


# 중국 조선족 청년의 이주와 노동시장 진출 연구

배규식 외

경제·인문사회연구회 중국종합연구 협동연구총서 13-45-12  
연구보고서 13-52

# 중국 조선족 청년의 이주와 노동시장 진출 연구

배규식 · 조성재 · 이규용 · 방미화 · 안명철

**KIEP** 대외경제정책연구원  
 **KLI** 한국노동연구원

경제·인문사회연구회 중국종합연구 협동연구총서 13-45-12  
연구보고서 13-52

## 중국 조선족 청년의 이주와 노동시장 진출 연구

인쇄일 2013년 12월 26일  
발행일 2013년 12월 30일  
발행인 이 일 형  
발행처 대외경제정책연구원  
주 소 137-747 서울특별시 서초구 양재대로 246  
전 화 02) 3460-1178, 1179  
팩 스 02) 3460-1144  
인 쇄 예당문화인쇄 ☎ 02-2269-3202  
등 록 1990년 11월 7일 제16-375호

비매품  
ISBN 978-89-322-1499-3 94320  
978-89-322-1072-8 (세트)

**KIEP** 대외경제정책연구원

<http://www.kiep.go.kr>

경제·인문사회연구회 협동연구 총서  
**“2013년도 협동연구사업 중국종합연구”**

**1. 협동연구총서 시리즈**

협동연구총서 일련번호	연구보고서명	연구기관
13-45-12	중국 조선족 청년의 이주와 노동시장 진출 연구	한국노동연구원

**2. 참여연구진**

	연구기관	연구책임자	참여연구진
연구책임자	한국노동연구원	배규식	-
공동연구자	한국노동연구원	-	조성재
	한국노동연구원	-	이규용
	중국연변대학	-	방미화
	중국연변대학	-	안명철

## 국문요약

조선족 청년들이 이주와 취업을 통해 산업화된 중국 사회에 다양하게 진출하고 있으나 그 모습은 서열화된 대학의 순위에 따라 졸업 후 노동시장 진출이 계층화되고 있다. 조선족 청년들은 졸업한 대학의 순위, 전공, 경력 등에 따라 해외유학, 중국의 공무원, 국유기업, 다국적 기업, 한국기업, 중국대기업, 공공사업 단위, 한국의 중소기업, 자영업, 한국이주 등 다양하게 진출된 가운데 월급수준이나 대우도 상당한 차이를 보이고 있다.

### 1. 조선족 청년들의 이주와 노동시장 진출의 한계와 전망

조선족 청년들의 노동시장 진출에서 특별히 눈에 두드러진 현상이 조선족 청년들의 다수가 한국기업에 취업해 왔다는 사실이다. 대학 졸업후 대도시나 연해 도시에서 직장을 구하는 조선족 청년들의 구직수요와 한국기업들이 중국에 대한 투자를 본격화하면서 구인수요가 맞아 떨어져 상호의존적인 공생협력관계를 이루었고, 한국기업들은 조선족 청년들의 다양한 도움으로 시행착오에 따르는 비용을 최소화 하면서 중국에 비교적 빠르게 안착할 수 있었다. 당시에 막 창업했던 중국기업들은 대기업이라고 해도 월급 수준이 낮은 편이었고 조선족 청년들에게는 중국에 투자를 시작한 한국기업들이 중국기업들보다 월급 등 대우가 더 좋다는 점에서 매력적일 뿐 아니라 조선족들이 사무직, 전문직 인력공급의 독점적인 지위를 차지할 수 있었다. 한국기업들이 들어선 곳에서는 각종 자재, 원료, 중간재, 각종 비품 그리고 식재료 등을 공급하는 작은 기업들이나 자영업을 조선족들이 성장할 수 있었다.

이민이론에 의거하면, 중국에 투자한 한국기업들과 조선족 신집거지역과 한국인 집거지역을 중심으로 조선족 청년들과 한국인 주재원들이 함께 일하는 인종적 고용집중처(ethnic employment enclaves)와 신집거지(new ethnic

enclaves)가 만들어졌다. 그런데 한국기업을 중심으로 형성된 조선족 청년들과 한국인 주재원들의 고용집중처에는 한족들이 다수를 차지하는 가운데 조선족 청년들과 한국인 주재원들이 함께 있기 때문에 부분적인 민족 고용집중처라고 할 수 있다.

조선족 청년들과 한국기업 간의 상호의존성과 쌍방독점에 의한 공생적 협력은 양측의 요구와 수요의 변화에 따라 서서히 변해왔다. 한국기업들은 중국의 거래상대방과 보다 긴밀한 관계를 구축하기 위해 한족 관리자 및 직원들의 역할을 높이고 있다. 한국기업들이 조선족 청년 채용을 줄이고 한국에 유학을 다녀오거나 중국 당국 혹은 중국대기업과 관계가 좋은 한족 직원들의 채용을 늘리는 것이다. 이와 함께 조선족 청년들도 소위 상층을 중심으로 전에 비교하여 한국기업보다는 일자리가 안정적이고 생애일자리가 보장되는 중국의 공무원, 국유기업, 공공사업단위, 중국 대기업 취업을 선호하고 있다. 조선족 청년들도 이런 사정을 반영하여 고등학교(고중)이나 대학에서 중국어, 영어학습을 강화하여 한국기업만이 아니라 중국기업, 다국적 기업에 취업하는 것에 적극적으로 나서고 있다. 이러한 변화 속에서 재중 한국기업과 조선족 청년 간 형성되었던 공생적 협력은 점차 약화되어갈 것으로 보인다.

조선족 선배세대들(1997년까지 대학 입학)은 후배세대(1998년 대학입학의 대규모 증원 후 입학세대)와는 상당한 차이를 보이고 있다. 선배그룹에는 우수한 조선족 학생들이 주로 대학에 진학하였고 대졸자들의 공급이 부족한 노동시장 상황 때문에 이들은 넓은 취업기회, 비교적 저렴하게 부동산을 매입할 기회, 호구 취득기회가 열려 있었다. 1998년 이후 대학 입학 정원의 대폭 확대로 인해 후배세대 조선족 청년들에게 기회의 창은 점차 좁혀졌다. 서열화된 대학시스템에서 명문대학이나 우수한 대학을 졸업한 소수의 조선족 청년들에게는 여전히 취업에서 기회의 창은 열려 있었으나 다른 조선족 청년들에게는 취업의 기회가 적었다.

조선족 청년들은 이주한 도시에서 호구의 부재, 주류인 한족과의 관계 취

약, 중국어 능력의 부족 등 소수 민족이라는 점 때문에 갖는 불리함을 안고 있다. 이 때문에 조선족 청년들은 주류사회인 한족사회와의 네트워크를 적극적으로 구축하는데 어려움을 겪고 있다. 여기에 중국에서 대학졸업생이 한해 700만명씩 노동시장으로 쏟아져 나오고 과거와 달리 해외유학생들도 높은 비율로 돌아오고 있어서 대졸 청년들의 노동시장은 높은 경쟁 속에 놓여 있다. 과거 한국기업 중심의 취업에서 벗어나 중국의 공무원, 국유기업, 공공 사업 단위, 중국대기업 취업 선호도가 높아졌으나 이런 좋은 일자리에 취업하기에는 출신대학, 전공, 한족사회와의 관계망에서 부족한 점이 많아 소수의 엘리트 조선족 청년들을 제외하고는 취업하기 어렵다. 그뿐 아니라 앞으로 현재 중학교(초중), 고등학교(고중)에 다니는 학생들 가운데에 중국의 명문대학이나 우수대학에 진학하는 조선족 학생수가 줄어들고 있어 이들이 대학졸업 후 좋은 일자리를 구할 가능성은 낮아질 수밖에 없다.

## 2. 조선족 청년의 문화적 동화 vs 네트워크의 재구축

조선족 청년들이 도시로 이주하여 다양한 방식으로 노동시장에 진출함에 따라 이것이 생활이나 문화에 미치는 영향이 여러 갈래로 나타나고 있다. 조선족 청년들의 한국기업 취업을 계기로 부분적인 인종적 고용집중처가 만들어지고 또 대도시나 연해도시에서 조선족 신집거지를 중심으로 조선족의 네트워크를 형성하는 것은 조선족 청년들이 새로운 산업화, 도시화된 환경에 적응하면서 새로운 관계맺기를 하는 것이다. 한국기업 취업이나, 조선족 신집거지 등의 존재는 조선족 청년들이 한족사회에 일방적으로 흡수, 동화되는 것을 일정하게 견제하거나 보호해 주는 역할을 하고 있다, 조선족 청년들의 이주는 기존의 조선족 집거지인 공동체로부터 벗어나, 동시에 한족이 지배적인 한족 사회로 편입되는 것을 의미한다. 조선족의 긴밀한 네트워크, 언어, 문화, 혼인으로 이루어진 공동체를 벗어나 중국어, 중국문화가 지배하며, 한족과의 관계

적 공간인 한족사회로 옮겨가는 것이다. 조선족 청년들 가운데 공무원, 국유 기업, 공공 사업단위나 중국 대기업에 다니는 사람들은 거의 개별화된 채 한족문화, 중국어와 한족으로 구성된 네트워크에 그대로 접속되어 비교적 급속하게 동화의 과정을 밟게 된다. 중국 정부의 정책이 아니라 산업화에 따른 이주와 경제적 관계의 변화가 동화를 촉진하는 것이다. 이처럼 조선족 청년들의 취업, 이주 도시에서의 조선족의 신집거지 존재 여부, 조선족 네트워크의 긴밀함, 한족과의 통혼여부 등에 따라 조선족 청년들은 문화적 동화의 정도, 속도 등에서 일정한 차이를 보이면서 문화적 동화의 과정을 밟고 있다.

반면, 조선족 청년들이 한국기업에 취업해서 다니고 있는 경우 인종적인 고용집중처(ethnic employment enclave)를 형성하여 조선족 언어, 문화, 인적 네트워크를 한족사회와 한족문화로부터 일정하게 차단하거나 보호해 주는 역할을 할 수 있다.

조선족 청년들이 중국 내 대도시와 연해도시로의 이주 등 국내 노동시장으로 진출하는 경우가 대다수이지만, 일부는 유학생으로 해외에 공부를 하러 갔다가 현지에서 취업하여 이주를 하는 경우도 많고, 학위를 마친 뒤 중국으로 귀환하는 경우도 많다. 중국의 국제화가 가속화되는 가운데 조선족들의 국제적 이동이 가장 높은 비율로 이루어지면서 국내외적으로 이주하고 취업하는 패턴이 중국·한국·일본 및 미국과 유럽 등으로 다양화되어 왔다. 조선족 해외 유학생들의 취업패턴과 노동시장 진출은 훨씬 초국적이며, 중국으로 돌아오는 경우에도 진출 방향은 공공부문보다는 다국적 기업, 일본기업, 한국기업 혹은 외국과 무역을 많이 하는 중국대기업이 되고 있다. 조선족 청년들의 노동시장 진출 패턴은 단순하지 않고 복잡적이며, 한족 사회에 일방적인 동화, 문화적 동화보다는 한족 중심의 강력한 구심력이 작용하는 가운데에서도 다양한 갈래길이 있다. 조선족 청년들의 다양한 국내외 진출이 그야말로 다양한 분화 속에 별도의 정체성으로 분리된 채 조선족이 해체되는 발산으로 갈 것인지 아니면 조선족들이 다양한 네트워크로 연결이 되면서 다양



한 분화 속에서 일정한 구심점과 정체성을 유지할 것인지는 아직 불분명하다. 조선족 청년들의 국내외적 이주와 진출이 하나의 추세가 되는 가운데 조선족 청년 내부의 노력에 의해 다양한 분화를 아우를 수 있는 틀을 갖출 수 있다는 점이 아직은 가능성으로 남아 있다.

이런 점에서 조선족 청년 세대들 중 계층화된 그룹의 상당수는 중국의 주류사회에 다양한 정도와 속도로 문화적으로 통합·동화되고, 다른 일부는 한국과 일본, 혹은 외국에 살거나 왕래하면서 한·중·일이 중심이 된 동아시아 질서 속에서 더욱 다양하게 진출하고 있다. 이런 가운데 조선족 청년들이 자기 역할을 키우고, 그 속에서 자기정체성, 지위를 새롭게 정의해 나가는 것은 조선족 내부의 노력 여하에 달려 있다고 하겠다.

### 3. 조선족 미래세대의 민족교육 위기와 분절화된 동화

연변조선족자치주에서도 중국어가 공용어로서 조선어를 대체하고 연변자치주 바깥 산거지역에 사는 조선족, 특히 고위직, 일찍 대도시에 진출한 공무원, 국유기업, 중앙사업단위, 중국 대기업 취업자들이 자녀들을 한족학교에 보내는 비율이 높다. 이런 조선족 부모들은 자녀들이 장래에 중국어, 중국문화에 익숙하고 한족과의 관계를 원활하게 함으로써 한족 중심의 중국사회에서 잘 살 수 있도록 하기 위해서 한족학교에 보내는 것이다. 이에 따라 조선족 2세들이 한족학교에 다니는 비율은 점차 높아지고 있다.

또한 조선족 교육은 도시로 이주한 조선족 젊은 부모들이 자녀를 가진 경우 조선어를 가르칠 학교나 시설이 전무하다는데 그 위기의 원인이 있다. 대도시나 연해도시에는 조선족 학교가 없기 때문에 조선족 부모들은 자녀를 한족학교에 보낼 수밖에 없다. 현재 20대 후반~30대 후반의 도시에 취업한 조선족 청년의 2세들은 조선족학교가 별도로 세워지지 않는 한 한족학교에 다닐 수밖에 없고 이들은 이제 한족학교에서 중국어를 국어로 배우며, 외국어로

영어를 배워야 한다. 여기에 한글(조선어)를 배우려면 어릴 때부터 3개의 언어를 배워야 하는 무거운 부담 때문에 조선족 부모들도 한글(조선어)교육을 뒤로 미루어 우선순위에서 중국어, 영어에 비해 밀리게 된다. 이런 상태에서 도시에서 태어난 조선족 2세대들은 결국 언어적으로나 문화적으로 한족사회에 동화되는 과정을 밟을 수밖에 없다.

한편, 조선족 집거지에서 한국으로, 그리고 대도시 및 연해도시로 학부모들이 대규모로 이주함에 따라 현재 조선족 학교에서 혼자 남아 혹은 조손가정에서 사는 학생들의 교육수준이 떨어지고 있다. 과거에 조선족의 높았던 교육열이 조선족 학생들의 높은 성적과 높은 대학진학률로 이어졌으나 이제는 조손가정의 조선족 학생들보다도 부모와 함께 사는 한족학생들의 실력이 더 높아져서 조선족 학생들의 좋은 대학으로의 진학률은 떨어지고 있다.

현재의 조선족 청년 세대가 각각 중국 노동시장에서 어떤 지위를 구축하느냐에 따라 앞으로 그들의 자녀 세대들은 부모들의 사회적 지위, 경제적인 계층 등에 영향을 크게 받으면서 조선족 내부에 일정한 계층화와 분화가 진행될 것이다. 이것은 Zhou(1999, 201)가 주장한 특정 소수이민자그룹의 제2세대가 사회적 계층의 하나로 편입되어 동화되는 계층적 동화(segmented assimilation)가 아니라 조선족 내 계층화현상으로 분절화된 동화가 나타날 것으로 보인다. 물론 여기에서도 중국에 거주하지 않고 한국, 일본, 해외에 거주하거나, 유학을 다녀온 조선족 청년들의 자녀들은 이와 같은 중국의 한족사회에 동화되는 길과는 다른 길을 걸을 수 있다.

#### 4. 중국 내 도시 조선족 공동체의 전망

1992년 한·중수교 이후부터 조선족들은 폐쇄된 공간에서 벗어나 도시 및 해외로 이주하기 시작하였으며, 그동안 베이징(북경), 칭따오(청도) 등 도시에 이주한 조선족들은 그 도시에서 신집거지를 형성하여 삶의 터전을 만들어

갔다. 또한 한국 등 해외로 진출했던 조선족들의 일부는 현재 귀국하여 대도시 혹은 고향에서 정착하고 있는 양상을 보이고 있다. 이러한 이주와 정착의 현실 속에서 대도시 혹은 고향에 남아있는 조선족들은 자신의 삶과 조선족 공동체에 대해 다양한 인식을 가지고 있다.

연변의 정부, 공공 사업단위에 취업한 조선족들은 연변조선족자치주의 발전에 관심이 많고 조선족 공동체의 지속이 가능할 것으로 보고 있다. 하지만 일부 조선족들은 조선족 인구수가 감소됨에 따라 조선족 학교 통폐합, 조선족 관련 사업이 침체될 것이며 조선족 공동체가 해체될 것이라는 우려를 갖고 있다. 다렌(대련)이나 칭따오(청도)에 취직한 일부 조선족 청년들은 조선족이 대도시로 진출하면서 한족과 통혼, 동화에 따라 조선족은 점차 사라질 것으로 보고 있다. 일부 조선족들은 현재 조선족 공동체가 글로벌화 되고 있다고 인식하고 있으며, 조선족 공동체의 미래는 밝다고 인식한다. 베이징(북경)이나 상하이에 취업한 조선족 청년들은 대안이 마련되지 않는 한 자신들이 중장기적으로는 중국의 한족사회에 흡수, 동화될 것으로 암묵적으로 예상하고 있다. 한국기업에 취업하고 있는 상당수 조선족 청년들은 한국기업에서 조선족 청년들에 대한 수요가 줄어들어 경쟁이 심화되고 있는 대졸자 노동시장에서 대안을 찾지 못하고 있다. 그런 점에서 조선족 청년들 가운데 엘리트나 우수한 사람들과 중간층이나 그 이하층과의 계층화가 현재보다 더욱 뚜렷해질 것으로 보인다. 조선족 청년들의 취업에 따라 계층화가 진행되고 있고 계층별에 따른 민족 정체성 인식 또한 서로 다르며 정체성도 분화되고 있다.

조선족의 집단거주지역인 연변조선족 자치주에서 조선족이 주류나 주류의 일원으로 살아가는 것과 달리 연변 조선족 자치주 이외의 지역에서는 조선족이 소수민족으로서 주류에 편입되어 가는 살아가는 것은 질적인 차이가 있었다. 이상의 유형과는 달리, 해외의 대기업 혹은 글로벌 기업에 취직한 조선족 청년들은 자신들을 ‘국제인’으로 규정하는 경우가 많다. 그들은 사회적으로 인재가 필요한 분야의 전공지식을 습득한 기초위에서 또 언어적 우위를

이용하여 더 좋은 기업에 취직함으로써 오히려 '국제인'으로 부상함에 있어서의 새로운 능력개발과 인맥관계에 더욱 많은 심혈을 기울이고 있다.

## 5. 조선족 동포 정책에 주는 함의

한국 정부의 중국 조선족 동포에 대한 정책은 중국 정부의 우려를 낳을 수 있기 때문에 직접적인 것보다는 간접적인 방법으로, 중국의 신집거지에 있는 조선족기업가연합회, 한국상회 등과 연계하여 보다 체계적이고 지속적으로 조선족 청년들을 지원하는 사업을 할 필요가 있다.

조선족 동포 정책에서 중국 내에서 살고 있는 조선족 청년들을 겨냥한 정책은 없었다. 그런 점에서 향후 한국 정부의 조선족 동포 정책은 무엇보다도 국내에 입국한 중국 동포 정책만이 아니라 중국에 사는 조선족 청년들을 겨냥한 미래지향적인 정책이 되어야 한다. 한국문화원을 조선족 동포들이 많이 사는 주요 도시로 추가로 개설하여 조선족 청년이나 학생들을 상대로 다양한 활동을 통해 우수한 조선족 청년들의 잠재력 발전, 지적 리더십 형성 지원, 교육이나 훈련기회 확대, 포괄적인 네트워크 형성 지원 등에 집중할 필요가 있다. 중국에서 대학졸업생이나 대학원 졸업생들에게 한국에서 시행하는 인턴십 제도에 참여할 기회를 제공하여 향후 한국기업, 공공기관, 연구소 등에서 그 경험을 활용할 수 있도록 준비하는 한편 중국 조선족 청년들에게는 한국기업이나 연구원 등에서 일할 수 있는 기회를 부여하여 향후 개인적 경력 발전, 한국과의 연계를 강화할 수 있도록 해야 한다.

둘째, 조선족 청년이나 학생들에 대해 한국정부가 장학금, 초청프로그램, 방문프로그램 등을 통해 지원하여 조선족 청년들이 동아시아를 이끌 수 있는 인재로 클 수 있도록 다양하게 도와주어야 한다. 조선족 청년들 가운데 이미 동아시아의 인재가 된 사람들을 각종 학술프로그램, 행사프로그램 등을 통해서 결집하고 훈련하며 지원하는 것도 중요하다.

셋째, 중국의 대도시나 연해도시에 거주하는 조선족 청년들의 이미 다양하게 존재하는 네트워크와 한국정부나 기관들이 유연한 관계맺기를 통해서 문화적 소통, 교류를 하면서 필요한 정보제공, 기회제공, 지원 등을 해야 할 것이다. 여기에서도 중국 내 조선족들과 교육, 학술, 문화활동(언어, 문화소개와 교류, 정보제공, 학술교류와 장학제도 등)을 통해 조선족 청년들과 네트워크를 활성화하고 교류내용을 풍부하게 하여 문화적 공감대를 넓힐 수 있도록 해야 할 것이다.

넷째, 조선족 학생, 어린이들을 위해 중국의 주요 도시에 한글(조선어) 주말반을 다양하게 만들도록 지원하는 것이다. 언어적 동화가 문화적 동화의 핵심이기 때문에 중국 조선족 청년이나 학생들이 중국어로 학교에서 배우더라도 한글(조선어)를 잊지 않도록 중국 주요 도시의 조선족 단체들과 연계하여 한글 주말반을 개설하고 운영이 되도록 강사교육, 교재지원, 강사지원 등을 해야 할 것이다.

다섯째, 연변조선족 자치주는 중국 조선족의 수도로서 조선족들이 소수민족으로서 일정한 정체성을 유지할 수 있게 하는 공간적 보루이다. 따라서 연변조선족 자치주를 포함한 동북3성에서 조선어 교육, 조선어 교재발간, 조선어 방송, 조선어 신문 등이 지속적으로 발간될 수 있도록 간접적인 지원을 할 필요가 있다. 조선족의 지적 리더십이나 지적 자산을 만들고 지켜가는 활동은 연변조선족 자치주를 비롯한 동북3성의 공식화된 조직이나 제도를 통해서 하는 것이 기본이 될 것이다.

마지막으로, 조선족 청년들과 한국기업들 사이의 상호의존성이 약화되면서 공생적 협력의 정도가 낮아진 것을 회복하기 위해 한국 정부가 중국 진출 한국기업들과 협력하여 조선족의 능력있는 관리자 중용, 한국 주재원들의 역할 축소와 과감한 권한 위임, 최고경영자로의 승진 개방 등을 해야 할 것이다. 이를 통해 조선족 청년들 가운데 한국기업에서 생애경력력을 쌓을 수 있는 기회를 일부에게라도 보장해야 할 것이다.

## 6. 본 연구의 한계와 향후 과제

그동안 대부분의 연구가 중국 조선족 사회의 변화, 해체, 이주라는 연구주제에서 시작하여 중국 청도 등의 조선족 신집거지역에서의 조선족 연구 혹은 일본과 한국으로 이주한 조선족에 관한 것이었다. 그런 점에서 본 연구는 기존 연구에 부분적으로 의거하면서도 연구의 초점과 주제를 진전시켰다고 할 수 있다. 이론적으로는 해외 연구들은 주로 미국을 중심으로 소수 민족 이민자들의 통합이나 동화를 중심으로 하는 이민이론을 다루고 있다. 중국의 조선족이나 소수 민족들의 중국 국내 이주와 노동시장 진출과 관련된 다른 선행연구들이 없고 본 연구와 관련되어 적합한 이론적 논의가 거의 없어서 외국의 이민 논의를 본 연구에 적용하여 탐색적인 수준에서 제기하고 실제 수집한 자료를 분석하여 검증하고 대조해 보았다.

중국의 소수민족인 조선족 청년들이 산업화, 도시화된 중국에서 대도시나 연해 도시로 이주하여 한국기업에 취업함으로써 노동시장에 진출하는 것은 기존의 이민이론으로 설명하기에는 어려운 점이 있다. 그러나 조선족 청년들의 이주와 한국기업 취업의 특성을 인종적 집거지론(ethnic enclave)론을 변형한 인종적인 고용집중처(ethnic employment enclave)를 적용하여 설명하고자 했다. 그러면서도 조선족 청년들 내부에 노동시장 진출에서 존재하는 다양화 계층화를 분절화되어 가면서 동시에 중국의 주류사회에 동화되어 가는 것을 포함하여 조선족 청년들 사이의 분절화된 동화(segmented assimilation)라는 개념을 써서 설명하고자 했다.

본 연구는 중국 조선족의 이주와 노동시장 진출에 관한 탐색적인 연구로 이민이론에서 빌려온 핵심적인 개념과 주장들을 수정하여 적용한 것이다. 얼마나 이론적으로 타당한가에 대해서는 추후 연구에서 진단과 검증을 필요로 한다. 향후 빠르게 변해가는 중국에서 조선족들의 적응과 변화에 관한 연구가 이민이론, 노동시장이론, 초국적주의론 등 다양한 이론적 조명 속에 보다 심층적인 연구를 위해 작은 디딤돌이 되었으면 하는 바람이다.

<b>Ⅰ 국문요약</b> .....	5
<b>Ⅱ 제1장 서론</b> .....	1
1. 문제제기 .....	2
2. 기존 연구 검토와 이론적 설명틀 .....	10
가. 중국 노동시장, 특히 중국의 청년노동시장에 관한 기존 연구 .....	10
나. 중국 조선족 동포, 특히 조선족 청년에 관한 기존 연구 .....	12
다. 이민과 소수 인종의 사회통합에 관한 기존 이론 검토 .....	13
나. 조선족 청년의 이주와 노동시장 진출을 설명하는 이론적 틀 .....	19
3. 연구방법과 연구대상 .....	24
가. 연구방법 .....	24
나. 연구대상 .....	26
다. 면담대상자 .....	27
라. 면담대상자의 특성 .....	38
<b>Ⅲ 제2장 조선족 청년들의 이주, 교육과 노동시장 진출</b> .....	41
1. 중국의 산업화와 노동시장 변화 .....	42
가. 중국의 산업화와 산업별 고용의 변화 .....	42
나. 중국의 노동시장 개혁 .....	45
다. 도시로 대량이주한 중국의 농민공 .....	48
라. 대졸자들의 노동시장 .....	51
2. 조선족의 대량 이주와 조선족 청년들의 교육 .....	59
가. 중국 조선족 집거지역 인구의 감소 및 인구구성의 심각성 .....	60
나. 중국 도시로의 대량 이주 .....	65
다. 노무제공목적의 한국으로의 대량 이주 .....	69
라. 중국 조선족의 해외 이주 .....	75

마. 중국 조선족의 대량이주와 조선족 학교의 축소 .....	77
바. 조선족들의 대량 이주를 반영하여 .....	84
3. 조선족 청년들의 교육과 이주 .....	86
가. 조선족 청년들의 진학과 교육수준 .....	86
나. 과거의 진학과 단조로운 노동시장 진출 형태 .....	90
다. 조선족 청년들의 대학진학과 이주 .....	93
4. 중국 조선족 청년들의 지역별 노동시장 진출의 다양성 .....	95
가. 베이징(북경) .....	96
나. 상하이 .....	112
다. 다롄(대련) .....	114
라. 칭따오(칭도) .....	123
마. 셴양(심양) .....	130
바. 연변 .....	131
사. 장춘 .....	137
5. 조선족 청년들의 대학 진학, 이주 및 취업경로 .....	147
가. 학력별 대학진학에 따른 이주 .....	147
나. 대학졸업 후 학력별, 학교순위별 노동시장 진출 .....	150
6. 중국 조선족 청년들의 이주와 노동시장 진출 형태와 유형 .....	165
가. 중국 조선족 청년들의 노동시장 진출 분화와 계층성 .....	165
나. 조선족 청년들의 취업과 언어능력 .....	171
다. 조선족 청년들에 대한 재중 한국기업 취업 수요의 변화 .....	176
라. 조선족 청년들의 이주 후 취업과 생활환경 .....	186

### ■ 제3장 조선족 청년들의 취업과 언어 및 문화 .....

1. 언어적 능력, 언어적 동화와 다언어 구사능력 .....	192
가. 언어적 능력과 언어적 동화(linguistic assimilation) .....	192



나. 조선족 청년들의 해외진출과 다언어 능력 .....	200
2. 문화적 공유와 문화적 차이 .....	205
가. 조선족 청년들의 한국문화 공유 .....	206
나. 조선족 청년들과 한국주재원 간의 문화적 차이와 갈등 .....	208
다. 한족과의 결혼 증가 .....	215
<b>Ⅱ 제4장 요약과 결론 .....</b>	<b>221</b>
- 조선족 청년들의 장래 전망과 과제	
1. 조선족 청년들의 이주와 노동시장 진출의 한계와 전망 .....	222
가. 한국인과 조선족 청년들로 구성된 민족 고용집중처 형성 .....	222
나. 한국기업과 조선족 청년들의 상호의존적 공생협력과 내부의 갈등 ..	225
다. 조선족 선후배 세대 간의 기회의 차이 .....	227
라. 한족사회와의 네트워크 구축의 어려움 .....	229
마. 조선족 청년들의 노동시장 진출 전망 .....	230
2. 중국 조선족 청년들의 이주, 노동시장 진출 속 문화적 동화 vs 조선족 네트워크의 재구축 .....	232
가. 조선족 청년들의 한족사회로의 문화적 동화 .....	232
나. 인종적 고용집중처를 통한 정체성 유지 .....	235
다. 조선족 청년들의 국제화 속 다원화된 분화 .....	236
3. 조선족 미래세대의 민족교육 위기와 분절화된 동화 .....	239
4. 중국 내 도시 조선족 공동체의 전망 .....	241
5. 조선족 동포 정책에 주는 함의 .....	246
6. 본 연구의 한계와 향후 과제 .....	252
<b>Ⅲ 참고문헌 .....</b>	<b>255</b>

표 2-1	중국의 각 산업의 GDP 비중 .....	42
표 2-2	중국의 산업별 고용구조의 변화 .....	43
표 2-3	소유형태별 고용의 질적 변화 .....	43
표 2-4	각 성과 도시간 임금격차 .....	44
표 2-5	농민공들의 출신지역과 취업지역 .....	49
표 2-6	대학신입생수, 대학재학생수 및 대졸자수 .....	51
표 2-7	조선족 인구의 변화 .....	60
표 2-8	연변조선족 인구가 연변조선족 자치주 총인구에서 차지하는 비율의 변화 .....	62
표 2-9	중국 조선족 연령별, 성별 인구구성 .....	63
표 2-10	조선족과 중국의 한족 및 중국 전체와 도시로 이주 비교 .....	66
표 2-11	중국 조선족의 지리적 분포(2010년 기준) .....	67
표 2-12	연도별 중국조선족 동포 체류자 추이 .....	70
표 2-13	한국정부의 중국 조선족 동포관련 출입국, 방문, 취업정책 .....	71
표 2-14	중국 조선족의 한국 체류 현황 : 2012년 1월 기준 .....	73
표 2-15	연변조선족 소학교, 중/고등학교의 학교수와 학생수의 변화 .....	78
표 2-16	연변조선족자치주의 2006년~2009년 사이에 도시와 농촌의 학생수 비교 .....	79
표 2-17	1982년 인구 10만명당 연변조선족과 전국의 최종학력 비교표 ....	86
표 2-18	중국 조선족, 한족 및 기타 소수민족의 대학학력자 비율(%) .....	87
표 2-19	2000년, 2010년 인구조사 중 6세 이상 조선족과 한족인구의 학력 비교 .....	89
표 2-20	1980년대 베이징(북경) 진출 조선족 1세대 .....	99
표 2-21	1990년 중후반 베이징(북경)에 진출한 1970년대 출생 세대 .....	103
표 2-22	2000년대 베이징(북경)에 진출한 30대 .....	105

표 2-23	1980년대 출생 세대 대졸자들의 베이징(북경) 진출 .....	108
표 2-24	다국적 기업에 취업한 30대 전반의 조선족 청년그룹 .....	112
표 2-25	다렌(대련) HP 한국팀 인터뷰 대상자 개요 .....	115
표 2-26	다렌(대련) HP 일본팀 인터뷰 대상자 개요 .....	117
표 2-27	다렌(대련) IBM 일본팀 인터뷰 대상자 개요 .....	118
표 2-28	다렌(대련) IBM 한국팀 인터뷰 대상자 개요 .....	120
표 2-29	칭따오(청도)청년층A 인터뷰 대상자 개요 .....	123
표 2-30	칭따오(청도)청년층B 인터뷰 대상자 개요 .....	125
표 2-31	칭따오(청년)장년층A 인터뷰 대상자 개요 .....	126
표 2-32	칭따오(청도)장년층B 인터뷰 대상자 개요 .....	127
표 2-33	셴양(심양) 인터뷰 대상자 개요 .....	130
표 2-34	연변의 공무원, 공공사업단위에 취업한 조선족 청년 .....	132
표 2-35	연길의 한국기업에 고용된 조선족 청년 .....	133
표 2-36	장춘에 정착한 조선족 40대 .....	138
표 2-37	장춘 한국대기업에 취업한 조선족 청년 .....	141
표 2-38	조선족 청년의 직장 유형과 학력·언어능력·전공의 관계 .....	172
표 4-1	중국 조선족 청년 직종과 정체성 .....	244

그림 1-1	조선족청년의 이주와 노동시장 진출 설명요인 .....	19
그림 1-2	특정 민족(인종)의 지리적 집거촌에서 특정 민족의 고용집중처로 .....	21
그림 2-1	중국에서 매년 배출되는 대졸자수 .....	53
그림 2-2	대학원생과 졸업자수 .....	54
그림 2-3	연도별 대졸자들의 기대월급 .....	55
그림 2-4	학력별 기대월급의 추이 .....	56
그림 2-5	중국의 해외유학과 귀환 .....	57
그림 2-6	중국 조선족 연령별, 성별 피라미드 .....	64
그림 2-7	과거의 조선족 청년들의 학교와 취업경로 .....	91
그림 2-8	중국 산업화 이후 조선족 청년들의 학교졸업과 취업경로 .....	151
그림 2-9	조선족 청년 해외유학생들의 취업경로 .....	152
그림 2-10	중국 대도시 명문대학 졸업 조선족 청년들의 취업경로 .....	153
그림 2-11	중국의 우수대학을 졸업한 조선족 청년들의 취업경로 .....	156
그림 2-12	중간 이하 대학졸업 조선족 청년들의 취업경로 .....	159
그림 2-13	3류 대학, 전문대 졸업 조선족 청년들의 취업경로 .....	160
그림 2-14	대학미진학 조선족 청년들의 취업진로 .....	162
그림 2-15	조선족 청년들의 노동시장 진출의 계층화 .....	169
그림 2-16	중국내 조선족의 이주와 노동시장 진출양상 .....	170
그림 4-1	조선족 청년들의 대도시, 연해도시로의 이주 .....	233
그림 4-2	노동시장 진출과 언어/문화 및 동화 .....	235
그림 4-3	조선족 청년들의 중국내외 진출 .....	237

# 제1장 서론

1. 문제제기
2. 기존 연구 검토와 이론적 설명틀
3. 연구방법과 연구대상

## 1. 문제제기

한민족은 다양한 이유와 계기로 19세기 후반기부터 러시아, 중국, 일본, 미국을 중심으로 세계 여러 나라로 이민을 떠나 이민수용국에 정착하는 과정을 거쳐 왔다. 한민족의 이민 역사는 19세기 후반부터 시작되었으며, 특히 일본 식민지 시기 중국과 일본으로 대규모 이민이 있었고 해방 이후에는 주로 미국과 라틴아메리카를 비롯한 세계 각국으로 이민이 진행되었다. 이민의 역사가 비교적 짧음에도 불구하고 한반도로부터 해외로 이민을 가서 정착하여 살고 있는 인구가 약 700만명 이상이나 되고 있다. 이는 남북한 한민족 전체 인구 7,200만명의 약 9.7%나 되는 한민족이 외국으로 이민 가서 살고 있다. 이 비율은 15세기경부터 동남아를 비롯한 해외에 이민을 많이 간 중국인 이민자가 약 5,000만명으로 중국 13억 인구의 3.8%임을 감안한다면 매우 높다고 할 수 있다.

해외로 이민을 나간 한민족 가운데 중국에 거주하는 재중 조선족 동포들은 그 수가 가장 많을 뿐 아니라 한반도에 인접해 있고, 한민족의 문화와 언어를 가장 잘 간직하고 있다. 역사적으로도 재중 조선족 동포들은 19세기말부터 1930년대에 집중적으로 만주로 이민을 떠나 북한과 남한에 거주하는 친척들과 인척관계를 배경으로 경제적으로 매우 밀접한 관계를 맺고 있다. 또한 재중 조선족 동포들은 이민 직후부터 마을마다 하나씩 조선말을 가르치는 소학교를 세워서 운영할 정도로 교육열이 높았다. 중국 정부가 조선족이 중국인민공화국 건국에 세운 공을 인정하여 조선족 자치주나 자치향(乡)을 허용하여 한글교육과 조선문화의 전통유지를 장려 내지 지원해 온 것도 조선족이 언어와 문화적 전통을 유지하는데 도움이 되었다. 그러나 중국 내 어느 민족보다 언어와 문화적 전통이 훨씬 잘

유지, 보전된 것은 재중 조선족이 모국인 남북한과의 지리적 인접성, 남북한의 영향력도 중요한 요인이지만, 재중 조선족의 언어, 문화적 전통 보전을 위한 노력과 열성적인 자녀교육 등 내부적인 요인도 중요한 기여를 했다고 보아야 할 것이다. 중국이 다민족국가이지만 한족 중심의 강한 흡인력과 통합력을 갖고 있기 때문에 만주족의 사례에서 보는 바와 같이 민족으로서의 정체성과 언어, 문화를 잃고 한족 중심의 언어, 문화, 정체성으로 통합되는 강력한 구심력이 끊임없이 작용해 왔다고 볼 수 있다. 중국의 많은 소수 민족들은 지리적으로 고립되어 자신들끼리 밀집되어 사는 동안은 문자가 없어도 언어와 문화를 잘 지킬 수 있었다. 그러나 소수 민족들이 사는 농촌, 산촌지역도 외부와 교류가 잦아지고, 보편적인 교육으로 모든 어린이들이 중국어(만다린)로 교육을 받고, 또 TV가 보급되면서 소수 민족들의 언어와 문화가 위협을 받고 있다. 더구나 한족들이 소수 민족들이 살던 지역에 이주하여 살고 인구의 다수를 차지하면서 내몽고의 몽고족, 동북3성의 만주족과 같은 소수 민족들이 점차 한족에 동화되어 가는 과정을 밟아 온 것을 보면, 중국 소수민족들의 동화 정도를 알 수 있다.

중국의 조선족도 과거에는 연변자치주와 연변자치주가 속해 있는 지린(길림)성, 랴오닝(요녕)성, 헤이룽장(흑룡강)성을 중심으로 지리적으로 밀집되어 있는 지역공동체(조선족향이나 조선족촌)를 이루면서 한글을 쓰고 조선문화를 지키면서 살아왔다. 중국이 산업화, 도시화되기 전에는 재중 조선족은 농업에 종사하거나 조선족 집거지역이나 근처에 전략적으로 육성된 제조업 등에 종사하면서 모여살 수 있었다. 더구나 1980년대까지는 호구제도가 엄격하게 시행되고 거주이전의 자유가 제한되어 있었기 때문에 조선족 사회가 지역적인 경제, 문화, 언어공동체로서 잘

유지될 수 있었고 일정한 수준에서 북한과도 교류를 해 왔다.

그러나 중국이 급격히 산업화·도시화되고 거주 이전의 자유가 주어지고, 새로운 일자리가 주로 산업도시나 대도시를 중심으로 만들어지면서 사정이 크게 달라지기 시작했다. 여기에 1992년 한국과의 수교로 중국에 한국기업의 투자러시가 일어나고 한국으로 방문하여 취업할 길이 점차 넓어지면서 재중 조선족 사회의 급격한 변화가 시작되었다.

중국 조선족 청년들도 개혁·개방 이전에 부모들이나 선배들이 택했던 길과는 다른 경로가 열림에 따라 새로운 진로와 직업을 꿈꿀 수 있게 되었고 실제로 그런 선택을 하게 되었다. 중국 조선족 청년들은 일단 태어나고 자라면서 고등학교(고중)까지 교육을 받아온 연변조선족자치주, 장백 조선족 자치현을 비롯한 동북3성의 조선족 46개 향(乡)으로부터 대학 교육 혹은 취업을 위해서 다른 지역으로 이주하기 시작했다. 조선족 청년들은 높은 대학진학률, 상대적으로 많은 취업기회 등 취업하기 유리한 조건을 잘 살려서 중국 대도시와 산업도시에서 막 새롭게 형성되기 시작한 노동시장에 다양한 모습으로 진출하기 시작했다. 재중 조선족들은 만주 지역(동북3성)의 조선족 집거지역이나 산거지역에서 중국의 대도시나 산업도시로 그야말로 소수 민족으로서 이주(migration)하게 되었다.

그렇다면 조선족 청년들의 이주와 노동시장 진출을 왜 연구하려고 하는가? 이 주제를 연구하는 것이 우리에게 어떤 의미가 있을까? 우선, 가장 기본적으로 재외동포에 대한 연구의 일반적인 필요에서 출발할 수 있다. 우리의 무역과 투자를 통한 경제활동과 각종 정보통신 매체를 통한 오락, 관광을 통한 교류와 문화활동은 이제 우리의 좁은 국경을 넘어서 동아시아, 아시아 전체 그리고 세계로 뻗어나가고 있다. 이런 활동을 지원하기 위해 우리는 세계 곳곳에 무역센터(Kotra) 지부와 한국문화원 등



을 세우고 있다. 이와 함께 우리 한민족 가운데 일부가 일찍부터 국내에서  
서의 생존이 어려워 생존을 위해, 일제 강점기의 징용으로, 한국전쟁에서  
벗어나기 위해, 베트남 전쟁 참전을 계기로, 보다 잘 사는 나라로의 이민  
등등으로 세계 각국에 진출하여 이민자로 살고 있다. 이들 한민족 이민자  
들은 우리와 교류와 무역을 하는 나라들이 현지에 세워진 무역센터 지부  
나 한국문화원보다 더 중요한 역할을 해 왔다. 이와 같이 국제화, 세계화  
되고 있는 경제활동의 한 가운데 우리 교민과 재외동포들이 거미줄같이  
연결되어 각종 정보의 획득, 인적네트워크의 구축, 시장개척, 문화교류의  
매개 등을 통해 우리나라 기업들의 경제활동, 문화적 교류 등을 지원하고  
있다. 재외동포들을 전 세계에 퍼져 사는 우리 한민족의 귀중한 인적 자  
산으로서 귀중하게 여기고 재외동포들과 관계맺기를 잘 하는 것이 경제  
적으로 그리고 문화적으로도 중요하다.

이런 면에서 재외동포들과의 네트워크를 어떻게 구축할 것인지 그리  
고 그런 네트워크가 우리 기업들의 경제활동과 어떻게 연결될 수 있는지  
를 알기 위해서는 재외동포에 대한 기초적인 연구가 이루어질 필요가 있  
다. 중국 조선족 청년들에 대한 연구는 이런 일반적인 재외동포들에 대한  
연구의 하나로 필요하다고 할 것이다.

다음으로 1990년대 초 한중수교 이래 한중관계는 무역과 투자의 급속  
한 증가를 통한 경제적 협력의 긴밀화와 경제적 상호의존 심화, 영화, TV  
드라마, 음악 등 오락과 문화적 교류, 유학생과 관광객의 활발한 교류 등  
에서 발전해 왔다. 이와 같은 새롭게 열린 한중관계의 급속한 긴밀화와  
교류의 활성화에 조선족들(특히 조선족 청년들)이 중요한 촉매제이자 교  
두보 역할을 해 왔다. 한국기업이 중국에 진출하여 성공적으로 정착하는  
데 조선족 청년들은 매우 귀중한 공헌을 했음은 중국에 진출한 한국기업

가들이 인정하고 있다. 현재도 중국에 진출한 한국기업에서 조선족 청년들은 핵심인력, 중견인력으로서 여전히 중요한 역할을 하고 있다. 이런 점 때문에 중국 조선족 청년들에 대한 연구는 한중관계나 중국 진출 한국기업들의 활동을 이해하기 위해서도 필요하다.

또한 조선족 청년들에 대한 연구는 한중관계의 향후 발전과 관련하여 조선족 청년들의 전략적 가치를 활용하기 위해 네트워크를 어떻게 구축할 것인가라는 질문에 대한 답을 찾기 위해서도 필요하다고 할 수 있다. 향후 한중관계에서 한국이 중국과의 관계를 어떤 방향으로 어떻게 발전시키려고 하느냐에 따라 중국 조선족 청년들의 전략적인 의미가 달라질 수 있으나 역으로 조선족 청년들을 우수한 인적자원으로 키우는데 도움을 줌으로써 향후 동아시아의 통합된 지역경제에서 조선족 청년들의 전략적인 중요성이 커질 수 있기 때문에 중국 조선족 청년들에 대한 연구와 관심은 필요하다고 하겠다.

셋째, 조선족 청년들에 대한 연구는 중국 연구의 하나이기도 하다. 개혁·개방 이래 중국에서는 점진적으로 이주(migration)의 자유와 거주이전의 자유가 허용되면서 점차 자유로운 노동시장이 형성되었다. 조선족 청년들도 이주를 통해 새롭게 형성되어 가는 역동적인 중국의 노동시장에 참여하는 것이므로 조선족 청년들의 이주와 노동시장 진출 연구를 통해 중국의 노동시장에 대한 연구에 접근할 수 있다. 중국에서 새롭게 출현하는 노동시장에 대한 심층적인 연구는 노동시장의 규모가 대규모이고, 성별로도 질적인 차이가 있고(일본무역진흥기구, 2012; 4-7), 그 구조가 다층적이며, 외국에서는 수십 년에 걸쳐서 나타난 변화가 중국에서는 압축적으로 동시에 진행되고 있는 복합적인 현상이 나타나고 있어 시도하기 쉽지 않은 방대한 작업이다. 중국이 압축적인 산업화과정을 거치는

동안 대규모 농민공이 발생했고 이들이 산업도시, 대도시로 이동하여 산업노동자화했다. 이와 함께 1999년 대학입학정원을 대폭 늘리면서 대학 진학률이 빠른 속도로 높아졌다. 중국의 방대하고 복잡하며 여전히 변화 중인 노동시장에 관한 연구는 최근에 많이 쏟아져 나오고 있으나, 기본데이터 수집의 한계, 연구영역과 과제에 비추어 아직 초보적인 수준에 머물고 있다(Cai et al. 2008). 중국 노동시장의 변화는 매우 빨라서 노동시장의 변화를 따라잡는 연구를 하기도 쉽지 않다.<sup>1)</sup> 중국 조선족 청년들의 이주와 노동시장 진출 연구를 통해서 중국의 노동시장의 변화를 부분적으로나마 구조와 내용을 파악할 수 있다는 점에서 중요하다. 사실 본 연구는 중국 노동시장 연구의 일부로서 계획되었다.

넷째, 조선족(청년)들의 중국 내 이주(migration)는 일반 한족들의 이주(migration)와는 다른 의미를 갖기 때문이다. 조선족 청년들의 중국 내 이주는 조선족들이 집단으로 거주하는 연변조선족자치주와 동북3성의 조선족 집거지역 혹은 산거지역의 조선족 향(乡)과 조선족 촌(村)으로부터 중국의 해안지역의 산업도시 혹은 중국 대도시로의 이주이다. 이주를 통해 기존 조선족의 문화, 생활, 네트워크로부터 벗어나고 조선어를 모국어로 사용하던 것에서 벗어나 한족이 중심된 사회 속의 문화, 생활, 네트워크로, 중국어 중심의 세계로 옮겨가는 것으로 볼 수 있다. 물론 대도시나 산업도시에 형성된 조선족들의 신집거지역의 조선족 사회나 조선족 청년들이 한국기업에 취업하면서 맺게 되는 한국인 사회와 새로운 관계가 있지만, 이런 관계는 어디까지나 한족 중심 사회에 부분적으로 존재하는 관계

---

1) 중국 국가통계국의 노동시장 통계는 매우 초보적인 수치를 보여주고 있을 뿐이며, 중국에서 노동시장의 기본적인 사항들을 조사한 전국을 포괄하면서 대표성있는 데이터가 거의 없고 부분적으로 지역, 직종, 업종 등을 조사한 자료들이나 르포들이 나오고 있다.

이기 때문에 과거 조선족 집거지역에서 조선족 중심으로 형성되었던 공동체와는 질적으로 크게 다르다고 할 수 있다.

다섯째, 중국 조선족에 대한 여러 측면의 연구가 다양하게 이루어졌지만, 조선족 청년들의 중국내 이주와 노동시장 진출에 관한 연구는 거의 이루어지지 않았기 때문이다. 그러나 1990년대 이래 본격화되고 있는 중국 조선족 청년들의 중국 내 이주와 노동시장 진출에 대한 연구는 거의 이루어진 것이 없는 것으로 보인다. 중국 조선족 청년들의 교육, 취업, 삶에 대한 선행연구가 없고 본 연구가 이에 대한 사실상 최초의 연구라고 할 수 있다. 본 연구는 중국 조선족들의 기존 집거지역인 연변, 조선족 집거지역 부근 도시인 장춘, 다롄(대련), 셴양(심양), 그리고 조선족의 새로운 집거 도시인 칭따오(청도) 및 대도시인 베이징(북경)과 상하이 등 조선족 청년들이 비교적 많이 사는 도시에 거주하는 112명의 면담대상자들을 중심으로 제한적으로 이루어졌다는 점에서 탐색적인 성격을 가진다.

본 연구는 1980년대 이래 산업화, 도시화되는 중국에서 새롭게 형성되고 진화하는 중국의 노동시장에 조선족 청년들이 어떤 모습으로 진출하고 있는가를 살펴보고자 한다. 본 연구를 시작하면서 연구진들이 갖고 접근한 핵심적인 질문은 아래와 같다.

- 조선족 청년들의 중국 내 이주는 어떤 의미를 갖고 있는가.
- 조선족 청년들의 이주와 노동시장 진출은 보다 세부적으로 얼마나 다양하게 분화되고 있는가.
- 조선족 청년들의 교육은 중국 내 노동시장 진출에 어떤 영향을 주고 있는가.
- 중국 진출 한국기업의 조선족에 대한 수요와 조선족 청년들의 취업

- 은 어떤 관계에 있는가, 그리고 그 관계는 어떻게 변화해 왔는가.
- 한국기업에 취업하는 것은 중국기업이나 공무원, 공공사업단위에 취업하는 것, 일본기업에 취업에 취업하는 것, 다국적 기업에 취업하는 것과 어떤 차이를 낳고 있는가.
  - 중국 조선족 청년들의 이주와 노동시장 진출이 그들의 문화, 의식, 정체성 등에 어떤 영향을 주고 있는가.
  - 중국 조선족 청년들의 중국 내 이주와 노동시장 진출을 고려할 때 통합되어 가는 동아시아경제공동체에서 조선족의 역할은 어떻게 될 것이며 향후 중국 조선족의 장래는 어떻게 될 것인가.
  - 중국 조선족 청년들은 중국의 주류사회와 어떤 관계를 맺어 나가고 있으며 향후 전망은 어떠한가.
  - 이와 같이 한국사회는 중국 노동시장에 새롭게 진출하고 있는 중국 조선족 청년들과 향후 어떤 관계를 맺어나가야 할 것이며 중국 동포에 대한 정책은 어떻게 되어야 하는가.

위와 같은 중요한 질문의 대답을 찾고자 중국의 각지에 취업해서 살고 있는 조선족 청년들, 조선족 중장년층 및 다른 관련자들과 면담을 했다. 이들 면담을 통해서 조선족 청년들의 단순한 취업형태만이 아니라 조선족 집거지 사회의 변화, 조선족 청년들의 교육과 이주, 중국 노동시장에서 조선족 청년들의 위치, 개인적인 생애사, 가족사, 교육, 친구관계, 가족과의 관계, 조선족 사회와의 관계, 한족 중심의 사회에서의 적응, 결혼, 문화활동, 취업한 한국기업에서 주재원과 조선족 직원간의 관계 등을 폭넓게 알아볼 수 있었다.

## 2. 기존 연구 검토와 이론적 설명틀

본 연구주제와 관련이 있는 기존 연구는 대략 세 갈래로 나누어 볼 수 있다. 하나가 중국의 노동시장, 특히 중국의 청년 노동시장에 관한 연구가 될 것이다. 다음으로는 중국 조선족 동포, 특히 조선족 청년에 관한 연구이다. 셋째가 소수 인종의 이주와 노동시장 적응이 될 것이다.

### 가. 중국 노동시장, 특히 중국의 청년노동시장에 관한 기존 연구

중국은 개혁, 개방 이래 노동시장의 자유화가 점진적으로 이루어지면서 세 가지의 중요한 변화가 일어난 것으로 볼 수 있다. 이들 변화는 과거 국가가 사회주의적으로 통제하던 노동배분과 일자리 배치 시스템을 인센티브제의 도입, 인력배분쿼터의 폐지, 의사결정의 분권화, 일자리 중계를 위한 인력서비스회사들의 설립, 사업의 매각이나 외주화 등 여러가지 실험을 거쳐 점진적으로 개혁함으로써 이루어졌다(Knight and Song, 2005; 23~26).

노동시장의 가장 큰 변화는 중국 농촌에서 여유인력들이 도시에서 새롭게 성장하는 제조업, 서비스업 등 각 산업에 고용될 수 있도록 이동과 직업선택의 자유가 부여된 것이다. 대규모 농민공들이 산업화되는 연해 도시나 대도시로 이주하여 일자리를 얻을 수 있게 되었다. 다음으로는 도시를 중심으로 기존의 국유기업이나 공공적인 사업단위(單位)을 경쟁에 노출시키면서 일부 국유기업이나 사업단위가 새로운 시장경쟁에서 살아남지 못하게 되면서 이들 국유기업이나 사업단위가 소속 인력이 사업단위의 보호를 받지 못하고 소속 조직에서 묶여있음에서 벗어나 자

유롭게 직업을 선택하고 자신들이 책임을 지도록 한 개혁이었다. 셋째, 농촌이나 지방도시에서 상당수 청년들이 교육을 받으러 도시로 이주하여 대학, 전문대학, 직업학교를 졸업한 뒤 고향으로 돌아가지 않고 대도시, 연해도시에서 교육받은 사무직, 전문직, 기술직 인력을 필요로 기업들을 찾아 취업할 수 있었다.

중국에서 개혁 개방 이후 압축적인 산업화에서 가장 널리 요구되었던 상대적 저임금, 미숙련 혹은 반숙련직 생산직 노동자, 서비스 노동자들의 노동시장에 관한 연구는 주로 농민공에 관한 연구에 집중되었다. 농민공들에 관한 연구는 노동공급(Herd, Koen and Reutersward 2010, Knight, Deng and Li 2011), 이주(Garcia 2004, Fan 2008, 田村紀之, 夏欣 2011), 호구제도(Fan 2008, 田村紀之, 夏欣 2011), 노동조건과 최저임금(中國勞工觀察 2011, Fang and Lin 2013) 등의 주제와 연계되어 이루어졌다. 2010년대 들어서는 중국의 생산직과 서비스직 노동자 공급과 관련한 Lewis Turning Point와 관련된 논쟁이 벌어지면서 중국 서부내륙지역의 개발과 연계되어 동부 연해지역의 노동력 부족과 임금인상 등에 관한 연구가 이루어졌다(日本總合研究所 2008, Wang and Weaver 2012). 이와는 별도로 중국 대졸 청년 노동시장에 대한 연구도 대학입학정원 증원에 따라 최근에 대졸자들의 양산과 대졸 청년실업 등 중국 청년노동시장 문제가 크게 대두되면서 관심을 끌고 있다(Ding 2007, Li and Xing 2010). 이와 함께 2000년대에는 중국인 해외유학생의 귀환과 관련된 연구관심들도 늘어났으나 중국인 해외유학생들의 귀환이 늘어나 이들의 공급이 증가하면서 중국에서 인재획득을 위한 계획들도 시들해지고 있다.

그러나 중국에서의 노동시장 연구, 특히 청년 노동시장 연구도 세부적으로 들어가지 못해서 청년 노동시장의 계층화된 측면, 전문직 노동시장,

경력직 노동시장에 대한 논의는 기업컨설턴트들에 의해 이루어지고 있으나 본격적인 연구는 제대로 이루어지지 않고 있는 것으로 보인다.

## 나. 중국 조선족 동포, 특히 조선족 청년에 관한 기존 연구

동북3성에 거주하는 조선족 동포에 대한 연구는 한국학자, 일본유학을 간 조선족 학자, 중국의 조선족 학자 그리고 미국의 한국계 학자들에 의해서 이루어져 왔다. 주로 중국의 소수민족으로서 조선족 사회 및 그 변화에 관한 연구가 중심을 이루어왔다고 할 수 있다(권태환 외 2003, 이진영 2005, 주봉호 2006, 최학송 2012). 이진영(2005; 363)에 따르면, 중국에서 소수민족으로서 조선족 연구는 국가의 정책수요에 맞춘 관변연구로 국가민족주의적인 연구경향에 따른 민족관계사 및 중화민족론에 맞추어져 있는 반면 한국에서의 연구는 한국의 수요에 맞게 연변자치주에 초점을 맞추어 정책연구와 동떨어져 있었다.

한국 내로 이주하여 일하고 있는 조선족 동포에 대한 연구는 조선족 학자나 한국학자들에 의해서 지속적으로 이루어져 왔다(이정은 2007, 김현미 2009, 설동훈 2009, 김인호 2010). 최우길(2011)은 “국내 중국 조선족연구의 경향 추이분석과 향후 과제”라는 제목으로 한국, 중국, 일본 등에서 1980년대 중반부터 2010년까지 이루어진 중국 조선족에 대한 각 연구들을 망라하여 종합적으로 정리한 바 있다. 중국 조선족에 관한 연구 가운데 조선족의 중국 내부의 이주에 관한 연구도 많지는 않으나 지속적으로 이루어지고 있다(김병호 2003, 이종학 2003, 권태환 외 2004, 윤인진 2004, 金成子(김성자) 2007, 花井みわ 2011, Baik and Ham 2012, 예동근 2012). 조선족들의 중국내 이주와 신집거지에서의 정착에 관한 연구들도 일정하



계 이루어져 왔다(윤인진 2004, 구지영 2007, 정신철 2009). 또한 중국 조선족의 국제적 이주와 정착 및 그 의미에 관한 연구들도 나오고 있다(宮島美花, 2006, 박광성 2008, 尹紅花 2010, 權香淑(권향숙) 2011, 高鮮徽(고선휘) 2012, 趙貴花(조귀화) 2013). 그러나 중국 조선족의 미래라고 할 수 있는 중국 조선족 청년들이 중국내 노동시장 진출에 관한 연구는 거의 전무하다고 할 수 있다.

## 다. 이민과 소수 인종의 사회통합에 관한 기존 이론 검토

본 연구와 관련되는 이론적 논의로서 가장 의미있는 것이 이민과 소수 인종의 사회통합에 관한 이론이라고 할 수 있다. 어느 민족이나 인종의 일부가 경제적, 정치사회적, 군사적 혹은 종교적 이유 혹은 다른 이유 때문에 자기가 주류였던 나라에서 다른 나라로 이주를 하여 살거나 이민을 하는 경우 원주민이나 주류사회(mainstream)의 주민들과 어떤 관계를 맺는가는 이민(immigration)연구의 핵심적 주제가 되어 왔다.

인구의 압도적 다수가 이민으로 이루어진 미국에서는 미국적인 맥락과 경험을 바탕으로 이민에 관한 다양한 이론이 발전하였다. 가장 단순한 이분법적 이민이론은 용광로론(melting pot theory)과 샐러드그릇론(salad bowl theory)이다. 그러나 용광로론과 샐러드그릇론이라는 이민에 관한 이분법적 시각이 도입되기 전에 이미 고전적 동화론이 있었다. 미국에서는 미국의 주류를 형성하고 있는 백인 앵글로색슨 개신교도들의 가치, 문화, 영어를 중심으로 한 주류문화에 다른 이민자들이 동화된다는 주장이 고전적 동화론이다. Alba and Nee(1999; 138)는 이미 1930년대에 이민에 사회과학적인 개념을 적용하여 동화가 접촉, 경쟁, 수용이라는 사회

적 과정의 마지막 단계로서 점진적이고 불가역적인 과정이라고 설명하는 이론이 나타났다고 설명하고 있다.

고든(Gordon 1964; 77~81)은 동화과정을 7단계로 구분한 뒤, 이민자들은 이민자 수용국의 중산층의 문화적 패턴(언어, 의상, 외부로 나타내는 감정적 표현, 개인적 가치)의 우선 수용(acculturation - 문화적 통합), 그리고 점차 구조적 동화(structural assimilation)과정을 거치는 것으로 보고 둘 사이에는 결정적인 차이가 있다면서 동화론을 좀 더 정교하게 발전시켰다(Alba and Nee 1999; 138). 고든의 주장에 따르면, 1단계의 문화적 통합에도 불구하고 이민자들 사이에 종교, 음악적 취향, 음식과 같은 것으로 표현되는 내생적인 특징은 대체로 유지되지만, 2단계에서 이민자들이 주류사회의 사회적 클럽, 파벌, 제도 가입을 통해서 구조적인 동화(structural assimilation)가 일어난다고 보았다(Gordon 1964; 77~81). 3단계에서는 정체성의 동화로 이민자들이 출신국의 정체성을 잃고 이민자 수용국에 전적으로 기반한 정체성 동화가 일어난다는 것이다. 그러나 고든(Gordon)은 이민자들에게 문화적 동화가 일어났다고 그것이 구조적 동화나 정체성 동화로 자동적으로 발전하는 것이 아니고 문화적 동화에만 오랫동안 머물러 있을 수 있다고 본다는 점에서 고전적 동화론과 차이를 보이고 있다. 간스(Gans 1992)는 초기의 일직선 동화론을 수정하여 동화과정이 그렇게 평탄하지 않고 이민자들의 출신국과 이민수용국 간의 문화와 가치의 충돌과 밀고 담김에 의해 지그재그를 그릴 수밖에 없다는 소위 울퉁불퉁(bumpy-line) 동화론을 주장했다.

고든(Gordon)의 여러 단계를 거친 궁극적 동화론이나 간스의 울퉁불퉁 동화론은 이민자들의 사회적 변화와 적응과정을 단계적인 것을 보았으나, 압도적인 다수의 미국인들이 여전히 자신들의 선조들이 비미국 출

신이라는 것을 인식하고 있으며 인종적 격차가 여러 세대에 걸쳐서 강하게 남아 있는 현실적인 근거들에 반하는 주장이다(Alba and Nee 1999; 140, Zhou 1999; 197).

이러한 동화론은 미국의 주류였던 백인 앵글로색슨 개신교도들의 자기중심적(ethno-centric) 입장으로 다른 이민자들을 주류사회를 중심으로 통합하고 문화적으로 동화시키는 것이 당위이며 당연하다고 보았던 입장을 반영하는 것이다. 테오도르 루스벨트 대통령의 “이 나라에는 50-50 Americanism은 없고 오직 100%의 Americanism을 위한 여지만이 있을 뿐이다”라는 강제적 미국화의 주장은 고전적 동화론이 얼마나 자기민족중심적인(Anglo-conformity) 동화론인가를 짐작케 하고 있다(Rumbaut 1999; 172).

미국이라는 국가가 설립된 이후 세계 거의 모든 나라로부터 수많은 이민들이 기회를 찾아 미국으로 들어왔다. 처음에는 이민자들이 자기 출신 국가의 언어, 문화, 관행 등을 유지하고 있었으나 점차 세대를 거치면서 미국 사회는 마치 이들 이민자들을 용광로처럼 녹여내서 미국에서 형성되어 온 주류사회에 동화시켜 동질적으로 통합시킨다는 이론이 용광로론이다. 이 용어는 미국의 장월(Zangwill)이라는 사람이 1908년에 희곡에서 처음 사용했다고 한다(Gloor 2006; 29). 용광로론은 이민자들의 문화가 백인 앵글로색슨의 기독교적 주류문화와 용광로에서 질적으로 뒤섞여 혼합문화가 형성되는데 이 혼합문화가 새로운 주류문화가 되고 미국의 이민자들은 주류문화가 된 혼합문화에 사회문화적으로 동화가 이루어진다는 것이다(Gloor 2006; 29). 여기에서 인종적 혼합론(ethnic stew)은 용광로론과 유사하나, 인종 간 문화적 구분이나 차이가 일정하게 존재하면서도 상호관계를 맺고 유지한다고 본다(Laubeová 2000). 용광로론도 고전적

인 동화론에서 보이는 개신교를 믿는 백인 앵글로색슨 문화의 인종적 자기중심주의를 일정하게 벗어나기는 했으나 용광로론에서 이야기하는 혼합문화도 결국 기존 백인주류문화가 일정한 변화한 것이기는 하지만, 기본적으로 백인주류문화를 중심으로 형성된 것이라는 점에서 문화적 동화론이라고 볼 수 있다.

이와 같은 동화론은 1920년대부터 지배적인 이민 이론으로 자리를 잡고 있었다. 이 이론에 따르면 어떤 인종이나 민족의 일부가 다른 나라로 소수의 이민으로 이주해 와서 정착하는 경우 해당 국가의 주류사회와 문화에 질적으로 동화되어 간다는 것이다. 여기에서는 문화적 통합을 통한 동화과정이 일직선적인 통합과정을 겪는 것으로 보았다(Alba and Nee 1999; 140).<sup>2)</sup>

이와는 달리 이민자들이 주류사회에 하나로 동질적으로 동화되는 것이 아니라 자기 모국에서 체득하고 가져온 언어, 문화, 관행 등의 특징들을 그대로 유지하려는 강한 관성을 가져 미국과 같은 이민자로 이루어진 나라들은 문화적 모자이크라고 보아야 한다는 이론이 샐러드그릇(salad bowl)에 비유한 문화적 다원주의론(cultural pluralism)이다. 이 샐러드그릇론은 이민자들과 주류사회와의 관계가 그렇게 일직선적이고 동질적인 동화과정을 밟는 것이 아니고 인종적 소수자인 이민자들은 다양한 경제적, 문화적 특징을 유지한 채 주류사회 혹은 다른 이민자사회와 병렬적으로 존재하고 있다고 보는 문화적 다원주의(multi-culturalism)라 할 수 있다. 이 이론은 동화론과 비교하여 정치적으로 주류 사회의 자기중심적 시각

---

2) 그러나 이와 같은 동화론, 용광로론을 주장한 백인 주류들은 적어도 1960년대 말까지 아프리카에서 노예로 데려온 흑인들을 백인 중심의 사회에 통합하되 결혼이나 문화적인 면에서 동등하게 대우할 생각이 없었다는 점에서 동화론의 인종주의적 위선이 드러나고 있다.

에서 벗어난 것으로 유럽에서 오랫동안 존중되었던 문화적 다원주의(multi-culturalism)의 담론의 기반을 이루고 있다.

그러나 샬러드그릇론이 가정하듯이 이민자들은 주류사회와 동등한 지위나 위치에서 병렬적으로 수평적인 관계를 유지하는 것이 아니라 이민자들 상호 간에 복잡한 거래와 협력관계를 유지한 가운데 이를 바탕으로 주류사회와 경제적으로 독특한 관계맺기를 통해서 구조적으로 주류사회에 편입되고 있다. 고전적인 일직선적인 동화론과 달리 분절화된 동화(segmented assimilation) 혹은 공간적 동화(spatial assimilation) 등의 수정된 이론도 등장하였다. 분절화된 동화론(segmented assimilation)은 이민 1세대가 아니라 이민 2세대가 사회계층적으로 분화된 형태로(주류사회의 중산층으로 통합과 문화적 동화, 가난이 지속되는 하층사회로 동화, 이민자들의 공동체적 가치와 강한 연대감의 의도적 보전과 함께 빠른 경제적 발전)로 주류사회에 통합된다고 보았다(Zhou 1999; 201). 그런데 피식민지였던 아시아, 아프리카, 라틴아메리카나 동유럽에서 많은 이민들을 받아들였던 서유럽국가들이나 미국에서 이민자들이 기존 주류사회에 동화되는 것이 아니라 여전히 독자적인 영역을 이루어 주류사회와 나란히 혹은 변방에 존재하는 다양한 모습을 보여왔다.

이제까지 이민이론은 주로 주류사회에서 이민자들의 통합 문제를 중심으로 연구를 하면서 동화론과 좀 더 정교한 동화론이 주류를 이루어왔다고 할 수 있다. 미국을 중심으로 인종적 소수 이민자들이 동화되지 않고 주류사회와 그리고 다른 이민자들과 병렬적인 형태로 지속적으로 나름의 정체성이나 문화를 유지하고 있다는 문화적 다원주의론과는 다른 측면에서 접근하고 있는 것이 '인종적 집중처론'(ethnic enclave theory)이라 할 수 있다. 인종적 소수를 이루고 있는 이민자들이 주류사회에 동화

된다는 가설을 주장하는 동화론에 대하여 인종적 소수자인 이민자들이 주류사회에 대해 별도의 인종적 집중처를 이루어 그 내부에서 조밀한 네트워크를 구축하고 다양한 자원들을 공동으로 이용하며, 정보를 공유하여 독자적인 정체성과 나름대로의 지속성을 유지하고 있다는 이론이다. 다시 인종적 지역집중처는 인종적 지리적 집거지(ethnic geographic enclave)와 인종적 직업집중처(ethnic occupational enclave), 인종적 고용집중처(ethnic employment enclave) 등으로 나뉘어질 수 있다.

중국에서 자치민족으로 존재해 온 중국내 조선족의 집거지는 가령 미국에 존재하는 소수 민족의 인종적 집거지와는 여러 가지 차이가 있다. 즉, 중국내 조선족은 모국인 한국·북한에서 지리적으로 바로 인접한 지역으로 이주를 했고 지리적인 인접성 때문에 끊임없이 왕래와 교류가 이루어지면서 큰 영향을 주고 받아왔다는 점에서 멀리 이민을 간 인종적 소수자들이 일정 지역에 자연스럽게 모여서 사는 것과 구분된다. 또한 중국 정부가 자치주로 인정하여 독자적인 언어사용, 민족어 교육과 문화적 전통의 유지와 보전을 장려해 왔다는 점에서 다른 국가의 인종적 소수자들이 주류사회의 압도적 영향력 가운데 제도적인 뒷받침없이 스스로 인종적 지리적 집거지 혹은 인종적 직업적 집중처를 만들어 유지해 온 것과는 차이가 있다. 이런 차이가 존재하지만, 동북3성의 연변조선족 자치주를 포함한 조선족 집거지와 산거지에 존재하는 조선족들의 삶의 공동체는 인종적 지리적 집거지(ethnic geographic enclaves)라 할 수 있다.

그러나 연변조선족 자치주, 지린(길림)성, 랴오닝(요녕)성과 헤이룽장(흑룡강)성의 자치향, 자치촌 등 행정적인 지원을 받는 인종적 집단거주 지역과 달리 베이징(북경)의 왕징이나 칭따오(청도)의 조선족 신집거지역은 이와 같은 행정적, 제도적 지원이 없이 거의 순전히 경제적인 기반 위

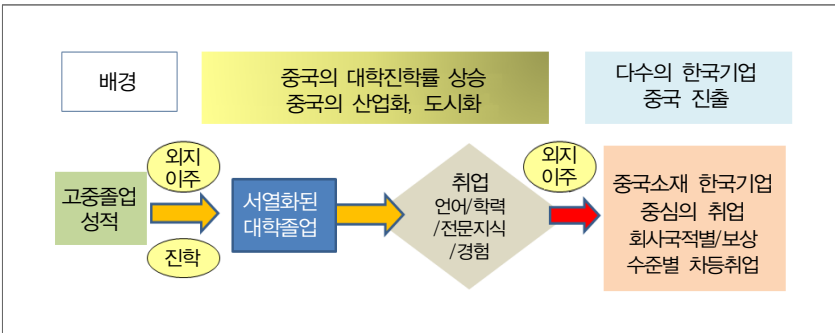
에서 자발적으로 형성된 것으로 조선족의 신집거지(new ethnic geographic enclaves)라 할 수 있다.

중국의 조선족과 같은 인종적 소수자들의 이주와 관련해서도 무작정 상경이나 이주가 아니라 네트워크에 의한 각종 주거와 일자리, 임금 등 각종 정보를 얻어서 이주를 하는 연결망이주(network migration)라고 볼 수 있다(Poros, 2011. 3, 30).

