

2022년도 연구보고서

북한이탈주민의
동일사업장 장기근속 요인분석

연구책임자 : 김봉환(숙명여자대학교 산학협력단)



통 일 부
연구용역사업

제 출 문

통일부 장관 귀하

본 보고서를 『북한이탈주민의
동일사업장 장기근속 요인분석』의 최종보고서로 제출합니다.

2022년 12월 14일

주관연구기관 숙명여자대학교 산학협력단

연구책임자 김봉환(숙명여자대학교)
연구원 이영란(숙명여자대학교)
연구원 이민아(숙명여자대학교)
연구원 이예림(숙명여자대학교)
연구원 오은경(공군 보라매리더십센터)
연구보조원 김하영(숙명행복상담센터)

※ 본 보고서의 내용은 통일부의 공식적인 견해와 다를 수 있습니다

요 약

(1) 연구 필요성 및 목적

- 국내 북한이탈주민 입국자는 약 3만 4천명에 이르며, 이들의 남한 사회 적응과 정착은 중요한 사회문제가 되었고, 정부는 이들에 대한 다양한 지원정책을 제공해왔음.
- 정부는 북한이탈주민의 성공적인 남한 사회 정착과 자립을 목표로 북한이탈주민 대상 취업 및 직업훈련교육 등의 강화와 노동시장으로의 정상적인 진입, 안정적인 소득확보 및 자산형성을 지원하고 있음.
- 그러나 북한이탈주민의 경제활동참가율 및 고용률은 일반 국민보다 낮으며, 단순노무 및 서비스직 취업 비중은 높고 근무기간은 매우 짧음. 반복적으로 취업문제가 발생함에 따라 이들의 경제적 자립 및 남한 사회 정착의 어려움이 커지고 있음.
- 북한이탈주민이 직업인으로서 노동시장 진입 후 직장생활에의 적응 및 직장생활 유지는 그들이 안정적으로 장기 근속하는 데 중요한 변인임.
- 북한이탈주민이 취업 후에 장기근속을 유지하는 것에 초점을 두고, 장기근속에 영향을 미치는 요인들은 무엇인지를 실증적으로 탐색할 필요가 있음.
- 본 연구는 북한이탈주민의 장기근속에 영향을 미치는 요인을 도출하고 장기근속의 내·외부적 요인을 구분하여 내용을 보다 구체적으로 분석하고자 함.
- 또한 직무만족에 영향을 미치는 요인을 분석하고 직업훈련 교육과정 에 대한 수요 조사를 실시하고 북한이탈주민 직업훈련교육 및 취업 지원제도와 관련된 중장기적 발전방향을 제시하고자 함.

- 이를 바탕으로 북한이탈주민의 직업 능력 강화와 실질적 취업의 기여에 대한 효과를 분석하고 직업훈련 과정 기획과 운영의 내실화를 꾀하고자 함.
- 이로써 북한이탈주민이 남한에서 직업인으로서 성공적으로 적응하며 살아가는 삶의 청사진을 제공하고 정부 및 조직차원에서 효율적인 제도 및 정책의 수립에 도움을 줄 것으로 기대함.

(2) 연구 내용과 방법

(가) 연구 내용

- 북한이탈주민에 관한 개요 분석
 - 북한이탈주민의 입국 현황
 - 북한이탈주민의 경제 활동
 - 북한이탈주민의 직업 경험
- 북한이탈주민 장기 근속요인 분석
 - 북한이탈주민이 동일사업장에서 3년 이상 장기 재직하는 내부적 요인 도출
 - 북한이탈주민이 동일사업장에서 3년 이상 장기 재직하는 외부적 요인 도출
 - 북한이탈주민이 동일사업장에서 3년 이상 장기 재직하는 근속과정에 대한 내용 분석 및 유형화
 - 정착지원금 수급이 장기근속에 미치는 영향 분석
- 직무만족도에 영향을 미치는 요인 분석
 - 직업훈련과정 참여여부와 직무만족도와의 관계 분석
 - 자격취득 여부와 직무만족도와의 관계 분석

- 직업훈련과정 평가 및 수요 조사
 - 직업훈련과정에 대한 평가
 - 직업훈련과정에 대한 직종 수요조사
- 북한이탈주민 직업훈련 및 취업지원제도의 발전방향 제시
 - 북한이탈주민의 직업훈련 및 취업지원제도의 중장기적 발전방향 제시

(나) 연구의 방법

- 통일부 발간자료 및 직업적응 관련 전문서적, 선행 연구 분석 등
- 설문조사(북한이탈주민 장기근속자 대상, 사용자 및 채용담당자 대상) : 장기근속 요인 도출
- 면담조사(북한이탈주민 장기근속자 대상) : 장기근속 요인 도출 및 유형별 특성 분석
- 전문가 자문그룹 운영 : 설문조사 및 면담조사 자료 분석 및 결과 도출
- 전문가 면담 : 설문 및 면담조사 결과를 통해 정책제언 방향 자문

(3) 이론적 배경

- 북한이탈주민 경제활동 인구 대비 장기근속자 비율이 약 30.6%임.
 - 북한이탈주민의 대다수는 단순 노무직에 종사하며 1년 미만의 근속 기간이 42.6%로 나타나는 등 취업에 성공했다더라도 직업 기술과 능력, 직업적응과정의 어려움을 겪고 있음.
- 선행연구 분석을 통해 도출된 북한이탈주민의 적응 및 장기근속 요인은 내부요인과 외부요인으로 나눌 수 있음.
 - 내부요인은 개인적/심리적 요인으로 구분됨.
 - 외부요인은 환경·구조적/사회적지지/정책적 요인으로 구분됨.

(4) 설문조사 결과 분석

(가) 북한이탈주민 3년 이상 장기근속자 대상(N=274)

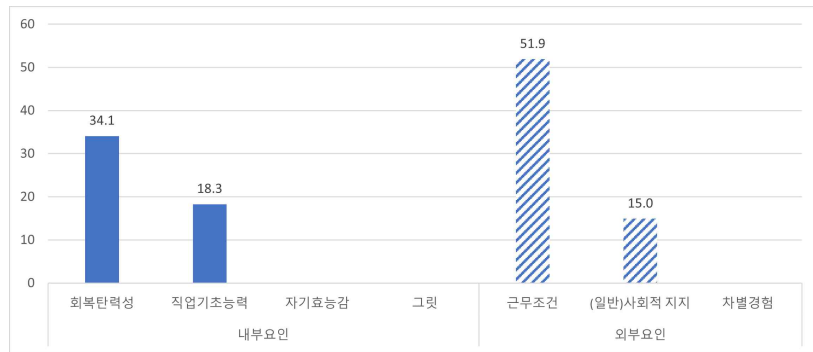
- 장기근속 관련 주요 통계 결과
 - 장기근속에 통계적으로 유의미하게 영향을 미치는 내부요인은 직업기초능력과 회복탄력성임.
 - 장기근속에 통계적으로 유의미하게 영향을 미치는 외부 요인은 근무조건과 사회적 지지임.
- 직무만족 관련 주요 통계 결과
 - 직무만족에 통계적으로 유의미하게 영향을 미치는 내부요인은 직업기초능력, 회복탄력성, 그것임.
 - 직무만족에 통계적으로 유의미하게 영향을 미치는 외부 요인은 근무조건, 사회적 지지임.
- 취업지원제도 주요 통계 결과
 - 취업지원제도를 이용한 경험이 있는 연구대상자는 82.8%임.
 - 취업지원제도에 대한 전반적인 만족도(만족 이상 70.1%)가 높음.
- 직업훈련교육 주요 통계 결과
 - 직업훈련교육을 이용한 경험이 있는 연구대상자는 68.2%임.
 - 직업훈련교육(만족 이상 78.6%)에 대한 전반적인 만족도가 높았음.
 - 직업훈련교육 참여 집단과 참여하지 않은 집단의 직무만족도에 유의미한 차이($t=5.107$, $p<0.001$)가 나타남.
- 자격증 취득 집단과 취득하지 않은 집단의 직무만족도에 유의미한 차이($t=2.291$, $p<0.05$)가 나타남.
- 취업지원제도 개선점으로 남북한 문화통합 및 인식 개선 교육, 장기근속자 취업장려금 지급 제한 완화, 취업 알선 직종 다양화 및 개별화, 북한이탈주민 (장기) 고용 사업체 혜택, 취업 후 적응하는 과정에서의 어려움들에 대한 지속적인 관심과 관리 필요 등 제시됨.

- 직업훈련교육 개선점으로 직업훈련교육에 대해 개인의 적성과 수요에 따른 맞춤형 직업훈련교육 필요, 자격면허 취득 직종 분야 및 지원 기간 확대, 언어 교육(표준어, 외래어, 외국어, 한문) 확대, 교육 참여 접근성 강화 등의 개선 필요 등 제시됨.
- 개선이 필요한 직업훈련교육으로 컴퓨터 활용능력 강화, 의료·복지 분야(간호, 사회복지, 요양보호사), 산업·전기·전자 기술 등이 제시됨.

<표 1> 장기근속에 영향을 미치는 내부, 외부 요인

구분	측정변수	표준화 계수	t	유의확률	
내부 요인	개인적 요인	직업기초능력	0.183	2.289	0.023
	심리적 요인	자기효능감	-0.193	-1.937	0.054
		회복탄력성	0.341	3.319	0.001
		그릿	0.058	0.553	0.581
외부 요인	환경적 요인	근무조건	.519	9.073	.000
	구조적 요인	차별경험	.003	.063	.950
	사회적 지지 요인	(일반)사회적 지지	.150	2.544	.012

주: 내부, 요인과 외부요인 각각 회귀분석 결과를 표로 제시함.



[그림 1] 장기근속에 영향을 미치는 내부, 외부 요인

(나) 북한이탈주민 사용자 및 채용 책임자 대상(N=15)

- 앞서 북한이탈주민 대상 설문조사와 동일하게 제시된 내부/외부 요인은 장기근속에 영향을 미친다고 대체적으로 응답하였으나, 개인차가 존재한다고 봄.
- 북한이탈주민 채용에 대한 만족 요인으로는 성실하고 책임감 있는 업무 태도와 업무 수행에 대한 열정과 의지, 정부 지원에 따른 우수한 업무 성과(직업만족도/회사만족도/동료만족도/근무 평점 등의 영역) 등이 있음.
- 북한이탈주민 채용에 대한 불만족 요인으로는 남한 제도와 직장 문화/정서에 대한 이해 결여, 문화 및 가치관의 차이, 북한에 대한 고정관념 등이 있음.
- 취업지원제도 개선점으로 북한이탈주민에 대한 남한 고용주, 동료의 편견/인식 개선을 통한 사회통합에의 역점이 필요함.
- 직업훈련교육 개선점으로 전문 기능 및 기술 자격증 취득 교육과정 지원 및 강화, 남한 체제(자유 민주주의, 시장경제)에 따른 기업/직장 문화와 가치관에 대한 교육 필요 등 제시됨.

(5) 면담조사 결과 분석

- 북한이탈주민 장기근속자 30명을 대상 면담조사 실시함.
 - 대면 또는 비대면의 1:1 면담조사를 실시함. 심층 면담내용은 총 4가지 영역인 일반사항, 이전 직업 경험, 장기근속 과정, 취업지원 요구사항 등으로 구성됨.
 - 장기근속 과정의 내용은 ‘장기근속강화·위기극복’ 요인과 ‘장기근속 약화·위험’ 요인을 파악하기 위해 취업 결정요인과 직장생활 만족요인, 직장생활 적응에 있어서 어려운 점, 어려운 점 해결 방안, 장기근속에 도움이 되는 긍정적인 요인 등으로 이루어짐.
- 각 요인별 ‘장기근속강화·위기극복’ 요인과 ‘장기근속 약화·위험’ 요인을 알아보기 위해서 근거이론 분석을 통해 분류한 결과,

‘장기근속 강화·위기극복’ 요인은 총 28개의 상위개념과 총 90개의 하위개념으로 분류되었으며, ‘장기근속 약화·위험’ 요인은 총 21개의 상위개념과 총 46개의 하위개념으로 분류됨.

- ‘장기근속 강화·위기극복’ 요인 중 개인적 요인의 상위개념 가운데 직업기초능력, 가족부양 필요성, 북한 또는 제3국에서의 직업경험이나 적성, 성향 등이 높은 빈도를 나타냈으며, ‘장기근속 약화·위험’ 요인에서는 직업기초능력 또는 직업전문능력 부족, 건강 악화 등이 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 북한이탈주민의 직장 적응과 장기근속에 있어 직업기초능력뿐 아니라 직업 전문능력을 향상시키기 위한 지속적이고, 체계적인 (재)교육의 제공이 필요함을 보여주는 결과이다. 또한 북한이탈주민의 취업 알선 및 연계에 있어서도 개인의 특성인 흥미 및 적성 등에 대한 충분한 고려가 이루어져야 함.
- 장기근속자의 유형 분석 : 내부요인(X축), 외부요인(Y축)을 바탕으로 4가지 유형(자원 풍부형, 내적자원 지원형, 자원 부족형, 외적자원 지원형)으로 구분함.

(6) 정책적 제언

- 북한이탈주민 직업훈련교육 강화
 - 직업훈련 이전에 합리적 직업 선택을 위한 충분한 진로탐색 기회 제공이 필요함.
 - 강의 및 텍스트 중심의 교육 방식에서 나아가 현장체험과 실습 위주의 교육 및 훈련 확대가 요구됨.
 - 단계별 취업교육 과정 개발로 체계적인 맞춤형 전문교육이 필요함.
 - 부처, 기관 간 협업을 바탕으로 한 원스톱 서비스 제공이 요구됨.
- 북한이탈주민 성공 사례 발굴 및 활용
 - 장기근속을 경험한 북한이탈주민 선배의 강의나 멘토링에 대한 효과 및 만족도 높음.

- 성공 사례들을 강사나 멘토 등의 인적자원으로 활용하도록 산업, 업종, 직무, 대상, 연령대별 성공 사례를 파악하여 통합·관리하는 일원화된 체계의 구축이 필요함.
- 인적자원으로의 활용을 넘어 성공 사례 관련 콘텐츠 개발(직업인 인터뷰, 취업 동영상), 장기근속 사례집 발간 등의 형태로 북한이탈주민에게 실질적인 정보를 제공할 수 있음.
- 북한이탈주민 사적 연결망에서 공적 연결망으로 확대
 - 사회적 네트워크는 개인의 사회 및 직장 적응에 있어 도움이 되며 사회적 연계가 적은 북한이탈주민에게는 더욱 중요한 요인임.
 - 북한이탈주민 간 사적 네트워크를 바탕으로 취업될 때가 많음. 이러한 경우 한정된 정보와 직종 내 취업 등의 문제로 불안정한 고용 형태가 반복될 수 있다는 문제점이 있음.
 - 북한이탈주민의 안정적 정착과 적응을 위해 공적 네트워크를 통한 중장기적인 생애설계나 진로계획으로의 인식 전환이 요구됨.
 - 표준화된 취업서비스를 바탕으로 유관 기관 간의 취업서비스 연계를 높이고 취업보호 담당관, 취업상담사, 직업전문상담사 간 네트워크 구축을 통해 양질의 취업지원서비스 제공이 필요함.
- 북한이탈주민 유형 분류에 따른 맞춤형 지원 강화
 - 북한이탈주민 간의 내부자원 및 외부자원의 차이를 바탕으로 4가지 유형(자원풍부형, 내적자원 지원형, 외적 자원 지원형, 자원 부족형)으로 구분됨.
 - 각 유형에 따라 필요한 부분에 대하여 집중 지원, 불필요한 비용 감소로 장기근속을 촉진하는 맞춤형 서비스 계획 수립이 가능함.
 - 개인의 자원 정보를 측정할 수 있는 진단 도구의 개발과 북한이탈주민에게 제공되는 취업 및 직업훈련교육 서비스 내용과 범위에 대한 명확한 기준이 필요함.
- 중장기적 역량개발 및 삶의 질 향상을 위한 접근 필요
 - : 생애설계 차원적 접근 및 일-가정 양립을 위한 지원이 필요함.

- 북한이탈주민의 중장기적 역량개발을 위해서는 생애설계 차원에서 접근하는 것이 필요함.
- 실질적으로 양육의 부담을 줄일 수 있는 다양한 육아지원 서비스나 양육의 어려움을 돕는 상담서비스, 교육 및 양육정보 제공 등의 지원이 이루어져야 함.
- 4차 산업혁명에 따른 디지털화라는 시대적 흐름과 북한이탈주민들의 요구를 반영하면서도 정부차원에서는 양질의 일자리를 제공하려는 노력이 함께 요구됨.

- 목 차 -

제 I 장 서론	3
1. 연구의 필요성과 목적	3
2. 연구 내용	4
3. 연구 방법	6
제 II 장 이론적 배경	11
1. 북한이탈주민 이해	11
2. 북한이탈주민의 경제활동과 직업 경험	13
3. 북한이탈주민 장기근속 요인 관련 선행 연구	30
제 III 장 설문조사 결과 분석	39
1. 장기근속 북한이탈주민 대상 설문조사	39
2. 장기근속 북한이탈주민 채용 사업주(채용 책임자) 대상 설문조사	68
3. 소결	75
제 IV 장 면담조사 결과 분석	83
1. 면담조사 대상	83
2. 면담조사 내용	84
3. 면담조사 결과	86
4. 장기근속 유형 구분	129
5. 소결	132
제 V 장 정책 제언	137
<참 고 문 헌>	143
<부 록>	145

- 표 목 차 -

<표 II-1> 북한이탈주민 주요 경제활동 현황	13
<표 II-2> 북한이탈주민 임금근로자 평균 근속기간	14
<표 II-3> 북한이탈주민 북한에서의 직업	15
<표 II-4> 북한이탈주민 북한에서의 직업-2	16
<표 II-5> 북한이탈주민 북한에서의 직업-3	17
<표 II-6> 북한이탈주민의 취업 정보 얻는 곳	19
<표 II-7> 북한이탈주민의 취업 정보 얻는 곳-2	20
<표 II-8> 북한이탈주민의 직업선택요인	21
<표 II-9> 북한이탈주민의 희망 직장 업종	23
<표 II-10> 북한이탈주민의 직업훈련 경험 여부와 분야	25
<표 II-11> 북한이탈주민의 직업훈련 수료 여부	26
<표 II-12> 북한이탈주민의 직업훈련 경험 분야 및 근무 경험	28
<표 II-13> 북한이탈주민의 직업훈련 경험 분야 미근무 이유	29
<표 II-14> 선행연구 분석	31
<표 III-1> 설문조사 대상 인구통계학적 특성	40
<표 III-2> 독립변수 및 세부 내용	42
<표 III-3> 종속변수 및 세부 내용	43
<표 III-4> 인구통계학적 변수 세부 내용	44
<표 III-5> 설문조사 척도 신뢰도 결과	44
<표 III-6> 변인들의 평균과 표준편차	45
<표 III-7> 변인들 간의 상관관계	47
<표 III-8> 장기근속에 영향을 미치는 내부 요인	48
<표 III-9> 장기근속에 영향을 미치는 그것의 하위 요인	48
<표 III-10> 장기근속에 영향을 미치는 외부 요인	49
<표 III-11> 직무만족에 영향을 미치는 내부 요인	49
<표 III-12> 직무만족에 영향을 미치는 외부 요인	50
<표 III-13> 정부 취업지원 혜택에 대한 전반적인 만족도	51

<표 III-14> 정부 취업지원 세부 사항별 혜택 여부와 직장생활 만족 도움 정도	51
<표 III-15> 북한이탈주민 장기근속자 취업지원제도 개선 요청사항 ..	54
<표 III-16> 직업훈련교육에 대한 전반적인 만족도	55
<표 III-17> 세부 직업훈련교육별 참여 여부와 직장생활 만족 도움 정도 ..	56
<표 III-18> 직업훈련교육에 대해 불만족하는 이유	57
<표 III-19> 직업훈련교육 중단 이유	58
<표 III-20> 직업훈련교육 경험에 따른 직무만족도 차이	59
<표 III-21> 자격증 소지 및 관련 직종 근무 여부	60
<표 III-22> 자격증 취득에 대한 만족 정도	60
<표 III-23> 자격증 취득이 취업 및 직장생활에 도움 되는 정도	61
<표 III-24> 자격증 취득이 향후 취업 및 직장생활에 도움 되는 정도 ..	61
<표 III-25> 자격증 취득 유무에 따른 직무만족도 차이	62
<표 III-26> 자격증 취득집단 중 직무 연관성 여부에 따른 직무만족도 차이 ..	63
<표 III-27> 북한이탈주민 장기근속자 직업훈련교육 개선 요청사항 ..	65
<표 III-28> 직업훈련교육 직종	66
<표 III-29> 북한이탈주민 장기근속자 직업훈련교육 개설 희망 직종 수요 조사 결과	67
<표 III-30> 설문조사 대상자(사업주 및 채용책임자) 인구학적 특성	68
<표 III-31> 사업주 및 채용책임자 대상 설문조사 결과 내부요인 분석	70
<표 III-32> 사업주 및 채용책임자 대상 설문조사 결과 외부요인 분석 ..	71
<표 III-33> 사업주 및 채용책임자 대상 설문조사 채용 (불)만족요인 분석	72
<표 III-34> 사업주 및 채용책임자 대상 설문조사 채용 개선 요구사항 분석 ..	74
<표 III-35> 「2019 한국직업전망」의 직업별 일자리 전망 결과	78
<표 III-36> 취업자 증가 규모가 큰 직업(세분류) 20개	79
<표 IV-1> 면담조사 대상자 인구학적 특성	84
<표 IV-2> 면담조사 내용	85
<표 IV-3> 북한(제3국) 종사직업 및 직업 생활에 도움 되는 부분	86
<표 IV-4> 장기근속의 개인적 요인 : 근속 강화 · 위기극복	89
<표 IV-5> 장기근속의 개인적 요인 : 근속 강화 · 위기극복 구체적인 면담 내용	90

<표 IV-6> 장기근속의 개인적 요인 : 근속 약화 · 위기	92
<표 IV-7> 장기근속의 개인적 요인 : 근속 약화 · 위기 구체적인 면담 내용	93
<표 IV-8> 장기근속의 심리적 요인 : 근속 강화 · 위기극복	94
<표 IV-9> 장기근속의 심리적 요인 : 근속 강화 · 위기극복 구체적인 면담 내용	96
<표 IV-10> 장기근속의 심리적 요인 : 근속 약화 · 위기	99
<표 IV-11> 장기근속의 심리적 요인 : 근속 약화 · 위기 구체적인 면담 내용	100
<표 IV-12> 장기근속의 환경적 요인 : 근속 강화 · 위기극복	101
<표 IV-13> 장기근속의 환경적 요인 : 근속 강화 · 위기극복 구체적인 면담 내용	103
<표 IV-14> 장기근속의 환경적 요인 : 근속 약화 · 위기	105
<표 IV-15> 장기근속의 환경적 요인 : 근속 약화 · 위기 구체적인 면담 내용	107
<표 IV-16> 장기근속의 구조적 요인 : 근속 강화 · 위기극복	108
<표 IV-17> 장기근속의 구조적 요인 : 근속 강화 · 위기극복 구체적인 면담 내용	108
<표 IV-18> 장기근속의 구조적 요인 : 근속 약화 · 위기	109
<표 IV-19> 장기근속의 구조적 요인 : 근속 약화 · 위기 구체적인 면담 내용	110
<표 IV-20> 장기근속의 사회적지지 요인 : 근속 강화 · 위기극복	112
<표 IV-21> 장기근속의 사회적지지 요인 : 근속 강화 · 위기극복 구체적인 면담 내용	114
<표 IV-22> 장기근속의 사회적지지 요인 : 근속 약화 · 위기	116
<표 IV-23> 장기근속의 사회적지지 요인 : 근속 약화 · 위기 구체적인 면담 내용	117
<표 IV-24> 장기근속의 정책적 요인 : 근속 강화 · 위기극복	118
<표 IV-25> 장기근속의 정책적 요인 : 근속 강화 · 위기극복 구체적인 면담 내용	120
<표 IV-26> 장기근속의 정책적 요인 : 근속 약화 · 위기	123
<표 IV-27> 장기근속의 정책적 요인 : 근속 약화 · 위기 구체적인 면담 내용 ..	124

- 그림 목 차 -

[그림 II-1] 북한이탈주민 임금근로자 평균 근속기간(2017년-2021년) ... 15

[그림 III-1] 설문조사 내용 구성 과정 41

[그림 III-2] 취업지원제도 혜택 경험 여부 50

[그림 III-3] 직업훈련교육 경험 여부 55

[그림 III-4] 직업훈련교육 중단 경험 여부 58

[그림 III-5] 사업주 및 채용책임자 대상 설문조사 내용 구성 과정 69

[그림 IV-1] 장기근속 유형 구분 사례 평정 결과 129

[그림 IV-2] 장기근속 유형 분류 130

[그림 IV-3] 장기근속 유형 분류에 따른 지원 방향 131

제 1 장
서 론

- 부 록 목 차 -

부록 1. 북한이탈주민 장기근속 대상 설문지 145

부록 2. 장기근속 북한이탈주민 사업주 및 채용 책임자 대상 설문지 ... 160

부록 3. 북한이탈주민 장기근속자 대상 심층면담 질문지 165

1. 연구의 필요성과 목적
2. 연구의 내용
3. 연구의 방법

제 I 장 서론

1. 연구의 필요성과 목적

국내 북한이탈주민 입국자 수는 총 33,834명(2022, 통일부)으로 2010년 북한이탈주민 2만 명 시대에 진입한 이후 이들의 남한적응과 정착은 중요한 사회문제로 나타났다. 이에 정부는 1997년 「북한이탈주민의 보호 및 정착지원에 관한 법률」을 제정하여 북한이탈주민이 우리사회 일원으로 안정적 정착을 이룰 수 있도록 다양한 정책적 지원을 시행하고 있다.

북한이탈주민의 정착지원정책은 1990년대 자활과 자립능력 배양을 시작으로 2000년 교육지원과 생활안정 중심, 2010년 지역적응교육 및 적극적 취업지원정책 강화, 2015년 제1차 기본계획 시행, 2018년 제2차 기본계획 시행 등 시대에 따라 변화하였는데, 이 중 북한이탈주민의 경제적 자립과 취업지원을 목적으로 정착기본금 지급을 점차 축소하고 정착장려금 제도(직업훈련 장려금, 자격취득 장려금, 취업 장려금)를 확대하는 방향으로 변화하며 노동시장에서 경쟁력을 강화시키고 고용의 안정성을 유지하기 위한 정책을 확대 실시하였다.

2022년 남북하나재단이 실시한 북한이탈주민의 경제활동 실태조사에 따르면 북한이탈주민의 경제활동참가율은 61.3%, 고용률은 56.7%로 같은 해 조사된 일반 국민과 비교하여 경제활동비율은 1.8%, 고용률은 4.8% 상대적으로 낮게 나타나고 있다. 북한이탈주민 직업유형은 ‘단순 노무 종사자’가 26.8%로 가장 높게 나타났으며, ‘서비스 종사자(17.8%)가 다음 순으로 취업의 질이 매우 낮은 상태이다. 임금근로자의 근속기간은 ‘3년 이상(30.6%)’로 가장 높게 나타났으나 평균 근속기간은 31.3개월로 일반국민의 평균 근속기간인 70개월에 비해 38.7개월 낮은 근속기간을 유지하고 있고, 북한이탈주민들은 과거 퇴직(이직) 이유를 살펴본 결과, ‘심신장애(건강문제)’가 20.5%로 가장 높게 나타났으며, 다음으로 ‘직장의 휴업·폐업(12.2%)’, ‘임시 또는 계절적 일의 완료(10.6%)’ 순으로 나타났다.

직장생활 부적응에 영향을 미치는 요인으로는 개인의 역량, 평가적지지, 물질적지지, 직업훈련 도움 정도, 보수, 직장 내 인간관계 등으로, 남한 입국 초기에는 언어 및 편견과 같은 차별문제를 시작으로 남한 정착 3년 이후에는 영어, 컴퓨터 사용, 직무수행의 어려움, 직업의 안정·장래성, 전문 기술 부족의 어려움을 직면하는 등 다양한 측면에서 직업적응 문제를 지니게 된다.

이처럼, 정부의 정책과 제도적 지원에도 불구하고 북한이탈주민의 대다수는 단순 노무직에 종사하며 1년 미만의 근속 기간이 42.6%로 나타나는 등 취업에 성공했을지라도 직업기술과 능력, 직업적응과정의 어려움을 겪고 있으며 북한이탈주민 정착지원제도에 대한 만족도와 실효성은 낮은 현실로 직업을 선택한 후 근속기간을 저해하거나, 적응에 장애가 되는 요인을 규명하는 것이 요구된다.

북한이탈주민의 반복되는 취업문제로 인해 취업지원제도 효과성 검증 및 개선 방안, 취업 후 근속 유지에 영향을 미치는 요인에 관한 연구들이 다수 이루어졌으나 경제적·정책적 측면만을 고려하여 효과성을 평가하였으며 고용인과 고용주의 일반적인 취업의 관점을 벗어나지 못한 한계를 지니는데, 북한이탈주민이 직업인으로서 노동시장에 진입한 후 직장생활의 적응 및 유지는 그들이 안정적으로 장기 근속하는데 중요한 변인이라 할 수 있다. 따라서 북한이탈주민이 취업 후 장기근속 유지에 초점을 두고, 장기근속에 영향을 미치는 요인들은 무엇인지 실증적 탐색을 하고자 한다.

이를 통해 북한이탈주민의 직업능력 강화와 실질적 취업의 기여에 대한 효과를 분석하고 직업훈련 과정 기획과 운영의 내실화를 꾀하고자 한다. 또한, 북한이탈주민의 장기근속의 내·외부적 요인을 분석함으로써 북한이탈주민이 남한에서 직업인으로서 성공적으로 적응하며 살아가는 삶의 청사진을 제공하고 취업 관련 직업훈련과 취업지원제도의 중장기적 발전 방안을 모색함으로써 정부 및 조직차원에서 효율적인 제도적 지원의 정책 수립에 도움을 줄 것으로 기대한다.

2. 연구 내용

북한이탈주민의 장기근속에 영향을 미치는 내·외부적 요인을 도출하고 향후 직업훈련과 취업지원제도의 발전방안을 모색하기 위해 본 연구에서 다룰 내용은 다음과 같다.

가. 북한이탈주민에 관한 개요 분석

- 북한이탈주민의 입국 현황
- 북한이탈주민의 경제 활동
- 북한이탈주민의 직업 경험

나. 북한이탈주민 장기 근속요인 분석

- 북한이탈주민이 동일사업장에서 3년 이상 장기 재직하는 내부적 요인 도출
- 북한이탈주민이 동일사업장에서 3년 이상 장기 재직하는 외부적 요인 도출
- 북한이탈주민이 동일사업장에서 3년 이상 장기 재직하는 근속과정에 대한 내용 분석 및 유형화
- 정착지원금 수급이 장기근속에 미치는 영향 분석

다. 직무만족도에 영향을 미치는 요인 분석

- 직업훈련과정 참여여부와 직무만족도와의 관계 분석
- 자격취득 여부와 직무만족도와의 관계 분석

라. 직업훈련과정 평가 및 수요 조사

- 직업훈련과정에 대한 평가
- 직업훈련과정에 대한 직종 수요조사

마. 북한이탈주민 직업훈련 및 취업지원제도의 발전방향 제시

- 북한이탈주민의 직업훈련 및 취업지원제도의 중장기적 발전방향 제시

3. 연구 방법

가. 북한이탈주민에 관한 개요 분석 방법

- 통일부 발간 자료 분석
- 직업적응 관련 전문 서적 분석
- 선행연구 분석
- 전문가 면담: 통일부 관계자, 남북하나재단 관계자, 하나원 관계자

나. 북한이탈주민 장기 근속요인 분석 방법

1) 설문조사

- 장기근속 북한이탈주민 대상 설문조사 실시: 274명
- 장기근속 내부 요인을 예측하는 검사도구 활용
 - 예: 직업기초능력, 자기효능감, 회복탄력성, 그릿
- 장기근속 외부 요인을 예측요인을 설문지를 개발하여 활용
 - 본 설문지에는 회사의 업무환경, 임금, 승진기회, 고용안정성, 통일부 및 남북하나재단 등의 정책·지원제도(정착지원금 포함) 등을 포함한 다양한 외부적 요인을 측정하는 문항으로 구성
 - 예: 근무조건, 차별경험, 사회적지지, 북한이탈동료지지, 정책·지원제도(취업지원제도, 직업훈련과정)
- 검사 및 설문 조사 결과를 통계적으로 분석
 - 장기근속 내부/외부 요인과 장기근속 간의 관계 상관 분석
 - 장기근속 내부/외부 요인이 장기근속에 미치는 영향 분석
- 북한이탈주민 채용 사업체 사업주 및 채용책임자 대상 설문조사 실시: 15명
- 장기근속에 영향을 주는 내부/외부요인 분석
 - 예: 내부요인, 외부요인, 북한이탈주민 채용 시 고려 요인 등

2) 면담조사

- 장기근속 북한이탈주민 대상 면담: 30명
- 면담 시 개방형 질문지를 미리 작성하여 활용
- 면담조사 결과로써 장기근속의 양적 분석 결과를 질적으로 보완
- 면담조사 결과 분석을 통해 장기근속자를 4가지로 유형화
 - 내부요인과 외부요인이라는 두 축을 기준으로 4가지 유형으로 구분함.

다. 직무만족도에 영향을 미치는 요인 분석 방법

- 설문조사: 직무만족도검사
 - 기존 직무만족 검사를 연구진이 수정·보완하여 사용함.
- 조사결과를 바탕으로 아래와 같이 통계 분석 (t검증)
 - 직업훈련 참여집단과 비참여집단 간 직무만족 차이 분석
 - 자격증 취득집단과 비취득집단 간 직무만족 차이분석
 - 취득 자격증과 현재 직무와의 관련 여부에 따른 직무만족 차이분석

라. 직업훈련 과정 평가 및 수요 조사 방법

- 설문조사
 - 대상: 3년 이상 재직한 북한이탈주민 중 직업훈련 과정 이수자
 - 도구: 직업훈련 과정 평가 및 수요조사 설문지
- 설문조사 내용
 - 직업훈련 교육 기간, 참여한 직업훈련교육 종류 및 직종, 교육의 만족도 및 장기근속에 도움 정도, 추후 개설 필요 직종 수요 조사
- 설문조사 결과를 토대로 직업훈련 과정 만족도를 평가하고 향후 새롭게 개설해야 할 직업훈련 직종 제안

마. 북한이탈주민 직업훈련 및 취업지원제도의 발전방향 제시 방법

- 설문조사
 - 대상: 동일 직종 3년 이상 재직한 북한이탈주민
- 설문조사 내용
 - 직업훈련 및 취업지원제도 수혜 여부 및 요구 사항
- 자문위원회 전문가 자문

제 2 장

이론적 배경

1. 북한이탈주민 이해
2. 북한이탈주민의 경제활동과 직업 경험
3. 북한이탈주민 장기근속 요인 관련 선행 연구

제II장 이론적 배경

1. 북한이탈주민 이해

가. 일반 현황

통일부에 의하면, 2021년 기준 국내의 북한이탈주민은 33,834명으로 2002년에는 1,000여 명이었던 과거에 비해 크게 증가하였다. 최근 10년 가까이 해마다 약 1,000명 이상이 입국을 해왔으나 2020년부터는 코로나로 인한 검문 강화, 국경 통제 등으로 입국 인원이 급격히 감소한 상황이다.

2021년 ‘북한이탈주민 정착실태조사’에 따르면, 북한이탈주민 중 여성이 76%, 남성이 24%를 차지하여 여성의 비율이 매우 높게 나타났다. 2002년부터 여성 북한이탈주민 입국자가 남성 입국자보다 많아지며 전체 북한이탈주민의 70% 이상을 대개 유지하고 있기에 여성을 대상으로 한 취업 지원 및 직업훈련 등을 제공하는 것이 중요하다.

2021년 북한이탈주민의 연령대는 40대(28.5%)가 가장 많았고 30대(24.5%)와 50대(21.2%)가 그 다음으로 많았다. 30대부터 50대까지의 비율이 74.1%를 차지하고 있었고 활발한 경제활동이 필요한 30-40대가 이미 절반을 넘어 중심적인 연령대로 나타났다. 더불어 통일부의 연령대별 입국 현황(2020)을 살펴본 결과, 20-29세가 28.4%, 30-39세가 28.8%로 전체 57.2%를 20-30대가 차지하며 젊은 층의 입국 비율이 높게 나타나고 있었다.

북한이탈주민의 남한사회 입국 배경은 시대에 따라 조금씩 차이가 있었다. 1990년대 과거에는 탈북의 가장 큰 원인을 고난의 행군 시기, 배고픔으로 인한 북한의 경제난을 지적하였다면, 2000년대 이후부터는 개인 단위에서 아동 및 청소년을 포함한 가족 단위의 탈북으로 양상이 변화하였다.

