴퓨터 지식이 많이 부족하기 때문에 동료는 업무 면에서 답답할 것임.
	셀프케어 하는법	실수를 털어버리고 다시 시작하자고 나 스스로를 위로함, 직장생활로 애쓰는 나를 알아줌, 퇴근 후 뜨개질, 액자 등의 취미생활로 마음을 풀어줌. 음악을 크게 틀어놓고 스트레스를 날림, 직장에서 화나는 일이 있을 때 대학 친구와 수다 떨면 풀림, 직장에서 화날 때 밤에 친구랑 술 한 잔 하기.
	자아비판보다 낙관적사고	힘든 날이 있으면 좋은 날이 올 것이라 믿음, 계속 슬프지만은 않을 것이라 마음을 갖고 버팀, 상황이 좋지 않더라고 긍정적으로 믿고 나아감. 생각을 달리하면 행복해질 수 있음.
괜찮은 일이 주는 보상과 만족 (3)	기본생활 보장	자본주의 사회에서는 돈이 기본적으로 필요함, 직장의 4대 보험으로 병원 이용이 자유로움, 생계형으로 돈벌이를 함, 월급이 있으니 자녀를 키울 수 있음, 자녀학자금 대출 가능, 15일 연차.
	소소한 보상의 즐거움	토요일 쉴 수 있음, 추석 및 명절 보너스로 100만 원의 현금 또는 상품권 50만 원을 받음, 상여금, 사내 커피숍을 이용할 수 있도록 월 3만 원을 지원해 줌, 명절 때 과일을 선물로 받음, 명절 때 처음 받아보는 가방

		선물로 기쁨, 식대 지원. 월급으로 의복 구매, 영화와 식사 및 커피 등 소소한 여가활동 가능.
	자본주의에 대한 이해	삶의 기본 터전이 되어줌, 남한사회에서는 집세를 못 내는 경우 쫓겨남, 돈이 없으면 살 수 없는 나라 대한민국, 알뜰하게 모아 저축하여 아파트를 구매함, 돈이 있어야 북한에 있는 가족, 형제들에게 용돈을 보내줄 수 있음. 은행 적금 및 저축. 북한과 달리 공과금을 냄, 부모님께 생활비를 드림. 월급만으로는 부족하기 때문에 주식과 투자를 적극적으로 실행함.

1) 남한사회 및 일적응을 돕는 실제적 정보

참여자들에게 직장은 낯선 남한 생활에서 원만한 사회생활의 기반을 다질 수 있는 기초적인 정보를 얻어나간다는 점에서 의미가 있는 것으로 발견되었다. 예컨대 주택구매를 위한 정보(참여자 1), 이자율이 높은 저축 상품, 자녀 교육을 위한 학원 정보(참여자 4), 컴퓨터 업무에 필요한 용어, 생필품을 세일하는 마트(참여자 5) 등 생활 전반에 걸쳐 유용한 정보들을 직장에서 얻고 있었다. 즉, 참여자들에게 직장은 자신들이 업무를 보다 잘 수행하도록 업무에 관한 용어를 익히고 배울 수 있는 중요한 장소일 뿐 아니라, 자신들의 일상생활에 필요한 점 등 남한생활에서의 문화를 전반적으로 배워나가는 것으로 나타났다.

> 이런 문화구나! 이런 걸 좀 빨리 배우고, 또 생각을 해보게 되면서 많은 도움이 되죠. 뭐 어떻게 하면 좋을지, 나한테 무엇이 득이 될지 많이 생각을 하고 배우는 거 같아요. 남한이 어떻게 돌아가는지 밥 먹으면서도 알 수 있고요. 언니들하고 이런저런 얘기하면서 자연스럽게 사회를 알아가는거죠 (참여자 2)

> 언니들하고 일하면서 애기 키우는 소리에 대해서 들을 수 있어요. 학원은 어디가면 좋고..이런 정보들을 얻잖아요. 일단은 많이 알아야 되니까 많이 알아야 되니까 자유롭게 어울리면서...근데 솔직히 북한 사람들끼리 이렇게 많이 있다 하면은 솔직히 그게 한계가 있어요. 모르니까. 그런데 남한동료들

이 같이 있는 이곳은 도움이 되죠 (참여자 4)

컴퓨터 용어는 책에서만 알 수 없는 것들이 있더라고요. 그런 단어들 일하면서 잘 알려줄 것 같은 분에게 여쭤봐요. 제 마음에 편하게 생각되는 사람에게 다가가서 여쭤보죠. 책에 없는 말들을 현장에서 배워나갈 수 있어요 (참여자 5)

2) 지지적인 남한동료와 가족 및 지인들

참여자들은 직장에서 업무적으로 심리적으로 지지해주는 남한동료, 가족 및 지인으로부터 힘을 얻고 있는 것으로 나타났다. 일례로, 세심하게 챙겨주는 상사(참여자 5), 회사의 고충을 털어놓을 수 있는 배우자(참여자 2), 허심탄회하게 털어놓을 수 있는 친구와 편하게 통화하고 만날 수 있는 형님(참여자 3, 4) 등이 큰 자원인 것으로 보인다. 즉, 참여자들은 직장과 가족 및 지인 등 자신에게 의미 있는 타인들을 통해 직장생활을 다시 유지해나갈 수 있는 동력을 얻고 있는 것으로 나타났다.

센터장님이 동네 아저씨같이 너무 편하신 사람이라고. 지역사회에 발도 넓으시고, 사람이 되게 편하고 좋으세요. 공문 적는 게 어려운데 일일이 수정해주시고 알려주세요. 감사하죠 (참여자 1)

남편한테 이야기해요. 우리 아저씨는 집에서 말 안하거든요. 마누라 속상해 할까봐. 근데 저는 누구한테 말하겠어요. 그래 회사 생활이 원래 그런거라고 딸한테도 말하죠. 딸이 우리 엄마 존경스러워 그래요. 그리고 일기장에서 봤는데 우리 엄마 꼭 호강시켜주겠다고 해요. 힘이 많이 되는 거죠. (참여자 2)

친구가 있어요. 나이 어린데. 전화를 해. 근데 걔가 웃길 잘해. 헤헤헤헤헤~ 이러면서. 대학 친구예요. 걔하고는 이렇게 말하면 대화가 돼요. 언니야 그건 아니지~오~ 답답해요~ 이러면, 이렇게 좀 받아줄 줄 알고, 대화가 되는 친구. (참여자 3)