### 나. 조선족 청년의 이주와 노동시장 진출을 설명하는 이론적 틀

조선족 청년들이 산업도시, 대도시에서 마주하는 새로운 노동시장 환경은 자본주의적 이윤동기에 따라서 움직이는 기업이 중심이 되어 노동 시장에서 필요로 하는 직무나 직능과 관련된 숙련, 지식, 경험의 정도를 세분하여 거기에 맞는 취업과 보상을 하는 매우 계층화된 자본주의적 노동시장의 구조와 질서이다.

그림 1-1 조선족청년의 이주와 노동시장 진출 설명요인



중국에서 산업화, 도시화에 의해 열린 새로운 노동시장 질서에서 조선족 청년들이 교육, 언어, 학력, 전문지식과 경험을 반영하여 어떻게 취업을 하게 되는지 구조화되어 있는 경로를 나타내면 위의 그림과 같다.

과거 조선족 청년들의 학교졸업과 취업은 민족교육의 활성화, 민족언어의 보전과 활용, 민족문화와 전통의 보존과 개발에도 기여함으로써 기존의 조선자치주나 자치현 등 지역적으로 밀집하여 존재하는 민족공동체의 유지, 재생산에 도움이 되는 식으로 작용하였다. 그러나 중국의 산업화와 더불어 위의 그림에서 보는 바와 같이 조선족 청년들은 이주(migration)라는 계기 그리고 서로 질적으로 구분되는 서로 다른 경로의 노동시장 진출이라는 두 가지 계기를 맞아 중국에 진출한 한국기업을 통한 한국사회, 조선족 사회 그리고 중국 사회와 새로운 관계맺기를 하게 된다. 또한 조선족 청년들에게는 중국의 노동시장으로 진입하는 길이 한족 청년들과 마찬가지로 다양하게 열려 있다. 그러나 조선족 청년들이 한국어 능력과 한국인과 같은 사고방식을 가지고 있다는 점에서 한국기업 취업에는 유리하고, 한족 중심의 중국기업이나 국유기업, 사업단위 등에 취업하기에는 불리한 측면을 동시에 갖고 있다.

조선족 청년들이 산업화에 따라 중국에서 이주를 하고 서로 다른 길로 노동시장에 진출하여 일정하게 계층화되지만, 주로 한국기업에 취업하여 한국사회와 새로운 긴밀한 관계를 형성하는 특징을 보이고 있다. 또한 대도시나 산업도시로의 이주 등으로 인해 기존의 동북3성 특히 연변조선족자치주의 조선족 사회와도 새로운 관계를 맺고 새롭게 형성되고 있는 대도시와 산업도시의 조선족 공동체의 형성에도 참여하고 있다. 중국 주류 사회와의 관계도 과거에 동북지방에 민족자치주의 형태로 존재하던 것에서 벗어나 이제 대도시에서의 분산거주와 중국 내 한국기업 취업을 중심

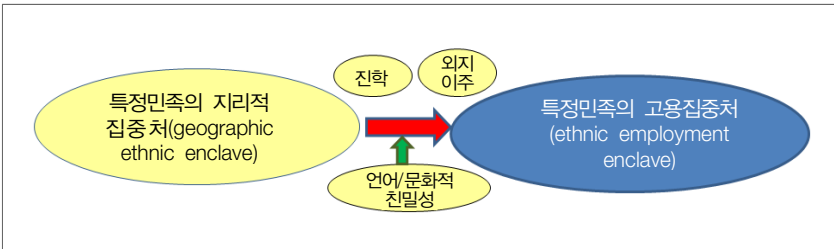


으로 독특한 관계맺기를 하고 있는 것으로 보인다.

본 연구에서는 조선족 청년들이 노동시장에 진출하는 방식, 내용, 특징 등은 어떤 것인가를 설명할 것이다. 그리고 조선족 청년들의 노동시장 진출과 함께 기존의 조선족 사회, 도시에서 새로 형성되는 조선족 공동체, 한국기업 취업을 통한 한국사회 그리고 중국 주류사회라는 여러 사회와 맺고 있는 관계, 특히 산업화와 도시화 과정에서 변화하는 관계를 설명할 것이다. 이는 미국이나 유럽을 중심으로 발전되어 온 앞서 살펴본 이민이론으로는 설명되기 어려운 다양한 측면들이 존재할 수 있다.

이런 점에서 중국에서 조선족들이 존재하고 살아왔던 형태와 성격을 논의하자면, 기존의 인종적 지리적 집거지(geographic ethnic enclaves)론과 그 변형을 통해서 설명할 수 있을 것이다.

그림 1-2 특정 민족(인종)의 지리적 집거촌에서 특정 민족의 고용집중처로



기존의 인종적 집거지(ethnic enclaves)론은 특정 인종이나 민족이 이주해 간 사회에서 지리적으로 특정지역에 집중하여 거주하면서 주류사회에 동화되지 않고 나름대로 경제공동체, 지역공동체를 이루면서 살아가는 형태를 말한다. 여기에서는 이를 약간 변형하여 조선족이 과거 동북지방에서 조선족 자치주, 자치현 등을 이루면서 인종적인 지리적 집거지

(ethnic geographic enclave)를 형성했다고 할 수 있다. 그러나 중국이 산업화, 도시화되면서 조선족 청년들의 다수가 한국기업에 취업하고, 중장년층 조선족들이 한국기업 소재지 혹은, 조선족 주거지역을 중심으로 각종 연관산업에 종사하거나 자영업을 하는 등 한국인과 조선족들이 함께 신 인종적 고용집중처(ethnic employment enclave)를 이루고 있다고 볼 수 있다.<sup>3)</sup>

동시에 중국사회 특유의 강력한 통합력이 작용하는 가운데 조선족 청년들의 한국기업 취업이라는 계기를 맞아, 해방 이후 사실상 단절되었던 중국내 조선족 사회와 한국사회 간의 접촉으로 조선족 사회가 한국문화, 한국어, 한국의 정치와 경제를 경험하면서 과거 1980년대 전반기까지는 조선족 자치주 사회에서는 꿈꾸기 어려웠던 한국사회와의 관계도 재형성되었다.

이렇게 고용을 중심으로 형성된 민족의 새로운 고용집중처(new ethnic employment enclave)는 주로 조선 말기부터 일제 강점기에 걸쳐서 조선에서 만주로 이주해 온 조선족들이 중심이 되어 연변자치주와 흑룡강성 그리고 요령성에 있는 조선인촌이나 현을 중심으로 건설한 인종적인 지리적 집거지(ethnic geographic enclave)와 여러 가지 면에서 다르다. 새로

---

3) 이와는 별개로 조선족 미숙련 중장년층은 산업화되고 도시화되는 중국에서보다 한국에서 단순 노동에 종사하는 것이 수입이 낮기 때문에 대규모로(약 50만명에 육박) 한국에 이주하여 일을 하면서 일부는 영주권을 신청하여 받았고 다수는 중국에 있는 고향(연변자치주, 헤이룽장(흑룡강)성, 랴오닝(요녕)성의 조선족촌과 조선족현)을 내왕하면서 한국에 장기거주하고 있다. 한국에 장기거주하면서 미숙련 노동에 종사하고 있는 이들 조선족 중장년층들도 중국에서 건너온 한족들과 한국의 가리봉동, 가산동 일대에서 집단적인 거주촌을 형성하여 모여살고 있는데 이것도 일종의 지리적인 인종적 집중처(ethnic enclave)라고 할 수 있다. 여기에서 한민족이라는 새로운 용어를 쓰는 것은 한국민족, 조선족이 한민족 전체를 지칭하지 못하고 부분적으로만 지칭할 수 있다는 한계를 벗어나고자 한민족이라는 용어를 사용하였다.

은 민족의 고용집중처(new ethnic employment enclave)는 중국에 진출한 한국기업의 수요와 조선족 청년들의 이주와 취업의 필요라는 요구가 결합되어 형성되었다는 점에서 양자 사이의 상호의존적 공생적 협력이 두드러진다. 더구나 급변하는 중국경제와 사회 속에서 양자 사이에 존재하는 상호의존적인 공생적 협력의 동학(dynamics)이 민족의 신고용집중처의 변화를 가져오고 있고, 이는 그에 속한 조선족 청년들의 불안정성, 정체성의 동요 등을 야기할 수 있다.

또한 조선족 청년들이 중국에 진출한 한국기업에 주로 취업을 함으로서 민족의 고용집중처(ethnic employment enclave)를 형성한 것이 얼마나 지속가능성이 있으며, 향후 조선족 청년들이 변화하는 중국 사회 내에서 살아가는데 얼마나 도움되는지 아직은 판단하기에는 이르다.

또한 조선족 청년들이 중국의 한족청년들보다 유리한 입장에서 일본 기업이나 다국적 기업에 취업하면서 중화민족주의를 넘어 새롭게 확대되고 통합되어 가는 아시아 시장에서 자유롭고, 중국, 한국·북한, 일본 나아가 세계를 동시에 폭넓게 이해하면서 서로를 연계시켜 주는 진정으로 국제화된 동아시아인으로서 거듭날 가능성도 열어주고 있다고 할 수 있다.

조선족 청년들 가운데 일부는 고등학교(고중) 시절 일본어를 배운 것을 수단으로 하여 일본유학을 간 뒤, 대학원 등에서 학위를 마치고 일본에서 정착을 하거나 한국이나 중국에서 취업을 하는 등 다양화된 모습을 보이고 있다. 그러나 조선족 청년들이 중국, 한국, 일본의 세 나라 청년들이 해 내지 못한 일, 즉 진정으로 동아시아를 지역적인 수준에서 이해하고 독자적인 시각을 세워 세 나라를 포함한 동아시아 각국의 협력과 평화를 이끌어내는 역할을 하는 것은 아직은 여전히 가능성으로만 남아 있다.

조선족 청년들의 중국 내 이주와 노동시장 진출은 여전히 진행형으로 아직까지 정착되고 완성된 것이 아니다. 이들 진행형이 갖고 있는 가능성과 잠재력을 얼마나 제대로 실현하는가는 조선족 청년들이 새롭게 주어진 기회구조를 활용할 수 있도록 얼마나 준비되고 노력하느냐 그리고 조선족 사회, 중국 주류사회, 한국 그리고 북한과의 관계, 더 나아가서는 일본 사회와의 관계를 얼마나 긴밀하고도 어느 쪽에 편벽되지 않게 정립하고 활용하느냐에 달려 있을 것이다.

### 3. 연구방법과 연구대상

#### 가. 연구방법

본 연구는 연구주제에 대해 접근하기 위해 정성적인 방법을 사용했다. 본 연구는 중국 사회의 개혁·개방 이후 산업화, 도시화 과정에서 1980년대 말 이래 2013년 현재까지 조선족 청년들의 이주, 교육, 취업 등을 포함한 노동시장 진출과정과 그 변화를 포괄하고 있기 때문에 한편으로는 역사적인 접근을 필요로 한다. 또한 중국 국가정책의 변화, 중국사회의 전반적인 변화, 한국기업들의 중국 투자와 정착 등 중국 조선족 청년들의 이주와 노동시장 진출의 정치, 경제, 사회적 맥락에 대한 이해와 그 맥락 속에서 조선족 전체 혹은 조선족 청년들의 움직임을 살펴보는 것이 필요하기 때문에 맥락에 닿는(contextualized) 연구가 필요하다. 조선족 청년들의 이주와 노동시장 진출이 중국의 정책변화, 중국의 주류사회와 노동시장의 변화, 조선족 사회의 대규모 이주와 급격한 변화 그리고 한국 기

업들의 투자정책 변화 등이 역동적으로 맞물리는 상황 속에서 이루어져 왔기 때문에 사실상 모든 것이 변화하는 역동성 속에서 각종 변화들을 분석해 내야만 한다. 그 외에도 이 연구주제에 관한 선행연구가 없어 이미 제기된 가설들을 검증하기보다는 탐색적인 연구를 통해서 본 연구주제와 관련된다양한 가설들을 세워보는 것이 필요하다.

이런 점들을 고려할 때 정성적인 방법을 통해서 이번 연구를 하는 것이 불가피했다고 할 수 있다. 연구기간이 길었더라면, 여러 도시에서 인터뷰한 내용을 토대로 설문지를 만들어 조금 더 체계적인 조사를 할 수 있었겠지만, 길지 않은 기간 내에 연구를 수행하여야 했기 때문에 샘플의 수가 제한될 수밖에 없고 그것도 모수를 추정하기 어려워 일정한 편향을 벗어나기 어려울 수밖에 없는 한계를 갖고 있다.

본 연구를 위해 정성적 방법을 사용하되, 조선족 청년들 개인이 갖고 있는 경험의 한계, 편향성, 특성 등을 고려하여, 조선족 청년들만이 아니라 중국 대도시에 정주해 살고 있는 조선족 중장년층, 학자, 학교 교사, 관리자 등을 면담했고, 연변조선족 자치주 출신만이 아니라 지린(길림)성의 다른 도시의 조선족 청년, 흑룡강성의 조선족 집거지 혹은 산거지 출신의 청년, 랴오닝(요녕)성 출신의 조선족 청년들도 폭넓게 면담을 했다.

본 연구를 수행하기 위해 연구자들은 연변 조선족 자치주는 물론 조선족 청년들이 취업하고 거주하고 있는 중국의 주요 도시에 직접 출장을 가서 조선족 청년들을 대상으로 하여 조사를 진행했다. 조선족 학자 두 분이 공동연구자로 참여함으로써 조선족 청년그룹과의 연계, 면담주선 및 조선족 학교, 조선족 청년들의 진학과 취업 등 조선족 사회의 맥락에 대해 자연스런 이해를 하는데 큰 도움이 되었다. 연구를 위한 자료를 얻

는 주된 방법은 조선족 청년들을 고등학교(고중) 동창생들 중심으로 1회에 3~6명을 단위로 집단면담을 하는 것이었다. 연변 조선족 자치주, 헤이룽장(흑룡강)성, 랴오닝(요녕)성, 그리고 지린(길림)성의 조선족 자치항 등 출신 등의 조선족 청년들을 다양한 연고와 지인들을 통해 접촉하여 연락이 가능한 조선족 고등학교(고중) 동창생들을 회사일을 마친 뒤 음식점 등에 모으도록 하였다. 집단면담에서는 참석한 조선족 청년들의 개인 인적사항과 경력을 파악한 뒤에는 누구라도 답할 수 있는 질문을 던져서 자유로운 답변을 유도했고 필요하면 서로 경험을 공유하는 방식을 택했다. 조선족 청년들의 집단면담은 고등학교(고중) 동창생들이 함께 모여 면담을 하는 경우가 많았기 때문에 서로 간에 부담이 없이 면담을 할 수 있었다.

면담은 주로 반구조화된(semi-structured)된 질문서를 이용하여 응답자의 고향, 나이, 진학과 학력, 언어능력, 이주시기 등 기본사항을 파악하되 과거의 직장, 현재의 직장 그리고 직장을 들어간 계기, 직장에서의 역할, 직장이동, 장래 희망과 문제점, 문화생활, 가족관계 등을 중심으로 파악하였으며, 질문서의 질문에만 의존하지 않고 보다 자유롭게 이야기할 수 있도록 개방형의 질문으로 유도하였다. 물론 조선족 청년들에 대한 질문, 조선족 학교 선생님이나 대학교수에 대한 질문, 그리고 조선족 기업가나 조선족 기업관리자들에 대한 질문은 다룰 수밖에 없었다.

## 나. 연구대상

본 연구의 대상은 40세 미만의 중국 조선족 청년들로서 중국에 거주하여 경제활동을 하고 있는 층으로 한정하였다. 중국 조선족은 대량으로 중

국내 도시이주, 한국으로의 대량이주 그리고 한국을 제외한 일본 등 세계 각국으로의 이주 등 다양한 이주양상을 보이고 있는데 여기에서는 중국 내 살고 있는 노동시장에 진출해 있는 조선족 청년들을 대상으로 하였다. 이렇게 연구의 대상을 한정된 것은 본 연구가 중국연구라는 점 이외에도 중국, 한국, 일본이나 다른 외국으로의 이주한 조선족 청년들을 추적하여 조사하는 것이 매우 어렵고, 시간과 돈이 많이 드는 작업이며, 이들 나라의 노동시장이 너무 차이가 나서 쉽게 비교하기가 곤란한 점이 있기 때문이다.

연구대상자들을 주로 조선족 청년 중 주로 기업에 취업한 사람들을 대상으로 했기 때문에 면담대상자 선정에서 중국에서 자영업에 종사하고 있는 조선족, 한족학교를 나와서 조선족 학교 출신들과는 연락이 닿지 않은 조선족 청년들이 배제되었을 수 있으나 자영업에 종사하는 일부 그리고 한족고등학교(고중)를 다닌 조선족 청년들도 부분적으로는 면담할 수 있었다.

#### **다. 면담대상자**

원래 연구대상은 40세 이하의 조선족 청년들이지만, 40대, 50대의 경험이 많은 조선족들까지 면담을 확대한 것은 오히려 연세가 많은 분들이 조선족들의 이주, 사업, 노동시장 진출 등에 대한 다양한 경험, 식견 및 역사에 대한 이해 그리고 최근의 변화까지 잘 알고 있었기 때문이다. 따라서 면담대상자는 조선족 청년들을 주로 하되 조선족 청년만이 아니라 조선족 학생과 청년들의 움직임을 잘 알 수 있는 중학교(초중), 고등학교(고중) 선생님이나 대학교 교수까지 포함했고, 조선족 마을 촌장, 중국 연변

자치주의 조선족 고위관리, 조선족 사업가, 기업의 조선족 고위관리자 등도 포함하였다. 조선족 청년들의 이주와 노동시장 진출에 대한 흐름과 변화 및 조선족과 그들을 고용한 중국 내 한국기업 관리자들과의 관계 그리고 한국기업에서의 조선족 청년들의 역할을 이해할 수 있는 사람이라면 누구라도 면담하고자 했다.

중국 내 조선족 청년들이 거주하고 취업하는 도시들 상당수에서 면담을 진행했는데, 조선족 청년들이 다수가 취업하고 있는 도시 가운데 빠뜨린 곳은 동북지방의 하르빈시, 톈진(천진)시, 상하이 부근의 소주나 이오시, 광둥성의 셴젠(심천)시, 광저우(광주)시 등이다.

필자들이 조선족 청년 연구를 위해 면담을 다닌 지역은 아래와 같다.

- 조선족 집거지나 그 인접 도시인 연길시, 창춘시, 셴양(심양)시
- 산업화, 도시화와 더불어 새로운 조선족 집거지가 형성되어 있는 칭따오(청도)시와 다롄(대련)시
- 대도시로서 부분적인 조선족 집거촌이 형성되어 있는 베이징(북경)과 상하이



표 1-1 면담대상자 기본사항

번	인적사항				교육 관련			직업 관련			
	성명	성별	출생 연도	출생지	혼인	학력	종교등학교 (조선족/한족)	외국어	취직도시/직업	취직 연도	전 직업
1	이**	남	1981	연변 인도	기혼	대졸	조선족 학교	일어	다렌/HP 콜센터	2007	-
2	이**	여	1983	연변 연길	기혼	대졸	조선족 학교	영어	다렌/HP 오프레이션 서버팀	2005	-
3	이**	여	1987	연변 연길	미혼	대졸	조선족 학교	영어	다렌/HP 콜센터	2012	2011년 칭따오 넥스타이어에서 1년 4개월 근무
4	이**	여	1985	흑룡강 목릉	미혼	대졸	한족 학교	일어	다렌/HP 콜센터	2009	다렌 이웃방
5	이**	남	1980	연변 연길	기혼	대졸(일본)	조선족 중학교/ 기술전문고등학교	영어	다렌/HP 콜센터	2007	2007년 2월에 다렌에 와서 DELL에 8개월
6	이**	남	1985	길림	미혼	대졸	조선족	일어	다렌/HP 콜센터	2010	-
7	김**	남	1981	연변 연길	기혼	고졸	조선족 학교	일어	다렌/HP 콜센터	2006	일본유학, 2006년에 한국 회사에서 홈페이지 디자인, 2007년 7월 퇴사후 가이드
8	김**	여	1982	연변 화룡	기혼	고졸 (일본)	조선족 학교	일어	다렌/IBM 회계	2011	일본유학, 사이판, 한국 등 나라에서 일함
9	신**	남	1981	연변	미혼	대졸(일본)	조선족 학교	일어	다렌/IBM 홈페이지 설계	2010	2005년 다렌에서 5년 인트라넷설계, IBM 1년 반 근무, 베이징무역회사 반년 근무
10	김**	남	1982	흑룡강 밀산	미혼	대졸(일본)	한족 학교	영어	다렌/인도회사 콜센터		천진 철광무역회사 근무
11	강**	여	1989	요녕 요양	미혼	대졸	조선족 학교	영어	다렌/IBM	2012	2011년에 다렌에 와서 무역회사 근무, 아 옷바우더 광고업무

번	인적사항				교육 관련			직업 관련			
	성명	성별	출생 연도	출생지	혼인	학력	종교(종교/한족)	외국어	취직도시/직업	취직 연도	전 직업
12	김**	남	1983	연변 연길	미혼	대졸	조선족 학교	일어	다렌/IBM 채권관리	2007	2005년도 다렌 HP 콜센터 1년반 근무, 2007년 2월 IBM 콜센터, 2011년부터 채권관리
13	이**	여	1988	연변 훈춘	미혼	대졸	조선족 학교	영어	다렌/IBM	2013	2011년 다렌 XTS 장흥도 운영팀 비서
14	이**	여	1989	연변 연길	기혼	전문대	조선 고졸	영어	청파오/주부	2009	부동산 직원
15	이**(한)	여	1986	청파오 와이방	미혼	대졸(한국)	한족 학교	영어	청파오/위더스 회사원	2011	-
16	한**	여	1987	길림 장백현	기혼	전문대	조선족 학교	영어	청파오/주부	2004	2004년에 청파오에 와서 슈퍼 카운터, 조 선숙 운영회사의 사무실 직원, 무역회사 직원, 2013년 그만둠
17	최**	남	1981	연변 왕징	기혼	고졸	조선족 학교	일어	청파오/**직원	2005	2000년에 청파오에 와서 한국복정회사 1년 반 근무, 제남 복정회사 반년 근무
18	최**	여	1978	길림 장백현	기혼	고졸	조선족 학교	일어	청파오/**직원소개소직원	2010	1996년 시천의 대만 음식회사 통역, 베이징에서 식당 직원, 2009년에 청파오에 와서 한강감독자 2년
19	김**	남	1987	길림 사평시 매화구	미혼	대졸	조선족 학교	영어	청파오/** 직원	2011	2011년 상해 친형 복정 회사 직원, 한국 복정 회사 직원
20	이**	남	1985	연변 연길	기혼	초졸	조선족 학교	일어	청파오/**한국회사 직원	2007	고향에서 자동차 정비, 2002년에 청파오에 와서 한국 복정 회사 직원, 한국에서 일함
21	김**	남	1985	연변 왕징	기혼	전문대	한족 학교	영어	청파오/한국전자회사	2010	2004년도부터 청파오에서 한국 회사 자체 관리 등

번	인적사항				교육 관련			직업 관련			
	성명	성별	출생 연도	출생지	혼인	학력	고중(조선족/한족)	외국어	취직 시/직업	취직 연도	전 직업
22	김**	남	1978	흑룡강 동녕현	기혼	초졸	조선족 학교	일어	칭따오/** 회사 직원	2009	2004년 친구소개로 칭따오에 와서 사이클 북정회사 직원 5년
23	박**	남	1979	연변 훈춘	이혼	대졸	조선족 학교	일어	칭따오/중일합작기업 직원	2010	2008년도에 칭따오에 와서 기병회사 천막 회사 일본관련 사무직
24	김**	남	1971	길림성 교하시	기혼	대졸	조선족 학교	일어	칭따오/재칭따오한국투자기업협회 부사무국장	2000	1997년 칭따오로 와서 무역회사 3년 근무
25	권**	남	1973	흑룡강 하르빈	기혼	대졸	조선족 학교	영어	칭따오/** 무역회사	2001	전업국 2년 근무, 1995년 칭따오 한국기업 회사원, 다시 고향에서 러시아 장사, 칭따오에서 무역회사, 식당운영
26	유**	남	1972	흑룡강 영안시	기혼	대졸	한족 학교	영어	칭따오/양구회사, 커피숍 운영	2000	양주 양구회사 취직, 1997년 칭따오에서 3년 완구 장사
27	조**	남	1969	길림 서란	기혼	소학교	조선족 학교	일어	칭따오/**회사 운영	2008	연태에서 한국 신발회사 3년 근무, 대우 회사 3년 근무, 1988년부터 복건성 녑터시 부산 석재 근무
28	조**	남	1966	흑룡강	기혼	대졸	조선족 학교	일어	칭따오/**공업유한회사 사무실 대표	1997	1995년에 재생섬유 생산하는 한중합작 기업 중국측 책임자
29	김**	남	1979	연변	기혼	하르빈 공대석사	연변중	일어	상해/프랑스기업		Teradyne(반도체) 일본계 - PTC(미국계 IT)
30	김**	여	1982	연변	기혼	연변대-일본고베대 석사	연대부중	일어	상해/일본기업		상해일본회사 동역- Unisis(미국, IT)
31	장**	남	1979	연변 안도현	기혼	연변과기대-한국 건국대 석사	안도2중	일어	상해/미국회사	2006	미국PTC PLIM 7년 근무

	인적사항				교육 관련			직업 관련			
	성명	성별	출생 연도	출생지	혼인	학력	중고등학교 (조선족/한족)	외국어	취직도시/직업	취직 연도	전 직업
32	이**	여	1981	연변 웅징	기혼	남경농업대	용정중	일어	상해/미국회사		삼성SDI 1년- 일본 Mizuho(영업) 2년만- IBM(IT)3년
33	서**	여	1981	연변 안도	미혼	연변대- 일본고베대 석사	안도중	일어	상해/일본회사	2012	오사카 센트렐(Forward) 항공유수출 1년(2009), 일본신발회사(2009-12) 3년
34	김**	여	1980	연변 웅징	미혼	연변대/ 승실대 박사	웅정중	일어	북경/한국대기업		한국 유학, 박사 - 한국에서 한화증권, 자본시장연구원
35	최**	여	1986	연변 연길	미혼	장춘 세무학원	연변중	영어	북경/한국대기업		상하이LG하우시스(2년)
36	장**	남	1985	흑룡강 묵단강	미혼	서안 간축과학 기술대	묵단강중	영어	북경/한국대기업		첫 직장
37	조**	여	1980	연변 웅징	미혼	북경과학기술 무역학원	웅정중	일어	북경/다국적회사	2011	LG Philips - 진보소주 - 네덜란드계 Inarfa, - HP(회계 전문)
38	김**	여	1986	연변 연길	미혼	사천성도서남 재경대학	연변중	영어	북경/다국적회사		노키아
39	이**	남	1986	연변 웅징	미혼	연변대학	조양천 1중	영어	북경/중국회사		디피코(한국기업) - 퇴태
40	김**	여	1982	길림 통화시	미혼	장춘상업전문대	통화시 조선족고중	일어	북경/한국기업	2008	장춘/파라진저(한국회사)비서- 인테리어
41	장**	여	1984	연변 왕청현	기혼	동복사대	도문 철도고중	일어	북경/한국대기업		세라젠(한국기업) - CJ
42	이**	여	1982	흑룡강 오성시	미혼	허빈대학원	오성시 조선족고중	일어	북경/한국기업	2007	버룩시장
43	홍**	여	1975	흑룡강 묵단강	기혼	중양민족대	묵단강 조선족중	일어	북경/한국대기업	2012	LG전자 10년 - 현대재신보험 1년 반

번	인적사항				교육 관련			직업 관련			
	성명	성별	출생 연도	출생지	혼인	학력	중고등학교 (조선족/한족)	외국어	취직도시/직업	취직연 도	진 직업
44	박**	여	1975	흑룡강 목단강	기혼	흑룡강대	목단강 조선족중	일어	북경/한국기업		우석 에스텍
45	신**	여	1978	흑룡강 계동현	기혼	중앙민족대 박사 졸	목단강 계동 조선족중	일어	북경/대학교수		LG
46	박**	여	1980	흑룡강 목단강	미혼	중앙민족대	목단강 조선족중	일어	북경/중국기업	2003	LG 생활건강
47	김**	여	1986	길림 장백현	미혼	우한중법민족 대학	조선 고중	일어	북경/한국계은행		의료기기회사8년
48	안**	여	1986	길림 장백현	미혼	장춘대학	장백조선족중	일어	북경/한국여행사		소흥의 중국무역회사, LG전자
49	최**	여	1986	길림 장백현	미혼	산서태원 재경 대학	장백조선족중	일어	북경/한국대기업		미스터피자
50	최**	남	1986	길림 장백현	미혼	한국연세대 졸	장백조선족중	일어	위해/한국계백화점		삼진 조선소
51	김**	남	1986	길림 장백현	미혼	장춘직업기술 학원	장백조선족중	일어	북경/중국기업		장춘자동차(이차)
52	황**	남	1980	연변 연길시	기혼	중앙민족대	연변2중	일어	북경/방송통 대학교수		
53	강**	남	1975	흑룡강 목단강	기혼	허빈빈공대/ 한국석사	목단강 조선족중	일어	북경/한국대기업	2004	한국 **대학에서 국제무역경영 석사, 한국에서 2년 근무
54	박**	여	1984	화룡	미혼	고졸	화룡 고중	일어	연길/한국계IT회사		
55	김**	여	1988	안도	미혼	연변대	연변대 부속중	영어	연길/한국계IT회사		
56	고**	남	1985	연길	미혼	길림 공상학원	연변대 부속중		연길/연길IT밸리		
57	김**	남	1989	연길	미혼	국제합작기술학교	조선 고중	영어	연길/한국계IT회사		

번	인적사항				교육 관련				직업 관련		
	성명	성별	출생 연도	출생지	혼인	학력	종교(종교/한족/조선족/한족)	외국어	취직도시/직업	취직 연도	진 직업
58	리**	남	1985	화봉	미혼	김림대졸	연변대 부속중		연길/한국계IT회사		
59	김**	남	1986	연길	기혼	연변대사범학교 석사	조선 고중	영어	연길/가족합작기업		
60	이**	남	1986	연길	미혼	대졸	연변대부중	영어	연길/한국계IT회사		네이버에서 3년 반, 한국기업 1년 정도, 스마트폰 약세사리
61	최**	남	1987	연길	미혼	북경시립대	연변대부속중	영어	연길/한국계IT회사		
62	리**	남	1986	용정	미혼	서안통신학원	용정 고중	영어	연길/한국계IT회사		
63	박**	여	50대	연길	기혼	연변대졸 명지대 대학원	조선족학교	일어	연길/대학교수		
64	고**	남	40대	용정	?	대학원	용정2중	일어	연길/대학 연구원		
65	고**	남	1971	용정	기혼	하얼빈공대	용정2중	일어	장춘/사업단위	1994	
66	김**	남	1971	용정	기혼	대졸	용정2중	일어	장춘/한국기업		세리젼(한국기업)
67	**	남	1972	장춘	기혼	장춘건축학원	한족학교	일어	장춘/사업단위		부모가 용정 출신으로 부모가 장춘에 나와 한족학교에 보냄
68	**	남	1971	용정	기혼	대졸	한족학교	일어	장춘/중국기업		
69	**	여	1971	용정	기혼	대졸	용정2중	일어	장춘/공무원		
70	최**	여	1970	연길	기혼	연변대	연변1중	일어	연길/초중교사		
71	허**	여	1970	연길	기혼	연변대	연변1중	일어	연길/고중 교사		
72	**	여	1986	연변도문	미혼	연변대학	도문시 2중 (한족학교)	영어	연변/공무원	2012	

번	인적사항				교육 관련			직업 관련			
	성명	성별	출생 연도	출생지	혼인	학력	중고등학교 (조선족/한족)	외국어	취직도시/직업	취직 연도	진 직업
73	김**	여	1988	연길	미혼	연변대학	연길시2중	영어	연변/사업단위	2012	
74	김**	남	1979	연길	미혼	연변대학 석사	연길시2중	일어	연변/공무원		
75	***	남	1980	연길	결혼	연변대학 석사	연변2중	일어	연변/사업단위	2006	
76	***	여	1980	연길	결혼	북경 정법대	연변1중	일어	연변/공무원	2011	북경취직 - 공무원시험 보고 공무원
77	김**	남	1980	연길	미혼	연변대학	연길시2중	일어	연변/사업단위	2005	
78	***	여	1988	연길	미혼	장춘시범대	연변1중	영어	연변/공무원		
79	김**	남	1958(5)	연변/화룡	기혼	소학교	조선 소학교	-	연변/농민, 쌀가공		현재 화룡시 시골마을에서 농사
80	차**	남	1953	장춘 쌍양	기혼	소학교	조선 소학교	-	장춘/**촌 촌장		현재 장춘시 쌍양구 시골 마을에서 농사
81	한**	남	1984	연변 룡춘	미혼	길림농업대학	룡춘 조선고중	영어	장춘/한국대기업	2006	
82	김**	남	1979	길림 강밀봉	기혼	길림공무원	길림 조선족중	일어	장춘/한국대기업	2006	2002년 거제도에 수산회사에서 2년 근무. 2005년 울산해외사무소에 중소기업 지원센터
83	지**	남	1987	연길	미혼	장춘대학	연길시2중	영어	장춘/한국대기업	2010	
84	정**	남	1983	연길	기혼	장춘이공대/진북대석사수로	연변1중	영어	장춘/한국대기업	2010	2008년 한국계 세화(금형)
85	윤**	여	50대	장춘	기혼	대출	조선족 학교		장춘/학교 교사		교직 27년
86	손**	남	1970	연길	기혼	대출	조선족 학교	일어	북경/한국대기업		

번	인적사항				교육 관련			직업 관련			
	성명	성별	출생 연도	출생지	혼인	학력	중고등학교 (조선족/한족)	외국어	취지도시/직업	취직 연도	진 직업
87	김**	남	1962	연변	기혼	중국대졸/ 한국박사	연변 중	일어	다렌/한국대기업 다렌법인		일본신일본제철 - 한국외대 강사
88	박**	남	1968	길림/통화현	기혼	중앙민족대	요녕 무순시 신빈조선고졸	일어	북경/한국대기업	1995	-
89	조**	남	1988	길림시	미혼	장춘대학	길림 영길현 조선 중	영어	북경/한국대기업	2013	SK유희류
90	장**	여	1963	연변	기혼	중앙민족대/ 한국유학	연변 도문중	일어	북경/대학교수		공무원
91	이**	남	1959	연변 화룡	기혼	중앙민족대 한국 박사	연변 화룡2중	일어	북경/대학교수		1982년 대학진학
92	서**	남	1960	흑룡강 계동	기혼	중앙민족대 한국박사	계동 조선족중	일어	북경/대학교수	1989	1979년 대학진학
93	이**	남	1979	연길	미혼	연변대/한국박사	용정중		북경/연구원 박사	2012	한국**대 경제과 박사
94	박**	남	1966	흑룡강 밀산	기혼	허얼빈건축대	흑룡강 벌리현 조선족중	일어	북경/건축인테리어 사업,		**공업대학 건축과 - 일본SKK 화학연구주식회사 부매니저
95	박**	남	1966	흑룡강 밀산	기혼	치치하얼시범대	밀산 조선족중	일어	북경/여행사 총지배인		** 중학교 체육선생 7년
96	김**	남	1963	연변 용정	기혼	북경농업대학	용정중	일어	북경/여행사		학교장사, **부 외사교류중심
97	량**	남	1957	흑룡강 밀산	기혼	-	조선족 초중졸	-	북경/기업운영	-	
98	이**	여	1957	흑룡강 밀산	기혼	-	조선족 초중졸	-	북경/여행사 사업		중려 국경지대에서 보따리 장사
99	박**	남	1948	한국	기혼	대학		-	북경/**협회 회장, 베이징 **고문 법인장		



번	인적사항				교육 관련			직업 관련			
	성명	성별	출생 연도	출생지	혼인	학력	중고등학교 (조선족/한족)	외국어	취직도시/직업	취직 연도	전 직업
100	김**	여	1974	길림 매하구	기혼	흑룡강 상학원	선양 매하구 조선족중	영어	북경/주부		통화일양(한국합작기업) - ** 시조선족중 교사
101	정**	남	1969	선양	기혼	다롄이공대/ 일반공과대학	선양 조선족 고졸	일어	선양/일본기업		선양 국영기업 4~5년 근무 - 일본에서 10년 거주
102	김**	남	1968	선양	기혼	길림 공업대학	선양 조선족 고졸	일어	선양/** 건축자재사업		국영 중국자동차수입수출유망회사 8년 - **광산수입수출회사 3년
103	이**	남	1979	연길	기혼	연변대/ 한국외대석사	연변 중		북경/중앙 사업단위		
104	동**	여	1982	용정	기혼	중앙민족대	용정 중		북경/** 병원	-	
105	동**	여	1985	용정	미혼	연변과학기술대 (전문대)	용정 중		북경/한국기업		
106	최**	남	1978	용정	미혼	장춘중의대	용정 중		북경/한국보험 영업매니저		
107	박**	여	1988	연길	미혼	길림사대	연변 중		북경/한국** 대학중국 대표처		
108	이**	여	1985	길림성 교하시	기혼	다롄민족학원	교하시 중/한족학교	영어	북경/중국** 건설회사		
109	전**	남	1984	길림성 교하시	기혼	다롄 동북 재경대	교하시 조선족중학교		북경/한국계 은행		
110	임**	여	1987	연길시	미혼	진황도 연성대학	용정 중		북경/한국대기업		
111	이**	남	1981	길림성 교하시	미혼	초중졸	베이징시 동철 중		북경/개인 사업	-	
112	김미영	여	1985	길림성 교하시	미혼	연변대학	교하시 중 한족학교		북경/한국대기업		

## 라. 면담대상자의 특성

면담대상자는 연길, 창춘, 베이징(북경), 상하이, 다롄(대련)과 칭따오(청도)<sup>4)</sup>의 한, 중, 일 기업에 취직한 조선족청년 및 관련된 인사 총 112명이다. 조선족 청년 모집단에 맞게 표본을 선정하여 면담대상자를 골라서 면담을 한 것은 아니며, 여러 접촉과정을 거쳐서 가능하다면 다양한 조선족 청년들을 면담하고자 했다. 면담자들의 현재 주거지역에서 면담이 이루어진 것을 기준으로 하면 연길 21명, 창춘 11명, 셴양(심양) 3명, 다롄(대련) 14명, 칭따오 15명, 상하이 5명과 베이징(북경)에서 44명이 면담에 참여했다.

그러나 피면담자들의 출신지역 별로 보면 지린(길림)성 연변출신 66명, 지린(길림)성 기타 지역 출신 21명, 헤이룽장(흑룡강)성 18명, 랴오닝(요녕)성 3명, 산둥(산둥)성 1명, 한국 1명이다. 연령별로 보면, 20대 43명, 30대 39명, 40대 19명, 50대 9명, 60대 2명이다. 인터뷰 대상자의 현재 직업 및 사업을 보면, 한국회사에 42명, 일본계회사 4명, 중국의 공무원, 공공사업단위(대학교, 학교 교사 포함) 20명, 중국회사 8명, 다국적기업(일본, 한국 제외) 18명, 개인사업자 15명, 기타 5명(주부, 무직 등)으로 구성되어 있어 한국기업에 고용된 사람들이 다수이고, 그 다음이 공무원, 공공사업단위에 고용된 인력이고, 다국적 기업에 고용된 인력들도 18명이나 되고 있다.

위 면담대상자들을 성별로 나누어 보면 여성이 47명, 남성이 65명이고,

---

4) 조사에 의하면, 다롄(대련), 칭따오(청도)시 거주 조선족은 다롄(대련)에 7만여명, 칭따오(청도)에 12만명 내지 13만명 정도 추정된다. 그러나 모두 다롄(대련)과 칭따오(청도)에 호적을 가지고 있는 것은 아니며, 임시 거주증 소유자가 많은 것으로 보인다.

혼인 유무로는 미혼자가 46명이며, 기혼자가 66명(이혼자 포함)으로 분포되어 있다. 고등학교(고중)를 한족학교를 다닌 경우가 111명(한국인 1명 제외) 가운데 9명(8.1%)이었는데, 이것은 현재 25세 이상의 조선족들 가운데 조선족 집거지 근처의 조선족 학교에 다닌 경우가 압도적으로 많았다는 점을 알려준다. 그러나 면담이 거의 조선족 고등학교(고중)를 졸업한 동창 및 한국기업 등에 다니는 조선족을 중심으로 이루어지다 보니, 한족고등학교(고중)를 다닌 조선족 청년들이 상대적으로 적게 면담대상으로 잡힌 것으로 보인다. 실제로는 조선족들 가운데 중학교(초중)이나 고등학교(고중)를 한족학교로 다닌 비율이 조선족 청년들이 젊을수록 그리고 부모가 고향력일수록 그리고 조선족 집거지에서 멀리 떨어져 있거나 조선족이 적게 사는 지역일수록 높게 나타난다는 것을 면담에서 확인할 수 있었다.

일본과 한국으로 유학을 다녀온 경우도 111명 가운데 19명이 되었는데 한국으로 유학을 다녀온 사람이 12명, 일본으로 유학을 다녀온 사람이 7명이었고, 그 중에 박사학위를 한 사람은 모두 한국유학을 다녀온 사람들로 4명이었고 일본 유학을 다녀온 사람 가운데 박사학위 소지자는 없었다.

이들이 사회에 나오거나 대도시나 해안도시, 집거지 주변의 큰 도시로 이주한 기간은 짧게는 1년 길게는 25년에 이른다. 베이징(북경)이나 상하이에는 대학교를 진학하면서 이주를 했다가 현지에서 일자리를 구한 경우와 다른 도시나 지역에서 대학교를 마치고 베이징(북경)이나 상하이 등으로 옮겨온 경우를 볼 수 있다. 중국에서는 대졸자들에 대한 공개경쟁 채용 관행보다는 다양한 네트워크, 인터넷 공고, 각종 소개, 직업소개소 등의 소개가 주된 채용매체로 활용되고 있다. 칭따오(청도)나 다렌(대련)의 경우에는 대부분은 취직을 목적으로 친척, 친구 소개 혹은 인터넷 직

업소개소를 통해 취업을 하면서 진출하게 된다. 진출한 이후에는 여러 회사에서 일하다가 현 직장을 찾은 경우도 있고, 직접 현재 기업에 취직되어 지금까지 일한 경우도 있다. 교육 상황을 보면, 조선족 중고등학교를 다닌 경우가 4명이고 대부분은 조선족 중고등학교를 다녔다. 고등학교까지 영어를 전공한 경우가 12명이고, 일어를 전공한 경우가 18명이다.

## 제2장 조선족 청년들의 이주, 교육과 노동시장 진출

1. 중국의 산업화와 노동시장 변화
2. 조선족의 대량 이주와 조선족 청년들의 교육
3. 조선족 청년들의 교육과 이주
4. 중국 조선족 청년들의 지역별 노동시장 진출의 다양성
5. 조선족 청년들의 대학 진학, 이주 및 취업경로
6. 중국 조선족 청년들의 이주와 노동시장 진출 형태와 유형

## 1. 중국의 산업화와 노동시장 변화

### 가. 중국의 산업화와 산업별 고용의 변화

중국이 1978년 개혁개방을 시작한 이래 중국의 산업구조는 근본적으로 변화해 왔다. 아래 표에서 농업, 광업 등 1차 산업이 1/3 가까이로 축소되고, 3차 산업이 거의 1.8배 증가한 것이 큰 변화이며, 2차 산업은 크게 변화한 것이 없는 것처럼 보인다. 1978년 2차 산업의 비중이 48.2%로 높게 나타났는데, 당시에는 개방되지 않은 상태에서 대외경쟁이나 수입이 없이 국가가 정한 관리가격에 따라 계산된 것이기 때문에 많은 왜곡이 있는 것으로 보인다. 사회주의적 공업화에 따라 당시에 존재했던 제조업 때문에 나타난 1978년 2차 산업의 높은 비중은, 1990~2000년대까지 계속 유지되면서 증가한 것이 아니다. 과거 사회주의적 공업화의 결과로 설립된 많은 국유공장, 도시집체공장들은 개혁, 개방과 함께 경쟁력이 없는 기업이나 설비들은 망하거나 근본적인 구조조정을 거치면서 근본적인 구조조정을 경험해야 했다. 그 결과 1990년 2차 산업이 GDP에서 차지하는 비중이 7% 정도로 줄어들었다가 압축적인 산업화과정을 겪으면서 제조업에서 국유기업, 외자기업, 민간기업들이 빠르게 성장하면서 2차 산업의 비중이 다시 상승한 것이다.

표 2-1 중국의 각 산업의 GDP 비중

(단위: %)

	1978	1990	2000	2009
1차산업	28.1	27.1	15.1	10.3
2차산업	48.2	41.3	45.9	46.3
3차산업	23.7	31.6	39.0	43.4

자료: 中國國家統計局, 中國統計年鑒 2010

중국의 압축적인 산업화 과정의 가장 큰 특징은 1차 산업의 비중과 고용이 크게 줄어들면서 2차 산업과 3차 산업의 비중과 고용이 크게 늘어난 것이라 할 수 있다. 아래 표를 보면, 1978년 이래 2011년까지 고용인력이 3억6,268만명이 늘었는데, 이 가운데 농업, 임업, 광업, 어업 등 1차 산업 종사자수는 2억8,318만명에서 2003년 3억6,546만명으로 늘었다가 2011년에 다시 2억6,594만명으로 줄어들어 비율로 보면 1978년 전체 고용인력의 70.5%에서 2009년 34.5%로 크게 줄어들었다.

표 2-2 중국의 산업별 고용구조의 변화

(단위: 만명, %)

	1978	1991	1995	1997	2000	2003	2005	2007	2009	2011
총고용인용	40,152	58,360	62,388	69,600	72,085	73,736	74,647	75,321	75,828	76,420
1차 산업	28,318 (70.5)	34,876 (59.7)	33,018 (52.9)	34,730 (49.9)	36,043 (50.0)	36,204 (49.1)	33,442 (44.8)	30,731 (40.8)	28,890 (38.1)	26,594 (34.5)
2차 산업	6,945 (17.3)	12,469 (21.4)	14,315 (23.0)	16,495 (23.7)	16,219 (22.5)	15,927 (21.6)	17,766 (23.8)	20,186 (26.8)	21,080 (27.8)	22,544 (29.5)
3차 산업	4,890 (12.2)	11,015 (18.9)	15,055 (24.1)	18,375 (26.4)	19,823 (27.5)	21,605 (29.3)	23,439 (31.4)	24,404 (32.4)	25,857 (34.1)	27,282 (35.7)

자료: 中國國家統計局, 中國統計年鑒 각 연도; 배규식 외(2010), p.31에서 재인용

이에 비해서 2차 산업에서는 1978년 6,945만명이 고용되어 일하고 있었으나 2011년 2억 2,544만명으로 1억5,599만명이나 늘어 그 비중으로도 18.3%에서 29.5%로 11.2%나 늘었다.

표 2-3 소유형태별 고용의 질적 변화

소유형태별	1991	2009
도시의 국유기업, 집단기업	1억 4,292만명	7,038만명
민간기업(유한, 주식, 개인, 외자, 해외중국인 투자 기업)	235만명	10,792만명
도시 자영업자	692만명	4,245만명
향진(농촌)기업	9,609만명	1억5,588만명

자료: 中國國家統計局, 中國統計年鑒 각 연도.

가장 크게 고용이 늘어난 3차 산업에서는 1978년 4,890만명(전체 고용의 12.2%)에서 2009년 2억 7,282만명(35.7%)로 무려 2억2,392만명(23.5%)나 증가했다. 이런 변화 속에서 과거 국유기업이나 도시집체기업에 고용되어 있던 많은 중장년 노동자들이 대규모로 하강(下崗 - 구조조정)하면서 점차 실업자화되었다. 도시의 국유기업과 집체기업에 고용되어 있던 노동자들이 1991년에 1억4,292만명이었으나 2009년에는 7,038만명으로 무려 7,244만명이나 줄어들었다. 도시 노동자 고용비중에서 국유기업이 차지하는 비율이 1978년과 2005년 사이에 78%에서 24%로 크게 감소했다. 반면, 민간기업의 고용인력은 1991년 235만명에 불과했으나 2009년 1억 792만명으로 1억 557만명이나 늘어났다. 동시에 향진(농촌)기업도 1991년과 2009년 사이에 고용규모가 9,609명에서 1억 5,588만명으로 5,979만명이나 늘어났다.

표 2-4 각 성과 도시간 임금격차

(단위: 위엔(元))

	1985	1995	2005	2008
상하이	1,344	9,279	34,345	56,565
베이징(북경)	1,343	8,144	34,191	56,328
톈진(천진)	1,165	6,501	25,271	41,748
장수성	1,037	5,943	20,957	31,667
저장성	1,065	6,619	25,896	34,146
광둥성	1,311	8,250	23,959	33,110
랴오닝성(요녕성)	1,064	4,911	17,331	27,729
충칭시	-	-	16,630	26,985
산둥성	1,079	5,145	16,614	26,404
지린(길림)성	1,055	4,430	14,409	23,486
헤이룽장성(흑룡강성)	1,039	4,145	14,458	23,046
후베이성	1,027	4,685	14,419	22,739
하이난성	-	5,340	14,417	21,864
장시성	966	4,211	13,688	21,000

자료: 中國國家統計局, 中國統計年鑒, 각 연도; 배규식 외(2010), p.38에서 재인용



더구나 각 해안지역의 성과 내륙지역의 성 간 임금격차, 대도시와 지방 성 간의 임금격차가 위 표와 같이 매우 컸기 때문에 그리고 산업화되고 3차 산업이 발전한 해안지역의 산업도시와 대도시에 일자리 기회가 많기 때문에 농촌 출신 청년들을 중심으로 이들 산업도시와 대도시로 대규모로 이주를 하였다. 그 뿐 아니라 산업도시나 대도시로 전문대학이나 대학교에 진학한 뒤 그 도시에 눌러 앉는 것도 중요한 이주의 형태가 되었다. 이와 같은 농민과 그 자녀들이 도시로 이주하는 규모와 속도는 1990년대~2000년대 들어서면서 더욱 가속화되어 2000년대 마지막과 2010년대 초 중국의 해안산업도시에서 인력이 부족할 때까지 지속되고 있다.

#### 나. 중국의 노동시장 개혁

중국 조선족 청년들의 이주와 노동시장 진출과 관련하여 주목할 것은 중국에서 개혁, 개방과 함께 1980년대 이래 점진적으로 이루어진 노동시장의 개혁과 자유화라고 할 수 있다. 중국 조선족 청년들의 이주와 노동시장 진출은 중국 노동시장의 자유화와 개혁 속에서 이루어졌기 때문이다.

중국은 사회주의적 계획경제 아래에서 중국 인민들의 압도적 다수는 농민들이었고 그들은 다른 지역이나 산업으로 옮겨가는 것이 허용되지 않은 채 농업에 종사하도록 배치되어 있었다. 또한 1980년대 중반까지 사회주의 체제 아래 중국 내 농촌은 물론 도시에서도 자유로운 노동시장이 형성되지 않은 채 당국에 의해서 인력과 제품을 포함한 자원배치와 분배가 계획적으로 이루어졌고 제품가격이나 임금도 당국에 의해서 결정되었다. 각 조직단위(單位: 중국에서는 단위가)가 사회주의 계획경제 아래 일

종의 경제활동, 분배만이 아니라 정치사회적 일상생활을 조직하는 주체가 되었다(Cai 외, 2008; 170). 또한 1958년 호구등록제가 시행되면서 출생지를 기준으로 각 개인들은 농촌호구와 도시호구로 정해졌고, 이주를 하기 위해서는 출신지와 이주지 양측 당국에서 사전승인을 받아야만 했으며, 특별한 일이 있어서 호구가 있는 거주지에서 다른 곳으로 옮길 때도 최장 3개월까지만 머무는 것이 허용되었다.

이와 같은 사회주의 계획경제를 변화시키기 위해 이루어진 1978년~1984년 사이의 첫 번째 중요한 농촌개혁은 농업에서 가구책임제의 도입으로 기존에 집단적으로 이루어지던 의사결정권을 가구로 돌리고 가구가 이익의 주체가 되도록 했다. 1980년대 초반까지는 여전히 공간적 노동이동을 가로막는 여러 가지 제도적 장벽들이 남아 있었다. 그러나 1983년에 농민들이 자기 마을을 떠나 장거리 출퇴근과 농업생산물의 판매를 허용하였고 1984년에는 농민들이 근거 도시의 집단소유의 향진기업에서 자유롭게 일할 수 있도록 규제를 완화했다. 1985~1992년은 농촌에서 향진기업들이 빠르게 성장하고 도시지역의 국유기업의 관리자들에 비해 보다 많은 재량권을 주고 인센티브를 높이는 개혁이 이루어졌다. 그리고 농민들이 임시로 가까운 도시지역에서 일할 수 있도록 허용하는 새로운 조치도 취해졌다. 이렇게 되자 향진기업의 고용이 1978년 2,800만에서 1985년 7,000만으로 늘어났으며, 1993년에는 1억 2,300만으로 증가했다. 이와 같은 향진기업의 성장은 농촌의 잉여노동력을 흡수하고, 이주를 크게 증가시키지 않고 구조적인 변화를 촉진하는 결과를 가져왔다. 향진기업들은 국유기업보다 규제를 덜 받고, 낮은 노동비용을 이용할 수 있었으며, 더 싼 예산 제약 속에서 사업을 해야만 했기 때문에 이들 향진기업들이 여러 시장으로 진입함에 따라 시장경쟁을 높여서 국유기업들의 비효율성

을 노출시키고 국유기업의 개혁 압력을 낳았다(Cai 외. 2008, 171).

1986년에 중국 정부는 ‘국유기업에서 노동계약의 사용에 관한 임시규제’를 발표하여 노동시장에 노동계약제를 도입하였다. 국유기업의 계약직 노동자 규모가 1990년에 13%로 증가했고, 1995년에는 39%, 1997년까지 약 1억명이나 될 정도로 늘어났다. 노동계약제는 퇴출시장보다는 채용시장에서 더 성공적으로 이용되고 있었다. 그러나 이때까지 중국 정부는 국유기업에서의 노동자 집단해고를 엄격하게 규제하여 매년 1% 이상을 해고하지 못하게 하는가 하면, 해고된 노동자들에게 새로운 일자리를 부여하도록 하는 하강(下崗)이라는 제도를 만들어 해고된 노동자들이 기댈 언덕을 만들어 주었다. 기업경영자들의 자유로운 채용과 계약직 노동자들의 비중이 커지면서 생산노동자들 사이의 경쟁이 증가했다. 이 때 중국에는 보다 다양한 노동력 배치시스템이 자리를 잡게 되었는데, 정부의 직접적인 노동력 배치, 기업들의 자율적인 고용, 그리고 국가의 일정한 가이드라인 아래 자영업이 바로 고용의 세 개 채널이 되었다.

식량배급의 폐지, 비국가고용의 증대와 더불어 더욱 많은 농민들이 도시지역으로 이주를 함으로써 기존의 호구제에 의한 규제를 어렵게 했다. 1984년 중국 정부는 소도시의 기업에서 일을 하거나 자신의 사업을 운영하는 농민들을 식량자급가구로 등록하도록 허용하면서 이들을 비농업가구로 보아 다른 도시거주자들에게는 지급되고 있었던 식량보조나 기타 생필품보조를 지급하지 않았다. 1985년에는 도시에 와서 살면서 일하는 농민공들에게 3개월 이상을 거부할 수 있는 임시거주허가를 받도록 했다.

1992년에는 국유기업들에 자율성을 더욱 부여하여, 보너스를 포함하는 전체 총임금액을 겨냥한 임금규제와 함께 국유기업들이 내부 임금체계를 정할 수 있도록 하는 동시에 총임금액이 기업의 실적과 긴밀히 연동되도

록 했다. 국유기업과 도시집체기업들이 그들의 고용수준을 시장경쟁에 대응하여 조절할 수 있는 큰 유연성을 부여받게 되자, 이들 국유기업과 도시집체기업들은 평생고용제도를 종식하려는 개혁을 추진하게 되었다.

#### 다. 도시로 대량이주한 중국의 농민공

1980년대 후반부터 본격화된 중국의 산업화과정 속에서 산업별 고용구조가 급격하게 변화되면서 도시에서 많은 일자리가 창출되었다. 이에 따라 중국의 농촌에 잠재되어 있는 과잉인력, 특히 젊은 인력들이 대거 이농하면서 해안지역의 산업도시나 산업단지 그리고 대도시나 그 주변의 제조업, 서비스업으로 흡수되는 과정이 진행되어 왔다. 농촌에서 산업도시나 대도시로 이주한 젊은 노동자들은 그 수가 많았을 뿐 아니라 기존 도시거주민들에게 주어졌던 도시호구를 받지 못하고 새로 설립된 제조업 공장이나 도시의 서비스업에 취업하였는데, 이들은 기존 도시거주민의 입장에서 보면 마치 떠돌이와 같은 신세로 보일 수 있었다. 농촌에서 도시로 취업하여 때로는 같은 성내에서 혹은 성을 넘어 이주한 노동자들을 일컬어 중국에서는 농민공(migrant workers)이라고 한다. 농민공 1세대는 실제로 농촌에서 농사를 짓다가 도시로 이주한 청장년층의 노동자들이었다. 그러나 농민공 2세대는 10대 후반 혹은 20대 초반의 젊은 세대로 부모들이 농민이거나 농촌에서 태어났지만, 농사를 지어본 경험이 없이 고등학교(중국에서는 고등학교(고중))를 졸업하거나 전문대학을 졸업한 뒤 도시로 이주한 집단이다. 이들은 1세대 농민공과 같이 돌아갈 농촌의 토지도 없고 자신들이 살고 있는 도시에서 호구도 받지 못하고 어디에도 뿌리를 두거나 내리지 못한 집단이다. 과거에 농촌의 토지에 묶여 있던 농

민들과 그들의 자식들이 산업화되고 시장경제가 발전된 도시로 나와서 노동력을 판매하여 먹고 살아가는 자본주의적 고용관계에 편입된 것이다.

중국의 농민공에 대한 정확한 통계를 구하는 것은 매우 어렵지만, 대략적으로 2010년 말 현재 2억 4,223만 명, 이중 타지 취업 농민공은 1억 5,335만명(63.3%), 당해 지역에 취업 농민공은 8,888만 명(37.7%)이라고 한다.<sup>5)</sup> 2013년 중국국가통계국이 발표한 바에 따르면, 2012년 말 현재 중국의 농민공이 약 2억 6,261만명에 달하며 이들은 월 2,290위엔(US \$ 373.09)을 받고 있다.

중국의 농민공들은 제2차 산업 종사자의 58%, 제3차 산업 종사자의 52%, 가공제조업 종사자의 68%, 건축업 종사자의 80%를 차지하고 있다(乔尚奎 2006.6).

표 2-5 농민공들의 출신지역과 취업지역

(단위: %)

	중부지역	서부지역	동부지역
출신지역	37.6	32.7	29.7
취업지역	13.2	15.4	71.0

출처: 中國國家統計局, 中國統計年鑒 2009

대다수의 농민공들은 주로 중국 서부지역과 중부지역, 그리고 동부지역 출신들이 다수를 이루고 있다. 중부지역은 흑룡강(黑龍江), 길림(吉林), 내몽고자치구, 산서성(山西), 하남성(河南), 호북성(湖北), 강서성(江西), 안휘성(安徽), 호남성(湖南) 등 9개 성이며, 서부지역은 섬서성

5) 中国国家统计局, 中国统计年鉴 2011(<http://www.stats.gov.cn/tjsj/ndsj/2011/indexeh.htm>, 최종방문일 2013.11.19)

(陝西), 감숙성(甘肅, 청해성(青海), 영하회족자치구, 신강자치구(新疆), 사천성(四川), 중경(重慶, 운남성(雲南), 귀주성(貴州), 티벳자치구(西藏自治區) 등 10개 성이며, 동부지역은 요녕성(遼寧), 하북성(河北), 베이징(北京), 천진(天津), 산둥성(山東, 강소성(江蘇, 절강성(浙江), 상하이(上海), 복건성(福建), 광둥성(廣東), 광서(廣西), 해남도(海南) 등 12개 지역이다. 그 중 연해의 4개성인 광둥성, 절강성, 강소성, 복건성 그리고 베이징(북경), 상하이, 텐진(천진) 등 연해 4개 성(省)과 3개 대도시는 산업화로 일자리가 많고 임금수준이 높아서 농민공들의 대부분(82%)를 흡수하고 있다.

이와 같이 중국의 농촌지역에서 잠재적인 과잉인력 및 교육받은 젊은 인력들의 정체된 농촌생활보다 다양한 변화, 정보와 도시문화를 즐기려는 열망이 젊은 인력들을 농촌에서 인력을 밀어내는 힘(push)으로 작용했다. 이와 더불어 산업화되고 다양한 서비스가 발전하면서 일자리 기회가 많은 산업도시와 대도시 그리고 임금수준, 생활수준이 높은 도시가 농촌의 젊은 인력들을 농촌에서 끌어내는 힘으로 작용한 것이다.

2000년대 말 이래 중국의 내륙지역에서도 개발이 본격화되고 농촌으로부터 젊은 인력의 공급이 줄어든데다, 대도시와 산업도시에서 주택가격과 물가인상이 농민공들의 월급인상이나 최저임금인상을 앞지르게 되자, 해안 지역의 주요 산업도시와 대도시에서 농민공들의 공급이 점차 부족하게 되었다. 2000년대 말부터 중국에서 루이스의 전환점(Lewis의 turning point) 논의가 일어난 것도 중국이 그동안 갖고 있었던 노동력의 풍부한 공급이라는 중요한 경쟁력의 원천이 줄어들면서부터라고 할 수 있다 (Zhang et al. 2010, Wang and Weaver 2012, The Economist 2013. 1. 31). 중국에서는 이미 광둥성의 주요 산업도시, 절강성, 강소성의 주요 산업단

지 등에서 농민공을 포함한 노동자들을 구하지 못해서 공장가동률이 떨어지고 있다(Financial Times(2013, 4, 22), “Migrant workers shape China's future - The shift of blue-collar labour from surplus to shortage has turned the table”).

## 라. 대졸자들의 노동시장

표 2-6 대학신입생수, 대학재학생수 및 대졸자수

(단위: 만 명)

연도	대학신입생수	총 등록대학생수	대학졸업자수
1978	40.2	85.6	16.5
1980	28.1	114.4	14.7
1985	61.9	170.3	31.6
1990	60.9	206.3	61.4
1995	92.6	290.6	80.5
2000	220.6	556.1	95.0
2001	268.3	719.1	103.6
2002	320.5	903.4	133.7
2003	382.2	1,108.6	187.7
2004	447.3	1,333.5	239.1
2005	504.5	1,561.8	306.8
2006	546.1	1,738.8	377.5
2007	565.9	1,884.9	447.8
2008	607.7	2,021.0	511.9
2009	639.5	2,144.7	531.1
2010	661.8	2,231.8	575.4
2011	681.5	2308.5	608.2

자료: 中國國家統計局, 中國統計年鑒 2012

중국에서 대졸자 노동시장은 대학정원이 크게 확대된 1999년을 전후하여 크게 나뉜다. 1999년 이전에는 대졸자들의 공급이 수요에 비해 부족

하여 대졸자 공급자 중심의 시장이 형성되었다. 대졸자들은, 특히 명문대학 졸업생들은 다국적 기업, 국유기업, 공무원이나 중국의 대기업 등 임금수준이 높고 혜택이 많은 직장을 선택할 수 있었다. 다른 대학 졸업생들도 중국기업 등에서 괜찮은 일자리를 구하는데 큰 어려움이 없었다.

중국대학의 대학생(4년제, 3년제, 2년제 포함)수는 위의 표에서 보듯이 매우 급격히 늘었다. 1990년~2000년 사이에 3.6배가 늘었고 2000년~2010년 사이에 3.0배가 늘어났다. 결국 1990~2010년 20년 사이에 무려 10.87배나 늘어났다. 이렇게 1999년 이래 대학정원이 크게 늘어나면서 2003년 이후 급격히 늘어난 대학졸업생들에게는 다국적 기업, 공무원, 국유기업, 중국의 대기업들이 제공하는 괜찮은 일자리는 제한되어 있었고 경쟁은 점차 치열해졌다. 중국의 중소기업에 대졸자들을 위한 일자리가 없었던 것은 아니지만, 중소기업들이 대졸자들에게 제공하는 임금이나 혜택은 다국적 기업, 공무원, 국유기업, 중국의 대기업에 비하면 훨씬 낮은 수준이었다. 뿐만 아니라 고등학교 졸업자나 대졸자 사이에 임금수준의 격차가 1999년 대졸 정원이 늘어나기 전과 비교하여 줄어들었다.

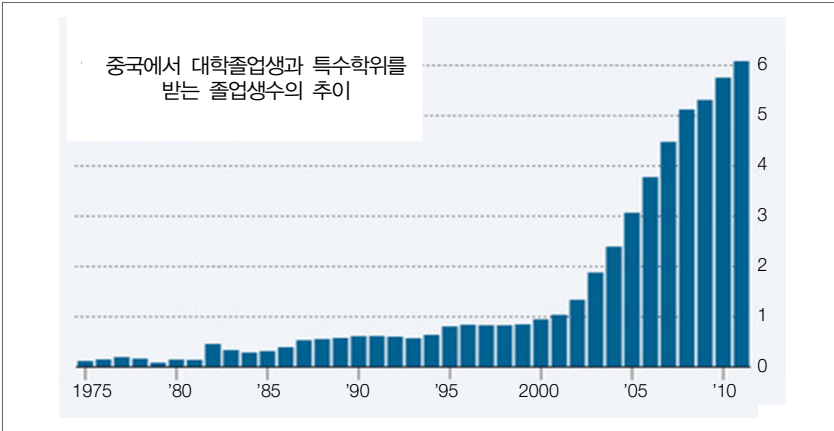
중국에서는 2000년대 10년 동안 약 3,900만 대졸자들을 길러내어 2000년에 3.6%에 불과하던 중국의 대졸자의 비중이 2010년에는 8.9%로 꺾충 뛰었다. 여기에서 말하는 중국의 대졸자들은 전 세대에 골고루 분포되어 있는 것이 아니라, 대학입학정원이 크게 늘어난 1999년 이후의 세대에게 적용되기 때문에 압도적으로 1980년대생들이다. 대학의 확장에 따른 대졸자 양산과 대졸자들의 일자리 문제는 2005년경부터 나타나기 시작되었으나, 2007년까지는 중국의 빠른 경제성장률 때문에 늘어난 대졸자들을 능히 흡수할 수 있을 것이라는 낙관적인 전망이 지배적이었다. 그러나 2008년 후반기에 세계적인 경제위기가 시작되면서 중국의 대졸자 150만



명 가량이 일자리를 찾지 못하자 대졸자들의 일자리 문제가 크게 대두되었다. 이런 상황에서 2009년에는 대졸자 실업률이 12%를 상회했을 것이라고 보았다(Schucher 2009; 124~125).

그림 2-1 중국에서 매년 배출되는 대졸자수

(단위, 백만명)



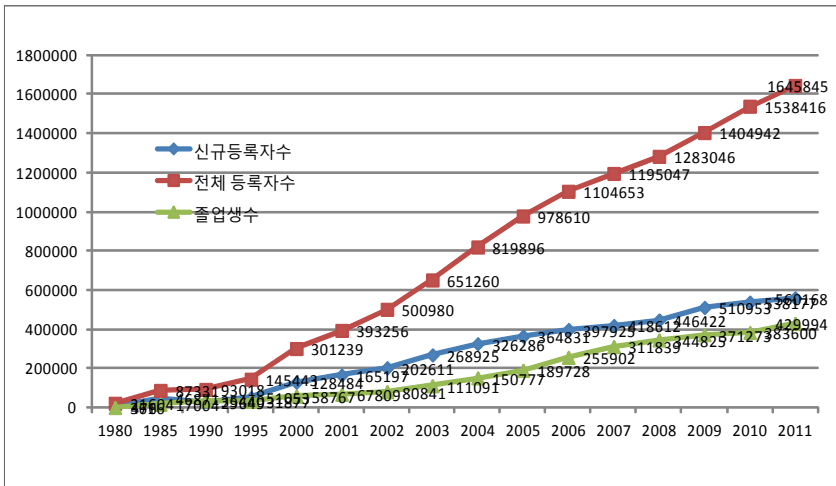
자료: Wall Street Journal(2012. 8. 22).

또한 대학입학정원을 지나치게 확대하여 대졸자들의 심각한 실업문제를 야기한 것으로 평가되고 있다. 일자리 박람회를 열면 몰려드는 대졸자들의 수를 보면 대졸자들의 실업문제를 알 수 있다(Li and Xing 2010). 대학입학정원을 계속 크게 늘려온 결과 2013년 한해에만 약 700만명의 대졸자들이 노동시장으로 쏟아져 나왔다. 2008년 이래 약간 둔화된 경제성장률도 기업들의 대졸자 고용을 줄이는 요인이 되고 있다. 더구나 세계경제가 여전히 살아나지 못하고 있고, 많은 수출중심의 사업들의 폐쇄나 중국의 위엔화 평가절상 등도 중국에서 일자리 증가를 억제하는 요인이 되고 있다. 또한 대졸인력에 대한 수요가 줄어든 것 이외에도 급격한 늘어

난 대졸자들의 능력이나 숙련도(비판적 사고, 외국어능력 그리고 기본적인 사무실에서의 의사소통)가 기업이 요구하는데 미치지 못하기 때문에 기업들이 신규 대졸자들보다 경력직을 선호하는 것도 신규 대졸자들의 취업기회를 줄이는 요인이 되고 있다(Wall Street Journal(2012. 8. 22), "China's Graduates Face Glut - Mismatch Between Their Skills, Job Market's Needs Results in Underemployment").

그림 2-2 대학원생과 졸업자수

(단위: 인)

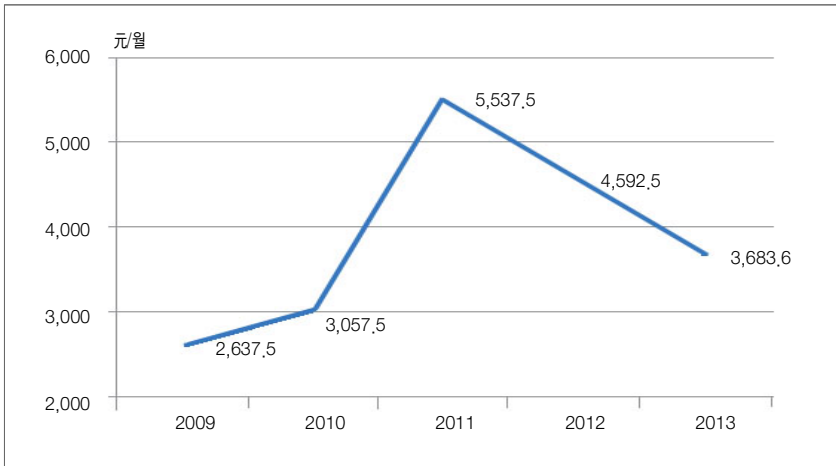


자료: 中國國家統計局, 中國統計年鑒, 2012.

한편에서는 젊은 농민공들의 단순미숙련 인력의 공급이 수요에 비해 부족하다는 루이스의 전환점 이야기가 논의되는 가운데 다른 한편에서는 대졸자들의 공급이 수요에 비해 넘치는 아이러니가 2010년대 중국에서 일어나고 있다. 또한 중국에서도 너무 많은 대졸자들이 양산되어 과잉교육이 문제가 되고 있다. 결국 대졸자거나 대학원 졸업자들이 하향 취업

을 하지 않을 수 없게 되고 있다(Phys.org(2013.5.29), “Tightest job market ever for China's college grads”). 심지어 신규 대졸자 69%의 초임은 중국 공장에서 일하는 시골지역 출신 농민공들의 임금(월 2,200위엔)보다도 낮다는 칭화대학의 조사결과(6,000명의 신규 대졸자 조사)도 있었다(Wall Street Journal(2012. 8. 22), “China's Graduates Face Glut - Mismatch Between Their Skills, Job Market's Needs Results in Underemployment”).