실제로 2020년 ‘북한이탈주민 정착실태조사’ 결과에서는 주된 탈북동기로 ‘식량이 부족해서(22.8%)’가 가장 높게 나타났다. 하지만 2021년 ‘북한이탈주민 정착실태조사’에서는 ‘북한 체제의 감시·통제가 싫어서(자유를 찾아)’가 22.8%, ‘식량이 부족해서’는 그보다 적은 21.6%, ‘가족(자녀에게 보다는 생활환경을 주려고)’가 10.7% 순으로 나타났다. 단지 먹고 살기 위한 일자리를 넘어서 가족의 사회경제적인 수준을 높이는 것이 중요해졌다.

나. 경제적 현황

북한이탈주민은 남한 생활에 만족하는 주된 이유로 자유로운 삶과 일한 만큼 소득을 얻을 수 있는 점이라고 하며 개인의 사회경제적 지위의 가능성을 매우 높게 인식하고 있었다(남북하나재단, 2022). '2021 북한이탈주민 실태조사'에서 드러난 남한에서의 사회경제적 지위를 '중간층'이라고 인식하는 비율이 53.8%로 가장 높았다는 점에서 경제활동을 바탕으로 평균의 생활수준을 영위한다고 생각하는 비율이 절반 이상임을 알 수 있다. 다만 스스로의 경제적 지위를 '하층'(44.1%)이라고 생각하는 비율도 상당히 높다는 점에서는 다수의 북한이탈주민이 경제적 정착의 측면에서 어려움을 겪고 있음이 확인 가능하다.

2022 '북한이탈주민 경제사회통합 실태조사'에서는 북한이탈주민 임금근로자(상용근로자, 임시근로자, 일용근로자 모두 포함)의 평균 임금이 2,036,600원인 것에 비해 일반 국민 임금근로자의 평균 임금은 2,734,000원(2021년 8월 기준)으로 나타났다.

이는 일반 국민들의 직업별 분포가 전문가 및 관련종사자(20.8%), 사무종사자(17.1%), 단순노무종사자(14.6%) 순이라면 북한이탈주민의 직업별 분포는 서비스종사자(22.7%), 단순노무종사자(20.1%), 사무종사자(14.4%) 순으로 나타나 북한이탈주민이 안정적인 직업군 및 저임금의 직종에 많이 분포한 현실에서 비롯된다.

2. 북한이탈주민의 경제활동과 직업 경험1)

가. 북한이탈주민의 경제활동

북한이탈주민의 인구통계학적 특성별 경제활동 현황을 살펴보면 다음의 <표 II-1>과 같다. 전체 북한이탈주민의 경제활동 참가율은 61.3%, 고용률은 56.7% 정도로 집계되었으며, 이들 모두 남성이 여성보다 약 15% 정도씩 더 높은 것으로 나타났다.

한편, 경제활동에 가장 많이 참가하고 있는 연령대는 20-50대에 고르게 분포하는 가운데, 특히 40대와 50대가 70% 안팎으로 가장 많았다.

다음으로, 경제활동 지역은 수도권 각 지역에 비교적 균등하게 위치하였으며, 비수도권도 63.8%로 적잖은 비중을 차지한다. 또한 남한에 정착한지 3년 이상부터 50% 이상의 경제활동참가율을 보였으며, 특히 10년 이상이 되는 경우 경제활동 참가율과 고용률 모두 60%에 육박하는 것으로 확인되었다.

마지막으로, 남북한통합학력에 있어서는 중졸 이상부터 60% 정도 이상의 경제활동 참가율이, 고용률은 전문대졸 이상부터 60% 이상이 발견되었다.

<표 II-1> 북한이탈주민 주요 경제활동 현황

(단위: %)

구분		경제활동 참가율 (%)	비경제활동 비율 (%)	고용률 (%)	실업률 (%)
전체	소계	61.3	38.7	56.7	7.5
성별	남자	73.9	26.1	70.7	4.4
	여자	57.4	42.6	52.3	8.7
연령별	15-19세	9.2	90.8	8.6	6.4
	20대	55.0	45.0	49.9	9.2
	30대	65.5	34.5	58.9	10.1
	40대	69.7	30.3	65.2	6.5
	50대	72.4	27.6	68.4	5.6
	60대 이상	28.2	71.8	26.6	5.8

1) 본 장에 제시된 표의 통계 결과 출처는 「남북하나재단(2022). 북한이탈주민 정착실태조사.」 임.

거주지역 별	수도권	60.0	40.0	55.3	7.8
	수도권_서울	58.6	41.4	53.4	8.8
	수도권_경기	62.2	37.8	57.7	7.2
	수도권_인천	56.6	43.4	52.6	7.1
	비수도권	63.8	36.2	59.3	7.0
남한거주 기간별	3년 미만	50.5	49.5	43.6	13.6
	3-5년 미만	56.4	43.6	53.2	5.7
	5-10년 미만	61.2	38.8	57.3	6.3
	10년 이상	63.7	36.3	58.9	7.6
남북통합 학력별	초졸 이하	40.3	59.7	35.3	12.5
	중·고졸 이하	59.3	40.7	55.1	7.2
	전문대졸 이하	66.3	33.7	60.0	9.5
	대재 이상	70.1	29.9	65.4	6.7
	기타/무응답	55.1	44.9	51.9	5.8

다음으로, 남북하나재단(2022)에 따르면, 2017년부터 2021년까지 북한이탈주민의 임금근로자 평균 근속기간은 대체적으로 선형적인 상승곡선을 보이고 있다. 2021년을 기준으로 평균 근속기간은 30.6개월로, 여성이 29.5개월, 남성이 32.6개월로 나타났다.

<표 II-2> 북한이탈주민 임금근로자 평균 근속기간

(단위: 개월)

구분	2017년	2018년	2019년	2020년	2021년
여자	20.8	25.7	25.9	28.5	29.5
남자	29.1	32.2	28.5	35.0	32.6
소계	23.2	27.5	26.7	30.5	30.6

나. 북한이탈주민의 직업 경험

북한이탈주민 중 북한에서 직업경험이 있는 인구의 비중은 30.7%에 그쳤다. 그중에서도 노동자/봉사원이 30.7%로 대부분을 차지하였고, 각각 10% 미만의 비율로 사무원, 농장원, 군인, 교원/연구사, 문화예술체육인, 의사/약사, 기사(농업/공업/광업), 사법검찰/보위·안전원, 해외파견일군, 유급당일군/행정일군 등의 순으로 종사경험이 많은 것으로 나타났다. 이외에도, 고정수입이 아닌 직종 중 학생은 18.9%, 자영업자(장사)가 약 9% 정도였다 (<표 II-3, 4, 5> 참조).

<표 II-3> 북한이탈주민 북한에서의 직업

(단위: %)

구분		소계	노동자/ 봉사원	농장원	사무원	군인
전체	소계	30.7	30.7	7.0	8.1	3.9
성별	남자	26.4	26.4	5.6	6.0	10.0
	여자	32.1	32.1	7.5	8.8	2.1
연령별	15-19세	0.0	0.0	0.0	0.0	0.3
	20대	11.2	11.2	3.3	2.2	1.9
	30대	24.5	24.5	4.1	5.7	5.0
	40대	42.3	42.3	9.3	8.3	4.5
	50대	38.1	38.1	8.6	11.8	3.5
	60대 이상	28.7	28.7	10.5	14.1	4.1
거주 지역별	수도권	29.1	29.1	6.1	8.2	4.0
	수도권_서울	24.4	24.4	5.0	11.8	4.0
	수도권_경기	31.6	31.6	7.1	7.3	3.9
	수도권_인천	32.3	32.3	5.8	2.5	4.6
	비수도권	33.6	33.6	8.7	8.1	3.8
남한 거주 기간별	3년 미만	30.2	30.2	7.2	3.8	3.4
	3-5년 미만	28.1	28.1	6.2	7.3	3.2
	5-10년 미만	27.4	27.4	7.9	8.1	3.6
	10년 이상	33.0	33.0	6.7	8.9	4.3
남북 통합 학력별	초졸 이하	26.4	26.4	11.9	0.0	2.0
	중·고졸 이하	34.0	34.0	8.4	5.2	4.2
	전문대졸 이하	26.9	26.9	2.8	16.6	3.5
	대재 이상	21.3	21.3	3.7	15.7	3.8
	기타/무응답	36.8	36.8	0.0	9.0	0.0

구분		소계	노동자/농사원	농장원	사무원	군인
경제활동별	경제활동(취업자)	32.7	32.7	6.2	9.4	4.6
	경제활동(실업자)	31.9	31.9	8.8	3.2	2.0
	비경제활동	27.6	27.6	8.1	6.9	3.3

<표 II-4> 북한이탈주민 북한에서의 직업-2

(단위: %)

구분		교원/연구사	문화체육예인	의사/약사	기사(농업/공업/광업)	사법검위안원	해외군	유급당일군/행정일군
전체	소계	2.9	1.3	1.5	0.7	0.4	0.4	2.4
성별	남자	1.5	1.0	1.3	1.4	0.9	1.3	4.5
	여자	3.4	1.3	1.6	0.5	0.2	0.1	1.8
연령별	15-19세	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	20대	0.6	0.1	0.4	0.2	0.0	0.1	0.2
	30대	3.4	1.2	1.0	0.4	0.6	0.3	1.9
	40대	3.3	2.2	1.3	0.9	0.6	0.5	1.7
	50대	2.8	1.4	2.0	0.9	0.0	0.5	3.7
	60대 이상	4.5	0.3	3.8	1.3	0.4	0.7	5.9
거주지역별	수도권	2.8	0.9	1.9	0.7	0.4	0.5	2.4
	수도권_서울	3.5	1.3	2.3	0.9	0.4	0.5	2.2
	수도권_경기	2.4	0.8	1.8	0.6	0.5	0.3	2.4
	수도권_인천	2.3	0.3	1.2	0.5	0.1	0.9	2.7
	비수도권	3.2	1.9	0.8	0.7	0.3	0.4	2.5
남한거주기간별	3년미만	2.8	0.6	2.2	0.5	0.2	0.5	1.4
	3-5년미만	2.1	1.1	0.6	0.5	1.7	0.9	2.5
	5-10년미만	2.8	0.7	1.5	0.9	0.6	0.5	3.1
	10년이상	3.1	1.7	1.5	0.6	0.1	0.3	2.2
남북통합학력별	초졸이하	3.5	0.9	0.0	1.9	0.0	0.0	0.9
	중·고졸이하	0.9	1.0	0.5	0.5	0.5	0.6	2.3

구분		교원/연구사	문화체육예인	의사/약사	기사(농업/공업/광업)	사법검위안원	해외군	유급당일군/행정일군
	전문대졸이하	4.1	3.4	4.7	0.3	0.0	0.2	3.7
	대제이상	9.3	1.0	3.2	1.4	0.3	0.1	2.6
	기타/무응답	16.2	0.0	16.5	0.0	0.0	3.8	0.0
경제활동별	경제활동(취업자)	3.6	1.2	1.2	0.9	0.5	0.5	2.2
	경제활동(실업자)	2.9	2.9	2.7	0.9	0.2	2.1	1.7
	비경제활동	1.9	1.2	1.8	0.4	0.2	0.1	2.9

<표 II-5> 북한이탈주민 북한에서의 직업-3

(단위: %)

구분		학생	장사	주부	미취학아동	연로보장(은퇴자)/사회보장	기타
전체	소계	18.3	8.9	8.1	2.9	0.4	2.0
성별	남자	27.6	4.1	0.2	5.7	1.0	1.6
	여자	15.3	10.4	10.6	2.0	0.2	2.1
연령별	15-19세	48.4	0.3	0.0	50.3	0.0	0.7
	20대	58.7	3.8	0.3	10.9	0.5	5.6
	30대	32.0	11.2	3.4	1.4	0.3	3.5
	40대	6.9	8.8	7.9	0.0	0.2	1.4
	50대	0.5	10.6	15.5	0.0	0.0	0.1
	60대 이상	0.2	8.3	15.6	0.0	1.6	0.0
거주지역별	수도권	19.8	9.8	7.4	3.3	0.5	2.3
	수도권_서울	23.3	7.6	5.6	4.5	1.0	1.7
	수도권_경기	17.2	10.8	8.4	2.4	0.0	2.4
	수도권_인천	19.6	11.7	8.5	2.9	0.8	3.3

구분		학생	장사	주부	미취학 아동	연로보장(은퇴자)/사회보장	기타
	비수도권	15.4	7.3	9.5	2.2	0.2	1.5
남한거주기간별	3년 미만	19.8	13.9	8.6	0.5	0.9	3.5
	3-5년 미만	20.5	13.3	8.6	0.4	0.4	2.6
	5-10년 미만	18.8	11.2	7.6	2.4	0.0	2.9
	10년 이상	17.4	6.3	8.3	3.9	0.5	1.2
남북통합학력별	초졸 이하	20.9	11.3	7.1	10.9	0.0	2.4
	중졸 이하	17.8	9.2	9.1	2.8	0.3	2.6
	전문대졸 이하	15.1	8.1	8.6	0.6	0.7	0.7
	대제 이상	21.5	7.8	4.4	3.0	0.4	0.6
	기타/무응답	9.3	0.0	8.5	0.0	0.0	0.0
	경제활동(취업자)	17.1	7.6	8.4	2.0	0.2	1.9
경제활동(실업자)	24.1	10.4	3.7	0.3	0.0	2.3	
비경제활동	19.3	10.6	8.3	4.5	0.7	2.1	

다. 남한에서의 직업경험

1) 취업 정보 출처

남한에서 직업경험을 가진 북한이탈주민들의 취업 정보원은 다음의 <표 II-6, 7>에 제시된 바와 같다. 이 중에서 10% 이상을 차지하여 주된 정보원이라 여겨지는 곳은 1순위가 대중매체(42.4%), 2순위가 민간취업알선기관(35.3%), 3순위가 고용노동부 노동센터(35.2%), 4순위가 북한이탈주민이 아닌 주변 지인들(15.6%)로 나타났다. 여기서 '민간 취업알선 기관'이란 알바천국, 잡코리아, 직업소개소 등을 가리킨다. 또한 '고용노동부 고용센터'에는 워크넷이나 고용복지플러스센터 등이 포함된다.

<표 II-6> 북한이탈주민의 취업 정보 얻는 곳

(단위: %)

구분		남북하나센터	대중매체	고용노동부 고용센터	북한이탈주민친척,친구,동료	민간취업알선기관
전체	소계	33.5	42.4	35.2	12.4	35.3
성별	남자	42.1	34.1	42.0	3.5	48.2
	여자	31.7	44.1	33.8	14.2	32.7
연령별	15-19세	0.0	0.0	0.0	50.0	100.0
	20대	38.4	35.3	25.8	1.6	54.4
	30대	40.4	32.0	44.9	7.7	36.2
	40대	28.0	51.4	27.2	23.9	34.4
	50대	29.0	54.4	40.1	14.0	20.1
	60대 이상	17.2	43.7	17.2	0.0	34.4
거주지역별	수도권	31.4	45.3	35.7	7.3	35.9
	수도권_서울	42.5	56.4	27.9	6.1	27.0
	수도권_경기	31.4	28.9	48.1	8.9	44.0
	수도권_인천	0.0	65.3	18.3	6.1	35.7
	비수도권	37.5	36.9	34.3	22.1	34.1
남한거주기간별	3년 미만	45.8	35.1	38.7	18.0	38.7
	3-5년 미만	32.2	50.1	52.0	10.5	49.4
	5-10년 미만	40.5	39.2	54.6	10.2	30.1
	10년 이상	27.9	44.7	24.3	12.4	35.6
남북통합학력별	초졸 이하	11.2	25.7	8.7	0.0	82.9
	중·고졸 이하	31.3	39.2	41.5	9.9	38.0
	전문대졸 이하	24.8	56.5	17.5	19.1	19.1
	대제 이상	52.4	45.7	35.0	16.8	28.2
	기타/무응답	100.0	0.0	0.0	100.0	100.0
경제활동별	경제활동(실업자)	33.5	42.4	35.2	12.4	35.3
직업유형별	기타/무응답	33.5	42.4	35.2	12.4	35.3

<표 II-7> 북한이탈주민의 취업 정보 얻는 곳-2

(단위: %)

구분		북한이탈주민이 아닌 친척, 친구, 동료	시·군·구청 일자리 센터	학교, 학원의 추천, 소개, 의뢰	여성새로일하기센터
전체	소계	15.6	6.0	5.2	4.8
성별	남자	11.0	1.0	5.0	0.0
	여자	16.6	7.0	5.2	5.8
연령별	15-19세	0.0	0.0	0.0	0.0
	20대	7.6	0.0	21.4	4.9
	30대	10.5	0.0	5.0	2.0
	40대	21.5	13.2	1.6	6.6
	50대	22.4	3.1	0.0	8.4
	60대 이상	17.2	43.4	0.0	0.0
거주 지역별	수도권	11.1	8.2	5.5	5.3
	수도권_서울	21.7	6.1	7.1	0.0
	수도권_경기	5.2	7.2	5.8	11.7
	수도권_인천	0.0	17.4	0.0	0.0
	비수도권	24.3	1.8	4.5	3.8
남한 거주 기간별	3년 미만	0.0	3.6	3.6	10.1
	3-5년 미만	0.0	13.7	12.9	12.9
	5-10년 미만	28.0	6.5	4.1	6.2
	10년 이상	15.0	5.6	5.2	2.2
남북 통합 학력별	초졸 이하	0.0	0.0	0.0	0.0
	중·고졸 이하	15.0	7.0	1.8	7.7
	전문대졸 이하	22.3	0.0	13.9	0.0
	대재 이상	16.0	8.9	10.3	0.0
	기타/무응답	0.0	0.0	0.0	0.0
경제 활동별	경제활동(실업자)	15.6	6.0	5.2	4.8
직업 유형별	기타/무응답	15.6	6.0	5.2	4.8

2) 직업선택요인

북한이탈주민의 직업가치관이라 할 수 있는 직업선택요인들로는 다음과 같이 총 6가지 정도가 도출된 바 있다(<표 II-8> 참조). 수입, 안정성, 적성·흥미, 근무시간, 보람·자아실현, 발전성·장래성, 명예·명성 등의 순으로 나타났다. 가장 상위 2개의 요인으로 미루어볼 때 주로 경제적인 면에 중요한 가치를 두고 직업을 선택하는 경우가 많은 것으로 파악된다.

<표 II-8> 북한이탈주민의 직업선택요인

(단위: %)

구분		수입	안정성	적성·흥미	근무시간	보람·자아실현	발전성·장래성	명예·명성
전체	소계	39.8	23.7	14.3	6.7	6.9	4.0	1.9
성별	남자	45.0	22.3	13.0	2.7	6.5	5.1	2.7
	여자	38.1	24.2	14.7	8.0	7.1	3.7	1.7
연령별	15-19세	28.0	20.0	33.5	0.0	6.2	8.4	3.2
	20대	36.6	21.6	19.8	6.5	6.9	4.7	3.3
	30대	38.2	20.9	15.6	11.1	6.0	5.1	2.2
	40대	39.6	25.4	14.0	7.7	6.4	4.2	1.3
	50대	43.1	28.3	9.6	3.4	7.7	3.2	1.6
	60대 이상	43.2	20.3	10.9	2.7	9.0	1.3	1.9
거주 지역별	수도권	42.6	22.5	12.6	6.4	7.1	3.9	2.1
	수도권_서울	40.6	21.7	15.4	3.8	8.9	4.6	3.0
	수도권_경기	39.3	25.4	12.9	8.7	6.1	2.5	1.9
	수도권_인천	56.7	15.8	5.4	5.9	6.0	6.0	0.4
	비수도권	34.6	26.1	17.5	7.3	6.6	4.3	1.7
남한 거주 기간별	3년 미만	33.8	25.7	18.2	6.0	7.0	5.2	1.2
	3-5년 미만	43.0	22.6	17.4	5.8	4.5	4.6	1.2
	5-10년 미만	41.7	21.8	14.6	7.7	6.2	3.9	2.6
	10년 이상	39.2	24.7	13.1	6.4	7.7	3.9	1.8
남북 통합	초졸 이하	48.0	28.5	8.4	5.5	1.9	4.9	0.3

구분	수입	안정성	적성· 흥미	근무 시간	보람· 자아 실현	발전성· 장래성	명예· 명성	
학력 별	중·고졸 이하	41.1	25.0	14.5	6.9	5.5	3.2	1.3
	전문대졸 이하	43.3	19.6	11.9	7.4	10.2	1.9	1.6
	대재 이상	30.4	20.6	16.6	6.1	11.5	8.4	4.9
	기타/무응답	73.7	26.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
경제 활동 별	경제활동 (취업자)	40.8	24.2	14.1	5.2	7.9	4.9	2.0
	경제활동 (실업자)	31.6	30.3	13.0	11.8	7.4	0.7	2.6
	비경제활동	39.2	22.3	14.8	8.3	5.5	3.2	1.9
종사 상위 별	상용직근로 자	38.1	26.7	14.9	5.0	7.0	5.8	1.6
	임시직 근로자	39.3	25.3	12.7	10.9	4.5	5.0	1.4
	일용직 근로자	56.6	14.8	13.7	4.2	5.7	2.4	0.5
	자영업자	43.1	21.9	11.4	1.9	14.1	3.0	4.6
	무급가족 종사자	24.5	7.5	28.4	7.6	21.3	7.5	0.0
직업 유형 별	단순노무 종사자	47.8	22.6	12.5	7.4	4.5	4.4	0.3
	서비스 종사자	41.6	25.1	12.6	4.4	7.7	4.4	3.6
	전문가 및 관련 종사자	19.0	17.8	22.7	3.6	20.3	11.1	4.4
	사무 종사자	27.4	30.4	20.5	3.0	9.5	6.6	1.4
	기타/무응답	40.6	23.7	13.7	7.5	6.0	3.0	1.9

3) 희망 직장 업종

많은 북한이탈주민이 희망하는 직장의 업종은 다음의 <표 II-9>에 제시된 바와 같다. 주요하게는 창업을 포함한 자영업(34.3%)이 1지망, 국가기관이나 공기업(20.4%)이 2지망, 중소기업(19.1%)이 3지망, 대기업(9.5%)이 4지망, 기타(9.4%) 순으로 나타났다. 이외에도, 5% 미만이지만 영농업(3.8%), 해외 취업(2.1%), 외국계 기업(2.1%)에 대한 선호도 발견되었다.

<표 II-9> 북한이탈주민의 희망 직장 업종

(단위: %)

구분	수입	안정성	적성· 흥미	근무 시간	보람· 자아 실현	발전성· 장래성	명예· 명성	
전체	소계	39.8	23.7	14.3	6.7	6.9	4.0	1.9
성별	남자	45.0	22.3	13.0	2.7	6.5	5.1	2.7
	여자	38.1	24.2	14.7	8.0	7.1	3.7	1.7
연령 별	15-19세	28.0	20.0	33.5	0.0	6.2	8.4	3.2
	20대	36.6	21.6	19.8	6.5	6.9	4.7	3.3
	30대	38.2	20.9	15.6	11.1	6.0	5.1	2.2
	40대	39.6	25.4	14.0	7.7	6.4	4.2	1.3
	50대	43.1	28.3	9.6	3.4	7.7	3.2	1.6
	60대 이상	43.2	20.3	10.9	2.7	9.0	1.3	1.9
거주 지역 별	수도권	42.6	22.5	12.6	6.4	7.1	3.9	2.1
	수도권 _서울	40.6	21.7	15.4	3.8	8.9	4.6	3.0
	수도권 _경기	39.3	25.4	12.9	8.7	6.1	2.5	1.9
	수도권 _인천	56.7	15.8	5.4	5.9	6.0	6.0	0.4
	비수도권	34.6	26.1	17.5	7.3	6.6	4.3	1.7
	3년 미만	33.8	25.7	18.2	6.0	7.0	5.2	1.2
남한 거주 기간 별	3-5년 미만	43.0	22.6	17.4	5.8	4.5	4.6	1.2
	5-10년 미만	41.7	21.8	14.6	7.7	6.2	3.9	2.6
	10년 이상	39.2	24.7	13.1	6.4	7.7	3.9	1.8
	초졸 이하	48.0	28.5	8.4	5.5	1.9	4.9	0.3
남북 통합 학력 별	중·고졸 이하	41.1	25.0	14.5	6.9	5.5	3.2	1.3
	전문대졸 이하	43.3	19.6	11.9	7.4	10.2	1.9	1.6
	대재 이상	30.4	20.6	16.6	6.1	11.5	8.4	4.9
	기타/무응답	73.7	26.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	경제 활동 별	경제활동 (취업자)	40.8	24.2	14.1	5.2	7.9	4.9
경제활동 (실업자)		31.6	30.3	13.0	11.8	7.4	0.7	2.6
비경제활동		39.2	22.3	14.8	8.3	5.5	3.2	1.9

구분	수입	안정성	적성·흥미	근무시간	보람·자아실현	발전성·장래성	명예·명성	
종사지위별	상용직근로자	38.1	26.7	14.9	5.0	7.0	5.8	1.6
	임시직근로자	39.3	25.3	12.7	10.9	4.5	5.0	1.4
	일용직근로자	56.6	14.8	13.7	4.2	5.7	2.4	0.5
	자영업자	43.1	21.9	11.4	1.9	14.1	3.0	4.6
	무급가족종사자	24.5	7.5	28.4	7.6	21.3	7.5	0.0
직업형태별	단순노무종사자	47.8	22.6	12.5	7.4	4.5	4.4	0.3
	서비스종사자	41.6	25.1	12.6	4.4	7.7	4.4	3.6
	전문가 및 관련 종사자	19.0	17.8	22.7	3.6	20.3	11.1	4.4
	사무 종사자	27.4	30.4	20.5	3.0	9.5	6.6	1.4
	기타/무응답	40.6	23.7	13.7	7.5	6.0	3.0	1.9

나. 직업훈련 경험

북한이탈주민 중 직업훈련 경험 여부의 비중은 있거나 진행 중인 경우와 없는 경우가 각각 49.2%, 50.8%로 거의 비슷하였다(<표 II-10> 참조). 특히 전문대졸 이상의 학력 소지자들의 경우 직업훈련 경험이 있는 경우가 60% 이상으로 다수를 차지하였다.

그중에서 경험 분야가 많은 직종들은 보건·의료 분야(24.8%), 음식·제과·미용 등의 서비스 분야(24.2%), 사무·회계 분야(23.1%), 정보·통신 분야(20.7%), 기계·중장비 분야(10.8%), 기타(10.3%) 전기·전자(4.6%) 순으로 나타났다.

<표 II-10> 북한이탈주민의 직업훈련 경험 여부와 분야

(단위: %)

구분	경험 여부		경험 분야							
	유/진행중	무	보건·의료	서비스(음식, 제과, 미용)	사무·회계	정보·통신	기계·중장비	전기·전자	기타	
전체	소계	49.2	50.8	24.8	24.2	23.1	20.7	10.8	4.6	10.3
성별	남자	40.4	59.6	4.9	6.1	6.3	18.7	46.4	18.6	11.1
	여자	52.0	48.0	29.7	28.6	27.2	21.2	2.0	1.2	10.1
연령별	15-19세	5.4	94.6	0.0	32.4	29.1	10.2	0.0	14.6	18.9
	20대	31.8	68.2	14.8	26.9	28.6	27.9	10.4	4.1	3.6
	30대	54.0	46.0	12.1	25.8	31.3	24.3	9.8	4.8	5.4
	40대	56.8	43.2	25.5	22.9	28.0	19.7	10.7	4.4	10.8
	50대	54.6	45.4	34.7	21.7	12.1	19.9	13.5	4.2	14.4
	60대 이상	37.7	62.3	45.5	28.1	3.7	9.8	7.1	6.3	17.9
거주지역별	수도권	49.6	50.4	22.9	21.8	26.3	22.6	9.3	5.8	10.3
	수도권-서울	50.5	49.5	22.9	19.2	28.0	26.7	8.9	7.8	8.4
	수도권-경기	48.6	51.4	25.4	25.8	26.4	21.4	8.0	3.2	10.0
	수도권-인천	50.7	49.3	16.2	16.9	22.5	16.7	13.9	8.1	15.6
	비수도권	48.4	51.6	28.5	28.6	17.0	17.2	13.5	2.5	10.1
남한거주기간별	3년 미만	41.8	58.2	41.2	24.4	15.6	17.1	4.6	2.7	5.1
	3-5년 미만	37.8	62.2	37.4	24.1	26.0	11.2	7.9	4.4	7.2
	5-10년 미만	55.1	44.9	24.1	18.2	24.4	24.4	11.2	4.4	11.4
	10년 이상	48.7	51.3	21.8	27.9	23.0	19.9	11.6	5.1	10.6
남북합력별	초졸 이하	27.1	72.9	10.9	39.7	18.6	24.1	14.7	5.1	12.1
	중·고졸 이하	45.2	54.8	27.0	26.5	19.4	18.0	11.8	4.3	10.7
	전문대졸 이하	61.8	38.2	26.1	17.4	21.7	20.8	10.4	6.5	10.0

구분		경험 여부		경험 분야						
		유/진행 중	무	보건 의료	서비스 (음식, 제과, 미용)	사무 회계	정보 통신	기계·증장비	전기·전자	기타
	대재 이상	61.0	39.0	19.0	20.7	35.0	28.2	7.7	4.5	9.2
	기타/무응답	47.7	52.3	61.3	31.5	9.1	0.0	7.2	0.0	0.0
경제활동별	경제활동 (취업자)	53.3	46.7	24.2	23.5	22.1	19.7	13.3	5.6	9.8
	경제활동 (실업자)	65.6	34.4	20.5	21.8	45.0	17.8	7.4	2.4	7.1
	비경제활동	41.3	58.7	26.9	25.9	21.0	23.2	6.6	3.2	11.7

이어서, 직업훈련 경험이 있는 북한이탈주민 중 모두 수료한 경우가 90.9%로 거의 대부분을 차지하였다. 이외에도, 이제 처음으로 수료 중 (2.0%)이거나 아예 수료한 적이 없는 경우(7.1%)는 극히 일부였다. 따라서 대부분의 북한이탈주민이 직업훈련교육을 수료했음을 알 수 있으며, 이는 어떤 유형 구분에서든 유사한 양상을 드러냈다.

<표 II-11> 북한이탈주민의 직업훈련 수료 여부

(단위: %)

구분		수료 여부		
		모두 수료	처음 수료 중	수료 경험 없음
전체	소계	90.9	2.0	7.1
성별	남자	93.1	1.8	5.1
	여자	90.4	2.1	7.5
연령별	15-19세	62.0	24.3	13.7
	20대	84.9	5.4	9.7
	30대	87.6	3.8	8.6
	40대	92.7	0.9	6.4
	50대	93.4	1.0	5.6
	60대 이상	94.1	0.0	5.9

구분		수료 여부		
		모두 수료	처음 수료 중	수료 경험 없음
거주지역별	수도권	90.4	2.3	7.3
	수도권_서울	91.4	1.8	6.8
	수도권_경기	89.6	3.5	6.9
	수도권_인천	90.7	0.0	9.3
	비수도권	91.8	1.5	6.6
남한거주기간별	3년 미만	77.8	15.5	6.7
	3-5년 미만	80.8	3.4	15.7
	5-10년 미만	93.6	1.2	5.2
	10년 이상	92.1	0.7	7.3
남북통합학력별	초졸 이하	92.3	0.0	7.7
	중·고졸 이하	88.2	2.5	9.3
	전문대졸 이하	95.2	2.6	2.2
	대재 이상	95.8	0.3	3.9
	기타/무응답	79.0	21.0	0.0
경제활동별	경제활동(취업자)	94.2	0.7	5.1
	경제활동(실업자)	91.4	1.7	6.9
	비경제활동	84.6	4.7	10.8

다음으로, 직업훈련을 받은 직종에서 근무하는 북한이탈주민의 비율은 51.4%, 그것과 다른 분야에 종사하는 48.6%로 나타나, 직업훈련 경험 분야와 종사 직종이 크게 일치하지는 않는 것으로 확인되었다. 그러나 남한에 거주한 지 10년이 지난 경우(57.5%>42.5%)나 (전문)대학 졸업 이상(57.2%>42.8%, 61.4%>38.6%)의 고학력 소지자들의 경우 수료한 분야에서 근무하는 경우가 그렇지 않은 경우보다 많은 것으로 집계되었다. 이는 상대적으로 직업탐색을 위한 시간을 충분히 가진 경우 비교적 직업훈련 분야와 일치하는 직종에서 근무하는 경향성이 있음을 시사한다.

<표 II-12> 북한이탈주민의 직업훈련 경험 분야 및 근무 경험

(단위: %)

구분		근무 경험	
		수료한 분야에서	수료한 것과 다른 분야에서
전체	소계	51.4	48.6
성별	남자	55.3	44.7
	여자	50.4	49.6
연령별	15-19세	42.6	57.4
	20대	40.8	59.2
	30대	51.2	48.8
	40대	55.4	44.6
	50대	50.9	49.1
	60대 이상	47.1	52.9
거주지역별	수도권	52.2	47.8
	수도권_서울	57.7	42.3
	수도권_경기	50.8	49.2
	수도권_인천	43.6	56.4
	비수도권	49.8	50.2
남한거주기간별	3년 미만	37.2	62.8
	3-5년 미만	45.1	54.9
	5-10년 미만	45.1	54.9
	10년 이상	57.5	42.5
남북통합학력별	초등학교 졸업 이하	41.6	58.4
	중고등학교 졸업 이하	46.8	53.2
	전문대학 졸업 이하	57.2	42.8
	대학교 재학 이상	61.4	38.6
	기타/무응답	22.4	77.6
경제활동별	경제활동(취업자)	58.1	41.9
	경제활동(실업자)	39.0	61.0
	비경제활동	40.4	59.6

반대로, 직업훈련을 받은 직종에서 종사하지 않은 이유에 대해서는 다른 분야의 일을 하고 싶다는 응답이 34.7%, 훈련 분야의 일자리가 없거나 구하기 어려운 경우(16.6%) 또는 원하는 근무조건에 맞는 회사가 없는 경우(12%) 등의 직업세계의 현실을 꼽은 응답이 대부분을 차지하였다. 이외에도, 직업훈련교육의 내용이 도움이 되지 않아서(6.4%), 직업훈련 장려금 수급 목적으로 교육을 받아서(3.0%)라는 소수 의견들이 뒤를 이었다.

<표 II-13> 북한이탈주민의 직업훈련 경험 분야 미근무 이유

(단위: %)

구분		다른 분야의 일을 하고 싶어서	훈련 받은 분야의 일자리가 없거나 구하기 어려워서	원하는 근무 조건에 맞는 회사가 없어서	직업훈련 내용에 취업이 되지 않아서	교육내용이 도움이 되지 않아서	직업훈련 장려금 수급 목적으로 교육을 받아서	기타
성별	남자	40.5	21.1	12.6	7.1	4.3	14.3	
	여자	33.4	15.6	11.9	6.2	2.7	30.1	
연령별	15-19세	45.1	0.0	0.0	0.0	0.0	54.9	
	20대	40.7	14.8	7.1	6.1	0.0	31.3	
	30대	29.8	14.8	11.9	8.2	4.8	30.5	
	40대	38.9	14.4	18.1	3.8	0.8	23.9	
	50대	35.4	21.8	9.5	5.4	3.8	24.0	
	60대 이상	27.0	18.0	4.5	12.1	6.4	32.0	
거주지역별	수도권	34.7	17.0	8.7	7.2	3.6	28.9	
	수도권_서울	33.2	18.4	7.5	7.1	3.3	30.5	
	수도권_경기	37.4	17.9	8.8	7.8	2.3	25.7	
	수도권_인천	30.6	12.4	10.4	6.1	7.1	33.5	
	비수도권	34.8	16.0	18.0	4.9	2.0	24.3	
남한거주기간별	3년 미만	27.1	19.3	9.8	0.0	0.0	43.8	
	3-5년 미만	28.5	14.7	13.6	6.2	0.0	37.0	
	5-10년 미만	39.1	16.9	13.1	4.6	3.7	22.6	
	10년 이상	33.3	16.3	11.3	8.8	3.4	26.9	
남북통합학력별	초졸 이하	38.5	17.5	20.2	8.8	0.0	15.0	
	중·고졸 이하	34.4	17.9	13.4	6.3	2.2	25.8	
	전문대졸 이하	33.3	12.8	11.8	4.9	7.1	30.0	
경제활동별	대재 이상	37.0	14.8	5.5	7.6	3.9	31.2	
	기타/무응답	0.0	0.0	22.4	0.0	0.0	77.6	
	경제활동(취업자)	46.4	15.1	14.3	7.6	3.0	13.6	
경제활동별	경제활동(실업자)	13.5	15.6	19.2	4.0	0.0	47.7	
	비경제활동	22.7	18.9	7.4	5.2	3.7	42.1	

3. 북한이탈주민 장기근속 요인 관련 선행 연구

북한이탈주민이 동일사업장에서 3년 이상 장기 재직하는 내·외부적 요인을 분석하기에 앞서 유사한 연구 주제 또는 관련 요인을 도출한 선행 연구의 고찰을 통하여 북한이탈주민의 취업 및 적응을 통한 장기근속에 미치는 요인과 지원 사업의 효과성 검증 결과를 검토하였다. 이를 위해 선정된 선행연구에는 북한이탈주민을 대상으로 한 연구 6편, 고크력 북한이탈주민을 대상으로 한 연구 1편, 여성 북한이탈주민을 대상으로 한 연구 3편, 간호사를 대상으로 한 연구 1편이 포함되었다.

