

博士學位 論文

指導教授 柳 吉 相

북한이탈주민의 고용에 미치는 요인 연구:

인적자본 및 노동시장구조 요인을 중심으로

A Study on the Determinants of Employment of North Korean
Migrants in South Korea :

With a Focus on Human Capital and Labor Market Structure
Factors

2009. 8

韓國技術教育大學校 테크노人力開發專門大學院 雇傭專攻

金 禾 淳

북한이탈주민의 고용에 미치는 요인 연구:
인적자본 및 노동시장구조 요인을 중심으로

이 論文을 博士學位 論文으로 提出함.

2009. 8

韓國技術教育大學校 테크노人力開發專門大學院 雇傭專攻

金 禾 淳

김화순의 博士學位 論文을 認准함

審 查 委 員 長 어수봉 印

審 查 委 員 김영운 印

審 查 委 員 윤인진 印

審 查 委 員 윤관식 印

審 查 委 員 유길상 印

2009. 8

韓國技術教育大學校 테크노人力開發專門大學院

감사의 글

오늘날 남한사회에서 길을 잃은 북한이탈주민에게 정착활로를 주실 것을 간절히 청하며 부족한 저의 논문을 하나님께 올립니다. 제 마음의 중심을 아시는 주님께서 부디 받아주시길. 지난 10년 동안 자유시민대학과 모체인 여의도순복음교회의 북한이탈주민을 위한 정착지원활동이 없었다면 이 논문은 탄생하지 못했을 것입니다. 저는 논문을 쓰는 내내 귀중한 자료를 받았다는 사실이 주는 무게 때문에 눌러있었습니다. 이제 짐을 벗고 김석영 장로님을 비롯하여, 새 사명을 받고 먼 곳에 가신 양영창 처장님 그리고 유승란 국장님과 강금봉 주임님과 자유시민대학 여러분의 그간의 도움에 엎드려 절합니다. 있는 힘을 다했으나 이 정도밖에 안 되어서 죄송합니다. 논문을 쓰는 지난 1년 반동안 잘 보살피지 못한 가족들에게 죄송하다는 말씀을 드립니다. 7년간 경제적 걱정 없이 공부할 수 있도록 밀어준 남편 정진태 선생에게 그 누구에게보다 큰 감사를 드립니다. 논문을 쓴다고 임종을 지켜드리지 못한 시부모님께 이 자리를 빌어 사죄의 말씀을 드립니다. 엄마가 공부하는 동안 어느새 어른이 되어버린 소윤이와 수연이에게도 미안함을 표하며 주님의 이름으로 축복합니다.

때늦게 연구하겠다고 나선 저를 위해 수많은 시간을 내어주신 저의 학문적 스승님들께 깊이 감사드립니다. 이제 돌이켜보니 저는 스승의 복을 크게 받은 연구자였습니다. 최고의 연구자이시면서 항상 겸손과 놀라운 인내로 자신을 낮추시고 학생의 생각을 끝까지 존중해주신 유길상 교수님께 감사드립니다. 감사의 글을 쓰면서 비로소 선생님의 노고가 그간 끝이 없었음과 산고의 기간을 아주 오랫동안 기다려주신 것과 저에게 지난 3년간 엄청난 시간을 쏟아주셨음을 이제야 알겠습니다. 지난 7년간 저를 한결같이 믿어주신 윤관식 교수님, 덕분에 시작한 공부를 이제야 마칩니다. 스승님들의 은혜에 감사드립니다.

연구공간을 베풀어주신 한국노동연구원과 문을 열어주신 선한승 박사님의 선의에 감사드립니다. 노동연구원 10층의 작은 방이 아니었다면 저는 연구자로 살아가는 기쁨과 슬픔을 알지 못했을 것입니다. 특히, 노동연구원의 박성재 박사님은 저의 수많은 질문에 답하시면서 연구의 기초를 하나하나 가르쳐주시고 후학에 대한 배려와 사랑을 지난 3년간 말없이 실천으로 보여주셨는데 그 은혜에 보답할 길이 없습니다. 금재호 박사님과 배규식 박사님을 만난 것은 저의 큰 복이었습니다. 저에게 부여하신 두 분의 시간과 배려도 가지고 갑니다. 최고의 연

구자는 어떤 자세로 연구에 임하는가를 보여주신 금재호 박사님, 감사합니다. 남북물류포럼의 김영운 회장님, 오늘날 중도에 포기하지 않고 졸업에 이른 것은 지난 5년간 박사님이 저에게 주신 변함없는 믿음과 격려의 말씀 덕분입니다. 통일의 길을 열어가시는 박사님의 실천적 열정과 사랑을 뒤따라 가겠습니다. 신재영 교수님, 지난 5년간 변함없이 저의 질적 연구의 스승이 되어주시고 가르쳐주셨는데 제가 아직도 제대로 된 질적 연구를 하지 못해서 죄송합니다. 조용환 교수님, 베푸신 학문의 은혜에도 불구하고 지은 죄가 많습니다. 앞으로 남북통합의 가교가 될 수 있는 질적 연구를 해서 질적 연구의 스승이신 두 분의 은혜에 보답하기를 소망합니다. 논문을 심사해주신 어수봉 심사위원장님과 지난 10여년간 북한이주민 연구의 지평을 넓혀 오신 윤인진 교수님을 비롯한 여러 심사위원님들께 각별한 감사의 말씀을 드립니다. 논문심사는 마치 예리한 칼로 환부를 찌르는 집도와도 같았습니다. 의사가 수술을 통해 환자를 살리듯, 만약 제가 앞으로도 연구자로서 계속 살아갈 수 있다면 이는 여러 심사위원 여러분의 애정 어린 비판 덕분일 것입니다. 지난 5년간 매번 저의 부족한 논문을 읽어주시고 그 때마다 맥을 꿰뚫는 지적과 함께 후학에 대한 격려의 말도 아끼지 않으셨던 윤인진 교수님께 존경과 감사의 말씀을 올립니다. 어수봉 박사님께서 주신 인적 자본의 이전장벽에 대한 통찰을 잊지 않겠습니다.

제가 논문을 쓰던 막바지에 만나 저에게 생각을 정리할 기회를 주신 대한변협의 유 욱 위원장님과 오중한 팀장님, 송인호 위원님을 비롯한 북한이탈주민 법률지원위원회 위원여러분들께 깊은 존경과 감사를 보냅니다. 예리한 질의와 진지한 토론의 시간이 끝나면 저에게는 늘 감동이 있었습니다. 그 힘을 빌어 이 논문을 끝낼 수 있었던 것 같습니다. 본 논문의 제 2장은 그간 위원여러분이 보여주시신 통일에 대한 열망에 답하고자 쓴 글입니다.

고단한 병원생활 가운데 시간을 내어 북한의 직업을 해설해주신 김선경 선생님과 그 아버님께 감사드리며, 표 정리를 도와준 우미혜님과 남북한의 직업분류를 도와준 이혜진 동문께도 감사드립니다. 김주영 박사님의 동료애와 고용전공 김재숙, 민동세, 김남길, 현은경, 김용주 동문의 격려에 감사드립니다. 또, 영문 초록을 도와준 조카 소정이가, 교정을 해준 후배 영경이, 은순이에게 감사드립니다. 늘 기도로 도와주시는 박예영님과 남서울교회 장순복 권사님 또 논문 쓰는 동안 어려운 순간마다 변함없이 버팀목이 되어준 사랑하는 벗 강혜경과 금숙이의 평생의 우정에 감사드립니다.

요 약

2000년대 이후 북한이탈주민의 유입은 지속적으로 증가해왔는데 이들의 취업 부진 현상은 많은 우려를 낳았다. 그러나 취업부진의 원인이 무엇인지에 대해서는 그동안 분명하게 밝혀지지 않았다. 노동력 공급자(북한이탈주민)의 인적특성에 대해서는 그간 많은 연구 성과가 축적되었다. 반면에 노동력 수요나 노동시장의 구조, 북한이탈주민 일자리의 특성 등에 대해 밝혀진 바는 극히 적었다. 이러한 문제의식 하에서 본 논문은 북한이탈주민의 일자리의 특성과 일자리에 영향을 미치는 요인을 분석하고 북한이탈주민의 남북 인적자본 요인과 남한 노동시장구조 요인이 이들의 일자리에 미치는 영향을 파악하고자 한다.

이러한 목적을 위해 본 논문에서는 국가고용통계인 HRD-net DB와 고용보험 DB, A북한이탈주민학교 수료생에 관한 문서자료, 본 연구에서 수행한 설문조사 자료를 결합하여 직업력(1)과 직업력(2)라는 두 개의 직업력(jobspell) 자료를 만들었다. 직업력(1)은 ‘훈련수료생으로서 고용보험가입사업장 취업집단(=공식일자리 취업집단)’의 자료이며, 직업력(2)는 ‘A북한이탈주민학교 수료생집단’의 자료이다. 직업력(1)은 2005년-2007년 사이에 직업훈련을 받고 고용보험 가입사업장에 취업한 북한이탈주민 673명의 근속이력과 훈련이력으로 구성되어 있는데, 공식일자리에서 일하는 북한이탈주민 집단의 성격을 대표한다. 직업력(2)는 2002년에서 2007년 사이에 A북한이탈주민학교를 수료한 370명의 자료인데 그 중 272명의 최근 진로를 추적한 것이다. 직업력(2)는 공식일자리 종사자뿐 아니라 비공식일자리 종사자, 미취업 내지는 비경제활동 참가자로 구성되었다는 점에서 직업력(1)과는 차별화된 자료이다.

본 논문에서 밝혀진 중요 연구결과 및 정책적 시사점은 다음과 같다.

첫째, 북한이탈주민의 남한에서의 취업구조가 극히 열악하다는 점이 재확인되었다. A북한이탈주민학교 수료생의 일자리의 특성을 분석한 결과 북한이탈주민은 정착초기 기초생활수급자로서 비공식일자리에 주로 취업하게 되어 전체집단이 비공식일자리의 비중이 높은 특성을 지니게 되며, 이러한 특성은 입국 후 시간이 지나도 개선되지 않은 것으로 나타났다. 남한노동시장에서 북한이탈주민의

일자리 형태는 공식부문 자영업 취업, 비공식부문 자영업 취업, 공식부문 근로자취업, 비공식부문 근로자취업, 미취업집단의 다섯 개의 집단으로 나누어졌는데 ‘공식 비임금근로자>비공식 비임금근로자>공식 임금근로자>비공식 임금근로자’의 순으로 소득이 높았고, 자영업의 소득은 취업보다 높았지만 1년 이상 운영을 지속하는 곳은 소수에 불과했다.

고용보험 적용 사업장에 취업한 북한이탈주민들의 공식부문 근로자 취업 일자의 특성 및 구조를 분석한 결과, 제조업, 도·소매업, 사업서비스업의 3개 업종에 전체 취업자의 70.5%가 집중되어 있고, 공식부문 근로자 취업직종의 51.0%는 단순노무직이며, 취업사업장 규모를 보면 30인 미만이 60%에 이르는 등 300인 미만의 중소기업사업장 취업자가 92.0%에 이르는 것으로 나타났다.

이러한 결과는 기초생계비 수급자로 시작하는 초기정착과정에서 열악한 비공식일자리로 진입하여 비공식일자리를 중간단계로 한 정착경로가 형성된다는 점과 상대적으로 나은 일자리라고 할 수 있는 공식일자리의 경우일지라도 단순노무직과 같은 저임금직종 중심으로 일자리 구조가 형성되어 있어 현재 북한이탈주민 일자리의 질이 매우 낮다는 점을 다시 한 번 확인해주고 있다. 이는 근로능력 유무에 관계없이 모든 북한이탈주민에게 기초생활보장법 상의 비취업대상자 분류를 적용하여 보호하고 있는 현재의 북한이탈주민 지원방식이 자립 정착을 유도하지 못하고 있다는 것을 의미한다. 북한이탈주민별로 취업장애요인을 분석하여 개인의 특성에 맞는 맞춤형 종합고용서비스를 제공하지 못하고 있는 현재의 지원제도는 결과적으로 북한이탈주민이 저소득·저임금의 질 낮은 일자리 함정에 빠지게 하는 부작용을 양산하고 있으므로 근로능력 유무와 개인별 특성에 따른 차별화된 맞춤형 종합고용서비스가 제공되어야 할 것임을 시사하고 있다.

둘째, 남북한의 학력이나 북한에서의 경력이 남한에서의 고용에는 유의한 영향을 미치지 않은 것으로 나타났다. 이는 북한에서의 교육만이 아니라 남한에서 받은 교육이나 훈련도 취업과 소득에 긍정적 영향을 미치지 못하고 있다는 사실을 의미한다. 이는 북한에서 축적한 인적자본이 남한에서는 더 이상 인적자본으로서의 가치를 발휘하지 못하고 있다는 점과 북한이탈주민의 남한에서의 직업이 교육훈련 없이도 취업할 수 있는 저임금 일자리가 대부분이라는 점, 그리

고 남한에서의 교육·훈련 자체의 문제점 모두를 시사하는 것이어서 향후 그 원인에 대한 추가적인 연구가 필요한 것으로 보인다. 다만 남한에서의 직업기간은 고용과 소득에 유의한 정(正)의 효과를 보였는데, 이는 남한에서의 직업경력은 인적자본 변수로서의 의미가 있음을 보여준다.

흥미로운 사실은 정착에 가장 큰 영향을 준다고 알려져 온 ‘거주기간’은 고용과 소득에 통계적으로 유의한 영향을 미치지 않았다. 이는 기존 연구에서는 ‘거주기간’ 변수만을 사용하였으나 본 연구에서는 ‘직업경력’에 대한 정보를 확보하여 분석한 결과 직업과 무관한 거주기간 변수는 정착에 통계적으로 유의한 영향을 미치지 못하나 남한사회에서의 직업경력은 북한이탈주민의 남한에서의 정착에 통계적으로 유의한 영향을 미친다는 것을 새로 밝힐 수 있었다. 이는 일부 인적자본 변수가 북한이탈주민의 정착에도 긍정적인 영향을 미칠 수 있음을 시사하고 있다.

이러한 결과는 인적자본의 투자효율성을 저해하는 요인을 찾아내 교육과 훈련의 효율성을 제고하는 것이 시급하다는 점을 시사한다. 이는 북한이탈주민 인적자본이 남한노동시장에서 실현되는데 있어서 기존의 북한이탈주민에 대한 교육 훈련과 정착지원제도가 근본적인 한계가 있거나, 노동시장 성과를 가로막는 제도적 장애요인이 있거나 노동시장이 분단되어 있을 가능성을 제기하는 것이다. 북한이탈주민처럼 남한주민과 비교 시 인적자본의 격차가 큰 경우, 남한사람과의 차별을 철폐하는 방향으로 접근하는 것으로는 실효를 거두기 어렵다. 현재 북한이탈주민 인적자본의 축적이나 실현을 어렵게 만드는 막힌 부분이 어디인지가 규명되지 않고 있다. 장애요인을 찾아 인적투자기능의 효율성을 높이는 전략을 선택하는 것이 효과적일 것이라고 사료된다.

셋째, 노동시장구조 요인 즉, 단순직이나 사무직과 같은 직종요인과 업종, 기업체의 규모와 같은 요인이 북한이탈주민의 고용과 소득에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 직종으로는 기능조립원 직종과 단순직 직종과 같은 저임금 직종이, 업종으로는 건설업과 개인서비스 업종이 임금에 부(負)(-)의 영향을 미치고 있었다. 즉, 인적자본 요인과 같은 공급자 측면의 영향은 거의 나타나지 않는 반면, 직종, 업종, 기업규모와 같은 노동시장구조 요인이 임금에 부(-)의 영향을 미쳤다.

이는 북한이탈주민 고용문제 해결은 노동공급자(북한이탈주민)측에 대한 인센티브를 제공하는 정책만으로는 취업부진상황을 타개하기 어렵고, 노동시장구조나 노동수요자의 측면까지 고려하여 사회통합방안을 강구하는 것이 더 효과적이라는 점을 시사하고 있다. 최근 통일부도 노동력 공급자(북한이탈주민)에게 인센티브를 제공하고 스스로 취업하도록 하던 기존의 정책으로부터 벗어나 기업체와의 연계를 통해 노동수요자의 요구에 맞는 교육훈련과 취업알선을 통해 취업성과를 높이고 있지만, 북한이탈주민의 노동시장 참가를 실질적으로 지원하기 위해서는 건강문제, 육아문제와 같은 다양한 취약요인을 지원하는 서비스와 고용서비스를 원스톱(one stop service)으로 전달하는 통합적 직업프로그램을 제공하는 것이 효과적이므로, 현 정착지원법 내에 통합적 고용지원프로그램을 제공하는 근거조항을 입법화하는 것이 필요하다.

본 논문의 결과는 북한이탈주민 일자리의 전반적 질이 낮고 북한이탈주민에 대한 인적자본 투자가 노동시장 성과로 귀결되지 못하는 현재의 상황이 장기화된다면 남한사회에서의 북한이탈주민의 주변화와 빈곤화는 더욱 심화될 것이라는 점과 현재와 같은 북한이탈주민에 대한 교육훈련과 정착지원제도만으로는 북한이탈주민의 정착을 담보하기 어려울 것이라는 점을 시사하고 있다. 결론적으로 북한이탈주민의 고용문제를 해결하기 위해서는 중장기적으로는 개인별 취업 장애요인을 분석하여 인적자원을 개발할 수 있는 맞춤형 지원서비스를 제공하여 인적자본투자의 효율성을 높여야 할 것이며, 단기적으로는 현행 정착 및 고용서비스 지원체계를 전면적으로 개편하여 노동의 수요·공급간 중개(match) 기능을 강화하는 데에 초점을 맞추어야 할 것이다.

핵심단어: 북한이탈주민, 고용, 인적자본, 분절노동시장, 비공식일자리

목 차

감사의 글	i
요 약	iii
I. 서 론	1
1. 연구의 목적	1
2. 용어의 정의	5
(1) 북한이탈주민(North Korea Migrants)	5
(2) 비공식일자리(informal employment)	8
3. 논문의 구성	12
II. 북한이탈주민의 입국 추이와 지원 제도	13
1. 입국 추이 및 입국자 특성의 변화	13
(1) 입국 추이	13
(2) 입국자들의 사회경제적 지위	14
(3) 입국자 유형의 변화	16
(4) 입국 추이에 관한 최근 쟁점	18
2. 남한 노동시장에서의 고용 실태	19
(1) 노동시장 참가	20
(2) 임금	22
(3) 일자리의 안정성	23
(4) 직장 이동	26
3. 정착지원 관련법의 변천 과정	27
4. 현 정착지원정책의 체계와 쟁점	33
(1) 현행 정착지원제도의 체계	34
(2) 고용관련 지원제도의 현황 및 쟁점	38
(3) 소결: 취업활성화법의 입법화의 필요성	51

III. 연구 모형	55
1. 노동시장에 관한 이론적 논의	55
(1) 인적자본이론	55
(2) 분절노동시장가설	58
2. 북한이탈주민 고용관련 선행연구	64
(1) 취업 부진의 원인	64
(2) 선행연구의 동향	65
3. 연구 모형	68
IV. 분석 자료	71
1. 직업력(1)의 원자료(source)	72
(1) 자료(a): 북한이탈주민 HRD-net DB(2005-2007년)	73
(2) 자료(b): 자료 1과 연계된 고용보험 DB	74
2. 직업력(2)의 원자료	76
(1) A학교 자료	76
(2) 자료(c): A학교 수료생 문서자료(370명)	78
(3) 자료(d): A학교 수료생 설문조사 자료(272명)	79
3. 직업력(1)과 (2)의 기초 통계	82
(1) 직업력(1): 공식일자리 취업자 집단(673명)	83
(2) 직업력(2): A북한이탈주민학교 수료생 집단(272명)	89
V. 남한 노동시장에서의 북한이탈주민 일자리의 유형과 그 특성	92
1. 북한이탈주민 일자리의 유형 분류	92
2. A학교 수료생 사례에 나타난 일자리 유형과 특성	95
(1) 진로와 일자리 유형	95
(2) 남한에서의 취업 실태	99
(3) 공식일자리 및 비공식일자리의 취업 현황	103
3. 공식취업 일자리의 특성	109
(1) 첫 일자리의 특성: 직종·업종·기업규모	109

(2) 근속 기간	111
(3) 임금 수준	117
4. 자영업 일자리의 특성	118
(1) 자영업 운영현황 및 업종	119
(2) 자영업자의 인적 특성	120
(3) 자영업자의 소득	122
(4) 소자본 창업사례	123
VI. 북한이탈주민의 고용에 미치는 요인분석	126
1. 남북 인적자본이 북한이탈주민의 고용에 미치는 요인	126
(1) 연구 가설	126
(2) 자료의 특성 및 변수	136
(3) 분석 결과	139
2. 노동시장구조 요인이 북한이탈주민의 고용에 미치는 영향	147
(1) 문제 제기	147
(2) 자료의 특성 및 변수	150
(3) 연구 가설	152
(4) 분석 결과	153
3. 요약과 함의	158
VII. 결론 및 정책적 제언	160
1. 요약 및 후속 연구에 대한 제언	160
(1) 요약	160
(2) 후속연구에 대한 제언	163
2. 본 연구의 한계	164
3. 향후 정착지원정책의 방향	165
(1) 본 논문의 정책적 시사점	165
(2) 향후 방향: 일자리 중심의 사회통합정책으로	168

참고문헌	171
부 표	181
[부록 1] 설문지	186
[부록 2] 설문지의 변수	190
[부록 3] 남·북한의 학제	192
Abstract	194

표 목 차

<표Ⅱ-1> 1999-2006년 입국자의 북한 학력	15
<표Ⅱ-2> 북한이탈주민의 재북시 직업	16
<표Ⅱ-3> 2000년대 입국자들의 탈북 동기	17
<표Ⅱ-4> 각국의 북한이탈주민에 대한 연도별 난민지위 인정현황	18
<표Ⅱ-5> 북한이탈주민 중 기초생활보장법 수급자의 비중	21
<표Ⅱ-6> 북한이탈주민의 경제활동 동향(2008.11)	22
<표Ⅱ-7> 북한이탈주민 취업자의 근로소득액	22
<표Ⅱ-8> 선행 실태조사에 나타난 북한이탈주민의 일자리 형태	23
<표Ⅱ-9> 북한이탈주민 취업자의 종사상 지위	25
<표Ⅱ-10> 북한이탈주민 관련 법 및 소관부처의 변경	27
<표Ⅱ-11> 정착지원제도의 취업관련 내용의 변천	29
<표Ⅱ-12> 북한이탈주민에 대한 재정지원 현황(1996-2002)	31
<표Ⅱ-13> 2005년 이후 정착지원제도의 변화	32
<표Ⅱ-14> 북한이탈주민에 대한 고용서비스 정책의 개관	38
<표Ⅱ-15> 북한이탈주민에게 지급하는 각종 직업관련 장려금	39
<표Ⅱ-16> 고용지원금의 연도별 지급현황	47
<표Ⅱ-17> 고용지원금의 직종별·성별 지급 현황	48
<표Ⅱ-18> 각종 정착관련 장려금의 지급 현황(2005-2008)	49
<표Ⅲ-1> 2000년 이후의 북한이탈주민에 대한 주요 실태조사	67
<표Ⅳ-1> 직업력(Ⅰ)의 원천자료	72
<표Ⅳ-2> 본 연구에서 사용한 고용보험 DB 자료의 주요 내용	74
<표Ⅳ-3> 분석시점에 따른 연구대상자 특성 및 수	77
<표Ⅳ-4> 직업력(2)의 원자료	78
<표Ⅳ-5> A 학교 입학생 370명의 이주 요인	79
<표Ⅳ-6> A학교 설문응답자 272명의 인적 특성	80
<표Ⅳ-7> A학교 수료생 348명의 체류기간 및 남한 거주기간	81
<표Ⅳ-8> A학교 수료생 348명의 인적특성	82

<표IV-9> HRD-net에 나타난 2,238명의 인적 특성	86
<표IV-10> 고용보험사업장 취업자의 인적 특성	86
<표IV-11> 직업력(1) 분석에 투입된 변수의 기술통계치	88
<표IV-12> 직업력(2)의 구성 원자료	90
<표IV-13> 직업력(2)의 독립변수 및 평균 속성	91
<표V-1> A학교 수료생의 인적 특성과 일자리 유형	97
<표V-2> A학교 수료생의 북한 경력과 일자리 유형	97
<표V-3> A학교 수료생의 거주기간과 일자리 유형	98
<표V-4> A학교 수료생의 인적 특성별 취업현황	99
<표V-5> A학교 수료생의 인적자본 요인별 취업현황	101
<표V-6> A학교 수료생의 미취업 유형별 생계수단	102
<표V-7> A학교 수료생의 거주기간별 취업 현황	103
<표V-8> 공식일자리 및 비공식일자리 취업자의 인적 특성	104
<표V-9> 비공식일자리에 취업한 A학교 수료생 집단의 인적 특성	104
<표V-10> 비공식일자리에 취업한 A학교 수료생 집단의 이주 특성	105
<표V-11> 공식일자리에 취업한 A학교 수료생 집단의 이동횟수	106
<표V-12> 공식일자리에 취업한 A학교 수료생 집단의 업종간 이동	107
<표IV-13> 공식일자리에 취업한 A학교 수료생 집단의 직종간 이동	107
<표V-14> A학교 수료생 집단의 일자리 유형별 소득수준	108
<표V-15> A학교 수료생 집단의 일자리 유형별 평균 소득액	109
<표V-16> 공식일자리 취업자의 첫 일자리의 직종	110
<표V-17> 공식일자리 취업자의 첫 일자리의 업종	110
<표V-18> 공식일자리 취업자의 첫 일자리의 기업체 규모	111
<표V-19> 공식일자리 취업자의 일자리 이동횟수	112
<표V-20> 공식일자리 취업자의 근속기간	113
<표V-21> 공식일자리 취업자의 인적특성별 취업여부	113
<표V-22> 공식일자리 취업자의 업종별 취업여부	114
<표V-23> 공식일자리 취업자의 직종별 취업여부	115
<표V-24> 공식일자리 취업자의 기업규모별 취업여부	116

<표V-25> 첫 일자리와 두 번째 일자의 업종 이동	117
<표V-26> 학력과 임금의 교차분석 결과	118
<표V-27> A학교 수료생의 자영업 운영현황	119
<표V-28> A학교 수료생의 일자리 유형별 학력	121
<표V-29> A학교 수료생의 일자리 유형별 거주기간	122
<표V-30> A학교 수료생의 일자리 유형별 평균 소득액	122
<표VI-1> 로짓분석 결과: 취업결정요인	140
<표VI-2> 다중회귀 분석: 소득에 미치는 영향	141
<표VI-3> 공식일자리 취업자의 인적특성	150
<표VI-4> 인적자본 요인 및 노동시장구조 요인 분석모형	155
<표VI-5> 다중회귀 분석: 채용 경로가 임금에 미치는 영향	156
<부표1> 소득인정액 기준(2008년도)	181
<부표2> 최저생계비 및 현금급여기준	181
<부표3> 2007년 이후 정착기본금 현황	181
<부표4> 2007년 이후 정착가산금 현황	182
<부표5> 직업별 취업자의 구성비	182
<부표6> 종사상 지위별 취업자 구성비(전 산업)	182
<부표7> 산업별 월평균 임금수준 및 임금격차(1)	183
<부표8> 산업별 월평균 임금수준 및 임금격차(2)	183
<부표9> 직종별 월평균 임금수준 및 임금격차(계속)	184
<부표10> 사업체 규모별 임금	184
<부표11> 직종별 월평균 임금수준 및 임금격차	184
<부표12> 학력별 임금격차	185

그림 목 차

[그림 I -1] ILO에서 정한 일자리의 개념적 틀	10
[그림 I -2] 북한이탈주민의 공식/비공식 일자리 형태	11
[그림 II -1] 입국추이의 성별 변화(1989-2007)	13
[그림 II -2] 북한이탈주민의 정착지원 행정체계도	35
[그림 II -3] 북한이탈주민 정착지원 지원금 및 서비스 전달체계	50
[그림 III -1] 북한이탈주민의 고용에 미치는 요인에 관한 실증분석 모형	69
[그림 IV -1] A학교의 연구대상	77
[그림 IV -2] 직업력(1)의 구축 및 주요변수의 추출과정	84
[그림 V -1] ILO가 정의한 일자리의 범주에 비추어본 북한이탈주민 일자리유형 분류 ..	92
[그림 V -2] 북한이탈주민 일자리의 유형분류	93
[그림 V -3] A학교 수료생의 진로분화와 일자리 유형	96
[그림] 북한의 학제	192
[그림] 북한의 단과대학분포의 변화	192
[그림] 본 연구에서 사용한 남북 학제의 수학연한	193

I. 서론

1. 연구의 목적

최근 수년간 남한사회에 입국하여 살아오던 북한이탈주민들 중 일부가 유럽이나 미국 등 서방국가로 재이주하는 현상이 발생하고 있다. 이는 북한이탈주민이 오늘날 남한 노동시장에서 고실업과 빈곤, 고용불안에 시달리는 대표적인 주변 노동자로 자리잡아가고 있는 사실과 무관하지 않을 것으로 판단된다. 북한이탈주민이 주변 노동자화하고 서방국가로 재이주하는 까닭은 남한사회가 그들을 차별하기 때문인가? 아니면 그들 자신의 취약성 때문인가? 남한사회에서 그들의 정착이 어려운 근본적인 이유는 무엇인가? 교육이나 훈련을 강화한다면 현재와 같이 북한이탈주민이 남한사회의 주변 노동자화하는 문제가 극복되어질 수 있을 것인가?

북한이탈주민의 남한사회 부적응 증후군에 관해서는 그간 심리적, 문화적, 경제적, 사회적 측면에서 다양한 원인이 거론되어 왔다. 그러나 적응의 가장 중요한 중심 고리가 ‘경제적 자립’의 문제이며 곧 ‘고용의 문제’라는 점에 대해서는 연구자들 간에 거의 이견이 없다. 입국자들이 급속히 증가한 2000년대 이후, 북한이탈주민의 실업문제가 사회적 문제로 제기되었는데 실태 파악을 위해서 최근까지 여러 차례의 조사가 행해졌다(윤덕룡·강태규, 1997; 이금순 외, 2003; 전우택 외, 2003, 2005; 선한승 외, 2005; 윤인진 외, 2006; (사)북한인권정보센터, 2007, 2008; 유시은 외, 2008).

선행 실태조사들은 예외 없이 북한이탈주민들이 남한주민에 비해 경제활동참가율이 낮고 고용형태의 안정성이 낮으며, 저소득과 고실업이라고 보고한다. 이러한 현상의 원인으로서는 북한이탈주민 자신의 낮은 취업의지와 취약한 건강상태, 문화적 이질성과 낮은 직업능력, 취업의지를 꺾는 제도상의 모순과 정착지원의 확일성, 북한의 경력과 자격에 대한 남한 사회의 불인정과 같은 다양한 요인들이 지적되고 있다. 지난 10여년 동안 북한이탈주민의 정착에 관련하여 많은 연구 성과들이 축적되었지만, 고실업이나 저소득, 잦은 이직과 같은 북한이탈주

민 고용의 특성에 영향을 미치는 핵심 요인은 무엇인지에 대해서는 아직 분명하게 밝혀지지 않고 있다. 북한이탈주민 자신의 심리적 성향이나 특성에 대해서는 상당량의 연구가 축적되었지만, 북한이탈주민의 외적 여건을 구성하는 노동시장 환경이나 제도와 같이 북한이탈주민 일자리의 특성에 영향을 주는 요인들에 관한 연구는 상대적으로 적은 편이다.

남한주민의 경우에는 고용관련 정보는 고용보험 DB나 HRD-net와 같은 국가행정정보 체계를 통하여 주로 수집되고 있으며, 수집된 자료에 근거하여 각종 정책이 수립된다. 그러나 북한이탈주민의 경우에는 2004년까지만 해도 북한이탈주민에 관한 고용정보들을 전산화하는 것이 금지되었다. 그 결과 북한이탈주민에 관한 국가 차원의 공공고용정보는 생성되지도 않았으며, 따라서 수집할 수도 없었다. 이와 같은 여건 하에서 북한이탈주민 당사자에게 그들이 속한 일자리의 특성이나 기업체나 업종의 구조, 인적자원관리 등과 같은 객관적인 정보를 직접 물어보는 방식으로 연구가 진행될 수밖에 없었고, 북한이탈주민들이 취업한 기업의 직종이나 업종, 규모에 대한 실태 조사도 소수에 불과하다(윤인진 외, 2006; (사)북한인권정보센터, 2008).

2005년 이후에야 비로소 북한이탈주민관련 국가고용정보들이 전산화되어 체계적으로 관리되기 시작하는데, 본 논문의 분석자료인 직업력(2)를 만드는데 원자료(raw data)로 사용된 것은 바로 이 자료들이다.¹⁾

본 논문에서는 북한이탈주민의 직업이력(job history)에 대한 새로운 자료를 만들어 북한이탈주민 일자리의 특성을 살피고 노동시장 참가와 취업, 소득과 임금에 영향을 미치는 요인을 분석하고자 하였다. 이러한 분석을 토대로 현재 노

1) 노동부 고용지원센터에서 북한이탈주민의 직업훈련, 구직등록 등의 자료를 기록하여 전산으로 관리되기 시작한 시점은 경제적 자립문제가 북한이탈주민 정착에 있어서 가장 중요한 문제라고 인식하기 시작한 2005년 이후의 일이다. 연구자가 2005년 4월에 인천지역 소재한 고용안정센터(연구자 주: 현 고용지원센터)의 취업보호 담당자로부터 들은 바에 의하면 2005년 이전에는 취업보호담당관이라 할지라도 북한이탈주민관련 정보는 전산에 입력하거나 관리하는 것이 금지되었다고 한다. 그런 까닭에 북한이탈주민 고용에 관한 모든 자료는 취업보호담당자가 손으로 직접 적어 관리하였다. 2004년도 당시 연구자가 인천지역의 고용지원센터에 근무하는 취업보호담당관에게 들은 바에 의하면, 취업보호담당자가 수 개월 단위로 바뀌다보니 특별한 경우를 제외하고는 수기로 작성된 자료들은 거의 없어지고 보관되지 않았다고 한다.

동시장에서 북한이탈주민에 대한 배제가 일어나고 있는지 아니면 시간이 경과하면 현재와 같은 저임금이나 고용불안, 고실업과 같은 문제가 해결될 것인지에 대해 분석하고 전망할 것이다. 여기서 말하는 직업이력에 대한 새로운 자료란 국가고용통계 즉 고용보험 DB와 HRD-net DB, 그리고 민간 정착지원단체의 자료를 연계하여 만든 ‘직업력(jobspell)(1)과 직업력(jobspell)(2)’를 가리킨다. 직업력(1)과 (2)는 다양한 경로를 통해 수집한 국가정보와 민간정보를 연계해서 만든 까닭에 남과 북의 직업생활에 관한 정보들이 기존 연구의 조사 자료보다 상대적으로 풍부하고, 공식일자리뿐 아니라 비공식일자리에 대한 정보도 포괄하고 있다. 일회적 설문을 통해 얻어진 자료보다는 좀더 객관적이고 검증된 정보라고 할 수 있다.

본 논문에서 실증적으로 증명하고자 하는 문제의식은 아래와 같은 네 가지 질문으로 요약할 수 있다.

첫째, 북한이탈주민이 현재 남한 노동시장에서 경험하고 있는 일자리는 어떤 특성을 가지고 있는가?

- 북한이탈주민의 일자리는 노동시장 내에서 어떤 위치에 속하는가?(산업구조나 직업분류 구조 안에서의 위치 및 직업명)
- 이들 일자리의 특성을 어떻게 평가할 것인가?(고용형태, 소득과 임금)

둘째, 현재 행하고 있는 교육, 훈련 등의 인적자원개발이 북한이탈주민을 남한 노동시장 내로 통합(integration into labor market)해내는데 성공적으로 기여하고 있는가?

- 북한이탈주민이 보유한 인적자본은 취업이나 경제활동에 어떤 영향을 미치는가?
- 북한이탈주민의 인적자본이 임금, 소득에 어떤 영향을 미치는가?
- 인적자본 요인 중 남·북한의 인적자본은 노동시장 성과에 각기 어떤 영향

을 미치는가?

셋째, 시간이 흐르면 현재 북한이탈주민이 부딪히고 있는 일자리 문제, 즉 고실업, 저임금, 고용형태의 불안전성과 같은 문제들이 해결될 것이라고 전망하는가?

넷째, 노동력공급 요인과 노동시장구조 요인은 각기 북한이탈주민의 고용에 어떤 영향을 미치는가?

그간 적응론적 관점의 선행연구들은 주로 북한이탈주민 즉 노동력 공급자의 특성을 밝히는데 실태조사와 연구의 초점을 맞추어왔다. 그러나 현재 노동시장에서의 일자리 부족으로 대표되는 고용위기 현상이나 1987년 이후의 한국 노동시장이 분단되었다는 경제학자들의 주장을 고려할 때, 노동공급자(= 북한이탈주민) 측면의 특성을 가지고 북한이탈주민의 고용문제를 설명하는 데에는 한계가 존재할 것으로 예상된다. 그래서 본 논문에서는 개인의 합리성을 전제로 노동공급자의 행태를 설명하는 인적자본이론 이외에 노동시장의 구조적 관점으로 접근하는 분절노동시장 가설을 대안이론으로 함께 검토하고자 한다. 이를 위해서 노동시장구조 요인변수(기업규모, 업종, 직종)들이 북한이탈주민의 고용에 미치는 영향력을 공급 요인이 미치는 영향력과 비교해볼 것이다. 이는 그간 노동력 공급자(북한이탈주민) 측면에 치중해왔던 기존 연구의 사각지대를 조명한다는 중요한 의미를 지닌다. 동시에 개인과 노동시장구조, 양자를 고려한 균형잡힌 시각을 통해 향후 정착지원정책의 방향을 새로이 모색해본다는 뜻이 있다.

본 논문에서는 위에서 제시한 질문들을 가지고 인적자본이론과 분절노동시장 가설을 이론적 배경으로 검토하되 인적자본이론에 입각하여 이를 가설화한 후 분석하고자 한다.

2. 용어의 정의

(1) 북한이탈주민(North Korea Migrants)

남한에 온 북한사람들을 정의하는 용어는 연구자나 각 집단의 이해관계나 입장, 또는 북한이탈주민의 입국시기에 따라 매우 다양하다. 이러한 용어의 다양성은 한국사회의 북한이탈주민에 대한 정책변화와 북한으로부터 이주해오는 집단의 유형변화와 연관되어 있다. 탈북자, 북한이탈주민, 북한이주민 외에도 2005년도에 통일부에서 공식 용어로 지정한 ‘새터민’²⁾이 있다. 여러 연구에 나타난 용어만 봐도 ‘새터민’, ‘북한이탈주민’, ‘탈북귀순자’, ‘탈북이주자’, ‘탈북주민’, ‘남한이주 북한동포’, ‘탈북 북한주민’, ‘북한이탈주민’, ‘남한이주 북한이탈주민’, ‘남한 이주자’, ‘북한출신 남한이주자’, ‘북한탈출 동포’ 등으로 실로 다양하다. 학문 영역에서는 ‘북한이탈주민’이 가장 널리 쓰여 왔으나 그 문제점에 대한 지적도 많다. ‘북한이탈주민’이란 용어에 대해서 주로 두 가지 문제점이 지적되고 있다 (독고순, 1999).

첫째, ‘북한이탈주민’이라는 용어가 지닌 가장 큰 단점은 탈북하여 국내에 입국하여 정착하는 사람들과 러시아, 중국 등지에서 체류하는 사람들을 구분하지 못한다는 점이다.

둘째, ‘이탈’이라는 표현은 남한사회에서 적응하는 과정에서 마치 북한이탈주민 스스로의 의도적이고 주체적인 선택이 배제된 인상을 준다. 그럼에도 불구하고 ‘북한이탈주민’이라는 용어가 학문영역에서 가장 널리 쓰이고 있는 가장 큰 이유로는 1997년도에 제정된 “북한이탈주민의 정착 및 지원에 관한 법률”의 존재를 들 수 있다. 1997년도에 제정한 이 법은 현재 남한에 온 북한사람들을 현실적으로 규정하고 있는 법이다.³⁾

2) 통일부는 2004년 9월부터 ‘탈북자’라는 용어를 대체하기 위한 작업을 거쳐 2005년 1월부터 ‘새터민’이라는 새로운 용어를 선정하여 공식적으로 사용해 오고 있다. 통일부에서 제정한 ‘새터민’이라는 용어의 제정 경위 및 논란이 일게 된 자세한 과정에 대해서는 아래의 책에 나와 있다. 이영환, 제 4장 “북한이탈주민의 법적 지위와 성격”, 그리스도대학교 남북통합지원센터 편, 『북한이탈주민의 이해』, 나눔의 집, 2009.

3) 『북한이탈주민의 보호 및 정착에 관한 법률』은 남한사회에서 적응, 자립할 수 있도록 생

‘북한이탈주민’이라는 용어는 앞에서 기술한 바와 같이 대한민국 영토 내에 있는 북한이탈주민 집단과 제 3국에 체류하는 북한이탈주민 집단에 대한 개념적 혼동을 일으킨다. 또한 제 3국에 체류하는 북한이탈주민 집단이 대한민국 뿐 아니라 서방선진국으로의 다양한 진로를 희망하고 있다는 현실을 반영할 때 대한민국으로의 이주를 희망하는 집단의 독특성을 드러내는 ‘북한이주민’이라는 용어가 현재 대한민국으로 입국하는 집단의 성격을 보다 명료하게 드러내는 것으로 보인다. ‘새터민’이라는 용어⁴⁾ 제 3국에 체류하는 북한이탈주민 집단 전체와 대한민국으로 입국한 북한이탈주민 집단을 구별 짓는다는 점에서는 일견 효용성이 있으나, 호칭 당사자인 북한이탈주민 관련단체들의 ‘새터민’이라는 호칭에 대한 강한 거부감 표명을 고려할 때 이를 사용하기가 적절치 않다고 판단되었다.⁵⁾

한편, 통일이 이루어지면 남하를 제한하는 특별한 조치를 취한다 할지라도 북한으로부터 상당수의 이주민들이 경제적 이유로 남하할 것이라고 예상되는데, ‘북한이주민’이라는 개념은 통일 이후까지도 계속 사용할 수 있다는 경제성이

계보호, 의료보호, 취업보호, 직업훈련, 거주지원 등 북한이탈주민들에게 각종 지원을 제공하는 것을 주요 골자로 하고 있다.

- 4) 지난 2008년 9월에는 ‘새터민’이라는 용어를 사용하지 않고 다시 ‘북한이탈주민’이라고 호칭을 바꾸겠다는 통일부의 공식적인 입장 표명이 있었다. 통일부는 근현대사 교과서 6종에 대해 모두 58건의 개정 의견을 교과부에 제출하면서 ‘새터민’ ‘북한이탈주민’ ‘북한이탈주민’ 등으로 여러 표현이 혼용되는 점을 지적하며 표기의 일원화 차원에서 ‘북한이탈주민’이라는 표현을 사용하자고 했다(한국일보, 2008.09.20.).
- 5) 북한민주화위원회(위원장 황장엽)는 2007년 4월 16일 보도 자료를 내고 통일부 등 정부기관과 언론사 등에 ‘새터민’ 용어의 사용 중지를 요구하는 공문을 발송했다고 밝혔다. 위원회 측은 ‘새터민’이란 용어는 먹을 것을 찾아 새 땅을 찾는 ‘화전민’을 연상케 한다”면서 “북한이탈주민들은 단순히 먹을 것을 찾아 대한민국에 ‘새터’를 찾은 것이 아니라 대한민국 국민들과 김정일 정권을 무너뜨려 북한의 민주화를 이루기 위해 이 땅에 정착했다”고 주장했다. ‘새터민’은 김정일 정권을 반대하는 북한이탈주민들의 정치적 색채를 무시하고 북한이탈주민들을 단순히 먹고 살기 위해 사는 사람들로 매도할 우려가 있어 부적절하다는 것이다(세계일보 2007.04.16). (사)탈북자동지회는 “북한을 탈출해서 온 사람이라는 의미에서 지금까지처럼 탈북자를 쓰는 것이 좋다고 본다며 “새로운 용어는 낯설기도 하고 의미전달도 제대로 되지 않는 것 같다”는 등 거부감을 나타내었고, 승의동지회는 “6,000여명을 여론 조사했다고 하는데, 대부분 인터넷으로 한 것이라 탈북자들의 참여는 그다지 많지 않았다”며 의견수렴 방법부터 적절하지 않다고 문제를 제기하기도 하였다(이영환, 전계서)

있다. 이처럼 북한이주민이라는 개념은 현재 북에서 남으로 이동했거나 향후 이동하게 될 북한 주민 모두를 포괄하는 개념으로서 유용할 뿐 아니라 미래지향적이다. 학술적으로는 이주민이라는 광의의 개념은 경제적 난민과 정치적 난민 모두를 포괄하는 개념으로 사용된다. 따라서 연구자로서는 북한이주민이라는 용어가 본 논문에 사용하기에 학술적인 차원에서 적절하다고 생각되었다.

그러나 북한이주민이라는 용어가 지닌 학문적 적절성에도 불구하고, 그간 호칭을 둘러싸고 우리 사회의 각 정파나 집단들이 이데올로기적 지향성이나 혹은 정치적 입장에 따라 갈등해왔다는 현실적 맥락을 고려하지 않을 수 없었다. ‘북한이주민’이라는 용어는 지난 시기 논란을 일으킨 적이 있었다. 북한이탈주민은 경제적 이주민이기 때문에 남북화해협력에 역행하지 않는 범위 내에서만 이들을 국내로 수용해야 한다는 시각도 존재한다.⁶⁾ 그러나 이러한 관점은 북한이탈주민의 가족들이 단지 가족구성원이 탈북했다는 이유로 북한 내부에서 어려운 입장에 처하고, 탈북당사자가 북한으로 돌아가면 처벌을 받는 북한의 특수한 인권상황을 외면하는 것이다. 소수자인 북한이탈주민의 권익측면에서 볼 때, ‘탈북자’나 ‘북한이주민’과 같이 그간 정치적 논란을 일으켜왔거나 이데올로기적 투사(投射)를 불러일으켰던 용어를 피하여 탈정치화한 관점으로 접근하는 것이 향후 한국사회의 소수자인 북한이탈주민의 처지에서는 가장 유리할 것이라고 판단하였다. 그러므로 본 연구에서는 휴전 이후 다양한 동기로 북한지역과 체제를 벗어나 남한사회에 정착하고, 공식적으로 대한민국 국적을 취득한 북한지역 출신 주민을 가리키는 ‘북한이탈주민’이란 용어를 채택하기로 한다. 이 용어는 『북한이탈주민의 보호 및 정착에 대한 법률』에서 규정한 것으로서 학술영역에서 가장 많이 사용되어 왔다.⁷⁾

6) 2004년 10월 정기국회에서 열린 우리당의 임종석 의원은 “탈북자들은 경제적 이주자일 뿐”이라고 단언하고, “탈북자의 남한 행을 받아들이고 지원하는 것은 남북화해 협력에 역행하지 않을 때만 선일 수 있다”며 탈북 난민들에 대한 보호 및 지원에 반대하였다. 이러한 입장을 반영하는 글로는 “탈북자도 시대 따라 변천: 체제비판형-생계형-삶의 질 추구형”, <문화일보> (2004년 7월 28일)와 “통일부 국감-기획탈북, 브로커 문제 집중 거론: 김귀옥 교수, “탈북자들의 귀향권(歸鄉權)도 고민해야”, <민중의 소리> (2004년 10월 21일)에 나타나 있다(이영환. 전계서).

7) 『북한이탈주민의 보호 및 정착지원에 관한 법률』, 제 2조 제 1호에 의하면 북한이탈주민이란 북한에 주소·직계가족·배우자·직장 등을 두고 있는 사람으로서 북한을 벗어난 후

(2) 비공식일자리(informal employment)

본 연구에서는 북한이탈주민의 고용형태를 가리킬 때 선행연구에서 사용되던 ‘정규직/비정규직’이라는 용어대신 ‘공식/비공식일자리(informal employment)’이라는 용어를 사용하기로 한다. ‘비공식일자리’이란 ILO에서 정의한 개념인데, 본 논문에서는 북한이탈주민의 현 실정에 맞추어 조작적으로 재정의한다. 먼저 ILO에서 정의한 개념을 살펴보고 본 논문에서 정의한 개념을 설명하기로 하겠다.

‘비공식일자리’란 개념은 제도의 보호를 받지 못하는 광범위한 노동시장의 사각 지대를 분석하기 위한 개념으로서 최근에 논의되기 시작한 용어이지만 국제적으로 광범위하게 사용되고 있다. 각 용어들은 각 사용주체별로 그 개념이 내포하는 바와 부르는 용어 간에 차이가 있다. ILO, OECD는 비공식일자리(informal employment)로 부르는데 그 외에도 EU의 은폐된 고용(undeclared work), UN은 지하경제(underground economy), 검은 경제(black activity), 그림자 경제(shadow economy), 숨겨진 경제(hidden economy)가 있다(Pedersen, 2003, 성재민·이시균, 2007, p89에서 재인용). 이러한 용어의 차이는 각국에서 이러한 형태의 일자리가 생기게 된 상황이나 제도를 반영하는 것이다.

본 논문에서는 ILO에서 정의한 비공식일자리란 개념을 사용한다. 제 17차 노동통계작성자들의 국제회의(International Conference of Labor Statisticians, 2003)의 논의 가이드라인으로 정한 내용을 요약하면 아래와 같다.

먼저 ‘비공식 부문’과 ‘비공식일자리’의 개념 차이를 명확히 하는 것이 필요하다.8) ‘비공식 부문(informal sector)’이란 법인의 형태로 등록되지 않은 기업으로서 개인이나 가구에 의해 소유된 기업들을 의미한다. 소유자들로부터 독립적인 법적인 실체는 없고, 즉 법인이 아닌, 소유자의 모든 경제 활동이 곧 기업의 생산 활동이고 재정활동이며 소유자의 재정이 그 기업의 재정과 분리되는 어떤 형태도 갖추지 않은 기업이어야 한다. 생산되는 재화나 서비스의 모든 또는 일부는 판매나 교환을 위한 것이어야 한다. 그들은 상법이나 세법, 사회보장법, 각종 규제 당국 하에 등록되지 않는다. 여기서 기업(enterprise)이란 재화와 서비스의

외국의 국적을 취득하지 아니한 사람을 말한다.

8) International Labor Office(2003), *Seventeenth International Conference of Labor Statisticians Report of the Conference*(Geneva, 11. 24).

생산과 관련된 어떤 단위도 포함되는 것으로, 종업원을 고용하고 있는 생산단위 뿐 아니라 독립 노동자로 일하는 개인이 운영하는 생산·서비스 단위들도 포함된다. 식별가능한 점포나 고정된 위치가 없어도 되며, 노점, 택시도 모두 기업으로 간주된다.

반면에 ‘비공식일자리(informal employment)’란 일자리 자체를 중심으로 하는 개념이다. 비공식일자리 개념은 비공식 부문을 넘어서 공식 부문에도 비공식 일자리가 있는 한편 비공식 부문에도 공식일자리가 있을 수 있다는 인식이 발전하면서 등장하였다. 제 17차 국제회의에서 채택된 가이드라인에 따르면 종업원으로 고용형태가 판별되는 사람들은 다음과 같은 경우 비공식일자에 있는 것으로 간주된다. 법적으로든 관행상으로든 국가 노동법규, 소득세, 사회보호, 혹은 어떤 고용관련 혜택-해고 시 사전통지, 퇴직금, 유급휴가, 유급 병가 등을 받아서는 안 된다. 일반적인 비공식일자리 경우는 아래와 같다.

일자리 혹은 종업원 지위의 은폐하는 경우, 짧은 기간 일하는 일자리이거나 일일근로의 경우, 기준 이하의 근로시간 또는 임금을 받기 때문에 법의 경계를 벗어나 있는 사회보험 의무적용 제외자, 비법인 기업에 의한 고용, 혹은 가정부 같이 가구 내에서 고용되어 있는 경우, 일자리의 장소가 사용자 기업의 건물 밖에 있는 일자리 즉, 고용계약이 없는 외부근로자(outworker), 기타 이유로 인해 노동법규가 적용되지 않거나 집행되지 않거나 순응되지 않는 일자리.⁹⁾

이상과 같은 ILO의 공식/비공식 일자리의 개념에 입각하여 생산단위의 유형과 고용의 지위에 의한 직업유형을 기준으로 매트릭스(matrix) 형태로 표시하면 [그림 I-1]과 같고(ILO, 2003), 이를 다시 북한이탈주민의 공식/비공식 일자리 형태와 연계하여 표현하면 [그림 I-2]와 같다.

9) 참고로 종업원이 아니면서 비공식일자리로 정의되는 사례들은 아래와 같다.

- 1) 그들 자신의 비공식부문 기업에 고용된 독립노동자, 2) 그들 자신의 비공식 부문 기업에 고용된 사용자들, 3) 공식 또는 비공식 부문 기업에서 일하는 가족종사자, 4) 비공식 생산자조합의 구성원들, 5) 그들 자신의 가구에서 사용할 목적으로 재화를 생산하는 독립 노동자들.

생산단위에 의한 유형	고용의 지위에 의한 직업								
	독립노동자		고용주		가족근로 종사자	고용인		생산조합의 구성원들	
	비공식	공식	비공식	공식	비공식	비공식	공식	비공식	공식
공식 영역 기업			15	14	1	2	13		
비공식 영역 기업	3	11	4	12	5	6	7	8	
가족	9					10			

* 비공식 기업영역에서의 고용(Employment in the informal sector): 셀 3부터 8까지

* 비공식일자리(Informal employment): 셀 1부터 6까지와 8부터 10까지

* 비공식 영역 밖의 비공식일자리(Informal employment outside the informal sector): 셀 1, 2, 9, 10

출처: International Labor Officer(2003), Seventeenth International Conference of Labor Statisticians Report of the Conference (Geneva, 11. 24)

[그림 1-1] ILO에서 정한 일자리의 개념적 틀

<p><그림 설명></p> <p>연한색은 공식적인 직업을 하얀색은 비공식 직업의 여러 가지 형태를 나타낸다. 짙은 색은 생산단위의 형태로 존재하는 것이 아니라 정의에 의해 직업으로 언급할 수 있다.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 셀 1 과 5: 가족 종사자는 고용의 계약이 없고, 직업을 수행하는 데 발생하는 문제에 대해 법적인 근거나 사회적 보호가 없다. 이러한 직업의 비공식적인 본질은 직접적으로 고용의 지위에 의해서 따른 것이다. • 셀 2, 6, 10: 공식 영역의 기업에서(셀 2) 일을 하던, 비공식 영역의 기업(셀 6)에서 일을 하던, 가족 내에서 근로자(셀 10)이든 고용인은 비공식적인 일을 하고 있다. • 셀 3, 4: 자기계정의 근로자(셀 3)와 고용주(셀 4)는 그들의 비공식 영역 기업에 고용되었고, 그들 직업의 비공식적인 본질은 그들이 소유한 기업의 특징에 의한 것이다. • 셀 7: 고용인은 비공식 영역 기업에서 공식적인 일을 하고 있다. • 셀 8: 비공식 생산자의 협력자는 그들이 일원으로 있는 생산자의 기업의 특징 때문에 그들의 비공식적 본질을 가지게 된다. • 셀 9: 자기 계정근로자는 자신의 가족에 의해 최종적으로 사용되는 것을 제외하고 상품의 생산에 관련되어지는 것이다.

생산단위에 의한 유형	고용 지위에 의한 직업								
	독립노동자		고용주		가족근로 종사자	고용인		생산조합의 구성원들	
	비공식	공식	비공식	공식	비공식	비공식	공식	비공식	공식
공식 영역 기업		16 공식 자영주	15	14 공식 고용주	1	2 비공식일 자리	13 공식 일자리		
비공식 영역 기업	3 비공식자 영주	11	4 비공식고 용주	12	5	6 비공식 일자리	7 공식 일자리	8	
가족	9					10			

- 셀 13: 공식부문 기업에 취업한 공식일자리 고용인
 셀 2: 공식부문 기업에 취업한 비공식일자리 고용인
 셀 6: 비공식부문 기업에 취업한 비공식일자리 고용인
 셀 7: 비공식부문 기업에 취업한 공식일자리 고용인
 셀 14: 공식부문 기업에 종사하는 공식일자리 고용주
 셀 16: 공식부문 기업에 종사하는 공식일자리 자영주
 셀 3: 비공식부문 기업에 종사하는 비공식일자리 자영주
 셀 4: 비공식부문 기업에 종사하는 비공식일자리 고용주

[그림 1-2] 북한이탈주민의 공식/비공식 일자리 형태

본 논문에서는 위와 같은 ILO의 정의에 근거하여 본 논문에서 사용하게 될 고용형태에 대한 용어들을 아래와 같이 조작적으로 정의하고자 한다.

- **공식일자리 임금근로:** “공식일자리 임금근로”는 공식사업장에서 일하면서 피고용보험 자격을 취득한 경우를 가리킨다(ILO 셀 13). 이하 **공식취업**으로 호칭한다.
- **비공식일자리 임금근로:** 공식부문 혹은 비공식부문 기업을 막론하고 ‘임금을 받고 근로하지만 피고용보험 자격을 취득하지 않은 경우’이다(ILO 셀 2, 6). 이하 **비공식취업**으로 호칭한다.
- **공식일자리 비임금근로:** “공식일자리 비임금근로”는 공식부문 기업영역의 자영주나 고용주로서 종사하면서 ‘사업자 등록증’을 취득한 경우이다(ILO 셀 14, 셀 16). 본 논문에서는 이하 **공식자영업**이라고 호칭하기로 한다.
- **비공식일자리 비임금근로:** “비공식일자리 비임금근로”는 비공식 기업영역에서 자영주나 고용주로 일하는 경우를 가리킨다. 자영주나 고용주로 종사하면서 사업자 등록증을 취득하지 않은 경우이다(ILO 셀 3, 4). 본 논문에서는 이하 **비공식자영업**이라고 호칭하기로 한다.

또, 본 논문에서는 ‘공식일자리’라고 했을 때는 공식일자리 취업과 공식일자리 자영업을 합한 개념을 지칭하며, ‘비공식일자리’라고 했을 때는 비공식일자리 취업과 비공식일자리 자영업을 합한 개념을 가리키는 것으로 조작적으로 정의한다.

3. 논문의 구성

본 논문의 구성은 아래와 같다.

제Ⅱ장에서는 북한이탈주민 입국주이와 정착지원제도를 개관하고 현재 북한이탈주민 노동시장에서 나타나고 있는 문제점과 정착지원제도의 변천과정, 취업이나 직업훈련 체계를 관련하여 살펴본다. 고용관련 지원제도의 현황과 현재의 쟁점을 살펴본 이후에 통합적 고용지원프로그램을 새로운 정착지원정책의 방향으로 제시한다.

제Ⅲ장에서는 인적자본이론과 분절노동시장가설 및 선행연구의 동향에 대한 논의를 바탕으로 하여 연구 가설을 제시하고 본 연구의 연구모형에 대해 설명한다.

제Ⅳ장에서는 본 연구에서 사용하는 자료에 대해 설명한다. 세 가지 종류의 원자료의 생성과정과 변수에 대해 설명하고, 원자료들을 연계하여 연구자가 만들어낸 북한이탈주민 직업력(1)과 직업력(2)의 특성에 대해 설명한다.

제Ⅴ장에서는 A학교 수료생들과 직업훈련 수료집단의 고용상황을 중심으로 하여 일자리 형태별로 즉 비공식일자리와 공식일자리, 자영업에서 일하는 사람들의 인적특성, 소득 및 일자리의 특성에 대해서 논의한다.

제Ⅵ장에서는 북한이탈주민의 경제활동참가 및 취업, 소득에 미치는 영향요인을 분석한다. 특히, 인적자본 요인의 영향에 대해서 남북 인적자본 요인을 나누어서 분석하고, 남·북한의 인적자본이 현재 남한 노동시장에서 어떤 성과를 거두는지 분석한 후, 정책적 시사점을 논의한다. 거주기간이 경제활동참가와 소득에 미치는 영향에 대해 분석하고 논의한다. 이는 정착하는데 시간이라는 변수가 일자리에 어떤 영향을 미치고 있는지를 파악하고자 하는 것이다.

제Ⅶ장에서는 노동시장구조 요인과 공급요인이 북한이탈주민의 임금에 미치는 영향을 살펴보고 그 결과가 정책에 미치는 시사점에 대해 논의한다.

제Ⅷ장 결론에서는 이제까지의 연구를 종합적으로 요약하고, 본 논문의 결과가 북한이탈주민 집단의 향후 노동시장 통합에 대해 함의하는 바를 논의하고 전망하는 것으로 마무리한다.

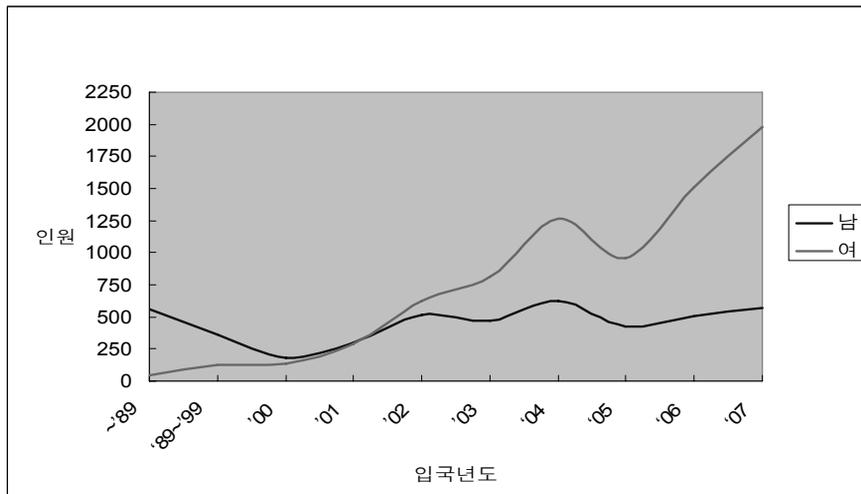
Ⅱ. 북한이탈주민의 입국 추이와 지원 제도

1. 입국 추이 및 입국자 특성의 변화

(1) 입국 추이

1972년 이후 1993년까지 거의 한 자릿수에 머물던 월남자의 수는 1994년에 갑자기 52명으로 급격한 상승을 보였는데, 이는 연이은 대량 식량난민의 입국을 예고하는 지표가 되었다. 그 후 1994년부터 2009년 현재에 이르기까지 입국 규모는 지속적으로 증가해왔으며, 2007년 2월에는 총 누계 입국 인원이 1만 명을 돌파하였다. 2007년 한 해 동안 총 2,548명이 입국하였으며 이와 같은 증가 추이라면 연간 입국 인원이 3,000명을 넘어설 전망이다.