그림 2-3 연도별 대졸자들의 기대월급



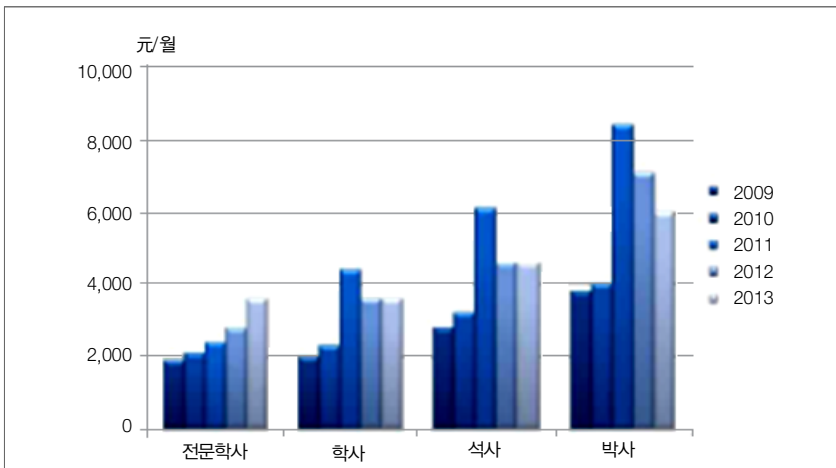
자료: 新京報(2013.6.30), “大學生就業壓力報告: 期望月薪兩年降兩千”

전체적으로 2011년까지 치솟던 대졸자들의 기대월급도 대졸자들의 대량 공급과 취업난이 가중되면서 위의 그림에서 보듯이 2012년, 2013년 해가 갈수록 크게 하락하고 있다. 전체적으로는 농민공들의 월급보다 훨씬 높지만, 2013년 신규 대졸자들의 기대월급은 2011년의 수준과 비교하여 66.5%로 하락하였다,

중국의 등록대학원생과 대학원 졸업생들도 빠르게 증가해 왔다. 2011

년 대학원 등록자수와 대학원 졸업생은 각각 1,645,845명, 429,994명으로 2000년과 비교하여 각 5.5배, 7.3배 증가했다. 대학졸업생만이 아니라 전문학위인 석사, 박사급의 대학원 졸업생들도 빠른 양적인 증가를 보이고 있어 전문직 시장도 커질 뿐 아니라 전문직 시장에서의 경쟁도 격화되어 가고 있음을 보여주고 있다. 조선족 청년들 가운데 석사학위 이상을 받은 예비전문직들도 점차 취업에서 한족 청년들과 경쟁관계에 놓이게 되고 있다. 학부 졸업생만이 아니라 대학원 석사, 박사 졸업생들도 노동시장에 쏟아져 나오에 따라 신규 학부졸업자들의 월급보다도 석사졸업생, 박사 졸업생들의 기대월급이 2011년 이래 더욱 빠른 속도로 떨어지고 있음을 아래 그림에서 볼 수 있다.

그림 2-4 학력별 기대월급의 추이



자료: 新京報(2013.6.30), "大學生就業壓力報告: 期望月薪兩年降兩千"

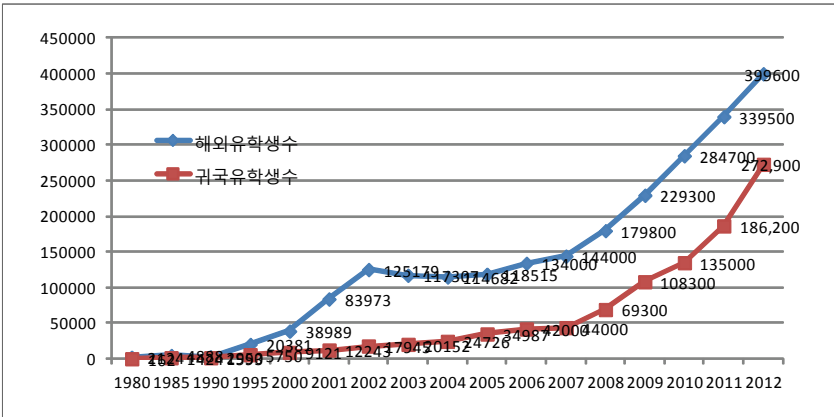
중국 인력자원사회보장부에서도 《중국사회보장개혁발전보고 2012》에서는, 과거 1차 취업률(학교 떠나기 전에 취업한 비율, 취업형식에는 창

업, 연구생 입학, 복수학위 혹은 전과생에서 본과생 진학, 유학과 출국 근무가 포함)이 70% 이상이었는데 이 숫자를 봐서 과거 취직하지 못한 대학생들을 합해 2013년에는 300만명 이상되는 대학생들이 첫 취직이 어려워지게 된다고 지적했다.

이렇게 중국 내 신규 대졸자들의 노동시장이 2003년을 전후하여 근본적으로 변화하면서 조선족 대졸자들도 큰 영향을 받고 있다. 조선족 청년들은 1980년대 이래 중국 한족들보다 대학진학률이 높아서 대학졸업 후 취업할 때 학력에서 일정한 우위를 점하고 있었는데 이런 우위가 점차 사라져 2010년대에 들어서는 사라졌다는 것이다.

그림 2-5 중국의 해외유학과 귀환

(단위: 인)



자료: 中國國家統計局, 中國統計年鑒, 2011, China Daily와 인민일보 영문판 각호. Liu, Yunshan, 2013. Global Education: Re-understanding Chinese Students, British Council

중국 조선족 학생들은 일본, 한국, 미국 등으로 유학을 가서 학력을 높이고 전문인력이 되기 위해 많은 노력을 했다. 중국 전체적으로도 해외유

학이 해가 갈수록 늘어 왔다. 1978년부터 2012년까지 35년간 264만명의 중국 학생들이 유학을 갔는데 2009~2012년 사이에 4년간 유학을 간 학생들의 수가 125.5만명으로 35년간 유학간 학생들의 47.5%나 되어 2010년대 들어 유학을 가는 중국학생수가 급증하고 있는 것을 볼 수 있다. 중국 유학생들의 적지 않은 수가 중국의 신흥부자의 자녀들로 도피유학을 떠나 돈벌이가 주목적인 외국대학에서 입학허가를 얻어 철저히 못한 학사관리와 학위취득을 거쳐 귀환하고 있다. 가령 미국의 비인가대학(diploma)이 주는 학위의 95%가 중국인 학생들이 받고 있다(新華JP(2013.10.22), "米国の「非認定大学」が授与する学位 95%が中国人に—中国紙"). 이들 유학을 간 학생들 가운데 110만명 가량이 공부를 마친 뒤 돌아왔다. 아직 계속 공부를 하고 있는 학생들을 제외하면 졸업한 학생의 72.4% 가량이 중국으로 돌아온 셈인데, 이것은 초기의 낮은 귀환율에 비하면 크게 높아진 수치라고 할 수 있다. 이처럼 중국의 한쪽을 중심으로 급속히 늘어나는 유학행렬과 유학을 마친 뒤 비교적 높은 비율의 귀환으로 중국 유학생 출신들의 탈엘리트화가 진행되면서 중국의 학사, 석사, 박사 등 고학력시장에서도 경쟁이 점차 치열해 지고 있다.

이와 함께 과거 공무원, 국유기업, 다국적 기업들이 경쟁적으로 중국의 귀환한 해외유학생들을 채용하던 관행도 변화하여 「2011年海外帰国者就業力調査報告」에 의하면,<sup>6)</sup> 중국의 귀환한 해외유학생들 가운데 월급 5,000위엔 미만을 받는 사람이 전체 조사대상자의 약 40%가 되었고, 월급이 3,000~1만위엔을 받는 사람이 전체 조사대상자의 71%를 차지하고 있

6) 2011年海外帰国者就業力調査報告는 해외유학에서 돌아와 각계에 취업한 중국 전국의 7800명을 대상으로 실태조사를 한 것으로 중국의 해외유학생 중 귀국자들의 고용에 관한 실정을 담고 있다; 人民網日本語版(2012.1.13) "海外帰国者の月収、「5千元未満」が4割"에서 재인용.

었으며, 월급이 1만위엔을 넘는 관리직에 취업한 사람은 15%에 불과했다. 더구나 귀환한 해외유학생 가운데 적지 않은 사람들이 아직 취업하지 못하고 일자리를 찾는 대기자였고, 기업경영자나 소유자가 되어 높은 월수입을 보장받은 사람은 6% 가량에 불과했다(人民網日本語版(2012.1.13.), "海外帰国者の月収、「5千元未満」が4割").

## 2. 조선족의 대량 이주와 조선족 청년들의 교육

중국 조선족 청년들의 이주와 취업과 관련하여 먼저 살펴봐야 할 것이 중국 조선족들의 대량 이주와 조선족 청년들에 대한 교육이다. 중국 조선족들의 중국 도시 그리고 한국으로의 대량이주는 조선족들의 생활, 교육, 공동체, 조선족 사회에 큰 영향을 미쳤다. 1992년 이래 조선족들의 초기 대량 이주는 아래와 같이 네 가지 유형으로 이루어졌다(韓景旭 1997; 593).

- 중국 국내의 각 도시에서 김치 행사
- 동북3성의 각 도시와 베이징(북경)시에서 조선요리점의 경영
- 중국 국내의 각 도시와 해외의 한국기업에 취업
- 친척방문 등을 내세워 이루어진 한국에서의 불법취업

또한 조선족 청년들의 교육은 조선족 청년들이 노동시장에 진출하기 위한 조건을 형성하고 준비하는 것이므로 또한 중요하다.

## 가. 중국 조선족 집거지역 인구의 감소 및 인구구성의 심각성

아래 표에서 보듯이 중국 조선족 인구는 1964년부터 2000년까지는 증가되어 왔으나 2000년~2010년 사이에는 오히려 인구가 감소세로 돌아서고 있다. 2000년 인구조사 통계에 의하면, 중국 조선족인구가 192만 3,842인이었는데, 그 중 동북3성과 내몽고의 조선족 인구가 179만 7,057명이었다. 당시에는 산둥성 27,795명, 베이징(북경)시 20,369명, 톈진(천진)시 11,041명, 광둥성에 10,463명, 상하이시에 5,120명, 강소성에 5,048명, 절강성에 1,767명 등이 살고 있는 것으로 기록되었다.

표 2-7 조선족 인구의 변화

(단위: 명)

	1964	1990	2000	2010	2012
조선족 전체	1,339,569	1,920,597	1,923,842	1,830,929	-
지린(길림)성	867,000	1,184,000	1,146,000	1,040,100	-
연변자치주	-	861,572*	842,549	736,900	796,524
랴오닝(요녕)성	-	230,378	230,000	239,537	-
헤이룽장(흑룡강)성	-	452,398	388,500	327,806	-

주: \* 연변자치주의 통계는 1990년 통계가 아닌 1993년 통계임.

자료: 제5차 인구보편조사; 吉林新聞(2012.5.3), “吉林省. 2012. 吉林省人口現況總述”에서 재인용

위 수치는 주로 호구를 어디에 두고 있는가를 중심으로 한 조사라서 실제 거주하고 있는 인구와는 상당한 차이가 있는 것으로 보인다. 2000년과 2010년 전체 조선족 인구통계에는 중국 조선족 가운데 한국에 와서 일하고 있어서 실제로 중국에 살지 않는 조선족 인구가 포함되어 있어서 과다하게 잡힌 것으로 보인다. 그런 점을 고려하면, 2010년 현재 중국에 살고 있는 조선족 인구는 위에 나온 중국 조선족 인구보다도 40만명(한국에



들어와 있는 조선족 인구가 2010년 당시에 약 41만명이었음) 정도가 적을 것이다. 다음 이야기는 중국 농촌의 조선족 마을이 어떤가를 알려준다. 헤이룽장(黑龍江)성 하얼빈(哈爾濱)시 외곽 아청(阿城)구의 한 조선족마을이야기이다.

1992년 8월 24일, 한국과 중국이 수교하기 전까지 천지툰에는 30가구, 130여 명의 조선족이 살았다고 한다. 하지만 해가 갈수록 점점 줄더니 지난해에는 세 집만 남았다. 급기야 올해 들어서에는 결국 서(수길)씨만 덩그러니 홀로 남겨졌다. “힘 쓸 수 있는 사람은 다 한국 갔어. 젊은 애들은 죄다 상하이(上海)나 광저우(廣州)·선전(深)·칭따오(青島)등으로 나갔지, 이런 시골에 왜 있겠어?”(월간 중앙, 2010. 9월호, 김상진)

헤이룽장(흑룡강)성 위수시 연화조선족향 이야기도 중국조선족이 집거지인 연화향에서도 조선족들의 집단이주로 어떤 변화가 일어났는지 확인해 주고 있다.

한·중 수교 당시 연화향 총 인구는 2168명. 이 중 95.1%인 2062명이 조선족이었다. 그러나 지금은 총 인구 1082명 중 508명(47%, 2009년 말 현재)이 조선족이다. 수교 당시와 비교하면 무려 75.4%의 조선족이 연화향을 떠난 셈이다. “그래도 (급속도로 붕괴하는 다른 조선족마을과 비교할 때) 이 정도면 나은 축에 속한다”(월간 중앙, 2010. 9월호, 김상진)

뿐만 아니라 위 표에서 나타난 통계상으로도 전통적으로 중국 조선족의 집거지역이었던 지린(길림)성과 연변조선족자치주, 그리고 헤이룽장(흑룡강)성에서는 조선족 인구가 눈에 띄게 줄어들었다. 그러나 위의 표에 나타난 통계에서 동북3성에 살던 중국 조선족들이 1990년 이후 원래 집거하여 살던 곳으로부터 중국의 대도시, 연안도시 그리고 한국으로 대

거 이주를 했으나 여전히 호구가 지린(길림)성, 랴오닝(요녕)성, 헤이룽장(흑룡강)성에 남아 있는 조선족들이 그대로 계산되었기 때문에 실제로는 이들 조선족 집거지역의 인구 가운데 60%가량이 한국으로 혹은 중국의 대도시나 연해지역 도시로 이주했다고 하는 주장(Paik and Ham 2012; 111)도 설득력이 있다. 그렇다면 실제로 2010년 동북 3성에 살고 있는 조선족의 숫자는 약 65~70만명에 불과할 것이라는 이야기가 된다.

특히 중국 조선족 집거지역인 연변조선족자치주는 조선족들에게는 수도와도 같은 곳으로 여기를 중심으로 조선어의 유지, 조선어 교육, 조선 문화의 전승 등이 이루어지고 있어 전략적으로 중요한 곳이다. 그러나 여기에서도 인구가 줄어들면서 연변조선족자치주라는 명목이 유지되더라도 자치주 내에서의 조선어 교육 및 유지, 조선족의 문화발전에 어려움을 안겨주고 있다.

표 2-8 연변조선족 인구가 연변조선족 자치주 총인구에서 차지하는 비율의 변화

(단위: %)

연도	1949	1960	1970	1980	1990	2000	2012
비율	63.36	51.82	44.76	40.41	40.54	38.55	35.66

자료: 金成子(2007;115).

2012년 통계는 吉林省정부가 2012년 10월 조사한 인구조사결과 발표: 연합뉴스(2013.1.7) 재인용

연변조선족 자치주에서 조선족 인구가 1960년까지는 과반수가 되었으나 점차 그 비율이 낮아져서 1990년 40.54%, 2000년 38.55% 그리고 2012년에는 35.6%로 낮아졌다. 이와 같이 연변조선족 자치주에서조차 조선족의 비율이 1/2 미만으로 떨어진 것은 연변조선족 자치주에 한족인구가 늘어난 것이 주된 원인이지만, 1970년대부터 조선족들의 낮은 출생률, 1970년대 말부터는 중국의 한자녀 정책에 대한 충실한 이행, 도시로의 점진적

인 이주 등이 원인인 것으로 보인다. 연변조선족자치주는 1996년부터 조선족 인구가 줄기 시작하였는데, 1990년대에는 조선족 출생률의 현저한 저하와 더불어, 출생한 조선족 신생아수보다 조선족 사망자가 많아서 인구가 줄어들고 있다.

또한 1990년대 중반 이래 조선족의 19세~39세까지 젊은 여성들이 대량으로 농촌을 떠나서 이주를 함으로써 조선족 농촌마을마다 출산율이 급격히 저하되었고 소년층과 청년층이 빠른 속도로 감소해 왔다. 위의 통계에는 연변조선족자치주에 호구가 있는 조선족 청년층과 한국이나 중국의 대도시나 연해도시로 대량 이주한 조선족 인구가 빠져 있어, 실제로는 2000년과 2010년 연변조선족자치주의 조선족의 비중이 위 통계보다 훨씬 낮을 것으로 보인다. 중국 조선족들의 낮은 출생률은 조선족 인구의 구성에서도 매우 뚜렷하게 나타나는데, 19세 이하의 젊은 학생, 어린 학생들의 인구를 급격하게 줄어들게 한 요인이 되고 있다.

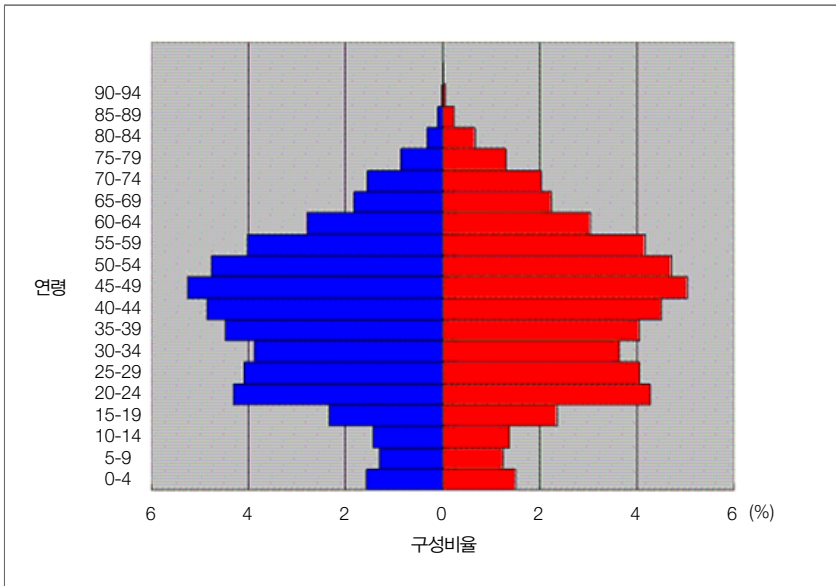
표 2-9 중국 조선족 연령별, 성별 인구구성

연령	남	여	합계	구성비율(%)
0~9세	52,676	49,752	102,428	5.6
10~19세	69,187	67,746	136,660	7.5
20~29세	153,735	152,121	305,856	16.7
30~39세	152,892	140,274	293,166	16.0
40~49세	184,872	174,087	358,959	19.6
50~59세	160,472	161,860	322,332	17.6
60~69세	84,369	96,179	180,548	9.8
70~79세	44,206	60,633	104,839	5.8
80세 이상	8,399	17,742	26,141	1.4

자료: 제6차 전국인구보편조사 2010; 흑룡강신문(2012.10. 17) “朝鮮族人口、30年뒤에는 반으로 감소할 가능성도”에서 재인용.

2010년에 중국에서 이루어진 제6차 전국인구보편조사 결과를 통해 조선족 인구의 구성을 살펴보자. 위의 표에서 보듯이 조선족 인구 가운데 20세 미만의 소년, 청년의 비율이 13.2%에 불과하여 20대~50대의 각 10년 세대보다도 그 비중이 낮다. 이것은 20대 후반~40대 초반의 젊은 부부들이 자녀를 적게 낳는 경향 때문에 낮은 출생률을 보인 결과이다. 중국 조선족의 어린 세대들의 인구감소에 따라 향후 조선족의 인구가 지속적으로 감소하는 가운데 현재 중장년층이 고령화되면서 중국 고령조선족들에 대한 부양문제도 심각해질 것으로 보인다.

그림 2-6 중국 조선족 연령별, 성별 피라미드



주: 오른쪽의 빨간색 막대그래프는 여성을 왼쪽의 파란색 막대그래프는 남성을 나타냄. 5세 단위로 나누어 그려본 그래프임.

자료: 제6차 중국인구보편조사 2010; 흑룡강신문(2012.10. 17) “朝鮮族人口, 30년뒤에는 반으로 감소할 가능성도”에서 재인용

중국 조선족 인구구성을 다음과 같이 피라미드 형태로 그려보면, 조선족 인구 구성의 비정상성이 두드러져 보인다. 인간의 수명이 늘어나 고령화가 진행된다고 해도 팽이형 모양의 피라미드가 바람직하나 위에서 보듯이 마름모형의 피라미드는 고령화에 따른 부담은 점차 가중될 것이며 향후 중국 조선족 인구의 급격한 감소도 예상된다.

## 나. 중국 도시로의 대량 이주

중국 조선족이 조선족 집거지역으로부터 대량이주를 한 데에는 1980년대 후반 이래 중국에서 일어난 농촌으로부터 도시로의 농민공들의 대량이주와 같은 전국적인 현상과 맥을 같이하는 것 이외에도, 조선족들만이 갖는 다른 맥락과 배경이 작용하고 있다. 조선족의 이주는 중국에서도 전례없이 그 상대적 규모와 정도가 매우 심한 것이었다. 중국 조선족 다수는 중국의 개혁개방정책 이전에는 농촌에서 농농사 중심의 농사를 짓다가 한족들보다 먼저 1980년대에 이미 도시로 대규모로 이주해 가서 그 당시에 성행하던 김치장사 등 자영업을 했다(황유복 2012, 10.7). 1990년대까지 중국 농촌인구의 전출률이 전국 평균이 9% 수준이었는데 비해 조선족은 17~20%나 되었다(金成子 2007; 114). 중국 조선족의 대량이주는 중국의 농촌에서 도시로, 소도시에서 대도시와 해안도시로, 그리고 중국에서 한국으로 이루어져왔다.

따라서 한족이나 중국 전체와 비교하여 도시에 거주하는 비율이 훨씬 높았고, 2000년에 이르면, 거의 45.9%의 조선족이 도시급에 살고 있어 중국 전체의 2배에 달하고 있다.

표 2-10 조선족과 중국의 한족 및 중국 전체와 도시로 이주 비교

(단위: %)

	도시급			진(鎭)급		
	1990	2000	2010	1990	2000	2010
조선족	34.6	45.9	54.6	15.6	16.1	14.8
한족	19.5	24.6	-	7.6	13.4	-
중국 전체	18.7	23.5	-	7.5	13.4	-

자료: 中國, 第6次 中國人口普편調査 2010; 花井, 2011. 中國朝鮮族の人口移動と教育(p.66)에서 재인용.

2000년 조선족의 중국내 도시 거주인구는 88만 2,308명으로 전체 조선족 인구의 45.8%를 차지하고 있다. 20세~59세까지 경제활동에 참여할 수 있는 연령층의 46%가 도시에 집중된 반면, 60세 이상 고령자층의 74.8%는 농촌에 거주하고 있었다. 2010년에는 한족이나 중국 전체의 도시급에 사는 비율을 알 수 없으나 조선족의 도시급에 사는 비율은 54.6%로 더욱 높아졌다. 중국 조선족들은 도시급 이외에도 1990년대에 이미 진급에도 15.6%가 살고 있어 한족이나 중국 전체에 비해 2배 이상 높은 비율을 보이고 있었으나, 2000년에 이르면 조선족의 비율은 1990년과 큰 차이가 없으나 2010년에는 오히려 줄어들어 진급에서 도시급으로 이주해 간 것을 알 수 있다. 그러나 위의 통계도 호구는 농촌마을에 두고 있으면서도 한국이나 중국의 대도시나 연해지역의 도시로 나가서 살고 있는 조선족들이 많은 점을 고려하면, 도시급이나 진급에 거주하는 비율이 실제보다는 낮게 나타난 것으로 보아야 할 것이다.

1990년 제4차 전국인구보편조사 통계에 의하면, 랴오닝(요녕)성의 조선족은 23만명으로 셴양(심양)에 83,300명, 무순(우순)에 49,500명, 철령에 23,500명, 집안에 15,800명, 단동에 15,000명, 신빈에 13,300명, 반금에 11,900명이 살고 있어서. 조선족 인구의 92.2%가 도시에 살고 있

음을 알 수 있다. 같은 해 헤이룽장(흑룡강)성에는 454,000명의 조선족이 살고 있었는데 영안(링안), 해림(하이린) 32,000명, 오상, 목당강(무단장)에 각각 30,500~ 33,500명 가량이 거주했고, 밀산, 계동, 상지가 등에 2만여명씩, 그리고 수화지구, 목릉, 아성, 계서, 연수, 동녕 등에 1만여 명이 거주하고 있어서 도시급에 약 52.4%가 살고 있는 것으로 공식통계에도 잡히고 있었다.

표 2-11 중국 조선족의 지리적 분포(2010년 기준)

대도시와 성	지린 (길림)성	헤이룽장 (흑룡강)성	랴오닝 (요녕)성	산둥 (산둥)성	베이징(북경)
조선족인구(명)	1,040,167	327,806	238,537	61,556	37,380
비율(%)	56.81	17.9	13.08	3.36	2.04
성시	상하이	톈진	광둥성	네이멍구	허베이성
조선족인구(명)	22,257	18,247	17,615	18,464	11,296
비율(%)	1.22	1.0	0.96	1.01	0.62

자료: 제6차 전국인구보편조사결과; 흑룡강신문(2012.10.17) "朝鮮族人口, 30年뒤에는 반으로 감소할 가능성도" 재인용

2010년 제6차 전국인구보편조사결과에 의하면, 베이징(북경), 상하이, 톈진(천진), 광둥성, 그리고 칭따오(청도), 엔타이(연태), 웨이하이(위해) 등 조선족이 많이 사는 곳으로 알려진 성시의 비중은 비교적 낮게 나오고 있다. 아래 표의 중국 조선족의 지리적 분포는 호구를 중심으로 한 공식적인 통계로 실제 조선족 거주인구와는 상당한 차이를 보이고 있다.

이미 2005년 조선족의 새로운 5대 밀집지역으로 베이징(북경)과 톈진(천진)을 중심으로 약 17만명, 칭따오(청도), 웨이하이(위해), 엔타이(연태)를 중심으로 한 산둥지역 약 18만명, 상하이, 난징, 항저우, 이오 등 화

동지역에 약 85,000명, 센젠(심천)과 광저우(광주)를 중심으로 하는 화남 지방에 6만명 그리고 청두와 시안 등에 약 2만명이 살고 있었다. 이리하여 동북3성의 조선족 인구는 192만명에서 120만명으로 감소하여 조선족 전체 인구의 97%에서 62% 수준으로 약 35% 가량 감소했다(길림신문 2009.6.30). 실제로 조선족은 베이징(북경), 칭따오(청도)에 각 12만명, 상하이에 6만명, 톈진(천진)에 4만명, 웨이하이(위해)에 3만명, 옌타이(연태)에 2만명, 광저우(광주)와 센젠(심천)에 6만명(李振山 2006;3)이 거주하고 있는 것으로 알려졌다. 즉 중국의 대도시와 연안도시에 약 45만명이 이주하여 거주하고 있으며 동북 3성의 주요 도시인 하얼빈, 장춘, 셴양(심양)에 각 10만명 정도가 거주하고 있다(길림신문 2009. 6. 30).<sup>7)</sup> 이렇게 보면, 중국 조선족의 2010년 도시급 거주 비율은 앞의 <표 2-10>에서 제시된 54.6%를 훨씬 초과하는 높은 비율로 나타날 것으로 보인다. 일부에서는 2005년에 이미 조선족 자치주를 떠난 조선족 인구의 비율을 64%나 되는 것으로 추정하는 연구도 있다(Paik and Ham 2012). 그리하여 황유복(2012.10.7)은 2012년 현재 중국 조선족은 동북 3성 대도시에 40여만 명, 현, 시 이하 농촌에 45만여 명 그리고 중국 동남연해지역에 60만 여명으로 이루어져있다고 보고 있다.

중국 조선족의 집단적 이주와 인구분포의 평면적 서술에서 드러나지 않는 것은 중국 조선족이 연안도시와 대도시로 대량 이주한 배경에는 무엇보다도 중국의 산업화와 더불어 본격화된 다수 한국기업들의 이들 도시 진출이 있다는 점이다. 중국 조선족들이 칭따오(청도), 옌타이(연태),

---

7) 2010년 제6차 전국인구보편조사에 의하면 셴양(심양)시의 조선인 인구는 92,114명(흑룡강신문 2012. 4. 13)이고, 하르빈의 조선족 인구도 2013년 현재 83,400명에 이르고 있는 것으로 알려지고 있다(維基百科. <http://zh.wikipedia.org/>)



웨이하이(위해), 쑤저우, 이우, 광저우(광주), 셴젠(심천), 다롄(대련) 등 연안도시와 베이징(북경), 상하이, 톈진(천진) 등 대도시에 대량 진출할 수 있었던 것은 그들을 필요로 하는 일자리 수요가 있었기 때문이다. 이들 일자리는 중국에 진출하기 시작한 모든 한국기업들이 그리고 다롄(대련), 셴젠(심천), 광저우(광주) 등에서는 부분적으로 일본기업들이 진출하면서 중국의 교육받은 조선족들이 한국기업과 일본기업들이 필요로 하는 통역, 총무, 대외관계 그리고 노무관리 등 사무직이나 전문직의 일을 할 수 있었기 때문에 수요가 많았다.

#### 다. 노무제공목적의 한국으로의 대량 이주

동북 3성의 조선족 사회에 또 다른 충격을 준 것이 1992년 한중수교 이후 중국 조선족들이 노무제공을 주된 목적으로 한국으로 대량이주를 한 것이다. 중국 조선족의 대량이주를 촉진한 것은 1992년 한중수교와 그에 뒤이은 한국정부의 중국 조선족 동포들에 대한 방문, 취업, 출입국정책이었다. 노무제공목적으로 대규모로 한국에 이주한 중국 조선족은 대부분 30대 중반 이후 미숙련 노동력이었다(이규용 외 2012; 88~90, 이규용, 박성재 2008;31, 김정호 2009; 25).<sup>8)</sup> 이들 이외에도 한국남성들과 결혼을 통해서 한국으로 들어온 20대~30대 초반의 젊은 조선족 여성들이 있었으며, 조선족 청년들도 일부는 노무제공목적으로 한국에 들어왔으나 대부분 유학목적으로 한국으로 들어왔다는 점에서 세대별로 남녀별로 상당한 차이를 보이고 있다.

8) 취업특례제도에 의거해 조선족 동포가 음식점, 건설업 등에 취업하면서 단순노동, 건설업, 음식 숙박업에서 국내인력을 대체하고 있다는 연구(김정호, 2009, 이규용·박성재, 2008; 유경준·이규용, 2009)가 있다.

필자가 방문한 장춘시 쌍양구 00현의 어느 조선족 마을 촌장은 마을 사람들이 주로 한국으로 이주한 뒤의 변화에 대해 다음과 같이 말하고 있다.

여기 총 가구는 \*\*촌에 가구는 156호입니다. 156호는 모두 조선족 가구에 한족 가구는 없어요. 우리 마을 156호의 인구가 633명이 모두 조선족이요. 거기 18세 이상 분들, 즉 노동에 참가할 수 있는 사람은 474명으로 노동력의 80%정도가 한국이나 외지로 나가서 돈 벌니다. 그러니까 대부분은 한국 가고 일부분은 도시로 나가고 그러니까 비례수가 이렇게 된단 말이지요. 그런데 한국 간 비례수(비율)가 더 많죠. 백분의 칠십오 좌우가 한국 갔어요... 지금 현재 우리 \*\*촌에는 한 20여호 80여명 남아 있어요. 여자가 더 많아요. 할머니들 많고, 집에서 아이들 보고, 공부시키는 여성들이 한 50명이 되고 남자들은 30명 가량이 남아 있어요.(차\*\*, 2013. 5. 19)

위 조선족 마을은 전체 가구 156호 가운데 실제로 살고 있는 가구는 20가구에 불과하니 12.8%가 남은 셈이고, 마을 인구수로 633명 가운데 80명이 살고 있어 12.6%에 불과하다. 이 마을의 모두가 한국으로 이주해 간 것은 아니고 젊은 층들은 중국의 연안산업도시나 대도시로 이주해서 살고 있지만, 이 마을이 13% 안되는 가구와 인구만이 남은 정도로 다수가 한국으로 이주를 하여 조선족 마을이 사실상 공동화되어 버린 것이다.

표 2-12 연도별 중국조선족 동포 체류자 추이

(단위: 명)

	1995	2000	2001	2003	2005	2007	2009	2010	2011	2012	2013.9
중국동포	7,367	32,443	112,334	132,305	167,589	328,621	377,560	415,004	477,163	462,636	494,391
방문취업	-	-	-	-	-	226,743	299,796	277,928	293,132	257,624	225,976
재외동포	-	-	-	-	-	-	4,949	32,222	74,014	104,624	146,381

자료: 법무부, 각 연도 「출입국·외국인정책 통계연보」, 법무부 출입국 외국인 정책본부(2013.10) 체류외국인 통계.

중국 조선족 동포들의 한국입국이 크게 늘어난 것은 다음과 같은 단계적인 완화정책이 시행되면서부터이다. 한중수교 초기였던 1990년대까지는 주로 조선족 동포들이 한국 내 친족방문을 할 수 있도록 허용하였고 점차 그 범위를 확대하였는데, 당시 중국보다 훨씬 높았던 임금 때문에 상당수가 취업을 목적으로 ‘코리아드림’을 찾아 한국으로 들어왔다. 그런데 당시에 한국방문이 제한적이어서 ‘위장결혼’, ‘브로커를 이용한 친족만 들기’ 등 다양한 불법이 동원되면서 취업사기 등이 속출하였고, 재미동포들과의 차별 문제 등이 제기되면서 한국정부가 단계적으로 중국 조선족 동포들에 대한 방문제한과 취업제한을 완화해 왔다.

표 2-13 한국정부의 중국 조선족 동포관련 출입국, 방문, 취업정책

1단계	처음에는 한국내 친족이 있는 중국 조선족 동포 중 60세 이상으로 하는 등 엄격한 규제정책 시행
1-1	정부수립 이전에 중국으로 이주한 중국동포 1세대에 대해 국적취득 기회를 확대하고 고국방문을 전면 허용
2단계	2000년 1월 친척초청 연령을 50세 이상으로 완화하면서 중국 조선족 동포들의 대규모 한국행이 시작됨.
2-1	2002년 7월에는 친척방문 연령을 45세 이하로 인하하고 65세 이상자에 대해서는 모국방문을 전면적으로 허용
2-2	2002년 11월에는 친척(국내 배우자, 8촌 이내 친척 및 4촌 이내 인척)초청 연령을 40세로 추가 완화
2-3	심각한 중국조선족 불법체류자의 강제추방 속 정부가 2002년 3~5월 불법체류자 종합방지대책을 수립(불법체류자들이 자진신고할 경우 1년간 체류, 귀국 준비 허용에 대해 불체자의 93%가 자진신고를 했고 자진신고자의 약 1/3이 신고기간에 자진출국)
3단계	2002년 12월 서비스분야에 외국국적동포를 대상으로 2년간 국내 취업활동을 허용하는 ‘서비스분야 취업관리제’ 도입 - 국적동포에게 방문동거(F-1-4) 체류자격 부여, 국내 입국 허용
3-1	2004년 3월 재외동포법 개정으로 중국동포 초청 범위 확대, 적용연령을 만 25세 이상으로 완화하여 친척초청 범위에 포함, 2004년 8월 특례고용허가제로 관리하면서 방문동거(F-1-4) 자격으로 입국한 동포들 중 취업희망자는 외국인 등록과 취업교육 이수 후 비전문취업자격으로 변경 가능 - 취업허용 업종도 건설업에 이어 2006년 제조업, 농축산업 및 연근해어업 등으로 추가 확대.
4단계	2007년 3월 국적동포에 대한 문호 대폭 확대, 국내 취업조건과 환경을 자유화하는 방문취업제(2007. 3. 4 시행) 전격도입 - 만 25세 이상의 중국 거주동포에 대해 5년 체류기한의 방문취업복수비자(H-2) 발급, 비자 유효기간 내에서 자유로운 출입국 허용

2000년 1월 한국정부가 중국 조선족 동포 친척 초청연령을 50세 이상으로 완화하면서 중국 조선족 동포들의 한국입국 러시가 시작되었다고 할 수 있다. 2000년 32,443명에서 2001년 112,334명으로 1년 사이에 3.5배나 급증하였고 2007년 다시 방문취업제 도입으로 중국 조선족 동포들의 국내입국이 급증하여 2005년 167,589명이었으나 2007년 328,621명으로 2년만에 2배 가량 증가하였다. 이를 통해 그동안 커다란 사회문제로 지적되었던 동포의 불법체류율도 크게 하락(2004년 35.3%에 달하던 불법체류율이 2007년 10.5%로 하락)하였다.

2007년 중국 조선족 동포들에 대한 방문취업제가 허용되자마자 방문취업제로 한국에 들어온 중국 조선족 동포들이 폭증하여 그해에만 22만 6,743명이나 되었는데 일부는 이미 다른 명목으로 한국에 들어와 있다가 방문취업으로 전환한 경우를 포함한 것이다. 더구나 방문취업제는 중국 조선족 동포들에게 취업조건과 환경을 자유화한 것 이외에도 자유로운 출입국을 허용함으로써 단순노무직 취업에서 중국 조선족 동포들에게 한국 노동시장을 개방하여 자유화한 것이다.

그런데 2010년 이래 재외동포 비자로 중국 조선족 동포들의 취업하는 숫자가 크게 증가하고 있는데 재외동포비자(F-4)는 단순노무직에 취업하는 것이 금지되고 모든 업종에 취업을 하는 것이 가능하며 3년마다 체류기간을 연장하여 계속 체류하는 것이 가능하게 되어 있다. 그러나 실제로는 재외동포비자(F-4)가 동일업체에서 장기근속 시 부여되는 것으로 바뀐 뒤 재외동포(F-4) 자격 소지자가 지속적으로 증가하였다. 한국에 오래 취업하고 그것도 동일업체에서 장기근속한 중국 조선족들이 재외동포비자로 바뀌어 체류하면서 일을 하고 있는 것이다. 2009년 12월 중국 조선족 동포들에게 영주자격 부여 활성화조치 이후 중국동포 비중이 급증하였

다. 2012년 8월 현재 전체 재외동포 자격(F-4) 취득자 중 중국 국적자가 59.7%로 가장 많다. 중국 조선족 동포 재외동포자격(F-4) 취득자 가운데에는 전문직, 사무직, 기술공 및 준전문가 등 단순노무직이 아닌 경우도 적지 않게 포함되어 있다.

표 2-14 중국 조선족의 한국 체류 현황 : 2012년 1월 기준

(단위: 명, %)

전체	한국국적 미취득자						한국국적 취득자			조선족 자녀
	중국 조선족 근로자	결혼 이민자	조선족 유학생	조선족 동포	기타	소계	혼인 귀화자	기타	소계	
570,158	295,604	29,184	2,205	72,870	62,405	462,268	37,226	31,386	68,612	39,278
(100.0)	(51.8)	(5.1)	(0.4)	(12.8)	(0.9)	(81.1)	(6.5)	(5.5)	(12.0)	(6.9)

자료: 행정안전부(2012. 8), 이규용 외.(2012: 96), <표 3-38>에서 재인용.

위의 표는 앞의 표 ‘연도별 중국조선족 동포 체류자 추이’보다도 더 많은 중국 조선족이 한국내 체류하고 있음을 보여주고 있다. 즉 방문취업, 재외동포비자 등으로 노무제공을 위해 온 중국 조선족 이외에도 유학생이 2,205명 가량이 되며, 한국인과 결혼을 해서 한국에 건너온 조선족 여성이나 남성들이 66,410명이나 되는데 이 가운데 한국으로 귀화한 사람이 37,226명이 되고 아직 한국국적을 취득하지 않은 사람이 29,184명이나 되었다. 그 외에도 중국 조선족 동포 가운데 한국국적을 취득한 사람들이 결혼을 통한 경우 이외에도 31,386명이나 되고 있으며, 한국에서 일하고 있는 중국 조선족 자녀들이 부모를 찾아 한국에 함께 온 경우도 39,278명이나 되고 있다.

그런데 중국 조선족의 대량 이주는 원래 중고령자를 대상으로 한 친척 초청을 통한 취업에 의해 이루어졌으나, 2002년 서비스분야 취업관리제

도를 통한 방문동거 취업, 방문취업제 등을 통해서 미숙련 인력의 노무제공을 위한 목적이기는 하지만, 25세 이상의 청년층에게도 취업을 허용함에 따라 초기에 주로 중고령자들이 중심이었던 중국 조선족의 한국 이주가 젊은 층에게까지 확대되었다.<sup>9)</sup> 인터뷰를 통해서 알아본 바로는 한국에 이주한 조선족은 30대 후반 이후 40대~50대 중년층들이 대부분으로 알려져 있다. 학력이 비교적 높은 조선족 청년들에게는 중국에 투자한 한국기업에 취업기회가 있었으므로 이들이 한국에 취업한 경우는 소수일 것이라는 예상과 달리 중국 조선족 가운데에서 고졸학력의 여성이나 고졸 혹은 전문대졸 남성들이 상대적으로 비싼 임금을 위해 미숙련인력으로서 한국에서 일하고 있다. 또한 한국에 체류하고 있는 조선족 자녀는 주로 결혼을 한 조선족의 어린 자녀들이나 학생들이다.

위의 표에서와 같이 한국에 체류하고 있는 중국 조선족의 수는 501,546명(한국국적을 취득한 조선족을 68,621명 제외)으로 방문취업과 재외동포비자로 취업한 경우 이외에도 2011년 말과 2012년 초 현재 24,383명이 더 많은 것으로 나타나 이를 2013년 9월 현재 숫자로 추정할 경우 51만9천여 명이 될 것으로 보인다. 이렇게 보면, 2010년 전체 중국 조선족의 인구 183만여명 가운데 28.4%에 달하는 약 52만명이 한국으로 이주하여 살거나 체류하고 있어서 중국 조선족의 대량 이주에 한국에서의 노무제공 목적의 이주가 차지하는 비중을 알 수 있다.

9) 2000년에 표본조사한 자료에 의하면 한국에서 일하고 있는 중국 조선족 가운데 20-30대가 전체의 63%에 달한다고 되어 있다(김인호 2010).

## 라. 중국 조선족의 해외 이주

중국 조선족들은 중국의 대외개방과 대내적인 개혁을 맞아 중국 국내의 연안도시와 대도시로 그리고 한국으로의 대량이주 이외에도 일본, 러시아, 미국, 영국 등 여러 나라로 중국의 어떤 민족보다 발빠르게 국제적인 진출을 해 왔다. 중국 조선족이 한국 이외에도 국제적인 진출에 적극적이고 발빠르게 나선 데에는 몇 가지 요인이 있다. 먼저 중국 조선족들은 조선어(한국어), 중국어 외에도 외국어로 일본어와 영어를 배워서 중국의 한족이나 다른 민족보다 다언어를 할 줄 아는 언어능력이 있었다(조귀화 2012, 48). 다음으로 중국 조선족 부모들의 높은 교육열로 자녀들의 대학진학률이 중국의 한족이나 다른 민족보다 높았기 때문에 전문능력이나 언어능력이 앞서서 해외 진출에 유리한 조건을 갖고 있었다. 셋째, 중국 조선족들이 한족이나 다른 민족들보다 중국 내 도시이주, 연안도시나 대도시 이주가 빠르고 대규모로 이루어지면서 외국과 접촉할 수 있는 기회가 많아짐에 따라 해외로 진출하고 이주할 수 있는 기회가 더 많이 많아졌다. 넷째, 한국기업이나 한국인 네트워크와의 연계도 조선족 청년들이 해외로 진출하고 이주하는데 일정한 도움이 될 수 있었다. 마지막으로 중국 조선족 청년들이 해외로 진출하는데 필요한 유학비용이나 이주나 정착비용을 대는 중국 조선족 부모들의 상당수가 한국에서 노무를 제공하며 돈을 벌고 있는 점도 하나의 요인이 될 수 있다. 중국 조선족 부모들이 한국에서 일하면서 장기적으로 거주하는 것이 중국 조선족 청년들에게 한국과의 중요한 연결고리 역할을 하고 있다(조귀화 2012, 51).

중국 조선족은 일찍부터 영어 대신 일본어를 외국어로 배웠고, 일본기업의 중국투자와의 진출에 있어 중요한 역할을 한 것을 계기로 하여, 일본으로

진출하는 경우가 많아졌다. 또한 일본 정부와 대학들의 중국학생들에 대한 장학제도를 이용하여 일본에 유학이나 어학을 위해 갔다가 장기체류하는 방식으로 일본에 대거 이주해 살고 있다. 정확한 통계는 없으나 일본에 체류해 살고 있는 조선족은 적게는 6만명 많게는 8만명으로 추산되고 있다.<sup>10)</sup>

조선족 청년들은 일본에 올 때 일본어학원에 취학비자로 들어와서 단대나 4년제 대학에 다닐 유학비자로 바꾼 뒤에 대학을 졸업한 뒤에는 체류할 수 있는 기회를 만들어 체류가 가능한 비자로 바꾸어 체류하고 있다. 조선족 청년들은 1990년대까지 일본에 입국할 수 없었는데 그것은 일본에 입국하기 위해서는 보증인이 필요했고 그 보증인은 대도시의 사람들이 아니면 구할 수 없었기 때문이었다. 1996년 12월부터 보증인제도가 없어지면서 그 대신 자국의 증명서류로 일본에 갈 수 있게 되었으나 조선족 청년들이 일본에 많이 진출한 것은 2000년 전후부터였다. 일본에 오는 중국 조선족은 일본 출입국관리에서 엄격한 제한을 받기 때문에 최소 고등학교를 졸업하거나 대학을 졸업하고 일본에 유학생으로서 건너와야 했고 따라서 대부분이 20대거나 늦어도 30대 전반이었다(尹紅花 2010; 29).

주로 조선족 엘리트들을 중심으로 상당수 청년들이 해외유학을 갔고 유학을 한 뒤 중국으로 돌아오기도 하지만, 적지 않은 수가 현지에서 직장을 얻어 체류하고 있는 것으로 보인다. 한국에서 유학을 하고 있는 어느 조선족 박사과정 학생은 다음과 같이 말하고 있다. 이에 대해,

나의 고향도 연변이다. ... 고등학교(고중) 동창 53명 중 현재 한국에

---

10) 尹紅花(2010)은 2005년 *아시아經濟文化研究所*의 조사결과를 이용하여 일본에 체류하고 있는 조선족을 5만3천명으로 보고 있고, 趙貴花(2012)는 약 6~7만으로 추정하고 있으며, 황유복(2012)은 8만명으로 추산하고 있다.



13명, 일본에 12명, 영국에 2명이 나가 있다. 이들 중 대부분이 현재 그 지역 대학 대학원에서 공부를 하고 있고 일부는 전문직으로 취직이 되어 있는 상태이다. 그리고 중국에 있는 나머지 애들 중 연변에서 일하는 애는 단지 6명일 뿐 모두 중국 내 다른 지역에 있다(박우, 2008).

일본 이외에도 한국, 러시아, 미국, 영국 등에도 조선족 청년들이 상당수가 진출해서 유학을 하거나 유학을 한 뒤에 체류를 하고 있다. 러시아에 5만 여명이 진출해 있으며 미국과 유럽, 동남아시아, 중동, 호주, 남미 등 지역에 진출한 조선족 청년들도 상당수 되는 것으로 알려졌으나 정확한 숫자가 얼마가 되는지는 믿을 만한 통계가 없다.

## 마. 중국 조선족의 대량이주와 조선족 학교의 축소

중국 조선족들이 집거지인 연변조선족자치주와 헤이룽장(흑룡강)성 및 랴오닝(요녕)성에서 중국 연해 도시와 대도시로 그리고 한국으로 집단 이주하고 조선족 젊은 부부들의 출산율이 낮기 때문에 조선족 학교는 빠른 축소를 겪어 왔다. 특히 중국 조선족의 집거지역이었던 농촌에서 조선족 주민들이 얼마나 이주를 했는지 그리고 출산율이 얼마나 낮았는지를 드러내는 지표는 이들 지역에서 조선족학교수와 학생수의 변화를 통해 알 수 있다.

중국의 조선족들이 1980년대~1990년대에는 시골마을(촌)에서 동북 3성의 도시나 연변조선족 자치주를 벗어난 중국의 여러 도시로, 1990년대~2000년대에는 중국 여러 도시로 그리고 여기에 더하여 한국으로 대량 이주함에 따라 연변조선족 자치주의 조선족 학교수와 학생수가 크게 변화하는 것을 볼 수 있다.

표 2-15 연변조선족 소학교, 중/고등학교의 학교수와 학생수의 변화

	중/고등학교				소학교			
	학교수	재학생	졸업생	모집수	학교수	재학생	졸업생	모집수
1990	122	40,789	12,857	14,267	386	80,762	10,500	13,755
1999	75	49,597	13,693	18,518	195	63,631	14,759	6,819
2009	37	20,217	8,864	5,745	31	15,124	3,088	2,305

자료: 1990년, 1999년 통계는 梁玉金, 2001. 中國延邊朝鮮族自治州 民族關聯의 形成과 發展, 金強一, 許明哲 2001. 中國朝鮮族社會의 文化優勢와 發展戰略, 연변출판사, 2009년 통계는 延邊朝鮮族自治州 교육국, 2010. '2009~2010학년 초 연변교육통계자료 참조, 花井みわ, 2011. 中國朝鮮族의人口移動と教育, 早稻田 社會科學總合研究 11(3)에서 재인용.

연변조선족자치주의 학교 사정을 잘 아는 어느 연변대학교 교수는 연변지역의 조선족 학교의 감소에 대해서 아래와 같이 말하고 있다.

(연변지역의) 농촌에는 거의 (조선족)학교가 없다. 향진소재지에만 있다. 예전에는 촌1급에도 (조선족)학교가 다있었는데 지금은 다 없어졌다. (조선족)소학교도 그렇고 (조선족)중학교는 더 말할 것도 없다. (조선족)중학교는 촌1급에 하나정도 있고 그것도 한족과 연합학교가 많다. 학교를 가 보면 불과 10년 전에도 한 개 반에 60~70명이 있었고 자리도 부족했다. 지금은 소반화(小班化)교육이 되어서 한 개 반에 30명 미만이다. 제일 실감할 수 있는게 (조선족)학교이다. 시골 가보면 (조선족)학교가 다 문을 닫았다.(박\*\*, 2013. 5.17)

1990년과 1999년 사이에 연변조선족 소학교(초등학교) 모집인원과 재학생은 크게 준 반면, 소학교 졸업생과 중고등학교 재학생은 크게 증가한 것을 볼 수 있다. 이것은 1990년과 1999년 사이에 20대 후반~30대 세대들의 자녀 출산율 감소, 중국 내 대도시와 한국 이주로 소학교 학생수가 크게 줄기 시작한 것과 동시에 연변조선족 자치주에서 소학교를 마친 학생

들이 중국의 대도시나 한국으로 대량 이주한 부모들을 따라 가지 않고 중·고등학교에 진학했음을 말해 준다. 그러나 이들 학생 세대들이 연변 자치주에서 중·고등학교를 졸업한 뒤 2009년에는 중·고등학교 재학생과 졸업생 및 모집인원이 그야말로 크게 감소하였다. 그 뿐 아니라 초등학생 재학생, 졸업생도 1/4 수준으로 감소하여 연변조선족 사회의 대량 이주와 그에 따른 학교의 변화가 얼마나 컸는지 알 수 있다.

또한 연변조선족자치주 내에서도 도시와 농촌 간에 학생수에 있어서 2006년에 이미 차이가 많이 났지만, 2009년까지 3년만에 그 차이가 더 벌어지고 있다. 소학교, 중학교, 고등학교 모두에서 농촌학생들은 2006년과 2009년 사이에 1/2 이하로 감소했음을 알 수 있다. 이에 비해 도시학생수는 소학교, 중학교, 고등학교 모두에서 줄기는 했으나 중학교 학생들을 제외하면 그렇게 큰 폭으로 줄지는 않았다.

표 2-16 연변조선족자치주의 2006년~2009년 사이에 도시와 농촌의 학생수 비교

연도	소학교			중학교			고등학교		
	모집	재학생	졸업생	모집	재학생	졸업생	모집	재학생	졸업생
2006년									
도시	2,297	16,107	3,839	4,245	15,179	6,353	4,211	13,647	4,716
농촌	670	4,323	1,064	771	3,062	1,418	71	196	86
합계	2,967	20,430	4,903	5,016	18,241	7,771	4,282	13,843	4,802
2009									
도시	2,048	13,374	2,550	2,389	8,494	3,781	3,142	10,895	4,067
농촌	257	1,750	538	192	745	336	22	83	77
합계	2,305	15,124	3,088	2,581	9,239	4,117	3,164	10,978	4,144

자료: 연변조선족자치주통계국. 2007. 연변통계연감. 길림인민출판사. 연변조선족자치주 교육국. 2010. '2009~2010학년도 연변교육통계자료'. 花井みわ. 2011. 中國朝鮮族の人口移動と教育. 早稻田社會科學總合研究 11(3)에서 재인용.

위의 표에서 보는 것처럼 연변조선족자치주의 도시와 농촌에서 모두 학생이 줄었는데 농촌에서는 그 숫자도 얼마 되지 않은 학생수가 더 큰 폭으로 줄어든 반면, 도시에서는 상대적으로 적게 줄어들었다. 이렇게 된 데에는 세 가지 요인이 복합적으로 작용한 것으로 보인다. 우선, 앞의 <표 2-9>에서 보았듯이 연변조선족자치주의 출산율 저하에 따라 젊은 학생층들이 크게 줄어들었음을 알 수 있다. 다음으로 연변조선족자치주의 농촌마을인 향과 촌을 떠나 조선족 주민들이 대거 이주하여 농촌마을이 점차 비어 마을에 학교를 유지할 수 없기 때문에 농촌학생들이 줄어드는 것이다. 셋째, 조선족 학생들의 부모들은 자신들은 농촌마을에 살더라도 자녀들을 농촌마을에 남아 있는 학교에 보내기보다 인근 도시로 이주를 시켜서 도시에 있는 학교에 다니게 하고 있기 때문이다. 조선족 부모들은 자녀들이 고향인 조선족 자치향과 자치촌의 농촌마을 학교에서 남아서 공부하도록 하기보다 여건이 좋은 도시에서 공부를 하도록 자녀들을 이주시키는 것이다.

더구나 30~40대 장년층 조선족들이 대거 한국으로 이주함에 따라 부모들을 따라갈 수 없는 초등학교, 중학교, 고등학교 자녀들이 중국 연변자치주, 랴오닝(요녕)성과 헤이룽장(흑룡강)성 집거지역에 조부모, 친척집에 남아서 학교를 다니고 있다. 필자가 면담을 한 연변2중의 어느 교사는 부모들이 모두 일하러 한국으로 가거나 중국의 대도시로 멀리 떠나 조부모와 함께 살면서 학교에 다니는 학생들이 자기 학교에는 85% 가량이 된다고 했다. 이런 수치는 2009년에 조선족자치주인 연변지역의 조선족 학교내 부모가 함께 살지 않는 결손가정의 비율이 60%를 초과했고 어느 일부 학교는 87%를 넘어 서고 있다는 다른 조사결과와 일치하고 있다(花井みわ, 2011; 73) 연변조선족중학교에서 조선족 교사가 본 조선족 학생들의

문제는 심각했다.

(학생들이) 학업을 포기하는 현상이 많다. 학교 나오지 않는다. 선생님들이 찾아다닌다. 선생님들이 애원하다시피 하여 학교에 나오는데 학습에 대한 열이 상이하다. 잘하는 애들은 잘하고 못하는 애들은 못한다. 지금은 국가에서 투자하여 학비를 면제해 주는 직업고등학교(고중)(공업고등학교)에 가는 애들도 있다. 공부 못하는 애들은 중학교(초중)에서 직접 직업고등학교(고중) 간다.....

조선족 학생들을 교육하는 것이 대단히 고달프다. 한족학교 학생들은 대부분 부모와 같이 있다. 조선족 학생들은 (부모들이) 대부분 (한국에 가서) 부모가 없다. 담임선생님은 대부분 안 하려고 한다. 부모가 없어서 방황하는 학생들을 학교 담임선생이 바로잡으려 하니 담임선생을 맡기가 고달프다. 저는 담임을 9년 했는데 부모가 없는 조선족 학생들 담임하기가 힘들어 심장이 안 좋아져서 담임직을 내놓았다. 아이들이 10대 시절을 불쌍하게 보낸다. 아이들이 공부해야 할 동력이 없다.(연길\*\*중교사, 2013. 5. 15)

이렇게 되어 과거에는 연변조선족 자치주에서 조선족 학생들이 한족 학생들보다 성적도 좋고 대학입학실적도 좋았으나, 조선족 부모들이 돈을 벌기 위해 대거 한국으로 이주한 2000년대 이후부터는 조선족 학생들의 성적이 떨어지고 대학진학률도 좋지 못하게 나타났다. 2005년에 이미 연변대부속 고등학교(고중) 학생들 가운데 부모와 함께 사는 학생수가 절반에 불과했다.

연변대부속 고급중학교. 이 학교 2학년 부반에서 부모와 함께 사는 학생은 절반 남짓에 불과합니다. 부모 가운데 1명 이상이 한국으로 떠난 학

생이 전체 32명 가운데 15명입니다.(정수영의 연벤 르포 코리안 드림에  
해체되는 중국동포 가정. KBS뉴스 2005.7.25)

필자들이 면담한 연변대의 어느 교수는 2007년에 연변대가 조사한 자료를 인용하여, 조선족 중학생의 78%가 부모가 한국이나 중국 대도시로 이주하여 조손가정이거나 친척집, 선생, 기숙사에 부모와 떨어져 남아 있는 유수아동이었는데 2013년 1월에도 이 통계가 유지되고 있다고 말했다. 2007년 방문취업제 시행 이후 중국 조선족 가운데 소학교, 중학교, 고등학교 자녀를 둔 부모들이 자녀를 두고 한국행을 선택한 경우가 늘어났다. 필자들이 연길시에서 면담을 한 조선족 중학교 교사는 ‘부모와 함께 사는 아이의 비율이 15% 밖에 안된다’고 말하여 85% 가량 부모와 떨어져 사는 조손가정이거나 혹은 하숙집이나 개인이 하는 기숙사 같은 곳에 맡겨지고 있다. 이렇게 부모와 떨어져서 남겨진 소학교, 중학교(초중), 고등학교(고중) 시절을 보낸 학생들 가운데 사춘기 시절의 외로움을 이겨내지 못하고 방황을 하거나 자기 관리를 못하는 학생들이 적지 않았다. 한국이나 대도시에 나가 있는 부모들이 떨어져 있는 이들에게 용돈을 넉넉하게 보내준 것이 오히려 이들의 씩씩이를 키워서 학교 공부는 소홀히 하고 다른 길로 빠지는 경우도 적지 않았다. 장춘 조선족중학교 설문조사결과를 인용한 내용도 그런 점을 확인해 주고 있다.

(조선족) 부모들은 (한국으로) 출국하여 자녀들에게 주지 못하는 사랑과 관심을 돈이라는 물질적 보상으로 메우려 하고 아이들의 요구라면 덮어놓고 다 들어주는 경우가 많다. (조선족) 아이들에게 절제 없이 퍼붓는 돈은 독으로 변하고 있다.(길림신문(2008. 12. 29); 연합뉴스 (2008. 12. 30) “조선족 아이들 씩씩이 헤프고 공부도 안해” 재인용)

박영희(2011)도 셴양시(심양시) 조선족의 경우를 들어서 전체 가정 가운데 결손가정이 총 인구의 65%에 이를 정도로 현재 조선족 내에는 조손가족, 네 쌍에 한쌍 꼴로 이혼한 가정이 많다고 하고 있다. 한국에 일단 입국을 하면 자유왕래가 되지 않고 그것도 최근에 들어서야 3년이 지난 뒤에 왕래를 할 수 있기 때문에 조선족 부모들이 자녀들과 떨어지는 기간이 3~4년은 기본이고 심지어 10년 가까이 되는 경우도 많아 아이들은 사실상 버려진 것이나 다름없는 것이다. 이런 문제가 심각해지자 요즘은 한국으로 이주했던 부모 가운데 한 사람이 대학입시를 준비 중인 고등학교(고중)생 자녀를 보살피러 중국으로 돌아가는 경우도 종종 있다.

중국의 경우에도 연해 도시나 대도시로 이주를 한 경우 부모가 거주하는 도시의 호구도 없고 돈도 없을 경우 종종 자녀들을 동북 3성의 고향에 두고 오는 경우도 적지 않은데 그 이유는 중국의 호구제도 때문이다. 조선족 부모들이 거주하는 대도시나 연해 도시에 호구가 없을 경우 자녀들을 거주지의 공립학교에 입학시키려면 돈이 많이 들고, 나중에 고등학교(고중)를 졸업하고 중국식 수능인 까오카오(高考)를 볼 때 호구가 있는 고향에서 시험을 봐야 한다. 따라서 조선족 부모가 거주하는 곳에서 학교를 다닐 수 있어도 나중에 까오카오(高考)를 보기 위해 고향으로 되돌아와야 한다. 그런 이유들로 한국으로 이주하지 않고 중국내 대도시나 연안의 큰 도시로 이주를 한 뒤 그곳에서 취업하여 살고 있는 조선족 부모들도 자녀들과 같이 살지 않는 경우가 적지 않다.

결국 이처럼 부모와 떨어져 초등학교~고등학교를 보내면서 부모의 사랑과 보살핌을 받지 못한 학생들의 성적은 좋지 않은 경우가 많다. 이미 조선족 학생들의 학력저하 현상이 나타나고 있다. 조선족 젊은 부모들이 2000년대 중반 이래 한국으로 대거 입국했기 때문에 2013년 현재 중학교

(초중), 고등학교(고중) 그리고 대학에 막 입학한 학생들이 그 부정적 영향을 받고 있다. 연변대학의 어느 조선족 교수는 ‘연변대학에 다니고 있는 조선족 학생들의 성적이 전에만 못하다. 리포트를 내게 해 보면, 조선족 애들이 말이 아니다. 한족애들이 우수하다. 한족학생들에 비해 쳐지고 있다’고 말하고 있다. 이와 같이 조선족 소학교, 중학교(초중), 고등학교(고중)학생들이 부모와 떨어져 지내면서 학생생활을 한 결과 벌써 학력저하로 나타나고 있다. 이런 학력저하는 지난 10여년 간 조선족 부모들이 소학교, 중학교(초중), 고등학교(고중)에 다니는 자녀를 고향에 두고 한국이나 중국의 먼 도시로 부모들이 이주하여 살았기 때문에 앞으로도 계속 될 것으로 보인다. 그런 점에서 부모가 한국이나 중국의 먼 도시로 이주한 조선족 학생들의 전반적인 학력저하 현상은 이들 세대에게 일생동안 회복하기 어려운 치명적인 약점으로 남을 것으로 예상된다.

## 바. 조선족들의 대량 이주를 반영하여

조선족의 중국 국내와 해외이주는 몇 가지 계기에 의해 촉발되었다. 연변자치주나 헤이룽장(흑룡강)성 등에 거주하는 조선족들에게 연변조선족자치주나 헤이룽장(흑룡강)성은 1980년대까지만 해도 중국의 변경에 놓여 있으면서도 외부와의 개방, 정보전달, 투자 등이 늦고 제대로 이루어지지 않아 좀 폐쇄적이고 정체되어 있는 것으로 느껴지고 있었다. 연변조선족자치주와 헤이룽장(흑룡강)성은 개방되어 있지 않고, 중국의 광둥성이나 베이징(북경) 등 개방의 물결이 닿는 곳에 비해 발전이 느려서 원래 진취적이고 동적이며 상승욕구가 강한 조선족들에게는 한국이나 중국의 변화를 느낄 수 있는 곳으로 나가고자 하는 내적인 요구가 쌓여가고 있었다.



중국 국내적으로는 개혁, 개방노선에 따른 연해지방과 대도시의 산업화와 새로운 도시화로의 눈부신 발전은 조선족들의 중국 내 대도시나 연해도시로 이주를 촉진하였다. 국외적으로는 88년 서울올림픽을 계기로 한 코리안드림, 중국에 대한 한국기업들의 대규모 투자와 진출에 의해 크게 자극을 받았으며, 조선족 내부적으로는 조선족들의 적극성 및 높은 교육열과 교육수준에 의해서 뒷받침되었다.

조선족의 대량 이주는 세 갈래로 진행되었다. 하나는 중국 국내이주로 주로 중국 국내에서 취업이 가능하고, 학력이 비교적 높은 젊은 층등을 중심으로 대량으로 이루어져 왔다. 둘째는 한국으로의 이주로 고용허가제와 뒤이은 동포취업제를 이용하여 중장년층의 미숙련층을 중심으로 1990년대 중후반 이래 대량으로 이어져서 현재는 약 50만명에 이르고 있다. 셋째는 일본과 미국 등 해외로 주로 젊은 층을 중심으로 비교적 높은 비율로 이주를 했는데, 조선족이 일본에 진출한 것은 1980년대 중반으로 학자, 연구자, 유학생들로부터 시작하여, 1999년에는 유학생만 9,000여명에 달했으며(길림신문 2013. 3. 27), 점차 어학과 취업을 위한 이주도 늘어서 2012년말 약 6~7만명에 이른다고 알려져 있다(길림신문 2012.10.29), 미국, 유럽 등은 그에는 미치지 못하나 중국 조선족의 인구 규모에 비해 높은 비율로 이주를 한 것으로 보인다.

중국의 개혁 개방과 더불어 외국에서 중국인에게 제공하는 교육기회를 이용하여 연변자치주와 헤이룽장(흑룡강)성 등에서 일본어를 배우고 있던 조선족 청년들은 일본유학의 기회를 적극적으로 포착하였다.

### 3. 조선족 청년들의 교육과 이주

중국 조선족 청년들의 이주와 노동시장 진출을 본격적으로 살펴보기 위해서는 조선족 청년들의 교육수준과 학력을 알아보는 것이 필요하다. 노동시장에서 새롭게 노동시장에 진입하는 청년층의 숙련과 전문성을 결정하는 중요한 근거가 교육수준이기 때문이다. 중국도 한국과 마찬가지로 수공업적 숙련(craft skill)을 발전시키기 위한 숙련시스템이 체계적으로 발전하기 않았기 때문에 청년들의 교육수준과 학력이 노동시장을 진입할 때 향후 일반적으로 이용할 수 있는 숙련(general skills), 발전잠재력, 전문성을 가늠할 수 있는 중요한 기준이 될 수밖에 없다. 따라서 청년들이 노동시장에 진출할 때 교육수준이나 학력이 보다 좋은 일자리나 높은 지위에 오를 수 있는 중요한 조건이자 기준이 될 것이다. 그런 면에서 중국 조선족 청년들이 노동시장에 어떻게 진출하는가, 즉 노동시장의 계층화된 질서에 어떻게 편입되는가의 초기적인 조건을 결정하는 조선족 청년들의 학력과 교육수준을 살펴보는 것은 중요하다.

#### 가. 조선족 청년들의 진학과 교육수준

표 2-17 1982년 인구 10만명당 연변조선족과 전국의 최종학력 비교표

	대학학력	고졸학력	중졸학력	초졸학력
연변조선족	1,180	17,190	27,170	29,160
중국 전국	559	6,622	17,758	33,377
전국과 비교	2.11	2.60	1.53	0.87

자료: 中國教育年鑑 編輯部(1986), p. 321에서 재인용

위 표에서 1982년 당시 연변조선족들의 교육수준과 학력을 중국 전체

수준과 비교해 보면, 연변 조선족들의 학력이 대학, 고졸, 중졸 학력에서도 크게 앞서는 것을 볼 수 있다. 중국에서 대학입시가 시작된 1978년부터 4년 정도가 지난 1982년에 이렇게 조선족의 학력이 높았던 것은 문화혁명 이전에 이미 조선족들의 교육수준이 중국 전체보다는 높았음을 말해주는 것으로 조선족 부모들이 일찍부터 한족들에 비해 교육열이 높아 교육에 많은 투자를 해 왔음을 볼 수 있다.

1982년, 1990년, 2000년까지 중국의 조선족, 한족, 기타 소수민족의 대학학력자 비율을 살펴보더라도 중국 조선족은 중국의 다른 민족보다 훨씬 높은 대학학력자 비율을 보이고 있다.

중국 조선족의 대졸 학력자 비율은 중국 전체와 비교할 때는 1982년 3.2배, 3배, 2.3배로 낮아지기는 하지만 여전히 훨씬 높은 편이고 한족과 비교를 해도 1982년 2.3배, 1990년 2.5배, 2000년 1.8배로 높은 수준을 보이고 있다.

표 2-18 중국 조선족, 한족 및 기타 소수민족의 대학학력자 비율(%)

	1982	1990	2000
조선족	2.18	4.8	8.6
한족	0.94	1.9	4.8
만주족	0.80	1.8	4.1
회족	0.14	0.5	1.4
묘족	0.39	1.1	2.7
위그르족	0.95	2.2	5.2
몽골족	0.24	0.5	1.3
티베트족	0.69	1.6	3.9
중국 전체	0.68	1.6	3.8

주: 1982년 통계는 대학졸업생과 대학중퇴 혹은 재학생의 합계임.  
 자료: 인구조사판공실 1985; 許靑堉 외(2005)에서 재인용.

1980년대나 1990년대 초 중국에서 대학입학생수가 적었을 때는 조선족 부모들이 자녀들을 대학에 보내고 싶은 열망이 있었으나 대학입학의 문이 좁아서 소수만이 대학에 진학할 수 있었다.

그러나 그런 어려운 가운데에서도 용정2중이나 연변1중과 같이 조선족 엘리트 고등학교(고중)에서는 대학진학률이 80~90% 이상이 되고 있었다. 1994년에 용정2중의 대학진학률이 94%였다(2013. 5. 연변대학 교수의 면담 속에서). 아래는 2013년 6월과 8월에 조선족 중년과 청년들과의 면담을 통해서 각 시기별로 조선족 고등학교(고중)에서 대학진학률을 알아본 것이다.

제가 대학을 1982년도에 갔는데 제가 고등학교(고중)를 졸업할 때에는 (용정시에 있는) 용정2중(고등학교(고중))에는 9개 반이었어요. 그 때는 용정2중(고등학교(고중))하고 연변1중이 비슷했어요. 그 당시 용정2중(고등학교(고중))에서는 대학을 거의 다 갔습니다. 제 기억에는 대학교 못간 사람은 거의 없습니다. 근데 좋은 대학교인가는 나뉩니다....

저는 헤이룽장성 벌리현 조선고등학교(고중)는 한 학년에 기본이 두 반이고, 고등학교(고중) 3학년에 가서는 4반이 됐어요. 한 반에 보통 45명 정도가 있었어요. 제가 87년도에 하얼빈 건축대학에 갔는데, 벌리현 중학교 고등학교(고중) 3학년들 중에서 한 반에서 대학을 50%는 간 것 같네요. 우리반 45명 가운데 청화대학 2명, 베이징(북경)대학 2명을 포함한 중점대학 입학생이 10명 나왔어요.(박\*\*, 2013. 8. 14)

저는 (연길시에 소재한) 연변1중을 97년에 졸업했어요. 그때 반이 6개였는데 이과가 4개. 문과가 2개였지요. 이공계 쪽에 남자가 압도적으로 많아 약 70%가 남자고 반대로 문과 쪽에 70%가 여자였죠. 같이 졸업한 연변1중을 졸업한 동기들 중에 대학진학률은 거의 100%였어요. 그 당시에는

대학입학정원이 아직 크게 늘어나기 전인데도 대학은 100% 다 갔어요. 원하는 대학이 아닐 수 있지만...(이O, 2013. 8. 14)

2000년에 (용정시에 소재한) 용정2중에는 문과반 3개, 이과반 5개였는데, 한반에 35~40명 가량이 있었으니까 약 300여명이 된다고 할 수 있지요. 같이 졸업한 동기생들은 거의 대학에 다 갔어요. 저희 반만 베이징(북경)에 있는 대학으로 거의 20명이 왔어요.(동\*\*, 2013. 8. 14)

중국에서 1990년대 대학들이 잇달아 설립되고 대학입학정원을 늘리면서 대학의 문이 넓어졌고 1999년 대학입학정원의 대폭 확대와 함께 조선족 청년들의 대학진학률은 아주 높게 상승했다. 조선족 학생들이 다니는 고등학교(고중)마다 다르지만, 평균 80%를 넘어서고 좋은 고등학교(고중)의 경우 95% 수준에 이르고 있다고 한다. 2013년 현재 조선족 학생들의 대학진학률은 90%를 넘어서고 있다.

표 2-19 2000년, 2010년 인구조사 중 6세 이상 조선족과 한족인구의 학력 비교

	2000		2010	
	조선족	한족	조선족	한족
무학	2.76	7.26	1.29	4.71
문맹 퇴치반 출신	0.46	1.72	-	-
초등학교 출신	20.39	37.57	13.42	27.80
중학교 출신	43.07	37.31	43.46	42.27
고등학교 출신	19.84	8.83	25.87	15.47
중등 전문 학교 출신	4.93	3.41	-	-
전문대 출신	4.56	2.57	7.40	5.64
대학교 출신	3.81	1.26	8.01	3.75
대학원 출신	0.17	0.08	0.55	0.35

자료: 중국 제5차(2000), 제6차 인구조사자료(2010)

가장 최근의 통계로 2010년 제6차 인구조사자료를 이용하며 중국의 조선족과 한족과의 인력을 비교해 보면, 2000년, 2010년 모두 한족이 중국 조선족에 비해 무학과 초등학교졸의 비율이 훨씬 높은 편이다.