이하 선행 연구의 주제로는 북한이탈주민의 취업과 적응 관련 연구 4편, 북한이탈주민의 직업교육훈련 관련 연구 3편, 북한이탈주민의 취업활성화 방안을 중심으로 정착 문제와 전망에 관한 연구 1편, 북한이탈주민 지원사업의 효과성 분석 연구 1편, 간호사의 직무만족에 관한 연구 1편이었다. 각 선행연구별 주요 내용은 <표 II-14>에 연도별로 정리하였다. 근거 선행연구 분석을 통해 도출된 북한이탈주민의 적응 요인크게 개인적, 환경적, 심리적 차원과 사회적 자원으로 나눌 수 있음. 이는 본 연구를 통해 규명하고자 하는 북한이탈주민의 동일사업장 장기근속에 미치는 내·외적 요인의 결과와 비교, 분석 가능할 것이다. 특히 대부분의 선행연구에서 환경적 차원에서의 교육 및 훈련관련 요인이나 정부지원 정책 요인의 중요성이 지속적으로 강조되고 있으므로, 관련 요인들이 북한이탈주민의 직장 적응에 미치는 영향뿐 아니라 동일 사업장에서의 장기근속에 미치는 영향을 검증하는 것이 필요하다.

<표 II-14> 선행연구 분석

연구대상·주제/적응요인		근거 선행연구										
		가	나	다	라	마	바	사	아	자	차	카
연구 대상	북한이탈주민											
	고학력 북한이탈주민											
	여성 북한이탈주민											
	간호사											
연구 주제	(사회)적응교육											
	직업기술교육(훈련)											
	직업생활											
	교육지원제도											
	취업지원 정책											
	취업											
	정착											
	직업/직장 적응											
	사회 적응											
	직무 만족											
	장기근속 요인											
사회적 자본												
사회적 지지												
적응 요인	▪ 개인적 요인											
	-인구학적 요인											
	-내적 동기											
	-역할 인식											
	▪ 환경적 요인											
	-직장/직업 관련											
	-교육 및 훈련 관련											
	-정부 지원제도											
	-취업정보											
	▪ 심리적 요인											
	-자기효능감											
	-회복탄력성											
	-정서적 (불)안정											
	-그릿(GRIT)											
	▪ 사회적 자본/지지											
-사회적 자본												
-사회적 지지												

가. 북한이탈주민 지원사업의 효과성 분석(강장석, 2012)

북한이탈주민에 대한 이론적 고찰을 통하여 북한이탈주민의 정책특성과 북한이탈주민 지원사업의 현황을 알아보고, 북한이탈주민 지원사업의 문제점을 크게 지원체계상, 사업운영상, 예산상으로 나누어 살펴보았다.

또한 문제점들의 분석 결과를 바탕으로 지원체계의 협력 기능 강화, 정책방향의 정립과 북한이탈주민 지원에 대한 적극적인 정책지지 확보 노력, 충분한 재정 확보 등 다양한 시각에서의 개선방안을 제시하였다.

나. 북한이탈주민의 정착문제와 전망(강창구, 2012)

북한이탈주민의 남한사회 초기적응에 있어 가장 고려하고 관심을 가져야 하는 부분이 이들의 취업과 자립, 자활을 위한 방안을 모색하는 것으로, 이에 착안하여 북한이탈주민 취업지원정책과 활성화 방안을 살펴보고자 하였다.

북한이탈주민의 남한생활에서 상존하고 있는 문제점 가운데 가장 큰 부분을 차지하는 것은 취업문제이며, 특히 북한이탈주민에게는 정치체제와 사회적 가치 차이에서 오는 오해와 갈등이 남한사회 정착과 문화적응에 걸림돌로 작용하고 있다. 이러한 실정을 감안하여 정부와 지방자치 단체 차원의 고용정책의 필요성과, 그 일환으로 사회적 기업을 제안하였다.

다. 북한이탈여성의 직업교육훈련 경험과 개선과제(박성정, 오은진, 2012)

북한이탈여성의 직업교육훈련 및 취업실태와 문제를 분석하여 이에 대한 개선 방안을 제시하고자 하였다. 이를 위하여 북한이탈여성 7명(20-40대, 최근 5년 이내 탈북)과 지원기관 관계자 8명을 면담하여 그 자료를 질적으로 내용분석하였다.

주요 연구 결과로는 직무수행 능력 부족, 정서적 불안과 자신감 부족, 일과 가정 양립 문제, 보육문제, 연령 제약 등 여성들이 겪는 공통적인 어려움 중에 정서 불안과 자신감 부족은 전혀 다른 사회체제에 적응해야 하는 북한이탈여성들의 경우가 훨씬 심각한 문제로 나타났다.

라. 여성 북한이탈주민의 교육훈련과 취업(정진화, 손상희, 이주관, 2013)

여성 북한이탈주민에 대한 정규교육과 직업훈련이 이들의 취업에 미치는 영향을 분석함으로써 교육훈련을 통한 취업 촉진 방안을 모색하는 데에 있다. 이를 위하여 서울 거주 25세-60세 여성 북한이탈주민 278명을 대상으로 설문조사를 실시하였고, 로짓회귀분석을 사용하여 남한에서의 정규교육과 직업훈련이 취업에 미치는 영향을 연령 계층별로 나누어 분석하였다.

주요 연구 결과로는 교육훈련의 효과는 45세 미만 여성에게 치중되며, 45세 이상 여성에게는 교육훈련 효과가 나타나지 않았다. 45세 미만의 경우, 남한에서의 정규교육은 취업확률을 유의하게 높이지는 반면, 직업훈련을 통한 자격증 취득은 취업에 유의한 영향을 미치지 못하였고, 직업훈련을 이수하였으나 자격증 취득을 하지 못한 경우에는 직업훈련 미이수자에 비해 취업확률이 오히려 낮았다. 반면에 45세 이상 여성의 경우, 정규교육과 직업훈련 모두 취업에 유의한 영향을 미치지 못하는 결과를 보였다.

마. 북한이탈주민의 직업적응 과정(오은경, 2018)

남한 사회의 직업으로서 자신의 일을 만족스럽게 수행해 나가는 북한이탈주민의 직업적응 과정을 살펴보기 위하여 남한의 정착 기간이 5년 이상 이고, 자신의 직무에 대해 만족하며, 직업경력을 유지해 온 지 2년 이상 된 북한이탈주민 14명을 선정하여 개별면담을 실시하였고, 근거이론 방법에 따라 자료를 분석하였다.

연구 결과를 토대로 북한이탈주민이 직업적응 과정에서 지각한 '직업적응'의 개념과 이에 영향을 미치는 주요 요인을 개인적 요인, 직업적 요인, 환경적 요인으로 구분하여 제시하였다.

바. 북한이탈주민의 직업교육이 직장적응에 미치는 영향 - 사회적 자본의 매개효과를 중심으로-(배선길, 2020)

북한이탈주민의 경제적 적응과정에서 직업교육이 직장 적응에 미치는 영향과 이 둘 사이에서 사회적 자본의 매개효과를 살펴봄으로써 북한이탈주민이 남한사회에 성공적으로 정착할 수 있도록 경제적 적응 지원방안을 제시하고자 하였다. 이를 위하여 남한에 거주하고 있는 20세 이상의 남·여 북한이탈주민 300명을 대상으로 설문을 실시하였다.

연구 결과로, 북한이탈주민의 직업교육의 수준이 높을수록, 사회적 자본(신뢰, 규범, 네트워크, 참여)의 수준이 높을수록 직장적응에 정(+)적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 북한이탈주민의 직업교육과 직장적응 간의 관계에서 사회적 자본의 하위요인 중 [신뢰, 규범, 네트워크]는 매개영향을 미치는 것으로 확인되었다.

사. 고학력 북한이탈주민의 장기근속 영향 요인: 사회적지지의 조절효과를 중심으로(신문희, 2020)

북한이탈주민의 성공적 경제 자립의 기반이 되는 직장 근속 기간 유지에 초점을 두고 개인적, 환경적, 심리적 요인이 북한이탈주민의 장기근속에 미치는 영향 및 심리적 요인과 장기근속 간에 사회적지지 요인이 조절효과가 있는지를 검증하고자 하였다. 이를 위해 남한 입국 후 적어도 1년 이상 한 직장에서 근속하였고, 남북한 통합학력 기준으로 고졸이상의 학력을 보유한 북한이탈주민 200명을 대상으로 실시하였다.

연구 결과, 인구학적 요인 중 [통합학력, 부양가족수, 직업]은 장기근속에 유의한 부적(-)인 영향을, 남한에서의 [직장생활경력]은 유의한 정적(+)의 영향을 미쳤다. 또한 환경적 요인 중 [임금, 승진기회, 고용안정성]은 장기근속에 유의한 정(+)의 영향을 미쳤으며, 사회적지지 요인 중 [상사지지] 요인만이 회복탄력성과 장기근속 간에 유의한 정(+)의 조절효과를 가지는 것으로 나타났다.

아. 북한이탈주민의 취업과 적응에 관한 연구 - 남한 직업생활 및 적응교육 서베이-(이지영, 2020)

남한에 정착한 북한이탈주민들의 취업과 적응에 대한 연구로, 취업자 대상 연구참여자들은 6개월 이상 취업경험이 있는 북한이탈주민 350명과 북한이탈주민을 고용한 경험이 있는 남한고용주 65명, 북한이탈고용주 45명으로 총 110명의 고용주를 참여자로 구성하였다.

연구결과, 하나원의 12주(406시간)와 하나센터의 8일(50시간) 동안의 기초적응교육으로는 북한이탈주민들의 성공적인 정착과 안정적인 취업을 담보할 수 없는 것으로 밝혀졌다.

따라서 북한이탈주민들이 자신의 취미와 적성에 맞는 맞춤형 직업적응교육을 통하여 안정된 일자리를 창출하고, 자본주의 사회의 일원으로 살아가고자 정치체제 교육 및 경제 관리 교육의 필요하다. 또한 평생교육 관점의 정규교육이 보충되어야 그들이 남한사회에서 당당한 민주시민으로 자리잡을 수 있을 것이다.

자. 내재적 동기와 심리적 안녕감의 관계에서 그것과 직무만족의 매개효과: 간호사를 대상으로(김보경, 2021)

최근 들어 직장인을 대상으로도 한 연구에서 그것은 그들의 직무성취를 높이고 이직률을 낮추는 등 직무수행에 긍정적인 영향을 미칠 뿐 아니라 직무만족에도 정적인 영향을 미치는 요인으로 밝혀졌다.

간호사 집단은 과도한 업무, 3교대 및 야간근무와 같은 환경과 고유의 직업적 특성으로 타 직종에 비해 직무만족도와 심리적 안녕감이 낮은 것으로 보고되어, 이들을 대상으로 한 내재적 동기가 심리적 안녕감에 미치는 과정에 대한 구체적인 기제를 설명하고자 하였다. 이를 위해 서울, 경기도, 부산, 인천 등에 6개월 이상의 경력이 있는 간호사 400명을 대상으로 온라인 설문조사를 실시하고, 총 383명의 설문지를 분석에 사용하였다.

주요 연구 결과를 살펴보면, 그것은 직무만족과 심리적 안녕감에 정적인 영향을 미쳤으며, 내재적 동기와 심리적 안녕감의 관계에서 직무만족의 부분매개 효과가 나타났다. 또한 내재적 동기와 심리적 안녕감의 관계에서 그것의 부분매개 효과가 나타났다.

그것은 주로 청소년의 학업성취도와 관련된 변인으로 알려졌지만, 본 연구를 통해 직무만족도가 낮은 직업 중 하나인 간호사의 심리적 안녕감을 높이기 위한 방안으로 그것과 직무만족의 중요성이 밝혀졌다.

차. 북한이탈주민 직장적응 실태 분석과 제언(이지영, 최경원, 2021)

북한이탈주민의 직장적응 실패원인을 실증적으로 분석하고 해결방안을 제시하고자 남북한 고용주들 110명과 6개월 이상 취업 경험이 있는 북한이탈주민 취업자 316명의 자료를 분석에 활용하였다.

주요 연구 결과로, 정부의 취업지원정책에 대한 북한이탈주민의 만족도를 살펴보면, 응답자의 98명(31.0%)이 대체로 만족한다는 긍정적 인식을 갖고 있었다. 한국사회에서 취업준비 교육훈련으로 직장적응을 위해 가장 필요한 교육에 대한 결과는 ‘직업기술교육’이 31.5%로 가장 높았으며, 그 다음으로 ‘사회적응교육’ 30.3%, ‘정규교육’ 16.9%, ‘체제교육’ 16.2%, ‘직장 내 교육’ 5.2% 순으로 나타났다.

북한이탈주민 취업자의 직장적응교육 효과성에 대한 인식에 관한 조사 결과, ‘하나원’ 39.1%, 하나센터 26.8%, 남북하나재단(북한이탈주민지원센터) 16.3% 순으로 직업적응교육이 직장생활에 도움이 된다고 인식하였다.

북한이탈주민 취업자 중 80.0%가 남한사회에서의 적응을 위해서 보다 더 많은 교육이 필요하며, 63.7%는 직업훈련을 통해서 취득한 자격증이 직장생활에 도움이 된다고 인식하였다.

카. 여성 북한이탈주민의 직업생활을 통해 바라본 남한 사회적응에 관한 질적 사례연구(김명희, 최수찬, 남보영, 신지수, 2022)

여성 북한이탈주민의 직업생활을 통해 남한 사회적응의 의미를 분석하고자 직업생활을 하는 여성 북한이탈주민 8명을 선정하고 심층 면접을 시행하여 자료를 수집하는 질적 사례연구 방법으로 분석하였다.

주요 연구 결과는 총 5개 영역의 주제, 10개의 범주군과 25개의 하위 범주로 구조화하였다. 5개의 주제는 ‘냉정한 현실의 벽과 마주함’, ‘직업 세계로의 도전과 적응’, ‘나를 건디게 하는 개인적 차원’, ‘나에게 절실한 사회적 자원’, ‘남한 사회적응의 의미’가 도출되었다.

제 III 장

설문조사 결과 분석

1. 장기근속 북한이탈주민 대상 설문조사
2. 장기근속 북한이탈주민 채용
사업주(채용 책임자) 대상 설문조사
3. 소결

제Ⅲ장 설문조사 결과 분석

1. 장기근속 북한이탈주민 대상 설문조사

가. 설문조사 대상

동일 사업장에서 3년 이상 장기근속 중인 북한이탈주민 설문조사를 위해 하나원의 협조를 구해 연구에 설문조사에 참여를 원하는 북한이탈주민(3년 이상 장기근속자)이 구글폼을 통하여 연구 동의와 함께 개인 인적사항(이름, 연락처, 이메일주소 등)을 기재하도록 하였다.

설문조사에 참여를 원하는 연구 대상자에게 문자와 이메일을 통해 온라인 구글 설문지를 송부하였다. 설문조사에 참여하기로 동의한 북한이탈주민은 약 600명이었고, 설문조사 회수율이 낮아서 2회 이상 문자로 설문조사 참여를 독려하여 305개의 자료가 회수되었다. 이 중 응답에 불성실하거나 중복응답자를 제외하고, 총 274개의 자료가 분석에 사용되었다.

본 설문조사에 참여한 연구대상자의 인구학적 특성은 <표 Ⅲ-1>과 같이 남성 47명(17.2%), 여성 227명(82.8%)이다. 연령대는 50대가 122명(44.5%)로 가장 많고, 40대 90명(32.8%), 30대 47명(17.2%) 순이다. 남북한 통합 최종 학력은 고졸이 127명(46.4%)로 가장 많고, 전문대 졸(21.2%), 대졸 55명(20.1%) 순이다.

남한 정착 기간과 남한생활 직장 경력은 '5년-10년 미만'이 각각 44.9%와 46.4로 가장 높은 비율을 차지했다. 월평균 소득은 '200-250만원 미만'이 29.9%로 가장 높은 비율을 차지했고, '150-200만원 미만'이 24.5%, '250-300만원 미만'이 16.8% 순으로 나타났다.

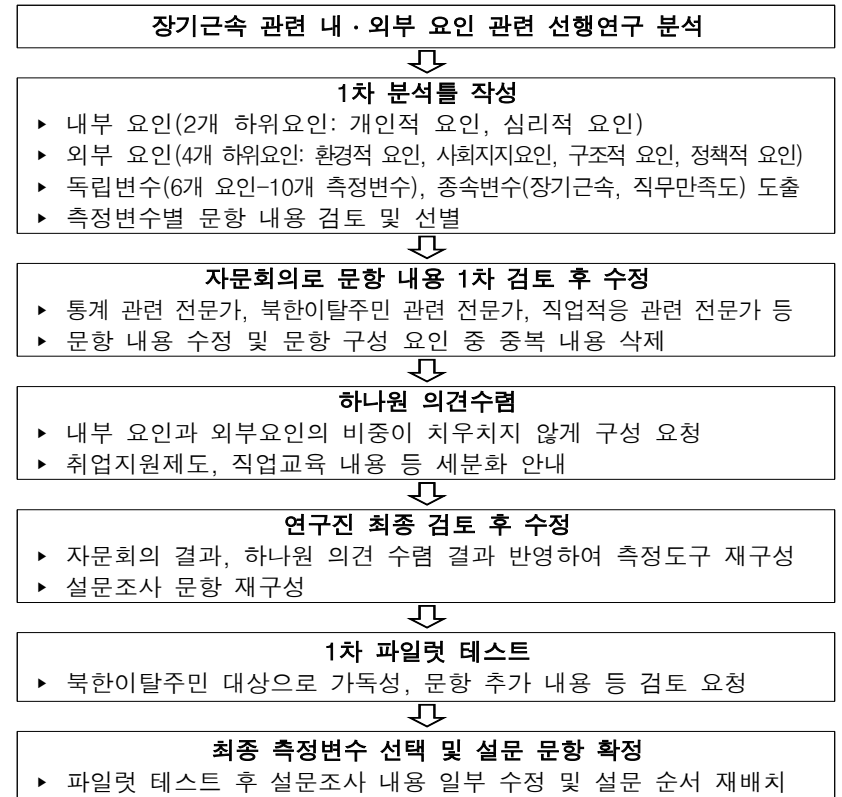
<표 III-1> 설문조사 대상 인구통계학적 특성

구분	빈도	퍼센트	
성 별	남성	47	17.2
	여성	227	82.8
연령대	30대	47	17.2
	40대	90	32.8
	50대	122	44.5
	60대 이상	15	5.5
남북한 통합 최종 학력	중졸 이하	26	9.5
	고졸	127	46.4
	전문대졸	58	21.2
	대졸	55	20.1
거주 지역	대학원졸	8	2.9
	서울	45	16.4
	인천·경기권	118	43.1
	세종·대전·충청권	30	10.9
	호남(전라)권	16	5.8
	경남권	30	10.9
	경북권	26	9.5
기타(제주도 등)	9	3.3	
남한 정착 기간	3년-5년 미만	26	9.5
	5년-10년 미만	123	44.9
	10년-15년 미만	114	41.6
	15년 이상	11	4.0
배우자 동거 여부	예	164	59.9
	아니오	110	40.1
부양가족	1명	82	29.9
	2명	50	18.2
	3명	32	11.7
	4명 이상	17	6.2
	없음	93	33.9
남한 직장생활 경력	3-5년	52	19.0
	5-10년	127	46.4
	10-15년	88	32.1
	15년 이상	6	2.2
월 평균 소득	100만원 미만	6	2.2
	100-150만원 미만	26	9.5
	150-200만원 미만	67	24.5
	200-250만원 미만	82	29.9
	250-300만원 미만	46	16.8
	300-350만원 미만	23	8.4
	350-400만원 미만	9	3.3
400만원 이상	15	5.5	

나. 설문조사 내용

1) 설문조사 내용 구성 과정

장기근속에 영향을 미치는 내부/외부 요인에 대한 선행연구 분석을 통해 1차 분석틀을 마련하고, 자문회의와 하나원 측의 의견 수렴, 파일럿 테스트 등을 거쳐서 설문조사 내용을 최종 확정하였다. 자세한 구성 과정은 [그림 III-1]과 같다.



[그림 III-1] 설문조사 내용 구성 과정

2) 최종 설문조사 문항 내용

가) 독립변수

최종 독립변수로 선정된 내부 요인은 직업기초능력, 자기효능감, 회복탄력성, 그것이다. 외부 요인은 근무조건, 차별경험, (일반)사회적지지, 북한이탈 동료지지, 정책·지원제도(취업지원제도, 직업훈련 교육과정)이다.

<표 III-2> 독립변수 및 세부 내용

구분	측정변수		참고 문헌	문항 수	문항 번호		
내부 요인	개인적 요인	직업기초능력 (15문항)	대인관계능력	김화순(2004), NCS	3	1-3	
			정보능력	김화순(2004), NCS	3	4-6	
			의사소통능력	김화순(2004), NCS	3	7-9	
			문제해결능력	김화순(2004), NCS	3	10-12	
			직업윤리	김화순(2004), NCS	3	13-15	
	심리적 요인	자기효능감 (6문항)	자기효능감	신문희(2020), 김명선(2019)	6	16-21	
			회복탄력성 (6문항)	자기조절능력	신문희(2020)	4	22-25
				긍정성	신문희(2020)	2	26-27
			그릿 (8문항)	흥미유지	김보경(2021)	4	28-31
				노력지속	김보경(2021)	4	32-35
외부 요인	환경적 요인	근무조건 (16문항)	업무환경	배선길(2020), 신문희(2020)	4	36-39	
			임금	배선길(2020), 신문희(2020)	3	40-42	
			승진기회	배선길(2020), 신문희(2020)	3	43-45	
			업무흥미	배선길(2020), 신문희(2020)	3	43-48	
			고용안정성	신문희(2020)	3	49-51	

구분	측정변수		참고 문헌	문항 수	문항 번호	
	구조적 요인	차별경험 (5문항)	차별경험	박정란, 강동완, 현인에(2012)	5	52-56
			상사지지	배선길(2020), 신문희(2020)	3	57-59
	사회적 지지요인	(일반)사회적 지지 (9문항)	동료지지	배선길(2020), 신문희(2020)	3	60-62
			가족지지	신문희(2020), 한국고용정보원(2011)	3	63-65
	정책적 요인	북한이탈 동료 지지 (3문항)	북한이탈 동료지지	박정란, 강동완, 현인에(2012)	4	66
			정책·지원 제도 (20문항)	취업지원제도	박정란, 강동완, 현인에(2012)	4
				직업훈련 교육과정	박정란, 강동완, 현인에(2012)	16

나) 종속변수

앞서 제시한 장기근속 내부, 외부 요인에 따른 장기근속 정도를 알아보기 위해 장기근속과 직무만족도를 종속변인으로 설정하였다.

<표 III-3> 종속변수 및 세부 내용

측정변수	참고문헌	문항수	문항 번호
장기근속	백선숙(2021), 신문희(2020)	5	87-91
직무만족도	김보경(2021)	5	92-96

다) 인구통계학적 변수

설문조사 대상자의 인구통계학적 특성을 알아보기 위해 성별과 연령, 거주지역, 월평균 소득 등 10가지 항목을 설문 내용으로 구성하였다.

<표 III-4> 인구통계학적 변수 세부 내용

측정변수	참고문헌	문항수	문항 번호
성별, 연령, 거주지역, 월평균 소득 등	남북하나재단(2022)	10	97-106

3) 설문조사 척도 신뢰도

설문조사에 사용된 척도별 신뢰도를 분석한 결과 <표 III-5>와 같다. Cronbach' a계수가 최소 0.700 이상으로 양호한 수준 이상의 신뢰도를 보이고 있다.

<표 III-5> 설문조사 척도 신뢰도 결과

구분	측정변수 신뢰도(Cronbach' a)				하위 신뢰도		
독립 변수	내부 요인	개인적 요인	직업기초능력 (0.892)	대인관계능력	0.766		
				정보능력	0.826		
				의사소통능력	0.790		
				문제해결능력	0.830		
		심리적 요인	자기효능감(0.881)	자기효능감	0.881		
				회복탄력성(0.844)	자기조절능력	0.808	
				그릿(0.878)	긍정성	0.757	
					흥미유지	0.785	
	외부 요인	환경적 요인	근무조건(0.903)	업무환경	0.700		
				임금	0.784		
				승진기회	0.879		
				업무흥미	0.8472		
				고용안정성	0.853		
		구조적 요인	차별경험(0.841)	차별경험	0.841		
				사회적 지지 요인	(일반) 사회적 지지 (0.832)	상사지지	0.884
						동료지지	0.884
가족지지	0.942						
사회적 지지 요인	북한이탈 동료 (0.873)	북한이탈 동료 지지	북한이탈 동료 지지	0.873			

구분	측정변수 신뢰도(Cronbach' a)			하위 신뢰도
		정책적 요인	정책·지원제도 (20문항)	취업지원제도 직업훈련 교육 과정
종속 변수	장기근속			0.782
	직무만족도			0.927

다. 설문조사 결과

연구에 사용된 변인들의 평균과 표준편차, 최소값과 최대값을 <표 IV-6>에 제시하였다.

<표 III-6> 변인들의 평균과 표준편차

변인	최소값	최대값	평균	표준편차
직업기초능력	1.73	5	4.32	0.52
대인관계능력	1.33	5	4.41	0.64
정보능력	1.00	5	3.97	0.95
의사소통능력	1.33	5	4.24	0.69
문제해결능력	1.67	5	4.26	0.66
직업윤리	1.00	5	4.74	0.48
자기효능감	1.17	5	4.44	0.61
자기조절능력	1.50	5	3.97	0.72
긍정성	1.00	5	4.48	0.68
회복탄력성	1.25	5	4.22	0.63
그릿	1.50	5	4.31	0.62
흥미유지	1.75	5	4.12	0.71
노력지속	1.00	5	4.49	0.64
근무조건	1.47	5	3.79	0.67
업무환경	1.50	5	3.96	0.72
임금	1.33	5	3.58	0.92
승진기회	1.00	5	3.26	1.04
업무흥미	1.00	5	4.12	0.82
고용안정성	1.00	5	4.03	0.91
차별경험	1.00	3	1.52	0.56

변인	최소값	최대값	평균	표준편차
사회적지지	2.00	5	4.07	0.68
상사지지	1.00	5	3.83	0.96
동료지지	1.00	5	4.05	0.87
가족지지	1.00	5	4.32	1.04
북한이탈동료지지	1.00	5	3.69	1.13
장기근속	1.00	5	3.75	0.89
직무만족도	1.00	5	3.99	0.92

1) 장기근속 요인 영향 분석

장기근속에 영향을 미치는 요인을 분석하기에 앞서 연구에 사용된 변수들의 상관분석을 실시하였다. 구체적인 결과는 <표 3-7>에 제시하였다.

독립변수인 직업기초능력, 자기효능감, 회복탄력성, 그릿, 근무조건, 사회적 지지는 종속변수인 장기근속과 유의미한 정적 상관이 있는 것으로 나타났다.

차별경험은 장기근속과 유의미한 부적 상관이 있는 것으로 나타났다. 즉, 북한이탈주민으로써 차별경험이 많다고 느끼면 장기근속이 어려워지고, 차별경험이 적을수록 장기근속의 가능성이 높아진다. 다만, 북한이탈동료지지는 장기근속과 유의미한 상관관계가 없는 것으로 밝혀졌다. 종속변수인 장기근속과 직무만족도 사이에도 높은 정적 상관($r=.708, p<.001$)이 발견되었다.

<표 III-7> 변인들 간의 상관관계

	직업기초능력	자기효능감	회복탄력성	그릿	직장만족	차별경험	사회적지지	북한이탈동료지지	장기근속	직무만족도
직업기초능력	-									
자기효능감	.663***	-								
회복탄력성	.562***	.764***	-							
그릿	.654***	.748***	.795***	-						
근무조건	.384***	.342***	.419***	.451***	-					
차별경험	-.228***	-.183***	-.212***	-.172*	-.277***	-				
사회적지지	.474***	.324***	.361***	.344***	.533***	-.366***	-			
북한이탈동료지지	-0.006	-0.095	0.072	0.016	0.079	0.061	0.014	-		
장기근속	.284***	.232***	.342***	.304***	.598***	-.196***	.426***	-0.010	-	
직무만족도	.421***	.388***	.437***	.458***	.621***	-.213***	.477***	0.013	.708***	-

주 : * $p<.05$, *** $p<.001$

장기근속에 영향을 미치는 내부 요인을 분석하기 위해 회귀분석을 실시한 결과는 <표 III-8>과 같다. 장기근속에 유의미하게 영향을 미치는 독립변인은 직업기초능력($t=2.289, p<.05$)과 회복탄력성($t=3.319, p<.01$)인 것으로 나타났다.

<표 III-8> 장기근속에 영향을 미치는 내부 요인

모형	비표준화 계수		표준화 계수	t	유의확률
	B	표준화 오류	베타		
(상수)	1.251	0.442		2.828	0.005
직업기초능력	0.312	0.136	0.183	2.289	0.023
자기효능감	-0.284	0.147	-0.193	-1.937	0.054
회복탄력성	0.485	0.146	0.341	3.319	0.001
그 릿	0.084	0.151	0.058	0.553	0.581

그릿(흥미유지, 노력지속)의 경우 장기근속에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났으나 그릿의 하위요인 중 흥미유지($t=3.589, p<.001$)가 유의미하게 장기근속에 영향을 미치는 것으로 나타났다.

<표 III-9> 장기근속에 영향을 미치는 그릿의 하위 요인

모형	비표준화 계수		표준화 계수	t	유의확률
	B	표준화 오류	베타		
(상수)	1.993	.373		5.347	.000
흥미유지	.362	.101	.287	3.589	.000
노력지속	.058	.112	.041	.519	.604

장기근속에 영향을 미치는 외부 요인을 분석하기 위해 회귀분석을 실시한 결과는 <표 III-10>과 같다. 북한이탈주민 동료지지의 경우 앞서 분석한 상관 정도가 유의미하지 않아서 분석에서 제외되었다. 장기근속에 유의미하게 영향을 미치는 독립변인은 근무조건($t=9.073, p<.001$)과 사회적 지지($t=2.544, p<.01$)인 것으로 나타났다.

<표 III-10> 장기근속에 영향을 미치는 외부 요인

모형	비표준화 계수		표준화 계수	t	유의확률
	B	표준화 오류	베타		
(상수)	.328	.376		.873	.000
근무조건	.689	.076	.519	9.073	.000
차별경험	.005	.083	.003	.063	.950
사회적 지지	.196	.077	.150	2.544	.012

2) 직무만족 요인 분석

직무만족에 영향을 미치는 내부 요인을 분석하기 위해 회귀분석을 실시한 결과는 <표 III-11>과 같다. 직무만족에 유의미하게 영향을 미치는 독립변인은 직업기초능력($t=2.875, p<.01$)과 회복탄력성($t=2.098, p<.05$), 그릿($t=2.073, p<.05$)인 것으로 나타났다.

<표 III-11> 직무만족에 영향을 미치는 내부 요인

모형	비표준화 계수		표준화 계수	t	유의확률
	B	표준화 오류	베타		
(상수)	0.226	0.426		0.532	0.000
직업기초능력	0.377	0.131	0.215	2.875	0.004
자기효능감	-0.092	0.141	-0.061	-0.650	0.516
회복탄력성	0.295	0.141	0.202	2.098	0.037
그 릿	0.302	0.145	0.203	2.073	0.039

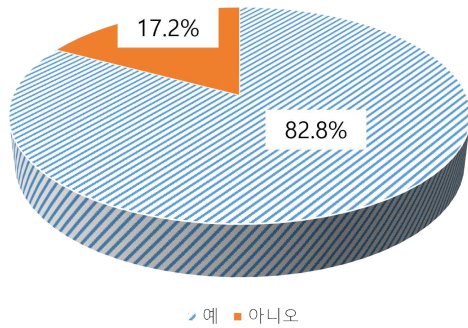
직무만족에 영향을 미치는 외부 요인을 분석하기 위해 회귀분석을 실시한 결과는 <표 III-12>와 같다. 북한이탈주민 동료지지의 경우 앞서 분석한 상관 정도가 유의미하지 않아서 분석에서 제외되었다. 직무만족에 유의미하게 영향을 미치는 독립변인은 근무조건($t=9.264, p<.001$)과 사회적 지지($t=3.598, p<.001$)인 것으로 나타났다.

<표 III-12> 직무만족에 영향을 미치는 외부 요인

모형	비표준화 계수		표준화 계수	t	유의확률
	B	표준화 오류	베타		
(상수)	.210	.373		.564	.000
직장만족	.699	.075	.512	9.264	.000
차별경험	.007	.083	.004	.081	.936
사회적지지	.276	.077	.206	3.598	.000

3) 취업지원제도

설문조사 대상자 중 정부의 취업지원제도 혜택을 받은 경험 여부에 대해서 [그림 III-2]와 같이 82.8%는 경험이 있다고 응답하였고, 17.2%는 경험이 없다고 응답하였다.



[그림 III-2] 취업지원제도 혜택 경험 여부

설문조사 대상자 중 정부의 취업지원 혜택에 대한 전반적인 만족도를 물어본 결과 70.1%가 만족하는 것으로 나타났다.

<표 III-13> 정부 취업지원 혜택에 대한 전반적인 만족도

구 분	빈도	퍼센트
전혀 만족하지 않는다	7	2.6
만족하지 않는다	8	2.9
보통이다	67	24.5
만족한다	91	33.2
매우 만족한다	101	36.9
합 계	274	100.0

정부 취업지원 세부 사항별 혜택 여부와 직장생활 만족에 도움이 되는 정도를 조사한 결과 <표 III-14>와 같이 나타났다. 가장 많은 혜택을 받은 취업지원제도는 취업장려금(88.0%)이고, 미래행복통장(50.4%), 고용지원금(48.5%)이 그 다음 순으로 나타났다. 대체적으로 세부 취업지원제도가 직장생활 만족에 도움이 된다고 응답하였다.

<표 III-14> 정부 취업지원 세부 사항별 혜택 여부와 직장생활 만족 도움 정도

구 분	혜택 여부		매우 도움이 된다	도움이 된다	보통이다	도움이 안 된다	전혀 도움이 안 된다
	있다	없다					
① 취업장려금	241 (88.0)	33 (12.0)	142 (58.9)	89 (36.9)	9 (3.7)	0 (0.0)	1 (0.4)
② 고용지원금	133 (48.5)	141 (51.5)	65 (48.9)	59 (44.4)	8 (6.0)	0 (0.0)	1 (0.8)
③ 직업훈련장려금	119 (43.4)	155 (56.6)	63 (62.9)	46 (38.7)	8 (6.7)	1 (0.8)	1 (0.8)
④ 자격취득장려금	132 (48.2)	142 (51.8)	67 (50.8)	55 (41.7)	5 (4.5)	1 (0.8)	3 (2.3)

구 분	혜택 여부		매우 도움이 된다	도움이 된다	보통이다	도움이 안 된다	전혀 도움이 안 된다
	있다	없다					
⑤ 직업훈련추가 장려금	63 (23.0)	211 (77.0)	34 (64.0)	22 (34.9)	5 (7.9)	1 (1.6)	1 (1.6)
⑥ 취업알선	112 (40.9)	162 (59.1)	51 (45.5)	50 (44.6)	9 (8.0)	1 (0.9)	1 (0.9)
⑦ 취업·직업훈련	103 (37.6)	171 (62.4)	47 (45.6)	42 (40.8)	11 (10.7)	0 (0.0)	3 (2.9)
⑧ 학력·자격인정	106 (38.7)	168 (61.3)	46 (43.4)	46 (43.4)	11 (10.4)	0 (0.0)	3 (2.8)
⑨ 미래행복통장	138 (50.4)	136 (50.6)	73 (52.9)	58 (42.0)	4 (2.9)	0 (0.0)	3 (2.2)
⑩ 창업지원	54 (19.7)	220 (80.3)	22 (40.7)	24 (44.4)	5 (9.3)	1 (1.9)	2 (3.7)
⑪ 영농정착지원	9 (3.3)	265 (96.7)	5 (55.6)	2 (22.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (22.2)

취업지원제도 개선 관련 주관식 문항에 대하여 다음과 같은 요구사항들이 발견되었다.

첫째, 가장 많은 응답자들이 취업 및 직장 적응과 승진 과정에서 겪는 편견과 차별에 대한 인식 개선이 이루어져야 할 필요성을 제기하였다.

둘째, 각종 지원제도들의 지원 기간 및 대상에 대한 규제를 줄일 것에 대한 의견들이 다수 존재하였다. 먼저, 취업장려금의 경우 근속 4년차부터 최대 10년까지 차등적으로 지급하며, 지급금액을 좀 더 상향하고, 횟수를 3회에서 5회로 늘리는 등 지급 범위의 확대를 당부하는 참여자들도 있었다. 또한 동일사업장 뿐 아니라 다른 직종으로 이직하더라도 근속 중인 근로자에게도 지급하는 방안에 대한 요청도 제기되었다.