[그림Ⅱ-1]에 보는 바와 같이 1990년대에는 남성 입국자(85.4%)가 여성 입국자(14.6%)에 비해 압도적으로 많았으나, 2002년을 기점으로 하여 여성이 남성을 추월하여, 2007년에는 여성의 입국 비율이 78%를 차지하는 등 여성의 비중이 갈수



[그림Ⅱ-1] 입국추이의 성별 변화(1989-2007)

록 커지고 있다. 북한이탈주민 여성 입국자의 급격한 증가는 건강, 경제활동, 육아, 교육, 가족 문제 등 다양한 측면에서의 대비가 필요하다는 점을 말해주고 있다.

(2) 입국자들의 사회경제적 지위

북한에서의 사회경제적 위치는 주로 당과의 관계, 직업과 학력으로 대변된다. 북한에서 대학을 졸업한 사람은 당성이나 성분이 좋은 엘리트로서 중앙당 간부의 조정을 받아 대학의 당위원회에서 직업 배치를 결정한다(남궁영, 1996: 42). 이처럼 북한 사회에서 학력과 직업은 직접적으로 연계된다. 통일부 내부 자료에 의하면 1960년대 입국자(65명)는 고등중학교 졸업자가 52.3%(34명), 전문학교 이상 졸업자가 18.5%(12명)였다. 1970년의 20세 이상 남한 남성 중 대졸자 비율이 7.5%에 불과하였던 점을 고려할 때 당시 월남자의 학력은 북한경제발전 수준에 비해 매우 높은 편이었다. 1970년대부터 1990년대까지도 남한에 입국하는 북한이탈주민의 학력 수준은 계속 향상되었다. 이처럼 입국자 학력이 북한주민의 평균 학력수준에 비해서 크게 높았던 원인은 당시 제 3국을 통해 입국했던 북한이탈주민의 상당수가 북한의 엘리트 계층이었기 때문이다(유지웅, 2006). 그러다가 식량난민이 유입하기 시작한 1994년부터 남한에 입국한 이 탈주민의 학력이 급격하게 낮아지기 시작한다. 2000년대에 들어온 북한이탈주민 집단의 경우 1999년도에는 대졸자의 비중이 16%이다가 2006년 들어오면 대졸자의 비중이 5.2%로 떨어지는 등 그 이전에 입국한 집단에 비해 학력 저하 현상이 뚜렷하다.

<표Ⅱ-1>에서 보는 바와 같이 1999년부터 2006년 사이에 입국한 8,221명 중에서 북한의 의무교육인 고등중학교 졸업자는 61.4%, 전문학교 졸업 이상인 자가 11.2%, 대졸 이상인 자는 4.5%이다. 이는 1960년대에 월남한 북한출신 중 대졸자가 차지하는 18.5%보다 낮은 것이다. 북한의 고등중학교는 남한의 고등학교 졸업자에 비해 수학연한이 2년가량 적은데,¹⁰⁾ 설사 이를 동일한 것으로 놓고 비교한다 할지라도 2006년 현재 국내에 입국한 북한이탈주민의 학력은 남한 주민의 학력수준에¹¹⁾ 비해서 훨씬 떨어진다.

10) 본 논문의 [부록 3]에 있는 ‘남·북한의 학제’ 참조

<표 II-1> 1999-2006년 입국자의 북한 학력

(단위: 명, %)

입국 연도	무학	미취학	소학교 중퇴	소학교 졸업	고등중 중퇴	고등중 졸업	전문학교 중퇴	전문학교졸	대학 중퇴	대졸 이상	전체
1999	1 (1.6)	3 (4.9)	1 (1.6)	0 (0.0)	4 (6.6)	35 ()	3 (4.9)	2 (3.3)	2 (3.3)	10 (16.4)	61 (0.7)
2000	0 (0.0)	16 (5.3)	19 (6.4)	1 (0.3)	42 (14.1)	161 (54.2)	3 (1.0)	20 (6.7)	13 (4.4)	22 (7.4)	297 (3.6)
2001	6 (1.0)	30 (5.2)	25 (4.4)	11 (1.9)	83 (14.5)	321 (56.1)	14 (2.4)	45 (7.7)	7 (1.2)	30 (5.24)	572 (6.9)
2002	10 (0.9)	52 (4.7)	66 (6.0)	9 (0.8)	136 (12.2)	670 (60.3)	20 (1.8)	60 (5.4)	30 (2.7)	58 (5.2)	1,111 (13.3)
2003	15 (1.3)	36 (3.1)	86 (7.3)	21 (1.8)	132 (11.2)	751 (63.9)	19 (1.6)	60 (5.1)	18 (1.5)	37 (3.1)	1,175 (14.1)
2004	24 (1.2)	71 (3.7)	11 4(5.9)	32 (1.7)	265 (13.7)	1,195 (61.8)	26 (1.3)	91 (4.7)	33 (1.7)	84 (4.2)	1,832
2005	10 (0.8)	44 (3.3)	77 (5.9)	23 (1.8)	211 (16.0)	817 (62.1)	15 (1.1)	34 (2.6)	21 (1.6)	64 (4.8)	1,316 (15.8)
2006	27 (0.9)	71 (4.7)	122 (5.9)	33 (0.8)	229 (12.2)	1,157 (60.3)	27 (1.8)	76 (5.4)	44 (2.7)	71 (5.2)	1,857 (22.3)
누계	93 (1.1)	323 (3.9)	407	130 (1.6)	1,102 (13.2)	5,107 (61.4)	127 (1.5)	388 (4.7)	168 (2.0)	376 (4.5)	8,221 (100)

출처: 통일부

한편, 북한이탈주민의 직업을 살펴보면 노동자 및 농장원 출신이 1999년-2006년 사이에 입국한 사람들의 51%를 차지한다(표 II-2 참조). 1989년 이전에 탈북한 사람들과 1990년 이후 탈북한 사람들의 직업을 비교해보면 1989년 이전에는 군인이나 자수간첩, 군인 등과 같은 특수한 계층이 대다수를 점하였고, 1990년에서 1993년까지도 입국자 수가 아직 한 자리에 머물러 있었다. 1994년도에 벌목공 37명 입국을 계기로 하여 노동자 계층의 입국이 갑자기 급증한다. 이것을 가리켜 식량난민 이주의 시작이라고 말할 수 있을 것이다. 1994년 이후에는 입국자 분포가 변화하면서 노동자계층 입국자를 중심으로 하여 외교관, 해외 무역상사 주재원, 고위 당간부 등 다양한 계층으로 확산해나가는 추세를 보였다.

11) 25세 이상 대한민국 국민의 학력구성비를 2005년도 기준으로 살펴보면, 초졸 이하가 19.1%, 중졸이 11.2%, 고졸이 38.3%, 대졸이 31.4%의 비중을 차지한다. 1975년도에 대졸자의 비중이 5.8%였던 데 비하면 2005년에는 7배 가량 높아진 셈이다. 한국직업능력개발원(2008). 인적자원개발의 지표 2008.

<표 II-2> 북한이탈주민의 재북시 직업

(단위: 명, %)

구분	노동자 및 농장원	학생	전문직	사무직	관리직	봉사 (미용, 판매)	군인 및 공작원외	예술 체육	기타	전체
1998년 이전	306(32)	기타로 포함	39(4)	미상	50(3)	5(0.5)	412(14)	7(0.7)	128(14)	947
1999년	30	7	8	4	3	0	1	2	6	61
2000년	139	52	37	7	29	1	4	6	22	297
2001년	319	78	38	13	19	6	2	17	80	572
2002년	588	144	91	20	41	18	15	19	175	1,111
2003년	651	158	42	45	51	27	21	13	167	1,175
2004년	1,024	295	59	85	35	38	31	16	352	1,935
2005년	512	165	51	28	6	10	23	16	505	1,316
2006년	1,010	246	61	27	39	18	29	19	408	1,857
1999- 2006년 누계	3,569 (51.0)	899 (12.1)	365 (4.92)	202 (2.72)	234 (3.15)	105 (1.41)	509 (6.86)	96 (1.29)	1,435 (19.3)	7,414 (100.0)

1999-2006년 자료는 하나원 내부 자료를 근거로 작성
출처: 1998년 이전 자료는 이성재(2003), 51쪽

(3) 입국자 유형의 변화

Chiswick(2005)은 이주자를 이주 동기에 따라 정치적 동기에 의해 이주한 ‘이념적 이주자’(ideological migrants), 더 높은 소득을 얻기 위한 경제적 동기로 이주한 ‘경제적 이주자 및 난민’(economic migrants and refugees), 가족을 따라 이주하는 ‘동반이주자’(tied-mover)의 세 가지 범주로 나누었다. 북한이탈주민의 유형을 Chiswick의 분류기준에 따라 구분해보면, 1990년대 초반까지의 소규모 월남자들은 북한체제를 반대하여 이탈한 이념적 이주자가 주류를 이루었으나 1990년대 중반 이후의 대규모 북한이탈주민의 입국은 북한의 식량난으로 인한 배고픔을 피해 대한민국으로 입국하는 경제적 이주자 및 식량난민이 주류를 이루었다. 그러다가 2000년대 초기에 들어서면 먼저 입국한 북한이탈주민이 자신의 가족과 친지 등을 불러들이는 가족 및 친지통합형 동반이주자가 증가하였다.

12) 가족 및 친지통합형 동반이주자 유형은 향후 이주 규모가 지속적으로 증가

12) 가족 단위로 기초생계비 급여액이나 주거 급여를 지원받게 되면 개개인이 받는 것에

<표 II-3> 2000년대 입국자들의 탈북 동기

(단위 : 명)

탈북 동기	생활고	동반 탈북	처벌 우려	체제 불만	가정 불화	중국정착 목적	자유 동경	기타	전체
이주 유형	경제적 이주	동반이주	기타	이념적 이주	기타	기타	이념적 이주	기타	-
1999년	8	9	18	16	4	0	2	4	61
2000년	52	99	63	44	11	17	0	11	297
2001년	292	143	41	12	21	5	3	55	572
2002년	462	260	87	95	55	69	4	79	1,111
2003년	655	187	64	68	64	17	1	119	1,175
2004년	1,098	301	94	135	77	56	7	167	1,935
2005년	801	237	77	49	24	43	16	69	1,316
2006년	1,142	405	42	62	44	48	22	92	1,857
누계	3,368	1,236	444	419	256	207	33	504	6,467

출처: 통일부

할 것이라고 예상되는 집단이다¹³⁾.

1999년 이래 입국한 사람들의 탈북 동기에 Chiswick의 분류 기준을 적용해보면 생활고 즉 제 2유형 난민 및 경제적 이주민(economic migrants) 유형이 전체 입국자 수 6,467명 중 3,368명(52.1%)으로 가장 많고, 그 다음으로 동반 탈북을 가족 및 친지통합형 동반이주자 유형으로 분류하면 1,236명으로 약 19.1%를 차지한다. ‘체제 불만’과 ‘자유에 대한 동경’으로 탈북한 사람들을 ‘이데올로기적 이민’(ideological migrants)으로 분류하면 총 452명(6.9%)으로 세 번째 순위를 차지한다.

비해 총지원액 규모가 줄어들게 된다. 이러한 문제점으로 인해 가족동반 이주사실을 은폐하는 경우가 있어 가족통합형 동반 이주자의 규모가 얼마나 되는지 추정하기는 쉽지 않다. 본 연구자는 제 3국에서 체류하는 북한이탈주민이 대한민국에 먼저 와 있는 가족의 물질적 조력 없이는 단기간 내 대한민국에 입국하기 어렵다는 점을 감안한다면 6개월 미만의 단기 체류를 거쳐 입국한 집단을 가족 및 친지통합형 동반이주자 유형으로 볼 수 있다고 생각한다.

13) 최근 하나원에 머무르는 북한이탈주민들의 체류기간을 조사해보면 체류기간이 장기인 집단과 단기인 집단의 비중이 높아지는 양극화 현상이 눈에 띄게 두드러진다고 한다. 이러한 현상은 종전에는 식량을 구해서 나와 있다 보니 대한민국을 포함한 제 3국으로 갈 수밖에 없는 상황이었다면, 이제는 출발 시부터 정착국으로 대한민국을 정하고 출발하는 사람들이 생겨남을 의미한다.

<표 II-4> 각국의 북한이탈주민에 대한 연도별 난민지위 인정현황

(단위: 연, 명)

구분	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009.1	소계
독일				225*	33	18						276
영국						17			130			147
미국				5	3			9	22	37		76
네델란드			7	2	5	1						15
캐나다		1			1		1		1	7	3	14
덴마크				7								7
노르웨이									7			7
벨기에	1				1	1	2					5
아일랜드				5								5
계							552					

* 단, 독일의 2002년도 통계(225명)는 해당 1년에 이루어진 인정 건수가 아닌 이 시기까지의 누적현황.
출처: 이영환(2009).

(4) 입국 추이에 관한 최근 쟁점

최근 수 년 사이에 북한이탈주민들의 이동의 흐름과 관련된 새로운 쟁점은 북한이탈주민들이 정착국으로 대한민국을 선택하지 않고 서방 국가로 이동하는 새로운 경로가 만들어지고 있다는 사실이다.

중국에 장기 체류하던 북한이탈주민들은 점점 좁혀 들어오는 ‘탈중 압박’을 견디지 못하고 중국 탈출을 결정할 때, 정착국으로 한국보다 복지제도가 잘 되어 있고, 북한에 있는 가족에게도 피해가 덜 간다고 판단되는 영국, 미국이나 노르웨이, 캐나다 등 서방 선진국들을 정착국으로 선택하는 경우가 늘어나고 있다. 이러한 새로운 이주의 흐름은 2004년 북한인권법 통과를 기점으로 더욱 활발하게 진행되고 있는데,¹⁴⁾ 한국 내 정착의 어려움에 대한 정보와 서방 복지국가와 북한인권법에 대한 막연한 기대감 등이 영향을 미친 것으로 보인다. 서방

14) <http://www.voanews.com/korean/2009-07-10-voa28.cfm>

미국에 입국한 탈북자는 총 91명, 미국 국무부는 최근 공개한 국가별 난민현황 자료에서 총 9명의 탈북자가 6월 한 달 동안 미국에 입국했다고 밝혔다. 이에 따라 지난해 10월 시작된 2009년 회계연도에 미국에 입국한 탈북자 수는 6월 말 현재 23명, 2004년 북한인권법 제정 이후 입국한 총 탈북자는 91명으로 늘었다고 국무부는 밝혔다. 미국의 소리 2009년도 7월 10일자 보도.

선진국을 정착국으로 선택하는 새로운 이주의 흐름에 이미 남한 사회에서 정착해서 살아오던 북한이탈주민들까지 가세하면서 이로 인한 부작용이 국내외에 파급되고 있는 실정이다.

최근 나타나고 있는 또 다른 현상은 입국자 중에서 6개월 미만의 단기 체류자와 5년 이상의 장기 체류자의 비중이 높아진다는 사실이다. 2000년도 초반 입국자들에 비해서 중국에서 단기 체류하거나 장기 체류 경험을 가진 입국자의 수는 갈수록 증가하고 있다. 장기 체류 입국자의 증가는 앞에서 얘기한 탈중 압박, 즉 북경올림픽 개최 이전에 중국 내에 체류하는 북한이탈주민들을 모두 적발하여 북한으로 보내고자 하는 중국 당국의 단속활동으로 인해 생겨난 현상이다. 한편, 단기 체류 경험자 수의 증가는 가족연계형 이주자들의 증가와 관련된 현상이라고 추측된다. 2000년대 들어서면 가족 및 친지통합형 동반이주자 유형의 존재는 이주의 흐름을 뚜렷이 형성하고 있다. 가족 및 친지통합형 연계이주자 유형의 등장은 15,000명에 달한 국내 북한이탈주민 집단의 존재가 북한지역과 제 3국에 체류하고 있는 이민족 출신의 가족을 향해 일종의 유인 요인으로 작용하고 있음을 알려주는 지표이기도 하다. 그렇다면 북한 내 식량 사정과 상관없이 앞으로도 북한이탈주민의 입국 증가 추이가 지속될 것이라고 가정할 수 있을 것이다. 앞에서 본 바와 같이 향후 연계이주자의 비중증가, 입국자의 지속적인 증가와 여성 고유의 취약성, 인적자본의 저하와 같은 요인 등을 감안할 때 향후 정착지원정책에 있어서도 이에 상응하는 변화가 요청되고 있다.

2. 남한 노동시장에서의 고용 실태

북한이탈주민들은 현재 남한 노동시장에서 낮은 경제활동참가율과 높은 실업률, 낮은 임금, 짧은 근속기간, 잦은 이동, 직장에서의 문화적 갈등과 충돌, 높은 자발적 퇴직률과 같은 특징을 보인다.

첫째, 노동시장에 진입하지 못하거나 건강 때문에 취업을 안 하는 북한이탈주민이 많다. 국민기초생활보장법이 지닌 제도적 문제와 북한이탈주민의 건강상의 취약성 등이 결합하면서 이와 같은 상황을 부추기고 있는 것으로 여겨진다. 특

히 여성들은 남성보다 건강상의 문제를 더 많이 지니고 있다(윤인진·김숙희, 2005; 윤인진, 2007).

둘째, 그간 직업훈련의 중요성이 강조되어 왔지만 직업훈련은 북한이탈주민의 취업이나 소득에 긍정적으로 작용하지 못하고 있다(김학성, 2000; 손문경, 2002; 손영지, 2004; 백경민, 2007; 박성재·김화순, 2008; 유시은 외, 2008). 그 원인은 분명히 밝혀지지 않았다. 북한이탈주민을 위한 직업훈련 등 인적자원개발제도의 설계나 기능에 문제가 있어 잘 작동되지 않고 있거나 북한이탈주민 노동시장이 분단되어 있을 가능성을 검토해볼 수 있다. 이 문제는 본 논문의 제VI장에서 본격적으로 다룰 것이다.

셋째, 노동시장에 취업한 경우에도 북한이탈주민의 고용형태는 임시직이나 일용직 등 비정규직 고용비율이 높으며 임금 수준 또한 낮다(이금순 외, 2003; 선한승 외, 2005; 윤여상 외, 2005; 윤인진 외, 2006). 북한이탈주민의 고용형태가 임시직이나 일용직이 많은 것은 북한이탈주민 스스로의 선택이라는 지적도 있다. 이는 국민기초생활 수급자의 자격을 유지하기 위해 사회보험에 가입하지 않는 비공식일자리를 선호하기 때문이다. 그러나 비공식일자리의 선택은 북한이탈주민 자신의 경력개발을 저해하고 진로를 왜곡하는 결과를 초래한다(김화순, 2004).

넷째, 취업한 북한이탈주민들은 근속기간이 짧고 직장이동이 잦아 불과 수개월 만에도 사직과 입직을 반복하는 경향을 보인다(윤인진 외, 2006; 유길상 외, 2007; 박성재·김화순, 2008; (사)북한인권정보센터, 2008).

(1) 노동시장 참가

하나원을 나온 후 북한이탈주민은 국민기초생활보호법 하의 기초생활수급권자로서 대한민국 생활의 첫발을 내딛게 된다. 국가는 북한이탈주민의 근로 능력 유무에 상관없이 초기 정착을 준비하는 일정 기간 동안 모든 입국 북한이탈주민에게 기초생계비를 지급하는 방식을 취한다.¹⁵⁾ 2000년대 중반까지 북한이탈

15) 국민기초생활보장법은 취약계층을 보호한다는 긍정적 취지에도 불구하고 수급자들이 기초법의 체계 내에 머무르기 위해서 공식노동시장에 참가하기를 꺼리는 경향 때문에 수년간 개선방안이 논의되어온 바 있다. 어느 정도의 기간 동안 얼마나 지급되는가의 문제 즉 기초생계비 수급기간이나 수급액은 정부당국의 정책적 의지나 북한이

주민 정착지원에서 문제로 부각된 쟁점은 전체 북한이탈주민집단의 실업률이 높고 기초생계비를 받는 수급자 비율은 80%에 달하고 있어서 경제적으로 자립 능력이 약하다는 점이었다. 그러나 수급자의 비중이 높은 것이 반드시 경제활동 참가율이 낮다는 것을 의미하는 것은 아니다. 노동시장에 음성적으로 참가하면서 소득을 숨기는 수급자들이 많기 때문이다.

<표Ⅱ-5> 북한이탈주민 중 기초생활보장법 수급자의 비중

(단위: 명, %)

구 분	2004. 9.	2006. 8.
수급자 수(A)	3,672	4,906
이탈주민 전체 수(B)	4,747	6,697
B÷A(%)	77.35	73.25

출처: 2004년도 통일부 제출 자료와 2005년, 2006년의 보건복지부 제출 자료를 근거로 자체 작성함

위의 <표Ⅱ-5>에 의하면 전체 북한이탈주민 중에서 기초생계비 수급자 비중이 2004년 9월에 77.3%이던 것이 2006년에는 73.25%로서 줄어들고 있다. 북한이탈주민의 경제활동참가율 또한 낮고 내국인에 비해 실업률이 매우 높다. 2008년 이후에 실시한 유일한 실업률 조사는 2008년 11월 (사)북한인권정보센터가 실시한 북한이탈주민의 경제활동조사인데 표본 수가 361명으로서 모집단을 대표하기에는 작다. 아래 <표Ⅱ-6>를 보면 2008년 12월의 경우 조사대상자 361명 중 경제활동인구는 179명(49.6%), 비경제활동인구는 182명(50.4%)으로 북한이탈주민의 경제활동참가율은 49.6%이다. 경제활동인구 179명 중 취업자는 162명(90.5%)이었고, 실업자는 17명(9.5%)으로 북한이탈주민의 실업률은 9.5%로 나타난다.¹⁶⁾ 9.5%라고 해도 내국인에 비해서 3배 정도에 달하는 수치로서 여전히 높다.

탈주민 개개인의 조건 또는 입국시기에 따라 차이를 보여왔다. 입국자의 수가 1000명 내외이던 2005년 이전에는 통상 3년 동안 그리고 남한주민 대비 1등급 우위의 기초생계비 금액을 지급했다. 그러나 2005년에서 2007년 사이에는 약 1년 동안, 2007년 3월 이후에는 약 6개월간 기초생계비를 제공하고 있어, 시간이 갈수록 생계급여 지급 기간은 갈수록 짧아지고 있다.

16) 북한인권정보센터(2008)의 자료는 실업률이 22.9%에서 9.5%까지로 편차가 매우 크게 나타나고 있다.

<표II-6> 북한이탈주민의 경제활동 동향(2008.11)

(단위: 명, %)

구분	15세 이상 인구	경제활동인구			비경제 활동인구	경제활동 참가율	고용율	실업률
		합계	취업자	실업자				
2008. 12	361	179	162	17	182	49.6	44.9	9.5
수도권(명)	236	108	92	16	128	45.8	39.0	14.8
지방(명)	125	71	70	1	54	56.8	56.0	1.4
2007년 11월	401	192	148	44	209	47.9	36.9	22.9
2006년 12월	400	197	164	33	203	49.3	41.0	16.8
2006년 6월	265	116	90	26	149	45.3	34.0	22.4

출처: (사)북한인권정보센터. “2008 북한이탈주민 경제활동 실태조사: 취업·실업·소득”, 2008.12.15.

(2) 임금

북한이탈주민이 노동시장에 참여할 때 당면하는 가장 큰 문제로 저임금과 고용불안을 들 수 있다. <표II-7>에서 보는 바와 같이 ‘51만~100만 원 이하’를 받는 사람이 42.6%, ‘101만~150만 원 이하’를 받는 사람이 27.8%로 나타났다. (사)북한인권정보센터의 실태조사 결과(2008)에 따르면 북한이탈주민 남성의 경우는 평균 근로소득액이 129만 8천원, 여성의 경우에는 102만 7천원으로서 남성의 임금이 여성보다 약간 높았다.

<표II-7> 북한이탈주민 취업자의 근로소득액

(단위: 명, %)

구분	빈도	비율
없음	4	2.5
1~50만원 이하	34	21.6
51~100만원 이하	69	42.6
101~150만원 이하	45	27.8
151~200만원 이하	8	4.9
201~250만원 이하	2	1.2
합계	162	100.0

** ‘50만원 이하’를 받는 사람이 21.6%에 달하는데, 이는 대부분 36시간 미만 근로자들이며, ‘소득이 없다’고 응답한 4명은 취업 후 아직 1개월이 경과하지 않아 임금을 받지 못한 경우임.

출처: (사)북한인권정보센터. “2008 북한이탈주민 경제활동 실태조사: 취업·실업·소득”, 2008.12.15.

(3) 일자리의 안정성

북한이탈주민의 일자리는 직장에서의 잦은 이직과 짧은 근속기간, 낮은 고용 안정성이라는 특징을 보인다. 2000년대 중반까지 북한이탈주민의 고용실태 조사 시 고용형태는 정규직/비정규직의 개념에 의거하여 분류되었다. ‘비정규직(contingent)’이라는 용어는 고용의 불안정성, 노동시장에서의 열악한 지위를 상징하는 지표가 되었고 비정규직이 얼마나 차지하는가의 비중에 따라 고용의 질이 평가되었다.¹⁷⁾ 선행연구에서 북한이탈주민의 고용형태를 조사된 결과를 보면 조사집단이나 시기나 기준과 방법에 따라 다소의 차이가 있지만, <표Ⅱ-8>에서 보는 바와 같이 전체 고용형태중 비정규직 비율이¹⁸⁾ 정규직 비율보다 훨씬 높은 것으로

<표Ⅱ-8> 선행 실태조사에 나타난 북한이탈주민의 일자리 형태

(단위: 명, %)

고용 안정성	2003년 조사 이금순		2004년 조사 윤인진		2005년 조사 (사)북한인권정보센터	
	빈도(명)	유효비율(%)	빈도(명)	유효비율(%)	빈도(명)	유효비율(%)
정규직	88	36.1	19	30.2	114	24.5
비정규직	136	55.7	44	69.8	352	75.5
기타	20	8.2	0	0	0	0
무응답	0	-	54	-	0	0
합계	244	100.0	117	100.0	466	100.0

**2005년 (사)북한인권정보센터 조사에서는 비정규직 종사자에 일용직(222명)이 포함되어 있음.

**윤인진과 선행승의 조사대상자는 이금순의 조사대상자들과 달리 노동시장 참가경험이 있는 자들로 한정되어 있음.

출처: 윤인진(2008).

17) 우리나라에서 비정규근로에 대한 논의가 본격적으로 시작된 것은 외환위기를 겪으면서 부터인데, 임금 근로자 가운데 임시직과 일용직의 비중이 절반을 넘으면서부터이다. 이후 종사상의 지위가 아니라 고용형태에 따라 비정규 근로를 정의하기 위한 조사가 진행되었고, ‘경제활동인구조사’의 부가조사 결과 고용형태에 따른 비정규 근로의 정의와 측정이 가능하게 된 이후부터 비정규 근로에 대한 논의는 비정규 근로의 규모에 대한 공방으로 이어졌다(남재량, 2007: 2-3).

18) 본 연구자는 비정규직이라는 개념이 노동시장에서의 북한이탈주민 고용형태를 나타내는 데에는 적절한 개념이라고 보지는 않지만 여기에서는 선행연구의 결과를 근거로 실태를 설명하는 만큼 본 장에서는 비정규직이라는 개념을 사용하기로 한다. 이차제Ⅲ장부터는 ‘비공식일자리’라는 개념을 사용할 것이다.

나타났다.

북한이탈주민의 비정규직 비율은 이금순 외(2003)의 조사에서는 55.7%, 선한승 외(2005)의 조사에서는 75.5%로 나타났다. 연구자에 따라 조사방식이나 조사집단에 따라서 차이가 있지만 비정규직 비율이 정규직 비율보다 훨씬 더 높다는 점은 공통적이다. 비정규직의 개념과 규모가 확장되면서 북한이탈주민 조사시에는 종사상의 지위를 뜻하는 일용직과 임시직 개념을 사용하게 되었다.¹⁹⁾ 북한이탈주민은 일용근로자가 57.3%, 상용근로자가 19.7%였으며, 임시근로자가 19.1%, 자영업자는 3.2%, 고용주는 0.6%로 나타났다(윤인진 외, 2006). 일용근로자의 비율이 2005년 65.2%, 2002년 51.2%, 2003년 58.1%, 2004년 58.1%로서 전체 경제활동참가자 중 일용직이 차지하는 비율이 50%가 넘는다.

이처럼 북한이탈주민의 고용형태 중 비정규직 내지는 임시직이나 일용직 비율이 높은 이유는 두 가지로 설명할 수 있다. 하나는 북한이탈주민 자신의 낮은 인적자본 때문에 혹은 노동시장의 분절성으로 인해 정규직(혹은 상용직) 노동시장에 들어가고 싶어도 들어가지 못한다는 설명이다. 이주민이나 취약한 노동자들은 임금이 낮고 안정성이 적으며 승진의 기회가 없는 2차 노동시장에 속하게 되고 일단 2차 노동시장에 들어가면 빠져나오기 힘들다.

또 다른 설명은 북한이탈주민이 그 자신의 필요에 의해서 상용직을 선택하지 않고 임시직이나 일용직을 스스로 선택했다는 설명이다. 이는 지급되는 기초생계비의 수준이 남한주민에 비해 1등급 더 높았고 취업장려금이 없던 2005년 이전의 제도를 배경으로 하고 있다. 각종 사회보험에 가입하지 않는 것을 조건부로 취업하는 고용형태는 전 세계적으로 노동력이 취약한 한계노동자들에게 많이 나타나는데, 한계노동력을 지닌 노동자 측에서 보면 이러한 비공식일자리를 선택하는 이유는 일자리를 얻기가 상대적으로 용이하며 우선 손에 넣는 현금과 소득을 높일 수 있기 때문이다. 인건비 부담이 벽찬 영세고용주들의 입장에서조차 사회보험료를 내지 않을 수 있다는 점에서 선호되므로(OECD, 2004) 이러한 비

19) '상용근로자'는 계약기간을 정함이 없이 특별한 일이 없는 한 1년 이상 지속적으로 근무를 할 수 있는 경우로 월급 혹은 주급을 받는 사람들을 말한다. 이에 대해 '임시근로자'는 취업시점에 고용기간을 1개월 이상, 1년 미만으로 계약을 하는 경우이며 '일용근로자'는 1개월 미만으로 일을 하며 일한 시간에 따라 임금을 대가로 받는 경우를 말한다.

공식 계약은 한계노동자와 영세사업주 양자 간의 합의로 이루어진다.

그런데, 2008년도에 (사)북한인권정보센터가 조사한 통계치를 2006년도 조사당시의 수치와 비교하면 북한이탈주민 취업자 중 상용근로자 비율이 2006년도 19.7%에서 2008년도 46.9%로 2배 이상 상승하는 현상이 나타난다(표II-9 참조).

<표II-9> 북한이탈주민 취업자의 종사상 지위

(단위: 명, %)

구분		상용근로자	임시근로자	일용근로자	자영업주	무급가족 종사자	고용주	합계
2008	빈도	76	5	69	11	1	-	162
	비율	46.9%	3.1%	42.6%	6.8%	0.6%	-	100.0
	남한	38.3%	21.3	9.2	25.2%	6.0%	-	100.0
2006	빈도	31	30	90	5	-	1	157
	비율	19.7%	19.1%	57.3	3.2%	-	0.6%	100.0

출처: 2008년 통계는 (사)북한인권정보센터, 2006년 통계는 윤인진 외(2006)를 근거로 재작성

그렇다면 그만큼 고용의 질이 높아진 것을 의미하는가? 고용의 질이 높아졌다고 보기는 비공식일자리들이 공식화되었을 가능성이 크다. 상용근로자의 비중을 보면 제조업 분야의 47.4%, 도매 및 소매업의 14.5%, 음식·숙박업 분야의 6.6% 등이다. 주로 단순노무직 또는 기능직 및 서비스직 일자리들이 상용직 비율 상승을 주도하였다. 이와 같은 업종에서 상용직이 갑자기 늘어난 이유는 장려금지원제도의 영향으로 그간 음성적 소득원이었던 비공식일자리가 양성화되었기 때문인 것으로 추측된다.²⁰⁾

기존의 비정규직/정규직 개념에 비교해볼 때 상용직/임시/일용직이라는 개념은 고용지위를 보다 구체적으로 나타내는 개념이다. 그러나 상용/일용이라는 개념으로도 현재 북한이탈주민 일자리가 지닌 미묘한 특성 즉 합법적인 사업영역에서 일하지만 법적 제도적 보호로부터 사각지대에 놓이는 특성을 충분히 반영하지 못하는 개념이다. 북한이탈주민이 기초생계비를 받는 기간 중 음성적으로 취업하는

20) 고용보험 등이 적용되는 사업장에 공식취업하면 근속연수에 따라서 북한이탈주민 근로자에게 일정액의 취업장려금을 지급한다. 각종 장려금 지급조건과 액수에 대한 세부적인 사항은 본 논문의 <표II-15> 42p를 참조할 것.

일자리는 고용보험이나 국민연금, 산재보험, 건강보험 등 사회보험에 가입하지 않은 일자리로써 ‘비정규직’이라기보다는 ‘비공식일자리’라고 호칭하는 편이 보다 적절하다고 판단된다. 비공식일자리(informal employment)란 합법적인 생산 활동에 종사하는 일자리에지만 사회보험 등 공공기관에 등록되지 않거나 노동시장 규제를 회피 또는 적용되지 않는 일자리를 의미한다. 현재 법적 제도나 사회보험의 보호 외곽에 위치한 북한이탈주민의 노동시장에서의 지위를 표현하기 위해서는 공식일자리/공식일자리라는 개념을 사용하기로 한다. 본 논문의 제V장에서는 공식/비공식일자리 개념에 기초하여 북한이탈주민의 일자리 특성을 분석하게 될 것이다.

(4) 직장 이동

북한이탈주민이 직장에 들어간 이후 직장생활을 지속하는 근속기간을 보면 그들이 직장에 적응하는 과정에서 많은 어려움을 겪는다는 사실을 알 수 있다. 한 직장에서 근무하는 기간이 짧고 이동이 잦아 불과 수 개월 만에 이직을 반복하곤 한다. 윤인진 외(2006)의 실태조사에 의하면 취업한 북한이탈주민의 근속기간은 첫 번째 직장에서는 7.1개월, 두 번째 직장에서는 6.1개월로 나타났다. 남성의 경우는 직장이동이 반복되면서 약간씩 소득이 올라가는 경향을 보이지만, 여성의 경우에는 직장이동을 하여도 근속기간이나 임금에 변화가 나타나지 않는다. 잦은 이동이 경력형성을 저해하는 것인지 일자리 자체의 특성이 잦은 이동을 결과하는 것인지에 대해서는 사례별로 보아야 하겠지만, 어떤 경우이든 지간에 보통 근속기간이 수개월에 불과하다. 노동이동의 빈도수가 지나치게 잦은 점을 미루어 볼 때, 이직이 경력형성이나 임금의 증가로 이어져 인적투자의 효율성을 개선하는 데에 기여하지 못하고 있는 것으로 판단된다.

북한이탈주민의 직장생활을 다룬 선행 질적 연구들은 이탈주민들이 언어의 장벽, 컴퓨터 지식 부족, 영어지식 부족과 같은 직업능력의 부족으로 인해 겪는 어려움이나 남북 간의 노동관행 차이로 인한 문화적 갈등, 그로 인한 직장유지의 어려움에 초점을 맞추고 있다(김화순, 2004; 조정아·정진경, 2006; 양지윤, 2008). 북한이탈주민은 남한주민보다 이직이 매우 잦은 편이며, 자발적으로 회

사를 떠나는 경향이 높다. 이러한 현상은 사람과 사람간의 ‘문화적 갈등’의 코드로 설명할 수 있다. 하지만 본 논문에서 취하는 관점은 이를 새로이 ‘노동시장의 구조’ 라는 각도에서 조명해보고자 하는 것이다. 즉, 업종이나 직종, 기업규모와 같은 일자리 자체가 갖는 특성으로 이직의 원인을 설명해보고자 한다. 이러한 설명방식은 문화적 방식의 접근방식과 서로 보완적이라고 할 수 있다.

3. 정착지원 관련법의 변천 과정

북한이탈주민에 대한 보호 및 정착지원의 수준은 남북한의 통일정책과 국내의 정세변화 그리고 대한민국 사회가 그들의 존재를 어떻게 규정하고 수용하는가에 따라서 좌우되어왔다. 정착지원제도는 여러 차례의 변화를 거듭하면서 때로는 ‘보상의 논리’를 때로는 ‘보호의 논리’를 적용해왔다.

북한이탈주민에 대한 체계적인 지원은 1962년 4월 16일 국가원호처에서 「국가유공자 및 월남귀순자 특별원호법」을 제정·시행하면서 처음으로 이루어졌다. 이후 동 법은 1974년 12월 24일 「국가유공자 등 특별원호법」으로 개칭되는 등 여러 차례 개정을 거듭하는 가운데, 북한이탈주민을 국가유공자와 함께 관리하는 것은 국민정서에 부합하지 않는다는 고려에 따라 북한이탈주민을 동 법에서 분리하여 1978년 12월 6일 「월남귀순용사 특별보상법」을 제정·시행하게 되었다. 이것이 최초의 북한이탈주민만을 대상으로 한 독립법 제정의 경위이다. 북한에서 온 이들은 이제 ‘월남귀순용사’로서 필요한 보상과 원호가 제공되었다. 냉전

<표II-10> 북한이탈주민 관련 법 및 소관부처의 변경

국가유공자 및 월남귀순자특별원호법	월남귀순용사특별보상법	귀순북한동포보호법	북한이탈주민의 보호 및 정착지원에관한법
국가보훈처(국방부)	국가보훈처(국방부)	보건복지부	통 일 부
국가유공자	귀순용사	난민 내지는 생활보호대상자	통일준비
1962.4.16~1978.12.31	1979.1.1~1993.12.10	1993.12.11 ~1997.7.13	1997.7.14 ~

출처: 통일부, 통일부 30년, 제 5장. <http://www.unikorea.go.kr/2009.4.29>를 토대로 작성함

시대에는 ‘체제경쟁의 논리가 극대화되면서 월경행위 자체가 국가를 위한 유공 행위가 되었고, 이들은 정치적 망명자로서 남한체제의 우월성을 내외에 알리는 홍보 모델’(정병호, 2004: 39) 역할을 하였고, 이러한 역할이 이들을 지원하는 근거가 되었다.

1990년대 중반에 접어들어 북한이탈주민의 탈북 양상이 다양화되고 국내입국 규모도 증가하게 되면서, 탈냉전시대에 들어와서도 여전히 북한이탈주민에게 특권적 지위를 부여하는 것은 시대 흐름에 맞지 않는다는 여론에 따라, 북한이탈주민에 대한 보호·지원업무를 국가유공자 예우 차원에서 난민구호 차원으로 인식을 전환하게 되었고 소관부처도 국가보훈처에서 보건복지부로 옮기고, 1993년 12월 11일에는 「귀순북한동포 보호법」을 제정·시행하게 되었다. “1992년 출범한 김영삼 정부는 북한의 붕괴가능성에 대한 확신에 기초한 대북정책을 추진하고 있었던 관계로 북한이탈주민의 가치는 매우 평가절하되었고(김학성, 2000: 27)”, 이제 그들은 더 이상 귀순용사가 아니라 ‘경제적 난민’으로서 ‘생활보호 대상자 차원’의 대접을 받게 되었다.²¹⁾ 정병호(2004)에 의하면 언론을 중심으로 ‘탈북자’라는 용어가 쓰인 것도 이 시기인데, ‘탈북자’라는 호칭은 한 사회집단에 대한 비하적인 표현이라는 의견이 나오기 시작하였다. 1994년부터 1997년 사이에 입국한 북한이탈주민들은 불운한 세대에 속한다. 정착금, 주거 지원금 등에서 1993년 이전까지의 입국자와 1997년 이후 입국자들과 비교할 때, 현저하게 불리한 조건으로 정착해야 했다. 이러한 조건하에서 북한이탈주민은 스스로를 ‘이방인’, ‘2등 국민’으로 비하하게 되었다(유지웅, 2006: 74). 이 시절 ‘귀순동포’들의 ‘실업’과 ‘빈곤’은 남한 사회에서 많은 사건과 사고를 일으키면서 북한이탈주민에 대한 체계적인 지원을 못한다는 비판과 더불어 새로운 법·제도 마련의 필요성이 제기되었고, 「북한이탈주민의 보호 및 정착지원에 관한 법률」을 성안하여 1997년 7월 14일부터 제정·시행하게 되었다.

김대중 정부는 외환위기 속에서도 1999년 12월 2일 북한이탈주민 정착지원법을 다시 개정하여 정착금과 주거지원비로 총 3,696만원을 책정하는 등 지원을 확대하는 정책을 추진했다. 2000년 1월 1일부터 북한이탈주민을 채용하는 기업에게 고용지원금을 제공하는 취업보호제와 생업지원제를 신설하였음에도 불구하고

21) 이에 따라 의무고용제는 폐지되고 주거지원금을 제외한 정착지원금은 1900만-1억 5천에서 860만원- 1500만원으로 축소되었다.

<표 II-11> 정착지원제도의 취업관련 내용의 변천

구분	국가유공자 및 월남귀순자특별원호법	월남귀순용사특별 보상법	귀순북한동포보호법	북한이탈주민의 보호 및 정착지원에 관한법
교육 보호	○ 본인 : 대학까지 공납금, 학자금 지급 ○ 자녀 : 고등학교까지 공납금, 학자금 지급	좌 동	○ 본인에 한해 국립: 면제, 사립: 50%	○ 본인에 한해 국립: 전액 사립 50% ○ 고교 20세(25세)미만 ○ 대학 30세(35세)미만
취업 알선	○ 국가·지자체·일정규모 이상의 기업체의 전고용인의 3%이내고용	○ 본인·자녀를 16인 이상 고용업체에 3-8% 범 위내 의무고용	○ 본인에 한해 채용 알선 『기능직 공무원 요청 시 우선 채용』	○ 취업보호담당관제도
고용 지원금	-	-	-	고용지원금 제도를 통해 채용시 사업주에게 임금의 50%(70만원까지 지원) 3년간 지원
특별 임용	○ 공무원, 국·공기업에 특별임용	○ 특별임용(해고제한)	○ 특별임용	○ 특별임용
사회 적응 교육	○ 없음	○ 없음	○ 없음	○ 하나원 설립
직업 훈련	○ 자활보호 차원에서 실시	○ 대상자 지정 훈련	○ 희망자에 노동부 협조 요청	○ 국가비용으로 훈련
대부 제도	○ 없음	○ 유공자 법에 의한 대부 실시	○ 없음(종전자 경과조치)	○ 없음
자격 인정	○ 없음	○ 없음	○ 없음	○ 있음

출처: 통일부, 『2005 통일부 백서』를 참조하여 수정 작성

하고²²⁾ 2000년 이후 고실업과 빈곤화의 경향은 더욱 가속화되었다. 이 시기의 정착지원정책을 가리켜 통일부는 2000년부터 2004년까지 이른바 ‘수혜적인 보호 정착지원’을 북한이탈주민 정책의 기본 방향으로 삼았다고 자체 평가하고 있다 (통일부, 2008).

신변보호, 취업보호, 주거지보호라는 삼각 보호담당관제도를 통해 하나원 이후의 정착과정을 지원하는 외양을 갖추게 되는데, 신변보호담당관 제도 외에는 실질적으로 가동되지 않았고, 특히 취업보호담당관 제도는 실적과 서비스 면에서 많은 비판의 대상이 되어왔다.²³⁾ 현금 지원은 비교적 풍부하게 이루어졌지

22) “북한이탈주민의 성공적인 정착여부가 우리의 통일의지와 능력을 보여주는 시금석이라는 판단 하에 이들에 대한 보호와 지원을 추진하고 있다(통일부, 2002).” 정병호, 2004. 재인용.

23) 선한승 외(2005). 북한이탈주민의 취업실태와 정책과제, 제 5장 취업대책.

만, 외환위기 이후 노동시장에서의 양극화가 급속히 진행되면서 취업지원의 효과는 극히 미미했다(이경제, 2004; 선한승 외, 2005).

2000년대 이래 정부는 정착초기의 생활안정을 위해서 현금지원을 늘리는 등 많은 노력을 기울였음에도 불구하고 이탈주민 정착지원정책은 통일의 청사진과의 연계성 없이 이루어졌다는 평가를 받았다. “북한이탈주민에 대한 우리 정부의 지원은 북한 측을 남북경협으로 이끌어내는 데 장애 요인으로 인식되곤 한다. 따라서 공식적인 북한이탈주민에 대한 지원은 자제한 채, 제한적으로 그리고 드러내놓지 못하고 지원함으로써 매년 대량 입국하는 북한이탈주민들의 남한 정착 또는 이를 통한 통일의 밑그림을 그리는데 어정쩡한 상태이다. 이로 인해 북한이탈주민은 남북한 양 체제에서 제 3의 밀려난 주변인으로서 생활하고 있는 것이 현실이다(김창권, 2007: 16).” 2000년 정착지원법 개정 이래 정착지원을 위해 많은 예산이 투입되었지만 정착지원시스템의 구축보다는 정착지원 예산의 대부분이 당사자에 대한 직접성 현금지원에 소모되었다.

1996년부터 2002년까지 2,100명을 대상으로 지출된 비용은 약 487억으로서 사회적응교육비, 생계급여, 의료급여 등을 제외하고도 개인당 지급액은 약 2,300만원으로 추산된다. 문제는 이러한 절대적 금액의 크기에 있는 것이 아니라 비용지출의 구조에 있다. <표Ⅱ-12>에서 보는 바와 같이 전체 지출에서 85% 정도가 기본정착금(330억, 65%)과 주거지원비(112억, 23%) 등과 같은 단순한 현금지원금으로 사용되고 교육이나 취업을 위한 비용은 전체의 5%에 불과했다는 사실이다(통일부, 2002. 12). 자활과 자립정책을 상위 목표로 내세웠지만 실행에 있어서는 하위 목표인 생활보호가 상위 목표를 압도하는 문제가 발생한 것이다.

실업률을 보고한 선행연구에 의하면 이금순 외(2003)는 41.5%, 선한승 외(2004)는 37.6%로서 매우 높은 수치를 기록했다. 2000년대 들어서 이와같은 고실업률은 북한이탈주민 집단의 가장 큰 특징으로 부각되었다. 언론을 비롯한 사회 각계에서는 ‘물고기를 주되 물고기 잡는 법은 가르쳐주지 않는다’면서 경제적 자립을 위한 정부정책이 부재하다고 비판을 가하였다.²⁴⁾

24) 2004. 8. 31일 남북자 가족 모임과 남북자 가족협의회, 두리하나 선교회, 북한민주화네트워크, 피랍탈북인권연대 등 북한인권 관련 10개 단체가 주최한 ‘북한인권 및 탈북자 문제 그 해결방안’에 대한 심포지엄에서 (사)북한인권정보센터의 윤여상 소장은 “중국과 제 3국에서 자신의 노력으로 적응의지를 갖고 있었던 탈북자들이 남한에 와서 가장 낮

<표Ⅱ-12> 북한이탈주민에 대한 재정지원 현황(1996-2002)

(단위: 명, 백만원)

연도	기본정착금		보조금		주거지원		사립대 공납금		직업훈련 수당		고용지원금	
	명	백만원	명	백만원	명	백만원	명	백만원	명	백만원	명	백만원
1996	50	417	11	802	50	401	55	106	-	-	-	-
							51	7				
1997.7.13 이전	33	227	5	115	33	131	54	58	-	-	-	-
							27	1				
97.7.14-	66	418	15	880	66	455	61	59	-	19	-	-
							7	0.3				
1998	61	406	8	250	61	414	72	142	50	32	-	-
							23	2				
1999	87	1,749	11	394	87	639	70	138	91	110	-	-
							28	2				
2000	223	3,972	12	229	223	1,091	80	170	96	138	105	273
							27	2				
2001	549	9,435	11	284	549	3,241	97	192	217	149	251	999
							21	2				
2002	1,029	13,438	14	75	1,029	5,460	102	233	494	430	350	1,127
							21	2				
누계	2,098	30,075	87	3,030	2,098	11,183	797	1,121	948	879	706	2,400

출처: 통일부(2002.12), 이금순 외(2004), 60쪽에서 재인용.

통일부는 2004년 438명의 입국을 계기로 하여 2004년, 2006년에 『새터민 정착 지원 개선종합대책』을 수립하면서 새로운 ‘인센티브 강화정책’을 선보이게 된다 (통일부, 2008: 231).²⁵⁾ 정착지원 개선종합대책의 주요 골자는 두 가지인데, 세부 사항은 아래 <표Ⅱ-13>과 같다.

첫째는 북한이탈주민에게 직업훈련 장려금이나 취업장려금과 같은 직업관련 현금 인센티브를 제공하여 경제적 자립의지와 근로의욕을 제고하는 것이다. 둘째는 직업기초적응교육을 강화하여 직업능력을 키워주는 것이다. 개선대책의 내용은 무상으로 지급하던 정착기본금을 삭감하고 일정기간 이상을 직장에 근무하

은 적응수준으로 바뀌는 것은 정부정책의 문제 때문”이라고 주장했다.

25) 2007년 1월 26일에 2007.1.26. 『북한이탈주민의 보호 및 정착지원에 관한 법률』을 개정하고 2007.6.28. 동법 시행령을 개정하였다.

<표II-13> 2005년 이후 정착지원제도의 변화

구분	기존 내용	개선 내용
사회적응 교육	· 청소년대상 별도 교육기관 없음 · 사회적응교육 2개월	· 탈북청소년 특성화학교 설립 (한겨레 학교) · 사회적응교육 3개월(하나원 교육)
초기 정착지원	· 정착금 지급 - 기본금 60배, 가산금 40배 · 영구임대주택 제공	· 정착금에 인센티브 도입 - 기본금 하향(100배), 장려금 신설(50배) - 가산금 상향(50배)
사회안전망	· 생계급여 우대지급	· 내국인과 동등
취업· 취학지원	· 직업훈련· 취업에 대한 인센티브 없음 · 지원기간 명시되어 있지 않음	· 직업훈련· 취업에 따른 장려금제 신설 (훈련장려금, 취업장려금) · 대학지원기간 5년으로 설정 - 전문대학 등 지원가능대학 범위확대
거주지 보호	· 신변보호 담당관이 거주지 보호업무까지 담당	· 정착도우미제도입 - 신변보호와 거주지보호 분리

출처: 통일부, “2005 통일백서”를 근거로 수정 작성

거나 훈련에 참가할 때 북한이탈주민에게 취업장려금이나 훈련장려금과 같은 현금을 제공하게 된다. 이를 통해 노동공급자인 북한이탈주민의 근로유인을 강화하고 취업준비를 낮추어 취업하도록 독려하는 것이다.²⁶⁾

2009년도 1월 30일에 직업훈련을 강화하는 법이 국회에서 통과하면서²⁷⁾ 적응교육의 강화를 위해 하나원 교육기간을 1개월 더 연장하고, 3개월 이상의 직업훈련을 받는 것으로 확정되었다. 또, 하나원을 나온 이후에도 1년간은 지역에서 기초적응교육을 받을 수 있도록 시범센터를 5곳 지정하여 현재 시범적응교육 중에 있다. 이러한 새로운 정착지원서비스의 시간적·공간적 범위의 확대는 형식적인 보호관 중심의 지원체계²⁸⁾로부터 진일보했다는 면에서 긍정적이다. 그러나 향후

26) 정착기본금은 1인 가족의 경우 주거지원금 1,300만원을 포함하여 1900만원으로 2004년도의 3500만원과 비교하여 53%가 낮아졌다. 2007년도에 취업장려금 지급액은 총 9백만원에서 1천 5백만원으로 상향조정되었고, 2007년도 한 해 동안 총 583명에게 10억여원이 지급되었다. 통일부, 2008: 232-233.

27) 송민순 의원은 2008년 9월 3일, 『북한이탈주민의 보호 및 정착지원에 관한 법률 일부개정안』을 대표 발의하였다. 발의 시는 하나원에서의 정착교육기간을 1년으로 연장하여 직업교육을 강화한다는 것을 주요 골자로 하였으나 개정과정에서 하나원 교육 3개월로 연장하고 하나원 이후 3개월간 직업교육을 하는 것으로 수정되었다. <http://www.mssong.or.kr/> 참조

정착성공의 관건인 ‘취업’과 ‘교육’을 정착지원 전달체계의 중심 기능으로 끌어들이기 위해서는 단지 통일부의 기존 기능을 연장하거나 강화하는 정도가 아닌 보다 근본적인 변화가 필요하다고 전망된다.

4. 현 정착지원정책의 체계와 쟁점

1997년 이후 새로 만든 정착지원법에서 통일 후 우리와 같이 살아갈 북한주민의 일부로서 미리 와있는 ‘통일을 준비하는 사람들’로서의 의미가 부여되었고, 이에 따라 보호의 수준이 다소 상승되었다. 그러나 지난 10년간 정부는 남북교류의 상대인 북한당국을 의식하면서 북한이탈주민들의 정착지원문제에 대해 장기적인 정착의 청사진이나 로드맵 없이 주로 임시방편적인 생활보호를 주로 하고 현금을 직접 본인에게 지급하는 보조금 지급 중심의 정착지원정책을 펴왔다. 그러나 송호근(2002: 46)이 지적한 바와 같이 수혜자가 빈민노동시장에 속해 있는 경우에는 구조분절에 대한 조치 없이 제공되는 현금혜택은 ‘빈곤의 영속화’를 중단시키지 못한다. 빈곤 탈출을 위해서는 단기적인 소득지원 정책보다는 노동시장 및 일자리와 연계시켜 취업 안정 및 소득 안정을 기할 수 있는 조치가 보다 효과적이다(금재호·김승택, 2001).

정부도 현금지급 중심으로 지원되는 정착지원제도의 문제점을 인식하고 2005년 이후에는 두 차례의 개선을 통해 취업이나 훈련에 대한 인센티브 강화를 통해 자립과 자활을 강조하는 정책으로 전환하고자 했다. 그러나 국민기초생활보장법과 같은 사회보장제도가 중심이 되고, 이에 따라 다른 지원이 연동되는 기존의 체제는 그대로 남아있다. 국민기초생활보장법의 원래 취지는 근로능력이 없는 사람들의 최저생활을 국가가 보장하기 위해 만든 것이다. 근로능력이 있는 일부 사람들을 자활사업 내에 포괄하고 있기는 하나 이들을 근로로 유인하는데 있어서 많은 한계를 갖고 있고 주원인으로서 보충급여와 통합급여 방식의 문제점이 주로 지적되어왔다(박찬용 외, 2008). 이러한 국민기초생활보장법의 자

28) 주거지 단계에서의 삼각보호체계는 신변보호담당관, 취업보호담당관, 주거보호담당관으로 구성된다.

체 결합이 국가 의존적이고 건강 등 인적 자본이 취약한 북한이탈주민 고유한 특성과 결합되면서 이후 북한이탈주민 정착지원에 있어서는 경제적 자립의 취약성 문제로 나타나게 된 것이다.²⁹⁾ 그러면 현행 정착지원체계의 단계적 통과 행정주체별 내용을 살펴보기로 한다.

(1) 현행 정착지원제도의 체계

가. 단계별 정착지원 내용적 틀

정착지원법에서 규정한 단계별 정착지원의 내용적 틀은 다음과 같다. 국내에 입국한 북한이탈주민은 통일부 산하의 사회적응 교육시설인 북한이탈주민 정착지원사무소(하나원)³⁰⁾에 입소하여 시설보호단계를 거치게 된다. 사회적응교육을 받고 주거알선, 취적(就籍) 등 우리사회에 필요한 편입에 필요한 기초적인 지원을 받게 된다. 그 다음으로 거주지 편입단계에서는 하나원을 수료한 이후 거주지에 도착하여 정착지원금을 지급받고, 주택지원과 학력인정, 편입학 등을 하게 된다. 세 번째 단계는 거주지보호 5년 동안인데 자립·자활의 단계이다. 직업훈

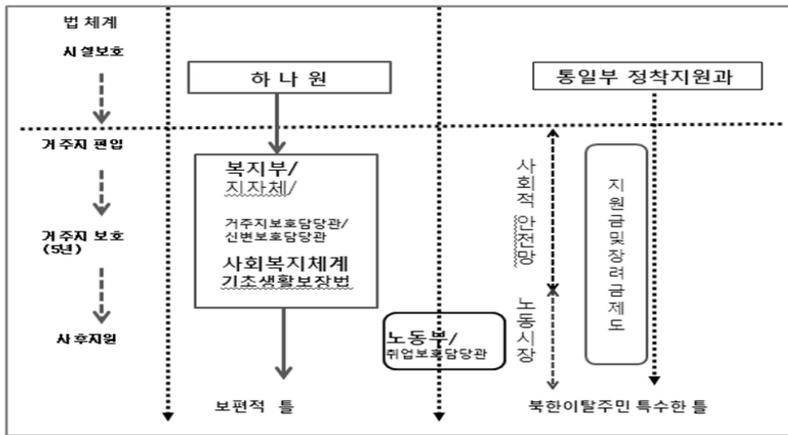
29) 국민기초생활보장제도의 통합급여 방식과 보충급여 방식의 문제점에 대해서 다음과 같은 연구들이 있다. 이하는 박찬용 외(2008). 『사회보험 사회복지제도의 근로유인효과』, 11-13쪽 인용. “김영순 외(2003), 구인회(2005), 김안나 외(2006), 김미곤 외(2008)는 기초생활보장제도의 보충급여와 통합급여 방식이 수급자의 근로의욕을 저하시킬 수 있는 구조적인 문제라고 지적하고 그 해결방안으로 현재 제한적으로 시행하고 있는 근로소득공제의 대상을 확대하는 방안 등을 제시하고, 아울러 현물급여들의 개별급여화, 자활사업 프로그램별 노동강도 수준에 따른 급여의 차별화 및 성실 참여자와 불성실 참여자에 대한 금전적 보상의 격차를 확대하는 등의 정책 대안을 공통적으로 제시하였다. 이와 유사한 연구로서 박능후(2005) 역시 보충급여의 문제점을 지적하며 근로소득공제 모형 중 30%의 정율 공제가 주어지는 모형을 비교집단에 비해 수급자의 근로소득을 유의미하게 증가시킨다는 결과를 도출하였다. 박진희(2006)는 자활사업의 프로그램의 하나인 직업훈련 관련 자료분석을 통해 직업훈련을 이수한 자활대상자가 취업할 확률이 37%, 임금이 상승할 확률은 11%에 지나지 않는다는 것을 확인하였다.”

30) 하나원은 1997년 『북한이탈주민의 보호 및 정착지원에 관한 법률』에 의거하여 설치 운영하고 있는 정착지원시설로서 국내에 입국한 직후 북한이탈주민들에게 사회적응교육을 하는 종합지원센터이다. 2009년도부터는 하나원에서 3개월간 교육을 실시하는 것으로 교육기간이 늘어났으며 사회제도와 기본질서에 대한 교육과 진로지도, 직업훈련 등을 실시한다.

련, 교육지원, 생업지원, 취업지원 등을 받고 자립한다. 네 번째로는 사후지원단계이다. 부적응 방지를 위해 재사회화과정을 밟게 된다.

나. 정착지원의 행정 주체별 내용³¹⁾

현행 북한이탈주민에 대한 정착지원 체계는 [그림 II-2]에서 보는 바와 같이 세 가지로 분류될 수 있다 첫째, 북한이탈주민을 고유대상으로 하는 정부(통일부)의 지원체계 둘째, 기존의 사회복지체계로서 북한이탈주민을 고유대상으로 하고 있지는 않지만 북한이탈주민이 편입되어 지원을 받을 수 있는 체계, 셋째, 민간단체에 의한 지원체계이다(이기영, 2004: 58). 본 논문에서는 정부의 두 가지 지원체계만을 논의하기로 한다.



[그림 II-2] 북한이탈주민의 정착지원 행정체계도

1) 북한이탈주민을 고유 대상으로 하는 지원체계

북한이탈주민을 고유대상으로 하는 지원체계는 주로 지원금을 중심으로 이루어지고 있으며 통일부의 정착지원과가 담당하고 있다.

31) 나 항은 통일부에서 발행한 ‘2009 통일백서’의 pp.146-157에서 일부를 발췌하여 썼음을 밝힌다.

(가) 정착금

정착금은 북한이탈주민이 사회생활초기에 기초적인 생계를 해결할 수 있도록 북한이탈주민 세대 모두를 대상으로 일정액의 정착금을 지급하고 있다. 크게는 정착지원금과 주거지원금으로 나누어지는데 정착금은 다시 기본금과 장려금 가산금으로 나누어진다. 기본금은 1인 세대를 기준으로 하여 300만원씩 2회에 나누어 지급된다. 세대 구성원의 수에 따라 차등 지급되고 있으며, 가산금은 보호대상자의 본인 및 세대 구성원의 연령, 장애, 건강상태, 편부모 여부 등을 고려하여 차등 지급하는데 취약계층을 특별히 더 보호한다는 의미를 지니고 있다. 단, 정착가산금은 동일인에게 지급사유를 하나만 인정한다. 주거지원금은 1인 기준 1300만원부터 2000만원까지 지급된다. 장려금은 2004년까지 지급되던 정착기본금을 감액하고 2005년 이후 만들어진 것으로서 자립과 자활의지를 고취하기 위한 것이다. 정착장려금은 직업훈련장려금, 자격증 취득장려금, 취업장려금의 세 가지 장려금으로 구성되는데(표Ⅱ-15, 본문 p40 참조), 해마다 지급인원과 지급액이 증가하는 추세이다.

