새터민의 취업과 직장생활 갈등에 관한 연구

조 정 아* · 정 진 경**

Ⅰ. 서 론
Ⅱ. 직업선택과 취업
Ⅲ. 직장생활의 갈등과 어려움
Ⅳ. 결 론

Abstract

A Study on Conflicts in workplace of North Korean Refugees

This study focuses on analyzing and interpreting difficulties that North Korean refugees have experienced on the job and in workplace in South Korean society from their perspectives. By conducting in-depth interviews with 28 North Korean refugees and 7 interface personnel, this research examines the following questions: What the difficulties and conflicts are North Korean refugees have experienced on the job and in their workplace; how they perceive these difficulties themselves; and what South Koreans' perspectives are toward these issues.

Being protected as a regular worker is extremely difficult for North Korean refugees. In addition, they have also experienced the suspension of past careers they had in North Korea. North Korean refugees are subjected to go through the following difficulties such as experiencing conflict due to language difference, insufficient computer and English skills, different labor intensities and regulations between the two Koreas, prevailing indifference and competitiveness at workplace, different ways of communication, and South Koreans' prejudiced and negative views against them.

Difficulties and conflicts North Korean refugees have experienced on the job and in workplace cannot be resolved by relying only on their unilateral adaptation and assimilation. South Koreans' adaptation toward them is also critical, and in this regard, education to broaden mutual understanding between South and North Koreans has its important meaning as preventive measures and positive solutions toward the conflicts.

Key Words: North Korean refugees, adaptation, difficulties of employment, conflicts in workplace

* 통일연구원 연구위원
** 충북대학교 심리학과 교수

Ⅰ. 서 론

한국에 입국하는 새터민의 규모는 1990년대 중반부터 증가하기 시작하여, 2006년 말 현재 9,000여 명이 국내에 거주하고 있다. 국내에 입국하여 정착하는 새터민의 수가 급격히 증가함에 따라 이들의 사회문화적 적응과 사회 내에서의 갈등이 사회적 쟁점으로 대두되고 있다. 새터민들의 남한생활은 앞으로 남북한 사람들이 섞여 살게 되었을 때 서로 얼마나 잘 적응할 수 있을지를 예측하게 해주는 리트머스 시험지이자, 남북한 사회통합의 효과를 미리 경험해볼 수 있는 소규모 예비실험이라고 볼 수 있다.

그간 새터민의 사회적응에 대한 논의는 대부분 '동화'와 '일방적 적응'의 관점에서 진행되어왔다.[1] 이러한 관점에서 새터민은 적응의 주체가 아니라 적응의 대상이며, 새터민과 남한 사람들 간의 문화적 '차이'는 소멸되어야 하는 것에 불과하다. 그러나 남한 사회에서 새터민들이 겪는 '부적응'과 갈등의 문제는 그들에 대한 남한 사회의 '부적응'과 '구별'의 문제이기도 하다는 점[2]에서 이 문제를 남한 사람의 시선만이 아닌 새터민 스스로의 시선에서 바라볼 필요가 있다.

이 연구에서는 새터민들이 남한 사회에서 취업과 직장생활을 하면서 경험하는 어려움과 갈등이 무엇인지를 새터민의 관점에서 파악하는 데 초점을 둔다. 새터민들이 한국 사회에 정착하는 데 있어 가장 핵심적인 요소는 취업과 안정적인 직업생활이라고 해도 과언이 아니다. 취업을 하고 직장을 다닌다는 것은 단순히 경제적 안정을 얻는 것 이상의 의미를 갖는다. 새터민들은 직장생활을 통해 남한 사람들과 교류하고 때로는 갈등하면서 전면적인 인간관계를 맺게 되고, 남북한 사회와 남북한 사람들 간의 차이에 대하여 직접적으로 체험하게 된다. 그러나 취업을 통해 한국 사회에 무사히 정착하고 열심히 일해서 성공하려는 새터민들의 꿈은 그 시작 단계부터 많은 어려움에 봉착한다. 이 연구에서는 새터민이 남한의 직장에 취업하여 생활하는 과정에서 남한 사회의 문화와 가치관을 일방적으로 수용함으로써 사회 속에서 겪게 되는 갈등을 해결하고 적응한다고 보기보다는, 새터민으로 대표되는 북한 문화와 남한의

---

[1] 최근 동화와 일방적인 적응이 아닌 '통합'과 '상호적응'의 관점에 새터민의 사회적응 문제를 다룬 연구들이 진행되었다. 대표적인 연구는 다음과 같다. 정진웅, "'적응'을 넘어서: 탈북 청소년 교육의 새로운 방향 모색," 『열린교육연구』, 제12집 제2호 (2004); 정병호, 전우택, 정진경 외, 『웰컴 투 코리아: 북조선 사람들의 남한살이』 (한양대 출판부, 2006).

[2] 강주원, "남한 사회의 구별짓기," 정병호, 전우택, 정진경 엮음, 『웰컴 투 코리아: 북조선 사람들의 남한살이』 (한양대 출판부, 2006). p. 99.

주류문화 간의 상호작용이라는 관점에서 새터민의 갈등과 통합의 문제를 다루었다.

이 연구의 질문은 새터민이 취업과 직장생활 과정에서 경험하고 느끼는 갈등이 무엇이며, 그러한 문제를 새터민 스스로 어떻게 인식하는가라는 주관적이고 해석적인 차원의 문제이다. 이러한 질문에 답하기 위해서는 계량적 분석보다는 심층면접이나 참여관찰과 같은 질적인 연구방법이 적합하다. 즉 이 연구는 취업 및 직장생활과 관련하여 새터민이 겪는 갈등을 새터민에게 의미있는 방식으로 범주화하고 해석하는 에믹(emic)적 접근방법을 취한다. 이에 이 연구에서는 연구방법론으로 심층면접을 통한 질적 연구방법을 활용하였다. 최소한 2년 이상, 길게는 10년 정도 남한 사회에서 살고 있는 새터민 성인 남녀 28여 명을 성별, 연령별, 직업별, 적응기간별로 표집하여 심층면접을 진행하였다. 성별, 연령별, 적응기간별 면접대상자수는 <표 1>, <표 2>, <표 3>과 같다. 면접조사에 참가한 새터민의 인명은 약자로 표시하였으며, 간단한 인적 사항을 인용문 뒤에 첨부하였다.

<표 1> 심층면접 대상자 성별 인원

성별 인원 (명)	남성	여성	합계
	12	16	28

<표 2> 심층면접 대상자 연령별 인원

연령별 인원 (명)	20대	30대	40대	50대	60대	합계
	2	10	10	3	3	28

<표 3> 심층면접 대상자 적응기간별 인원

적응기간별 인원 (명)	2년 미만	2~3년	3~5년	5~7년	7~10년	합계
	2	5	7	12	2	28

심층면접은 2006년 5월과 6월에 걸쳐 실시하였다. 면접대상자에게 먼저 전화로 연락하여 연구에 대해 간략히 소개하고 조사 참가의사를 타진한 후 새터민 거주지나 연구자의 연구실 등에서 2~3시간 정도 반구조화 된 질문지를 활용하여 면접조사를 실시하였다. 면접 후에 면접 내용을 전문(全文) 녹취하고 녹취록을 여러 차례 읽으

면서 주요 내용을 범주화하고 주제별 코딩을 실시하였다. 선행연구 결과 및 코딩 내용의 비교분석을 통해 연구주제와 관련된 중심 주제들을 도출하고, 주제별 해석을 정교화 하는 절차를 거쳤다.

또한 남한 사람들이 새터민과 이들이 직장에서 겪는 갈등을 어떻게 보는지를 파악하기 위하여 신변보호담당관과 새터민 지원단체의 상근자 각각 3명, 4명을 대상으로 새터민 접촉집단에 대한 집단면접조사를 실시하였다.

Ⅱ. 직업선택과 취업

1. 구직 과정: '좁은 문', '미래를 위한 유보', '생존전략적 의존'

새터민들이 남한 사회에서 직업을 구하는 일이 쉽게 이루어지지는 않을 것이라는 점은 누구나 쉽게 상상할 수 있다. 더군다나 현재와 같이 대학을 졸업한 청년들도 마음에 드는 일자리를 찾기가 어려운 때, 우리 사회와는 다른 교육 체계와 사회화 과정 속에서 성장하고 생활한 새터민을 원하는 일터는 정말 드물다. 새터민이 '귀순용사'로 불리며 대접받던 시절에는 이들이 공기업이나 대기업에 취업하여 일하는 것이 보장되었지만, 지금은 그 어디에도 일자리에 대한 '보장'은 존재하지 않는다. 새터민들의 구직에는 신변보호담당관인 경찰이나 남한 거주 가족, 이미 정착한 친분있는 새터민, 종교기관 등과 같은 인적 네트워크와 이들이 가지고 있는 직업능력, 이 두 가지가 중요하게 작용한다.

최초의 직업과 직장을 선택하는데 가장 결정적인 작용을 하는 것은 이들이 가지고 있는 인적 네트워크이다. 대부분의 새터민들은 신변보호담당관(사례 C4, H1, K7)이나 친지(사례 C1, C7, H2, K4, K8, L1)를 통해 남한 사회에서의 첫 직장을 선택하게 된다. 새터민들이 자주 이용하는 또 다른 구직 경로는 '벼룩시장'과 같은 지역 정보지나 구인 전단(C4, L2)이다. 또 고용안정센터나 직업훈련기관의 취업알선(K3)을 받기도 한다. 그러나 이러한 경로를 통해 얻은 일자리는 대부분이 안정적인 정규직이 아니라 아르바이트에 가까운 비정규직이기 쉽다.