이와 유사하게, 미래행복통장의 경우에도 가입 기간을 10년으로 늘리거나 사용 기한을 없애거나 연장함으로써 장기근속과 정착 비율이 늘어날 것이라는 의견도 제시되었다. 또한 지금처럼 지원 대상을 한국 입국 년도 기준으로 제한하는 경우 진학 및 취업 과정이 끝나면 혜택을 못 받는 경우가 다반사이기 때문이다. 또한 제3국 출신과 같은 특정 북한이탈주민은 해당

되지 않는 경우도 있어 이에 대한 제한을 완화해줄 것을 요청하는 의견도 발견되었다.

이외에도, 자격증 취득을 위한 취업바우처 제도의 제한 완화를 요청하는 의견도 있었다. 예를 들면, 카드 사용처, 특정 연령에의 제한을 없애고, 근로자들에게도 확대 시행해달라는 요구들도 발견되었다.

셋째, 취업 알선에 대한 필요가 많이 발견되었다. 특히 직종을 보다 다양하게 제시해줄 것에 대한 필요는 자격면허 직종에도 해당되었다. 이들 모두에 있어 각자의 적성과 흥미, 연령, 능력 등에 준하여 개별화된 진로 상담 후 이루어졌으면 좋겠다는 의견들이 다수 제시되었다.

넷째, 북한이탈주민을 장기적으로 고용하는 사업체에게 혜택을 주는 방안에 대한 요구도 제시되었다. 특히 세제 혜택을 주면 효과적일 것이라는 제안들도 다수 있었다. 반면에, 고용주에게 지급하던 금액을 근로자에게 지급하는 것이 더 효과적이라는 의견도 있었다.

다섯째, 취업 후 적응하는 과정에서 겪는 여러 어려움들에 대한 지속적인 관심과 관리가 필요하다는 응답자들이 다수 존재했다. 특히 직장 내 어려움과 문제 발생 시 막막함을 호소하며 상담 및 직장적응 방면의 지원이 이루어졌으면 한다는 의견들이 제시되었다.

한편, 수입이 없는데도 지원금을 지급하는 경우 오히려 취업 및 근로 의지를 약화시킬 수 있으므로 수입이 있는 근로자들에게 우선적으로 지원할 것을 요구하는 목소리들도 있었다.

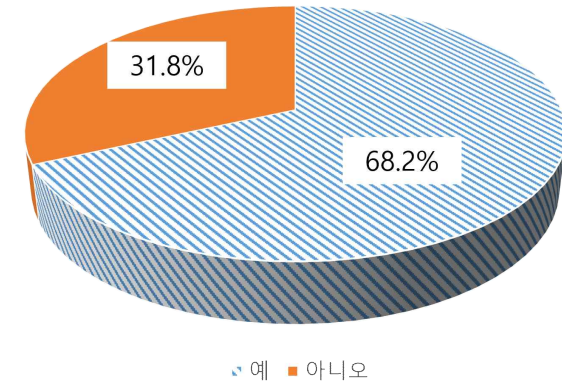
마지막으로, 직업정보를 개별적으로 받아보거나 공유할 수 있도록 홍보나 네트워킹을 강화할 것에 대한 제안도 제시되었다. 특히 정착에 성공한 북한이탈주민들과의 커뮤니티를 제공해달라는 제안들도 있었다.

<표 III-15> 북한이탈주민 장기근속자 취업지원제도 개선 요청사항

응답 내용	빈도	퍼센트
남북한 문화통합 및 직장적응과정 등의 편견과 차별에 대한 인식 개선 교육	20	16.4
장기근속자 취업장려금 지급 제한 완화	18	14.8
취업 알선 직종 다양화 및 개별화	15	12.3
북한이탈주민 (장기) 고용 사업체 혜택	12	9.8
취업 후 지역센터의 지속적인 상담 및 관리	13	10.7
보다 다양한 자격면허 취득을 위한 지원 확대	6	4.9
각종 제도(미래행복통장) 지원 대상 및 기간 확장	6	4.9
근로자 우선 지원제도 운영	4	3.3
취업지원제도 관련 홍보 및 네트워크 활성화	4	3.3
보다 다양한 직업정보 제공	4	3.3
취업 및 직업적응을 위한 심리상담 지원	3	2.5
공공기관 취업 기회 확대	3	2.5
직업훈련기관에 대한 지원 확대	3	2.5
북한이탈주민 채용 가산점 향상	2	1.6
정착성공사례 북한이탈주민들과의 커뮤니티 마련	2	1.6
북한 학력 인정 제도 마련	1	0.8
김정고시 및 대학교육 학자금 지원	2	1.6
일-가정 양립을 위한 아이돌봄서비스 제공	1	0.8
이직자들에게도 근로연수만큼 장려금 지급	1	0.8
남성 특화 지원사업 신설	1	0.8
정규직 취업 기회 확충	1	0.8
합 계	122	100.0

4) 직업훈련교육

설문조사 대상자 중 정부의 직업훈련교육을 받은 경험 여부에 대해서 [그림 III-3]과 같이 68.2%(187명)는 경험이 있다고 응답하였고, 31.8%는 경험이 없다고 응답하였다.



[그림 III-3] 직업훈련교육 경험 여부

설문조사 대상자 중 정부의 직업훈련교육 대한 전반적인 만족도를 물어본 결과 78.6%가 만족 이상의 수치를 나타냈다.

<표 III-16> 직업훈련교육에 대한 전반적인 만족도

구 분	빈도	퍼센트
전혀 만족하지 않는다	1	.5
만족하지 않는다	3	1.6
보통이다	36	19.3
만족한다	75	40.1
매우 만족한다	72	38.5
합 계	187	100.0

세부 직업훈련교육별로 참여한 여부와 직장생활 만족에 도움이 되는 정도를 파악한 결과는 <표 III-17>과 같다. 각 기관에서 받은 직업훈련 교육의 참여도는 차이가 있으나 대체적으로 직업훈련교육이 도움이 되는 것으로 나타났다. 기타로 참여한 직업교육 훈련으로 자동차부품진흥재단의 업무교육, H자동차 지식사업센터 교육, 폴리텍 대학이 언급되었다.

<표 III-17> 세부 직업훈련교육별 참여 여부와 직장생활 만족 도움 정도

구 분	참여 여부		매우 도움이 된다	도움이 된다	보통이다	도움이 안된다	전혀 도움이 안된다
	있다	없다					
① 하나원 기초직업훈련	213 (77.7)	61 (22.3)	57 (26.8)	131 (61.5)	19 (8.9)	4 (1.9)	2 (0.9)
② 하나원 심화직업훈련 (수료생)	70 (25.5)	204 (74.5)	21 (30.0)	28 (40.0)	13 (18.6)	6 (8.6)	2 (2.9)
③ 고용노동부 직업훈련	149 (54.4)	125 (45.6)	59 (39.6)	78 (52.3)	10 (6.7)	2 (1.3)	0 (0.0)
④ 남북하나재단 직업훈련(남북하나재단 영농교육, 창업교육)	57 (20.1)	217 (79.1)	23 (40.4)	22 (38.6)	9 (15.8)	1 (1.8)	2 (3.5)

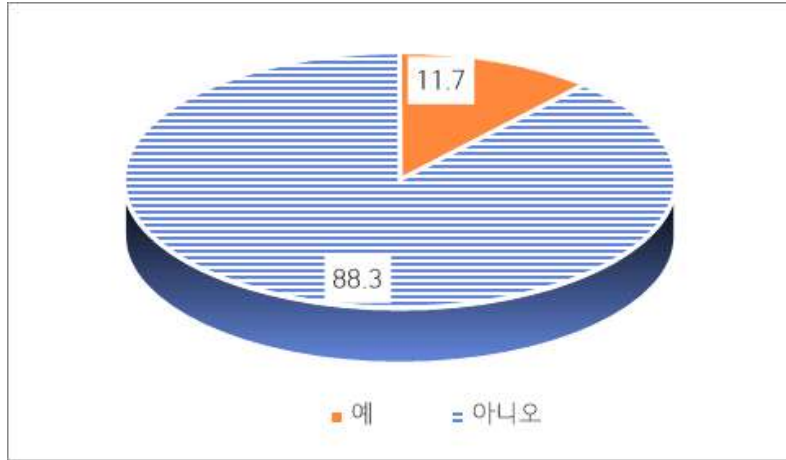
직업훈련교육에 대해 불만족하는 이유에 대해 <표 III-18>과 같이 '교육직종이 취업할 수 있는 분야인지 확신이 서지 않아서'와, '교육직종이 적성에 맞지 않았다'는 의견이 33.3%로 가장 높았다.

<표 III-18> 직업훈련교육에 대해 불만족하는 이유

구 분	빈도	퍼센트
① 교육내용이 체계적이지 못하다.	3	25.0
② 교육내용이나 강사의 강의가 이해하기 어려웠다.	1	8.4
③ 교육직종이 취업할 수 있는 분야인지 확신이 서지 않았다.	4	33.3
④ 교육직종이 적성에 맞지 않았다.	4	33.3
⑤ 교육생들의 분위기가 산만해 집중하기 어려웠다.	0	0
⑥ 교육장의 환경이나 시설이 불편했다.	0	0.0
⑦ 기타	0	0.0
합 계	12	100.0

주: 무응답 제외

직업훈련교육 중단한 경험에 대해서 [그림 III-4]와 같이 32명(11.7%)이 중단한 경험이 있다고 응답하였다.



[그림 III-4] 직업훈련교육 중단 경험 여부

직업훈련교육을 중단한 이유에 대해서 <표 III-19>와 같이 '자녀양육, 집안 사정'이 26.7%로 가장 높았고, 경제적인 어려움(23.3%), 건강상의 이유(20.0%)가 다음 순이었다.

<표 III-19> 직업훈련교육 중단 이유

구 분	빈도	퍼센트
① 자녀 양육, 집안 사정	8	26.7
② 건강상의 이유	6	20.0
③ 경제적인 어려움	7	23.3
④ 교육 내용 이해의 어려움	3	10.0
⑤ 취업에 도움이 될 것 같지 않음	3	10.0
⑥ 기대했던 교육 내용과 다름	1	3.3
⑦ 기타	2	6.7
합 계	30	100.0

주: 무응답 제외

직업훈련교육 경험을 받은 집단과 받지 않은 집단의 직무만족도 차이를 살펴본 결과 <표 III-20>과 같이 두 집단 간에 직무만족도 평균에 유의미한 차이가 나타났다. 즉, 직업훈련교육을 받은 집단이 직업훈련교육을 받지 않은 집단보다 직무만족도가 높은 것으로 나타났다.

<표 III-20> 직업훈련교육 경험에 따른 직무만족도 차이

구 분	N	직무만족도	
		평균	표준편차
참여한 집단	187	4.18	0.802
참여하지 않은 집단	87	3.60	1.024

	Levene의 등분산 검정	평균의 동일성에 대한 T 검정						
		F	유의 확률	t	자유도	유의 확률 (양측)	평균 차이	표준 오차 차이
직무 만족도	등분산을 가정함	6.336	0.012	5.107	272	0.000	0.5821	0.1140
	등분산을 가정하지 않음			4.677	136.974	0.000	0.5821	0.1245

설문조사 대상자의 73.4%는 자격증을 소지하고 있는 것으로 나타났고, 40.8%가 자격증과 관련된 직종에 종사하고 있고, 58.7%는 자격증과 무관한 직종에 근무하고 있는 것으로 조사되었다.

<표 III-21> 자격증 소지 및 관련 직종 근무 여부

구 분		빈도	퍼센트
자격증 소지 여부	소지함	201	73.4
	소지하지 않음	73	26.6
소지한 자격증과 관련된 직종에 근무하는지 여부	관련 직종임	82	40.8
	무관 직종임	118	58.7

자격증 취득에 대한 만족도 조사 결과 <표 III-22>와 같이 73.6%가 취득한 자격증에 대해서 만족하고 있는 것으로 집계되었다.

<표 III-22> 자격증 취득에 대한 만족 정도

구 분	빈도	퍼센트
전혀 만족하지 않는다	1	0.5
만족하지 않는다	10	5.0
보통이다	42	20.9
만족한다	61	30.3
매우 만족한다	87	43.3
합 계	201	100.0

소지한 자격증이 취업 및 직장생활에 도움이 되었는지에 대해서 67.1%는 도움이 된다고 응답하였다.

<표 III-23> 자격증 취득이 취업 및 직장생활에 도움 되는 정도

구 분	빈도	퍼센트
전혀 도움이 되지 않았다	11	5.5
도움이 되지 않았다	13	6.5
보통이다	42	20.9
도움이 되었다	64	31.8
매우 도움이 되었다	71	35.3
합 계	201	100.0

소지한 자격증이 향후 취업 및 직장생활에 도움이 될 것이라고 생각하는 정도에 대해서 69.6%는 도움이 될 것이라고 응답하였다. 현재의 도움 정도보다 2.5% 정도 상향된 수치라고 할 수 있다.

<표 III-24> 자격증 취득이 향후 취업 및 직장생활에 도움 되는 정도

구 분	빈도	퍼센트
전혀 도움이 안 될 것이다	3	1.5
도움이 안 될 것이다	15	7.5
보통이다	43	21.4
도움이 될 것이다	62	30.8
매우 도움이 될 것이다	78	38.8
합 계	201	100.0

자격증을 취득한 집단과 취득하지 않은 집단의 직무만족도 차이를 살펴본 결과 <표 III-25>와 같이 두 집단 간에 직무만족도 평균에 유의미한 차이가 나타났다. 즉, 자격증을 취득한 집단이 자격증을 취득하지 않은 집단보다 직무만족도가 높은 것으로 나타났다.

<표 III-25> 자격증 취득 유무에 따른 직무만족도 차이

<표 III-25-1> 두 집단 간 평균 차이								
구 분		N	직무만족도					
			평균	표준편차				
자격증 취득한 집단		201	4.07	0.871				
자격증 취득하지 않은 집단		73	3.78	1.014				
<표 III-25-2> 차이검증 결과								
		Levene의 등분산 검정		평균의 동일성에 대한 T 검정				
		F	유의 확률	t	자유도	유의 확률 (양측)	평균 차이	표준 오차 차이
직무 만족도	등분산을 가정함	2.860	0.092	2.291	272	0.023	0.2851	0.1245
	등분산을 가정하지 않음			2.133	112.781	0.035	0.2851	0.1336

자격증을 취득한 집단 중 현재 직무와 관련성이 있는 집단과 관련성이 없는 집단의 직무만족도 차이를 살펴본 결과 <표 III-26>과 같이 두 집단 간에 직무만족도 평균에 유의미한 차이가 나타나지 않았다. 즉, 자격증이 직무와 관련이 있거나 없는 정도가 직접적으로 직무만족도와 연결이 되지 않는 것으로 나타났다.

<표 III-26> 자격증 취득집단 중 직무 연관성 여부에 따른 직무만족도 차이

<표 III-26-1> 두 집단 간 평균 차이								
구 분		N	직무만족도					
			평균	표준편차				
직무와 연관성 있는 자격증 취득 집단		83	4.08	0.84				
직무와 연관성 없는 자격증 취득 집단		118	4.06	0.89				
<표 III-26-2> 차이검증 결과								
		Levene의 등분산 검정		평균의 동일성에 대한 T 검정				
		F	유의 확률	t	자유도	유의 확률 (양측)	평균 차이	표준 오차 차이
직무 만족도	등분산을 가정함	0.146	0.703	0.115	199	0.908	0.0144	0.1250
	등분산을 가정하지 않음			0.116	182.576	0.908	0.0144	0.1238

직업훈련교육의 개선점에 대해서 첫째, 자신의 적성이나 수요에 맞는 맞춤형 교육의 필요성(24.8%)을 강조하였다. 특히 4차 산업혁명에 따른 시대적 수요, 북한이탈주민의 특성, 연령 등에 특화된 교육이 제공되길 바라는 의견들이 다수 존재하였다.

둘째, 직업훈련과 자격증 취득과정을 위한 지원 직종을 보다 다양화하되 특히 그 기간을 최소 1년으로 연장할 것을 요구하는 참여자들도 있었다. 이들은 1년을 적어도 1가지에 전문화되거나 경력으로 인정받는 데 요구되는 기간이라고 보았다. 또한 단기보다는 장기로 일할 수 있도록 자격증 준비 직종을 개편해주길 바라는 맥락에서도 제안되었다. 그리고 적잖은 응답자들이 지원되지 않는 희망 직종 분야 자격증의 경우 경제적 지원이 이뤄지지 않아 사비로 취득교육과정을 밟아야 하는 부담에 대해 호소하였다.

셋째, 언어 교육에 있어서는 말투 때문에 취업 또는 직장 적응에 어려움을 겪는 경우가 생겨, 표준어 구사를 위한 교육이 이루어지길 바라는 응답자들도 많았다. 특히 직업현장에서 자주 쓰이는 외래어에 취약하므로 외래어 교육 시간을 더 늘려달라는 요청도 제기되었다. 이외에도, 자주 사용되는 외국어인 영어나 한문에 대한 교육 요구도 있었다.

넷째, 교육 참여를 위한 접근성 강화를 위하여 다음과 같은 제안들이 있었다. 예를 들면, 교육장소 지역을 선택할 수 있게 하거나, 주말 또는 야간에 시행하거나, 온라인 교육을 시행하는 등의 방법이 제안되었다. 또한 몇몇 참여자들은 내일배움카드를 통한 학원비 지원도 확충해줄 것을 요청하였다.

다섯째, 다양한 직업체험과 실습에 대한 요구가 많았는데, 이들 중에는 정부 차원에서 공공기관 인턴 제도가 있으면 좋겠다는 제안도 있었다. 이와 관련하여 직접 부딪히며 경험해볼수록 자신에게 어떤 직업이 적성에 맞나 알 수 있다는 이유를 제시한 경우가 많았다.

여섯째, 남한사회 적응을 위하여 사회문화적 차원의 이해, 예를 들면 자본주의 사회체제 관련 교육을 더욱 강화할 것에 대한 요청도 이어졌다.

일곱째, 취업과 무관한 이유, 예를 들면 장려금 수급 및 자격증 취득만을 위한 목적으로 교육에 참여하는 것을 제한해달라는 요구들도 제시되었다. 이외에도, 더 많이 이해하고 숙달할 수 있도록 교육 및 실습 시간을 늘려달라는 요구, 취업 후에도 자신의 직업 분야에서 전문성과 적응력을 키우도록 돕는 교육에 대한 요구들이 비슷한 빈도로 나타났다.

이에 더하여, 컴퓨터 활용과 같은 기초 실무 교육, 자격 취득 전후에 자신에게 맞는 진로를 찾고 이루어나가는 과정에서의 어려움을 다루는 진로상담, 직업훈련 관련 정보를 더 많이 접할 수 있도록 홍보의 다각화, 삶의 태도나 인문학에 대한 교육, 직장 내 대인관계 어려움이나 갈등 발생 시 대처할 수 있는 기술에 대한 교육, 개인 자산을 잘 관리하도록 돕는 교육의 제공에 대한 요구들이 제기되었다.

<표 III-27> 북한이탈주민 장기근속자 직업훈련교육 개선 요청사항

응답 내용	빈도	퍼센트
개인의 적성과 수요에 따른 맞춤형 직업훈련교육	38	24.8
자격면허 취득 직종 분야 및 지원 기간 확대	27	17.6
언어 교육(표준어, 외래어, 외국어, 한문)	17	11.1
교육 참여 접근성 강화	14	9.2
다양한 직업체험 및 현장실습	11	7.2
남한 사회 문화적응 교육	7	4.6
취업 후 재교육 및 직장적응 지원 제공	7	4.6
취업 무관 목적의 교육 제한	5	3.3
교육 시간 증대	5	3.3
전문성 및 자기계발을 위한 교육지원	5	3.3
실습 시간 증대	4	2.6
기초 실무 교육 (컴퓨터)	3	2.0
자격 취득 전후 진로상담 제공	3	2.0
직업훈련교육 관련 홍보 활성화	2	1.3
인성 및 인문학 교육	2	1.3
대인관계·갈등관리 교육 강화	2	1.3
개인 자산관리 교육 강화	1	0.7
합 계	153	100.0

설문조사 대상자가 참여했던 직업훈련 직종을 살펴본 결과 <표 III-28>과 같이 나타났다. 가장 많이 참여한 직업훈련 직종은 컴퓨터, 정보 분야(42.3%)이고 보건, 의료, 복지 분야(27.4%), 음식, 조리 분야(21.2%)가 뒤를 이었다.

<표 III-28> 직업훈련교육 직종

종 류	참여 여부		종 류	참여 여부	
	예	아니오		예	아니오
보건, 의료, 복지	75 (27.4)	199 (72.6)	이용, 미용	20 (7.3)	254 (92.7)
경비, 청소	17 (6.2)	257 (93.8)	전기, 전자, 기계	40 (14.6)	234 (85.4)
제과, 제빵, 식음료	41 (15.0)	233 (85.0)	음식, 조리	58 (21.2)	215 (78.5)
사무, 판매, 서비스	30 (10.9)	242 (88.3)	의류, 봉제, 수선	30 (10.9)	244 (89.1)
운전, 운송	34 (12.4)	239 (87.2)	건설, 배관	13 (4.7)	239 (87.2)
농업, 축산, 어업	13 (4.7)	239 (87.2)	컴퓨터, 정보	116 (42.3)	157 (57.3)
기타	9 (3.3)	364 (96.4)			

직업훈련교육 개설 희망 직종으로는 첫째, 직무수행에 필요한 컴퓨터 활용능력 강화(31.3%)에 대한 수요가 가장 많았는데, 특히 엑셀이나 서류 작성을 위한 기초교육에서부터 기본적으로 코딩을 할 수 있는 심화교육을 제공해주길 바라는 의견까지 다양했다. 이는 본 연구의 대상이 대부분 직업훈련교육 수료자이자 재직 근로자임에 따른 결과로 판단된다.

둘째, 의료 복지 분야의 경우 기존에 진행되던 영양보호사 과정은 유지 또는 강화해달라는 의견이 다수였고, 간호나 사회복지에 대한 요구도 제기되었다.

셋째, 각종 산업에 활용되는 전기 및 전자 기술에 대한 수요도 뒤를 이었다. 특히 전기나 용접 기술에 관한 교육 요구가 많았다.

넷째, 대형 운송수단 운송 관련 자격교육 과정 개설에 대한 요구가 다수 발견되었다. 특히 남성의 경우 이러한 자격증이 취업에 도움이 된다는

의견들이 제기되었다.

다섯째, 서비스업의 일종인 이·미용, 판매 및 호텔 분야의 경우 다수 여성들이 취업 가능한 마트나 편의점, 호텔 등에서 일할 때 이루어져야 하는 고객 응대 기술교육에 대한 필요들이 나타났다.

여섯째, 음식·조리·제과 분야의 경우 요리사 자격증이나 제과·제빵 관련 자격증에 대해 개설하거나 유지해줄 것에 대한 요구가 제기되었다.

이외에도, 토목·건축·인테리어 분야, 사무 처리 분야, 각종 도구 활용 기술, 부동산, 세무·회계, 정리정돈, 애완동물, 의류·봉제·수선 분야에 대한 개설 요구들이 있었다.

<표 III-29> 북한이탈주민 장기근속자 직업훈련교육 개설 희망 직종 수요조사 결과

응답 내용	빈도	퍼센트
컴퓨터 활용능력 강화	31	31.3
의료·복지 분야(간호, 사회복지, 영양보호사)	15	15.2
산업·전기·전자 기술	12	12.1
운전·운송	7	7.1
이·미용 분야	7	7.1
판매·서비스 분야(플로리스트, 호텔, 고객응대)	6	6.1
음식·조리·제과 분야	5	5.1
토목·건축·인테리어 분야	3	3.0
사무 처리 분야(복사기, 팩스 사용)	3	3.0
각종 도구 활용 기술 분야(중장비, 소공구)	3	3.0
부동산 분야	2	2.0
세무·회계 분야	2	2.0
정리정돈 분야(청소, 정리정돈, 수납)	1	1.0
애완동물 분야	1	1.0
의류·봉제·수선	1	1.0
합 계	99	100.0

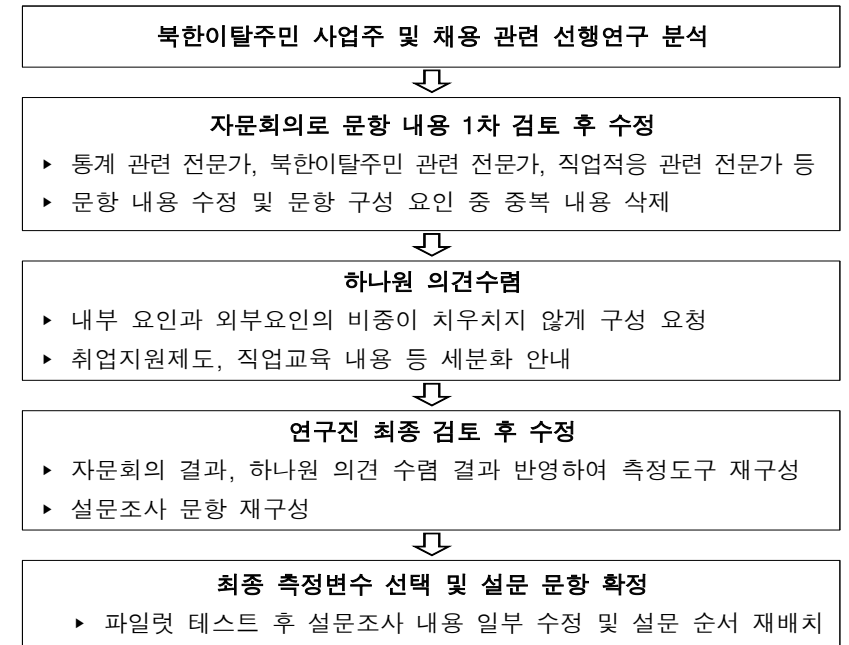
2. 장기근속 북한이탈주민 채용 사업주(채용 책임자) 대상 설문조사

가. 설문조사 대상 (N=15)

<표 III-30> 설문조사 대상자(사업주 및 채용책임자) 인구학적 특성

구분	빈도	퍼센트	
성별	남성	12	80
	여성	3	20
연령대	20대	1	6.7
	30대	2	13.3
	40대	5	33.3
	50대	5	33.3
	60대 이상	2	13.3
직장지역	서울	8	53.3
	인천·경기권	2	13.3
	세종·대전·충청권	2	13.3
	호남·전라권		0
	경남권		0
	경북권	3	20
기타(제주도 등)		0	
기업규모	5명 미만	4	26.7
	5명 이상-100명 미만	5	33.3
	100명 이상-300명 미만	3	20
	300명 이상-1000명 미만	1	6.7
	1000명 이상	2	13.3
인사 경력	3년 미만	3	20
	3년 이상-5년 미만	2	13.3
	5년 이상-10년 미만	5	33.3
	10년 이상	5	33.3

나. 설문조사 내용



[그림 III-5] 사업주 및 채용책임자 대상 설문조사 내용 구성 과정

다. 설문조사 결과

사업주 및 채용책임자 대상으로 시행한 설문조사는 본 연구에서 도출된 내부요인, 외부요인이 채용한 북한이탈주민의 장기근속에 얼마나 도움이 된다고 여기는지에 대한 질문으로 이루어졌다. 이를 위하여, 주관식 문항에서는 북한이탈주민 장기근속들에게와 동일하게 취업지원제도, 직업훈련교육, 직업훈련교육 개설 희망 직종과 관련된 수요를 파악하였다. 이와 함께, 북한이탈주민 채용 시 만족 요인과 불만족 요인에 대하여 추가로 질문함으로써, 사업장 차원에서 북한이탈주민 채용 시 선호하는 점과 개선이 필요하다고 여기는 점에 대하여도 파악하였다.

가) 내부요인

먼저, 사업주 및 채용책임자 대상으로 본 연구에서 도출한 내부요인들이 북한이탈주민 근로자의 장기근속에 얼마나 도움이 된다고 여기는지에 대해 파악한 설문조사 결과는 아래의 <표 III-31>과 같다.

우선, 직업기초능력으로 구성된 개인적 요인에서는 대인관계능력(60%)과 의사소통능력(60%)이 매우 도움이 되며, 직업윤리(53.3%)와 정보능력(40%)이 도움이 된다는 의견들이 주를 이루었다. 한편, 심리적 요인에서는 회복탄력성(53.3%)과 자기효능감(40%), 그릿(40%)이 도움이 된다는 의견들이 다수였다.

<표 III-31> 사업주 및 채용책임자 대상 설문조사 결과 내부요인 분석

측정 변수	영역	도움 정도				
		전혀 도움이 안 된다	도움이 안 된다	보통이다	도움이 된다	매우 도움이 된다
개인적 요인	1. 대인관계능력			3 (20%)	3 (20%)	9 (60%)
	2. 정보능력		2 (13.3%)	5 (33.3%)	6 (40%)	2 (13.3%)
	3. 의사소통능력			5 (33.3%)	1 (6.7%)	9 (60%)
	4. 문제해결능력			4 (26.7%)	4 (26.7%)	6 (40%)
	5. 직업윤리			1 (6.7%)	8 (53.3%)	6 (40%)
심리적 요인	6. 자기효능감		1 (6.7%)	3 (20%)	6 (40%)	5 (33.3%)
	7. 회복탄력성		2 (13.3%)	1 (6.7%)	8 (53.3%)	4 (26.7%)
	8. 그릿		1 (6.7%)	4 (26.7%)	6 (40%)	4 (26.7%)

나) 외부요인

다음으로, 이들에게 본 연구의 외부요인들이 북한이탈주민 근로자의 장기근속에 얼마나 도움이 된다고 여기는지에 대해 설문조사 후 분석한 결과는 다음의 <표 III-32>와 같다.

우선, 환경적 요인의 '직장만족'이 매우 도움이 된다는 의견이 60%, 구조적 요인의 차별경험이 도움이 된다는 의견이 40%로 가장 많이 나타났다. 다음으로, 사회적 요인의 경우 대부분의 참여자(40%)들이 일반적인 지인의 사회적 지지가 도움이 된다고 보았다. 또한 정책적 요인에서는 취업지원제도가 직업훈련 교육과정이 매우 도움이 된다는 의견이 더 많고(40% > 26.7%), 이 중에서 전자가 (매우) 도움이 된다는 응답률은 73.3%, 후자가 (매우) 도움이 된다는 비율은 66.7%로 유사한 정도로 나타났다.

<표 III-32> 사업주 및 채용책임자 대상 설문조사 결과 외부요인 분석

측정 변수	영역	도움 정도				
		전혀 도움이 안 된다	도움이 안 된다	보통이다	도움이 된다	매우 도움이 된다
환경적 요인	9. 근무조건			2 (13.3%)	4 (26.7%)	9 (60%)
구조적 요인	10. 차별경험	2 (13.3%)	2 (13.3%)		6 (40%)	2 (13.3%)
사회적 요인	11. (일반) 사회적 지지		1 (6.7%)	1 (6.7%)	7 (46.7%)	6 (40%)
	12. 북한이탈동료 지지			5 (33.3%)	5 (33.3%)	5 (33.3%)
정책적 요인	13. 취업지원제도		2 (13.3%)	2 (13.3%)	5 (33.3%)	6 (40%)
	14. 직업훈련 교육 과정		1 (6.7%)	4 (26.7%)	6 (40%)	4 (26.7%)

다) 주관식 문항

1) 채용 만족/불만족요인

주관식 문항에서는 채용 만족 요인과 불만족 요인으로 나누어 파악하였는데, 그 결과는 다음의 <표 III-33>에 제시하였다. 먼저, 채용 만족 요인에 대하여는 ‘성실하고 책임감 있는 업무 태도’가 5건으로 가장 많이 꼽혔으며, ‘업무 수행에 대한 열정과 의지’, ‘정부 지원에 따른 우수한 업무 성과’가 각각 2건으로 그 다음을 이었다. 여기서 후자에서 언급된 ‘우수한 업무 성과’의 경우 직업만족도, 회사만족도, 동료만족도, 근무 평점, 적은 비용으로도 일을 잘 해내는 업무효율성 등의 영역을 가리킨다.

한편, 채용 불만족 요인에 관한 응답은 ‘남한 제도와 직장 문화 및 정서에 대한 이해 결여’, ‘문화 및 가치관의 차이’가 둘 다 4건으로 가장 많이 나타났다. 다음으로, 채용책임자 입장에서 스스로의 북한에 대한 고정관념 때문에 북한이탈주민을 채용하는 데 주저함이 있다고 솔직한 입장을 내비친 응답들도 3건으로 집계되었다. 또한 자신의 능력에 비해 더 좋은 대우를 원하는 일부 북한이탈주민들에 대한 불만(2건)도 존재하였다.

<표 III-33> 사업주 및 채용책임자 대상 설문조사 채용 (불)만족요인 분석

구분	응답 (빈도)
채용 만족 요인	성실하고 책임감 있는 업무 태도 (5)
	업무 수행에 대한 열정과 의지 (2)
	정부 지원에 따른 우수한 업무 성과 (3)
	여성 근무자의 경우 강한 생활력에 따른 장기근속 증가
	동년배 남한 사람보다 더 뛰어난 적응력
채용 불만족 요인	남한 제도와 직장 문화/정서에 대한 이해 결여 (4)
	문화 및 가치관의 차이 (4)
	북한에 대한 고정관념 (3)
	능력에 비해 더 좋은 대우 희망 (2)
	의사소통의 어려움
작은 이직, 근무지 이탈과 같은 무책임성	

2) 채용 개선 요구사항

사업주 및 채용담당자 입장에서 북한이탈주민 채용 시 개선이 필요한 사항들에 대해서는 다음과 같이 추출되었다(<표 III-34> 참조).

취업지원제도 개선점으로 첫째, 북한이탈주민에 대한 남한 사람들, 직장 내 고용주, 동료들의 편견 때문에 채용 단계부터 진입장벽이 있다는 의견들이 5건으로 가장 많았다. 나아가, 북한이탈주민에 대한 남한 사람들의 인식 개선을 통하여 사회에 통합될 수 있도록 역점을 두는 것이 필요하다는 방안이 제시되었다. 둘째, 장기근속 시 근로자뿐 아니라 기업에도 장려금을 지원하되, 그 지급 기간을 3년뿐 아니라 5년, 10년 단위로도 연장해줄 것에 대한 요구들(2건)이 그 뒤를 이었다. 이외에도, 북한 학력이나 자격증의 인정, 직업탐색을 위하여 더 충분한 시간을 가질 수 있도록 미래행복통장 제도 가입 기간에 대한 규제를 완화할 것에 대한 요청도 있었다.

직업훈련교육에 관하여 개선할 점으로는 첫째, 전문 기능직 또는 기술직 자격증 취득을 위한 교육과정을 지원하고 이를 강화할 것에 대한 요구가 7건으로 가장 많았다. 장기근속을 위해서는 단순한 기능 또는 기술 관련 자격증보다는 고용안정성이나 승진 기회가 보장될 수 있도록 이 같은 자격증들이 요구되기 때문이다. 둘째, 북한과 달리 자유 민주주의, 시장경제체제를 가진 남한 사회에서 나타나는 기업과 직장 문화에 대한 이해가 필요하다는 의견들이 5건으로 그 다음을 차지했다. 이는 이해가 부족하여 단순히 북한이탈주민들을 차별대우한다고 오해하는 경우로 이어지기도 한다는 측면에서 더욱 강조되었다. 셋째, 개인의 의지와 역량, 그리고 사회의 변화와 기업의 필요에 맞추어 직업훈련교육도 개발될 필요가 있다는 의견들이 2건 존재하였다. 넷째, 취업률 상승에만 연연하기보다는 진학이라는 선택지에 대해서도 고려할 수 있도록 안내해달라는 제안도 같은 비중을 차지하였다. 이외에도, 실무 기초인 사무 및 행정에 대한 교육, 바우처 활용 시 북한이탈주민 대상으로만 한정하지 말고, 기존의 일반인 대상 과정에 편입되는 보편적 서비스를 활용하는 방법에 대해서 안내해주어야 한다는 필요성도 제기되었다.

개설을 희망하는 직업훈련교육으로는 첫째, 전문직과 기능직 위주로 하되, 그 직종과 교육을 지원하는 학원의 종류도 다양하게 확대해달라는 요구가

3건으로 가장 많이 제시되었다. 둘째, 한국의 대인관계 문화나 정서에 대한 교육과정을 개설해달라는 요구가 3건으로 그 다음을 이었다. 셋째, 적성에 맞게 직무를 선택하도록 돕는 진로상담이 필요하다는 의견과 도배나 페인트와 같은 건축 또는 용접과 같은 기계 기술 관련 교육과정을 개설해달라는 요청이 각각 2건씩 나타났다. 이외에도, 외국인 근로자가 대부분인 업종에 특화된 교육을 신설해달라는 요구도 있었다.

