

## 여성 북한이탈주민의 교육훈련과 취업\*

정진화\*\* · 손상희\*\*\* · 이주관\*\*\*\*

- |                       |               |
|-----------------------|---------------|
| I. 서론                 | IV. 연구모형 및 자료 |
| II. 여성 북한이탈주민 현황      | V. 분석결과       |
| III. 이론적 배경: 취업과 교육훈련 | VI. 결론 및 제언   |

### 국문요약

본 연구는 여성 북한이탈주민에 대한 정규 교육과 직업훈련이 이들의 취업에 미치는 영향을 분석함으로써 교육훈련을 통한 취업촉진 방안을 모색하는 데 목적이 있다. 이를 위해 서울 거주 25세~60세 여성 북한이탈주민을 대상으로 설문조사를 실시하였고, 로짓회귀분석을 사용하여 남한에서의 정규교육과 직업훈련이 취업에 미치는 영향을 연령계층별로 나누어 분석하였다.

분석결과, 교육훈련의 효과는 45세 미만 여성에게 집중되며, 45세 이상 여성에게는 교육훈련의 효과가 나타나지 않는다. 45세 미만의 경우, 남한에서의 정규교육은 취업확률을 유의하게 높이는 반면, 직업훈련을 통한 자격증 취득은 취업에 유의한 영향을 미치지 못하였고, 직업훈련을 이수하였으나 자격증 취득을 하지 못한 경우에는 직업훈련 미이수자에 비해 취업

확률이 오히려 낮았다. 45세 이상 여성의 경우에는 정규교육과 직업훈련 모두 취업에 유의한 영향을 미치지 못하였다. 45세 미만 집단에서는 미취학자녀의 양육부담, 45세 이상은 건강상태와 억양차이가 취업 장애요인으로 작용하였다. 연령에 관계없이 남한거주기간이 길수록 남한사회 전반에 대한 적응력이 높아짐에 따라 취업확률도 높아지나 그 영향력은 줄어든다.

따라서 여성 북한이탈주민의 취업을 촉진하기 위해서는 연령계층별로 특화된 정책이 필요하다. 젊은 층에 대해서는 정규교육기회의 확대가 취업촉진을 위한 효과적인 전략이며, 미취학자녀의 양육에 대한 지원이 필요하다. 중고령층에 대해서는 직업훈련과 취업의 연계 강화와 함께 건강유지를 위한 지원이 필요하다.

**주제어:** 여성 북한이탈주민, 교육훈련, 자격증, 취업

\* 이 논문은 서울대학교 통일평화연구원 2012년 통일학·평화학 연구기금으로 연구를 수행하였음.

\*\* 서울대학교 농경제사회학부 교수, 농업생명과학연구원 겸무연구원

\*\*\* 서울대학교 소비자 행동학부 교수

\*\*\*\* 서울대학교 농경제사회학부 박사과정

## I. 서론

국내 거주 북한이탈주민은 2000년에만 해도 2,000여 명에 불과하였으나 지난 10년간 크게 증가하여 2012년 12월 현재 24,600여 명에 달한다.<sup>1</sup> 이 가운데 여성 북한이탈주민이 17,000여 명으로 전체 북한이탈주민의 약 70%를 차지하고 있다.

북한이탈주민의 수가 급증함에 따라 우리 정부는 2013년 한해에만 1,340억 원을 관련 사업에 배정하는 등, 이들에 대한 지원정책을 강화하고 있다.<sup>2</sup> 북한이탈주민 지원정책의 목표는 이들이 남한사회에서 성공적으로 정착하여 자립하도록 하는 것이며, 따라서 지원방안도 안정적인 소득확보와 정상적인 노동시장 진입에 초점이 맞춰져 있다. 이러한 지원정책이 효과적으로 작동한다면 북한이탈주민의 남한사회 적응에 필요한 비용을 줄이고 통일에 대비한 사회적 자본을 축적할 수 있으며, 저출산·고령화 시대의 새로운 노동공급원 확보 효과도 기대할 수 있다.

그러나 북한이탈주민의 고용안정성이나 소득수준은 매우 열악한 실정이다. 북한이탈주민지원재단의 2011년 조사 보고서에 의하면, 북한이탈주민은 일반국민에 비해 실업률이 3배 이상 높고, 단순직·저임금 취업비중이 높으며, 월평균 근로소득은 남한 일반근로자 평균의 60% 수준이고, 상당수가 부채를 지고 있다.<sup>3</sup> 북한이탈주민 중에서도 여성은 남성에 비해 취업이나 소득 면에서 훨씬 더 열악하다. 정부의 다양한 지원정책에도 불구하고 많은 북한이탈주민들이 경제적 정착과 자립에 어려움을 겪고 있는 것이다.

북한이탈주민은 결혼이민자나 이주노동자와는 또 다른 의미의 이주자라는 독특한 특성을 갖고 있다. 일반적으로 인적자본 수준이 낮고, 힘든 탈북과정을 거치면서 건강상태가 악화된 경우가 많으며, 여성이 다수를 차지한다.<sup>4</sup> 따라서 북한이탈주민 지원정책이 효과를 거두려면 성별이나 연령, 교육수준, 건강상태 등 다양한 특성을 고려한 맞춤형 지원이 필요하다. 그러나 현행 북한이탈주민 지원정책은 다양한 구성원의 특성에 대한 고려가 부족하며, 대상 집단별 특화된 정책설계를 위한 기초연구 또한 부족하다.

본 연구는 여성 북한이탈주민의 취업 결정요인을 분석하는 데 목적이 있다.

<sup>1</sup> 통일부 <<http://www.unikorea.go.kr/CmsWeb/viewPage.req?idx=PG0000000365>> (검색일: 2013. 2.11).

<sup>2</sup> 국회예산정책처, 『2013년도 부처별 예산안분석 II』 (2012), p. 98.

<sup>3</sup> 북한이탈주민지원재단, 『2011 북한이탈주민 생활실태조사 기초분석보고서』 (2011), p. 4.

<sup>4</sup> 장명선·이애란, 『서울시 북한이탈주민여성 실태조사 및 지원정책방안 연구』 (서울시여성가족재단, 2009), p. 254.

특히 교육훈련을 통한 인적자본 축적에 초점을 맞추어 취업 결정요인을 분석하며, 생애주기별 특성을 고려하여 연령계층을 나누어 취업에 영향을 미치는 요인들을 비교분석한다. 이러한 분석을 통해 여성 북한이탈주민의 특성에 맞는 맞춤형 정책개발을 위한 기초자료를 제공하며, 맞춤형 정책을 통해 북한이탈주민의 다수를 차지하는 여성 북한이탈주민의 취업 촉진에 기여할 수 있을 것으로 기대된다.

본 논문의 구성은 다음과 같다. II장에서는 여성 북한이탈주민의 일반 현황과 경제활동 현황을 살펴보고, III장에서 취업과 교육훈련과의 연관관계에 대한 이론과 선행연구들을 고찰한다. IV장에서는 연구모형을 설정하고, 설문조사를 통한 자료수집과정을 설명한다. V장에서 여성 북한이탈주민의 취업 결정요인에 대한 로짓회귀분석 결과를 설명하고, 이를 토대로 VI장에서 여성 북한이탈주민의 취업 촉진을 위한 정책방안을 제시한다.

## II. 여성 북한이탈주민 현황

### 1. 일반 현황

국내 거주 중인 북한이탈주민의 성별 구성비를 살펴보면, <표 1>에서처럼 2000년대 초까지는 북한이탈주민의 다수가 남성이었으나 2004년을 기점으로 여성비율이 과반을 넘은 이후 지속적으로 여성비율이 증가하고 있다. 2000년 이전까지는 남성 위주로 국내입국이 이루어진 반면, 2000년대 들어와서는 입국자가 여성 위주로 변화했기 때문이다. 2012년 말 기준으로 국내 거주 중인 북한이탈주민은 24,600여 명이고, 이 중 여성이 17,000여 명으로 전체 누적인원의 약 70%가 여성이다.

<표 1> 북한이탈주민 누적입국수와 여성비율

단위: 명, %

구분	~1998	1999~2001	2002	2003	2004	2005	2006
총인원	947	1,990	3,128	4,409	6,303	7,686	9,704
여 성	118	598	1,230	2,042	3,310	4,270	5,779
여성비	12.5	30.1	39.3	46.3	52.5	55.6	59.6
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	
총인원	12,248	15,057	17,984	20,363	23,100	24,614	
여 성	7,753	9,950	12,211	14,011	15,929	17,038	
여성비	63.3	66.1	67.9	68.8	69.0	69.2	

자료: 통일부 <<http://www.unikorea.go.kr/CmsWeb/viewPage.req?idx=PG0000000365>> (검색일: 2013. 2.11).

북한이탈주민의 연령별 분포는 <표 2>와 같다. 현재 국내 거주 중인 북한이탈주민은 30~40대 연령층이 전체의 절반을 넘어 북한이탈주민의 중심축을 차지하고 있으며, 여기에 20대 연령층을 포함하면 전체의 84%를 차지한다. 남녀 모두 20~40대 연령층이 주축을 이루고는 있으나, 남성은 전체의 66%가 이들 연령층인 데 비해 여성은 80%가 이들 연령층이다. 남성은 상대적으로 20세 미만과 60세 이상 연령층 비중이 높아, 여성에 비해 주노동력층의 비중이 낮다.

<표 2> 북한이탈주민의 연령별 분포

연령	전체		남성		여성	
	인원(명)	비율(%)	인원(명)	비율(%)	인원(명)	비율(%)
0~9세	316	1.7	166	3.0	150	1.1
10~19세	1,294	6.7	598	10.7	696	5.1
20~29세	3,781	19.7	1,232	22.1	2,549	18.7
30~39세	5,810	30.2	1,141	20.5	4,669	34.3
40~49세	5,022	26.1	1,326	23.8	3,696	27.1
50~59세	1,532	8.0	545	9.8	987	7.2
60세 이상	1,443	7.5	563	10.1	880	6.5
합계	19,198	100.0	5,571	100.0	13,627	100.0

자료: 북한이탈주민지원재단, 『2011 북한이탈주민 생활실태조사 기초분석보고서』.