> 등급을 두고 있다든가, 너하고 나하고 뭔가 틀려가지고 이러고 있다든가 그런 느낌은 못 받고 있어요. 그런 게 참 좋은 거 같아요. 고맙기도 하고요. 형들이 잘 챙겨 줬어요. 저한테. 회식 끝나고 꼭 택시 태워 보내고, 들여 보내주고. 택시 보낼 때도 택시비를 꼭 주더라구요. (참여자 5)

3) 이주민으로서 직장 내 입지구축을 위한 방략 실행

참여자들은 자신이 탈북하여 남한으로 진입한 사람이라는 사실을 잘 지각하고 있었다. 다시 말하면 남한 사회의 체제를 남한 동료만큼 알지 못하기 때문에 모든 면에서 새롭게 시작해야 하는 존재로 자신의 위치를 인정하는 것이다. 이러한 사실에 관한 지각은 직장에서 자신의 입지를 구축하기 위한 치열한 삶의 행보로 이어지며, 참여자들에게 컴퓨터 자격증과 전산회계 자격증(참여자 1), 엑셀과 사회복지사(참여자 1, 4, 5)등의 자격증 취득은 현실적 대안을 찾는 가장 대표적인 일이다. 또한 참여자들은 직장에서 자신에게 주어진 업무 외 자발적으로 필요한 일을 찾아 해결하는 것으로 확인되었다. 동료들보다 한 시간 일찍 출근하고(참여자 2), 학생들의 질문을 받기 위해 직장과 계약된 시간 외인 퇴근 후에도 남아 있거나, 주변 동료들의 책상을 정리정돈 하였다(참여자 5). 이러한 노력의 과정을 통해 참여자들은 결국 직장에서 상사와 동료들에게 인정받아 나가며 직장생활을 계속하고, 점차적으로 직장에서 자신의 입지를 구축해나가는 것으로 해석된다.

> 어르신 케어하고 이제 그 시트 비닐 다 갈아드리고요, 그 집의 빨래까지 널어줘요. 원래는 어르신만 돌보는게 제 일이죠, 그런데 빨래는 세탁기에 돌려주고, 널어주고, 말린거를 개줘요. 그 집은 식구가 많거든요, 또 여자들이 많아 머리카락이 많이 떨어져요. 그런 것들로 좀 정리해주죠 (참여자 3)

> 필기시험도 죽기 살기로 매달려서 컴퓨터 활용능력에 합격을 한 거예요 또 ITQ국가자격증을 딴거요. 얼마나 감사한 일이예요. 오전에는 ITQ를 배웠

고, 오후에는 전산회계를 배웠어요. 처음 배우는데 나름 재밌더라고요. 그리고 한 두 달이 지나서 엑셀 시험을 봤어요. 시험 봤는데 합격이 된 거에요(참여자 1)

지금 내 이 분야에서 요리도 배우고 싶고, 컴퓨터도 배워야 되고. 지금 사회복지하고 상담사 자격증 그거는 초보적으로 배우는 중이고, 자격증 취득까지는 배우고 싶어요. 관련된 간호조무사 자격도 취득하려고 희망하고 있어요. 거기까지는 좀 희망을 가지고 있어요 (참여자 3)

북에서 왔는데 진짜 ○○○! 잘한다. 괜찮다! 인간관계도 괜찮다. 이런 인식을 바로 가지게끔. 그렇게 하려고 더 열심히 노력을 했어요. 왜. 항상 거기서 왔다는 압박감 그런게 있거든요....못사는 나라에서 왔으니까 당연히 사람들이 수준을 낮게 보시잖아요. 아! ○○○! 게 이북에서 온 애인데 출근도 빨리하고, 열심히 일하고. 인식이 얼마나 좋아요. 열심히 하는 것도 중요하지만, 그것보다도 남보다 더 잘해야지. 너희들 나한테 감히 이래라 저래라 못하게...북한에서 왔다는 그게 항상 있어가지고. 뭐 북한이란 나라가 한국보다 잘 살고 발전한 나라라면 몰라요. 못사는 나라에서 왔으니까 당연히 사람도 이렇게 보이지 않아요. 수준을 낮게 보시잖아요. 그래서 더 열심히 하려고 그러죠. (참여자 2)

4) 주류 사회 적응적인 관계기술사용

참여자들은 직장생활을 해나가면서 전략적인 인간관계 기술을 습득해 나가는 것으로 나타났다. 입사 초기 참여자들은 직장 동료에게 솔직하게 자신의 마음을 드러내고 후회(참여자 1)하거나, 직장 생활 중 불만을 상사에게 곧바로 말했다가 곤란에 처하게 되는(참여자 2, 3)경험을 하게 된다. 이러한 과정에서 참여자들은 주류 사회인 남한사회에 적응하기 위한 관계적 기술을 습득해나간다. 대표적인 기술로, 참여자들은 두 얼굴로 살아가는 방식을 택하고 영특하고 영리하게 살아야 되겠다고(참여자 1) 결심했다. 말과 행동을 조심하고(참여자 2), 가급적 적은 만들지 않으며

웃어넘기는 지혜(참여자 1)가 필요함을 반복적으로 인식하며 직장에 다니고 있었다.

> 두 얼굴이라고 해서 영 나쁜 건 아니거든요. 그렇지 않으면 진짜 낙동강 오리알 되고, 나만 병신 되는구나. 진짜 교훈이에요, 진리죠. 두 얼굴로, 영특하게, 영리하게 살아야 되겠구나. (참여자 1)

> 말로 절대 표현을 하지 말아야 돼요. 표현을 하지 않고, 진짜 요렇게 앞뒤로 가식적으로 생활해야 돼요. 왜 일을 똑같이 했으면 똑같이 했지 너는 왜 이일만 하냐? 남들이 허된 일하면 같이 좀 허된 일하고, 밀리면 같이 도와줬다가, 일을 뭐 시작하고 해야 되는데, 얘는 왜 하고 싶은 것만 할까? 이런 생각이 들잖아요? 그러면 네가 왜 이렇게 하냐? 내가 반장이 아닌 이상. 네가 왜 이렇게, 이렇게 지적을 못해요. 말을 되게 조심하게 돼요.(참여자 2)

아울러 참여자들은 의사소통에서 직선적인 표현을 자제하고자 노력했다. 직선적 표현에 관한 남한 동료들의 지적이 선행되었고(참여자 1), 이 과정에서 참여자들은 솔직하고 비판적으로 말하는 것에서 벗어나 남한 방식의 예의와 분위기를 알아차리게 된 것으로 보인다. 인간의 말과 행위는 어린 시절부터 자신이 습득해온 방식이 익숙한 듯하다. 이 변화의 과정에서 참여자 1은 남한 직장은 자신에게 맞지 않는 옷이라고 비유한 바 있다. 그녀는 육체적으로 힘든 북한 직장생활이 오히려 심리적으로 편안하다고 보고하면서, 남한 직장문화에 맞추어가고 있는 자신이 무언가 어색함을 알아차리고 있었다.