<표 III-34> 사업주 및 채용책임자 대상 설문조사 채용 개선 요구사항 분석

구분	응답 (빈도)
취업지원제도 개선점	북한이탈주민에 대한 남한 사람들의 편견/인식 개선을 통한 사회통합에의 역점 필요 (5)
	장기근속 시 근로자와 기업 양측에 장려금 지원 및 기간 연장 (2)
	당사자의 의지와 시장 메커니즘으로 작동되게 지원: 과도한 지원은 독이 되므로 절감 (2)
	북한 학력/자격증 인정 필요
	충분한 직업탐색을 위한 미래행복통장제도 가입 기간 연장
직업훈련교육 개선점	전문 기능/기술 자격증 취득 교육과정 지원 강화 (7)
	남한의 자유민주주의 체제에 따른 기업/직장 문화에 대한 교육 필요 (5)
	개인의 의지/역량과 사회적 변화/기업의 필요에 맞는 교육 제공 (2)
	진학에 대한 고려도 강조 (2)
	사무/행정 교육
개설 희망 직업훈련교육	바우처로 기존 일반인 대상 과정에 편입되는 보편적 서비스 활용 훈련 지원
	직업훈련 직종 및 학원의 종류 다양화: 전문직/기능직 위주 (3)
	한국의 대인관계 문화·정서에 관한 교육 (3)
	적성에 맞는 직무 연결을 돕는 진로상담 (2)
	건축 관련(도배/페인트), 기계 관련(용접) 기술 (2)
외국인 근로자가 대부분인 업종에 특화된 교육 신설	

3. 소결

북한이탈주민의 장기근속 요인과 직무만족도에 영향을 미치는 요인, 직업훈련 과정에 대한 평가와 수요조사를 위해 동일직장에 장기근속중인 274명의 북한이탈주민과 15명의 북한이탈주민 채용 사업주(채용 담당자)를 대상으로 설문조사를 실시하였다.

북한이탈주민을 대상으로 한 주요한 설문조사 결과와 시사점을 서술하면 아래와 같다.

첫째, 장기근속에 도움이 내부 요인으로 개인적 요인, 심리적 요인으로 구분하였고, 외부 요인으로는 환경적 요인, 구조적 요인, 사회적 지지요인, 정책적 요인으로 구성하여 조사한 결과 장기근속에 통계적으로 유의미하게 영향을 미치는 내부요인은 직업기초능력과 회복탄력성이고, 외부 요인은 근무조건과 사회적 지지인 것으로 나타났다.

둘째, 개인적 요인 중 포함된 직업기초능력의 경우 NCS에서 제시한 10 가지 중에서 특히, 북한이탈주민에게 필요하다고 밝혀진 연구들을 참고(김화순, 2004; 오은경, 2018 등)하여 다섯 가지 직업기초능력(대인관계능력, 정보능력, 의사소통능력, 문제해결능력, 직업윤리)를 선별하여 설문조사에 활용한 결과 직업기초능력을 갖추는 것이 장기근속에 도움이 되는 것으로 나타났다. 장기근속 영향요인으로 직업기초능력 변인을 활용한 것이 타 연구와의 차별점이라 할 수 있고, 향후 직업훈련 교육과정에 NCS 직업기초능력 향상 프로그램을 포함시킨다면 북한이탈주민의 직업생활과 이후 장기근속에까지 긍정적인 영향을 줄 수 있을 것으로 기대된다.

셋째, 심리적 요인으로 선별한 자기효능감과 회복탄력성 중 회복탄력성이 장기근속에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 김명선(2019)의 연구에서는 자기효능감이 남한 문화적응 및 사회적응에 긍정적인 영향을 미친다고 보고한 바 있는데, 본 연구에서의 직업적응에는 자기효능감이 영향을 미치지 않은 것으로 밝혀졌다. 또한 신문희(2020)의 연구에서는 심리적 요인(자기효능감과 회복탄력성)이 장기근속에 영향을 미치지 않은 것으로 나타났는데, 본 연구에서는 심리적 요인 중 회복탄력성이 영향을 미치는 것과 비교하였을 때, 연구의 대상의 차이(신문희(2020)의 연구는 근속 1년 이상, 본 연구는 근속 3년 이상)에 따른 결과라 볼 수 있다. 즉, 더 오래

근속할수록 회복탄력성의 개념이 중요한 장기근속 요인으로 작용할 수 있는 것으로 해석할 수 있다.

넷째, 환경적 요인 중 업무환경, 임금, 승진기회, 업무흥미, 고용안정성의 하위변인이 포함된 근무조건은 장기근속에 유의미한 영향을 미치는데, 신문희(2020)와 오은경(2019)의 연구와 유사한 결과라 할 수 있다. 특히, 남북하나재단(2022)에서 조사한 직업선택 요인 1순위(수입-39.8%), 2순위(안정성-23.7%), 적성과 흥미(14.3%)와 비교하였을 때, 직장에 대한 만족(임금, 고용안정성 등)은 장기근속과 직결되는 부분이라 할 수 있고, 이후 심층 면담조사 결과에서도 일치되게 나타나 양질의 일자리 연계의 중요성이 더욱 부각되었다.

다섯째, 구조적 요인으로 제시된 차별경험은 남한에서 생활하면서 북한 이탈주민이기 때문에 당하는 경험으로 기존 질적연구에서는 많이 다루어진 부분이지만, 장기근속 요인으로 선별되어 활용한 연구는 거의 없는 실정으로 본 연구에서 차별경험과 장기근속의 관계를 밝힌 것이 의미 있는 결과라고 볼 수 있다. 본 연구에서 차별경험과 장기근속은 부적(-)인 상관($r=-.196^{***}$, $p=0.001$)이 있는 것으로 나타났으나 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이는 직장 내 북한이탈주민의 차별은 존재하지만, 차별 자체가 직접적인 장기근속 저해로 연결되는 것이 아니라 이를 상쇄할 수 있는 다른 보호요인(회복탄력성, 사회적지지 등)이 존재하고 있기 때문인 것으로 해석된다.

여섯째, 사회적 요인 중 사회적 지지와 북한이탈 동료지지 중 사회적 지지(상사지지, 동료지지, 가족지지)는 장기근속에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타나 김명선(2015), 배선길(2020), 신문희(2020), 오은경(2018)의 연구와 맥을 같이 한다. 북한이탈주민의 경우 본인의 삶의 터전을 버리고 다시 남한에서 새로 시작해야 하는 입장이기 때문에 사회적 지지기반이 남한 사람들에 비해 약할 수밖에 없고, 그러기 때문에 사회적지지 체계를 마련하는 것을 개인에게 맡길 수만은 없다. 북한이탈주민의 사회적지지망 확충을 위한 노력이 정책적으로 필요한 이유이다.

일곱째, 정책적 요인 중 취업지원제도와 직업훈련 교육과정에 대한 평가로 설문조사 대상자의 대부분이 두가지 제도에 대해 만족하고 있는 것으로 나타났다. 특히, 직업훈련과정에 참여한 집단은 참여하지 않은 집단보다 직무만족도가 유의미하게 높았고, 자격증 취득자의 경우도 마찬가지로

자격증 취득 집단이 미취득집단보다 직무만족도가 유의미하게 높은 것으로 나타났다. 설문조사 대상자 중 73.4%(201명)이 자격증을 보유하고 있었는데, 자격증에 대한 만족도('만족' 이상=73.6%)가 높은 반면 자격증과 관련된 직무에 종사하는 비율은 40.8%로 자격증 취득이 곧 유사 직무로 연결되지는 않는다 할지라도 자격증 취득을 통해 얻을 수 있는 이점(자기효능감 향상, 이직에 대한 대비 등) 등을 생각해볼 수 있다.

여덟째, 취업지원제도에 대한 개선점으로는 남북한 문화통합 및 인식 개선 교육, 장기근속자 취업장려금 지급 제한 완화, 취업 알선 직종 다양화 및 개별화, 북한이탈주민(장기) 고용 사업체 혜택, 취업 후 적응하는 과정에서 겪는 여러 어려움들에 대한 지속적인 관심과 관리가 필요하다는 의견이 많았다. 이러한 점들을 개선하기 위해 정부는 인식개선을 위한 노력과 함께 개인과 사업체에 제공하고 있는 장려금 포함한 혜택의 실효성에 대해 다시 한번 점검할 필요가 있다. 또한 북한이탈주민의 취업 지원에 대한 노력 뿐 아니라 이후 직업적응에 대한 부분까지 확장하여 관리하고자 하는 노력이 더 필요할 것으로 보인다.

아홉째, 직업훈련교육에 대해 개인의 적성과 수요에 따른 맞춤형 직업 훈련교육 필요, 자격면허 취득 직종 분야 및 지원 기간 확대, 언어 교육(표준어, 외래어, 외국어, 한문) 확대, 교육 참여 접근성 강화 등의 개선이 이루어져야 한다고 보았다. 특히 4차 산업혁명에 따른 시대적 수요와 함께 북한이탈주민의 특성, 연령 등에 특화된 교육이 제공되길 바라는 의견들이 다수 존재하였는데, 이후 개인의 특성에 맞는 교육을 제공하기 위해 맞춤형 교육으로 방향을 잡을 필요가 있고, 4차 산업혁명에 따른 미래 직업사회에 대비하기 위해 장기적인 측면에서 접근할 필요성이 대두된 것으로 파악된다. 이를 위해 정부 부처에서는 직업 관련 전망 및 일자리 증가 기대 직업 등의 자료(<표Ⅲ-35, 36> 참조)를 고려하여 향후 북한이탈주민 직업훈련 교육 구성이나 운영에 있어서 보다 현실적이고 효과적인 실행이 필요하다.

<표 III-35> 「2019 한국직업전망」의 직업별 일자리 전망 결과

전망	직업
증가 (19개)	<ul style="list-style-type: none"> ●간병인 ●간호사 ●간호조무사 ●네트워크시스템개발자 ●물리 및 작업치료사 ●변리사 ●변호사 ●사회복지사 ●생명과학연구원 ●산업안전 및 위험관리원 ●수의사 ●에너지공학기술자 ●의사 ●치과의사 컴퓨터보안전문가 ●한식목공 ●한의사 ●항공기 객실승무원 ●항공기 조종사
다소 증가 (69개)	<ul style="list-style-type: none"> ●감독 및 연출자 ●경영 및 진단전문가(경영컨설턴트) ●경찰관 ●경호원 ●관제사 ●광고 및 홍보전문가 ●기자 ●냉·난방관련 설비조작원 ●노무사 ●대중가수 및 성악가 ●데이터베이스 개발자 ●도시 및 교통설계전문가 ●만화가 및 애니메이터 ●미용사 ●방사선사 ●방송 및 통신장비 설치 수리원 ●배우 및 모델 ●법률관련사무원 ●보육교사 ●보험 및 금융상품개발자 ●사서 및 기록물관리사 ●사회과학연구원 ●시민단체운동가 ●상담전문가 및 청소년지도사 ●상품기획전문가 ●석유화학물가공장치 조작원 ●세무사 ●소방관 ●손해사정사 ●스포츠 및 레크리에이션강사 ●시스템소프트웨어개발자 ●식품공학기술자 및 연구원 ●안경사 ●애완동물미용사 ●약사 및 한약사 ●여행서비스관련종사자 ●연예인 및 스포츠매니저 ●영양사 ●운송장비정비원 ●웹 및 멀티미디어기획자 ●웹 및 멀티미디어디자이너 ●응급구조사 ●응용소프트웨어개발자 ●보건의료정보관리사 ●인문과학연구원 ●임상병리사 ●임상심리사 ●자동차 및 자동차부분품조립원 ●작가 ●전기 및 전자설비조작원 ●전기공학기술자 ●전자공학기술자 ●정보시스템운영자 ●제조공정부품조립원 ●지리정보전문가 ●직업상담사 및 취업알선원 ●치과기공사 ●치과위생사 ●컴퓨터시스템설계 및 분석가 ●컴퓨터하드웨어 기술자 및 연구원 ●큐레이터 및 문화재보존원 ●택배원 ●판사 및 검사 ●피부미용사 및 체형관리사 ●행사기획자 ●화학공학기술자 ●환경공학기술자 ●환경관련장치조작원 ●회계사

출처: 한국고용정보원(2019). 「2019 한국직업전망」.

<표 III-36> 취업자 증가 규모가 큰 직업(세분류) 20개

순위	직업	순위	직업
1	돌봄 서비스 종사원	11	사회복지사
2	간호사	12	회계 사무원
3	간호조무사	13	전산 자료 입력원 및 사무 보조원
4	청소원	14	기획 및 마케팅 사무원
5	환경미화원 및 재활용품 수거원	15	음료 조리사
6	시스템 소프트웨어 개발자	16	의사
7	온라인 쇼핑 판매원	17	산업 안전 및 위험 관리원
8	국가 및 지방 행정 사무원	18	보육 및 교사 보조 서비스 종사원
9	응용 소프트웨어 개발자	19	고객 상담 및 모니터 요원
10	전자공학 기술자 및 연구원	20	택배원

출처: 한국고용정보원(2021). 2030 중장기 인력수급 전망.

열째, 직업훈련교육 희망 직종으로 컴퓨터 활용능력 강화, 의료·복지 분야(간호, 사회복지, 요양보호사), 산업·전기·전자 기술 등이 요구되었다. 특히, 컴퓨터 활용능력에 대해서는 이미 설문조사 대상자의 42.3%가 컴퓨터, 정보 분야 직업훈련교육을 받은 것으로 조사되었는데, 컴퓨터 활용과 디지털 역량 등에 대한 중요성이 강조되다 보니, 기초교육 및 심화교육 등에 대한 요구도가 높은 것으로 파악되었다. 이후 심화교육과정에서 컴퓨터 활용능력 단계별 교육내용이 제공될 필요가 있다.

한편, 북한이탈주민 채용 사업주(채용 담당자)를 대상으로 한 설문조사 결과 채용 만족에 대한 부분은 북한이탈주민이라기 보다는 성실성이나 열정 등 개인차가 존재하는 것으로 파악되었는데, 채용에 대한 불만족 요인으로 제시된 남한 제도와 직장 문화/정서에 대한 이해 결여와 문화 및 가치관의 차이, 북한에 대한 고정관념 등은 앞으로 직업교육 내용에 포함되어야 할 요소이기도 하고, 북한에 대한 고정관념은 사업주, 남한 동료들의 인식개선이 함께 이루어져야 할 부분이라 할 수 있다.

북한이탈주민 채용 사업주(채용 담당자)들이 직업훈련교육과 관련하여 제시한 개선점에 관한 의견으로는 전문 기능직 또는 기술직 자격증 취득을 위한 교육과정을 지원하고 이를 강화할 것에 대한 요구가 가장 많았고, 북한과 다른 자유 민주주의, 시장경제체제를 가진 남한 사회에서 나타나는 기업과 직장 문화에 대한 이해에 대한 교육 등이 필요하다고 보았다. 개선을 희망하는 직업훈련교육으로는 전문직과 기능직 위주로 하되, 그 종과 교육을 지원하는 다양한 교육기관을 확대하고, 북한이탈주민의 특성을 고려한 한국의 대인관계 문화, 정서 관련 교육과정을 개설하는 등의 노력이 필요하다고 보았다.

제Ⅳ장

면담조사 결과 분석

1. 면담조사 대상
2. 면담조사 내용
3. 면담조사 결과
4. 소결

제IV장 면담조사 결과 분석

1. 면담조사 대상

3년 이상 장기근속 중인 북한이탈주민 면담조사를 위해 하나원의 협조를 구해 연구에 면담조사에 참여를 원하는 북한이탈주민(3년 이상 장기근속자)이 구글폼에 연구 동의와 함께 개인 인적사항(이름, 성별, 연락처, 지역 등)을 기재하도록 하였다. 면담에 참여를 원하는 연구 대상자 중에서 성별과, 연령대, 현 거주지역 등을 고려하여 유층표집 방법으로 1:1 면접방식으로 실시하였다. 코로나 19 상황이 완전히 종료된 시점이 아니기 때문에, 대면과 비대면 두가지 방법을 사용하여 진행하였는데, 10사례는 대면으로, 20사례는 Zoom이나 영상통화 등의 방법으로 비대면으로 진행하였다.

심층면담이 진행되는 과정은 연구 참여자의 동의하에 녹음하였으며, 녹음한 파일은 청취 후 각 영역별로 정리하였고, 정리된 내용을 근거로 근거이론 분석을 통해 상위-하위개념으로 의미를 분류 및 분석하는 과정을 반복하였고, 하위개념에 해당하는 면담내용을 기술하고, 하위개념의 빈도수와 대표적인 사례번호를 기재하여 내용의 이해도를 높이고자 하였다.

면담조사에 참여한 연구대상자의 인구학적 특성은 <표 IV-1>과 같이, 여성 26명(86.7%), 남성 4명(13.3%)이다. 연령대는 50대가 11명(36.7%)으로 가장 많고, 40대 10명(33.3%), 20대 8명(26.7%) 순이다.

<표 IV-1> 면담조사 대상자 인구학적 특성

구분	빈도	퍼센트
성별	여성	26 86.7
	남성	4 13.3
연령대	30대	8 26.7
	40대	10 33.3
	50대	11 36.7
	60대 이상	1 3.3
함께 거주하는 가족 수 (본인 제외)	없음	7 23.3
	1명	7 23.3
	2명	10 33.4
	3명	6 20.0
북한 최종학력	중졸 이하	5 16.7
	고졸	13 43.3
	전문대졸	6 20.0
	대졸	6 20.0
남한 학력	없음	20 66.7
	고졸	1 3.3
	대학 재학 이상	9 30.0
현 거주지역	서울	5 16.7
	인천·경기권	9 30.0
	호남·전라권	8 26.7
	경남권	2 6.6
	경북권	4 13.4
기타(제주도 등)	2 6.6	

2. 면담조사 내용

심층면담 내용은 총 4가지 영역으로 일반사항, 이전 직업 경험, 장기근속 과정, 취업지원 요구사항 등으로 구성되었다. 특히 장기근속 과정의 내용은 ‘장기근속강화·위기극복’요인과 ‘장기근속 약화·위협’ 요인을 파악하기 위하여 취업 결정요인과 직장생활 만족요인, 직장생활 적응에 있어서 어려운 점, 어려운 점 해결방안, 장기근속에 도움이 되는 긍정적인 요인 등으로 나누어 질문하였다(<표 IV-2> 참조).

<표 IV-2> 면담조사 내용

구분	내용
1. 일반사항	성별, 나이, 탈북 시기, 남한 입국시기, 북한 최종학력, 남한 학력, 본인 포함 가족 수, 현재 함께 사는 사람
2. 이전 직업 경험	1) 북한 종사직업 2) 북한(중국이나 제3국 체류기간)에서의 직업, 교육, 경력, 기술이 남한에서 일하는데 도움이 되는지
3. 장기근속 과정	1) 현재 직장에 취업해서 현재까지 근속 과정 - 취업 계기나 경로 - 취업결정요인(급여, 거리, 경력인정 등) - 직장 생활 만족 요인 - 직장생활 적응에 있어서 어려운 점 - 어려운 점 해결방안 - 장기근속에 도움이 되는 긍정적인 요인(내부/외부)
4. 취업지원 요구사항	1) 하나원 직업훈련교육에 대한 만족 요인 및 요구사항 2) 하나원 취업지원제도에 대한 만족 요인 및 요구사항

3. 면담조사 결과

가. 이전 직업경험 및 취업 과정

면담자 30명의 북한(제3국) 종사 직업은 <표 IV-3>과 같다. 북한이나 제3국에서의 직업경험이 남한에서의 직업경험에 도움이 되는지에 대해 20명(66.7%)는 도움이 안 된다고 응답하였고, 도움이 되지 않는 이유는 일하는 방식이나 직종, 보수 등에 차이가 있기 때문으로 응답하였다. 도움이 되는 부분에 대해서는 북한이나 제3국에서 하던 일과 연결된 일을 하거나(3사례), 컴퓨터나 한문, 수학 등 기초학습능력이 도움이 되거나(4사례), 장사로 인간관계를 다뤄본 경험(3사례) 등이었다.

<표 IV-3> 북한(제3국) 종사직업 및 직업 생활에 도움 되는 부분

사례 번호	북한(제3국) 종사 직업	북한(제3국) 직업, 교육, 경력이 도움이 되는 부분
1	철도 판매원	도움이 전혀 되지 않음(한국과 너무 달라서).
2	군수품 공장/농장원	전혀 도움이 되지 않음(일하는 방식이 다름. 북한의 경우 보수가 없음.)
3	철길 보수작업, 농사, 장사	장사를 했던 경험이 사람과의 관계측면에서 도움이 되었음.
4	식료연합회사 (담배)	직종이 달라 도움이 되지 않음.
5	도매업, 장사	별로 없음.
6	직업은 없었으나 꽃 심기, 돌맹이 옮기기 등	전혀 없음.
7	무역회사 직원	업무에 관해서는 도움 되는 게 없고, 한자 배웠던 게 도움 됨.
8	토지건설업	체력
9	유치원교사	도움 안 됨.
10	공장근무	도움 안 됨.
11	공장근무	도움 안 됨.
12	공장근무	도움 안 됨.
13	없음	도움 안 됨.

사례 번호	북한(제3국) 종사 직업	북한(제3국) 직업, 교육, 경력이 도움이 되는 부분
14	요리사	도움 안 됨.
15	전기선관리	도움 안 됨.
16	세무회계사	도움 안 됨.
17	영양조리사	도움 안 됨.
18	구두공장업무, 회계업무	도움 안 됨.
19	광산노동자	어느 정도 도움 됨.
20	보석 가공업, 건설업	도움 안 됨.
21	철도회사 청년일꾼	도움 안 됨.
22	간호사	도움 안 됨.
23	대학생	대학에서 컴퓨터 다루는 기술, 홈페이지 관리 등을 익숙하게 배운 게 도움이 되었음.
24	한문 교사	1. 전공이 한문 쪽이었어서 지금 한의원에서 약재를 더 빨리 만들 수 있음. 2. 그쪽에서 공부하고 학부형들을 대해 본 경험이 직원들이나 환자분들과 친근하게 커뮤니케이션하는 데 도움 됨.
25	건축공학	계산능력이 도움이 됨.
26	교사	도움 안 됨.
27	미용사 17년	처음에 미용실 운영→ 자전거 공장(비정기적)→ 방직공장에서 근무. 상사와 좋은 관계를 유지하여서 더 많은 업무를 받고 월급이 올라감.
28	주부	도움 안 됨.
29	수출피복공장(청진) -결혼-장마당 장사	북한에서의 전공과 관련된 일에 종사했음(봉제).
30	의류판매업(사업)	북한과 중국에서 했던 일과 관련된 일을 먼저 함(의류업).

나. 장기근속 요인 분석

장기근속에 도움이 되는 내부/외부 요인을 분석하기 위해 설문조사와 동일하게 내부요인으로는 개인적 요인, 심리적 요인으로 구분하고, 외부요인으로는 환경적 요인, 구조적 요인, 사회적 지지 요인, 정책적 요인으로 분석틀을 구성하였다. 각 요인마다 장기근속에 도움이 되는 ‘근속 강화·위기극복’ 내용과 장기근속에 저해가 되는 ‘근속 약화·위기’ 내용으로 구분하였다.

개인적 요인 중 ‘근속 강화·위기극복’ 요인은 <표 IV-4>와 같이 8개의 상위개념과 16개의 하위개념으로 구분되었다. 4가지 상위개념은 직업기초능력, 전문직업능력, 가족부양 필요성, 북한 또는 제3국에서의 직업경험, 특성, 나이, 건강, 자기계발이며 각각에 대한 하위개념은 다음과 같다.

직업기초능력에 대한 하위개념은 대인관계능력, 기술능력, 의사소통능력, 정보능력이고, 전문직업능력의 하위개념은 업무처리능력이다. 가족부양의 하위개념은 북한의 가족 조력, 자녀 양육의 책임감, 가족정착, 북한 가족을 남한으로 이주이고, 북한 또는 제3국 직업경험의 하위요인은 유사 직종에 종사함이다. 특성의 하위요인은 적성, 성향, 흥미이고, 건강의 하위요인은 체력이 좋아짐이고, 나이의 하위요인은 어린나이이며, 자기계발의 하위요인은 일-학습 병행이다.

<표 IV-4> 장기근속의 개인적 요인 : 근속 강화·위기극복

상위개념	근속 강화·위기극복		빈도수	대표 사례 번호
	하위개념	면담 내용		
직업기초능력	대인관계 능력	직장 동료들을 배려하여 커피, 음료 등을 잘 챙겨줌.	5	29
	기술능력	하나원 수료 후 취득한 여러 개의 컴퓨터 관련 자격증이 도움이 되었음.	4	25
	정보능력	그때그때 필요한 자격증 정보를 얻어서 봤음.	4	21
	의사소통 능력	북한에서의 풍부한 경험이 의사소통에 큰 도움이 됨.	3	24
전문직업능력	업무처리 능력	누구보다 빠르게 일을 배우고 확실히 일처리를 잘함.	3	17
가족부양 필요성	북한의 가족 조력	북에 있는 가족에게 돈을 보내주기 위하여 계속해서 일을 하려고 노력함.	4	9
	자녀 양육의 책임감	당장 아이를 키워야하고, 해결 수 있는 게 생기니까 돈을 벌어야 한다는 마음을 다잡음.	3	23
	가족 정착	북한에서 가족을 데리고 한국에 왔기에 더 잘살아보자는 마음을 먹고 노력함.	2	3
	북한 가족을 남한으로 이주	자신과 손주를 남한에 데려오기 위해 버텨.	1	21
북한 또는 제3국 직업경험	유사 직종에 종사함	북한이나 중국에서도 비슷한 일을 해서 한국에서의 직업선택에 도움이 됨.	4	30
특성	적성	하는 일이 적성에 맞고 평생 계속할 것 같음.	4	19
	성향	새로운 사람을 매일 만나는 업무가 잘 맞음.	4	16
	흥미	수를 계산하고 금액을 맞추는 게 재미있음.	2	13
건강	체력이 좋아짐	몸을 쓰는 일이라 오히려 체력이 좋아짐.	2	26
나이	어린 나이	탈북할 때 20대 초반이어서 무언이든 할 수 있었음.	1	13
자기계발	일-학습 병행	일을 하면서 4년제 대학을 졸업함.	1	22

개인적 요인 중 ‘근속 강화·위기극복’ 요인에 대해 면담 참여자가 응답한 구체적인 면담 내용은 <표 IV-5>와 같다.

<표 IV-5> 장기근속의 개인적 요인 : 근속 강화 · 위기극복 구체적인 면담 내용

<의사소통능력>

“환자들 딱 처음에 오셨을 때 이제 소통하는 면에서 제가 그쪽에 있을 때 약간 학부형들이랑 이렇게 얘기하고 사람을 많이 상대하고 이랬을 때 다른 사람보다 제가 엄청 소통하는 게 엄청 이렇게 친밀감이 보기 좋다고 선생님들도 그러거든요. 그리고 약간 단골 분들이 저를 좋아하시는 분들도 많이 생기고 약간 경력 이전 한 11년 정도 되니까 그러네요. 지금 현재는 진짜 어렵거나 힘들거나 이런 게 없는 편이거든요.” (사례 24번)

<북한의 가족 조력>

“저는 저를 위해서도 있지만 가정에 생활비를 보태고 북한에 남아있는 우리 부모 형제를 도와야 하기 때문에 남들보다 더 노력했어요. 특히 북한에 있는 부모 형제들은 더 어렵게 살기 때문에 어떻게 해서든 도와줘야 해요.” (사례 9번)

<유사직종에 종사함>

“이전에 물류 납품 하던 곳이 편의점이었는데, 나도 언젠가 편의점을 차리고 싶다는 생각이 들게 되었어요. 물류 운반 작업이 정말 고된 노동이었고 여기서 벗어나고자 조금씩 저축했어요. 6년 동안 저축한 돈으로 저도 편의점을 차리게 되었어요. 마침 상권이 좋은 자리를 찾게 되어서 창업할 수 있었고, 이전에 장사 경험이 있었기 때문에 도움이 되었어요. 사람과의 소통이 필요한 일이다보니, 이전에 장사했던 경험이 저한테 사업적인 측면에서 많은 도움이 되었어요.” (사례 3번)

“제가 전공이 이제 한문 쪽이다 보니까 약 지을 때 (네) 문자로 된 거는 제가 선생님들 중에서는 그냥 탐으로 그냥 쪽 쉽게 그냥 약재를 이렇게 한의원 가면 이렇게 서랍식으로 이렇게 들어, 그거를 다른 선생님들이랑 원장님이 조제를 하면 15분에서 20분 걸리는데 저는 그냥 한 7분 5분 안에 걸리는. 그거는 자신에게 도움이 되고.” (사례 24번)

<어린 나이>

“제가 23살에 얼떨결에 신랑 따라서 남한을 왔단 말이에요. 전 올 생각이 없었거든요. 근데 신랑이 가지니까 왔어요. 그니까 제가 무슨 생각이 있었겠어요. 게다가 돌도 안 된 아기까지 왔으니까요... 그래도 나이가 어리니까 남한에서 뭘 해도 10년 해도 전 삼십대 초중반일 거잖아요? 그래, 어리니까 뭐든 해서 경력을 쌓자 했어요.” (사례 13번)

<일 학습 병행>

“북한에서 간호사 일도 하고 자격도 있지만 남한에선 안 쳐주죠. 근무형태도 완전 다르구요. 그래서 다시 서울 소재 4년제 대학에 입학해서 전공했어요. 간호사 시험도 다시 보고요. 직장에서 일하며 주중 수업 듣는 거 이해했었어요. 정말 감사하죠.” (사례 22번)

개인적 요인 중 ‘근속 약화·위기’ 요인은 <표 IV-6>과 같이 4개의 상위개념과 7개의 하위개념으로 구분되었다. 4가지 상위개념은 직업기초능력, 직업전문능력, 건강, 흥미이며 각각에 대한 하위개념은 다음과 같다.

직업기초능력에 대한 하위개념으로 의사소통능력 부족, 조직이해능력 부족, 대인관계의 어려움이 있다. 직업전문능력에 대한 하위개념은 이전 직업경험 무용성과 업무 지식 부족이며 건강에 대한 하위개념은 건강의 약화, 흥미에 대한 하위개념은 다른 직종에 대한 관심이다.

<표 IV-6> 장기근속의 개인적 요인 : 근속 약화 · 위기

근속 약화 · 위기			빈도수	대표 사례 번호
상위개념	하위개념	면담 내용		
직업기초 능력	의사소통능력 부족	북한식 말투 때문에 직장에서 오해를 받음.	7	29
		업무 수행에서 말할 일이 많은데 생활언어가 어렵고 힘들었음.		24
	조직이해 능력 부족	직장의 업무용어나 요구되는 기술, 처리 과정 등을 이해하기 어려웠음.	6	23
		이전에는 생산직이어서 건설 현장에 대한 이해가 부족했음.		29
	직장에서 안 해도 되는 곳을 청소해서 다른 직원들까지 각자 구역을 맡아 청소를 하게 되는 일이 생긴 적이 있음.	24		
대인관계 능력 부족	이전 경험에서 다른 직원들로부터 무시한다는 느낌을 받았고, 관계 맺기가 어려웠음.	5	4	
직업전문 능력	이전 직업 경험 무용성	이전 경력과 교육이 현재 하는 일에 전혀 도움이 되지 않음. 특히 북한에서 예서의 경험은 전혀 직종이 달라 도움이 되지 못함.	7	4
	업무 지식 부족	업무에 필요한 세금이나 경제적 지식이 부족하여 일하는 초반에 어려웠음.	5	11
건강	건강의 약화	몸을 쓰는 일이라 체력이 많이 약해짐.	5	21
흥미	다른 직종에 관심	언어를 더 공부해서 관광 분야로 나아가고 싶음.	1	11

개인적 요인 중 ‘근속 약화 · 위기’ 요인에 대해 면담 참여자가 응답한 구체적인 면담 내용은 <표 IV-7>과 같다.

<표 IV-7> 장기근속의 개인적 요인 : 근속 약화 · 위기 구체적인 면담 내용

<p><조직이해능력 부족> “한 번씩 이렇게 바닥이 왜 이렇게 하얗? 제가 닦았는데 다 지던데요. 그걸 제가 잘못된 거예요. 큰 실수를 한 거예요. 손 대면 안 되는 거야. 왜냐하면 원장님이 놀라신 거예요. “여기 선생님들 몇이면 될 것이다. 이거 시켜도 안 하는데 얘 시키지도 않았는데 이걸 왜 닦았지? 너무 잘한 거다.” 해가지고... 일이 생기고 그러니까 다른 선생님들이 나를 얼마나 욕을 하겠어요.” (사례 24번)</p> <p><의사소통 능력 부족> “어디 가면 계속 조선족이나 아니면 중국인이냐고 물어봐요. 그게 너무 스트레스를 받았어요. 그래서 취직하고 초반에는 말을 거의 안하려고 했어요.” (사례 29번)</p> <p>“사장님이 일을 시키시는데 처음에는 잘 못 알아 듣겠더라고요. 다시 물어볼 수도 없고, 알았다고 대답은 했는데... 남한 사람들은 외래어를 아주 많이 쓰는 것 같아요. 처음에는 무슨 말인지 잘 못 알아 들었어요.” (사례 24번)</p> <p>“그때는 약간 못 알아들을 언어 같은 거 있잖아요. 약간 지금 생각하면 풀장 같은 거 있잖아요. ‘풀장 갔다 왔는데 과연 그게 무슨 말일까? 그 짧은 시간을 답변을 해야 되겠다...’. 아주 생활 속에서 많이 어울려지는 단어들도 그때 당시 저한테는 너무도 힘들었던 것 같아요... 그 실제 하나원 보면 하나원부터 한국 선생님들이 강의하잖아요. 근데 거기도 약간 북한 사람 출신 교사 선생님들로 약간 대체해서 실제로 내가 써보니까 이런 단어는 버려야 되겠더라. 얘는 고쳐야 되겠더라. 그러니까 다 아몬드를 ‘뉘다’라고 말하지 않고 ‘뉘다’라고 말하는 거야. 이거는 북한 출신 선생님들만이 알려줄 수 있어요.”(사례 24번)</p> <p><이전 경험 무용성> “북한에서 했던 일이 현재 하는 일과 달라서 전혀 도움이 되지 못해요. 일을 처음부터 다시 배워야 하는 게 번거로운 것 같아요. 경력도 그렇지만 북한에서 대학을 다녔다고 해서 제가 지금 하는 일과 연결이 되는 것도 아니고 어차피 전문성이 필요한 일도 아니라서요.”(사례 4번)</p>

심리적 요인 중 ‘근속 강화·위기극복’ 요인은 <표 IV-8>과 같이 5개의 상위개념과 25개의 하위개념으로 구분되었다. 5가지 상위개념은 행동력, 긍정성, 자기효능감, 자기조절, 극기력으로 도출되었으며, 이에 상응하는 하위개념은 다음과 같다.

행동력에 대한 하위개념으로 성실성, 노력지속, 인내력, 지구력, 끈기, 책임감이다. 긍정성의 하위개념은 배우려는 태도, 긍정적 태도, 감사, 내적 통제성, 호기심, 기대감이다. 자기효능감의 하위개념은 숙련감, 자신감, 성취감, 자부심이다. 자기조절에 대한 하위개념은 정서조절, 절제, 스트레스 관리, 조연 수용이다. 극기력의 하위요인은 적응력, 생존력, 외상 후 성장, 승부욕, 도전정신이다.

<표 IV-8> 장기근속의 심리적 요인 : 근속 강화·위기극복

근속 강화·위기극복			빈도수	대표 사례 번호
상위개념	하위개념	면담 내용		
행동력	성실성	예전부터 성실하고 충성심을 갖고 일했음. 현재도 그런 성향에 영향을 받아 하루도 빠지지 않고 일했음.	6	2
	노력지속	꾸준히 한 우물을 파면 빛을 보게 됨.	5	17
	인내력	모르는 게 있어도, 힘든 상황이 있어도 포기하지 않으려 함.	4	7
	지구력	취업 후 버티는 것은 결국 사회생활을 하는 본인 능력이고 의지라고 생각함.	4	28
	끈기	한번 시작하면 끝을 봄.	3	19
	책임감	무슨 일을 맡으면 최선을 다하고 잘하려고 노력함.	1	29
	긍정성	배우려는 태도	무엇이든 모르면 배우려고 하고, 일을 잘 해내려고 하는 태도	6
긍정적 태도		오래 일하면 더 좋은 직장일 것이라고 생각하며, 인내심을 가지고 일함.	5	27

근속 강화·위기극복			빈도수	대표 사례 번호
상위개념	하위개념	면담 내용		
	감사	남한에 온 것, 열심히 일하면 일한 만큼 돈을 벌 수 있는 환경에 감사함.	4	25
	내적 통제성	비난받거나 안 좋은 상황 이어도 남 탓보다 나를 더 반성하려고 노력함.	2	5
	호기심	일을 하면서 관련 분야(전기)에 호기심이 생겨서 자꾸 묻게 되고, 관련 자격증 공부를 시작함.	2	29
	기대감	기술을 배워놓으면 미래에도 도움이 될 것 같고 발전가능성을 보았음.	1	4
자기효능감	숙련감	오래 일하니 이제 익숙하고, 나랑 잘 맞는 것 같음.	5	11
	자신감	남들이 못간 대학에 갔으니 똑똑하다는 자신감과 젊으니 계속 익히고 배워야 한다는 생각으로 일하다 보니 점차 자존감이 올라가면서 이겨냄.	2	23
	성취감	힘든 일을 버티고 현재는 성취감이 많이 생겼음. 자신의 힘으로 무언가를 이뤘다는 점에서 만족함.	2	3
	자부심	우수한 인사고과를 받았을 때 자부심을 느꼈음.	2	17
자기조절	정서조절	그때그때 마음을 관리하고 조절하려고 함.	3	16
	절제	하고픈 행동을 참고, 급하게 하려는 말을 심사숙고함.	2	5
	스트레스 관리	스트레스를 받아도 활발한 편이라 잘 해소함.	1	29
	조연 수용	나에 대한 타인들의 조언을 무시하지 않고 귀담아 듣고자 함.	1	8

근속 강화 · 위기극복			빈도수	대표 사례 번호
상위개념	하위개념	면담 내용		
극기력	적응력	한국에 와서 정착을 하는 동안 적응력이 빨랐음.	5	1
	생존력	살아남기 위해 뭐든 배우고 익혔음.	4	21
	외상 후 성장	북한에서의 어려웠던 경험이 현재 버틸 수 있는 가장 큰 힘이 되었음.	3	2
	승부욕	적응할 때까지, 언젠가 내가 너를 딛고 일어설 때까지, 내가 낫냐, 내가 낫냐, 마지막에 웃는 자가 누구냐 라는 마음으로 열심히 일했음.	3	30
	도전정신	직업의 귀천을 따지지 않고, 내가 할 수 있겠다는 생각이 들면 그냥 해봄.	2	30

심리적 요인 중 ‘근속 강화 · 위기극복’ 요인에 대해 면담 참여자가 응답한 구체적인 면담 내용은 <표 IV-9>와 같다.

