

북한이탈주민 중 북한자격 인정자의 직업경로 실태 연구

강일규 이용길
전연숙 김철수



기본연구	2010-36
보안등급	일반과제

북한이탈주민 중 북한자격 인정자의 직업경로 실태 연구

강일규 이용길
전연숙 김철수

머 리 말

최근 북한은 대내외적으로 많은 어려움에 봉착하고 있다. 특히 경제적 어려움은 많은 이탈주민이 발생하는 주요 원인이 되고 있으며, 그 수는 2만 명을 넘어 지속적으로 증가하는 추세에 있다.

이러한 북한이탈주민이 남한에서 안정적으로 정착하는 데에는 직업안정 가장 중요한 요인으로 지적되고 있다. 이를 위해 정부와 사회단체 등이 다양한 지원을 하고 있으며, 직업교육훈련 관련 프로그램을 운영하여 취업을 통한 경제적 안정과 사회통합 차원의 정착 지원이 이루어지고 있다.

이러한 과정에서 북한이탈주민이 북한에서 취득한 자격의 남한에서의 인정 여부와 인정 후 활용 등에 따라 이들의 직업경로와 취업에 큰 영향을 미칠 것으로 예상하고 있다. 또한 북한자격의 합리적인 인정은 남한 입국 후 불필요한 재교육을 줄이는 등의 사회적 비용을 절감할 수 있고, 북한이탈주민 당사자는 노동시장에서 필요한 관련 분야에 조기 진입할 수 있는 가능성을 확보함으로써 조기에 안정적으로 정착할 수 있는 계기가 될 수 있을 것이다. 한편 북한자격의 인정은 북한의 자격체계를 분석함으로써 남한 입국 후, 필요한 심화교육을 통하여 경력개발로 이어질 수 있고, 북한이탈주민의 인적자원 개발 및 활용의 정책적 대안 마련에 도움이 될 수 있다.

따라서 본 연구의 목적은 북한이탈주민 중 북한자격인정자의 취업 경로 실태를 조사·분석하여 자격 지원제도 등의 개선에 반영하고, 북한이탈주민의 경력개발을 위한 직업훈련 등 각종 교육훈련 지원의 기초자료를 확보하는 데 있다.

본 연구의 결과는 현재의 북한이탈주민뿐만 아니라 통일과정에서 북한주민들에게도 적용·활용될 수 있는 자료가 될 것으로 기대하며, 연구와 조사의 어려움에도 불구하고 연구에 참여해 준 원내외 연구진의 노고를 치하

하고, 자신의 경험과 직업경로에 대하여 성실하게 답변을 주신 북한이탈주민 여러분들께 깊이 감사드리는 바이다.

끝으로 이 연구보고서에 수록된 내용은 연구진의 의견이며 본원의 공식 견해가 아님을 밝혀 둔다.

2010년 12월

한국직업능력개발원

원 장 권 대 봉

목 차

요약

제1장 서론

제 1절 연구의 배경 및 필요성과 목적 · 1

1. 연구배경 · 1
2. 연구의 필요성과 목적 · 7

제 2절 연구의 내용 및 범위 · 8

1. 연구내용 · 8
2. 연구범위 · 10

제 3절 연구방법 · 11

1. 연구방법 · 11

제 2장 이론적 배경

제 1절 자격의 개념과 성격 · 15

1. 자격의 개념 · 17
2. 자격의 의미 유형 · 20
3. 자격의 유형 · 23
4. 자격의 인증 · 26
5. 자격의 기능과 요건 · 27

제 2 절 직업경로 · 30

1. 직업경로(career path) 및 진로경로 개념 · 30
2. 탈산업사회의 커리어 패스 · 31
3. 커리어 패스의 다양한 유형 · 33
4. 북한이탈주민의 직업경로와 쟁점 · 34
5. 북한이탈자들의 고용 관련 사례 연구 · 36

제 3 절 진로발달이론 · 40

1. 사회인지 진로이론 · 40
2. 제한-타협 이론 · 45

제 4 절 진로의사결정과정 · 47

1. Tiedman과 O'Hara(1963)의 진로의사결정과정 · 47
2. Harren(1979)의 진로의사결정모형 · 48
3. Gati와 Asher(2001)의 진로결정과정 · 49
4. Germeijs와 Verschueren(2006)의 진로결정과정 연구 · 50

제3장 남북한 자격제도와 독일 사례 및 관련 지원제도

제 1 절 남한의 자격제도 · 53

1. 자격제도의 현황 · 53
2. 자격체제 · 55

제 2 절 북한의 자격제도 · 61

1. 자격의 종류 · 62
2. 자격취득과정 · 63
3. 급수에 따르는 대우 및 자격제도 개혁 · 65
4. 북한의 자격 관련 법 · 66

제 3 절 남북한 자격체제의 비교 및 시사점 · 70

제 4 절 독일과 우리의 사례 및 자격취득 지원제도 · 75

1. 독일 사례 · 75
2. 우리의 사례와 지원제도 · 77

제4장 북한자격인정 신청자의 직업경로 실태 조사 분석

제 1 절 연구방법 · 91

1. 연구 설계의 근거 · 91
2. 연구방법: 내러티브 탐구 방법 · 95
3. 자료 수집 및 분석 방법 · 99
4. 연구의 엄격성(타당도, 신뢰도, 일반화) · 109

제 2 절 북한자격 인정자의 직업경로 경험 이야기 · 110

1. 보건·의료자격 인정자의 이야기 · 110
2. 전문기술분야 자격인정자의 이야기 · 132

제 3 절 북한자격 인정자의 진로경로 과정 분석 · 145

1. 북한자격인정자의 진로경험의 특징 · 145
2. ‘성취목표 달성을 향한 자기주도적 진로 찾아가기’ 모형 · 153
3. 북한자격인정자의 직업경로과정 · 156

제 4 절 북한자격 인정자의 직업경로 비교 분석 · 172

1. 조사목적 · 172
2. 조사대상 · 173
3. 조사내용 · 175

iv 목차

- 4. 조사결과 · 176
- 5. 요약 및 시사점 · 191

제5장 결론 및 제언

제 1 절 결론 · 195

제 2 절 제언 · 201

- 1. 자격인정 및 직업경로 활용의 기본방향 설정 · 201
- 2. 자격인정을 통한 직업경로 활용 · 202
- 3. 자기주도적 진로찾기 지원 · 206
- 4. 직업경로 과정에서 단계별 지원 · 208
- 5. 지원 개선안 · 209

Summary · 213

참고문헌 · 223

부록 · 231

<표목차>

- <표 I-1> 북한이탈주민 입국 현황 · 1
- <표 I-2> '09년 4월 북한이탈주민의 지역별 거주 현황 · 3
- <표 I-3> 북한이탈주민의 북한 내 직업 · 5
- <표 I-4> 북한이탈주민의 북한 내 학력 유형 · 6

- <표 II-1> 법령상 '자격'의 의미 · 19
- <표 II-2> 자격의 유형별 구분 · 24
- <표 II-3> 산업사회와 탈산업사회의 커리어 패스 비교 · 32
- <표 II-4> 공식 일자리 취업자의 첫 일자리 직종 · 37
- <표 II-5> 공식 일자리 취업자의 첫 일자리의 기업체 규모 · 37
- <표 II-6> 공식 일자리 취업자의 근속기간 · 39
- <표 II-7> 북한이탈주민의 어려움 · 39

- <표 III-1> 우리나라 자격의 일반 현황 · 54
- <표 III-2> 국가기술자격의 검정방법 및 합격결정 기준 · 57
- <표 III-3> 직무분야별 국가자격 직종 수 · 57
- <표 III-4> 국가기술자격 이외의 국가자격 응시자격 중 학력요건 · 59
- <표 III-5> 자격시험의 유무 · 60
- <표 III-6> 자격등급의 유무 · 60
- <표 III-7> 남북한 학제와 자격증 비교 · 71
- <표 III-8> 탈북 의료인 국가시험자격 인정 현황 · 81
- <표 III-9> 직업훈련수당 · 86
- <표 III-10> 2010년 우선선정직종 훈련대상직종 · 87
- <표 III-11> 직업훈련장려금 · 89
- <표 III-12> 자격취득장려금 · 90

- <표 IV-1> 패러다임에 따른 방법론적 쟁점들 · 93
- <표 IV-2> 북한이탈주민의 입국 성별 현황 · 100
- <표 IV-3> 여성 북한이탈주민의 학력별 현황 · 100
- <표 IV-4> 여성 북한이탈주민의 재북 시 최종 직업 현황 · 100
- <표 IV-5> 여성 북한이탈주민의 탈북동기 현황 · 101
- <표 IV-6> 북한이탈주민 자격인정 현황 · 101
- <표 IV-7> 심층면담 참여자의 인구사회학적 배경 · 102
- <표 IV-8> 심층면담 참여자 중 내러티브 구성 사례 · 103
- <표 IV-9> 북한자격인정자의 진로경험 이야기 주제어 · 147
- <표 IV-10> 심층면담 참여자의 진로경로 · 157
- <표 IV-11> 진로의사결정과정 단계 · 169
- <표 IV-12> 인구학적 특성 · 173
- <표 IV-13> 남한에서의 교육 경험 및 방법 · 175
- <표 IV-14> 북한자격인정자의 설문조사 내용 · 176
- <표 IV-15> 북한자격 취득 과정 · 177
- <표 IV-16> 상급자격 취득을 위한 재교육 과정 여부 · 177
- <표 IV-17> 자격취득시험의 내용과 직무 연관성 · 178
- <표 IV-18> 취득자격증이 실제 직업활동에 유용한 정도 · 178
- <표 IV-19> 자격 유무에 따른 수혜 여부 · 179
- <표 IV-20> 취득자격과 종사직업과의 관련 여부 · 180
- <표 IV-21> 북한자격인정 시기 · 181
- <표 IV-22> 자격인정을 신청한 이유 · 181
- <표 IV-23> 자격인정을 신청하지 않은 이유 · 182
- <표 IV-24> 자격인정제도 개선의 필요성 여부 · 183
- <표 IV-25> 조사대상자의 취업 상황 · 184
- <표 IV-26> 북한자격 관련 분야 취업 현황 · 185
- <표 IV-27> 북한자격이 취업에 도움을 준 정도 · 186
- <표 IV-28> 북한자격보유자의 취업 실태 · 187

- <표 IV-29> 조사대상자의 북한과 남한 생활의 인식 수준 · 190
- <표 IV-30> 자격인정 집단과 불인정 집단 간 생활수준 차이 검증 · 191

- <표 V-1> 남한자격으로 인정 가능한 북한자격의 등급 · 204

[그림목차]

[그림 I-1] 09년 3월 북한이탈주민 입국 및 거주 현황 추세 · 2

[그림 I-2] 주요 연구방법론 · 12

[그림 I-3] 본 연구의 단계별 추진전략 · 13

[그림 II-1] 사회인지 진로이론에서의 흥미발달모형 · 42

[그림 II-2] 사회인지 진로이론에서의 진로선택모형 · 42

[그림 II-3] 사회인지 진로이론에서의 과제수행모형 · 44

[그림 III-1] 남한의 국가기술자격 체제 · 56

[그림 III-2] 남북한 자격체계의 비교 · 71

[그림 IV-1] 내러티브의 네 가지 방향성 · 97

[그림 IV-2] 내러티브 탐구 과정 · 104

[그림 IV-3] '성취목표 달성을 향한 자기주도적 진로 찾아가기'
상황 모형 · 156

[그림 IV-4] 북한자격인정자의 직업경로과정 · 158

【요 약】

□ 연구의 필요성 및 목적

최근 북한이탈주민 수는 2만 명을 넘어서고, 그 수는 향후 지속적으로 증가할 것으로 예상하고 있다. 북한이탈주민이 남한에서 안정적으로 정착하는 데 직업안정이 가장 중요한 요인으로 지적되고 있다. 이를 위해 정부와 사회단체 등이 다양한 지원을 하고 있으며, 직업교육훈련 관련 프로그램을 운영하여 취업을 통한 경제적 안정과 사회통합 차원의 정착 지원이 이루어지고 있다.

이러한 과정에서 북한이탈주민이 북한에서 취득한 자격은 남한에서의 인정여부와 인정 후 활용 등에 따라 이들의 직업경로와 취업에 큰 영향을 미칠 것으로 예상하고 있다. 또한 북한자격의 합리적인 인정은 남한 입국 후 불필요한 재교육을 줄이는 등의 사회적 비용을 절감할 수 있고, 북한이탈주민 당사자는 노동시장에서 필요한 관련 분야에 조기 진입할 수 있는 가능성을 확보함으로써 조기에 안정적으로 정착할 수 있는 계기가 될 수 있을 것이다. 한편 북한자격의 인정은 북한의 자격체계를 분석함으로써 남한 입국 후 필요한 심화교육을 통하여 경력개발로 이어질 수 있고, 북한이탈주민의 인적자원 개발 및 활용의 정책적 대안 마련에 도움이 될 수 있다.

따라서 본 연구의 목적은 북한이탈주민 중 북한자격인정자의 취업경로실태를 조사·분석하여 자격지원제도 등의 개선에 반영하고, 북한이탈주민의 경력개발을 위한 직업훈련 등 각종 교육훈련 지원의 기초자료를 확보하는 데 있다.

□ 연구의 주요 내용

본 연구의 주요 내용은 우선, 북한이탈주민의 실태와 현황을 개관하고, 직업경로 등 이론적 배경을 논의한다. 주요 내용은 자격의 개념과 성격을 살펴보고, 직업경로에 대한 선행연구를 통한 주요 내용과 개념 등을 정리하

여 북한이탈주민의 직업경로와 주요 쟁점을 살펴본다. 나아가 진로발달이론과 진로의사결정과정에 대한 논의를 통해 본 연구의 이론적 논리를 개발하였다.

둘째, 남북한의 자격제도와 독일 사례 및 우리의 지원제도를 논의한다. 특히 북한의 자격제도는 북한이탈주민과의 인터뷰 및 설문조사를 통하여 주요 내용을 검토하고, 세미나를 통하여 북한의 주요 자격제도를 파악하였다. 또한 남북한 자격제도를 비교하여 시사점을 도출하고, 북한이탈주민이 북한에서 취득한 자격을 인정하는 법령 및 절차 등을 검토하였다. 특히 북한이탈주민들이 남한에서 취업과 연계한 자격을 취득할 수 있는 직업훈련 지원제도를 살펴보았다.

셋째, 북한자격인정 신청자의 직업경로실태를 조사·분석하였다. 조사·분석의 주요 방법은 북한자격인정자의 직업경험에 관한 질적 연구를 수행하기 위하여 북한이탈주민이 적응과정과 노동시장에서 경험하는 갈등과 해결과정에 초점을 두어 내러티브 탐구 연구방법을 통해서 살펴보았다. 내러티브 탐구 방법은 사회적 구성주의 논리에서 강조하는 ‘언어: 이야기’에 관한 연구방법이다. 내러티브 양식은 인간이 상황과 경험에 최대의 관심이 있으며, 경험에 의미를 부여하는 가장 좋은 방법이다. 본 연구는 내러티브 탐구 방법을 위해 Connelly와 Clandinin(2000)의 방법론을 활용하였다. 한편 본 연구의 참여자는 북한에서 부여받은 자격을 입국 후 남한에서 자격으로 인정받은 자와 북한에서 공인된 자격을 취득하였으나 국내 입국 후 남한의 자격으로 인정절차를 거치지 않은 자로 구분하여 표집하였다. 2010년 1월 현재 북한의 자격을 인정받고자 신청한 북한이탈주민은 보건·의료분야 32명, 전문기술분야 33명으로 총 65명이다. 이들 중 자격을 인정받은 북한이탈주민은 보건의료 분야 30명, 전문기술분야 26명이다.

넷째, 북한이탈주민 중에서 북한자격인정자의 직업경로 등에 대한 사례를 이야기를 통해 정리하고, 이를 바탕으로 직업경로과정을 논의하였다. 주요 내용은 자격인정자의 자격인정 전, 자격인정과 적응과정, 그리고 미래에

대한 희망과 전망 등으로 구분하여 분석하였다.

다섯째, 북한자격인정자의 진로경로과정을 분석하였다. 주요 내용은 북한자격인정자의 진로경험 특징을 분석하고, 성취목표 달성을 향한 자기주도적 진로 찾아가기 모형을 개발하였다. 모형의 주요 내용은 개인 수준, 북한이탈주민 내 수준, 사회 수준, 미래 수준 등으로 분류하여 분석하였다. 한편 북한자격인정자의 직업경로과정은 결정의 필요성 인식 단계, 탐색 단계, 재북 직업 개발 단계, 직업전환 단계, 결정 단계, 적응 단계, 결정 확신과 추진 단계 등으로 구분하여 분석하였다. 이를 근거로 북한자격인정자의 직업결정경로 특징과 의의를 분석하였다.

여섯째, 북한자격인정자의 직업경로를 비교·분석하였다. 설문조사는 본 연구에서 내러티브 탐구 방법에 양적 연구를 병행하여 진행되었는데, 이유는 심층면담을 통해 북한자격인정자의 직업경로과정을 분석하는 데 목적이 있었다. 설문조사는 북한자격인정자와 북한자격을 보유한 북한이탈주민 중 국내 입국 후 정부 당국에 자격인정 신청을 하지 않은 자들의 직업상황과 실태를 비교하기 위해 실시하였다.

설문조사 대상은 북한자격을 인정받은 19명과 북한자격보유자 중 정부 당국에 인정신청을 하지 않은 자 23명 등 총 42명이다. 이들 중 남자가 19명(45.2%), 여자가 23명(54.8%)이다. 이를 통해 자격인정제도의 효과와 개선방안을 제시할 수 있을 것으로 판단하였다.

마지막으로 전체 연구내용에서 조사·분석 결과의 주요 특성을 정리하고, 문제점과 개선 과제 등을 파악하여 북한이탈주민의 북한자격 인정 개선 방향을 모색하였다.

□ 연구결과

본 연구는 북한자격을 취득한 북한이탈주민이 남한에 와서 직업을 탐색하고, 새로운 직업능력을 획득하며, 취업하는 과정의 모델을 구성하고, 남한

주민들의 직업경로과정과 비교하여 탈북자 직업경로에서의 특징과 문제점을 도출하였다. 이는 북한이탈주민이 북한의 학력과 경력 및 자격을 활용하여 정착하는 데 도움을 줄 수 있는 방향을 제시했다고 볼 수 있다. 이를 바탕으로 정부의 탈북자 지원 정책을 개선하는 데 도움으로 될 뿐 아니라 탈북자들이 남한정착과정의 일반패턴을 인지하게 함으로써 자신의 상황을 파악하고 미래를 설계하여 적응과정에서 실패를 최소화할 수 있는 정책 모색에 활용될 수 있을 것이다. 특히 본 연구는 직업경로과정의 특징을 ‘성취목표 달성을 향한 자기주도적 진로 찾아가기’로 정의하여 북한이탈주민이 경제적 안정과 사회적 통합 차원에서 자신에 대한 신뢰에 기초하여 학습을 통하여 진로장벽을 극복할 수 있는 방향을 제시하였다. 즉 북한자격보유자의 직업경로과정을 결정의 필요성 인식 단계 → 탐색 단계 ⇄ 재북 직업 개발 단계 ⇄ 직업전환 단계 → 결정 단계 → 적응 단계 → 결정의 확신과 추진 단계로 구분하여 제시하였다.

이러한 과정에서 몇 가지 특성과 문제점을 발견할 수 있었는데, 주요 특성은 우선 보건·의료분야 자격인정자들은 입국 초기부터 북한에서의 자신의 경력과 학력 및 전공을 살려 남한에서도 북한에서와 같거나 유사한 직업을 갖고자 하였다. 또한 이들은 정착 초기부터 배움에 대한 열정을 가지고 끊임없이 학업에 열중하고 있었으며, 북한 경력을 찾기 위한 진로발달과정 안에 포함되어 있었다.

다음으로 전문기술분야 자격인정자들은 정착 초기부터 북한에서의 전공과 경력을 발전시키려는 시도나 의지가 높지 않았다. 또한 북한자격을 인정받음으로써 북한에서의 경력을 인정받고자 하는 행동과 실천을 보여 주었고, 전문기술분야 자격인정자들은 비교적 안정적인 직업에 종사하고 있었다.

마지막으로 보건·의료분야 및 전문기술분야의 북한자격인정자들이 진로경로 경험과정에서의 공통적인 특징을 정리하면 다음과 같다. 첫째, 북한에서 대학을 졸업하였다는 자부심을 가지고 있었다. 둘째, 연구 참여자들은 외래어로 인하여 학습의 어려움을 느끼고 있었다. 셋째, 연구 참여자들의

성취목표는 경제적 안정과 사회적으로 인정받는 것이었다. 넷째, 남한사회에 대해 긍정적인 사고와 상호 작용을 적응기제로 적절하게 활용하고 있었다. 다섯째, 연구 참여자들은 북한이탈주민들 사이에서 직업적으로 성공한 모델이 되고 싶어 하고 있었다. 여섯째, 연구 참여자들은 도전과 갈등을 해결해 나가기 위해서 자신의 진로에 중요한 영향을 끼치는 인물을 중시하고 있었다. 일곱째, 연구 참여자들은 국가와 민족을 위해서 의미 있는 역할을 하고 싶다는 사명감을 가지고 있었다.

한편 북한이탈주민 중 북한자격인정자의 직업결정경로 특성은 첫째, 북한자격인정자들은 직업을 결정하고 추진하는 과정에서 북한에서의 학력과 경력을 최대한 활용하고자 한다는 것이다.

둘째, 북한자격인정자들은 북한에서 고학력자로서 직업을 배치받았으며, 고학력자로 어느 정도 수준에 이르는 직업을 가져야 한다는 진로포부를 가지고 있다. 셋째, 참여자들은 자기주도성이 강한 집단으로 나타났다. 넷째, 참여자들은 남한사회에서 북한이탈주민으로 지원받을 수 있는 기회활용능력이 높은 것으로 나타났다. 다섯째, 북한자격인정자들은 매우 현실적인 선택과 결정을 하는 것으로 나타났다.

이상의 논의에서 전반적인 문제점을 보면, 첫째, 전문경력자를 위해 진로 탐색의 기회 부족을 들 수 있다. 북한이탈주민은 남한에 와서 직업선택과 관련한 고민과 어려움을 많이 호소하고 있다. 대표적인 어려움이 북한에서 축적한 직업경험의 활용 문제이다. 즉, 북한의 직업경력을 인정받지 못하거나 같은 직업이라 하더라도 남한의 업무 수준 등을 보면 도전의 의지가 줄어들기도 한다. 또한 남한의 직업세계가 북한보다 다양하다 보니 선택해야 할 것이 너무 많아 무엇을 선택해야 할지 모르는 상황이고, 좋은 진로방향은 많은데 어디로 가야할지 모른다는 것이다. 특히 북한의 고학력자들이 직업경로에서 애로사항을 많이 호소하고 있다. 그러다 보니 북한의 고학력자들이 주로 선택하는 학교나 전공은 북한학이나 통일학 등으로, 북한에서 공부한 자신의 전공이나 경력과 상관없이 이러한 전공을 선택하는 경우가 많

다. 특히 이들은 남한에서 안정적인 정착이나 북한의 자격을 인정받기 전에 자신의 진로를 탐색할 수 있는 기회나 시간적 여유가 부족하거나 성급한 의사결정 등으로 직업 경로나 진로 선택에서 실패하는 경우가 많다는 것이다. 결국 직업 경로나 진로의 혼선으로 직업안정의 시간이 많이 소요되는 문제가 발생하고 있다.

둘째, 환경변화에 따른 심리적·육체적(연령) 어려움이 있다. 북한이탈주민은 북한에서 쌓은 경력을 인정받지 못하거나 북한에서 취득한 자격이 남한과의 수준 차이 및 인식 부족 등으로 심리적 불안감을 호소하고 있다. 또한 남북한의 자격 수준 극복을 위한 학습에서 나이가 많거나 육체적으로 어려움이 있어 이를 극복하는 데 어려움이 있다는 것이다. 특히 당장 급한 생활 안정과 정착에 관심을 갖다 보니 북한에서 취득한 자격을 인정받는 절차나 과정 등에 대한 정보가 부족하고, 인정받은 자격도 활용 측면에서 어려움이 있다는 것이다.

셋째, 외래어 및 의사소통 등 현실적 학습의 어려움이 있다. 북한에서 취득한 자격을 인정받기 위한 재교육이나 재학습 과정에서 영어 등 외래어 활용의 어려움이 있고, 교·강사나 동료들과의 의사소통 및 학습도움 등에서 어려움을 호소하고 있다. 결국 이들이 전문자격 취득 및 인정 과정에서 현실적인 학습의 어려움과 자격인정 후에 대한 불안감 등이 직업경로에서 큰 걸림돌로 작용하고 있다.

넷째, 학습 기회 및 비용의 어려움이 있다. 북한이탈주민은 직업경로에서 실패를 경험한 후 다시 북한에서 취득한 자격이나 경력을 활용한 재도전을 통한 자격인정과 활용을 시도하지만, 학습기회의 부족과 비용의 어려움이 따르고 있다. 즉 초기 정착과정에서 많은 비용을 쓰고, 일정 시간이 지난 후에 다시 자격취득 및 활용에 도전해 보지만, 현실적으로 경제적·사회적 어려움이 있다는 것이다.

다섯째, 준비 없는 진로선택과 결정의 문제가 있다. 북한이탈주민 중 북한에서 취득한 자격이 있거나 활용 가능한 자들도 정착 초기에 진로선택에

대한 충분한 교육이나 준비 없이 결정을 하다 보니 많은 실패를 겪은 후에 다시 시작하는 경우가 많다는 것이다. 즉 정착 초기에 당장 급한 생활비나 아이들 학비 등으로 무작정 진로나 직업을 선택하다 보니 시간이 흐른 후에 후회하면서 다시 다른 직업경로를 찾는 우를 범하는 사례가 많다는 것이다. 즉, 준비 없는 진로선택과 결정이 큰 문제로 지적되고 있다.

여섯째, 영향력 있는 주변의 주요 인물에 의해 좌우되는 진로선택과 결정의 문제이다. 북한이탈주민은 북한의 경력을 살리기보다는 주변에서 만나는 사람들의 권유에 휩쓸리는 경우가 많다. 그러나 주변의 인물들이 북한이탈주민 경력자의 진로를 조망할 수 있는 능력이나 전문성이 부족한 경우 이러한 비전문가의 안내로 실패하는 경우가 있어 이들에 대한 전문적인 진로 및 직업선택의 안내가 필요하다는 지적이다.

일곱째, 자격인정에 대한 보수교육과 인턴십 기회 부여 등의 사후관리가 부족하다. 보수교육이 이루어지고 있지 않아 관련 분야의 자격을 인정받았다 할지라도 의사 분야를 제외하고는 관련 분야에서 종사하는 북한이탈주민은 극소수에 불과하였다. 또한 기업과 연계하여 관련 분야 자격취득자가 현장실무를 익혀 동 분야에서 일할 수 있도록 인턴십 제도를 부여하는 것이 필요하다. 자격을 인정받은 이는 인턴십 참여 자체가 직업훈련이 될 수 있기 때문에 이를 직업훈련으로 인정하고 직업훈련장려금을 지급할 수 있도록 제도개선을 검토해야 한다.

여덟째, 남북한의 전문분야에 대한 연구 부족의 문제도 지적된다. 북한이탈주민은 남한사회에 진입하면서 하나원 등에서 받을 수 있는 다양한 교육훈련 프로그램이 있지만 전문 분야에 대한 자신들의 조사·연구가 부족하다는 지적이다. 따라서 북한이탈주민은 우선적으로 남북한의 직업이나 자격 등에 대한 정보가 필요하다. 또한 북한이탈주민의 북한자격인정 절차나 방법에 있어서도, 관련 부처나 기관에서 자격취득이나 인정과 관련한 커리큘럼, 내용, 과목 등 남북한의 공통점과 차이점 등, 분야별로 조사·연구가 부족하다. 즉, 학력인정만으로는 부족하고, 북한이탈주민에 대한 자격인정

시 북한에서 배운 과목과 남한에서 배운 과목을 면밀히 분석하여 인정할 필요가 있으며, 남한에서의 과목을 북에서 배우지 않았다면 대학 등과 연계하여 해당 과목을 수강할 수 있도록 조치(직장생활 등으로 어려움이 있을 경우는 사이버교육 등으로 대체할 수 있도록 다양한 방법을 구비하여 지원)할 필요가 있다.

□ 제언

○ 자격인정 및 직업경로 활용의 기본방향 설정

북한이탈주민의 급증은 사회·경제적인 측면에서 남한사회에 여러 가지 장단기 해결과제를 부여하고 있다. 그 중 하나가 이들이 북한에서 취득한 자격을 남한에서 인정하는 문제와 인정받은 자격을 직업경로에 활용하는 문제이다. 북한이탈주민이 남한사회에 정착하는 과정이나 직업경로에서 북한에서 취득한 자격의 인정은 북한이탈주민이 남한사회에서 안정적으로 직업생활을 하는 데 매우 중요하고 시급히 해결되어야 할 과제이다. 따라서 이 과제의 해결방안에 앞서서 인정 및 활용의 기본 방향을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 북한이탈주민들이 남북한의 사회·경제 체제의 차이에 따른 자격의 내용과 수준에 대한 차이를 객관적으로 인식하는 것이 필요하다. 즉, 남북한의 이러한 차이를 당연한 것으로 인식하는 태도를 바탕으로 북한에서 취득한 자격을 남한의 자격으로 인정하는 접근방법을 적용하여야 한다.

둘째, 북한이탈주민이 북한에서 취득한 자격에 대한 인정은 민족화합 혹은 사회통합 차원에서 접근하는 것이 필요하다. 남한에서 북한이탈주민의 자격인정은 이들의 물적·인적 터전을 마련하기 위해 필요한 것이므로 이에 대한 접근은 우선적으로 남한사회의 자본주의 경제원리에 바탕을 두기 보다는 사회통합이나 민족화합 차원에서 접근하는 것이 필요하다.

셋째, 북한이탈주민의 북한에서 취득한 자격에 대한 인정은 북한이탈주

민 뿐 아니라 직접적인 이해당사자인 기업이나 단체 및 정부부처의 의견이 포괄적으로 반영되어야 한다. 즉, 북한이탈주민이 갖고 있는 자격의 특수성과 남한사회의 현실적 상황에 대한 이해 속에서 합리적인 자격의 인정범위가 결정되어야 한다.

넷째, 인정된 북한이탈주민의 자격은 남한의 자격으로 차별 없는 대우가 이루어져야 한다. 이러한 인정 자세는 북한이탈주민에게 남한사회가 원하는 직업능력을 배양할 수 있도록 촉진할 것이다.

다섯째, 자격인정 방안은 통일 후에도 적용할 수 있도록 통시성을 확보하여야 한다. 이 연구는 통일 전의 상황에 근거한 것으로, 이를 바탕으로 통일 이후를 대비하는 방안의 마련이 필요하다.

이상과 같이 북한이탈주민의 자격을 인정·활용하기 위한 기본 방향을 제시하였다. 이러한 기본 방향에 따라 북한이탈주민의 자격을 인정하기 위한 구체적인 방안을 제시하면 다음과 같다.

○ 자격인정을 통한 직업경로 활용

- 자격인정

자격의 인정을 위해서는 자격소지자의 능력과 북한에서 취득한 자격이 남한에서도 존재하는가의 여부가 판단되어야 한다. 후자는 직접 비교가 가능하지만, 전자의 경우는 북한의 자격등급·응시자격·검정방법 및 내용 등을 조사하여 이를 남한의 자격과 비교하는 간접 비교 방식으로 자격의 수준을 파악함으로써 가능하다. 그러나 서로 상이한 체제를 지향하고 있는 남북한의 체제를 한 체제의 관점에서 평가하는 것은 매우 불합리한 평가 방법이라고 할 수 있다. 따라서 자격의 수준을 비교하는 데 있어서 가장 객관적 기준이라고 할 수 있는 자격응시 조건에서의 학력 비교를 통해 북한의 자격 수준을 제시할 수 있다. 북한자격의 인정방법을 다음과 같이 요약할 수 있다. 첫째, 자격응시 조건상의 학력을 기준으로 북한의 자격을 남한 자격으로 인정한다. 둘째, 남한의 기술사 자격은 인정자격 대상에서 제외시

킨다. 하지만 해당 분야의 학·경력을 인정하여 응시자격을 부여한다. 셋째, 남한에서 설치·운영되고 있는 종목에 한하여 북한자격을 인정한다. 즉, 북한의 기사자격이더라도 남한에서 기능사 자격만 설치되어 있다면 기능사 자격으로 인정한다. 넷째, 단일체계의 기능자격은 전문학교 및 대학 졸업 시 취득하는 등급을 고려하여 그에 상응하는 남한자격의 등급(기능사, 산업기사, 기사, 기능장)으로 인정한다. 다섯째, 남한 기능장 자격의 인정은 8단계 이상의 기능급수가 있는 북한 기능자격의 최고위등급(7~8급)에 한하여 인정한다. 여섯째, 단일급수의 기사, 준기사를 제외한 무급자격은 남한의 기사, 산업기사 자격으로 인정하지 않는다. 다만 학력을 인정하여 응시자격을 부여한다. 일곱째, 국가기술자격 이외의 국가자격으로의 인정이 필요한 북한자격은 해당 자격의 응시자격·검정내용을 남한 국가자격의 응시자격·검정 내용과 비교하여 인정한다.

한편 남한의 자격으로 인정받은 북한자격은 자격인정 후 직업교육훈련이 반드시 필요한 경우가 있을 것이다. 이 경우 「근로자직업교육훈련촉진법」에 의해서 직업능력개발훈련을 실시하고 있는 기관에서 고용노동부장관의 협조를 받아 필요한 교육훈련을 이수하도록 할 수 있다. 또한 앞으로 북한 이탈주민후원회와 같은 법정단체가 중심이 되어 북한이탈주민을 대상으로 한 직업훈련을 실시하는 것도 바람직하리라 판단된다. 기업·단체에 취업한 경우에는 이들 기관에서 실시하고 있는 교육훈련을 이수할 수도 있을 것이다.

이때 제3안에서 요구하는 교육훈련은 인정받은 자격증과 포괄적으로 관련된 모든 교육훈련을 포함하는 것이 바람직하다고 생각된다.

다른 한편 탈북 시의 긴박한 상황을 감안할 때 대다수의 북한이탈주민들은 북한에서 발급 받은 자격증을 소지하지 않고 탈북을 감행하는 것이 보통의 상황일 것이다. 따라서 북한 취득자격을 남한자격으로 인정받기 원하는 북한이탈주민에게 자격인정을 위한 전제조건으로 북한 취득자격증 제출을 요구하는 것은 대단히 곤란하다고 판단된다. 이러한 어려운 점은 자격심

의위원회를 통해서 해결할 수 있다. 즉, 자격심의위원회에서 북한이탈주민에 대한 면담을 통해 북한 취득자격에 대한 구체적인 내용과 수준에 대한 정보를 충분히 파악할 수 있기 때문이다. 이와 같은 관점에서 볼 때 북한이탈주민들의 북한 취득자격을 남한자격으로 적절하게 인정하기 위해 자격심의위원회의 역할이 대단히 중요하다고 판단된다.

- 직업경로와 연계한 경력인정

북한이탈주민의 직업경로에서 북한이탈주민의 경력인정은 자격의 인정 문제와 함께 매우 시급하고 절박한 문제로 대두되고 있다. 북한 취득자격의 인정이 취업과 관련되어 있는 반면, 경력의 인정은 취업 후 임금수준 결정에 지대한 영향을 미치기 때문이다.

현재 북한이탈주민이 일반기업에 취업 시 북한에서 근무한 경험이 있는 분야에 취업을 하더라도 북한 근무경력을 거의 인정받지 못하고 있다. 통일부에서는 북한이탈주민이 기업에 취업할 때 북한에서의 경력을 확인하는 경력확인서를 발급하고 있다. 그러나 이러한 경력확인서가 일반기업에서 급여를산정할 때 거의 고려되고 있지 않다. 이것은 남한근로자와 비교할 때 북한이탈주민에게 상대적 박탈감을 심화시켜 직장생활에 대한 매력을 감소 시킴으로써 근무의욕을 상실하게 하는 주요 요인으로 작용하고 있다. 특히 고령자 및 가족과 함께 남한으로 온 사람들은 경제적인 문제로 상당한 어려움을 겪고 있다. 이러한 현상은 북한이탈주민 개인은 물론 더 나아가 국가적인 차원에서도 전혀 바람직하지 않은 현상이다.

북한이탈주민의 대부분은 남한에 생활의 근거지가 전무하기 때문에 남한에서의 안정된 생활을 위해서는 무엇보다도 경제적인 안정이 필요하다. 따라서 이러한 문제점을 정부 차원에서 해결하기 위해서는 북한이탈주민의 북한에서의 근무경력을 합리적인 선에서 기업이 받아들일 수 있도록 기준을 제시하는 것이 필요하다. 물론 이러한 기준의 수용 여부는 최종적으로 북한이탈주민을 고용한 공·사 기업이나 정부 부처가 판단할 문제이다. 그

렇지만 남북의 통일문제는 우리 자신의 일이고, 통일 이후에 북한주민의 경력인정 부분은 남한의 기업, 단체 등이 반드시 해결하여야 할 문제라는 인식하에서 이 문제에 접근하는 것이 필요하다고 판단된다.

○ 자기주도적 진로찾기 지원

북한이탈주민 중 북한에서 자격을 취득하고 이를 인정받은 탈북민은 상대적으로 학력이 높거나 경력이 풍부한 사람들이 많다. 그러다 보니 이들은 자신의 진로와 직업에 대한 고민이 많은 것으로 판단된다. 따라서 이들이 수준별 자기주도적 진로를 찾는 데 대한 지원이 필요하다. 주요 수준별 내용과 지원방향을 보면 다음과 같다.

첫째, 개인수준에서 자신 스스로 진로에 대한 고민을 하는 데 대한 자문이 필요하다.

둘째, 북한이탈주민 내 수준 차원의 자문·지원이 필요하다.

셋째, 사회수준 및 통합 차원의 지원이 필요하다.

넷째, 미래 수준의 지원이 필요하다.

○ 직업경로과정에서 단계별 지원

북한이탈주민의 직업경로과정에서 단계별로 전문적인 지원이 필요하다. 이를 위해 진로 지도 및 직업경로 지도 전문가를 위촉하여 자문과 지도를 할 필요가 있다. 즉, 다음과 같이 단계별로 북한이탈주민의 수준에 맞는 맞춤형 직업경로 및 진로지도가 중요하다.

첫 번째 단계는 북한이탈주민에 대한 직업 관련 성취동기를 주고, 직업의 중요성과 필요성을 인식하도록 지원한다.

두 번째 단계는 북한이탈주민이 일방적으로 직업을 선택하는 것이 아니라 남한사회의 특성과 자신의 학·경력 등을 고려하도록 지원한다.

세 번째 단계는 북한에서 수행한 직업을 개발·활용할 수 있는지를 지원한다.

네 번째 단계는 직업전환에 대한 지원이 필요하다.

다섯 번째 단계는 결정단계의 지원이다.

여섯 번째 단계는 적응단계에 대한 지원이다.

마지막으로 결정에 대한 확신을 갖도록 지원한다.

○ 지원 개선안

- 자격인정과 관련하여 자격분야의 인턴제 확대가 필요하다.
- 보수교육을 통한 자격인정 및 수준 제고 지원도 필요하다.
- 개인별 상담제도 및 맞춤형 지원정책이 필요하다.
- 남한에서 관련 자격을 취득할 수 있도록 학비를 지원하는 정책적 노력이 필요하다.
- 2000년대를 전후한 시기에 입국한 탈북자들은 북한 학력을 활용할 생각을 못하고 일반직종에서 일하다가 오랜 시간이 경과한 다음에야 재북 직업능력의 개발을 시도하기 시작했다. 이를 고려하여 기존의 탈북민에 대한 자격 및 학력을 고려한 재도전의 기회 제공이나 장기적 차원에서 남북한 통합교과서 제작·활용도 고려해 볼 수 있다.
- 교사자격에 대한 개선방안의 모색이 필요하다.

제 1 장 서 론

제1절 연구의 배경 및 필요성과 목적

1. 연구배경

북한이탈주민¹⁾의 국내 입국규모는 1998년 이후 매년 꾸준히 증가하여 2007년 2월 북한이탈주민 총 입국자수가 1만 명을 넘어섰고, 2009년 4월까지 총 1만 6,009명의 북한이탈주민이 국내에 입국하여 2010년 현재 2만 명을 돌파하였다.

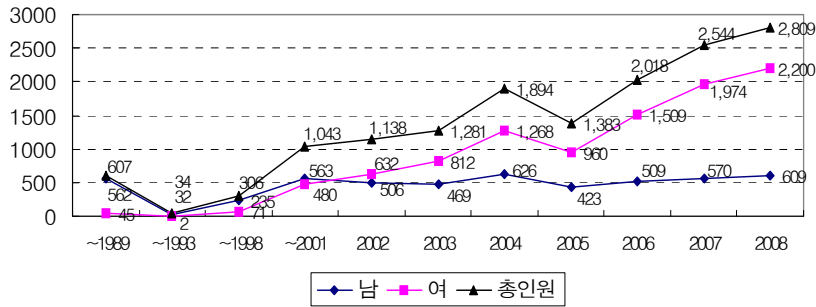
<표 1-1> 북한이탈주민 입국 현황

구분	'93년	'98년	'01년	'02년	'03년	'04년	'05년	'06년	'07년	'08년	'09년	'10.6	합계
남	32	235	563	506	469	626	423	509	570	612	666	275	
여	2	71	480	632	812	1,268	960	1,509	1,974	2,197	2,261	946	
계	34	306	1,043	1,138	1,281	1,894	1,383	2,018	2,544	2,809	2,927	1,221	20,000

자료: 통일부 통계자료.

1) '북한이탈주민'이라 함은 북한에 주소, 직계가족, 배우자, 직장 등을 두고 있는 자로서, 북한을 벗어난 후 외국의 국적을 취득하지 아니한 자를 말한다. '보호대상자'라 함은 법에 의하여 보호 및 지원을 받은 북한이탈주민을 말한다(북한이탈주민의 보호 및 정착지원에 관한 법률 제1조).

[그림 1-1] 09년 3월 북한이탈주민 입국 및 거주 현황 추세



자료: 통일부 보도자료(2009. 3. 25).

이러한 추세는 김정일 정권이 대체적으로 자리를 잡았고 식량문제가 호전되었다고 평가하고 있는 2002년과 2003년 이후에도 국내 입국 탈북자 수는 감소하지 않고 계속적으로 증가하였다. 최근에는 북한 핵미사일 발사 문제로 인해 북한을 지원하던 국제 지원단체들과 남쪽의 지원마저 끊어져, 또 다시 식량위기를 겪고 있어 북한이탈주민은 계속 증가될 전망이다. 특히 남쪽에 거주하고 있는 북한이탈주민들이 정착지원금의 대폭 축소에도 불구하고 가족을 구출하기 위한 노력이 계속되고 있고, 이미 탈북하여 중국을 비롯한 제3국에 거주하고 있는 탈북민의 국내 입국 가능 인원이 적게는 5만 명, 많게는 10만 명까지 추산되기 때문에 국내 입국 북한이탈주민 숫자는 더욱 늘어날 전망이다.

한편 국내에 들어온 북한이탈주민은 2009년 4월 기준 1만 6,009명으로 각 지역별로 거주하고 있는데, 지역별 거주 현황은 서울에 거주하는 비율이 약 32% 내외, 경기지역이 23% 정도, 인천이 9% 내외를 차지하고 있다. 특히 이들 중 서울 거주자 대부분은 양천구, 노원구, 강서구 등 임대 아파트 단지에 밀집 거주하고 있어 거주 집중도가 매우 높은 상황이다.

<표 1-2> '09년 4월 북한이탈주민의 지역별 거주 현황

지역	서울	경기	인천	부산	경남	충남	대구	경북	충북
인원(명)	5,050 (32%)	3,755 (23%)	1,402 (9%)	702	525	504	472	422	430
지역	대전	광주	강원	전남	전북	울산	제주	계	
인원	406	368	360	342	217	174	94	15,223명	

* 사망·이민자와 주소 미등록, 보호시설수용자 제외.

자료: 통일부 통계자료(2009).

이러한 북한이탈주민의 증가 추세에서 이들의 안정적인 삶을 위한 직업 훈련 및 안정적 일자리 제공 등은 매우 시급한 과제로 등장하고 있다.²⁾ 북한이탈주민의 안정적 정착은 이들의 삶의 질 향상과 민족적·사회적 통합 및 안정 차원에서 매우 중요하며, 북한이탈주민의 안정적 정착은 지속적인 직업훈련과 취업지원을 통한 적정한 일자리를 통해서 가능할 것이다. 따라서 이들에 대한 다양한 일자리 제공과 문제점 및 애로사항을 해소하고, 이들이 남한사회에서 안정적 삶을 영위할 수 있는 방안 모색과 실천이 절대적으로 필요하다.

현재 정부와 민간 차원의 인적·물질적 지원이 있지만, 많은 북한이탈주민은 여전히 남한사회 적응에 어려움을 겪는다. 경제적인 어려움과 빈곤 등에서 비롯된 소외감은 초기 정착단계에서만 나타나는 것은 아니다. 정착기간이 일정 기간 지났어도 쉽게 개선되지 않고 있다. 특히 취업과 노동시장에서 자기자리를 찾아가지 못하는 것이 현실이다.³⁾

한국 정부는 “북한이탈주민 보호 및 정착지원에 관한 법률”로 정착제도

2) 북한이탈주민 경제활동의 주요 현황(통일부, 2009). 경제활동 인구는 48.6%, 비경제활동 인구는 51.4%, 경제활동 참여률: 남성(60.1%), 여성(43.1%), 임금근로자: 90.2%, 비임금근로자: 9.8%, 실업률: 2009년도 13.7%로 전년 대비 4.2%p 높음(남성: 15.5%, 여성: 12.6%, 수도권: 13.0%, 비수도권: 15.2%), 고용률: 2009년도 41.9%로 전년도보다 3%p 떨어져 고용상황이 다소 위축, 취업자 만족도: 만족도 점수(73.8점), 약간 만족(45.7%), 매우 만족(39.0%), 불만족(15.4%)

3) 통일부는 북한이탈주민의 사회정착을 통상적으로 5년 정도로 보고 있지만 실제적으로는 더 이상 걸려야 된다는 것이 북한이탈주민들의 전형적인 생각이다(강인국, 2010).

개선을 위한 연구와 다양한 지원을 모색하고 있다. 그러나 북한이탈주민들은 남한에 적응하고 자립할 수 있는 국가기술자격과 취업연계, 국가기관 채용 등 실제 정착지원은 소홀하다는 평가를 하고 있다.⁴⁾

북한이탈주민은 탈북과 중국을 비롯한 제3국에서의 불법체류로 인하여 남한으로 입국하기까지 항시 생명의 위협을 느낀다. 남한에 입국하고 나서도 이러한 외상 스트레스는 심각한 정서불안과 건강을 위태롭게 하다. 때문에 정부는 하나원에서 다양한 심리안정 프로그램을 개발, 적용해 남한사회 적응력을 키워주는 데 관심을 두고 있다. 하나원은 북한이탈주민(교육생)들에게 크게 네 가지 정착교육을 실시한다. 정서안정과 건강증진, 남한사회에 대한 이해, 진로지도와 직업기초능력 훈련, 초기 정착지원에 관한 것이다. 이 기간 동안 하나원은 학생들에게 모두 2차례 가정체험과 문화탐방, 도시 문화체험을 시킨다. 외부 직업훈련과 자원봉사 등 개방형 교육은 정규 420시간 중 193시간을 한다. 직업훈련과 관련해서는 직종설명회와 직업훈련기관 방문, 생활기능훈련 등 기초직업훈련에 집중하고 있다.⁵⁾ 하지만 2개월의 하나원 생활로 생소한 용어와 남한사회에 대한 기초상식 부족이 해소되기는 어렵다. 전혀 다른 정치제도와 사회문화 및 직업구조 속에서 수십 년을 살아 왔기 때문이다. 앞서 얘기한 심리적 정서불안과 함께 북에 두고 온 가족에 대한 걱정, 미래에 대한 걱정만이 뇌리에 있을 뿐이다. 한편 남한사회에서 생존을 위해 필요한 직업교육과 외부 직업훈련인 몇 차례의 기관방문은 표면적으로 보는 것에 그친다. 근본 문제는 기본적인 노동시장 개념이 부재하다는 것이다. 때는 교육과정에 직업훈련이나 현장체험에서 결정한 취업의지가 정착 남한사회에 나왔을 때 진로선택에서 갈등을 키우고 자신감을 떨어뜨린다.⁶⁾ 대다수 북한이탈주민은 국경지역에서 살았거나 국경에

4) 통일부는 올해 3월 「북한이탈주민 보호 및 정착지원에 관한 법률」을 개정했다. 제18조(특별임용) ①항에서는 “북한에서의 자격이나 경력이 있는 사람 등 북한이탈주민으로서 공무원으로 채용하는 것이 필요하다고 인정되는 사람에 대하여는 「국가공무원법」 제28조제2항 및 「지방공무원법」 제27조제2항에도 북한을 벗어나기 전의 자격·경력 등을 고려하여 국가공무원 또는 지방공무원으로 특별임용할 수 있다.”고 규정하고 있다.

5) 장일규·김종우(2008), 『새터민 직업훈련 프로그램』, 한국직업능력개발원, p. 81.

인접한 도시에서 왔다. 이러한 지역적인 특성으로 인해 지방 산업이나 농업 부문 종사자가 많다.⁷⁾

<표 1-3> 북한이탈주민의 북한 내 직업(2009년11월 기준)

구분	무직, 부양	노동자	관리직	전문직	예체능	봉사직	군인	합계
누계(명)	8,602	6,955	360	385	162	644	550	17,678
비율(%)	48	40	2	2	1	4	3	100

자료: 통일부.

북한에서 생산직이나 농사일 등 모든 직업은 국가소유라는 국가개념이 크게 지배한다. 그러나 남한사회의 환경은 국가에 대한 생각보다 개인이라는 인식이 강하다. 식당 등 서비스업종은 북한이탈주민이 낮설어 해 쉽게 다가가지 못하는 직종이다. 때문에 전반적인 북한이탈주민의 직업마인드는 제대로 된 직장, 국가기관에 취업해야만 하는 것으로 인식하고 또 원하고 있다. 한편 북한 전문기관에서 종사하다 남한에 들어온 고학력 북한이탈주민은 북한에서 취득한 자격과 경력을 남한사회에서도 인정받기를 원한다. 때문에 국가기술자격을 취득하거나 재교육을 받아 한국사회가 인정하는 조건을 갖추기 위해 노력한다. 문제는 이들을 활용하려는 의지가 부족하다는 것이다. 정부가 먼저 앞장서지 않는 상황에서 일반 기업체나 단체가 북한이탈주민 채용에 소극성을 띠는 것은 당연하다(강인국, 2010).

통일부 통계자료를 보면, 북한이탈주민의 북한에서 직업유형은 일반 생산직 노동자 39%, 사회급양봉사직 4%, 군인 3%, 관리직 및 전문직종사

6) 당시 하나원 교육에서는 중장비운전, 자동차수리점검, 미용, 액세서리 등 직업훈련학교를 참관하여 현장을 확인했지만 정작 사회에 나오니 무엇을 해야 장기적인 직업생활이 가능한지 가늠할 수 없었고 제한된 직업정보로 하여 선택의 폭이 제한되었다. 특히 여성의 경우 미용이나 음식교육은 취업현장에 도전했을 때 적은 보수로 어려움이 컸다(강인국, 2010).

7) 현재 남한에 입국한 2만 명의 북한이탈주민의 지역적 특성을 살펴보면 함경북도가 77%를 차지하고 여성이 68%로 탈북 당시 특별한 직업이 없이 무직이거나 부양세대가 절반 이상을 차지한다 (Daily NK, 2010년 11월 15일).

2%, 예체능부문 종사자 1%이며 나머지는 농업부문 종사자와 부양세대이다. 한편 남한에 들어온 20~30대 북한이탈주민은 교육으로 한국사회를 이해하며 성공적인 정착을 꿈꾼다. 때문에 북한에서 학력과 관계없이 정규 교육을 받으려는 경향이 상당히 강하다.

<표 1-4> 북한이탈주민의 북한 내 학력 유형(2009.11기준)

구분	취학전 아동	유치원	초등학교	고등 중학교	전문대	대학 이상	기타	합계
누계(명)	485	155	1,096	12,409	1,565	1,338	630	17,678
비율(%)	3	1	6	70	9	8	3	100

자료: 통일부.

이외에 나이에 관계없이 남한의 재교육이나 기술자격, 평생교육시스템에 도전하는 부류는 북한에서 전문직종에 종사했던 전문가들이 대부분이다. 대학교수와 의사, 고등중학교 교사 등 이른바 고학력자이다. 정착 초기에 이들은 대부분 취업정보가 부재한 상황에서 대담하게 남한 노동시장에 뛰어들지만 보편적으로 잘 적응하지 못하고 이탈하는 경우가 대부분이다. 북한에서 고학력자였다는 자존심이 남한 노동현장과 문화를 부정적으로 받아들이는 중요한 요인으로 작용하고 있기 때문이다. 스스로의 가치평가에서는 북한보다 삶의 만족도가 떨어지고 허탈감이 생기기도 한다. 이러한 특성 때문에 오히려 남한사회 적응을 새로운 교육에서 찾으려 하는 노력이 최근에 상당히 늘어나고 있다.⁸⁾

우리 사회는 취업에서 학력·경력·자격 혹은 면허 등이 큰 기여를 하거나 절대적인 기준이 되고 있다. 즉, 학력이 있고 충분한 경력 및 관련 자격증이 있다면 취업이 그 만큼 수월해질 수 있다는 것이다. 북한이탈주민도

8) 2005년을 기점으로 상당수의 북한이탈주민들이 북한의 학력을 살려 남한의 주요 대학원들에서 공부하고 있다. 2008년 당시 북한이탈주민후원회에서 지원하는 장학금 수여식에 50명 가까운 석사과정 학생들이 참석하였다(강인국, 2010).

예외가 될 수 없을 것이다. 이들이 남한사회에서 인정하는 학력과 경력 및 자격증이 있다면, 우리 사회에 정착하여 안정적인 직업을 갖는 데 훨씬 용이하게 적응할 수 있을 것이다. 하지만, 현실적으로 북한이탈주민이 북한에서 졸업한 학력은 인정되지만, 북한에서 쌓은 경력은 인정이 어렵고, 자격증의 경우 인정신청 절차가 까다롭거나 아예 인정하지 않는 경우가 많다. 즉 이들이 북한에서 취득한 자격증에 대한 인정 여부는 남한사회에서 적응하는 데 얼마나 도움이 되고, 또 실제로 이들이 어떤 직업경로를 거치는지는 매우 중요한 문제이다. 하지만 이 분야에 대한 실증적인 연구와 검토가 부족한 측면이 있어 이에 대한 연구와 적절한 대처가 필요하다.

2. 연구의 필요성과 목적

이러한 북한이탈주민의 현황과 연구의 배경에서 본 바와 같이, 북한이탈주민의 안정적 정착에서 그들의 취득자격에 대한 인정과 활용 등은 매우 중요하다. 북한이탈주민의 북한자격에 대한 인정을 법⁹⁾으로 인정하고 있으나 실제 그 적용범위는 미비한 실정이다. 2010년 현재 북한이탈주민의 누적 입국인원은 2만 명을 초과하고 있으나 그들의 북한의 자격을 인정받아 관련 분야의 노동시장에 진입하여 능력을 발휘하고 있는지에 대한 실태조사 이루어지지 않고 있는 것이 현실이다.

최근 들어 북한이탈주민을 단순히 동포라는 은혜적 차원의 대상을 벗어나 노동시장에서의 인적자원으로 인식(배규식 외, 2007; 노경란 외, 2008)하는 변화를 보이고 있고, 북한이탈주민 북한자격의 인정 여부는 다음과 같은 이유에서 필요성이 있다.

첫째, 북한자격의 합리적인 인정은 남한 입국 후 불필요한 재교육을 줄이는 등의 사회적 비용을 절감할 수 있다.

둘째, 북한자격의 인정은 북한이탈주민 당사자에게는 노동시장에서 필요

9) 북한이탈주민보호및정착지원에관한법률 제14조, 동법 시행령 제28조.

한 관련 분야에 조기 진입할 수 있는 가능성을 확보함으로써 조기에 안정적으로 정착할 수 있는 계기가 될 수 있다는 의미가 있다.

셋째, 북한자격의 인정은 북한의 자격체계를 분석함으로써 남한 입국 후, 필요한 심화교육을 통하여 경력개발로 이어질 수 있다.

넷째, 북한이탈주민의 인적자원 개발 및 활용의 정책적 대안을 마련할 수 있다.

따라서 본 연구의 목적은 북한이탈주민의 북한자격인정자의 취업경로실태를 조사·분석하여 자격지원제도 등의 개선에 반영하고, 북한이탈주민의 경력개발을 위한 직업훈련 등 각종 교육지원의 기초자료를 확보하는 데 있다.

제2절 연구의 내용 및 범위

1. 연구내용

본 연구의 주요 내용은 우선, 북한이탈주민의 실태와 현황을 개관하고, 직업경로 등 이론적 배경을 논의한다. 주요 내용은 자격의 개념과 성격을 살펴보고, 직업경로에 대한 선행연구를 통한 주요 내용과 개념 등을 정리하여 북한이탈주민의 직업경로와 주요 쟁점을 살펴본다. 나아가 진로발달이론과 진로의사결정과정에 대한 논의를 통해 본 연구의 이론적 논리를 개발하였다.

둘째, 남북한의 자격제도와 독일 사례 및 우리의 지원제도를 논의한다. 특히 북한의 자격제도는 북한이탈주민과의 인터뷰 및 설문조사를 통하여 주요 내용을 검토하고, 세미나를 통하여 북한의 주요 자격제도를 파악하였다. 또한 남북한 자격제도를 비교하여 시사점을 도출하고, 북한이탈주민이 북한에서 취득한 자격을 인정하는 법령 및 절차 등을 검토하였다. 특히 북

한이탈주민들이 남한에서 취업과 연계한 자격을 취득할 수 있는 직업훈련 지원제도를 살펴보았다.

셋째, 북한자격인정 신청자의 직업경로실태를 조사·분석하였다. 조사·분석의 주요 방법은 북한자격인정자의 직업경험에 관한 질적 연구를 수행하기 위하여 북한이탈주민이 적응과정과 노동시장에서 경험하는 갈등과 해결과정에 초점을 두어 내러티브 탐구 연구방법을 통해서 살펴보았다. 내러티브 탐구 방법은 사회적 구성주의 논리에서 강조하는 ‘언어: 이야기’에 관한 연구방법이다. 내러티브 양식은 인간이 상황과 경험에 최대의 관심이 있으며, 경험에 의미를 부여하는 가장 좋은 방법이다(Bruner, 1986). 이야기하기(storytelling)와 다시 이야기하기(re-storytelling) 과정은 자신이 경험한 세상에 대한 의미를 만들어가는 과정이며, 변화된 이야기를 다시 살아가는(re-live) 과정이다. 인간 경험의 중심으로서 내러티브는 말하고 듣는 언어 과정을 통해 상호 신뢰와 존중의 관계를 형성하도록 돕는다(염지숙, 2001). 이는 사회적 구성주의 논리의 다양한 실제들과 경험의 이해와 의미의 해석과 재해석 과정을 보여 주는 것으로 볼 수 있으며, 개인의 자율성과 주인의식으로 협동과정을 통해 구성하는 경험의 세계를 보여 주는 것이라 할 수 있다. 본 연구는 내러티브 탐구 방법을 위해 Connelly와 Clandinin(2000)의 방법론을 활용하였다. 한편 본 연구의 참여자는 북한에서 부여 받은 자격을 입국 후 남한에서 자격으로 인정받은 자와 북한에서 공인된 자격을 취득하였으나 국내 입국 후 남한의 자격으로 인정 절차를 거치지 않은 자로 구분하여 표집하였다. 2010년 1월 현재 북한의 자격을 인정받고자 신청한 북한이탈주민은 보건·의료분야 32명, 전문기술분야 33명으로 총 65명이다. 이들 중 자격을 인정받은 북한이탈주민은 보건의료 분야 30명, 전문기술분야 26명이다.

넷째, 북한이탈주민 중에서 북한자격인정자의 직업경로 등에 대한 사례를 이야기를 통해 정리하고, 이를 바탕으로 직업경로과정을 논의하였다. 주요 내용은 자격인정자의 자격인정 전, 자격인정과 적응과정, 그리고 미래에

대한 희망과 전망 등으로 구분하여 분석하였다.

다섯째, 북한자격인정자의 진로경로과정을 분석하였다. 주요 내용은 북한자격인정자의 진로경험의 특징을 분석하고, 성취목표 달성을 향한 자기 주도적 진로 찾아가기 모형을 개발하였다. 모형의 주요 내용은 개인 수준, 북한이탈주민 내 수준, 사회 수준, 미래 수준 등으로 분류하여 분석하였다. 한편 북한자격인정자의 직업경로과정은 결정의 필요성 인식 단계, 탐색 단계, 재북 직업 개발 단계, 직업전환 단계, 결정 단계, 적응 단계, 결정 확신과 추진 단계 등으로 구분하여 분석하였다. 이를 근거로 북한자격인정자의 직업결정경로 특징과 의의를 분석하였다.

여섯째, 북한자격인정자의 직업경로를 비교·분석하였다. 설문조사는 본 연구에서 내러티브 탐구 방법에 양적연구를 병행하여 진행되었는데, 이유는 심층면담을 통해 북한자격인정자의 직업경로과정을 분석하는 데 목적이 있었다. 설문조사는 북한자격인정자와 북한자격을 보유한 북한이탈주민 중 국내 입국 후 정부 당국에 자격인정 신청을 하지 않은 자들의 직업상황과 실태를 비교하기 위해 실시하였다. 설문조사 대상은 북한자격을 인정받은 19명과 북한자격보유자 중 정부 당국에 인정신청을 하지 않은 자 23명 등 총 42명이다. 이들 중 남자가 19명(45.2%), 여자가 23명(54.8%)이다. 이를 통해 자격인정제도의 효과와 개선방안을 제시할 수 있을 것으로 판단하였다.

마지막으로 전체 연구내용에서 조사 분석 결과의 주요 특성을 정리하고, 문제점과 개선과제 등을 파악하여 북한이탈주민의 북한자격인정 개선 방향을 모색하였다.

2. 연구범위

우선 연구대상의 주 범위는 북한이탈주민 중에서 북한에서 자격을 취득하고, 남한에서 일정한 절차를 통해 자격을 인정받은 자들로 한정하였다. 한편 비교를 위해 인정을 신청하지 않은 북한이탈주민도 소수 포함하였다.

둘째, 연구내용의 범위는 북한이탈주민의 직업경로를 주 내용으로 하였다. 즉, 북한이탈주민 중에서 북한에서 취득한 자격을 인정받은 탈북자의 직업경로와 진로 선택 등 남한에서 적응하는 과정 중 직업과 관련한 경로에 초점을 맞추었다.

셋째, 시간 및 공간적 범위는 북한이탈주민 중에서 2010년 1월 현재 북한의 자격을 인정받고자 신청한 남한 거주 북한이탈주민 총 65명이다.

제3절 연구방법

1. 연구방법

첫째, 문헌 연구를 통한 북한이탈주민의 기본 실태와 직업경로 등의 이론적 배경을 검토하였다. 또한 관련 선행연구와 문헌을 통해 북한이탈주민 및 이주민 등에 관련한 자격인정 및 진로 등의 논리적 배경 등을 논의하고, 문헌 분석에서 북한이탈주민 및 자격과 관련한 국내외의 문헌을 수집·분석하여 북한이탈주민 및 북한자격제도의 특성과 문제점 등을 파악하였다. 기타 본 연구의 주요 내용은 관련 문헌을 분석·활용하였다.

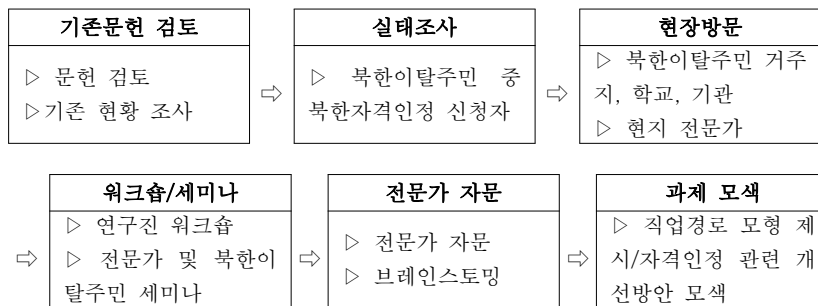
둘째, 조사 분석 방법을 통해 북한이탈주민의 직업경로 및 진로를 파악하였다. 대상은 2009년 12월 현재까지 북한이탈주민 중 북한의 자격을 인정받고자 통일부에 신청한 총 69명(변동 가능)이며, 이들 중 보건·의료분야¹⁰⁾ 25명, 전문기술분야 22명 등 인정받은 자 47명과 보건·의료분야 불인정자 13명, 전문기술분야 9명 등 22명이다. 보건·의료분야는 의사·한의사·치과의사·약사·간호사·조산사이며, 전문기술분야는 건축·토목·

10) 현재 국내 전문자격 인정은, 보건·의료분야는 보건복지가족부(한국보건의료인국가시험원)에서 심의하고, 전문기술분야는 노동부(한국산업인력공단)에서 심의하여 결정하고 있다.

전기·통신·철도·정보처리·금속·전자계산기기사 등 공학분야가 많고, 한식조리사·방직기사·식품기사 등의 사례도 있다. 그러나 교사는 남한에서의 재북 학력인정과 별개로 교육과학기술부는 인정하고 있지 않다. 주요 분석방법은 질적 분석방법으로 대상자 인터뷰를 통한 폭넓은 개방형 질문에서 점점 구체적인 질문으로 탐색하는 방법을 활용하고, FCOUS GROUP 토의를 병행하였다. 한편 양적 분석에서 질문지법을 통해 조사하고, 개방코딩과 축코딩 및 선택코딩에 따라 순환적 반복 분석(Strauss & Corbin, 1998)을 하였다. 이와 관련한 내용은 조사결과 분석에서 자세히 소개한다.

