

발간등록번호

00-0000000-000000-00

2015년도 북한이탈주민 노동권  
실태조사 연구용역보고서

# 북한이탈주민 노동권 실태조사



# 북한이탈주민 노동권 실태조사

2015년도 국가인권위원회 북한이탈주민 노동권  
실태조사 연구용역보고서를 제출합니다

2015. 12.

연구수행기관	이화여자대학교 산학협력단
연구책임자	김석향(이화여자대학교)
연구원	박은정(인제대학교) 장인숙(이화여자대학교) 전미영(이화여자대학교) 현인애(통일연구원)
연구보조원	김미주(이화여자대학교) 박서연(이화여자대학교)

이 보고서는 연구용역수행기관의 결과물로서,  
국가인권위원회의 입장과 다를 수 있습니다

## ■ 연구요약

# I. 서론

## 1. 연구목표 및 필요성

- 이 연구는 기본적으로 북한이탈주민이 다양한 정책적 수혜의 대상이면서도 그 정책에 따른 실질적 효과를 향유하지 못한다는 의견이 널리 퍼져있는 현상이 어디에 기인하는지, 그 원인을 다각적으로 분석하고자 한다. 또한 이런 인식이 사회적으로 퍼져 있는 상황에서 어떻게 실현 가능한 방향으로 이 현실을 개선해 나갈 것인지 그 구체적 방안을 찾고자 하는 것에 목적을 둔다.

## 2. 연구내용

- (1) 노동권에 대한 이해 및 인식 조사
- (2) 국내외 노동관련 기준 분석
- (3) 북한이탈주민의 노동권 보장 실태
- (4) 이주민 및 소수자의 노동권 관련 해외의 정책 사례
- (5) 북한이탈주민 노동권 보장을 위한 정책적 개선 방안

## 3 연구방법

- (1) 통합적 문헌분석 방법
- (2) 사전조사
- (3) 북한이탈주민의 노동권 인식 및 실태 관련 설문조사
- (4) 북한이탈주민의 노동권 인식 및 실태 관련 심층면담
- (5) 이해관계자의 북한이탈주민 노동권 인식 및 실태 관련 심층면담
- (6) 전문가 자문 및 검토

## II. 북한이탈주민의 노동권 관련 이론적 자원 논의

### 1. 북한의 법적 지위

- 대한민국의 헌법 체계에서 북한의 법적 지위를 논의하는 것은 제3조 영토조항과 제4조 통일조항의 규범 정합성 문제에서 출발한다.
- 헌법 제3조와 헌법 제4조의 규범 정합성 문제를 둘러싼 헌법학적인 학술 논의는 아래와 같이 구분할 수 있다.
  - ① 헌법 제3조와 제4조의 모순적 관계를 강조하면서 북한의 국가성을 인정하려는 견해
  - ② 헌법 제3조와 제4조의 조화적 관계를 강조하면서 북한의 국가성을 인정하려는 견해
  - ③ 헌법 제3조와 제4조의 조화적 관계를 강조하면서 북한의 국가성을 부정하려는 견해
- 학술 논의와 관계없이 북한의 법적 지위를 유권 해석할 권리를 지닌 우리나라의 법원은 북한의 국가성을 부정하는 관점을 꾸준히 유지해 왔다.

### 2. 북한이탈주민의 법적 지위

- 북한이탈주민의 법적 지위는 자연히 북한의 법적 지위와 관련한 법 해석에 따른다. 따라서 북한이탈주민은 원래 대한민국 국민이지만 군사분계선 이북지역인 북한에 주소가 있고 직계가족과 배우자, 직장을 둔 상태로 주민등록 등 대한민국 국민으로서 반드시 거쳐야 할 절차를 아직 처리하지 않은 사람에 해당한다.

### 3. 북한이탈주민의 노동권 개념

- 법률적 의미에서 노동권은 아직 엄밀한 의미에서 개념 규정이 명확하게 정립되어 있는 상태는 아니다. 그러나 노동권이라는 용어의 사용 용례에 따라 다음 두 가지 개념으로 정리할 수 있다.
  - ① 일할 권리로서 노동권
  - ② 근로자가 근로현장에서 보장받아야 할 권리로서 노동권

### III. 관련 분야 선행연구 현황과 연구의 의의

- 북한이탈주민의 경제활동을 포함한 정착 실태 및 지원방안 연구는 초창기부터 지금까지 꾸준히 이어지는 상황이다. 국내에 취업하는 외국인 노동자나 재외동포 규모를 기준으로 비교해 볼 때 북한이탈주민의 숫자는 그다지 많지 않은데 막상 관련 분야의 연구가 끊이지 않고 나오는 이유는 대한민국의 구성원으로서 이들이 차지하는 위치가 정치적, 사회적으로 독특한 중요성을 지니기 때문이라고 보아야 할 것이다.
- 이번 북한이탈주민의 노동권 실태조사는 관련 다양한 분야 중에서도 지금까지 꾸준히 관심을 받아 온 이들의 경제활동 포함 정착 실태를 새로운 관점에서 분석하고 그 결과를 반영한 지원방안을 모색하는 시도로서 의의를 지닌다.
- 이번 실태조사에서 연구진은 북한이탈주민 스스로 노동권 개념을 어떻게 인식하고 서술하는지 설문조사와 심층면담 방법을 통해 입체적으로 파악한 뒤 이들의 관점에서 해당 개념을 재구성해 보는 시도를 하였다.
- 이렇게 북한이탈주민의 관점에서 노동권 개념을 재구성함으로써 지금까지 일방적인 정책의 수혜대상 집단에 머물러 있던 이들의 목소리를 지원정책의 기획 및 수립 단계에 최대한 반영할 방법을 모색하려고 시도한 것이 이번 실태조사가 지니는 의의라 하겠다.

### IV. 국제사회의 이주노동자 지원정책과 북한이탈주민 지원정책

#### 1. 독일 사례

- 통일 이전 서독 정부가 동독이탈주민을 대상으로 추진했던 이주민 지원정책은 현실적으로 북한이탈주민 지원정책과 가장 가까운 사례로 평가할 수 있겠다. 그러나 이 정책은 25년 전이었던 1990년 10월 3일 독일통일이 이루어지면서 그 의미를 상실했다.

- 또한 서독은 분단 시절에도 이미 “독일에는 두 개의 국가가 있으며 그 두 국가는 서로 외국이 아니고 특별한 관계이다” 하고 선언하는 한편 헌법에서 동독과 서독을 개별 국가로 인정했기 때문에 지금도 여전히 서로 상대편 지역의 국가성을 부정하는 남북관계와 다른 면모를 지닌다.
- 서독 이주정책의 특징은 동독이탈주민이 서독 사회에 정착하는 과정에서 자신의 힘으로 생계를 유지할 수 있게 만들고자 하는 것이었다. 그렇기 때문에 무엇보다도 직업을 가질 수 있도록 지원하는 것을 정책적 목표로 삼았다는 특색을 지닌다. 말하자면 단순히 직업훈련의 기회를 제공한다거나 취업장려금을 지원하는 수준에 그치지 않고 동독 시절의 직업과 서독에서 선택하는 직업을 연계하도록 노력하는 한편, 이주 초기의 경제적 문제를 해결하기 위해 일회적 정착 지원금을 지원하기도 하고 실업부조제도를 통해서 일정기간 경제적 원조를 제공하면서 일자리를 구할 수 있도록 배려하는 특색을 지닌다.

## 2. 이스라엘 사례

- 이스라엘은 남북한과 같은 분단국가 상태는 아니다. 그러나 이스라엘의 역사상 이주민 국가라고 불러도 무방할 정도로 이주민의 비율이 높다는 특성을 지닌다. 따라서 이스라엘 사례를 살펴봄으로써 오늘날 국내에서 북한이탈주민 지원정책을 추진할 때 참고할 사항이 있을 것으로 판단하였다.
- 이스라엘이 1948년에 건국할 때까지 유대인은 세계 각 국에 흩어져 살았다. 당시 여러 지역에 흩어져 살던 유대인을 이스라엘로 불러모아 흡수·통합하려는 목적으로 귀향법(The Law of Return) 이외에도 다양한 방식으로 이주민정책을 실시하였다.
- 이스라엘 정부가 추진하는 이주정책이 현실적으로 큰 효과를 발휘하는 이유는 본질적으로 MOIA의 조직과 기능에 더하여 여러 조직과 협업을 추구하는 연계성에서 찾아야 한다. MOIA 본부에는 이주민을 지원하는 업무를 기능별로 담당하는 여러 부서를 설치해 두었다. 각각의 부서는 관련 업무를 효과적으로 수행하기 위해 중앙 및 지방정부에 소속 기관을 배치해 둔다.
- MOIA 본부 조직은 크게 기획 기능을 담당하는 부서와 집행 기능을 담당하는 부서 및 독립 기능을 담당하는 부서로 구성해 놓았다. 집행기능을 담당하는 부서는 주거지원과와 고용지원과, 사회복지과, 동화촉진과, 히브리어교육과, 경제과 등으로 구분한다.

- 이스라엘 이주정책 중에서도 취업정책은 유태인이 귀향 이전 직업에서 지니고 있던 전문성을 귀향 이후에도 최대한 활용할 기회를 제공하려고 노력하는 특성을 지니고 있다. 이주민을 대상으로 충분한 기간 동안 금전적 지원을 제공함으로써 이들이 곧 취업을 하지 못했을 경우에도 생계유지에 불안해하지 않도록 배려하는 특징이 나타난다.

### 3. UN 이주노동자권리협약

- 1990년 UN 총회는 이주노동자와 그 가족을 보호할 목적으로 “모든 이주노동자와 그 가족의 권리보호에 관한 국제협약 (International Convention on the Protection for the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families)” 채택을 결의했다. 그러나 이 협약의 발효 시점은 2003년 7월 1일로, 채택 이후 발효 시점까지 상당한 시간이 흘렀다. 2003년 3월 14일 과테말라 정부가 20번째 국가로 비준함으로써 이 협약이 정식으로 그 효력을 발휘하게 된 것이다.
- 대한민국은 이 협약을 비준하지 않았기 때문에 현재 상태에서는 국제규약으로서 선언적 의미만 지니는 상태라 하겠다. 다만 국제사회의 일원으로서 국제규약이 지니는 선언적 의미를 무시할 수 없는 상황에서 이 협약의 간접적 강제효과는 인정해야 할 것이다.

### 4. ILO 이주노동협약

- 이 협약은 이주노동자 관련 포괄적 협약으로서 1939년 채택한 제66호 “이주노동자의 모집, 직업소개 및 근로조건에 관한 협약 (Convention concerning the Recruitment, Placing and Conditions of Labour of Migrants for Employment)” 내용을 개정한 것이다.
- 1975년에는 제143호 “이주노동자의 균등기회 및 처우 촉진과 불법적 상황에 처한 이주민에 관한 협약 (Convention concerning Migrations in Abusive Conditions and the Promotion of Equality of Opportunity and Treatment of Migrant Workers)” 채택으로 이 협약의 보충협약인 이주노동보충협약을 만들었다.

### 5. 북한이탈주민 정착지원정책과 노동지원정책

- 국내 북한이탈주민 지원 정책은 「북한이탈주민의 보호 및 정착지원에 관한 법률」 제정 이전과 이후로 구분할 수 있다.

- 2013년 8월 13일 「북한이탈주민의 보호 및 정착지원에 관한 법률」(이하, 정착 지원법) 개정을 통해 북한이탈주민 보호 및 정착지원 관련 기본계획을 수립하고 시행하는 것을 국가의 의무로 신규 규정을 명시해 놓았다.
- 이 법률 제1조에 따르면 북한이탈주민 정착지원 사업이란 북한을 벗어나 대한민국의 보호를 받고자 하는 북한주민이 정치·경제·사회·문화 등 모든 생활영역에 있어서 신속히 적응·정착하는데 필요한 보호 및 지원을 하는 사업을 의미한다. 이에 근거하여 정부의 북한이탈주민 정착지원 사업은 북한이탈주민 종합관리시스템 구축, 북한이탈주민 대책 운영, 북한이탈주민 지역응답센터 운영, 북한이탈주민 지원재단 운영 사업과 북한이탈주민정착지원사무소 소관의 3개 사업이 있다.

## 6. 해외 사례 및 국제규범에 기초한 북한이탈주민 노동권 관련 현안

- 분단 시절, 동독이탈주민을 대상으로 서독 정부가 추진했던 정책 내용의 시기적 변화는 우리나라의 북한이탈주민에 대한 지원정책의 방향을 보여주는 것일 수도 있다. 앞서 [표 5] 내용에서 나타나는 바와 같이 현재 우리나라의 북한이탈주민 지원정책은 상당 부분 금전적 지원을 제공하는 유형으로 이루어져 있을 뿐, 정책 수혜 대상자의 특성을 고려한 미래지향형 인재개발 분야의 노력은 취약한 상태라 하겠다.
- 한편 이스라엘의 이주정책과 관련하여 우리나라의 북한이탈주민 정책에서 주목해야 할 점은 이주정책을 시행하는 정부 부처인 MOIA의 조직과 기능, MOIA를 중심으로 여러 조직과 기능을 연계하는 효율성이라 하겠다. MOIA의 조직과 기능은 세계 각 지역의 유태인을 이스라엘로 통합시키고자 하는 목적에 따라 움직인다. 유태인의 통합이라는 목적 아래 실제적인 효과를 거두기 위해 구체적이고 다양한 역할을 수행하는 데 최적화 상태로 조직을 운영하고 있는 것이다.
- MOIA의 조직과 기능을 살펴볼 때 이 기구를 통해 현재의 이스라엘이 존재할 수 있었을 것이라는 판단이 든다. 그런 의미에서 우리나라의 북한이탈주민정책을 담당하는 부서의 조직과 기능을 검토할 때 이스라엘의 MOIA 사례를 참고하여 해당 부처가 충분한 역량을 갖고 기능하도록 지원할 필요가 있다고 하겠다.
- 국제협약이 이주노동자 문제에 대해 강조하고 있는 점은 차별의 금지와 가족권의 보장이라고 생각한다. 내부 노동시장에서 이질적 존재의 성격을 지닐 수밖에 없는 이주노동자는 취업국 국민과 달리 취업하는 차별 관행에 쉽게 노출될 가능성이 크다. 따라서 국제규약은 법률로 규정해 놓은 이주노동의 허가와 기간

등 이들의 특성에 따른 합리적 차이 이외에 임금 등 노동조건에서 합리적 이유가 없는 차별은 금지하는 규정을 명시해 놓은 한편, 인권적 측면에서 가족결합권을 보장함으로써 이주노동자가 이주노동으로 인해 가족과 분절당하지 않도록 그 권리를 보장하는 규정을 제시해 놓았다.

- 우리나라의 경우, 북한이탈주민 관련 노동정책 가운데 특별히 이들의 차별을 명시적으로 금지하는 제도가 있는 것은 아니다. 그렇지만 북한이탈주민은 대한민국에 입국하여 보호결정을 받는 순간부터 우리 국민으로서 기본적 지위를 보장 받고 입법·사법·행정적 보호의 대상으로 인정을 받기 때문에 합리적인 이유가 없는 차별은 당연히 금지하는 것으로 봐야 한다.

## V. 실태조사 분석

### 1. 경제활동 일반 현황

#### 1) 경제활동 참가 실태

- 이번 설문조사에 참여했던 북한이탈주민의 경제활동참여 비율은 유효응답자 1300명 중 835명으로 64.23%에 해당한다. 경제활동인구의 전체비율로 봤을 때 여성의 비율이 78.8%로 남성의 74.6%에 비해 높은 수치를 나타낸다. 그러나 취업률을 비교해 보면 남성이 53.8%로 여성의 37.3%에 비해 훨씬 높은 수치를 보이고 있다. 연령층에 따라 비교해 보면 경제활동 인구의 비율이 높은 집단은 40대로 나타난다. 취업자 비율 또한 40대가 52.7%로 가장 높은 비율을 보이고 있으며, 그 다음으로 30대 44.0%, 50대 42.5%, 20대 31.6%의 순서로 이어진다. 입국 연도별로 경제활동 참가율을 보면, 입국 1년 미만이 68.4%, 입국 1년에서 3년 미만이 70.9%, 3년에서 5년 미만이 70.1% 등으로 입국 초기 경제활동 참여율이 활발한 것으로 나타났다.

#### 2) 고용실태

- 이번 설문조사의 응답자 가운데 현재 고용상태에 있는 인원은 630명으로 유효 응답자 전체 1244명을 기준으로 50.6%에 해당한다. 이 비율은 일반국민 61.1%에 비해 낮은 수치를 나타내고 있다.

## 2. 노동권 인식

- 이번 설문조사 응답자를 대상으로 한국의 근로기준법 등 노동법 내용을 어느 정도 알고 있는지 질문해 보았다. 그 결과, 47.1%에 해당하는 응답자가 대강의 내용을 알고 있다고 대답하였다. 응답자 23.2%는 들어보기는 했다고 대답했고 11.8%의 응답자는 자세한 내용까지 알고 있다고 말했다. 반면 전혀 모른다고 대답한 응답자도 17.7%로 나타났다.
- 그런데 북한이탈주민 대상 심층면담을 시행해 본 결과, 이들이 노동권 관련 법률 내용을 안다고 하거나 들어보았다 할 때 그 의미가 구체적으로 무엇을 뜻하는지 세밀하게 분석해 볼 필요가 있다는 생각이 들었다. 전체적으로 북한이탈주민이 생각하는 노동권 개념은 일할 권리보다 근로현장에서 보장받아야 할 권리 측면에 한정되어 있는 것으로 나타난다.

## 3. 구직과정 실태

### 1) 구직방법

- 이번 설문조사 응답자가 가장 자주 활용하는 구직 방법은 신문·잡지·인터넷 구직알림으로 나타났다. 이 방법을 통해 구직활동을 했다고 응답한 사람은 347명(27.9%)이었다. 그 다음으로 친구 및 친지의 소개를 통해 구직활동을 한 사람은 303명(24.4%)이었고 공공기관을 활용했다는 사람이 229명(18.4%)이었다.
- 심층면담 과정에서 면담 대상자에게 어떤 방법으로 직장을 구했는지 질문해 보면 설문조사 결과에 나타나는 것처럼 친구와 친지 이외에도 아는 사람·신변보호경찰·(직업훈련을 받은) 학원 선생님 등 주변의 인맥을 활용하는 경우가 많은 것으로 나타난다. 그러나 길을 가다가 사업체 벽면이나 출입문에 붙어 있는 광고를 보고 들어가서 직접 문의해서 취업했다거나 벼룩시장·오일장 등 무가지를 활용해서 일자리를 구했다는 사례가 꽤 많이 등장했다. 반면에 노동청 고용지원센터의 활동이나 북한이탈주민 대상 취업박람회 효과는 크지 않다고 주장하는 의견이 나온다.

### 2) 구직할 때 소요 기간

- 한편 설문조사의 응답자가 일자리를 찾는데 소요한 기간은 1개월 미만이라는 응답이 가장 많아서 23.8%를 기록했다. 다음으로 1개월에서 3개월 걸렸다는

응답자가 23.0% 나타났고 1주일 미만이라고 대답한 사람도 19.3% 수준으로 꽤 높은 빈도를 보여 주었다. 말하자면 일자리를 구하려고 마음을 먹고 구직활동을 시작하면 1개월 이내에 취업하는 사람의 비율이 50% 수준에 이른다는 뜻이다. 구직활동을 시작한 뒤 3개월 이내 취업하는 사람의 비율은 70% 수준을 상회하는 것으로 나타난다.

- 심층면담 대상자들 역시 일자리를 구하려고 찾아다니면 구직 기간이 그다지 오래 걸리지 않는다고 대답해 주었다. 베틀시장이나 오일장 같은 무가지 신문 광고를 보고 연락하거나 인터넷에서 워크넷 사이트에 이력서를 올려두면 금방 연결이 된다는 것이었다. 그렇지만 이렇게 쉽게 연결이 되는 일자리는 노동 강도가 너무 세고 “쉬는 날은 한 달에 두 번” 뿐이고 교통이 불편한 곳이라 출퇴근하기 어려운 문제점 등을 지니고 있다고 하소연했다.

### 3) 직업선택의 기준

- 이번 설문조사의 응답자가 일자리를 찾을 때 가장 중요하게 생각하는 기준은 급여수준(556명, 46.6%)이었다. 다음으로 정규직 등 고용안정성 문제(19.0%)를 중요하게 생각했고 아이를 맡길 수 있는 시설 등 복지수준(9.1%) 이외에 전공이나 적성 연관성(7.8%)도 고려하는 것으로 나타났다.
- 설문조사 응답자가 가장 원하는 일자리 형태는 하루 8시간 노동조건인 정규직(64.9%)인 것으로 나타났다. 다음으로는 시간을 조정할 수 있는 아르바이트(18.2%) 형태를 선호했다. 그 이외에는 집에서 할 수 있는 부업(10.6%)·개인장사(3.4%) 형태의 일자리를 찾는 것을 원한다고 대답했다.
- 북한이탈주민의 직업 선택 기준에 대해서 심층면담 대상자가 들려주는 이야기는 대체로 설문조사 분석 결과와 같은 맥락을 보여주는 것으로 나타난다. 국내 입국 초창기에는 주변사람에게 일자리를 부탁하더라도 처음부터 “월급 많이 주는 직장을 알려 달라”하는 조건이 우선이라고 답변했다. 그러나 국내 입국 이후 시간이 어느 정도 지났는가 하는 점에 따라 이들이 희망하는 급여 수준에는 변동이 생긴다는 의견이 있었다. 처음에는 무조건 돈을 따라 가지만 시간이 지나면서 다른 요인을 생각하는 여유가 생긴다는 것이었다.

### 4) 직업교육 경험

- 이번 설문조사에서 직업훈련 경험이 있는지 질문해 보았다. 전체 응답자 중에서 57.9% 정도 직업훈련을 받은 경험이 있다고 답하였다.

- 이들이 경험한 직업훈련의 종류를 보면, 컴퓨터 등 IT분야의 교육이 65.1%로 가장 높은 빈도를 드러낸다. 다음으로 재봉 양장 등 의상분야가 9.9%, 정비분야가 6.3%, 건설분야가 5.1% 수준인 것으로 나타났다. 그 이외에도 이들은 간호학원, 미용, 요리학원, 보일러기능사, 사회복지사, 용접, 전기기능사 등 다양한 분야에서 직업훈련을 받았던 것으로 나타났다.
- 심층면담 과정에서 직업훈련을 받았던 것이 직장을 구할 때 도움이 되었는지 질문해 보았다. 이 질문에 대한 반응은 두 가지 유형으로 구분할 수 있었다. 도움이 되었다는 사람도 있지만 그렇지 않다는 대답도 나왔다. 재미있는 현상은 직업훈련 과정이 직장을 구할 때 별로 도움이 되지 않는 않았지만 “일체 말하는 방법이나 밥 먹을 때 예의” 같은 일상적 문화도 그렇고 “남들 다 아는 동요·직장생활에 필요한 눈치” 등을 배울 수 있어서 사는데 크게 도움을 받았다는 대답이 나왔다는 점이였다.

#### 5) 구직과정의 어려움

- 이번 설문조사에 참가한 응답자가 구직과정에서 가장 어려운 점이라고 인식하고 있는 문제점은 북한식 말투 때문(320명, 26.8%)인 것으로 나타난다. 다음으로 기술이나 경력이 부족하기 때문에(22.4%), 건강문제(18.3%), 나이문제(17.1%), 학력(6.5%) 순서로 이들은 어려움을 호소했다.
- 구직과정에서 어려운 점이 무엇인지 질문했을 때 심층면담 대상자가 들려주는 이야기는 설문조사 항목을 분석한 내용보다 훨씬 더 구체적이고 실제적인 경험 세계를 묘사하고 있다. 물론 설문조사 결과에서 나온 것처럼 구직과정에서 북한이탈주민이라는 신분 자체가 직업을 구할 때 장애요인이라는 의견이 나왔다. 그런가 하면 구체적이고 현실적인 차원에서 다양한 형식에 맞춰야 하는 자기소개서를 쓰는 것이 가장 큰 걸림돌이라고 말하는 사람도 있었다.

### 4. 근로현황

#### 1) 근로환경

- 직장에서 근로계약서를 작성하고 근무하는 경우는 61.7% 정도 되는 것으로 나타났다. 근로계약서를 작성하지 않았다고 대답한 응답자는 38.3% 있었다. 근로계약서를 작성하지 않은 이유가 무엇인지 질문하자 ‘임시직이기 때문에’ 쓰지 않았다고 대답한 응답자가 51.1%로 가장 높은 빈도를 보여 주었다.

- 그런데 심층면담 과정에서 파악한 현황은 사뭇 다른 느낌이다. 물론 통계적 분석을 목적으로 하지 않았던 심층면담 결과를 설문조사 현황과 직접 비교하는 것은 무리한 일이다. 그럼에도 불구하고 심층면담 자료를 토대로 근로계약서 작성 현황을 추정해 본다면 결코 설문조사 응답자 비율만큼 60% 수준에 이르지 않을 것이라 하겠다.
- 간혹 북한에서 대학을 나오고 “좋은 직업을 쥐고 살다가” 탈북한 사람이 주변의 동료나 후배를 독려하여 근로계약서를 작성하라고 설득했다는 경험담이 나오지만 막상 그 조언을 따르는 것 같지 않다고 하소연하는 이야기가 등장하기도 한다.

## 2) 부당대우나 차별의 경험

- 이번 설문조사에서 일을 하면서 부당한 대우나 차별을 느낀 경험이 있는지 질문해 보았다. 이 질문에 대해 그런 사례를 실제로 경험했다고 대답한 사람이 37.8% 정도 있었던 반면에 그런 일 없다고 대답한 사람은 62.2%로 나타났다.
- 근로과정에서 부당한 대우나 차별을 받았다고 대답한 응답자를 대상으로 그런 차별의 원인이 무엇이라고 생각하는지 질문해 보았다. 이들은 북한사람이기 때문에 차별을 받았다고 생각하는 비율이 가장 높아서 47.6%로 나타난다. 그 다음으로 기술과 경력이 부족하거나(21.4%), 나이가 너무 어리거나 많아서(7.0%), 학력 때문에(5.2%) 차별을 받았다고 생각하는 것으로 이들은 대답했다.
- 설문조사 결과를 보면 직장에서 일을 할 때 부당한 대우나 차별을 받았다는 비율과 그런 경험이 없다는 비율이 4:6 정도로 나타난다. 심층면담 대상자 역시 자신이 직장 생활을 하면서 차별을 받았다고 말하기도 하고 그런 일은 별로 없었다는 반응을 보이기도 했다.

## 3) 노동권 침해 실태

- 국내 거주하면서 근로경험을 지닌 응답자 중에서 임금을 못 받았다고 대답한 사람은 14.8% 있었다. 임금을 한 번 받지 못했다고 대답한 응답자는 51명(8.7%) 있었고 두 번 이상 받지 못했다는 사람은 46명(6.1%)에 이른다.
- 앞서 설문조사 분석 결과를 살펴보면 노동권을 침해당한 경험이 없다고 대답한 비율이 가장 높아서 65.2%로 나타났다. 그런데 심층면담 대상자 역시 “다른 사람은 모르겠지만” 자신은 노동권을 침해당한 경험이 없다고 말하는 사례가 가장 많았다. 이들은 주로 “그런 일 없다” 하는 반응을 보인다.

- 그런가 하면 매일 저녁 늦게 일하고 주말에도 사무실 나갔다고 하면서도 해당 직종에서는 원래 야근 수당이 없고 일은 많이 했어도 자기가 좋아서 나갔던 것이라는 의견을 피력하는 면담 대상자도 있었다. “법대로 하면” 자신이 추가로 수당을 받아야 하는 것이 맞지만 “법적으로 따지면” 피곤하고 그 때 “일을 잘 가르쳐 주셔서 지금도 계속 써먹는다” 하는 이 사람의 이야기는 노동권 침해 경험을 말하는지 아닌지 판단하기 어려울 정도로 미묘하게 들린다.

#### 4) 차별 및 노동권 침해 해결방법

- 이번 설문조사에서 노동권 침해를 당했을 때 어떻게 해결했는지 질문해 보았다. 응답자의 43.7%인 173명이 이런 문제가 생겼어도 참고 넘기는 등 해결하려 한 일이 없다고 응답하였다. 다음으로 상대방과 대화를 통해 해결했다고 응답한 사람이 20.8% 있었다. 그런가 하면 혼자 향의하는 방식으로 문제를 해결했다는 비율이 9.4%로 나타난다. 전체적으로 이번 설문조사의 응답자는 노동권을 침해당한 경우에 참거나 소극적인 해결방법을 시도하는 수준에 머물러 있었다.
- 앞서 설문조사 결과를 분석할 때 노동권 침해 상황을 겪어도 참고 넘긴다고 대답한 응답자가 43.7% 수준으로 가장 많이 나타나는 것을 보았다. 심층면담 대상자 역시 이런 경우에 참는다는 대답이 많았다. 그런데 이렇게 참다가 한 번 “뚜껑 열리면” 할 말을 다한다고 자신의 특성을 말해 주는 면담 대상자가 있었다. 그런가 하면 원래 자신의 스타일이 불쾌하고 기분 나쁜 일을 겪어도 처음에는 참다가 “조근조근 따지는” 특성이 있다고 소개하는 사람도 있었다.
- 반면 노동권 침해 여부를 따지기 전에 북한이탈주민이 먼저 노력을 많이 해야 한다고 주장하는 사람도 있었고 노동법에 따라 노동권을 지킬 것을 요구하다 보면 “살아남을 회사가 과연 있을까” 하는 생각이 든다고 자신의 심경을 털어 놓는 면담 대상자도 나타났다.

### 5. 이·퇴직 단계 실태

#### 1) 평균 근로기간 및 이직률

- 이번 설문조사에 참여한 북한이탈주민 응답자의 경우에 35.3%가 이직경험이 없는 것으로 나타났다. 그리고 한 번 이직한 사람은 13.5% 있었다. 이직 경험이 두 번이라고 대답한 응답자는 22.5% 있었고 3회 이상 이직했다는 사람은 28.7%로 나타난다. 이직 횟수는 이들의 국내 입국년도와 밀접한 관계를 지니는 것으로 드러난다.

- 심층면담 대상자는 대부분 북한이탈주민이 어렵게 취업을 한다고 해도 평균 근로기간은 짧고 이직율이 높다고 비판하는 의견을 많이 들었던 것 같다. 이 문제에 대한 심층면담 대상자의 태도는 기본적으로 상당히 방어적인 양상을 드러내면서 충분한 의견을 피력하지 않는 사례가 많았다. 북한이탈주민이 취업을 해도 “한 직장에서 잘 버티지 못한다” 하는 의견이 있다는 사실을 잘 알지만 다 그렇지 않으며 특히 자신은 “다른 탈북자와 다르다” 하는 점을 강조하면서도 왜 그런 현상이 자주 나타나는지 서술하는 것에 대해서는 불쾌하다거나 소극적인 반응을 보이면서 짧게 언급하고 넘어가고 싶어하는 태도를 보였다.

## 2) 해고경험 여부와 해고 사유

- 이번 설문조사에서는 응답자가 직장에서 해고된 경험이 있는가 하는 점도 질문해 보았다. 그 결과, 응답자의 10.2%가 해고의 경험이 있다고 밝혔다.
- 이번 설문조사 결과를 보면 직장에서 해고당한 경험이 있다고 대답한 응답자가 113명으로 10%를 약간 상회하는 수준으로 나타난다. 이 비율을 적용하면 심층면담 대상자 43명 중에서 4-5명 정도 해고 경험자가 나타날 것으로 예상해 볼 수 있다.
- 그런데 막상 심층면담 대상자 중에서 자신이 해고를 당했던 경험이 있다고 말해주는 사례는 찾을 수 없었다. 해고 경험과 관련한 이야기 대신 자신이 일하던 직장에 신입직원이 들어왔는데 도저히 “그 일에 안 맞는” 사람이라서 다른 일 찾아보라고 권유해 보았다는 사례는 있었다.

## 3) 이·퇴직 과정의 노동권 침해실태

- 이번 설문조사에서는 직장생활을 하다가 부당하게 해고된 적이 있는지 질문해 보았다. 이 문항에 대해서 전체 응답자의 8.3%에 해당하는 91명이 부당해고를 경험했다고 대답했다. 이들이 생각하는 부당해고 이유는 건강문제(25.0%), 북한 식 역양(19.3%), 나이(15.9%), 기술경력 부족(13.6%) 등 다양하게 나타난다.
- 이번 설문조사에서 직장생활을 하다가 부당하게 해고당한 사례가 있는지 질문했을 때 전체 응답자 중에서 8.3%에 해당하는 91명이 그런 경험이 있다고 대답했다. 이 비율을 적용하면 심층면담 대상자 43명 중에서 3-4명 정도 부당하게 해고당한 사례를 찾아볼 수 있다는 의미가 된다. 그런데 자신이 바로 부당해고 경험자라고 말해주는 심층면담 대상자는 찾을 수 없었다.

## VI. 결론

### 1. 북한이탈주민의 노동권 인식에 나타나는 특성

#### 1) 북한이탈주민 특유의 권리 의식

- 실태조사를 진행하면서 가장 힘들었던 사안은 북한이탈주민을 대상으로 “일할 권리로서 노동권” 개념을 설명하는 일이었다. 본질적으로 이들은 한 사회의 구성원이 근로의 권리를 지니고 있다는 사실을 의미하는 “일할 권리로서 노동권” 개념은 이해하지 못하는 상태로 나타난다.
- 이런 현상을 만들어 내는 원인은 다음 두 가지로 구분해 볼 수 있다. 첫째, 북한이탈주민이 탈북 이전 북한에 머물면서 배우고 익혀 왔던 왜곡된 권리 인식의 여파로 나타나는 결과로 보인다. 북한에서 이들은 “권리도 충성, 의무도 충성, 살아도 충성, 죽어도 충성” 구호를 늘 외치며 살면서도 “수령님과 장군님 영도” 덕분에 충분한 권리를 누리면서 산다고 인식하며 탈북 시점까지 시간을 보냈다. 결과적으로 이들은 한국에 정착한 이후에도 상당한 시간이 지날 때까지 건강한 수준의 권리 의식을 지니지 못하는 것으로 보인다. 둘째, 북한이탈주민은 대부분 중국을 거쳐서 한국에 입국하는데 그 과정에서 노동권을 비롯한 인간의 기본권을 주장하는 것 자체가 비현실적인 상황을 경험하기 때문에 자연히 권리 의식의 왜곡을 초래하는 것으로 보인다.

#### 2) 자신이 북한이탈주민이기 때문에 모든 문제가 발생한다는 인식

- 이번 연구에서 설문조사와 심층면담에 참여한 북한이탈주민 응답자의 일차적 반응을 살펴보면 직장생활을 하면서 개인적으로 경험하는 차별과 갈등의 원인을 자신이 북한에서 왔다거나 북한식 억양을 쓴다는 점에서 찾으려 하는 경우가 많은 것으로 나타난다. 그러나 심층면담 대상자와 깊은 이야기를 나누다 보면 이 문제가 그렇게 단순하게 처리하고 넘어갈 일이 아니라는 사실을 발견하게 된다.
- 간혹 차별을 당한 것은 사실로 판정이 되는데 그 이유가 과연 그 사람이 북한이탈주민이기 때문에 그런 일을 당했다고 볼 수 있을지 의문이 드는 경우도 많았다. 북한이탈주민 심층면담 대상자 43명 중에서 과거에 고용주 경험을 했거나 현재 고용주인 사람 5명의 이야기를 정리해 보면 이런 의문이 더욱 정당성

을 지니게 된다. 한편 북한이탈주민을 고용했던 한국인 고용주나 인사권자 7명의 이야기를 들어봐도 사뭇 다른 상황으로 나타난다. 말하자면 북한이탈주민이 차별을 당했다거나 갈등을 겪는다고 하소연 할 때 그 상황을 구체적으로 파악하지 않은 채 선불리 결론을 내리다 보면 문제를 해결하는 것이 아니라 오히려 더욱 심화시킬 가능성도 있다는 점을 인정해야 한다고 이들은 주장한다.

## 2. 고용주 경험을 지닌 북한이탈주민의 노동권 인식

- 자신도 북한이탈주민이지만 고용주의 관점에서 다른 북한이탈주민의 행위를 평가하는 5명의 의견을 정리해 보면 직장생활에서 나타나는 여러 문제점을 해결하려면 무엇보다 자신의 행위를 적극적으로 바꾸려는 노력부터 선행해야 한다고 주장하는 경우가 많았다. 물론 그렇게 해야 하는 이유가 무엇인지 설명할 때 각각의 응답자가 조금씩 결이 다른 대답을 내놓기는 했었다.
- 첫째, 북한체제가 사람을 “무기력하게 만들어 놓았기 때문에” 창의력이 없어지고 시키는 것만 하려는 태도를 지니게 된 점을 문제의 원인으로 지적하는 사람이 있었다. 둘째, 한국에서 직장생활을 할 때 이런저런 어려움을 겪는다고 해도 대체로 자신이 “노력한 만큼 가져가는 것은” 확실하니 북한이탈주민 스스로 열심히 노력하면 자연스럽게 문제가 해결된다고 주장하는 고용주도 있었다. 셋째, 북한이탈주민이 변해야 하는 것은 맞지만 이들을 고용한 고용주도 인식을 바꿔서 “너그럽게 봐주고 되도록 그 사람들을 내세워 주는” 시간이 필요하다고 부탁하는 의견도 나왔다.

## 3. 한국인 고용주와 인사권자가 평가하는 북한이탈주민 특성

- 이번 실태조사에서 북한이탈주민의 노동권 현실을 다른 사람 시각으로 평가해 보는 시도를 동시에 진행하였다. 북한이탈주민 중에서 자신이 북한에서 왔다는 이유로 근로현장에서 차별을 받는다고 인식하는 현실에서 이들을 고용한 한국인 고용주와 인사권자는 어떤 인식을 지니고 있는지 파악해 보는 것이 목적이었다. 따라서 북한이탈주민을 고용한 한국인 고용주와 인사권자 7명을 대상으로 심층면담을 시행해 보았다.
- 한국인 고용주와 인사권자 7명의 이야기는 북한이탈주민 스스로 설명하는 직장생활 경험과 완연하게 다른 면모를 드러낸다. 말하자면 북한이탈주민은 부당한 차별이라고 인식했던 상황이라 하더라도 이들을 고용했던 고용주와 인사권자는 나름대로 근거를 가지고 정당한 평가를 하는 것으로 반박할 가능성을 찾아볼

수 있다는 뜻이다. 이 말은 곧 향후 북한이탈주민의 노동권 실태조사를 시행할 때 이들과 직접적 이해관계가 있는 고용주와 인사권자를 대상으로 폭넓은 의견 청취를 하는 과정이 필요하다는 점을 시사해 준다.

## VII. 정책 제언

- 이번 실태조사 보고서는 기본적으로 설문조사와 심층면담을 통해 북한이탈주민이 국내 정착 과정에서 노동권을 어떻게 인식하고 있는지, 이들이 노동권 현실을 개선하려면 무엇을 어떻게 해야 하는지 관찰하고 분석한 결과를 정리한 글이다. 이 내용을 토대로 북한이탈주민의 노동권 현실을 개선하기 위해 국가인권위원회가 직접 추진하거나 관계부처에 권고할 수 있을 것으로 판단하는 사안을 정책 제언 형태로 제시하고자 한다.

# 목차

<b>I. 서론</b> .....	<b>1</b>
1. 연구목표 및 필요성 .....	1
2. 연구내용 .....	1
3. 연구방법 .....	2
<b>II. 북한이탈주민의 노동권 관련 이론적 자원 논의</b> .....	<b>3</b>
1. 북한의 법적 지위 .....	3
2. 북한이탈주민의 법적 지위 .....	4
3. 북한이탈주민의 노동권 개념 .....	6
<b>III. 관련 분야 선행연구 현황과 연구의 의의</b> .....	<b>8</b>
1. 북한이탈주민 관련 선행연구 .....	8
2. 북한이탈주민 노동권 관련 선행연구 .....	9
3. 연구의 의의 .....	11
<b>IV. 국제사회의 이주노동자 지원정책과 북한이탈주민 지원정책</b> .....	<b>12</b>
1. 독일 사례 .....	13
2. 이스라엘 사례 .....	18
3. UN 이주노동자권리협약 .....	26
4. ILO 이주노동협약 .....	30
5. 북한이탈주민 정착지원정책과 노동지원정책 .....	33
6. 해외 사례 및 국제규범에 기초한 북한이탈주민 노동권 관련 현안 ..	36
<b>V. 실태조사 분석</b> .....	<b>42</b>
1. 실태조사 응답자의 인구학적 특성 .....	42
2. 경제활동 일반 현황 .....	53
3. 노동권 인식 .....	58
4. 구직과정 실태 .....	67
5. 근로현황 .....	88
6. 이·퇴직 단계 실태 .....	105

VI. 결론 .....	117
1. 북한이탈주민의 노동권 인식에 나타나는 특성 .....	117
2. 고용주 경험을 지닌 북한이탈주민의 노동권 인식 .....	119
3. 한국인 고용주와 인사권자가 평가하는 북한이탈주민 특성 .....	120
VII. 정책제언 .....	124
[참고문헌] .....	127
[부    록] .....	129

## 표 목차

[표 1] 연도별 북한이탈주민 입국 현황 .....	8
[표 2] 동독이탈주민을 위한 급부 ① .....	13
[표 3] 동독이탈주민을 위한 급부 ② .....	14
[표 4] 이스라엘의 이민자 지원 규정 .....	20
[표 5] 북한이탈주민 정착지원제도 주요 내용 .....	35
[표 6] 설문조사 대상자 연령 .....	43
[표 7] 설문조사 대상자 거주지 .....	44
[표 8] 설문조사 대상자 출신지 .....	45
[표 9] 설문조사 대상자 학력 .....	46
[표 10] 설문조사 대상자 탈북년도 .....	47
[표 11] 설문조사 대상자 입국년도 .....	48
[표 12] 설문조사 대상자 한국 내 근로경험 .....	49
[표 13] 설문조사 대상자 경제활동인구 규모 .....	54
[표 14] 설문조사 대상자 고용상태 .....	56
[표 15] 설문조사 대상자 현재 고용형태 .....	56
[표 16] 설문조사 대상자의 노동법 관련 이해도 .....	58
[표 17] 설문조사 대상자 변수별 노동법 관련 이해도 .....	59
[표 18] 노동 관련법별 인식 정도 .....	60
[표 19] 설문조사 대상자의 구직방법 .....	67
[표 20] 구직 시 도움을 받은 대상 .....	68
[표 21] 일자리를 찾는데 소요되는 기간 .....	74
[표 22] 일자리를 찾을 때 우선순위 .....	75
[표 23] 원하는 형태의 일자리 .....	76
[표 24] 원하는 임금수준 .....	77
[표 25] 직업훈련 경험 유무 .....	80
[표 26] 받아본 직업훈련 종류 .....	80
[표 27] 일자리를 찾을 때 가장 어려운 요인 .....	85
[표 28] 고용당시 근로계약서 작성 여부 .....	88
[표 29] 근로계약서를 작성하지 않은 이유 .....	89
[표 30] 설문조사 대상자 평균 한 달 월급 .....	90
[표 31] 설문조사 대상자 하루 평균 근로시간 .....	90
[표 32] 직업 선택의 기준 .....	91
[표 33] 부당대우나 차별 경험 유무 .....	93
[표 34] 부당대우나 차별의 원인 .....	93

[표 35] 갈등관계 대상 .....	94
[표 36] 다툼이나 갈등의 원인 .....	95
[표 37] 임금체불 경험 .....	98
[표 38] 노동권 침해 시 해결방법 .....	102
[표 39] 임금체불 시 해결방법 .....	103
[표 40] 설문조사 대상자의 입국년도별 이직횟수 .....	105
[표 41] 이직 원인 .....	106
[표 42] 입국년도에 따른 한 직장 근무기간 .....	107
[표 43] 해고 경험 유무 .....	111
[표 44] 입국년도에 따른 해고 경험 유무 .....	111
[표 45] 해고 사유 .....	112
[표 46] 부당해고 경험 유무 .....	113
[표 47] 부당해고 사유 .....	113
[표 48] 부당해고 시 해결방법 .....	114

## 그림 목차

[그림 1] 설문조사 응답자 성비 .....	42
[그림 2] 설문조사 대상자 vs 북한이탈주민 여성비율 비교 .....	42
[그림 3] 설문대상자 연령별 비율 .....	43
[그림 4] 북한이탈주민 입국시 연령분포 .....	43
[그림 5] 설문조사 대상자 vs 북한이탈주민 거주지 비교 .....	45
[그림 6] 설문조사 대상자 vs 북한이탈주민 출신지 비교 .....	46
[그림 7] 설문조사 대상자 vs 북한이탈주민 학력 비교 .....	46
[그림 8] 설문조사 대상자 탈북년도 비율 .....	47
[그림 9] 설문조사 대상자 입국년도 비율 .....	48
[그림 10] 설문조사 대상자 한국 내 근로경험 비율 .....	49
[그림 11] 설문조사 대상자 vs 북한이탈주민 경제활동 참가율 비교 .....	55
[그림 12] 설문조사 대상자 vs 북한이탈주민 고용율 비교 .....	55
[그림 13] 설문조사 대상자 현재 고용형태 비율 .....	57
[그림 14] 설문조사 대상자 vs 북한이탈주민 정규직 비교 .....	57
[그림 15] 노동 관련법별 인식 정도 비율 .....	60
[그림 16] 설문조사 대상자의 구직방법 비율 .....	67
[그림 17] 구직 시 도움을 받은 대상별 비율 .....	69
[그림 18] 일자리를 찾는데 소요되는 기간별 비율 .....	74
[그림 19] 일자리를 찾을 때 우선순위별 비율 .....	76
[그림 20] 원하는 형태의 일자리별 비율 .....	76
[그림 21] 직업훈련 경험 유무 비율 .....	80
[그림 22] 받아본 직업훈련 종류 비율 .....	81
[그림 23] 일자리를 찾을 때 가장 어려운 요인별 비율 .....	85
[그림 24] 근로계약서를 작성하지 않은 이유별 비율 .....	89
[그림 25] 설문조사 대상자 하루 평균 근로시간별 비율 .....	90
[그림 26] 직업 선택 기준별 비율 .....	91
[그림 27] 부당대우나 차별의 원인별 비율 .....	94
[그림 28] 갈등관계 대상별 비율 .....	94
[그림 29] 임금체불 횟수별 비율 .....	98
[그림 30] 노동권 침해 유형별 비율 .....	98
[그림 31] 노동권 침해 시 해결방법별 비율 .....	102
[그림 32] 임금체불 시 해결방법별 비율 .....	103
[그림 33] 이직 원인별 비율 .....	106
[그림 34] 해고 원인별 비율 .....	112

# I. 서론

## 2. 연구목표 및 필요성

- 북한이탈주민이 한국사회에 성공적으로 정착하려면 무엇보다 먼저 경제적 자립 및 안정 요건을 갖추어야 한다는 것은 이론의 여지가 없다고 하겠다. 우리 정부도 이 방향으로 정책 목표를 세우고 북한이탈주민이 지속 가능한 직장생활을 하면서 장기적 관점에서 경제적 안정을 누릴 수 있도록 다양한 지원방안을 추진해 왔다.
- 그럼에도 불구하고 북한이탈주민은 여전히 경제활동 참여율은 낮는데 임금도 적게 받으면서 직업 유형도 단순 노무 및 서비스 직종에 몰려 있다는 의견이 많이 나온다. 북한이탈주민 스스로 인식하는 내용도 그렇지만 각종 조사결과에 나타나는 지표도 이들이 한국 사회에 정착하는 과정에서 직장을 자주 옮기고 임금 수준은 낮으며 고용 형태가 불안정하여 경제적 안정을 누리지 못하는 상태로 나타나는 경우가 많다.
- 이런 현상이 나타나는 이유는 과연 어디에서 찾아야 하는가? 북한이탈주민의 경제적 안정을 목표로 우리 정부에서 다양한 정책적 지원을 시행해 왔고 지금도 시행하고 있는데 실제 그 효과가 미약하게 나타나는 이유는 무엇인가?
- 이 연구는 기본적으로 북한이탈주민이 다양한 정책적 수혜의 대상이면서도 그 정책에 따른 실질적 효과를 향유하지 못한다는 의견이 널리 퍼져있는 현상이 어디에 기인하는지, 그 원인을 다각적으로 분석하고자 한다. 또한 이런 인식이 사회적으로 퍼져 있는 상황에서 어떻게 실현 가능한 방향으로 이 현실을 개선해 나갈 것인지 그 구체적 방안을 찾고자 하는 것에 목적을 둔다.

## 2. 연구내용

- 이 연구는 다음 5개 항목을 중심으로 2015년 현재 대한민국 국내에 거주하는 북한이탈주민의 노동권 실태조사를 진행하였다.

(1) 노동권에 대한 이해 및 인식 조사

- (2) 국내외 노동관련 기준 분석
- (3) 북한이탈주민의 노동권 보장 실태
- (4) 이주민 및 소수자의 노동권 관련 해외의 정책 사례
- (5) 북한이탈주민 노동권 보장을 위한 정책적 개선 방안

### 3 연구방법

○ 이 연구는 아래와 같은 연구방법을 적용하여 북한이탈주민의 노동권 실태 조사를 진행하였다.

- (1) 통합적 문헌분석 방법
- (2) 사전조사
- (3) 북한이탈주민의 노동권 인식 및 실태 관련 설문조사
  - 조사 기간: 2015년 7월 18일(토) ~ 10월 2일(금)
  - 조사 방법 각 권역별 조사원 섭외 및 교육 후 설문

[설문조사 지역별 규모]

지역	계획	배포	회수	코딩	비고
수도권	900	910	909	909	서울, 경기, 인천지역 포함
경상권	220	220	211	211	대구, 부산 포함
충청권	140	140	140	140	대전 포함
전라권	90	90	90	60	광주 포함
강원·제주	50	35	35	35	
합	1,400	1,395	1,385	1,385	

- (4) 북한이탈주민의 노동권 인식 및 실태 관련 심층면담
- (5) 이해관계자의 북한이탈주민 노동권 인식 및 실태 관련 심층면담
- (6) 전문가 자문 및 검토

## II. 북한이탈주민의 노동권 관련 이론적 자원 논의

### 1. 북한의 법적 지위

- 북한이탈주민의 법적 지위를 이해하고자 한다면 북한의 법적 지위를 명확하게 정리해 두는 것이 필요하다. 따라서 이 부분에서는 북한의 법적 지위 관련 논의부터 정리하고자 한다.

#### 1) 북한의 법적 지위 관련 학술적 논의

- 대한민국의 헌법 체계에서 북한의 법적 지위를 논의하는 것은 제3조 영토조항과 제4조 통일조항의 규범 정합성 문제에서 출발한다.
- “대한민국의 영토는 한반도와 그 부속도서로 한다” 하고 선언한 헌법 제3조 영토조항에 따르면 북한 지역은 명확하게 대한민국 영토에 속한다고 규정함으로써 북한의 국가 지위를 인정하지 않는다.
- 반면에 제4조 통일조항은 “대한민국은 통일을 지향하며 자유민주적 기본질서에 입각한 평화적 통일 정책을 수립하고 이를 추진한다” 하고 선언해 놓았다. 그런 의미에서 제4조 통일조항은 북한의 실체를 인정하면서 대한민국이 분단 상태에 놓인 국가이며 통일을 지향한다는 점을 선언하고 있는 것이다.
- 헌법 제3조와 헌법 제4조의 규범 정합성 문제를 둘러싼 헌법학적인 학술 논의는 아래와 같이 구분할 수 있다.
  - ① 헌법 제3조와 제4조의 모순적 관계를 강조하면서 북한의 국가성을 인정하려는 견해
  - ② 헌법 제3조와 제4조의 조화적 관계를 강조하면서 북한의 국가성을 인정하려는 견해
  - ③ 헌법 제3조와 제4조의 조화적 관계를 강조하면서 북한의 국가성을 부정하려는 견해

#### 2) 북한의 법적 지위 관련 법원의 유권해석

- 학술 논의와 관계없이 북한의 법적 지위를 유권 해석할 권리를 지닌 우리나라의 법원은 북한의 국가성을 부정하는 관점을 꾸준히 유지해 왔다.