> 지금은 많이 나아진 거 같아요. 나는 다혈질이고, 이렇게 담당업무나, 이렇게 여기 화란 선생님을 만나기 전에는, 그래도 ○○ 선생님 만나기 전에 또, 짤리기 전에는, 바로 이제 말해버리고? 그 사람 안 만나고? 그런 편이었거든요? 이제 유연성을 가지고? 잘 대처하고, 방법을 생각하고? (참여자 1)

> 아, 내가 이렇게 업무를 몰라서는 안 되겠다. 나이 어린애들도 많고 그러니까 걔네들한테 머리 숙이고 배우는게 자존심도 허락지 않고 해서 내 위에 몇 살 위 언니가 이제 매니저 언니가 있었거든요. 그게 총 책임자. 그 언니한테 커피도 같이 먹으며, 그 우리 커피 지원금으로 한 달에 3만원이 나오거든요. 직장 밑에 있어요. 그 커피숍을 이용해요. 언니야 내가 커피 사줄게 이러고 데리고 와가지고, 언니하고 통했어. 이 언니하고 말이 통하더라고요...제 강점인거 같아요. 장사꾼이이어서 그런가봐요. 장사꾼들은 사람을 잘, 많아야 되잖아. 아무깨야 오늘도 예쁘구나! 오늘 뭐 날씨도 어디 뭐 다이어트 했어? 이러면서 말 한마디라도, 그게 돈 들어가는 일이에요? 아니잖아요. (참여자 2)

5) 개별화된 자기로서 사고방식 및 자기관리

타인에 대한 공개적인 평가와 지적이 일상화된 북한사회에서 이주한 참여자들은 상호비판과 자기비판에 익숙하다. 대한민국 국민으로 참여자들의 신분은 바뀌었지만 그들이 내면에 지닌 그간의 북한체제와 문화와 사상은 오래되어 잘 바뀌지 않는 관성을 지닌다. 하지만 직장이라는 작은 사회에서 남한사회의 문화를 경험해나가며, 점차 참여자들의 신념과 사상은 변화를 겪어나가는 것으로 해석된다. 자신보다 국가를 우선하는 북한의 사상과 체제 아래에서 '나(ego)'에 대한 존중, 인식 및 관리는 거의 부재하다. '갱년기'나 '사춘기'와 같은 단어를 낯설어하는 그들의 표정과 반응에서도 간접적으로 찾아볼 수 있다. 참여자들은 남한 직장에서 자기돌봄과 존중하는 사고와 방식을 배우고, 타인과의 관계에서 예의와 배려 및 역지사지의 태도 등을 습득한다. 아울러 개인의 복지와 행복에 관하여 생각하고, 자신의 권리가 중요함을 인식하기 시작한다. 예컨대 '내가 중요하다. 내가 있어야 살지. 내가 없으면 어떻게 살아. 내가 있어야 돈도 벌 수 있고, 내가 돈을 벌 수 있어야 모든 게 되죠'라고 언급한 참여자 3의 말이 그 근거가 된다. 자신보다 국가를 우선시했던 북한에서의 생활과 달리, 이제는 누구보다 나 자신의 소중함을 인식함으로써 스

스로 변화되어감을 알 수 있다. 이러한 신념의 변화와 더불어 참여자들은 음악 감상, 지인과의 술 한잔 등 자신에게 맞는 방식으로 스트레스 관리능력을 갖추어갔다. 아울러 자신의 실수를 수용하는 등 이전과 달리 보다 유연하고 수용적인 마음과 태도로 변화되어감을 알 수 있었다.

> 저는 스트레스 해소로 음악으로 들어요. 장윤정 노래. 그 다음에 이선희 노래. 그리고 또 북한 노래도 듣고. 유튜브도 좀 보고. 이러면서 내가 이겨내야죠. 음악으로 스트레스가 많이 해소해요. (참여자 3)

> 개별주의, 개인주의화 되다보니까, 뭐 그렇거니 하고 살고 있는 거 같아요. 인간으로서의 뜨거운 정이 좀 부족해요. 근데 우리나라 현실이 그러니까, 빨리빨리! 다 그러고 살다 보니까, 돌아보고 살기가 참 힘든 사회인 것 같아요....그 시간이 지나가고, 지나가고, 사장하고 술 한잔하면서 풀고 얘기하고 뭐, 그런 식으로 하면 또 가까워질 수 도 있고. 남자들이 일하다 보면 그럴 수도 있어요. 뭐 그런저런 일이 있을 수도 있고, 그러다보면 또, 그렇게 해서 잘 넘겨야지. (참여자 5)

6) 괜찮은 일이 주는 보상과 만족

참여자들은 직장으로부터 얻게 되는 급여, 4대 보험 및 연차 등에 만족하는 것으로 나타났다. 월급은 일상생활을 가능하게 하고, 휴일이면 자녀와 시간을 보낼 수 있다(참여자 4). 또한 회사로부터 입사할 때 받은 고급 가방(참여자 2)은 이례적인 큰 선물이었다. 참여자들은 모두 급여의 수준이 높지 못함에도 회사를 통해 지급되는 월급 등의 보상에 감사하는 태도를 지녔다. 요양보호사인 참여자 3은 약 125만 원의 월급을 받고 대부분 미래행복통장에 저축했고, 아파트 관리비, 핸드폰 통신비 등 의무적으로 지출되는 항목이 크다. 따라서 자신의 외모를 꾸미거나 관리하고, 자신의 문화 및 여가생활을 위한 비용은 마련하기 어려운 실정이다. 그럼에도 불구하고 참여자들은 자신이 노력한 만큼 성과를 얻을 수

있는 대한민국이 북한 사회와 크게 대비되는 점이라고 인식하며, 누구보다 열심히 직장생활을 하겠다고 다짐했다.