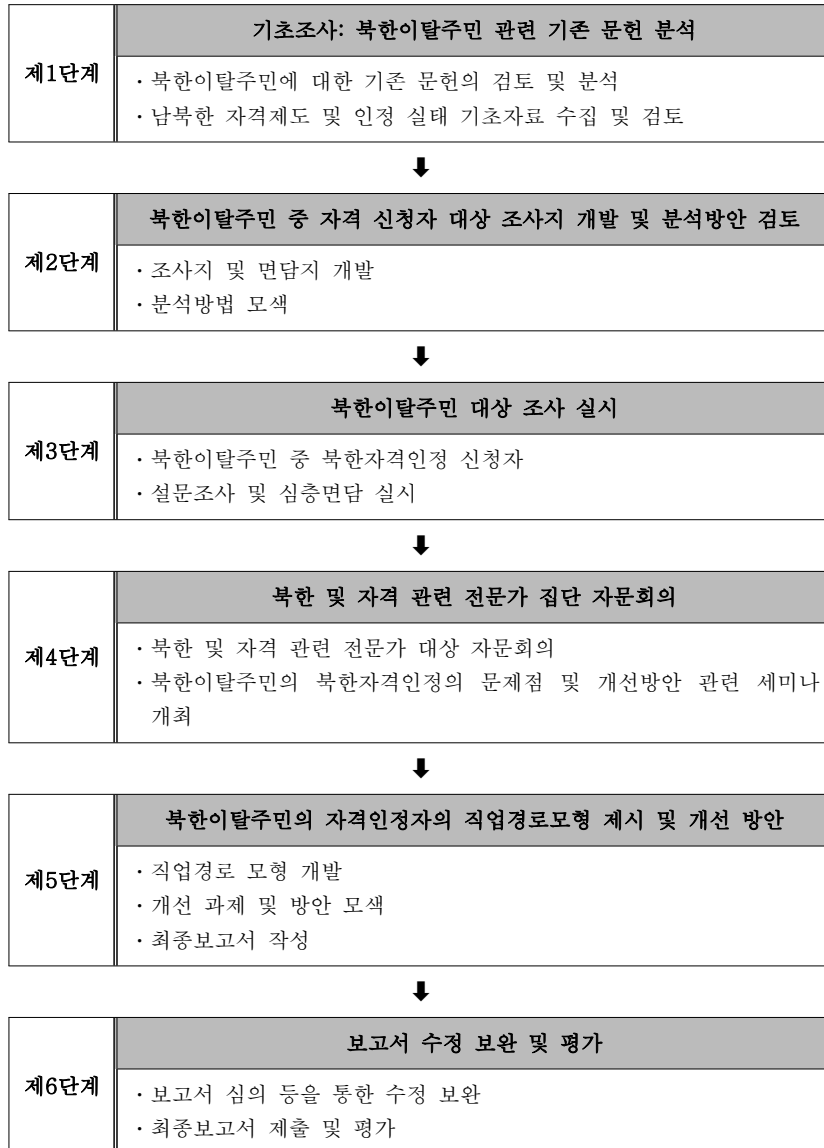
셋째, 전문가 회의 및 의견 조사와 사례 발굴을 하였다. 이 방법은 북한이탈주민 및 자격 관련 문제에 대한 전반적인 이해를 위해 북한문제 전문가를 중심으로 회의를 개최하여 북한이탈주민의 문제 및 자격 문제를 살펴보고, 취득자격 및 취업지원과 관련한 전문가 회의를 통해 북한이탈주민의 직업능력개발과 취업지원 활성화와 관련한 방안을 논의하였다. 특히 전문가 회의에서는 브레인스토밍(brain-storming)과 포커스그룹 심층면접조사(focus group interview)를 통해서 현상 파악 및 지원방안 등을 모색하였다.

[그림 1-2] 주요 연구방법론



본 연구의 추진전략은 [그림 1-3]과 같다.

[그림 1-3] 본 연구의 단계별 추진전략



제 2 장 이론적 배경

제1절 자격의 개념과 성격

자격제도체제의 기본은 자격의 종류와 자격의 등급 분류의 원칙을 어떻게 설정하는 것인지가 매우 중요한데, 당시 사회의 신분제도와 교육제도 그리고 산업사회의 직업분류 및 고용구조와 연계되어야 하고, 산업계의 통상적 직급분류체계와 밀접한 상관관계를 가지고 형성되는 것이 바람직하다. 그러나 현재 자격의 전반적인 효용성이 저하되고 있는 실정이며, 능력의 신호기제로서 자격증의 노동시장 일자리 연계기능 또한 미흡한 실정이다. 예컨대, 입사경향을 대표하는 대기업의 경우, 취업 시 자격취득 인센티브가 거의 없으며, 일부 직무 관련 면허자격에 한해서만 가산점을 부여하고 있는 현실이다. 현대기아자동차그룹, SK그룹, 포스코, KT 등 대기업들은 자격에 대한 가산점이 없으며, 삼성그룹은 한자자격만 가산점이 있다. LG전자는 회계사(재무회계 지원자), 변리사(특허팀 지원자)에게 가산점을 부여하고 있다. 즉, 법적으로 고용이 보장된 면허성 자격 중심으로만 자격 응시자에게 편중되어 있는 경향을 보이고 있다.

한편, '08년 556개 국가기술자격 중 60개 면허성 자격에 전체 응시자의 37%가 응시하였으며, 일자리가 확대되고 있는 서비스분야의 자격 비중은 저조한 것으로 나타났다(김현수·김상진, 2010).

이와 같이 우리나라의 현행 자격관리체계는 기술계와 기능계, 사무 서비스계 등 각 계열 간의 구분이 모호하고, 1998년에 기능계와 기술계를 단일 승급체계로 재조정하면서 이전 설정 자격 종목의 무리한 계열 이동을 시켰고, 산업사회의 직렬별, 직급별 보임체계와 상관관계 조사 미흡 등의 문제를 내포하고 있다. 따라서 자격체계의 재정비 요구가 발생하고 있으며, 아울러 우리나라 자격의 종류와 등급분류를 평생학습사회, 능력분위사회에 맞도록 개편하여야 한다는 요구가 높아지고 있다.

21세기는 지식과 산업구조의 급변으로 새로운 산업과 직업이 출현하여 적합한 직무능력을 갖춘 직업인을 신속히 공급하기 위한 자격증의 효용성은 더욱 높아지고, 능력분위사회, 평생학습사회의 도래로 다양한 학습과정을 폭넓게 인증할 수 있으면서 산업사회가 필요로 하는 구체적인 직무내용과 수준을 정확히 표시할 수 있는 자격의 요구가 높아질 것으로 전망된다.

특히 지식정보화 사회가 진전될수록 인적자원의 지표(signal)이자 능력개발을 선도(guide)하는 한 축으로서 자격의 기능은 더욱 중요해진다. 숙련의 주기가 짧아지고 노동력의 유동화가 심화됨에 따라 외부 노동시장이 급속히 발달하고 있으며, 이로 인하여 인적자원에 대한 정보의 비대칭성이 심화되면서 자격의 신호기제로서의 역할이 더욱 커지고, 또한 자격이 급변하는 산업의 수요에 부응하는 직업능력개발을 유도하여 효율적인 인적자원의 배분에 기여하는 역할, 그리고 개인의 평생직업능력개발의 선도지표로서 기능하는 역할에 대한 기대가 커지기 때문이다.

이에 따라 현 단계에서 우리나라 자격제도의 총체적이고 종합적인 검토를 통해서 북한이탈주민을 위한 자격제도의 비전과 방향을 새로이 설정하고 발전방안을 모색할 필요가 있다. 이를 통하여 자격이 기존의 계층에서 벗어나 취약계층인 북한이탈주민의 수요를 제대로 반영하고 평생능력개발

을 유도함으로써 자격의 사회적 활용도를 제고할 수 있을 것이다.

이와 같이 자격제도의 개선방향에 대한 모색은 또한 북한이탈주민의 고용문제를 해결하는 방안으로서도 중요한 의미를 가질 수 있다. 북한이탈주민의 자격 인증을 통하여 이들의 인적자원 개발을 유인하기 위해서는 자격제도가 중요한 역할을 할 것으로 판단될 수도 있기 때문이다. 따라서 본 장에서는 자격의 의의를 알아보고, 우리나라의 자격제도의 현황과 문제점을 파악한 후 북한이탈주민의 자격과 자격의 인정에 대한 국가적인 차원에서 방안을 논의하도록 한다.

1. 자격의 개념

가. 일반적 의미

자격이란, 어떤 직무에서 현재 또는 미래의 근로자가 특정한 수준의 숙련이나 자질을 갖추었음을 공식적으로 인정하는 것으로서, 유럽직업훈련연구센터(Westerhuis, 2001)에서는 ‘증서(certificates)나 학위(diploma), 또는 다른 증거 등에 의하여 표현된 하나의 표준(standard), 또는 표준들의 집합(a set of standards)에 대하여 공식적으로 인정한 것’이라 정의하고 있다. 이렇게 볼 때, 일반적으로 자격증이란 통상의 기술·기능계 자격증뿐만 아니라 각종 면허, 학위를 포함한 교육 및 훈련 이수증 등을 포괄하는 것이 된다.

구체적으로 자격의 정의에서 사용되는 표준(standard)이란 학습이나 경험의 결과(output)에 대하여 공공기관이나 사회적 당사자(social partner)가 인정한 기준으로서, 현재 또는 미래의 근로자들이 익혀 현장에 적용하여야만 하는 것을 말한다. 이러한 표준이 충족된 경우 인증(award)이나 자격증(qualifications), 이수증서(certificates), 학위(diploma)나 다른 증거 또는 경험이나 경력을 평가하여 인정하는 형태로 나타나게 된다.

하지만 각국의 사회경제적 환경, 교육훈련제도, 자격제도 등에 차이가 있어 실제 자격의 정의는 나라마다 다르게 사용되고 있다. 대체로 교육과 훈련이 연계·통합 운영되는 상당수 유럽 국가에서는 직업교육훈련(vocational education and training: VET) 개념이 일반화되어 있어 직업교육과 직업훈련을 분리하기 어렵고 직업교육훈련과 일반교육의 연계가 강조된다. 이처럼 자격이 학위를 포괄하는 넓은 의미로 사용되면, 직업자격과 학위를 포함한 인문자격 간의 등가화가 중요한 문제로 부각된다.

반면에 교육과 훈련이 분리·운영되어 온 우리나라, 미국, 일본 등지에서는 최근 들어 이들 간의 연계가 강조되고 있기는 하지만 자격은 학위와 구분되어 사용되며, 대체로 자격은 관계기관에 의하여 별도의 검정을 통하여 인정된 것, 즉 직업자격(vocational qualification)으로 좁게 사용하는 경향이 강하다. 즉, 관련 분야의 학위소지자도 그 분야의 자격증이 필요하다면 별도의 자격검정을 통과하여야 자격증을 얻을 수 있다.

나. 법령상 의미¹¹⁾

법령에 ‘자격’이 어떠한 의미로 사용되고 있는지를 살펴보는 것은 대한민국 국민으로서 북한이탈주민을 규율하고 있는 법조문에 사용되는 ‘자격’이 구체적으로 북한이탈주민에게 어떠한 의미를 갖고 사용되는지를 살펴보기 위함이다.

개정된 자격기본법¹²⁾에서는 ‘자격’이란 직무수행에 필요한 지식·기술·소양 등의 습득정도가 일정한 기준과 절차에 따라 평가 또는 인정된 것으로 규정하고 있다. 자격제도를 규율하는 각종 법규정에서 사용되는 ‘자격’의 의미가 자격기본법의 정의와 같이 일관성을 갖고 있는지, 그렇지 않다면 어떠한 의미로 사용되고 있는지를 살펴보는 것은 일상생활에서 북한이탈주민이 접하게 되는 ‘자격’의 의미를 정리함으로써 용어의 통일을 기할 수 있을

11) 김현수 외(2007)의 연구를 중점적으로 참고하여 기술함.

12) 전부개정 2007.4.27 법률 제8390호, 시행일 2007.10.28.

것이다. 또한 자격제도 관련 연구에서 사용하는 ‘자격’의 개념이 법령에서는 어떻게 규정되고 있는지를 분석함으로써 자격정책이 북한이탈주민의 일상 생활에 효과적으로 적용되기 위한 기초자료를 확보할 수 있을 것이다.

먼저, 법령상 ‘자격’의 의미를 분석하기 위하여 법제처 법령정보 DB에서 제공하는 현행 법령에 ‘자격’을 키워드로 하여 검색한 결과를 활용하였다. ‘자격’을 포함하는 법령규정은 모두 1,443개 법령의 1,984개 조항¹³⁾이었다. 이들 조항에 총 7,319회의 ‘자격’이라는 용어가 사용되었다. 이 수치에는 검색 엔진의 특성상 법령의 별표와 별지서식에 포함된 ‘자격’까지 포괄되어 있다. 또한 자격시험, 자격검정, 자격정지, 자격증, 자격증명서, 자격수첩과 같이 ‘자격’이라는 용어가 포함되어 있지만, 별개의 의미로 사용되지 않고 하나의 고유명사로 사용되는 용어까지 검색결과에는 포함되어 있다.¹⁴⁾

이러한 용례로 사용되는 경우를 제외하고 6,677개 빈도에 대한 내용을 전수조사 한 후 자격의 의미를 유형화하는 작업을 실시하였다.¹⁵⁾ 이들 조항을 분석·정리한 결과 법령상 ‘자격’의 의미는 크게 8가지 용례로 사용되고 있었다(<표 II-1> 참조).

<표 II-1> 법령상 ‘자격’의 의미

(단위: 개, %)

구분	자격의 의미	빈도 수	비율
1	특정한 요건·조건·기준	2,585	38.7
2	포괄적 의미로서의 자격	1,805	27.0
3	자격증	1,346	20.2
4	포괄적인 개인의 능력	324	4.9

<표 계속>

13) 별표·서식 433개, 부칙 226개 포함.

14) 이와 같이 고유명사로 사용되는 ‘자격’의 빈도는 총 2,545개로서, 자격시험 323개, 자격검정 198개, 자격정지 168개, 자격증/자격증명서/자격수첩 1,856입(하나의 조항에 여러 개 빈도가 나올 수 있으므로 법령 조항수보다 빈도수는 많음).

15) 법령상 자격의 의미를 유형화하기 위하여 ‘자격’을 포함한 전체 조문 가운데 무작위 추출(random sampling)한 300개의 조문 내용을 검토하여 유형화 초안을 도출한 후 나머지 전체 조문을 검토하면서 일부 유형을 수정·보완하여 최종적으로 8개 유형을 확정하였음.

구분	자격의 의미	빈도 수	비율
5	의미 강조	295	4.4
6	자격증의 효력	186	2.8
7	자격취득에 따라 행사할 수 있는 특정한 권한	98	1.5
8	학력	38	0.5
합계		6,677	100.0

2. 자격의 의미 유형

가. 특정한 요건·조건·기준

가장 대표적인 용례로서 시험에 합격할 수 있거나, 각종 위원회의 위원으로 위촉·임명·지정하기 위한 일정한 요건·조건·기준의 의미로 사용하는 것이다. 이는 ‘자격’을 일정한 지위를 부여하기 위하여 선행적으로 충족하여야 하는 ‘요건·조건·기준’과 같은 의미로 사용하는 것이다. 이러한 의미로 사용된 빈도가 약 2,585회(38.7%)¹⁶⁾이었다.

이러한 용례로 대표적인 것이 ‘응시자격¹⁷⁾’이다. 이 밖에도 ‘회원의 자격에 관한 사항, 조합원의 자격, ○○의원의 자격은 ○○로 5년 이상 근무하고 있는 자, 임용자격’ 등으로 사용되고 있다.

나. 포괄적 의미의 자격

자격의 의미 유형 가운데 다른 유형으로 분류되지 않고 일상적으로 통용되는 넓은 의미에서 적용되는 유형이다. ‘국가기술자격’이나 ‘자격기본법’과

16) 수차례의 연구진 회의 및 전문가 검토를 거쳤으나, 정확한 의미를 판단하기 모호하거나 의미유형을 명확히 분류하기 곤란한 경우도 있어 정확한 빈도수는 다소 변동이 있을 수도 있음.

17) 대체로 ‘응시요건’의 의미를 가짐.

같이 포괄적인 의미로 사용되는 자격의 개념이다. 의미가 광범위할 수 있기 때문에 이 유형은 대부분 해당 법령에서 자격의 의미를 별도로 용어정의하고 사용함으로써 특정한 의미로 ‘자격’의 개념을 한정하고 사용하기도 한다. 약 1,805개(27.0%) 빈도가 이에 해당된다.

다. 자격증

개인의 능력을 입증하는 증명서¹⁸⁾로서 자격증(certificate)의 의미로 사용되는 것이다. 주로 자격명칭의 전·후에 제시되어 사용된다. 용례로는 ‘변호사 또는 공인회계사의 자격이 있는 자’, ‘건축사의 자격’ 등으로 약 1,346회(20.2%)에 달한다.

이 유형은 두 번째 유형의 포괄적 의미와 네 번째 유형의 포괄적인 개인 능력의 중간 정도의 성격을 갖는다. 즉, 자격종목의 전·후에 제시됨으로써 일반적인 능력만을 의미하는 네 번째 유형과 차별화되면서, 자격의 종류를 현행 자격제도에서 운영 중인 종목으로 한정함으로써 두 번째 유형과도 차별성을 갖는다.

라. 개인의 능력

포괄적인 개인의 능력 개념으로 자격을 사용하고 있는 경우이다. 이는 구체적으로 요건이나 권한 등을 열거하지 않아서 불특정한 개인의 능력을 넓게 규정하는 것으로서 대표적인 용례가 ‘대통령이 그러한 자격이 있다고 인정한 자’이다. 이러한 의미로 사용된 빈도가 약 324회(4.9%)이다.

이 유형은 개인의 능력을 법령에서 정하는 절차를 통하여 인정하는 방식을 채택하기 때문에 실제 적용되는 ‘자격’의 내용이 매우 다양하게 나타난다.

18) 대부분 ‘증’으로 대체하여도 의미가 통하는 경우임.

마. 의미 강조

‘자격기준’이나 ‘자격요건’과 같이 의미를 강조하기 위하여 사용된 경우이다. 대부분 이 경우 자격의 의미는 두 번째 사례로 살펴본 포괄적인 의미의 자격과 네 번째 사례인 넓은 의미에서 개인의 능력 개념보다는 구체적으로 한정된 개인의 능력을 말한다.

‘자격’을 생략하여도 그 전·후에 요건, 조건, 기준 등의 용어를 통하여 의미맥락이 통하지만, 개인의 능력이나 일정한 인허가 기준으로서 보다 의미를 강조하기 위하여 ‘자격’을 적용하는 경우가 많다. 따라서 자격의 적용 대상이 사람이 아닌 법인격으로까지 확대되기도 한다. 이러한 의미로 사용된 빈도는 약 295회(4.4%)이다.

바. 자격증의 효력

자격 취득을 통하여 면허나 인허가와 같은 권한을 행사하는 데 미치는 효력을 의미한다. 여기서는 증명서로서 구체화된 특정 자격증을 대상으로 한다. 따라서 세 번째에서 살펴본 단순한 ‘증명서’에 ‘효력’의 의미가 더 추가된 성격을 갖는다. 효력을 부여하는 것뿐만 아니라 자격의 취소와 같은 행정행위도 포함된다. 이러한 의미로 사용된 빈도는 약 186회(2.8%)이다.

사. 자격취득에 따라 행사할 수 있는 특정한 권한

자격의 취득에 따라 사후적으로 행사할 수 있는 특정한 권한의 의미로 사용되는 경우이다. 네 번째의 포괄적인 개인의 능력에 비해 구체적으로 행사할 수 있는 권한을 제시하고 있다. 자격을 취득하지 않고서는 일정한 업무를 수행하거나, 영업행위 등에 종사, 참여 등을 제한하기 위한 목적으로 적용하고 있다.

또한, 자격의 활용과 관련한 내용을 포함하고 있으나 특정 자격종목에 국한하지 않고 ‘자격’ 키워드로 검색을 하였기 때문에 그 용례는 약 98회 (1.5%)로 매우 적게 나타났다.

아. 학력

자격을 학력의 의미로 사용하는 것이다. 이러한 용례에는 ‘○○한 자는 중학교 3학년의 자격을 인정한다’ 등으로 사용하는 경우이다. 그리 많지는 않지만 약 38회(0.5%)의 빈도가 이에 해당한다.

이 밖에도 「교수자격기준등에관한규정」 제1조¹⁹⁾와 같이 자격의 개념이 복수로 제시되면서 서로 다른 의미로 사용되는 경우도 있다. 위에서 살펴본 바와 같이 자격은 국민의 일상생활을 규율하고 있는 대다수의 법령에서 다양한 의미로 사용되고 있다.

그 동안 자격기본법이나 국가기술자격법에서 정의하고 있는 자격의 개념²⁰⁾, OECD 등의 국제기구에서 정의하여 국제적으로 통용되고 있는 자격의 개념²¹⁾, 한국직업능력개발원 등 자격제도 연구 및 검정시행 기관에서 사용하는 개념 등 사용하는 주체에 따라서 또는 적용되는 목적과 대상에 따라서 자격의 의미는 다양한 것으로 나타나고 있다.

3. 자격의 유형

자격은 자격의 인정 및 시행주체가 누구인가, 자격이 어느 정도 범위의 직무능력을 대표하는가, 그리고 직업상 어떠한 기능을 행하는가에 따라 각

19) 제1조 (목적) 이 영은 고등교육법 제16조의 규정에 의하여 교수·부교수·조교수·전임강사(이하 “교수”라 한다)·조교의 자격기준 및 자격인정에 관한 사항을 규정함을 목적으로 한다.

20) 위에서 살펴본 8가지 유형 등 개별 부처의 법령에서 사용하고 있는 개념 포함.

21) 주로 학력과 직업능력을 포함하는 넓은 의미에서의 자격.

각 다음으로 구분한 유형으로 나눌 수 있다(강순희 외, 2003).

첫째, 기능별 구분이다. 이는 해당 자격이 없으면 그 업무에 종사할 수 없는 자격으로서 통상적인 면허 등을 포함하는 업무독점형 자격과 해당 분야의 일정한 기능과 지식을 가지고 있음을 나타낼 뿐 그 자격이 없다고 해당 업무에 종사할 수 없는 것은 아닌 능력인정형 자격으로 나뉜다. 업무독점형 자격에는 면허형 자격과 의무고용형 자격이 있다. 면허형 자격은 법에 의해 자격증이 있어야만 개업을 할 수 있는 자격으로 미용사, 의사, 변호사 등을 예로 들 수 있다. 의무고용형 자격은 영양사나 가스안전기사와 같이 법에 의해 반드시 자격증 소지자를 고용하여 그 업무에 종사하게 하는 자격이다.

둘째, 내용별 구분이다. 이는 특정 직종의 직무를 수행하는 데 필요한 지식과 기술의 습득 정도를 나타내는 전문자격과 여러 직종·업종에 걸쳐 직무수행의 효율성을 높일 수 있는 지식과 기술의 습득 정도를 증명해 주는 일반자격으로 구분된다.

<표 11-2> 자격의 유형별 구분

	자격유형	자격내용
기능별	업무독점형	해당 자격이 없으면 그 업무에 종사할 수 없는 자격 · 자격증이 있어야 개업할 수 있는 면허형 자격과 법에 의해 반드시 자격증 소지자를 고용하여 그 업무를 담당하도록 하는 의무고용형 자격으로 나뉜. · 해당 자격의 업무독점의 범위가 취득자의 실제 업무에서 넓은 부분에 걸쳐 있는 직종형(의사, 변호사, 세무사, 공인회계사, 공인노무사 등)과 업무독점의 범위가 실제 업무에서 한정적인 직무형(전기, 가스안전, 건설안전, 소방설비 등)으로도 나뉘어짐.
	능력인정형	해당 분야의 일정한 기능과 지식을 가지고 있음을 나타내며, 그 자격이 없다고 해당 업무에 종사할 수 없는 것은 아님.
내용별	전문자격	특정 직종의 직무를 수행하는 데 필요한 지식과 기술의 습득정도를 나타내는 자격
	일반자격	여러 직종·업종에 걸쳐 직무수행의 효율성을 높일 수 있는 지식과 기술의 습득 정도를 증명해 주는 자격

<표 계속>

	자격유형	자격내용
시행 주체별	국가자격	<ul style="list-style-type: none"> · 국가가 신설하여 관리·운영하는 자격 · 국가가 법률로써 검정을 직접 주관 시행(개별법에 의한 국가자격) · 국가가 법률로써 정하고 공공기관에 위탁하여 검정시행(산업인력공단, 대한상의 등이 시행하는 국가기술자격) · 국가가 법률로써 정하고, 검정은 민간에 위탁시행
	민간자격	<ul style="list-style-type: none"> · 국가 외의 법인, 단체 또는 개인이 신설하여 운영·관리하는 자격 · 민간부문에서 자격을 등록을 통해 자율적 시행 · 우수한 민간자격에 대해 국가가 공식적으로 인정한 공인민간자격과 그렇지 않은 순수민간자격으로 나눌 수 있음. · 기업이 자체적으로 행하는 사내자격도 민간자격의 일종임. · 인증의 주체가 해외에 있고, 국제적으로 통용되는 국제자격도 민간자격임.

자격의 시행 및 관리·운영의 주체에 따라서는 크게 국가자격과 민간자격으로 구분된다. 국가자격은 국가가 신설하여 관리·운영하는 자격을 말하는데, 이는 다시 국가가 법률로써 검정을 직접 주관 시행하는 ‘개별법에 의한 국가자격’과 국가가 법률로써 정하고 한국산업인력공단, 대한상공회의소 등 공공기관에 위탁하여 검정을 시행하는 ‘국가기술자격’이 있다. 이 외에 국가가 법률로써 정하고, 검정은 민간에 위탁하여 시행하는 국가자격도 있다.

한편 민간자격은 국가 외의 법인, 단체 또는 개인이 신설하여 관리·운영하는 자격을 말한다. 현행 자격기본법에 근거하여 민간부문에서는 자격의 관리·운영을 자율적으로 시행할 수 있는데, 이러한 민간자격은 다시 우수한 민간자격에 대해 국가가 공식적으로 인정한 공인민간자격과 그렇지 않은 순수민간자격으로 나눌 수 있다. 또한 기업체가 자체적으로 행하는 사내자격도 민간자격의 일종이며, 최근의 해외 벤더자격증처럼 인증의 주체가 해외에 있고, 국제적으로 통용되는 국제자격도 민간자격의 하나이다.

4. 자격의 인증

자격은 통상적으로 다음과 같은 네 가지 방법을 통하여 인정(accreditation) 된다(강순희 외, 2003).

첫째, 관계기관에 의한 검정을 통해서 인정된다. 우리나라나 일본 등에서 일반적으로 시행되는 방법으로 정부를 포함한 공공기관(한국산업인력공단 등)이나 민간이 별도의 자격시험을 치러 합격자에게 관련 자격증을 부여하는 형태이다. 영국이나 프랑스, 영연방 국가 등에서도 다른 인정방법과 병행하여 사용하는 방법이다.

둘째, 교육훈련과정의 이수를 통하여 인정된다. 일정한 교육훈련과정을 이수하면 자격증을 부여하는 것으로 자격증 취득을 위한 별도의 시험이 없이 교육훈련 이수증 또는 졸업증이 자격증이 되는 것이다. 이러한 이수자격이 제 기능을 하기 위해서는 교육훈련과정이 관련 직무가 요구하는 능력과 자질을 충분히 갖출 수 있도록 내실화되어야 한다. 즉, 교육훈련의 질 관리가 전제되어야 한다. 이러한 이수자격은 교육훈련과정의 수료 시에 사실상의 자격시험에 준하는 엄정한 검정과정을 거쳐 이에 합격한 자에게만 수료증을 교부함으로써 이수자격의 공신력과 사회적 통용성을 확보한다. 독일과 호주가 이러한 이수자격을 지배적으로 시행하는 대표적인 나라이다.

셋째, 일 또는 현장경력을 통해서 인정된다. 현장경력이나 작업경험을 일정하게 평가하여 공식적인 자격에 부응하는 직무능력이 인증된다면 해당 자격을 부여하는 방법으로 최근에 강조되는 방법이다.

넷째, 비공식적 교육훈련 등 선행학습과정을 통해서 인정된다. 이전에 이루어진 비공식적(nonformal) · 무형식적(informal) 교육훈련, 즉 넓은 의미의 선행학습(prior learning)을 인정하여 상응하는 자격을 부여하는 것이다. 현장에서의 교육훈련 경험 등이 주로 반영되는 것이기에 위의 일 또는 현장경력 인정자격과 연계된 형태가 많다.

5. 자격의 기능과 요건

가. 자격의 기능

자격은 노동시장에서 크게 다음과 같은 네 가지의 기능을 행한다(강순희 외, 2003).

첫째, 신호(signal)로서의 기능이다. 근로자 또는 근로자가 되려는 자가 가지고 있는 능력의 정도를 나타내 주는 이 기능이 제대로 작동하기 위해서는 자격이 개인이 가지고 있는 해당 분야의 능력을 적절히 표징할 수 있도록 자격에의 능력의 반영장치(능력의 식별, 평가 및 지표화 등으로서 자격검정제도가 대표적임)가 잘 마련되어야 한다. 이러한 신호기능의 활성화는 구인-구직의 합치 및 인적자원의 적재적소의 배치를 가능하게 함으로써 자원의 효율적 배분을 가능하게 하는 데 기여한다.

둘째, 선도(guide)하는 기능이다. 사회가 필요로 하는 능력의 형성과 향상을 위한 이 기능을 위해서 자격에 대하여 기업을 포함한 사회의 평가와 보상이 적절하게 이루어짐으로써 사회구성원들이 능력개발을 통하여 자격을 취득하고자 하는 인센티브가 잘 작동하여야 한다. 결국 이를 위해서는 자격이 산업현장이 요구하는 능력을 적절하게 반영하여 시장으로부터 정당한 가치를 구하는 것이 우선되어야 한다. 개인들은 자격의 능력개발 선도 기능에 의해 생애학습 및 계속교육훈련에 힘써 인적자원을 개발하고 축적하게 되며, 그로부터 평생직장이 아닌 평생직업의 가능성을 확보하게 된다.

셋째, 선별기능이다. 이는 기업이 인재를 채용할 때 자격을 선별장치(screening device)로서 사용하는 것이며, 기업주는 근로자를 채용할 때 최대의 능력이 뛰어나 기업에 도움을 줄 수 있는 사람을 선택하기 위하여 서류전형, 시험, 면접 등 여러 가지 선별장치를 마련하는데, 이때 자격은 학력 등과 더불어 직업능력의 중요한 증거로 작용한다. 이미 인적자본론에서 살펴본바와 같이 자격이 능력의 객관적인 지표나 기업이 필요로 하는 역량요건

을 제대로 보여 주는가에 대하여 논란이 있을 수도 있으나, 이 경우에도 해당 분야에서 요구하는 능력(앞으로의 교육훈련 습득 능력)에 대한 최소기준의 표징 정도로서 자격이 역할을 할 수 있다고 보기 때문에 자격을 소지하였다는 점이 채용에서 우대되는 요건이 된다.

이상의 세 가지 기능은 서로 간에 긴밀히 연계되어 있으며, 신호기능이 제대로 작동될 때 능력개발을 선도하는 기능이 제 역할을 하게 되고, 또한 기업의 선별장치로서도 인정받게 된다.

넷째, 면허적(licence) 기능이다. 자격이 개인이 가지고 있는 능력, 특히 자격소지자의 지적재산권 또는 그 독점적 지위를 보장하거나 자격소지자를 취업, 승진 등에서 우대함으로써 그들의 직업적 이익을 보호하고 개선하는 면허는 일정한 요건을 갖추고 정하여진 절차에 따라 공인을 받은 자만이 관련된 분야의 업무를 할 수 있도록 하는 일종의 진입장벽인데, 면허의 기능이 지나치면 경쟁을 제한하여 질 좋은 상품이 공급되기가 어려우며, 그 기능이 지나치게 약하면 창의적 상품이나 능력개발의 인센티브가 약해질 수 있기 때문에 완전한 진입장벽으로서의 면허는 아니더라도 자격소지가 취업이나 승진, 배치전환 등에서 우대요소로 작용하는 경우에도 자격은 일정한 진입규제장치로 기능함으로써 자격소지자에게 경제적 이익을 가져다 주는 역할을 한다.

나. 자격의 요건

자격이 그 이상의 기능을 발휘하기 위해서는 자격의 관리나 운영에 있어 다음과 같은 7가지 요건이 갖추어져야만 한다(강순희 외, 2003).

첫째, 투명성이다. 개인의 인적자산의 가치를 알려 주는 신호기제로서의 역할을 제대로 하기 위하여 자격은 그 소지자의 능력에 대한 필요한 정보를 투명하게 나타낼 수 있어야 한다.

둘째, 통용성이다. 자격이 투명성을 확보하여 사회에서 통용성(currency)

이 증대되면 인적자산의 가치를 평가하는 기준으로 제대로 작동하면서 모집, 채용, 배치 및 교육훈련 등 기업의 인사 관련 비용을 줄여 준다.

셋째, 공평성이다. 공평성(access and equity)은 자격이 능력의 신호기제이자 능력개발 선도기능을 제대로 수행하게 되면 자격을 가지고자 하는 사람들이 증가하게 되고, 이 경우 원하는 모든 사람이 자격취득을 위한 기회에 큰 비용 없이 접근할 수 있어야 하는 것을 의미한다.

넷째, 호환성이다. 호환성(transferability)은 자격이 다른 자격 또는 유사한 표준과 상호 호환이 가능하고 부분 혹은 전면적으로 대체될 수 있어야 하는 것을 의미한다. 이를 위해서는 자격 간 또는 유사표준과의 등가성(equivalence)의 확보가 필요하다.

다섯째, 경제성이다. 경제성(economy)은 자격증 및 자격제도의 관리·운영에 있어 비용효율성(cost effectiveness)을 추구하여 사회경제적 비용을 감소시켜야 하는 것을 의미한다.

여섯째, 탄력성이다. 탄력성(flexibility)은 자격과 자격제도의 관리·운영에 있어 산업 및 기술변화나 사회적 요구에 탄력적으로 유연하게 대응해 나갈 수 있어야 함을 의미한다.

일곱째, 일관성이다. 일관성(consistency)은 자격이 일종의 사회적 표준(standard)이기 때문에 사회구성원에게 일정하고 체계적인 신호와 신뢰성 있는 정보를 줄 수 있도록 일관성을 유지하여야 함을 의미한다. 그러나 이는 앞에서 지적했던 탄력성 요건과 상충될 수 있는 요건이다. 이외에도 자격이 갖추어야 할 위의 요건 간에는 부분적으로 또는 관리·운영 방향에 따라서는 전면적으로 충돌할 소지가 있는 부분들이 있는데, 이러한 자격의 요건 간 상충요소는 자격제도의 관리·운영의 묘를 살려 조화를 이루어야 할 것이다.

제2절 직업경로

1. 직업경로(career path) 및 진로경로 개념

커리어 패스(career path)는 개인이 어떠한 일을 수행하며 왔는지 흐름을 보여 주는, 즉 개인이 삶을 살아가면서 갖는 지위(position)나 역할의 연속적인 패턴으로 볼 수 있다(Walker, 1992). 이 개념을 입직 후의 경력에 초점을 맞추어 좁게 해석할 수도 있으나, 개인의 전 생애(life cycle)에 걸쳐 이루어지는 일의 전체 흐름과 관련된 경력 변화의 연속적 흐름으로도 이해할 수 있다. 따라서, 커리어 패스는 역량 및 스킬의 축적(저량적 개념)과 경험의 지속(유량적 개념)을 모두 포괄하는 개념으로 이해 가능하다. 특히, 미래 사회에서는 커리어 패스에 대한 보다 다면적인 설명과 이해가 수반되어야 할 것으로 보인다.

진로경로는 미미하거나 획기적인 사건, 생애사건 등과 같은 진로발달 과정에서 진로행동으로 나아가게 하는 이유와 방법을 의미한다(김병숙, 2007). 그러므로 진로경로란 개인이 진로를 선택, 결정함에 있어서 진로행동이 나아가는 방향성이다. 진로경로에서는 경로의 형성과 궤적, 그리고 결정요인 등에 대한 복합적 작용이 주된 분석의 초점이 될 수 있다. 경로(path)는 진화경제학(Evolutionary Economics)에서 주체와 환경의 고유한 변화를 이해하기 위한 하나의 효과적인 개념으로 사용되고 있다. 특히 기술혁신의 궤적을 설명하기 위하여 경로(path) 개념은 자주 사용되는데, 경로의 존적(path dependent), 경로형성적(path creating), 경로추적적(path following) 등의 용어 변화도 사용되고 있다. 직업능력에서 사용되는 직업경로와 기술혁신이론에서 사용되는 경로는 교차점을 형성할 수 있다. 특히 사람 체화적 기술혁신(human embodied innovation) 등의 개념을 토대로, 개인의 직업경로와 기술발전의 경로의 내적 연관성을 탐구해 볼 수 있을 것이다.

한편 기존의 연구에서 나타난 개념을 보면, 한상근 외(2005)의 연구에서는 진로경로에 대한 정의를 “특정직업 종사자들이 입직 후 경력을 쌓아 조직 내에서 상위 직급으로 올라가거나 또는 소지한 스킬이나 경력을 가지고 수평적으로나 수직적으로 이동할 수 있는 직업이나 직무분야를 체계적으로 정리한 것”이라고 하였다. 이지연·고혜원·정윤경(2007)의 연구에서는 ‘진로경로’를 “개인의 전 생애를 통한 직업생활 동안 일과 관련하여 승진 등의 직급 간 수직적 경로 이동과 부서 이동 및 이직을 통한 수평적 경로이동을 포함한 진로변화와 연속적인 흐름”이라고 정의하였다. Krumboltz 외(1991)의 연구에서는 전체 인생에서 각 개인의 독특한 학습경험이 진로선택을 이끄는 주요한 영향요인을 발달시킬 것이라고 강조하였다. 진로선택에 영향을 미치는 요인은 인지과정, 환경과의 상호 작용, 타고난 개인의 특성과 특질 등으로 구성되며, 학교나 직업에서의 학습경험은 개인의 미래에도 유사한 학습경험을 가질 확률을 높일 수 있다고 하였다. 또한 경제적 위기나 부정적 피드백은 진로방향의 변화를 초래할 수 있다고 하였다.

결국 진로선택 및 진로경로의 변화에 영향을 주는 인지적 요인, 환경적 요인 등은 직업 분야별로 차별적으로 작용할 수 있을 것으로 보인다.

2. 탈산업사회의 커리어 패스

후기자본주의사회 또는 탈산업사회에서 커리어 패스는 산업사회의 커리어 패스와는 다양한 측면에서 큰 차이를 나타낼 것으로 보인다(한상근 외, 2009). 즉, 보다 다양하고 역동적으로 패스가 구성되며, 패스의 궤적(trajjectory)에 다양한 요인들이 영향을 미치게 될 것으로 판단된다. 동 부분은 한상근 외(2009)의 논의를 정리하고, 관련 부분을 더 서술하였다.

산업사회의 전통적인 커리어 패스는 안정적인 환경에 둘러싸여 있으며, 어린 나이에 종종 부모의 영향을 받아 커리어를 선택하는 것이다. 그리고 커리어를 관리하는 주체는 주로 조직이며, 한두 군데 회사를 다닌다. 커리어 설계는 장기적이며 개인의 커리어 변화는 점진적이다. 반면 탈산업사회

의 커리어 패스는 역동적이며, 때로는 혼돈스런 환경에 놓여 있다. 커리어 선택은 단 한 번이 아니라 반복적으로, 때로는 일생에 걸쳐서 순환적으로 이루어진다. 커리어에 대한 관리는 조직이 아니라 개인이 책임지며, 여러 회사, 여러 업종과 직업, 심지어 여러 나라에 걸쳐서 고용된다. 커리어 계획은 단기적이며, 더 성장하려는 개인욕구에 따라 큰 변화가 개인의 커리어에서 나타난다(한상근 외, 2009).

<표 11-3> 산업사회와 탈산업사회의 커리어 패스 비교(한상근 외 재인용)

영역	산업사회의 커리어 패스	탈산업사회의 커리어 패스
환경	정태적 환경	동태적이고 때때로 혼란스러운 환경
커리어 선택	종종 부모의 영향을 받으며, 초기에 선택	생애 전체 동안 반복적이며, 때때로 주기적 선택
커리어 관리의 주요 책임자	조직	개인
취업	1~2개 기업체	여러 개의 산업, 직업, 심지어 국경선을 넘어 여러 개의 기업에 취업
커리어 계획	장기	단기
개인의 변화 영역	조직이 주도하며 점진적 변화	개인이 주도하며 변화의 폭이 큼.
심리적 계약관계	고용주는 종업원의 조직적 헌신에 대한 대가로 직업 안정성을 제공	고용주는 양질의 노동에 대한 보답으로 학습기회를 제공

자료: Ronald J. Burke, Cary L. Cooper(2008: 191).

탈산업사회에는 다양한 유형의 직업인들이 있다. 이들을 일관된 한 가지 모형의 커리어 패스로 설명하는 것은 매우 어렵다. 전통적인 커리어 패스 개념으로는 설명하기 어려운 다양한 커리어 패스가 등장하였고, 또 주목받고 있다. 따라서 커리어의 ‘다차원성’을 인정하는 가운데 논의를 하는 것이 바람직하다. 다양한 존재조건을 가진 직장인은 커리어에 대한 열망이나 욕구도 다양하기 때문이다. 정규직, 파트타임 근로자, 핵심 인재, 임시직, 프로젝트 근로자들은 각기 다른 커리어 개발 계획을 가지고 있으며 다른 학습을 필요로 한다(Ronald and Cary, 2008: 190; 한상근 외, 2009를 재인용).

3. 커리어 패스의 다양한 유형

많은 선행 연구를 보면, 다양한 커리어 패스의 유형을 설정하고 있다. 다양한 커리어 패스의 유형을 분류하는 하나의 시도는 직선행, 전문가형, 나선형, 전이형으로 구별하는 것이다(Driver, Brousseau & Larsson, 1996; 한상근 외, 2009; 남춘호 외, 2005: 42~44).

직선행은 승진 등을 통해 상향 이동의 성향이 있고 권력과 성취와 같은 가치를 중요시하는 것이다. 대기업과 정부 조직에서의 커리어 패스가 대체로 이런 특성을 보인다.

전문가형은 한 분야에 평생 동안 체류하는 특성이 있으며 전문지식과 안정성의 가치를 중요시한다. 그리고 전문가형은 수평조직과 친화성이 있다. 교수직, 연구직, 엔지니어 등이 대체로 이런 커리어 패스를 따른다. 역동성과 변화의 강도는 떨어지는 반면, 안정적이며 심도 있는 전문성을 유지한다. I자형의 유형의 인재들이 형성될 수 있는 커리어 패스이다.

나선형의 커리어 패스는 한 분야에서 7~10년 정도 체류하며, 개인적 성장과 창의성의 가치를 중시한다. 체류하고 있는 7~10년 동안 자신의 전문성을 심화시키고 사회적 자본을 형성한 후, 어느 정도 해당 분야에 대한 동기의식이 떨어지면 다른 분야로 이동한다. 그리고 다시 그 분야에서 전문성과 관계적 자산을 형성해 나간다. 이전 분야와 현 분야의 전문성 관계는 중복성을 어느 정도 띠면서도, 이질성을 포함한다. 따라서 두 분야는 시너지 효과를 발산하기도 하고, 거리감이 표출되기도 한다. V타입, II타입 등의 인재가 나선형의 커리어 패스를 통해서 형성될 수 있다. 나선형의 커리어 패스를 통하여 형성된 인재는 분야 간 조정자 (coordinator or broker)의 역할을 효과적으로 수행할 수 있는 장점을 가지고 있다.

마지막으로, 전이형은 3~5년 정도 한 분야에서 체류하며 다양성과 독립성을 중요한 가치로 여긴다. 전이형의 커리어 패스는 느슨한 무정형의 조직 혹은 한시적 팀과 친화성이 있다(남춘호 외, 2005). 전이형의 커리어 패스는 한 분야에서 전문성의 뿌리를 깊이 내리기 시작할 즈음, 다른 분야로 전이

해 간다. 커리어 변화의 동기는 개인의 호기심과 창의성 등이 크게 작용할 수 있다. 사회가 보다 급격히 변화할수록 전문가형→나선형→전이형의 상대적 비율이 향상할 것으로 보인다.

4. 북한이탈주민의 직업경로와 쟁점

이제 통상적인 직업경로 개념의 틀이 북한이탈주민의 직업경로에는 어떻게 적용될 수 있는지 살펴보도록 하자. 북한이탈주민의 남한 내 정착과정을 통한 직업경로의 형성과정은 먼저 국제노동력의 이동과정이라는 관점에서 바라볼 수 있다. 그런데, 국제노동력 이동과정은 언어·문화·직업의 변화를 포함한다. 그리고 이주 전 송출국에서 획득한 인적자본을 정착국에서 이전하여 사용할 때에는 장벽(transfer barrier)이 존재한다(Chiswick, 1979). 따라서 북한이탈주민의 직업경로 분석에는 언어·문화·직업의 변화와 이들과 관련된 장벽이 핵심적 구성물로 활용될 수밖에 없다.

그간 북한이탈주민의 경험과 사례를 볼 때, 북한의 인적자본을 남한으로 이전(transfer)하는 과정에 있어서, 여러 가지의 장애요인이 존재하고 있음을 알 수 있다. 우리나라의 경우, 남북 간 이전장벽의 문제는 국제노동력의 이동 문제일 뿐 아니라, 분단의 문제가 내포되어 있어서 보다 복합적인 분석의 틀이 필요할 것으로 보인다(김화순, 2009).

최근 직업 훈련망(HRD-net)과 고용보험 사업망을 연계하여 취업한 북한이탈자를 분석한 직업력(1),(2)에 결과에 의하면, 북한이탈주민은 한 직장에서 근무하는 기간이 짧고 이직이 잦은 편이다. 이들은 대체로 자발적으로 회사를 떠나는 경향이 높다. 직장이동이 반복되는 일부 남성들의 경우, 임금 인상이 되는 경우가 있다. 그러나 대부분의 이직자들은 임금의 변화가 잘 나타나지 않는다. 이는 임금 상승에 따라 북한이탈주민이 이직을 하기보다는, 현 직장에서의 적응 여부가 이직을 결정한다는 것이다. 그만큼 북한이탈주민들이 직장 적응과정에서 어려움을 겪는 것으로 보인다.

북한이탈주민의 직장생활을 다룬 일부 선행연구는 질적 연구방법론을

사용하여 북한이탈주민의 직업능력을 분석하였다. 북한이탈주민들은 언어의 장벽, 컴퓨터 지식 및 영어지식의 부족과 같은 직업능력의 부족으로 인해 어려움을 겪는다. 그리고 남북 간의 노동관행 차이로 인한 문화적 갈등, 그로 인한 직장유지의 어려움에 초점을 맞추고 있다(김화순, 2004; 조정아·장진경, 2006; 양지윤, 2008).

북한이탈주민의 대부분은 북한에서의 식량부족 경험을 지닌 이주민으로서, 남한사회에서 살아가는 데 직업능력과 건강상의 취약성을 지닌 집단이다. 그러나 북한사회에서 양질의 직업(Good job)에 종사했던 이들도 있다. 그러나 과거에 좋은 직업을 가졌던 이들도 한국사회가 요구하는 자격증과 경력 등과 같은 노동시장 진입장벽에 막혀 이주 전에 가졌던 직업으로 연결되기가 매우 힘든 게 현실이다. 의사, 약사, 교사, 교수, 엔지니어, 행정관리, 당원 등 상대적으로 높은 수준의 인적자본을 보유한 이들 역시 북한사회에서 지녔던 인적자본이 남한사회에서 무위화되는 경험을 하고 있다(김화순, 2009). 북한에서 취득한 인적자본을 활용해서 한국에서 지속적으로 일할 수 있는 사람은 극소수에 불과한 형편이다. 북한사회에서 상층에 있던 사람들의 대부분은 한국사회에서 하향 전직하여 원치 않는 직업에 종사한다.

인적자본이론은 북한이탈주민의 노동현실을 설명하는 데 있어서 낮은 인적자본을 보유한 사람들이나 고실업이나 저임금과 같은 현재의 노동시장 위치에 놓인 원인에 대해 상당히 체계적이고 설득력 있는 설명을 제공한다. 김화순(2009)의 논의를 정리하여 북한이탈주민의 직업이동을 설명하고자 한다.

북한이탈주민 집단 전반에 만연해 있는 심각한 빈곤화 경향은 이들이 단 처진 2차 노동시장 군에 속해 있어 출구 없는 일종의 저임금 함정에 빠져 있는 것은 아닌가 하는 의구심을 낳게 한다. 이러한 현상을 볼 때 인적자본 이론보다는 분단노동시장가설을 가지고 설명하는 것이 더 적절하지 않겠는가를 견해가 있을 수 있다(김화순, 2009). 그러나 북한에서 상대적으로 높은 인적자본을 가진 사람들조차 한국사회에서 하향화하지 않을 수 없는 현상에 대해서는 낙인효과나 저임금함정으로 상징되는 분단노동시장가설로 설

명하기보다는 인적자본이 가진 현지에서의 특수성, 즉 이전장벽(career barrier)으로 설명하는 것이 보다 합리적일 수 있다. 북한에서의 인적자본은 남한사회에서 요구되는 인적자본과 상당히 다른 특수한 질을 갖기 때문이다(김화순, 2009). 이러한 점을 감안한다면 교육과 훈련을 기본으로 하여 인적자원을 개발함과 동시에 인적자본의 이전장벽을 낮추는 제도적 방안 마련에 대한 전망을 가질 수 있다. 이러한 논의는 탈북 전의 학력, 직업경험과 기술이 남한에 온 이후 활용할 수 있는가의 문제나 직업훈련과 교육의 무상 제공, 북한의 학력과 경력이 노동시장 성과에 대한 논의의 이론적 토대가 된다. 특히 북한에서의 직업기술을 남한사회에서 활용할 수 있도록 이주 전 학력과 직업 경험을 정착지에서의 직업과 연계하여 불일치를 줄여 나가도록 이전장벽을 낮추는 문제는 현재 벽에 부딪친 북한이탈주민 정착활로를 찾는 데 중요한 시사점을 제공하고 있다(김화순, 2009).

5. 북한이탈자들의 고용 관련 사례 연구

2005~2007년 사이의 직업훈련 참가경험자로서 취업경험이 있는 673명의 취업이력이 기재된 북한이탈주민의 공식일자리에에서의 직종, 업종, 기업 규모, 근속기간, 취업지속 여부, 이직횟수 등에 대한 정보를 『직업력』²²⁾을 통해서 알아볼 수 있다.

먼저 북한이탈주민의 첫 일자리 직종을 살펴보면, 단순노무자가 25.1%로 가장 많고, 다음으로 기능원(23.2%), 사무직과, 판매근로자가 각각 15.2%였다. 반면에 고위임직원/관리자나 전문가가 차지하는 비중은 전체의 7.9%에 불과한 것으로 나타났다. 이는 북한에서의 높은 위치와 좋은 직업을 가진

22) 고용보험 DB와 HRD-netDB, 그리고 민간 정착지원 단체의 자료를 연계하여 만든 ‘직업력(jobspell)(1)과 직업력(jobspell)(2)’를 가리킨다. 직업력(jobspell)(1)은 ‘훈련수료생으로서 고용보험가입사업장에 취업한 집단(공식 일자리 취업집단)’ 자료이며, 직업력(jobspell)(2)는 ‘A북한이탈주민학교 수료생 집단’의 자료이다. 직업력(1)과 (2)는 다양한 경로를 통해 수집한 국가정보와 민간정보를 연계하여 만든 까닭에 남과 북의 직업생활에 관한 정보들이 기존 연구의 조사자료보다 풍부하고, 공식 일자리뿐 아니라 비공식 일자리에 대한 정보도 포괄하고 있다. 일회적 설문을 통해 얻어진 자료보다는 좀 더 객관적이고 검증된 정보라고 할 수 있다.

인적자본이 남한사회의 진입장벽에 막혀 이주 전처럼 유지되기는 힘들다는 것을 보여 준다.

<표 II-4> 공식 일자리 취업자의 첫 일자리 직종(김화순, 2009에서 재인용)

(단위: 명, %)

직종	성		연령				학력			전체
	남	여	30세 미만	30대	40대	50세 이상	고졸 미만	고졸	전문대 이상	비율 (인원)
고위임직원/관리자	60.0	40.0	15.0	45.0	25.0	15.0	20.0	70.0	10.0	3.0(20)
전문가	33.3	66.7	9.1	51.5	27.3	12.1	9.1	66.7	24.2	4.9(33)
준전문가	38.2	61.8	26.5	44.1	22.1	7.4	29.4	54.4	16.2	10.1(68)
사무직	29.4	70.6	19.6	53.9	21.6	4.9	25.5	59.8	14.7	15.2(102)
판매근로자	55.9	44.1	30.4	31.4	33.3	4.9	21.6	67.6	10.8	15.2(102)
농어업숙련근로자	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.1(1)
기능원	64.1	35.9	26.9	28.2	34.6	10.3	21.8	65.4	12.8	232.(156)
조립원	50.0	50.0	18.2	36.4	45.5	0.0	22.7	63.6	13.6	3.3(22)
단순노무자	56.2	43.8	13.6	39.1	34.9	12.4	29.6	60.9	9.5	25.1(169)
전체	51.0	49.0	21.4	38.8	31.1	8.8	24.4	62.9	12.8	100.0(673)

첫 일자리의 기업체 규모는 <표 II-5>에서 보는 바와 같이 10인 미만이 기업이 40.7%로 가장 많고, 100인 미만의 기업으로 보았을 때는 전체 80%에 가까운 비중을 차지한 것으로 나타났다. 따라서 북한이탈주민은 주로 영세규모의 작은 사업장에서 일하고 있다는 것을 알 수 있다.

<표 II-5> 공식 일자리 취업자의 첫 일자리의 기업체 규모(김화순, 2009에서 재인용)

(단위: 명, %)

인원규모	성		연령				학력			전체
	남	여	30세 미만	30대	40대	50세 이상	고졸 미만	고졸	전문대 이상	비율 (인원)
10인 미만	49.6	50.4	18.6	42.7	29.2	9.5	23.7	60.9	15.3	40.7(274)
10~29인	61.6	38.4	21.6	35.2	30.4	12.8	26.4	60.8	12.8	18.6(125)

<표 계속>

인원규모	성		연령				학력			전체
	남	여	30세 미만	30대	40대	50세 이상	고졸 미만	고졸	전문대 이상	비율 (인원)
30~99인	51.5	48.5	18.7	38.8	38.1	4.5	30.6	63.4	6.0	19.9(134)
100~299인	45.3	54.7	25.6	38.4	27.9	8.1	22.1	65.1	12.8	12.8(86)
300~999인	38.9	61.1	27.8	33.3	36.1	2.8	8.3	77.8	13.9	5.3(36)
1000인 이상	44.4	55.6	50.0	16.7	16.7	16.7	16.7	61.1	22.2	2.7(18)
누계	51.0	49.0	21.4	38.8	31.1	8.8	24.4	62.9	12.8	100.0(673)

자료: 직업력(1).

2005년도부터 2007년 사이에 북한이탈주민의 일자리 이동횟수를 살펴보면, 1인당 1.62회로 이직이 잦은 것으로 나타났다. 분석시점이 2005년부터 2007년 7월 사이에 한정되어 있고 공식 일자리에서의 일자리 이동횟수만을 집계한 것으로서 비공식 일자리에서의 이동횟수를 포함하면 실제의 일자리 이동횟수는 이보다 더 많을 것이라고 예상된다(김화순, 2009). 인적특성별로 분석해 보면 남성이 1.8회로 여성에 비해 잦은 이동을 경험하였다. 이는 남성이 여성보다 직장에서의 적응력이 떨어지는 것으로도 해석할 수도 있으나 한편으로 직업이동 시 여성보다 선택의 폭이 다양한 것으로도 분석된다. 연령별로는 40대, 학력별로는 고등중졸 미만이 각각 1.8회로 가장 높게 나타났다.

일자리 경험횟수별로 근속기간을 비교해 본 결과 평균 근속기간은 6개월 내외에 불과한 것으로 나타났다(<표 II-6 참조>). 이처럼 근속기간이 짧은 이유는 북한이탈주민이 주로 취업한 기업체의 규모가 작은 영세업체인 관계로 저임금과 열악한 근로조건이 예상되며, 이들의 사회적 배제현상과도 관련된 것으로 보인다.

취업지속자를 제외한 이직자만을 대상으로 근속기간을 살펴본 결과, 첫 일자리 근속기간보다 떨어지는 4.4개월로 낮게 나타났다. 성별로는 여성, 연령별로는 40대의 근속기간이 길었고, 학력이 낮을수록 노동이동률이 높은 것으로 나타났다.

<표 II-6> 공식 일자리 취업자의 근속기간(김화순, 2009에서 재인용)

(단위: 개월)

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

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

자료: 직업력(1).

사회/문화적 생활분야를 살펴보면, 직장생활을 통해 우리사회 정착정도를 묻는 「직장생활에서 가장 어려운 점은 무엇인가?」라는 질문에 <표 II-7>에서 보는 바와 같이 「남한사람들의 편견과 차별이 가장 힘들다」고 응답(218명, 22.4%)하였다. 이는 남한사회 속에 사람들과 융화되는 것이 가장 어려운 문제임을 보여 준다.

또한 북한이탈주민들이 통일 후 예상하는 가장 큰 어려움은 문화와 사고방식의 차이(28.3%)가 가장 힘들 것이라고 생각하였고, 그 다음으로 경제적 수준의 차이(25%)일 것이라고 예상하고 있었다. 즉, 무엇보다 우리사회의 북한이탈주민에 대한 따뜻한 관심과 북한이탈주민의 노력이 절실히 요구된다.

<표 II-7> 북한이탈주민의 어려움

유형	수	%
편견과 차별	218	22.40

<표 계속>

유형	수	%
과중한 업무	111	11.40
적은임금	98	10.10
언어문제	89	9.10
지식과 기술부족(컴퓨터 등)	82	8.50
대인관계	72	7.40
문화차이	45	4.60
건강문제	35	3.60
불투명한 미래	19	2.00
외로움	17	1.70
가족에 대한 그리움	8	0.80
기타	179	18.40
계	973	100.00

자료: 2001년 국내 거주 북한이탈주민 사회적응 실태조사.

제3절 진로발달이론²³⁾

1. 사회인지 진로이론

사회인지 진로이론(Social Cognitive Career Theory: SCCT)은 Hackett와 Betz(1981)가 Bandura(1977, 1986)의 사회인지이론을 진로의사결정과정
에 적용하면서 처음 소개되었는데, Lent, Brown과 Hackett(1994)에 의해
이론적으로 완성되었다. 즉, 사회인지 진로이론은 직업흥미가 어떻게 발달
하는지, 진로선택이 어떻게 이루어지는지, 수행 수준이 어떻게 결정되는지
등을 설명하는 이론이다.

사회인지 진로이론에서는 인지적인 개인변인, 즉 자기효능감, 결과기대

23) 전연숙(2010)의 내용을 재구성.

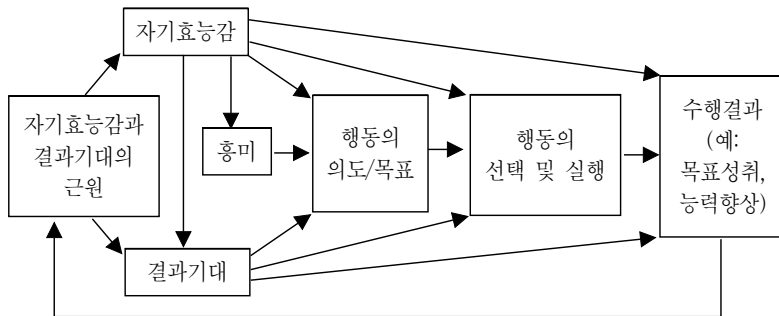
그리고 목표에 초점을 두고 있는데, 이러한 변인들이 진로발달을 촉진하기 위해서 개인적이고 환경적인 변인과 어떻게 상호 작용하는지에 관심을 두고 있다. 개인이 지각한 진로장벽과 개인의 자기효능감은 다음과 같은 방식으로 관련이 있다(Swanson과 Woitke, 1997). 첫째, 자기효능감이 낮은 사람은 내적 장벽을 더 많이 지각하는 경향이 있다. 둘째, 내적 장벽을 많이 지각하는 사람은 외적 장벽에 대해서도 많이 지각하게 된다. 셋째, 개인이 가지고 있는 자기효능감의 수준이 곧 진로장벽에 대한 극복 여부에 결정적인 영향을 미친다. 그러므로 자기효능감은 진로장벽을 얼마나 지각하고 장벽이 개인의 진로발달과정에서 얼마나 방해하는지를 결정하는 중요한 요인이다.

자기효능감은 결과기대에 영향을 주는데, 왜냐하면 사람들은 자신 있는 과제를 수행할 때 더 긍정적인 결과를 기대하기 때문이다. Lent 등(1994)은 결과기대를 ‘예상되는 결과에 대한 개인의 신념’이라고 정의하고, ‘만약 내가 이것을 한다면 무슨 일이 일어날 것인가?’라는 질문을 통해 개인이 가지고 있는 결과기대를 알아볼 수 있다고 하였다. 진로장벽과 결과기대는 밀접한 관계를 보인다. 개인은 진로를 결정할 때 가능한 결과만큼 개인적 능력을 고려한다. 많은 문제를 갖고 있으면 진로에 관한 자기효능감이 있을 지라도 진로선택을 하지 않는다. 이와 같이 자기효능감이 개인의 능력에 대한 믿음인데 반하여, 결과기대는 특정 행동의 과정을 포함하는 것으로, 자기효능감과 함께 행동결정에 중요한 역할을 한다.

Lent 등(1994)의 흥미모형에서 흥미는 결과기대와 자기효능감에 의해 예측된다. ① 결과기대 및 자기효능감과 함께 흥미는 목표를 예언하고, ② 목표는 활동의 선택 및 실행을 가져오며, ③ 나아가 수행결과로 이어진다. 이 과정은 개인의 지각된 진로장벽에 의해 영향을 받는다. 특히 부정적인 환경 요인이나 사회적 배경들이 자신의 노력을 방해하는 것으로 지각하였을 때, 직업흥미가 진로목표로 그리고 진로목표가 진로행동으로 전환되는 과정은 변형될 수 있다(Lent, Brown과 Hackett, 1994). 이처럼 사회적 배경이나 환경은 노동시장 진입의 진로장벽이 되거나 결과기대를 낮출 수 있다. 사회인

지 진로이론에서의 흥미모형은 [그림 II-1]에 제시하였다.

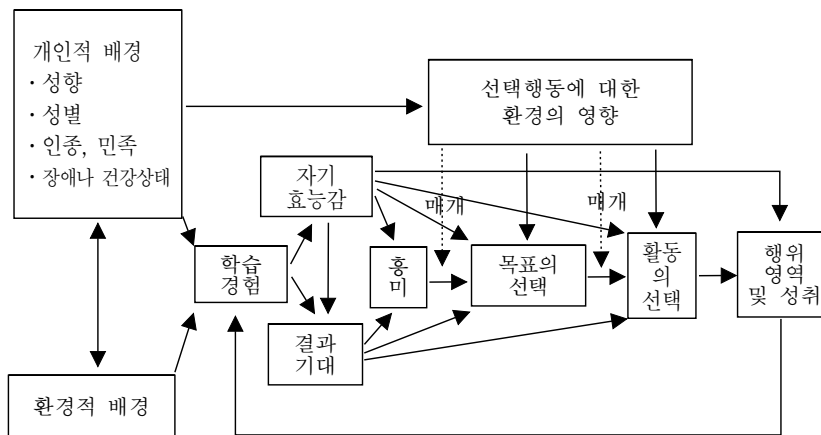
[그림 II-1] 사회인지 진로이론에서의 흥미발달모형



출처: Lent, Brown과 Hackett(1994).

Lent 등(1994)은 개인의 진로발달과정에 영향을 미칠 수 있는 여러 가지 요소들을 가정하고 있는데, 인지적·개인적 변인들과 함께 개인을 제약하거나 지원해 주는 외적·맥락적 요인들을 강조하였다. 이러한 변인들이 진로 선택 행동에 미치는 사회인지적 영향을 [그림 II-2]와 같이 가정하고 있다.

[그림 II-2] 사회인지 진로이론에서의 진로선택모형



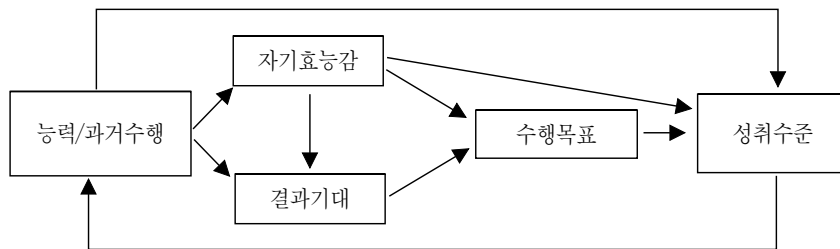
출처: Lent, Brown과 Hackett(1994).

[그림 II-2]에서 진로선택경로는 ① 자기효능감과 결과기대들이 진로 관련 흥미들을 촉진하고, ② 흥미는 목표에 영향을 주며, ③ 목표 관련 행동들은 수행경험을 낳고, ④ 그 결과는 미래의 경로를 결정한다(이때 자기효능감이 강해졌는지 혹은 약해졌는지에 의해 결정된다). ⑤ 마지막으로, 진로 결정을 하거나 아니면 목표를 재설정한다는 순으로 이루어진다. 이때 한 사람의 주체적 개인(personal agency)을 선택과정의 진전수준을 결정하는 가장 중요한 변인으로 본다. 사회인지 진로선택 모형의 가장 두드러진 이점은 장벽 구성개념을 더 확장된 틀 속에서 다른 중요한 진로변인들과의 관계를 허용하면서 살펴볼 수 있다는 것이다. 또한 어떻게 장벽에 직면하고 극복하는지를 언급하는 개입전략을 찾아내게 하고 개입으로부터 가장 이로운 점에 도달할 수 있도록 개인의 예측을 가능하게 한다(Brown과 Lent, 1996). [그림 II-2]의 선택모형에서 성향, 성별, 인종·민족, 신체장애, 건강상태와 같은 개인 요인들은 맥락적 요인에 영향을 미치며, 여기서 지각된 진로장벽은 개인의 진로목표 설정과 수행에 영향을 미치는 맥락적 요인에 포함된다. 이러한 맥락적 요인은 개인의 진로흥미가 진로목표 설정 및 수행으로 전환되는 진로발달과정을 중재한다. 맥락적 요인은 첫째, 직업을 가질 수 있는 기회구조가 사람들이 자신의 흥미를 바탕으로 진로목표를 정하거나 진로목표에 따른 활동을 기꺼이 하려고 하는지에 영향을 줌으로써 흥미와 직업목표, 진로목표와 수행과의 관계를 중재한다. 둘째, 특정한 환경적 조건은 진로선택과 수행에 직접적인 영향을 준다. 이 과정에서 맥락적 요인은 진로목표에 직접 영향을 미침으로써 개인 내적 변인들인 자기효능감, 결과기대, 흥미의 진로목표에 대한 정도를 변화시킨다. 따라서 진로선택과정에서 자신이 극복할 수 없는 장애물이 있다고 지각하는 사람들은 직업적 흥미를 추구하지 않을 것이기에 진로장벽 극복은 사회인지 진로이론의 중요한 진로상담 목표이다(김영경, 2008).

사회인지 진로이론의 과제수행모형에서는 개인이 그 목표를 수행함에 있어 어느 정도 지속할 것이고 어느 정도 수준의 수행을 해낼 것인지 예측한

다. 이는 자신의 수행이 바로 결과로 이어질 경우 자기효능감 기대가 예언력을 갖지만, 수행과 결과가 부분적으로만 관련될 경우에는 자기효능감 기대보다 결과기대가 진로행동에 더 큰 영향을 미칠 수 있다. 자기효능감 기대와 결과기대를 구분하는 것은 진로행동을 설명하는 데 유용하다. 예를 들면, 진로행동에 대한 보상을 기대할 수 없거나 진로행동을 실행할 수 있는 조건에 제약이 있을 것으로 지각되어 결과기대가 낮을 경우에는 자기효능감 기대가 진로흥미나 목표로 바로 전환될 수 없기 때문에 진로선택이나 진로결정과 같은 진로행동이 달라지게 되는 것이다. [그림 II-3]에 사회인지 진로이론에서의 수행모형을 제시하였다.