그러나 전문대, 대학교와 대학원 졸업자의 비율에서는 조선족이 한족을 훨씬 앞지르고 있다. 2010년대까지 중국 조선족이 한족을 학력에서는 앞서고 있는 것을 볼 수 있다. 이렇게 높은 교육수준은 중국의 개혁·개방 이후 변화에 민감하게 반응하여 조선족 청년들이 연변조선족 자치주나 헤이룽장(흑룡강)성의 조선족 향이나 조선족 촌으로부터 외부로 대량 이주를 하는 것과 일정한 관련이 있을 수 있다. 즉 중국의 개방, 산업화에 따른 각종 기회를 먼저 포착하고 이를 보다 적극적으로 활용할 수 있는 준비를 갖추었다고 할 수 있기 때문이다.

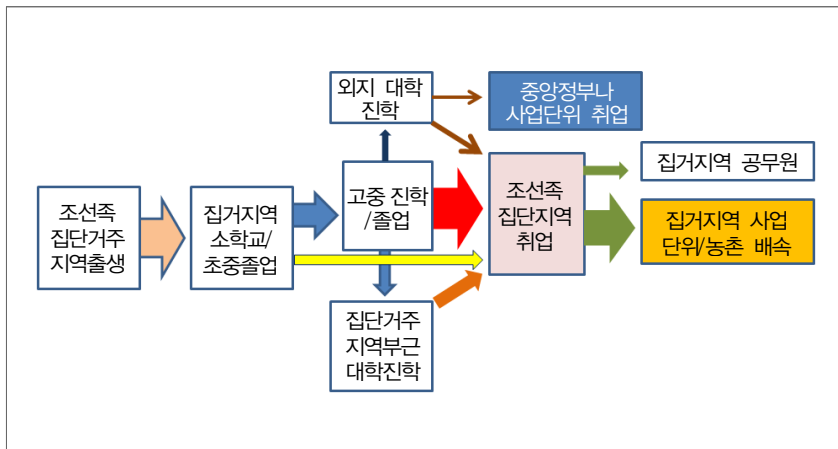
그뿐 아니라 중국정부의 한자녀 정책에 따라 중국의 모든 부모들이 자녀들에게 가능한 한 높은 수준을 교육기회를 제공하기 위해 교육투자를 기꺼이 하려는 경향도 많은 젊은 고등학교 졸업생들에게 중규모 도시나 대도시로 대학을 진학하면서 이주할 수 있는 기회를 주었다.

## 나. 과거의 진학과 단조로운 노동시장 진출 형태

조선족들이 대도시로 이주하기 이전의 취업은 주로 조선족 집단거주 지역 도시의 국유, 집체 기업과 기타 정부, 사업단위 등이었다. 그리고 농촌지역에서는 주로 농업생산에 의존하였다. 따라서 상대적으로 안정적인 경제생활을 영위할 수 있었다. 이것은 중국에서 1977년 대학입시가 부활되기 전까지 소위 문화혁명 기간에는 대학을 학력에 따라 간 것이 아니라 정부의 허락을 받은 사람들만이 갈 수 있었고, 대학에서도 제대로 된 학

문을 가르치는 것이 아니었다. 그리고 대다수 청년들은 농촌이나 산촌에 하방이 되어 농민들과 더불어 일을 해야만 했다. 따라서 대부분의 청년들은 중학교(초중) 혹은 고등학교(고중)까지 졸업하고 해당지역에서 농사를 짓거나 사업단위에 배치되어 일을 하도록 되어 있었다. 1977년에 중국에서 대학입시가 부활되면서 특히 조선족 집거지역인 동북3성에서도 대학진학을 위한 열풍이 불었다. 그러나 당시에 대학입학정원이 적었고 더구나 베이징(북경), 상하이, 톈진(천진) 등 대도시의 명문대학에 입학하기는 무척 어려웠다. 조선족의 집거지인 동북3성에서 대도시 명문대학에 진학하는 학생들이 있었지만, 소수에 불과했다. 1977년~1980년대까지는 대학을 졸업하면, 당국에서 일자리를 배정해 주는 분배제도가 있어서 동북3성이 아닌 외지에서 대학을 다닌 소수의 학생들을 제외하고는 대체로 조선조 집거지나 그 부근의 일자리에 배정되었다.

그림 2-7 과거의 조선족 청년들의 학교와 취업경로



1980년대까지 조선족 청년들은 위의 그림과 같은 비교적 단순한 경로를 거쳐서 주로 조선족이 집거하는 지역에서 학교를 다니고 취업을 하여 살아 갈 수 있었다. 일부 엘리트들은 베이징(북경), 상하이 등 외지에 있는 좋은 대학에 입학하여 중앙정부나 국유기업 및 중앙 사업단위에 취업을 할 수 있었으나 그 수는 매우 적었고, 대부분의 성적이 우수한 고등학교(고중) 졸업생들도 대체로 연길, 창춘, 쉐양(심양), 하얼빈 등에 있는 대학에 진학을 할 수 있었다.

그리고 대학졸업 후 정부의 인력배치 정책에 따라 조선족이 집거하는 연변자치주, 조선족들이 다수 살고 있는 지린(길림)성, 헤이룽장(흑룡강)성이나 랴오닝(요녕)성의 몇몇 도시의 공무원, 사업단위에 배치되었다. 다른 중학교(초중)이나 고등학교(고중) 졸업자들은 조선족 집거지역의 농촌에서 농사를 짓는 것이 대부분이었다고 볼 수 있다. 이와 같이 조선족 집거지역을 중심으로 조선족 청년들의 교육과 노동시장 진출이 제한되어 있었기 때문에 중국 조선족 사회가 중국 내 질서 속에서 제한되어 있기는 했지만, 비교적 안정적으로 유지될 수 있었고 조선어나 조선문화 그리고 조선족 정체성을 포괄하는 조선족 공동체 유지의 기반이 되었다고 할 수 있다. 그러나 이런 과거의 단조로운 취업과 생애경로는 1980년대 이래 개혁·개방과 더불어 그리고 중국의 산업화, 도시화와 더불어 근본적으로 변화하였다. 지방의 거주민들이 중국의 대도시와 산업도시에 옮겨와서 일하고 거주할 수 있게 됨에 따라 중국 조선족 청년들의 노동시장 진출은 과거 조선족 청년들이 태어난 지방, 주로 연변조선족 자치주나 지린(길림)성, 랴오닝(요녕)성 혹은 헤이룽장(흑룡강)성에서 의무적으로 거주하며 취업했던 양상과는 질적인 측면에서 중요한 변화를 보이게 되었다. 중국에서 자기가 태어난 성을 넘어 다른 성이나 도시로 이주



(migration)하는 것은 사회주의 중국 아래에서 새롭게 거주이전의 자유를 보장받는다는 정치사회권리적 측면이외에도 경제적 측면에서 농민공들이 대량으로 발생하여 산업도시에서 산업역군화할 수 있을 뿐 아니라 대도시와 중규모 도시에서 대학을 졸업한 청년들에게는 산업도시나 대도시에서 취업할 수 있는 기회를 크게 늘린 것이다.

## 다. 조선족 청년들의 대학진학과 이주

농촌마을에 사는 중국 조선족 부모들이 자녀들의 교육을 위해 중학교(초중)(중학교)이나 고등학교(고중)(고등학교) 진학 때부터 인근 도시에 있는 좋은 학교로 보내기 위해 농촌으로부터 이주를 하거나 유학을 보내는 ‘조선족 맹모삼천지교(孟母三遷之教)’의 이야기는 매우 흔하다. 연변자치주에서 대학진학률이 높아서 좋은 학교로 꼽혔던 용정2중이나 연변1중과 같은 조선족 고등학교(고중) 진학 이야기뿐 아니라 헤이룽장(흑룡강)성이나 랴오닝(요녕)성의 다른 도시 출신들로부터도 이런 이야기는 많이 들을 수 있다. 조선족 학생들이 진학을 위한 조선족 집거지역 내의 도시로의 유학은 이주라고 보기 어려운 점이 있다.

조선족 학생들의 이주는 대학 진학과 더불어 본격적으로 이루어진다. 주로 조선족 집거지역의 농촌, 소도시 또는 중규모 도시에 거주하며 고등학교(고중)를 졸업한 조선족 학생들은 주로 대도시에 소재한 대학에 진학하면서 이주가 시작된다. 조선족 학생들이 대학 진학을 위한 대도시로의 이주는 1990년대 이후 사실상 조선족 청년들의 노동시장 진출을 위한 제1단계라고 할 수 있다. 왜냐하면 조선족 학생들이 어느 도시의 어떤 대학으로 가느냐에 따라 해당 조선족 학생들의 졸업 후 노동시장 진출에서

의 선택지에 상당한 정도로 영향을 미치기 때문이다. 고등학교(고중)를 졸업한 조선족 학생들은 우리의 수능에 해당하는 중국식 수능인 까오카오(高考) 성적에 따라 대학을 선택할 수 있다.

대학을 진학하기 위해 외지의 도시로 이주를 한 조선족 학생들은 졸업 후 원래의 고향인 조선족 집거지로 회귀하기가 쉽지 않다. 우선 조선족 집거지역인 연변조선족자치주나 조선족이 집거하는 시골지역은 대도시, 지방 주요도시에서 대학을 졸업하고 좋은 일자리를 찾는 조선족 청년 대졸자들에게 제공할 수 있는 일자리가 매우 적고, 월급이나 대우 수준도 상대적으로 낮다. 조선족 집거지역 주변의 큰 도시에서 대학을 졸업한 조선족 청년들도 그 대도시에서 일자리를 구하거나 아니면 베이징(북경), 상하이, 톈진(천진)이나 일자리가 많이 창출되는 연안 산업도시로 향하게 된다.

조선족 학생들이 초기에는 대학진학을 위해 조선족 집거지역인 고향을 떠나 이주를 하지만, 대학을 졸업하고도 대부분의 조선족 청년들은 조선족 집거지역인 고향으로 돌아오지 못하고 좋은 일자리를 찾아서 이주를 계속할 수밖에 없는 상황에 놓이게 된다. 그리하여 대학진학을 위해 조선족 집거지역을 떠나서 시작한 이주가 외지에서 취업을 하면서 해당 지역에서 정착하게 되어 영원한 이주가 되는 것이다. 이것은 산업화되고 있는 다른 나라들에서 청년들이 대학진학을 하거나 일자리를 찾아 농촌이나 중소도시로부터 산업도시나 대도시로 이주를 하는 일반적인 패턴과 다르지 않다.

조선족 청년들에게도 대학진학을 위한 대도시나 지방 주요도시로의 이주는 자기가 태어나서 자란 조선족 집거지를 벗어나 새로운 세계로 들어가는 것이지만, 대학에서 새로운 학교친구나 전공을 중심으로 하는 네트

워크를 만드는 과정이기도 하다. 그런 점에서 대학진학을 계기로 이주를 하면서 갖는 완충적인 기간 동안 새로운 인적 네트워크 구축의 기회를 갖는 것은 중국의 농민공들이 사실상 그런 완충기간 없이 연고가 거의 없는 연해 도시나 대도시로 이주하는 것과는 사뭇 다르다. 그러나 조선족 청년들도 대학 졸업 후에 보다 좋고 많은 일자리를 찾아서 자기가 태어난 조선족 집거지를 벗어나 새로운 취업의 기회가 많은 곳에서 새로운 노동시장에 편입되는 것이다. 이것은 동시에 친척 그리고 가까운 친구나 지인들이 있던 동북3성의 조선족 집거지의 네트워크로부터 상대적으로 멀어지고 새로운 산업사회에 편입되면서 새로운 도시에서 형성된 조선족과 한족 그리고 한국인들의 새로운 네트워크에 접속되는 것을 뜻한다. 대도시나 연해 도시에 정주한 조선족 청년들은 고향에서 형성된 학교 동창이나 이웃, 친척등과 연계되어 도시에서 새로운 조선족 네트워크를 형성하게 된다.

#### 4. 중국 조선족 청년들의 지역별 노동시장 진출의 다양성

중국 조선족 청년들의 이주와 노동시장 진출 실태를 파악하기 위해서 연구자들은 중국에서 조선족들이 많이 사는 지역별로 출장을 가서 해당 지역에서 일하고 있는 조선족 청년들을 면담했다. 조선족 청년들과의 지역별 면담은 베이징(북경), 칭따오(청도)를 중심으로 상하이, 다롄(대련), 셴양(심양), 연변, 장춘 등 7개 도시에서 이루어졌다. 조선족이 집거해서 살고 있는 곳 가운데 톈진(천진), 하얼빈, 엔타이(연태), 셴젠(심천), 광저우(광주) 등이 더 있으나 연구기간과 비용의 제약 때문에 조선족들이 다수가 모여 사는 모든 도시를 방문하여 그곳에서 일하는 조선족

청년들을 모두 면담할 수는 없었다. 그러나 조선족 청년들이 모이고 모든 정보나 소식을 알 수 있는 베이징(북경)에는 세 차례 출장을 가서 여러 조선족 청년그룹과 면담을 했고, 칭따오(청도), 다렌(대련), 연길시 등에서 며칠씩 머물면서 여러 조선족 청년들의 그룹과 면담을 통해 조선족 청년의 다양화되고 계층적인 분화를 파악하려고 했다. 또한 조선족 청년들만이 아니라 조선족 청년층 및 대학교수, 기업가, 기업관리자, 조선족 마을 촌장 등을 면담을 통해 청년그룹과의 면담에서 파악하기 어려운 1980년대 말 이래 조선족 청년들의 이주역사, 취업 등 노동시장 진출의 추세 등을 파악하고자 하였다.

## 가. 베이징(북경)

중국의 수도인 베이징(북경)은 중국정치의 중심이자, 경제, 사회문화적, 교육 등에 있어서도 중요한 정책결정이 이루어지는 곳으로 중국의 인재들이 모이는 곳이다. 베이징(북경)에는 호구제도 때문에 1980년대까지는 대학진학이나 특별한 경우가 아니면 이주하여 살기가 쉽지 않았으나 1980년대 말 이래 거주이전의 자유가 허용되면서 중국의 많은 젊은이들이 몰려들고 있는 곳이다. 조선족들의 베이징(북경) 진출을 살펴보면, 1980년대에는 베이징(북경)에 있는 대학(베이징(북경)대학, 청화대학, 중앙민족대학, 인민대학, 정법대학, 대외경제무역대학, 베이징(북경)외국어대학 등)으로 진학을 한 소수의 조선족 엘리트들이 졸업 후 베이징(북경)에 있는 학교, 기업, 사업단위에 취업을 하면서 살게 된 경우와 일부 선구적인 기업가들이 베이징(북경)에서 자영업이나 소기업형태로 사업을 시작하여 사업을 성공적으로 키우면서 정착을 한 경우가 있

다. 이 당시에는 아직 중국이 한국과 국교 이전이고 한국기업의 진출도 적었으므로 베이징(북경)에 연고나 네트워크가 없을 경우 취업의 기회가 적었다. 1990년대에 들어서면서 베이징(북경)의 사정이 바뀌어 베이징(북경)에 대학수가 늘고 특히 1999년 이후 대학의 정원도 크게 늘어나 조선족을 포함한 중국 전체의 대학진학률도 높아지면서 조선족 출신 엘리트 청년들이 베이징(북경)에 있는 대학에 진학하는 숫자도 늘어났다. 또한 조선족 젊은이들이 졸업 후 베이징(북경)에서 취업하면서 더 많은 조선족들이 살게 되었다.

1990년대는 중국과 한국의 국교수립이 되면서 한국과의 교류가 시작되고 한국기업들이 베이징(북경)을 포함한 대도시와 막 개발되기 시작한 해안지역의 산업도시들에 진출하기 시작했다. 이를 계기로 한국기업들은 중국에서 사업을 개시하고 정착하기 위해 중국의 사정에 밝고, 중국내에 일정한 네트워크가 있으며, 한국인들과 언어와 정서가 통하는 조선족 직원들을 채용하였고 이들에게 의존할 수밖에 없었다. 많은 대기업들은 사업 인·허가권을 결정하는 베이징(북경)에 본사나 사업소를 두고 중국에 투자사업을 진행하고 있었기 때문에 중국에 진출한 한국기업들은 베이징(북경)에서 일할 조선족 청년들을 채용하게 되었다.

2000년대 들어서 중국 진출 한국기업들이 중국의 경제성장에 따른 소득향상 및 시장확대에 따라 사업을 확장하면서 중국에서 조선족 청년들에 대한 수요도 많아졌다. 그에 따라 조선족 대졸 청년들의 상당수가 중국 진출 한국기업들에 흡수되었고 한국기업과 조선족 청년들 사이의 상호의존성, 공생적 협조관계가 강화되었다. 그러나 2000년대 말 그리고 2010년대에 들어 한국기업들의 조선족 청년들에 대한 수요에서 변화가 발생하고, 한국기업을 경험한 조선족 청년들 사이에 한국기업에 대한 평

판과 수요에서도 변화가 발생하면서 조선족 엘리트 청년들이 한국기업보다는 다국적 기업, 중국의 국유기업, 중국 대기업 등을 선호하는 현상도 나타나고 있다. 그러나 여전히 조선족 대졸 청년들 가운데 중국 대도시와 주요도시의 중간 순위의 대학을 졸업한 인력들은 한국기업들에 취업하는 비율이 여전히 높은 것으로 나타나고 있다. 베이징(북경)은 이런 현상을 가장 종합적으로 관찰할 수 있는 곳이다.

베이징(북경)에는 3회에 걸쳐 출장을 가서 44명의 조선족들과 면담을 했는데, 세대별, 조선족 청년들의 분화된 계층별로 따로 면담을 했다. 베이징(북경)에서는 조선족 청년들만이 아니라 조선족 중장년층 관리자, 중장년층 사업가, 학자들을 두루 면담을 했는데, 이는 조선족 청년 이외의 집단들이 조선족 청년들의 미래일 뿐 아니라, 조선족 청년의 진학, 취업을 포함한 노동시장 진출의 양상을 조망하고, 1990년대 초반 이래의 역사와 흐름을 파악하며, 기존의 경험을 비판적으로 볼 수 있는 위치에 있기 때문이었다. 조선족의 경험이 풍부한 중장년층을 면담하면서 조선족 청년들만을 면담해서는 들을 수 없었던 다양하고 종합적인 조선족 청년 및 조선족 전체와 관련된 이야기들을 들을 수 있었다. 예를 들면, 1980년대부터의 조선족 사회의 변화, 조선족들의 교육, 조선족 청년들과 중국진출 한국기업과의 상호의존적 공생적 협조, 한족 중심의 중국 사회에서의 위치, 중국의 대도시로 이주해서 사는 조선족 자녀들의 교육, 정체성과 동화 등 조선족 청년들의 노동시장 진출과 직간접으로 관계가 있는 문제들이 그것이다. 또한 가능하면 조선족 청년층에 대한 면담자들도 조선족 엘리트집단, 중간층 집단. 다국적 기업, 한국기업, 중국의 공무원, 공공사업단위, 중국기업들에 취업한 사람들을 골고루 선정하고자 하였다. 그럼에도 불구하고 조선족 청년들 가운데 대학에 진학하지

못하여 직업학교, 전문대, 혹은 자영업에 종사하고 있는 층에 대해서는 제대로 조사하지 못했다.

베이징(북경)에서 면담한 조선족 청년이나 중장년층들은 취업형태와 노동시장의 진출형태가 매우 다양했고, 세대별로 나뉘어져 있었고 계층화도 상당히 진행된 것으로 보였다.

표 2-20 1980년대 베이징(북경) 진출 조선족 1세대

이름	성	나이	출신	혼인	학력	고등학교(고중)	현재 직업
정**	여	50대초	연변	기혼	대학원	조선 고등학교(고중)	베이징(북경) A대학교수
이**	남	50대중	연변	기혼	대학원	조선 고등학교(고중)	베이징(북경) B대학교수
서**	남	50대중	랴오닝(요녕)	기혼	대학원	조선 고등학교(고중)	베이징(북경) B대학교수 부원장
방**	남	40대후	랴오닝(요녕)	기혼	대학원	한족 고등학교(고중)	베이징(북경) C대학교수
박**	남	50대초	헤이룽장(흑룡강)	기혼	대졸	조선 고등학교(고중)	베이징(북경)/건축인테리어 사업
박**	남	50대초	헤이룽장(흑룡강)	기혼	초대졸	조선 고등학교(고중)	베이징(북경)/여행사 총지배인
김**	남	50대초	연변	기혼	석사졸	조선 고등학교(고중)	베이징(북경)/여행사
량**	남	50대후	헤이룽장(흑룡강)	기혼	소학교	조선 중학교(초중)	베이징(북경)/서비스업등 다양한 사업
이**	여	50대후	헤이룽장(흑룡강)	기혼	소학교	조선 초	여행사 사업

먼저, 1980년대에 베이징(북경)에 진출한 제1세대 조선족들의 진출에 대해서 알아보자. 여기에서 조선족 제1세대라는 말은 그 이전에 조선족들이 베이징(북경)에 없었다는 것이 아니라 중국의 개혁, 개방 이후 제

1세대라는 의미이다. 이들 이외에도 중국의 개혁, 개방 이전이나 직후에도 한족이 중심인 중국의 주류사회로 진출한 조선족들이 없는 것은 아니지만, 이들은 상당부분 한족에 동화되어 조선족 사회와의 교류도 없거나 혹은 조선족임을 거의 밝히지 않고 사는 경우가 많다고 한다. 한족으로 동화되어 가고 있거나 거의 동화된 조선족 가운데에는 심지어 성을 바꾸거나 조선족과의 교류가 거의 없는 이들이 많고 그들의 자녀세대들은 거의 완전히 한족으로 동화되고 있다고 한다.

연구자들이 면담한 베이징(북경)에 진출한 제1세대 조선족들은 거의 대부분이 50대이다. 이들은 중국의 개혁개방 직후 다양한 계기를 활용하여 1980년대에 베이징(북경)에 진출하여 비교적 성공한 그룹으로서 대부분 베이징(북경) 호구를 갖고 있으며, 베이징(북경)에 아파트도 몇 채씩 갖고 있는 등 일정한 수준 이상의 재산도 갖고 있다.

이 그룹은 크게 두 소그룹으로 나뉜다. 한 소그룹은 일찍이 베이징(북경)에 있는 대학에 진학하여 일단 대학교수가 된 뒤에 한국에 유학을 하여 박사를 취득한 뒤 베이징(북경)에서 대학에 정착한 경우로 위의 네 사람이 그에 해당한다. 중앙민족대학 졸업 혹은 다른 대학을 졸업한 뒤 한국유학 등을 계기로 하여 한국 혹은 조선족과 관련된 분야에서 대학교수가 된 경우이다. 따라서 조선족 학생들의 진학, 취업패턴 그리고 그 변화에 대해서 많이 알고 있었다. 위에서 네 번째의 대학교수는 당시에 이미 중국 주류사회에 진출하기 위해 한족학교를 다녔으나, 한국에서 유학을 해서 박사학위를 취득한 뒤 중국의 유명한 대학에서 교수가 된 경우이다. 이 교수는 한국에 유학을 하여 중국의 명문대학에서 교수가 된 것에 대해서는 고맙게 생각하고, 한국어도 꽤 할 줄 알지만, 평소에는 중국어를 쓰고 있다. 그는 굳이 자신이 조선족임을 밝히고 싶지 않으며, 조선족 사



회와 일정한 거리를 두고 중국의 주류사회의 일원으로 살기를 원한다고 말했다. 그는 조선족 출신이지만, 중국의 주류사회에 동화되어 살고 싶어한다.

둘째 소그룹은 1980년대 중학교(초중)반에 일찍이 베이징(북경)에 진출하여 자영업, 서비스업을 시작하여 확장해 온 두 사람과 1980년대 중학교(초중)반에 대학을 졸업하고 1990년대 초에 사업을 시작하여 베이징(북경)에서 자영업을 넘어선 일정한 규모의 사업을 지속적으로 하고 있는 세 사람으로 나뉜다. 이들 가운데 50대 후반의 사업가들은 학력은 낮은 편이나, 뛰어난 사업 감각과 식견 그리고 기업가 정신을 갖고 있어 1980년대부터 베이징(북경)에서 식당, 한국식 사우나와 룬살롱 도입, 기타 서비스로 사업을 확장, 발전해 왔고, 또 다른 한명은 러시아 국경지대 보따리상을 거쳐서 모은 돈으로 가족과 더불어 여행사를 운영하고 있다. 이들도 처음에는 중국에 진출한 한국인들을 상대로 사업을 하거나 한국에서 얻는 사업아이디어로 사업을 시작하여 점차 고객들을 조선족 및 중국 한족으로 확대해 오면서 사업을 키우고 성공으로 이끌어왔다.

셋째 소그룹 가운데 후자는 전문대학이나 대학을 졸업한 뒤 한국기업에 취업하지 않고 대학에서 강사를 하다가 공공부문에서 일하는 등 각종 다양한 사업경험을 키워오다가 작지만 자기 사업을 정착시켜 왔다. 사업 경험의 무대는 하이난섬과 헤이룽장(흑룡강)성 등에 걸쳐 있으나 베이징(북경)에서 건축인테리어나 여행업이라는 자기 사업영역을 갖추고 일정하게 정착하고 성공한 경우이다. 이들은 한국인들이나 중국인 부유층에서 성행하듯이 자녀들을 캐나다 등으로 해외유학을 보내고 있었다.

두 번째 그룹은 1990년대 초에 베이징(북경) 등 대도시의 명문대학이나 주요대학을 졸업한 조선족으로 1990년대 초기에 진출한 한국기업들에 취업하여 승진도 했을 뿐 아니라 베이징(북경) 호구 취득, 집도 마련

하는 등 중국 대도시의 동적 발전과정에서 열려진 기회의 창을 이용하여 베이징(북경)에 정착하게 된 그룹이다. 1990년대에 베이징(북경)에서 대학을 졸업한 조선족 청년들에게 한국기업의 일자리는 당시 서유럽이나 미국 그리고 일본의 다국적 기업들의 일자리보다는 못했으나 중국의 국유기업이나 막 설립된 민간기업의 일자리보다 임금이나 대우가 훨씬 좋았기 때문에 매력적이었다. 이 당시에는 한국기업들의 중국 투자와 진출이 밀려든 반면, 젊고 능력있는 조선족 대학졸업자들이 적었기 때문에 베이징(북경)만이 아니라 다른 지역에서 대학을 졸업한 조선족 청년들도 한국기업에 쉽게 취업할 수 있었다.

1980년대에 베이징(북경)에 진출한 소수의 조선족 엘리트나 1990년대에 베이징(북경)에서 한국기업을 중심으로 일자리를 잡았던 조선족 대졸자들은 당시에는 베이징(북경)의 부동산가격도 상대적으로 싸고, 중국의 사업단위나 학교 그리고 중국에 투자한 한국의 대기업에 다니는 경우 베이징(북경)호구를 얻을 수 있는 기회가 많았기 때문에 일정한 기간 저축을 하여 집을 마련하고 베이징(북경)호구를 얻을 수 있었다. 1990년대에는 당시 대졸자들에 대한 수요에 비해 대졸 인력의 공급이 부족하여 베이징(북경)에서 대학을 졸업한 조선족 청년들뿐 아니라 지방도시에서 대학이나 전문학교를 졸업한 조선족 청년들도 베이징(북경)이나 대도시에서 한국기업 등에서 상대적으로 쉽게 괜찮은 일자리를 얻을 수 있었다. 이런 사정은 2000년대 전반기까지 계속되었지만 2008년 경제위기 이후 그리고 중국에서 많은 대학의 설립과 대학증원의 확대에 따라 대학 졸업생이 많이 쏟아져 나오기 시작한 2000년대 말에 이르러 상황은 바뀌었다. 대졸 인력의 공급이 대졸자 수요보다도 많아지기 시작하면서 대졸자들의 취업이 곤란해지게 되었다.

표 2-21 1990년 중후반 베이징(북경)에 진출한 1970년대 출생 세대

구분	성별	연령	출신	혼인	학력	고등학교 (고종)	외국어	현재 직장
홍**	여	30대후반	헤이룽장 (흑룡강)성	기혼	석사	조선족 고등학교	일어	한국기업
박**	여	30대후반	헤이룽장 (흑룡강)성	기혼	대졸	조선족 고등학교	일어	한중합작 엔지니어
신**	여	30대후반	헤이룽장 (흑룡강)성	기혼	박사	조선족 고등학교	일어	베이징(북경)** 학교 교수
박**	여	30대후반	헤이룽장 (흑룡강)성	기혼	대졸	조선족 고등학교	일어	한국기업인수 중국기업
강**	남	30대후반	헤이룽장 (흑룡강)성	기혼	석사	조선족고 등학교	영어	한국대학원 석 사한국대기업
박**	남	40대	지린(길림) 성	기혼	대졸	조선족고 등학교	일어	한국기업

위의 여섯 사람은 모두 1970년대 출생하여 비교적 좋은 대학을 졸업하거나 대학원에서 석사 이상을 학위를 한 조선족들로 주로 1990년대 말과 2000년대 초반에 노동시장에 진출하였다. 위의 네 사람은 헤이룽장(흑룡강)성 무단장(목단강) 출신 조선족 30대 후반의 여성들이고, 아래 30대 후반 남성도 헤이룽장(흑룡강)성 출신이며, 가장 아래 사람은 40대 중반의 남성으로 지린(길림)성 출신이다 위의 세 사람은 1990년대 중후반에 당시 40:1 정도의 높은 경쟁률을 뚫고 베이징(북경)으로 중앙민족대학에 진학하여 베이징(북경)에 정착한 그룹들이다. 30대 후반 남성은 하얼빈에서 대학을 나온 뒤 한국에 유학하여 석사학위를 한 뒤 한국대기업에 입사하여 거의 10년째 일하고 있다. 이들 세대보다 5년~6년 전에 대학을 졸업한 세대들은 당국에서 일터를 배정해 주는 제도에 따라 배정받은 곳에 가서 일을 하는 식이었다. 그런데 이들 세대가 대학을 졸업했을 때는 이와 같은 배정제도가 없어졌는데, 이것은 한편으로는 직장을 찾을 수 있는 자유

와 더불어 다른 한편으로는 경기변동에 따라서 혹은 수요에 따라서 직장을 구하지 못할 수도 있는 가능성도 함께 있는 것이었다. 위의 제2세대 그룹은 대학을 졸업한 뒤 당시에 중국 진출 초기단계에 있던 한국기업의 조선족 대졸자들에 대한 높은 수요에 맞추어 중국 진출 한국 대기업들에 취업을 했다. 이들 중 4명은 여성들임에도 불구하고 한국기업에서 승진을 하거나 한중 합작기업 혹은 중국에서 인수한 한국기업에서 상대적으로 긴 기간 근무하거나 혹은 한국기업을 옮겨다니면서 나름대로 경력을 쌓아왔다. 아래 면담인용문을 통해서 이들 그룹이 어떻게 베이징(북경)에서 좋은 기회를 이용해 왔는지 알 수 있다.

우리가 입사를 했던 회사는 한국대기업이었다. 특히 북경에서 졸업했던 조선족 학생들은 한국 대기업에 들어갈 수 있는 기회가 많았던 것 같다. 대기업이기 때문에 조선족 대졸자들에게 취업의 기회도 주고 교육도 시켜줬고 행운이었던 것 같다.

입사한 지 10년쯤 되었는데, 처음 입사할 때와 비교하여 월급이 4배 쯤 올랐다. 우리 나이 때면 집을 다 산다. 호구도 얻었다. 집값이 쌀 때 집을 샀는데, 사고 나니 집값이 4배나 올랐다. 이제 젊은 사람들은 부모가 도움을 주어야 집을 살 수 있다.(한\*\* 외, 2013. 5. 19)

1990년대 중반까지 대졸자들이 상대적으로 적은데 비해, 기업들의 대졸자들에 대한 수요가 컸었던 점, 특히 한국기업의 조선족 대졸자들에 대한 높은 수요를 바탕으로 이들 제2세대들은 당시 중국기업들보다는 높은 월급을 받을 수 있었다. 이들은 베이징(북경)에서 아파트를 마련하고 자가용을 사는 등 베이징(북경)에서 중산층의 생활기반을 잡을 수 있었다. 그리고 이들 가운데 다수는 베이징(북경) 호구도 얻을 수 있었다.

표 2-22 2000년대 베이징(북경)에 진출한 30대

구분	성별	연령대	출신	혼인	학력	고등학교(고중)	외국어	현재 직장
김**	여	30대 중반	연길	미혼	대학원 한국유학	조선족 고등학교	일어	한국대기업 연구원
이**	남	30대 중반	연길	기혼	대학원 한국유학	조선족고등학교	일어	중국 공공기 관
이**	남	30대 중반	연길	미혼	대학원 한국유학	조선족 고등학교	영어	박사, 국가 연구소
조**	여	30대 중반	용정	미혼	대졸	조선족 고등학교	영어	다국적기업
손*	남	30대 중반	연길	기혼	명문대졸	조선족 고등학교	일본	한국대기업
황**	남	30대 중반	연길	미혼	대학원	조선족 고등학교	영어	** 대학 강사

이 세대는 1990년대 말~2000년대 초에 대학을 다녔고, 2000년대 중반에 베이징(북경)에서 직장을 잡은 비교적 젊고 학력이 높은 조선족 엘리트들이라고 할 수 있다. 위의 세 사람은 중국에서 학부를 마친 뒤 한국으로 유학을 가서 석사, 박사를 취득하였고 아래 두 사람은 베이징(북경) 명문대 출신이거나 우수대학에서 대학원을 졸업하였다. 이들은 대학원을 졸업하고 현재 연구소의 연구원, 대학강사, 공공기관 혹은 기업에서 적게는 5~8년, 많게는 10년 가량 근무를 해 오고 있다. 다른 한 사람은 대학을 졸업한 뒤 여러 다국적 기업들을 옮겨다니면서 재무 회계 등에서 전문성을 쌓은 경력자이다. 이들 가운데 2명은 한국대기업에 고용되어 있으나 다른 세 사람은 중국의 대학, 공공기관 혹은 연구소에 고용되어 있어 베이징(북경)에서 비교적 좋은 직장을 갖고 있다. 이들은 경력에 따라 다르지만, 2013년 현재 월 15,000위엔~20,000위엔(한국 원화로는 270만원~360만원) 가량 받는 것으로 나타나고 있다.

일부는 부모의 지원을 받아 자기집을 산 경우도 있으나 아직 자기집을 갖지 못한 사람들이 더 많다. 이들 그룹은 30대 중반이 넘었는데도 아직

결혼을 하지 않는 사람들이 있고 결혼을 했어도 아직 아이가 없거나 어린 편이다. 이들의 사회적 지위나 월급 수준은 곧 중국의 중산층으로 진입할 것으로 보이지만, 아직은 젊고 발전가능성이 비교적 높은 반면 모아놓은 돈이나 사회적 지위가 그렇게 높지 않다.

중국 진출 한국기업에 고용되어 있는 조선족 엘리트들은 근무경력이 쌓여감에 따라 승진이나 자기의 진로에 대한 고민이 깊어가고 있었다. 중국 진출 한국기업에서는 한족들은 물론 조선족 관리직의 승진이나 진로가 제한되어 있었다. 한족은 물론 조선족 관리자들도 중요한 의사결정이나 정보에서 배제되는 경향도 있었다. 중국 진출 한국기업에 취업하여 승진한 조선족 관리자들의 이런 고민에서 중국 진출 한국 대기업들이 전문직이나 관리직 인력을 활용함에 있어 현지화, 세계화를 해 왔으나 명확한 한계를 갖고 있음을 엿볼 수 있다. 중국 진출 한국기업들은 조선족 관리자들이 언제 회사를 떠날 지 알 수 없기 때문에 때로는 기업에 대한 충성도나 경쟁업체들로 핵심정보나 기술의 유출 가능성이라는 면에서 완전히 믿지 못하는 구석이 있었다.

제 선배들도 조선족 남자들 같은 경우는 35살이 되면 회사를 관두고 개인사업을 하는 게 대부분이었어요. 한국기업 대부분 다 그랬어요. 선배들이 “일단 35세 전에는 뭔가 이 회사에서 다 배울 걸 배우고 어떻게 나가서 개인적으로 활용할 수 있는 부분을 많이 찾아나라.” 했는데, 진짜 그 나이가 되니까 선배들이 하나 둘씩 다 나가는 거요.....사실 승진에 제한은 없는데요 근데 비전이라는 게 없거든요. 아주 잘 해서 올라가봤자 부장까지 올라가면 대부분 다 끝이라고 생각해야 되구요. 한국에서는 그나마 그래도 올라갈 수 있다는 기회는 있잖아요. 기회는 적든 많은간에 일단 문은 열려져 있어요. 그런데 여기는 보이지 않는 그제 있어요. 그건 조선족 뿐

만 아니라 한족들도 똑같아요. 현지화한다면서도 말이 현지화지 잘 안돼요. 한국과 똑같은 임원으로 승진하는 경우는 거의 없구요.

여기는 부총경리라는 직급을 따로 만들었어요. 근데 대우는 상무 대우를 해주는데 실제... 이름만 상무도 아니고 부총경리라는 직급인데 뭐 외형적인 대우로 차량이나 이거는 상무와 똑같이 대우를 해주는데 의사결정권이나 하는 일이 달라요.(손\*\*, 2013. 10. 13)

결국 중국 진출 한국기업에서 능력있는 조선족 관리자들도 한국기업에 취업한 지 10년~13년 사이에 과장급 고참이나 차장급 정도가 되면 승진에 명확한 제한이 있음을 실감하고는 창업 등을 고민하고 있었다. 중국 진출 한국기업들에 취업한 중국의 조선족 관리자들은 승진을 통한 진로가 매우 제한되어 있어 10년~13년 이상 근속하기 어렵기 때문에 일찍 다른 회사로 떠나거나 한국기업들과 함께 자기 생애를 걸 수가 없다. 중국 진출 한국대기업에서 조선족 청년들이 경험한 이런 한계와 제한, 최근 중국의 공무원, 국유기업의 임금과 처우가 개선됨에 따라 조선족 엘리트 대졸자들은 중국 진출 한국기업에 취업하는 것을 더 이상 선호하지 않는다.

중국의 학교, 연구소, 공공 사업단위에 취업한 조선족 청년들에게는 중국 진출 한국기업에서 보듯이 가령 부장 이상의 관리직으로 승진이 거의 되지 않는다는지 하는 눈에 보이는 차별이나 제한은 없으나 승진 등에서 한족들과 비교하여 중국어의 능통한 정도, 관계망의 취약함, 소수민족으로서의 불리함 등으로 역시 적지 않은 어려움이나 고민을 안고 있었다. 중국 조선족 엘리트 청년들이 중국 진출 한국기업 혹은 중국의 공공부문에 취업을 한 경우에도 중간적인 위치에서 오는 이런 불리함 때문에 속앓이를 하고 있었다.

표 2-23 1980년대 출생 세대 대졸자들의 베이징(북경) 진출

이름	성	출생 연도	고향	혼인	학력	고등학교(고중)	외국어	현 직장
최**	여	1986	연길	미혼	대졸	조선족 고등학교	영어	한국대기업
장**	남	1985	헤이룽장 (흑룡강)	미혼	대졸	조선족 고등학교	영어	한국대기업
김*	여	1986	연길	미혼	대졸	조선족 고등학교	영어	다국적기업
이**	남	1986	용정	미혼	대졸	조선족 고등학교	영어	한국기업
김**	여	1982	라오닝(요 녕) 통화	기혼	대졸	조선족 고등학교	일어	한국기업
장**	여	1984	연변 왕청	기혼	대졸	조선족 고등학교	일어	한국기업
이**	여	1982	헤이룽장(흑 룡강)오상	미혼	대졸	조선족 고등학교	일어	한국기업
조*	남	1988	지린(길림)시	미혼	대학	조선족 고등학교	영어	한국대기업
안**	여	1986	지린(길림) 장백	미혼	대졸	조선족 고등학교	일어	한국 여행사
최**	여	1986	지린(길림) 장백	미혼	대졸	조선족 고등학교	일어	한국대기업
최**	남	1986	지린(길림) 장백	미혼	한국대 졸	조선족 고등학교	일어	한국대기업
김*	남	1986	지린(길림) 장백	미혼	대졸	조선족 고등학교	일어	중국기업
김*	여	1986	지린(길림) 장백	미혼	대졸	조선족 고등학교	일어	한국대기업
동**	여	1982	용정	기혼	대졸	조선족 고등학교	일어	중국기업
동*	여	1985	용정	미혼	초대졸	조선족 고등학교	영어	한국기업
최*	남	1978	용정	미혼	대졸	조선족 고등학교	일어	한국기업
박**	여	1988	연길	미혼	대졸	조선족 고등학교	영어	한국기업
이**	여	1986	지린(길림) 교하	기혼	대졸	한족 고등학교	영어	중국기업
전**	남	1984	지린(길림) 교하	기혼	대졸	조선족 고등학교	일어	한국기업
임*	여	1987	연길	미혼	대졸	조선족 고등학교	영어	한국대기업
이**	남	1981	지린(길림) 교하	미혼	고졸	한족 고등학교	-	개인 사업
김**	여	1986	지린(길림) 교하	미혼	대졸	한족 고등학교	영어	한국대기업



위의 조선족 청년들은 한 사람을 제외하고는 모두 1980년대 출생 세대로 중국에서는 산업화가 시작되어 각종 상품이 쏟아져 들어오고 부가 축적되던 시기에 그래도 비교적 혜택을 받고 자란 세대라고 할 수 있다. 위의 1980년대 출생 세대 가운데 한 사람을 제외하고는 모두 대학을 졸업했으나 베이징(북경)에서 대학을 졸업한 사람은 2명 밖에 없으며 모두 연변 대학, 장춘대학이나 기타 지방 도시의 대학 졸업자들이다. 이들은 거의 모두가 중국에서 중상위권 혹은 중위권 대학 출신자들로 대학을 졸업한 뒤에 베이징(북경)으로 직장을 찾아 이주한 사람들로 대부분 미혼이다. 또한 이들 가운데 거의 대부분이 한국기업에 취업하고 있는 것을 볼 수 있다. 중국 조선족 젊은 대졸자 청년들의 다수가 중국의 노동시장에서 이들과 유사한 위치에 있다고 볼 수 있다. 이들은 한국기업이나 다른 기업들에서 대졸 사무직으로 하급사무직으로서 다양한 역할을 수행하고 있는데, 숙련도나 전문성이 크게 높지 않아서 비교적 높은 자리에 승진하거나 전문성을 인정받아 높은 월급을 받기는 쉽지 않을 전망이다. 이들은 영어만 잘 했어도 한국기업으로 오는 조선족 청년들은 줄었을 것이라고 한다.

저희 동기도 사실 연길에서 온 친구들은 한 절반은 영어를 배웠어요. 일어반 영어반 이렇게 나누고 있대요. 그래서 영어 반을 다닌 친구들은 거의 한국 회사를 안가요. 아니면 처음에는 한국 회사에 있다가도 나중에는 다른 기업들도 옮겨가요 (김\* 외, 2013. 6)

이들이 기대하고 열망하는 꿈은 중국의 중산층이 되는 것이지만, 이미 베이징(북경)의 급등한 부동산 가격, 대졸자 노동시장의 치열한 경쟁, 한국어 능력은 낮지만 중국어와 영어능력에서의 열세 등 언어능력, 전문성

이나 경력의 부족 등으로 중국의 중산층으로 성공적으로 상승할 수 있을지 의문이다. 이들이 아직은 젊고 발전가능성이 있지만, 앞으로 10년 뒤에 나이가 들고 기업 내에서 중간관리자로 승진은 되었을 때, 전문성이나 경험에서 남들보다 뛰어난 능력을 보이지 못하면, 어중간한 30대 중후반에 회사에서 나올 수밖에 없다. 이때까지 회사에서 쌓은 경험과 전문성을 바탕으로 다른 기업에 취업하거나 개인사업을 할 정도가 되지 않으면 이들의 생애경로가 그렇게 밝은 것은 아니다.

더구나 그동안 조선족 청년 대졸자들이 한국기업에 상대적으로 쉽게 취업을 해 온 관행이 한국기업의 수요 변화와 중국 신규 대졸자들의 지향의 변화로 영향을 받게 되면서 이들이 중국의 노동시장에서 어떻게 정착하면서 자기발전을 할 수 있을지는 불투명하다. 이들의 직장경력은 1년~10년 가량이 되는데, 한국기업에 취업한 경력은 길어야 5년 가량이 되며, 경력이 짧은 경우는 1년 미만도 있다. 이들 1980년대 출생 세대 조선족 청년들은 회사를 비교적 자주 옮겨다니는 것을 볼 수 있는데, 한국회사들을 옮겨다니거나 혹은 지방에서 취업을 했다가 베이징(북경)에 있는 한국기업으로 옮겨온 경우도 여러 명이 있고 또 외국기업과 한국기업 혹은 한국기업과 중국기업 사이를 옮겨다니기도 한다. 이들의 잦은 직장이동은 20대 혹은 30대 초반의 젊은 연령대에 있고 미혼자가 많으며, 중국 대졸자 노동시장에서 경력자들을 우대하고, 한 회사에서 근속을 오래하는 것보다 회사를 옮겨다니는 것이 월급인상에도 유리하며, 헤드헌팅이 발달하여 있는 점과도 무관하지 않는 것으로 보인다.

이들 1980년대 출생 조선족 청년들은 월급 수준이 5,000~10,000위엔 사이로, 평균 월급은 6,000~7,000위엔 안팎으로 보인다. 중국 대졸 노동시장에서는 베이징(북경)이라고 해도 특별한 전문성, 경력이 없는 대졸

초임은 3,000~4,000위엔에 불과하며, 경력이 늘수록 빠르게 인상되는 경향이 있다. 이들은 대부분 베이징(북경) 외곽에서 가까운 친구나 회사 동료 혹은 가족과 함께 아파트 등을 빌려서 월세FH 살고 있는데, 월세로 1,300~2,000위엔을 내고 있었다. 베이징(북경)의 집값이 폭등을 하고 월급의 20~25% 가량을 월세를 내고 있어 이들이 돈을 모아서 자기집을 살 수 있는 기회는 매우 낮다. 부모님이 상당한 액수를 지원하지 않으면 이들 1980년대 출생 조선족 청년세대들이 베이징(북경)과 같은 대도시에서 자기집을 갖기란 거의 불가능하다고 판단된다. 더구나 이들은 베이징(북경)에서 직장을 갖고 살고 있으나, 호구 취득도 매우 어렵고, 자가용이나 자기집을 살 수 있는 기회도 거의 없어 높은 기대에 비해 현실의 벽이 높아 결혼도 늦어지고 있다.

이들 1980년대 출생 조선족 청년들은 이미 중국에서도 대학교육이 크게 확대되어 대중화된 시기에 대학을 졸업하여 노동시장에서 대졸자들의 공급이 수요에 비해서 오히려 많은 상황이 되었기 때문에, 그리고 중국의 대도시에서 부동산가격이 이미 폭등하였기 때문에 이들에게는 ‘기회의 창’이 크게 좁아진 상태이다. 이와 같이 1980년대 출생들에게 열린 좁은 ‘기회의 창’은 대학졸업자가 매우 적은 시기에 대학을 졸업했고, 한국기업을 포함한 외국기업들의 구인경쟁이 심하던 시기에 대학을 졸업한 1970년대 출생 세대에게 비교적 넓게 열렸던 ‘기회의 창’과 비교하면 큰 차이가 있다.

이와 같이 베이징(북경)에서 취업하고 있는 조선족 청년, 중장년층들을 볼 때 세대 별로 중국의 대졸 노동시장의 수급상황, 한국기업을 포함한 외국기업들의 인력수요에서 매우 큰 변화가 있었기 때문에 기회구조에서 차이가 있고 이에 따라 그들의 노동시장 내의 위치나 운명이 크게 다른 것을 볼 수 있다. 1970년대 출생 세대의 경우 1980년대 출생 세대

와 달리 훨씬 어렵게 대학에 진학을 한 반면, 대학을 졸업한 뒤에는 대졸자 공급이 부족한 상황에서 비교적 좋은 일자리를 구할 수 있었다. 또한 부동산 가격이 급등하기 전에 집을 사거나 호구를 얻을 수 있어 중국의 도시 중산층으로 편입될 수 있는 길을 확보할 수 있었다. 그러나 1980년대 출생 세대의 경우에는 엘리트가 아니면, 좋은 일자리를 구하기 어렵고, 폭등한 부동산 가격과 취득하기 어려워진 호구 때문에 중국의 도시에서 중산층으로 편입될 가능성이 매우 적어 보인다.

## 나. 상하이

베이징(북경)에서 3차례 출장 조사를 한 것과 비교하여 시간적, 재정적 제약 때문에 상하이에는 1차례 출장을 가서 한 그룹과만 면담을 할 수 있었다. 이들 그룹은 조선족 청년들 가운데 엘리트들로 일본이나 한국유학을 다녀온 경험이 있으며, 고등학교(고중) 때 외국어로 일어를 했음에도 불구하고 상하이에서 다국적 기업에 취업하고 있으며, 일본 유학생 출신들은 일본기업들에 취업을 하고 다국적 기업들을 옮겨다니고 있었다.

표 2-24 다국적 기업에 취업한 30대 전반의 조선족 청년그룹

성명	성별	출생연도	출생지	혼인	학력	고등학교(고중)	외국어	취직도시/직업
김*	남	1979	연변	기혼	석사/일본체류	조선족 고등 학교	일어	프랑스 기업
김**	여	1982	연변	기혼	일본석사	조선족 고등학교	일어	일본기업
장**	남	1979	연변	기혼	한국석사	조선족 고등 학교	일어	미국 기업
이**	여	1981	연변	기혼	대졸	조선족 고등 학교	일어	미국 기업
서**	여	1981	연변	미혼	일본 석사	조선족 고등 학교	일어	일본계 자회사

위의 조선족 청년그룹은 고등학교(고중) 시절 성적이 좋아 중국 베이징(북경), 상하이, 톈진(천진) 등의 명문대학에 진학한 그룹은 아니었다. 다섯 명 가운데 세 명이 연변대 출신이고, 다른 두 사람은 하얼빈공대, 남경농업대 출신이다. 그러나 이들은 일본유학과 체류, 한국유학 등을 계기로 석사학위를 받았으며, 언어능력을 활용하여 일본기업이나 엔지니어의 전문성을 활용하여 다국적기업에 취업하고 있다. 또한 이들은 다국적 기업이나 일본기업에서 쌓은 경험과 전문성을 이용하여 회사를 옮겨가면서 30~50%씩 월급을 올려 받을 수 있었다 이들의 월급수준은 상당히 높은 편으로 상하이에서 중산층으로 발돋움하고 있었다. 이들과 같이 한번 다국적 기업이나 일본기업에 대졸 전문직 혹은 능력있는 대졸자로 취업하여 경험을 쌓은 경우, 이들이 옮겨다닐 수 있는 곳도 이들 다국적 기업이나 일본기업 등 월급과 대우가 좋은 곳에 한정되는 경향이 있어 한국기업이나 중국기업에 취업한 사람들과는 다른 경력경로를 갖고 있었다. 이들이 중국기업이나 한국기업으로 옮기는 경우에는 특별히 많은 월급이나 좋은 대우가 주어질 때에 한정되고 있었다. 이들은 조선족 청년들 가운데 영어능력이 부족함에도 불구하고 비교적 성공적으로 미국기업이나 프랑스 기업 등 다국적 기업에 취업할 수 있었고, 일본 유학생들은 일본어 소통능력을 배경으로 일본기업에 취업하고 있다.

이들의 결혼은 좀 늦어 이제 막 결혼하거나 결혼한 지 얼마 되지 않아서 아직 자녀교육에 대한 본격적인 고민은 하지 않았으나 이들이 다국적 기업 등에서 얼마나 자기 경력을 발전시키고 유지할 수 있을지 그리고 향후 승진이나 발전전망에 대해서는 뚜렷한 상이나 역할 모델로 삼을 수 있는 사례가 없거나 적어서 좀 갑갑해 하는 점도 있다. 그것은 다국적 기업이나 일본기업에 취업한 조선족 청년들만이 아니라 중국의 한족 청년들

도 마찬가지로 보인다. 이들이 취업한 다국적 기업이나 일본기업에서 어느 정도까지 승진될 수 있을지, 전문직으로서 어느 정도까지 발전할 수 있을지, 한국기업에서와 같이 잘 되어야 부장 정도의 직급까지 승진 혹은 차장 직급까지 승진한 뒤, 알게 모르게 퇴직압력을 받는 것은 아닐지, 그리고 다국적 기업과 일본기업이 중국에서 현지 채용한 관리자, 전문직을 얼마나 다국적 기업의 국제화된 인적자원관리체계에 따라 키우거나 활용할 것인지에 대해 불확실한 점이 많이 남아 있다. 그러나 중국시장이 점점 더 커지고, 다국적 기업들이 확장되는 중국시장에서의 기회를 보다 적극적으로 이용하기 위해 능력이나 경험이 있는 중국내 인력을 중국내에서는 물론 국제적으로도 활용하려 할 것이라는 희망적인 기대와 전망이 커가고 있다.

#### 다. 다렌(대련)

다렌(대련)은 1900년대 초부터 발달한 항구도시로서 러시아, 일본 등이 지배권을 두고 각축을 벌이던 군사와 경제의 요충지이다. 같은 동북지역에 있기 때문에 조선족들의 경우도 비교적 편한 마음으로 이주하여 정착하기 용이한 도시라고 볼 수 있다. 더욱이 연변 등에 비해 기후가 좋기 때문에 선망의 대상이 되어오기도 하였다.

다렌(대련)에서의 인터뷰는 4팀으로 나뉘어 진행되었는데, IBM과 HP라는 거대 초국적기업에 다니거나 다녔던 조선족들을 대상으로 하였다. 다렌(대련) 내 IBM의 직원수는 6,000명, 다렌(대련) HP의 직원수는 약 1,700명 정도이다. 이번 인터뷰는 글로벌 밸류 체인 상에서 중국과 조선족들의 위상을 가늠해볼 수 있는 소중한 기회였다.

표 2-25 다렌(대련) HP 한국팀 인터뷰 대상자 개요

성명	성별	출생연도	출생지	현직	경력과 직업이동
다렌(대련)1	남	1982	연변안도	콜센터/기업용 PC팀장	장춘에서 대졸, 베이징(북경)에서 3년간 무역회사와 인터넷 회사에서 근무, 2007년 다렌(대련)으로 와서 HP 입사
다렌(대련)2	여	1983	연변연길	HP 오퍼레이션 서포트팀	대학 계산기학과 졸, 2005년 HP 입사, 여러 부서 거쳐 현재는 프로젝트 수행
다렌(대련)3	여	1987	연변연길	콜센터/기업용 PC팀	2011년 칭따오(칭도) 한국계 타이어회사 근무, 2011년말 언니 소개로 HP 입사
다렌(대련)4	여	1985	헤이룽장(흑룡강)목릉	콜센터/기업용 PC팀	하얼빈에서 정보관리학원 졸, 다렌(대련)으로 와서 아동교재업체 아웃바운드 업무, 2009년 HP로 옮김

위 표에서 HP 한국팀에서 일하는 4명의 청년들의 간단한 이력을 확인할 수 있다. 출신지역은 연변과 헤이룽장(흑룡강)성 등이며, 모두 대학을 졸업하였다. 특히 다렌(대련)2와 다렌(대련)4는 컴퓨터 관련 전공을 갖고 있다. 다렌(대련)1과 다렌(대련) 3, 4는 모두 기업용 PC팀에서 근무하는데, 고장이나 부품 부족이 있을 때 사전에 상담을 하여 전화로 처리할 수 있는 경우 1차 서비스를 완료하고, 그렇지 않을 경우 출동팀에 인계하는 중간역할을 수행한다. 1일 8시간 근무가 지켜지지만<sup>11)</sup>, 업무시간 중에는 전화를 기다려야하기 때문에 자리를 뜰 수 없는 단점을 갖고 있기도 하다. 보통 하루에 30통 정도의 콜을 처리한다고 한다. 입사 후 2~3달 정도는 교육만 받고, 부서에 배치된 이후에도 업무에 익숙해지는 데는 상당한 시간이 걸린다. 특히 조선족 어투와 억양을 한국식으로 교정해야 하는 어려운 과업도 부과된다. 이 때 상대적으로 헤이룽장(흑룡강)성 출신 등

11) 야근이 없어서 여성들에게 적합한 직종이라고 평가하고 있었다.

연변이 아닌 쪽을 고향으로 두고 있는 경우가 상대적으로 유리하다고 한다. 이는 연변조선족 자치주의 경우 조선족의 비중이 높아 중국어를 사용하지 않고도 생활이 가능할 뿐 아니라, 조상이 함경도인 경우가 많아 한국어에 익숙해지기 어려운 사정과도 관련되어 있다.

다렌(대련)4의 경우 이전 아웃바운드 업무를 할 때는 성과에 따라 급여가 들쭉날쭉했는데, HP로 오면서 급여 수준 자체가 올라가지는 않았지만, 급여가 안정되어 더 좋다고 설명하였다. 또한 한국팀에서 일하면서 한국어를 능숙하게 구사할 수 있으면 15% 정도의 언어수당을 받을 수 있다고 했다. 이는 일본어보다는 낮은 수준이지만, 중국팀에서 근무하는 것보다는 나은 조건일 것이라고 말했다.

승진비전과 관련하여 이 회사의 직급은 사원, 대리, 과장, 차장, 부장, 이사 등으로 올라가는 경로로서 한국 법인과 비슷하지만, 중국 내 한국팀에 이사 이상의 직급은 없고 한국법인에만 있다고 한다. 직책 체계는 팀원 - 팀장 - SV(SuperVisor/통상 차장급) - OM(Operation Manager/부장급) - PM(Power Manager/이사급) - 총괄 매니저 등으로 승진하는데, 총괄 매니저는 HP 전세계 콜센터를 관장하는 사람으로서 인도에 소재한다. 그러나 중국 내 법인은 상하이에 소재한 중국 본사의 통제도 받는 등 일종의 매트릭스 조직으로 작동한다고 한다. 중요한 것은 이 중 슈퍼바이저 이상으로 승진하기 위해서는 영어 능력이 필수적으로 요구된다는 점이다. 이는 조선족들에게 하나의 장벽으로 작용할 수도 있는 조건이다. 왜냐하면 조선족들은 대개 고등학교 때까지 제1 외국어로 일본어를 배우는 경우가 많기 때문이다. 따라서 개인적인 노력을 통하여 영어 구사 능력을 습득해야만 글로벌 조직체제로 진입할 수 있다. 거꾸로 말하면 조선족이 갖고 있는 한국어와 중국어 능력으로 승진할 수 있는 직책은 팀장급까지라는



점이다. 그러한 점에서 글로벌 콜센터에서 조선족들의 직무는 중간 수준의 숙련에 국한되고 있는 것으로 보이며, 향후 직무능력과 영어실력을 겸비하여 점차 글로벌 브랜치 어디에서나 일하고, 다른 브랜치나 본사와 의사소통할 수 있는 능력을 갖추는 것이 요구되는 것으로 파악되었다.

여하튼 현재 다국적기업의 글로벌 콜센터에서 근무하는 조선족들의 직무는 중간 수준의 숙련만을 필요로 하지만, 그나마 최근 젊은 조선족들의 경우 그 자격요건을 갖추지 못할 정도로 학력이 많이 떨어져 있다고 한다. 이는 다른 곳에서도 드러나는 바와 같은 전반적인 조선족의 학력저하 현상과 관계된 것이다.

표 2-26 다렌(대련) HP 일본팀 인터뷰 대상자 개요

성명	성별	출생연도	출생지	현직	경력과 직업이동
다렌(대련)5	남	1980	연변연길	콜센터, 팀원	기술전문고교 졸업후 일본행, 대학졸업, 2007년 다렌(대련) Dell 취업, 이후 HP로 옮김
다렌(대련)6	남	1985	길림시	콜센터, 팀장급	다렌(대련)민족학원에서 일어 전공, 2010년 HP 입사
다렌(대련)7	남	1981	연변연길	콜센터, 팀장급	일본에서 언어학교 과정 이수, 다렌(대련)으로 귀국, 인터넷 회사 등 근무 후 HP로 입사

위 표는 같은 HP 내에서 일본팀에 근무하는 세 명의 신상을 요약한 것이다. 다른 조건은 앞서 설명한 한국팀 콜센터 업무와 유사하다. 다만, 경력에서 이들의 학력은 오히려 한국팀의 학력보다 못한<sup>12)</sup> 경향을 보이는데, 일본 현지에서 어학연수를 밟는 등 언어와 관련하여 유창한 일본어 능

12) 다렌(대련)5의 경우 기술전문고등학교를 졸업하였으며, 다렌(대련)7의 경우 중국에서는 중출에 불과하다.

력을 습득한 것이 상대적으로 높은 연봉으로 귀착된 것으로 보인다. 다렌(대련)은 일본기업이 대거 진출해 있는 등 일본어 전공자들이 취업하기 용이한 곳이며, 이들 세 명은 모두 일본어 특기를 살려서 일본 관련 업무를 담당하는 HP의 일본팀에서 근무함으로써 상대적으로 성공한 것으로 보인다. 물론 HP에 입사한 후에는 3개월간 콜과 컴퓨터 관련 교육을 집중적으로 받았다. 이후 혼자서 자신 있게 콜을 받기까지는 약 1년 정도의 시간이 소요된다. 일본 파트는 일본인 7-8명, 조선족 20명, 한족 20명 등으로 구성되는데<sup>13)</sup>, 전반적으로 일어 부문에서는 한족들에 비하여 조선족이 우위에 있다고 한다. 이는 언어구조에서 한국어와 일어가 유사하고, 또 고등학교 때부터 일본어를 배운 이점이 있기 때문일 것이다. 이들은 언어능력을 유지하기 위하여 한국 드라마보다 일본 TV를 보는 치밀함을 보이기도 한다.

그러나 이들은 인터뷰 과정에서 자신들의 업무가 중간 숙련에 불과하다는 점을 인정하였으며, 현재와 같이 중국의 인건비가 빠르게 오르는 상

표 2-27 다렌(대련) IBM 일본팀 인터뷰 대상자 개요

성명	성별	출생연도	출생지	학력	현직	경력과 직업이동
다렌(대련)8	여	1982	연변 화룡	일본 고졸	BPO(회계 및 입금 처리)	사이판, 한국 등지에서 근무 경력
다렌(대련)9	남	1981	연변	일본 대졸	인터넷 쇼핑 홈페이지 관리	2005년 다렌(대련)으로 이동, 5년간 인터넷 설계 업무, 베이징(북경) 무역회사 반년 근무 후 다시 다렌(대련)으로 와서 IBM 입사
다렌(대련)10	남	1982	헤이룽장(흑룡강) 밀산	일본 대학	인도계 회사/ 항공 관련 토털서비스	텐진(천진)의 철광무역회사 근무, HP에서 현 회사로 이동

13) 그 중 여성이 2/3 정도이다. 컴퓨터나 프린터에 대한 기술적 능력보다는 언어 능력이 우선적으로 요구되기 때문에 여성이 오히려 더 적합하다고 한다.

황에서 앞으로 5~10년 후에는 중국 내 콜센터 유지의 이점이 사라지지 않을까 하는 우려를 표명하기도 하였다. 따라서 다렌(대련)7의 경우는 새로 미국으로 영어를 공부하려 갈 것도 고려하고 있다고 언급하였다.

위 표는 IBM의 일본팀에서 근무하는 2명과 인도계 회사 근무 1명을 인터뷰한 결과이다. 세 명 모두 일본에서 공부한 학력과 경험을 갖고 있으며, 현재 업무도 일본 내부 사정과 일본어에 능통해야하는 것들이다. 다만, HP에서와는 달리 이쪽 인터뷰 대상자들은 콜센터로만 한정되지 않고 BPO(Business Process Outsourcing)와 홈페이지 관리 업무 등보다 다양한 특성을 보여주었다. 다렌(대련)8이 하고 있는 회계 및 임금처리 업무는 일본 내에서 이루어지는 거래를 사후적으로 검증, 정산, 추적하는 업무로서 역시 중간 수준의 숙련에 해당하는 것으로 보인다. 콜센터와는 달리 이 업무 영역에서는 대부분 중국인들과 함께 일하고 있기 때문에 나름대로 스트레스를 많이 받고 있다고 한다. 다렌(대련)9의 경우는 컴퓨터 관련 기술능력 보유자이지만, 홈쇼핑 업무를 담당하기 위하여 일본에서 연수를 받고 오는 등 역시 일본 사정에 능통한 것이 요구된다. 다렌(대련)10의 경우는 HP에서 근무하다가 월급을 대폭 인상시켜준다는<sup>14)</sup> 말에 따라 인도계 회사로 옮긴 경우이다. 조선족이 많지 않은 헤이룽장(흑룡강)성 밀산 출신이고, 한족 학교를 다녔기 때문에 한국어에 익숙하지 않지만 중국어와 일본어로 의사소통할 수 있어 오히려 강점을 갖는다. 현재 하는 업무는 항공을 비롯한 여행 관련한 소비자의 콜(하루 20건 정도)을 받아 종합서비스를 제공하는 일을 담당하므로 무엇보다 어학능력이 요구되는

---

14) HP에서는 월급이 6,350위엔(보너스 2개월분)이었는데, 이 회사로 옮기면서 11,000위엔(보너스는 없음)을 받게 되었다고 한다.

데, 이미 나고야에서 대학생활 경험이 있는 일본어 능통자이다.

이들 세 명의 경우도 HP에서와 같이 승진 비전은 크지 않다고 한다. 팀장급 위에 매니저와 디렉터 직책이 있는데, 역시 영어 능력과 고도의 직무능력이 필요하며, 일단 영어 능력에서부터 한족들에 비해 밀린다고 인정하고 있었다. 기타 ‘관시’ 등의 측면에서도 조선족이 나올 것이 없기 때문에 팀장 이상으로의 승진은 무척 힘든 것으로 생각하고 있다.

표 2-28 다렌(대련) IBM 한국팀 인터뷰 대상자 개요

성명	성별	출생연도	출생지	학력	현직	경력과 직업이동
다렌(대련) 11	여	1989	랴오닝(요녕) 요양	대졸	비즈니스 신청서 작성하는 일	영어 전공, 2011년 다렌(대련) 와서 무역회사, 아웃바운드 콜센터 등 근무 후 IBM 입사
다렌(대련) 12	남	1983	연변 연길	대졸	채권관리 팀장	경영학 전공, 2005년 HP 거쳐 2007년 IBM 입사, 콜 업무 이후 채권업무로 직무 이동
다렌(대련) 13	여	1988	연변 훈춘	대졸	채권관리 팀원	국제무역 전공, 다렌(대련) 외곽 한국계 조선회사 근무하다가 IBM으로 이동

다음으로 위 표는 같은 IBM의 한국팀 근무자 3명을 집단 인터뷰한 결과이다. 역시 콜센터 업무가 아닌 채권관리와 서류작성 보조 업무 등 BPO 영역의 담당자들이다. 다렌(대련)11의 경우는 한국 IBM에서 계약 관련 일이 성사되면 관련된 서류 작성을 보조하는 등의 업무를 수행한다. 따라서 전형적인 중간숙련의 일이다. 전화 이외에 회사 내 인트라넷 등을 주로 활용하여 업무를 수행한다. 다렌(대련)12와 다렌(대련)13은 채권의 기일 확인, 상환 재촉 등의 업무를 담당한다. 역시 한국 IBM과 업무 협조가 대단히 중요하다. 따라서 이들 세 명은 모두 한국어에 능통한 편이며,

다렌(대련)11의 경우 조상이 전라도쪽에서 넘어왔기 때문에 한국말을 익히는 데 크게 어려움이 없었다고 한다. 다렌(대련)12의 경우 대학에 입학하여 중국어를 익히는 것이 무척 어려웠다고 언급하였으며, 그럼에도 불구하고 자식은 역시 조선족 학교에 입학시킬 것이라고 하였는데, 이는 민족성을 지키기 위한 것이라고 강조하였다. 그러나 이상 13명의 피면담자 대부분은 자식들을 한족학교에 보내는 데 거리낌이 없다고 하였다. 또한 미혼인 청년들의 경우 한족과의 결혼에 대해서도 다렌(대련)12를 제외하면 대부분 수용적인 태도를 나타냈다.

이상에서 살펴본 다렌(대련) 취업자 13명의 경우는 청년층들로서 다렌(대련)12를 제외하고는 대부분 조선족의 미래에 대해 밝은 전망을 갖고 있지 않았다. 이들은 조선족 공동체가 유지될 가능성이 높지 않다고 보고 있었으며, 한족 사회에서 성공하기 위한 관계의 중요성을 강조하였다. 그런데 이들의 성공 개념은 다른 지역의 피면담자들도 그리하지만, 대개 돈을 많이 버는 것으로 귀착되었다. 따라서 직장생활은 차후의 사업자금을 모으기 위한 경로 정도로 여겨지고 있다. 그리고 그것은 현실적인 판단일 수 있다. 왜냐하면 앞서도 강조한 바와 같이 IBM이나 HP와 같은 거대 초국적기업에서 중간 숙련자들의 승진 가능성은 크게 제약되기 때문이다. 더욱이 한국어와 일본어 능통자라고 하더라도 팀장을 넘어서는 직급으로 승진하기 위해서는 영어 능력이 필수인데, 영어 교육의 기회를 별로 갖지 못한 조선족들이 많아 이들은 개인적으로 영어 학습에 매진해야 할 입장인 것이다. 한편 과거를 돌아보면 HP와 IBM에 입사하기 전에 다른 한국 기업 등에 근무한 경력자들이 많은 것으로 나타났으며, HP에서 인도계 콜센터로 이직한 다렌(대련)10과 같은 케이스도 있었다. 한국보다 이직이 잦은 편인데, 그것은 중국 노동시장 전체의 관행이기 때문에 조선족의 특

성으로 기록될 일은 아닐 것이다. 여하튼 현재로서는 한국어보다는 일본어 능통자의 경우가 더 많은 소득을 올리고 있는 것으로 나타났는데, 학창 시절에는 이들 중 일부는 학업성적이 하위권이었던 것으로 추정되며, 일본으로 유학하여 위험을 무릅쓰고 새로운 언어를 배운 것이 높은 소득으로 이어진 것으로 풀이된다.

다렌(대련)에 취직한 조선족 청년은 대부분 일본 기업과 한국 기업에 분포되어 있으며 중국계 기업에서 일하는 조선족은 드물다. 그것은 조선족들이 한국어, 일어, 중국어 등 3개 언어를 구사할 줄 아는 우위를 바탕으로 일본계 혹은 한국기업에서의 취직을 목표로 다렌(대련)으로 진출하기 때문이다. 다렌(대련)의 일본 기업에 취직한 조선족 청년들은 대부분 대학교에서 일본어를 전공하고 일본에 유학했거나 아니면 고등학교 졸업 이후 일본에 몇 년 동안 유학하고 돌아와서 취직한 경우가 많다. 언어적 환경이 없이 중국에서 일어만 따로 배웠거나 대학에서 일어를 전공하고 일어와 관련된 직업에 종사하는 사례는 하나도 없다. 일본어 구사가 능숙하기 때문에 일본과 관련된 직종에 종사하는 조선족 청년들은 자신들의 언어적 자원을 아주 큰 자산으로 생각하고 있다.

다렌(대련)의 한국 기업에 취직한 조선족들은 대부분 대졸이며 학부 전공에 상관없이 한국어 구사능력을 토대로 한국기업에 취직하였다. 이들은 일본 측 업무를 담당하고 있는 조선족에 반해, 자신들의 언어적 역량 및 한국인 사장과의 갈등 때문에 일정한 시간과 정력을 소모하여 한국어를 정확히 구사하고 한국문화에 적응하기 위한 노력들을 한다.

## 라. 칭따오(청도)

칭따오(청도)는 인천과 가까운 산둥반도의 해안가에 위치하여 한국과 지리적으로 근접한 특징이 있다. 1990년대 초반부터 한국 기업들이 한꺼번에 진출하기 시작하자, 조선족들 역시 대거 이 지역으로 이주하여 성양구를 중심으로 집단 거주지가 형성되었다. 한 때 20만명까지 조선족들이 늘어났지만 최근 한국기업들의 철수와 동남아 이전 등으로 현재는 12~13만명 정도가 거주하고 있는 것으로 알려져 있다.