새터민의 실업률은 전체 실업률에 비하여 높고, 고용형태의 안정성은 낮다. 선행연구에 의하면 새터민의 실업률은 30%를 넘어선다.[3] 취업을 원하는 새터민들은 한국 노동시장의 '원천봉쇄'를 경험한다. 이들은 자신들이 갖고 있는 직업적 능력과 경

험이 한국 사회에서 인정받지 못하고 있다고 인식한다. 단순노무직이나 일용직 노동시장에서도 새터민이라는 신분은 중국교포들보다도 열악한 조건이 된다. 취업의 문은 고령자에게는 더욱 좁다. 40, 50, 60대에 입국한 새터민들은 새로운 직업을 선택하기가 어렵고, 기술이나 자격증이 있어도 연령 때문에 구직이 어렵다. 이들이 택할 수 있는 것은 저임금의 단순 아르바이트직인데, 이마저도 이들에게는 쉽지 않다. 새터민들은 구직의 어려움을 다음과 같이 호소하고 있다.

> "내가 벼룩시장 보고 전화드립니다, 직업을 구할라고 하는데." "나이 얼마요?" "오십칠세인데, 들어가고자 합니다." "중국에서 왔어요?" 그러면, "아, 아닙니다." "그럼 어디서 왔어요?" "나는 대한민국…." "어, 솔직히 말하세요." "난 북한사람." "안 받아요, 북한사람!" 이런단 말이야. 그런 데를 못 들어 간단 말이에요. 산모 돌보고, 아이 돌보고, 그런 거 하는데 있어, 벼룩시장에 올려놓은 거. 내가 그래서 욕을 했어요. 나이 무관하고 그래서 했는데, 북한 사람들 안 받는다고 그래요. (Y1, 여성, 58세, 전직 노동자, 현재 무직, 1998년도 탈북)

새터민들은 비정규직, 불완전고용 상태에 처해있거나 정규직일 경우에도 소규모 영세사업장의 저임금노동자로 남아있게 되기 쉽다. 선행연구에 의하면 취업한 새터민 중 정규직의 비중은 36.1%,[4] 24.5%[5]에 불과한 것으로 나타났다.

새터민들이 탈북과정과 남한 사회 정착 과정에서 구축하는 사회적 연결망과 같은 '사회적 자본'[6]은 남한에서의 직업선택과 취업의 중요한 자원으로 활용된다. 그러나 대부분의 새터민들은 "능력도 없고, 가진 것도 없고", 아는 사람이라고는 "같이 교육받은 탈북자 밖에 없는"(C7) 처지이기 때문에 취업에 활용할 수 있는 사회적 자본이 극히 제한적이다. 새터민의 사회적 연결망의 기본적 구성원이 되는 사람들은 탈북과

---

[3] 정확한 실업률 수치는 연구에 따라 조금씩 차이가 있다. 2005년에 한국노동연구원에서 실시한 연구에서는 새터민 실업률을 2003년 41.5%, 2004년 37.6%로 제시하였고, 2005년에 북한인권정보센터에서 실시한 연구에서는 2005년도 새터민 실업률을 29.7%로 제시한 바 있다.

[4] 이금순 · 임순희 외, 『북한이탈주민의 적응실태 연구』 (통일연구원, 2003).

[5] 윤여상 외, 『2005 새터민 정착실태 연구』 (북한인권정보센터, 2005).

[6] Bourdieu는 자본은 경제적, 문화적, 사회적 자본이라는 세 가지 기본 형태를 가지고 있다고 보았다 (P. Bourdieu, "The Forms of Capital," in J. G. Richardson (eds.), *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education* (New York: Greenwood, 1986), p. 243). 그에 의하면 사회적 자본은 "상호 습득과 인정의 제도화된 관계의 지속적 연결망의 소유와 관련된 실제적 잠재적 자원"이다. '사회적 자본'의 개념에 관해서는 학자들에 따라 약간씩 다른 정의를 내리고 있다. Coleman은 사회적 자본을 "행위자가 그 이익을 달성하기 위해 사용하는 자원으로 사회구조적 측면의 가치"라고 보았으며, Putnam은 "상호 편익을 위한 조정과 협동을 조장하는 연결망, 규범, 사회적 신뢰"로 정의하였다. Ostrom은 연결망, 규범, 사회적 신념 외에 가족 구조를 포함한다고 보았다. 정연택, "사회정책 연구의 분석틀로서 사회적 자본: 가능성과 한계," 『사회과학연구』, 제14권 (2003), pp. 302~303.

정에서 만난 종교단체 및 NGO 관계자, 남한 내 가족, 하나원에서 만난 공무원이나 하나원 강사, 신변보호담당관 등이다. 대부분 우연적으로 이루어지는 이들과의 만남은 새터민들이 직업적 측면을 비롯하여 남한 사회 생활의 기본 방향을 설정하는데 결정적인 영향을 미칠 수 있다는 점에서 중요하다. 특히 신변보호담당관은 취업을 비롯하여 새터민의 사회 정착에 큰 도움을 주지만, 이러한 일이 신변보호담당관들의 업무로 규정되어 있는 것은 아니기 때문에 제도적 지원이 아닌 신변보호담당관 개인의 성향과 사회적 연결망에 의존하는 것이라는 점에서 한계가 있다.

대부분의 새터민들은 적응 초기에 몇몇 직장을 전전하게 되는데, 이 과정을 통해서 좀더 장기적으로 일할 수 있는 안정된 직장으로 이직하거나, 좀 더 나은 조건과 선호하는 직종에서 일하기 위해 직업훈련이나 진학을 선택하거나, 생계보조비를 받으며 아르바이트하는 생활을 장기화하는 등의 유형으로 나뉘게 된다.

구직이 쉽지 않은 조건에서 새터민들이 선택하는 대표적인 전략은 진학이나 직업훈련을 통해 구직에 필요한 직업기술을 갖추는 것, 즉 '미래를 위한 유보'를 선택함으로써 장기적으로 좀 더 나은 직장에 취직하고자 하는 것이다. 새터민들은 미취업이나 고용 불안정의 원인으로 사회적 자본의 부재 뿐만 아니라 직업 능력 부족을 꼽는다. 취업에 필요한 학력과 직업능력을 갖추기 위해서 나이가 젊은 새터민들은 대학 진학을 선호한다. 그러나 대학이나 전문대학에 진학하여 졸업한 경우에도 이들이 남한의 대학졸업자와 동등한 조건을 갖게 되는 것은 아니다. 영어를 비롯한 직업능력 면에서 새터민들은 남한의 구직자들과 동등한 출발선상에 서있지 못하고, 설령 직업능력 면에서 뛰어난 능력을 갖추고 있다고 하더라도 북한 출신이라는 이력은 구직에 긍정적이기보다는 부정적으로 작용한다고 판단한다. 그래서 새터민들은 다음의 증언에서 드러나는 바와 같이 때로는 구직 과정에서 자신이 북한 출신이라는 것을 밝히지 않을 수 있다면 그 방법을 선택하고자 한다.

> 저는 (취업시 북한에서 왔다는 것을 이력서에 기입) 안할 생각이에요, 일단은. 해서 만약에 그걸 해서 나한테 플러스 요인이 될게 뭔가를 생각해 봤는데, 별로 없을 것 같아요. 기업 입장에서는 어차피 자선 단체도 아닐 거고, 이윤을 첫째로 하는 것이 기업이잖아요. 근데 그런 기업에서 과연 북한 사람이라고 했을 때, 어떤 이미지를 가질까라는 생각을 해보면 플러스보다는 마이너스가 많을 것 같아요. (C5, 남성, 31세, 전직 의사, 현재 학생, 2000년도 탈북)

직업훈련과 취업알선관련 지원사업에서 새터민은 거주지 보호기간인 사회편입 후 5년간 지방노동사무소의 취업보호 전담인력의 지도 아래 총 3회 동안 직업훈련을

신청하여 이수할 수 있고, 이때 직업훈련에 따르는 훈련비 및 각종 훈련수당이 지원된다. 훈련수당 유형에서는 일반 남한 신청자들에게 없는 가계보조수당, 가족수당, 직업훈련장려금, 자격취득장려금이 지원되기 때문에, 북한에서 가졌던 직업을 바꾸고 싶은 사람들의 경우에는 직업훈련을 통해 전직에 성공하기도 한다. 북한에서는 직업과 직장 선택이 본인의 자유의지에 의해서 이루어지기 어렵기 때문에 남한에서 정착하는 과정에서 자신의 희망에 의한 직업훈련과 전직이 성공적인 결과를 낳는 경우도 종종 볼 수 있다. 40대 초반의 남성노동자로 북한에서 18년간 제강소에서 근무했던 K9의 사례는 그 대표적인 예이다. 그는 북한에서는 "마지못해 일을 했"지만 남한에서 용접 기술을 배워 자동차계열 대기업에 취업하고 나서는 "용접 기술이 많이 느는구나. 내가 여기서 1년 혹은 더 많이 숙련해서 어디를 가든 내가 이렇게 할 수 있다고 당당히 일할 수 있겠다"라는 생각이 들어 난생 처음으로 일의 보람을 느끼게 되었다고 한다.

