creative commons

COMMONS DEED

저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:

저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.

비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.

변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 이용허락규약(Legal Code)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

Disclaimer

dCollection

국제학석사 학위논문

한국사회에서 이주여성의 일-가정 양립 연구

- 탈북여성을 중심으로 -

A Study on the Work-Family Balance of Women Migrants in Korean Society

- Focusing on Female North Korean Defectors –

2022 년 02 월

서울대학교 국제대학원

국제학과 한국학전공

왕이서 WANG YISHU

한국사회에서 이주여성의 일-가정 양립 연구

- 탈북여성을 중심으로 -

지도 교수 은기수

이 논문을 국제학석사 학위논문으로 제출함
2022 년 02 월

서울대학교 국제대학원
국제학과 한국학전공
왕이서

왕이서의 국제학석사 학위논문을 인준함
2022 년 02 월

위 원 장 한정훈 (인)

부위원장 박태균 (인)

위 원 은기수 (인)

초 록

본 연구는 일-가정 갈등 이론의 틀 속에서 탈북여성의 경제활동 및 가족생활에 대한 고찰을 통해 이들의 일-가정 양립 실태를 분석하였다. 여성 노동자 및 국제결혼의 증가에 따라 전 세계적으로 이주의 여성화 현상(feminization of migration)이 나타나고 있으며 한국으로 입국한 이주여성도 지속적으로 증가하고 있다. 이들의 안정적 정착을 지원하는 것은 한국정부가 당면하고 있는 중요한 과제가 되었고 그 중에 특히 '탈북여성' 이라는 특수한 집단은 경제, 정서, 사회문화 등 여러 측면에서 적응의 어려움을 경험하고 있기 때문에 지원과 주목이 필요하다.

한국으로 입국한 북한이탈주민 중 여성의 비율은 1998 년 12%에 불과하였으나, 2002 년부터 지속적으로 남성보다 앞서왔으며 북한이탈주민의 여성집중화가 두드러졌다. 특히 2020 년 6 월 기존으로 북한이탈주민 중에 20-40 대 여성은 19050 명에 달해 전체 탈북여성의 78.6%, 전체 북한이탈주민의 56.6%를 차지하고 있었다. 전체 북한이탈주민의 과반수를 차지한 20-40 대 탈북여성은 결혼, 출산, 육아, 취업 등 생애주기를 경험하고 있으며 육아 및 가족돌봄으로 인해 경력단절을 가장 많이 직면하고 있기 때문에 이들의 안정적인 경제활동과 가족생활이 이루어지는 것은 전체 북한이탈주민이 한국사회구성원으로 정착하고 적응 문제를 해결하는 핵심 과제로 볼 수 있다. 지금까지 이루어진 탈북여성 관련 연구들 중에 탈북여성의 취업, 결혼과 가족생활을 중심으로 진행된 것이 적지 않지만 두 영역의 문제들을 상호 연관하여 분석하는 연구는 매우 희소하다. 탈북여성 몇 명을 대상으로 심층면접을 통해 이루어진 질적 연구가 있지만 대표성이 높고 큰 표본을 대상으로 한 조사결과를 바탕으로 이루어진 탈북여성 일-가정 양립 연구는 없는 것으로 보이고 연구를 진행할 필요성을 보여준다.

이러한 문제의식을 가지고 본 연구는 일-가정 갈등 이론의 틀 속에서 남북하나재단(북한이탈주민지원재단)에서 가장 큰 표본을 대상으로 실시된 <2020 년 북한이탈주민 정착실태조사> <2020 년 북한이탈주민 사회통합조사> 를 중심으로 다양한 선행연구, 인터뷰 자료를 활용하여 탈북여성들의 경제활동 및 가족생활 실태에 대한 고찰을 통해 이들의 일-가정 갈등 및 일-가정 양립 실태를 탐구하는 데에 목적이 있었다. 연구를 통해 탈북여성의 경제활동 실태와 가족생활 현황은 어떠한지, 탈북남성과 어떠한 차이점을 지니는지, 일과 가정 간의 갈등이 어떻게 작동하고 있는지를 검토하였다. 또한 동일한 한국사회에서 살고 있는 한국일반여성과의 비교를 통해 '북한이탈주민' 및 '여성' 이

라는 두 집단에 동시에 해당하는 탈북여성만 갖는 추가적인 적응 어려움과 애로점을 밝히고 몇 가지 실질적인 지원방안을 제안하였다.

분석을 통해 본 연구에서는 다음과 같은 결과를 도출하였다.

첫째, 탈북여성의 경제활동 현황에 대한 분석 결과는 다음과 같이 정리될 수 있다. 우선, 북한이탈주민의 전체 경제적 적응 현황은 2000년대 초반 탈북 및 입국이 대폭 발생한 시기에 비해 경제활동참가율은 지속적으로 상승하다가 안정적 증가세로 보인다. 하지만 북한이탈주민의 임금수준과 직업유형은 여전히 열악한 수준이며 특히 탈북여성은 탈북남성에 비해 더 높은 구직장벽, 더 낮은 임금수준, 질이 낮고 불안정적인 고용형태를 경험하고 있으며 출산, 육아 등으로 인해 노동시장에서 쉽게 대체되어 경력단절을 당할 가능성이 높다는 사실을 확인할 수 있었다. 이러한 경제적 적응에서 나타난 성별 차이의 원인은 크게 한국사회에서 뿌리내리고 있는 젠더구조 및 여성의 개인적 특성 등 두 가지 맥락에서 찾아볼 수 있고 구체적으로는 노동시장에서의 성별 불편등, 북한과 한국사회의 성역할 고정관념으로 인한 일과 가정 사이의 부조화, 탈북여성의 심각한 신체적·정신적 건강 문제 등 세 가지 차원으로 해석하였다.

둘째, 탈북여성의 가족생활 현황에 대한 고찰을 통해 북한사회에서 한국사회까지의 공간 이동 속에서 기존 이론에서 기대했던 가족 내 여성 지위의 상승이라기보다는 과거에 비해 과중한 가족생계 부담, 여전히 전담하고 있는 가족돌봄, 어려워진 육아 및 자녀교육, 심각한 가정폭력 등 문제가 더 현저하게 나타나게 되었다. 이러한 현실들이 모두 취업의 장애요인으로 작용하고 있으며 탈북여성들의 일-가정 갈등을 지속적으로 격화시키고 악순환으로 이어지기도 하였다.

셋째, 탈북여성의 경제활동 및 가족생활 실태에 대한 고찰을 통해 이들이 심각한 일-가정 갈등을 경험하고 있으며 일-가정 양립이 이루어지기 힘든 현실이 발견됐다. 일-가정 갈등 이론의 양방향(bi-directional) 특징에 따라 가정-일(family to work conflict) 갈등의 경우, 우선 과중한 가족 생계유지 부담 및 열악한 가정재정상황으로 인한 절박한 상황에서 탈북여성이 직장을 구할 때 자기개발, 사회지위, 미래발전, 근무환경 등을 고려할 여지가 없으며 질이 낮은 하향 취업을 선택하게 된 경우가 많았다. 또한 육아 및 가족돌봄을 전담해야 하기 때문에 탈북여성이 취업설계를 하기 힘들고 일하는 시간과 장소가 매우 제한적이고 비정규직이나 임시직 아르바이트를 종사할 수 밖에 없는 불안정한 취업상태를 경험하게 되었다. 한편 일-가정 갈등(work to family conflict)의 경우, 우선 취업으로 인해 가족돌봄을 할 시간을 대폭 줄이게 되고 자녀양육 및 학습지도를 방치할 경우가 많았다. 이로 인해 가정 내 분업에 대한 새로운 요구가

생겼고 부부갈등으로 이어지기도 하였다. 또한 저임금 및 불안정한 직장 때문에 가족 내 생계유지 역할을 수행하기가 어렵고 자녀에게 충분한 교육자원을 제공할 수 없어서 어머니 역할조차 수행하기가 힘든 현실이었다.

넷째, 탈북여성의 일-가정 양립에 영향을 미치는 요인을 밝히고 이들이 갖는 추가적인 어려움을 분석하기 위해 한국일반여성의 일-가정 양립 실태에 대해 검토한 후 탈북여성 및 한국일반여성의 일-가정 양립 비교 연구를 진행하였다. 분석결과에 따르면 출산 및 육아는 여전히 한국일반여성 취업의 매우 큰 장애요인으로 작동하며 이로 인해 상당수의 여성은 경력단절을 경험하게 되었다. 반면에 기혼 취업여성들에게 직장을 그만두는 높은 기회비용을 피하기 위해 출산을 지연하거나 회피하는 여성 비율이 높아졌다. 이러한 현상이 지속되면서 여성의 출산 의지, 특히 둘째 자녀 출산 의지에 부정적으로 작용하여 한국사회의 심각한 저출산 문제를 가중시킬 것으로 예상되었다.

마지막으로 탈북여성과 한국일반여성의 일-가정 갈등 현황에 대한 비교를 통해 탈북여성만 갖는 추가적인 장애요인은 첫째, 탈북가정 내 강한 성역할 고정관념으로 인한 매우 불평등한 가족내 부부 분업, 둘째, 탈북여성의 사회적 네트워크의 부재로 인한 부족한 돌봄지원 및 제한된 정보망, 셋째, 불안정한 취업 및 과중한 가족생계부담 등으로 분석하였다. 이에 따라 정부 및 상관기관의 성평등 교육 제공, 탈북여성의 국공립 보육시설 이용 우선권 보장 및 일부 비용 지원, 북한이탈주민을 위한 정보 공유 웹사이트 운영 확대, 실용성이 높은 직업훈련 제공, 언론 활용을 통해 북한이탈주민에 대한 사회적 편견 해소 등 지원방안의 필요성을 제시하였다.

본 연구는 큰 표본을 대상으로 한 북한이탈주민에 대한 최신 조사 자료를 사용함으로써 기존 심층면접으로 이루어진 질적연구들이 지닌 연구대상 대표성 부족의 한계를 극복했다. 또한 탈북여성의 경제활동 및 가족생활 실태에 대한 고찰을 통해 문제들 간의 상호관계를 밝히고 일-가정 갈등의 맥락에서 문제를 분석하여 이를 통해 대안을 모색하는 데에 의미를 지니고 연구결과를 보완하기 위해 후속 연구를 진행할 예정이다.

핵심어: 일-가정 갈등, 일-가정 양립, 탈북여성, 북한이탈주민, 경력단절

학 번: 2019-27613

목 차

제 1 장 서 론 1

1.1 연구배경 및 연구목적 1
1.2 연구문제 및 연구방법 5

제 2 장 이론적 고찰 및 선행연구 검토 9

2.1 일-가정 갈등 이론 및 일-가정 양립 9
2.2 이주여성에 대한 이해 및 선행연구 고찰 13
2.3 탈북여성에 대한 이해 및 선행연구 고찰 20

제 3 장 탈북여성의 일-가정 양립 실태 27

3.1 경제활동 실태 및 분석 27
3.2 가족생활 실태 및 분석 51
3.3 탈북여성의 일-가정 갈등 분석 58

제 4 장 탈북여성 및 한국일반여성의 일-가정 양립 비교 63

4.1 한국일반여성의 일-가정 양립 실태 63
4.1.1 가족 내 부부분업 64
4.1.2 출산, 육아 및 경력단절 67
4.1.3 일-가정 갈등 및 저출산 69
4.2 비교 및 제안 71

제 5 장 결 론 75

참고문헌 82

Abstract 88

표 목차

<표 1> 북한이탈주민 입국 현황 (2020년6월 기준)..... 2

<표 2> 북한이탈주민 입국 현황 (2020년6월 기준)..... 3

<표 3> 조사 응답자 인구학적 특성(가중 후)..... 7

<표 4> 여성 경제활동참가율 연령별 상황 11

<표 5> 국내 거주 결혼이주민, 노동이주자 성별 현황..... 13

<표 6> 북한이탈주민 주요 경제활동 지표 성별 차이..... 28

<표 7> 임금근로자 최근 3개월 평균 임금 28

<표 8> 북한이탈주민 직업유형 5순위 30

<표 9> 북한이탈주민 취업자 재직 사업체 유형 6순위..... 30

<표 10> 북한이탈주민 탈북동기 (1+2 순위)..... 34

<표 11> 북한이탈주민 차별/무시당한 이유 36

<표 12> 남북통합학력 40

<표 13> 북한에서의 직업..... 41

<표 14> 성별 고용률 44

<표 15> 성별 임금격차 44

<표 16> 북한이탈주민 활동상태별 비경제활동인구 46

<표 17> 주당 36시간 미만 근로 이유..... 47

<표 18> 본인 건강 평가..... 49

<표 19> 가구주와의 관계..... 53

<표 20> 가사분담에 대한 견해 54

<표 21> 가사분담 실태 54

<표 22> 학생 자녀 유무 및 자녀 거주지역(복수응답)..... 55

<표 23> 자녀 교육비 가계 부담 정도 56

<표 24> 여성취업 장애요인(1+2 순위) 59

<표 25> 부부의 가족돌봄 수행 64

<표 26> 기관 이용 외 시간 영유아 주 돌봄자 65

<표 27>12세 미만 자녀 돌봄 분담 66

<표 28> 첫째 자녀 임신 취업기혼여성의 경력단절 경험 68

그림 목차

<그림 1> 일-가정 갈등 모형 9

<그림 2> Berry의 문화적응이론 유형 17

<그림 3> 이주여성의 출신국가별 문화적응유형 분포도 18

<그림 4> 탈북여성 일-가정 갈등 모형 61

<그림 5> 한국일반여성 일-가정 갈등 모형 70

<그림 6> 탈북여성의 일-가정 양립 영향 요인 80

제 1 장 서 론

1.1 연구배경 및 연구목적

결혼, 근로, 더 나은 삶에 대한 요망 등 이유로 국경을 넘어 한국으로 입국한 이주여성의 규모가 지속적으로 증가하고 있다. 한국 뿐만 아니라 전 세계적으로 이주의 여성화 현상(feminization of migration)이 나타나고 특히 아시아 지역의 경우 여성들이 경제적 빈곤을 해소하기 위해 가족의 주요 생계 책임자가 되어 해외이주노동을 하고 있는 경향이 늘어나고 있다. 아시아 사회에서 가사노동과 간병 등 유형의 일자리 및 서비스업 종사자에 대한 수요 증가는 이주여성들로 충원되는 경향이 보인다(International Organization for Migration, 2005). 이주여성에게 이주는 과거에 자신의 체류국에서 갖지 못했던 사회적 지위상승 및 경제적 계층이동을 가능하게 한다는 점에서 희망과 발전할 기회를 주는 것이다. 이와 동시에 새로운 한국사회에 정착하는 과정에서 이주 이전에 익숙했던 생활방식과 문화환경을 버리고 체제와 가치관의 충격, 기대와 현실 간의 괴리, 언어와 문화적 차이, 예상 못했던 편견과 차별 등으로 인해 이들의 한국사회 적응은 다양한 문제점에 직면할 수 밖에 없을 것이다. 이에 따라 이주여성들의 한국사회적응 문제를 해결하고 이들의 안정적 정착을 지원하는 것은 한국정부 및 상관기관들이 노력을 기울이는 중요한 과제가 되었다.

적응이란 주어진 환경조건에 맞춰서 자신을 변용시켜 나가는 일련의 과정을 의미하며 개인의 능동성과 주체적 의지를 강조한 개념이며 적응의 과정은 일반적으로 이주여성 전체가 하나의 공동체로 경험하는 집단차원에서의 적응과 이주여성 개인적 차원에서의 적응이라는 두 가지 차원에서 경험한다(김귀옥,2000. Berry, 2005). 이주민이 새로운 사회에 적응하는 과정은 구체적으로 경제적 적응, 심리적 적응, 사회문화적 적응, 부부/자녀관계가 포함된 가족단위 적응 등 다양한 분야로 구성되어 있다. 그러나 이러한 각 영역의 적응문제들은 서로 분리되어 존재하는 것이 아니라 일과 가정이라는 두 가지 이슈를 중심으로 상호 연관될 수 있다는 지적이 있다(정영애·김윤나, 2013). 즉 이주여성이 안정적인 취업을 통한 경제적 안정, 원활한 부부관계와 자녀관계 유지, 남

한사회 구성원으로서의 정체성 수립 등 다방면에서 제기되는 욕구들을 충족시켜 나가기 위해서는 다방면의 어려움들이 각각 해결되는 것도 중요하지만 문제들 간의 상호관계와 일-가정 양립을 둘러싸는 문제들의 맥락을 파악하고 이를 통해 대안을 모색하는 연구는 보다 더 중요하다.

한국사회로 이주한 여성들 중에 '탈북여성'이라는 집단이 여러 방면으로 보면 가장 특수한 존재라고 할 수 있다. 북한체제의 특성상 북한주민들의 해외이주는 엄격히 제한되어왔기 때문에 북한주민들의 이주 현상은 단순한 '이주' '국경이동'의 의미를 넘어서 '조국 탈출'이기 때문에 매우 다양한 모습을 띠게 되었다. 1990 년대 후반부터 지속된 북한의 마이너스 경제성장과 95 년부터 97 년까지의 자연재해는 식량난을 초래한 동시에 북한주민들의 탈북을 증가시켰다(이금순, 김규륜, 안혜영, 윤여상, 2005). 1990 년대부터 북한이탈주민의 남한사회 유입이 지속적으로 증가하였고 최근에 코로나 시국으로 인해 신규 이탈자가 대폭 감소했지만 2020 년 6 월 기준으로 한국 전국에 거주하는 북한이탈주민은 33670 명으로 파악된다(통일부, 2020). 초기에 북한이탈주민의 탈북동기는 일반적으로 식량난, 생활고, 북한 체제에 대한 불만 등이었는데 북한의 현실, 외부 환경의 영향과 변화에 따라 단순히 생존을 위한 탈북보다는 더 나은 삶에 대한 추구, 자유에 대한 동경, 가족유인입국 등 이유로 한국으로 입국한 북한이탈주민이 증가하고 있어 초기의 입국 형태와 다르게 나타나고 있었다.

<표 1> 북한이탈주민 입국 현황 (2020 년 6 월 기준)

구분	~'98'	~'01	'02	'03	'04	'05	'06	'07	'08	'09	'10
남(명)	831	565	510	474	626	424	515	573	608	662	591
여(명)	116	478	632	811	1,272	960	1,513	1,981	2,195	2,252	1,811
합계(명)	947	1,043	1,142	1,285	1,898	1,384	2,028	2,554	2,803	2,914	2,402
여성비율	12.20%	45.80%	55.30%	63.10%	67.00%	69.40%	74.60%	77.60%	78.30%	77.30%	75.40%

구분	'11	'12	'13	'14	'15	'16	'17	'18	'19	'20	합계
남(명)	795	404	369	305	251	302	188	168	202	72	9,435
여(명)	1,911	1,098	1,145	1,092	1,024	1,116	939	969	845	157	24,317
합계(명)	2,706	1,502	1,514	1,397	1,275	1,418	1,127	1,137	1,047	229	33,752
여성비율	70.60%	73.10%	75.60%	78.20%	80.30%	78.70%	83.30%	85.20%	80.70%	68.60%	72.00%

자료 출처: 통일부, 2020.

한국으로 입국한 북한이탈주민의 변화추이에서 나타난 가장 큰 특징은 여성의 비율이 72.1%(24266 명)에 달해 절대적으로 많다는 것이다. 한국 입국 북한이탈주민 중 여성의 비율은 1998 년 12%에 불과하였으나, 2002 년부터 지속적으로 남성보다 앞서왔으며 2018 년에 입국한 탈북여성의 비율은 전체 북한이탈주민의 85%를 차지하였으며

북한이탈주민의 여성집중화가 두드러졌다. 탈북여성이 증가하는 원인이 복잡하며 전문가들은 북한의 내부 상황, 제 3 국에서의 상황, 전문 브로커의 활동과 관련하여 설명하고 있다. 특히 탈북여성 입국자의 비율이 남성보다 높은 이유는 기존 식량 배급제에서 자생적 경제활동 전환으로 가족 경제활동 전략이 여성 중심으로 변화하였고, 여성의 경제활동이 증가하였으며, 국외거주 중국인과의 사실혼 관계로 국경이동이 더 수월해진 것에서 찾을 수도 있다(이민영・김현경, 2007).

탈북여성의 비율이 지속적으로 증가하면서 이들의 한국행과 정착은 과거 특수한 사건에서 이제 한국사회가 직면하는 보편적인 문제로 인식되고 있다. 한국 정부는 북한이탈주민의 한국사회적응을 도와주기 위해 꾸준히 노력해 왔고 이들의 정착을 지원하기 위해 통일부 소속기관으로 북한이탈주민 정착지원사무소 '하나원', 산하기관으로 북한이탈주민 지원재단 '남북하나재단'을 설립하고 안정부터 교육과 취업에 이르는 다양한 정책 사업을 운영하고 있다. 그러나 지금까지 북한이탈주민을 위한 지원정책과 문제해결은 대부분 전체 북한이탈주민의 차원에서 접근되고, 특별히 탈북여성 차원에서 연구하는 노력은 매우 부족하고 탈북여성의 특성에 맞는 법적, 제도적 지원과 맞춤형지원이 부족한 실정이다.

<표 2> 북한이탈주민 연령대 분포 (2020 년 6 월 기준)

구분	0-9세	10-19세	20-29세	30-39세	40-49세	50-59세	60세이상	계
남	651	1,696	2,614	2,142	1,376	572	341	9,392
여	645	2,103	6,951	7,521	4,578	1,453	994	24,245
합계(명)	1,296	3,799	9,565	9,663	5,954	2,025	1,335	33,637
※ 입국당시 연령 기준이며, 최근 입국하여 보호시설 등에 있는 일부인원은 제외된 수치로 입국인원과 차이가 있음								

자료 출처: 통일부, 2020.

<표 2>에서 보여주듯이 한 가지 주목할 만한 점은 통일부 2020 년 6 월에 실시한 최신 조사에 따르면 북한이탈주민들 중에 20-40 대 여성은 19050 명에 달해 전체 탈북여성의 78.6%, 전체 북한이탈주민의 56.6%를 차지하고 있다는 사실이다. 북한이탈주민 중 여성의 비율은 남성에 비해 훨씬 높으나 경제활동 방면에서 훨씬 더 취약하고, 자녀양육 전담과 한국사회에서 여성에 대한 암묵적 차별 등으로 경제활동 및 사회생활을 유지할 때 여러 가지 추가적인 어려움을 겪고 있다. 특히 전체 북한이탈주민 과반수를

차지한 20-40 대 탈북여성은 결혼, 가정, 자녀돌봄, 취업과 자녀돌봄으로 인해 경력단절을 가장 많이 직면하는 집단이다. 따라서 이들의 안정적인 경제활동과 가족생활이 이루어지는 것은 전체 북한이탈주민이 한국사회구성원으로 정착하고 적응 문제를 해결하는 핵심 과제라고 볼 수 있다. 즉, 탈북 여성의 적응문제를 일-가정 양립 문제에 초점을 맞춰서 접근하는 연구는 매우 필요하고 이들의 성공적인 일-가정 양립은 탈북 여성들의 안정적인 정착과 자립기반을 보장할 수 있을 뿐 아니라 탈북 기족단위의 적응, 탈북 자녀의 적응, 북한이탈주민 사회관계망의 형성 및 전체의 안정적인 정착 등에도 큰 의미를 가지고 있다.

일-가정 양립 논의는 이주여성 연구에만 적용되는 것이 아니다. 근대 사회 사업구조의 변화 및 이에 따른 여성노동의 사회적 수요 증가, 이러한 변화로 인해 심각한 인구문제, 저출산, 노령화 문제 등의 등장과 함께 '일-가정 갈등' '일-가정 양립'은 한국사회를 비롯한 전 세계에서 많이 논의되기 시작하였다. OECD 보고서에 따르면 일-가정 양립 지원 정책은 "가족의 자원과 아동 발달의 적정성을 고려하여 일과 가족생활의 균형있는 조화를 촉진하고 일과 자녀양육에 있어 부모들의 선택권을 부여하며 성평등한 고용기회를 확대하는 모든 가족친화적 정책" 을 지칭한다(OECD, 2002). 그러나 한국사회의 경우 가족돌봄을 여성들이 책임져야 한다는 성별역할분업에 대한 사회적 관념을 아직 철저히 극복하지 못하고 일과 가족돌봄, 자녀양육에 대한 여성 개인의 선택권과 평등권을 보장하기 힘든 실정이다. 여성의 교육수준 확대와 산업구조 변화로 여성의 경제활동참여는 지속적으로 증가하고 있지만 OECD 회원국 중 여전히 낮은 수준을 유지하고 있다. 또한 OECD 회원국과 비교해 보면 한국여성들이 출산과 육아로 경제활동참여율의 급속한 하락으로 인한 M 자형의 경제활동참여 양상이 나타나고 있다. 이러한 여성의 M 자형 경제활동참여형태가 나타나는 원인은 한국 사회에서 결혼과 출산 등 일은 여전히 여성의 경제활동참여를 가로막아 취직하는 여성의 경력단절을 초래하고 있음으로 확인하였다(은기수, 2018).

이러한 젠더 구조와 가부장적 성별분업적인 인식이 뿌리내리고 있는 사회 환경에서 한국여성의 일-가정 양립을 실천하는 것이 쉬운 일이 아니다. 그러나 한국으로 이주하여 한국일반여성과 같은 사회환경에 속해 있는 탈북여성의 일-가정 양립 상황은 과연 어떠한지, 전체 한국여성보다 더 나은지, 아니면 탈북자의 특수한 신분으로 보다 더 열악한 상황에 처해 있는지는 명확하지 않는다. 지금까지 이루어진 탈북여성 관련 연구들

중에 탈북여성의 취업과 경제적 적응, 결혼과 가족생활을 중심으로 진행된 것이 적지 않지만 두 영역의 문제들을 상호 연관하여 분석하는 연구는 매우 희소하다. 다만 2013년 남북하나재단 (북한이탈주민지원재단) 은 탈북여성 15명을 대상으로 탈북여성의 일-가정 양립 실태를 분석하는 질적 연구가 있지만 대표성이 높고 큰 표본을 대상으로 한 조사결과를 바탕으로 이루어진 탈북여성 일-기정 양립 연구는 없는 것으로 보인다. 이와 더불어 이러한 질적 연구가 있다고 해도 8년이 지나간 현재는 당시와 비교해 보면 탈북여성의 일-가정 양립 실태는 어떻게 변화해 왔는지, 기존연구에서 제기되지 못했던 탈북여성과 한국일반여성의 일-가정 양립 실태에서 어떠한 차이점이 있는지 분석할 필요가 있다.

이에 따라 본 연구는 일-가정 갈등 이론을 바탕으로 남북하나재난에서 가장 큰 표본을 대상으로 실시된 <2020년 북한이탈주민 정착실태조사> <2020년 북한이탈주민 사회통합조사> 및 다양한 선행연구, 인터뷰 자료를 활용하여 탈북여성들의 경제활동 및 가족생활 실태에 대한 고찰을 통해 이들의 일-가정 갈등 및 일-가정 양립 실태를 탐구하는 데에 목적이 있다. 연구를 통해 탈북여성의 경제활동참여와 가족생활현황은 어떠한지, 탈북남성과 어떠한 차이점을 지니는지, 일과 가족돌봄 간의 갈등이 어떻게 작동하고 있는지, 이들의 일-가정 양립에 영향을 미치는 요인이 무엇인지, 가족돌봄의 역할을 수행하는 과정에서 선택권과 평등권이 보장되고 있는지를 검토하였다. 또한 같은 한국사회에서 살고 있는 여성집단에 속해 있는 한국일반여성과의 비교를 통해 '북한이탈주민' 및 '여성'이라는 두 집단에 동시에 해당하는 탈북여성만 갖는 추가적인 적응어려움과 애로점을 밝히고 몇 가지 실질적인 지원방안을 제안하고자 하였다.

1.2 연구문제 및 연구방법

상술한 문제의식 및 연구목적을 가지고 본 논문은 다음과 같은 세 가지 연구질문을 설정하였다.

첫째, 탈북여성의 경제활동 및 가족생활 실태는 어떠하며, 탈북남성과 어떠한 성별 차이점을 지니는가?

둘째, 탈북여성의 일-가정 갈등은 어떻게 작동하고 있는지, 일-가정 양립이 이루어지는가?

셋째, 탈북여성의 일-가정 양립 실태는 동일한 한국사회에서 살고 있는 한국일반여성과 비교하면 어떠한 추가적인 어려움을 지니는가?

이러한 연구질문에 대해 답하기 위해 본 논문에서 일-가정 갈등의 이론적 틀을 바탕으로 다음과 같은 연구방법과 자료를 사용하였다. 우선 탈북여성의 경제활동 실태 및 가족생활 현황을 총괄적으로 파악하기 위해 북한이탈주민지원재단(남북하나재단)이 실시한 <2020 년 북한이탈주민 정착실태조사> <2020 년 북한이탈주민 사회통합조사> 등 조사원료자를 사용하였다. 북한이탈주민지원재단은 다양한 지원 정책 및 사업 수립, 연구에 필요한 통계자료를 생산하기 위해 2011 년부터 매년 북한이탈주민 실태조사를 실시했고, 2013 년부터 사회조사를 실시하기 시작하였다. <2020 년 북한이탈주민 정착실태조사>는 북한이탈주민의 생활안정, 입국 전의 사항, 직업교육훈련, 일에 관한 사항, 구직에 관한 사항, 기타 활동에 관한 사항, 이전 직장일에 관한 사항 등 7 개 부문 하에 55 개 조사 항목으로 구성되며 <2020 년 북한이탈주민 사회통합조사> 는 노동, 사회활동, 복지, 보건 및 건강, 교육, 가족, 사회 관계망, 가구 경제상태 등 8 개 부문 하에 60 개 조사 항목으로 구성된다. 조사 대상의 경우 <2020 년 북한이탈주민 정착실태조사> <2020 년 북한이탈주민 사회통합조사>는 1997. 1. 1. ~ 2019. 12. 31. 기간 동안 한국에 입국한 북한이탈주민 중, 2020. 5. 1.기준 만 15 세 이상인 29,400 명(목표 표본: 3000 명, 소재불명자 제외)을 대상으로 실시하였다. 조사 응답자의 가중 후 인구학적 특성은 다음과 같다.

<표 3> 조사 응답자 인구학적 특성(가중 후)

(단위: %)

Base=전체	사례수 (명)	비율
▣ 2020 ▣	(29,400)	100.0
성별		
남성	(7,035)	23.9
여성	(22,365)	76.1
연령대		
15~19세	(776)	2.6
20대	(4,052)	13.8
30대	(7,343)	25.0
40대	(8,491)	28.9
50대	(5,495)	18.7
60대 이상	(3,243)	11.0
거주지역		
수도권	(19,056)	64.8
ㄴ서울	(7,568)	25.7
ㄴ경기	(9,032)	30.7
ㄴ인천	(2,456)	8.4
비수도권	(10,344)	35.2
남한거주기간		
3년 미만	(3,560)	12.1
3~5년 미만	(2,160)	7.3
5~10년 미만	(11,017)	37.5
10년 이상	(12,663)	43.1

자료 출처: 남북하나재단, <북한이탈주민 정착실태조사><북한이탈주민 사회통합조사>, 2020.