- ① 대법원 1996.11.12. 선고 96누1221 판결: “북한법의 규정에 따라 북한국적을 취득하여 중국 주재 북한대사관으로부터 북한의 해외공민증을 발급받은 자라 하더라도 북한지역 역시 대한민국의 영토에 속하는 한반도의 일부를 이루는 것이어서 대한민국의 주권이 미칠 뿐이고 대한민국의 주권과 부딪히는 어떠한 국가단체나 주권을 법리상 인정할 수 없다.”
  - ② 대법원 1999.12.28. 선고 99도4027 판결: “북한이 우리의 자유민주주의적 기본질서에 대한 위협이 되고 있음이 분명한 상황에서 남북한이 유엔에 동시가입을 하였고 그로써 북한이 국제사회에서 하나의 주권국가로 승인을 받았으며 남북한 총리들이 ‘남북 사이의 화해, 불가침 및 교류에 관한 합의서’에 서명을 하였다는 등의 사유가 있었다고 하더라도 북한이 국가보안법상 반국가단체가 아니라고 할 수는 없다.”
- 물론 법원도 남북교류협력법 등 남북한의 상호 관계를 둘러싼 부분에 대해서는 북한에 대한 인식을 달리 하는 사례가 나타난다. 대법원 2004.11.12. 선고 2004도4044 판결 및 헌법재판소 2005.6.30. 선고 2003헌바114 결정 등 몇몇 사례에서는 “남북한의 특수 관계적 성격을 고려해 북한지역을 외국에 준하는 지역으로, 북한주민 등을 외국인에 준하는 지위에 있는 자로 규정할 수 있다”고 보는 견해를 드러낸다.
- 그러나 법원의 이런 태도는 북한의 국가성을 인정하는 것이 아니라 남북관계를 특수 관계로 설정한 상태에서 반드시 필요한 부분에 한정하여 북한의 실체를 인정하는 관점으로 봐야 한다.

## 2. 북한이탈주민의 법적 지위

### 1) 북한이탈주민의 법적 지위 관련 법률 조항

- 북한이탈주민의 법적 지위는 자연히 북한의 법적 지위와 관련한 법 해석에 따른다. 따라서 북한이탈주민은 원래 대한민국 국민이지만 군사분계선 이북지역인 북한에 주소가 있고 직계가족과 배우자, 직장을 둔 상태로 주민등록 등 대한민국 국민으로서 반드시 거쳐야 할 절차를 아직 처리하지 않은 사람에 해당한다.
- 「북한이탈주민의 보호 및 정착지원에 관한 법률」 역시 북한이탈주민이란 “군사분계선 이북지역에 주소, 직계가족, 배우자, 직장 등을 두고 있는 사람으로서 북한을 벗어난 후 외국 국적을 취득하지 아니한 사람”을 의미한다고 규정해 놓았다.

- 실제로 “북한을 벗어난 후 외국의 국적을 취득한 자 뿐만 아니라 북한을 벗어나기 전에 이미 외국 국적을 취득하고 북한을 벗어난 후 그 외국 국적을 그대로 보유하고 있는 자” 경우에는 북한이탈주민으로 인정하지 않는다는 대법원 판결이 (대법원 2009.1.30. 선고 2008도10831 판결) 나와 있다.
- 법적 지위 측면에서 북한이탈주민은 외국인 근로자와 난민은 물론이고 재외국민이나 외국국적 동포와 다른 특성을 지니고 있다.
  - ① 「외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률」 제2조: “대한민국의 국적을 가지지 아니한 사람으로서 국내에 소재하고 있는 사업 또는 사업장에서 임금을 목적으로 근로를 제공하고 있거나 제공하려는 자”
  - ② 「난민법」 제2조 제1호: “인종, 종교, 국적, 특정 사회집단의 구성원인 신분 또는 정치적 견해를 이유로 박해를 받을 수 있다고 인정할 충분한 근거가 있는 공포로 인하여 국적국의 보호를 받을 수 없거나 보호받기를 원하지 아니하는 외국인 또는 그러한 공포로 인하여 대한민국에 입국하기 전에 거주할 국가로 돌아갈 수 없거나 돌아가기를 원하지 아니하는 무국적자”
  - ③ 「재외동포의 출입국과 법적 지위에 관한 법률」 제2조 제1호: “대한민국의 국민으로서 외국의 영주권을 취득한 자 또는 영주할 목적으로 외국에 거주하고 있는 자”
  - ④ 「재외동포의 출입국과 법적 지위에 관한 법률」 제2조 제2호, 시행령 제3조: “대한민국의 국적을 보유하고 있던 자(대한민국 정부 수립 이전에 국외로 이주한 동포를 포함한다. 이하 이 조에서 같다)로서 외국국적을 취득한 자” 또는 “부모의 일방 또는 조부모의 일방이 대한민국의 국적을 보유하고 있던 자로서 외국국적을 취득한 자”
- 「북한이탈주민의 보호 및 정착지원에 관한 법률」 제19조 및 제19조의 2에서는 북한이탈주민에게 가족관계 등록과 이혼의 특례를 규정하여 대한민국 국민으로서 권리와 의무를 행사할 수 있게 국적을 부여하는 한편 북한에 있는 배우자와 이혼을 허용함으로써 이들의 법적 지위를 난민과 외국인, 재외동포와 구분해 놓았다.

## 2) 북한이탈주민의 법적 지위 관련 학술적 논의

- 법원의 입장을 취할 경우 북한이탈주민의 법적 지위는 대한민국 국민으로서 비교적 분명해 보인다. 그러나 현실적으로 북한주민에게 대한민국의 헌법 및 통치 질서를 적용할 수 없는 문제점이 드러난다.

- 북한이탈주민이 원래 대한민국의 국민이지만 다만 거주지가 군사분계선 이북지역일 뿐이라는 법적 해석은 이들이 처한 현실적 상황과 동떨어진 결과를 초래할 가능성이 있다.

### 3. 북한이탈주민의 노동권 개념

#### 1) 노동권의 의미

- 법률적 의미에서 노동권은 아직 엄밀한 의미에서 개념 규정이 명확하게 정립되어 있는 상태는 아니다. 그러나 노동권이라는 용어의 사용 용례에 따라 다음 두 가지 개념으로 정리할 수 있다.
  - ① 일할 권리로서 노동권
  - ② 근로자가 근로현장에서 보장받아야 할 권리로서 노동권

#### (1) 노동권: 일할 권리

- 대한민국 헌법 제32조 제1항: “모든 국민은 근로의 권리를 가진다.”
- 일할 권리로서 노동권 개념은 일할 능력을 갖춘 사람이 스스로 원할 때 일할 기회를 보장받을 권리를 의미한다. 이에 따라 국가가 제공하는 직업훈련제도와 고용촉진제도, 실업보험제도 등 국민의 일할 권리를 보장하는 정책적 안전망을 도입하게 되는 것이다.
- 대한민국도 헌법 제32조 제2항으로 직업훈련제도와 고용촉진제도, 실업보험제도 등 국민의 일할 권리 보장에 필요한 국가의 정책 의무를 규정해 놓았다.
- 이 개념은 노동권이라는 용어를 처음으로 헌법에 도입했다고 알려진 바이마르 헌법에 기초하며 통상 개인과 개인 사이에서 주장할 수 있는 권리로 보지 않고 국가의 정책적 의무를 설정하는 권리로 본다.

#### 2) 노동권: 노동자가 근로현장에서 보장받아야 할 권리

- 이 개념은 노동자의 구체적인 권리를 보장하는 것을 목적으로 근로현장에서 고용주와 피고용인 사이의 직접적 권리의무 관계를 전제로 한다.

- 다만 최소한의 범주에서 국가 개입의 필요성을 인정하여 법률로 강제적 권리의 무 관계를 설정하는 경우도 있다.
  - ① 헌법 제32조 제3항: “근로조건의 기준은 인간의 존엄성을 보장하도록 법률로 정한다.”
  - ② 헌법 제32조 제4항: “여자의 근로는 특별한 보호를 받으며 고용 · 임금 및 근로조건에 있어서 부당한 차별을 받지 아니한다.”
  - ③ 헌법 제32조 제5항: “연소자의 근로는 특별한 보호를 받는다.”
- 다만 국가의 개입은 고용주와 피고용인의 근로계약 관계 특수성에 따르며 노사의 자발적 관계설정을 방해하지 않아야 한다.
  - ① 헌법 제33조 제1항: “근로자는 근로조건의 향상을 위하여 자주적인 단결권 · 교섭권 · 단체교섭권 및 단체행동권을 가진다.”
- 노동자가 근로현장에서 보장받아야 할 권리로서 노동권은 헌법으로 규정해 놓았으나 구체적인 실현 여부는 사용자가 근로기준법 등 노동보호법제를 이행하는지, 근로자가 단결권 행사를 통해 노동조합 활동을 자유롭게 실행하는지 그 실천적 수준을 측정하여 판단해야 한다.

## 2) 북한이탈주민의 노동권 개념 적용

- 노동권 개념을 일할 권리와 근로현장에서 보장받아야 할 권리로 구분해 볼 때 북한이탈주민의 노동권 현황도 두 가지 유형으로 분류해 볼 필요가 있다.
- 북한이탈주민의 노동권 실태조사를 수행하는 이번 연구에서도 노동권 개념을 앞서 서술한 두 가지 유형으로 분류하여 적용할 예정이다.

### III. 관련 분야 선행연구 현황과 연구의 의의

#### 1. 북한이탈주민 관련 선행연구

- 북한이탈주민 관련 선행연구는 2000년 이후 양적으로 증가할 뿐만 아니라 주제 영역도 분야별 정착지원 현황부터 심리, 보건의료, 사회복지, 문화예술 분야에 이르기까지 상당히 다양해졌다.<sup>1)</sup>

[표 1] 연도별 북한이탈주민 입국 현황<sup>2)</sup>

구분	~01	02	03	04	05	06	07	08
남 (명)	1,396	510	474	626	424	515	573	608
여 (명)	594	632	811	1,272	960	1,513	1,981	2,195
합계 (명)	1,990	1,142	1,285	1,898	1,384	2,028	2,554	2,803
여성 비율 (%)	30	55	63	67	69	75	78	78
구분	09	10	11	12	13	14	15.10	합계
남 (명)	662	591	795	404	369	305	190	8,442
여 (명)	2,252	1,811	1,911	1,098	1,145	1,092	787	20,054
합계 (명)	2,914	2,402	2,706	1,502	1,514	1,397	977	28,496
여성 비율 (%)	77	75	70	72	76	78	80	70

1) 박정란, “북한이탈주민 연구 동향과 과제 : 주제, 방법, 내용”, 『KDI 북한경제리뷰』(2012년 5월호), KDI, 2012, 54쪽.

2) 통일부 홈페이지 자료(<http://www.unikorea.go.kr/content.do?cmsid=1440> : 최종검색일 2015. 11. 20.) 편집.

○ 분야별 선행연구 유형을 정리해 보면 다음과 같다.<sup>3)</sup>

- ① 북한이탈주민의 경제활동 현황과 지원방안 등 정착 실태 및 지원방안 연구
- ② 북한이탈주민의 사회정착 경험, 가치관, 사회연결망, 정체성, 예술 활동 등 사회문화 현상 연구
- ③ 북한이탈주민의 학교 적응 실태조사와 더불어 국어, 수학, 세계사 등 교과목별 교육현황 및 개선방안 연구
- ④ 북한이탈주민의 건강, 의료지원 등 보건의료 분야 연구
- ⑤ 백두산 화산폭발을 계기로 발생 가능한 한국 내 영향력 등 생태, 환경 연구
- ⑥ 북한이탈주민을 통해 분단사회를 재조명하고 남북통합을 대비하는 연구

○ 다양한 유형 중에서도 북한이탈주민의 경제활동을 포함한 정착 실태 및 지원방안 연구는 초창기부터 지금까지 꾸준히 이어지는 상황이다. 국내에 취업하는 외국인 노동자나 재외동포 규모를 기준으로 비교해 볼 때 북한이탈주민의 숫자는 그다지 많지 않은데 막상 관련 분야의 연구가 끊이지 않고 나오는 이유는 대한민국의 구성원으로서 이들이 차지하는 위치가 정치적, 사회적으로 독특한 중요성을 지니기 때문이라고 보아야 할 것이다.<sup>4)</sup>

## 2. 북한이탈주민 노동권 관련 선행연구

### 1) 북한이탈주민의 일할 권리 분야 선행연구

○ 북한이탈주민의 일할 권리 관련 선행연구는 2000년 이후 정부기관의 정책연구 보고서를 중심으로 이들의 경제활동 실태조사와 지원 방안 관련 연구가 많이 나왔다. 주요 연구사례를 보면 다음과 같다.

- ① 2004년 통일부 『북한이탈주민 취업능력 향상을 위한 제도개선 방안』 (연구수행기관: 한국직업능력개발원)
- ② 2009년 통일부 『입국 후 5년 경과 북한이탈주민 생활수준 연구』 (연구수행기관: 한국기술교육대학교)
- ③ 2011년 통일부 『북한이탈주민 취업지원제도 평가 및 개선방안』 (연구수행기관: 한국노동연구원)

---

3) 박정란, 60-64쪽.

4) 최대석·박영자, “북한이탈주민 정책연구의 동향과 과제 : 양적 성장을 넘어선 ‘성찰’과 ‘고통’”, 『국제정치논총』(제51집 제1호), 한국국제정치학회, 2011, 202쪽.

○ 그 이외에 북한이탈주민 취업보호제도, 고용보조금제도, 직업교육훈련 등 이들의 일할 권리 증진을 목표로 하는 지원정책 평가와 개선방안 연구도 많았다. 주요 연구사례를 보면 다음과 같다.

- ① 강일규·고혜원, 『북한이탈주민의 취업촉진을 위한 직업능력개발 방안』, 한국 직업능력개발원, 2004
- ② 박정란·강동완·김흥광, 『북한이탈주민 일자리 현황 및 연계 방안: 일자리생애 사례분석을 중심으로』, 북한이탈주민지원재단, 2010
- ③ 박성재·김화순·황규성·송민수, 『북한이탈주민의 직업변동 및 취업지원제도 평가』, 한국노동연구원, 2011
- ④ 신진, “일자리창출과 북한이탈주민 지원방안”, 『통일문제연구』(제54호), 평화문제연구소, 2011
- ⑤ 박성재, “북한이탈주민 고용보조금제도 효과성 평가”, 『노동정책연구』(제12권 제1호), 한국노동연구원, 2012
- ⑥ 이금순, 『북한이탈주민 취업지원제도 발전방향』, 통일연구원, 2012
- ⑦ 조은상·김수원·선한승, 『북한이탈주민 자립형 직업교육훈련 모형 개발 연구』, 한국직업능력개발원, 2012
- ⑧ 박현식, “사회보장기본권 확립을 위한 북한이탈주민보호 및 정착지원법 개선방안”, 『법학연구』(제52집), 한국법학회, 2013
- ⑨ 정진화·손상희·이주관, “여성 북한이탈주민의 교육훈련과 취업”, 『통일정책연구』(제22권 제1호), 통일연구원, 2013
- ⑩ 김현수·이용순·김민규, 『북한이탈주민 경력경로 분석을 통한 취업역량 강화 방안 연구』, 한국직업능력개발원, 2013
- ⑪ 최정진, “통일대비 북한이탈주민의 지역정착과 취업제고방안”, 『아태연구』(제21권), 경희대학교 국제지역연구원, 2014

## 2) 북한이탈주민이 근로현장에서 보호받아야 할 권리 분야 선행연구

- 북한이탈주민이 근로현장에서 보호받아야 할 권리 관련 분야는 상대적으로 선행연구가 많지 않다.
- 관련 분야 선행연구의 대표적 사례로 다음 연구를 들 수 있다.<sup>5)</sup>

---

5) 2014 경제활동동향조사와 2014 실태조사는 일부 항목에서 서로 다른 결과를 내놓기도 했다. 예를 들어 북한이탈주민이 가장 많이 취업하고 있는 산업에 대하여 2014 경제활동동향조사에서 제조업 이외 산업을 묶어 ‘사회간접자본 및 기타 서비스업’으로 분류하면서 그 중에서 사업·개인·공공서비스 분야라고 서술했지만(2014 경제활동동향 76쪽 참조), 2014 실태조사에서는 ‘제조업’이라고 제시해 놓았다(2014 실태조사, 289쪽 참조). 이런 결과는 표본조사와 전수조사라는 방법상 차이에 따라 나타나는 현상일 것이라고 추정한다. 그러나 더 정확한 결과를 얻으려면 보다 정교한 차원의 확인 작업을 거쳐 결론을 내리는 것이 필요하다.

- ① 북한인권정보센터, 『2014 북한이탈주민 경제활동 동향』: 광역별 표본추출 방식으로 조사대상자 400명을 선정하고 이들을 상대로 전화조사를 통해 북한이탈주민의 근로조건을 조사했다. 표본의 대표성과 전화조사의 신뢰도 문제가 나오지만 북한이탈주민의 직업별 취업자 수, 4대 보험 가입 유무, 취업 시간대별 취업자, 근속기간 및 직장 만족도, 직장 선택 기준 실태를 알아보았다.
- ② 북한이탈주민지원재단, 『2014 북한이탈주민 실태조사』: 2013년 기준 통일부 등록 북한이탈주민 23,141명을 대상으로 재단 소속 전문상담사가 대면 면접 조사를 시행했다. 총 응답자 규모는 12,777명이었다. 조사 항목은 지난 주 활동 상태, 취업 여부, 주당 35시간 미만 취업 사유, 추가 취업이나 전직 여부, 취업자의 사업체 정보, 구직 및 이직 관련 정보, 종사상의 지위, 고용계약 관련 사항, 실업자의 구직활동 및 취업희망 여부, 주당 평균 근로시간 및 월평균 소득, 직업 만족도 등을 알아보았다.

### 3. 연구의 의의

- 이번 북한이탈주민의 노동권 실태조사는 관련 다양한 분야 중에서도 지금까지 꾸준히 관심을 받아 온 이들의 경제활동 포함 정착 실태를 새로운 관점에서 분석하고 그 결과를 반영한 지원방안을 모색하는 시도로서 의의를 지닌다.
- 이번 실태조사에서 연구진은 북한이탈주민 스스로 노동권 개념을 어떻게 인식하고 서술하는지 설문조사와 심층면담 방법을 통해 입체적으로 파악한 뒤 이들의 관점에서 해당 개념을 재구성해 보는 시도를 하였다.
- 이렇게 북한이탈주민의 관점에서 노동권 개념을 재구성함으로써 지금까지 일방적인 정책의 수혜대상 집단에 머물러 있던 이들의 목소리를 지원정책의 기획 및 수립 단계에 최대한 반영할 방법을 모색하려고 시도한 것이 이번 실태조사가 지니는 의의라 하겠다.

## IV. 국제사회의 이주노동자 지원정책과 북한이탈주민 지원정책

- 북한이탈주민이 탈북 이후 대한민국 국내로 입국하는 현상은 근본적으로 남북 분단이라는 특수한 상황에서 그 원인을 찾아야 한다. 그런 의미에서 이들의 상황을 국제사회의 이주노동자 지원정책과 직접적인 비교를 시도하고 그에 따른 평가를 내리는 것은 논리적으로도 무리한 일이다.
- 다만 북한이탈주민이 이주민의 성격을 지니고 있는 것은 부인할 수 없는 사실이고 또한 이번 실태조사가 기본적으로 이들의 노동권 관련 연구를 추진한다는 점을 감안하여 몇 가지 사례를 참고하여 실효성 높은 정책적 시사점을 찾아보는 것은 나름대로 의미를 지니는 작업이라 하겠다.
- 이번 연구에서는 개별국가의 사례로 독일과 이스라엘의 이주민정책, 국제규범의 사례로 1990년 UN 총회에서 채택한 **이주노동자권리협약** (모든 이주노동자와 그 가족의 권리보호에 관한 국제협약 - International Convention on the Protection for the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families) 및 1949년 ILO에서 97호로 채택한 **이주노동협약** (고용을 위한 이주 협약 - Convention concerning Migration for Employment Revised 1949) 등을 중심으로 하는 이주노동자의 권리에 관한 내용을 살펴보면서 북한이탈주민에 대한 시사점을 모색해 보았다.
- 위와 같은 비교연구는 이주민의 지위와 노동자라는 지위를 함께 지니고 있는 북한이탈주민의 복합적인 지위를 고려한 사례에 해당한다고 하겠다. 독일과 이스라엘의 사례는 북한이탈주민에 대한 우리나라의 정책을 비교평가해볼 수 있는 비교대상인 반면, 이주노동자에 대한 국제규범은 북한이탈주민이 한국 사회에 정착하는 과정에서 불가피하게 이주노동자적 지위에 놓일 수밖에 없는 현상을 반영하는 기준으로 볼 수 있다. 물론 북한이탈주민과 이주노동자의 법적 지위는 상이하지만, 이주노동자와 마찬가지로 북한이탈주민도 경제적 이유로 이주를 결심하는 경우가 많다. 따라서 이주노동자에 대한 국가정책을 인권적 측면에서 다루고 있는 규제규범은 대한민국에 정착한 뒤 경제활동을 통해 생계를 유지해 나가야 할 북한이탈주민의 노동권 보호를 위해 참고해야 할 요소를 지니고 있다.

## 2. 독일 사례

- 통일 이전 서독 정부가 동독이탈주민을 대상으로 추진했던 이주민 지원정책은 현실적으로 북한이탈주민 지원정책과 가장 가까운 사례로 평가할 수 있겠다. 그러나 이 정책은 25년 전이었던 1990년 10월 3일 독일통일이 이루어지면서 그 의미를 상실했다.
- 또한 서독은 분단 시절에도 이미 “독일에는 두 개의 국가가 있으며 그 두 국가는 서로 외국이 아니고 특별한 관계이다” 하고 선언하는 한편 헌법에서 동독과 서독을 개별 국가로 인정했기 때문에 지금도 여전히 서로 상대편 지역의 국가성을 부정하는 남북관계와 다른 면모를 지닌다.<sup>6)</sup>

### 1) 서독 정부의 동독이탈주민 지원정책 주요 내용<sup>7)</sup>

- 제2차 세계대전 직후부터 1990년 베를린 장벽이 무너질 때까지 (구)서독은 정치적·경제적 이유로 (구)동독지역을 떠나서 서독에 정착하려 하는 이탈주민의 유입을 경험하였다. 이런 상황에 따라 서독 정부는 동서독 분단 기간이었던 40여 년 동안 동독이탈주민을 서독 사회로 통합하기 위한 정책을 시행해 왔던 것이다. 그 당시 동독이탈주민을 대상으로 이루어졌던 서독의 지원 내용을 다음 표에 정리하였다.

[표 2] 동독이탈주민을 위한 급부 ①:  
1988년 8월 31일 이전 임시수용소 체류자 경우

번호	급부	난민	이주자
1	독일 정부의 일회적 정착 지원금(1인당 200 DM)	○	○
2	응급금	○	○
3	신청자 희망(연고 등) 및 통합 측면(취업 가능성, 주택 상황 등)에 따라 정착할 주정부 결정	○	○
4	취업 및 사회 통합에 관한 조언, 원조 조치 및 혜택에 관한 정보 안내	○	○
5	의식주 내지 생계비 제공	○	○
6	의료 조치 및 필요한 경우 기초 공급	○	○
7	복지 단체의 의복 지원	○	○
8	교통비 할인	○	○
9	이사 지원	○	○
10	진학 상담	○	○

출처: Haberland (1988: 82)

6) 법무부, 『동서독 교류협력 법제 연구』, 2008, 10쪽 참조.

7) 이 부분에서 언급하는 독일 통합정책 관련 내용은 다른 각주가 없는 한 허준영, 『동독이탈주민에 대한 서독의 통합정책과 한국에의 시사점 - 직업통합을 중심으로』, 16-21쪽의 내용을 요약·인용하였다는 점을 미리 밝혀둔다.

[표 3] 동독이탈주민을 위한 급부 ②:  
1988년 8월 31일 이전 주정부 도착 이후<sup>8)</sup>

번호	급부	난민	이주자
1	가족과 기타 연고에 의해서 거주 뒷받침 안 될 경우 a) 임시 주택 거주 또는 b) 주택 증개 c) 연방정부의 주택건설 자금 원조 d) 영세민 임대주택 입주권	○	○
2	상담 및 후속 관리	○	○
3	귀향 비용 환불	○	○
4	연방정부에 의한 저리의 설비 용자	○	○
5	동독 학력 및 자격 승인(\$92 BVFG)	○	○
6	연방 교육촉진법(BAföG)	○	○
7	Garantiefonds에 의한 지원, 안정을 위한 개별 지원	○	○
8	연구자 지원 프로그램(Akademikerprogramm): 30~50세까지	○	○
9	양육비(Kindergeld)	○	○
10	의료 부조, 의료비	○	○
11	연금 보험	○	○
12	실업 보험	○	○
13	사고 보험	○	○
14	전쟁 피해 보험(Kriegsopferversicherung)	○	○
15	연방 사회복지법(Bundessozialhilfegesetz) - 생계비 부조, 특수 상황 지원	○	○
16	공공 업무 위탁시 혜택(\$74 BVFG)	○	X
17	수공업자 등록 요건 완화(\$71 BVFG)	○	○
18	면세(\$52 Abs. 24 EStG* 및 \$33 a Abs. 1 EStG 1953)	○	X
19	가구와 의복(\$33 EStG)	○	○
20	세금 혜택(\$57e, 10 a EStG)	○	X
21	과세 등급 조정	○	○
22	임대주택비 지원금 환불 감면(\$16 WoGG)	○	○
23	학자 지원	○	○
24	자영업 창립 지원	○	○
25	농업계 진입을 위한 보조 및 용자(부업)	○	○
26	출발지에서 발생한 면역 부작용에 대한 보상(\$51 Abs. 3 Bundesseuchengesetz)	○	○
27	전쟁포로에 관한 보상법에 따른 보상	○	○*
28	귀향 재단(Heimkehrstiftung)에 의한 전쟁포로에 대한 일회적 지원 및 연금 지불	○	○
29	수감자 지원법(Häftlingshilfegesetz)에 따른 지원 및 정치범 지원 재단(Stiftung für ehemalige politische Häftlinge)의 지원 조치	○	○**
30	Lastenausgleichsgesetz (Hauptentschädigung)	○	○***
31	Härtefonds des Lastenausgleichs	○	○****
32	난민법(Flüchtlingshilfegesetz)	X	○
33	Lastenausgleichsgesetze가 급부 제공을 정하고 있지 않은 특수 상황(\$301 b LAG)	○	○

출처: Haberland (1988: 83-93)

8) [표 2]와 [표 3]은 허준영, 『동독이탈주민에 대한 서독의 통합정책과 한국에의 시사점 - 직업 통합을 중심으로』, 50-52쪽에 수록된 표이다. 이 글에서는 이 표를 Haberland, Jürgen (1988): Eingliederung von Aussiedlern und Zuwanderer von Aussiedlern und Zuwanderern, 4., überarb. und erw. Auflage. Heggen-Verlag, Leverkusen, p.82 에서 인용하였음을 밝히고 있다.

- \*) 시행일 당시의 요건을 충족하는 경우에 국한한다.
- \*\*\*) 시행일 당시의 요건을 충족하는 경우에 부분적으로 지급한다.
- \*\*\*\*) 가족 재결합을 위한 후속 이주인 경우(§230 Abs. 2 Nr. 4 LAG)
- \*\*\*\*\*) 이 급부는 시행일 외 피추방민에게 적용(§301 Abs. 1LAG) 원문이 “Nichtstichtagsvertriebene”으로 기록되어 있다.

- 당시 서독의 동독이탈주민통합정책은 특히 이탈주민의 경제적 자립을 중핵적 목표로 간주하였던 것으로 보인다. 돌이켜 보면 베를린 장벽 설치 이전 기간 동안 서독은 연방 실향민법(Bundesvertriebenen- und Flüchtlingsgesetz: BVFG) 제정을 통해 소련점령지역이나 동독에서 들어오는 이주민에게 독일 국적자와 동일한 권리가 있다고 규정해 놓았다. 이와 아울러 동독이탈주민의 경우에는 이들이 동독에서 누리던 사회보험혜택(연금, 의료비 보조, 실업수당)을 그대로 청구할 수 있도록 규정을 만들어 두었다.<sup>9)</sup>
- 서독은 당시 각 연방주에 이 문제와 관련한 중앙부서인 주난민부(Landesflüchtlingsverwaltung)를 설치하였다. 이에 따라서 하위지방자치단체에도 난민청 관련 업무담당 부서를 설치하게 된다. 결과적으로 주난민청이 사실상 통합정책의 주요 기능을 수행하였고 독일연방 차원에서는 각 주 난민청이 회합을 통해 주별 이탈주민 배분비율 및 공통 행정사항을 논의하였다. 이들은 서로 다른 주의 경험을 벤치마킹하거나 연방정부를 상대로 프로그램 안을 건의하는 움직임을 보이기도 했다. 이외에도 1955년 수감자구호법(Häftlingshilfegesetz) 제정으로 동독이탈주민의 서독 정착을 지원하였다. 아울러 직업통합 조치로 연방실향민법에 따라 동독에서 취득한 시험결과나 자격증의 유효성을 인정하였다. 그리고 연령별 · 직업종류별로 교육 및 취업지원도 제공하였다.<sup>10)</sup>
- 한편 동독이탈주민이 서독에 정착하면서 직업을 갖는 것을 지원하려 하는 목적으로 부담조정법(Lastenausgleichsgesetz)에서 직업에 따른 지원방안을 규정하였다.

9) 특히 실업보험의 경우 초기 이탈주민들이 서독에 정착하는 과정에서 경제적으로 중요한 의미를 지녔을 것으로 보이는데, 서독은 동독에서 고용보험에 가입하였고 그 사실이 입증되는 경우에는 실업보험금을 지급하였고, 그 사실의 입증이 어려운 경우에는 실업부조대상자로 분류하여 실업부조를 수급하게 하였다. 이 실업보험은 동독, 동베를린에서의 정치적 이유로 박해에 의한 실직기간도 취업기간에 고려하였고, 정치범으로서 구류기간을 실업수당 및 실직지원금 계산 시 고려하였으며, 자영업을 주업으로 하거나 그 가족으로서 자영업에 도왔던 기간도 고려의 대상이었다고 한다(심성지, “사회통합적 관점에서 본 동독 이탈주민의 서독 적응 프로그램”, 『2009 북한이탈주민 2만명 시대 특별기획 심포지움』, 국가인권위원회, 2009, 45쪽 참조).

10) 허준영, 『동독이탈주민에 대한 서독의 통합정책과 한국에의 시사점 - 직업통합을 중심으로』, 16-21쪽.

그 내용은 상업이나 자유업, 농업 종사자를 포함하여 실업자나 전직자를 위한 안정적 고용기회 창출을 목적으로 하는 것이었다. 이 법에 입각한 직업통합의 기초는 상담, 재정지원, 개별 이주민에게 직업 선택권을 보다 넓게 부여하는 것 등이었다고 한다.<sup>11)</sup>

- 아울러 근로 촉진법(Arbeitsförderungsgesetz)은 취업과 관련한 직접적 조치에 해당하는 조언과 알선을 규정하였으며, 직업을 가지기까지 금전적 지원은 실업 보험이나 실업수당을 통해 보조금을 지급하였다.<sup>12)</sup> 한편, 당시 동독이탈주민 중에서도 규모가 큰 집단이었던 청소년층의 통합을 위해 관련 조직과 프로그램의 육성방안도 모색하였다. 청소년을 대상으로 직업알선을 하는 경우에는 이들이 거주할 주거공간도 함께 제공하는 방안을 고려하였다.<sup>13)</sup>
- 법제적 노력과 함께 서독은 1976년 3월 12일 “동유럽출신이주자(Aussiedler)와 동독이탈주민 통합을 위한 프로그램” 의결에 더하여 정당을 비롯한 정치조직은 물론 민간부문에서 교회와 각종 사회단체의 적극적인 참여를 강조하게 된다. 이 프로그램의 주요내용은 거주지 공급, 언어 및 사회통합, 개인관리, 이주자의 사회적 고충과 특수 상황을 세심하게 배려하는 조치를 취하는 것이었다. 관련 조치의 중점은 해당되는 사람을 개별적으로 관리하고 상담하며 지원하는 활동을 이어나가는 것이었다. 특히 복지단체의 상담기구가 담당하는 역할을 중요하게 부각하였다. 이 일을 잘 하기 위해서 각각의 복지단체는 담당직원을 교육하거나 훈련시키는 권한을 부여 받았고 주로 상담 및 관리 시설 근로자를 더 채용할 수 있게 되었던 것이다.<sup>14)</sup>
- 1986년 10월 16일 서독 의회에서 의결한 “동독 이주민의 서독통합을 위한 특별프로그램”은 수용과 등록, 의식주, 언어습득지원, 학제 및 경제계 편입과 실향민 단체 및 복지사업단체를 통한 개별 상담과 관리 분야에서 이주민 정착지원 관련 개선책을 포함하고 있었다. 사실 직업적 통합의 측면에서 동독 체제의 고학력자와 전문직 종사자 및 고위직 경력자의 경제계 편입은 쉽지 않았다. 특히 전문 기능인 엔지니어의 경우 신형 기계제품과 생산방식에 관한 지식을 제대로 갖추고 있지 못한 상태였다. 그렇기 때문에 고용센터(Arbeitsämter)와 지역별 전문인력 중개소에서 이들을 상대로 다양한 자격증과 학위 형태로 직업

11) 허준영, 『동독이탈주민에 대한 서독의 통합정책과 한국에의 시사점 - 직업통합을 중심으로』, 16-21쪽.

12) 동독이탈주민이 동독을 떠나야 했을 때 두고 온 재산을 보상받는 것을 의미한다.

13) 허준영, 『동독이탈주민에 대한 서독의 통합정책과 한국에의 시사점 - 직업통합을 중심으로』, 16-21쪽.

14) 허준영, 『동독이탈주민에 대한 서독의 통합정책과 한국에의 시사점 - 직업통합을 중심으로』, 16-21쪽.

교육강좌를 제공하는 한편, 재교육, 직업전환 교육, 직업훈련 관련 재정적 지원을 하는 일에 중점을 두고 있었다.<sup>15)</sup>

## 2) 서독 이주정책의 특징

- 당시 서독 이주정책의 특징은 동독이탈주민이 서독 사회에 정착하는 과정에서 자신의 힘으로 생계를 유지할 수 있게 만들고자 하는 것이었다. 그렇기 때문에 무엇보다도 직업을 가질 수 있도록 지원하는 것을 정책적 목표로 삼았다는 특색을 지닌다. 말하자면 단순히 직업훈련의 기회를 제공한다거나 취업장려금을 지원하는 수준에 그치지 않고 동독 시절의 직업과 서독에서 선택하는 직업을 연계하도록 노력하는 한편, 이주 초기의 경제적 문제를 해결하기 위해 일회적 정착 지원금을 지원하기도 하고 실업부조제도를 통해서 일정기간 경제적 원조를 제공하면서 일자리를 구할 수 있도록 배려하는 특색을 지닌다.
- 물론 당시에 서독 당국이 동독이탈주민을 서독사회로 통합시키는 과정에서 적극적인 일자리 정책을 펼칠 수 있었던 배경에는 제2차 세계대전 이후 노동인구가 매우 부족했던 상황이라 동독이탈주민은 중요한 노동력의 원천이었기 때문이라는 현실적 요인도 감안해야 한다. 라인강의 기적이라고 알려져 있는 독일 아데나워 정부 시기의 경제부흥은 많은 노동력을 필요로 했다. 그 과정에서 우리나라도 간호사와 광부 등 노동력을 대거 서독으로 수출하였다는 사실은 잘 알려져 있다.
- 언어와 문화적 차이로 이주 초창기 다양한 문제를 겪어야 하는 외국인과 달리 언어도 그렇고 문화적 동질성을 지닌 동독이탈주민은 서독 사회가 필요로 하는 노동력을 제공해주는 인력이었다. 바로 이런 이유 때문에 서독 정부가 동독이탈주민을 적극적으로 포용하고 지원하는 정책을 펼칠 수 있었던 것이다.
- 그러나 서독에서도 1970년대 경제불황기에 접어들자 동독이탈주민에 대한 태도가 조금 변했던 것으로 나타난다. 경제적 불황으로 서독 주민도 일자리를 구할 수 없는 상황에서 동독이탈주민에게 일자리 제공을 추구하는 정책은 여론의 비난을 받는 대상으로 떠올랐다. 오히려 이런 정책의 결과로 동독이탈주민을 차별하고 혐오하는 사회적 문제를 일으키는 경우도 있었다. 서독 정부도 동독이탈주민 대상 경제적 지원에 한계를 느낄 수밖에 없었던 것 같다.

---

15) 허준영, 『동독이탈주민에 대한 서독의 통합정책과 한국에의 시사점 - 직업통합을 중심으로』, 16-21쪽.

- 그 무렵부터 서독 정부의 정책도 경제적인 지원보다 민간단체 참여를 통한 사회적 통합을 추구하는 한편 동독이탈주민을 대상으로 고충상담지원프로그램을 개발하고 시행하는 내용으로 채우는 경우가 많아졌다. 말하자면 그 무렵부터 동독이탈주민을 대상으로 하는 정책 내용이 지원에서 통합을 목표로 하면서 정책의 주체도 정부에서 민간단체로 이전하는 양상이 나타나기 시작했던 것이다.
- 당시 동독이탈주민을 대상으로 서독 당국이 추진한 정책 내용의 변화는 북한이탈주민을 상대로 다양한 지원을 제공하는 우리나라가 구체적으로 무엇을 고민해야 하는지 그 방향을 보여주는 측면을 지니고 있다고 생각한다.

## 2. 이스라엘 사례

- 이스라엘은 남북한과 같은 분단국가 상태는 아니다. 그러나 이스라엘의 역사상 이주민 국가라고 불려도 무방할 정도로 이주민의 비율이 높다는 특성을 지닌다. 따라서 이스라엘 사례를 살펴봄으로써 오늘날 국내에서 북한이탈주민 지원정책을 추진할 때 참고할 사항이 있을 것으로 판단하였다.
- 다만 이스라엘은 해외 거주 유대인 민족 구성원의 국내 이주를 유도하고 이들을 받아들일 목적으로 1950년 귀향법 (Law of Return) 제정 이후 그 내용을 적극적으로 실천해 왔다는 점에서 현재 남북관계에서 북한이탈주민이 탈북하고 대한민국에 입국하는 상황과 다른 특성을 지닌다는 사실을 감안해 둘 필요가 있다.

### 1) 주요내용

- 이스라엘이 1948년에 건국할 때까지 유대인은 세계 각 국에 흩어져 살았다. 당시 여러 지역에 흩어져 살던 유대인을 이스라엘로 불러모아 흡수·통합하려는 목적으로 귀향법(The Law of Return) 이외에도 다양한 방식으로 이주민정책을 실시하였다.<sup>16)</sup>
- 귀향법은 반유대인활동에 가담했거나 공중의 건강이나 국가의 안전을 위협할 가능성이 있는 경우를 제외하고 모든 유대인이 이스라엘로 이주할 권리를 지녔다고 명시한 알리야(Aliyah)의 권리를 선언하였다.

16) 영문으로 작성해 놓은 이스라엘의 귀향법 원문은 다음 사이트를 방문하여 확인할 수 있다.  
<http://www.mfa.gov.il/mfa/mfa-archive/1950-1959/pages/law%20of%20return%205710-1950.aspx>

- 귀향법에서는 알리야의 권리를 통해 이스라엘로 입국하는 유대인에게 올레 (Oleh)비자를 발급하도록 규정해 놓았다. 올레 비자는 이스라엘에 정착하고자 하는 의사를 표명하는 유대인에게 모두 발급하는 것이 원칙이었다. 물론 알리야의 권리가 없는 경우에는 올레비자도 발급하지 않았다.
- 이스라엘은 건국 초기부터 Jewish Agency라는 유대인 조직을 통하여 해외에 거주하는 유대 민족 구성원이 국내로 이주하도록 적극적으로 유도하는 한편 그런 의사를 표명하는 사람을 그대로 수용해 왔다.
- 1968년에는 내각에 이주민통합부(The Ministry of Immigrants Absorption)를 설치함으로써 정부 차원에서 이주민 정책을 수립하고 시행해 왔다.<sup>17)</sup> 오늘날 이스라엘 정부는 알리야 이주민통합부(The Ministry of Aliyah and Immigrant Absorption, 이하 'MOIA')라는 명칭으로 이주민정책을 총괄하는 부서를 두고 있다.
- 알리야(Aliyah)라는 용어는 예루살렘으로 돌아오는 유대인의 귀환을 의미한다. 알리야를 행한 유대인은 곧 귀향민(returning residents)이 되는 것이다.
- 이스라엘은 알리야를 행한 귀향민을 단순한 이주민으로 보지 않는다. 이들은 이스라엘 시민권을 취득해서 이스라엘로 돌아온 17세 이상의 시민인 것이다. 따라서 알리야를 행한 귀향민은 일반적 이주민과 명확하게 구분할 수 있다.
- 이스라엘의 귀향민 중에는 다른 국가의 영주권을 지닌 해외주민(residence abroad)도 있다, 이런 유형의 해외주민은 2년 이상 해외에 거주한 귀향 과학자(returning scientist : 해외 최소 5년 이상 거주한 과학자) 및 기업가(business entrepreneur : 해외 최소 3년 이상 거주한 기업가)를 포함하는 개념으로 사용했다.<sup>18)</sup> 이스라엘 정부가 이들을 어떻게 지원했는지 그 구체적인 내용은 다음의 표에 잘 나타나 있다.<sup>19)</sup>

17) 최보선, “탈북주민문제와 이스라엘의 이주민 정책”, 『통일경제』(1997년 2월호), 99쪽.

18) <http://www.moia.gov.il/English/ReturningResidents/Pages/Whois2.aspx>

19) 남북하나재단, 『이스라엘의 이주민 지원제도 및 정책분석 연구』, 2012, 54-55쪽의 표(원문 출처는 <http://www.moia.gov.il/english/types/regulation>라고 밝히고 있지만 확인할 수 없었음. 1997년의 자료인 정지영, “이스라엘의 재외동포정책-본국귀환 및 정착정책을 중심으로”, 『민족연구』(제5호)의 자료를 인용·수정한 것으로 보임)를 기본으로 <http://www.moia.gov.il>의 지원정책 내용들을 통해 수정·보완함.

[표 4] 이스라엘의 이민자 지원 규정

지원영역	지원방식	자격유효기간	지원기간	비고
초기흡수단계의 경제적 지원	흡수바스켓 (The Absorption Basket) <sup>20)</sup>	Oleh 자격 취득 후 1년간	6개월	
주택구매와 전자제품 구매를 위한 경제적 지원	관세보조금-일정액 대출	Oleh 자격 취득 후 4년간	각 1회 지원	
히브리어 수업	수업료 실업수당 울판동학비	이민 후 1년 6개월간	6개월간 1회	실업수당과 교통비 제공은 흡수바스켓 지원 대상자가 아닌 경우
주택	임대료 보조	이민 후 5년간 (흡수바스켓 기간 1년 포함)	5년간(흡수 바스켓 기간 1년 포함)	
	주택자금 용자 공공주택	이민 후 15년간	1회	
		이민 후 15년간	1회	
구직	실업수당	이민 후 1년간	6개월	구직 희망자와 과정 수강생
	자격증, 연수 및 재연수 과정	이민 후 10년간	고용규정 따름	
	고용에 있어서 승진과 배치	상동	12개월	
	운동선수	상동	1회 보조	상동
	숙련기술자	상동	고용규정 따름	상동
	45세 이상	상동	상동	상동
	예술가 작가	상동 상동	1회 보조 상동	상동
과학분야 흡수정책	과학자 고용지원자금	이민 후 3년 내 지원협상	4년까지	사회, 인문 분야 과학자들을 1년에서 4년간 연장 가능
개인사업	전문상담, 대출	이민 후 10년간. 단, 알리아의 경우 이민 후 2년간	1회	에티오피아 이민자는 이민일로부터 15년간
학생	수업료 대출	교육청 규정에 따름	수학기간 중 3년까지	
복지	부양가족 수입	이민 후 1년간	이민 후 7-12개월	
	분쟁지역 출신 난민	4개월간	1회 보조	이민자 흡수부와 유대인협회 특별위원회의 권고사항에 따름
	지역위원장 기금	이민 후 5년간	1회 보조	특수 경우
군인	보조금	복무기간 3년간		독신과 에티오피아 출신 군인, I.D.F로부터 특별보조금 대상인 경우

○ 위에 나온 표에 제시해 놓은 지원제도 가운데 고용문제와 관련하여 MOIA가 추진하는 정책에 주목할 필요가 있다. MOIA는 이스라엘로 귀환하는 귀향민이 자신의 직업과 전문성에 적합한 일자리를 찾을 수 있도록 전국적 연계망을 갖춘 직업상담관을 활용하여 통합직업서비스(a “basket” of vocational services)를 제공하는 정책을 추진해 왔다. 구체적으로 통합직업서비스 항목을 살펴보면 다음과 같은 내용이 나온다. 21)

- 개별통합상담관과 개별적 직업 계획 수립
- 히브리어 학습 시설 소개
- 구직 지원
- 구직기간 동안 수입 보장
- 직업적 지침 및 지도
- 직업심리상담서비스
- 구직워크샵 소개
- 고용주 급여 지원(Participation in salaries)
- 전문자격시험과정 준비 알선 및 지원
  - 외과 의사, 치과 의사, 약사, 간호사, 수의사, 언어치료사, 변호사, 회계사
- 직업훈련 또는 재훈련과정 알선
- 직업훈련바우처 지원
- 과학통합센터(the Center for Absorption in Science)를 통한 과학자 대상 특별지원
- 이주기업가들을 위한 지원
- 새로운 이주민 및 귀향민을 위한 고용센터 소개

20) 흡수바스켓에 의한 경제적 지원은 2014-2015년 기준, 다음의 표와 같음  
<http://www.moia.gov.il/English/Subjects/FinancialAssistance/Pages/TableAmountsBasket.aspx>

(단위는 이스라엘 화폐단위 셰켈. 1셰켈은 약 292원. 2015년 10월 26일 검색 기준)

Payments	Couples	Single Parent Family	Single
Cash at Airport	2,500	2,300	1,250
Bank deposit at Airport	3,800	1,460	1,430
1st payment	4,800	4,334	2,622
2st payment	4,800	4,334	2,622
3st payment	4,800	4,334	2,622
4st payment	4,800	4,334	2,622
5st payment	4,800	4,334	2,622
6st payment	4,800	4,334	2,622
<b>Total</b>	<b>35,100</b>	<b>29,764</b>	<b>18,412</b>

21) [http://www.moia.gov.il/Publications/Employment\\_en.pdf](http://www.moia.gov.il/Publications/Employment_en.pdf)

- 이런 직업프로그램은 이스라엘로 최초 이주한 사람의 경우에는 10년까지 제공하도록 규정해 놓았다. 귀향민의 경우에는 2년까지 이런 혜택을 누리도록 보장해 놓았다, 해당 기간에 대학교육과 고등교육을 포함하여 자격증을 요구하지 않는 전문직종 훈련 기회도 포함되어 있다. 한편 귀향민은 이주 첫 해부터 수입을 보장해 주지만 일반 이주민은 구직활동기간 동안 정부가 수입을 보장하는 혜택을 누릴 수 있었다.
- 귀향민과 이주민이 정부가 보장해 주는 수입을 받을 권한을 누리려면 먼저 개별적 통합상담관에게 등록하고 개별적 고용 프로그램에 따라 상담관에게 보고해야 하는 절차적 제한을 준수해야 한다.
- 알리야를 행한 귀향민을 받아들이는 이스라엘의 정책은 동일 민족의 구성원을 어떻게 수용했는지, 그 구체적인 사례를 보여준다. 그런 의미에서 귀향민 관련 이스라엘의 정책은 우리나라가 북한이탈주민 대상 정책을 어떤 방향으로 추진해야 하는지 시사하는 의미가 크다고 하겠다.

## 2) 이주정책의 통합적 시행을 추진하는 MOIA: 기능과 역할<sup>22)</sup>

- 이스라엘의 이주정책은 외국에 흩어져서 살았던 유대인이 이스라엘로 귀환하면서 귀환 전의 전문성을 최대한 유지할 수 있도록 격려하는 한편, 귀환 후에도 일자리를 쉽게 찾도록 지원하는 통합적 지원시스템을 갖추어 놓았다.
- 이스라엘 정부가 운영하는 통합적 지원시스템의 내용이 중요하다는 점은 더 이상 거론할 필요도 없는 일이다. 그러나 이스라엘 정부가 추진하는 이주정책이 현실적으로 큰 효과를 발휘하는 이유는 본질적으로 MOIA의 조직과 기능에 더하여 여러 조직과 협업을 추구하는 연계성에서 찾아야 할 것이라고 생각한다. 따라서 이 부분에서는 MOIA의 기능과 역할이 무엇인지 서술해 보고자 한다.
- MOIA 본부에는 이주민을 지원하는 업무를 기능별로 담당하는 여러 부서를 설치해 두었다. 각각의 부서는 관련 업무를 효과적으로 수행하기 위해 중앙 및 지방정부에 소속 기관을 배치해 둔다.

22) 이 부분에서 언급해 놓은 MOIA의 구체적인 구성과 역할 관련 내용은 남북하나재단, 50쪽 이하의 내용을 전적으로 인용하면서 재정리하였다. 다만, 인용 자료에서는 MOIA를 '이주민부'라고 번역하였지만, 본문에서는 부서의 공식 약어를 사용했다는 차이를 밝혀 둘 필요가 있을 것이다.

- MOIA 본부 조직은 크게 기획 기능을 담당하는 부서와 집행 기능을 담당하는 부서 및 독립 기능을 담당하는 부서로 구성해 놓았다. 집행기능을 담당하는 부서는 주거지원과와 고용지원과, 사회복지과, 동화촉진과, 히브리어교육과, 경제과 등으로 구분한다. 그 내용을 조금 더 자세히 들여다보면 아래와 같다.

첫째, 주거지원과(Housing Absorption Department)에서는 모기지 은행(Mortgage Bank)과 연계하여 이주민을 대상으로 월세 보조금 지급, 아파트 구입시 용자 업무 등을 담당한다. 전체적으로 이 부서는 새로운 이민자를 대상으로 주택공급 부문 지원 업무를 계획하고 실행하는 일을 담당한다. 또한 이 부서는 이민, 동화, 디아스포라 문제와 관련한 장관급위원회를 개최하여 재경부를 포함한 주택관리 부처와 협조하여 다양한 유형의 지원방식을 운영하는데 필요한 기준을 조정하는 업무도 담당한다. 이 부서는 공공주택의 할당, 대여 보조금과 모기지 형태의 지원에 있어서 지원레벨의 결정, 특별이민자 그룹을 위한 주택 옵션의 개시, 연금 수급자에게 필요한 호스텔이나 단체주택 공급 영역 같은 문제를 담당한다.

둘째, 이주민 대상 취업 지원 업무를 담당하는 부서는 고용지원과(Employment Absorption Department)로 볼 수 있다. 이 부서는 노동사회부나 생산자협회 등 정부 및 민간의 여러 기관과 협조하여 해당 업무를 수행해 왔다. 고용지원과는 지부 단위에 직업안내소개센터(Vocational Guidance and Referral Center)를 설치하고 지소 단위에는 고용상담센터(Learning and Employment Counseling Center)를 둔다. 이런 하위기관을 통해서 고용지원과는 이주민 대상 취업 지원 관련 업무를 구체적이고 실질적인 차원에서 집행할 수 있게 되는 것이다.

셋째, 사회복지과(Social Welfare Department) 역시 고용지원과에 버금가는 방대한 업무를 처리하고 있다. 이 부서는 이주민을 대상으로 각종 서비스를 제공하는 기관과 연계하여 이들이 실제로 필요로 하는 서비스를 받도록 주선한다. 사회복지과는 크게 유태인피해자보상분과(Prisoners of Zion Authority), 교육분과(Education Section), 군복무분과(Soldier Section) 및 보건분과(Health Section) 등 4개 분과로 나뉘어져 있다. 이스라엘 정부는 원칙적으로 모든 이주민에게 이주 후 6개월간 무료 의료 혜택을 제공하고 있다. 이스라엘의 의료보험은 Klalit(Histadrut), Maccabi, Me'uhedet, Le'umit 등 4개의 의료 기금(kupot holim; Health Fund)으로 수행한다. 따라서 이주민은 4개 의료 기금 가운데 하나를 선택하여 등록하면 각종 의료 서비스를 무료로 누리게 되는 것이다. 에티오피아 출신 이주민에게는 특별히 6개월 간 기간을 연장하는 혜택을 제공한다.

넷째, 동화촉진과(Social Integration Department)는 이주민의 신속한 사회 적응을 위하여 민간의 참여를 이끌어내고, 이주민으로 하여금 이스라엘 사회를 이해하도록 교육하고 지원하는 역할을 한다. 한마디로 이주민을 위한 사회적 교육을 담당하는 부서라고 할 수 있다.