<표 IV-9> 장기근속의 심리적 요인 : 근속 강화 · 위기극복 구체적인 면담 내용

<성실성>
 “저는 북한에 있을 때부터 굶더라도 충성심 하나로 일을 했었어요. 청년동맹부 비서로 일을 했는데 쓰러질 정도로 굶으면서 일했어요. 근데 저는 일을 할 때 하루도 빠지지 않고 성실하게 일을 해야 한다는 믿음이 강해요. 그러니까 일 주일을 굶고 일을 해봤어요. 또 저는 학교 다닐 때부터 하루라도 빠지게 되면 죄 짓는 것 같은 느낌이 들었어요. 그래서 여기서도 누가 알아주지 않아도 성실하게 일하면서 버텼어요.” (사례 2번)
 “내가 일을 잘 하고 잘 하고 봐야 이제 어디 나에 대한 대우나 처우나 이런 게

내가 똑같이 일을 했을 때 이 사람보다 나를 어떻게 좀 섭하게 해준다 이런 게 있어야 되잖아요. 그래서 일단 내가 일을 잘 하고 봐야 되겠다 라고 생각하고 제가 열심히 했죠. 일을 진짜 열심히 한 거.” (사례 23번)

<적응력>, <배우려는 태도>
 “남한사람들 보면 정말로 열심히들 살잖아요. 그런 거를 좀 북한 사람들이 보고 배워야 돼요. 저는 적응력이 빨랐던 것 같아요. 적극적으로 배우려고 노력도 했고요. 열심히 하니깐 되더라고요.” (사례 5번)
 “뭐든지 적극적으로 배우려고 노력해야지만이 여기서 살아남을 수 있다는 걸요. 하니원 나가면 도와주는 사람 아무도 없어요. 스스로 해야 돼요.” (사례 7번)

<지구력>
 “여기서 그게 첫 회사잖아요. 많은 사람을 제가 상대해 본 게 아니잖아요. 이런 사람이 다 이런 사람이면 어떻게 해요. 어디 나가면 그래서 “나 여기서 못 버티면 딴 데 가서도 못 버틸 거야. 나 여기서 진짜 6개월만 버텨볼 거야. 6개월 됐을 시점에는 1년만 버텨볼 거야.” 그래서 1년 되고 조금 더 일이 익숙해지고 업무에 조금 익숙해지니까. 그냥 사실은 익숙해서 여기서 버티는 것보다도, “좀 배워야지. 이거 가지고는 사실 내가 경력이라고 말할 수 있는 게 아니구나.” 그래서 조금 더 버텼거든요.” (사례 28번)

<자신감>
 “이제 같은 한국말을 쓰지만 이제 표현하는 방식이라든지 그런 게 다르니까. 그때는 이제 어디서 찾아보니까 되게 자신감 있게 얘기를 해야 된다는 거예요. 그래가지고, 어떻게 자신감 있게 얘기를 하고, “저 그거 배우면 할 수 있어요.” 이런 식으로 했나 봐요. 그래서 관리 이사님이 나중에 당신은 여기서 별로 살아도 못 봤는데 왜 이렇게 자신감이 있냐고...” (사례 23번)

<숙련감>
 “사실 저는 지금 일이 편해요. 처음에는 어려웠지만 경력이 쌓이다 보니 이제 익숙해서 하고 싶은 꿈이 따로 있는 게 아니면 계속 일할 수 있을 거 같아요.” (사례 11번)
 “처음에는 거리가 가까워서 계속 일해야겠다 생각했는데, 배우고 나니 일도 쉬워서 누가 눈치를 주지 않고 내가 편하게 일할 수 있었어요.” (사례 1번)

<적응력>

“저는 별 어려움 없이 빨리 적응했던 것 같아요. 북한에서의 생활을 다 정리하고 힘들게 남한에 왔기 때문에 잘 적응해보겠다고 다짐하니 더 잘 적응이 됐던 것 같아요.” (사례 25번)

<정서조절>

“힘들고 어려울 때마다 마음에 담아주지 않고, 그때그때 해소하려고 노력해요. 유튜브에 자기관리 계발서를 읽어주는 채널이 있어요. 저는 눈이 나빠서 그걸 들으면서 마음을 다스리려고 노력해요.” (사례 26번)

심리적 요인 중 ‘근속 약화·위기’ 요인은 <표 IV-10>과 같이 4개의 상위개념과 7개의 하위개념으로 구분 되었다. 4가지 상위개념은 부모·가장 역할 부담, 적응의 어려움, 스트레스, 완벽주의이며 각각에 대한 하위개념은 다음과 같다.

부모·가장 역할 부담에 대한 하위개념은 일과 양육의 병행, 가장 역할의 부담감이다. 적응의 어려움의 하위개념은 우울감, 위축감, 낮은 효능감이다. 스트레스의 하위개념은 관계 스트레스이다. 완벽주의의 하위개념은 완벽주의 성향이다.

<표 IV-10> 장기근속의 심리적 요인 : 근속 약화·위기

근속 약화·위기			빈도수	대표 사례 번호
상위개념	하위개념	면담 내용		
부모·가장 역할 부담	일과 양육의 병행	직장생활과 양육을 병행하는데 남한에 도와줄 가족들이 없다 보니 늘 뛰어다니는 정도로 마음이 급함.	7	28
	가장 역할의 부담감	한국에 와서 자녀를 낳고 잘 살아야 한다는 책임감과 가장으로서 역할에 대한 부담감	3	3
적응의 어려움	우울감	남한에 와서 적응하는 게 어려워 심한 우울을 겪음.	4	13
		입사 초기에는 죽고 싶다는 생각을 할 정도로 직장에 적응하는 게 힘들었음.		28
	위축감	남한의 언어 사용(외래어 등)이 자유롭지 못해서 한 때 위축되었음.	4	25
		처음 하는 일이라 경력이 쌓이기까지 많이 위축됨.	3	26
	낮은 효능감	잘 할 줄 아는 게 없어서 힘들었음.	3	13
스트레스	관계 스트레스	사람들과 교류할 때 많은 스트레스를 받음.	4	21
완벽주의	완벽주의 성향	하나부터 열까지 너무 잘하려고 완벽하게 하려고 자신을 피곤하게 하는 경향이 있음.	1	29

심리적 요인 중 ‘근속 약화·위기’ 요인에 대해 면담 참여자가 응답한 구체적인 면담 내용은 <표 IV-11>과 같다.

<표 IV-11> 장기근속의 심리적 요인 : 근속 약화·위기 구체적인 면담 내용

<p><일과 양육의 병행> “일은 해야 하는데, 아이를 봐줄 사람이 없어요. 그러다보니 아이 키우는 게 너무 힘들었어요. 마음은 급하고 일도 손도 안 잡힐 때가 많고...”(사례 28번)</p> <p><가장 역할의 부담감> “저는 저를 위해서도 있지만 가정에 생활비를 보태고 북한에 남아있는 우리 부모형제를 도와야 하기 때문에 남들보다 더 노력했어요. 그리고 어렵게 한국에 왔기 때문에 가장으로서도 역할을 책임지고 버텨야 했기에 열심히 잘 살기 위해 노력했어요. 가장으로 부담감이 너무 컸어요.” (사례 3번)</p> <p><우울감> “저는 진짜 길로 다니면서도 엄청 울었고요. 그때는 정신이 거의 없었어요. 내 정신이 아닌 남의 정신으로 그냥 살았던 거 같아요. 일하러 나가도 내가 아닌 나로 살아야 되고 그렇잖아요. 너무 힘들니까 이리다 나도 모르는 사이에 죽을 수도 있겠다 싶어가지고 그때 저는 여기 온지도 얼마 안됐고 일도 어렵지 사람들하고도 못 지내지 그러니까 나도 모르는 사이에 내가 어떻게 될 수도 있겠다 싶었어요.” (사례 28번)</p> <p><관계 스트레스> “회식에 가는 게 너무 힘들었어요. 일은 하겠는데, 사람들과 어울리는 게 정말 어렵더라고요. 그것 때문에 관두고 싶다는 생각도 들었어요” (사례 21번)</p>
--

환경적 요인 중 ‘근속 강화·위기극복’ 요인은 <표 IV-12>와 같이 5개의 상위개념과 18개의 하위개념으로 구분되었다. 5개의 상위개념은 업무환경, 보상, 남북한 직업환경 차이, 일-가정 양립, 남한 정착이었으며 각각에 대한 하위개념은 다음과 같다.

업무환경에 대한 하위개념으로는 직주근접, 사내복지, 업무시간, 고용안정성, 업무강도, 업무만족, 직장 분위기, 업무난이도, 쾌적한 업무환경이 있다. 보상의 하위개념은 적절한 보수, 임금협상, 승진기회이다. 남북한 직업환경 차이에 대한 하위개념으로는 능력주의, 전문직종, 저축, 경력이다. 일-가정 양립의 하위개념은 자녀 양육에 대한 배려이다. 남한 정착의 하위개념은 정착 의지이다.

<표 IV-12> 장기근속의 환경적 요인 : 근속 강화·위기극복

근속 강화·위기극복			빈도수	대표 사례 번호
상위개념	하위개념	면담 내용		
업무환경	직주근접	집과 직장의 거리가 가까워 편리함이 가장 큼.	8	1
	사내복지	4연차, 수당, 잡화 지급, 건강검진 등의 복지	5	20
	업무시간	자유로운 시간 관리가 제일 좋고, 시간 조율이 가능함.	5	12
	고용안정성	회사가 계속 성장할 것으로 보이니 안정적으로 급여를 받을 수 있을 것으로 생각됨.	4	23
	업무강도	나의 체력과 건강상태에 적합한 업무 강도	4	27
	업무만족	안전관리라는 중요한 직무를 맡고 있어서 뿌듯함.	4	29
	직장 분위기	누구도 눈치를 주지 않는 분위기라서 편하게 일할 수 있음.	4	1

근속 강화 · 위기극복			빈도수	대표 사례 번호
상위개념	하위개념	면담 내용		
	업무난이도	업무가 어렵지도 않고, 재미있어서 이 일이 좋음.	2	12
	쾌적한 업무환경	업무환경이 깨끗해서 좋음.	2	4
보상	적절한 보수	하는 일에 비례하여 보상을 받는 것이 좋음.	16	19
	승진기회	연차가 쌓일수록 권한이 많아지고, 업무를 계속 배우면서 성장하는 점이 만족스러움.	5	23
	임금협상	경력이 되면 임금협상이 수월함.	4	13
남북한 직업환경 차이	능력주의	남한은 능력 우선이기 때문에 나를 증명하면 됨.	3	17
	전문직종	세무서 업무는 전문성이 있어 보임.	1	13
	저축	물류센터에서 고된 노동에서 벗어나고자 저축을 많이 해두어 창업하게 됨.	1	3
	경력	경력 쌓기 위해 노력을 함. 높은 직급까지 바라지 않아도 오래 일하고 싶은 마음이 생겼음.	1	2
일-가정 양립	자녀 양육에 대한 배려	육아를 존중해주고 배려해줌.	5	22
남한 정착	정착 의지	남한에 내려와 결혼도 하고 직장도 정착하여 오래 있고자 애씀.	4	15
		북한에서 가족을 데리고 한국에 왔기에 더 잘살아보자는 마음을 먹고 노력함.		3

환경적 요인 중 ‘근속 강화 · 위기극복’ 요인에 대해 면담 참여자가 응답한 구체적인 면담 내용은 <표 IV-13>과 같다.

<표 IV-13> 장기근속의 환경적 요인 : 근속 강화 · 위기극복 구체적인 면담 내용

<p><직주 근접> “제가 아이를 키우다 보니, 쉬는 날도 없이 일하는 것이 마음에 걸렸어요. 그래도 버틸 수 있었던 것은 집에서 가게가 거리가 가까워서 편리해요.” (사례 1번)</p> <p><업무 시간> “제가 할 부분만 하면 되고, 나머지는 자유롭게 시간을 쓸 수 있어서 되게 좋은 것 같아요. 시간에 얽매이지 않고 조율이 가능하다는 게 여기서 일하는 큰 장점인 것 같아요.” (사례 12번)</p> <p><직주 근접>, <업무시간> “저는 일단 집이랑 회사가 가깝고 일하는 환경이 깨끗하다는 점이 좋아요. 급여는 많지는 않지만 육체적으로 힘들지 않아서 계속 일할 수 있는 것 같아요. 비록 요즘 경기가 안 좋아서 어렵지만, 사장님이랑 저랑 둘이서 일하기 때문에 직원들끼리 부딪히는 일도 없고 좋아요. 또 업무 시간이 마음에 들어요. 아침 10시 반에 출근해서 7시까지 일하는데, 주말에 하루 또 쉬는 날이 있어요. 전체적으로 업무환경에 만족하고 있어요.” (사례 4번)</p> <p><고용 안정성>, <승진기회> “정말 내가 열심히 해서도 딱 연봉 하는 거는 딱 그 기준이 있어요. 그래서 그런 거에 대해서 조금 내가 진짜 이거를 이렇게 해야 되나 말아야 되나 그게 좀 많이 심하게 왔던 것 같아요.... 근데 급여를 막 밀려서 주거나 이런 게 절대 없는 회사라 이제 그거 하나는 그리고 이제 또 제가 가서도 그렇고 회사가 계속, 계속 이제 성장하고 커왔으니까... 그리고 제가 이제 어느 정도 막 회사에 자리 잡아가니까 그 다른 부서의 이사님들 관리 쪽이고 다른 부서에 이사님들 이런 분들도 이제 저한테 항상 뭘 물어보고 진행하시고 안 된다고 하면 안 되는 거고 저한테 항상 부탁도 하시고. 미수금이라든지 이런 거 못 받을 때는 영업부에서</p>
--

요청 오면 제가 해결해 주고 이런 업무를 배워가는 게 계속 배워가는 거잖아요.”
(사례 23번)

“오래 일하다 보니까 또 제가 설 자리가 너무 많은 거예요. 그래서 그런 것도 참 도움이 됐던 것 같아요.” (사례 23번)

<적절한 보수>

“제가 그만 두려고 포기했을 때 버틸 수 있던 이유는 월급이라고 할 수 있어요. 지치고 포기하고 싶다가도 희한하게 월급 들어오는 날은 힘이 막 났어요. 그때 당시에 물류센터에서 일할 때 한 달에 800만원 정도 받았으니까요. 월급 들어 오는 날들로 버텼던 것 같아요.”(사례 3번)

“제가 중국에도 있고 북한에서도 일했을 때, 참 더럽고 치사한 게 돈을 떼어 먹어요. 근데 중국이나 북한이나 공산주의니까 항의도 못 하고... 그냥 버텼죠. 그러다 남한에 오니까 일한만큼 돈 주니까 그게 최고예요. 돈만큼 남는 게 어딴습니까... 안 떼먹고 주는 회사가 최고입니다.”
(사례 16번)

<능력주의>

“북한 사람들은 한 직장에서 오래 버티는 게 능사라고 봐요. 근데 그건 나태한 공산주의식 사고라고 생각해요. 전 남한의 자본주의, 능력주의가 잘 맞아요. 내가 노력하고 발전하는 대로 수입도 늘고 인정받으니까요.” (사례 17번)

<일-가정 양립>

“일하면서 애 키우기 쉽지 않죠. 특히 탈북민이라면 더요. 그래서 전 지금 회사에 최대한 오래 있으려고요. 이렇게 아이 양육하는 거 다 봐주고 탄력근무 눈치 안 주는 곳 못 찾아요. 아이 클 때까지 최대한 잘 활용하게요.”
(사례 22번)

환경적 요인 중 ‘근속 약화·위기’ 요인은 <표 IV-14>와 같이 4개의 상위개념과 12개의 하위개념으로 구분되었다. 4가지 상위개념은 업무환경, 급여, 남북한 직업 환경 차이, 일-가정 양립이었으며 각각에 대한 하위개념은 다음과 같다.

업무환경의 하위개념은 업무난이도, 업무시간, 업무강도, 직장 분위기, 사내 복지, 제한된 업무, 직무 스트레스, 고용안정성이다. 급여에 대한 하위개념은 낮은 급여, 급여가 밀림이다. 남북한 직업환경 차이는 직업환경의 차이이다. 일-가정 양립은 일-가정 양립의 어려움이다.

<표 IV-14> 장기근속의 환경적 요인 : 근속 약화 · 위기

근속 약화 · 위기			빈도수	대표 사례 번호
상위개념	하위개념	면담 내용		
업무환경	업무난이도	북에서 했던 일과 전혀 다른 일을 하려니 낯설고 어려움.	4	9
	업무시간	근로 시간 외에 야간 근무가 많음.	3	29
		마트 일이기에 쉬는 날이 거의 없음. 공휴일에도 일함.		1
	업무강도	업무 자체가 몸이 매우 고되고 어려워 지치고 포기하고 싶을 때가 많았음.	3	3
	직장 분위기	다른 직원들이 일을 성실하게 하지 않는 분위기에 일을 그만둔 직원들이 많음.	2	2
		뒷세가 심해서 오래 못 버팀.		17
	사내 복지	4대 보험 제외됨.	2	16
	제한된 업무	할 수 있는 일이 제한되어 있어서 내 능력을 발전시키기 어렵고 더 배울 기회도 제공하지 않음.	1	28
직무 스트레스	건설 현장이라 거친 사람들도 많고 사람을 많이 대하는 직무라 스트레스가 많음.	1	29	
고용안정성	첫 번째 직장이었던 아울렛 회사가 파산하면서 퇴직하게 됨.	1	30	

근속 약화 · 위기			빈도수	대표 사례 번호
상위개념	하위개념	면담 내용		
급여	낮은 급여	투잡(Two Job)을 해야 할 정도로 임금이 낮음.	6	20
		처음에 일급이 남한사람보다 낮았음.		26
	급여가 밀림	장사가 잘되지 않아서 급여가 밀림.	1	4
남북한 직업환경 차이	직업환경의 차이	북한과 한국이 환경이 달라서 이전 직업환경이 현재에 전혀 도움이 되지 않음.	5	1
		남한의 전자식 업무환경에 적응하는 게 힘들었음.		22
일 - 가정 양립	일-가정 양립의 어려움	업무시간이 끝나 아이를 데리러 가야하는 시간임에도 상사들의 눈치로 야근을 하게 돼 그만둬야 하나 고민함.	3	23

환경적 요인 중 ‘근속 약화 · 위기’ 요인에 대해 면담 참여자가 응답한 구체적인 면담내용은 <표 IV-15>와 같다.

<표 IV-15> 장기근속의 환경적 요인 : 근속 약화 · 위기 구체적인 면담 내용

<제한된 업무>
 치과마다 원장님의 말이 조금씩 틀려요. 많이 시키고 많이 가르쳐 주는데도 있는데 저희 치과 같은 경우에는 그런 건 별로 없어요. 그러니까 제가 할 수 있는 일이 딱 제한되어 있어서, 간호사가 할 수 있는 일과 조무사가 할 수 있는 일이 너무 세분화되어 있다고 해야 되나. 가끔 그런 것 때문에 상처받고 내가 앞으로를 생각하면 여기 있어야 하나? 이렇게 갈등이 생길 때도 있긴 하거든요. 더 배우고 할 줄 아는 게 늘면 좋은데 여기서서는 그게 안 되니까. (사례 28번)

<낮은 급여>
 “진짜 일하다보면 체력도 나가고 힘들지만요. 일을 2개 이상 병행 안 할 수가 없어요. 우리가 학벌이 좋아요, 배경이 든든해요, 돈이 있길 해요. 그냥 불러주는 대로 가서 네 하고 일해야죠. 오히려 투잡을 이해해주는 회사 찾는 것도 감지덕지예요. 다들 자기 일 하나만 해주길 바라거든요. 너무 몸 써서 지금 안 아픈 데가 없어요.” (사례 21번)

구조적 요인 중 ‘근속 강화·위기극복’ 요인은 1가지 상위개념과 2개의 하위개념으로 구분되었다. 1가지 상위개념은 편견이었으며 이에 대한 하위개념은 동등하게 대함, 남한에 대한 이해로 나타났다.

<표 IV-16> 장기근속의 구조적 요인 : 근속 강화 · 위기극복

근속 강화 · 위기극복			빈도수	대표 사례 번호
상위개념	하위개념	면담 내용		
편견	동등하게 대함	편견 없이 동등한 사원으로 대해줌.	3	17
	남한에 대한 이해	회사 주변 사람들의 시선은 북한 사람이어서 무시하는 것이 아니라 선후배 간의 위계가 있어서이니까 무조건 극복하려고 함.	1	30

구조적 요인 중 ‘근속 강화·위기극복’ 요인에 대해 면담 참여자가 응답한 구체적인 면담 내용은 <표 IV-17>과 같다.

<표 IV-17> 장기근속의 구조적 요인 : 근속 강화 · 위기극복 구체적인 면담 내용

<p><동등하게 대함> <i>“사장님도 그렇고 회사 사람들도 나를 북한이탈주민이 아니라 동료로 대해줘요. 편견을 가지지 않고 바라봐 주는 게 너무 고마워요.”</i> (사례 17번)</p> <p><남한에 대한 이해> <i>“무엇이든 차별이나 편견으로 이해하면 발전하는 게 하나도 없어요. 위계질서의 문제라고 생각하고, 부족한 부분은 극복하려고 노력해요.”</i> (사례 30번)</p>

구조적 요인 중 ‘근속 약화·위기’ 요인은 <표 IV-18>과 같이 4개의 상위개념과 7개의 하위개념으로 구분되었다. 4개의 상위개념은 편견, 차별, 언어·문화차이, 부정한 곳의 취업 유혹이었으며 각각에 대한 하위개념은 다음과 같다.

편견에 대한 하위개념으로는 북한이탈주민에 대한 편견, 다른 나라 사람으로 오해, 업종에 대한 편견이다. 차별의 하위개념은 직장 내 차별이다. 언어·문화 차이의 하위개념은 언어의 장벽, 문화차이이다. 부정한 곳의 취업유혹은 쉽게 돈 벌 수 있는 유혹에 노출이다.

<표 IV-18> 장기근속의 구조적 요인 : 근속 약화 · 위기

근속 약화 · 위기			빈도수	대표 사례 번호
상위개념	하위개념	면담 내용		
편견	북한이탈주민에 대한 편견	사람들이 탈북민은 다르다는 인식을 가져서 어려웠음.	7	2
		북한이탈주민이라고 뒤에서 말이 많음.		14
	다른 나라 사람으로 오해	조선족이나 중국인으로 오해받아 스트레스를 받음.	2	26
	업종에 대한 편견	업종이 건설직, 노가다여서 편견이 있음.	1	29
차별	직장 내 차별	사내 유니폼도 못 받고 자존심을 상하게 함.	5	21
		남한 동료가 억울하게 포함하는 상황을 겪음.		27
		상황이 잘못되었던 것인데도 말귀를 못 알아들어서 그렇다며 면박하거나 구박하기도 함.		28
		4대 보험에서 제외됨.		16
		면접을 보면 무조건 떨어짐.		19

근속 약화 · 위기			빈도수	대표 사례 번호
상위개념	하위개념	면담 내용		
언어·문화 차이	언어의 장벽	처음에 외래어를 못 알아들어 일하는 데 힘들었음.	3	26
		글과 말이 다르다는 점에서 오는 어려움이 커서 대화하기 힘들었음.		2
		서비스업이니 남한식 말투를 자연스럽게 사용할 줄 알아야 한다며 사업주에게 지적 받음.		28
	문화 차이	남한의 문화와 이슈를 이해하기 어려움.	1	13
부정한 곳의 취업 유혹	쉽게 돈 벌 수 있는 유혹에 노출	여자가 쉽게 돈 벌 수 있는 유혹이 많음.	1	17

구조적 요인 중 ‘근속 약화 · 위기’ 요인에 대해 면담 참여자가 응답한 구체적인 면담 내용은 <표 IV-19>와 같다.

<표 IV-19> 장기근속의 구조적 요인 : 근속 약화 · 위기 구체적인 면담 내용

<p><북한이탈주민에 대한 편견> “웃기지도 않아요. 제가 지금도 어디 가서 먼저 북한이탈주민이라고 절대 안 밝혀요. 우리가 뭐 범죄자도 아니고 일단 그게 선입견이 딱 생긴다니깐요. 서럽기도 하고요. 북한이 그림기도 하고요. 외계인 보듯 보니까요. 억양도 티가 나니까... 그냥 전 강원도 사투리라고 우겨요.”(사례 16번)</p> <p><직장 내 차별> 어느 날 분명히 내가 내 일을 다 끝내고 왔어요. 그런데 전화가 온 거예요. 같이 일하는 한국 언니한테. 이거 안됐다고. 저는 저녁까지 하고 퇴근했거든요. 퇴근하고 딱 나갔는데 전화가 온 거지. 그래서 내가 그거 했다, 다 하고 왔다고. 그</p>

<p>런데도 막 뭐라고 하는 거지. 우리 새터민 알기를 우습게 알아가지고 전부터 사실 내하고 쌓인 게 많으니까 그러는 거니까. (사례 27번)</p> <p>“알게 모르게 차별을 느끼는데 좀 무시하는 느낌... 말귀를 못 알아듣는다면서 약간 면박 주듯이 말을 하시는 거예요. 억울할 때도 굉장히 많았어요. 그러니까 제가 솔직히 못 알아듣는 게 아니라 잘못 들은 것도 아니고 제가 잘못 말을 한 게 아님에도 불구하고 그럴 때가 있었어요.” (사례 28번)</p> <p><언어의 장벽> “그때는 약간 못 알아들을 언어 같은 거 있잖아요. 약간 지금 생각하면 풀장 같은 거 있잖아요. ‘풀장 갔다 왔는데 과연 그게 무슨 말일까? 그 짧은 시간에 답변을 해야 되겠다...’ 아주 생활 속에서 많이 어울려지는 단어들이 그때 당시 저한테는 너무도 힘들었던 것 같아요.” (사례 26번)</p>

사회적 지지 요인 중 ‘근속 강화 · 위기극복’ 요인은 <표 IV-20>과 같이 5개의 상위개념과 13개의 하위개념으로 구분되었다. 5개의 상위개념은 상사의 지지, 동료의 지지, 북한이탈주민의 지지, 가족의 지지, 지인의 지지이며 각각에 대한 하위개념은 다음과 같다.

상사에 대한 지지의 하위개념은 상사의 신뢰와 지지, 회사의 인정이다. 동료의 지지의 하위개념은 상호조력, 우호적 관계, 긍정적인 관계와 취미 공유이다. 북한이탈주민의 지지는 취업 알선, 정서적 의지이다. 가족의 지지의 하위개념으로는 자녀의 존재, 배우자의 지지, 온 가족의 지지이다. 지인의 지지의 하위개념은 정서적 지지, 경제적 지원, 취업 알선이다.

<표 IV-20> 장기근속의 사회적지지 요인 : 근속 강화 · 위기극복

근속 강화 · 위기극복			빈도 수	대표 사례 번호
상위개념	하위개념	면담 내용		
상사의 지지	상사의 신뢰와 지지	자신이 다른 직원보다 일을 많이 하는 것에 대해 인정을 해주며, 대우를 잘 받았음. 또한 이야기를 잘 들어주시고 많이 도와주셨음.	5	2
	회사의 인정	회사에서 인정을 받았고 계속 일해주시기를 요청받음. 일 잘하는 사람에게 주어지는 그린카드도 많이 받았음.	2	29
동료의 지지	상호조력	서로 돕고 돕는 동료들과의 관계가 너무 좋음. 직속 선배가 많이 가르쳐주고 도와줌.	8	12 14
		우호적 관계	직장에 적응되면서 동료들과 친해짐.	5
	긍정적인 관계와 취미 공유	이곳에서 알게 된 사람들과 관계를 맺으며 다양한 활동을 함께 함.	1	9
북한이탈주민의 지지	취업 알선	서로 일도 소개해주고 관계가 좋음.	2	16
	정서적 의지	북한 이탈한 지 오래된 언니를 알게 되어 많은 공감을 받고 의지함.	1	28
가족의 지지	자녀의 존재	힘 주는 자녀에게 당당한 엄마가 되고 싶음.	8	17
		자녀를 생각해서 버텨야 한다고 의지를 다졌고, 자녀가 있었기에 가능했음.		28

근속 강화 · 위기극복			빈도 수	대표 사례 번호
상위개념	하위개념	면담 내용		
		아들도 비슷한 분야에서 일하고 있어서 지지가 됨.		29
	온 가족의 지지	남한에 있는 가족으로부터의 지지, 북한 가족을 계속 데리고 오면서 함께 힘을 냈.	3	25
	배우자의 지지	직장 내 동료들과 갈등을 겪을 때 남편이 상사에게 의논해보도록 조언해줘서 큰 힘이 됨.	2	24
지인의 지지	정서적 지지	물류센터에서 일할 때 알게 된 지인의 도움이 컸음. 모든 것을 상의할 만큼 의지할 수 있었음. 동네 주민이 음식도 나누어주고, 응원과 지지를 해줌.	4	3 26
		취업 알선	친척분이 일자리를 소개시켜주었음.	3
	경제적 지원	변호사 비용, 실제적으로 필요한 생활비 등을 도와주는 사람이 있었음.	1	9

사회적 지지 요인 중 '근속 강화 · 위기극복' 요인에 대해 면담 참여자가 응답한 구체적 면담 내용은 <표 IV-21>과 같다.

<표 IV-21> 장기근속의 사회적지지 요인 : 근속 강화 · 위기극복 구체적 면담 내용

<상사의 신뢰와 지지>

"부품 검사하는 일이 스트레스가 많은 일이에요. 불량이 나오면 시말서도 써야하니까요. 그래서 그만둔 직원들도 많았어요. 저도 찾기에 그만 두려고 했는데 본부장님께서 저의 어려움을 다 들어주시고 이해해주셨어요. 많이 도와주시고 제가 일을 남보다 잘하고 있다는 것을 알아주셨어요. 일단 저를 믿어주시고 인정해주셔서 계속 일할 수 있었어요."(사례 4번)

<동료들의 지지>

"사람들이 그렇게 막 이상하지 않고 좀 착해요. 그리고 저를 막 복한 사람이라고 해서 막 처음에는 이색적인 눈으로 봤겠죠. 근데 이제 제가 이제 제 업무 능력으로 보여주는 거고 그런 거를 보면서 그런 이제 색안경 끼고 보거나 그런 건 이제 아예 없어졌고. (응) 누구 하나 저를 못 잡아먹어서 그런 사람이 없었어요. 일단은 스트레스 주는 사람도 없고 스트레스 업무적으로 저만 잘하면 저한테 뭐라고 안 해요."

(사례 12번)

<정서적 의지>

"고향에서 온 언니가 있어요. 교회에서 만났는데 그 언니한테 유일하게 제 얘기를 했어요. 그 언니는 이해해주고 내 맘 알아주고 공감해주니까 위로가 되더라고요. 가족이에요 저한테는. 많이 의지하고 그 언니 없었으면 못 버텼을 거 같아요." (사례 28번)

<자녀의 존재>

"저는 진짜로 자식, 아이 때문에 버텼어요. 혼자라면 못 버텼을 거예요. '내가 없으면 애는 어떡하지' 그래서, 그래서 아이 생각하면서 여기까지 왔어요." (사례 28번)

<경제적 지원>

"근데 여기서 만난 언니, 동생들이 저 이렇게 상황 어려워진 거 알고 많이 도와주기도 했어요. 어떤 **는 저한테 국선 변호사 하라고 자기가 몇 달 동안 열심히 일해서 번 돈을 나한테 주더라고요. 나중에 값으면 되니 지금은 이 돈 변호사 하는데 쓰라고. 그래서 그 돈으로 지금 제가 소송하고 있는 거예요. 사기를 당해서 사람을 아무도 못 믿을 거 같은데, 또 이렇게 도와주는 사람이 있으니 살게 되는 것 같아요." (사례 9번)

사회적지지 요인 중 근속 약화 · 위기 요인은 <표 IV-22>와 같이 2개의 상위개념과 7개의 하위개념으로 구분되었다. 2가지의 상위개념은 지지적 관계의 부재와 부정적 관계 경험으로 확인되었고 각각에 대한 하위개념은 다음과 같다.

지지적 관계의 부재에 대한 하위개념으로는 실질적지지 부재, 동료의 퇴사, 사업주의 냉대가 있었다. 부정적 관계 경험의 하위개념에는 동료의 질투, 동료의 배신, 동료와의 갈등, 사업주의 배신이 해당되었다.

<표 IV-22> 장기근속의 사회적지지 요인 : 근속 약화 · 위기

근속 약화 · 위기			빈도수	대표 사례 번호
상위개념	하위개념	면담 내용		
지지적 관계 부재	지지체계 부재	직장 다니는데 실질적인 도움을 준 사람이 남한에 한 명도 없어 모든 걸 나 혼자 해내야 했음.	3	7
	동료의 퇴사	3년 넘게 같이 일했던 동료가 소리 소문 없이 퇴사를 해서 그때 그만두고 싶어졌음.	3	11
	사업주의 냉대	제대로 된 보호가 없거나 몰라라 함.	2	14
부정적 관계 경험	동료와의 갈등	초반에 가르쳐주면 될 일을 알려주지 않고 무시함.	2	28
	동료의 질투	일을 잘하니 원장님 옆에서 일 할 기회가 생겼고 사람들이 질투하고 시기 해서 그만두고 싶었음.	1	24
	동료의 배신	믿고 일했던 사람의 배신으로 신뢰가 무너지는 경험을 함.	1	9
	사업주의 배신	함께 일했던 고용주에게 사기를 당하고 배신감, 상실감을 경험함.	1	9

사회적 지지 요인 중 ‘근속 약화 · 위기’ 요인에 대해 면담 참여자가 응답한 구체적 면담 내용은 <표 IV-23>과 같다.

<표 IV-23> 장기근속의 사회적지지 요인 : 근속 약화 · 위기 구체적인 면담 내용

<동료의 질투>
 “딱 원장님 측근에서 일할 수 있는 자리를. 제가 그거를 일주일 안 돼서 그 자리를 꿰찬 거예요. 그래서 나를 이제 막 미워하고 이렇게 하려고 했는데 저는 그때 당시에 그걸 몰랐거든요. 나를 왜 이렇게 왜 애들이 막 밥 먹을 때 막 뭐라 하고 다른 일로 막 이렇게 하는 거 제가 몰랐거든요... 가르쳐주다가 못 할 줄 알았는데 이렇게 빨리 잘하니까 이게 그래서 그때 너무 힘들었어요. 그만 뒤야 되나 말아야 되나 막 이려고. 그리고 원장님이 이제 계속 기도도 해주시고 풀고 좋게 지내라고 계속 해가지고. 사람 그러니까 여자들 집단이다 보니까 그게 너무 힘들었어요.”(사례 24번)

<사업주의 배신>
 내가 예전에 북에서, 중국에서 교육을 들으면서 남한에 가면 그렇게 사기치는 사람이 많다더라...얘기만 들었는데, 나한테 그런 일이 생길 줄은 꿈에도 몰랐어요. 내가 거기서 5년을 일했고 그 집도 다 알고 사정도 서로 다 아는데 어떻게 그럴 수가 있어요. 내가 중국에서 돼지우리에서 잘 때도 그렇게 역장이 무너지고 울지는 않았는데, 내가 일해서 모았던 1억 2천을 다 못 준다잖아요, 어떻게 그럴 수가 있어요.” (사례 9번)

정책적 요인 중 ‘근속 강화 · 위기극복’ 요인은 <표 IV-24>와 같이 4개의 상위개념과 16개의 하위개념으로 나타났다. 4개의 상위개념은 취업지원제도, 직업훈련교육, 자격증, 현실체험이며 각각에 대한 하위개념은 다음과 같다.