주: 2010년 12월 거주자 기준

## 2. 경제활동 현황

북한이탈주민의 남한사회에서의 경제활동 현황은 <표 3>을 통해 확인할 수 있다. 북한이탈주민의 경제활동 관련 통계로는 북한인권정보센터와 북한이탈주민지원재단이 제공하는 통계가 있는데, 이를 일반국민의 경제활동 통계와 직접 비교하기에는 한계가 있다. 북한인권정보센터 통계는 일반국민의 경제활동 통계와 산정기준은 동일하나 표본수가 작아 대표성이 낮다는 문제가 있고, 북한이탈주민지원재단 통계는 사실상 전수조사결과로서 대표성은 높으나 통계 산정기준이 달라 해석에 주의를 요한다.<sup>5</sup>

북한인권정보센터 통계에 의하면, 북한이탈주민은 일반국민에 비해 경제활동참가율은 낮고 실업률은 월등히 높다. 북한이탈주민지원재단 통계에서도 북한이탈주민의 경제활동참가율이 일반국민에 비해 낮고 실업률은 현저히 높으나, 북한인권정보센터 통계보다는 그 격차가 작다. 북한이탈주민지원재단 통계의 경우 19세 이상 인구 기준으로, 주로 재학생이어서 경제활동참가율이 낮은 15세~18세 연령층을 제외하고 있어 경제활동참가율이 실제보다 높게 추정된다는 점을 감안할 필요가 있다. 북한이탈주민 중에서도 여성은 남성에 비해 경제활동참가율이 크게 낮아, 여성에게 집중되는 육아·가사부담이나 여성취업에 대한 사회적 편견이나 암묵적 차별과 같은 요인들이 북한이탈주민에게도 그대로 작용하는 것으로 짐작할 수 있다.

북한이탈주민의 경제활동참가율이 일반국민에 비해 낮은 데에는 여러 가지 요인들이 작용하는 것으로 해석된다. 북한이탈주민이 남한사회의 사회경제시스템이나 문화에 적응하는 데 일정기간이 소요되기 때문에 특히 정착 초기단계에서 경제활동에 어려움이 있을 수 있다. 개인의 직업역량이 부족하거나 노동시장에서의 차별 등으로 인한 비자발적 요인이 있을 수 있는 반면, 기초생활보장금 등의 복지혜택 수령 등을 위해 자발적으로 경제활동에 참여하지 않는 요인도 있는 것으로 지적된다.<sup>6</sup> 여성의 경우에는 육체적 어려움과 육아문제가 경제활동에 있어 가장 큰 걸림돌인 것으로 보고되고 있다.<sup>7</sup> 따라서 북한이탈주민의 경제활동을 촉진하

<sup>5</sup> 남한의 경제활동 통계는 만15세 이상 생산가능인구를 대상으로 한다. 북한인권정보센터에서는 이와 동일한 기준으로 2005년 이후 매년 경제활동 통계를 제시하고 있으나, 표본수가 400명 내외에 불과하여 통계의 대표성이 낮다. 북한이탈주민지원재단의 2011년 조사보고서에서는 7,560명의 성인 북한이탈주민에 대한 조사결과를 제공하고 있으나, 만19세 이상 성인인구를 대상으로 경제활동 통계를 제시하고 있어 일반통계와 직접 비교하기 어렵다.

<sup>6</sup> 이기영, “북한이탈주민의 노동시장활동과 경제적 자립에 영향을 미치는 요인,” 『통일문제연구』, 제45권 (2006), p. 209.

<sup>7</sup> 박정란, “여성 새터민의 자녀 돌봄과 일: 실태와 지원방안,” 『한민족문화연구』, 제28집 (2009), pp. 99~100; 장명선·이애란, 『서울시 북한이탈주민여성 실태조사 및 지원정책방안연구』, pp. 164~165.

기 위해서는 이러한 관련요인들에 대한 분석이 필요하며, 특히 정책수립과정에서 성인지적 관점이 필요하다.

<표 3> 북한이탈주민의 경제활동 현황(2011년)

단위: %

구분	북한이탈주민(재단) <sup>1)</sup>		북한이탈주민(센터) <sup>2)</sup>		일반국민		
	경제활동 참가율	실업률	경제활동 참가율	실업률	경제활동 참가율	실업률	
전체	56.5	12.1	47.7	13.8	61.1	3.4	
성별	남	69.3	10.6	64.1	-	73.1	3.6
	여	52.2	12.8	41.9	-	49.7	3.1

자료: 북한이탈주민지원재단, 『2011 북한이탈주민 생활실태조사 기초분석보고서』; 북한인권정보센터, 『2011 북한이탈주민 경제활동 동향 - 취업·실업·소득』; 통계청 <[http://kosis.kr/abroad/abroad\\_01List.jsp?parentId=A](http://kosis.kr/abroad/abroad_01List.jsp?parentId=A)> (검색일: 2013.02.11).

주: 1) 만19세 이상 성인인구 7,560명(남 1,908명, 여 5,652명) 기준

2) 만15세 이상 성인인구 394명(남 103명, 여 291명) 기준

북한이탈주민과 일반국민과의 경제활동 차이는 실업률 통계에서 특히 두드러진다. 일반국민의 실업률은 성별 구분 없이 3%대의 낮은 수준인 반면, 북한이탈주민의 실업률은 일반국민에 비해 3배 이상 높다. 실업률 격차는 남성에 비해 여성에게서 더 크게 나타나서, 여성 북한이탈주민의 평균 실업률은 일반여성 평균 실업률의 4배나 된다. 실업률 통계는 일할 의사가 있고 능력도 있는 적극적인 구직자들을 대상으로 한다는 점에서, 여성 북한이탈주민의 열악한 경제상황을 그대로 보여주는 지표이다.

요약하면, 북한이탈주민은 일반국민에 비해 경제활동참가율이 낮고, 경제활동에 참여하더라도 실업률이 매우 높다. 북한이탈주민 중에서도 여성은 남성에 비해 경제활동참가율이 낮고 실업률은 높아서, 남한사회에서 경제적으로 정착하는 데 상대적으로 더 큰 어려움을 겪고 있는 것으로 나타난다. 따라서 여성 북한이탈주민의 경제적 정착과 자립을 위한 효과적인 지원이 필요하다.

### Ⅲ. 이론적 배경: 취업과 교육훈련

#### 1. 이론적 배경

난민이나 이민자의 경제적 정착과 자립에 있어 가장 중요한 요인의 하나는 취업이다.<sup>8</sup> 취업이 중요한 이유는 두 가지 측면에서 살펴볼 수 있다. 개인적 측면에서 볼 때, 이민자는 취업을 통해 정착국의 노동시장에 참여하게 되고 노동을 통해 소득을 확보할 수 있으며, 따라서 취업은 정착국에서 이민자가 삶을 유지할 수 있는 경제적 토대를 스스로 확보하는 과정이 된다. 사회적 측면에서 본다면, 이민자가 취업을 통해 경제적으로 자립하게 되면 공적 부조와 같은 사회적 비용의 지출을 줄일 수 있으며, 임금을 받고 이에 대해 세금을 내는 과정을 통해 이민자들이 사회 구성원으로서의 역할을 담당하고 지역사회의 경제발전에 기여할 수 있게 된다. 따라서 취업은 개인적 측면에서나 사회적 측면에서 이민자의 경제적 정착을 구성하는 요소이며, 사회의 통합정도를 평가하는 데에도 적합한 요인이라고 할 수 있다.

이민자가 취업을 통해 경제적으로 정착하기 위해서는 무엇보다도 이민자 개인의 취업역량이나 의지가 중요하다고 할 수 있다. 인적자본 이론에서는 노동시장 참여 여부와 그 결과에 있어 개인이 가진 역량에 주목한다.<sup>9</sup> 즉, 개인이 정규교육이나 직업훈련 등을 통해 축적한 지식이나 기술 등의 인적자본이 취업가능성과 소득수준 등 노동시장성공과를 결정하는 주요 요인이라는 것이다. 정규교육과 직업훈련은 인적자본을 축적하는 가장 중요한 채널이며, 따라서 취업가능성과 소득수준을 높이는 중요한 요인으로 작용한다. 이러한 인적자본 이론을 북한이탈주민의 취업에 연계시켜보면, 북한이탈주민이 탈북 전 갖고 있던 인적자본과 국내입국 이후 새로이 축적한 인적자본이 이들의 취업가능성을 결정하는 중요한 요인이라고 할 수 있다. 물론 정규교육과 직업훈련이 취업가능성에 미치는 영향은 그 내용이나 질적 수준 등에 따라 많은 차이를 보일 수 있다. 특히 북한에서 이수한 교육훈련이나 직업경력 등은 남한의 교육훈련체계나 노동시장구조와의 차이 등으로 인

<sup>8</sup> Parkins, C. R., "Public Policy Issues in Refugee Resettlement," *Journal of Religion & Spirituality in Social Work*, Vol.10, No.3 (1984), p.15; Kuhlman, Tom, "The Economic Integration of Refugees in Developing Countries: A Research Model," *Journal of Refugee Studies*, Vol.4, No.1 (1991), pp.19~20; Borjas, G. J., "The Economics of Immigration," *Journal of Economic Literature*, Vol.32, No.4 (1994), p. 1667.

<sup>9</sup> Becker, Gary S., *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education* (Chicago: University of Chicago Press, 1993), p. 17.

하여 남한사회에서 취업하는 데 도움이 되지 못할 수 있다.

여성 북한이탈주민의 취업과 관련해서는 인적자본 이외에 여성이 갖는 현실적 제약을 고려할 필요가 있다. 노동시장에서 여성은 전통적으로 차별의 대상이었고 특히 육아나 가사 등의 부담이 여성에게 집중됨으로써, 일반여성에 있어서도 경력 단절 현상이 심각한 문제로 지적되어 왔다.<sup>10</sup> 기혼여성의 경우 가족원이나 부양자녀가 많을수록 경제활동이 제한된다는 연구결과도 있다.<sup>11</sup> 여성 북한이탈주민 역시 이러한 문제에서 예외는 아니며, 여성으로서의 어려움과 북한이탈주민으로서의 어려움이라는 이중고를 겪을 수 있다.<sup>12</sup> 결과적으로 여성은 남성에 비해 취업이 어렵고,<sup>13</sup> 특히 연령이 높고 건강이 나쁠수록 취업이 어렵다.<sup>14</sup>

## 2. 선행연구

북한이탈주민의 취업에 관한 선행연구들은 현행 북한이탈주민지원사업의 주요 수단인 직업훈련과 취업지원 프로그램에 대한 논의에 집중되어 있다. 특히 정책수혜집단에 대한 막대한 예산투입에도 불구하고 북한이탈주민이 남한노동시장에 진입하거나 정착하지 못하는 현상에 대한 분석이 주를 이루고 있다.