다섯째, 히브리어 교육과(Ulpan Department) 역시 중요한 업무를 담당하고 있다. 이스라엘 이주민 지원 정책의 가장 큰 특징은 울판이라는 히브리어 교육 과정을 연결 고리로 하여 모든 지원 업무를 조직해 놓은 것이다. 그런데 이 업무는 히브리어 교육과가 교육문화부의 협조를 받아 총괄하고 있다.

마지막으로 경제과(Economic Department) 업무도 이주민에게 매우 중요하다. 이 부서는 각종 재정 지원 조치를 총괄하면서 이스라엘 전역에 흩어져 있는 창업지원센터(Business Development Center)를 통해 자영업을 원하는 이주민을 지원하는 정책을 추진한다.

- MOIA는 이주민 대상 교육지원 사업도 담당하고 있다. 이스라엘에는 교육 기관을 크게 세 가지 유형으로 구분한다. 첫째, 국가 교육 기관으로 일반 학교와 종교 학교가 포함된다. 둘째, 국가가 인증한 사립학교도 있다. 이들은 대부분 종교 조직과 연계되어 있다. 셋째, 국가에서 인증하지 않은 사립학교도 한 가지 유형을 차지한다.
- 이주한 학부모는 세 가지 유형의 교육 기관 가운데 하나를 선택하여 자녀 교육을 의뢰하면 된다. 수업료는 받지 않는다. 이주민에게는 그들의 자녀를 어느 유형의 학교에 보낼 것인가 하는 문제가 매우 중요한 의미를 지닌다. 따라서 MOIA는 각 지소 및 동화지원센터 내에 교육자문관(Education Coordinator)을 배치해 놓는다. 교육자문관은 이주민과 그 자녀를 상대로 조언과 자문을 한다. 이주민협회 회원들 역시 교육 문제의 선행 경험자로서 출신 지역을 고려한 자문을 충분히 제공하고 있다. 또한 MOIA는 공부와 학교생활에서 애로를 겪는 이주민 자녀를 대상으로 학교에서 추가적인 과외 수업의 기회를 제공하기도 한다. 여름방학 기간 동안 울판에서 6주 과정의 보충 학습 프로그램을 운영하는 것이 그런 사례에 해당한다.
- 독립적인 기능을 담당하는 부서로 대학생국(Student Authority) 및 연구기술자 지원센터(Center for the Absorption of Scientists) 등이 있다. 두 개의 기관은 고급 이주민 인력을 이스라엘 사회에 원활히 정착시켜 국가 인력 활용을 극대화하려는 취지로 볼 수 있을 것이다.

- 그런가 하면 벤 구리온 공항 부서(Ben Gurion Airport Department)는 이주민이 이스라엘에 도착했을 때 초기 동화과정과 관련한 문제를 해결하는 책임을 맡는다. 이 부서는 새로 이스라엘을 찾아오는 이민자에게 이민 증명서(te'udat oleh) 발급 이외에도 식별 번호(misparzehut), 건강 보험 바우처도 제공하고 “직접동화” 자격을 갖춘 이민자를 대상으로 “동화 바스켓(absorption basket-sal klita)” 최초 지불을 발행하기도 한다.
- 출판부서(Publications Department)는 히브리어, 러시아어, 영어, 프랑스어, 스페인어 등 여러 언어로 간행하는 출판물을 통해 이스라엘 내의 새로운 이민자를 대상으로 최신 정보를 상세하게 제공한다. 출판물에는 이스라엘 내의 새로운 이민자와 관련이 있는 내용을 전부 다 다룬다.
- 대표적으로 주택과 아울러 고용, 건강, 교육, 국민보험(bituach le'umi), 소비자 관심 등 다양한 주제를 포함한다. 이 부서는 책자와 팜플릿, 공지, 잡지뿐만 아니라 각 부처의 신문, 영화와 비디오 제작, 라디오와 TV 방송 관련 책임을 지고 있다고 하겠다.
- 그 이외에도 이스라엘 정부는 특별부서로 에티오피아 이민자의 동화를 담당하는 유닛(Unit for the Absorption of Ethiopian Immigrants)을 설치하여 운영하고 있다. 이 부서는 에티오피아 이민자를 대상으로 벤 구리온 공항에 도착하는 순간부터 임시 주택을 배치하기 전까지 모든 업무를 담당한다.
- 한편 지역차원에서 활동하는 생활설계사(Metapel/et: Caseworker or Counselor)를 MOIA가 고용한 뒤 이주 초기 지원 관련 오리엔테이션과 정보를 제공하고 출판물의 히브리어 공부책을 시키는가 하면 생계 수당과 월 소득 보조 주선 등 지원 업무를 담당하도록 맡기는 경우도 있다. 생활설계사는 MOIA 지소에 근무하면서 이주민과 직접적으로 접촉하면서 이들의 동화와 적응을 돕는 역할을 담당한다.

### 3) 이스라엘 이주정책의 특징과 우리에게 주는 시사점

- 이스라엘 이주정책 중에서도 취업정책은 유대인이 귀향 이전 직업에서 지니고 있던 전문성을 귀향 이후에도 최대한 활용할 기회를 제공하려고 노력하는 특성을 지니고 있다. 이주민을 대상으로 충분한 기간 동안 금전적 지원을 제공함으로써 이들이 곧 취업을 하지 못했을 경우에도 생계유지에 불안해하지 않도록 배려하는 특징이 나타난다.

- 그러나 이스라엘의 이주정책 내용과 비교했을 때 북한이탈주민을 대상으로 하는 우리나라의 정책이 근본적인 방향에서 큰 차이가 난다고 평가하기는 어렵다. 다만 이스라엘의 직업상담관을 통한 통합직업서비스 (a “basket” of vocational services) 내용을 우리나라의 북한이탈주민에 대한 지원정책 중 취업을 위한 지원 내용과 비교해 보았을 때, 직업훈련과 사업주에 대한 고용지원금을 주된 내용으로 하는 우리나라의 북한이탈주민 취업지원정책은 이스라엘의 관련 정책에 비하여 그 구체성과 다양성 측면에서 충분히 다양한 사례를 포괄하지 못한다는 점에서 아쉬운 부분이 드러나는 것은 사실이다.
- 본질적으로 이스라엘의 이주정책이 갖는 특징은 그 이주정책을 담당하는 정부 부처의 조직과 기능에서 찾아야 한다고 생각한다. 앞에서 정리한 바와 같이 MOIA의 조직과 기능은 세계 곳곳에 흩어져서 살아온 유대인을 이스라엘로 통합하겠다는 목표를 세우고 그 방향을 향해 구체적이고 다양한 역할을 수행하는 데 최적화 상태로 만들어 놓은 정부 부서로 평가할 수 있을 것이다. 바로 이런 부서의 존재로 인해 오늘날 이스라엘이 존재하는 것이라고 평가할 수 있겠다.

### 3. UN 이주노동자권리협약

- 1990년 UN 총회는 이주노동자와 그 가족을 보호할 목적으로 “모든 이주노동자와 그 가족의 권리보호에 관한 국제협약 (International Convention on the Protection for the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families)” 채택을 결의했다. 그러나 이 협약의 발효 시점은 2003년 7월 1일로, 채택 이후 발효 시점까지 상당한 시간이 흘렀다. 2003년 3월 14일 과테말라 정부가 20번째 국가로 비준함으로써 이 협약이 정식으로 그 효력을 발휘하게 된 것이다.
- 대한민국은 이 협약을 비준하지 않았기 때문에 현재 상태에서는 국제규약으로서 선언적 의미만 지니는 상태라 하겠다. 다만 국제사회의 일원으로서 국제규약이 지니는 선언적 의미를 무시할 수 없는 상황에서 이 협약의 간접적 강제효과는 인정해야 할 것이다.<sup>23)</sup>

23) 현재 1991. 7. 22. 선고 89헌가106 결정에서 다수의견은 세계인권선언의 규범성과 관련하여 “인권에 관한 세계선언이 모든 국민과 모든 나라가 달성해야 할 공통의 기준을 선언하는 의미는 있으나 그 선언내용인 각 조항이 바로 보편적인 법적 구속력을 가지거나 국내법적 효력을 갖는 것으로 볼 것은 아니다” 하고 서술해 놓았다.

- 2003년 이 협약의 발효에 따라 이주노동자의 보호를 위한 권리보호위원회 (Committee on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families) 설치를 완료했다. 이에 따라 각 비준국은 협약규정을 실시하는 데 필요한 입법, 사법, 행정 및 기타 조치 관련 보를 협약효력이 발생한 때로부터 1년 이내, 그 이후에는 매 5년마다 제출할 의무를 수행해야 한다.
- 이주노동자권리협약은 전문과 9부, 총 93개 조항으로 이루어져 있으나 이 부분에서는 노동권 관련 내용을 요약하였다.

### 1) 불리한 취급의 금지

- 이주노동자권리협약에서는 이주노동자가 임금 기타 근로시간 등 근로조건에 대하여 취업국 국민보다 불리한 취급을 받지 않도록 하고 있다(제25조 제1항). 불리한 취급이 금지되는 영역은, 임금과 연장근로시간, 근로시간, 주휴일, 유급휴가, 안전 및 보건에 관한 사항, 고용관계의 종료 기타 법률과 관행상 근로조건에 포함되는 사항들과 함께, 고용 상 최저연령의 제한 등과 같은 것들이다. 특히 이 협약을 비준하고 있는 국가들은 이주노동자의 체류 또는 취업이 비합법적(irregular)이라는 이유로 인하여 이 원칙으로부터 파생되는 어떠한 권리도 박탈당하지 않을 것을 보장하기 위하여 모든 적절한 조치를 취할 것을 요구받고 있다(제25조 제3항).

### 2) 집회 · 결사의 자유 및 단결권의 보장

- 이주노동자권리협약은 이주노동자들이 자신들의 경제적, 사회적, 문화적 및 기타의 이익을 보호하기 위하여 합법적인 조직에의 결사 및 집회의 자유를 보장하는 한편, 노동조합에 참가할 수 있는 권리가 보장된다(제26조 제1항). 이것은 이주노동자의 등록 · 미등록 또는 합법 · 불법적 지위를 구분하지 않고 보장되는 것인데, 특히 합법적 이주노동자에 대하여 이주노동자권리협약은 이주노동자와 그 가족이 자신들의 경제적, 사회적, 문화적 및 기타의 이익을 증진시키고 보호하기 위하여 취업국에서 노동조합을 결성할 권리를 갖는다는 것을 선언하고 있다(제40조 제1항).
- 이주노동자권리협약은 취업국 내 이주노동자의 지위에 따라서 노동조합을 결정할 권리를 보장하고 있는 것처럼 보인다. 그러나 미등록 이주노동자라고 하여 단결권 등 근로자의 당연한 권리를 갖지 못한다고 해석하는 것은 옳지 않은 일이다. 최근 우리나라의 대법원은 대법원 2015. 6. 25. 선고 2007두4995 전원합

의체 판결에서 미등록 이주노동자라 하더라도 노동조합 및 노동관계조정법상 근로자에 해당하여 자유로이 노동조합을 조직하거나 가입할 수 있다고 판결하였다.

- 집회 및 결사의 자유권, 단결권과 같은 권리의 행사에 대해서는 국가안보, 공공질서, 타인의 권리 및 자유를 보호하기 위하여 민주사회에서 필요한 것으로서 법률에 규정된 경우 이외에는 어떠한 제한도 이루어져서는 안 된다(제26조 제2항, 제40조 제2항).
- 한편 노동자에 대하여 보장되는 단결권은 노동조합을 결성할 권리만이 아니라 단체교섭권과 단체행동권 등 노동3권 전체가 보장되어야 하는 것으로 이해된다. 노동3권은 유기적 권리로 단결권, 단체교섭권, 단체행동권을 분리하여 이해할 수 없기 때문이다. 또한 단결권에 대한 보장만이 규정되어 있다 할지라도 그것이 실질적으로 보장될 수 있기 위해서는 단결활동으로부터 도출되는 단체교섭과 단체행동이 수반되어야 하기 때문이다.

### 3) 사회보장에 대한 권리

- 이주노동자권리협약은 상호주의 원칙에 따라서 이주노동자와 그 가족이 취업국 국민과 동등한 사회보장의 권리를 보장받을 수 있도록 하고 있다(제27조 제1항). 취업국이 정하고 있는 법률에 따라 적용 가능한 사회보장에 대한 권리를 향유할 수 있음은 물론이다. 여기에서 상호주의란 이주노동자를 송출한 국가와 취업국간의 사회보장협정 등에 따라 취업국의 국민이 송출 국가에서 보장되는 사회보장의 권리에 따라 취업국이 이주노동자에게 사회보장의 권리를 인정하는 것을 의미한다. 사회보장의 영역에서 이러한 상호주의는 특히 국민연금과 같은 연금제도와 관련하여 사회보장협정을 통해 이루어지는 경우가 많다. 연금을 수급하기 위해서는 통상 10~20년의 가입기간이 필요한데 단기체류 외국인 등은 보험료만 부담하고 급여는 받지 못하는 경우가 많으므로, 국가 간 사회보장협정을 체결하여 이러한 문제를 해결할 것을 규정하고 있는 것이다.

### 4) 진료의 권리

- 이주노동자권리협약에서는 이주노동자와 그 가족이 취업국 국민과의 평등한 대우를 기초로 하여 생명의 유지와 회복 불가능한 건강상의 피해를 방지하기 위하여 긴급하게 요구되는 진료를 받을 권리를 보장하고 있다(제28조). 이 권리는 이주노동자의 체류나 취업조건에 따라 달라지지 않는다.

## 5) 근로조건에 대하여 고지 받을 권리

- 이주노동자권리협약에서는 이주노동자 및 그 가족에게 이주노동자가 취업할 조건 및 취업국에서 충족되어야 할 요건, 그 조건의 변경을 위해 이주노동자가 접촉해야 할 관할 관청에 관한 정보에 대하여 출신국 또는 취업국으로부터 충분하게 고지 받을 권리를 보장하고 있다(제37조).

## 6) 정책참여의 권리

- 이주노동자권리협약에서는 이주노동자와 그 가족의 요구, 희망사항 및 필요한 의무를 특별한 절차 또는 기관 수립을 통해 검토할 것, 그리고 적절한 경우에는 이주노동자와 그 가족이 이 수립된 기관을 통해 의견을 개진할 수 있도록 자유롭게 선출된 대표자를 둘 수 있도록 하고 있다(제42조 제1항). 이러한 목적에 따라서 취업국은 이주노동자와 그 가족이 지역사회에서의 생활과 위 조직의 운영에 관한 결정을 할 때 법으로 이주노동자 및 그 가족의 참여, 그리고 이를 통한 협의를 촉진하도록 하고 있다(제42조 제2항).

## 7) 가족의 이주 관련 권리

- 이주노동자권리협약은 회원국으로 하여금 이주노동자와 그 가족의 국제이주에 관한 건전하고 공평하며 인도적인 조건을 촉진하기 위하여 적절하게 협의하고 협력할 의무(제64조 제1항), 이때 회원국은 노동력의 수요와 공급만이 아니라 이주노동자와 그 관련 가족의 사회적, 경제적, 문화적 및 기타의 필요는 물론 관련 공동체에 대한 이주의 영향에 대하여도 적절한 고려를 할 의무(제64조 제2항)를 부여한다.
- 한편 이주노동자의 이주 관련 정책을 수립하고 집행하며, 이주노동자 송출국 및 취업국 관할 관청간의 정보교환과 협의 및 협력의무, 특히 노사단체에 대하여 이주 및 취업에 관한 정책·법률 및 외국과의 협정 기타 관련 사항에 대한 적절한 정보의 제공 의무, 이주노동자와 그 가족에게 출발·이동·도착·체류·유급활동·일시출국과 재입국을 할 때 필요로 하는 허가·절차·준비 및 취업국에서 이들이 누리는 근로조건과 생활조건·관세·통화·세금 및 기타 관계 법령에 관한 정보의 제공과 적절한 지원을 요구하고 있다(제65조 제1항).

#### 4. ILO 이주노동협약

- 1949년 ILO에서는 제97호로 “고용을 위한 이주 협약 (Convention concerning Migration for Employment Revised 1949)” 채택을 결의하였다.
- 이 협약은 이주노동자 관련 포괄적 협약으로서 1939년 채택한 제66호 “이주노동자의 모집, 직업소개 및 근로조건에 관한 협약 (Convention concerning the Recruitment, Placing and Conditions of Labour of Migrants for Employment)” 내용을 개정한 것이다.
- 1975년에는 제143호 “이주노동자의 균등기회 및 처우 촉진과 불법적 상황에 처한 이주민에 관한 협약 (Convention concerning Migrations in Abusive Conditions and the Promotion of Equality of Opportunity and Treatment of Migrant Workers)” 채택으로 이 협약의 보충협약인 **이주노동보충협약**을 만들었다.
- 이주노동협약 및 이주노동보충협약 중에서 이주노동자의 노동권 관련 내용을 요약하여 이 부분에 제시하였다.

##### 1) 이주노동자 지원사업

- 이 협약의 적용을 받는 회원국은 이주근로자를 지원하고 또한 특히 그들에게 정확한 정보를 제공하기 위하여 적절한 무료 서비스사업을 유지하거나 또는 그것이 유지되도록 하여야 한다(제2조).

##### 2) 잘못된 홍보의 시정을 위한 노력

- 이 협약의 적용을 받는 회원국은 법령이 허용하는 한, 입국·이주에 관한 잘못된 선전에 대하여 모든 적절한 조치를 취해야 한다. 이 목적을 위해 회원국은 필요할 경우 다른 관계 회원국들과 협력하여 행동해야 한다(제3조).

##### 3) 출입국 편의의 도모

- 회원국들은 그 관할권 내에 있어서 이주노동자의 출발, 여행 및 입국을 촉진하기 위하여 적절한 조치를 취하여야 한다.

#### 4) 의료지원

- 이 협약의 적용을 받는 회원국은 (a) 필요한 경우, 출발 및 도착 시에 이주노동자 및 이주노동자가 동반하거나 향후 합류할 것이 허용된 가족이 양호한 건강 상태에 있도록 보장할 것, (b) 이주노동자 및 그 가족이 출발할 때, 여행 중 및 목적지에 도착할 때, 적절한 의료서비스와 양호한 위생상태를 향유할 수 있도록 보장할 것과 같은 적절한 의료사업을 유지할 것이 요구된다.

#### 5) 합법적 체류자에 대한 차별의 금지

- 97호 협약의 적용을 받는 회원국은 다음과 같은 사항에 대하여 합법적 이주노동자가 회원국의 국민에 비하여 합리적이지 않은 사유로 차별받지 않도록 할 것을 요구하고 있다(제6조). 차별이 금지되는 영역은 다음과 같다.

(1) 다음과 같은 사항들이 회원국의 법으로 규제되거나 주무 행정기관의 통제 하에 있는 경우.

(a) 보수의 일부를 구성하는 가족수당을 포함하는 보수, 근로시간, 연장근로에 대한 처우, 유급휴가, 가내 노동에 관한 제한(restrictions on home work), 고용을 위한 최저연령, 수습 및 훈련, 여성노동 및 연소자노동.

(b) 노동조합의 조합원자격 및 단체교섭의 이익의 향유.

(c) 주거시설.

(2) 사회보장(즉 업무상 재해, 출산, 질병, 폐질, 노령, 사망, 실업 및 가족부양 책임 및 회원국의 법에 기초한 사회보장제도의 적용 대상인 기타의 사고에 관한 법률). 다만, 다음과 같은 제한을 받는다.

(a) 이미 취득한 권리 및 취득 중에 있는 권리의 보전을 위하여 적절한 협의가 있을 수 있다.

(b) 입·이주국의 법령은 공적 기금으로부터 전액 또는 일부 지급되는 급여에 관한 특별한 조치, 모든 통상적인 연금지급을 위하여 규정되는 기여조건을 구비하지 아니한 자에게 지급되는 수당에 관한 특별한 조치를 규정할 수 있다.

(3) 근로하는 자가 지불해야 할 근로소득세, 조합비 또는 기여분.

(4) 본 협약이 규정하고 있는 사항에 관한 법적 절차.

## 6) 강제송환의 금지

- 영구적으로 입국이 허용된 이주노동자 및 그 이주노동자와 동반하거나 또는 향후 결합할 것이 허용된 이주노동자의 가족은 이주노동자가 입국 후에 걸린 질병 또는 상해로 인하여 그 직업을 수행할 수 없다는 이유로 본국 또는 출국지역으로 송환되어서는 안된다. 그러나 해당자들이 희망하는 경우 또는 회원국이 일방당사자로서 규정하고 있는 국제협정으로 정한 경우에는 그러하지 아니하다(제8조).
- 다만, 영구적으로 입국이 허용된 이주노동자가 이주국에 입국하였을 때 주무 행정관청은 위의 규정이 이주노동자의 입국 허용일로부터 5년을 넘지 아니하는 합리적인 기간의 경과 후에만 그 효력을 발생할 수 있음을 규정할 수 있다. 즉 5년을 넘지 않는 기간을 정하여 영구적으로 입국이 허용된 이주노동자가 질병이나 상해로 근로능력을 상실하였을 때 그 이주노동자와 가족의 강제송환을 정할 수도 있는 것이다.

## 7) 국가의 노력의무

- 위와 같은 이주노동협약에 대한 보충협약에서는 이주노동자 및 그 가족의 취업 생활을 위해 회원국으로 하여금 다음과 같은 사항을 준수할 것을 요구하고 있다(143호 협약 제12조).
  - (a) 143호 협약에 기술된 정책의 수락과 준수를 촉진하기 위하여 사용자단체 및 근로자단체·기타 적절한 단체의 협력을 구하여야 한다.
  - (b) 그러한 정책의 수락과 준수를 보장하기 위하여 고안된 법령을 입안하고 교육 프로그램을 촉진시켜야 한다.
  - (c) 이주노동자가 그들의 권리를 행사하고 또한 그들을 보호하는 데 효과적으로 도움을 줄 수 있도록 고안된 정책에 대하여 이주노동자가 완전히 알 수 있도록, 즉 자신의 권리와 의무 그리고 활동범위를 충분히 알 수 있도록 교육프로그램을 촉진하는 등 다양한 활동을 개발하고, 필요한 조치를 취하여야 한다.
  - (d) 정책과 부합하지 아니하는 법규정을 폐지하고 행정지도나 관행을 수정하여야 한다.
  - (e) 사용자 및 근로자의 대표적인 단체와의 협의 하에 이주노동자가 취업국의 사회생활에 적응될 때까지 필요한 특수한 점들을 고려하여, 동등한 기회 및 대우의 원칙을 손상시키지 않고, 그들과 그들의 가족이 내국인이 누리는 동등

한 대우를 받을 수 있도록 국내 상황과 관행에 부합하는 사회정책을 고안하고 적용시켜야 한다.

- (f) 이주노동자 및 그 가족이 자신의 국적과 민족성 및 고국과의 문화적인 교류를 유지하려는 노력과 그 자녀가 모국어를 배우려는 노력을 원조하고 장려하기 위하여 모든 조치를 취하여야 한다.
- (g) 근로조건에 관하여 모든 이주노동자가 그들의 취업조건인 특수성을 불문하고, 동일한 활동에 대하여 동등한 대우를 받도록 보장하여야 한다.

## 5. 북한이탈주민 정착지원정책과 노동지원정책

### 1) 북한이탈주민 지원정책

- 국내 북한이탈주민 지원 정책은 「북한이탈주민의 보호 및 정착지원에 관한 법률」 제정 이전과 이후로 구분할 수 있다.
- 2013년 8월 13일 「북한이탈주민의 보호 및 정착지원에 관한 법률」(이하, 정착지원법) 개정을 통해 북한이탈주민 보호 및 정착지원 관련 기본계획을 수립하고 시행하는 것을 국가의 의무로 신규 규정을 명시해 놓았다. 정착지원법 제4조의3(기본계획 및 시행계획) 내용은 아래와 같다:

#### 제4조의3(기본계획 및 시행계획)

- ① 통일부장관은 제6조에 따른 북한이탈주민 대책협의회 심의를 거쳐 보호대상자의 보호 및 정착지원에 관한 기본계획(이하 "기본계획"이라 한다)을 3년마다 수립·시행하여야 한다.
- ② 기본계획에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.
  - 1. 보호대상자의 보호 및 정착에 필요한 교육에 관한 사항
  - 2. 보호대상자의 직업훈련, 고용촉진 및 고용유지에 관한 사항
  - 3. 보호대상자에 대한 정착지원시설의 설치·운영 및 주거지원에 관한 사항
  - 4. 보호대상자에 대한 의료지원 및 생활보호 등에 관한 사항
  - 5. 그 밖에 보호대상자의 보호, 정착지원 및 고용촉진 등을 위하여 통일부장관이 필요하다고 인정하는 사항
- ③ 통일부장관은 관계 중앙행정기관의 장과 협의하여 기본계획에 따른 연도별 시행계획(이하 "시행계획"이라 한다)을 수립·시행하여야 한다.
- ④ 통일부장관은 기본계획 및 시행계획을 수립하고자 할 경우에 제22조제3항에 따른 실태조사의 결과를 반영하여야 한다.<sup>24)</sup>

24) 본조신설 2013.8.13.

- 이 법률 제1조에 따르면 북한이탈주민 정착지원 사업이란 북한을 벗어나 대한민국의 보호를 받고자 하는 북한주민이 정치·경제·사회·문화 등 모든 생활영역에 있어서 신속히 적응·정착하는데 필요한 보호 및 지원을 하는 사업을 의미한다. 이에 근거하여 정부의 북한이탈주민 정착지원 사업은 북한이탈주민 종합관리시스템 구축, 북한이탈주민 대책 운영, 북한이탈주민 지역적응센터 운영, 북한이탈주민 지원재단 운영 사업과 북한이탈주민정착지원사무소 소관의 3개 사업이 있다.
- 정부에서 추진하고 있는 북한이탈주민 정착지원 사업 체계를 살펴보면, 국내에 입국한 북한이탈주민은 3개월간 하나원에서 사회적응교육을 수료한 후 거주지에서 정착하는 과정에서 지방자치단체, 민간단체 및 북한이탈주민지원재단으로부터 지원을 받는다. 이와 같이 현재의 정착지원 체계 및 지원과정은 중앙정부-지방정부-민간이 상호 협력하여 추진하는 구도로 이루어져 있다. 중앙정부 차원에서는 통일부가 「북한이탈주민 대책협의회」를 통해 범정부적인 협의·조정을 하고 보호 및 정착지원 사항을 심의한다. 거주지 차원에서는 지자체가 중심이 된 「북한이탈주민지원 지역협의회」에서 지역에 맞는 정착지원 사업을 추진한다. 민간 차원에서는 북한이탈주민지원재단, 정착도우미, 지역 NGO 등이 지역적응교육·지원시설인 하나센터와 연계하여 지원하고, 지역적응센터에서는 지역에 적응하기 위한 3주간의 초기집중교육과 1년간의 사후지원을 수행하며, 북한이탈주민지원재단은 정착도우미, 장학금 지급, 의료지원, 공동생활시설 운영 지원 등을 수행한다.<sup>25)</sup>
- 북한이탈주민 정착지원 정책 중 특히 정부는 북한이탈주민의 경제적 자립을 지원하기 위해 거주지보호기간(5년) 중 직업훈련장려금(500시간 이상 740시간까지 직업훈련을 수료한 사람에게 120만원~160만원), 자격취득장려금(자격증 취득시 1회에 한하여 200만원), 취업장려금(6개월 이상 동일한 업체에서 근무한 북한이탈주민에게 최대 3년간 수도권은 최대 1,650만원, 지방은 최대 1,950만원) 등을 지급하고 있다.
- 최근에는 이러한 장려금 중 특히 취업장려금 수혜자가 크게 증가하는 현상이 나타난다. 아울러 우리 정부는 북한이탈주민을 고용하는 사업주에게 월 급여의 1/2을 월 50만원 한도에서 고용지원금을 지급하여 북한이탈주민에 대한 고용을 촉진하고 있다.<sup>26)</sup>

25) 이상의 북한이탈주민 지원정책에 관한 개요는 최성일, 『북한이탈주민 정착지원 현황과 과제』, (재)경기도가족여성연구원, 2012, 13쪽의 내용을 인용하였다.

26) 경제적 지원금에 대한 내용은 통일부 『통일백서 2015』, 175쪽 이하에서 인용하였다.

[표 5] 북한이탈주민 정착지원제도 주요 내용<sup>27)</sup>

구분	항목	내용
정착금	기본금	1인 세대 700만원 지급
	장려금	직업훈련, 자격증 취득, 취업장려금 등 최대 2,510만원
	가산금	노령, 장애, 장기치료 등 최대 1,540만원
주거	주택알선	임대 아파트 알선
	주거지원금	1인 세대 기준 1,300만원
취업	직업훈련	훈련기간 중 훈련수당 월 10-20만원 지급 (고용노동부)
	고용지원금 (채용기업주)	급여의 1/2(50만원 한도)을 최대 3년간 지원
	취업보호담당관	전국 55개 고용지원센터에 지정, 취업상담, 알선
	기타	취업보호(우선구매), 영농정착지원, 특별임용 등
사회복지	생계급여	국민기초생활보장 수급권자 (1인 가구 기준 약43만원)
	의료보호	의료급여 1종 수급권자로 지정 (본인 부담 없음)
	연금특례	보호결정 당시 50세 이상~60세 미만은 국민연금 가입특례
교육	특례 편·입학	대학진학 희망자의 경우 특례로 대학 입학
	학비지원	중·고 및 국립대 등록금 면제 사립대 50% 보조
정착도우미	-	1세대당 1-2명의 정착도우미를 지정 초기 정착 지원
지역적응센터	지역적응교육과 사후지원	전국 30개 권역에 북한이탈주민 지역적응센터 설치
북한이탈주민 전문상담사	찾아가는 상담	약 100명 전문상담사의 맞춤형 상담서비스

- 그러나 2014년 11월 29일 이후 시행에 돌입한 북한이탈주민정착지원법령 개정으로 그 시행일 이후 국내 입국하여 보호 결정을 받은 북한이탈주민에게는 자산형성을 목적으로 하는 미래행복통장 제도를 적용하는<sup>28)</sup> 대신 기존의 고용지원금과 자격취득장려금, 직업훈련장려금은 지급하지 않는다.<sup>29)</sup>

27) 최성일, 9쪽의 표를 2015년 기준으로 일부 수정하였다.

28) 북한이탈주민이 근로소득 일부를 저축하면 우리 정부가 동일한 금액을 매칭 방식으로 지원하여 적립 금액을 주택구입비나 임대비, 교육비, 창업자금 등으로 사용할 수 있게 하는 제도를 말한다.

## 2) 북한이탈주민 지원 노동정책

○ 북한이탈주민 관련 국가의 정책적 의무 가운데 노동권 관련 내용을 요약해 보면 다음과 같다.

- 학력의 인정: 북한이탈주민이 북한이나 외국에서 이수한 학력은 교육 관계 법령에서 정하는 기준에 따라 인정 (정착지원법 제13조).
- 자격의 인정: 북한이탈주민이 북한이나 외국에서 취득한 자격에 상응하는 자격 또는 그 자격의 일부를 관계 법령에서 정하는 바에 따라 인정 (정착지원법 제14조 제1항).
- 직업훈련 보장: 직업훈련을 희망하는 북한이탈주민에 대하여 직업훈련을 보장하고 직업훈련 실시기간은 대상자의 직무능력 등을 고려하여 3개월 이상이 되도록 노력 (정착지원법 제16조).
- 취업의 보호: 북한이탈주민이 정착지원시설로부터 거주지로 전입한 후 최초로 취업한 날로부터 3년간 취업보호를 실시하고, 사회적 취약계층, 장기근속자 등 취업보호 기간을 연장할 필요가 있는 경우에는 1년의 취업보호기간 연장 가능 (정착지원법 제17조 제1항).
- 특별임용제도: 북한에서의 자격이나 경력이 있는 사람 등 북한이탈주민으로서 공무원으로 채용하는 것이 필요하다고 인정되는 경우 북한을 벗어나기 전의 자격·경력 등을 고려하여 국가공무원 또는 지방공무원으로 특별임용될 수 있음 (정착지원법 제18조 제1항). 북한의 군인이었던 자가 국군에 편입되기를 희망하면 북한을 벗어나기 전의 계급, 직책 및 경력 등을 고려하여 국군으로 특별임용될 수 있음 (정착지원법 제18조 제2항).

## 6. 해외 사례 및 국제규범에 기초한 북한이탈주민 노동권 관련 현안

### 1) 독일과 이스라엘 사례가 제공하는 시사점

○ 분단 시절, 동독이탈주민을 대상으로 서독 정부가 추진했던 정책 내용의 시기적 변화는 우리나라의 북한이탈주민에 대한 지원정책의 방향을 보여주는 것일 수도 있다. 앞서 [표 5] 내용에서 나타나는 바와 같이 현재 우리나라의 북한이탈주민 지원정책은 상당 부분 금전적 지원을 제공하는 유형으로 이루어져 있을 뿐, 정책 수혜 대상자의 특성을 고려한 미래지향형 인재개발 분야의 노력은 취약한 상태라 하겠다.

---

29) 그러나 2014년 11월 28일 이전에 국내 입국하여 보호결정을 받은 북한이탈주민은 여전히 기존 제도를 적용한다.

- 물론 서독정부 또한 초기에는 동독이탈주민에게 주로 경제적 지원을 제공하였다. 그리고 이런 정책의 수혜로 동독이탈주민이 서독에서 순조롭게 정착할 수 있도록 지원하는 효과도 있었다. 그러나 서독정부는 경제적 지원과 아울러 직업 통합조치, 취업에 대한 직접적 조언과 알선을 시행하면서 전문직 종사자나 고위직 경력자를 대상으로 맞춤형 직업교육 등 다양한 형태의 취업지원정책을 실천해 왔다.
- 앞서 지적한 바와 같이 지금까지 우리나라에서 시행해 온 북한이탈주민 지원정책 중에서 취업 관련 분야를 검토해 보면, 사실상 이들을 채용하는 기업주에게 고용지원금을 지급하고, 북한이탈주민에게는 직업훈련 기회도 제공하지만 그 효율성에 의문을 제기하는 평가도 많다. 예를 들어 북한이탈주민에게 직업훈련 기회를 제공한다고 해도 그 결과 취업으로 연결되는 비율이 낮고 직업훈련 분야와 취업 업종과 연계성이 낮으며 취업 능력 배양보다 오히려 훈련 수당을 받기 위한 선택인 경우도 있다는 것이다.<sup>30)</sup>
- 한편 이스라엘의 이주정책과 관련하여 우리나라의 북한이탈주민 정책에서 주목해야 할 점은 이주정책을 시행하는 정부 부처인 MOIA의 조직과 기능, MOIA를 중심으로 여러 조직과 기능을 연계하는 효율성이라 하겠다. MOIA의 조직과 기능은 세계 각 지역의 유태인을 이스라엘로 통합시키고자 하는 목적에 따라 움직인다. 유태인의 통합이라는 목적 아래 실제적인 효과를 거두기 위해 구체적이고 다양한 역할을 수행하는 데 최적화 상태로 조직을 운영하고 있는 것이다.
- MOIA의 조직과 기능을 살펴볼 때 이 기구를 통해 현재의 이스라엘이 존재할 수 있었을 것이라는 판단이 든다. 그런 의미에서 우리나라의 북한이탈주민정책을 담당하는 부서의 조직과 기능을 검토할 때 이스라엘의 MOIA 사례를 참고하여 해당 부처가 충분한 역량을 갖고 기능하도록 지원할 필요가 있다고 하겠다.

## 2) 국제규범에서 찾아야 할 시사점

### (1) 차별의 금지

- 국제협약이 이주노동자 문제에 대해 강조하고 있는 점은 차별의 금지와 가족권의 보장이라고 생각한다. 내부 노동시장에서 이질적 존재의 성격을 지닐 수밖에

30) 국가인권위원회 2013. 10. 17.자 결정[북한이탈주민 정착지원을 위한 제도개선 권고] : 국가인권위원회, 『국가인권위원회 결정례집』(제6집), 2013. 231쪽.

없는 이주노동자는 취업국 국민과 달리 취급하는 차별 관행에 쉽게 노출될 가능성이 크다. 따라서 국제규약은 법률로 규정해 놓은 이주노동의 허가와 기간 등 이들의 특성에 따른 합리적 차이 이외에 임금 등 노동조건에서 합리적 이유가 없는 차별은 금지하는 규정을 명시해 놓은 한편, 인권적 측면에서 가족결합권을 보장함으로써 이주노동자가 이주노동으로 인해 가족과 분절당하지 않도록 그 권리를 보장하는 규정을 제시해 놓았다.

- 우리나라의 경우, 북한이탈주민 관련 노동정책 가운데 특별히 이들의 차별을 명시적으로 금지하는 제도가 있는 것은 아니다. 그렇지만 북한이탈주민은 대한민국에 입국하여 보호결정을 받는 순간부터 우리 국민으로서 기본적인 지위를 보장 받고 입법·사법·행정적 보호의 대상자로 인정을 받기 때문에 합리적인 이유가 없는 차별은 당연히 금지하는 것으로 봐야 한다.
- 그런 의미에서 우리나라의 경우, 제도적 차원에서 북한이탈주민 차별 규정은 존재하지 않는다고 선언할 수 있겠다. 다만 지금까지 북한이탈주민을 대상으로 하는 실태조사에서 대한민국에 정착한 북한이탈주민이 주변 사람의 편견과 차별로 인해 채용과 구직활동, 직장생활에서 어려움을 느낀다고 자신들의 상황을 서술하는 사례가 나타나는 것 또한 부인할 수 없는 사실이다.
- 이런 경우에 북한이탈주민이 느끼는 편견과 차별은 제도적 규정에 따른 현상이 아니고 현재 자신의 직업이 북한에서 향유했던 과거 직업에 따른 사회적 지위보다 하위직이라고 인식하는 결과로 해석해야 할 것이다. 말하자면 국내에 정착한 북한이탈주민이 “‘체제 간 격차로 인한 직업계층의 하락’과 이로 인해 발생하는 억눌리고 억울한 감정이 차별받는다는 인식으로” 나타나는 현상으로 해석할 수 있다는 뜻이다.<sup>31)</sup>
- 그러나 정착지원법과 같이 북한이탈주민이 크게 영향을 받을 수밖에 없는 법률 규정을 통해서 이들에 대한 차별을 명시적으로 금지하는 규정을 두는 것도 가능하지 않을까 생각한다.<sup>32)</sup>

31) 김화순, “고학력 북한이탈주민이 인지하는 차별과 직업계층 변화에 대한 인식”, 『통일화 평화』(제2집 제2호), 서울대학교 통일학연구소, 2010, 106쪽.

32) 예를 들어 근로기준법 제6조는 “사용자는 … 국적·신앙 또는 사회적 신분을 이유로 근로조건에 대한 차별적 처우를 하지 못한다” 하는 규정을 두고 있지만, 외국인근로자에 대한 차별금지를 환기시키기 위하여 『외국인근로자의 고용 등에 관한 법률』 제22조는 “사용자는 외국인근로자라는 이유로 부당하게 차별하여 처우하여서는 아니 된다” 하는 내용을 별도로 제시해 놓았다. 이런 사례를 원용하여 북한이탈주민에 대한 합리적 이유가 없는 차별의 금지를 환기시킬 목적으로 정착지원법 제17조 취업보호에 관한 규정 가운데 “북한이탈주민임을 이유로 차별할 수 없다” 하는 규정을 명시적으로 서술해 두는 방안을 고려해 볼 필요가 있다고 하겠다.

- 실제로 2013년 10월 17일에 국가인권위원회는 우리 사회에 정착한 북한이탈주민이 상당한 수준으로 차별과 소외감을 느낀다는 점을 지적하면서 다음과 같이 제도 개선 권고를 한 사례가 있다. 관련 내용을 직접 인용해 보면 아래와 같다.

북한이탈주민들이 느끼는 차별 및 소외감은 안정적 정착을 저해하고 제3국행 또는 재입북을 택하는 원인이 되기도 한다. 따라서 북한이탈주민에 대한 교육, 취업, 주거 등 초기 정착지원 외에도 우리 사회에서 이들에 대한 차별을 줄이고 인식을 개선하는 것은 북한이탈주민들이 우리 사회의 일원이라는 소속감을 갖고 성공적으로 정착하는 데 매우 중요한 요소이며 취업과 안정적인 직장생활을 유지하는 데에도 필수적이다.

현재 통일부, 지방자치단체, 북한이탈주민지원재단, 지역적응센터 등에서 북한이탈주민 이해 및 인식제고 사업도 병행하고 있으나 정착지원법에 국가의 책무 또는 사업내용으로 명시되어 있지 않다.

따라서 중앙정부 차원에서 북한이탈주민에 대한 인식제고와 홍보를 적극 추진할 필요가 있으며 필요한 경우 정착지원법 제4조의3에 따른 '보호대상자의 보호 및 정착지원에 관한 기본계획'에 북한이탈주민에 대한 인식개선 및 홍보에 관한 사항을 포함하거나 동법 제30조 제4항의 북한이탈주민재단 사업 조항에 국민 인식개선 및 홍보를 추가할 필요가 있다.”<sup>33)</sup>

- 현실적으로 국내에 거주하는 북한이탈주민이 느끼는 차별과 소외감이 제도적 한계보다 오히려 사람과 사람 사이의 관계에서 나타나는 감정과 인식의 문제에 기인하는 경우가 더 많다는 사실을 감안하면, 2013년 국가인권위원회의 제도 개선 권고 사례와 같이 사회 전반에 걸쳐 이들에 대한 잘못된 인식과 선입견을 개선하기 위한 홍보 사업의 필요성을 제도적으로 명시해 둘 필요가 있다는 지적이 큰 의미를 지닌다고 하겠다.

## (2) 가족에 대한 권리

- 국제규범인 이주노동자권리협약에서는 이주노동자가 노동을 목적으로 다른 지역으로 이주할 때 자신의 가족을 동반할 권리를 보호하고자 관련 규정을 명시해 놓았다. 물론 이런 규정이 있다고 해서 무제한적 권리를 인정하는 것은 아니다. 이주노동자권리협약에서도 이주노동자와 그 가족이 국제이주를 하는 경우에 건전하고 공평하며 인도적인 조건을 촉진시켜야 한다는 점을 회원국이 지켜야 한다고 권고하는 수준으로 봐야 할 것이다.

33) 국가인권위원회 2013. 10. 17. 자 결정[북한이탈주민 정착지원을 위한 제도개선 권고] : 국가인권위원회, 『국가인권위원회 결정례집』(제6집), 2013. 232쪽.

- 게다가 오늘날 남북관계의 현실을 감안할 때 북한이탈주민을 대상으로 가족에 대한 권리를 보장하는 것은 그 가능성이 상당히 희박한 일이라고 하겠다. 그러나 적어도 인도적 차원에서 이들이 그 가족과 교신 및 교류의 권리를 누리는 것이 마땅하다는 점을 촉구하는 한편 아직 국내에 입국하지 않은 상태로 제3국에 체류하는 북한이탈주민의 가족을 상대로 보호와 입국 편의 도모 등 관련 정책의 수준을 강화하는 노력은 필요하다고 생각한다.

### (3) 정책참여권리 보장

- 이주노동자권리협약에서는 이주노동자와 그 가족이 담당 기관을 통해 자신들의 요구와 희망사항 등 의견을 개진할 기회를 보장하도록 절차적 참여권을 명시해 놓았다.
- 물론 우리 정부도 2015년 현재 현행 정착지원법에서도 <북한이탈주민 대책협의회>를 구성하도록 규정해 놓고 이 협의회가 북한이탈주민에 관한 정책을 협의·조정하고 보호대상자의 보호 및 정착지원에 관한 사항을 심의하는 기능을 부여해 놓았다. 그런데 이 협의회 구성원 가운데 북한이탈주민 대표를 포함해야 한다는 규정을 명시해 둔 것은 아니라는 점에서 아쉬움이 남는다.<sup>34)</sup>
- 물론 북한이탈주민정책 참여연대와 같은 단체가 활발하게 활동하며 북한이탈주민 지원정책을 평가하거나 필요사항을 요구하고 있지만, 이주노동자권리협약이 절차적 참여권을 보장하는 이유는 이주노동자들 스스로 의견을 내놓고 그 의견이 직접 국가 정책에 반영할 수 있도록 관련 통로를 국가가 제공해 줄 것을 권고한다는 점에서 의미가 있다고 하겠다.
- 그런 의미에서 법률로 규정한 북한이탈주민 대책협의회 같은 기구에 이들이 스스로 선출한 대표를 참여시킬 수 있는 방도를 명시해 두는 것은 북한이탈주민들 자신이 직접 북한이탈주민 정책에 의사를 반영하는 통로를 제공한다는 의미를 지니는 일이라 하겠다.
- 북한이탈주민의 노동권과 관련하여, 경제사회발전노사정위원회와 같이 근로자인 북한이탈주민 대표와 정부, 현재 북한이탈주민을 고용하고 있거나 고용할 의사

34) 정착지원법 시행령 제2조는 북한이탈주민 대책협의회 위원을 “기획재정부·교육부·통일부·외교부·법무부·국방부·행정자치부·문화체육관광부·농림축산식품부·산업통상자원부·보건복지부·고용노동부·여성가족부·국토교통부·대통령비서실·국가정보원·국무조정실·경찰청 및 국군기무사령부의 고위공무원단에 속하는 일반직공무원 또는 이에 상당하는 사람 중에서 해당 행정기관의 장이 지명하는 사람”으로 하고 있다.

를 지닌 사용자 대표간의 노사정 협의기구를 모색하는 것도 효율적인 정책 방안이라고 생각한다.

- 남북하나재단의 『2014 북한이탈주민 실태조사』에 따르면 북한이탈주민의 경제 활동 상태를 국내 전체와 비교했을 때 경제활동참가율과 고용률이 일반 국민의 70% 수준으로 전반적으로 취약한 것으로 나타나는 한편, 고용안정성이나 근로 조건 측면에서도 일반적인 대한민국 국민에 비하여 열악한 것으로 드러났다. 이러한 실태를 반영하여 북한이탈주민의 노동권을 개선시킬 수 있는 정책을 입안·집행하도록 제도적 방안을 모색해 볼 필요성이 크다.

## V. 실태조사 분석

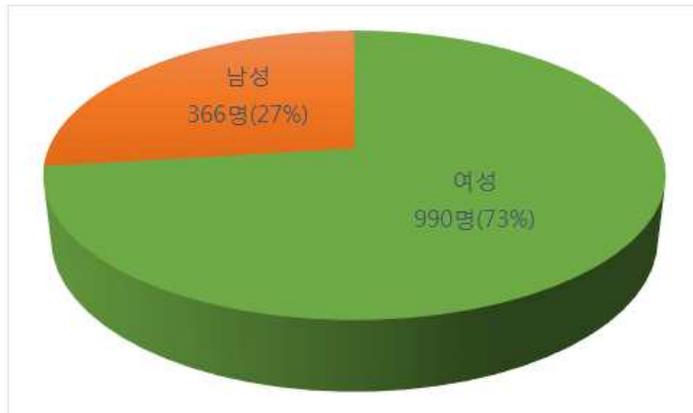
### 1. 실태조사 응답자의 인구학적 특성

#### 1) 설문조사

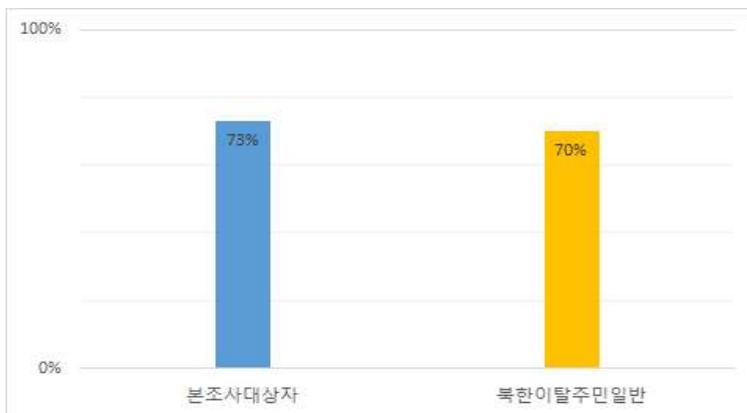
##### (1) 성별

- 이번 설문조사의 응답자 성비는 남성 366명(27.0%), 여성 990명(73.0%) 비율로 나타난다. 2015년 6월 현재 국내 거주하는 북한이탈주민의 성비가 70% 가량 된다는 점을 감안하면 이 비율은 현실을 잘 반영하고 있는 것으로 보인다.

[그림 1] 설문조사 응답자 성비



[그림 2] 설문조사 대상자 vs 북한이탈주민 여성비율 비교



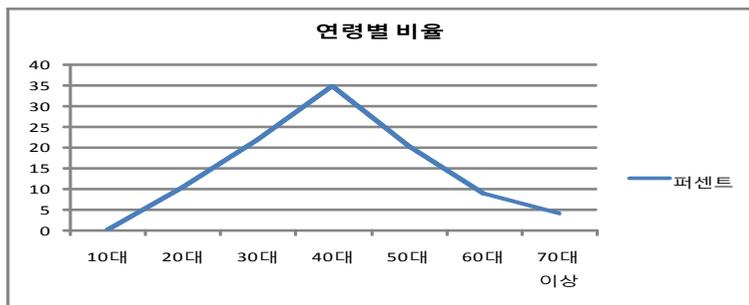
(2) 연령

- 이번 설문조사에 참여한 응답자의 연령분포는 40대가 34.7%로 가장 많으며, 이어 30대 21.7%, 50대 20.3%, 20대 10.2%의 순으로 구성되어 있다.<sup>35)</sup>

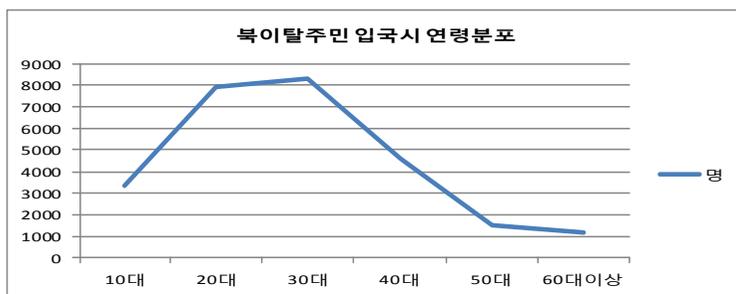
[표 6] 설문조사 대상자 연령

구분	빈도	비율 (%)
10대	3	0.2
20대	137	10.2
30대	293	21.7
40대	468	34.7
50대	273	20.3
60대	117	8.7
70대 이상	57	4.2
전체	1,348	100.0

[그림 3] 설문대상자 연령별 비율



[그림 4] 북한이탈주민 입국시 연령분포



35) 이번 조사의 설문대상자를 대상으로 이들의 인구학적 분석 결과와 연령대별 분포 현황으로 표시한 자료를 현재 국내에 거주하는 전체 북한이탈주민의 연령대별 분포도와 비교하는 것은 불가능한 일로 보인다. 통일부에서 제공하는 북한이탈주민 통계는 이들이 입국하는 당시 연령만 제시하고 있다. 입국 시점 연령을 명시한 통일부 통계에 따르면 30대가 가장 높은 비율을 보이고 있으며, 다음으로 20대, 40대, 20대 순으로 나타난다.

### (3) 거주지

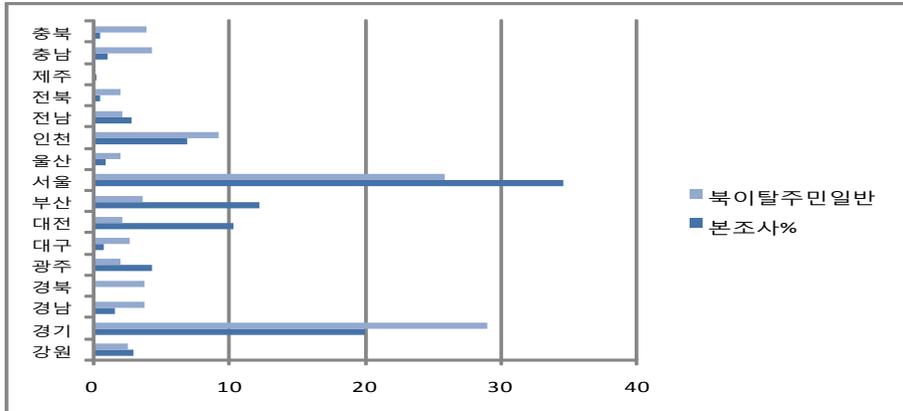
- 이번 설문조사 응답자의 거주 지역별 분포를 보면 서울이 34.6%로 가장 많은 비중을 차지하는 것으로 나타난다. 그리고 경기지역이 20.0%, 부산이 12.2%, 대전 10.3%, 인천이 6.9%, 광주가 4.4% 순서로 구성되어 있다.
- 이번 설문조사 응답자의 거주지 분포는 2015년 6월 현재 국내거주 북한이탈주민의 지역 분포도와 부분적인 차이가 있지만 전반적으로 전국적 분포 현황을 고르게 반영한다고 평가해도 무방할 것이다.<sup>36)</sup> 이와 같은 현상은 이번 설문조사를 기획할 때부터 북한이탈주민의 거주지 분포 현황을 반영하여 설문지를 배포한 결과로 보인다.