취업지원제도에 대한 하위개념으로 취업장려금, 정착지원금, 취업 과정 전반 지원, 고용지원금의 중요성, 미래행복통장, 신변보호관의 지원이다. 직업훈련교육은 직업적응훈련, 기초적응교육, 정착성공사례 특강, 멘토링, 직업현장체험, 양질의 교육환경, 실제 면접 경험이다. 자격증의 하위개념은 자격증 취득, 내일배움카드, 직업현장체험이다. 현실체험의 하위개념은 남한 가정 체험이다.

<표 IV-24> 장기근속의 정책적 요인 : 근속 강화 · 위기극복

근속 강화 · 위기극복			빈도수	대표 사례 번호
상위개념	하위개념	면담 내용		
취업지원제도	취업장려금	복돈이라는 생각이 들어 많은 의지가 되었음. 지원 받은 돈으로 몇 년간 일할 수 있겠다는 마음이 생겼음.	6	1
	정착지원금	초기에는 정부에서 주는 돈이 큰 도움이 되었으며, 그것 때문에 버틸 수 있었음.	5	10
	취업 과정 전반 지원	담당자가 취업 알선부터 면접까지 책임을 졌음.	4	20
	고용지원금의 중요성	고용주가 북한이탈주민을 고용해줘야 하기에 회사의 이득을 주는 게 중요함.	3	27
	미래행복통장	열심히 일하면서 돈과 경력을 다 쌓을 수 있다는 이점이 있었음.	3	24
	신변보호관의 지원	5년간 의무적으로 함께해주는 신변보호관 경사님이 직장 적응 과정에서 어려울 때마다 도와주셔서 가족같이 든든했음.	1	24
	직업훈련교육	직업적응훈련	교육을 통해서 직업이나 한국정세에 대해 이해한 것이 도움이 됨.	4

근속 강화 · 위기극복			빈도수	대표 사례 번호
상위개념	하위개념	면담 내용		
자격증	기초적응교육	다 도움이 되는데, 특히 통장 관리나 컴퓨터 기초교육이 도움이 되었음.	2	23
	정착성공사례 특강	자기 파트에서 엄청나게 노력하신 북한이탈주민 분들이 와서 강의해주셔서 용기를 얻음.	2	24
	멘토링	나는 한국 선생님들이 했지만 최근 북한이탈주민 선배가 하는 멘토링이 더 실질적인 도움이 되는 것 같고 피부에 와 닿음.	2	30
	직업현장체험	공장 시설이나 회사에 방문한 경험이 좋았음. 학생들은 학교에, 성인은 직장을 체험하는 프로그램이 더 있었으면 좋겠음.	2	29
	양질의 교육환경	탈북민들에 대한 배려가 크다고 느낌. 숙식 해결 뿐 아니라 교육도 받아 최고의 대접을 받았다고 느꼈음.	1	4
	실제 면접 경험	골프장 캐디나 단순 작업 면접을 본 것이 도움이 되며, 취업으로 연결되는 경우도 있어서 좋음.	1	24
	자격증 취득	컴퓨터 한글 자격증과 요양보호사 자격증을 취득한 게 도움이 됨.	2	4
직업훈련교육	내일배움카드	하나원 수료 후 제도를 잘 활용하여 자격증을 많이 취득함.	2	25
	직업현장체험	간병인이나 요양보호사 자격을 70-80%가 취득하니까 직업환경(병원)에서 직접 부딪히며 맛본 경험이 유용했음.	1	24

정책적 요인 중 ‘근속 강화 · 위기극복’ 요인에 대해 면담 참여자가 응답한 구체적인 면담 내용은 <표 IV-25>와 같다.

<표 IV-25> 장기근속의 정책적 요인 : 근속 강화 · 위기극복 구체적인 면담 내용

<취업장려금>

“그게 그때 취업장려금 이게 1년이라면 600 주고 그다음에 2년이라면 550 주고 해서 토탈해서 그때 총 1500인가 3년에 줬었어요. 나중에 보니까 제가 다니던 병원이 급어가 진짜 작더라고요. 너무 작더라고요. 저는 그게 약간 다른 데서는 얼마 주는지도 모르고. 그냥 이제, 이제 그거 ”취업 장려금을 나는 딱 받아야 되겠다.“ 라고 생각하고. 그리고 일을 했었죠... 어떻게 5년이 금방 갔었던 것 같아요. 그냥 취업 장려금 내가 받아야 되겠다. 그리고 이제 버티기 시작해서 이제 아무튼 하다 보니까 그렇게 됐고.” (사례 1번)

<미래행복통장>

“처음에는 정부에서 주는 돈이 큰 도움이 됐어요. 그 통장 만기가 4년이잖아요. 그거 때문에 4년을 열심히 일하게 되더라고요. 그리고 그게 정부에서 그 시간만큼의 기회를 나한테 주는 것이라고 생각해요. 내가 정착할 수 있게 기회를 주는 거죠. 솔직히 그 정도 기회를 줬는데 내가 정착을 못하면 그거는 그 사람의 문제라고 봐요. 그게 실질적인 도움이 됐어요.” (사례 24번)

<고용지원금의 중요성>

“우리가 하는 것보다 제일 좋은 거는 사장님이 결국 우리를 뽑는 건데 회사에서도 우리를 취업을 시키려면 그 회사도 이득이 있어야 되는 거죠. 근데 그게 (고용지원금 혜택이) 없단 말이에요. 지금 없어졌다고 좀 줄어들었다고 들었는데, 그래서 전에는 우리 새터민들이 바로 여기에 많이 들어왔었는데 이제는 안 받죠. 그니까 결국엔 사장님들을 도와주는 게 필요한 거 같아요.” (사례 27번)

<직업적응훈련>

“사람들은 신경 안 쓰고 직업훈련 같은걸 받으려고 안 하잖아요. 근데 난 다 받았어요. 왜냐하면 이걸 받았기 때문에 내가 이때까지 지금 일할 수 있는 거

아니에요. 내가 이걸 안 받았으면 여기에 대해서 모른단 말이에요. 이게 대한민국의 직업에 대해서도 모르고 대한민국 정세도 모르고 모른단 말이에요. 근데 이런 걸 받으니까 조금 머리 튼는 거지. 돈을 많이 받는 만큼 힘들다, 그런 것도 가르쳐준 선생님이 기억나는데 이런 개념이 처음에는 애들이 없어요. 그래서 이상한 데로 빠지기도 하고. 근데 저는 그때 내가 앞으로 나가서 어떻게 해야겠다, 이런 생각을 했죠. 급여만 보는 게 아니라 난 150이면 충분히 살 수 있다. 내 생활에 만족하자.” (사례 27번)

<기초적응교육>

“거기서 배웠던 거는 다 도움이 됐던 것 같아요. 통장 이런 관리하는 거라든지 은행이라든지 컴퓨터 이런 것도 이제 기초 교육 같은 거 살짝 하나 보더라고요 근데 그런 것도 아예 이제 나와서 사실 그런 쪽으로 일을 안 하면 한 번도 접해볼 기회가 없잖아요. 근데 그런 거를 좀 자연스럽게 가르쳐주시는 것 같아서 그런 건 되게 괜찮았던 것 같아요. 직업 교육 같은 거는 좀 많이 들어갔으면 좋겠고 그리고 인문학 강의까지는 아니지만 그래도 내 약간 적성 찾아주는 거 어떻게 내 성격은 어떻게 어떤 쪽으로 가면 좋겠다.” (사례 23번)

<양질의 교육환경>

“저는 항상 느끼지만 탈북인들에 대한 배려가 크다고 느껴요. 숙식 해결도 해주고 교육도 해주시고, 선생님들이 또 엄청 열심히 가르쳐주셨어요. 저는 최고의 대접을 받았다고 생각해요. 저는 더 나은 생활을 위해서 내려왔는데 북한에서 고생했던 걸 생각하면 여기는 저한테 천국이죠. 일하면 일한만큼 돈도 주고, 배려해준다는 느낌도 받고, 저는 너무 만족하고 있어요.” (사례 4번)

<자격증 취득> , <내일배움카드>

“하나원에서 취업하도록 도와주는 건 정말 좋은 것 같아요. 우리 북한이탈주민들이 잘 활용하지 못하는 거지. 나는 정말 다양한 것들을 이용했거든요. 요 양보호사 자격증도 좋았어요. 하다보면 사람들을 만나게 되니까 정보도 얻게 되고, 그럼 공부도 또 하게 되고, 나는 내일배움카드 통해서 전산회계, 사무오피스도 다 따고 하나원 취업박람회도 가서 대표님이란 면접도 보고 그랬거든요. 우리 북한이탈주민들도 어떻게든 이용했으면 좋겠고 살면서 어떻게든 다 써먹게 되어있으니, 하나원에서 하는 자격증도 최대한 많이 따봤으면 좋겠어요.” (사례 21번)

정책적 요인 중 근속 약화·위기 요인은 <표 IV-26>과 같이 3개의 상위개념과 6개의 하위개념으로 구분되었다. 3가지의 상위개념은 취업지원제도, 직업훈련교육, 북한자격증 불인정으로 확인되었고 각각에 대한 하위개념은 다음과 같다.

취업지원제도의 하위개념에는 자격증 취득을 위한 지원 필요, 지속적인 사례 관리 부재, 신분노출 불편감이 있었고, 직업훈련교육의 하위개념에는 직업훈련 교육 부족, 직업훈련교육의 실효성, 자격증 취득 교육 부족이 해당되었다. 북한자격증 불인정에 대한 하위개념은 자격증 재취득 필요로 보았다.

<표 IV-26> 장기근속의 정책적 요인 : 근속 약화·위기

근속 약화·위기			빈도수	대표 사례 번호
상위개념	하위개념	면담 내용		
취업지원제도	자격증 취득을 위한 지원 필요	자격증 취득을 위한 지원이 필요하다고 느낌.	3	2
	지속적인 사례 관리 부재	지속적인 관리는 해주지 않음.	2	13
	신분노출 불편감	오히려 북한이탈주민임을 밝혀야 해서 싫었음.	1	13
직업훈련교육	직업훈련 교육 부족	현실적인 도움을 더 많이 줄 수 있는 직업훈련이 있으면 좋을 것 같음.	4	1
	자격증 취득 교육 부족	자격증 취득을 하지 못해 아쉬움이 남고 자격증 취득 교육이 필요함.	3	1
	직업훈련교육의 실효성	직업훈련교육을 받았던 것을 활용하려 해도 상황이 생각대로 되지 않아 도움이 되지 않음.	2	3
북한자격증 불인정	자격증 재취득 필요	북한의 간호사 자격증 인정이 안 되어 처음부터 시작함.	1	22

정책적 요인 중 ‘근속 약화·위기’ 요인에 대해 면담 참여자가 응답한 구체적인 면담 내용은 <표 IV-27>과 같다.

<표 IV-27> 장기근속의 정책적 요인 : 근속 약화·위기 구체적인 면담 내용

<지속적인 사례 관리 부재>

“하나원에서는 초반에만 신경써줘요. 본인들 행사하거나 그럴 때 문자 하나 보내고. 저는 어린 나이에 생후 6개월 된 아기랑 와서 정말 힘들었거든요. 탈북도 신앙이 위해서 왔지 제가 위해서 남한을 온 게 아니거든요. 각자가 처한 상황이 나 어려움이 다르잖아요. 그런 걸 세심하게 봐주고 신경 써줬으면 좋겠어요. 사례관리를 오래오래 잘했으면 좋겠어요. 우리를 위해서 직장에 뭐를 해달라 이런 개입 말고요. 그냥 우리 잘 지내는지, 일을 어려운 거 없는지 그런 말을 들어주는 것만으로도 충분해요.”

(사례 13번)

“하나원은 딱 북한에서 바로 온 사람들을 위한 교육이나 프로그램이 많잖아요. 근데 우리같이 이미 오래 잘 적응하고 있는 사람들을 위해서는 뭐가 없어요. 저는 이제 영어도 배우고 싶고, 자기계발도 더 해보고 싶은데요. 장기 근속한 이들을 위한 직업훈련이나 자기계발코스가 있었으면 좋겠어요. 그렇게 하려면 하나원에서 한 사람 한 사람 처음부터 관리를 잘 해줬으면 좋겠어요. 북한이탈주민은 대개 먼저 손 내밀지 않아요. 공산주의 특성상 무조건 참고 견디거든요. 그래서 하나센터에서 먼저 저희를 케치해주고 중간 체크를 해주고 그러면서 브릿지 역할을 잘 해줬으면 좋겠어요. 회사에서 부당한 대우를 받으면 보호도 적극적으로 해주면 좋겠고요. 특히 요새 북한이탈주민 고독사도 많잖아요. 결국 그들도 지역 하나센터의 소속이잖아요. 좀 더 잘 생각해주고 신경써줬으면 좋겠어요.”

(사례 17번)

“하나원에서 할 일이 많겠지만, 저는 비혼에 여자잖아요. 많이 외롭기도 하고 무섭기도 하거든요. 일하면서 북한이탈주민이라 무시도 당하고 서럽고. 그런데 어디다가 얘기할 데는 없고. 그런 거 좀 신경 써주면 좋을 것 같아요. 가족 있는 사람보다는 저는 혼자라서 신경 써주면 좋을 것 같아요.. 일은 잘했는지, 힘든 점은 없는지 그냥 그런 거 얘기 나누는 거요. 여기는 사업주도 그냥 남한 사람들만 행기고, 저는 늘 혼자 싸우는 느낌이거든요. 늘 혼자 싸우는 것 같아요.”

(사례 14번)

<직업훈련교육 부족>

“하나원은 제과제빵, 미싱, 운전면허 이런 프로그램이 많았어요. 그런데 직장생활에서는 딱히 도움은 안 됐어요. 진짜 남한에서 적응할 때 필요한 건, 특히 대화거든요. 문화가 너무 다르니까요. 남한 사람들은 영어도 엄청 많이 쓰고, 신조어나 줄임말도 많더라고요. 그걸 눈치껏 익히는 게 너무 힘들었어요. 그래서 하나원에서 초기 문화 적응에 진짜 필요한 그런 외래어나 신조어, 줄임말 이런 걸 좀 가르쳐주고 어떻게 대화에 사용해야 하는지 현실적으로 직장생활에 도움이 되는 훈련들을 해줬으면 좋겠어요.” (사례 1번)

“그 사람들 정신교육을 잘 시켜야 돼요. 적게 일하고 많이 돈 벌려는 사람들. 특히 북한사람들은 돈을 쉽게 크게 확 벌고 그동안 먹고 놀고 이려는 사람들 정말 많거든요. 남한사람들 보면 정말로 열심히들 살잖아요. 그런 거를 좀 북한사람들이 보고 배워야 돼요.” (사례 8번)

<직업훈련교육의 실효성>

“하나원은 프로그램들이 다 기간도 짧고 어느 정도 정해진 일들만 소개해주는 것 같아요. 결국은 사람의 적성을 발견해주고 오래오래 일할 수 있는 것을 해주는 게 좋을 것 같은데... 내 적성에 맞는 다양한 직무를 경험해주는 게 좋을 것 같아요. 만약 나도 모르는 내 적성을 탐색할 수 있는 프로그램이 있었다면, 저도 지금 하는 일 말고 그 일을 했을지도 모르죠.” (사례 19번)

“하나원에서 직접적으로 취업 지원을 받아본 적은 없어요. 제가 볼 땐 그냥 하나원에서 이런 저런 교육 받아도 딱히 취업과 연결은 안 되는 듯 보여요. 특히 가정이 있고 어린 자녀가 있는 저희 같은 사람들은 시간을 낼 수 없어서, 알아서 남한에 적응하며 살다가 자격으로 자격증을 따게 되는 것 같아요.” (사례 18번)

<자격증 취득 교육 부족>

“자격증이 없는 게 아쉬워요. 생각해 보면 하나원은 요양보호사나 치위생사 같은 자격증도 있었던 것 같아요. 그런데 좀 더 의료 계통의 다양한 자격증이 많아졌으면 좋겠어요. 전문성 있는 기술은 정말 무시 못 하거든요. 북한이탈주민이라고 차별도 덜 받게 되고요. 자격증 교육이 더 많아지면 좋겠어요.” (사례 1번)

다. 취업지원 요구사항

면담 참여자들에게 취업지원 관련 만족 여부를 질문한 결과, 다음과 같이 8가지의 만족요인과 2가지의 불만족 요인이 도출되었다(<표 IV-28> 참조). 먼저, 만족 요인의 경우 ‘직업현장체험 제공’이 큰 도움이 되었다고 꼽았으며, 이외에도 취업장려금 수혜, 취업에 필요한 직업기초기술 습득, 기초적응교육, 북한이탈주민 직업성공 사례 공유, 미래행복통장 등의 순으로 도움이 되었다고 보고하였다. 여기서, 기초적응교육의 경우 컴퓨터 기술 관련 교육이 취업에 필요한 기초 능력을 갖추는 데 도움이 된다고 답한 참여자들도 다수 있었다.

한편, 불만족 요인의 경우에는 직업훈련교육은 그 내용이 현실과 사뭇 달라서 직업 현실에서 실질적인 도움은 되지 않았다는 의견을 다수 제기하였다. 이에 더하여, 일부 참여자들은 직업훈련교육이 하나원 내에서만 이루어지다 보니 가두어놓고 교육을 받는 것 같다는 불편감을 표현하거나, 취업 후에는 교육 받기에 접근성이 떨어진다는 어려움도 언급하였다.

<표 IV-28> 취업지원 (불)만족 요인

구분	응답 (빈도)
취업지원 만족요인	직업현장체험 제공 (4)
	취업장려금 수혜 (2)
	취업에 필요한 직업기초 기술 습득 (2)
	기초적응교육 (2)
	북한이탈주민 직업성공 사례 공유: 특강/책자 발간 (2)
	미래행복통장 (1)
	다양한 자격증 취득과정 제공 (1)
심리상담 지원 (1)	
취업지원 불만족요인	직업 현실과 동떨어진 교육 내용 (6)
	시간 및 공간적 제약 (2)

다음으로, 취업지원과 관련된 요구사항으로는 취업지원제도와 직업훈련 교육, 개설 희망 직업훈련교육 순으로 개선점을 파악하였다(<표 IV-29> 참조).

첫째, 취업지원제도 개선점의 경우 자기이해 및 적성 파악을 돕는 진로 상담, 직장생활 및 적응을 위한 지원이나 교육, 지지기반이 취약한 미혼모나 한부모 가정, 1인 가구에 대한 지원을 늘려달라는 의견이 가장 많았다.

둘째, 이력서 작성, 면접 등의 취업 과정 전반과 초기 직장 적응 과정에서 어려움을 겪을 때 동행하며 밀착적으로 지원하는 방안에 대한 요구도 발견되었다. 이외에도, 일부 참여자들은 여러 교육 이전에 정서적 안정을 위한 지원 및 연계의 선결, 초기 적응을 위한 언어 교육, 대학 진학 희망자 연계 및 관리, 북한 학력 인정 또는 블라인드 전형 개설, 미래행복통장 가입 기간 연장 등의 필요성을 제기하였다.

이어서, 직업훈련교육과 관련된 요구조사 결과, 첫째, 직장적응을 위한 교육/동행 지원이 필요하다는 의견이 주를 이루었다. 둘째, 희망 직업 실제 종사자와의 멘토링을 매칭해주거나 그것을 지역 거점 하나센터 별로 확대하는 방안도 제시되었다. 이외에도, 직무/기능 중심 기술교육, 남한 문화 이해를 위한 교육, 근속자 대상 경력개발과정, 교육 지역의 다양화, 직업 정보 검색 방법에 대한 교육에 대한 개설요구들도 있었다.

<표 IV-29> 취업지원 요구사항

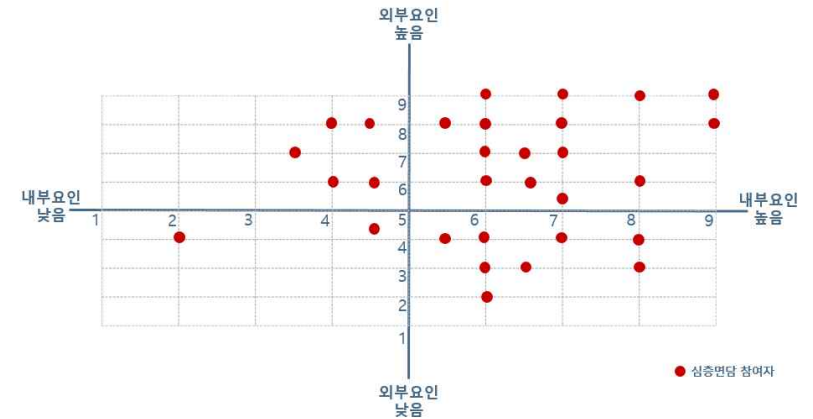
구분	응답 (빈도)
취업지원제도 개선점	자기이해 및 적성 파악을 돕는 진로상담 필요 (3) 직장생활 및 적응을 위한 지원/교육 제공 (3) 지지취약계층(미혼모, 한부모, 1인 가구)에 대한 지원 강화 (3) 취업 과정 전반 및 초기 직장 적응을 위한 밀착 지원 (2) 탈북 직후 심리 안정 지원 및 연계 (1) 초기 적응을 위한 언어 교육 (1) 대학 진학 희망자 연계 및 관리 (1) 북한 학력 인정 또는 블라인드 전형 개설 (1) 미래행복통장 가입 기간 연장 (1)
직업훈련교육 개선점	직장적응 교육/동행 지원 (4) 희망 직업 실제 종사자와의 멘토링 매칭/확대 (2) 직무/기능 중심 기술교육 필요 (1) 남한 문화 이해를 위한 교육 필요 (1) 근속자 대상 경력개발과정 개설 (1) 교육 지역 다양화 (1) 직업 정보 검색 방법 교육 (1)
개설 희망 직업훈련교육	의료 관련 자격과정 (1) 용접 기술 기능교육 (1)

4. 장기근속 유형 구분

앞서 제시된 장기근속의 요인에 대하여 연구진 및 면접위원들이 사례 평정한 결과는 [그림 IV-1]과 같다. 면담을 실시한 30개의 사례에 대하여 내부 요인과 외부 요인의 자원 보유 정도를 1점부터 10점까지의 점수로 환산하였다. 각 사례가 가지고 있는 내부 요인(개인적 요인, 심리적 요인)과 외부 요인(환경적 요인, 구조적 요인, 사회적지지 요인, 정책적 요인)의 기회와 위기극복 요인의 개수와 정도를 파악하여 + 점수로 계산하고, 약화·위기 요인은 - 점수로 계산하여 각 사례가 가진 위치를 점수로 파악하였다.

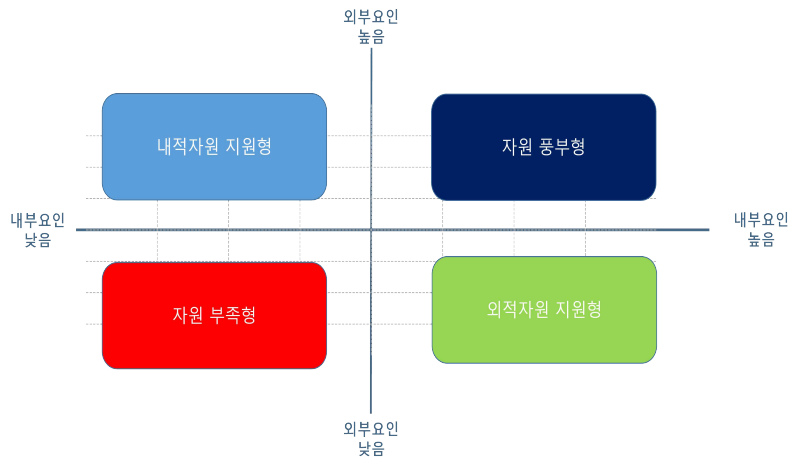
$$\text{※ 평정 계산법} = (\text{내부요인과 외부요인의 강화} \cdot \text{위기극복 요인 개수} \times \text{정도}) - (\text{내부요인과 외부요인의 약화} \cdot \text{위기 요인 개수} \times \text{정도})$$

각 사례를 면담한 면접위원들이 각 사례별로 평정 계산법에 맞추어 1차 평정을 실시하고, 연구진이 회의를 통해 1차 평정 결과에 대해 타당성을 검토하고, 최종적으로 전문가 평정 절차를 거쳐 확정하였다.



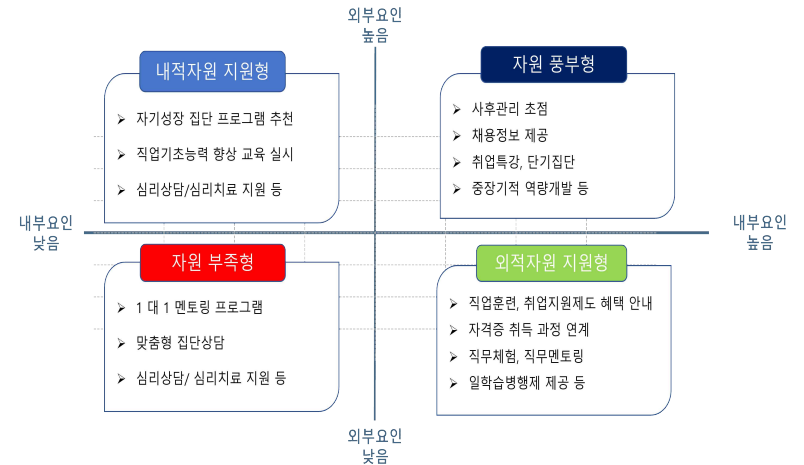
[그림 IV-1] 장기근속 유형 구분 사례 평정 결과

위의 사례 평정 결과를 가지고 4개의 유형으로 구분하였다([그림 IV-2] 참조). 자원풍부형은 내부요인과 외부요인이 모두 높은 유형이다. 내적자원 지원형은 외부요인은 높으나 내부요인이 낮은 유형이다. 외적자원 지원형은 내부요인은 높으나 외부요인이 낮은 유형이다. 자원 부족형은 내부요인과 외부요인 모두 낮은 유형이다.



[그림 IV-2] 장기근속 유형 분류

앞서 제시한 장기근속 유형 분류에 따라 각 유형별 지원 방향은 [그림 IV-3]과 같다. 자원 풍부형에 해당하는 북한이탈주민에게는 경우 사후 관리에 초점을 두고 채용정보를 제공하거나, 채용정보를 제공하고, 중·장기적 역량개발에 집중할 수 있게 지원해주는 역할이 필요하고, 내적자원 지원형에 해당하는 북한이탈주민에게는 자기성장 집단 프로그램이나 직업기초능력 향상 교육을 추천하거나 심리적인 어려움이 있을 경우 심리 상담 등을 지원하는 방법이 있다. 외적자원 지원형에 해당하는 북한이탈주민에게는 현재 시행되고 있는 직업훈련이나 취업지원제도를 안내하고, 실질적인 직무체험 등을 경험할 수 있게 하거나 일-학습 병행제를 제공하는 등의 지원이 필요하다. 자원 부족형에 해당하는 북한이탈주민의 경우 1대 1 멘토링 프로그램을 활용하여 중·장기적 측면에서 자신의 자원을 개발할 수 있도록 조력할 필요가 있다.



[그림 IV-3] 장기근속 유형 분류에 따른 지원 방향

5. 소결

북한이탈주민의 장기근속 요인을 알아내기 위한 일환으로 30명의 북한이탈주민을 대상으로 한 대면 또는 비대면의 1:1 면담조사를 실시하였다. 심층 면담내용은 총 4가지 영역인 일반사항, 이전 직업 경험, 장기근속 과정, 취업지원 요구사항 등으로 구성되었다. 특히 장기근속 과정의 내용은 ‘장기근속강화·위기극복’요인과 ‘장기근속 약화·위협’ 요인을 파악하기 위해 취업 결정요인과 직장생활 만족요인, 직장생활 적응에 있어서 어려운 점, 어려운 점 해결방안, 장기근속에 도움이 되는 긍정적인 요인 등으로 나누어 질문하였다.

장기근속에 도움이 내부 요인으로 개인적 요인, 심리적 요인으로 구분하였고, 외부 요인으로는 환경적 요인, 구조적 요인, 사회적 지지요인, 정책적 요인으로 구성하였다. 각 요인별 ‘장기근속강화·위기극복’ 요인과 ‘장기근속 약화·위협’ 요인을 알아보기 위해서 근거이론 분석을 통해 분류한 결과, ‘장기근속 강화·위기극복’ 요인은 총 28개의 상위개념과 총 90개의 하위개념으로 분류되었으며, ‘장기근속 약화·위협’ 요인은 총 21개의 상위개념과 총 46개의 하위개념으로 분류되었다.

첫째, ‘장기근속 강화·위기극복’ 요인 중 개인적 요인의 상위개념 가운데 직업기초능력, 가족부양필요성, 북한 또는 제3국에서의 직업경험이나 적성, 성향 등이 높은 빈도를 나타냈으며, ‘장기근속 약화·위협’ 요인에서는 직업기초능력 또는 직업전문능력 부족, 건강 약화 등이 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 북한이탈주민의 직장 적응과 장기근속에 있어 직업기초능력뿐 아니라 직업전문능력을 향상시키기 위한 지속적이고, 체계적인 (재)교육의 제공이 필요함을 보여주는 결과이다. 또한 북한이탈주민의 취업 알선 및 연계에 있어서도 개인의 특성인 흥미 및 적성 등에 대한 충분한 고려가 이루어져야 하겠다.

둘째, ‘장기근속 강화·위기극복’ 요인의 심리적 요인 중에서 의지력 속하는 성실성과 긍정성의 하위개념인 배우려는 태도가 가장 높은 빈도를 나타냈으며, 노력지속, 긍정적 태도, 숙련감, 적응력이 뒤를 이어 높은 빈도를 보인 하위개념이었다. 이에 반해 ‘장기근속 약화·위협’ 요인에서는 부모·가정 역할부담의 하위개념인 일과 양육의 병행이 가장 높은 빈도를

나타냈다. 이는 일반적으로 워킹맘들이 겪고 있는 직장생활과 양육의 병행에 있어서의 고충을 드러낸 것으로 보이며, 북한이탈주민 중에서도 영유아 자녀양육기 여성의 경우 이러한 심리적 어려움뿐만 아니라 실질적인 생활의 어려움을 해소할 수 있는 제도적 뒷받침이 지원되어야 할 것이다.

셋째, ‘장기근속 강화·위기극복’ 요인의 환경적 요인에서는 적절한 보수가 가장 높은 빈도의 요인이었으며, 그 다음이 직주근접 그리고 업무시간, 사내복지, 승진기회와 자녀 양육에 대한 배려가 동일한 빈도를 나타냈다. 또한 ‘장기근속 약화·위협’ 요인에서는 낮은 급여가 가장 높은 빈도를 나타냈고, 다음으로 남북한 직업 환경의 차이가 높은 빈도를 나타냈다. 이는 북한이탈주민의 장기근속 유지에 영향을 미치는 환경적 요인 가운데 보수가 가장 큰 요인으로, 면담 대상자들은 무조건 높은 보수보다는 자신이 일한만큼의 적절한 보수를 받는 것이 타당하다는 것에 주목할 필요가 있다. 또한 장기근속 북한이탈주민들은 보수 이외에도 삶의 질을 높일 수 있는 요인들을 주요한 요인으로 지목하고 있어 삶의 질 향상으로 이어질 수 있는 환경적 요인의 구축과 지원의 필요성을 제기할 수 있다.

넷째, ‘장기근속 강화·위기극복’ 요인이나 ‘장기근속 약화·위협’ 요인의 구조적 요인 모두에서 편견이 가장 빈도가 높은 상위개념으로 밝혀졌고, ‘장기근속 강화·위기극복’에서는 동등하게 대함이, ‘장기근속 약화·위협’ 요인에서는 북한이탈주민에 대한 편견이 가장 높은 빈도의 하위개념으로 나타났다. 편견은 직장의 기업문화나 직장 내 분위기 등과 밀접한 관련이 있는 요인으로, 북한이탈주민이 동일 사업장에서 직업 활동을 유지하여 장기근속으로 이어질 수 있게 보다 더 공평하고, 따듯하며 배려심이 있는 관점 및 기업문화로의 변화가 필요할 것으로 사료된다.

다섯째, 장기근속의 사회적지지 요인의 ‘강화·위기극복’ 요인으로 동료의 지지 중 상호조력과 가족의 지지 중 자녀의 존재가 가장 높은 빈도를 나타냈다. 반면에 ‘장기근속 약화·위협’ 요인으로는 지지적 관계부재로, 지지체계의 부재나 동료의 퇴사 등이 이에 해당되는 요인으로, 장기근속에 미치는 직장 내에서의 지지체계나 동료의 존재가 중요함을 알 수 있다. 앞서 제시한 공정하고 건전한 기업문화 조성 과 함께 구성원들 간의 친밀하고 지지적인 관계가 다른 요인의 부족함에도 불구하고 장기근속을 유지시키는 요인으로 작용할 수 있을 것으로 보인다.

마지막으로, 장기근속의 정책적 요인으로 ‘강화·위기극복’ 요인 가운데 가장 높은 빈도를 나타낸 요인은 취업지원제도 중 취업장려금, 취업지원금 순으로 나타났다. 이에 반해 ‘약화·위험’ 요인으로는 취업지원제도 요인 중 자격증 취득을 위한 지원 필요가 가장 높은 빈도를 보였다. 이러한 결과는 취업장려금이나 지원금 등의 수급 자체가 그들에게 직접적 경제적 도움을 제공하여 남한 사회의 정착 및 직장에서의 장기근속으로 이어지는 긍정적 효과가 있다. 그러나 취업장려금 수급 자체를 목표로 하여 진로선택의 자유가 제한되거나 건강을 해치고, 사기의 대상이 될 수 있다는 우려가 제기되기도 한다. 따라서 북한이탈주민에 대한 취업지원은 단·장기적 자산을 형성 및 관리 그리고 재정적 지원 이외에 자격증 취득과 같은 역량을 개발하여 보다 숙련된 기술직, 전문직의 영역으로 확장될 수 있도록 보다 포괄적 접근이 필요할 것이다.

제 V 장

정책 제언

제 V 장 정책 제언

본 연구를 통해 북한이탈주민의 안정적 취업과 직장적응을 통해 동일 사업장에서의 장기근속을 이루기 위한 정부의 북한이탈주민 취업지원정책의 개선방향을 다음 다섯 가지로 제시하고자 한다.

첫째, 북한이탈주민 직장적응교육과정 강화

북한이탈주민은 결혼이민자나 이주노동자와는 달리 독특한 특성을 지닌 이주자로, 일반적으로 인적자본 수준이 낮고, 힘든 탈북과정으로 인하여 건강상태가 악화된 경우가 많으며, 여성이 다수를 차지한다. 따라서 북한이탈주민의 성별이나 연령, 교육수준, 건강상태 등 다양한 특성을 고려한 맞춤형 지원이 필요하며, 대상 집단별로 특화된 정책 마련을 통하여 실효성을 높일 수 있다.

특히 하나원에서 실시하는 직업교육훈련의 경우, 그들이 남한에 온지 3개월 정도 된 상황이어서 직업훈련을 받기에는 심신이 지쳐있거나 남한의 직업이나 직업 환경에 대한 이해와 적응을 기대하기에는 시기적으로 너무 이르다. 따라서 그들이 현실적으로 보다 합리적 직업선택이 이루어질 수 있도록 이 기간 동안 보다 충분한 진로탐색의 기회가 마련되어야 한다. 이를 위하여 북한이탈주민에게 구체적인 직업훈련교육에 앞서 남한 사회의 다양한 직업에 대한 소개나 직업체험이 우선 되어야 하며, 관련 제도 및 기관에 대한 충분한 정보 제공도 필요하다.

하나원, 지역 하나센터에서 실시되는 사회적응교육은 북한이탈주민의 적성과 능력에 맞는 현장체험 중심의 직업적응 교육으로 연결되어야 한다. 즉, 하나원, 하나센터에서 진행되는 강의 중심이나 텍스트 중심의 교육과 훈련 시간을 줄이고, 실제 취업에 도움이 되는 현장체험과 실습 위주의 교육과 훈련에 보다 충분한 시간을 할애한다면 이는 북한이탈주민의 취업 및 직업적응에 있어 실질적인 도움을 제공할 수 있다.

하나원과 하나센터의 교육과정과 연계하여 단계별 취업교육과정을 개발하고 시행하기 위해서는 유관기관인 고용노동부나 한국산업인력공단의 책임과 역할을 강화함으로써 북한이탈주민의 자활과 자립을 위한 맞춤형 전

문교육이 체계적으로 제공되어야 한다, 따라서 정부 부처 간의 협업을 통한 공적 기관 직업훈련 체계화를 이루어 북한이탈주민의 재사회화를 위한 집중 교육, 취업자를 위한 심화교육, 직장적응 및 역량개발을 위한 재교육 등으로 연계된 교육 시스템이 필요하다. 이러한 정부 부처의 노력은 북한이탈주민의 취업 후 원활한 직장적응을 도모할 뿐만 아니라 이직률을 줄임으로써 장기근속으로 이어질 것으로 기대된다.