> 입사할 때 백만원짜리 가방을 딱 주더라구요. 남자들은 비싼 가방인데도 관심이 없더라구요. 제가 가방을 보니까 괜찮더라고요. 너무 좋죠! 보람되고요! (참여자 2)

> 요양보호사 월급이 125만원. 근데 어떤 때는 오전만 일하게 되면 60만원이예요. 저는 보험이 들어가구요. 지금 현재에는 정부에서 주는 미래행복통장에 가입하고 있어요. 그 다음에 뭐 관리비 나가고. 그럼 벌써 60만 나가거든요. 4대 보험은 가입해가지고 응당 들어올 것을 제가 알고 있구요. 지금 휴식일은 주말이면 무조건 쉬는 걸로 되어 있어요....근데 이번에는 설 추석에 쇤다고 5만씩 주더라구요. ○○집에서 5만원 주고, ○○동에서 오늘도 5만원 주더라구요. 또 월급 타면 옷 사 입을 수 있죠. 옷을 사 입었을 때 너무 좋죠. 스트레스 풀리고, 북한에 있을 때는 시장을 가면 옷도 못 사 입고 그랬죠. 근데 이제 멋도 좀 부리고 해요. (참여자 3)

> 돈에 대한 가치가 너무 강하죠, 뭐 돈 없으면 집에서도 쫓겨나야 되잖아요. 제 집 아니면. 몇 개월 임대료 밀리면 강제 추방당하잖아요. 그런 것들이 현실적으로 북한에서는 제가 살던 집에서 돈 없어서 쫓겨날 걱정은 없거든요. 먹고, 뭐 배불 못 먹고 이렇게 못 살아서 그렇지, 임대료로 쫓겨날 걱정은 안하고 살거든요. 그게 다르죠. (참여자 5)

Ⅴ. 논의 및 제언

본 연구에서는 사회적 소외와 차별을 경험하며 인적, 사회적, 경제적 자본이 부족한 제약이 있음에도 불구하고, 남한 사회에서 4대 보험, 휴

가, 급여 등이 제공되는 소위 괜찮은 일을 하고 있는 북한이주민들의 직장 유지경험을 탐색해보았다. 신자유주의의 영향 아래, 지속적인 경제성장과 예측 가능하며 안정적인 직장이 제공되는 환경을 전제로, 노력을 통한 성공, 개인의 흥미와 가치에 기반한 진로결정과정과 그 안에서의 어려움을 설명하는 시도들이 지난 반세기 동안 진로학계에서 이루어져 왔다[39]. 그러나 최근 급변화된 현실경제와 노동시장의 악화 등의 사회경제적인 변화로 인한 맥락적 제약을 겪는 개인들이 많아지면서, 흥미, 가치, 성격, 적성 등의 자신의 특성에 집중하여 진로를 선택하고 유지할 수 있는 경제적 자원이 풍부한 개인의 진로발달 과정 외에, 변화하는 환경적 맥락 및 사회구조적인 제약에 취약한 배경을 가진 개인들의 진로발달과 일 경험을 이해하고 설명하고자 하는 새로운 진로이론의 필요성이 대두되었다. 새롭게 등장한 진로이론으로서 PWT는 다문화, 사회정의 옹호의 입장에서 북한이주민과 같은 경제적인 제약과 사회적 소외를 경험하는 개인들의 진로발달을 설명하고자 최근 Duffy 등에 의해 제안되었다.

이에 본 연구는 북한이주민들의 관점에서, 현 직장에 1년 이상 다니며 적응을 가능케 한 개인 내 · 외적 강점과 자원들을 살펴보고, 이러한 직장 유지경험이 충족시켜주고 있는 이들의 기본적인 심리 욕구들을 최근 새롭게 등장한 PWT 진로이론의 철학과 개념을 토대로 하여, 탐색해보고자 하였다. 이를 위해 북한이주민 5명을 대상으로 심층 면담을 통해 자료를 수집하였으며, 사례연구 방법으로 분석하였다. 이를 통해 총 6개의 대주제와 18개의 소주제의 개념 발견할 수 있었다. 그 결과, 본 연구는 다음과 같은 통합적 결론과 논의점을 얻을 수 있었다.

첫째, 직장을 유지하고 있는 참여자들은 직장 환경에서 남한사회 및

39) Douglass, R., Velez, B., Conlin, S., Duffy, R., & England, J. "Examining the psychology of working theory" *Journal of Counseling Psychology*, vol. 64, no. 5, (2017), pp. 550~559.

일적응을 돕는 실제적인 정보의 장으로 활용하고 있는 것으로 나타났다. 그들은 자신의 업무 뿐 아니라 일상생활에 필요한 다양한 정보를 수집하고 남한사회 문화 전반의 흐름을 배워나가는 기회와 배움의 장으로 활용하였다. 남과 북은 정치적으로 서로 다른 체제로 급속한 근대화 과정을 지나오면서 사회문화적 차이로 인하여, 이에 남북한 주민은 민족사적으로 같은 동포이나 사회문화적 관점에서 다른 민족이라고 할 수 있을 만큼 변모해 있다[40]. 따라서 직장을 유지해나가고 있는 참여자들은 남한사람과 다른 자신의 출발점을 인식하고 처음부터 출발하는 마음가짐으로 자신들에게 필요한 정보를 적극적으로 수용했다. 예컨대 컴퓨터 강사로서 필요한 전문 용어, 가죽을 재단하는 방법 등 자신의 업무에 필요한 정보 및 일상생활과 관련된 자녀 학군과 학원 정보 등의 자녀 양육과 교육에 관련된 정보, 또한 생필품의 세일 장소와 은행 이자율 등에 이르기까지 자신에게 필요한 정보들을 적극적으로 찾고 적용하는 것으로 해석된다. 이를 통해 참여자들은 남한출신 동료들이 어떤 생각을 하며 살아가는지, 남한사회에서 돈은 어떠한 기능을 하는지, 경제적 능력이 얼마나 필요한지 등의 남한사회 전반의 분위기와 문화를 배울 수 있었던 것으로 보인다. 즉, 참여자에게 직장은 북한에서 이주하여 열악한 자원을 지닌 상태에서 일상생활에 필수적이거나, 업무를 보다 효율적으로 실행하게 하는 정보를 얻는 기회의 장으로 기능한다고 볼 수 있다.

둘째, 참여자들은 자신의 동료, 가족 및 지인 등 인적 네트워크 환경이 직장생활 유지에 큰 원동력이 되고 있었고, 관계적 측면에서 그들은 남한 직장문화에 잘 섞이는데 적응적이고 효과적인 관계적 기술을 터득하고 사용하는 경향을 보였다. 타인으로부터 제공되는 자원으로 개인이 지

40) 정병호 외,『웰컴투 코리아: 북조선 사람들의 남한살이』(서울: 한양대학교 출판부, 2006).