표 2-29 칭따오(청도)청년층A 인터뷰 대상자 개요

성명	성별	출생연도	출생지	학력	현직	경력과 직업이동
칭따오 청년1	여	1989	연변연길	전문대	주부	간호전문대졸, 병원근무하다가 애인과 함께 칭따오로 이주, 부동산회사 직원 근무 경력
칭따오 청년2	여	1987	지린(길림) 장백현	전문대	주부	2004년 칭따오 한국계 무역회사 근무, 이후 슈퍼마켓 카운터 업무, 현재 한국 이주 준비 중
칭따오 청년3	남	1981	연변 왕청		관리부 계장	2000년 칭따오, 칭따오와 제남의 한국계 의류 회사들 근무 경력
칭따오 청년4	여	1978	지린(길림) 장백현	-	직업소개소 직원	96년 사천음식점 통역, 베이징(북경)음식점 통역, 2009년 칭따오 테이프회사 감독자 2년 경력
칭따오 청년5	남	1987	지린(길림) 매화구		대졸	의류업체 직원 농학원 졸, 상하이 친형 운영 의류회사에서 업무 익힘. 지사 설립에 따라 칭따오로 이주

위 표는 칭따오(청도) 지역에서 청년층 5명을 집단 인터뷰한 결과를 보여주고 있다. 전반적으로 학력 수준이 낮으며 직업은 의류업체 직원이 두 명, 직업소개소와 부동산회사 직원, 주부 등으로 구성되어 있다. 칭따오(청도) 지역은 친인척 등의 소개로 저학력, 저숙련자라고 하더라도 일 자리를 쉽게 얻을 수 있어 다수가 진출하였으며, 대부분 한국기업이나 한국

과의 업무에 종사하는 방식으로 소득을 확보하였다. 특히 청년4의 경우는 사천성, 베이징(북경) 등에서 대형 음식점 홀의 통역 업무를 맡아 수천 위엔에 달하는 소득을 올렸다고 진술하여 조선족이 갖는 언어상의 이점을 여실히 보여주었다. 청년4는 현재도 직업소개업무를 맡고 있는데 청년층은 주로 인터넷을 이용하기 때문에 주로 40대 이상 아주머니를 한국 기업의 사내 식당에 소개하는 데 중점을 두고 있다. 청년1과 청년2 역시 특별한 학력이나 기술은 없었지만, 조선족 공동체와 한국인들 사이에서 쉽게 사무직무를 얻거나 자영업 등으로 연계되면서 일거리를 확보했던 것으로 나타났다. 그 중 청년2는 한국행 비자 획득에서 당첨되어 내년 2월 한국 진출을 준비하고 있으며, 청년4 역시 내년 8월 한국행이 예정되어 있다. 청년5의 경우는 상하이 등지에서 일을 익힌 후 칭따오(청도)로 진출하였지만, 여전히 중간 숙련 이하의 능력에 머물고 있다.

칭따오(청도) 지역은 한국의 중소기업이 많이 진출해있기 때문에 의류, 테이프, 음식점, 무역회사 등에 근무하는 경력을 가진 경우가 많은 것으로 나타났다. 물론 이는 인터뷰 대상의 선정에 따라 정해진 결과이기도 하다. 그런데 같은 중소기업이나 경공업, 자영업 등이라고 할지라도 칭따오(청도) 지역에는 저숙련, 중간숙련자가 많이 취업해 있는 것으로 보인다. 예를 들어 청년3과 청년5의 경우 자재관리 등으로만 경력이 한정되고 있어 특별한 기술이 없는 사례를 보여주고 있다. 이들은 조선족 공동체가 위기에 처할 경우 저숙련 일자리로 경력경로가 떨어질 위험성에 노출되어 있다. 최근 한국인과 조선족의 숫자가 급격히 줄어들고 있는 칭따오(청도) 지역의 조선족 역시 한국 진출을 피하고 있는데, 청년2와 청년4의 경우 매우 뿌듯하게 내년도 한국행 계획을 설명하였다.



표 2-30 칭따오(청도)청년층B 인터뷰 대상자 개요

성명	성별	출생연도	출생지	학력	현직	경력과 직업이동
칭따오 청년6	남	1985	연변연길	고퇴	한국 의류 회사 현장감독자	자동차정비. 2002년 칭따오 한국의류회사 업무익힘. 현 숙녀복업체 7년째 근무
칭따오 청년7	남	1985	연변용정	-	한국계 전자회사	뉴시복, 가방, 모기피피제, 전자 회사 등에서 자재관리 경력
칭따오 청년8	남	1978	헤이룽장(흑룡강) 동녕현	고졸	스포츠 의류회사	군 3년 경력, 2004년 칭따오(청도) 진출 한국계 의류회사 5년 경력
칭따오 청년9	남	1979	연변훈춘	-	중일합작 식품 유통회사	2008년 칭따오(청도)진출, 한국계 가방회사, 천막회사, 일본 관련 사무직 등

위 표는 칭따오(청도) 청년층 A그룹과 마찬가지로 B그룹도 저학력, 저숙련 혹은 중간숙련자의 직업이동경로를 보여준다. 이들은 한국기업에서 업무를 익힌 것으로 보이며, 이 중 청년6은 현장감독자로 확고히 자리를 잡아 한족 공인 수백명을 지휘하고 있다고 한다. 청년7 역시 업종과 무관하게 자재관리 업무를 익혀 이쪽 분야에서 능력을 인정받고 있는 것으로 보인다. 청년9는 대졸자이고 일본어 구사 능력을 갖고 있어 일본식당에 식자재를 납품하는 업무를 담당하고 있다. 그에 따르면 일본 업체들은 품질에 대해 매우 까다롭게 굴기 때문에 업무가 쉽지는 않지만, 그만큼 배우는 게 있고 이를 바탕으로 향후 자기 사업을 할 꿈을 갖고 있다. 그리고 이러한 사업의 꿈은 청년6과 청년7의 경우도 유사하였다. 청년8은 스포츠 의류회사에 다니면서 한편으로 한국으로부터 주문을 받아 생산위탁 후 포장, 발송하는 하청 업무도 동시에 수행하고 있다. 그러나 그 규모가 크지 않아 아직까지는 사업체로 키울 생각을 하고 있지 않았다. 이들은 모두 한국기업들의 칭따오(청도) 철수 상황을 잘 알고 있으며, 본인이나

주변 회사가 유지되더라도 과거에 비해 종업원 수가 크게 줄어들었음을 설명하였다. 또한 친구들이나 친척도 없는데 연변쪽 고향으로 돌아갈 생각은 없으며, 앞서 A그룹에서 본 바와 같이 칭따오(청도)에 있을 수 없으면 한국 진출을 모색할 것이라고 하였다.

표 2-31 칭따오(청년)장년층A 인터뷰 대상자 개요

성명	성별	출생연도	출생지	학력	현직	경력과 직업이동
칭따오 장년1	남	1971	길림교하	대졸	재칭따오(청도)한국투자기업협회 부사무국장	공대 졸업, 97년 칭따오로 와서 무역회사 3년 근무, 13년째 협회 근무 중
칭따오 장년2	남	1973	헤이룽장(흑룡강) 하르빈	대졸	농산물 무역회사	상학원 회계 전공, 국유기업 근무후 95년 칭따오 한국기업근무, 장사 등등 거쳐 본인 사업중
칭따오 장년3	남	1972	헤이룽장(흑룡강) 영안	한족 고졸	완구회사와 커피숍 운영	강소성 양주 완구회사 근무, 97년 칭따오 완구회사 설립.커피숍체인점운영

다음으로는 40대 이상의 장년층을 대상으로 한 인터뷰 결과이다. 위 표에는 우선 A그룹 3명의 인적사항 개요가 적혀 있다. 장년2와 장년3은 현재 개인 사업을 수행하고 있고 장년1은 한국기업들의 상회에서 부사무국장을 맡고 있기 때문에 이들은 칭따오(청도) 지역의 경제와 경영 상황에 대해서 많은 설명을 해줄 수 있었다. 이들은 경력에서 대략 짐작할 수 있듯 한국기업 등에서 근무하며 업무를 익혔으며 이제 스스로 사업을 전개하여 한국 등으로 수출도 할 수 있는 역량을 갖추었다. 장년3의 경우는 완구회사 경영에 더하여 최근 커피숍 체인점을 시작하고 있는데, 브랜드 가치에 눈을 떠서 커피숍의 브랜드 가치를 올리는 데 주력하고 있다. 장년3은 한국과의 거래보다는 향후 중국 내수시장, 그 중에서도 서비스업

의 전망을 밝게 보고 이쪽에 대한 투자를 강화하고 있다고 한다. 결국 앞서 청년층 세대와는 달리 칭따오(청도) 지역에서 성공한 장년층들의 경우 자기 사업을 전개하고 있는 경우가 적지 않다고 하며, 이들은 한국과의 거래로만 자신의 비즈니스를 한정하는 것이 아니라, 잠재적으로 성장 가능성이 있는 중국 내수시장을 겨냥하고 있다.

표 2-32 칭따오(청도)장년층B 인터뷰 대상자 개요

성명	성별	출생연도	출생지	학력	현직	경력과 직업이동
칭따오 장년4	남	1969	지린(길림)성 서란	고졸	석재회사 운영	엔티아(연태) 한국신발회사; 중공업 등에서 근무, 98년부터 복간성에서 석재회사 근무 경력
칭따오 장년5	남	1966	헤이룽장(흑룡강)	대졸	대만계 화학회사 대표	학섬유학원에서 수학, 국유기업 근무후 95년 칭따오 한국기업 근무후 97년 대만계 기업으로 전직
칭따오 장년6	남	1975	헤이룽장(흑룡강)	대졸	식당 운영 및 식품회사 경영	번역 전공, 95년 칭따오 핸드백, 가방회사 근무, 베이징(북경), 선양(심양) 전전 2001년 다시 칭따오(청도)로

위 표는 칭따오(청도) 장년층 B그룹의 인적사항을 정리해놓은 것이다. 장년4와 6은 개인 사업을 하고 있으며, 장년5는 대만계 기업의 칭따오(청도) 지사 무역업무를 총괄하고 있다. 이들 역시 한국기업 등에서 업무를 익혔으며, 이제는 본인 사업을 전개할 정도의 역량과 자신감을 갖춘 것으로 보인다. 장년4의 경우 부산에 소재한 석재회사 직원으로 업무를 익혔으며, 현재 그 회사의 칭따오(청도) 지사장 역할을 하고 있다. 동시에 이 사람은 자신의 회사를 설립하여 한국 석재회사와 영역이 중복되지 않는 서울경인 지역을 대상으로 사업을 전개하고 있다. 미래에는 칭따오(청도) 지역이 자원 및 환경 문제가 복잡해지고 있어 동북 지역으로 진출하여 계

속 석재사업을 할 의향을 갖고 있다. 장년5의 경우 대학에서 화학을 전공한 것이 평생의 자산이 되어 한중 합작기업에 스카우트되기도 하였으며, 16년째 대만계 기업에서 지사장을 맡고 있다. 장년6의 경우 여러 지역, 여러 업체를 전전한 경력을 갖고 있다. 중국에는 칭따오(청도)에서 작은 식당을 운영해오고 있는데, 그 가운데 자신의 식품회사를 차려 포장 삼계탕을 개발하였고 여러 식당에 공급할 계획을 세우고 거의 성사단계에 와있다. 구체적으로 칭따오(청도) 지역에서 식품공장과 연계하여 그곳에서 생산을 담당하게 하고, 자신은 개발과 마케팅을 담당하는 방식이다. 한국으로 가공식품 수출이 금지되어 있기 때문이기도 하지만, 중국 내수시장이 훨씬 크다고 보고 중국 소비자를 겨냥한 맛에 역점을 두고 있다.

이상에서 본 바와 같이 칭따오(청도)의 장년층은 이미 1990년대에 한국기업에 진출하여 업무를 익힌 사람이 다수이며 이들 중 몇몇은 자신의 사업을 꾸리는 정도로 성장하였다. 이들은 한국과 연계하여 사업을 전개하기도 하지만(장년2, 장년4), 중국 내수시장을 겨냥한 원대한 포부를 갖고 있기도 하다(장년3, 장년6). 결국 칭따오(청도) 지역에서 한국의 중소기업들이 대거 철수하더라도 이미 한국기업에서 사업수완을 익힌 일부 조선족들은 자신의 사업을 전개할 역량을 지녔으며 그 중 일부는 한국에 의존하지 않고 중국 내수시장을 겨냥한 사업에 중점을 두고 있다. 이들의 성공은 중국 주류 사회의 진출로 이어질 것이다. 그러나 앞서 청년층에서 보았듯이 일부는 한국으로 진출에 더욱 중점을 두는 분화가 예상되기도 한다.

칭따오(청도)의 조선족들은 한국기업에 취직한 경우가 대부분이고 중일합작회사에 취직하여 일본 측 업무를 담당하고 있는 경우는 1명 뿐이다. 한국기업에 취직한 조선족 가운데는 중학교(초중), 고등학교(고중)졸

이 가장 많고, 가방, 의류, 식품, 전자부품 등 상품을 생산하는 한국계 중소기업에 취직하여 생산관리, 자재관리, 사무직 등 업무를 보는 청년들이 대부분이다. 또한 칭따오(청도)에는 또 조선족 기업인들이 다른 도시에 비해 상대적으로 많다. 그것은 한국 기업이 대체로 한국 회사에 근무하던 조선족들이 기술을 익히고 인맥을 쌓은 후 자체적으로 창업한 경우가 많기 때문이다<sup>15)</sup>.

칭따오(청도)의 조선족들은 한국기업들의 대거 중국진출에 따라 많은 취업기회를 얻었고 집단거주지를 형성하였으나, 최근 수년간 인건비 상승 압력을 견디지 못한 한국기업들의 철수 등으로 위기를 맞기도 하였다. 그러나 여전히 남아있는 한국기업들은 인건비 상승을 견뎌낼 수 있는 탄탄한 경쟁력을 갖고 있는 기업들이다. 다른 한편으로 칭따오(청도)는 한국 기업에서 배운 노하우로 조선족 기업인들이 등장하고 있는 지역이기도 하다. 조선족 기업인들은 한국과 의 무역으로 성장하기도 하지만, 급부상하고 있는 중국 내수시장을 겨냥하여 제조업뿐 아니라 서비스업에서도 새로운 변경(frontier)을 개척하고 있는 것으로 나타났다. 따라서 연변에 이어 두 번째로 큰 칭따오(청도) 조선족 집단 거주지는 경공업 계통의 한국 중소기업들이 모두 떠난다 할지라도 나름대로의 재생산구조를 갖추고 있어 앞으로도 조선족 공동체를 유지해나갈 것으로 관측된다.

---

15) 1992년 한중수교이전까지의 한국 기업의 칭따오(청도) 진출을 소규모 시험적 투자 단계, 1992년 9월부터 1997년 하반기까지의 투자 급증시기, 1997년 금융위기부터 1998년 투자저조기, 1999년 이후 회복 발전단계 등 4개의 단계로 구분하고 있다(홍콩강신문 연해소식(2002.8. 24) “한국 기업의 칭따오투자 어디까지 왔나”).

## 마. 셴양(심양)

표 2-33 셴양(심양) 인터뷰 대상자 개요

성명	성별	출생연도	출생지	학력	현직	경력과 직업이동
셴양(심양)1	여	1974	지린(길림)성 매하구	대졸	주부	97년 고교 수학교사, 2010년 베이징(북경)으로 이주, 셴양시 아파트 구입으로 호구 취득
셴양(심양)2	남	1969	셴양(심양)시	대졸	일본계회사 영업차장	공대 기계공학, 일본유학과 광고회사 영업담당, 2006년 셴양 귀향 일본계 회사 취업
셴양(심양)3	남	1968	셴양(심양)시	대졸	무직	전자공학 전공, 국유기업에서 무역 업무 건축 자재 무역으로 큰돈을 벌, 2008년 이후 무직

위 표는 셴양(심양)에서 이루어진 두 차례의 인터뷰 결과를 요약하고 있다. 셴양(심양)1은 전직 수학교사로서 제자들의 이주 상황과 자신의 가족사를 솔직하게 털어놓았다. 현재는 자식교육을 위하여 직업을 포기하고 남편의 직장이 있는 베이징(북경)에서 거주하고 있다. 향후 학원에서 수학 선생님을 계속할 생각이다. 셴양(심양)2와 셴양(심양)3은 셴양(심양) 조선족 1중에서 우수한 성적으로 졸업하고 좋은 대학을 나온 동기동창이다. 셴양(심양)2는 이전에 일본에서 공부하고 영업 경험을 가진 것이 자산이 되어 현재 일본과 중국의 합작기업인 진공설비를 파는 회사에서 영업을 담당하고 있다. 그 이전에 일본에서 공부하고 영업 경험을 가진 것이 자산이 되었다. 셴양(심양)3은 일찌감치 국영 무역회사에서 상업과 무역에 눈을 떠 3년간 셴양(심양)에서 개인사업을 한 경험이 있다. 그 이후 사면으로 진출하여 석재 무역을 하면서 큰 돈을 벌었다고 한다. 그는 현재 부모의 건강과 자녀 교육 등 때문에 직업 없이 지내고 있지만, 부인은 셴양(심양) 내 대학에서 일본어과 교수를 하고 있어 생활에 큰 지장은 없다. 셴양(심양)2와 셴양(심양)3은 셴양(심양) 지역의 특징을 잘 설명해주었다. 다른 동북지역과는 달

리 셴양(심양)은 대도시로서 자체적인 일자리가 있기 때문에 이들과처럼 다시 돌아오는 조선족이 적지 않다는 것이다. 이를 통해 공동체 유지를 위해서는 건설한 산업을 바탕으로 한 일자리가 가장 중요함을 확인할 수 있었다.

## 바. 연변

연변은 중국 동북3성에 소재한 조선족 집거지의 중심이자 조선족 자치 주로서 조선어 교육, 조선 문화, 조선 관습을 지키는 보루역할을 해 왔다. 조선족 중장년층이 한국으로 대거 이주하고, 조선족 청년층이 중국의 대도시, 연해 도시 그리고 해외로 대거 이주하면서 실제 인구가 줄어들고 있음에도 불구하고 여전히 중국 조선족의 중심으로서 그 위치나 중요성은 낮아지지 않고 있다. 그러나 연변 자치주도 모든 지역이 사정이 같은 것이 아니다. 연변조선족자치주의 중심인 연길시는 도시화의 영향에 따라 인구가 늘어나고 개발이 되는 반면 주변의 시골 조선족향(鄉)과 조선족(鎮)들은 주민들의 대량 이주에 따라 공동화되거나 소수의 노인들과 아이들만 살고 있는 곳이 되고 있다.

연변지역에서 태어나서 자라고 교육받은 조선족 청년들이 대거 중국 대도시나 연해 도시로 이주해 나간 것은 무엇보다도 이들을 받아들일 수 있는 일자리, 특히 괜찮은 일자리의 부족 때문이다. 연변지역에서 만난 조선족 청년 면담자들은 크게 두 부류로 구분되었다. 한 집단은 비교적 좋은 일자리로 공무원, 공공부문 사업단위에 고용된 조선족 청년들이다. 다른 집단은 비교적 학력수준이 낮고, 월급이나 대우가 낮으며 육체노동을 하는 생산직은 아니지만, 비교적 노동집약적인 서비스 노동을 하고 있는 조선족 청년들이다.

표 2-34 연변의 공무원, 공공사업단위에 취업한 조선족 청년

성명	성별	출생 연도	출생지	혼인	학력	중고등학교 (조선족/한족)	외국어	취직도시/직업
여1	여	1986	연변 도문	미혼	대졸	한족 고등학교	영어	주 공무원
여2	여	1988	연길	미혼	대졸	조선족 고등학교	영어	공공사업단위
남1	남	1979	연길	미혼	석사	조선족 고등학교	일어	주 공무원
남2	남	1980	연길	결혼	석사	조선족 고등학교	일어	공공사업단위
여3	여	1980	연길	결혼	대졸	조선족 고등학교	일어	주 공무원
남3	남	1980	연길	미혼	대졸	조선족 고등학교	일어	공공사업단위
여4	여	1988	연길	미혼	대졸	조선족 고등학교	영어	주 공무원

전자의 집단 구성원들은 모두가 조선족 집거지인 연변이나 장춘 등에서 대학을 졸업한 뒤 연변조선족자치주에서 주어지는 공무원, 공공사업단위라는 비교적 좋은 공공부문 일자리에 취업을 하였다. 1990년대에는 공무원이나 공공사업단위의 월급과 대우가 한국기업이나 다국적 기업보다 상대적으로 낮았기 때문에 공무원이나 공공사업단위의 일자리는 인기가 낮았다. 그러나 중국에서 공무원과 공공부문의 월급과 대우가 개선되고, 중국 위엔화의 가치가 상승하면서 공무원과 공공 사업단위의 일자리가 새로운 인기 직업으로 각광을 받고 있으며, 이에 따라 중국에서 공무원시험의 경쟁률이 매우 높아져서 갈수록 공무원시험에 합격하여 공무원이 되기가 더욱 힘들어지고 있다.

위 표에서 보듯이 연변에서 면담한 공무원과 공공 사업단위에 취업한 조선족 청년들은 모두 현지 출신으로 대졸이며, 1979년과 1980년 출생자가 4명이고, 1986~1988년 출생자가 3명으로 20대 후반에서 30대 초반에 분포되어 있다. 이들은 신문사, 방송국, 연변자치주 공무원들로 어려운 시험을 거쳐서 공무원, 공공사업단위에 취업하게 되었다. 사업단위보다



공무원 월급이 더 많고, 대졸자의 경우 급여등급은 초급부터 22급까지 있다. 승진은 연공으로 하는 것이 아니라 책임자급으로 일한 경력이 있어야 승진할 수 있다. 같은 공무원이나 사업단위에서도 직급이 높으면 당연히 월급도 높은 편이다.

중국 공무원 사회에서는 다른 어떤 사회보다도 배경이 있고 뒤에서 밀어주는 사람이 있어야 좋은 보직을 받고 승진이 빠르다. 그런 점에서 연변조선족자치주의 조선족 공무원들은 조선족 청년들이 다른 곳에서 공무원이 되는 것보다 한족이나 배경과 힘있는 다른 공무원들에게 밀리지 않을 수 있기 때문에 상대적으로 불리하지 않은 위치에 있어왔다.

그러나 연변자치주의 실제 조선족 거주 인구가 줄어들면서 공무원이나 사업단위에도 영향을 미치고 있다. 기본적으로 연변자치주의 한족과 조선족 공무원 숫자는 민족인구에 비례하는데, 한족에 비해 조선족 인구가 줄어드니 연변자치주 조선족 공무원 수와 조선족 책임자급의 비율, 그리고 조선어로 된 신문 독자도 줄어들고 있어 아무래도 조선족자치주에

표 2-35 연길의 한국기업에 고용된 조선족 청년

성명	성별	출생연도	출생지	혼인	학력	중고등학교 (조선족/한족)	외국어	취직도시/직업
여1	여	1984	화룡	미혼	고졸	조선족 고등학교	일어	한국기업
여2	여	1988	안도	미혼	대졸	조선족 고등학교	영어	한국기업
남1	남	1985	연길	미혼	대졸	조선족 고등학교	일어	한국기업
남2	남	1989	연길	미혼	직업 학교	조선족 고등학교	영어	한국기업
남3	남	1985	화룡	미혼	대졸	조선족 고등학교	일어	한국기업
남4	남	1986	연길	기혼	석사	조선족 고등학교	영어	가족합작기업 운영
남5	남	1986	연길	미혼	대졸	조선족 고등학교	영어	한국기업
남6	남	1987	연길	미혼	대졸	조선족 고등학교	영어	한국기업
남7	남	1986	용정	미혼	전문대	조선족 고등학교	영어	한국기업

서 조선족들의 위세와 지위가 떨어질 수밖에 없다.

연변조선족자치주의 주도인 연길에는 연변 주정부의 노력 등으로 한국 자본이 부분적으로 투자되어 16개 콜센터를 비롯한 노동집약적인 서비스 산업의 일부가 들어와 있었다. 미국의 한국교민인 유대진 사장을 연길시 부시장으로 초빙하여 연길에 IT산업을 유지하기 위한 노력의 결실로 총 일자리 8만~10만명의 창출을 목표로 한 연길 IT밸리가 조성되었다. 연길시에는 한국기업들이 114개나 들어왔다가 60% 가량이 살아남고 나머지는 돌아갔다고 한다. 유대진 연길시 부시장은 한국 IT기업들의 연길 진출에 대해 설명했다.

NHN 지사에는 지금 350명 정도가 일한다. 처음에는 40명으로 시작했다. 계속 늘리는 중이다. 아사달이 250명, 심플렉스가 200명이다. 심플렉스는 5천 명까지 늘리겠다는 계획을 가지고 있다. 개발팀도 있고, 한국의 인터넷 관리를 80% 잡고 있다. 특히 관공서 사이트. NHN은 인터넷 쇼핑몰, 정보제공사이트를 여기서 주로 하고 개발팀은 20~30명 정도이다.(유\*\*, 2013. 5. 16)

연길에 투자한 이들 IT회사들에 고용된 조선족 청년들을 면담했다. 이들 30세 이하의 조선족 청년들은 대부분 대졸로 학력이 낮은 것은 아니지만, 이들이 다닌 대학들이 전문대이거나 대학순위가 매우 낮은 대학들로, 베이징(북경) 소재 유명하지 않은 사립대학, 조선족 집거지역의 대학들이다. 이들 조선족 청년들은 대학졸업장은 있을지 모르지만, 베이징(북경)이나 다른 곳에서 경쟁률이 치열한 신규 대졸자의 노동시장에서 취업하기 곤란한 것으로 보인다. 한편 연변조선족자치주는 음식, 숙박업, 관광업 등 노동집약적인 서비스업을 제외하고는 일자리가 없기 때문에 조

선족 청년들이 취업할 만한 곳이 마땅히 없는데다 또한 조선족 청년들의 높은 대학진학률 때문에 노동시장에서 대졸자들의 공급이 과잉상태에 있다. 연길을 포함한 연변조선족자치주에서는 괜찮은 일자리가 매우 적기 때문에 여기에 투자한 기업들은 비교적 싼 임금에 사람들을 고용할 수 있다. 연길에 투자한 한국 IT기업들은 한국어가 되고 한국보다 훨씬 싼 임금에 비교적 다수의 조선족 청년들을 고용할 수 있기 때문에 이곳에 투자를 한 것이다.

콜센터는 예를 들면 콘도나 리조트 회원권을 홍보하는 콜센터가 있습니다. 여기서 한국어로 한국에 직접 전화를 걸거든요. 어느 회사의 상품을 홍보하는 형식입니다. 서비스 아웃소싱인거죠. 여기 연길 IT 벨리에 한국어 양성원이라고 있었습니다. 여기 조선족들이 하는 말이 한국어와 다르기 때문에 한국어 발음교육 등 콜센터에서 필요한 교육을 위해 연변대학의 어느 분이 별도로 교육을 맡아서 하면서 자격증을 내줬거든요. 어느 정도 되면 자격증을 내주고 자격증이 있어야만 콜센터 할 수 있거든요. 잘되는 사람은 한 달에 8000위엔씩 벌었습니다. 여성들만이 아니라 남성분들도 많죠. 홍보다 보니까. 월급과 보너스 합하여 실적에 따라 월급이 들어오니까. 많이 버는 분은 제가 알기로는 월 12000위엔까지 버는 분들도 있었습니다. 한화로 하면 200만 정도 되거든요. 그 정도 벌면 진짜 여기서는 잘 버는 거죠. 공지가 붙어 있는데 '한국어 외에 금지'라고. 직원들이 소통할 때에는 그냥 한국어로 해요. 다른 언어로 소통금지. 그 문 밖에 나오면 연변말로.(고\* 외 8명, 2013. 5. 16)

연길에는 주로 한국의 콜센터와 IT기업들이 투자를 해서 조선족 청년들을 고용하고 있다. 원래는 연길에 투자한 한국의 콜센터나 IT기업들이 지급하던 월급이 이 지역의 평균보다 높았는데, 이제는 다른 기업이나 기

관에서 월급이 인상된 반면, 한국기업 콜센터나 IT기업들에서는 월급이 덜 올라 평균 수준으로 떨어졌다. 어느 IT기업에 종사하는 어느 조선족 청년은 면담해서 다음과 같이 말했다.

요즘은 (중국에서) 월급이 올라가는 추세에 있어요, IT벨리에는 제가 6년 전에 입사했는데. 제가 올 때까지만 해도 월급이 너무 적지도 않고 많지도 않는 그런 정도 됐는데, 지금은 다른 업종이 월급이 많이 올라갔습니다. 그래서 저희가 받은 월급이 어떻게 보면 적어진 거죠. 원래는 월급 수준이 평균보다 윗선에 있었는데, 지금은 동일한 선이 됐죠. IT쪽에서도 월급평균을 내봤습니다. 지금 IT 벨리 안에 직원이 1000명 좀 넘게 있거든요. 평균으로 따지면 직원 평균 월급 2500원정도입니다. 다 평균을 내면 2500원 정도입니다. 몇 해 전까지만 해도 괜찮은 금액이었거든요. 그런데 현재는 높은 편이 아닙니다.(고\* 2013. 5. 16)

베이징(북경)이 대졸 초임이 월 3,500위엔~4,500위엔 하는데 비해 연길에서는 대졸자들을 월 2,500위엔 안팎에 고용할 수 있다. 따라서 한국의 콜센터나 IT기업들은 상대적으로 싼 임금을 이용하여 한국을 대상으로 서비스를 제공하는 서비스 아웃소싱업체를 연길에 두었다. 이에 대해 연길에 투자한 한국기업에 근무하는 조선족 청년들은 한국기업에 대해 다음과 같이 평가하고 있다.

한국기업들이 인건비가 싸니까 중국에 진출을 많이 한다. 중국기업에서도 대우가 많이 좋아지고 있는데 한국기업의 월급이 높지 않다. 그래서 한국기업에서 이직하는 비율이 높다. 한국기업을 거쳐가는 상황이다. 한국기업이 좋은 점이라면 한국문화도 많이 배우고, 한국기업이 일하는 스타일도 많이 배우고 사람과 사람 만나 인력관리 생산관리를 많이 배우는 것 같아요.

한국기업에서는 관리가 잘 되고 있다. 시스템이 잘 짜여져 있어서 좋다. 중국 기업은 일하는 태도가 산만하다. 따라서 회사가 발전이 늦을 수 있다.

일본기업에 다니는 친구도 있는데, 거기의 월급은 만족스러울 정도이지만 한국기업은 만족스럽지 못하다.(고\* 외 8명, 2013. 5. 16)

연길 소재 한국IT기업들에서 일하고 있는 조선족 청년들도 나름대로 꿈과 희망을 갖고 앞날에 대해 고민하고 있고 한국IT기업에서 배운 여러 가지 숙련과 아이디어 및 경험을 살릴 수 있는 방법을 모색하고 있었다. 그러나 이들이 종사하고 있는 IT산업이 노동집약적인 서비스 노동으로 표준화되어 있고, 저임금과 언어가 되는 지역으로 옮겨다니는 것을 고려하면, 이들 조선족 청년들의 경험, 지식과 숙련이 향후에 얼마나 가치가 있으며 제대로 월급을 받고 활용될 수 있을지는 의문이다. 연길의 노동집약적 서비스업에 고용되어 있는 중국 조선족 청년들은 다른 일부 한족 대졸자들과 같이 공장에서 육체노동을 하지는 않지만, 이와 월급 수준이 비슷하거나 낮아 중국 대졸자들의 노동시장의 밑바닥에 위치해 있는 것으로 보인다.

## 사. 장춘

장춘은 지린(길림)성의 성도이며 연변조선족자치주에서 버스로 약 5시간 거리에 있는 인구 750만명의 대도시이다. 동북3성의 조선족 학생들이 베이징(북경), 상하이, 톈진(천진), 난징, 항저우, 우한 등으로 진출하는 것을 제외하면 연길의 연변대학이나 하르빈에 소재한 대학과 함께 장

춘에 소재한 대학들(길림대학, 동북사범대학, 길림재경대학, 장춘공업대학, 장춘이공대학, 장춘사범대학)로 많이 진학을 했다.

장춘은 중국공산당이 정권을 세운이래 동북지방의 자동차산업의 중심지로서 중국의 사회주의적 공업화의 핵심기지였다. 중국이 개혁 개방 이후에도 장춘은 중국 산업화의 핵심적 기지 가운데 하나로 중국 이치(一汽)자동차, 식료품, 생물, 의약품 산업 등이 발전했다. 따라서 장춘은 조선족 청년들이 하르빈, 장춘 등에서 대학을 졸업한 뒤 일자리를 구할 수 있는 유력한 곳 가운데 하나였으며 한국기업들의 진출과 관계없이 조선족 청년들이 일찍부터 정착한 도시였다.

표 2-36 장춘에 정착한 조선족 40대

성명	성별	출생연도	출생지	혼인	학력	고등학교	외국어	취직도시/직업
남1	남	1971	용정	기혼	대졸	조선족 고등학교	일어	사업단위
남2	남	1971	용정	기혼	대졸	조선 고등학교	일어	한국기업
남3	남	1972	장춘	기혼	대졸	한족 고등학교	일어	사업단위
남4	남	1971	용정	기혼	대졸	한족 고등학교	일어	중국기업
여	여	1971	용정	기혼	대졸	조선족 고등학교	일어	공무원

장춘에서 면담한 대상은 1971년에 출생하여 1990년에 대학에 진학한 용정 고등학교(고중) 동창 3명과 한국학교를 다닌 조선족 남성 2명이다. 전자는 1990년과 1991년에 명문 조선족 고등학교(고중)이었던 용정2중을 졸업하고 당시에 하르빈과 장춘에 있는 우수한 대학에 진학을 했다. 한족 학교를 졸업하고 일찍이 대학을 진학한 다른 조선족 두 명은 용정 출신인 부모가 한 세대 먼저 장춘에 이주, 정착하면서 한족학교에 보내졌다.

이들이 대학을 졸업했던 때인 1994년~1995년에는 동북지방에서는 당국이 일할 곳을 배정해 주던 분배시스템이 작동하고 있었다. 장춘이나 하르빈에는 아직 한국기업들이 본격적인 투자를 하지 않거나 시작하는 단계여서 이들이 한국기업에 취업할 수 있는 기회는 별로 없었다. 따라서 이들은 대부분 대학을 졸업한 뒤 당국에서 배정해 주는 사업단위에서 또는 공무원으로 일하게 되었다. 한 명만이 한국기업에서 일했다. 장춘에는 조선족이 매우 소수이고, 더구나 이들이 일하는 직장에서 함께 일하거나 만나는 사람들이 모두 한족이라서 한족의 바다 속에 살고 있었다. 이들은 일하는 직장에서 승진을 통해 일정한 사회적 지위와 경험을 쌓았고 월급이나 소득도 상당한 수준에 이르러 장춘에서 중산층으로 생활을 하고 있었다. 이들은 장춘시내에서 주택을 소유하고 있으며 쉬는 날에는 골프를 치거나, 산책을 하고 자녀들을 유학 보낼 준비를 하거나 자녀들에게 더 나은 영어교육을 시키는 문제로 고민하고 있었다.

이들 40대 조선족 장년 5명 가운데 3명은 한족 배우자와 혼인을 하였고, 장춘 시내에 조선족 학교가 있음에도 불구하고 이들은 모두 자녀를 한족학교에 보내고 있었다. 한족학교 출신 조선족 2명은 한국어를 거의 말하지 못했고 부분적으로 듣기는 했다. 한국기업에 다니면서 사업을 해 온 한 사람을 제외하고는 용정2중을 졸업한 조선족 2명도 한국어를 잘 사용하지 않아 어려움이 있었고 중국어로 소통하는데 익숙하였다. 장춘에 정착하여 살고 있는 40대 조선족들은 중국어로 일상적인 의사소통을 하는 것이 자연스러웠고 오히려 한국어로 질문을 하고 알아듣고 답변을 하는 것이 거북해 보였다.

이들 40대 조선족 장년층은 한국기업이나 조선족들과 사업 또는 업무상의 연계가 없이 한족들의 세계 속에서 사는 동안 자연스럽게 동화되고

있었다. 장춘이 조선족 집거지인 연변조선족자치주에 비교적 인접해 있고 장춘 시내나 바로 옆에 조선족 학교와 조선족 촌들이 있음에도 불구하고 조선족 사회와 떨어져서 살고 한족 중심의 중국기업이나 공무원, 사업단위에서 일하면서 한족들과 어울려 사는 동안 자신도 모르게 한족화되는 길을 걷고 있다. 부모가 용정에 살고 있고, 조선족 학교인 용정 2중을 졸업했음에도 불구하고 용정2중 출신 3명 가운데 2명은 한국이나 조선족 사회와의 접촉이 거의 없는 상태에서 20년을 사는 동안 동화가 진행된 것을 알 수 있었다. 더구나 부모 때 장춘에 정착하여 한족학교를 졸업하고 한족사회에 묻혀 살아온 다른 2명의 장년층 조선족은 한국어를 할 줄 모르기 때문에 한국과의 인적 연계, 한국문화에 대한 접촉 등도 어렵고 또한 그럴 기회도 없어서 제2세대에서 동화가 크게 진행된 것을 관찰할 수 있다. 그러나 한국기업에서 일하고 있는 다른 한명의 용정2중 출신 조선족은 연변사투리 억양도 없고 한국어를 정확하게 구사할 줄 알았고 한국 사정에도 밝은 편이어서 동화의 흔적을 찾기 어려웠다. 그렇지만 그도 한족과 혼인을 했을 뿐 아니라 자녀들을 한족학교에 보내고 있었는데 그 이유가 명확하였다. 그는 향후 미래 세대의 조선족이 중국에서 살아남되 한족 이상으로 잘 살기 위해서는 중국어를 우선 잘해야 하는데, 조선말로 주로 공부를 하는 경우 중국어가 서툴러 나중에 사회에 진출하기도 어렵고, 사회에 진출해서도 제대로 관계를 맺기가 쉽지 않다는 것을 자기 세대에 실감했기 때문이라고 설명했다.

장춘에 정착한 조선족 40대 장년층은 부모 세대에 먼저 정착한 조선족과 자기 세대에 정착한 조선족 사이에 중국 노동시장 진출과 동화과정에서 일정한 차이가 있음을 보여주었다. 이를 통해 한국기업이나 조선족 사회와의 긴밀한 접촉이 없이 조선족 집거지역에서 이주를 한 뒤 한족사회



에 편입되어 사는 경우 사회적 지위의 상승, 생활의 안정과 더불어 동화가 가속화되고 있음을 알 수 있다. 과거 조선족 출신 가운데 중국의 지도자가 된 여러 인물들이 대부분 철저히 동화되어 때로는 성을 바꾸거나 조선족 출신임을 속이거나 혹은 굳이 조선족임을 밝히고 싶지 않아 했다는 사례도 이런 동화의 관점에서 이해될 수 있다.

표 2-37 장춘 한국대기업에 취업한 조선족 청년

성명	성별	출생 연도	출생 지	혼인	학력	고등학교	외국어	취직도시/직업
한**	남	1984	연변 훈춘	미혼	대졸	조선족 고등학교	영어	장춘/한국대기업
김**	남	1979	길림 강밀봉	기혼	대졸	조선족 고등학교	일어	장춘/한국대기업
지**	남	1987	연길	미혼	대졸	조선족 고등학교	영어	장춘/한국대기업
정**	남	1983	연길	기혼	한국 석사수료	조선족 고등학교	영어	장춘/한국대기업

장춘에서 면담을 했던 두 번째 집단은 장춘에 투자한 한국대기업에 근무하는 조선족 청년들이었다. 이들은 26세~34세의 청년들로 기혼인 30대 두 명과 미혼인 20대 두 명이다. 이 회사에서는 조선족 청년들이 모두 대학, 전문대학을 졸업하고 사무직, 전문직 그리고 중간관리직에서 중요한 역할을 하고 있다. 두 사람은 장춘에 공장을 지을 때인 2006년 12월에 입사했고 면담 당시 이미 근속이 6년 6개월이 되어 한 사람은 과장으로 승진, 다른 두 사람은 2010년경에 입사를 해서 3년 가량 근속을 하고 있었다. 직원 채용절차는 대개 외부에 알리기도 하고 회사에 있는 직원들의 추천을 받되 세 번에 걸친 면접을 통과해야하고 대졸 사무직의 경우에는 인턴 등을 거쳐서 성실성이나 일정한 능력이 검증되는 경우에 채용되는

절차를 거치고 있다.

장춘에 진출한 한국대기업에서는 조선족 청년들이나 한족 근로자들을 고용할 때 1차로는 2년 계약, 2년 뒤에는 다시 2차로 7년 계약을 하여 9년 뒤에야 정규직이 될 수 있는 방식을 취하고 있다. 그런데 이 회사가 아직 설립된 지 9년이 지나지 않아서, 9년 뒤에 정규직으로 계속 고용을 할지 아니면 다른 조치를 취할 지는 두고 봐야 할 것으로 보인다.

장춘에 있는 한국대기업은 전체 직원이 680명 가량 되는데 이 가운데 사무직, 관리직, 전문직이 약 100명이 된다. 생산직과 현장의 육체 노동자들은 100%가 한족이며 조선족 가운데 생산직 노동자는 없었다. 이것은 장춘에 있는 한국대기업만이 아니라 중국에 진출한 한국기업에서 생산직으로 일하는 조선족은 없다는 것을 여러 사람들의 면담에서 확인할 수 있었다.

사무직, 관리직, 전문직 100명 가운데 조선족이 30%로 약 30명이며 한족이 70명 가량 된다. 장춘에 사는 조선족이 소수인 점을 감안하면, 조선족 사무직, 관리직, 전문직의 비율이 높은 것은 한국기업에서 조선족 청년들에 대한 수요가 높기 때문이다. 2006년 장춘에 진출한 이 한국대기업도 중국에 진출한 뒤에 의사소통, 현지에서의 당국과의 접촉, 인허가 취득, 각종 제도준수, 조세납부, 직원선발, 교육과 훈련, 생산계획, 생산관리, 인사관리, 무역, 자재조달과 관리 등 모든 경영과 관리 분야에서 중국 제도, 실정, 관행에 어두운 한국인 주재원들은 언어소통이 가능한 조선족 사무직이나 관리직, 전문직을 필요로 하였다. 따라서 한국기업에서는 한국어와 중국어를 동시에 할 줄 아는 대졸 혹은 전문대졸 조선족 청년들을 한족들보다 더 많이 채용하고 이들에 의존할 수밖에 없었다. 한국기업들이 필요로 하는 인력이 조선족 청년들이었기 때문에 조선족 청년들이 한족 청년들보다 한국기업에서 우대를 받아 핵심적인 일자리에 배치되었

다. 조선족 사무직, 관리직들은 한국인 주재원들이 요구하는 것은 물론 일을 도맡아 해야 했고, 문제가 있을 때 일정하게 책임도 져야 하는 등 역할이나 비중에서 한족 직원이나 관리자들보다 영향력이 컸으며, 따라서 보상이나 승진 등에서도 한족 직원들보다 우대를 받을 수밖에 없었다. 장춘의 한국대기업에 취업한 위 조선족 청년들 가운데 2명은 기업해외진출의 초기단계인 공장건설부터 참여하였다.

장춘의 한국대기업에서 지급하는 월급 수준은 주변의 중국 민간기업들의 월급 수준보다 높은 편이었다. 요즘에는 중국 민간기업들의 월급이 올라서 상대적으로 이들이 다니는 한국대기업의 월급 수준이 그리 높지 않게 되었지만, 여전히 일정하게 높은 수준이라 할 수 있다. 한편, 위의 조선족 청년들은 한국기업에 다니는 한계나 문제점도 동시에 느끼고 있었다.

조선족들이 한국기업에서 한계를 느끼고 있어요. 그것은 일본기업이나 유럽기업과 비교해서 월급만이 아니라 한국기업에서는 조선족들이 승진하는데도 한계가 있어요. 그런데 그건 조선족뿐만 아니에요. 한족들도 똑같이 느끼는 거예요. 한국주재원은 여기 오면 보통 4년~5년 그렇게 있다가 적응이 되면 금방 돌아가고 새로운 주재원 옵니다. 우리 조선족도 한국 주재원과 문화습관 같지 않아서 엄청 스트레스 받아요. 한국 주재원들도 스트레스 받아요. 우리는 그나마 좀 언어 통하니까 가끔 술도 마시면서 한국분들도 이렇게 얘기하거든요. 중국 와서 이해 안 되는 부분이 많다. (한\*\*, 2013. 5. 19)

한국기업에 다니는 조선족 청년들은 한편으로는 조선어(한국어)를 배우고 부모나 조선족 집거지역에서 익힌 각종 습관, 관행, 문화 때문에 한국식의 문화, 행동패턴 등에 익숙한 점도 있다. 그러나 조선족 청년들은

기본적으로 중국에서 자라고 교육을 받았기 때문에 중국의 문화나 관행 및 행동 등에 익숙하고 어떤 한국식의 문화나 관습 등에는 낯선 점이 적지 않다. 그런 점에서 재 중국 한국기업에서 일하는 조선족 청년들과 한국에서 파견된 주재원 사이에 공감대가 있는가 하면 문화적 차이, 이해부족, 기대감의 차이 등에서 발생하는 갈등도 적지 않다.

우리 조선족도 여기 한국기업에서 한족들과 똑같은 급여를 받는데 조선족이 하는 일이 배로 많고 받는 스트레스도 배로 많고 그런 거죠. 조선족은 그래도 한국문화를 많이 접촉하고, 이해하기 때문에 한국주재원들의 거친 행동이나 말을 이해해요. 한족들은 사고방식이 우리 조선족과 달라요. 그러니까 단순 통역만이 아니라 문화적으로 다른 점들을 이해하고 상호 이해하는 것이 필요한데 거기서 평형을 잡아주기가 힘든 거죠. 한국인 주재원들은 문제가 발생하거나 스트레스를 받으면, 언어가 통하니까 조선족을 불러놓고 조선족에게 분풀이 아닌 분풀이를 하는 거예요. 그런데 듣는 조선족 입장에서는 자기에게 하는 말은 아니더라도 불편하지요. 가만히 보면 나를 보고 하는 얘기 아닌데 그것이 가끔씩 자기를 얘기하는 것처럼 들리거든요. 중국사람이 어찌고, 어찌고 하거든요. 어차피 이 조선족은 애매한 부분이 조금 있어요. 제대로 통역을 하려면 그런 감정을 표달해야 되는데 솔직히 한국주재원이 중국 직원들을 겨냥해서 막말로 ‘야 이 새끼 저 새끼’ 하는데, 번역을 그대로 하면 당연히 상당한 갈등과 반항이 생기죠.(김\*\*, 2013. 5. 19)

뿐만 아니라 한국기업에 근무하는 조선족들은 한국 주재원들이 한족과 한국 주재원들과의 사이에서 벌어지는 오해와 이해충돌이 있을 때 중개자로서 겪는 곤혹스런 입장과 한계의 어려움을 경험해 왔다. 재중 한국기업은 무슨 일이 발생했을 때 조선족 사무직, 관리직원들이 한국기업의

편을 확실하게 들어서 일해주기를 원하고 있다. 재중 한국기업들은 조선족들을 같은 동포라고 생각하여 한국주재원들과 같은 입장에 설 수 있다고 보기 때문에 조선족 청년들을 비교적 대우가 좋은 한국기업의 중간관리자로 중용하고 있다고 생각한다(Kim 2013; 45~46, 88~89). 재중 한국기업에서 한국주재원들과 한족직원들과의 갈등이나 오해발생 시, 중국의 관공서의 관료들과의 관계를 맺을 때, 그리고 각종 정보나 업무처리 시에 조선족 직원들이 한국기업의 입장에서 한국주재원들과 긴밀하게 협력하여 업무를 처리해 주기를 기대하고 있다. 재중 한국기업에 채용된 조선족 직원들이 한국 주재원들과 말도 통하고 한국의 기업문화도 상당부분 이해하는 등 언어적, 문화적 공감대가 있어서 한족 직원들과의 사이에 일정한 매개역할을 할 수 있다. 그러나 재중 한국기업의 한국 주재원들이 때로는 중국의 문화, 관행, 중국인들의 정서나 사고방식을 이해하지 못하고 한국 방식으로 밀어붙이거나, 한국에서 직원들을 대하던 방식으로 한족 직원들을 대하면서 발생하는 문제에 대해서는 한국 주재원과 한족직원들 사이에 끼어 양측으로부터 때로는 억울한 오해를 받기도 한다. 장춘의 한국대기업에 다니는 조선족 직원들은 이런 조선족의 입장에 대해 아래와 같이 말하고 있다.

한국주재원들도 믿었던 조선족한테 배신감은 있을 거예요. 그런데 여기 한족들도 항상 한국기업의 조선족을 경계하는 부분도 있어요. 그렇다보니 조선족은 양쪽에서 같이 오해를 살 수밖에 없어요. 왜냐하면 어차피 여기 중국이고 여기 조선족 사무직 아래 직원은 한족들이고 실제로 일하는 사람도 한족들이니까 한국주재원과 한족직원들에게 똑같이 대하면 한족들도 조선족에게서 배신당했다고 이렇게 얘기하거든요. 한국주재원들은 조선족 직원들에게 한족직원들과 문제가 발생했을 때, 주재원들의 입장을 고려해

주지 않는다고 서운하게 생각하는 것이 있어요. 조선족 직원들의 입장에서 는 조선족들의 어려운 입장을 이해해 주지 않고 무조건 자기편만을 들어달 라는 것이 일방적이라고 생각되고요. 같은 민족이라고 해서 대우해준 것이 뭐 있는가 하는 생각을 조선족들은 할 때가 있어요.(한\*\*, 2013. 5. 19)

한국주재원들은 때로는 조선족 사무직, 관리직원들이 한국기업편을 들 지 않고 한족 직원들의 편을 드는 것이 아닌가 하는 의심을 하면서 전적 으로 신뢰받지 못한다. 한족 직원들은 조선족 사무직, 관리직원들을 한국 기업의 스파이가 아닌가 그리고 한족 직원들의 문제점을 하나하나 한국 주재원들에게 고자질하는 것이 아닌가 하는 의혹의 눈초리를 보내고 있 다. 중국에 진출한 한국기업에서 한국주재원, 조선족 사무관리직, 한족 직 원들 사이의 관계를 정밀하게 추적한 민속학적 연구에서도 조선족 사무관 리직의 이중적인 어려운 입장이 분석되고 있다(Kim 2013; 82~83, 91~93).

그러나 조선족 청년들은 한국기업에 다니면서 그리고 사무직, 관리직 으로서 다양한 업무를 경험하면서 여러 가지를 배울 수 있다는 점이 있을 을 알고 있다. 무엇보다도 업무에 대한 몰입, 집중도 및 책임성이 높고 업 무가 체계화되어 있고, 업무처리과정 등이 잘 설계되어 있고, 업무처리가 깔끔하게 이루어지는 점 등이 그것이라고 한다.

중국 업체하고 한국 업체하고 가보면 다른 점이 있어요. 한국회사의 강 점이 무엇이나면 업무가 체계화되고 시스템화되어 있다는 점이에요. 그런데 중국회사 같은 경우에는 가보면 사람들의 경험, 머릿 속에 다 담아두고 있 을 뿐 매뉴얼이나 시스템화되어 있지 않아서 개인적인 경험과 지식에 머 물고 있어요. 그러다 보니까 그것을 알고 있거나 경험한 사람이 그냥 가버 리면 거기는 금방 비어버리는 거죠.(한\*\*, 2013. 5. 19)

... 저희 같은 경우에 한국 본사직원들이 와서 교육을 시킬 때 일단 통역 때문에 저희는 덩달아 들어가는 경우죠. 거기서 여러 가지를 간접적으로 배우게 되죠. 모르면 통역을 하지 못하니깐 정확하게 통역을 해야 하려다 보니 교육하는 내용을 제대로 알게 되는 거죠 이런 점들을 한족 직원들에 비해 한국회사에 있으면서 조선족들이 누릴 수 있는 장점이고 유리한 점이지요. (정\*\*, 2013. 5. 19)

조선족 청년들은 사무직, 관리직, 전문직으로서 한국기업에서 근무하면서 이와 같이 업무와 관련된 중요한 경험과 지식을 배우고 익힐 수 있었다. 그러나 조선족 청년들이 갖는 인적 네트워크와 언어능력 때문에 한국기업에서 익힌 경험과 지식을 갖고 중국기업으로 옮겨가는 경우는 드물고 옮기더라도 다른 한국기업으로 옮기거나 사업을 할 수 있는 품목을 개발하거나 사업할만한 자금이 있는 경우에는 창업을 하기도 한다. 한국기업에서 경험을 쌓은 한족 사무직, 관리직, 전문직들은 한국기업을 떠나는 경우 중국기업에 비교적 좋은 대우를 받고 가는 경우가 많아 조선족과 대조를 이룬다.

## 5. 조선족 청년들의 대학 진학, 이주 및 취업경로

### 가. 학력별 대학진학에 따른 이주

과거 중국사회에서 엄격하게 분리 운영되던 도시와 농촌 별 호구제도, 그에 따라 도시와 농촌으로 분리된 거주권, 거주이전의 자유 부재, 그리고 고등학교(고중)이나 대학졸업 후에 당국에 의한 직장배치 등이 실시되

던 시기에 농촌이나 중소도시에서 베이징(북경), 상하이, 톈진(천진), 충칭, 난징, 하얼빈 등 대도시로 진출할 수 있는 거의 유일한 통로는 대학진학이었다. 1978년 이전에는 대학입학 제도가 없어서 농촌이나 중소도시에서 중앙이나 대도시로 진출할 수 있는 길도 없었다. 그나마 1978년 이래 대학입시가 부활되면서 진출할 수 있는 유일한 통로가 열린 셈이다. 마찬가지로 동북 3성의 향진의 농촌지역을 근거로 하고 있었던 조선족 집거구에서 조선족 청년들이 1980년대 이래 도시로 진출하여 출세를 할 수 있는 거의 유일한 통로가 대학진학이었다. 중국의 베이징(북경), 상하이, 톈진(천진) 등 대도시나 조선족 집거지역의 주요 도시인 하얼빈, 셴양(심양), 장춘, 다이렌 등 큰 도시로 나갈 수 있는 방법은 조선족 집거지역의 고등학교(고중)를 우수한 성적으로 졸업하고, 까오카오(高考)와 같은 대학입학 준비시험에서 높은 성적을 받고 대도시 또는 중앙도시 소재의 명문 대학에 진학하는 것이었다. 그동안 조선족 청년과 관련자들과의 면담을 통해 조선족 청년들은 학력에 따라 이주가 일어나고 노동시장 진출(취업)에서 상당한 분화와 계층화가 나타나고 있음을 발견할 수 있었다.

먼저, 조선족 학생들 가운데 고등학교(고중) 졸업 시 성적이 매우 우수한 사람 일부는 일본, 한국, 미국 등으로 해외유학을 바로 가고 있으며 그 수는 적지 않다. 조선족 고등학교(고중)졸업생으로 해외유학을 가는 사람들이 모두 성적이 매우 우수한 것은 아니지만, 대체로 성적이 우수한 학생들이 해외로 유학을 가는 경우가 많다. 그리고 중국에서 명문대학 혹은 우수한 대학을 졸업하고 일본, 미국, 유럽, 한국 등으로 유학을 하는 경우도 있으며 앞의 사례보다 더 많다. 이렇게 해외유학을 가는 것이 해외로 이주하는 첫 단계가 되기도 하는데 해외로 유학을 간 조선족 학생들이 현지에서 취업을 하여 사실상 영구, 반영구 이주자가 되는 경우가 적지 않다.



다음으로 조선족 학생들 중 고등학교(고중)를 졸업할 때 성적이 매우 우수하고 까오카오(高考) 성적이 좋은 학생들은 대다수가 베이징(북경), 상하이, 톈진(천진), 난징, 우한, 항저우 등 대도시에 있는 유명한 명문대학에 진학을 한다. 이렇게 조선족 집거지역에서 멀리 떨어진 곳으로 진학을 하는 경우 조선족 집거지역으로 다시 돌아올 가능성은 매우 낮으며, 대부분 현지에서 일자리를 잡는다.

그 다음으로 고등학교(고중) 성적과 까오카오(高考) 성적이 우수한 조선족 학생들이 가는 곳이 대도시의 명문대학보다 약간 순위가 낮지만, 하얼빈, 창춘, 셴양(심양), 다롄(대련) 등 기타 주요 도시의 우수한 대학에 진학을 한다.<sup>16)</sup> 연변대학으로 진학한 경우를 제외하면, 조선족 집거지역 주위에 있는 대도시의 대학에 진학을 하는 경우에도 멀리는 아니지만 부모와 살던 고향을 떠나 이주를 하게 된다.

고등학교(고중) 성적과 까오카오(高考) 성적이 좋지 않은 조선족 학생들은 지방의 수준이 낮은 대학이나 전문대 등에 진학할 수 있다. 1999년 이후 우후죽순처럼 늘어난 지방 대학들과 전문대학들이 많아 성적이 좋지 않은 조선족 학생들도 크게 어렵지 않게 대학에 진학할 수 있었다. 이들 조선족 학생들은 조선족 집거지 부근이나 대도시, 혹은 지방 주요도시의 순위가 낮은 대학이나 전문대학에 진학하지만, 대졸자들이 점차 늘어나는 신규 대졸자 노동시장에서 경쟁력이 떨어져 점차 취업의 전망이 밝지 않다. 또한 중국 조선족 부모들은 자녀들을 모두 대학에 보내고 싶어하지만, 자녀의 까오카오(高考) 성적이 좋지 않거나 자녀가 대학진학을 원하지 않

---

16) 동북 3성의 조선족 집거지에서 우수한 학생들이 베이징(북경), 상하이, 톈진(천진) 등의 주요 대학에 입학한 것은 상당한 자랑이자, 출신학교의 명예를 높이는 것으로 면담 때 조선족 청년, 교사, 기업가 등으로부터 자주 들을 수 있었다.

은 경우에는 대학을 보내지 못하고 있다. 이들 대학미진학자 가운데 일정한 수는 각종 기능을 가르치는 중국의 직업학교 등에 가기도 하지만, 조선족 청년들 가운데에서는 보통 육체노동을 하는 직업에 대한 선호도가 매우 낮아서 그 비율이 낮은 것으로 보이는데 그 정확한 통계를 구할 수 없었다.

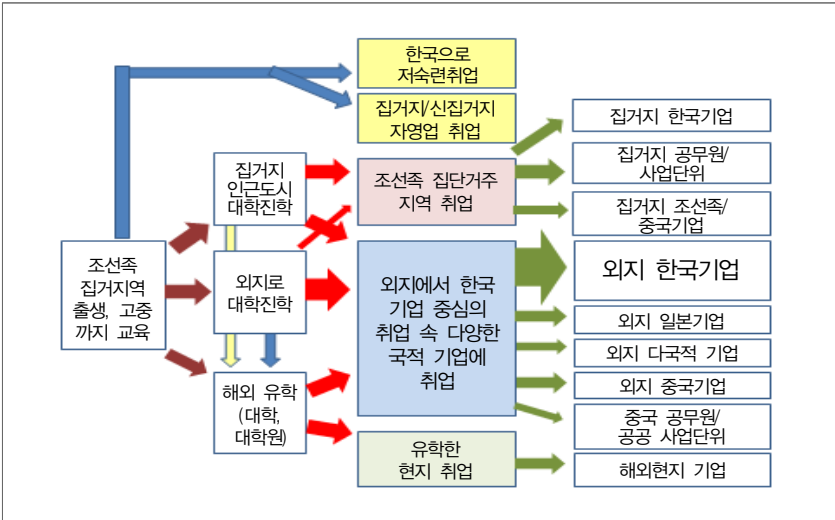
이와 같이 중국에서는 조선족 학생들이 고등학교(고중) 졸업성적과 까오카오(高考) 성적에 따라 계층화되고 서열화된 방식으로 대학에 진학하는데, 보통 대도시와 주요 도시의 명문대학, 주요 도시와 조선족 집거지역 부근의 우수대학, 조선족 집거지역과 기타 중소 도시의 순위가 낮은 4년제 대학, 그리고 전문대학, 대학미진학자 등으로 나뉘어 진학하게 된다. 이주를 하지 않고 조선족 집거지 부근에서 대학을 나온 경우에도 대학서열에 따라 계층화되는 모습을 보이고 있다. 이것은 조선족 청년들에게만 특수하게 나타나는 것이 아니라 중국 사회 전체에 적용되는 것이다.

## 나. 대학졸업 후 학력별, 학교순위별 노동시장 진출

조선족 청년들이 대학교로 진학하면서 그들 중 상당수가 태어나서 자란 고향에서 대도시, 지방도시 혹은 집거지 인근도시로 이주를 하게 된다. 조선족 청년들이 대학에 진학을 하면서 고등학교(고중)의 학력과 까오카오 성적에 따라 중국 내 서열화된 대학순위에 부합하는 대학으로 가게 됨을 앞서 서술한 바 있다. 조선족 청년들이 진학하는 대학의 서열순위는 대학 졸업 후 취업하는 직장의 국적, 종류, 대우 수준에 상당한 정도로 영향을 미치는 것으로 보인다. 물론 같은 순위의 대학을 졸업했다고 하더라도 유학여부, 대학원 졸업, 전공의 종류, 언어능력, 관계망, 나중에는 일한 경력과 전문성 여부에 따라 달라질 수 있으나 대체로 조선족 청

년들을 포함한 중국 대학졸업자들에게는 선택의 폭이 일정하게 정해지는 경향이 있다. 물론 조선족 청년 대졸자들에게는 한국기업과 일본기업에 대한 취업접근성은 한족 청년들보다 훨씬 높은 편이다.

그림 2-8 중국 산업화 이후 조선족 청년들의 학교졸업과 취업경로

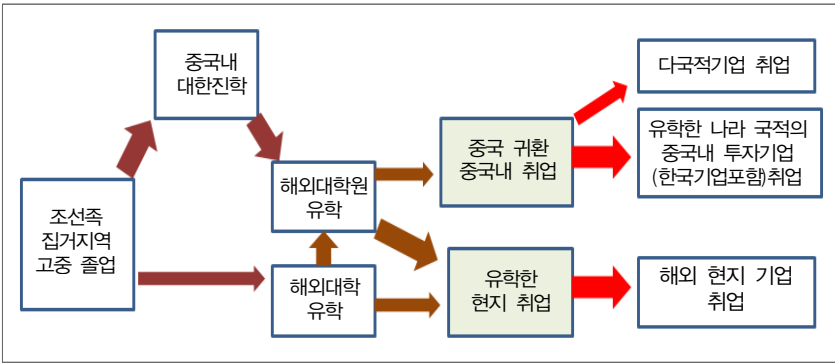


위의 그림은 조선족 청년들이 집거지를 떠나 대학진학과 이주 그리고 대학졸업 후 어떻게 취업을 하는지 취업경로를 그려본 것이다. 그러면 구체적으로 위와 같이 진학한 조선족 청년들의 노동시장 진출패턴을 대학순위별 졸업대학에 따른 취업경로와 노동시장 진출유형을 각각 알아보자.

조선족 청년들이 진학하는 대학의 순위만이 아니라 그들이 선택하는 전공도 취업과 노동시장 진출에서는 중요하다. 노동시장에서 수요가 많은 전공을 택한 경우, 혹은 일정하게 수요가 있는 전공을 택해 대학원을 졸업하여 석사나 박사가 되는 경우, 중국의 노동시장에서 더 높은 대우를

받을 수 있기 때문이다. 대학 전공분야에 따라 중국의 노동시장에서 인가나 수요가 다를 수 있으나 중국에서 서열화, 계층화된 대학시스템에서는 명문대학, 우수대학, 보통 4년제 대학, 전문대학 등 어디를 졸업했느냐, 어떤 분야를 전공했는지 그리고 학사, 석사, 박사 등의 어떤 학위를 취득했느냐에 따라 이후 회사선택과 보수수준의 결정에서 매우 중요한 영향을 미치고 있다.

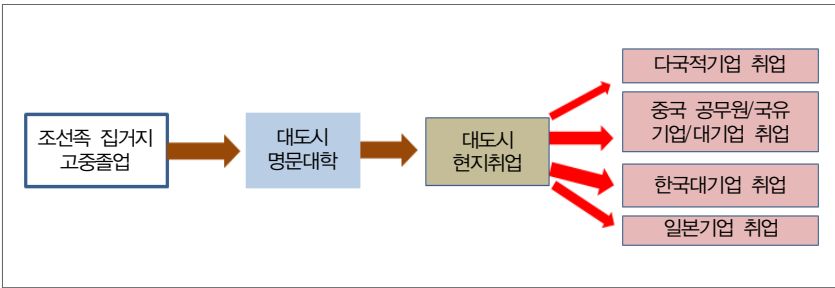
그림 2-9 조선족 청년 해외유학생들의 취업경로



먼저, 고등학교(고중)를 졸업하고 곧바로 일본, 한국, 기타 미국과 유럽 등으로 해외유학을 떠났거나 혹은 대학을 졸업한 뒤 장학금 등을 받고 해외유학을 하여 해외에서 학사 혹은 석사학위를 받은 조선족 청년들은 2000년대까지는 대체로 현지에서 취업을 하는 것을 선호해 왔다. 물론 조선족 청년들이 해외유학을 한다고 해도 해외에서 얼마나 우수한 대학에 진학해서 어떤 전공을 공부했고, 어떤 학위를 했는가 그리고 얼마나 성실하게 공부했는가에 따라 다르다. 위의 그림과 같이 해외에 유학한 조선족 청년들의 취업경로는 대개 해외 현지기업 취업 혹은 중국으로 귀환

하더라도 유학한 나라 국적의 중국내 투자기업에 취업하거나 다국적 기업에 취업하는 경향이 있었다. 해외 중위권 이상의 대학에서 학위를 한 경우 중국인에 대한 수요, 중국관련 학과의 전공자에 대한 수요가 일정하게 있었기 때문에 일정한 요건을 갖춘 경우에는 해외에서 취업할 수 있었다. 해외에서 취업하기 어려워 중국취업을 위해 중국으로 귀환한 경우에도 2000년대까지는 비교적 관련 분야나 다국적 기업 혹은 유학한 나라 국적의 투자기업에 취업하는 것이 상대적으로 용이했다.

그림 2-10 중국 대도시 명문대학 졸업 조선족 청년들의 취업경로



베이징(북경), 상하이, 톈진(천진) 등 대도시에 소재한 명문대학을 졸업한 조선족 엘리트 청년들의 대학졸업 후 진로는 대학원 진학, 유학, 취직 등으로 나뉘게 되는데, 중국에서 취업한 조선족 엘리트 청년들은 좋은 학벌 때문에 1980년대 말~2000년대 중반까지는 이들에 대한 수요가 많았고 월급이 높았던 대도시의 다국적 기업, 일본기업, 한국기업, 국유기업 등에 취업하는 경우가 많았다. 1980년대 말~2000년대 중반에 한국이나 일본으로 유학을 다녀온 사람들 중 박사학위를 한 사람들은 현지나 중국으로 돌아온 뒤 대도시의 우수한 대학의 교수자리를 비교적 쉽게 얻을 수 있었고,

이미 대학교수가 되었으나 박사학위가 없었던 여러 교수들은 뒤늦은 나이에 한국이나 일본으로 유학을 다녀와서 대학교수의 직을 더욱 확고하게 지키고 승진을 할 수 있는 기회를 얻기도 했다. 유학을 가서 석사나 학사 학위를 한 사람들도 다국적 기업, 일본기업, 한국기업 등과 대우가 좋은 중국의 공무원, 공공사업단위, 국유기업 등에 일자리를 구할 수 있었다.

1990년대~2000년대 중반까지만 해도 다국적 기업, 일본기업, 한국기업이 제공하는 일자리는 한국이나 외국에서 보면 저임금이었지만, 중국 내부에서 보기에선 중국의 공공부문이나 기업들이 제공하는 일자리에 비해 높은 수준이었다. 1980년대 이래 빠르게 산업화되어 왔고 현재 산업구조의 고도화를 겪고 있는 중국에 진출한 다국적 기업, 한국기업, 일본기업들은 물론 중국의 공무원, 국유기업, 공공사업단위, 민간대기업, 민간중소기업 등이 제공하는 일자리의 질과 양이 중국의 변화 속도만큼이나 크게 변해왔다. 따라서 조선족 청년들을 포함한 중국 청년들의 일자리 선호도는 과거 다국적 기업, 일본기업, 한국기업이 중국 공무원, 국유기업보다 앞서거나 유사한 수준이었고 중국대기업보다 앞서 있었다. 그러나 2000년대 말과 2010년대에 들어 중국 공무원, 국유기업 그리고 공공사업단위와 중국 대기업의 월급이나 대우가 크게 개선되었을 뿐 아니라 일자리 안정성, 승진기회 등에서 다국적 기업, 일본기업, 한국기업보다 나은 곳이 많아졌다. 더구나 위엔화 가치가 상승해 온 데다, 한국기업, 일본기업 등에서는 이들 기업에 취업한 중국 조선족 청년들에게 승진이나 생애 일자리를 보장해 주지 못하고 이들 기업이 취업 후 월급인상이나 승진 속도가 중국기업이나 다른 다국적 기업보다 느리다는 것이 드러나면서 조선족 엘리트 청년(중국 엘리트 청년들을 포함)들의 선호는 변화하여 중국의 공무원, 국유기업, 공공사업단위, 중국대기업들을 점점 더 많이 선택하게 되었다.

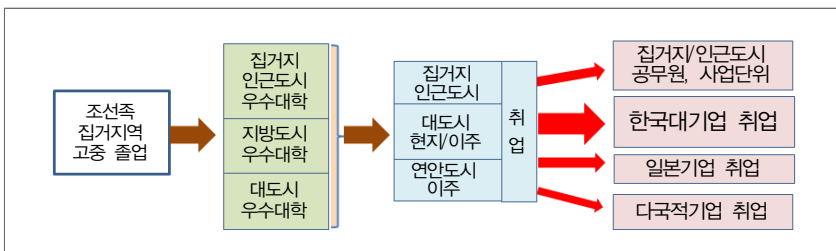
시기적으로 중국의 위엔화 가치가 오르고 중국의 경제성장에 따라 공무원, 국유기업, 공공사업단위, 중국 대기업 등에서 월급이 크게 오르면서 조선족 청년들이 선택하는 일자리 선호도의 변화에도 불구하고 조선족 대졸 청년들 가운데 명문대를 졸업한 청년들은 중국에서 가장 좋은 일 자리를 선택할 수 있는 가능성이 높았다. 물론 중국의 공무원이나 국유기업에 취업하려면, 경쟁률이 매우 높은 공무원시험이나 입사시험을 통과하거나 든든한 관계망이 있어야만 했기 때문에 중국 명문대를 졸업한 조선족 청년들이 쉽게 공무원이나 국유기업에 취업할 수 것은 아니었지만, 일부는 공무원이 되거나 국유기업, 공공사업단위, 대우가 좋은 중국대기업에 취업할 수 있었다.

중국에 진출한 한국기업을 포함한 일본기업, 다국적 기업들에 취업한 조선족들은 언어능력, 전문성, 경력 등에 따라 다르기는 하지만, 대체로 장기적인 고용계약관계를 맺는 경우가 그리 많지 않다. 한국의 대기업들을 포함한 외국의 대기업들은 중국이 생산기지로서만이 아니라 빠르게 확대되는 시장 잠재력을 보고 중국에 지속적인 투자를 하고 장기적으로 중국에서 사업을 할 전략을 갖고 있기 때문에 단순히 저임금이나 단기적인 이익을 추구하지 않는다. 따라서 외국의 대기업들은 중국 내에서 인력을 채용할 때도 중국의 명문대나 우수대학을 졸업한 고급인력을 선발하며, 좋은 인력은 일정한 기간까지는 가능한 한 보유하여 그 인력이 가진 재능과 경험, 능력을 활용하여 사업을 하고자 한다. 중국의 명문대학이나 우수대학을 졸업한 조선족 청년들도 이런 요구에 부합하기 때문에 일부 언어능력이 뒷받침되거나 엔지니어와 같이 특수한 전문성이 있는 인력의 경우 다국적 기업이나 일본기업에 채용되어 왔다. 이들은 한국기업이나 중국의 공무원, 대기업보다 좋은 대우를 받고 직장을 다니고 있으나 다국

적 기업이나 일본기업에서 이들의 승진이나 생애경로의 전망에 대해서는 불투명한 점이 있다. 일본기업도 한국기업과 마찬가지로 중국에서 주재원 중심의 경영을 하고 있기 때문에 중국국적의 조선족을 승진하는데 한계를 두고 있는 경우가 대부분이다. 다국적 기업에서도 언어능력이나 전문성, 경영관리능력, 관계망 구축능력이 뛰어난 조선족 청년들은 승진되거나 해외법인에서도 일할 기회를 얻을 수 있으나, 그렇지 않은 경우 다국적 기업에서도 높은 자리로 승진하기가 쉽지 않다. 재중 일본기업에서 취업하여 비교적 경험을 쌓은 조선족 장년층들은 일본기업과 연계를 맺고, 일정한 신뢰관계에 바탕을 두고 특정한 상품이나 품목을 개발하여 일본기업에 납품을 하는 중소기업을 창업하여 성공적으로 키우고 있는 경우도 있었다.