(나) 교육지원

북한이탈주민은 북한이나 제 3국에서 이수하였던 학력을 인정받아 교육관계 법령이 정하는 바에 따라서 대학에 진학하거나 사회활동을 할 수 있다. 북한이탈주민이 고등중학교 이하의 학력을 인정받아야 하는 경우 시도교육청 산하의 학력심의위원회의 심의를 거쳐야 하며, 전문대학 이상은 교육과학기술부장의 인정을 받는다. 북한이탈주민이 대학에 진학하는 경우 일반대학이나 교육대학은 거주지 보호기간 중에 있는 만 35세 미만의 사람이 입학할 때 학비를 무상으로 지원한다.³²⁾ 반면, 산업대학과 전문대학, 기술대학, 사이버대학, 기능대학 및 평생교육시설과 학점인정 등에 관한 법률에 의한 교육훈련기관에 입학하는 경우에는 연령과 관계없이 거주지 보호기간이 5년 이내에 진학하면 학비지원을 받을 수 있다.

32) 국·공립학교에 편입학하는 북한이탈주민 자녀의 경우 입학금과 수업료 전액이 면제된다. 사립학교의 경우에는 해당학교가 50%를 부담하고 정부가 50%를 국고에서 지원하여 교육비 전액을 면제해주고 있다.

2) 기존의 사회복지 체계를 통한 정착지원

(가) 공공부조

소득이 최저생계비에 미달하는 경우에 국민기초생활보장법에 의하여 생계급여를 제공하고, 의료급여법에 따라 생활이 어려운 북한이탈주민은 의료급여법이 정하는 기준에 따라서 진찰, 치료(특수진료 제외) 등의 의료혜택을 지원한다. 생계급여의 경우에는 북한이탈주민이 하나원을 수료하고 사회에 나온 후 6개월까지 조건제시유예자로 조건 부과를 면제한다. 6개월이 경과한 이후에는 조건부수급자로서 자활사업을 참여하는 것을 조건으로 생계급여를 지급한다. 세대구성원이 모두 근로능력이 없다고 판단되는 경우에는 세대구성원의 수보다 1명을 추가하여 현금급여액을 산정한다. 생활이 어려운 북한이탈주민과 그 가족은 의료급여법이 정하는 소득인정액 기준(부록 3 참조)에 따라 1종 의료급여 수급권자로 지정되어 의료혜택을 받게 된다.

현재 북한이탈주민의 정착현장에서는 보편적 틀과 특수적 틀의 이원화된 체계가 작동되고 있다. 특수한 틀을 대표하는 것이 『북한이탈주민 보호 및 정착에 관한 법률』이라고 한다면 보편적 틀을 대표하는 것은 『국민기초생활보장법³³⁾』이라고 볼 수 있다. 정착지원법 체계에서 국민기초생활보장법과 연계된 조항은 제 26조 한 개 조항³⁴⁾ 불과하지만 정착지원체계의 기본 골조를 형성한다고

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

34) 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.

② 제1항의 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>

③ 제1항의 부양의무자가 있어도 부양능력이 없거나 부양을 받을 수 없는 경우는 대통령령으로 정한다.

할 수 있을 정도로 그 영향력은 크다. 그간 생계보호가 북한이탈주민의 노동시장 참가와 자립의지에 미친 노동시장 참가에 미친 부정

적 효과를 줄이기 위해서 통일부는 지난 2005년도에 기초생계급여액을 1등급 하향조정하고 조건유예기간을 1년으로 줄였다가 2007년에는 다시 6개월로 줄이는 방향으로 지침을 수정한 바 있다. 나아가 통일부는 정착금의 일부를 장려금으로 만들어 북한이탈주민의 근로의욕을 강화하고 비공식일자리를 공식화하기 위해 노력해왔다.

(2) 고용관련 지원제도의 현황 및 쟁점

가. 제도의 개관

‘복지에서 노동으로’의 적극적 노동시장 정책(Active Labour Market Policies,

<표II-14> 북한이탈주민에 대한 고용서비스 정책의 개관

조항	이탈주민에 관한 취업지원정책	담당
취업 보호	고용지원금제도 - 임금의 1/2을 북한이탈주민을 채용하는 기업주에게 보조해줌. 단, 지원금은 취업후 1년까지는 50만원 범위내, 1년 이후부터는 70만원 범위내로 지원 - 특히 장기근속자와 노령·장애인 등 취약 계층 고용지원금 지원기간을 1년 연장 가능하며 최대 3년까지 지원가능	통일부
	취업보호담당관 제도 - 정부는 북한이탈주민의 안정적인 취업을 위해 노동부 산하 각 지방 고용안정센터(전국 53명의 취업보호담당관)에서 진로지도, 직업훈련 기관 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 통일부 장관을 통하여 당해 자격인정 업무를 관장하는 기관·단체로부터의 인정 *자격증별로 자격인정 범위가 다름. 특히, 북한의 의료관계 분야의 종사자들로부터 자격인정 요구 사례 있음	통일부

ALMP)은 노동의 신속한 재배치와 구직자를 위한 새로운 기술 및 고용기회 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).

북한이탈주민에 대한 취업지원제도는 고용서비스 지원체계와 각종 장려금(incentive) 지원체계로 구성된다. <표Ⅱ-15>에 나와 있듯이 2000년 이후의 정착지원법의 취업관련조항에는 적극적 노동시장의 개념인 고용인프라, 고용지원금 제도, 직업지도, 직업훈련, 자격인정 등이 어느 정도 반영되어 있어(선한승·김화순, 2005: 158-161)

<표Ⅱ-15> 북한이탈주민에게 지급하는 각종 직업관련 장려금

구 분	지급기준	금액(만원)
1. 직업 훈련 장려금	<ul style="list-style-type: none"> • 근로자직업능력개발법에 의한 직업능력개발훈련시설에서 6개월이상의 훈련과정을 수료한 자에게 직업훈련장려금을 지급하며, 1년 이상의 훈련과정인 경우 12개월까지 지급하되, 1회에 한해 지급 <ul style="list-style-type: none"> - 하나원 기초직업적응훈련을 수료한 자는 직업훈련 기간에 1개월을 합산하여 산정 	<ul style="list-style-type: none"> • 5개월이하: 미지급 • 6~12개월 수료시: 개월*20 *반드시 수료(이수)해야 함
	<ul style="list-style-type: none"> • 한국폴리텍대학 학위과정, 노동부 선정 우선선정직종(정부위탁훈련사업) 또는 1년 이상 과정의 직업훈련(전문직업학교 포함)을 수료한 자에게는 추가장려금을 지급 	<ul style="list-style-type: none"> • 추가장려금: 200
2. 자격 취득 장려금	<ul style="list-style-type: none"> • 다음에 해당하는 자 중 수료한 분야에서 국가기술자격법 또는 개별법에 의한 국가자격, 자격기본법에 의한 공인자격을 취득한 자에게 자격취득장려금을 지급하되, 1회에 한해 지급, <ol style="list-style-type: none"> ① 근로자직업능력개발법에 의한 직업능력개발훈련시설에서 6개월 이상의 직업훈련과정을 수료한 자 ② 한국폴리텍대학 학위과정 및 6개월 이상의 훈련과정수료생 	<ul style="list-style-type: none"> • 직업훈련을 반드시 수료(이수)하고 수료분야 관련 자격취득시: 200
3. 취업 장려금	<ul style="list-style-type: none"> • 동일한 업체에서 1년 이상 계속하여 취업을 유지한 자에게 지급하며, 1년 단위로 총 3회에 한하여 지급. • 취업장려금을 신청하기 위해서는 4대보험(국민연금, 건강보험, 고용보험, 산재보험)에 가입하여야 함. <ul style="list-style-type: none"> - 취업장려금 관련 사항은 '05년 입국자(하나원 70기 소료생)부터 적용하되, 기 집행된 사항에 대해서는 소급적용되지 않음 - 거주지보호기간 내에 지급원인행위가 발생한 경우에는 기간종료에도 불구하고 1회에 한해 취업장려금을 지급. 	<ul style="list-style-type: none"> • 동일한 업체에서 1년 이상 계속하여 취업을 유지한 자에게 다음 해당금액 지급 <ul style="list-style-type: none"> - 1년 이상: 450 - 2년 이상: 500 - 3년 이상: 550

** 취업장려금 제도는 2005년도 1월 입국자부터 적용되었는데, 2007년 3월 이전에는 1년차 200만원, 2년차 300만원, 3년차 400만원 총 900만원이 지급됨. 2007년 3월 이후에는 1년차 400만원, 2년차 450만원, 3년차 550만원이 지급되는 것으로 지급금액이 상향조정

2009년 7월 31일 이후 개정된 내용에 관해서는 p41의 주)36번을 참조할 것
출처: 통일부(2007). 북한이탈주민 정착금 지급 등에 관한 지침개정. 2007. 3.28

북한이탈주민에 대한 고용서비스의 전달은 실질적으로는 노동부의 고용지원 센터의 취업보호담당관이 담당하는 구조이나, 법체계상 담당부처는 통일부이다. 통일부가 직업훈련과 취업보호를 노동부에 위탁하면 노동부는 이에 협조하는 것으로 되어 있다. 통일부는 2005년부터 북한이탈주민에게 지급하던 정착금을 줄이는 대신 2007년부터 <표Ⅱ-15>과 같이 각종 직업관련 장려금을 지원해오고 있다. 현재 통일부가 운영하고 있는 고용관련 지원금 제도는 사업주에게 지급되는 고용지원금 제도와 북한이탈주민 본인에게 직접 지급되는 각종 장려금으로 나누어지는데, 장려금에는 근속기간 1, 2년차에 받는 취업장려금, 직업훈련을 이수한 후에 받는 직업훈련장려금과 자격취득 후 받는 자격취득 장려금의 세 종류가 있다. 위의 안은 2007년 4월 1일 이후 적용되어왔으나 지난 2009년 7. 31일자로 시행령이 개정되어³⁵⁾ 향후 북한이탈주민에게 주는 장려금 지급조건이 보다 완화될 예정이다.

나. 취업지원제도의 실태 및 문제점

1) 수급권 중심의 정착경로 형성

지난 10여 년간 우리나라 사회보장제도에 있어서는 많은 진보가 있었다. 그렇지만 아직도 고용보험제도와 기초생활보장법 사이의 사각지대의 폭이 매우 넓은 편이다. 현재 근로빈곤층의 사회안전망 부재와 실업부조, 고용보험제도의 확

35) 북한이탈주민의 보호 및 정착지원에 관한 법률시행령 일부 개정령안

1. 「근로자직업능력 개발법」에 의한 직업능력개발훈련을 실시하는 기관(「중소기업진흥 및 제품구매촉진에 관한 법률」 제57조 제1항의 규정에 의한 연수실시기관, 「경력단절여성등의 경제활동 촉진법」 제13조 제1항에 따른 경력단절여성지원센터를 포함한다)에서 500시간 이상의 직업훈련을 마친 경우
2. 제 1호의 직업훈련 분야에서 국가기술자격법 또는 개별법에 의한 국가자격, 자격기본법에 의한 공인자격을 취득한 경우 또는 통일부장관이 지정하는 자격을 독학으로 취득한 경우(단 시행령 제27조에 따른 공인자격을 인정받은 경우는 제외한다)
3. 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」 제5조 제1항 내지 제4항, 제6조 제1항·제2항 및 제8조 제1항·제2항의 규정에 의하여 6개월 이상 고용보험에 가입된 경우 또는 고용보험법시행령 제2조 제1항 제1호의 해당하는 경우로서 해당업종에 6개월 이상 취업한 사실이 거주지 지자체나 관련 비영리법인 등을 통해 확인된 경우.

대적용 문제와 이 분야의 핵심 쟁점이다. 현재 기초생활보장법 대상자에게는 생계급여를 비롯하여 7가지 종류의 보호³⁶⁾가 제공되지만 그 외곽에 놓인 차상위 계층이나 차차상위계층 등 기초법의 적용범위를 벗어난 계층들은 보호의 사각 지대에 있다. 일단 기초생활보장법의 대상을 벗어나게 되면 각종 수혜는 전부 사라지게 된다. 전부 아니면 무(all or nothing)라고 일컫는 이러한 특성은 일단 한번 기초법 내의 테두리에 들어온 수급자로 하여금 수급권에 집착하도록 만들었다. 또한 생계급여 지급시 하루라도 근로를 하면 소득액을 추정하여 생계급여를 감액하는 보충급여 방식은 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 비공식일자리를 선호하는 경향을 보이는데, 보호의 혜택이 더 큰 북한이탈주민은 수급권 유지에 보다 적극적이다.

이금순(2004)은 ‘노동의욕’과 ‘의존성’을 연구하였는데 북한이탈주민이 직업보유 자체에 대해 적극적이지만 직업의 형태(정규직, 비정규직)에 관해서는 기대충소득이 달라지지 않을 것으로 여겨 정규직 보유에 적극적이지 않다는 관측을 내놓았다. 윤여상(2005: 346-348)은 이를 가리켜 ‘소득신고 시 생계급여의 삭감 혹은 중단에 대한 두려움이 크기 때문에, 이러한 경향은 정부지원금에 대한 지속적 수급권자 자격을 유지하기 위해서 월급여가 높지 않을 경우 정규직 취업을 꺼리고 4대 보험 미가입으로 자신의 소득이 노출되지 않는 일용직 근무를 선호하는 상황으로 나타나고 있다’고 지적하였다. ‘대체소득 중심의 지원체계는 북한이탈주민의 직업선택시 건전한 경제적 자립의지를 약화시키고 경력형성을 방해하는 주관적 참조틀로 작용하게 되어 취업 장면에서 취업준비를 형성하는데 큰 영향을 주는 것(김화순, 2004: 99)’으로 나타난다. 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 생계비 수급과 관련된 사항이다.³⁷⁾ 이기

36) 급여의 종류에는 생계급여, 주거급여, 교육급여, 해산급여, 장제급여, 자활급여, 의료급여가 있음. 기초생활보장제도에 대한 기타 자세한 내용은 보건복지부(2009). 『2009 기초생활보장사업안내』를 참조할 것.

영은 224명을 대상으로 한 조사연구에서 경제적지원에 대한 북한이탈주민의 태도가 의존적이라는 점을 지적하였다. 조사결과에 의하면 정착금, 공적 부조, 민간단체지원금과 같은 남한정부와 민간에 대한 지원을 가능하면 오랫동안, 심지어는 취업한 후에도 소득출처로 활용하고 싶다는 태도는 남한생활기간이 늘어나도 크게 달라지지 않는다(이기영, 2006: 207).³⁸⁾ 남한사회에서 북한이탈주민은 생계급여 수급을 위해 소득신고를 숨기고자 음성적 소득이 가능한 형태의 일자리를 선택하는 경향을 보이는데, 이러한 경험은 북한 사회에서의 장마당과 직장생활이라는 이중적 삶의 연장선상에 서있다. 기초법대상자로서 근로능력을 지닌 남한주민 수급권자는 취업대상자와 비대상자별로 경로가 다르다. 취업대상자로 분류되어 고용지원센터로 보내지면 상담과 교육, 공식일자리에 취업알선 서비스를 받아 일반노동시장으로 진입한다. 비취업대상자로 분류되는 경우는 자활지원센터 등에 보내져서 자활근로에 종사하는데 자활근로시는 다시 근로유지형, 사회적 일자리형, 인턴형, 시장진입형 등으로 분화된다.

북한이탈주민은 근로능력이 있다 할지라도 제 26조에 근거하여 위의 두 가지 경로를 밟지 않는 특례대상자로 분류된다. 하나원 출소이후 3년(2005년 이후 입국자) 혹은 5년(2004. 12. 31이전 입국자)동안은 타 법률에 의한 특례가³⁹⁾ 적용되기 때문이다. 초기 6개월간은 자활사업 참여 등과 같은 조건제시가 유예된다. 여기에서 말하는 타 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.⁴⁰⁾ 서울지역 북한이탈주민 밀집된 지역의 거주지 보호담당관과의 인터뷰

37) 연구자는 2009년 8월 신정 3동 동사무소 거주지 보호담당관과 면담하였는데 면담내용은 다음과 같다. 북한이탈주민의 가구를 조사차 방문하면 결혼사진 등이 분명히 있는데도 불구하고 미혼으로 주장하기도 하고, 결혼을 하지 않고 계속 출산하기도 한다. 조사를 위한 방문을 사생활침해라고 반발하기도 한다. 수급자 담당 사회복지사(=거주지보호담당관)는 이러한 현상의 원인으로 기초생활보장법 하에서 결혼가구보다 독신세대로 생계급여를 받을 때가 보다 유리하다는 점을 지적하였다.

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

39) 북한이탈주민 외에 타 법률에 의한 특례가 적용되는 경우는 일본군 위안부, AIDS 감염자 등이다. 시간이 갈수록 특례자 중 북한이탈주민이 차지하는 비중이 높아지고 있다.

뷰에 의하면 북한이탈주민의 경우 주로 건강, 임신이나 직업훈련과 같은 사유로 수급기간을 연장하도록 요청하는 경우가 많았다.

2) 취업보호담당관 제도의 문제점

선행연구에서 취업보호담당관 제도의 가장 큰 문제로 지적된 사항은 취업지원의 소극성과 전문성의 부재이다. 실질적인 취업지원의 실적이 낮고 지원의 내용도 주로 지원금이나 장려금 지급 중심의 행정서비스 위주로 이루어지고 있다. 선한승 외(2005)는 2004년 8월에 취업담당관 제도에 대한 설문조사를 실시하였는데, 노동시장 참가경험자 117명에 대해 설문조사를 한 결과에 의하면 취업보호담당관으로부터 취업알선을 받은 사람은 전체의 5.5%에 불과하였다. 이경재(2004)의 국정감사보고서에 의하면 북한이탈주민 수의 40% 정도가 살고 있는 서울시 전체의 취업실적은 2003년도에 12명, 2004년 9월까지 12명에 불과하였는데, 자력에 의한 취업까지 포함한 수로서 거의 취업지원이 이루어지고 있다고 보기 힘들었다(이경재, 2004). 이요행(2003: 65)은 직업선택시 영향을 준 사람이 누구인지에 대한 설문을 하였는데 취업보호담당관이라고 답한 사람은 한 사람도 없었다. 친구나 친지(46명, 48.4%), 그 다음은 민간단체(30, 31.6%), 신변보호담당관(4명, 4%), 취업보호담당관(0명, 0%)의 순이었다.

이와같은 취업지원 부진문제를 타개하기 위해 2006년도에는 서울 남부종합지원센터에 북한이탈주민 취업지원 누리터가 개소되고, 전담자가 2명 배치되었지만, 이 지역 역시 공공취업지원센터가 북한이탈주민의 취업지원체계의 중심으로 자리잡고 있다고는 보기 어렵다. 취업보호담당관들은 적극적인 취업지원보다는 행정서비스 중심의 서비스를 제공하는 이유로서 구직자인 북한이탈주민 측의 문제점을 다음과 같이 지적한다.

-
- 40) 6개월 이후에도 직업훈련 6개월씩 3회로 총 1년 반, 임신과 육아의 경우 2년, 대학 진학시 4년의 수급자격을 유지할 수 있다, 건강에 문제가 있는 경우에 진단서를 제시하면 1회에 3개월 내지 6개월 정도의 수급기간이 추가될 수 있다. 5년(근로무능력자 가구) 혹은 3년(근로능력자 가구)이후 특례 적용기간이 끝난 후에도 다시 기초생계비 수급자가 되는 경우도 상당수 있다고 하는데 북한이탈주민을 따로이 집계하지 않기 때문에 정확한 수는 알 수 없다(신정 3동, 신정 7동 담당사회복지사 인터뷰).

기초생활보장법 수급자인 북한이탈주민은 생계급여와 의료보호에 주로 의존하면서 취업을 통한 자립에는 소극적이다. 취업한 후에도 의료보호 혜택 중단을 이유로 퇴사하기도 한다. 생계급여가 중단될 것을 우려하여 소득이 노출되지 않는 일용직을 선호하고 취업사실이 공개되는 공공기관의 취업지원을 꺼려하며, 자신의 능력에 비해 취업준비는 높은 반면 힘든 일을 기피한다. 취업 후에도 주변사람과의 적응이 어렵고 어울리지 못해 취업이후에도 적응이 어렵고 이직이 잦다.

(서울 남부지역 취업보호담당관과의 2009.6.23 인터뷰 및 제공자료)

북한이탈주민 취업지원 업무는 통일부가 노동부에게 협조를 위탁한 업무여서 노동부의 직업상담 공무원으로서 처리해야 할 수십 가지 업무 중의 하나로서 우선순위가 낮다. 고용지원금을 사용할 때마다 매번 통일부의 하나원으로 서류를 보내어 심의와 허가를 받아야 하고, 부정수급자도 자주 발생하는 편이다. 이러한 형편으로 북한이탈주민 취업지원업무는 고용지원센터 내 기피업무로 인식되고, 담당자는 수개월 단위로 자주 변경된다. 취업보호담당관으로서 이러한 업무여건 하에서 북한이탈주민 취업업무에 대해 동기나 책임의식, 업무에 대한 전문성을 갖기 힘들다. 북한이탈주민 거주밀집지역인 2008년 서울 S지역의 실적을 살펴보면 취업과 실질적으로 연계되는 동행면접, 취업정보 제공, 상담, 취업알선 등과 같은 취업지원업무(45건)보다 각종 장려금(106건) 및 직업훈련(50건) 관련된 행정지원업무가 주를 이루고 있다.⁴¹⁾ 이와같은 문제를 해결하기 위한 방향은 아래와 같다.

첫째, 구직자가 수급권 유지를 취업보다 더 중요하게 생각하는 경우에는 공공 취업지원이 원활하게 이루어지기 힘들다. 남한주민의 경우에도 실업급여를 받는 기간 동안 취업하는 경우는 매우 드물어서 빠른 취업으로 유도하기 위해서는 조기재취업수당과 같은 인센티브 수단을 사용한다. 북한이탈주민의 경우에도 일정기간 동안은 취업여부에 상관없이 수급권을 인정하든가 아니면 취업시 인센티브를 제공하지 않는다면 취업지원을 한다 할지라도 효과를 보기 힘들다.

둘째, 노동부가 통일부의 업무를 대리하는 방식으로는 정상적인 취업지원업무

41) 서울 S지역에 소재한 노동부 내부 문건에 기록된 바에 의하면 북한이탈주민 2008년 구직신청 90건 중 직업훈련 상담 50건, 취업지원 45건이며, 동행면접 7회 후 4명 취업되었고, 지원금관련 건수는 고용지원금 67건, 정착장려금 지급요청이 39건으로서 106건이다.

를 하기 어렵다. 업무를 담당하는 부처가 책임과 권한을 동시에 지는 구조를 만들어내야 한다. 취업문제의 전문부처인 노동부가 취업이라는 영역에서는 책임과 권한을 분명히 가질 필요가 있다.

셋째, 북한이탈주민이 공공기관을 기피한다면 그간 북한이탈주민을 지원해온 정착지원단체에게 취업지원의 일부 사업을 위탁하는 방식도 검토할 필요가 있다. 공모를 통해 관과 민, 영리와 비영리 단체가 경쟁하며 협동하는 새로운 취업지원사업의 모델을 창출하는 것이 필요하다.

3) 왜, 직업훈련의 성과가 부진한가?

선행연구에 의하면 직업훈련이 취업에 미치는 영향은 미미할 뿐 아니라 심지어는 부(-)의 효과를 미친다(윤덕룡·강태규, 1997; 김학성, 2000; 안승용, 2001; 손영지, 2004; 유길상 외, 2007; 박성재·김화순, 2008). 1994-1998년 입국자 중 직업훈련 이수자를 대상으로 한 김학성의 연구(2000)에서는 직업훈련이 취업에 유의한 영향을 미치지 않았고, 윤덕룡·강태규(1997)의 연구에서는 직업훈련이 소득에 음(-)의 영향을 미치는 것으로 나타난다. 안승용(2001)의 연구에서는 직업훈련과 고용형태와의 관계를 살펴보았는데 상관성이 없는 것으로 나타났다. 손영지(2004)는 1990년대와 2000년대 입국자들을 대상으로 직업훈련 효과에 대해 연구하였는데, 북한이탈주민의 취업여부를 결정짓는 유일한 변수는 주거기간이었으며 직업훈련은 유의한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다.

2000년대 입국한 북한이탈주민의 직업훈련의 노동시장 성과에 대한 연구로는 유길상 외(2007)와 박성재·김화순(2008)의 연구가 있다. 박성재·김화순(2008)의 연구는 2005-2007년 사이의 직업훈련참가자의 DB(HRD DB)와 민간단체의 인적자료 관측치 3,650개를 분석하였는데, 2000년대 입국자의 직업훈련성과에 대한 평가는 낮게 나타난다. 2005-2007년도의 직업훈련 참가자들의 직업훈련 경험이 취업확률을 높이지도 못했으며 근속기간을 늘리지도 못했다고 결론내렸다. 유길상 외(2007)는 정부지원 직업훈련과정 참가자 집단, 자유시민대학을 졸업한 북한이탈주민 집단, 훈련이나 교육 없이 취업한 일반 북한이탈주민 집단의 세 집단의 고용보험 사업장에서의 첫 일자리의 근속기간을 분석하였는데, “자유시민대학출신 취업집단>훈련유관 취업집단>훈련무관 취업집단”는 각각 근속기간

이 8.5개월, 6.9개월, 5.8개월로서 민간단체 출신이 약간 더 길었다. 직업훈련의 효용성을 높이기 위한 대안으로서 현재와 같이 직업훈련기관이 “선 모집”한 후 직업훈련을 받은 이후 북한이탈주민이 “후 진로결정”을 하는 도치된 훈련전달 체계의 구조로는 북한이탈주민의 진로상의 혼란으로 인한 기회비용의 손실과 국가 비용의 낭비가 초래될 수밖에 없다고 진단하고, <선 진로선택, 후 훈련>의 전달체제로 바꾸기 위해서 훈련 전 직업지도를 강화할 것과 미국의 원스톱센터(One-stop Career Center)와 같이 해당 지역의 지자체, 경영단체, 교육훈련기관, 시민단체, 종교단체, 다양한 비영리기관 등이 함께 민관 파트너십을 구축하여 원스톱으로 진로설계를 비롯한 고용지원서비스를 비롯한 취약요인을 제거하기 위한 다양한 서비스를 제공할 것을 제안하였다.

4) 고용지원금 제도의 운영현황

고용지원금제도의 목적은 고용주에게 임금의 일부를 지원하여 북한이탈주민의 고용을 늘리는 데에 있다. 고용지원금 제도는 취업보호대상자(북한이탈주민)을 채용한 고용사업주에게 해당 근로자 임금의 2분의 1의 범위 안에서 지원금을 지급하는데, 2000년부터 시작되어 2009년도 7월 현재까지 지원금액이나 지급조건이 여러 번 수정되면서 지속되고 있다. 현행 고용지원금의 지원 범위는 최대 2년간으로서 북한이탈주민 채용시 최초 1년간은 월 50만원, 두 번째 해에는 월 70만원 이내에서 지원함으로써 북한이탈주민이 노동시장에 안정적으로 정착할 수 있도록 사업주의 북한이탈주민 고용을 장려하기 위한 제도로 운영되고 있다. 2008년도에 와서는 고령자나 장기근속자 등 몇 가지 사항을 정하여 3년까지 연장하여 지급하는 것으로 개정되었다. 북한이탈주민을 고용한 사업주는 산재보험과 고용보험에 가입하여야 하는 요건을 충족하여야 하며, 취업보호 대상자에게 급여를 지급하고 분기별로 소정의 증빙서류를 갖춰 관할고용지원센터에 신청한다. 고용지원금을 지급받기 위해서는 사업장이 4대 보험 중 산재보험과 고용보험 등 2개 보험에 가입한 사업장이어야 한다. 42)

42) 2009년 7월 31일 이전까지 북한이탈주민에게 지급하는 취업장려금의 경우 고용지원금제도와는 다르게 4대 보험(고용보험, 산재보험, 국민연금, 국민건강보험)에 모두 가입하여야 지급이 가능했다.

2001년부터 2007년 9월까지의 고용지원금 지급실적은 아래 <표Ⅱ-16>과 같다. 고용지원금 지원 실적은 2001-2004년 사이에는 300명 미만으로서 제도의 실효성에 대한 의문이 제기되었으나,⁴³⁾ 2005년 취업장려금 제도의 신설⁴⁴⁾ 이후부터 활용이 크게 늘어나 2005년은 446명에서 2008년 1,111명으로 크게 증가하였다.

<표Ⅱ-16> 고용지원금의 연도별 지급현황

(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 현황과 활용상의 특징은 <표Ⅱ-17>과 같다. 2005년 이후 단순기능직의 비중이 2004년의 39.5%에서 2005년 60.5%, 2006년 1/4분기에는 62.5%로 크게 늘어났다. 반면에 기술직은 2004년 27.6%에서 2005년 11.9%, 2006 1/4분기는 7.4%로 줄어들었다. 이는 2005년을 기점으로 북한이탈주민들이 기술직뿐 아니라 단순기능, 영업·서비스 직종에 취업할 때에도 고용지원금을 활용하는 사례가 늘고 있음을 보여준다. 2005년 이후 고용지원금 활용율이나 고용량은 증가하는 긍정적인 측면이 있지만 직종을 볼 때 고용의 질은 더 떨어지는 것으로 나타난다.

43) 그간 북한이탈주민 사회에서는 고용지원금을 북한이탈주민이 받아야 될 급여의 일부로 인식하는 경향이 있어서, 취업의 조건으로 고용지원금을 근로자에게 지급할 것을 요구하는 등 노사 간 갈등의 요인이 되어왔고 제도의 활용도도 낮은 편이었다.

44) 취업장려금 지급제도는 1년 이상 동일한 업체에서 1년 이상 계속하여 근무한 북한이탈주민 근로자에게 장려금을 지급하는 제도로서 2005.1월 1일 이후 입국자부터 적용하고 있다. 이는 고용지원금의 활용도가 저조하고 고용주에게 지원되는 고용지원금 제도에 대한 호응이 적어 노동시장 진입효과가 적다는 지적에 따라 통일부에서 정착지원금을 줄이고 일부를 장려금제도로 전환되던 2005년에 신설된 것이다. 본 논문 p40 <표Ⅱ-15>에 각종 장려금 제도에 대한 지급규정이 있다.

<표 II-17> 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	35.0	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

그렇다면 고용지원금은 취업과 근속기간을 늘리는데 얼마나 효과가 있을까? 선행연구에서 고용지원금의 취업효과에 관해서는 분석된 적이 없지만 근속기간에 미치는 효과에 대해서는 고용보험 DB와 연계하여 분석된 바 있다. 배규식 외(미간행)의 연구⁴⁵⁾는 고용지원금이 취업사업장의 고용유지에 미치는 영향에 대해 평가하였다. 일자리별로 고용지원금 지원사업장 여부를 기준으로 근속기간을 산출한 결과 고용보험을 지급받지 않는 경우의 전체 평균 근속기간은 9.8개월이고 고용지원금을 지원받은 경우는 12.2개월 지원받지 않은 경우는 6.6개월로 나타나 고용지원금을 지원받은 경우 지원받지 않을 때보다 약 6개월 정도 근속기간이 긴 것으로 나타났다. 고용지원금을 지원받은 경우가 지원받지 않는 사람보다 근속기간이 6개월이나 더 길다. 특히, 고령자일수록 사업장에서 보다 장기 근속하는 경향이 드러나는데, 이는 북한이탈주민 중에서도 상대적으로 취업이 어려운 취약계층의 기회구조를 바꾸는데 고용지원금 제도가 일정한 기여를 한다고 판단된다. 그러나, 2005년 이후 고용지원금 활용자 중 단순노무직종 종사자가 차지하는 비중이 급격히 증가하고 있어 고용의 질 저하와 사중효과가 우려된다. 향후 고용지원금과 취업장려금 제도가 취업과 비공식일자리에서 공식일자리로의

45) 고용지원금 실태에 대한 고용보험 DB분석을 최초로 행한 연구는 2007년도에 노동연구원에서 발주한(연구책임자, 배규식) 연구용역보고서이다. 이 연구 사업에 필자가 공동연구원으로 참여하여 고용지원금 관련부분의 원고를 작성한 바 있다. 이 연구는 아직 미간행 상태이므로 내용을 알리는 의미에서 필자의 학위논문에 중요한 내용을 발췌·인용하였음을 밝힌다.

이동 및 근속기간, 고용의 질에 미치는 영향에 대한 연구가 필요하다.

참고로 2005년 이후 통일부에서는 자활을 촉진하기 위해 신설한 각종 장려금 제도의 운영현황은 아래와 같다(표Ⅱ-18). 취업장려금 지급실적을 보면 2006년은 3명에 600만원이던 것이 2008년에는 201명, 지급액 89억 100만원으로 매우 빠르게 늘어나고 있다.⁴⁶⁾ 한편, 직업훈련 장려금 500명(2008년 기준), 자격취득 장려금 수령자 수는 346명이다.

<표Ⅱ-18> 각종 정착관련 장려금의 지급 현황(2005-2008)

(단위 : 명, 만원)

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.

다. 향후 개선 방향: 서비스 지원체계와 지원금체계간의 통합

통일부는 북한이탈주민 정착지원의 주 담당부처이면서 각종 고용관련 지원금을 총괄한다. [그림Ⅱ-3]에서 보는 바와 같이 정착지원 장려금을 비롯한 각종 고용관련 장려금은 통일부 정착지원과에서 관할하고 있으며⁴⁷⁾, 생계비는 복지부 및 지자체, 직업훈련시 수당은 노동부가 각기 관할하고 있다. 통일부는 고용관

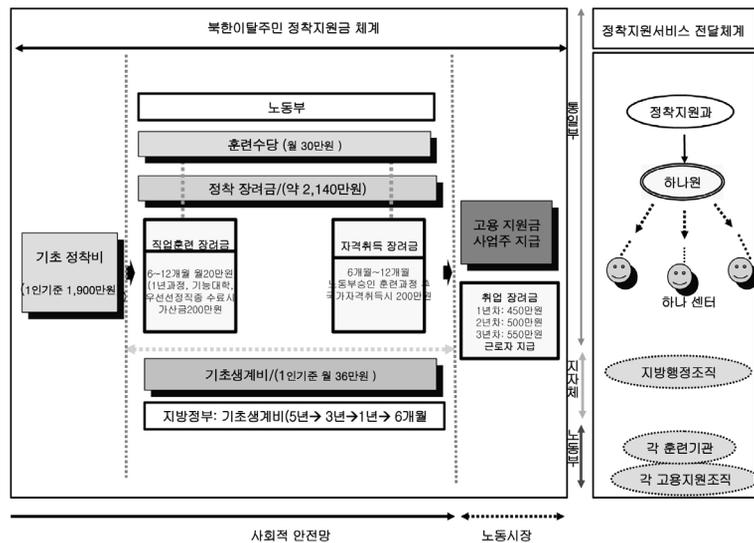
46) 취업장려금 수령자가 타 장려금 수령자보다 적은 이유는 북한이탈주민이 1년 이상 회사를 다녀야 한다는 요건을 채우기가 쉽지 않고, 취업시 고용보험, 산재보험, 건강보험, 국민연금의 4대 보험에 모두 가입해야 한다는 요건을 갖추기가 쉽지 않았기 때문이다. 이러한 문제점은 2009년도 4대 보험 가입조건을 완화시키는 방향으로 개선될 예정으로서 향후 취업장려금 수령자가 더욱 늘어날 전망이다.

47) 정착지원과의 18 가지 업무 중에서 직업관련 업무는 두 가지인데 아래와 같다.

9. 북한이탈주민의 자격인정 및 직업훈련·취업알선

10. 북한이탈주민의 고용지원금 및 취업보호 제도 총괄

런 정착지원서비스를 직접 전달할 수 있는 전달체계를 가지고 있지 않으므로 노동부에게 협조요청을 해 각종 고용지원서비스를 북한이탈주민에게 제공한다. 복지부와 지방자치단체도 사회복지체계 안에 들어온 북한이탈주민을 국민기초법의 수급자로서 관리하게 된다. 이렇게 북한이탈주민의 정착과 관련하여 여러 부처가 각기 연관되어 있기 때문에, 부처 간 연계와 상호협약이 긴밀하게 이루어져야 하나 실제로는 그렇지 못하다(유길상 외, 2007).



[그림 II-3] 북한이탈주민 정착지원 지원금 및 서비스 전달체계

북한이탈주민 관련된 취업관련 제도는 적극적 노동시장 정책과 관련된 직업 능력개발제도(직업훈련 수당, 직업훈련 장려금, 자격취득 장려금), 고용지원서비스 제도(취업보호담당관 제도), 고용지원을 위한 지원금제도(고용지원금, 취업장려금 제도)의 세 가지를 중심으로 이루어져 있다. 훈련 장려금, 자격증 장려금, 취업장려금, 고용지원금은 통일부에서 관리하며 노동부는 직업훈련 수당과 고용 및 직업훈련 서비스를 관할하고 고용지원금은 행정적 서비스는 노동부에서 제공하되, 개개사안마다 심의와 결정 및 데이터 관리까지 하나원에서 한다. 또, 생계보호 차원에서 '지방자치단체'에서는 기초생계비를 지원한다. 이처럼 장려금 (incentive)과 고용지원 서비스(service) 체계 간에는 분절이 존재한다.

이러한 분절적 구조 하에서 북한이탈주민은 직업훈련과 같은 고용지원서비스를 단지 수급권의 유지와 지원금 지급을 위한 하나의 수단으로 인식하는 경향이 높다. 고용서비스 전달체계 상에서 장려금(incentive)과 생계비, 지원서비스의 제공이 통합되어 기능하고 생계급여와 각종 지원금 지급시 북한이탈주민의 구직활동 등을 의무화하는 것이 필요하다. 고용서비스 전달자와 지원금 지급자가 통합되어나 취업활성화(activation)기능이 제대로 작동할 수 있을 것으로 기대된다.

(3) 소결: 취업활성화법의 입법화의 필요성

앞에서 제시한 취업지원제도의 문제점은 첫째, 수급권 중심의 정착경로가 형성되면서 일자리보다는 수급권 유지와 대체소득의 최대 확보가 북한이탈주민의 주요관심사로 되면서 공식일자리 및 공공고용지원체계에 대한 기피로 나타나고 있고, 둘째, 이에 따라 고용서비스 영역에서는 취업보호담당관 제도가 유명무실화되고 직업훈련 등 인적자원개발 성과가 부진하며 북한이탈주민에 맞는 통합적 고용서비스도 지원되지 못하는 문제점을 보이고 있다. 셋째, 정착지원법 내의 정부지원체계상 지원금과 서비스체계 간에는 분절되어 있어 이러한 경향을 부추기고 있다는 것으로 요약할 수 있다.

2000년대 이후 입국자들이 급증하면서 최근 수년간 범죄의 증가, 여성들의 유흥취업 등 각종 병리적 현상이 노정되고 있고 그간 정착해왔던 사람들조차 서방선진국으로 재이주하는 현상이 만연해왔다. 현재 북한이탈주민 노동시장에서는 경제활동참가율의 저조, 교육·훈련 등 인력개발의 성과부진, 직장에서의 저임금과 고용불안 등이 심화되고 있다고 평가되는데, 이러한 현상이 말해주는 중요한 사실은 북한이탈주민에게 그간 주어졌던 각종 교육과 훈련이 효과가 미약하고 시간이 지나도 부적응현상이 쉽게 개선되지 않는다는 사실이다. 이는 그간의 정착지원정책의 방향성에 대한 근본적인 의문을 제기하는 것이다. 오늘날 한국사회를 살아가는 북한이탈주민의 전형적인 모습은 기초생계비 수급자 혹은 실업과 비공식 일자리 사이를 오가고 있는 고용불안의 빈곤층이다.

지난 10년간 정착지원정책을 돌아다 볼 때, 남북교류의 상대인 북한당국을 의식하면서 북한이탈주민들의 정착지원문제에 대해 장기적인 정착청사진이나 로

드맵 없이 주로 임시방편적인 생활보호를 주로 하고 현금을 직접 본인에게 지급하는 보조금 지급중심의 정착지원정책을 펴왔다는 사실을 지적하지 않을 수 없다. 이 가운데 통합의 핵심인 일자리 문제가 간과되고 고용문제 해결을 위한 실질적인 지원체계도 마련하지 못했다. 통일부도 이러한 문제점을 인식하고 2005년 이후에는 두 차례의 개선을 통해 취업이나 훈련에 대한 인센티브 강화를 통해 자립과 자활을 강조하는 정책으로 전환하고자 했다. 그러나 국민기초생활보장법과 같은 사회보장제도가 중심이 되고, 다른 지원이 연동되는 기본 체제는 그대로 남아있다. 자립의지를 저해하는 국민기초생활보장법 체계상의 고질적인 각종 문제점이 국가에 대해 의존적인 북한이탈주민 고유한 특성과 결합되면서 이후 북한이탈주민 정착지원에 있어서는 보다 악화되고 증폭된 형태로 나타나게 된 것이다. 취업인프라나 직업훈련, 경제자립, 시장경제 마인드의 육성에 대한 투자는 최하순위로 밀리게 되었다.

우리 내부의 통합을 실질적으로 이루기 위해서는 각종 생계지원을 위한 지원금제도만으로는 불가능하다. 가장 필요한 일자리 마련을 위한 대책이 결국 적용의 시금석이 될 것이다. 현실 불가능한 취업보호나 시장경제사회에 걸맞지 않는 ‘특별임용’과 같은 범조항은 1년에 기십 명이 입국하던 시절에 가능했던 방식으로서 1년에 3,000명 이상이 입국하는 현재의 추세에 맞추어 사회통합을 위해 고용·인적자원개발 중심의 정착지원제도로 전환하는 것이 불가피한 시점이다. 특히 북한이탈주민의 취업잠재력(employability)을 강화하고 촉진시키는 실질적인 취업활성화(activation)지원 프로그램에 대한 조치에 관한 근거조항을 명문화하여 법제화하는 것이 필요하다. 입법시 직업훈련, 취업알선, 고용지원금같은 여러 가지 적극적 노동시장 프로그램들 간의 상호관계를 통합적으로 고려할(Thuy, Phan et al, 2001) 필요가 있다. 국제적 공공고용서비스의 역할변화 추세와 선진국의 취업활성화지원법을 참조하여(유길상, 2006: 1-25) 이러한 범조항이 선진적인 수준의 사문화된 조항으로 그치지 않도록 북한이탈주민의 취업문제를 실질적으로 추진할 수 있는 전문부처로 이관함과 동시에 이들의 취업지원사업의 실행을 담당할 수 있도록 고용서비스 매니저(case manager)의 양성(유길상 외, 2007)이 필요하며, 통일의 동반자로서 민과 관간의 파트너십에 입각한 전달체계와 거버넌스의 구축도 함께 고려하여야 할 것이다.

취업지원체계가 실질적으로 작동하기 위해서는 우선 취업활성화지원법과 기초법 등 사회보장제도와의 관련성을 지금처럼 ‘선(先)사회보장(기초법) 후(後)취업지원’이라는 접근방식이 아니라 근로능력자와 근로능력이 없는 자로 집단을 구분하고 기초생계비 수급경로와 취업활성화 경로를 선택하게 하는 이원화(dual system)된 경로설정이 필요하다. 입국 시 육아 등 인적특성과 건강, 학력, 경력과 같은 인적자본, 이주과정에서의 어려움 등을 고려하여 유형을 분류하여 유형별 경로를 설정하는 것이 필요하다. 그간의 정착지원경험을 볼 때 북한이탈주민은 현금 소득에 민감하게 반응하는 특성을 지니고 있는데, 취업활성화 경로를 선택하는 것이 기초생계비 수급자로서 남한사회를 살아가는 경로보다 현금소득이나 기회구조의 측면에서 북한이탈주민의 입장에서 보다 유리할 수 있도록 근로가능자의 정착경로를 설정하여 할 것이다. 정착지원제도 재구조화의 맥락에서 취업활성화 법조항을 입법화하는 것이 필요할 것이다.

취업활성화법 입법화에는 2009년도 현재 노동부에서 민간에 위탁운영하고 있는 청년층을 대상으로 한 뉴스타트(New Start) 사업과 사각지대에 있는 근로빈곤층(working poor)을 대상으로 한 ‘취업성공패키지 프로그램’이 참조될만하다. 뉴스타트 사업은 취업으로 청년층을 대상으로 하는 프로그램이다. 프로그램은 1년간 지속적으로 진로지도->훈련->직장체험(인턴)->취업->재직훈련 및 상담의 과정을 거치는 맞춤형훈련으로 설계되어 있는데 각종 특화된 프로그램을 분야별로 담당할 비영리 및 영리민간위탁자를 경쟁을 통해 공모한다.

북한이탈주민의 경우에도 취업과 직업능력개발, 진로설계를 통합적으로 지원하는 패키지 프로그램을 제공하고 프로그램 참여기간 동안 그 대가로서 일정급여를 안정적으로 제공하는 것이 필요하다. 만약, 근로능력이 있는 북한이탈주민이 취업활성화코스를 선택할 경우에는 비공식 일자리를 지닌 기초생계비 수급자에 비해 약간 높은 현금보상을 약정기간 동안 받도록 한다. 반대급부로서 일정기간 동안 프로그램 참여를 의무화한다. 이와같은 형태의 법안과 제도들이 그간 유럽, 영미 제국 등 취업취약계층을 상대로 하여 각국에서 시행되어 왔으므로 선진국의 취약계층 고용제도를 참조하되, 북한이탈주민의 특수성에 맞추어 친화적으로 설계하여야 할 것이다.

북한이탈주민의 고용문제 해결의 방안은 일자리 통합형 정착지원의 청사진을

제시하고 이에 맞추어 정착지원체계 및 민관거버넌스를 재조정하는 데에 있다. 중앙정부나 의회차원에서 취업활성화법을 입법화한 후, 주무부처인 통일부를 비롯한 전문부처인 노동부가 북한이탈주민 일자리 문제해결에 책임을 자임하고 나서 정착관련 비영리단체 및 영리기업의 민간전문가집단을 적극적인 실행주체로 참여시켜 민간단체와 중앙정부, 지방정부가 함께 협조하며 경쟁하는 새로운 전달체계 및 거버넌스를 형성해나가야 할 것이다. 북한과의 통일대비라는 장기적인 관점에서 생각한다면, 중앙정부, 영리기업, NGO, 종교단체, 지방정부, 공공기관 등 민관의 다양한 주체가 참여하여 함께 남북통합의 경험을 쌓으며 협조와 경쟁을 하는 열린 방식으로 접근하는 방식은 통일의 미래를 향해 나가는데 유용한 경험이 될 것이다.

Ⅲ. 연구 모형

제 Ⅲ장에서는 이론적 분석틀로서 인적자본 이론과 분절노동시장 가설을 살펴본다. 이론적 논의를 토대로 하여 인적자본 및 노동시장구조 요인이 북한이탈주민의 고용에 미치는 영향에 관해 연구 가설과 모형을 제시한다.

1. 노동시장에 관한 이론적 논의

(1) 인적자본이론

인적자본이란 사람들이 미래의 수익을 기대하면서 자신의 생산력을 높이기 위해 투자한 교육과 훈련, 기타 자신의 생산력을 높이기 위하여 체화된(embodied) 일체의 저장(stock)을 말한다. 인적자본이론(Human Capital Theory)은 현재의 비용과 미래 생산성의 증가와 관련된 활동을 투자이론(investment theory)의 틀 안에서 분석하는 것으로서, 인간은 투자에 의하여 그 경제가치 내지 생산력의 크기를 증가시킬 수 있는 자본으로 보고 있다(Kaufman and Hotchkiss, 2006). 즉 투자를 통하여 인적자본이 축적되는 만큼 인간의 자본적 가치가 높아지고 그 때문에 인적자본 투자가 많을수록 더 높은 소득을 얻게 된다는 것이다. 그러므로 각 개인은 투자의 관점에서 비용과 수익을 고려하여 적절하게 활동하는 것이다. 개인이 축적한 인적자본의 정도가 많을수록 인간의 자본적 가치가 높아져 노동시장에서 더 많은 보상을 받을 수 있다고 본다(Becker, 1975; Mincer, 1974).

인적자본에 대한 투자의 가장 대표적인 활동으로 교육과 직업훈련을 들 수 있다. 인적자본이론에 따르면, 직업훈련은 훈련 참여자의 인적자본을 증가시켜 취업 가능성을 증대시키며 임금 수준을 높이고 승진을 시킬 뿐 아니라 보다 나은 직장으로 직업이동을 할 수 있도록 한다(Kaufman and Hotchkiss, 2006). 교육은 노동시장에서 가장 중요한 선발 기준으로 작용하고 있으며 개인의 현재 직업 지위를 결정하는 데 결정적 영향을 미치고 있다(Duncan and Hodge, 1963; Mincer, 1974; Spencer, 1973).

인적자본 투자의 대상에는 정규교육 및 학교교육, 직업훈련뿐만 아니라 이주(migration), 건강관리, 구직 탐색 등도 포함된다. 이주란 일정한 인적자본을 축적한 근로자가 자신의 생산능력을 최대한 발휘하기 위해 알맞은 곳으로 이주함으로써 자신의 가치를 더욱 증가시키는 과정을 말한다. 이주에도 비용이 투입되고, 이주에 의하여 더 높은 수익이 획득될 수 있기 때문에, 이것도 일종의 인적자본 투자로 간주된다.

Mincer(1974)는 인적자본의 투자가 임금에 미치는 효과를 실증적으로 분석할 수 있는 모형을 도출하였는 바, 이는 다음과 같은 ‘Mincer 방정식’(Mincer equation)으로 알려져 있다.

$$(1) \ln Y_i = \alpha + \beta_1 ED_i + \beta_2 EXP_i + \beta_3 EXP_i^2 + \varepsilon_i$$

여기에서

$\ln Y_i$: i집단의 월평균임금의 자연 로그 값

α : 절편

ED_i : i집단의 교육훈련년수

EXP_i : i집단의 경력년수

EXP_i^2 : i집단의 경력년수의 제곱

ε_i : 오차항

위의 식 (1)로 대표되는 Mincer방정식에서 β_1 은 교육훈련의 한계수익률(marginal rate of return)로서 양(+)의 값을 가진다. 이는 교육훈련에 대한 투자를 증대하면 할수록 임금소득도 증가한다는 것을 의미한다. β_2 는 직업경력의 한계수익률로서 양(+)의 값을 가진다. 이는 경력 년수가 증가하면 할수록 임금소득도 증가한다는 것을 의미한다. β_3 는 직업경력의 증가에 따른 인적자본마모률(depreciation rate of human capital)로서 음(-)의 값을 가진다. 이는 인적자본에 대한 신규투자가 없이 시간이 경과함에 따라 임금소득이 감소하는 정도를 표시한다. 이러한 Mincer방정식을 응용하면 식 (1)에 포함되지 않은 연령, 성, 산업, 직종, 기업규모 등 분석하고자 하는 다양한 변수들을 식 (1)에 추가하여 분석할 수 있다.

그간 인적자본이론은 많은 경험적 연구가 축적되어 이론으로서의 타당성이 입증되었다. 그렇지만 현실 노동시장에서 인적자본이론의 기본 가정들이 그대로 나타나는 것은 아니다. 인적자본이론이 전제로 하는 단일경쟁노동시장이 현실에 순수한 형태로 존재하는 것은 아니기 때문이다. 즉, 인적자본에 대한 투자의 효과가 비교적 잘 나타나고 있는 정규직 남성노동시장에서는 Mincer방정식에 의한 분석이 통계적으로 유의하게 나타나지만, 자녀출산 및 육아기간을 전후하여 노동시장에 대한 참여가 단절되는 경향이 강한 여성근로자나 2차 노동시장에 종사하는 근로자의 경우에는 Mincer방정식에 의한 분석을 하면 통계적 유의성이 비교적 약하거나 없는 것으로 나타나는 경향이 있다. 우리나라 여성들의 경우만 하더라도 인적자본은 노동시장 참여율과 참여 유형에 양(+의) 관계를 갖는다고 보기 어렵다(박수미, 2002a; 양승주, 1995; 이재열, 1996). 동일한 인적자본 요소일지라도 여성의 생애과정 단계 혹은 가족구조 특성 등과 같은 요소들에 따라서 다르게 작용하기도 한다. 여성의 고학력은 취업 직종에 따라서는 양(+의) 영향을 미치지만, 취업 시에는 비선형적인 관계이다(박수미, 2005). 외국인 노동자의 경우 역시 외국인 노동자의 인적자본 효과는 미미하거나 심지어 음(-)의 상관관계를 나타내기도 한다. 다른 나라에서의 연구 결과를 보더라도, 이주민의 경우에는 설사 이주민이 내국인과 동일한 수준의 인적자원을 갖췄더라도 언어 문제를 비롯하여 도착국의 특수한 기술이나 기능 수준의 부족, 사회·문화적 이질감, 이주민에 대한 사회적 편견 등으로 인해 취업, 승진, 임금에 불이익을 당할 개연성이 높다(Piore & Doeringer, 1971; Chiswick, 1982).

그러나 이러한 결과를 근거로 하여 여성근로자 및 이주민, 비정규직 등 2차 노동시장 종사자에 대하여 인적자본 투자의 효과가 없다고 단정지을 수는 없다. 왜냐하면 여성근로자의 경우에도 경력단절을 예방할 수 있도록 보육에 대한 사회적 지원을 확대하면 경력 단절없이 노동시장에 계속 참여함으로써 인적자본 투자의 효과가 크게 나타나게 되고, 2차 노동시장 종사자의 경우에도 1차 노동시장으로 진입할 수 있도록 개인별 특성에 맞는 맞춤형 통합고용서비스를 제공할 경우 인적자본 투자의 효과가 크게 향상되는 현상이 나타나기 때문이다(Yoo, 1988).

(2) 분절노동시장가설

인적자본이론이 비판받는 이유 중의 하나는 인적자본이론이 주장하는 바와 같이 인적자본에 대한 투자가 증가하면 개인의 경쟁력이 향상되고 임금이 증가할 것이라는 논거가 현실에서 반드시 그렇게 나타나지 않는다는 데에 있다. 일단 2차 노동시장에 편입되면 저임금 일자리와 실업을 반복 경험하는 소위 회전문 함정(revolving door trap)에 빠질 개연성이 높다(Ramos-Diaz, 2005).

이러한 현실을 설명하기 위해 등장한 이론이 분절노동시장(segmented labor market) 가설이다.⁴⁸⁾ 분절노동시장가설의 선구적 연구자인 Kerr(1954)은 노동시장을 구조화된 것과 비구조화된 것으로 구분하고 노동시장 내부의 공식적·비공식적 제도에 의해 노동시장이 다면적으로 균열된다고 주장하였다. 그는 노동 빈곤층이 속한 노동시장과 여타의 노동시장 사이에는 단단한 구조적 분절(structural segmentation)이 존재한다고 주장하였다. Kerr의 주장을 북한이탈주민의 노동시장에 적용하면, 노동시장이 북한이탈주민의 노동시장과 여타의 일반 노동시장으로 구획되어 있다는 의미이다. 분단노동시장가설에서 강조하는 것은 ‘노동 빈곤’의 원인이 노동자의 개인적 특성에 있다기보다는 ‘노동시장의 분단적 구조’에 기인한다는 것이다(Kaufman and Hotckiss, 2006: 300-305 ; Cain, 1976).

분절노동시장가설의 이론은 여러 가지가 있는데, 그 가운데에서도 이중노동시장(dual labor market)이론은 1960년대 후반에 Peter Doeringer, Michael Piore, Barry Bluestone, Bennett Harrison 같은 학자들이 불리한 노동자, 특히 도시 내의 흑인과 소수자(minorities)들의 지속적인 가난과 실업을 설명한 이론이다. Piore의 주장의 핵심은 국제 노동 이주자의 대부분이 선진국의 이차 부문으로 유입되었기 때문에 인적자원과 무관하게 열악한 조건의 노동시장에서 일한다는 것이다. 경쟁이론의 관점에서 볼 때는 도시 내 근로자들은 노동시장의 고임금과 고생산성을 위해 필요한 교육과 훈련의 인적자본이 낮기 때문에 낮은 임금과 낮은 질의 고용 전망을 가지고 있다. 이러한 관점에서 빈곤의 문제를 해결하기 위해서는 도시 거주자들을 위한 교육 체계와 직업훈련 프로그램 개선을 통하여

48) segmented labor market은 국내에서는 ‘분단노동시장’ 또는 ‘분절노동시장’의 두 가지 용어로 번역되어 사용되고 있다.

저임금의 나쁜 일자리에서 고임금의 좋은 일자리를 얻기 위해 경쟁할 수 있는 기회를 제공하여야 한다.

이중노동시장은 1차 노동시장(primary labor market)과 2차 노동시장(secondary labor market)으로 구성된다. 1차 노동시장은 고임금의 좋은 일자리로서 좋은 근무환경, 고용 안정성, 승진 기회를 제공하는데 주로 규모가 크고, 노조가 있으며, 뛰어난 기술력을 가진 기업들이다. 이러한 기업들은 잘 발달된 내부노동시장이 있으며 근로자에게 기업의 특수한 기술의 현장 훈련(OJT: on-the-job training)을 시킨다. 기업들은 내부의 노동시장에서 진입 수준에 맞게 기업의 '팀'의 일원으로서 능력과 기업 충성도, 훈련, 신뢰성을 지니고 빠르게 직무를 배울 수 있는 직원들을 선발하고자 한다.

2차 노동시장의 영역에서는 주로 나쁘고 희망이 없는 일자리가 대부분이다. 저임금이며 승진 기회가 전혀 없고, 직업이 불안정하며 변덕스럽거나 일방적인 기업 관리자로부터 전혀 보호받을 수 없다. 소규모이고 특수한 직무 훈련을 거치지 않고 생산하는 기업들이다. 이러한 2차 노동시장의 기업들은 훈련, 실질적인 직무 지위, 낮은 임금, 고용인 사이의 직업 안정성을 위한 인센티브 같은 것들을 제공하지 않는다. 이와 같은 이중노동시장론에 대해서는 노동시장에서 1차와 2차 노동시장의 영역을 명확히 구분하는 기준이 무엇이나를 놓고 몇 가지 논란이 있다.

Michael Piore의 이중노동시장론 외에 Bonacich의 분할노동시장론, Portes의 인종집단 특수시장이론(enclave labour market)으로 구분되는데, 이들의 논의는 이주민 노동시장에 시사하는 바가 크다. Bonacich는 미국의 노동시장은 고임금의 백인 노동자 집단과 유색 인종 집단이 마치 카스트 제도처럼 구조화되어 있어서 이주 노동자들은 백인 내국인들과는 경쟁할 수 없는 위치에 있다고 주장한다. Portes(1999)의 인종 특수집단 시장이론(enclave)은 미국의 이주자들이 일반 노동시장으로 들어가지 못하고 인종 집단별로 노동시장을 형성하든가 이차노동시장으로 들어간다고 주장한다. 중국인촌, 한인촌, 쿠바인촌은 대표적인 인종 집단 시장이다. 이러한 인종 특수시장에서는 이주민의 이주 전 인적자본을 그대로 사용할 수 있기 때문에 인적자본의 전용성(tranferability)이 없거나 기술 전환이 어려운 이주민들은 이러한 인종 특수시장을 근거지로 해서 살아가게 된다.

(3) 북한이탈주민 노동시장 현상을 보는 이론적 관점

분단노동시장가설의 관점대로 현재와 같은 북한이탈주민의 부적응 상태가 ‘빈곤의 함정’으로 기능할 것인지 아니면 인적자본이론의 설명대로 현재는 ‘적응의 한 단계’로서 시간이 흘러가면 개선될 것인지 여부는 오늘날 북한이탈주민 집단에게 있어서 그리고 남북통합 차원에서 매우 중요한 주제이다.

인적자본이론은 노동시장 공급자의 행위를 설명하는 대표적인 이론으로서 개인의 특성을 강조하는 개인주의적 접근 방식(individual approach)을 취한다. 이와 같은 관점에서는 북한이탈주민의 노동시장 성과에 영향을 미치는 것은 인적자본이므로 실업이나 저임금도 결국은 개인이 낮은 인적자본을 보유한 필연적 결과이다. 인적자본이론에 의하면 빈곤은 결국 개인의 선택의 문제이며, 취약한 인적자본을 보완하지 않은 자기선택의 결과이다. 인적자본이론의 관점에서는 이주민 개인의 ‘자기 선택성’이 중요한 역할을 하므로 현재 북한이탈주민의 노동시장에서 나타나고 있는 부적응이나 고실업 등과 같은 문제역시 일종의 자기선택의 결과라고 볼 수 있다.

그러나 북한이탈주민이 취약한 인적자본을 보완한다면 잘 살 수 있을 것인가? 분절노동시장가설은 이 문제에 대해 인적자본이론의 개인주의적 접근(individual approach)을 넘어서서 전체 구조를 조망하는 관점을 제공한다. 빈곤이나 취업 문제의 원인을 개인이 아니라 노동시장의 분절적 구조에서 찾기 때문이다. 현실에서 이주민 특히 난민의 경우는 일단 저임금 노동시장에 진입하면 시간이 지나도 빈곤층 노동시장으로부터 빠져나오기 매우 어렵다. 가난한 나라(북한)에서 왔다는 사실 자체가 하나의 낙인효과(stigma effect)로 작용하기 때문이다(양지윤, 2008 : 41-45). 여타의 이주민과 마찬가지로 많은 북한이탈주민이 북한에서 왔다는 사실 때문에 차별받는다고 느끼고 있다. 비록 북한이탈주민의 대부분은 식량난민의 경험을 지닌 이주민으로서 남한 사회에서 살아가는데 직업능력과 건강상의 취약성을 지닌 집단이지만, 북한 사회에서 양질의 직업(good job)에 종사했던 이들도 있다. 과거에 좋은 직업을 가졌던 이들도 한국 사회가 요구하는 자격증과 경력 등과 같은 노동시장 진입장벽에 막혀 이주 전에 가졌던 직업으로 연결되기란 매우 힘들다. 의사, 약사, 교사, 교수, 엔지니어,

행정관리, 당원 등 상대적으로 높은 인적자본을 보유한 이들 역시 북한사회에서 지녔던 인적자본이 남한사회에서 무위(無爲)화되는 경험을 하고 있다. 북한에서 취득한 인적자본을 활용해서 한국 사회에서 지속적으로 일할 수 있는 사람은 극소수에 불과한 형편이다.⁴⁹⁾ 북한에서 상층에 있던 사람들의 대부분은 한국사회에서 하향 전직하여 원치 않는 직업에 종사한다.⁵⁰⁾

이러한 현실을 돌아다볼 때 인적자본이론은 북한이탈주민의 노동현실을 설명하는데 있어서 낮은 인적자본이 보유한 사람들이 고실업이나 저임금과 같은 현재의 노동시장 위치에 놓인 원인에 대해 상당히 체계적이고 설득력있는 설명을 제공하지만 한편으로 북한이탈주민 집단 전반에 만연해있는 심각한 빈곤화 경향은 이들이 탈취한 2차 노동시장군에 속해 있어 출구 없는 일종의 저임금 함정에 빠져있는 것은 아닌가 하는 의구심을 낳게 한다. 이러한 현상을 볼 때 인적자본이론보다는 분단노동시장가설을 가지고 설명하는 것이 더 적절하지 않겠는가라는 견해가 있을 수 있다. 그러나 북한에서 상대적으로 높은 인적자본을 가진 사람들조차 한국사회에서 하향화하지 않을 수 없는 현상에 대해서는 낙인효과나 저임금함정으로 상징되는 분단노동시장가설로 설명하기보다는 인적자본이 가진 현지에서의 특수성 즉 이전장벽(career barrier)으로 설명하는 것이 보다 합리적이다. 북한에서의 인적자본은 남한사회에서 요구하는 인적자본과 상당

49) 필자가 2007년 8월 한국노동연구원의 연구사업(배규식 외, 탈북이주민 노동시장 진입 방안, 미간행)으로 질적 연구를 진행하면서 남한사회에서 성공적으로 정착했다고 평가되는 18명을 면접한 바 있었다. 그런데 18명 중 토목설계기사와 수학교사로 일하는 두 사람만이 북한에서 종사했던 직업을 남한에 온 이후에도 계속 갖고 있었다. 이 두 사람은 평양소재 대학 출신이라는 공통점을 지니고 있었고, 나머지 16사례는 북한에서 의 직업을 남한에 와서 전환한 경우였다.