새터민에게는 국민기초생활보장법에 의거하여 현금급여기준금액에서 소득인정액을 제외한 금액이 생계비, 주거비로 지급된다. 이러한 상황에서 어느 정도 안정된 일자리를 잡기까지 새터민들은 정부의 지원금과 안보 통일 강연이나 교회에서의 간증 등의 간헐적인 수입에 의존하게 된다. 그런데 새터민 지원제도에는 경우에 따라서는 취업을 안하는 것이 취업을 하는 것보다 유리할 수 있는 제도적 허점이 있다. 이러한 이유 때문에 어떤 경우에는 적극적인 구직 노력을 하기보다는 5년간 지원되는 지원금과 비정규적인 수입에 의존하여 '어영부영' 지내기도 한다. 40대 초반의 5인가족의 가장인 한 새터민 C7은 "교통비에 식대를 떼고 나면 백사십인데, 나앉아 놀며 백십만 원 타는 것이 이익"이라는 판단으로 "회사를 때려치웠다"며 이 제도의 문제점을 지적한다. 정규직에 취업하기보다 생계보조를 받으면서 소득원 파악이 어려운 아르바이트로 생계를 유지하는 생존 방식을 한 연구자는 '임시적 의존', '생존전략적 의존'이라 명명한 바 있다.[7] 새터민들은 노동시장에 나가기를 주저하지 않고 무슨 일이든 하려는 생각을 가지고 있으나, 제도화된 지원은 가능한 범위 내에서 최대한 지원받으려는 경향이 매우 높음을 일컫는 것이다.

[7] 이기영, "소수자로서의 북한이주민의 문제와 사회복지의 과제," 『통일연구』, 제9권 제2호 (2005), p. 180.

2. 직업경력 단절

대부분의 새터민들은 취업의 어려움 뿐만 아니라 직업경력의 단절을 경험한다. 선행연구[8]에 의하면 북한에서와 같은 직종을 남한에서도 유지하고 있는 비율은 학생을 제외하면 최대한 13% 정도에 불과하다. 북한에서의 직종 중 약 50% 정도를 차지하는 회사원·노동자의 경우에도 남한에서 동일한 직종을 유지하는 경우는 10% 남짓 밖에 되지 않는다. 이는 남북한의 산업구조와 산업기술의 차이 때문에 기능직의 경우에도 직장 선택이 제한적이고, 배정된 주거지를 떠나 자신의 직업경력을 활용할 수 있는 직장을 구하기 어렵기 때문이다.

북한에서 직업지위가 낮았던 새터민들 뿐만 아니라 전문직에 종사했던 새터민들도 직업 경력의 단절을 경험하게 된다. 정치와의 연관성이 비교적 큰 고위행정직이나 교사는 말할 것도 없고, 의사, 약사와 같이 비정치적인 분야의 전문가 자격 역시 전혀 인정되지 않는다. 이들이 해당 분야의 자격증을 취득하려면 대학에 입학하는 일부터 시작해야 한다. 그래서 특히 의사, 약사, 교사 등 전문직에 종사했던 새터민들은 직업경력이 인정되지 않는데 대한 불만을 다음과 같이 강하게 토로한다.

> 북한에도 의과 대학이 7년이고요. 의사 경험이 10년, 15년 되는 사람들은 사람을 진료를 하라면 지금도 해요. 설비를 다루기는 좀 어려워도 그건 금방 설비는 몇 가지만 익히면 진료하는 데에는 지장이 없으니까. 그래서 그런 일을 버리고 다른 일을 할래야 할 수도 없어요. … 이제 면허가 인정이 안 되는 거는 둘째 문제이고, 전혀 관심이 없어. 본인 스스로 알아서 해라하는 거예요. 제가 통일부, 교육부, 보건복지부, 대학 안 찾아다닌 데가 없어요. 완전히 빌어먹는 신세라고. 도와주십쇼, 도와 달라, 좀 내가 의사면허를 딸 수 있게끔 해달라. 2년 동안 나에게 해준 것이 뭐냐하면 시험을 그럼 봐라. … 의사다라고 하면 사회주의 사회에서도 복무할 수 있지만, 자유민주주의 사회에서도 복무할 수 있다라고 봅니다. 저는 이곳에 올 때, 최소한 할일이 많으리라고 생각했고, 적어도 의사로서 대우를 해주리라고 생각을 했습니다. 제가 이럴 줄 알았으면, 진짜예요, 안와요. 정말 안 와요. (P1, 남성, 40세, 전직 의사, 현재 무직, 2003년도 탈북)

> 그래서 그 대학원(북한학 전공)에 들어가서 이런 저런 사람들을 만나는 과정에 내가 약사를 해야 되겠다는 결심을 굳히게 되었거든요. 그래서 보건복지부까지 갔어요. 보건복지부 가니까, 좋다, 학력은 인정된다. 학력은 인정되지만 자격은 인정할 수 없다. 그래가지고 자격을 인정하려면 어떻게 해야 되냐고 하니까, 자격증을 가져오라고 하더라구요. 그래서 자격을 다시 따자면 어떻게 하냐고 하니까 대학을 다시 다니라 그러더라

[8] 이금순 · 임순희 외, 『북한이탈주민의 적응실태 연구』.

> 구요. 이 나이에 대학을 어떻게 다니냐, 이 나이에 대학을 다시 들어가도 국비 지원이 안 되는 나이이기 때문에 안 된다 그러니까, 못하면 할 수 없지, 하지 말라는 거예요. (L3, 여성, 41세, 전직 약사, 현재 학생, 2001년도 탈북)

전문기술직에 종사하던 대다수의 새터민들은 자신의 직업경력을 인정받을 수 있는 길을 찾아보려고 애를 쓰다가, 대학에 진학이나 자격고시를 준비하거나(L3, P1), 아니면 북한에서의 직업경력을 살리는 일을 포기하고 새로운 일을 찾게 된다(C1, C5, H4). 이들은 이 과정에서 극심한 심리적 갈등과 좌절을 경험한다. 어떤 이들은 자신의 전문성을 인정하지 않는 정착지원 제도와 정부에 대한 분노를 터트리는가 하면, 또 다른 사람들은 남북한의 사회문화적 차이에 대해 인식하고 현실을 수용하면서 자신의 '천직'을 포기하기도 한다.

흔히 볼 수 있는 경우는 아니지만, 자신의 직업 경력을 인정받고 동일한 직종에 취업하지는 못하더라도 북한에서의 직업 경험을 부분적으로 살릴 수 있는 부문에 취업하여 일의 보람을 느끼면서 생활하는 경우도 있다. 북한에서 7년간 중등학교 교원으로 일하다가 남한에 와서 식당일 등 용역직, 생산직 노동자, 통일교육원 강사, 보험판매 등의 일을 하다가 통일부 계약직으로 채용되어 새터민 정착지원업무를 담당하고 있는 50대 여성 새터민 H1이 그러한 경우에 해당한다. H1은 자신의 취향에 맞는 "정확한 자리에" 취업했다고 느낀다. 학생들에게 원칙적이고 "칼날 같으면서"도 늘 마음을 쓰며 보살피는 북한의 교육자로서의 자세가 새터민청소년의 생활을 지도하고 그들의 사회정착을 지원하는 현재의 업무와 연속성을 지닌다고 보는 것이다. 그는 북한에서 교직생활을 통해 체득한 교사의 감성과 태도를 새터민을 대상으로 하는 직무 수행 과정에서 효율적으로 활용하고 있으며, 이는 직무 만족도와 효율성을 높이는 결과를 가져왔다.

III. 직장생활의 갈등과 어려움

취업의 좁은 문을 통과한 후에도 여전히 여러 가지 어려움이 기다리고 있다. 적응기간 일년 이내의 동일집단 새터민들을 대상으로 2001년과 2004년까지 실시한 추적연구[9]에 의하면 새터민들이 직장생활에서 겪는 애로사항은 초기 적응기간에는

[9] 윤덕룡, "경제적 적응상황분석과 대책," 정병호 · 전우택 · 정진경 엮음, 『웰컴투 코리아: 북조선 사람들의 남한살이』 (한양대학교 출판부, 2006), pp. 487~488.

언어 문제와 편견 및 차별대우인 것으로 나타났고, 3년 이상의 적응기간이 경과한 후에는 장래성 부재, 저임금, 해당분야 지식 부족 등인 것으로 나타났다. 즉 초기 적응 단계에서는 사람들과의 관계와 문화의 문제가, 시간이 지날수록 직무관련 사항이나 근무 조건의 문제가 중요해진다는 것이다. 장기적으로는 자신의 직업과 직장의 장래성이나 관련분야의 전문적 지식의 습득과 같은 요소들이 중요하지만, 초기 단계에서는 직장 내에서의 문화적 갈등을 어떻게 해소하는가가 직장생활에 '성공'하는가를 결정짓는 관건인 것이다. 이 문제를 조화롭게 해결해나가지 못할 경우 이직이 반복되고, 결국은 직업적 정착도 어려워지게 된다. 본 연구를 통해서 새터민들이 직장생활에서 부딪히는 갈등의 요소로 언어 장벽, 직무 수행의 어려움, 노동 강도와 노동 규율의 차이, 의사소통 방식의 차이, 새터민에 대한 남한 사람의 인식과 태도 등을 살펴보았다.