2010년대 들어서면 조선족 엘리트 청년들(중국 엘리트 청년포함)은 고용안정성, 승진가능성, 의사결정권한에 따른 경제적 이익, 다양한 인맥, 지연관계의 이용가능성 때문에 대도시에 소재하는 중국의 공무원, 국유기업, 규모가 크고 대우가 좋은 공공사업단위를 한국기업들보다 더욱 선호하게 된다.

그림 2-11 중국의 우수대학을 졸업한 조선족 청년들의 취업경로





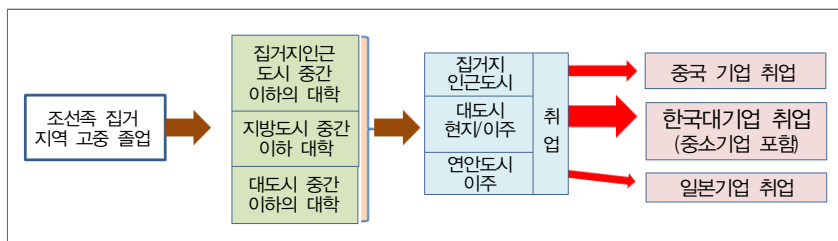
베이징(북경), 상하이, 톈진(천진)의 우수대학(명문대학보다는 낮은 순위)을 졸업하거나 그리고 우한, 난징, 항저우, 다롄(대련), 하얼빈, 쉐양(심양), 장춘 등의 우수대학을 졸업한 조선족 청년들도 일자리가 많았던 베이징(북경), 상하이, 톈진(천진) 등 대도시로 몰려들거나 혹은 일본기업과 한국기업 등에서 수요가 많아 취업기회가 많았던 연해 도시(다롄(대련), 칭따오(청도), 웨이하이(위해), 엔타이(연태), 항저우, 쑤저우, 이오 등)에서 일자리를 구하기 위해 이주를 하였다. 이들은 유학을 다녀오거나 특별한 전문성이 없는 경우에는 다국적 기업이나 경쟁률이 높은 공무원, 국유기업에는 취업하기는 어려워졌다. 따라서 2000년대 중반까지는 월급이나 대우가 낮았던 중국의 중·대기업에 취업하기보다는 취업이 상대적으로 쉬웠던 한국기업, 일본기업으로 쏠리는 현상이 있었다. 이들 우수대학을 졸업한 조선족 청년들은 1980년대 말~2000년대 말까지 비교적 괜찮은 조건으로 한국기업이나 일본기업에 취업할 수 있었다. 2010년대 들어서는 이들 우수대학을 졸업한 조선족 청년들도 중국어에 익숙한 경우 중국 대기업이나 중국의 공공 사업단위에 취업하는 것을 선호하는 경향이 높아지고 있다. 그것은 중국 대기업 등이 신규 대졸자 청년들에게 초봉은 낮을지 모르나, 일정한 경력이나 경험이 쌓이면 월급 인상 속도가 빠르기 때문이다. 또는 조선족 집거지역에 가까이에 있는 도시인 다롄(대련), 하얼빈, 쉐양(심양), 장춘, 연길 등의 우수대학을 졸업한 조선족 청년들은 이 지역의 다국적 기업, 한국기업, 일본기업에 취업하거나 이 지역의 공무원, 공공 사업단위 등에 취업하고 있었다. 이 지역의 다국적 기업, 일본기업, 한국기업에서 월급수준은 베이징(북경), 상하이, 톈진(천진)이나 연안지역의 큰 도시에 있는 외국기업들의 수준에는 미치지 못하고 있으나 부동산 가격이나 물가 등이 대도시만큼 폭등하지 않아서 오히려 비교적 안정된

직장생활을 하고 있었다. 대학입학의 문이 좁아서 높은 경쟁률을 뚫고 대학에 진학하여 1980년대 말과 1990년 전반기 사이에 이 집거지역 부근 도시에서 대학을 졸업한 조선족 장년층은 베이징(북경), 상하이, 톈진(천진), 쉰젠(심천), 광저우(광주) 등으로 이주하여 외국기업 등에서 일하거나 졸업 당시에 당국이 배정한 집거지역 인근도시나 집거지역 내에서 공공 사업단위와 같은 일자리나 공무원에 안착하고 있었다. 또 일부 조선족 장년층은 외국기업, 한국기업 등에서 일한 경험과 인맥을 바탕으로 대도시, 연해 도시, 혹은 조선족 집거지역의 부근 도시에서 개인사업을 시작하여 성공적으로 중소기업을 키워나가고 있었다.

조선족 집거지역의 인근도시인 다롄(대련), 하얼빈, 쉰안, 장춘, 연길에서 중위권 이상 수준을 대학을 졸업한 조선족 청년 가운데 일부와 대도시나 지방 도시에서 우수한 대학을 졸업한 청년들 일부는 조선족 집거지역인 연변조선족 자치구나 이들 도시에서 공무원, 공공사업단위 등에서 일하는 경우가 적지 않았다. 연변, 조선족 집거지역 인근의 도시에서는 조선족들이 많이 집거하고 있어 때문에 대학을 졸업한 조선족 청년들도 공무원, 공공 사업단위에 취업할 기회가 비교적 높기 때문이다.

이들 조선족 집거지역이나 인근 도시지역에서도 과거에는 공무원, 공공사업 단위에서 지급하는 월급 수준이 낮아 매력적이지 않았었지만 중국이 국가 중심의 나라여서 여전히 인·허가의 권한을 쥔 고위 공무원들의 권력이 세고, 월급도 크게 올라서 이제는 웬만한 민간기업, 외국기업보다 월급도 높거나 비슷한 수준이고 신분도 안정되며, 승진 기회도 보장되어 있어서 이들 일자리에 대한 인기가 높아졌다.

그림 2-12 중간 이하 대학졸업 조선족 청년들의 취업경로



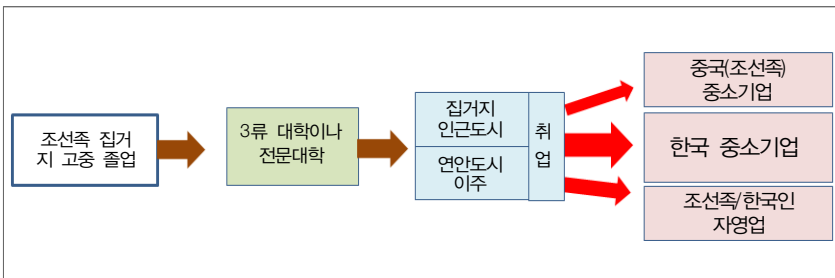
대도시의 중간 순위 이하의 대학, 조선족 집거지역 부근 도시의 중간 순위 이하 대학, 다른 지방도시의 중간 순위 이하의 대학을 졸업한 조선족 청년들은 선택의 폭이 그다지 넓지 않아 보였다. 대개가 일본기업이나 한국기업들이 많은 베이징(북경), 상하이, 톈진(천진) 등 대도시나 한국기업이 많이 있는 산둥성의 칭따오(청도), 엔타이(연태), 웨이하이(위해)나 일본기업이 있는 다렌(대련), 센젠(심천) 등으로 취업하기 위해 대학을 졸업한 도시에서 이주를 하거나 혹은 대도시나 해당 도시에서 대학을 졸업한 경우에는 그 지역에서 일자리를 찾았다. 일본기업에 취업한 조선족 청년들은 일본어를 비교적 잘 하거나 일본에 짧은 기간이라도 유학을 다녀온 사람들로 일본문화에 어느정도 익숙하여 일본기업이 중국에서 발견할 수 있는 괜찮은 인력이었다. 한족 고등학교(고중)를 졸업하여 한국어에 약간 서툰 중간 순위 이하의 조선족 대졸자들도 취업하기가 상대적으로 유리한 한국기업에 취업하는 경우가 많았다. 2000년대까지만 해도 중위권 이하의 대학을 졸업한 조선족 청년들도 중국의 민간기업에 비해 상대적으로 월급이 높았던 한국기업, 일본기업 등에 취업이 용이한 편이었다. 그러나 2000년대 말과 2010년대에 들어와서는 한국기업들이 인력수요가 변화하고 선택적이 되면서 중위 수준 이하의 조선족 청년들이 한국기업

에 쉽게 들어가는 것은 어렵게 되었다.

또한 이들 중위권 이하의 대학을 졸업한 조선족 청년들에게 한국기업이나 일본기업에서 주어진 일자리는 각종 사무직, 통역과 연락업무, 각종 사업과 관련된 서비스 등이었으며 전문성을 필요로 하거나 많은 경험과 노하우, 당국과의 관계, 기획업무 등 핵심업무는 아니었다. 따라서 이들 조선족 청년들이 한국기업이나 일본기업에서 승진기회, 발전기회는 많지 않았고 이들은 한국기업들이나 일본기업 등으로 옮겨 다니면서 경험의 축적에 따른 약간의 월급 상승을 할 수 있었으나, 언어능력의 제약이나 관계망의 미발달로 빠른 속도로 성장해 온 중국의 대기업이나 다국적 기업으로 옮겨 가는 데는 중요한 제약이 있었다.

조선족 집거지역 인근도시인 다롄(대련), 하얼빈, 쉰양(심양), 장춘, 연길에서 중위권 이하의 대학을 졸업한 조선족 청년들의 일부는 월급 수준이나 대우는 좋지 않아도 집거지역 인근도시의 한국기업, 일부는 중국기업이나 중국기업 등에서 일자리를 잡고 있다.

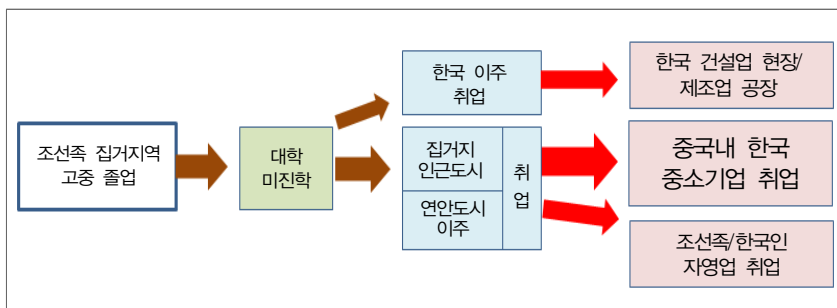
그림 2-13 3류 대학, 전문대 졸업 조선족 청년들의 취업경로



조선족 청년들 가운데 고등학교(고중) 성적이 낮아 중국의 전문대학이나 하위 4년제 대학을 졸업한 층이 있다. 이들은 조선족 집거지역 부근 혹은 주요 도시에서 전문대학이나 인기없는 4년제 대학을 졸업했으나 한국기업과 중국기업에서도 좋은 직장을 잡기 어려운 층들이다. 이들은 동북 3성의 조선족 집거지 혹은 산둥성 등의 조선족 신집거지에 투자한 한국의 중소기업, 이들 지역의 중국기업, 조선족 기업 혹은 조선족들이 많이 모여 사는 연변 등 집거지, 산둥성의 칭따오(청도), 엔타이(연태), 다롄(대련), 베이징(북경), 상하이, 톈진(천진), 셴젠(심천) 등의 신집거지의 조선족 자영업자들이 운영하는 소기업, 영세기업에 취업하는 경로를 밟게 된다. 이들도 취업한 기업에서 좋은 임금이나 대우를 받지 못하는 경우가 대부분이다. 이들은 외국기업, 한국의 대기업, 중국의 공무원과 국유기업, 중국의 대기업에 취업하기 어렵기 때문에 대졸 사무직들이 받는 대우나 승진기회를 갖기 어렵다.

더구나 이들 재중 한국중소기업들은 중국의 낮은 인건비를 겨냥하여 투자를 했던 곳들로 중국의 인건비 상승, 위엔화 절상, 지방정부의 보조금과 지원 삭감 등으로 2000년대 중학교(초중)반부터 어려움을 겪기 시작했다. 도시이주 초기부터 이들 전문대학이나 하위 대학을 졸업한 조선족 청년들의 취업은 불안정한 상황에 놓이게 되었으며 칭따오(청도)시 조선족 인구 감소의 사례를 놓고 보면 더욱 그러하다. Kim(2013)은 칭따오(청도)시 부근 시골지역에 투자한 '나월'이라는 섬유회사에서 조선족 사무직, 관리자, 현장관리자들이 얼마나 고용되어, 어떤 역할을 해 왔고, 회사가 어려움에 겪자 조선족을 어떻게 줄였는가를 작업현장의 관리방식의 변화와 함께 민속학적으로 자세히 서술하고 있다.

그림 2-14 대학미진학 조선족 청년들의 취업진로



조선족 청년들 가운데 고등학교(고졸) 성적이 좋지 못하여 대학을 진학하지 못한 층들이 있다. 이들에게는 대개 노동시장에 진출하는 세 가지 선택지가 있는 것으로 나타났다. 하나는 조선족 집거지에서 임금과 승진 가능성 그리고 자기개발 가능성이 낮은 편인 중국기업이나 조선족 기업 혹은 중국에 투자한 한국 중소기업에 취업하는 것이다. 주로 재중 한국중소기업에서는 생산직 노동자는 아니지만, 그렇다고 대졸 사무직과는 구분되는 주로 운전, 배달, 심부름 등의 잡업무 등에 종사하고 있다. 그리고 이들 학력이나 숙련수준이 낮은 청년들은 칭따오(청도), 엔타이(연태), 광저우(광주)나 센젠(심천) 등 연해 도시나 상하이, 베이징(북경), 톈진(천진) 등 조선족의 신집거지역에서 조선족 혹은 한국인 영세자영업자 밑에서 일하는 것이다. 여기에서는 조선족 혹은 한국인 자영업자 밑에서 사업을 배울 수 있고 나중에 돈을 모아 영세자영업을 창업할 수 있는 가능성은 있다.

중국 조선족 청년이 노동시장에 진출하는 또 하나의 형태는 자영업으로 일을 하는 것이다. 그러나 자신이 자영업을 창업하여 일하는 경우는 점점 더 힘들어지고 있어 대개 부모나 친척 혹은 지인 아래에서 일을 하

거나 혹은 자신이 배우고 싶거나 창업하고 싶은 자영업자 밑에서 일을 하는 경우이다. 조선족 청년들 가운데 고졸이나 경쟁력이 없는 전문대를 나온 경우에 자영업을 택하는 경우가 적지 않다. 이들 고졸 혹은 간신히 전문대학을 졸업한 조선족 청년들은 농민공으로 공장에서 육체노동자로 일하려 하지 않는다. 이들이 괜찮은 일자리를 찾지만, 한국기업에서도 학력, 전문성, 언어 등에서 강점이 없는 이들을 채용하려 하지 않고 한족들이 주류인 중국기업에 취업하기는 더욱 어렵다. 결국 이들은 자영업에서 일하는 길을 택하는데 주로 소규모 물류회사나 슈퍼에서 운전을 하며 배달 등을 하거나 여러 종류의 가게(의료, 문방구, 철물, 전자, 화장품, 가구, 시계, 핸드폰)에서 점원으로 일하면서 주인을 돕거나, 여행사, 민박집 같은 곳에서 가이드나 관리인으로 일하기도 하며 아니면 음식점, 가라오케, 술집 등에서 종업원으로 일을 한다. 이들 가운데 성실하게 일하여 해당 분야에서 전문성이나 노하우를 쌓고 돈도 모은 경우에는 일정한 준비과정을 거쳐서 해당 분야에서 자영업을 성공적으로 창업할 수 있는 기회를 가질 수 있으나 모든 청년들에게 자영업을 할 수 있는 기회가 주어지지 않는다. 더구나 지역이나 업종에 따라 그리고 상대하는 고객에 따라 자영업자들이 너무 많아 같은 조선족들끼리 혹은 중국자영업자들과의 경쟁이 심하여 실패하는 자영업자들도 속출한 경험도 적지 않다.

마지막으로 2000년대 후반에 들어서 중국 조선족 청년들에게도 한국으로의 이주가 허용되고 취업기회가 넓어지면서 학력과 숙련수준이 낮은 조선족 청년들이 한국으로 이주하여 막노동 등을 하는 경우도 많아지고 있다. 주로 한국의 건설업의 현장에서 일당을 받고 일하거나 제조업 공장에서 직접 생산공정에서 생산직 노동자로 일하는 다른 외국인 노동자들과는 다른 업무 즉 운전, 배달, 자재관리보조 등의 일을 수행하고 있다.

그러나 조선족 청년들은 학력이 낮고 숙련수준이 낮은 경우에도 중국에서는 물론 한국에서도 중국의 농민공들과 같이 대량으로 공장에서 생산직 노동자로 일하는 경우는 매우 드문 것으로 보인다.

마지막 두 그룹의 조선족 청년들의 일자리는 칭따오(청도), 엔타이(연태), 웨이하이(위해), 텐진(천진) 등에 투자했던 한국 중소기업들의 운명에 따라 크게 엇갈렸다. 1990년대 초부터 칭따오(청도)시에 한국기업이 증가함에 따라 2000년대 초반에 거의 20여만 명 가까이 되는 조선족들이 칭따오(청도)에 진출하여 한국 중소기업 등 기업에 취직하였으나, 현재는 12만 내지 13여만으로 줄어들었다. 그것은 한국계 중소기업들이 칭따오(청도)에서 대량으로 철수함에 따라 일자리가 대폭 감소된 것과 무관하지 않다. 물론 칭따오(청도)시 조선족 인구의 감소는 2007년 한국의 방문취업제 실시로 인한 무연고 조선족들의 한국 이주와 밀접한 연관이 있다. 그럼에도 불구하고 인건비 상승 등 원인으로 말미암아 한국기업들이 중국의 서북 지역 및 베트남 등 동남아 국가에 진출함에 따라 많은 조선족들이 취직을 위해 그러한 한국 기업 진출 도시로 이주했다는 것은 중국 내 한국기업의 발전이 조선족의 취직 및 경제생활에 커다란 영향을 미치고 있다는 것을 말해준다.

이상에서는 고등학교(고중)에서의 성정과 까오카오 성적에 따라 서열화된 대학진학 그리고 서열화된 대학진학 후 취업할 수 있는 선택지와 취업경로가 일정하게 결정되면서 계층적으로 분화되는 모습을 살펴보았다. 즉 서열화된 대학졸업 후 계층화된 노동시장에 어떻게 진출하는가를 그림을 통해 보여주고, 1990년대, 2000년대, 2010년대를 거치면서 중국의 대졸 노동시장의 변화에 따라 어떻게 변해 왔는지를 살펴보았다. 여기에서 중요한 특징은 조선족으로서의 언어능력, 민족적 문화에 대한 이해와 소



통능력 등 민족적 친화력, 조선족 청년과 재중국 한국기업 사이의 선호도 등에 의해 조선족 대졸 청년들의 상당수가 재중 한국기업에 취업해 왔다는 사실이다. 학벌, 전공과 전문성, 경력, 언어능력의 차이에 따라 재중 한국기업에서 제공되는 일자리의 종류에 차이가 있고, 대우에서도 차이가 있으나, 이와 같은 조선족 대졸 청년들의 높은 한국기업 취업률과 긴밀한 관계는 인종적 고용집중처(ethnic employment enclave)라는 독특한 노동시장적 공간을 만들고 있다.

## 6. 중국 조선족 청년들의 이주와 노동시장 진출 형태와 유형

### 가. 중국 조선족 청년들의 노동시장 진출 - 분화와 계층성

조선족들이 대도시로 이주하기 이전의 직장은 주로 도시의 국유, 집체 기업과 기타 정부, 사업단위 등이었다. 그리고 농촌지역에서는 주로 농업 생산에 의존하였다. 따라서 1980년대~1990년대까지 조선족들이 집거지역에 머물면서 농업 등 전통산업에 종사하는 한 물질적으로는 가난하지만, 상대적으로 안정적인 경제생활을 할 수 있었다. 하지만 기존의 조선족 집거지역에서 벗어나 외국이나 연해지역 도시, 혹은 대도시로 진출하기 시작하면서, 조선족들이 새로운 도시 혹은 해외에서 갖게 된 직장은 월급 수준이나 대우는 과거에 비하면 훨씬 낮지만, 그리 안정적이지 못하게 되었다.

앞에서 살펴보았듯이 중국의 조선족 청년들은 고등학교(고중)에서의 성적과 까오카오(高考) 성적에 따라 대학의 서열과 순위에 맞추어 대학

에 진학하게 되고, 진학하는 대학의 서열과 순위에 따라 그리고 전공 및 학위에 따라 향후 좋은 일자리의 선택폭이 정해지는 것으로 나타났다. 이것은 비단 중국 조선족만이 아니라 일반적으로 대학이 서열화되어 있거나, 엘리트들을 양산하는 일류대학과 다른 대학들을 차등화하는 전통과 관행이 강한 한국, 미국, 일본, 영국과 같은 나라에서는 일반적으로 볼 수 있는 현상이다(U.S. Bureau of Labor Statistics 2012. 5. 22, Guo 2009).

조선족 청년들이 각 지역별로 어떤 대학을 나온 사람들이 어떤 종류의 일자리에 취업했는지 그리고 조선족 청년들이 졸업한 각 대학 순위별, 서열별로도 어떤 일자리의 선택폭이 있는지를 살펴보았으며 이를 정리하면 다음과 같다. 조선족 유학생의 경우 외국의 중위권 이상의 대학에 유학여부, 취득학위의 종류(학사, 석사, 박사), 전공여부, 언어능력 등에 따라 유학을 간 현지에서 취업할 수 있는 선택폭이 결정되고 중국으로 귀환하는 경우에도 다국적 기업, 일본기업, 한국기업 혹은 일부 외국유학경험을 필요로 하는 중국의 우수한 기관이나 기업에 취업할 수 있다. 아마도 중국 내에서 비교적 좋은 일자리를 잡게 될 개연성이 있다.

다음으로 중국 대도시의 명문대를 졸업한 조선족 청년엘리트들은 이미 실력이나 언어능력 등을 검증받았기 때문에 시험합격여부에 따라 일자리가 안정되고 승진도 일정하게 보장되며, 급여수준도 높은 중국의 중앙 공무원, 국유기업, 공공사업단위 등에도 취업할 수 있다. 그들은 그들이 졸업한 대도시에서 급여수준이 높고 빠르게 성장하는 중국의 대기업에 취업할 수도 있고 급여가 높은 다국적 기업, 일본기업 등에도 취업할 수 있다. 이들 조선족 엘리트 청년들이 1990년대 말과 2000년 전반기까지는 재중 한국대기업에도 취업했으나 한국기업과 일본기업에서는 승진

과 생애경력이 보장되지 않고 주재원 중심의 경영을 하는 것 때문에 최근에는 주저하고 있다.

중국 대도시와 지방도시의 우수대학을 졸업한 조선족 청년들에게는 전공이나 언어능력에 따라 조선족 집거지에서의 공무원, 공공 사업단위에 취업할 수 있는 기회는 있으나, 중앙 공무원, 국유기업에 취업하기는 쉽지 않았다. 이들 상당수가 중국의 대도시나 연해 도시로 이주하여 한국 대기업에 취업하였고 일부는 다국적 기업, 일본대기업에 취업하여 중요한 역할을 해 왔다. 게다가 이들은 재중 한국 대기업의 주축인력으로 주요 사무직, 관리직, 전문직의 역할을 맡아 왔다. 한국기업이나 일본기업 등에서 비교적 착실하게 일을 배우고, 경험을 쌓아왔으며 업무에서 일정한 책임을 지고 있다. 그러나 이들도 한국기업이나 일본기업에서의 승진기회나 생애경력을 설계할 수 있는 것이 제한되어 있어서 한국기업들을 옮겨다니거나 착실하게 쌓은 경험과 전문성을 바탕으로 관계망을 구축한 뒤 자영업자나 중소기업 창업의 길에 나서 성공한 사람들도 있다.

중국의 대도시, 지방도시, 집거지역 인근 도시의 중간 이하의 대학을 나온 조선족 청년들은 그다지 선택지가 넓지 않아 주로 대도시와 연해 도시로 이주하여 현지에 있는 한국기업, 조선족 집거지의 한국기업 등에 취업해 왔다. 한국기업, 일본기업 등에서는 월급수준이 높지 않고, 경력이나 전문성을 착실히 쌓거나, 승진할 수 있는 전망도 불투명한 편이다. 이들은 중국어, 영어, 일어 등 언어능력 부족, 관계망의 협소함, 전문성이나 경험의 부족 등으로 다른 중국기업이나 외국기업으로 옮겨다닐 형편도 되지 못한다. 주로 이들은 재중 한국기업들 사이에서 비교적 자주 옮겨다니고 있다. 그러나 재중 한국기업들이 중국시장에서 좀 더 깊숙하게 시장에 접근하고, 중국인 주류사회와 관계망을 좀 더 촘촘하고 두텁게 구축하

기 위해 한국어 구사가 가능한 한족청년들을 선호하고 중간 수준 이하 대학 출신 조선족 청년들의 채용을 줄이면서 이들의 취업에도 빨간 불이 켜지고 있다.

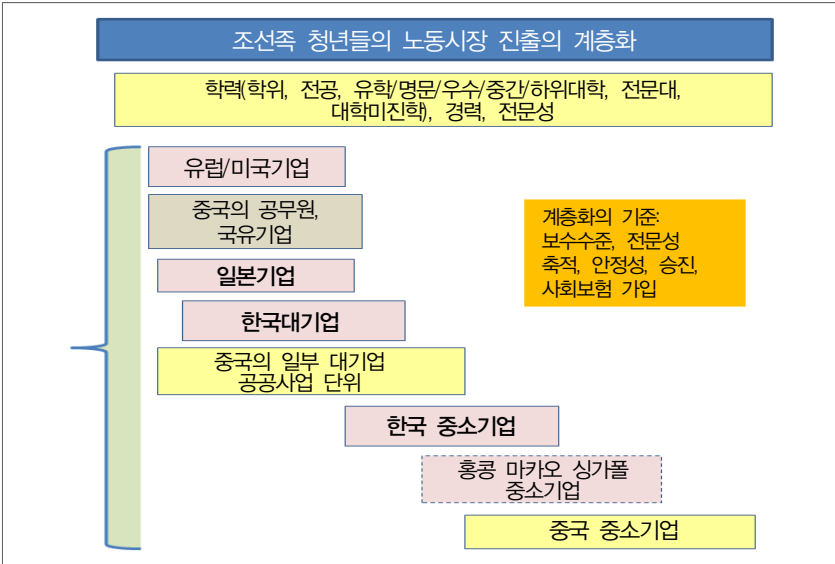
조선족 청년 가운데 전문대나 하위 대학을 졸업한 사람들은 일자리 선택의 폭이 더욱 좁아서 이들은 조선족 집거지, 대도시 혹은 산동성 칭따오(청도), 엔타이(연태), 다롄(대련) 등에 진출한 한국 중소기업들에 취업하고 있었다. 중국의 중소기업들이 제공하는 일자리보다는 월급 수준이 높지만, 재중 한국 중소기업들의 월급수준은 낮은 편으로 이들이 기대하는 수준에 미달되었다. 더구나 재중 한국 중소기업들은 주로 중국의 저임금을 보고 투자한 곳이 많아서 중국의 위엔화 절상, 최저임금인상에 버티지 못하고 중국에서 사업을 접거나 베트남, 캄보디아, 미얀마, 방글라데시로 이전을 하는 곳이 적지 않아 불안정했다. 따라서 재중 한국 중소기업에 고용되어 있던 조선족 청년들의 일자리도 그리 좋은 것은 아니었고, 불안정하고 갈등이 적지 않았다.

대학도 진학하지 못하고 계층적으로 가장 아래에 놓여 있는 조선족 청년들은 조선족의 신집거지인 칭따오(청도), 엔타이(연태), 다롄(대련), 베이징(북경), 톈진(천진) 등에서 한국 중소기업에 취업하여 운전, 배달, 자재조달과 관리 등 사무직 주변적인 일을 하거나 조선족이나 한국인 자영업자들에게 고용되어 있었다. 이들은 한국 중소기업들이 어려워지면 가장 먼저 줄이는 일자리에 고용되어 있었을 뿐 아니라 자영업 자체의 불안정성 때문에 가장 빈번하게 본인의 뜻과 달리 일자리를 옮기거나 다시 찾아야만 했다.

중국 조선족 청년들의 이주와 노동시장 진출의 특징은 앞서 논의한 조선족 청년들의 과반수가 한국기업에 주로 집중 취업했다는 것 이외에도

두 가지를 꼽을 수 있다. 하나는 조선족 청년들의 취업에서 계층화를 볼 수 있다는 것이고 다른 하나는 조선족 청년의 노동시장 진출에서 선배세대와 후배세대 간에 시기별로 기회구조가 달라서 상당한 차이를 보이고 있다는 점이다. 조선족 청년들의 노동시장 진출인 취업에서 계층화 양상은 고등학교(고중) 졸업에서 대학을 진학할 때부터 나타나서 취업에까지 연계되고 있는 것이라 할 수 있다.

그림 2-15 조선족 청년들의 노동시장 진출의 계층화

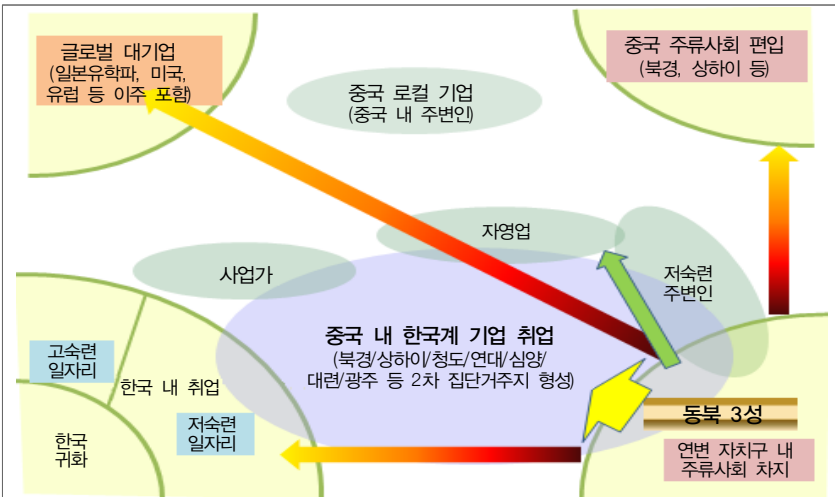


중국 노동시장은 대략적으로 위의 그림과 같이 계층화되어 있는 모습을 보이는데, 조선족 청년들은 주로 위의 기업들 가운데 분홍색으로 되어 있는 기업들에 취업을 하는 양상을 보이고 있다. 물론 일부는 노란색으로 되어 있는 기업이나 기관에 취업을 하고 있기도 하지만, 소수에 지나지 않는다.

일부 능력이 출중한 조선족 청년들은 일본, 미국, 한국으로의 유학을 통해 외국이나 중국 국내에서 좋은 직장을 잡고 머물 수 있었다. 외지의 명문대학에 입학한 실력있는 조선족 청년들은 대도시 고속권, 고지식의 좋은 직장(다국적 기업, 일본기업, 한국의 대기업)이나 고용이 안정되고 권력 접근성이 높은 중국의 공무원, 국유기업 혹은 사업단위에 취업할 수 있었다. 혹은 연변 등 조선족 집거지역에서 공무원, 공공부문의 사업단위에서 비교적 고속권과 고지식의 좋은 일자리를 얻을 수 있었다.

조선족 청년들의 다수가 한국기업에 취업하고 있으나 한국기업 가운데에서도 위의 계층화의 기준으로 볼 때 대기업과 중소기업간 그리고 대기업 중에서도 삼성, 현대, 포스코, LG 등과 다른 대기업 간에도 격차가 존재하며, 한국 중소기업간에도 상당한 격차가 존재하여 내부적으로 계층화 양상을 보이고 있다. 서열화된 대학, 학력, 전문성과 경력에 따라 취업에서 위의 계층화된 구조로 편입되는 양상을 보이고 있다.

그림 2-16 중국내 조선족의 이주와 노동시장 진출양상



조선족 청년들의 노동시장 진출에 대한 조사를 통해, 조선족 청년 구성원 내부에서 취업에 따른 계층화가 생기고 있으며(<표 2-38>), 그들의 정체성 또한 분화되고 있음을 알 수 있다(<그림 2-16>). 조선족 청년들의 취직 양상은 학력별, 언어구사능력별, 전공별 등에 따라 차이를 보이고 있으며, 정체성 또한 그들의 자리하고 있는 직종 및 사회적 위치에 따라 분화되고 있다.

## 나. 조선족 청년들의 취업과 언어능력

조선족 청년들이 중국의 한족 청년들과 대비하여 뚜렷하게 다른 점은 언어능력이다. 조선족 청년들은 거의 대부분이 조선족 소학교, 중학교(초중), 고등학교(고중)를 졸업했기 때문에 한국어(조선어)를 구사함에 있어서 특별히 어려움이 없다.

표 2-38 조선족 청년의 직장 유형과 학력·언어능력·전공의 관계

	직장 유형	학력	언어능력	전공
I	연변 정부·사업단위	대졸/석사/박사	중국어/한국어	○
II	연변 한국 기업	초졸/고졸/대졸	중국어/한국어	×
III	대도시 외국계 중소기업	초졸/고졸/대졸	중국어/한국어	×
IV	대도시 한국대기업	대졸/대학원졸	중국어/한국어	○
V	대도시 국영 기업	대졸/석사/박사	중국어/한국어/영어/일어	○
VI	대도시 글로벌 기업	초졸/고졸/대졸	중국어/한국어/영어/일어	×
VII	연해 도시 한국기업	대졸	중국어/한국어/일본어	×
VIII	연해 도시 일본기업	대졸	중국어/일본어/한국어	○
IX	국외의 대기업·글로벌 기업	대졸/석사/박사	중국어/한국어/영어/일어	○

설명: ○ 상관있음; × 상관없음

조선족이 배운 조선어와 한국어 사이에는 많은 어휘에서 차이가 있고 정치사회적인 성장환경, 문화적인 환경이 적지 않게 달라서 차이가 많은 것도 사실이다. 그러나 조선족 청년들은 한족이나 다른 민족 청년들이 쉽게 따라올 수 없을 정도로 조선어(한국어)와 한국문화에 익숙하며, 여기에 더하여 30대 중후반 이후의 청장년들은 상당수가 외국어로 일본어를 배웠기 때문에 일본어에도 익숙하다. 더구나 조선족 청년 가운데 적지 않은 수가 한국과 일본으로 유학을 다녀왔기 때문에 언어능력에서는 한족은 물론 한족 유학생들보다 월등하다고 할 수 있다.

조선족 청년들의 한국어와 일본어를 할 줄 아는 언어능력에다가 비교적 높은 학력이 뒷받침이 되기 때문에 조선족 청년들을 채용한 한국기업은 일본기업보다도 훨씬 빠르게 새로 투자를 한 중국의 환경에 안착할 수 있었다. 위의 표에서 보듯이 조선족 청년들의 언어능력에 따라 대체로 취업할 수 있는 범위나 선택지가 일정하게 제약되거나 확장될 수 있다. 대학 학력에다 언어능력 때문에 중국에 투자한 한국기업들은 조선족 청년들을 사무직, 전문직, 관리직으로 채용함으로써 한국기업들을 운영할 수 있는 체제를 쉽게 갖추고 중국 내에서 각종 상거래를 하거나 무역을 하며, 중국 당국과의 인허가 획득, 각종 지원정책의 수혜 등에서 시행착오를 최소화하고 사업을 안정화시킬 수 있었다. 중국의 산업, 노동시장 현실을 잘 알지 못하고 중국내 네트워크도 없으며, 중국의 법제나 규정도 모르는 한국기업들이 중국내에서 비교적 빠르게 정착할 수 있도록 하는데 그리고 중국직원들을 관리할 능력을 갖추는데, 한국기업에 취업한 조선족 청년들이 한국인 주재원들과 소통을 원활하게 함으로써 시행착오를 줄이고 빠르게 적응하게 하는데 중요한 기여를 했다.

조선족 청년의 한국기업 취업은 대학을 졸업한 조선족 청년들의 취업



수요와 중국에 진출한 한국기업의 인력수요가 맞물려서 상호의존적이며 공생적인 협력관계가 성립된 것이라 할 수 있다. 조선족들은 적어도 한국 기업과 일본기업에 취업한다는 점에서는 한족 청년들에 비해 유리한 입장에 놓여 있었다. 조선족 청년들은 한족 청년들에 비해 기본적으로 다언어를 구사할 줄 안다는 점에서 강점을 갖고 있기 때문이다.

그러나 조선족 청년들은 조선어(한국어)가 모국어이고 유창한 반면, 다른 한편으로는 중국어가 유창하지 않은 경우가 많고, 영어도 학교에서 제대로 배우지 못한 경우가 많아 다국적 기업이나 중국의 공무원, 국유기업, 공공 사업단위, 중국대기업 등 경쟁률이 높은 직장에 취업하는데 불리함을 안고 있다.

조선족 청년들은 학력이 낮고 언어구사능력이 낮을수록 연변을 포함한 대도시의 한·중·일 중소기업에서 비서, 자재관리, 운전 등 하급사무직이나 잡급직에 종사한다. 반면에, 학력이 높고 더욱 많은 언어를 구사할 줄 아는 조선족 청년들은 대도시 국유기업, 공무원, 혹은 다국적 대기업·글로벌 기업 혹은 일본기업이나 한국기업에 취업을 할 수 있다. 또한 조선족 청년들의 대학 전공이나 전문성 또는 경력여부가 취직에서 큰 작용을 발휘한다. 학력이 낮지만 일어, 영어 등 언어를 더 유창하게 하는 경우 언어적 우위를 빌어 대도시의 글로벌 기업, 일본기업 등에 취직할 수 있다.

그러나 조선족 청년들이라고 같은 수준의 언어능력을 가진 것은 아니다. 출신지역이나 학교, 교육정도에 따라 언어능력에서 상당한 차이를 보이고 있고, 그 차이는 취업의 범위와 선택지에 영향을 미쳐 나중에 조선족 청년들 사이의 노동시장 진출에서 계층적 분화의 한 요인이 되기도 한다. 연변의 조선족 학교에서 조선어로 교육을 받고 한국기업에 취직할 조

선족들인 경우는 중국어 구사능력에서 한계를 많이 느끼고 있다. 중국어를 원활하게 구사하지 못함으로 인해, 자신들의 의사가 제대로 전달되지 못했다고 느끼는 경우가 많다. 연변 지역의 조선족들이 중국어 구사능력이 상대적으로 낮은 것은 연변에 조선족들이 많이 거주하고 있기에 중국어로 대화할 수 있는 언어적 환경이 마련되지 못했기 때문이다.

이에 반해, 헤이룽장(흑룡강)성, 랴오닝(요녕)성 산거지역 출신들은 비록 조선족 중고등학교를 다녔다 하더라도 조선어를 제외한 다른 과목들을 중국어로 배우고, 조선족이 흩어져 거주하는 지구에서 한족들과 접촉이 빈번하고 중국어로 대화할 수 있는 언어적 환경이 구비되었기에, 중국어 구사능력 때문에 어려움을 겪는 경우가 극히 적다. 이들 헤이룽장(흑룡강)성, 랴오닝(요녕)성 출신 조선족들은 대부분 도시에 진출한 이후에도 자신의 중국어 구사능력이 주류사회의 진출을 저해하는 요소라고 생각하지 않는다. 오히려 조선족이 흩어져 거주하는 지역에서 크거나 살아온 조선족 청년들은 학교에서 중국어로 각 과목을 배우고, 조선족과 긴밀하게 섞여서 말할 환경이 마련되지 않았기에, 조선족 집거지역에 있는 조선족에 비해 조선어(한국어)를 제대로 못하는 경우가 많다.

하지만 헤이룽장(흑룡강)성, 랴오닝(요녕)성에 이주해 간 조선족들은 경상도, 평안도 출신이 많아 함경도 출신처럼 언어적 억양 때문에 어려움을 겪지는 않으며, 한국어 구사능력도 대도시로 이주한 이후, 한국인 사장 혹은 직원과의 상호작용 속에서 점점 제고되어 도시 정착과 함께 그러한 어려움은 사라진다. 다만 칭따오(청도), 다롄(대련) 등 본 지방 한족들의 지방 방언 때문에 어려움을 겪고 있으나, 그것은 조선족에게만 해당하는 어려움은 아니다. 연변 조선족들인 경우에도, 도시 진출 초기에 중국어로 대화할 때 언어적 어려움을 겪기는 하나, 1년 정도 지나게 되면 대

부분 그러한 어려움이 줄어들게 된다. 또한 한국어에 영어 단어가 많이 섞여 이주 초기 직장 생활에 적응하는데 어려움이 있었던 경험은 모든 조선족들에게 해당되는 것으로, 그러한 어려움은 시간이 지나 필요한 전문 용어를 습득하기까지 지속된다.

재중 한국기업에서 일하던 일본기업에서 일하던 조선족 청년들은 기업생활을 하는 가운데서 승진에 있어 장애가 되는 요소가 영어라는 것을 심각하게 느끼고 있다. 이것은 조선족 청년들이 고등학교(고중)를 다닐 때 외국어로 영어 대신 일본어를 배웠고 대학에 가서도 영어를 배울 수 없어서 어려움을 겪을 때가 많다. 한국어, 중국어, 영어 등 세 개 언어를 구사할 줄 아는 조선족들은 자신들이 한족에 비해 언어적 능력이 앞서 있다고 생각하고 있으나, 한족에 비해 영어 실력에 한계가 있어 높은 자리로 올라갈수록 승진의 어려움이 있다고 인식하고 있다. 그리고 일본측 업무를 보고 있는 조선족에 비해 한국기업에서 일하는 조선족의 경우는, 입사 초기 한국인 사장 혹은 사원과의 관계에서 어려움을 겪고 있다. 조선족 청년들도 중국에서 사회주의 체제 아래에서 자라고 교육을 받아서 사고방식이나 행동방식이 한국인들의 사고방식, 일하는 방식과 서로 다른 점이 많기 때문에 오해, 갈등이 발생한다. 그러나 일정한 시간이 지나면 서로의 행위방식에 대해 이해하고 적응을 하게 된다.

조선족들의 언어능력과 문화적 수용성 때문에 한국기업들은 상대적으로 높은 월급, 좋은 환경, 한국과의 교류가능성 등을 수단으로 중국에서 교육받은 양질의 조선족 청년들을 채용할 수 있었고 조선족 청년들도 언어능력과 대학졸업 학력 등을 매개로 한국기업에 상대적으로 쉽게 취업할 수 있었다. 조선족 청년들 가운데 상당수(혹자는 과반수가 넘는다고 하고 혹자는 2/5 가량이 될 것이라고 함)가 한국기업에 취업하고 있었다.

이와 같이 조선족 청년들과 재중 한국기업 사이의 긴밀한 상호의존적 공생관계, 협조적 쌍방독점관계가 형성되고 있었다. 특히 고등학교(고중) 때 성적이 중상이거나 중간쯤 되었던 사람들은 중간 순위의 대학을 졸업한 뒤 높은 비율로 한국기업에 취업하고 있는 양상을 보였다. 중국의 노동시장의 특성을 반영하여 상당수 조선족 청년들이 2~3년을 주기로 회사를 옮겨다니고 있었는데, 중국기업이나 다국적 기업으로 이직하기보다 중국에 소재한 한국기업 사이를 옮겨다니는 경향이 있었다. 그러나 영어 능력이나 일본어 능력이 뛰어난 조선족 청년들은 한국기업보다는 외국계 회사, 일본회사에서 취업하고, 한국기업보다 더 높은 수준의 월급을 받고 있었다.

## 다. 조선족 청년들에 대한 재중 한국기업 취업 수요의 변화

### 1) 조선족 청년들과 재중 한국기업 간의 쌍방독점적 상호의존관계 형성

1980년대 말과 1990년대 초에 동북 3성의 조선족 청년들은 중국 조선족 학부모들의 높은 교육열에 힘입어 중국의 개혁·개방에서 주어진 새로운 기회를 이용하기 위해 매우 높은 비율로 대학에 진학하고 있었음을 앞에서 서술한 바 있다. 중국의 조선족 청년들이 한족이나 다른 소수민족에 비해 앞서서 대학에 더 높은 비율로 진학하고 있을 당시에 중국의 산업화가 시작되었고 다국적 기업들의 투자가 개시되어 숙련된 인력과 경험있는 전문인력을 필요로 하고 있었으나 대졸 신입자들에 대한 수요가 그렇게 높은 것은 아니었다. 특히 중국기업이나 공무원, 국유기업에서의 대우도 그리 좋은 편은 아니었다.

중국 진출 한국기업들은 1990년대 중국 진출 초기에 다른 국가들과 제

도, 관행, 네트워크가 전혀 다른 중국에서 안착하기 위해 인력을 필요로 했다. 중국 진출 한국기업들은 중국 진출을 위한 경험과 준비시간이 부족한 상태에서 서둘러 중국에 진출하였기 때문에 중국어 습득, 중국의 제도와 문화에 대한 이해, 중국인 네트워크의 구축을 할 수 없었다. 따라서 중국 투자 한국기업이 필요로 하는 인력은 한국어와 중국어를 잘하고, 한국인 주재원이나 본사와 소통할 수 있고, 중국의 사업환경, 제도, 관행에 익숙하여 이미 현지 중국 정부 관계자들과 중국인들이나 다른 중국인들과 일정한 네트워크가 있거나 네트워크를 새롭게 구축할 수 있는 사람들이었다. 이것은 중국에 투자한 한국기업들의 노동수요가 기존 노동시장에서 공급할 수 없는 독특한 요구를 갖고 있었던 것을 의미한다. 1990년대에 이런 자격요건을 제대로 갖춘 인력은 중국에서 거의 찾아볼 수 없었다.

1992년 한·중 수교이후 중국의 산업도시나 대도시에 한국 기업이 많이 진출하였고 새로운 중국환경에 적응하고 의사소통을 도울 수 있도록 중국에 진출한 한국기업들은 상당수 조선족들을 필요로 하고 있었다. 한국 기업이 아직 사회주의적 법제도, 사고방식, 각종 관행 등이 강하게 남아 있으며 영어 등이 잘 통용되지 않고 있던 중국에서 성공적으로 빠르게 정착하는데는 중국어와 한국어를 동시에 구사할 줄 아는 조선족의 가교 역할이 핵심적이었다. 당시 한국기업들은 대기업만이 아니라 중소기업들도 칭따오(청도), (웨이하이(위해), 엔타이(연태) 등 산둥지역, 베이징(북경)과 톈진(천진) 및 그 주변지역, 상하이와 그 주변지역 그리고 광둥지역 등에 대규모로 진출하면서 한국을 탈출하여 새로운 사업기회를 모색하고 있었다.

이와 같이 비교적 대규모로 중국에 진출한 한국기업들은 중국에서 사업을 하기 위해, 중국 관료들을 상대하기 위해, 한족 근로자들을 고용하

고 관리하기 위해, 수출이나 판매 등을 하기 위해 거의 모든 영역에서 상당수의 조선족들을 필요로 하고 있었다. 중국에 진출한 많은 한국기업들이 동시에 많은 수의 조선족들을 단순히 언어만이 아니라 언어를 매개로 업무를 볼 수 있는 관리자, 전문가, 일반 직원 등을 필요로 했다.

마침 연변자치주나 동북 3성에서 고등학교(고중)를 졸업한 뒤 혹은 외지에서 대학을 졸업한 뒤 좋은 취업기회를 찾고 있었던 조선족 청년들과 한국기업에서의 조선족에 대한 수요의 증가가 서로 맞물리면서 조선족 청년들은 중국 진출 한국기업에 다수 취업할 수 있게 되었다. 조선족 청년들은 적어도 고등학교(고중)를 졸업하거나 대학을 졸업했기 때문에 일반 생산직 근로자로 취업하여 일하는 경우는 없었고, 중간관리자나 각종 업무를 담당하는 사무직 등으로 한국기업에 취업할 수 있었다. 한국기업이 대도시에 진출함에 따라 조선족들이 한국 기업에 쉽게 취직할 수 있었던 것은 그들이 조선어를 잘 할 뿐 아니라 같은 민족으로서 중국 한족들과 비교하여 비교적 한국인들의 정서, 사고방식에 익숙하기 때문에 한국인들과 의사소통을 원활하게 할 수 있었던 데 있었다. 중국에 진출한 한국기업의 한국인들의 빠른 의사결정, 과감한 추진력, 풍부한 사업경험, 제조능력 등 한국인들의 사고방식과 사업내용을 언어적, 정서적으로 그리고 내용적으로 소화하고 현장에서 실행하는 것은 한족들의 사고방식으로는 감당하기 어려웠고 조선족들도 자주 어려움을 겪었으나 중간에 매개역할을 비교적 잘 했기 때문에 가능했다.

조선족 청년들에게 중국 진출 한국기업에서 대규모로 취업기회가 열린 것을 계기로 하여 과거 동북3성 특히 연변자치주에 머물 수밖에 없었던 구세대와 달리 동북3성의 조선족 집거지역에서 벗어나서 적극적으로 외지로 이주하여 살 수 있게 되었다. 조선족 청년들은 한국기업에 취업하

는 것만이 아니고 한국기업을 대상으로 하는 각종 사업을 할 수 있었고, 한국기업의 한국인 혹은 한국기업에 취업한 조선족들을 상대로 하는 자영업도 발전할 수 있었다.

그것은 1990년대가 중국이 여전히 산업화를 대규모로 추진하는 시기였기 때문에 한국기업들만이 아니라 다국적 기업 그리고 중국기업들이 필요로 하는 숙련, 경험, 지식을 갖춘 인력이 전반적으로 부족했기 때문이다. 중국에 진출한 한국기업들이 제조업을 하는 경우 생산직은 현지 한족 중국인들로 채울 수 있었지만, 중요한 역할을 하는 사무직, 전문직, 관리직의 경우에는 한국어를 할 줄 모르고, 한국인과 소통할 수 없는 한족 중국인들은 활용하기 어려웠다. 한국인 주재원들도 중국어는 물론 영어 능력도 부족했고, 중국인 가운데 영어를 할 줄 아는 인력은 매우 귀했을 뿐 아니라 다국적 기업들이 더 높은 월급을 주고 채용하고 있어서 구할 수 없었다. 따라서 한국기업들이 원하는 자격조건에 가장 가까운 능력과 자격을 갖춘 인력은 중국 동북지방에서 비교적 잘 교육받고, 중국어와 한국어로 소통도 가능하며, 중국의 변화하는 사업환경, 제도, 관행에 적응력을 갖추고 현지 중국 정부와 중국인과 네트워크를 구축할 수 있는 조선족들이었다. 조선족 청년들이 중국 진출 한국기업들의 틈새 노동시장에 적합한 조건을 갖고 있었고 다른 인력들은 그런 능력과 조건을 갖추고 있지 못했기 때문에 조선족 청년들이 중국 진출 한국기업의 틈새 노동시장에서 독점적 지위를 구축할 수 있었다.

조선족 청년들의 입장에서도 학력에 따라 관리직, 사무직 등으로 취업할 수 있고 당시에 월급이 매우 낮았던 중국기업이나 사업단위보다 월급도 더 높고, 근무조건도 좋으며, 한국기업으로부터 숙련, 지식, 사업과 관련된 다양한 전문성과 경험을 배울 수 있어서 한국기업에 취업하는 조선

족들이 크게 증가하게 되었다.

이런 사정은 중국에 진출한 일본기업들에게도 일정하게 적용될 수 있었다. 그러나 일본어 능력을 가진 것은 조선족 청년들만이 아니라 중국인 대졸자 가운데에서도 있었고, 또한 중국 진출 일본기업들은 영어를 할 수 있는 중국인들을 높은 월급을 주고도 채용할 수 있었기 때문에 조선족 청년들이 중국 진출 일본기업의 채용시장에서 독점적 지위를 갖고 있다고 보기는 어렵다.

또한 대학이나 전문대학을 졸업한 비교적 높은 학력의 조선족 청년들의 입장에서도 그 당시에 고등학교(고중)를 다닐 때 외국어로 거의 일어를 배웠기 때문에 다국적 기업들이 요구하는 언어능력을 갖추지 못하고 있었다. 2000년대 일본이나 미국, 영국 등에서 유학을 마치고 오거나 중국에서 공대를 졸업하고 영어를 일정한 수준 하는 경우에는 조선족 청년들도 중국 진출 한국기업보다는 중국에 투자한 다국적기업이나 일본기업 등에 취업하는 것을 선호했다. 2000년대 하반기에 들어올수록 다국적 기업 등에 취업하는 조선족 청년수가 늘어나기는 하지만, 대졸 조선족 청년 전체의 비율로 보면 낮은 수준이다. 연변조선족 자치주 이외에서도 중국의 공무원, 국유기업에는 소수의 능력있는 조선족 청년들이 취업할 수 있었으나, 중국에서 취업이나 취업 후 좋은 보직이나 자리를 받는데 필수적으로 필요한 관계망(네트워크)에서 밀렸기 때문에 조선족 청년들이 취업하는데 어려움이 있었고 선호하지 않았다. 뿐만 아니라 1990년대에는 중국의 공무원, 사업단위 등도 월급이 상대적으로 낮은 편이어서 조선족 청년들이 선호하는 직장은 아니었던 것으로 보인다. 결국 대학이나 전문대를 졸업한 조선족 청년들에게 있어서도 1990년대 그리고 2000년대 중국 진출 한국기업은 중국에서 사업하는 다국적 기업이나 일본기업보다 월급



이나 대우 그리고 평판은 낮으나, 중국기업이나 공무원, 사업단위보다 월급과 대우 수준이 높고 취업하기가 상대적으로 쉬워서 선호되는 직장이었다.

중국내 한국기업의 대량 진출은 조선족 청년들이 동북3성의 조선족 집중거주지역에서 탈출하여 새롭게 산업화되고 도시화되는 중국의 노동시장에 비교적 좋은 조건으로 진출하는데 매우 중요한 계기를 제공했다. 역으로 한국기업의 중국 진출에서 학력이 높고 상대적으로 잘 준비되어 있던 조선족 청년들의 존재는 초기의 빠르고 성공적 진출과 정착의 발판이 되었다. 그런 면에서 조선족 청년들의 도시화 산업화되는 중국의 노동시장으로의 성공적 진출과 한국기업들의 중국내 성공적 진출 사이에는 상호의존적인 공생적 협력과 상호 누진적 촉진성이 있었던 것으로 보인다. 이런 점이 중국 내에서 조선족 청년들이 거의 대부분 한국기업에 취업하는 경향을 낳아 ‘조선족 청년들의 고용집중처(ethnic employment enclaves)’이라는 독특한 양상을 낳고 있다. 물론 중국 진출 한국기업들이 조선족 청년만을 배타적으로 고용하는 것은 아니지만, 중국 진출 한국기업들이 한족 청년들에 비해 조선족 청년들을 매우 높은 비율로 고용해 온 것도 사실이다. 이리하여 중국 진출 한국기업과 대졸 조선족 청년들 사이에는 일정한 수준의 쌍방 독점이면서 상호의존적인 공생관계라는 독특한 관계가 1990년대~2000년대에 성립되었다고 할 수 있다.

그러나 재중 한국기업에서 조선족 청년들의 독점적 지위는 2000년대 후반 이래 약화되고 흔들리고 있다. 뿐만 아니라 한국기업이 조선족 청년들을 거의 독점적으로 채용하던 지위도 변화하고 있다. 이와 같은 한국기업과 조선족 청년 양측에서 기존의 상호의존적, 상호독점적 공생관계를 약화시키는 움직임이 나타나고 있다.

## 2) 조선족 청년들과 재중 한국기업과의 쌍방독점적 공생관계의 약화

조선족 청년들이 초기에 중국에 진출한 한국기업들에게는 직접적인 생산직을 제외한 사무직, 전문직, 관리직 자리에 독점적 지위를 갖고 있었으나 2000년대 후반에 들어서면서 그 지위가 점차 약화되어 흔들리고 있다. 중국에 투자한 한국기업들도 초기의 정착과정에서 벗어나, 재중 한국기업 주재원들도 중국어를 일정한 수준 구사할 수 있게 되고, 기본적인 적응능력을 갖추게 되면서 이제 확대되고 있는 중국시장에서 한족들과 보다 광범위하고 긴밀한 네트워크를 구축하여 마케팅, 중산층이나 부유층 등을 상대로 한 틈새시장의 진입, 새로운 판매 경로를 구축할 필요가 있는 등 중국시장에 맞춤형으로 접근할 필요가 있고 이런 필요를 지원할 인력의 수요가 늘어나고 있다.

조선족 청년들의 재중 한국기업 공급독점이 약화된 것은 경쟁자 집단이 형성되었기 때문이기도 하다. 경쟁자 집단은 크게 두 그룹으로 나뉜다. 하나는 한국에서 유학을 하고 중국으로 돌아온 한족 학생들이다. 한국에서 유학을 하고 있는 중국 유학생들이 2011년 현재 50,558명 가량 된다(배규식 외 2012) 이 중 상당수가 실제로 공부하기보다 공장 등에서 일을 하며 돈을 벌어난 사람이라고 해도 그 중의 2/3 가량이 실제 유학생이라면, 33,700여명이 중국 유학생으로 있는 셈이다. 이 가운데 조선족 유학생 2,200여명을 제외하면 31,500여명이 중국 한족 유학생이다. 이들 한족 유학생 그룹은 한국에서 대학이나 대학원을 마친 뒤 한국어 언어능력과 문화를 잘 이해하고, 대학에서 배운 전문성을 갖고 중국에 진출한 한국기업에 취업하려는 의도를 갖고 있다. 실제 한국기업들은 점차 한족유학생 그룹을 선호하기 시작했다. 앞으로의 사업확대를 위해서는 다른 중국인들과

인적 네트워크가 필요한데, 한국 유학생 출신들은 이런 네트워크를 지니고 있어 각종 사업을 하는데 유리하고 또한 한국어를 할 줄 알기 때문이다.

또 다른 경쟁대상은 중국에서 유학한 한국 유학생그룹이다. 이들은 한국인의 마인드를 갖고, 한국어도 잘 하고 중국어도 일정 수준 이상 할 수 있는 능력을 갖추고 있으며 중국의 사정에 대해서 알고 있다. 과거에는 중국의 월급이 너무 낮고, 한국에서 파견된 주재원들과의 월급이나 대우 격차가 큰 것을 차별대우라고 생각하는 경향이 있어 기업들이 채용하기를 꺼리는 경향이 있었으나 한국에서 취업이 어려워지자 점차 중국에서 유학한 한국 유학생들이 기대치를 낮추면서 한국기업에 취업하는 사람들이 점차 늘고 있다. 이들은 중국에 인적 네트워크가 취약한 측면이 약점이고 월급이나 대우에 대한 기대수준이 높기는 하지만, 역시 한국기업에 취업하려는 조선족 청년들에 대한 강력한 경쟁그룹의 하나가 되고 있다.

그뿐 아니라 조선족 청년들 내부에서도 중국 진출 한국기업 취업에서 변화가 엿보이고 있다. 이런 변화는 중국의 공무원, 국유기업, 민간대기업들의 임금이 상승하고, 위엔화의 가치가 절상되면서 상대적으로 중국 소재 한국기업들의 임금이 과거에 비해 상대적으로 낮아진 결과이기도 하다. 또한 중국에 진출한 한국기업에 취업했던 조선족 대졸 청년들이 10년~15년 정도의 경력을 쌓으면서, 중국에 있는 한국기업에서 승진을 하고, 향후 자신의 경력에 대해 고민해 왔다. 이들 30대 후반~40대 초반의 청년기를 넘긴 조선족 관리자층은 과장급을 거쳐 차장급 정도로 승진한 뒤에 중국에 있는 한국기업에서 부장이나 상무의 지위로 승진하는데 벽이 있음을 발견하고는 한편으로 좌절을 경험하고 다른 한편으로는 퇴직 후 진로를 모색하고 있다. 중국에 소재한 한국기업들에 취업한 조선족 관리자들은 한국기업들이 주재원 중심의 회사운영, 핵심적 의사결정과 핵

심정보로부터의 배제, 부장을 넘어서는 직위로의 승진제한, 한국이나 다른 외국에서 일할 기회의 부재 등으로 인해 아무리 능력이 출중해도 중국 진출 한국기업에서 생애를 걸고 경력을 쌓는 것 자체가 벽이 있음을 실감하고 있다.

한국기업에서는 일단 35세 전에는 뭔가 회사에서 배울 걸 다 배우고 어떻게 나가서 개인적으로 활용할 수 있는 부분을 많이 찾아 놓아야 해요. 사실 승진에 제한은 없는데 비전이라는 게 없거든요. 올라가봤자 부장까지 올라가면 대부분 다 끝이라고 생각해야 되구요. 부장까지 올라가는 길이 좁더라도 그나마 그래도 올라갈 수 있다는 기회는 적든 많든간에 일단 문은 열려져 있어야 하는데 여기는 보이지 않는 그게 있어요. 그건 조선족 뿐만 아니라 한족들도 똑같아요. 말이 현지화지 잘 안돼요. 한국과 똑같은 임원으로 승진하는 경우는 거의 없구요. 우리 회사와 같은 한국의 굴지의 기업에서도 중국 현지에서 입사를 해서 한단계씩 승진해서 올라간 사람 한 사람도 없어요. 지금까지, 외부에서 특채해서 온 사람들은 임원 단 사람도 있고 한데. 그래서 여기는 부총경리라는 직급을 따로 만들었어요. 근데 대우는 상무 대우를 해주는데 실제... 이름은 상무도 아니고 부총경리라는 직급인데 뭐 차량이나 이거는 상무와 똑같이 대우를 해줘요. 그런데 하는 일이나 의사결정권한은 한국의 상무들과는 전혀 달라요. 그러다 보니 한국기업들에 취업한 조선족은 물론 한족들도 30대 중후반 다니다가 대개 회사를 떠나는 게 일반적입니다. 근데 그렇게 될 수밖에 없어요. 사실 35~36세가 되면 말단 과장으로 그 정도인데. 거기에 따른 권한이 따라주지 않고 이제 뭐 맨날 하는 일이 그렇거든요. 지금까지는 회사에 남아서 높은 자리에 승진한 성공한 그런 사례가 없다보니까 후배들 입장에서는 어찌 보면 비전을 찾지 못하고 있고 앞길이 캄캄하다는 그런 친구들도 많아요.(손\*\*, 2013. 10 13)

위의 인용문은 베이징(북경)대 출신으로 베이징(북경)의 한국기업에 취업하여 10여년을 근무한 36세의 조선족 엘리트로서 한국기업에서 승진의 한계로 인해 더 이상 비전을 갖지 못하게 되어 경력을 중단할 수밖에 없는 조선족 청년들이 솔직하게 느낀 점을 나타내고 있다. 한국기업과 조선족 청년간의 상호의존적 공생적 협력관계가 10여년을 지나서 이렇게 한계에 도달하게 되자, 조선족 엘리트들은 다른 방식으로 진로를 고민하게 되었다.

사실 저도 대학 후배들도 가끔씩 만나고 하는데 일단 우리 회사에 들어 오라는 이야기는 절대로 안해요. 그리고 회사에서 가끔씩 '북경대, 칭화대, 인민대 조선족 젊은 사람들 왜 우리 회사에 잘 안 들오냐, '좀 좋은 후배들 있으면 소개시켜달라'고 합니다. 그러면 저는 속으로 '그런 후배들이 있어도 소개시켜주지 않는다'고 말합니다. 제가 왜 그 친구들 앞날을 망칠 일 있습니까.(손\*\*, 2013. 10 13)

1990년대에 한국기업에 취업하여 경력을 쌓은 조선족 엘리트들이 중국 소재 한국기업들에서 자기 생애를 바쳐 일했지만, 높은 지위로 승진할 수 있는 기회나 비전을 발견할 수 없게 되면서 조선족 대졸자들은 새로운 진로를 모색하고 있다.

이처럼 조선족 청년들이 1990년대~2000년대 중반까지 누려왔던 중국 진출 한국기업의 사무직, 전문직 시장에 경쟁집단들이 생기고, 중국의 공무원, 국유기업, 민간대기업의 월급과 위엔화가 오른데다 중국 진출 한국기업에서 조선족 청년들의 승진에 제한이 있다는 인식이 퍼지면서 중국의 조선족 대졸자 가운데 엘리트들은 한국기업보다도 고용이 보장되고,

호구문제도 해결되는 공무원, 국유기업, 그리고 다국적 기업들을 선호하게 되었다.

조선족 청년들과 한국기업 사이에 형성되었던 상호의존적, 공생적 협조관계, 쌍방독점적 관계가 조금씩 약화되고 있다. 이러한 중국 진출 한국기업과 조선족 대졸 청년들 사이의 긴밀했던 상호의존적 공생관계가 변화하고 있으나 그렇다고 결정적으로 크게 변화하는 것은 아닌 것으로 보인다. 여전히 조선족 대졸 청년들은 다수가 중국에 있는 한국기업에 취업하여 다니고 있으며 요즘도 적지 않은 조선족 청년들이 중국에서 사업하고 있는 한국기업에서 일자리를 얻고 있다. 이에 비하여 중국에 투자를 시작한 유럽과 미국의 다국적 기업이나 일본 기업의 임금과 대우는 매우 좋아서 중국의 대졸 엘리트들을 끌어갈 수 있었다.

## 라. 조선족 청년들의 이주 후 취업과 생활환경

조선족 청년들이 동북3성에 있던 조선족 집거지 고향을 떠나 대학을 진학하는 순간부터 기존의 조선족 공동체와의 연계는 약화되고 중국 한족 주류사회의 환경에 놓이게 되었다. 조선족 집거지역을 떠난 조선족 대학생들의 시련은 대학에서 바로 시작된다. 대학에서의 강의는 모두 중국어로 이루어지고, 시험이나 리포트도 중국어로 써서 제출해야 하기 때문에 거의 조선어로 고등학교(고중)까지 공부했던 조선족 대학생에게는 대화를 넘어 읽기와 쓰기가 능통할 정도의 중국어 수준이 요구된다. 고등학교(고중)까지 주로 조선어로 배운 조선족 학생들은 중국어로 듣고, 중국어로 읽으며, 중국어로 시험보고 리포트를 제출할 수준이 되려면 적어도 1년 이상이 걸려야 한다는 것이 조선족 학생들의 설명이다. 조선족 학생

가운데 중학교(초중)이나 고등학교(고중)를 한족학교를 나온 학생들이나 조선족 학생들이 적어서 고등학교(고중) 때 여러 과목을 중국어로 배운 조선족 학생들은 이런 어려움이 적거나 없을 수 있다. 조선족 학생들은 이처럼 대학에 진학하여 중국어로 된 강의듣기, 중국어책 읽기, 중국어로 각종 글쓰기 등에서 상당한 어려움을 겪는다. 조선족 대학생들은 이런 어려움을 일정하게 극복하고 대학을 졸업하게 되는데 여전히 중국어를 유창하게 읽고, 말하고, 쓰고 하는데는 한계를 느끼고 있다.

중국에서 대학을 졸업한 청년들이 연변자치주 이외에서 중국의 공무원이 되거나 국유기업이나 공공사업단위에 취업하는 경우 그리고 중국기업에 취업하는 경우 조선족은 거의 없고, 있다 하더라도 조선어(한국어)를 쓸 기회도 없으며, 오로지 한족 동료, 상사, 후배들과 중국어로 대화하고, 업무를 보고 생활하게 된다. 중국 공공부문에 취업한 조선족 청년들에게는 취업한 곳에서 일하면서 살아남고, 승진하기 위해서는 한족 동료들과 같이 사교하고, 말하고, 쓰고, 생활할 것이 요구되는 것이다. 취업환경이 직장에서 고립되어 있는 조선족 청년들에게 한족문화, 한족언어, 한족과의 관계가 압도적으로 다가오는 것이다.

다국적 기업이나 일본기업에 취업한 조선족의 경우에도 사내에서 소통되는 공용어는 영어, 일본어 혹은 중국어일 뿐이다. 뿐만 아니라 주된 접촉이나 함께 일하는 사람들은 거의 대부분 한족이고 일부가 외국인, 일본인이다. 같은 회사 내에 같은 조선족이나 한국인은 없거나 있다 하더라도 극소수에 불과하다. 중국의 공공부문과 같지는 않으나 역시 한족들에게 둘러싸여 있으며 함께 의논하고 협력해서 일을 해야 하는 상대는 압도적으로 한족들이다. 여기에서도 조선어(한국어)를 사용할 기회는 없으며, 외국인과 소통할 때만 영어나 일본어를 사용하고 기타의 경우에는 중국

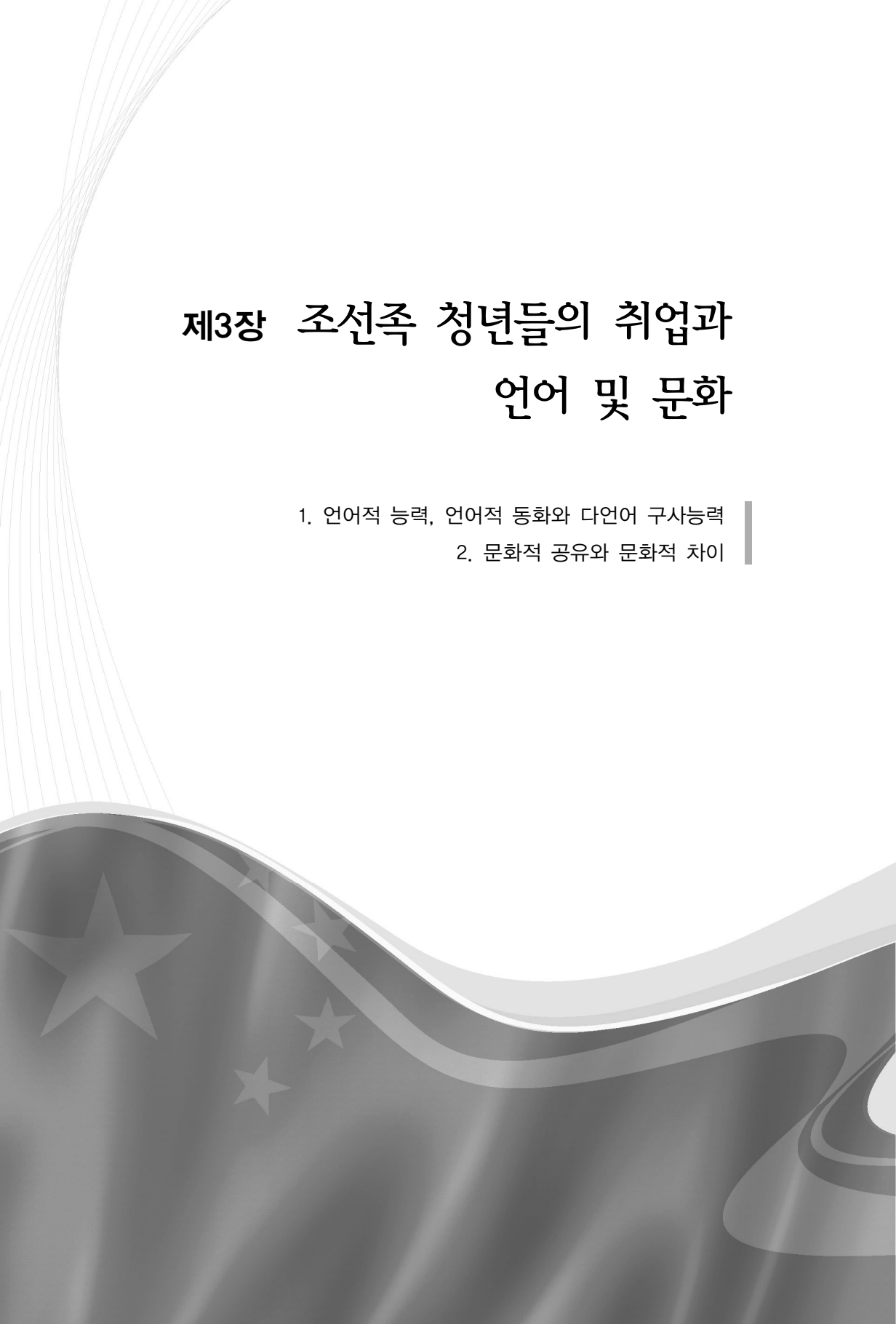
어를 사용한다.