50) 필자가 2009년 6월 16일 러시아 대사관에서 치과의사로 재직시 교회에 몇 번 참석했다는 이유로 망명하기에 이른 한 북한이탈주민을 두 시간동안 인터뷰하였다. 현재 그는 아파트 지역관리소에서 전기과 과장으로 일하고 있었다. 그는 러시아의 북한대사관에 근무하던 의사로서 좋은 직업에 속하였다. 남한에 온 이후 그는 치과의사로 일할 수 없게 되었다. 그가 처한 직업적 처지를 깨닫자 좌절감을 느꼈고 북한으로 도로 돌아가고 싶었다. 그는 인터뷰에서 의사로서 일할 수 없다는 사실을 받아들이고 새로운 직업에 적응하여 자리잡기까지는 약 10년이 걸렸다고 말했다. 현재 그는 아파트 관리과에서 40명의 부하직원을 거느린 전기기사로 일하고 있으며 정착성공자로 널리 알려진 사람이다.

히 다른 특수한 질을 갖기 때문이다. 이러한 점을 감안한다면 교육과 훈련을 기본으로 하여 인적자원을 개발함과 동시에 인적자본의 이전장벽을 낮추는 제도적 방안마련에 대한 전망을 가질 수 있다. 이러한 논의는 탈북 전의 학력, 직업 경험과 기술이 남한에 온 이후 활용할 수 있는가의 문제나 직업훈련과 교육의 무상 제공, 북한의 학력과 경력이 노동시장 성과에 대한 논의의 이론적 토대가 된다. 특히 북한에서의 직업 기술을 남한 사회에서 사용할 수 있도록 이주 전 학력과 직업 경험을 정착지에서의 직업과 연계하여 불일치(mismatch)를 줄여 나가도록 이전장벽을 낮추는 문제는 현재 벽에 부딪힌 북한이탈주민 정착 활로를 찾는데 있어서 중요한 시사점을 제공하고 있다.

이주 전 학력이 정착지에서의 직업에 적합한지, 과소 학력(undereducation)인지 과잉 학력(overeducation)인지의 문제도 인적자본 이론을 이주민 노동시장에 적용했을 때 빈번히 탐구되는 주요한 연구 주제이다(Chiswick & Miller, 2007) 인적자본이론을 미국에서의 이주노동자의 노동시장 적응 문제에 적용하여 설명하려고 한 대표적 학자는 Chiswick(1976, 1978, 2007)과 Borjas(1999)이다. Chiswick은 이주자의 적응이 이주 전에 축적된 인적자본이 아니라 이주 후에 획득한 자본에 의해 결정된다는 ‘동화 효과(assimilation effect)’를 주장했으며 새로운 인적자본을 축적하여 언어를 배우고 새로운 기술을 익히면 점차 소득이 높아진다고 주장했다. 이주 후 주거기간을 의미하는 ‘시간의 효과’는 매우 강하여 일정 기간이 지나면 심지어 내국인 노동자들의 소득을 능가하게 될 수도 있다고 주장하였다. Borjas(2008: 336-340)는 Chiswick의 주장이 횡단 자료에 근거한 주장으로서 이주민 세대별로 지닌 인적자본의 크기의 격차, 즉 ‘코호트 효과’를 고려하지 않은 채 코호트 효과까지 동화 효과로 추정하는 오류를 범했다고 지적한다. 이주민의 인적자본 수준은 정착지에서의 노동시장 적응을 결정하는 중요한 변수로 작용하기 때문에 입국자 세대가 출발지에서 지니고 오는 인적자본의 수준이 코호트 효과(cohort effect)로 작용하여 정착지에서의 동화(assimilation)의 수준이나 속도를 결정하게 된다. 이러한 논의들은 탈북 전 북한이탈주민이 지녔던 사회경제적 지위가 남한으로 입국한 이후 재현되는 경향이 있다는 1990년대의 북한이탈주민들을 대상으로 한 선행연구의 결과들(윤덕룡·강태규, 1997; 김학성, 2000)과 일맥상통한다. 특히, 2000년대 이후의 북한이탈주민 집단을 대상으로 북한의 사

회경제적 지위가 남한에서 재현되는지 여부는 아직 분명히 규명되지 않았으므로 이 문제는 본 논문에서 본격적으로 다룰 필요가 있다.

이상의 인적자본이론의 관점과 논의는 북한이탈주민 연구의 이론적 모형을 만드는 데 있어 다음과 같은 세 가지 시사점을 제공한다.

첫째, 북한 인적자본의 효과와 남한에서 새로이 얻게 된 인적자본의 효과가 각기 노동시장 성과로 어떻게 나타나는지 각각 추정하는 것이 필요하다. 이주 전의 인적자본과 이주 후에 얻게 되는 인적자본의 효과가 노동시장에서 각기 어떻게 나타나는지를 비교하기 위해서다.

둘째, 동화 효과, 즉 이주 후 주거 기간을 의미하는 ‘시간의 효과’는 매우 강하여 시간이 흐르면 소득이 증가하고 심지어는 일정 기간이 지나면 내국인 노동자들의 소득보다 많아지기도 한다고 주장하는데 이러한 동화 효과가 2000년대에 입국한 북한이탈주민 집단에서도 일어나고 있는지 유의하여 살펴보아야 할 것이다. 단, 1990년대의 입국자들에 비하여 2000년대 입국자들의 학력 등 인적자본의 질이 상당히 낮아지는 현상이 보이기 때문에, 향후 인적자본의 노동시장 효과추정 시 입국 시기별 코호트 효과까지 감안하여 노동시장 성과를 추정할 필요가 있다.

세 번째, 분단노동시장가설이 주장하듯이 북한이탈주민이 2차 노동시장에 속해있는지 여부를 알기 위해서는 현재 북한이탈주민 일자리가 지닌 특성을 살펴볼 필요가 있겠고, 노동시장구조 요인이 이탈주민의 임금이나 취업에 어떤 영향을 미치는지를 추정하여 노동공급자의 인적 특성이나 인적자본 요인과 비교하는 것도 필요하겠다.

이상에 기술한 세 가지 시사점 중 첫째와 둘째 주제는 본 논문 제 VI장의 1절에서 남북 인적자본 요인과 시간이 고용에 미치는 효과에 관한 연구 가설을 만들 때 사용할 것이다. 세 번째 주제는 제VI장의 제 2절에서 노동시장 구조요인이 고용에 미치는 효과에 대해 연구가설을 만들 때 사용하게 될 것이다.

2. 북한이탈주민 고용관련 선행연구

(1) 취업 부진의 원인

1997년 당시에 벌써 북한이탈주민 실업의 심각성이 제기되기 시작했다(윤덕룡·강태규, 1997). 2000년대 이후에도 북한이탈주민 고용문제는 더욱 심화되었다. 각종 실태 조사에서 북한이탈주민들의 실업률은 남한 주민에 비해서 3~10배 이상 높은 것으로 나타나 북한이탈주민의 취업 문제는 사회적 이슈가 되었다.⁵¹⁾ 2006년도 노동부의 워크넷(work-net) 통계에 의하면 북한이탈주민 구직자 수는 1,743명인데 그 중 취업자 수는 222명에 그쳐 취업률 12.7%를 기록했다. 이는 내국인 취업률이 24.8%인 것에 비하면 절반에 불과한 것이다.

고실업의 원인은 두 가지로 나눌 수 있다. 첫째는 취업률이 낮은 원인을 북한이탈주민의 인적자본의 취약성이나 특성과 같은 개인적 요인에서 찾는 견해이다. 이를테면 ‘북한 사람의 낮은 능력과 소극적인 태도’(이금순 외, 2003), 낮은 인적자본과 근로 의욕의 부족(윤덕룡, 2003), 비근로소득에 의존하는 근로의욕의 문제(강일규 외, 2003, 2004) 혹은 금전적 지원을 ‘철저히 활용’하려는 욕구(이기영, 2004, 2005) 등으로 보는 시각이다.

두 번째 입장은 사회적 차별이나 제도와 같은 외적 요인에서 취업 부진의 원인을 찾는다. 제도적 원인으로는 취업을 하지 않는 것이 하는 것보다 유리한 정착지원제도와 각종 진로장벽(career barrier)이 거론된다(김화순·신재영, 2005). 소수자인 북한이탈주민에게 주거, 노동시장, 일터 등 각 영역에서 벌어지는 사회적 배제 현상(유지웅, 2006; 윤인진, 2007, 2008; 양지윤, 2008)을 원인으로 보기도 한다.

51) 북한이탈주민의 실업률에 관한 신뢰할 만한 통계자료는 현재 존재하지 않는다. 북한이탈주민을 설문조사시 주로 비확률표집 방식을 취하기 때문이다. 2006년 이래 민간단체인 (사)북한인권정보센터에서는 통계청 기준으로 실업률을 조사하고 있는데, 6개월 단위로 측정하고 있다. 이 조사결과도 2007년 12월에는 22.9%였으나 2008년 12월에는 9.3%로서 심한 편차를 보이고 있다. 그러나 어떤 방식으로 측정하든지 간에 북한이탈주민의 실업률은 남한 주민의 것과는 최소 3배 이상 최대 10배의 격차를 보인다. 이러한 문제는 상당히 정교한 패널연구를 기획하여 실시하지 않는 한 지속될 것으로 보인다.

취업 및 노동시장 참가부진 현상의 원인으로 이탈주민 개인의 취약성을 지목하는 첫 번째 입장은 2005년도의 인센티브를 강화하는 정착지원제도상의 변화를 가져오게 하는 논리가 되었다. 그러나 고용과 임금은 기본적으로 노동력의 노동시장 구조와 공급의 동학에 의해 결정된다(이효수, 1984). 북한이탈주민의 고용은 노동력 공급자의 특성에 의해 영향을 받기도 하지만 노동수요 및 제도 역시 고용에 강한 영향을 미치기 때문에 고용이나 임금의 결정요인을 알기 위해서는 공급뿐 아니라 다양한 요인들에 대한 균형 잡힌 고려를 필요로 한다. 효과적인 일자리 지원 방안을 마련하기 위해서는 북한이탈주민의 특성과 같은 개인적 요인뿐 아니라 기업의 태도나 선호도와 같은 수요 요인, 정착지원제도와 같은 제도적 요인, 남한 노동시장의 구조적 요인 등에 대한 입체적 이해와 접근이 필요하다. 각 요인들이 북한이탈주민의 고용에 어떤 영향을 미치는지에 대해 각 요인별 분석을 하고 이를 토대로 북한이탈주민의 고용 문제에 대해 보다 총체적인 이해를 도모할 필요가 있다. 아울러 2005년도 이후의 정착지원제도의 여건 변화도 고려할 필요가 있다.

(2) 선행연구의 동향

국내에서 북한이탈주민에 대한 연구가 본격적으로 나타난 것은 1994년 이후이다. 이 분야 연구자들의 초기의 문제의식은 ‘북한 주민이 남한 사회에 잘 적응하는지’였으며, 이러한 문제의식은 적응이론과 결합하면서 오늘날까지 지배적 패러다임으로 자리잡아왔다. 그간 각 분야별로 방대한 연구가 이루어졌는데, 특히 심리나 가족 문제, 문화인류학, 사회복지, 보건 의료, 청소년, 교육학 분야에서 많은 연구 성과가 축적되었다. 성공적인 정착을 지원하기 위해서는 우선 북한이탈주민들의 정착 상황에 대해 객관적이고 신뢰할 만한 기초 정보를 파악하는 일이 중요했으므로, 연구소나 정책연구원의 주도 하에 적응 전반에 대한 실태조사가 활발하게 실시되었다. 북한이탈주민의 취업이나 직업훈련과 같은 일자리 문제에 만 초점을 맞추어 접근한 연구들은 상대적으로 매우 적은 편이다. 취업 및 일자리 문제와 관련된 선행연구들은 크게 네 종류로 나누어 볼 수 있다.

첫째 유형은 적응전반에 대한 실태조사 형태의 연구이다. 2000년대의 주요한

실태조사로는 정부출연 연구소에서의 정책 연구(이금순 외, 2003; 강일규 외, 2003; 선한승 외, 2005)와 2001년 이전의 입국자를 대상으로 한 중단 연구(전우택 외, 2003;유시은 외,2005, 2008), 민간연구소에서 정기적으로 발간되는 경제동향보고서((사)북한인권정보센터, 2007, 2008) 등이 있다. 이금순 외(2003)의 적응 실태 연구는 1993년 이후 2003년까지 입국자 2,510명 중 우편 설문에 응한 780명을 대상으로 행해졌는데, 적응 전반에 대한 실태조사를 주 내용으로 하였다. 민간 연구소인 (사)북한인권정보센터는 1997~2004년 입국한 13세 이상 5,177명을 대상으로 1,336명(청소년 126명)의 적응실태를 조사한 바 있고, 2005년도부터 2009년 5월말 현재까지 1년에 1~2회씩 4000여명 정도의 북한이탈주민의 경제활동 동향에 대한 실태조사 보고서를 내고 있는데(사단법인 북한인권정보센터, 2007, 2008), 취업, 소득, 실업률을 조사하여 남한 주민과 비교한다.⁵²⁾

전우택 외(2003)와 유시은 외(2005, 2008)는 2000년 3월 이전에 하나원에서 교육을 받은 533명 중 200명을 대상으로 하여 7년간에 걸쳐 세 차례의 추적조사 연구를 하였는데, 이는 북한이탈주민에 관한 유일한 중단 연구이다. 2001년 출발 당시에는 200명이던 표본이 중도에 탈락하면서 세 번째 조사한 해인 2008년도에는 표본 수가 106개로 줄어들었지만 특정 코호트의 변화 양상을 살펴볼 수 있다는 점에서 주목할 필요가 있다.

두 번째 유형으로는 취업, 직업훈련 등 고용관련 정착지원정책에 관한 연구가 있다. 강일규 외(2003, 2004)는 소득 대체로 인한 근로 의욕의 저하 문제에 대한 직업훈련 개선방안을 제시했는데 연구내용은 2005년 정착지원제도 변화에 영향을 미쳤다. 선한승 외(2005)는 근로 가능한 117명을 대상으로 하여 고용 실태 및 취업지원제도 전반에 관해 실태를 조사하였는데, 북한이탈주민의 취업이 자력에 의하여 이루어지고 있으며 취업보호담당관제도로 대표되는 공공 고용지원 서비스가 원활하게 작동되지 않고 있다는 점을 밝혔다. 유길상 외(2007)는 2005년부터 2007년 사이에 직업훈련에 참가한 북한이탈주민 훈련생들의 훈련 이력(HRD-net)과 직업이력(고용보험 DB)을 연계하여 민간단체, 새터민 독자과정, 그 외의 훈련과정 참여집단을 살펴보고 각 노동시장 성과를 비교 분석하였는데,

52) 이 조사는 추적하지 못하는 응답자가 생기면 새로운 응답자를 추가하는 방식으로 조사하였다고 한다. 추적과정에서 조사 집단의 상당수가 탈락한 까닭에 이를 코호트 조사라고 보기 힘들다.

<표III-1> 2000년 이후의 북한이탈주민에 대한 주요 실태조사

단체	연구자	조사 집단	모집단	개요 및 주요결과
연세대학교 통일연구소	전우택 외 (2003)	2001년 입국자 집단 200명(2001,1차)	2001년도 입국자	심리적, 물질적 적응실태 중단연구
	유시은 외 (2005)	150명(2004, 2차)		
	유시은 외 (2008)	106명(2008, 3차)		
통일연구원	이금순 외 (2003)	우편설문에 응한 자 780명	1993년 이후 입국자 중 2,510명	적응전반의 실태파악
(사) 북한시민 인권정보	윤여상 외 (2005)	1336명(청소년 126명) 2000년 이후 입국자가 표본 중 96.1%를 차지함	1997-2004.12 13세 이상 5,177명	사회정착실태 전반의 파악
	윤인진 외 (2006.12.20)	청소년 20명 성인 400명(남,128명, 여 272명)	2002-2004년 입국자로 거주기간 1년 이상	여성과 청소년의 정착실태 파악
	윤여상 외 (2008)	각 지역별로 361명 선정	1997-2008.5월 입국자	고용 및 경제활동실태 파악

새터민 독자과정의 훈련 성과가 가장 낮은 것으로 나타났다.

세 번째 유형의 연구는 부적응이나 취업 부진현상이 나타나게 된 원인과 이론적 대안을 찾는 연구이다. 이론적 틀이나 실증분석을 통해 현재 북한이탈주민의 정착과 부적응에 영향을 미치는 요인을 파악하려고 한다(윤덕룡·강태규, 1997, 전우택 외, 2003, 유시은 외, 2005; 윤인진, 1999, 2000, 2007; 김학성, 2000; 손문경, 2002; 이기영, 2006; 유지웅, 2006; 김창권, 2006; 백경민, 2007; 박성재·김화순, 2008; 유시은 외, 2008).

네 번째로 문화인류학적 연구 방법을 가지고 접근한 질적 연구들이 있다. 앞의 세 가지 유형의 연구들이 그들이 과연 ‘잘 적응’하는지, ‘왜’ 잘 적응하지 못하는지, ‘어떻게 해야’ 잘 적응할 수 있을지가 주 관심사라고 한다면, 네 번째의 질적 연구는 ‘무엇이’ 잘 적응하는 것인지, ‘왜 그들만’ 잘 적응해야 하는지, 양방이 서로 적응해 나갈 수는 없는지에 관해 보다 근본적인 질문을 던진다. 북한 사람에 대한 ‘구별 짓기’와 사회적 통념의 근원은 무엇인지 남한 사회 스스로를 돌아보거나(강주원, 2002; 김화순, 2004; 정병호, 2004; 정병호 편, 2006), 부적응 연구의 관점을 벗어나 성공자나 긍정적 사례(이종은, 2003; 배규식 외, 미간행)

를 연구하고, 동화론적 시각의 일방성을 비판하고, 북한이탈여성들의 삶에 맥락적으로 접근하는 등 적응론의 외곽에서 새로운 대안적 관점들(조정아·정진경, 2006; 박정란, 2006; 유지웅, 2006; 장선하, 2008; 양지윤, 2008)을 다양하게 형성해나가고 있다.

3. 연구 모형

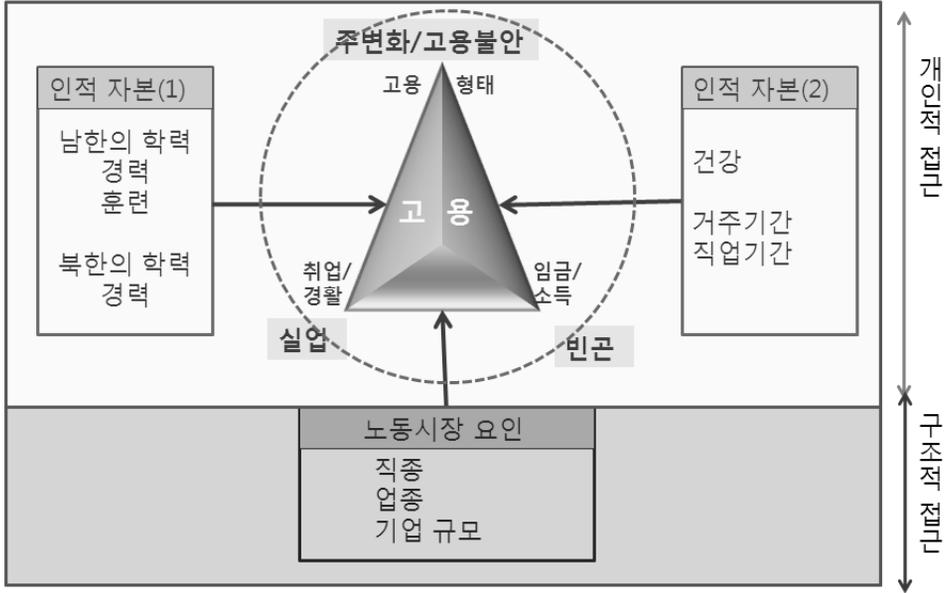
본 논문에서 인적자본이론과 분절노동시장가설은 북한이탈주민의 고용 문제를 이해하는 데 있어서 가장 중요한 이론적 역할을 한다. 그러나 본 연구의 가설의 기초가 되는 이론은 인적자본이론이다. 고용에 영향을 주는 요인들을 체계적으로 밝히는 것이 연구의 목적에 부합하기 때문이다. 위에서와 같은 이론적 논의와 선행연구의 결과를 바탕으로 하여 본 연구에서 고용에 미치는 요인으로서 인구학적 요인, 인적자본 요인과 노동시장구조 요인을 설정한다.

[그림Ⅲ-1]은 고용과 이에 영향을 미친다고 이론적으로 논의되어온 요인들의 관계를 총체적으로 보여주고 있다. 여기에서 ‘고용’은 세 가지 차원에서 정의된다. 첫째, 노동시장 참가 여부, 둘째 임금 혹은 소득의 수준, 셋째, 고용의 안정성이다. 노동시장 참가 여부는 ‘경제활동 참가여부’와 ‘취업/미취업 여부’로 측정되며 임금은 소비자물가상승률을 표준화한 ‘월평균 임금로그값’과 ‘소득로그값’으로 측정하기로 한다. 고용안정성은 고용형태를 통해 표현되는데 공식일자리와 비공식일자리가 있으며 이는 다시 자영업과 취업으로 나뉘어 네 가지 형태로 분류된다.

고용을 대표하는 종속변수로서 취업/경제활동 참가와 임금/소득 값의 두 가지 종류의 변수군을 사용하기로 한다. 고용 안정성의 지표인 고용형태도 종속변수로 설정하고자 하였으나 네 가지의 고용형태 중 공식/비공식자영업의 사례 수가 다른 고용형태에 비해 너무 작아(25 사례) 유의미한 결과를 도출해낼 수 없다고 판단하여 종속변수에서 제외하였다.

독립변수로는 다음 세 가지 종류의 요인군(群)을 다루고자 한다.

첫째는 교육과 관련된 인적자본 요인이다. 북한의 학력, 경력, 남한의 학력,



[그림III-1] 북한이탈주민의 고용에 미치는 요인에 관한 실증분석 모형

직업훈련 요인과 고용과의 연관성을 각 요인별로 분석하였다.

둘째는 이주와 관련한 인적자본 요인이다. 즉 거주기간, 직업 기간, 건강요인 등이 고용에 미치는 요인을 분석할 것이다.

셋째는 북한이탈주민의 일자리와 밀접한 관련이 있는 노동시장구조 요인들이 고용에 미치는 영향을 분석한다. 기업체의 규모나 직종, 업종이 노동시장의 구조적 요인을 대표하는 변수가 될 것이다.

이상과 같은 연구의 기본구조의 틀에 맞추어 앞서 살펴본 Mincer방정식을 확장하면 아래 식 (2)와 같다. 식 (2)의 분석 모형은 제VI장의 분석 시 기본 모델로 활용할 것이다.

$$(2) \ln Y_i = \alpha + \beta_1 ED_i + \beta_2 EXP_i + \beta_3 EXP_i^2 + \beta_4 X_i + \beta_5 TR_i + \beta_6 DU_i + \beta_7 LM_i + \dots + \varepsilon_i$$

여기에서

$\ln Y_i$: i집단의 월평균임금의 자연 로그 값

α 절편

EDi : i집단의 북한 및 남한에서의 학력

EXPi : i집단의 경력년수

EXPi²: i집단의 경력년수의 제곱

X_i : i집단의 인적요인(성, 연령, 건강)

TRi : i집단의 직업훈련 기간(월)

DUi : i집단의 거주기간

LMi : i집단의 노동시장 요인

- 직종(관리전문직, 사무직, 기능조립원, 단순직)
- 기업규모(30-99인, 100-299인, 300인 이상)
- 업종(제조업, 건설업, 생산자서비스업, 유통서비스업, 개인서비스업, 사회서비스업)

ε_i : 오차항

본 연구는 연구 목적에 맞추어 기술통계, 이항 로짓분석, 다중회귀분석(multiple regression model)을 사용하였다. 제V장에서는 직업력(1)과 직업력(2)를 대상으로 하여 주로 기술통계 분석을 이용하여 일자리의 특성과 질을 밝히는 데 주안점을 두었다면, 제VI장에서는 직업력(2)를 대상으로 하여 남북 인적자본 요인과 거주기간이 고용에 미친 영향을 검증하였다. 인적자본이론을 가설의 이론적 기반으로 하여 이항 로짓모형과 다중회귀분석 등과 같은 통계적 분석방법을 사용하였다.

제VII장 제2절에서는 직업력(1)을 대상으로 노동공급 요인과 노동시장구조 요인이 북한이탈주민의 임금에 각각 미친 영향력의 크기를 비교하였다.

IV. 분석 자료

일반적인 조사 연구의 경우에도 응답자가 사회적으로 바람직하다고 기대치에 따라 응답하는 문제를 극복하기 위해 많은 노력을 경주하게 되지만 특히 북한 이탈주민에게 설문을 통해 실태조사를 하는 경우 문제의 실체에 접근하는 데에 있어 어려움에 봉착하게 된다. 북한이탈주민 특유의 ‘의사 표현의 이중성’과 더불어 그들이 한국사회에서 갖는 ‘기초생계비 수급자로서의 특수한 지위’ 때문이다. 이탈주민은 사회적으로 바람직하다고 생각되는 답에 강하게 반응하는 응답 경향을 보이는데, 선행연구자들은 이들 특유의 이중적 표현양식의 원인으로 북한사회의 독특한 통제 체제를 지적한다(전우택 외, 1999; 윤여상 외, 2002; 유지웅, 2006).⁵³⁾ 소득이나 취업처럼 개인의 경제적 이해관계에 민감하게 관련된 사안의 경우에는 소득관련 사항을 숨기거나 잘못된 정보를 주는 경향은 더욱 배가되어 나타나게 된다.⁵⁴⁾ 북한이탈주민 관련 연구자들은 그간 이탈주민의 이러한 특성 및 특수위치로 인해 조사할 때마다 어려움을 겪어왔는데 이러한 문제점을 보완하는 방안으로서 양적 조사 외에 북한이탈주민 당사자 혹은 관련 실무자와의 질적 면접을 병행하는 방식을 사용해 왔다.

연구자 역시 그간의 조사 경험으로⁵⁵⁾ 이와 같은 문제가 조사결과에 미치는 심각성을 인지하고 있는 까닭에 자료의 신뢰성을 확보하기 위해 다각적인 노력을 기울였다. 우선, 조사대상자인 북한이탈주민과 다년간 친밀한 관계를 형성해

53) 유지웅은 국가기관을 상대로 한 ‘공식적 담론’과 친밀한 동료사이의 ‘사적 담론’사이의 현격한 괴리를 지적하고 있다. 2006. p. 11.

54) 기초생계비 수급자의 경우 취업했다는 사실이 밝혀지면 기초생계비 수급자격이 박탈된다. 따라서 남북한 사람들을 막론하고 기초생계비 수급자들은 취업 사실을 숨기고 각종 혜택을 유지하려는 경향을 보인다. 남한사람들의 경우도 노대명의 2006년 조사에 의하면 자활사업에 참여하면서 취업이나 창업을 한 채로 자활사업제도 내에 잔류해있는 사람들의 수는 2004년의 경우 자활사업참여자 2,929명 중 199명으로 5.9%를 보이다가 2006년에는 자활사업 총 참가자 3,517명 중 395명으로 9.4%로 증가했다고 한다. 류만희, 2008. 자활사업의 운영구조의 전략적 전환. 사회보장연구 24(4).p.129에서 재인용.

55) 필자는 2004년 한국노동연구원 선한승 박사팀의 조사 면접을 직접 수행한 경험이 있으며, (선한승 외, 2004. 북한이탈주민의 취업실태와 정책과제), 2007년에도 한국노동연구원의 성공 정착자 면접조사를 수행한 경험이 있다(배규식 외, 2007. 탈북이주민 노동시장 진입방안).

은 민간단체의 실무자들에게 직접 설문조사를 하도록 의뢰하였다. 이들은 담당하고 있던 이탈주민과 수년간 친밀한 관계를 유지해왔으며 서로의 정황을 알고 라포(rapport)가 형성된 관계이므로 고의적으로 오답을 하거나 속이는(faking) 경향을 줄일 수 있을 것이라고 기대하였다. 또한 오차를 줄이기 위해 설문조사 뿐 아니라 민간단체에서 다년간에 걸쳐 축적한 문서자료, 국가고용통계와 같은 다양한 원천으로부터 자료를 수집하여 상호 검증하는 방식을 취하였다. 세 번째로는 자료 확인 작업을 하면서 앞뒤가 잘 안 맞는 점에 대해서는 응답 당사자와 직접 통화를 시도하거나 응답자와 관련된 실무자들에게 정보의 진위를 물어보는 방식으로 확인 작업을 거쳤으며 그래도 앞뒤가 안 맞는 자료는 분석에서 제외하였다. 소득관련 응답의 경우, 특이한 응답을 한 사례가 수 건 발견되었는데 자신의 소득을 사실보다 적게 기록한 경우와 반대로 과다하게 응답한 경우가 이에 해당한다.

본 연구는 이와 같은 과정을 거쳐 네 가지의 이질적 자료를 상호 결합하여 두 가지 종류의 직업력(jobspell)을 만들어내어 최종 분석에 사용하였다. 이제부터 제4장에서는 직업력(1)과 (2)를 구성하고 있는 원자료 및 기초 통계에 대해 설명하기로 한다.

1. 직업력(1)의 원자료(source)

직업력(1)의 원자료는 2005-2007년 사이의 직업훈련 수강자(2,238명)의 훈련이력이 기재된 (a)HRD-net DB와 같은 자료 해당자 중 고용보험 가입사업장에 취업경험이 있는 취업자(673명)의 직업이력이 기재된 (b)고용보험 DB의 두 가지로 구성된다(표IV-1 참조).

<표IV-1> 직업력(1)의 원천자료

자료 이름	연구 대상	자료의 형식
(a)HRD-net DB	2005-2007년 사이의 직업훈련 수강자 2,238명	TXT
(b)고용보험 DB	(a)+(b)의 개인식별번호를 통해 고용보험자료와 연계하여 추출한 673명	TXT

(1) 자료(a): 북한이탈주민 HRD-net DB(2005-2007년)

HRD-net은 2003년부터 한국고용정보원이 관리하고 있는 직업훈련정보 전산망으로서 직업능력개발 업무 중 직업훈련과 관련된 정보를 제공하고 직업훈련행정을 지원하기 위해 만들었다. 본 연구에서는 2003-2007년 7월까지의 HRD-net 자료를 분석하였다. 그 결과 2003년부터 2004년 사이에 구축된 북한이탈주민의 HRD-net 자료는 노동부에서 수기로 작성한 북한이탈주민관련 행정통계와 비교해볼 때 오차가 발견되어 자료의 안정성이 적다고 판단되었으므로 이를 사용하지 않았다. 행정통계와 비교시 자료가 안정적이라고 판단되는 2005년 1월 1일 이후 시점부터 2007년 7월 사이에 축적된 HRD-net 자료만을 본 연구의 분석에 사용하였다.

북한이탈주민은 일반적으로 실업자 직업훈련을 받게 되는데 실업자 훈련은 다시 실업자재취업훈련, 취업유망훈련, 정부위탁훈련, 고용촉진훈련, 여성가장훈련, 북한이탈주민 독자과정 등으로 나누어진다. 북한이탈주민은 북한이탈주민만을 따로 모집하는 ‘북한이탈주민 독자과정’을 선택할 수도 있고 남한의 실업자들과 함께 ‘실업자훈련’을 받을 수도 있다.

HRD-net은 훈련생, 훈련과정, 훈련기관의 3개 데이터로 구성되어 있으며, HRD-net DB에는 훈련생 인적사항으로는 성, 연령, 학력의 3개 변수만이 있어 인적사항에 대한 정보가 제한적이다. 그러나 훈련 정보는 풍부하다. 훈련내용으로는 훈련생 상태(훈련 중, 수료), 훈련 종목, 훈련 직종, 훈련 방법(집체·현장·통신훈련), 훈련 기간, 1인당 훈련비, 각종 수당 지원 여부, 수료 여부, 자격증 취득 여부, 재취업 여부, 재취업 사업장 규모, 재취업 직종, 중도탈락 여부, 중도탈락 사유, 훈련기관 유형, 소재지, 관할관서 등에 걸친 방대한 정보를 제공하고 있다. HRD-net을 이용하면 훈련 실태 및 성과를 상세하게 파악할 수 있다. 또한 개인일련번호를 이용하여 고용보험 이력-사업장 DB와 연결하면 훈련 참여자가 이전에 어떤 사업장에 취업했는지, 근속 및 실직기간은 얼마이고, 훈련 수료 후 취업한 사업장 등 직업훈련 참여가 개별 근로자의 직업력(jobhistory)에 어떤 영향을 미쳤는지를 파악할 수 있다.

본 연구의 직접적인 관심은 노동시장에서의 고용상황 즉 이동과 소득실태 등

이므로 훈련에 참가한 북한이탈주민의 개인일련번호를 사용하여 고용보험 DB와 연계한 후 훈련 후의 고용보험적용사업장에서의 취업상황을 추적하는 방식을 취하였다. 고용보험 자료와 연계해서 분석한 경우에는 고용보험에 가입한 사업장(공식일자리, formal job)의 취업 상황만을 파악할 수 있다. 한편, 훈련참가자 중에서도 고용보험에 가입하지 않은 사업장에 취업(비공식일자리, informal job)했거나 미취업 상태 혹은 취업 상황을 파악할 수 없는 사람들은 분석대상에서 제외되었다.

(2) 자료(b): 자료 1과 연계된 고용보험 DB⁵⁶⁾

고용보험 DB는 고용보험 피보험자관리 및 고용보험사업 집행과 관련된 전산정보망으로서 한국고용정보원이 관리하고 있다. 고용보험 DB는 크게 보험적용과 징수 외에도 3개 사업(실업급여, 고용안정사업, 직업능력개발사업)으로 구분되는데 1995년부터 지속적으로 자료를 축적해 왔다. 고용보험 DB는 취업자 개인의 이력 자료와 피보험자 이직 자료, 사업장 자료, 실업급여 자료, 훈련기관 및 훈련생 자료와 같은 실업자훈련 자료를 포함하고 있다. 이 중에서 본 연구에

<표IV-2> 본 연구에서 사용한 고용보험 DB 자료의 주요 내용

구분	내 용
피보험자 이력자료	<ul style="list-style-type: none"> • 개인: <u>개인일련번호</u>, 출생년월, 학력, 성 • 사업장: <u>사업장 관리번호</u>, 채용일자, 채용경로, 취득일, 첫임금액, (구)직종분류 • 상실/전근/이직 일자 및 사유
피보험자 이직자료	<ul style="list-style-type: none"> • 개인: 개인일련번호 • 이직: 이직일자, 이직사유 • 사업장: <u>사업장 관리번호</u>, 이직 전 3개월간 총일수, 임금관련 사항
사업장 자료	<ul style="list-style-type: none"> • <u>사업장 관리번호</u>, 업종, 산업, 상시근로자 수, 피보험자수, 지역

*밑줄 친 부분은 연결변수로 사용한 사업장 관리번호와 개인일련번호임.

56) 고용보험 DB에 대한 설명 부분은 유경준·이철인, 『실업자 직업훈련의 효과추정』, 『노동경제논집』제31권 제1호, 2008. 부록에 있는 ‘고용보험 DB 자료부분을 참조하였으며 이 중 상당 부분을 발췌하여 본 글에 사용하였음을 밝힌다.

사용한 고용보험 DB 자료의 주요 내용은 <표IV-2>와 같다. 피보험자 이력 자료와 피보험자 이직 자료, 사업장 자료의 세 가지로 구성된다. 실업급여 자료는 북한이탈주민 중 해당자가 거의 없어 사용하지 않았으며, 고용보험 DB에 있는 훈련기관 자료 역시 HRD-net 자료와 중복되는 내용이므로 사용하지 않았다.

○ 피보험자 이력 자료

피보험자 이력 자료는 고용보험에 가입한 경우 제출하는 행정서류상의 정보와 상실 및 전근·이직 관련 정보가 포함되어 있다. 피보험자의 개인 정보, 자격 취득 정보, 자격 상실 정보, 이직 내역 정보 등이 포함되어 있다. 식별 및 연결변수로는 주민등록번호 대신 개인정보 보호를 위해서 개인일련번호(sequence number)를 사용하였다. 이 변수를 이용하면 HRD-net 자료와 실업급여 자료 등을 연결하여 분석할 수 있다. 사업장 관리번호도 피보험자의 이력과 사업장 자료를 연결시켜 주는 변수로 사용된다. 피보험자 자격 취득 시 첫 임금을 입력하게 되는데,⁵⁷⁾ 본 연구에서는 이를 종속변수로 사용하였다.

○ 피보험자 이직 자료

피보험자 이직 자료는 이직 당시의 개인 및 기업의 정보를 포함하고 있으며 실업급여액 산정을 위해 제출하는 행정서류상의 정보이다. 이직자의 개인정보와 이직 사유, 이직 전 3개월간의 총 근로일수, 급여액 관련 변수가 포함되어 있다. 식별 및 연결변수로서 개인일련번호, 사업장 관리번호가 이용된다.

○ 사업장 자료

고용보험 적용기업의 자료이다. 피보험자 이력 정보와 개인일련번호를 통해 연결이 가능하다. 주요 내용으로는 업종, 산업, 상시 근로자수, 피보험자수, 지역 등이 포함된다. 본 연구에서는 노동수요 요인 변수로 사용하였다.

57) 본 자료 중에는 고용보험가입자격 취득시 임금을 누락한 자료가 많이 있었다. 특히 2006년 이후의 자료에서는 이런 현상이 두드러지는데 총 673명의 고용보험가입자 중 총 414명만의 임금이 기재되어 있었다.

○ HRD-net의 개인식별번호를 가지고 고용보험 DB 내의 북한이탈주민을 추출해냄

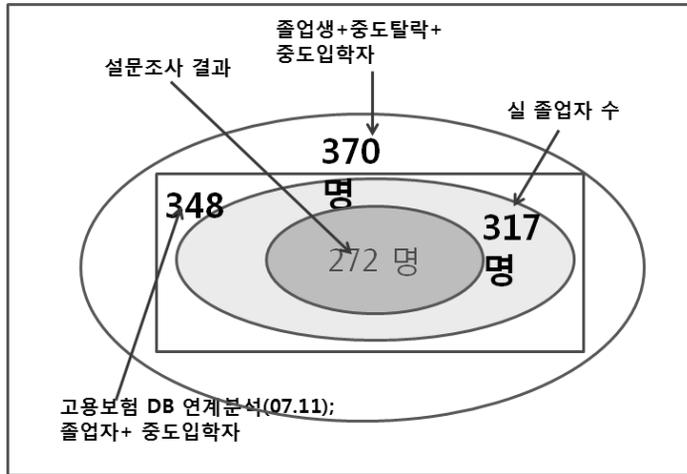
고용보험 DB 내에서는 북한이탈주민의 고용보험 DB만을 분리해서 보관하거나 북한이탈주민을 식별할 수 있는 항목이 없기 때문에 HRD-net의 개인식별번호를 통해 고용보험 DB 안의 북한이탈주민을 식별해냈다. 따라서 본 연구에 사용한 북한이탈주민의 고용보험 DB 자료가 곧 고용보험가입 사업장에 취업한 전(全)집단은 아니다. 직업훈련 참가자 집단(2,238명)의 개인식별번호를 통해 고용보험 가입 사업장에 취업한 사람(673명)을 추출해냈기 때문에, 직업력(1)은 ‘직업훈련 참가 경험자’이면서 ‘고용보험적용 사업장에 취업한 집단’의 직업이력이라는 특징을 지니게 되었다.

2. 직업력(2)의 원자료

(1) A학교 자료

A북한이탈주민학교의 학적부에는 총 370명의 자료가 있었다. 그 중 53명이 중도탈락하고 원입학생 370명 중 317명만이 졸업하였다. 여기에 중도 입학한 사람은 31명을 합하면 총 348명(졸업생 317명+중도입학생 31명)이다. 그런데, A북한이탈주민학교 수료생 370명 중 2008년도 6월에 행해진 설문에 응한 응답자는 272명이다. 입학생 370명 중 98명은 설문에 응하지 않거나 연락이 끊긴 상태였다. 이렇게 복잡해진 이유는 문헌자료와 설문자료, 국가고용통계에 연계된 표집들이 상황적 제약이나 분석시점, 시기에 따라 조금씩 달라졌기 때문이다. 본 연구의 분석에 사용한 A북한이탈주민학교 연구 대상자들을 그림으로 표시하면 [그림IV-1]과 같다.

분석에 사용한 A북한이탈주민학교의 수료생의 자료는 370명, 348명, 272명 세 종류의 집단의 자료로서 그 구체적 특성은 <표IV-3>과 같다.



[그림 IV-1] A학교의 연구대상

<표IV-3> 분석시점에 따른 연구대상자 특성 및 수

(단위: 명)

자료 원천	인원	항목	분석 시점
학적부	370	졸업생 + 탈락자 + 추가자	08. 6 분석
	348	졸업생 + 중간입학자	07.11월 고용보험 DB와 연계 분석 수행
설문자료	272	졸업생 중 설문조사자	08년 6월 20일 시점

연구 대상의 범위는 일차적으로는 입학생 전원인 370명 모두로 하는 것을 원칙으로 하되 분석하려는 내용에 따라서 348명 집단, 혹은 272명의 집단을 분석 대상으로 하였다. 348명과 272명의 인적 특성을 비교하면 여자가 조금 더 많은 것을 제외하고는 별다른 특성의 변화가 없다는 것을 알 수 있다. 본 연구의 직업력(2)는 <표IV-4>에서 보는 바와 같이 세 가지 종류의 원자료로 구성된다.

<표IV-4> 직업력(2)의 원자료

명칭	연구 대상	자료형태	처리방법	분석
(c) 문서자료 370명	370명	입학지원서 자기소개서 학적부 이력서	-변수화하여 통계코딩 (SPSS 15.0) -질적 코딩	독립변수
(d) 설문조사 272명	졸업생집단 370명 중 2008년 6월에 추적된 280명의 응 답 결과 수집 (272명만 유효응답)	설문조사 임금 정착만족도, 현재의 건강상태, 늘어난 가구원 수, 대학진학 및 졸업여부	-변수화하여 통계코딩 (SPSS 15.0)	주로 종속변수로 사용
(e) 국가고용정 보와 연계된 348명	370명 중 348명의 고용보험 DB HRD-net 자료	고용보험관련 직업생활 직업훈련기관 및 과정	-변수화하여 통계코딩 (SPSS 15.0)	남한에서의 직업생활관련 변수로 사용

(2) 자료(c): A학교 수료생 문서자료(370명)58)

첫 번째 자료는 A북한이탈주민학교 졸업생들의 학적부와 이력서, 자기소개서, 교육 시 발표한 자료 등 2002년부터 2007년 사이에 교육과정에 참가한 북한이탈주민들의 다양한 문헌 자료이다. 이 자료는 교육생들을 가르치고 생활해온 교사와 관리자들이 직접 기록한 자료여서 비교적 상세하고 신뢰할 만하다. 이 자료는 일반적인 설문을 통해 얻기 힘든 북한의 가족, 인적 특성, 출생지, 학력, 탈북 동기, 경력, 이동 경로 등에 대한 다양한 정보를 포함하고 있다는 장점이

58) A북한이탈주민학교의 연원을 살펴보면, 원래의 모체가 되는 사단법인 0000은 1999년 1월1일부터 북한이탈주민 정착지원사업을 하기 위해 설립되었다. 1999년-2002년 사이에는 생계비 지원사업 및 장학사업과 같은 물질적 지원을 주로 하다가 북한이탈주민의 경제적 자립능력을 육성하는 교육사업의 필요성을 인식하고 2002년도 2월에 A북한이탈주민학교를 발족하기에 이른다. 그 후 A 북한이탈주민 학교는 2009년 8월 현재까지 북한이탈주민을 대상으로 남한사회에서 취업 및 창업관련 정착프로그램을 꾸준히 교육해오고 있으며, 2009년 현재 9기 교육을 진행 중에 있다. 기타 자세한 연혁은 <http://civic.goodpeople.or.kr/>을 참조할 것.

있다. 그러나 A북한이탈주민학교 입학 기수(1-7기)별로 자료의 항목이나 상세성에 편차가 존재한다. 따라서 본 연구에서는 풍부한 문서자료 상당부분을 연구에 사용하지 못하였으며 본 연구 주제와 직접적으로 연관된 인적자본 요인관련 항목만을 발췌하여 이를 자료화한 후 분석하게 되었다.

<표IV-5> A 학교 입학생 370명의 이주 요인

항 목		북한학력(남한기준)							
		고등중학교 졸업		전문대졸		대졸이상		전체	
		인원	비중	인원	비중	인원	비중	인원	비중
성	남성	62	16.8	29	7.8	33	8.	124	33.5
	여성	159	43.0	65	17.6	22	5.9	246	66.5
입국 년도 (년)	1995	1	0.3	0	0	0	0	1	0.3
	1998	0	0	1	0.3	0	0	1	0.3
	1999	5	1.4	3	0.8	3	0.8	11	3.0
	2000	13	3.5	7	1.9	7	1.9	27	7.3
	2001	26	7.0	13	3.5	8	2.2	47	12.7
	2002	44	11.9	23	6.2	11	3.0	78	21.1
	2003	32	8.6	17	4.6	6	1.6	55	14.9
	2004	41	11.1	12	3.2	8	2.2	61	16.5
	2005	44	11.9	9	2.4	8	2.2	61	16.5
	2006	15	4.1	9	2.4	4	1.1	28	7.6
거주 기간	3년미만	35	9.5	13	3.5	12	3.2	60	16.2
	5년미만	85	23.0	29	7.8	12	3.2	126	34.1
	7년미만	67	1.8	30	8.1	16	4.3	113	30.5
	7년이상	34	9.2	22	5.9	15	4.1	71	19.2
전체		221	59.7	94	25.4	55	14.9	370	100

자료: 직업력(2)

(3) 자료(d): A학교 수료생 설문조사 자료(272명)

본 연구에 사용한 두 번째 자료는 2008년도 6월 1일부터 20일 사이에 행해진 설문조사이다.

<표IV-6> A학교 설문응답자 272명의 인적 특성

(단위: 명, %)

		북한학력(남한기준)							
		고등중학교 졸업		전문대졸		대졸이상		전체	
		인원	비중	인원	비중	인원	비중	인원	비중
성	남성	36	22.6	19	27.9	27	60.0	82	30.1
	여성	123	77.4	49	72.1	18	40.0	190	69.9
연령대	20대	13	8.2	2	2.9	0	0	15	5.5
	30대	70	44.0	44	64.7	21	21	135	49.6
	40대	64	40.3	18	26.5	17	17	99	36.4
	50대이상	12	7.5	4	5.9	7	7	23	8.5
가구주와의 관계	가구주	109	40.1	46	16.9	39	14.3	194	71.3
	배우자	22	8.1	12	4.4	1	0.4	35	12.9
	자녀	20	7.4	9	3.3	4	1.5	33	12.1
	인척	8	2.9	1	0.4	1	0.4	10	3.7
가구원수 (학적부)	1명	69	54.3	34	12.5	24	8.8	127	46.7
	2명	84	30.9	31	11.4	21	7.7	136	50.0
	3명	3	1.1	1	0.4	0	0	4	1.5
	4명	2	0.7	2	0.7	0	0	4	1.5
	5명	1	0.4	0	0	0	0	1	0.4
입국년도 (년)	1995년	1	0.6	0	0	0	0	1	0.4
	1998년	0	0.0	1	1.5	0	0	1	0.4
	1999년	1	0.6	2	2.9	2	4.4	5	1.8
	2000년	7	4.4	5	7.4	6	13.3	18	6.6
	2001년	16	10.1	13	19.1	4	8.9	33	12.1
	2002년	29	18.2	11	16.2	9	20.0	49	18
	2003년	20	12.6	13	19.1	5	11.1	38	14
	2004년	35	22.0	8	11.8	8	17.8	51	18.8
	2005년	37	23.3	8	11.8	7	15.6	52	19.1
2006년	13	8.2	7	10.3	4	8.9	24	8.8	
전체		159		68		45		272	

자료: 직업력(2)

조사 시 사용된 설문조사지의 내용은 본 논문의 <부록1>에 실려 있다. 이 설문은 A북한이탈주민학교를 수료한 학생들의 고용형태 및 소득과 같은 종속변수를 얻기 위한 것이었다. 설문조사는 A북한이탈주민학교 실무자들의 도움을 받아 행해졌는데 졸업생 총 370명을 추적하여 설문조사한 결과 370명중 280명의 응답을 얻을 수 있었다. 수거된 280명의 응답지 중 응답에 일관성이 결여되어 있거나 문항에 이중으로 응답한 경우는 가려내고, 최종적으로 수거된 총 280부의 응답지 중에서 272부의 응답지만을 분석에 사용하였다. 272명의 인적특성은 <표IV-6>과 같다.

(4) 자료(e): A학교 자료와 연계된 국가 고용통계(348명)

<표IV-7>에서 348명의 인적 특성을 보면 입국형태별로는 단신 입국에 비해 가족 동반자 비율이 조금 높다. 입국연도는 2002년이 22.1%로 가장 많지만 연도별로 큰 격차는 없었다. 여성이 남성의 두 배이고 연령별로는 30~40대가 전체 참여자의 86.5%에 이르고 있다. 가구주와의 관계를 보면 가구주가 70.4%이고 배우자 13.2%, 자녀 12.9%로 구성되어 있다. 학력별로는 우리나라의 고등학교 1학년 수준에 해당하는 고등중학교 졸업자가 52.6%로 가장 많고 전문학교를 포함한 대학 졸업자도 43.4%에 이르러 북한이탈주민 평균 학력보다 다소 높은 편이다.

<표IV-7> A학교 수료생 348명의 체류기간 및 남한 거주기간

(단위: 개월, 명)

이주 요인		중간지점 체류기간		남한 거주기간	
		월	사례 수	월	사례 수
입국형태	단신입국	39.68	160	50.86	160
	가족동반	34.74	188	54.66	188
입국연도	2001년 이전	21.79	40	90.11	40
	2001년	24.25	47	75.27	47
	2002년	43.55	77	62.85	77
	2003년	38.65	50	49.95	50
	2004년	40.04	47	39.41	47
	2005년	40.37	59	27.38	59
	2006년 이후	47.16	28	16.65	28
전체		37.02	348	52.91	348

자료: 직업력(2)

<표IV-8> A학교 수료생 348명의 인적특성

(단위: 명, %)

인적 요인		고등중학교		전문학교, 대학교		무응답		전체	
		인원	비중	인원	비중	인원	비중	인원	비중
성	남자	50	43.1	63	54.3	3	2.6	116	33.3
	여자	133	57.3	88	37.9	11	4.7	232	66.7
연령	30세미만	15	68.2	7	31.8	0	0.0	22	6.3
	30대	88	51.2	79	45.9	5	2.9	172	49.4
	40대	73	56.6	49	38.0	7	5.4	129	37.1
	50세이상	7	28.0	16	64.0	2	8.0	25	7.2
가구주와의 관계	가구주	121	49.4	114	46.5	10	4.1	245	70.4
	배우자	28	60.9	16	34.8	2	4.3	46	13.2
	자녀	27	60.0	16	35.6	2	4.4	45	12.9
	인척	7	58.3	5	41.7	0	0.0	12	3.4
가구구성	단신입국	80	50.0	74	46.3	6	3.8	160	46.0
	가족동반	103	54.8	77	41.0	8	4.3	188	54.0
입국년	2000년이전	13	32.5	26	65.0	1	2.5	40	11.5
	2001년	25	53.2	21	44.7	1	2.1	47	13.5
	2002년	36	46.8	39	50.6	2	2.6	77	22.1
	2003년	33	66.0	17	34.0	0	0.0	50	14.4
	2004년	23	48.9	16	34.0	8	17.0	47	13.5
	2005년	35	59.3	22	37.3	2	3.4	59	17.0
	2006년이후	18	64.3	10	35.7	0	0.0	28	8.0
전체		183	52.6	151	43.4	14	4.0	348	100.0

자료: 직업력(2)

3. 직업력(1)과 (2)의 기초 통계

앞에서 설명한 네 가지의 직업관련 원자료를 통합하여 사람을 중심으로 하여 다시 두 개의 직업력으로 만들었다. 직업훈련 이수 후 취업자 673명의 직업력을 통합한 직업력(1)과 A북한이탈주민학교 수료생에 대한 학교 자료와 설문조사, 국가고용통계를 연계한 직업력(2)이다. 직업력(1)과 직업력(2)와 이를 구성하는 원자료와의 관계는 아래와 같이 표시할 수 있다.

·직업력(1): $\alpha = a+b$

공식일자리 취업자 집단

직업훈련후 취업자 673명의 국가고용통계

a:HRD-net DB

b:고용보험 DB(673명)

·직업력(2): $\beta = c+d+e$

공식일자리 + 비공식일자리+ 미취업자 집단

A북한이탈주민학교수료생 370명의 민간통계+국가고용통계

c: 문서자료(370명)

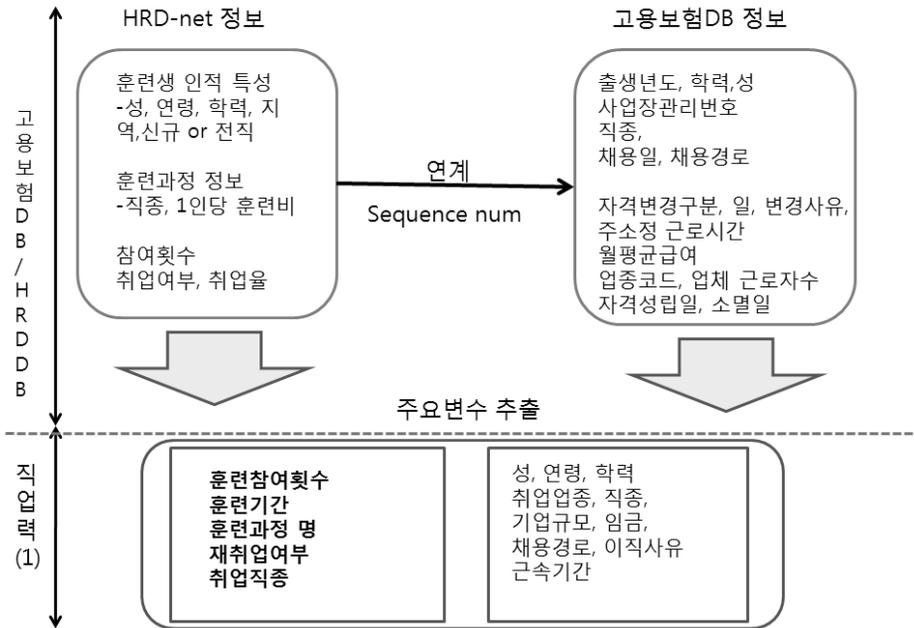
d: 설문지(272명)

e: 국가고용통계 연계(HRD-net +고용보험 DB)(348명)

(1) 직업력(1): 공식일자리 취업자 집단(673명)

직업력(1)은 HRD-net 직업훈련생을 중심으로 하여 일련번호(sequence number)를 고용보험에 연계하여 생성한 자료로서 673명을 추출하였다. 훈련 참가자로서 공식일자리 부문에 취업한 673명의 근속 이력과 훈련 정보를 통합한 자료이다. 직업력(1)의 가장 큰 장점은 신뢰할 수 있는 노동시장 구조와 사업체 관련한 정보들이 들어있다는 점이다.

직업력을 만든 과정은 아래와 같다. 일차적으로 공식 고용 부문에 취업한 집단을 분석대상 집단으로 설정하고 국가의 고용통계인 고용보험 DB를 분석 자료로 하였다. 고용보험 DB에는 출생년도, 학력, 성, 취업한 사업장의 직종, 업종, 고용보험가입 성립일, 소멸일, 월평균 급여(초임) 등의 정보가 있다. 고용보험 자료에는 북한이탈주민 설문조사로는 얻을 수 없었던 노동구조요인, 즉 기업 규모, 업종, 직종 등에 대한 정보가 있다. 그러므로 노동구조요인이 임금에 미치는 영향력을 분석하려는 본 연구의 가설을 뒷받침하기에 적절하다고 생각되었다. 직업력(1)을 만든 과정과 주요 추출변수는 아래 [그림IV-1]과 같다.



[그림 IV-2] 직업력(1)의 구축 및 주요변수의 추출과정

고용보험 자료에서는 북한이탈주민 자료만 따로 정리해놓은 것이 아니어서 우선 고용보험 원부에서 바로 북한이탈주민 데이터만을 따로 추출해내는 작업을 선행해야 되었다. 이 작업을 하는데 있어서의 난점은 고용보험 DB에는 북한이탈주민을 따로 관리하지 않기 때문에 이탈주민 자료를 따로 골라낼 수 없다는 점이다. 이 문제를 해결하기 위해서 우선 한국고용정보원에서 관리하는 노동부의 직업능력개발 정보망인 HRD-net 원자료를 사용하여 북한이탈주민 자료를 먼저 추출한 다음에 개인일련번호(sequence number)를 통해 고용보험 DB에서 북한이탈주민의 직업이력 자료를 골라내는 2단계 방식을 취하였다. HRD-net DB에는 북한이탈주민을 인식할 수 있는 변수가 있기 때문에 북한이탈주민의 훈련이력자료를 추출하는 것이 가능하다. 물론 이러한 방식은 직업훈련 경험이 없이 바로 고용보험 사업장에 취업한 북한이탈주민들을 찾아낼 수 없다는 문제가 있기는 하지만 주어진 여건 하에서의 어쩔 수 없는 선택이었다.

HRD-net와 고용보험 DB를 연계하여 주요변수를 추출하였다. 추출된 주요

변수는 훈련 참여 횟수, 훈련 기간, 훈련과정 명과 취업 직종, 성, 연령, 학력, 취업한 업종, 직종, 기업체의 규모, 임금, 채용경로, 이직 사유, 근속기간 등이다. HRD-net을 이용하면 훈련 실태 및 성과를 상세하게 파악할 수 있고, 고용보험 이력-사업장 DB와 연결하면 훈련 참여자가 이전에 어떤 사업장에 취업했는지, 근속 및 실직 기간은 얼마이고, 훈련 수료 후 취업한 사업장 등 직업훈련 참여가 개별 근로자의 직업이력(job history)에 어떤 영향을 미쳤는지를 파악할 수 있다.⁵⁹⁾ 그러나 본 연구의 관심은 직업훈련의 성과에 있지 않고, 북한이탈주민이 일자리에 어떤 요인이 영향을 미치는가를 규명하는 데 있으므로, 일자리를 나타내는 지표인 임금을 종속변수로 설정하였고, 고용보험 DB의 여러 변수들을 독립변수로 사용하였다. 자료(b)에 해당하는 훈련에 참가한 HRD-net에 나타난 2,238명의 인적 특성은 <표IV-9>와 같다.

직업력(1)을 구성하는 673명의 성, 학력, 연령과 같은 인적 특성은 <표IV-10>과 같다. 분석대상은 2005년부터 2007년 10월 사이에 실시한 직업훈련 참가자 2,238명 중에서 고용보험가입 사업장에 취업한 673명이다. 673명 중 취업 이전에 직업훈련을 받은 사람은 459명이며, 취업 이후에 직업훈련을 받은 사람은 114명이다. 직업훈련 참가 이전이나 이후에 취업했는지 여부에 상관없이 673명 모두를 분석 대상으로 삼는다. 직업훈련 DB와 고용보험 원부상의 직업이력 DB를 서로 연계하여 분석한 결과 673명이 추출되었으며, 1,097개 사업장에서의 일자리 특성이 관측되었다.

59) HRD-net DB는 우선 인적 특성과 훈련과정 및 기관 실태, 취업 여부와 같은 정보를 풍부하게 제공하고 있으며 개인일련번호를 매개로 해서 고용보험 DB와 연결할 수 있다. HRD-net에는 훈련생의 성, 연령, 학력과 같은 인적 특성과 지역, 신규 진입자인지 전직인지는 여부가 나와 있다. HRD-net의 정보는 성, 연령, 학력, 지역, 신규·전직여부와 같은 인적 특성, 직종, 1인당 훈련비와 같은 훈련과정의 정보, 훈련참여 횟수와 취업여부로 구성된다. 고용보험 DB는 출생연도, 학력, 성, 사업장관리번호, 직종, 채용일, 채용경로가 있으며 자격변경구분, 일, 변경사유, 주소, 근로시간, 월평균 급여, 업종코드, 업체근로자 수, 자격성립일과 소멸일로 구성되어 있다.