응답자의 인구학적 특성에 따라 성별 분포를 보면 탈북여성의 비율은 전체 응답자의 76.2%를 차지하고 남성은 23.9%이다. 응답자의 연령대 본포 상황 40 대와 30 대가 각각 28.9%, 25%로 가장 많은 것으로 나타나고, 자녀돌봄 부담과 경제활동의 필요가 가장 큰 20-40 대 북한이탈주민 응답자는 전체 응답자의 67.7%에 달성하였다. 조사 자료의 풍부한 조사 항목과 데이터의 강한 대표성으로 탈북여성의 일-가정 양립 연구를 진행하는 데 충분히 사용할 수 있다.

또한 탈북여성의 일-가정 양립에 대해 더 심층적으로 고찰하기 위해 본 연구는 문헌고찰과 자료재분석을 진행하기도 하였다. 우선, 연구 주제에 부합하는 기존 연구결과를 파악하기 위해 선행문헌탐색을 광범위하게 수행하여 체계적 문헌고찰이 이루어지고자 하였다. 이를 위해 KISS 와 DBpia 등 데이터베이스를 이용하여 2020 년까지 국내 학술지에 출판된 연구성과 중 '탈북 여성' '새터민 여성' '북한이탈 여성' '북한이탈주민'이라는 주제어를 포함하는 연구물을 검색하고 최종 선정된 참고할 만한 연구성과에 대해 분석을 실시하였다. 또한 탈북여성과 직접 접근하기에 한계가 존재하기 때문에 통일부, 북한이탈주민지원재단, 서울대학교통일평화연구원 등 연구기관 및 다른 학자들이 진행한 탈북여성에 대한 인터뷰 자료, 수기 자료, 통계자료를 수집하여 재분석을 진행하고, 북한이탈주민 관련 정부공식문서, 관련 보고서, 기타 참고자료 등을 보충 자료로 인용하고자 하였다. 이와 더불어 탈북여성의 일-가정 양립 상황은 동일한 한국사회에서 살고 있는 여성집단에 해당하는 한국일반여성과 비교하면 어떠한 차이점 및 추가적 어려움을 지니는지를 분석하기 위해 여성가족부가 실시한 <가족실태조사> 및 한국보건사회연구원이 실시한 <전국 출산력 및 가족보건·복지 실태조사>등 자료를 활용하여 비교연구를 통해 탈북여성이라는 집단만 직면하고 있는 이중스트레스와 적응장애요인을 밝히고자 하였다.

본 논문은 총 5 장의 내용으로 구성되고 각 장의 내용은 구체적으로 다음과 같이 정리될 수 있다. 우선 제 1 장에서는 연구배경 및 연구목적을 제기한 후 논문의 세 가지 구체적인 연구질문과 연구질문을 답하기 위해 사용한 연구방법, 연구의 분석틀, 연구자료를 제시하였다. 제 2 장은 이론적 고찰 및 선행연구 검토의 부분이었다. 주로 일-가정 갈등 이론에 대한 고찰, 한국사회 일-가정 양립 논의의 배경 및 현황, 이주여성에 대한 이해 및 선행연구, 탈북여성에 대한 이해 및 선행연구, 선행연구의 한계 등으로 구성되었다. 제 3 장에서는 탈북여성의 경제활동과 가족생활 현황, 그리고 성별 차이 및 원인에 대한 고찰을 통해 이들의 일-가정 양립 실태를 밝히고 일-가정 갈등은 어떻게 작동하고 있는지를 분석하였다. 이어서 제 4 장에서는 한국일반여성의 일-가정 양립 실태에 대해 분석한 후 탈북여성 및 한국일반여성의 일-가정 양립 실태에 대한 비교 연구를 통해 탈북여성이 직면한 추가적인 어려움을 밝히고 실질적인 지원방안을 제안하였다. 마지막으로 제 5 장은 요약 및 결론으로서 연구질문에 대한 답, 연구자의 주장, 그리고 연구의 한계를 제시하였다.

제 2 장 이론적 고찰 및 선행연구 검토

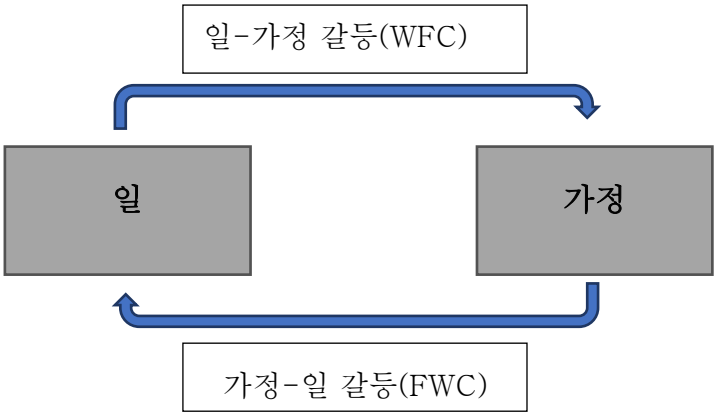
2.1 일-가정 갈등 이론 및 일-가정 양립

2.1.1 일-가정 갈등 이론

일-가정 갈등(work-family conflict)이란 각 역할 간 갈등(inter-role conflict)의 한 형태로 직장 영역 및 가정 영역에서 오는 역할 수행 압력이 서로가 양립되지 못할 때 나타나는 갈등을 말한다(Greenhaus & Beutell, 1985).

이는 '두 가지 이상의 다른 영역에서 요구받는 역할들을 동시에 수행하는데 있어서 한 영역에 대한 역할 수행이 다른 역할을 수행하는 것을 더 어렵게 만들다' 고 주장하는 Kahn, et. al(1964)의 역할 갈등(role conflict), 그리고 '한 영역에서의 경험이 다른 영역의 경험에 영향을 미친다는 것으로 직장과 가정의 영역이 서로 다른 영역이지만 서로에게 긍정적 또는 부정적 영향을 주고받을 수 있다' 는 Staines(1980)의 전이이론(spillover theory)에 따라 정의된 이론이다.

<그림 1> 일-가정 갈등 모형



일 -가정 갈등을 분석할 때 일반적으로 직장과 가정의 영역을 분리한 이분법 시각보다는 두 영역이 서로 영향을 주고받는 상호작용에 주목해야 한다. 이러한 갈등은 일방

적 갈등이 아니라 양방향(bi-directional) 특징을 지니기 때문이다. 구체적으로 구분하면 일-가정 갈등은 직장에서 수행하는 역할이 가정 내의 역할을 수행하는데 방해하여 발생하는 일-가정 갈등(work to family conflict)과 가정 내의 역할이 직장의 일을 수행하는데 방해하여 발생하는 가정-일 갈등(family to work conflict)으로 구분될 수 있다(Frone, Yardley, & Markel, 1997).

기존 연구는 주로 직장이 가정에 미치는 일-가정 갈등에 집중하였다는 주장이 있고(Ford, Heinen, & Langkamer, 2007), 한국사회도 마찬가지로 직장이 주는 재정적 안정과 사회적 지위의 중요성, 한국사회에서 뿌리내리는 가부장적인 사회구조 및 성역할 고정관념 등으로 인해 일-가정 갈등에 더 주목하게 되었다(권순원·이영지·김봄이, 2013). 이에 따라 본 연구에서는 양방향 (bi-directional)의 일-가정 갈등 모형을 바탕으로 탈북여성의 일과 가정이 어떻게 서로 영향을 주고받고 방해하고 있는지 분석하고자 하였다.

2.1.2 한국사회 일-가정 양립 논의의 배경 및 현황

OECD 보고서에서 일-가정 양립 지원 정책 내용에 따르면 이는 “가족의 지원과 아동발달의 적정성을 고려하여 일과 가족생활의 균형있는 조화를 촉진하고, 일과 자녀양육에 있어서 부모들의 선택권을 부여하며 성평등한 고용기회를 확대하는 모든 가족친화적 정책” 이라고 정의한다(OECD, 2002).

정영애・김윤나(2013)는 이러한 양립 목표를 첫째, 가족구성원이 부모역할과 노인/장애가족 돌봄역할을 담당하는 가족의 돌봄권, 둘째, 이러한 가족돌봄의 의무와 책임으로 근로자로서 경력유지와 관련된 권리가 제한받지 않도록 개인의 인적자원을 개발하고 노동시장에 참여하여 소득을 얻고 사회적 활동을 할 노동권, 셋째, 가족돌봄의 일차적 책임이 여성에게 있다는 성별역할분업에 대한 사회적 관념을 극복하고 남성의 돌봄역할과 여성의 사회활동을 함께 장려 함으로써 일과 자녀양육에 대한 개인 선택권과 평등권 보장 등 세 가지 측면으로 재해석하고 있다.

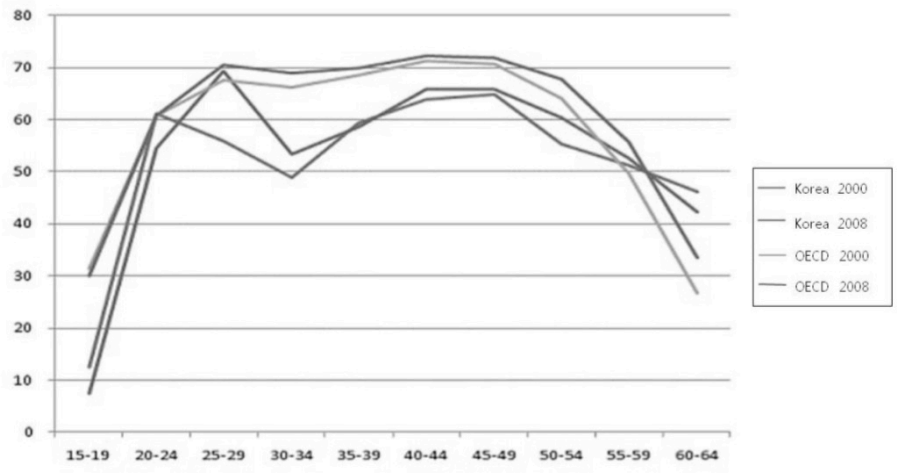
한국 사회의 급격한 인구변화, 가족구조변화, 그리고 서비스 중심 산업구조의 재편에 따라 노동시장에서 여성노동에 대한 사회적 수요가 증가하고 있다. 이에 따라 가족내 더이상 온 가족이 남성의 수입에 의존하여 생계를 유지하는 것이 아니라 가족의 비용

특히 재생산비용의 지속적 증가로 가족의 입장에서도 여성의 경제활동참여요구가 높아지고 있다. 다른 한편 여성들이 교육수준의 확대, 인식의 진보, 사회환경의 변화 등으로 노동시장 참여에 대한 욕구도 과거에 비해 크게 증가하고 있다.

그러나 노동시장에서 여성참여에 대한 의지와 필요가 지속적으로 증가하고 있으나 한국사회 여성의 경제활동 참가율은 다른 OECD 회원국과 비교하면 낮은 순위를 유지하고 있어 큰 발전을 보이지 않은 상태이다. 직종으로 보면 여성의 임시 일용직 비율이 높은 것으로 나타나고 성별직종분리 현상이 여전히 지속되고 있다. OECD 가 발표한 남성 임금을 100 으로 볼 때 여성 임금이 차지하는 비율인 '성별임금격차(Gender Wage Gap)'에 따르면 한국은 32.3%로 압도적인 1 위로 조사됐다. 이러한 현실들을 고려하면 한국사회는 노동시장에서 여성의 평등한 노동권이 보장받고 있다고 하기 힘든 실정이다

한 가지 더 주목할 만한 사실은 한국여성들이 결혼, 출산, 육아 등으로 인해 다른 OECD 회원국과 다른 경제활동참여 양상이 나타나고 있다는 것이다. 즉 한국여성들이 결혼, 출산, 육아 등으로 노동시장참여율이 급속한 하락하여 M 자형의 여성경제활동참여 연령별 양상이 나타나고 유지하고 있다.

<표 4> 한국과 OECD 회원국 평균 여성 경제활동참가율 연령별 상황



자료 출처: OECD.Stat (http://stats.oecd.org/))

은기수(2018)의 연구에 따라 일본과 비슷한 M 자형을 보이는 한국여성 경제활동참여 형태는 2000 년에 접근할수록 완만한 M 자형으로 변하다가 최근으로 올수록 참여율의 정점과 최저점 사이의 격차가 벌어지고 전형적인 M 자형을 보인다. 이러한 변화는 여성 교육수준, 초혼연령, 출산연령의 상승으로 이루어진다고 판단하여 이러한 M 자형 양상이 형성된 배경으로 한국사회에서 여전히 결혼과 출산이 여성의 경제활동참여의 장애요인이 되고 여성의 경력단절을 초래하고 있음을 보여준다. 이러한 연구결과를 통해 한국사회에서 자녀양육을 비롯한 가족돌봄의 책임이 여전히 여성에게 있고 여성들이 상당수는 취업과 육아 간의 갈등으로 인해 노동시장에서 이탈하고 있음을 보여주는 것이다. 경력단절을 당하게 되면 노동시장에 다시 진입하는 것이 쉽지 않고 다시 일을 시작하는 경우에도 이전보다는 대부분 하향취업을 경험하게 되어 고용의 질이 낮아지게 된다. 이러한 상황은 여성 개인 뿐만 아니라 기업과 사회의 인적자원 활용의 면에서도 큰 손실로 본다.

한편 취업하고 있는 여성들은 일과 가족역할을 병행하기 위해 노동시장의 관행과 타협할 수밖에 없다. 이에 따라 출산을 회피하거나 자녀수를 줄이는 것을 통해 양육의 역할과 부담을 최소화하는 방식으로 노동시장에서의 경쟁력을 유지하는 대신 가족생활을 최소화 하려고 시도하게 된다(홍승아,2011). 이러한 배경 속에서 발생하는 돌봄의 공백은 저출산, 고령화와 함께 한국사회의 심각한 사회적 위험으로 등장하고 있다. 일-가정 양립을 위한 각종 법과 제도들이 만들어지고 여성 가족 저출산 관련 각종정부 기본계획에서 일-가정 양립 사회의 실현이라는 목표가 중요한 위치를 차지하게 되었다.

이러한 배경 속에 가족돌봄과 경제활동 간의 갈등을 해소하고 조화로운 삶을 위해 정부 외의 공공기관이나 기업에서도 가족친화적 사회와 기업을 만들기 위한 다양한 시도들이 이루어지고 있어 지금까지 노력해 왔지만 성과는 그다지 만족스럽지 못하다. 이러한 사회환경으로 이주한 탈북여성들의 경우 북한에서 한국까지 공간의 이동 과정에서 결혼, 출산, 육아 등 과정을 경험하는 동시에 한국사회내 한국여성들이 경험하는 성별분업, 젠더 구조 등도 경험하게 된다. ‘북한이탈주민’과 ‘여성’이라는 두 가지 집단에 동시에 속해 있는 이들이 이중 스트레스를 겪으면서 일-가정 양립 상황은 어떠한 지점에서는 한국일반여성과 공통점을 지니지만 또 한편으로는 이들과 차별화된 차이점, 그리고 탈북여성들만 직면하고 있는 추가적인 장애요인을 지니고 있어 구체적인 연구가 필요하다.

2.2 이주여성에 대한 이해 및 선행연구 고찰

(1) 이주여성 현황

유엔 국제이주기구(IOM)의 정의에 따르면 이주는 국경을 넘거나 혹은 특정 국가 내에서 사람이나 집단이 이동하는 것을 의미한다. 그 기간과 구성, 원인에 상관없이 어떤 형태의 인구이동이든 포괄하는 개념으로 난민, 이재민, 경제적 이주자 그리고 가족 재결합 등의 목적을 위해 이동하는 사람들을 포함한다. 원래 있던 곳을 떠나 있는 사람은 모두 이주민(Migrant)이라고 할 수 있지만, 학계에서 많이 논의되고 있는 이주민은 대부분 국제적으로 국경을 넘어 이주한 경우를 칭한다.

이주민들은 노동, 결혼, 해외 동포, 난민, 유학생 등으로 한국에 들어옴에 따라 최근 국내에 체류 중인 이주민이 지속적으로 증가하고 있어 2020 년 12 월 말 현재 국내에 체류 중인 외국인은 2,036,075 명으로 파악된다. 저출산 문제 및 고령화 사회로 인한 외국인노동력 증가, 국제결혼 증가로 인한 결혼이민자 증가, 외국국적동포 유입, 유학생 증가 등으로 국내 체류외국인 수의 지속적인 증가가 예상된다(출입국·외국인정책 통계연보, 2020).

<표 5> 국내 거주 결혼이주민, 노동이주자 성별 현황(2020 년 10 월 말 기준)

구분	외국인근로자	결혼이민자
남(명)	403330	34628
여(명)	111721	139254
합계(명)	515051	173882
여성비율	21.70%	80.10%

자료 출처: 통계청, 행정안전부, 2020.

전 세계적으로 정치경제적 변화, 산업구조 변화, 인식 변화 등으로 국제결혼과 결혼이민이 증가하면서 ‘이민의 여성화(feminization of migration)' 는 새로운 이슈로 등장한다. 최근의 전 세계 이민 패턴 중 가장 두드러진 변화는 기존의 남성 위주의 생산 영역으로의 이주에서 여성들이 주로 담당해왔던 재생산 영역으로의 여성이주로 확장되고 있다 는 것이다. 이주한 남성이나 자녀 등을 데리고 왔던 전통적 이민 패턴과는 달리 이민의 여성화는 여성이 남성의 의존자나 종속자로서 이주하는 것이 아니라, '생계부양자'로 이주한다는 점에서 새로운 현상이다(김현미, 2016).

한국사회도 마찬가지로 1980 년대 후반부터 외국인 노동자의 유입으로 한국사회는 다문화 사회로 점차 진입되어 있다. 동시에 1980 년대부터 종교단체를 통해 일본 여성은 결혼이민자(marriage migrant)로 한국사회에 진입하기 시작하였고 <표 5>에서 보여주듯이 2020 년 10 월 기준으로 한국 국내 거주 중인 외국이주민 중 여성결혼이민자는 17 만 명으로 전체 결혼이민자의 80%이상을 차지하며 노동이주자 중 여성의 비율은 남성보다 낮지만 11 만 명의 큰 규모를 달성하였다.

이러한 큰 규모의 이주여성들이 한국사회에 조속히 적응하여 정착하고 한국사회 구성원으로 자립하는 것이 이들의 삶 뿐만 아니라 한국사회의 발전, 다문화 사회의 성장 등 의미에서 중요한 문제로 인식해야 한다. 이에 따라 이주여성의 경제적 적응, 사회문화적 적응, 심리적 적응 등 측면으로 접근할 필요가 있고 특히 이들의 안정적인 경제활동과 가족생활을 유지하는 것이 매우 중요한 문제로 인식하고 여성 특성상으로 이주남성의 상황과 구분하여 접근할 필요가 있다.

(2) 이주민의 경제적 적응과정에서 나타난 성별 차이

우선, 경제적 적응 차원에서 이주자들은 새로운 사회에 정착하는 과정에서 구직 어려움, 실업상태 혹은 자신이 출신국가에서 갖던 직업보다 낮은 하향적 취업 및 신분이동을 경험하게 된다는 점에서 공통점이 있지만 경제적응상 성별 차이도 나타난다(이금순, 2006.)

취업시장의 여건상 이주 이전의 전문직 등을 지속하기 위해서는 새로운 교육과 직업훈련이 필요하나, 초기 정착과정에서 가족이나 개인의 생계유지를 위한 취업이 불가피하기 때문이다. 이와 같은 현실에 대해 이주자들은 좌절하게 되는 것이 일반적이지만, 이에 대한 수용태도는 성별에 따라 큰 차이를 보이는 것으로 보고된다. 즉 여성이주자들의 경우에는 새로운 사회에서 더 낮은 신분의 사회적 수요가 있는 직업(청소부, 가사도우미, 식당도우미 등)에 대해 큰 저항감 없이 뛰어들게 되기 때문이다. 이러한 직종은 별다른 직업훈련 등의 준비가 필요 없기 때문에 기존 경제 활동의 경험이 없는 여성들의 경우에도 일하고자 하는 의지만 있다면 곧 바로 시장진입을 할 수 있다. 남성들은 이주 전 사회에서 본인들이 가지고 있던 직업 등 사회적 지위를 고려하여 실제 취업능력에 대한 고려 없이 하향취업을 주저하는 경향을 보이게 된다. 1990 년대 보스니아 난민의 이주국인 미국에서의 적응과정을 살펴보면, 다른 정착 환경임에도 불구하고 성별 경

제적 적응은 유사한 형태로 이루어졌다(Franz 2004). 미국으로 이주한 보스니아 가족들의 경우에도 미국의 월생계비 지원과 정착교육 프로그램에도 불구하고 가족들의 생계를 위해 여성들은 이주 직후부터 저임금 노동직에 취업하는 경향을 보였다. 반면 남성들은 자신들이 이주 전에 갖고 있던 사회적 지위와 직업들로 인해 이주 직후부터 하향 취업하기보다는 언어 및 직업훈련 등을 이수하고자 하였다.

이와 같이 이주초기 경제적응상 성별 차이는 이주남성의 권위감 상실을 유발하기도 한다. 전통적인 가부장적 가치를 갖고 있는 남성들이 실업 상태에 있는 경우 가족 내 자신의 권위가 줄어들게 되는 것에 대한 불안감으로 더욱 권위적인 태도를 보이는 경향이 있다. 이주 전에 부부간의 갈등이 있었던 경우에는 정착과정에서 남성의 심리적 부담으로 인해 갈등이 보다 악화되는 것으로 나타난다(Sluzki 1979; 장혜경 김영란 2000; 이금순,2006).

(3) 이주여성의 문화적응유형 및 문화적응상의 성별 차이

사회문화적 적응 차원에서 새로운 문화나 사회적 가치 수용에 있어 상당한 성별 차이가 있는 것으로 알려지고 있다. 즉 일반적으로 이주자가 정착하는 새로운 사회는 원래 자신의 출신국에 비해 사회 경제적으로 우위에 있는 경우가 많고 여성에게 유리한 문화적 규범과 가치를 내세우는 경우가 많다. 특히 가부장적 사상이 뿌리내리는 사회에서 온 이주자들의 경우 남성들이 가부장적 가치나 권위를 상실하는 반면에 여성들은 새로운 문화를 보다 빨리 수용하는 경향이 있다(이금순, 2006). 또한 일반적으로 여성들의 경우 여성 특성상으로 이웃들과의 교류, 새로운 사회관계망 형성 등에 보다 적극적으로 참여하며, 새로운 문화를 보다 빨리 수용하는 것으로 보인다.

문화 적응은 개인이 다양한 문화적 상황과 조화를 이루어 가는 능동적 과정 또는 결과로 정의될 수 있고(박종철・김영윤・이우영,1996) 특히 이주민에게 문화적응은 상이한 문화적 배경을 지닌 이주집단이 새로운 정착사회의 문화와 지속적으로 접촉하고 이에 따라 나타난 현상들을 지칭하는 포괄적 개념이다(Redfield, Linton, Herskovits, 1936). 이에 근거하여 최혜지(2009)는 “이주여성의 문화적응을 타문화로부터 한국사회로 이주한 여성이 한국문화와 원문화 사이의 차이를 인식하고 문화적 차이를 극복하기 위해 적절한 행동과 사고양식을 발전시켜가는 능동적 과정 또는 과정을 통해 얻게 된 변화의 총체” 로 개념화하였다.

사회문화적응의 성별 차이를 설명하는 요인들이 다양하지만 기존연구들 중에는 가치관에 초점에 맞추는 경우는 많다(진미정, 1008). 새로운 사회에서 새로운 문화에 대한 적응은 개개인의 가치관 변화를 초래할 것이다. 특히 이주 전 사회와 정착해야 할 사회가 완전히 다른 문화권인 경우 문화적 차이로 인한 적응의 어려움과 가치관의 충격이 더 큰 것으로 보인다. 예를 들어 동양적 가족주의적 문화권과 서구의 개인주의적 문화권, 사회주의체제와 자본주의체제 등 이질적인 사회체제를 갖는 지역 간의 이주의 경우 일상생활에서 문화의 차이로 인한 갈등을 겪을 수 있다(Berry, 1998).

한편 이주민의 문화적응 연구를 진행하는 데 자주 활용된 이론 중의 하나는 베리(Berry) 의 문화적응이론이다. 특히 베리의 문화적응의 다차원이론은 이주민의 문화적응에 대한 후속연구들의 이론적 근간을 제공해 왔다. Berry 의 이론에 따르면 이주여성의 문화적응 과정은 문화적 차원과 심리적 차원으로 구분하여 경험하게 된다. 즉 이주여성 집단이 하나의 공동체로 경험하는 집단 차원에서의 문화적 적응과 이주여성 각자가 개인적으로 겪는 심리적/정서적 차원에서의 문화적응 과정을 말한다. 심리적 차원에서의 집단적 문화적응은 타문화로부터 직접적인 영향을 받거나 또는 자신이 속한 집단의 문화의 변화에 따라 간접적으로 영향을 받아 문화적 접점에 위치한 개인에게 일어나는 변화이다. 이에 따라 집단적으로 유사한 문화적응 환경에 처해 있는 경우에도 이주여성 개인이 심리적 차원에서 경험하는 문화적응의 경험과 결과는 매우 다양화할 수도 있다(최혜지, 2009). 이러한 복합성과 다양성을 고려하여 1980 년대부터 기존 문화적응을 이주집단이 원문화에 대한 상실 및 원문화가 이주문화로 대체되는 과정으로 보는 단일차원이론을 반박하여 문화적응의 다차원이론이 제시하였다. 문화적응의 다차원이론에 따르면 문화적응 과정은 원문화에 대한 상실의 과정 및 새로운 이주문화에 대한 습득 과정이 통합된 일차원적 과정이라기보다는 원문화에 대한 방향성(이주집단이 원문화를 유지하거나 상실하는 정도) 및 이주문화에 대한 방향성(새로운 이주문화를 거부하거나 학습한 정도) 두 차원이 독립적으로 구성된다고 강조하였다(Marin and Gamba, 1996).

Berry(1987)에 따라 이주민이 새로운 정착사회의 문화에 적응하는 과정은 원문화 정체성을 강조하는 정도를 의미하는 “문화적 유지(cultural maintenance)” 와 이주민이 새로운 이주사회의 문화에 개입하는 정도를 말하는 “접촉과 참여(contact and

participation)” 수준에 따라 통합유형, 동화유형, 분리유형, 주변화유형 등 네 개 유형으로 나타난다.

<그림 2> Berry 의 문화적응이론 유형

차원		원사회 고유문화의 정체성 유지 여부?	
		예	아니오
이주사회 주류문화 참여/접촉 여부?	예	통합유형(integration)	동화유형(assimilation)
	아니오	분리유형(separation)	주변화유형(marginalisation)

통합유형(integration)은 이주민이 원문화 정체성을 유지하는 동시에 새로운 정착사회에서도 적극적 참여하고 이주사회와 충분히 접촉하고 있는 상태를 뜻한다. 동화유형(assimilation) 에 해당하는 경우 새로운 이주문화에 충분히 용합되어 흡수하지만 원문화 정체성을 버리거나 소극적으로 유지하는 유형이다. 분리유형(separation) 은 동화유형과 완전히 역으로 이주민이 자신의 고유 집단의 정체성을 충분히 유지하지만 새로운 이주사회문화와 연결되지 않고 이주사회의 문화를 받아들이지 못하는 유형을 의미한다. 마지막으로 자신이 속해 있던 원문화사회와 새로운 이주사회와 모두 연결이 되지 않고 원문화유지의 수준도 약하고 새로운 이주문화와의 접촉이나 참여도 소극적인 상태는 주변화유형(marginalisation) 이라고 한다.

이러한 네 가지 유형 중 상황이 다른 이주여성들이 각자 어느 유형에 해당하는지를 분석하기 위해 이들이 이주사회 문화습득하는 데와 원문화 정체성을 유지하는 데 있어 영향을 미치는 요인이 무엇인지 검토할 필요가 있다. 이주여성의 문화적응에 영향을 주는 요인으로 출신 원사회의 민족지적 특성, 정치적 상황, 경제적 상황 등을 들 수 있고 이주자의 원문화와 이주문화 간의 기후, 음식, 언어적 유사성이 높을수록 문화적응이 상대적으로 덜 어려운 것으로 나타난다는 주장이 있다(Berry, 1987; Minde, 1985). 또한 기존연구는 교육수준이 높을수록 이주사회 문화적응의 어려움은 유의미하게 감소한다고 제시한 연구결과가 나왔고 한국인 이주자와 동남아시아 단기체류자를 대상으로 한 연구에서 이민자의 교육수준은 이주문화습득의 어려움과 부적 상관관계를 보이는 것으로 나타났다 (Berry and Kim, 1987). 이주사회 토착민들과의 대화, 사교모

임, 스포츠 모임 참여정도가 높을수록 이주문화습득의 어려움이 낮아지는 것으로 나타났다 (Berry and Blodel, 1982; Berry and Kostovik, 1983). 한편, 권복순과 차보현(2006)의 연구에 따라 높은 교육수준, 낮은 연령, 정신적 건강 등 요인이 원문화유지에 긍정적인 영향을 미치는 반면 이주문화와 원문화 사이의 유사성이 원문화유지에 부정적으로 작용한다.

이러한 기존 이론들을 기반으로 최혜지(2009)는 한국에 거주 중인 이주여성 346 명을 연구대상으로 이들의 특성을 규명하여 특성에 따른 문화적응유형 차이를 밝힌 연구를 진행하였다. 연구결과에 따르면 동남아시아 국적, 교육수준, 연령, 배우자 유무, 자녀의 수는 이주여성의 문화적응유형을 유의미하게 판별하는 것으로 나타났으며, 이들 특성은 통합유형의 80% 이상을 정확하게 판별하는 것으로 나타났다. 반면 가장 바람직하지 않은 주변화 유형에 해당하는 대상자는 북한국적, 높은 교육수준, 높은 연령, 직업 없음, 무배우자, 낮은 대처능력 등 특성을 가진다.

<그림 3> 이주여성의 출신국가별 문화적응유형 분포도

자료 출처: 최혜지, 2009.

연구결과 중 특히 주목할 만한 것은 이주여성들의 출신국가별 문화적응유형 상황을 보면 북한출신 이주여성의 경우 47.46%가 적응상 어려움이 가장 많은 주변화유형에 해당하고, 27.12%가 분리유형, 15.25%가 동화유형, 10.17%만의 북한출신 이주여성은 한국사회적응이 잘 되는 통합유형에 해당하였다. 이주여성의 문화적응 유형에 영향

을 미치는 요인이 복합하지만 이 연구결과는 북한출신 이주여성이 상대적으로 한국사회 문화적응 과정에서 어려움과 부적응을 겪고 있으며, 자신의 고유 집단, 원문화의 정체성, 그리고 새로운 한국사회에 대한 습득/접촉/참여 등 모두와의 관계가 단절된 최악의 상태에 해당하는 경우가 많다는 것을 제시했으며 이에 따라 북한출신 이주여성들의 한국사회 적응 실태를 조사하여 이들만 직면하고 있는 적응의 장애요인을 분석할 연구가 필요하다.