이러한 연구들의 결론은 북한이탈주민에 대한 인적자본 투자의 효과가 불분명하다는 것이다.<sup>15</sup> 남한에서 이수한 정규교육과 관련해서 살펴보면, 남한학력이 취업에 도움이 된다는 논문도 있는 반면,<sup>16</sup> 다수의 논문에서는 남한학력이 북한이탈주민의 취업에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났고,<sup>17</sup> 일부 논문에서는 정규교육

<sup>10</sup> 박수미, “한국여성의 ‘인적자본’이 취업에 미치는 영향에 대한 연구,” 『한국인구학』, 제25권 1호 (2002), p. 113.

<sup>11</sup> Smock, Pamela J., “Gender and the Short-Run Economic Consequences of Marital Disruption,” *Social Forces*, Vol.73, No.1 (1994), pp. 243~262.

<sup>12</sup> 북한이탈주민에 대한 차별적 시각도 존재한다. 이들을 남한사회의 2등 국민으로 취급하거나 사회적으로 배제하는 시각이 존재하기 때문에 이러한 차별이 노동시장에서 연속될 수 있다. 유지웅, “북한이탈주민의 사회적 배제,” 『통일문제연구』, 제47호 (2007), pp. 160~161.

<sup>13</sup> 김창권, “북한이탈주민의 남한노동시장에서의 취업결정요인 연구,” 『경상논총』, 제25권 2호 (2007), p. 28.

<sup>14</sup> 이기영, “북한이탈주민의 노동시장활동과 경제적 자립에 영향을 미치는 요인,” p. 205.

<sup>15</sup> 이금순 외, 『북한이탈주민 적응실태 연구』 (통일연구원, 2003); 강일규 외, 『북한이탈주민 취업 능력 향상을 위한 제도 개선방안 연구』 (한국직업능력개발원, 2004); 강장석, 『북한이탈주민 지원사업의 효과성 분석』 (국회예산정책처, 2012); 강창구, “북한이탈주민(새터민)의 정착장애요인 분석을 통한 정착지원 방안,” 『통일문제연구』, 제22권 1호 (2010) 등.

<sup>16</sup> 이기영, “북한이탈주민의 노동시장활동과 경제적 자립에 영향을 미치는 요인,” p. 206

<sup>17</sup> 박성재 외, 『북한이탈주민의 직업 변동 및 취업지원제도 평가』 (한국노동연구원, 2011), p. 134; 김창권, “북한이탈주민의 남한노동시장에서의 취업결정요인 연구,” p. 26; 김화순, “북한이탈주



을 이수하느라 오히려 취업이 늦어지게 되어 단기적인 노동시장 진입에 방해가 된다고 분석하였다.<sup>18</sup> 북한학력 역시 취업에 도움이 된다는 연구도 있으나,<sup>19</sup> 다수의 연구에서는 북한학력이 취업에 유의한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다.<sup>20</sup> 직업훈련의 효과와 관련해서는 남한에서의 직업훈련이 취업에 영향을 미치지 못하거나 오히려 마이너스의 영향을 미치는 것으로 나타난다.<sup>21</sup> 이처럼 북한이탈주민에 대한 교육훈련의 효과에 대해 상반된 평가가 상존하여, 이러한 논의가 지원정책 설계과정에 충분히 반영되기 어렵다는 한계가 있다.

이처럼 정부 지원제도의 정책효과가 낮은 것은 현행 지원제도의 구조적 문제에 기인하는 바가 크다. 정부의 지원정책이 정책 설계자와 집행자의 편의 위주로 구성되어 수혜자의 요구를 적절히 반영하지 못하고 있다는 것이다.<sup>22</sup> 예를 들어 현재의 정책구조는 북한이탈주민이 적극적으로 취업시장에 진입하기보다 직업훈련장려금이나 자격취득장려금 등을 받으면서 기초생활수급자로 남는 것이 더 유리한 불합리한 구조로 되어 있다.<sup>23</sup> 또한 남한사회가 요구하는 노동력과 북한이탈주민이 취업을 희망하는 분야의 불일치를 방치하고 있는 문제도 지적된다.<sup>24</sup> 박성재·김화순의 연구에서는 취업가산금이나 고용보조금의 지급을 통해 유보임금 이상의 충분한 소득확보 기회를 제공할 경우 취업확률이 높아질 수 있음을 확인하고 있다.<sup>25</sup> 류기락 또한 맞춤형 취업지원정책이 저소득층이나 저학력층의 노동시장 진입에 효과적이며 따라서 다양한 집단별 특성을 고려한 맞춤형 정책설계가 필요함을 천명하고 있다.<sup>26</sup>

여성 북한이탈주민의 경우 여성의 특수성을 고려하지 않은 지원정책으로 인해 정부가 제공하는 교육훈련기회나 취업지원서비스를 이용하기 어렵다는 지적도 있다.

---

민의 고용에 미치는 요인 연구” (한국기술교육대학교 박사학위논문, 2009), p. 140.

<sup>18</sup> 김화순, “북한이탈주민의 고용에 미치는 요인 연구,” p. 140

<sup>19</sup> 박성재 외, 『북한이탈주민의 직업 변동 및 취업지원제도 평가』, p. 134

<sup>20</sup> 김창권, “북한이탈주민의 남한노동시장에서의 취업결정요인 연구,” p. 38; 김화순, “북한이탈주민의 고용에 미치는 요인 연구,” p. 140.

<sup>21</sup> 김창권, “북한이탈주민의 남한노동시장에서의 취업결정요인 연구,” p. 38; 김화순, “북한이탈주민의 고용에 미치는 요인 연구,” p. 140; 이기영, “북한이탈주민의 노동시장활동과 경제적 자립에 영향을 미치는 요인,” p. 206.

<sup>22</sup> 강장석, 『북한이탈주민 지원사업의 효과성 분석』, p. 65.

<sup>23</sup> 박성재 외, 『북한이탈주민의 직업변동 및 취업지원제도 평가』, pp. 100~101.

<sup>24</sup> 박성재, “북한이탈주민의 한국사회 통합제고를 위한 취업지원제도 개선방안,” 『노동리뷰』, 제91호 (2012), p. 106.

<sup>25</sup> 박성재·김화순, “북한이탈주민 고용보조금제도 효과성 평가,” 『노동정책연구』, 제12권 1호 (2012), p. 115.

<sup>26</sup> 류기락, “한국의 노동시장 활성화 정책 특성과 취업성과: 취업지원서비스와 맞춤형 사회서비스 중심 정책의 비교,” 『한국사회정책』, 제19권 3호 (2012), pp. 178~179.

여성 북한이탈주민의 경우 육아와 가사부담으로 인해 정부가 제공하는 직업훈련기회를 포기하거나 나아가 취업 자체를 포기하게 되는 문제가 발생한다는 것이다.<sup>27</sup>

북한이탈주민의 취업에 대한 소극적 태도 또한 지원정책의 효과를 낮추는 요인으로 지적된다. 이는 현행 지원제도의 구조적 문제와 연계되는데, 현재와 같은 구조 내에서 정부나 민간으로부터 금전적 지원을 지속적으로 받기 위해 취업을 하지 않으려는 성향도 크다는 것이다.<sup>28</sup> 직업훈련과 관련해서도 취업 목적보다 훈련수당과 같은 금전적 지원을 목적으로 훈련에 참여하는 경우 직업훈련과 취업이 연계되지 못하여 지원정책의 효과가 낮을 수밖에 없다.<sup>29</sup> 북한이탈주민의 취업이 어려운 또 다른 이유로 사회적 배제 가능성이 지적되기도 한다.<sup>30</sup> 이들에 대한 편견과 차별 때문에 일반국민과 동일한 인적자본을 갖췄다 하더라도 노동시장에서 불이익을 당할 개연성이 높다는 것이다.

## IV. 연구모형 및 자료

### 1. 연구모형

여성 북한이탈주민의 취업 결정요인 분석을 위한 연구모형은 아래의 식 (1)과 같은 취업함수에서 출발한다. 종속변수  $Y$ 는 여성 북한이탈주민의 취업상태를 나타내는 변수이며, 여성 북한이탈주민의 취업 결정요인은 크게 인적자본 변수( $HC$ )와 기타 변수( $Q$ )로 구분된다.  $\epsilon$ 은 오차항이다.

$$\begin{aligned}
 Y &= X'\beta + \epsilon \\
 &= HC'\gamma + Q\delta + \epsilon, \quad \epsilon \sim N(0, \sigma^2) \dots\dots\dots (1)
 \end{aligned}$$

인적자본 변수는 다시 남한에서 축적한 인적자본과 탈북 전 북한에서 축적한 인적자본으로 구분할 수 있다. 특히 남한에서의 정규교육과 직업훈련은 여성 북한이탈주민의 남한 노동시장에서의 취업역량을 높일 수 있는 가장 중요한 인적자본 변수라고 할 수 있다. 북한에서 축적한 인적자본으로는 북한에서의 학력이나 직업

<sup>27</sup> 박정란, “여성 새터민의 자녀 돌봄과 일,” p. 119.  
<sup>28</sup> 이기영, “북한이탈주민의 노동시장활동과 경제적 자립에 영향을 미치는 요인,” p. 189.  
<sup>29</sup> 박성재 외, 『북한이탈주민의 직업변동 및 취업지원제도 평가』, p. 123.  
<sup>30</sup> 유지웅, “북한이탈주민의 사회적 배제,” pp. 160~161.

등의 변수가 포함되며, 인적자본 이외의 기타 변수에는 연령이나 건강상태와 같은 개인적 특성들이 포함된다.