닌 모든 사회적 관계망(social network)내의 지지적인 대인관계[41]를 의미하는 사회적 지지는 개인의 적응에 도움을 줄 수 있는 중요한 요인이라 할 수 있다[42]. 또한 참여자들은 시행착오, 갈등과 남한출신 동료들의 지적을 통해 직선적인 소통의 방식에서 간접적인 소통의 방식으로 바뀌는 경향이 있었다. 일반적으로 북한 사회에서 익숙한 직설적이거나 직접적인 소통방식은 남한출신 동료간의 관계에서 갈등을 초래하였고, 이러한 시행착오 및 갈등의 경험을 통해 참여자 1이 '이제는 나를 감춰야 되겠다. 그냥 웃으면서 아, 네 그래요?'라고 말한 것처럼 자신의 마음을 온전히 드러내지 않기로 결심하는 등의 간접적이고 이중적인 태도로 바뀌었다. 이는 남한 직장에서의 관계 문화가 공적 · 그리고 사적인 관계들을 구분하는 개인적인 문화인데 비해, 북한에서 경험한 직장에서의 관계의 문화는 직장 내의 관계가 사적인 관계로 확장되거나 연장선상인 문화였던 점에서 문화의 차이로 인한 어려움을 극복하는 과정인 것으로 보인다.

참여자들은 대체로 직장에 진입한 초기에는 남한동료를 솔직하지 못하고(참여자 1), 내숭을 떠는 사람(참여자 2)으로 바라보지만, 점차 직장에서 처신을 잘하거나, 대처 능력이 좋은 사람(참여자 1, 2, 4) 등으로 해석해나가고 있었지만 여전히 이중적인 얼굴에 대한 반감의 태도는 남아있는 것으로 보인다. 이는 북한이주민들만의 또 다른 하위문화를 만들어갈 가능성이 있음을 추측하게 한다. Bennett(1998)에 따르면, 동화(assimilation)는 사람들이 지닌 자신들의 세계관을 호스트 문화(host culture)의 그것으로 바꾸는 재사회화 과정을 의미하며, 이와 관련하여 최윤희(2013)는 동

41) 김의남, "사회적 지지와 적응유연성이 북한이탈주민의 진로장벽에 미치는 영향" (전주대학교 진로직업상담학 석사학위논문, 2014).

42) 한명숙, "사회적 지지가 스트레스와 수행에 미치는 영향: 사회적 지지의 완충효과 가설을 중심으로" (한양대학교 교육학 석사학위논문, 2001).

화의 마지막 결과는 새로운 사람이 되는 것이고, 이중문화적(bicultural) 또는 다문화적인 사람으로 자신의 사회화를 잃지 않으면서 새로운 모습을 지니게 되는 것이라고 설명한 바 있다. 이 연구의 참여자들은 소통의 방식에서는 얼핏 보면 주류 사회에 순응하거나 가급적 동화되어 비판적인 기존의 방식에서 벗어나 예의를 갖추고 직선적이기보다 간접적으로 돌려 말하는 방식 등의 소통방식을 따르나, 북한이주민들만이 지닌 북한식 문화는 고스란히 남겨지거나 새롭게 변형될 가능성을 배제할 수 없다. 이에 관해서는 본 연구에서 탐구하지 못했음에 향후 북한이주민의 문화 소멸, 변형 및 창조에 관한 연구의 과제로 남기고자 한다.

아울러 인간관계 측면에서, 북한사회에서의 직장은 문화공동체적 성격이 짙고 직장단위별 결속력을 우선시하여, 상대적으로 남한사회가 지나치게 경쟁적이고 이기주의적인 측면이 강하고 정이 메마르며 냉혹하다고 인식하는 것으로 나타났는데,[43] 이 연구의 참여자들 역시 남한 사회의 직장생활은 사람간 정이 메마르고 냉담하다고 지적한 바 있다(참여자 1, 3, 5). 이는 인간관계를 맺는 방식이 남북간 차이가 있음을 드러내주며, 북한이주민들의 경우 문화공동체적 성격이 남아 있는 것으로 해석된다. 그 근간에는 자본주의 체제를 갖춘 대한민국 사회에서의 경쟁적인 직장 분위기가 북한이주민의 입장에서는 냉담한 태도로 보다 강하게 인식된 것이라 이해된다.

북한이주민들의 특수한 탈북과 대한민국 입국 사실이 가난과 억압으로부터 벗어나 자유와 풍요를 찾아 목숨 걸고 이동하는 맥락을 고려해보면, 북한이주민들은 남한사회 적응의 모든 면에서 열세한 편이다. 특수한 소수자를 제외하고는 북한 사회에서 뛰어난 성분, 높은 지위와 고등

43) 김윤애, “북한이탈주민의 재사회화 과정에 관한 연구” (서울대학교 사회학 석사학위논문, 2015).

교육의 경험을 지닐지라도, 남한 사회에서는 성분, 북한 사회에서의 경력 등 그 요소들이 인정되지 않는 경우가 많으므로 직업 훈련, 취업, 문화적응에 이르기까지 모든 것을 새롭게 시작하는 위치에 놓인다. 그러나 북한이주민은 자신의 삶의 터전에서 살아남기 위하여 자신들이 지닌 자원을 활용해나가면 정체성을 확보해나간다. 그 가운데 북한이주민들은 직장생활의 영역에서도 기존의 남한 문화로 흡수하라는 무언의 압력을 받기도 하고, 소수자의 인권이 증대되면서 인권감수성이 높은 남한 사람들로부터는 특별한 대우를 받기도 할 것이다. 그러면서 북한이주민들은 자신들이 기존에 지닌 '남한사람'의 의식, 신념, 가치관과 그로 인한 북한식 행동 양식들을 버려야 할지, 보존해야 할지 갈등할 것이고, 그 결과 일부는 본래의 문화를 버리는 탈문화화(deculturation)를 이루고, 또 다른 일부는 토착인(natives)의 문화에 걸맞는 새로운 문화 습관들을 익혀나갈 것이다.

셋째, 참여자들은 직장생활을 유지해나가면서 기존의 비판적인 태도에서 차츰 벗어나 개별화된 자기로서의 사고방식과 수용적이고 자기관리 능력을 갖추어 나가는 것으로 보인다. 사회 구성원이 가지는 노동의식은 사회적 환경과 직업세계의 변화의 영향을 받고, 직업가치나 직업여건 인식은 어릴 때부터 조성된 의식의 지배를 받기도 하지만 노동자의 노동활동 시점 당시 노동시장이 처해 있는 상황에 의해서도 크게 영향을 받는다.[44] 즉, 참여자들은 바뀌어진 노동 환경에서 북한 문화를 탈문화화하고 남한 문화를 습득해 내가는 자신의 모습을 발견한다. 예컨대 타인에 대한 배려 및 역지사지의 자세, 자기 돌봄(self-care), 긍정적이고 낙관적 사고를 하는 등 참여자들은 기존의 비판적 사고에서 벗어나 자신을

44) 장홍근 외, 『2009년 근로자 직업 · 근로의식 설문조사표 개발연구』 (한국노동연구원, 2009).