(4) 이주민의 가족단위 적응과정에서 나타난 특성 및 성별 차이

새로운 사회로 이주하여 정착하는 과정에서 결혼을 통해 새로운 가정이 형성되는 경우가 많지만 가족단위의 이주 현상도 보편화되고 있다. 가족들이 같이 새로운 사회로 정착하는 과정에서 가족의 생계유지를 위한 여성의 경제활동참여 증가, 가정내 성별분업의 변화, 이로 인해 부부사이와 권력관계의 변화 등을 겪게 된다. 이러한 변화로 인해 전통적인 가부장적 사상이 도발되어 가정내 부부갈등이 심화되거나 더 나아가 가정폭력이 빈번하게 나타난 경우가 많다(Boyd 1989).

Blood 와 Wolfe (1960)의 자원이론에 따르면, 부부간의 권력관계가 배우자와 비교하여 학력, 수입, 직업 등 자원의 우세로 결정되고 여성이 취업을 통한 경제적 및 심리적 자원획득은 평등한 부부관계를 가져올 가능성이 크다. 즉 이주여성의 이주사회에서 경제활동 참여 확대는 가족 내 지위상승 및 평등한 부부관계를 가져올 것으로 예상될 수 있고 가족경제에 상당한 기여를 하고 있는 여성들의 경우 기여도가 낮은 경우보다 불평등한 가사분담을 변화시키고자 시도할 가능성이 상대적으로 높다는 것이다(Haas 1987; Hood 1983; Ferre 1987).

그러나 이러한 가족내 성별분업의 변화는 실제로 보면 정착의 경제적 어려움을 극복하기 위한 일종의 가족전략으로 봐야 되고 가부장적 사상 하의 성별 분업의 해체를 의미하는 것은 아닌 것으로 분석하는 주장도 있다(윤인진 외, 2003). 선행연구 중 상당수의 사례에 있어서 여성이주자들이 취업을 통한 경제적 자원의 증가에도 불구하고, 남성우위의 전통적인 부부관계 변화를 시도하지 않고 오히려 이주 전 사회의 가족규범과 문화를 유지하고자 하는 것으로 나타나고 있다(이금순, 2006). 특히 가부장적 사상이 심한 사회에 출신한 이주가족의 경우 미국에서의 중국인 이주자들에 대한 연구도 여성들이 가사일과 병행하면서 경제활동을 할 수 있는 의류하청업과 같은 직종에 여성들의

취업이 집중되어 있는 것으로 지적하고 있다(장혜경 김영란 2000). 한국계 여성이주자의 경제활동에 관한 연구들도 전통적인 성역할이 미국사회 정착 과정에도 여전히 중요한 요소로 작용하는 것으로 분석하였다. 이는 한국 여성이주자들이 자신들의 경제적 공헌에도 불구하고 가사일의 감소나 의사결정 권한의 증가, 사회적 지위상승 등의 결과를 가져 오지 않은 것을 의미한다(이금순, 2006). 따라서 이주자의 정착과정에서 성별 적응 차이로 인한 가족 내 성역할의 변화가 어떠한 모습으로 나타나고 있는지 상황별로 구체적으로 분석해 볼 필요가 있다.

2.3 탈북여성에 대한 이해 및 선행연구 고찰

한국사회로 이주한 결혼이주자와 이주노동자의 경우 일반적으로 '결혼'이라는 목적 혹은 '취업'이라는 동기를 가지고 와서 한국사회에서 적응하는 데 이들의 정체성을 결정짓는 요소로 작용한다(신하영,김영지,2019). 그러나 한국사회에서 이들과 공존하고 있는 특수한 이주여성 집단인 '탈북여성'의 경우 '북한이탈자'이라는 특수한 신분과 경험으로 인해 다른 이주여성들과 구별되는 독특한 맥락에서 분석할 필요가 있다.

탈북여성들은 북한에서 이탈하여 한국으로 이주하는 과정에서 공간의 이동 외에 심리적 후유증, 신변보장, 안전, 경제적 안정 등 많은 부분에서 극적인 변화를 경험한다는 점에서 새로운 한국사회 적응하는 데 다른 이주여성보다 훨씬 더 많은 어려움을 겪고 있다. 탈북여성의 수와 비율이 지속적으로 증가하면서 이들의 한국사회 적응문제는 더 이상 개별 문제가 아니라 지금 한국사회가 직면하고 있는 보편적인 문제로 인식되고 이들이 한국사회구성원으로 도와주기 위해 한국정부는 직업교육 및 생활지원 등 다양한 지원을 제공하고 있다. 이에 따라 지금까지 학계에서 탈북여성을 대상으로 진행된 연구는 여성학, 북한학, 통일학 등 다양한 영역에서 이루어지고 있고 시기로 보면 크게 한국 입국 전의 경험과 한국 입국 후의 정착 시점에 따라 구분될 수 있다.

(1) 입국 전 현황

탈북여성이 한국 입국 이전에 대한 연구는 주로 이주경로 및 이주패턴, 중국 등 제3국에서 경험한 인신매매 등 인권친해, 단속과 강제송환 경험, 우울감과 정신적 신체적 건강상 곤란, 그리고 이러한 경험과 상처가 어떠한 후유증을 초래하여 이들이 한국사회 적응하는 데에 부정적으로 영향을 미치는지를 분석한 연구들이다.

강동완(2019)는 이주경로를 기준으로 탈북여성을 '직행'과 '중국행' 두 가지 유형으로 나눠서 각각 네 명씩 연구대상으로 이들의 경계짓기 및 서로 다른 탈북경험이 남한 입국 후 적응 과정에 미치는 영향의 차이점을 밝혔다. 직행 탈북여성과 중국행 탈북여성은 동일한 탈북여성이라는 집단에 속해 있어도 서로 다른 문화환경과 생활방식으로 살아왔기 때문에 남한사회적응상 차이가 난다. 중국 체류 경험이 있는 탈북여성의 경우 일반적으로 결혼, 출산, 육아 등의 경험으로 한국 입국 후 정세와 생활방식에 대해 이해도가 직행 탈북여성들에 비해 높은 것으로 나타난다는 연구결과가 나왔다. 그러나 중국에서 호구가 없는 불법체류자로 힘들게 살아왔던 이들이 강제북송을 당하는 위험도 직면하고 정신적, 신체적으로 막대한 부담을 지니고 있었다. 특히 다시 한국행을 선택한 경우 자녀들을 중국에 두고 혼자서 온 탈북여성의 경우 가족이산, 자녀배신으로 인해 정신적 스트레스 지수가 아주 높고 자녀 양육 준비를 하기 위해 경제활동을 무리하게 계속하면서 신체적 건강이 지속적으로 악화되는 경향이 많다는 연구결과도 있다(정유진 외, 2017). 한편 중국 체류 경험이 있는 탈북여성의 규모가 가장 크기 때문에 이들의 정신적 건강 상황을 검토하는 연구도 많이 이루어졌다. 이숙영, 이동혁, 조해연, 김경미, 김효정 (2016)는 중국 체류 시 결혼경험이 있는 탈북여성 12 명을 연구대상으로 심층면담을 통해 이들의 외상경험과 외상후 성장 경험에 대해 질적으로 살펴보았고 연구결과에 따르면 이러한 심리적 외상으로 인해 탈북여성들은 자신에 대한 인식의 변화, 대인관계의 변화, 심리와 정서의 변화, 가치관의 변화를 경험하는 것으로 나타났다. 홍창형(2005)의 연구에 따르면, 북한이탈주민의 지속적이고 복합적인 외상 경험은 심리적 후유증으로 남아 약 29.5%에서 PTSD 로 나타나고 있다고 한다. 또한 북한이탈주민이 경험하는 여러 가지 외상 사건 중에서 강제북송에 대한 공포는 83.4%로 가장 높은 것으로 나타났고 대표적인 외상사건이라고 분석할 수 있다(강성록, 2000). 하나원에 입소한 탈북여성들의 강제 북송 경험에 대한 연구를 보면, 강제북송을 경험한 탈북 여성들이 북송경험이 없는 탈북여성들에 비해 간이정신진단검사의 우울, 불안, 대인민감성, 적대감 척도에서 유의하게 높은 점수가 나타났고, 사회적응교육이 끝나는 시점에도 적대감은 높은 점수를 보였다(최빛내, 김희경, 2010). 일반적으로 북한이탈주민들은 북한에 거주했을 때 이미 심각한 외상을 경험하는 것으로 보이고(이금순, 전현준, 2010) 엄격한 통제 사회에서 북한이탈주민이 탈출을 준비하고 탈출과정을 겪는 것은 매우 어려운 경 험으로 남아 있으며, 그것이 그후 그들의 정신건강에 많은 문제를 일으키게 된다(전우택, 2000: 강성록, 2000). 이러한 기존연구들이 탈북시기에서부터 한국 입국까지 탈북과정의 실제경험과 상처를 살펴보았고 이러한 경험들이 한국 정착의 각

영역 및 과정에 어떠한 영향을 미치는지 좀 더 조사를 확대하여 구체적인 후속연구를 진행할 필요가 있다.

(2) 입국 후 정착 과정

탈북여성이 한국 입국 후 적응과 관련 연구는 주제별 범주화하면 가장 많이 다루어진 주제는 이들의 취업 및 경제적 적응, 정신건강과 심리적 적응, 사회문화적응, 결혼 및 가족생활 등으로 나타났다.

우선 2000년대부터 탈북여성 입국자 수가 지속적으로 늘어나면서 이들이 자립의 기반인 취업 및 경제활동에 대한 연구가 많이 이루어졌다. 전연숙(2012)은 2011년 북한이탈주민 생활실태조사를 바탕으로 탈북여성의 생활실태와 경제활동실태를 분석한 결과에 따라 탈북여성은 성공적으로 일자리를 찾아 임금근로자로 종사한다고 할지라도 상대적으로 급여수준이 낮은 것을 알 수 있다. 이와 같은 결과는 탈북여성이 성공적으로 취업할 경우에도 대부분 낮은 고용의 질이 지속된다면 머지않은 장래에 노동시장을 이탈할 가능성을 배제할 수 없다. 탈북여성의 여성 특성을 고려한다면, 즉 성역할, 출산, 육아, 가족돌봄 등 다양한 문제들을 반영한 정책이 반드시 수반되어야 하지만 기존연구와 정책은 아직 부족한 실정이다. 이처럼 북한이탈주민 남성이 여성에 비해 취업, 노동시장 진입에 더 적극적인 것으로 보이지만, 남한사회의 취업 여건이 남성에 비해 상대적으로 용이하지 않을 가능성을 시사하는 결과로 보인다. 윤여상 등(2005)은 북한이탈주민 여성은 남성에 비해 경제활동인구보다 비경제활동인구의 비율이 높게 나타나는 등 경제활동에서 상대적으로 어려움을 겪고 있고, 박정란(2006)도 남성에 비해 탈북여성은 북한에서 남한에 이르기까지 높은 진로장벽을 경험하고 있으며 수입이 현저히 낮은 직업에 종사하는 매우 열악한 고용상태를 지적한 바 있다.

탈북여성들의 이러한 열악한 취업 상황을 개선하기 위해 탈북여성의 취업장애요인 및 촉진요인을 분석하여 정책제언을 제공한 노력이 필요하다. 이에 따라 전연숙(2012)은 탈북여성의 취업촉진 요인으로는 취업 장려금 제도와 고용지원금제도 등 제도적 요인, 그리고 탈북여성만 갖고 있는 심리적 강점(인내심, 성공에 대한 집념, 자기실현 의지, 가족 책임감) 등 개인적 요인을 지적하였다. 반면에 장애 요인으로 여성의 심리적 취약점(직설적 의사소통 방식, 불신 경계심, 차별, 편견에 대한 민감성, 국가 의존적 태도) 등으로 해석하였다. 또 다른 연구에서 탈북여성의 취업상황이 열악한 원인으로 이

들이 한국으로 입국 직후 북한에 있는 가족들에 생계도움을 주어야하기 때문에 장기적인 직업을 신중하게 선택하기보다는 당장 일자리를 찾아 금전적인 문제를 해결해야 하기 때문으로 지적하였다(이은주, 2017).

탈북여성의 경제적 적응에 대한 연구는 구직활동경험에 중점에 맞춘 다루어진 경우는 대부분이지만 이들이 노동시장에 진입 후에 직장생활경험과 직장유지경험을 탐구한 연구도 이루어졌고 주로 직장 내 경험하는 갈등과 편견을 분석하였다. 여현철(2015)의 연구에 따르면 탈북여성들이 회사 내에 언어의 차별, 임금지급 차별, 업무 분장의 차별 등을 경험하는 있다는 사실을 확인하였다. 이와 더불어 양경식·양동우(2015)의 연구에서도 직장 상사와의 불건강한 대인관계가 직장갈등의 주요 요인으로 조사되었으며, 이 외에도 업무기초능력 부족 및 업무문화적응이 직장생활에서 어려움을 초래하는 것으로 나타났다. 김중태·김광웅·문병기(2016)는 북한의 수직적 의사소통 방식과 집단주의가 직장 생활을 방해하는 주요 요인이며, 이외에도 노동관행, 근무태도, 의사소통 방식 등에서의 문화 차이가 남한 관리자와 북한 노동자간 갈등을 발생시키는 것으로 분석하였다. 이종은(2008)은 북한이탈주민의 직장생활 어려움 뿐만 아니라 직장 내 차별 및 배제를 극복하게 하는 직장유지 요인을 탐색하였는데, 그 결과, 스스로를 위로하는 행동 및 전략적인 직장계획 수립이 직장생활을 유지하게 만드는 요인으로 확인되었다. 직장생활경험은 조직 문화, 직무능력, 차별과 편견의 범주로 구성되었고 조직문화에 있어서는 경직된 북한의 조직문화와의 차이, 한국사회의 경쟁적이고 배타적인 분위기와 복잡한 행정절차로 탈북여성들이 어려움을 겪고 있었다는 연구결과도 나타나고 있었다(최수찬, 이은혜, 김명희, 이혜림 2019).

그러나 앞서 제시했던 구직, 직장생활 등 경제적 적응상의 어려움에 대한 연구는 대부분 북한이탈주민들 성별 구별없이 공통적으로 경험하는 문제라고 볼 수 있다. 탈북여성은 동시에 '여성'의 집단에 해당하기도 하기 때문에 탈북남성들이 갖지 않았던 가족돌봄문제, 자녀양육 부담, 출산과 육아로 인한 경력단절 문제를 경험한다. 이에 따라 여성 근로자로서 경험하는 일-가정 양립 스트레스를 해소하고 '가정'이 탈북여성들의 '일'을 방해하지 않도록 이들의 일-가정 균형을 모색하는 연구가 필요하다.

탈북여성들이 한국에 정착하는 과정에서 경제적 적응 어려움 뿐만 아니라 새로운 사회환경으로 물질주의, 집합주의, 가족주의, 개인주의 등 가치관의 충격과 변화를 겪

게 될 수도 있고 일상생활에서의 언어, 문화, 관습, 인간관계 등의 차이로 사회문화적응 과정에서 어려움을 경험할 수도 있다.

신원식, 배지철 (2010)은 북한이탈주민 19 명을 조사대상으로 인터뷰한 결과 이들이 일상생활과 직장에서 한국본토주민과 부딪히면서 사회문화적 차이로 인해 거리감과 심리적 좌절감을 자주 경험하게 되었다. 특히 사회주의체제에서 주체사상의 지배를 받아오던 이들이 한국사회의 자본주의 특성과 개인주의적 사고방식을 경험하면서 적응과정에서 가치관의 혼란과 문화적 충격으로 인해 소외감을 느끼고 자신의 존재에 대한 자존감을 상실하며 이러한 무력감으로 인해 사회적응에 실패하는 경우가 많다.

심우찬과 이순민(2018)는 탈북여성들이 심리적 적응과정에서 부적응을 일으키는 요인으로 '정체성 부정'과 '가족 해체' 두 가지 도덕적 손상 현상의 맥락으로 분석하였다. 인터뷰한 결과 탈북여성들은 스스로 자신을 '조국을 버린 배신자', '나라를 배반한 사람'으로 인식하고 정체성을 잃고 한국으로 이주하였다. 새로운 이주사회에 대한 희망과 현실 사이의 괴리로 인해 도덕적 손상을 받고 심리적 적응이 어려워진다. 이와 더불어 탈북여성들이 대부분 탈북의 과정에서 가족 해체, 새로운 가족의 형성과 다시 분리된 과정을 경험하게 되었다. 북한의 경우 여성을 혁명의 역군으로 경제활동을 참여시키면서도 교양학습을 통해 여성들의 어머니 역할, 아내 역할 등 정통적 성역할을 강화시켜 왔다. 이러한 전통적 성역할 사상과 가부장적 사고가 강한 환경에서 살아왔던 여성들이 탈북 후에 스스로 가족을 지키지 못하는 수치심과 죄책간 등이 심리적 적응의 심각한 장애요인이 될 것이다.

그러나 다른 영역의 적응과정에서 탈북여성들이 남성에 비해 더 힘든 상황에 처해 있지만 새로운 가치관에 대한 수용과 사회문화적 적응이라는 점에서 탈북여성들의 상황은 남성들에 비해 유리한 편이고 남성보다 더 탄력적으로 적응할 수 있다는 연구결과가 나타났다. 진미정(2008)는 탈북여성 비율이 지속적으로 증가하고 있다는 추세 자체는 탈북여성의 한국사회 적응성이 남성보다 높다는 점을 반영한다고 주장하였다. 진미정(2008)는 북한이탈주민 195 명(여성 111 명, 남성 84 명)의 설문자료를 분석한 결과 한국으로 입국 후 사회적 활동제약, 정서적 문제, 개인적 차별, 사회적 소외 등으로 조사한 사회문화적 적응에서는 정서적 문제에 있어서 성별 차이가 나타났고 남성이 여성보다 문제를 더 높게 인식하고 있었다. 북한에 거주했을 때 물질주의, 가족주의, 집합주의, 가족주의 등 가치관 점수에서 북한남성이 여성보다 너 높게 나타났으나 한국 정

착 과정의 경우 탈북남성이 가족주의라는 한 가지 점수에서만 여성보다 더 높게 나타났다. 이러한 연구결과는 한국사회 사회문화적응과정에서 탈북남성들의 가치관 변화는 더 뚜렷하고 더 많은 가치관 충격을 겪게 되고 있었다는 것을 알 수 있다. 이는 이주여성의 문화적응 관련 기존이론 중 일반적으로 이주자가 정착하는 새로운 사회는 원래 자신의 출신국에 비해 여성에게 유리한 문화적 규범과 가치를 내세우는 경우가 많고 특히 가부장적 사상이 뿌리내리는 사회에서 온 이주자들의 경우 남성들이 가부장적 가치나 권위를 상실하는 반면에 여성들은 새로운 문화를 보다 빨리 수용하는 경향이 있다(이금순, 2006)는 결과와 일치하다.

김기창(2015)의 연구에서 제시한 바와 같이 가족생활은 경제적, 문화적, 사회적, 그리고 취업 및 직업의 자립에 영향을 주는 가장 큰 변인으로 볼 수 있다. 이에 따라 탈북여성의 안정한 가족생활과 수월한 가족관계는 이들이 한국사회에 정착하는 데 긍정적인 영향을 줄 수 있는 큰 요인으로 지금까지 선행연구 중에서 많이 다루어지고 있는 중요한 문제이다. 탈북여성의 가족생활 적응 관련 선행연구 중에 가장 많이 다루어진 주제는 가족 폭력 현상, 자녀양육 문제, 부부 간의 역할 변화와 갈등 등으로 이루어진다.

우선 가족 폭력 현상 관련 연구의 경우 김경숙(2018)의 연구에 따르면 남한의 일반가구와 비교 했을 때 탈북가정에서 모든 유형의 부부폭력이 빈도가 더 높게 더 자주 발생하는 것으로 나타났으며, 특히 신체적 폭력은 약 3 배 정도 더 높게 발생 하는 것으로 조사되었다. 이와 같이 김재엽, 최권호, 채지훈(2012)의 연구에 의하면 탈북가정에서 신체적, 정서적 학대, 방임 등의 가해 비율은 남한 가정에 비해 높은 수준이며, 폭력의 요인으로 가해자의 사회적 스트레스, PTSD, 우울, 나이, 낮은 소득 수준 등이 자녀폭력에 영향을 주는 것으로 나타났다.

이러한 북한이탈주민 가정 내 가족폭력과 부부갈등의 발생 빈도가 높은 원인으로 선행연구에서 가부장적 국가의 폭력성이 가족관계에서도 영향을 주어 가부장제 가치관, 남성 중심의 일방적인 규범이 주도적일 수밖에 없으며, 이것은 가정 내에서 여성폭력, 아동학대, 방임 등으로 표현될 수 있어 탈북가정의 폭력빈도가 높을 수밖에 없음을 지적하고 있다 (남보경, 2012; 김현경, 2012; 박정란, 강동원, 2011; 안지영, 2011; 안인해, 2001). 정추영(2002)은 탈북여성의 군사경험과 북한의 성별위계의 군사주의 문화에 대해 분석하면서, 북한에서 군사주의 성별 위계는 여성을 남성과 동등한 주체가 아니라 주변화하고 있다고 본다. 이와 같이 여성의 사회적 지위 축소 및 주변화, 여성의

목소리 제약 등 억압적인 상황은 폭력의 잠재성을 품고 있다고 말할 수 있다. 김경숙(2018)은 다수의 연구논문이 주장하고 있듯이 가부장제 북한체제에서 문화적이며 구조적인 국가폭력은 이미 가정에서의 잠재적 폭력성을 상당히 배태하고 있으며, 그 폭력은 확대되고 순환된다는 것을 지적하고 이러한 문제점의 원인으로 경제적 어려움, 과거와 현재 가족구성원 결핍, 폭력과 방임적 양육, 가족 내 긴장 등으로 보고한다.

탈북여성의 자녀양육과 가족돌봄 관련 연구 중에 이기영, 백정원, 김민경(2014)은 직장생활을 하면서 제 3 국 출생 자녀와 동거하는 탈북여성 7 명을 조사대상으로 연구한 결과 이들이 직장 유지의 어려움, 신분 노출에 대한 두려움, 그리고 아이에 대한 죄책감을 부담하면서 바쁘게 살고 있는 현실을 밝혔다. 특히 자녀양육 과정에서 아이의 학교생활 적응 어려움, 교육환경 혼돈, 주변사람 도움 불가, 정부 지원 부족 등으로 인해 아이를 데려온 것에 대한 후회한 경험이 많았다. 장정은과 최정숙(2015)의 탈북여성의 청소년자녀 양육경험을 연구하는 논문에서도 탈북여성들이 가족생활에서 겪고 있는 큰 어려움을 과다한 양육부담, 남한의 자녀교육 현실과 갈등, 청소년 자녀양육의 어려움, 사회체제 변화에 따른 양육 역할 전환의 어려움 등으로 지적하였다. 박정란(2009) 은 탈북 여성들이 단독 또는 배우자 없이 자녀와 입국하는 경우가 많아 부모나 친지 등 가족들의 도움을 받기 어려운 상황에 처해 있으며 그로 인해 노동시장 진입이 제약되는 상황임을 강조하고 있다. 또한 박현정 외(2011) 도 탈북 여성들이 남한의 정착초기 과정에서 지역사회나 친구 등 주변으로부터 도움을 받을 수 있는 자원과 정보가 부족해 어려움을 경험한다고 지적하였다. 홍나미 외(2010)는 탈북 여성들의 자녀양육 어려움을 해결하기 위해 주위의 지지체계 등 자원을 적극 탐색하지만 연계 가능한 지역사회 자원은 극히 제한적인 경우가 많다고 지적하고 있다.

이러한 기존연구들이 탈북여성들의 가족폭력, 부부갈등, 자녀양육 등 문제를 다방면으로 보고 각각 해석하는 것은 문제해결에 아주 큰 의미를 가진다. 그러나 가족적 적응 문제들을 취업, 구직 등 경제적 적응 문제와 연결하여 그 간의 상호관계를 밝히고 이를 통해 대안을 모색하는 연구는 아직 부족하다. 새로운 이주사회에서 자립의 기반이라고 할 수 있는 경제적 적응과 경제적 적응, 문화적 적응, 사회적 적응, 취업 및 직업의 자립에 모두 영향을 주는 가장 큰 요인인 가족생활 둘 사이에 일-가정 양립을 둘러싸는 문제들의 맥락을 파악하고 분석하는 연구가 필요하다.

제 3 장 탈북여성의 일-가정 양립 실태

3.1 경제활동 실태 및 분석

여러 기존연구에서 이주민이 새로운 사회에 적응하는데 있어서 가장 현실적이고 중요한 부분은 경제적 적응, 즉 안정적 취업이라는 점을 강조하고 있다. 북한이탈주민의 안정적 정착과 사회적응도 마찬가지로 안정적 경제활동참여와 밀접하다는 것은 일반적이며 이들의 생활만족도는 취업여부, 경제적 지위 등에 의해 영향을 많이 받는 것으로 나타나고 있다(전연숙, 2010; 북한이탈주민지원재단, 2011). 이에 따라 북한이탈주민 한국사회적응의 기반인 경제적 적응 현황을 살펴보기 위해 본 장에서는 남북하나재단이 실시한 <2020 년 북한이탈주민 정착실태조사> 중 '일에 관한 사항' 26 개, '구직에 관한 사항' 4 개, <2020 년 북한이탈주민 사회통합조사> 중 '노동에 관한 사항' 8 개를 중심으로 경제활동참가율, 평균 임금 수준, 직업유형 및 재직 사업체 유형 등 세 가지 측면에서 이들의 경제활동 현황을 고찰하여 그 사이의 성별 적응 차이를 밝히고자 하였다.

3.1.1 경제활동참가율

남북하나재단이 실시한 조사에 따르면 2020 년 전체 북한이탈주민의 경제활동참가율은 60.1%로 전년에 대비 2%를 하락하고 전체 일반한국국민의 경제활동참가율에 비해 2.3% 낮은 것으로 나타났다. 고용률의 경우 전체 북한이탈주민은 54.4%로 전년에 비해 3.8%를 떨어지며 전체 일반한국국민에 비해 6% 낮은 수준이었다. 실업률은 9.4%로 전년에 비해 3.1%를 증가하고 일반한국국민에 비해 6.3% 높은 것으로 나타났다. 전체적으로 북한이탈주민의 경제활동참여 현황은 일반국민(경제활동참가율 62.4%, 고용률 60.4%)과 매우 큰 차이를 보이지 않은 것으로 보고 응답자 중 54.9%가 한국사회에서의 사회경제적 성취 만족 여부에 대해 '만족한다'고 대답하여 일반한국국민 대비 만족도는 20.9% 높은 수준이다.

<표 6> 북한이탈주민 주요 경제활동 지표 성별 차이

(단위: %)

	경제활동참가율	고용률	실업률
전체(2020)	60.1	54.4	9.4
전체(2019)	62.1	58.2	6.3
남성	74.1	70.6	4.7
여성	55.7	49.3	11.4
일반국민	62.4	60.4	3.1

자료 출처: 남북하나재단, <북한이탈주민 정착실태조사>, 2020.

그러나 경제활동 지표를 성별로 분석해 보면 탈북남성과 탈북여성의 상황은 큰 차이를 보이며 탈북여성의 경제활동 현황은 여전히 수월하지 않은 수준임을 보여주었다. 탈북여성의 경제활동참가율은 55.7%로 탈북남성에 비해 18.4% 낮고, 고용률은 49.3%로 탈북남성에 비해 21.3% 낮은 반면, 실업률은 11.4%로 탈북남성의 2.4 배로 나타났다. 이러한 조사결과를 통해 탈북여성들이 남성에 비해 구직 및 직장유지 등 과정에서 더 많은 장벽과 어려움을 경험하고 이들의 경제적 적응은 상대적으로 취약한 상태에 처해 있다는 사실을 알 수 있다.

3.1.2 평균 임금 수준

<표 7> 북한이탈주민 중 임금근로자 최근 3 개월 평균 임금

(단위: %)

	50 만원 미만	50~100 만원	100~150 만원	150~200 만원	200~300 만원	300 만원 이상	계	평균 (만원)
전체 (2020)	2.0	6.0	9.9	24.2	40.1	18.0	100.0	216.1

전체 (2019)	3.1	7.9	12.9	26.0	34.1	16.0	100.0	204.7
남성	1.4	3.4	2.6	10.9	41.0	40.7	100.0	270.3
여성	2.2	7.1	13.1	30.1	39.6	7.9	100.0	192.0

자료 출처: 남북하나재단, <북한이탈주민 정착실태조사>, 2020.

성공적으로 직장에 진입하여 임금근로자로 일하는 북한이탈주민의 경우 최근 3 개월 평균 임금은 216.1 만원으로 2019 년의 204.7 만원에 비해 조금 증가하였다. 그러나 한국 일반국민 전체 임금근로자(268.1 만원)와 비교하면 52.0 만원 낮은 것으로 여전히 큰 격차를 보이고 반수 이상의 북한이탈주민은 일반국민의 평균임금수준에 미치지 못하는 실태였다. 임금수준을 성별로 비교해 보면, 탈북여성의 평균임금은 192.0 만원으로 남성 270.3 만원에 비해 훨씬 낮은 수준이었다. 남성과 여성이 각각 41.0%, 39.6%로 모두 200~300 만원 구간에 해당하는 비율이 가장 높은 것으로 나타나지만 탈북여성 중 52.5%의 임금수준이 200 만원 미만한 반면 탈북남성 중 200 만원 미만한 비율은 18.3%에 불과하였다. 특히 300 만원 이상 고수입 임금근로자의 경우 7.9%의 탈북여성만 이 수준에 달성한 반면 탈북남성 중 40.7%가 이 수준에 해당하여 탈북여성의 약 5 배로 나타나고 있었다.

이러한 조사결과에 따르면 탈북여성들이 성공적으로 취업하고 임금근로자로 근무하는 경우라도 임금수준이 남성과 비교하면 현저히 낮은 것으로 나타나고 고용의 질이 여전히 낮은 수준이며 고수임 임금근로자 직장에 진입하는 가능성이 높지 않은 것을 알 수 있다.

3.1.3 직업유형

북한이탈주민 중 취업자의 직업유형을 살펴보면 가장 많이 종사한 직업유형은 단순 노무 종사자(28.6%), 그 다음으로 서비스 종사자(16.0%), 판매 종사자(9.9%), 기능원 및 관련 기능 종사자(9.7%), 관리자(9.3%) 등 5 순위으로 나타났다. 성별로 살펴보면 남녀 모두 단순 노무에 종사한 비율이 가장 높은 것으로 나타났으나 다른 유형에서는 큰 차이를 보인다.