[그림 II-3] 사회인지 진로이론에서의 과제수행모형



출처: Lent, Brown과 Hackett(1994).

사회인지 진로이론에서는 진로장벽, 즉 모든 유형의 해로운 사건이나 조건들을 개인 내적인 것과 맥락적인 것으로 분류하면서 이런 영향들이 종종 같이 발생하고 서로 밀접하게 관련되어 있다고 보고 있다(Swanson과 Tokar, 1991; Swanson과 Woitke, 1997). 이처럼 진로장벽을 진로발달을 방해하는 개인 내적장벽과 외적 사건이나 환경장벽으로 구분한 한계를 지적되면서 진로장벽의 하위요인들을 보다 세분화되기 시작하였다(공윤정, 2005). 그 결과 진로장벽의 하위요인이 개인 내적 요인, 사회적 관계 요인, 구조적 문제 요인 등 다양하게 포함되었고, 사회인지 진로이론에서는 진로장벽과 분리되었던 자기효능감, 결과기대도 모두 포함하는 개념이 되었다

(이성식, 2007). 진로장벽은 객관적일 수도 있고 주관적일 수도 있다. 그러므로 내담자들이 지각하는 진로장벽을 분석하여 그 지각의 현실성 및 발생 가능성을 구체적으로 파악해 보고 이에 대비할 수 있도록 돕는 것이 중요하다(Brown과 Lent, 1996). 진로장벽에서 중요한 것은 개인이 그 장벽을 어떻게 지각하고 있느냐는 사실이다(Swanson, Daniels와 Tokar, 1996). 왜냐하면 어떤 진로장벽을 어떻게 인식하느냐에 따라 진로선택과 진로결정과정의 달라질 수 있고, 그에 따른 대처방식도 달라질 수 있기 때문이다.

2. 제한-타협 이론

Gottfredson(1981)은 사람들은 자기개념과 일치하는 직업에 대해 포부를 형성한다고 보고, 진로포부 형성과정을 제한(Circumscription)과 개인적 선호, 고용현실 간의 타협(Compromise)과정으로 설명하고 있다. Gottfredson은 이 두 개념을 적용하여 개인이 직업에 대해 어떤 제한을 해야 할 뿐만 아니라 문화, 차별, 노동시장, 타인과의 경쟁 등 외부세계의 영향요소들을 다루어야 한다고 주장하였다. 제한과정은 자신의 자기개념과 일치하지 않는 직업들을 제거하는 과정인 반면, 타협과정은 제한과정을 통해 선택된 선호하는 직업대안들 중 자신이 극복할 수 없는 문제를 가진 직업을 어쩔 수 없이 포기하는 과정이다(Gottfredson, 2002). 이 타협과정을 통해 개인은 자신에게 맞지 않는 직업을 배제시키고, 개인이 직업을 생각할 때 얼마나 유용한지 또는 실현시킬 수 있는지의 인식에 따라 자신들이 선호했던 대안들을 포기한다. 즉, 타협은 외적인 현실에 적응하기 위해 자신의 진로포부를 조절하는 것이다. 타협하는 과정에서도 사람들은 직업의 대안을 평가하기 위해 성 유형(나의 성역할과 일치하는 직업조건), 사회적 명성(내가 추구하는 사회적 명성을 충족시켜 주는 직업조건), 흥미(나의 흥미/성격과 일치하는 직업조건)의 직업조건들을 사용한다(김선희, 2005에서 재인용).

Gottfredson(1981)은 특히 여성의 경우 성역할 초기 사회화 과정을 거치

면서 사회문화적으로 형성된 가치에 따라 자신의 직업적 자아개념을 형성하여 직업의 선호성을 제한하게 되며, 지각된 직업의 접근가능성에 따라 선호하는 직업과 현실을 고려하여 타협하는 과정을 거치게 된다고 보았다(손은령, 2000). 사람들의 직업적 선호는 직업과 자아개념 간의 부합가능성, 그리고 직업에 대한 지각된 접근가능성에 따라 달라진다. 직업에 대한 지각된 접근가능성은 장벽과 기회에 대한 개인적 판단을 의미한다. 개인이 직업적 포부를 실현하는 과정에서 인식되는 기회의 장애에 따라 현실에서 자신의 진로목표를 타협하고, 진로선택의 대안들을 축소시키게 된다.

이와 같이 Gottfredson(2002)의 이론은 자기개념의 발달에 따라 진로포부를 제한하고 타협하는 과정을 설명한 이론이다. 이 이론에서 타협이라 함은 진로발달과정에서 여성들이 자신의 진로포부를 왜 제한(축소)하는지를 설명할 수 있는 개념이다(Walsh와 Osipow, 2005). 결국 Gottfredson의 제한-타협이론에 의하면, 여성이 전통적으로 여성 취향적인 직업 또는 낮은 지위의 직업을 선호하고 보수적으로 구직행동을 하게 되는 것은 이러한 직업들이 여성의 자아개념과 부합하며, 접근가능하게 보이기 때문이다. 다르게 표현하면, 진로와 관련된 장벽을 미리 지각하고 여성의 직업활동에 불리한 현실에 대처하기 위해 진로목표를 타협하는 결과일 수 있다는 것이다(손은령, 2000).

요컨대, Gottfredson의 제한-타협이론은 여성이 진로선택에 중요한 변인으로 작용한다는 점을 시사하는 것으로서, 여성들이 진로와 관련된 장벽을 많이 지각할수록 더 보수적이고 전통적인 선택을 하게 되는 경향을 설명해 줄 수 있는 이론이라 할 수 있다.

제4절 진로의사결정과정

지금까지 직업심리학자들의 연구는 직업 선택에 영향을 미치는 요인을 이해하고 개인이 진로결정을 효과적으로 할 수 있도록 돕는 것에 초점을 맞추어 왔다. 이를 위해 진로선택에 영향을 미치는 요인들과 진로결정 그리고 이를 위한 효과적인 개입방법에 대한 연구들이 주류를 이루어 왔다 (Fouad, 2007).

진로심리학자들 가운데 발달이론가들은 직업선택을 생애주기 전반에 걸쳐서 일어나는 발달적 과정으로 인식하고, 발달단계에 따라서 직업선택의 과정을 설명하였다(Ginzberg, 1972; Super, 1980). 이러한 진로에 대한 생애주기적 접근이 개인의 발달단계별로 전 생애에 걸친 의사결정과정 자체에 초점을 두는 반면, Tiedman과 O'Hara(1963)는 개인이 주관적으로 경험하는 의사결정과정을 연구했다. 이들의 의사결정과정에 대한 개인의 경험과 이해는 진로발달과 선택에 대해 중요한 이해를 도왔다(Zunker, 2002).

Tiedman과 O'Hara(1963)로부터 시작된 진로의사결정에 대한 연구들을 살펴보면 다음과 같다.

1. Tiedman과 O'Hara(1963)의 진로의사결정과정

Tiedman과 O'Hara(1963)는 진로결정과정과 관련하여 분화와 통합과정을 개념화하여 예상기와 실행기로 나누고, 이를 다시 7단계로 분류하였다. 예상기(anticipation period)는 다시 탐색단계, 구체화 단계, 선택단계, 명료화 단계로 나뉘며, 실행기(implementation period)는 적응단계, 개혁단계, 통합단계로 구분된다. 이러한 단계는 선택의 시기에 한 번만 거치는 것이 아니라 진로를 선택할 때마다 각 단계를 연속적으로 거치는 순환적 과정으로 설명되었다.

본 연구의 진로결정과정과 부합되는 예상기에 대해 살펴보면, 첫째, 탐색(exploration)단계는 상상이나 실제 활동을 통해 다양한 경험을 하며 일시적 진로목표를 설정하고 대안을 탐색해 보며 진로선택과 관련된 능력, 흥미 등에 대해 예비적으로 평가해 본다. 둘째, 구체화(crystalization)단계는 몇 가지 대안을 고려하고 사정하며 일시적 선택이 이루어진다. 셋째, 선택(choice)단계는 확실한 진로목표를 선택하고 그 목표에 도달하기 위해 필요한 행동에 대한 초점이 생긴다. 넷째, 명료화(clarification) 단계는 선택한 목표에 대해 더욱 구체적인 분석, 검토 작업이 이루어지고, 이에 따라 진로 결정에 대해 더욱 강한 확신을 가진다.

이들은 진로결정과정을 연령에 따라 고정시키지 않았고 문제의 성질에 따라 여러 번 반복될 수도 있다는 입장을 가졌으며 결정과정에서의 개인의 자기 구성 능력을 강조하였다. 뿐만 아니라 직업발달이란 직업적 자기정체감을 형성해 나가는 지속적인 과정이며, 직업정체감은 의사결정을 되풀이하는 과정을 통하여 성숙해질 수 있다고 보았다.

이들은 진로발달과정을 자신의 자기정체감을 지속적으로 구별해 내고 발달과업을 처리하며, 심리사회적 위기를 해결하는 과정이라고 설명하였다. Tiedman과 O'Hara(1963)의 주요 공헌은 의사결정과정에서 중요하고 필수적인 자기인식의 증대에 초점을 둔 것이다. 반면 이 이론은 진로결정과정에 중요한 영향을 미치기는 했지만 실증자료가 부족하다는 한계를 가지고 있다. 이 이론은 다섯 명의 백인 남성의 직업 관련 경험을 토대로 Erikson의 발달단계에 따라 만들어진 것이다(Zunker, 2002).

2. Harren(1979)의 진로의사결정모형

Tiedman과 O'Hara(1963)의 진로의사결정과정 모형을 확장시킨 Harren(1979)의 진로의사결정모형은 대학생 연령의 진로의사결정에 초점을 맞추어 진로발달과 진로의사결정에 포함되어 있는 여러 가지 중요한 변인들을

광범위하게 고려하였다. 진로결정과정은 진로결정자의 특성, 진로결정과업 그리고 진로결정의 조건에 따라 어떻게 변화되는가의 규명에 초점이 맞춰지며, 이 세 가지 상호 관련 매개변수에 의존하여 진로결정과정 단계가 진행된다는 것을 기본 가정으로 한다. Harren(1979)의 진로결정과정의 단계는 인식단계, 계획단계, 확신단계, 그리고 이행단계의 과정으로 구성되어 있다.

먼저 인식(awareness)단계는 분화가 일어나기 시작하는 시기로, 개인이 심리적 불균형을 느끼고 어떤 결정을 해야 할 필요를 인식하는 것을 의미하며, 두 번째로 계획(planning)단계는 여러 가지 대안들에 대한 자료를 탐색하고 그것들을 개인의 가치의 우선순위와 관련지으면서 교체하고, 확장하고, 제한하는 과정을 갖는다. 세 번째로 확신(commitment)단계는 선택단계와 명료화 단계를 결합한 것으로, 자신이 계획했던 것에 대한 결정을 내리고 이러한 결정을 내린 동기를 친구나 부모와 함께 의논해 보고 그들의 반응을 얻는다. 이때 평판이 부정적이라면 계획단계로 돌아갈 수도 있다. 마지막으로 이행(implementation)단계는 개인이 계획하는 행동을 취하거나 자신의 진로결정을 실행하는 단계이고, 이미 이루어진 진로결정에 대한 적응과 그 결정에 따른 성공, 만족 등의 피드백을 평가하는 단계이다(Harren, 1979).

3. Gati와 Asher(2001)의 진로결정과정

Gati와 Asher(2001)는 진로결정과정을 역동적이고 융통성 있는 과정으로 인식하면서 진로결정을 돕는 세 단계의 PIC 모델을 제안하였다. 첫 번째 단계는 사전선별(prescreening)단계로 내담자의 직업 선호에 부합되는 몇 가지 가망성이 있는 대안들을 결정한다. 두 번째 단계는 심층탐색(in-depthexploration)단계로 이전 단계에서 선발된 몇 가지 대안들에 대해서 포괄적인 정보를 수집한 다음 각 대안들의 적합성을 확인한다. 세 번째 단계는 선택(choice)단계로 가장 적합한 선택을 결정하기 위해 대안들을 비교

하는 과정이다. Gati와 Asher(2001)는 이 모델에 대한 검증을 통해서 실제로 내담자들이 PIC 단계를 밟아 나가면서 그들이 가진 진로결정의 어려움들이 감소했다고 밝혔다.

4. Germeijs와 Verschueren(2006)의 진로결정과정 연구

최근 Germeijs와 Verschueren(2006, 2007)은 진로결정과정에 대한 몇몇 이론적 모형(예, Gati & Asher, 2001; Harren, 1979; Tiedman & O'Hara, 1963)을 종합하여 고등학생의 전공선택과정의 단계를 재정립하였다. Germeijs와 Verschueren(2006)의 연구에서 기존의 진로결정모형을 바탕으로 이론적으로 구분한 진로결정단계의 6가지 핵심단계는 다음과 같다. 첫 번째는 선택에 대한 지향(orientation to choice)단계로 결정을 해야 하는 필요를 인식하는 것이다. 두 번째는 자기탐색(self-exploration)단계로 자기 자신에 대한 정보를 수집한다. 세 번째는 환경에 대한 광범위한 탐색(broad exploration of environment)단계로 진로대안들에 대한 일반적인 정보들을 수집한다. 네 번째는 환경에 대한 심층탐색(in-depth exploration of the environment)단계로 축소된 진로선택안들에 대해 구체적인 정보를 면밀하게 수집한다. 다섯 번째는 결정(decisional status)단계로 한 가지 대안을 선택하는 상태를 의미한다. 여섯 번째는 확신(commitment)단계로 선택에 대한 확신을 강하게 가지며 전념하는 상태이다.

이들은 6단계를 통해 전공선택 과업검사(The Study Choice Task Inventory)를 개발하고 타당화하였으며, 고등학생들이 대학의 전공결정을 어떻게 해 나가는지와 전공결정 이후의 고등학교에서의 수행의 변화에 대해서 연구하였다(Germeijs & Verschueren, 2007).

이상의 진로의사결정과정 연구들은 Tiedman과 O'Hara(1963)의 진로의사결정과정을 바탕으로 확장되어 왔음을 알 수 있다. 이러한 과정연구들은 개인이 경험하는 주관적인 경험과정을 이해하는 데 많은 도움을 줌으로써

단계별로 필요한 과업이나 필요한 개입이 무엇인지를 밝혀주는 데 기여한 바가 크다. 나아가 특정 집단과 특정 발달단계에 따른 구체적인 진로 의사 결정과정을 밝힌다면 보다 실제적인 개입이 가능할 뿐만 아니라 이론의 정교화에도 기여할 것으로 기대된다.

제 3 장

남북한 자격제도와 독일 사례 및 관련 지원제도

본 장은 북한이탈주민 중 북한자격인정과 관련하여 남북한의 자격제도의 개요를 살펴보고, 비교를 통한 상호 인정 등 시사점을 살펴본다. 또한 독일의 관련 사례와 우리의 북한이탈주민에 대한 자격취득 지원 차원의 직업훈련 지원제도를 정리하였다.

특히 직업훈련 지원제도는 북한이탈주민이 남한에서 정착하는 데 취업에 유리한 자격을 취득할 수 있는 다양한 프로그램을 제공하고 있는데, 이를 잘 활용한다면 북한이탈주민이 북한의 직업경험 혹은 경로와 남한에서 직업과 연계시키는 데 도움이 될 것이다.

제1절 남한의 자격제도

1. 자격제도의 현황

우리나라 자격은 운영주체에 따라 국가자격과 민간자격으로 구분하고 있으며, 국가자격은 개별 법령상의 「국가자격」과 국가기술자격법에 따른 「국

가기술자격』으로 구성, 민간자격은 「국가공인 민간자격」, 「등록 민간자격」, 「사업내 자격」으로 구분되어있다. 자격유형별 운영 현황은 다음과 같다(김현수·김상진, 2010).

<표 III-1> 우리나라 자격의 일반 현황(2010년 7월 기준)

구분		자격수	관련법	관계부처	자격종류(예)
국가 자격	국가자격	128	개별법령 (66개)	22개 부·처·청· 위원회	변호사(변호사법) 의사(의료법) 등
	국가기술 자격	556	국가기술 자격법 (노동부)	고용노동부	기술사·기능장·기사· 산업기사·기능사, 워드프로세서 등
민간 자격	국가공인민 간자격	87	자격 기본법 (교육과학 기술부)	11개 부·처·청· 위원회	인터넷정보검색사, TEPS 등
	등록 민간자격	1,250	자격기본법 (교육과학 기술부)	(440여개 민간기관)	결혼상담사, 증권분석사 등
	사업내 자격	85	고용보험법 (노동부)	고용노동부 (44개 사업체)	TV Master, 고객상담사 등

주: 민간자격정보서비스(한국직업능력개발원, 2010), Q-net(한국산업인력공단, 2010).

한편 정보기술이 과급됨에 따라서, 경쟁이 심화되고 작업방법이 급속히 변화되므로 고용주들은 즉시 필요한 능력을 절실하게 요구하고 있다. 더욱이 성인 훈련은 계속 중요성을 더해가고, 청소년의 훈련에 대한 기대 또한 계속 증대되고 있다. 경제의 지구촌화와 정보 및 근로자의 이동으로 기능검정제도의 신뢰성과 기능전이성이 절박한 문제로 등장하고 있다.

자격제도의 대상자는 계속 증가하고 대상층은 점점 다양화되고 있지만 교육·훈련결과가 요구하는 기준치에 도달했다는 보장을 하면서도 어떤 대상도 수혜에서 제외되지 않도록 자격제도는 발전되어야만 하고, 단순하면

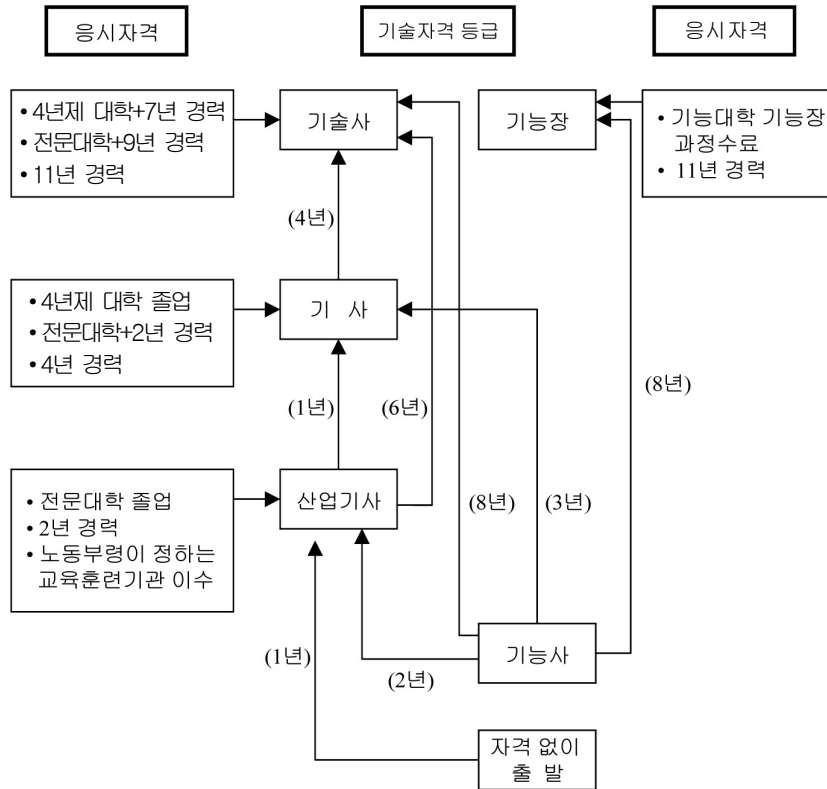
서도 간편하게 운영할 수 있으며 비용이 과다하게 요구되지 않아야 한다. 대부분의 국가들은 교육·훈련과정을 규격화하고 자격제도를 명확히 하고 믿을 수 있는 정보를 포함시켜 기업의 필요 부분을 충족시키려 노력하고 있다.

2. 자격체제

가. 국가기술자격

남한의 국가기술자격은 기능사, 산업기사, 기사, 기능장, 기술사의 5등급으로 구분되어 있으며, 이들 자격 간의 관계와 각 자격의 응시자격은 [그림 III-1]에 제시한 바와 같다. [그림 III-1]에서 보는 바와 같이 남한의 자격응시조건은 학력요건과 실무경력으로 구성되어 있다. 전문대학 졸업자 및 졸업예정자는 실무경력에 관계없이 산업기사에 응시할 수 있으며, 4년제 대학 졸업자 및 졸업예정자인 경우는 기사시험을 치를 수 있다. 이와 함께 모든 자격시험에는 학력과 무관하게 현장의 실무경력조건만 충족되면 응시할 수 있는 제도도 동시에 갖추고 있다. 즉, 최고등급의 기술사 및 기능장 자격도 관련 분야의 현장경력 11년 이상이면 응시자격을 얻을 수 있다.

[그림 III-1] 남한의 국가기술자격 체제



주: ()는 실무경력년수.

남한 국가기술자격 검정은 합격제로 운영되고 있다. 모든 자격은 필기시험과 실기시험에 합격해야 자격을 취득할 수 있으며, 실기시험은 면접형, 작업형, 필답형, 복합형의 네 가지로 운영되고 있다. 면접형은 기술사의 실기시험에서만 구술시험 형태로 실시되고 있으며, 작업형은 주어진 도면 및 요구사항 등을 직접 제작, 조작하여 이것을 평가하는 시험방법이다. 복합형은 작업형과 필답형(단답형 주관식 및 주관식 서술형)을 적절히 나누어 부과하는 유형의 시험이다. 필기시험 및 실기시험의 합격점은 60점 이상이며, 실기시험이 복합형인 경우 작업형과 주관식 필기시험의 점수비율은 자격종

목에 따라 다르게 설정되어 운영되고 있다. <표 III-2>에 국가기술자격의 검정방법 및 합격결정기준을 제시하였다.

<표 III-2> 국가기술자격의 검정방법 및 합격결정 기준

직무분야	등 급	필기시험	실기(면접시험)
기술·기능분야 및 서비스분야	기술사	- 단답형 또는 주관식 논문형 - 100점 만점에 60점 이상	- 구술형 면접시험 - 100점 만점에 60점 이상
	기능장	- 객관식 4지 택일형 - 100점 만점에 60점 이상	- 주관식 필기시험 또는 작업형 - 100점 만점에 60점 이상
	기사 산업기사	- 객관식 4지 택일형 - 과목당 40점 이상 전과목 평균 60점 이상	- 주관식 필기시험 또는 작업형 - 100점 만점에 60점 이상
	기능사	- 객관식 4지 택일형 - 100점 만점에 60점 이상	- 주관식 필기시험 또는 작업형 - 100점 만점에 60점 이상

나. 국가기술자격 이외의 국가자격

국가기술자격 이외의 국가자격을 직무분야별로 구분하여 <표 III-3>에 제시하였다. 이에 따르면 의료·보건분야에 가장 많은 27개, 전문사무 24개 직종, 해양분야 15개 직종 등 총 120개의 직종이 운영되고 있다.

<표 III-3> 직무분야별 국가자격 직종 수

구 분	직 종	국 가 자 격
의료·보건	27	간호사, 간호조무사, 물리치료사, 방사선사, 안경사, 안마사, 약사, 영양사, 위생사, 위생시험사, 응급구조사, 의무기록사, 의사, 임상병리사, 작업치료사, 전문의, 정신보건간호사, 정신보건사회복지사, 정신보건임상심리사, 조산사, 치과기공사, 치과위생사, 치과의사, 한약사, 한약업사, 한의사, 수의사

<표 계속>

구분	직종	국가자격
전문사무	24	감정평가사, 공인중개사, 주택관리사, 물류관리사, 경비지도사, 경매사, 사서, 변호사, 법무사, 공인회계사, 세무사, 공인노무사, 보험계리인, 보험중개인, 손해사정인, 주조사, 행정사, 관세사, 보세사, 변리사, 품질경영진단사, 기술지도사, 경영지도사, 판매관리사
해양	15	검량사, 감정사, 검수사, 기관사, 도선사, 소형선박조정사, 운항사, 위생관리자, 위험화학물적제선박승무원, 구명정수, 해기관리사, 해무사, 항해사, 통신사, 어업사
교육·사회복지	12	사서교사, 사회교육전문요원, 실기교사, 양호교사, 전문상담교사, 정교사, 준교사, 사회복지사, 경기지도자, 생활체육지도자, 직업훈련교사, 청소년지도사
항공	9	사업용조종사, 운송용조종사, 항공공장정비사, 운항관리사, 항공교통관제사, 항공기관사, 항공사, 항공정비사, 자가용조종사
에너지	7	방사성동위원소취급자특수면허, 방사성동위원소취급자일반면허, 방사선취급감독자면허, 원자로조종감독자면허, 원자로조종사면허, 핵연료물질취급감독자면허, 핵연료물질취급면허
농림	5	농업사, 임업사, 가축인공수정사, 산림토목기술자, 영림기술자
서비스	5	전통식품명인, 관광통역안내원, 국내여행안내원, 관광숙박업지배인,接客종사원,
교통	4	교통안전관리자, 강사, 기능검정원, 운전면허
통신	3	아마추어무선기사, 특수급무선통신사, 특수무선기사
안전관리	3	산업안전지도사, 산업위생지도사, 소방시설관리사
공예	2	문화재수리기능자, 문화재수리기술자
산업응용	2	ISO9000 인증심사원, ISO14000 인증심사원
건축	1	건축사
국토개발	1	환지사
계	120	

자료: 조정윤 외(1998), 국가기술자격 이외의 기타 국가자격 취득자에 대한 학점인정 방안 연구, 한국직업능력개발원.

또한 국가기술자격 이외의 국가자격의 응시자격을 학력요건에 따라 구분하여 <표 III-4>에 제시하였다. 이에 따르면 국가자격의 66%에 해당하는 79개 직종의 국가자격이 응시조건상 학력제한을 두지 않고 있음을 알 수

있다.

한편 이 가운데 대졸 이상의 학력요건을 요구하는 자격들은 대학에서 자격과 관련된 전공의 이수자에게만 응시자격을 부여하고 있으며 자격취득시험에서 전공의 제한을 두고 있다.

<표 III-4> 국가기술자격 이외의 국가자격 응시자격 중 학력요건

구 분	직 종(%)	국 가 자 격
① 제한 없음	79(66)	생 략
② 중졸 이상	1(1)	안마사
③ 고졸 이상	22(18)	간호조무사, 경기지도자, 물리치료사, 방사선사, 생활체육지도자, 실기교사, 위생사, 위생시험사, 응급구조사, 의무기록사, ISO9000 인증심사원, ISO14000 인증심사원, 임상병리사, 작업치료사, 준교사, 전문상담교사, 정교사, 청소년지도사, 치과기공사, 치과위생사, 한약업사, 사회복지사
④ 전문대졸 이상	8(7)	간호사, 사서, 사서교사, 양호교사, 영양사, 정신보건간호사, 조산사, 안경사
⑤ 대졸 이상	10(8)	방사성동위원소취급자특수면허, 수의사, 약사, 의사, 전문의, 정신보건사회복지사, 정신보건임상심리사, 치과 의사, 한약사, 한의사
계	120(100)	

자료: 조정윤 외(1998), 국가기술자격 이외의 기타 국가자격 취득자에 대한 학점인정 방안 연구, 한국직업능력개발원.

국가기술자격 이외의 국가자격 취득 시 자격시험의 유무를 조사·정리하여 <표 III-5>에 제시하였다. 이에 따르면 국가자격 중 자격시험이 없는 자격은 모두 20개 직종임을 알 수 있다. 자격시험이 없는 자격은 크게 교육과정의 이수만으로 취득하는 분야(사서, 사서교사, 사회교육전문요원, 사회복지사, 양호교사, 전문상담교사, 정교사)와 법정 자격요건 해당자로서 서류심사나 해당 관청에 등록함으로써 자격을 취득하는 분야(농업사, 산림토목기술자, 안마사, 영림기술자, 임업사, 어업사, 전통식품명인, 직업훈련교사, 정

신보건사회복지사, 정신보건간호사, 정신보건임상심리사, 구명정수, 위험화물적재선박승무원)로 나눌 수 있다.

<표 III-5> 자격시험의 유무

구 분	직 종(%)	국 가 자 격
① 시험 있음	100(83)	생 략
② 시험 없음	20(17)	정교사, 정신보건사회복지사, 정신보건간호사, 정신보건임상심리사, 사회교육전문요원, 양호교사, 사서교사, 전문상담교사, 위험물적재선박승무원, 구명정수, 농업사, 임업사, 어업사, 전통식품명인, 사서, 사회복지사, 안마사, 영림기술자, 산림토목기술자, 직업훈련교사
계	120(100)	

자료: 조정윤 외(1998), 국가기술자격 이외의 기타 국가자격 취득자에 대한 학점인정 방안 연구, 한국직업능력개발원.

국가기술자격 이외의 국가자격의 등급 유무를 <표 III-6>에 제시하였다. 등급이 있는 국가자격은 전체의 25%인 30개 직종이다.

<표 III-6> 자격등급의 유무

구 분	직 종(%)	국 가 자 격
① 등급 있음	30(25)	경기지도자, 관광숙박업지배인, 기관사, 도선사, 사서, 사회교육전문요원, 사회복지사, 산림토목기술자, 생활체육지도자, 아마추어무선기사, 양호교사, 영림기술자, 운전면허, 운항사, 위생사, 위생시험사, 응급구조사, ISO9000 인증심사원, ISO14000 인증심사원, 정교사, 정신보건간호사, 정신보건사회복지사, 정신보건임상심리사, 주조사, 직업훈련교사, 청소년지도사, 통신사, 특수급무선통신사, 판매사, 항해사
② 등급 없음	90(75)	생 략
계	120(100)	

자료: 조정윤 외(1998), 국가기술자격 이외의 기타 국가자격 취득자에 대한 학점인정 방안 연구, 한국직업능력개발원.

제2절 북한의 자격제도

북한에서 자격은 특정 분야에서의 기술 기능의 수준을 표시하는 인증서이다. 동시에 면허의 성격을 띠는 인증서도 있다. 북한에서 자격제도는 기술자 전문가, 노동자들의 기술기능수준을 높이며 노동에 따른 분배를 실시하기 위한 수단으로 이용된다. 때문에 북한에서 기술자 전문가 노동자는 누구나 자격급수를 가져야 하며, 그를 제고하기 위해 노력해야 한다.

우선 북한의 자격증 인정제도의 개요를 보면(강인국, 2010), 북한에는 여러 형태의 기능공 양성과정이 있으며, 모든 자격증은 국가가 인정하는 자격이다.²⁴⁾ 각 도·시의 행정경제위원회 산하 각 부처에서 운영하는 1~2년간 단기교육 프로그램에는 초등학교 교사, 간호원, 운전수, 재정 간부 양성 등 기능직 양성 교육기관이 있다. 또한 대기업이나 중요한 생산단위도 자체 기능공 양성학교를 두고 2년간 교육하며, 행정관리는 기업소가, 교육지원은 교육성이 관장한다.

이외 고등교육부가 관리하는 전문대 이상의 전문 기술자 양성 대학교육이 있다. 이 경우 준기사자격을 취득하려면 전문대 과정이 필수이다. 기사 자격은 전공별 공학대학을 나오면 자동적으로 취득된다. 또한 산업 및 농·어업 현장에서 경력과 더 높은 기술기능수준을 향상하기 위해 통신대학 및 야간대학 체계를 구축해 전문 기사자격을 준다. 북한은 자격증 취득보다 전반적인 노동인력의 교육수준을 높이려는 것이다.

북한에서는 취업하려는 분야의 취업능력을 개발하기 위해 대학교육을 희망하는 것이 아니라 대학졸업이라는 학력목표가 최우선이다. 대학졸업 후 생산현장 기피나 전공이 아닌 타 분야 선택도 가능하다. 힘 있는 일부 계층은 인맥을 동원해 먹고살기 편한 직업으로 전환하는 사례가 많다.

24) 남한에는 북한에 비해 많은 자격증과 이를 지원하는 직업훈련학교 및 학원들이 있다. 민간이 규정한 자격증과 국가자격증 중에 어느 것이 노동시장에서 실제로 효력을 나타나는지 잘 구분되지 않는다.

기능공 학교 및 양성소의 기능자격시험은 필기시험과 실제 현장실습으로 합격 여부를 가리고 있다. 이외 경력으로 응시하는 경우는 실기시험만 평가하는 종목도 있다. 기능공과 준기사, 기사, 등 각 자격은 급수에 따라 사정이 다르다. 기사와 준기사, 기능자격은 3급으로 나누며, 등급별로 또 3~8급으로 세분화되어 있다. 급수사정시험은 기본은 학력과 경력 기준으로 치른다.

다음은 북한의 자격제도에 대한 북한이탈주민의 증언을 바탕으로 작성한 주요 내용이다.

1. 자격의 종류

북한의 자격은 크게 전문가, 기술자자격과 기능공자격으로 구분된다. 전문가, 기술자자격은 4년제 대학을 졸업한 전문가 기술자들에게 부여되는 자격이며, 기능공자격은 노동자들에게 주는 자격급수다. 의사·운전수·항해사·기관사 등의 자격은 면허성격도 동시에 가진다. 그러나 의사·항해사·기관사의 자격은 기술자 전문가자격에 포함되며, 운전수자격은 기능공 자격에 포함된다.

한편 북한의 자격은 업종에 따라 분류된다. 연구사급수, 대학교수급수, 기자급수, 작가급수, 방송원, 교사급수, 기사급수, 설계사급수, 의사급수 등이다. 노동자는 용해공 급수, 용접공급수, 기중기운전공급수, 전신수급수, 수리공급수 등 북한의 다양한 직종에 따르는 급수가 제정되어 있다.

특히 북한의 자격은 반드시 급수가 부여되며 급수에 의해 수준이 평가된다. 보통 전문가 기사급수는 6급~1급까지 분류되며, 기능공급수는 업종에 따라 7급, 5급, 4급 등 차이가 있다.

한편 북한에서 자격의 관리주체는 국가이다. 또한 자격급수는 국가가 부여한다. 전문가 기술자급수는 해당 성에서 결정하고, 노동자 기능공급수는 낮은 급수는 해당 공장기업소에서 결정하며, 4급 이상 기능공급수는 해당 성에서 결정한다.

2. 자격취득과정

가. 기술자 전문가자격

북한에서는 대학을 졸업하면 졸업증이 곧 자격증으로 인정된다. 그러나 자격증은 일반적 성격을 띠며, 직장에 배치되면 직종에 따라 구체적인 자격을 부여받게 된다.

즉, 기계학부를 졸업하고 기사의 자격을 받지만 현장에 배치되면 기계기사가 되고 연구소에 배치받으면 연구사가 되고 설계기관에 배치받으면 설계사가 된다.

전문가, 기사는 처음 배치받으면 6급이다. 그러나 최우등 졸업생에 한해서는 한 급 높은 급수를 부여한다. 그러나 대학교원, 연구사는 한 급 높은 급수가 아니라 한 급 높은 급수시험에 응시할 수 있는 자격을 준다. 대학교원연구사는 보통 배치되어 2~3년 지나야 한 급 높은 시험에 응시할 수 있는 자격을 가질 수 있고, 실제로는 보통 5년 지나야 한 급 높은 급수를 주지만 최우등생은 졸업 후 1~2년 이내에 시험에 응시할 자격을 가지며, 2~2년이면 한 급 올라간다. 그리고 2~3년에 한 번씩 의무적으로 자격급수시험에 응시하여야 하며, 급수시험에서 합격되면 한 급 높은 급수로 올라간다. 자격급수시험에 이유 없이 빠지면 처벌로 급수를 하락시킨다.

한편 자격급수시험에 응시하였다고 하여 항상 급수를 높여 주는 것이 아니라 해당 부분의 노임사정을 고려하여 대체로 급수가 올라가는 데 필요한 기간이 암묵적으로 통용되고 있으며, 낮은 급수에서는 올라가기 쉽지만 높은 급수로 갈수록 올라가기 어렵다.

급수시험을 담당하는 기관은 소속 공장과 내각의 성이다. 급수시험위원회는 상설적으로 존재하는 것이 아니라 비상설기구로 해당 분야에서 인정받는 전문가들과 성의 급수담당공무원을 망라하여 조직된다.

급수시험형식은 필답과 구답이다. 과목은 보통 김일성·김정일 노작, 전공

과목, 외국어로 구성된다. 급수시험에서는 또한 해당 연도의 실적자료를 총화한다. 기술자 전문가의 급수는 3급으로 올라가면 그에 따르는 대우가 질적으로 달라지기 때문에 상대적으로 어려운데 특히 2개 이상의 외국어 시험에 통과되어야 하기 때문에 현장기사들은 보통 4급으로 만족한다. 그러나 연구사, 설계사, 대학교수들은 3급 시험에 누구나 응시하며 보통 10여년 정도의 경력이 있으면 이 정도의 급수를 받게 된다. 한편 전문대학을 졸업하면 준기사의 자격이 주어지나 전문학교를 졸업하면 보통 기능공 4급의 자격이 주어진다.

기능공자격은 북한의 노동자는 누구나 업종에 따르는 기능공자격을 가지게 된다. 북한에서 기능공자격은 공장에 새로 입사하면 무급으로부터 시작하여 정기적인 시험에 응시하고, 등급이 올라가게 된다. 기능공학교나 전문대를 졸업하면 3급 또는 4급 자격을 받게 된다. 보통 기능공시험은 해당 직장에서 직장장의 주관 하에 치르게 되며 7급 기능공 편제인 경우 4급부터는 성에서 파견된 시험관들이 시험을 주관한다. 시험은 필·구답, 실기이며 실적도 고려한다. 7급과 같은 고급기능공이 되려면 한해에 기술혁신 1건 또는 합리화안 4건 정도 실적이 있어야 한다.

북한 기능공의 종류는 직종의 수와 유사하므로 매우 많다. 한편 기능공 자격을 유지하기 위해 정기적인 시험을 치르게 된다. 기능공자격시험에 응시하지 않으면 처벌로 자격이 하락하게 된다. 그러나 현실적으로 기능공자격은 전문가 기술자자격보다 엄격하지 않다. 북한 노동법에 의하면 누구나 기능자격을 가지게 되어 있고, 기능공자격시험을 2~3년에 한 번씩 의무적으로 치러야 하지만, 작은 기업소에서는 그에 대한 요구를 별로 하지 않고 보통 무급으로 처리한다.

나. 면허시험

북한에서 다른 기술자격은 모두 학교졸업증으로 대체되지만, 자동차나

배(선박) 면허시험은 학교졸업증과 별도로 시험을 쳐서 자격을 준다. 북한에서 운전면허를 따려면 당이나 기관에서 추천을 받아 자동차운전사양성소를 1년 가량 다닌 뒤 시험에 합격해야 한다. 운전면허증(1~4급)의 경우 음주운전을 하거나 교통위반 혹은 사고 때는 면허증에 구멍을 뚫는다. 이런 구멍이 다섯 개면 면허증은 박탈된다. 그 이후 일정 경력을 쌓으면 2급에서 1급으로 올라간다. 그러나 보통 화물차나 승용차운전수들은 그에 큰 의의를 부여하지 않는다. 다만 대형자동차를 움직이는 직장에서 근무하는 운전수들은 대형자동차는 2급 이상의 자격을 가져야 하기 때문에 시험에 응시한다.

한편 북한에서는 선박을 운행할 수 있는 자격시험도 별도로 친다. 해운대학을 졸업하면 항해기사나 기관사 자격증을 받지만 별도로 해사시험이라고 해서 시험을 쳐서 통과되어야 운전할 수 있는 자격을 받게 된다.

3. 급수에 따르는 대우 및 자격제도 개혁

북한에서 급수는 생활비계산의 기초로 이용된다. 급수에 따라 정액월급에서 차등을 두게 된다. 기술자 전문가들의 급수에 따르는 정액월급의 차이는 500~700원 정도이다. 같은 급수라고 해도 급수가 올라간 해에 다 높여주는 것이 아니라 연한에 따라 점차 올려 준다. 급수에 따르는 차이가 별로 크지 않기 때문에 경제적 이해관계보다는 영예 평가, 승급의 조건으로 되기 때문에 관심을 가진다.

노동자의 경우는 실지로 도급제 노동이 많기 때문에 월급이 급수보다 도급생산량에 따라 크게 좌우된다. 때문에 고급기능공을 제외하고 대다수 노동자들은 기능급수에 크게 관심을 갖지 않는다.

한편 북한의 자격제도 개혁을 보면, 최근 북한은 새로운 전문분야의 자격을 제정하고 있다. 북한은 1993년 변호사 자격을 새롭게 설정하였고, 2005년에는 공무원 자격판정법을 제정하고 공무원자격제도를 신설하였으

며, 무역전문가 자격제도도 신설하였다.

한 예로 공무원 자격판정법의 내용을 보면 공무원자격은 전문가자격을 부여하는 것과 유사한 방식으로 진행된다.

4. 북한의 자격 관련 법

북한의 자격과 관련한 주요 법은 다음과 같다.

조선민주주의인민공화국 과학기술법

제44조(자격급수사정사업)

과학자, 기술자는 자격급수시험에 응시하여야 한다.

자격급수사정은 과학기술성과와 실력을 기본으로 하여 한다.

사회주의 노동법

제52조 국가는 근로자들의 기술 기능향상을 위하여 기사급수, 기능등급 판정시험제를 실시한다.

국가과학기술기관과 로동행정기관은 기사급수, 기능등급 판정시험을 정기적으로 조직 집행하여야 한다.

변호사법

제20조 조선민주주의인민공화국 공민으로서 다음에 해당하는 자는 변호사로 될 수 있다.

1. 법률전문가의 자격을 가진 자
2. 법부문에서 5년 이상 일하던 자
3. 해당 분야의 전문가자격을 가진 자로서 단기 법률교육을 받고 변호사시험에 합격한 자

제21조 변호사는 보수를 받는 직무를 겸할 수 없다. 대학과 과학연구기관의 법학학위학직소유자는 겸직변호사로 일할수 있다.

제22조 변호사자격심사는 조선변호사회 중앙위원회가 한다.

변호사자격심사는 따로 정한 절차에 따른다.

변호사법1993.2

공무원자격판정법

제4조 (공무원자격판정의 기준)

공무원자격판정의 기준은 다음과 같다.

1. 국가의 정책과 해당 부문의 법규를 정확히 이해하고 있는가
2. 해당 부문의 전문지식이 있는가
3. 사업조직지휘능력이 있는가
4. 사업실적이 있는가
5. 준법기풍이 서있는가
6. 고상한 도덕품성을 소유하였는가

제5조 (공무원자격판정의 대상)

공무원자격판정의 대상은 다음과 같다.

1. 내각위원회, 성, 중앙기관의 부원 이상 일군
2. 도(직할시)급기관의 부원 이상 일군
3. 시(구역), 군급기관의 부원 이상 일군
4. 해당 기관의 부원 이상 일군

제6조 (공무원자격판정의 제외대상)

통신교육을 받거나 검정시험에 응시하고 있는 공무원의 자격판정은 하지 않는다.

남자 60살, 여자 55살 이상의 공무원도 자격판정을 하지 않는다.

제7조 (공무원자격판정위원회의 조직)

국가는 공무원자격판정을 위하여 내각, 위원회, 성, 중앙기관, 도(직할사), 시(구역), 군인민위원회와 해당 기관에 비상설로 공무원자격판정위원회를 둔다.

필요에 따라 위원회, 성, 중앙기관과 해당 기관의 아래기관에도 비상설로 공무원자격판정위원회를 둘수 있다.

제8조 (공무원자격판정위원회의 구성)

공무원자격판정위원회는 위원장, 부위원장, 위원들로 구성한다.
위원수는 5~9명 범위 안에서 해당 기관이 결정한다.

제9조 (공무원자격판정위원회의 임무와 권한)

공무원자격판정위원회의 임무와 권한은 다음과 같다.

1. 공무원자격판정시험문제를 제시한다.
2. 판정날자와 장소를 정하고 30일 전에 공포한다.
3. 공무원자격에 대한 평가사업을 한다.
4. 공무원자격판정과 관련하여 제기되는 문제를 처리한다.

제10조 (공무원자격급수)

공무원자격급수는 1~6급까지로 한다.

공무원자격급수에 따르는 기준은 공무원자격판정기준에 근거하여 내각이 정한다.

제11조 (공무원자격급수판정기관)

1급공무원과 내각밖의 기관의 2급공무원의 자격판정은 최고인민회의

상임위원회가, 내각 아래기관의 2급공무원의 자격판정은 내각이. 3급, 4급, 5급, 6급공무원의 자격판정은 해당 기관이 한다.

제12조 (공무원자격판정의 주기)

공무원자격판정의 주기는 3년으로 한다.

부득이한 경우에는 공무원자격판정주기를 5년으로 할 수 있다.

제13조(공무원자격판정기간의 설정)

공무원자격판정기관은 판정주기마다 국가적인 사업을 고려하여 내각이 정한다.

제14조 (공무원자격급수판정의 분류)

공무원자격판정은 제자리급수판정, 올라가는 급수판정으로 나누어 한다. 올라가는 급수판정에는 해당 기관의 추천을 받아야 응시할 수 있다.

제15조 (공무원자격판정의 시험방법)

공무원자격판정시험은 필답 또는 구답의 방법으로 한다.

필요에 따라 실기응용의 방법을 배합할수 있다.

제16조 (합격하지 못한 판정결과의 처리)

제자리급수판정에서 합격하지 못한 공무원의 자격급수는 한급 내리운다. 이 경우 내려갈 급수가 없는 공무원은 6개월 안으로 다시 자격판정을 받을 수 있다.

제17조 (공무원자격판정결과의 공개)

공무원자격판정위원회는 판정결과를 7일 안으로 공개하여야 한다.

제18조 (새로 입직하는 공무원의 자격판정)

국가기관에 새로 입직하려는 공민은 공무원자격판정을 받아야 한다.
이 경우 공무원자격판정은 따로 정한 절차에 따른다.

제19조 (공무원자격판정사업에 대한 지도)

공무원자격판정사업에 대한 지도는 내각과 해당 기관이 한다.

제20조 (공무원자격의 박탈)

정당한 이유 없이 공무원자격판정에 참가하지 않았거나 합격하지 못하였을 경우에는 공무원자격을 박탈한다

제3절 남북한 자격체제의 비교 및 시사점

남북한의 자격제도 비교는 조정윤 외(1999)에서 검토한 내용을 보면, 남북한 자격체제의 중요한 차이점은 응시자격과 자격의 등급에 있다. 북한의 경우 장기간의 현장경력을 갖고 있어도 전문학교 및 대학을 졸업하지 않으면 기능에서 준기사나 기사 자격 취득 시험에 응시할 수 없다. 반면에 남한에서는 국가기술자격이외의 국가자격의 일부를 제외하고 대부분 학력에 관계없이 현장 실무경력만으로 자격시험에 응시할 수 있다. 또한 남한의 국가기술자격은 정부에 의해서 동일한 체계로 운영되고 있으나, 북한은 자격종목에 따라 다양하게 자격의 급수가 나누어져 있다.

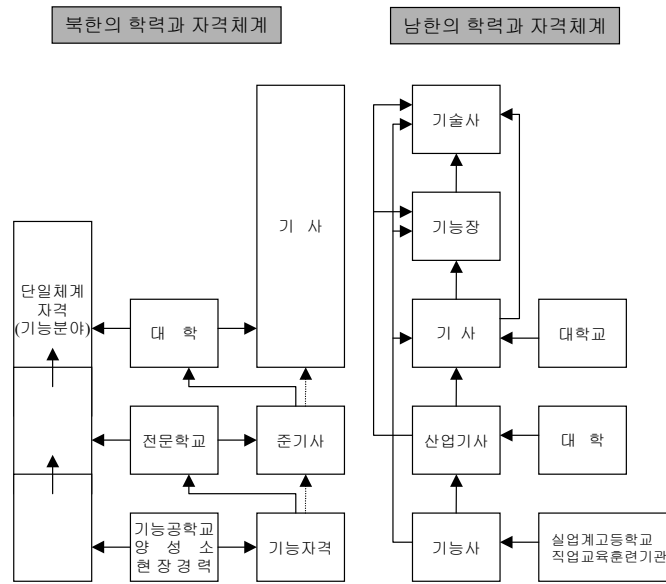
이러한 남북한의 자격체제의 차이에도 불구하고 현재 남북한의 학력체계를 자격의 응시조건으로 고려하여 남북한의 학제와 자격증 비교, 그리고 남한의 국가기술자격과 북한의 자격체계를 비교하면 다음의 [그림 III-2]와 같다. 즉, 남한의 국가기술자격중 기능사, 산업기사, 기사는 북한의 기능, 준기

사, 기사와 동일 수준의 자격으로 간주할 수 있다. 단지 북한의 경우 남한의 기술사와 기능장에 해당하는 자격이 없지만 기사 및 단일체계의 기능자격을 고려하면 각각의 최고급수에 해당하는 자격이 남한의 기술사와 기능장에 해당되는 자격이라고 볼 수 있다.

<표 III-7> 남북한 학제와 자격증 비교

연구기간 박사 원	석사	석·박사	기술사, 기능장
대학내 박사 원			국가고시
전문 대학교 4년	기사, 준기사	기사	종합대학, 대학원
단과대학 3~4년			전문대 2년
산업체 기능공학교	기능공	기능사	직업훈련기관
행정기관양성소			전문계 고등학교
고등중학교 6년	무료 의무교육		중학교 3년
소학교 4년			초등학교 6년

[그림 III-2] 남북한 자격체계의 비교(기능·기술분야)



주) ---> 검정시험을 통한 자격응시

단일체계의 기능자격 중 학력 조건은 없지만 설계사(의류), 영화기사, 용접 등의 자격은 기능자격이라 할지라도 급수에 따라 전문학교 및 대학 졸업자에 수여되는 급수가 있으며, 최고의 수준의 급수는 고급기술자로 분류 국가에서 직접 관리하는 것을 고려할 때 기능장에 해당하는 수준으로 판단된다. 기사의 경우 설계원(토목)은 5~1급으로 되어 있고, 상위급수에 응시할 수 있는 자격이 최소 실무경력 3년 이상이어야 한다는 것을 고려할 때 가장 단기간에 취득하더라도 2급을 취득하는 데 최소 9년이 소요된다. 또한 자격검정방법에서도 해당 분야에서 실적과 이론시험, 외국어 등을 포함하고 있으므로 설계원 2급 이상의 급수는 남한의 기술사 수준에 해당하는 것으로 생각할 수 있다.

검정방법에 있어서도 북한의 기능자격은 필기시험과 실제 작업의 평가를 통해 합격 여부를 판단하고 있다. 그러나 기능학교 및 양성소를 졸업하지 않고 경력을 통해 자격에 응시하는 종목 가운데에는 실기만 실시하는 종목도 있으나 자격 수준의 특성상 이론보다 실기능력의 중요함을 이해한다면 남한자격으로 인정 시 문제될 것이 없다고 생각한다. 남한의 경우도 대부분 기능자격은 필기와 실기시험을 실시하도록 되어 있으나, 미장, 조적, 건축목공, 비계 등의 종목과 같이 이론적인 면보다 기능이 중요한 분야는 필기시험을 실시하지 않고 있다.

준기사 및 기사자격은 졸업 시 해당 분야에 대한 이론시험, 외국어, 논문 등을 통과해야만 무급의 자격을 취득하고, 급수의 자격은 1년 이상의 현장경력이 있어야 취득할 수 있으므로 학력, 자격, 산업현장의 경험이 자연스럽게 연계되고 있음을 알 수 있다.

전체적으로 북한의 자격체제를 남한의 자격체제와 비교하였을 때 두 체제가 상당히 유사함을 알 수 있으며, 북한자격을 남한자격으로 인정하는 데 무리가 없을 것으로 판단된다.

이상의 남북한 자격제도 검토와 비교에서 보면, ‘자격’은 전문 학술용어인 동시에 일상 언어생활에서 다양한 의미로 사용되는 일상용어이기도 한

것이다. 일상적으로 의미맥락이 통하는 경우에는 법령에서도 특별히 용어에 대한 개념정의 없이 사용하고 있기 때문이다. 이는 ‘자격’이란 용어가 자격제도와 관련한 법령에서만 사용되고 있지 않고 일상생활을 규율하는 다양한 법령에서 사용되고 있기 때문으로 파악된다.

‘자격’의 의미를 분석하고 유형화를 한 결과 자격제도를 규율하는 법령에서는 자격제도와 관련한 용어의 사용에 통일이 필요하다는 점이 발견되었다. ‘자격’이라는 용어는 수많은 법령에서 사용되고 있지만, 그 의미는 일정하지 않았다. 특히, 일상생활을 규율하는 법령이 아닌 자격제도와 관련한 법령에서조차도 차이가 많았다.

자격의 의미가 이렇게 다양하게 사용됨으로써 자격정책을 수립하거나 자격과 관련한 연구에서 사용하는 자격의 의미에까지도 영향을 받는 경우가 발생하고 있다. 이는 우리나라에서 발급되고 있는 국가자격이 몇 종목인지를 파악하고자 할 경우에도 ‘자격’의 범주에 포함시킬 기준이 무엇인지 정하는 작업부터 하고 있는 현실이 잘 말해 주고 있다. 이에 따라 자격시험을 실시하는 종목만을 대상으로 하면 개별법상 십여 종목의 국가자격이 무시험으로 자격을 발급하고 있기 때문에 문제가 되기도 한다.

국가기술자격의 경우 『국가기술자격법』에 의하여 등급과 분야를 모두 세분화하여 ‘종목’이라는 형태로 자격의 개수를 산정하고 있다. 자격의 발급에는 모두 ‘시험’에 합격하여야 하는 통일적인 운영을 통하여 전체 종목에 걸쳐 일관성을 확보하고 있다. 그러나 개별법상의 국가자격은 그동안 많은 연구에서도 지적인 바와 같이 통일된 자격분류 기준이나 자격발급 방식을 채택하고 있지 않기 때문에 자격의 개수를 산정하는 것도 그 기준에 따라 달리 파악되기도 하고²⁵⁾, 파악된 것조차 이것이 자격인지 직무명칭인지가 모호한 경우도 발생²⁶⁾하고 있다.

25) 이 연구에서는 2006년도에 국무조정실이 주관이 되어 실시한 ‘국가자격 검정기관 실태조사’를 통하여 파악된 128개 종목을 개별법상 국가자격으로 한정하였음.

26) 이러한 문제로 인하여 그동안 국내에서 수행된 자격연구에서 파악하고 있는 자격의 개수가 연구에 따라서 차이가 발생하는 것을 발견할 수 있음.

자격은 개인에게 부여되는 사회적 능력인정의 기제이다. 제3자가 일정한 승인 절차에 의하여 노동시장에서 개인의 직무능력을 보여 줄 수 있는 증서로 제시할 수 있는 형태로 사회화된 것이다. 따라서 자격증(certificate)의 형태로서 외현화 할 수 있는 것을 우선적으로 자격의 개념에 포함하는 것이 그동안 전통적으로 우리나라에서 자격을 정의하는 방식이었다. 그러므로 개인이 수행하는 직무나 직위(position)에 따라 부여되는 명칭이 곧 자격을 의미하지 않는 것으로 간주되어 왔다.

자격이 본래의 기능을 다하기 위해서는 자격제도의 관리·운영에 있어 위의 요건들이 제대로 갖추어지고 탄력적인 운영이 뒷받침되어야 하는데, 특히 북한이탈주민의 경우 민간 차원보다는 국가적인 차원에서 경력 및 자격이 관리되어야 할 필요가 있다. 이를 위해서 국가의 북한이탈주민을 위한 자격제도 발전을 위한 적극적인 역할수행이 필요하다. 북한이탈주민의 자격인정과 관련한 몇 가지 시사점은 첫째, 북한이탈주민의 직업능력 수준을 향상시키도록 자격제도를 확립하여야 한다. 이를 위하여 국가 수준에서 북한이탈주민을 위한 자격제도의 비전과 발전전략을 수립하고, 이를 추진할 계획을 설정하며, 필요한 추진 주체와 자원을 동원하여야 한다. 둘째, 자격제도를 통하여 북한이탈주민이 노동시장에 잘 진입할 수 있는 규칙을 설정하여야 한다. 이를 위하여 북한이탈주민을 위한 자격의 숙련과 능력에 대한 표준이자 교육훈련과 자격의 연계 틀로서 중요한 기능을 할 수 있는 국가 직업능력표준의 설정을 비롯하여 신호기능이 제대로 자리매김되도록 하는 자격제도 및 자격체계 등을 모색하여야 한다. 셋째, 북한이탈주민의 자격제도가 일정한 질을 확보하고 공신력을 갖추도록 촉진 및 지원하여야 한다. 이를 위해 자격제도의 운영과 관리에 있어 국가와 민간의 역할 및 책무를 설정하고 상호 간의 연계를 내실화하는 방안을 모색해야 한다.

제4절 독일과 우리의 사례 및 자격취득 지원제도

1. 독일 사례

이미 통일을 이룩한 독일과 아직 분단 상태로 남아 있는 남북한은 분단의 배경을 비롯한 여러 가지 측면에서 많은 차이를 갖고 있다는 것은 이미 주지의 사실이다. 그렇지만 상이한 체제 간의 통합이라는 측면에서 구서독이 구동독의 자격·학력·경력의 인정 문제를 어떠한 방법과 절차를 통해 처리했는가 하는 것은 우리에게 많은 시사점을 제공할 수 있으리라 판단된다.

독일 통일 과정에서 구서독은 구동독의 학력·자격을 그대로 인정, 구서독에서 취득한 학력·자격과 동등하게 대우했다(박재윤 외, 1992). 즉, 구서독과 구동독 간에 맺어진 통일조약에 따라 구동독 지역에서 취득하거나 국가가 인정한 학력이나 직업과 관련된 자격증들은 신연방주에서 계속 유효하게 인정받았다(통일부, 1996). 또한 직업교육에 있어서도 직업훈련 대상직업과 전문직업의 체제에 따른 시험증명서 및 합격증명서 그리고 공인된 직업훈련 대상직업에서의 도제시험은 관청의 확인 없이도 서로 동등한 것으로 인정되었다. 독일 통일을 법적으로 규정하고 있는 통일조약의 관련 내용을 살펴보면 다음과 같다.

- ① 동독 내에서 취득되거나 또는 국가가 공인하는 학교교육, 직업교육 및 대학 졸업 자격 또는 자격증은 제3조에 명시된 지역 내에서 계속 유효하다. 제3조에 명시된 지역 또는 서 베를린을 포함한 서독의 다른 주들 내에서 시행된 시험이나 취득한 자격증들은 동등하게 취급되며, 가치가 동일한 경우에는 동등한 권한을 부여받는다. 동등가치 인정은 신청에 의해 해당 관청의 확인으로 결정된다. 시험 또는 자격증 동등 인정에 관해서는 연방정부와 유럽공동체의 법률적인 규정 및 조약 내

- 의 특별 규정이 우선 적용된다. 국가로부터 취득되었거나 국가가 공인하는 또는 수여받은 대학 직업명칭과 등급 및 학위의 사용권리는 계속 유효하다.
- ② 교원시험에는 문교장관회의에서 통용되는 절차가 적용된다. 문교장관회의는 이에 상응하는 과도 규정을 제정한다.
 - ③ 견습직 조직법과 전문직 조직법에 의한 시험 합격증과 공인된 견습직의 졸업시험과 기능시험은 동등하게 취급된다.
 - ④ 제32조에 언급된 지역들 내에서의 학제변경에 요청되는 규정들은 제1조에 언급된 주들에 의해 결정된다. 학위인정을 위한 필요 규정들은 문교장관회의에 합의된다. 상기 두 경우는 함부르크 협정과 문교장관회의에서 추가 합의사항을 그 기초로 한다.
 - ⑤ 졸업 이전에 대학을 바꾸는 학생들은 졸업시험 규정에 관한 일반 규정(ABD) 제7조의 기본원칙 또는 국가고시 관련 규정에 의거 그때까지의 학업성적 및 시험결과를 인정받는다.
 - ⑥ 동독의 기술, 전문학교 졸업증을 바탕으로 확인된 대학 진학자격은 1990년 5월 10일 문교장관회의 결정과 그 부록 B에 의해 결정된다. 학교 및 대학 졸업 후의 상급직업 교육을 위한 전문학교 졸업, 대학 졸업의 인정과 관계된 기타 원칙과 절차는 문교장관회의에 의해 마련된다.

통일조약(Einigungsvertrag) 제37조 교육

이상과 같이 구서독은 통일 과정에서 구동독의 학력, 자격을 동등하게 인정했다. 다시 말해 동독지역에서 취득한 일반교육, 직업교육, 대학교육의 졸업증 및 자격증은 원칙적으로 구동독 지역에서 계속 유효하며, 구서독 지역의 졸업증, 자격증 등과 비교하여 취득기준이 비슷할 때에는 구서독 지역에서도 인정하였다. 이때 졸업장과 자격증에 대한 등가성을 인정받기 위해서는 해당자가 주정부 문교성이나 그 업무를 위임받는 산하기관에 졸업증 및 자격증 인정신청서를 제출하여 인가를 취득하는 절차를 밟았다. 이처럼 독일은 자격, 학력 인정에 관한 구체적인 절차와 인정방법에 관한 구체적이고 체계적인 법적 규정을 통해 구동독의 자격, 학력을 인정했다(김종철 외, 1996; 김영운 외, 1996).

2. 우리의 사례와 지원제도

북한이탈주민 보호 및 정착 지원에 관한 법률에 따라 국내 자격인정을 받을 수 있는 면허증은 의사·치과의사·한의사·약사·간호사이며, 자격증은 건축·토목기사 등 20여 가지이다. 한편 북한이탈주민에 대한 다양한 직업훈련 지원제도를 통해 자격취득을 지원하고 있다. 주요한 내용을 보면 다음과 같다.

가. 우리의 인정제도

1) 북한의 기술자격 인정 절차

현재 북한이탈주민지원제도는 북한에서 자격을 취득한 자에게 “국가기술자격 검정 과목의 전부 또는 일부 면제”하는 방법으로 남한의 국가기술자격을 인정하고 있다. 국가기술자격법 면제조항을 보면 북한의 자격인정 절차를 주무부처 장관이 인정하고자 하는 북한의 자격이 남한의 국가기술자격과 검정기준 등이 동일한지, 또는 유사한지를 고려하여 정하도록 하고 있다.

이외 「북한이탈주민의 보호 및 정착지원에 관한 법률」에서 북한에서 자격을 인정한 북한이탈주민에게 국가기술자격을 인정하는 절차를 정하고 있다. 자격인정대상은 보호대상자로 한정하고, 북한에서 취득한 자격뿐만 아니라 외국에서 취득한 자격도 인정받도록 하였다. 이를 위해 북한이탈주민을 대상으로 자격을 인정하기 위한 절차와 기구를 두도록 하였다.²⁷⁾

법률 시행령에서는 북한이탈주민의 자격인정절차를 구체적으로 제시하고 있다. 첫째, 북한에서 자격을 취득한 북한이탈주민은 통일부장관에게 자

27) 첫째, 통일부장관이 자격인정에 필요한 보수교육 또는 재교육을 실시할 수 있도록 하였다. 둘째, 북한이탈주민의 자격을 인정할 수 있는 심사위원회를 둘 수 있도록 하였다.

격인정신청서를 제출하도록 한다. 둘째, 자격인정신청서를 제출받은 통일부장관은 신청내용에 대한 확인서를 첨부하여 이를 당해 자격인정업무를 관장하는 자격검증기관이 장에게 송부하도록 한다. 셋째, 자격인정신청서와 확인서를 송부받은 자격검증기관의 장은 송부받은 날부터 3개월 이내에 북한이탈주민의 자격인정 여부 및 자격인정을 위하여 보수교육 또는 재교육이 필요한지 여부를 결정하고 그 결과를 통일부장관에게 통보한다. 넷째, 통일부장관은 자격검정기관에서 통보한 내용을 신청인에게 통지한다.

2) 북한자격인정 기준

북한의 기술자격을 남한의 국가기술자격으로 인정하는 기준은 통일부에 타 기관이나 업체는 인정기준이 없는 것으로 알려지고 있다. 북한의 학력에 대해서는 일부 대학이나 교육기간에서 인정해 준다. 때문에 북한에서 전문기관에 종사한 과학자나 대학교수, 의사, 교사 등 일부 북한이탈주민은 남한에서도 전문가로 인정받기 위해 각 교육기관에서 재교육을 받고 있다.

통일부가 마련한 북한자격의 인정기준은 다음과 같다. 첫째, 자격응시 조건상의 학력을 기준으로 북한의 자격을 남한자격으로 인정한다. 둘째, 남한의 기술사자격은 인정대상에서 제외시킨다. 그러나 해당 분야의 학·경력 을 인정하여 응시자격을 부여한다. 이는 기술사의 경우 법적으로 독점업무가 있는 전문기술자격이기 때문에 기술사 수준에서 대한 북한의 자격이 명확하게 드러나지 않은 상태에서 인정에 어려움이 있다. 셋째, 남한에서 설치, 운영하고 있는 종목에 한하여 북한자격을 인정한다. 다시 말해 북한의 자격이라도 남한에서 기능사자격만 설치되어 있다면 기능사자격으로 인정한다. 넷째, 단일체계의 기능자격은 전문학교 및 대학 졸업시 취득하는 등급을 고려하여 그에 상응하는 남한의 등급(기능사, 산업기사, 기사, 기능장)으로 인정한다. 다섯째, 남한기능장 자격인정은 8단계이상의 기능급수가 있는 북한 기능자격 최고위 등급에 한하여 인정한다. 여섯째, 단일급수의 기

사, 준기사를 제외한 무급자격은 남한의 기사, 산업기사 자격으로 인정하지 않으며, 다만 학력을 인정하여 응시자격을 부여한다(원상봉·이기우, 2010).

3) 관계법령

북한이탈주민의 법적 지위를 규정하고 있는 『북한이탈주민보호및정착지원에관한법률』에서는 북한이탈주민이 북한에서 취득한 자격과 경력에 관해 다음과 같이 법적 규정을 두고 있다.

제14조(자격 인정) ① 보호대상자는 관계 법령에서 정하는 바에 따라 북한이나 외국에서 취득한 자격에 상응하는 자격 또는 그 자격의 일부를 인정받을 수 있다.

② 통일부장관은 자격 인정 신청자에게 대통령령으로 정하는 바에 따라 자격 인정을 위하여 필요한 보수교육 또는 재교육을 실시할 수 있다.

③ 제1항 및 제2항을 시행하기 위하여 필요한 경우 대통령령으로 정하는 바에 따라 자격인정 여부를 심사하기 위한 위원회를 둘 수 있다.

제18조(특별임용) 북한에서의 자격이나 경력이 있는 사람 등 북한이탈주민으로서 공무원으로 채용하는 것이 필요하다고 인정되는 사람에 대하여는 「국가공무원법」 제28조제2항 및 「지방공무원법」 제27조 제2항에도 불구하고 북한을 벗어나기 전의 자격·경력 등을 고려하여 국가공무원 또는 지방공무원으로 특별 임용할 수 있다. <시행일 2010.9.27>

한편 『국가기술자격법』에서는 군사분계선 이북지역에서 자격을 취득한 자가 남한에서 동일한 분야의 자격을 취득할 경우 자격시험과목을 면제하도록 규정하고 있다.

제7조 다음 각 호의 1에 해당하는 자가 이 법에 의한 기술자격 검정을 받고자 할 경우에는 대통령령이 정하는 바에 의하여 당해 기술자격검정과목의 전부 또는 일부를 면제받을 수 있다.