1. 언어 장벽: '사오정'

새터민들이 직장에 들어가서 가장 먼저 부딪히는 심각한 문제는 남북한 간의 언어 차이이다. 언어의 문제는 단순히 남과 북의 음운학적인, 용어상의 차이뿐 아니라 심리적인 장벽까지 포함하는 개념이다. 이는 단순한 의사소통의 어려움만을 의미하는 것이 아니라 '남과 북의 체제·문화적 간격'을 표상하고 있는 것이다.[10] 새터민이 구사하는 '북한 사투리'는 경상도나 전라도 사투리와는 다르게 이들이 가난하고 촌스러운 동네인 '북쪽'에서 왔다는 것을 누구나가 한눈에 알아볼 수 있게 하는 '낙인'이 된다. 다음과 같은 구술은 정착초기에 새터민들에 사용하는 말이 이들을 대한민국의 국민과 구별시키는 표식이 됨을 보여준다.

> 다른 사람들은 말 들으니까 몇 번 상처받은 사람들은 자기들 (새터민이라는 사실을) 싹 가린다고 하더라고요. 그런데 가린다는 친구들 만나봤는데, 지딴에는 가리웠다는데 남들은 다 아는 거에요. 어떻게 가리워져요? 예를 들어서 저도 처음에 한번은 가리고 들어갔었어요. 그런데 일을 하다가 손이 베니까 가서 밴드 가져오라 하는데, 밴드가 뭔지 이해를 못하는 거예요. 밴드가 뭔데요 그러니까, 너 어디서 왔어, 이렇게 되는 거죠. (K8, 남성, 30세, 전직노동자, 현재 선교원 근무, 2002년 3월 입국)

언어 차이로 인해 새터민들은 직장 동료로부터 말이 안 통하는 '사오정' 취급을 받

[10] 김화순, 「북한 사람 남한에서 성공하기」 (한국기술교육대학교 대학원 석사학위논문, 2004), p. 69.

고, 대민 업무를 담당하는 경우에는 직무능력상의 어려움을 겪는다. 그래서 직장생활을 하는 새터민들은 누구나 자신의 말투를 바꾸기 위해 굉장한 노력을 쏟는다. 노력의 결과, 개인차가 있기는 하지만 보통 일이년이 지난 후에는 어느 정도 '표준말'을 알아듣고 어색하지 않은 대화가 가능한 정도가 된다. 이때부터는 취업이나 이직을 할 경우 북한사람임을 숨기거나 '강원도 사람'이라고 말하는 것이 통하게 된다. 문제는 '언어적 낙인'이 제거되기까지 겪어야 하는 의사소통의 부자유스러움과 인간관계의 왜곡이다. 새터민들은 언어 소통의 어려움에 대해 다음과 같이 말한다.

> 강원도 사람이 강원도 사투리 해 대고, 전라도 사람은 전라도 사투리 하고, 경상도 사람이 "살"이라 하지 않겠는가. 일층인데 일청하고 하면, 그 사투리의 벽을 허물기가 쉽지 않았거든요. 전라도, 경상도 방언 다 있어요. 그 안에 사람들, 그 사람들 다 안 맞아요. 이 사람 말에 적응할까 싶으면 저 사람은 "일청"해요, "일청". "일청"이 머라지? 일층에 있는 나를 부르는데 "일청"하고 대하면, 도대체 뭐라 하는지 알아들을 수가 없어요. 그러니까 "귀머거리니까 말해 뭐해" 하니까. 짜증이 나버린거에요, 이 사람들이. (K2, 여성, 전직 노동자, 현재 직업훈련, 2000년 8월 입국)

> 처음에는 고객만나는 건 피했구요, 주로 전화상담을 했었어요. 용어가 많이 다르니까 처음에 전화 받다가도, "어? 이게 무슨말이지?", 그래서 옆사람한테 돌려주고 돌려주고 그랬어요. 용어를 잘 몰라서. 그게 상당히 스트레스더라구요. … (모르는 말은) 머릿속에 새기죠, 한번 듣고. 그게 상당히 스트레스예요. 용어하나 모른다는게 그냥 일반 한국분들 같은 경우는 대수롭지 않겠지만, 우리는 그 용어 하나 모르면 굉장히 스트레스거든요. (H4, 여성, 34세, 전직 교사, 현재 사무직, 2004년 1월 입국)

2. 직무 수행의 어려움: '컴맹'과 '영맹' 탈출하기

직무와 관련된 문제 중 가장 극복하기 어려운 것은 영어와 컴퓨터이다. 특히 사무직이나 전문기술직의 경우 영어와 컴퓨터 활용 능력은 크게 문제가 된다. 북한에서 대학을 졸업하였거나 관련 전문기술직에 종사했던 경우에는 본인의 노력 여하에 따라 이러한 능력을 갖추는 것이 가능하지만, 저학력, 고령자, 생산직이나 단순노무직 종사자들의 경우에 컴퓨터와 영어는 도저히 넘을 수 없는 장벽이 되기도 한다. 이는 새터민들이 희망직종과 거리가 먼 직장에 취업하게 만드는 실질적인 요인이 되기도 한다. 새터민들은 직무 수행 과정에서 겪는 컴퓨터 용어나 영어 사용의 어려움을 다음과 같이 말한다.

> 사무실에, 많이 욕먹었죠, 몰라서. 업무가, 이제 컴퓨터로 자동차 제조공장이었기 때문에 자동차 ID를 다 입력을 해야 되는 거예요. 그런데 내가 그 차 ID를 모르니까. 내가 그

때는 컴퓨터 교육을 다 못 받았으니까, 탭을 눌러야 되는지 뭘 눌러야 되는지 그걸 몰랐지. 거기에 있어서 업무차이가 내가 제일 힘들었어, 욕도 많이 들었지만. (C1, 여성, 41세, 전직 교사, 현재 초빙강사, 2000년 10월 입국)

몽땅 영어로 써버리니까. 영어로 대화가 거의 80%가 영어에요. 회사가 모든 전자부품이 영어니까. 북에서 영어를 공부를 했다지만, 이렇게 글을 보면 읽어서 번역은 되는데 발음이 틀려요. 영어가 처음에 와서 무척 힘들었어요. 그래가지고 하나하나 익히니까, 5년 하니까 거의 적응되었습니다. (K7, 남성, 41세, 전직 도인민위원회 근무, 현재 전문기술직, 2000년 10월 입국)

3. 남북한의 노동 강도와 노동 규율 차이: '그럭저럭 시간 때우기' 대 '죽기살기로'

새터민들이 직장 생활에서 겪는 갈등 중 가장 큰 비중을 차지하는 것이 남북한 직장 문화의 차이와 관계 맺기 방식의 차이일 것이다. 우선 취업 후 며칠만 일해보아도 피부로 느낄 수 있는 것은 남북한간 노동 강도의 차이이다. 북한에서는 편직공장, 방직공장과 같이 기계가 노동의 속도를 전적으로 통제하는 경우를 제외한 대부분의 작업장에서 잦은 휴식과 '느릿느릿 일하기'의 형태로 노동시간의 사적 점유가 이루어진다. 결과적으로 노동의 강도와 생산성은 낮아진다. 남북한간 노동강도의 차이를 계량적으로 측정하여 제시할 수는 없으나, 남한에서 일하는 대로 하면 북한에서는 "로력영웅이 된다"는 한 새터민의 말은 이들이 체감하는 남북간 노동강도의 차이가 상당히 크다는 점을 단적으로 말해준다. 남북한간 노동강도의 체감온도 차이를 새터민들은 다음과 같이 말하고 있다.

북한 야간 노동은 밤 12시에 가가지고 한 두 시간 동안 실적 올려놓고, 제일 졸음 올 때, 3시, 4시 그때는 깜빡 졸아요. 졸고 나서 한 4시부터 또 막 해가지고 인계시간까지 하면 계획을 다 하거든요. 근데 여기서는 야간 작업이라고 해도 단 1분 1초도 눈을 못 붙이는 거예요. 힘들더라구요. 여기는 단지 한 시간하고 5분, 커피마실 그 시간 밖에 없거든요. 근데 어떤 때는 막 일하면서 졸거든요. 그러면 낮에 자지 않고, 돈 벌러 왔다는 게 무슨 잡생각에 자는가, 이런 식으로 막 공격하는 식으로 하니까. 그니까 낮에 감히 딴 일을 못하겠는 거예요. 서너달 하니까 살이 막 이렇게. 야, 이게 살러 왔다가 죽겠다라는 생각이 들어가지고. (L3, 여성, 41세, 전직 약사, 현재 대학생, 2001년 7월 입국)

북한은 그렇게 일 안해요, 사회주의는. 도장만 찍고, 대가리하고 꼬리만 있어요. 몸뚱아리가 없어요. 그러니까 못사는 거지. 그런 것도 있어요, 체제적인 그런 거. 내 일이 아니니까. 근데 여기는 자기 개수에 따라서, 자기 질적인 것에 따라서 양과 질에 따라서 돈이 나가니까 피터지게 일하잖아요. (H1, 여성, 52세, 전직교사, 현재 정부 계약직, 2000년 4월 입국)

북한에 비해 상당히 높은 남한 직장의 노동강도는 새터민들의 이직이나 사직의 이유가 되기도 한다. 노동강도의 세기는 근무 태도와 일에 대한 책임성, 노동 규율의 이완 정도와도 연결된다. 남한 직장의 노동강도가 세다는 것은 단순히 노동 시간이나 시간당 생산량이 많다는 것만을 의미하지 않는다. 남한의 노동자들은 "일하는 시간도 많고, 창조성 있고, 자의적으로, 정말 열심히" 일한다는 것이다.