<표 8> 북한이탈주민 직업유형 5 순위

(단위: %)

	단순 노무 종사자	서비스 종사자	판매 종사자	기능원 및 관련 기능 종사자	관리자
전체(2020)	28.6	16.0	9.9	9.7	9.3
전체(2019)	24.3	19.6	9.6	10.5	7.0
남성	28.0	5.1	6.2	21.7	11.2
여성	28.8	20.9	11.6	4.3	8.5

자료 출처: 남북하나재단, <북한이탈주민 정착실태조사>, 2020.

탈북여성의 경우 2 순위로 20.9%가 서비스업에 종사하는 반면 서비스업에 종사하는 탈북남성은 5.1%만 차지하였다. 반대로 탈북남성 중 21.7%가 기능원 및 관련 기능 종사자였지만 이 유형에 해당하는 탈북여성 비율은 4.3%로 남성의 6 분의 1 뿐이다. 이와 더불어 판매 종사자의 경우 여성은 남성에 비해 더 높은 수준이며 관리자의 경우는 남성의 비율이 더 높은 것으로 나타났다. 60% 이상의 탈북여성은 단순 노무, 서비스, 판매업 등 질이 낮은 직장을 유지하고 있다는 것을 보여준다.

<표 9> 북한이탈주민 취업자 재직 사업체 유형 6 순위

(단위: %)

	제조업	숙박 및 음식점업	도매 및 소매업	보건업 및 사회복지 서비스업	사업 시설 관리 및 사업지원 서비스업	건설업
전체(2020)	20.5	13.7	11.5	10.7	8.8	7.3
전체(2019)	20.6	15.4	10.1	10.5	8.3	7.4

남성	20.6	5.0	8.7	1.7	13.5	17.8
여성	20.4	17.6	12.8	14.8	6.7	2.6

자료 출처: 남북하나재단, <북한이탈주민 정착실태조사>, 2020.

북한이탈주민 응답자 중 취업자의 주된 재직 사업체 유형의 현황은 '제조업'은 20.5%로 가장 높은 것으로 나타났고, 2 순위는 수박 및 음식점업(13.7), 그 다음으로 보건업 및 사회복지서비스업(10.7%), 사업 시설관리 및 사업지원서비스업(8.8%), 건설업(7.3%) 순으로 나타났다. 성별로 비교해 보면 남녀 모두 제조업에 종사하는 비율이 가장 높았지만 탈북여성은 수박 및 음식점업에 종사하는 비율이 17.6%로 탈북남성의 비율(5.0%)보다 월등히 높은 수준이었다. 도매 및 소매업, 보건업 및 사회복지서비스업의 경우 조사하는 탈북여성의 비율은 각각 12.8%, 14.8%로 탈북남성의 종사 비율(8.7%, 1.7%)보다 훨씬 높았다. 반면에 시설관리, 건설업 등 사업유형에 종사하는 탈북남성의 비율이 13.5%, 17.8%로 탈북여성 비율(6.7%, 2.6%)보다 2-6 배 많은 것을 나타났다.

북한이탈주민 중 취업자의 직업유형 및 재직 사업체 유형의 성별 차이를 종합적으로 살펴보면 탈북여성이 종사하는 사업체의 특성을 분명하게 보인다. 탈북남성이 기능종사자, 시설관리, 건설업 등 체력과 전문 직업 시술이 필요한 직업에 종사하는 것과 달리, 탈북여성들이 주로 제조업, 서비스업, 도매업에서 근로하고 있는 것으로 판단되었다. 이러한 일자리는 특정한 직업 기술을 필요로 하는 곳이 아니어서 근속을 통해 직업능력이 개발되고 경력을 쌓아가는 일자리라기보다 건강에 해롭고 불안정한 한시적 일자리로 분석하였다. 이러한 일자리에서 근로하는 경우 쉽게 대체될 가능성이 높기 때문에 탈북여성의 생애진로발달과정에 있어 일정기간 후에 출산, 육아 등으로 인해 노동시장에 빠지게 되면 다시 제자리를 되찾기 어렵고 경력단절이 예측될 수 있었다.

3.1.4 원인 분석

북한이탈주민의 경제활동 현황을 대한 고찰을 통해 크게 두 가지 연구결과를 도출할 수 있었다. 우선, 북한이탈주민의 전체 경제적 적응 현황은 2000 년대 초반 탈북

및 입국이 대폭 발생한 시기에 비해 훨씬 더 나아지고 특히 경제활동참가율은 지속적으로 상승하다가 안정적 증가세로 보이고 현재 한국일반국민과 큰 차이를 보이지 않은 수준으로 나타나고 있다는 것을 확인할 수 있었다. 하지만 북한이탈주민의 임금수준과 직업유형은 아직 상대적으로 수월한 수준에 달성했다고 판단할 수 없었다. 조사결과에 따라 북한이탈주민 응답자 중 69.1%가 한국사회에서 '개인의 사회경제적 지위 개선 가능성'이 높다고 생각하지만 '남한에서의 사회경제적 지위'에 대한 조사결과에 따르면 북한이탈주민 중 상층에 처한 비율은 2.7%에 불과하고, 중하층 및 하층에 처한 비율은 각각 35.3%, 44.2%로 응답자 전체의 약 80%를 차지하고 있었다. 특히 탈북여성은 탈북남성에 비해 더 높은 구직장벽, 더 낮은 임금수준, 질이 낮고 불안정적인 고용형태를 경험하고 있으며 출산, 육아 등으로 인해 노동시장에서 쉽게 대체되어 경력단절을 당할 가능성이 높다는 사실을 확인할 수 있었다. 기존연구에서 한국사회에 적응하는 과정에서 여성은 남성에 비해 적응력이 높다는 주장이 나타났으나 실제는 경제활동 및 한국노동시장 진입에 있어서 탈북여성이 상대적으로 열악한 상태로 나타나고 있었다.

이에 따라 본 절에서는 이러한 양상이 나타난 원인, 즉 북한이탈주민의 경제활동참여를 촉진한 외부/내부적 촉진요인, 구직 및 직장유지 과정의 장벽 및 장애요인, 그리고 앞서 살펴본 이러한 경제적 적응 현황에서 나타난 성별 차이 및 차이의 원인을 분석하고자 하였다.

(1) 경제활동의 외부적 촉진요인

북한이탈주민의 경제적 적응에 있어서 가장 중요한 외부적 촉진요인은 제도적 요인, 즉 정부의 다양한 경제활동 지원정책으로 분석할 수 있다. 조사결과에 따르면 정부의 '취업알선, 취업교육, 취업장려금을 포함한 취/창업지원'은 '더 나은 남한생활을 위해 필요한 지원'의 1 순위로 나타났다. 실제에서도 반수 이상의 북한이탈주민은 정부가 제공하는 다양한 직업교육훈련을 받은 적이 있으며 그 중에 89.3%가 직업교육훈련을 모두 수료하였고 정부의 다양한 취업지원정책은 정착에 큰 도움이 된다고 대답하였다. 한국정부는 2000 년부터 북한이탈주민에 대한 취업지원정책을 실시하기 시작했으며 정착 상황에 따라 초반에 단순한 '수혜적 보호'의 차원에서 지금 '자립-자활 중심' 차원으로 변화해 왔다. 북한이탈주민의 경제활동을 지원하기 위해 정부는

지역별 취업사업 추진, 장려금 제도, 직업훈련 교육 제공 등 다양한 지원정책을 실행하고 있고 크게 다음과 같은 3 가지 유형으로 정리할 수 있다.

첫 번째 지원정책 유형은 장려금 제도이다. 성공적으로 직장에 진입하여 6 개월 이상 근무한 북한이탈주민이 취업장려금을 신청할 수 있으며 최대 3 년까지 지원받을 수 있다. 장려금 금액은 수도권의 경우, 6 개월 이상 근무자 200 만원, 1 년차 근무자 450 만원, 2 년차 근무자 550 만원, 3 년차 근무자 650 만원으로 지급하고, 지방의 경우, 6 개월 이상 근무자 250 만원, 1 년차 근무자 550 만원, 2 년차 근무자 650 만원, 3 년차 근무자 750 만원으로 지원받을 수 있다. 이러한 장려금 제도는 한편으로 북한이탈주민 중 미취업자들의 근로 의욕과 자활 의지를 고취시키고 이들의 유력한 취업 추진요인으로 볼 수 있고, 다른 한편으로 3 년 기한 내에 오래 근무할수록 장려금을 더 많이 받다는 규칙으로 북한이탈주민의 직장생활유지와 직장 어려움 극복 의지를 촉진시키기도 한다. 두 번째 지원정책 유형은 직업교육 및 취업서비스이다. 조사결과에 따라 한국사회에 정착하기 위해 북한이탈주민들이 정부가 제공하고 있는 보건 및 의료 분야, 서비스 분야(음식, 제과, 미용 등), 사무 분야, 회계 분야, 정보통신 분야, 기계 분야, 중장비 분야, 전기전자 분야 등 다양한 업종의 직업훈련을 받은 적이 있었다. 정착 초기에 하나원에서 북한이탈주민에게 진로상담, 적성검사, 한국 직업세계 소개를 포함한 기본진로교육과 사회적응교육, 경제교육, 언어교육 등 총 420 시간의 교육프로그램을 제공하기도 한다. 고용부와 통일부의 주도 하에 전문직 북한이탈주민 맞춤형 육성사업, 취업연계 단기연수 등 교육과정도 개설하고 있으며 직업훈련기간 중 훈련수당은 월 20 만원을 지급한다. 최근 인천광역시 등 지방 하나센터에서 북한이탈주민의 취업난을 해소하기 위해 '북한이탈주민 구인, 구직 만남의 날'과 같은 행사를 운영하고 구직자 대상 맞춤형 취업컨설팅을 진행하고 구직서류준비, 면접 준비 등 교육도 제고하고 있다.[1] 또한 취업 장려금 이외에 정부는 직업교육 프로그램에 참여하여 수료하는 사람에게 500 시간 기준 120 만원 직업훈련 장려금을 지급하고 있으며, 취업에 필요한 자격증을 취득하는 사람에게 1 회 200 만원의 장려금을 지원하고 있다. 다양한 직업교육과 장려를 통해 북한이탈주민의 개인적 근로 능력과 구직자로서 노동시장에서의 경쟁력을 향상시키는 데 도움이 될 수 있다고 판단되었다. 셋 번째 지원정책 유형은 기업을 대상으로 하는 고용지원 제도이다. 기업이 북한이탈주

[1] <경기일보>, 2021.02.24.

민에게 일자리를 제고하여 이들을 고용하는 경우, 사업주가 고용임금의 50%(50 만원 한도)에 해당하는 지원금을 받을 수 있다. 고용지원금 혜택은 최대 4 년까지 지급되고 4 년 동안 지원금 혜택을 수혜하려면 북한이탈주민 노동자를 동일 사업장에서 계속 채용해야 하기 때문에 이러한 점에서 북한이탈주민의 직장유지와 안정적 취업을 어느 정도 보장할 수 있다.

(2) 경제활동의 내부적 촉진요인

북한이탈주민의 경제적 적응을 촉진하는 내부적 요인은 이들의 일과 더 나은 삶에 대한 열망, 가족에 대한 책임감, 단순 농무와 서비스업에 대한 낮은 저항감 등 측면에서 찾아볼 수 있었다.

선행연구에서 북한이탈주민은 전체 일반국민에 비해 상대적으로 더 높은 취업의사를 가지고 있다는 연구결과가 나타났다. 한국으로 이주하여 안정적 취업을 통해 북한에서 갖지 못했던 자유롭고 질이 높은 삶, 사회경제적 지위의 상승과 계층이동이 가능해지기 때문에 취업에 대한 큰 열망을 가지고 왔다.

<표 10> 북한이탈주민 탈북동기 (1+2 순위)

(단위: %)

	북한체제의 감시, 통제가 싫어서	식량이 부족해서	돈을 더 많이 벌고 싶어서	가족에게 더 나은 생활환경을 주려고	신변의 위협을 느껴서
전체	36.2	31.3	30.2	19.4	14.9
남성	44.1	17.9	18.7	15.2	20.6
여성	33.7	35.5	33.8	20.7	13.2

자료 출처: 남북하나재단, <북한이탈주민 정착실태조사>, 2020.

북한이탈주민의 탈북동기에 대한 조사결과를 살펴보면 선행연구와 일치한 결과가 나왔다. '북한체제의 감시와 통제가 싫어서' 자유를 찾기 위해 탈북을 한다는 대답은

36.2%로 탈북동기 1 위로 나타났다. 그 다음으로 '식량이 부족해서', '돈을 더 많이 벌고 싶어서', 가족에게 더 나은 생활환경을 주려고' , '신변의 위협을 느껴서' 등 이유는 각각 31.3%, 30.2%, 19.4%, 14.9%로 2-4 순위를 차지하였다. 노동이주민처럼 단순히 노동이라는 목포로 한국으로 이주한 경우와 다르지만 이러한 목적을 가지고 온 북한이탈주민은 앞으로 자신과 가족들의 정착을 위해 취업을 최우선 순위로 할 수 밖에 없는 상황이었다. 한편 북한의 전통 사상과 통제를 벗어나 한국에서 취업을 통해 자신의 인생 가치를 실현하는 기획을 얻기 때문에 일반국민에 비해 취업성공에 대한 집념과 자기실현에 대한 열망이 더 강한 기제로 작용하였다.

또한 기존연구에서 결혼여부는 북한이탈주민의 경제적 적응과 취업에 긍정적으로 기여했다는 견해가 있다(안혜영, 2000). 많은 북한이탈주민, 특히 여성들이 자녀를 포함한 가족구성원들을 북한에 두고 혼자서 한국으로 입국한 경우가 많았다. 탈북이나 정착 과정에서 재혼을 하여 새로운 가정을 만든 사람도 있지만 대부분은 북한에 있는 가족구성원을 완전히 버리고 한국으로 입국한 것이 아니었다. 이들이 한국에서 더 많은 돈을 모아 가족들에게 송금하기도 하고 앞으로 자녀와 가족들을 같이 데리고 오거나 집으로 다시 돌아가겠다는 결심으로 탈북한 경우가 대부분이었다. 이에 따라 한국에 정착하는 과정에서 두고 온 가족구성원에 대한 책임감과 결심은 이들을 지탱해주는 강한 기제로 작용하고 있었다. 열심히 일하고 가족에게 송금해주는 의지는 이들의 적응의 어려움을 견뎌내는 극복의지의 원천이 되었다 (전연숙, 2012).

한편 한국노동시장에서 북한이탈주민 대부분은 상대적으로 학력 부족, 근무 경험 부족, 업무능력 부족 등 특징을 보였다. 이들의 북한에서 종사했던 직업과 근무경험이 한국에서 취업하는 데에 도움이 되지 않고 동일한 유형이나 비슷한 수준의 일자리를 구하기 힘든 경우가 대부분이었다. 이러한 현실은 이들의 경제적 적응의 장벽으로 작용할 수도 있지만, 다른 측면에서 경제활동참여의 촉진요인으로 작동할 수도 있었다. 즉 이러한 약점들로 인해 이들이 구직에 대한 눈높이를 낮추어 직업유형에 대해 별다른 저항감이 없기 때문에 단순 노무, 제조업, 서비스업 등 일반국민과 겹치지 않고 경쟁이 심하지 않은 분야에서 일자리를 구하기 가능하였다. 특히 입국 초기에 가족재결합과 가족부양 책임을 지는 북한이탈주민은 경제적 궁핍의 상태에서 당장 노동시장으로 진입해 일해야 하는 상황에 처해 있었다. 이러한 상황에서 자기계발이나

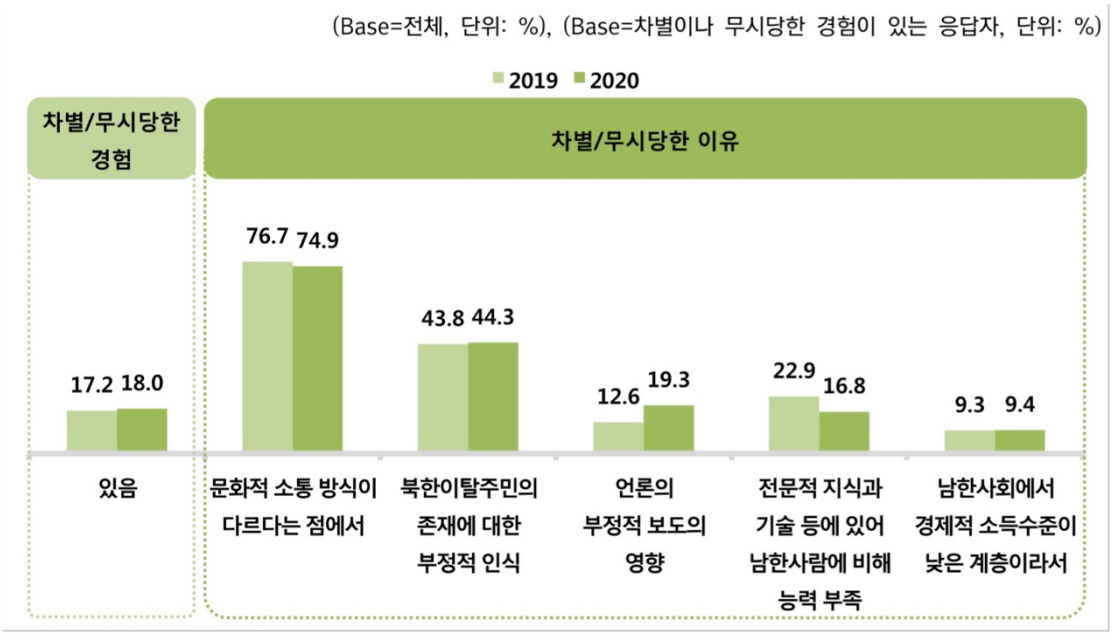
미래 발전에 대해 고려할 경제적, 시간적, 정신적 여유가 없으며 불안정한 저임금 일자리에 대해 별다른 저항감을 갖지 않을 것이다.

(3) 경제활동의 외부적 장애요인

북한이탈주민의 경제적 적응을 방해하는 외부적 요인은 사회적 요인, 즉 한국사회에서 북한이탈주민에 대한 편견 및 차별대우, 직장에서의 차별화된 분업 및 임금대우로 분석할 수 있다.

'지난 1 년간 차별, 무시당한 경험'에 대한 조사결과에 따라 '차별, 무시당한 경험이 있다'고 대답한 비율은 전체 북한이탈주민의 18%에 불과하고 82%가 이러한 경험이 없다고 응답하였다. 차별/무시 당한 경험이 있다는 비율은 2019 년에 비해 0.8%로 조금 높아졌으나 2000 년대부터 전체적으로 보면 북한이탈주민에 대한 한국사회의 포용성과 국민의 인식이 나아지고 있음을 확인할 수 있었다.

<표 11> 북한이탈주민 차별/무시당한 이유



※ 상위 5순위만 표시함
※ 문화적 소통방식이 다르다는 점에서: 말투, 생활방식, 태도 등
※ 북한이탈주민의 존재에 대한 부정적 인식: 세금부담 증가 등
※ 언론의 부정적 보도의 영향: 언론에서 북한체제와 북한이탈주민들에 대한 부정적 보도의 영향

자료 출처: 남북하나재단, <북한이탈주민 사회통합조사>, 2020.

차별/무시당한 이유는 말투, 생활방식, 태도 등 ‘문화적 소통방식이 다르다는 점에서’가 74.9%로 가장 높고, 다음으로 세금부담 증가 등 ‘북한이탈주민의 존재에 대한 부정적 인식 때문에’(44.3%), 언론에서 북한체제와 북한이탈주민들에 대한 부정적 보도 등 ‘언론의 부정적 보도의 영향’(19.3%) , ‘전문적 지식과 기술 등에 있어 남한 사람에 비해 능력 부족’(16.8%), ‘남한사회에서 경제적 소득수준이 낮은 계층이라서’(9.4%) 등의 순이었다.

전 사회에서 북한이탈주민에 대한 인식과 태도가 포용해지고 있음에도 불구하고 구직활동, 직장생활, 직업유지 등 과정에서 북한이탈주민이라는 신분으로 인해 진입장벽과 편견을 당하는 경우가 빈번하다. 직장에서의 차별/편견 경험이 여전히 북한이탈주민의 ‘남한생활에 불만족하는 주된 이유’와 ‘전 직장 이직 이유’의 높은 순위로 나타나고 있었다.

다양한 기존의 북한이탈주민 취업자에 대한 인터뷰 자료에 따르면 정부가 기업들이 북한이탈주민의 채용 확대와 장기근속을 촉진하기 위해 사업주에게 장려금을 지원한다는 제도가 설립되지만 기업들이 여전히 북한이탈주민을 채용할 의지가 낮으며 이러한 장려 제도를 악용하는 사례도 빈번하게 발생하고 있었다. 정부의 장려금 지급기간이 최대 5 년이라서 6 년차 구직자를 채용하면 지원을 받을 수 없기 때문에 절대 채용하지 않은 기업들이 적지 않은 것으로 나타났다. 이러한 상황에서 북한이탈주민 구직자는 개인적 능력, 학력, 업무경험과 상관없이 처음부터 직장에 진입할 자격이 없다는 처지에 처할 수 밖에 없는 것이었다. 또한 노동시장에서 결혼이주민이나 외국인노동자보다 북한이탈주민에 대한 비호감 정도가 높은 편이고 북한이탈주민 취업경험 관련 인터뷰 참여자들은 거의 모두 북한에서 왔고 북한 출신이라는 이유로 취업면접의 기회를 받지 못하거나 최종 합격 명단에서 탈락하는 경험이 있다고 응답했다. 구직을 위해 직업알선소에서 자신의 신분을 중국조선족으로 바꿔 거짓말을 하라는 요구를 경험한 북한출신 구직자 사례도 존재하였다.

다행히 성공적으로 직장에 진입한 북한이탈주민들이 직장문화를 습득하면서 직장동료와 상사와 어울리고 싶지만 북한이탈주민의 신분과 북한 말투 등으로 인해 무시나 언어폭력을 경험한다고 대답한 북한이탈주민들의 인터뷰 자료가 많이 발견됐다.

"내가 한국에 와서 배운 게 없고 탈북자니까 함부로 하는구나, 그런 선입견이나 압박감이 심했어요. 그 사람들에게 힘든 모습을 보여주기 싫었어요. 그런 고비를 넘겨야 한다고 생각했어요…(중략)거기서 6 개월 동안 악쓰며 일했어요."[2](참여자 사례 1, 이은주, 2017)

"저는 저잖아요. 어디서 일하고 있는 누구이잖아요. 나는 그냥 홍길동인데, 북한이탈주민 홍길동, 나는 이게 싫어요. 한국 사람들도 실수하잖아요. 한국사람도 어디 가서 뭐 어떤 거 잘못하잖아요. 근데 북한이탈주민이 할 때는 그걸 다 그룹화시켜버리잖아요. 어, 북한사람들은 저러네, 북한사람 한 명이 실수한 것을 가지고 북한사람들은 저래? … 이거는 사회인식."[3](참여자 사례 H, 최수찬 외, 2019)

"처음에 진짜 버스에서 뛰어내리고 싶었어요. 너무 힘들어 가지고. 근데 깡으로 버텼죠. 너 나하고 얘기하지 마, 이러고 처음에, 너 말소리만 들어도 싫어! 이렇게 태우는 그런 게 있었거든요." (참여자 사례 D, 최수찬 외, 2019)

"차별은 있어요. 나도 느껴 봤어요. 식당에서 솔직히 붙임성이 좋아서 잘 한다고 생각했는데, 살짝 눈치 보이는 부분이 있더라구요. 뭐냐면 가끔 질문도 아닌 질문 있잖아요. 고향에서 계란은 있냐? 계란은 먹어봤냐? 아니면 여기 오래 살았는데 저 드라마 보면 이해할 수 있냐? 그러면서 물어봐요. 조선사람이 조선말을 못 알아 듣는 게 어디 있겠어요…"[4] (면접대상자 K, 정영애・김윤나, 2013)

이처럼 자신이 잘못한 것이 없음에도 불구하고 단순히 북한이탈주민이라는 신분으로 인해 직장동료과 상사들의 괴롭힘을 경험하고 힘들게 버텨 온 사례가 많았다. 사회의 고정 관념과 북한에 대한 부정적 이미지 때문에 북한이탈주민이라는 집단을 그

---

[2] 이은주(2017). 「북한이탈여성들의 직업교육 경험과 취업전략에 관한 질적 연구: 서울시 거주자들을 중심으로」. 『한국과학예술포럼』 27, 173-189.

[3] 최수찬·이은혜·김명희·이혜림 (2019). 「여성 북한이탈주민의 경제활동에 관한 탐색적 연구」. 『다문화사회연구』.12(1), 131-163

[4] 북한이탈주민지원재단 (2013). 『탈북여성 일- 가정 양립 실태 연구』 . <NKRF> 연구총서, 0-0

룹화시켜버리고 업무능력 저하, 학력 부족, 북한식 사고, 소통 불가 등 고정 이미지를 부여주고 비호감 정도가 높은 것이었다. 이러한 불이익을 당하면서 당당하게 일하기도 힘들기 때문에 북한이탈주민의 직장유지에 부정적 영향을 미칠 수 밖에 없었다.

단순한 언어폭력과 선입견 경험 이외에 북한이탈주민이 직장에서 차별화된 임금 및 업무분업을 경험한 경우도 많이 발견됐다. 북한에서 온 사람이라서 회사의 핵심업무에서 배제를 당하고 기본적 업무만 반복하기 때문에 개인의 업무능력 성장 및 미래 발전에 큰 도움이 될 수 없었다. 또한 아무리 업무를 잘 완성하더라도 승진과 업무평가를 할 때 다른 한국인 동료들과 완전 다른 평가 시스템을 이용하고 다른 대우를 받은 사람이 적지 않았다. 회사에서 지나치게 과다한 업무량을 담당시키지만 동료보다 더 낮은 임금을 받고 있는 북한이탈주민 취업자가 많지만 사상에게 사진의 요구를 직선적으로 전달하기 두렵거나 한국 회사의 연봉에 대한 협상할 수 있는 사실에 대해 충분히 이해하지 못하기 때문에 대우 문제를 해결하지 않고 계속 버티고 일하는 경우가 많았다. 차별화된 대우, 과다한 업무량, 낮은 임금과 보이지 않은 발전 가능성은 모두 북한이탈주민 직업유지의 장애요인으로 작동하고 이들을 위한 더 평등한 직장환경, 더 유력한 법적 노동보호가 필요하다는 사실을 보여주었다.

(4) 경제활동의 내부적 장애요인

사회환경, 직장환경 등 외부적 요인이 북한이탈주민의 경제적 적응에 중요한 영향을 미치기도 하지만 내부적 요인, 즉 북한이탈주민의 학력 수준, 근무능력, 근무 경험, 사고방식 등 개인적 능력은 보다 더 핵심적인 요인으로 작동하고 있었다. 우선, 기존 연구에서 북한이탈주민의 학력이 높을수록 한국사회에서의 취업에 더 유리하게 작용하였을 뿐만 아니라 직업유지와 재취업을 빨리 하는데도 영향을 미친다고 보고하였다(정나리, 2009).

<표 12> 남북통합학력

(단위: %)

	초등학 졸업이하	중고등학교 졸업이하	전문대학 졸업이하	대학교 재학이상	기타/ 무응답	계
전체	3.2	65.3	14.4	15.2	1.8	100.0
남성	3.2	62.8	14.2	19.0	0.8	100.0
여성	3.2	66.1	14.5	14.1	2.1	100.0
15-19 세	13.3	85.6	0.0	0.0	1.1	100.0
20 대	4.9	70.2	12.8	10.8	1.3	100.0
30 대	5.6	63.6	10.9	18.9	1.0	100.0
40 대	0.6	65.5	17.4	15.6	0.9	100.0
50 대	1.6	68.0	15.5	14.6	0.4	100.0
60 이상	2.8	53.4	18.2	16.4	9.2	100.0

자료 출처: 남북하나재단, <북한이탈주민 사회통합조사>, 2020.

북한이탈주민 남북통합학력 수준에 대한 조사결과에 따르면, 북한이탈주민 중 3.2%가 '초등학교 졸업이하' , 65.3%가 '중고등학교 졸업 이하', 14.4%가 '전문대학 졸업 이하', 대학교 재학 이상의 비율은 15.2%에 불과하였다. 특히 직장의 주력군이 되는 20 대, 30 대, 40 대, 50 대의 경우, 중고등학교 졸업 이하의 비율은 각각 70.2%, 63.6%, 65.5%, 68%로 모두 60%를 초과하였다. OECD 의 통계에 따라 2020 년 기준 한국 25-64 세 연령 인구의 학력별 인구비율 상황은 중학교 이하 11.0%, 고등학교 39.0%, 고등교육 이상 51.0%로 나타났고, OECD 회원국가 2020 년 평균 학력수준은 중학교 이하 21.0%, 고등학교 43.0%, 고등교육 이상 40.0%이다.[5] 이러한 통계 결과를 비교해 보면 북한이탈주민의 학력 수준에서 유의미한 성별 차이를 보이지 않지만 한국 일반국민이나 OECD 회원국가 국민에 비해 훨씬 더 열악한 수준이었다. 경쟁이 치열하고 학력이 높을수록 취업률이 높은 한국사회에서 상대적으로 낮은 교육

[5] OECD. <Education at a Glance>, 2020.

수준에 머무는 북한이탈주민의 경쟁력이 떨어지고 노동시장에서 불리한 상황에 처할 수밖에 없었다.

<표 13> 북한에서의 직업

(단위: %)

	직업 없음	노동자, 봉사원	농장원	사무원	군인
전체	39.7	32.7	7.3	6.3	4.0
남성	37.1	30.1	2.8	4.7	10.0
여성	40.6	33.5	8.8	6.5	2.1

자료 출처: 남북하나재단, <북한이탈주민 사회통합조사>, 2020.

북한이탈주민의 북한에서의 직업 상황을 살펴보면 직업이 없는 비율은 39.7%, 직업이 있는 경우 32.7%가 노동자 및 봉사원, 7.3%가 농장원, 그 다음으로 사무원 6.3%, 군인 4.0%로 각각 3, 4 순위로 나타났다. 조사결과가 보여주듯이 이러한 직종에 종사했던 근무경험을 가지는 북한이탈주민들이 한국노동시장에서 직장을 구할 때 많은 선택권을 가질 수가 없었다. 즉 북한에서의 단순 노무를 위주로 근무한 사람이나 아예 근무경험이 없는 사람들이 한국에서 질이 좋은 일자리를 구하기 힘들고 비슷한 유형의 직업이나 하향 취업을 해야만 성공률이 높아졌다. 새로운 직종을 도전해 보는 마음이 있지만 직무에 대한 전문성이 부족하기 때문에 시행착오를 경험하게 되어 결국 포기하는 경우가 많았다. 이에 따라 대부분 취업자는 단순 노무, 서비스업, 도매업, 제조업 등 직업유형에 종사하고 낮은 임금, 열악한 근무환경, 과도 피로를 유지하면서 불안정적인 직장을 경험할 수 밖에 없었다.