4) 기술자격

북한이탈주민의 기술자격인정절차는 북한에서 취득한 자격을 인정받기 위해서 자격인정신청서와 함께 자격을 증명할 수 있는 각종 경력이나 이력을 기술하여 통일부에 제출하며 통일부는 한국산업인력공단에 송부하게 되며 별도의 시험 없이 한국산업인력공단 검정관리 심의위원회 심의를 통과하면 된다.

1999년 이후 27명이 자격증 인정을 신청해 22명이 취득했다. 식품기사와 정보처리기사 분야에서 각각 2명, 건축·토목·화공·메카트로닉스 등 12개 분야에서 1명씩 기사자격증을 땀다.

(1) 의료면허

의료 관련 면허를 따려면 자격시험심의위원회를 통과한 뒤 국가자격시험을 봐야 한다. 보건복지부 보건의료인국가시험원(국시원)은 북한 출신 의사가 한국 의사 시험 응시 자격을 갖추었는지를 심사하고 있다. 심의위원 5명(의대 교수)이 지원자의 의료지식을 확인하기 위해 이것저것 질문을 하고, 지원자는 이에 답을 함으로써 의사시험 응시자격을 부여받는다. 국시원은 국내 의과대학 졸업자와 동등한 기초 및 임상의학 지식과 문제해결능력을 보유했다고 판단하게 되면 의사시험 응시자격을 주게 된다.

대한민국에 입국한 북한 의사 출신 북한이탈주민은 60여 명에 이른다. 현재까지 22명이 국내 의사에 도전해 7명이 최종 합격했다. 1998년 이후 모두 29명이 의사·간호사 등 의료 관련 면허증 취득을 시도했고 11명(38%)이 합격했다.

<표 III-8> 탈북 의료인 국가시험자격 인정 현황

(단위: 명)

직종	국가자격시험 응시자격		국가시험 최종합격자
	인정	불인정	
의사	20	2	7
치과의사	1	0	1
한의사	3	0	2
약사	2	0	1
간호사	1	0	0
계	27	2	11

자료: 한국보건 의료인국가시험원.

북한이탈주민 의사자격 인정은 하루아침에 이루어 낸 산물이 아니다. 수년간의 노력 끝에 북한이탈주민에게 의사자격을 부여하는 제도가 도입되었다.

(2) 교사자격

북한교사 출신인 경우, 교과목과 내용이 다르다는 이유로 국내에서 자격증을 딸 수 없으며, 아직까지 북한이탈주민에 대한 교사자격 인정은 전무한 상황이다.

현재로서는 북한이탈주민이 남한에서 교사자격을 취득하고자 하면 북한에서의 교사경력을 제로로 한 상황에서 다음과 같은 절차를 밟을 경우에만 가능하다. ① 남한에서 새롭게 사범대학이나 교원대학과정을 이수하는 경우. ② 교육대학원과정을 이수하는 경우(북한이탈주민의 경우, 교육대학원 입학 불가, 사범대학이나 교원대학을 나온 경우에만 가능). ③ 2년 이상의 대학교 및 대학원 강의경력을 가지고 있어, 그 대학교 총장이나 학장이 인정하는 경우.

현재 북한이탈주민 중 교사 출신은 80여 명으로 추측된다. 그 중 10년 이상 교단에 선 경험을 가진 북한이탈주민이 30% 정도로 적지 않다. 붕괴되

다시피 한 북한의 공교육을 뒤로 한 채 남한사회로 입국한 그들은 아직까지도 교단에 설 꿈을 가지고 있다.

나. 자격취득을 위한 지원제도

1) 단기집중훈련²⁸⁾형 기초직업적응훈련

(1) 단기집중훈련형 기초직업훈련의 의의

하나원 정착교육과정 중에 있는 교육생을 훈련대상자로 하여 북한이탈주민이 하나원 수료 후 노동시장에 즉시 진입할 수 있도록 1인 1직종을 선택, 실용적인 사전 직무교육을 단기간 내에 집중적으로 실시하는 것을 말한다. 이 단기집중훈련은 2010년 5월부터 2010년 12월까지 시범사업기간을 정하여 실시한다.

(2) 단기집중훈련형 기초직업훈련의 훈련직종

훈련과정은 중소기업 인력부족업종, 북한이탈주민 취업업종, 하나원 정착교육대상자 선호도 조사를 감안하여 다음의 직종을 선정한다.

여성	남성
봉제, 피부미용, 품질관리기초, 기초전자조립	중장비, 자동차정비

하나원 정착교육대상자는 사전 직업 선호도 검사 및 직업적성 검사를 실시, 단기집중훈련과정 중 1개 직종을 선택하여 실시한다.

28) 단기집중훈련은 여러 직종에 대한 진로지도·직업체험 위주의 기존 기초직업적응훈련을 개편, 조기취업 지원을 위해 특정 직종(1직종)에 대한 사전 직무교육을 하나원에 있는 동안 집중 실시하는 방식으로, 2010년 12월까지 시범적으로 실시하는 기초직업훈련이다(김입태).

(3) 단기집중훈련형 기초직업훈련의 훈련기관

여성직종 4개 중 2개 직종은 현행 기초직업적응훈련 실시기관(한국폴리텍 여자대학)에서 실시하고, 나머지 2개 직종은 북한이탈주민의 특수성을 고려하여 통일부에서 선정하며, 남성직종은 현행 기초직업적응훈련 실시기관(한국폴리텍 정수대학)에서 실시한다.

(4) 단기집중훈련형 기초직업훈련내용 및 훈련시간

통일부는 노동부 및 훈련기관과의 협의를 통해 직종별 단기집중훈련(63H)과 공통교과(13H, 현장체험·전문직업훈련안내·산업안전보건)로 훈련프로그램을 개발하여 편성·운영하되, 훈련여건에 따라 신축적으로 운영 가능하다.

(5) 심층상담 실시

정착교육대상자의 합리적인 훈련직종 선택 및 훈련과정의 효율성 제고를 위해 단기집중훈련 실시 전에 반드시 심층상담을 실시(20H)한다. 심층상담은 직업적성 및 선호도 검사와 진로지도·상담으로 구성되며, 노동부 고용지원센터와 연계하여 실시한다.

(6) 단기집중훈련형 기초직업훈련계획 수립·승인

직업훈련기관은 하나원 입학기수별로 훈련실시계획을 수립하여 통일부에 계획승인을 신청하고, 통일부는 적정성 여부 검토 및 노동부와 협의 후 승인한다. 훈련실시계획에는 훈련인원 및 일정, 소요예산 등 훈련실시에 필요한 사항을 포함한다.

(7) 단기집중훈련형 기초직업훈련정원

학급당 훈련정원은 교육생 수에 따라 신축적으로 운영 가능하며, 직업훈련 및 현장학습은 50명 이내로 분반 운영한다.

(8) 단기집중훈련형 기초직업 훈련비 및 훈련수당

훈련비는 훈련기관이 훈련실시계획에 포함하여 제출한 훈련비용을 검토하여 훈련실비로 지원한다.

(9) 단기집중훈련형 기초직업훈련 부처 간 소관업무

통일부는 훈련기관 및 훈련과정 선정, 훈련프로그램 운영·관리, 훈련비 지급요청 등을 담당하고, 노동부는 훈련과정 및 프로그램 운영 협의, 예산 지원 등을 담당한다.

2) 북한이탈주민 직업훈련의 목적

북한이탈주민 보호대상자가 거주지에서의 보호기간 5년 중 직업훈련(기술배우는 것)을 희망하는 경우 직업훈련을 실시하는 것은 신속한 취업 및 사회정착을 도모하기 위함이다.²⁹⁾ 사용자는 직업능력이나 기술이 있는 사람을 근로자로 사용하려고 할 것이다.³⁰⁾ 따라서 직업훈련은 기술을 배워 취업을 하기 위한 과정이어야 한다. 직업훈련을 받을 때는 관련 국가자격증도 취득하는 것이 좋다.

3) 훈련대상자와 훈련횟수

(1) 북한이탈주민의 직업훈련대상자

북한이탈주민의 거주지 보호기간(5년) 중 직업훈련 희망자로서 다음의 요건을 갖추어야 한다. 즉, 하나원 수료 후 5년 동안 직업훈련을 받을 수 있다.

- ① 속임수 또는 그 밖의 부정한 방법으로 훈련 등을 받은 사유로 수강제한처분을 받은 사실이 있는 경우에는 그 처분 후 6월이 지나야 한다.
- ② 중도탈락한 사실이 있는 경우에는 탈락 후 3월이 지나야 한다.

29) 노동부(2010), 북한이탈주민직업훈련 업무처리요령, 노동부 인적자원개발과.

30) 김임태(2007), 진로와 직업, 통일부 하나원.

직업훈련을 수강하다가 중도탈락하면 3개월이 지나야 다시 직업훈련을 받을 수 있다. 직업훈련기관에서 훈련생에 대하여 제적할 수 있는 사유는 천재지변 등 정당한 사유 없이 5일 이상 계속해서 결석하는 경우, 천재지변 등 정당한 사유 없이 월 10일 이상 결석하는 경우, 훈련생이 총 소정 훈련일수의 100분의 30을 초과하여 결석하게 되는 경우 등이다.

- ③ 구직등록 후 취업(180일 이상 취업한 경우에 한한다) 시까지 3회 이상 수강한 사실이 없어야 한다. 이 경우 직업훈련 도중 중도탈락 및 수강 제한처분은 1회의 수강으로 본다.
- ④ 정부로부터 훈련비 등의 지원을 받는 훈련과정 수강 중에 있는 자가 아니어야 한다. 즉, 동시에 정부지원 직업훈련 두 가지를 수강할 수 없다.

(2) 훈련횟수

보호기간 5년 동안 훈련가능횟수는 3회이다. 직업훈련을 수강하다가 중도에 그만두거나 탈락한 경우도 1회로 산입한다. 단, 북한이탈주민이 훈련개시 후 1주일간은 해당 훈련과정에 중간편입하거나 다른 훈련과정으로 변경할 수 있다.

(3) 직업훈련신청

북한이탈주민이 직업훈련을 희망할 경우 노동부 고용지원센터의 북한이탈주민 취업보호담당자와 직업훈련상담을 통하여 직업훈련을 받을 수 있다. 직업훈련 희망자는 거주지 관할 노동사무소 고용지원센터에 직업훈련신청서를 제출하고 구직등록을 한다. 직업훈련신청 시 필요한 서류는 다음과 같은 것들이 있다.

- ① 직업훈련신청서: 노동부 고용지원센터에 비치되어 있음.
- ② 구직표: 노동부 고용지원센터에 비치되어 있음.
- ③ 주민등록등본 1통: 주소지 읍·면·동사무소에서 발급

④ 직업선호도검사 결과표(필요시): 노동부 고용지원센터에서 검사를 실시한 후 발급(하나원에서 실시한 후 나누어 준 직업선호도결과표를 복사하여 제출)

⑤ 통장사본(필요시): 은행에서 발급받은 통장을 복사하여 제출
 취업보호담당자는 상담을 통하여 신청자가 희망하는 직종을 고려하되, 필요한 경우 직업선호도검사³¹⁾ 결과를 참조한다. 하나원에서 북한이탈주민에 대하여 작성하는 진로지도결과표에 나타난 희망직종, 직업선호도검사결과 등을 적극 참조한다. 진로지도결과표³²⁾는 북한이탈주민이 하나원을 수료할 때 취업보호담당자, 거주지보호담당자, 신변보호담당자 등에게 통보하여 북한이탈주민의 취업과 직업훈련 등 진로결정에 도움이 되도록 하고 있다.

4) 직업훈련수당

훈련수당 등의 지급대상 및 지급금액은 다음과 같다. 훈련수당은 해당되는 직업훈련수당만 받을 수 있다. 직업훈련수당은 노동부에서 지급한다. 아래의 직업훈련수당은 북한이탈주민 직업훈련과정을 수강하는 북한이탈주민에게만 지급한다.

(1) 직업훈련수당 지급기준과 금액

<표 III-9> 직업훈련수당

구 분	지 급 요 건 (대 상)	지 급 액(1인당)
교 통 비	지급요건에 해당하는 경우	월 5만 원
식 비	지급요건에 해당하는 경우	주간: 월 10만 원 야간: 월 5만 원

<표 계속>

31) 북한이탈주민에 대한 직업선호도검사는 통일부 하나원의 사회적응교육 중 실시하여 직업선호도검사결과표를 북한이탈주민에게 개별적으로 배부한다.

32) 진로지도결과표는 하나원에서 김임태가 전체교육생을 대상으로 진로지도·상담한 결과를 토대로 작성한다.

구 분	지 급 요 건 (대 상)	지 급 액(1인당)
기 숙 사 비	주 5일 이상 연속하여 훈련을 실시하고 훈련 중 기숙사를 제공하여 2식 이상의 식사를 제공하는 경우(식비 포함)	1일 8,500원 한도 (월 212,500원 한도)
가계보조수당	세대주 훈련생	주간: 월 15만 원 야간: 월 7만 원
가족수당	세대주 훈련생으로서 부양가족이 있는 훈련생(4인까지 지원)	주간: 부양가족 1인당 월 5만 원 야간: 부양가족 1인당 월 4만 원
우선직종수당	우선직종을 수강하는 훈련생	20만 원
취업촉진수당	훈련수료 후 60일 이내에 고용보험 가입 사업장에 취업하여 피보험자 자격을 취득하고 취업 후 1개월 이상 동일 직장에서 근무한 자	100만 원 (1개월 후 20만 원, 3개월 후 30만 원, 6개월 후 50만 원)

※ 위 직업훈련수당은 노동부 북한이탈주민직업훈련을 수강해야 지급

※ 가계보조수당 및 가족수당

- 실업상태에 있지 아니한 자에게는 가족수당 및 가계보조수당을 지급하지 않음
- '부양가족'의 범위는 배우자, 만 18세 미만의 자녀 및 65세 이상 부모를 포함하며 주민등록등본상 동거해야 함.
- 세대주 여부에 대한 확인은 주민등록등본을 통하여 확인

(2) 훈련비 및 훈련수당 등의 청구

북한이탈주민직업훈련을 실시하는 직업훈련기관은 관할 지방노동관서의 장에게 훈련종료 후 또는 단위기간 훈련실시 후 5일 이내에 훈련비 및 훈련수당 등 지급청구서에 출석부 사본과 기숙사비(식비) 증빙서류를 첨부하여 제출

<표 III-10> 2010년 우선선정직종 훈련대상직종³³⁾

분야	2010년 우선선정직종 훈련대상직종
기계(45)	선반, 기계조립, 생산기계, 생산가공, 치공구, 기계설계제작, 의료기기제작, CNC선반, 머시닝센터, 전산응용가공, 컴퓨터응용기계, 산업용로봇제어,

<표 계속>

33) 우선선정직종 훈련대상직종이란, 근로자직업능력개발법 제15조제1항 및 동법시행령 제10조제1항, 고용보험법 시행령 제34조의2제2항 및 동법 시행규칙 제43조의7제3항에 의하여 매년 노동부장관이 고시하는 직종이다.

분야	2010년 우선선정직종 훈련대상직종
기계(45)	소음진동평가, 메카트로닉스, 시스템제어, 공유압, 유비쿼터스설비제어, 생산정보시스템, 사출금형제작(사출금형), 프레스금형, 컴퓨터응용프레스금형(전산응용프레스금형), 컴퓨터응용사출금형(전산응용사출금형), 건축환경설비, 플랜트설비, 열기계, 보일러, 에너지설비, 열냉동설비, 공조냉동기계, 가스설비시공(고압가스), 그린홈(액티브)시공, 자동차차체수리(자동차판금), 자동차보수도장, 그린카정비, 용접, 전기용접, 특수용접, 자동화용접, 수중용접, 파이프용접, 레이저용접·절단, 기계정비, 건설기계정비, 항만장비정비, 건설기계운전(불도저, 굴삭기, 지게차, 기중기, 로더, 모터그레이더, 롤러)
금속(4)	정밀주조, 특수도금, 반도체표면처리, 비파괴시험기운용
전기(9)	전기공사, 내선공사, 외선공사, 동력배선, 전기계측제어, 기시스템제어 전기기기, 일렉트로닉스, 태양광발전설비
전자(7)	전자기기, 반도체장비설비, 반도체가공, 의료전자, 내장형하드웨어, 전자회로설비, LED조명응용(기기)
통신(6)	광통신, 정보통신설비, 정보통신시스템, 전자통신, 네트워크운영관리, RFID·USN운용
조선(5)	선체가공, 선체조립, 선박기관정비, 선체의장, 선박도장
항공(2)	항공기정비, 항공기기체제작
건축(5)	건축시공, 실내건축, 창호제작, 그린홈(패시브)시공, 건축목공
토목(2)	토목시공, 측량
국토개발(3)	조경시공, 자연생태복원, 환경관리
섬유(3)	염색가공, 섬유기계, 스마트의류디자인
공예(2)	가구설계제작, 금속도장
산업응용(10)	스크린인쇄, 오프셋인쇄, 제품응용모델링, 옥외광고디자인, 멀티미디어콘텐츠개발, 스포츠산업마케팅, 주얼리디자인, 컬러리스트, 국제관광마케팅, 에코디자인

5) 직업훈련장려금과 자격취득장려금

(1) 직업훈련장려금

『근로자직업능력 개발법』의 직업능력개발훈련시설, 『중소기업진흥 및 제품구매촉진에 관한 법률』의 연수기관, 『경력단절여성등의 경제활동 촉진법』의 경력단절여성센터에서 실시하는 직업훈련과정을 수료한 자에게 별표3의 기준에 따라 1회에 한하여 직업훈련장려금을 지급한다.

직업훈련과정 이수시간 산정은 단일과정으로 한다. 북한이탈주민의 직업소양함양을 위하여 실시하는 노동부 승인 기초직업적응훈련과정과 통일부 지정 지역적응교육과정의 수료시간은 직업훈련시간에 합산하여 산정한다.

노동부 선정 우선선정직종(정부위탁훈련사업) 또는 1년 이상 과정의 직업훈련(전문직업학교 포함)을 수료한 자에게는 추가장려금을 지급한다.

<표 III-11> 직업훈련장려금

구 분	지급기준	금액(만원)	비고
직업훈련 장려금	총 500시간 이상	120	
	총 620시간 이상	140	
	총 740시간 이상	160	
	총 860시간 이상	180	
	총 980시간 이상	200	
	총 1100시간 이상	220	
	총 1220시간 이상	240	
	1년 과정, 우선선정직종 수료	200	추가 지급

(2) 자격취득장려금

다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에 별표4의 기준에 따라 자격취득장려금을 1회에 한하여 지급한다. ① 제10조의 직업훈련과정을 500시간 이상 수료한 이후 「국가기술자격법」에 따른 국가기술자격을 취득한 경우, ② 제10조의 직업훈련과정을 500시간 이상 수료한 이후 「자격기본법」에 따른 국가자격 또는 공인자격을 취득한 경우, ③ 직업훈련수료 여부에 관계없이 「국가기술자격법」 제9조 제1항 제1호의 기술·기능분야에서 기능사 이상의 자격을 취득한 경우, ④ 직업훈련수료 여부에 관계없이 「국가기술자격법」 제9조 제1항 제2호의 서비스분야자격 중 2급 이상의 자격을 취득한 경우, ⑤ 개별법에 의한 국가자격 중 <별표5>의 자격을 취득한 경우

북한 또는 외국에서 취득한 자격에 상응하는 자격으로 인정받아 자격증을 취득한 경우에는 자격취득장려금을 지급하지 아니한다.

(3) 장려금 신청 및 지급절차

직업훈련장려금 및 자격취득장려금을 신청하려는 자는 관련 사실을 증빙할 수 있는 서류와 장려금신청서를 주거지 관할 지방노동사무소에 접수한다.

지방노동사무소장 및 지방자치단체장은 신청서를 접수받은 날로부터 10일 내에 관련 서류를 통일부로 이송한다. 통일부장관은 신청서를 이송받은 날로부터 1월내에 장려금 지급을 결정하고, 북한이탈주민 본인에게 통보한 후 일시불로 지급한다. 장려금의 신청은 그 신청요건을 충족한 날로부터 6개월 이내에 신청하여야 한다. 다만, 취업유지 등 불가피한 사정이 인정되는 경우는 예외로 한다.

<표 III-12> 자격취득장려금

구 분	지급기준	금액	신청횟수
자격취득장려금	직업훈련장려금 수혜자	200	1회
	독학으로 취득한 자격	200	

제 4 장

북한자격인정 신청자의 직업경로 실태 조사 분석

제1절 연구방법

1. 연구 설계의 근거

북한에서 전문자격을 인정받은 북한이탈주민이 국내에 입국하여 정착과정을 통해 어떠한 경험을 하는지 총체적으로 살펴보기 위해서는 그동안 북한이탈주민의 정착에 관한 연구의 주류를 이루어 왔던 실증주의(positivism) 패러다임³⁴⁾의 재고가 필요하다. 실증주의적 패러다임에서는 북한에서의 일정한 직업능력을 인정하는 자격을 보유한 북한이탈주민이 남한사회에서 현재 취업상태인지 아닌지의 결과만을 놓고 관찰할 수 없는 북한이탈주민의 진로에 대한 태도, 의지, 의미, 가치 및 인식들이 의미 있게 다루어지지 않았다. 따라서 북한이탈주민이 남한사회에서 어떠한 직업경로를 거치는지의 과정에 대해서는 충분한 탐색과 이해를 하기에는 한계가 있었다.

34) 패러다임은 구체적 방법론을 제시하는 것이 아니라 연구자의 자세와 입장의 토대를 마련해 주는 것을 말한다. 때때로 패러다임(paradigm)은 '이론' 또는 특정의 관점(perspective)과 동의어로 간주된다. 그러한 관점들에 대해서는 이론의 명제들이 기초가 되는 원칙들과 가정들을 포함하고 있는 '초이론(meta-theory)'으로 보는 것이 더 유용할 것이다(블래키, 2000).

<표 IV-1>에서 보여 주듯이 실증주의 패러다임은 실체를 단일하게 보며, 외부적 시각으로 절대주의적 객관성을 가진 전문가가 설명하고 평가하는 연구목적으로 가진다. 연구자는 연구자의 이론적 틀에 맞추어 관찰하고 검증한다. 선호하는 연구방법은 연역적 양적 방법론이며, 결과의 일반화에 관심이 있다. 대표적 논리로 인간의 행동이 사회구조적으로 결정된다는 입장을 취하는 구조 결정론적 시각을 들 수 있다. 그동안 대부분의 북한이탈주민에 대한 연구는 이러한 시각을 취해 왔다. 북한이탈주민은 북한의 사회주의 체제, 국내 입국 전에 체류하였던 중국의 사회주의적 자본주의와 또 다른 남한사회에서 새로운 삶을 시작해야 하는 상황이다. 이러한 북한이탈주민의 취업과 직장을 어렵게 하는 요인으로 윤여상 등(2005)은 직업능력 부족, 대인관계의 어려움, 급여 및 복리후생의 열악함, 승진 등에서 불합리한 대우를 받음, 건강문제 등이라고 하였고, 선한승 등(2005)은 적성에 맞지 않는 일자리, 미래불안, 능력부족, 북한이탈주민에 대한 차별대우, 복리후생 문제, 대인관계의 어려움, 나이가 많음, 승진의 어려움 등이라고 지적하고 있다. 여기에 북한이탈주민은 북한에서의 빈곤과 폭력, 통제와 공격성, 가부장적인 개인숭배, 집단주의, 학습된 무력감, 도덕심의 몰락과 영악성, 적대적 비방성 등을 문화적 특성을 보인다고 하였다(이민영, 2005). 이에 비해 남한주민들은 공동체 의식 감퇴, 소외현상, 가치관 혼란의 특징을 보이기도 하지만 전통적인 근면성, 높은 교육열, 역동성, 풍부하고 다양한 문화 및 사상의 발달, 개인주의, 경쟁사회를 문화적 특성을 볼 수 있다(민성길 외, 2002). 이와 같은 연구결과들은 북한이탈주민이 상대적으로 남한사회에 적응하는 데 있어서 열악한 위치와 처우를 받고, 적응하는 데 어려움을 겪는 과정을 정당화시키는 데 영향을 미치고 있다(이민영, 2005).

<표 IV-1> 패러다임에 따른 방법론적 쟁점들

쟁점	대안적 입장	
	실증주의	탈실증주의
패러다임	실증주의	탈실증주의
실재의 성질	결정론적/실재론적 단일적	구성주의적 다중적
출발점	이론 기술적 언어 외부	관찰 일상의 언어 내부
언어의 역할	실재와의 1:1 상응	사회적 행위의 구성
일상의 설명들	부적절함 교정가능 초상황적	근본적 확실함 상황적
사회과학 설명들	사회적 맥락들을 가로질러 일반화 가능	시간과 공간에서 특수적
연구자	주체 대 객체 초연 외부전문가	주체 대 주체 개입 성찰적 협력자
객관성	절대주의적 정태적	상대주의적 역동적
진리에 관한 이론	상응-정치적	합의-실용주의적
연구의 목적	설명 & 평가	이해 & 변화

출처: Blaikie와 Norman(1993), *Approaches to Social Enquiry*; 이기홍과 최대용(2000), *사회이론과 방법론에 다가서기*, 서울: 한울, p.323 재구성.

이러한 구조결정론적 입장의 남북한 이질성 연구나 북한이탈주민의 부적응에 관한 연구들은 북한이탈주민을 이해하는 데 도움을 준 의의도 있으나, 남한적 개념들이 준거가 되어 북한을 설명하는 남한 우월적 태도를 취하거나 상호 이해와 공존이 불가능하다는 속단으로 오도되기도 하는 한계를 가지고 있다(이기범, 2001). 특히 연구과정에서 북한이탈주민은 연구자의 틀을 뒷받침하는 하나의 '사례'로 취급되어 연구자와 다른 삶의 지평을 가진 대등한 존재로 존중되지 못한 점도 있었다. 즉, 능동적인 삶의 주체, 고유한 개별성을 갖는 '존재'로서 간주되지 않아 그들이 만들어 가는 사회적 의미

에 대한 이해와 변화는 보여 주지 못하는 제한점을 보이고 있는 것이다. 따라서 남한에서 적응하는 북한이탈주민들이 가지는 사회적 인식구조를 이해하고, 어떻게 상호 교류해 나가야 할 것인가에 대한 대안을 찾기 위해서는 연구자의 대안적 시각과 방법론이 요구된다고 하겠다. 다시 말하면, 탈실증주의(post-positivism) 패러다임에 의한 인간과 사회의 상징적 상호작용의 입장을 취하는 구성주의적 시각을 연구방법에서 선택할 수 있다고 판단된다. <표 IV-1>을 보면 탈실증주의 패러다임은 새로운 사회에 적응해나가는 연구에서 현상학적으로 기반을 둔 함의를 찾기 위해 참여자의 '상황에 대한 정의'를 깊이 있게 이해하고자 한다. 다중적인 실제의 일상적 언어를 내부자의 시선으로 관찰하고, 연구자는 성찰적 협력자로서 적극적으로 참여자의 삶에 참여하면서 사회와 세계에 관한 통찰을 얻을 수 있다(Rist, 1977; Killian, 2002)는 믿음을 가진다. 결과의 특수성을 설명할 수 있는 깊이 있는 이해와 변화에 목적을 두고, 이야기와 대안들(의미를 만들어 내는 방법들)의 자세함과 풍부함에 접근하려고 귀납적·질적 연구방법을 활용한다. 특히 본 연구에서는 구성주의적 관점으로 북한이탈주민들이 남한사람들과 면대면 상호교류 과정을 볼 수 있는 담화(내러티브)들(이기범, 2001)을 깊이 있게 관찰하는 내러티브 연구방법을 활용하는 것을 선택할 수 있다고 판단하였다. 이러한 접근은 그동안 구조결정론으로 바라보았던 북한이탈주민의 적응문제를 그들이 주체적으로 구성해 내는 사회와 세계에 대한 이해와 의리를 통해 보다 대안적이고 풍부하게 탐색할 수 있도록 도울 것이다.

이에 본 연구에서는 북한에서 자격을 취득한 북한이탈주민들이 입국 후 남한에서 경험하는 직업경험과정에 관해 총체적으로 탐색하고자 한다. 이를 위해 '실재에 대한 이해를 위한 해석'을 그 목적으로 하는 연구논리인 사회문화적 구성주의를 선택하여, 이야기와 의미를 풍부하게 다룰 수 있는 내러티브 탐구 방법을 통해 북한이탈주민의 개별존재성을 존중하며 깊이 있는 삶의 본질을 이해하고, 그들의 진로와 관련하여 둘러싼 사회문화적 맥락

과 관계성의 의미를 심층적으로 이해하고자 한다.

2. 연구방법: 내러티브 탐구 방법

탈실증주의적 질적 연구방법의 활용을 위해서는 연구논리와 연구방법에 대한 충분한 고려가 요구된다. 이에 본 연구에서는 앞서 지적한 바와 같이 북한이탈주민의 자격제도에 대한 전반적인 이해를 위해서는 문헌분석 및 설문조사를 실시하고자 한다. 이는 본 연구의 목적인 북한이탈주민 자격인정자의 직업경로에 대한 선행연구를 찾아보기 어렵기 때문에 북한자격인정자에 대한 정책방안 제시와 추후연구를 위해 전반적이 이해가 필요하다. 이어서 북한자격인정자의 직업경험에 관한 질적 연구를 수행하기 위하여 북한이탈주민이 적응과정과 노동시장에서 경험하는 갈등과 해결과정에 초점을 두어 내러티브 탐구 연구방법을 통해서 살펴보고자 한다.

내러티브(narrative)란 이야기(story)에 관점을 더해 주는 것이다. 이야기가 어떤 대상의 상태에 변화를 일으키는 응집력 있고 논리적인 연속적 사건이라면, 내러티브는 이러한 이야기에 시점(視點)을 더해 주는 것으로, 이야기를 전하는 목소리에 의해 다양해진다. 여기서 관점은 주제(theme)로, 감정적 연계를 제공하고 더 깊은 의미를 부여하기 위해 이야기에 더해진 하나의 층이 된다. 내러티브는 관점, 메시지, 주제가 있는 이야기를 말하는 것이다. 내러티브 어원은 라틴어의 'gnarus'에서 유래한 것으로 'storytelling', 즉 '이야기하기'로 정의되고 있다. 내러티브의 시초는 아리스토텔레스의 '시학(The poetics)'과 아우구스티누스의 '참회록'에 두고 있으며(Connolly와 Clandinin, 1990), 인간의 경험에 초점을 두고 있고, 또한 인간경험의 기본적인 구조이며, 총체적인 질(Holistic Quality)을 가지고 있다.

내러티브 탐구 방법은 사회적 구성주의 논리에서 강조하는 '언어: 이야기'에 관한 연구방법이다. 내러티브 양식은 인간이 상황과 경험에 최대의 관심이 있으므로 경험에 의미를 부여하는 가장 좋은 방법이다(Bruner,

1986). 이야기하기(storytelling)와 다시 이야기하기(re-storytelling)하는 과정은 자신이 경험한 세상에 대한 의미를 만들어 가는 과정이며, 변화된 이야기를 다시 살아가는(re-live) 과정이다. 인간 경험의 중심으로서 내러티브는 말하고 듣는 언어과정을 통해 상호 신뢰와 존중의 관계를 형성하도록 돕는다(염지숙, 2001). 이는 사회적 구성주의 논리의 다양한 실체들과 경험의 이해, 의미의 해석과 재해석 과정을 보여 주는 것으로 볼 수 있으며, 개인의 자율성과 주인의식으로 협동과정을 통해 구성하는 경험의 세계를 보여 주는 것이라 할 수 있다.

본 연구에서는 내러티브 탐구 방법을 위해 Connelly와 Clandinin(2000)의 방법론에 다르고자 한다. 이들의 방법론은 John Dewey의 사회구성주의적 경험론을 바탕으로 하고 있다.³⁵⁾ 그는 내러티브 탐구 방법을 한 장소 또는 일련의 장소(Commonplace)에서 환경과의 상호 작용 속에서 일어나는 연구자와 참여자 간의 협력과정이며, 그들의 삶의 이야기라고 하였다. 내러티브 탐구 방법은 그의 삼차원 공간을 경험에 대한 관점으로 삼는다(Connelly와 Clandinin, 2000).

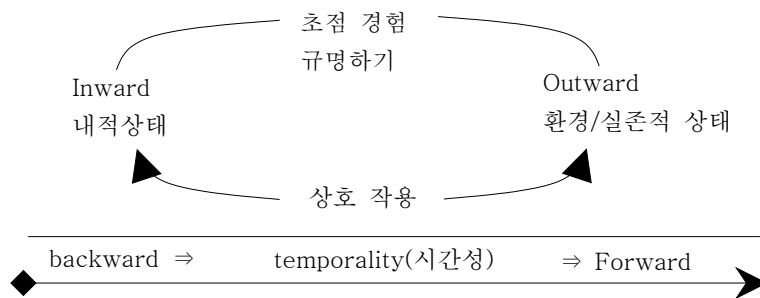
존 듀이의 삼차원 공간(Three Dimension Space)은 상황(Situation), 지속성(Continuity), 상호 작용(Interaction)으로 구성되며, 경험에 관한 사고의 틀을 제공하고 있다. 삼차원적 내러티브 탐구 공간을 검정하도록 강조하면서, 내러티브 연구가 Inward, Outward, Backward, Forward로 여행할 수 있게 하는 방향성을 이끌고 장소 안에서 위치하게 한다. 네 가지 방향성 중에서 Inward는 감정, 희망, 심미적 반응, 도덕성과 같은 내적 상태를 의미하고, Outward는 환경인 실존적 상태를 향하는 것을 의미한다. Backward,

35) 존 듀이는 사회적 구성주의자로서 낙관적, 행동지향적인 미국 실용주의자를 대표한다 (Cooper, 2001). 그는 교육현장에서 사회문화적 맥락에서 구성되는 생각들(ideas)이 사회(공공)와 개인(사적) 영역 간을 중재하는 역할을 하며, 이 생각들은 사회적 관계들을 밝혀내고 조화롭게 하며 새로이 창조하는 의미(meaning)로서 구성된다고 보았다. 선형적 경험과 새로운 의미들 간의 타협과정이 사회적 구성주의의 중요한 지점이라고 보았으며, 학생들은 보다 대등한 입장에서 상호 주관적 또는 공유된 의미를 만들어 갈 수 있다는 것이다(Hung, 2002; Conle, 2000).

Forward는 시간성(temporality)-과거, 현재, 미래를 의미한다. 경험을 경험한다는 것은 네 가지 방향으로 동시에 경험한다는 것이기 때문에 이러한 차원을 내러티브 연구에서 추구하게 되는 방향성과 수단으로 보고 있다.

연구기법으로서 내러티브 탐구 방법을 구체적으로 살펴보면, 내러티브 탐구(narrative inquire/method)는 어떠한 사회과학 방법들보다 더 ‘무엇이 사실인지’를 발견하고자 하는 방법이며, 가장 탐색적인 연구방법이다. 말해진 모든 말들이 수수께끼를 풀어가듯 연구되면서 언어의 과정을 밝히게 되는 것이다. 어떠한 이론으로 시작하는 것이 아니라, 사실/경험이 가장 의미 있는 형태-지적이고, 유용하고, 미학적이고, 즐거운 형태-로 등장하도록 분석된다. 따라서 내러티브 탐구에서 가장 중요한 기술은 ‘사람에 대한 순수한 관심’이다. 내러티브 탐구는 듣기와 읽기에 관한 것이며, 무엇보다 말하는 사람을 보는 것에서 분석은 시작된다. 사람들과 친숙한 관계를 맺는 것이 중요하며, 이야기를 어떻게 모을 것인지 생각하고, 무엇에 관한 이야기인지, 이야기가 그 사람의 삶에 관한 것인지를 생각해야 한다. 무엇보다 결과가 어떻게 나올 것인지 모르는 것에 대한 두려움/불확실성에 대한 인내가 필요한 방법이다(Frank, 2001).

[그림 IV-1] 내러티브의 네 가지 방향성



Connelly와 Clandinin(1990; 2000)은 ‘이야기하기’와 ‘다시 이야기하기’, 즉 내러티브를 통해 자신의 경험에 관한 의미를 만들어 간다고 주장하고 있다.

이들의 ‘내러티브 탐구’에서 내러티브는 현상(phenomena)인 동시에 연구방법(method)이다. 내러티브는 연구될 구조화된 경험을 의미하고, 또한 그 연구를 위한 탐구 형태를 의미한다. 단일한 현상과 특정한 상황에 대한 일화는 ‘이야기’를 사용하고, 탐구의 방법과 장기간의 생활사건을 말하고자 할 때는 ‘내러티브’를 사용한다. 내러티브 탐구는 “어떻게 사람들이 그들 자신과 다른 사람에 대한 그들의 실재들(세계들)을 표현하기 위해 언어를 사용하는가”를 분석하는 것이다. 사람들은 세계를 대표하는 존재이며, 그들이 표현한 이야기들은 독립된 것이 아니라 세상과 연결된 것이다. ‘언어’의 분석을 강조하는 언어학 분야에서는 특히 “서로 다른 언어들은 서로 다른 세계를 이해하는 방법을 반영한다”고 하여 연구 참여자의 언어에 따라 민감하게 분석(재창조)해야 한다고 한다(Frank, 2001). “우리의 이야기 안에 우리의 인생이 있다” 연구자와 참여자의 신뢰가 있어야 하며, 참여자가 얘기를 하게끔 만드는 것이므로 연구자의 호기심은 중요하다.

내러티브 탐구 기법은 연구자와 연구 참여자 간의 ‘감정 이입적 이해’의 경험을 통해 수행되며, 언어를 도구화하여 이야기, 은유, 대화, 일기 등 내면의 경험을 의미화 하는 과정에 초점을 맞춘다. 연구자의 위치는 객관적인 탐구자가 아니다. 연구자로서 침묵하고, 완벽하고 이상적인 도덕적 자신을 보여 주는 것은 불가능하다. 연구자는 세계 안에 존재하면서 ‘이해를 위한’ 결과물을 제공하게 되고 연구자 자신도 변화하게 된다. 참여자의 경험을 조각 내지 삶이라는 더 광범위한 테두리 내에서 보고자 하므로 참여자의 맥락에 관한 이야기가 또렷하고, 정말과 같으며, 옮길 수 있는 증거를 가지고 분석된다(Connelly와 Clandinin, 2000).

그러므로 내러티브 탐구 방법은 경험이 사회문화적으로 해석/재해석되면서 구성된다는 사회구성주의를 토대로 하고 있으며, 개인·사회·문화적 경험을 표현하는 언어, 즉 이야기에 초점을 두고 생생한 경험과 의미를 총체적으로 탐색하고자 한다.

이러한 점에서 내러티브 탐구가 북한에서의 자격을 남한에서 인정받은

북한이탈주민의 이야기를 통해 그들의 진로경험과 경로연구의 탐구방법으로 적합하다고 보았다.

3. 자료 수집 및 분석 방법

가. 모집단의 특성

1) 북한이탈주민의 정의

북한지역을 탈출한 사람들에 대한 용어는 시기적으로 다르게 불리어 왔다. 1945년에서 1950년 한국전쟁 이전에 남한으로 이주한 사람들은 ‘월남인’, ‘월남가족’으로 불리었으며, 1951년 1월 한국전쟁으로 대거 월남한 사람들은 통칭 ‘1.4 후퇴자’로 불리었다. 그 이후는 당시 이들의 출신 신분을 나타내는 ‘월남귀순용사’라는 용어가 사용되었다. 귀순이라는 용어는 1962년 「국가유공자및월남귀순자특별원호법」이 제정되면서 본격적으로 사용되었으나, 1997년 「북한이탈주민보호및정착지원에관한법률」이 개정되면서 정부가 공식적으로 사용하는 용어는 ‘북한이탈주민’이 되었다.

2) 북한이탈주민의 현황

국내 입국하는 북한이탈주민의 수는 2000년을 기점으로 매년 증가하여 2009년 12월 말 현재 1만 8,000여 명에 이르고 있다. 이에 따라 정부는 북한이탈주민의 남한사회 적응에 많은 관심을 갖고 이들이 남한사회에 효과적으로 적응할 수 있도록 다양한 노력을 기울이고 있다. 1997년 제정한 「북한이탈주민보호및정착지원에관한법률」에 의한 각종 정착지원제도를 통하여 지원하고 있고, 그 외 다양한 지원사업을 추진하고 있다(윤인진, 2009).

북한이탈주민이 남한사회에서 안정적인 정착과 적응을 하기 위해서는 취업을 통한 경제적 자립이 가장 중요하다(노경란·전연숙, 2009; 박정란, 2006).

특히 이들 중 많은 비율을 차지하고 있는 여성의 정착 및 적응은 곧 전체 북한이탈주민의 정착 및 적응의 관건이라고 할 수 있다(윤인진·이진복, 2006; 이미경, 2009).

<표 IV-2> 북한이탈주민의 입국 성별 현황('09년 12월 현재)

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

출처: 통일부 내부자료(2010).

<표 IV-3> 여성 북한이탈주민의 학력별 현황('09년 12월 현재)

구분	취학전 아동	유치원	인민 학교	고등중	전문대	대학 이상	기타 (불상)	합계
남(명)	242	74	481	3,520	475	682	299	5,773
여(명)	249	85	645	9,083	1,117	675	334	12,188
합계(명)	491	159	1,126	12,603	1,592	1,357	633	17,961

출처: 통일부 내부자료(2010).

<표 IV-4> 여성 북한이탈주민의 재북 시 최종 직업 현황('09년 12월 현재)

구분	무직 부양	노동자 및 농장원	관리직	전문직	예술 체육	봉사 분야	군인 및 공작원	합계
남(명)	2,315	2,441	272	146	51	43	505	5,773
여(명)	6,502	4,572	85	241	111	630	47	12,188
합계(명)	8,817	7,013	357	387	162	673	552	17,961

출처: 통일부 내부자료(2010).

<표 IV-5> 여성 북한이탈주민의 탈북동기 현황('09년 12월 현재)

구분	자유 동경	차별 우려	생활 고	중국 정착	가정 불화	중국 출생	주변 권유	동반 탈북	현실 불만	체제 불만	기타	합계
남(명)	320	812	1,993	49	67	5	102	1,115	19	712	579	5,773
여(명)	119	427	7,750	114	370	3	195	1,751	50	501	908	12,188
합계(명)	439	1,239	9,743	163	437	8	297	2,866	69	1,213	1,487	17,961

출처: 통일부 내부자료(2010).

나. 연구 참여자 선정

본 연구의 참여자는 북한에서 부여받은 자격을 입국 후 남한에서 자격으로 인정받은 자와 북한에서 공인된 자격을 취득하였으나 국내 입국 후 남한의 자격으로 인정절차를 거치지 않은 자로 구분하여 표집하였다. 2010년 1월 현재 북한의 자격을 인정받고자 신청한 북한이탈주민은 보건·의료분야 32명, 전문기술분야 33명으로 총 65명이다. 이들 중 자격을 인정받은 북한이탈주민은 보건·의료분야 30명, 전문기술분야 26명이다.

<표 IV-6> 북한이탈주민 자격인정 현황

분야	신청자	인정자	불인정자	합계
보건·의료분야	32	30명	2명	32명
전문기술분야	33	26명	7명	33명
합계	65	56명	9명	65명

1) 심층면담 참여자

이들 총 65명 중 현재 사망 또는 국내에 거주하지 않거나 연락처가 불분명하여 확인이 되지 않은 보건·의료분야 10명, 전문기술분야 11명은 등 총 21명은 조사대상에서 1차적으로 제외하였다. 또한 그 외 대상 중에서 국내

에 거주하고 있다고 하더라도 연구에 참여불가 의사를 밝힌 12명은 2차적으로 제외하였다. 결과적으로 본 연구에서 북한자격을 남한에서 인정받은 자 19명을 심층면담하였으며, 이들 중 내러티브 이야기 구성은 5개 사례이다. 이들의 인구학적 배경은 <표 IV-7>과 같다.

<표 IV-7> 심층면담 참여자의 인구사회학적 배경

구 분		명	%
성별	남자	10	52.6
	여자	9	47.4
	합계	19	100.0
거주지	서울	16	84.2
	인천	1	5.3
	경기	2	10.5
	합계	19	100.0
재북학력	대학교 졸	19	100.0
연령	20대	1	5.3
	30대	2	10.5
	40대	11	57.9
	50대	4	21.1
	32	1	5.3
	합계	19	100.0
재북출신지역	함북	10	52.6
	함남	4	21.1
	평남	2	10.5
	평북	1	5.3
	양강	1	5.3
	황남	1	5.3
	합계	19	100.0

<표 계속>

구 분		명	%
남한교육경험	직업훈련	7	36.8
	대학진학	6	31.6
	대학원진학	3	15.8
	기타	1	5.3
	합계	17	89.5
	Missing	2	10.5
	합계	19	100.0

<표 IV-8> 심층면담 참여자 중 내러티브 구성 사례

사례 번호	성별	학력	탈북년	입국년	북한 직업	남한 직업	북한 자격명	남한 자격명	자격인정 시기
사례A	여	대졸	2002	2006	외과 의사	간호 보조	의사	의사	2009.5
사례B	여	대졸	2002	2002	약제사	연구원	약사	약사	2008.9
사례C	여	대졸	2006	2007	간호원	간호 대학	간호원	간호사	2008.5
사례D	남	대졸	2000	2002	공정 분석공	○○공단	분석화학 기사	공업화학 기사	2004.4
사례E	남	대졸	2000	2003	기술 준비원	○○재단	편직공학 기사	섬유기사	2005.6

2) 설문조사 참여자

국내에서 북한자격을 인정받은 북한이탈주민과 북한자격이 있음에도 입국 후 인정절차를 거치지 않은 북한이탈주민과의 차이 분석을 위해 설문조사를 실시하였다.

설문조사 참여자는 심층면담에 참여한 북한자격인정자 19명과 북한자격 보유자에도 인정받지 않은 23명 등 총 42명이다.

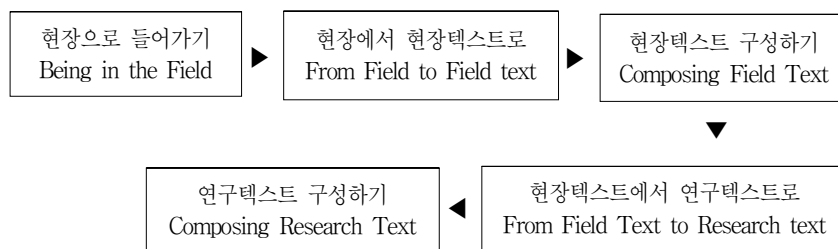
다. 조사자 선정

연구 참여자를 면담과 설문조사하는 조사자는 하나원에서 북한이탈주민 진로상담 경력 7년차 1인과 10년차 1인 등 2인의 북한이탈주민 진로상담 전문가가 담당하였다. 본 연구는 자격과 관련된 설문문항에 북한이탈주민과 제도 전반에 대한 이해를 필요로 하고 있으며, 설문과 개방형 질문을 통한 심층면담을 병행해야 한다는 점에서 조사시간이 길 수 있다. 북한이탈주민에 대한 전문성을 갖춘 전문가가 면접에 참여하여 조사 초기에 신뢰감과 rapport를 형성하여 안정적으로 조사가 진행되어야 하므로 본 연구에서는 북한이탈주민 전문가가 직접 조사를 실시하도록 하였다.

라. 연구과정

본 연구에서는 Connelly와 Clandinin(2000)의 내러티브 탐구방법을 채택하였다. [그림 IV-2]에서와 같이 탐구과정을 살펴보면, 현장으로 들어가기, 현장에서 현장텍스트로, 현장텍스트 구성하기, 현장텍스트에서 연구텍스트로, 연구텍스트 구성하기 과정으로 진행된다.

[그림 IV-2] 내러티브 탐구 과정



1) 현장으로 들어가기(Being in the field)

이 단계는 연구자가 연구의 동기를 생각하고, 연구의 목적에 적합한 현장을 모색하며, 자료수집에 들어가기 전에 현장을 방문하여 관계자 및 연구의 참여자들과 만나면서 현장에 익숙해지는 단계이다.

본 연구에서의 연구자와 북한이탈주민 간의 인연은 2002년부터 시작되었으며, 2005년부터 2010년까지 5년 동안은 하나원에서 교육과 진로상담 담당자로 근무하면서 북한이탈주민에 대한 폭넓은 경험과 이해가 바탕을 이루고 있다고 할 수 있다. 따라서 북한이탈주민의 탈북과정, 제3국 체류과정, 입국 후 정착과정에 대해 이해하고 있었으며, 무엇보다도 북한이탈주민과 기 형성된 라포는 그들의 실제적인 이야기 속으로 안내하는 데 견인차 역할을 했다고 할 수 있다. 또한 이들 중에는 북한에서의 다양한 전문 기술과 경력을 보유한 사람도 다수 있었는데, 남한에서 활용할 수 있는지에 대한 욕구와 그러지 못할 경우에 대한 미래불안감은 하나원에서부터 존재하였다. 이에 대해 하나원에서 같이 고민하고 상담하였기에 연구자로서의 참여자와 관계를 형성하는 데 도움이 되었다.

2) 현장에서 현장텍스트(field texts)와 현장텍스트 구성하기

이 단계는 내러티브 연구자가 현장에 들어가서 자료수집을 하며 현장텍스트를 쓰는 일을 생각하는 단계이다. 현장텍스트는 연구자료이다. 내러티브 탐구에서 자료(data)는 현장경험의 양상을 나타내기 위해 연구자와 연구 참여자에 의해 창조된 것이기 때문이다. 이때 연구자는 현장에 완전히 몰입되어야 하기도 하지만 한편, 현장텍스트를 쓰고 읽을 때는 한 발자국 뒤로 물러나 연구자와 참여자의 이야기를 그들의 삶이라는 더 큰 맥락 안에서 볼 수 있어야 한다.

본 연구에서 주된 자료수집 방법은 심층인터뷰와 관찰을 포함하였다. 2010년 8월부터 11월까지 최우선 자료수집 방법으로 심층면접을 실시하였

다. 심층인터뷰 시 분명함과 간결함을 선호하는 북한이탈주민의 특성과 참여자가 연구의 특성으로 고려하여 질문을 받고 이해를 돕기 위해 받고 싶은 질문을 중심으로 문항을 구성하여 설문지를 구성하고 이를 병행하였다 (설문지, 개방형 질문지 참조).

자료수집을 위한 인터뷰 진행절차는 개인별로 진행하였는데, 사전에 연구목적에 대한 필요성을 충분히 설명하고 만날 장소와 시간을 정하였다. 개인별 관찰 및 면접시간은 1시간 반에서 2시간이 소요되었다. 또한 2회 이상의 전화와 이메일을 주고받으면서 지속적으로 자료를 보충하였다. 면담자료는 참여자의 동의하에 모두 녹음하였고, 연구자는 수시로 필요한 사항을 메모하였다. 녹음자료는 연구보조자에 의해 필사되었고 연구자가 모두 검토하였다.

3) 현장텍스트에서 연구텍스트로(From field texts to research texts)와 연구텍스트 구성(Composing research texts)

비록 내러티브가 관찰 및 언어로 표현된 자료들을 통해 수집될 수 있는 이야기라 할지라도 그것들은 고유의 의미가 없다. 왜냐하면 그것들은 단지 경험의 해석에 불과하기 때문이다. 그래서 의미는 내러티브 연구자가 연관되어 있는 분석적 및 해석적 과정을 통해 구축된다. 다양하게 수집된 현장텍스트에 근거하여 글쓰기가 이루어지는데, 바로 이 작업은 하나의 해석적 과정으로 경험한 것에 대한 의미 만들기를 하는 과정이다. 연구자는 연구텍스트로 전이할 때 의미, 사회적 중요성, 목적에 대해 질문할 것을 강조하고 있다. 또한 의미 만들기를 위해서는 분석이 이루어져야 하는데, 이때 내러티브적으로 분석하도록 말하고 있다. 현장텍스트를 기초로 연구텍스트를 구성한다는 것은 의미와 사회적 가치를 염두에 두면서 연구의 분석과 해석을 만드는 부분이다. 또한 연구텍스트는 삼차원의 탐구공간 안에서 이루어진 경험을 드러내는 재구성된 내러티브를 쓰는 것이다. 연구자는 참여자가

연구자에게 이야기했던 것처럼 그들의 경험의 스토리를 다시 말하는 것이다. 연구자가 다시 쓴 이야기는 참여자의 삶의 이야기를 제공하고 그들의 경험을 이해하기 위함이며, 또한 오랫동안 권위와 타당성을 지닐 수 있기 때문에 그들의 목소리를 위한 공감이다. 또한 경험의 의미를 찾은 것이며, 경험의 의미들은 연결되어 있어 하나의 경험의 패턴을 볼 수 있게 한다.

구체적으로 내러티브의 경험의 의미를 찾기 위한 분석적 과정은 본래 기술적이면서 동시에 탐색적인 해석적 의미 형성에 중점을 두고, ‘자료(현장 텍스트) 읽기’를 통해 해석적 이해의 기초를 형성한다. 이러한 내러티브 탐구 방법의 원칙에 따라 연구자는 북한에서 취득한 자격을 인정받은 북한이탈주민의 진로경험의 해석적 의미를 생산해 내기 위해 세 가지 고유의 분석적 전략을 이용하였다. 분석적 메모(analytic memoing), 전체적-내용분석(holistic-content analysis), 분류적-내용분석(categorical-content analysis)이다(Polkinghorne, 1988).

(1) 분석적 메모를 통한 내러티브 주제 전개하기

첫 번째 분석의 전략은 인터뷰과정에서 북한자격인정자의 직업경로에 관한 일반적인 주제를 발견하고 시험하기 위한 분석전략이다. 연구자는 주제를 회상하기 위해 인터뷰 녹취자료, 연구일지와 인터뷰 시 기록한 메모자료, 문항 설문지, 이메일 글 등에 나타난 내러티브 자료를 읽어보면서 일어나는 생각과 의문을 기록하였다.

(2) 전체적-내용분석을 통한 현장텍스트에서 연구텍스트 전개하기

두 번째 분석 전략은 모든 내러티브 자료가 수집된 후 실천 이야기의 구축, 주로 인터뷰 자료의 내용으로부터 도출된 의미를 추출하였다. 내러티브 내에서 시간과 움직임의 감각을 발전시키기 위해서 2010년 9월부터 2010년 11월까지 수집된 전체의 데이터에서 사건이 일어난 순서-자격인정 받기 전, 자격인정과정, 자격인정 후, 미래전망-에 따른 이야기를 읽어 보았다.

각각의 자격인정자의 내러티브 안에서 넓은 의미가 나타나는 더 성숙한 스토리 라인을 발전시켰다.

(3) 분류적-내용분석을 통한 연구텍스트 구성하기

본 연구에서 면담 참여자는 소수의 자격인정자의 진로경로의 내러티브 분석을 구축했다 하더라도 연구자는 또 이 소수의 이야기를 통하여 북한이탈주민의 자격인정자가 이문화(異文化) 사회에서 진로경로에서 겪는 현상을 기술하고 설명하는 데 관심이 있었다. 이 목적을 이루기 위해 사례별 교차분석을 쉽게 하는 내용분석을 통해 주제와 패턴을 보여 주고자 하였다. 이 연구에서 Lieblich 등(1998)에 의해 기술되는 분류적-내용 분석기법의 다양성을 이용했다. 이 전략에서 5개 사례의 내러티브 자료는 카테고리를 포함하는 선택된 텍스트가 서로 관통하고 있는 다양한 주제와 관점을 통해 분석하였다. 분석의 주된 목표는 모든 내러티브에 발견된 넓은 분류를 강조하면서 각각의 이야기의 특별한 특성을 줄이는 것이었다. 그래서 각 사례의 자격인정자의 진로경험에 바탕을 둔 더 보편적인 '내러티브 의미'를 창조하는 것이다.

분류를 만드는 데 두 가지 방식을 사용하였다. 첫 번째 단계에서는 행위, 행위자, 내용, 시간성과 같은 외재적 또는 미리 결정된 내러티브 분류는 자격인정자들의 이야기를 코드화하는 데 사용하였다. 두 번째 단계에서 내재적 관점을 가지고 모든 내러티브를 관통하는 두드러진 카테고리를 발견하기 위해 개별 자격인정자들의 이야기는 조심스럽게 삭제되었다. 두 가지 형태의 코드는 분석과 해석의 반복되는 과정을 통해 자격인정자들의 내러티브 안에서 의미를 찾기 위해 사용되었다.

본 연구에서 제2절은 자격인정자들의 진로경험이 내러티브 형태로 쓰였으며, 주로 분석메모와 전체적-내용분석에 기초하여 전개되었다. 제3절에서는 분류적-내용분석의 결과가 모든 자격인정자의 내러티브를 담아내는 경험상의 스토리 라인과 주제를 통하여 내러티브 의미로서 정리하였다.

4. 연구의 엄격성(타당도, 신뢰도, 일반화)

내러티브 분석은 사회적으로 소외되거나 배제된 사람들의 특정한 경험을 탐색하는 데는 가장 유용한 방법이지만, 소수인의 스토리만을 가지고 있기 때문에 경험의 모델을 기술함에 있어서는 유용성이 적다. 대부분의 사람들에게 무엇이 발생하였는지 일반화하는 데 제한점이 있다. 다시 말하면 특정한 경험을 탐구하려고 노력하는 것이 내러티브 탐구라 할 수 있다. 그러므로 ‘어떻게 내러티브가 특정 시기, 주어진 사회에서 가능한 모든 경험의 제한성을 대표하는가’를 물어야 한다(Frank, 2001).

Connelly와 Clandinin(1990)에 의하면 다른 질적 연구방법처럼, 내러티브 탐구방법도 타당도, 신뢰도, 일반화라는 범주보다는 좀 다른 범주들에 의해 좋은 연구인가를 판단해야 한다는 것이다. 이들은 좋은 내러티브 탐구를 판단할 수 있는 기준으로 다음과 같이 제시하였다.

- ① Van Maanen(1988)이 언급한 명백성(apparancy)과 현실성(verisimilitude)
- ② Lincoln과 Guba(1985)가 사용한 전이가능성(transferability)
- ③ 단순한 인과관계의 성격이 아닌 설명적인(explanatory) 성격
- ④ 출처의 명확성과 신빙성(authenticity)
- ⑤ 이야기의 타당성
- ⑥ 독자들로 하여금 연구에 초대받는 느낌(invitational quality)을 갖도록 하는가
- ⑦ ‘그런 일이 일어날 수 있지’라고 생각할 만큼 그럴듯한 이야기(plausibility)인가

또한 이들은 연구자가 자신의 연구에 적절한 새로운 기준들은 개발할 수도 있다고 하였다.

그러나 최근에는 ‘좋은 내러티브가 어떤 것인가’라는 질문보다 ‘좋은 내러티브 탐구란 어떤 것인가’라는 질문에 더 관심을 가져야 한다는 것이다(Connelly와 Clandinin, 2000). 이것은 우리가 연구텍스트만을 가지고 좋은

연구인지를 판단하기보다는 탐구의 전반적인 과정에 관심을 갖는 일이 중요하다는 것을 의미한다.

제2절 북한자격 인정자의 직업경로 경험 이야기

이 장은 연구텍스트의 한 부분으로서 연구자는 북한자격인정자의 직업경로과정 경험을 보건 및 의료자격 인정자, 전문자격 인정자로 나누어 기술하였다. 아래의 기술은 참여자가 연구자에게 이야기한 직업경로과정 경험을 연구자에게 이야기한 형태로 쓴 것이다. 또한 기술과정에서 나오는 일화는 연구자가 허구로 만들어 낸 것이 아니라 참여자의 경험을 전체적으로 분석해 하나의 이야기(내러티브)로 재구성한 것이다.

1. 보건·의료자격 인정자의 이야기

가. 참여자A(외과 의사 → 의사) 이야기

1) 자격인정 전

(1) 북한 의사도 경쟁력이 있다는 자부심과 도전의식

참여자A는 2006년 남한에 입국해서는 북에서 했던 의사는 꿈도 꾸지 말아야 할 것 같았다. 그러나 시간이 지날수록 자신의 경력을 버릴 수가 없었다. 어떤 진로를 선택해야 할까 고민하다가 돌아오는 길이 의사에 다시 도전해 보자는 욕구가 살아나는 것이었다. 북한 의사도 남한에서 도전해 볼 만하다고 결심하였다.

솔직히 남한의사들이 북한에 있다면 손도 못 댈 것 같습니다. 남한의사들은 CT 등 기계에 의존하여 병명을 진단하지만, 북한의사들은 기계에 의존하지 않고 풍부한 경험으로 환자를 진찰하고 병명하고 치료합니다. 만약 전쟁이 일어나 아무 의료장비 없이 환자를 치료해야 한다면 북한의사들이 남한의사들보다 더 잘 해낼 것입니다. 남한에 와서 의학교재들을 사서 공부해 보니까 북한의 의학교재가 더 세심하게 나와 있는 것도 있더라 말입니다. 남한교재도 부족한 부분들이 많이 있는 것 같습니다.

북한에서는 일반 의사가 모든 것을 다 할 수 있지만 남한은 전문의라고 하여 전문적인 치료만 할 수 있습니다. 북한에서는 양의, 한의를 따로 분류하지 않고 같이 진료합니다. 의료재료 등 약이 부족하기 때문에 약초를 캐서 싹뜸 등을 일반의사 한의사 구분 없이 진료합니다. 남한에서는 양의, 한의가 대립하고 있지만 의사자격을 가지고 있는 탈북의사들의 경우 배운 과목명은 다를 수 있지만 비슷하게 공부한 부분들이 적지 않기 때문에 북한의사들도 당당히 인정받을 수 있는 풍토가 만들어졌으면 합니다.

(2) 외래어(영어)로 인한 학습의 어려움

의학공부를 다시 하려고 마음먹은 참여자A는 어려운 난관에 봉착하게 되었다. 서점에 가서 의학교재를 사서 보는 가운데 온통 영어로 씌어져 있는 것이었다. 북한에서는 영어를 배우지 않았고 러시아어를 배웠기 때문에 영어는 자신의 앞길을 막는 장애물과 같이 느껴졌다.

의학공부를 해야 하는데 정작 영어공부를 해야 하는 상황이 되는 것입니다. 영어를 해석하며 읽어 내려가 보면 아는 내용이고 이해가 가지만은 영어로 씌어 있는 순간에는 모르는 내용이 아닙니까? 평생 처음으로 영어를 새로 배우는 것이 여간 힘든 게 아니었습니다. 학원도 다녀 보고 하였지만은 결국 자습으로 밤잠을 안 자며 생으로 해내는 수밖에 없었습니다.

(3) 다른 선택의 여지가 없음: 나이 등 걸림돌에 대한 극복 신념

북한의 의사 출신들은 대부분 나이가 먹은 것이 걸림돌이 된다. 참여자A도 36세로 의사고시부터 다시 공부하기로 결정하기가 힘들었다. 북한에서 대학을 나오고 의사를 하다가 오는 경우에는 더욱 연령대가 높게 마련이다. 북에서 의사를 경력이 있는 경우에는 남한에 와서 나이와 공부하는 동안 수입이 없기 때문에 경제적 문제 등 초기 적응에 더욱 어려움을 느끼는 것이 현실이다.

대부분 지금 의사국가고시를 준비하는 사람이 거의 40세 이상이 대부분입니다. 다른 길은 찾을 수가 없습니다. 매일 환자만 보던 사람이 식당에 나가는 것도 안되고, 나이가 많으니 공장에 나가는 것도 쉽지 않습니다. 무엇보다도 그러한 선택의 결심이 잘 안 선다는 것입니다. 그리고 북한에서 오랜 기간 동안 가졌던 임상경험이 여기 와서 국가고시 시험문제를 보면 할 수 있겠다는 마음의 결심을 가지게 합니다. 왜냐하면 여기의 국가고시는 의대를 졸업한 학생들이 보는 것이지만, 북한 의사 출신들은 이미 북에서 의사를 해 왔던 의사입니다. 그런 정도의 시험은 어느 정도 공부를 하면 합격할 수 있다는 자신감과 판단이 쉽니다.

2) 자격인정과 적응과정

(1) 남북한의 인식 차이로 적응에 힘든 고비를 겪음

북한이탈주민과 남한사람들과의 생각의 차이는 일상생활 속에 깊이 자리 잡고 있다. 남한사람들에게 북한이탈주민은 항상 남한사람들보다 못하고 부족하고 고생했던 사람들이라는 인식이 고정되어 있다. 참여자A는 북한이탈주민에 대한 남한사람들의 차별과 편견의 인식 속에서 적응하고 생활하는 것이 매우 힘들었다.

남한사람은 북한이탈주민이 거짓말을 많이 한다고 해요. 그런데 그것은

남한사람이 진심을 주지 않으니까 그렇거든요. 남한사람은 '내가 돈을 주고 시키니까, 너는 내 말을 들어라' 하는 태도입니다. 그러니까 북한이 탈주민은 살려고, 살아남으려고 거짓말을 하게 되는 경우가 많아요. '너는 북한사람이니까 모르겠지(사실 자기들이 더 모르는 것이 더 있으면서 말이예요)' 하고 무시하는 데 대한 반감으로 거짓말로 하는 경우가 있어요.

우리가 조금하면 '어 너 조금하네' 하고 신기하게 바라보면서 '웬일로 그런 거 할 줄 아냐'는 표정을 볼 때는 기분이 더욱 상하게 돼요.

(2) 남한사람들과의 조화와 소통이 중요함을 깨달음

북한이탈주민이 남한사회에 적응해야 하는 문제를 국가적인 문제로 가지고 가는 것에 참여자A는 반대이다. 북한이탈주민의 적응문제를 전적으로 국가가 해결해야 할 과제가 된다면, 북한이탈주민은 계속 국가가 지원해야 하는 존재로 남아 있을 것이라고 생각하기 때문이다.

북한사람들이 여기에 와서 부딪히면서 견뎌 내어야 한다고 생각해요. 국가에서 어떻게 해 주겠는가. 개인이 흠어져서 어떻게 행동하느냐에 따라 주변 사람들과의 관계가 형성되는데..... 개인이 하는 탓에 달려 있어요. 개인들끼리는 계속 잘 못 지내는데 국가에서 잘 지내야 한다고 한들 되겠느냐 말입니다. 저도 처음 병원에서 일할 때 일이 많았어요. 속상한 일이 한두 번이 아니었습니다. 그런데 시간이 1, 2년 지나면서 서로 보고 이야기하고 이해하다 보니까 알게 되더라고요. 믿게 되고요. 그게 참 중요해요. 그러니까 제가 도움도 받게 되고 받아도 편하고, 저도 주게 되고요.....

(3) 의사 교육지원을 받을 수 있는 곳이 없음

참여자A는 한의원에서 간호조무사로 일하면서 의사가 되기 위해 퇴근

후 독학으로 의사국가고시를 준비하고 있다. 이미 북한에서 의사로 일을 하다가 왔으나, 남한에서 의사자격을 인정해 준 것만으로도 감사하게 생각하고 있다. 그러나 남한에서 인정해 준 자격은 의사로서 진료를 할 수 있는 것이 아니고, 의사자격고시를 볼 수 있는 자격을 준 것이다.

의사자격고시를 준비하기 위해서는 특별한 방법이 없어요. 혼자서 자습하는 거예요. 서점에 가면 책이 있거든요. 그것을 사서 봐요. 먼저 공부한 선배들이 이렇게 해라, 이런 책 보라 해주고요. 도와주는 한국 의사 분들이 있으나 교육을 정식으로 해 주는 데는 없어요. 자격을 준 다음에는 할라면 하고 말라면 말라는 것으로 느끼고 있어요. 내 일이라 생각하고 밤낮으로 공부하는 거지요.