북한의 직장에서 노동자들은 주어진 업무시간에 업무 이외의 활동을 함으로써 노동시간을 부분적으로 자신의 시간으로 점유한다. 뿐만 아니라 출퇴근과 휴가 등의 기본적인 근태관리도 작업반장과 노동자들 간의 묵계에 의해 손쉽게 편의를 확보할 수 있다. 특히 1990년대 이후 공장 가동과 식량 배급이 어려워지면서 출퇴근을 비롯한 시간 규율 위반이 더욱 심화되었다. 새터민들은 남북한간 노동 규율의 차이를 다음과 같이 말하고 있다.

> 우리 북한에서 살 때는 내가 만약에 조퇴하고 싶거나 하루를 쉬고, 힘한 일 하고 싶거나, 뇌물 같은 거, 뇌물 같은 거 고이는 거, 뇌물 쓰는 거. 반장이라든가, 예를 들어 공장장이라든가, 이런 사람들한테 뇌물 쓰는 건, 내가 편한 의자를 쓸 수도 있고, 이렇게 되는 거예요. (K2, 여성, 40세, 전직 노동자, 현재 직업훈련, 2000년 8월 입국)

> 여기(남한)는 한마디로 말해서 규율이 딱 부러져요. 체계가 칼날처럼 딱 딱 끊고 맺고가 있어요. 이 라인을 끝내, 그러면 끝내야 돼요. 끝내고, 딱 거기. 일이 끊고 맺고가 있는데, 우리 북한에는 적당히 두루뭉술하믄 되겠지, 그런 게 있어요. (남한에서는) 북한식으로 일하면 안돼요. 대충 넘어가려면 그건 안돼요. (K7, 남성, 41세, 전직 도인민위원회 근무, 현재 전문기술직, 2000년 10월 입국)

북한에서 일했던 태도와 일의 리듬을 가지고 남한의 직장에서 일을 할 경우 직장상사와 동료들로부터 질책을 당하기 쉽다. 북한에서는 '열성분자'를 제외한 대부분의 노동자들은 '적당히' 직장일을 하고 '적당히' 자신의 일을 보거나 동료들과 함께하는 시간을 추구하기 때문에, 남한 사람들이 보기에 게을러보이는 새터민들의 태도에 대한 직장동료들의 질책은 새터민들에게는 경험하지 못했던 부담스러움으로 느껴지고, 이는 동료와의 관계에서 어색함과 관계의 악화로 이어질 수 있다.

> 북한에서 제가 공장에서 일을 했잖아요. 공장에서 일을 하는데, 북한사회 분위기가 어땠냐 하면, 열심히 일하고 정직히 일하면 바보에요. 북에서는 바보에요. 너 그래봤자 굶어죽어. 어떻게든 꾀부려가지고 땡땡이 치고. … 항상 일을 대충대충 겉보기에 껄렁껄렁한 것이 몸에 체질화됐단 말이에요. 그래서 통과되리만큼 하는 것이 기준이란 말이에요. 그러니까 나도 모르게 내 몸에서 나오는 거예요, 일을 할 때. 그러니까 (남한) 사람들이 보면 말을 하잖아요, 너 일 똑바로 해라. 그러면 북한 같으면 그런 게 있을 수 없는 일이

> 에요. 왜냐하면 똑같은 노동자 처지에 내가 껄렁껄렁해도 도적질해도 먹고살면 되지 니가 뭣 때문에 말을 하며, 때려죽일 놈인 것이에요. 그러니까 그런 것들이 굉장히 스트레스로 오는 것이에요. (K8, 남성, 30세, 전직 노동자, 현재 선교원 근무, 2002년 3월 입국)

북한의 노동 문화에 대한 이해가 없는 한, 남한 사람들에게 새터민들의 일하는 방식과 태도는 '나쁜 사회주의 근성'으로, 개인적 '게으름'과 '불평불만'으로 해석된다. 신변보호담당관들은 자신이 담당한 새터민이 업무능력이 모자라는데도 기업주에게 부탁하여 어렵사리 취직을 시켜주었는데, 취직한 후 일은 열심히 하지 않고 게으르다고 지적하자 힘들어서 일 못하겠다고 그만두어 버려 난감한 경우가 자주 발생한다고 말한다. 남한 사람들이 보기에 "꼭 일을 시켜야만 하고", "경쟁력이 없고 국가에 의지를 많이 하는" 새터민들의 사회주의적 노동 태도는 이들이 남한의 직장에 적응하는 데 있어 큰 걸림돌이 되는 것이다.

4. 직장 문화의 차이: 공동체문화 대 무관심과 경쟁

직장 문화 측면에서 남북한간의 또 다른 차이는 공동체문화와 동료관계이다. 북한의 직장은 문화공동체적 성격을 지향하는 반면 남한의 직장에는 개인주의적 특성이 두드러진다. 일반적으로 자본주의 기업에서 노동자들의 공동체의식은 공동의 경제적 이익 도모라는 경제적 도구주의를 넘어서지 못하는데 반해, 북한의 직장을 중심으로 형성되는 공동체는 문화 공동체의 성격을 보다 짙게 띠고 있다. 북한에서 작업반장을 중심으로 하는 작업반 단위의 공동체적 관계는 종종 노동시간 이외의 시공간으로 연장되기도 한다. 함께 일하는 작업반원들은 일과 후까지 이어지는 공동의 문화적 행사를 통해 유대감을 다지고 공동의 문화적 정체성을 구성해 나간다. 경제난 이전 시기에는 설이나 망년회, 명절 등 일년에 몇 차례 작업반원들이 쌀이나 식료품을 갹출하여 한 집에서 모여 음식을 만들어 먹고 노래를 부르면서 여가 시간을 함께 보내곤 했다고 한다. 작업반 동료의 관혼상제에 대한 공동의 참가와 '보장'도 작업반 단위의 문화적 정체성을 유지하는 데 중요한 역할을 한다. 또한 작업반장과 작업반원은 오랜 기간 노동과 공장생활을 함께하기 때문에 직무상의 상하관계만이 아닌 '가족'적인 관계를 유지한다.

이렇게 내적 결속력이 높은 북한의 직장 문화에 익숙해있던 새터민들에게 남한의 직장 문화는 동료들에게 무관심하고 이기주의적이며 지나치게 경쟁적인 것으로 비친다. 새터민들은 직장에서 "서로 정말 힘들어 할 때 터놓고 얘기하면서 도움도 요

청”하고, “주판알 같이 눌러주고, 불러주고, 서로 한쪽씩 정 힘들면 막 같이 적어주고, 이러면서 같이 호흡을 하는” 동료 관계를 기대한다. 그러나 남한의 직장에서 동료 관계란 “늦게까지 일해도 “수고해라” 한 마디하고 그냥 가 버리고”(H2, 여성, 30세, 전직 사무원, 현재 사무원), “자기가 맡은 업무만 딱 하고” “동료들 집이 어딘지, 어떻게 생활하는지 전혀 무관심”한 관계(H4, 여성, 34세, 전직 교사, 현재 사무직, 2004년 1월 입국)라서 이들은 서운함을 금치 못한다.

이러한 이질감을 완화시키는 것은 동료들 간에 구체적인 일상생활을 공유하고 상대방의 처지에 대한 이해와 관심, 배려를 표현하는 것이다. 예를 들어 “같은 아줌마”인 직장 동료들과 자식 자랑하고 며느리 흉을 보는 소소한 일상을 공유하는 과정에서 한 새터민(H1, 여성, 52세, 전직교사, 현재 정부 계약직, 2000년 4월 입국)은 남한 출신과 북한 출신, 생산직 노동자와 전직 인텔리라는 서로의 차이를 뛰어넘는 동질감을 강하게 느꼈고, 앉아서 일하는데 엉덩이가 아플까봐 방석을 챙겨주는 동료의 배려를 통해 삶의 원동력을 얻었다고 한다.

5. 의사소통 방식의 차이: ‘솔직하게’ 대 ‘이중적인’

새터민들이 직장 내에서 동료들과 원만한 관계를 형성하는 데 가장 큰 걸림돌이 되는 것은 의사소통 방식의 차이이다. 새터민들은 일반적으로 남한 사람들에 비하여 직설적으로 대화를 하는 편이다. 이는 유치원때부터 ‘상호비판’과 ‘자기비판’이라는 형식으로 다른 사람에 대한 공개적인 평가와 지적이 일상화되어 있는 북한식 생활방식의 소산이기도 하다. 직설적이고 보기에 따라서는 공격적으로 볼 수 있는 의사소통방식은 남한 사람들에게는 생경하고 거북한 것일 수 있다. 그래서 새터민들은 직장생활을 하면서 자신들의 의사소통 방식이 남한 사람들에게 자연스럽게 받아들여지지 않거나 예기치 않은 부정적 반응을 유발하는 데 대하여 당황하게 된다. 새터민들은 자신이 호의로 한 말을 동료들이 오해하고 차가운 반응을 보이는 데 대해서 놀라고 분노하고 좌절하게 된다. 의사소통 방식의 차이에서 생기는 오해는 일반적으로 새터민들이 직장 내 동료관계에서 갈등을 겪게 되는 주요한 원인이 되고, 때로는 이로 인해 어렵게 얻은 직장을 그만두는 사유가 되기도 한다. 다음의 사례들은 의사소통방식의 차이로 인한 갈등의 예와 그에 대한 새터민의 감정 표현들이다.