둘째, 북한이탈주민의 직장 적응 성공 사례 발굴 및 활용

북한이탈주민의 장기근속을 위하여 기초적응교육이나 직업훈련교육 과정에서 남한 사회의 직장 문화나 가치를 습득하는 것은 매우 중요하다. 이를 위해 남한 강사의 교육 외에도 성공적인 취업 및 직장생활, 직장적응을 바탕으로 장기근속을 먼저 경험한 북한이탈주민 선배들의 사례를 전달하는 것도 효과적이다. 그 일환으로, 최근 실시되고 있는 북한이탈주민 출신 선배의 강의나 멘토링에 대한 효과 및 만족도를 고려할 때 이를 확대 실시할 필요가 있다.

북한이탈주민의 장기근속 비율은 낮은 편이지만 장기근속을 유지하는 성공사례도 상당수 존재한다. 장기근속이 어려운 상황에서 장기근속을 유지하고 있는 사례를 통해 그들이 가진 강점들이 있으며, 북한이탈주민으로서 공감할 수 있는 장애요인을 극복한 방법과 직장에 적응을 잘 해낼 수 있는 실질적인 도움말을 전할 수 있다.

이를 위해 남한에서 성공적으로 적응한 북한이탈주민들을 하나원 또는 지역하나센터의 강사나 멘토 등이 인적자원으로 적극 활용하기 위한 방안으로, 이들을 통합, 관리할 수 있는 일원화 된 체계가 구축되어야 한다. 즉, 성공적인 장기근속 사례들을 산업, 업종, 직무, 대상, 연령대 별로 조사하여 체계적으로 관리하는 것이 중요하며, 북한이탈주민을 위한 직업훈련교육 등에 필요한 사례로 활용할 수 있다.

또한 대면 집체교육 실시 상황에서 그들을 인적자원으로 활용하는 것에 국한되는 것이 아니라 워크넷에 탑재된 직업인 인터뷰, 취업 동영상 등과 유사한 형태로 북한이탈주민 성공적인 적응 사례에 대한 관련 콘텐츠를 개발하고, 구축하여 제공하거나 장기근속 사례집 발간 등을 통해 북한이탈

주민들이 보다 용이하게 관련 정보를 접하고 활용할 수 있는 방안도 모색되어야 한다.

이와 같은 장기근속 사례에 대한 지속적인 관리를 바탕으로 한 다양한 접근을 통하여 이들의 경제활동 중단 및 이탈을 방지하고 장기근속 북한이탈주민 네트워크 확장을 도모하여 서로의 장기근속 및 직장적응을 도울 수 있다.

셋째, 북한이탈주민의 취업경로를 사적 네트워크에서 공적 네트워크로 확대

사회적 네트워크는 개인의 심리적·재정적·현실적인 어려움을 극복할 수 있는 역할을 하며, 직장 취업·직업 훈련·직장 적응 등에도 도움이 된다. 특히 북한이탈주민과 같이 출신국에서 구축한 사회적 연계가 단절된 상태에서 새로운 환경에 적응해야 하는 경우에는 정착국에서의 네트워크의 중요성은 더욱 커질 수밖에 없다.

특히 북한이탈주민의 초기 남한사회 정착 시 그들의 취업경로는 북한이탈주민 간 사적 네트워크를 활용하여 이루어지고 있는 경우가 많다. 이는 북한이탈주민에 대한 차별, 선입견 등에서 다소 자유로울 수 있으며, 저소득층이나 저학력층의 노동시장 진입에 있어 용이할 뿐 아니라 장기근속으로 이어지는 등의 긍정적인 측면이 있다. 그러나 북한이탈주민 간 사적 네트워크라는 한정된 네트워크를 통한 취업의 경우에는 한정된 정보, 한정된 직종 내 취업 등으로 인하여 취업 후 퇴사, 전·이직 등의 불안정한 고용의 형태가 반복될 가능성이 높다.

따라서 북한이탈주민들을 대상으로 한 교육에서 사적 네트워크를 통한 직업 훈련이나 직업 선택으로 인해 야기되는 한계점을 인식할 수 있도록 구체적인 교육과 지침 마련이 필요하다. 즉 초기 정착 시점에서 북한이탈주민의 노동시장 진입에 있어서는 편의성이나 신속성의 장점은 있으나 이후 안정적인 정착과 적응을 위해서는 공적 네트워크를 활용한 보다 중장기적인 생애설계나 진로계획의 필요성에 대한 북한이탈주민의 인식의 전환을 위한 교육이 요구된다.

이와 함께 공적취업지원의 접근성 확대와 북한이탈주민의 취업욕구에 부합한 일자리 발굴 및 직업상담의 제공 등의 노력이 동시에 이루어져야

한다. 북한이탈주민 취업지원 유관 부처가 협업하여 일자리 창출과 자립 지원에 있어 시너지 효과를 발휘할 수 있도록 정부와 지자체의 일자리 알선 및 지원이 필요하다. 또한 하나원, 남북하나재단 그리고 하나센터에서 제공되는 취업서비스의 연계성을 높이고, 표준화 된 취업서비스가 지속적으로 제공되어야 한다. 특히 고용센터의 취업보호담당관, 하나센터의 취업상담사 등 직업전문상담사들 간의 네트워크 구축을 통해 구직정보 및 취업사례관리 경험 등을 공유함으로써 보다 양질의 취업지원서비스를 제공할 수 있도록 그들의 전문성 함양에도 관심을 기울여야 할 것이다.

넷째, 북한이탈주민 유형 분류에 따른 맞춤형 지원 강화

북한이탈주민의 경우 개인별로 가지고 있는 내부 자원과 외부 자원에 차이가 존재한다. 앞서 면담조사 결과로 제시된 4가지 유형(자원풍부형, 내적자원 지원형, 외적 자원 지원형, 자원 부족형)이 그 예인데, 북한이탈주민이 가지고 있는 자원을 정확히 진단할 수 있으면, 이후 필요한 부분에 대한 집중 지원이 가능하고, 중복 지원에 대한 불필요한 비용이 감소되는 효과를 얻을 수 있다. 즉, 장기근속을 위해 개인에게 필요한 내적, 외적 자원을 명확히 규명하기 위해 평정(자가 진단 도구 사용, 취업지원서비스 담당자 면접이나 도구 활용 등)을 통해 북한이탈주민의 특성을 진단하고 각자 특성에 따른 맞춤형 서비스 계획을 수립할 수 있다. 이를 위해 개인의 자원 정도를 평가할 수 있는 진단 도구의 개발이 선행되어야 하고, 북한이탈주민에게 제공되는 취업이나 직업훈련교육 서비스의 내용과 범위에 대한 명확한 기준이 필요하다.

진단도구로 평정한 이후 개별 서비스 계획에 따라 통일부와 부처간 협업을 통해 맞춤형 서비스를 제공할 필요가 있다. 통일부의 하나원은 기초직업능력 교육뿐만 아니라 재교육의 일환으로서 직업훈련교육을 제공하는 것이 중요하다. 특히, 개인의 요구를 고려하여 필요한 자격증 과정을 신설하고 재교육 직업훈련교육을 운영하는 등 직업훈련교육의 개편 및 확대·실시가 필요하다. 이와 함께 취업 및 직업적응에 어려움을 겪는 북한이탈주민을 대상으로 심리지원서비스를 제공한다면 궁극적으로 장기근속의 의지를 높이는 데 효과가 있을 것으로 기대된다. 남북하나재단의 경우 일반 기업으로의 취업 알선 및 취업지원 업무에 더욱 집중하여 맞춤형 취업지원

관리 및 직업역량 강화, 면접 코칭 및 동행면접 등의 취업서비스를 제공할 필요가 있다. 또한 고용노동부는 장애인을 포함한 취약계층의 취업 알선 및 일자리 지원 업무 역할을 중점적으로 하고, 여성새로일하기센터의 경우 경력 단절여성의 재교육과 경력이음 사례관리 서비스의 확대 역할에 더욱 집중하는 등, 유관기관과의 연계 지원정책을 강화하여 부처나 기관 간 혼선을 최소화하고 불필요한 중복지원을 줄일 수 있다

특히, 북한이탈주민 유관기관이나 지역사회에서 제공하는 가용한 자원들이 많이 있음에도 불구하고 정보 부족으로 인한 접근성이 용이하지 않기 때문에, 간단한 안내 책자, 온라인 채널, 휴대폰 앱 등을 활용하여 지속적으로 안내할 필요가 있다.

다섯째, 중장기적 역량개발 및 삶의 질 향상을 위한 접근 필요

북한이탈주민의 장기근속을 촉진하여 이들이 성공적으로 남한 사회에 정착하도록 돕기 위해서는 단기적인 취업 지원을 넘어서서 중장기적으로 북한이탈주민의 역량개발을 지원하는 것이 중요하다.

여성의 발달단계와 생애 역할에 맞추어 그들에게 실제로 필요한 맞춤형 설계 및 지원이 필요하다.

첫째, 연령대별 취업 방해 요인 파악 및 맞춤형 지원 체계가 요구된다. 20-30대의 경우 정규교육 확대를 통해 양질의 일자리로 전환될 수 있는 기회를 확대하고, 중장년층의 경우, 실효성이 떨어지는 자격증보다 취득 후 취업으로 연결될 수 있는 자격증 분야에 대해 집중적으로 지원할 필요가 있다.

둘째, 미취학 자녀의 양육 문제를 해결하기 위하여 다양한 육아지원서비스를 제공할 필요가 있다. 북한이탈여성에게 양육문제는 취업 및 장기근속을 방해하는 요인으로, 북한이탈주민의 여성 비율이 70%이며 양육문제를 겪는 30-40대가 50%를 차지한다는 점에서 이들을 위한 일-가정 양립 지원 제도의 확대가 필수적이다. 실질적으로 양육의 부담을 줄일 수 있는 다양한 육아지원 서비스나 양육 스트레스 및 우울 등으로 인한 심리적 어려움을 돕는 상담서비스, 교육 및 양육정보 제공 등의 지원도 여성들의 삶의 질을 높이며 장기근속을 촉진할 수 있다.

셋째, 북한이탈여성을 대상으로 남한의 노동시장 상황이나 미래 취업전망 등에 대한 교육을 통해 이들의 인식전환을 유도하고, 지속적인 자기개발을 통해 궁극적으로 취업 및 근속 의지를 높이는 긍정적인 효과를 기대할 수 있다.

북한이탈주민의 중장기적 역량개발을 위해서는 생애설계 차원에서 접근하는 것이 필요하다. 이를 위해 북한이탈주민의 직업·경력, 학습·자기개발, 건강, 가족, 주거, 사회참여·봉사, 여가, 재무라는 생애의 다양한 측면을 포괄하여 진로, 경력, 노후설계를 할 수 있도록 지원해야 한다. 이러한 과정에서 북한이탈주민은 자신의 삶의 질 향상을 위하여 자격증 취득, 장기근속, 경력 등에 대한 자기개발의 동기부여가 생겨나고 '구체적 목표 설정'을 통해 전생애 동안 자신을 위한 합리적인 선택이 가능해진다. 현재 북한이탈주민이 종사하고 있는 직종(단순노무직, 서비스직 등 다수)과 임금 수준 등을 고려하였을 때 개인에게는 역량 개발이 필요하지만, 정부차원에서는 양질의 일자리를 제공하려는 노력이 수반되어야 한다. 나아가, 정부는 4차 산업혁명에 따른 디지털화라는 시대적 흐름과 북한이탈주민들의 요구를 반영하여 양질의 일자리로 취직, 이직, 전직할 수 있는 발판을 마련해야 할 것이다.

<참 고 문 헌>

- 강장석(2012). **북한이탈주민 지원사업의 효과성 분석**. 국회예산정책처.
- 강창구(2012). 북한이탈주민의 정착문제와 전망 - 취업활성화 방안을 중심으로-. **한국민주시민교육학회보**, 13(1). 3-22.
- 김명선(2015). **북한이탈주민 남한사회문화적응 결정요인의 통합적 고찰 - 자기 효능감, 사회적 지지, 경제적 적응을 중심으로**. 단국대학교 박사학위논문.
- 김명선.(2019). 북한이탈주민의 자기효능감이 남한사회문화적응에 미치는 영향. **한국산학기술학회 논문지**, 20(3), 125-138.
- 김명희, 최수찬, 남보영, 신지수(2022). 여성 북한이탈주민의 직업생활을 통해 바라본 남한 사회적응에 관한 질적 사례연구. **사회과학논집**, 53(1), 49-76.
- 김보경(2021). **내재적 동기와 심리적 안녕감의 관계에서 그릿과 직무만족의 매개효과: 간호사를 대상으로**. 단국대학교 석사학위 논문.
- 남북하나재단(2021). **2020 북한이탈주민 정착실태조사**. 남북하나재단.
- 남북하나재단(2022). **2021 북한이탈주민 정착실태조사**. 남북하나재단.
- 박성정, 오은진(2012). 북한이탈여성의 직업교육훈련 경험과 개선과제. **직업교육연구**, 31(4), 135-152.
- 박정란, 강동완, 현인애(2012). **취업장려금 3년 수급 북한이탈주민의 근속 경험 분석**. 북한이탈주민지원재단.
- 배선길(2020). **북한이탈주민의 직업교육이 직장적응에 미치는 영향: 사회적 자본의 매개효과를 중심으로**. 선문대학교 박사학위논문.
- 백선숙(2021). **항공사 객실승무원이 지각한 윤리경영이 장기근속의도에 미치는 영향:조직 신뢰의 매개효과**. 세종대학교 관광대학원. 석사학위논문
- 북한인권정보센터(2022). **코로나와 북·중 국경 강화에 따른 2022 북한이탈주민 경제사회 통합 실태조사 세미나**.
- 신문희(2020). **고학력 북한이탈주민의 장기근속 영향 요인 : 사회적지지의 조절효과를 중심으로**. 숙명여자대학교 박사학위 논문.
- 오은경(2018). **북한이탈주민의 직업적응 과정**. 숙명여자대학교 박사학위

논문.

이지영(2020). **북한이탈주민의 취업과 적응에 관한 연구 -남한 직업생활 및 적응교육 서베이-**. 경기대학교 박사학위논문.

이지영, 최경원(2021). 북한이탈주민 직장적응 실태 분석과 제언. **대한정치학회보**, 29(1), 55-87.

정진화, 손상희, 이주관(2013). 여성 북한이탈주민의 교육훈련과 취업. **통일정책연구**, 22(1), 267-296.

통일부(2022). 북한이탈주민 연도별 입국 현황.

한국고용정보원(2011). **구직준비도 검사 개정 연구보고서**.

한국고용정보원(2019). **한국직업전망 2019**.

부록 1. 북한이탈주민 장기근속 대상 설문지

북한이탈주민의 동일사업장 장기근속 요인분석

- 장기근속(3년 이상 재직자) 대상 설문지 -

안녕하세요? 바쁘신 중에 귀중한 시간을 내주셔서 감사합니다.

이 설문은 통일부(하나원) 수료 후 3년 이상 직장에서 잘 적응하고 계신 여러분을 대상으로 [북한이탈주민의 동일사업장 장기근속 요인분석]을 파악하여 북한이탈주민 취업지원제도 정책수립에 반영하고자 숙명여자대학교 산학협력단에서 연구 용역의 일환으로 진행되는 것입니다.

여러분의 소중한 의견이 반영되도록 적극적인 협조를 부탁드립니다.

본 조사에 응답해주신 내용은 연구목적으로만 사용되며 여러분의 신상 및 개인정보는 절대적으로 비밀이 보장됨을 약속드립니다.

연구책임자: 숙명여자대학교 교육학부 교수 김봉환

연구원: 숙명여자대학교 교육대학원 초빙교수 이민아

연구원: 숙명여자대학교 교육대학원 강사 이영란

연구원: 서울수정신건강의학과 상담원 이예림

연구원: 공군 보라메리더십센터 교수 오은경

연구원: 숙명행복상담센터 상담원 김하영

연구진 연락처: e-mail 1222hykim@gmail.com

※ 다음은 장기근속에 영향을 미치는 내부요인에 대한 질문입니다.

귀하(당신)에게 해당하는 사항에 체크(✓)하시면 됩니다.

No	문항	매우 그렇다	그렇다	보통이다	그렇지 않다	전혀 그렇지 않다
1.	나는 타인과 대화할 때 생각과 입장을 배려한다.					
2.	나는 타인과의 갈등을 줄이기 위해서 노력한다.					
3.	나는 타인과의 갈등을 조절할 수 있는 방법을 활용한다.					
4.	나는 인터넷을 활용하여 업무 수행에 필요한 정보를 검색할 수 있다.					
5.	나는 업무 수행에 필요한 정보를 효과적으로 수집할 수 있는 방법을 알고 있다.					
6.	나는 업무 수행에 필요한 정보를 효과적으로 관리할 수 있는 방법을 설명할 수 있다.					
7.	나는 상대방의 말을 집중해서 듣고 상대방 의견의 핵심내용을 파악할 수 있다.					
8.	나는 정확한 의사표현의 중요성을 설명할 수 있다.					
9.	나는 문서이해의 중요성에 대하여 설명할 수 있다.					
10.	나는 업무를 수행하는 동안 발생한 문제의 핵심을 파악할 수 있다.					
11.	나는 문제가 발생했을 때, 새로운 해결책을 찾을 수 있다.					
12.	나는 문제해결을 위한 방법들을 실천하고, 그 결과를 평가할 수 있다.					
13.	나는 직업생활에서 정해진 시간을 준수하며 생활한다.					
14.	나는 직장에서 일을 할 때 조직이 정해진 규칙과 규범에 따른다.					
15.	나는 조직 내에서 속이거나 숨김없이 바르게 행동하려 노력한다.					
16.	나는 내가 맡은 모든 업무를 처리할 수 있다.					
17.	나는 내가 어려운 일에 부딪혔을 때 그것을 해낼 수 있다고 확신한다.					
18.	나는 내가 중요시하는 것을 얻을 능력이 있다고 생각한다.					

19.	나는 노력을 기울이면 무슨 일이든 성공할 수 있다고 믿는다.					
20.	나는 어려움이 여러 번 닥쳐와도 그것을 성공적으로 해결할 수 있다고 생각한다.					
21.	상황이 별로 안 좋아도 나는 무슨 일이든 상당히 잘할 수 있다.					
22.	나는 어려운 일이 닥쳤을 때도 감정조절을 잘하고 쉽게 흥분하지 않는다.					
23.	나는 병이나 부상 등 역경을 겪어도 곧 회복할 수 있다.					
24.	나는 문제가 발생하여 가족이나 친구들과 토론할 때 내 감정을 잘 조절할 수 있다.					
25.	당장 해야 할 일이 있으면 나는 어떠한 유혹이나 방해도 잘 이겨낸다.					
26.	지금은 힘들지만 노력하면 성공할 것이다.					
27.	나는 어려운 일도 항상 긍정적으로 생각한다.					
28.	나는 대체로 내가 세운 목표와 관련된 일을 한다.					
29.	나는 새로운 생각이나 일로 인해서 원래 하고 있던 생각이나 일이 방해받지 않는다.					
30.	나는 어떤 생각이나 일에 흥미가 생기면 쉽게 흥미를 잃지 않는다.					
31.	나는 몇 달 넘게 걸리는 일이라도 계속해서 집중할 수 있다.					
32.	나는 시작한 것은 뭐든지 끝까지 한다.					
33.	어려움은 나를 꺾지 못한다.					
34.	나는 열심히 하는 사람이다.					
35.	나는 끊임없이 노력한다.					

※ 다음은 장기근속에 영향을 미치는 외부요인에 대한 질문입니다.

귀하(당신)에게 해당하는 사항에 체크(✓)하시면 됩니다.

No	문항	매우 그렇다	그렇다	보통이다	그렇지 않다	전혀 그렇지 않다
36	나는 일할 때 나의 지식과 기술을 잘 활용한다.					
37	나의 근무량과 근무시간은 적당하다.					
38	내가 다니는 직장의 시설과 복지제도는 좋다.					
39	내가 다니는 직장은 직원에 대한 대우가 좋다.					
40	현재 내가 받는 임금(로임)은 나의 능력과 경력에 적절하다.					
41	나는 내가 일한 만큼 임금(로임)을 받는다고 생각한다.					
42	나는 현재 받는 임금(로임)으로 생활을 유지할 수 있다.					
43	나는 직장 내에서 승진이 공정하게 이루어지고 있다고 생각한다.					
44	직장 내 승진은 정기적으로 이루어진다고 생각한다.					
45	직장의 승진제도가 더 나아질 것으로 생각한다.					
46	나는 나의 업무에서 능력을 발휘할 수 있다.					
47	나는 나의 업무에 많은 흥미를 가지고 있다.					
48	나는 나의 업무를 통해 발전할 수 있다고 생각한다.					
49	나는 나의 직장이 안정적이라고 생각한다.					
50	나는 타의로(나의 뜻과 상관없이) 직장을 그만두는 일은 없을 것이라고 생각한다.					
51	나는 나의 직장의 고용안정성에 대해 만족한다.					
52	북한이탈주민이라서 승진에서 차별을 받았다.					
53	북한이탈주민이라서 임금(로임)에서 차별을 받았다.					
54	북한이탈주민이라서 업무 분담에서 차별을 받았다.					
55	북한이탈주민이라서 상사나 동료로부터 부당한 취급을 받았다.					

56	북한이탈주민의 부정적 이미지로 인해 어려움을 겪었다.					
57	나의 직장 상사는 나의 의견을 존중해준다.					
58	나의 직장 상사는 나를 공정하게 평가해준다.					
59	나의 직장 상사는 나에게 대하여 관심을 가지고 있다.					
60	나의 직장 동료들은 나를 잘 이해한다.					
61	나의 직장 동료들은 나를 신뢰하고 존중한다.					
62	나의 직장 동료들은 나에게 어려운 일이 생기면 잘 도와준다.					
63	나의 가족은 나를 자주 격려해준다.					
64	나의 가족은 나를 잘 이해해준다.					
65	가족은 나의 든든한 후원자이며, 응원자이다.					

66. 북한이탈동료가 직장 안이나 직장 밖에 계십니까?

북한이탈동료가 장기근속에 얼마나 도움이 된다고 생각하십니까?

(해당 사항 모두 ✓ 표시)

구 분	존재 여부		매우 도움이 된다	도움이 된다	보통이다	도움이 안 된다	전혀 도움이 안 된다
	있다	없다					
① 직장 내 북한이탈 동료							
② 직장 밖 북한이탈 동료							

※ 다음은 취업지원에 대한 질문입니다 귀하(당신)에게 해당하는 사항에 체크(✓)하시면 됩니다.

67. 귀하(당신)는 정부 취업지원 혜택을 받으신 적이 있습니까?

① 예 ② 아니오

68. 귀하(당신)가 받은 정부취업지원 혜택에 대해 전반적으로 어느 정도 만족하십니까?

- ① 매우 만족한다 ② 만족한다 ③ 보통이다
 ④ 만족하지 않는다 ⑤ 전혀 만족하지 않는다

69. 귀하(당신)가 받았던 정부취업지원 혜택은 무엇입니까?

받았던 정부 취업지원제도가 취업에 얼마나 도움이 된다고 생각하십니까? (해당 사항 모두 ✓ 표시)

구 분	혜택 여부		매우 도움이 된다	도움이 된다	보통이다	도움이 안 된다	전혀 도움이 안 된다
	있다	없다					
① 취업장려금							
② 고용지원금							
③ 직업훈련장려금							
④ 자격취득장려금							
⑤ 직업훈련추가장려금							
⑥ 취업알선							
⑦ 취업·직업훈련							
⑧ 학력·자격인정							
⑨ 미래행복통장							
⑩ 창업지원							
⑪ 영농정착지원							
⑫ 기타()							

69-1. 귀하(당신)가 받았던 정부취업지원 혜택은 무엇입니까? (해당 사항 모두 ✓ 표시)받았던 정부 취업지원제도가 직장생활에 얼마나 도움이 된다고 생각하십니까?

구 분	혜택 여부		매우 도움이 된다	도움이 된다	보통이다	도움이 안 된다	전혀 도움이 안 된다
	있다	없다					
① 취업장려금							
② 고용지원금							
③ 직업훈련장려금							
④ 자격취득장려금							
⑤ 직업훈련추가장려금							
⑥ 취업알선							
⑦ 취업·직업훈련							
⑧ 학력·자격인정							
⑨ 미래행복통장							
⑩ 창업지원							
⑪ 영농정착지원							
⑫ 기타()							

69-2. 귀하(당신)가 받았던 정부취업지원 혜택은 무엇입니까? (해당 사항 모두 ✓ 표시) 받았던 정부 취업지원제도가 현재 장기근속에 얼마나 도움이 된다고 생각하십니까?

구 분	혜택 여부		매우 도움이 된다	도움이 된다	보통이다	도움이 안 된다	전혀 도움이 안 된다
	있다	없다					
① 취업장려금							
② 고용지원금							
③ 직업훈련장려금							
④ 자격취득장려금							
⑤ 직업훈련추가장려금							
⑥ 취업알선							
⑦ 취업·직업훈련							
⑧ 학력·자격인정							
⑨ 미래행복통장							
⑩ 창업지원							
⑪ 영농정착지원							
⑫ 기타()							

70. 향후 북한이탈주민 장기근속 지원을 위해 개선해야 하는 정부 취업지원 제도는 무엇이라고 생각하십니까? 어떻게 개선되면 좋을지 구체적으로 적어주세요.

※ 자유롭게 의견을 제시해주세요.

71. 귀하(당신)는 직업훈련교육을 받은 경험이 있습니까?

- ① 예 ② 아니오

72. 귀하(당신)가 직업훈련교육을 받은 기간은 총 얼마입니까?

(회, 총 개월)

73. 귀하(당신)가 받았던 직업훈련교육에 대해 전반적으로 어느 정도 만족하십니까?

- ① 매우 만족한다 ② 만족한다 ③ 보통이다
 ④ 만족하지 않는다 ⑤ 전혀 만족하지 않는다

74. 귀하(당신)가 참여한 직업훈련교육의 종류는 무엇입니까?

참여한 직업훈련교육이 취업 및 직장생활 유지에 도움이 된다고 생각하십니까? (해당 사항 모두 ✓ 표시)

구 분	참여 여부		매우 도움이 된다	도움이 된다	보통이다	도움이 안 된다	전혀 도움이 안 된다
	있다	없다					
① 하나원 기초직업훈련							
② 하나원 심화직업훈련(수료생)							
③ 고용노동부 직업훈련							
④ 남북하나재단 직업훈련 (남북하나재단 영농교육, 창업교육)							
⑤ 기타()							

75. 참여한 직업훈련교육에 대해 만족하십니까?

(해당 사항 모두 ✓ 표시)

구 분	참여 여부		매우 만족한다	만족한다	보통이다	불만족한다	매우 불만족한다
	있다	없다					
① 하나원 기초직업훈련							
② 하나원 심화직업훈련(수료생)							
③ 고용노동부 직업훈련							
④ 남북하나재단 직업훈련 (남북하나재단 영농교육, 창업교육)							
⑤ 기타()							

76. 만약 직업훈련교육에 대해 불만족하신다면, 그 이유는 무엇입니까?

- ① 교육내용이 체계적이지 못하다.
- ② 교육내용이나 강사의 강의가 이해하기 어려웠다.
- ③ 교육직종이 취업할 수 있는 분야인지 확신이 서지 않았다.
- ④ 교육직종이 적성에 맞지 않았다.
- ⑤ 교육생들의 분위기가 산만해 집중하기 어려웠다.
- ⑥ 교육장의 환경이나 시설이 불편했다.
- ⑦ 기타 _____

77. 귀하(당신)는 직업훈련교육을 중단한 경험이 있습니까?

- ① 예 ② 아니오

78. 만약 있다면 귀하(당신)의 직업훈련교육의 중단의 이유는 무엇입니까?

- ① 자녀 양육, 집안 사정
- ② 건강상의 이유
- ③ 경제적인 어려움
- ④ 교육 내용 이해의 어려움
- ⑤ 취업에 도움이 될 것 같지 않음
- ⑥ 기대했던 교육 내용과 다름
- ⑦ 기타 _____

79. 귀하(당신)가 참여했던 직업훈련교육의 직종은 무엇입니까?
(해당 사항 모두 ✓ 표시)

종 류	참여 여부	종 류	참여 여부
보건, 의료, 복지		이용, 미용	
경비, 청소		전기, 전자, 기계	
제과, 제빵, 식음료		음식, 조리	
사무, 판매, 서비스		의류, 봉제, 수선	
운전, 운송		건설, 배관	
농업, 축산, 어업		컴퓨터, 정보	
기타			

80. 귀하(당신)는 현재 자격증을 소지하고 계십니까?

- ① 예 ② 아니오

81. 귀하(당신)는 소지하신 자격증과 관련된 직종에 근무하고 계십니까?

- ① 예 ② 아니오

82. 귀하(당신)는 취득하신 자격증에 대해서 만족하십니까?

- ① 매우 만족한다 ② 만족한다 ③ 보통이다
- ④ 만족하지 않는다 ⑤ 전혀 만족하지 않는다

83. 귀하(당신)는 소지하신 자격증이 취업 및 직장생활에 도움이 된다고 생각하십니까?

- ① 매우 도움이 되었다
- ② 도움이 되었다
- ③ 보통이다
- ④ 도움이 되지 않았다
- ⑤ 전혀 도움이 되지 않았다

84. 귀하(당신)는 소지하신 자격증이 향후 취업 및 직장생활에 도움이 될 것이라고 생각하십니까?

- ① 매우 도움이 될 것이다. ② 도움이 될 것이다. ③ 보통이다
- ④ 도움이 안 될 것이다. ⑤ 전혀 도움이 안 될 것이다.

85. 현재 실시되는 직업훈련교육(자격증 과정 포함)에서 개선할 점은 무엇이라고 생각하십니까?

※ 자유롭게 의견을 제시해주세요.

86. 향후 하나원에서 개설이 필요한 직업훈련교육의 직종은 무엇이라고 생각하십니까?

※ 자유롭게 의견을 제시해주세요.

※ 다음은 장기근속의도와 직무만족도에 대한 질문입니다. 귀하(당신)에게 해당하는 사항에 체크(✓)하시면 됩니다.

No	문항	매우 그렇다	그렇다	보통이다	그렇지 않다	전혀 그렇지 않다
87	나는 현재의 직장에서 오래 근무하면 발전 가능성이 있다고 생각한다.					
88	나는 다른 직장으로 이직을 생각하지 않는다.					
89	나는 다른 직장의 취업 정보에 대해 관심이 없다.					
90	나는 현재 근무하고 있는 회사에 많은 애정을 가지고 있다.					
91	나는 현재의 직장에서 오래 일하고 싶다.					
92	나는 현재 업무가 자기발전에 도움이 된다고 생각한다.					
93	나는 현재 업무를 중요하게 생각하고 있다.					
94	나는 현재 업무에 대하여 보람을 느끼고 있다.					
95	나는 현재 업무에 전반적으로 만족하고 있다.					
96	현재 나의 업무는 성취감을 준다.					

※ 다음은 인적사항과 관련된 귀하(당신)에게 해당하는 사항에 체크(✓)하시면 됩니다.

97. 성별 ① 남 ② 여

98. 연령 ① 20대 ② 30대 ③ 40대 ④ 50대 ⑤ 60대 이상

99. 남북한 통합 최종학력

① 중졸 이하 ② 고졸 ③ 전문대졸 ④ 대졸 ⑤ 대학원졸

100. 거주 지역

① 서울 ② 인천·경기권 ③ 세종·대전·충청권 ④ 호남(전라)권 ⑤ 경남권
⑥ 경북권 ⑦ 기타(제주도 등)

101. 귀하(당신)가 남한에 정착한지는 얼마나 되셨습니까?

① 3년-5년 미만 ② 5-10년 미만 ③ 10년-15년 미만 ④ 15년 이상

102. 귀하(당신)는 현재 배우자와 같이 살고 계십니까?

① 네 ② 아니오

103. 귀하(당신)의 부양가족은 몇 명입니까?

① 없음 ② 1명 ③ 2명 ④ 3명 ⑤ 4명 이상

104. 귀하(당신)의 남한에서의 직장생활 경력은 얼마나 되십니까?

총()년 ()개월

105. 귀하(당신)의 현재 직업 분야는 무엇입니까?

(한 개만 체크(✓)해 주세요.)

종 류	해당 분야	종 류	해당 분야
보건, 의료, 복지		이용, 미용	
경비, 청소		전기, 전자, 기계	
제과, 제빵, 식음료		음식, 조리	
사무, 판매, 서비스		의류, 봉제, 수선	
운전, 운송		건설, 배관	
농업, 축산, 어업		컴퓨터, 정보	
기타			

106. 귀하(당신)의 월평균 소득(수입)은 어떻게 되십니까?

(직전 3개월 평균)

1) 100만원 미만 2) 100-150만원 미만 3) 150-200만원 미만
4) 200-250만원 미만 5) 250-300만원 미만 6) 300-350만원 미만
7) 350-400만원 미만 8) 400만원 이상 9) 기타()

- 설문에 응해주셔서 감사드립니다 -

부록 2. 장기근속 북한이탈주민 사용주 및 채용 책임자 대상 설문지

북한이탈주민의 동일사업장 장기근속 요인분석

- 북한이탈주민 채용 사업체 사업주 및 채용책임자 대상 설문지 -

안녕하세요? 바쁘신 중에 귀중한 시간을 내주셔서 감사합니다.
 [북한이탈주민의 동일사업장 장기근속 요인분석]을 파악하여 북한이탈주민 취업지원제도 정책수립에 반영하고자 숙명여자대학교 산학협력단에서 연구 용역을 진행하고 있습니다.
 이 설문은 북한이탈주민을 채용하신 사업주 및 채용책임자로서 북한이탈주민의 어떤 요인들이 장기근속을 할 수 있도록 돕는지에 대한 부분을 파악하고자 하는 목적으로 진행되는 것입니다.
 여러분의 소중한 의견이 반영되도록 적극적인 협조를 부탁드립니다.
 본 조사에 응답해주신 내용은 연구목적으로만 사용되며 여러분의 신상 및 개인정보는 절대적으로 지켜짐을 약속드립니다.

연구책임자: 숙명여자대학교 교육학부 교수 김봉환
 연구원: 숙명여자대학교 교육대학원 초빙교수 이민아
 연구원: 숙명여자대학교 교육대학원 강사 이영란
 연구원: 서울수정신건강의학과 상담원 이예립
 연구원: 공군 보라매리더십센터 교수 오은경
 연구원: 숙명행복상담센터 상담원 김하영
 연구진 연락처: e-mail 1222hykim@gmail.com

※ 다음은 북한이탈주민의 장기근속의 내부/외부요인에 대한 질문입니다. 북한이탈주민 장기근속에 도움이 된다고 생각하시는 사항에 체크(✓)하시면 됩니다.

구분	측정변수			매우	도움	보통	도움	전혀
				도움이	이		이	도움이
				된다	된다	이다	안된다	안된다
내부요인	개인적 요인	직업기초능력	대인관계능력					
			정보능력					
			의사소통능력					
			문제해결능력					
	심리적 요인	자기효능감	자기효능감					
			회복탄력성					
그릿								
외부요인	환경적 요인	근무조건	업무환경					
			임금					
			승진기회					
			업무흥미					
	구조적 요인	차별경험	차별경험					
			고용안정성					
	사회적 지지요 인	(일반)사회적지지	상사지지					
			동료지지					
			가족지지					
	정책적 요인	정책·지원제도	북한이탈 동료					
북한이탈 동료								
정책적 요인	취업지원제도	취업지원제도						
		직업훈련 교육과정						

75. 기업규모

- ① 5명 미만 ② 5명 이상-100명 미만 ③ 100명 이상-300명 미만
 ④ 300명 이상-1000명 미만 ⑤ 1000명 이상

76. 인사경력

- ① 3년 미만 ② 3년 이상-5년 미만 ③ 5년 이상-10년 미만
 ④ 10년 이상

- 설문에 응해주셔서 감사드립니다 -

부록 3. 북한이탈주민 장기근속자 대상 심층면담 질문지

구 분	내 용
1. 일반사항	성별, 나이, 탈북 시기, 남한 입국시기, 북한 최종학력, 남한 학력, 본인 포함 가족 수, 현재 함께 사는 사람
2. 이전 직업 경험	1) 북한 종사 직업 2) 북한(중국이나 제3국 체류기간)에서의 직업, 교육, 경력, 기술이 남한에서 일하는데 도움이 되는지
3. 장기근속 과정	1) 현재 직장에 취업해서 현재까지 근속 과정 - 취업 계기나 경로 - 취업결정요인(급여, 거리, 경력인정 등) - 직장 생활 만족 요인 - 직장생활 적응에 있어서 어려운 점 - 어려운 점 해결방안 - 장기근속에 도움이 되는 긍정적인 요인 (내부/외부)
4. 취업지원 요구사항	1) 하나원 직업훈련교육에 대한 만족 요인 및 요구사항 2) 하나원 취업지원제도에 대한 만족 요인 및 요구사항

북한이탈주민의 동일사업장 장기근속 요인분석 연구 (2022)

주관연구기관 숙명여자대학교 산학협력단

연구책임자 김봉환(숙명여자대학교)
연구원 이영란(숙명여자대학교)
연구원 이민아(숙명여자대학교)
연구원 이에림(숙명여자대학교)
연구원 오은경(공군 보라매리더십센터)
연구보조원 김하영(숙명행복상담센터)