[표 7] 설문조사 대상자 거주지

구분	빈도	%
강원	38	3.0
경기	256	20.0
경남	20	1.6
경북	2	.2
광주	56	4.4
대구	10	.8
대전	132	10.3
부산	156	12.2
서울	443	34.6
울산	12	.9
인천	89	6.9
전남	36	2.8
전북	6	.5
제주	4	.3
충남(세종시 포함)	14	1.1
충북	8	.6
전체	1,282	100.0

36) 북한이탈주민 일반의 지역분포 비율은 2015년 6월 통일부 통계 북한이탈주민 거주지 인원 수 통계를 퍼센트로 환산한 수치를 활용하였다.

[그림 5] 설문조사 대상자 vs 북한이탈주민 거주지 비교



(4) 출신지

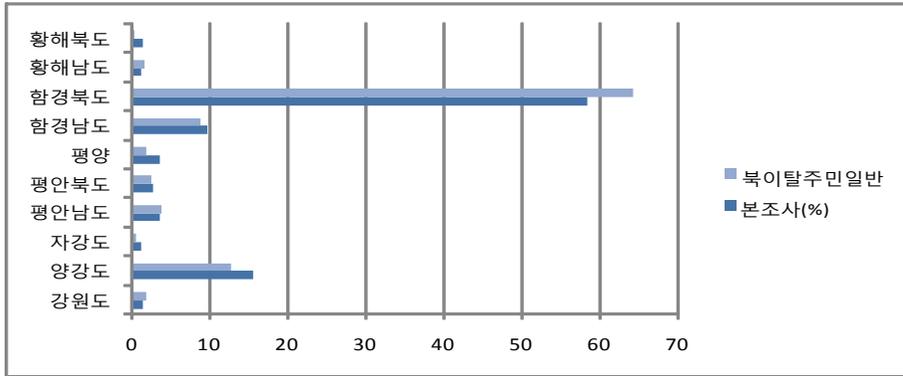
○ 이번 설문조사 응답자가 북한 내 어느 지역 출신인지 그 분포를 보면 함경북도가 658명(58.5%)으로 가장 많았다. 다음으로 양강도 202명(15.6%), 함경남도 125명(9.7%), 평양 49명(3.8%) 평안남도 49명(3.8%) 순서를 보이고 있다. 이러한 분포도는 2015년 6월 현재 국내거주 북한이탈주민의 출신지 분포도에 근접해 있다.<sup>37)</sup>

[표 8] 설문조사 대상자 출신지

구분	빈도	%
강원도	20	1.5
양강도	202	15.6
자강도	17	1.3
평안남도	49	3.8
평안북도	38	2.9
평양	49	3.8
함경남도	125	9.7
함경북도	758	58.5
황해남도	18	1.4
황해북도	19	1.5
총계	1,295	100.0

37) 북한이탈주민 일반의 지역분포 비율은 2015년 6월 통일부 통계 북한이탈주민 거주지 인원 수 통계를 퍼센트로 환산한 수치를 활용하였다.

[그림 6] 설문조사 대상자 vs 북한이탈주민 출신지 비교



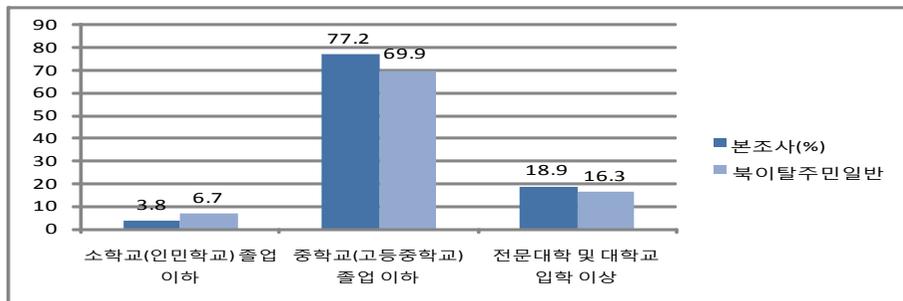
(5) 북한 내 학력

○ 이번 설문조사 응답자를 대상으로 북한 내 학력수준을 보면, 소학교(인민학교)졸업 이하가 48명(3.8%), 중학교(고등중학교)졸업 이하가 966명(77.2%), 전문·대학교이상이 237명(18.9%)을 차지하는 것으로 나타난다. 2015년 6월 현재 거주하는 북한이탈주민의 학력분포 중 중학교(고등중학교)졸업 비율이 69.95%, 전문대 이상 비율이 16.32%임을 감안할 때 현실이 비교적 잘 반영된 것으로 보인다.<sup>38)</sup>

[표 9] 설문조사 대상자 학력

구분	빈도	%
소학교(인민학교)졸업 이하	48	3.8
중학교(고등중학교)졸업 이하	966	77.2
전문대·대학교 입학 이상	237	18.9
전체	1,251	100.0

[그림 7] 설문조사 대상자 vs 북한이탈주민 학력 비교



38) 북한이탈주민 일반의 지역분포 비율은 2015년 6월 통일부 통계 북한이탈주민 거주지 인원 수 통계를 퍼센트로 환산한 수치를 활용하였다.

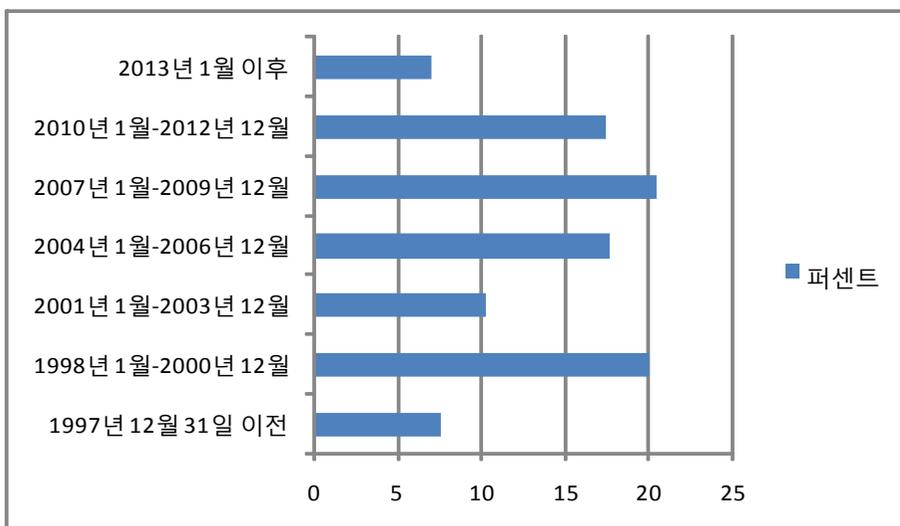
(6) 탈북년도

- 이번 설문조사 응답자를 탈북년도에 따라 분류해 보면 2007년 이후 2009년 사이에 탈북한 인원이 273명(20.4%)로 가장 높은 빈도를 차지했다. 다음으로 1998년 이후 2000년 사이 탈북자가 268명(20.2%), 2004년 이후 2006년 사이 탈북자가 236명(17.6%), 2010년 이후 2012년 사이 탈북자가 233명(17.4%), 가장 최근인 2013년 1월 이후에 탈북한 인원이 92명(6.9%)에 이르고 있다.

[표 10] 설문조사 대상자 탈북년도

구분	빈도	%
1997년 12월 31일 이전	101	7.5
1998년 1월-2000년 12월	268	20.0
2001년 1월-2003년 12월	136	10.2
2004년 1월-2006년 12월	236	17.6
2007년 1월-2009년 12월	273	20.4
2010년 1월-2012년 12월	233	17.4
2013년 1월 이후	92	6.9
전체	1,339	100.0

[그림 8] 설문조사 대상자 탈북년도 비율



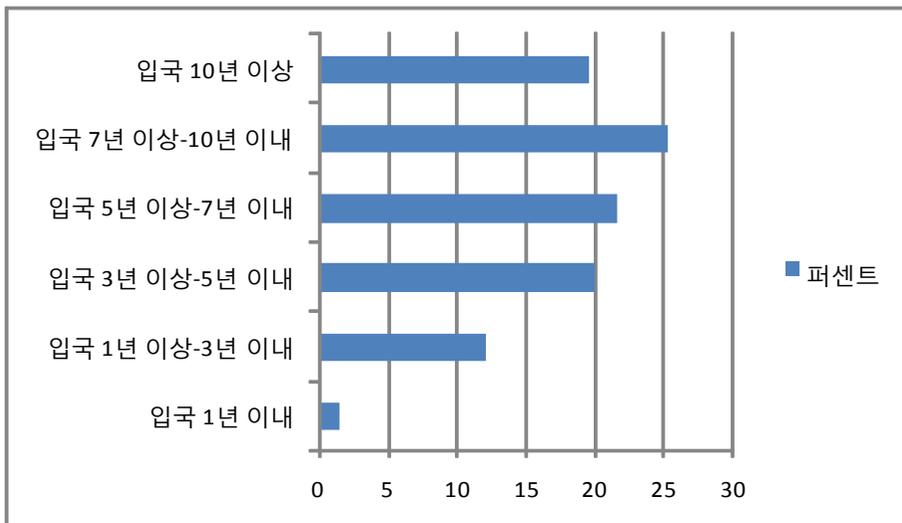
(7) 입국년도

- 이번 설문조사 응답자의 입국년도를 보면 국내 입국 기간이 7년 이상 10년 이내 인원이 337명(25.2%)으로 가장 높은 빈도를 나타낸다. 다음으로 입국 5년 이상 7년 이내 인원이 289명(21.6%), 입국 3년 이상 5년 이내 인원이 266명(19.9%), 입국 10년 이상 인원은 262명(19.2%) 등을 차지한다. 입국년도를 통해 본 설문조사 응답자의 한국사회 정착기간을 정리해 보면, 10년 이상 한국생활을 경험한 응답자가 262명(19.6%)에 이르는 것으로 나타났다. 또한 전체 응답자 중에서 66.4%를 차지하는 888명이 최소한 5년 이상 한국생활을 경험했다는 사실을 보여준다.

[표 11] 설문조사 대상자 입국년도

구분	빈도	%
입국 1년 이내	20	1.5
입국 1년 이상-3년 이내	162	12.1
입국 3년 이상-5년 이내	266	19.9
입국 5년 이상-7년 이내	289	21.6
입국 7년 이상-10년 이내	337	25.2
입국 10년 이상	262	19.6
전체	1,336	100.0

[그림 9] 설문조사 대상자 입국년도 비율



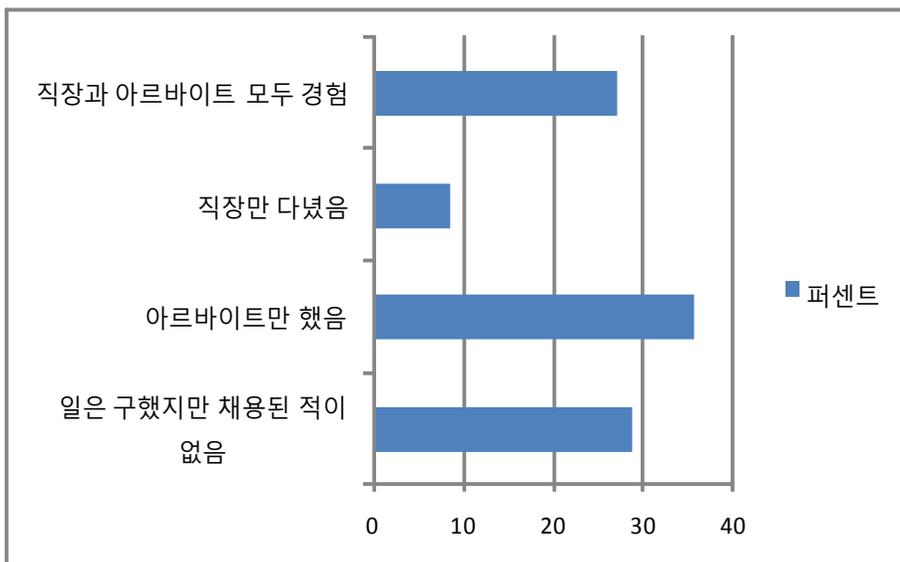
(8) 한국 내 근로경험

- 이번 설문조사 응답자의 한국 내 근로경험 내용을 보면, 직장생활을 했던 사람이 396명(35.5%)이었고 아르바이트만 했던 사람은 397명(35.7%)인 것으로 나타난다.
- 반면 구직활동은 했으나 직장생활을 잡지 못했던 사람이 320명(28.8%)에 이른다. 결과적으로 이번 설문조사 응답자 중에서 793명(72.1%)이 한국에서 취업과 근로경험이 있다는 사실을 알 수 있었다.

[표 12] 설문조사 대상자 한국 내 근로경험

구분	빈도	%
일은 구했지만 채용된 적이 없음	320	28.8
아르바이트만 했음	397	35.7
직장만 다녔음	95	8.5
직장과 아르바이트 모두 경험	301	27.0
전체	1,113	100.0

[그림 10] 설문조사 대상자 한국 내 근로경험 비율



## 2) 심층면담

- 본 조사에서는 북한이탈주민의 노동권 실태를 파악하기 위해 총 50명에 대한 심층면담을 진행하였다.
- 본 조사에서는 북한이탈주민의 노동현실을 보다 정확히 이해하기 위해 근로 당사자인 북한이탈주민 뿐만 아니라, 그들을 고용하고 있는 한국출신 고용주와 인사권자, 직장동료까지 대상자에 포함시켰다. 본 조사에 참여한 면담대상자들은 43명의 북한이탈주민과 7명의 한국출신자로 구성되어 있다.

### (1) 북한이탈주민

- 북한이탈주민 심층면접 대상자는 총 43명으로 그중 5명은 그들 자신이 고용주였던 사람이며, 모두 근로의 경험을 가지고 있다.

구분	과거 근로	현재 근로	취업 예정	합
고용주 경험 유	-	5	-	5
고용주 경험 무	12	25	1	38
합	12	30	1	43

### (2) 고용주/ 인사권자/ 직장동료(한국출신)

- 심층면접 대상자인 한국출신 고용주, 인사권자, 직장동료는 총 7명으로 현재 북한이탈주민을 고용하고 있는 고용주 3명과 북한이탈주민과 함께 근무하고 있는 직장동료 4명으로 구성되어 있다.

구분	과거 고용/근무	현재 고용/근무	고용 예정/근무	합
고용주 경험 유	-	3	-	3
고용주 경험 무	-	4	-	4
합	-	7	-	7

(3) 심층면담자의 인구학적 구성

(a) 북한이탈주민

구분	연령	성별	탈북 년도	입국 년도	직업경력(년)	현재 상태	고용주 경험
A-1	26	남	2003	2010	4	실업	
A-2	26	남	2014	2014	1	구직	
A-3	28	남	2014	2014	1	실업	
A-4	30	남	2013	2013	1	취업	
A-5	32	남	1998	2002	6	실업	
A-6	32	여	2005	2007	4	실업	
A-7	33	남	1999	2004	5	취업	
A-8	34	여	2009	2011	2	실업	
A-9	34	남	1998	2001	6	취업	
A-10	34	여	2009	2009	2	실업	
A-11	36	남	1999	2005	8	취업	
A-12	36	여	1999	2008	3	실업	
A-13	37	여	2010	2010	4	취업	
A-14	38	여	1998	2006	7	취업	
A-15	38	여	1998	2006	6	실업	
A-16	39	여	2007	2010	1	실업	
A-17	39	여	2004	2004	9	취업	
A-18	39	여	1998	2002	12	취업	유
A-19	39	여	2001	2009	3	실업	
A-20	40	여	2010	2010	4	취업	
A-21	40	여	1998	2004	8	취업	유
A-22	41	남	1999	2002	3	취업	유
A-23	42	여	2004	2009	3	취업	
A-24	42	여	1998	1999	11	취업	
A-25	43	여	2007	2009	2	실업	
A-26	44	여	2000	2003	6	고용주	유
A-27	45	여	2002	2009	6	취업	

A-28	45	남	2000	2001	14	취업	
A-29	45	남	1998	2003	11	취업	
A-30	48	여	2004	2004	11	취업	
A-31	48	여	1998	2003	7	취업	
A-32	49	여	2006	2008	4	취업	
A-33	49	여	2000	2006	5	취업	
A-34	51	남	1994	2010	2	취업	
A-35	52	여	2013	2013	1	취업	
A-36	53	남	2000	2005	10	취업	
A-37	56	여	1997	2004	8	취업	
A-38	57	남	1999	2009	3	취업	
A-39	58	남	2004	2005	10	취업	
A-40	58	여	2011	2011	3	취업	
A-41	61	여	1999	2007	5	실업	
A-42	62	남	1998	2004	9	취업	유
A-43	66	남	2011	2013	1	실업	

(b) 한국출신 고용주/직장상사/직장동료

구분	연령	성별	직업	직업경력(년)	현재 상태
B-1	31	여	단체 사무직	7	직장동료
B-2	33	남	기술직	10	직장동료
B-3	37	남	공공기관 사무직	10	인사권자
B-4	40	여	복지관	11	직장동료
B-5	46	남	사업체 운영	10	고용주
B-6	54	남	사업체 운영	28	고용주
B-7	55	남	목사	10	고용주

## 2. 경제활동 일반 현황

### 1) 경제활동 참가 실태

- 이번 설문조사에 참여했던 북한이탈주민의 경제활동참여 비율은 유효응답자 1300명 중 835명으로 64.23%에 해당한다. 경제활동인구의 전체비율로 봤을 때 여성의 비율이 78.8%로 남성의 74.6%에 비해 높은 수치를 나타낸다. 그러나 취업률을 비교해 보면 남성이 53.8%로 여성의 37.3%에 비해 훨씬 높은 수치를 보이고 있다.
- 연령층에 따라 비교해 보면 경제활동 인구의 비율이 높은 집단은 40대로 나타난다. 40대 연령층은 72.5% 정도로 가장 높은 경제활동 참가율을 보이고 있다. 다음으로 20대 70.8%, 30대 70.8%, 50대 64.1%, 70대 이상도 6%의 경제활동에 참가하는 것으로 나타난다.<sup>39)</sup>
- 취업자 비율 또한 40대가 52.7%로 가장 높은 비율을 보이고 있으며, 그 다음으로 30대 44.0%, 50대 42.5%, 20대 31.6%의 순서로 이어진다. 이러한 수치를 통해 볼 때 20대의 경우 구직활동을 활발하지만 막상 취업에 성공하는 비율은 낮다는 사실을 알 수 있다.
- 입국 연도별로 경제활동 참가율을 보면, 입국 1년 미만이 68.4%, 입국 1년에서 3년 미만이 70.9%, 3년에서 5년 미만이 70.1% 등으로 입국 초기 경제활동 참여율이 활발한 것으로 나타났다. 그러나 취업자 비율을 보면 입국 3년에서 5년 사이에서 47.0%로 가장 높은 비율을 기록하였다. 그 다음으로 입국 이후 5년에서 7년 사이 응답자 취업률이 41.5%로 높은 편이었다.
- 같은 시기에 대한민국 통계청은 우리 국민의 경제활동참가율이 63.4% 수준이라고 발표했다.<sup>40)</sup> 경제활동참가율 기준으로 비교하면 이번 설문조사에 참여한 북한이탈주민이 더 적극적으로 경제활동을 했다는 의미가 된다. 그러나 이번 설문조사는 처음부터 구직 및 근로경험이 있는 북한이탈주민을 선별적으로 접촉한 결과라는 점을 감안하면 단순히 경제활동참가율 수치로 전체적인 상황을 서술하는 결론을 내리기 어렵다.<sup>41)</sup>

39) 이번 설문조사에서 10대 연령층의 경제활동 참가율은 66.7%의 수치를 보이고 있지만, 10대 유효 응답자의 전체 인원이 3명에 불과한 상태에서 유의미한 통계수치라고 보기 어려워서 평가에서 제외하였다.

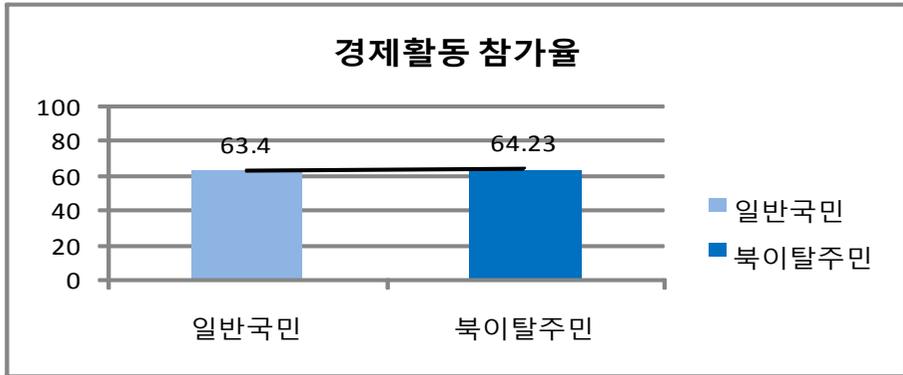
40) 통계청 경제활동인구조사 2015년 7월 자료 참조

41) 북한이탈주민지원재단이 2014년 실시한 전수조사에서는 이들의 경제활동참가율이 50.6% 수준이라고 보고한 바 있다.

[표 13] 설문조사 대상자 경제활동인구 규모

		경제활동인구			비경제 활동인구	전체	
		취업자	실업자	합계			
성별	남	188	73	261	89	350	
		53.8%	20.8%	74.6%	25.4%	100%	
	여	346	211	557	369	926	
		37.3%	41.5%	78.8%	21.2%	100%	
연령별	10대	0	2	2	1	3	
		0.0%	66.7%	66.7%	33.3%	100%	
	20대	41	51	92	38	130	
		31.6%	39.2%	70.8%	29.2%	100%	
	30대	124	61	185	97	282	
		44.0%	21.6%	65.6%	34.3%	100%	
	40대	237	89	326	123	449	
		52.7%	19.8%	72.5%	27.5%	100%	
	50대	111	55	166	89	255	
		42.5%	21.6%	64.1%	35.9%	100%	
	60대	15	24	39	69	108	
		13.9%	22.2%	36.1%	63.9%	100%	
	70대	3	3	6	40	46	
		6.5%	6.5%	13.0%	87.0%	100%	
	입국 년도	1년 미만	3	10	13	6	19
			15.8%	52.6%	68.4%	31.6%	100%
1-3년		56	52	108	40	148	
		35.8%	35.1%	70.9%	29.1%	100%	
3-5년		118	58	176	75	251	
		47.0%	23.1%	70.1%	29.9%	100%	
5-7년		115	58	173	104	277	
		41.5%	20.9%	62.4%	37.6%	100%	
7-10년		124	55	179	134	313	
		39.6%	17.6%	57.2%	42.8%	100%	
10년 이상		113	44	157	95	252	
		44.8%	17.4%	62.2%	37.8%	100%	

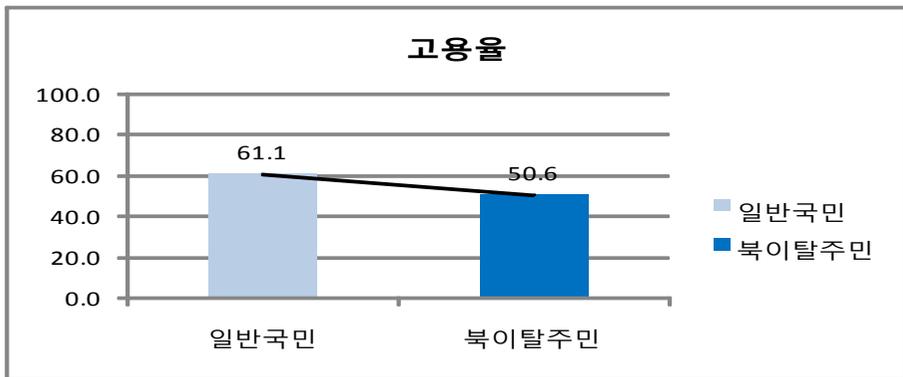
[그림 11] 설문조사 대상자 vs 북한이탈주민 경제활동 참가율 비교



2) 고용실태

- 이번 설문조사의 응답자 가운데 현재 고용상태에 있는 인원은 630명으로 유효 응답자 전체 1244명을 기준으로 50.6%에 해당한다. 이 비율은 일반국민 61.1%에 비해 낮은 수치를 나타내고 있다.<sup>42)</sup>

[그림 12] 설문조사 대상자 vs 북한이탈주민 고용율 비교



- 고용상태에 있는 응답자 상황을 인구학적으로 분석해 보면 재미있는 사실이 나타난다. 우선 고용상태인 사람을 성별로 분류해 보면 여성이 402명이고 남성이 216명을 차지함으로써 여성의 고용현황이 더 좋다는 착시를 일으키기 쉽다. 그러나 고용상태인 여성의 숫자가 남성보다 더 많은 이유는 전체 설문조사 응답자 중에서 여성의 비율이 높기 때문에 나타나는 현상일 따름이다. 실제로 각 성별 범주 내부로 범위를 좁혀서 고용현황을 살펴보면 남성 응답자의 고용율은 62.8%에 이르는 반면 여성은 45.8% 수준에 머무르는 것으로 나타난다.

42) 통계청 경제활동인구조사 2015년 7월 고용율 참조

- 설문조사 응답자의 고용율을 연령 변수에 따라 구분해 보면, 40대의 고용율이 62.5%로 가장 높게 나타난다. 그리고 50대 52.8%, 30대 49.4%, 20대 45% 순서로 고용율을 기록하고 있다. 입국 연도별로 보면, 입국 3년 이상인 대상자의 고용율이 표와 같이 22% 수준이지만 입국 10년 이상인 사람의 경우에는 그 비율이 23.3%로 높아진다. 거주기간이 길어지면 고용율도 증가하는 현상이 나타나는 것이다. 다만 그 증가 비율이 크지 않아서 입국 이후 거주기간이 길어지면 고용율도 높아진다고 단언하기 어렵다 하겠다.
- 설문조사 응답자 중에서 현재 고용상태에 있다고 표시한 사람은 모두 621명에 이른다. 그 가운데 현재 고용상태가 정규직인 사람은 37.4% 수준인 것으로 나타난다. 그리고 계약직과 임시직을 포함한 기간제 고용상태인 사람은 28.0%, 일용직인 응답자가 22.0%로 나타나고 있다.

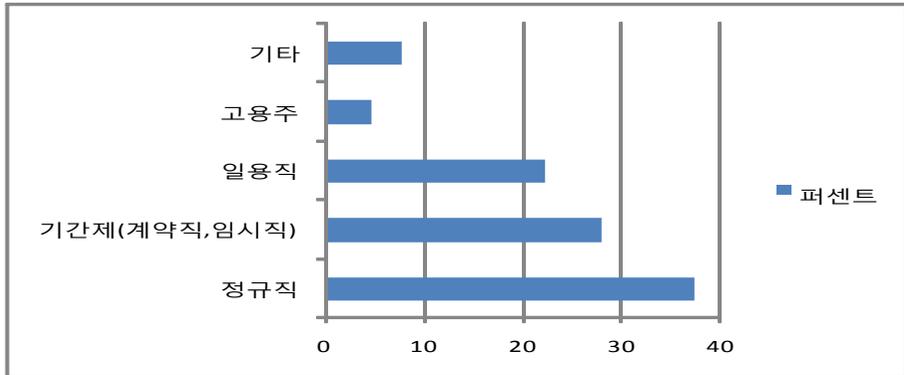
[표 14] 설문조사 대상자 고용상태

구분		고용상태	
		빈도	%
성별	남성	216	62.8%
	여성	402	45.8%
연령	20대	55	45.8%
	30대	131	49.4%
	40대	270	62.5%
	50대	133	52.8%
	60대	23	23.0%
	70대 이상	3	6.3%
	입국년도	입국 1년 이내	2
입국 1년 이상-3년 이내		60	9.9%
입국 3년 이상-5년 이내		135	22.2%
입국 5년 이상-7년 이내		132	21.7%
입국 7년 이상-10년 이내		138	22.7%
입국 10년 이상		142	23.3%

[표 15] 설문조사 대상자 현재 고용형태

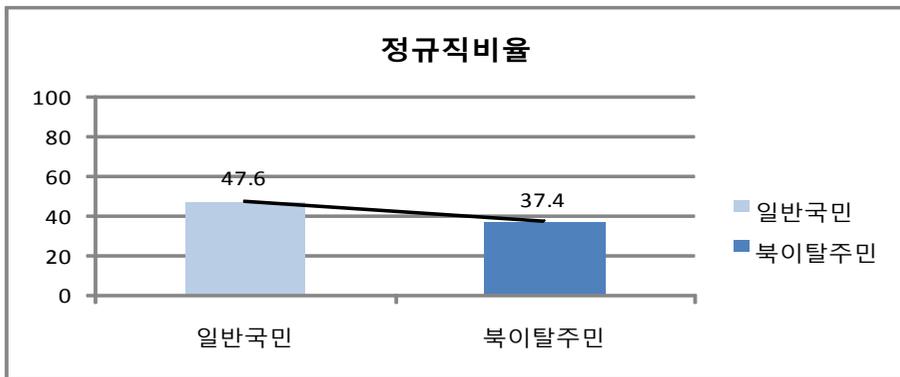
현재 고용상태는 어디에 해당하니까?	빈도	%
정규직	232	37.4
기간제(계약직,임시직)	174	28.0
일용직	138	22.2
고용주	29	4.7
기타	48	7.7
전체	621	100.0

[그림 13] 설문조사 대상자 현재 고용형태 비율



- 2015년 8월 발표 통계청 자료에서 밝혀 놓은 일반국민의 정규직 비율과 비교해 보면, 일반국민들의 정규직 비율이 47.6%인데 비해 이번 조사 대상자인 북한이탈주민의 정규직 비율은 37.4%로 나타난다. 결국 이번 조사 대상자인 북한이탈주민의 정규직 비율이 낮다는 것을 알 수 있다.

[그림 14] 설문조사 대상자 vs 북한이탈주민 정규직 비교



- 지금까지 분석한 결과를 종합해 보면 이번 설문 조사에 참여했던 북한이탈주민의 경제활동 상태 특징을 다음과 같이 서술할 수 있겠다:
  - ① 북한이탈주민의 경제활동참여율은 일반국민에 비해 다소 높은 수준인 것으로 나타난다.
  - ② 반면 북한이탈주민의 고용율과 정규직 비율은 일반국민과 비교해 볼 때 낮은 수치를 보여준다.
  - ③ 북한이탈주민이 국내 입국 이후 거주기간이 길어질수록 이들의 고용율도 높아진다. 다만 그 증가비율은 크지 않다.

### 3. 노동권 인식

#### 1) 설문조사 결과 분석

- 이번 설문조사 응답자를 대상으로 한국의 근로기준법 등 노동법 내용을 어느 정도 알고 있는지 질문해 보았다. 그 결과, 47.1%에 해당하는 응답자가 대강의 내용을 알고 있다고 대답하였다. 응답자 23.2%는 들어보기는 했다고 대답했고 11.8%의 응답자는 자세한 내용까지 알고 있다고 말했다. 반면 전혀 모른다고 대답한 응답자도 17.7%로 나타났다.
- 결국 이번 설문조사 응답자 60% 가량은 한국의 근로기준법과 노동법 관련 내용을 대강 알거나 자세히 알고 있다고 대답한 것이다. 그렇지만 관련 내용을 전혀 모른다거나 그저 들어 본 일이 있다고 대답한 사람도 40% 정도 된다는 사실을 기억해 두어야 할 것이다.

[표 16] 설문조사 대상자의 노동법 관련 이해도

한국의 근로기준법 등 노동법의 내용을 알고 계십니까?	빈도	%
자세한 내용까지 잘 알고 있음	73	11.8
대강의 내용을 알고 있음	292	47.1
근로기준법이 무엇인지 들어보았음	144	23.2
전혀 모름	110	17.7
기타	1	0.2
전체	620	100.0

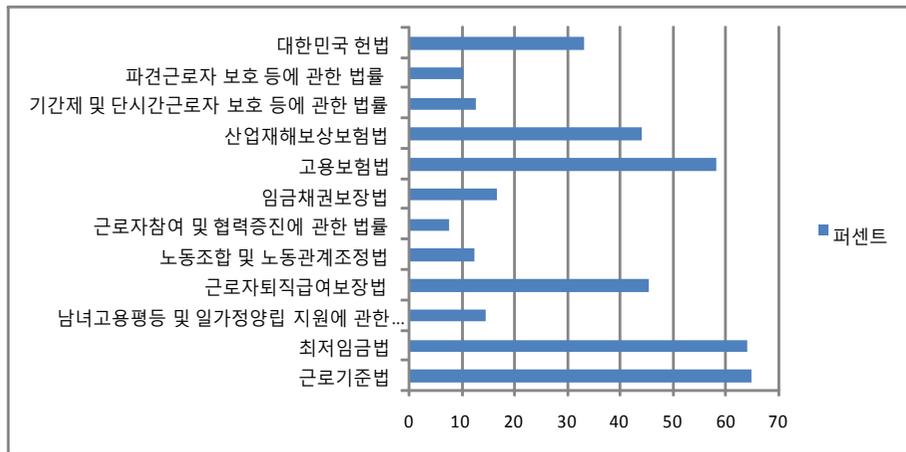
- 설문조사에서 근로기준법 등 노동법 내용을 어느 정도 아는지 질문한 결과, 북한이탈주민의 인지 수준에서 성별에 따른 차이는 크지 않은 것으로 나타났다.
- 그보다는 입국년도에 따른 차이가 드러났다. 국내 거주기간이 길어짐에 따라 노동법관련 인지도가 증가하는 현상이 설문조사 결과에 나타난다. 이들이 입국 이후 3년 이상 지나면 노동법을 자세히 알고 있다고 하는 비율이 9.7% 수준으로 증가하며, 5년 이상 지난 집단에서는 14.0%를 넘어서고 있다.
- 연령대로 구분해 보면 30대 응답자 집단에서 노동법 관련 인지도가 가장 높게 나타나고 20대와 50대가 그 뒤를 잇는다.

[표 17] 설문조사 대상자 변수별 노동법 관련 이해도

구분		근로기준법 등 노동법의 내용을 잘 알고 있습니까?					전체
		자세한 내용까지 알고있음	대강의 내용을 알고있음	근로 기준법을 들어보았음	전혀 모름	기타	
성별	남성	26	95	31	54	1	207
		12.6%	45.9%	15.0%	26.1%	0.5%	100%
성별	여성	46	192	111	54	0	403
		11.4%	47.6%	27.5%	13.4%	0.0%	100%
근로 기간	1년 이내	0	0	1	0	0	1
		0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	100%
	1-3년	2	24	17	13	0	56
		3.6%	42.9%	30.4%	23.2%	0.0%	100%
	3-5년	13	64	34	23	0	134
		9.7%	47.8%	25.4%	17.2%	0.0%	100%
	5-7년	18	60	34	17	0	129
		14.0%	45.5%	26.4%	13.2%	0.0%	100%
	7-10년	20	64	31	24	1	140
		14.3%	45.7%	22.1%	17.1%	0.7%	100%
10년 이상	17	70	24	27	0	138	
	12.3%	50.7%	17.4%	19.6%	0.0%	100%	
연령	10대	0	0	0	1	0	1
		0.0%	0.0%	0.0%	0.9%	0.0%	100%
	20대	8	19	12	16	0	55
		14.5%	34.5%	21.8%	29.1%	0.0%	100%
	30대	20	66	27	16	0	129
		15.5%	51.2%	20.9%	12.4%	0.0%	100%
	40대	27	124	69	43	1	264
		10.2%	47.0%	26.1%	16.3%	0.4%	100%
	50대	15	65	28	22	0	130
		11.5%	50.0%	21.5%	16.9%	0.0%	100%
	60대	2	10	7	6	0	25
		8.0%	40.0%	28.0%	24.0%	0.0%	100%
	70대 이상	0	1	1	2	0	4
		0.0%	25.0%	25.0%	50.0%	0.0%	100%

- 이번 설문조사에서 응답자들이 들어본 적 있는 한국의 노동 관련법이 무엇인지 표시해 달라고 질문해 보았다. 이들이 가장 많이 알고 있다고 표시한 법률 항목은 근로기준법(64.6%)·최저임금법(63.8%)·고용보험법(58.1%) 등으로 나타난다. 그 이외에도 이들은 근로자퇴직급여보장법(45.3%)·산업재해보상보험법(44.1%) 순서로 많이 알고 있다고 표시해 주었다.

[그림 15] 노동 관련법별 인식 정도 비율



[표 18] 노동 관련법별 인식 정도

들어본 적 있는 법에 모두 표시해 주십시오.	빈도(중복응답)	%
근로기준법	408	64.6
최저임금법	403	63.8
남녀고용평등 및 일가정양립 지원에 관한 법률	93	14.7
근로자퇴직급여보장법	286	45.3
노동조합 및 노동관계조정법	79	12.5
근로자참여 및 협력증진에 관한 법률	48	7.6
임금채권보장법	105	16.6
고용보험법	367	58.1
산업재해보상보험법	279	44.1
기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률	80	12.7
파견근로자 보호 등에 관한 법률	65	10.3
대한민국 헌법	209	33.1
전체응답자 (복수응답)	632	100

## 2) 심층면담 결과 분석

- 앞서 설문조사 결과를 보면 응답자 중에서 60% 정도는 자신이 한국의 근로기준법과 노동법 관련 내용을 잘 알거나 대강 알고 있다고 생각하는 것으로 나타난다. 구체적으로 근로기준법과 최저임금법에 대해 들어봤다고 하는 응답자 비율은 각각 64.6%·63.8% 수준이었다. 그 이외에도 고용보험법이나 근로자퇴직급여보장법, 산업재해보상보험법 등을 들어서 알고 있다는 비율이 40% 이상 높게 나왔다.
- 그런데 북한이탈주민 대상 심층면담을 시행해 본 결과, 이들이 노동권 관련 법률 내용을 안다고 하거나 들어보았다 할 때 그 의미가 구체적으로 무엇을 뜻하는지 세밀하게 분석해 볼 필요가 있다는 생각이 들었다. 전체적으로 북한이탈주민이 생각하는 노동권 개념은 일할 권리보다 근로현장에서 보장받아야 할 권리 측면에 한정되어 있는 것으로 나타난다.<sup>43)</sup> 이들이 생각하는 노동권 개념부터 알아보고자 한다.

### (1) 북한이탈주민의 노동권 인식

- 심층면담 대상자인 북한이탈주민에게 노동권이 어떤 개념인지 설명해 달라고 요청했을 때 일할 권리 측면에서 인식하는 사람은 찾기 힘들었다. 물론 노동권을 “노동자의 권리”로 설명한 사람이 없었던 것은 아니지만 이런 현상은 매우 예외적이었다. 이 사람은 노동권을 다음과 같이 설명하였다.

노동권 자체가 노동자의 권리잖아요. 노동자의 권리는 한 마디로 말해서 내가 할 수 있는 것, 내가 뭔가를 얘기할 수 있는 권리, 내가 힘들면 일을 안 할 수 있는 권리 이런 건데... 그 권리를 그렇게 정해 놓아도 그 권리 안에 외부적인 요소들을 투입을 시켜서 권리 주장을 할 때 속박을 만들어 놓아서...(40대 남성, 2004년 입국)

- 대다수 면담 대상자는 노동권을 임금이나 휴가 등 현장에서 체험하는 구체적이고 직접적인 개념으로 설명해 주었다. 이들이 생각하는 노동권 개념은 현장에서 개별 근로자가 마땅히 보장받아야 하는 권리 항목의 범주를 벗어나지 않는 것 같았다. 근본적으로 이들은 “사실 노동권이 뭔지 생각해 본 일이 없다·(지금 질문을 받고) 처음 생각해 보았다” 하는 반응을 보였다. 면담 과정에서 노동을 권리로 생각한다는 것이 무슨 뜻이냐고 질문하기도 했고 자신이 누구한테 그 권리를 주장할 수 있는 것인지 혼란스러워 했다.

43) 이번 보고서 제2장 북한이탈주민의 노동권 관련 이론적 자원 논의 3. 북한이탈주민의 노동권 개념 참조

일할 권리? 그런 말은 안 쓰죠. 일할 권리가 있다? 일하는 건 권리가 아니라... 근데 그 권리를 누구에게 요구해요? 일할 권리라고 하면 그 권리를 누구한테 요구해야 하는지 잘 모르겠어요. 보통 노동권이라고 하면 휴가를 갈 권리...8시간 노동을 더 연장했거나 할 때 그 추가로 일한 대가를 받을 수 있다는 것 정도로 생각하지 않을까요?  
(40대 여성, 2003년 입국)

노동권? 근로자의 권리죠. 당연히 요구할 수 있는... 뭐 노동조건이나 후생이라든지 복지 지출 같은 거...(40대 여성, 2009년 입국)

노동권? 그냥 그건 잘 모르겠고... 그냥 자기가 일한 것만큼 받는다... 그거라고 생각해요... 사실 한 번도 생각 못해봤어요. 지금 물어보니까... 처음 생각해 본 거라서...  
(40대 여성, 2009년 입국)

- 노동권이 무슨 뜻인지 질문했을 때 자신은 “큰 거 바라지 않는다” 하거나 “지금까지 잘 지내 온 편이라서 내 얘기는 아니라고 생각한다” 하는 반응을 보이는 경우도 있었다. 이들은 노동권이 자신에게 직접적 영향을 미치는 범주를 초월하는 문제로 생각할 여력이 없는 것으로 보인다.

노동권? 저는 그냥 큰 거 바라지 않아요. 내가 일한 것만큼 받으면 되니까. 그래서 그게 먹고 살 정도가 될 수 있는 그거면 되는 거죠.(30대 여성, 2002년 입국)

저 같은 경우에는 지금까지 문제없이 잘 지내왔기 때문에 네... 노동착취 뭐 이런 것들 티비에서 그런 거 볼 때마다 이제 그런 노동법이나 이런 것에 관심을 가지게 되기는 해도... 뭐 그런 기회는 있었지만 내 얘기는 아니었다....(30대 남, 2004년 입국)

## (2) 북한이탈주민의 노동권 인식 시점

### (a) 북한에 있을 때 노동권 인식 현황

- 북한에 있을 때 노동권 개념을 알고 있었다고 대답하는 면담 대상자는 한 사람도 없었다. 이들의 반응은 아예 들어 본 일이 없다고 단언하거나 “북한에도 노동법이 있으니 아마 듣기는 했을 것 같은데 기억이 나지 않는다” 하고 대답하는 유형으로 구분할 수 있었다. 그렇지만 전반적으로 이들의 반응을 요약하면 북한에서 노동은 권리가 아니라 “충성”으로 인식했던 것으로 나타난다.

거기는 여기랑 다르게 그냥 배치되면 해야 되는 의무라고 생각하고 있었어요. 노동에 따라서 공수로 주기 때문에 내가 열심히 해야 우리 집이 잘 살 수 있다. 그래가지고 죽도록 일했지요. 저는 청년 때는 거짓말 안하고 24시간 밤낮 잠 안자고 일 할 때도 되게 많았어요. 얼굴 붓고 이 붓고 해가지고 왜냐하면 청년들은 돌격대를 하니까. 낮에는 일하고 저녁에는 탈곡... 전기가 없어서 밤에만 탈곡장만 전기가 들어와요. 그리

고 그만큼 공수를 줘요. 지금 생각하면 아무 의미 없는 숫자지만. 제가 농장적으로 2등인가 할 정도로 공수를 줬었어요. 그러나 평가제로... 의무적이라고 알았지요. 그냥 안하고 뻘뻘질 거리는 청년들을 비판무대에 세우고 그런 위치에 있었으니까. 그걸 지적하는 사람이었으니까. 지금에 와서 제가 악착같다 생각이 들지만.(30대 여성, 2004년 입국)

(북한에 있을 때) 그 들어본.....거의 전무하다고 봐야죠. 그냥 단지 생각나는 것은 아마 학창시절 때 티비나 이런 데 선전할 때 우리나라는 8시간 뭐 그 시간제 근로시간이고 그것만 딱 되자 그 뒤에 어떤 것은 그러니까 뭐 자유와 이런 게 보장이 되는 참 좋은 나라다. 이런 선전, 티비 선전 내용들이 가끔가다가 언뜻 나오지... 노동권은 전혀 얘기되지 않았어요.(30대 여성, 2006년 입국)

(북한에서) 전 못 들어봤어요. 제가 97, 98년도 97년도 그때 졸업식이니까 아마 96년도부터 좀 어려웠고 그 전에는 죽을 먹어도 학교는 다 갔었어요. 거의. 그래도 노동권이나 노동법 이야기는...(30대 여성, 2006년 입국)

너무 오래된 일이라서... 계속 이제 노동법이나 그런 걸 배웠다기보다는 잘 아시겠지만 학생 때부터 일하고 사는 것이 자연스러워서... 오전에는 공부하고 오후에는 밭에 나가서 뭐 씨를 뿌려서 가을걷이까지 학생들이 다 관여하기 때문에 자연스러운 현상이었어요. 어떻게 보면, 당연한 듯이 그렇게 ...지금도 아마 그렇게 살고 있을 거예요... 농사가.. 농사가 많죠...저희는...제가 살던 곳은 시골이었기 때문에...그쪽은 주수입원이 뭐 그냥 시골마을이어서, 뭐 다른 것은 그렇고, 그냥 농사지어서 그냥 사는 것이기 때문에, 다른 공장이다 뭐다 이런 것은 사실 없었구요, 조금 떨어진 곳에는 탄광마을도 있었기는 했는데 거기하고는 별 상관이 없었구요... 벼에서부터 산속에 옥수수도 심고, 여러 가지 그런 일들을 많이 했던 것 같아요.(30대 남성, 2001년 입국)

거기서는 권리도 충성, 의무도 충성, 살아도 충성, 죽어도 충성...(50대 남성, 2009년 입국)

북한은 공기가 달라요. 전체적인 공기가 그런 것 같아요.(40대 여성, 2010년 입국)

북한에도 그 노동법은 있으니까...노동법에 대해서 배우고 그 뭐 탄광기계 노동자나 집단노동을 하는 사람들 속에서 조금 이렇게 항시 노동법 이야기를 하나 봐요. 어쨌든 8시간 노동제를 하고 소년의 노동을 금지하고 남녀가 평등하게 이제 월급을 주고 뭐 그런... 그래도 권리라는 말은 없었어요. 권리라는 말은 쓰지 않아요.(40대 여성, 2003년 입국)

노동권. 전혀 몰랐던 거 같아요. 전혀... 근로계약서 이런 것도 한국에 와서 처음 봤고... 북한에서는 뭐 계약이 없이 하잖아요. 그냥 임명 탁 해버리고 그냥 그 다음에 급수별로 돈을 주니까 뭐..... 거기에 대해서는.... 노동자의 권리..... 그런 말은 많이 해요. 8시간 노동제, 뭐 여성근로, 남녀평등 이런 얘기도 많이 하고 그 다음에 목요일점검이란 거 하잖아요. 현장에서는... 목요일이면 뭐든 기계 설비 이런 거를 점검해요. 하여튼 뭐 그런 걸 많이 얘기는 했어요. 노동권. 근데 노동권에 대한 이야기는 자본주의 사회에만 있는 줄 알았죠. 우리 사회주의는 노동권을 보장해 주니까 권리가 필요

었는데 자본주의 사회에서는 노동권이 훼손 되니까 시민폭동이 일어나고 파업도 하고 저렇게 투쟁을 하는가 보다... 우리 사회주의는 이게 다 보장이 되니까 시위도 없고 파업도 없고... 그때는 그냥 그렇게 인식하고 있었어요.(40대 여성, 2009년 입국)

노동권이라는 거는 저는 여기 와서 처음 인식을 했던 거 같아요. 물론 거기서는 신문이나 뭐 이런데서 나왔던지 모르겠지만 기억도 안나요. 사실. 그런 것들이... 네. 기억조차 안 날 정도로... 우리는 이제 어떻게 생각했냐면 거기서는... 뭐 정부나 뭘 상대로 해서 싸운다 이런 개념이 아니고 일을 배치해주면 배치해 주는 대로 가서 일을 해야 되는 거지. 거기서 내가 뭐 '나는 원하지를 앎으니까 못 가겠다.' 뭐 이런 거는 있을 수 없는 일이라고 생각하죠. (40대 여성, 1999년 입국)

북한에 있을 때는 무조건 해야 된다는 입장이에요. 노동권이라는 건... 그렇게 생각하는 거예요. '할 수 없는 거다.' 이렇게 생각하고 그냥 받아들이는 거죠. 그저 '시키는 대로 무조건 해야 된다.' 그거고요. 노동권이라는 게 무조건 해야 된다는 거예요. 북한은.... (40대 여성, 2009년 입국)

- 자신이 북한에 있을 때 노동권이라는 게 무엇인지 구체적으로 생각해 본 일은 없지만 지금 돌이켜 보면 아마도 “노보물자(노동보호물자)를 받을 권리”를 말하는 것 같다고 해석해 준 면담 대상자도 있었다.

사실 생각해 본 일은 없는데...북한에 있을 때 직장에서 배급표를 줘서 노보물자를 타는 게 있어요. 직장에서 명단을 노보방에 넘기죠. 그 다음에 배급표 쪽지를 주면 그걸 가지고 가서 이름에 체크하고 노보물자를 이렇게 타고 그래요.(40대 여성, 2009년 입국)

#### (b) 탈북 이후 중국에 있을 때 노동권 인식 현황

- 대다수 북한이탈주민이 탈북 이후 중국을 거쳐 국내로 입국하는 것은 불가피한 현실이다. 중국에서 곧장 국내로 입국하는 소수의 인원과 다시 제3국으로 가서 한국으로 오는 사람이 다수 있지만 이들이 대체로 중국을 거친다는 점에서는 예외가 없다. 그런데 이들이 중국에 머무르는 동안 노동권을 권리로 인식할 계기를 찾는 것은 “사치를 누리느” 일이라고 했다. 그런 일은 아예 불가능한 상태라는 것이 이들의 대답이었다.

중국에서는 나 자신을 한없이 낮춰야 해요. 그저 말썽이 나서 공안에 가는 일이 없게... 상대방이 요구하면 요구하는 걸 전부 다 들어줘요. 그런 상황에서 권리고 뭐고 뭐... 그런 걸 따질 여건이 되지 않습니다.(40대 여성, 2009년 입국)

실컷 일시키고 돈을 안준다고 해도 뭐 어찌 볼 수 없어요. 공안에 가자고 할까봐 도리어 내가 무서우니까... 내가 나서서 대강 처리하고 그 자리를 피하죠. 내 권리를 주장할 형편이 아니란 말입니다.(30대 여성, 2002년 입국)

중국에서 일할 때는 그런 거를 생각할 수 없었고.... 지금 내가 여기서 일하고 월급 받고 보호를 받는다는 것 자체가 너무 행복해요. 불법으로 법의 보호가 없이 지내다 보면 가끔 싸움판에서 나서기도 했거든요.(40대 남성, 2002년 입국)

중국에서는 그래 하루하루 오늘 살면 내일, 또 내일 살아가면 모래 이렇게 살았어요. 그래 한국에 발 들여놓는 순간부터는 '나 이제부터 여기서는 가슴 쪽 펴고 내가 하고픈 거 하면서 살 거다. 왜냐하면 중국에서는 하루를 무사히 넘기는 게... 북한도 그랬지만 북한도...(30대 여성, 2006년 입국)

저는 그러니까 그제 중국에서도 이제처럼 노동시장에 형성된 페이보다 항상 적게 받았잖아요. 신분이 탄로날까봐...(30대 남성, 2005년 입국)

- 면담 대상자 중에서 소수이기는 하지만 중국에서 몇 년 거주하면서 돈을 모아 개인 사업체를 운영했던 경험을 지닌 사람도 있었다. 이들은 식당이나 소규모 제조업체를 운영하면서 사람을 고용했는데 그 당시에 “후환이 두려워서” 종업원한테 무조건 잘 해주는 방식으로 대응했다고 말한다.