조선족 청년들이 재중 한국기업에 취업해 있는 경우에는 한국인 관리자나 주재원과 한국어로 소통할 수 있고 대체로 조선족 동료나 선배들이 있기 때문에 이들과는 조선어와 중국어를 섞어서 소통을 한다. 그러나 재중 한국기업에서도 중간관리자들의 과반수, 현장 직원들은 모두가 한족이기 때문에 이들과 소통하고 일을 하려면 중국어로 소통할 수밖에 없다. 연변조선족자치주를 제외한 모든 도시에 있는 재중 한국회사에서도 중국의 공공부문이나 중국기업, 다국적 기업이나 일본기업들보다는 덜 하지만, 조선족들은 한족들에 의해 둘러싸여 있는 셈이다. 더구나 재중 한국기업에서 조선족 청년들의 입지가 한국인 주재원과 한족 근로자들의 사이에 끼어 있는 경우가 많아 곤혹스러울 때가 잦으며, 한국인 주재원들과 가깝게 지내기도 쉽지 않고 한족 직원들과도 친하게 지내기 쉽지 않다. 재중 한국기업도 중국사회에 있는 섬과 같기 때문에 한국기업에 고용되어 있는 조선족 청년들도 한편으로는 고용집중처(ethnic employment enclave)이기는 하지만, 조선족 청년들만이 고용되어 있는 것이 전혀 아니고 오히려 다수는 한족 직원들이기 때문에 부분적인 민족 고용집중처(partially ethnic employment enclave)에 불과하다고 할 수 있다. 물론 베이징(북경), 상하이, 칭다오, 톈진(천진), 셴양(심양), 다롄(대련), 하얼빈, 웨이하이(위해), 엔타이(연태), 셴젠(심천), 광저우(광주) 등에는 조선족 신집거지역이 적지 않게 형성되어 있어서 주거생활이나 지역사회의 측면에서는 조선족 청년들이 조선족 사회와 긴밀한 네트워크를 형성할 수 있는 기회나 여건은 마련되어 있다.

그럼에도 불구하고 조선족 청년들이 놓여 있는 실제 취업, 생활, 언어, 인간관계망 등 환경적 측면에서 보면, 중국의 대도시나 주요 도시에 진출



해서 취업해 있는 조선족 청년들은 한족생활, 중국어, 한족들의 관계망, 한족문화 등에 크게 둘러싸여 있다. 그런 점에서 조선족 청년들은 그들의 부모세대가 살았던 동북 3성의 조선족 자치주, 자치현, 자치향과 진, 마을에서 조선족 공동체 환경과는 질적으로 다른 환경에 놓이게 된 것이다. 이런 점에서 조선족 청년들의 이주와 도시에서의 취업은 설령 재중 한국 기업에 취업을 했더라도 제2의 이민이라고 할 정도로 그것이 생활, 문화, 인식, 정체성 등에 미치는 영향이 크다고 하겠다.



## 제3장 조선족 청년들의 취업과 언어 및 문화

1. 언어적 능력, 언어적 동화와 다언어 구사능력
2. 문화적 공유와 문화적 차이

## 1. 언어적 능력, 언어적 동화와 다언어 구사능력

### 가. 언어적 능력과 언어적 동화(linguistic assimilation)

앞에서 조선족 청년들이 도시로 이주하여 대학을 다니고 취업을 하면서 겪게 되는 취업환경과 생활환경이 언어와 문화에 미치는 영향에 대해 간략하게 살펴보았다.

연변의 한국기업에 취직한 조선족들인 경우는 중국어를 유창하게 하는데 한계를 보이고 있다. 중국어를 원활하게 구사하지 못함으로 인해, 자신들의 의사가 제대로 전달되지 못했다고 느끼는 경우가 많다. 연변 지역의 조선족들이 중국어 구사능력이 상대적으로 낮은 것은 연변에 조선족들이 많이 거주하고 있기에 중국어를 사용할 수 있는 언어환경이 마련되지 못했기 때문이다.

이에 반해, 헤이룽장(흑룡강)성, 랴오닝(요녕)성 산거지역 출신들은 비록 조선족 중고등학교를 다녔다 하더라도 산거지구에서 한족들과 접촉이 빈번하고 중국어로 대화할 수 있는 환경에서 자라고 교육을 받았기 때문에 중국어 능력이 좋은 편이다. 따라서 대학을 졸업한 뒤에 취업을 해서도 중국어 때문에 어려움을 겪는 경우가 적으며, 도시에 진출한 이후에도 자신의 중국어 능력이 주류사회로 진출하는데 저해요소라고 생각하는 경우는 별로 없다. 오히려 산거지역에서 조선어(한국어)를 사용할 환경이 마련되지 않았기에, 조선족 집거지에 있는 조선족에 비해, 조선어(한국어)를 제대로 하지 못하는 경우가 많다. 다만 칭따오(청도), 다롄(대련) 등 본 지방 한족들의 지방 방언 때문에 어려움을 겪고 있으나, 그것은 조선족에게만 해당하는 어려움은 아니다.

연변 조선족들이 경우에도, 도시 진출 초기에 중국어로 대화할 때 언어적 어려움을 겪기는 하나, 1년 정도 지나게 되면 대부분 일상적인 대화에서의 어려움이 사라지게 된다. 그러나 한족학교를 다니지 않은 조선족 청년들은 대학을 졸업했어도, 평소에 열심히 중국어를 심도있게 배우기 위해 노력하지 않는 한, 한족의 전문가들과의 대화, 전문용어, 법률용어, 성어사용에서 어려움을 겪고 있다.

조선족 청년들이 재중 한국기업에 취업하면서 한국인 주재원들과 접촉을 하게 되는데, 이때 고등학교(고중)까지 학교에서 배운 조선어와 현재 사용되고 있는 한국어의 차이도 실감을 하게 된다. 한국인 주재원들이 많이 섞어 쓰는 영어식 표현과 같은 뜻을 나타내는 단어나 어휘에서 적지 않은 차이가 있어서 때로는 소통에서도 문제가 발생하고 있다. 그러나 조선족 청년들 가운데 한국기업에 취업한 사람들은 한국인 주재원들과 긴밀하게 소통하고 함께 일하면서 조선어(한국어)를 더 사용하고, 한국문화를 체험할 새로운 기회를 갖게 된다. 헤이룽장(흑룡강)성 라오닝(요녕)성에 이주해 간 조선족들은 경상도, 평안도 출신이 많으므로, 함경도 출신처럼 언어적 억양 때문에 어려움을 겪지는 않으며, 한국어 능력도 대도시로 이주한 이후, 한국인 주재원과의 상호작용 속에서 점점 제고되어 도시 정착과 함께 그러한 어려움은 사라진다. 이런 면에서는 과거보다 직접적으로 한국인과 중국의 조선족이 같은 언어를 통한 문화적 공유를 하고 있음을 알 수 있다. 그런데 이런 현상은 주로 나이가 들어 조선어(한국어)가 더욱 편하고 중국어가 서툰 나이가 든 중장년층이나 한국기업에 취업한 조선족 청년들에 국한되고 있다.

이와는 달리 앞서 서술한 것과 같이 중국의 공공부문, 중국기업, 일본기업, 다국적 기업에 취업한 조선족 청년들은 한국어(조선어)를 말할 기

회도 적고, 한국문화를 접할 기회도 필요성도 그렇게 크게 느끼지 못하고 있었다. 장춘에서 면담을 한 1990년도 용정고등학교(고중) 졸업생으로서 장춘과 하얼빈에 소재한 대학을 졸업하고 장춘에 있는 중국 공공 사업단 위(공기업)와 중국기업 등에 취업하거나 독자사업을 하고 있는 40세 가량의 조선족 중간관리자들은 중국 주류사회에 비교적 성공적으로 진입하여 장춘시내에서 잘 살고 있었다. 이들은 조선족으로서 조선학교에서 조선어로 교육을 받고 중국의 주류사회에 진출한 경험을 공유하고 있으며 1990년에 지린(길림)성 장춘에 있는 비교적 좋은 대학(이공대학, 재경대학)을 진학한 뒤 중국의 주류사회에 진출할 기회를 얻은 뒤 중국의 주류사회에 편입되어 현재 중견간부나 그에 준하는 역할을 하고 있는 위치를 구축하고 있었다. 조선족으로서 대학진학자가 소수인 1990년에 장춘과 하얼빈의 좋은 대학에 진학하여 엘리트로 성장했으며, 조선족이 다수를 차지하는 연변조선족 자치주가 아닌 조선족이 소수밖에 없는 지린(길림)성의 성도인 장춘에 정착하고 있었다. 조선족으로서 조선어로 교육받고 중국어를 쓰는 중국의 주류사회에 진출하여 활동하기까지 언어적, 문화적 어려움을 상당히 겪은 뒤 그 어려움을 극복하고 주류사회의 일원으로 역할을 하고 있다. 이들의 부모들은 여전히 용정에 있었다. 그러나 이들이 한족들로 이루어진 중국의 공공사업단위에서 23년을 보낸 결과, 이들은 소통언어는 중국어였고, 중국어로 소통하는 것이 조선어로 소통하는 것보다 훨씬 편하게 보였다. 이들은 자녀들을 한족학교에 보내고 있었고, '자녀들이 조선어(한국어)를 거의 할 줄 모르거나 하려 하지 않는다'고 말했다. 대련에서 면담한 조선족 청년들은 자녀들에 대한 언어교육에 대해서 이렇게 말하고 있다.

A. 중국에서 생활하기에 조선말(한국어)을 아무리 잘해도 소통하기 힘들어요. 동북3성을 벗어나서 다른 지역에 가면 소통이 안 되고 그리고 조선족학교에서 한어(중국어)공부를 잘 배운다 해도 한어(중국어)를 잘 배우는 건 좀 무리지요. 저희 친구들도 아이들 유치원 때부터 아이를 한족유치원에 보내고 학교도 한족 학교에 보내는 경우가 많아요.

B. 저는 아이를 소학교 1, 2학년 때 조선족학교를 보내고 그 다음 한족 학교로 보내려 해요. 왜냐하면 집에서도 조선어를 하고 하면 사회에 나와서도 언어장벽이 없을 것이고요. 저도 한족 상사들과 말할 때 비록 중국어를 하지만 여전히 좀 걸리는 부분이 많아요. 조선말은 쓰는 것과 읽는 것만 잘하고 여기에선 중국어를 잘해야 해요.

C. 애한테 크게 부담 주고 싶지 않아요. 애가 자기가 하고 싶은 것을 시키고 싶어요. (신\*\* 외 2명, 2013. 6. 20)

이들만이 아니라 필자들이 면담한 조선족 청년들 가운데에서도 한족 학교를 다닌 사람들은 조선어에 매우 서툴러서 거의 할 줄 모르는 사람도 있었으며, 조선족 청년들 사이에 자기들끼리 이야기를 할 때는 중국어로 소통하거나 혹은 조선어와 중국어를 섞어서 소통하는 것이 보통이었다.

앞의 장춘에서 면담한 40대 초반의 조선족 장년층들을 보면, 조선족 자치주에서 조선족 고등학교(고중)를 졸업했음에도 불구하고 중국의 한족이 중심인 직장에서 생활하고 조선족 공동체와의 접촉이 적다보니 자기 세대에 언어적 동화까지 상당히 겪고 있음을 볼 수 있다. 대련에서 면담한 조선족 청년 가운데 한족학교를 다닌 사람도 이미 한족과의 관계가 더 긴밀하고 중국에서 살려면, 중국어를 우선으로 배워야 한다고 생각하고 있다.

저희 아버지가 저를 한족학교에 보낸 것은 이유가 있습니다. 저희 아버지는 고등학교(고중) 일학년까지 조선족학교에 다녔는데 아버지가 중국에서 살려면 중국어를 잘해야 되겠구나라고 깨달아서 한족학교로 전학을 갔습니다. 그후 대학 졸업하고 공무원이 되었는데 한어(중국어)에 대한 장벽도 느끼고 공무원 시험도 중국어로 쳐서 어려움을 겪었어요. 아버지가 자식에게는 이런 어려움을 물려주기 않기 위해 저(자식)를 한족학교에 보냈어요. 어머니는 아버지의 뜻에 따랐고요. (김\*\*, 2013. 6. 30)

제가 한족학교를 나왔는데, 제 조선족 친구들도 다 저와 같이 다 한족학교에 다녀서 조선말을 잘 못해요. 그 중에서 내가 조선말을 제일 잘하는 편이요. 제가 한족학교를 다녔기에 친구들이 조선족 친구보다 한족 친구들이 많은 편이에요. (김\*\*, 2013. 6. 30)

연변사람들은 한어(중국어)를 잘 못하기 때문에 외지에 가서 언어상에서 큰 곤경에 처할 수 있어요. 밖에 나가서 교류할 때 어떤 분들은 중국말을 진짜 못하니까 흑간 가다가 “오..한국분인데 중국어 참 잘하는구나”라고 오해를 받고 “저는 중국사람입니다”라고 변명을 하는 등 웃지 못할 일들이 벌어지곤 해요. 물건을 살 때도 우리끼리 조선말을 하면 판매원들은 멍하니 일본인 혹은 한국사람인 줄 알고 말도 안 걸어요. 중국에 살면서 한어를 못하는 언어장애가 많아요. 그래서 저는 아이를 낳으면 한족학교에 보내려고 해요.(김\*\*, 2013. 6. 30)

필자들이 면담한 조선족 청년들 가운데 다수가 그동안 조선족 집거지에서 이주해서 중국도시에서 취업하고 생활하면서 느낀 바, 중국에서 주류사회에 진입하여 살아가기 위해서는 중국어를 제대로 하는 것이 필수적이기 때문에 자녀들을 중국학교에 보내야 한다고 생각하고 있었다.

언어적 동화가 문화적 동화(acculturation)의 핵심이라고 볼 때 과거 조

선족들이 동북 3성의 조선족 집거지역에 모여 살 때 유지했던 언어와 문화가 조선족 청년들의 이주와 노동시장에 계층화된 진출에 따라 유지하기 쉽지 않을 것으로 보인다. 현재 조선족 청년들의 상당수가 중국의 주류사회에 한 개인으로 편입되는 한, 그들의 생애동안 각기 한족언어와 문화에 일정하게 다른 속도로 동화의 과정을 밟을 것으로 보인다. 그리고 조선족 집거지에서 태어나서 조선어로 교육을 받고 그 문화 속에서 자란 현 조선족 청년들의 다음 세대(The second generation)의 상당수도 조선어(한국어)를 배울 기회도 없고 지리적으로도 훨씬 분산되어 한족학교에서 교육을 받고 자란다면, 언어적, 문화적 동화 속도는 무척 빨라서 거의 한족에 흡수될 것으로 예측하는 사람들이 많았다.

조선족 중장년층은 이미 도시에서 자녀들을 낳았고 그 자녀들이 소학교 학생 혹은 중학교(초중) 학생인데 자녀들의 언어교육에 대해 혼란스러워하는 경우가 적지 않았다. 조선어(한국어)를 자녀들에게 가르치고 싶으나, 자녀들이 살아갈 중국 현실에서는 중국어를 우선 배워야 하고, 영어가 세계 언어이니 가르쳐야 해서, 조선족 학교도 없는 도시에서 별도로 조선어(한국어)까지 가르치는 것은 자녀에게 너무나 무거운 언어교육을 부담을 준다는 것이었다. 조선족 고등학교(고중)를 졸업하고 베이징(북경)에서 대학을 다녔으며, 한국에 유학을 한 뒤 박사학위를 하고 현재도 재중 한국기업에서 고위 관리직으로 일하고 있는 어느 조선족 중년은 자녀들에 대한 언어교육에 대해 고충을 아래와 같이 털어놓고 있다.

우리 애에게 조선어를 가르치려니 애들이 너무 힘들어하는 거예요. 중국어, 영어, 또 한국어, 이 세 가지 언어를 동시에 배우기 너무 힘든 거예요. 그래서 지금은 중국어와 영어 배우고 나중에 중학교에 가게 되면 한



글학교에 보내서 방학마다 배우게 하자. 그리고 제가 운이 좋아서 한국에 유학가게 되면 그때는 한국의 언어환경 때문에 배워야 되잖아요. 우선 중국학생들과 경쟁 속에서 좋은 대학을 가야 하니까 중국에서도 좋은데 취직할 수 있지요. 그 다음에 조선어를 해도 된다고 봐요. 중국에서도 취직이 되게 어려운데 먼저 먹고 사는 거 해결해야지요, 중국에서도 조선족 아이들에게는 이게 조선어를 가르칠 수 있는 학교가 없는 것도 문제겠지만, 우선 대도시에 가서 중국 학생과 경쟁해서 이겨야 되거든요. 그래서 중국 학교에 보낼 수밖에 없어요.(김\*\*, 2013. 8. 13)

아직 미혼인 어느 조선족 청년도 중국에 사는 아이들의 입장에서는 한국어 배울 유인이 적다고 말하고 있다.

지금 중국에서 조선족들이 배울 수 있는 언어가 한국어, 중국어, 일어, 영어가 있는데 영어는 세계적인 언어고 중국에 있는 한 중국어를 계속 사용할 수밖에 없어요. 일본은 작지만 중국과의 무역이 잦기에 사용기회가 많은데 한국어는 중국에서 사용할 수 있는 기회가 적어요. 그러기에 중국어는 기본으로 배워야 하고 외국어로 한국어를 배우는 것보다도 영어나 일어를 선택할 수 있다. 그러므로 조선족 아이들의 입장이라면 한국어를 배우는 사람이 많이 줄어들 수밖에 없어요. 한국어를 배우고 사용할 기회가 지금도 적지만 앞으로 더 적을 것 같습니다.(신\*\*, 2013. 6. 30)

조선족 청년들이 한족들이 지배적인 도시와 직장에서 생활을 하다보니 자연스럽게 중국어를 유창하게 하는 것의 중요성, 그리고 한족사회와의 네트워크(판시)의 중요성을 깨닫게 되어 자녀들에게 중국어를 우선적으로 가르쳐야 한다고 생각하게 된다. 이것은 미국으로 이민을 간 재미교포들이 미국사회에서 살아가려면 그리고 좋은 직장을 얻으려면 미국의

좋은 학교에서 영어를 제대로 배워야 한다고 느끼는 것과 다를 바가 전혀 없다. 소수민족이 다른 민족이 지배적인 사회에서 제대로 적응하고 계층적인 상승을 하려면, 우선 거기에서 통용되는 언어를 잘 하는 것이 기본이 되기 때문이다.

이와는 달리 조선족 젊은 부모들 가운데 조선족의 민족적 특성을 유지하고자 하는 경우 자식을 조선족 학교에 보내고자 한다. 그러나 이미 대도시나 연해도시로 이주한 조선족 젊은 부모들에게는 자녀들을 조선어로 된 교육을 받도록 조선학교에 보내고 싶어도 보낼 조선학교가 없다. 칭따오(청도)나 베이징(북경)에 조선족 학교가 1~2개 설립되었으나 이 정도로는 조선족 학교에 보내려는 조선족 젊은 부모들의 요구를 감당할 수 없다. 뿐만 아니라 조선족 자치주, 자치현, 자치향도 아닌 베이징(북경)이나 칭따오(청도)에서 정부의 지원을 받는 조선족 학교를 정식으로 세우기도 불가능하지만, 설령 사립으로 세운다고 하더라도 이 학교를 운영하기 위해 필요한 상당한 경비조달 문제 때문에 좋은 교사 확보, 교통편 마련, 비싼 학비 등으로 조선족 학교가 지속적으로 유지되고 운영되기 어렵다. 따라서 대도시나 연해도시에서 직장을 갖고 살고 있는 조선족 젊은 부모들이 설령 자녀들을 조선족 학교에서 교육을 시키고 싶어도 보낼 곳이 없는 것이다. 결국 한족학교에 보낼 수밖에 없다. 물론 조선족 젊은 부모들의 다수는 자녀들이 중국 사회에 잘 적응하고 앞으로 주류사회에 진입할 것을 대비하여 중국어를 제대로 습득하도록 한족 학교에 보내려는 경향이 강하다. 그러나 조선족 젊은 부모들 가운데에는 자녀들을 소학교(초등학교) 2~3학년까지는 조선족 학교에 보내어 한글을 쓰고 읽을 줄 알고 조선족 문화를 일정한 정도 이해하고 받아들일도록 한 후에 한족학교로 보내고 싶어하는 사람들도 적지 않다. 따라서 가령 칭따오(청도)의

경우, 조선족 소학교(초등학교)에 자녀들을 보내는 학부모들이 많지만, 조선족소학교에서 교육의 질이 보장이 되지 않아 다시 한족 학교로 전학을 시키는 경우가 많다<sup>17)</sup>.

## 나. 조선족 청년들의 해외진출과 다언어 능력

중국 내에서 중국의 공무원이 되거나, 공공사업단위, 중국대기업에 취업하여 근무하는 조선족 청년들이나 중장년층을 보면 위와 같은 언어적 동화가 너무나 일반적인 것처럼 보일 수 있다. 그러나 조선족 청년들의 이주와 노동시장 진출이 그렇게 단순하지 않고 훨씬 다양하게 진행되어 한국기업이나 일본기업 취업, 유학과 현지 취업, 유학 후 다국적 기업 취업 등으로 중국어에 일방적으로 언어적 동화가 되는 것이 아니라 다언어를 사용해야 하는 환경에 노출되고 또 그런 능력을 갖추어 나가는 사람들이 적지 않다는 점이다.

한국기업, 일본기업, 다국적 기업에서 일하는 조선족 청년들은 회사생활을 하면서 승진에 장애가 되는 요소가 영어라는 것을 심각하게 느끼고 있다. 그것은 조선족 청년 가운데 30대 이상의 상당수가 영어가 아니라 일본어를 외국어로 배웠기 때문이기도 하고, 영어를 배운 경우에도 조선족학교 영어교사의 영어능력, 한족들의 월등한 영어능력 때문에 조선족 청년들의 영어능력은 한족 청년들에 비해 열세이다. 한국어, 중국어, 영어, 일본어 등 3~4개의 언어를 구사할 줄 아는 조선족들은 자신들이 한족

---

17) 현재 청마오(청도)에는 벽산조선족학교와 서원장조선족학교가 운영되고 있다. 벽산조선족학교는 청마오(청도)시 리창구에 자리잡고 있는 청마오(청도)시 교육국으로부터 학교설립허가를 취득한 사립 전일제 조선족 학교이다(정신철 2010, 141).

에 비해 언어적 우위가 있다고 생각하고 있으나, 한족에 비해 영어실력에 한계가 있어 높은 자리로 올라갈수록 승진의 어려움이 있다고 인식하고 있다. 그런 점에서 조선족 청년들은 향후 국제적인 업무를 수행할 수 있는 능력을 확보하는데 필수적인 조건으로 중국어만이 아니라 영어를 유창하게 할 수 있는 능력을 갖추기를 바라고 있다. 그런 점은 조선족 젊은 부모들이 자녀들에게 중국어만이 아니라 영어를 어릴 때부터 가르치려는 열성으로 나타나고 있다.

현재 한·중간의 활발한 경제적, 문화적, 학술적 교류를 동반한 인적 교류, 새롭게 태동하는 한·중·일 중심의 동아시아 경제질서와 그에 상응하는 초국적인(transnational) 인재의 등장과 그 속에서 조선족들의 독특한 위상 등은 중국에서 조선족이 언어적, 문화적, 인종적으로 일방적으로 동화되는 길로만 열려있는 것은 아니다. 이미 조선족 청년들 가운데 6~7만여명이 일본에 유학을 간 뒤 일본에서 중국인으로서 혹은 일부는 일본인으로 귀화를 하여 정착을 하고 있다.

한국에 가서 일하고 있는 조선족 중장년층과 고령층들은 한국에 정착하여 중국보다 한국을 언어상으로는 문화적으로 더욱 가깝고 편안한 땅으로 여기고 있다. 조선족 중장년층과 고령층들이 한국에 장기체류 혹은 정착함에 따라 중국이나 일본에 거주하고 있는 조선족 청년들도 명절 등에 부모를 찾아 한국에 다녀가거나 조선족 청년들이 부모와 친척들이 모여 있는 한국에서 결혼식을 올리는 일은 다반사가 되고 있다. 조선족 청년들 가운데에서도 한국의 장기체류자가 늘어나면서 조선족 제2세대의 정착과 한국에서 태어나거나 아주 어릴 때 한국으로 건너온 제3세대의 한국체류도 늘고 있다(이성기 2013; 87). 조선족 가운데 한국에 장기체류 중인 중고령층, 한국 유학과 조선족 청년, 그리고 한국과 긴밀한 사업관

계를 맺고 있는 조선족 사업가 및 한국드라마 등 한류를 좋아하는 조선족 청년들은 한국어와 한국문화에 익숙해 있을 뿐 아니라 오히려 과거보다 한국어를 잘 하며 한국문화를 더 가깝게 수용하고 있다.

뿐만 아니라 조선족 청년들은 이제 한국과 일본만이 아니라 미국, 영국, 캐나다, 호주, 독일, 프랑스 등에도 활발하게 진출하고 있다. 또한 조선족 사업가나 중산층으로 올라선 조선족 부모들은 한국의 영향과 중국의 부유층의 영향을 받고 높은 교육열을 발산하여 자녀들을 중국이 아니라 미국, 캐나다, 영국, 호주 등에 있는 중학교, 고등학교, 대학교를 보내고 있다.

한국이나 일본대기업에 들어가서 승진하여 상위관리자로 일한 조선족 이거나 대기업에 다니다가 나와서 사업으로 성공한 조선족들은 자식들을 유학을 많이 보내요. 왜냐하면 정책적으로 북경의 경우 부모가 북경호구를 구하지 못하면 자식들이 북경에서 고등학교까지 다니고도 다시 호구가 있는 고향으로 대학입학시험인 까오카오(高考)를 봐야 해요. 교과서 자체도 다르고 내용도 다르고 범위가 다르기 때문에 고향에서 까오카오(高考)를 봐서 좋은 점수를 받고 좋은 대학을 가기 어려워요. 조선족 부모들 가운데 살기 괜찮다는 집은 거의 다 미국, 캐나다, 호주, 일본, 한국 쪽으로 유학보내고 있어요. 아이들이 좋은 교육을 받고 와서 문화적인 민족적인 의지가 있고 언어적 능력을 갖추는 좋은 교육을 받게 되면 나중에 한국 대기업에 들어가거나 중국 대기업에 들어갈 가능성이 많거든요. 어차피 글로벌 시대니까. 이쪽을 많이 보고 배우면 이런 애들은 나중에 큰 대학에 들어가요.(박\*\*, 2013, 8 14)

뿐만 아니라 조선족 청년들 가운데 영미권으로 유학을 다녀온 뒤 다국적 기업에 취업하거나 영어를 잘 하는 사람들도 늘고 있다(박광성 2009).

앞으로 중국어만이 아니라 한국어, 일어, 영어 등 4개국 언어를 구사할 줄 알고 또 대학에서 전공한 분야가 사회적으로 인재가 필요한 분야이면, 글로벌 기업에 취직할 가능성이 많고 또 기업 내 승진이나 한 곳에서 다른 곳으로 옮겨갈 때 더 좋은 기업에의 취직이 상대적으로 용이하다. 이러한 경우는 조선족 학교를 다녔으며 중국어도 공부했고 보통 고등학교(고중)에서 제1외국어로는 일본어를 제2외국어로 영어를 전공한 뒤 일본에 유학하여 일어를 습득하게 된 경우이다. 이처럼 언어적 능력을 충분히 갖추고 있고 거기에 사회적으로 수요가 높은 분야를 전공했을 경우는, 한족에 비해 국제화에 대응하는 능력이 훨씬 강하고 취업에서도 경쟁력이 높다.

조선족 청년들의 취업에서 한국어는 특히 한국기업 취업과 관련하여 하나의 유용한 언어능력이 된다. 하지만 이제는 중국어, 한국어라는 2중 언어는 현재 조선족만이 구비하고 있는 능력이 아니며, 한국에 유학한 한족 청년과 중국에 유학한 한국청년들이 유사한 능력을 갖추고 있어 2중 언어만으로 취업에서 경쟁력을 갖기 어렵다. 더구나 언어능력도 말하기, 읽기, 쓰기, 듣기 등 네 가지에서 얼마나 유창하고 사무직, 관리직, 전문직의 업무수행에 필요한 능력을 갖추고 있는가가 중요하다. 조선족 청년들의 한국어(조선어) 능력도 매우 유용하기는 하지만, 고등학교(고중) 때부터 사회나 과학을 그리고 대학 이후에 전공과정을 중국어로 배웠기 때문에 전문적인 용어가 들어가는 경우 한국어 읽기 능력, 쓰기 능력 등에서 부족함이 많기 때문에 이와 관련해서는 추가로 배우고 익힐 필요가 있다. 뿐만 아니라 조선족 청년들이 대기업에서 더 높은 위치로 승진하거나 또 글로벌 기업에 취직하려면 추가로 언어능력 즉 영어를 유창하게 구사할 수 있는 능력, 기술직, 전문직, 관리직에서 필요로 하는 전문지식을 습득해야만 한다.

이처럼 조선족 청년들이 중국의 한족이 중심인 주류사회(중국 공무원,

국유기업, 공공 사업단위, 중국기업)에 개인적으로 편입되는 방식만이 아니라 중국 내에서도 한국기업, 일본기업, 다국적 기업 등에 오히려 더 많이 고용되어 있으면서 한국인 및 일본인과 교류하고 또한 도시의 조선족 신집거지 생활상에서 조선족들과 직간접적인 연계를 맺고 있다. 더구나 조선족 청년 중 상당수가 국제적으로도 한국, 일본, 미국, 캐나다, 영국, 다른 유럽국가 등에 진출하여 유학을 하거나, 취업을 하여 살고 있으면서 다양한 네트워크를 구축하고 있다. 조선족들의 한국어, 중국어, 일본어 등 언어적 능력과 자원을 이용하여 한·중·일이 중심되어 태동하고 있는 동아시아 경제권에서 어느 민족이나 집단보다 활발하게 국경을 넘나들면서 초국적인 활동(transnational activities)을 하고 있다. 그런 점에서 조선족 청년들이 한족 청년들과 중국어나 영어만으로 직접적인 경쟁을 하기보다는 오히려 한국어, 일본어 등 다국어(multilingual)능력을 보유하고 전공분야의 능력을 쌓음으로써 새롭게 부상하는 한·중·일 중심의 동아시아 경제권에서 중심적 역할을 할 수 있는 인재로 스스로를 키우는 것이 조선족 2세대를 위해서 보다 밝은 미래를 내다보는 것이 될 수 있다. 중국에 거주하는 조선족은 어렵기는 하지만, 다국어를 훈련하고 학습하여 다국어능력을 가질 수 있는 좋은 위치에 놓여 있다. 이런 점은 가령 벨기에(네덜란드쪽 왈론 지방에서는 네덜란드어, 플랑드르 지방에서는 프랑스어 사용), 룩셈부르크(프랑스어 사용), 스위스(독일쪽은 독일어, 프랑스쪽은 프랑스어, 일부는 이탈리아어 사용)와 같이 인구가 적은나라에 사는 사람들이 독일, 프랑스, 영국과 같이 자기 나라보다 상대적으로 큰 나라들이 있고 유럽연합으로 통합되어 있는 경제환경에서 영어, 독일어, 프랑스어 등 다국어를 능숙하게 함으로써 통합된 유럽연합의 경제권에서 높은 인적 경쟁력을 갖고 있는 것과 같은 전략이라고 볼 수 있다.

## 2. 문화적 공유와 문화적 차이

과거 조선족 집거지역에서는 과거 북한과의 긴밀한 접촉, 조선족의 동질적인 공동체, 언어, 학교교육 등으로 인해 민족 문화가 매우 강하게 유지되고 있었다. 그러나 문화혁명 당시 소수민족의 교육, 자율성 및 언어와 문화의 독자성에 대한 부인과 중국 정부의 소수민족 보호 정책 속에서도 국가통합을 위한 중앙정부 정책의 영향, 그리고 국가적 정체성의 중요성으로 인해 한족 중심의 중국문화가보다 영향력을 키워왔다. 문화혁명 이후에는 조선족의 교육, 문화 및 자율성은 회복되었고 민족 문화는 강하게 유지되었으나, 조선족이 중국을 모국으로 하면서 중국의 현실 정치, 사회, 역사교육 등에서 영향을 받았으며 그 속에서 생존해야 했기 때문에 적지 않은 문화적 변화를 겪었다.

1992년 한중수교 이래 한국과 중국이 교류하게 되면서, 한국인과 중국 조선족 동포 사이에 다양한 문화적 교류가 있어 왔다. 한편에서는 한국인과 중국 조선족 동포 사이에 47년간 단절되어 있었음에도 불구하고, 문화적 동질성이 강하게 남아 있는 것에 대해 놀라고 반가워했지만, 다른 한편 상호 접촉이 증가하고, 긴밀화됨에 따라 상호 기대했던 것에 비해 문화적 차이와 격차로 인해 오해하고 갈등이 발생하면서 초기에 가졌던 호감이 원망이나 실망으로 바뀌는 경험을 해 왔다. 이것은 조선족 중장년층이 노동력으로 돈을 벌기 위해 한국에 오는 과정에서 한국에 입국하여 한국생활을 경험하면서 발생하거나 혹은 중국에 투자한 한국기업들이 한국 기업에 취업한 조선족 청년이나 관리자들과의 사이에서 발생하였다.



## 가. 조선족 청년들의 한국문화 공유

먼저, 조선족 청년들의 한국문화에 대한 공유부터 살펴보자. 조선족 청년들도 다른 아시아국의 청년들과 같이 한류의 영향을 받아서 한국문화에 접할 기회가 과거 조선족 중장년층이 보냈던 젊은 시절에 비해 훨씬 많아졌다. 조선족 청년들이 다른 아시아 국가의 청년들과 다른 점은 같은 언어를 쓰고 있고 같은 민족으로서 문화적으로 공유하는 내용이 많기 때문에 한국문화에 대한 수용성과 이해도나 공감도가 훨씬 높다는 것이다. 필자들이 면담한 조선족 청년, 특히 여성들은 다양한 한국드라마를 컴퓨터로 내려받기를 해서 자막없이 혹은 자막을 보지 않고 정기적으로 시청하고 있었다. 베이징(북경)에서 면담한 어느 조선 청년그룹은 인터넷을 이용한 한국문화 접촉에 대해 아래와 같이 말하고 있다.

- a. 인터넷을 이용하여 한국 드라마 같은 것 많이 보죠.
- b. 드라마 말고도 개그콘서트 같은 오락프로도 봐요.
- c. 한국에서 보는 것 다 봐요. TV가 있으면 뉴스도 시청하고요. 연변 고향에 가면 집집마다 다 한국 TV봐요.
- d. 우리는 여기에서 세를 살면서 TV가 없이 그냥 컴퓨터로 인터넷 봐요.
- e. 인터넷을 이용해서 검색할 때는 보통 여기서는 바이두(Baidu)를 이용하고 네이버나 다음도 이용하는데 잘 모르는 단어를 찾을 때나 회사 다니면서 드라마를 다 못 보는데 네이버로 실시간 검색해 보면 어떤 드라마가 뜨고 있는지 알 수 있어요.
- f. 그리고 좋아하는 연예인 소식도 네이버나 다음을 이용해서 찾아봐요. (\*\* 외 4명, 2013. 8. 15)

베이징(북경)에서 면담한 다른 조선족 청년그룹에서도 한국문화나 인터넷 이용에 대해 다음과 같이 말하고 있다.

- A. 저는 한국 드라마 많이 보죠.
- B. 저희 집에는 중국 TV 없습니다. 한국TV만 나옵니다. 한국 TV는 안테나를 달면 바로 나옵니다.
- C. 저는 요새는 스포츠 많이 봅니다. 여자들은 주로 드라마를 많이 봐요. 인터넷 이용할 때 한국 정보는 네이버에서 찾고 중국 정보는 바이두에 가서 찾아요.
- D. 저는 거의 다 연예인과 관련된 정보를 찾아요 아니면 쇼핑하고.
- C. 저는 사전하고 메일을 많이 씁니다.
- B. 저는 IT쪽을 많이 보죠. 한국의 IT쪽이 중국보다는 높으니까. 배울 만한 것이 많아요.(김\* 외 4명, 2013. 6)

위에서 보듯이 조선족 청년들은 한국문화(TV드라마, 음악, 연예인 소식, 스포츠, 게임) 등을 보다 빈번하게 접촉하면서 과거보다 한국의 대중문화를 향유하고, 이해하면서 한국과 문화적 공감대를 넓혀 왔다. 조선족 중장년 세대들의 다수가 동북 3성의 조선족 집거지역에서 한족들과 접촉이 적은 상태에서 조선족 공동체에서 생활해 왔기 때문에 그리고 조선족 집거지역에서 한국으로 이주를 했기 때문에 한국문화에 대한 수용도, 문화적 공감 정도는 청년들보다 높은 편이라 할 수 있다. 뿐만 아니라 조선족 중장년 세대 가운데 농사를 지었거나 조선족 집거지를 떠나본 적이 없는 사람들은 중국어도 서툴고 조선어(한국어)만 사용하고 한국TV만을 보는 경우가 많기 때문에, 그리고 현실적으로 한국에 이주하며 일하면서 생활하고 있어서 한국어의 사용, 한국문화의 향유 및 자연스런 접촉으로 이

들은 한국문화에 동화되는 현상마저도 있다.

조선족 청년들과 중장년층의 한국문화 향유 그리고 보다 긴밀한 접촉을 통해 한국어(조선어)를 사용하고 유지할 수 있는 여지가 훨씬 커졌다고 할 수 있다. 뿐만 아니라 조선족이 한국사람들과 공유하는 문화가 생기고 이해의 폭도 넓혀지면서 그동안 문화의 차이 때문에 상호 긴밀하게 접촉했을 때 불편하게 느꼈거나 오해를 하고 갈등을 겪었던 것들을 서로 풀어가면서 조선족 사회와 한국사회 간의 자연스런 관계의 형성에도 도움이 되고 있다.

또한 조선족 청년들이 집거지역에서 대도시, 연해 도시 혹은 한족들이 압도적 다수인 다른 지역으로 이주하면서 한족문화와 보다 긴밀하게 접하게 된다. 뿐만 아니라 조선족 청년들은 한국기업에 취업하고 한국인들과 함께 일을 하면서 동북3성에서 경험했던 조선족 문화나 언어와는 같은 점이 많으면서도 조금은 다른 한국문화, 언어를 접하게 된다. 조선족 청년들이 이주를 하면서 새로 만나게 되는 한족 주류문화와 한국문화는 극히 이질적인 것은 아니지만, 적응하고 익숙해지기까지 일정한 시간이 필요하고 한족 주류문화나 한국문화를 완전히 자기문화로 만들지 못하는 영역이 남아 있는 점도 있다. 조선족 청년들의 이런 미묘한 입장은 중국이라는 국가적 정체성과 한민족이라는 민족적 정체성이 서로 만나고 양립하면서도 때로는 묘한 긴장관계를 갖는 데서 비롯된다.

## 나. 조선족 청년들과 한국주재원 간의 문화적 차이와 갈등

이와 같은 문화적 공유와 달리 거의 50년간 단절되어 조선족 사회와 한국사회가 각각 별도의 변화와 발전의 길을 걸은 결과, 여러 가지 문화

적 차이도 적지 않았고, 그 차이는 같은 회사에서 실제 접촉하고 함께 일을 하면서 더욱 두드러지게 나타나고 있다. 이런 문화적 차이는 아직도 기대와 현실 간의 문화적 갈등, 가치와 인식의 갈등 등으로 표출되어 왔다. 베이징(북경)에서 한국기업에 다니고 있거나 한국기업을 다닌 조선족 청년들과 한국기업의 장단점에 대해 논의해 보았더니 여러 가지 문화적 갈등이 불거지고 있는 생생한 이야기를 들을 수 있었다.

- A. 문화적인 차이도 있는 것 같아요. 사실 말이 통하기 때문에 벽이 없고 뭔가 더 이해할 거라고 생각을 하는데 오히려 그렇지 못하는 것 같아요. 한국기업에서 한국주재원들은 한족은 한족이기 때문에 이해를 해주고 유독 조선족에 대해서는 “우리랑 생각 같아야 되는데” 이런 강요 식으로 생각하시는 것 같고, 완전히 중국 사람이기도 못하고 한국 사람들 봤을 때 또 다른 부류의 사람들이고, 항상 중간적인 위치에서 맴도는 그런.
- B. 한국에서는 일을 배울 때 신입사원들이 선배한테 혼을 나기도 할지 모르지만, 저희는 중국에서 자라고 이런 문화적인 배경에서 그런 것은 솔직히 받아들이기가 힘들어요.
- C. 한국기업에서 일하는 장점은 언어가 편하기에 입사하기 쉽다는 거. 접근성밖에 좋은 거 없어요. 한족에 비해서 우월한 게 하나도 없어요. 조선족이라서 승진 빨리 한 것도 아니고.
- B. 대우는 오히려 한족이 더 낫은 것 같아요.
- D. 저희 회사도 한국인, 조선족, 한족 대우가 다 달라요.
- A. 그리고 오히려 언어가 통한다고 잡일을 더 한다던가. 한족 애들은 상사가 있든 말든 퇴근 시간만 되면 갈 사람은 가는데 특히 조선족 애들이 남아서 잔업하는 게 많아요.
- C. 솔직히 따져보면 접근성 밖에 좋은 게 없어요. 월급이 높은 것도 아

니고 대우가 좋은 것도 아니고 승진이 되는 것도 아니고 퇴사할 때 더 많이 챙겨주는 것도 아니고, 아무 것도 없어요.

B. 저희는 한족 직원이 잘못해도 저희가 다 야단 받았어요. 중간에서 통역을 하니까 야단은 제가 다 받았어요. 너무 스트레스 받아요. 그래서 퇴사를 했어요.

A. 퇴사를 해도 결국에는 좋은 얘기를 못 들어요. 책임감이 없다는. 좋은 소리도 못 듣고 나가고.(이\* 외 4명, 2013. 8. 14)

또 어느 한국대기업에 다니는 조선족 엘리트 중간관리자는 한국기업에서 조선족이 겪는 갈등을 한국기업들이 조선족을 대하는 이중적 태도와 연계해서 다음과 같이 이야기하고 있다.

우리 회사에서 제가 차장인데. 거기에 따른 권한이 따라주지 않고 이제 뭐 맨날 하는 일이 그렇거든요. 회사에서 평가를 할 적에는 똑같은 일을 해도 한족애들을 더 평가를 해주고, 그렇게 차별을 하다가 일을 시킬 적에는 조선족을 먼저 찾아 완전히 한국식으로 막 시키거든요. 일이 좀 있으면 연장근무를 하라고 하고 휴일에도 근무하도록 하고. 그런데 한족직원들에게는 그렇게 하지 못해요. 그렇게 막 시키다가 평가를 할 적에는 한족 직원들에게 더 잘 봐주고, 조선족 직원들이 불만이 많았거든요. 그러다 보니까 주재원 입장에서는 조선족 직원들에게 '당신이 어떻게 나한테 이럴 수가 있냐. 다 한 핏줄인데 그걸 이해를 못해주냐'는 그런 식으로 나오고 있고, 조선족 직원들은 똑같이 해달라. 그러면서 정체성의 혼란이 생기더라구요. 일을 할 적에는 한국사람처럼하고 부리고, (inaudible) 시각에는 내가 그걸 했구나 그래도 현지직원이야. 왜냐하면 회의하거나 핵심적인 자료 같은 것을 거의 공유를 절대 안하거든요. 주재원들끼리 다하고, 그럴 때 혼란이 생기고 평가 받을 적에는 또 한족들하고 차별을 하고.. 우리는 이거도 아니고 저거도 아니고...

한국주재원들과 조선족은 대부분 뭐 잔업은 밥먹듯이 하구요. 근데 회사에서는 지금 일단 최대한 잔업을 하지 말라고 그러거든요. 근데 일반 사원들은 당연히 칼퇴근하고 있구요.

저는 (한국)우리회사에 그런 희망한다기보다 저희 조선족 후배들한테 한국회사를 선택한 이유가 굳이 우리가 한국어(조선어)를 할 수 있다는 이유가 아니고 당당하게 한족들과 똑같은 이력을 갖고 똑같은 업무를 같이 해서 이길 수 있다는 자신감을 갖고 들어왔으면 좋겠어요. 아직도 한국 회사에 지원하는 후배들 보면 아직도 한국어 안다는 하나 갖고 자기를 내세우더라구요. 회사에 입사한 후배들한테 가끔씩 그런 이야기는 해주거든요. ‘다른 직원들하고 차별화된 그런 능력을 갖춰야 하는데 아직도 한국어 가능하다는 거 하나 갖고 하면 여기에서 오래 못있는다고. ‘그 생각이면 아예 일찍 다른 직장을 알아보는게 유리할 수 있다’고 생각을 하는데 일단 직원들이 그런 생각을 버리지 못하니까 회사에서도 당연히 조선족들은 당연히 통번역만 할 수 있다 그렇게 생각하는 거 같아요.

어차피 뭐 중국에선 중국어로 해야 되고 회의해도 그렇고 회사업무 할 적에 중국어를 하거든요. 그런데 보고서를 작성했으면 한국 본사로 보내야 하는 것인데 보고서가 중국어로 되어 있는데 한국에 유학을 갔던 친구들도 한국어로 번역하는 것을 못해요. 그거는 어차피 조선족 직원들이 해야 하는 일이지요.

조선족 직원들을 굳이 조선족 한족으로 구분하지 말고 똑같은 중국직원으로 해서 그렇게 대했으면 좋겠어요. 굳이 조선족이라는 명찰을 달아 갖고 처음 입사에서는 유리한 것 같지만, 오히려 그게 나중에는 불이익이 되는 거죠. 조선족 직원들을 한족직원들과 같이 일을 시키고 똑같이 평가를 해주고 그랬으면 좋겠어요. 저같은 경우는 그런 차별은 안 당해봐서 잘 모르겠는데 주변 후배들이 당하는 것을 보면 가끔씩 참 안됐다 싶을 때가

많거든요. 그것은 하나는 직원들 개개인의 생각을 고쳐야 할 문제이고 또 회사에서도 조선족 직원을 바라보는 시각을 고쳐야 해요. 상호간의 변화가 필요한 것 같아요.(이상 손\*\*, 2013. 10. 13)

위의 인용문에서 나타나 있는 것처럼 한국기업에서 한국주재원들과 조선족 청년 사이에 서로 기대하는 바에서의 차이, 가치관이나 관행의 차이, 한족과 조선족 사이에 차별 혹은 차등을 두는데서 발생하는 다양한 갈등들이 잘 드러나 있다. 주된 차이와 갈등의 원인은 한국기업에서 한국주재원들이 필요에 따라 조선족 직원들을 한국인 직원과 같이 인식하여 일을 시키면서도 그에 따른 적절한 보상이나 승진은커녕 오히려 한족직원들보다 역차별을 당한다는 인식이다. 한국기업의 한국주재원들이 한족 직원들에게는 요구하지 못하는 연장근무, 휴일근무를 조선족 직원들에게는 요구하고, 한족 직원들이 싫어하는 술자리 등에 동석도 요구하고, 업무와 관련하여 문제가 발생했을 때는 한족직원들에게는 나무라지 못하고, 한국말이 통하는 조선족 직원들에게 나무라고, 한족직원들에 대한 불평을 조선족 직원들 앞에서 늘어놓는다고 한다. 또한 한국주재원들이 조선족 직원들을 단순히 통번역에만 활용하고 정작 중요한 업무를 맡기지 않는다는 점도 지적되고 있다. 그러나 막상 승진에서는 한국기업에서 훨씬 다수를 차지하고 있는 한족직원들의 눈이 무서워서 조선족 직원들이 오히려 홀대를 당하는 경우가 적지 않다는 것이다. 당연히 그런 한국기업에서는 조선족 직원들의 불만을 살만한 정황이라고 할 수 있다.

약간 시각을 달리하여 한국 유학경험이 있어 한국어를 할 줄 알면서 한국대기업에 다니는 한족 직원의 견해를 들어보면, 위의 인용문과 약간 다른 점이 있으나 한국기업들이 중국에서 일하는 방식이나 조선족 직원

들을 포함하여 중국인 직원들을 대하는 방식에서 문제가 적지 않다는 것이 드러나고 있다.

회사에서 한족으로서 조선족 직원들을 우대한다는 느낌은 있어요.<sup>18)</sup> 한국어를 할 줄 아는 사람들에게 어려운 일을 시키는 대신, 일에 문제가 있어서 야단을 칠 때도 한국어를 하는 나같은 사람도 조선족과 같이 야단을 맞아요. 저도 당연히 기분이 나쁘지요. 사실 중국에서 여러 사람 앞에서 회사의 상사가 부하직원들을 큰 소리로 야단을 치는 것은 대단한 인격 모독이 되기 때문에 심각한 오해를 사거나 갈등을 일으킬 수 있어요. 그런데 한국인 주재원들은 그런 점을 모르거나 알아도 별로 상관하지 않는 것 같아요 (박\*\*, 2013. 8. 14).

중국인 관리자는 공장이 아니면 부장까지도 승진할 수 없어요. 중국인 관리자는 지위가 높아도 의사결정 권한이 없어요, 한국주재원들이 결정해서 알려줘요. 한국회사에서는 한국주재원들이 자기들끼리 토론하고 중국 직원들의 의견을 듣지 않고 의사결정을 하는 것에 대해 중국인 직원들이 불만이 있어요. 그러니 중국인 직원들은 아무리 해도 자기의사나 아이디어를 제시하고 실현되게 하는 성취감을 가질 수 없고, 안타깝다는 느낌을 강하게 갖고 있어요. 그런데 제가 알기로는 유럽회사, 미국회사에서는 중국 직원들이 의사결정에 참여해서 의견을 제시하고 그것이 반영되는 것으로 알고 있어요. 그리고 중국인들이 핵심관리자 역할을 하고 있어서 중국 직원들이 자기회사라고 생각해요. 그런데 한국기업에서는 한국주재원들이 중국인 직원들에게 ‘이 회사는 결국 당신들 거’라고 말해도 아무도 믿지 않아요(중국 한족 직원 기 \*\*, 2013. 10. 13).

---

18) 제조업을 하는 일부 한국회사에서는 조선족 직원들을 한족생산직원들을 통제하고 관리하기 위해 중국 관리자와 직원들과 달리 관사, 월급이나 수당 각종 부가혜택을 특별히 제공해 주기로 했다(Kim 2013, 45~49).



중국인 직원들은 자신들이 한국인 주재원들과 차별받고 있는 것은 맨날 눈으로 확인할 수 있어요. 공장에 가면 중국직원들과 한국주재원 식당 사이에 칸막이로 구역을 나누어 따로 식사를 하고 있는데 쓰는 재료의 가격수준과 질에도 상당한 차이가 있는 것을 중국인 직원들은 다 알고 있어요. 중국인 직원들이 느끼기에 한국 주재원들은 중국인 직원들과 친해지려고 노력하거나 별다른 관심을 보이지 않아요. 중국인 직원들은 한국회사에서 한국주재원들에게 존중받지 못한다는 생각을 해요(중국 한족 직원이 \*\*, 2013. 10. 13)

위에서 보는 바와 같이 재중 한국기업의 주재원들은 4~6년 정도 주재원으로 중국에 머물게 되는데, 중국에서 근무하는 기간은 짧지는 않으나 그 이상으로 머물지 않기 때문에 조선족 직원들이나 중국 직원들과 긴밀한 관계를 형성하는데 큰 관심이 없을 수 있다. 더구나 재중 한국기업들이 주재원 중심으로 운영되고 있고 과감한 현지화를 하지 못하는 것은 한족이나 조선족을 완전히 믿지 못하는 것도 있으나 중국에서 한국기업들의 전략이 말로만 현지화일뿐 현지인 관리자나 경영진을 믿고 일을 맡기지 못하는 데 있다. 중국에 진출한 한국기업들이 한국 주재원 중심으로 운영되고 한족 관리자나 조선족 관리자들을 키워서 현지 경영책임자로 키우지 못하는 한, 현지화에는 중대한 한계가 있을 수밖에 없고 중장기적으로도 중국에서 기업을 키우는데 심각한 한계에 직면할 가능성이 크다고 보여진다.

어찌되었든 재중 한국기업들에서 한국 주재원들과 조선족 청년 사이에, 더 나아가서 한국 주재원과 한족 직원들 사이에 존재하는 문화적 차이와 갈등은 한국기업들이 중국에서 사업을 하려 하는 한 한국주재원들이 조선족 청년들이 갖고 있는 문화, 가치와 사고를 존중하고 거기에 적

응하는 방식으로 기존의 접근법을 바꾸어야 할 것이다. 조선족 청년들이나 조선족 청년들을 접촉하고 함께 일하는 한국인들이 서로에 대해 좀 더 깊게 이해하고, 그 차이를 인식하면서 세심한 주의를 기울인다면, 갈등을 줄이고 이해를 넓히면서 좋은 공생적 협조관계를 유지시킬 수 있을 것으로 보인다.

다만 조선족 청년들도 재중 한국기업에서 성공적으로 승진하기 위해서는 단순히 한국어(조선어)를 할 줄 아는 것 이외에 전공, 경험 그리고 추가적 언어능력을 갖추도록 노력해야만 할 것이다. 그래야 조선족 청년들의 한국기업 의존도를 줄이면서도 한국기업 근무경험을 발판으로 한국기업만이 아니라 중국대기업, 다국적 기업, 일본기업 등에 다양하게 진출해 나갈 수 있을 것이다.

#### **다. 한족과의 결혼 증가**

조선족 청년들이 동북3성의 집거지를 벗어나면서 겪게 되는 문화적인 변화 가운데 하나가 결혼문화이다. 조선족 집거지에서 모여 살 때 조선족 부모들은 한족과의 결혼을 반대하고 민족 내혼을 고집해 왔다. 1980년대 말이나 1990년대 초까지 조선족 청년들이 도시로 나와서 대학을 졸업하고 도시에 정착해서 사는 경우에도 한족과의 통혼(inter-marriage)은 극히 적었고, 조선 민족끼리 결혼을 하는 관행을 강력하게 유지해 왔다. 아마도 조선족들이 강한 문화적, 언어적 정체성을 유지하고 있었고 한족과의 교류도 상대적으로 적었던 데 기인하는 것으로 보인다.

그러나 조선족 청년들이 대량으로 이주를 하여 대학에 진학하고 졸업을 한 뒤 대도시, 연해도시에 정착하여 살게 되면서 사정이 크게 달라졌다.

조선족 청년들이 결혼 적령기의 조선족 상대방을 만날 수 있는 기회가 크게 줄어들었기 때문이다. 중국의 대도시나 연해 도시에서 일하면서 살고 있는 조선족 청년들은 직장이나 사회적 관계에서 같은 조선족을 만날 수 있는 기회는 상대적으로 적고 한족 동료나 한족들과 주로 만나서 일하게 된다. 한국기업에 취업해서 일을 하는 경우에도 조선족 청년들이 결혼 적령기에 있는 조선족 배우자감을 만날 수 있는 기회는 많지 않다. 동향이나 동창의 조선족들이 만나는 기회가 가끔 있기는 하지만, 미혼 조선족 이성청년들이 만나는 기회는 많지 않다. 이처럼 조선족 청년들이 놓인 환경이 주로 한족들에 의해 둘러싸여 있고 조선족 배우자감을 만날 기회가 거의 없으니, 별도로 중매를 하지 않으면 조선족 청년들이 같은 조선족 배우자를 만나서 결혼하기가 쉽지 않다. 오히려 결혼 적령기에 있는 한족 상대방을 만날 기회가 훨씬 많은 것이다. 그뿐 아니라 한족이 지배적인 중국의 도시에 진출하면서 한족들과 접촉이 늘어나고 문화에 익숙해져서, 과거와 조선족 부모세대들이 갖고 있는 한족들의 문화에 대한 이질감 등이 약화된 것도 조선족 청년들이 한족 배우자 선택에 따른 장애를 거의 없었다는 점에서 한족과의 통혼을 늘리는 요인이 되고 있다. 연변에서 면담한 조선족 중학교(초중), 고등학교(고중) 여선생님들로부터 제자들인 조선족 청년들의 혼인에 대해서 들어보았다.

옛날에는 한족과 혼인하는 일이 드물었어요. 그런데 요즘은 비교적 많아졌어요. 외지에 나간 조선족 젊은 여성들은 한족과 결혼하는 사람이 많아 보여요. 제가 짐작하기에 대략 조선족 젊은 여성들의 70% 정도가 한족 남성들과 결혼하지 않나 싶어요. 조선족 남성들은 비교적 한족여성과 결혼하는 비율이 조선족 여성이 한족 남성과 결혼하는 비율보다는 낮은 것

으로 보여요. 그래도 예전보다는 훨씬 많아졌어요. 부모님들이 너무 반대 하지 않고 둘만 좋다고 하면 거의 다 결혼하는 분위기지요.(연길 고등학교 교사 2명, 2013. 5. 15)

이미 장춘에서 만난 40대 초반의 조선족 장년층은 하얼빈과 장춘 등에서 대학을 졸업하고 한족들이 다수이고 조선족이 거의 없는 중국 장춘의 공공사업단위, 공무원으로 일하고 있는데, 그 영향 때문인지 5명 가운데 3명이 한족여성이나 한족남성과 혼인을 해서 살고 있었다. 좀 더 아래 세대로 내려올수록 조선족 청년들이 대학을 진학하면서 한족들이 지배하는 대도시나 지방 도시로 진출하고 대도시나 연해 도시에서 일자리를 잡으면서 한족들과 통혼을 하는 경향은 점차 늘어나고 있다. 조선족 청년들이 중국의 공무원, 국유기업, 공공사업단위, 중국대기업 등 한족들이 지배적인 사회에서 취업하여 일하는 경우 한족 배우자를 선택하는 것이 중국사회에서 조선족들이 취약한 중국 한족과의 관계망(판시)을 널리 구축하여 정보, 사업, 승진 등에서 유리한 입장에 설 수 있기 때문에 한족과의 통혼을 하려는 인센티브가 크다고 할 수 있다. 연변조선족자치주나 조선족 집거지를 제외하고는 실제로 조선족 청년들이 중국의 공무원이 되거나 중국 국유기업, 공공사업단위, 중국대기업에서 일하는 경우 한족 배우자를 선택하는 비율이 높아진다는 것은 여러 면담에서 확인되고 있다.

연변조선족자치주에서는 과거보다는 한족 배우자를 선택하는 경우가 늘어났으나, 조선족 청년들은 아직도 민족 내혼을 선호하고 있다. 실제로 연변조선족 자치주에서는 여전히 조선족끼리 혼인하는 비율이 높은 편이나, 조선족 젊은 여성들의 거의 대부분이 중국의 대도시나 연해도시로 이주하거나 한국으로 이주를 했기 때문에 결혼적령기의 젊은 여성들이 부

족하여 조선족 남성청년들이 한족 배우자를 선택하는 경우가 늘고 있다고 한다. 이제 조선족 부모들의 결혼관도 바뀌고 있다. 조선족 부모들은 자식이 조선족과 혼인을 했으면 하고 바라지만, 이제는 만약 자식이 한족 배우자와 결혼하겠다고 한다면 그렇게 반대하지 않는다고 한다. 연변에서 주로 공공사업단위에 취업해 있는 조선족 청년들과 한족과의 결혼에 대해 알아보았다.

- A. 저는 한족 학교 다녀서 저의 부모는 조선 남자를 찾아서 결혼하라고 해요.
- B. 그냥 부모님한테 물어봤는데 같은 조건에서 조선족 찾기를 원하고 있어요.
- C. 제가 좋아하면 다 괜찮다고 했어요. 한족이든, 조선족이든. 한족에게 시집간 사람들이 적지 않아요. 한족 남자들 자상한 편입니다.
- D. 저는 조선족 여자와 혼인하고 싶어요. 외지에 나가면 한족 사귀는 경우 많은 것 같은데요. 저희 부모들이 한족 각시면 생활습성이나 틀리니까 그다지 좋아하지 않아요.(오\*\* 외, 2013. 5. 17)

베이징(북경)에서 면담한 조선족 청년들은 다음과 같이 말하고 있다.

결혼을 놓고 말하면 요즘 조선족들이 한족과 결혼하려는 친구들이 많아진 거 같아요. 어렸을 때만해도 아빠가 그랬어요. ‘너 타민족이랑 결혼하면 호적을 파버리겠다’고 했거든요. ‘딸로 안친다’고. 이제는 그런 얘기를 안하세요. 시대가 이렇게 변해서, ‘우리 딸이 베이징(북경)에 가서 부득이하게 한족을 만나야 한다면 그냥 묵묵히 모르는 척해야겠다’고 이렇게 생각하시는 거 같아요.(김\* 외, 2013. 6. 27)

조선족 청년들이 조선족 집거지에서 도시로 이주하여 한족이 지배적

인 중국사회에 살면서 중국사회에 점차 통합되어 가는 것은 오히려 자연스런 과정이기도 하다. 그런 통합의 과정에서 조선족 청년들이 한족과의 통혼(inter-marriage)은 문화적이고 사회적인 통합의 하나로 볼 수 있다. 조선족 청년들과 한족과의 통혼(inter-marriage)의 증가는 조선족들이 중국 주류사회에 통합과 동화되어 가는 하나의 과정이기도 하다. 외국에서는 이민 제2세대와 교육을 더 높게 받을수록, 이민자들이 본국 출신들과 결혼한 가능성이 높아간다는 연구결과와도 일정하게 합치되는 점이 있다 (Gonzales-Ferrer 2006). 즉 조선족들은 외국으로 이민을 간 것은 아니지만, 동북3성의 조선족 집거지에서 중국의 대도시나 연해도시로 이주를 하여 중국 주류사회 속으로 옮겨온 것이 제2의 이민이라고 할 수 있을 정도의 의미를 갖는다고 해석을 하면, 조선족 청년들과 한족과의 통혼(inter-marriage)의 증가도 중국의 주류인 한족사회로의 문화적 통합과 동화과정의 일환으로 파악할 수 있다는 것이다.

현재 대도시 조선족들은 중국의 주류사회에 진입하는데 가장 중요한 요소가 중국어 구사능력과 주류사회 구성원과의 사회적 관계라고 인식하고 있으며, 따라서 자식들을 한족 학교에 보내는 경우가 대부분이다. 그럴 경우, 자식세대들은 학교에서 한족 문화를 더욱 많이 접하게 되는 반면, 조선족 민족교육이나 문화의 영향은 덜 받게 될 것이므로, 대도시에서 조선족 결혼대상자들이 적은 상황에서 한족과의 만남은 대단히 자연스러운 일로 된다는 관점이 보편적이다.

## 제4장 요약과 결론

### - 조선족 청년들의 장래 전망과 과제

1. 조선족 청년들의 이주와 노동시장 진출의 한계와 전망
2. 중국 조선족 청년들의 이주, 노동시장 진출 속  
문화적 동화 vs 조선족 네트워크의 재구축
3. 조선족 미래세대의 민족교육 위기와 분절화된 동화
4. 중국 내 도시 조선족 공동체의 전망
5. 조선족 동포 정책에 주는 함의
6. 본 연구의 한계와 향후 과제

## 1. 조선족 청년들의 이주와 노동시장 진출의 한계와 전망

### 가. 한국인과 조선족 청년들로 구성된 민족 고용집중처 형성

조선족 청년들이 대학진학과 동시에 이주를 했고 대학졸업 후 취업을 통해 산업화된 중국 사회에 다양하게 진출하고 있었고 그 모습은 서열화된 대학의 순위에 따라 졸업 후 노동시장으로 진출하는 계층화된 면이 나타나고 있다. 조선족 청년들은 대학졸업 후 해외유학, 중국의 공무원, 국유기업, 다국적 기업, 일본기업, 한국기업, 중국대기업, 공공사업 단위, 한국의 중소기업, 중국의 일반기업, 자영업, 한국으로의 이주에 이르기까지 경로가 다양하고 조선족 청년들의 졸업 대학, 전공, 경력, 언어능력 등에 따라 취업할 때 선택지가 넓거나 좁으며, 이들이 받게 되는 월급수준이나 대우도 상당한 차이를 보이고 있다.

조선족 청년들이 대학졸업 후 이렇게 다양하게 계층화되어 중국의 노동시장에 진출하는 가운데 특별히 눈에 두드러진 현상이 조선족 청년들의 다수가 한국기업에 취업해 왔다는 사실이다. 조선족 청년들의 비교적 높은 교육열과 대학진학률을 반영하여 1990년대 전반기에 이들이 대학을 졸업한 뒤 대도시에서 직장을 구할 당시에 한국기업과 일본기업들이 중국에 대한 투자를 본격화하고 있었다. 한국기업들이 중국에 대한 기본적인 지식, 경험, 네트워크 등이 없이 투자를 개시할 때 중국 도시에서 대학을 졸업한 조선족 청년들이 있었다. 한국기업들은 통역서비스, 당국과의 관계설정, 인허가 획득, 중국의 법률과 관행에 대한 이해, 중국 직원들의 채용과 관리 등 거의 모든 면에서 대학을 졸업하거나, 적어도 고등학교(고중)를 졸업한 조선족 청년들에 의지할 수밖에 없었다. 한국기업들이



중국에 투자를 하면서 필요로 하는 각종 서비스, 지식, 경험, 네트워크 등이 풍부하지는 않고 때로는 서툴렀지만, 조선족 청년들을 통해서 이루어질 수 있었다. 중국에서 한편으로 산업화가 대규모로 진행되고 있고, 다른 한편으로 각종 사회적 간접자본을 포함한 물리적 인프라는 물론, 법적, 제도적 인프라도 동시에 구축되고 있어서 모두가 경험해 보지 않은 새로운 실험과 모험을 하고 있었다는 점에서는 조선족 청년들도 다른 중국인들과 다르지 않았다.

한국기업들은 조선족 청년들의 다양한 도움으로 시행착오 비용을 최소로 줄이면서 중국 토양에 비교적 빠르게 안착할 수 있었다.

이 당시에 조선족 청년들도 중국의 도시에서 대학, 전문대학을 졸업하고 월급이 일정한 수준 이상이 되는 괜찮은 직장을 찾고 있었다. 조선족 청년들은 당시 영어, 중국어 등 언어능력 때문에 비교적 대우가 좋았던 다국적 기업에 취업하는 것은 극소수를 제외하고는 어려웠다. 당시에 막 창업했던 중국기업들은 대기업이라고 해도 월급 수준이 낮은 편이어서 조선족 청년들에게 매력적이지 않았다. 이때 조선족 청년들에게는 중국에 투자를 시작한 한국기업들이 그동안 조선족 집거지에서 크고 자라면서 교육받아온 조선어(한국어)를 사용할 수 있고, 상호 문화를 이해할 수 있으며 의사소통을 원활하게 할 수 있다는 점에서 그리고 중국기업들보다 월급 등 대우가 더 좋다는 점에서 매력적일 뿐 아니라 사실상 인력공급의 독점적인 지위를 차지할 수 있었다.

한국기업들의 투자가 늘어나는 만큼 조선족 청년인력들이 각종 사무직, 전문직, 관리직 그리고 생산관리직 등에도 필요했다. 한국기업들이 투자를 한 곳에서는 한국기업들이 필요로 하는 각종 자재, 원료, 중간재, 각종 비품 그리고 식재료 등을 공급하는 작은 기업들이나 자영업을 하는

조선족들이 재중 한국기업과 긴밀한 관계를 맺으면서 성장할 수 있었다. 뿐만 아니라 한국기업들이 투자한 곳을 중심으로 한국인 주거지역, 조선인 주거지역이 만들어지기 시작했고, 한국인 주거지와 조선족 주거지에 필요한 각종 서비스들을 제공하기 위해 부동산, 미용실, 물류, 상점, 음식점, 노래방 등이 들어서면서 조선족 신집거지와 한국인 집거지가 같은 곳에 혹은 바로 이웃한 지역에 세워졌다. 일본기업이 투자한 곳에도 조선족 청년들이 다수 취업을 했으나 한국기업들이 들어선 만큼 조선족 청년들과 긴밀한 관계를 구축하지는 않았다.

이민이론에 의거하면, 중국에 투자한 한국기업들과 조선족 신집거지역과 한국인 집거지역을 중심으로 조선족 청년들과 한국인 주재원들이 함께 일하는 인종적 고용집중처(ethnic employment enclave)와 신집거지(new ethnic enclave)가 만들어졌다. 과거에 동북3성에 존재했던 조선족 집거지를 인종적 지리적 집거지(ethnic geographic enclave)라고 한다면, 한국기업들과 거기에 고용된 조선족 청년들로 이루어진 것을 인종적 고용집중처(ethnic employment enclave)라고 할 수 있을 것이다.

그런데 한국기업을 중심으로 형성된 조선족 청년들과 한국인 주재원들의 고용집중처에는 대부분의 경우 한족들이 다수를 차지하는 가운데 조선족 청년들과 한국인 주재원들이 몰려 있는 모습의 부분적인 민족 고용집중처라고 할 수 있다. 한국인 주재원과 조선족 청년들이 상층부나 의사결정과 집행의 핵심을 차지하고 있으나 중국 한족들이 하부의 직원들이나 하부 관리자들을 차지하고 있는 인정적 고용집중처이다.

## 나. 한국기업과 조선족 청년들의 상호의존적 공생협력과 내부의 갈등

재중 한국기업과 조선족 청년들 사이의 상호의존성은 1990년대 전반 기부터 2000년대 중반까지는 쌍방독점적이고 공생적인 협조관계였다. 한국기업들은 중국에 진출한 초기는 물론 상당기간 동안 조선족 청년들의 도움이 없이는 중국 땅에서 말과 뜻이 통하지 않기 때문에 사업을 시작하고, 생산과 운영을 하며, 확대하고, 관계를 맺고, 시장을 개척하는 일을 하나도 제대로 할 수 없었다. 대학을 졸업한 조선족 청년들도 소수를 제외하고는 한국기업만큼 월급을 주는 곳도 없었고, 취업하기 쉬운 곳도 없었다.

한국기업과 조선족 청년들과의 상호의존적 공생적 협력은 어떻게 이루어져 있는가 살펴보자. 한국기업에는 소수의 한국에서 파견된 주재원들이 재중 한국기업의 핵심간부 자리를 차지하고 있고, 조선족관리자/한족 중간관리자 - 한족 현장근로자 층이라는 일종의 위계적 질서를 이루고 있다. 한국기업 전체적으로는 조선족 청년들의 수가 많지는 않으나 중간관리자들 가운데 조선족 관리자들의 비율이 높은 편이었다. 1990년대~2000년대 후반까지 조선족 청년들의 학력이 한족보다 일반적으로 높아서 조선족 청년들은 거의가 4년제 혹은 2년제 대학졸업자였고 새로 중국에 진출한 한국기업에서 중간관리자, 혹은 각종 준전문가(물류, 마케팅, 무역, 인사, 생산 담당) 역할을 하고 있었다.

조선족 청년들과 한국기업 간의 이러한 상호의존적 공생적 협력은 여러 가지 장단점을 내포하고 있었다. 먼저 장점으로는 조선족 청년들이 있음으로 해서 한국기업의 중국내 초기 정착에 큰 기여를 할 수 있었고, 조선족 청년들은 한국기업의 중국 진출을 이용하여 도시지역에서 일자리를

구할 수 있을 뿐 아니라 도시에 정착할 수 있는 기반을 마련할 수 있었다. 단점으로는 조선족 청년들이 한국기업에 의존하면 할수록 조선족 청년들이 중국에 있는 다국적 기업, 중국의 공무원, 국유기업, 공공사업단위 등으로 옮겨가서 근무할 수 있는 가능성이 줄어들 수 있다.

조선족 청년들과 한국기업 간의 상호의존적인 공생적 협력은 얼마나 지속가능한가? 양자 간의 상호의존성과 쌍방독점에 의한 공생적 협력은 양측의 요구와 수요의 변화에 따라 서서히 변해왔다. 한국기업들이 중국에 투자를 한 뒤 초기 정착과정을 끝내고 이제는 중국 사회에 보다 깊숙하게 파고들고 빠르게 성장하는 중국시장에서 우위를 차지하고 중국의 거래상대방과 보다 긴밀한 관계를 구축하기 위해 한국기업들의 중국 조선족에 대한 의존도를 줄이고 한족 관리자 및 직원들의 역할을 높이고 있다. 재중 한국기업들이 요구하는 좀 더 전문적인 지식, 경험을 갖춘 조선족 청년들이 상대적으로 적어 한국기업들의 변화하는 요구를 충족시키지 못하는 점도 있다. 그 결과 한국기업들이 조선족 청년 채용을 줄이고 한국에 유학을 다녀오거나 중국 당국 혹은 중국대기업과 관계가 좋은 한족 직원들의 채용을 늘리는 것이다.

이와 함께 조선족 청년들도 소위 상층을 중심으로, 전에 비교하여 한국기업보다는 일자리가 안정적이고 생애일자리가 보장되는 중국의 공무원, 국유기업, 공공사업단위, 중국 대기업 취업을 선호하고 있다. 이것은 한국기업들이 조선족 청년들에게 생애일 자리를 보장해 주지 못하고, 위안화 가치 상승과 중국의 경제성장으로 중국의 공무원, 국유기업, 공공사업단위, 중국의 대기업에서 월급이 크게 올라 한국기업과 비견되거나 혹은 더 높은 경우도 많기 때문이다. 뿐만 아니라 한국기업에서는 조선족 대졸청년들이 입사를 한 뒤에 경력이 쌓여도 월급인상이 서서히 되는 반

면, 중국의 국유기업, 민간대기업, 다국적 기업들은 경력과 더불어 비교적 월급인상이 빠르게 되기 때문에 입사 후 몇 년이 지나면 한국기업에 다니는 직원들의 월급이 오히려 중국의 공무원, 국유기업, 대기업 혹은 다국적 기업에 다니는 것보다 적거나 훨씬 적게 된다.