학력 수준, 근무경험 등 요인 외에 북한이탈주민의 언어 능력 및 의사소통 능력 부족, 한국직장문화에 대한 이해 부족, 북한식 사고방식, 스스로 갖추는 위축감과 민감성, 정부지원에 대한 과도 의지, 사교성 부족으로 인한 제한된 정보망 등 개인적 요인도 경제적 적응의 장벽으로 작용할 수 있었다.

우선, 북한이탈주민들이 가족이나 친척들이 동반하여 입국하는 경우는 상대적으로 적으며 입국 후 친족, 학맥, 인맥 등 네트워크가 없으므로 한국에서 사회관계를 새롭게 형성해야 하였다. 취업에 있어서도 인맥이 많을수록 취업 정보와 취업 소개를 받는데 더 유리하지만 사교성 부족, 스스로 갖는 민감성과 위축감 등 원인으로 북한이탈주민들에게 네트워크를 형성하는 것이 쉬운 일이 아니고 취업에 대한 정보망이 매우 제한된 상태이었다.

또한, 직장생활에서 한국국민과 부딪히면서 사회문화와 사고방식 차이에서 오는 거리감과 심리적 좌절감을 경험하게 되었다. 주체사상과 사회주의체제의 지배를 받아오던 북한이탈주민들이 한국 직장사회의 자본주의 특성과 개인주의적 사고방식을 경험하면서 적응과정에서 가치관의 혼란과 문화적 충격으로 인해 소외감을 느끼고 자신의 존재에 대한 자존감을 상실하며 이러한 무력감으로 인해 직장 적응이 힘들어지고 직장유지를 못하는 사례가 많았다. 북한사회에서 받았던 교육은 개인이 조국을 위해 존재한다는 것을 강조한 것이었다. 자신이 조직의 부속품으로 여겨지는 북한식 조직 문화에 익숙한 북한이탈주민들이 한국 직장생활에서 상사나 동료에게 자신의 욕구와 의견을 자유롭게 표현하는 권력에 대해 이질감을 느끼고 자기주도적인 한국 직장 문화에 적응하기 힘들고 불이익을 당하는 경우가 많았다.

그리고 2021 년 북한이탈주민 직원을 채용한 고용주에 대한 조사결과 중 '탈북민 직원은 직장동료들과 의사소통이 잘되고 있다고 생각하는가' 에 대한 응답의 경우, 고용주의 14.5%가 '매우 그렇다', 17.3%가 '그렇다', 12.7%가 '보통이다',를 선택하고 '그렇지 않다', '전혀 그렇지 않다'고 대답한 비율은 55.5%를 차지하였다. 남북하나재단이 탈북여성을 대상으로 '남한에서 생활하면서 가장 어려운 점'에 대한 조사한 결과 '한국에서 많이 사용하는 외래어로 인한 언어적응 문제' 가 나타났다. 이러한 조사결과들은 의사소통 능력 부족과 언어 능력 부족은 여전히 북한이탈주민들의 직장 적응의 큰 장애요인으로 작동한다는 것을 보여준다. 언어의 문제뿐만 아니라 컴퓨터 활용 등 기본적인 업무 능력 부족은 북한이탈주민 취업자들은 처음 직장생활을 시작했을 때 공통적으로 지적한 가장 힘겨운 과제 중의 하나였다. 컴퓨터와 외국어 등 북한에서 거의 배우지 못했던 부분으로 한국에서 기초 직업훈련과 기초 교육과정만으

로는 단번에 보완하기 어려운 부분이다. 이로 인해 직장에서 전문성 부족하다는 비판을 받고 직무 능력이 인정받기가 어려워졌다.

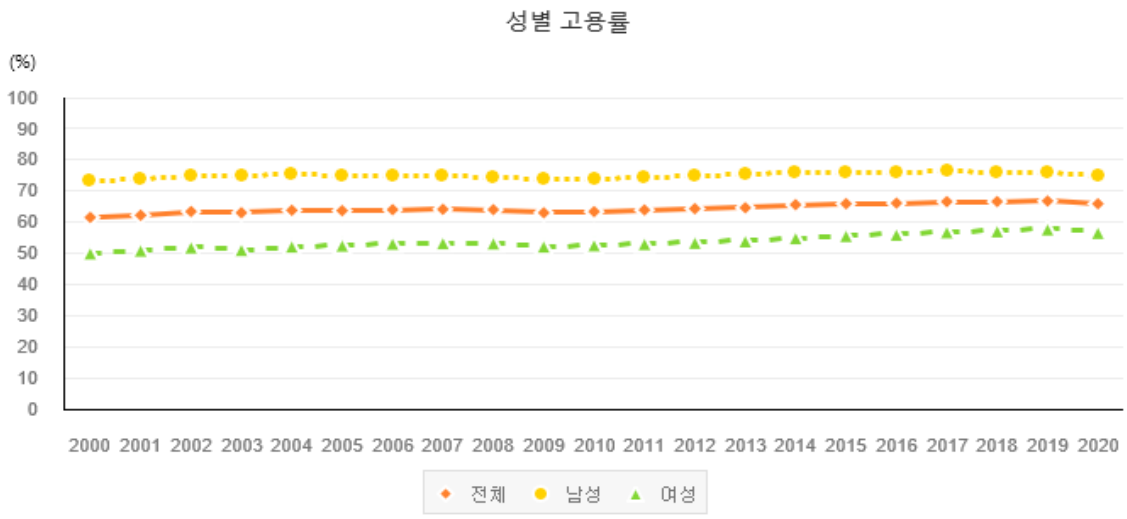
(5) 경제적 적응에서 나타난 성별 차이 원인 분석

상술한 경제적 적응에 영향을 미치는 외부적/내부적 촉진요인 및 장애요인들은 남녀 성별 구분없이 북한이탈주민이라는 집단 자체의 상황에 적용하고 있었다. 그러나 북한이탈주민의 경제활동 현황을 대한 고찰의 결과에서 탈북남성과 탈북여성 사이의 공통점을 보이는 동시에 성별 차이가 뚜렷하게 나타난 부분도 있었다. 즉 탈북여성은 탈북남성에 비해 더 높은 구직장벽, 더 낮은 임금수준, 질이 낮고 불안정적인 고용형태를 경험하고 있으며 출산, 육아 등으로 인해 노동시장에서 쉽게 대체되어 경력단절을 당한 가능성이 높다는 사실이었다.

이러한 한국사회 경제적 적응에서 나타난 성별 차이의 원인은 크게 한국사회에서 뿌리내리고 있는 젠더구조 및 여성의 개인적 특성 등 두 가지 맥락에서 찾아볼 수 있다. 구체적으로 분석하자면 노동시장에서의 성별 불편등, 북한과 한국사회의 성역할 고정관념으로 인한 일과 가정 사이의 부조화, 심각한 신체적·정신적 건강 문제 등 세 가지 차원으로 해석될 수 있다.

첫 번째 원인은 한국 노동시장의 성별 불평등 현상에서 찾아볼 수 있다. 한국 노동시장의 전체 환경을 보면 여성의 경제활동참여는 남성보다 현저히 낮은 수준이고 여성은 구직이나 직장을 유지하는데 있어서 더 많은 장벽을 경험하고 있다는 것은 사실이다. 근대화 사회로 진입하면서 한국사회에서 가족구성의 변화, 사상의 변천, 산업구조의 재편에 따라 노동시장에서 여성노동에 대한 사회적 수요가 증가하고 가족의 입장에서도 여성의 경제활동참여요구가 높아지고 있었다. 그러나 한국사회에서 여성의 경제활동참여는 이미 오래된 역사를 가지고 있음에도 불구하고 현재의 상황을 보면 여성을 위한 노동시장 환경은 여전히 열악한 수준이라고 할 수 있다.

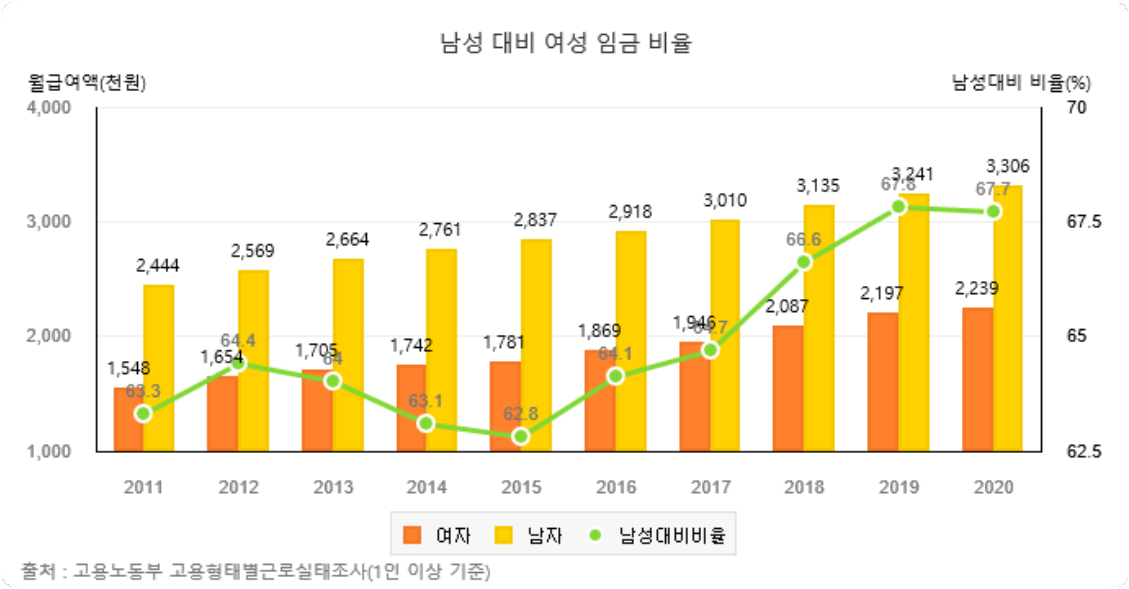
<표 14> 한국사회 성별 고용률



자료 출처: 통계청, <경제활동인구조사>, 2020.

통계청이 발표한 <경제활동인구조사>에 따르면 지난 20 년간 전체 국민의 고용률은 안정적 추가세로 보이며 20202 년 기준으로 65.9%에 달성하였다. 하지만 성별로 살펴보면 여성의 고용률은 남성과 비교하면 큰 격차가 나타났고 2020 년 기준으로 여성 고용률은 56.7%로 남성 74.8%에 비해 18.1% 낮고 OECD 회원국 여성고용률과 비교했을 때도 낮은 순위에 머물고 있었다.

<표 15> 한국사회 성별 임금격차



OECD 가 발표한 남성 임금을 100 으로 볼 때 여성 임금이 차지하는 비율인 '성별 임금격차(Gender Wage Gap)'에 따르면 회원국 중 한국은 32.3%로 압도적인 1 위로 조사됐다. 국내 남성 노동자에 비해 여성 노동자의 임금이 32.3% 낮다는 의미이며 OECD 평균 성별임금격차에 비해 3 배 가까이 높은 수치였다.

직종으로 살펴보면 여성의 임시 일용직 비중이 높고 상대적으로 불안정한 취업을 경험하는 비율이 높다는 것을 보여준다. 또한 2020 년 기준 관리자에 종사하는 남성 근로자수는 95967 명으로 여성 근로자(11175 명)의 9 배로 나타나는 반면 서비스 종사자의 경우 여성근로자는 500094 명으로 남성(146828 명)의 3.4 배로 나타났다. 그 밖에 농림어업 종사자, 기능원 및 관련 기능 종사자, 장치기계 조작 종사자 등 분야에서 남성은 압도적인 수준으로 많고 전문가 및 관련종사자, 사무 종사자, 판매 종사자, 단순노무 종사자 등 분야에서도 모두 여성에 비해 현저히 많은 것으로 나타났다.[6] 통계결과를 통해 한국노동시장에서 성별 직종 분리 현상은 여전히 지속되고 있다는 것을 확인할 수 있다.

이러한 고용률, 임금수준, 직종 현황을 고려하면 한국사회의 노동시장에서 여성의 평등한 취업 기획과 노동권을 보장받고 있다고 하기 힘든 실정이다. 한국사회에서 경제활동을 하는 탈북여성들도 역시 이러한 큰 사회환경을 벗어나기 힘들고 탈북남성에 비해 구직이나 직장생활에서 더 많은 장벽과 어려움을 경험할 수 밖에 없었다.

두 번째 원인은 가족돌봄과 취업 간의 부조화로 해석할 수 있다. 즉 성역할에 대한 고정관념으로 인해 탈북여성들이 거의 전임으로 육아 및 가족돌봄의 책임을 담당하고 있는데, 이와 동시에 가족 생계를 유지하기 위해 직장으로 진입하여 경제활동까지 해야 하였다. 이처럼 가족과 일 사이의 갈등으로 인해 탈북여성들이 이중 스트레스를 직면할 수 밖에 없는 현실이었다.

북한 여성정책의 변화는 봉건적 가족제도 개혁 시기, 여성의 사회적 동원 확대 시기, 여성조직 창설과 정치참여확대 시기 등을 겪어왔다. 김일성 유일체제와 부자세습을 정당화하는 과정에서 여성들에 대해 사상교양이 강화되면서 여성들은 강반석과 김정숙을 따라 배우면서 헌신적이고 순종적인 아내, 현명한 어머니 이미지를 강조하

[6] 고용노동부. <고용형태별근로실태조사>, 2020.

는 전통적 가부장적 가족관과 여성관이 다시 강화되었다. 1990 년대 경제난에 따른 국가배급체계의 파탄으로 여성들은 가족 생계를 위해 장마당 운영의 주체가 되었다. 이에 따라 북한 시장화의 진전에 따라 여성의 경제권, 발언권 및 사회적 지위가 점차 부상하지만 가족 부양의 책임은 여전히 북한여성들이 전적으로 담당하고 있었다. 가부장적 사상과 성역할 고정관념이 뿌리내리는 북한사회에서 태어난 탈북여성들이 한국으로 정착한 후에도 사회문화적 충격을 겪었지만 이러한 고정관념을 철저히 버리지는 못하고 있었다. 이주자가 정착하는 새로운 사회는 일반적으로 자신의 출신국에 비해 여성에게 유리한 문화적 규범과 가치관을 내세우는 경우가 많다는 베리의 이론이 제시했듯이 한국사회는 북한사회에 비해 여성에게 더 유리한 사회문화적 환경과 평등한 권리를 제공하고 있다. 하지만 한국사회가 포함된 동아시아 사회 자체도 전통적 가족주의 및 가부장적 사상이 심한 사회로서 여성에 대한 욕구가 엄격하며 육아 및 가족돌봄은 여성들이 의무적으로 부담하는 경우가 대부분이다. 이처럼 북한 사상 및 한국사회 분위기의 이중 작용으로 인해 탈북여성은 가족 생계유지를 책임지면서 어머니 역할과 아내 역할도 함께 수행해야 하기 때문에 이 과다한 스트레스는 탈북여성의 경제활동에 부정적 영향을 미치고 있었다.

<표 16> 북한이탈주민 활동상태별 비경제활동인구

(단위: %)

	건강문제	육아	정규교육기관통학	쉬었음	가사	연로
전체	25.6	20.6	14.4	12.8	10.9	6.2
남성	28.7	0.7	33.9	16.4	0.6	6.3
여성	25.1	24.3	10.7	12.2	12.8	6.2
15~19 세	0.0	0.0	86.0	1.8	0.5	0.0
20 대	3.1	24.8	41.9	5.3	2.4	0.0
30 대	17.8	50.3	7.8	7.0	5.7	0.0
40 대	36.3	18.6	3.1	17.1	19.4	0.0
50 대	46.5	5.2	3.3	19.7	16.5	0.9
60 대 이상	31.5	2.7	0.7	18.6	12.4	31.7

자료 출처: 남북하나재단, <북한이탈주민 정착실태조사>, 2020.

<2020 년 북한이탈주민 정착실태조사> 중 비경제활동인구의 활동상태에 대한 조사결과에 따라 '건강문제' (25.6%)는 북한이탈주민 남성과 여성의 경제활동에 참여하지 못한 원인 1 위로 나타났다. 건강문제 이외에 '육아' 때문에 경제활동에 참여하지 못한 탈북여성의 비율은 24.3%에 달성하여 원인 2 위를 차지한 반면 남성의 비율은 0.7%에 불과하였다. 연령별 살펴보면 '육아' 때문이라고 대답한 20 대, 30 대, 40 대의 비율은 각각 24.8%, 50.3%, 18.6%로 모두 높게 나타났고 특히 30 대의 경우 응답자의 과반수를 차지한 높은 수준이었다. '가사' 때문이라고 경제활동을 하지 못한 탈북남성은 0.6% 뿐이지만 탈북여성의 비율은 12.8%로 나타났다. 이에 따라 육아 및 가사 등 가족돌봄 책임은 탈북남성의 경제활동참여에 별다른 영향을 미치지 않은 반면 탈북여성의 경제활동참여에 있어서 중요한 부정적 영향 요인으로 작용되고, 특히 육아 문제는 30 대 탈북여성 경력단절의 가장 큰 원인 및 경제활동참여의 큰 장벽임을 확인할 수 있다.

<표 17> 주당 36 시간 미만 근로 이유

(단위: %)

	육아 때문에	건강 때문에	정규 근무 시간이 36 시간 미만이라서	평소 일거리가 많이 없어서	학교나 한원을 다니기 때문에	내가 원해서	가사 때문에	기타	계
전체	22.0	18.0	18.0	16.9	16.1	7.0	0.9	1.0	100.0
남성	0.0	14.3	16.7	36.5	20.7	11.0	0.0	0.9	100.0
여성	26.3	18.8	18.2	13.1	15.2	6.2	1.1	1.1	100.0

자료 출처: 남북하나재단, <북한이탈주민 정착실태조사>, 2020.

한편, '주당 36 시간 미만 근로 이유'에 대한 조사결과에서도 비슷한 양상이었다. '육아 때문에' 라고 대답한 탈북여성의 비율은 26.3%로 압도적 1 위 이유로 나타난 반면 이렇게 대답한 탈북남성의 비율은 0.0%로 없는 것으로 보였다. 이와 마찬가지로 탈북여성에 대한 '과거 이직/퇴직 이유', '지난 4 주간 직장 구하지 않은 이유' 등 조사 항목에서 육아 문제는 모두 높은 순위로 나타났고 이러한 조사결과들을 종합적

으로 보면 육아 문제는 탈북여성 경제활동 및 경제적 적응의 매우 큰 장애요인으로 작용한다는 연구결과를 재확인할 수 있다.

탈북여성의 육아 및 취업 사이의 부조화를 구체적으로 분석해보면 우선, 미취학자녀가 있는 탈북가정의 경우 주변에 아이를 돌봐줄 수 있는 친척이나 지인이 없기 때문에 여성의 육아부담을 분담하기 어려운 경우가 많았다. 어린이집 등 보육시설이 운영되고 있지만 이러한 시설을 이용하기보다는 어머니가 직접 돌보는 것을 선택하는 탈북여성의 비율이 높고 이로 인해 결제활동에 불가피하게 방해하게 되었다. 선행연구에서 소득이 높을 수록 어린이집 이용률이 높고 소득이 낮을수록 직접 돌본다는 연구결과가 있다(장명선 외, 2009). 어린이집 등 보육시설에 미취학자녀를 맡기면 월평균 비용은 35 만원인데 정부가 부분을 분담해주더라도 본인이 부담해야 할 부분은 저소득 가구에게 적지 않은 부담이다. 탈북가정 중 경제상황이 수월하지 않은 상황은 대부분인데 보육시설비용을 부담하는 것을 피하고 직접 돌봄을 택할 수 밖에 없었다. 이처럼 소득이 낮은 탈북여성은 경제활동에 참여할 필요가 큼에도 불구하고, 보육시선 비용부담으로 인해 이용하지 못하고 혼자 돌보면서 취업과 직장유지가 더 어려워진 딜레마 상황에 머물게 되었다.

또한, 자녀를 키우는 탈북여성에 대한 인터뷰에서 여성은 거의 전적으로 아이양육 책임을 부담하고 있는 현실이 발견됐다. 그 이유는 여성은 육아를 책임져야 한다는 고정관념, 탈북여성들이 아이에 대한 큰 책임인식, 배우자의 낮은 문화적/ 경제적 수준 때문에 맡길 수가 없고 본인이 돌봐야 한다는 생각 등으로 해석되었다. 혼자 아이를 돌보는 경우 일할 때는 아이를 데리고 돌보면 안 되고 아이를 돌보는 시간 내에 일할 수가 없다는 악순환이 지속되고 일할 수 있는 시간이 매우 제한적인 것이었다. 이에 따라 탈북 여성은 정규직으로 취업했더라도 육아문제로 직장을 그만두고 보육에 집중하거나 다시 아르바이트를 구해야 하는 상황에 놓이게 된 상황이 많이 발견됐다.

그러나 남편의 낮은 수입만 의지하면 가족 생계를 유지하지 못할 뿐 아니라 아이들의 학원비, 교육비도 지원해주기 어렵기 때문에 경제활동을 그만두고 전임주부로 사는 것도 불가능한 일이었다. 따라서 탈북 여성들은 최저생계비로 생활을 유지하거나 비정규직으로 일하고 혹은 임시직 아르바이트를 몇 개 하게 된 경우가 많아졌다. 즉 식당 서빙, 마트 판매원, 유흥업, 노래방 도우미 등 두, 세 가지 시간제 일자리가 결합

된 형태의 수입구조를 갖는 것이었다. 이러한 상황이 지속되면서 탈북여성은 대부분 저임금 수준, 열악한 근무환경, 불규칙적인 수입구조의 비정규직 서비스직에 종사하게 되고 경제활동 현황은 장기적으로 낮은 수준에 놓이게 되었다.

탈북여성의 취업 및 경제적 적응을 탈북남성에 비해 더 어렵게 하는 마지막 요인은 탈북여성의 비교적으로 열악한 건강수준 및 심각한 심리적, 신체적 건강문제로 해석할 수 있다. <표 16> 및 <표 17>가 보여주듯이 북한이탈주민이 '경제활동을 하지 못한 이유', '과거 이직/퇴직 이유', '지난 4 주간 직장 구하지 않은 이유' '주당 36 시간 미만 근무 이유'에 대한 조사 중에 '건강문제'는 모두 높은 순위로 나타나 북한이탈주민의 경제적 적응에 있어서 큰 장애요인으로 작용하였다. 그러나 건강상태를 성별로 보면 현저한 차이가 발견됐다.

<표 18> 본인 건강 평가

(단위: %)

	평균점수	나쁨			보통	좋음			계
		전체	매우 나쁨	나쁜 편임		전체	좋은 편임	매우 좋음	
전체	51.1	30.6	6.8	23.8	34.0	35.4	28.8	6.6	100.0
남성	60.2	18.4	4.1	14.3	30.3	51.2	39.2	12.0	100.0
여성	48.3	34.4	7.6	26.8	35.2	30.4	25.5	4.8	100.0

자료 출처: 남북하나재단, <북한이탈주민 사회통합조사>, 2020.

북한이탈주민이 본인 건강상태에 대한 평가에 따르면 남성의 평균 점수는 60.2 점이며 여성은 48.3 점으로 남성에 비해 현저히 낮은 수준이었다. 과반수의 탈북남성은 본인 건강상태가 좋다고 응답한 반면 여성의 비율은 30.4% 뿐이었다. 건강상태가 좋은 응답자의 경우 '매우 좋음'에 해당한 남성의 비율은 12.5%이며 여성은 4.8%에 불과한 극히 낮은 수준이었다. 반면에 본인 건강상태가 나쁘다고 평가한 여성의 비율은 34.4%로 남성의 약 2 배로 나타났다.

북한인권정보센터의 조사에 따라 질병의 주요 유형에 있어서도 성별 차이를 보인다. 간질환과 치과질환을 제외하고 남성에 비해 여성은 각종 질환을 앓은 비율이 높게 나타나고, 특히 심장질환, 정신과 질환 및 관절염을 앓는 비율은 여성은 남성에 비해 2 배가량 높은 것으로 나타났다. 남성들이 앓을 가능성이 없는 부인과 질환의 경우 여성 응답자의 1/5 가 이 질환으로 인해 취업 및 정상적인 사회생활이 어렵다고 응답하였다.

또는 정신적 건강상태에 대한 조사결과에 따라 탈북여성은 가정생활, 직장생활, 학교생활, 전반적인 일상생활 등 모든 방면에서 남성에 비해 높은 스트레스 정도를 느끼고 있었다. 자살 충동 경험 여부에 대한 응답의 경우 여성은 남성에 비해 자살 충동을 더 자주 경험하고 여성 자살 충동의 가장 큰 원인은 '신체적, 정신적 질환 장애 때문에'(29.9%)로 나타났다. '지원받고 싶은 항목'에 대한 조사 중에 탈북여성들이 남성에 비해 의료지원(병원비, 치료비)에 대한 요구가 훨씬 더 높다는 결과도 어느 정도 여성들이 전체적으로 건강문제를 많이 직면하고 있다는 것을 방증하였다.

탈북여성의 심각한 건강문제는 여성의 생리적 특성 뿐만 아니라 이들의 탈북경험과 제 3 국에 머무는 경험과 긴밀하게 연관되어 있다. 조사에 따르면 탈북여성은 한국으로 입국하기까지 제 3 국에 머무는 기간은 '9 년 이상"이 18.3% 로 남성의 2 배에 이르고 있으며 '제 3 국 거주 경험이 없다'고 응답한 여성의 비율은 26.5%이고 남성은 52.1%로 약 2 배 차이가 났다. 이러한 결과는 탈북여성들이 남성들에 비해 제 3 국에서 더 오래 머물고 탈북과정에서 더 많은 어려움을 겪었다는 것을 보여준다. 1990 년대 중반 이전 탈북자의 수가 소규모일 때 중국은 북한의 부분적으로 묵인하였지만, 탈북자 문제가 대규 모화, 국제화, 장기적인 문제가 되면서 이들을 단속하여 강제송환하는 방향으로 입장을 바꾸었다. 탈북여성의 경우 남성에 비해 중국에서의 체류가 용이한 원인은 주로 농촌지역에 인신매매의 형태로 결혼이 이루어질 수 있기 때문이었다. 결혼생활이 안정적인 경우도 있지만 폭행을 당하거나 원치 않는 임신, 감금, 감시 속에서 정신적, 육체적 고통에 시달리게 된 탈북여성은 많았다. 이러한 탈북과정에서의 어려움, 체류의 불안함, 강제송환에 대한 공포, 노동력 착취나 불법감금 및 인신매매, 성폭행과 같은 인권침해 문제가 매우 심각하고 다양한 건강문제와 후유증을 초래해 탈북여성들의 한국사회 정착과정에서도 부정적으로 작용하고 있었

다. 하나원에 입소한 탈북여성들의 강제 북송 경험과 같은 인권침해에 대한 연구를 보면, 인권침해를 경험한 탈북여성들이 정신진단검사의 우울, 불안, 대인 민감성, 적대감 척도에서 모두 높은 점수가 나타났고, 사회적응교육이 끝나는 시점에도 적대감이 높은 점수를 보였다. 또한 대부분의 탈북여성 지금 경제적으로 안정되어 있음에도 불구하고 인권침해의 후유증으로 정신적인 PTSD, 강박감, 스트레스를 자주 느끼고 정신적인 건강상태가 매우 열악한 수준이었다.

이처럼 탈북과정에서 남성에 비해 여성은 전체적으로 제 3 국에서 살아야만 하는 절박한 상황을 더 많이 경험하게 됐고 이 과정에서 인신매매, 성매매, 가정폭력, 강제송환 등 인권침해 경험들이 탈북여성의 정신적, 신체적 건강에 심각한 문제와 후유증을 초래하고 이들의 한국사회 적응 및 경제활동에 부정적 요인으로 작동하고 있었다.

3.2 탈북여성의 가족생활 실태 및 분석

북한이탈주민에게 가족은 한국사회로 입국한 후 사회적 연결망이 형성되지 못하거나 네트워크가 협소한 상황에서 중요한 근거집단이 될 수 있기 때문에 결혼 및 가족생활에 대한 고찰은 탈북여성과 관련된 주요 과제로 다뤄져야 할 부분이다. 탈북여성의 안정한 가족생활과 수월한 가족관계는 이들이 한국사회에 정착하는 데에 긍정적인 영향을 줄 수 있는 큰 요인으로 이들의 가족생활 실태를 살펴볼 필요가 있다. 기존 이론 및 연구에 따르면 이주민이 새로운 사회로 정착하는 과정에서 가족의 생계유지를 위한 여성 경제활동참여의 증가에 따라 가정내 성별분업의 변화 및 부부사이와 권력관계의 변화 등을 겪게 된 것은 일반적이다. Blood 와 Wolfe (1960)의 자원이론에 따르면 이주여성의 이주사회에서 경제활동 참여 확대는 가족 내 지위상승 및 평등한 부부관계를 가져올 것으로 예상될 수 있고 가족경제에 상당한 기여를 하고 있는 여성들의 경우 기여도가 낮은 경우보다 불평등한 가사분담을 변화시키고자 시도할 가능성이 상대적으로 높다는 것이다(Haas 1987; Hood 1983; Ferre 1987). 그러나 선행연구 중 이러한 이론과 일치하게 나타나지 않은 상당수의 사례도 발견됐다. 특히 가부장적 사상이 심한 사회에 여성이주자의 경우 생계를 위한 취업을 통한 경제적 자원의 증가에도 불구하고, 가족 내 남성우위의 전통적인 부부관계가 변화하지 않고 이

주 전 사회의 가족규범과 문화를 유지하고자 하는 경우가 많은 것으로 나타났다. 이에 따라 본 절에서는 남북하나재단이 실시한 <2020 년 북한이탈주민 정착실태조사> 및 <2020 년 북한이탈주민 사회통합조사> 중 '가족에 관한 사항' 11 개를 중심으로 탈북여성의 혼인 상태 및 가족 내 지위 변화, 가정내 분업, 자녀돌봄 및 자녀 교육문제, 가정폭력 문제 현황을 살펴보고 새로운 한국사회에서 탈북여성의 가족 상황은 어떠한 변화를 갖는지, 가족생활의 현실은 기존 이론에 부합하는지, 어떠한 성별 차이가 나타나는지, 가정은 탈북여성의 직장 장애요인으로 작동하고 있는지를 분석하고자 하였다.