취업함수에서 종속변수  $Y$ 는 여성 북한이탈주민의 현재 취업 여부를 나타내는 더미변수로 측정된다. 따라서 실증분석에서는 취업함수를 아래의 식 (2)와 같은 이항로짓모형으로 변환하여 추정한다. 이항로짓회귀분석에서 종속변수는 미취업일 확률 대비 취업일 확률 비율인 승산비(odds ratio)의 로그값이다. 취업확률은 식 (3)과 같이 정의되며, 설명변수( $X_i$ )의 취업확률에 대한 한계효과는 식 (4)와 같다.<sup>31</sup> 여성 북한이탈주민의 연령대에 따라 교육훈련의 효과나 개인적 특성의 영향이 다를 수 있으므로, 실증분석에서는 전체 연령층 대상 분석에 더하여 45세 미만 연령층과 45세 이상 연령층으로 나누어 추정결과를 비교분석한다.<sup>32</sup>

$$\ln \frac{p_r(Y=1)}{1-p_r(Y=1)} = L$$

$$= \beta_0 + \beta_1 EDU + \beta_2 TRAIN + \beta_i \sum_i HC\_S + \beta_j \sum_j HC\_N + \beta_k \sum_k Z_k + \epsilon \quad \dots\dots\dots (2)$$

$$p_r(Y=1) = \frac{e^L}{1+e^L} \quad \dots\dots\dots (3)$$

$$\frac{\partial p_r(Y=1)}{\partial X_i} = \beta_i \times \frac{e^L}{[1+e^L]^2} \quad \dots\dots\dots (4)$$

식 (2)에서와 같이, 여성 북한이탈주민의 취업확률은 남한에서의 정규교육(EDU)과 직업훈련(TRAIN), 교육훈련 이외에 남한에서 축적한 인적자본(HC\_S), 탈북 전 북한에서 축적한 인적자본(HC\_N), 그리고 기타 개인적 특성(Z)에 의해 결정된다. 정규교육과 직업훈련 이외에 남한에서 축적한 인적자본으로는 남한사회에 대한 적응 내지 일반적 숙련(남한거주기간)과 언어이질감의 축소(역양 차이) 등을 고려할 수 있다. 북한에서의 인적자본으로는 학력과 직업 외에 장마당에서의 장사 경험을 포함한다. 폐쇄적인 사회주의경제체제에 익숙한 북한이탈주민

<sup>31</sup> 식 (4)에서  $X$ 는 식 (2)의 설명변수들을 포함하는 설명변수벡터이며,  $\beta$ 는 추정계수벡터이다. 하첨자  $i$ 는  $i$ 번째 설명변수와 해당변수의 추정계수를 의미한다.

<sup>32</sup> 연령층 구분에 대한 명확한 기준은 없으나, 통상 20대 중반에서 40대 중반까지의 연령층을 핵심 노동력층(primary working-age group)으로 본다는 점에서 45세를 기준으로 분류하였다.

들이 남한의 시장경제체제에 익숙해지는 데에는 상당한 적응기간을 필요로 하는데, 장마당에서의 장사경험은 한정적이기는 하나 시장경제에 대한 경험으로 해석할 수 있기 때문이다. 인적자본을 제외한 개인적 특성으로는 여성 북한이탈주민의 나이와 건강상태, 가족관계 등을 포함한다.

## 2. 분석자료

실증분석에는 서울에 거주하는 만25세에서 만60세까지의 여성 북한이탈주민에 대한 설문조사 자료를 사용하였다. 본 연구의 목적이 여성 북한이탈주민의 취업에 영향을 미치는 요인들을 분석하여 이들의 취업촉진방안을 모색하는 데 있다는 점에서, 조사대상자의 연령층은 20대 중반에서 만60세까지의 연령층으로 한정하였다. 또한 지역별 노동시장구조나 취업인프라 차이를 통제하기 위해 조사대상을 서울 거주자로 한정하였고, 연구목적에 맞춰 취업자와 미취업자가 각각 절반 정도를 차지하도록 표본을 구성하였다. 따라서 본 연구의 분석결과를 서울 이외 지역 거주자나 60세 이상 고령자 등 모든 여성 북한이탈주민에 적용하기에는 한계가 있다.

설문조사는 눈덩이 표집방법을 사용하였다. 탈북자교회와 북한이탈주민 지원기관, 북한이탈주민 네트워크 등을 활용하여 조사대상을 구성하고, 연구진에 의한 면접조사와 조사원을 통한 면접조사를 병행하였다. 연구진에 의한 면접조사는 여성 북한이탈주민들을 대상으로 연구진이 조사문항을 설명하고 응답자가 답변을 기입한 후 확인하는 방식으로 진행되었다. 조사원에 의한 면접조사는 설문조사 경험이 있는 여성 북한이탈주민들을 조사원으로 채용하여 교육한 후 이들이 연구진 면접조사와 같은 방식으로 조사하도록 하였다. 설문조사는 2012년 5월과 6월에 걸쳐 진행되었으며, 응답자 285명 중 연령대가 맞지 않는 7명을 제외하고 총 278명의 설문조사 결과를 최종분석에 사용하였다.

<표 4> 설문조사 대상과 방법

구 분	내 용
조사대상	만25세~60세, 서울 거주 북한이탈주민여성
조사기간	2012년 5월 ~ 2012년 6월
조사방법	면접조사(自記방식 병행)
분석대상	278명(응답자 285명 중 부적격자 제외)

## V. 분석결과

### 1. 기초통계

분석대상 278명에 대한 기초통계는 <표 5>와 같다. 취업자와 미취업자가 각각 절반 정도이며, 평균나이는 42.7세로 45세 미만이 170명(61%)이고 45세 이상이 108명(39%)이다. 건강상태나 혼인상태 등은 연령층에 따라 차이가 크다. 건강상태가 나쁘다는 응답이 전체의 35%인데, 45세 이상 연령층에서는 동 비율이 53%에 달한다. 45세 미만의 경우 미혼이 20%, 배우자와 동거가 42%, 별거·이혼·사별이 38%인데 비하여, 45세 이상 연령층에서는 별거·이혼·사별의 비율이 50%나 된다. 45세 미만의 경우 39%가 미취학자녀가 있고 37%가 취학 중인 미성년자녀가 있다. 탈북이유와 관련해서는 연령층에 관계없이 경제적 이유의 탈북이 가장 많다.<sup>33</sup>

<표 5> 응답자 특성: 기초통계

변수	측정방법	평균 (S.D.)			
		전체	45세 미만	45세 이상	
종속변수	취업상태	더미변수 (취업=1)	0.51 (0.50)	0.52 (0.50)	0.50 (0.50)
개인적 특성	나이	만 나이 (세)	42.7 ( 7.7)	37.7 ( 4.5)	50.6 ( 4.5)
	건강상태(나쁨)	더미변수 (나쁨=1)	0.35 (0.47)	0.24 (0.43)	0.53 (0.50)
	유배우	더미변수 (해당=1)	0.42 (0.50)	0.45 (0.50)	0.38 (0.49)
	별거/이혼/사별	더미변수 (해당=1)	0.38 (0.49)	0.31 (0.46)	0.50 (0.50)
	미성년자녀(미취학)	더미변수 (있음=1)	0.28 (0.45)	0.39 (0.49)	0.11 (0.32)
	미성년자녀(취학)	더미변수 (있음=1)	0.29 (0.45)	0.37 (0.49)	0.15 (0.36)
	탈북이유(경제)	더미변수 (경제적 이유로 탈북=1)	0.58 (0.49)	0.61 (0.49)	0.55 (0.50)

<sup>33</sup> 탈북이유로 응답자의 58%가 경제적 어려움을 들었고, 25%가 북한체제가 싫어서 탈북한 것으로 응답하였다. 가족을 따라서 탈북했다는 응답이 13%이고, 4%는 기타 응답자이다.

변수		측정방법	평균 (S.D.)		
			전체	45세 미만	45세 이상
인적 자본	북한학력(전문대)	더미변수 (전문대졸이상=1)	0.31 (0.46)	0.23 (0.42)	0.44 (0.50)
	북한직업(전문직)	더미변수 (전문직=1)	0.41 (0.49)	0.32 (0.47)	0.54 (0.50)
	장사경험	더미변수 (있음=1)	0.63 (0.48)	0.58 (0.50)	0.71 (0.45)
	남한학력	더미변수 (이수=1)	0.21 (0.41)	0.25 (0.43)	0.15 (0.36)
	직업훈련	더미변수 (이수=1)	0.73 (0.44)	0.69 (0.46)	0.80 (0.40)
	자격증(없음)	더미변수 (직업훈련 이수, 자격증 없음=1)	0.24 (0.43)	0.24 (0.43)	0.23 (0.42)
	자격증(IT)	더미변수 (IT 자격증=1)	0.33 (0.47)	0.37 (0.48)	0.27 (0.45)
	자격증(비IT)	더미변수 (비IT 자격증=1)	0.23 (0.42)	0.15 (0.36)	0.34 (0.47)
	역양차이	더미변수 (심함=1)	0.32 (0.47)	0.29 (0.45)	0.36 (0.48)
	남한거주기간	조사기준일-입국일 (개월)	69.2 (36.6)	67.2 (37.1)	72.2 (35.7)
N			278	170	108

북한에서의 학력이나 전문직 경험은 45세 이상 연령층에서 더 높게 나타난다. 장마당에서의 장사경험 또한 45세 이상 연령층에서 더 높다. 남한학력과 관련해서는 45세 미만 연령층의 25%가 남한에서 정규교육을 이수하여 45세 이상 연령층(15%)에 비해 정규교육 이수비율이 높다. 직업훈련은 전체 응답자의 73%가 이수 경험이 있으며, 45세 이상 연령층의 직업훈련 이수율이 80%로 45세 미만 연령층(69%)에 비해 더 높다. 직업훈련 이수 후 자격증 취득비율은 두 연령층이 비슷하나, 45세 미만 연령층은 IT분야 자격증 취득비율이 상대적으로 높고 45세 이상 연령층은 비IT분야 자격증 취득비율이 상대적으로 높다는 차이가 있다. 응답자의 32%가 역양차이가 심하다고 응답하였고, 45세 이상 연령층에서 동 비율이 상대적으로 높다. 평균 남한거주기간은 약 5년 9개월이다.