중국은 뭐... 그런 거 신경 안 써요. 계약서 그런 거 쓰는 일 없어요. 그냥 일반적으로 통용되는 기준으로 월급을 주는 거예요. 옆에 식당에서 뭐 아줌마한테 800준다면 나도 그냥 800. 근데 조금 없어줄 수 있죠. 상의하는 거죠. “그러면 한 1000원에 할래요?” 그럼 “하겠다.” 하면 일 시작하고 “아 나는 그 가격에 안하겠다.” 하면 가고. 그렇게 사람을 쓰죠. 구두계약해서... 저는 사람을 구할 때 잘 했어요. 가겠다고 하면 뭐 이렇게 며칠씩 남은 거 깔끔히 계산해 줘요. 그걸 잘 안하면 후환이 있을까봐... 저 같은 경우에는.... 그러니까 잘 해주죠. 신분이 불안하니까. 보낼 땐 잘 보내죠.(40대 여성, 2009년 입국)

### (c) 국내 입국 이후 노동권 인식 현황

- 이들이 노동권을 권리 차원에서 인식하기 시작한 것은 국내 입국한 이후에도 몇 년 정도 시간이 흐르고 난 다음의 일이라고 대답했다. 입국 초기에는 “동서 남북도 구분을 못하는데” 그런 문제를 생각할 여유가 없다고 했다.

지금은 생각하는데, 내가 채용되어서 일할 때는 별로 그런 생각 못해봤어요. 생각해 보면 노동권이나 노동법 교육을 받아본 일이 없는 것 같아요. 하나원 포함해서 나와서도..... 뭐 일을 할 때는 계속... 그 생각을 별로 안하고 그냥 대부분 각인 되어 있는 게 뭐 휴가 정도? 제가 가질 수 있는 권리니까 뭐... 8시간 노동을 이제 더 연장했거나 할 때 또 다른 노동에 대한 댓가 지불이 있다는 정도 (40대 여성, 2003년 입국)

처음에는 아니고... 처음에는 그런 생각도 못했어요. 처음부터 그런 생각을 하는 사람은 아마 없을걸요. 그런데 몇 년 텔레비전도 보고 사람들 이야기도 듣고 그러면서 지

나다 보면 아.. 나한테도 권리가 있구나... 이런 생각이 들어가기 시작하는 것이죠. ‘아 노동자한테도 권리가 있구나.’ 이런 거를 여기 와서 실감을 했거든요. 뉴스나 신문 뭐 이런 거를 보면서 ‘아 노동자들이 자기 권리를 위해서 싸울 수도 있구나.’ (40대 여성, 1999년 입국)

- 몇몇 사람은 자신이 노동권 개념을 새롭게 인식하기 시작했던 사건이 있었다고 구체적으로 경험했던 일을 말해 주기도 했다. 그런데 고용주와 피고용인 관점에 따라 이해관계의 차이가 드러나는 현상도 보인다. 특히 계약을 명확하게 하지 않은 상태에서 일단 일을 하다 보면 상대방이 알아서 적절한 금액을 지불할 것이라고 생각했다가 나중에 항의하는 경우도 볼 수 있었다.

(고용했던 사람과) 분쟁을 하면서 아 이게 순 고용계약서 뿐만 아니라 이런 여러 가지에 상황들이 있구나 하는 걸 이제 그때 안 거죠. 네. 그런 일을 겪으면서 알게 되는 것 같아요. 그 사람도 역시, 저희 상대측도, 그 나간 사람도... 아마 그러면서 또 본인 자체도 노동법 공부를 하지 않았을까 그런 생각은 들어요. 직원들은 대부분 그런 건 잘 알아요. 휴가나 퇴직금이나 그런 건 권리라고 다 알더라고요. 근데 그 기타 나머지는 저도 깊이 공부를 못해봤고, 또 그걸 가지고 권리를 찾자고 주장하고 법을 가지고 내가 고소해야 되겠다 생각하거나 이런 생각을 해본 일은 거의 없는데 그런 일을 겪으면서 아무래도 조금...(40대 여성, 2003년 입국)

그게 아르바이트 할 시점이었는데 그게 한 며칠 간이에요. 잠깐 다른 전자 회사에 일주일간 아르바이트 했던 경험이 있었는데 그(웃음)... 돈을 받긴 받았어요. 근데 내가 생각했던 것만큼 못 받았다 하는 느낌이 드는 게 어 시간제로 해가지고..... 그 회사 사정상 정직원들은 야간도 했었거든요. 전자제품 회사들이 약간 급여가 짜짱아요. 근데 거기서 아침부터 8시까지 저녁에 6시까지 했는데...정규직들이 이제 또 밤 8시까지 야근을 하시더라고요. 근데 제가 담당했던 게 최종 검사 그거 했던 거예요. 그러니까 뭐 중간에 이거 조립을 한 게 아니고... 그거는 저 혼자뿐 아니라 두 사람이 같이 일을 하기 때문에 한사람 정규직이고 저는 잠깐 알바이기 때문에 시간 땡하고 가도 되는 거였는데 제가 그 또 그 언니랑 같이 일하면서 ‘그래. 같이 하자. 힘들어 하니까. 뭐 어차피 이렇게 하면은 난 알바니까 그래도 시간제 일 점오 해가지고 주겠지.’ 당연히 야근수당 주겠지 하고... 일주일 지나서 그 회사는 일주일 안에 그 물량을 다 소화시켜야 되는 긴급한 상황이고 다 끝마쳤어요. 나중에 그 돈이 들어왔는데 월급통장에... 봤는데 내가 계산했던 금액하고 이게 다른 거예요. ‘아니 이게 왜 이 계산법이 이렇게 나왔지?’ 그래서 그 사장한테 전화로 “아 사장님 급여가 저 이게 돈이 좀 덜 들어온 거 같아요.” 그랬더니 다 제대로 줬대요. 그래서 “아니 이게 어떻게 이게 다 들어온 거예요? 제가 8시까지 했는데?” 아 자기네는 야근해 달라는 소리 한 적이 없었다. 니가 좋아서 그냥 도와준 거지 나는 상관없는 얘기다. 나는 그냥 딱 그 정시간대 것만 계산을 해서, 정시간대 것만 계산을 한 거예요.(30대 여성, 2005년 입국)

#### 4. 구직과정 실태

##### 1) 구직방법

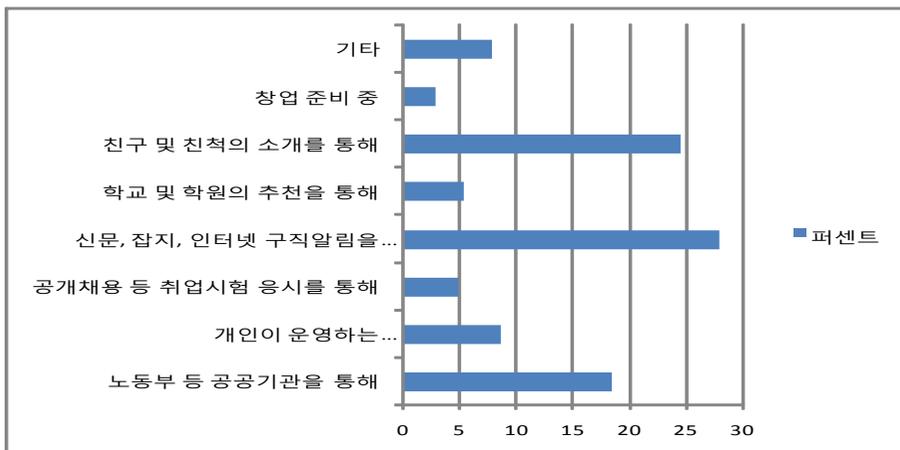
##### (1) 설문조사 결과 분석

- 이번 설문조사 응답자가 가장 자주 활용하는 구직 방법은 신문·잡지·인터넷 구직알림으로 나타났다. 이 방법을 통해 구직활동을 했다고 응답한 사람은 347명(27.9%)이었다. 그 다음으로 친구 및 친지의 소개를 통해 구직활동을 한 사람은 303명(24.4%)이었고 공공기관을 활용했다는 사람이 229명(18.4%)이었다.

[표 19] 설문조사 대상자의 구직방법

주로 어떤 방법으로 직장을 구해보셨습니까?	빈도	%
노동부 등 공공기관을 통해	229	18.4
개인이 운영하는 직업알선기관을 통해	106	8.5
공개채용 등 취업시험 응시를 통해	60	4.8
신문, 잡지, 인터넷 구직알림을 통해	347	27.9
학교 및 학원의 추천을 통해	66	5.3
친구 및 친지의 소개를 통해	303	24.4
창업 준비 중	35	2.8
기타	96	7.7
전체	1242	100.0

[그림 16] 설문조사 대상자의 구직방법 비율



- 이런 결과를 2014년 북한이탈주민지원재단에서 시행한 북한이탈주민 구직경로 조사와 비교하면 응답 결과가 다소 차이가 드러나는 경우도 있지만 이들이 직업을 구할 때 주로 친구와 친지의 소개에 의존하는 비율이 높다는 점은 분명한 것 같다.<sup>44)</sup> 2014년 북한이탈주민지원재단에서 시행한 취업자 구직경로조사 결과는 친구 친지 아는 사람의 소개라는 응답이 40.3%로 가장 높게 수준을 기록했다. 다음으로 신문잡지 등을 보고 구직한 응답자가 19.6%에 이르고 공공지원기관 12.9%, 자영업 준비 5.0%, 사업체에 직접 문의했거나 방문해서 직업을 구했다는 비율이 3.4%로 나타났다.<sup>45)</sup> 그리고 같은 조사에서 시행한 실업자 구직경로조사 결과를 보면 신문·잡지 등을 통한 구직자가 26.6%, 인터넷을 통한 구직이 22.3%, 공공지원기관을 통한 구직자가 20.9%를 차지하고 친지의 소개를 받았다는 비율이 15.5%로 나타났다.<sup>46)</sup>
- 결국 이번 설문조사의 결과와 2014년 북한이탈주민지원재단 자료를 비교해 볼 때 북한이탈주민이 구직을 할 때 친구와 친지의 소개, 신문·잡지·인터넷 광고, 공공기관을 활용하는 비율이 높게 나타난다는 점은 분명하다 하겠다. 그런 의미에서 이번 설문조사에서는 직업을 구할 때 구체적으로 누구한테 도움을 받았는지 질문해 보았다. 주위의 북한이탈주민이라고 대답한 응답자가 가장 많아서 359명(34.0%)으로 나타났다. 북한이탈주민이 아닌 이웃의 도움을 받았다고 하는 응답자가 171명(16.2%)에 이르고 정착도우미의 도움을 받았다는 사람은 110명(10.4%)인 것으로 나타났다. 신변보호담당관에게 도움을 받았다는 응답자도 86명(8.1%) 있었다.

[표 20] 구직 시 도움을 받은 대상<sup>47)</sup>

구직 시 어떤 분의 도움을 받으셨습니까?	빈도	%
정착도우미	110	10.4
신변보호담당관	86	8.1
교회, 성당, 절 등 종교기관사람	103	9.7
주위 북한이탈주민	359	34.0
북한이탈주민이 아닌 이웃	171	16.2
기타	228	21.6
전체	1057	100.0

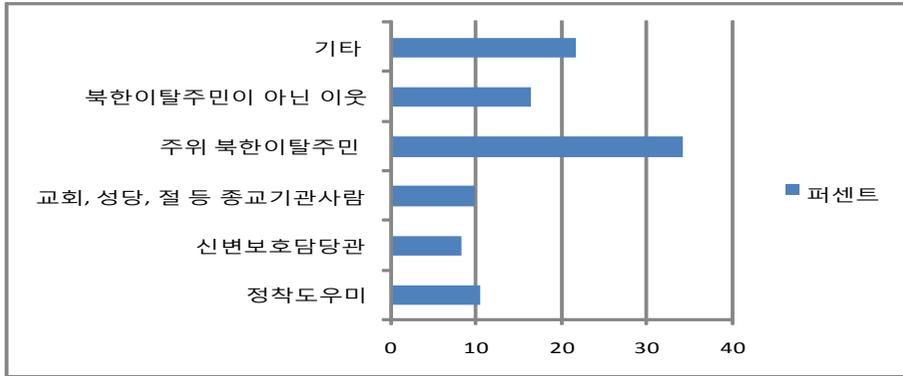
44) 다만 이번 설문조사 결과를 2014년 북한이탈주민지원재단에서 시행한 조사자료와 비교할 때 개략적 수준을 넘어 구체적이고 직접적인 차원까지 진행하는 것은 무리한 일이라고 생각한다. 조사설계와 질문 항목의 구성이 다른 상태에서 결과를 자세히 분석할 수 없는 것이다. 구직경로를 조사하는 항목만 하더라도 이번 설문조사는 응답자의 취업과 실업 여부는 구분하지 않았지만 2014년 북한이탈주민지원재단 자료에서는 취업자와 실업자를 구분하여 이들의 구직경로를 질문하였다.

45) 신호숙, “2014년 북한이탈주민 경제활동 실태와 과제”, KDI 북한경제리뷰 3월호, p.18 참조.

46) 신호숙, “2014년 북한이탈주민 경제활동 실태와 과제”, KDI 북한경제리뷰 3월호, p.18 참조.

47) 사전설문조사에서 취업보호담당관을 선택한 응답자가 없어 설문조사 보기에서 제외하였다.

[그림 17] 구직 시 도움을 받은 대상별 비율



## (2) 심층면담 결과 분석

- 심층면담 과정에서 면담 대상자에게 어떤 방법으로 직장을 구했는지 질문해 보면 설문조사 결과에 나타나는 것처럼 친구와 친지 이외에도 아는 사람·신변보호경찰·(직업훈련을 받은) 학원 선생님 등 주변의 인맥을 활용하는 경우가 많은 것으로 나타난다. 그러나 길을 가다가 사업체 벽면이나 출입문에 붙어 있는 광고를 보고 들어가서 직접 문의해서 취업했다거나 베틀시장·오일장 등 무가지를 활용해서 일자리를 구했다는 사례가 꽤 많이 등장했다. 반면에 노동청 고용지원센터의 활동이나 북한이탈주민 대상 취업박람회는 효과가 크지 않다고 주장하는 의견이 나온다.

### (a) 주변 사람의 도움에 의지하는 경우

- 심층면담 대상자 중에서는 북한이탈주민이 국내 정착 초창기에는 주변 상황에 익숙하지 않기 때문에 아는 사람에게 의존하는 것은 당연하다고 생각하는 의견이 많았다. 그렇게 하다 보니 처음에 “길을 잘못 드는” 사람도 나타나게 된다는 것이었다.

주변 사람들 보면 자기가 아는 친구가 톨게이트에서 일하면 톨게이트로 가고...왜냐하면 잘 모르니까. 그러니까 여기 와서 주로 자기 동향의 친구... 또 하나원 선후배 친구 무슨 이런 식으로 연줄이 돼서... 뭐 심지어 술집 가는 것도 그런 식으로... 뭐 노래방 가는 것도 그런 식으로 또는 제조업체, 휴대폰 제조업체도 그렇게 가고... 재작년에 왔다는 사람도 하나 만났는데 그래서 “뭘 하겠냐? 뭘 하고자 하냐?” 했더니 하는 말이 “아... 나보다 고향에서 먼저 온 언니가 있는데 청소업체에서 일을 한다더라. 그래서 거기서 하겠다.” 이런 대답. 또 한 여자는 물어보니까 닭을 가공하는 회사인데 뭐 하여간 8시간 노동제이긴 한데 한 170만 원 준다더라. 그 냉동 닭을 하니까 굉장히 추울 건데 하여간 뭐 그런 걸 하겠다... 그것도 뭐 누구 어떤 사람이 먼저 들어가

일해 보니까 여기 괜찮다 그러면 이제 거길 가는 거예요. 그러니까 다 자기 친한 언니를 믿는 거예요.(40대 여성, 2003년 입국)

다 입으로, 구전으로. 그냥 소문 듣고...일자리 알아보죠. 이렇게 (공공기관에서 보내는) 정기적인 소식지 이런 걸 잘 안 봐요. 보는 분들도 있겠지만.... 우리 기관도 지금 탈북민 일자리 알선을 많이 하잖아요? 그래도 저한테 후배들이 많이 연계가 되요. 그렇게 연락해서 계속 일자리 부탁이죠. 아는 사람이 힘써 달라고...(40대 여성, 2004년 입국)

벼룩시장도 보고 또 아는 사람들... 그 또 학원 다닐 때 친했던 분들 “누가 먼저 어디에 취직을 했다더라” 하는 소리 들리면 그 언니 주변에 누구 만나서 회사 좋은 거 있으면 소개시켜 달라고 하고 학원 선생들한테도 부탁을 해놓고 여러 루트로 다 수소문을 해봐 가지고... 그러던 와중에 누가 저한테 “야 나 여기 일하는데 지금 경리 구한다고 하는데 와볼래?” 이렇게 해가지고 갔었어요. 그래 가지고 거기는 경리가 당장 급한 회사였으니까 두말 않고, 이력서는 그대로 제출해서... 일을 시작했어요.(30대 여성, 2006년 입국)

이제 그 일 그만두고 다시 이제 \*\* 복지관이라는 복지재단이 있거든요. 지인의 소개로 여기서 알바로 시작을 한 거죠. 교회에 있는 지인이 소개해 준 것이죠.(30대 여성, 2009년 입국)

#### (b) 주변 사람에게 직장을 소개해 주는 경우

- 심층면담 대상자 중에서는 주변의 친구나 후배에게 직장을 소개해주는 경험을 했거나 그런 부탁을 받았다는 사람이 몇몇 있었다. 이런 유형의 사람은 대체로 북한에 있을 때 비교적 높은 학력을 취득했고 어느 정도 사회적 지위도 누리다가 탈북을 했으며 국내에 정착한 이후에도 자기 개발 노력을 지속하는 모습을 보인다. 주변 사람들 역시 이들의 의견을 존중하는 것 같았다.
- 그런데 막상 이들의 의견을 들어보면 주변의 “친구나 후배에게” 취직자리를 알아봐 달라는 부탁을 받았을 때 “양심적으로 어디 소개해 주기 어렵다” 하는 반응을 드러낸다. 이들의 의견을 정리해 보면 다음과 같다.

내한테... 자꾸 그런 게 들어와요. 들어오는데 예를 들어 내가 사장 잘 안다 하시면 내가 누구 우리 사람들 소개해주면 거기 가서 내 얼굴이잖아요. 그래 소개해준 경우는 있는데 몇 번 하다가 내 그 다음부터 안 했어. 왜 그런가 하면 우리 사람들 가서 적응을 못하거든. 왜서 적응을 못하는가, 우리 사람들이 뭘 모르는가 여기 남한 사회는 사장, 내가 회사 회원이다 하면 내가 출세하려면... 무조건 열심히 해야 된다. 그러지 않으면 내가 곱으로 노력해야 한다. 내가 무슨 대리 되도, 무슨 과장 되도 그러면 남보다 배로 뛰어야 한다. 이런 각오가 있어야 하는데... 그러니까 이 친구가 어떻게 생각하는가, 아, 나만 자꾸 이렇게 일을 시킨다고.... 그래서 내가 이야기했거든. 너 거기서 그거 견뎌야 한다. 정말 특별한 일 있지 않으면 견뎌야 한다. 견디면 그 고비만 넘

어가면 그 원장님이 너를 대리시킬지, 과장시킬지 누가 알겠냐. 봐서 자기가 일꾼 시키자면 그 사람은 그 사람을 자꾸 이렇게 시켜보고, 저렇게도 시켜보고, 이렇게도 해보고, 저렇게도 해보고 그래도 변함이 없으면 그때 이제 등용하지 어디 오자마자 그렇게 하겠냐. 그랬더니 아... 모른다는 거예요... 그러더니 끝내 나갔어. 나가서 지금 어디 또 취직하다 또 나가고, 그러니까 지금 백수예요. 온지 한 7년 됐는데. 그러니까 자격증은 다 뺏아. 머리는 있으니까. 그래도 지금은 이론 가지고 살 때 아니거든.(50대 남성, 2009년 입국)

계속 일자리 부탁이죠. 근데 제가 안타까운 게 일자리를 소개할 때가 없어요. 솔직히 양심적으로 제가 봤을 때... 아니 그 분들 기대치랑 일자리 현장은 너무 많이 차이가 나고 그리고 다 열악하죠. 이 사람들이 가서 이 사람들을 받아줄만한 데는 다 열악한 데예요. 현장이 뭐 엄청... 뭐 공단 이런데 가보면.(40대 여성, 2004년 입국)

### (c) 벼룩시장 등 무가지 광고 및 인터넷 사이트 활용

- 벼룩시장·오일장 등 무가지 광고를 보고 연락해서 일자리를 구했다는 경우도 나오지만 “인터넷을 뒤지면서” 워크넷이나 잡코리아에 인터넷을 올려서 일자리를 찾았다는 북한이탈주민도 있었다. 이들의 경험담을 정리해 보면 다음과 같다. 그런데 구직 효과의 측면에서 이런 무가지 광고가 최고라고 평가하는 의견도 있지만 아는 사람이 소개해 주는 곳이라야 믿을 수 있다고 주장하는 사람도 나온다.

저는 대신에 컴퓨터를 샀으니까 인터넷. 제가 막 밤새면서 찾아서 이제...워크넷 위주로 하다가 그때 잡코리아도 알았고. 그때 이름 개명하기 전에 다 올려가지고 예전의 이름으로 잡코리아나 워크넷이 다 되어 있었어요. 지금도 가끔씩 매일 오면 그 옛날 이름으로 오죠.(40대 여성, 2004년 입국)

누구 찾아다니면서 취직 부탁하는 게 성격에 맞지 않아서 워크넷에 이력서 올려놨어요. 그 이력서 보고 연락이 오면 가서 사장님 만나서 서로 이야기해서 일을 시작하거나 뭐... 그렇게 하죠. 난 워크넷 덕분에 좋은 일자리를 두 번이나 만난 거예요.(40대 여성, 2010년 입국)

오일장. 오일장 보니까 그 도련에 있더라고. 그래서 거기 찾아갔지. 가니까 그 일 시키는데 이런 거 해봤는가? 그래 처음이라니까... 기계로 다 고른 거 박스에 담아서 차로 운반하고 또 이제 밭에 가서 또 차로 실어오고.... 네. 오일장 좋아요....구직에서는 오일장... 그저 오일장, 그저 우리 스타일에는 오일장이 맞아요. 오일장 있으면 여러 가지 있잖아요. 그러면 내가 적합한 시간, 적합한 장소 이거 전화해서 물어봐요. 여기 아니면 저기 되고, 여기 아니면 저기 되고 이러거든.(50대 남성, 2009년 입국)

벼룩시장...벼룩시장 신문을 보고 그렇게 하다보니까...그게 하나원에서... 쪽 이렇게 구직활동이나 구직 사이트 막 이런 데를 알려주고 그런 것들이 좀 도움이 되죠. 그래서 벼룩시장을 보고 그 주변에 있는, 또 할 수 있는 그때는 기술이라든지 뭐든지 없

으니까 일단은 먹고 살아야 되는데 필요한 자금을 모으려면 그냥 음식점이 제일 만만 하더라고요.(30대 여성, 2006년 입국)

벼룩시장, 인터넷 쪽으로. 인터넷 검색해서 이제 찾아보고 했었는데 제일 확실한 방법이 그래도 지인이 소개시켜 주는 데는 그래도 믿을만한 곳이라는 확신이 있더라고요... 그게 구인구직하는데 확실한 방법이다 싶어서 그 방법을 선택을 한 것이죠.(30대 여성, 2009년 입국)

(d) 길거리 구인광고를 통해 구직하는 경우

- 그런가 하면 “소경 문고리 잡기” 방식으로 지나가다가 사람 구한다는 광고를 보고 직접 들어가거나 연락해서 일자리를 구했던 면담 대상자도 있었다. 이들은 또 자신이 “인복은 있었는지” 처음 들어간 일자리에서 직업훈련을 받을 기회를 알려주거나 더 좋은 직장으로 연결해 주는 일을 경험했다고 말해 주었다.

지금 생각해보면 아~ 진짜로 무슨 소경 문고리 잡기 식으로 그렇게, 그렇게 한 거죠. 그 때는... 지나가다가 한번 본 거...거기서 연줄이 돼서... 네. 그냥 일할 수 있는 기회가 생긴 거지 뭐 이렇게 적극적으로 구직활동은 안하고...(40대 여성, 2003년 입국)

지나가다가 우연찮게 보고 들어갔던 것 같아요. 아르바이트...그렇게 어렵게 하지는 않았어요. 물론 면접 같은 것은 봤었지만, 거기를 오래할 생각은 없었어요. 어떻게 하다 보니 노트북이 꼭 필요해서 그거 살 돈만 벌어보자 생각해서 갔는데, 나쁘지 않았어요.(30대 남성, 2013년 입국)

음식점에서 일을 했었는데 근데 인복은 있었는지 그 사장님들도 참 푸근하시고 그 줌... 연세가 70가까이 되시는 분들이었어요. 처음에 면접할 때 저는 이실직고를 다했어요. 그냥 솔직히 “저는 사실 탈북자입니다.” 그거 얘기하고 하니깐 그 사장님은 안쓰럽게 생각을 하시는 거 같아요.... 근데 같이 일했을 때 그 같이 서빙 보셨던 언니가 “너 이렇게 하면 너 나중에 골병 들어. 너 잘 생각해. 너 나중에, 돈이 다가 아니라 건강 챙겨야 돼.” 이런 얘기를 많이 해주셨거든요. ‘그렇지.’ 하면서도 그 또 왜 음식점 하다보면 다른 사람들이 그러는 것도 있고 그런 생각을 가져가지고 직업훈련학교 학원 자격증 취득을 위한 학원을 일 년을 다녔어요.(30대 여성, 2006년 입국)

(e) 공공기관이나 취업박람회 관련 의견

- 면담 대상자 중에서는 노동청 고용지원센터나 북한이탈주민 대상 취업박람회는 효과가 별로 없다고 주장하는 사람이 몇몇 있었다. 이들은 또 자신의 의견을 강력하게 피력하다가도 그런 제도를 없애는 게 좋은지 질문하면 “그건 아닌데...” 하면서 유보적 태도를 취하기도 했다.

우리 그 여기도 고용지원센터에 북한담당이 있어요. 그 북한담당이 있는데 하아~도와는 주는데 뭐 현실하고...... 별 도움이 안 돼. 내가 찾아갔죠. 찾아가면 그 사람들은 그저 어디다 전화해서 한번 연결하면, 그 연결하면 내 그게 안 맞는 거예요. 그러니까 고용지원센터에서 진짜 구직을 온전히 하자면 이 사람, 우리 탈북민들이 무엇을 좋아하고 어떤 걸 선호하는가. 그러니까 본인이 요구하는데, 우선 본인이 요구하는 거 참작을 해가지고 그쪽 분야로 한번 이렇게 찾아보고 그렇게 하지는 않고 그저 무조건 어디 박람회다 해놓고 사장들 불러다가 면접시키고 이러거든요.(50대 남성, 2009년 입국)

- 이들은 북한이탈주민 대상 취업박람회를 열어도 효과는 10-20% 수준일 것이라고 평가하면서 상황을 개선하려면 일자리를 구하는 사람들 사정을 생각하고 그들이 무엇을 원하는지 먼저 알아봐야 한다는 의견을 내놓았다. 단순히 박람회만 열어 놓거나 업체 사장한테 연결만 해 주면 된다고 생각하는 경우에는 일자리를 구하는 북한이탈주민이 갔다가도 “너무너무 한심하다” 생각하면서 돌아서 나온다고 말했다.

취업박람회...그게 한 20프로나 도움이 되는가? 도움이 되자면 그래도 30~40프로는 돼야 하는데 그 취업박람회를 통해가지고....., 그래도 안하는 거보다 낫겠죠. 잘하려면 저는... 우리 와이프가 청각 장애인이거든. 와이프가 거기 박람회 갔다 어느 사장 만나서 자기 취업 됐대요. 그래서 같이 가보자. 차를 태워서 갔거든. 이거는 무슨 뭐 일하는 취업 장소가 아니라 북한식으로 말하면 단련대 어디 무슨...... 그런 산 속에다가 집을 허술하게 해 놓고 완전 연약한 여자를 데려다가... 거기서 무슨 쭉이라던가...... 무슨 약재, 약초 재배하는데... 아 도저히 여긴 안 되겠더라고요. 데리고 나왔죠. 자기가 그 현장에 뛰어가서 알아봐야 하는데...... 그런 게 없고 그저 사장한테 연결만 시켜가지고....내 그거 뛰어다니면서 알아보는 거 못 봤어. 그저 박람회 조직만 해주고, 솔직히 말하면 너무너무 한심해요. 너무너무 한심하다고.(50대 남성, 2009년 입국)

2009년부터가 취업박람회라고 막 했었잖아요? 그 취업박람회 했었는데, 매년 그 중소기업체들이 나와서 했었는데 그게 성공할 확률이 진짜 10%도 안 되더라고요. 대체로는.... 별로 효과적이지 않고 취업박람회 할 때 보면... 뭐 경기도에 있는 사람도 오고, 뭐 대전서도 오고 이렇게 중소기업체 사장들이 오면 정작 되고 난 다음에도 거길 일단 안가는 거예요.(40대 여성, 2003년 입국)

(f) 북한이탈주민 지원정책에 거부감을 느끼는 이유

- 취업박람회를 비롯하여 북한이탈주민 대상 정책을 집행할 때 이들이 거부감을 느끼는 이유는 “우리 사람들에게 도움이 되는 게 하나도 없고” 행사를 위한 행사를 한다는 느낌이 들기 때문이라고 설명해 주었다. 실제로 북한이탈주민에게 도움이 되려면 담당자가 “뛰어다녀야 하는데” 그렇게 하지는 않고 행사 개최에 신경을 쓰다 보면 별로 효과가 없다는 것이다.

무슨 이런 행사, 저런 행사, 체육대회 해요. 근데 우리 사람들이 어... 무슨 행사 한다면 그래도 뭐인가 우리 사람들에게 도움이 돼야 하는데 도움이 되는 게 하나도 없어요. 그러니까 사람들 오라 하나까... 우리 사람들 뭐라도 주면 그래도 가거든요. 뭐 그저 그저 바라고 가는 거지. 어떤 직업을 구하거나 정착에 도움이 되는 게 아니라면 마음이라도 힐링 되어야 하는데 그게 아니라 그저 갔다가 그냥 오는 거예요. 이번에도 체육대회 하는데 나는 안 갔거든. 우리 사람들 갔다 와서 모두 얘기하는 게 야 너무너무 한심하다는 거예요. 하나도 우리 사람들 취미에 맞는 게 없고...(50대 남성, 2009년 입국)

## 2) 구직할 때 소요 기간

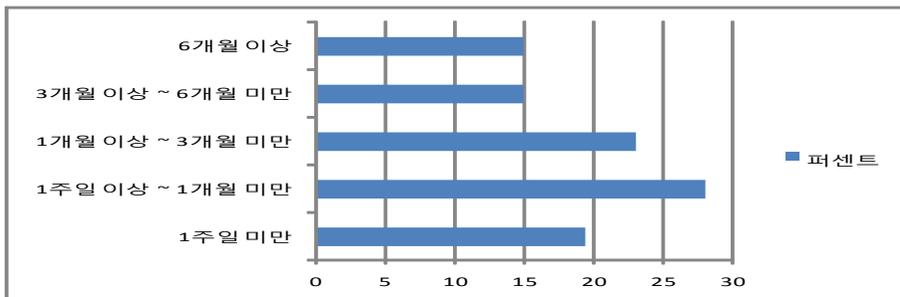
### (1) 설문조사 결과 분석

- 한편 설문조사의 응답자가 일자리를 찾는데 소요한 기간은 1개월 미만이라는 응답이 가장 많아서 23.8%를 기록했다. 다음으로 1개월에서 3개월 걸렸다는 응답자가 23.0% 나타났고 1주일 미만이라고 대답한 사람도 19.3% 수준으로 꽤 높은 빈도를 보여 주었다. 말하자면 일자리를 구하려고 마음을 먹고 구직활동을 시작하면 1개월 이내에 취업하는 사람의 비율이 50% 수준에 이른다는 뜻이다. 구직활동을 시작한 뒤 3개월 이내 취업하는 사람의 비율은 70% 수준을 상회하는 것으로 나타난다.

[표 21] 일자리를 찾는데 소요되는 기간

일자리를 찾는데 어느 정도 기간이 소요되니까?	빈도	%
1주일 미만	225	19.3
1주일 이상 ~ 1개월 미만	327	28.0
1개월 이상 ~ 3개월 미만	268	23.0
3개월 이상 ~ 6개월 미만	173	14.8
6개월 이상	173	14.8
전체	1166	100.0

[그림 18] 일자리를 찾는데 소요되는 기간별 비율



## (2) 심층면담 결과 분석

- 심층면담 대상자들 역시 일자리를 구하려고 찾아다니면 구직 기간이 그다지 오래 걸리지 않는다고 대답해 주었다. 벼룩시장이나 오일장 같은 무가지 신문 광고를 보고 연락하거나 인터넷에서 워크넷 사이트에 이력서를 올려두면 금방 연결이 된다는 것이었다. 그렇지만 이렇게 쉽게 연결이 되는 일자리는 노동 강도가 너무 세고 “쉬는 날은 한 달에 두 번” 뿐이고 교통이 불편한 곳이라 출퇴근하기 어려운 문제점 등을 지니고 있다고 하소연했다.

일이 고되었어요. 아침 10시에서 밤 10시까지...이주에 한 번 딱 쉬는 거예요. 그래서 일을 하다보면 마지막 내일이 쉬는 날이다 하면 그 전날에는 정말 기력이...일주일에 한 번도 아니고 보름에 한 번 쉬는 거죠. 그러니까 그 보름째 되는 날 그 날은 아예 녹초가 되고 발바닥이 따갑고 그렇게 아파요.(30대 여성, 2006년 입국)

이제 알바를 찾으니까 아르바이트 찾으니까 이제 거기 전화를 해가지고 면접을 보고 갔는데 너무 멀었어요. 장안동. 버스타고 가니까 멀었어요. 근데 제가 멀미가 그 때 엄청 심했거든요. 멀미나 심했는지... 그 때 몸이 되게 안 좋았었어요. 안 좋아가지고...(40대 여성, 2004년 입국)

## 3) 직업선택의 기준

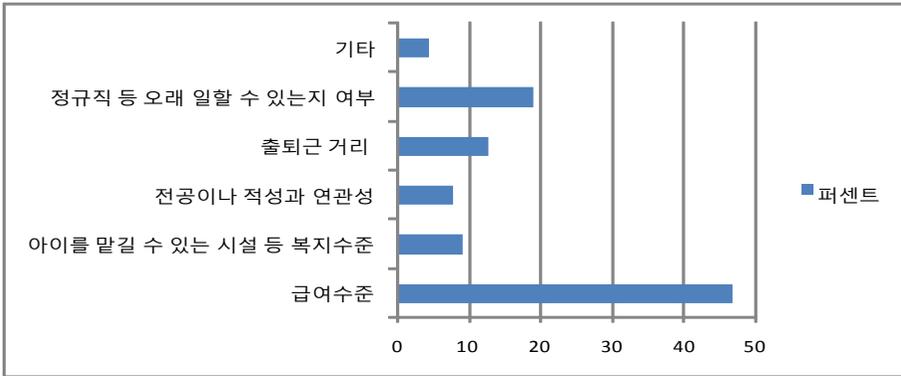
### (1) 설문조사 결과 분석

- 이번 설문조사의 응답자가 일자리를 찾을 때 가장 중요하게 생각하는 기준은 급여수준(556명, 46.6%)이었다. 다음으로 정규직 등 고용안정성 문제(19.0%)를 중요하게 생각했고 아이를 맡길 수 있는 시설 등 복지수준(9.1%) 이외에 전공이나 적성 연관성(7.8%)도 고려하는 것으로 나타났다.

[표 22] 일자리를 찾을 때 우선순위

일자리를 찾을 때 가장 중요하게 보는 기준은?	빈도	%
급여수준	556	46.6
아이를 맡길 수 있는 시설 등 복지수준	109	9.1
전공이나 적성과 연관성	93	7.8
출퇴근 거리	153	12.8
정규직 등 오래 일할 수 있는지 여부	227	19.0
기타	54	4.5
전체	1192	100.0

[그림 19] 일자리를 찾을 때 우선순위별 비율

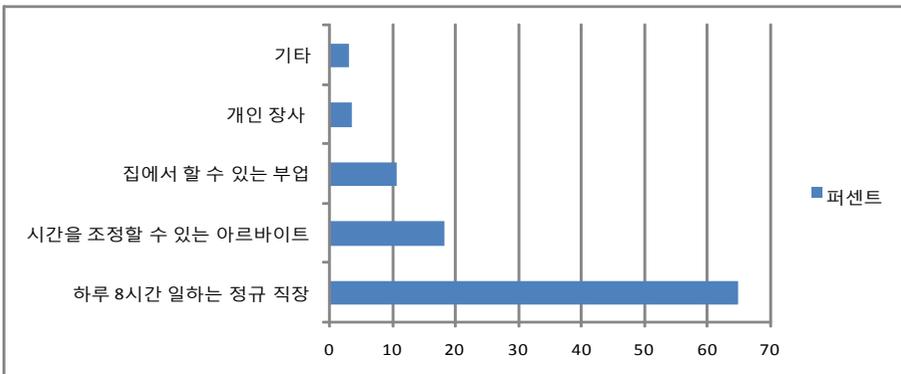


- 설문조사 응답자가 가장 원하는 일자리 형태는 하루 8시간 노동조건인 정규직(64.9%)인 것으로 나타났다. 다음으로는 시간을 조정할 수 있는 아르바이트(18.2%) 형태를 선호했다. 그 이외에는 집에서 할 수 있는 부업(10.6%)·개인장사(3.4%) 형태의 일자리를 찾는 것을 원한다고 대답했다.

[표 23] 원하는 형태의 일자리

어떤 형태의 일자리를 찾기 원합니까?	빈도	%
하루 8시간 일하는 정규 직장	811	64.9
시간을 조정할 수 있는 아르바이트	227	18.2
집에서 할 수 있는 부업	133	10.6
개인 장사	42	3.4
기타	37	3.0
전체	1250	100.0

[그림 20] 원하는 형태의 일자리별 비율



- 한편 이들이 원하는 월평균 수입은 100만 원 이상 200만원 미만인 경우가 가장 많아서 54.9% 수준을 기록했다. 다음으로 200만 원 이상 300만원 미만 수입을 원한다고 대답한 응답자는 24.6% 있었다. 반면에 희망하는 월평균 수입이 100만원 미만이라고 대답한 응답자가 13.1% 나타났다. 그리고 400만원 이상 수입을 희망하는 응답자도 1.9% 있었다.

[표 24] 원하는 임금수준

월 평균 수입 어느 정도의 일자리를 원하십니까?	빈도	%
100만 원 미만	168	13.1
100만 원 이상 ~ 200만원 미만	702	54.9
200만 원 이상 ~ 300만원 미만	314	24.6
300만 원 이상 ~ 400만원 미만	70	5.5
400만 원 이상	24	1.9
전체	1278	100.0

(2) 심층면담 결과 분석

- 북한이탈주민의 직업 선택 기준에 대해서 심층면담 대상자가 들려주는 이야기는 대체로 설문조사 분석 결과와 같은 맥락을 보여주는 것으로 나타난다. 이들의 이야기를 정리해 보면 다음과 같다.

(a) 희망 급여 수준

- 심층면담 대상자들 역시 북한이탈주민이 직업을 선택하는 기준으로 가장 중요한 요인이 급여 수준이라고 지적해 주었다. 특히 국내 입국 초창기에는 주변사람에게 일자리를 부탁하더라도 처음부터 “월급 많이 주는 직장을 알려 달라” 하는 조건을 내걸었다고 했다.

돈 많이 주는 거였죠. 제가 특별히 가진 기술 없고 하니까 내 몸뚱아리로 돈 많이 벌 수 있는 직업. 그래서 섬유회사 생산직으로 갔어요. 생산직으로 갔는데 거기는 230정도? 꽤 많은 건데...방직 공장이죠. 직물을 짜는 데...직원 한 20명 정도? 12시간씩 맞교대 하나까...24시간 돌아가는... 매주 바뀌죠. 교대근무가... 휴가랑 월차 없고 휴일은 한 달에 하루? 아 격주였나? 한 달에 두 번.(30대 여성, 2006년 입국)

- 그러나 국내 입국 이후 시간이 어느 정도 지났는가 하는 점에 따라 이들이 희망하는 급여 수준에는 변동이 생긴다는 의견이 있었다. 처음에는 무조건 돈을 따라 가지만 시간이 지나면서 다른 요인을 생각하는 여유가 생긴다는 것이었다.

처음 와서는 그렇게 높진 않아요. 보통 130~150 정도면 좋다고 생각하고 170이면 매우 많다고 생각하는 거 같아요. 조금 지나면 이제 높아지죠. 왜냐하면 실질적으로 들어가는 돈이 많아진다는 생각을 하니까... 그러니까 처음에는 그렇게 낮은 월급을 잡아요. 그러다가 조금 지나면 힘들더라도 높은 월급 받아야 되겠다. 야근도 뛰고 뭐 주말 수당도 받고 해서 뭐 한 230도 번다더라.... 막 이런 곳 찾아다니거든요. 그러다가 좀 더 지나면 그래도 적게 일하고 적게 받는 게 낫다 이렇게 다시 돌아오기도 해요. 패턴이 있어요. 이렇게. 점점 나이 들면 몸이 힘들다는 거 아니까.... 이 사람이 처음에 백만 원 받고 한 1년 일하다가 자기가 좀 더 많은 월급을 벌겠다 하고 나갔어요. 나갔는데 1년 반 만에 “다시 하겠다, 이 일을...” 막상 나가보니까 월급을 많이 받는 게 중요한 게 아니고 그 엄청난 스트레스가... 어느 식당 같은 데는 막 손님들이 뭐 맛 없다, 맛있다 온갖.....스트레스.... 그러니까 아 이게 노동이라는 게 순 돈만 보고 가는 게 아니다 하고 다시 온 거예요.(40대 여성, 2003년 입국)

- 국내 입국 이후 시간이 어느 정도 지나서 자리를 잡은 심층면담 대상자 중에서는 이렇게 급여 수준에 따라 직장을 찾아다니는 사람들을 보면서 안타까운 심정을 토로하는 경우도 있었다.

(좋은 자리가 있어도) 안 가죠. 120만 갖고 어떻게 사냐. 그래서 기회를 놓치는 분들도 많고 처음에는 또 그래요. 처음에는 브로커 비용도 물고 그래야 하니까 무조건 200이상 받는 직장을 가려고 해요. 거의 뭐 기준이 200 정도... 그렇더라고요. 근데 200 넘는 직장에 가봐야 토요일 다 못 쉬는 거예요. 그 토요일 못 쉬고 식품 가공 같은, 무슨 국수 만드는데 이런 데예요. 그런데 다니는 사람들 많이 아는데 토요일 휴일 수당이 없어요. 근데 일을 해서 돈을 좀 더 받는 거 같더라고요. 대부분 다 연장 근무하는데도 거기에 대해서 의견이 없고 다 그러려니.... 그러니까 그런 거 같더라고요. 열악하죠.(40대 여성, 2004년 입국)

- 이들은 북한이탈주민이 국내 입국 초창기에 이렇게 돈을 따라 일자리를 옮겨다니더라도 5년 정도 지나면 어느 정도 안정을 찾는 경우가 많으니 그 사이에는 고용주가 좀 너그럽게 봐주면 좋겠다 하는 의견을 내놓았다.

이 사람이 어느 시점에 있느냐에 따라서 달라지는 것 같고 나중에는 노동환경이나 노동시간, 노동스트레스 포함해서 월급하고 그걸 견줄 그런 시야가 트는 거죠. 그게 한 5년 걸리는 거 같아요. 처음에는 왔다 갔다 하면서 찾다가 그 후에는 ‘아 그래도 이게 자기가 찾아보니까 좋구나’ 해서 다시 오더라고요. 그러니까 5년 사이에는 봐줘야 되는 거죠. 보통 고용주들이 채용을 했는데 얼마 일하지 않고 또 십만 원이라도 높으면 이동한다... 또 뭐 조금이라도 높으면 간다. 이런 생각을 하거든요. 그런데 그럴 수밖에 없죠. 그때는... 그런데 그게 세월이 지나면서 ‘아 그게 돈 2~30만원 더 받는 게 문제가 아니구나.’ 이게 나의 건강하고도 맞아야 하고 또 나의 삶의 질하고 맞아야 하고 이런 생각을 하는 게 5년 후에야 되니까 그 사이에는 좀 너그럽게...(40대 여성, 2003년 입국)

(b) 다양한 경험 탐색 우선

- 심층면담 대상자 중에서 몇몇 사람은 직업 선택의 기준을 다른 요인보다 다양한 경험을 탐색하는 것을 우선적으로 추구하는 경우도 있었다. 이들은 주변 사람에게 일자리를 부탁하면서 어떤 조건을 제시하는 대신에 “일단 이것저것 많이 경험해 보려는 마음이 앞서” 있었다고(30대 여성, 2009년 입국) 말해 주었다.

(c) 희망 직종

- 심층면담 과정을 토대로 관찰해 보면 북한이탈주민이 희망하는 직종은 단연코 사무직·펜대 놀리는 곳·회사 명칭이라도 달려 있는 곳 등으로 정리할 수 있다. 어떤 경우에도 “몸을 움직여 일하는” 곳이나 노동을 하는 직장은 절대 선호하지 않는다는 대답이 나온다.

거기 어떤 사람이 먼저 들어가 일해 보니까 여기 괜찮다 그러면 이제 거길 가는 거예요. 그리고 그런 게 하나도 없다, 아예 없다 그러면 식당이라도 해야지 이렇게 생각하는 거예요. 그래도 일단 회사 명칭이라도 달려서 가고 싶어 해요. 그게 어떤 일인지 잘 몰라도... 식당 일이 힘들다는 건 이제 다 아는 사실이구요. 중국 같은데서 식당에 있었던 사람들도 있으니까 식당일이 힘들고 그게 계속 물을 만지고 그런 일인 것은 아니니까...(40대 여성, 2003년 입국)

음식점은 어쨌든 당분간 내가 몸담고 있을 곳이지 오래 있을 수 없으니까...나도... 진짜 저는 로망이 유니폼 입고 딱 정규직으로 아침 9시에서 저녁 6시까지 해서 칼 퇴근하고 주말 다 쉬고 하는 거를 하고 싶다는 생각을 들었어요. 근데 내가 이것만 해선 안 되지 이런 생각을 하죠.(30대 여성, 2006년 입국)

다 사무직을 하고 싶어 하죠. 아무래도 여자분들 같은 경우에는. 그리고 음..... 하나원에 있을 때부터 보는 직업이 뭐 교수님, 강사님, 검사, 변호사 이런 분들이 많이 강의를 들어가잖아요? 그 의사들도 그쪽서 보고 그러니까 다 이게 좀 높아요. 나오면 공무원 해야 되겠다. 나오면 무슨 재단 같은데서 일하고 싶다. 이러는데 그 쉽진 않잖아요. 그러니까 그냥 허무하게 그렇게 바라보고 그 다음에 어디가 어떤, 자기한테 더 좋은 일자리인지 가려도 못 보고 기회가 와도 잘 잡지를 못하고....예를 들면 그 정부부처 기능직이 운전직도 있어요. 이렇게 주차를 잘 시키고, 그냥 보면 기사지만 엄청 좋은 자리잖아요. 솔직히.. 근데 그런 걸 가려 못 봐요. 그리고 딱 단가로만 생각을 해요. 월급 금액으로만... 그걸 가라고 해도 안 가죠.(40대 여성, 2004년 입국)

#### 4) 직업교육 경험

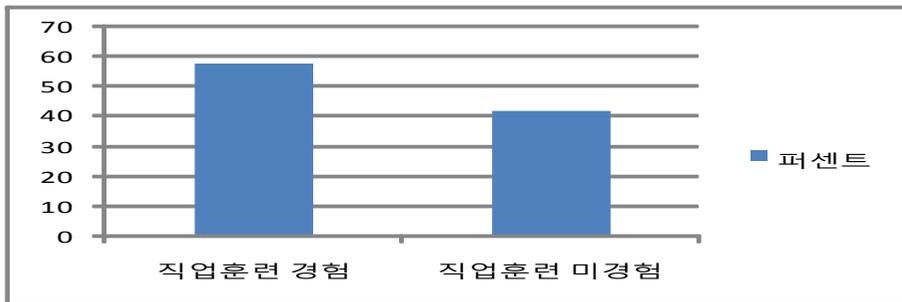
##### (1) 설문조사 결과 분석

- 이번 설문조사에서 직업훈련 경험이 있는지 질문해 보았다. 전체 응답자 중에서 57.9% 정도 직업훈련을 받은 경험이 있다고 답하였다.

[표 25] 직업훈련 경험 유무

직업훈련을 받은 경험이 있습니까?	빈도	%
있었음	748	57.9
없었음	543	42.1
전체	1291	100.0

[그림 21] 직업훈련 경험 유무 비율

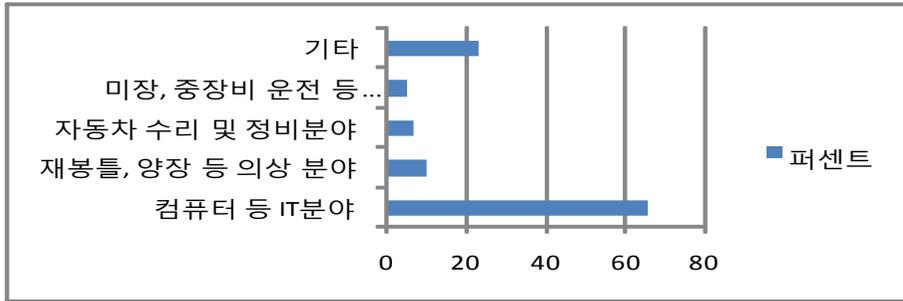


- 이들이 경험한 직업훈련의 종류를 보면, 컴퓨터 등 IT분야의 교육이 65.1%로 가장 높은 빈도를 드러낸다. 다음으로 재봉 양장 등 의상분야가 9.9%, 정비분야가 6.3%, 건설분야가 5.1% 수준인 것으로 나타났다. 그 이외에도 이들은 간호학원, 미용, 요리학원, 보일러기능사, 사회복지사, 용접, 전기기능사 등 다양한 분야에서 직업훈련을 받았던 것으로 나타났다.

[표 26] 받아본 직업훈련 종류

받아본 직업훈련의 종류를 모두 골라주세요	빈도	%
컴퓨터 등 IT분야	485	65.1
재봉틀, 양장 등 의상 분야	74	9.9
자동차 수리 및 정비분야	47	6.3
미장, 중장비 운전 등 건설분야	71	5.1
기타	170	22.8

[그림 22] 받아본 직업훈련 종류 비율



(2) 심층면담 결과 분석

- 심층면담 과정에서 직업훈련을 받았던 것이 직장을 구할 때 도움이 되었는지 질문해 보았다. 이 질문에 대한 반응은 두 가지 유형으로 구분할 수 있었다. 도움이 되었다는 사람도 있지만 그렇지 않다는 대답도 나왔다. 재미있는 현상은 직업훈련 과정이 직장을 구할 때 별로 도움이 되지 않는 않았지만 “일체 말하는 방법이나 밥 먹을 때 예의” 같은 일상적 문화도 그렇고 “남들 다 아는 동요·직장생활에 필요한 눈치” 등을 배울 수 있어서 사는데 크게 도움을 받았다는 대답이 나왔다는 점이였다.

(a) 직업훈련이 직장 구할 때 도움이 되었다는 의견

- 직업훈련을 받은 것이 직장 구할 때 도움이 되었다고 대답한 사람은 무엇보다 자신이 직접 관련 내용을 확인하고 알아볼 수 있다는 사실에 만족한다고 말해주었다. 그런 훈련 과정이 없었으면 직접 알아보고 선택하는 것이 어렵지 않았겠느냐 하는 반응을 나타냈다. 또한 직업훈련 과정을 통해서 컴퓨터·회계 자격증을 취득했고 그것으로 구직활동을 시작했다는 대답도 나왔다.