수용하는 태도를 배우고 활용해나가는 것으로 분석되었다. 북한에서 개인정체성은 집단주의 질서에 복종되면서 미숙한 상태에 머무르게 만들며, 전체주의는 개인주의를 지나치게 억압하여 자아, 이성, 자율성은 내면으로 억눌리고 분열되며 개인적 실체를 모호(김윤애, 2015)하게 만든다. 한국인에게 익숙한 위와 같은 자기 인식 및 관리에 관한 내용은 북한이주민들에게는 생소한 사항으로 직장이라는 조직 생활을 통해 인간관계의 경험과 그들의 삶 전반을 통해 자아의 상태는 억압에서 점차 해방되어 나오는 것으로 해석된다. 그리고 참여자들은 음악과 커피, 뜨개질과 액자 만들기 등 취미 생활이라는 활동에서 심신을 돌보는 행위로 이어지게 된다.

넷째, 참여자들은 북한이주민으로 소외되고 열악한 사회적 위치 내에서 자신의 입지를 구축해 가기 위해 가욋일, 자격증 취득 등 직장에서 고군분투하는 자세로 치열하게 생활하고 있는 것으로 나타났다. 일례로, 남보다 일찍 출근하여 정리정돈을 하고(참여자 1, 2), 강의를 마친 후에도 학생들의 질문을 받기 위해 남아 있거나(참여자 5), 주변 동료들의 책상을 정리하는 등(참여자 5) 직장에서 인정받고 자신의 영역을 확보하기 위한 많은 가외의 노력들을 찾아볼 수 있었다. 공통적으로 참여자들은 남한 동료와 비교하여 자신의 출발선상의 위치를 열등하게 지각하며 수용했고, 이에 남한동료와 동등한 능력을 획득하기 위해서는 가외로 무엇이든 더 많이 노력해야 한다고 인식하였다. 이것은 일차적으로 참여자들에게는 생존을 위한 수단으로, 이들의 부단한 노력은 남한 상사와 동료들의 인정으로 보상되었다(참여자 1, 2, 3, 4, 5). 이는 이들이 기존의 직장 내에서의 적응 실패 경험을 통해 습득한 전략적인 관계 기술 습득 및 사용, 직장 내에서 자진해서 주어진 업무 외의 가욋일 등을 도맡아 하며 직장 내 입지를 구축하고자 하는 노력, 그리고 희망을 가지고 새로운 사회제도와 체제에 적응하고자 하는 수용적인 태도들은 직업 환경이 개인에

게 요구하는 기술이나 여러 능력들을 제공하고자 하는 노력으로 보인다.

다섯째, 참여자들은 직장이라는 사회 안에서 한 개인으로 살아가며 직장이 주는 보상으로 인하여 대체로 직장생활에 만족해하는 경향이 있다. 참여자들은 그들이 알고 있는 주변의 북한이주민들과는 달리 스스로 직장에 잘 적응하고 있다고 자부하고, 절대적인 비교에 있어서 남한출신 사람에 비하면 열악한 근무조건일 수도 있지만 북한이주민이라는 사실을 감안할 때 충분히 직장생활을 유지할 필요가 있다고 판단하고 있었다. 이러한 결과는 6개월 이상 직장에 근속한 북한이주민들은 경쟁사회의 치열함을 경험하면서도 적응하려는 의지와 노력으로 경쟁을 통해 땀의 가치를 알게 된 것에 대해서는 매우 긍정적인 경험을 한 것으로 보고했던 이종은(2003)의 연구와 유사한 부분이 있다. 북한 사회와 달리 자신의 노력만큼 대가를 받는 것은 참여자들에게 직장생활 유지의 동기와 원동력을 제공해준다. 월급이라는 경제적 자본 외에도 4대 보험, 식대 지원, 명절 보너스, 선물 등은 모두 경제적 가치로 환산됨으로써 북한의 잔여 가족에게 용돈을 보내주고(참여자 5), 꾸준한 저축을 통하여 주택을 구매하는 등(참여자 1)등 다양한 형태로 유용하게 사용되고 있었다. 아울러 참여자들의 노동의 대가로 주어지는 경제적 이득은 노동한 대가로 월급을 받았을 때의 성취감과 즐거움(참여자 2), 북한 가족에게 용돈을 보내주었을 때의 기쁨(참여자 3) 등 성취감, 안락함, 기쁨 및 즐거움 등의 긍정적인 감정 상태를 동반하며 자부심을 높여주었다. 이는 참여자들이 자본주의 체제에 적응하여 경제적 자본의 중요성을 자각한 증거이기도 하고, 무엇보다 생존과 직결되면서 강인한 의지력을 발휘한 결과이기도 하다. PWT이론이 언급한 바와 같이, 참여자들은 괜찮은 일을 함으로써 그들의 결핍과 욕구들이 채워지는 것이라 해석된다. 이 연구의 참여자들은 소위 안정적이고 부와 명예를 누릴 수 있는 '좋은 직장'은 아니었지만, 자신이 처한 환경과 상황을 헤쳐나가고 일부 주류사회에 순응해가

면서 그들의 일을 '괜찮은 일'로 만들어나간 것이라 해석된다. 참여자들은 자기주도적이었고 필사적으로 직장 내에서 자신의 위치를 확보해나갔다.

종합해 보면, 본 연구 결과는 직장유지 경험을 해오고 있는 북한이주민들의 경우, 사회적 소외 및 경제적 제약을 경험함에도 불구하고, 개별화된 개인으로서 자신의 욕구를 인식하고, 자기 돌봄의 중요성을 배우며, 개인적이고 성과 지향적인 남한 직장 환경에 적합한 관계 기술들을 습득함과 동시에, 북한이주민이라는 독특한 사회적 정체성을 인정하며 자신만의 직장 내 입지를 확보하는 개인 내 강점들을 개발하고 사용함을 확인할 수 있었다. 본 결과는 PWT가 제안한 바와 같이, 적극적인 성격, 사회적 지지와 더불어 경제적 제약이나 사회적 소외와 같은 맥락적 장벽이 경험되는 직장 생활 속에서 발휘되는 긍정적인 사고방식, 정서조절능력, 스트레스 관리 능력과 같은 심적 자원과 준비도가 직장유지 경험, 즉 괜찮은 일을 오래하도록 돕는다는 점을 확인하는 결과이다. 이와 더불어, 이러한 북한이주민들의 직장유지 경험은 PWT가 제안한 바와 같이, 남한에서 기본적인 의식주를 해결하게 도와줌으로써 생존의 욕구가 충족되고, 남한 사회 안에서 소속감을 갖고 네트워크를 갖게끔 해주는 사회적 연결의 욕구를 채워주며, 마지막으로 자유롭고 능동적인 삶을 살고자 하는 자기 주도적 욕구를 충족시키고 있음을 확인할 수 있었다.