## 2. 정규교육과 직업훈련

취업 결정요인 분석에 앞서 가장 핵심적인 인적자본 변수인 정규교육과 직업훈련에 대해 구체적으로 살펴보자. <표 6>에 의하면, 남한에서의 정규교육은 주로 대학교육에 집중되어 있다. 45세 미만 여성의 경우 24%가 남한에서 전문대학이나 대학(원)을 이수하였고, 45세 이상 여성의 경우에는 14%가 남한에서 고등교육을 이수하였다. 남한에서 고등학교를 다닌 비율은 1% 내외이다.

<표 6> 여성 북한이탈주민의 정규교육 현황

단위: %

		정규교육				합계	$\chi^2$ (p-value)
		해당없음	고졸	전문대학	대학(원)		
연령	45세 미만	75.3	0.6	7.1	17.1	100	5.58 (0.13)
	45세 이상	85.2	1.0	1.9	12.0		

남한에서의 정규교육과 직업훈련 이수경험 및 자격증 취득 여부와의 관계를 살펴보면 <표 7>과 같다. 남한에서 대학교육을 이수한 집단이 정규교육을 이수하지 않은 집단에 비해 직업훈련 참여비율이 높으며, 직업훈련 이수 후 자격증 취득비율이 높고, 특히 IT분야 자격증 취득비율이 높다. 전문대학 졸업자의 경우 정규교육 미이수자에 비해 직업훈련 참여비율이 오히려 낮으나, 자격증 취득 비율은 더 높고 특히 IT 자격증 취득비율이 높다. 대학이나 전문대학 졸업자는 직업훈련을 받고도 자격증을 취득하지 못한 비율이 낮고 자격증은 IT 분야에 집중되어 있는 데 비해, 정규교육을 이수하지 않은 집단은 직업훈련을 이수하고도 자격증을 취득하지 못한 비율이 상대적으로 높으며 IT 자격증 취득비율도 훨씬 낮다.

<표 7> 정규교육과 직업훈련 및 자격증 간 연관관계

단위 : %

		직업훈련 및 자격증				합계	$\chi^2$ (p-value)
		직업훈련 미이수	자격증 없음	IT 자격증	비IT 자격증		
정규 교육	대학(원)	11.9	11.9	57.1	19.1	100	19.0 *** (0.00)
	전문대학 <sup>1)</sup>	43.7	0	37.5	18.8	100	
	미이수	28.6	19.6	28.2	23.6	100	

주: 1) 고졸 포함

2) \*\*\* p<0.01

<표 8>에는 여성 북한이탈주민이 남한에서 이수한 직업훈련 관련 내용들이 정리되어 있다. 훈련분야는 대부분 본인의 희망분야와 일치하는데, 특히 45세 미만 연령층에서 더욱 그렇다. 직업훈련 이수 후 취업에 성공한 비율은 45세 미만 연령층이 56%이고 45세 이상 연령층은 65%로, 연령이 높은 층에서 단기적인 취업성공률이 더 높다. 취업자의 30%는 훈련분야와 무관한 분야에 취업하였는데, 훈련분야와 동일한 분야로 취업한 비율은 45세 미만 연령층이 조금 더 높다. 평균훈련기간은 45세 미만이 5개월, 45세 이상이 4.5개월로 큰 차이는 없다. 직업훈련에 대한 만족도는 평균 3.2점으로 대체로 만족하는 것으로 나타났고, 연령층에 따른 차이는 없다.

<표 8> 여성 북한이탈주민의 직업훈련 현황

단위 : %

		연령		
		45세 미만	45세 이상	전체
훈련분야와 취업	본인 희망분야	91.5	83.7	88.2
	훈련 후 취업	56.4	65.1	60.1
	동일분야 취업	71.2	67.9	69.7
훈련기간과 만족도	훈련기간(개월)	5.0 (2.6)	4.5 (2.4)	4.8 (2.8)
	직업훈련 만족도 <sup>1)</sup>	3.2 (0.5)	3.2 (0.6)	3.2 (0.6)

주: 1) 만족도는 Likert형 4점 척도 점수. 매우 불만족(1)~매우 만족(4)

2) ( ) 안은 표준편차

3) 직업훈련 이수자 203명 대상



직업훈련의 취업효과는 자격증 취득 여부와 밀접한 관련이 있는 것으로 보인다 (<표 9>). 직업훈련을 이수하고 자격증을 취득한 경우 취업률이 65%(IT 자격증)~67%(비IT 자격증)에 달하는 반면, 직업훈련을 받고도 자격증을 취득하지 못한 경우 취업률은 42%에 불과하다. 또한 자격증을 취득한 경우 직업훈련 분야와 취업한 분야가 일치하는 비율이 높으나, 자격증이 없는 경우에는 취업자의 43%만이 직업훈련을 받은 분야에서 취업하며 나머지 57%는 직업훈련 분야와 상관없는 분야에 취업하였다. 직업훈련 자체보다는 자격증 취득 여부가 취업에 더 도움이 된다는 해석이 가능하다. 이는 자격증이 해당 분야에서의 취업역량을 나타내는 지표로서 기능하고 있기 때문일 수도 있고, 또 한편으로는 직업훈련을 받고도 자격증을 취득하지 못한 경우 개인의 역량이 낮거나 의지나 태도에 문제가 있다는 부정적 신호기제로 작용하기 때문일 수도 있다.

<표 9> 직업훈련과 취업: 자격증 효과

단위: %

구분		자격증 취득			$\chi^2$ (p-value)
		없음	IT	비IT	
훈련 후 취업 <sup>1)</sup>	취업	41.7	65.2	66.7	8.9 ** (0.01)
	미취업	58.3	34.8	33.3	
	합계	100.0	100.0	100.0	
취업분야 <sup>2)</sup>	일치	42.9	73.3	78.1	8.9 ** (0.01)
	불일치	57.1	22.0	26.7	
	합계	100.0	100.0	100.0	

주: 1) 직업훈련 이수자 203명 대상

2) 취업자 122명 대상

3) \*\* p<0.05

### 3. 취업 결정요인 분석결과

여성 북한이탈주민의 취업 결정요인 분석결과는 <표 10>과 <표 11>에 제시되어 있다. 먼저 <표 10>에서 여성 북한이탈주민의 취업 결정요인을 남한학력과 직업훈련, 남한에서의 교육훈련을 제외한 인적자본 변수, 북한에서 축적한 인적자본, 기타 개인적 특성으로 나누어 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 남한에서의 정규교육은 여성 북한이탈주민의 취업확률을 유의하게 높인다.

단, 그 효과는 45세 미만 집단에서만 유의하며, 45세 이상 집단에서는 통계적 유의성은 없다. 45세 미만 여성의 경우 남한에서 정규교육을 이수한 집단이 그렇지 않은 집단에 비해 취업확률이 29%나 높아, 다른 변수들에 비해 정규교육의 취업효과가 가장 크다. 이는 대부분의 선행연구에서 남한 정규교육의 북한이탈주민 취업효과가 유의하지 않았던 것과 대비된다.<sup>34</sup> 이러한 차이는 선행연구에서는 정규교육을 받을 수 있는 연령대가 제한되어 있다는 점을 고려하지 않거나 교육 중인 사람도 비교대상에 포함하였고, 실업자와 취업자 표본의 비중에 대한 전략적 고려가 없었다는 점 등에 기인하는 것으로 판단된다. 45세 이상 연령층에서는 정규교육의 효과가 유의하지 않은 것으로 나타났는데, 이는 대졸자에 대한 기업의 수요가 주로 젊은 층에 집중된다는 점과 무관하지 않은 것으로 보인다.

둘째, 직업훈련은 여성 북한이탈주민의 취업에 도움이 되지 않는 것으로 분석된다. 45세 이상 여성의 경우 직업훈련 이수자의 취업확률이 훈련 미이수자에 비해 높기는 하나 통계적 유의성은 없으며, 45세 미만 여성의 경우에는 직업훈련 이수자의 취업확률이 훈련 미이수자에 비해 오히려 유의하게 낮다. 현행 직업훈련이 북한이탈주민의 취업에 도움이 되지 않는다는 결과는 기존의 선행연구들에서도 나타난 바와 같아,<sup>35</sup> 직업훈련의 효용성을 높이기 위한 제도개선이 필요한 것으로 보인다. 45세 미만 여성의 경우 직업훈련이 취업확률을 낮춘다기보다는 훈련이수자의 선택편의(selectivity bias) 등으로 인해 직업훈련과 취업확률이 마이너스의 상관관계를 보이는 것으로 판단된다. 예를 들어, 직업훈련 없이도 취업이 가능한 여성들은 직업훈련을 받지 않고 취업하고 능력이 낮아 취업이 어려운 여성들이 직업훈련을 받는데 훈련 이수 후에도 여전히 취업역량이 낮아 취업을 못한다면 직업훈련과 취업확률 간에 마이너스 관계가 나타날 수 있다.<sup>36</sup> 또한 취업에는 관심이 없으나 직업훈련장려금을 수령하기 위해 직업훈련에 참여하고 따라서 훈련 이수 후에도 취업에 나서지 않는다면 직업훈련의 취업효과가 나타날 수 없다. 직

<sup>34</sup> 박성재 외, 『북한이탈주민의 직업 변동 및 취업지원제도 평가』, p. 134; 김창권, “북한이탈주민의 남한노동시장에서의 취업결정요인 연구,” p. 26; 김희순, “북한이탈주민의 고용에 미치는 요인 연구,” p. 140.

<sup>35</sup> 김창권, “북한이탈주민의 남한노동시장에서의 취업결정요인 연구,” p. 38; 김희순, “북한이탈주민의 고용에 미치는 요인 연구,” p. 140; 이기영, “북한이탈주민의 노동시장활동과 경제적 자립에 영향을 미치는 요인,” p. 206.

<sup>36</sup> 45세 미만 연령층에서도 정규교육을 받은 집단은 직업훈련의 효과가 유의하지 않으며 정규교육을 받지 않은 집단에서만 직업훈련의 마이너스 효과가 유의하게 나타나서, 이러한 논거를 뒷받침한다.