<표IV-9> HRD-net에 나타난 2,238명의 인적 특성

(단위: 명, %)

인적 요인		'05년		'06년		'07년		전체	
		인원	비중	인원	비중	인원	비중	인원	비중
성별	남	241	32.0	195	29.7	179	21.6	615	27.5
	여	513	68.0	462	70.3	648	78.4	1623	72.5
연령	30세미만	180	23.9	182	27.7	201	24.3	563	25.2
	30대	322	42.7	279	42.5	380	45.9	981	43.8
	40세 이상	252	33.4	196	29.8	246	29.7	694	31.0
지역	수도권	566	75.1	464	70.6	596	72.1	1626	72.7
	영남	102	13.5	104	15.8	127	15.4	333	14.9
	충청	51	6.8	48	7.3	55	6.7	154	6.9
	호남	32	4.2	34	5.2	40	4.8	106	4.7
	기타	3	0.4	7	1.1	9	1.1	19	0.8
훈련생	전직	434	57.6	203	30.9	162	19.6	799	35.7
	신규	80	10.6	143	21.8	316	38.2	539	24.1
	신규+전직	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	취업대상자	81	10.7	53	8.1	85	10.3	219	9.8
	기타	159	21.1	258	39.3	264	31.9	681	30.4
Total		754	100.0	657	100.0	827	100.0	2238	100.0

주: 연령은 훈련참여년도 기준임(이하 동일).

자료: HRD-net 원자료.

<표IV-10> 고용보험사업장 취업자의 인적 특성

(단위: 명, %)

항 목		인원	비중
성	남자	343	51.0
	여자	330	49.0
연령	30세미만	144	21.4
	30대	261	38.8
	40대	209	31.1
	50세 이상	59	8.8
학력	고졸미만	164	24.4
	고졸	423	62.9
	전문대졸이상	86	12.8
	전체	673	100.0

자료: 직업력(1)

고용보험 DB에 나타난 직업훈련 경험자이면서 공식일자리 취업자 집단인 673명의 인적 특성과 직업훈련 경험자 2,238명의 인적 특성을 비교해 보기로 한다. 직업훈련 집단(2,238명)과 직업훈련 경험을 지닌 취업집단(673명)의 성별 특성을 비교해보면, 남성(51.0%)이 여성(49.0%)보다 고용보험 적용 사업장에 취업하는 비율이 높았다. 훈련참가자 2,238명 중 여성 비중은 72.5%이고, 훈련참가 남성의 비중은 27.5%이었다. 그런데 취업집단 673명을 보면 여성의 취업률은 49.0%이고 남성의 비율은 51%로서 역전된다. 이로 미루어 여성은 남성보다 훈련을 많이 받지만 남성에 비해 적게 취업하고 있음을 알 수 있다. 그 이유는 여성들이 비공식일자리 형태로 종사하는 경향이 남성보다 높아서 취업하더라도 고용보험 DB 상에 나타나지 않거나, 육아나 건강의 취약성으로 인해 남성보다 실제로 적게 경제활동에 참가하는 것을 반영한 결과라고 해석된다.

직업훈련 집단(2,238명)과 직업훈련 경험을 지닌 취업집단(673명)의 연령별 특성을 비교해보면, 직업훈련에 참가한 집단 2,238명의 연령대는 30대>40대>30대 미만의 순으로 많았는데, 취업자 집단 673명의 연령을 살펴본 결과 30대 집단(38.8%)와 40대 이상인 40대(31.1%), 50대(8.8%)의 취업자 구성비가 거의 비슷하고 30대 미만(21.4%)의 취업자 비율이 낮았다. 이로 미루어볼 때 40대 이상의 집단이 직업훈련을 받을 경우 실제로 취업할 확률이 상대적으로 높다는 것을 알 수 있다.

취업자 집단 673명의 학력을 살펴보면 고졸이 62.9%로 가장 많은 비중을 차지했고 그 다음이 고졸자 미만으로서 24.4%, 전문대졸 이상⁶⁰⁾은 12.2%였다.

60) 본 자료는 대졸자와 전문대졸자가 구분되어 있지 않다. 이는 본 자료가 지닌 한계이다.

<표IV-11> 직업력(1) 분석에 투입된 변수의 기술통계치

변수의 정의	평균	표준편차	사례(명)
[중속변수]임금로그 값	.4543	13.8266	414
성(남성)	51	.500	673
연령	36.2897	8.59683	
30대미만	.2303	.42135	
30대	.4131	.49275	
40대	.2823	.45046	
학력	2.2158	.79277	672
고졸	.6964	.46014	
전문학교 졸	.0744	.26262	
대졸	.1235	.32927	
관리준전문직	.1793	.38430	
사무직	.1516	.35886	
기능/조립원	.2645	.44139	
단순노무직	.2511	.43398	673
업종	2.6464	1.73541	
제조업	.4591	.49870	
건설업	.0446	.20653	
생산자서비스업	.1382	.34535	
유통서비스업	.1753	.38054	
개인서비스업	.1159	.32034	
사회서비스업	.0654	.24738	673
기업규모	1.6954	.97480	
30-99인	.1991	.39963	
100-299인	.1278	.33410	
300인 이상	.0802	.27186	416
채용경로	39.8737	46.52848	
공개채용	.3053	.3053	
직업안정기관	.0889	.0889	
연고채용	.1370	.34428	
기타	.4543	.32716	

자료: 직업력(1)

(2) 직업력(2): A북한이탈주민학교 수료생 집단(272명)

직업력(2)는 A북한이탈주민학교 학생 370명에 대해 2002년부터 2007년 사이에 매년 생성된 문서자료를 기초로 하여 설문자료와 국가고용정보를 연계하여 만든 자료이다. 370명에 관한 직업관련 정보들을 북한에서부터 제3국, 남한에서의 직업이력과 최근 설문조사, 국가고용 DB(HRD+고용보험 DB)에 이르기까지 연계하여 통합한 자료이다. 직업력(1)처럼 직업력(2)도 사람을 중심으로 하여 만들어진 일종의 직업생애의 경력 형태를 가지고 있다. 직업력(1)이 공식일자리의 직업이력정보를 상세하게 기술한 반면, 직업력(2)는 북한에서부터의 직업이력과 제 3국의 직업이력, 남한에서의 공식/비공식 직업이력, 탈북일자, 입국일, 건강상태와 같은 이주관련 정보를 포괄한다.

· 직업력(2): 공식 고용+ 비공식일자리+미취업자 집단

A북한이탈주민학교 수료생 370명의 민간단체통계+국가고용통계

$$B = c + d + e$$

c: 문서자료(370명)

d: 설문지(272명)

e: 국가고용통계 연계(HRD-net + 고용보험 DB)(348명)

직업력(2)의 장점은 민간의 자료와 국가에서 관리하는 고용보험 DB의 정보를 결합하여 통합하여 만들어냈기 때문에 정보의 상호검증이 가능하며 무엇보다도 북한의 직업정보와 남한의 직업정보를 함께 다루고 있다는 점이다.

A북한이탈주민학교 졸업생 집단 370명의 인적정보를 고용보험 DB와 HRD-net DB와 연계하여 민간과 공공기관에서 축적한 북한이탈주민의 인적자본 형성과 개발과정에 관한 상세하고도 풍부한 정보를 얻을 수 있었다.⁶¹⁾ 이질적인 세 개의 원천 즉 단체의 정보(c)와 개인의 자기보고 정보(d)와 훈련수요자나 노동수요자로부터 구축된 국가고용 정보(e)로부터 추출된 정보들을 확인하고 교정하고 때

61) 그러나 ‘고용보험자격을 취득한 경험’이 있거나 ‘직업훈련을 받은 경험이 있는 사람에 한하여’ 라는 단서가 붙고 2007년 10월 시점까지 구축된 자료에 한한다.

로는 추가하는 작업을 통해서 진실에 보다 가깝게 접근할 수 있었다. 특히 면접을 통해 일부이기는 하지만 미진한 점에 대해서는 직·간접적으로 문의하고 확인할 수 있었다는 점도 본 자료가 갖는 중요한 강점 중의 하나이다.

<표IV-12> 직업력(2)의 구성 원자료

명칭	연구 대상	자료형태	처리방법	분석	자료구축	
					양적	질적
(c)	370명	입학지원서 자기소개서 학적부 이력서	-변수화하여 통계코딩 (spss 15.0) -질적 코딩	설명변수	A북한 이탈주민 학교 통합직업력 (jobspell)	자기 소개서
(d)	280명의 응답 결과 (272명 유효응답)	설문조사 임금 정착만족도 현재의 건강상태 늘어난 가구원 수 대학진 학 및 졸업여부	-변수화하여 통계코딩 (spss 15.0)	주로 중속변수로 사용		
(e)	348명의 고용보험 DB HRD-net 자료	고용보험관련 직업생활 직업훈련기관 및 과정	-변수화하여 통계코딩 (spss 15.0)	남한에서의 직업생활 변수로 사용		
직업력 (2) B	370명	북한관련 자료 및 남한에서의 HARD-net 고 용보험 DB	-변수화하여 통계코딩 (spss 15.0)	SPSS 파일		

<표IV-13>은 독립변수를 다룬 방식과 독립변수의 평균 속성을 요약한 것이다. 각 변수들의 측정 방법은 다음과 같다.

남성은 30.1%(82명)이고 여성은 68.8%(190명)을 차지했다. 고등중학교 졸업이 58.5%이고(159명), 전문학교 졸업은 25%(68명), 대졸이상이 16.5%(45명)으로서 북한이탈주민 평균 학력에 비해 높다. 북한에서의 직장경력은 평균 11.91년으로 측정되었다. 남한에서의 대학진학 경험을 가진 사람은 총 64명이었는데 그 중에서 졸업한 사람은 19명, 재학 중에 있는 사람은 45명이었다. 남한에 입국한 이후 거주한 기간은 58.3개월이었고, 제 3국에서 체류한 기간은 37.4개월이었다.

<표IV-13> 직업력(2)의 독립변수 및 평균 속성

(단위: 명, %)

변수		변수의 내용	변수의 특성	빈도 또는 평균값	사례
인구 학적 변수	성	남성	범주형	82(30.1)	272
		여성		190(68.8)	
	연령대	20대	더미형 변수	39.26	272
		30대			
40대					
50대					
북한 인적 자본	학력	고졸	더미형 변수	159(58.5)	272
		전문학교졸		68(25.0)	
		대졸이상		45(16.5)	
	경력	기간(년)	연속형 변수	11.91	266
남한 인적 자본	대학	진학	더미형 변수	64	272
		졸업		19	
		재학		45	
	직업	기간(월)	연속형 변수	18.9	272
	직훈	기간(월)	연속형 변수	17.9	272
이주	거주기간(월)	연속형 변수	58.32	272	
	체류기간(월)	연속형 변수	37.40		

자료: 직업력(2)

V. 남한 노동시장에서의 북한이탈주민 일자리의 유형과 그 특성

본 장에서는 ILO가 정의한 공식/비공식 일자리의 범주에 비추어본 북한이탈주민 일자리형태를 제시한 후에 직업력(1)과 (2)를 분석하여 북한이탈주민이 현재 남한 노동시장에서 경험하고 있는 일자리의 여러 형태와 특성을 도출해 기술할 것이다.

1. 북한이탈주민 일자리의 유형 분류

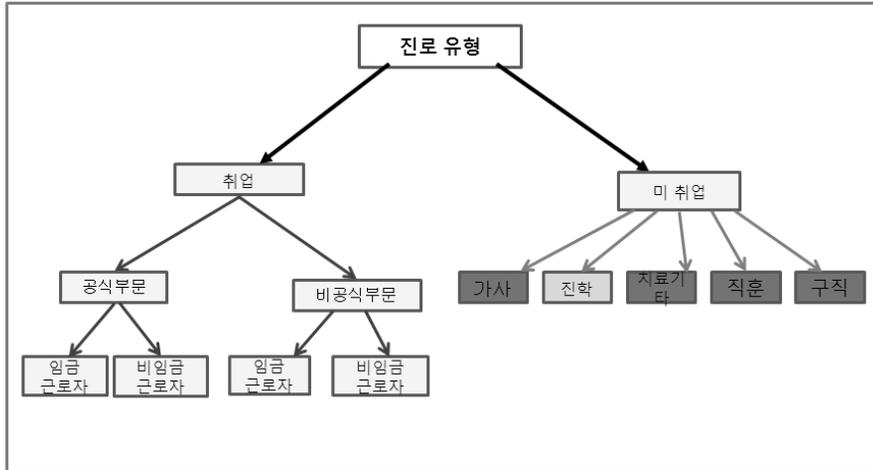
제 I 장에서 제시한 바와 같이 ILO가 유형화한 일자리의 범주 중에서 아래 7가지 범주(셀 13, 14, 16, 2, 6, 3, 4)를 본 장에서 북한이탈주민의 일자리를 관측하는데 사용할 것이다(그림 V-1 참조).

생산단위에 의한 유형	고용 지위에 의한 직업								
	독립노동자 (자영주)		고용주		가족근로 종사자	피고용인 (임금근로자)		생산조합의 구성원들	
	비공식	공식	비공식	공식	비공식	비공식	공식	비공식	공식
공식 영역 기업		16 공식 자영주	15	14 공식 고용주	1	2 비공식 일자리	13 공식 일자리		
비공식 영역 기업	3 비공식 자영주	11	4 비공식 고용주	12	5	6 비공식 일자리	7 공식 일자리	8	
가족	9					10			

[그림 V-1] ILO가 정의한 일자리의 범주에 비추어본 북한이탈주민 일자리유형 분류

이들 7가지 범주의 일자리를 보다 단순화하여 네 가지의 일자리 형태로 나누면 아래와 같이 된다(그림 V-2 참조). A학교 수료생의 진로분화과정을 따라가면 [그림 V-1]와 같이 네 가지로 일자리가 유형화될 수 있다. 공식일자리에서

임금근로자로 일하는 경우(셀 13), 비공식일자리에서 임금근로자로 일하는 경우(셀 2와 6), 공식부문에서 자영주나 고용주로 일하는 경우(셀 14와 16), 비공식 부문에서 자영주나 고용주로 일하는 경우(셀 3과 4)이다.



[그림 V-2] 북한이탈주민 일자리의 유형분류

일자리 형태는 **공식일자리 임금근로자**, **비공식일자리 임금근로자**, **공식일자리 비임금근로자**, **비공식일자리 비임금근로자**인데(p95의 box참조) 각 일자리 형태별 자격 조건은 아래와 같다.

- **공식일자리 임금근로자**: “공식일자리 취업” 은 공식사업장에서 일하면서 피고용보험 자격을 취득한 경우(ILO 셀 13= 파란색 셀)->**공식취업**으로 호칭
- **비공식일자리 임금근로자**: 공식부문 혹은 비공식부문 기업을 막론하고 ‘임금을 받고 근로하지만 피고용보험 자격을 취득하지 않은 경우’ (ILO 셀 2 + 6=초록색 셀). ->**비공식취업**으로 호칭
- **공식일자리 비임금근로자**: “공식일자리 자영업” 은 공식부문 기업영역의 자영주나 고용주로서 종사하면서 ‘사업자 등록증’ 을 취득한 경우(ILO 셀 14, +셀 16= 빨간색 셀). ->**공식자영업**으로 호칭
- **비공식일자리 비임금근로자**: “비공식일자리 자영업” 은 비공식 기업영역에서 자영주나 고용주로 일하는 경우. 자영주나 고용주로 종사하면서 사업자 등록증을 취득하지 않은 경우 (ILO 셀 3 +4= 노란색 셀).->**비공식자영업**으로 호칭

남한사회에 입국한 북한이탈주민은 직업선택에 있어 큰 어려움과 혼란을 겪는다. 북한에서 종사하던 직업이 있다 할지라도 산업구조의 격차나 문화적 차이, 요구되는 직무능력을 갖추지 수가 없는 등 여러 이유로 남한사회에 온 이후 재북 시의 직업에 종사할 수 없는 경우가 대부분이기 때문이다. 또 북한이탈주민 자신이 남한사회에서 새롭게 출발하기 위해 북한에서 하던 일과는 다른 새로운 직업을 원하는 경우도 많다. 근로능력자의 경우 정착초기 6개월간 기초생계비를 받는 기간 동안 직업정보를 탐색하고 본인의 적성이나 능력에 맞는 직업을 찾아 진로를 설계하고 취업하는 것이 필요하다. 취업하지 않는 경우는 진학하거나 결혼하여 육아나 가사에 종사하거나, 치료를 받거나, 구직을 하는 경우로 나뉘어지게 된다. 반면에 취업하는 경우에는 [그림 V-2]에서 보는 바와 같이 공식일자리를 선택할 것인가 혹은 비공식일자리를 선택할 것인가 나누어지는 기로에 서게 된다. 기초생활수급자로서의 각종 보호가 없어지는 공식일자에 취업하는 길이 있으며 다른 한편으로는 기초생활수급자로서의 자격을 유지하면서 비공식일자에 취업해서 소득을 숨기는 길이 있다. 두번째 길은 합법적인 길은 아니다. 그럼에도 불구하고 이제 막 대한민국에 입국해서 사회물정에 어두운 북한이탈주민의 입장에서 볼 때 가장 합리적인 선택은 국민기초생활보장법의 보호 하에 그대로 있는 것이다. 이런 상황 하에서 대부분의 이탈주민은 기초생계비 수급자로서의 자격을 유지하기 위해서 ‘비공식일자리’를 선택하게 되는데 그 결과 북한이탈주민은 남한에서의 첫 직장생활을 대개는 비공식일자리로부터 시작하게 된다. ‘비공식일자리(informal employment)’라는 개념은 최근 ILO나 OECD에서 사용되는 보편적인 개념이기도 하지만 무엇보다 남한노동시장의 근로빈곤층을 파악하는 데 유용한 인식의 틀이다(성지민 외, 2007). 동시에 비공식일자리가 현재 북한이탈주민이 처한 고용상황을 설명하는데 더욱 유용한 까닭은 고용형태나 종사상의 지위뿐만 아니라 기존의 정규직/비정규직 개념적 틀만으로 잡아내지 못하는 사회보험과 법적 보호의 외곽에 놓인 일자리의 특성을 반영하는 개념이기 때문이다.

북한이탈주민은 북한에서의 식량난과 불법체류생활로 인해 많은 건강상의 취약성을 지닌다. 건강이 취약한 사람일수록 1종 의료보호를 받기 위해 수급자의 자격 유지에 힘쓰게 된다. 민간단체들은 기초생계비가 끊기는 경우 다른 모든

보호장치와의 연결이 모두 해제되어버리는 ‘전부 아니면 무(all or nothing)’과 같은 국민기초생활제도상의 문제점을 지적한다. 기초생계비가 개인단위가 아니라 가구단위로 지급되기 때문에 본인이나 가구원 중 환자가 있는 경우에도 공식일자리를 포기하고 비공식일자리에 취업을 하게 된다. 이와같은 정착지원체계 속에서 비공식일자리는 정착초기부터 거쳐야 하는 하나의 필수적 단계로 굳어지게 되었다.

본 연구에서는 2008년 6월에 설문을 통하여 A북한이탈주민 수료생의 직업분포를 조사하였다. 제V장에서는 A학교의 사례를 통해서 비공식일자리와 공식일 자리에 종사하는 북한이탈주민의 인적특성과 공식/비공식일자리와 자영업(비임금근로자)/취업(임금근로자)⁶²⁾과 같은 일자리 형태별로 그 특성이 어떻게 나타나는지를 기술하고 분석하여 현재 한국사회에서 북한이탈주민이 처한 고용상황을 밝히고자 한다.

2. A학교 수료생 사례에 나타난 일자리 유형과 특성

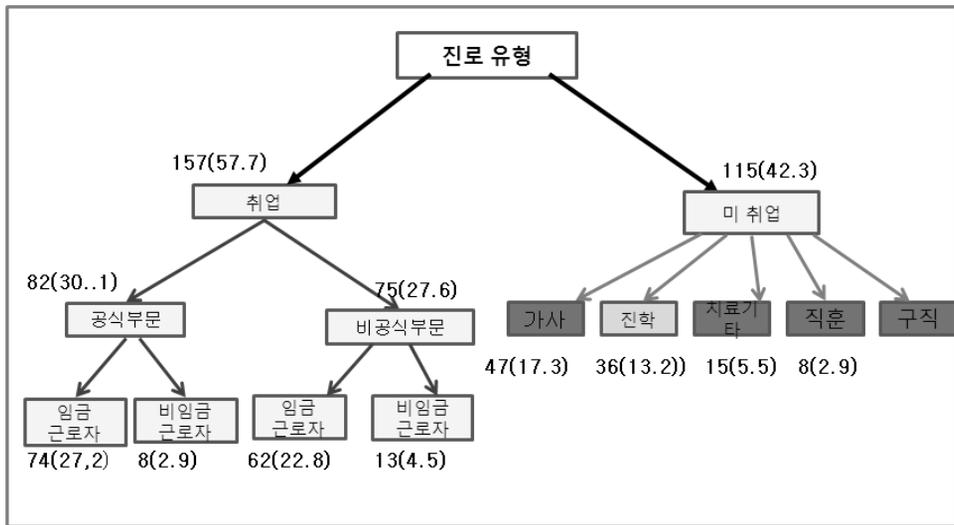
(1) 진로와 일자리 유형

A북한이탈주민학교의 수료생들의 진로는 취업자와 미취업자의 두 가지 집단으로 나누어지고, 취업자는 다시 비공식일자리와 공식일자리로 나누어지며 공식과 비공식일자리는 다시 자영업자(비임금근로)와 취업자(임금근로자)로 나뉘어져 네 가지의 일자리 형태로 분화(分化)된다. 즉 공식일자리 취업(ILO 셀 13=파란색 셀), 공식일자리 자영업, 비공식일자리 취업(ILO 셀 2 + 6=초록색 셀), 비공식일자리 자영업이다(ILO 셀 3 + 4= 노란색 셀)(아래 그림 V-3 참조)

노동시장에 참가하지 않는 115명을 제외한 취업자 156명의 일자리 형태별 분포도를 살펴보면 공식일자리 자영업은 2.9%(8명), 공식일자리 취업자는 27.2%(74

62) 이하 글에서는 ‘공식일자리에서 일하는 임금근로자’는 ‘공식취업’으로 ‘공식일자리에서 일하는 비임금근로자’는 ‘비공식자영업’으로 ‘비공식일자리에서 일하는 임금근로자’는 ‘비공식 취업’으로 ‘비공식일자리에서 일하는 비임금근로자’는 ‘비공식자영업’으로 칭한다.

명), 비공식일자리 자영업은 4.7%(13명), 비공식일자리 자영업은 22.7%(62명)로서 '공식일자리 취업 > 비공식일자리 취업 > 비공식자영업 > 공식자영업'의 순으로 많은 분포를 보이고 있다. 취업자가 자영업자보다 많고 취업자 중에서는 공식일 자리에 취업한 임금근로자(74명, 27.2%)가 비공식일 자리에 취업한 임금근로자 (62명, 22.8%)보다 다소 많고, 자영업자의 경우에는 취업자의 경우와는 달리 비 공식 비임금근로자(13명, 4.7%)의 수가 공식자 비임금근로자(8명, 2.9%)의 수보 다 다소 많은 것으로 나타났다(그림 V-3 참조).



[그림 V-3] A학교 수료생의 진로분화와 일자리 유형

일자리 유형별로 성, 연령, 학력의 인적특성을 살펴본 결과는 아래 <표 V-1>과 같다. 미취업자의 비중은 20대와 30대가 각각 53.3, 51.1%로 높았으며 40대와 50대는 31.3%, 30.4%로 낮았다. 공식자영업자가 가장 많은 연령대는 30대인 반면, 공식일 자리에 취업하는 연령대는 50대 이상이 가장 높았다. 비공식취업자의 비중은 40대(31%)와 50대(30%)가 비슷하게 높았다. 학력과 일자리 형태와는 유의한 관계가 발견되지 않았다.

<표 V-1> A학교 수료생의 인적 특성과 일자리 유형

(단위: 명, %)

인적특성		일자리 유형											
		공식자영업		공식취업		비공식자영업		비공식취업		미취업		전체	
		인원	비중	인원	비중	인원	비중	인원	비중	인원	비중	인원	비중
성	남성	4	4.9	29	35.4	7	8.5	16	19.5	26	31.7	82	30.1
	여성	4	2.1	45	23.7	6	3.2	46	24.2	89	46.8	190	69.9
연령대	20대	0	0.0	4	26.7	0	0.0	3	20.0	8	53.3	15	5.5
	30대	3	2.2	36	26.7	6	4.4	21	15.6	69	51.1	135	49.6
	40대	4	4.0	26	26.3	7	7.1	31	31.3	31	31.3	99	36.4
	50대이상	1	4.3	8	34.8	0	0.0	7	30.4	7	30.4	23	8.5
북한학력	고등학교졸	6	2.2	42	15.4	5	1.8	38	14.0	68	25.0	159	58.5
	전문대졸	2	0.7	16	5.9	6	2.2	14	5.1	30	11.0	68	25.0
	대졸이상	0	0.0	16	5.9	2	0.7	10	3.7	17	6.3	45	16.5
누계		8	2.9	74	27.2	13	4.8	62	22.8	115	41.5	272	100.0

자료: 직업력(2)

<표 V-2> A학교 수료생의 북한 경력과 일자리 유형

항목		일자리 유형											
		공식자영업		공식취업		비공식자영업		비공식취업		미취업상태		전체	
		인원	비중	인원	비중	인원	비중	인원	비중	인원	비중	인원	비중
북한 직업 기간	5년미만	1	0.4	10	4.0	2	0.4	5	2.0	23	9.1	41	16.2
	5년이상-10년 미만	3	1.2	16	6.3	4	0.8	10	4.0	32	12.6	65	28.7
	10년이상-15년 미만	1	0.4	16	6.3	4	1.6	20	7.9	21	8.3	62	24.5
	15년이상-20년 미만	2	0.8	17	6.7	3	1.6	12	4.7	18	7.1	52	20.6
	20년이상	1	0.4	10	4.0	0	0.0	11	4.3	11	4.3	33	13.0
전체		8	3.2	69	27.3	13	5.1	58	22.9	105	41.5	253	100.0

자료: 직업력(2)

<표V-2>에서 보는 바와 같이 북한에서의 직업기간과 남한에서의 현재 일자리 형태를 설문에 응답한 253명을 대상으로 교차분석하였는데, 직업기간과 일자리 형태와의 관계에서는 유의성이 발견되지 않았다. 가장 인상적인 사실은 현재 남한에서 미취업상태에 있는 대부분의 사람들이 북한에서 직업이 있던 사람들 이라는 점이다.

<표V-3> A학교 수료생의 거주기간과 일자리 유형

(단위: 명, %)

항목		일자리 유형											
		공식자영업		공식취업		비공식자영업		비공식취업		비경활상태		전체	
		인원	비중	인원	비중	인원	비중	인원	비중	인원	비중	인원	비중
거주 기간	3년 미만	0	0.0	22	43.1	0	0.0	8	15.7	21	41.2	51	18.8
	5년 미만	1	1.0	24	23.5	5	4.9	24	23.5	48	47.1	102	37.5
	7년 미만	5	7.1	16	24.5	6	8.6	20	28.6	23	32.9	70	25.7
	7년 이상	2	4.1	12	27.2	2	4.1	10	20.4	23	46.9	49	18.0
체류 기간	1년 미만	3	1.1	22	8.1	4	1.5	15	5.5	33	12.1	77	28.3
	2년 미만	1	0.4	15	5.5	1	1.5	6	5.5	12	4.4	35	12.9
	3년 미만	0	0.0	7	2.6	0	0.4	8	2.2	11	4.0	26	9.6
	4년 미만	2	0.7	9	3.3	3	0.0	9	2.9	11	4.0	34	12.5
	5년 미만	1	0.4	6	2.2	2	1.1	8	3.3	12	4.4	29	10.7
	6년 미만	1	0.4	4	1.5	1	0.7	9	2.9	15	5.5	30	11.0
	7년 미만	0	0.0	5	1.8	1	0.4	5	3.3	11	4.0	22	8.1
	7년 이상	0	0.0	6	2.2	1	0.4	2	1.8	10	3.7	19	7.0
누계		8	2.9	74	27.2	13	4.8	62	22.8	115	41.5	272	100.0

자료: 직업력(2)

거주기간, 체류기간, 북한 학력에 따른 일자리의 형태는 <표V-3>에 제시되어 있다. 우선 노동시장에 참가하지 않는 비경제활동참가자의 수의 비중을 살펴보면 거주기간 3년 미만자 중 노동시장에 참가하지 않는 자의 수는 41.2%(21명)인데, 3-5년 사이의 취업자는 47.1%, 5-7년 사이의 취업자는 32.9%, 7년 이상 거주한 자

들 중에서는 46.9%가 나타난다. 즉 남한에서의 거주기간이 늘어나도 경제활동참가자의 비중은 증가하지 않는 것을 알 수 있다.

(2) 남한에서의 취업 실태

A학교 수료생들의 취업현황을 조사한 결과는 <표 V-4>와 같다.

<표 V-4> A학교 수료생의 인적 특성별 취업현황

(단위: 명, %)

인적 특성		미취업		취업		전체	
		인원	비율	인원	비율	인원	비율
성	남성	26	31.7	56	68.2	82	100.0
	여성	90	47.7	100	52.6	190	100.0
연령대	20대	7	46.7	8	53.3	15	5.5
	30대	69	51.1	66	48.9	135	100.0
	40대	33	33.3	66	66.7	99	100.0
	50대 이상	7	30.4	16	69.6	23	100.0
전체		116	42.6	156	57.4	272	100.0

자료: 직업력(2)

미취업자가 115명(42.3%)이고, 취업자가 157명(57.7%)로서 취업자의 비율이 15.4%포인트 더 높았다. 또, 성별로는 남성보다는 여성의 취업자 비율이 낮고 연령에 따라 취업시 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 남성은 68.2%(82명중 56명)가 일하고 있었으며 여성은 52.6%(190명 중 100명)이 일하고 있어, A학교 수료생 중 총 57.4%가 일하고 있었다. 이는 북한사회의 경제활동참가비율 69.8%(1995년 기준)에 비하면 훨씬 낮은 것이다. 63)

남한주민의 경우, 2007년도 기준으로 남성의 경제활동참가율이 74.0%인 반면에 여성의 경제활동참가율은 50.2%로서⁶⁴⁾ 남녀 간의 경제활동참가율의 차이가 24%포인트에 달하는데 한국의 경우, 다른 국가와 비교시 남녀 간의 경제활동참

63) 1995년 현재 북한의 경제활동참가율은 69.8%이다. 노동가능연령을 16세로 보는 북한 자체 기준에 의하면 72.5%가 된다(통계청,1996:27, 최종태·김강식,2003:18).

64) 통계청, 경제활동연구연보, 각 년도.

가의 격차가 큰 편이다. 본 사례의 북한이탈주민의 취업현황과 남한주민의 경제활동참가율을 참조해보면, A학교 수료생여성의 취업자 비율은 52.6%이다. 일반적인 남한여성의 경제활동참가율 50.2%보다 오히려 높다. 그러나 북한이탈주민 남성의 취업현황은 남한 남성에 비해 6%포인트 정도 낮은 편이다.⁶⁵⁾

연령은 취업에 유의한 영향을 미치고 있었다. 본 직업력(2)의 사례조사에 의하면 <표 V-4>에서 보는 바와 같이 연령별로는 20대의 노동시장 참가가 53.3%이던 것이 30대에는 48.9%로 더 저조해지지만 40대에는 66.7%, 50대는 69.6%가 참여하고 있어서 북한이탈주민은 40대 이후에 노동시장에 더 활발하게 참여하고 있는 것으로 나타났다. 이처럼 20대나 30대의 취업비중이 40, 50대보다 저조하게 나타나는 원인은 육아와 대학진학의 영향 때문이다. 특히, 35세 이전에는 대학진학시 대학교육비와 기초생계급여를 무상으로 지원하는 정착지원정책의 영향 때문인 것으로 판단된다.⁶⁶⁾

아래의 <표 V-5>에서 북한의 학력별로 남한사회에서 경제활동에 참가하는 비율을 보면, 고등중학교 졸업자가 58.5%(159명)로서 비중이 가장 높았는데, 그중 경제활동에 참가하지 않는 사람은 25.4%(69명)이고, 경제활동에 참가하는 사람은 33.1%(90명)이었다. 전문대졸자는 25.0%(68명)를 차지했는데 경제활동에 참가하지 않는 사람은 10.7%(29명)이고 참가하는 사람은 14.3%(39명)였으며, 대졸 이상은 16.5%(45명)인데 경제활동에 참가하지 않는 사람은 18명(6.6%)이고, 참가하는 사람은 27명(9.9%)을 차지했다. 북한에서의 직업기간을 5년 단위로 하여 다섯 집단으로 나누었는데 경력이 5년 이상 15년 미만인자가 차지하는 비중이 50.2%(127명)으로 가장 높다. 5년- 10년 미만자의 경제활동참가 유무를 보면 경제활동에 참가하지 않는 사람이 32명이고 참가하는 사람이 33명으로 비슷하다가, 10년- 15년 미만자의 경제활동참가를 보면 경제활동참가자가 40명(14.7%)

65) 국제비교 기준으로 작성된 국제통계연감에 의하면 2006년 일본여성의 경제활동참가는 48.5%, 남성의 경우는 73.2%이고, 프랑스는 2006년도 기준으로 여성의 경우 49.6%, 남성은 62.2%이다. OECD 국가 중 여성의 경제활동참가율이 높은 국가인 노르웨이는 2006년 기준으로 남성의 참가율은 75.6%, 여성의 참가율은 68.3%이다. 『한국의 인적자원개발 지표 2008』, 한국직업능력개발원, 연구자료 2008-17, p99.

66) 북한이탈주민은 35세 이전에 대학에 입학하면 학교에 다니는 동안 학비와 기초생활보장법상의 생계급여가 무상으로 지원된다, 이와같은 정착지원정책의 영향으로 현재 30대도 대학에 많이 진학하고 있다.

인데 비해 경제활동에 참가하지 않는 사람의 수는 22명(8.1%)이다. 남한에서 대학을 진학한 사람의 수는 55명(20.2%)이었고, 진학하지 않는 사람의 수는 217명(9.7%)였다. 대학진학자 중 경제활동에 참가하지 않는 사람의 수가 37명(13.6%)으로서 경제활동에 참가한 18명(6.6%)보다 많았다. 반면에 대학에 진학하지 않은 사람들의 수는 총 217명이었는데 경제활동을 하는 사람의 수는 138명(50.7%)으로서 참가하지 않는 사람의 수 79명(29.0%)보다 많았다. 직업훈련을 받지 않은 사람은 65%(177명), 받은 사람은 35명(95명)이다.

<표 V-5> A학교 수료생의 인적자본 요인별 취업현황

(단위: 명, %)

인적자본 요인		미취업		취업		전체	
		인원	비중	인원	비중	인원	비중
북한학력	고등중학교	69	25.4	90	33.1	159	58.5
	전문대졸	29	10.7	39	14.3	68	25.0
	대졸이상	18	6.6	27	9.9	45	16.5
북한 직업기간	5년 미만	22	8.1	19	7.0	41	16.2
	5년-10년 미만	32	11.8	33	12.1	65	25.7
	10년-15년 미만	22	8.1	40	14.7	62	24.5
	15년-20년 미만	18	6.6	34	12.5	52	20.6
	20년 이상	11	4.0	22	8.1	33	13.0
남한에서의 대학진학	미진학	79	29.0	138	50.7	217	79.7
	진학	37	13.6	18	6.6	55	20.2
직업훈련	안 받음	72	26.4	105	38.6	177	65
	직업훈련 받음	44	16.2	51	18.8	95	35
누계		115	42.3	157	57.7	272	100

자료: 직업력(2)

직업훈련을 받은 사람들 중에서 경제활동을 하는 사람은 18.8%(51명)이고, 경제활동을 하지 않는 사람은 16.2%이다. 그 중 직업훈련을 받지 않은 사람 중에서 경제활동에 참가하지 않는 사람은 26.4%(72명)이고, 경제활동에 참가하는 사람은 105명이다. 비경제활동의 유형은 학업 31.3%(36명), 결혼 40.9%(47명), 구직 2.6%(3명), 직업훈련 중 7.0%(8명), 치료 중 13.0%(15명)의 다섯 가지이다(표 V-6 참조).

<표 V-6> A학교 수료생의 미취업 유형별 생계수단

(단위: 명, %)

생계 수단		미취업 유형							전체
		학업	결혼	구직	직업 훈련 중	치료 중	기타 사유	무응답	
가족 수입		3 (6.1)	41 (83.7)	1 (2.0)	-	3 (6.1)	1 (2.0)	-	49 (100)
정부 지원금*	취업	0 (0.0)	0 (0.0)	-	0 (0.0)	0	0 (0.0)	1 (1.8)	1 (1.8)
	미취업	32 (56.1)	4 (7.0)	-	7 (12.3)	11 (19.3)	2 (3.5)	0 (0.0)	56 (98.2)
가족 외 사람도움		1 (20.0)	2 (40.0)	1 (20.0)	-	1 (20.0)	-	-	5 (100.0)
기타		-	-	1 (25.0)	1 (25.0)	-	2 (50.0)	-	4 (100.0)
누계		36 (31.3)	47 (40.9)	3 (2.6)	8 (7.0)	15 (13.0)	5 (4.3)	1 (0.9)	115 (100.0)

주: 정부지원금을 받는 경우에도 정부지원금을 받으면서 동시에 노동시장을 하는 경우와 노동시장을 하지 않는 경우로 나눌 수 있음

자료: 직업력(2)

A학교 출신 수료생중 설문조사 시점에 대학에 진학하거나 직업훈련을 받는 사람의 비율은 총 38%(44명)에 달하였는데 결혼으로 노동시장에 참여하지 않는다는 응답은 이보다 많은 40.9%(47명)이었다. 경제활동에 참가하지 않는 경우에 생계를 어떻게 해결하고 있는가를 물어보았는데, 그 결과는 위의 <표 V-6>과 같다. 생계수단으로는 정부지원금(57명)이라는 응답이 가장 많았고 정부의 지원금을 받는 사람은 272명 중에서 57명(20.9%)이었다. 2위로는 타가구원의 소득(49명), 가족 외의 '다른 사람의 도움(5명)의 순이었다. 정부의 지원금을 받고 있는 경우는 학업(32명), 직업훈련 중(7명), 치료 중(11명)이라고 응답하여 정부의 지원금을 받는 경우는 인적자원의 개발 중에 있는 사례가 가장 많은 비중을 차지했다.

그런데, 거주기간이 증가함에 따라 북한이탈주민의 노동시장 참가가 증가하고 있는가? 경제활동참가 및 거주기간, 체류기간과의 관련을 교차 분석하여 카이검 증한 결과 유의미한 관련을 보이지 않았다(표 V-7 참조).

<표 V-7> A학교 수료생의 거주기간별 취업 현황

(단위: 명, %)

이주요인		미취업		취업		전체	
		인원	비중	인원	비중	인원	비중
거주기간	3년 미만	21	7.7	30	11.0	51	18.8
	5년 미만	48	17.6	54	19.9	102	37.5
	7년 미만	25	9.2	45	16.5	70	25.7
	7년 이상	22	8.1	27	9.9	49	18.0
제 3국 체류기간	1년 미만	33	12.1	44	16.2	77	28.3
	2년 미만	12	4.4	23	8.5	35	12.9
	3년 미만	11	4.0	15	5.5	26	9.6
	4년 미만	12	4.4	22	8.1	34	12.5
	5년 미만	12	4.4	17	6.3	29	10.7
	6년 미만	15	5.5	15	5.5	30	11.0
	7년 미만	11	4.0	11	4.0	22	8.1
	7년 이상	10	3.7	9	3.3	19	7.0
전체		115	42.3	157	57.7	272	100

자료: 직업력(2)

요약컨대 직업력(2)의 수료생 집단은 인적자본 요인과 경제활동참가, 거주기간과 취업여부 간에는 관련이 없었다. 이 집단은 평균 북한이탈주민 집단보다 학력도 높았고, 많은 정착지원교육을 받았기 때문에 거주기간이 증가할수록 노동시장 참가가 늘어날 것이라고 예상했는데 기대와는 다른 양상을 보였다.

(3) 공식일자리 및 비공식일자리 취업 현황

공식일자리와 비공식일자리 취업자의 분포도를 인적특성과 학력별로 살펴본 결과는 다음의 <표 V-8>과 같다. A학교 수료생의 경우, 공식일자리 취업자는 82명(30.1%)이고, 비공식일자리 에 취업한 사람은 75명(27.6%)으로서 공식일자리 참가자 수가 약간 더 많았다. 남성은 공식일자리에 33명, 비공식일자리에 23명으로서 공식일자리에 종사하는 사람이 많았으나 여성은 공식일자리가 49명 비공식일자리가 52명으로 비공식일자리에 보다 많이 종사하고 있었다.

<표 V-8> 공식일자리 및 비공식일자리 취업자의 인적 특성

(단위: 명, %)

인적 특성		공식		비공식		전체	
		인원	비중	인원	비중	인원	비중
성	남성	33	21.0	23	14.6	56	35.7
	여성	49	31.2	52	33.1	101	64.3
연령대	20대	4	2.5	3	1.9	7	4.5
	30대	39	24.8	27	17.2	66	42.0
	40대	30	19.1	38	24.2	68	43.3
	50대 이상	9	5.7	7	4.5	16	10.2
북한학력	고등중학교	48	30.6	43	27.4	91	58.0
	전문대졸	18	11.5	20	12.7	38	24.2
	대졸이상	16	10.2	12	7.6	28	17.8
전체		82	52.2	75	47.8	157	100

자료: 직업력(2)

연령대별로 보면 30대는 공식일자리 종사자가 비공식일자리 종사자보다 보다 많았으나(39명>27명)는 40대는 비공식일자리 참여자가 더 많았다(38명>30명). 학력은 공식/비공식일자리 간에 뚜렷한 차이가 나타나지 않았다.

가. 비공식일자리의 취업 현황

앞에서 본 바와 같이 A북한이탈주민학교의 경우, 취업이 용이하고 사회보험에 가입하지 않고 취업할 수 있는 비공식일자리에는 남성보다는 여성이, 30대보다는 40대가 더 많이 취업해있었다.

가장 전형적인 비공식일자리는 주로 음식점의 주방요원, 서빙요원, 건설노무

<표 V-9> 비공식일자리에 취업한 A학교 수료생 집단의 인적 특성

항목		비공식일자리		전체	
		인원	비율	인원	비율
성	남성	16	19.5	82	30.1
	여성	46	24.2	190	69.9
연령대	20대	3	20.0	15	5.5
	30대	21	15.6	135	49.6
	40대	31	31.3	99	36.4
	50대이상	7	30.4	23	8.5
북한학력	고등학교졸	38	14.0	159	58.5
	전문대졸	14	5.1	68	25.0
	대졸이상	10	3.7	45	16.5
전체		62	22.8	277	100.0

자료: 직업력(1)

단순노동자와 같은 일자리인데, 이들 직업들은 도소매·음식숙박업, 영세제조업, 건설업, 기타 서비스업 분야에서 흔히 발견되며, 현재 북한이탈주민이 가장 많이 종사하는 직업분야이다.

<표 V-10> 비공식일자리에 취업한 A학교 수료생 집단의 이주 특성

항목		비공식 취업		전체	
		인원	비율	인원	비율
거주기간	3년 미만	8	15.7	51	18.8
	5년 미만	24	23.5	102	37.5
	7년 미만	20	28.6	70	25.7
	7년 이상	10	20.4	49	18.0
제 3국 체류기간	1년 미만	15	5.5	77	28.3
	2년 미만	6	5.5	35	12.9
	3년 미만	8	2.2	26	9.6
	4년 미만	9	2.9	34	12.5
	5년 미만	8	3.3	29	10.7
	6년 미만	9	2.9	30	11.0
	7년 미만	5	3.3	22	8.1
	7년 이상	2	1.8	19	7.0
전체		62	22.8	27.	100.0

자료: 직업력(1)

비공식일자리 취업의 경우는 3년 미만 집단은 15.7%, 5년 미만 집단은 23.5%, 7년 미만 집단은 28.6%로 늘어나다가 7년 이상 된 집단에서는 20.4%로 그 비중이 줄어드는 추이를 보인다. 특이한 점은 비공식일자리 취업집단 중 거주기간이 5-7년차인 집단이 전체의 28.6%를 점하고 있어 비공식일자리 형태가 단순히 정착초기의 임시취업이 아니라 5년간의 정착보호기간이 지난 이후에도 고착화되어있다는 점을 보여준다.

나. 공식일자리의 취업 현황

공식일자리 취업자가 차지하는 비중의 변화추이를 보면 시간이 경과한다고 해서 공식일자리 취업자가 증가하지 않는 것으로 나타났다. 거주기간 3년 미만의 경우 공식일자리 취업자가 43.1%를 점하는데, 3-5년간 거주한 사람들 중 공식일자리 취업자는 23.5%, 7년 미만은 24.5%, 거주기간 7년 이상이 된 사람들 중 공식일자리 취업자가 차지하는 비중은 27.2%였다. A학교 수료생 348명 중

공식일자리에 취업한 222명의 직장이동 횟수는 아래와 같다.

<표 V-11> 공식일자리에 취업한 A학교 수료생 집단의 이동횟수

(단위: 명, %)

횟수	인원	비율
1회	136	61.3
2회	54	24.3
3회	19	8.6
4회	7	3.2
5회	4	1.8
6회	1	0.5
7회	1	0.5
전체	222	100.0

자료: 직업력(2)

A학교의 수료생들이 취업한 공식일자리의 특성을 살펴보기로 한다. 첫 일자리와 전체 관측일자리의 업종과 직종, 기업규모를 비교해보았는데, 일반 북한이탈주민 집단과 비교해서 뚜렷한 차이점은 없었다(표 V-10, 표 V-11 참조). 대체적으로 일반적인 북한이탈주민 집단의 경우 제조업, 도소매업 및 사업서비스업 취업자 비중이 높았고 첫 일자리의 비중과 전체일자리의 비중을 비교해본 결과 거의 바뀌지 않았다. 업종을 보면 A학교 수료생집단 역시 이들 업종 취업자가 전체 취업자의 58.8%(첫 일자리)에서 61.8%(전체 일자리) 수준에 이르고 있었으며, 다만, 전체 일자리의 취업업종과 첫 일자리 취업업종을 비교해보면 도·소매업과 사업서비스업 취업비중이 약간 높아지는 것으로 나타났다. 이는 북한이탈주민들이 노동이동을 하면서 이들 업종으로 유입되는 비율이 증가하기 때문일 것이다. 직종을 보면 A북한이탈주민학교 수료생집단의 취업자 직종은 첫 일자리 시 직종의 비중은 기능원이 21%로서 가장 높았고 그 다음이 단순노무직(20%)이었다. 첫 일자리의 직종을 전체일자리와 비교해보면 단순노무직이 약간 줄어들고 사무직이 높아지는 경향을 보여, 북한이탈주민들이 노동이동을 하면서 이들 직종으로 유입되는 경향을 보인다는 점을 알 수 있다. 첫 일자리의 기업규모를 전체일자리의 기업규모와 비교해보면 10인 미만의 기업과 300인 이상의 기업이 차지하던 규모가 줄어들고 10인 이상에서 299인 사이의 규모의 기업이 늘어난 것으로 나타났다.

<표 V-12> 공식일자리에 취업한 A학교 수료생 집단의 업종간 이동

(단위: 명, %)

	업종	첫 일자리		전체 일자리	
		인원	비중	인원	비중
업종	제조업	39	28.7	59	26.6
	건설업	11	8.1	14	6.3
	도매 및 소매업	21	15.4	41	18.5
	숙박 및 음식점업	6	4.4	9	4.1
	운수통신업	7	5.1	15	6.8
	금융 및 보험업	1	0.7	2	0.9
	부동산 및 임대업	3	2.2	6	2.7
	사업서비스업	20	14.7	37	16.7
	공공행정, 국방 및 사회보장행정	3	2.2	4	1.8
	교육서비스업	1	0.7	2	0.9
	보건 및 사회복지사업	9	6.6	10	4.5
	오락,문화 및 운동관련서비스업	1	0.7	4	1.8
	기타 공공,수리 및 개인 서비스업	14	10.3	19	8.6
전체		136	100.0	222	100.0

자료: 직업력(2)

<표 IV-13> 공식일자리에 취업한 A학교 수료생 집단의 직종간 이동

(단위: 명, %)

	직종	첫 일자리		전체 일자리	
		인원	비중	인원	비중
직종	고위임직원/관리자	6	4.4	10	4.5
	전문가	8	5.9	15	6.8
	준전문가	19	14.0	31	14.0
	사무직	20	14.7	40	18.0
	판매근로자	20	14.7	28	12.6
	기능원	29	21.3	49	22.1
	조립원	6	4.4	10	4.5
	단순노무자	28	20.6	39	17.6
규모	10인미만	78	57.4	120	54.1
	10-29인	24	17.6	40	18.0
	30-99인	16	11.8	27	12.2
	100-299인	8	5.9	20	9.0
	300-999인	8	5.9	12	5.4
	1000인이상	2	1.5	3	1.4
전체		136	100.0	222	100.0

자료: 직업력(2)

(4) 소득

일자리 형태별로 소득액을 비교하면 100만원 미만이 9.7%(5명), 100만~150만원 미만이 46.1%(71명), 150만~200만원 미만이 24.7%(39명), 200만~250만원 미만이 12.3%(19명), 250만~300만원 미만이 5.2%(8명), 300만원 이상이 1.9%(3명)로 나타난다(표 V-14 참조). 소득액만을 놓고 단순비교를 할 경우, 이탈주민들에게 있어 자영업이 취업보다 소득 면에서 더 나은 선택이라고 볼 수 있을 것이다. 그러나 투자금액이나 무임가족 종사자, 고용인의 수 등을 포함하여야 보다 정확한 평가가 이루어질 것이다.⁶⁷⁾

<표 V-14> A학교 수료생 집단의 일자리 유형별 소득수준

(단위: 만원, 명)

항 목	일자리 유형											
	공식자영업		공식취업		비공식자영업		비공식취업		미취업상태		전체	
	인원	비중	인원	비중	인원	비중	인원	비중	인원	비중	인원	비중
100만원 미만	0	0.0	3	20.0	1	6.7	9	60.0	2	13.3	15	9.7
100-150만원 미만	1	1.4	37	52.1	1	1.4	32	45.1	0	0.0	71	46.1
150-200만원 미만	0	0.0	25	65.8	1	2.6	12	31.6	0	0.0	38	24.7
200-250만원 미만	2	1.05	6	31.6	6	31.6	5	26.3	0	0.0	19	12.3
250-300만원 미만	2	25.0	2	25.0	4	50.0	0	0.0	0	0.0	8	5.2
300만원 이상	3	100.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	3	1.9
전체	8	5.2	73	47.4	13	8.4	58	37.7	2	1.3	154	100.0

자료: 직업력(2)

67) A학교의 실무자는 창업과 관련된 요인으로 아래 두 가지 요인을 지적하고 있다. 첫째는 시간이다. 입국 후 취업하고 시간이 증가하면서 새로운 경험과 인적자본이 축적되면서 보다 소득이 나은 자영업 창업의 방향으로 진로를 전환하게 되며, 남한생활 경험이 어느 정도 쌓인 입국 5년 이상 되어야 창업한다고 한다. 둘째는 정착지원정책의 영향을 지적한다. 북한이탈주민에 대한 현금지원에 보다 관대했던 2005년 이전에는 자영업 창업이 활발하게 이루어졌지만, 2005년 이후에 정착지원 현금지원이 대폭 줄면서 2005년 이후의 입국자들은 자영업 창업을 주저하고 있으며 특히 자본 투자가 많이 필요한 공식부문에서는 거의 창업을 하지 못하고 있다고 한다.

<표 V-15> A학교 수료생 집단의 일자리 유형별 평균 소득액

(단위: 만원, 명)

항목	일자리 형태											
	공식자영업			공식취업			비공식자영업			비공식취업		
진로	금액	표준 편차	인원	금액	표준 편차	인원	금액	표준 편차	인원	금액	표준 편차	인원
소득액	240	63.9	8	137.1	39.1	74	205.8	41.0	12	116.9	42.1	6

자료: 직업력(2)

A학교 수료생 272명의 일자리형태에 따른 평균 소득액으로 보면 공식자영업 일자리 평균소득액은 240만원이고 표준편차가 63.9이고 공식 취업일자리 금액은 137.1만원이며 표준편차는 39.1로서 비공식 자영업일자리의 평균 소득은 205.8만원이었고, 표준편차는 41.0이었고, 비공식 취업일자리는 116.9만원이고 편차는 42.1이었다. 공식 자영업일자리가 다른 일자리에 비해 가장 편차가 크다는 것을 알 수 있다.

3. 공식취업 일자리의 특성

(1) 첫 일자리의 특성: 직종·업종·기업규모

본 절에서는 직업훈련 참가경험자로서 취업한 673명의 고용보험 DB 정보를 중심으로 북한이탈주민의 공식일자리에서의 업종, 직종, 근속기간, 임금에 대해 살펴본다. 고용보험 DB에서 파악된 673명의 취업자는 모두 공식부문에 취업한 사람이다. 그러면 먼저 첫 일자리 직종을 중심으로 직업훈련을 수료한 북한이탈주민이 어떤 특성을 지닌 사업장에 취업하는지 살펴보기로 한다.

직종별로는 <표 V-16>에서 보는 바와 같이 단순노무자가 25.1%로 가장 많고, 그 다음으로는 기능원이 23.2%, 사무직과 판매종사자가 각각 15.2%이다. 단순노무자와 기능원, 조립원을 합하면 전체 취업자의 53.6%에 이르고 있는 반면 고위임직원과 전문직은 합하여 7.9%에 불과하다.

<표 V-16> 공식일자리 취업자의 첫 일자리의 직종

(단위: 명, %)

직종	성		연령				학력			전체
	남	여	30세 미만	30대	40대	50세 이상	고졸 미만	고졸	전문대 이상	비율(인원)
고위임직원/관리자	60.0	40.0	15.0	45.0	25.0	15.0	20.0	70.0	10.0	3.0(20)
전문가	33.3	66.7	9.1	51.5	27.3	12.1	9.1	66.7	24.2	4.9(33)
준전문가	38.2	61.8	26.5	44.1	22.1	7.4	29.4	54.4	16.2	10.1(68)
사무직	29.4	70.6	19.6	53.9	21.6	4.9	25.5	59.8	14.7	15.2(102)
판매근로자	55.9	44.1	30.4	31.4	33.3	4.9	21.6	67.6	10.8	15.2(102)
농어업숙련근로자	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.1(1)
기능원	64.1	35.9	26.9	28.2	34.6	10.3	21.8	65.4	12.8	23.2(156)
조립원	50.0	50.0	18.2	36.4	45.5	0.0	22.7	63.6	13.6	3.3(22)
단순노무자	56.2	43.8	13.6	39.1	34.9	12.4	29.6	60.9	9.5	25.1(169)
전체	51.0	49.0	21.4	38.8	31.1	8.8	24.4	62.9	12.8	100.0(673)

자료: 직업력(1)

<표 V-17> 공식일자리 취업자의 첫 일자리의 업종

(단위: 명, %)

업종	성		연령				학력			전체
	남	여	30세 미만	30대	40대	50세 이상	고졸 미만	고졸	전문대 이상	비율(인원)
농림어업	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.1(1)
제조업	56.6	43.4	22.0	36.9	33.7	7.4	28.2	62.5	9.4	45.9(309)
건설업	73.3	26.7	20.0	40.0	23.3	16.7	26.7	60.0	13.3	4.5(30)
도매 및 소매업	50.0	50.0	24.4	42.2	26.7	6.7	22.2	61.1	16.7	13.4(90)
숙박 및 음식점업	29.6	70.4	14.8	59.3	18.5	7.4	29.6	55.6	14.8	4.0(27)
운수통신업	57.1	42.9	25.0	35.7	35.7	3.6	25.0	53.6	21.4	4.2(28)
금융 및 보험업	0.0	100.0	0.0	50.0	50.0	0.0	50.0	50.0	0.0	0.3(2)
부동산 및 임대업	57.9	42.1	15.8	36.8	26.3	21.1	5.3	78.9	15.8	2.8(19)
사업서비스업	48.6	51.4	18.1	33.3	36.1	12.5	19.4	63.9	16.7	10.7(72)
공공행정, 국방, 사회보장행정	20.0	80.0	10.0	60.0	30.0	0.0	40.0	60.0	0.0	1.5(10)
교육서비스업	14.3	85.7	28.6	42.9	28.6	0.0	14.3	57.1	28.6	1.0(7)
보건 및 사회복지사업	11.1	88.9	18.5	40.7	33.3	7.4	7.4	74.1	18.5	4.0(27)
오락, 문화 및 운동 관련 서비스업	28.6	71.4	14.3	42.9	21.4	21.4	21.4	50.0	28.6	2.1(14)
공공, 수리 및 개인 서비스업	54.1	45.9	29.7	35.1	24.3	10.8	21.6	73.0	5.4	5.5(37)
전체	51.0	49.0	21.4	38.8	31.1	8.8	24.4	62.9	12.8	100.0(673)

자료: 직업력(1)

북한이탈주민이 많이 취업하는 업종은 <표V-17>에서 보는 바와 같이 제조업의 비중이 45.9%로 가장 많고, 다음으로 도소매업(13.4%), 사업서비스업(10.7%) 순으로서 이들 3개 업종이 70.0%를 차지한다.

취업사업장 규모는 <표V-18>에서 보는 바와 같이 10인 미만 사업장이 40.7%에 이르는 등 30인 미만 사업장 취업자가 전체 취업자의 59.3%에 달하고 있다. 반면 300인 이상 대규모 사업장에 취업한 북한이탈주민은 8.0%에 그치고 있다. 특히 10인 미만의 사업장에 취업해 있는 비율이 40.7%를 점하고 있어 주로 영세 규모의 사업장에서 일한다는 점을 알 수 있다.

<표V-18> 공식일자리 취업자의 첫 일자리의 기업체 규모

(단위: 명, %)

인원 규모	성		연령				학력			전체 비율(인원)
	남	여	30세 미만	30대	40대	50세 이상	고졸 미만	고졸	전문대 이상	
10인 미만	49.6	50.4	18.6	42.7	29.2	9.5	23.7	60.9	15.3	40.7(274)
10-29인	61.6	38.4	21.6	35.2	30.4	12.8	26.4	60.8	12.8	18.6(125)
30-99인	51.5	48.5	18.7	38.8	38.1	4.5	30.6	63.4	6.0	19.9(134)
100-299인	45.3	54.7	25.6	38.4	27.9	8.1	22.1	65.1	12.8	12.8(86)
300-999인	38.9	61.1	27.8	33.3	36.1	2.8	8.3	77.8	13.9	5.3(36)
1000인이상	44.4	55.6	50.0	16.7	16.7	16.7	16.7	61.1	22.2	2.7(18)
누계	51.0	49.0	21.4	38.8	31.1	8.8	24.4	62.9	12.8	100.0(673)

자료: 직업력(1)

(2) 근속 기간

2005년도부터 2007년 사이에 직업훈련을 받고 취업한 북한이탈주민들의 고용보험 가입사업장의 일자리 이동 횟수를 살펴보면 1인당 일자리 평균 이동 횟수는 1.62회이다(표V-19 참조). 분석 시점이 2005년에서 2007년도 7월 사이에 한정되어 있고 공식일자리에서의 일자리 이동 횟수만을 집계한 것으로서 비공식일자리에서의 이동횟수를 포함하면 실제의 일자리 이동 횟수는 이보다 더 많을 것이라고 예상된다.

인적 특성별로 노동이동 경험을 분석해보면 남성이 1.8회로 여성에 비해 잦은 이동을 경험하였고, 연령별로는 40대가 1.8회로 가장 높았다. 학력별로는 고등중졸 미만인 1.8회, 고등중졸이 1.5회로 학력이 낮을수록 노동이동률이 높은 것으로 나타났다. 일자리 경험 횟수별로 근속 기간을 비교해 본 결과 평균 근속 기간은 6개월 내외에 불과한 것으로 나타났다. 이처럼 근속기간이 짧은 이유는 북한이탈주민이 주로 취업한 기업체의 규모가 30인 미만 영세 업체인 관계로 임금, 근로시간 등 근로조건이 상대적으로 열악하고 일자리 안정성 또한 낮기 때문일 것으로 판단된다.

<표 V-19> 공식일자리 취업자의 일자리 이동횟수

(단위: 회, 명)

		일자리 이동횟수	일자리 사례수
성	남자	1.82	651
	여자	1.33	446
연령	30세미만	1.47	274
	30대	1.60	472
	40대	1.78	287
	50세 이상	1.69	64
학력	고등중졸미만	1.81	301
	고등중졸	1.52	651
	전문대졸이상	1.69	145
전체		1.62	1,097

주: 분석기간은 2005년 1.1일부터 2007년 7월 10일까지임

자료: 직업력(1)

북한이탈주민들의 고용안정성을 살펴보기 위하여 2005년도 1월 1일부터 2007년 7월 10일까지의 기간에 첫 일자리를 유지한 비율을 알아본 결과 2007년도 7월 현재까지 보유하고 있는 자는 126명(18.7%)에 그쳐 직장유지율이 매우 낮았다(표 V-20 참조). 취업 지속자를 제외한 이직자만을 대상으로 첫 일자리 근속 기간을 살펴본 결과 4.3개월에 그쳤다. 2007년 7월 현재 취업 여부를 살펴보면 취업중인 자는 243명(36.1%)에 불과하였고 430명(63.9%)은 미취업 상태인 것으로 나타나 북한이탈주민의 직장을 유지한 사람의 비율이 매우 낮다는 점을 재확인할 수 있었다.

<표 V-20> 공식일자리 취업자의 근속기간

(단위: 개월)

인적 특성		근속1	근속2
성	남자	5.65	4.23
	여자	5.93	4.60
연령	30세미만	5.10	3.38
	30대	5.09	3.88
	40대	7.02	5.60
	50세 이상	6.18	4.93
학력	고졸미만	5.61	4.07
	고졸	5.69	4.44
	전문대졸이상	6.59	4.90
전 체		5.79	4.40

주: 근속1은 취업지속자는 2007년 7월 10일까지 근무한 것으로 간주한 것이고 근속2는 이직자만 근속기간을 구한 것임.

자료: 직업력(1)

근속기간이 긴 사람들은 어떤 특성을 지닌 사람들인지 알아보기 위해서 2007년 7월 10일 현재의 취업여부를 관측하였다. <표 V-21>과 같이 훈련 이수 후 고용보험 적용 사업장에 취업한 취업자 전체 673명 중 36.1%인 243명만이 조사 시점 현재 취업 중인 것으로 나타났다.