(4) 진단의학(기계기술을 활용한 진료)의 따라 가기 어려움: 기술을 습득할 수 있는 기회가 없음

북한은 기계를 통한 의학기술이 발달하지 못했다. 그래서 대부분 의사의 임상경험에 의한 판단으로 병명을 진단하고 치료한다. 그러다 보니 북한 출신의 의사들이 남한에 와서 당황하는 것은 모든 것이 기계화되어 자동화된 것에 놀라게 된다. 서적과 강의를 통한 공부의 양과 내용은 비슷하다고 주장할 수 있으나 기계 기술을 통한 기술의학부분에서는 매우 부족한 실정이라고 할 수 있다.

북한에서 부족했던 진단부분 등을 공부할 수 있는 지원이 절실히 필요합니다. 환자를 보면 '어디가 아프겠구나, 뭐 겠구나!'는 알지만, CT촬영에 나타난 증상을 읽지 못한다는 것이지요. 이것은 분명 진단학 부분에서는 남한이 더 발달하였고 자세히 설명하고 있다는 것입니다. 공부를 해보니 남한과 북한이 가르치는 것은 똑같으나 틀린 점이 있다면 최신 첨단기술이 남한이 더 발달하였습니다. 이것은 우리 북한 의사들에게 배울 수 있는 기회를 주어야 합니다. 현재로서는 자격을 인정한 후 알아서 해야 하는 상황이니 어쩔기만 한 게 사실입니다.

(5) 한의원에서 간호조무사로 관련 분야에서 일함

참여자A는 의사국사고시에 집중하기 위해서 도서관에서 책만 보고 있을 수가 없었다. 그에게도 생활이라는 냉정한 현실이 있었던 것이다. 생활을 위해서는 경제활동을 해야 했다. 처음에는 식당에 가 볼까도 했으나 하루 일해 보고 나가떨어지고 말았다. 꼭 의사가 아니더라도 비슷한 곳에 가서 심부름이라도 하는 것이 나올 것 같다고 생각하고 한의원에 간호조무사로 취업하였다.

종합병원에 취업하는 것은 불가하고 개인이 운영하는 의원에서 간호조무사로 일하는 것을 가능하지 않을까 생각했어요. 제가 북에서 의사를 했지만 그것은 이곳에서 취업하는 데 하나도 도움이 되지 않았어요. 의사 했다고 하면 '아 그러냐' 하고 그만이에요. 의사로 취업하겠다는 것도 아니고 간호조무사로도 안되요. 왜냐면 간호사든 간호조무사든 여기 자격이 없으니까요. 근데 한의원은 자격이 없어도 보조일을 할 수가 있었어요. 그때 당시 제가 서울시에 있는 한의원을 다 돌았어요. 한의원 7곳을 면접 보아서야 겨우 일자리 찾았어요. 거기서 침 뽑고 의사 지시에 따라 뭐 하는 그런 정도의 일을 했지요. 2006년부터 2009년까지 3년간 했어요.

(6) 취업장려금 등 정착지원제도의 활용

참여자A는 기간을 길게 두고 낮에 일하고 밤에 공부하는 길을 택했다. 북에서 의사를 하고 온 터라 3년 정도의 기간을 두고 경험도 쌓고, 정착도 하자는 게 참여자A의 생각이었다. 참여자A가 일한 간호보조일은 급여가 적었으나, 국가가 지원하는 취업장려금을 받을 수 있어서 어느 정도의 목돈을 마련할 수도 있었다.

한의원에서 낮에는 일하고 밤에는 공부하는 것을 계속해나갔어요. 3년 근무하면서 한의원은 고용지원금을 받고 저는 취업장려금을 받았으니까

서로 도움이 되었어요. 저는 월급과 취업장려금을 모으니까 어느 정도의 저축을 할 수 있어서 앞으로를 준비할 수 있는 계획과 희망도 생겼어요.

(7) 환경에 따라 심각하게 변화하는 위치의 불안감

참여자A에게 직장생활을 할 때 가끔씩 위기가 찾아왔다. 북한이탈주민에 대한 편견, 잘못된 인식을 부딪쳐 이겨 내고 잘 지내게 될 즈음에 꼭 북한과 관련된 사건이 터지는 것이었다. 그러면 그동안에 쌓아 놓은 직장상사와의 신뢰, 동료 간호사와의 친근감은 하루아침에 찬바람이 불기 일쑤였다.

대표적인 게 원정화 간첩사건과 천안함 사태예요. 원정화 간첩사건 때는 제가 한의원에서 수납을 같이 봤었는데 갑자기 원정님이 수납일을 다른 간호사에게 하라고 하는 거예요. 수납을 전산으로 처리하다 보면 환자의 개인정보 등을 보게 되거든요. 아마 그게 불안하신 것 같아요. 그걸 때는 제가 마치 원정화가 되어 간첩 취급을 받는 느낌이에요. 그런 분위기는 한동안 가지요. 그걸 이겨 내는 것은 북한이탈주민 개인에게 너무 힘들어요. 국가에 의해서 저질러 놓은 일을 개인이 감당해야 하는 것은 너무한 것이라고 생각해요. 원정화 사건이 사람들이 기억 못할 때 쯤 되니까 또 천안함 사건이 터진 거예요. 다른 북한이탈주민 그때 직장 많이 그만두었을 거예요.

3) 미래에 대한 희망과 전망

(1) 북한 출신 의사들 간의 위치 정립이 필요

북한 출신 의사 중에는 통신의사와 주간의사가 있는데, 이들 간의 갈등이 있다. 모두 북에서 의사라는 직업을 하다가 왔으나, 의사가 되는 경로를 달리하였다. 통신의사는 간호전문학교 등을 나와 간호사로 근무하면서 1년에 1개월 정도 의과대학에 가서 공부하여 의사자격을 부여받는 것으로 임상경험이 풍부하다는 강점이 있고, 주간의사는 의과대학에 입학하여 6년

간 의학과정을 마치고 의사자격을 부여받아 이론에 깊이가 있다는 장점이 있다.

똑같이 북에서 의사를 하다가 왔지요. 북에서는 통신의사냐 주간의사냐가 큰 문제가 되지 않았어요. 남한에서는 통신의사라는 개념이 없으니까 여기 와서 문제가 되었지요. 북한 출신 의사들 사이에서도 임상이 중요하다, 이론과 의대졸업이 중요하다는 갈등이 있어요. 서로의 주장이 있지요. 심지어 통일부에서는 통신의사는 의사자격을 인정해 주지 않겠다고 해도 해요. 이는 앞으로 북한 의사들이 많이 오고 통일이 되면 더 그럴 것지요. 싸움이 될 거예요. 분명한 정리가 필요한 중요한 거예요.

(2) 경제적 안정과 사회적 명망

참여자A는 현재 준비하고 있는 의사국가고시에 합격하고 의사가 되면, 앞으로 자신의 삶에 많은 변화가 올 것으로 기대하였다. 그동안의 고생을 참고 견뎌온 보람을 느낄 것을 믿어 의심치 않았다.

우선 하고 싶은 일을 하니까 좋겠지요. 무엇보다도 경제적으로 여유가 있을 거예요. 그동안 운동화 한 켤레로 몇 년을 낳는데..... 남한사람들도 달러 볼 거라고 생각해요. 남한에서는 의사에 대한 인식이 북한보다 높은 것 같아요. 사회적으로 성공했다는 인정을 받는 직업이라고 인식하더라고요. 저도 그러고 싶어요.

(3) 통일된 후 북한을 살릴 수 있는 것은 북한 출신 의사(통일 대비)

참여자A는 통일된 후 북한에 남한 출신 의사가 북한에 투입된다면 분쟁이 일어날 것이라고 생각한다. 그래서 북한의 실정에 잘 이해해서 북한 출신 의사를 잘 양성할 필요가 있다는 믿음을 굳게 가지고 있다.

지금 북한 출신 의사를 양성하는 일은 통일을 대비하는 것이라고 생각

해요. 비상시 북한사람을 진료하는 데는 북한 출신 의사들이 절대적으로 기여할 것이라고 생각해요. 북한에서의 임상경험을 가지고 있으니까요. 통일에 기여할 수 있는 일이라면 매우 보람 있는 일이라고 사명감을 가지고 있어요.

나. 참여자B(약제사 → 약사) 이야기

1) 자격인정 전

(1) 약사경력을 살릴 수 없다는 상실감

참여자B는 아이를 둘을 데리고 온 터라 더욱이 어떻게 살아가야 할지 두렵고 절망감이 먼저 다가왔다. 하나원에서는 북한에서 무슨 일을 하였든지간에 모두 내려놓고 밑바닥부터 시작하라고 수없이 강조하였다. 그때 당시 우리 같은 사람은 당연히 청소부부터 해야 한다고 생각했다.

북한에서야 약대를 나와 약사를 하니깐 죽을 때까지 직업걱정은 안 했는데, 남한에 오면서 자유야 얻었지만 차별이 생겼습니다. 좋은 사회에 왔다는 것뿐이지 나에게는 완전히 절망이었습니다. 하나원 선생님도 의사건 약사건 북한에서 했어도 여기서도 하겠다고 따라 다니다간 인생 망치니까 청소부 일부부터 시작하라고 했으니까요.

(2) 무모한 일자리 찾기: 준비 없는 진로선택과 결정

서울에 정착지를 정한 참여자B는 오직 아이 둘을 학교에 보내고 돈을 벌어야겠다는 생각에 벼룩시장 신문에서 일당 9만 원하는 일자리 정보를 보게 되었다. 생각할 겨를도 없이 전화를 걸어 찾아갔다. 그곳이 유흥업소인 것을 나중에야 알고 온몸이 오싹해졌다. 그 경험을 한 후 한참 동안 넋이 나간 사람처럼 일자리 찾기가 두렵기만 하였다.

나를 지하로 데리고 가더라고요. 거기가 어딘 줄 그때 어떻게 알았겠습니까? 지금 생각해 보니 단란주점 같은 노래방이었던 거 같습니다. 저를 빈방에 기다리게 하더니 사장이라는 사람이 와서 어디 사람이냐고 묻기에 여기 사람이라고 했지요. 그랬더니 주민등록증이 있냐고 물어보면서 그런데 왜 말씨가 그러냐고 하는 거예요. 그 순간 여기는 내가 올 곳이 아니구나..... 하고 줄행랑을 쳐서 도망을 왔어요. 그때 '돈 많이 주는 일들은 다 이런 것이구나' 하는 생각을 했어요.

(3) 첫 번째 만나는 주요 인물의 영향

참여자B씨는 입국 후 누구의 말을 믿어야 할지 몰랐다. 한국에 와서 가장 먼저 교육을 받는 것이 하나원이다. 하나원 선생님들은 국가에서 주어진 임무를 수행하는 사람들이라는 믿음에 자신들이 신뢰할 수 있는 사람이라는 생각이 짙은 것이 사실이다. 참여자B는 하나원의 직업교사의 말에 가장 큰 영향을 받았다.

하나원 선생님이 한국사회의 현실을 말해 주면서 북한에서 온 우리들은 꿈을 낮추고 처음부터 시작하라는 말을 강조하였어요. 우리들을 아이같이 생각하게 했지요. 우리들 중에는 여러 사람이 있거든요. 공부를 많이 한 사람도 있고, 못한 사람도 있고, 직업이 전문적이었던 사람도 있고, 무직이었던 사람도 있고..... 그런데 모두 한데 모아 놓고 모두 밀바닥부터 시작해야 한다고 교육을 해 주는 것에 저 같은 사람이 매우 절망하고 했어요. 우리에게 처음 길을 주는 분이 참으로 중요하지요. 어떤 길을 주느냐가 한국에서의 인생을 바꾸어 놓습니다.

(4) 가족(자녀)이 주는 힘과 용기, 일한 만큼 보상이 주어지는 사회

그 후 한참 동안 참여자B는 무슨 일을 할 엄두를 못 내었다가 낮에 일하면 80만 원, 밤에 일하면 100만 원을 주는 김제조생산직으로 취직하였다. 몸은 고되고 힘들어도 일을 하면 돈이 내 손으로 들어왔다. 참여자B는 입

국 초기 청소일, 파출부 일 등 마다 않고 특별한 기술 없이 몸으로 일을 하고 돈이 되는 일이면 닥치는 대로 하였다. 아이 둘이 있다는 압박감과 의무감은 무슨 일이라도 하게끔 참여자B를 움직이게 했다.

여기는 그게 좋아요. 무슨 일이든 하면 그 결과가 내손으로 들어온다는 거지요. 한국에서는 시간을 투자해서 일을 하면 굶어 죽지는 않겠구나 하는 것을 이때 깨달았어요. 아이 둘과 어떻게든 살아갈 수는 있겠구나 하는 생각이 들어서 신심이 생기기 시작했어요.

(5) 재북 학력이 가져다 준 기회와의 만남

남한에 정착해서 일 년쯤 지났을 때 경찰청으로부터 연락을 받았다. 군인, 공무원, 학생 등을 대상으로 안보강사를 할 수 있는 기회가 온 것이다. 참여자B는 그동안 집과 돈벌이가 되는 일자리를 반복하던 터라 강사의 기회는 새로운 세상을 보게 된 계기가 되었다. 안보강사가 된 계기는 북한에서 대학을 졸업하여 군중을 상대로 강의를 할 수 있다는 정부당국의 생각에서 비롯된 것이었다. 참여자B는 북한에서 대학을 나온 것이 뿌듯하였다. 그때부터 참여자B는 자신이 남한사회에서 무엇을 해야 할지 깨닫기 시작하였다.

그때 당시 경찰청에서 북한에서 대학을 졸업한 15명을 선발하여 경찰청 안보강사를 시켰어요. 남한에 와서 살면서 북에서 차라리 대학을 나오지나 말걸, 배운 것이 여기 와서 무슨 소용인가 하고 살았는데, 그런 강의 할 기회가 북에서 대학을 나온 이유라는 것을 알고 뿌듯하였지요. 그때만 해도 대학 나온 탈북자가 많지 않았어요. 거기다가 제가 북에서 약사를 했다고 하니 사람들도 놀라면서 저를 보는 눈이 달라지는 거예요. 강의경험이 쌓이면서 사회적 활동도 조금씩 넓어지고, 그게 인연이 되어 통일부에서도 통일강사로 불러 가게 되었어요.

2) 자격인정과 적응과정

(1) 배움에 대한 갈구와 열정

참여자B는 대학(원)생을 대상으로 강의하는 기회도 있었는데, 자신의 강의를 듣는 학생들이 북한학 전공자라는 것을 알고 신기했다. 자신도 북한에서 왔으니 북한학은 남한학생과 겨루어도 할 수 있겠다는 생각이 들었다. 강사활동을 하면서 알게 된 분들도 공부할 것을 권유하여 마음의 결심을 굳히게 되었다. 그동안 생산직에서 청소부, 과출부로 열심히 살았지만 정신적인 공허감을 채우지 못하였던 터라 공부하고 싶은 마음은 더욱 굳어졌다만 갔다.

남한에서는 컴퓨터를 모르면 살아갈 수가 없겠다고 생각한 참여자B는 컴퓨터 학원을 병행하는 것도 잊지 않았다.

공부하겠다는 마음에 무슨 공부를 해야 할지 심각하게 고민하지는 않았어요. 어떤 공부이든 해보고 싶었어요. 강사를 하면서 주변 분들도 공부를 권유했고, 그때 주로 만났던 분들이 통일, 북한학과 관련된 분들이었어요. 그래서 북한학을 선택하게 된 계기가 되었죠.

(2) 계속되는 배움에 대한 도전: 학력 및 자격인정

북한학전공을 위한 대학원에 가려고 결심한 참여자B는 대학학력이 필요하였다. 북한의 대학 학력인정이 요구되었다. 참여자B는 우선 대학원 진학을 위한 북한의 대학 학력인정서를 통일부에 신청하여 인정받았다. 북한대학원을 다니고 있던 3학기 중에 현직 약사하시는 분이 참여자B 앞에 나타났다.

저는 그때 충격을 받았어요. 북한에서 10년 약사를 하면서도 이곳에 와서 약사를 해야겠다는 생각은 미쳐 안 했어요. 그건 하나원에서부터 꿈도 꾸지 않았지요. 접고 있었어요. 그런데 현직 약사라는 분이 '왜 그 경

력을 저버리느냐! 지금도 늦지 않았으니 다시 도전해 보라'는 거예요.

대학원과정을 마친 참여자B는 다시 약사를 경력을 살리고 싶은 마음이 굳어졌다. 통일부로 찾아가서 약사인정을 받고자 하였으나, 북한의 자격을 가져오라는 것이었다. 참여자B는 북한을 탈출하여 넘어오기 급급하였기에 증빙자료를 가져올 수도 없었고 그때 당시 다시 가서 가져올 수도 없는 상황이었다. 정부 관련 기관에 북한의 약사자격을 인정받으려는 노력을 하다가 결국 무산되었다.

우리는 마음을 먹으면 또 끝을 보는 사람들입니다. 약사자격인정을 못 받는다고 해서 또 포기할 수는 없었어요. 이왕 시적했으니 맺어야지요. '내가 약대를 가서라도 꼭 약사가 되겠다'는 결심을 했어요. 그리고 재외 국민특별전형으로 나를 받아 줄 수 있는 대학을 알아보았지요. 그래서 서울에 있는 ∞대학의 약대 3학년에 편입하게 되었어요.

(3) 외래어 적응에의 어려움

참여자B는 북한에서 약사경력이 있었기 때문에 대학과정 학습의 내용을 이해하고 따라가는 것은 어느 정도 할 수 있었다. 그러나 문제는 영어였다. 강의가 영어로 이루어지는 경우가 많았기 때문에 수업시간에 정작 이미 알고 있는 내용을 하더라도 알아들을 수가 없어서 힘들었다. 결국 수업시간에는 앉아만 있고, 혼자서 자습을 통해 이해하는 경우가 많았다.

말이 대학교 3학년 편입이지 대학의 과목편제가 북한과 달라서 4년을 다 다녀서야 졸업을 했어요. 특히 외래어 영어는 너무 힘들었어요. 모두가 영어로 된 원서인데 이것을 읽어 내기가 여간 어렵지 않았습시다. 남한학생들보다 몇 배의 시간이 더 요구되는 것입니다. 내용이야 북에서 배운 내용과 거의 비슷한데 이것을 영어로 다시 읽어 내기가 얼마나 어렵던지.....

나중에 안 것이지만 이곳 학생들도 다 번역본을 보고 있었어요. 이후 그 것을 보면서 시간을 줄일 수 있었지만, 영어에 대한 부분은 아직도 많이 부족함을 느끼고 있지요. 대학생에게 영어를 배울 수 있는 지원을 해 주면 좋겠다는 생각이 들어요.

(4) 다중 진로선택 과정에 혼전을 거듭

약학대학을 졸업을 앞두고 약사국가고시를 준비해야 할 시기가 왔다. 그 때 북한학 석사과정을 수료만 한 상태에서 졸업시한이 도래하였다. 약학대학 졸업시기에 석사논문을 쓰지 않으면 수료로 끝날 시점이 도래한 것이었다. 참여자B는 약사국가고시와 석사논문을 병행하는 것이 너무 부담이 되었다. 결국 약사국가고시는 이후에 기회가 있고 석사졸업은 더 이상의 기회가 없기에 석사논문을 쓰기로 결심하였다.

사실 제 나이에 약대 졸업을 해냈다는 것만으로도 저 자신 정말 너무 대견했어요. 약사국가고시야 앞으로 보면 될 것이고 석사논문을 썼지요. 논문 쓰느라고 고생 많이 했어요. 부산으로 전국을 돌면서 석사논문을 위한 자료를 수집하고 애를 썼지요. 석사학위를 받고 나니까 박사 못하겠나 싶어서 북한학 박사과정에 지원했어요.

지금 박사과정 3학기인데, 어떻게 할지 확실히는 모르겠어요.

약대를 졸업하고 석사학위 따기 위해 논문 쓰느라, 박사과정 가서 공부하느라 약사국가고시를 제대로 준비하지 못했어요. 실패도 했어요. 올해 시험 보려고요. 이번에는 합격할 것 같아요.

절 모르겠어요. 북한학으로 진로를 정할지, 약사국가고시에 합격하여 취업할지 확실한 결정을 못했어요. 지금은 국가고시 준비에 최선을 다하는 것이 중요하다고 생각해요.

(5) 재북 경력을 발전시키고 싶은 신념

북한에서 약사라는 전문가 경력이 참여자B에게는 일반 북한이탈주민에 비해 상대적으로 공허감이 더 크게 느껴졌다. 먹고 입고 자는 것은 북에서 보다 훨씬 나아진 것이 사실이지만, 직업적 성취감은 북한만 못했던 것이 사실이다. 북한이탈주민 중 고학력자는 직업에서의 좌절감이 더 크며 ‘물 위에 뜬 기름’과 같이 겹돌고 있다는 느낌이 들었다.

우리 같은 사람은 북한의 전공, 적성을 살리고 싶어해요. 그러나 그게 남한현실과 맞아떨어지지 않으니 오허려 사고몽치처럼 여겨지는 것 같아요. 그러나 대학을 나온 사람들은 소학교나 중학교를 나온 사람들과는 달리 생각이 깨어서 목적 지향적으로 이곳에 왔어요. 나이가 먹고 힘이 들더라도 공부를 다시 해서 북한에서의 전공을, 적성을 살리고 싶습니다. 전문직에 대한 자존심이 곧 신심이지요.

3) 미래에 대한 희망과 전망

(1) 계속되는 배움의 과정

참여자B는 약사국가고시에 합격하게 되면, 박사과정을 마칠 계획을 가지고 있다. 박사논문을 쓰려면 1~2년 공부를 더 세계 해야 한다고 생각하고 있다. 약사 국가고시에 합격하는 대로 박사과정을 마치고 북한학 박사학위 취득을 계획하고 있다.

약사를 하면서도 북한학 박사학위를 취득하고 있으면 가능할 것 같아요. 북한에서 왔으니 북한사람으로서 어떤 역할을 해야 할 것 같은 마음들이 먹고 있어요. 통일이 되는 날까지는 여기 온 사람들을 위해서 무엇인가를 하고 싶고, 통일이 되어서는 통일된 나라에 기여하고 싶은 마음이지요. 그러기 위해서는 지금 조금이라도 젊을 때 공부를 많이 해 놓아야 한다고 생각하고 있어요.

(2) 경제적 안정과 사회적 인정

사례B는 남한에 입국한 지 8년이 다 되어 간다. 그동안 일하며 배우며 너무 고되게 살아왔다. 같이 데리고 온 아이 둘은 아마 어머니가 보살펴 주지 않았다면 공부에 전념할 수 없었을 것이다. 아이들도 부족한 가운데 공부하느라 고생이 많았다. 무엇보다도 경제적 어려움은 여러 상황에서 제한으로 다가왔다.

이제 경제적으로 안정되고 싶어요. 그리고 돈을 벌어도 전문적인 일을 하면서 벌고 싶어요. 그동안 공부만 한다고 아마 뭐라고 했던 시선들을 저도 많이 느꼈어요. '아 그렇게 공부하더니 저렇게 되었구나!'하는 모습을 보여 주고 싶어요. 여기 온 북한이탈주민들도 무엇인가를 해내더라는 것을 증명해 보이고 싶어요. 아이들에게도 엄마의 성공적인 모습을 보이고 싶어요. 아이들이 엄마가 항상 공부하니까 절로 교육이 되는 것 같더라고요. 과외를 몰라도 공부를 절해 줘요. 그게 교육이고 성과인 것 같아요.

(3) 통일을 위한 일을 해야 한다는 사명감

참여자B는 그동안 공부하면서 사회적 책임감을 더욱 느끼게 되었다. 개인적으로는 경제적 안정과 사회적으로 성공을 이루고 싶다. 한편으로는 북한이탈주민으로서 같이 온 사람들과 통일을 위해서 의미 있는 일을 하고 싶기도 하다. 지금까지 달려온 자신의 진로행보가 개인적으로든 사회적으로든 모두 의미가 있기를 바란다. 열심히 살아왔기 때문에 두렵지만 앞으로 잘될 것이라고 믿고 있다.

지금까지 이곳에 와서 10년 가까이를 뒤를 보지 않고 열심히 살았습니다. 사실 처음에는 여기서 대학 나와 하나원 선생님이 되고 싶었어요. 북한이탈주민을 위해 무슨 일을 하려면 그게 가장 좋은 길이라고 생각했거든요. 약사국가고시 합격하여 삶을 꾸려 가면 좋겠고, 북한학을 공부했으니 통일에 기여할 수 있는 연구와 교육도 하고 싶어요.

다. 참여자C(간호원 → 간호사) 이야기

1) 자격인정 전

(1) 전문성을 인정받고 싶은 욕구

참여자C는 북한에서 oo간호원 학교를 졸업하고 간호원으로 일을 하면서 통신으로 의학전문대학을 마치고 의사로서도 활동하였다고 한다. 참여자C는 북한에서의 간호사와 의사의 경력을 같이 가지고 있는 경우이다. 그러나 간호사로서 통신으로 의사가 되었으나 남한정부에서는 아직까지 자신을 의사로는 인정해 주지 않고 있는 상황이다. 참여자C는 남한에 온 북한이탈주민 중에서 성공한 사례로 자신을 드러내고 싶다.

북한에서 온 많은 사람들이 있지만, 저는 꼭 제가 하던 분야에서의 전문성을 살리고 싶어요. 제가 이곳(남한)에서 창업을 하여 정사를 할 수도 있지만 그것은 급이 다르잖아요.

처음에는 간호사 자격을 받고 싶지 않았어요. 전국의 대학을 다 알아봤지요. 나는 북한에서 이렇게 왔다. 대학학력을 인정받았는데 의대에 받아 주겠느냐고 전국의 대학을 다 알아봤어요. 근데 받아 주겠다는 대학이 없는 거예요. 그래서 안되겠다. 간호사 자격을 먼저 인정받자고 생각하고 그 이후에 의사자격을 인정받을 계획을 세웠어요.

(2) 배움에 대한 열정과 교육 참여에 대한 집착(교육 열정의 착각)

참여자C는 모든 것이 배우고 싶었다. 남한에서 일어나는 일은 모두 신기했으며, 자신이 모르는 것 투성이었다. 그래서 북한이탈주민을 대상으로 하는 교육이 있으며 낮이고 밤이고 주말을 가리지 않았다. 배우고 싶은 교육이 많았기 때문에 참여자C는 한 번에 2~3개 과정을 밤과 낮을 쪼개어 수강하는 방법을 택해 공부하였다.

남한에서 살아가려면 컴퓨터는 필수라고 생각했어요. 먼저 컴퓨터 교육을 받았어요. 그래서 자격증을 쥐었구요. 웬만한 컴퓨터 작업에 어려움이 없게 되었구요. 제가 의료 계통을 일을 할거니까 병원코디네이터 교육을 수료하였어요. 주말에 교회에서 운영하는 정석프로그램에도 참여하여 수료증을 받았어요. 제가 종교가 기독교라서 신앙공부를 하면서 선교사를 할 수 있는 자격도 있어요. 그것도 몇 개월 걸쳐 교육 받았구요. 배우는 게 재밌어요. 어딘든 써먹을 수 있으니까 우선 배워 놓으면 나쁜 건 없다고 생각해요.

(3) 인간관계망이 넓어짐

여러 교육에 참가하면서 참여자C에게 무엇보다 중요했던 것은 여러 사람들과 만나고 알게 된다는 것이었다. 이 과정에서 새로운 정보를 얻게 되고 영향력 있는 지인들의 도움을 받을 기회도 넓어졌다. 진로를 선택하고 결정하는 데에 도움이 될 만한 정보들도 수집하게 되었다.

교육에 참여하면 공부도 공부지만 사람들을 알게 돼요. 그러면 다음 교육과 정보를 얻을 수 있는 기회로 연결이 돼요. 우리 같은 사람에게는 중요한 일이죠. 도움을 요청하기도 좋고, 도움도 많이 받게 돼요.

2) 자격인정과 적응과정

(1) 자격인정을 받았다는 자부심

참여자C는 현재 간호대학을 다니고 있다. 같은 대학에 북한 출신 대학생들이 꽤 되지만 자신은 여타의 학생들과 다르다는 자부심을 가지고 있다.

저는 같은 탈북자 학생이라도 틀리다는 생각이 있죠. 북에서부터 전문직으로 일했고, 이쪽(남한)에 와서도 다른 탈북학생에게 없는 자격증도 인정받았으니 다른 존재라는 생각을 합니다. 그걸 드러내 놓고 하는 것은 아니지만, 그래서 더 잘되어야 한다는 생각도 많이 하고요.

(2) 경쟁에서 이겨야 한다는 의지

남한학생들과 경쟁하는 것은 쉬운 일이 아니다. 그러나 참여자C는 북한 자격을 인정받고 북한에서의 경력이나 전공과 같은 학업을 하는 경우에는 경쟁을 해볼 만하다는 생각을 하였다. 북한에서 이미 같은 공부를 하였기 때문에 외래어와 같은 한계를 극복하려는 노력이 있으면 할 수 있다고 믿었다.

우리가 살아남아야 한다는 의지가 있습니다. 남한학생에게 지고 싶지 않은 자존심이 세지요. 우리는 공부하는 방법도 다르고, 학교공부를 관리 할 수도 없는 사람들이지만, 살아남지 못하면 자신이 떨어져 나가는 것이고, 그러면 다음에 북한이탈주민 후배들이 대학에 못 들어오는 것으로 이어지기 때문에 내가 잘 이겨내는 것은 곧 후배를 끌어오는 것과 같아요. 그걸 때 가능하면 북한에서 공부한 것을 이어서 하는 것이 공부에 유리한 것은 확실해요. 배움이란 북이나 남이나 똑같은니까요.

(3) 학력을 중시하는 남한사회에 적응

참여자C는 남한이 학력을 중시하는 사회임을 깨달았다. 열심히 일을 하면서 살아갈 수는 있지만 학력이 높지 않으면 할 수 있는 일은 남의 일을 보조하는 일에 그치는 것을 알아차리는 데는 시간이 오래 걸리지 않았다.

북한의 간호사를 했다는 경력은 여기에서 간호조무사로도 일하기 어려울 것이라는 반응들을 보이는 거예요. 이 사회는 북에서 간호사였다는 사실보다는 '어느 학교를 나온 간호사냐가 더 중요한 사회'더라고요. 같은 간호사라고 하더라도 어느 대학 출신이냐에 따라 병원에서도 받아주는 게 다른 거예요. 그래서 저는 굳이 서울에 있는 이 ∞대학으로 오기로 결심했어요.

(4) 간호사는 대인관계가 중요한 직업

참여자C는 의사, 약사나 간호사와 같은 직업은 공부를 잘해서 하는 직업이 아니라는 것도 이곳에 와서 알았다. 북한에서는 간호전문학교를 나오면 간호사로 배치되고 그곳으로 찾아오는 환자를 맞이하면 그만이었으나 남한은 실정이 달랐다. 환자들은 자신들이 좋아하는 병원, 믿음이 가는 병원, 친절환 병원을 찾는 것이었다.

처음에는 나를 거부하는 거예요. 북한 말씨 쓰지, 이 사회는 모르지. 피나는 노력을 하였습니다. 불펜을 입에 물고 북한사투리를 고치고, 영어를 해도 발음이 영 안되요. 그래도 어찌 살아남으려면 고쳐야죠. 생각해 보세요, 똑같은 간호사라고 하더라도 북한말 쓰는 간호사, 남한말 쓰는 간호사가 있다면 환자가 누구에게 가겠느냐?

(5) 북한에서 환자 경험이 주는 자신감

북한 출신 간호사이기는 하지만 북한에서 환자를 워낙 많이 보았기 때문에 임상경험이 풍부하다는 것이 자신감을 갖게 만들었다. 남한에서 학생들은 환자 보는 경험이 많지 않은 것 같다. 북한에서는 환자를 많이 본다. 워낙 의사도 부족하지만, 환자를 보는 규정이 까다롭지도 않은 상황이다.

북한에서 간호사 경험이 있는 경우는 이곳의 간호 대학생들 보다는 앞서서 면이 있어요. 북한에서 왔기 때문에 말이 설고 그래도 북에서 간호사로서 이미 경험이 있기 때문에 여기서 대학을 나온 애들보다는 경험 면에서는 이미 앞서고 있어서 자신이 있어요.

(6) 도움을 받을 수 있는 곳이 없었음

참여자C는 대학을 선택하기까지 보내 약 2년간의 기간이 힘이 들었다. 자격을 인정받기까지의 과정이나 대학을 선택하는 것 모두가 개인이 스스로 알아보아야했기 때문이다.

막막했어요. 아는 것은 없고 오직 내가 북에서 하던 일을 해야겠다는 의지밖에 없었으니까요. 먼저 공부하기 시작한 선배를 찾아가고, 저를 뽑아 줄지 말지 모르는 대학을 일일이 찾아다니면서 뽑아 달라고 하고..... 알아볼 곳이 있고 물어볼 곳이 있어서 답을 주는 곳이 있으면 얼마나 고마운지요.....

3) 미래에 대한 희망과 전망

(1) 후배들에게 도움 되는 진로 안내자

자신이 겪었던 시행착오를 후배들은 하지 않기를 바라고 있다. 자신의 경험을 바탕으로 앞으로 북한의 전공과 경력을 살리고자 하는 후배들에게 진로에 관한 안내자로 일하고 싶다.

북한의 전공과 경력을 버릴까 말까, 공부를 할까 말까 알아보고 고민하는 동안 시간을 흘려만 가고 적응의 시간은 오래 걸리게 됩니다. 북한의 경력자치고 나이 적은 사람 없는데..... 그렇게 처음 헤매는 후배들에게 도움이 되고 싶어요. 저처럼 고생 안 하게요. 저처럼 서럽지 않게요.

(2) 전문직으로 성공과 사회적 인정

북한이탈주민으로서 성공의 모습을 보여 주고 싶은 것이 참여자C의 희망이다. 남한에서는 북한이탈주민에 대한 편견과 차별이 분명히 존재하고 있다. 참여자C는 자신이 남한사람들의 인식을 깬 성공한 북한이탈주민으로 인정받으려고 노력한다. 자신의 성공이 북한이탈주민의 성공이라고 동일시 하고 있는 것으로 보이기까지 한다.

남한사람들에게 보여 주고 싶어요. 우리 북한사람도 이렇게 되었다. 잘 한다. 남한사람보다 잘한다는 것을 보여 주고 싶어요. 그걸 제가 하고 싶어요. 그래서 이름을 알려 내고 싶어요. 인정받고 싶어요.

(3) 끊임없는 노력

참여자C는 학교를 다니는 가운데 방학 때마다 병원에서 아르바이트를 하고 있다. 돈을 모아 다음 학기 생활비를 벌려는 목적도 있지만, 아르바이트 경험을 통해 환자 대하는 능력이나 남한에서의 병원실무를 익히고자 하는 데 더 중요한 이유가 있다.

간호사와 의사가 되는 길이 너무 어려워서 창업을 하여 돈을 벌려고 생각한 적도 있어요. 그러나 내가 가지고 있던 전공과 전문성을 접할 수 없었어요. 자존심이 상했어요. 내 자존심을 지키고 싶어요. '꼭 해내고 말 거야' 늘 다짐해요. 힘들고 어려워도 꼭 해내고 싶어요.

(4) 자격인정에 대한 개선 필요

참여자C는 특히 의사나 간호사와 같은 전문직의 자격을 인정하는 절차에 개선이 필요하다고 생각하였다. 북한 출신 의사나 간호사의 경력과 자격을 철저하게 검증하는 시스템이 만들어져야 하는데, 이는 통일 이후 남북한 전문직 간의 갈등이 있을 수도 있기 때문에 필요하다고 하였다.

자격을 인정하기 전에 기초지식을 가르치는 기본교육이 필요(이미 학력으로 인정을 받은 상황이기 때문에)합니다. 자격인정 후는 1~2년 후 보수교육 후(남한의 발달된 기술, 환자 대하는 기술 등), 인턴을 필수로 투입할 필요가 있습니다. 이 기간을 직업훈련으로 인정하고 자격취득장려금을 주는 방법이 있었으면 좋겠습니다. 공부하는 동안 수입이 있는 것도 아니고, 직업훈련보다 공부가 험한 것도 아니고 결국 취업하고자 하는 공부기간인데 정착금제도가 이에 포함되어야 한다고 생각합니다.

(5) 통일에 기여하는 믿음

참여자C는 북한실정과 남한실정을 동시에 이해하는 북한이탈주민이 국가적으로 기여할 부분이 있다고 생각하고 있다. 남한사회에 와서 정착과정

에서 많은 도움을 받지만 자신과 같은 북한이탈주민이 국가에 기여할 부분은 통일에 기여하는 길이라고 생각하고 있다.

통일이 되면 여기 시스템도 알고, 거기 사람들도 알고, 두 지역을 다 알고 있는 저 같은 사람이 있어야 된다고 생각합니다. 그래서 우리 같은 사람을 잘 길러야 하는 것이라고 생각합니다. 저도 간호사가 되고 의사가 되어 여기 사람들뿐만 아니라 통일이 되면 북한에 간호대학, 의과대학에서 일하면서 남북통합 의학계에서 일하고 싶은 마음을 가지고 있지요.

2. 전문기술분야 자격인정자의 이야기

가. 참여자D(분석화학기사→공업화학기사) 이야기

1) 자격인정 전

(1) 배움에 대한 끝없는 열정

참여자D는 하나원을 수료한 직후, 가장 필요한 것으로 컴퓨터를 배워야 한다고 생각했다. 정보화가 발달된 세상에 왔으니 컴퓨터는 필수라는 생각이 지배적이었다. 그래서 정착지에 도착하자마자 컴퓨터 교육을 6개월 받았다. 북에서 대학까지 공부할 때는 공부에서 만큼은 누구에게 뒤지지 않았던 참여자D였다. 남한에 와서 컴퓨터를 처음 대해 보는 것이었으나 따라 배우고 자습을 반복하니까 그다지 어렵지 않았다. 이 과정에서 참여자D는 컴퓨터 보조강사로 일할 수 있는 기회를 얻게 되었다.

학원에서 한 5개월 되고 나니까 직원으로 채용하겠다고 하더라고요. 배우기도 하고 가르치기도 하라고. 제가 좀 빠르게 있는 힘을 다해 배웠거든요. 학원에서는 (북한이탈주민을) 채용해서 가르치면 홍보도 되고 탈북자도 더 많이 오게 할 수 있으니까.....

참여자D는 컴퓨터 학원에서 보조강사로 일하면서 일본 사이트에 들어가 정보를 수집하여 가르치는 데 참고하곤 하였다. 참여자D는 학업에 대한 열의가 평소에 높은 편이었으며, 무엇인가 배워 보아야겠다는 생각을 하면 실천에 옮기는 사람이었다. 학원에서 참여자D가 일본어를 하는 것을 알고 컴퓨터 보조강사를 하면서 컴퓨터 교재를 만들어 보라는 제의를 하였다. 2000년대 초반만 해도 컴퓨터 교육에 일본 교재를 많이 활용하였던 터라 참여자D가 일본어를 할 수 있다는 것은 학원 측에서도 이익이 되는 것이었다. 그 후 참여자D는 주로 일본의 컴퓨터 교재를 번역하여 학원교재로 제작하는 일을 하였고, 보조강사는 부업무가 되었다.

북에서 자습(독학)으로 일본어를 공부한 것이 그렇게 쓰이게 될 줄은 몰랐어요. 북에서도 공부할 마음만 있으면 책 같은 것은 구해서 공부할 수 있거든요. (자습으로 공부한 것으로 번역이 가능할 정도의 수준이 되든가요?) 회화는 어렵지만 읽고 쓰고 이해하는 데에는 큰 어려움이 없었어요.

(2) 전공과 경력을 살리고 싶은 갈구

북한에서 oo광산금속대학을 졸업하고 분석화학기사 자격을 받은 다음 공정분석공으로 8년의 경력을 가지고 있는 참여자D로서는 남한에서도 자신의 전공과 관련된 자격을 취득해야겠다는 생각이 머리에서 떠나지 않았다. 참여자D는 죽음의 고비를 넘기며 찾아온 남한에서 신변에 위협은 없어졌으나 북에서 찾을 수 없었던 미래에 대한 희망을 찾고 싶은 마음이 떠나지 않고 있었다.

하고 싶은 일이야 북에서 했던 전공이지요. 남한에 와서도 관련 책들을 보면 볼 만하더라고요. 북한의 공부가 험하지(쉽지) 않아요. 오히려 더 세게 하는 면도 있어요. 다만 외래어가 이해가 잘되지 않아 처음에 공부하는 데 어려움이 많아요. 전공을 살려서 LG화학 같은 회사에서 일하고 싶었지요.

(3) 진로에 영향을 끼친 인물의 등장

참여자D는 남한에 와서는 자기와 같은 북한이탈주민은 그저 밑바닥부터 일을 해야 한다고 생각했다. 그러나 북한자격인정제도가 있고, 교육이 있다는 말을 듣고 북한자격을 인정받고 북한의 경력과 관련된 남한의 자격증도 취득하고 싶어졌다.

하나원의 진로상담교사가 북한의 자격도 남한에서 인정받을 수 있고, 관련된 일도 포기하지 말고 해보라는 겁니다. 그럴 수 있다고 용기를 주더라고요. 하나원 수료하면 자격인정 이렇게 하는 거다, 저렇게 하는 거다. 알려주셔서 하나원 나오자마자 신청해서 받았죠. 자격인정 받았을 때 기분이 참 좋았습니다. 그 자격으로 뭔가 할 수 있을 것 같았으니까요. 고맙지요. 그런 것을 자세히 알려준 선생님어.....

2) 자격인정과 적응과정

(1) 정착지원제도 및 시스템의 활용

참여자D는 하나원 사회적응교육에서 주는 교육의 내용을 꼼꼼히 챙겼다. 그는 북한에서 대학 졸업증과 자격증을 가지고 왔기 때문에 자격인정 시 수월하였다. 또한 북한에서의 자격을 인정받는 과정은 하나원에서 진로상담교사의 안내에 따랐더니 큰 어려움이 없었다.

저는 북한을 떠날 때 졸업증과 자격증을 가지고 출발했거든요. 아마 필요할 것 같은 생각을 가지고 있었습시다. 그래서 자격인정 받을 때 험했지요. 필기와 실기 시험을 거치지 않고 북한의 학력과 자격을 토대로 면접과정을 치렀습시다. 북한의 용어와 남한의 용어가 다르긴 했지만 북한에서 배운 내용이나 남한의 내용이 다르지 않았습시다. 자격인정 신청을 한 지 2달 정도 후에 자격증을 받았어요.

하나원에서 배운 대로 북한의 자격을 인정받은 후에는 관련된 일자리를 구하고자 고용노동부 고용센터에 가서 구직등록을 하였어요. 며칠 후 고용센터에서 6~7명 규모의 제조업에 취업할 의사가 있느냐며 연락이 왔습니다.

아마 자격증이 도움이 된 것 같아요. 북한사람이 자격증이 있고 하니까 아무래도 취업을 해 주는 데 고용센터에서도 크게 신경을 쓴 것 같아요.

(2) 자격인정으로 인한 결정적 취업의 기회

참여자D는 자격증은 반드시 그 분야에 일할 때만 필요할 것으로 생각하였다. 그러던 어느 날 고용센터로부터 취업의사를 묻는 연락이 왔다.

2004년 제조업체를 중심으로 고용노동부에서 전국적인 실태조사가 실시된 적이 있었어요. 그때 조사요원이 전국적으로 필요하게 되었죠. 전국적으로 제조업체에 이런 조사가 있다. 해보겠느냐, 정규직은 아니지만 몇 달 할 수 있고 보수도 괜찮다고 하면서 말이죠. 아주 문항이 많고 자세한 조사여서 어렵다고 하더라고요. 근데 해보니까 저는 좋았어요. 제조업의 실태도 알게 되고 조사하는 방법도 알고 회사사람들도 두루 만나 보게 되어 좋았습니다.

고용센터에서 아마 이렇게 연락을 준 것이 북한이탈주민인데 대학을 나오고 자격증도 있고 하니까 북한이탈주민이라도 할 만하지 않겠나 생각한 것 같더라고요.

나중에서야 깨달았다. 하나의 작은 일자리 경험일지라도 그 다음에는 직업으로 이어질 수 있다는 것을 알았다. 참여자D가 고용센터에서 실시한 조사요원 아르바이트의 경험은 이렇게 이어졌다.

2004년에 ○○공단에서 북한이탈주민을 대상으로 특별채용이 있었던거 봐요. 저는 그때도 뭐 구인정보를 보고 일자리를 찾아가 보고 이러는 것

을 몰랐어요. 그런데 또 고용센터에서 전화가 왔더라고요. ∞공단에서 북한이탈주민을 이렇게 뽑는데 취업할 생각이 있냐고요. 응했지요.

면접을 보는데 자세하게 물어보더라고요. 그때 북한이탈주민 여럿이 응시했어요. 근데 어디에 여자(북한이탈주민) 하나가 있고, 저하고 이렇게 둘만 지금까지 있다고 하더군요. 아무래도 북에서 대학을 나오고 자격증이 있다고 하니까 면접을 보는 분들도 멀리 보는 것 같더라고요. 저야 또 몇 달간 제조업을 돌아보며 조사한 경험이 있어서 ∞공단이 하는 일을 잘 해 나갈 수 있겠더라고요.

(3) 남한현실을 고려한 자신에 대한 이해

북한에서 대학을 나오고 자격증을 가지고 8년간 분석화학분야에서 일을 하였다고 해도 남한에서 적용하기에는 많은 한계가 있음을 참여자D는 알 수 있었다. 그래서 자신의 전공과 관련된 분야에 취업하는 것을 포기하게 되었다.

북한의 자격을 인정받았다고 해도 애초부터 우리 같은 것은 자격이 안 되더라고요. 여기는 대학을 막 나온 젊은 사람도 취업이 쉽지 않은데, 우리 같이 나이가 많은데다가 북에서 하던 일도 손을 놓은 지가 오래 되어 낡아 있던 경력도 다시 써먹기가 쉽지 않을 것이거든요. 또 여기는 워낙 기계, 기술이 발달해서 현장에 가서 금방 우리 같은 사람이 일하는 것은 불가능합니다. 그러니 당연히 회사에서 우리 같은 사람을 쓸 리가 없겠지요.

(4) 전공을 살리고 싶은 욕구와 보수교육이 필요

자격을 인정받았으나 그것을 어디에도 내놓지 못했다. 전공분야에서 일하는 싶은 마음은 늘 가지고 있다. 전공과 관련된 책을 보아도 북한에서 배운 내용과 다르지 않은 것을 알 수 있었다.

좀 그래요. 자격을 인정해 주었으면 그걸 활용할 수 있는 기회를 주었으면 좋겠어요. 규모가 있는 사업장에 인턴형태로 근무하면서 전공에 대한 (남북 간의) 실력의 차이도 따라 배우게 하고 기업의 문화도 익힐 수 있도록 기회가 많이 주어졌으면 좋겠습니다. 지금같이 자격만 턱 인정해 주는 제도로는 전공도 못 살리고.....

(5) 어려움을 이겨내 주는 원천은 자기 자신

참여자D의 경우 남들이 보기에는 안정된 직장에 다니면서 사무직으로 근무하니 좋아 보일 수도 있으나 살아갈수록 답답함을 더 느끼고 있다. 나이가 있으니 모든 위험을 감수하고 다시 전공과 경력을 살리는 공부를 시작할 수 있는 것도 아니고, 그렇게 하는 것이 더 합리적인 것이라고 생각하지도 않는다.

힘들 때가 있어요. 그러나 좌절감 같은 것을 느끼는 것은 아닙니다. 저 같은 경우는 그렇게 어려움이나 고통 없이 정착과정을 보낸 것 같아요. 하나원에서 배운 대로 죽~따라왔어요. 고비 고비 잘 이어갔어요. 그런데 왜지 허전하고 답답하지요. 직장에서도 그래요. 믿고 맡겨 주었으면 좋겠는데.....

나를 버티고 견뎌 나가게 하는 것은 '나 자신'이지요. 항상 내 자신을 믿어요. 그건 거짓을 안 해요. 냉정해지려고 합니다. 항상 자존심이 있지요. 그쪽에서 온 사람으로서의 자존심. 낮추고 싶지 않아요. 남한사람들은 참고 기다려 주지를 않아요.....

3) 미래에 대한 희망과 전망

(1) 전공과 경력에 대한 추구

참여자D는 현재 직장에서 6년이 다 되어 가지만 지금도 자신의 전공과 관련된 정보를 수집하고 관심을 갖고 있다.

화학계통의 개발분야에서 일하고 싶어요. 배터리 개발분야 등에서 일할 기회가 있다면 지금이라고 이직하고 싶기도 하지요. 지금 이 직장은 안정도 되고 할 만도 합니다. 연한도 되었고 이제는 하는 일에서 척하고 압니다. 그러나 제가 배운 전공을 살릴 수 있는 것은 아니지요. 북한에서의 자격을 인정받았으나 경력을 인정받은 것은 아니니까요. 앞으로 후배들이라도 그렇게 될 수 있었으면 좋겠어요.

(2) 자격인정자에 대한 보수교육 및 인턴십 필요

북한에서 보유한 자격을 인정받은 사람들은 대부분 나이가 많다는 한계를 다 가지고 있다. 그렇기 때문에 남한에 와서 정규 공부를 할 수 있는 상황이 안되는 경우가 많다. 대부분의 경우 가장이거나 양육 자녀가 있는 현실이 있다.

자격증이 있다고 취업시장에 나갈 수 있는 것은 아니겠습니까? 아니 없지요. 단지 자격만 인정했다는 것입니다. 왜 인정하는가요? 써먹을 수도 없는 자격증일요. 우리 같은 사람을 쓴다는 업체는 아주 영세하고 작은 사업장에 불과합니다. 다시 말하면 자격증이 없어도 취업할 수 있는 생산직입니다.

현재처럼 자격을 인정한다면 실습할 수 있는 기회를 주었으면 좋겠습니다. 몇 개월의 실습을 하고 그 자격을 갖추어서 이곳에서도 써먹을 수 있는 자격증을 알아주었으면 좋겠습니다.

대기업에서 실시하는 인턴사원제도 같은 것을 활용하여 자격인정 받은 북한이탈주민을 경험하고 실습하게 해 주었으면 좋겠어요. 우리 같은 사람을 하바닥부터(밑바닥부터) 알아서 해라 하면 자격을 인정받았다고 하더라도 그 관점에서 일을 할 수 없는 구조가 되지요.

(3) 탈북 청소년 대학생에 대한 투자

참여자D와 같이 북한에서 이미 전문자격을 가지고 온 사람들의 문제도

있지만, 북한에서 온 청소년들이 남한에서 대학을 다니고 어렵게 졸업을 하고서도 제대로 취업을 못하는 현실에 대한 고민이 필요하다.

북한에서 온 애들이 어렵게 대학을 졸업하고도 노가다나 나가거나, 어디 가서 보조일을 하는 것을 보면 속상해요. 북한사람을 전문가로 키우려는 의지는 없어 보입니다. 그냥 그만그만한 곳에서 일하는 것을 원하지 않나 싶습니다. 대학을 나온 사람이나 자격을 인정받은 북한이탈주민을 연구소나 그런 데서 일할 수 있는 기회를 주었으면 좋겠습니다.

나. 참여자E(편직공학기사→섬유기사) 이야기

1) 자격인정 전

(1) 꿈과 포부: 배움에 대한 끝없는 열정

2003년에 입국한 참여자E는 북한을 탈출하여 중국에서 체류하던 중 1년 반 가량을 섬유회사에서 일하였다. 북한에서 oo경공업대학에서 편직공학을 전공하였기에 의류회사에서 일하는 것이 수월하게 느껴졌다. 그러나 참여자E는 일을 하면서 섬유 관련 산업이 그다지 전망을 없을 것 같다는 인상을 받았다. 이때 그는 앞으로 자신의 전공을 살리는 것에는 기대하지 않고 다른 진로를 모색하는 계기가 되었다.

중국에서 섬유회사에서 일할 때 일이 경기를 많이 타면서 좋지가 않더라고요. 일이 있을 때는 막 몰아서 하고, 없을 때는 마냥 놓고 월급도 적고..... 북한에서는 아버지가 섬유를 경조하셔서 대학에서 그걸 공부했지만, 아! 앞으로는 이것이 아니겠구나 하는 생각을 했죠.

참여자E는 중국을 떠나 태국에 약 8개월가량을 머물면서 종교를 접하게 된다. 처음에는 십자가를 보면 두렵고 거부감이 들었으나 기도와 찬송을 하

고 나면 다소 마음이 편해지는 것을 느꼈다. 그 당시 목사님과 대화를 자주 나누는 참여자E는 북에서 대학을 나온 자신에게 남한에 가게 되면 꼭 공부를 하라는 목사님의 조언을 가슴에 담았다.

처음에는 배워야겠다는 생각밖에 없었어요. 그러기 위해서는 대학에 가야겠다고 마음먹었습니다. 섬유분야는 제가 마음에서 접었고, 이 자본주의 사회를 알기 위해서는 경영학을 배우는 것이 나을 것 같다는 판단을 했지요. 정말 배우는 것이 힘이 들어도, 힘이 들수록 필요성이 더욱 절실히 느껴졌어요. 그리고 한국이 엄청나게 학벌 위주의 세상이 아닙니까?

(2) 인정받고 싶은 강한 욕구

참여자E는 북한을 탈출하여 남한에 와서는 성공해야 한다는 생각이 머리를 떠나지 않았다. 그러니까 모든 일을 하면서 앞과 뒤를 보면서 행동하고 결정하게 되었다.

저는 그것을 아주 중요하게 생각하더라고요. '다른 사람이 나를 어떻게 볼까?', '잘 되어야 하는데.....' 하면서 제 자신을 컨트롤합니다. '나는 잘하고 있다는 것'을 인정받고 싶어요. 다른 사람을 저를 어떻게 생각할지 몰라도 저는 늘 다른 사람을 보면서 살아갑니다. '잘한다, 잘 될 것이다.'라는 인정을 받고 싶습니다. 우리 사람들(북한이탈주민)한테도 그런 인정을 받고 싶은 거지요.

(3) 정착지원제도의 활용

대학에 입학할 결정할 수 있었던 것은 등록금을 국가로부터 지원받을 수 있었기 때문에 결정할 수 있었다. 학점을 어느 정도 유지해야 등록금지원을 졸업 때까지 받을 수 있는 것도 공부를 열심히 할 수 있는 동기로 작용하였다.

하나원을 수료하고 나와서 아마 학비지원이라는 제도가 없었으면, 먼저 학비마련을 위한 돈을 먼저 벌었겠지요. 그러면 나이는 더 먹었을 것이고 그렇게 되면 대학을 접는 상황이 나올 수도 있고요. 다행히 제도가 있어서 등록금을 지원받을 수 있으니 좋았고, 특히 특례입학제도는 우리 같은 사람을 3학년 편입으로 원하는 대학에 입학할 가능하게 했습니다. 자신만 열심히 하면 하고자 하는 일이 가능한 점이 이곳(남한)의 최대 강점입니다.

2) 자격인정과 적응과정

(1) 주변사람들의 지지와 영향: 대학생이라는 자긍심

참여자E는 30이 다 되는 나이가 염려가 되었다. 대학을 1학년부터 다니기에는 자신의 나이가 많다고 느껴졌다. 그래서 북한의 대학 학력인정을 받아서 일반대학에 편입을 하기로 마음먹었다. 자신이 북한에서 전공한 편직공학과 유사한 섬유공학과는 이미 남한에서는 사양 산업분야로 접어들면서 학과가 사라지고 있었다. 참여자E는 자본주의 경제를 알아야 살아가는 데, 또 앞으로 직업을 갖는 데 유리하다는 판단하에 경영학과에 3학년으로 편입하게 되었다. 처음 두 학기는 따라 가기가 너무 힘들었다. 무엇보다도 어려운 점은 외래어였다. 그러나 내가 대학생이 되었고 자신을 응원해 주는 친구들이 생겼다는 자부심은 살아가는 원동력이 되었다.

나이가 적지 않으니 1학년부터 다닐 수는 없었어요. 그래서 편입을 생각했지요. 자본주의 경제를 알아야 살아가는 데 유리할 것 같아서 경영학과를 선택했지요. 학비지원을 해주는 지원제도가 있었기에 늦은 나이에도 대학편입을 생각할 수 있었어요.

처음 두 학기의 성적은 겨우 c+ 정도였어요. 아주 힘들었습니다. 무슨 말인지 도무지 알아들을 수 없었습니다. 포기하고 싶었지요. 할 수 없을 것 같았어요. 참 이상하지요. 그걸 때마다 저는 주변에 친구나 지인들이 참

좋아요. 편입했으니까 제가 나이가 좀 있지 않습니다. (주변에 과 친구들이) '아, 형은 할 수 있습니다. 여기 사람도 다 어려워합니다. 할 수 있습니다'라고 용원을 주는데 말이죠. 지금도 그 친구들이 용원이 되지요.

(2) 자격증이 있다는 자부심: 인정받았다는 느낌

북한에서 취득한 편직공학기사를 남한의 자격으로 인정받기로 마음먹었다. 이때 나를 데리고 산업인력공단까지 직접 같이 가서 인정과정을 도와준 통일부 정착지원과의 조OO 사무관이 고맙다. 북한을 탈출하여 5~6년 만에 내 전공이라고 다시 인정받으려니 공부가 필요했다. 북한과 남한의 용어의 차이로 인해 쉬운 내용을 이해하는 데 시간이 오래 걸렸다. 어려웠지만 남한에서 자격이 있다는 것이 자랑스러웠다. 웬지 누군가로부터 인정받은 느낌이 들었다.

통일부 조OO 사무관이랑 산업인력공단에 같이 갔어요. 북한에서 배운 내용과 뭐 편직, 섬유하고 뭐 이런 것을 물어보고 남한에서 하는 것과 같이 질문하더라고요. 북에서 하던 일을 오랫동안 손을 놓았다가 생각해 내서 답변을 하려니 어려웠어요. 미리 공부하고 준비해 갔었어요. 그런데 용어나 뭐가 달라서 힘들더라고요. 그래도 잘 해내 인정을 받았지요. 꼭 자격전공을 살리지 않을지라도 좋더라고요. 뭔가 해낸 느낌. 북에 것이 헛것이 아니라는 느낌.....

(3) 취업에 대한 두려움과 노력 뒤에 얻은 취업성공의 기쁨

북한의 자격을 인정받고, 한국에서 명문이라고 하는 대학을 졸업하였지만 또 다시 취업이라는 장벽에 놓이게 되었다. 취업은 쉽지가 않았다. 어려움을 이겨내고 대기업에 스스로 취업에 성공했을 때 그 기쁨을 말할 수 없었다.

본 연구의 참여자 중 대기업에 공채로 합격된 경우는 참여자E가 유일한 경우였다.

졸업한 당시 인터넷에서 본 구인광고를 보고 60~70여 통의 이력서를 보냈습니다. 취업이 정말로 어렵더군요. 나중에는 '내가 북한이탈주민이어서 알아보고 뽑아 주지 않나 하는 생각이 정말로 들더라구요.' ∞은행도 지원하였으나 안되고, ∞회사를 지원해도 또 안되고..... 그러던 학교 취업정보실에서 ∞방적의 구인정보를 보게 되었습니다.

여기서 말을 들어보니까 북한의 섬유산업은 인정을 하고 있더라 말입니다. 제가 ∞방적에 지원서를 내고 연락이 왔어요. 아, 이력서를 열심히 썼습니다. 그래도 자격증 난에 쓸 자격증이 있어서 좋았어요. 높은 경쟁률을 뚫고 서류전형에 합격한 뒤, 면접을 보는데 5명이 면접을 보더라 말입니다. 면접관들이 나에게만 집중적으로 물어보는 겁니다. 북에서 왔으니 궁금한 게 많았나 봅니다. 거기다가 여기서 대학도 나왔지, 북한에서 취득한 자격증도 있지, 그 자격증이 회사와 관련된 섬유자격증이지 아니까 취업에 도움이 된 것 같아요. 합격이 되었지요.

(4) 남북이 하나 되는 일에 기여하고 싶은 마음

∞방적 본사에서 영업부에서 일하던 참여자E는 사기업에서 오래 일할 계획은 아니었다. 기업에서 일해 본 경험은 있어야겠다는 생각이 있었다. 그리고 자신이 북한에서 온 사람들과 우리나라에게 도움이 되는 일을 하고 싶은 생각이 늘 마음속에 자리 잡고 있었다.

∞방적에서 한 2년 남짓 일했을까요. 북한이탈주민을 지원하는 기관에서 사람을 채용한다는 공고가 난 거예요. 망설였지요. 급여나 복지수준은 사실 대기업이 나왔거든요. 그런데 늘 제가 북한이탈주민을 위한 일을 언젠가는 해야겠다는 생각을 하고 있었기 때문에 회사에 그런 사정을 이야기하고 나오게 되었지요.

북한이탈주민을 섬기는 일이 뭐 그리 쉽지는 않습니다. 나도 북한이탈주민이지만 참 쉽지가 않아요. 제가 본래 하고 싶었던 일인지도 가끔 의구심이 가지만, 본래 마음을 가지고 열심히 하려고 합니다.

(5) 어려움을 이겨내 주는 원천: 사회적 인정, 목표지향, 자기자신
참여자E는 살다 보면 어려운 난관이 닥쳐올 때가 있다. 혼자라는 외로움도 몰려온다.

그때는 참으로 힘이 들지요. 그런 외로움이 올 때는 평소에 친하게 지내던 사람들도 더 멀게 느껴지고 누구하고도 말을 섞고 싶지가 않거든요. 그걸 때는 내 자신에게 물어보죠. 왜 이곳에 있느냐? 무엇을 위해 사느냐? 이루고 싶은 것을 이루었느냐? 우리 중 누구든 성공해서 사회에서 알아주지 않겠느냐.....하면서 이겨 냅니다.

3) 미래에 대한 희망과 전망

(1) 계속되는 학업의 열정

참여자E는 북한이탈주민 후원기관에서 현재 1년 정도 근무하고 있다. 낮에는 근무하고 퇴근 후에는 대학원에서 석사과정을 공부하고 있다. 주어진 상황에 최선을 다하면서 공부를 계속할 계획이다.

공부는 계속할 계획입니다. 무엇이 되겠다는 단정적인 생각보다 남한에서 정착하는 데는 계속 배우도 갈증이 나고 답답함이 떨쳐지지 않습니다. 학교에 가서 교수님들의 강의를 듣고 같이 공부하는 친구들과 토론하고 할 때 시원함을 느끼고 변화의 가능성이 보이고 희망도 보입니다.

(2) 북한자격인정자에 대한 보수교육 필요

북한자격을 인정받았을 때는 참으로 뿌듯하였다. 참여자E의 경우는 굳이 자신의 전공을 살릴 계획이 없었기 때문에 꼭 필요하지는 않았으나, 북한의 경력을 살릴 수 있도록 한다면 북한이탈주민의 취업적응을 높일 수 있을 것이다.

자격을 인정받은 사람을 3개월 정도 보수교육을 시켜 주었으면 좋겠습니다. 자격을 인정받았으니 이제부터 니들이 알아서 해라 하면 우리 사람들이 어찌할 수 없거든요. 그냥 인정받고 마는 것이지요. 장롱에 운전면허증 넣어 놓고 운전 못하는 격과 같습니다.

(3) 가정의 안정과 경제적 안정

북한이탈주민 중 경력을 개발하겠다고 공부하는 사람들의 생활은 대개 고만고만하다. 공부한다고 돈을 쓰다 보면 생활이 어려운 것이 당연하다. 따라서 멀리 목표를 보고 가는 것이다. 공부를 마치고 안정적인 생활을 영위하고 싶은 꿈을 꾸는 것이 사실이다.

나라에서 지원해 주는 학비며 생활비가 있지만 생활에 충분한 편은 아닙니다. 공부를 하고 목표를 향해 왔습니다만 나이도 차고 하였으니 결혼도 해서 가정적으로 안정되는 생각도 합니다. 경제적으로도 안정이 되어야 결혼도 할 수 있을 텐데, 뭐 그것이.....(웃음)

제3절 북한자격 인정자의 진로경로 과정 분석

1. 북한자격인정자의 진로경험의 특징

본 연구의 목적은 북한자격인정자들이 남한사회에 정착하는 과정에서 직업경로를 어떻게 경험하는지 이야기(내러티브)를 통해 탐색하고 심층적으로 이해하고자 하는 데 있다.

북한에서 전문적인 자격으로 관련 분야에 종사하였으나, 남한에 입국해서는 자신의 경력과 자격을 적용하는 과정에서 부딪히는 문제가 있을 것

으로 예상되며, 이는 북한이탈주민의 경력개발의 문제와도 연결될 것이다. 이에 본 연구는 북한자격인정자를 대상으로 ‘그들의 자격인정과정 전후의 직업경험은 어떠한가?’와 ‘그 경험의 의미는 어떠한가?’를 연구문제로 설정하여 이들의 경험을 자세히 알아보려고 하였다. 이를 통해 북한자격인정자들의 직업경험과정의 특징과 그 과정에서의 핵심전략을 찾아보고자 하였다. 나아가 이들이 공통적으로 추구하는 진로경로과정 분석을 통해 모형을 형상화하고자 하였다. 마지막으로 북한자격인정자들이 북한에서의 경력을 개발하여 남한사회에서 활용함으로써 전문가로 성장할 수 있는 구체적이고 실현가능한 정책적 대안 논의를 도출하고자 하였다.

본 연구는 사회문화적 구성주의를 바탕으로 한 내러티브 탐구 방법을 채택하였다. 본 연구의 참여자는 북한이탈주민으로서 북한에서의 보건, 의료 및 전문분야의 자격을 보유하고 남한 입국 후 동 자격을 남한의 자격으로 인정받은 자를 대상으로 심층면접을 실시하였다. 구체적으로 연구 참여자는 국내 입국한 지 3~8년차 되는 북한이탈주민으로서 의료보건 분야 3명, 전문기술분야 2명이다. 자료수집기간은 2010년 8월부터 11월까지 총 4개월 동안 진행하였다. 자료수집은 심층면접을 통해 이루어졌으며, 부가적으로 설문조사를 병행하였다. 연구자와 참여자가 수시로 주고받은 전화 및 이메일 내용도 자료에 포함하였으며, 이 모든 자료는 분석에 포함되었다.

분석과정은 먼저 현장텍스트(수집된 자료들)를 행간을 따라 반복적으로 읽으면서 분석적 메모를 통해 내러티브 주제를 전개하였다. 이를 내러티브 코딩을 한 후에 전체적-내용분석을 통해서 연구텍스트를 전개하여 각 참여자의 경험이야기를 썼다. 다음으로 분류적-내용분석을 통해서 경험의 의미를 도출하고자 하였다. 연구 참여자 각자의 이야기를 연구문제인 진로경험과 진로경로과정에 초점을 두고 ‘의미’와 ‘전략’을 찾기 위해 노력하였다. 이와 같은 북한자격인정자의 직업경험에 대한 이야기를 정리하면 <표 IV-9>와 같다.