> 여기는 좀 사람들이 표현하고 싶어도, 참고 뒤에 가서 뭐라고 하는데, 나는 있는 그대로를 얘기한다, 있는 그대로. 조금 안 좋잖아요. 그 자리에 그냥 쏴줘요, 그냥. 이건 아니

다 말이지. 솔직하게 얘기하는 거죠. 싫으면 싫은 대로 표현해요. 네가 그렇게 행동하는 게 나 싫다, 직접적으로 막 얘기한다구요. 남쪽사람은 내가 하는 행동이 이상하다는 거예요. 이상하게 행동한대요, 나보고. 윗동네 사람들이 자기 주장을 안 굽혀요. 막 저두 뭘 좀 참자고 했다가도, 그걸 참으면 잠이 안와요. 참으면은 막 요기서(가슴에서) 화가 치밀고, 오히려 참으면 더 화가 나요. (K3, 남성, 39세, 전직노동자, 현재 건설노동자, 2000년 9월 입국)

더군다나 저는 좋은 뜻으로 한 말이 그 사람들은 오해를 하는 거예요. 예를 들어, 얼굴이 못쓰게 됐네, 이렇게 말했어요, 제가. 저는 그거 얼굴이 축갔다는 말이거든요. 얼굴이, 아파서 살이 많이 빠졌다, 그 소리였는데. 얼굴이 못쓰게 됐네? … 상당히 기분 나빴었나봐요. (K2, 여성, 40세, 전직 노동자, 현재 직업훈련, 2000년 8월 입국)

이상의 증언에 의하면 남한 사람들은 새터민의 의사소통 방식을 지나치게 직선적이고, 상대의 기분을 배려하지 않으며, 터무니없이 자존심이 강하여 타협할 줄 모르고, 때로는 폭력적이라고 인식하는 듯하다. 그렇다면 이들의 진심은 무엇일까? 새터민들은 북한 사람들의 성격과 의사소통 방식의 특성에 대해 다음과 같이 진단하고 있다.

북한 사람들은 그게 아니에요. 솔직하게 이야기 해주는 것이 나에 대한 지적으로 생각하고 오히려 그걸 진짜로구나, 진국이구나, 진정이구나라고. 이렇게 친자식을 보고 나쁜 것도 다 좋다하믄 애가 결함을 모르잖아요. 그런 마음으로 서로의 관계가 되는 것이 긍정적인데, 여기 분들은 잘못해도 잘하셨습니다 해야 되고, 그러더라구요. (P1, 남성, 40세, 전직 의사, 현재 무직, 2004년 1월 입국)

저기는 서로가 이제 뭐랄까, 서로가 성질나고 그러면 부딪히는 거예요, 누가 세던 부딪히는. 그렇게 하고, 그렇게 하고 앉아서 담배 한대 마주 피우고 좋게 하고, 또 술이나 한잔 하고 그러면, 풀면 끝인데, 여기에는 그게 아니에요. 한번 수틀리면 등 돌리면 다더라구요. 등만 돌리면 다더라구요. (L2, 남성, 40세, 전직 노동자, 현재 공기업계약직, 1997년 10월 입국)

즉 남한 사람들에게 직선적이고 남의 감정을 고려하지 않는다고 인식되는 것은 새터민들에게는 순박하여 자신의 마음을 감추지 않고 그대로 드러낸다는 것이고, 남한 사람들에게 무례하고 폭력적이라고 인식되는 것은 새터민들에게는 남자답고 뒤끝이 없는 것을 의미한다.

그렇다면 새터민들은 남한 사람들의 의사소통 방식에 대하여 어떻게 이해하고 있을까? 새터민들은 남한 사람들은 '겉과 속이 다르며', 남한 사람들의 '세련된' 의사소통 방식은 거짓이고 허식이라고 본다. 자신들이 느끼는 남한 사람들의 의사소통방식에 대해 새터민들은 다음과 같이 말하고 있다.

> 여기 남한 사람들은 지내보면 뭔가 모르게 교묘하다고 느껴지거든요. 여기에 말은 좋게 하고 웃으며 하고 자기 살점은 다 떼어 줄 거처럼 그래도, 뭔가 모르게 이렇게 사기인지 거짓말인지 느껴지거든요. 북한 사람은 진짜 진심은 진심이거든요. (H4, 여성, 34세, 전직 교사, 현재 사무직, 2004년 1월 입국)

> 경쟁이 워낙 치열하다보니까 웃음과 항상 앞에서 배려하는 척, 돌아서면 모르는 식, 그 양면성에 많이 걸려들죠. 북한 사람들이. 그런데 심리적으로 많이 타격을 입고. 첨에는 그런 생각 들었어요. 이 사람들이 지금은 아 뭐 잘해줄 것처럼 하다가도 일단 돌아서면 모르고. 언제 봤냐는 식으로, 필요할 때만 뭐. (S1, 남성, 31세, 전직 군인, 현재 판매 서비스직, 2001년 3월 입국)

즉 남북한 사람들의 말과 의사소통의 도구들은 하나의 '기표(signifiant)'로 표현되지만 각자 서로 다른 '기의(signifie)'를 갖고 있는 것이다. 남북한 사람들은 같은 또는 유사한 말을 하고 있는 듯 보이지만, 그것은 문화적으로 서로 다른 체계를 갖는 것이다. 새터민들의 개인적 발화 행위는 그들 자신의 '빠롤(parole)'이 터하고 있는 문화 규칙에 연결되지 못하고 남한 사회의 언어 체계와 문화 체계 속에서 해석되기 때문에, 그 '기의'는 뒤틀리고 변형될 수 밖에 없는 것이다. 다음과 같은 남한 사람들의 의사소통방식에 대한 새터민의 인식 역시 남북한 사회의 '랑그(langue)'가 불일치하는 지점을 보여준다.

서로의 의사소통 방식에 대한 이해 부족은 갈등을 불러오고, 이것이 적절한 시점에서 해소되지 않을 경우 갈등은 더욱 깊어지고 새터민 전체나 남한 주민 전체를 불신하는 것으로 확대된다. 한 새터민은 서로에 대한 기대가 실망과 오해로, 다시 거리감의 확대와 적대감으로 변화되는 과정을 다음과 같이 이야기한다.

> 제가 주유소에서 일을 할 때요, 같이 일하는 파트너하고 굉장히 친했어요. 친하다가, 아까 확 다가간다는 것, 저는 나의 사생활에 대해서 다 보여주고 다 오픈하고 그러는데, 그 친구는 그것을 가지고 직장에서 말이 되는 거예요. 그 말이 돌아다니는 거예요. 믿고 나는 그랬는데, 거꾸로 나의, 그리고 나를, 믿고 다가가면서 더 가까이 서로 이해해주고 그러길 원했는데, 더 멀리하면서 뭐랄까 비웃는 거 있잖아요. 조금 멸시받고 자멸받고, 그런 걸 많이 느껴요. 그러니까 일을 하다가 처음에는 참았거든요. 왜 저러냐 왜 저러냐 참다가, 참는 것도 정도잖아요. 쌓이다가는 언젠가는 터지잖아요. 그래서 막 때릴려고 하니까 거의 주위에 있는 남한사람 편인 거예요. 내 편은 하나도 없는 거예요. … 한 달이나 두 달이나, 일단 자기 호기심이 만족되면 바로 떠나버리거든요. 그럼 굉장한 상처에요. 나는 굉장히 친했다고 생각했는데, 며칠 지나면 탁 지나가도 인사만 하는 정도로 무관심해버리고. 이러니까 외면당하고 배신당한 이런 거 막 느끼게 돼 버리고, 이게 아프지. (K8, 남성, 30세, 전직 노동자, 현재 선교원 근무, 2002년 3월 입국)

이러한 관점의 차이는 결코 좁혀질 수 없는 것일까? 아니면 새터민들이 자신들의

문화체계 대신 남한의 문화체계를 머릿속에 집어넣음으로써 해결되는 것일까? 새터민들은 소수자로서 남한 사회에서 살아나가기 위해서는 어쩔 수 없이 이 사회에서 통용되는 언어체계를 배워야 한다.

그러나 이러한 의사소통의 문제가 전적으로 새터민의 책임으로 떠넘겨져서는 안 될 것이다. 새터민들에게 필요한 것이 남한의 문화 체계를 배우는 것이라면 남한 사람들에게 필요한 것 역시 새터민들의 처지와 문화와 생활방식과 관계맺기의 방식들에 대해 공감적으로 이해하려는 태도일 것이다. 이는 어쩌면 다음과 같은 자원봉사자의 말처럼 새터민이라는 우리와는 완전히 이질적인 집단을 이해하는 것이 아니라, 우리가 살아온 지난날의 삶과 현재의 삶의 방식에 대해 성찰하는 것일 수도 있다.

6. 새터민에 대한 남한 사람의 인식과 태도

선행연구에 의하면 새터민과의 접촉 경험이 전혀 없는 남한 사람들은 새터민에 대해 거친 성격, 의존성, 실리적 특성 등 높은 부정적인 정서와 낮은 긍정적 정서를 보이고, 동시에 매우 높은 연민의 정서를 가진다.[11] 이러한 사실은 새터민들이 직장 내에서 겪는 갈등이 남한 사회와 문화에 대한 새터민들의 이해 부족 때문만이 아니라 남한 사람들의 편견과 부정적 태도의 영향이기도 하다는 점을 시사한다.