3.2.1 혼인 상태 및 가족 내 지위의 변화

북한이탈주민의 배우자 유무 및 혼인 상태에 대한 조사에 따르면 배우자 있는 탈북남성의 비율은 47.4%이며 여성은 46.0%로 나타나 차이가 현저하지 않은 것으로 보였다. 탈북남성의 배우자의 경우 '북한출신' 은 83.3%로 가장 많았고, '남한출신' 은 8.7%, '중국출신' 은 6.1%, '기타' 는 1.9% 그 다음 순으로 나타났다. 탈북여성의 배우자의 경우는 완전 다른 양상이었다. '남한출신' 이 50.0%로 가장 높게 나타났고, 그 다음으로 '중국출신' 이 26.7%, '북한출신 '이 23.0%, '기타' 는 0.3% 순이었다. 성별로 살펴보면, 탈북여성은 '중국출신' 과 '남한출신' 배우자와 결혼하는 비율이 탈북남성에 비해 높은 것으로 나타났다. 반면 탈북남성의 경우는 '북한출신'배우자와 결혼하는 비율이 83.3%로 압도적으로 높은 수준이며 배우자 선택에 있어서 성별 차이를 보였다. 이와 같은 결과에서 탈북남성과 비교하면 탈북여성은 배우자에 대한 선택권이 넓다고 보이는 반면, 탈북남성의 배우자 선택권이 탈북여성으로 제한될 소지가 있어 보여 탈북여성에 비해 상대적으로 혼인에서 어려움을 겪고 있다는 견해도 있다(전연숙, 2012).

<표 19> 가구주와의 관계

(단위: %)

	가구주 본인	배우자	미혼 자녀	부모
전체	70.1	21.4	6.4	0.7
남성	80.0	2.6	15.1	0.8
여성	67.0	27.3	3.6	0.7

자료 출처: 남북하나재단, <북한이탈주민 사회통합조사>, 2020.

가정 내 위치의 경우 북한이탈주민이 '가구주와의 관계'에 대한 조사결과에 따르면 탈북여성 중 67%가 가구주 신분으로 가족생활을 유지하고 가구주 배우자로 사는 비율은 27.3%에 불과하였다. 탈북여성의 높은 가구주 비율은 한부모 탈북가정의 증가, 1 인 가구의 증가와도 연관되어 있었다. 통계청이 발표한 자료에 따라 2019 년 기준 한국 전체 가구 중 가구주가 여성인 가구는 622 만 4000 로 전체의 31.2%였고 탈북여성 가구주 비율은 이의 2 배로 나타났다. 통계청 조사관리국 인구총조사과의 정의에 따르면 가구주(Head of Household)는 주민등록상 세대주와는 관계없이 실질적으로 가구를 대표하고, 가계를 책임지고 있는 생계책임자를 말한다. 따라서 탈북여성이 가구주가 된다는 것은 가족 내 지위의 상승을 의미할 뿐만 아니라 다른 측면에서 탈북여성은 가족 전체의 생계유지 책임을 부담해야 한다는 의미도 포함된다. 또한 '가구원 구성'에 대한 조사결과 탈북가정의 경우 가구원 중 생계를 같이 하는 가구원 수는 평균 2.3 명으로 나타났고 이는 탈북가정은 남성만 의지하기보다는 남녀 같이 경제활동에 참여하여 가족 생계를 유지하는 경우가 많다는 사실을 보여준다. 종합적으로 보면 탈북여성은 한국사회에 정착하는 과정에서 과거 북한에 있었을 때에 비해 가족 내 위치가 상승할 가능성이 높고 이와 동시에 가족돌봄 책임 뿐만 아니라 가족 생계까지 책임져야 하는 이중 부담을 경험하게 되었다. 한편으로 탈북 여성의 상당수가 1 인 가구를 이루고 있거나 한부모 가정으로 또 다양한 어려움을 겪고 있을 가능성이 높다는 것을 보여주기도 한다.

3.2.2 가족돌봄 분업

가족돌봄에 대한 견해 및 실태에 관한 조사결과에 재미있는 견해와 실태 사이의 모순이 발견됐다. 우선, '가사분담에 대한 견해'에 대한 조사결과 탈북남성 중 68.6%, 탈북여성 중 72.9%가 '가사를 공평하게 분담한다' 고 생각하였다. '남편 부담'으로 응답한 탈북남성과 여성의 비율은 각각 9.5%, 2.6%로 낮게 나타났고 부인이 부담해야 한다고 생각하는 남성의 비율은 21.9%이며 여성의 비율은 24.6%에 불과하였다.

<표 20> 가사분담에 대한 견해

(단위: %)

	남편 부담	공평하게 분담	부인 부담	계
전체	3.7	76.2	20.1	100.0
남성	9.5	68.6	21.9	100.0
여성	2.6	72.9	24.6	100.0

<표 21> 가사분담 실태

(단위: %)

	남편 부담	공평하게 분담	부인 부담	계
전체	8.2	26.4	65.4	100.0
남성	9.0	26.3	64.7	100.0
여성	7.9	25.1	66.9	100.0

자료 출처: 남북하나재단, <북한이탈주민 사회통합조사>, 2020.

그러나 가사 분담의 실태는 이러한 견해와 완전 다른 양상이었다. 탈북가정 중 남여 같이 가사를 공평하게 분담하는 비율은 35.4%에 불과하였다. 남편이 부담하는 비율은 8.2%로 견해에 대한 조사결과와 비슷하게 나타난 반면 부인이 부담하는 경우는 55%를 초과해 견해의 2 배로 높은 수준이었다. 견해와 실태 사이에서 나타난 유일한 유사점은 대부분 남성과 여성은 모두 남편이 가사를 부담할 필요가 없다고 생각한다는 것이었다.

북한의 고정적 성역할 관념 및 엄격한 사회황견으로부터 벗어났지만 남아 있는 가부장적인 관념으로 탈북 여성이 스스로가 가사노동을 여성들만의 몫으로 생각하는 경향이 여전히 있었다. 이러한 생각은 남성의 가사일을 여성들의 책임으로만 여기고 도와주지 않는 인식에 영향을 미치고 있었다. 이처럼 탈북여성들이 대부분 전적으로 가족돌봄을 부담하고 남편의 가족돌봄역할이 매우 부족함에도 불구하고 '배우자와의 관계에 대한 만족도' 조사 중 탈북여성의 응답은 70%에 이르는 결과로 높게 나타났다. 이러한 결과는 한편으로 탈북가정 내에서 아직까지는 평등한 역할분담에 대한 요구가 그다지 높지 않고 대부분 남녀가 모두 현재 분업 상황에 대한 만족하다는 것을 보여준다. 아울러 가족돌봄의 책임을 함께 나눔으로써 탈북여성들의 부담을 줄이게 될 가능성도 단시간 내에 그다지 높지 않은 것으로 보인다.

3.2.3 자녀돌봄 및 자녀교육 문제

제 2 절에서 제시했듯이 조사에 따르면 탈북 여성 중 21%가 미취학자녀를 키우고 있고 부담스러운 보육시설 비용, 희소한 인간관계 네트워크 등으로 인해 직접 돌봄을 선택한 경우는 많은 것으로 나타났다. 미취학자녀를 방치하지 않도록 노동시장에 빠지게 된 탈북여성이 상당수인데 이러한 자녀돌봄 부담은 탈북여성들이 경제활동에 참여하지 않은 결과와 크게 연동되어 있었다. 한편으로 학생 자녀를 키우고 있는 탈북여성은 또다른 불가피한 어려움을 직면하게 되었다.

<표 22> 학생 자녀 유무 및 자녀 거주지역(복수응답)

(단위: %)

	있음	있으면 자녀 거주지역				없음	계
		남한	중국	북한	기타		
전체	42.1	74.9	17.2	11.6	0.7	57.9	100.0
남성	29.4	80.7	2.4	17.0	1.9	70.6	100.0
여성	46.9	77.3	19.9	6.5	0.0	53.1	100.0

자료 출처: 남북하나재단, <북한이탈주민 사회통합조사>2020.

조사결과에 따르면 46.9%의 탈북여성이 학생 자녀가 있는 것으로 보이고 학생 자녀가 있는 경우 중국이나 북한에 두고 온 상황도 있지만 77.3%는 자녀와 같이 한국에서 거주하고 있는 것으로 나타났다. 따라서 학생 자녀와 같이 남한에서 사는 경우가 많기 때문에 남한사회에서의 자녀교육문제와 치열한 교육 경쟁에 직면할 수밖에 없는 상황이었다. 특히 탈북가정이 학생 자녀에 대한 기대 교육수준에 대한 조사 중에 고등학교 이하는 5.4%, 대학(4 년제 미만)은 6.4%, 대학교(4 년제 이상)은 59.7%, 대학원(석사)은 5.7%, 대학원(박사)은 21.9%로 나타났고 대학교 이상을 기대한 비율은 거의 90%에 이르고 높은 기대치를 보였다. 높은 기대치와 함께 과다한 교육비 부담 및 한국교육에 대한 이해 부족 등 문제도 등장하게 되었다.

<표 23> 자녀 교육비 가계 부담 정도

(단위: %)

	부담스러움	보통	부담스럽지 않음	계
전체	61.6	15.0	23.4	100.0
남성	48.4	15.3	36.3	100.0
여성	60.4	17.3	22.3	100.0

자료 출처: 남북하나재단, <북한이탈주민 사회통합조사>, 2020.

우선, 교육비 부담의 경우, 탈북여성들이 '좋은 직업을 갖게 하기 위해서' '자녀의 능력과 소질을 개발하기 위해서' '인격이나 교양을 쌓게 하기 위해서' '내가 교육을 받지 못한 것을 자녀를 통해 보상받고 싶어서' 등 다양한 이유로 자녀의 교육 제공을 중요시하지만 대부분 탈북가정에게 자녀교육비는 가정재정의 큰 부담이 되었다. 탈북가정의 재정적 상황에 대한 조사에 따라 자녀교육비는 식비를 제외하고 제 2 위 부담 항목으로 나타났다. 또한 자녀 교육비가 가계 부담으로 부담스럽다고 느껴진다고 응답한 비율은 전체 58.4%, 남성 48.4%, 여성 60.4%로 높은 수준으로 보였다. 특히 가장 부담스러운 자녀 교육비 유형인 보충교율비(학원비, 학교 보충 교육비, 개인 및 그룹 과외비 등)는 82.9%로 압도적인 1 위를 차지하였다.

또한, 북한사회는 자녀의 자립성과 독립성을 강조하는 권위적인 교육방식을 선호하고 부모의 역할이 과도하게 강조하지 않고 자녀를 국가에 맡기는 방식이 일반적이다. 하지만 한국사회는 이와 달리 자녀의 교육에 있어서 부모들이 책임져야 할 부분이 매우 크고 부모의 선택 및 행동에 따라 자녀의 교육수준 및 미래발전이 크게 달라지는 것이다. 그러나 탈북여성의 경우 학력수준이 대부분 중, 고등학교 졸업 이하 수준이며 직접 자녀를 지도할 정도로 학력이 높지 못한 경우가 일반적이다. 게다가 남북한의 완전히 다른 체제 및 사상에 대한 이해 부족, 수능과목 전공지식의 부족, 익숙하지 못한 인터넷 문화 및 외래어, 인간관계 및 사교성의 부족 등으로 인해 자녀의 학습지도를 하기 어렵고 학교나 학원에 의지할 수밖에 없다. 이처럼 자녀교육을 위한 학교의 선택, 학원의 선택, 전공의 선택 등 모든 영역에서 신중하게 결정해야 하지만 한국사회 및 교육에 대한 이해가 부족하며 재정력이 부족하고 정보망까지 제한된 탈북여성에게는 너무나 어려운 일이다. 이에 따라 탈북가정 부모를 대상으로 자녀양육에 관한 교육과정 제공, 교육비 부분 지원, 교육 관련 정보 공유 등 서비스를 제공하는 조직이 필요한 것이다.

3.2.4 가정폭력 문제

남북하나재단이 실시한 <북한이탈주민 정착실태조사> 및 <북한이탈주민 사회통합조사>에서 가정폭력과 관련 항목이 없었지만 다른 연구자들이 실시한 인터뷰 자료 및 조사결과에 따르면 탈북여성이 가정폭력 문제에 심각하게 노출되어 있으나 신고하지 않거나 도와줄 사람이 없는 현실이 발견됐다.

여성가족부의 조사에 따르면 한국사회에서 부부 사이에 발생하는 신체적, 성적, 정서적, 경제적 폭력과 방임을 비롯하여 가정폭력 전체 발생률은 53.8%로 드러났다. 지난 1 년간 정서적 폭력 발생률은 42.8%, 신체적 폭력은 16.7%, 성학대 발생률은 10.4%, 방임 발생률은 30.5%, 경제적 폭력 발생률 10.1%로 보고되었다. 그중 탈북가정의 경우 아내 폭력 발생률은 82.5%로 나타났으며 1 년간 정서적 폭력 발생률이 75.7%, 방임 발생률은 59.5%, 신체적 폭력 발생률은 51.3%, 성학대 발생률은 33.6%, 경제적 폭력은 43.8%로 나타났다. 이러한 조사결과에 따르면 한국사회의 일반 가정과 비교해 보면 탈북가정에서 모든 유형의 부부 간 폭력의 빈도가 더 높은 것

으로 나타났으며, 특히 신체적 폭력 발생률은 약 3 배 정도 현저히 높은 것으로 조사되었다.

또한 북한이탈주민지원재단이 2013 년 탈북여성 15 명을 대상으로 심층면접을 실사한 결과에 따라 면접한 탈북 여성 중 단 2 명을 제외하고는 대부분이 부모 혹은 남편으로부터 폭력에 많이 노출되어 있고 권위적인 부모양육 태도를 가진 가족들로 인해 이를 학습하고 현재의 본인도 자연스럽게 아이들에게 아동학대나 방임을 하는 경우가 많았다. 이 조사를 실시했을 때 면접대상자의 일반 현황을 보면 연령대의 경우 20 대- 30 대가 7 명이고 40 대가 8 명이었다. 배우자의 경우 15 명 중 한국인 남편과 결혼한 탈북여성은 4 명, 중국인 한족남편은 3 명, 중국인 조선족남편은 2 명, 북한남편은 3 명, 한부모 가정은 3 명으로 나타났다. 즉 연령대, 남편의 국적과 상관없이 대부분 탈북여성들이 가정폭력을 당한 경험이 있다는 것을 방증하였다.

이러한 탈북가정 내 가족폭력의 발생 빈도가 높은 원인으로 북한사회의 가부장적 가치관 및 남성 중심의 일반적 규범 등 문화적, 구조적 국가폭력은 탈북가정의 잠재적 폭력성을 상당히 배태하고 있음으로 분석할 수 있다. 이와 동시에, 한국사회로 이주한 과정에서 체제 및 가치관의 충격, 경제적 궁핍, 가정 내 부부역할 및 권력구조의 흔들림 등 모든 변화들이 가부장적 남성우위 사상을 도전하기 때문에 가정 내의 충돌 및 부부갈등을 격화시키거나 가정폭력을 유발할 가능성이 높은 것으로 보인다. 한편 탈북 과정에서 가족 형성의 동기는 생존을 위해 이루어지거나 거래를 통해 이루어진 경우가 많기 때문에 가족의 형성은 부부간의 신뢰와 정서적 교감이 기반이 된 것이 아니고 가족 생활에서 남편을 중심으로 한 견고한 위계질서가 형성되는 경향도 빈번한 가정폭력의 원인으로 지적할 수 있다.

3.3 탈북여성의 일- 가정 갈등 분석

탈북여성의 가족생활 현황에 대한 고찰을 통해 북한사회에서 한국사회까지의 공간이동 속에서 기존이론에서 기대했던 가족 내 여성 지위의 상승보다는 과거에 비해 과중한 가족생계 부담, 여전히 전적으로 책임지는 가족돌봄, 어려워진 육아 및 자녀교

육, 심각한 가정폭력 등 문제가 더 현저하게 나타나게 되었다. 이러한 현실들이 모두 취업의 장애요인으로 작용하고 있으며 탈북여성들의 일-가정 갈등을 지속적으로 격화시키고 악순환으로 이어지기도 한다.

이러한 결과는 <북한이탈주민 정찰실태조사> 중 '여성취업 장애요인'에 대한 조사결과와 일치한 것으로 나타났다. 조사결과 중 '육아 부담' 의 응답률은 압도적인 61.5%로 여성취업의 가장 큰 장애요인으로 나타났다. 아울러 '가사 부담'은 26.4%로 그 다음 순으로 나타났으며 '여성에 대한 사회적 편견' '불평등한 근로여건' 등 사회적 요인을 제외하고 '가족돌봄' 도 18.3%로 여성취업의 중요한 장애요인으로 지적하였다. 여성취업 장애요인에 대한 견해에서 현저한 성별 차이를 보이지 않고 남녀 모두 육아, 가사, 가족돌봄 등 가정 내 책임은 여성의 취업을 방해하는 큰 요인이라는 점에 대해 공감대가 형성되었다.

<표 24>여성취업 장애요인(1+2 순위)

(단위: %)

	육아 부담	가사 부담	여성에 대한 사회적 편견	불평등한 근로여건	가족돌봄(육아 제외)	구인 정보 부족	잘 모르겠음	기타
전체	61.5	26.4	21.0	20.2	18.3	12.1	8.8	4.1
남성	61.7	27.3	20.8	19.8	16.2	7.5	12.6	3.4
여성	61.4	26.2	21.0	20.3	19.0	13.6	7.6	4.3

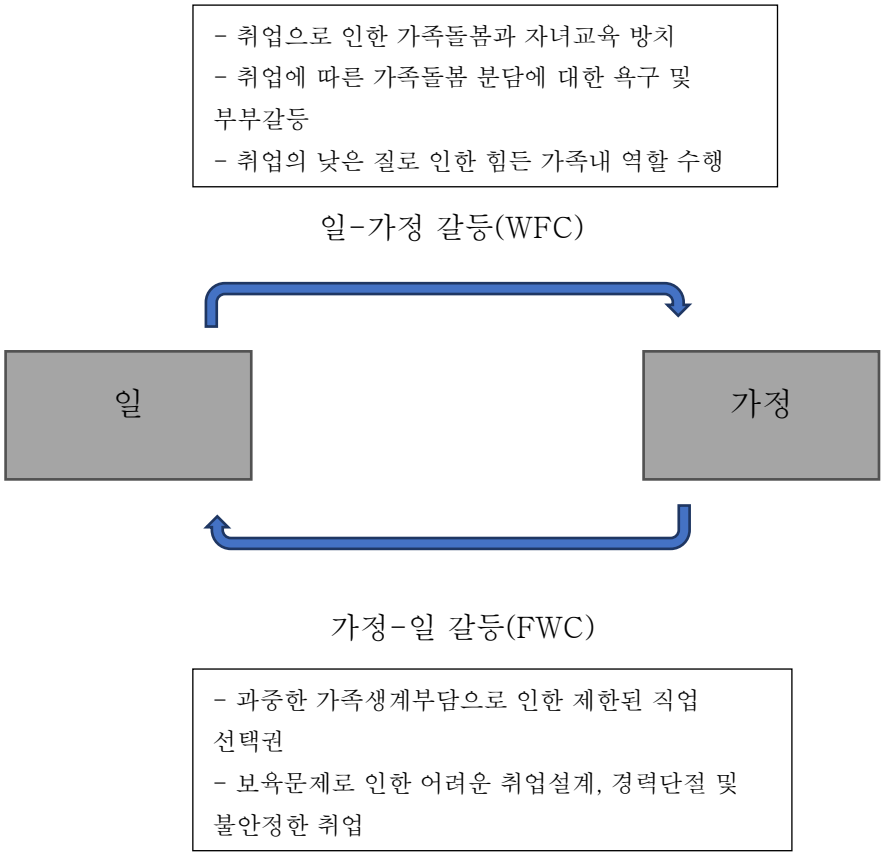
자료 출처: 남북하나재단, <북한이탈주민 사회통합조사>, 2020.

그러나 일-가정 갈등 이론에 따르면 이러한 갈등은 일방적 효과가 아니라 '일'과 '가정'은 서로 영향을 미치고 방해하여 발생하는 갈등 현상이다. 구체적으로 구분하면 직장에서 수행하는 역할이 가정 내의 역할을 수행하는데 방해하여 발생하는 일-가정 갈등(work to family conflict; WFC)과 가정 내에서의 역할이 직장의 일을 수행하는데 방해하여 발생하는 가정-일 갈등(family to work conflict; FWC)으로 구

분될 수 있다(Frone, Yardley, & Markel, 1997). 이러한 이론을 탈북여성의 현실과 결합해서 분석하면 다음과 같은 결과를 내릴 수 있다.

우선, 여성 가구주 증가와 함께 탈북여성들이 가족 생계를 책임져야 할 부담, 특히 1 인 가구나 한부모 가정에서 탈북여성이 전적으로 가족생계를 부담해야 하는 현실을 보여준다. 이러한 상황에서 탈북여성은 불가피하게 노동시장으로 진입해야 하기 때문에 가족을 돌보는 시간과 여유를 크게 줄이게 될 수 밖에 없는 상황이다. 즉 취업에 대한 욕구가 생기고 취업으로 인해 가족돌봄을 어느 정도 방치해야 하고 가족돌봄 부담을 분담할 배우자가 필요하다. 그러나 가족 내 분업의 현황을 보면 여성이 가사와 더불어 육아를 전적으로 부담하면서 탈북가정 내 성역할 분업의 불평등이 장기적으로 지속되고 있다. 특히 미취학 자녀를 키우는 탈북여성의 경우 육아 부담으로 인해 일자리를 구할 때 시간제한 문제를 고려할 수 밖에 없다. 따라서 비정규직으로 일하거나 식당, 마트, 유흥업, 노래방 도우미 등 임시직 아르바이트를 몇 개 하게 된 경우가 많아졌고 대부분 저임금 수준, 열악한 근무환경, 불규칙적인 수입구조의 비정규직 서비스직에 종사하게 되고 경제활동 현황은 낮은 수준에 놓이게 된다. 아예 일하지 않고 노동시장에 빠지게 되어 전임주부로 육아 및 가족돌봄만 책임지고 싶지만 배우자의 낮은 사회경제적 지위 및 열악한 가정재정상황으로 인해 이러한 선택권을 갖지 못한다. 이러한 상황이 지속되면서 육아 및 취업의 '이중고'를 경험하면서 낮은 질의 경제활동을 유지할 수 밖에 없는 탈북여성은 대부분이다. 즉 가족돌봄 부담은 탈북여성의 일에 방해하는 것이다. 한편 한국사회 치열한 교육경쟁 환경에서 자녀에게 좋은 교육을 제공하는 것은 부모의 경제적 능력, 인맥 등 사회적 자본과 긴밀하게 연관되어 있기 때문에 탈북가정에게는 매우 큰 부담이 될 수도 있다. 즉 자녀교육비가 가정의 큰 부담이 되는 반면 탈북여성의 저임금, 제한된 직종, 비정규직 직장현황으로 인해 자녀에게 제공할 수 있는 교육자원도 제한되며 일 때문에 자녀의 학습지도를 방치한 경우도 많다.

<그림 4> 탈북여성 일-가정 갈등 모형



결론적으로 정리하면 가정-일 갈등의 경우, 우선 과중한 가족 생계유지 부담 및 열악한 가정재정상황으로 인한 절박한 상황에서 탈북여성이 직장을 구할 때 자기개발, 사회지위, 미래발전, 근무환경 등을 고려할 여지가 없으며 저임금, 비정규직, 서비스직 등 질이 낮은 하향 취업을 선택하게 된다. 또한 전적으로 육아 및 가족돌봄을 부담해야 하기 때문에 아이가 자랄 때까지 생애 취업설계를 꿈꾸기는 어렵다. 즉 일하는 시간과 장소가 매우 제한적이고 비정규직이나 임시직 아르바이트를 종사할 수 밖에 없는 불안정한 취업상태를 경험하게 된다. 이러한 전문성이 없는 직장을 유지하는 경우 보육문제로 노동시장에 빠지게 되면 재취업이 어렵고 경력단절을 당할 수 밖에 없다. 일-가정 갈등의 경우, 우선 취업으로 인해 가족돌봄을 할 시간이 대폭 줄이게 되고 자녀양육 및 학습지도를 방치할 경우가 많다. 이로 인해 가정 내 분업에 대한 새로

운 요구가 생기고 부부갈등으로 이어지기도 한다. 또한 저임금 및 불안정한 직장 때문에 가족 내 생계유지 역할을 수행하기가 어렵고 자녀에게 충분한 교육자원을 제공할 수 없어서 어머니 역할조차 수행하기가 힘든 현실이다.

탈북여성의 출신지인 북한의 경우 전통형 및 과도기형 젠더 이데올로기가 지배적인 상황이고 결혼과 가족관계에서의 가족돌봄이 주로 여성의 의무로 주어지고 있다. 한국사회는 전통적 가부장적 및 유교사상의 영향, 여성운동의 다양한 노력 등 복잡한 영향 속에서 전통형이 잠재하고 과도기형이 지배적인 가운데 평등형 지향의 구조가 대두되는 상황에 처해 있다.[7] 탈북여성들이 북한에서 남한까지의 공간 이동 속에서 여전히 가족 내에서 지속되는 전통적, 과도기적 젠더구조와 더불어 양성평등 지향이라는 남한사회의 젠더구조를 동시에 경험하게 되면서 남성과 여성은 모두 남한 사회의 일원으로서 가족문화 및 정체성을 재구성해야 할 혼란을 느끼게 된다. 새로운 정착사회, 경제적 적응문제, 정체성의 혼란을 직면하는 상황에서 이들을 위한 지원정책이 마련되지 않으면 탈북여성의 일과 가정 간의 갈등이 해결될 수가 없고 지속적인 악순환으로 이어질 수 밖에 없다. 일-가정 갈등의 악순환이 지속되면 탈북여성의 취약한 취업상태가 개선되지 못하면서 일과 가정의 이중 스트레스 속에서 양립이 이루어지기 힘든 것으로 보인다.

[7] 여성의 젠더 이데올로기는 일과 가정 중에 어느 영역을 자신과 동일시하려고 하는가, 어느 정도의 힘을 결혼에서 가지려고 하는지에 따라 전통형, 과도기형, 평등형으로 구분하여 형태별로 일-가정 양립의 현황이 다르게 나타나는 것이다. 전통형의 경우 가정의 역할과 자신을 동일시하고 남편이 일하는 것을 원하고, 남편이 더 많은 힘을 갖는 것을 원한다. 평등형의 경우 여성은 남성과 동일하게 취업 영역에서 자신의 정체성을 가지는 의향이 크고 남녀의 동등한 권력 및 지위를 선호한다. 과도기형은 평등형 및 전통형의 중간치로 가사와 취업 역할을 동시에 수행하는 것으로 보인다. 즉 과도기형 여성의 경우 가족돌봄을 원하면서 남편을 내조하고 남편이 돈 버는 일에 집중하기를 원하며, 과도기형 남성은 부인의 취업에 지지하지만 가족돌봄에도 책임지기를 원한다(박정란,강동완, 2011, 재인용).

제 4 장 탈북여성 및 한국일반여성 일-가정 양립 비교

일-가정 갈등 문제는 경제활동 및 가족생활에 모두 영향을 미치는 중요한 요인으로 탈북여성연구 뿐만 아니라 한국사회에서도 주목되고 많이 논의된 과제 중 하나이다. 기존 연구에서 남성에 비해 여성이 일-가정 갈등을 더 경험하고 있다는 지적이 있었고 성역할 이론(gender role theory)에 의하면 여성은 남성에 비해 가정 내에서의 역할을 사회정체성의 한 부분으로 보는 경향이 있어 직장에서의 역할이 증가하는 동시에 가정에서의 역할에 대한 기대가 줄지 않는다는 것이다(Gutek, Searle & Klepa, 1991). 한국으로 입국한 후 한국사회의 일원으로서 탈북여성의 일-가정 양립 상황은 같은 사회환경 속에서 살고 있는 한국 일반여성과 공통점을 지니지만 한편으로 이들과 차별화된 부분, 즉 '북한이탈주민'을 비롯한 이주민의 신분으로 가진 추가적인 어려움을 지니기도 한다. 이에 따라 본 장에서는 한국일반여성의 일-가정 양립 실태를 분석하고 탈북여성과 한국일반여성 일-가정 양립 실태에 대한 비교를 통해 탈북여성 집단만 갖는 추가적인 장애요인을 밝히고 이러한 장애요인을 해결하기 위한 맞춤형 지원방안을 제시하고자 하였다.

4.1 한국일반여성 일-가정 양립 실태

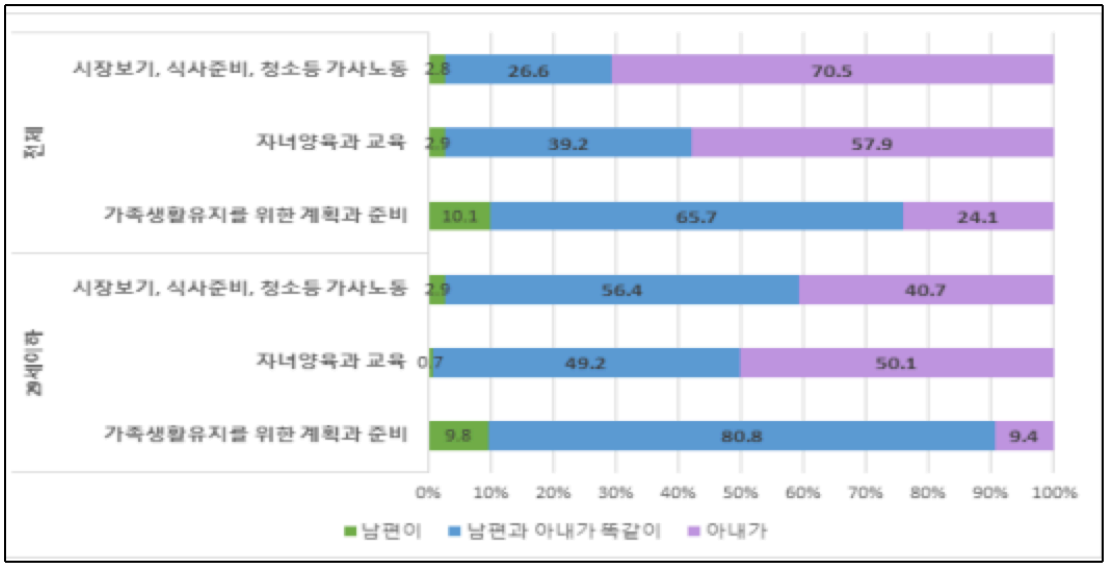
1960년대 이후 산업화 진전의 가속화에 따라 한국사회에서 여성 노동력에 대한 사회적 수요가 지속적으로 증가하면서 여성의 경제활동참여율도 상승하게 되었다. 이에 따라 전통적 가족구조 및 성역할 분업도 함께 변화해 왔고 한국사회의 가족은 2인생계부양자 모델인 '맞벌이가정'으로 점차 이동하고 일과 가정의 양립에 대한 요구가 강해졌다. 그러나 최근에 들어서 노동시장은 남성생계부양자 모델에 따라 운영되는 경우는 여전히 대부분이고 이와 더불어 가정내의 경우 여전히 여성들이 육아, 가사노동과 가족돌봄을 거의 전담하고 있다. 이처럼 한국사회에서 기혼여성들이 직장과 가정 내의 이중 역할을 수행하면서 심한 이중노동 스트레스를 경험하게 되고 일-가정 갈등 및 가정-일 갈등 상황에 처해 있는 실정이다. 이로 인해 여성의 심각한 경

력단절, 소모 및 어려운 재취업 문제가 등장하게 되고 나아가 노동시장에서 여성노동력의 단절, 출산 회피로 인한 저출산 등 문제와 연동하기도 한다.