<표 IV-9> 북한자격인정자의 진로경험 이야기 주제어

	보건·의료분야			전문기술분야	
	사례A (의사)	사례B (약사)	사례C (간호사)	사례D (공업화학기사)	사례E (섬유기사)
자격인정 전	북한의사도 경쟁력이 있다는 자부심	경력을 살릴 수 없다는 상실감	전문성을 인정받고 싶은 욕구	배움에 대한 끝없는 열정	꿈과 포부: 배움에 대한 끝없는 열정
	외래어로 인한 학습의 어려움	준비 없는 진로선택과 결정	배움에 대한 열정에 다양한 교육에의 무분별한 참여	전공과 경력을 살리고 싶은 갈구	인정받고 싶은 강한 욕구
	다른 선택의 여지가 없음	첫 번째 만나는 주요 인물의 영향	인간관계망이 넓어짐.	진로에 영향을 끼친 인물의 등장	정착지원제도 의 활용
	걸림돌 극복에 대한 신념	가족(자녀)이 주는 힘과 용기			
		일한 만큼 보상이 주어지는 사회			
		재복 학력이 준 기회와의 만남			
자격 인정과 적응과정	남북한 인식의 차이로 적응에 힘든 고비를 넘김.	배움에 대한 갈구와 열정	자격인정을 받았다는 자부심	정착지원제도 및 시스템 활용	주변사람들의 지지와 영향
	남한사람들과 의 조화와 소통이 중요함을 깨달음.	계속되는 배움에 대한 도전	경쟁에서 이겨야 한다는 의지	자격인정으로 인한 결정적 취업의 기회	대학생이라는 자긍심
	보수교육을 받을 수 있는 곳이 없음.	학력 및 자격인정	학력을 중시하는 남한사회에 적응	남한현실을 고려한 자신에 대한 이해	자격증이 있다는 자부심: 인정받았다는 느낌

<표 계속>

	보건·의료분야			전문기술분야	
	사례A (의사)	사례B (약사)	사례C (간호사)	사례D (공업화학기사)	사례E (섬유기사)
자격 인정과 적응과정	기술을 습득할 수 있는 기회가 없음.	외래어 적응에의 어려움	간호사는 대인관계가 중요한 직업	전공을 살리고 싶은 욕구와 보수교육이 필요	취업에 대한 두려움과 노력 뒤에 얻은 취업성공의 기쁨
	관련 분야에서 일함.	다중 진로선택과정 에 혼전을 거듭	북한에서의 경력이 주는 자신감	어려움을 이겨내 주는 원천은 자기 자신	남북이 하나 되는 일에 기여하고 싶은 마음
	정착지원제도를 활용	재북 경력을 발전시키고 싶은 신념	진로 및 교육에 대한 도움을 받을 곳이 없음.		어려움을 이겨내는 것은 자기 자신, 사회적 인정 욕구
	불안정한 위치에 대한 불안감				
미래에 대한 희망과 전망	북한출신 의사의 위상 정립이 필요	계속되는 배움의 과정	후배들에게 도움이 되고 싶음.	전공과 경력에 대한 미련	계속되는 학업의 열정
	경제적 안정과 사회적 명망	경제적 안정과 사회적 인정	전문직으로 성공과 사회적 인정	보수교육과 인턴십 필요	북한자격인정자에 대한 보수교육 필요
	통일에 기여하고 싶음	통일을 위해 일해야 한다는 사명감	끊임없는 노력	탈북 청소년 대학생에 대한 투자	가정의 안정과 경제적 안정
			자격인정에 대한 개선 필요		
			통일에 기여하고 싶음.		

본 연구에서 나타난 보건·의료분야 자격인정자들의 특징을 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 보건·의료분야 자격인정자들은 입국 초기부터 북한에서의 자신의 경력과 학력 및 전공을 살려 남한에서도 북한에서와 같거나 유사한 직업을 갖고자 하였다. 보건 및 의료분야 중 대표적인 직업인 의사경력보유자의 경우 대체로 나이가 많다는 진로장벽에 부딪히는 특징을 가지고 있다. 그럼에도 불구하고 자신의 경력과 다른 진로를 선택하기보다는 경력을 되찾으려는 노력을 인내심을 가지고 추진하고 있었다. 남한사회에서 현재 그들의 현실을 고려할 때 의사라는 직업을 되찾기까지 사회적·현실적 장벽에 부딪혀 어려울 것을 인식하고 있음에도 불구하고 북한에서의 경력을 포기하지 않고 있었다.

둘째, 이들은 정착 초기부터 배움에 대한 열정을 가지고 끊임없이 학업에 열중하고 있었다. 처음에는 적응을 위한 컴퓨터 등 기술적인 공부를 시작하는 경우가 많지만, 머지않아 자신의 전공과 경력분야의 학업을 시작하였다는 점이 특징이다. 그러나 그 과정에서 배움에 대한 열정이 지나쳐 무분별하게 학업을 포식하는 경향을 보이는 사례도 있었다. 배움의 포식은 진로선택과 결정 과정을 혼란스럽게 하였으며, 경제적 활동시기를 보류시키는 부정적 결과를 초래하기도 하였다. 또한 이들은 배움의 과정을 상대적으로 사회적 지지기반이 약한 진로장벽을 극복하는 계기로 활용하였다. 어떤 교육을 받든지 간에 이들은 인간관계를 지속적으로 확장시키고 있었으며, 사회관계망을 확장시키면 진로와 관련한 정보를 수집하였다. 사회적 관계망이 확장됨에 따라 이들은 사회적 지위를 얻기를 희망하는 마음을 더욱 굳히는 계기가 되기도 하였으며, 성공을 향한 성취목표를 더욱 확고히 다짐하기도 하였다.

셋째, 보건·의료분야 자격인정자들은 북한경력을 찾기 위한 진로발달 과정 안에 포함되어 있었다. 아직 그들은 그들이 성취하고자 하는 직업의 고지에 다다르지는 못하였으나, 국가고시에 합격하고, 인턴과정, 레지던트

과정을 거쳐 전문의가 되는 진로경로를 당연히 자기 스스로 묵묵히 가야 할 진로경로로 여기며 갈등 없이 추진하고 있었다. 목표 성취를 향한 그들의 노력은 자기주도적으로 거침없이 계속되고 있었으며, 지금-현재 경제적으로 어렵지만 미래에 대한 희망이 그들을 견디고 나아가게 하였다.

다음으로 전문기술분야 자격인정자들의 특징은 다음과 같다.

첫째, 전문기술분야 자격인정자들은 정착 초기부터 북한에서의 전공과 경력을 발전시키려는 시도나 의지가 높지 않았다. 이들은 자신의 경력을 개발하고 활용하고자 하는 노력이 보건·의료분야 자격인정자들자에 비해 소극적임을 알 수 있었다. 그들이 노력해서 얻을 수 있는 경제적·사회적 가치 비교에서 북한의 경력을 살리는 것보다는 새로운 경력을 개발하는 진로를 선택하는 경향이 있었다. 주목되는 현상은 남한사회를 바라보는 이들의 시각이 매우 객관적이라는 사실이다. 자신의 경력과 자격이 남한사회에 활용하기에는 경쟁력이 높지 않다고 생각하고 새로운 진로선택과 결정을 모색함으로써 경쟁력 있는 진로를 선택하고자 하였다.

둘째, 북한자격을 인정받음으로써 북한에서의 경력을 인정받고자 하는 행동과 실천을 보여 주었다. 북한자격을 인정받게 된 동기는 자격을 활용하여 관련 분야에 취업하겠다는 것보다는 다른 직업에 진입하기 위해서 유사 또는 다른 자격증을 보유하고 있다는 경력을 드러내는 효과를 기대하였다. 또한 남한땅에서 남한사람들도 취득하기 어려운 자격을 부여받았다는 것에 대한 자부심을 가지고 있었으며, 남한사회에서 무엇인가 할 수 있을 것이라는 믿음을 가지고 있었다.

셋째, 전문기술분야 자격인정자들은 비교적 안정적인 직업에 종사하고 있었다. 북한에서의 경력을 살리고 있지는 못하고 있었으나 북한자격이 현재 직장에 취업하는 데 도움이 되었다고 인식하고 있었다. 이들이 종사하는 직업에서의 근로형태는 정규직이었으며, 기업은 공공기관이거나 중견기업 정도의 근로복지가 어느 정도 갖추어진 기업에 해당하였다.

마지막으로 보건·의료분야 및 전문기술분야의 북한자격인정자들이 진

로경로 경험과정에서의 공통적인 특징을 정리하면 다음과 같다.

첫째, 북한에서 대학을 졸업하였다는 자부심을 가지고 있었다. 2009년 현재 국내 입국한 북한이탈주민 중 대학졸업 이상은 전체의 7.5%에 불과한데 (전연숙, 2010), 이들은 북한에서 모두 대학을 졸업한 경우에 해당하였다. 우리나라와는 달리 북한에서의 대학 학력은 학업능력이 매우 뛰어나거나 집안이 좋은 경우에 해당한다(박정란, 2007). 따라서 북한에서 대학을 졸업하였다는 사실은 남한에 입국한 후에도 이들의 자존감을 유지해 주는 중요한 기제로 작용하는 것으로 보인다. 또한 남한에서 대졸자들과 같은 수준의 삶을 살거나 비등한 직업을 가지고 싶은 성취욕구로 발전하는 것으로 관찰된다.

둘째, 연구 참여자들은 외래어로 인하여 학습의 어려움을 느끼고 있었다. 학업에 대한 열의가 높았는데, 공부하는 과정에서 외래어, 특히 영어로 인해 많은 곤란을 겪고 있었다. 이들은 북한에서 대학을 졸업한 고학력자임에도 불구하고 끊임없이 배우고자 노력하고 있었다. 안정적인 직장을 다니고 있으면서도 야간과 주말을 이용하여 대학원에 다니는 등 학업을 이어 가고 있었는데, 한결같이 외래어의 어려움으로 인해 남한의 학생들과 경쟁하는 것에 부담감을 가지고 있었다. 이에 따라 외래어 학습의 기회가 주어지기를 희망하였다.

셋째, 참여자들의 성취목표는 경제적 안정과 사회적으로 인정받는 것이었다. 이 성취목표 달성을 위해, 현재의 경제적 어려움과 사회적 지지기반 약함 등을, 스스로 자신을 추스르며 미래에 대한 희망을 가지고 긍정적으로 인식하면서 극복해 나가고 있었다. 이러한 성취목표는 이들이 남한사회에서 새로운 인적자원으로 발전하는 기제가 되고 있는 것으로 보인다.

넷째, 남한사회에 대해 긍정적인 사고와 상호 작용을 적응기제로 적절하게 활용하고 있었다. 참여자들은 개인적이고 문화적인 차이로 전형적인 어려움을 겪고 있었지만 대부분 도전적이고 자기주도적으로 자신의 삶을 더욱 풍성하게 만들어 가면서 긍정적으로 성장하고 있었다. 긍정적 성장이란,

이문화 속에서 성공적으로 상호 작용하는 사람들이 다양한 문화적 어려움을 극복하고, 결과적으로 다양한 사람들의 관점을 이해할 수 있는 능력 있는 개인으로서 자신의 이미지를 발전시키는 것이라 할 수 있다. 이러한 결과는 그동안 전체 북한이탈주민의 적응기제가 부정적이고 회피적인 것으로 지적되었던 것과는 다르게 갈등상황에서 대립보다는 타협과정을 선택하는 것을 발견할 수 있었다.

다섯째, 참여자들은 북한이탈주민들 사이에서 직업적으로 성공한 모델이 되고 싶어 하고 있었다. 이들은 도전과 갈등을 해결해 나가고 있지만 여전히 진로장벽이 해결되지 않은 상태이다. 그러나 이들은 이러한 진로장벽을 자율적으로 해결해 나가고 있었다. 북한이탈주민의 진로장벽요인은 자신감 및 자기이해 부족, 가족 및 경제적 문제, 북한이탈주민에 대한 차별, 언어 및 문화의 차이, 직업정보 및 이해 부족, 직업능력 부족, 학력 부족, 사회적 지지기반의 약함 등을 들 수 있다(전연숙, 2010). 그러나 이들은 자율적인 신념을 가지고 이러한 진로장벽에 대처하고 있었다. 어떤 사람이 주어진 사건이나 환경조건을 효과적으로 대처할 수 있다는 자기주도적 자율성을 가지고 있다면 그 사람은 그 사건이나 환경을 어려움이나 방해물, 즉 진로장벽으로 탈한정할 것이다. 따라서 참여자들에게 진로장벽은 진로발달경로는 방해하는 요인이 될 수도 있지만, 성공에 대한 신념과 자율적인 진로발달 기제가 진로장벽을 진로촉진 요인으로 승화하는 경향을 보이고 있다. 예를 들어 어떤 이는 ‘가족 때문에 내가 좋아하는 직업을 할 수 없다’고 생각하는 반면, 어떤 사람은 ‘가족을 위해서 내가 꼭 그 직업에서 성공해야 한다’고 생각하는 사람이 있는 것이다. 참여자들의 경우 후자에 해당하는 경우라고 할 수 있다.

여섯째, 연구 참여자들은 도전과 갈등을 해결해 나가기 위해서 자신의 진로에 중요한 영향을 끼치는 인물을 중시하고 있었다. 중요한 인물이 자신에게 부여한 ‘의미 있는 조언과 가르침’을 진로결정의 중요한 판단근거로 삼고 있었다. 이러한 결과는 북한이탈주민의 진로결정에 주변의 인물이 끼치는 영향이 큼을 알 수 있었다. 따라서 이들이 진로 선택과 결정 과정에서

합리적인 결정을 할 수 있도록 조언할 수 있는 진로 전문가의 적극적 개입이 요구되었다.

일곱째, 참여자들은 국가와 민족을 위해서 의미 있는 역할을 하고 싶다는 사명감을 가지고 있었다. 참여자들은 죽음의 고비를 넘기고 북한을 탈출하였다는 그 이면에 북한의 가족과 조국을 저버리고 왔다는 죄책감이 내재화되어 있었는데, 이러한 죄책감을 조국이 통일되는 데 자신이 역할을 하는 것으로 승화시키고자 하고 있었다.

2. '성취목표 달성을 향한 자기주도적 진로 찾아가기' 모형

본 연구에서는 참여자들의 진로경험을 내러티브로 그려 내고, 그 과정에서 주제어를 자격인정 전, 자격인정과정과 적응과정, 미래에 대한 희망과 전망 순으로 살펴보았으며, 이를 토대로 보건·의료분야와 전문기술분야의 북한자격인정자들의 특징을 살펴보았다. 그 결과 북한자격인정자들의 진로 경험은 '성취목표 달성을 향한 자기주도적 진로 찾아가기' 풍경으로 나타낼 수 있다. 이들은 이문화의 낯선 땅에서 대립양상보다는 적응하고 소통하고자 하는 긍정적인 자세로 상호 작용하며 자신의 성취목표를 향해 힘차게 나아가고 있었다. 이는 개인 수준, 북한이탈주민 내 수준, 사회적 수준, 미래 수준으로 정리할 수 있으며, 각 수준에 따른 상황적 조건과 전략, 과정 및 결과 간의 관계는 다음과 같다.

가. 개인 수준

참여자들은 남한사회에서 자신의 직업을 결정하는 과정에서 성취목표 달성을 향한 자기주도적인 진로를 찾기 위해 스스로 고민하기부터 시작한다. 이때 참여자들의 추구 방향은 그동안 북한에서부터 그들이 이루어 온 대학 학력과 전문직으로의 성취경험 및 사회적으로 인정받았던 사회적 지위에

대한 가치관이 형성된 정도에 따라 영향을 받는다. 이들에게 성취목표의 의미는 자기(self)를 충분히 살리면서도 내적·외적 성취목표를 이루는 동시에 북한이탈주민 사회, 남한사회 나아가 통일된 조국에서 의미 있는 존재가 되는 것이다. 이때 사용하는 개인 수준의 전략은 자신에 대해 탐색하는 것과 ‘북한의 경력을 살리고 싶은 욕구’와 ‘자신이 세운 목표를 추진’하는 것이다. 이러한 전략들은 참여자들의 내면에서 일어나는 정신작용으로, 자기주도적인 노력을 통해 이들의 진로를 결정해 나간다. ‘북한의 경력을 살리고 싶은 욕구’는 ‘북한의 학력과 자격을 인정’받겠다는 전략도 포함되어 있어서 남한사회에서 중요시하는 자격과 학력에 대해 인정하고 적응하는 면모를 보인다.

나. 북한이탈주민 내 수준

참여자들은 자신의 진로를 결정해 나가는 과정에서 국내에 입국한 북한이탈주민 집단 사이에서의 자신의 존재에 대해 끊임없이 의식하고 상호 작용을 하고 있다. 입국한 북한이탈주민 중에서 이들은 성공모델로 남아 귀감이 되고 싶은 욕구를 끊임없이 표출하고 있으며, 자신보다 더 성공한 북한이탈주민을 닮아 가거나 더 성공하고자 하는 승부욕을 강하게 발현하고 있었다. 또한 참여자들은 북한에서 왔다는 공통점이 있음에도 불구하고 다수의 북한이탈주민과는 다른 특별한 존재로서의 존재감과 우월감을 가지고 있었다. ‘재북에서의 대학 학력과 경력에 대한 자부심’을 가지고 있었으며, 이는 이들이 다른 북한이탈주민과 다르다는 존재감의 근원으로 작용하고 있었다. 그들은 공통적으로 ‘자신의 경력을 발전시키고 싶은 욕구’ 전략을 사용하여 실현하고자 하였다. 참여자들은 북한이탈주민과의 소통보다도 성취목표를 이루기 위해 끊임없이 ‘남한사람들과의 관계를 중요하게 생각’하고 있었으며, 자신의 진로에 영향을 미칠 수 있는 인물을 찾았고, 지속적으로 상호 작용을 해 나가고 있었다.

다. 사회 수준

참여자들은 진로 탐색과 결정에 있어서 직접, 간접으로 사회 수준에서의 상호 작용을 하고 있었다. 참여자들은 노동시장에 진입하는 취업을 선택하기보다는 장기적으로 미래를 준비하고 설계하고 있었는데, 그 전략은 바로 ‘배움에 대한 끊임없는 열정’을 활용하고 있었다. 특히 ‘배움의 기회’는 참여자들로 하여금 사회적 관계망을 형성하는 주요 전략이 되기도 하였다. 이들은 교육에 참여하면서 다양한 인간관계를 형성하고 있었고, 진로의 방향을 잡아 나갔다. 한편으로 남한사회에서는 배워야 한다는 의식으로 교육을 포식하는 ‘다중 진로선택의 혼전을 거듭’하는 경우도 있었다. 참여자들은 공통적으로 ‘외래어 적응에 어려움’으로 인해 ‘학업 적응에 장벽을 경험’하였으나 포기하지 않고 ‘신념을 가지고 진로장벽을 극복’하는 전략들을 통해 적응해 나가고 있었다. ‘사회적으로 인정받고 싶은 욕구’가 강한 공통점이 있었으며, 그들은 성취목표를 이룰 수 있도록 ‘북한경력을 살릴 수 있는 보수 교육’의 기회를 원하고 있었다. 참여자들은 북한이탈주민의 삶의 수준보다 자신이 북한에서 했던 직업과 관련된 직업에 종사하는 남한사람이 누리는 사회적 수준에 오르고자 하는 강한 욕구를 가지고 실현하고자 노력하는 모습이 드러내고 있었다.

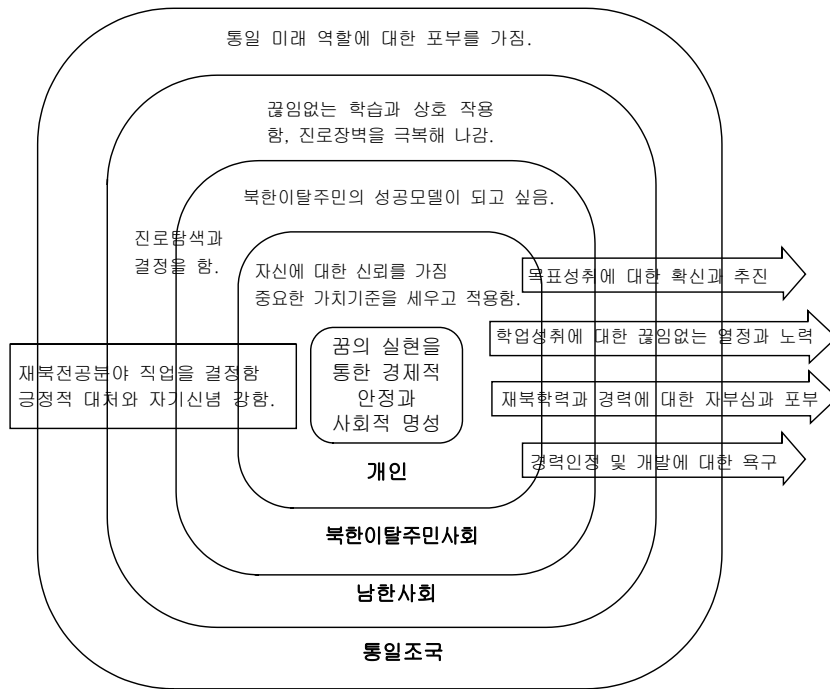
라. 미래 수준

참여자들은 성취목표 달성의 언저리에 개인적인 소망으로 ‘경제적 안정과 사회적 인정’이 자리 잡고 있었다. 더 나아가 사회 및 국가적으로 더 높은 목표지점에는 ‘북한이탈주민 후배에게 도움이 되고 싶은 소망’과 ‘통일을 위해 일해야 한다는 사명감’을 가지고 있는 공통점을 가지고 있었다. 이때 ‘전문직업인으로서 성공한 자신’을 준비하는 전략을 구사하고 있었으며, 그러기 위해서 ‘끊임없는 노력’과 ‘계속되는 학업의 열정’도 주된 전략으로 사

용하고 있었다. 한편으로 북한출신 전문가 증가에 따른 ‘자격인정제도의 개선’과 ‘보수교육’과 같은 보완을 요구하고 있었다.

본 연구에서 ‘성취목표 달성을 향한 자기주도적 진로 찾아가기’ 상황모형은 [그림 IV-3]과 같다.

[그림 IV-3] ‘성취목표 달성을 향한 자기주도적 진로 찾아가기’ 상황 모형



3. 북한자격인정자의 직업경로과정

가. 북한자격인정자의 직업경로과정

본 연구 참여자들의 직업경로과정은 ‘성취목표 달성을 향한 자기주도적 진로 찾아가기’였다. 이러한 직업경로과정을 시간의 흐름에 따라 자격인정

진, 자격인정과정과 적응과정, 미래에 대한 희망과 전망 순으로 이야기를 전개하였다.

본 연구 참여자가 남한 입국 후 시간이 흐름에 따라 경험한 직업경로를 정리하면 <표 IV-10>과 같다.

<표 IV-10> 심층면담 참여자의 진로경로

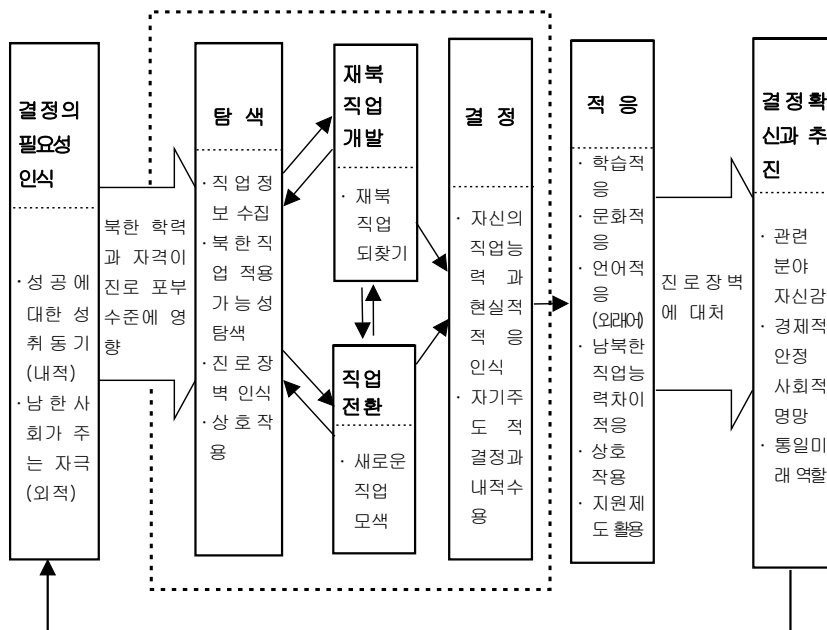
참여자	입국 후 진로경로
참여자A (여)	식당종사원→학원수강→한의원 간호조무사→재북 학력(자격)인정→국가고시 불합격→간호조무사→ 의사국가고시 준비 중
참여자B (여)	생산제조원→컴퓨터학원(6개월)→경찰청 안보강사→대학원 북한학과 진학(과출부, 청소부 병행), 수료→재북 학력(자격)인정→약대 편입 및 졸업→약사국가고시 불합격→북한학 박사과정 진학→00연구소 연구원 재직 중(약사국가고시 준비 중)
참여자C (여)	컴퓨터학원→병원아르바이트→적응교육→재북학력(자격인정)→간호학과 재학 중
참여자D (남)	컴퓨터학원(6개월)→ 컴퓨터보조강사→일본어 번역, 컴퓨터교재 제작→ 재북 학력(자격)인정→고용센터 구직등록→노동부 제조업 실태조사 조사요원→00공단 재직 중(특채)
참여자E (남)	대학편입(경영학과)→재북 학력(자격)인정→대학졸업→ 00방적(주) 입사(공채)→대학원 진학 및 재학 중→ 북한이탈주민 관련 기관 재직 중

본 연구의 심층면접의 내러티브 내용 분석 결과는 ‘성취목표 달성을 향한 자기주도적 진로 찾아가기’였다. 이러한 진로결정과정은 시간의 흐름에 따라 ‘결정의 필요성 인식 단계’, ‘탐색 단계’, ‘재북 직업 개발 단계’, ‘진로전환 단계’, ‘결정 단계’, ‘적응 단계’, ‘결정 확신과 추진 단계’의 7단계의 하위 과정으로 나타났다. 이 과정 단계는 [그림 IV-4]와 같다.

[그림 IV-4]에 대해 설명하면 다음과 같다. 각 단계는 사각형으로 표시했으며, 단계별 진행과정은 화살표를 통해 표현하였다. 각 단계를 나타내는 사각형의 윗 부분은 단계별 명칭을 의미하고, 아랫부분은 각 단계에 해당하는 주제어(내러티브 이야기를 정리하면서 도출된)로 설명하였다. 중간에 점

선으로 되어 있는 네모안의 네 가지 단계는 상호 순환적이기 때문에 이러한 과정을 강조하는 의미에서 점선으로 네모를 표시하였다. 일련의 과정을 거친 다음 마지막 단계인 ‘결정 확신과 추진’ 단계에 도달하게 된다. 이러한 전체적인 직업경로과정은 어느 시점으로부터 1회에 한해 이루어지는 것이 아니라 순환적으로 반복되는 경로과정이기 때문에 마지막 단계에서 첫 단계로의 화살표로 표시하였다.

[그림 IV-4] 북한자격인정자의 직업경로과정



[그림 IV-4]의 각 단계에 대한 구체적인 설명은 다음과 같다.

1) 결정의 필요성 인식 단계

결정의 필요성 인식 단계는 성공에 대한 내적 성취동기가 생겨서 직업결

정이 진행되는 경우와 남한사회로부터 진로발달동기를 부여받아 진행되는 경우로 나누어 볼 수 있다. 대부분의 연구 참여자는 두 가지 경험이 복합적으로 작용하는 경우가 많았다. 위의 구분은 참여자들이 북한에서는 아무리 노력을 해도 진입하는 직업에 한계가 분명했던 반면, 남한에서는 노력한 만큼 대가가 주어지는 사회이기 때문에 각 개인의 노력이 중요하다는 인식이 직업결정의 필요성을 인식하게 하였다는 데 의의를 찾을 수 있다. 이 과정에서 참여자들은 남한사회에서 새로운 인생을 설계하고자 하는 의욕을 가지게 되고 직업결정에 대해 진지한 고민을 하기 시작하였다.

결정에 대한 내적 성취동기는 북한에서의 대졸학력과 관련 자격증이 있었다는 점이 참여자들의 직업결정 수준과 포부 수준을 결정하는 데 중요한 요인이 되었다. 반면 남한사회에 근로를 제공하고 보수를 받음으로써 남한사회가 자신이 노력한 대가를 실제로 받을 수 있는 사회라는 것에 이들은 특별한 의미를 부여하였다. 노력의 대가가 자신의 것으로 돌아오는 남한사회에서 무엇인가 해보고 싶다는 강한 자극을 받는 것이었다.

북한에서 온 많은 사람들이 있지만, 저는 꼭 제가 하던 분야에서의 전문성을 살리고 싶어요. 제가 이곳(남한)에서 창업을 하여 장사를 할 수도 있지만 그것은 급이 다르잖아요(참여자 C).

여기는 그게 좋아요. 무슨 일이든 하면 그 결과가 내손으로 들어온다는 거지요. 한국에서는 시간을 투자해서 일을 하면 굶어 죽지는 않겠구나 하는 것을 이때 깨달았어요(참여자 B).

2) 탐색 단계

참여자의 직업경로 두 번째 단계는 탐색단계이다. 탐색단계에서 참여자들은 자신의 일방적인 생각보다는 남한사회와 상호 작용을 한다는 특징을 가지고 있었다. 즉 직업정보를 수집하여 북한직업을 남한사회에 적용하는

데 있어서 실현 가능한지, 전망이 있는지를 객관적으로 탐색하고 있었다. 참여자들은 직업을 결정해야 하는 필요성을 내적, 외적으로 인식하면서 자신의 경력과 학력을 충분히 살리는 포부를 실현할 수 있는 직업을 추구하였다. 이 탐색의 과정에서 참여자들은 자신이 희망하는 직업에 진입하는 데 어떠한 진로장벽이 있을지를 인식하였다. 직업정보 탐색방법은 주로 지인을 통하는 경우가 많았다. 자신과 같은 직업에 종사했던 북한이탈주민 선배들은 이들의 주요한 직업정보원이 되었다. 선배들이 어떻게 그 길을 걸었는지, 어디서 도움을 받았는지 등은 참여자들의 진로 선택과 결정에 미치는 영향이 매우 큰 것으로 나타났다. 이러한 현상은 이후 단계에서 자신들도 성공하여 후배들에게 영향력이 있는 선배로서의 역할모델이 되고 싶은 것과 연결되었다. 또한 진로결정과정에서 탈북과 입국과정에서 도움을 받았거나 남한에서 알게 된 ‘믿을 만한’ 인물의 영향을 받았다. 이들이 인간관계망을 확장하는 방법으로는 직업훈련을 포함한 각종 교육에 참여하는 기회를 활용하거나 교회, 복지관 등의 종교 및 단체 참여를 통하는 것이 일반적이었다. 참여자들은 자신이 되고 싶은 직업에 종사하는 남한사람들과의 친분을 중시하는 모습이 나타났다. 예를 들면, 의사를 희망하는 참여자는 현재 남한에서 의사에 종사하는 지인과의 돈독한 관계망을 형성하면서 관련 정보 수집 등에 대한 도움을 받고 있었다. 북한에서 자신이 했던 직업을 남한에서 할 수 있는지 위주로 먼저 탐색을 진행하였다. 이러한 탐색과정을 통해서 북한에서의 직업경력을 연결하는 것과 새로운 직업을 선택하는 것 중 자신의 진로포부와 일치 정도를 탐색해 나가고 있었다.

참여자들은 한 단계 더 나아가 탐색과정에서 북한에서 했던 직업을 선택했을 경우와 남한에서 새로운 직업을 선택했을 때 경험하게 될 진로장벽에 대해서 인식하고 어떻게 대처할 것인지에 대해서 고민하기 시작하였다. 참여자들은 예상되는 진로장벽의 대처가 더 가능한 직업을 선택하는 경향을 보였는데, 대부분의 참여자들은 외래어를 가장 당면한 진로장벽으로 꼽았다. 또한 북한이탈주민이라는 사실이 자신의 진로를 방해하는 주요 진로장

벽으로 인식하고 있었다. 그러나 참여자들은 자신들이 지각한 진로장벽에 긍정적으로 대처하려는 능동적인 행동과 태도를 보였다. 여성 참여자의 경우, 전연숙(2010)의 연구에서와 마찬가지로 여성에 대한 차별을 느꼈다는 반응보다는 북한이탈주민이기 때문에 장벽을 경험하였다는 의견이 대부분이었다. 이러한 특징은 설사 여성이기 때문에 경험한 진로장벽일지라도 이들은 북한이탈주민이기 때문에 경험하는 진로장벽으로 해석하고 있는 것으로 보인다.

하나원의 진로상담교사가 북한의 자격도 남한에서 인정받을 수 있고, 관련된 일도 포기하지 말고 해보라는 겁니다. 그걸 수 있다고 옹기 주더란 말입니다. 하나원 수료하면 자격인정 이렇게 하는 거다. 저렇게 하는 거다 알려주셔서 하나원 나오자 신청해서 받았죠. 자격인정 받았을 때 기분이 참 좋았습니다. 그 자격으로 뭔가 할 수 있을 것 같았으니까요. 고맙지요. 그런 것을 자세히 알려준 선생님이.....(참여자D).

의학공부를 해야 하는데 정작 영어공부를 해야 하는 상황이 되는 것입니다. 영어를 해석하며 읽어 내려가 보면 아는 내용이고 이해가 가지만은 영어로 써어 있는 순간에는 모르는 내용이 아닙니까? 평생 처음으로 영어를 새로 배우는 것이 여간 힘든 게 아니었습니다. 학원도 다녀보고 하였지만은 결국 자습으로 밤잠을 안 자며 생으로 해내는 수밖에 없었습니다(참여자A).

탐색과정에서 재북 직업을 남한에서도 할 수 있다고 인식하였거나 해야겠다는 관심을 가지는 참여자가 새로운 직업을 모색해야겠다고 생각한 참여자보다 장벽에 대한 지각 수준이 약하고, 이에 대해 대처하는 태도와 행동도 더 능동적인 것으로 나타났다. 탐색 단계에서 충분하고 적극적인 탐색이 이루어진 경우는 다음 단계로의 이행이 순조로웠으나, 제한된 정보수집에 의해 준비 없는 진로선택과 결정을 하는 경우에는 진로경로에서 혼전을

거듭하는 양상을 보이기도 하였다. 예를 들면, 무조건 공부를 해야 한다는 생각에 다음 단계를 고려하지 않은 교육을 폭식하는 현상도 나타났다. 이럴 경우 다음 단계로 나아가지 못하고 탐색과정을 반복하면서 고전하는 모습을 보였다.

3) 재북 직업 개발 단계

세 번째 단계는 북한에서 자신이 종사하였던 직업을 남한에서 계속적으로 개발할 것인지를 선택하는 단계이다. 이 단계에서는 참여자들은 여러 가지 선택 기준의 조건들을 최대한 충족시키는지의 여부를 따져 보면서 선택의 의미를 공고히 하였다. 이 단계의 주요 전략은 북한에서 자신이 종사했던 직업에서의 강점을 최대한 부각시키려고 노력한다는 것이다. 참여자들이 기계와 기술이 덜 발달한 북한에서는 오히려 기계에 의존하지 않은 근로경험으로 일을 더 잘할 수 있다는 논리를 전개하였다. 특히 북한의 자격을 인정받으려는 적극적인 실천행동이 보여지는 시기가 이 단계이다.

참여자에 따라서는 재북 직업을 남한에서 하겠다고 결심하는 이 단계를 가장 중요하게 인식하기도 하였다.

북한에서는 일반의사가 모든 것을 다 할 수 있지만 남한은 전문의라고 하여 전문적인 치료만 할 수 있습니다. 북한에서는 양의, 한의를 따로 분류하지 않고 같이 진료합니다. 의료재료 등 약이 부족하기 때문에 약초를 캐서 썬뚝 등을 일반의사, 한의사 구분 없이 진료합니다. 남한에서는 양의, 한의가 대립하고 있지만 의사자격을 가지고 있는 탈북의사들은 배운 과목명은 다를 수 있지만 비슷하게 공부한 부분들이 적지 않기 때문에 북한 의사들도 당당히 인정받을 수 있는 풍토가 만들어졌으면 합니다 (참여자A).

자격인정 받았을 때 기분이 참 좋았습니다. 그 자격으로 뭔가 할 수 있을 것 같았으니까요(참여자E).

이 단계에서 북한의 직업을 남한에서도 계속 이어서 하겠다는 계획이 구체적일 수록 다음 진로단계로의 진전이 빠르게 진행되었으며, 이는 다음의 결정단계로 연결되었다. 재북 직업 개발에 대해 노동시장에서 경쟁할 자신이 없거나 발전가능성이 없는 직업이라고 판단될 때에는 직업전환 단계로 넘어간다. 이러한 과정은 탐색 - 재북 직업 개발 - 직업전환 - 결정 단계와 같이 상호 순환적으로 진행되었다.

4) 직업전환 단계

참여자들은 모두 북한에서의 직업을 남한에서 계속할 것인지, 새로운 직업을 다시 시작할 것인지를 고민하였다. 이 단계에서는 정보탐색을 통해 북한의 직업을 개발하는 것보다 새로운 직업을 선택하는 것이 더 합리적일 것이라는 판단에 따라 세 번째 단계를 거쳐 넘어오는 단계이다. 이 단계에서 참여자들은 '전공을 살리고 싶지만 남북의 차이가 심하고 그 차이를 극복할 수 있는 보수교육도 제대로 없어서'와 같이 소극적 대처전략을 활용하였다. 또한 '취업에 대한 두려움'도 내재화되어 있어서 새로운 직업 모색에 어려움을 겪기도 한다. 시간이 흐름에 따라 대부분의 참여자들은 신규 직업 선택의 도움을 받고자 직업훈련에 참여하는 등 교육에 참여하는 전략을 구사하면서 진로장벽에 대처하는 적응에의 유연성을 보여 주었다.

참여자들은 북한의 직업을 계속 발전시켜 나갈 것인지, 새로운 직업으로 전환할 것인지 두 가지 진로에서 명확하게 한 가지를 선택하는 특징을 보였다. 이 과정은 다음과 같은 순서로 진행되었다. 먼저, 자신의 직업적 흥미와 적성에 대한 고려보다 현실적으로 희망하는 직업을 남한에서 할 수 있을지를 더 중요하게 인식하였다. 그 다음은 희망직업을 선택한 이후에 기술과 능력 면에서 자신이 적응 가능한지를 선택의 준거로 삼았다. 마지막으로, 희망직업이 남한사회에서 향후 발전가능성이 있는 분야인지를 중요한 선택근거로 채택하고 있었다.

중국에서 섬유회사에서 일할 때 일이 경기를 많이 타면서 좋지가 않더라고요. 일이 있을 때는 막 몰아서 하고, 없을 때는 마냥 놓고 월급도 적고..... 북한에서는 아버지가 섬유를 강조하셔서 대학에서 그걸 공부했지만, 아! 앞으로는 이것이 아니겠구나 하는 생각을 했죠(참여자E).

북한의 자격을 인정받았다고 해도 애초부터 우리 같은 것은 자격이 안되더라고요. 여기는 대학을 막 나온 젊은 사람도 취업이 쉽지 않은데, 우리 같이 나이가 많은데다가 북에서 하던 일도 손을 놓은 지가 오래되어 낡아서 있던 경력도 다시 써먹기가 쉽지 않을 것이거든요. 또 여기는 워낙 기계, 기술이 발달해서 현장에 가서 금방 우리 같은 사람이 일하는 것은 불가능합니다. 그러니 당연히 회사에서 우리 같은 사람을 쓸 리가 없겠지요(참여자D).

이 단계에서 참여자들이 직업전환을 시도하면서 다양한 진로장벽에 부딪힐 때 진로진전은 상당히 지체되어 나타났다.

북한의 전공과 경력을 버릴까 말까, 공부를 할까 말까 알아보고 고민하는 동안 시간을 흘려만 가고 적응의 시간이 오래 걸리게 됩니다. 북한의 경력자치고 나이 적은 사람 없는데.....(참여자C).

5) 결정 단계

참여자들은 탐색과 재북 직업 개발 그리고 직업전환 단계를 거치고 나서 직업을 결정하는 단계에 이른다. 결정단계에서는 자신의 직업능력이 자신이 선택한 직업에 현실적으로 적용 가능한지의 확신 여부에 따라 직업결정 수준이 다르게 나타났다. 이 단계에서 참여자들은 이전 단계의 선택을 점점 확고하게 결정하여 마무리하는 과정을 경험하는데, 이들은 자신이 주체가 되어 직업을 결정했다는 자기주도성 인식을 갖는 것을 무엇보다 의미 있게 생각하였다. 북한에서는 자신의 적성과 능력에 상관없이 직업에 배치

되는(배치된 직업이 우연히 적성과 흥미에 맞을 수도 있지만) 수동적인 상황이었다면, 남한에서는 자신이 탐색, 선택하고 결정하였다는 자기주도성이 이들로 하여금 반드시 성공해야 한다는 동기강화와 연결고리를 같이 하고 있다.

처음에는 배워야 겠다는 생각밖에 없었어요. 그러기 위해서는 대학에 가야 겠다고 마음먹었습니다. 섬유분야는 제가 마음에서 접었고, 이 자본주의 사회를 알기 위해서는 경영학을 배우는 것이 나올 것 같다는 판단을 했지요. 정말 배우는 것이 힘이 들어도 힘이 들수록 필요성을 더욱 절실히 느껴졌어요. 그리고 한국이 엄청나게 학벌 위주의 세상이 아닙니까?(참여자F)

참여자들은 자신이 선택한 직업이 현실적인 어려움이 있음에도 불구하고, 여러 단계를 거쳐 자기 스스로 결정하였고, 이를 내적으로 수용하는 단계를 거치면서 나름대로 이후 단계로의 진전과정을 밟아 나갔다.

6) 적응단계

이 단계는 참여자들이 결정한 직업에 대해서 적응해 나가는 과정이다. 이 단계에서 적응이란, 일반적인 직업생활에 적응한다는 의미 외에 결정한 직업에 진입하는 과정에서 부딪히는 다양한 진로장벽에 대처해 나가는 것을 의미한다. 참여자들은 적응기제를 다양하게 활용하였는데, 대표적으로 북한이탈주민에 대한 정착지원제도를 들 수 있다. 학업에 필요한 지원, 직업능력개발에 필요한 지원, 각종 단체에서 지원하는 적응교육에 참여 하는 등이 예이다. 진로장벽에 대처해 나가는 방법은 능동적이고 자기주도적으로 나타나고 있다. 자신이 결정한 직업에 도달하거나 진입하기 위해 탈북과 입국과정에서 오랜 기간의 경력단절로 인해 저하된 직무능력을 향상하고 부족한 직업기술 등을 보충해야 한다고 생각하였다. 이를 해결하기 위한 방

법으로 참여자들은 컴퓨터 직업훈련에 참여하는 등 직업능력을 키워 나갔으며, 재북 경력을 개발하고 보충할 수 있는 보수교육이 필요함을 주장하였다. 한편으로는 대학을 진학하는 등 학업에 대한 열정을 드러내었다. 끊임 없는 배움의 과정을 통해 학습에 적응하고, 교육에 참여한 남한사람들과의 관계 형성을 통해 문화에도 적응하는 양상을 보였으며, 특히 사회관계망을 구축함으로써 연대감 및 소속감을 가지게 되었다. 무엇이든 배워서 자신의 것으로 만들어야겠다는 신념과 학구열은 남한사회 적응을 앞당기기도 하였지만 주변을 돌아보지 못하여 적응단계가 진전되지 못하고 순환을 거듭하는 경우도 있었다. 이러한 실패의 경험을 통해 남한사람과 상호 작용을 통해 적응해 나가는 것의 중요성을 깨닫게 되는 계기가 되기도 하였다.

공부는 계속할 계획입니다. 무엇이 되겠다는 단정적인 생각보다 남한에서 정착하는 데는 계속 배워도 결증이 나고 답답함이 떨쳐지지 않습니다. 학교에 가서 교수님들의 경의를 듣고 같이 공부하는 친구들과 토론하고 할 때 시원함을 느끼고 변화의 가능성이 보이고 희망도 보입니다(참여자E).

하나원에서 배운 대로 북한의 자격을 인정받은 후에는 관련된 일자리를 구하고자 고용노동부 고용센터에 가서 구직등록을 하였어요. 며칠 후 고용센터에서 6~7명 규모의 제조업에 취업할 의사가 있느냐며 연락이 왔습니다(참여자D).

처음 두 학기의 성적은 겨우 c+ 정도였어요. 아주 힘들었습니다. 무슨 말이지 도무지 알아들을 수 없었습니다. 포기하고 싶었지요. 할 수 없을 것 같았어요. 참 이상하지요. 그걸 때마다 저는 주변에 친구나 지인들이 참 좋아요. 편입했으니까 제가 나이가 좀 있지 않습니다. (주변에 과 친구들과) '아, 형은 할 수 있습니다. 여기 사람도 다 어려워합니다. 할 수 있습니다'라고 용원을 주는데 말이죠. 지금도 그 친구들이 용원이 되지요(참여자E).

이 단계에서는 자기주도적으로 결정한 직업에 대해서 자신이 진입하기가 현실적으로 가능하다는 판단이 강할수록 적응하고자 하는 노력은 적응유연성을 받아 진전속도가 빠르게 진행되었다. 반면 선택직업에 대해 불안해 하고 설사 성공했을지라도 기대하는 바가 만족스럽지 못할 것이라고 예상하는 경우 적응단계에서의 진전속도는 느리게 진행되었다.

7) 결정 확신과 추진 단계

앞의 6단계를 거치고 나서 참여자들은 최종적으로 스스로 결정했다는 인식과 선택한 직업 성취목표를 향해 자신의 삶에 대한 책임의식과 애정을 가지는 것으로 나타났다. 이 단계에서 참여자들이 구사하는 전략은 자신이 선택한 분야에 대한 자신감이었다. 참여자들이 적응과정에서 부딪히는 진로장벽을 이겨 낼 수 있는 원천은 자기 자신이었으며, 이들은 자신에 대한 이해와 신념을 가지고 있었다. 또한 자신들이 결정한 직업목표를 성취하게 되면 경제적인 안정과 사회적인 명망을 얻을 수 있을 것이라고 인식하고 있었다. 북한이탈주민들 사이에서도 성공한 모델이 되어 후배들이 잘 정착할 수 있도록 길 안내자가 되기를 자처하였으며, 더 나아가 통일 미래에 자신들의 역할이 분명히 있을 것이라고 믿고 있었다. 그러기 위해서는 직업인으로의 성공해야 한다고 생각하였으며, 이는 곧 사회적 성공이 될 것이라고 믿고 있었다.

나를 버티고 견뎌 나가게 하는 것은 '나 자신'이지요. 항상 내 자신을 믿어요. 그건 거짓을 안 해요. 냉정해지려고 합니다. 항상 자존심이 있지요. 그쪽에서 온 사람으로서의 자존심. 낮추고 싶지 않아요(참여자E).

이제 경제적으로 안정되고 싶어요. 그리고 돈을 벌어도 전문적인 일을 하면서 벌고 싶어요. 그동안 공부만 한다고 아마 뭐라고 했던 시선들을 저도 많이 느꼈어요. '아 그렇게 공부하더니 저렇게 되었구나!'하는 모습

을 보여 주고 싶어요. 여기 온 북한이탈주민들도 무엇인가를 해내더라는 것을 증명해 보이고 싶어요(참여자B).

통일이 되면 여기 시스템도 알고, 거기 사람들도 알고 두 지역을 다 알고 있는 저 같은 사람이 있어야 된다고 생각합니다. 그래서 우리 같은 사람을 잘 길러야 하는 것이라고 생각합니다. 저도 간호사가 되고 의사가 되어 여기 사람들 뿐만 아니라 통일이 되면 북한에 간호대학, 의과대학에서 일하면서 남북통합 의학계에서 일하고 싶은 마음을 가지고 있지요(참여자C).

이 마지막 단계에서 현재 성취목표직업에 진입하기 위해 추진 중인 참여자들은 스스로 '성취목표 달성을 향한 자기주도적 진로 찾아가기' 풍경에서와 같이 목표직업에 대해 확신을 가지고 있었다. 이들은 자기주도적 진로 찾아가기를 통해서 자신의 성취목표인 결정직업을 향해 확신을 가지고 만들어 가고 있다는 점에 자부심을 가지고 있었다. 이를 바탕으로 자신의 삶에 대한 책임의식이 갖게 되었다. 이러한 직업경로과정은 참여자들을 남한사회에서 성장하게 하였으며, 자신들의 정체감을 발달시킴으로써 남한사회에서 적응해 나가고 있었다. 그러나 한편으로는 참여자들 개인에 따라 결정확신의 정도가 다르게 나타났는데, 목표직업에 도달하지 못하거나 현 직업에서 더 이상 발전하지 못하지는 않을지 불안해 하기도 하였다.

나. 북한자격인정자의 직업결정경로의 특징과 의의

본 연구에서 밝혀진 북한자격인정자의 직업결정경로과정은 '성취목표 달성을 향한 자기주도적 진로 찾아가기'였다. 참여자들은 직업결정경로를 통해서 자신의 삶에 대해 자율성과 책임의식을 가지고 직업목표를 이루기 위해 남한사회에 적응 노력을 기울이는 과정으로 성취를 향한 자기주도성이 지속적으로 발달하는 과정이었다.

연구자	진로 의사결정과정 단계
Harren(1979)	인식 단계 → 계획 단계 → 확신 단계 → 이행 단계
Gati & Asher(2001)	사전선별 단계 → 심층탐색 단계 → 선택 단계
Germijs & Verschueren (2006)	지향 단계 → 자기탐색 단계 → 환경에 대한 광범위한 탐색 단계 → 환경에 대한 심층탐색 단계 → 결정 단계 → 확신 단계
하정, 유성경(2007)	결정의 필요성 인식 단계 → 탐색 단계 ⇄ 선택 단계 ⇄ 부모와 조율 단계 → 내적 수용 단계 → 결정과 확신과 추진 단계
본 연구	결정의 필요성 인식 단계 → 탐색 단계 ⇄ 재북 직업 개발 단계 ⇄ 직업전환 단계 → 결정 단계 → 적응 단계 → 결정의 확신과 추진 단계

둘째, 본 연구에서의 직업결정경로 단계이다. 본 연구의 직업경로결정 단계는 Tiedman과 O'Hara(1963)의 예상기에 해당하는 것으로 하정과 유성경(2007)의 연구와 같이 결정의 필요성 인식단계가 첫 번째로 명시되었다. 또한 Tiedman과 O'Hara(1963)의 탐색, 구체화, 선택의 3단계가 탐색, 재북 직업 개발, 직업전환, 결정의 4단계로 세분화되었다. 선행연구가 뚜렷하게 구별되는 점은 선택단계를 따로 명시하지 않고 재북 직업 개발단계와 직업전환 단계이다. 이는 북한이탈주민 중 북한자격보유자들은 직업탐색과정에서 가장 먼저 고민하는 부분이 북한에서 했던 직업을 계속할 것인지, 다른 직업을 새롭게 시작할 것인지를 선택과 결정의 문제이다. 따라서 본 연구에서는 이러한 특성을 반영하여 선택으로 표현하지 않고 두 단계로 나누어 전개하였다. 본 연구 참여자들은 이분법적 선택을 명료하게 한 이유에 그와 관련된 준비를 해 나가는 진로 진전 과정으로 나가는 특징을 보였다.

셋째, 직업을 결정 한 후에 적응 단계로 나아간다는 것이다. 이러한 결과는 본 연구에서 보여 주는 주요한 특징인데, 북한이탈주민은 자신의 직업을 결정한 후에 발생하는 문제에 대해 해결해 나가야 한다는 의사결정방식이 뚜렷한 것으로 나타났다. 이러한 결과는 심층면담과정

에서 참여자들의 표현 중에 ‘북한에서는 당이 결정하면 다 됩니다. 다 따르게 되지요’라는 것과 의미가 상통하는 것으로 해석된다. 이들은 북한에서는 당국에서 결정을 하면 따르는 것이고 불가능이란 존재하지 않은 사회적 의사결정 구조들 속에서 살아왔다. 이와 같은 맥락에서 미루어 볼 때 이들의 의사결정방식 또한 북한에서 학습된 의사결정방식을 따르고 있는 것으로 보여진다. 자기 자신이라는 주체가 결정을 하면, 불가능 없이 적응해 나가야 한다는 신념을 보인다. 이때 이들은 예상되는 진로장벽에 자기주도적, 능동적 대처 행동 양상을 보였다.

본 연구에서 북한자격인정자들의 직업결정경로의 의미는 다음과 같이 정리할 수 있다.

첫째, 북한자격인정자들은 직업을 결정하고 추진하는 과정에서 북한에서의 학력과 경력을 최대한 활용하고자 한다는 것이다. 이를 통해 남한사회에서도 경제적 안정과 사회적 명망을 구현할 수 있는 자신의 직업가치를 추구하게 된다.

둘째, 북한자격인정자들은 북한에서 고학력자로서 직업을 배치받았기 때문에 고학력자로 어느 정도 수준에 이르는 직업을 가져야 한다는 진로포부를 가지고 있다. 이들의 ‘식당에 나가거나 장사를 할 수는 없지 않느냐’는 표현을 통해서도 알 수 있듯이 이들이 추구하는 성취목표 수준은 여타의 북한이탈주민뿐만 아니라 일반 국민들보다도 높다는 것을 알 수 있다.

셋째, 참여자들은 자기주도성이 강한 집단으로 나타났다. 이들은 자신이 선택-결정한 직업에서 진로장벽을 미리 예견하였으며, 이를 능동적으로 대처해 나가는 것으로 나타났다. 자기주도성이 발달해 나가는 것을 밝힐 수 있는 근거는 이야기 중간마다 자주 등장하는 ‘어려움을 이겨 내는 것은 자기 자신’, ‘경쟁에서 이겨야 한다는 의지’, ‘재복 경력이 주는 자신감’이란 주제어에서 찾을 수 있다.

넷째, 참여자들은 남한사회에서 북한이탈주민으로 지원받을 수 있는 기회활용능력이 높은 것으로 나타났다. 참여자들은 재복 직업의 남한사회 적

용가능성 모색, 예상되는 진로장벽, 정착지원제도의 활용, 교육을 통해서 만나게 되는 남한사람들과의 사회관계망 형성 및 확장 등 다양한 전략들을 구사하면서 상호 작용하고자 한다.

다섯째, 북한자격인정자들은 매우 현실적인 선택과 결정을 하는 것으로 나타났다. 이들은 무모하고 위험한 모험을 하는 것에는 불안감을 느꼈으며, 위험범위를 최소화할 수 있으면서 자신의 이익을 극대화할 수 있는 매우 현실적인 직업을 선택하고 있었다. 참여자들은 재북 직업을 이어 갈 것인지, 새로운 직업을 선택할 것인지를 선택과정에서 스스로 가치명분을 찾거나 능동적인 태도와 행동양상을 보였다. 이는 직업결정의 필요성 인식 단계에서의 성공에 대한 내적 성취동기와 남한사회가 주는 외적 자극을 참여자들 스스로 내재적 동기로 조절하는 과정으로 볼 수 있다. 북한이탈주민 전체 집단에서는 흔히 찾아볼 수 있는 현상과는 대조를 보이는 의미 있는 결과라고 할 수 있다.

제4절 북한자격 인정자의 직업경로 비교 분석

1. 조사목적

설문조사는 본 연구에서 내러티브 탐구 방법에 양적 연구를 병행하여 진행되었다. 이는 심층면담을 통해 북한자격인정자들의 직업경로과정을 분석하는 데 목적이 있었다. 설문조사는 북한자격인정자와 북한자격을 보유한 북한이탈주민 중 국내 입국 후 정부 당국에 자격인정 신청을 하지 않은 자들의 직업상황과 실태를 비교하기 위해 실시하였다. 이를 통해 자격인정제도의 효과와 개선방안을 제시할 수 있을 것으로 판단하였다.

2. 조사대상

설문조사 대상은 북한자격을 인정받은 19명과 북한자격보유자 중 정부 당국에 인정신청을 하지 않은 자 23명 등 총 42명이다. 이들 중 남자가 19명(45.2%), 여자가 23명(54.8%)이다. 서울, 경기 등 모두 수도권에 거주하고 있어서 고학력자의 수도권 집중현상이 더욱 심한 것으로 나타났다. 재북학력은 1명을 제외한 42명(97.6%)가 대학졸업자였다. 연령대는 40대가 22명(52.4%)으로 가장 많았고, 그 다음이 50대 9명(21.4%), 30대 7명(16.7%), 20대 3명(7.1%) 순으로 연령이 높은 것으로 알 수 있었다. 재북 출신지역은 함경도 출신이 30명(71.4%)으로 가장 많았다. 이들은 주로 북한에서 전문직(교원, 의사 등)으로 19명(45.2%)이 종사하였으며, 그 다음으로 사무직 8명(19.0%), 관리직 5명(11.9%) 순이었다. 현재 24명(57.1%)은 가족이 있었다. 이들의 인구학적 특성은 <표 IV-12>와 같다.

<표 IV-12> 인구학적 특성

구분		명	%
성별	남자	19	45.2
	여자	23	54.8
	합 계	42	100.0
거주지	서울	35	83.3
	인천	1	2.4
	경기	6	14.3
	합 계	42	100.0
재북학력	고등중학교 졸	1	2.4
	대학교 졸	41	97.6
	합 계	42	100.0

<표 계속>

174 북한이탈주민 중 북한자격 인정자의 직업경로 실태 연구

	구분	명	%
연령	20대	3	7.1
	30대	7	16.7
	40대	22	52.4
	50대	9	21.4
	60대	1	2.4
	합 계	42	100.0
재북 출신지역	함북	22	52.4
	함남	8	19.0
	평양	4	9.5
	평남	2	4.8
	평북	1	2.4
	양강	3	7.1
	황남	1	2.4
	기타	1	2.4
	합 계	42	100.0
재북 직업	노동자	3	7.1
	봉사원	2	2.4
	사무직	8	19.0
	관리직	5	11.9
	전문직(교원, 의사 등)	19	45.2
	예술, 체육	4	9.5
	외화벌이	1	2.4
	학생	1	2.4
	합 계	42	100.0
가족 유무	있다	24	57.1
	없다	18	42.9
	합 계	42	100.0

설문조사 대상자들은 남한 입국 후 각종 교육에 참가하고 있는 비율이 매우 높은 것으로 나타났다. 대학 및 대학원 진학이 21명(52.4%)으로 가장 높았으며, 그 다음으로 직업훈련에 참가하는 비율이 17명(40.5%)으로 뒤를 이었다. 이는 <표 IV-13>과 같다.

<표 IV-13> 남한에서의 교육 경험 및 방법

	명	%
직업훈련	17	40.5
대학 진학	13	31.0
대학원 진학	9	21.4
기타	1	2.4
Total	40	95.2
Missing	2	4.8
합계	42	100.0

3. 조사내용

설문조사의 내용은 설문 응답자에 대한 일반적인 상황, 북한에서의 자격 취득 및 활용과정, 남한에서 북한자격의 인정과정 및 불인정 이유, 북한자격의 적용 및 활용과정 등 네 가지 영역으로 구성되었다.

설문지 구성내용은 다음과 같은 절차로 진행되었다. 첫째, 전문가의 내용 타당도 및 북한이탈주민의 문항의 이해도 과정을 통해 연구주체에 부합하는 질문을 구성하였고, 외부 전문가 4인의 내용타당도 검증과정을 2차례에 실시하여 수정·보완하였으며, 북한이탈주민이 이해할 수 있는 문항의 제작을 위해 북한이탈주민 2인에게 문항의 이해도 검증과정을 거쳤다.

구체적인 설문조사 내용은 <표 IV-14>와 같다.

<표 IV-14> 북한자격인정자의 설문조사 내용

영역구분	내용	비고
북한에서의 자격취득 및 활용과정	자격취득 기관명, 자격취득과정	
	교육내용	
	자격취득 평가과정	
	자격의 활용 및 유용성	
남한에서 북한자격 인정과정	북한자격인정 절차의 타당성	해당자
	자격인정법의 개정 필요 여부	
	자격응시조건의 타당성 및 개정 필요 여부	
	자격인정 평가방법의 타당성 및 개정 필요 여부	
북한자격 적용 및 활용과정	북한자격을 인정받고자 한(인정받지 않은) 이유	
	인정자격증(북한자격)의 활용 정도	
	자격인정자(불인정자의) 경제활동 실태	
	자격인정자(불인정자의) 생활수준 정도	

4. 조사결과

가. 북한에서의 자격취득 및 활용과정

1) 북한에서 자격을 취득하기 위해 거친 과정

조사대상자 42명 모두가 북한에서 자격을 취득하기 위해 취했던 방법은 교육기관의 졸업이었다. 북한은 대학에서 전공과정을 마친 뒤, 졸업시험에 해당하는 필기, 실기, 논문(논술) 등을 거쳐 일정 수준 이상이 되면 졸업증과 자격증을 동시에 부여한다. 따라서 본 연구에 참여한 북한이탈주민은 북한의 대학에서 졸업과 동시에 자격증을 수여받은 경우에 해당된다.

<표 IV-15> 북한자격 취득 과정

	인정 집단		불인정 집단	
	명	%	명	%
교육 및 훈련기관의 졸업	19	100.0	23	100.0
현장경력 획득 후 시험에 합격	0	0	0	0
기타	0	0	0	0
합계	19	100.0	23	100.0

2) 상급자격 취득을 위한 재교육 과정 여부

대학을 졸업하고 상급자격 취득을 위한 재교육 과정이 있는지에 대한 질문에는 과정이 없다는 의견이 61.9%로 더 많았다.

상급자격 취득을 위해서는 2년 이상의 현장경력을 쌓고 이론준비를 하여 시험을 치르는 과정이 있지만 이 또한 분야마다 경우에 따라 다르게 확일 적이지 않다고 응답하였다.

<표 IV-16> 상급자격 취득을 위한 재교육 과정 여부

	인정 집단		불인정 집단		전체	
	명	%	명	%	명	%
있다	6	31.6	10	43.5	16	38.1
없다	13	68.4	13	56.5	26	61.9
합계	19	100.0	23	100.0	42	100.0

3) 자격취득시험과 수행직업에서의 직무 연관성

북한에서 자격을 취득하기 위한 시험의 내용이 실제로 직업에서 얼마만큼 유용성이 있는지에 대한 질문에는 34명(81%)의 조사대상자들이 매우 연관성이 있다고 응답하였다. 이러한 결과는 북한자격인정자들은 북한에서의

자격시험은 실제 직업에 활용도가 높다고 평가하고 있는 것으로 해석할 수 있다.

<표 IV-17> 자격취득시험의 내용과 직무 연관성

	인정 집단		불인정 집단		전체	
	명	%	명	%	명	%
전혀 연관성이 없다	0	0	0	0	0	0
별로 연관성이 없다	0	0	1	4.3	1	2.4
그저 그렇다	0	0	2	8.7	2	4.8
약간 연관성이 있다	3	15.8	2	8.7	5	11.9
매우 연관성이 있다	16	84.2	18	78.3	34	81.0
합계	19	100.0	23	100.0	42	100.0

4) 취득자격증이 실제 직업활동에 유용한 정도

북한에서 취득한 자격증은 실제로 직업활동에 매우 유용하였다는 응답이 전체의 81.0%(34명)에 이르렀다. 조사대상자의 응답으로 미루어 볼 때, 북한에서의 자격종목에 따라 실제 직업배치의 적절성은 양호한 것으로 추측된다.

<표 IV-18> 취득자격증이 실제 직업활동에 유용한 정도

	인정 집단		불인정 집단		전체	
	명	%	명	%	명	%
전혀 유용하지 않았다	0	0	0	0	0	0
별로 유용하지 않았다	0	0	1	4.3	1	2.4
그저 그렇다	0	0	0	0	0	0
약간 유용했다	5	26.3	2	8.7	7	16.7
매우 유용했다	14	73.7	23	87.0	34	81.0
합계	19	100.0	23	100.0	42	100.0

5) 자격 보유의 효과

북한에서 직업생활을 할 때 관련 자격증을 보유하였을 때와 그렇지 않을 경우의 차이를 묻는 질문에 92.9%(39명)가 차이가 있다고 응답하였다.

조사대상자들이 설문지에 기술한 것에 따르면, 자격이 있는 경우 보수 및 승진의 기회, 상위단계 교육훈련 기회의 부여, 입당 등 사회적 신분 이동의 기회뿐만 아니라 상급 연구기관으로 갈 수 있는 기회까지 얻을 수 있다고 하였다. 또한 공식적인 혜택 외에도 자격증이 있으면, 의사의 경우 시·군·구를 벗어나 도립병원 등에서 일할 기회가 주어지기도 하며, 보수에서도 기술자격증 추가지급, 특별물자공급을 받는다는 것, 병원 진료 시 간부 진료권 부여, 1급 기술자격자에게는 전용열차 좌석 할당, 전국 각지 여행권 부여 등 혜택을 주기도 한다는 것이다. 따라서 자격을 보유한다는 것은 북한에서 진로발달과 경력개발에 중요한 영향력을 미치고 있으며, 능력을 평가하는 기준으로 작용하는 동시에 일상생활에서 혜택을 받기도 하는 것으로 보인다.

<표 IV-19> 자격 유무에 따른 수혜 여부

	인정 집단		불인정 집단		전체	
	명	%	명	%	명	%
있다	17	89.5	22	95.7	39	92.9
없다	9	10.5	2	4.3	3	7.1
합계	19	100.0	23	100.0	42	100.0

6) 취득자격과 종사직업과의 관련 여부

자격종목과 관련성이 있는 직업에 종사하였는지에 대한 질문에 92.9%(39명)가 그렇다고 응답하여 대부분의 북한자격보유자들은 자격종목과 관련된 직업에 종사한 것으로 나타났다. 이러한 결과는 북한이탈주민들이 '자신이

공부한 분야에 배치를 해 주면 잘할 것 같다'는 주장과 의미가 상통하는 결과이다. 북한에서는 대부분 계획 경제에 따라 인력을 양성하고 직업을 배치하고 있기 때문에 이러한 직업 환경에 익숙했던 북한이탈주민들이 남한에서는 '자신이 희망하는 직업을 나라에서 해 줄 것을 원하는' 직업에 대한 의식을 이해할 수 있는 결과라고 할 수 있다.

<표 IV-20> 취득자격과 종사직업과의 관련 여부

	인정 집단		불인정 집단		전체	
	명	%	명	%	명	%
관련된 일을 하였다	19	100	20	87	39	92.9
관련되지 않은 일을 하였다	0	0	3	13	3	7.1
합 계	19	100.0	23	100.0	42	100.0

나. 남한에서 북한자격을 인정받는 과정

1) 자격인정 시기

북한자격을 인정받고자 통일부에 인정신청을 하는 경우는 극히 낮은 것으로 나타났다. 2010년 1월 현재 총 65명이 인정신청하여 56명이 인정을 받았으며, 9명이 불인정을 받았다.

조사대상자의 경우, 2010년이 26.3%(5명)로 가장 많은 것으로 나타났으나, 2009년 12월 현재 입국한 북한이탈주민 총 1만 7,961명 중 대학교 졸업생 1,357명(7.6%)이 북한의 국가자격을 보유하고 있다고 가정한다면 절대적으로 낮은 수치이다.

이와 같은 결과는 북한이탈주민 당사자들에게 북한자격인정의 필요성 인식이 부족할 뿐만 아니라, 북한자격인정이 실제 취업에 도움이 안되기 때문인 것으로 보인다.