업훈련을 받기 전에 비해 직업훈련을 받은 후 일자리에 대한 기대수준이 높아져서 직장을 선택하느라 취업을 미루는 경우도 마찬가지이다. 남한의 중장년층 여성 역시 취업목적보다는 막연한 자기계발 목적으로 취업훈련에 참여하는 경우가 많다는 조사결과도 있다.<sup>37</sup>

셋째, 남한에서의 인적자본으로서 언어동질성의 효과를 보면, 45세 이상 여성의 경우 역양차이가 심하면 그렇지 않은 경우에 비해 취업확률이 유의하게 낮아진다. 이는 선행연구에서 지적한 것처럼, 언어가 교육훈련과 직장에서의 직무 이해도에 영향을 미치기 때문이다.<sup>38</sup> 또한 역양차이가 클수록 대인관계 등에서 자신감이 결여되어 정보 획득이나 직장생활 면에서 어려움을 겪기 때문일 수 있고, 또 한편으로는 북한이탈주민에 대한 차별에 노출될 가능성도 상대적으로 높기 때문일 수 있어 취업에 부정적인 영향을 준다. 남한거주기간이 길수록 연령에 관계없이 취업확률이 높아지나 그 효과는 점점 줄어드는데, 이는 대부분의 선행연구 결과와도 일치한다.<sup>39</sup>

넷째, 북한 인적자본으로서 북한에서의 학력과 직업은 여성 북한이탈주민의 취업에 유의한 영향을 미치지 못한다. 이러한 결과는 선행연구의 결과와 일치하며, 이는 북한에서 이수한 교육이나 전문직 경력이 남북한 교육시스템과 노동시장의 이질성으로 인해 남한사회에서 통용되지 못하고 있음을 의미한다.<sup>40</sup> 장마당에서의 장사경험 또한 여성 북한이탈주민의 취업에 도움이 되지 못하는 것으로 나타난다.

<sup>37</sup> 박성정 외, 『중장년층 여성인적자원 개발 실태와 정책과제』 (한국여성개발원, 2006), pp. 201~203.

<sup>38</sup> 박성재, “북한이탈주민의 사회통합제고를 위한 취업지원제도 개선방안,” p. 103.

<sup>39</sup> 선행연구에서는 남한거주기간 7년 이상 집단이 3년 미만 집단에 비해 취업확률이 높은 것을 보인 바 있다. 고지영 외, 『경기도 북한이탈주민 생활실태와 취업지원방안연구』 (경기도 가족여성연구원, 2010), pp. 153~154; 박성재·김화순, 『북한이탈주민 고용보조금제도 효과성 평가』, p.127. 반면 3~4년까지는 취업률이 증가하나 4~5년차에 비경제활동인구로 전환되는 경향이 높아 적응위기 시기가 존재한다는 지적도 있다. 김연희 외 『북한이탈주민 정착지원사업 효과성 분석』 (통일부, 2010), p.17.

<sup>40</sup> 김창권, “북한이탈주민의 남한노동시장에서의 취업결정요인 연구,” p. 38; 김화순, “북한이탈주민의 고용에 미치는 요인 연구,” p. 140; 이기영, “북한이탈주민의 노동시장활동과 경제적 자립에 영향을 미치는 요인,” p. 206.

<표 10> 취업 결정요인: 남한학력과 직업훈련

	전체		45세 미만		45세 이상	
	추정계수	한계효과	추정계수	한계효과	추정계수	한계효과
<b>개인적 특성</b>						
나이	0.391 * (0.205)	0.10				
나이제곱항 <sup>1)</sup>	-0.480 ** (0.232)	0.12				
건강상태(나쁨)	-0.824 ** (0.323)	-0.20	-0.647 (0.482)	-0.16	-1.126 ** (0.484)	-0.27
유배우	0.554 (0.436)	0.14	0.432 (0.552)	0.10	1.237 (0.837)	0.30
별거/이혼/사별	0.038 (0.436)	-0.01	-0.541 (0.585)	-0.13	0.850 (0.781)	0.21
미성년자녀 (미취학)	-1.326 *** (0.372)	-0.31	-1.733 *** (0.478)	-0.41	-0.142 (0.713)	-0.35
미성년자녀 (취학)	-0.069 (0.348)	0.17	0.002 (0.452)	0.00	0.755 (0.691)	0.18
탈북이유(경제)	-0.114 (0.300)	-0.03	0.152 (0.417)	0.04	-0.102 (0.511)	-0.03
<b>북한 인적자본</b>						
북한학력(전문대)	0.138 (0.329)	0.03	0.184 (0.483)	0.05	0.296 (0.518)	0.07
북한직업(전문직)	0.311 (0.348)	0.08	0.190 (0.482)	0.05	0.0363 (0.557)	0.00
장사경험	0.237 (0.324)	0.06	0.481 (0.446)	0.12	0.187 (0.526)	0.05
<b>남한 인적자본</b>						
남한학력	1.115 *** (0.410)	0.26	1.236 ** (0.542)	0.29	0.837 (0.693)	0.20
직업훈련 <sup>2)</sup>	-0.354 (0.332)	-0.09	-1.015 ** (0.466)	-0.24	0.514 (0.590)	0.13
역양차이(심함)	-0.214 (0.317)	0.05	0.521 (0.465)	0.13	-1.175 ** (0.499)	-0.28
남한거주기간	0.053 *** (0.016)	0.01	0.072 *** (0.023)	0.02	0.050 ** (0.025)	0.01
남한거주기간 제곱항 <sup>3)</sup>	-0.030 *** (0.010)	-0.01	-0.036 ** (0.014)	-0.01	-0.034 ** (0.016)	-0.01
상수항	-9.174 ** (4.404)		-2.006 ** (0.872)		-2.226 * (1.225)	

	전체		45세 미만		45세 이상	
	추정계수	한계효과	추정계수	한계효과	추정계수	한계효과
N	258		153		105	
Log-likelihood	-149.17		-80.33		-61.00	
$\chi^2$	59.18***		51.12***		23.56***	
pseudo R <sup>2</sup>	0.17		0.24		0.16	

주 : 1) 나이제곱/100

- 2) 직업훈련 더미변수. 직업훈련을 받지 않은 집단이 준거집단
- 3) 남한거주기간제곱/100
- 4) 혼인상태는 미혼이 준거집단, 미성년자녀 변수는 미성년자녀가 없는 경우가 준거집단
- 5) ( ) 안은 표준오차
- 6) \*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1

다섯째, 개인적 특성과 관련해서는 여성 북한이탈주민의 연령과 건강상태, 미성년자녀 유무가 취업에 영향을 미친다. 연령의 경우 남한거주기간과 마찬가지로 일정연령까지는 취업확률이 높아지다가 일정연령이 지나면 취업확률이 낮아지는 2차함수 형태를 보인다. 여성 북한이탈주민의 건강상태는 젊은 연령층에서는 취업확률과 유의한 관계가 없으나 중고령층에서는 취업확률을 유의하게 낮춘다. 45세 이상 연령층의 경우 건강상태가 나쁘면 건강상태가 양호하거나 보통인 경우에 비해 취업확률이 27%나 낮다. 여성 북한이탈주민의 혼인상태는 취업확률과 유의한 상관관계가 없는 것으로 나타나는데, 이는 남한의 경우 배우자가 있는 기혼여성이 미혼여성이나 이혼·사별로 배우자가 없는 여성에 비해 고용률이 낮은 것과 대비된다. 45세 미만 여성의 경우 미취학자녀가 있는 집단이 미취학자녀가 없는 집단에 비해 취업확률이 40% 정도 낮아, 남한여성과 마찬가지로 육아문제가 여성 취업에 가장 큰 걸림돌로 작용한다는 점을 확인할 수 있다. 그러나 미성년자녀라도 초·중·고등학교 재학생인 경우에는 취업확률에 유의한 영향을 미치지 않는다. 탈북이유는 여성 북한이탈주민의 취업 여부와 유의한 관계를 보이지 않는다. 여성 북한이탈주민의 취업에 육이나 건강이 영향을 미친다는 연구결과는 선행연구에서도 지적한 바와 같으나,<sup>41</sup> 본 연구에서는 연령층별로 취업애로요인을 구분하고 있다는 데 차이가 있다.

<sup>41</sup> 박정란, “여성 새터민의 자녀돌봄과 일,” p. 112; 장명성·이애란, 『서울시 북한이탈주민여성 실태조사 및 지원정책방안 연구』, p.165; 이기영, “북한이탈주민의 노동시장활동과 경제적 자립에 영향을 미치는 요인,” p. 205.

<표 11>은 직업훈련의 효과를 자격증과 연계하여 분석한 결과이다. 즉, 직업훈련을 받은 집단과 훈련 이수 후 자격증을 취득하지 못한 집단과 IT 자격증 취득 집단 및 IT 이외의 분야에서 자격증을 취득한 집단으로 나누어, 직업훈련을 받지 않은 집단과 비교분석하였다. 그 결과, 직업훈련을 받지 않은 집단과 직업훈련 이수 후 자격증을 취득한 집단 간에는 취업확률에 유의한 차이가 없으며, 45세 미만 연령층에서는 직업훈련을 받고도 자격증을 취득하지 못한 집단이 직업훈련을 받지 않은 집단에 비해 취업확률이 유의하게 낮다.<sup>42</sup>

따라서 앞서 <표 10>에서 직업훈련 이수경험이 취업확률과 마이너스의 유의한 관계를 나타낸 것은 직업훈련을 받고도 자격증을 취득하지 못한 집단의 취업확률이 낮기 때문인 것을 확인할 수 있다. 이러한 결과는 선택편의 가능성에 설득력을 실어준다. 즉, 직업훈련을 받고도 자격증을 취득하지 못한 집단은 상대적으로 학습역량이 낮거나 취업의욕이 낮을 확률이 높고 따라서 취업에 성공할 확률이 낮을 수 있다. 실제로 이런 차이가 없다고 하더라도 기업이 이렇게 인식을 한다면 취업가능성은 낮아질 수밖에 없다. 직업훈련을 받고 자격증도 취득하였으나 취업확률이 높아지지 않는 것은 북한이탈주민이 취득하는 자격증이 내용이나 수준 면에서 기업의 수요에 맞지 않거나, 취업 목적보다는 직업훈련수당이나 자격취득장려금 등의 수령 목적으로 훈련을 받거나 자격증을 취득하는 경우가 많기 때문일 수 있다. 선행연구에서는 자격증이 취업에 영향을 미치지 못하는 원인으로, 자격증이 취득이 용이한 단순한 컴퓨터 활용이나 전산에 집중되어 있고 자격증과 무관한 직종에 취업하는 비율이 높다는 점을 지적한다.<sup>43</sup>

직업훈련 이외의 다른 변수들의 효과는 <표 10>의 결과와 거의 같다. 45세 미만 여성의 경우 남한에서의 정규교육 이수경험이 취업확률을 높이는 가장 중요한 변수이며, 미취학자녀의 양육부담이 가장 큰 취업 애로요인으로 작용한다. 45세 이상 여성의 경우에는 남한에서의 정규교육은 취업에 유의한 영향을 미치지 못하며 건강상태와 역양차이가 취업을 어렵게 하는 요인이다.