직업 훈련 많이 받았죠. 한 5번 정도 받았을 거예요. 총 기간은 보자... 한 달, 석 달, 여섯 달..... 한 10달 이상 되었을 거 같아요. 네. 제가 서울정보직업전문학교도 가봤고, 폴리텍 대학도 직업훈련 그것도 가봤고, 그 다음에 비즈니스 학원도 6달 다녔고 그 다음에 전산 회계도 다녔고 컴활도 했고 하니까 그게 직업을 구하는데 도움이 많이 됐죠. 많이 되고... 내가 그걸 다 알아볼 수는 있잖아요. 다 내가 할 수는 있잖아요. 그러니까 그게 내가 잘 했다고 생각을 해요. 모든 걸 내가 다 볼 수가 있으니까.(30대 여성, 2010년 입국)

직업훈련 학원 이게 그게 정식으로 된 거는 2008년 3월부터 2008년 10월까지였는데 그 3월까지가 2007년 11월부터 3월까지는 예비수업 뭐 비슷하게 그런 거를 했어요. 그래서 그거를 제가 그때 용기내서 서울로 그거 하러 다녔었거든요. 거기서 컴퓨터 배

우고 그리고 회계를 배웠고 근데 그거를 배우면서 자격증을.... 그때 배울 때 어차피 그 당시에는 수급비가 계속 지원이 됐던 시기여서 저는 속으로 ‘야 참 고맙다. 이게. 여기서 누가 배우려고 해도 이 돈 다 내 돈 주고 해야 되는데 돈 안들이고 할 때 이 때 열심히 배워야지’ 그런 거로 해가지고 밥 먹는 것도 아까워서 그냥 아침마다 계속 도시락 싸들고 가서 점심은 거기서 먹고 또 시간이 끝났어도 저녁 타임에 직장인들 수업이 있는 그 시간 한 3시간 정도 학원에서 더 하면서 그게 한 1년간 지속된 거죠. 그렇게 하는 과정에 자격증 취득을 했고 그 다음에 이제 그 뒤부터 구직활동을 했었어요.(30대 여성, 2006년 입국)

- 그런가 하면 어떤 과정은 소용이 없는데 다른 과정은 바로 취업으로 이어져서 “진짜 도움이 되었다” 하는 사람도 있었다. 이 사람은 그 이유를 자신의 “적성에 맞는” 것이라서 열심히 하다 보니까 바로 취업으로 연결이 되었다고 말해주었다.

처음에는 요리학원 그게 있으니까 제가 다녔고... 실내 디자인도 했고.... 네. 요리학원 다녔는데 보니까 요리를 학원을 다녀서 장사를 할 수 있고 막 그.....요리를 할 수 있는 게 아니더라고요. 보니까. 아 그래서 ‘이거는 도움이 안 될 거 같다.’ 그러가지고 이제 그거 빼놓고 또 실내 디자인, 제가 취미가 이렇게 꾸미는 거 이런 거 좋아해가지고 실내 디자인 공부를 했었어요. 근데 거기 아무 것도 모르는데 인터넷 그런 것도 잘 못하고 하는데 CAD, 3D MAX, 막 이런 거를 배우는 거예요. 영어도 못하는데. 제가 러시아어 배웠거든요. 영어는 abcd만 알고 있는 상황이었어요. 근데 막 그런 걸 해주니 또 깜깜한 거예요. 그림 그리는 것만 할 수 있는 거예요. 그러가지고 그때도 4개월 다녔는데 또 도움이 안됐고. 그리고 ‘내 뭘 할까?’ 그래서 했던 게 이제 세무회계. 세무 회계한 거예요. 그래서 그 세무회계를 하면서 그게 이제 저한테 적성이 맞는 거예요. 그게 이제 적성에 맞았는지 제가 이제 결석 한 번도 안하고 개근상. 저희 청량리에서 신길까지 엄청 멀거든요. 거기를 제가 이제 다니면서 6개월 하루 종일 8시간 내내 앉아서 공부를 하고 그때는 저희가 오전에 제가 좋아하는 회계 프로그램이었고 오후에는 또 배워야 되는, 꼭 배워야 되는 한글, PPT, 엑셀, 다 배워준 거예요. 그거는 자격증 없이 그냥 옵션으로 해 준 거예요. 저한테는 진짜 도움이 됐죠. 그러가지고 막 온밤 숙제를 한 보따리 해가지고 집에 가서 혼자 다하고 그리고 거기서 바로 취업이 연결이 된 거예요.(40대 여성, 2004년 입국)

(b) 직업훈련이 직장 구할 때 소용이 없다는 의견

- 면담 대상자 중에서는 직업훈련을 받았다고 해도 취업과 연계가 안되다 보니 어차피 소용이 없다는 의견도 나왔다. 그런가 하면 요리학원에 다녔는데 자격증 시험에서 “필기는 합격했는데 실기는 떨어지다 보니” 쓸모가 없었다는 사람도 있었다.

아니 뭐 직업훈련 받았다 해서 또 취직이 연계가 안 되니까. 어차피....직업 훈련 뭐 요양보호사도 받아보고 컴퓨터도 좀 그냥 직장 다니면서 배우고.(40대 여성, 2004년 입국)

처음 나와 가지고 그..... 직업훈련이라고 할 수 있나? 학원에서 그..... 뭐지? 요리. 요리하는 거. 그걸 한 얼마간 받았던 거 같아요. 자격증은 필기는 합격했는데 실기는.....: 네. 떨어졌어요. 근데 당시에 ‘아 이게 길이 아니다.’ 이런 생각이 드는 거예요. 제가 요리에 별로 소질이 없더라고요. 별로 즐겁지가 않아요. 그래서 즐겁지도 않은 일을 계속 할 필요가 없겠다. 그래서 그만뒀죠...그때 한 6개월인가? 6개월 과정이었던 거 같아요. : 하기는 했어요. 끝까지 마치기는 했어요. 저는 하면은 끝까지 하기는 하는데 재미가 없더라고요. 그게. 그러니까 실기를 떨어졌죠. 한식인데 그것도 뭐..... 어떻게 위생적으로 어떻게 해야 된다. 이런 규칙들이 있더라고요. 그런데 이제 어렵더라고요. 저는. 그런 것들이. 집에서 그냥 대충 이렇게 하는 것도 아니고 딱 규격화된 이런 규정이 있으니까 거기에 맞춰서 뭔가를 해야 되는데 용어도 어렵고...요리에 관련된 용어도 영어들이 많잖아요. 그러니까 그런 것도 어렵고 그리고 요리 자체도 별로 취미도 없고 그래서 그냥 포기했어요.(40대 여성, 1999년 입국)

(c) 직업훈련이 한국문화를 배우는데 도움이 된다는 의견

- 면담 대상자 중에서 직업훈련을 받아도 취업과 연계가 되지는 않지만 소위 말하는 “남한문화”를 배우는데 도움이 되었다고 자신의 경험담을 들려주는 사람이 있었다. 이 사람은 직업훈련을 하는 과정에서 강사의 교습법도 배우고 “남한 아줌마들” 사이에서 어울려 “그냥 살아가는 방법”에 대해 많이 알게 되었다고 설명해 주었다.

그래도 소용은 있겠죠. 그래도 좀 뭔가는 배우겠죠. 그 요양보호사 교육도 그 무슨 하찮은 교육인 거 같아도 거기서도 엄청 많이 배워요. 왜냐하면 그 문화 같은 걸 배웠죠. 남한 사람들 문화...그러니까 그 강사님이 강의를 하는데 의료 보건 쪽에 상식은 없었지만 저는 아무래도 교육을 했던 사람이니까 그 분의 교습법이라든지 그런 것도 잘 살펴보게 되더라고요. 그리고 그 강의하는 게 뭐 이렇게 강의만 하는 게 아니고 뭐 좀 재밌게 하잖아요. 유머도 많이 넣고 지루하면 거기 동요를, 노래도 하게 해요. 중간에. 근데 그때 제가 그 강의를 받을 때 탈북민이란 얘기를 안했어요. 근데 거기다 그냥 같은 남한, 다 남한 분들이예요. 그 분들이. 그래서 그 동요를 따라 못한 거예요.(웃음) 그 동요는 당연히 알아야 되는 동요였어요. 무슨 그런 동요. 아는 척 했죠. 그냥. 대충 대충 했는데 그래서 오 ‘남한에서 살려면 이런 거 다 알아야 되는가 보다.’ 이런 것도 비롯해서 그리고 뭐 점심 같이 먹어도 그 반찬도 다 해오고 그래요. 그러다가도 뭐 또 어떤 사람이 반찬을 해오는데 엄청 귀한 반찬을 많이 해오고 그러더라고요. 뭐 그런 나누는 것도 배우고 거기서. 그 사람들 하고 또 친해지더라고요. 서로. 그런 것도...... 엄청 새로웠어요. 처음 와서 이런 걸 배우니까. 막 제도에 대해서도 알게 되고 그 요양보호사 학원이 무슨 산하인데 이렇게 출석 그 인증에 대해서 엄격하게 하는 거예요. 그러니까 그걸로 수당 받겠죠. 뭐 어떻게 하는지. 그런 것에 대해서도 처음 접하잖아요. 그러니까 ‘어 여기는 이렇게 시스템이 흘러가는 거다.’ 뭐 이런 것도 배우고, 그 선생님들, 강사님들 강의를 나는 처음 와서 듣는 강의여가지고 재밌더라고요. 나는.(40대 여성, 2004년 입국)

- 요리학원을 다니면서 배운 것은 “잡채 만드는 거 하나 남았지만” 요리에 관련된 용어 중에서 영어가 많다 보니 직업훈련 과정이 영어에 익숙해지는 계기를 만들어 주었다는 반응도 나왔다.

어쨌든 영어로 된 거는 다 어려워요. 초기에는. 근데 시간이 지나면 이제 우리가 자꾸 자꾸 듣다보고, 듣다보다 보면 ‘아 그게 그런 얘기구나.’ 이렇게 알게 되는데 초기에는 그것도 나름 이제 우리한테는 전문용어잖아요. 그냥 일상용어도 아니고. 일상용어도 뭔지를 잘 몰랐을 때니까. 그러니까 사회에 딱 나와 가지고 처음으로 했던 게 그거였거든요.(40대 여성, 1999년 입국)

#### (d) 북한이탈주민 전담 직업훈련의 효과

- 심층면담 대상자에게 직업훈련 기회를 제공할 때 북한이탈주민을 따로 모아서 하는 게 효과적인지 여부를 질문해 보았다. 이 질문에 대해서는 장단점이 있다는 의견과 함께 자신은 “탈북자 전문반” 대신 한국 사람들 모인 곳으로 찾아다녔다는 반응도 나왔다.

장단점이 있는 거 같아요. 장단점. 거기 제가 지금 남한 아줌마들하고 같이 배운 거는 음..... 그 남한 아줌마들의 심리나 정서나 이런 문화에 대해서 제가 그냥 돈 안내고 배우는 거잖아요. 뭐 그건 많이 엄청 도움이 되더라고요. 그런 거는. 근데 또 편하진 않죠. 마음이. 탈북민이라는걸 자꾸 숨기고 얘기해야 되고 이러니까 편하진 않은데 어떻게 들어가다 보니까 들어간 거예요. 그런데 그 탈북민들끼리 해 놓으면 경쟁심이 더 많아요. 뭘 하든지. 그러면 사람들이 다 열심히 하는 거 같더라고요. 자기가 더 잘해야 된다.... 공부했던 사람들은. 그래가지고 거기 졸업생들이 엄청 회계사 뭐 이런 데로 취직 많이 했어요.(40대 여성, 2004년 입국)

근데 저는 인터넷 자주 봐가지고 항상 저는 이제 탈북자 전문반에 안가고 다 한국 사람들 있는 데만 갔거든요. 요리도 했고, 실내 디자인도 했고.(40대 여성, 2004년 입국)

### 5) 구직과정의 어려움

#### (1) 설문조사 결과 분석

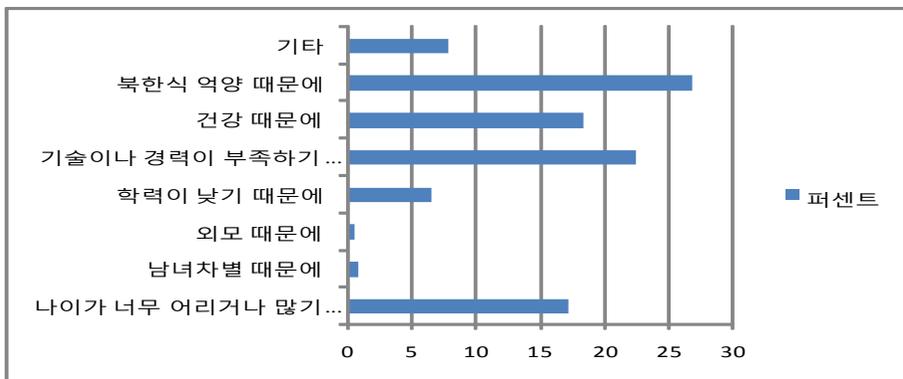
- 이번 설문조사에 참가한 응답자가 구직과정에서 가장 어려운 점이라고 인식하고 있는 문제점은 북한식 말투 때문(320명, 26.8%)인 것으로 나타난다. 다음으로 기술이나 경력이 부족하기 때문에(22.4%), 건강문제(18.3%), 나이문제(17.1%), 학력(6.5%) 순서로 이들은 어려움을 호소했다.

- 소수의견으로는 남녀차별 때문에(0.7%)와 외모 때문에(0.5%)라는 응답이 있었다. 기타 의견으로는 정착한 기간이 짧거나 경력 단절 때문이라는 의견이 있었다.

[표 27] 일자리를 찾을 때 가장 어려운 요인

일자리를 찾을 때 가장 어려운 점은?	빈도	%
나이가 너무 어리거나 많기 때문에	204	17.1
남녀차별 때문에	8	0.7
외모 때문에	6	0.5
학력이 낮기 때문에	78	6.5
기술이나 경력이 부족하기 때문에	267	22.4
건강 때문에	218	18.3
북한식 억양 때문에	320	26.8
기타	92	7.7
전체	1193	100.0

[그림 23] 일자리를 찾을 때 가장 어려운 요인별 비율



## (2) 심층면담 결과 분석

- 구직과정에서 어려운 점이 무엇인지 질문했을 때 심층면담 대상자가 들려주는 이야기는 설문조사 항목을 분석한 내용보다 훨씬 더 구체적이고 실제적인 경험 세계를 묘사하고 있다. 물론 설문조사 결과에서 나온 것처럼 구직과정에서 북한이탈주민이라는 신분 자체가 직업을 구할 때 장애요인이라는 의견이 나왔다. 그런가 하면 구체적이고 현실적인 차원에서 다양한 형식에 맞춰야 하는 자기소개서를 쓰는 것이 가장 큰 걸림돌이라고 말하는 사람도 있었다.
- 한 걸음 더 나아가 이들은 회사 이름을 들었을 때 자신이 무슨 일을 하게 될 것인지 금방 알 수 있는 북한과 달리 명칭을 들어도 어떤 회사인지 모르는 한국에서 북한이탈주민이 일자리를 구하다 보면 얼마나 어려운지 그 상황을 들려주는가 하면 사무직 면접을 보러 갔는데 영업직을 권하면서 회사에 돈을 투자

하라고 권유 받았던 경험도 털어 놓았다. 문제는 이렇게 자신들이 어려움을 겪는데 막상 꼭 필요한 정보는 아무도 제공해 주지 않았고 또 억울한 사정을 하소연하려고 해도 들어주는 사람도 없다는 느낌으로 가득 차 있는 현실이라고 이들은 토로하였다.

(a) 북한이탈주민이라는 이유와 사투리

- 심층면담 대상자 가운데 자신이 북한이탈주민이라는 사실을 밝히는 순간, 상대방의 태도가 달라지는 것을 느낀다는 사람이 있었다. 처음부터 “나는 탈북자야 하면 보이지 않는 벽 같은 게” 생겨서 어렵다는 것이었다.

저는 그 때 확실히 생각을 한 게 ‘탈북자라고 밝히는 게 우리한테는 마이너스구나.’ 하는 것을 많이 느꼈어요. 그리고 그 당시에 이거까지 다 하니까 이미 30대는 훌쩍 넘은 시점이었고 이 30이 넘었는데 또 미혼이고 거기다가 탈북자고 하니까 사람들이 벌써 탈북자라고 하면은 거기서부터, 처음에 “아 그래요? 나이는 뭐 조금 많은..... 뭐 어찌고 아 그래요? 이것도 있네? 이것도 있네?” 이랬다가 “저 근데.....” 이력서 보면 중간에 대한민국 입국 뭐 이런 것들이 있잖아요. 그러면 여기서부터 그 뒤부터는 몸이 살짝 뒤로 젖혀지는 요런 것들 딱 봤을 때 아 뭔가..... 그리고 “음 그랬는데 이 회계 공부 좀 어려운데 그래도 자격증 이정도 하고 공부 많이 하셨네.” 그러니까 칭찬 아닌 칭찬들을 하시더라고요. 그래서 어 약간 뭔가 그 당시에 느꼈던 거는 ‘내가 탈북자라고 밝히는 게 썩 유대 하지만은 았구나.’ 하는 것을 느꼈어요. 그리고 그 뒤부터는 그 아는 지인 분들 통해서 주변에 작은 회사라도 그 뭐 사무직, 저는 이 내 몸이 건강치가 못하다는 것을 아니까 육체적으로 힘든 노동은 그쪽으로는 눈길도 안줬었거든요.(30대 여성, 2006년 입국)

사투리가 제일...그러니까 좀 다른 것들은 뭐 여기도 마찬가지로 스펙이나 뭐 자격증 일단 내가 그 회사에 취직을 하려면 거기에 맞는 어떤 조건을 갖춰야 되는 거는 당연한 거잖아요. 그 외에 북한 탈북자들이 이제 하면서 하는 게 사투리를 언어를 고쳐야 되겠고 그리고 직장 취직을 하면서 제가 주변의 분들한테도 많이 좀 여러 번 듣기는 했는데 취업할 때 탈북자라는 걸 내가 커밍아웃을 하느냐 안하느냐 그 차이가 많다고 많이 들었어요. 그래서 그거 일단 사투리를 못 고치면은 내가 탈북자라는 것을 그냥 얘기를 해야 되는 상황이잖아요. 물론 이게 사투리를 다 고쳐서 그냥 뭐 스스로없이 그냥 인간적으로 대하다가 어느 순간에 자연스럽게 알게 되거나 이렇게 하면은 그게 더 다가가기 쉽고 동료들하고도 휩쓸리기가 좋은데 처음부터 “나는 탈북자야.” 하면은 약간의 서로 이게 보이지 않는 뭔가 벽 같은 게 늘 있어서 그거를 가장 어려워하는 거 같아요.(30대 여성, 2010년 입국)

(b) 자기소개서 작성의 어려움

- 좋은 직장에 들어가려면 반드시 자기소개서를 작성해야 하는데 지원하려는 업

무마다 다른 양식에 맞춰서 쓰라고 하니 도움을 주는 사람도 없고 난감하고 이 문제가 북한이탈주민의 구직과정에서 가장 큰 걸림돌이라는 의견이 나왔다.

면접 볼 때 그 북한 사람들은 자기소개서 쓰기 되게 어려워하잖아요. 그리고 업무마다 틀리잖아요. 내가 봤을 때는 북한이탈주민들이 좋은 직업을 받으려면 그게 되게 고민인 거 같더라고요. 그런 도움이 그러니까 이런 사회복지사나 아니면 ‘내가 사회복지사에 취직을 하겠다.’ 그러면 그 옆에 사회복지사나 그리고 내가 뭐 ‘마트에 취직을 하겠다.’ 그러면 그런 직업적으로 아는 그런 저기 도우미 이런 서비스 하는 분이 있으면 좋겠어요. “내가 어디 취직하고 싶은데 좀 도와주세요.” 그러면 옆에서 그 멘토링, 멘토같은 그런 분이 있으면...그러니까 자기소개서가 그냥 일반 자기소개서가 아니고 진짜 구직활동을 하고 싶은데 내가 여기 지원하고 싶은데 그게 저기 이력서 타입이 오잖아요. “여기에다가 작성하세요.” 이렇게 또 따로 오거든요. 내가 작성을 했지만... 내가 하다보니까 분명히 난 다 했는데 또 여기서 다시 하라고 해. 복잡해요. 막 하라는 게. 그 머리 아파하는 사람은 엄청 머리 아파하거든요. 그런 거를 옆에서 도와줄 수 있는 멘토링이 있으면 좋겠더라고요.(30대 여성, 2006년 입국)

(c) 사업체 관련 정보에 취약한데 정보를 주는 곳이 없음

- 북한처럼 “탄광기계공장·건재상점” 등 이름만 들으면 무슨 회사인지 “척 알리는” 곳에서 살다가 온 북한이탈주민 관점에서 볼 때 취업하려고 사업체 명칭을 아무리 들여다봐도 도무지 어떤 일을 하는 업체인지 알 수 없다는 사실은 구직 과정에서 큰 난관이라고 말하는 사람이 있었다. 이 사람은 북한이탈주민 스스로 관련 정보를 찾는데 적극적이지 않다는 문제도 있지만 찾으려고 해도 그 “눈높이에 맞게” 친절한 설명을 해 주는 정보가 존재하지도 않는다는 현실을 지적했다.

일단은 그 회사 직종이 뭔지 몰라요. 이름만 들어가지고 그 회사가 뭐하는 곳인지 알 수 없어요. 예를 들어서 여기는 뭐 주로 한세 상사... 이렇게 되어 있잖아요. 거기 제조업으로 들어가도 무슨 상사 이렇게 되어있지 북한처럼 무슨 탄광기계공장 이렇게 다 드러나 있지 않잖아요. 그러니까 일단 명칭만 들어서는 뭔지 몰라요. 그 회사가 뭔지 모르고 검색을 해도 알 수 없고 채용절차가 어떻게 되는지 그 루트를 하나도 모르는 거죠. 툇게이트에서 일하는 사람 채용하는 것도 한국도로공사 이렇게 채용공고를 내거든요. 그러니까 그게 무슨 일하는 곳인지 몰라요. 그러니까 이런 회사는 이런 일을 하고 이렇게 친절한 설명 같은 게 탈북자에겐 필요한데 그런 설명을 하는 덴 없죠. 그렇게 친절하진 않죠. 요새는 구직자들이 더 이렇게 일자리를 찾아 막 다녀야 되고, 채용하는 사람들은 앉아서 채용할 수가 있잖아요. 그래서 사실 구직자가 훨씬 많은 정보를 알아야 되고 채용자는 그렇게 많은 정보를 안 줘도 되는데 탈북자들은 친절하게 정보를 줘도 알아먹을지 말지 할 정도인데... 전혀 못 알아먹죠. 그런 정보를 주는 사람이 없어요.(40대 여성, 2003년 입국)

(d) 억울한 일을 당해도 “내 말을 들어 줄 사람이 없는” 느낌

- 면담 대상자 중에서는 북한이탈주민이 구직 과정에서 억울한 일을 당하는 사연을 들려주는 경우도 있었다. 공공기관의 일자리센터에서 연결해 주어 화장품 도매업체에 사무직으로 입사지원을 했는데 면접을 보러 간 자리에서 “5억원을 내고 영업일을 해보라” 하는 제안을 받았다는 것이었다.

화장품 도매업이더라고요. 근데 저는 사무직으로 입사지원을 했거든요. 근데 가니까 사무직을 하려면 보증보험이 있어야 된대요. “얼마 하나요? 어떻게 해야 되나요?” 하니까 “많이 내요.” 그러는 거예요. 인감 증명서 신랑 거를 냈으니까 그렇게 하는 줄 알았죠. 근데 여기서 “많이 내야 되는데요?” 그러는 거예요. “얼만데요?” 하니까 5억을 내야 된대요. 그래서 “제가 그런 돈이 없는데요?” 그러니까 그럼 1억이라도... 아니 근데 북한 사람이란게 자기 소개서에 다 있거든요. 그래가지고 갑자기 억울해서 굳어졌어요. 제가 나온 다음에 생각을 했어요. ‘5억 있으면 내가 여기 와서 100만 원짜리 사무직을 하고 있겠냐고.’ 사람을 무시해도 사람 장난이라도 너무한 거 아니냐고 그랬더니 나보고 “중국에서 10년 살았으니까 중국어도 잘하고 하니까 영업 쪽을 해보는 게 어떠냐고?” 지금 5억을 부른 자체가 너는 사무직을 하지 말고 영업을 뛰어라. 지금 영업사원을 이렇게 이력서가 이만큼 있더라고요. 근데 거기 보니까 영업직 이렇게 쓰여 있더라고요. 근데 저는 사무직으로 했어요. 저는 할 때도 “사무직으로 지원하겠습니다.” 라고 말을 했거든요. 근데 ‘이건 뭐지? \*\*일자리센터에서 저를 소개해줬는데 이진 뭐지?’ (\*\*일자리센터에 항의 하라고 하자) 근데 그걸 믿을까요? 내가 그걸 녹음하지 않고 증거가 없는 이상은 누구도 안 믿어요. 우리말을... 사람 가림을 하는 거 같아요. ‘북한 사람이니까 니가 모르겠지.’ 하고 그러는 거죠.(30대 여성, 2006년 입국)

## 5. 근로현황

### 1) 근로환경

#### (1) 설문조사 결과 분석

- 직장에서 근로계약서를 작성하고 근무하는 경우는 61.7% 정도 되는 것으로 나타났다. 근로계약서를 작성하지 않았다고 대답한 응답자는 38.3% 있었다.

[표 28] 고용당시 근로계약서 작성 여부

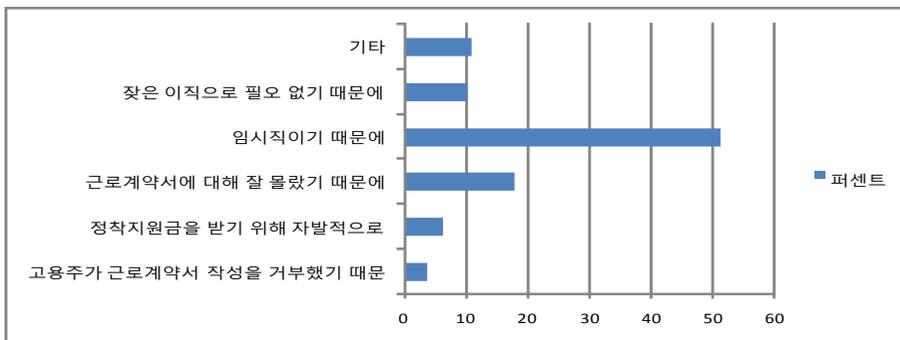
고용당시 근로계약서는 작성하십니까?	빈도	%
네	375	61.7
아니요	233	38.3
전체	608	100.0

- 근로계약을 작성하지 않은 이유가 무엇인지 질문하자 ‘임시직이기 때문에’ 쓰지 않았다고 대답한 응답자가 51.1%로 가장 높은 빈도를 보여 주었다. 그런가 하면 ‘근로계약서에 대해서 몰랐기 때문에’ 쓰지 않았다는 응답자는 17.9% 있었다. ‘잡은 이직으로 필요 없기 때문에’ 쓰지 않았다고 대답한 응답자도 10.3%에 달한다. 또한 ‘정착지원금을 받기 위해 자발적으로’ 근로계약을 작성하지 않았다고 대답한 응답자가 6.3%에 달하며 ‘고용주가 작성을 거부했기 때문에’ 근로계약을 작성하지 못했다는 응답도 3.6%로 나타났다.

[표 29] 근로계약을 작성하지 않은 이유

근로계약을 작성하지 않은 이유는 무엇입니까?	빈도	%
고용주가 근로계약서 작성을 거부했기 때문	8	3.6
정착지원금을 받기 위해 자발적으로	14	6.3
근로계약서에 대해 잘 몰랐기 때문에	40	17.9
임시직이기 때문에	114	51.1
잡은 이직으로 필요 없기 때문에	23	10.3
기타	24	10.8
전체	223	100.0

[그림 24] 근로계약을 작성하지 않은 이유별 비율



- 설문조사 응답자의 평균 한 달 월급은 100만 원 이상-200만원 미만이라는 비율이 가장 높아서 62.3% 수준으로 나타난다. 다음으로 200만 원 이상 300만원 미만이라는 응답자가 17.5% 있었다. 100만원 미만이라는 응답자도 13.9% 정도 나타난다. 통계청 자료에 따르면<sup>48)</sup> 2015년 8월 현재 전체 근로자의 월평균 임금이 229.7만원임을 감안할 때 설문조사 응답자의 월평균 임금은 이보다 낮은 수준이라고 말할 수 있다. 그러나 이런 결론을 내리기 전에 월평균 임금을 결정하는 각종 요인에 따른 차이를 감안하여 분석하는 절차를 거쳐야 할 것이다.

48) <국가통계포털> 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 2015년 8월 참조.

[표 30] 설문조사 대상자 평균 한 달 월급

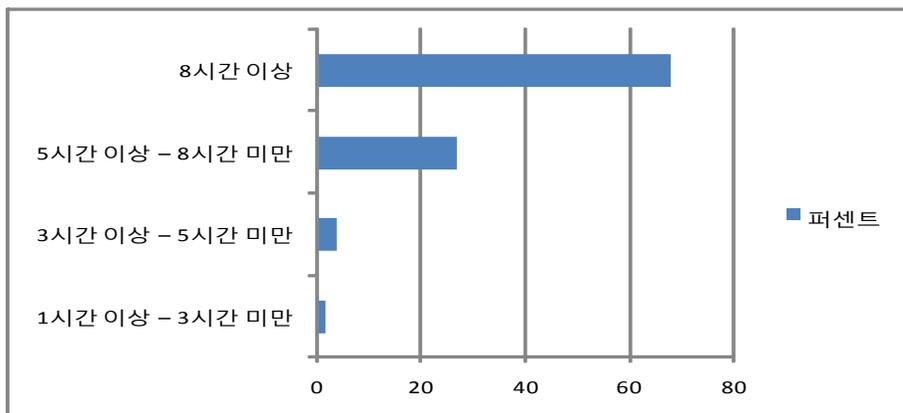
한 달 동안 받은 월급은 평균 얼마입니까?	빈도	%
100만원 미만	89	13.9
100만원 이상 - 200만원 미만	399	62.3
200만원 이상 - 300만원 미만	112	17.5
300만원 이상 - 400만원 미만	29	4.5
400만원 이상	11	1.7
전체	640	100.0

- 설문조사 응답자의 하루 평균 노동시간은 8시간 이상이라는 경우가 가장 많아 67.8% 수준을 기록했다. 그 다음으로 5시간이상 8시간 미만이라는 응답자가 27.1% 나타났다.

[표 31] 설문조사 대상자 하루 평균 근로시간

하루 평균 몇 시간 일하십니까?	빈도	%
1시간 이상 - 3시간 미만	10	1.6
3시간 이상 - 5시간 미만	23	3.6
5시간 이상 - 8시간 미만	173	27.1
8시간 이상	433	67.8
전체	639	100.0

[그림 25] 설문조사 대상자 하루 평균 근로시간별 비율

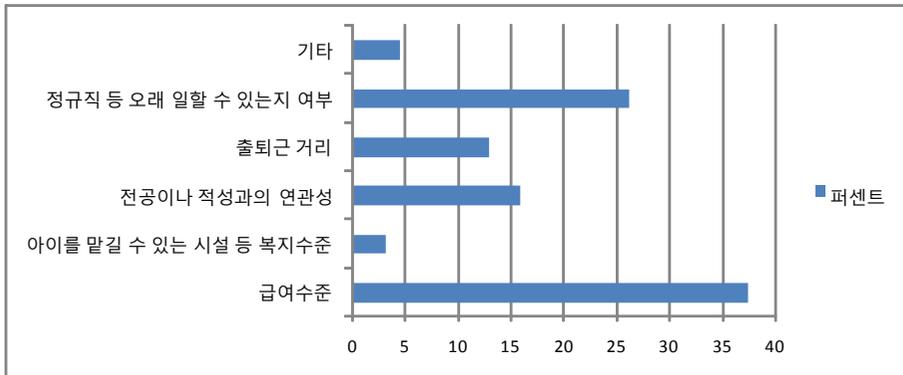


- 현재 취업상태인 응답자가 그 직업을 선택한 기준으로 무엇보다 급여수준을 가장 우선으로 꼽았다. 가장 높은 빈도인 37.4%가 급여수준을 기준으로 직장을 고른다고 대답했다. 다음으로 정규직이기 때문에(26.1%), 전공이나 적성과의 연관성(15.9%), 출퇴근거리(12.9%), 복지수준(3.2%) 같은 기준에 따라 현재 취업상태인 직업을 선택했다고 설문조사 응답자가 대답해 주었다.

[표 32] 직업 선택의 기준

현재 하고 있는 일을 선택한 기준은 무엇입니까?	빈도	%
급여수준	223	37.4
아이를 맡길 수 있는 시설 등 복지수준	19	3.2
전공이나 적성과의 연관성	95	15.9
출퇴근 거리	77	12.9
정규직 등 오래 일할 수 있는지 여부	156	26.1
기타	27	4.5
전체	597	100.0

[그림 26] 직업 선택 기준별 비율



## (2) 심층면담 결과 분석

### (a) 근로계약서 작성 현황

- 앞서 설문조사 응답자 중에서는 직장 생활을 시작할 때 근로계약서를 작성하고 근무를 시작했다는 비율이 60% 수준을 상회한다는 분석이 나왔다. 말하자면 근로계약서를 작성하지 않았다는 응답자 비율이 40% 이하에 머물러 있다는 뜻이었다.

- 그런데 심층면담 과정에서 파악한 현황은 사뭇 다른 느낌이다. 물론 통계적 분석을 목적으로 하지 않았던 심층면담 결과를 설문조사 현황과 직접 비교하는 것은 무리한 일이다. 그럼에도 불구하고 심층면담 자료를 토대로 근로계약서 작성 현황을 추정해 본다면 결코 설문조사 응답자 비율만큼 60% 수준에 이르지 않을 것이라 하겠다.
- 간혹 북한에서 대학을 나오고 “좋은 직업을 쥐고 살다가” 탈북한 사람이 주변의 동료나 후배를 독려하여 근로계약서를 작성하라고 설득했다는 경험담이 나오지만 막상 그 조언을 따르는 것 같지 않다고 하소연하는 이야기가 등장하기도 한다.

내가 물어봤어요. 근로계약서 쓰고 일하는 것이냐고... 아니래요. 그래서 지금이라도 쓰라고, 써야 하는 것이라고... 그래도 뭐... 말을 알아먹지 못해요. 아마 아직도 안 썼지 싶어요. 우리 사람들이 그런 거 참... 잘 모르거든요. 법적 문건이 얼마나 중요한지... (40대 여성, 2010년 입국)

#### (b) 평균 근로시간 · 평균 급여 수준

- 심층면담 대상자가 말하는 평균 근로시간은 대체로 8시간을 훨씬 상회하는 것으로 나타난다. 주중에 늦게 일하는 것은 물론이고 주말에도 “특 하면 불러나가” 일을 했다는 대답이 자주 등장한다.
- 심층면담 자료를 토대로 이야기를 재구성해 보면 일하는 시간이 길어진다고 해도 이런 경우에 적합한 수준으로 수당을 제대로 지급받은 사람은 별로 많지 않을 것이라는 느낌이 든다.

언제 야근 했으니까 뭐 이런 걸 몰랐거든요. 그냥 해야 하는지 알아요. 퇴근하려는데 주문 들어오면 다 해야 되고. 요 시간당 이런 건 전혀 몰랐거든요. 쉬는 것도.... 제가 들어 갈 때 그 조건을 했어요. 월 3회 쉬는 거... 식당은 대체로 주일은 안 쉬거든요. 사람이 많아서. 저는 그랬거든요. 주일은 무조건 쉬어야 한다. 그 나머지 조건 하나도 없는데 주일은 무조건 쉬어야 한다. 그래서 주일은 쉬었어요. 그냥 월 얼마다 이런 거만 알았지. 퇴직금이나 수당 이런 거 말 자체를 몰랐지요.(30대 여성, 2004년 입국)

그 나이 많은 그 경력 있는 분이 그 뭐 많이 말을 하는 거예요. 아 이 최저임금법에 의해서 이거 걸릴 수도 있는 거고 그 다음에 또 우리가 주말 근무를 많이 해요. 갑자기 무슨 주문이 들어오면... 체계가 안 잡혀 있으니까 뭐 한다, 무슨 다른 거 한다 막 오갑잡탕이에요. 그러니까 그런 게 들어오면 그걸 또 받아서 해야 되는 거예요. 그거를 받으면 막 야근을 하는 거죠.(40대 여성, 2004년 입국)

## 2) 부당대우나 차별의 경험

### (1) 설문조사 결과 분석

- 이번 설문조사에서 일을 하면서 부당한 대우나 차별을 느낀 경험이 있는지 질문해 보았다. 이 질문에 대해 그런 사례를 실제로 경험했다고 대답한 사람이 37.8% 정도 있었던 반면에 그런 일 없다고 대답한 사람은 62.2%로 나타났다.

[표 33] 부당대우나 차별 경험 유무

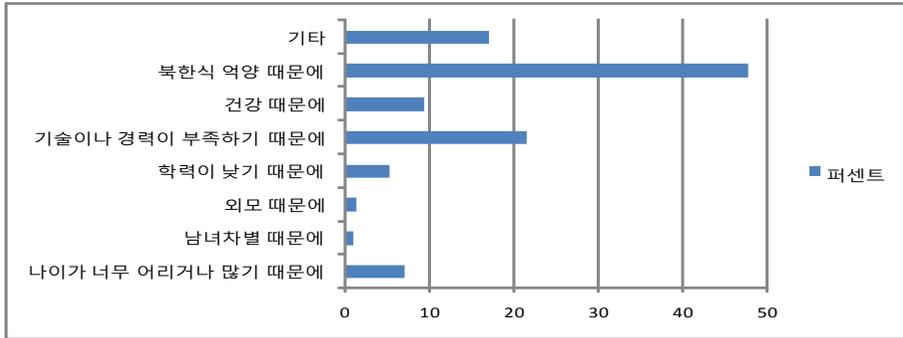
일하면서 부당한 대우나 차별을 느낀 경험이 있습니까?	빈도	%
있다	236	37.8
없다	388	62.2
전체	624	100.0

- 근로과정에서 부당한 대우나 차별을 받았다고 대답한 응답자를 대상으로 그런 차별의 원인이 무엇이라고 생각하는지 질문해 보았다. 이들은 북한사람이기 때문에 차별을 받았다고 생각하는 비율이 가장 높아서 47.6%로 나타난다. 그 다음으로 기술과 경력이 부족하거나(21.4%), 나이가 너무 어리거나 많아서(7.0%), 학력 때문에(5.2%) 차별을 받았다고 생각하는 것으로 이들은 대답했다.

[표 34] 부당대우나 차별의 원인

부당한 대우나 차별의 원인이 무엇이라고 생각합니까?	빈도	%
나이가 너무 어리거나 많기 때문에	16	7.0
남녀차별 때문에	2	.9
외모 때문에	3	1.3
학력이 낮기 때문에	12	5.2
기술이나 경력이 부족하기 때문에	49	21.4
건강 때문에	21	9.2
북한식 억양 때문에	109	47.6
기타	17	7.4
전체	229	100.0

[그림 27] 부당대우나 차별의 원인별 비율

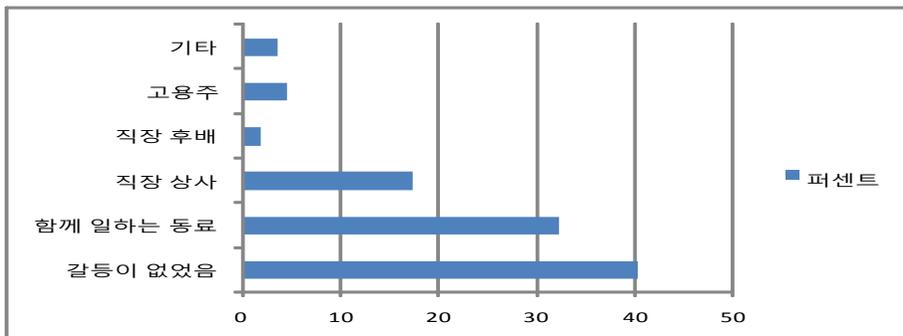


○ 근로과정에서 누구와 가장 큰 갈등을 겪었는가 하는 점도 질문해 보았다. 이 문항에서 유효응답자 579명 중 233명(40.2%)은 갈등이 없었다고 응답한 반면에 346명(59.8%)은 근로과정에서 다른 사람과 갈등이 심했다고 답했다. 이들이 주요 갈등 대상으로 지목한 사람은 함께 일하는 동료(32.3%), 직장상사(17.4%), 고용주(4.5%) 순서로 나타났다.

[표 35] 갈등관계 대상

일할 때 가장 갈등이 심했던 사람은 누구입니까?	빈도	%
갈등이 없었음	233	40.2
함께 일하는 동료	187	32.3
직장 상사	101	17.4
직장 후배	11	1.9
고용주	26	4.5
기타	21	3.6
전체	579	100.0

[그림 28] 갈등관계 대상별 비율



- 다툼과 갈등의 주요 원인으로서는 응답자의 50.7%에 해당하는 사람이 자신이 북한에서 온 사람이기 때문에 문제가 일어나는 것이라고 인식하고 있었다. 다음으로 자신의 기술이나 경력부족, 나이 문제 때문에 다툼과 갈등이 일어난다고 생각하는 것으로 나타난다.

[표 36] 다툼이나 갈등의 원인

다툼이나 갈등의 원인은 무엇이었습니까?	빈도	%
나이가 너무 어리거나 많기 때문에	21	6.0
남녀차별 때문에	3	.9
외모 때문에	2	.6
학력이 낮기 때문에	13	3.7
기술이나 경력이 부족하기 때문에	96	27.5
북한식 억양 때문에	177	50.7
기타	37	10.6
전체	350	100.0

(2) 심층면담 결과 분석

(a) 근로 과정의 부당한 대우와 차별

- 설문조사 결과를 보면 직장에서 일을 할 때 부당한 대우나 차별을 받았다는 비율과 그런 경험이 없다는 비율이 4:6 정도로 나타난다. 심층면담 대상자 역시 자신이 직장 생활을 하면서 차별을 받았다고 말하기도 하고 그런 일은 별로 없었다는 반응을 보이기도 했다.

지금 생각해 보면 그...한국 아줌마들도 엄청 이상하기는 했을 것 같은데...나 혼자 남자가 일했거든. 그래서 그런가... 이 아줌마들이 자기네끼리 짝짜꿍이 되어 가지고 사람을 갖고 놀았어요. 뒤에서 자기네끼리 킁킁거리기도 하고...(50대 남성, 2009년 입국)

견제나 차별 같지는 않고 그거는 개인차인거 같아요. 개인차이. 다 자기하기 탓인 거 같아요. 가만히 보면. 시간이 지나면서 많이 사람에게 대해서 알게 되잖아요? 우리도 5~6년을 같이 다 생활을 해보니까 저 사람은 앞뒤가 다르고, 어떤 사람은 앞뒤가 같고, 저 사람은 진실하고 다 이제 다 나오니까. 그냥 자기가 잘하면 되는 거 같아요. 본인이 잘하면...뭐...(40대 여성, 2004년 입국)

사실 생각해 보면 그런 건 별로 없었어요. 그... 제조업 현장이라 그런지...좀 아줌마들이 서로 챙겨주고 그런 거 있거든요. 그런 직장은 그러니까 인간적인 뭐 끈끈한 정... 그런 건 있어요. 자기네끼리 서로 챙겨주고 그러는 거...(40대 여성, 2009년 입국)

우리가 북에서 왔다고 월급을 덜 받거나 이러지는 않았어요. 다 똑같이 월급 책정해서 급수에 따라 맞게 주고 그랬기 때문에 차별 같은 건 없었고...(40대 여성, 2009년 입국)

- 그런가 하면 약간씩 차별이나 보이지 않는 따돌림도 있기는 하지만 그 정도가 심하지도 않고 북한과 비교하면 미약한 수준이라 “사람이 사는 데는 다 그런 거 같다” 하는 의견도 있었다.

다 똑같아요. 다 똑같은데... 근데 이게 뭐 그렇게 크게 막 분란이 일어나거나 그러지는 않아요. 그게 안 좋으게 있으면 그냥 뭐 서로 이제 같이...아무래도 말이나 뭐 그런 거 때문에 오해도 하고 그런 경우가 있지만 그런 건 어디나 다 마찬가지인 것 같아요.(40대 여성, 1999년 입국)

### (b) 차별의 원인과 차별하는 사람

- 그런 차별이 발생하는 원인이 무엇인지 질문했을 때 아무래도 북한에서 왔다는 사실이 걸림돌이라고 생각하는 의견도 있었지만 돌이켜 보면 그 당시에는 자신이 너무 경직된 상태로 혹시 무시를 당할까봐 신경을 곤두세우고 대응을 한 것이 원인이 아니었을까 하고 회고하는 반응도 나왔다.

약간 좀..... “에이 쟀 아냐.” 막 이런 식으로. 직원들끼리 그런 게 있더라고. 지금도 보면 몇 명 견제 받는 사람들이 보면 너무 막, 그리고 너무 막 경영진한테 아첨피우고 남한 직원들도 그런 분들 더러 있더라고요. 그러면 보기가 별로 안 좋죠.(40대 여성, 2004년 입국)

대학 다닐 때는 뭐가 문제였나면요. 그 이렇게 저희는, 저는 이제 저쪽 북한에서 대학 졸업했으니까 편입해서 들어갔거든요. 학사편입해서 3학년에 학사편입해서 들어갔더니 학사 편입한 친구들이 많이 들어왔어요. 그래서 저랑 비슷한 또래들도 있고 저보다 조금 어린 친구들도 있고... 전체는 모르겠어요. 그 학과가 워낙에 크니까. 근데 우리 그 당시, 그 딱 해에 학과에 편입한 친구들이 한 15명 정도 됐거든요. 거기서 친했던 친구들은 지금도 연락을 해요. 다 알죠. 내가 북한에서 왔다는 걸... 왜냐하면 발표도 해야 되고 뭐 그런 그룹 저런 것도 해야 되고 하니까. 그런데 그 친구들 중에서도 이렇게 그런 조금 거리감을 가지려고 하고..... 그 성격 나뭇이죠. 아닌 친구들도 많아요. 이렇게 막 오히려 더 잘해주려고 하기도 하고. 근데 그런 친구들은...(40대 여성, 1999년 입국)

처음엔 저도 잘 모르는 게 있었던 거 같고... 저도 너무 경직되고 그런 거 같아요. 뭔가 북한에서 했던 스타일, 뭔가 이렇게 짓눌려 있었고...여기 와서는 사실 제일 말단 직원으로 들어가 있잖아요. 거기 적응이 잘 안되긴 안됐어요. 그 상황에서는.....그렇죠. 아무래도 북한에 있을 때 생각이 없지 않아 나기도 하죠. ‘아휴~ 내가 북한 안 떠났으면 그냥 거기서 그렇게 살 수도 있었는데.’ 그런 생각도 들고 조금 그런 생각이

들더라고요. 그래도 또 ‘할 수 없지.’ 그러기도 하고....남한 분들도 처음엔 좀 경계해요. 네. 남한 분들도 처음엔 탈북민이니까 제가 있으면 불편한 거예요. 괜히 말하더라도 입 다물고 그러지. 그런데 이제는 뭐 다 아니까. 말해도 뭐 다 이해한다 하니까 뭐 편하게 하는 거 같기도 하고. 한 2~3년? 쪽 오래 지나면 다 알지. 오래 지나면 저 사람이 어떤지.(40대 여성, 2004년 입국)

그러니까 그때는 금방 왔잖아요. 금방 와서 1년 반 만에 이제 들어갔으니까 제가 얼마나 방어적이었겠어요. 그러니까 뭐 이렇게 지금 생각해보면 이제 이렇게 생각해보면 당시에는 1년 반인데 지금은 12년 됐는데 12년 돼도 모르는 게 많은데 당시는 모르는, 태반이 모르는 거고 태반이 그런 건데 아 그 모르는 것에 대해서 막 다가가 물어보고 이렇게도 했을 수도 있었는데 그때는 이렇게 방어벽을 치고 잘 가서 물어보지도 않고....그러니까 뭘 모르는지도 몰랐겠지. 제 생각에는.(웃음) 뭘 모르는지도 몰랐을 거 같아. 지금은 뭘 모르는지 좀 알 것 같은데 그때는 뭘 모르는지를 모르니까....누가 그 이거 모르는데 알려주려고 그러면이제 듣기는 하죠. 듣기는 하는데 내 나름대로 해석을 하는 거지. 그러니까 그걸 그대로 여기 현상 그대로 받아드리지 못하고 내 기준에는 북한의 경험밖에 없으니까 저걸 어떤 북한의 모델로 받아드리려고 하는 거죠. (40대 여성, 2003년 입국)

- 심층면담 과정에서 이들이 차별하는 사람으로 지적하는 대상을 보면 고용주와 동료 모두가 모두 등장하지만 그 유형에서 조금 차이를 드러내는 것 같다. 고용주가 차별하는 유형은 임금이나 수당 등 돈 문제로 나타나는 반면 동료들의 차별은 “보이지 않는 따돌림” 형태로 더 미묘하고 황당한 형태로 잘 드러나지도 않고 그만큼 해결도 어렵다는 점을 문제로 지적해 주었다.

그게 뭐 부당한 거보다... 그렇지만 평가에 대해선 다 민감합니다. 우리는 평가를 받잖아요. 나는 일을 많이 한 거 같은데 적게 받는 거 같기도 하고. 어떤 때는.(웃음) 그래도 아 그냥 뭐 할 수 없죠. 넘기긴 넘기죠. 그런가보다 하긴 하는데 그 시즌 되면 다 기분 나빠하는 사람들도 많이 있긴 있어요. 서로 질투도 하고 또 견제도 하고 그러니까... 그리고 또 일을 한 양에, 양이 절대적 기준 같지는 않은 거 같기도 하고... 또 인간관계나 이런 것도 조금 적용이 되겠죠. 근데 뭐 내 혼자가 아니니까, 어차피 소수가 평가를 잘 받고 다 그러니까 괜찮아요. 지나고 나면. 아 그래. 또 하면 되지 하고. (40대 여성, 2004년 입국)

### 3) 노동권 침해 실태

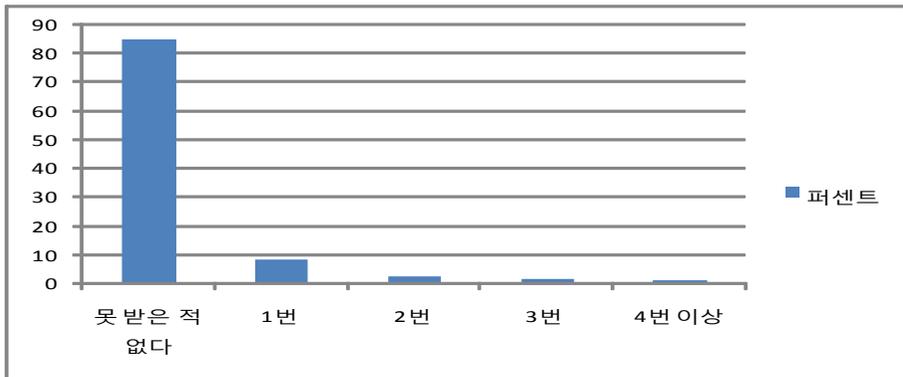
#### (1) 설문조사 결과 분석

- 국내 거주하면서 근로경험을 지닌 응답자 중에서 임금을 못 받았다고 대답한 사람은 14.8% 있었다. 임금을 한 번 받지 못했다고 대답한 응답자는 51명(8.7%) 있었고 두 번 이상 받지 못했다는 사람은 46명(6.1%)에 이른다.

[표 37] 임금체불 경험

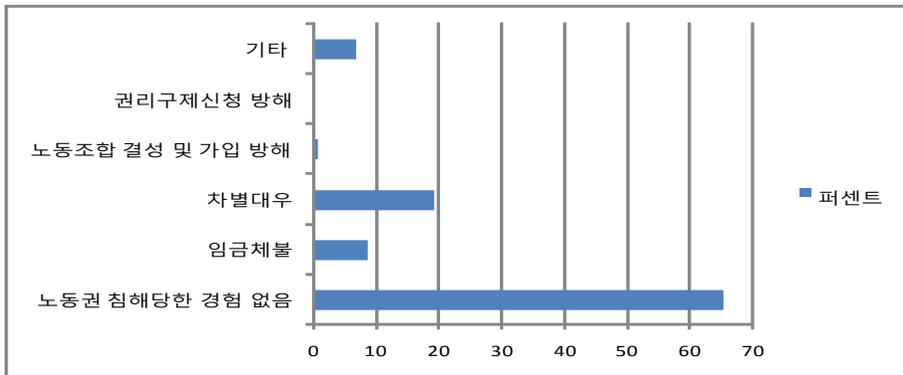
임금을 못 받은 경험이 몇 번 있으셨습니까?	빈도	%
못 받은 적 없다	502	85.2
1번	51	8.7
2번	16	2.7
3번	11	1.9
4번 이상	9	1.5
전체	589	100.0

[그림 29] 임금체불 횟수별 비율



- 이번 설문조사에서 노동권을 침해당한 경험이 없다는 응답자 비율은 65.2%로 나타났다. 반면 노동권을 침해당한 경험이 있다고 대답한 응답자 중에서는 차별 대우를 받았다는 비율이 가장 높아서 19.0%를 기록했다. 다음으로 임금체불 사례를 지적한 응답자가 8.6% 있었다.