4.1.1 가족 내 부부분업

구체적으로 분석하면 우선 한국일반여성의 가정-일 갈등은 과중한 가족돌봄 부담 및 출산, 육아는 여성의 취업에 미치는 부정적 영향으로 분석할 수 있다. 여성가족부가 실시한 <2020 년 가족실태조사>에 의하면 여성의 가정 내 역할 및 가족돌봄 부담은 여전히 크다는 사실을 보여준다.

<표 25> 부부의 가족돌봄 수행



자료 출처: 여성가족부, <가족실태조사>, 2020.

전체적으로 보면 '가족생활유지를 위한 계획과 준비' 는 남편과 아내가 공통적으로 수행하는 비율이 65.7%로 높게 나타났지만 '시장보기, 식사준비, 청소 등 가사노동' 및 '자녀양육과 교육' 의 경우 아내가 전담하는 비율이 각각 70.5%와 57.9%로 매우 높은 수준으로 나타났다. 다만 29 세 이하 부부의 경우 가족돌봄을 같이 수행하는 비율이 비교적으로 높아 보인다(가사 노동 56.4%, 자녀양육 및 교육은 49.2%). 조사를 통해 젊은 연령대를 중심으로 가사와 자녀양육을 동등하게 분담하는 경향이 확산되

고 있음을 확인할 수 있지만 전체적으로 가족돌봄은 여전히 여성에게 매우 큰 부담이 된다는 것을 보여준다.

육아의 상황을 더 자세하게 살펴보면 유배우 여성 중 초등학생 이하 자녀가 있는 가구를 대상으로 육아 분담에 대한 인식에 대한 조사 결과에 의하면 '남편과 육아를 서로 공평하게 나누어 하고 있다고 생각하십니까?'에 대한 응답 결과를 살펴보면 공평하다고 응답한 비율이 적체적으로 61.1%로 나타났다. 그러나 육아 분담 공평성에 대한 주관적 생각과 달리, 실제의 육아 분담을 조사한 결과는 다음과 같다.

<표 26> 기관 이용 외 시간 영유아 주 돌봄자

(단위: %)

	아이 아버지	아이 어머니	아이 친조부모	아이 외조부모	친인척	아이 돌보미 (정부지원 서비스)	기타
(기관이용아동) 기관이용시간외 주돌봄자	3.7	76.2	5.7	9.5	0.6	1.2	0.6
(기관미이용아동) 주돌봄자	2.2	87.4	4.9	4.2	0.0	0.0	0.0
긴급돌봄 조력자	32.1	22.2	11.7	23.4	3.0	1.8	0.4

자료 출처: 여성가족부, <기족실태조사>, 2020.

우선, 영유아 돌봄의 경우, 주중 낮에 기관을 다니는 경우 82.3%, 다니는 기관은 어린이집(61.0%), 유치원(35.6%) 순이며, 기관을 이용하지 않는 시간에 영유아 주돌봄자는 아이어머니가 76.2%로 대부분이며 아이조부모 15.2%로 그 다음 순으로 나타났다. 기관을 이용하지 않는 아동(17.7%) 중 87.4%는 아이어머니가 직접 돌보며,

긴급 돌봄 발생시 아이아버지 32.1%, 아이외조부모 23.4%, 아이의 친조부모 11.7%로 나타났다. 조사결과를 통해 한국일반여성 영유아 돌봄의 경우 육아 기관을 이용하는 비율이 높고 기관 이용 외에 아이어머니가 육아를 전담하는 경우는 대부분이며 필요할 때 아이아버지, 아이외조부모, 아이친조부모 등 대부분 가족구성원을 활용할 수 있음을 확인하였다.

<표 27> 12세 미만 자녀 돌봄 분담

(단위: %)

구분	남편이(주로남편이+ 대체로남편이)	남편과 아내가 똑같이	아내가(주로아내가+ 대체로아내가)	해당 없음
식사, 취침, 외출준비, 위생관리 등 일상생활 돌봄	1.7	19.9	77.3	1.1
아플때 돌봐주기, 병원 데려 가기	3.4	27.3	68.4	0.9
숙제나 공부 봐주기 등 자녀 학습 관리	2.7	17.3	74.9	5.2
함께 놀아 주기나 책 읽어 주기 등	7.3	32.7	58.3	1.6
자녀 등하원/등하교	4.2	16.6	68.1	11.1
교육 시설 관련 정보 습득, 비용 입금 등 관리	7.8	15.3	73.6	3.3
학교, 보육 시설 등의 준비물 챙기기	1.0	9.9	83.0	6.2
학교, 보육 시설 등의 행사 참여, 방문, 봉사 활동	1.9	16.5	74.3	7.4

생활 습관 등 훈육	5.6	40.5	52.0	1.9

자료 출처: 여성가족부, <가족실태조사>, 2020.

12 세 미만 자녀 돌봄 분담의 경우 9 개 돌봄 활동은 모두 아내가 한다는 응답이 52~83% 분포를 보이며 매우 높게 나타났고, 남편이 한다는 비율은 1~8%미만 수준이었다. 특히 "준비물 챙기기"(83.0%), "일상 생활 돌봄"(77.3%), "학습 관리"(74.9%) 항목에서 아내가 한다는 비율이 매우 높았다. "일상 생활 돌봄"(23.8%), "병원 데려가기(36.0%)" 등 일부 항목에서 남편과 아내가 똑같이 하는 비율이 29 세 이하 연령대에서 다른 연령보다 높은 것으로 보였다.

조사를 통해 젊은 연령대를 중심으로 가사와 자녀양육을 동등하게 분담하는 경향이 확산되고 있음을 확인할 수 있지만 전체적으로 가족돌봄, 특히 육아는 여전히 여성에게 매우 큰 부담이 된다는 것을 보여준다. 이로 인해 여성들이 상당수는 취업과 육아 간의 갈등을 해소하지 못해 노동시장에서 이탈하고 경력단절을 경험하게 되었다.

4.1.2 출산, 육아 및 경력단절

경력단절에 대한 명확한 정의가 없지만 통계청에서 발표한 다양한 지표에서 '경력단절 여성' 은 '비취업 여성 중 결혼, 임신 출산, 육아, 자녀교육(초등학생), 가족돌봄 때문에 직장을 그만둔 여성' 으로 보고 있으며 경력단절여성의 비율을 전체 기혼 여성(15~54 세) 중 위와 같은 이유로 현재 일을 하고 있지 않는 여성으로 계산하고 있다. 기혼여성의 경력단절에 대한 조사에 의하면 첫째 자녀 임신 직전에 취업 중이었던 기혼 여성 중 34.2%는 둘째 자녀 임신 전까지(자녀가 1 명인 경우에는 조사 시점까지) 하던 일을 계속한 것으로 나타났다. 반면 둘째 자녀 임신 전까지 하던 일을 그만두고 일을 하지 않은 경우가 50.3%로 높게 나타났고 하던 일은 그만두고 다른 일을 한 경우가 15.5% 이었다. 즉 기혼 취업여성 중 65.8%가 출산 및 육아로 인해 원래 하던 일을 그만두었거나 다른 일을 하게 된 것으로 나타났다.

<표 27> 첫째 자녀 임신 직전 취업 중이었던 기혼 여성의 경력단절 경험

(단위: %)

구분	하던 일을 계속 했음	그만두고 다른 일을 했음	그만두고 일을 하지 않았음	계
전체	34.2	15.5	50.3	100.0
현재 연령				
30 세 미만	27.1	14.8	58.2	100.0
30~34 세	37.1	14.4	48.5	100.0
35~39 세	36.6	15.2	48.2	100.0
40~44 세	32.9	16.2	50.9	100.0
45~49 세	32.7	15.8	51.5	100.0
당시 직종				
관리직, 전문직	39.3	17.3	43.4	100.0
사무직	35.6	12.2	52.1	100.0
서비스직	26.5	17.9	55.6	100.0
판매직	20.2	22.6	57.2	100.0
기타	26.8	16.4	56.9	100.0

자료출처: 한국보건사회연구원, <전국 출산력 및 가족보건/ 복지 실태조사>, 2018.

연령별로 살펴본 결과 현재 연령은 20 대인 경우 출산 및 육아로 인해 경력단절을 경험한 비율이 가장 높게 나타났고 현재 연령은 30 대, 40 대의 경력단절 경험 비율은 20 대에 비해 조금 낮은 것으로 보이지만 여전히 높은 수준이었다. 직종 별로는 임신 직전 당시 관리직, 전문직에 종사한 경우 당시 하던 일을 계속하고 경력단절을 경험한 비율은 상대적으로 낮은 반면 판매직, 서비스직인 경우 하던 일을 그만두었거나 다른 일을 하게 된 비율은 높게 나타나고 특히 판매직의 경우 경력단절 상황이 가장 심한 것으로 보였다. 경력단절의 원인에 대한 조사결과 '육아 때문에' 가 46.5%로 가장 많은 것으로 나타났고 '아이를 맡길 곳이 없어서' 는 9.3%로 나타나 56% 정도가 자녀 양육 때문인 것으로 나타났다.

상술한 조사결과를 통해 현재 한국사회에서 출산 및 육아로 인해 경력단절에 직면하게 된 기혼 취업여성의 비율이 매우 높고 육아 부담은 한국여성 취업설계의 가장 큰 장애요인으로 작동하고 있다는 결과를 내릴 수 있다. 이러한 문제는 현재 20대 여성만 해당하는 것이 아니라 이미 장기간 동안 지속되면서 효율적이며 실질적 지원 정책이 마련되지 못하고 계속 유지되거나 내지 확대될 것으로 예상된다. 또한 관리직, 전문직, 사무직 등 정규직, 높은 전문성, 낮은 대체가능성 등 특징을 지니고 출산전후휴가 및 육아휴직 제도에 대한 사용이 더 용이한 직업 유형에 종사하는 여성의 경우 경력단절을 경험할 가능성이 상대적으로 낮은 것으로 분석할 수 있다.

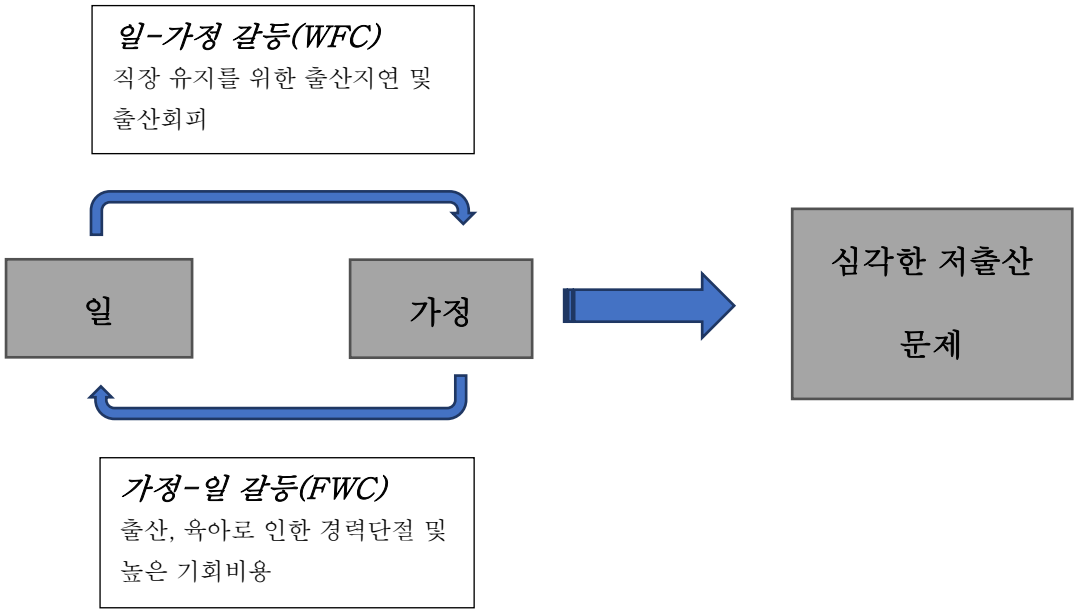
4.1.3 일-가정 갈등 및 저출산

한편으로 일-가정 갈등의 격화에 따라 여성들이 이러한 스트레스를 해소하기 위해 출산을 회피하거나 지연할 가능성이 높아 결국 일-가정 양립 갈등은 여성의 출산의지에 부정적으로 작동하고 한국사회의 심각한 저출산 문제로 이어지기도 한다. 역할갈등 이론(role conflict)에 의하면 두 가지 이상의 영역에서 요구받는 역할들을 동시에 수행하는데 있어서 한 영역에 대한 역할 수행이 다른 역할을 수행하는 것을 더 어렵게 만들 것이다. 이에 따라 한국사회에서 여성들의 경제활동참여 욕구가 높아지고 있는 상황에서 일의 지속을 위해 자녀의 출산을 지연하거나 포기하여 돌봄이라는 새로운 역할이 발생하는 것을 줄이려는 양상도 나타난다는 것을 의미한다(이인순, 2011).

한국사회의 출산율 상황을 보면 첫째 자녀 출산은 많이 이루어지고 있으나 둘째 자녀 출산은 낮게 나타나고 있는 현상이 발견됐다. 정은희·최새은(2016)의 연구에 의하면 둘째 자녀 출산을 희망하는 부부들이 많은 반면에 일-가정 양립 갈등 등 현실의 장벽으로 인해 둘째 자녀 출산을 지연하거나 포기하는 경우도 많이 있었다. 이와 더불어 여러 기존 연구들에서도 심각한 일-가정 양립 갈등을 기혼 취업여성들 저출산의 주요한 원인 중 하나로 지적하였다(김선희, 2010; 황혜원·신정이, 2009). 기혼 취업여성들은 일-가정 양립 갈등으로 강한 스트레스와 피로 등 정신적 및 육체적인 어려움을 경험하게 된다. 이러한 어려움으로 인하여 직장에서는 생산성이 낮아지고 직무불만족이 나타나게 되는 문제에 부딪히게 될 수 있으며, 가정에서는 남편 또는 자

녀와의 부정적인 관계가 나타나게 될 수 있을 것이다. 그리고 일-가정 양립 갈등으로 인해 여성들의 전반적인 삶의 질이 낮아지게 될 수도 있다. 이러한 다양한 영역에서의 일-가정 양립 갈등으로 인한 어려움들은 자녀 출산에 부정적인 영향을 미칠 수 있을 것이다(김선희, 2010; 김준기·양지숙, 2012).

<그림 5> 한국일반여성 일-가정 갈등 모형



한국 일반여성의 일-가정 갈등 현황을 다시 정리해보면 우선 현재 한국사회에서 젊은 연령대를 중심으로 가사와 자녀양육을 동등하게 분담하는 경향을 보이지만 전체적으로 가족돌봄, 특히 육아는 여전히 여성에게 매우 큰 부담으로 보인다. 출산 및 육아는 여성 취업의 매우 큰 장애요인으로 작동하며 이로 인해 상당수의 여성은 경력단절을 경험하게 되었다. 반면에 기혼 취업여성들에게 가정을 위해 직장을 그만두면 높은 기회비용이 발생하기 때문에 이러한 손실을 피하고 직장 유지를 위해 출산을 지연하거나 회피하여 돌봄 부담을 줄이려는 여성 비율이 높아졌다. 이러한 현상이 지속되면서 여성의 출산 의지, 특히 둘째 자녀 출산 의지에 부정적으로 작동하여 한국사회의 심각한 저출산 문제를 가중시킬 것으로 예상된다.

4.2 비교 및 제안

위의 고찰을 통해 한국일반여성과 탈북여성은 모두 일과 가정이라는 두 영역에서 동시적으로 요구받고 역할 갈등으로 인해 일과 가정이 양립하기 어려운 상황에 처해 있다는 것을 확인할 수 있다. 일-가정 갈등의 심각성을 인식한 한국정부는 2000 년대 중반 이후 일-가정 양립을 지원하기 위한 다양한 법률 및 정책을 본격적으로 추진하기 시작하였다. 2007 년 12 월 21 일 국가적 차원에서 저출산·고령화 시대에서 여성인력을 적극적으로 활용하기 위해 여성의 직장과 가정 간의 양립을 지원해야 한다는 필요성이 제기되자 이를 제도적으로 뒷받침하기 위해 '남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률' 이 개정되었다. 이 법률은 육아기 근로시간 단축 제도 도입, 배우자 출산휴가 도입, 아동 양육 지원 위한 사업주의 노력 의무 등 총 6 장 39 개조와 부칙으로 구성되어 있다. 이와 더불어 여성가족부는 "가족친화경영"을 확대하기 위해 2008 년부터 "가정친화경영인증제" 를 도입하였고 출산과 양육을 지원하는 휴가휴직제도, 유연근무제, 보육지원 및 돌봄지원 프로그램, 경제적 지원, 가족친화문화 조성 등으로 구성되어 있다(홍승아·김은지, 2015). 고용노동부(2014)에서 진행하고 있는 "일가양득" 캠페인에서는 유연근무제도, 자녀양육지원 및 교육지원, 부양가족 지원, 근로자지원, 가족친화문화 조성 등 5 가지 범주로 세분화하였다. 이처럼 한국정부는 출산양육휴가, 직/간접적인 재정지원, 가족돌봄지원 등 다양한 지원정책을 추진하고 있음에도 불구하고 현재의 상황을 보면 이러한 지원정책의 실질적인 성과는 아직까지 그다지 만족스럽지 못하고 일-가정 양립이 여성들에게 여전히 어려운 일로 볼 수 있다.

한편 탈북여성은 '북한이탈주민' 및 '여성'이라는 두 집단에 동시에 해당하기 때문에 이중 스트레스와 어려움으로 일-가정 양립 실태는 한국 일반여성에 비해 더 열악한 수준으로 보이며 추가적인 어려움을 경험하게 될 것으로 예상된다. 그러나 한국정부의 일-가정 양립 지원정책은 아직까지 한국 전체 국민을 대상으로 개정한 것이며 탈북가정이나 탈북여성을 위한 정책은 매우 부족한 실정이었다. 이에 따라 본 절에서는 탈북여성이 한국 일반여성과 비교했을 때 일-가정 양립에 있어서 어떠한 추가적인 어려움에 직면하고 있는지를 분석하고 이에 따라 이들의 필요에 맞추는 지원방안을 제안하고자 하였다.

(1) 강한 성역할 고정관념으로 인한 매우 불평등한 가족내 부부 분업

일-가정 갈등에 영향을 미치는 요인은 조직 차원과 가족 차원으로 나뉘는데, 가족 차원에서는 가족의 도구적-정서적 지원, 가사 및 양육 도우미 유무, 여가 활동, 배우자 지원 등이 있다. 그 중에 특히 배우자의 지원은 직장과 가정 생활의 조화를 유지하는데 중요한 요인 가운데 하나로 부부의 역할 갈등에 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다(이화용, 2012).

한국과 북한을 비롯된 동아시아 사회는 가부장적 사상 및 성역할 고정관념이 뿌리내리고 있는 시회로서 가정 내의 불평등한 부부분업은 여성의 큰 부담으로 일-가정 양립에 부정적 영향을 미친다. 북한에서 남한까지의 공간 이동 속에서 여전히 탈북가족 내에서 성역할 고정관념을 벗어나지 못하고 양성평등지향 가족으로 발전하기 어려운 상황이었다. 젊은 연령대를 중심으로 가사와 자녀양육을 동등하게 분담하는 경향이 확산되고 있는 한국 일반여성 가정의 경우와 달리, 탈북가정에서 성불평등한 부부분업 현상이 여전히 큰 변화를 보이지 않았다. 배우자의 육아 및 가사 수행 비율은 매우 낮은 수준이며 이러한 현실은 가정생활의 조화, 여성의 취업설계 및 자기실현, 성평등한 가족문화 형성에 있어서 부정적으로 작용할 것이다.

탈북여성의 가족돌봄 부담을 줄이고 배우자의 함께참여를 확대시키기 위해 먼저 북한이탈주민의 남성우월, 가부장적 사상, 성역할 고정관념의 해소를 위한 노력이 필요하다. 따라서 북한이탈주민 입국 초기에 하나원에서 제공하는 교육프로그램에서 기존의 기본진로교육, 언어교육, 역사교육, 사회적응, 심성훈련, 경제교육을 제외하여 성평등 교육도 진행해야 한다. 새로운 한국사회로 정착하는 과정에서 전통적 젠더구조, 과도기적 젠더구조, 양성평등 지향이라는 남한사회의 젠더구조를 동시에 경험하게 되면서 북한이탈주민이 가족문화 및 정체성을 재구성해야 할 혼란을 느끼게 된다는 점에서 이러한 교육이 매우 중요하다.

이와 더불어 여러 선행연구에서도 남성들의 '가사노동은 여성이 주책임자' 라는 성역할 고정관념을 해소하기 위해 사회, 언론, 기업 등에서 다양한 교육 프로그램을 마련하여 이에 대한 홍보가 동반되어 이루어져야 한다는 주장이 나타났다(김경미,

2017). 그리고 초·중·고등학교에서 성역할에 관한 평등한 인식 육성을 위한 정기적인 교육이 실시될 필요가 있다는 견해도 있다(선민정, 2020).

(2) 사회적 네트워크의 부재로 인한 부족한 돌봄지원 및 제한된 정보망

조사에 따르면 한국 일반여성 육아의 경우 어린이집, 유치원 등 보육시설에 대한 이용률은 높은 것으로 나타났다. 기관을 이용하지 않는 시간에 아이어머니가 돌보는 비율이 가장 높지만 아이외조부모, 아이친조부모가 도와주는 경우도 많았다. 긴급 돌봄 발생시 아이아버지 32.1%, 아이외조부모 23.4%, 아이친조부모 11.7%로 대부분 가족을 활용할 수 있었고 친인척과 이웃들이 도와주는 경우도 많이 발견됐다. 즉 가족, 친인척, 친구 등 인적, 사회적 네트워크가 여성들의 돌봄에 지원을 줄 수 있고 어느 정도 이들의 일-가정 갈등을 해소할 수 있는 것으로 보인다.

그러나 탈북여성의 경우 최근에 들어 가족단위의 탈북이 증가하고 있지만 가족이나 시댁과 함께 한국에 오는 경우는 매우 드문 것으로 나타났다. 북한에서 이미 가족관계가 깨졌거나 중국이나 제 3 국에서 또 다른 가족을 형성하였기 때문에 한국에 혼자서 입국하거나 아이와 함께 들어오게 되는 경우가 많았다. 그러다 보니 주변에 아이를 돌봐줄 인적, 사회적 네트워크가 매우 부족한 실정이었다. 잠깐이라도 돌봄에 지원해 줄 사람이 없기 때문에 일자리를 구할 때 근무시간제한 및 근무장소제한을 고려해야 하고 취업설계가 매우 어려웠다. 또한 제한된 인적, 사회적 네트워크로 인해 친척이나 지인으로부터 취업정보를 얻을 기회가 매우 드물고 구직경로도 어느 정도 제한되어 있었다. 제한된 정보망으로 자녀의 학교 선택, 학원 선택, 지원정책 이용 등에 있어서도 부정적으로 작동하여 정보와 기회를 놓칠 가능성이 높아졌다.

이러한 문제를 해소하기 위해 우선 정부 및 지역단체는 탈북가정의 보육시설 이용을 보장해 주고 일부 비용을 지원할 정책이 필요하다. 한국일반여성의 보육시설 이용률이 매우 높은 반면 탈북여성의 경우 비용 부담이나 입소 어려움으로 인해 보육시설 이용률은 낮은 것으로 나타나고 미취학자녀를 직접 돌보는 경우는 일반적이었다. 이에 따라 이들의 부담을 줄이기 위해 탈북가정과 같은 보육이 시급한 저소득 가정 및 한부모 가정에게 국공립 등 정부지원이 이루어지는 보육시설 입소 우선권을 부여해야 한다(정영애・김윤나, 2013). 국공립 보육시설에 입소하지 못하는 탈북가정에게

보육시설의 일부 비용을 지원해 주는 식으로 이들의 보육시설 이용률을 높이고 부담을 줄이도록 도와줘야 한다. 또한 사회적 네트워크 및 정보망이 제한된 북한이탈주민 집단을 위한 취업, 복지, 교육 등 정보를 공유할 수 있는 센터이나 웹사이트 운영을 확대할 필요가 있다..

(3) 불안정한 취업 및 과중한 가족생계부담

한국일반여성과 비교했을 때 탈북여성은 상대적으로 경제적 궁핍 및 과중한 기족생계부담 문제에 직면하는 경우가 많은 것으로 나타났다. 이와 동시에 탈북여성의 전체 경제활동현황은 여전히 열악한 수준이며 저임금, 비정규직, 단순노무, 서비스직 종업에 집중 등 특징을 지니고 상당수 탈북여성은 불안정한 취업을 경험하게 되었다. 조사에서 관리직, 전문직, 사무직 등 직업 유형에 종사하는 한국 일반여성이 경력단절을 경험할 가능성이 상대적으로 낮다는 연구결과와 같이 탈북여성은 출산이나 육아로 인해 경력단절을 경험하게 될 위험이 높은 것으로 보였다. 이에 따라 탈북여성 정착의 기반이 되는 경제적 적응을 지원하는 것이 매우 중요하다.

앞서 3 장에서 지적했듯이 탈북여성 취업의 장애요인은 다양하게 나타났으며 가정 내 역할 수행을 제외하고는 건강문제, 학력, 근무경험, 직업능력, 전문성 등 개인능력의 부족 등 내부적 요인, 그리고 사회와 직장에서 탈북여성에 대한 편견 및 차별대우 등 외부적 요인으로 분석하였다. 이러한 측면에서 탈북여성의 취업을 지원하기 위해 첫째, 하나원 등 관련 기관에서 북한이탈주민을 대상으로 실용성과 전문성이 높은 직업훈련 및 교육과정을 더 장기적으로 제공할 필요가 있다. 지금 하나원에서 실시한 진로지도 및 직업훈련 교육 프로그램은 이미 다양한 직업을 포함하고 있지만 실제 직업으로 이어가기 어렵고 한계가 있다는 지적이 많기 때문에 향후 계속 개편할 필요가 있는 것으로 보인다. 둘째, 직업훈련 뿐만 아니라 한국 직장문화와 직장생활에서 필수적인 컴퓨터 능력, 언어 능력, 의사소통 능력 등 기본 능력을 키우는 교육과정도 실시해야 한다. 기존연구에서 소통, 컴퓨터 사용, 외래어 등으로 인해 직장에서 편견을 당하거나 갈등을 초래한 사례가 많다는 점에서 이러한 교육과정이 매우 필수적이다. 셋째, 탈북여성들의 보편적 열악한 건강상태를 고려하여 이들을 위한 장기적 의료지원 마련이 필요하다. 특히 탈북경험으로 인해 심각한 후유증 및 정신적 건강문제를 남은 탈북여성에게 정기 상담 서비스를 장기적으로 제공하는 것이 중요하다. 넷째,

정부는 북한이탈주민을 고용하는 기업에게 지원금을 제공하는 고용지원 제도를 실시하고 있지만 기업들이 이러한 제도를 악용한 경우도 많이 발견됐다. 이에 따라 고용지원에 대해 더 엄격하게 규명할 필요가 있다. 마지막으로 언론 및 매체의 힘을 활용하여 직장이나 전 사회에서 북한이탈주민에 대한 편견을 해소할 노력이 필요하다. 조사결과에 의하면 북한이탈주민이 차별/무시당한 매우 큰 이유 중 하나는 언론에서 북한체제와 북한이탈주민들에 대한 부정적 보도의 영향이다. 따라서 이러한 부정적 보도의 감소를 통해 한국선주민의 인식을 변화시키는 것은 북한이탈주민에 대한 편견 및 차별을 해소하는데 있어서 매우 중요한 것으로 보인다.

제 5 장 결 론

아시아 지역을 비롯하여 전 세계적으로 이주의 여성화 현상이 나타나고 있다. 한국도 마찬가지로 결혼, 근로 등 이유로 국경을 넘어 한국으로 입국한 이주여성의 규모가 지속적으로 증가하고 있으며 이들의 안정적 정착을 지원하는 것은 한국정부 및 상관기관들이 당면하고 있는 중요한 과제가 되었다. 한국사회로 이주한 여성들 중에 '탈북여성' 이라는 집단이 여러 방면으로 가장 특수한 존재라고 할 수 있다. 한국으로 입국한 북한이탈주민 중 여성의 비율은 1998 년 12%에 불과하였으나, 2002 년부터 지속적으로 남성보다 앞서왔으며 2018 년에 입국한 탈북여성의 비율은 전체 북한이탈주민의 85%를 차지하였으며 북한이탈주민의 여성집중화가 두드러졌다. 북한이탈주민 중에 여성의 비중은 남성에 비해 훨씬 많으나 취업이나 경제활동 면에서 훨씬 더 취약하고, 자녀양육 부담과 한국사회에서 여성에 대한 암묵적 차별 등으로 경제활동 및 사회생활에 있어 추가적인 어려움을 겪고 있다.

2020 년 6 월 기존으로 북한이탈주민들 중에 20-40 대 여성은 19050 명에 달해 전체 탈북여성의 78.5%, 전체 북한이탈주민의 56.6%를 차지하고 있었다. 전체 북한이탈주민 과반수를 차지한 20-40 대 탈북여성은 취업, 결혼, 출산, 육아 등 인생 단계를 경험하고 있으며 출산과 육아로 인해 경력단절을 가장 많이 직면하고 있기 때문

에 이들의 안정적인 경제활동과 가족생활이 이루어지는 것은 전체 북한이탈주민이 한국사회구성원으로 정착하고 적응 문제를 해결하는 핵심 과제라고 볼 수 있다. 이에 따라 탈북여성의 적응문제를 일-가정 양립 문제에 초점을 맞춰서 접근하는 연구는 매우 필요하다. 그러나 지금까지 이루어진 탈북여성과 관련 연구들 중에 탈북여성의 취업과 경제적 적응, 결혼과 가족생활 등을 중심으로 진행된 것은 적지 않지만 두 영역의 문제들을 상호 연관하여 분석하는 연구는 매우 희소하다. 탈북여성 몇 명을 대상으로 심층면접을 통해 이루어진 질적 연구가 있지만 대표성이 높고 큰 표본을 대상으로 한 조사결과를 바탕으로 이루어진 탈북여성 일-기정 양립 연구는 없는 것으로 보이고 연구를 진행할 필요성을 보여준다.