<표 V-21> 공식일자리 취업자의 인적특성별 취업여부

(단위: 명, %)

항목	취업		미취업		전체		
	인원	비중	인원	비중	인원	비중	
성	남자	140	40.8	203	59.2	343	51.0
	여자	103	31.2	227	68.8	330	49.0
연령	30세미만	51	35.4	93	64.6	144	21.4
	30대	91	34.9	170	65.1	261	38.8
	40대	78	37.3	131	62.7	209	31.1
	50세 이상	23	39.0	36	61.0	59	8.8
학력	고(등)졸 미만	66	40.2	98	59.8	164	24.4
	고(등)졸	142	33.6	281	66.4	423	62.9
	전문대졸이상	35	40.7	51	59.3	86	12.8
전체		243	36.1	430	63.9	673	100.0

자료: 직업력(1)

인적 특성별로 비교해보면 남성의 경우 40.8%가 취업 중인 반면 여성은 31.2%에 그치고 있어 여성의 취업지속률이 10% 가량 낮게 나타난다. 연령별로는 연령이 높을수록 취업지속 비율이 높아지는 경향을 보인다. 학력별로는 고졸자가 33.6%로 가장 낮고 고졸 미만자와 전문대졸 이상자가 40% 수준이었다. 자료의 한계상 북한에서 확실한 상위계층의 지표라고 할 수 있는 4년제 이상의 대학 졸업자의 취업지속률을 알 수 없었으나 전문대졸 이상인 경우에도 고등학교 졸업자와 7% 이상의 차이를 보이고 있다.

아래 <표 V-22>에서 업종별로 취업지속 여부에 대해 살펴보았다. 금융보험업에 취업한 3명은 2007년 7월 시점까지 취업을 지속하고 있는 것으로 나타나서 가장 길다. 그것은 보험업이 가지는 특성상 재택근무가 가능하며 근무시간 조절이 자유롭다는 점 때문에 육아 등의 부담을 지닌 여성 취업자들이 취업을 유지하는 것이 상대적으로 용이하다는 점 때문일 것이라고 추측된다. 운수통신업, 부동산 및 임대업, 오락, 문화 및 운동관련 서비스업 취업자의 경우에도 비교적 취업지속자의 비율이 높은 편이었다.

<표 V-22> 공식일자리 취업자의 업종별 취업여부

(단위: 명, %)

업종	취업지속		미취업		전체	
	인원	비중	인원	비중	인원	비중
농림어업	1	50.0	1	50.0	2	0.3
제조업	86	28.8	213	71.2	299	44.4
건설업	10	34.5	19	65.5	29	4.3
도매 및 소매업	39	41.1	56	58.9	95	14.1
숙박 및 음식점업	5	21.7	18	78.3	23	3.4
운수통신업	13	52.0	12	48.0	25	3.7
금융 및 보험업	3	100.0	0	0.0	3	0.4
부동산 및 임대업	16	59.3	11	40.7	27	4.0
사업서비스업	24	32.9	49	67.1	73	10.8
공공행정, 국방 및 사회보장행정	3	33.3	6	66.7	9	1.3
교육서비스업	3	30.0	7	70.0	10	1.5
보건 및 사회복지사업	11	45.8	13	54.2	24	3.6
오락, 문화 및 운동관련 서비스업	13	76.5	4	23.5	17	2.5
기타공공, 수리 및 개인서비스업	16	43.2	21	56.8	37	5.5
전체	243	36.1	430	63.9	673	100.0

자료: 직업력(1)

반면 북한이탈주민이 많이 취업하는 제조업과 사업서비스업은 취업 지속자 비율이 낮아 이들 업종은 취업을 많이 하지만 그만큼 이직하는 경향이 높은 것으로 보인다. 특히, 생산직 취업자는 취업 지속자 비율이 30%미만에 그치고 있다. 북한이탈주민들의 북한에서의 직업은 주로 농장이나 공장의 생산직이 많은 비중을 점하고 있어 제조업 분야에서 비교적 적응이 쉬울 것이라고 예상하였는데 이러한 추측과는 배치되는 현상이다. 제조업 분야에서 특히 이직률이 높게 나타나는 현상의 원인에 대해서는 보다 심층적 조사가 요구된다.

<표 V-23> 공식일자리 취업자의 직종별 취업여부

(단위: 명, %)

항목	취업지속		미취업		전체	
	인원	비중	인원	비중	인원	비중
고위임직원/관리자	14	63.6	8	36.4	22	3.3
전문가	20	58.8	14	41.2	34	5.1
준전문가	31	47.7	34	52.3	65	9.7
사무직	40	38.5	64	61.5	104	15.5
판매근로자	33	32.7	68	67.3	101	15.0
농어업숙련근로자	1	100.0	0	0.0	1	0.1
기능원	61	38.6	97	61.4	158	23.5
조립원	4	20.0	16	80.0	20	3.0
단순노무자	39	23.2	129	76.8	168	25.0
전체	243	36.1	430	63.9	673	100.0

자료: 직업력(1)

<표 V-23>에서 보는 바와 같이 직종별로는 직무 수행에 전문성이 요구되는 관리자, 전문가, 준전문가일수록 취업지속자의 비율이 높았다. 조립원이나 단순노무자의 경우는 취업지속자의 비율이 낮았다.

사업장 규모별로는 300~999인 규모의 사업장 취업자의 취업 지속자 비율이 51.7%로 가장 높게 나타나며 1,000인 이상 대규모 사업장에서는 취업지속기간은 40.9%로 더 떨어진다(표 V-24 참조). 특이하게도 영세 규모, 즉 30인 미만의 사업장에 종사하는 취업자도 43.2%로 취업을 지속하는 비율이 40%가 넘는 것으로 나타나는데 이는 남한 주민들의 일반적인 노동시장 행위와 비교해볼 때 이례적인 현상이다.

<표 V-24> 공식일자리 취업자의 기업규모별 취업여부

(단위: 명, %)

기업 인원의 규모	취업지속		미취업		전체	
	인원	비중	인원	비중	인원	비중
10인 미만	118	40.5	173	59.5	291	43.2
10~29인	49	43.4	64	56.6	113	16.8
30~99인	32	24.2	100	75.8	132	19.6
100~299인	20	23.3	66	76.7	86	12.8
300~999인	15	51.7	14	48.3	29	4.3
1000인 이상	9	40.9	13	59.1	22	3.3
전체	243	36.1	430	63.9	673	100.0

자료: 직업력(1)

북한이탈주민들이 고용보험에서 취득하는 첫 번째 일자리와 두 번째 일자리 간 업종 간의 이동을 살펴본 결과, 노동 이동을 거치면서 업종 간 이동을 경험하는 비율이 매우 높게 나타났다.

업종별로 살펴보면, 교육서비스업이나 금융보험업의 경우에는 업종 간 전환이 없었고(100.0%), 제조업(64.9%), 부동산 및 임대업(57.1 %)이나 보건 및 사회복지사업(50.0 %)은 상대적으로 업종지속률이 높은 편이지만 전반적으로 업종 간 전환 비율이 매우 높은 편이다. 이는 북한이탈주민들의 노동시장에서의 직업 경험이 경력 형성으로 이어지지 못한다는 것을 의미한다. 이는 북한에서 남한으로 이동하면서도 일차적으로 직업전환(job transition)을 경험하게 되지만, 남한 내에서 경력 형성이 가능한 동종 업종 내에서의 직업이동이 이루어지는 것이 아니라 다시 업종간 전환(turnover)을 거듭하고 있음을 의미한다. 이와 같은 분석 결과를 볼 때, 향후 직업지도 차원에서 북한이탈주민 자신의 적성과 노동시장 형편에 근거한 직업정보와 직업 전환을 위한 경력 상담이 반드시 제공되어야 할 것이라고 판단된다.

<표 V-25> 첫 일자리와 두 번째 일자리의 업종 이동

(단위: 명, %)

업종	두 번째 일자리 업종														전체	
	제조	건설	도소매	음식숙박	운수통신	금융보험	부동산임대	사업서비스	행정사회보장	교육서비스	보건복지	오락문화운동	개인서비스	가사서비스		
첫 일 자 리 업 종	제조업	64.9	3.1	7.6	0.8	2.3	0.8	1.5	14.5	0.0	0.8	0.0	0.8	2.3	0.8	131
	건설업	20.0	30.0	20.0	0.0	0.0	0.0	10.0	20.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	10
	도매 및 소매업	23.3	0.0	50.0	3.3	0.0	0.0	3.3	10.0	0.0	0.0	0.0	0.0	10.0	0.0	30
	숙박 및 음식점업	45.5	0.0	0.0	45.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	9.1	0.0	11
	운수통신업	27.3	9.1	9.1	0.0	18.2	0.0	9.1	18.2	0.0	0.0	0.0	0.0	9.1	0.0	11
	금융 및 보험업	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1
	부동산 및 임대업	0.0	0.0	14.3	0.0	14.3	0.0	57.1	0.0	14.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	7
	사업서비스업	45.8	0.0	16.7	4.2	8.3	0.0	0.0	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	24
	행정, 국방사회 보장행정	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	4
	교육서비스업	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	2
	보건 및 사회 복지사업	10.0	0.0	10.0	0.0	0.0	10.0	0.0	10.0	0.0	0.0	50.0	0.0	10.0	0.0	10
	오락, 문화운동 서비스업	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	1
공공, 수리, 개인 서비스업	21.4	7.1	14.3	0.0	0.0	0.0	7.1	14.3	0.0	7.1	0.0	0.0	28.6	0.0	14	
전체	119	9	36	8	8	3	10	35	3	4	5	2	13	1		
	46.5	3.5	14.1	3.1	3.1	1.2	3.9	13.7	1.2	1.6	2.0	0.8	5.1	0.4	256	

자료: 직업력 (1)

(3) 임금 수준

직업력(1) 673명의 고용보험 DB에는 총 594명의 임금이 기재되어 있는데, 그 중 0원이라고 기재한 180명을 제외한 나머지 414명의 임금 수준은 <표 V-26> 과 같다. 51만원부터 100만원만원은 42.7%(177명)이며, 101만원-150만원대는 46.8%(194명)로서 89.5%의 사람들이 50만원에서 150만원 사이의 임금을 받고 있어 북한이탈주민 집단 내의 임금 편차가 적은 편이다. 50만~150만원 사이에 밀집해 있고 총 414명 중에서 150만원 이상의 임금을 받는 사람은 37명에 불과

<표 V-26> 학력과 임금의 교차분석 결과

(단위: 명, %)

임금대 (만원)	학력				
	고졸미만	고졸	전문대졸	대졸이상	합계
전체 인원(명)	64(10.7)	423(71.2)	35(5.8)	73(12.2)	594(100.0)
소득기재 인원(비율)	44(100.0)	298(100.0)	26(100.0)	47(100.0)	414(100.0)
50만원미만	1	2	2	1	6(1.4)
51-100만원	16	134	9	18	177(42.7)
101-150만원	24	47	5	17	194(46.8)
151-200만원	3	96	8	9	34(8.2)
201-250만원	-	17	2	2	1(0.0)
251-300만원	-	2	-	-	2(0.0)

자료: 직업력(1)

하고 250만원에서 300만원의 임금을 받는 경우는 단 2명이어서 비공식일자리뿐만 아니라 공식일자리에서도 북한이탈주민의 소득수준이 낮다는 것을 확인할 수 있다.

4. 자영업 일자리의 특성

1990년대 김용의 ‘모란각’, 전철우의 ‘평양랭면’, 여만철의 ‘통일의 집’ 등 북한 음식 전문점이 거둔 사업적 성공은 북한이탈주민들에게 정착의 희망을 상징하였다. 외식업분야에서 북한식 음식의 브랜드화를 계기로 하여 자영업을 통한 자립기반의 형성은 정착의 주요한 대안으로 떠올랐다. 이 시기의 자영업 집단에 대한 연구로는 윤인진(1999)의 연구가 유일하며, 김학성(2000)의 연구에 일부 언급되어 있다. 윤인진은 취업시장에서의 불리한 위치가 자영업 창업 동기를 높이는 한편, 불리한 위치에 놓인 사람 중에서도 상대적으로 자원을 많이 보유한 개인이나 소수민족집단이 그 동기를 현실화하기에 용이하다고 하였다. 2000년대 초반까지만 해도 북한이탈주민 사회에서는 소자본 창업에 대한 열기가 높았으나 자영업 시장환경이 더욱 악화되고 정착금이 줄어든 2000년대 중반이후 북한이탈주민의 창업 열기는 침체상태에 빠져들고 있는 상황이다.

<표 V-27> A학교 수료생의 자영업 운영현황

		업종	창업	운영기간(월)	2007.11 조사	2008.6 조사	
공식	요식업	치킨	2007.5	6	전환 휴업	○	
		음식점(단고기)* 중국식품가게	2002.10	12*5=60	양호 지속	○	*
		보쌈	2007.8	3	신규	○	
		보쌈	2007.11	1	신규	○	
비공식	서비스업	차 외형수리	2007.12	예정	신규	○	
		세탁소	2003.5	66	양호 지속	○	*
		생수대리점	2005.11	24	2년	○	*
		의류점	2002.11	60	양호 지속	○	*
		의류수선	-	-	-	○	
		의류수선	-	-	-	○	
		예술단	-	-	-	○	
		한의사 보조	-	-	-	○	
	맛사지	-	-	-	○		
	하이리빙	-	-	-	○		
	농업	양봉	-	-	-	○	
	무역업	김치수입	2003.9	62	양호 지속	○	*
	물류	운송	-	-	-	○	
노점상		붕어빵	2004.3	41	양호 지속	○	*
		토스트	2003.5	54	양호 지속	○	*
		**사례1					
		땅콩	2005.3	44	양호	○	*
땅콩 등		2002.11	60	양호 전환준비	○	*	
무역	중국 및 북한물품	2004.10	37	양호 지속	○	*	
계			22				

주: 표는 현재 지속적으로 운영되고 있는 곳, 총 창업횟수는 25개이나 3 군데는 조사 시 누락하고 2008. 6월 현재 22곳만 조사되었음. 자영업이 지속적으로 운영되고 있는 곳은 음영을 진하게 표시한 곳으로서 10곳임.

자료: A학교 창업지원팀자료를 근거로 수정 작성

이러한 상황을 극복하기 위해 지난 1년 동안 A학교는 ‘무이자로 자금을 대여해주는 새로운 창업지원 모델’을 시도하고 있다.

(1) 자영업 운영현황 및 업종

본 논문에서 A학교 수료생 집단의 자영업 운영현황에 대해 조사한 결과는 <표 V-27>과 같다. 이 결과표는 A학교 측에서 2007년 11월에 구체적으로 방문

조사시 결과와 2008년 6월에 연구자가 A학교 수료생 전원을 대상으로 설문조사를 실시한 결과를 종합한 것이다. A학교 수료생 출신의 자영업자들이 창업한 업종은 생계형 음식업, 서비스업, 무역, 물류 등이다. 2008년 5월 조사 당시 총 370명의 A학교 수료생 중 수료 후에 총 25명이 자영업을 창업하였으나⁶⁸⁾ 중도에 그만 두고 10곳이 지속적으로 운영되고 있었다. 2008년도 5월 설문조사 당시 정식으로 사업자등록증을 내어서 운영하고 있는 공식자영업자는 8명에 불과하였다. 8건 중 4건은 신규창업을 한 경우였고, 4곳은 창업한지 각각 60개월(중국식품점), 66개월(세탁소), 24개월(생수대리점), 60개월(의류점)의 시간이 경과한 시점까지 사업을 안정적으로 운영하고 있었다. 공식자영업자들의 업종은 단고기집(연구자 주: 개고기의 북한식 표현), 중국식품가게, 세탁소, 생수대리점 등으로 요식업이 주를 이루고 있었다.

한편, 비공식부문에서도 자영업을 운영하는 비공식 자영업자의 업종은 주로 음식을 판매하는 ‘노점상’ 형태의 장사와 북한, 중국을 오가면서 물건을 가져다가 판매하는 이른바 ‘보따리 장사’ 형태의 두 가지가 주를 이루고 있었다. 이러한 보따리장사 형태의 자영업은 북한 장마당의 장사경험의 연장선상에 서 있는 것으로서 업종은 김치, 봉어빵, 토스트, 땅콩과 같은 식품류가 주를 이루고 있었다.

(2) 자영업자의 인적 특성

이민자들은 정착 초기 주류사회에 편입되기 힘들어 주로 하층의 주변노동자로 존재하기 쉽다. 노동시장 내로의 하향적 통합을 피하기 위해서는 두 가지의 길이 있다. 하나는 취업시장에서의 불리함을 피해 자영업을 통해 부를 축적하는 길이고 또 하나는 인종 특수적(ethnic) 시장에 종사하는 길이다. 윤인진은 1990년대에 입국한 북한이탈주민 자영업자들을 조사하였는데, 재북시부터 학력이나 경력이 우월한 사람들이 자영업을 선택한다고 보았다.

68) A학교는 특히 출발 당시부터 자영업 지원을 표방하며 출발하였으며 2002년부터 2006년 사이에(1-6기)까지 수료생 중 총 25명의 창업자가 나왔는데, 이들 중 일부는 A학교가 북한이탈주민 자영업 지원자와 전문창업기관을 연결하여 자영업 창업을 지원하였으며, 일부는 이탈주민 스스로 창업한 경우이다.

<표 V-28> A학교 수료생의 일자리 유형별 학력

(단위: 명, %)

항목	공식자영업		공식취업		비공식자영업		비공식취업		비경황상태		전체		
	인원	비중	인원	비중	인원	비중	인원	비중	인원	비중	인원	비중	
북한 학력	고등학교졸	6	2.2	42	15.4	5	1.8	38	14.0	68	25.0	159	58.5
	전문대졸	2	0.7	16	5.9	6	2.2	14	5.1	30	11.0	68	25.0
	대졸이상	0	0.0	16	5.9	2	0.7	10	3.7	17	6.3	45	16.5
누계	8	2.9	74	27.2	13	4.8	62	22.8	115	41.5	272	100.0	

자료: 직업력(2)

이러한 선행연구의 결과를 참조하여 본 연구에서는 A북한이탈주민학교 수료생 사례를 통해 2000년대 이후 자영업 종사자들 역시 1990년대 입국자 집단의 경우와 같이 취업자 집단에 비해 자영업자들의 인적자본이 높은가를 먼저 살펴 보았다. 그러나 <표 V-28>에 보는 바와 같이 북한의 학력과 직업 기간을 취업자와 창업자 집단으로 나누어 카이검증을 한 결과, 특별히 두 집단 간에는 통계적으로 유의미한 차이가 발견되지 않았다. 자영업 전체 집단의 인적자본은 취업자 집단과 약간의 차이는 있으나 학력 면에서 자영업자들의 학력이 취업자 집단보다 더 높다고 보기 어려웠다. 이는 1990년대 북한이탈주민들 자영업자들의 인적자본의 질이 높았다고 보고한 윤인진의 1990년대 입국자들에 대한 조사연구(1999)와는 다른 결과이다. 거주기간과 자영업과의 관계를 교차분석하여 살펴 보면, 공식자영업의 경우, 거주기간 3년 미만의 경우는 없었고, 5년 미만은 1명, 7년 미만은 5명, 7년 이상은 2명이다. 비공식 자영업의 경우 공식자영업과 마찬가지로 거주기간 3년 미만의 경우는 단 한 건도 없었지만 5년 미만은 5건으로 늘어났고 7년 미만은 6건, 7년 이상은 2건이었다.

<표 V-29> A학교 수료생의 일자리 유형별 거주기간

(단위: 명, %)

항목		일자리 유형											
		공식자영업		공식취업		비공식자영업		비공식취업		비경활상태		전체	
		인원	비중	인원	비중	인원	비중	인원	비중	인원	비중	인원	비중
거주 기간	3년 미만	0	0.0	22	43.1	0	0.0	8	15.7	21	41.2	51	18.8
	5년 미만	1	1.0	24	23.5	5	4.9	24	23.5	48	47.1	102	37.5
	7년 미만	5	7.1	16	24.5	6	8.6	20	28.6	23	32.9	70	25.7
	7년 이상	2	4.1	12	27.2	2	4.1	10	20.4	23	46.9	49	18.0
누계		8	2.9	74	27.2	13	4.8	62	22.8	115	41.5	272	100.0

자료: 직업력(2)

(3) 자영업자의 소득

2000년대에 입국한 북한이탈주민 출신 자영업자들은 어떤 업종에 종사하고 있으며 비자영업자 집단(=취업자 집단)과 비교할 때 실질적으로 더 높은 소득을 올리고 있을 것인가?

<표 V-30>에서 보는 바와 같이 공식자영업자의 평균소득은 240만 원(8명)이었고, 비공식자영업 집단은 205.8만 원(12명), 공식일자리 취업집단은 137.1만 원(74명), 비공식일자리 취업집단은 116.9만 원(61명)이었다.⁶⁹⁾

<표 V-30> A학교 수료생의 일자리 유형별 평균 소득액

(단위: 만원, 명)

항목	일자리 유형											
	공식자영업			공식취업			비공식자영업			비공식취업		
	금액	표준편차	인원	금액	표준편차	인원	금액	표준편차	인원	금액	표준편차	인원
소득액	240	63.9	8	137.1	39.1	74	205.8	41.0	12	116.9	42.1	6

자료: 직업력(2)

69) 비공식자영업은 사업자 등록을 하지 않은 경우, 공식자영업은 사업자등록을 한 경우를 가리킨다. 공식일자리 취업은 고용보험에 가입한 경우, 비공식일자리 취업은 고용보험에 가입하지 않은 경우를 가리킴

A북한이탈주민학교 수료생의 경우, 공식자영업자들은 240만 원 이상의 소득을, 비공식자영업자들은 205만원을 보고하였다. 그러면 자영업자들은 어떤 업종에 종사하고 있으며 취업자 집단과 비교시 실질적으로 더 높은 소득을 올리고 있을까? 공식부문 자영업자들은 240만원, 비공식부문 자영업자들은 205만원, 공식일자리 취업집단의 평균소득 137만원, 비공식 일자리 취업집단의 116만원과 비교시 약 100만원 이상 높은 금액이다.⁷⁰⁾

(4) 소자본 창업사례

가. 인종특수적(ethnic)시장을 기반으로 한 자영업 성공사례

A북한이탈주민학교의 제 1기 수료생인 B씨는 남편과 함께 4000만원의 자본금을 바탕으로 2002년에 10월에 치킨집을 창업하였는데, 지난 7년 동안 자영업을 안정적으로 운영하고 있다.⁷¹⁾ B씨의 남편 A씨는 재북 시 당원으로서 양곡관리업무를 해왔는데, 양곡관리는 북한에서 매우 좋은 직업으로 친다. 그러나 한 사건을 계기로 탈북하여 전 가족이 남한으로 입국하게 되었고, 남한입국 후에는 구두닦이를 하는 등 온 가족이 열심히 일한 덕분에 1년 동안 3,000만원의 돈

70) 취업보다 자영업에 종사하는 것이 더 소득이 높은가를 따지기 위해서는 우선 창업시 투자한 자본의 이자율을 감안하는 것이 필요하다. 또, 자영업 운영시 몇 명의 무급가족 종사자가 참여하는지도 두 집단 간 소득차이를 확인할 수 있는 중요한 요점이다. 이 두 가지 요소를 조사하지 못한 점이 본 연구의 한계라고 할 수 있다.

71) B씨는 A북한이탈주민학교 제 1기생으로서 창업 1호가 되었다. B씨는 호프집 아르바이트를 하면서 비빔국수 등을 배우면서 음식점을 한다는 데에 자신감을 얻게 되었고, B씨의 남편역시 과거 북한에서의 신분예 구애받지 않고 대형사우나를 경영하는 친척집에서 구두닦는 일을 하면서 서비스 마인드를 익혔다. B씨의 남편이 구두닦이 일을 하면서 자신의 운명에 대한 책임을 ‘김정일이 아닌 자기 자신’에게 돌리는 의식 전환하는 과정을 기술한 부분이 김화순(2004: 94-95)의 논문에 나온다. B씨 부부의 자영업 창업을 둘러싸고 당시 제 1기 학생들 사이에서는 창업이 성공할 것인지에 대한 불안감도 아주 강했다고 한다. B씨 부부가 학교에 속아서 일을 저질렀다는 부정적 소문이 난무하는 등 당시의 학교분위기는 마치 전쟁터를 방불케했다고 당시의 실무자 Y는 전하고 있다. 학생들에게 팽배했던 불안감은 B씨가 장사를 통해 돈을 벌면서 사라졌다. B씨 부부의 성공사례는 그 후 2기, 3기 수료생들이 자영업 창업에 적극적으로 나서게 하는 힘이 되었다(07. 12.3, Y씨와의 인터뷰).

을 저축하였다. 이들 부부는 부인이 A학교에 입학하여 창업교육을 받았는데, 학교 측에서도 이들 부부에게 창업할 것을 권유하였다. 치킨 집 개업 초기에는 조류 인플루엔자 파동 등으로 뜻하지 않은 어려움을 겪었지만, 위기를 극복하고 1년 내로 매출 1000만원에 월 순수익 300만원의 안정된 가게 운영을 하기에 이르렀다. 2007년 조사방문일 현재 가게를 두 개로 늘려 한 지역에서 남편은 중국 식품점을 운영하며 부인은 음식점을 운영하고 있었다. 현재 장사하는 지역에는 중국동포들이 많이 살고 있는데, 그들이 주 고객층을 형성하고 있다. 장사하는 지역에서는 이들 부부가 중국동포인 것으로 알려져 있으며, 경제적으로 먹고 살기에는 큰 문제가 없을 정도로 안정되어 있었다. 본 사례의 특성을 구체적으로 살펴보면 아래와 같다.

첫째, 이들 부부는 북한에서는 좋은 직업으로 평가되는 양곡관리 업무와 회계업무를 하였으며 남편이 당원으로서 북한에서의 사회경제적 지위가 높고 안정된 편이었다.

둘째, 부부가 공동으로 창업하였으며 안정적인 가족관계를 형성하고 있었다. 부부는 재북 시부터 고락을 함께 해왔으며, 탈북도 함께 결정하는 등 탈북과 체류과정에서의 주요 고비마다 건실한 부부관계는 큰 힘이 되었다.

셋째, 부인은 A학교의 창업전문교육을 받았으며 이를 매개로 창업시 A학교의 도움을 받았다. 특히 조류인플루엔자로 인해 사업이 위기에 부딪혔을 때에는 학교는 큰 힘이 되어 주었다.

넷째, 이들 부부는 중국동포를 주 고객으로 하여 자영업을 운영하고 있었다. 이들이 안정적이고 지속적인 가게 운영을 하는 이유는 중국동포들의 취향에 맞는 상품을 구비하였을 뿐 아니라 중국동포와의 인간관계를 잘 형성하고 있다는 점에 힘입은 바 크다. 아직은 북한에서 온 사람들의 수가 적지만 향후 입국자들의 수가 늘어난다면 외국의 이민자 사회에서와 마찬가지로 북한이탈주민 노동시장을 바탕으로 살아가는 북한이탈주민 자영업자들이 늘게 될 것이라고 전망된다.

나. 무이자 자금대여를 통한 창업사례 : 굿피플 편의점 1, 2, 3, 4호

2005년 1월 1일 이전에 입국한 세대들은 정착지원금이 비교적 풍부하였기 때문에 위의 사례에서 보여주는 바와 같이 온 가족이 몇 년간 열심히 일하면 자

영업을 하는데 필요한 초기 자금을 모을 수 있었다. 그러나, 정착금이 줄어든 2005년 이후의 입국 세대들은 공식부문에서 창업을 하기가 힘들어졌다. 이는 2005년 이후 정착지원금 축소정책이라는 변화가 초래한 필연적 결과라고 할 수 있다. 이러한 정착환경의 변화를 극복하기 위해서 2008년 중반부터 A북한이탈주민학교에서는 창업자금을 무이자로 빌려주는 새로운 창업방식을 도입하게 된다. 수료생 중에서 일정한 자격을 지닌 사람을 선발하여 창업자금을 무이자로 대여해준 후 편의점을 개업할 수 있도록 도와준다. 대여한 자금은 이자없이 원금만 받되 빌려간 북한이탈주민이 원금을 상환하면 이를 다시 다른 자영업희망자에게 빌려주게 된다. 2009년 6월 현재, A북한이탈주민학교의 이러한 지원방식에 힘입어 2008년 6월, 10월, 2009년 1월에 편의점 세 개가 개업하여 운영 중에 있다.

외국의 경우 자영업 창업은 이민자들이 주류사회로 보다 빨리 진입하기 위해 가능한 수단이라는 점과 북한이탈주민의 자영업 창업이 남한노동시장에서의 불리(disadvantage)를 극복하기 위한 하나의 방안이라는 점을 고려할 때, 현재와 같은 북한이탈주민 사회의 자영업 침체현상의 장기화는 바람직하다고 볼 수 없다. 북한이탈주민 사회에 정착의 희망과 비전을 제시하는 것 또한 정착지원정책의 핵심적 요소라고 할 수 있다. 위의 A북한이탈주민학교 사례에서 보여지듯이 정책적으로 성실하고 능력을 갖춘 검증된 소수에게는⁷²⁾ 적절한 심사를 거쳐 무이자 혹은 저리의 창업자금을 대여하는 등 자영업 창업의 기회를 부여할 필요가 있다.

72) A학교에서는 2008년에서 2009년 사이에 노점상(업종: 땅콩)을 수년간 성실하게 운영한 A씨를 비롯한 4명의 수료생들에게 무이자로 창업자금을 대여하고 웨밀리마트 플래너이즈 본사와 연계하여 창업을 지원하였다. 선발된 수료생들은 2008년 7월부터 2009년 7월까지 1년 동안 1-4호까지 차례로 굿피플 웨밀리마트를 개업하여, 2009년 7월 현재 4개의 점포가 운영 중에 있다(서울지역 노원, 송파, 마포, 화곡). A북한이탈주민학교 창업지원의 특징은 노점상과 같은 비공식자영업에 수년간 종사해오거나 장사경험이 있는 검증된 사람을 선발하여 좋은 조건의 자금과 아이템을 주어 공식자영업을 창업할 수 있도록 기회를 부여한 점에 있다고 하겠다.

VI. 북한이탈주민의 고용에 미치는 요인분석

1. 남북 인적자본이 북한이탈주민의 고용에 미치는 요인

(1) 연구 가설

가. 북한 인적자본의 효과

북한 인적자본의 투자효율성 문제는 북한 인력의 노동생산성과 직접적으로 연계되는 주제로서 기업과 학계의 오랜 관심사였다. 그간 학계와 정부에서는 남북경협을 추진하면서 개성공단을 비롯한 ‘북한 노동력의 생산성문제’에 대해 관심을 가져왔지만, 연구여건의 제약상 이를 실증분석에 근거한 이론적 논의로 발전시키지는 못했다. 북한이탈주민이 북한주민의 대표집단이라고 볼 수는 없으나 그들 또한 북한주민의 일부이므로, 북한이탈주민의 인적자본이 남한노동시장에서 어떻게 실현되는가의 문제는 북한 인적자본의 투자효율성에 관한 사례연구로서의 가치가 있다. 본 논문에서는 A학교 수료생의 직업력(2)를 대상으로 하여 북한이탈주민의 북한 학력과 북한 경력과 같은 인적자본의 효과가 남한노동시장에서 어떻게 나타나는지를 밝히고자 한다. 이러한 작업은 북한 인적자본의 효율성에 대한 논의를 보다 풍부하게 할 것으로 기대된다.

국제노동력 이동과정은 언어·문화·직업의 변화를 포함하는데 이주 전 송출국에서 획득한 인적자본을 정착국에서 이전하여 사용할 때에는 장벽(transfer barrier)이 존재한다(Chiswick, 1979). 그간 북한이탈주민의 경험과 사례를 볼 때 북한의 인적자본을 남한으로 이전(transfer)하는 과정에 있어서 여러 가지의 장애요인이 존재하고 있다. 우리나라의 경우, 남북간 이전장벽의 문제는 국제노동력의 이동문제일 뿐 아니라 분단의 문제가 내포되어 있어서 보다 복합적이다. 북한이탈주민들은 남한에서 고소득과 높은 직업적 지위를 인정받는 분야에서는 북한의 자격증을 인정받기 위해 많은 노력을 기울여왔다.⁷³⁾

73) 북한이탈주민관련 법률에는 “보호대상자는 관계법령이 정하는 바에 의하여 북한 또는

대표적인 분야는 의료관련 직종이다. 북한에서 의사나 약사 등 의료직종에 종사하던 북한이탈주민들은 정착초기 자신의 직업경력을 인정받고 다시 의사로 일할 수 있는 길을 찾아보려고 애를 쓴다. 북한의 의사자격증으로는 남한에서 의사로 일할 길이 없다는 현실의 벽에 막히면서 다시 남한의 의과대학에 진학해서 과정을 이수하고 의사자격시험을 준비하면서 긴 세월을 보내거나 일찍이 포기하고 분야가 다른 자영업 등으로 전업하기도 한다.⁷⁴⁾ 2008년 2월에 집계한 통계에 의하면 남한의 의사나 약사 등 의료관련 자격증을 취득한 사람의 수는 총 9명으로서, 북한에서 입국한 전체 의사 80명(2007. 1월 기준)을 기준으로 하여 비교하면 1/10에 지나지 않는다. 이처럼 남한에서 북한 의료인의 자격을 인정하지 않는 배경에는 북한의 산업 즉 의료기술 수준이 남한 수준에 비해 매우 낙후되어 있다는 시각이 존재한다.

북한 인적자본의 노동시장 효과를 검증하기 전에 또 한 가지 고려해야 할 사항은 ‘입국코호트(cohort) 효과’이다. 1990년대와 2000년대, 2005년 이전과 이후 세대들은 각기 정책적 지원이 달랐고 입국 세대들의 유형과 인적자본도 달라졌는데 이러한 요인들을 고려하는 것이 필요하다.

외국에서 취득한 자격에 상응하는 자격 또는 그 자격의 일부를 인정받을 수 있다”고 규정돼 있지만, 그러나 북한의 의료인 자격 인정이나 국시 응시가 현실적으로 매우 어렵다는 점이다. 자격을 취득한 사실을 인정할 자료의 부족과 남·북한 보건의료제도상의 차이”를 이유로 국시 응시자격이 부여되지 않아왔다.

통일부에 따르면 2007년까지 의사나 한의사 국가시험에 합격한 탈북자는 평양의대 출신의 고(故) 김평화 씨와 석영환(43)씨 등 5명이었으나 2008년 4명이 잇달아 합격해 총 9명이 의사나 약사 자격증을 취득했다. 최경미(41)씨와 최 모씨가 지난달 실시된 의사시험에 동시에 합격한 데 이어 북한에서 치과의사로 일했던 이 모씨, 함북 청진대의대 약학부를 나온 황 모씨가 각각 치과시험과 약사시험을 통과하였다. 평양의학대학에서 신경내과 의학을 가르치다 남한에 정착한 후 1998년 제65회 의사국가시험에 합격 후 인턴과정을 밟다 사망한 김평화 씨를 제외하고, 북한에서 의대에 재학했거나 의사로 일했던 학력. 경력자로서 남한에서 의사, 약사, 한의사가 된 탈북자는 총 8명으로 늘어났다. 2008.02.09. 연합뉴스.

<http://www.tongilnews.com/news/articleView.html?idxno=76644>

74) C 씨는 재북시 의사였다가 남한에 온 이후 노래방을 개업하였다. 그는 2001년도에 입국하였는데, 언론보도를 통해 노래방하는 의사로 알려진 바 있다. 몇 개의 자영업을 전전하다가 2007년도부터 다시 의사자격고시를 준비 중에 있다. <http://www.donga.com/fbin/output?n=200705230096>

김학성(2000)은 1994-1998년 입국자 282명중 비경제활동인구를 제외한 203명을 대상으로 거의 전수조사를 하였는데 북한의 학력이 남한에서의 취업과 소득에 긍정적인 효과를 미치는 것으로 밝혀졌다. 그러나 제Ⅱ장에서 살펴본 바와 같이 식량난민 유입이 본격화된 2000년대 입국자들을 대상으로 한 연구에서는 북한 학력이 취업이나 고용기간, 소득에 어떤 영향을 미치는지 여부가 아직 분명하게 밝혀지지 않고 있다. 1990년대 입국자의 경우 사회경제적 지위가 재현되는 경향을 보인다는 선행연구의 결과(윤덕룡·강태규, 1997; 윤인진, 1999; 김학성, 2000)를 고려할 때는 북한의 인적자본이 남한 노동시장의 일자리에 영향을 미칠 것으로 판단되지만, 1990년대 입국자들의 상당수가 취업시 정부의 취업보호 조치로 인한 일자리 강제배정에 힘입어 취업했다는 현실을 고려할 필요가 있다.

2000년대 입국자를 대상으로 한 연구에서는 북한인적자본의 취업효과에 대해서 연구결과들을 보면 북한인적자본의 효과가 나타나지 않는다. 북한의 학력이 취업에 아무런 영향을 미치지 못한다는 보고(이기영, 2006; 김창권, 2007)가 있는가 하면, 소득에 유의한 음(-)의 효과가 나타났다는 보고도 있다(손문경, 2002). 백경민(2007)은 북한의 고학력 이탈주민일수록 취업의 가능성은 높지만 인적자본의 효과가 실효성이 있다고 보기는 어렵다고 주장했다.

1) 북한 학력의 효과

유시은 외(2008)의 연구에서 학력은 소득에 강한 영향을 미쳐 정착초기보다 시간이 가면 임금격차가 더욱 커져 대학졸업 집단의 평균소득 증가(31.5%)는 고등중학교 졸업자 집단의 소득(10.7%)이나 전문학교 또는 단과대학의 소득(7.9%)보다 통계적으로 유의미하게 크게 나타났다고 보고했다. 반면, ‘당원’이나 ‘군 출신’과 같은 요인은 정착 초기에 소득효과를 나타내다가 차차 그 효과가 사라져서 정착 7년차인 2008년에 이르면 비당원과의 차이가 거의 없어졌다. 이러한 연구결과로 미루어 본다면 ‘당원’보다는 ‘북한의 학력’이 소득 증가에 미치는 영향도 큰 셈이다. 그러나 북한의 교육제도가 가진 특수성을 고려할 때 북한의 학력과 남한의 학력 간의 차이를 간과해서는 안 된다. 진학은 개인의 교육적 성취가 아니라 출신성분에 의해 결정된다.⁷⁵⁾ 현행 남북한의 학제를 비교해보면

75) 출신성분은 부모의 직업이나 지위를 가리키는 귀속적 지위이고 사회적 지위는 본인이

학제 자체가 남한과 비교시 수업연한도 2년 짧아 교육시수도 적을 뿐 아니라 (부록 3 참조), 교육내용도 북한 특유의 주체사상 교육으로 채워져 있다. 이처럼 북한의 학력은 남한의 학력과는 달리 인적자본의 지표로서의 기능보다 사회경제적 지위의 신호기능을 강하게 지니고 있다.

본 연구에서 검증하고자 하는 가설은 2000-2006년 사이에 입국한 세대가 보유한 북한 인적자본의 효과가 남한노동시장에서 나타나는가의 문제이다. 현재 북한의 인적자본을 대리하는 지표는 '북한의 학력'이므로 학력을 변수로 사용한다. 남북 간의 인적자본의 이전장벽 때문에 북한의 인적자본의 효과가 나타나지 않을 수도 있다. 또한 변화된 노동시장 환경과 정책요인도 영향을 미칠 것이다. 이상의 논의를 바탕으로 아래와 같이 <가설 1-1>을 제시하였다.

가설 1-1 : 북한에서의 학력은 취업과 소득에 영(+의 영향을 미칠 것이다.

2) 북한 경력의 효과

그간 북한노동력은 기업이나 학계에서 생산성이 높을 것이라는 기대를 모아왔다. 이러한 기대의 근거는 북한노동력이 지닌 집단성과 규율성 때문이었다. 그러나 북한은 1990년대에 들어서 경제난이 가중되면서 공장이 제대로 가동되지 못하였고, 그 과정에서 많은 노동자들이 공장을 이탈하거나, 공장에 적을 두고 장마당을 중심으로 상행위에 종사하는 이중적 경제생활을 하였다(정건화, 2007; 박형중, 2002: 39-40). 그간 KEDO 사례를 비롯하여 남북경협사업의 현장에서 나타난 북한 노동자들의 행태에 대한 보고나 북한이탈주민과의 인터뷰를 참조하면 북한체제에서 주장하는 공식적 노동관과는 달리 북한 노동자는 노동에 적극적인 의미를 부여하지 않고 있는 것으로 나타난다.

북한에서는 노동자들이 일하는 것이 돈을 벌기 위해서도 아니고 가정을 먹여 살리기 위해서도 아니고 자동적으로 7시 반에 나가고 5시 반이면 퇴근해서 집에 들어가면 된다. 작업반장이 시키면 하면 된다. 시키면 하게 되는 것이죠.

(s1-1)(조정아, 2007: 234)

사회에 나와서 제일 많이 한 일을 가리키는 업적 지위를 가리킨다. 그 중에서도 출신성분이야말로 사회적 지위를 얻는 가장 중요한 요인이다. 이순형 외(2007).

1990년대 이후는 이전 시기에 비해 노동자들은 ‘노동에 큰 의미를 두지 않는’ 방향으로 의식이 더욱 변화하였다. 위의 인용문 중 ‘시키면 하면 된다’라는 어구로 상징되듯이, 북한 근로자들의 노동에 대한 수동적 태도는 북한이탈주민에게서도 마찬가지로 나타난다. 아래는 북한이탈주민을 채용한 기업체 임원과의 인터뷰인데 근로자의 수동적 태도가 노동력의 질을 낮추는 중요한 요인임을 알 수 있다.

종합해서 제가 봤을 때, 이북에서는 그냥 주어진 일 그것만 하면 되요. 굉장히 단순하고 주어진 것만 그냥 하면 됐지... 총체적이고 연계적으로 생각하고 반응하고 판단하고 하는 부분이 있는데 하고 나면 자기는 했으니까 잊어버리는 거예요. 이것이 다음에 또 어떻게 뭐로 연결되고 이 부분이 입력돼서 어떻게 다음 단계로 발전되어야 되고 하는 그런 부분에 대한 메커니즘이 몸에 안 배어 있다 보니까 그냥 시키면 그거 해요 하고 끝이에요. (A기업 임원, 2008년 8월 인터뷰)

직장경험이 있는 대부분의 북한이탈주민들은 1990년대 북한에서 직업생활을 영위한 경험을 가지고 있는데, 이 시기 북한사회에서의 노동자들의 노동의식의 변화는 그들이 보유한 인적자본의 질에 부정적 영향을 미친 것으로 생각된다. 이러한 까닭으로 동료인 남한 근로자들은 북한이탈주민 근로자들과 함께 일하는 것을 매우 힘들어 하고 있었다.⁷⁶⁾ 이러한 사실로 미루어 북한의 경력이 남한 노동시장에서 효과를 거둘지에 대해서는 검증할 필요가 있다. 비록 1990년대 입국자를 대상으로 한 선행연구에서는 북한에서의 사회경제적 지위가 남한사회에서 재현되는 경향이 나타났지만, 2000년대의 노동시장 여건과 정책 환경 속에서 북한에서의 경력이 1990년대와 마찬가지로 소득의 증가로 나타날 것인가의 문제에 대해 부정적 전망을 하게 된다. 이 주제를 검증하기 위해서 인적자본이론의 논리에 근거하여 아래와 같이 <가설 1-2>를 제시하고자 한다.

가설 1-2 : 북한에서의 경력은 취업과 소득에 양(+의 영향을 미칠 것이다.

76) 제가 지금 L 선생님(북한이탈주민)이 속해 있는 기술팀의 팀장 보고 “야 우리 새터민 한 명 더 뽑아서 훈련시키자.” 어제도 그런 얘기를 했는데 그랬더니만 “죽어도 안 된대요. 제발 그런 생각 하지말래요. 앞으로 더 이상 날 괴롭히지 말라. 너무 힘들었다. 지금은 좀 나은데 그래도 아직도 힘든데.”(북한이탈주민 채용한 A기업 임원, 2008년 8월 인터뷰)

나. 남한 인적자본의 효과

1) 남한 직업훈련의 효과

북한이탈주민에 대한 대학교육 무상지원과 직업훈련지원은 현재 정착지원관련 재정 중에서 차지하는 비중은 작지만 최근 들어 그 중요성이 더욱 강조되고 있다.⁷⁷⁾ 남한주민 직업훈련 참가자를 대상으로 한 강순희(2000)의 연구에서 훈련참여 여부는 취업확률을 높이지만 반복적으로 참여횟수가 늘어날수록 취업확률과는 음(-)의 관계를 갖는 것으로 나타났다. 남한 주민의 경우에도 일반인과 취약계층 사이에는 직업훈련의 성과 간에는 차이가 존재하는데, 취약 계층의 훈련효과가 훨씬 떨어진다는(오영훈, 2007). 북한이탈주민의 직업훈련이 취업이나 소득에 미치는 영향을 연구한 선행연구에서는 양(+의 영향을 미치지 못한다는 연구결과가 대부분이며, 심지어는 음(-)의 영향을 미친다는 연구 결과들도 발표되고 있다.

김학성(2000)은 1994년-1998년 사이의 입국자 203명 중 직업훈련을 이수한 32%에 대해 조사한 결과, 직업훈련 요인은 취업에 유의하지 않는 것으로 나타났다. 북한이탈주민들의 직업훈련에 대한 만족도도 낮았다(윤인진, 2000). 전우택 외(2003)의 연구에서 직업훈련은 취업이나 직업생활과 연결되지 못한 것으로 나타난다. 직업훈련은 취업을 하는데 도움이 되지 못할 뿐 아니라 정규직 고용형태와도 연관성이 없었다(안승용, 2001). 손영지(2004)는 직업훈련의 취업효과를 연구하였는데, 직업훈련의 취업효과가 없었으며 취업에 영향을 미치는 유일한 변수는 주거기간이라고 결론지었다. 직업훈련의 효과성에 대한 의문은 그 이후의 연구에도 지속적으로 나타난다. 이기영(2006)의 연구에 의하면 조사대상 221명의 47.5%가 직업훈련을 받았는데 훈련이수 여부와 취업이 연계되지 않았다. 유길상 외(2007)는 각 훈련과정별 직업훈련 참가자들의 훈련이수 후 취업상황을 비교·분석하였다. 그 결과 훈련과정 중 북한이탈주민만을 위해 따로 개설한 독자과정 반의 성과가 가장 낮은 것으로 나타났다. 박성재·김화순(2008)은

77) 2008년 12월 직업교육강화를 위한 토론회가 송민순의원실·김충환 의원실 주최로 “북한이탈주민 정착지원제도 개선방안: 직업교육을 중심으로”(2008. 12. 26)라는 주제로 논의되었다. 뒤를 이어 2009년 1월 30일 국회 본회의에서는 여야 합의로 북한이탈주민의 직업훈련 강화를 위한 송민순안이 통과되었으며, 5월 현재 이를 구체화하기 위한 세부지침이 마련 중이다.

근속기간을 종속변수로 하여 훈련이수자와 비이수자의 관측치 3,650개를 분석하였는데 훈련참여자가 훈련 비참여자에 비해 근속기간이 17.0%나 짧은 것으로 나타났다. 또, 훈련참여가 취업확률을 높이지도 못했다. 모든 선행연구들은 북한 이탈주민 직업훈련의 효과는 없다는 데 일치된 견해를 보인다. 유일하게 이와 반대되는 결론이 나온 연구는 유시은 외(2008)의 연구이다. 시간이 증가하면서 직업훈련을 받은 사람들의 소득이 훈련을 안 받은 사람들에 비교할 때 큰 차이를 보이는 것으로 나타났다. 취업관련 교육을 받은 사람들의 소득이 2001년도 111만원에서 2007년에는 242.37만원으로 증가하였고 교육을 받지 않는 사람들의 소득은 124.24만원에서 166.18만원으로 증가하였다고 보고한다.⁷⁸⁾ 그러나 표집의 수가 106개로 작고 기술통계 방식으로 처리되어 다른 변수들의 투입이 통제된 것이 아니므로, 과연 이와 같은 소득의 증가가 직업훈련 때문인지에 대해서 단정할 수 없어 직업훈련의 효과가 있다는 것을 입증한다고 볼 수는 없다.

이처럼 선행연구에서는 직업훈련의 성과가 부정적으로 나타났지만, 본 논문 전반에 걸친 주제의식은 고용전반에 걸쳐 북한이탈주민의 여러 인적자본 요인들이 고용에 영향을 미치는 효과를 살펴보는 데에 있으므로 교육이나 직업훈련이 소득의 증가를 가져온다는 인적자본이론의 가정에 근거하여 아래와 같이 <가설 2>를 제시하였다.

가설 2 : 남한에서의 직업훈련 참여는 취업과 소득에 양(+의 영향을 미칠 것이다.

78) 유시은 외(2008)는 입국 초기에 바로 취업하도록 하는 것보다 장기적인 안목을 가지고 적절한 진로지도와 교육기회를 제공하는 것이 중요하다고 제안하고 있다. 윤덕룡(1997)도 현실적용 가능한 분야에서의 직업훈련을 강화할 필요성에 대해 제안하고 있으며, 김창권(2007)도 직업훈련의 취업효과를 분석한 결과 성과가 부정적으로 나타났음에도 불구하고 직업훈련이 꼭 필요하다는 의견을 밝히고 있다. 연구자들은 비록 직업훈련은 취업 효과가 부정적으로 나왔지만 훈련 투자의 필요성을 꾸준히 제기하고 있다는 점에서 공통적이다. 향후 직업훈련 성과부진의 원인이 어디에 있는지 규명할 필요가 있다. 훈련참가자들의 인적 자본이 낮은 것인지, 훈련이 훈련 자체보다 생계급여의 대체 수단으로 사용되었기 때문인지 아니면 훈련과정에서 노동시장과 연계시 장애요인이 발생하는 것인지 우선 그 근본적인 원인부터 파악하여야 할 것이다.

2) 남한 학력의 효과

남한노동시장에서 남한 학력의 효과를 다룬 연구는 북한 학력의 효과를 다룬 연구보다 적다. 북한이탈주민이 남한에서 경험하는 교육과정도 다양하여 그 효과를 논하기도 쉽지 않다. 남한의 검정고시 학원, 정규대학, 정착지원단체의 교육과정, 기능대학, 취업지원프로그램 등 기간이나 주제에서 교육양태가 다양하다는 점도 남한 학력의 효과를 측정하기 어렵게 만드는 요인이다. 북한이탈주민이 배운 남한 학력의 효과를 측정하기 위해서는 각 과정별로 교육효과를 연구하는 일이 필요할 것이다. 손문경(2002)은 남한의 교육이 소득이나 직업에 양(+)의 영향을 미친다고 주장했다. 백경민(2007)은 북한의 학력 요인은 취업에 유의한 영향을 미치며 남한의 학력 요인은 정규직과 같은 고용형태에 양(+)의 영향을 미친다고 밝혔다. 유시은 외(2008)의 연구결과를 보면 남한의 정규교육과정은 소득에 양(+)의 효과를 미치지 않았다. 첫 회 소득 측정시 교육기간 경험자가 유의하게 낮은 소득수준을 나타냈고, 7년이 되는 해인 세 번째의 조사(2008)에서도 마찬가지로 교육 비경험자의 소득이 교육 경험자보다 높게 나타났다. 이처럼 남한의 학력 효과에 대해서는 선행연구의 결과들이 엇갈리고 있다.

북한이탈주민에게 그간 많은 보호와 지원을 행해왔지만 그 중에서도 대학 교육비의 전액 무상지원과 특례입학의 기회제공이야말로 남한사회가 제공한 최고의 특혜라고 볼 수 있다. 현재 북한이탈주민은 교육과정 중에 중도탈락이나 휴학이 잦아 대학에서 수학하는데 4년 이상의 긴 시간을 걸리고 있다. 이처럼 그간 북한이탈주민의 남한대학교육에 국가차원에서의 국비지원을 비롯하여 개인의 기회비용이 크게 소요되었지만 북한이탈주민이 남한대학을 졸업한 이후 취득한 남한학력의 효과가 노동시장에서 어떻게 나타나는지에 관해 검증한 선행연구는 부재했다. 이러한 점을 고려할 때 본 연구에서 표집의 수가 충분하지는 않지만 가장 중요한 인적투자인 남한대학 교육이 노동시장에서 어떻게 나타나는지를 실증분석하는 작업이 유의미할 것이라고 판단하였다. 본 연구에서는 인적자본이론을 적용하여 <가설 3>을 세워보기로 한다. 즉 남한대학의 졸업이 북한이탈주민의 취업과 소득에 양(+)의 영향을 미칠 것이라는 가설이다.

가설 3 : 남한대학 졸업은 취업과 소득에 양(+)의 영향을 미칠 것이다.

본 논문 제V장에서 공식일자리를 가진 북한이탈주민의 직종, 업종, 기업체 규모를 살펴본 결과, 북한이탈주민은 주로 단순노무직이나 조립 기능직 중심의 저임금 일자리에 종사하는 것으로 나타났다. 이런 직종은 항시 인력부족 직종이어서 누구나 교육이나 훈련이 필요 없이 취업을 원하면 바로 노동시장에 들어가 일할 수 있다. 이와 같은 저임금업종에 종사하는 경우 훈련이나 교육을 받는 것보다는 바로 노동시장에 들어가 취업하여 경험을 쌓는 편이 소득을 높이는 데 보다 효과적일 것이라고 예상된다. 즉 남한에서의 직업기간은 소득을 증가시킬 것이다. 이상의 논의를 바탕으로 <가설 4>를 아래와 같이 제시하기로 한다.

가설 4 : 남한에서의 직업기간은 소득에 양(+)¹의 영향을 미칠 것이다.

다. 거주기간의 효과

시간이 증가하면 적응도 증가한다는 입장의 이론적 뿌리는 동화론(assimilation)에서 찾을 수 있다. Chiswick(1978)은 이주민 노동시장에 인적자본이론을 적용하였는데, 그는 시간의 효과는 매우 강하여 일정 기간이 지나면 내국인 노동자들의 소득을 능가하게 된다고 보고한다. 이와 같이 입국 후 시간의 증가를 나타내는 개념으로서 입국 후 얼마나 살았는지를 나타내는 ‘거주기간’ 변수로 대리할 수 있을 것이다. ‘학력’과 같은 교육관련 인적자본 요인보다 ‘거주기간’과 같은 이주관련 요인이 정착에 보다 강한 영향을 미친다는 보고가 2000년대의 입국자들을 대상으로 한 연구에서는 자주 발견된다(윤인진, 2000; 윤덕룡, 2003; 손영지, 2004; 윤덕룡, 2004; 김창권, 2007; 유시은 외, 2008).

김학성(2000)은 1994년-1998년도 입국자들을 대상으로 하여 거의 전수조사를 실시하였는데, 사회적응기간이 길다고 해서 물질적·정신적 적응의 문제가 해결되는 것은 아니라고 결론지었다. 김학성이 연구했던 대상자들은 정부의 지원이 가장 적었던 시기에 입국했다는 특성을 갖고 있었다. 손영지(2004)는 직업훈련의 취업효과를 검증한 결과 ‘거주기간’이 가장 강력한 효과를 미친다고 보고하였다. 김창권(2007)도 취업결정요인을 연구하였는데 정착기간과 취업이 양(+)¹의 관계로 나타났다. 노동시장에서의 경쟁이 격화됨과 더불어 남한사회 전반에 걸친 일자리 부족현상이 심각해져가는 반면, 해마다 북한사람들의 입국이 지속적

으로 증가되면서 남북교류는 점점 더 빈번해져서 1990년대 이전 입국자들이 지녔던 희소성이나 문화자본으로서의 상품성은 사라지게 되었다. 2000년대에 들어서면서 입국하는 북한이탈주민이 많아질수록 그들의 존재가 남한사회 전반에 짐(burden)으로 인식되기 시작하였다. 북한출신이라는 점이 문화상품이 아니라 낙인효과(stigma effect)로서 작용하는 새로운 국면에 도달한 것이다.

이러한 상황을 배경으로 할 때 현재와 같은 북한이탈주민의 고실업, 빈곤, 주변화 현상에 대해 두 가지 관점에서 바라볼 수 있을 것이다.

첫 번째 관점은 북한이탈주민들은 입국이후 시간이 증가하면서 소득이 늘어나고 있으며 적응 또한 증가한다는 견해이다. 첫 번째 견해는 이민자의 적응과정에 대한 일반적인 견해라고 할 수 있을 것이다. 이 입장은 거주기간이 길어질수록 소득이 증가하고 있다는 견해로서 이른바 ‘동화효과’를 긍정하는 입장이라고 할 수 있다. 전우택 외(2003), 유시은 외(2005, 2008)는 2001년 입국자 코호트 200명을 대상으로 세 차례(1차 200명, 2차 157명, 3차 106명)의 종단추적 실태조사를 실시하였다. 이 조사는 최초의 종단연구로서 그 의의가 크다. 2008년도 10월에 있었던 제 3차 종단 조사결과에서는 북한이탈주민의 소득이 남한주민의 2/3까지 도달했고 정착만족도가 남한사람들보다 더 높다는 결과가 발표된 바 있다. 이 연구의 결과를 북한이탈주민 집단 전체에 일반화할 수 있을까? 종단추적 연구결과를 일반화할 수 있다면 북한이탈주민 집단은 시간이 흐르면 남한사회에 순조롭게 적응할 것이며, 언론에서 지적하는 부적응의 실태도 초기적응과정에서 치르는 일종의 과도기 현상이고 입국 후 일정시간이 지나면 자연스럽게 극복될 수 있는 문제라고 볼 수 있겠다.

두 번째 관점은 이와 반대되는 것이다. 북한이탈주민에 대한 사회적 배제가 진행되고 있으며, 이탈주민들은 남한사회에 적응하지 못하고 부적응상태에 빠져 있거나 우리 사회에서 구조적으로 배제되어가고 있다는 시각이다. 최근 악화된 노동시장의 사정 및 악화된 남북 상황이 배경을 이루고 있는 가운데 북한이탈주민의 인적자본이 취약하고 부적응상태가 심각하다는 주장이 제기된다. 윤인진(2007)은 북한이탈주민은 ‘건강’이 경제적 적응에 미치는 영향을 실증적으로 밝혔다. 윤인진(2006)은 1997년부터 2004년 사이의 입국자 1,336명을 대상으로 하여 확률표집을 통해 설문조사를 실시하였는데 미취업의 주된 이유로서 건강

(35.5%)을 지적했다. ‘건강 때문에’라는 응답은 ‘일할 기회가 없어서’라는 응답(12.3%)보다 3배 이상 많은 것으로 나타났다.

유지웅(2006)은 정부의 지원에도 불구하고 현재의 북한이탈주민들이 빈곤이 고착화되고 있는 상황이며, 노동시장으로부터 혹은 일터 내부로부터도 배제당하고 있다고 주장한다. 유지웅의 이러한 주장은 그간 여러 관점의 연구결과들을 종합적으로 고찰한 문헌 연구를 근거로 한 것이다. 그는 주거 공간, 교육, 노동 시장, 일터 등 각 영역에서 종합적으로 북한이탈주민에 대한 ‘사회적 배제’가 벌어지고 있다고 주장하였다.

위의 선행연구들의 결과를 참조하여 북한이탈주민의 거주기간이 길어질수록 그들의 취업확률은 높아질 것인가?

본 연구에서는 2000-2006년도 사이에 입국한 집단으로 구성된 직업력(2)을 대상으로 하여 거주기간이 취업과 소득에 어떤 영향을 미치는지 살펴보기로 한다. <가설 5>는 아래와 같다.

가설 5 : 거주기간이 길어질수록 취업확률과 소득은 높아질 것이다. (=동화효과)

(2) 자료의 특성 및 변수

가. 인적 특성

본 연구는 1990년대 입국자 2.6%를 포함하여 2000년부터 2006년 사이에 입국한 A북한이탈주민학교를 수료한 졸업생 272명을 대상으로 하였다. 인적 특성과 이주관련 요인, 인적자본 요인을 중심으로 하여 현재의 경제생활 중심으로 임금 근로형태와 소득에 대한 실태조사를 하였다.⁷⁹⁾

앞의 설문에 응답한 272명의 독립변수와 평균 속성에 대해서는 제 4장 분석 자료의 <표VI-13>에 제시되어 있다. 설문조사 응답자 272명의 인구학적 특성을 상기시키면 다음과 같다. 수료생들의 성을 보면 남성 30.1%, 여성 69.9%이다.

79) A북한이탈주민학교에서는 졸업 후에도 졸업생들의 진로와 연락처를 주기적으로 확인하고 있어서 본 연구에 많은 도움이 되었다.

연령대는 20대 5.5%, 30대 49.6%, 40대 36.4%, 50대 8.5%로서 근로가 가능한 연령대를 중심으로 교육생을 선발하였다는 점을 알 수 있다. 특히 30대는 절반 정도를 점하고 있었는데 수료생들의 전체 평균 연령도 39.3세였다.

가구주와의 관계를 보면 본인이 가구주인 경우가 71.3%이었다. 입국년도를 보면 1995년도, 1998년도 입국자가 각 1명이고, 1999년도 입국자가 5명이 있어서 1990년대 입국자는 총 7명으로서 2.6%를 차지한다. 2000년대 입국자는 6.6%(8명), 2001년도 입국자가 12.1%(33명), 2002년도 입국자가 18%(49명), 2003년도 입국자가 14%(38명), 2004년도 입국자가 18.8%(51명), 2005년도 입국자가 19.1%(52명), 2006년도 입국자가 8.8%(24명)이다. 2001년도 이후 2005년도의 입국자 수는 10%대를 유지하고 있으며 2006년도 입국자 수가 8.8%로서 다소 적은 편이다. 그러나 전반적으로 2000년대 이후 입국자들이 비교적 골고루 분포되어 있음을 알 수 있다.

북한에서의 학력은 고졸이 58.5%(159명)으로 제일 많고, 전문학교 졸업이 25.0%(68명), 북한의 대졸이상인 16.5%(45명)으로서 2000년에서 2006년 사이에 입국한 전체 북한이탈주민 중 대졸자 비중이 5.0%라는 점과 비교해보면 상당히 높다는 것을 알 수 있다. 북한에서의 직장경력은 평균 11.9년이다. 남한대학에 진학한 수는 272명 중 64명인데 그 중 19명은 졸업을 하고 45명은 재학 중 혹은 휴학 중 혹은 자퇴했다. 직업기간은 평균 18.9개월로서 1년 반을 약간 넘는다. 직업훈련 평균치는 1.8개월이다. 거주기간은 58.3개월로서 4년 10개월 남짓하다. 북한에서 탈북하여 제 3국에 머무른 기간은 총 37.4개월로서 3년이 약간 넘는다.