<sup>42</sup> 직업훈련이나 자격증의 취업효과는 남한학력이나 거주기간 등 여러 변수들에 따라 다르게 나타날 수 있으나, 본 연구에서는 표본크기의 제약 때문에 세분화된 분석은 추후과제로 남겨둔다.

<sup>43</sup> 김연희 외, 『북한이탈주민 정착지원 사업 효과성 분석』, p. 27.

<표 11> 취업 결정요인: 남한학력과 자격증

	전체		45세 미만		45세 이상	
	추정계수	한계효과	추정계수	한계효과	추정계수	한계효과
<b>개인적 특성</b>						
나이	0.381 * (0.205)	0.09				
나이제곱항 <sup>1)</sup>	-0.465 ** (0.232)	-0.12				
건강상태(나쁨)	-0.864 *** (0.327)	-0.21	-0.638 (0.498)	-0.16	-1.062 ** (0.503)	-0.26
유배우	0.630 (0.446)	0.16	0.575 (0.596)	0.14	1.182 (0.848)	0.29
별거/이혼/사별	0.103 (0.443)	0.03	-0.344 (0.615)	-0.09	0.855 (0.790)	0.21
미성년자녀 (미취학)	-1.320 *** (0.372)	-0.31	-1.738 *** (0.487)	-0.40	-0.0513 (0.726)	-0.01
미성년자녀 (취학)	-0.104 (0.350)	-0.03	-0.124 (0.462)	-0.03	0.768 (0.705)	0.19
탈북이유(경제)	-0.134 (0.303)	-0.03	0.102 (0.430)	0.03	-0.118 (0.521)	-0.03
<b>북한 인적자본</b>						
북한학력(전문대)	0.142 (0.330)	0.04	0.166 (0.492)	0.04	0.312 (0.531)	0.08
북한직업(전문직)	0.287 (0.351)	0.07	0.115 (0.490)	0.03	-0.063 (0.571)	-0.02
장사경험	0.222 (0.328)	0.06	0.363 (0.464)	0.09	0.088 (0.535)	0.02
<b>남한 인적자본</b>						
남한학력	1.012 ** (0.417)	0.24	0.952 * (0.553)	0.23	0.913 (0.728)	0.22
자격증(없음) <sup>2)</sup>	-0.656 (0.453)	-0.16	-2.257 *** (0.752)	-0.47	1.119 (0.770)	0.27
자격증(IT) <sup>2)</sup>	-0.139 (0.390)	-0.03	-0.534 (0.532)	-0.13	0.465 (0.696)	0.12
자격증(비IT) <sup>2)</sup>	-0.409 (0.411)	-0.10	-0.861 (0.626)	-0.21	0.227 (0.668)	0.06
역양차이(심함)	-0.192 (0.319)	-0.05	0.485 (0.482)	0.12	-1.233 ** (0.509)	-0.30
남한거주기간	0.051 *** (0.016)	0.01	0.063 ** (0.025)	0.02	0.048 * (0.026)	0.01

	전체		45세 미만		45세 이상	
	추정계수	한계효과	추정계수	한계효과	추정계수	한계효과
<b>남한 인적자본(계속)</b>						
남한거주기간 제공항	-0.028 *** (0.010)	-0.01	-0.029 * (0.016)	-0.01	-0.033 ** (0.017)	-0.01
상수항	-8.954 ** (4.416)		-1.775 * (0.920)		-2.026 (1.254)	
N	258		153		105	
Log-likelihood	-148.47		-77.15		-60.07	
$\chi^2$	60.57***		57.48***		25.41**	
pseudo R <sup>2</sup>	0.17		0.27		0.18	

주: 1) 나이제공/100

2) 직업훈련을 받지 않은 집단이 준거집단

3) 남한거주기간제공/100

4) 혼인상태는 미혼이 준거집단, 미성년자녀 변수는 미성년자녀가 없는 경우가 준거집단

5) ( ) 안은 표준오차

6) \*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1

## V. 결론 및 제언

본 연구는 여성 북한이탈주민의 취업 결정요인을 교육훈련 투자의 효과를 중심으로 분석함으로써 이들의 취업 촉진을 위한 정책방안을 모색하고자 하였다. 취업 결정요인 분석에는 서울에 거주하는 만25세~60세 여성 북한이탈주민 278명에 대한 설문조사자료를 사용하였고, 로짓회귀분석을 통해 여성 북한이탈주민의 인적자본과 기타 개인적 특성이 취업확률에 어떤 영향을 미치는가를 분석하였다. 교육훈련 참여율과 교육훈련의 성과가 연령층에 따라 다를 수 있다는 점에서, 45세 미만 연령층과 45세 이상 연령층으로 구분하여 취업 결정요인을 비교분석하였다.

교육훈련의 효과에 대한 주요 분석결과는 다음과 같다. 첫째, 남한에서의 정규 교육은 여성 북한이탈주민의 취업확률을 높이는 데 결정적 역할을 하는데, 단 이러한 효과는 45세 미만 연령층에서만 유의하다. 따라서 상대적으로 젊은 연령층에 대해서는 남한에서의 정규교육기회를 확대하는 것이 중요한 취업 촉진전략이 될 수 있다. 둘째, 직업훈련이나 이를 통한 자격증 취득은 여성 북한이탈주민의 취업 확률을 높이는 데 기여하지 못하며, 특히 45세 미만 연령층에서는 직업훈련을 이수하였으나 자격증이 없는 경우에는 직업훈련을 받지 않은 경우보다도 취업확률이 낮다. 이러한 결과는 상당부분 선택편의에 기인하는 것으로 보이나, 현행 직업



훈련제도나 자격증제도에 상당한 개선이 필요하다는 것 또한 분명하다. 셋째, 45세 미만 연령층에서는 미취학자녀 양육부담 때문에 취업이 어렵고, 45세 이상에서는 건강상태와 역양차이가 취업을 어렵게 한다. 이처럼 연령층에 따라 취업애로요인이 다른 만큼, 연령별 특성에 맞는 지원정책이 필요하다.

그러나 현행 지원제도는 북한이탈주민의 다양한 특성을 고려하지 못하여 정책대상자들의 정책체감도가 낮고 제도의 성과도 낮아,<sup>44</sup> 이들의 다양한 특성과 여건을 고려한 제도 도입이 요구되고 있다.<sup>45</sup> 북한이탈주민 지원제도 전반에 대한 정책제언은 본 연구의 범위 밖이므로, 이하에서는 위의 분석결과를 토대로 여성 북한이탈주민에 대한 정규교육기회 확대와 직업훈련제도 개편, 연령별 취업애로요인에 대한 맞춤형 지원을 제안한다.<sup>46</sup>

## 1. 20~30대 여성의 정규교육기회 확대

남한에서의 정규교육은 여성 북한이탈주민의 취업가능성을 높이는 중요한 요인이라는 점에서, 20~30대 여성 북한이탈주민에 대한 정규교육기회 확대는 이들의 취업을 촉진할 수 있는 효과적인 전략으로 판단된다. 본 연구에서는 취업 여부에 대한 효과만을 분석하였으나, 취업의 질적 측면을 고려한다면 교육의 효과는 더 클 것으로 예측할 수 있다.

현재에도 북한이탈주민의 교육에 대한 지원제도가 있어, 일정 자격요건을 충족하면 대학에 정원 외 입학이 가능하며 재학 중에는 등록금을 보조받는다. 그러나 여기에는 몇 가지 문제점이 지적된다. 등록금 지원은 거주지 보호기간 5년 이내에 대학에 진학해야 가능하나, 입국 초기에는 탈북비용 지불이나 조기정착을 위해 취업하다가 추후 대학진학을 희망하는 경우 거주지 보호기간이 종료되어 지원을 받지 못하게 된다. 또한 대학에 입학하더라도 학습능력이나 준비 부족 등으로 정규과정을 제대로 이수하지 못하거나 중도탈락하는 경우가 많으나, 이에 대한 지원은 없다.

따라서 여성 북한이탈주민의 대학교육 기회를 확대하고 성공적으로 교육을 마칠 수 있도록 지원을 확충할 필요가 있다. 대학입학에 앞서 개인의 수학능력이나

<sup>44</sup> 장명선·이애란, 『서울시 북한이탈주민여성 실태조사 및 지원정책방안연구』, p. 254.

<sup>45</sup> 강장석, 『북한이탈주민 지원사업의 효과성 분석』, p. 100.

<sup>46</sup> 여성 북한이탈주민에 대한 정책효과를 높이기 위해서는 탈북남성이나 남한여성과의 비교분석을 통해 탈북여성에 유용한 정책조합을 만들어야 한다. 이를 위해서는 이들 집단을 아우르는 종합적인 조사와 자료공유가 필요하다.

적성, 직업전망 등을 고려한 진로교육과 지도가 필요하며, 재학 중 학업이나 대학 생활 전반에 대한 지원도 필요하다. 거주지 보호기간 5년 이내로 제한되고 있는 지원요건을 완화하여 교육기회를 확대하는 것도 고려할 필요가 있으며, 졸업자에 대한 적극적인 취업지원도 필요하다. 단, 다른 교육취약계층과의 형평성 문제 등이 있을 수 있어 종합적인 차원에서의 정책 수립이 필요하다.