마지막으로 이 연구의 한계점과 추후 연구의 방향에 관하여 논의하면 다음과 같다. 첫째, 이 연구는 소수 참여자의 주관적 경험을 탐구하였기에 일반화하여 이해할 수 없다는 한계점을 지닌다. 아울러 참여자들의 근무 기간이 약 1-5년으로 광범위하게 표집되었고 직업의 종류도 다양하였다. 따라서 향후 북한이주민들이 직장생활을 유지할 수 있는 점에 관하여 일반화가 가능한 양적연구 혹은 혼합연구의 필요성이 있다. 예컨대 북한이주민들의 직장 유지경험에 대해 Bronfenbrenner(1979)의 생태체계

적인 접근 방식을 도입하여, 북한이주민들의 직장생활 유지에 영향을 미치는 변수로서 개인 및 가족관련 요인, 기타 생태체계관련 요인 등을 설정하여 북한이주민들의 직장생활유지를 가능케 하는 다양한 환경체계의 상대적인 영향력을 비교 분석하는 것은 직장방해요소들을 제거하고 다차원적인 개입 지점의 우선순위를 확인할 수 있고, 이는 개입이나 정책 수립의 효율성을 증진시킬 수 있다는 점에 유용할 것이다. 또한 이 연구에서 새롭게 적용한 PWT이론과 관련하여 북한이주민들이 인식하는 '괜찮은 일'과 관련된 개인 및 환경 변인들을 검증하거나, 혹은 괜찮은 일과 관련 척도를 개발하여 취업 적응 및 직장유지와 관련한 현실적이고 구체적인 정책적 자료에 기초 토대를 마련하는 것이 필요하겠다. 아울러 북한이주민들의 직장유지 기간을 세분화하여 직군별로 그들이 활용하는 개인 내 · 외적 자원들의 차이를 분석하는 것이 후속 연구에서 필요하겠다. 이러한 연구는 참여자 중심의 심층 인터뷰를 통한 결론 도출에 있어서 일반화할 수 없다는 질적 연구 특수성의 한계를 양적 연구나 혼합연구의 자료들이 보충해줄 수 있다는 점에서도 필요하다.

둘째, 북한이주민들이 직장을 통해 얻고자 하는 보상과 직장이 북한이주민들을 채용함으로써 얻고자 하는 보상이 무엇인지에 관하여 명확히 밝힐 필요가 있다. 개인과 환경이 서로가 원하는 것을 충족시켜 줄 때 조화롭다고 보는 Lofquist and Dawis의 직업적응이론에 의하면, 북한이주민이 요구하는 바를 직업 환경이 충족시켜주고, 직장도 그들을 통해 생산성 등 직장이 원하는 것을 얻는 것이 중요하다. 따라서 직장 진입 전후, 고용주와 피고용인의 관계에서 상생할 수 있는 가이드라인과 매뉴얼을 구체화하고, 업무의 생산성을 극대화할 수 있는 방안이 합의되어야 하겠다. 셋째, 전문직에 종사하거나 북한의 엘리트 출신자들인 북한이주민에 관한 연구를 시도할 필요가 있다. 이들은 상대적으로 그 표본의 수가 적어 표집의 어려움이 예상되나 연구가 전무한 수준이나, 북한사회 출신의

영재, 엘리트 출신자들이 북한사회에서 충분한 환경적 풍요로움을 경험함에도 남한 사회에도 탈북하는 이유에 관한 고찰이 충분히 되어야 할 것이다. 이는 향후 남북 사회적 통합을 이루는데 핵심적인 지표가 되어 통합 정책의 방향을 수립하는 데 유용한 정보가 될 것이다.

마지막으로, 본 연구에서 나타난 북한이주민들의 직장 유지경험에 영향을 미친 적응적인 변인들 중 업무에 필요한 정보 습득, 직장 동료, 지인, 가족들로부터의 정서적 지지, 업무 분야의 전문성 갖추기, 낙관적 사고, 기본생활 보장의 측면들은 꼭 북한이주민이 아니더라도 일반 직장 유지경험 혹은 만족과 관련된 변인들이라 볼 수 있다. 그러나 이러한 결과 또한 범문화적으로 직장유지에 있어서 공통요인(common factor)이 존재함을 밝혔다는 점에서 주요 의의가 있다. 본 연구는 북한이주민들의 직장 유지경험에 대한 탐색적인 질적사례연구로 수행되었으나, 향후 국내의 다문화 배경의 이민자들 및 일반 남한주민들의 직장 유지 경험들을 비교하여 연구해봄으로써, 문화적 특수성 혹은 보편성이 나타나는 지점에 대한 연구가 지속될 필요가 있다.

본 연구 결과에 근거하여 사회복지 실천 및 정책적 제언을 하면 다음과 같다. 첫째, 북한이주민들 중 직장생활을 성공적으로 유지해나가며 모범이 되는 적응 사례를 발굴하여 공론화시킬 필요가 있다. 이는 북한이주민에 관한 사회통념과 고정관념을 깨뜨리고 대중들에게 새로운 인식의 기회 및 전환의 계기를 마련할 수 있다. 아직 대중은 북한이주민에 대한 편견과 고정관념이 난무하므로 학계에서 벗어나, 남한이주민들 바라보는 대중들이 자신의 시각을 탐색해보는 것이 필요하다. 둘째, 직장은 취업하는 북한이주민과 남한출신 동료들 모두에게 요구되는 직무에 따른 실용성 있는 가이드라인 개발이 필요하다. 일례로, 통일보건의료학회(2018)는 북한이주민을 의료계에서 환자로 맞이하는 수가 증가하면서 환자를 대하는 태도에 관한 진료지침과 동시에 북한이주민들이 병원에

서 진료를 받을 때 알아야 할 사항 및 지침에 관하여 연구진을 구성하여 가이드라인을 발표한 바 있다. 이러한 사례를 볼 때, 직장의 환경은 북한이주민에게 보다 밀접하고 일상과 관련된 밀접한 환경임에도 불구하고 구체적인 가이드라인이 부재한 실정이다. 따라서 직장 가이드라인 개발은 사회적 통합을 위한 남북인 체제 및 문화의 이해, 의식주 등 일상생활의 생활방식 이해, 소통 방식의 이해 등의 내용을 포함하여, 남북인의 갈등과 충돌 이전에 예방적 차원에서 남북인 양측 모두에게 교육하는 것이 필요할 것이다.