새터민들은 자신에 대한 남한 사람들의 시선을 어떻게 느끼고 있을까? 새터민들은 남한사람들 눈에 비친 자신들의 이미지가 “고향을 등지고 가족을 버리고 이렇게 떠도는” 배신자(H1), “북한에서 굶던 새끼”인 거지(Y1), “외국인 동남아에서 온 애들보다 오히려 더 저질스러운” 범죄자(K7)의 이미지라고 생각한다. 이러한 부정적 이미지는 뉴스 보도 등과 같은 대중매체에 나타난 북한의 이미지와 중첩되면서 새터민들에 대한 부정적 선입견으로 굳어지고, 직장에서 동료나 상사의 신뢰감을 얻는데 있어 장애요소로 작용한다.

새터민에 대한 부정적 이미지는 실제 직장 생활 속에서 여러 종류의 비우호적인 태도로 나타난다. 우선 불신과 의심을 들 수 있다. 특히 일부에서는 인권 침해로 볼 수도 있는 근거없는 의심을 경험한 경우도 볼 수 있었다. 한 여성 새터민(L1, 여성, 47세, 전직 노동자, 현재 용역직, 2001년 6월 입국)은 식당에서 일하다가 슬리퍼를 찢었다는 의심을 받고 “오늘 신던 헌 신발이 찢어졌는데, 내일은 지갑이 없어지면

[11] 양계민 · 정진경, “북한이탈주민과의 접촉이 남한 사람들의 신뢰와 수용에 미치는 영향,” 『한국심리학회지: 사회문제』, 11 특집호 (한국심리학회, 2004), pp. 104~110.

뭐라고 할 건가"하는 생각에서 일을 그만두었다고 한다.

새터민에 대한 부정적 이미지는 새터민을 접해보지 않은 대다수의 남한 주민들에게도 작용하여, 새터민에 대한 막연한, 이유 없는 거부감을 갖게 만든다. 대학 간호학과에 재학중인 한 새터민은 병원 실습 과정에서 새터민에 대한 남한 사람들의 거부감에 직면하고 이로 인해 위축되고 상처 받은 자신의 경험을 다음과 같이 이야기하고 있다.

> 병원가면 괜히 또 맡은 사람 대상자들이랑 환자분들이랑 얘기하다보면 사투리가 많이 나가고 하니까. 여기 사람들은 거부감 굉장히 심한데요. 막 이렇게 학생간호사가 주사 놔 주겠다고 하면 싫다고 그래요. 그런 건 이해되는데, 그런데 아 이 사람들 북한사람이라면 더 싫어하지 않을까 하고. 막 이래가지고, 난 또 더 이렇게 나와서 생각해야하고 하니까. (C6, 여성, 30세, 전직 노동자, 현직 대학생, 2002년 2월 입국)

거부감 정도가 아니라 노골적인 적대감을 드러내는 경우도 있다. 새터민에 대한 적대감과 거부감은 자신 혹은 부모 세대에 경험한 한국전쟁이나 분단의 상처와 관련된 것이기도 하고, 때로는 취약계층의 빈곤이나 실업과 같은 제도적, 사회구조적 문제를 새터민들에게 전가하는 형태로 나타나기도 한다. 예를 들어 새터민 지원단체의 한 상근자는 "자기들의 세금으로 이 사람들이 지원을 받고 있는데, 보니까 하는 짓이 깽판이나 놓고 술이나 먹고 이렇더라"는 것이 새터민에 대한 일반인들의 인식이라고 지적하고 있다. 이러한 거부감과 적대감은 특히 북한과 관련된 사건과 같은 특정한 계기가 있을 때 강력하게 표출된다. 새터민들은 자신이 느낀 거부와 적대의 시선을 다음과 같이 말한다.

> 저희들 세금 받아먹고 산다고, 이런 얘기하는 사람도 많아요. 그런데 저희는 아빠가 회사 자체가 4대 보험 다 되니까, 여기 생계보조비 타먹거나 이런 거는 없어요. 그런데 그런 투로 얘기하는 사람 많지요. 또 지땅에서나 살 것이지 여까지 왜 와가지고 저러냐. (L1, 여성, 47세, 전직 노동자, 현재 용역직, 2001년 6월 입국)

> 북한에서 왔다는 것보다 중국 교포다, 이게 오히려 일을 하는데 있어서는 지장이 좀 없어요. 어떠한 경우가 있었냐하면은, 내가 타일을 하면서 내 오야지가 나이가 나보다 세 살이 어린데, 뭐 술 먹고, 난 주정으로 받아들일 수 있지만은, 북한에서 온 새끼들 다 때려죽이고 싶다라는 얘기까지 했거든요. 현장에서 일을 하는 오야지가, 그 오야지가 그렇게까지 얘기를 하더라구요. (K3, 남성, 39세, 전직 노동자, 현재 건설노동자, 2000년 9월 입국)

새터민들을 대하는 남한 사람들의 태도 중에 새터민들이 가장 자주 경험하는, 그

리고 직장 내 인간관계에서 가장 잦은 갈등의 단초를 제공하는 것은 무시와 경멸이다. 냉전시대에 남한 사람들이 북한과 북한 사람들에 대해 가졌던 감정의 핵심이 적대감이었다면, 1990년대 경제난 이후에는 남한의 상대적 우월감에 기초한 무시, 업신여김이라는 정서로 바뀌었다. 직장 내에서는 특히 직무와 관련해서 직무 관련 지식이 부족하다는 근거없는 무시를 당하는 경우가 많다. 다음이 그러한 예이다.

> 내가 시킬 때도 애들이 이놈들이 어떤 때는 만만하게 보고, 막 희롱을 하려고 해요. 젊은 애들이 이상하게 야비한 말을 해요, 한국식으로. … 북한 사람인데 과장으로 승진했다는데 박수도 안치고 이런 놈들이. 첨엔 과장님이라고 부르지도 않더라구. 밑에서 일하다가, 같은 노동자들이 한 명 두 명 부르기 시작하니까 스스로 이렇게 해가지고. (K7, 남성, 41세, 전직 도인민위원회 근무, 현재 전문기술직, 2000년 10월 입국)

> 처음에 입사를 했는데 어떤 업무를 내가 맡았어요. 그러니까 OO씨는 그 일을 하자면 6개월 정도 지나야 될꺼라고, 저쪽에서 살았기 때문에 지금까지 남한은 잘 모르지 않냐고, 남한 헌법부터 공부를 해야 한다고. 뭐 굉장히 무시당하는 느낌이 강렬하더라구요. 대한민국 사람들도 사실 헌법 모르는 사람들이 수두룩하잖아요. 저보고 헌법 공부를 하라고 하는 거예요. 헌법을 인터넷으로 뽑아주는 거예요. 뭐 처음엔 웃으면서 받아들이는데 속으로는 얼마나 무시당하는 느낌이 강렬했던지. (H4, 여성, 34세, 전직 교사, 현재 사무직, 2004년 1월 입국)

새터민의 능력과 인격을 무시하는 직장 동료들의 태도는 특히 직장에서 새터민이 남한 사람의 상급자로 일하게 될 때 원만한 인간관계와 직장내 팀워크를 해치는 요소가 된다. 더군다나 북한에서는 남한에 비해 조직 내의 공식적인 위계질서를 중요시하는 경향이 있기 때문에, 상급자인 새터민이 직장동료들로부터 합당한 대우를 받지 못했을 때 갈등은 대립적인 양상으로 변화하기 쉽다.

또한 새터민들은 직장에서 노골적인 무시까지는 아닐지라도 '우리'와 '그들'을 경계 짓고 따돌리고 소외감을 느끼게 하는 분위기를 감지한다. 따돌림과 소외감을 느끼게 되는 계기는 큰 일이나 사건이라기보다는 휴식 시간에 커피를 같이 마신다든지(H2), 간식을 나누어 먹는 것(L1)과 같은 일상생활에서의 사소한 일들이고, 이런 작은 분리와 소외의 경험이 누적되어 견디기 어려운 고통이 된다.

임금차별을 비롯한 차별대우와 임금체불 등 노사관계에서의 부당한 대우와 차별도 직장 내 주요 갈등 요소이다. 이는 대부분의 새터민들이 속해있는 비정규직, 일용직 노동의 문제이기도 한데, 새터민의 경우 여기에 새터민이라는 또 다른 범주가 추가된다. L1은 건설용역업체에 고용되어 일용직으로 근무하다가 시간외수당 미지급과 일방적인 해고를 당했으나 근로계약 없이 구두로 임금을 합의했었기 때문에 결국

은 임금을 제대로 지급받지 못하였다고 한다. 시간외수당 미지급과 해고는 그가 한국의 노동법과 관행을 미처 몰랐기 때문에 발생한 문제였으나, 정작 그의 마음에 억울함으로 남아있는 것은 노동법을 몰라서 부당한 대우를 받았다는 사실보다도 북한 사람이어서 그런 일을 당했다는 점이다.

> 내가 중국에서 숨어 살면서도 말 통하지 않는 중국사람들한테 가서 일했어도 월급에서도 내가 일 한 거만큼 더 주더라구요. 근데 이건 내가 대한민국에 와서 당당한 국적 가지고 내가 내 일한 값도 못 받고. 돈보다도 그 소행이 막 억울해 죽겠더라구요. (L1, 여성, 47세, 전직 노동자, 현재 용역직, 2001년 6월 입국)

북한에서는 직종과 업무에 따른 임금의 차이는 있어도 동일한 직장에서 동일한 노동을 수행하는 노동자들 간에 기능 수준이나 숙련도에 따른 임금 차이는 크지 않다. 그래서 개인의 기능 수준과 숙련도, 노동생산성 등을 기준으로 차등지급되는 남한의 임금 구조는 새터민들에게 익숙하지 않은 것이다. 이러한 인식 때문에 새터민들은 같은 직장에서 비슷한 일을 하는 남한 사람과 자신의 임금이 다르다는 사실을 수용하지 못하는 경우가 종종 있다.