## 2. 중장년층 여성의 직업훈련 강화

직업훈련은 개인의 취업역량을 높임으로써 취업을 촉진할 수 있는 중요한 요인이나, 여성 북한이탈주민에 대한 현행 직업훈련제도는 이러한 역할을 수행하지 못하고 있어 이에 대한 대책이 필요하다. 지원제도에 대한 개편을 통해 취업의사가 없으면서 직업훈련장려금이나 자격취득장려금 수령을 목적으로 직업훈련에 참여하는 경우를 배제해야 하며, 직업훈련이나 자격증 취득이 취업으로 이어질 수 있도록 훈련과정의 개편과 훈련 이수자에 대한 취업지원을 강화할 필요가 있다. 자격증의 실효성을 높이기 위해서는 현실적으로 불필요한 자격증은 지원대상에서 제외하고 취업으로 연계될 수 있는 자격증 분야에 대해 집중적으로 지원할 필요가 있다.

중장년층 여성 북한이탈주민에 대한 직업훈련이 취업확대로 이어지기 위해서는 직업훈련 분야 및 내용이 이들 연령층에 대한 노동시장의 수요와 연계되어야 한다. 직업훈련을 받는 40~50대 여성 북한이탈주민은 대부분 기초 직업능력이 미흡한 저학력·저숙련 노동력으로서 진입 가능한 직종에 한계가 있으나, 많은 경우 육체적 노동이 필요한 업무보다는 사무직을 선호하여 인력수급 불일치(mismatch)가 발생하고 있다. 따라서 노동시장 상황이나 취업전망 등에 대한 교육을 통해 이들의 인식전환을 유도해야 한다. 인력수요가 많고 기술적 진입장벽이 낮은 제조업 기능직이나 보건의료서비스 등 취업유망 분야에 대한 직업훈련을 강화하고, 훈련 이수 후 취업으로 연계되고 취업 후 장기근속이 이루어질 수 있도록 체계적인 지원이 필요하다.

직업훈련 내용에 있어서도 실질적인 직무능력 이외에 직업의식이나 조직생활과 같은 기초적인 교육도 필요하다. 특히 남북한 노동시장의 이질성 - 업무강도와 노동윤리, 조직문화의 차이 등 - 으로 인해 취업 후 적응이 어려운 경우가 많으므로, 직업훈련을 통해 이런 차이에 대한 적응이 이루어질 수 있도록 하는 것이 중요하다. 중장년층 여성의 경우 심한 억양차이가 취업확률을 더욱 낮춘다는 점에서, 직무에 따른 용어교육이나 일상적 언어교육도 강화할 필요가 있다.

### 3. 연령대별 취업애로요인 해소

45세 미만 연령층의 취업을 가로막는 중요한 장애요인은 미취학자녀의 양육문제이므로, 이들의 취업을 촉진하고 경력단절을 막기 위해서는 이에 대한 지원이 필요하다. 미취학자녀의 양육문제는 일반 남한여성에게도 심각한 문제이나, 북한이탈주민의 경우 정보부족이나 경제여건의 취약성으로 인해 문제가 더 심각할 수 있다. 따라서 여성 북한이탈주민의 육아문제에 대한 적극적인 지원이 필요하며, 결혼이주여성을 대상으로 제공되고 있는 다양한 육아지원서비스를 이들에게 확대할 필요가 있을 것으로 보인다. 지역 하나센터와 같은 지역적응기관을 통한 인적 네트워크 형성이나 정보제공, 상담기능 강화도 하나의 방안이 될 수 있다.

45세 이상 연령층에서는 건강문제가 심각한 취업장애요인으로 작용하고 있어, 이에 대한 지원이 필요하다. 여성 북한이탈주민 다수가 외상 후 스트레스 장애와 같은 심리적 어려움을 겪고 있다는 점에서, 물리적 건강뿐 아니라 적절한 심리상담서비스 제공 등을 통한 정신적 건강 지원도 중요하다. 사후적 건강관리뿐 아니라 예방 차원의 건강관리가 중요하므로, 지역사회와 공공시설 등을 이용한 일상적 건강관리를 지원하고 건강관리에 대한 인식 제고와 실천력 강화를 유도할 필요가 있다.

■ 접수: 4월 30일 ■ 심사: 5월 30일 ■ 채택: 6월 10일

## 참고문헌

### 1. 단행본

- 강일규 외. 『북한이탈주민 취업능력 향상을 위한 제도 개선방안 연구』. 한국직업능력개발원, 2004.
- 강장석. 『북한이탈주민 지원사업의 효과성 분석』. 국회예산정책처, 2012.
- 고지영 외. 『경기도 북한이탈주민 생활실태와 취업지원방안연구』. 경기도 가족여성연구원, 2010.
- 국회예산정책처. 『2013년도 부처별 예산안분석 II』. 국회예산정책처, 2012.
- 김연희 외. 『북한이탈주민 정착지원사업 효과성 분석-경제적응을 중심으로-』. 통일부, 2010.
- 박성재 외. 『북한이탈주민의 직업 변동 및 취업지원제도 평가』. 한국노동연구원, 2011.

- 박성정 외. 『중장년층 여성인적자원 개발 실태와 정책과제』. 한국여성개발원, 2005.
- 북한이탈주민지원재단. 『2011 북한이탈주민 생활실태조사 기초분석보고서』. 북한이탈주민지원재단, 2011.
- 북한인권정보센터. 『2011 북한이탈주민 경제활동 동향 - 취업·실업·소득』. 북한인권정보센터, 2012.
- 이금순 외. 『북한이탈주민 적응실태 연구』. 통일연구원, 2003.
- 장명성·이애란. 『서울시 북한이탈주민여성 실태조사 및 지원정책방안 연구』. 서울시여성가족재단, 2009.

Becker, Gary S.. *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*. Chicago: University of Chicago Press, 1993.

## 2. 논문

- 강창구. “북한이탈주민(새터민)의 정착장애요인 분석을 통한 정착지원 방안.” 『통일문제연구』. 제22권 1호. 2010.
- 김창권. “북한이탈주민의 남한노동시장에서의 취업결정요인 연구.” 『경상논총』. 제25권 2호. 2007.
- 김화순. “북한이탈주민의 고용에 미치는 요인 연구.” 한국기술교육대학교 박사학위논문. 2009.
- 류기락. “한국의 노동시장 활성화 정책 특성과 취업성과: 취업지원서비스와 맞춤형 사회서비스 중심 정책의 비교.” 『한국사회정책』. 제19권 3호. 2012.
- 박성재. “북한이탈주민의 한국사회 통합제고를 위한 취업지원제도 개선방안.” 『노동리뷰』. 제91호. 2012.
- 박성재·김화순. “북한이탈주민 고용보조금제도 효과성 평가.” 『노동정책연구』. 제12권 1호. 2012.
- 박수미. “한국여성의 ‘인적자본’이 취업에 미치는 영향에 대한 연구.” 『한국인구학』. 제25권 1호. 2002.
- 박정란. “여성 새터민의 자녀 돌봄과 일: 실태와 지원방안.” 『한민족문화연구』. 제28집. 2009.
- 유지웅. “북한이탈주민의 사회적 배제.” 『통일문제연구』. 제47호. 2007.
- 이기영. “북한이탈주민의 노동시장활동과 경제적 자립에 영향을 미치는 요인.” 『통일문제연구』. 제45권. 2006.
- Borjas, George J.. “The Economics of Immigration.” *Journal of Economic Literature*. Vol.32, No.4. 1994.
- \_\_\_\_\_. *Labor Economics*. New York; McGraw Hill, 1996.
- Kuhlman, Tom. “The Economic Integration of Refugees in Developing Countries: A Research Model.” *Journal of Refugee Studies*. Vol.4, No.1. 1991.

Parkins, C. R.. “Public Policy Issues in Refugee Resettlement.” *Journal of Religion & Spirituality in Social Work*,. Vol.10, No.3. 1984.  
 Smock, Pamela J.. “Gender and the Short-Run Economic Consequences of Marital Disruption.” *Social Forces*. Vol.73, No.1. 1994.

### 3. 기타자료

통계청. 2011년 경제활동인구조사 홈페이지 <[http://kosis.kr/abroad/abroad\\_01List.jsp?parentId=A](http://kosis.kr/abroad/abroad_01List.jsp?parentId=A)> (검색일: 2013.02.11).  
 통일부. 북한이탈주민지원정책 홈페이지 <<http://www.unikorea.go.kr/CmsWeb/viewPage.req?idx=PG0000000365>> (검색일: 2013.02.11).

## Education and Training of Female North Korean Refugees: *Does It Promote Their Employment?*

*Jin-Hwa Jung, Sang-Hee Sohn and Ju-Kwan Lee*

This study analyzes the impact of the education and training of female North Korean refugees on their employment and explores ways to promote their employment through education and training. For this purpose, we conducted a survey for female refugees aged 25 to 60 residing in Seoul. Logistic regression analysis was adopted for an empirical analysis of the data of 278 women refugees who were surveyed.

According to the regression results, formal education obtained in South Korea significantly raises the employment probability of females under the age of 45, but not for those over that age. Vocational training and certificates earned through training, on the other hand, have no significant employment-promotion effect for all age groups. For those under the age of 45, parenting preschool children bars them from finding employment. For those 45 and older, the strong Northern accent in speech and poor health status are serious barriers to their employment. The length of residence in the South increases the employment potential of female refugees, as they begin to adapt to the overall system of Korean society, but at a decreasing rate. This holds regardless of age.

It thus follows that policies aiming to promote the employment of female refugees should be tailored to the specific needs of differing age groups of these refugees. For those who are relatively young, expanding formal education opportunities can be an effective strategy to facilitate their employment. Also for this age-group, strengthening child-care support, especially for preschool children, is needed. For those who are middle-aged, enhancing the effectiveness of vocational training and support for the maintenance of health are critical to enhance their employability.

**Key Words:** Female North Korean Refugees, Education and Training, Certificate, Employment