나. 변수의 정의 및 측정

1) 종속변수

본 연구의 종속변수는 북한이탈주민의 '취업 여부'와 '월 근로소득액'이다. 본문에서 정의한 '월 근로소득액'은 받는 급여에서 각종 세금이나 정부보조금을 제외한 액수를 말하는 것으로 조작적으로 정의하였다.

월 근로소득액= 정부지원금- 사회보험료

취업한 157명의 월 근로소득액 평균치는 138.7만원이었다. 소득에 관한 설문조사 시 북한이탈주민들이 관례적으로 정부에서 받는 각종 지원금을 제외한 나머지 실수령액을 답하는 경향이 있기 때문에 본 설문조사 시에는 정부지원금이나 사회보험료를 제외한 실수령액을 소득이라고 답하도록 문항을 제작하였다.⁸⁰⁾

가) 취업여부

취업여부는 취업=1, 미취업=0의 이분형 자료이다. 취업한 사람은 157명(57.7%)이고, 취업하지 않는 사람은 115명(42.3%)이다. 일자리 형태는 공식자영업 8명, 공식취업 74명, 비공식자영업 13명, 비공식취업 62명이며 경제활동을 하는 사람은 157명이고 미취업집단은 115명이다. 미취업자 중 재학 중인자는 36명, 결혼은 47명, 치료중은 15명, 구직중은 3명으로 나타났다. 경제활동을 하는 사람들은 지원금, 세금과 사회보험료를 제외한 월평균 소득은 138.7만원이었다.

나) 근로소득액

근로소득액은 취업이나 자영업 종사시 일해서 얻는 월평균 소득액으로 측정된다. 소득액을 자연로그 값을 취하여 소득로그값으로 변환하였다.

2) 독립변수

가) 인적자본(1): 학력과 직업기간

북한의 학력, 북한의 직업기간을 북한 인적자본을 대표하는 변수로 선정하였고, 남한의 인적자본으로는 남한의 대학수학 여부와 직업기간, 직업훈련여부를 대표하는 변수로 선정하였다. 교육수준은 연수로 계산하였는데 평균 11.5년으로서 참고로 우리나라의 고등학교 졸업 시 교육연한은 12년이다.

특히 남한에서의 대학 수학여부는 진학여부와 졸업여부, 휴학이나 중도사퇴로

80) 관련한 설문문항은 아래와 같다.(부록 1 설문지 중 6번 문항)

(6) 현재 하시는 일로부터 얻는 소득은 어떻게 됩니까?

(정부에서 주는 돈은 제외하고 본인이 버는 돈만 적어주세요)

- 1) 취업 시(월 평균임금)_____만원(세금 제외하고 손에 쥐는 돈만)
- 2) 자기사업 시(월 소득)_____만원(세금 제외하고 손에 쥐는 돈만)
- 3) 경제활동을 하지 않아 소득이 없다

세 가지 사항을 조사하였고, 전공, 대학까지 조사하였지만 일부가 누락되어있는 까닭에 전공이나 대학명은 변수화하지 못했다. 진학한 사람은 64명이었으며 그 중 졸업한 사람은 19명이었고, 재학 중이거나 중도하차, 휴학한 사람들은 45명이었다. 직업훈련에 관한 사항은 여러 번 받은 사람의 경우 개월 수를 합산하여 기록하였다. 직업훈련참여 횟수는 훈련과정에 한 번 참여했을 때를 1회로 산정하였다.

나) 인적자본(2): 이주관련 요인

건강상태, 거주기간과 체류기간과 같은 탈북 및 이주와 관련된 변수이다. 건강상태를 인적자본의 한 요소로 보고 측정하였는데 건강이 나쁜 편, 보통인 편, 그리고 좋은 편, 일하지 못함으로 구분하였다. 건강이 좋다는 응답이 절반을 넘는 55.8%였다. 거주기간과 체류기간은 월단위로 표시하였다. 거주기간은 입국일을 기준으로 하였으며, 체류기간은 입국일에서 탈북일을 빼서 계산하였다. 이러한 거주기간과 체류기간은 A학교의 문서자료를 근거로 변수화하였는데, 입국년도는 물론 월, 일까지 매우 자세하게 기록되어 있었다. 관련된 표는 제IV장의 <표IV-6>에 있다.

거주기간은 평균 58.3개월로서 입국한지 5년이 못 되었으며 제3국 체류기간은 평균 37.4 개월로서 약 3년이 넘었다.

3) 통제변수

그 외에 북한이탈주민의 취업에 영향을 미치는 독립요인들은 성, 연령과 같은 인적요인이다. 연령을 만 연령으로 측정하였다. 2008년 6월 설문조사 당시 연령은 39.4세이다. 성은 여성이 272명중 190명으로 68.8%를 차지했고, 남성은 82명으로서 30.1%였다.

(3) 분석 결과

연구가설을 검증하기 위해서 종속변수를 취업여부로 하여 북한에서의 성, 연령과 같은 인적특성 요인군, 북한 인적자본군, 남한에서의 인적자본군, 이주요인군의 총 네 가지 종류의 변수를 중심으로 로짓 모형을 만들어 분석하였다. 선행

연구에서 정착에 가장 강한 영향을 미치는 것으로 논의된 ‘거주기간’ 변수를 넣어 [모형 1]을 만들었다. ‘거주기간’ 변수를 제외하고 ‘직업기간’ 변수를 투입하여 [모형 3]을 만들었다. [모형 2]에는 직업기간과 거주기간을 둘 다 투입하였으며 3개의 모형을 만들어 분석하였다.

분석한 결과는 아래의 <표VI-1>와 같다. [모형 1]에서는 남성인 경우 노동시장에 참가할 확률을 높이는 것으로 나타났으며, 20-30대 연령과 북한경력기간, 남한의 대학재학 혹은 휴학이 노동시장에 참가할 확률을 낮추었으며, 건강할수록 노동시장에 참가할 확률을 높이는 것으로 나타났다. 거주기간은 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타났다. 한편, [모형 2]와 [모형 3]을 만들어 분석한 결

<표VI-1> 로짓분석 결과: 취업결정요인

범주	독립 변수	로짓 분석=취업여부					
		모형 1		모형 2		모형 3	
		추정계수	표준오차	추정계수	표준오차	추정계수	표준오차
성	성(남성)	1.045 **	0.389	0.959	0.530	0.855	.516
연령대	20대	-2.078 *	0.906	-2.906 *	1.319	-2.515 *	1.275
	30대	-1.442 *	0.657	-1.615	1.136	-1.300	1.106
	40대	-0.537	0.662	-1.074	1.138	-0.892	1.119
북한의 학력	전문학교졸	0.657	0.456	0.726	0.619	0.648	.648
	대학졸업	0.816	0.514	0.891	0.708	0.714	.714
건강	아주 건강	3.826 ***	0.729	4.018 ***	0.862	3.778 ***	.832
	건강	3.461 ***	0.691	3.250 ***	0.787	3.068 ***	.767
	지장	2.410 ***	0.690	2.309 **	0.770	2.187 **	.760
경력기간	북한경력기간(년)	-0.017 *	0.008	-0.017	0.011	-0.017	.010
남한대학	졸업	-0.748	0.605	0.456	1.197	0.005	1.147
	재학 혹은 휴학	-1.675 ***	0.455	-1.735 **	0.581	-1.795 **	.584
이주	체류기간(월)	-0.004	0.005	-0.002	0.007	0.000	.007
	거주기간(월)	-0.001	0.007	-0.019	0.011		
직업훈련	직업훈련기간(월)	-0.069	0.094	-0.066	0.113	-0.088	0.111
	직업훈련유무	0.183	0.703	0.235	0.877	0.245	0.860
직업기간	직업기간(월)			0.039 *	0.016	0.030 *	0.015
상수항		-1.608	.995	-.461	1.507	-1.363	1.418
-2Log likelihood		267.589		162.716		162.725	
사례수(=N)		272		272		272	

주: 1) 성은 남성, 연령대는 50대, 학력은 고등졸, 건강은 일 못함, 남한대학은 진학 여부를 기준으로 설정

2) ***, **, *는 각각 유의수준 .001, .01, .05 수준에서 통계적으로 유의함.

자료: 직업력(2)

과, 20대 연령과 대학재학은 취업확률을 낮추었다.

북한의 경력기간은 취업에 유의한 영향을 미치지 못하였으나 남한에서의 직업기간은 취업확률을 높이는 것으로 나타났다. 이는 직업기간을 투입했을 때와 거주기간을 투입했을 때와 비교하면 직업기간 투입시 소득의 설명력이 7.6% 증가한다. 즉 직업기간 변수가 거주기간변수보다 북한이탈주민의 정착을 설명하는데 있어서 중요한 것으로 나타난다.

<표VI-2> 다중회귀 분석: 소득에 미치는 영향

항목	독립변수		종속변수: 월평균 소득로그값					
			모형 1		모형 2		모형 3	
			추정계수	표준오차	추정계수	표준오차	추정계수	표준오차
인적 특성	성		0.196 ***	0.042	0.176 ***	0.040	0.175 ***	0.040
	30대미만		0.022	0.100	0.072	0.096	0.066	0.096
	30대		0.066	0.068	0.098	0.065	0.093	0.065
	40대		-0.002	0.068	-0.018	0.065	-0.022	0.065
북한 인적 자본	학력	전문대졸	0.030	0.042	0.027	0.041	0.030	0.040
		대졸	0.019	0.052	0.030	0.050	0.031	0.049
	건강	아주 건강	0.070	0.065	0.035	0.062	0.039	0.062
		건강	0.075	0.059	0.020	0.058	0.022	0.058
		지장	0.066	0.043	0.010	0.049	-0.020	0.060
	북한직업 종사기간(년)		0.001	0.001	0.000	0.001	0.000	0.001
남한 인적 자본	남한대학 졸업		-0.060	0.072	-0.061	0.069	-0.052	0.068
	남한대학 재학		-0.153	0.050	-0.149 **	0.048	-0.143 **	0.047
	남한 직업기간(월)				0.006 ***	0.001	0.006 ***	0.011
	직업훈련기간(월)		0.000	0.011	0.001	0.011	0.002	0.078
	직업훈련 여부		0.022	0.082	0.009	0.078	0.009	0.096
이주	체류기간(월)		0.000		0.001	0.001	0.000	0.001
	거주기간(월)		0.002 *		0.000	0.001		
상수			4.634		4.604		4.63	
Adj R-Sq			.115		.189		.191	
사례수			272		272		272	

주: 1) 성은 남성, 연령대는 50대, 학력은 고등졸, 건강은 일 못함, 남한대학은 진학여부를 기준으로 설정

2) ***, **, *는 각각 유의수준 .001, .01, .05 수준에서 통계적으로 유의함.

자료: 직업력(2)

그 다음으로 <표VI-2>에서와 같이 종속변수를 소득로그값으로 하고 독립변수로 성, 연령의 인적요인, 북한의 학력과 남한의 대학진학여부, 재학 중과 졸업 후를 더미변수로 처리하여 투입하여 소득에 미치는 영향에 대한 3개의 인적자본 요인 및 노동시장구조 요인 분석모형을 만들어 다중회귀분석을 하였다. 북한의 경력기간은 연속변수로 투입하였다. 직업훈련은 기간과 참여횟수를 투입하였으며 이주요인으로서 남한거주기간과 제 3국 체류기간을 연속변수로 넣었다. [모형 1]에는 거주기간 변수를 투입하였으며, [모형 3]에는 직업기간을 투입하였다. [모형 2]에서 거주기간과 직업기간을 같이 투입했다. [모형 1]은 소득의 11.5%, [모형 2]는 18.9%, [모형 3]은 19.1%를 설명하였다.

가. 북한 인적자본의 효과

북한 인적자본이 각각 노동시장 성과에 미치는 영향에 관한 아래 두 개의 가설을 설정하고 분석하였다. <가설 1-1>은 “북한에서의 학력은 취업에 양(+)의 영향을 미칠 것이다”라고 가설을 설정하였고, <가설 1-2>는 “북한에서의 학력은 취업에 양(+)의 영향을 미칠 것이다”라고 가설을 설정하였는데, 모두 양(+)의 값으로 나타났지만 통계적으로 유의하지 않아 가설은 입증되지 않았다.

가설 1-1 : 북한에서의 학력은 취업과 소득에 양(+)의 영향을 미칠 것이다.

--> 가설은 입증되지 않았다.

특히, 북한에서의 5년제 대학졸업자의 경우는 미치는 영향을 유의깊게 살폈는데 이 역시 취업과 소득에 양(+)의 영향을 미쳤지만 통계적으로 유의하지는 않았다. 취업확률을 높이는 요인을 살펴보면 북한 인적자본 특히 ‘북한의 경력기간’이나 ‘북한의 학력’은 학력이 높을수록 양(+)의 값이 나타났지만 역시 통계적으로 유의하지 않았다.

가설 1-2 : 북한에서의 경력은 취업과 소득에 양(+)의 영향을 미칠 것이다.

--> 가설은 입증되지 않았다.

나. 남한 인적자본의 효과

직업훈련의 ‘기간’은 통계적으로 취업확률을 높이는데 음(-)의 값으로 작용하였으며, 직업훈련 ‘참가’ 여부는 양(+)의 값으로 나타났는데 통계적으로 유의하지 않았다. 이는 남한주민을 대상으로 한 직업훈련 선행연구와 동일한 결과이다.

가설 2 : 남한에서의 직업훈련은 취업과 소득에 양(+)의 영향을 미칠 것이다.

-->가설은 입증되지 않았다.

가설 3 : 남한대학 졸업은 취업과 소득에 양(+)의 영향을 미칠 것이다.

--> 가설은 입증되지 않았다.

남한대학의 졸업과 재학(휴학, 중도탈락 포함) 모두 미진학집단에 비해 취업확률을 높이지 않았다. 재학자(휴학, 중도탈락) 집단이 통계적으로 유의미한 음(-)의 값으로 나타난 것은 당연한 사실이라고 하겠으나, 이번에 알게 된 사실은 북한이탈주민역시 대학에 진학해서 졸업하기가 매우 어려운데도 불구하고 어렵게 얻은 졸업이 취업확률을 높이거나 소득을 올리는데 기여하지 못할 뿐 아니라 심지어는 [모형 1]에서는 노동시장에 참가하는데 있어서 음(-)의 효과로 나타났다는 사실이다. 이는 남한대학생들의 졸업후 직장탐색기간이 11개월로 길고 일종의 눈높이 조절기간이 필요하다는 점과 관련하여 북한이탈주민 역시 이러한 눈높이 조절기간이 필요한 것이 아닌가 하는 해석을 할 수 있다. 그러나 이러한 현상들은 북한이탈주민들이 휴학과 복학을 거듭하면서 내국인에 비해 매우 긴 수학기간을 가진다는 사실을 고려할 때, 인적자본 투자의 효용성 측면에서 장애요인을 제거해야 할 필요성에 대해 제기하고 있다. 가설을 검증한 결과 남한에서 졸업을 해도 소득에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 재학집단이 통계적으로 유의한 음(-)의 값을 나타낸 것은 당연한 일이라 하겠으나 졸업집단 역시 소득에 대한 학력의 효과가 유의하게 나타나지 않는 점은 그간의 국가적 개인적·인적자본의 투자효과에 대한 의문을 제기하는 것이다. 이는 북한이탈주민에 대한 상당기간의 무상교육의 효과가 취업이나 소득과 같은 노동시장 성과로 귀결되지 않았다는 것을 의미한다. 현재와 같은 대학진학의 방식이 인적자본의 축적기회나 사회통합의 기회로 기능하지 못하는 것이 아닐까 하는 의구

심을 갖게 만드는 결과이다.

A북한이탈주민학교의 경우 졸업자 집단 18명 중 7명이 현재 소득이 없는 것으로 나타났는데, 향후 사회통합정책과 연계하여 향후 북한이탈주민들의 대학교육 진학과 졸업 이후 취업문제에 대해서 보다 효과적인 정책대안이 마련될 필요가 있다.

가설 4 : 남한에서의 직업기간은 취업과 소득에 영(+)의 영향을 미칠 것이다.

--> 가설은 입증되었다.

북한이탈주민의 인적자본 요인 중 유일하게 취업확률과 소득을 높이는 변수는 바로 ‘남한에서의 직업기간’($\beta=0.039*$, $\beta=0.006***$)이었다. 이로써 남한에서의 직업기간이 취업과 소득에 영향을 미칠 것이라는 가설은 입증되었다.

결론적으로 그동안 북한이탈주민에 대해 남한사회가 정책적으로 힘을 기울여 온 인적투자의 노동시장 성과는 매우 미미하다. 남한에서의 대학교육, 직업훈련의 소득효과는 나타나지 않지만 남한사회에 들어온 후 가졌던 직업기간의 소득효과는 확실하게 나타나고 있다. 이를 제 V장에서의 북한이탈주민 일자리의 특성 및 북한이탈주민의 열악한 노동시장 위치와 연관지어 생각할 때 교육이나 훈련을 받기보다는 노동시장에 직접 들어가서 일하는 것만이 소득을 올리는 합리적인 길이라는 북한이탈주민 노동시장 고유한 특성이 나타난다.

이는 남한사회가 교육의 기회는 제공했지만 학력을 요구하는 괜찮은 일자리(decent job)에서 일할 수 있는 기회를 주지는 않는다는 사실을 강하게 시사하는 결과이다.

다. 거주기간의 효과

기존의 연구결과에서는 ‘거주기간’ 변수의 중요성을 강조하고 있다. 거주기간이 길어질수록 직업만족도가 올라가고 소득이 높아지며, 정착만족도가 올라가며 적응되어간다는 것이 경제적 적응론의 일반적인 관점이었다. 최근 106명을 대상으로 한 제3차 중단연구 결과(2008)에 따르면, 조사에 참가한 북한이탈주민은 남한주민의 2/3의 소득을 올리고 있다고 주장하였다(유시은 외, 2008). 그러나

본 연구의 분석결과에서 나타난 특기할만한 사실은 위의 보고와는 달리 거주기간이 길어질수록 취업확률이 높아지지도 않았고 소득에 양(+)의 영향을 주지 않았다는 점이다. 두 연구에서 이러한 상이한 결과가 도출된 점에 대해서는 추적한 표집의 특성을 둘러싸고 두 가지의 설명이 가능하다.

첫 번째 설명은 2001년도 입국코호트집단을 추적한 유시은 외(2008)의 연구와 2000-2006년도 입국코호트를 조사한 본 연구와 입국 코호트의 차이가 있다는 점이다. 특히 유시은 외(2008)의 연구는 초기에 선정한 연구대상 200명 중 106명(53.0%)의 사람을 추적한 결과이고 본 연구는 연구대상 370명중 272명(73.5%)의 사람을 추적한 결과라는 점도 이러한 차이를 크게 만드는 원인일 수 있다.

두 번째 설명은 유시은 외(2008)의 연구가 2001년도 입국집단을 대상으로 한 것과는 달리 본 연구는 2005년 이후에 입국한 집단이 상당수를 차지한다. 즉 자활정책 이후의 표집이 상당수 포함된다는 사실이다. 2005년 이후 입국한 북한이탈주민에게는 2005년 이후 정착금과 생계비의 삭감 등과 같은 정착지원정책이 노동시장에서 구직행위나 진로에 큰 영향을 주었을 것으로 예측되므로, 추후 후속연구를 통해 정책이 정착에 어떤 영향을 미쳤는지가 좀더 분명하게 가려져야 할 것이다.

**가설 5 : 거주기간이 길수록 취업과 소득은 높아질 것이다(=동화효과가 나타난다)
-->가설은 입증되지 않았다.**

<가설 5>에서 주장한 바와 같이 거주기간만을 투입하였을 때에는(모형 1)에서는 거주기간이 통계적으로 유의한 양의 값을 나타나며 소득모형의 설명력은 $Adj R-Sq = .115$ 로 나타난다. 그러나 직업기간과 거주기간을 함께 투입하면 직업기간만이 통계적으로 유의한 양의 값으로 나타나고 거주기간의 유의성은 사라진다. 직업기간만 투입한 모형의 설명력은 $Adj R-Sq = .191$ 로 상승한다. 이와 같은 점을 미루어볼 때 직업 없이는 거주기간이 길다고 해서 소득효과가 나타나는 것이 아니며 이주 후 직업을 얼마동안 가졌는가가 정착에 중요하다는 당연한 상식을 다시 한번 확인할 수 있다.

부연하여 설명하자면 [모형 1]에서는 거주기간을 투입한 결과 음(-)의 값이 나타났다. [모형 2]에서는 거주기간과 직업기간을 함께 투입하였는데, 거주기간

은 음의 값이 나온 반면 직업기간은 통계적으로 유의한 양(+)의 값이 나왔다. 모형 3에서 직업기간만 투입했을 경우에는 직업기간이 통계적으로 유의한 양(+)의 값이 나온다. 이로 미루어 직업기간이 취업율과 소득을 높이는 핵심변수임을 알 수 있다.

A북한이탈주민학교 수료생 집단의 고용실태 분석결과는 이른바 ‘거주기간이 길어질수록 소득과 만족도가 높아진다’는 동화현상은 나타나지 않았다. 분석결과는 직업이 없다면 거주기간이 증가한다고 해서 소득이나 삶의 만족도를 보충하는 것은 아니라는 점을 말해준다. 1990년대와는 달리 북한이탈주민 사회에 ‘동화효과’를 줄어든게 하는 어떤 유의미한 변화요인이 생겼다고 가정할 수 있겠다. 예를 들어 노동시장 변화와 정착정책의 변화가 그러한 변화요인일 것으로 판단되는데, 본 연구에서는 자료의 제약상 이를 검증할 수 없으므로 이는 추후 연구과제로 넘긴다. 최근 북한이탈주민 사회에서 급속히 가시화되고 있는 각종 부적응현상과 연계해 볼 때 거주기간의 효과가 나타나지 않고 있다는 사실은 현재 한국사회에서 동화현상이 진행되지 않고 있음을 의미하는 것으로서 후속 연구가 필요한 중요한 주제라고 판단된다.

김학성(2000)의 연구는 1994-1998년도 입국자 중 경제활동인구를 전수 조사했다는 점에서 당시 입국자 집단의 코호트효과를 잘 반영하고 있다고 평가할 수 있는데, 그 연구에서는 북한 학력의 소득효과가 뚜렷이 나타나고 북한에서의 사회경제적 지위가 재연되는 양상을 보인다고 밝힌 바 있다. 유시은 외(2008)의 연구 역시 2000-2001년 입국자 200명을 대상으로 하였는데, 2008년 3차 조사 시까지 남은 106명에게서는 북한 학력의 소득효과가 나타난다. 본 연구는 2000-2006년 사이의 입국자 집단이 골고루 분포되어 있는 자료를 사용하였으므로 정착지원정책상의 주요한 변화가 있었던 2005년을 기점으로 하여 2005년 이전과 이후 집단을 모두 포괄한다. 본 연구는 2000년 이후 입국집단들의 표집이 골고루 분포되어있는 사례연구로서 선행연구들을 보완한다는 의미를 지닌다.

분석결과, 북한에서의 학력, 경력 등 인적자본과 관련된 모든 변수들이 소득이나 취업에 영향을 미치지 못했다. 대학진학은 당연히 재학 중에는 소득이나 취업에 음(-)의 영향을 미쳤지만 졸업 후에도 통계적으로 유의미한 양(+)의 영향을 미치지 못했다. 단, 노동시장에 직접 체험하는 ‘남한의 직업기간’은 취업

와 소득에 유의한 영향을 주었다. 즉, ‘남한에서의 직업기간’이 취업이나 소득에 영향을 미치는 유일한 인적자본 변수였다. 거주기간과 직업기간을 독립변수로 하여 취업과 소득에 미치는 영향을 분석한 결과 거주기간은 취업에 영향을 주지 않았다. 본 분석의 주요한 결론은 ‘동화효과’는 직업을 가진 사람들에게 나타난다는 점이다. 남한에서의 교육이나 북한학력 등 인적자본의 효과는 저조하게 나타났다. 예상대로 건강요인은 취업확률에 강한 영향을 미치고 있었다. 이는 선행연구에서 건강이 취업에 중요한 요인으로 나타난 것과 맥락을 같이 하는 결과이다(윤인진, 2007). 인적 요인으로는 남성의 노동시장참여가 뚜렷하며, 20대 연령대는 특히 소득이나 노동시장참여에 음(-)의 영향을 뚜렷이 미치는 것으로 나타났는데, 이는 20대 중 많은 사람이 대학 진학 중에 있어 취업을 하지 못하고 있는 현실을 반영한 것으로 판단된다. 본 연구의 결과는 인적자본이론의 기본 가정만으로는 현재 북한이탈주민이 처한 노동시장 상황에 대한 충분한 설명이 되지 못하고 있음을 보여준다. 이는 인적자본이 노동시장에 영향을 미치는 과정에 장애가 있거나 노동시장 분단의 가능성이 있음을 암시하는 결과이다.

2. 노동시장구조 요인이 북한이탈주민의 고용에 미치는 영향

(1) 문제 제기

앞의 제V장에서 북한이탈주민의 공식/비공식 일자리를 살펴본 결과 북한이탈주민들의 일자리 구조가 저임금 중심의 직종으로 편중되어 있는 노동시장의 상황을 재확인할 수 있었다. 제VI장의 제 1절에서의 실증분석 결과 인적자본의 대표적 요인인 교육이나 훈련이 고용에 미치는 효과가 미미하고 유일하게 남한에서의 직업기간만이 고용과 소득에 유의한 양(+)의 효과를 미쳤다. 이는 인적자본이론의 관점에서는 남한에서의 직업경력이 인적자본 변수가 인적자본 변수로서 의미가 있음을 보여주기도 하지만 남한사회에서 북한이탈주민의 취업기회는 교육훈련 없이도 취업할 수 있는 저임금일자리에 제한되어 있다는 점을 시사하는 것이기도 하여 그 원인에 대한 추가적 연구가 필요하다.

분석결과로 미루어 볼 때, 북한이탈주민의 고용문제를 노동공급 측면에서 설명하는 인적자본이론만이 아니라 대안이론으로 제시되었던 이중노동시장 가설의 관점에서든 북한이탈주민의 일자리 문제를 비추어볼 필요가 있다. 그간의 질적 연구 결과를 보더라도 기업주나 일반 사람들이 북한에 대해 ‘가난하고 호전적’이라는 이미지를 갖고 있어 차별 대우를 받는다는 북한 사람들의 보고를 빈번하게 찾아볼 수 있다(강주원, 2002; 박정란, 2006; 양지윤, 2008). 차별대우는 교육과 훈련의 효과를 무용하게 만든다. 빈곤노동시장에서는 교육연한이 늘어날수록 보상율은 작아진다(송호근, 2002: 42) 낮은 보상율은 차별받는 집단의 생산성을 낮추어 차별이 오래 지속되면 구태여 차별을 안 하더라도 저임금밖에 받을 수 없는 처지가 된다(이준구·이창용, 2007: 273).⁸¹⁾ 분절노동시장 가설이 주는 통찰은 인적자본이 노동시장 성과로 실현되지 못하게 만드는 요인을 개인적 요인으로 돌리기 전에 제도적 측면에서 찾아볼 필요가 있으며, 동시에 시장 기능을 작동하지 못하게 만드는 사회적 차별이나 편견은 없는지 살펴볼 필요가 있다는 것이다.

그러나 직업력(1)과 직업력(2)는 사회적 차별여부를 가릴 수 있는 변수나 비교집단을 포괄하고 있지 못하므로 본 논문에서는 차별여부에 대한 변수나 비교집단 대신에 직업력(1)의 업종, 직종, 기업규모와 같은 ‘노동시장구조’ 요인을 활용한다. ‘노동시장 구조요인’과 ‘공급요인’이 북한이탈주민의 고용에 미치는 영향과 비교함으로써 노동시장의 분절가능성에 대한 탐색을 시도한다.

최근의 선행연구들은 상대적으로 시장경쟁력이 있는 북한이탈주민 20대 연령층의 취업률 상승경향에 대해 보고하고 있다. 2005-2007년 직업훈련 참가자들의 훈련 이수 후 취업률을 고용보험 DB와 연계하여 분석한 결과에 의하면 2006년, 2007년도에 기업주들의 선호도가 높고 시장경쟁력이 있는 연령대인 30대를 중심으로 하여 취업률이 급상승하는 추이를 보인다(유길상 외, 2007). 2008년도의

81) “차별이 오래 계속되면 ...생산성을 높이기 위한 교육이나 훈련을 받아야 아무 이득이 없다는 사실을 발견한다...차별을 받는 집단의 사회경제적 지위는 계속 떨어질 수밖에 없다. 한 가지 흥미로운 점은 차별이 오래 되면 나중에는 차별 그 자체의 필요성이 없어진다는 사실이다. 처음에는 능력이 있더라도 차별을 함으로써 낮은 임금을 받게 만들지만 나중에는 구태여 차별을 하지 않더라도 낮은 임금밖에 받을 수 없는 처지가 되어버린다.”

조사에서도 북한이탈주민 청년층 실업률은 3.3%로서 오히려 남한주민 청년층의 실업률이 6%대인 것과 비교시 남한청년들의 절반에 불과한 것으로 나타났다(사단법인 북한인권정보센터, 2008). 이와같은 2008년 취업률 급상승의 동인(動因)으로서 2005년도부터 1월 1일부터 시행에 들어간 북한이탈주민에 대한 인센티브제도인 취업장려금 제도의 신설을 들 수 있겠다.

그러나 취업장려금 제도의 신설에도 불구하고 기업의 선호도가 낮은 40대나 50대의 취업률은 여전히 침체되어 있다는 사실에 좀더 주목할 필요가 있다. 특히 2005년 이전 시기를 대상으로 한 선행연구에서는 공급자 측에서 취업을 기피하거나 소득을 숨기는 경향이 보고되었는데, 그 당시 전체 북한이탈주민의 80% 가까운 사람들이 기초생계비 수급자였다는 사실에 비추어 볼 때 이러한 해석은 설득력이 있었다. 그러나 2005년 이후의 북한이탈주민 취업상황이 취업 경쟁력이 있는 층에서만 나타난 점을 고려할 때 노동공급자 측의 노동기피가 높은 실업률의 주원인이라고 보기 어려운 변화가 읽혀진다. 이제는 노동수요자(=기업)의 구매의사나 노동시장구조 요인이나 취업경로 등이 북한이탈주민의 일자리에 어떤 영향을 미치고 있는지를 살펴보아야 할 때이다.

그간에도 노동수요나 노동시장요인이 북한이탈주민의 고용형태나 취업에 미치는 영향을 분석하고자 하는 시도들이 여러 번 있었으나 자료상의 제약으로 인해 실증적으로 입증하지 못했다. 윤덕룡·강태규(1997)는 사용자를 대신하여 이들을 보호하는 신변보호담당관이나 관련단체 사람들에게 이탈주민의 고용의사를 물어보는 질문을 하여 간접적으로 이들의 고용가능성을 예측하였는데, ‘고용하고 싶다’는 실무자는 극소수에 지나지 않아서 앞으로 북한이탈주민의 고실업문제가 생길 것이라고 보았다(윤덕룡·강태규, 1997). 안승용(2001)은 직종과 소속사업체의 종류를 노동시장 요인으로 설정하고 62명을 대상으로 직종 및 사업체별로 교차 분석한 결과 공기업에 소속되어 있을수록 기술직이나 관리전문직에 종사할수록 고용지위가 안정되고 임금 수준이 높아지는 경향을 보였다고 기술했다. 손영지(2004)도 직업훈련 연구에서 노동시장구조 요인과 고용형태 간의 관계를 설명하고자 시도하였으나 표집의 수가 너무 적어서 결과를 도출해내지 못했다.

본 연구에서는 직업력(1)에 있는 기업체의 규모나 업종, 직종과 같은 노동시

장구조 요인변수를 활용하여 북한이탈주민의 소득에 공급요인이 더 큰 영향을 미치는지 혹은 노동시장구조 요인의 영향이 더 큰 지를 비교할 것이다. [모형 1]에는 인적 요인 및 인적자본 요인과 같은 노동공급측 요인만을 독립변수로 투입하였고, [모형 2]는 독립변수로 [모형 1]의 공급요인 변수를 비롯하여 직종, 업종, 기업체규모와 같은 노동시장 구조 측 요인까지 투입하였다. [모형 3]은 공급요인과 노동시장구조 요인 그리고 채용 경로변수까지 투입하여 3개의 모형을 구성하여 각기 고용에 미치는 영향을 비교하였다.

(2) 자료의 특성 및 변수

가. 인적 특성

분석 대상은 2005년부터 2007년 10월 사이에 실시한 직업훈련 참가자 2,238명 중에서 고용보험 가입 사업장에 취업한 경험이 있는 673명의 사람들이다. 673명 중 취업 이전에 직업훈련을 받은 사람은 459명이며, 취업경험 이후에 직업훈련을 받은 사람은 114명이다. 직업훈련망(HRD-net)과 고용보험 사업망을 연계하여 분석한 결과 훈련에 참가한 673명의 북한이탈주민들이 노동시장에 취업한 것으로 나타났다. 직업력(1)을 구성하는 673명의 인적 특성은 <표VI-3>과 같다.

본 분석에서는 직업훈련 참가 이전이나 이후에 취업했는지의 여부에 상관없

<표VI-3> 공식일자리 취업자의 인적특성

(단위: 명, %)

	항 목	인원	비중
성	남자	343	51.0
	여자	330	49.0
연령	30세미만	144	21.4
	30대	261	38.8
	40대	209	31.1
	50세 이상	59	8.8
학력	고졸미만	164	24.4
	고졸	423	62.9
	전문대졸이상	86	12.8
	전체	673	100.0

자료: 직업력(1)

이 673명 모두를 분석대상으로 삼았다.

직업훈련 DB와 고용보험 원부상의 직업이력 DB를 서로 연계하여 분석한 결과 673명이 추출되었고 1,097개 사업장에서의 일자리 특성이 관측되었다. 이들의 성, 학력, 연령과 같은 인적특성을 살펴보면 위의 <표VI-3>과 같다.

직업력(1)에 있는 673명의 인적 특성을 분석한 결과, 훈련참여자 중 남성보다 여성이 고용보험 적용사업장에 취업한 비율이 상대적으로 낮았다. 이는 여성들이 비공식일자리 형태로 종사하는 경향이 남성보다 더 높기 때문인 것으로 해석된다. 연령은 30대가 38.8%로 가장 높고, 40대, 30대 미만의 순으로 노동시장에 참가하고 있었다. 학력으로는 고등중졸이 62.9%로서 가장 많은 수를 차지했다. 기타 직종, 업종, 근속, 임금에 관한 기술통계는 제V장에서 이미 자세하게 설명하였다.

나. 변수의 설명

인적특성 및 학력 등 노동공급 측 요인과 업종, 기업규모 등 노동시장 구조 요인이 임금에 각각 미치는 영향에 대해서 직업력(1)을 분석하기로 한다. 직업력(1)은 직업훈련 참가 경험자로서 공식일자리(고용보험 가입사업장)에 취업이라는 특성을 지닌다.

본 분석에서 노동시장 성과를 의미하는 종속변수는 ‘임금’이다.⁸²⁾ 임금은 고용의 질을 의미하는 변수로 사용된다. 임금 값으로는 고용보험 취득당시의 월평균 임금 값을 투입하였는데, 2000년부터 2007년 사이의 소비자 물가지수로 표준화

82) 본 논문에서는 고용보험 DB 상에 기재된 첫 ‘임금’ 값을 임금상승율을 반영하지 않은 채 종속변수로 그대로 사용하였다. 여기에 대해 두 가지 의문이 있을 수 있다.

첫째, 고용보험 DB자료는 통상적으로 고용주가 임금을 축소 보고하는 경향이 있는데, 기재한 임금값을 신뢰할 수 있는가라는 의문이다. 두번째는 초임값을 임금상승율을 반영하지 않고 그대로 사용할 수 있는가라는 문제이다.

그러나 북한이탈주민의 경우에는 고용보험 DB에 나타난 초임을 그대로 사용하는 것이 바람직하다. 북한이탈주민을 고용할 때에는 정부에서 임금의 절반을 사업주에게 지원받는 경우가 많은데 정부의 고용지원금을 보조받기 위해서 사업주들은 북한이탈주민의 임금을 하향 축소보고하지 않고, 두 번째, 북한이탈주민 대다수가 평균 근속기간이 1년 이내여서 임금인상 기회가 거의 없으므로 임금상승률의 반영 없이 초임을 그대로 사용하였다.

시킨 후 자연 로그 값을 취하여 변수화하였다.

변수의 종류는 크게 세 가지로 나누어진다. 첫째는 북한이탈주민 즉 노동공급 측면의 설명변수이다. 성, 연령과 같은 인적 요인과 학력과 같은 인적자본 요인이 그것이다. 두 번째는 노동시장구조 측 설명변수이다. 직종이나 업종, 기업체의 규모의 노동시장요인 변수가 이를 구성하고 있다. 세 번째로 채용경로 요인이 투입되었다. 그간 취업지원 측면에서는 정부 측의 취업보호담당관 제도가 취업지원에 실질적으로 기여하는 바가 적다는 문제점이 수차 지적되어 온 바 있다(이경재, 2004; 선한승 외, 2005). 이 문제를 해결하기 위해 서울 남부지역에 북한이탈주민 전용 취업지원공간인 ‘새터민 누리터’를 설치하는 등 제도적인 보완이 이루어진 바 있는데, 이러한 노력들이 성과로 나타나는지를 검증하기 위한 것이다. 인구학적 요인으로는 성과 연령을 투입하였으며, 연령은 연령대로 나누어 50대를 기준집단으로 하여 더미변수화하였다. 인적자본 요인으로는 학력을 더미변수화하여 투입하였다. HRD-net의 자료 입력난은 남한 사람을 기준으로 하고 있으므로 남북한 간의 학제 차이가 반영되지 않았다. 그 결과 전산 자료에는 고졸 미만, 고졸, 전문대 졸의 항목으로 기재되어 있으나 이는 북한의 학제상으로 볼 때 고등중학교 졸, 전문학교, 대학교 졸업을 가리키는 것이다. 분석시 고등중학교 미만을 기준 집단으로 하여 더미화하였으며, 북한의 경력 변수에 관한 자료는 없다.

노동시장구조 요인으로는 직종과 업종, 기업체 규모를 투입하였다. 직종은 관리전문직, 사무직, 기능조립원, 단순직, 판매직의 5개 직종으로 나누었는데 판매직을 기준집단으로 더미화하였다. 업종은 북한이탈주민들이 주로 분포해 있는 제조업, 건설업, 생산자 서비스업, 유통서비스업, 개인서비스업, 사회서비스업을 더미화하여 사용하였고 기타업종을 기준 집단으로 하였다. 기업체의 규모는 30인 미만, 30~99인, 100~299인, 300인 이상의 네 집단으로 분류하여 더미화하였는데 30인 미만을 기준 집단으로 하였다.

(3) 연구 가설

제V장과 제VI장의 제 1절에서 본 바와 같이 현재 노동시장의 상황이 저임금

직종에 쏠려 있는 현상을 보이고 있다. 제 1절의 분석결과에 의하면 학력, 경력과 같은 남북 인적자본 요인은 남한에서의 직업기간을 제외하고는 임금에 별다른 영향을 미치지 못하는 것으로 나타난다. 학력이나 경력이 취업이나 소득에 영향을 미치지 못한다면 도대체 어떤 요인이 고용을 결정하는 것일까?

우선, 노동시장구조 요인이나 수요 요인, 연결망 등이 고용에 영향을 미칠 것이라고 예상된다. 노동시장구조 이론에 입각하여 아래 <가설 6-1>을 제시하였다.

가설 6-1 : 노동시장구조 요인(직종, 업종, 기업 규모)이 노동공급 요인보다 임금에 더 강한 영향을 미칠 것이다.

직업을 얻기 위한 행위의 기제에는 구인자와 구직자의 직접적인 관계나 구직자의 인적자본 외에도 제 3의 연결망이 관여한다. 연결망 이론가들에 의하면 취업시장에 참여하는 개인들은 직업획득을 위해서 인적자본과 같이 개인적 자원을 축적하는 방법 외에도 개인적 연결망과 같은 비공식적인 수단에 의존하기도 한다(이경상, 2001 : 21). Granovetter(1974)는 구직시 공식적 연결망에 의존하는 것보다 비공식연결망에 의존하는 것이 효과적일 것이라고 주장하였다. 공적인 취업경로가 잘 작동되지 못하는 상황에서는 주로 개인 연고의 채용경로에 더욱 의존하며 강한 연결망은 임금에 영향을 미치게 된다. 북한사람들의 경우에도 이러한 이론이 통할 수 있을지에 대해 검증하고자 한다. 비공식적인 연결망 즉 사적인 연고 관계가 임금에 영향을 미칠 수 있을 것인가에 대해서 <가설 6-2>를 제시하였다.

가설 6-2 : 채용경로 중 연고채용(비공식적인 연결망)에 의존할수록 임금(=직업성취)은 높아질 것이다.

(4) 분석 결과

[모형 1]은 성, 연령과 같은 인적요인과 학력 수준의 인적자본 요인만을 투입한 회귀모형이다(A *R-Squared* =.103). 분석결과는 아래<표VI-4>에 제시되어 있

다. ‘월평균 로그임금’을 종속변수로 하고 설명변수로 성과 연령과 학력요인을 투입하였는데 [모형 1]에서는 성(gender)별 변수($\beta=0.209$)만이 통계적으로 유의한 영향을 미치고 있었다. 남성이 여성에 비해 19%가량 임금이 더 높았다. 학력이나 연령은 통계적으로 유의하지 않았다.

[모형 1]에 노동시장구조 요인을 추가로 투입하여 [모형 2]를 구성하였다($A R\text{-}Squared = .155$). 역시 월평균 로그임금을 종속변수로 하고 설명변수로 성과 연령, 학력요인과 같은 노동공급요인 외에 직업훈련 및 시장 요인으로서 규모, 업종, 직종을 추가로 투입하여 [모형 2]를 구성하였다. 이렇게 모형을 구성한 이유는 그간 노동공급자의 특성에 주로 초점을 맞추어온 선행연구를 보완하고, 노동시장 구조와 공급의 양자의 측면에서 북한이탈주민의 고용문제를 보다 균형잡힌 시각으로 접근해보고자 하기 위함이다.

[모형 2]의 분석결과, [모형 1]과 마찬가지로 남성이 임금이 19% 높았다. 인적자본 요인으로는 학력변수를 투입하였는데, 학력은 통계적으로 유의하지는 않았다. 또한 노동시장구조 요인인 직종과 업종이 통계적으로 유의한 영향을 임금에 미치는 것으로 나타났다. 특히 직종 중에서도 단순조립직($\beta=-0.128$), 단순노무직($\beta=-0.133$)과 같은 저임금직종이, 업종 중에서는 건설업($\beta=-0.144$), 개인서비스업($\beta=-0.320$)이 임금에 음(-)의 영향을 미치고 있었다. 기업규모가 임금에 미치는 영향은 통계적으로 유의하지 않았다.

분석결과 노동시장구조 요인과 공급 요인이 북한이탈주민 고용에 미치는 영향과 정책적 시사점은 아래와 같다. 결국 현재의 북한이탈주민 노동시장 성과인 임금에 공급자 측면에서 유일하게 영향을 미치는 요인은 ‘성(gender)’이었다.

<표VI-4> 인적자본 요인 및 노동시장구조 요인 분석모형

분류	변수 명	종속변수: 로그임금			
		모형 1		모형 2	
		추정계수	표준오차	추정계수	표준오차
인적 요인	남성	0.209 ***	0.031	0.194 ***	.032
	30세미만	-0.020	0.062	-0.037	.061
	30대	0.017	0.057	0.000	.056
	40대	0.035	0.058	0.028	.057
학력	고등중 졸	-0.002	0.077	0.013	.050
	전문학교 졸	-0.093	0.066	-0.085	.077
	대졸 이상	0.058	0.071	0.104	.067
직종	관리/(준)전문가			-0.062	.077
	사무직			-0.046	.059
	기능/조립원			-0.128 *	.059
	단순직			-0.133 *	.055
업종	제조업			0.006	.075
	건설업			-0.144 **	.050
	생산자서비스업			-0.046	.047
	유통서비스업			-0.057	.055
	개인서비스업			-0.320 ***	.067
규모	30-99			0.045	.047
	100-299			0.019	.055
	300 이상			-0.099	.067
(Constant)		13.702	0.071	13.850	0.088
<i>Adjusted R-Squared</i>			.103		.155
사례		414			

주: 1) 학력은 고등중졸 미만, 직종은 판매직, 사업장규모는 30인 미만, 업종은 기타업종, 기업규모는 30인 미만을 기준으로 설정

2) ***, **, *는 각각 유의수준 .001, .01, .05 수준에서 통계적으로 유의함
자료: 직업력(1)

<표VI-5> 다중회귀 분석: 채용 경로가 임금에 미치는 영향

	변수명	모형 3 종속변수: 로그임금	
		추정계수	표준오차
인적특성 vs 50대	성	0.195 ***	0.033
	30대미만	-0.030	0.061
	30대	0.003	0.057
	40대	0.037	0.057
인적자본	고졸	0.017	0.050
	전문학교졸	-0.076	0.077
	대졸이상	0.104	0.067
직종	관리전문직	-0.050	0.078
	사무직	-0.043	0.059
	기능조립원	-0.122	0.059
	단순노무직	-0.125 *	0.056
업종	제조업	-0.009	0.047
	건설업	-0.288	0.082
	생산자서비스업	0.042 *	0.059
	유통서비스업	0.053	0.060
	개인서비스업	-0.102 ***	0.072
기업규모	30인-99인	0.040	.040
	100-299인	0.013	.046
	300인 이상	-0.099	.060
채용경로	공개채용	0.172	.129
	직업안정기관	0.151	.135
	연고자	0.192	.132
	상수항	13.646	.155
<i>Adjusted R-Squared</i>			.157
사례 수			414

주: 1) 학력은 고등중졸 미만, 직종은 판매직, 사업장규모는 30인 미만, 업종은 기타업종, 기업규모는 30인 미만, 채용경로는 기타를 기준으로 설정

2) ***, **, *는 각각 유의수준 .001, .01..05 수준에서 통계적으로 유의함

자료: 직업력(1)

[모형 3]은 [모형 2]의 변수에 채용경로에 대한 변수를 추가로 투입한 회귀모형이다(*Adjusted R-Squared* =.157). 인적자본의 요인은 학력, 경력뿐 아니라 이주 요인, 건강, 취업정보까지를 포괄하는 개념이라고 할 때, 채용경로는 일종의 취업 정보가 유통되는 도로로서 채용경로의 공공성이 유지되어야 노동시장에서 인적자본이 최적의 실현을 할 수 있다고 볼 수 있다. 연결망이론가들은 비공식적 연결망의 효율성이 더 높다는 주장을 하며(Granovetter, 1974), 비공식적 연결망은 임금효과로도 나타난다. 정착지원법에서 정한 취업보호규정⁸³⁾에도 불구하고 북한이탈주민들에 대한 공적 영역에서의 취업알선 등이 잘 이루어지고 있지 않으며 북한이탈주민 자신도 공공직업안정기관을 기피한다는 지적이 있어왔다(이경재, 2004; 선한승 외, 2005)⁸⁴⁾. 사적 연결망이 공공직업안정기관보다 임금효과가 높다면, 공공직업안정기관을 기피하는 것은 합리적인 선택의 결과라고 볼 수 있을 것이다. [모형 3]을 구성하여 개인연결인지 공개채용인지 여부에 따라서 임금 차이가 발생하는지를 알아보고자 하였다.

분석결과 *Adjusted R-Squared* 값은 추가하지 않았을 때의 [모형 2]는 *Adjusted R-Squared* = .155이었고, 채용경로 변수를 추가하여[모형 3]을 구성한 결과는 *Adjusted R-Squared* =.157로 거의 두 모형 간에는 거의 설명력의 차이가 나지 않았다. 채용경로별 더미 변수를 보면 직업안정기관의 경우가 공개 채용보다 약간 더 낮은 양(+의 효과를 나타내고 있는 반면 연고 취업이 가장 높은 값을 나타내고 있었지만 이 또한 통계적으로 유의하지는 않았다.

83) 제35조 (취업알선) ①법 제17조제6항에 따라 취업을 알선 받고자 하는 보호대상자는 취업신청서에 통일부령이 정하는 서류를 첨부하여 통일부장관에게 제출하여야 한다. <개정 1998.12.31, 2000.1.28, 2002.6.3, 2007.6.28> ②제1항의 규정에 의한 신청서를 제출받은 통일부장관은 노동부장관등과 협의하여 신청인의 직업훈련정도와 북한에서의 경력을 고려하여 취업을 알선한다. <개정 2000.1.28, 2002.6.3> ③통일부장관은 제1항의 규정에 의한 취업신청이 있는 때에는 관련기관·단체 및 기업체에 협조를 요청할 수 있다. <개정 2000.1.28>북한이탈주민의 보호 및 정착지원에 관한 법률 시행. 대통령령 제21087호, 2008.10.20.

84) 북한이탈주민 후원회 민간연대에서 발표한 ‘북한이탈주민 정착지원 아젠다 11’에서는 북한이탈주민 지자체이관이 북한이탈주민 정착문제의 대안이 될 수 없음을 주장한다. 특히 실업문제의 심각성을 지적하면서, 북한이탈주민 취업지원업무를 놓고 민간업체와 비정부기관, 노동부 고용지원센터가 상호 경쟁하는 시스템을 도입하자고 제안하고 있다 (2008. 6. 11.).

3. 요약과 함의

제VI장에서는 본 논문의 주 관심사인 남북 인적자본 요인과 거주기간이 북한 이탈주민의 고용에 미치는 영향을 살펴보았다. 우선, 제1절에서는 남과 북의 학력이나 경력이 취업과 소득에 각기 영향을 얼마나 미치는지를 취업여부와 소득을 종속변수로 하여 살펴보았는데, 남한과 북한의 학력이나 경력효과는 모두 유의하지 않은 것으로 나타났다. 단, 남한의 직업기간만이 소득에 영향을 미치고 있었다. 이처럼 남한에서 받은 교육이나 훈련이 취업이나 소득에 긍정적 영향을 미치지 못한다면 굳이 북한이탈주민이 훈련이나 교육을 받을 필요가 없을 것이다. 교육이나 훈련없이 바로 취업하여 일하는 직업들이 이른바 ‘단순노무직’이나 ‘3D 업종’이다. 현재 남한노동시장에서의 북한이탈주민 일자리 구조 하에서는 북한이탈주민은 교육이나 훈련을 받지 않고 바로 단순노무직 등에 취업하여 일하는 것이 가장 합리적인 선택인 셈이다. 이러한 사실은 제V장의 일자리 구조 분석결과와도 대응하는 것이다. 즉, 취업한 북한이탈주민은 주로 기업규모가 영세하고 교육이나 훈련이 별로 필요하지 않은 제조업이나 단순노무직 일자리에 주로 분포해 있었다. 이는 인적자본이론의 전제인 ‘학력이 높아지면 임금이 올라간다’는 가설이 현재 북한이탈주민 노동시장에서 적용되지 않는 현실을 보여 준다. 그렇다 할지라도 이는 정착 초기의 현상으로서 현재는 노동시장에서 열악한 위치에 처해 있다고 할지라도 시간이 가면 극복되지 않을까라는 문제의식을 가지고 ‘거주기간’과 ‘직업기간’ 변수가 북한이탈주민의 소득에 미치는 영향을 분석해보았다.

소득을 종속변수로 하여 직업력(2)를 대상으로 하여 직업기간 변수를 추가한 경우, 거주기간 변수를 추가한 경우, 두 가지 변수를 다 추가한 경우 이렇게 세 가지의 모형, 즉 [모형 1], [모형 2],[모형 3]을 만들어 소득에 미치는 영향을 분석하였다. 그 결과 인적자본 요인 중에서 ‘직업기간’은 양(+의 효과를 미쳤으나 정착에 가장 큰 영향을 준다고 알려져 온 ‘거주기간’은 통계적으로 유의한 영향을 미치지 않았다. 이는 입국 후 시간이 지나도 소득이 올라가지 않는 정체 상태에 빠져있음을 의미한다.

앞서 본 바와 같이 북한이탈주민의 고용을 결정하는데 있어서 학력이나 거주

기간의 효과가 없다면 어떤 요인이 고용을 결정하는 것인가? ‘빈민노동시장에는 교육이 전혀 필요없는 직무가 가득차 있다(송호근, 2002: 42)’는 빈민노동시장의 특성을 고려하여 직업력(2)를 대상으로 소득을 종속변수로 하여 직종, 기업규모, 업종 등과 같은 노동시장구조 변수를 독립변수로 추가로 투입하여 분석하였다. 그 결과 노동공급 요인은 성만이 영향을 미쳤지만 노동시장구조 요인 중에서는 직종 요인과 업종 요인이 소득에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 직종 중에서도 기능조립원 직종과 단순직 직종과 같은 저임금 직종이, 업종으로는 건설업과 개인서비스 업종이 임금에 강한 음(-)의 영향을 미치고 있었다.

요약하자면 북한이탈주민들의 직업력(2)을 분석한 결과 인적자본 요인 변수 중 남한의 직업기간 변수만이 임금에 유의한 영향을 미쳤고, 국가행정 DB를 연계하여 구축한 직업력(1)을 분석한 결과 직종, 업종과 같은 노동시장구조 요인이 임금에 유의한 영향을 미쳤다. 본 장에서 밝혀낸 것은 학력은 임금에 영향을 미치지 못한 반면, 저임금 직종, 업종과 같은 일자리 요인이 임금에 영향을 미친다는 사실이다. 북한이탈주민이 교육을 받아도 보상이 없는 빈민노동시장 내에 속해 있거나, 북한이탈주민의 인적자본이 생산성과 임금으로 연계되는 중간 과정에 사회적·제도적 장애 요인이 있거나 장벽이 있을 가능성을 추론케하는 결과이다. 이러한 분석결과가 나타난 원인을 밝히기 위해서는 추가적인 연구가 필요하다.

VII. 결론 및 정책적 제언

1. 요약 및 후속 연구에 대한 제언

(1) 요약

이 연구의 목적은 북한이탈주민의 취업 부진, 저임금, 고용불안과 같은 고용문제의 원인을 밝혀 경제적 자립정착의 방안을 찾고자 하는 것이다. 이를 위해 북한이탈주민의 일자리의 특성 및 일자리에 영향을 미치는 요인을 분석하고 북한이탈주민의 남북 인적자본 요인과 남한 노동시장구조 요인이 북한이탈주민의 고용에 미치는 영향을 파악하고자 하였다.

그간 북한이탈주민 연구는 자료의 제약과 이론의 부재로 어려움을 겪어왔다. 이민자의 문화 적응을 다루는 이론인 ‘적응론’에서는 이론의 특성상 노동공급자측인 북한이탈주민의 특성과 부적응에 연구의 주된 초점을 맞추어왔다. 이제까지 북한이탈주민의 특성과 관련하여 선행연구의 연구성과가 많이 축적되었으나 이들을 채용한 기업체나 일자리 자체의 특성에 대한 연구는 적었다. 또, 북한이탈주민의 실업과 저임금, 고용형태 등을 북한이탈주민에게 정보나 견해를 묻는 설문조사 방식으로 고용실태 조사가 이루어졌다. 본 논문에서는 인적자본이론을 주 이론으로 분단노동시장가설을 대안이론으로 하여 보다 검증된 직업자료를 만들어 북한이탈주민의 고용문제에 실증적으로 접근하고자 하였다.

이러한 목적을 위해 본 논문에서는 국가고용통계인 HRD-net DB와 고용보험 DB, A북한이탈주민학교 수료생에 관한 문서자료, 본 연구에서 수행한 설문조사 자료를 결합하여 직업력(1)과 직업력(2)이라는 두 개의 직업력을 만들었다. 직업력(jobspell)(1)은 ‘훈련수료생으로서 고용보험가입사업장에 취업한 집단(=공식일자리 취업집단)’의 자료이며, 직업력(2)(jobspell)는 ‘A북한이탈주민학교 수료생 집단’의 자료이다. 직업력(1)은 2005년-2007년 사이에 직업훈련을 받고 고용보험 가입사업장에 취업한 북한이탈주민 673명의 근속이력과 훈련이력으로 구성되어 있는데, 공식일자리에서 일하는 북한이탈주민 집단의 성격을 대표한다. 직

업력(2)는 2000년에서 2006년 사이에 A북한이탈주민학교를 수료한 370명의 자료인데 그 중 272명의 2008년도 5월 현재의 진로를 추적한 것이다. 직업력(2)는 공식일자리 종사자뿐 아니라 비공식일자리 종사자, 미취업 내지는 비경제활동 참가자로 구성되었다는 점에서 직업력(1)과는 차별화된 자료이다. 본 논문에서 밝혀진 중요 연구결과는 다음과 같다.

첫째, 북한이탈주민의 남한에서의 취업구조가 극히 열악하다는 점이 재확인되었다. 비공식과 공식일자리를 포괄한 A북한이탈주민학교 수료생의 일자리의 특성을 분석한 결과, 북한이탈주민 수료생들은 북한에서는 제조업, 농업·임업·어업, 교육서비스 업종 등과 단순노무, 전문가·준전문가 직종에 종사했으나 남한에 와서는 도소매업, 제조업, 사업서비스업종 등과 단순노무, 판매직 등에 종사하는 등 대부분 직업전환의 과정을 밟고 있었다. 남한노동시장에서의 북한이탈주민의 일자리 형태는 공식자영업, 비공식자영업, 공식취업, 비공식취업, 미취업 집단의 다섯 개의 집단으로 나누어졌는데 ‘공식자영업>비공식자영업>공식근로자취업>비공식근로자취업’의 순으로 소득이 높았고, 자영업의 소득은 취업보다 높았지만, 전체 수료생 370명 중 창업하여 1년 이상 운영하는 곳은 10군데 정도에 그쳤다.

고용보험 사업장에 취업한 북한이탈주민들의 공식일자리(formal employment)의 특성 및 구조를 분석한 결과, 북한이탈주민들이 취업한 업종이나 직종이 제조업, 도·소매업, 사업서비스업의 3개 업종에 전체 취업자의 70.5%가 집중되어 있고, 공식일자리 취업직종의 51.0%는 단순노무직이며 취업사업장 규모를 보면 30인 미만이 60%에 이르는 등 300인 미만의 중소기업사업장 취업자가 92.0%에 이르는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 북한이탈주민 일자리의 질이 낮고 노동시장에서의 기회가 제한되어 있다는 사실을 의미한다.

둘째, 남북한의 학력이나 북한에서의 경력이 남한에서의 고용에는 유의한 영향을 미치지 않은 것으로 나타났다. 이는 북한에서의 교육만이 아니라 남한에서 받은 교육이나 훈련도 소득에 긍정적 영향을 미치지 못하고 있다는 사실을 의미한다. 이는 남한사회에서 북한이탈주민의 취업기회가 교육훈련 없이도 취업할

수 있는 저임금 일자리에 제한되어 있다는 점과 남한에서의 교육·훈련 자체의 문제점 모두를 시사하는 것이어서 향후 그 원인에 대한 추가적인 연구가 필요한 것으로 보인다. 다만 남한에서의 직업기간은 고용과 소득에 유의한 양(+)의 효과를 보였는데, 이는 남한에서의 직업경력은 인적자본 변수로서의 의미가 있음을 보여준다. 북한이탈주민이 노동시장에서의 현 위치는 비록 열악하더라도 시간이 경과하고 교육이나 훈련을 받는다면 향후 개선될 것이라는 생각으로 직업력(2)을 대상으로 하여 선행연구에서 정착에 가장 큰 영향을 준다고 알려졌던 북한이탈주민의 ‘거주기간’은 고용에 어떤 영향을 미치는지를 분석하였다.

흥미로운 사실은 선행연구에서 정착에 가장 큰 영향을 준다고 알려졌던 ‘거주기간’은 고용과 소득에 통계적으로 유의한 영향을 미치지 않았다. 이는 기존 연구에서는 ‘거주기간’ 변수만을 사용하였으나 본 연구에서는 ‘직업경력’에 대한 정보를 확보하여 분석한 결과 직업과 무관한 거주기간 변수는 정착에 유의한 통계적으로 유의한 영향을 미치지 못하나 남한사회에서의 직업경력은 북한이탈주민의 남한에서의 정착에 통계적으로 유의한 영향을 미친다는 것을 새로 밝힐 수 있었다. 본 연구의 가장 중요한 성과이자 발견은 남북의 인적자본 요인 중에서도 ‘남한에서의 직업기간’만이 유일하게 소득에 영향을 미치고 있다는 발견이다. 인적자본이론의 관점 하에서 조명해볼 때 남한에서의 직업경력이 인적자본의 변수로서의 의미가 있음을 보여주며, 북한이탈주민 인적자본이 남한노동시장에서 실현되는데 있어서 기존의 북한이탈주민에 대한 교육 훈련과 정착지원제도가 근본적인 한계가 있을 수 있다는 점을 보여준다. 인적자본의 투자효율성을 저해하는 요인을 찾아내 교육과 훈련의 효율성을 제고하는 것이 시급하다는 것을 시사한다.

셋째, 노동시장구조 요인 즉, 단순직이나 사무직과 같은 직종요인과 업종, 기업체의 규모와 같은 요인이 북한이탈주민의 고용과 소득에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 직종으로는 기능조립원 직종과 단순직 직종과 같은 저임금 직종이, 업종으로는 건설업과 개인서비스 업종이 임금에 음(-)의 영향을 미치고 있었다. 즉, 인적자본 요인과 같은 공급자 측면의 영향은 성(gender) 외에는 나타나지 않는 반면, 직종, 업종, 기업규모와 같은 노동시장구조 요인이 임금에 음(-)의 영향을 미쳤다.

분절노동시장가설의 이론적 견지에서 볼 때는 빈곤층 노동시장이 교육에 투자할수록 소득은 감소하고, 교육이 필요없는 직무로 가득차 있는 특성을 가진다는 점을 고려할 때 노동공급자에 대한 교육의 효과가 나타나지 않고 직업기간과 노동시장구조 요인의 효과만이 유효한 것으로 나타난 연구결과는 노동시장 성과를 가로막는 제도적 장애요인 혹은 이전장벽이 있거나 노동시장이 분단되어 있을 가능성을 시사하고 있다.