이러한 문제의식을 가지고 본 연구는 일-가정 갈등 이론의 틀 속에서 남북하나재단에서 가장 큰 표본을 대상으로 실시된 <2020 년 북한이탈주민 정착실태조사> <2020 년 북한이탈주민 사회통합조사> 및 다양한 선행연구, 인터뷰 자료를 활용하여 탈북여성들의 경제활동 및 가족생활 실태에 대한 고찰을 통해 이들의 일-가정 갈등 및 일-가정 양립 실태를 탐구하는 데에 목적이 있었다. 연구를 통해 탈북여성의 경제활동 참여와 가족생활 현황은 어떠한지, 탈북남성과 어떠한 차이점을 지니는지, 일과 가정 사이의 갈등이 어떻게 작동하고 있는지, 이들의 일-가정 양립에 영향을 미치는 요인이 무엇인지를 검토하였다. 또한 같은 한국사회에서 살고 있는 여성집단에 속해 있는 한국일반여성과의 비교를 통해 '북한이탈주민' 및 '여성' 이라는 두 집단에 동시에 해당하는 탈북여성만 갖는 추가적인 적응어려움과 애로점을 밝히고 몇 가지 실질적인 지원방안을 제안하였다.

연구목적에 따라 본 연구에서는 다음과 같은 세 가지 구체적인 연구질문을 설정하였다. 첫째, 탈북여성의 경제활동 및 가족생활 실태는 어떠하며, 탈북남성과 어떠한 차이점을 지니는가? 둘째, 탈북여성의 일-가정 갈등은 어떻게 작동하고 있는지, 일-가정 양립이 이루어지는가? 셋째, 탈북여성의 일-가정 양립 실태는 동일한 한국사회에서 살고 있는 한국일반여성과 비교하면 어떠한 추가적인 어려움을 지니는가? 연구질문에 대한 답은 다음과 같은 연구결과로 정리될 수 있다.

우선 탈북여성의 경제활동 현황에 대한 고찰을 통해 크게 다음과 같은 두 가지 연구결과를 도출할 수 있다. 첫째, 북한이탈주민의 전체 경제활동 현황은 2000 년대 초

반 탈북 및 입국이 대폭 발생한 시기에 비해 월등히 더 나아지고 특히 경제활동참가율은 지속적으로 상승하다가 안정적 증가세로 보이고 현재 한국일반국민과 큰 차이를 보이지 않은 수준으로 나타나고 있다는 것을 확인할 수 있다. 하지만 북한이탈주민의 임금수준과 직업유형은 아직 상대적으로 수월한 수준에 달성했다고 평가하기 어렵다. 둘째, 특히 탈북여성은 탈북남성에 비해 더 높은 구직장벽, 더 낮은 임금수준, 질이 낮고 불안정적인 고용형태를 경험하고 있으며 출산, 육아 등으로 인해 노동시장에서 쉽게 대체되어 경력단절을 당한 가능성이 높다는 사실을 확인할 수 있었다. 기존연구에서 한국사회에 적응하는 과정에서 여성은 남성에 비해 적응력이 높다는 주장이 나타났으나 실제는 경제활동 및 한국노동시장 진입에 있어서 탈북여성이 상대적으로 열악한 상태로 나타나고 있었다.

이러한 현상이 나타난 원인에 대해 다음과 같이 분석하였다. 우선, 전체 북한이탈주민의 경제적 적응에 있어서 가장 중요한 외부적 촉진요인은 제도적 요인, 즉 정부의 취업교육, 취업장려금, 고용지원금 등 다양한 경제활동 지원정책으로 분석할 수 있다. 또한 전체 북한이탈주민의 경제적 적응을 촉진하는 내부적 요인은 이들의 일과 더 나은 삶에 대한 열망, 가족에 대한 책임감, 단순 농무와 서비스업에 대한 낮은 저항감 등 측면에서 찾아볼 수 있다. 반면에 북한이탈주민의 취업 및 경제적 적응을 방해하는 외부적 요인은 사회적 요인, 즉 한국사회에서 북한이탈주민에 대한 편견 및 차별대우, 직장에서의 차별화된 분업 및 임금대우로 분석할 수 있었고, 외부적 요인보다 북한이탈주민의 학력 수준, 근무능력, 근무 경험, 사고방식 등 내부적 요인은 보다 더 핵심적인 요인으로 작동하고 있었다. 한편 이러한 한국사회 경제적 적응에서 나타난 성별 차이의 원인은 크게 한국사회에서 뿌리내리고 있는 젠더구조 및 여성의 개인적 특성 등 두 가지 맥락에서 찾아볼 수 있다. 구체적으로 분석하자면 한국사회 노동시장에서의 성별 불편등, 북한과 한국사회의 성역할 고정관념으로 인한 일과 가정 사이의 부조화, 탈북여성의 심각한 신체적·정신적 건강 문제 등 세 가지 차원으로 해석하였다.

또한 탈북여성의 가족생활 현황에 대한 고찰을 통해 북한사회에서 한국사회까지의 공간 이동 속에서 기존이론에서 기대했던 가족 내 여성 지위의 상승보다는 과거에 비해 과중한 가족생계유지 부담, 여전히 전적으로 책임지는 가족돌봄, 어려워진 육아

및 자녀교육, 심각한 가정폭력 등 문제가 더 현저하게 나타나게 되었다. 이러한 현실들이 모두 취업의 장애요인으로 작용하고 있으며 탈북여성들의 일-가정 갈등을 지속적으로 격화시키고 악순환으로 이어지기도 하였다.

탈북여성의 경제활동 및 가족생활 실태에 대한 고찰을 통해 이들이 심각한 일-가정 갈등을 경험하고 있으며 일-가정 양립이 이루어지기 힘든 현실을 발견됐다. 이러한 갈등 현황을 구체적으로 정리하면 가정-일 갈등의 경우, 우선 과중한 가족 생계유지 부담 및 열악한 가정재정상황으로 인한 절박한 상황에서 탈북여성이 직장을 구할 때 자기개발, 사회지위, 미래발전, 근무환경 등을 고려할 여지가 없으며 저임금, 비정규직, 서비스직 등 질이 낮은 하향 취업을 선택하게 되었다. 또한 전적으로 육아 및 가족돌봄을 부담해야 하기 때문에 아이가 자랄 때까지 생애 취업설계를 꿈꾸기는 어려워졌다. 즉 일하는 시간과 장소가 매우 제한적이고 비정규직이나 임시직 아르바이트를 종사할 수 밖에 없는 불안정한 취업상태를 경험하게 된다. 이러한 전문성이 없는 직장을 유지하는 경우 보육문제로 노동시장에 빠지게 되면 재취업이 어렵고 경력단절을 당할 수 밖에 없다. 일-가정 갈등의 경우, 우선 취업으로 인해 가족돌봄을 할 시간이 대폭 줄이게 되고 자녀양육 및 학습지도를 방치할 경우가 많았다. 이로 인해 가정 내 분업에 대한 새로운 요구가 생기고 부부갈등으로 이어지기도 하였다. 또한 저임금 및 불안정한 직장 때문에 가족 내 생계유지 역할을 수행하기가 어렵고 자녀에게 충분한 교육자원을 제공할 수 없어서 어머니 역할조차 수행하기가 힘든 현실이었다.

탈북여성의 일-가정 양립에 영향을 미치는 요인을 밝히고 이들이 갖는 추가적인 어려움을 분석하기 위해 한국일반여성의 일-가정 양립 실태에 대해 고찰한 후 탈북여성 및 한국일반여성의 일-가정 양립 비교 연구를 진행하였다. 한국일반여성의 일-가정 갈등 현황을 정리해보면 우선 가정-일 갈등의 경우, 현재 한국사회에서 젊은 연령대를 중심으로 가사와 자녀양육을 동등하게 분담하는 경향을 보이지만 전체적으로 가족돌봄, 특히 육아는 여전히 여성에게 매우 큰 부담으로 보였다. 특히 출산 및 육아는 여성 취업의 매우 큰 장애요인으로 작동하며 이로 인해 상당수의 여성은 경력단절을 경험하게 되었다. 반면에 일-가정의 경우, 기혼 취업여성들에게 가정을 위해 직장을 그만두면 높은 기회비용이 발생하기 때문에 이러한 손실을 피하고 직장 유지를 위

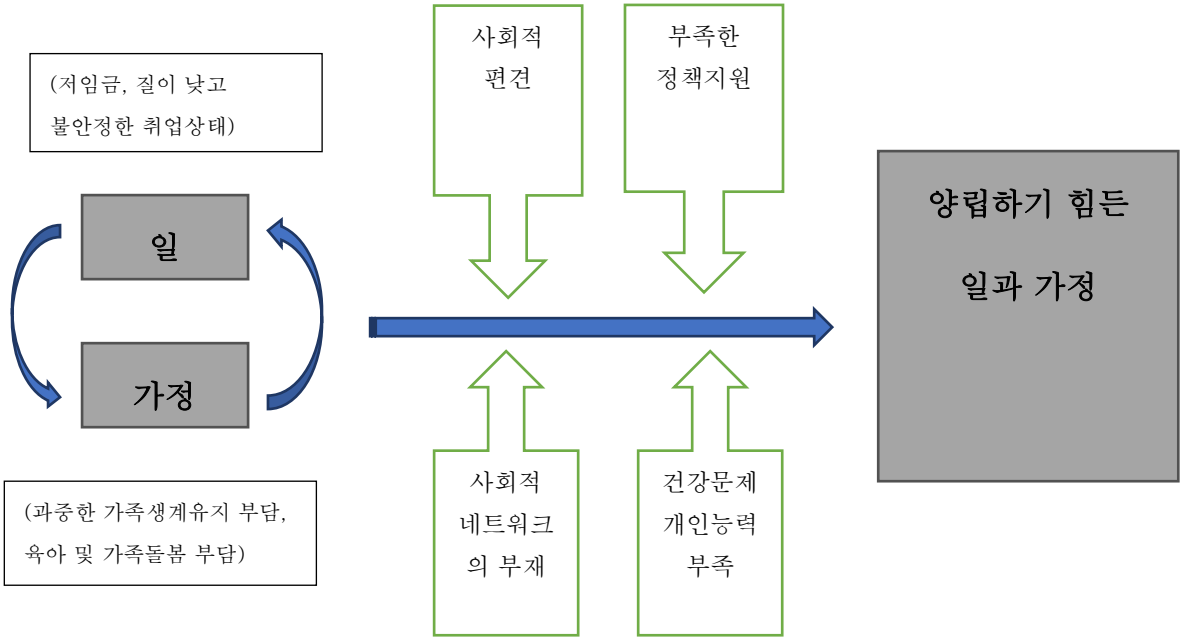
해 출산을 지연하거나 회피하여 돌봄 부담을 줄이려는 여성 비율이 높아졌다. 이러한 현상이 지속되면서 여성의 출산 의지, 특히 둘째 자녀 출산 의지에 부정적으로 작동하여 한국사회의 심각한 저출산 문제를 가중시킬 것으로 예상되었다.

마지막으로 이러한 한국일반여성의 일-가정 갈등 현황을 탈북여성의 경우와 비교한 후 탈북여성이 직면하고 있는 추가적인 어려움 및 이에 따른 제안을 다음과 같이 제시하였다. 첫 번째 추가적인 장애요인은 탈북가정 내 강한 성역할 고정관념으로 인한 매우 불평등한 가족내 부부 분업으로 분석하였다. 젊은 연령대를 중심으로 가사와 자녀양육을 동등하게 분담하는 경향이 확산되고 있는 한국일반여성 가정의 경우와 달리, 탈북가정에서 성불평등한 부부분업 현상이 여전히 큰 변화를 보이지 않았다. 배우자의 육아 및 가사 수행 비율은 매우 낮은 수준이며 이러한 현실은 가정생활의 조화, 여성의 취업설계 및 자기실현, 성평등한 가족문화 형성에 있어서 부정적으로 작용할 것이다. 이에 따라 하나원에서의 성평등 교육 제공, 양성평등에 관한 홍보의 필요성을 제기하였다. 두 번째 추가적인 장애요인은 탈북여성의 사회적 네트워크의 부재로 인한 부족한 돌봄지원 및 제한된 정보망 문제이다. 한국일반여성이 육아 과정에서 필요할 때 대부분 가족이나 친인척을 활용할 수 있지만 탈북여성의 경우 가족이나 시댁과 함께 한국에 오는 경우는 매우 드물기 때문에 주변에 아이를 돌봐줄 인적, 사회적 네트워크가 매우 부족하고 일자리를 구할 때 근무시간제한 및 근무장소제한을 고려해야 하고 취업설계가 매우 어렵다. 이러한 문제를 해소하기 위해 우선 정부 및 지역단체는 탈북여성의 국공립 보육시설 이용 우선권을 보장하고 일부 비용을 지원할 필요가 있다. 또한 사회적 네트워크 및 정보망이 제한된 북한이탈주민 집단을 위한 취업 등 정보를 공유할 수 있는 센터이나 웹사이트 운영을 확대할 필요성을 제기하였다. 세 번째 추가적인 장애요인은 불안정한 취업 및 과중한 가족생계부담으로 분석하였다. 한국일반여성과 비교했을 때 탈북여성은 상대적으로 경제적 궁핍 및 과중한 기족생계유지 문제에 직면하는 경우가 많은 것으로 나타났다. 이와 동시에 탈북여성의 전체 경제활동현황은 여전히 열악한 수준이며 저임금, 비정규직, 단순노무, 서비스직 종업 등 특징을 지니고 상당수 탈북여성은 불안정한 직장을 유지하면서 경력단절을 경험하게 될 위험이 높은 것으로 보였다. 이에 따라 탈북여성의 취업을 지원하기 위해 실용성과 전문성이 높은 직업훈련 교육 제공, 한국직장문화와 업무능력 습득 교육 제공, 장기적 의료지원 및 정기 심리상담 서비스 제공, 고용지원에 대해 더

엄격하게 규명, 언론의 힘을 활용하여 직장이나 전 사회에서 북한이탈주민에 대한 편견 해소 지원방안을 제안하였다.

결론적으로 상술한 탈북여성의 일-가정 양립에 영향을 미치는 요인과 일-가정 갈등 작동 현황은 아래 <그림 6>과 같이 정리할 수 있다. 직장 내 저임금, 질이 낮고 불안정한 취업상태 및 가정 내 과중한 가족생계유지부담과 육아부담, 가족돌봄 부담은 탈북여성이 직장 내와 가정 내의 역할을 수행하는 데 서로 방해하여 부조화를 초래하였다. 이와 더불어 한국사회의 경우 아직 탈북여성들이 일과 가정을 양립할 수 있는 직장 환경과 지역사회 환경을 갖추지 못하였고, 북한이탈주민에 대한 편견, 여성에 대한 차별, 정책 지원의 부족 등 외부적 요인, 그리고 탈북여성의 개인적 건강문제, 개인능력의 부족, 사회적 네트워크의 부재 등 내부적 요인들과 함께 작동하여 탈북여성의 양립하기 힘든 일과 가정 실태를 만들어냈다.

<그림 6> 탈북여성의 일-가정 양립에 영향을 미치는 요인과 일-가정 갈등 모형



본 연구는 큰 표본을 대상으로 한 북한이탈주민에 대한 최신 조사 자료를 사용함으로써 기존 심층면접으로 이루어진 질적연구들이 지닌 연구대상 대표성 부족의 한계를 극복했다. 또한 탈북여성의 경제활동 및 가족생활 실태에 대한 고찰을 통해 문제

들 간의 상호관계를 밝히고 일-가정 갈등의 맥락에서 분석하여 이를 통해 대안을 모색하는 데에 의미를 지니고 있었다. 그러나 자료 및 데이터의 부족 등으로 인해 몇 가지 한계가 존재하였다. 우선, 탈북여성의 일-가정 양립 실태를 한국사회에서의 결혼이주여성, 이주노동여성 등 다른 유형의 이주여성의 상황과 비교하여 같이 검토하는 연구가 필요하지만 결혼이주여성, 이주노동여성의 경제활동 및 가족생활에 관한 조사보고서와 데이터가 매우 제한되기 때문에 진행하지 못한 점에서 매우 아쉬웠다. 또한 한국일반여성의 일-가정 양립을 분석했을 때 경력단절 및 출산 간의 상호관계가 발견되지만 탈북여성의 육아 부담과 이로 인한 경력단절은 이들의 출산의지에 어떠한 영향을 미쳤는지, 탈북여성의 출산지연과 출산회피를 초래했는지는 명확하지 않아 후속 연구를 진행할 예정이다.

참고 문헌

조사 보고서

남북하나재단. 2020.『 북한이탈주민 정착실태조사』

남북하나재단. 2020.『 북한이탈주민 사회통합조사』

남북하나재단. 2020. 『 탈북청소년 실태조사』

남북하나재단. 2013. 『탈북여성 일 · 가정 양립 실태 연구』

여성가족부. 2020. 『 가족실태조사』

통일부. 2018.『2017 년 북한이탈주민 정착지원 실무편람』

한국보건사회연구원. 2018. 『 전국 출산력 및 가족보건/복지 실태조사』

국내 학술지

강동완. 2019. 「국내 입국 탈북여성의 경제짓기」. 『정치정보연구』22(1). pp. 1-26.

권금상. 2018. 「성 서비스 영역에 참여한 탈북여성의 경합과 생존전략」. 『현대북한연구』21(3). pp. 162-203.

권오상·이진남. 2017. 「북한이탈주민의 진로정체성에 관한 고찰」. 『인문과학연구』 52. pp. 505-531.

김경미·김미영. 2013. 「북한이탈 남성주민의 남한 사회에서의 적응경험」. 『한국간호과학연구』43(3). pp. 431-441

김슬기. 2010.「한국 사회에서 탈북인들이 겪는 취업 및 이직문제」. 『북한학회』457. pp. 146-153.

김승현·최빛내. 2013. 「북한이탈주민을 위한 PTSD 프로그램 효과 검증」. 『한국심리학회지: 여성』 18(4). pp. 533-548.

김윤나·주경필. 2017. 「출신성분에 따른 탈북여성의 문화적응 기제에 관한 비교분석」. 『한국디지털콘텐츠학회 논문지』 18(2). pp. 329-338.

김준기·양지숙. 2012. 「기혼여성의 일-가정 양립에 영향을 미치는 요인 분석: 사회적 지원의 효과를 중심으로」. 『행정논총』 50(4). pp. 251-280.

김중태·김광웅·문병기. 2016. 「북한이탈주민의 직장생활적응 장애요인에 관 한 연구: 남한출신 관리자와 북한출신 근로자의 상호인식을 중심으로」. 『다문화와 평화』 10(2). pp. 29-52.

김창권. 2007. 「북한이탈주민의 남한노동시장에서의 취업 결정요인 연구」. 『경상논총』 25(2). pp. 15-39.

김철효·신민주·고재훈. 2021. 「결혼이주여성의 수행적 시민권: 익산시장 이주민 비하 발언 규탄 시위의 경험」. 『문화와 정치』 8(1). pp. 125-165.

남보영·김담이·이은형·김지민. 2021. 「북한이탈주민 여성의 사회적 배제에 영향을 미치는 요인」. 『사회복지연구』 52(2). pp. 127-166.

노은희·오인수. 2016. 「남한에서 대학을 졸업한 탈북 청년의 취업 성공요인에 대한 사례연구」. 『한국교육문제연구』 34(4). pp. 235-264.

문남철. 2004. 「북한이탈주민의 이주요인과 이주패턴 및 이주경로」. 『연구학연구』 38(4). pp. 497-511.

문은희·윤영. 2021. 「중국 경유 탈북여성의 다중문식성에 관한 합의적 질적연구」. 『현대사회와 다문화』 11(1). pp. 151-189.

박소연. 2017. 「북한 이탈여성의 생애사 재구성: 주체사상에서 벗어나 자본주의 사상의 미망으로」. 『한국사회복지질적연구』 11(2). pp. 5-30.

박정란. 2012. 「북한이탈주민 연구 동향과 과제: 주체, 방법, 내용 」. 『KDI 북한경제리뷰』 4 월호. pp. 54-71.

박정란·강동완. 2009. 「탈북여성 연구: 동향, 쟁점, 과제」. 『북한연구학회보』 15(2). pp. 23-47.

배개화. 2017. 「한 탈북 여성의 국경 넘기와 초국가적 주체의 가능성」. 『춘원연구학보』(11). pp. 209-236.

선민정. 2020. 「영유아 자녀가 있는 기혼 취업여성의 일·가정 양립 갈등 경험과 둘째 자녀 출산의지의 관계에 대한 사례연구」.『여성학연구』. 30(1). pp. 22-42.

신원식·배지철. 2010. 「북한이탈주민의 한국사회 적응에 대한 인식 유형」. 『사회과학연구』17(3). pp. 39-60.

심양섭. 2016. 「탈북여성의 취업을 저해하는 요인 연구」. 『북한학보』 41(2). pp. 61-107.

신하영·김영지. 2019. 「이주관점의 북한이탈여성 정책지원방안 연구」. 『서울시여성가족재단 연구사업보고서』. pp. 1-155.

심우찬·이순민. 2018. 「탈북여성들이 경험하는 도덕적 손상에 관한 탐색적 연구」. 『한국콘텐츠학회논문지』 18(4). pp. 636-652

양경식·양동우. 2015. 「중소기업 재직 북한이탈주민의 개인특성이 근로안정성 에 미치는 영향」. 『대한경영학회 추계학술대회 논문지』11 월 13 일. 서울.

엄혜경·성상현. 2017.「일-가정 갈등 그리고 가정-일 갈등이 기혼여성관리자의 주관적 경력성공에 미치는 영향」. 『여성연구』. 93(2). pp. 35-70

여현철. 2015. 「북한이탈주민들의 사회 적응에 관한 연구」. 『사회사상과 문화』 18(3). pp. 325-359.

안찬일. 2014. 「통일, 사회통합에서 탈북여성들의 역할」. 『이화젠더법학』6(1). pp. 51-74.

엄혜경·성상현. 2017. 「일-가정 갈등 그리고 가정-일 갈등이 기혼여성관리자의 주관적 경력성공에 미치는 영향: 일-가정 양립 제도의 조절효과를 중심으로」. 『여성연구』93(2). pp. 35-70.

오은경. 2018. 「북한이탈주민의 직업적응과정」. 숙명여자대학교 박사학위논문.

은기수. 2018. 「한국 여성의 경제활동참여와 경력단절」. 『한국인구학』. 41(2). pp. 117-150.

이기영·백정원·김민정. 2014. 「특집: 이주의 사회과학적 고찰 : 북한이탈여성의 돌봄과 일에 관한 연구 -제 3 국출신 아동을 둔 여성의 경험을 중심으로」. 『민족연구』 60. pp. 4-23.

이금순. 2006. 「여성이주자의 사회적응과정 연구」. 『아시아여성연구』. 45(1). pp. 191-234.

이문숙. 2018. 「탈북여성들은 문화를 향유하고 있는가? 남한 정착 10 년 이상 된 여성들을 중심으로」. 『한국콘텐츠학회 종합학술대회 논문집』5 월호. pp. 165-166.

이민영·김현경. 2007. 「새터민 여성의 이주로 인한 상실의 극복 체험: 남한 남성과 결혼한 여성을 중심으로」. 『사회복지연구』 35. pp. 525-554.

이숙영·이동혁·조해연·김경미·김효정. 2016. 「북한이탈여성의 외상후성장에 관한 질적 연구」. 『한국심리학회지』28(4). pp. 1073-1102.

이순민·심우찬. 2018. 「탈북여성 관련 양적 연구동향 분석」. 『한국콘텐츠학회논문지』 18(7). pp. 470-483.

이지영·최경원. 2021. 「북한이탈주민 직장적응 실태 분석과 제언」. 『대한정치학회보』29(1). pp. 55-87.

이은주. 2017. 「북한이탈여성들의 직업교육 경험과 취업전략에 관한 질적 연구: 서울시 거주자들을 중심으로」 『한국과학예술포럼』 27. pp. 173-189.

임정빈. 2012. 「북한이탈주민 정착을 위한 지역사회 지원체계 및 이해관계자 분석」. 『한국정책연구』 12(2012). pp. 249-272.

이종은. 2008. 「남한사회에서의 북한이탈주민 직장유지경험 연구」. 『한국사회복지질적연구』 2(1). pp. 33-61.

장명선·김선욱. 2017. 「이주여성의 취업지원정책 개선방안 연구」. 『공공사회연구』 7(1). pp. 164-204.

전경숙. 2021. 「이주민 집중 거주 지역 주민의 다문화 수용성에 관한 연구. 『도시연구』 (19). pp. 309-368.

전연숙. 2012. 「북한이탈주민 여성의 취업촉진 및 장벽요인」. 『여성연구논총』 11. pp. 5-32.

정정애·손영철·이정화.「북한이탈주민의 탈북동기와 남한사회적응에 관한 연구」. 『통일정책연구』 22(2). pp. 215-248.

정주신. 2011. 「북한이탈주민의 지역정착과 취업대책」. 『사회과학연구』 20(1). pp. 17-39.

조영아·전우택. 2005. 「탈북여성들의 남한 사회 적응 문제: 결혼 경험자를 중심으로」. 『한국심리학회지: 여성』 10(1). pp. 17-35.

진미정. 2008. 「탈북자의 가치관 변화와 사회문화적 적응 및 만족도: 성별비교를 중심으로」. 『인간발달연구』 15(1). pp. 139-157.

하여진. 2017. 「기혼취업여성 일-가족 양립에 따른 전이유형과 정신건강에 관한 연구 」. 『가정과 환경연구』 55(1). pp. 13-26.

해외 문헌

Berry, J. W., 1990. “Psychology of acculturation: Understanding individuals m oving between culture”. In R. Brislin (Ed.), Applied cross-cultural psyc hology, pp. 232-253, Newbury Park, CA: Sage.

Berry, J. W.,1997. “Immigration, acculturation and adaptation, applied psychol ogy”, An International Review, 46, pp.5-34.

Byron, K.2005. A meta-analytic review of work-family conflict and its antece dents. Journal of Vocational Behavior, 67(2), 169-198.

Galinsky, E., Friedman, D., & Hernandez, C.1991. “The corporate reference guide to work-family programs”. The Families and Work Institute.

Abstract

A Study on the Work-Family Balance of Women Migrants in Korean Society

- Focusing on Female North Korean Defectors –

WANG YISHU

Korean Studies Major

International Studies Department

Graduate School of International Studies

Seoul National University

This study analyzed female North Korean defectors' work-family balance through analysis of their economic activities and family life in the framework of work-family conflict theory. With the increase in female workers and international marriages, feminization of migration is occurring worldwide, and migrant women entering Korea are also constantly increasing. Supporting their stable settlement has become an important task for the Korean government, and among them, a special group named " female North Korean defectors " who is experiencing difficulties in adapting in various aspects needs more support and attention.

The proportion of women among North Korean defectors entering South Korea was only 12% in 1998, but has been ahead of men since 2002, and the concentration of women among North Korean defectors has been remarkable. As of June 2020, among North Korean defectors, women in their 20s-40s accounted for 78.5% of all female North Korean defectors and 56.6% of all North Korean defectors. Female North Korean defectors in their 20s-40s,

who accounted for a majority of all North Korean defectors, face career breaks most due to marriage and child care. So their stable economic activities and family life can be seen as a key task to settle down and adapt to South Korean society. Among the studies related to female North Korean defectors so far, some have focused on employment, marriage, and family life, but studies that analyze the interaction of the two areas are very rare. There are qualitative studies through interviews with some female North Korean defectors, but there seems to be no research on female North Korean defectors' work-family balance based on the results of a high-representative and large sample, showing the need to conduct the study.

With this awareness of the problem, this study aims to explore the work-family conflicts and work-family balance of female North Korean defectors by using various prior studies and interview data, focusing on the "2020 North Korean Defectors Settlement Survey". Through the study, we examined the participation of female North Korean defectors in economic activities and family life, the difference between North Korean defector men and women, how the conflict between work and family is working, and what influenced their work-family balance. In addition, through comparison with ordinary Korean women living in the same Korean society, additional difficulties and difficulties only for female North Korean defectors were identified and several practical support measures were proposed.

Through analysis, the following results were derived in this study.

Firstly, the following two research results could be derived through a review of the economic activities of female North Korean defectors. First of all, the economic adaptation status of North Korean defectors seems to be a stable increase compared to the period when they entered the country in the early 2000s. However, it can be seen that North Korean defectors' wage levels and job types are still poor, especially female North Korean defectors

who experience higher job search barriers, lower wage levels, low-quality and unstable employment patterns than male North Korean defectors, and they are likely to be replaced in the labor market due to childbirth and childcare. The causes of gender differences in Korean socioeconomic adaptation can be found in two contexts: gender structure rooted in Korean society and women's personal characteristics. Specifically, gender discomfort in the labor market, dissonance between work and family due to gender role stereotypes in North Korea and South Korean society, and serious physical and mental health problems.

Secondly, through a review of the current status of North Korean defectors' family life, problems such as excessive family livelihood burden, family care, difficult child education, and serious domestic violence were more pronounced than in the past. All of these realities act as obstacles to employment, continuously intensifying work-family conflicts of female North Korean defectors and leading to a vicious cycle.

Thirdly, through a review of the economic activities and family life of female North Korean defectors, it was found that they were experiencing serious work-family conflicts and that work-family balance was difficult to achieve. In the case of family-work conflict, according to the bi-directional characteristics of the theory of work-family conflict, female North Korean defectors often chose low-quality employment without room for self-development, social status, future development, and working environment when looking for a job. In addition, due to the full care of childcare and family care, they experienced an unstable employment status that was difficult to design jobs. They had so limited time to work that they had no choice but to work as a non-regular or temporary part-time worker. On the other hand, in the case of work-family conflict, first of all, employment greatly reduced family care time and often neglected child rearing and learning guidance. This

led to new demands for division of labor at home and led to marital conflict. In addition, it was difficult to play the role of maintaining a living in the family due to low wages and unstable workplaces, and it was difficult to even play the role of a mother because sufficient educational resources could not be provided to children.

Fourthly, in order to identify the factors affecting the work-family balance of female North Korean defectors and to analyze their additional difficulties, a comparative study of work-family balance between female North Korean defectors and Korean general women was conducted. According to the analysis results, childbirth and childcare still act as a very major obstacle to the employment of general Korean women, which led to a significant number of women experiencing career breaks. On the other hand, the proportion of women who delay or avoid childbirth has increased to avoid the high opportunity cost of quitting their jobs for married women. As this phenomenon continues, it is expected to negatively affect women's willingness to give birth, especially their willingness to give birth to the second children, which will increase the serious low birth rate problem in Korean society.

Finally, through comparison of the current status of work-family conflict between female North Korean defectors and Korean general women, additional obstacles that only female North Korean defectors have was firstly analyzed as a very unequal division of couples in the family due to strong gender role stereotypes, and secondly, insufficient care and limited information network, thirdly, unstable employment, and heavy family livelihood. The government and related agencies need to come up with more support measures such as providing gender equality education, providing practical vocational training, guaranteeing North Korean women's priority to

use national and public childcare facilities, expanding the operation of information sharing websites for North Korean defectors.

This study overcame the limitations of securing representation of research subjects of qualitative studies conducted through interviews by using the latest survey data on North Korean defectors targeting large samples. In addition, it is meaningful to clarify the interrelationship between problems through analysis of economic activities and family life of female North Korean defectors, analyze them in the context of work-family conflict, and seek alternatives. Follow-up studies will be conducted to supplement the research results.

Keywords: Work-family conflict, work-family balance, North Korean defector, Female North Korean defectors, career interruption

Student Number : 2019-27613