[그림 30] 노동권 침해 유형별 비율



## (2) 심층면담 결과 분석

### (a) 노동권 침해 경험이 없다는 사람들

- 앞서 설문조사 분석 결과를 살펴보면 노동권을 침해당한 경험이 없다고 대답한 비율이 가장 높아서 65.2%로 나타났다는 점을 지적했다. 그런데 심층면담 대상자 역시 “다른 사람은 모르겠지만” 자신은 노동권을 침해당한 경험이 없다고 말하는 사례가 가장 많았다. 이들은 주로 “그런 일 없다” 하는 반응을 보인다.
- 그런가 하면 매일 저녁 늦게 일하고 주말에도 사무실 나갔다고 하면서도 해당 직종에서는 원래 야근 수당이 없고 일은 많이 했어도 자기가 좋아서 나갔던 것이라는 의견을 피력하는 면담 대상자도 있었다. “법대로 하면” 자신이 추가로 수당을 받아야 하는 것이 맞지만 “법적으로 따지면” 피곤하고 그 때 “일을 잘 가르쳐 주셔서 지금도 계속 써먹는다” 하는 이 사람의 이야기는 노동권 침해 경험을 말하는지 아닌지 판단하기 어려울 정도로 미묘하게 들린다.

야근 수당은 세무사 사무실에는 거의 없어요. 저 뿐만 아니라 세무사 사무실은 거의 그래요. 주말에 일 시켜서 나간 게 아니라 제가 좋아서 나갔으니까. 그때는. 근데 이제 법적으로 따지고 막 이러면 서로 피곤하잖아요. 법대로 하면 제가 오히려 받아야 되는 게 맞는데 대신에 일하는 시간에 멍멍이 안치고 열심히만 일하면 또 야근할 일도 없었겠다. 라는 생각도 드는데 그때는 제가 진짜 재밌었어요. 그래서 진짜 일 열심히 했어요. 저녁에 늦게까지 하고, 기본 막 9시, 10시. 그 신고 때가 있거든요. 종합소득세, 법인세, 부가세 신고 때는 엄청 일이 많아요. 그때도 막 늦게까지 하고 그리고 상관님이 태워다 주고. 그때는 택시도 다 끊기고 막 아무것도, 택시타고 가야 되는 상황이니까. 근데 그때 일을 너무 잘 가르쳐 주셔서 지금도 제가 계속 써먹잖아요.(40대 여성, 2004년 입국)

### (b) 임금 관련 노동권 침해 사례

- 반면 노동권 침해 사례를 경험했다고 주장하는 면담 대상자는 주로 임금지불과 관련한 경험을 들려주었다. 사장님 부부를 “엄마·아버지”로 부르면서 일하다 보니까 “엄마 없으면” 온갖 일을 다 도맡아 하면서도 “아버지, 저 월급 안줘요 못했다” 하는 사례부터 월급제 경리직으로 근무를 시작했지만 추석 연휴를 전후해서 “승인을 받고” 친구 간병을 하고 출근을 했더니 일주일분 임금을 제외하고 지불한 사례까지 임금 관련 노동권 침해 경험담을 들려주는 면담 대상자가 있었다.

처음에 뭐가 실수했냐면. 사장님하고 사모님하고 나이가 저 같은 자식 친자식 아들이 있었어요. 그러니까 사모님은 귀찮아서 엄마라고 하기로 했어요. 내게 아버지라고 해

라 그러더라고요. 그래서 제가 아버지 엄마 이랬어요. 월급 안 받아도 말 못하고 그랬거든요. 다른 사람 월급 타야 말도 하는데. 그러니까 아버지 저 월급 안줘요 못한 거예요. 그런데서 엄청 똑똑치 못했어요. 그래서 사장이 너 월급 안 타가니 이러면 그때다 찰나에 아버지 저는 월급 안줬는데요 이랬거든요. 저의 월급에 관심이 없었어요.(30대 여성, 2004년 입국)

근데 그 회사가 회사 자체라기보다는 그 사모가 아주아주 좀 못됐나 봐요. 그 업계에서는 그 공단 내에서 소문이 자자한 악명이 높은 게... 힘들었죠. 많이. 제가 약간 부당한 대우..... 좀 부당하다고 딱 생각을 받은 게 경리들은 보통 월급제지 일당제가 아니잖아요. 알바도 아니고. 그런데 제가 그 일하는 중에 그런 경험이 있었거든요. 한 2월 초순, 구정 며칠 앞둔 그 전이었는데 갑자기 전화가 왔어요. 개인 저 휴대폰으로. 전화를 받았더니 제가 아는 분이 전화가 온 거예요. “나 지금 죽게 생겼다고. 지금 수술 들어가는데 보호자 이게 사인이 필요한데 나 좀 그것 좀 와서 해줄 수 있냐?” 그 소리 듣는 순간에 제가 예전에 아파서 그랬을 때 주변에 아무도 없었을 때 그 절박했던 그 심정을 알기 때문에 망설일 수가 없는 거예요. 그래서 사장님한테 그랬거든요. “당장 좀 그렇다는데 저 가봐야 할 것 같은데 아침에 이거 처리는 사모한테 얘기했거든요. 이 장부처리하는 제가 대충 이렇게 알려주고 만약에 못하실 거 같으면은 영수증이나 여기 끼워봐 주시면은 제가 갔다 와서 하겠습니다.” 해놓고 그러면 가게끔 해가지고 승인을 받아서 그러고 갔어요. 가서 병간호를 했었거든요. 그렇게 병간호 하고 있는데 올라오려고 명절 연휴 들어가기 전날에 올라올 거를 생각하고 올라오겠다고 전화를 드렸더니 “아휴 어차피 올라와도 뭐 오후부터는 연휴 들어가니까 그냥 편안히 있다가 이제 연휴 끝나면 그때부터 출근을 해라.” 이렇게 얘기를 하길래 마음 놓고 있다가 왔거든요. 그래서 다시 출근을 했어요. 이제 월말이 되어서 월급 계산을 쪽 하고 있는데 아니 글썽 제 월급이 이 일주일만 계산되가지고 다 빠져있는 거예요.(30대 여성, 2006년 입국)

### (c) 임금 이외의 노동권 침해 사례

- 임금 문제를 제외하면 “사람을 기분 나쁘게 대하는” 태도나 부당하게 일을 많이 시키면서 차별하는 경우가 있다고 이들은 자신의 경험담을 들려주었다. 그냥 개인의 잘못이나 취향으로 볼 수 있는 일인데 “북한에서는 그렇게 하느냐” 하고 힐난하는 식으로 말하는 경우가 많았다는 것이었다.

그냥 일반인들 평균 생각으로는 ‘어휴 뭐 그럴 수 있지.’ 뭐 이렇게 생각할 수 있는 부분이지만 그것은 개인차가 좀 있다고 생각을 해요. 어떤 경우였냐면 저희 부서에 차석이 팀장 다음에 있는 분계시잖아요. 남자 분이었어요. 40대 중반이신 본인에 남자 같지 않은 남자 그 왜 아줌마 수다처럼 막, 근데 오히려 편하기는 엄청 편해요. 거침없이 팀장한테도 자기 의견 거침없이 얘기하는 분이시고 저한테는 크게 나쁘게는 대해주지 않았는데 농담처럼 건넌 말인데 제가 어떤 때는 상당히 좀 불쾌했었던 게 뭐였냐면 어느 날 사무실 들어갔어요. 이렇게 옷을 제가 입었잖아요. 만약에 흰 블라우스에 뭐가 “어 너 뭐 북한에서는 저기 그래?” 그러고 또 어떤 때는 제가 화장이 약간

립스틱이 진하다거나 이럴 경우가 있잖아요. 뭐 공연 저기 뭐라더라? 예술단 북한 예술단이었어? 이런 얘기들을 하는데 그게 예술단이라는 표현을 좀 자주 썼어요.(30대 여성, 2006년 입국)

- 그런가 하면 농업훈련 실습생으로 선발이 되어 기쁜 마음으로 갔는데 00대 정외과 출신 40대 귀농인이 “납득할 수 없게 사기를 쳐서” 분노했던 경험을 들려준 면담 대상자도 있었다.

아니 젊었어요. 40대? 다른 건 모르겠고 하여튼 저기 00대 정외과 나왔고 학생회장인가 과대회장인가...자신도 귀농했으니 좀 잘 그래도 운동권이었다 하는데 한 때는 이제 공동체 사회를 꿈꿨다는 사람인데 설마 그러겠어? 그렇게 생각했죠. 어. 진짜. 불 지르고 싶었어요. (웃음) 그러니까 계속 그런 생각이 드는 거예요. 아니 지금 당신 앞에 서있는 내가 뇌가 없는 사람도 아니고 당신이 지금 그렇게 사기를 친다고 내가 납득 할 수 있는 사기를 쳐야 하는데 너무 그게 너무 화가 났어요.(30대 남성, 2005년 입국)

#### (d) 임금 이외의 노동권 침해 사례

- 그런가 하면 직장 내 동료나 고용인 관계에서는 별다른 문제가 없는데 영업현장에서 손님이 왔을 때 인격적인 대우를 받지 못하는 현실을 하소연하는 사례도 있었다.

여기를 누구 소개로 갔어요, 좀 복잡하지만 아는 동생이 다니는 교회, 아주 작은 교회 가정만 예배를 드리는 작은 교회인데, 이게 아까 말씀드린 어린 무연고 청소년들이 도움을 받는 그런 곳인데, 거기에 연계가 되어서, 거기서 일을 할 때도 이 사람 얼굴을 생각해서 그렇게 막할 수는 없었던 거예요. 그래서 처음 시작할 때에도 거기서 왔다는 것을 알고도 사장님이 받아 주셔서... 북한이탈주민에 대한 편견이나 그런 것은 거의...없죠. 그럼에도 불구하고, 손님이 오면, 물건을 팔아야 하니까...이제 말투 자체가 다르고...지금도 기억이 나는 게 한 번은 남자 분이 오셔서 등산화하고 옷을 고르다가 한마디 딱 하는 게 “온지 얼마나 되었어요” 하는 거예요. 이 분은 탈북자라고 보기 보다는 제가 중국 사람인 줄 알고, 예 그냥 얼마 되었어요, 그냥 중국 사람인 척...거기서 제가 어떻게 왔고..., 제가 온지 얼마나 되었고... 그럴 필요가 없지요...(30대 남성, 2001년 입국)

### 4) 차별 및 노동권 침해 해결방법

#### (1) 설문조사 결과 분석

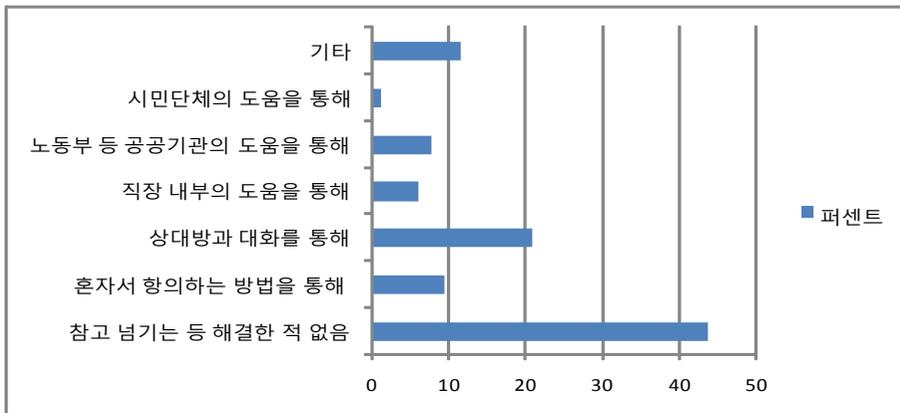
- 이번 설문조사에서 노동권 침해를 당했을 때 어떻게 해결했는지 질문해 보았다. 응답자의 43.7%인 173명이 이런 문제가 생겼어도 참고 넘기는 등 해결하려 한

일이 없다고 응답하였다. 다음으로 상대방과 대화를 통해 해결했다고 응답한 사람이 20.8% 있었다. 그런가 하면 혼자 항의하는 방식으로 문제를 해결했다는 비율이 9.4%로 나타난다. 전체적으로 이번 설문조사의 응답자는 노동권을 침해당한 경우에 참거나 소극적인 해결방법을 시도하는 수준에 머물러 있었다.

[표 38] 노동권 침해 시 해결방법

노동권 침해를 당했을 때 어떻게 해결했습니까?	빈도	%
참고 넘기는 등 해결한 적 없음	176	43.7
혼자서 항의하는 방법을 통해	38	9.4
상대방과 대화를 통해	84	20.8
직장 내부의 도움을 통해	24	6.0
노동부 등 공공기관의 도움을 통해	31	7.7
시민단체의 도움을 통해	4	1.0
기타	46	11.4
전체	404	100.0

[그림 31] 노동권 침해 시 해결방법별 비율

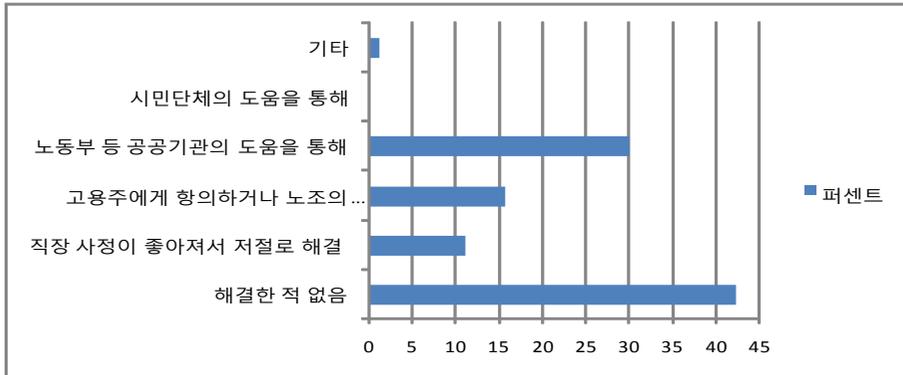


- 다만 임금체불이 발생하는 경우에는 상대적으로 적극적인 해결방법을 시도해 보았다는 응답자가 많다는 점을 확인할 수 있었다. 임금체불을 경험했을 때 문제해결을 위해 어떤 방법을 사용했는지 질문해 보았다. 이 질문에 대해서도 해결하지 않았다는 응답자가 42.2%로 여전히 가장 높은 빈도를 기록하고 있다. 그렇지만 노동부 등 공공기관의 도움을 통해 문제 해결을 시도했다는 비율이 30.0% 나타났다. 또한 고용주에게 항의하거나 노조의 도움을 통해 임금체불을 해결했다고 대답하는 비율도 15.6%에 달하는 현상을 볼 수 있었다.

[표 39] 임금체불 시 해결방법

임금체불 해결을 위해 어떤 방법을 사용했나요?	빈도수	%
해결한 적 없음	38	42.2
직장 사정이 좋아져서 저절로 해결	10	11.1
고용주에게 항의하거나 노조의 도움을 통해	14	15.6
노동부 등 공공기관의 도움을 통해	27	30.0
시민단체의 도움을 통해	0	0
기타	1	1.1
전체	90	100.0

[그림 32] 임금체불 시 해결방법별 비율



## (2) 심층면담 결과 분석

- 앞서 설문조사 결과를 분석할 때 노동권 침해 상황을 겪어도 참고 넘긴다고 대답한 응답자가 43.7% 수준으로 가장 많이 나타나는 것을 보았다. 심층면담 대상자 역시 이런 경우에 참는다는 대답이 많았다. 그런데 이렇게 참다가 한 번 “뚜껑 열리면” 할 말을 다한다고 자신의 특성을 말해 주는 면담 대상자가 있었다.

부당한 거 당하면 어떻게 하지... 그런거 몰라요... 아까도 부당하거나... 월급 못 받은 건 없는데 어떻게 하지? 아무래도 한국 사람하고 탈북자하고 그게 부당하겠지. 그런거 없는데... 어떻게 하지? 근데... 저한테 단칼에 그런걸 이야기 하는거예요. 저는 북한에서도 항상 리더적인 위치에 있었기 때문에 음... 청년단체도 농장 쪽에서도 제가 항상 앞장서고 이랬는데... 탈북자 지금까지 너 때문에 이런 말은 처음 들어봤거든요. 뚜껑 열렸어요... 내가 지금 이렇게 좋게 말하는데 내가 왜 탈북자 대변인이나고 내가 탈북

자 대변하냐고 내가 이렇게 했고 다 말했어요. 당신네 추석 때도 내가 일하느라고 놀지 않고 김치 담궜고 그래서 추석 보너스 준다고 그러지 않았냐고. 그리고... 엄마가 손 다쳤을 때 일주일 동안 내가 아침 일곱시에 항상 출근해서 엄마 대신 했지 않냐고... 그래서 말 다 했어요.(30대 여성, 2004년 입국)

- 그런가 하면 원래 자신의 스타일이 불쾌하고 기분 나쁜 일을 겪어도 처음에는 참다가 “조근조근 따지는” 특성이 있다고 소개하는 사람도 있었다.

원래 스타일이 그 누군가 나한테 좀 비합리적인 행동을 했다거나 언사를 이런 걸 던졌다. 정말 말도 안 된 거를 이렇게 던졌어도, 아 처음에 기분 나쁘죠. 그래 한번 두 번 반복되잖아요? 처음에 듣다가 “근데 왜 그런 얘기를 저한테 하세요?” 한 세 번쯤 되면은 “아 정 그렇게 못마땅하면은 직접 얘기하세요. 뭐 말 할 시간이 없어요? 그럼 자리 마련해 드릴까요?” 이렇게 하고...이번 일만 해도 그래요. 제가 그런 거는 크케는 말 못해도 조근조근 따지거든요. “정 안되시면 저 이거 나중에 저기 노동청 거기 갈 거예요.” 그렇게 말했어요. 그 고용지원센터는 자주 다녔어요. 그러니까 그런데 이제 취업 관련돼서 막 알아도 좀 보고 해가지고, 많이 뒤져도 보고 그래가지고 좀 약간의 조그마한 지식은 있었다 해야 되나? 내 요구 그 권리를 찾아야 되겠다는 생각을 한 것이죠.(30대 여성, 2006년 입국)

- 반면 노동권 침해 여부를 따지기 전에 북한이탈주민이 먼저 노력을 많이 해야 한다고 주장하는 사람도 있었고 노동법에 따라 노동권을 지킬 것을 요구하다 보면 “살아남을 회사가 과연 있을까” 하는 생각이 든다고 자신의 심경을 털어 놓는 면담 대상자도 나타났다. 이들의 이야기를 정리해 보면 다음과 같다.

그게 일단은..... 저는 그렇게 생각을 해요. 이게 북한이탈주민 있는 데에서 얘기하면 이게 돌맹이 맞을 일이지만 내가 지금까지 이 나라에 와서 살면서 겪어본 데 의하면 북한에서 살 때 북한 규정에서, 그 나라 법에서 하라는 대로 고지식하게 일을 잘한 사람들 있잖아요. 그 사람들은 여기 와서도 잘해요. 그게 제도가 나빠서가 아니라 본인이 워낙에 불만이 많고 부정적인 거예요. 그리고 거기 있을 때부터 “에이씨~ 돈도 적게 주고, 힘들기도 하고 먹을 것도 안주면서.” 이렇게 불평이 많았던 사람은 여기와도 똑같아. 전 그렇게 생각을 해. 사람은 환경에 따라서 변하는 게 아니라 본능에 따라서 변하는 것 같아요. 저는 그거를 많이 느꼈어요. 그러니까 정말 노동현장이 좋고 안정적이고 그런데서 일을 하려면 본인이 노력을 많이 해야죠. 그에 맞는 노력을 많이 해야죠. 그렇게 생각을 해요.(40대 여성, 2008년 입국)

그 노동법 기준과 그런 거에 비하게 되면 여전히 문제들이 있죠. 근데 제가 그거를 모르겠어요. 저는 잘 판단이 안서요. 그게 부당한 건지 아닌지 판단을 잘 못하겠어요. 말 그대로 노동법 이런 걸 지키지 않는 회사들? 단언컨대 80% 이상이에요. 대기업도 노동법 안 지키고 하는데. 근데 그런 것들을 회사한테 강요를 하게 되면 그런 회사들이, 살아남을 회사들이 과연 있을까 싶어요. 지금 그렇게 착취하고 뜯어 먹으면서도 망하는데, 부도나는데. 그리고 법이라는 게 뭐 국민 총생산액 이렇게 GDP 이런 걸 가

지고 우린 이제 선진국이다 중진국이다 하는데 그렇게 창출된 부들이 누구한테 가서 이렇게 대부분의 사람들은 허덕이는지 이런 게 근본적인 문제가 있는 거 같은 느낌이 들어요. 북한도 이천만이 수거를 해가지고 김 씨네 일족만 먹고 사는 거죠. 고놈들이 싸그리 다 가지고 가니까 다른 사람들이 생산의욕이 없어지는 거죠. 그래서 저렇게 망해버리는 거죠.(30대 남성, 2005년 입국)

## 6. 이·퇴직 단계 실태

### 1) 평균 근로기간 및 이직률

#### (1) 설문조사 결과 분석

- 이번 설문조사에 참여한 북한이탈주민 응답자의 경우에 35.3%가 이직경험이 없는 것으로 나타났다. 그리고 한 번 이직한 사람은 13.5% 있었다. 이직 경험이 두 번이라고 대답한 응답자는 22.5% 있었고 3회 이상 이직했다는 사람은 28.7%로 나타난다. 이직 횟수는 이들의 국내 입국년도·거주기간과 밀접한 관계를 지니는 것으로 드러난다. 거주기간에 따른 이직 횟수를 보면 다음과 같다.

[표 40] 설문조사 대상자의 입국년도별 이직횟수

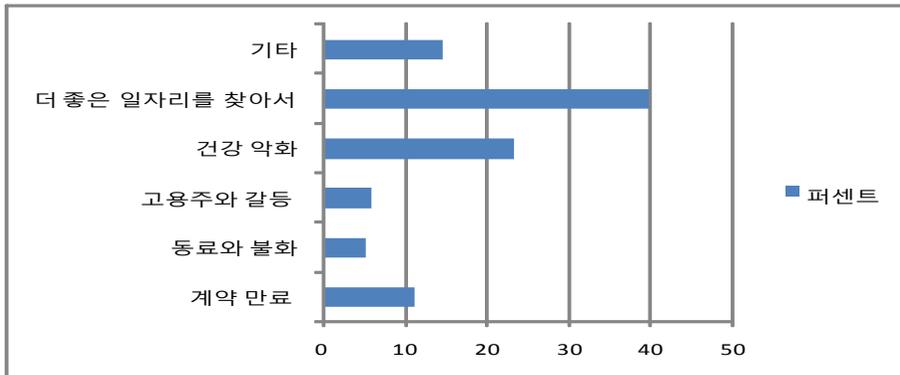
이직횟수	입국년도						전체
	1년 이내	1-3년	3-5년	5-7년	7-10년	10년 이상	
움긴적없음	11	76	79	92	71	57	386
	100%	62.8%	38.7%	37.7%	24.7%	25.1%	35.3%
1회 이직	0	17	36	35	37	23	148
	0.0%	14.0%	17.6%	14.3%	12.9%	10.1%	13.5%
2회 이직	0	17	54	57	73	45	246
	0.0%	14.0%	26.5%	23.4%	25.4%	19.8%	22.5%
3회 이직	0	8	21	35	58	38	160
	0.0%	6.6%	10.3%	14.3%	20.2%	16.7%	14.6%
4회 이상	0	3	14	25	48	64	154
	0.0%	2.5%	6.9%	10.2%	16.7%	28.2%	14.1%
전체	11	121	204	244	287	227	1094
	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

- 이직의 이유를 파악하기 위해 이번 설문조사에서 직장을 옮긴 이유가 무엇인지 질문해 보았다. 우선 응답자의 39.7%에 해당하는 351명이 더 좋은 일자리를 찾아서 이직했다고 대답했다. 다음으로 건강악화로 인한 이직 사례가 23.3% 있었다. 계약만료로 이직했다고 대답한 비율도 11.2% 나타난다. 상대적으로 그 비율이 높은 것은 아니지만 고용주와 갈등을 겪었다거나(6.0%) 동료와 불화가 있어서(5.2%) 이직하게 되었다는 비율도 11.2%에 이른다.

[표 41] 이직 원인

직장을 옮긴 이유가 무엇입니까?	빈도	%
계약 만료	99	11.2
동료와 불화	46	5.2
고용주와 갈등	53	6.0
건강 악화	206	23.3
더 좋은 일자리를 찾아서	351	39.7
기타	130	14.7
전체	885	100.0

[그림 33] 이직 원인별 비율



- 이번 설문조사 응답자가 같은 직장에서 근무한 기간을 계산했을 때 1년 미만이 37.7%로 가장 높은 빈도를 기록했다. 1년 이상 2년 미만 근무했다는 응답자는 25.7% 있었다. 2년 이상 3년 미만 근무했다는 비율은 17.4% 정도로 나타난다.
- 한편 국내 거주기간에 따른 직장근무 근속기간을 비교해 보면 분명히 차이가 드러난다. 아래의 표에서 볼 수 있듯이 국내 거주 10년 이상 응답자를 대상으로 같은 직장 근무한 기간을 확인해 보니 1년 이상 2년 이하 일했다는 사람이

26.8%로 가장 높은 빈도를 기록했다. 반면 10년 미만 거주한 응답자를 대상으로 분석해 보면 같은 직장 근무기간이 1년 미만이라고 대답한 비율이 가장 높은 빈도를 차지하고 있다.

[표 42] 입국년도에 따른 한 직장 근무기간

한직장 근무기간	입국년도						
	1년 이내	1-3년	3-5년	5-7년	7-10 년	10년 이상	전체
1년 미만	6	80	98	80	92	39	395
	100%	<b>74.8%</b>	<b>49.2%</b>	<b>34.0%</b>	<b>32.6%</b>	17.7%	<b>37.7%</b>
1-2년	0	16	50	65	80	59	270
	0.0%	15.0%	25.1%	27.7%	28.4%	<b>26.8%</b>	25.7%
2-3년	0	6	30	48	56	43	183
	0.0%	5.6%	15.1%	20.4%	19.9%	19.5%	17.4%
3-4년	0	3	15	19	20	26	83
	0.0%	2.8%	7.5%	8.1%	7.1%	11.8%	7.9%
4년 이상	0	2	6	23	34	53	118
	0.0%	1.9%	3.0%	9.8%	12.1%	24.1%	11.2%
전체	6	107	199	235	282	220	1049
	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

## (2) 심층면담 결과 분석

- 심층면담 대상자는 대부분 북한이탈주민이 어렵게 취업을 한다고 해도 평균 근로기간은 짧고 이직율이 높다고 비판하는 의견을 많이 들었던 것 같다. 이 문제에 대한 심층면담 대상자의 태도는 기본적으로 상당히 방어적인 양상을 드러내면서 충분한 의견을 피력하지 않는 사례가 많았다. 북한이탈주민이 취업을 해도 “한 직장에서 잘 버티지 못한다” 하는 의견이 있다는 사실을 잘 알지만 다 그렇지 않으며 특히 자신은 “다른 탈북자와 다르다” 하는 점을 강조하면서도 왜 그런 현상이 자주 나타나는지 서술하는 것에 대해서는 불쾌하다거나 소극적인 반응을 보이면서 짧게 언급하고 넘어가고 싶어하는 태도를 보였다.

### (a) 북한이탈주민의 잦은 이직을 바라보는 상반된 관점

- 그 중에도 북한이탈주민이 정착 초창기에 자주 직장을 자주 옮기면서 “들락날락” 하더라도 “그건 시야가 트이지 않아서 그런 것이니 고용주가 봐줘야” 한다거나 “처음 오면 불안감 때문에 어쩔 수 없다” 하는 의견이 나오는가 하면 자신은 아직도 “탈북자들 이직이 많은” 현상을 이해할 수 없다는 관점이 드러나는 경우도 있었다.

네. 시간이 지나면 확실히 달라지는 것 같고 나중에는 그걸 견줄 그런 시야가 트는 거죠. 한 5년 걸리는 거 같아요. 5년 사이에는 계속 왔다 갔다 하면서 찾고 그 후에는 '아 그래도 이게 자기가 찾아보니까 좋구나' 해서 다시 오기도 하고 그러니까 한 5년 사이에는 네, 봐줘야 되는 거죠. 보통 고용주들이 채용을 했는데 얼마 일하지 않고 또 십만 원이라도 높으면 다른 직장으로 간다고 이런 생각을 하거든요. 그런데 그럴 수밖에 없죠. 그 때는... 그 양반한테 10만원은 매우 큰 비중이기 때문에.(40대 여성, 2003년 입국)

지금은 이제 저는 제가 조금 자신감이, 옛날에 가졌던 그런 자격지심, 내가 북한 출신이라고 해서 너보다 못하다 이런 생각을 전보다는 없어졌어요. 전에는 모르는 게 많잖아요. 실제로 우리가 아무리 노력을 해도 처음에 와서 아무리 나름대로 지가 뭐 어찌고저찌고 해도 모르는 게 많을 수밖에 없는 상태잖아요. 그러니까 어 내가 이 말을 했다가 그것도 몰라? 그러면 어떡하지? 이런 마음이 있었다면 지금은 내가 웬만한 거는... 내가 뭐 다는 알 수 없지만, 어느 정도는 알기 때문에 거기에 대한 어떤 '아 내가 몰라서 실수하면 어떻게 하지? 내가 뭐라고 했을 때 이 친구가 어떻게 나오면 내가 거기에 대해서 어떻게 얘기하지?' 그런 마음은 없다는 거예요. 그런 불안감이 없는 거예요. 그게 한..... 10년?(40대 여성, 1999년 입국)

처음 여기 나왔을 때 이직이 많다 그래서 참 이상하다. 탈북자들도 와서 이직을 많이 한다.... 이런 말을 하나원에서 교육 받을 때 듣고...이해할 수 없었어요.(30대 여성, 2004년 입국)

내가 대답하자는 게 뭐냐면 자기가 능력을 갖추면 충분히 그렇게 불안정하고 안 좋은 직장이 아니라도 충분히 좋은 직장에서 일을 할 수 있다는 거예요. 그런데 자기가 능력을 갖추지 못했고 일은 하기 싫고 돈은 많이 받고 싶고 하니까 그런 노동 현장에 가는 거예요. 그런 데는 일당이 많기 때문에... 그러니까 돈만 바라보고, 자기가 일을 하는 능력에 비해서 돈만 바라보고 하다보면 그런 자리를 떠돌 수밖에 없어요. 일당이 벌써 10만원이잖아요. 거기는. 그러다보니까 그나마 괜찮은 일용직에 들어가면 돈을 제대로 받을 수 있는데 못된 사람을 만나면 그렇게 못 받고 떼이는 때가 많은 거죠. 그러니까 정말 노동현장이 좋고 안정적이고 그런데서 일을 하려면 본인이 노력을 많이 해야죠. 그에 맞는 노력을 많이 해야죠. 그렇게 생각을 해요.(40대 여성, 2006년 입국)

## (b) 정착 초기 “어쩔 수 없는” 이직 사유

- 다만 잦은 이직률을 바라보는 상반된 견해와 무관하게 심층면담 대상자인 당사자가 국내 정착 초창기에 처음 들어간 직장에서 2년을 못 넘기고 다른 직장을 찾아 옮겼던 경험을 소개할 때에는 “그럴만한” 이유가 등장한다. “그럴만한” 이유로 대표적인 유형은 당연히 임금체불이나 직장동료와 갈등을 빚는 상황이 들어간다고 봐야 할 것이다.

저의 월급에 관심이 없었어요. 보너스도 주겠다 했어요. 그리고 안 줬어요. 그 때 당시에 그 집 아들이 결혼식 했는데 나한테 앞으로 보너스 주겠다고 했으니깐 십 만원 축하금 했거든요. 저희가 엄청 힘들게 살 때였어요. 저는 그것도 작은 줄 알고 십 만원 했는데... 추석 보너스 주겠다고 해놓고 한 달 두 달 지나도 안 주고....(30대 여성, 2004년 입국)

한국 아줌마들이 사람을 갖고 놀았어요. 인간적으로 보면 참 너무 황당하죠. 그러니까 결국은 저는 그래 가만있었죠. 참았죠. 내 할 일을 열심히 하고...마지막으로 내가 올 때는 이제 그 사람들이 이제 또 송별회식으로 회식 조직해서 같이 또 뭉니까, 그 사람도 한 잔하고, 나도 한 잔 하면서 마지막엔 좋게 헤어졌습니다. 근데 우리 식구들은 그걸 넘기지 못하고 남자들 같은 경우는 싸워요. 그 사장 머리를 술병으로 대가리 때려서 감방가고... 나는 그 사람의 심정을 이해해요.(50대 남성, 2009년 입국)

- 물론 그 이외에 다른 유형의 이유를 제시하는 사람도 있다. 안정적이고 좋은 직장에 지원을 했는데 합격했다거나 다니던 사무실이 너무 멀리 이사했기 때문에 할 수 없이 이직을 결심했다는 사례가 대표적인 유형으로 등장한다. 이들은 자신이 “다른 사람과 달리 한 곳에 들어가면 진득하게 오래 있는” 성품을 지녔다고 강조하는 한편 당시 직장을 옮겼을 때 “어쩔 수 없는” 이유 때문에 불가피하게 이직한 것이라고 설명해 주었다.

1년 6개월 지났나? 그 무렵에 몰래 원서를 넣었어요. 그래 서류는 몰래 넣었는데 면접을 가야 되잖아요. 그래서 그날 그 휴가를 냈어요. 휴가 내고 와서 면접을 봤거든요. 왜냐하면 떨어질지 모른다는 생각 때문에 그런 거죠. 괜히 무슨 안 돼 가지고. 그 지금 생각하면 그게 맞나 싶은데 그때는 ‘아 붙지도 못할 거 괜히 떠들고 그래봐야.’ 그래 면접보고 와서, 안 되면 그 회살 그냥 다녀야 되는 입장인거죠. 그러니까 가만히 있었는데 갑자기 합격 통지서가 난거예요. 그래가지고 사장님께 찾아 갔어요. 그러니까 한 달 시간 전에 통지서 난거예요. 그래서 가서 “사장님 사실 죄송한데 제가 이렇게 서류 넣었고 이렇게 갔다 왔는데 일이 이렇게 됐습니다. 그래서 이제 가야될 것 같습니다.” 그랬더니 문제는 우리 사장님이 이미 알고 있었어요.(40대 여성, 2003년 입국)

아니 쪽 있으면서 그만뒀야 되겠다. 그만뒀야 되겠다. 해서 저기 0000에 서류를 넣은 거예요. 한 반 년 지나니까 비전이 안보이더라고요. 여기서 일을...나랑 안 맞는 거 같더라고요. 또 가만히 보면 사조적인거 같고 내가 이러려고 한국 온 건 아닌 거 같고 뭐 그런 생각 들더라고요. 막 세팅한 조직이니까 다 모르는 거죠. 우리도 모르고 원장도 모르고 그냥 막..... “이렇게 해야 된다.” 하면 또 이렇게 하고 이런 식이었어요. 주먹구구 그냥 그 때는. 같이 일하는 분들도 또 그렇게 해요. “그러니까 뭐 이런 데는 오면 안 되고.....” 뭐 이려고 또 말을 하더라고요. 그래 그런가 보다. 그래서 나중에는(40대 여성, 2004년 입국)

1년 정도 잘 다녔어요. 사장님도 좋고 직장 분위기도 괜찮았는데... 어느 날인가 사무실이 전부 충청도 어디 공장이 있는 곳으로 다 옮겨 간다고 그래요. 그 당시 사장님

은 내가 당연히 같이 갈 것이라고 생각했나 봐요. 나중에 상처 받았다고... 사실 어지간하면 따라 가려고 그랬는데... 나는 어디 한 번 들어가면 그냥 오래 눌러 있는 편이거든요. 여기저기 옮겨 다니는 걸 좋아하지 않아요. 그런데 아무리 생각해도 집이 너무 멀어요. 출퇴근하기는 어렵고 기숙사 내려가서 살아야 하는데... 일주일 내내 집을 비워두고 가는 것도 그렇고 아무리 생각해도 이건 아니다 싶었어요.(40대 여성, 2010년 입국)

1년 만에 결혼하면서... 결혼 아니었으면 더 다녔을 거예요. 근데 이제 결혼을 하는데 남편이 일을 그만뒀으면 좋겠다. 왜냐하면 남편이 그때 양평에 직장을 다녔어요. 양평. 경기도 양평... 집은 멀고 또 직장까지 다니려면 너무 거리가 멀잖아요. 남편도 뭐..... 내가 또 그때도 직장 다니면서도 이거 했었거든요. 그러니까 그냥 직장까지 다니면서 그렇게 할 필요가 없다. 그냥 집에서 원고 쓰는 거나 하고 그냥 이제 애도 낳고 해야 되니까, 그리고 대학도 간다며. 니가 해야 될 일이 너무 많으니까 그거는 그만두는 게 어떻겠느냐. 그래 들어봤더니 저도 대학 갈 생각, 대학도 가야되고 하니까 '아 그래 그만두는 게 낫겠다.' (40대 여성, 1999년 입국)

### (c) 주변의 북한이탈주민 동료 권유로 이직하는 사례

- 심층면담 대상자 중에서는 정착 초창기에 제조업체 취업으로 “재미있게” 직장 생활을 하고 있었는데 주변의 북한이탈주민 동료들이 만날 때마다 “아직도 공장 다니느냐 • 언제까지 그렇게 지내려 그러느냐” 하고 힐난하는 경우가 많아서 떠밀리듯이 사무직 일자리를 찾아서 옮겼다고 말하는 사례도 등장했다.

사실 그 공장에 다닐 때 아줌마들 분위기가 좋았어요. 밥도 같이 해먹고 재미있게 지냈는데... 제조업 가면 그 사람들 분위기가 푸근하고 좀 그런 건 있는 것 같아요. 남자 사장님이 가끔 성질을 팍팍 내면서 소리 지르고 그럴 때도 있었지만 뭐... 그럴 때 아줌마들 모두 “야...오늘 조용히 지내자. 사장 뺄났다” 하면서 조용히 킁킁 웃어가며 일하고... 좀 인간적인 분위기에서 지내면서 월급도 뭐 괜찮고 그랬는데... 하나원 같이 나온 동기를 만날 때마다 그러는 거예요. 넌 언제까지 그 공장 다닐 거냐고... 그런데 또 은근히 그렇게 사무실에 출근하는 게 부럽기도 하고... 좀 멋있어 보이잖아요. 그래 이리저리 알아보다가 마침 이쪽에 자리가 난다고 해서 지원했죠. 지금도 그 공장 언니들 가끔 만나서 밥도 먹고 그래요.(40대 여성, 2009년 입국)

## 2) 해고경험 여부와 해고 사유

### (1) 설문조사 결과 분석

- 이번 설문조사에서는 응답자가 직장에서 해고된 경험이 있는가 하는 점도 질문해 보았다. 그 결과, 응답자의 10.2%가 해고의 경험이 있다고 밝혔다.

[표 43] 해고 경험 유무

직장에서 해고된 적이 있습니까?	빈도	%
있었음	113	10.2
없었음	996	89.8
전체	1109	100.0

- 이들의 입국년도와 해고 경험 여부를 교차분석한 결과를 들여다보면 재미있는 현상이 나타난다. 우선 북한이탈주민이 국내에 거주하는 기간이 어느 정도 길어 진다고 해도 해고 경험 빈도에 별다른 영향을 주지 않는 것으로 나타난다. 그런데 국내 거주 기간이 7년 이상으로 길어지면 해고 경험을 한 응답자 비율이 확연히 늘어나는 현상을 볼 수 있다. 응답자 중에서 1년 이상 3년 이내 거주자의 경우 7.6% 정도 응답자가 해고당한 경험이 있다고 했다. 3년 이상 5년 이하 거주자와 5년 이상 7년 이하 거주자 중에서 해고 경험이 있다고 대답한 비율은 6.9%로 나타나 큰 차이가 없었다. 그런데 국내 거주 기간이 7년 이상 10년 사이 응답자 중에서는 12.4% 정도 해고 경험을 했다고 대답했다. 게다가 10년 이상 거주자 중에서는 그 비율이 16.5%를 기록한다.

[표 44] 입국년도에 따른 해고 경험 유무

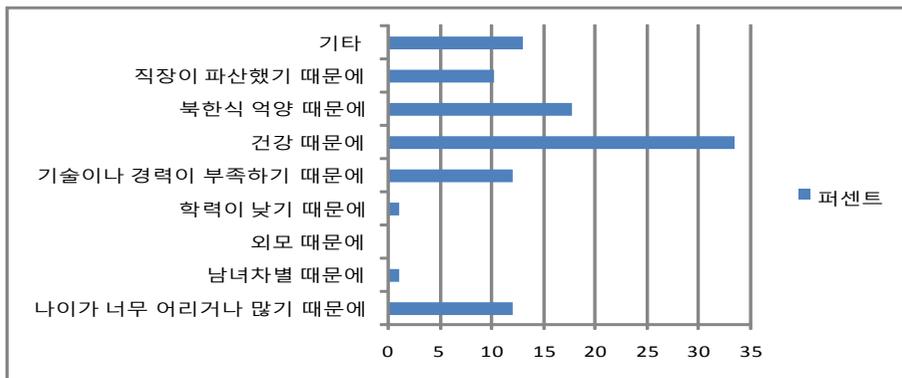
해고 경험	입국년도						전체
	1년 이내	1-3년	3-5년	5-7년	7-10년	10년 이상	
있었음	0	9	14	16	35	37	111
	0.0%	7.6%	6.9%	6.9%	12.4%	16.5%	10.4%
없었음	12	109	188	217	248	187	961
	100%	92.4%	93.1%	93.1%	87.6%	83.5%	89.6%
전체	12	118	202	233	283	224	1072
	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

- 해고를 당한 응답자가 주관적으로 생각하는 사유가 무엇인가 하는 점도 질문해 보았다. 이 문항에 대해서는 건강 때문에 해고를 당했다고 대답하는 비율이 33.3% 정도로 나타난다. 다음으로 17.6% 정도는 북한 억양 때문에 해고를 당한 것으로 생각하고 있었다. 자신의 기술이나 경력이 부족했기 때문에 해고를 당했다고 대답하는 비율은 12.0%, 나이가 어리거나 많기 때문에 해고를 당했다는 사람은 12.0%인 것으로 나타났다.

[표 45] 해고 사유

해고이유는 무엇이라고 생각하십니까?	빈도	%
나이가 너무 어리거나 많기 때문에	13	12.0
남녀차별 때문에	1	.9
외모 때문에	0	0
학력이 낮기 때문에	1	.9
기술이나 경력이 부족하기 때문에	13	12.0
건강 때문에	36	33.3
복합식 억양 때문에	19	17.6
직장이 파산했기 때문에	11	10.2
기타	14	13.0
전체	108	100.0

[그림 34] 해고 원인별 비율



## (2) 심층면담 결과 분석

- 이번 설문조사 결과를 보면 직장에서 해고당한 경험이 있다고 대답한 응답자가 113명으로 10%를 약간 상회하는 수준으로 나타난다. 이 비율을 적용하면 심층면담 대상자 43명 중에서 4-5명 정도 해고 경험자가 나타날 것으로 예상해 볼 수 있다.
- 그런데 막상 심층면담 대상자 중에서 자신이 해고를 당했던 경험이 있다고 말해주는 사례는 찾을 수 없었다. 해고 경험과 관련한 이야기 대신 자신이 일하던 직장에 신입직원이 들어왔는데 도저히 “그 일에 안 맞는” 사람이라서 다른 일 찾아보라고 권유해 보았다는 사례는 있었다.

한번 그건 이제 같이 일하던 동 료데 그러니까 탈북자 직원이 있었어요. 여잔데. 개한테 그런 말 한 건 있어요. “너는 이 일이 안 맞으니까 딴 거 찾아 봐.” 네. 그건 이제 근데 내가 같은 동료니까 그렇게 얘기해줬지... 전체적인 분위기에서 정말 아니었거든요. 그러니까 사회복지 같은 경우는 사명감이 없으면 못하잖아요? 이제 그 친구는 한국 와서 건강대 졸업하고 사회복지는 없이 그냥 자원봉사 하다가 어찌어찌 되어서 이렇게 일하러 왔는데 이제 모든 게 불만이고 그래서 “너는 사회복지랑 안 맞다.” 막 이런 얘기도 했었고 주변 사람들이 이제 그 사람을 욕하는 게 돌아서 나한테 들어오니까. 근데 누구도 개한테는 얘기 안 해주잖아요. 난 해도 되잖아요. “안 맞는 거 굳이 밀고 갈 순 없지 않느냐?” 그런 거. 본인도 근데 너무 안 맞아서 힘들어 하고 주변 사람들이 힘들어 하는 걸 막 팀장이랑 가서 막 싸우고 커피 잔 던지고 막 이러니까. 그래서 그런 적은 있었어요. 사람이 자기랑 맞는 일이 있는데 이 일은 자기가 맞지 않으면 못하는 일 아니냐. 그래서 결국 그 사람이 그만뒀고...(30대 여성, 2002년 입국)

### 3) 이·퇴직 과정의 노동권 침해실태

#### (1) 설문조사 결과 분석

- 이번 설문조사에서는 직장생활을 하다가 부당하게 해고된 적이 있는지 질문해 보았다. 이 문항에 대해서 전체 응답자의 8.3%에 해당하는 91명이 부당해고를 경험했다고 대답했다. 이들이 생각하는 부당해고 이유는 건강문제(25.0%), 북한식 억양(19.3%), 나이(15.9%), 기술경력 부족(13.6%) 등 다양하게 나타난다.

[표 46] 부당해고 경험 유무

직장에서 부당하게 해고된 적이 있습니까?	빈도	%
있었음	91	8.3
없었음	1009	91.7
전체	1100	100.0

[표 47] 부당해고 사유

부당해고 이유는 무엇이라고 생각하십니까?	빈도	%
나이가 너무 어리거나 많기 때문에	14	15.9
남녀차별 때문에	0	0
외모 때문에	1	1.1
학력이 낮기 때문에	2	2.3
기술이나 경력이 부족하기 때문에	12	13.6
건강 때문에	22	25.0
북한식 억양 때문에	17	19.3
직장이 파산했기 때문에	5	5.7
기타	15	17.0
전체	88	100.0

- 이번 설문조사의 응답자인 북한이탈주민은 대체로 부당해고를 당했을 때 적극적으로 대처하지 못하는 것으로 나타났다. 부당해고를 당했을 때 어떻게 대처하는지 그 방법을 질문했을 때 전체 응답자의 44.3%에 해당하는 293명이 참고 넘기는 등 해결하려고 시도해 보지도 않았다고 대답했다. 노동부 등 공공기관을 통해 해결하려 하거나(9.2%) 시민단체의 도움으로 적극적 대처를 시도한 경우도 (1.6%) 그 비율이 상대적으로 낮게 나타났다. 이들이 주로 선택하는 해결 노력 방안은 대화를 해 보거나(8.8%), 직장의 내부 도움을 받기도 하고(7.1%) 개인적으로 항의하는 (3.7%) 방식이었다.

[표 48] 부당해고 시 해결방법

부당해고를 당하셨을 때 어떤 방법을 사용하여 해결하셨습니다?	빈도	%
참고 넘기는 등 해결한 적 없음	298	44.3
혼자서 항의하는 방법을 통해	25	3.7
해고한 사람과 대화를 통해	59	8.8
직장 내부의 도움을 통해	48	7.1
노동부 등 공공기관의 도움을 통해	62	9.2
시민단체의 도움을 통해	11	1.6
기타	170	25.3
전체	673	100.0

(2) 심층면담 결과 분석

- 이번 설문조사에서 직장생활을 하다가 부당하게 해고당한 사례가 있는지 질문했을 때 전체 응답자 중에서 8.3%에 해당하는 91명이 그런 경험이 있다고 대답했다. 이 비율을 적용하면 심층면담 대상자 43명 중에서 3-4명 정도 부당하게 해고당한 사례를 찾아볼 수 있다는 의미가 된다. 그런데 자신이 바로 부당해고 경험자라고 말해주는 심층면담 대상자는 찾을 수 없었다. 이들의 이야기를 조금 더 정리해 보고자 한다.

(a) 부당해고 vs. 자발적 퇴사

- 이들이 부당해고 경험에 대해 말하지 않는 이유가 무엇인지 현재 상태에서 명확하게 지적할 수 없는 일이다. 다만 심층면담 과정을 돌이켜 보면 이들은 직장을 그만 두는 과정에서 부당한 일을 겪었어도 여러 가지 사유로 그것을 부당해고의 범주로 해석하지 않았을 가능성을 검토해 볼 수 있을 것 같다.

- 이야기를 전체적으로 재구성해 보면 이들은 자신이 직장생활을 하면서 부당한 일을 겪었지만 막상 퇴직 시점에 이르면 해고를 당한 것이 아니라 “할 말을 다 하고 내 발로 알아서 그만 두고 나왔다” 하는 인식의 지배를 받고 있는 것으로 나타난다.

(b) 퇴직금과 밀린 임금 정산 문제

- 퇴직 시점에서 가장 큰 문제는 퇴직금과 밀린 임금을 정산하는 문제로 보인다. 심층면담 대상자 중에서는 퇴직금을 받았는지 기억나지 않는다는 사람도 있고 1년 이상 근무했지만 퇴직금을 받지 못했는데 그 이유를 모르겠다는 사람도 있고 퇴직금과 밀린 임금을 6개월이나 1년 정도 기다려서 다 받은 사람도 있고 사업체가 파산했는데 노무사에게 돈을 주고 체당금을 받아냈다는 사람도 있었다.