이는 북한이탈주민 고용문제 해결은 노동공급자(북한이탈주민)측에 대한 인센티브를 제공하는 정책만으로는 취업부진상황을 타개하기 어렵고, 노동수요자의 측면까지 고려하여 보다 입체적인 사회통합방안을 강구하는 것이 더 효과적이라는 점을 시사하고 있다. 최근 통일부도 노동력 공급자(북한이탈주민)에게 인센티브를 제공하고 스스로 취업하도록 하던 기존의 정책으로부터 벗어나 기업체와의 연계를 통해 노동수요자의 요구에 맞는 교육훈련과 취업알선을 통해 취업성과를 높이려고 시도하고 있다.

(2) 후속연구에 대한 제언

앞의 세 가지 분석결과를 종합할 때 남한사회에서 북한이탈주민의 취업기회가 교육훈련 없이도 취업할 수 있는 저임금일자리에 제한되어 있다는 점과 남한에서의 교육 훈련이 노동시장의 성과로 연계되지 못하고 있는 것을 시사하는 것이어서 향후 인적자본에 대한 투자가 노동시장에서 실현되지 못하는 근본적인 원인을 찾기 위한 보다 추가적 연구가 필요하다. 본 연구에서는 자료의 한계상 분석할 수 없었지만 향후 분단노동시장가설의 이론적 관점에 입각하여 입국 중국동포, 남한주민과 같은 비교집단을 구성하여 노동시장에서의 취업, 교육보상, 임금과 소득에 관해 실증적으로 분석해보는 후속 연구가 필요하다.

정책관련 후속연구로는 북한인적자본의 투자효율성을 증대하기 위한 방안연구가 필요하다. 북한출신 의료인사례에서 보여지듯이(제Ⅵ장 1절) 남한에서 인적자본의 이전장벽에 부딪혀 북한에서 형성된 인적자본을 남한사회에서 구현하지 못하고 있는 북한의 직업들과 각종 자격제도에 대한 미시적인 사례 연구가 남북통합을 대비하기 위한 차원에서 필요하다는 점을 제언하고자 한다.

2. 본 연구의 한계

본 연구의 한계는 아래와 같다.

첫째는 분석에 사용한 자료 직업력(2)가 지닌 특성 및 편향성(bias)이다.

직업력(1)은 국가 고용통계인 고용보험 DB와 HRD-net을 활용하여 본 연구의 자료가 2005~2007년도에 직업훈련을 받은 공식일자리 취업자의 전수자료인 까닭에 설문 자료에 비해서는 자료의 신뢰도가 높지만, 본 연구에 사용한 직업력(2)의 A북한이탈주민 수료생들의 자료는 A북한이탈주민학교가 종교 기관의 고유한 특성을 보유했다는 점에서 표집 집단이 일정한 편향성을 가졌을 것이라고 예상된다. 그러므로 향후 이론적 모델에 기초하여 다중 사례연구(Yin, 2005: 73)로 발전시켜 연구 결과를 일반화시킬 필요가 있다.

둘째, 이제까지 북한이주민 정착에 있어서 가장 중요한 변수는 정착지원정책이며 그 중에서도 생계급여 및 고용관련 지원금은 중요한 위치를 점하고 있다. 그러나 그 중요성에도 불구하고 본 연구에서는 정책 변수를 직업력에 포함하지 못하였다는 점은 본 연구가 지닌 한계이다. 그 대신 제 II장에서 정착 및 취업 지원체계의 현황과 문제점에서 노동시장의 분단 가능성 못지않게 고용에 영향을 미친다고 여겨지는 정착지원체계, 직업훈련 및 고용서비스 제도의 제도적 문제에 대해 다루는 것으로 대신하고자 하였다. 정책변수를 직업력에 포함하지 않은 이유는 그간의 조사경험을 통해 설문조사 방식으로는 정부지원금에 대한 응답자의 신뢰성을 담보할 수 없다고 생각되었기 때문이다.

향후, 북한이탈주민 정착과 고용에 대해 가장 중요한 변수인 각종 지원정책이 미친 영향을 분석하고 앞으로의 정책방향을 가늠하기 위해서는 북한이탈주민 개인에 대한 각종 고용관련 장려금과 생계급여 등 각종 정책지원정책 변수까지 포괄한 보다 정교한 형태의 직업력의 구축이 필요할 것이다. 이러한 직업력을 구축하기 위해서는 통일부를 비롯하여 각 지방자치단체와 보건복지부, 노동부 등 정부 각 부처별 행정 DB의 제공과 지원이 필요할 것이다.

3. 향후 정착지원정책의 방향

연간 입국자가 삼천 명이 넘는 시대를 맞이하여 우리 사회내부의 남북통합을 구체화하기 위해서는 북한이탈주민의 일자리 문제를 해결할 수 있는 새로운 제도설계가 필요한 시점에 도달해있다. 현재와 같이 북한이탈주민 일자리의 전반적 질이 낮고, 북한이탈주민에 대한 인적자본 투자가 노동시장 성과로 귀결되지 못하는 고용상황이 장기화된다면, 북한이탈주민 집단의 빈곤화가 심화될 것이고 인적투자를 통해 주류사회를 향해 상향 이동할 수 있는 통로가 막히는 결과를 초래할 것이다. 이로 인한 북한이탈주민 집단의 비전상실은 사회통합의 균열과 사회적 비용의 증가로 나타나게 될 것이다. 이러한 문제를 타개하기 위해서 향후 ‘일자리를 통한 사회통합’ 정책으로의 전략적 전환이 필요하다.

(1) 본 논문의 정책적 시사점

본 논문의 분석결과를 토대로 아래와 같은 다섯 가지 정책적 제언을 하고자 한다.

첫째, 인적자본의 투자효율성을 저해하는 요인을 찾아내 교육과 훈련의 효율성을 제고하는 것이 시급하다. 본 연구의 가장 중요한 성과이자 발견은 남북의 인적자본 요인 중에서도 ‘남한에서의 직업기간’만이 유일하게 소득에 영향을 미치고 있다는 발견이다(제VI장 제1절). 이는 남한에서의 직업경력이 인적자본 변수로서 의미가 있음을 보여주는 것이어서 인적자본이론을 뒷받침하는 것이기도 하지만, 이러한 분석결과는 북한이탈주민 인적자본이 남한노동시장에서 실현되는데 있어서 노동시장 성과를 가로막는 제도적 장애요인이 있거나 노동시장이 분단되어 있을 가능성도 동시에 제기하고 있다. 지난 10여년 간의 정착지원활동을 돌아다 볼 때, 현재 북한이탈주민은 일부 엘리트층을 제외하고는 남한주민과 비교시 인적자본의 격차가 절대적으로 커서 남한사람과의 사회적 차별을 철폐 하자는 논리가 현실적으로 가능하지도 않고, 이러한 주장으로는 현재 부딪힌 북한이탈주민 고용문제의 해결에 실질적인 도움이 되기도 어렵다.

그보다는 현재 북한이탈주민 인적자본의 축적이나 실현을 어렵게 만드는 막힌 부분이 어디인지가 규명되지 않고 있는데, 장애요인이나 북한인적자본의 이전장벽에 놓여있는 막힌 부분을 찾아 제거하고 인적투자기능의 효율성을 높이는 전략을 선택하는 것이 효과적일 것이라고 사료된다.

둘째, 양질의 일자리 기회 없이는 사회통합이 이루어질 수 없다. 북한이탈주민 일자리의 질이 전반적으로 낮다(제V장). 상대적으로 나은 일자리라고 할 수 있는 공식일자리의 경우에도 단순노무직과 같은 저임금직종 중심으로 일자리 구조가 형성되고 있다. 북한이탈주민에게는 정착의 비전을 제시하기 위해서는 좋은 일자리(decent job)의 취업기회를 증대시키고 상대적으로 높은 인적자본을 보유한 층들을 대상으로 목표(target)집단을 육성하여 정착의욕을 북돋우고(empowerment) 북한이탈주민 집단의 남한사회내로의 통합을 선도하도록 하는 노력이 필요하다.

셋째, 정착초기부터 비공식일자리로 가는 경로가 형성되지 않도록 정착지원체계의 재설계가 필요하다. 제V장의 직업력(2) 분석결과를 보면 입국 후 5년이 넘는 사람들의 비공식일자리의 비중도 줄어들지 않고 있다. 선행연구들의 결과를 볼 때 현행 정착지원체계의 근로능력 유무와 관계없이 주어지는 획일적인 수급권 부여는 ‘복지활용을 위한 일자리의 비공식화’라는 또 다른 문제를 야기하고 노동시장 참가를 저해하는 요인으로 작용하고 있으므로(제II장), 근로능력이 있는 건강한 북한이탈주민을 취업대상 수급자로 분류하여 취업활성화를 실질적으로 지원할 수 있는 새로운 정착지원경로를 열어줄 것을 제안한다.

국민기초생활보장법 등 사회보장제도와의 관련성을 지금처럼 ‘선(先) 사회보장(기초법) 후(後) 취업 지원’이라는 단계적 접근이 아니라, 입국 시 근로 능력자와 근로 능력이 없는 자로 북한이탈주민 집단을 분류하고 근로 능력이 없는 자를 위한 기초생계비를 받는 경로와 근로 능력이 있는 사람들을 위한 취업활성화 경로로 분류하는 이원화된 경로 설정(dual path system)이 필요하다. 입국 시 육아나 건강 등과 같은 인적 특성과 학력, 경력과 같은 인적자본, 이주 과정에서 어려움 등을 고려하여 유형별 경로를 설정하는 것이 필요하다. 지금처럼

입국자 전부를 근로 능력에 관계없이 기초생계비 수급자로서 사회보장제도에 들어가게 하는 것은 장기적인 사회 통합을 위해 바람직하지 않다. 기초생계비 수급자로서 남한 사회를 살아가는 것보다 근로능력자로서 취업활성화 경로를 선택하는 것이 소득 측면이나 기회구조 측면에서 유리하도록 정착지원제도를 재구조화하여야 한다. 이를 위해 근로능력을 가진 건강한 북한이탈주민에게 취업을 실질적으로 지원할 수 있는 새로운 정착경로를 만들 것을 제안한다.

넷째, 북한이탈주민의 노동시장 참가를 지원하기 위해서는 건강문제, 육아문제와 같은 다양한 취약요인을 지원하는 서비스와 고용서비스를 원스탑(one stop service)으로 전달하는 통합적 직업프로그램을 제공하는 것이 효과적이다. 현 정착지원법 내에 통합적 고용지원프로그램을 제공하는 근거조항을 입법화하는 것이 필요하다. 북한이탈주민과 같은 취약계층의 노동시장 참가율을 높이기 위해서는 건강문제, 육아문제와 같은 각종 취약요인을 지원하는 서비스와 고용서비스를 원스탑(one stop service)으로 함께 전달하는 통합적 고용서비스프로그램의 제공이 효과적이다. 통합적 고용서비스 프로그램의 제공시에는 본 제언의 두 번째 항목에서 제안한 바와 같이 근로능력자를 위한 새로운 정착지원경로를 열어야 효과적일 것이다. 현 정착지원법 내에 통합적 취업프로그램의 제공을 입법화할 것을 적극 검토할 필요가 있다. 실현 불가능한 취업 보호나 시장경제사회에 맞지 않는 ‘특별 임용’과 같은 법조항은 1년에 수십 명이 입국하던 시절에 가능했던 방식으로서 1년에 수천 명 이상이 입국하는 현재의 추세에 맞추어 정착지원제도를 재설계하는 것이 불가피한 시점이다.

다섯째, 북한이탈주민의 고용문제 해결은 노동력 수요자인 기업의 협조와 기여없이 성공하기 힘들다. 직업력(1)의 분석결과 인적자본 요인과 같은 공급자 측면의 요인의 영향 직종, 업종, 기업규모와 같은 노동시장구조 요인이 임금에 미치는 영향이 큰 것으로 나타났다. 이는 노동공급자(북한이탈주민)측에 대한 인센티브를 제공하는 정책만으로는 취업부진상황을 타개하기 어렵고, 노동시장 구조나 수요자 측면을 고려한 사회통합방안을 강구하는 것이 더 효과적인 정책 방안이 될 것이라는 점을 시사한다. 현재와 같은 공급자 인센티브 중심의 방식

은 취업 능력이 있는 층이 2006, 2007년에 노동시장에 참여하도록 하는 데 일정 정도의 효과를 거두었다고 판단된다. 노동공급뿐 아니라 노동시장구조 차원을 포괄한 통합한 접근과 취업지원서비스 전달체계의 구축이 없다면 북한이탈주민 자신의 취업 노력만으로는 한계가 분명하다. 본 논문 제 VI장 2절의 분석결과를 볼 때 현재와 같은 노동공급 인센티브 위주의 취업강화정책은 한계에 봉착할 것이라고 판단된다. 기업체인 노동시장 수요자를 겨냥한 친화적인 정책 마련이 필요한 시점이다. 통일부도 최근에는 노동력 공급자(북한이탈주민)에게 인센티브를 제공하고 스스로 취업하도록 하던 기존의 정책으로부터 벗어나 훈련과 취업의 직접적 연계를 모색하는 등 다양한 시도를 하고 있지만, 향후 노동수요 친화적인 방안과 공급·수요간 중개(match)를 강화하는 데 보다 역점을 두어야 할 것이다.

(2) 향후 방향: 일자리 중심의 사회통합정책으로

현재 북한이탈주민이 한국 사회에서 직면하고 있는 정착의 문제는 곧 ‘일자리’의 문제이다. 한국 사회는 이들에게 최소한의 생활을 유지하기 위한 ‘현금’을 주었지만, ‘일자리’를 나누어 줄 준비는 되어 있지 못했다. ‘얼마나 잘 적응하고 있는가’의 기준은 ‘일자리가 있는가’에 있으며, 그것은 곧 ‘그들과 자리를 나눌 용의가 있는가’라는 화두로 한국 사회에 던져져 있다. 우리 내부의 통합을 실질적으로 이루기 위해서는 생계보호를 위한 지원금 제도만으로는 불가능하다. 일자리 마련을 위한 실질적 대책이 결국 적응의 시금석이 될 것이며 일자리중심의 사회통합정책이 향후 정착지원정책의 새로운 방향이 되어야 할 것이다.

현재 북한이탈주민이 처한 노동시장의 현실은 출구가 보이지 않고 있다. 비공식일자리와 저임금중심의 일자리 구조가 형성되었으며, 이탈주민에게 그간 주어졌던 각종 지원제도 및 교육과 훈련은 일자리를 얻거나 소득을 올리는데 효과가 없었으며, 정착 후 시간이 지나도 부적응 현상의 개선 효과가 나타나지 않았고, 오히려 저임금직종 요인을 중심으로 한 노동시장구조 요인이 북한이탈주민의 고용에 강한 영향을 미치고 있었다는 것이 본 논문의 분석을 통해 얻은 최종 결론이다.

본 논문의 북한이탈주민 고용상황에 대한 분석결과는 그간의 정착지원정책의 청사진과 방향성에 근본적인 의문을 제기하는 것이다. 2000년대 이후의 정착지원 체계는 국민기초생활보장법이라는 기존 사회복지 체계로의 편입과 통일부에서 지급하는 각종 현금 지원체계(인센티브)의 두 가지가 중심 골조를 형성하고 있는데, 이러한 지원 체계만으로는 북한이탈주민의 고용문제를 근본적으로 해결할 수 없다. 2005년이래의 정착지원 개선안의 골자를 이루는 생계비 하향 조정과 취업장려금 제공을 통한 인센티브 방식의 자립강화방안은 노동공급자(북한이탈주민) 측에 제공하는 인센티브를 주요 수단으로 하여, 북한이탈주민들 스스로 빠른 취업을 통해 남한 노동시장에 참여하도록 유인하는 동화정책이자 취업강요전략이었다. 이러한 정책에 상대적으로 시장경쟁력이 있는 20-30대 층은 부응할 수 있지만 시장경쟁력이 약한 40대 이상의 중장년층이나 건강이 취약한 계층은 부응할만한 능력이 되지 않았다. 단순히 자립자활이나 근로복지연계만을 강조하거나 단순히 생계급여만을 제공하는 현금혜택만으로는 ‘빈곤의 영속화’를 중단할 수 없다는 점을 빈곤대책의 역사가 말하고 있다.

북한이탈주민의 노동시장 참가를 실질적으로 지원하기 위해서는 패키지 형태의 통합적 고용지원프로그램이 제공되어야 한다. 북한이탈주민은 오랜 체류생활로 건강이 취약할 뿐 아니라 낮은 인적자본을 보유하고 있으며 노동시장 실정에 어두운 상태이기 때문에 취업을 빨리 하도록 재촉하는 것보다 우선 취업이 가능한 여건부터 조성해주는 것이 필요하다. 이탈주민에게는 건강문제, 육아문제와 같은 다양한 취약요인을 제거하도록 지원하고 개인의 형편에 맞게 진로를 설계하여 구직기술프로그램, 직업정보 탐색, 직업훈련, 인턴, 현장훈련, 사회적 일자리 등 다양한 프로그램이 포함된 고용지원서비스를 인센티브와 연계하여 원스톱(one stop service)으로 전달하는 패키지 형태의 통합적 고용지원프로그램을 제공하는 것이 효과적이다. 프로그램 참가시 참가비를 제공하거나 생계급여와 연계하여 수급조건 제시를 참가기간 동안 유예한다면 프로그램에 안정적으로 참가할 수 있을 것이다.

북한이탈주민의 고용문제를 해결하기 위해서는 중장기적으로는 인적자본 개발과 실현상의 장애요인을 제거하여 인적투자의 효율성을 높여야 할 것이며, 단

기적으로는 현행 정착 및 고용서비스 지원체계를 전면적으로 개편하여 노동의 수요·공급간 불일치(mismatch)를 줄이고 중개기능을 강화하는 데에 초점을 맞추어야 할 것이다. 또, 현안으로 현행 정착지원법 내에 통합적 고용지원프로그램을 제공하는 근거조항을 입법화할 것을 제안하며 본 논문을 끝맺고자 한다.

참 고 문 헌

1. 국내 문헌

(1) 단행본

- 강일규·고혜원(2003). 『북한이탈주민의 취업촉진을 위한 직업능력개발방안』. 한국 직업능력개발원.
- 강일규·김임태·이동임·이혜원·김승용·권성아(2004). 『북한이탈주민 취업능력 향상을 위한 제도개선 방안연구』. 한국직업능력개발원.
- 배규식·김화순·전연숙·박정란(2008). 『북한이탈주민 노동시장 진입방안』. 한국노동연구원(미간행물).
- 배무기(2005). 『노동경제학』(전정판). 경문사.
- 선한승(1995). 『북한노동자의 적응력실태와 인력활용방안』. 한국노동연구원.
- 선한승·강일규·김영윤·윤인진·이영훈·정성훈·김화순(2005). 『북한이탈주민 취업실태와 정책과제 연구』. 한국노동연구원.
- 윤여상·윤인진·이금순·안혜영·서윤환·엄홍석(2005). 『2005년도 새터민 정착실태 연구』. (사)북한인권정보센터.
- 이금순·강신창·김병로·김수암·안혜영·오승렬·윤여상·이우영·임순희·최의철(2003). 『북한이탈주민 적응실태연구』. 통일연구원.
- 이금순·최의철·임순희·김수암·이석·안혜영·윤여상(2004). 『북한이탈주민 분야 별 지원 체계 개선방안』. 통일연구원.
- 이순형·조수철·김창대·진미정(2007). 『탈북가족의 적응과 심리적 통합』, 서울대학교 출판부.
- 이승훈·홍두승(2007). 『북한의 사회경제적 변화: 비공식 부문의 대두와 계층구조의 변화』. 서울대학교 출판부.
- 이영선·전우택 편(1996). 『북한이탈주민의 삶: 문제와 대책』. 도서출판 오름.
- 이영환(2009). 제 4장 『북한이탈주민의 법적 지위와 성격』. 그리스도대학교 남북통합지원센터 편. 『북한이탈주민의 이해』. 나눔의 집.

- 이요행(2003). 『북한이탈주민의 직업의식과 직업지도실태』. 중앙고용정보원.
- 이준구·이창용(2007). 『경제학원론(제 3판)』. 법문사.
- 정병호·전우택·정진경 편(2006). 『웰컴투 코리아: 북조선 사람들의 남한살이』. 한양대학교 출판부.
- 조동호(1998). 『대북투자시 효율적 임금관리 방안』. 한국개발연구원.
- 조정아·임순희·정진경(2006). 『새터민의 문화갈등과 문화적 통합방안』. 한국여성개발원·통일연구원.
- 최종태·김강식(2003). 『북한의 노동과 인력관리』. 서울대학교출판부.
- 한국직업능력개발원(2008). 『인적자원개발의 지표 2008』.
- 홍세희(2005). 『이항 및 다항 로지스틱 회귀분석』. 교육과학사.
- 이학식·임지훈(2007). 『SPSS 12.0 매뉴얼』. 법문사.

(2) 논문

- 강순희·노홍성(2000). 「직업훈련의 취업 및 임금효과」. 『노동경제논집』. 23(2): 127-151.
- 구인회(2005). 「국민기초생활보장제도의 근로유인효과 개선방안: 자활사업을 중심으로」. 『사회보장연구』. 21(1).
- 금재호·조준모(2001). 「실업자의 재취업과 직장상실 비용」. 『경제학 공동학술대회 발표문』. 209-241.
- 금재호·김승택(2001). 「빈곤의 원인에 대한 실증분석: 패널 데이터분석을 중심으로」. 한국노동경제학회 2001년 추계학술세미나 발제문.
- 김안나(2006). 『2006 자활사업 모니터링 및 평가연구』. 한국보건사회연구원.
- 김미곤·여유진·김태완·송치호·오지현·임미진(2008). 『근로능력 수급자의 탈수급에 관한 연구』. 한국보건사회연구원.
- 김수암(2006). 「해외체류 탈북자 문제 쟁점과 과제」. 북한연구학회 2006년 춘계 학술회의. 2006.3.3. 『북한체제 진단과 남북 및 북미관계 전망』.
- 김영수(2004). 「북한이탈주민의 현황과 재사회화 문제」. 『사회과학연구』 12: 118-148.
- 김영순(2002). 『미국·영국·한국의 근로복지연계 비교연구』. 2002년 한국정치학회 연말 학술대회자료집. 196-219.

- 김영순·박능후·김미곤·최현수·임완섭(2003). 『저소득층 근로유인 제고를 위한 정책방향 연구』. 한국보건사회연구원.
- 김세곤(2007). 『새터민 고용지원서비스 실태에 관한 연구』. 2007.10.29. 통일교육원.
- 김창권(2007). 『북한이탈주민의 남한노동시장에서의 취업결정요인 연구』. 『경상논총』. 25(2): 15-39.
- 김화순(2006). 『하나원 이후 북한이주민 노동시장과 정책쟁점』. 『하나원 7주년 기념 워크샵자료집』.
- 김화순·신재영(2005). 『북한이탈주민의 취업준비 유형에 관한 사례연구: 고용지원제도와의 관계를 중심으로』. 『통일문제연구』.17(1): 191-212.
- 남궁영(1995). 『남북경제력 비교평가』. 『비교경제연구』. 3: 56-92.
- 남재량·김태기(2000). 『비정규직, 가교(bridge)인가 함정(trap)인가?』. 『노동경제논집』. 23(2): 81-106.
- 남재량(2007). 『비정규 근로와 정규 근로의 임금격차에 관한 연구』. 30(2):1-31.
- 남춘호(2002). 『경제위기 이후 노동시장의 구조개편과 장기실업 및 반복실업』. 『산업노동연구』. 8(2): 71-110.
- 류만희(2008). 『자활사업의 운영구조의 전략적 전환』. 『사회보장연구』. 24(4)
- 박능후(2005). 『국민기초생활보장제도 수급자의 근로동기 강화요인 연구』. 『사회보장연구』.21(4): 227-254.
- 박상인·김태종(2007). 『생계지원금이 북한 이탈주민의 취업에 미치는 영향에 대한 실증적 분석』. 서울대학교 통일연구원.
- 박성재·김화순(2008). 『탈북이주민의 직업훈련 성과에 관한 연구』. 『직업과 능력개발』. 11(2): 71-96.
- 박수미(2002a). 『한국여성의 ‘인적자본’이 취업에 미치는 영향에 대한 연구』. 『한국인구학』. 25(1): 113-143.
- 박수미(2002b). 『한국여성들의 첫 취업 진입 퇴장에 미치는 생애사건의 역동적 영향』. 『한국사회학』. 32(2): 145-174.
- 박종철·김영윤·이우영(1996). 『북한이탈주민의 사회적응에 관한 연구: 실태조사 및 개선방안』. 민족통일연구원.
- 박진희(2006). 『탈빈곤을 위한 자활직업훈련성과 결정요인 분석』. 『사회보장연구』.

22(2).

- 박찬용·김용하·석재은·박수경·마범순(2008). 『사회보험 사회복지제도의 근로유인 효과분석』. 사회보험연구소, 2008.11.
- 박형중(2001). 『북한의 산업화와 경제정책, 북한경제의 구조 경제개발과 침체의 메커니즘』. 『북한연구학회보』. 5(2) : 329-331.
- 성재민·이시균(2007). 『한국 노동시장의 비공식일자리』. 산업노동연구. 13(2):87-123.
- 송호근(2002). 『빈곤노동계층의 노동시장구조와 정책』. 『한국사회학』. 36(1): 23-50.
- 양승주(1995). 『기혼여성의 노동공급행태분석』. 『한국인구학회』.18(1): 63-87.
- 오영훈(2007). 『저소득층의 직업훈련 효과에 관한 연구』. 『직업과 능력개발』. 9(2).
- 유경준·이철인(2008). 『실업자 직업훈련의 효과추정』. 『노동경제논집』31(1).
- 유길상(2006). 『고용서비스 전달체계의 발전 추세와 시사점 : 호주·미국·영국 사례를 중심으로』. 『사회보장연구』. 22(4): 1~25.
- 유길상·김화순·박성재(2007). 『새터민을 위한 효과적인 직업훈련방안』. 한국기술교육대학교 노동부 학술연구용역보고서.
- 유시은·전우택·조영아·홍창형·엄진섭(2005). 『남한 내 북한이탈주민의 3년간 사회적응 추적연구:2001년부터 2004년까지 생활과 교육을 중심으로』. 『통일연구』.9(1): 73-105.
- 유시은·엄진섭·윤덕용·전우택(2008). 『북한이탈주민의 소득수준 변화에 영향을 미치는 요인: 7년 패널연구』. 『통일정책연구』.17(2): 117-154.
- 유지웅(2007). 『북한이탈주민의 사회적 배제』. 『통일문제연구』. 19(1): 145-175.
- 윤덕룡·강태규(1997). 『북한이탈주민의 실업과 빈부격차에 의한 갈등 및 대책: 북한이탈주민들의 경제문제에 관한 설문조사 결과를 중심으로』. 『통일연구』. 1:169-220. 연세대학교 통일연구원.
- 윤여상(2002). 『탈북자 적응에 관한 『태도변용이론』의 적용 가능성』. 10(1). 대한정치학회.
- 윤여상·이금순·엄홍석(2004). 『북한이탈주민 사회적응 및 직업교육훈련프로그램 평가 및 개선방안』. 통일부 연구용역 결과보고서.
- 윤인진(1999a). 『북한이탈주민의 남한사회 정착실태와 정착지원의 새로운 접근』. 『한국사회학』. 33: 511-549.

- _____ (1999b). 『북한이탈주민 자립정착을 위한 자조모델 연구: 효과적 자영업 기반형성을 중심으로』. 『99년 신진연구자 북한 및 통일관련 논문집』(통일부). 119-163.
- _____ (2000). 『북한이탈주민의 직장부적응 문제 조사 및 적응력 향상 방안 연구』. 통일부 용역과제 연구보고서.
- 윤인진·김숙희(2005). 『국내 탈북자의 건강 및 의료』. 『보건과 사회과학』. 17:149-182.
- 윤인진·길은배·박영희·엄홍석·윤여상·채정민(2006). 『새터민여성·청년실태조사 보고서』. (사)북한인권정보센터.
- 윤인진·이진복(2007). 『소수자의 사회적 배제와 사회통합의 과제: 북한이탈주민의 경험을 중심으로』. 『한국사회』. 7(1): 41-92. 고려대학교 한국사회연구소.
- 윤인진(2007). 『북한이주민의 건강과 경제적응의 관계』. 『보건과 사회과학』. 21: 65-96.
- 이기영(2004). 『북한이주민의 정착과 사회통합의 과제: 경제적 자립을 중심으로』. 충남대학교 통일문제연구소 학술세미나. 2004.11.3.
- 이기영(2005). 『소수자로서의 북한이탈주민 문제와 사회복지의 과제』. 『통일연구』. 9(2): 157-198. 연세대학교 통일연구원.
- 이영환(2009). 『북한이탈주민의 법적 지위와 성격』. 그리스도대학교 남북통합지원센터 편. 『북한이탈주민의 이해』, 나눔의 집.
- 이재갑(2004). 『공공직업안정기관(PES)의 고용서비스 모델』. 『World Labor』. 2(1): 24-29. 한국국제노동재단.
- 이재열(1996). 『여성의 생산노동과 재생산노동의 상호연관성이 취업에 미치는 영향에 관한 경험적 연구』. 『한국인구학회』. 19(1): 5-44.
- 이효수(1984). 『한국노동시장의 노동이동구조』. 『사회과학연구』. 89-117. 영남대학교 사회과학연구소.
- 장수현(2001). 『중국내 북한난민의 사회적 고통: 한계적 상황과 오점 만들기』. 『한국문화인류학』. 211-236.
- 조정아·정진경(2006). 『새터민의 취업과 직장생활 갈등에 관한 연구』. 『통일정책연구』. 15(2): 29-52.
- 조정아(2007). 제 5장 「북한의 작업장 문화와 노동자 정체성: 노동통제와 작업동

- 의를 중심으로」. 『북한의 노동』. 양문수 외. 한울아카데미.
- 전우택·윤덕용·엄진섭(2003). 「탈북자들의 남한사회 적응생활 실태조사: 2001년도 553명의 탈북자를 중심으로」. 『통일연구』.7(1): 155-208.
- 정진화(2007). 「북한노동자의 존재양식: 탈북노동자 설문조사 결과를 중심으로」. 『북한의 노동』. 91-124.
- 정병호(2004). 「탈북 이주민들의 환상과 부적응: 남한사회의 인식혼란과 그 영향을 중심으로」. 『비교문화연구』. 33-62.
- 정이환(2003). 「비정규노동의 개념정의 및 규모추정에 대한 하나의 접근」. 『산업노동연구』. 9(1).

(3) 석·박사학위논문

- 장주원(2002). 『탈북자 소수집단에 대한 남한사회의 구별 짓기』. 한양대학교 대학원 석사학위논문.
- 김학성(2000). 『북한이탈주민(탈북이주자)의 남한사회적응에 관한 연구』. 서울대학교 석사학위논문.
- 김화순(2004). 『북한사람 남한에서 성공하기: 북한이탈주민 남한정착 3년간의 직업생활에 관한 질적 연구』. 한국기술교육대학교 인력개발전문대학원 석사학위논문.
- 독고순(2000). 『비교문화적 관점에서의 탈북 주민 적응연구』. 연세대학교 박사학위논문.
- 백경민(2007). 『북한이탈주민의 경제적 적응에 대한 인적자본과 사회적 자본의 효과』. 고려대학교 사회학과 석사학위논문.
- 손문경(2002). 『북한이탈주민의 사회적응에 관한 연구』. 이화여자대학교 사회복지대학원 석사학위논문.
- 손영지(2004). 『북한이탈주민의 직업훈련에 관한 연구: 북한이탈주민 직업훈련의 취업효과를 중심으로』. 연세대학교 석사학위논문.
- 안승용(2001). 『북한이탈주민의 노동시장 경험에 관한 연구』. 고려대학교 사회학과 석사학위논문.

- 양지윤(2008). 『여성 새터민의 노동시장에서의 차별과 배제경험에 관한 연구』. 서울대학교 여성학 협동과정 석사학위논문.
- 여운산(2004). 북한이탈주민의 취업·고용지위 향상방안 연구. 국방대학교 안진보 장대학원 석사학위논문.
- 유지웅(2006). 『북한이탈주민의 사회적 배제연구』. 한국학 중앙연구원. 박사학위 논문.
- 이경상(2001). 『취업시장에서의 개인적 연결망의 특성과 직업성취에 관한 연구』. 고려대학교 사회학과 대학원 박사학위논문.
- 이성재(2003). 『북한이탈주민 취업지원제도의 현황과 개선방안』. 서강대학교 공공정책대학원 석사학위논문.
- 이중은(2003). 『북한이탈주민의 직장생활 유지경험에 관한 연구』. 이화여자대학교 사회복지대학원 석사학위논문.
- 이영환(2009). 『재외탈북자 문제와 보호방안- 논리 정립의 문제와 접근전략을 중심으로-』, 국내외 탈북자 실태변화와 금후 과제. 국제전략센터 세미나. 2009. 6.5. pp76-78.
- 정나리(2009). 『북한이탈주민의 직장유지에 관한 연구: 사회적 자본과 인적자본을 중심으로』. 서울대학교 사회복지대학원 석사학위논문.

2. 국외문헌

- Becker, G. S.(1975). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*, IL: The University of Chicago Press.
- Blinder, A(1976). “Dogmatism in Human Capital Theory,” *Journal of Human Resources*. Winter. pp. 8-22.
- International Organization for Migration(2004), *Essentials of Migration Management: A Guide for Policy Makers and Practitioners*.
- Borjas, George J.(1999). *Heaven’s Door*, Princeton University Press.

- _____ (2008). *Labor Economics*, Fourth Edition, Mc Graw-Hill Press.
- Cain, G. G. (1976). The Challenge of Segmented Labor Market Theories to Orthodox Theory : A Survey, *Journal of Economic Literature*, December 1976. pp. 1215-1257.
- Chiswick, B. (1978). The effect of Americanization on the Earnings of Foreign-born Men, *Journal of Political Economy*, 86(5), October 1978. pp. 897-921.
- _____ (1979). 'The Economic Progress of Immigrants: Some Apparently Universal Patterns', in William Fellner (ed.), *Contemporary Economic Problems*, 1979, Washington American Enterprise Institute, 1979. pp. 357-399.
- Chiswick, B & Miller. P (2007). The International Transferability of Immigrants' Human Capital Skills. IZA DP No.2670.
- Doeringer, P & M. Piore (1971). *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*. Lexington Books. Mass, Heath.
- Duncan and Hodge (1963). Education and employment mobility. A regression analysis. *American Journal of Sociology*. Vol 68 : pp. 629-644.
- Ramos-Diaz, Javier (2005). "Low-wage Employment: 'Stepping Stone' or 'Durable Trap'." WP pp. 5-20. Pompeu Fabra University-Barcelona- Spain.
- Blinder, A (1976). "Dogmatism in Human Capital Theory," *Journal of Human Resources*. Winter. pp. 8-22.
- Ehrenberg, Ronald G. and Robert S. Smith (2006). *Modern Labor Economics*, Ninth Edition.
- Granovetter, Mark (1974). *Getting A Job: A study of Contacts and Careers*, Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Husmanns, Ralf (2005). "Measuring the informal economy: From employment in the informal sector to informal employment," Working Paper No 53. Policy Intergration Department. Bureau of Statistics. ILO.
- ILO (2001). *The Public Employment Service in a Changing Labour Market*.

- International Labor Officer(2003). "Guidelines concerning a statical definition of informal employment ". endorsed by the seventeenth International Conference of Labour Statiscians (November–December 2003) in: Seventeenth International Conference of Labour Statiscians Report of the Conference (Geneva, 11. 24)
- Kaufman, Bruce E. and Julie L. Hotchkiss(2006). *The Economics of Labor Markets*, Seventh edition.
- Lee, S(1966). "A Theory of Migration," *Demography*, Feb. pp. 47–57.
- Mincer, J.(1974). Schooling, Experience, and Earnings, National Bureau of Economic Research.
- OECD(2004). "Informal Employment and Promoting the Transition to a Salaried Economy," *Employment Outlook*. OECD. ch 5. pp. 225–289.
- Portes Alejandro(1999). "Immigration Theory for a New Century : Some Problems and Opportunities", *The Handbook of International Migration: The American Experience*. pp 21–33. Russell Sage Foundation.
- Ramos–Diaz, Javier(2005). "Low–wage Employment: 'Stepping Stone' or 'Durable Trap'." WP pp. 5–20. Pompeu Fabra University–Barcelona– Spain.
- Spence, M.(1973). "Job Market Signaling," *Quarterly Journal of Economics*. Aug.1973. pp. 355–374.
- Stigler, George J.(1962). "Information in the Labor Market," *Journal of Political Economy*, Oct. Supplement, pp. 94–105.
- Thuy, Phan. Ellen Hansen, David Price(2001). *The Public Employment Service in a Changing Labour Market*, ILO. Ch. 3–4
- Thuy, Phan. Ellen Hansen, David Price(2001). *The Public Employment Service in a Changing Labour Market*, ILO. Ch. 3.
- Yoo, Kil Sang(1988). The effects of investment in human capital on the personal distribution of male earnings in Korea. University of Hawaii.

3. 기타

- 연합뉴스(2008). 『탈북자사회 10년』기획특집. 총 1-8회. 2008. 9.4-9.11.
- 고경화(2006). 『국내외 북한이탈주민 지원사업의 문제와 개선방향』. 국정감사정책자료집 2006-3.
- 이경재(2004). 『북한이탈주민 직업훈련과 고용촉진방안』. 2004 노동부 국정감사정책자료집.
- 송민순의원실·김충환의원실(2008). 북한이탈주민 정착지원제도 개선방안:직업교육을 중심으로. 2008. 12.26. 국회토론회 자료집.
- 정의화(2004). 『북한이탈주민 정착실태』. 노동부 국정감사정책자료집.
- (사)북한인권정보센터(2007). 『2006 북한이탈주민 노동시장동향: 취업·실업·소득』. 2007.7.25. 통권 제1호. 2005년 12월·2006년 6월·12월 고용동향 통합보고서.
- (사)북한인권정보센터(2008). 『2008 북한이탈주민 경제활동 실태조사: 취업·실업·소득』, 2008.12.15.
- 통일부 하나원. 『새터민 취업지원 강화를 위한 워크숍 자료집』. 2007. 8.
- 통일부 하나원. 『새터민 취업지원 활성화를 위한 워크숍 자료집』. 2006. 6.
- 통일부 하나원 내부자료.
- 통일부(2005). 『2005 통일부 백서』.
- 통일부(2008). 『2008 통일백서』.
- 한국노동연구원(2007). 『2007 KLI 노동통계』.
- 미국의 소리 <http://www.voanews.com/korean/2009-07-10-voa28.cfm>
- 자유시민대학 공식홈페이지 <http://civic.goodpeople.or.kr/>

<부표4> 2007년 이후 정착가산금 현황

(단위: 만원)

구분	지급기준	지급수준
연령 가산금	60세 이상	720
장애 가산금	장애 등급	1,540(1급), 1,080(2-3급), 360(4-5급)
장기치료 가산금	중증질환으로 3월이상 입원	개월 × 80
결손가정아동보호 가산금	편부모 아동	360

출처: 2008 통일백서

※ <부표5-12>는 한국직업능력개발원(2008). 『한국의 인적자원개발지표 2008』를 수정하여 사용한 것임을 밝힌다.

<부표5> 직업별 취업자의 구성비

(단위: 천 명)

연도	총 취업자	입법자, 고위 임직원 및 관리자	전문가, 기술공 및 준전문가	사무직원	서비스 근로자 및 상점과 시장판매 근로자	농업 및 어업수련 근로자	기능원, 기계 조작원 및 조립원	단순 노무직
2005	22,856 (100.0)	574 (2.5)	4,202 (18.4)	3,269 (14.3)	5,625 (24.6)	1,708 (7.5)	4,999 (21.9)	2,479 (10.8)
2006	23,151 (100.0)	571 (2.4)	4,426 (19.1)	3,284 (14.2)	6,207 (26.8)	1,676 (7.2)	5,034 (21.8)	2,576 (11.1)
2007	23,433 (100.0)	556 (2.4)	4,641 (19.8)	3,309 (14.1)	5,567 (23.8)	1,624 (6.9)	5,011 (21.4)	2,725 (11.6)

(직업별 취업자 수/총 취업자 수)×100

자료: 통계청, 경제활동인구연보, 각 년도.

<부표6> 종사상 지위별 취업자 구성비(전 산업)

(단위: 천 명, %)

연도	총 취업자	비임금근로자 Unpaid workers			임금근로자 Wage & Salary workers			
		자영업주	무급가족 종사자	소계	상용	임시	일용	소계
2005	22,856	6,172(27.0)	1,499(6.6)	7,671(33.6)	7,917(34.6)	5,056(22.1)	2,212(9.7)	15,185(66.4)
2006	23,151	6,135(26.5)	1,466(6.3)	7,601(32.8)	8,204(35.4)	5,143(22.2)	2,204(9.5)	15,551(67.2)
2007	23,433	6,049(25.8)	1,413(6.0)	7,462(31.8)	8,620(36.8)	5,172(22.1)	2,178(9.3)	15,970(68.2)

(직업별 취업자 수/총 취업자 수)×100

자료: 통계청, 경제활동인구연보, 각 년도.

<부표7> 산업별 월평균 임금수준 및 임금격차(1)

(단위: 천 원, 제조업=100)

연도	월평균 임금 Monthly wages				
	전 산업 평균 임금 Total Employed Average Wages	임금지수 Wage Index (1995=100)	광업 Mining	제조업 Manufacturing	전기, 가스 및 수도업 Electricity, Gas & Water
2005	2,333	195.0	2,473 (108.1)	2,287 (100.0)	3,957 (173.0)
2006	2,476	207.0	2,631 (108.9)	2,416 (100.0)	4,227 (175.0)
2007	2,577	215.5	2,820 (110.2)	2,559 (100.0)	4,374 (170.9)

자료: 노동부, 임금구조 기본통계 조사보고서, 각 년도.
통계청, 한국의 사회지표, 각 년도.

<부표8> 산업별 월평균 임금수준 및 임금격차(2)

(단위: 천 원, 제조업=100)

연도	월평균 임금 Monthly wages				
	건설업 Construction	도소매 및 음식숙박업 Wholesale, Retail, Restaurants & Hotel	운수, 창고 및 통신업 Transport, Storage & Communications	금융, 보험 및 부동산업 Finance, Insurance & Real Estate Service	사회 및 개인 서비스업 Community, Social & Personal Services
2005	2,139 (93.5)	2,163 (94.6)	2,277 (99.6)	2,528 (110.5)	2,357 (103.1)
2006	2,290 (94.8)	2,308 (95.5)	2,430 (100.6)	2,683 (111.0)	2,498 (103.4)
2007	2,312 (90.7)	2,075 (81.1)	3,050 (119.2)	2,848 (111.3)	2,484 (97.1)

주: 2006년까지는 '한국의 사회지표'를 활용하였으며, 2007년부터는 원자료로 활용하여 값을 제시.

임금지수 = (각 년도 평균 임금/기준연도(1995) 평균 임금)×100

임금격차 = (산업별 평균 임금/제조업 평균 임금)×100

자료: 노동부, 임금구조기본통계조사보고서, 각 년도.

통계청, 한국의 사회지표, 각 년도.

<부표9> 직종별 월평균 임금수준 및 임금격차(계속)

(단위: 천 원, 사무직=100)

연도	전 직종 월평균 Total Monthly Average Wages	임금지수 Wage Index (1995=100)	월평균 임금 Monthly Wages	
			입법자, 고위 임직원 및 관리자 Legislators, Senior Officials & Managers	전문가, 기술공 및 준전문가 Professionals, Technicians & Quasi-Professionals
2005	2,333	195.0	4,212(176.9)	2,842(119.4)
2006	2,476	207.0	4,645(185.7)	2,983(119.3)
2007	2,577	215.5	4,925(188.9)	3,009(115.4)

주: 직종별 임금격차 = (직종별 평균 임금/사무직의 평균 임금)×100

자료: 노동부, 임금구조기본통계조사보고서, 각 년도.

통계청, 한국의 사회지표, 각 년도.

<부표10> 사업체 규모별 임금

연도	전 규모 Total	10~29인 Employee	30~99인 Employee	100~299인 Employee	300~499인 Employee	500인 이상 Above 500 Employee	임금격차 Wage Difference
2005	2,525	2,081	2,259	2,517	2,822	3,541	170.1
2006	2,667	2,187	2,413	2,646	2,943	3,660	167.4
2007	2,683	2,331	2,574	2,836	3,064	3,939	169.0

주: 직종별 임금격차 = (직종별 평균 임금/사무직의 평균 임금)×100

자료: 노동부, 매월노동통계조사보고서, 각 호.

<부표11> 직종별 월평균 임금수준 및 임금격차

(단위: 천 원, 3), 사무직=100)

연도	월평균 임금 Monthly Wages				
	사무직원 Clerks	서비스판매 Service, Sales	농림 · 어업직 Skilled Agricultural & Fishery	기능원, 장치기계 조작원 Craft, Machine Operator & Assemblers	단순노무직 Elementary employment
2005	2,381(100.0)	1,642(69.0)	2,110(88.6)	2,042(85.8)	1,265(53.1)
2006	2,501(100.0)	1,760(70.3)	2,136(85.4)	2,172(86.9)	1,352(54.1)
2007	2,607(100.0)	1,838(70.5)	1,932(74.1)	2,274(87.2)	425(54.7)

자료: 노동부, 임금구조기본통계조사보고서, 각 년도.

통계청, 한국의 사회지표, 각 년도.

<부표12> 학력별 임금격차

연도	전 학력 Total	중졸 이하 Middle School Graduates & Under	고졸 High School Graduates	전문대졸 Junior College Graduates	대졸 이상 College, University Graduates & Over
2005	116.7	85.5	100.0	103.5	154.9
2006	116.3	84.5	100.0	101.9	152.2
2007	119.5	89.0	100.0	103.6	157.7

주: 학력별 임금격차 = (학력별 평균 임금/고졸 학력자의 평균 임금)×100

정책 및 초과급여 기준. 고졸임금수준=100

자료: 노동부, 임금구조기본통계조사보고서, 각 년도.

[부록 1] 설문지

『북한이탈주민 노동시장 진입 및 정착에 관한 연구』

저는 한국기술교육대학 인력개발전문대학원 고용전공 박사과정에 재학 중인 김화순이라고 합니다. 저는 2003년도에 A북한이탈주민학교 취업반에서 자원봉사 활동을 하였으며, 그 이후 북한이탈주민의 취업과 직업훈련에 관한 연구를 해왔습니다. 이번에 박사학위 논문으로 “북한이탈주민의 노동시장 진입 및 정착에 관한 연구”를 연구하고 있습니다. 본 설문은 A북한이탈주민학교 졸업생들의 정착만족도 및 진로에 관한 연구에 사용될 예정입니다.

본 연구의 자료는 연구목적 외에는 일체 사용되지 않으며, 응답자의 개인사항은 노출되지 않습니다. 바쁘시더라도 질문에 응답해주시면 감사하겠습니다.

한국기술교육대학교 김화순 드림

019-375-7956

연구실) 3477-7956

odry2003@naver.com

설문지(2008년 5월 23일- 6월 20일)

A북한이탈주민학교 졸업생의 정착관련 설문조사(해당되는_____부분에 ✓를
해주세요)

(1) 현재 선생님은 어떤 일을 하고 계십니까?

취업 중이다

4대보험 사업장에 취업중_____

4대보험 비적용사업장에 취업중_____

자영업을 한다

사업장 등록증 있다_____

사업장 등록증 없다_____

노동시장을 하지 않고 있다

학업중_____ 결혼생활_____ 구직_____

직업훈련_____ 치료 중_____ 기타 사유_____

(2) 지금 건강상태는 어떻습니까?

1) 매우 건강해서 일하는데 불편이 없다_____

2) 아픈 곳이 없는 것은 아니지만 일하는데 지장이 있을 정도는 아님_____

3) 일을 하기는 하지만 일하는데 지장 있음_____.

4) 아파서 일할 수 없음_____

(3-1) A북한이탈주민학교 졸업 후의 가족관계는 어떠신지요?

1)결혼_____, 미혼_____

2)자녀 _____명

(3-2) 졸업 후 북한이나 중국에서 새로이 입국하여 늘어난 식구가 있습니까?

1)있다_____ 2) 없다_____

(3-3) 현재의 식구 수 총_____명 (써주세요)

(4) A북한이탈주민학교 졸업 후 더 받은 교육이나 훈련이 있다면?

1)없다_____ 2) 있다_____ ☞ 있으면 아래에 써주세요

대학진학시 전공_____기간_____년

직업훈련시 1 _훈련종목_____기간_____월

직업훈련시 2 _훈련종목_____기간_____월

(5) 졸업 이후, 중요한 직업경험(취업, 창업)은 무엇입니까?(써주세요)

직업명 1_____기간_____

직업명 2_____기간_____

(6) 현재 하시는 일로부터 얻는 소득은 어떻게 됩니까?

(정부에서 주는 돈은 제외하고 본인이 버는 돈만 적어주세요)

1) 취업시(월 평균임금)_____만원(세금제외하고 손에 쥐는 돈만)

2) 자기사업시(월 소득)_____만원(세금제외하고 손에 쥐는 돈만)

3) 노동시장을 하지 않아 소득이 없다

☞경제활동을 하지 않으신다면 생계는 어떻게 꾸려가십니까?

가) 가족 중 다른 사람의 수입_____,

나) 정착금, 훈련수당, 기초생계비 등과 같은 정부지원금으로_____

다) 가족 외 다른 사람의 도움으로_____

라) 기타_____

(7) 선생님의 현재 사회경제적 지위(소득/직업/교육/재산을 고려)는 남한사회에서 어디에 속한다고 생각하십니까? (해당되는 곳에 동그라미 해주세요)

상	중	하
1)상 2)하	1)상 2)하	1)상 2)하

(8) 선생님의 현재 사회경제적 지위(소득/직업/교육/재산을 고려)는 북한이탈 주민 사회에서 대강 어디에 속한다고 생각하십니까? (해당되는 곳에 동그라미 해주세요)

상	중	하
1)상 2)하	1)상 2)하	1)상 2)하

(9) 선생님은 남한에서의 정착생활에 종합적으로(경제, 취업, 거주, 의료, 교육, 가정생활, 대인관계 등을 통털어) 얼마나 만족하십니까?

- 1)아주 만족스럽다_____ 2)만족스럽다_____
- 3)약간 불만이다_____ 4)아주 불만이다_____

(10) 남한사회에서 열심히 노력하면 앞으로 북한이탈주민들의 사회경제적 지위가 보다 나아질 것이라고 전망하십니까?

- 1)매우 그렇다_____ 2)그렇다_____
- 2)별로 그렇지 않다_____ 4)잘 모르겠다_____

♡♡ 설문에 응해주셔서 감사합니다.

A북한이탈주민학교 _____기 이름_____

[부록 2] 설문지의 변수

□ 설명변수

변수명	변수설명	변수값	비고
V0101	ID	개인고유번호	
V0102	이름		
V0203	연령		
V0104	성	(1)남성,(2)여성	
V0105	가구주와의 관계	(1)본인,(2)배우자 (3)자녀,(4)인척 (5)동거인	
V0106	자녀수		
V0107	입국시 가족동반		
V0108	출신지역	오픈코드 참조	
V0109	현주소		
V0110	탈북연도		
V0111	입국년도		
V0112	입국기간(총 개월수)		
V0113	체류기간(총 개월수)		
V0114	체류국가		
V0115	최종출신학교(북한)		
V0116	직업명(북한)		
V0117	직업기간(북한)	년수	
V0118	자격증 보유(북한)	(1)0,(2)1, (3)2, (4)3	
V0119	자격증 명(북한)	오픈코드 참조	
V0120	직업훈련 경험(남한)	(1)0 (2)1 (3)2 (4)3 (5)4번 이상	HRD DB 참조
V0121	직업훈련 직종	오픈코드	
V0122	남한직업명(입학전)	오픈코드	
V0123	교육 후 희망진로	취업, 창업, 진학, 그외	
V0124	정착지원정책 적용	(1)1(2004.12.31일 이전입국) (2)2(2005.1.1일 이후입국)	
V0124	현 건강상태	(1)아주 건강해서 일하는데 불편 없음 (2)아픈 곳 있으나 일하는데 큰 지장은 없음 (3)아파서 일하는데 지장 (4)아파 전혀 일할 수 없음	

V0125	졸업 후 교육이나 훈련경험	주관식 응답 (직종이나 전공, 기간 및 졸업여부 명기)	
V0126	현 취득자격증 개수 (남한)	(1)0, (2)1,(3)2,(4)3,(5)4개 이상	
V0127	최종출신학교(남한)	(1)대학원 졸_____ 전공:_____	
		(2)4년제 정규대학 졸업 대학명 및 전공 _____	
		(3)2년제 정규대학 졸업	
		(4)기타	
V0128	현재 가족수 및 구성원	_____명 (주관식 응답)	
V0129	꼭 데려와야 하는 사람	있다. 없다	

□ 종속변수

변수명	변수설명	변수값	비고
V0101	ID	개인번호	
V0102	이름	이름	
V0203	현 노동시장상황	(1)고용보험사업장 취업 (2)자영업(등록/비등록) (3)비노동시장(학업/결혼/구직/직업훈련 중/치료/기타) (4)임시직이나 일용직 (비 고용보험사업장 취업) (5)재이민이나 재외국	(1)은 고용보험 DB (5)는 자유시민대학자료 참조가능 실제로는 (2), (3), (4)만 설문조사로 구분하면 됨.
V0105	정착만족도	(1)아주 만족 (2)만족 (3)보통 (4)약간 불만 (5)불만	
V0108	현재 총수입 (임금 혹은 소득)	_____만원 정착금 등 정부지원금액은 제외하고 자신이 버는 돈만 기록	v0203에서 (1),(2),(4)로 분류된 자만 응답

[부록 3] 남·북한의 학제

성인교육체계		일반학교교육체계				특수목적교육 체계			연령
김일성 고급당학교 등		박사원(박사) (준박사)							
공장· 농장· 어장 대학 등	TV 방송 대학 등	대학 (4-6)						20~21	
			사범 대학 (4)	교원대학 (3)	고등전문학교 (3)	과학분 야 학교	16~19		
		중학교(6)				예 체 능 분 야 학 교	10~15		
		소학교(4)					6~9		
		유치원 높은 반(1)				학 명 학 원	4~5		
		유치원 낮은 반(1)							

[그림] 북한의 학제

	종합	일반학교					특수 예체능	성인교육				계 계
		이공	인문 사회	사범 교원	의학	농수산		공농 어장	방송	특수 대학	미상	
1972	1	16	14	29	11	10	5	43		11		140
1996	3	54	25	33	14	24	7	100	2	6	18	286

자료 : 북한교육발전과 국제협력(곽재석, 2005)

[그림] 북한의 단과대학분포의 변화

북한				수학연한		남한		수학연한	
대학	전문 학교	2년	2년	12		대학교	5년	17	
			1년	11			4년	16	
		고등 중학교	6년	10			3년	15	
			5년	9			2년	14	
			4년	8			1년	13	
	인민학교	4년	4	고등학교		3년	12		
		3년	3			2년	11		
		2년	2			1년	10		
		1년	1			중학교	3년	9	
	유치원			2년			8		
			1년	7					
			초등학교	6년	6				
				5년	5				
				4년	4				
				3년	3				
			2년	2					
			1년	1					
			유치원	13					

[그림] 본 연구에서 사용한 남북 학제의 수학연한

Abstract

Since 2000, the number of North Korean migrants has increased consistently, but their low employment rate has caused concerns. The reason behind low employment rate is yet to be identified. Over the years, numerous studies have been done regarding human characteristics of labor provider (North Korean migrants) while little is known about characteristics of North Korean migrants' employment, labor market structure or labor demand. Taking this problem into consideration, this study seeks to analyze the characteristics of North Korean migrants' employment and determinants of employment as well as understand the effects North Korean migrants' factors such as South and North Korea human capital and South Korea labor market structure have on their employment.

For this purpose, two jobspells - jobspell(1) and jobspell(2) - were created based on HRD-net database, which is the national employment statistics, Unemployment Insurance database, documents of graduates of A North Korean migrant school, and survey result carried out by this study. Jobspell(1) is data of 'North Korean migrants who have completed training and are currently employed by business providing Unemployment Insurance benefit (=employees with formal employment)' and jobspell(2) is data of 'North Korean migrants who have graduated from A North Korean migrant school.' Jobspell(1) consists of history of continuous service and training of 673 North Korean migrants who had received job training and were employed by business providing Unemployment Insurance benefit between 2005 and 2007. This jobspell represents the characteristics of North Korean migrants group with formal employment. Jobspell(2) consists of recent employmental history of 272 graduates of A North Korean migrant school. These 272 graduates are among the 370 graduates of A North Korean migrant school between 2002 and 2007. Jobspell(2) differentiates from jobspell(1) in that it not only consists of employees with formal employment but also employees with informal employment, the unemployed, and the economically inactive.

This paper has identified the following major findings and policy implications.

Firstly, it has been reconfirmed that employment structure in South Korea for North Korean migrants is extremely inadequate. By analyzing the characteristics of A North Korean migrant school graduates' employment, it was found that in the early stage of resettlement North Korean migrants tend to become recipients of Basic Livelihood Security and have informal employment. As a result, the entire group shows characteristic of high portion of informal employment, and this characteristic is steadily maintained over time. North Korean migrants' employment pattern can be categorized into five groups: formally self-employed, informally self-employed, formally employed, informally employed, and unemployed. Formally self-employed were found to have highest income with informally self-employed, formally employed, informally employed and unemployed in descending order. The self-employed earned higher income but few were able to maintain stable operation for more than a year.

As a result of analyzing the characteristics and structure of North Korean migrants' formal employment that provides Unemployment Insurance benefit, it was found that 70.5% of total employees is concentrated on manufacturing, wholesale and retail, and business service industries and 51.0% of formal employment is unskilled labor. In terms of size of business, 60.0% was employed by business with less than 30 employees and overall 92.0% was employed by business with less than 300 employees.

Such result indicates that a resettlement process is established that begins with becoming a Basic Livelihood Security recipient in the early stage and moving onto poor informal employment, making it an intermediary step in the process. It also indicates that even formal employment is centered on low-income employment such as unskilled labor, and, therefore, confirms the fact that North Korean migrants' current quality of employment is very low. This means that current

support system of North Korean migrants which aims to protect them by classifying all North Korean migrants, regardless of their working ability, as Unable to Work category of Basic Livelihood Security Act is inadequate to induce independent resettlement. The inability of current support system to provide personalized and customized total employment service by analyzing individual North Korean migrants' obstacles in employment is resulting in creating a negative side effect of low-income and low-quality employment for North Korean migrants. Therefore, it can be suggested that customized total employment service differentiated to each individual's working ability and characteristics needs to be provided.

Secondly, it was found that academic achievement in South and North Korea and career and experience in North Korea have little effect on employment in South Korea. This indicates that not only education received in North Korea but also education and training received in South Korea fail to have positive effect on income and employment. Further study will need to be done in order to identify the cause of this outcome as it suggests such problems as lack of value of human capital accumulated in North Korea, low-income employment with no requirement for education or training accounting for majority of North Korean migrants' employment in South Korea, and the fundamental problem of education and training North Korean migrants receive in South Korea. Only employment period in South Korea had positive effect on income and employment and this means that employment and career in South Korea has a meaning as a human capital variable.

An interesting fact is that 'residence period', which has been known to have strong effect on resettlement, did not have statistically relevant effect on income and employment. In previous studies, only 'residence period' had been used as variable, however, in this study by securing and analyzing information on 'employment and career' it was newly found that 'residence period' variable, which is irrelevant to employment, does not show statistically relevant effect while 'employment and career' in South Korea does show statistically relevant effect on

North Korean migrants' resettlement in South Korea. This suggests that some human capital variables can have positive effects on North Korean migrants' resettlement.

Above result implies that it is important to find factors obstructing the efficiency of investment of human capital and to enhance the efficiency of education and training. It suggests that in realizing North Korean migrants' human capital in South Korea labor market, there are possibilities that current education and training for North Korean migrants and resettlement support system have fundamental limitations, there exist systematic obstacles preventing labor market effectiveness, or that the labor market is segmented. As the gap between North Korean migrants' and South Koreans' human capital is significantly large, it is difficult to expect effective result by taking the approach of abolishing the discrimination between North Korean migrants and South Koreans. What factors are preventing the accumulation or realization of North Korean migrants' human capital is yet to be identified. It can be considered that it will be more effective to select a strategy that enhances the effectiveness of human investment function by defining the obstacles.

Thirdly, labor market structure factors, that is, profession such as unskilled labor or white-collar work, industries, and the size of business have been found to have relevant effect on North Korean migrants' income and employment. Among professions, low-income professions such as functional assembly and unskilled labor had negative effect on income, and among industries, construction and personal service industries had negative effect on income. In short, effect from provider perspective factors such as human capital was close to nonexistent whereas labor market structure factors such as profession, industries and size of business had negative effect on income.

This implies that in order to solve the employment problem of North Korean migrants, it is insufficient to only provide incentives to labor provider (North

Korean migrants). It is more effective to institute a social consolidation measure taking into consideration the labor market structure and labor user perspectives. Recently, Ministry of Unification is diverging from existing policy of providing incentives to labor provider (North Korean migrants) and requiring them to find employment for themselves, and is enhancing outcome by working jointly with businesses and providing education, training, and job offers catered to labor provider's needs. However, in order to provide more practical support it is more effective to establish a consolidated employment program that can provide employment service and also support service for various vulnerabilities such as health problem and childcare problem as a one-stop service. Therefore, it is necessary to enact relevant clause in the current North Korean Residents and Support of Their Settlement Act to ensure consolidated employment program can be provided.

The study results reveal that if current situation of overall low-quality employment and North Korean migrants' human capital failing to be linked to labor market outcome continues, marginalization and impoverishment of North Korean migrants will deepen, and current education, training and resettlement system for North Korean migrants will not be able to ensure successful resettlement for North Korean migrants. Consequently, to solve the employment problem of North Korean migrants, effectiveness of human capital investment needs to be enhanced as a mid-to-long-term measure by analyzing individuals' obstacles to employment and by providing customized support service that can support human capital development. As a short-term measure, current resettlement and employment service support systems needs to go through overall reform and focus on strengthening the ability to match the labor demand and supply.

Keywords: North Korean migrants, employment, human capital, segmented labor market, informal employment