<표 IV-21> 북한자격인정 시기

	명	%
2004	1	5.3
2005	3	15.8
2007	3	15.8
2008	1	5.3
2009	2	10.5
2010	5	26.3
신청하였으나 불인정	4	21.1
합 계	19	100.0

2) 북한자격인정 신청 이유와 신청하지 않은 이유

조사대상자 중 북한자격인정을 신청한 19명을 대상으로 자격인정 신청을 한 이유를 묻는 질문에 관련된 직업을 갖고 싶다는 의견이 42.1%(8명), 취업에 유리 할 것 같아서가 42.1%(8명)로 가장 많았고, 그 다음으로 북한의 능력을 인정받고 싶어서(10.5%, 2명), 자격인정을 받으면 취업이 될 것 같아서(5.3%, 1명) 순으로 나타났다.

<표 IV-22> 자격인정을 신청한 이유

	명	%
북한의 능력을 인정받고 싶어서	2	10.5
취업에 유리할 것 같아서	8	42.1
관련된 직업을 갖고 싶어서	8	42.1
자격을 인정받으면 취업이 될 것 같아서	1	5.3
합 계	19	100.0

또한 자격인정 신청을 하지 않은 23명을 대상으로 인정신청을 하지 않은 이유를 묻는 질문에는 '자격을 인정받아도 직업능력이 있다고 인정해 주지

않기 때문'이라는 의견이 43.5%로 가장 많았고, 그 다음으로는 자격인정 제외 분야라서 신청 못함(26.1%), 취업에 별로 도움이 될 것 같지 않아서(17.4%), 관련된 직업이지만 하고 싶지 않아서(8.7%) 순으로 나타났다.

이러한 결과는 자격인정제도가 실제 북한이탈주민의 취업에 미치는 효과는 미비한 것으로 보이며, 북한이탈주민도 자격인정제도에 대한 취업기대는 높지 않은 것으로 보인다. 또한 자격인정 제외 종목에 해당하는 자격보유자들은 기회조차 갖지 못해 소외감을 느끼고 있는 것으로 나타났다.

<표 IV-23> 자격인정을 신청하지 않은 이유

	명	%
취업에 별로 도움이 될 것 같지 않아서	4	17.4
관련된 직업이지만 하고 싶지 않아서	2	8.7
자격을 인정받아도 직업능력이 있다고 인정해 주지 않기 때문에	10	43.5
관련된 일을 한 기간이 오래되어 자신이 없어서	1	4.3
자격인정 제외 분야라서 신청 못함	6	26.1
합 계	23	100.0

3) 북한자격인정제도 개선에 관한 사항

북한자격인정제도의 개선에 대한 질문에 대한 조사대상자들의 의견은 모든 항목에서 80% 이상 개정이 필요하지 않다고 하였다. 특히 북한자격인정을 신청하지 않은 조사대상자들도 개정이 필요하지 않다고 응답하였다.

그러나 소수의 의견이기는 하지만 개정이 필요하다는 의견을 정리하면 다음과 같다. 첫째, 자격인정제도에서 시험이나 재교육과정(보수교육)이 필요하다는 것이다. 북한자격인정자가 남한의 노동시장에서 직업능력보유자로 인정받으려면 북한자격인정에 따른 일정 수준의 시험이나 재교육과정이 필요하다는 의견을 제기하였다. 둘째, 북한의 자격증을 그대로 인정하기에는 무리가 있기 때문에 남한에서 관련 자격증 인정 과정 등을 도입하는 것

이 필요하다는 것이다. 셋째, 재북 교사 자격보유자의 경우 국가자격고사를 볼 수 있는 자격으로 인정을 해주어야 한다는 의견을 제기하였다. 넷째, 자격인정절차의 개선이 필요하다는 의견이다. 이들은 입국 즉시 조사기관에서 학력인정이 되었기 때문에 확인서류만으로 자격인정이 가능하도록 절차를 간소화해야 한다는 의견이 있었다. 즉, 북한은 학력을 인정하는 졸업증과 자격증이 같이 부여되므로 둘 중 한 가지 증빙서류만 있으면 된다는 의견도 있었다. 또한 현재는 통일부를 거쳐야 하는데, 입국 후 조사가 끝나면 하나원 수료 시 학력, 경력 인증서를 본인들에게 발급하고 바로 주무부처나 기관에 신청할 수 있도록 해야 한다는 의견도 제기하였다.

<표 IV-24> 자격인정제도 개선의 필요성 여부

		명	%
국가기술자격법 제12조, 국가기술자격법 시행령 제16조	개정이 필요하다	8	19.0
	개정이 필요하지 않다	34	81.0
	합 계	42	100.0
북한이탈기술자의 자격인정절차	개정이 필요하다	7	16.7
	개정이 필요하지 않다	35	83.3
	합 계	42	100.0
자격응시조건상의 학력기준	개정이 필요하다	4	9.5
	개정이 필요하지 않다	37	88.1
	missing	1	2.4
	합 계	42	100.0
남한의 기술자 자격은 인정대상에서 제외, 해당 분야의 학력·경력을 인정하여 응시자격 부여	개정이 필요하다	4	9.5
	개정이 필요하지 않다	38	90.5
	합 계	42	100.0
남한에서 신설·운영하고 있는 종목에 한하여 북한자격을 인정	개정이 필요하다	5	11.9
	개정이 필요하지 않다	37	88.1
	합 계	42	100.0

<표 계속>

		명	%
단일체계 기능자격은 재북 대학졸업 시 취득하는 등급을 고려, 그에 상응하는 남한의 등급으로 인정	개정이 필요하다	2	4.8
	개정이 필요하지 않다	40	95.2
	합 계	42	100.0
남한 기능장 자격의 인정은 8단계 이상의 기능급수가 있는 북한자격의 최고위 등급에 한하여 인정	개정이 필요하다	3	7.1
	개정이 필요하지 않다	39	92.9
	합 계	42	100.0
단일급수의 기사, 준기사를 제외한 무급자격은 학력을 인정하여 응시자격을 부여	개정이 필요하다	1	2.4
	개정이 필요하지 않다	41	97.6
	합 계	42	100.0

다. 북한자격의 적용 및 활용

1) 조사대상자의 취업 유무

조사대상자의 취업률은 취업과 자영업을 포함하여 83.4%로 나타났다. 이들 중 다른 일을 하고 있는 경우가 16.7%로 나타났는데, 이들 중 대부분이 취업을 위해 학업 중인 것으로 나타나 북한자격보유자들은 모두 취업의사가 있고, 취업 중인 것으로 해석해도 무리가 없을 것으로 판단된다.

<표 IV-25> 조사대상자의 취업 상황

	인정 집단		불인정 집단		전체	
	명	%	명	%	명	%
취업 중	12	63.2	22	95.7	34	81.0
자영업 중	1	8.3	0	0	1	2.4
다른 일을 하고 있는 중	6	31.6	1	4.3	7	16.7
합 계	19	100.0	23	100.0	42	100.0

2) 경제활동 실태

조사대상자의 45.2%는 자신이 보유한 자격과 관련 없는 직업에 종사하고 있는 것으로 나타났다. 관련 분야 취업은 33.3%에 불과하였다.

그러나 본 결과에서 해석에 주의할 필요가 있다. 북한자격인정자 중 미취업 중(표에서 missing 처리된 표본)으로 나타난 8명은 모두 의사자격 국가고시를 준비하고 있는 중이다. 의료분야의 자격인정은 국가시험 응시자격을 의미하기 때문에 이들은 남한에서 의사자격 국가고시를 치러야 의료행위를 할 수 있게 된다. 따라서 이들 8명은 관련 분야에 취업이 예상되는 점에서 향후 관련 분야로의 취업률은 50% 이상이 될 것으로 예상된다.

<표 IV-26> 북한자격 관련 분야 취업 현황

	인정 집단		불인정 집단		전체	
	명	%	명	%	명	%
북한자격 관련 분야 취업	5	26.3	9	39.1	14	33.3
북한자격 미관련 분야 취업	8	42.1	13	56.5	21	50.0
소계	13	68.4	22	95.7	35	83.3
missing	6	31.6	1	4.3	7	16.7
합계	19	100.0	23	100.0	42	100.0

북한자격이 취업에 도움을 준 정도는 전체 조사대상자의 47.6%로 나타났다. 북한자격보유자들은 관련 분야에 취업하지 않는 경우라 할지라도 북한에서 자격증을 보유하고 있다는 사실이 기업주로 하여금 직업능력이 있을 것이라는 신뢰감을 주는 것 같다는 의견을 주었다.

<표 IV-27> 북한자격이 취업에 도움을 준 정도

	인정 집단		불인정 집단		전체	
	명	%	명	%	명	%
도움이 되었다	7	36.8	13	56.5	20	47.6
도움이 되지 않았다	5	26.3	9	39.1	14	33.3
소계	12	63.2	22	95.7	34	81.0
missing	7	36.8	1	0.3	8	19.0
합 계	19	100.0	23	100.0	42	100.0

조사대상자 중 북한자격인정자의 취업처 업종에 특징이 드러나지 않으나, 불인정 집단은 교육서비스업에 종사하는 경우가 43.8%, 협회 및 단체 등에 종사하는 경우가 30.4%로 높은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 북한자격 불인정자들이 일반기업에 취업하기보다는 북한이탈주민단체 등에서 각종 교육 등의 업무를 수행하는 데서 나타나는 현상으로 보인다.

근무직종으로는 전체 조사대상자 중 사무종사자가 28.6%, 전문가가 19.0%로, 선행연구에서 북한이탈주민 전체의 근무직종이 단순노무종사직이 31.5%, 기계조작 및 조립종사자가 23.2%(송창용, 2009)였던 것과는 대조를 이루는 결과여서 주목된다. 북한자격보유자들은 전체 북한이탈주민에 비해 근무직종에서 뚜렷한 차별화 현상을 보였다.

그러나 사업장 규모는 30인 미만이 61.9%로, 전체 북한이탈주민들이 근무하는 사업장의 규모와 차이를 보이지 않았다.

근속기간 또한 6개월 미만이 33.3%로 조사대상자가 비교적 근래에 취업한 것으로 나타났다.

주목한 만한 결과는 조사대상자의 급여수준이 80~100만 원이 26.2%, 140만 원 미만이 28.6%에 달해 매우 열악한 것으로 나타났다.

근무형태는 조사대상자의 57.1%가 상용근로자로 나타나 비교적 안정적인 근무형태를 보였다.

취업방법은 가까이 지내는 북한이탈주민의 소개에 의한 것이 28.6%로 압도적으로 많았으며, 북한자격인정자의 21%가 인터넷 정보를 통해 취업한 것으로 나타나 이들의 취업방법이 전체 북한이탈주민과는 확연히 다른 것으로 나타났다.

<표 IV-28> 북한자격보유자의 취업 실태

	인정 집단		불인정 집단		전체		
	명	%	명	%	명	%	
취업 업종	제조업	2	10.5	0	0	2	4.8
	전기, 가스, 증기 및 수도 사업	0	0	1	4.3	1	2.4
	숙박 및 음식점업	0	0	2	8.7	2	4.8
	출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업	1	5.3	1	4.3	2	4.8
	사업시설관리 및 사업지원 서비스업	0	0	2	8.7	2	4.8
	공공행정, 국방 및 사회보장행정	1	5.3	0	0	1	2.4
	보건업 및 사회복지사업	2	5.3	0	0	6	14.3
	교육서비스업	0	0	8	34.8	8	19.0
	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	0	0	1	4.3	1	2.4
	협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	2	10.5	7	30.4	9	21.4
	소계	12	63.2	22	95.7	34	81.0
	Missing	7	36.8	1	4.3	8	19.0
	합계	19	100.0	23	100.0	42	100.0
	직종	관리자, 고위임원(사업주 포함)	2	10.5	1	4.3	3
전문가		3	15.8	5	21.7	8	19.0
사무종사자		4	21.1	8	34.8	12	28.6
서비스 및 판매종사자		1	5.3	4	17.4	5	11.9
기능원 및 관련 기능종사자		1	5.3	2	8.7	3	7.1
장치, 기계조작 및 조립종사자		1	5.3	1	4.3	2	4.8
단순노무종사자		0	0	1	4.3	1	2.4
소계		12	63.2	22	95.7	34	81.0
Missing		7	36.8	1	4.3	8	19.0
합계		19	100.0	23	100.0	42	100.0

<표 계속>

		인정 집단		불인정 집단		전체	
		명	%	명	%	명	%
현직 장 근속 기간	6개월 미만	3	15.8	11	47.8	14	33.3
	7개월~1년	3	15.8	3	13.0	6	14.3
	1년~1년 6개월	1	5.3	4	17.4	5	11.9
	2년~2년6개월	1	5.3	2	8.7	3	7.1
	3년 이상	3	15.8	2	8.7	5	11.9
	소계	12	63.2	22	95.7	34	81.0
	Missing	7	36.8	1	4.3	8	19.0
	합계	19	100.0	23	100.0	42	100.0
현 직장 급여 수준	80~100만 원	4	21.1	7	30.4	11	26.2
	101~120만 원	0	0	6	26.1	6	14.3
	121~140만 원	1	5.3	5	21.7	6	14.3
	141~160만 원	2	15.8	1	4.3	3	7.1
	161~180만 원	1	5.3	1	4.3	2	4.8
	181~200만 원	0	0	1	4.3	1	2.4
	201~220만 원	2	15.8	0	0	2	4.8
	221~240만 원	1	5.3	0	0	1	2.4
	241~260만 원	1	5.3	0	0	1	2.4
	261~280만 원	0	0	1	4.3	1	2.4
	소계	12	63.2	22	95.7	34	81.0
	Missing	7	36.8	1	4.3	8	19.0
	합계	19	100.0	23	100.0	42	100.0
근무 형태	상용직 근로자	5	26.3	19	82.6	24	57.1
	임시직 근로자	7	36.8	2	8.7	9	21.4
	일용직 근로자	0	0	1	4.3	1	2.4
	소계	12	63.2	22	95.7	34	81.0
	Missing	7	36.8	1	4.3	8	19.0
	합계	19	100.0	23	100.0	42	100.0

<표 계속>

	인정 집단		불인정 집단		전체		
	명	%	명	%	명	%	
취업 방법	학교나 교사를 통해	0	0	3	13.0	3	7.1
	동창, 동문을 통해	3	15.8	1	4.3	4	9.5
	가족이나 친척들을 통해	0	0	1	4.3	1	2.4
	가까이 지내는 북한이탈주민을 통해	2	10.5	10	43.5	12	28.6
	가까이 지내는 남한사람을 통해	0	0	4	17.4	4	9.5
	종교기관을 통해	1	5.3	0	0	1	2.4
	북한이탈주민 관련 기관을 통해	2	10.5	2	8.7	4	9.5
	신문벽보 등 구인광고를 통해	0	0	1	4.3	1	2.4
	인터넷을 통해	4	21.0	0	0	4	9.5
	소계	12	63.2	22	95.7	34	81.0
	Missing	7	36.8	1	4.3	8	19.0
	합계	19	100.0	23	100.0	42	100.0

3) 생활수준 인식 수준

조사대상자에게 북한에서의 생활수준은 어느 정도였는지에 대한 질문에는 자격인정집단과 불인정 집단 모두 중간층이라고 응답한 경우가 가장 많았다. 그 다음은 중상류층이었다고 응답하였다. 이러한 결과로 볼 때 북한에서 고학력 자격소지자의 생활수준은 비교적 양호했던 것으로 보인다.

한편, 남한에서의 생활수준을 묻은 질문에는 하류층이라는 응답이 가장 많은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 조사대상자들의 비교 집단인 남한사람과의 비교에서 상대적으로 자신들의 생활수준이 낮은 것으로 평가하고 있는 것으로 보인다.

그러나 조사대상자 모두 미래의 생활수준에 대해서는 90% 이상이 나아질 것으로 예상하는 것으로 나타났다. 이로써 고학력자로서 북한의 자격을 보유한 조사대상자들은 현재는 진로발달과정에 있어 다소 생활에 어려움을

겪고 있으나, 궁극적으로는 자신들의 생활이 나아질 것이라고 긍정적인 희망과 기대를 가지고 살아가는 것으로 보인다.

<표 IV-29> 조사대상자의 북한과 남한 생활의 인식 수준

		인정 집단		불인정 집단		전체	
		명	%	명	%	명	%
북한 생활 수준	상류층	1	5.3	1	4.3	2	4.8
	중상류층	6	31.6	8	34.8	14	33.3
	중간층	11	57.9	11	47.8	22	52.4
	중하류층	0	0	2	8.7	2	4.8
	하류층	1	5.3	1	4.3	2	4.8
	합 계	19	100.0	23	100.0	42	100.0
남한 생활 수준	상류층	0	0	0	0	0	0
	중상류층	1	5.3	1	4.3	2	4.8
	중간층	3	15.8	12	21.7	8	19.0
	중하류층	4	21.1	2	8.7	6	14.3
	하류층	10	52.6	12	52.2	22	52.4
	합 계	19	100.0	23	100.0	42	100.0
미래생활 수준	전혀 나아지지 않을 것이다	0	0	1	4.3	1	2.4
	별로 나아지지 않을 것이다	3	15.8	0	0	3	7.1
	대체로 나아질 것이다	6	31.6	13	56.5	19	45.2
	매우 나아질 것이다	10	52.6	9	39.1	19	45.2
	합 계	19	100.0	23	100.0	42	100.0

위와 같은 현상이 자격인정 집단과 불인정 집단 간의 차이가 있는지 t-검정으로 살펴본 결과, 두 집단 간 차이는 보이지만 유의미하지 않은 것으로 나타났다(p>0.5).

<표 IV-30> 자격인정 집단과 불인정 집단 간 생활수준 차이 검증

	집단	명(N)	평균(M)	표준편차(S.D)	F
북한생활수준	인정 집단	19	2.68	.820	.115
	불인정 집단	23	2.73	.864	
현재 남한생활수준	인정 집단	19	4.36	1.011	.367
	불인정 집단	23	4.47	1.122	
미래생활수준	인정 집단	19	4.21	1.0841	1.583
	불인정 집단	23	4.26	.864	

5. 요약 및 시사점

본 연구에서 실시한 설문조사 결과의 주요 내용을 요약하고, 이를 통해 얻은 시사점을 정리하면 다음과 같다.

첫째, 북한에서의 자격취득 및 활용과정에서의 조사결과는 남한자격으로 인정받은 자와 인정받지 않은 자 모두 유사하게 나타났다. 북한에서는 별도의 시험을 치르지 않고 대학 졸업과 동시에 자격이 취득된다. 취득된 자격 종목에 따라서 관련한 직업에 배치되는 비율이 92.9%에 이르는 것으로 나타났다. 취득자격증이 관련 직무를 수행하는 데 유용했다는 응답이 전체의 81.0%에 이르렀다. 이와 같은 결과로 볼 때 북한에서의 자격종목과 실제 직종 일치율은 높은 것으로 추측된다. 이처럼 북한이탈주민은 남한에서 자격증을 취득할 시 북한과 같이 자격종목과 관련된 직업을 국가가 정해 줄 것으로 이해할 가능성이 있다. 또한 이들은 자격증과 관련된 직업을 구하지 못할 경우, 노동시장 진입 자체를 포기하여 실망실업자가 될 가능성도 있어 보인다. 따라서 북한이탈주민이 남한의 노동시장과 직업을 이해하고 직업 정보를 탐색·선택·결정 및 적응과정을 거치는 진로발달과정이 진전되어 나갈 수 있도록 구체적인 취업지원이 필요해 보인다.

둘째, 남한에서 북한자격을 인정받는 과정을 살펴보면 남한자격으로 인

정받은 자와 인정받지 않은 자가 서로 조사결과에서 차이가 나타났다. 먼저 자격인정 집단은 북한자격을 남한자격으로 인정받으려고 신청한 이유가 ‘취업에 유리할 것 같고(42.1%)’, ‘관련된 직업을 갖고 싶어서(42.1%)’라는 의견이 월등히 많았던 반면, 자격 불인정 집단은 북한자격을 남한자격으로 인정받지 않은 이유를 ‘자격을 인정받아도 직업능력이 있다고 인정해 주지 않을 것 같아서(43.5%)’, ‘취업에 별로 도움이 될 것 같지 않아서(17.4%)’로 많았다. 이와 같은 결과는 북한자격보유자 중 자격종목에 따라 남한에서 직업적으로 활용하는 종목과 그렇지 않은 경우로 뚜렷한 차이를 보이는 결과라고 할 수 있다. 이는 심층면담에서 나타난 결과와 같이 보건·의료분야 자격인정자의 경우, 자격인정이 취업에 절대적인 도움을 된 반면, 전문기술 분야 자격인정자의 경우는 취업에 직접적인 도움이 안되었다는 결과를 지지하는 것이다. 즉, 남한노동시장에서 북한자격증을 활용할 것인지를 결정한 다음 남한에서 북한자격과 유사한 직업을 선택할 것인지, 새로운 직업으로 전환할 것인지를 선택하여 진로를 결정하는 것으로 나타난 심층면담 결과와 동일하다. 또한 주목해야 할 것은 자격인정 제외 종목에 해당되는 자격보유자들은 남한자격인정제도 자체에 참여할 기회조차 얻지 못한다는 것이다. 대표적인 예가 교사자격의 경우인데, 이에 해당되는 북한이탈주민에게 교사 임용고시자격을 부여하든지, 교육 관련 대학원에 진학을 허가하는 등의 기회를 희망하고 있었다. 즉, 교사자격 인정을 제외하여 이들에게 기회 자체를 주지 않는 것보다 대학학력인정에 따른 대학원 진학, 교육 관련 대학 편입학 등의 기회를 부여하는 제도개선을 고려해 볼 필요가 있다고 판단된다. 왜냐하면, 현재 북한에서 교사경력과 자격이 있는 교사자격보유자 다수가 북한이탈청소년을 위한 대안학교 등에서 교사로 활동하고 있는데, 이들이 북한에서 교사를 하였다는 이유로 적절한 보수교육과정 없이 남한청소년과 똑같이 살아가야 할 북한이탈청소년을 교육한다는 것에 우리 사회가 같이 고민해야 할 것이기 때문이다.

셋째, 북한자격 적용 및 활용 과정에서 조사대상자들은 북한자격보유자

‘취업에 도움이 되었다(47.6%)’고 응답하여, 북한자격보유가 남한에서 취업하는 데 어느 정도 유용함을 보였다. 본 연구에서는 조사대상자의 83.3%가 취업한 것으로 나타났는데, 이와 같은 결과는 취업 시 북한자격증을 보유하고 있다는 사실이 기업주로 하여금 직업능력이 있을 것이라는 기대감과 신뢰감을 주고 있는 것으로 예측된다. 이는 심층면담 시 ‘자신을 인정하는 것 같았다’는 의견과 일치하는 결과이다. 주목할 만한 결과는 조사대상자의 급여수준을 보았을 때 80~100만 원이 26.2%, 140만 원 미만이 28.6%에 달해 매우 열악한 것으로 나타났다. 근무형태는 조사대상자의 57.1%가 상용근로자로 나타나 비교적 안정적인 근무형태를 보였다. 취업방법은 가까이 지내는 북한이탈주민의 소개에 의한 것이 28.6%로 압도적으로 많았으며, 북한자격인정자 중 21%가 인터넷 정보를 통해 취업한 것으로 나타나 이들의 취업방법이 전체 북한이탈주민과는 확연히 다른 것으로 나타났다. 이와 같은 결과에서의 시사점은 북한자격보유자들의 취업률이 북한이탈주민 전체보다 양적으로 높은 것으로 나타나지만, 임금 등 복지수준, 전공과 직종의 일치 정도 등은 북한이탈주민 전체와 같이 열악한 것으로 나타나 질적인 향상을 위한 취업지원 노력이 요구된다는 것이다.

넷째, 조사대상자들의 생활수준에 대한 인식을 살펴보면, 북한에서는 중간층이라고 응답한 경우가 90.5%라고 응답한 반면, 남한에서의 생활수준 인식은 중하류층 이하가 76.2%라고 응답하여 이들이 인식하는 생활수준은 오히려 남한에서의 생활에 상대적으로 빈곤감을 느끼고 있는 것으로 나타났다. 이러한 결과로 볼 때 북한에서 고학력 자격소지자의 생활수준은 비교적 양호했던 것으로 보이나, 남한사람과의 비교에서는 상대적으로 자신들의 생활수준을 낮게 평가하고 있는 것으로 나타났다. 결론적으로 이들의 남한생활은 그들이 기대하는 수준에 못 미치는 것으로 보인다. 따라서 이들이 남한생활을 이해하고, 자신의 삶을 영위해 나가는 데 있어 스스로 균형적인 가치관을 형성할 수 있도록 앞으로도 많은 지원이 필요해 보인다.

제 5 장 결론 및 제언

제1절 결론

모든 사람에게 있어서 직장은 삶의 기본적인 터전이다. 생계를 위한 소득 원천지로서만이 아니라 그를 통해 살아 있음을 실감하기 때문이다. 남한주민이나 북한이탈주민이나 할 것 없이 남한사회에서 살아가기 위해서는 일터에서의 정상적인 노동이 전제되어야 할 것이다. 북한이탈주민은 뿌리를 옮긴 나무와 같다. 아무리 건실하게 자라던 나무도 이식하면 한동안 앓음을 경험할 것이다. 새로운 토양에 적응하여 튼튼하게 뿌리를 내릴 때까지 잎새가 누렇게 되고 시들어 버리기도 한다. 이처럼 북한이탈주민이 남한사회라는 새로운 토양에 정착하는 것은 어려운 일이다. 시공간을 뛰어넘어 대한민국에 입국하여 수십 년의 문화와 경험을 압축적으로 배워 내야 하는 어마어마한 부담감을 가지고 있다. 또한 다른 것을 배우고 경험하였다는 이유로 인해 배운 지식과 경험, 문화적 자산을 영으로 해야 하는 아픔을 맛보게 된다. 그래서 좌절하게 되고 때로는 이지러진 길을 걸어가게 될 수도 있다. 북한이탈주민이 남한에 입국하면 북한과는 비교할 수 없는 남한의 경제

상황에 놀라워한다. 자신들이 이미 알고 있던 기술, 설비, 전문용어 등의 부족함에도 불구하고 그들의 자격이나 경력의 인정은 삶을 지탱해 나갈 수 있는 의지가 되고 용기가 될 것이다(채경희, 2010).

북한이탈주민은 남한에 입국하여 남북한의 경제상황을 보면서 이미 게임이 끝났음을 실감하며 자신들이 가지고 있던 기술이나 능력의 차이를 인정하지 않을 수가 없다. 또한 장비나 설비, 전문용어의 차이로 현장에서 위축되어 있기도 하다. 그런 이유에서인지 북한의 면허나 자격취득 북한이탈주민들이 늘고 있지만 국내 장벽을 넘는 경우가 드물다고 할 수 있다. 현재 북한의 학력을 남한의 학력과 동등하게 인정하고는 있으나 북한의 자격을 인정하지 않고 있는 부분들이 적지 않아 북한이탈주민들은 과거의 자격에 상관없이 3D업종의 일자리를 잡을 수밖에 없는 실정이다. 몇몇 기술자격들이 인정되기는 하지만, 북한에서 다년간의 고등교육을 받고 온 북한이탈주민에게 전반적으로 자격이 인정되지 않고 있다. 특히 교사의 경우 남북한의 교과목이 다르다는 이유로 전혀 인정되지 않고 있다. 남북한의 교과목이 다른 경우도 있으나 같은 경우도 있다. 이런 경우 교과목별 자격인정 방안도 논의되어야 할 것이다. 나아가서 북한에서의 자격뿐만 아니라 북한에서의 경력도 일정 부분 인정해 주는 방안이 마련되어야 할 것으로 보인다. 물론 여기에는 어떤 방식으로 검증할 것인지에 대한 논의가 따라야 하겠지만 경력인정에 대한 방향이 설정되어야 한다(채경희, 2010).

북한에서 높은 학력과 경력을 가진 사람들의 남한사회 정착문제를 제기한 것은 매우 중요하다. 사실 북한에서 고등교육을 받은 전문가들의 남한사회 정착은 상대적으로 학력수준이 낮은 탈북자들에 비하면 성공적이다. 그럼에도 이 문제에 주목하는 것은 남북의 사회통합에 적지 않은 영향을 주게 될 것이기 때문이다(현인애, 2010).

본 연구는 북한자격을 취득한 북한이탈주민이 남한에 와서 직업을 탐색하고, 새로운 직업능력을 획득하며, 취업하는 과정의 모델을 구성하고, 남한주민들의 직업경로과정과 비교하여 탈북자 직업경로에서의 특징과 문제점

을 도출하였다. 이는 북한이탈주민이 북한의 학력과 경력 및 자격을 활용하여 정착하는 데 도움을 줄 수 있는 방향을 제시했다고 볼 수 있다. 이를 바탕으로 정부의 탈북자지원 정책을 개선하는 데 도움이 될 뿐 아니라 탈북자들이 남한정착과정의 일반 패턴을 인지하게 함으로써 자신의 상황을 파악하고 미래를 설계하여 적응과정에서 실패를 최소화할 수 있는 정책 모색에 활용될 수 있을 것이다.

특히 본 연구는 직업경로과정의 특징을 ‘성취목표 달성을 향한 자기주도적 진로 찾아가기’로 정의하여 북한이탈주민이 경제적 안정과 사회적 통합 차원에서 자신에 대한 신뢰에 기초하여 학습을 통하여 진로 장벽을 극복할 수 있는 방향을 제시하였다. 즉, 북한자격 보유자의 직업경로과정을 결정의 필요성 인식 단계 → 탐색 단계 ⇄ 재북 직업 개발 단계 ⇄ 직업전환 단계 → 결정 단계 → 적응 단계 → 결정의 확신과 추진 단계로 구분하여 제시하였다.

이러한 과정에서 몇 가지 특성과 문제점을 발견할 수 있었는데, 주요 특성은 우선 보건·의료분야 자격인정자들은 입국 초기부터 북한에서의 자신의 경력과 학력 및 전공을 살려 남한에서도 북한에서와 같거나 유사한 직업을 갖고자 하였다. 또한 이들은 정착 초기부터 배움에 대한 열정을 가지고 끊임없이 학업에 열중하고 있었으며, 북한경력을 찾기 위한 진로발달과정 안에 포함되어 있었다.

다음으로 전문기술분야 자격인정자들은 정착 초기부터 북한에서의 전공과 경력을 발전시키려는 시도나 의지가 높지 않았다. 또한 북한자격을 인정받음으로써 북한에서의 경력을 인정받고자 하는 행동과 실천을 보여 주었고, 전문기술분야 자격인정자들은 비교적 안정적인 직업에 종사하고 있었다.

마지막으로 보건·의료분야 및 전문기술분야 북한자격인정자들의 진로 경로 경험과정에서의 공통적인 특징을 정리하면 다음과 같다. 첫째, 북한에서 대학을 졸업하였다는 자부심을 가지고 있었다. 둘째, 연구 참여자들은 외래어로 인하여 학습의 어려움을 느끼고 있었다. 셋째, 연구 참여자들의

성취목표는 경제적 안정과 사회적으로 인정받는 것이었다. 넷째, 남한사회에 대해 긍정적인 사고와 상호 작용을 적응기제로 적절하게 활용하고 있었다. 다섯째, 연구 참여자들은 북한이탈주민들 사이에서 직업적으로 성공한 모델이 되고 싶어 하고 있었다. 여섯째, 연구 참여자들은 도전과 갈등을 해결해 나가기 위해서 자신의 진로에 중요한 영향을 끼치는 인물을 중시하고 있었다. 일곱째, 연구 참여자들은 국가와 민족을 위해서 의미 있는 역할을 하고 싶다는 사명감을 가지고 있었다.

한편 북한이탈주민 중 북한자격인정자의 직업결정경로 특성은 첫째, 북한자격인정자들은 직업을 결정하고 추진하는 과정에서 북한에서의 학력과 경력을 최대한 활용하고자 한다는 것이다. 둘째, 북한자격인정자들은 북한에서 고학력자로서 직업을 배치받았으며, 고학력자로 어느 정도 수준에 이르는 직업을 가져야 한다는 진로포부를 가지고 있다. 셋째, 연구 참여자들은 자기주도성이 강한 집단으로 나타났다. 넷째, 연구 참여자들은 남한사회에서 북한이탈주민으로 지원받을 수 있는 기회활용능력이 높은 것으로 나타났다. 다섯째, 북한자격인정자들은 매우 현실적인 선택과 결정을 하는 것으로 나타났다.

이상의 논의에서 전반적인 문제점을 보면, 첫째, 전문경력자를 위한 진로 탐색의 기회 부족을 들 수 있다. 북한이탈주민은 남한에 와서 직업선택과 관련한 고민과 어려움을 많이 호소하고 있다. 대표적인 어려움이 북한에서 축적한 직업경험의 활용 문제이다. 즉, 북한의 직업경력을 인정받지 못하거나 같은 직업이라 하더라도 남한의 업무수준 등을 보면 도전의 의지가 줄어들기도 한다. 또한 남한의 직업세계가 북한보다 다양하다 보니 선택해야 할 것이 너무 많아 무엇을 선택해야 할지 모르는 상황이고, 좋은 진로방향은 많은데 어디로 가야할지 모른다는 것이다. 특히 북한의 고학력자들이 직업경로 선택 및 결정에서 애로사항을 많이 호소하고 있다. 그러다 보니 북한의 고학력자들이 주로 선택하는 학교나 전공은 북한학이나 통일학 등으로, 북한에서 공부한 자신의 전공이나 경력과 상관없이 이러한 전공을 선택

하는 경우가 많다. 특히 이들은 남한에서 안정적인 정착이나 북한의 자격을 인정받기 전에 자신의 진로를 탐색할 수 있는 기회나 시간적 여유가 부족하거나 성급한 의사결정 등으로 직업경로나 진로 선택에 있어 실패하는 경우가 많다는 것이다. 결국 직업경로나 진로의 혼선으로 직업안정의 시간이 많이 소요되는 문제가 발생하고 있다.

둘째, 환경변화에 따른 심리적·육체적(연령) 어려움이 있다. 북한이탈주민은 북한에서 쌓은 경력을 인정받지 못하거나 북한에서 취득한 자격의 남한과의 수준 차이 및 인식 부족 등으로 심리적 불안감을 호소하고 있다. 또한 남북한의 자격 수준 극복을 위한 학습에서 나이가 많거나 육체적으로 어려움이 있어 이를 극복하는 데에도 어려움이 있다는 것이다. 특히 당장 급한 생활 안정과 정착에 관심을 갖다 보니 북한에서 취득한 자격을 인정받는 절차나 과정 등에 대한 정보가 부족하고, 인정받은 자격도 활용 측면에서 어려움이 있다는 것이다.

셋째, 외래어 및 의사소통 등의 문제로 인해 현실적 학습에 어려움이 있다. 북한에서 취득한 자격을 인정받기 위한 재교육이나 재학습 과정에서 영어 등 외래어 활용의 어려움이 있고, 교·강사나 동료들과의 의사소통 및 학습도움 등에서 어려움을 호소하고 있다. 결국 이들이 전문자격 취득 및 인정 과정에서 현실적인 학습의 어려움과 자격인정 후에 대한 불안감 등이 직업경로에서 큰 걸림돌로 작용하고 있다.

넷째, 학습 기회 및 비용의 어려움이 있다. 북한이탈주민은 직업경로에서 실패를 경험한 후 다시 북한에서 취득한 자격이나 경력을 활용한 재도전을 통한 자격인정과 활용을 시도하지만, 학습기회의 부족과 비용의 어려움이 따르고 있다. 즉 초기 정착과정에서 많은 비용을 쓰고, 일정 시간이 지난 후에 다시 자격취득 및 활용에 도전해 보지만, 현실적으로 경제적·사회적 어려움이 있다는 것이다.

다섯째, 준비 없는 진로 선택과 결정의 문제가 있다. 북한이탈주민 중 북한에서 취득한 자격이 있거나 활용 가능한 자들도 정착 초기에 진로선택에

대한 충분한 교육이나 준비 없이 결정을 하다 보니 많은 실패를 겪은 후에 다시 시작하는 경우가 많다는 것이다. 즉, 정착 초기에 당장 급한 생활비나 아이들 학비 등으로 무작정 진로나 직업을 선택하다 보니 시간이 흐른 후에 후회하면서 다시 다른 직업경로를 찾는 우를 범하는 사례가 많다는 것이다. 즉, 준비 없는 진로 선택과 결정이 큰 문제로 지적되고 있다.

여섯째, 영향력 있는 주변의 주요 인물에 의해 좌우되는 진로 선택과 결정의 문제이다. 북한이탈주민은 북한의 경력을 살리기보다는 주변에서 만나는 사람들의 권유에 휩쓸리는 경우가 많다. 그러나 주변의 인물들이 북한이탈주민 경력자의 진로를 조망할 수 있는 능력이나 전문성이 부족할 경우 이러한 비전문가의 안내로 실패하는 경우가 있어 북한이탈주민에 대한 전문적인 진로 및 직업 선택의 안내가 필요하다는 지적이다.

일곱째, 자격인정에 대한 보수교육과 인턴십 기회 부여 등의 사후관리가 부족하다. 보수교육이 이루어지고 있지 않아 관련 분야의 자격을 인정받았다 할지라도 의사분야를 제외하고는 관련 분야에서 종사하는 북한이탈주민은 극소수에 불과하였다. 또한 기업과 연계하여 관련 분야 자격취득자가 현장실무를 익혀 동 분야에서 일할 수 있도록 인턴십 제도를 부여하는 것이 필요하다. 자격을 인정받은 이는 인턴십 참여 자체가 직업훈련이 될 수 있기 때문에 이를 직업훈련으로 인정하고 직업훈련장려금을 지급할 수 있도록 제도개선을 검토해야 한다.

여덟째, 남북한의 전문분야에 대한 연구 부족의 문제도 지적된다. 북한이탈주민은 남한사회에 진입하면서 하나원 등에서 받을 수 있는 다양한 교육훈련 프로그램이 있지만 전문 분야에 대한 자신들의 조사·연구가 부족하다는 지적이다. 따라서 북한이탈주민은 우선적으로 남북한의 직업이나 자격 등에 대한 정보가 필요하다. 또한 북한이탈주민의 북한자격인정 절차나 방법에 있어서도, 관련 부처나 기관에서 자격취득이나 인정과 관련한 커리큘럼, 내용, 과목 등, 남북한의 공통점과 차이점 등 분야별로 조사·연구가 부족하다. 즉, 학력인정만으로는 부족하고, 북한이탈주민에 대한 자격인정

시 북한에서 배운 과목과 남한에서 배운 과목을 면밀히 분석하여 인정할 필요가 있으며, 남한에서의 과목을 북에서 배우지 않았다면 대학 등과 연계하여 해당 과목을 수강할 수 있도록 조치(직장생활 등으로 어려움이 있을 경우는 사이버교육 등으로 대체할 수 있도록 다양한 방법을 구비하여 지원)할 필요가 있다.

제2절 제언

1. 자격인정 및 직업경로 활용의 기본방향 설정

북한이탈주민의 급증은 사회·경제적인 측면에서 남한사회에 여러 가지 장단기 해결과제를 부여하고 있다. 그 중 하나가 이들이 북한에서 취득한 자격을 남한에서 인정하는 문제와 인정받은 자격을 직업경로에 활용하는 문제이다. 북한이탈주민이 남한사회에 정착하는 과정이나 직업경로에서 북한에서 취득한 자격의 인정은 북한이탈주민이 남한사회에서 안정적으로 직업생활을 하는 데 매우 중요하고 시급히 해결되어야 할 과제이다. 따라서 이 과제의 해결방안에 앞서서 인정 및 활용의 기본 방향을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 북한이탈주민들이 남북한의 사회·경제 체제의 차이에 따른 자격의 내용과 수준에 대한 차이를 객관적으로 인식하는 것이 필요하다. 즉, 남북한의 이러한 차이를 당연한 것으로 인식하는 태도를 바탕으로 북한에서 취득한 자격을 남한의 자격으로 인정하는 접근방법을 적용하여야 한다.

둘째, 북한이탈주민이 북한에서 취득한 자격에 대한 인정은 민족화합 혹은 사회통합 차원에서 접근하는 것이 필요하다. 남한에서 북한이탈주민의 자격인정은 이들의 물질·인적 터전을 마련하기 위해 필요한 것이므로 이

에 대한 접근은 우선적으로 남한사회의 자본주의 경제원리에 바탕을 두기 보다는 사회통합이나 민족화합 차원에서 접근하는 것이 필요하다.

셋째, 북한이탈주민의 북한에서 취득한 자격에 대한 인정은 북한이탈주민뿐 아니라 직접적인 이해당사자인 기업이나 단체 및 정부부처의 의견이 포괄적으로 반영되어야 한다. 즉, 북한이탈주민이 갖고 있는 자격의 특수성과 남한사회의 현실적 상황에 대한 이해 속에서 합리적인 자격의 인정범위가 결정되어야 한다.

넷째, 인정된 북한이탈주민의 자격은 남한의 자격으로 차별 없는 대우가 이루어져야 한다. 이러한 인정 자세는 북한이탈주민에게 남한사회가 원하는 직업능력을 배양할 수 있도록 촉진할 것이다.

다섯째, 자격인정 방안은 통일 후에도 적용할 수 있도록 통시성을 확보하여야 한다. 이 연구는 통일 전의 상황에 근거한 것으로, 이를 바탕으로 통일 이후를 대비하는 방안의 마련이 필요하다.

이상과 같이 북한이탈주민의 자격을 인정·활용하기 위한 기본 방향을 제시하였다. 이러한 기본 방향에 따라 북한이탈주민의 자격을 인정하기 위한 구체적인 방안을 제시하면 다음과 같다.

2. 자격인정을 통한 직업경로 활용

가. 자격인정

자격의 인정을 위해서는 자격소지자의 능력과 북한에서 취득한 자격이 남한에서도 존재하는가의 여부가 판단되어야 한다. 후자는 직접 비교가 가능하지만, 전자의 경우는 북한의 자격등급·응시자격·검정방법 및 내용 등을 조사하여 이를 남한의 자격과 비교하는 간접 비교 방식으로 자격의 수준을 파악함으로써 가능하다. 그러나 서로 상이한 체제를 지향하고 있는 남북한의 체제를 한 체제의 관점에서 평가하는 것은 매우 불합리한 평가방

법이라고 할 수 있다. 따라서 여기서는 자격의 수준을 비교하는 데 있어서 가장 객관적 기준이라고 할 수 있는 자격응시 조건에서의 학력 비교를 통해 북한의 자격 수준을 제시할 수 있다. 현재 국가 및 지역 간 자격의 상호 인정을 추진하고 있는 EU, APEC, NAFTA 등의 경우도 자격의 상호 인정을 위해 먼저 학력의 인정을 통해 자격을 인정하고 있다. 즉, 자격 수준을 서로 비교하기 쉽지 않으므로 자격응시 조건상 학력을 비교하여 서로의 자격 수준을 결정하고 인정하는 것이다. 북한자격 인정의 경우도 응시조건 중의 학력을 기준으로 하는 것이 바람직할 것으로 생각된다. 그러나 북한자격을 인정하기 위한 모든 조건이 만족되었다고 하더라도 북한의 모든 자격을 남한의 자격으로 인정하는 것에는 어려움이 있다. 의사·교사 등의 자격은 국민의 건강과 국가 체제에 막대한 영향을 미치는 것이므로 이러한 자격의 인정을 위해서는 깊이 있는 연구가 선행되어야 한다. 또한 기술사의 경우도 법적으로 독점업무가 있는 전문기술자격이기 때문에 북한의 자격체계가 명확하게 드러나지 않은 현재의 상태에서는 인정에 어려움이 있다고 판단된다. 이상과 같은 사항을 고려하여 북한자격의 인정방법을 다음과 같이 요약할 수 있다. 첫째, 자격응시 조건상의 학력을 기준으로 북한의 자격을 남한 자격으로 인정한다. 둘째, 남한의 기술사 자격은 인정자격 대상에서 제외시킨다. 하지만 해당 분야의 학·경력을 인정하여 응시자격을 부여한다. 셋째, 남한에서 설치·운영되고 있는 종목에 한하여 북한자격을 인정한다. 즉, 북한의 기사자격이더라도 남한에서 기능사 자격만 설치되어 있다면 기능사 자격으로 인정한다. 넷째, 단일체계의 기능자격은 전문학교 및 대학 졸업시 취득하는 등급을 고려하여 그에 상응하는 남한자격의 등급(기능사, 산업기사, 기사, 기능장)으로 인정한다. 다섯째, 남한 기능장 자격의 인정은 8단계 이상의 기능급수가 있는 북한 기능자격의 최고위등급(7~8급)에 한하여 인정한다. 여섯째, 단일급수의 기사, 준기사를 제외한 무급자격은 남한의 기사, 산업기사 자격으로 인정하지 않는다. 다만 학력을 인정하여 응시자격을 부여한다. 일곱째, 국가기술자격 이외의 국가자격으로의 인정이 필요한

북한자격은 해당 자격의 응시자격·검정내용을 남한 국가자격의 응시자격·검정내용과 비교하여 인정한다(조정윤 외, 1999).

<표 V-1> 남한자격으로 인정 가능한 북한자격의 등급

남한			북한	
응시조건(학력 중심)	자격등급		자격등급	응시조건(학력 중심)
· 대학	기사	↔	기사	· 대학
			기능	
· 전문대학	산업기사	↔	준기사	· 전문학교
			기능	
· 기능대학기능장 과정 수료 · 11년 실무경력	기능장	↔	기능	· 기능공학교 · 양성소 · 현장경력
	기능사			

이와 같은 방안은 자격종목의 특성에 따라 탄력적으로 적용되어야 한다. 예를 들어 면허의 성격이 없고 기업에 취업할 수 있는 자격과 다소 거리가 있는 미용 자격은 교육훈련 및 자격시험을 면제하는 방법을 택할 수 있을 것이다. 그러나 운전면허의 경우에는 실기시험은 면제할 수 있지만, 도로교통법규 및 신호체계 등이 북한의 체계와 다르기 때문에 이에 대한 단기 교육훈련을 이수하게 한 후 운전면허를 발급하는 것이 바람직하다. 현재 코스 시험만을 면제하는 쪽으로 법개정이 이루어진 것으로 알려지고 있다. 이러한 수준의 검정면제로는 북한이탈주민의 운전면허 취득에 실제적인 도움이 되지 않는다. 따라서 개정된 제도를 위에서 언급한 바와 같은 방향으로 전향적인 방향선회를 검토하는 것이 필요하다고 생각된다.

한편 남한의 자격으로 인정받은 북한자격은 자격인정 후 직업교육훈련이 반드시 필요한 경우가 있을 것이다. 이 경우 「근로자직업교육훈련촉진법」에 의해서 직업능력개발훈련을 실시하고 있는 기관에서 고용노동부장관의 협조를 받아 필요한 교육훈련을 이수하도록 할 수 있다. 또한 앞으로 북한

이탈주민후원회와 같은 법정단체가 중심이 되어 북한이탈주민을 대상으로 한 직업훈련을 실시하는 것도 바람직하리라 판단된다. 기업·단체에 취업한 경우에는 이들 기관에서 실시하고 있는 교육훈련을 이수할 수도 있을 것이다. 이때 제3안에서 요구하는 교육훈련은 인정받은 자격증과 포괄적으로 관련된 모든 교육훈련을 포함하는 것이 바람직하다고 생각된다.

다른 한편 탈북 시의 긴박한 상황을 감안할 때 대다수의 북한이탈주민들은 북한에서 발급받은 자격증을 소지하지 않고 탈북을 감행하는 것이 보통의 상황일 것이다. 따라서 북한 취득자격을 남한자격으로 인정받기 원하는 북한이탈주민에게 자격인정을 위한 전제조건으로 북한 취득자격증 제출을 요구하는 것은 대단히 곤란하다고 판단된다. 이러한 어려운 점은 자격심의 위원회를 통해서 해결할 수 있다. 즉, 자격심의위원회에서 북한이탈주민에 대한 면담을 통해 북한 취득자격에 대한 구체적인 내용과 수준에 대한 정보를 충분히 파악할 수 있기 때문이다. 이와 같은 관점에서 볼 때 북한이탈주민들의 북한 취득자격을 남한자격으로 적절하게 인정하기 위해 자격심의 위원회의 역할이 대단히 중요하다고 판단된다.

나. 직업경로와 연계한 경력인정

북한이탈주민의 직업경로에서 북한이탈주민의 경력인정은 자격의 인정 문제와 함께 매우 시급하고 절박한 문제로 대두되고 있다. 북한 취득자격의 인정이 취업과 관련되어 있는 반면, 경력의 인정은 취업 후 임금수준 결정에 지대한 영향을 미치기 때문이다.

현재 북한이탈주민이 일반기업에 취업 시 북한에서 근무한 경험이 있는 분야에 취업을 하더라도 북한 근무경력을 거의 인정받지 못하고 있다. 통일부에서는 북한이탈주민이 기업에 취업할 때 북한에서의 경력을 확인하는 경력확인서를 발급하고 있다. 그러나 이러한 경력확인서가 일반기업에서 급여를 산정할 때 거의 고려되고 있지 않다. 이것은 남한근로자와 비교할

때 북한이탈주민에게 상대적 박탈감을 심화시켜 직장생활에 대한 매력을 감소시킴으로써 근무의욕을 상실하게 하는 주요 요인으로 작용하고 있다. 특히 고령자 및 가족과 함께 남한으로 온 사람들은 경제적인 문제로 상당한 어려움을 겪고 있다. 이러한 현상은 북한이탈주민 개인은 물론 더 나아가 국가적인 차원에서도 전혀 바람직하지 않은 현상이다.

북한이탈주민의 대부분은 남한에 생활의 근거지가 전무하기 때문에 남한에서의 안정된 생활을 위해서는 무엇보다도 경제적인 안정이 필요하다. 따라서 이러한 문제점을 정부 차원에서 해결하기 위해서는 북한이탈주민의 북한에서의 근무경력을 합리적인 선에서 기업이 받아들일 수 있도록 기준을 제시하는 것이 필요하다. 물론 이러한 기준의 수용 여부는 최종적으로 북한이탈주민을 고용한 공·사 기업이나 정부 부처가 판단할 문제이다. 그렇지만 남북의 통일문제는 우리 자신의 일이고, 통일 이후에 북한주민의 경력인정 부분은 남한의 기업, 단체 등이 반드시 해결하여야 할 문제라는 인식하에서 이 문제에 접근하는 것이 필요하다고 판단된다.

3. 자기주도적 진로찾기 지원

북한이탈주민 중 북한에서 자격을 취득하고 이를 인정받은 탈북민은 상대적으로 학력이 높거나 경력이 풍부한 사람들이 많다. 그러다 보니 이들은 자신의 진로와 직업에 대한 고민이 많은 것으로 판단된다. 따라서 이들이 수준별 자기주도적 진로를 찾는 데 대한 지원이 필요하다. 주요 수준별 내용과 지원방향을 보면 다음과 같다.

첫째, 개인수준에서 자신 스스로 진로에 대한 고민을 하는 데 대한 지원이 필요하다. 북한이탈주민은 탈북 후 자신의 직업을 결정하는 과정에서 성취목표 달성을 향한 자기주도적인 진로를 찾기 위해 스스로 고민하기부터 시작한다. 이때 탈북민들의 고민은 그들이 겪은 대학 학력이나 전문직으로의 성취경험과 사회적으로 인정받았던 사회적 지위에 대한 가치관이 형성

된 정도에 따라 영향을 받는다. 이들에게 성취목표의 의미는 자기 능력이나 경험을 충분히 살리면서도 내적·외적 성취목표를 이루는 동시에 북한이탈주민 사회, 남한사회 나아가 통일된 조국에서 의미 있는 존재가 되는 것이다. 이때 사용하는 개인 수준의 전략은 자신에 대해 탐색하는 것과 ‘북한의 경력을 살리고 싶은 욕구’와 ‘자신이 세운 목표를 추진’하는 것이다. 이러한 고민을 해결해 줄 수 있는 체계적인 전문 상담과 지원이 필요하다.

둘째, 북한이탈주민 내 수준 차원의 자문·지원이 필요하다. 북한자적인 정자들은 자신의 진로를 결정해 나가는 과정에서 국내에 입국한 북한이탈주민 집단사이에서의 자신의 존재에 대해 끊임없이 의식하고 상호 작용을 하고 있다. 상대적으로 학력이 높거나 자격을 인정받은 자들은 성공 모델로 남아 귀감이 되고 싶은 욕구를 끊임없이 표출하고 있으며, 자신보다 더 성공한 북한이탈주민을 닮아 가거나 더 성공하고자 하는 승부욕이 강하게 나타나고 있다. 또한 이들은 북한에서 왔다는 공통점이 있음에도 불구하고 다수의 북한이탈주민과는 다른 특별한 존재로서의 존재감과 우월감을 가지고 있다. ‘재북에서의 대학 학력과 경력에 대한 자부심’을 가지고 있었으며, 이는 그들 스스로 다른 북한이탈주민과 다르다는 존재감의 근원으로 작용하고 있었다. 그들은 공통적으로 ‘자신의 경력을 발전시키고 싶은 욕구’ 전략을 사용하여 실현하고자 하였다. 따라서 이들의 욕구와 잠재력을 활용할 수 있는 다른 차원의 지원정책이 필요하다.

셋째, 사회 수준 및 통합 차원의 지원이 필요하다. 북한이탈주민 중 자격 인정자들은 진로 탐색과 결정에 있어서 직접·간접으로 사회 수준의 상호 작용을 하고 있다. 이들은 노동시장에 진입하는 취업을 선택하기보다는 장기적으로 미래를 준비하고 설계하고 있었는데, 그 전략은 바로 ‘배움에 대한 끊임없는 열정’을 활용하고 있었다. 특히 ‘배움의 기회’는 참여자들로 하여금 사회적 관계망을 형성하는 주요 전략이 되기도 하였다. 이들은 교육에 참여하면서 다양한 인간관계를 형성하고 있었고, 진로의 방향을 잡아 나갔다. 따라서 남한사회에서 사회적 수준 및 통합을 원하는 이들의 강한 욕구를 충족

시킬 수 있는 정책적 배려가 필요하다.

넷째, 미래 수준의 지원이 필요하다. 북한이탈주민 중 자격인정자들은 성취목표 달성에 있어 개인적인 소망으로 경제적 안정과 사회적 인정을 강하게 표출하고 있다. 더 나아가 사회 및 국가적으로 더 높은 목표지점에는 북한이탈주민 후배에게 도움이 되고 싶은 소망이나 통일을 위해 일해야 한다는 사명감을 가지고 있는 공통점이 있다. 따라서 이들의 미래에 대한 구상과 희망에 대한 적절한 지원정책이 필요하다. 즉, 이들이 전문직업인으로서 성공한 자신을 준비하는 데 자격인정제도의 개선이나 보수교육과 같은 보완정책이 필요하다.

4. 직업경로 과정에서 단계별 지원

앞에서 논의한 북한이탈주민의 직업경로과정에서 단계별로 전문적인 지원이 필요하다. 이를 위해 진로 지도 및 직업경로 지도 전문가를 위촉하여 자문과 지도를 할 필요가 있다. 즉, 단계별로 북한이탈주민의 수준에 맞는 맞춤형 직업경로 및 진로지도가 중요하다.

첫 번째 단계는 북한이탈주민에 대한 직업 관련 성취동기를 주고, 직업의 중요성과 필요성을 인식하도록 지원한다. 특히 자격의 필요성과 유용성을 강조하여 북한에서의 경험과 자격에 대한 재활용 및 보수교육을 통한 강화 지원을 해 준다.

두 번째 단계는 북한이탈주민이 일방적으로 직업을 선택하는 것이 아니라 남한사회의 특성과 자신의 학·경력 등을 고려하도록 지원한다. 특히 탐색과정에서 자신의 희망과 장벽요인 등을 충분히 인식하도록 유도하고, 북한이탈주민 중에서 그들의 선배들의 사례를 소개하여 신중한 탐색이 이루어지도록 지원한다.

세 번째 단계는 북한에서 수행한 직업을 개발·활용할 수 있는지를 지원한다. 이는 안정적인 직업이 정착의 가장 큰 요인인데, 북한의 경력과 경험

을 활용한다면 정착 시간과 노력을 줄일 수 있는 장점이 있다. 따라서 북한에서 취득한 자격이나 경력 및 학력을 최대한 활용할 수 있도록 관련 규정과 방법 등을 지원한다.

네 번째 단계는 직업전환에 대한 지원이 필요하다. 이 단계의 지원은 북한이탈주민들이 북한의 경험과 직업을 바꾸거나 창업 등 새로운 진로를 모색할 경우 이에 대한 자문과 지원을 해 주는 것이다. 특히 이 단계는 북한이탈주민 자신들의 능력과 소신 등을 충분히 고려할 수 있는 시간과 사례를 제공하여 실패를 사전에 줄일 수 있는 지원이 필요하다.

다섯 번째 단계는 결정단계의 지원이다. 이 단계는 북한이탈주민이 북한에서 취득한 자격이나 직업, 그리고 관련 학력 및 경력 등을 충분히 분석·고민하여 가장 적절한 직업을 선택할 수 있도록 지원하는 것이다. 이 단계는 특히 본인의 동기화와 의지 및 능력을 강조하여 자기주도적인 선택 및 결정이 이루어지도록 지원한다.

여섯 번째 단계는 적응단계에 대한 지원이다. 이 단계는 특히 안정적인 삶을 위한 정착지원이 될 수 있다. 관련 지원제도를 충분히 활용하고, 관련 자격에 대한 보수교육 및 활용 등을 지원한다. 또한 사회통합 차원에서 인적 네트워크와 상호 작용 등을 강조하여 성공적인 적응을 지원한다.

마지막으로 결정에 대한 확신을 갖도록 지원한다. 이 단계에서 결정에 대한 자신의 책임과 애정을 갖도록 지원한다. 특히 자신감을 갖도록 성공에 대한 심리적 신념을 갖도록 지원한다. 나아가 자신의 경험이 성공함으로써 후배에게 귀감이나 모범사례가 될 수 있다는 인식을 심어 준다.

5. 지원 개선안

이상의 지원 외에 자격인정과 관련하여 자격분야의 인턴제 확대가 필요하다. 자격분야의 인턴제는 북한의 학력이나 경력을 활용하여 남한에서 관련 자격을 빠른 시일 내에 취득할 수 있도록 지원하는 것이다. 또한 보수교

육을 통한 자격인정 및 수준 제고 지원도 필요하다.

한편 개인별 상담제도 및 맞춤형 지원정책이 필요하다. 북한에서 취득한 자격을 인정받고자 하는 탈북민 수가 적기 때문에 하나원 입소 후 개인별로 상담을 통한 자격인정 절차 등에 대한 지원이 필요하다.

또한 앞에서 살펴본 바와 같이 북한에서 취득한 자격을 인정받기 위해 보수교육이나 재교육 등이 필요한데, 학비 등이 부족하여 어려움을 호소하는 경우가 많다. 이를 위해 남한에서 관련 자격을 취득할 수 있도록 학비를 지원하는 정책적 노력이 필요하다. 특히 연령이 많은 경우 개인별로 맞춤형 지원을 통한 자격취득 지원 및 활용 지원 정책이 필요하다. 예컨대 의대나 약대의 자격인정의 경우 북한과 남한의 학업 커리큘럼을 비교하여 동일한 내용을 수료했다면 소정의 절차를 거쳐 인정해 주고, 배우지 않은 내용은 대학 등 교육기관에 위탁하여 보수교육을 통한 수준 제고 지원정책이 필요하다.

다른 한편 2000년대를 전후한 시기에 입국한 탈북자들은 북한 학력을 활용할 생각을 못하고 일반직종에서 일하다가 오랜 시간이 경과한 다음에야 재북 직업능력의 개발을 시도하기 시작했다. 이를 고려하여 기존의 탈북민에 대한 자격 및 학력을 고려한 제도전의 기회 제공이나 장기적 차원에서 남북한 통합교과서 제작·활용도 고려해 볼 수 있다.

마지막으로 교사자격에 대한 개선방안 모색이 필요하다. 현재 북한 교사 출신³⁶⁾인 경우 교과목과 내용이 다르다는 이유 등으로 국내에서 자격증 인정이나 취득이 어렵게 되어 있으며, 아직까지 북한이탈주민에 대한 교사자격인정³⁷⁾은 전무한 상황이다. 현실적으로 북한이탈주민에 대한 교사자격

36) 현재 북한이탈주민 중 교사 출신은 80여 명으로 추측된다. 그 중 10년 이상 교단에 선 경험을 가진 북한이탈주민이 30% 정도로 적지 않다(채경희, 2010).

37) 북한의 교사양성기관으로는 교원대학과 사범대학이 있다. 교원대학은 남한의 교육대학과는 달리 3년제이다. 교원대학에는 교원과, 교양과, 체육과가 있는데, 교원과를 졸업하면 소학교 교사자격을, 교양과를 졸업하면 유치원 교사자격을, 체육과는 체육교사자격을 부여받게 된다. 사범대학의 경우에는 인문계 학과(혁명력사과, 역사지리과, 국문한문과, 외국어과, 체육과, 음악미술과)는 4년제로, 이공계 학과(수학학과, 물리학과, 생화학과)는 5년제로 운영되고 있으며, 사범대학을 졸업하고 교사자격을 부여받으면 중등학교 5급 교

인정 및 활용에는 많은 논란의 여지 있다. 따라서 장기적으로 이에 대한 논의가 필요하다.

사가 된다. 한편 북한이 교육을 통해 길러 내고자 하는 인간상은 남한과는 많이 다르다. 교육학의 원리도 따라서 기본적으로 다른데, 사회주의 교육학의 원리에 준하고 있다(채경희, 2010).

SUMMARY

Actual Status of the Career Path of People Whose Qualifications are Recognized in the South Among North Korean Defectors

Il-Gyu Kang, Young-Gil Lee,
Youn-Suk Jeon, Chul-Soo Kim

Necessity and Objective of This Research

Recently, the number of North Korean defectors exceeds 20,000, and it is expected that the figure will grow. It is said that job security is the most important factor for them to securely settle in South Korea. So, the South Korean government and social groups support them in various ways and offer vocational training programs. Through these official and civil efforts, they can get a job and enjoy their economic stability. In addition, they can naturally settle in South Korea in terms of social integration.

In this situation, it is expected that the qualifications got by North Korean defectors in North Korea will have a significant impact on their employment and career path depending on whether the South Korean government recognize their qualifications and how the defectors use them. In addition, reasonable recognition of the qualifications reduces social costs by decreasing unnecessary retraining. Furthermore, the North Korean defectors can have high possibility to land a job in the fields related with their qualifications earlier in the labor market,

resulting in stable settlement in the South. In other side, the recognition of the qualifications received in the North leads their career development through in-depth training in the South by analyzing the North's qualification systems and helps to take political measures on developing and using human resources of the defectors.

The objective of this study is to search and analyze the career path status of the people whose qualifications are recognized in the South among North Korean defectors to apply the research result to improve qualification support system, and to secure basic materials on supporting various education/training systems such as vocational training for their career development.

Main Points of This Research

In this paper, first, it takes a look at the current status and conditions of North Korean defectors and discusses theoretical background such as career path. Second, it discusses the qualification systems of the two Koreas, German cases, and South Korea's support systems. In particular, the information on the North's qualification systems is reviewed by interviewing and conducting surveys to North Korean defectors, and identified by holding seminars. Third, it researches and analyzes the career path status and conditions of the applicants who want their qualifications to be recognized. The main method of research and analysis is narrative inquiry, focusing on their adaptation process to their job, their conflicts faced in the South's labor market, and their solution process, to conduct a qualitative research on the career experience of the people whose qualifications are recognized. Fourth, the cases of the career path of the people among North Korean defectors are heard from with them and organized. Based on it, their career path is discussed. The analysis is divided into before qualification recognition, qualification recognition and adaptation process, and hope and prospect

for the future. Fifth, the career path process is analyzed. In particular, the features of their career experiences are analyzed, and the self-initiated career searching models for achieving their goals are developed. The models are classified into several statuses such as individual, all defectors, society, and future. Sixth, the career path of the people whose qualifications are recognized is compared and analyzed. For surveys, quantitative research is carried out with narrative inquiry. The reason is to analyze their career path process through in-depth face-to-face talk. Finally, the main features of this research and the analysis results are summarized, and the problems and assignment are identified to seek the direction to improve the recognition system for North Korean defectors' qualifications.

Research Result

This research finds out the features and problems of the career paths of the people whose qualifications obtained in the North are recognized among North Korean defectors by organizing the models of a process that they search jobs, obtain new professional capacity, and land a job and by comparing the paths with those of South Koreans. It can be said that this is helpful for North Korean defectors to easily settle in the South by using their educational background, career, and qualifications. Based on this, it is expected that this will improve the South Korean government's policies for North Korean defectors and allow the defectors to acknowledge the general patterns of settling in South Korea to identify their status and design their future. This can be used for the policies to minimize the failures of adapting the life in the South.

In particular, this research defines the features of the career path process as 'self-initiated career searching to achieve their goals' and supposes the methods of overcoming career barrier by getting education

and training based on the self-reliability in terms of their economic stability and social integration. In short, the process of their career path is divided into recognition step of the need of deciding their career → exploration step ⇔ career development step ⇔ career change step → decision step → adaptation step → confidence and promotion step of the decision.

In this process, we find several features and problems. Main feature is the North Korean defectors who have qualifications in health · medical fields and whose qualifications are recognized want to have the same or similar career in the South in their field of career, educational background, and major relatively earlier after they enter the South. In addition, they have a great passion for learning, strive to concentrate on their studies continuously, and are involved in the career development path to fine their career received in the North. Another feature is the defectors who are specialized in professional skills and whose qualifications are recognized do not have much willingness to develop their major and career obtained in the North. In addition, they make efforts to be recognized their career of the North, and they land a comparatively stable job.

Meanwhile, the common features of the North Korean defectors specialized in health · medical parts and professional skills in the career path experience process are described as follows. First, they have pride in graduating a college in the North. Second, research participants have difficulty in learning due to foreign languages. Third, their achievement goal is to enjoy economic stability and achieve social recognition. Fourth, they use positive thought on the South and interaction with it as adjustment mechanism properly. Fifth, they want to become a model of vocationally successful person among North Korean defectors. Sixth, they put emphasis on a person who has a great effect on their career to accept a challenge and handle confrontations. Seventh, they want to play a meaningful role for Korea and Korean people.

In other side, there are features of the career decision path of the people whose qualifications got in the North are recognized among North Korean defectors. First, they want to make best use of their educational background and career got from the North when deciding a job and trying to be it. Second, they landed a job as a highly educated person in North Korea, and have a career aspiration to have a better job at certain level. Third, they are strongly self-initiated. Fourth, they have a good ability to use the opportunities to receive support as North Korean defectors from the South. Fifth, they prefer very practical selections and decisions.

In the discussion above, general problems are as follows. First, the opportunities for professionally experienced people to explore their career do not exist much. North Korean defectors have difficult in selecting a job after entering the South. Typical trouble is using the career experiences made in the North. Second, they have faced with psychological and physical difficulties (e.g. age) caused by different social environment. Their career experiences in the North are not recognized or they are anxious about the situations they face. For example, the level of their qualifications obtained in the North is different from that in the South, and the South does not understand their qualifications well. In addition to the learning to narrow the gap between different qualifications of the two Koreas, they face physical troubles. Third, they have practical difficulties in learning languages and communicating with people. It is difficult for them to use foreign languages such as English during retraining or relearning to receive recognition of their qualifications obtained in the North, communicate with their teachers and other defectors, and get learning supports. Fourth, they face troubles in learning opportunities and cost. After North Korean defectors fail in career path, they retry to use their qualifications and careers obtained in the North to recognize their status, but they identify that they lack of learning opportunities and expenses.