새터민 고용 촉진을 위해 정부에서 지원하는 고용지원금제도도 갈등의 소지가 된다. 고용지원금은 새터민을 고용하는 기업주에게 지급하는 인센티브이다. 그러나 새터민들은 이를 국가가 자신들에게 지급하는 지원금의 일환으로 바라본다. 새터민들은 "취업지원금은 자신들에게 주는 것이니 자신들은 고용주에게 좋은 일을 시켜주는 것"이며, 기업주가 자신들을 착취하는 것이라고 생각한다.[12] 서류 조작을 통해 새터민에게 지급되어야 할 임금의 일부를 착복하는 일부 악덕기업주의 존재가 이러한 인식을 더욱 부채질한다. 반면 기업주가 받아야 할 고용지원금을 새터민에게 지급하는 온정적인 기업주도 있는데, 선한 의도를 가진 이러한 행위는 직장내 남한 노동자들과 새터민간의 갈등이라는 의도하지 않은 결과를 불러오기도 한다.

대부분의 새터민들이 직장 생활 속에서 자신이 새터민이기 때문에 무시당하고 차별당했던 경험을 가지고 있는데, 남한 사람들은 이를 어떻게 생각하는가? 남한 사람들은 새터민들이 차별당했다고 느끼는 감정이 남한 사람들에 대한 잘못된 선입견이나 스스로의 처지에 대한 일종의 '자격지심'에서 발생한 것으로 보기도 한다. 신변보호담당관들의 경험과 관찰에 의하면 새터민들은 '자기들이 차별을 만든다.' 기업주나 직장 동료들의 입장에서 새터민을 보면 일솜씨는 없고, 쉬운 일만 찾고, 게으르고,

[12] 김화순, "북한 사람 남한에서 성공하기," p. 84.

일일이 시켜야만 일을 하고, 성질 있고 불평이 많은 사람이니 환영하지 않는 것이 당연하며, 이것을 차별로 인식하는 새터민의 태도가 문제가 된다.

남한 사람들의 편견과 부당한 대우 때문에 직장 내에서 새터민들은 구조적, 문화적, 일상적 차별에 직면해 있다는 시각과, 새터민에 대한 차별은 존재하지 않는데 오히려 새터민들이 남한 사회에 대해서 가지는 잘못된 편견이 오해와 갈등을 낳는다는 시각, 이 두 가지 관점은 평행선을 그을 수밖에 없는 것일까?

남한생활이 길어지고 남한의 문화에 익숙해지면서 새터민들 중에도 이 문제를 보는 시각에 변화가 오는 사람들이 많다. 남한 사회를 이해하게 된 새터민들은 자신들이 차별당할 수 밖에 없는 원인을 자본주의적 고용원리에서 찾고 있다. 사업에서 이익을 조금이라도 더 남기려면 같은 돈을 주고 더 일 잘 하는 노동자를 찾아야 하는데, 새터민들은 아직 남한 문화도 잘 모르고 노동력으로서 부족한 점이 있으니, 고용주 입장에서는 월급을 적게 주거나 해고하는 것이 당연하다고 인정하게 되는 것이다. 이러한 관점에서는 새터민에 대한 차별은 "인격에 대한 차별"이 아니라 "자본주의이기 때문에" 경쟁력 있는 노동자에게 더 좋은 대우를 해주는 것일 뿐이다(C1, 여성, 41세, 전직 교사, 현재 통일교육 강사, 2000년 10월 입국).

한편 남한 사람들에게도 새터민의 처지와 문화, 생활방식과 관계맺기의 방식에 대한 공감적 이해가 필요하다. 이는 다음과 같은 한 새터민 지원단체 상근자의 말처럼 새터민이라는 이질적인 집단을 이해하는 것뿐만 아니라, 우리가 살아온 지난날과 현재의 삶의 방식을 되돌아보고 이를 문화상대주의적 관점에서 성찰하는 태도를 필요로 한다.

> 사실 북한 사람이기 때문에 다르다가 아니라 옛날에는 비슷한 문화인, 특히 가부장적이고 이런 거나, 자기만의 자존심이라면 자존심, 신념이라면 신념들, 그런 모습들이 남아 있는 것은 아닐까. 그런 면에 비하면 남한 사람들은 너무나 빨리 변했고, 지금도 하루가 다르게 변하고 있고.

Ⅳ. 결 론

이상에서 새터민들이 취업과 관련하여 겪는 어려움과 직장생활에서 남한 사람들을 접촉하면서 경험하는 사회문화적 갈등에 대하여 살펴보았다. 새터민들이 북한에서 익힌 직무능력과 직업기술이 남한에서 취업하는데 도움이 안 되는 경우가 많기 때문에 이들의 학력과 직업경력, 적성 등을 감안하여 적절하고 구체적인 직업훈련을

제공하여야 한다. 현재 하나원에서 실시하고 있는 기초직업훈련 프로그램을 단계별로 확대하여 사회에 정착한 후에도 특정 분야에 취업 가능한 수준의 직업훈련으로 연계되는 구조를 만들어야 할 것이다. 또한 새터민들에게 다양한 직업분야의 정보 제공과 진로적성검사, 진로상담을 강화하여 직업전환 과정을 지원하도록 해야 한다. 전문직에 종사하였던 새터민들의 취업 갈등을 고려하여 약사, 의사, 엔지니어, 교사 등과 같은 전문기술직의 경력에 대한 제도적 인정 기준과 방안을 재검토할 필요가 있다.

현실적으로 새터민 고용지원제도의 시행에도 불구하고 새터민을 고용하는 직장은 소수에 불과하다. 우선적으로 공공기관에서부터 새터민 고용할당제를 실시하여 취업 자격을 갖춘 새터민들을 채용함으로써 적극적인 취업 의지와 동기를 부여하는 방안도 검토해 볼 만하다. 새터민 중의 일부는 생계급여를 받고 있는 상황에서 일정액 이상의 소득이 발생할 경우 오히려 생계급여의 삭감이나 중단을 초래할 수 있기 때문에 정규직 취업을 꺼리거나 소득신고가 안 되는 일용직 근무를 선호하기도 한다. 이러한 경향은 새터민의 장기적인 직업경력 개발과 경제적 안정에 부정적인 영향을 미친다. 따라서 일정기간 취업여부와 관계없이 생계비를 지급하거나, 취업으로 생계비 지급이 중단될 경우 별도의 취업장려금을 개인에게 지급하는 방안을 검토해 볼 수 있다.

이 글에서 살펴본 바와 같이 직장 생활에서 경험하는 갈등에 대한 새터민과 남한 주민들의 서로 다른 이해의 방식은 새터민이 직장 내에서 겪는 갈등이 이들의 일방적인 적응과 동화를 통해서만 해소될 수는 없다는 점을 시사한다. 새터민이 직장에서 겪는 갈등의 조화로운 해결을 위해서는 이들에 대한 남한 주민들의 적응 또한 필요하며, 이 점에서 새터민과 남한주민 간의 상호이해교육은 갈등의 예방책과 긍정적 해결책으로서 의미가 있다. 새터민 교육에서는 새터민들이 지닌 사회문화적 특성에 대한 존중과 이해를 바탕으로 이들을 동화의 대상이 아닌 행위 주체로 보는 관점, 새터민과 남한 주민간의 상호이해를 촉진시키는 관점을 견지하는 것이 중요하다. 교육의 내용 면에서는 새터민과 남한 주민 간의 갈등의 요소들을 상호이해교육의 핵심으로 배치할 필요가 있다. 이러한 상호이해교육을 통해 직장에서는 새터민과 남한의 직장 동료들이 남북한의 노동의식과 노동문화를 스스로 비교해 보고, 갈등 발생시 다른 각도에서, 상대방의 입장에서도 생각할 수 있도록 하는 태도를 함양하는 것이 바람직하다.

갈등을 해결한다는 것은 당면한 갈등의 쟁점에 대한 타협을 넘어서서 갈등 당사자들 간에 대등하고 민주적인 새로운 관계를 형성하는 것을 의미하며, 장기적으로는

구조적 폭력이 없는 평화로운 사회문화적 환경을 조성하는 것을 말한다. 여기에서 평화는 단순히 일반적인 평온한 상태나 의견의 불일치를 해소하기 위해 가해지는 강압적 질서유지 행위가 아니라, 풍부한 잠재력과 다양성이 내재되어 있는 '인간관계의 망'을 의미한다.[13] 최근 들어 새터민 뿐만 아니라 이주노동자, 결혼이주자 등의 급격한 증가로 인하여 우리 사회도 이제 다문화사회로 접어들었다. 다양한 문화와 다양한 정체성을 지닌 소수집단과 우리 사회의 주류문화집단 간의 갈등은 필연적이다. 문제는 갈등을 소멸시키는 것이 아니라 어떻게 하면 이를 비폭력적이고 평화적인 형태로 표출시켜 사회 발전의 에너지로 삼을 것인지 하는 점이며, 이 문제의 핵심은 남한 사회와 남한 사람들의 이문화(異文化)에 대한 수용 태도와 관련된다.

■ 접수: 8월 31일 / ■ 심사: 11월 23일 / ■ 채택: 12월 8일

[13] 히즈키아스 아세파, 이재영 역, 『평화와 화해의 새로운 패러다임』 (Korea Anabaptist Press, 2005), p. 17.