조선족 청년들도 이런 사정을 반영하여 고등학교(고중)이나 대학에서 중국어, 영어학습을 강화하여 한국기업만이 아니라 중국기업, 다국적 기업에 취업하는 것에 적극적으로 나서고 있다. 2010년대 들어 중국 대도시의 명문대를 졸업한 조선족 청년들은 이제 더 이상 한국기업에 취업하려 하지 않고 유학을 가거나 중국의 공무원, 국유기업, 공공 사업단위 혹은 다국적 기업에 취업해 왔다.

이와 같은 변화 속에서 재중 한국기업과 중국 조선족 청년들 사이에 기존에 형성되었던 노동시장에서의 공생적 협력에 기초한 상호의존성은 점차 약화되어갈 것으로 보이지만, 그렇다고 상호의존적인 공생적 협력이 갑자기 약화되거나 무너질 것으로 보이지는 않는다. 그 이유는 그 공생적 협력의 필요성이 약화되어 가고는 있으나 여전히 양측에 남아 있기 때문이다, 그런 점에서 2010년대 들어 민족 고용집중처(ethnic employment enclave)도 일정하게 약화되어 왔고 앞으로도 약화되어 갈 것으로 보인다.

## 다. 조선족 선후배 세대 간의 기회의 차이

조선족 청년들의 선배세대들(1997년까지 대학 입학)은 기회의 측면에서 후배세대(1998년 대학입학의 대규모 증원 후 입학세대)와는 상당한 차이를 보이고 있다. 조선족들의 교육열은 과거부터 한족보다 높아서

1998년 대학 입학생이 대규모로 증원이 되기 전에도 조선족 청년들은 상대적으로 높은 비율로 대학에 진학을 했으나 그 비율은 지역이나 고등학교(고중)에 따라 달라 대개 10%~80%까지 다양했다. 그리고 이때는 우수한 조선족 학생들만이 주로 대학에 진학하였기 때문에 이때 대학을 졸업한 조선족 청년들은 마침 중국의 산업화, 도시화 그리고 한국기업들의 중국 대량 진출이라는 기회를 맞았고 당시에는 수요에 대비 대학 졸업생 수가 매우 적어 좋은 직장에 취업을 할 수 있었다. 이 세대들이 산업도시나 대도시에서 취업할 때는 아직 부동산값이 오르기 전이어서 이들은 낮은 가격에 집을 장만할 수 있었고, 좋은 직장에 다니면서 다양한 방법으로 대도시의 거주호구를 얻을 수 있었다. 이들에게는 취업기회, 부동산 매입기회, 호구 취득기회가 비교적 열려 있었다. 그러나 1998년 이후 대학 입학 정원의 대폭 확대 이후 그리고 한족들 사이에서도 교육열이 높아지면서 조선족 청년들에게 기회의 창은 점점 좁혀져갔다. 더구나 1990년대 후반 그리고 2000년대 초반이 되면서 조선족 청년들의 부모 세대가 되는 조선족 중년층들이 대거 한국으로 일자리를 찾아 나서면서 자녀들의 교육을 돌볼 수 없게 되어 조선족 청년들의 학력이나 실력에 부정적인 영향을 미쳤다.

1998년 이후 대학에 진학한 조선족 청년 세대들은 대학입학정원의 대폭 증가로 점차 늘어나는 경쟁자, 한족들의 교육열 가열, 그리고 부모들의 한국 취업과 조선족 중학교(초중)이나 고등학교(고중)생들의 학력저하 등으로 선배세대보다 어려운 환경에서 취업경쟁을 하게 되었다. 서열화된 대학시스템에서 명문대학이나 우수한 대학을 졸업한 소수의 조선족 청년들에게는 여전히 취업에서 기회의 창은 열려 있었으나 중간 수준의 대학, 전문대학을 졸업한 조선족 청년들에게는 다국적 기업, 일본기업,

한국의 대기업 등의 좋은 일자리를 놓고 심한 경쟁을 벌여야 하거나 한국 기업에 취업을 하는 경우에도 임금수준이 그리 높지 않은 사무직 일자리에 만족해야만 했다. 더구나 1998년 이후 대학입학 조선족 청년세대는 이미 높게 올라버린 대도시의 부동산 가격 때문에 저축을 통해 주택구입의 꿈을 꾸기가 어렵게 되었고, 오히려 매월 내야 하는 방세가 월급의 1/4~1/3이 될 정도로 부담을 주고 있다.

## 라. 한족사회와의 네트워크 구축의 어려움

조선족 기업인, 자영업자, 회사 운영자들은 거의 대부분이 출신지역을 떠나 이주를 해서 새롭게 정착한 도시에서 인맥의 부족 때문에 많은 어려움을 겪고 있다. 중국의 산업화, 도시화는 한편으로 중국에서 학교를 졸업하고 사회에 진출하는 조선족 청년들에게는 상당히 좋은 기회를 제공한다. 그러나 다른 한편 조선족 청년들에게는 언어적 제약(조선어로 고등중학교까지 공부한 탓에 한족 청년들과 비교하여 중국어에 취약하고 2000년대 초반까지 일본어를 제1외국어로 택한 경우가 많아 영어를 제대로 배우지 못함), 이주한 도시에서 호구의 부재, 주류인 한족과의 관계 취약, 소수민족이라는 점 때문에 갖는 불리함을 안고 있다. 중국에서는 기업활동이나 어떤 사업을 할 때 여전히 혈연, 지연, 학연 등의 인적네트워크인 '관계망'이 중요한 자산으로 여겨지고 있다. 출신지역을 떠난 조선족들은 출신지역에서 형성된 네트워크를 두고 새롭게 정착한 지역에서 낯선 사람과 새로운 인적 네트워크를 구축해야 하는데, 이미 해당 지역에서 긴밀한 네트워크를 구축하고 있는 사람들 사이를 뚫는 일이 쉽지 않다. 대도시, 연해도시에 이주한 조선족들도 나름대로 정보, 협력을 주고 받을

수 있는 조선족 네트워크를 구축하고 있으나 한족들의 관계(판시)망에 비해서 그 위력은 훨씬 작다고 할 수 있다.

더구나 중국 조선족이 한족과 비교하여 중국어 능력의 부족, 한국기업 취업경험, 부모들이나 친척들의 한국 이주와 취업, 조선족 학교 출신으로서의 협소한 네트워크, 조선족의 새로운 집거촌 형성 등으로 주류사회인 한족사회와의 네트워크를 적극적으로 구축하는데 어려움을 겪고 있다. 중국 사회에서 조선족들이 겪는 네트워크 구축의 곤란은 조선족 집거지에서의 성장, 조선족 학교 출신, 모국어로 조선어를 사용하고 있는 점, 부모 친척들의 한국이주와 취업 및 중국내 네트워크의 부족 등 구조적인 성격을 띠고 있다. 조선족 청년들이 도시에 진출하여 정착함에 있어서 기존 사회에서 한족 구성원들이 닦아놓은 인맥과 사회적 관계를 넘어설 수가 없다고 인식하고 있다. 조선족 청년들이 이런 점을 누구보다 잘 인식하고 있기 때문에 자녀들을 어릴 때부터 한족학교에 보내 한족들과의 네트워크 구축과 중국어 언어능력을 갖추기를 기대하고 있다.

## 마. 조선족 청년들의 노동시장 진출 전망

그러면 향후 조선족 청년들이 어떤 노동시장에 어떻게 진출할 것인가? 조선족 청년들의 향후 노동시장 진출 전망과 관련해서는 많은 요소들이 작용할 것으로 보인다. 앞서 살펴본 바와 같이 조선족 청년들의 선호는 과거 한국기업 중심에서 중국의 공무원, 국유기업, 공공사업단위, 중국대기업으로 크게 변화하고 있다. 물론 조선족 청년들이 능력만 된다면, 월급이 높고 대우가 좋은 다국적 기업도 여전히 인기가 높다. 여기에 미국, 캐나다, 일본, 한국 등에서 유학을 하고 귀환하는 조선족 유학생 그룹에



게는 보다 좋은 일자리를 찾을 기회가 많을 것으로 보인다.

그러나 중국의 대학졸업생이 한해 700만명씩 노동시장으로 쏟아져 나오고 과거와 달리 해외유학생들도 점점 더 높은 비율로 귀환길에 오르고 있어서 대졸 청년들의 노동시장은 높은 경쟁 속에 놓여 있다. 그런 점에서 소수의 엘리트층을 제외하고는 대졸 신입들의 노동시장은 상당기간 동안 공급과잉상태에 놓여 있을 것이고 따라서 괜찮은 일자리를 구하는 것은 점점 더 어려워질 수 있다. 특히 고용안전이 보장되고 생애일자리 제공하는 중국의 공무원, 국유기업, 공공사업단위, 중국의 대기업 등에는 한족청년들도 모두 취업을 하고 싶어하는데 비해 일자리수가 제한되어 있기 때문에 상대적으로 소수만이 이들 좋은 일자리를 구할 수 있을 것이다. 그뿐 아니라 앞으로 대학을 졸업할 조선족 청년들 가운데에는 중국의 명문대학이나 우수대학에 진학하는 조선족 학생수가 줄어들고 있어 대학 졸업 후 경쟁률이 높은 좋은 일자리를 구할 가능성은 낮아질 수밖에 없다. 이들 향후 대학을 졸업한 조선족 청년들은 그들이 소학교, 중학교(초중), 고등학교(고중) 시절 상당수 부모들이 돈을 벌기 위해 한국으로 이주한 경우가 많아 부모가 없는 가운데 조손가정에서 혹은 기숙사나 하숙집과 같은 곳에 맡겨진 상태에서 교육받는 동안 학력이 떨어져 좋은 대학에 진학하는 학생 수가 과거에 비해 줄어든 것으로 보인다.

이런 점을 고려할 때 향후 조선족 청년들의 좋은 일자리를 얻을 수 있는 전망이 좀 암울해 보이기는 하지만, 길이 없지 않다. 즉 조선족 청년들이 중국에서 공무원, 국유기업, 공공 사업단위 등을 놓고 한족 청년들과 정면으로 경쟁에 승부를 하는 것은 별다른 승산이 없다. 오히려 조선족 청년들이 갖고 있는 언어능력, 즉 한국어, 일본어, 영어, 중국어 중 3~4개 언어를 사용할 수 있고, 여기에 적절한 대학전공을 한 경우라면, 다국적

기업, 일본의 대기업, 한국의 대기업 등에 취업하기 좋을 것이며, 언어능력을 이용하여 여러 국적의 기업들로 직장을 옮겨다닐 수도 있다. 이와 같은 언어능력을 갖춘 인력은 새롭게 태동하는 한·중·일 중심의 동아시아 경제권에서 수요가 많고 향후에도 수요가 크게 늘어날 수밖에 없다. 그러나 이럴 가능성은 아직 실현되지 않고 가능성으로 남아 있다. 그렇기 때문에 조선족 청년들은 향후 중국과 동아시아의 변화에 맞추어 조선족 청년들이 강점을 가질 수 있는 점을 중심으로 자신들을 준비하고 자신들의 역할을 재정의해 나갈 필요가 있을 것이다.

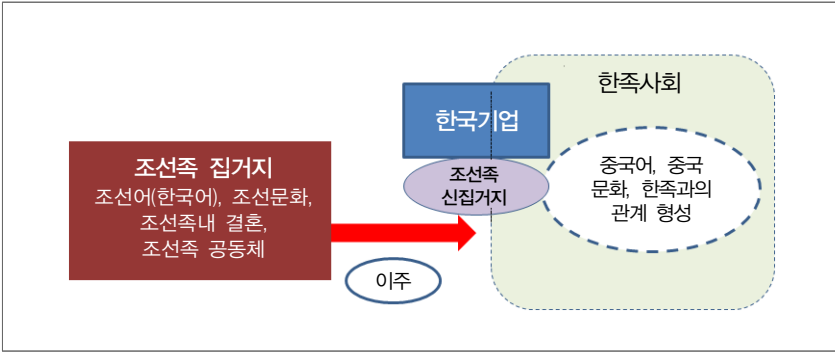
## **2. 중국 조선족 청년들의 이주, 노동시장 진출 속 문화적 동화 vs 조선족 네트워크의 재구축**

### **가. 조선족 청년들의 한족사회로의 문화적 동화**

조선족 청년들이 도시로 이주하여 다양한 방식으로 노동시장에 진출함에 따라 이것이 생활이나 문화에 미치는 영향이 여러 갈래로 나타나고 있다. 조선족 청년들과 한국기업의 만남과 상호의존적 공생관계는 한편으로는 조선족 청년들이 한국의 문화에 대한 공감대를 바탕으로 한국문화에 대한 수용성을 높일 수 있는 계기를 제공하고 있음을 밝힌 바 있다. 또한 조선족 청년들은 도시에서 나와서도 친척, 학교동창, 같은 지역 출신 등으로 형성되는 조선족의 네트워크를 형성하고 조선족 신집거지에 모여 사는 경우가 많기 때문에 새로운 조선족 사회와 일정한 관계를 맺게 된다. 그러나 조선족 청년들의 대도시나 연해 도시로의 이주는 동시에 기

존의 조선족 공동체로부터 벗어나지만, 부분적으로는 인종적인 고용집중처와 조선족의 새로운 네트워크와 조선족 신집거지를 통해 한국사회 혹은 조선족 사회와 일정한 관계를 맺으면서 동시에 한족이 지배적인 한족 사회로 편입되는 것을 의미한다.

그림 4-1 조선족 청년들의 대도시, 연해도시로의 이주



위의 그림에서 보듯이 조선족 집거지에서 대도시, 연해도시로의 이주는 조선족들 끼리 긴밀한 네트워크, 언어, 문화, 혼인으로 이루어진 공동체를 벗어나 한족사회로 옮겨가는 것으로 거기에는 중국어, 중국문화, 한족과의 관계가 긴밀하게 형성되어 있는 관계적 공간이다. 한국기업 취업이나, 조선족 신집거지 등의 존재는 조선족 청년들이 한족사회에 일방적으로 흡수, 동화되는 것을 일정하게 견제하거나 보호해 주는 역할을 하고 있다, 가령 칭따오(칭도)에 거주하는 조선족의 언어능력에 관한 연구(오성애 2010; 181)에 따르면, 칭따오(칭도) 조선족들은 조선어를 잘 쓰고 있었으나 동시에 중국어 사용 능력도 높은 수준을 보였다. 그러나 조선족 신집거지에서도 전통적 조선족 집거지의 공동체와 달리 문화적 요소, 결

혼 등 일부, 공동체적 요소가 적거나 혹은 약화되어 있다.

조선족 청년들 가운데 한국기업이 아니라 중국의 공무원, 국유기업, 공공 사업단위나 중국대기업에 다니는 사람들은 거의 개별화된 채 한족문화, 중국어와 한족으로 구성된 네트워크에 그대로 노출되고 연계되어 있다. 더구나 이들 중국 기관이나 기업에 다니는 조선족 청년들이 조선족의 신집거지에 살지 않거나 조선족 청년들간의 네트워크에 참여하지 않는 경우 비교적 급속하게 동화의 과정을 밟게 된다.

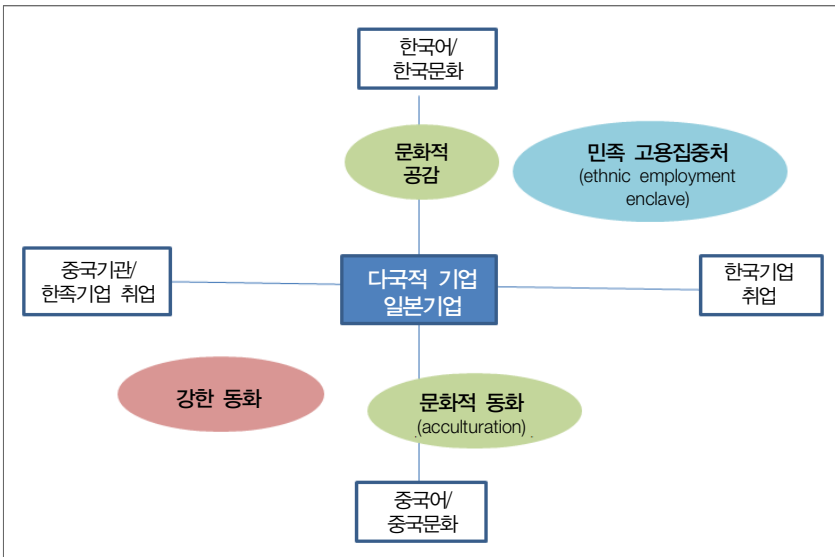
이런 점을 반영하여 이진영(2002; 33)은 “중국 조선족의 족성을 약화시키는 것은 중국의 민족정책이 아니라 경제적 근대화와 그것에 의한 변화”라고 지적하고 있다. 조선족은 이제는 한족화가 진행됨에 따라서 중국 민족정책의 목표인 융합에 공헌하는 새로운 모델이 될 가능성도 있다고 한다. 尹紅花(2010; 34)도 중국 대도시에 산재하고 있는 조선족은 주위 환경이 중국어 사용환경에 놓여 있기 때문에 한족화가 급속하게 진행되고 있다. 기회가 있으면 자식에게도 조선어를 가르치고 싶지만 막연한 희망일 뿐이라고 보고 있다.

이처럼 조선족 청년들은 어디에 취업했는가, 이주한 도시에서 조선족의 새로운 네트워크와 얼마나 긴밀하게 관계를 맺고 있는가, 누구와 결혼하는가, 이주한 도시에서 조선족 신집거지역에 사는가 등에 따라 조선족 청년들은 문화적 동화의 정도, 속도 등에서 적지 않은 차이를 보일 수 있으나, 문화적 동화의 과정을 밟아갈 것으로 보인다.

## 나. 인종적 고용집중처를 통한 정체성 유지

조선족 청년들이 한국기업에 취업해서 다니고 있는 경우 아래 그림에서 인종적인 고용집중처(ethnic employment enclave)를 형성하여 조선족 언어, 문화, 인적 네트워크를 한족사회와 한족문화로부터 일정하게 차단하거나 보호해 주는 역할을 할 수 있다.

그림 4-2 노동시장 진출과 언어/문화 및 동화



한국기업에 취업해 다니고 있는 조선족 청년들은 한편으로 한국어를 보다 많이 사용하고 한국문화와의 공감을 일정하게 넓혀간다는 점에서는 문화적 동화를 일정하게 피하거나 늦출 수 있다. 그러나 인종적 고용집중처도 조선족과 한국주재원들로만 이루어진 것이 아니라 그 가운데에서

한족들이 다수를 차지하기 때문에 부분적인 인종적 고용집중처가 되는 것이다. 부분적인 인종적 고용집중처에는 조선족 청년들의 입장에서 보면, 동료 조선족이나 한국주재원보다는 한족동료들이 훨씬 많으며, 직장 이외에도 다른 생활의 면에서 접하는 것이 한족이고 한족문화이다. 따라서 조선족 청년들이 한국기업에 다니는 경우에도 조선족 청년은 한국어, 한국문화, 한국인 주재원, 조선족 동료와의 인적 네트워크 이상으로 압도적인 한족사회의 문화, 가치, 관계 속으로 끌려들어가는 것이다.

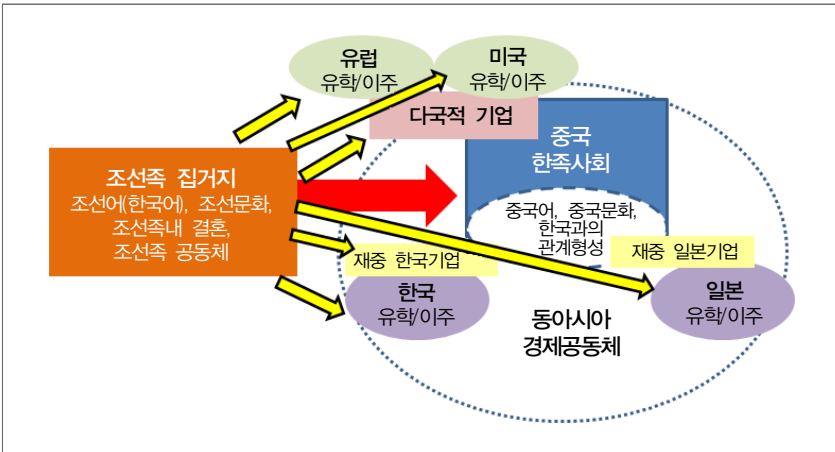
대도시나 연해 도시에서 조선족 네트워크가 구축되어 정보, 소식을 교환하고 조선어(한국어)를 사용하며, 공동의 관심사를 놓고 소통을 하지만, 전통적인 조선족 집거지에서만큼 네트워크가 긴밀하지 못하고 그 영향력도 적을 수밖에 없다. 뿐만 아니라 한국기업들이 많은 곳, 조선족이 몰리는 곳을 중심으로 조선족 신집거지가 베이징(북경), 상하이, 칭따오(청도), 톈진(천진) 등 여러 도시에 만들어져 새로운 조선족 주거공동체가 만들어졌으나, 동북3섬의 조선족 집거지와 같이 촘촘하게 짜여지고 대대로 이어져 내려온 마을 공동체와는 다르게 보다 느슨한 형태를 띠고 있다. 따라서 조선족 청년들이 한족들이 지배적인 대도시와 연해도시로 이주해 오면서 언어적, 문화적 동화의 압력은 훨씬 커진다고 볼 수 있다.

## 다. 조선족 청년들의 국제화 속 다원화된 분화

앞선 두 그림은 조선족 청년들이 중국 국내에서의 이주와 노동시장 진출에만 초점을 맞춘 것이었다. 조선족 청년들이 중국 국내의 대도시와 연해도시로의 이주와 국내 노동시장 진출이 대다수이지만, 조선족 청년들 가운데 유학생으로 해외에 공부를 하러갔다가 현지에서 취업하여 이주를

하는 경우도 많고, 학위를 마친 뒤 중국으로 귀환하는 경우도 많다. 중국의 국제화가 가속화되는 가운데 조선족들의 국제적 이동이 가장 높은 비율로 이루어지고 있어 조선족 청년들이 조선족 집거지에서 국내외적으로 이주하고 취업하는 패턴은 아래 그림과 같이 복잡한 모습을 띠고 있다.

그림 4-3 조선족 청년들의 중국내외 진출



해외유학생들의 취업패턴과 노동시장 진출은 훨씬 초국적이며, 중국으로 돌아오는 경우에도 중국의 공무원, 국유기업, 공공 사업단위보다는 다국적 기업, 일본기업, 한국기업 혹은 외국과 무역을 많이 하는 중국대기업이 될 것이다. 이렇게 볼 때 조선족 청년들의 노동시장 진출 패턴은 앞선 두 그림과 같이 단순하지 않고 복합적이며, 따라서 중국의 한족이 주류인 사회에 일방적인 동화, 문화적 동화의 길로 끌려가기보다는 전체적으로는 중국의 한족 중심 사회로 강력한 구심력이 작용하면서도 다양한 갈래길이 있음을 알 수 있다. 여기에서 조선족 청년들은 중국 한족사회로

의 일방적 수렴보다는 다원적인 분화의 길을 걸을 것으로 보인다. 박광성(2008)도 조선족의 이와 같은 다원적인 분화와 국내외에 활발한 진출을 조선족 사회의 해체로 보지 않고 조선족의 다원화된 민족사회로의 재구축이라고 규정하고 있는데 일정하게 공감할 수 있다. 그러나 조선족 청년들의 다양한 국내외 진출이 그야말로 다양한 분화 속에 별도의 정체성으로 분리된 채 조선족이 해체되는 발산으로 갈 것인지 아니면 조선족들이 다양한 네트워크로 연결이 되면서 다양한 분화 속에서 일정한 구심점과 정체성을 유지하는 수렴 쪽으로 갈 것인지는 아직 불분명하다. 이것은 조선족 청년들의 국내외적 이주와 진출이 하나의 추세가 되면서도 불가항력적인 변화가 아니라 조선족 내부의 노력에 의해 그런 분화를 아우를 수 있는 틀을 갖추는 것이 가능할 수 있다는 점에서 그 실현가능성은 아직은 가능성으로 남아 있다.

이런 점에서 조선족 청년 세대들이나 그 이후 세대의 다수가 중국의 주류문화나 사회에 일방적으로 포섭되고 동화되는 방식보다는 오히려 그들 내부에 다양화되고 계층화된 그룹들의 상당수는 중국의 주류사회에 다양한 정도와 속도로 문화적으로 통합·동화되고, 다른 일부는 한국과 일본, 혹은 외국에 살거나 왕래하면서 한국, 일본사회 혹은 동아시아나 다른 국가들과 보다 긴밀한 관계를 맺을 것이다. 조선족 청년들이 이와 같이 새롭게 형성되고 발전되는 국내외적 흐름에 다양하게 적응하면서도 그 차이를 넘어서서 네트워크를 구축하고 한·중·일이 중심이 된 동아시아 질서 속에서 더욱 다양하게 진출하면서 자기 역할을 키우고, 그 속에서 자기정체성, 지위를 새롭게 정의해 나가는 것은 조선족 내부의 노력 여하에 달려 있다고 하겠다.



### 3. 조선족 미래세대의 민족교육 위기와 분절화된 동화

연변조선족자치주에서도 사실상 중국어가 공용어로서 조선어를 대체한 것은 1980년대부터였다. 연변자치주의 지방자치단체 기관과 기업에서도 중국어만이 사용되고 조선어는 거의 혹은 전혀 사용되고 있지 않고 있다. 이렇게 되자 조선족들 가운데 자녀들을 한족학교에 보내는 현상이 나타나고 있다(山本忠士, 2011;100). 조선족 부모 가운데 고위직, 일찍 대도시에 진출하여 공무원, 국유기업, 중앙사업단위 등에서 취업한 사람들일수록 자신들이 조선족으로서 중국어를 유창하게 하지 못하거나 한족들과의 네트워크를 구축하는데 어려움을 겪은 경험들이 작용하여 자녀들을 한족학교에 보내는 비율이 높은 것으로 나타나고 있다. 조선족 부모들이 어릴 때부터 중국어를 가르칠 목적에서 조선족 2세들에 대한 교육을 한족 학교에 의존하는 양상을 나타내고 있다. 2005년 통계에 의하면 연변조선족자치주에서 한족학교에 다니는 조선족 소학생이 8,525명으로 조선족 소학생의 27.6%에 이르고 있으며, 2007년 통계에 의하면 한족학교에 다니는 조선족 중학생은 5,344명, 한족유치원 소학교에 입학할 예정인 조선족 자제는 540명에 달하고 있다고 한다(李文哲 2008; 12). 본 연구를 위해 조선족 청년들을 면담하는 동안, 한족학교(중학교, 고등학교)를 나온 사람들을 종종 발견할 수 있었다. 그러나 현재 취업해 있는 조선족 청년들보다 현재 조선족 학생으로서 한족 학교에 다니는 비율은 점점 높아지는 것으로 보인다.

무엇보다도 조선족 교육의 위기는 도시로 이주한 조선족 젊은 부모들이 자녀를 가진 경우 조선어를 가르칠 학교나 시설이 전무하다는데 있다. 대도시나 연해도시에 조선족 학교가 없기 때문에 조선족 부모들은 자녀

를 한족학교에 보낼 수밖에 없다. 현재 20대 후반~30대 후반의 조선족 청년들이 대도시 혹은 연해도시에 진출하여 취업을 하고 결혼을 한 뒤 출생하는 2세들은 조선족학교가 별도로 세워지지 않는 한 한족학교에 다닐 수밖에 없다. 더구나 도시에서 태어난 조선족 학생들은 이제 한족학교에서 중국어를 국어로 배우며, 외국어로 영어를 배워야 한다. 여기에 한글(조선어)를 배우려면 어릴 때부터 3개의 언어를 배워야 하는 무거운 부담 때문에 조선족 부모들도 한글(조선어)교육을 뒤로 미루게 되어 우선순위에서 중국어, 영어에 비해 밀리게 된다. 도시에서 태어난 조선족 2세들이 한글(조선어)를 배우고 익히며, 사용할 기회가 점점 줄어들게 되며, 결국 언어적 동화와 문화적 동화가 깊숙하게 진행될 것으로 보인다. 조선족 집거지에서 태어나서 교육을 받고 자란 1세대와는 언어, 문화, 정체성에서 크게 다른 조선족 2세대는 한족들과 인종적인 차이나 외관상의 차이도 거의 없기 때문에 중국의 한족 주류사회에 빠르게 동화되어 갈 것으로 예측된다.

또한 조선족 집거지에서 한국으로 그리고 대도시 및 연해도시로의 학부모들이 대규모로 이주함에 따라 현재 조선족 학교에서 혼자 남아 혹은 조손가정에서 사는 학생들의 교육수준이 떨어지고 있다. 과거에 조선족의 높았던 교육열이 조선족 학생들의 높은 성적과 높은 대학진학률로 이어졌으나 이제는 연변조선족 자치주에서도 부모와 헤어져 사는 조선족 학생들보다도 부모와 함께 사는 한족학생들의 실력이 더 높아져서 조선족 학생들보다 더 높은 대학진학률을 보이고 있다.

현재의 조선족 청년 세대가 각각 중국 노동시장에서 어떤 지위를 구축하느냐에 따라 그들의 자녀 세대들은 부모들의 사회적 지위, 경제적인 계층 등에 영향을 크게 받으면서 조선족 내부에 일정한 계층화와 분화를 경

협할 수 있을 것이다. 이것은 Zhou(1999; 201)가 주장한 바와 같이 소수 민족들이 대를 이어가면서 소수민족 간의 사회적 계층화를 보이는 것과 달리 중국 사회 내 조선족과 같은 민족 사이에서도 제2세대가 되면 계층화현상을 보이면서 분절화된 동화과정(segmented assimilation)을 경험할 것으로 보인다. 물론 여기에서도 중국에 거주하지 않고 한국, 일본, 해외에 거주하거나, 유학을 다녀온 조선족 청년들의 자녀들은 이와 같은 중국의 한족사회에 동화되는 길과는 다른 길을 걸을 수 있다.

뿐만 아니라 상당수의 한족들도 한국에서 유학생활동을 하거나 산동성에서처럼 한국어 학원을 다녀서 이미 한국어를 습득하였다. 뿐만 아니라 중국에 거주하는 40~50만명 가량의 한국인들도 중국에서 체류기간이 길어짐에 따라, 그리고 중국에서 유학중인 한국인 학생이 65,000여명이나 됨에 따라 중국어를 잘 하는 한국인들도 무수히 많아지고 있다. 이에 따라 과거 한국기업과 일본기업이 중국에 진출할 때 조선어, 중국어, 일본어 중 2개 혹은 3개 언어를 하는 것으로 경쟁우위를 삼았던 조선족 청년들에게는 유력한 경쟁자가 이미 생겼다. 따라서 조선족 청년들이 그동안 경험했던 한국기업에 거의 독점적으로 취업할 수 있었던 여건은 향후 2세대에 가서는 거의 사라질 것으로 보인다.

#### **4. 중국 내 도시 조선족 공동체의 전망**

1992년 한·중수교 이후부터 조선족들은 집거지에서 벗어나 도시 및 해외로 이주하기 시작하였으며, 그동안 베이징(북경), 칭따오(청도) 등 도시에 이주한 조선족들은 그 도시에서 신집거지를 형성하여 삶의 터전을

만들어갔다. 또한 한국 등 해외로 진출했던 조선족들의 일부는 현재 귀국하여 대도시 혹은 고향에 돌아와서 정착하고 있는 양상을 보이고 있다. 이러한 이주와 정착의 현실 속에서 대도시 혹은 고향에 남아있는 조선족들은 자신의 삶과 조선족 공동체에 대해 다양한 인식을 가지고 있다.

먼저, 연변에 남아 정부 혹은 공공부문이나 사업단위에 취직한 조선족들은 연변조선족자치주의 발전에 관심이 많으며, 조선족 공동체의 지속을 희망하고 있다. 뿐만 아니라, 대도시로 진출하여 일하다가 현재 연변 등 지역으로 돌아와 현지의 기업에 취직한 조선족 청년들도 연변의 발전 가능성을 보면서 연변에서의 정착이 안정적인 것으로 생각하고 있다. 하지만 일부 조선족들은 조선족 인구수가 감소됨에 따라 조선족 학교 통합, 조선족 관련 사업이 침체될 것이라고 예상하고 있으며, 따라서 그러한 사회적 현실이 연변 조선족자치주의 경제, 사회 발전에 영향을 끼침으로써 조선족 공동체의 해체를 초래할 것이라고 인식하고 있다.

다음으로 다롄(대련)의 글로벌 회사에 취직한 조선족들은 연변 등 지역에 큰 기업이 없기에 대도시로 진출했으며, 조선족 공동체는 경제의 흐름을 타고 움직이는 공동체라는 인식을 가지고 있다. 또한 조선족이 대도시로 진출하면서 한족과 민족 통혼이 형성됨에 따라 조선족은 점차 사라지게 될 민족이라고 생각하고 있는 조선족 청년들도 적지 않다.

칭따오(청도)에 취직한 조선족들은 하나같이 고향에 취직자리가 없어서 도시로 진출했으며 지역사회에 적응하여 더 이상 고향에 돌아가려 하지는 않는다. 그러나 조선족 공동체의 미래에 대해서는 생각을 서로 달리 한다. 20, 30대의 젊은 층은 칭따오(청도)에 정착하여 살아가고 있는 것에 만족을 느끼면서 칭따오(청도)에서 기회를 보아 자신의 사업을 시작하고자 하며 경제적 관계에 보다 큰 관심을 가지고 있다. 반면에, 40대 기업

인들은 조선족 공동체의 지속적인 발전에 관심이 많다. 일부 조선족들은 현재 조선족 공동체가 글로벌화되고 있다고 인식하고 있으며, 칭따오(청도)에 새롭게 형성된 조선족 사회를 놓고 봤을 때, 조선족 공동체의 미래는 밝다고 인식한다. 또한 일부 조선족들은 자신들에 비해 기회가 적은 현 시대 젊은 세대들의 앞날에 대해 우려하고 있으며, 조선족들이 현재까지 주류사회로 진입하기 어려운 원인은 정치적 배경이 없기 때문이라고 인식하고 있다. 이와 같이 사회적으로 성공한 사람들의 인식에는 조선족으로서의 정체성을 유지하고자 하는 의지와 중국 주류사회에 진입할 의지를 동시에 내포하고 있음을 알 수 있다.

베이징(북경)이나 상하이에 취업한 조선족 청년들은 자신들 사이에 다양한 형태의 네트워크를 형성하여 정보교환, 문화적 교류와 소통 등을 하고 있다. 그러나 조선족 청년들의 조선족 네트워크와의 접촉 정도는 사람마다 크게 다르며, 소수의 친구들과만 접촉하고 개별적으로 흩어져 있는 사람들도 많아 보인다. 조선족 청년들의 조선족 친구, 직장동료, 친척 등에 한정된 네트워크로는 조선족 청년들의 진로에 관한 고민, 생활이나 문화상의 요구를 충족시키지 못하고 있어 조선족 청년들의 네트워크가 분산되어 있고 파편적이다. 조선족 청년들을 도시 단위에서 엮어주며, 조선족 청년들이 도시생활에서 부딪치는 문제에 대해 도와주는 포괄적이 조선족 네트워크가 없다. 베이징(북경) 등에서 새롭게 형성된 조선족 신집거지를 중심으로 조선족 청년들의 다양한 소통과 문화적 소비를 할 수 있는 공간을 제공하지만, 대학, 방송국, 신문과 같이 조선족 청년들을 지적으로 이끌고 소통하는 네트워크가 거의 없기 때문에 한쪽 매체에 의존할 수밖에 없다. 그런 점에서 베이징(북경)이나 상하이의 조선족 청년들은 대안이 마련되지 않는 한 자신들이 중장기적으로는 중국의 한족사회

에 흡수, 동화될 것으로 암묵적으로 예상하고 있었다.

또한 한국기업에 취업하고 있는 상당수 조선족 청년들이 한국기업에서 조선족 청년들에 대한 수요가 줄어드는 경우 경쟁이 심화되고 있는 대졸자 노동시장에서 대안을 찾지 못하고 있었다. 그런 점에서 조선족 청년들 가운데 엘리트나 우수한 사람들과 중간층이나 그 이하 층과의 계층화가 현재보다 더욱 뚜렷해질 것으로 보인다. 이처럼 조선족 청년들의 취업에 따라 계층화가 생기고 있을 뿐만 아니라, 계층별에 따른 민족 정체성 인식 또한 서로 다르다. 따라서 그러한 인식을 바탕으로 조선족 청년들의 노동시장 내의 지위가 점점 다양화되고 있으며 정체성도 분화되고 있다.

표 4-1 중국 조선족 청년 직종과 정체성

		기존의 '소수민족' 정체성을 유지하려고 하는가	
		그렇다	아니다
중국 주류사회와 관계를 유지하려 하는가?	그렇다	사회적 위치 활용형(Ⅰ)	동화/개인주의(Ⅳ)
	아니다	능력 결핍형(ⅡⅢⅤ)	글로벌화(Ⅲ)

그러나 중국의 한족 주류사회에 동화되고 있는 중년의 조선족도 주류 사회로 동화되는 과정에서 정체성의 유지와 동화 사이의 갈등과 긴장을 겪고 있었다. 이들 비교적 성공한 조선족 중견간부들도 자녀를 한족학교에 보내면서 조선어 교육에 대해 고민하고 있었고, 조선어를 가르쳐야 한다는 생각을 하고 있었으나 일단 한족학교에 다니는 자녀들에게 조선어 교육의 필요성을 납득시키는데 어려움을 겪고 있었다. 조선인으로서의 자부심이나 조선족의 교육에 대한 열의, 그리고 조선족 사이의 연계나 단오절에 모여 행사를 하고 함께 노는 것에 대해서는 자랑스러워하고 있었다.

조선족의 집거지역인 연변조선족 자치주에서 조선족이 주류나 주류의 일원으로 살아가는 것과 달리 연변 조선족 자치주 이외의 지역, 가령 장춘에서 조선족이 소수민족으로서 주류에 편입되어 가는 살아가는 것은 질적인 차이가 있었다. 전자의 경우에는 조선족의 정체성, 조선어 학습과 사용이 자연스럽게 지속되는 반면, 후자의 경우에는 주류사회에 적응하기 위해 중국어의 능통한 사용, 중국인들과의 인맥구축이 우선적으로 중요하게 되어 조선어 사용의 기회가 적어지고, 조선어 학습의 필요성이 떨어지며 조선족으로서의 정체성이 중요하지 않은 등 인센티브가 다르게 작용하고 있었다. 이들 장춘에서 만난 40세 조선족들의 현재 동화되어 가는 모습이 현재 조선족 고등학교(고중)를 졸업하고 도시에서 한국기업, 일본기업, 다국적 기업 및 중국기업에서 일하고 있는 조선족 청년들이 향후 10~20년 후 혹은 그들의 자녀세대가 앞으로 겪을 과정을 보여 주는 듯했다.

이상의 유형과는 달리, 해외의 대기업 혹은 글로벌 기업에 취직한 조선족 청년들은 자신들을 ‘국제인’으로 규정하는 경우가 많다. 그들은 사회적으로 인재가 필요한 분야의 전공지식을 습득한 기초위에서 또 언어적 우위를 더 좋은 기업에 취직함으로써, ‘조선족’이라는 기존의 정체성을 유지해야 할 필요성을 느끼지 못할 뿐만 아니라, 중국의 주류사회에 진입하는 일도 중요한 것으로 생각하지 않는다. 그들은 오히려 ‘국제인’으로 부상함에 있어서의 새로운 능력개발과 인맥관계에 더욱 많은 심혈을 기울이고 있다.

## 5. 조선족 동포 정책에 주는 함의

본 연구를 통해서 조선족 청년들은 대학교육을 계기로 도시로 대거 이주하면서 중국의 산업화, 도시화되는 노동시장 환경에 다양하게 적응해 왔다. 특히 한국기업들이 1990년대 초 이래 대거 중국 투자를 한 것과 연계하여 중국 조선족 청년들과 중국에 투자한 한국기업 사이에 특수한 상호존적 공생적 협력관계를 맺어온 것을 볼 수 있었다. 한중수교 이후 한국기업들의 중국 투자와 진출, 중국 동포들의 모국방문과 취업이라는 경제적 동기에 의해 한국 혹은 한국기업과 중국 조선족 동포 사이에 다양한 관계가 형성되어 왔다. 정부의 조선족 동포정책에서 중국 내에서 살고 있는 조선족 청년들을 겨냥한 정책은 일부 조선족 청년들에게 적용된 장학제도 말고는 없었다.

그런 점에서 향후 한국 정부의 조선족 청년들을 위한 정책은 무엇보다도 우선 앞으로 동북아시아의 인력수급, 인재활용의 미래지향적인 관점에서 세워져야 한다. 우리나라의 출산률이 급격히 저하되어 2020년대를 전후하여 노동인구가 줄어들기 시작하면서 일할 인력이 부족한 상황이 심해질 것이다. 이것은 중국에서도 한자녀 정책의 결과 노동인구가 감소하는 시기와 대략 겹치고 있다. 이에 따라 향후 한국이나 중국에서 노동인력 특히 고급 노동인력의 부족문제는 국가의 경제성장과 유지에 핵심적인 이슈로 떠오를 것이다. 한국정부의 중국 조선족 청년들을 위한 정책은 이런 시각에서 한국이 향후 인력부족 시대에 활용가능한 주요 인력의 하나로 동포인력을 꼽을 수 있는데, 이중 핵심이 한국어를 사용할 줄 알고 한국과 가까우며 한국에 대한 일정한 이해력을 갖고 있는 중국 조선족 청년들이 될 것이다. 물론 중국 조선족 청년들은 한국 정부나 한국의 필



요에 의해서 필요하면 언제든지 활용할 수 있는 인력은 아니다. 그렇지만 한국정부나 한국기업들이 적절한 고용, 기회, 보상을 제공한다면, 한국 외부에 있는 어떤 동포나 외국인력보다도 한국에 잘 적응하고 함께 더불어 살 수 있는 인력이 될 것이다. 그런 점에서 조선족 청년들이 중국 내에서도 가장 빠르게 국제화되고 있고, 중국 내에서도 뿌리를 내리려고 노력하고 있으며, 한국기업들에 다수가 고용되어 있는 등 긴밀한 관계를 맺고 있는 점을 보다 적극적으로 평가하고 중국 조선족 청년들을 중장기적으로 동포인력 활용의 가장 핵심적인 집단으로 삼아야 할 것이다.

이에 맞추어 정부의 조선족 동포 정책은 조선족 청년이나 학생들을 겨냥한 정책이 될 필요가 있다. 그동안 한국정부의 조선족 동포 정책이 주로 이민정책과 관련하여 조선족 동포들의 한국 내 입국과 국내 노동력으로 활용하려는 고려에서 한국 내에서의 정책을 중심으로 이루어져 왔다. 한국정부의 조선족 동포 정책은 국내에 입국한 조선족 동포들에 대한 정책만이 아니라 중국에 사는 조선족 청년들을 겨냥한 직·간접적 정책들로 확대될 필요가 있다.

다음으로 정부의 조선족 청년들을 위한 정책은 다양한 한민족네트워크를 활성화하는 가운데 이들 네트워크를 통해서 조선족 청년들이 중국 내 혹은 국제적으로 다양하게 정착할 수 있도록 돕는 것이다. 미국유대인들이 구소련에서 미국으로 이민을 온 유대인들의 미국사회 정착을 위해 지원한 가장 효과적인 정책이 유대인들의 사회적 네트워크를 통해서 구소련에서 미국으로 이주한 유대인들에게 음식, 숙소 제공 그리고 새로운 삶을 할 수 있도록 다양하게 돕는 것이었다(Lake, 2012). 조선족 청년들을 산업화되고 발전하는 중국 사회 그리고 통합되어 가는 동아시아에서 보다 중요한 역할을 하도록 하기 위해서는 한상연합회, 조선족 기업가연합

회, 조선족협회 등 전세계적으로 한민족 네트워크, 중국내에서는 한국인과 조선족들의 네트워크를 이용한 지원을 통해 다양한 정보를 제공하고 한민족 네트워크, 조선족 네트워크가 가진 풍부한 자원에 대한 접근을 쉽게 하며, 여러 가지 경험을 할 수 있고 새로운 생애경로를 개척할 수 있도록 돕는 것이다. 이렇게 되기 위해서는 세계한상연합회, 다양한 인터넷을 통한 한민족 네트워크, 조선족 네트워크가 가진 여러 가지 가능성을 개발하기 위해 이들 한민족, 조선족네트워크의 활성화와 체계화가 이루어져야 한다. 이미 조선족 청년들 가운데 앞서 나가는 사람들은 이런 길을 개인적으로 조선족 네트워크를 통해 개척해 왔다. 중국 조선족 청년들이 한국의 청년, 해외 교포청년들과 교류하고 소통할 수 있으며 전세계 한민족 네트워크를 활용할 수 있는 기회를 더욱 확대하는 것이다.

셋째, 현재 중국 베이징(북경)과 상하이 2개 도시에 한정되어 있는 한국문화원이나 세종학당을 조선족 동포들이 많이 사는 주요 도시로 추가로 개설하여 중국인은 물론 조선족 청년이나 학생들을 상대로 다양한 활동을 통해 지원할 수 있다. 이를 통해 조선족 청년들이 한국과의 연계를 보다 긴밀하게 하고 조선족 청년들과 그들의 자녀들이 정착해서 살고 있는 중국의 주요 도시에서 한국어(조선어)교육을 받을 수 있는 기회를 늘려야 한다. 이런 정책들은 조선족 청년들의 한국어(조선어) 교육, 잠재력 발전, 지적 리더십 형성 지원, 교육이나 훈련기회 확대, 포괄적인 네트워크 형성 지원 등에 집중될 필요가 있다. 중국의 대도시나 연해도시에 거주하는 조선족 청년들의 이미 다양하게 존재하는 네트워크와 한국정부나 기관들이 유연한 관계맺기를 통해서 문화적 소통, 교류를 하면서 필요한 정보제공, 기회제공, 지원 등을 해야 할 것이다. 여기에서도 한국문화원이나 세종학당 등을 통해서 중국 내 조선족들과 교육, 학술, 문화활동(언

어, 문화소개와 교류, 정보제공, 학술교류와 장학제도 등)을 통해 조선족 청년들의 다양한 네트워크와 교류를 활성화하고 교류내용을 풍부하게 하여 문화적 공감대를 넓힐 수 있도록 해야 할 것이다. 한류의 음악, 드라마, 영화는 물론 음식, 언어, 문학, 역사 등 문화적인 내용을 통해서 접촉과 공감하는 폭을 넓혀나가는 것이다.

넷째, 중국 조선족 청년, 학생들을 상대로 하는 한국문화, 역사, 언어를 체험할 수 있는 방학 캠프나 프로그램을 개발하고 크게 확대 운영할 필요가 있다. 미국이나 이스라엘에서 미국 등에 살고 있는 유대인 청년이나 학생들을 대상으로 이스라엘에 돌아가서 다양한 캠프체험 프로그램을 운영하고 있는 것처럼, 한국 정부나 한민족네트워크 등에서 중국의 조선족 청년들을 겨냥하여 여름방학이나 겨울방학 동안 보다 대규모로 다양한 한국문화, 역사, 언어를 체험할 수 있는 캠프나 교육 프로그램을 개발하여 제공하는 것도 고려할 필요가 있다. 이런 캠프나 프로그램은 일부 미주의 한국인 2세 학생들을 위해 마련되어 왔으나 교포학생이나 청년들을 위한 캠프나 프로그램을 체계화, 대규모화, 확대하여 중국 조선족 청년, 학생들을 주요 대상으로 삼아야 할 것이다.

다섯째, 조선족 청년들이 이미 한국, 일본, 영미나 유럽 등의 국가로 유학, 국제교류, 정착 등을 통해서 초국적인 존재로서 변신을 해 온 것을 도와서 한국정부가 장학금, 초청프로그램, 방문프로그램 등을 통해 지원하여 조선족 청년들이 동아시아를 이끌 수 있는 인재로 클 수 있도록 다양하게 도와주어야 한다. 중국에서 대학이나 대학원을 졸업한 조선족 청년들에게 한국의 기업, 정부기관 혹은 연구원들에서 일할 수 있는 인턴십 기회를 제공하여 향후 조선족 청년들이 한국기업, 중국의 각종 기관 등에서 일할 수 있도록 준비하게 함으로써 향후 개인적 경력발전, 한국과의

연계 강화 등에서 도움이 되도록 할 수도 있다. 또한 2013년 현재 2,200여명 조선족 유학생들을 늘려서 크게 늘리되 장학금을 확대하여 5,000명 이상의 조선족 유학생이 공대나 이학(자연)대학, 그리고 사회과학대학 및 인문대학 등을 골고루 다닐 수 있도록 함으로써 조선족 청년들과 한국과의 네트워크를 지속적으로 강화할 필요가 있다. 이때 우수한 조선족 청년 엘리트에 집중함으로써 리더그룹을 키워서 조선족 청년들의 다른 그룹들에 모범이 되게 해야 한다. 그래야 향후 동아시아 경제공동체 속에서 한국이 조선족 청년 네트워크의 도움을 받을 수 있을 것이다.

뿐만 아니라 조선족 청년들 가운데 이미 동아시아의 인재로 될 수 있는 안목과 능력을 가진 인재들을 각종 학술프로그램, 행사프로그램 등을 통해서 결집하고 훈련하며 지원하는 것도 중요하다. 동아시아 여러 나라에서 일하거나 공부한 경험, 쌓은 능력 및 동아시아적 시각을 갖춘 조선족 청년들이 통합된 동아시아의 공통이해를 갖는 주요 문제제기, 각국 간의 교류촉진, 상호 이해의 심화, 초보적인 공동노력과 공동 운영시스템(governance)구축에 위해 노력하도록 적극 지원해 나가야 한다. 이런 노력을 통해 조선족 청년들이 특정국가의 민족주의 시각을 벗어나 진정한 동아시아인으로서는 자기 역할을 해 나갈 수 있도록 길을 열어주어야 한다.

여섯째, 조선족 학생, 어린이들을 위해 중국의 주요 도시에 있거나 새로 설치될 세종학당, 한국인학교, 기타 교육시설을 이용한 한글(조선어) 주말반을 다양하게 만들도록 지원하는 것이다. 이것은 조선족 청년이나 학생들이 일방적으로 한족으로 동화되어 가기보다 조선족으로서의 언어 능력과 문화적 소양을 높여서 한민족으로서 소통하고, 일정한 정체성을 유지할 수 있도록 하기 위해 필요하다. 언어적 동화가 문화적 동화의 핵심이기 때문에 중국 조선족 청년이나 학생들이 중국어로 학교에서 배우

더라도 한글(조선어)을 잊지 않도록 중국 주요 도시의 조선족 단체들과 연계하여 한글 주말반을 개설하고 운영이 되도록 강사교육, 교재지원, 강사지원 등을 해야 할 것이다. 이와 함께 한국에 다양한 장학제도를 확대하여 상당수 조선족 학생(중학교, 고등학교, 대학)들이 한국에서 공부할 더 많은 기회를 주어야 할 것이다. 조선족의 리더가 될 조선족 학생과 어린이에 대한 투자야말로 미래를 위한 투자이다.

일곱째, 연변조선족 자치주는 중국 조선족의 수도로서 조선족들이 소수민족으로서 일정한 정체성을 유지할 수 있게 하는 공간적 보루이다. 연변조선족 자치주를 포함한 동북3성에서 조선어 교육, 조선어 교재발간, 조선어 방송, 조선어 신문 등이 지속적으로 발간될 수 있도록 중국 정부가 반대하거나 민감하게 느끼지 않는 영역에서 간직, 간접적인 지원을 할 필요가 있다. 조선족의 지적 리더십이나 지적 자산을 만들고 지켜가는 활동은 연변조선족 자치주를 비롯한 동북3성의 공식화된 조직이나 제도를 통해서 하는 것이 기본이 될 것이다.

마지막으로, 조선족 청년들과 한국기업들 사이의 상호의존성이 약화되면서 공생적 협력의 정도가 낮아진 것을 회복하기 위해 한국 정부가 중국 진출 한국기업들과 협력하여 한국기업 경영의 현지화를 촉진해야 한다. 이를 위해 조선족의 능력있는 관리자 중용, 한국 주재원들의 역할 축소와 과감한 권한 위임, 최고경영자로의 승진 개방 등을 해야 할 것이다. 이를 통해 조선족 청년들 가운데 한국기업에서 생애경력을 쌓을 수 있는 기회를 일부에게라도 보장해야 할 것이다.

또한 한국 정부의 중국의 조선족 동포 정책은 직접적인 정책보다는 중국의 신집거지에 조직되어 있는 조선족기업가연합회, 한국상회 등과 연계하여 보다 체계적이고 지속적으로 조선족 청년들을 지원할 수 있어야

하며 향후에는 자립적으로 경비가 조달되고 운영될 수 있도록 지원해야 것이다.

## 6. 본 연구의 한계와 향후 과제

그동안 대부분의 연구가 중국 조선족 사회의 변화, 해체, 이주라는 연구주제에서 시작하여 중국 칭따오(청도) 등의 조선족 신집거지역에서의 조선족 연구 혹은 일본과 한국으로 이주한 조선족 연구를 거쳐서 본 연구는 조선족 청년들의 중국 내 이주와 노동시장 진출을 통한 중국 사회에 대한 적응의 다양한 형태, 그 성격, 그것이 조선족 공동체, 언어, 문화, 정체성에 미치는 영향 등을 분석해 보았다. 그런 점에서 본 연구는 기존 연구에 부분적으로 의거하면서도 연구의 초점과 주제를 진전시켰다고 할 수 있다. 이론적으로는 외국 연구들은 주로 미국을 중심으로 소수 민족들이 미국에 이주하여 어떻게 통합되거나 동화되어 가는가를 중심으로 하는 이민이론을 다루고 있다. 중국의 조선족이나 소수 민족들의 중국 국내 이주와 노동시장 진출과 관련된 다른 선행연구들이 없고 본 연구와 관련되어 적합한 이론적 논의가 거의 없어서 외국의 이민 논의를 바탕으로 기존의 이론적 논의를 정리해 보았고 연구의 핵심 질문과 초점, 이론적 설명 등을 탐색적인 수준에서 제기하고 실제 수집한 자료를 분석하여 검증하고 대조해 보았다.

중국의 소수민족인 조선족 청년들이 산업화, 도시화된 중국에서 대도시나 연해 도시로 이주하고 한국기업을 중심으로 취업함으로써 노동시장에 진출하는 것은 기존의 이민이론으로 설명하기에는 기존 이민이론이

탄생하고 적용되어 온 미국과 유럽 등의 맥락과 매우 다르다. 중국 조선족 청년들의 이주와 노동시장 진출에서는 해외로 이민을 가는 것이 아니라 국내에 이주하는 것이며, 국적 취득이나 영주권의 획득이 아니라 중국에서는 도시에 거주할 호구의 취득이라는 점에서 상당한 차이를 담고 있다. 조선족 청년들의 이주와 한국기업 취업의 특성을 인종적 집거지론(ethnic enclave)론을 변형한 인종적인 고용집중처(ethnic employment enclave)를 적용하여 설명하고자 했다. 그러면서도 기존의 이민이론 가운데 이민수용국에 이민간 소수 민족(제1세대를 넘어서 제2세대)의 지속적인 차이와 계층화를 분절화된 동화론(segmented assimilation)으로 설명하는 것을 수정하여 적용하고자 했다. 즉 조선족 청년들 내부에 노동시장 진출에서 존재하는 다양화 계층화를 분절화되어 가면서 동시에 중국의 주류 사회에 동화되어 가는 것을 포함하여 조선족 청년들 사이의 분절화된 동화라는 개념을 써서 설명하고자 했다.

중국 조선족의 이주와 노동시장 진출에 대해 이민이론에서 빌려온 핵심적인 개념과 주장들을 수정하여 적용한 것이 얼마나 이론적으로 타당한가에 대해서는 추후 연구에서 진단과 검증을 필요로 한다. 또한 본 연구가 탐색적인 연구로서 수행하지 못했으나 본 연구를 바탕으로 몇 가지 가설을 세워서 검증하는 방법을 택하되 조선족 청년들에 대한 보다 체계적인 설문조사를 통해서 더욱 대표성있고 검증하는 한 자료를 확보함으로써 연구 결과의 엄밀성을 확보할 수 있다고 생각한다.

## ■ 참고문헌 ■

### [국문자료]

- 구지영. 2007. 중국·칭다오(청도) 거주 한국인과 중국 조선족의 에스니시티에 관한 일고찰. 海港都市研究 No 2: 135~147. Kobe University.
- 권태환·박명규·김귀옥·박광성. 2003. 중국 조선족사회의 변화 - 1990년 이후를 중심으로, 2002년도 재외동포재단 지원연구.
- 권태환·박광성. 2004. 중국 조선족 대이동과 공동체의 변화.- 현지조사 자료를 중심으로 *한국인구학* 27(2): 61-89.
- 길림신문. 2009. 6.30. “중국조선족 농경민족에서 도시민족으로”  
\_\_\_\_\_. 2012. 10.29. “7만인의 在日朝鮮族을연결하는<사이트>”在日朝鮮族사이트 《사이트》運營者·金正男社長을 만나다  
\_\_\_\_\_. 2013. 3. 27. “日本《朝鮮族研究学会 2013年學術大會》開催 北東아시아의 知的 리더는 우리가 되어야 한다”
- 김병호. 2003. 중국조선족 인구유동의 현황과 당면한 문제. 『동북아 평화변영과 재외한인』 국제학술회의, 2003.12.18-19. 학술진흥재단 지원 전남대학교 세계한상(韓商)문화연구단, pp.107-120.
- 김상진. 2010. 9. 중국 동북3성, 사라지는 조선족마을을 가다. 월간중앙.
- 김인호. 2010. 국내조선족 동포의 인구문제. *역사와 교육* 제 11집: 89~113.  
\_\_\_\_\_. 2009. 저숙련 외국인력 유입의 경제적 영향분석, 한국개발연구원.
- 김현미. 2009, 방문취업 재중동포의 일경험과 생활세계. *한국문화인류학* 42(2): 35~75.
- 박광성. 2008. 세계화시대 중국 조선족의 초국적 기동과 사회변화. 서울대 사회학 박사학위 논문  
\_\_\_\_\_. 2009. 초국적인 인구이동과 중국 조선족의 글로벌네트워크. 서울대학교 통일평화연구원, 한국사회학회, 한국학중앙연구원의 공동주최 2009. 9.4~5 일, 제13차 국내학술회의 ‘민족공동체의 현실과 전망. 분단, 디아스포라, 정



체성의 사회사. 성루대 호암교수회관.

- 박영희. 2011. 만주의 아이들. 문학동네.
- 박 우. 2008. 한 20대 유학생 입장에서 본 ‘조선족과 연변위기론자. 조글로 2008. 4.23. <http://blog.daum.net/zoglo/10052402>(최종방문일: 2013.10.10)
- 배규식 · 이규용 · 양인숙 외. 2012. 한중인력이동과 전문외국인력 활용 및 여성관리인력 활용비교. 대외경제정책연구원. 경제.인문사회연구회 중국종합연구협동연구총서 12-33-08 연구보고서 pp.12-50.
- 배규식 · 황경진. 2010. 중국의 압축성장속의 산업구조와 고용구조의 변화, 국제노동브리프 2010.3., 한국노동연구원
- 법무부. 각 연도. 「출입국외국인정책 통계연보」  
\_\_\_\_\_. 출입국 외국인 정책본부 2013.10. 통계월보
- 연합뉴스. 2008. 12. 30. 조선족 아이들 씹씹이 헤프고 공부도 안해
- 예동근. 2012. 농촌에서 도시로: 재중 동포기업가 형성과정. *동북아문화연구* 제33집: pp.5~22.
- 오성애. 2010. 청도 거주 조선족의 언어 능력과 언어 태도. *한국학연구* 제23집: pp.181~212.
- 윤인진. 2004. 「중국 조선족의 도시이주, 사회적응, 도시공동체: 칭따오 사례연구」, 한국사회학회 전기사회학대회 국제이주/소수자분과 발표논문, 경북대학교 2004년 6월18~19일.
- 이규용 · 박성재. 2008, 「외국인력 고용구조와 영향」, 노동리뷰 제45호, 한국노동연구원.
- 이규용 · 박성재 · 김기선 · 이삼식 · 김이선. 2012. 글로벌 아시아시대를 주도하기 위한 외국인력 운용과 사회통합방안. 기획재정부
- 이성기. 2013. 재중 동포정책, 미국 한인사회성장과정의 해법이 될 수 있다.  
[http://cluster1.cafe.daum.net/\\_c21\\_/bbs\\_search\\_read?grpId=ixZU&fId=EX9X&dataNum=2872](http://cluster1.cafe.daum.net/_c21_/bbs_search_read?grpId=ixZU&fId=EX9X&dataNum=2872)(최종방문일: 2013.11.19)
- 이정은. 2007. 재중동포 사회의 차이와 소통의 문화정치: 한국내 조선족 커뮤니티의

- 구성과 교류. *민주주의와 인권* 11(3): 213~247.
- 이종학. 2003. 조선족의 도시이주와 사회적응에 관한 연구. 고려대학교 대학원 사회학과 석사학위 논문.
- 이진산(李振山). 2006. 중국 한겨레사회 어디까지 왔나(中国朝鮮民族現狀), 흑룡강조선민족출판사
- 이진영. 2005. 1990년대 중국의 민족 및 소수민족 연구경향에 대한 연구. 북방사논총 No. 6: 327~367. 동북아역사재단.
- \_\_\_\_\_. 2002. 중국의 소수민족정책. 민족연구 9호.: 10~35. 한국민족연구원.
- 정신철. 2010. 조선족사회의 현황과 미래, 요녕민족출판사
- 주봉호. 2006. 중국 조선족사회의 변화와 과제, 한국동북아논총 제41집: 149~172.
- 최우길. 2011. “국내 중국 조선족 연구의 경향 추이분석과 향후 과제.” *민족공통성 연구방법론의 모색*. 통일인문학 제7회 국제학술심포지엄 발표논문. 건국대학교 통일인문학연구단.
- 행정안전부. 2012. 8, 「2012년 지방자치단체 외국인주민 현황 조사결과」
- 황유복. 2012. 中國 朝鮮族의 文化共同體. 조글로. [www.zoglo.net/blog/read/huangyoufu/133061/0/0](http://www.zoglo.net/blog/read/huangyoufu/133061/0/0)(최종방문일: 2013.10.15)
- 흑룡강신문. 2012.10. 17. 朝鮮族人口 30年뒤에는 반으로 감소할 가능성도

## [중국어 자료]

- 乔尚奎. 2006. 8. “农民工特殊贡献, 发展趋势 및 政策思考에 관한 몇가지 认识”, 『山东经济战略研究』
- 中國教育年鑑 編輯部. 1986 中國教育年鑑, 湖南教育出版社
- 新京报. 2013.6.30. 大学生就业压力报告: 期望月薪两年降两千.
- 人民網日本語版. 2012.1.13. 海外帰国者の月収 `5千元未満, が4割
- 郑信哲. 2009. 北京市望京地区“korean街”现状调查
- 中国国家统计局. 2010. 2011. 2012. 中国统计年鉴
- <http://www.stats.gov.cn/english/Statisticaldata/AnnualData/> (최종방문일:

2013.11.19)

中国勞工觀察.(China Labor Watch). 2011. 中国农民工2010年度工作条件调查报告.  
New York, USA

## [일본어 자료]

- 權香淑. 2011. 朝鮮族の移動と東北アジアの地域的ダイナミズム: エスニック・アイデンティティの逆説. *北東アジア研究* 第20号
- 宮島美花. 2006. トランスナショナル・アクタ(Transnational Actor)としての中国朝鮮族. 中国朝鮮族研究会 編. 朝鮮族のグローバルな移動と国際ネットワーク: 「アジア人」としてのアイデンティティを求めて, アジア経済文化研究所.
- 高鮮徹. 2012. 中国朝鮮族のグローバルな移動と韓国人 脱北者の関係, 言語と文化 第24号. 51~67. 일본 文教大学
- 金成子. 2007. 少数民族の集住地域から大都市へ: 中国朝鮮族の首都圏への移動を中心に. *アジア社会文化研究* 제7호: 110-126.
- 山本忠士. 2011. 延辺朝鮮族自治州の日本語教育. 「延辺朝鮮族自治州の社会・経済の変容と適応」, 亜細亜大学アジア研究所. No 77: 87-113,
- 新華 JP. 2013. 10.22. 米国の「非認定大学」が授与する学位 '95%が中国人に—中国紙
- 尹紅花. 2010. 日本国内に居住する中国朝鮮族の生活形態に関する研究 *中國研究* 18권, pp.27-41. 麗澤大学中国研究会
- 李文哲. 2008. 中国延辺朝鮮族自治州での少数民族政策. (최종방문일 2013. 11.12 mitizane.ll.chiba-u.jp/metadb/up/.../Jin-H156-09.pdf)
- 日本貿易振興機構(Jetro). 2012.8. 中国北アジア 日系企業が直面する課題 中国の地域別労働環境. Vol. 17.
- 田村紀之・夏欣 2011. 中国における国内労働力移動と農民工. Discussion Paper (Econ) No.1, Nishogakusha University, Japan
- 趙貴花. 2012. 高學歷中国朝鮮族の移動 - 先む見つめる子育てとハイブリッド・アイデンティティ, *Review of Asian and Pacific Studies*, No 37: 47~63.

- 崔學松. 2012. 現代中国の国民統合の中の朝鮮族社會 - アイデンティティの變容を中心に. 中国朝鮮族社會の現状と歴史的課題 제22회 한국인연구자포럼, 法政大學. 2012. 1. 21
- 韓景旭. 1997. 中国朝鮮族にみる村の生活 : 吉林省星火村の調査報告, 国立民族学博物館研究報告. 21(3): 569 ~ 634.
- 花井みわ. 2011. 中國朝鮮族の人口移動と教育: 1990年以後の延辺朝鮮族自治洲を中心として. 早稻田(와세다)大學社會科學綜合研究 11(3): 61~82.

### [영문자료]

- Alba and Nee 1999. Rethinking Assimilation Theory for a New Era of Immigration in *The Handbook of International Migration: The American Experience*, edited by Charles Hirshman, P. Kasinitz and J. Dewind: pp. 137~ 160. Russel Sage Foundation, New York
- Bauer, Thomas and Klaus F. Zimmermann, 1997. Network Migration of Ethnic Germans, *International Migration Review*, 31(1): 143-149.
- U.S. Bureau of Labor Statistics 2012. 5. 22, Earnings and unemployment rates by educational attainment. [http://www.bls.gov/emp/ep\\_chart\\_001.htm](http://www.bls.gov/emp/ep_chart_001.htm) (최종방문일. 2013. 10. 28)
- Cai, Fang, A. Park and Y. Zhao. 2008. The Chinese Labor Market in the Reform Era. in *China's Great Economic Transformation I*, edited by L. Brandt and T Rawski. pp.167~214. Cambridge University Press. Cambridge, UK.
- Fan, C. Cindy. 2008. Migration, Hukou and the City, in *China Urbanize: Consequences, Strategies and Policies*, edited by Shahid Yusuf and Tony Saich: 65~89. Washington, D.C. The World Bank.
- Fang, Tony and Lin Carl. 2013. Minimum Wages and Employment in China. *IZA Discussion Paper*. No 7813.
- Financial Times 2013. 4. 22. Migrant workers shape China's future - The shift

- of blue-collar labour from surplus to shortage has turned the table.
- Gans, Herbert. 1992. Second-Generation Decline: Scenarios for the Economic and Ethnic Future of the Post 1965 American Immigrants. *Ethnic and Racial Studies* 15(2): 173~192.
- Garcia, Beatriz Carrillo. 2004. Rural-Urban Migration in China: Temporary Migrants in Search of Permanent Settlement. *Portal* 1(2): 1~26.
- Gloor, LeAna. 2006. From the Melting Pot to the Tossed Salad Metaphor: Why Coercive Assimilation Lacks the Flavour that Americans Crave. *The Journal of Academic Writing*. 4(6): 29-32. Hawai University.
- Gonzales-Ferrer, Amparo. 2006. Who Do Immigrants Marry? Partner Choice Among Single Immigrants in Germany, *European Sociological Review* 22(2): 171~185.
- Gordon, Milton. 1964. *Assimilation in American Life*. Oxford University Press. New York
- Guo, Philip J. 2009. The advantages of attending a prestigious name—brand university. [http://www.pgbovine.net/advantages-of-name-brand-sch\\*\\*1.htm](http://www.pgbovine.net/advantages-of-name-brand-sch**1.htm)
- Herd, Richard, V. Koen and A. Reutersward 2010, China's Labour Market in Transition: Job Creation, Migration and Regulations, Economics Department Working papers No. 749. OECD
- Kim, Jaesok. 2013. Chinese Labor in a Korean Factory: Class, Ethnicity and Productivity on the Shop Floor in Globalizing China. Stanford, California, USA: Stanford University Press.
- Knight, John and Song, Lina. 2005. Towards a Labour Market in China. Oxford, UK: Oxford University Press. CIBC Working Paper Series No. 2011-15, The University of Western Ontario, Canada
- Knight, John, Quheng Deng and Shi Li. 2011. The Evolution of the Migrant

Labor Market in China 2002~2007.

- Lake, Adam. 2012. Jewish Immigrants from the Former Soviet Union: The formation of new social network, intergration and activitiy spaces. A PhD Disseratation. University of Oregon.
- Laubeová, Laura 2000. Melting Pot vs. Ethnic Stew in Encyclopedia of The World's Minorities, Fitzroy Dearborn Publishers. <http://www.tolerance.cz/courses/texts/melting.htm> (최종방문일 2013. 11.12)
- Li, Shi and Chunbing Xing. 2010. China's Higher Education Expansion and its Labor Market Consequences, *IZA DP* No. 4974.
- Liu, Yunshan. 2013. Global Education: Re-understanding Chinese Students, British Council
- Paik, Wooyeal and Ham, Yuungsik. 2012, From Autonomous Areas to non-autonomous Areas: The Politics of Korean Minority Migration in Contemporary China. *Modern China* 38(1): 110~133.
- PHYS.ORG. 2013.5.29. Tightest job market ever for China's colleage grads. <http://phys.org/news/2013-05-tightest-job-china-college-grads.html>(최종방문일 2013.10.22.).
- Poros, Maritsa. March 30. 2011. Migrant Social Networks: Vehicles for Migration, Integration, and Development, Migration Policy Institute <http://www.migrationpolicy.org/article/migrant-social-networks-vehicles-migration-integration-and-development>(최종방문일 2013.12.10.)
- Rumbaut, Rubín. 1999. Assimilation and Its Discontents: Ironies and Paradoxes. in *The Handbook of International Migration: The American Experience*, edited by Charles Hirshman, P. Kasinitz and J. Dewind. pp 172 - 195, Russel Sage Foundation, New York
- Schucher, Günter. 2009. China's Employment Crisis - A Stimulus for Policy

Change, *Journal of Current Chinese Affairs* 38(2): 121~144.

Seol, Dong-H\*\*n and J Skrentny. 2009. Ethnic return migration and hierarchical nationh\*\*d: Korean Chinese foreign workers in South Korea. *Ethnicities* 9(2): 147~174.

The Economist. 2013.1.31. China Approaching the turning point.

Wall Street Journal 2012.8.22. China's Graduates Face Glut - Mismatch Between Their Skills, Job Market's Needs Results in Underemployment. (최종방문일 2013. 10.20) [http://online.wsj.com/news/articles/SB10000872396390443545504577566752\\_847208984](http://online.wsj.com/news/articles/SB10000872396390443545504577566752_847208984)

Wang, Xiaobing and Nick Weaver. 2012. Surplus Labour and Lewis Turning Points in China. Manchester e-Scholar Services.

Zhang, Xiaobo, J. Yang and S. Wang. 2010. China has reached the Lewis Turning Point. IFPRI Discussion Paper 000977. The International F\*\*d Policy Research Institute

Zhou, Min. 1999. Segmented Assimilation: Issues, Controversies and Recent Research on the New Second Generation. in *The Handb\*\*k of International Migration: The American Experience*, edited by Charles Hirshman, P. Kasinitz and J. Dewind: pp. 196~211. Russel Sage Foundation, New York.

경제·인문사회연구회 중국종합연구 협동연구총서 13-45-12

## 중국 조선족 청년의 이주와 노동시장 진출 연구

**KIEP** 대외경제정책연구원

137-747 서울특별시 서초구 양재대로 246

TEL\_ 3460-1223 FAX\_ 3460-1212

<http://www.kiep.go.kr>



ISBN 978-89-322-1499-3  
978-89-322-1072-8 (세트)