Fifth, they select and decide their career without enough preparation. Without enough training in career selection or preparation for career decision at the beginning when they enter the South, people who have qualifications in the North or can use them among North Korean defectors suffer failures and restart their career selection and decision. Sixth, their career selection and decision depend on people who are near them and have a significant impact on them. Seventh, there are not enough post-management programs for them such as necessary training and internship opportunities for qualification recognition. Eighth, there are not many researches on professional fields in the two Koreas. North Korean defectors point out that there are not many researches and studies on them in terms of professional fields even if there are various training programs such as Hanawon.

□ Suggestion

○Basic direction setting for organizing qualifications and using career path

First, it is necessary to objectively recognize the difference of the two Koreas in terms of the contents and levels of qualifications due to their social · economical systems. Second, recognizing the qualifications obtained in the North should be handled in terms of national unity or social integration. Third, the opinions and views of companies or organizations, which are direct shareholders, and government departments on qualification recognition should be considered comprehensively as well as those of North Korean defectors. Fourth, the recognized qualifications of North Korean defectors should be equal to those of South Koreans. Fifth, the method of recognizing qualifications should secure diachronicity to be applied continuously even after the unification of the two Koreas.

As we mentioned above, the basic direction for recognizing and using the qualifications of North Korean defectors is demonstrated. According to the direction, concrete plan for recognizing qualifications of the defectors are described as follows.

○Career path use through qualification recognition

- Qualification recognition

First, based on the academic background specified in the conditions of the application for qualification recognition, the qualifications got in the North are recognized as those in the South. Second, Processional Technician in the South is excluded from the qualifications to recognize. However, its educational background and career experiences in the corresponding field are acknowledged and they can apply for the qualifications. Third, if a qualification of the North is installed · operated in South Korea, it can be recognized. For example, if a person obtains the certificate of Professional Engineer in North Korea and only the certificate of Craftsman exists in South Korea, his/her qualification is recognized as the Craftsman certificate. Fourth, if a technical qualification is got under a single system in the North, considering his/her academic background of vocational school or college, it is recognized as the corresponding qualification (e.g. Craftsman, Industrial Engineer, Engineer, Master Craftsman) in the South. Fifth, the recognition of the South's Master Craftsman is corresponding only to the highest (Level 7 ~ 8) among the systems that have 8 or more levels. Sixth, the qualification with no level except Engineer or Sub-Engineer under a single system is not recognized as Engineering or Industrial Engineer of the South. However, his/her educational background is acknowledged and they can apply for the corresponding qualification. Seventh, for a qualification, which needs to be recognized as a national qualification in addition to national vocational qualification,

the application conditions and examination contents are compared with those of the South and decided whether to recognize.

A qualification got in the North and recognized as that of the South may need to have vocational training. In this case, according to 「Vocational Education and Training Promotion Act」, the organizations that offer vocational competency development training programs get cooperation from the Minister of Employment and Labor to allow the corresponding North Korean defector to experience education and training programs.

On the other hand, considering the urgent situations when escaping from North Korea, it is natural that most North Korean refugees leave their certificates in the North. Thus, it is very ridiculous that the preconditions of the qualification recognition in the South are submission of the certificates obtained from the North. This trouble can be resolved through Qualifications Review Board.

- Career recognition linked with career path

The recognition of the career experiences of North Korean defectors in their career path is emerging as a very urgent and desperate issue as well as that of their qualifications. The reason is, the career experience recognition has a tremendous impact on their wage after finding a job while the qualification recognition has to do with getting a job.

○ Support of self-initiated career development

The North Korean defectors who obtained qualifications in the North and whose qualifications are recognized in the South are comparatively highly educated and have much career experiences. It is determined that they are having a touch time handling their career and job. Thus, it is necessary for them to find self-initiated career in each level. The main

contents and support of each level are as follows. First, it is necessary to give a consultation on the worries over their career. Second, it needs to advise and support them considering their level. Third, it is necessary to support them in terms of social status and integration. Fourth, we should support them considering their future.

○ Support in each step in career path process

In the career path process of North Korean defectors, professional step-by-step support is essential. For this, experts in instructing career and career path should be appointed to give an advice to and instruct them. That is, like the figure below, customized career path and career instruction, which are suitable for their level, are important. First step is for them to motivate achievement related with their job, and help to recognize the importance and necessity of a job. Second is to support them considering their academic background and career experiences and the social features of the South instead of unilaterally selecting a job on their own. Third is to allow them to develop and use their career built in the North. Fourth is to support them to change their career. Fifth is to help their career decision. Sixth is to help their adaptation to a job. Finally, seventh is to allow them to convince themselves of their decision on the career.

○ Improvement plan for support

For qualification recognition, intern system in the corresponding field needs to spread. Qualification recognition and level improvement programs through necessary training are necessary. Individual consultation system and customized support policies are needed. Political efforts to support school expenses to allow them to obtain related qualification in South Korea are necessary. The people who escaped

from the North around 2000's have tried to develop their career competency development long time after they worked at a general field instead of using their academic background in the North. For this, giving opportunities of retries considering the qualification and educational background of existing defectors or creating and using South-North integrated textbooks in the long term is taken into considerations. The improvement plan for the qualifications of teachers is also necessary.

참고문헌

- 강순희 외(2003). 『자격제도의 비전과 발전 방안』, 한국직업능력개발원.
- 강인국(2010). 『북한이탈주민의 자격증 취득과 활용 방안』, 한국직업능력개발원 세미나 자료집.
- 강일규(2003). 『북한이탈주민의 취업촉진을 위한 직업능력개발방안』, 한국직업능력개발원.
- _____ (2006). 『새터민 직업훈련 프로그램 개발』, 한국직업능력개발원.
- 공윤정(2005). 「진로장벽: 이론적 고찰 및 상담실제에의 적용」, 『상담학연구』, 제6권 제3호, 861~874쪽.
- 국회 통일외교통상위원회(1998). 『북한이탈주민현황과 대책방향』. 서울: 동국인쇄사.
- 김경호(2005). 『새터민의 사회정착 지원책에 관한 고찰』, 『통일전략』 제5권 제2호.
- 김덕수(1990). 『북한의 산업기술교육과 노동행정관리 실태』, 한국직업훈련관리공단 직업훈련연구소.
- 김명화(1999). 『북한이탈주민의 실태 및 적응대책에 관한 연구』, 고려대학교 일반대학원 석사학위논문.
- 김병숙(2007). 「희망직업이미지와 자기이미지 일치성이 대학생의 진로경로에 미치는 영향」.
- 김병주(2003). 『북한이탈주민의 국가기간산업 인력화 방안』, 통일부.
- 김선희(2005). 「역할지향성과 타협상황에 따른 여성의 진로선택: 타협요인의 선호도 비교」, 아주대학교 박사학위논문.
- 김승용(1996). 『북한귀순자의 직업교육훈련실태에 관한 연구』, 숭실대학교 대학원 석사학위논문.

- 김영경(2008). 『대학 신입생이 지각하는 진로장벽이 진로결정수준과 진로결정 자기효능감에 미치는 영향』, 『한국심리학회지: 상담 및 심리치료』, 제20권 제4호, 1191~1210쪽.
- 김은경(1999). 『북한이탈주민 적응교육 프로그램 개발』, 동국대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 김임태(2007). 『새터민 취업현황과 활성화 방안』, 2007 북한이탈주민지원 민간단체연대 세미나.
- 김진도(1999). 『북한이탈주민의 사회적응 프로그램 개선방안』, 숭실대학교 통일정책대학원 석사학위논문.
- 김학성(2000). 『북한이탈주민(탈북이주자)의 남한사회적응에 관한 연구』, 서울대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 김현수 외(2007). 『자격의 활용성 강화를 위한 법제도 개선방안』, 한국직업능력개발원.
- 김현수·김상진(2010). 『시장친화적 자격체계 구축』, 한국직업능력개발원.
- 김현아(2007). 『새터민의 적응유연성 척도 개발』, 경북대학교 박사학위논문.
- 김화순(2004). 『북한사람 남한에서 성공하기: 북한이탈주민 남한 정착 3년간의 직업 생활에 관한 질적연구』, 한국기술교육대학교 인적개발전문대학원 석사학위 논문.
- 김화순(2009). 『북한이탈주민의 고용에 미치는 요인 연구』, 한국과학기술대학교 테크노인력개발전문대학원 박사학위 논문.
- 남춘호 외 (2005). 『지식정보사회의 경력과 생애과정』, 정보통신정책연구원·전북대학교.
- 독고순(2001). 『탈북 주민의 적응 유형 연구. 민족발전연구』, 중앙대 민족발전연구소.
- 문홍안(2007). 『가족법상 북한이탈주민의 남한사회 정착 지원 방안에 관한 연구』, 한국가족법학회.
- 민성길·전우택·윤덕용(2002). 『탈북자와 통일준비』, 서울: 연세대학교 출판부.

- 박요셉(2000). 『해외체류 탈북자 현황과 대책』, 통일부·북한이탈주민지원 민간단체협의회공동주최 워크숍, 탈북자 문제현황과 대책.
- 박은숙(2008). 『북한이탈주민의 실태와 남한사회 정착지원 정책에 관한 연구』, 『한국행정학회』.
- 박정하(1999). 『북한이탈주민의 한국사회에 조기정착 방안 연구』, 경희대 산업정보대학원 석사학위논문.
- 박종철 외(1996). 『북한이탈주민의 사회적응에 관한 연구: 실태조사 및 개선방안』, 『민족통일연구원』.
- 북한문제연구소(1995). 『북한의 실상』.
- 선한승(1995). 『북한 탈북노동자의 적응력 실태와 적응과제』, 한국노동연구원.
- _____ (2005). 『북한이탈주민의 취업실태와 정책과제 연구』, 한국노동연구원.
- 선한승·강일규·김영운·윤인진·이영훈·정성훈·김화순(2005). 『북한이탈주민의 취업실태와 정책과제 연구』, 서울: 한국노동연구원.
- 선한승·에릭 임(2000). 『북한의 노동제도와 노동력에 관한 국제비교 연구』, 한국노동연구원.
- 손은령(2000). 『여성의 진로선택과 진로장애 지각의 관계』, 『학생생활연구』. 서원대학교 학생생활연구소, 18.
- 신 울(1997). 『북한탈출주민의 사회적응에 대한 고찰: 동독 탈출 주민의 사회 적응 문제의 고찰을 통한 탈출주민의 사회 적응 대책 개선을 위한 소고』, 『통일연구』 2. 서경대학교 통일문제연구소.
- 신명훈 외(2000). 『우리나라 자격제도의 개편 방안』, 한국직업능력개발원.
- 심현모(2000). 『북한이탈주민에 대한 지원방안 고찰』, 경원대 행정대학원 석사학위논문.
- 양지윤(2008). 『여성 새터민의 노동시장에서의 차별과 배제경험에 관한 연구』, 서울대학교 여성학 협동과정 석사학위 논문.
- 원상봉·이기우(2010). 『북한 기술자격 인정 제도의 개선 방안 연구』, 한국산학기술학회 논문집.

- 유 옥(2008). 『북한이탈주민 사회적 통합을 위한 정책 과제』, 『한국공법학회』, 제36집 제4호.
- 윤여상(1998). 『중국동북지역 탈북자 실태와 지원방안』, 북한인권시민연합 학술토론회 발표문.
- _____ (1999). 『탈북자의 남한사회 적응실태와 정착지원의 새로운 접근』, 『한국사회학회』.
- 윤여상·이금순·안혜영·서운환·엄홍석(2005). 『2005년 새터민 정착실태 연구』, 통일부 용역과제. 서울:(사)북한인권정보센터.
- 윤인진(2000a). 『탈북과 사회 적응의 통합적 이해: 국내 탈북자를 중심으로』, 『현대북한연구』, 제3권 제2호, 경남대학교 극동문제연구소.
- _____ (2000b). 『탈북자문제의 실태와 분석: 탈북과 사회적응의 통합모델』, 『통일논총』, 제18권 제1호, 숙명여자대학교 통일문제연구소.
- _____ (2009). 『북한이주민: 생활과 의식 그리고 정착지원정책』. 서울: 집문당.
- 윤인진·이진복(2006). 『소수자의 사회적 배제와 사회통합의 과제: 북한이주민의 경험을 중심으로』, 『한국사회』, 제7집 제1호, 41~92쪽.
- 이금순(2003). 『북한이탈주민 적응실태연구』, 통일연구원.
- 이기범(2001). 『남북한 상호이해와 상호작용적 보편주의: 탈분단을 위한 보편주의와 상대주의적 검토』, 『교육철학』, 25, 91~116쪽.
- 이미경(2009). 『북한이탈주민여성 1만명 시대 삶의 현장』, 서울: 국회의원 이미경 의원실.
- 이성식(2007). 『여대생이 인식한 진로장벽과 진로결정 자기효능감 및 진로결정수준의 인과모형』, 서울대학교 박사학위논문.
- 이우영(2003). 『북한이탈주민의 지역사회 정착』, 통일연구원.
- 이정우·김형수(1996). 『탈북이주자 사회정착지원 개선방안』, 한국보건사회연구원.
- 이종훈(1996). 『탈북 북한주민 정책의 문제점과 향후 과제』, 중앙대학교 민족발전연구회 주최 통일정책 대토론회 발표 및 토론 자료집.

- 이지연·고혜원·정윤경(2007), 『기능 Ronald and Cary, 보유자의 경력경로 분석 및 경력개발모델 개발』, 한국직업능력개발원.
- 전연숙(2010). 『여성 북한이탈주민의 진로장벽척도 개발』, 한국기술교육대학교 박사학위논문.
- 제성호(1996). 『북한귀순자 보호 및 관리상의 문제점과 개선방안』, 『형사정책학회』.
- _____ (2001). 『탈북자 정착지원제도의 실태와 개선방안 - 사회적응 지원을 중심으로』, 『중앙법학회』.
- 조정아·장진경(2006), 『새터민의 취업과 직장생활 갈등에 관한 연구』, 통일정책연구원.
- 채경희(2010). 『북한이탈주민의 자격증 취득과 활용 방안』, 한국직업능력개발원 세미나 자료집.
- 최동선·강일규(2007). 『새터민 청소년 진로 실태 조사 연구』, 교육과학기술부.
- 통일부(2010). 『북한이탈주민 동향과 대책』, 통일부 내부자료.
- 통일원(2002). 『북한이탈주민 정착지원 안내』.
- 한국산업인력공단(2010). 『Q-net』.
- 한국직업능력개발원(2010). 『민간자격정보서비스』.
- 한상근 외 (2009). 『창의적 커리어 패스 형성에 관한 기초 연구』, 한국직업능력개발원.
- _____ (2005). 『전자산업의 직업연구』, 한국직업능력개발원.
- 현대경제사회연구원(1997). 『탈북자 증대와 대책』.
- Bandura(1977). "Seif-efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change", *Psychological Review*, 84, pp. 191~215.
- _____ (1986). *Social Foundations of Thought and Action*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Brown, S. D. & Lent, R. W.(1996). "A Social Cognitive Framework for Career

- Choice Counseling”, *Career Development Quarterly*, 44, pp. 354~366.
- Found, N. A.(2007). “Work and Vocational Psychology: Theory, Research, and Applications”, *The Annual Review of Psychology*, 58, pp. 543~564.
- Gati, I. & Asher, I.(2001). “The PIC Model for Career Decision Making: Prescreening, In-depth Exploration, and Choice”, In F. T. L. Leong & A. Barak(Eds.), *Contemporary Models in Vocational Psychology*, pp. 7~54. Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Germeijs, V. & Verschueren, K.(2006). “High School Students’ Career Decision-making Process: Development and Validation of the Study Choice Task Inventory”, *Journal of Career Assessment*, Vol.14 No.4, pp. 449~471.
- Ginzberg, E.(2007). “Toward a Theory of Occupational Choice: A Restatement”, *Vocational Guidance Quarterly*, 20, pp. 169~176.
- Gottfredson, L. S.(1981). “Circumscription and Compromise. A development Theory of Occupation Aspirations”, *Journal of Counseling Psychology*, 28, pp. 545~579.
- _____ (2002). “Gottfredson’s Theory of Circumscription and Compromise”, In D. Brown & L. Brook(Eds.), *Career Choice and Development*, San Francisco: Jossey-Bass.
- Hackette, G. & Betz, N. E.(1981). “A Self-efficacy Approach to the Career Development of Women”, *Journal of Vocational Behaviors*, 18, pp. 326~339.
- Harren, V. A.(1979). “A Model of Career Decision Making for College Students”, *Journal of Vocational Behavior*, 14, pp. 119~133.
- Lent, R. W., Brown, S. D. & Hackett, G.(1994). “Toward a Unifying Social Cognitive Theory of Career and Academic Interest, Choice, and

- Performance”, *Journal of Vocational Behaviors*, 45, pp. 79~122.
- Mason, J.(1996). *Qualitative Researching*. London: Sage Publications.
- Ronald J. Burke, Cary L. Cooper(2008). *Building More Effective Organizations: HR Management and Performance in Practice*, Cambridge University Press.
- Super, D. E.(1980). “A Life-span, Life-space Approach to Career Development”, *Journal of Vocational Behavior*, 16, pp. 282~298.
- Swanson, J. L. & Woitke, M. B.(1997). “Theory into Practice in Career Assessment for Women: Assessment and Intervention Regarding Perceived Career Barriers”, *Journal of Career Assessment*, 5, pp. 443~462.
- Swanson, J. L., Daniels, K. K. & Tokar, D. M.(1996). “Measuring Perceptions of Career-related Barriers: The Career Barriers Inventory”, *Journal of career Assessment*, 4, pp. 219~244.
- Tiedman, D. V. & O'Hara, R. P.(1963). *Career Development: Choice and Adjustment*, Princeton, NT: College Entrance Examination Board.
- Walker(1992). “Career Paths in Flexible Organizations”. In D. H. Montross & C. J. Shinkman(Eds.) *Career Development: Theory and Practice*, pp. 387~400, Springfield, IL: Charles. Thomas Publishers.
- Zunker, V. G.(2002). *Career Counseling: Applied Concepts of Life Planning*(6th ed), Pacific Grove, CA: Brooks/Cole.

<부록>

**북한자격인정자의
직업경로에 관한 조사연구**

ID

안녕하십니까?

한국직업능력개발원에서는 북한이탈주민 중 북한의 자격을 인정받는 자에 대한 직업경로에 대한 연구를 진행하고 있습니다.

본 조사는 북한의 자격을 인정받는 관련 분야의 전문가가 남한사회에서 직업정착실태를 파악함과 동시에 북한의 자격을 보유한 전문가가 관련 분야에서 정착할 수 있도록 자격인정에 관한 정책 방안을 찾고자 실시되는 것입니다. 이를 위해 '북한 자격 인정자의 북한에서의 자격 취득 및 활용과정', '남한에서의 북한 자격 인정과정', '북한자격 적용 및 활용과정' 등에 대한 조사와 '진로장벽 및 삶의 만족도' 등을 자세하게 파악하여 북한 자격을 보유한 전문가들의 안정적인 정착과 자격 보유자의 인력개발 및 양성을 위해 정부가 무엇을 해야 하는지 연구할 것 입니다.

또한 이번 조사결과는 북한 자격 체계를 분석함으로써 남한 입국 후, 필요한 교육을 통해 경력개발로 이어질 수 있는 자료로 활용될 수 있을 것입니다. 이 자료는 통일 이후에 북한 동포들이 새로운 체제에 직업능력을 발휘할 수 있도록 돕는데 가장 기본적인 자료로 활용될 것 입니다.

따라서 본 설문조사에 귀하의 의견을 솔직하고 정확하게 응답하여 주시길 바라며, 평소 느끼시는 바를 그대로 말씀해 주시기 바랍니다. 본 조사에서 답하신 내용은 통계법 제13조에 따라 비밀이 보장되며, 통계법 제14조에 따라 학술·연구 목적으로만 사용됩니다. 따라서 주변사람이나 정부기관 등 다른 사람들에게 알려지지 않으므로 응답으로 인한 불이익을 전혀 걱정할 필요가 없습니다. 바쁘시더라도 잠시만 시간을 내어 응답해 주시면 감사하겠습니다.

2010년 10월~11월
한국직업능력개발원

담당자 (조사관련 문의)

한국직업능력개발원 강일규 선임연구위원

(02)3485-5075 / e-mail: kangig@krivet.re.kr

- ⑤ (교육을 병행한 경우) 교육기간 :
- ⑥ 시험방법 :(필기, 실습 등)
- ⑦ 현장경력 인정기관 : ⑧ 1일 근무시간
- ⑨ 업무내용 : ⑩ 업무수준(직위 포함)
- ⑪ 현장 경력을 실제 근로경력으로 인정 여부 :
- ⑫ 기타(직접작성 : _____)

문2-6. (문2의 ②번 응답자만) 현장 경력을 통한 자격취득과 관련하여 교육 내용에 대해서 자세히 말씀해 주십시오.

- ① 기본과목(전공 및 필수과목) :
- ② 교양과목(기타과목) :
- ③ 1일 교육 시간 : ④ 총 교육시간
- ⑤ 기타(직접작성 : _____)

문2-7. (문2의 ②번 응답자만) 자격취득을 위한 현장 경력에 필요한 교육수준은 어떠합니까?

- ① 인민학교 졸업 ② 고등중학교 졸업
- ③ 전문학교 졸업 ④ 대학교 졸업
- ⑤ 기타(직접작성 : _____)

문3. 선생님이 교육(또는 현장)훈련 중 거치신 시험(필기, 논문, 논술, 실기, 졸업시험 등)이나 기타 자격취득을 위해 치르신 과정이 있다면 모두 자세히 말씀해 주시기 바랍니다.

- ①__ 필기시험 :
- ②__ 논문(논술) :
- ③__ 실시시험 :
- ④__ 졸업시험 :
- ⑤__ 자격증 취득 시험 :
- ⑥__ 기타(직접작성 : _____)

문3-1. 선생님이 자격취득과 관련하여 응시하신 시험이나 평가과정의 내용에 대해 구체적으로 말씀해 주시기 바랍니다.

- ① 시험과목명 :
- ② 시험과목수
- ③ 시험 내용 및 수준(정규학제에 비교하여)
- ④ 평가방법
 - 필기시험의 문제 유형
 - 필기시험의 형태
 - 실기시험의 문제 유형
 - 실시시험의 형태
 - 기타
- ⑤__ 자격증 취득 시험 :
- ⑥__ 기타(직접작성 _____)

문4. 북한에서 상급 자격을 취득하기 위해서는 재교육과정이 있습니까?

- ①__ 있다 (☞문4-1로)
- ②__ 없다

문4-1. (문4의 ①번 응답자만) 상급 자격 취득을 위해 받으신 교육에 대해 구체적으로 말씀해 주시기 바랍니다.

- ① 교육기관
- ② 교육기간
- ③ 교육의 종류
- ④ 교육의 내용
- ⑤ 교육의 방법(통신 등)
- ⑥ 교육의 수준
- ⑦ 기타(직접작성 : _____)

문5. 북한에서 상급 자격을 취득하기 위해서는 어떠한 과정을 거쳐야 합니까?

- ① 기사의 경우 :
- ② 준기사의 경우 :
- ③ 기능의 경우 :
- ④ 기타(직접작성 : _____)

문6. 자격 취득을 위해 응시하신 시험(평가)의 내용이 북한에서 실제로 하셨던 일과는 얼마만큼 연관성이 있다고 생각하십니까?

- ① 전혀 연관성이 없다 ② 별로 연관성이 없다
- ③ 그저 그렇다 ④ 약간 연관성이 있다
- ⑤ 매우 연관성이 있다
- ⑥ 기타 의견(직접작성 : _____)

문7. 취득하신 자격이 북한에서 실제로 직업 활동에 얼마만큼 유용하였다고 생각하십니까?

- ① 전혀 유용하지 않았다 ② 별로 유용하지 않았다
- ③ 그저 그렇다 ④ 약간 유용했다
- ⑤ 매우 유용했다
- ⑥ 기타 의견(직접작성 : _____)

문8. 북한에서 직업생활을 하실 때 자격이 있는 경우와 없는 경우를 비교한다면 차이가 있습니까?

- ①__ 있다 (☞문8-1로) ②__ 없다

문8-1. (문8의 ①번 응답자만) 자격이 있는 것과 없는 것에 차이가 있다면 어떤 차이가 있는지 구체적으로 말씀해 주시기

바랍니다.

- ① 보수
- ② 승진의 기회
- ③ 상위단계 교육훈련 기회의 부여
- ④ 입당 등 사회적 신분 이동의 기회
- ⑤ 기타(직접작성 : _____)

문9. 선생님은 북한에서 취득한 자격과 관련 직업에서 일하였습니까?

- ① ___ 관련된 일을 하였다. (☞문9-1로)
- ② ___ 관련되지 않을 일을 하였다.
- ③ ___ 기타(직접작성 : _____)

문9-1. 선생님께서 북한의 자격과 관련해서 하신 직업의 명칭은
정확히 무엇입니까?

(직접작성 : _____)

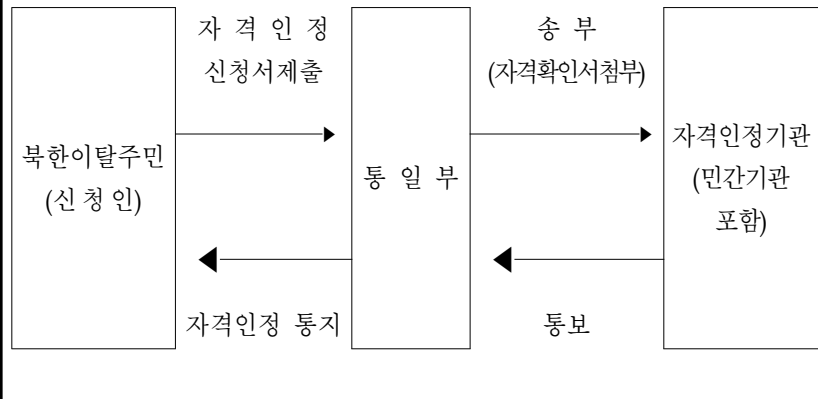
B. 다음은 '남한에서 북한 자격을 인정받는 과정'에 관련된 사항들입니다.

- 현행 법령체계에서는 북한에서 관련 자격을 취득하였다고 인정되는 경우에 남한에서 자격시험 과목의 일부 또는 전부를 면제받을 수 있습니다. 구체적으로 북한이탈 기술자의 자격인정 절차는 아래의 그림과 같습니다. 천천히 읽어보신 후, 질문에 답해주시기 바랍니다.

□ 인정근거 :

- 국가기술자격법 제12조(국가기술자격 검정과목의 면제) ①주무부 장관은 다음 각호의 1에 해당하는 자가 국가기술자격 검정을 받고자 하는 경우에는 대통령령이 정하는 바에 따라 검정과목의 전부 또는 일부를 면제받을 수 있다.
 - 5. 검정받고자 하는 국가기술자격과 관련되는 자격을 군사분계선 이북지역에서 취득한 자
- 국가기술자격법 시행령 제16조(국가기술자격 검정과목의 면제기준 등) ① 법 제12조제1항 각호의 어느 하나에 해당하는 자에 대한 국가기술자격의 검정과목의 면제기준은 다음과 같다.
 - 4. 법 제12조제1항제3호 내지 제5호의 규정에 의한 자격을 취득한 자 : 주무부장관이 검정기준 등을 고려하여 동일하거나 유사하다고 인정하는 국가기술자격 종목에 대하여 노동부령이 정하는 바에 따라 그 전부 또는 일부를 면제

□ 북한이탈 기술자의 자격인정절차



문1. 선생님이 북한자격을 남한에서 인정받은 시기는 언제입니까?

_____년 _____월

문2. 선생님은 북한자격인정 신청을 하고 남한자격을 인정받기까지 걸린
기간은 얼마나 됩니까?

_____년 _____월, 총 _____일

문3. 선생님은 북한자격 인정을 위한 법적 근거인 ‘국가기술자격법제12조’
에 대해 어떻게 생각하십니까?

- ①__ 개정이 필요하다 ②__ 개정이 필요하지 않다
(☞문3-1로)
- ③__ 기타(직접작성 : _____)

문3-1. 동 법의 개정이 필요하다면 구체적으로 선생님의 생각을
말씀해 주시기 바랍니다.

(예: 자격인정절차, 자격인정방법, 인정범위 등에 관한 의견 등)

문4. 선생님은 현행 ‘북한자격 인정절차(위 표)’에 대해 어떻게 생각하십니까?

- ①__ 개선이 필요하다 ②__ 개선이 필요하지 않다
(☞문4-1로)
- ③__ 기타(직접작성 : _____)

문4-1. 동 절차의 개선이 필요하다면 구체적으로 선생님의 생각
을 말씀해 주시기 바랍니다.

(예: 김정시행기관, 자격소관 주무부서에 대한 개선, 기타 의견 등)

■ 다음은 북한이탈주민의 재북당시 취득한 자격의 국가기술자격으로 인정하는 기준입니다. 천천히 읽어보신 후, 질문에 답해주시기 바랍니다.

인정시 고려사항

- 자격응시 조건상의 **학력을 기준**으로 북한의 자격을 남한자격으로 인정한다.
- 남한의 기술사 자격은 인정대상에서 제외시킨다. 하지만 해당분야의 학·경력을 인정하여 응시자격을 부여한다.
- 남한에서 신설·운영하고 있는 종목에 한하여 북한자격을 인정한다. 즉 북한의 기사자격이라도 남한에서 기능사자격만 설치되어 있다면 기능사자격으로 인정한다.
- 단일체계의 기능자격은 전문학교 및 대학졸업 시 취득하는 등급을 고려하여 그에 상응하는 남한의 등급(기능사, 산업기사, 기사, 기능장)으로 인정한다.
- 남한 기능장 자격의 인정은 8단계이상의 기능급수가 있는 북한 기능자격의 최고위 등급에 한하여 인정한다.
- 단일급수의 기사, 준기사를 제외한 무급자격은 남한의 기사, 산업기사 자격으로 인정하지 않는다. 다만, 학력을 인정하여 응시자격을 부여한다.

남북한 상호인정 가능 등급

남한			북한	
응시자격	자격등급		자격등급	응시자격
대학	기사	↔	기사	대학
전문대학	산업기사	↔	준기사	전문학교
고등학교 직업훈련기관	기능사	↔	기능	기능공학교 양성소

※ 등급에 따라 인정범위가 상이함

(예: 하위수준 자격 인정, 무급자격도 동등한 자격으로 인정, 응시
자격 부여 불가, 기타 등)

문11. 선생님은 북한자격 인정을 위해 정한 위 6가지 기준 외 별도로 추가
할 기준이 있다고 생각하시면 구체적으로 말씀해 주시기 바랍니다.

■ 다음은 북한이탈주민의 재북 당시 취득한 자격의 국가기술자격으로 인
정하는 평가방법입니다. 천천히 읽어보신 후, 질문에 답해주시기 바랍니다.

<p><input type="checkbox"/> 북한이탈 기술자가 북한에서 취득한 자격을 인정하기 위한 평가 방법은 2단계</p> <p>○ 서류제출</p> <ul style="list-style-type: none">- 경력(학력) 기술서, 자격증 사본(있을 경우) 제출- 학력확인서(지방자치단체장 확인) <p>○ 면접</p> <ul style="list-style-type: none">- 검정과목 면제 심의위원회를 개최하여 해당분야 전문가 면접 <p>※ 면접자 선정을 위한 별도의 기준이 설정되어 있지 않으나, 해당분 야에 학식과 경력이 있는 자를 선정하고 있음</p>
--

문12. 선생님은 북한자격 인정을 위해 '서류제출과 면접' 2단계로 실시하는
규정에 개선하거나 별도로 추가할 기준이 있다고 생각하시면 구체적

으로 말씀해 주시기 바랍니다.

(예: 면접만으로 부족, 평가자 선정방법, 평가내용, 증빙자료 제출의 한계 극복방안, 기타 등)

C. 다음은 ‘남한에서 인정받은 북한자격의 적용 및 활용’에 관한 사항들입니다.

문1. 선생님은 입국한 지 얼마 만에 북한자격을 인정받았습니까?

①입국 : ____년 ____월 ②자격인정 : ____년 ____월

문2. 선생님이 북한자격을 인정받고자 한 이유는 무엇입니까?

- ①__ 북한의 능력을 인정받고 싶어서
- ②__ 취업에 유리할 것 같아서
- ③__ 관련된 직업을 갖고 싶어서
- ④__ 자격을 인정받으면 취업이 될 것 같아서
- ⑤__ 자격취득장려금을 받으려고
- ⑥__ 기타(이유(직접작성): _____)

문3. 현재 선생님은 어떤 일을 하시고 계십니까?

취업 중이다 **☞문4로**

①__ 2대보험 이상 가입된 사업장에 취업 중

②__ 2대보험 비적용사업장에 취업 중

자영업을 한다 **☞문17로**

①__ 사업자등록증이 있다

②__ 사업자등록증이 없다

근로와 관련한 일을 하고 있지 않다 **☞문23로**

①__ 학업 중(고등학교, 대학교, 대학원)

②__ 직업훈련 중

③__ 결혼 준비 및 결혼생활(집안 일) 중

④__ 신병 치료 중

⑤__ 취업이 불가(이유(직접 작성: _____))

⑥__ 기타(이유(직접작성: _____))

문4. 현재 직장은 북한자격을 인정받은 후, 몇 번째 취업한 곳인가요?

①__ 관련된 분야에 __번째 **☞문4-1로**

②__ 관련없는 분야에 __번째 **☞문4-2로**

문4-1. (문4의 ①번 응답자만) 관련된 분야에 취업하기까지의 경로를 구체적으로 말씀해 주시기 바랍니다.

(예) 취업: 직종/업종/규모/급여/근무기간 등

회차	직종	업종	회사 규모	급여	근무 기간	이직사유

문4-2. (문4의 ②번 응답자만) 현재까지 일해오신 경로에 대해서
구체적으로 말씀해 주시기 바랍니다.

(예) 취업: 직종/업종/규모/급여/근무기간 등

회사	직종	업종	회사 규모	급여	근무 기간	이직사유

문5. 선생님께서 현재 종사하시는 사업체(회사, 공장, 가게)는 다음 중 어디
에 해당합니까?

(사업체 이름 : _____/

사업체의 주된 활동 : _____)

- ①__ 농업, 임업 및 어업 ②__ 광업
 ③__ 제조업 ④__ 전기, 가스, 증기 및 수도 사업
 ⑤__ 하수·폐기물처리 원료재생 및 환경보전업
 ⑥__ 건설업 ⑦__ 도매 및 소매업
 ⑧__ 운수업 ⑨__ 숙박 및 음식점업
 ⑩__ 출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업
 ⑪__ 금융 및 보험업 ⑫__ 부동산업 및 임대업
 ⑬__ 전문과학 및 기술서비스업
 ⑭__ 사업시설관리 및 사업지원서비스업
 ⑮__ 공공행정, 국방 및 사회보장 행정
 ⑯__ 교육서비스업 ⑰__ 보건업 및 사회복지사업
 ⑱__ 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업
 ⑲__ 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인서비스업
 ⑳__ 가구내 고용활동 및 기타 서비스 생산활동

문6. 선생님께서는 현재 직장에서 하시는 역할(일, 직무)은 무엇입니까?

(직장에서 한 일의 종류: _____ /

직명(직위) : _____)

- ①__ 관리자, 고위임원 및 의회의원(사업주 포함)
- ②__ 전문가
- ③__ 기술공 및 준전문가
- ④__ 사무종사자
- ⑤__ 서비스 및 판매종사자
- ⑥__ 숙련 농어업종사자
- ⑦__ 기능원 및 관련기능 종사자
- ⑧__ 장치,기계 조작 및 조립종사자
- ⑨__ 단순노무 종사자
- ⑩__ 해당사항이 없음(직접작성 : _____)

문7. 선생님께서 현재 근무하는 직장의 종업원(직원)의 수는 모두 몇 명입니까?

- ①__ 1인~4인 ②__ 5인~9인 ③__ 10인~29인
- ④__ 30인~69인 ⑤__ 70인~99인 ⑥__ 100~299인
- ⑦__ 300인~499인 ⑧__ 500인~999인 ⑨__ 1,000인 이상

문8. 선생님께서는 현재 직장에서 언제부터 종사하였습니까?

(_____ 년 _____ 월부터 _____ 동안)

문9. 선생님께서 현재 직장에 들어갔을 때, 첫 월급(수당 포함 총 급여)은

얼마였습니까?

- ①__ 80~100만원 ②__ 101만원~120만원 ③__ 121만원~140만원
- ④__ 141~160만원 ⑤__ 161만원~180만원 ⑥__ 181만원~200만원
- ⑦__ 201만원이상(직접작성: _____)

문10. 선생님께서 현재 직장에 들어갔을 때, 하루 평균 근로시간은 얼마나 되었습니까?

- ①__ 8시간 ②__ 9~10시간 ③__ 11~12시간
 ④__ 12시간 이상(직접작성 :)

문11. 현재 선생님께서 받는 월 급여(수당포함 총 급여)는 얼마입니까?

- ①__ 80~100만원 ②__ 101만원~120만원 ③__ 121만원~140만원
 ④__ 141~160만원 ⑤__ 161만원~180만원 ⑥__ 181만원~200만원
 ⑦__ 201만원~220만원 ⑧__ 221만원~240만원 ⑨__ 241만원~260만원
 ⑩__ 261만원~280만원 ⑪__ 281만원~300만원 ⑫__ 300만원이상(직접작성)

문12. 선생님께서 현재 직장에 들어갔을 때, 처음 일하는 형태는 다음 중 어디에 해당했습니까?

- ①__ 상용직 근로자
 (정규직, 계약기간 1년 이상 / 일반 직원과 동일한 대우를 받음)
 (월급이나 주급을 받으며, 의료보험이나 고용보험지원을 받을 수 있음)
- ②__ 임시직 근로자
 (계약기간이 1개월 이상 1년 미만으로 정해짐 / 채우는 상용직과 동일)
 (월급이나 주급을 받으며, 의료보험이나 고용보험지원을 받을 수 있음)
- ③__ 일용직 근로자
 (고용기간이 정해져 있지 않고 1개월 이하의 임시근로, 일한 만큼만 받음
 (시급, 주급, 월급을 받음. 건설현장 노동, 아르바이트 같은 것)

문13. 현재 선생님은 직장에서 어떤 형태로 일하고 계십니까?

①__ 상용직 근로자

(정규직, 계약기간 1년 이상 / 일반 직원과 동일한 대우를 받음)

(월급이나 주급을 받으며, 의료보험이나 고용보험지원을 받을 수 있음)

②__ 임시직 근로자

(계약기간이 1개월 이상 1년 미만으로 정해짐 / 채우는 상용직과 동일)

(월급이나 주급을 받으며, 의료보험이나 고용보험지원을 받을 수 있음)

③__ 일용직 근로자

(고용기간이 정해져 있지 않고 1개월 이하의 임시근로, 일한 만큼만 받음)

(시급, 주급, 월급을 받음. 건설현장 노동, 아르바이트 같은 것)

문14. 선생님께서 현재 직장에 들어갈 때, 북한자격 인정이 도움이 되셨습니까?

①__ 도움이 되었다

☞문14-1로)

②__ 도움이 되지 않았다

☞문14-2로)

문14-1. (문14의 ①번 응답자만) 구체적으로 어떤 도움이되었는지 말씀해 주시기 바랍니다.

(예) 급여, 고용형태, 자격 및 경력인정 등

문14-2. (문14의 ②번 응답자만) 도움이 되지 않은 이유를 구체적으로 말씀해 주시기 바랍니다.

(예) 북한 자격증 외 남한에서 취득한 자격의 도움, 또는
도움이 되지 않은 다른 이유 등

문15. 선생님은 현재의 직업을 어떻게 구하게 되었습니까?

- ①__ 학교(직업훈련원)나 교사를 통해
- ②__ 학교(직업훈련원)의 동창, 동문을 통해
- ③__ 가족이나 친척들을 통해
- ④__ 가까이 지내는 북한이탈주민을 통해
- ⑤__ 가까이 지내는 남한 사람을 통해
- ⑥__ 복지기관을 통해
- ⑦__ 고용지원센터를 통해
- ⑧__ 종교기관을 통해
- ⑨__ 북한이탈주민 관련 기관을 통해
- ⑩__ 사설직업안내소를 통해
- ⑪__ 인터넷을 통해
- ⑫__ 신문 벽보 등의 구인광고를 통해
- ⑬__ 기타(직접작성 : _____)

문16. 선생님께서 이직(직장을 옮기신)을 하신 적이 있다면, 마지막으로 이
직한 이유가 무엇인지 **한 가지**만 선택해 주십시오.

- ①__ 일자리(직장)나 사업의 파산, 폐업, 휴업 등으로
- ②__ 정리해고로
- ③__ 권고사직이나 명예퇴직

- ④__ 정년퇴직
 - ⑤__ 계약기간이 끝나서
 - ⑥__ 소득 또는 보수가 적어서
 - ⑦__ 일거리가 없거나 적어서(장사가 잘 되지 않아서)
 - ⑧__ 일이 임시적이거나 장래성이 없어서
 - ⑨__ 적성, 흥미가 맞지 않아서
 - ⑩__ 근로시간 또는 근로 환경이 나빠서
 - ⑪__ 자기(가족)사업을 새로 하려고
 - ⑫__ 결혼, 가족 간병 등의 가사 문제로
 - ⑬__ 건강, 고령 등의 이유로
 - ⑭__ 회사나 우리 집의 이사로 거리가 멀어져서
 - ⑮__ 학업 등의 이유로
 - ⑯__ 좀 더 좋은 일자리가 있어서
 - ⑰__ 출산, 육아 때문에
 - ⑱__ 보유한 자격과 경력을 인정받지 못해서
 - ⑲__ 이직을 한 적이 없음
 - ⑳__ 생계 및 의료급여 수급받기 위해서
 - ㉑__ 기타(직접작성 : _____)
- (자영업자만 응답 : 17번~24번)

문17. 선생님은 인정받은 북한자격증과 관련된 사업장을 운영하십니까?

- ①__ 보유 자격증과 관련된 일이다.
- ②__ 보유 자격증과 무관한 일이다.

문18. 선생님께서 운영하시는 사업체(회사, 공장, 가게)는 다음 중 어디에 해당하십니까?

(사업체 이름 : _____/

사업체의 주된 활동 : _____)

- ①__ 농업, 임업 및 어업 ②__ 광업
- ③__ 제조업 ④__ 전기, 가스, 증기 및 수도 사업
- ⑤__ 하수·폐기물처리 원료재생 및 환경보건의업

- ⑥__ 건설업 ⑦__ 도매 및 소매업
 ⑧__ 운수업 ⑨__ 숙박 및 음식점업
 ⑩__ 출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업
 ⑪__ 금융 및 보험업 ⑫__ 부동산업 및 임대업
 ⑬__ 전문과학 및 기술서비스업
 ⑭__ 사업시설관리 및 사업지원서비스업
 ⑮__ 공공행정, 국방 및 사회보장 행정
 ⑯__ 교육서비스업 ⑰__ 보건업 및 사회복지사업
 ⑱__ 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업
 ⑳__ 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인서비스업
 ㉑__ 가구내 고용활동 및 기타 서비스 생산활동

문19. 선생님께서는 직장에서 하시는 역할(일, 직무)은 무엇입니까?

(직장에서 한 일의 종류: _____ /

직명(직위) : _____)

- ①__ 관리자, 고위임원 및 의회의원(사업주 포함)
 ②__ 전문가
 ③__ 기술공 및 준전문가
 ④__ 사무종사자
 ⑤__ 서비스 및 판매종사자
 ⑥__ 숙련 농어업종사자
 ⑦__ 기능원 및 관련기능 종사자
 ⑧__ 장치,기계 조작 및 조립종사자
 ⑨__ 단순노무 종사자
 ⑩__ 해당사항이 없음(직접작성 : _____)

문20. 선생님께서 운영하는 회사의 종업원(직원)의 수는 모두 몇 명입니까?

- ①__ 본인 단독 운영 ②__ 1인~4인 ③__ 5인~9인
 ④__ 10인~14인 ⑤__ 15인~19인 ⑥__ 20~24인
 ⑦__ 25인~29인 ⑧__ 30인~34인 ⑨__ 35인 이상

문24. 선생님께서 자영업을 하시기 전, 이직(직장을 옮기신)을 하신 적이 있다면, 마지막으로 이직한 이유가 무엇인지 **한 가지만** 선택해 주십시오.

- ①__ 일자리(직장)나 사업의 파산, 폐업, 휴업 등으로
- ②__ 정리해고로
- ③__ 권고사직이나 명예퇴직
- ④__ 정년퇴직
- ⑤__ 계약기간이 끝나서
- ⑥__ 소득 또는 보수가 적어서
- ⑦__ 일거리가 없거나 적어서(장사가 잘 되지 않아서)
- ⑧__ 일이 임시적이거나 장래성이 없어서
- ⑨__ 적성, 흥미가 맞지 않아서
- ⑩__ 근로시간 또는 근로 환경이 나빠서
- ⑪__ 자기(가족)사업을 새로 하려고
- ⑫__ 결혼, 가족 간병 등의 가사 문제로
- ⑬__ 건강, 고령 등의 이유로
- ⑭__ 회사나 우리 집의 이사로 거리가 멀어져서
- ⑮__ 학업 등의 이유로
- ⑯__ 좀 더 좋은 일자리가 있어서
- ⑰__ 출산, 육아 때문에
- ⑱__ 보유한 자격과 경력을 인정받지 못해서
- ⑲__ 이직을 한 적이 없음
- ⑳__ 생계 및 의료급여 수급받기 위해서
- ㉑__ 기타(직접작성 : _____)

(취업자, 자영업자 외 응답)

문25. 선생님은 최근 직업, 근로와 관련하여 주로 무엇을 하였습니다습니까?

- ①__ 구직활동(일자리를 알아봄)
- ②__ 취업대기(근무시작을 기다리는 중)
- ③__ 육아(자녀를 돌보는 것)
- ④__ 가사(집안일을 하는 것)
- ⑤__ 통학(고등학교, 대학 등에 다님)
- ⑥__ 취업을 위해 학원·기관 통학(직업훈련기관, 학원 등)
- ⑦__ 입시학원 다님(검정고시학원)
- ⑧__ 취업준비
- ⑨__ 진학준비
- ⑩__ 나이가 많아 일하기가 힘들(정년퇴직 포함)
- ⑪__ 육체적 장애(몸이 불편해 취업이 어려움)
- ⑫__ 정신적 힘겨움(마음이 불편하여 취업이 어려움)
- ⑬__ 결혼준비
- ⑭__ 쉬고 있음
- ⑮__ 생계 및 의료급여 수급받기 위해서
- ⑯__ 기타(직접 작성 : _____)

문26. 선생님은 직장에 취직 혹은 일시적으로 일이 주어진다면, 일을 할 수 있습니까?

- ①__ 일을 할 수 있다 ②__ 일을 할 수 없다

문27. 선생님은 최근 일자리를 찾기 위해 노력을 하셨습니까?

- ①__ 예(☞문27-1~4로) ②__ 아니오(☞문28로)

문27-1. (문27의 ①번 응답자만) 선생님이 일자리를 찾고 있는 기간은 얼마나 되었습니까?

(_____ 년 _____ 개월)

문27-2. (문27의 ①번 응답자만) 선생님은 일자리를 찾고 있는 기간 동안 구체적으로 어떤 구직활동을 하셨습니까? 가장 많이 한 활동 **하나만 선택**해 주십시오.

- ①__ 고용지원센터를 방문하여 구직등록을 함
- ②__ 정착도우미에게 직업 알선 요청
- ③__ 신변보호담당관에게 직업 알선 요청
- ④__ 동사무소에 직업 알선 요청
- ⑤__ 지역 내 복지관(사람)에 알선 요청
- ⑥__ 종교기관(사람)에 알선 요청
- ⑦__ 직업소개소, 용역업체 등에 알아봄
- ⑧__ 주위 북한이탈주민에게 알선 요청
- ⑨__ 북한이탈주민이 아닌 이웃에 알선 요청
- ⑩__ 생활정보지(벼룩시장 등) 보고 전화문의
- ⑪__ 인터넷을 통해 구직정보 보고 전화문의
- ⑫__ 기타(직접작성 : _____)

문27-3. (문27의 ①번 응답자만) **최근에** 일자리가 생겼거나, 소개를 받은 적이 있습니까?

- ①__ 예(☑문27-3-1로) ②__ 아니오

문27-3-1. (문27-3의 ①번 응답자만) 그렇다면, **최근에** 일자리를 구했거나 소개를 받은 적이 있었다면, 취업하지 않은 이유는 무엇입니까?

- ①__ 일의 종류가 내 경력과 능력에 맞지 않아서
- ②__ 취득한 자격을 쓸 수 없는 일(기술)이라서
- ③__ 일이 고되고 힘들어서
- ④__ 임금(월급)이 적어서

- ⑨__ 육아(자녀를 돌봄)
- ⑩__ 가사(집안일을 함)
- ⑪__ 통학(학교에 다님)
- ⑫__ 생계 및 의료급여 수급받기 위해서
- ⑬__ 기타(직접작성 : _____)

문29. 선생님은 최근에 일자리를 구하는 과정에서 다음과 같은 문제로 어려움을 경험하십니까?

구직 상의 어려움		전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	그저 그렇다	대체로 그렇다	매우 그렇다
가족 특성	문27-1. 가정일 때문에	①	②	③	④	⑤
	문27-2. 자녀를 돌보는 문제 때문에	①	②	③	④	⑤
	문27-3. 가족을 간병해야 하기 때문에	①	②	③	④	⑤
	문27-4. 가족(배우자, 부모 등)의 반대로	①	②	③	④	⑤
개인 특성	문27-5. 나이 때문에	①	②	③	④	⑤
	문27-6. 남녀 차별 때문에	①	②	③	④	⑤
	문27-7. 외모 때문에	①	②	③	④	⑤
	문27-8. 학력이 낮기 때문에	①	②	③	④	⑤
	문27-9. 북한이탈주민이라는 이유 때문에	①	②	③	④	⑤
	문27-10. 기술이나 기능이 부족해서 (북한자격 포함)	①	②	③	④	⑤
	문27-11. 경력이 부족해서(북한경력 포함)	①	②	③	④	⑤
	문27-12. 건강 문제로	①	②	③	④	⑤
노동 시장 특성	문27-13. 일자리에 대한 기대 수준이 높아서	①	②	③	④	⑤
	문27-14. 신용 불량자라서	①	②	③	④	⑤
	문27-15. 일자리가 없거나 부족해서	①	②	③	④	⑤
	문27-16. 일자리에 대한 정보가 부족해서	①	②	③	④	⑤
	문27-17. 근로조건이나 근로환경이 나빠서	①	②	③	④	⑤
	문27-18. 급여 수준이 너무 낮은 일자리여서	①	②	③	④	⑤
	문27-19. 고용이 불안정해서(비정규직이라서)	①	②	③	④	⑤

문30. 선생님은 전에 수입을 목적으로 일한 적이 있습니까? 있었다면 가장 마지막 일을 그만둔 때는 언제입니까?

- ①__ 있다(일을 그만둔 지 _____개월 되었음)
- ②__ 없다

(모두 응답)

문31. 선생님은 인정받은 북한자격이 (그동안) 취업에 도움이 되셨습니까?

- ①__ 도움이 되었다. ②__ 도움이 되지 않았다.

☞문31-1로)

☞문31-2로)

문31-1. (문31의 ①번 응답자만) 구체적으로 어떤 도움이 되었는지 말씀해 주시기 바랍니다.

(예) 일의 내용, 취업에서 유리함, 능력인정 등

문31-2. (문31의 ②번 응답자만) 도움이 되지 않은 이유를 구체적으로 말씀해 주시기 바랍니다.

(예) 회사에서 인정해주지 않았다. 관련된 직종을 찾을 수가 없었다. 북한 자격분야가 싫어졌다, 또는 도움이 되지 않은 다른 이유 등

문32. 북한자격을 인정받기 후에 북한 자격과 관련된 회사나 직무에서 일하신 적이 있습니까?

- ① 있다. (☞문32-1로)
- ② 없다.

문32-1. (문32의 ①번 응답자만) 북한자격 관련분야에서 일하다가 이직하신 이유는 무엇입니까? 구체적으로 말씀해 주시기 바랍니다.

(예) 일의 내용, 취업에서 유리함, 능력인정, 급여 낮음, 불합리한 대우, 차별 등

문33. 선생님은 취업을 목적으로 남한에서 취득한 자격증이 있습니까?

- ① 예(☞문33-1로)
- ② 아니오(☞문5로)

문33-1. (문33의 ①번 응답자만) 선생님이 남한에서 취득한 자격증 이름은 무엇입니까?(모두)

자격증명 (① _____, ② _____, ③ _____, ④ _____)

문33-2. (문33의 ①번 응답자만) 선생님이 남한에서 자격증을 취득을 위해 걸린 기간은 얼마나 걸렸습니까?

- ①(_____ 년 _____ 개월)
- ②(_____ 년 _____ 개월)
- ③(_____ 년 _____ 개월)
- ④(_____ 년 _____ 개월)

문34. 남한사회에서 열심히 노력하면 앞으로 북한이탈주민의 사회경제적 지위가 보다 나아질 것이라고 전망하십니까?

- ①__ 전혀 나아지지 않을 것이다
 ②__ 별로 나아지지 않을 것이다
 ③__ 잘 모르겠다
 ④__ 대체로 나아질 것이다
 ⑤__ 매우 나아질 것이다

D. 다음은 진로장벽 및 삶과 생활의 만족도에 관해 질문입니다.

■ 다음은 일반적으로 북한이탈주민들이 진로발달을 어렵게 하는 “진로장벽”에 관한 내용입니다. 각 문항을 잘 읽고 이 ‘진로장벽’들에 대해 선생님에게 가장 적합하다고 생각되는 정도에 표시하여 주시기 바랍니다.

문 항 내 용		전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그저 그렇다	그렇다	매우 그렇다
문1	다양한 직업의 종류에 대해서 모르겠다.	①	②	③	④	⑤
문2	직업에서 필요로 하는 취업기술(의사표현력, 의사결정력, 지도력 등)이 부족하여 취업하기 어렵다.	①	②	③	④	⑤
문3	앞으로 어떤 직업이 발전성이 좋은지 모르겠다.	①	②	③	④	⑤
문4	직장에서 요구되는 직업능력이 부족하기 때문에 경쟁에서 뒤처진다.	①	②	③	④	⑤
문5	내가 원하는 자격증 시험에 떨어질 것 같아서 시작하기가 두렵다.	①	②	③	④	⑤
문6	대학을 졸업하지 못하면 직장에서 승진과 보수에 불리하다.	①	②	③	④	⑤
문7	희망하는 직업분야에서 실제로 어떤 일들을 하는지 모르겠다.	①	②	③	④	⑤
문8	북한이탈주민에게는 책임성 있는 일을 부여하지 않는다.	①	②	③	④	⑤

문 항 내 용		전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그저 그렇다	그렇다	매우 그렇다
문9	어떤 직업에 결정을 내리고 난 후 그 결정에 대해 후회하는 경우가 많다.	①	②	③	④	⑤
문10	북한이탈주민이기 때문에 면접에서 불이익을 당한다.	①	②	③	④	⑤
문11	남한사회에 대한 현실적인 체험이 부족하여 진로선택에 자신이 없다.	①	②	③	④	⑤
문12	북한이나 중국의 가족에게 돈을 보내야 하기 때문에 원하는 일을 하기 어렵다.	①	②	③	④	⑤
문13	남한에 온 가족들과의 갈등(가족 재결합, 자녀 문제 등)으로 인하여 취업에 집중하기가 힘들다.	①	②	③	④	⑤
문14	직장에서 요구하는 기능(기계조작, 컴퓨터 등)이 부족해서 취업이 어렵다.	①	②	③	④	⑤
문15	북한이나 중국에 있는 가족문제를 수시로 해결해야 하기 때문에 정식 취업이 어렵다.	①	②	③	④	⑤
문16	남한 사람들이 나의 행동과 언어를 이상하게 생각하는 것 같아서 위축된다.	①	②	③	④	⑤
문17	직장에서 사장이나 상사가 지시하는 말의 의미를 정확하게 이해하지 못한다.	①	②	③	④	⑤
문18	남한사회에 아는 사람이 별로 없어서 취업하기 어렵다.	①	②	③	④	⑤
문19	직장에서 나를 이끌어 줄 만한 선배나 아는 사람이 없다.	①	②	③	④	⑤
문20	돌봐야 할 가족(환자, 아이, 노인 등)이 있기 때문에 직장에 다니기가 힘들다.	①	②	③	④	⑤
문21	직업선택에 있어서 내가 중요하게 생각하는 것이 무엇인지 잘 모르겠다.	①	②	③	④	⑤
문22	사교성이 부족하여 사람들이 모여 있는 곳에 가면 불편하다.	①	②	③	④	⑤
문23	입국브로커비용(빚)을 물어야 하기 때문에 원하는 직업을 준비할 시간이 부족하다.	①	②	③	④	⑤
문24	경제적으로 어렵기 때문에 원하는 직업을 가질 수 없다.	①	②	③	④	⑤
문25	직장에서 외래어(영어)를 많이 사용하여 업무 처리에 어려움을 느낀다.	①	②	③	④	⑤
문26	남한 말에 대한 이해가 부족하여 불편하다.	①	②	③	④	⑤
문27	사장이나 상사가 북한이탈주민에 대해 편견을 가지고 있다.	①	②	③	④	⑤
문28	어떻게 취업해야 할 지 구체적인 방법을 모르겠다.	①	②	③	④	⑤

문	항	내	용	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그저 그렇다	그렇다	매우 그렇다
문29		가족들에 대한 그리움과 죄책감으로 취업에 집중하기 어렵다.		①	②	③	④	⑤
문30		남한과 북한의 문화 차이 때문에 회사에서 오해가 생긴다.		①	②	③	④	⑤
문31		북한이탈주민이라는 이미지가 대인관계를 어렵게 만들 것이라고 생각한다.		①	②	③	④	⑤
문32		내가 가지고 있는 직업적 능력과 흥미가 무엇인지 잘 모르겠다.		①	②	③	④	⑤
문33		학력이 낮으면 능력이 없는 사람으로 평가 받는다.		①	②	③	④	⑤
문34		학력이 낮으면 원하는 직업을 갖지 못한다.		①	②	③	④	⑤
문35		남한사람과 심리상태가 달라서 인간관계에서 갈등이 생긴다.		①	②	③	④	⑤
문36		직업능력(자격증 취득, 학력 등)을 갖추어도 북한이탈주민에 대한 편견은 여전히 남아 있다.		①	②	③	④	⑤
문37		직장생활에 잘 적응해 나갈 자신이 없다.		①	②	③	④	⑤
문38		내가 세운 목표를 달성할 자신이 없다.		①	②	③	④	⑤
문39		북한식 말투 때문에 남한사람들과 대화할 때 불편함을 느낀다.		①	②	③	④	⑤
문40		북한이탈주민은 남한사람에 비하여 취업, 승진, 보수, 해고에서 불이익을 당한다.		①	②	③	④	⑤
문41		직업에 대한 정보를 어디에서 얻는지 모르겠다.		①	②	③	④	⑤
문42		앞으로도 나는 완전한 남한사람이 되기는 어려울 것 같다.		①	②	③	④	⑤
문43		남한사람들과 직장에서 생활해야 하는 것이 부담스럽다.		①	②	③	④	⑤
문44		북한이탈주민에 대한 남한사회의 편견과 차별로 인하여 어려움을 느낀다.		①	②	③	④	⑤

■ 다음은 자신의 삶에 대한 만족도 질문입니다. 선생님의 의견과 가장 일치하는 곳에 응답해 주십시오.

문	항	전혀 아니다	조금 아니다	중간 이다	조금 그렇다	아주 그렇다
문45	대체로 현재 나의 생활은 내가 바라던 생활과 비슷하다	①	②	④	⑤	⑦
문46	내 생활 환경은 훌륭하다	①	②	④	⑤	⑦

문	항	전혀 아니다	조금 아니다	중간 이다	조금 그렇다	아주 그렇다
문47	나는 나의 생활에 만족한다	①	②	④	⑤	⑦
문48	지금까지 내가 원하던 중요한 일을 이루었다	①	②	④	⑤	⑦
문49	나는 다시 태어난다고 해도 지금까지의 생활 방식을 바꾸지 않을 것이다	①	②	④	⑤	⑦

■ 다음은 남한에서 생활하시면서 느끼는 만족도에 관한 내용들입니다. 다음의 내용들에 대해 선생님의 생각에 가장 가깝다고 생각하는 곳에 응답해 주십시오.

문	항	매우 불만족	대체로 불만족	보통	대체로 만족	매우 만족	해당 사항 없음
문50	가족의 소득	①	②	③	④	⑤	⑥
문51	부부 관계	①	②	③	④	⑤	⑥
문52	부모-자녀 관계	①	②	③	④	⑤	⑥
문53	자녀 교육	①	②	③	④	⑤	⑥
문54	여가활동(자유시간에 휴식, 취미, 오락 등으로 하는 활동)	①	②	③	④	⑤	⑥
문55	종교활동	①	②	③	④	⑤	⑥
문56	주거환경	①	②	③	④	⑤	⑥
문57	이웃관계	①	②	③	④	⑤	⑥
문58	사회참여활동	①	②	③	④	⑤	⑥
문59	생활 전체/전반	①	②	③	④	⑤	⑥

E. 통계처리를 위한 마지막 질문입니다.

문1. 선생님의 성별은?

①__ 남자

②__ 여자

문8. 선생님의 북한의 출신 지역은 어디입니까?

- ①__ 함북 ②__ 함남 ③__ 평양 ④__ 평남
 ⑤__ 평북 ⑥__ 강원 ⑦__ 양강 ⑧__ 중국
 ⑨__ 황남 ⑩__ 황북 ⑪__ 기타

문9. 선생님의 남한에 와서 받은 교육이 무엇이 있습니까? 구체적 사항을 직접 작성해 주십시오.

- ① 직업훈련 : ____회, _____과정,
 _____과정, _____과정, _____과정
 ② 정규학(력)교 : __검정고시, __중학교, __고등학교,
 __전문대학 중퇴, __전문대학 졸업,
 __4년제 대학 졸업, __4년제 대학 중퇴,
 __대학원 중퇴, __대학원 졸업
 ③ 기타(직접작성 : _____)

문10. 선생님이 북한을 떠난 가장 중요한 두 가지 이유는 무엇입니까?

- 문10-1. 첫 번째 이유 문10-2. 두 번째 이유
 : () : ()

< 보 기 >

- ① 식량부족과 경제적 어려움 ② 신변 위협
 ③ 주변 사람의 권유 ④ 먼저 탈북한 사람의 권유
 ⑤ 가족을 따라서 ⑥ 가족을 찾거나 결함을 위해서
 ⑦ 돈을 더 많이 벌기 위해 ⑧ 자유를 찾아서
 ⑨ 북한체제가 싫어서 ⑩ 자녀에게 좋은 미래를 주기 위해
 ⑪ 자격과 능력을 발휘하고 싶어서 ⑫ 기타(직접작성)

문11. 선생님이 북한에서 가장 오래한 또는 주로 한 직업은 무엇입니까? 한
가지만 선택해 주십시오.

- | | | |
|-----------|------------------------|-------------------|
| ①__ 직업 없음 | ②__ 노동자 | ③__ 농장원 |
| ④__ 군인 | ⑤__ 봉사원 | ⑥__ 고기잡이 |
| ⑦__ 사무직 | ⑧__ 관리직 | ⑨__ 전문직(교원, 의사 등) |
| ⑩__ 예술·체육 | ⑪__ 외화벌이 | ⑫__ 가정부양 |
| ⑬__ 학생 | ⑭__ 기타(직접작성 :) | |

문12. 북한에서 선생님의 생활수준은 어느 정도였습니까?

- | | | |
|----------|----------|----------|
| ①__ 상류층 | ②__ 중상류층 | ③__ 중간층 |
| ④__ 중하류층 | ⑤__ 하류층 | ⑥__ 극빈자층 |

문13. 현재 남한에서 본인의 재산수준은 다음 중 어디에 해당된다고 생각하
십니까?

- | | | |
|----------|----------|----------|
| ①__ 상류층 | ②__ 중상류층 | ③__ 중간층 |
| ④__ 중하류층 | ⑤__ 하류층 | ⑥__ 극빈자층 |

문14. 현재 선생님은 남한에 가족이 있습니까?

- | | |
|-----------------|-----------|
| ①__ 가족 있음(___명) | ②__ 가족 없음 |
|-----------------|-----------|

문15. 현재 선생님은 결혼하셨습니다?

- | | | | |
|--------|--------|--------|--------|
| ①__ 기혼 | ②__ 미혼 | ③__ 이혼 | ④__ 동거 |
|--------|--------|--------|--------|
- (☞문15-1로)

문15-1. 기혼이라면 현재 부부상황은 어떠하십니까?

- ①__북한에서 결혼하여 함께 입국
- ②__ 부부 중 1명 사망
- ③__ 부부 중 1명이 북한, 중국에 거주
- ④__ 북한사람과 결혼
- ⑤__ 조선족과 결혼
- ⑥__ 남한사람과 결혼

♣ 끝까지 응답해 주셔서 감사합니다. ♣

<부록 2>

인터뷰 반구조화 질문지

1. 직업선택과 결정에 관련된 질문

- 1) 직업이나 진로하면 무엇이 떠오릅니까?
- 2) 현재 직업에 대한 결정이나 선택에 대해 이야기해주시겠습니까?
- 3) 어떻게 지금의 직업을 선택하게 되었는지, 북한에서부터 천천히 자세하게 이야기해 주시겠습니까?
- 4) 직업을 선택하고 준비하는데 영향을 받은 것에 대해서, 경험이나 사건, 사람 등 무엇이든 이야기해 주시겠습니까?
- 5) 북한에서의 자격증이 직업을 선택하고 결정하는데 어떤 역할을 한다고 생각하십니까?
- 6) 앞으로의 계획은 무엇입니까?
- 7) 직업(결정)과 관련해서 어려움은 무엇입니까?

2. 북한자격과 직업능력에 관한 질문

- 1) 북한의 자격보유가 남한에서 직업생활을 하는데 능력으로 인정받는 것에 대해 어떻게 생각하십니까?
 - 직업능력을 발휘하기에 북한 자격으로 충분하다고 생각하십니까? 천천히 말씀해 주십시오.
- 2) 북한의 자격실태에 대해서 말씀해 주십시오.
 - 남한과 북한을 비교해서 말씀해 주십시오.

■ 저자 약력

· 강일규

- 한국직업능력개발원 선임연구위원

· 이용길

- 한국직업능력개발원 부연구위원

· 전연숙

- 북한이탈주민지원재단 팀장

· 김철수

- 경인교육대학교 교수

북한이탈주민 중 북한자격 인정자의 직업경로 실태 연구

· 발행연월일	2010년 12월 30일 인쇄 2010년 12월 31일 발행
· 발행인	권대봉
· 발행처	한국직업능력개발원 135-949, 서울시 강남구 삼성로 147길 46 홈페이지: http://www.krivet.re.kr 전화: (02)3485-5000, 5100 팩스: (02)3485-5200
· 인쇄처	(주)현대아트컴 (02)2278-4482
· 등록일자	1998년 6월 11일
· 등록번호	제16-1681호
· I S B N	978-89-6355-173-9 93340

©한국직업능력개발원

<값 8,000원>