앞으로 통일 시대를 맞아 사회문화적 통합을 위한 일환으로 일상생활(daily life)으로의 접근이 필요하다. 박영정(2012)이 언급한 바와 같이, 체제 통합을 중심으로 진행되는 통일 논의는 국가 체제의 정통성 문제와 맞물리면서 통일체제나 통일방안에 초점이 맞추어지고 상호 대립을 양산하거나 이상적인 통일 논의로 빠져들 수 있다. 따라서 삶을 고찰하기 위한 일상으로의 접근이 필요하고, 구체적으로 이들의 일상적인 삶의 모습이나 생활 문제에 대한 고민이 제시되어야 한다. 따라서 사회적 논의와 정책적 방안 등 거시적인 측면 외에도 일상생활에 관심을 갖고 서로의 다름을 이해해나가는 것이 필요하겠다.

■ 접수: 2019년 10월 31일 / 심사: 2019년 11월 29일 / 게재확정: 2019년 11월 29일

【참고문헌】

김은숙. “북한 신세대의 노동환경과 노동의식.” 이화여자대학교 박사학위논문, 2019.

김중태 · 김광웅 · 문병기. “북한이탈주민의 직장생활적응 장애요인에 관한 연구: 남한출신 관리자와 북한출신 근로자의 상호인식을 중심으로.”『다문화와 평화』, 제10권 2호 (2016), pp. 29~52.

북한인권정보센터.『북한이탈주민 경제활동 동향』. 북한인권정보센터 출판부, 2012.

안혜영. “북한이탈주민의 남한 사회 적응과 사회복지적 대응에 관한 연구.” 이화여자대학교 박사학위논문, 2000.

오은경. “북한이탈주민의 직업적응과정.” 숙명여자대학교 박사학위논문, 2018.

윤인진.『북한 이탈주민의 직장적응과 문제점: 제 2장 북한 이탈주민의 취업실태와 정책과제 연구』. 서울: 한국노동연구원, 2005.

이민형 · 윤재진 · 최종환. “한국인의 레드 콤플렉스에 관한 연구.”『커뮤니케이션 디자인학연』, 제60권 (2017), pp. 277~288.

이종은. “북한이탈주민의 직장생활 유지경험에 관한 연구.” 이화여자대학교 석사학위논문, 2003.

정나리. “북한이탈주민의 직업유지에 관한 연구: 사회적 자본과 인적 자본을 중심으로.” 서울대학교 석사학위논문, 2009.

통일보건의료학회 홈페이지 2018년 〈http://www.ahku.kr〉

Bennett, T. “*Culture: A reformer's science.*” Sage, 1998.

Bronfenbrenner. Urie., “*The Ecology of Human Development.*” Harvard Univ, 1979.

Duffy, Ryan. D. Blustein, David L., Diemer, Matthew A., & Autin, Kelsey L. “The psychology of working theory.” *Journal of Counseling Psychology,* vol. 63, (2016), pp. 127~148.

Herriott, R., & Firestone, W. “Multisite qualitative policy research: Optimizing description and generalizability.” *Educational Researcher,* vol. 12, (1983), pp. 14~19.

Savickas,, Mark L., “*The theory and practice of career construction.*” In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), Career development and counseling: Putting theory and research to work. Hoboken, NJ: Wiley & Sons. 2005, pp. 42~70.

Seidman. Irving., “*Interviewing as Qualitative Research: A Guide for Researchers in Education and the Social Sciences.*” Teachers College Press: New York, 2013.

Qualitative Case Study on Exploring Factors that Impact on Job Maintenance with North Korean Defectors

Jun, Joo-Ram (University of Seoul)
Shin, Yun-Jeong (University of Seoul)

Abstract

This study examined the factors that help the North Korean settlers continue their careers while working with their South Korean colleagues in South Korea based on Psychology of Working theory. Specifically, we investigated what intra- and interpersonal coping strategies and resources have influence on job maintenance and what psychological needs of North Korean defectors are met through work. The in-depth interviews were conducted for 5 months from September 2017 with 5 North Korean defectors who are currently employed in South Korea. We analyzed the data by using the qualitative case study method. As a result, we found 6 main categories, such as 'practical information that helps adjustment to South Korean culture and work', 'having supportive South Korean colleagues, family, and acquaintances', 'implement strategies to secure position in the workplace as a settler', 'acquiring of adaptive relationship skills in the mainstream society', 'one's way of thinking and self-management as individualized self', and 'compensation and economic satisfaction from the decent work' with 18 subcategories. As PWT suggested, the current results

reflect North Korean settlers' needs of survival, social connections, and autonomy through their current job retention experience. Based on the findings, the needs for future research and practical implications regarding the adaptive work experience of North Korean settlers were suggested.

Keywords: North Korean Settler, Job Maintenance, Psychology of Working Theory, Qualitative Case Study

전주람(Jun, Joo-Ram)

경희대학교에서 가족학 학사를, 성균관대학교에서 가족관계 및 가족문화로 석박사를 취득하였다. 현재, 서울시립대학교 교육대학원에서 강사로 재직하고 있다. 최근 논문들로서, "북한이탈여성들의 심리사회적자원에 관한 질적사례연구," "탈북싱글맘들의 어머니 경험에 관한 연구-20대 성인자녀를 중심으로-," "남한출신 복지관련 종사자는 탈북 동료를 어떻게 바라보는가?" 등이 있다. 현재, 교육부 재원으로 '북한사람'에서 '남한사람' 되어가기: 노동, 가정과 여가생활에서 신념의 문화탈바꿈에 관한 연구를 수행 중에 있다.

신윤정(Shin, Yun-Jeong)

서울대학교에서 언어학과 심리학으로 학사를, 동대학원에서 임상 및 상담심리로 석사를 받고, Purdue University의 교육대학에서 상담심리전공으로 박사학위를 취득하였다. 이후, 아칸소 주립대학교 (Arkansas State University) 조교수를 거쳐, 현재 서울시립대학교 교육대학원 교수로 재직하고 있다. 최근 논문들로서, "Does traditional stereotyping of career as male affect college women's, but not college men's, career decision self-efficacy and ultimately their career adaptability?," "Understanding Study Abroad Participants' Career Decisions and Perspectives in U.S. Higher Education," "대학생용 계층차별주의 태도척도 개발 및 타당화" 등이 있다.