그게 다 정확하게 기억은 안 나는데, 저도 받았는지 안 받았는지 못 받은 것 같아요... 잘 기억이 나지 않는데, 나중에 몇 번 통화하고 했던 기억은 나네요...지금...그래도 나중에 또 가서 인사를 드렸어요. 나중에 가서 인사를 드렸을 때 되게 반갑게 해주셨어요. 생각했던 보다 더 많이 반갑게... 어이구 왔느냐고 하시면서... 그 때 옷도 하나 집어 주셨던 같아요...그래서 더... 아 이렇게 살아야 되는 것이구나 그런 생각도 했던 것 같아요. 그래서 나쁘다고 해서 끝까지 저기 하는 것이 아니고, 이렇게 인사를 드리는 것이 맞는 것이구나 그런 생각을 하게 된 것이지요...나중에 학교를 다니면서 가면 뭐하냐? 하면 학교를 다닙니다. 하면... 네가...이렇게...웃으면서...그런데 어쨌든 그 돈은 못 받았던 같아요.(30대 남성, 2001년 입국)

1년 이상 근무하면 퇴직금 있다고 하는데 왜 안 받았던가요? 하여튼 안 받았어요. 저는. 아니 퇴직금을 받은 사람이 없어요. 하여튼..... 왜 안 받았죠? 안 받았어요. 못 받는..... 뭐라고 했는데? 받으면 뭐가 어떻게 해서 뭐 이래서 안 받는 게 좀 더 좋아보여서 안 받은 거 같은데요? 사정이 어렵다고 했던가? 뭐 어쨌서 안 받았어요. 사정이 어렵다고 했던 거 같아요. 네. 그냥 아 받을 돈도 별로 없죠. 그래가지고 그냥 나왔죠. 아니 안 그러면 자꾸 해달라고 하는데 아휴~ 빨리 나오는 게 좋으니까.(40대 여성, 2004년 입국)

네. 받았어요. 퇴직금 다 되어 있는데 중간에 두 번째 옮겼던 데가 안줘서 계속 재촉해서 받았어요. 네. 달라고. 근데 한 6개월 있었나? 거의 1년 만에 줬던 거 같아요. 어..... 근데 이제 저희가 사실은, 저 같은 경우에는 주관적인 생각인데, 일단은 저는 혜택을 많이 받았다고 생각을 했기 때문에 제가 이제 뭐 ‘나의 노동자의 권리를 찾고 싶다.’ 라는 생각은 안했어요. 왜냐하면 이제 그나마 저라도 받아주는 데가 고마운 거죠... 근데 이제 퇴직금 그런 것도 있었는데 퇴직금은 우리가 이제 인사관리 그런 것도 다 하다보니까 퇴직금은 줘야한다는 건 당연히 알고 있잖아요. 근데 그 나오면서 원래 한 달 이내에 줘야 되는데 안주는 거예요. 그래서 그거 때문에 계속 연락을 하다가 6개월 지나서 아마 7~8개월 만에 받았나? 그럴 거예요. “어디 신고하겠다.” 이

런 말은 안했어요. 왜냐하면 이제 같이 일했던 시간도 있었고 ‘뭐 좋게 주겠지.’ 저도 생각하고 있었던 건데, 막 급여 잘라먹고 떼먹고 이런 적은 없었으니까. 약간 딜레이 되어서 주긴 컸어도 거의 다 잘 컸던 거 같아요. 근데 다른데도 아마 물론 비슷할 거 같아요. 그래서 그렇게 잘 받았었어요. 지금 생각해보면 그때는 그래도 그나마 젊어서 그렇게 할 수 있었던 거 같았는데 저에게는 도움이 됐기 때문에 그렇게 막 권리를 찾고 그럴 생각은 없었어요.(40대 여성, 2004년 입국)

요양병원이 파산신청을 했어요. 파산신청을 해가지고 급여를 3개월 치 밀려야 이게 파산을 신청하는 거잖아요. 급여가 계속 밀려서... 근데 이게 파산 신청을 하니깐 최단금을 받을 수 있더라고요.<sup>49)</sup> 최단금은 노동부에서, 국가에서 주는 거예요. 회사가 파산하게 되면 노동부 감사원이 와서 감사를 해요. 감사를 해서 급여를 대신 주는 거예요. 작게 주거나 그러진 않고 고대로 줘요. 법에 의해서 주는 거예요. 퇴직금도 그래서 다 최단금으로 해서 받았거든요. 그래 이제 노무사에다가 우리가 노무사 비를 주고 이걸 하는 거예요. 우리 직원들이 돈을 낸 거예요. 그러니까 8만원씩? 급여의 몇 %라는 게 있어요. 네. 병원에서 그걸 취지를 해줬는데 파산 신청을 해서 월급을 타게끔 해주겠다. 라고 했는데 병원에서 원래 이 비용을 내야 되잖아요. 병원에서 안 내주니까 이 여기 노무사에서 “못해주겠다.” 한 거예요. “그럼 개인별로 내라.” 그래서 개인별로 다 내고 했었어요. 저는 130만원이니까 8만원인가 얼마 내고 또 200만원이면 또 거기에 대한 틀리더라고요. 그렇게 해서 그래서 이거를 많이 알았어요. 최단금을 이제 아시다시피 우리 북한 사람들은 그걸 몰라요.(30대 여성, 2006년 입국)

---

49) 법률상 정확한 용어는 체당금이지만 이 경우에는 심층면담 대상자가 줄곧 최단금으로 받음 했다. 따라서 이 글에서는 그 사람의 받음 표기를 기준으로 삼았다.

## VI. 결론

### 1. 북한이탈주민의 노동권 인식에 나타나는 특성

- 이번 연구에서 설문조사와 심층면담에 참여한 북한이탈주민 응답자의 반응을 요약해 보면 몇 가지 특징을 지니는 것으로 나타난다. 그 내용을 정리해 보았다.

#### 1) 북한이탈주민 특유의 권리 의식

- 실태조사를 진행하면서 가장 힘들었던 사안은 북한이탈주민을 대상으로 “일할 권리로서 노동권” 개념을 설명하는 일이었다. 본질적으로 이들은 한 사회의 구성원이 근로의 권리를 지니고 있다는 사실을 의미하는 “일할 권리로서 노동권” 개념은 이해하지 못하는 상태로 나타난다.
- 이런 현상을 만들어 내는 원인은 다음 두 가지로 구분해 볼 수 있다. 첫째, 북한이탈주민이 탈북 이전 북한에 머물면서 배우고 익혀 왔던 왜곡된 권리 인식의 여파로 나타나는 결과로 보인다. 북한에서 이들은 “권리도 충성, 의무도 충성, 살아도 충성, 죽어도 충성” 구호를 늘 외치며 살면서도 “수령님과 장군님 영도” 덕분에 충분한 권리를 누리면서 산다고 인식하며 탈북 시점까지 시간을 보냈다. 결과적으로 이들은 한국에 정착한 이후에도 상당한 시간이 지날 때까지 건강한 수준의 권리 의식을 지니지 못하는 것으로 보인다. 둘째, 북한이탈주민은 대부분 중국을 거쳐서 한국에 입국하는데 그 과정에서 노동권을 비롯한 인간의 기본권을 주장하는 것 자체가 비현실적인 상황을 경험하기 때문에 자연히 권리 의식의 왜곡을 초래하는 것으로 보인다.
- 결과적으로 북한이탈주민에게 노동권 개념을 설명하고자 할 때에는 일차적으로 휴가·추가수당·근로시간 등 개별 근로자가 노동현장에서 직접 보장받아야 할 권리로 풀이하면서 구체적인 사례를 제시해 주어야 한다는 사실이 이번 실태조사를 통해서 드러났다. 실제로 심층면담 대상자 몇 사람은 자신을 포함한 북한이탈주민에게 어려운 법률 규범이나 현실과 동떨어진 학술적 개념을 설명하는 것은 아무 소용이 없는 일이라고 주장했다. 북한이탈주민을 대상으로 노동권 개념을 알려주려고 한다면 이들의 눈높이에 맞는 문서 형식과 쉬운 교재를 개발하는 것이 필요하다고 심층면담 대상자 몇 사람이 지적했다.

## 2) 자신이 북한이탈주민이기 때문에 모든 문제가 발생한다는 인식

- 이번 연구에서 설문조사와 심층면담에 참여한 북한이탈주민 응답자의 일차적 반응을 살펴보면 직장생활을 하면서 개인적으로 경험하는 차별과 갈등의 원인을 자신이 북한에서 왔다거나 북한식 억양을 쓴다는 점에서 찾으려 하는 경우가 많은 것으로 나타난다. 그러나 심층면담 대상자와 깊은 이야기를 나누다 보면 이 문제가 그렇게 단순하게 처리하고 넘어갈 일이 아니라는 사실을 발견하게 된다.
- 우선 국내 입국 초기 단계에서는 주변 사람이 자신을 차별했던 것이 아니고 오히려 배려해 주는 말이나 행동을 하더라도 처음 경험하는 낯선 환경을 만나서 “누가 무시하기라도 할까봐 잔뜩 경직되어 움츠린” 상황에서 “무조건 날카롭게 반응하다나니” 갈등이 생기는 경우가 많았다고 스스로 몇 년 전 상황을 돌이켜 보는 (40대 여성, 2003년 입국; 40대 여성, 2004년 입국; 40대 여성, 2009년 입국) 사람들이 있었다. 그런가 하면 직장생활을 하는 동안 자신을 가장 괴롭혔던 문제는 상급자인 북한이탈주민이 하루 매출액에서 몇 만 원 정도 “주인 몰래 훔쳐서” 나눠 갖자고 하다가 말을 듣지 않자 사장님 앞에서 일부러 곤란한 상황을 만들어 놓았던 일이라고 토로하는 심층면담 대상자도 (30대 여성, 2011년 입국) 만났다. 경우에 따라서는 자신이 차별을 받았다고 이야기를 들려주는데 그 내용을 자세히 들어보면 과연 상대방이 차별을 했다고 결론을 내릴 수 있을지 의문이 드는 사례도 나타난다.
- 간혹 차별을 당한 것은 사실로 판정이 되는데 그 이유가 과연 그 사람이 북한이탈주민이기 때문에 그런 일을 당했다고 볼 수 있을지 의문이 드는 경우도 많았다. 북한이탈주민 심층면담 대상자 43명 중에서 과거에 고용주 경험을 했거나 현재 고용주인 사람 5명의 이야기를 정리해 보면 이런 의문이 더욱 정당성을 지니게 된다. 한편 북한이탈주민을 고용했던 한국인 고용주나 인사권자 7명의 이야기를 들어봐도 사뭇 다른 상황으로 나타난다. 말하자면 북한이탈주민이 차별을 당했다거나 갈등을 겪는다고 하소연 할 때 그 상황을 구체적으로 파악하지 않은 채 선불리 결론을 내리다 보면 문제를 해결하는 것이 아니라 오히려 더욱 심화시킬 가능성도 있다는 점을 인정해야 한다고 이들은 주장한다. 다음에서 북한이탈주민 심층면담 대상자 43명 중에서 과거에 고용주 경험을 했거나 현재 고용주인 사람 5명의 이야기부터 우선 정리해 보았다.

## 2. 고용주 경험을 지닌 북한이탈주민의 노동권 인식

- 자신도 북한이탈주민이지만 고용주의 관점에서 다른 북한이탈주민의 행위를 평가하는 5명의 의견을 정리해 보면 직장생활에서 나타나는 여러 문제점을 해결하려면 무엇보다 자신의 행위를 적극적으로 바꾸려는 노력부터 선행해야 한다고 주장하는 경우가 많았다. 물론 그렇게 해야 하는 이유가 무엇인지 설명할 때 각각의 응답자가 조금씩 결이 다른 대답을 내놓기는 했다.
- 첫째, 북한체제가 사람을 “무기력하게 만들어 놓았기 때문에” 창의력이 없어지고 시키는 것만 하려는 태도를 지니게 된 점을 문제의 원인으로 지적하는 사람이 있었다. 이 사람은 북한이탈주민이 국내 정착 이후에 직장생활을 하면서 여러 문제를 겪는 것은 개인의 탓이 아니라 북한체제가 그렇게 만들어 놓은 결과라고 주장했다.

북한은 노동권이나 노동법은 잘 되어 있어요. 노동자들이나 농민에 대한 권리나 그런 것들은 잘 되어 있어요. 잘 되어 있는데.. 근데 그게 북한의 노동권이나 이런 거는 참 뭐라고 그러지 그런 노동권 때문에 한마디로 말해서 노동자나 농민들을 무력화시키는 법밖에는 안되는 거예요. 왜냐면 항상 노동자들을 우선시 하면서도 노동자들이 누군가의 지시를 받고 움직여야지만.. 내가 창의적으로 내가 노동자가 우선인데 이렇게 내세우면서도 노동자에게 우선권을 주지 않고 간부들이 시키는 일을 해야 했거든요. 노동자들은 항상 시키는 일에 충실하면 되지 자기가 뭐 창의적으로 이 업무를 이렇게 해야하고 이렇게 하고 싶다 이런 창의성을 용납을 안했거든요....그냥 위에서 시키는 대로 하면 되는 거예요. 완전히 로봇을 만드는 거죠. 거기에 충실하면 되고. 하라는 것만 잘 하면 되니까. 결국은 자본주의 사회에서 봤을 때 북한에서 잘 만들어 놓았다는 노동권이나 노동법이 사람을 무기력하게 만드는 거죠. (40대 남성, 2002년 입국)

- 둘째, 한국에서 직장생활을 할 때 이런저런 어려움을 겪는다고 해도 대체로 자신이 “노력한 만큼 가져가는 것은” 확실하니 북한이탈주민 스스로 열심히 노력하면 자연스럽게 문제가 해결된다고 주장하는 고용주도 있었다. 북한이탈주민이 한국에서 직장생활을 할 때 아무리 힘들다 해도 “북한보다 100배도 더 편안한” 상태라고 이 사람은 주장했다. 한 마디로 북한이탈주민이 “저만 잘하면 되는” 상태라는 것이 이 사람의 의견이었다. 막상 고용주가 되고 보니 북한이탈주민이 “법을 지키지 않고 근무를 성실하게 하지도 않으면서” 권리를 주장하는 일이 생겨서 “무섭고 두렵다” 하는 의견도 나왔다.

보통의 회사들은 내가 일한 거만큼 내 능력만큼 더 가져가잖아요. 저는 그거는 너무 만족해요. 제가 그 말한 그게 노동권이 제 천국인 거잖아요. 내 일을 한만큼 먹고 살

수 있는 게 천국이었던 거니까.(웃음) 그게 뭐 정말 상식 이하꺼는 내가 선택안하면 되는 거고 그 사람 자체도 불법인거겠지만 어느 정도 기준이 되는 상황이면 다 해야 되는 거죠. 애들한테도 그래요. “한국 사람들은 다 그렇게 살아서 지금의 상황이 된 거고, 그렇게 산다고 내가 죽는 거 아니고 그렇게 사는 게 북한보다 100배로 더 편안한 거라고. 북한에서 죽기 살기로 힘들었던 거에 비해 지금 직장 힘든 게 뭐가 힘든 거냐고.” 아무튼 천국인거죠. 그 노동권 자체가...여기서는...(30대 여성, 2002년 입국)

근데 제가 무서워하는 것은 우리 직원이 다단계 들고 다른 사람도 끌어들이는 거예요. 그게 체계는 제일 두려운 일인 거예요. 그러니까 제가 그 다단계하고는 아주 혐오거든요. 그러니까 직원이 들어오기 전에 다단계를 든 경력이 있냐? 그리고 든 경우에는 가만히 있지 않겠다. 뭐 이런 하여간 굳이 서류까지는 아니지만 확약을 받아가지고 하는 거예요. 하는데 다단계가 다단계라고 말하고 오는 게 아니잖아요. 무슨 네트워크 마케팅 이렇게 교묘하게 영어말로 해버리면 “뭐지?” 못 알아 듣는 거예요. 그런데 한 번 끌려 들어가면 근무시간에도 몰래 뭐 그런 거 하고 근처 편의점에서 그런 일 하는 사람 만나고... 한 마디로 근무를 아주 불성실하게 하죠.(40대 여성, 2003년 입국)

- 셋째, 북한이탈주민이 변해야 하는 것은 맞지만 이들을 고용한 고용주도 인식을 바꿔서 “너그럽게 봐주고 되도록 그 사람들을 내세워 주는” 시간이 필요하다고 부탁하는 의견도 나왔다. 북한이탈주민 스스로 노력해도 주변에서 같이 노력하지 않으면 좋은 결과가 나올 수 없다는 것이 이 사람의 의견이었다.

중요한 건 이 사람들 어디까지나 이방인인데 여기 와서 어떤 큰 곳에 하나 들어가서 하나가 꽃히는 거잖아요. 이때 하나가 아무리 노력해도 주변이 노력해주지 않으면 안 된다고 생각하거든요. 저는 주변 사람들이 관심을 가져주고 이 사람들은 무조건 외롭고 무조건 자격지심이 있고 무조건 자기는 약자고 무조건인데 그럴 수밖에 없잖아요. 무조건 모르니까. 무조건 약자로 들어간 상황에서 자기가 노력해서 뭔가 올라간다는 거는 정말 어려운 상황이니까 주변 사람들이 다리 놔주고 받쳐주고 해야 같이 올라가는 거라 저는 진짜 제일 필요한 게 이제 뭐 법이라던가 체제라던가 현재의 체계가 저는 큰 문제없다고 봐요. 정식 뭐 급여를 떼이거나 이런 거는 회사가 부도나거나 정식적인 회사가 아니거나 없어지거나 이런 거지 정식 법적으로 가고 있는 회사라면 큰 문제는 없잖아요. 근로계약서, 요즘 하도 법 법 하나씩. 직원을 스스로가 잘 버티는 거는 이제 서로가 노력을, 원래 자본주의 사회는 내가 나만 노력해야 되잖아요. 여기 내가 속해져 있는데, 북한 사람들은 좀 약자라고 봐주시고 아까 얘기한 것처럼 관심 좀 가져주고...그런 게 필요하죠.(30대 여성, 2002년 입국)

### 3. 한국인 고용주와 인사권자가 평가하는 북한이탈주민 특성

- 이번 실태조사에서 북한이탈주민의 노동권 현실을 다른 사람 시각으로 평가해 보는 시도를 동시에 진행하였다. 북한이탈주민 중에서 자신이 북한에서 왔다는

이유로 근로현장에서 차별을 받는다고 인식하는 현실에서 이들을 고용한 한국인 고용주와 인사권자는 어떤 인식을 지니고 있는지 파악해 보는 것이 목적이었다. 따라서 북한이탈주민을 고용한 한국인 고용주와 인사권자 7명을 대상으로 심층면담을 시행해 보았다. 7명의 심층면담 대상자는 이 보고서 00쪽에 간략하게 소개해 두었다.

## 1) 한국인 고용주와 인사권자의 노동권 인식

- 전반적으로 한국인 고용주와 인사권자는 노동권에 대해 다소 추상적인 개념을 가지고 있는 것 같았다. “구체적인 내용은 설명하기 어렵지만 노동권이라는 게 누구나 마땅히 누려야 할 인권의 영역으로 살다 보면 자연스럽게 체득하게 되는 권리가 아니겠느냐” 하는 반응이 한국인 고용주와 인사권자의 인식을 나타내고 있었다.
- 이런 현실은 아마도 심층면담 대상자 7명이 모두 소규모 사업체를 운영하거나 그런 업체에서 관리직에 근무하면서 소수의 북한이탈주민을 고용했던 경험을 지닌 사람이라는 점에서 나타나는 특성일 가능성도 있을 것이다. 그럼에도 불구하고 북한이탈주민의 노동권 인식은 추가임금이나 휴가 등 구체적인 노동현실을 직접 반영하는 반면 한국인 고용주와 인사권자의 노동권 인식은 전반적으로 천부인권의 차원이라는 추상적 수준에 머물러 있다는 점이 현장에서 갈등을 일으키는 요소로 작용할 가능성이 있는지 앞으로 이 문제를 검토해 보는 작업이 필요하다 하겠다.

## 2) 북한이탈주민을 고용했던 경험 회고

- 한국인 고용주와 인사권자 7명을 통해 북한이탈주민 고용 경험을 들어 보면 어떤 기준을 적용하더라도 그 만족도가 높다고 할 수 있는 상황이 아니었다. 북한이탈주민은 취업을 하는 것보다 취업 이후 그 직장을 유지하는 것이 힘들다는 평가도 나오고 다른 사람은 어떻게 말할 것인지 모르겠지만 자신의 기준으로 볼 때 “일을 열심히 한다고 볼 수 없다” 하는 의견도 나왔다. 다만 시간이 지나면 북한이탈주민이 한국사회에서 다양한 인간관계를 경험할 것이고 그에 따라 긍정적인 변화의 가능성이 나타난다는 의견이 있었다.

같이 의논해 봅시다... 그러면 그야말로 사운드 오브 사일런스예요. 속으로 생각이 있겠지만 안 하는 거예요. 커뮤니케이션 스킬에도 문제가 있을 것 같고... 그래도 해도해도 너무하다 싶을 정도로 자기 생각이 없어요. 수동적이야. 실제로 탈북한 친구를 데리고 일을 하는데 이 친구도 1년 넘어 “니 생각은 뭐냐? 니 의견은 뭐냐? 물어보는데

이 친구는 반응이 뭐냐면... 자기가 기능적인 면에서 뭔가 보여야 될 것으로 생각해요.(50대 남성, 고용주)

그런거 보다도 처음에 기대를 하기를 이분들은 첫 번째로 국내에 소속이 없잖아요. 어디 갈데 없으니까 내가 잘 해드리고 자리를 만들어 드리면 오래 있을 것이다....그런 기대를... 오해였죠. 정말 잘 가르쳐서 오래갈 사람으로 든든하게 자리잡아주면 좋겠다. 처음에는 고용으로 인해서 이득을 얻지는 않았어요. 이분들을 안정적으로 고용하는게 목적이었고, 그때까지는 고용지원금이나 이런 신청은 하지 않았어요. 그런데 어려움이 있더라구요.(40대 남성, 고용주)

처음 말씀 드렸던 남자분... 그 분이 그만 둘 때 굉장히 저한테 화를 내면서 갔어요. 심한... 말을 심하게 하니깐 그때 제가... 처음에 다 일하는 과정이니까 넘어야 하는 산이라고 생각을 했죠. 북한이탈주민을 고용해야 한다는 의무감 때문에 고용을 했는데 그렇지 않은 일반 기업에서 북한이탈주민을 호의적인 차원에서 채용을 하려고 할 때 겁이 날 것 같아요.(50대 남성, 고용주)

한국 친구들이랑 비교해 봤을 때 차이는 생각의 차이가 있는게 보통 한국 애들이 오면 일을 열심히 하거든요. 안 그런 친구들도 있지만, 보통은 열심히 하거든요. (열심히 하는 친구들과 그렇지 않은 친구들 비율이 어떻게 되나요?) 70~80%는 열심히 하죠. (북한이탈주민 중에서 열심히 하는 친구는 몇 퍼센트예요?) 한 50%? 제가 지시를 하면 딱 그것만 해뒀요. 제가 욕심일수도 있어요. (한국 친구들은 안 시키는 것도 잘 해요?) 어, 이거 다 했는데 뭐 할까요? 이렇게 물어요. (30대 남성, 인사권자)

가장 큰 차이는 아무래도 남한에서 일하는 친구들은 조금 더 계획적으로... 문서를 잘 정리하면서 일을 하고... 보고에서도 확실히 하고 그러는데 탈북 대학생... 인턴했던 분 같은 경우는 열심히 하는데 기본적인 체계가 있잖아요? 보고 체계나 팀워크나... 그거를 전혀 모르더라구요. 그 친구가 대학을 다니고 있음에도 불구하고 경험이 없어서 그런지 모르겠는데... 그런 부분이... 처음에는 상처... 아무래도 이분들이 북한이탈주민이기 때문에 직접적으로 너가 잘못했다기 보다는 여기 사회체계는 그렇게 하지 않고 바로 위에 상사한테 얘기를 하고 상사가 대표에게 얘기를 하고 그 체계를 설명을 해줬어요. 몇 번 그렇게 얘기를 했는데 이해를 잘 못 하시더라구요. (30대 여성, 인사권자)

저희도 그게 고민이에요. 그 분이 들어왔을 때... 팀 연수도 다녀왔었는데 잠깐 바짝 좋아졌어요. 궁극적으로는 의사소통이지 않겠나... 불편한 점이 있으면 갈등이 생기기 전에 미리 와서 상의하는게 익숙했다면 이런 일이 없지 않겠나... 또 다른 한편으로는 어떻게 모든 사람이 다 맞겠습니까? 치사하고 더러워도 1, 2년만 참자... 또 다른 상사가 오겠지...하고 참고 버티잖아요. 그런 게 많이 안 되시더라고요. 실제 인턴을 파견 사업을 하면서 보면 그냥 잠깐이니까 참을 수도 있잖아요. 그런데 못 참아 하시더라고요. “이깟것”이라고 표현을 하시는데 해도 그만 안 해도 그만이라고 얘기를 하시는데... 요즘 채용이 굉장히 힘들잖아요. 대학생들 인턴이라도 해보고 싶고, 계약직이라도 들어와서 해보고 싶어 대기를 하고 있는데 사실... 오히려 반면에 여기 참여자들은 사실은 좀... 국가지원 받을 수 있는데 용이한 편이잖아요. 채용조건이 떨어지긴

하지만... 경제개념에 있어서도 절박하시다면, 돈을 쉽게 빨리 버는 거에 대해서 왜  
꼭된 인식이 있더라구요. (30대 여성, 인사권자)

- 한국인 고용주와 인사권자 7명의 이야기는 북한이탈주민 스스로 설명하는 직장  
생활 경험과完연하게 다른 면모를 드러낸다. 말하자면 북한이탈주민은 부당한  
차별이라고 인식했던 상황이라 하더라도 이들을 고용했던 고용주와 인사권자는  
나름대로 근거를 가지고 정당한 평가를 하는 것으로 반박할 가능성을 찾아볼  
수 있다는 뜻이다. 이 말은 곧 향후 북한이탈주민의 노동권 실태조사를 시행할  
때 이들과 직접적 이해관계가 있는 고용주와 인사권자를 대상으로 폭넓은 의견  
청취를 하는 과정이 필요하다는 점을 시사해 준다.

## Ⅶ. 정책 제언

- 이번 실태조사 보고서는 기본적으로 설문조사와 심층면담을 통해 북한이탈주민이 국내 정착 과정에서 노동권을 어떻게 인식하고 있는지, 이들이 노동권 현실을 개선하려면 무엇을 어떻게 해야 하는지 관찰하고 분석한 결과를 정리한 글이다. 이 내용을 토대로 북한이탈주민의 노동권 현실을 개선하기 위해 국가인권위원회가 직접 추진하거나 관계부처에 권고할 수 있을 것으로 판단하는 사안을 정책 제언 형태로 제시하고자 한다.

### 1. 북한이탈주민 맞춤형 노동권 교육자료 개발 및 보급

- 이번 실태조사에서 설문조사와 심층면담을 시행한 결과, 북한이탈주민 응답자의 노동권 인식은 매우 취약한 상태로 판단할 수 있었다. 기본적으로 노동권 이전에 건강한 권리 의식을 보유하지 않는 상태로 평가하는 것이 더 정확한 상태라 하겠다. 그런 의미에서 북한이탈주민 맞춤형 노동권 교육자료 개발 및 보급이 시급하다고 생각한다. 다만 북한이탈주민 맞춤형 노동권 교육자료를 개발할 때 건강한 권리 의식과 아울러 마땅히 감당해야 할 의무가 무엇인지 명확하게 제시해 주는 것이 필요하다.

### 2. 북한이탈주민 맞춤형 취업표준서류 모음집 개발 및 보급

- 이번 실태조사에서 심층면담을 시행할 때 북한이탈주민이 취업 단계에서 가장 어려운 일이라고 하소연하는 내용이 바로 이력서와 자기소개서를 “제대로 작성해서” 제출하는 것이었다. 또한 근로계약서를 작성하지 않은 채 바로 근무를 시작하는 사람이 많은 현실이었다. 그런 측면에서 북한이탈주민이 잘 알아듣지 못하는 용어를 쉽게 풀이해 놓으면서도 꼭 필요한 항목은 빼놓지 않은 맞춤형 취업표준서류 모음집을 개발하여 널리 보급하는 일도 시급하다고 생각한다.

### 3. 북한이탈주민 상담사 및 취업지원인력 대상 교육 시행

- 이번 실태조사에서 북한이탈주민은 구직단계에서도 그렇지만 직장생활을 하면서 어려운 일이 발생했을 때 공공기관을 통해 공식적인 도움을 요청하지 않는 것으로 나타났다. 이들은 주변의 북한이탈주민을 찾아가거나 아는 사람의 인맥을 활용하려 하는 특성을 드러내고 있었다. 그런 측면에서 북한이탈주민 상담사 및 취업지원인력을 대상으로 적절한 수준의 교육을 시행하는 것이 필요하다 하겠다.

#### 4. 북한이탈주민 관련 업무를 담당하는 부처간 연결체계 강화

- 이번 실태조사에서 설문조사와 심층면담을 시행한 결과, 북한이탈주민 관련 업무를 담당하는 공공기관이 여러 곳이라고 해도 이들은 다양한 기관을 찾아다니지 않는 것으로 나타났다. 그런 측면에서 북한이탈주민 지원 정책을 담당하는 부서를 일원화하고 그 기관이 이스라엘의 MOIA와 같이 관련 사안을 조율하고 전체적인 관리를 담당할 수 있도록 강력한 권한을 부여하는 방안을 시도해 보는 것이 필요하다고 생각한다.

#### 5. 특수 경력 북한이탈주민의 경력 개발 기회 제공 필요성

- 이번 실태조사에서 북한 내 학력 및 경력이 특수한 북한이탈주민은 관련 분야에서 경력을 개발할 기회를 제공해야 할 필요성이 있다는 의견이 나왔다. 이 문제는 북한이탈주민의 경력을 인정함으로써 국내 정착 과정을 원활하게 유도한다는 측면에서는 장점을 지닐 것으로 생각한다. 다만 과거 북한에서 상대적으로 더 좋은 위치에서 삶의 기회를 누렸던 사람을 대상으로 국내 정착 과정에서도 유리한 기회를 제공하는 모순이 발생하지 않도록 시행 이전에 충분한 검토를 거쳐야 할 것이다.

#### 6. 일반국민 대상 북한이탈주민 관련 인식개선 사업 필요성

- 이번 실태조사에서 설문조사와 심층면담을 시행한 결과, 북한이탈주민은 자신이 북한에서 왔다는 이유로 근로현장에서 부당한 대우와 차별의 대상이 된다고 인식하는 경우가 많은 것으로 나타났다. 물론 이들의 인식이 모든 현상을 충분히 설명하는 것으로 판단하기는 어려운 일이다. 그러나 북한이탈주민이 지속적으로 근로현장에서 부당한 일을 겪는다고 하소연하는 만큼 이들을 일상적으로 만나는 일반국민을 대상으로 인식개선 사업을 본격화하는 것은 필요한 일이라고 생각한다. 그런 측면에서 2013년 10월 17일자 국가인권위원회 권고 내용을 현실에 맞게 구체화한 뒤 실제로 인식개선 사업을 시작해야 할 것이다.

#### 7. 북한이탈주민 대상 자아관 및 사회관 교육 필요성

- 이번 실태조사에서 북한이탈주민이 근로현장에서 경험한다고 주장하는 부당한 대우와 차별의 배경에는 자신이 북한에서 왔다는 사실 이외에도 입국 초기에 스스로 지나치게 경직된 상태로 지내면서 누군가 다가올 때마다 민감하게 상대했던 결과라고 말해주는 사람도 있었다. 그런가 하면 이들을 고용했던 고용주

나 인사권자는 “직장생활을 하려고 하면 누구나 다 겪는 일인데 유독 북한이탈주민이 날카롭게 반응하는 경우가 있다고 평가하기도 한다. 그런 측면에서 북한이탈주민 스스로 자신과 사회를 보는 안목을 키워 나가도록 교육하는 과정도 필요하다고 생각한다.

## 8. 가족 현황을 파악할 권리 강화 필요성

- 국제노동기준에 따르면 이주노동자는 가족을 만나고 현황을 파악하는 권리를 보장하도록 되어 있다. 그런데 북한이탈주민을 대상으로 가족을 만나고 이들의 현황을 파악하는 권리를 보장한다는 것은 현재 시점에서 실현 가능성이 낮은 일이다. 그런 의미에서 북한이탈주민을 대상으로 국제노동기준 규범에 따라 가족 관련 권리를 그대로 적용할 것을 주장할 수 없다고 하겠다. 다만 북한이탈주민의 가족 현황을 파악하는 일부터 시작해야 할 필요성을 명시하고 구체적이고 실천적인 작업부터 시작하는 것이 필요하다고 생각한다.

## 9. 미래행복통장 개설자를 대상으로 노동권 교육 필요성

- 2014년 11월 29일 이후 국내 입국하여 보호 결정을 받은 북한이탈주민의 경우에는 자산형성을 목적으로 미래행복통장에 근로소득 일부를 저축하면 우리 정부가 동일한 금액을 매칭 방식으로 지원하는 제도가 이미 시행을 시작하였다. 이 과정에서 미래행복통장을 개설한 북한이탈주민은 반드시 금융교육을 받아야 하는데 이때 권리와 의무의 개념을 정확하게 심어주는 노동권 교육도 동시에 실시하는 프로그램을 개발하여 시행하는 것이 필요하다.

## 10. 북한이탈주민 정착 지원 과정에서 당사자 의견 표명 기회 필요성

- 이번 실태조사를 통해서 북한이탈주민이 정착 과정에서 지원을 받으면서도 자신들 의견을 제대로 표출하지 않는 것으로 나타났다. 도움이 필요한 경우에도 공공기관을 활용하는 비율이 낮게 나타나는 것은 부인할 수 없는 현실이었다. 왜 이런 현상이 나타나는 것일까? 그 이유를 북한이탈주민 스스로 설명하는 기회를 제공하는 것이 필요하다고 생각한다. 그런 측면에서 북한이탈주민 정착 지원 계획을 수립하고 집행하는 과정에서 당사자인 이들의 의견을 공식적으로 표명하는 기회를 제도적으로 확보하는 노력을 시작하는 것이 필요하다.

## ■ 참고문헌

### 1. 논문

- 김화순, “고학력 북한이탈주민이 인지하는 차별과 직업계층 변화에 대한 인식”, 『통일화 평화』(제2집 제2호), 서울대학교 통일학연구소, 2010.
- 도회근, “북한주민의 헌법상의 지위에 관한 연구,” 『헌법학연구』(제4집 제2호), 한국헌법학회, 1998.
- 박성재, “북한이탈주민 고용보조금제도 효과성 평가”, 『노동정책연구』(제12권 제1호), 한국노동연구원, 2012.
- 박정란, “북한이탈주민 연구 동향과 과제 : 주제, 방법, 내용”, 『KDI 북한경제리뷰』(2012년 5월호), KDI, 2012.
- 박현식, “사회보장기본권 확립을 위한 북한이탈주민보호 및 정착지원법 개선 방안”, 『법학연구』(제52집), 한국법학회, 2013.
- 신진, “일자리창출과 북한이탈주민 지원방안”, 『통일문제연구』(제54호), 평화문제연구소, 2011.
- 신호숙, “2014년 북한이탈주민 경제활동 실태와 과제”, 『KDI 북한경제리뷰』(제17권 제3호), 한국개발연구원, 2015
- 심성지, “사회통합적 관점에서 본 동독 이탈주민의 서독 적응 프로그램”, 『2009 북한이탈주민 2만명 시대 특별기획 심포지움』, 국가인권위원회, 2009
- 유시은, “남한 내 북한이탈주민의 소득에 영향을 미치는 요인”, 『동향과 분석』, KDI 북한경제리뷰, 2015.
- 장명봉, “대법원 판결과 북한주민의 법적 지위 문제,” 『한국 헌법학의 현황과 과제』(김철수교수 정년퇴임 기념 논문집), 박영사, 1998.
- 정진화·손상희·이주관, “여성 북한이탈주민의 교육훈련과 취업”, 『통일정책연구』(제22권 제1호), 통일연구원, 2013.
- 제성호, “해외탈북자의 법적 지위와 처리방안,” 『법조』(556호), 법무부, 2003.
- 최대석·박영자, “북한이탈주민 정책연구의 동향과 과제 : 양적 성장을 넘어선 ‘성찰’과 ‘고통’”, 『국제정치논총』(제51집 제1호), 한국국제정치학회, 2011.
- 최보선, “탈북주민문제와 이스라엘의 이주민 정책”, 『통일경제』, 현대경제연구원, 1997.
- 최정진, “통일대비 북한이탈주민의 지역정착과 취업제고방안”, 『아태연구』(제21권), 경희대학교 국제지역연구원, 2014.

## 2. 단행본

- 강일규·고혜원, 『북한이탈주민의 취업촉진을 위한 직업능력개발 방안』, 한국직업능력개발원, 2004.
- 김현수·이용순·김민규, 『북한이탈주민 경력경로 분석을 통한 취업역량 강화 방안 연구』, 한국직업능력개발원, 2013.
- 남북하나재단, 『북한이탈주민 실태조사』, 2014.
- 남북하나재단, 『이스라엘의 이주민 지원제도 및 정책분석 연구』, 2012
- 박성재·김화순·황규성·송민수, 『북한이탈주민의 직업변동 및 취업지원제도 평가』, 한국노동연구원, 2011.
- 박정란·강동완·김흥광, 『북한이탈주민 일자리 현황 및 연계 방안 : 일자리생애 사례분석을 중심으로』, 북한이탈주민지원재단, 2010.
- 법무부, 『동서독 교류협력 법제 연구』, 2008
- 북한인권정보센터, 『북한이탈주민 경제활동 동향』, 2014.
- 이금순, 『북한이탈주민 취업지원제도 발전방향』, 통일연구원, 2012.
- 조은상·김수원·선한승, 『북한이탈주민 자립형 직업교육훈련 모형 개발 연구』, 한국 직업능력개발원, 2012.
- 최성일, 『북한이탈주민 정착지원 현황과 과제』, (재)경기도가족여성연구원, 2012.
- 통일부, 『통일백서』, 2014.
- 허준영, 『동독이탈주민에 대한 서독의 통합정책과 한국에의 시사점 - 직업통합을 중심으로』, 2011년 통일부 신진연구자 정책과제, 2011.

## 3. 인터넷

- 국제노동기구 홈페이지([www.ilo.org](http://www.ilo.org))
- 이스라엘 MOIA 홈페이지([www.moia.gov.il](http://www.moia.gov.il))
- 통일부 홈페이지([www.unikorea.go.kr](http://www.unikorea.go.kr))

[부록]

## 2015 북한이탈주민의 노동권 실태조사

안녕하십니까?

우리는 국가인권위원회 의뢰로 이화여자대학교에서 실시하는 노동권에 대한 북한 이탈주민의 인식 조사를 실시하고 있습니다. 조사 결과는 북한이탈주민의 노동권 수준을 높이는 방향으로 정부 정책을 개발하는데 활용할 예정입니다.

선생님께서 응답해 주시는 내용이나 신상 관련 정보는 <통계법> 제33조에 의거하여 비밀을 보장하고 오직 통계자료 분석용으로만 활용할 것입니다. 각 문항에는 정답이 없으므로 평소에 느끼고 생각하시는 것을 그대로 응답하여 주시면 됩니다. 설문에 참여해 주셔서 정말 감사합니다.

주 관 : 국가인권위원회  
 조사기관 : 이화여자대학교 (서울시 서대문구 이화여대길 52)  
 문 의 처 : 이화여자대학교 북한학과 교수 김석향 (feelfree@ewha.ac.kr)

### 【응답자 기록란】

응답자 이름	연락처						-	-
응답자 현재 거주지	① 서울	② 부산	③ 대구	④ 인천	⑤ 광주	⑥ 대전		
	⑦ 울산	⑧ 경기	⑨ 강원	⑩ 충북	⑪ 충남			
	⑫ 전북	⑬ 전남	⑭ 경북	⑮ 경남	⑯ 제주			
출신지	① 평양	② 황해남도	③ 황해북도	④ 평안남도	⑤ 평안북도			
	⑥ 함경남도	⑦ 함경북도	⑧ 양강도	⑨ 자강도				
북한에서 종사했던 직업				북한 직업 종사 기간	(       )년			
북한 학력	① 소학교 졸업 ② 중학교 졸업 ③ 대학교 졸업 ④ 대학교 졸업 이상			탈북 년도	입국 년도			
성 별	① 남성    ② 여성			연령	① 10대   ② 20대   ③ 30대 ④ 40대   ⑤ 50대   ⑥ 60대 ⑦ 70대 이상			

## 구직 단계

### 1. 선생님은 지난 일주일 동안 주로 무엇을 하셨습니까?

- ① 직장에 출근하였음
- ② 일시휴직로 쉬었음
- ③ 일자리를 알아봄
- ④ 직장을 구해 놓고 출근을 기다리고 있음
- ⑤ 육아 (자녀를 돌보는 것)
- ⑥ 가사 (집안일을 하는 것)
- ⑦ 정규교육기관에 다님 (대학 등에 다님)
- ⑧ 취업훈련기관에 다님
- ⑨ 연로 (정년퇴직 포함)
- ⑩ 심신장애 (몸이 불편하여 취업이 어려움)
- ⑪ 기타 ( )

### 2. 선생님께서서는 주로 어떤 방법으로 직장을 구해보셨습니까?

- ① 노동부 등 공공기관을 통해
- ② 개인이 운영하는 직업알선기관을 통해
- ③ 공개채용 등 취업시험 응시를 통해
- ④ 신문, 잡지, 인터넷 구직알림을 통해
- ⑤ 학교 및 학원의 추천을 통해
- ⑥ 친구 및 친척의 소개를 통해
- ⑦ 창업 준비 중
- ⑧ 기타 ( )

### 3. 친구나 친척을 통해 직장을 구하신 경우, 다음 중 어떤 분의 도움을 받으셨습니까?

- ① 정착도우미
- ② 신변보호담당관
- ③ 교회, 성당, 절 등 종교기관사람
- ④ 주위 북한이탈주민
- ⑤ 북한이탈주민이 아닌 이웃
- ⑥ 기타 ( )

### 4. 지금까지 직장을 찾았거나 제의를 받은 적이 있었습니까?

- ① 있었음 (4-1번으로 이동하세요)
- ② 없었음 (5번으로 이동하세요)

### 4-1. 제의 받은 직장에 취업하지 않았다면 이유는 무엇입니까?

- ① 일의 성격이 전공, 경력, 적성과 맞지 않아서
- ② 임금수준, 복지 등 근로조건이 맞지 않아서
- ③ 집과 직장의 거리가 멀어서
- ④ 시험이나 면접을 본 후 결과를 기다리는 중
- ⑤ 기타 ( )

### 5. 일자리를 찾는데 어느 정도 기간이 소요됩니까?

- ① 1주일 미만
- ② 1주일 이상 ~ 1개월 미만
- ③ 1개월 이상 ~ 3개월 미만
- ④ 3개월 이상 ~ 6개월 미만
- ⑤ 6개월 이상

### 6. 일자리를 찾을 때 가장 어려운 점은 무엇입니까?

- ① 나이가 너무 어리거나 많기 때문에
- ② 남녀차별 때문에
- ③ 외모 때문에
- ④ 학력이 낮기 때문에
- ⑤ 기술이나 경력이 부족하기 때문에
- ⑥ 건강 때문에
- ⑦ 북한식 억양 때문에
- ⑧ 기타 ( )

### 7. 일자리를 찾을 때 가장 중요하게 보는 기준은 무엇입니까?

- ① 급여수준
- ② 아이를 맡길 수 있는 시설 등 복지 수준
- ③ 전공이나 적성과 연관성
- ④ 출퇴근 거리
- ⑤ 정규직 등 오래 일할 수 있는지 여부
- ⑥ 기타 ( )

**8. 어떤 형태의 일자리를 찾기를 원하십니까?**

- ① 하루 8시간 일하는 정규 직장
- ② 시간을 조정할 수 있는 아르바이트
- ③ 집에서 할 수 있는 부업
- ④ 개인 장사
- ⑤ 기타 ( )

**9. 월 평균 수입이 어느 정도 되는 일자리를 원하십니까?**

- ① 100만 원 미만
- ② 100만 원 이상 ~ 200만원 미만
- ③ 200만 원 이상 ~ 300만원 미만
- ④ 300만 원 이상 ~ 400만원 미만
- ⑤ 400만 원 이상

**10. 선생님께서는 직업훈련을 받은 경험이 있습니까?**

- ① 있었음 (10-1번으로 이동하세요)
- ② 없었음  
(다음 단계 문항으로 이동하세요)

**10-1. 받으셨던 직업훈련의 종류를 모두 골라주세요.**

- ① 컴퓨터 등 IT 교육
- ② 재봉틀, 양장 등 의상 교육
- ③ 자동차 수리 및 정비 교육
- ④ 미장, 중장비 운전 등 건설 교육
- ⑤ 기타 ( )

**근로 단계**

**1. 선생님은 현재 일을 하고 있습니까?**

- ① 네 (1-1번으로 이동하세요)
- ② 아니오  
(다음 단계 문항으로 이동하세요)

**1-1. 현재 고용상태는 어디에 해당합니까?**

- ① 정규직
- ② 기간제 (계약직, 임시직)

- ③ 일용직
- ④ 고용주
- ⑤ 기타 ( )

**2. 고용 당시 근로계약을 작성하셨습니까?**

- ① 네 (3번으로 이동하세요)
- ② 아니오 (2-1번으로 이동하세요)

**2-1. 근로계약을 작성하지 않은 이유는 무엇입니까?**

- ① 고용주가 근로계약서 작성을 거부했기 때문에
- ② 정착지원금을 받기 위해 자발적으로
- ③ 근로계약서에 대해 잘 몰랐기 때문에
- ④ 임시직이기 때문에
- ⑤ 잦은 이직으로 필요 없기 때문에
- ⑥ 기타 ( )

**3. 한국에서 일을 하신 총 기간은 얼마나 됩니까?**

- ① 1년 미만
- ② 1년 이상 ~ 2년 미만
- ③ 2년 이상 ~ 3년 미만
- ④ 3년 이상 ~ 4년 미만
- ⑤ 4년 이상

**4. 한 달 동안 받으시는 월급은 평균 얼마입니까?**

- ① 100만 원 미만
- ② 100만 원 이상 ~ 200만원 미만
- ③ 200만 원 이상 ~ 300만원 미만
- ④ 300만 원 이상 ~ 400만원 미만
- ⑤ 400만 원 이상

**5. 하루에 평균 몇 시간 일하십니까?**

- ① 1시간 이상 ~ 3시간 미만
- ② 3시간 이상 ~ 5시간 미만
- ③ 5시간 이상 ~ 8시간 미만
- ④ 8시간 이상

**6. 현재 하고 계신 일을 선택한 기준은 무엇입니까?**

- ① 급여수준
- ② 아이를 맡길 수 있는 시설 등 복지수준
- ③ 전공이나 적성과 연관성

- ④ 출퇴근 거리
- ⑤ 정규직 등 오래 일할 수 있는지 여부
- ⑥ 기타 ( )

**7. 선생님께서 일을 하시면서 부당한 대우나 차별을 느끼신 경험이 있습니까?**

- ① 네 (7-1번으로 이동하세요)
- ② 아니오 (8번으로 이동하세요)

**7-1. 부당한 대우나 차별의 원인이 무엇이라고 생각하십니까?**

- ① 나이가 너무 어리거나 많기 때문에
- ② 남녀차별 때문에
- ③ 외모 때문에
- ④ 학력이 낮기 때문에
- ⑤ 기술이나 경력이 부족하기 때문에
- ⑥ 건강 때문에
- ⑦ 북한식 억양 때문에
- ⑧ 기타 ( )

**7-2. 부당한 대우나 차별을 겪으면서 참은 일이 있습니까?**

- ① 네 (7-3번으로 이동하세요)
- ② 아니오 (8번으로 이동하세요)

**7-3. 그런 일을 겪으면서 왜 참으셨습니까?**

- ① 정착지원금 받을 기간을 채우려고
- ② 자신을 단련하는 기간이라고 생각해서
- ③ 정착하려면 그 정도는 견뎌야 할 것 같아
- ④ 노동법을 몰라서
- ⑤ 기술을 배워서 경력을 쌓으려고
- ⑥ 기타 ( )

**8. 일을 하실 때 가장 다툼이 많았거나 갈등이 심했던 사람은 누구입니까?**

- ① 갈등이 없었음 (9번으로 이동하세요)
- ② 함께 일하는 동료
- ③ 직장 상사
- ④ 직장 후배
- ⑤ 고용주
- ⑥ 기타 ( )

**8-1. 다툼이나 갈등의 원인은 무엇이었습니까?**

- ① 나이가 너무 어리거나 많기 때문에

- ② 남녀차별 때문에
- ③ 외모 때문에
- ④ 학력이 낮기 때문에
- ⑤ 기술이나 경력이 부족하기 때문에
- ⑥ 건강 때문에
- ⑦ 북한식 억양 때문에
- ⑧ 기타 ( )

**8-2. 다툼이나 갈등을 해결하려 어떻게 했나요?**

- ① 참고 넘기는 등 해결한 적 없음
- ② 혼자서 항의하는 방법을 통해
- ③ 상대방과 대화를 통해
- ④ 직장 내부의 도움을 통해
- ⑤ 노동부 등 공공기관의 도움을 통해
- ⑥ 시민단체의 도움을 통해
- ⑦ 기타 ( )

**9. 임금을 못 받은 경험이 몇 번 있으셨습니까?**

- ① 못 받은 적 없다 (10번으로 이동하세요)
- ② 1번
- ③ 2번
- ④ 3번
- ⑤ 4번 이상

**9-1. 임금 체불을 해결하기 위해 어떤 방법을 사용하셨나요?**

- ① 해결한 적 없음
- ② 직장 사정이 좋아져서 저절로 해결
- ③ 고용주에게 항의하거나 노조의 도움을 통해
- ④ 노동부 등 공공기관의 도움을 통해
- ⑤ 시민단체의 도움을 통해
- ⑥ 기타 ( )

**10. 선생님께서는 한국의 근로기준법 등 노동법의 내용을 알고 계십니까?**

- ① 자세한 내용까지 잘 알고 있음
- ② 대강의 내용을 알고 있음
- ③ 근로기준법이 무엇인지 들어보았음
- ④ 전혀 모름
- ⑤ 기타 ( )

**11. 들어본 적 있는 법에 모두 표시해 주십시오.**

- ① 근로기준법
- ② 최저임금법
- ③ 남녀고용평등 및 일가정양립 지원에 관한 법률
- ④ 근로자퇴직급여보장법
- ⑤ 노동조합 및 노동관계조정법
- ⑥ 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률
- ⑦ 임금채권보장법
- ⑧ 고용보험법
- ⑨ 산업재해보상보험법
- ⑩ 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률
- ⑪ 파견근로자 보호 등에 관한 법률
- ⑫ 대한민국 헌법

**12. 선생님께서 일을 하시면서 노동권을 침해 당했다고 생각하시는 경험은 어떤 것입니까?**

- ① 노동권 침해당한 경험 없음
- ② 임금체불
- ③ 차별대우
- ④ 노동조합 결성 및 가입 방해
- ⑤ 권리구제신청 방해
- ⑥ 기타 ( )

**13. 노동권 침해를 당했을 때 어떻게 해결했습니까?**

- ① 참고 넘기는 등 해결한 적 없음
- ② 혼자서 항의하는 방법을 통해
- ③ 상대방과 대화를 통해
- ④ 직장 내부의 도움을 통해
- ⑤ 노동부 등 공공기관의 도움을 통해
- ⑥ 시민단체의 도움을 통해
- ⑦ 기타 ( )

**이직 및 퇴직 단계**

**1. 한국 정착 후 몇 번 직장을 옮겼습니까?**

- ① 옮긴 적 없다                      ② 1번
- ③ 2번                                      ④ 3번
- ⑤ 4번 이상

**2. 직장을 옮긴 이유가 무엇입니까?**

- ① 계약 만료                      ② 동료와 불화
- ③ 고용주와 갈등              ④ 건강 악화
- ⑤ 더 좋은 일자리를 찾아서
- ⑥ 기타 ( )

**3. 한 직장에 근무한 기간은 평균 얼마나 됩니까?**

- ① 1년 미만
- ② 1년 이상-2년 미만
- ③ 2년 이상-3년 미만
- ④ 3년 이상-4년 미만
- ⑤ 4년 이상

**4. 선생님께서는 직장에서 해고된 적이 있습니까?**

- ① 있었음 (4-1번으로 이동하세요)
- ② 없었음 (5번으로 이동하세요)

**4-1. 해고이유는 무엇이라고 생각하십니까?**

- ① 나이가 너무 어리거나 많기 때문에
- ② 남녀차별 때문에
- ③ 외모 때문에
- ④ 학력이 낮기 때문에
- ⑤ 기술이나 경력이 부족하기 때문에
- ⑥ 건강 때문에
- ⑦ 복한식 억양 때문에
- ⑧ 기타 ( )

**5. 선생님께서는 직장에서 부당하게 해고된 적이 있습니까?**

- ① 있었음 (5-1번으로 이동하세요)
- ② 없었음 (설문종료)

**5-1. 부당해고 이유는 무엇이라고 생각하십니까?**

- ① 나이가 너무 어리거나 많기 때문에
- ② 남녀차별 때문에
- ③ 외모 때문에
- ④ 학력이 낮기 때문에
- ⑤ 기술이나 경력이 부족하기 때문에
- ⑥ 건강 때문에
- ⑦ 복한식 억양 때문에
- ⑧ 기타 ( )

**5-2. 부당해고를 당하셨을 때 어떤 방법을 사용하여 해결하셨습니까?**

- ① 참고 넘기는 등 해결한 적 없음
- ② 혼자서 항의하는 방법을 통해
- ③ 상대방과 대화를 통해
- ④ 직장 내부의 도움을 통해
- ⑤ 노동부 등 공공기관의 도움을 통해
- ⑥ 시민단체의 도움을 통해
- ⑦ 기타 ( )

## 북한이탈주민 노동권 실태조사

| 인쇄일 | 2015년 12월 일

| 발행일 | 2015년 12월 일

| 발행처 | 국가인권위원회

| 주 소 | 04551 서울시 중구 삼일대로 340

나라키움 저동빌딩

<http://www.humanrights.go.kr>

| 문의전화 | 북한인권팀 02)2125-9841

| F A X | 02)2125-0918

| E-mail | [research@humanrights.go.kr](mailto:research@humanrights.go.kr)

| 제 작 |

ISBN : 978-89-6114-029-4 93300 비매품