

필리핀 이주노동자의 한국 이주와 연결망 : 고용허가제 비전문취업(E-9) 이주 과정을 중심으로

임안나*

요약 이 논문은 고용허가제 시행 이래 한국에 유입된 필리핀 이주노동자의 이주 동기와 과정을 검토함으로써 역동적으로 구축되는 이주 경로의 단면을 드러내는 데 목적을 둔다. 이 논문은 필리핀 이주노동자를 대상으로 수행된 심층면담 자료와 문헌분석에 기반을 두어 작성되었다. 한국은 높은 임금, 저렴한 이주비용, 양호한 근무환경으로 인해 선호되는 목적지 중 하나로, 에이전시의 개입을 배제하는 G2G 방식을 통해 이주노동자를 고용하고 있다. 그럼에도 불구하고, 이주를 촉발하고 매개하는 행위자이나 경제적 자원의 출처로서 비공식 연결망의 역할은 여전히 중요하다. 특히, 강화된 한국어평가제도로 이주 준비 단계가 길어지는 상황에서, 개인연결망과 한국어학원은 공식적인 이주시스템의 공백을 메움으로써 이주 흐름을 만들어내고 유지하는 과정에서 중요한 기능을 수행한다.

주요어 필리핀, 이주노동자, 고용허가제, 이주연결망, 이주 과정

이 논문은 2021년 대한민국 교육부와 한국연구재단의 지원을 받아 수행된 연구임(NRF-2021S1A5B5A1 6076413).

* 강원대학교 사회과학연구원, 문화인류학, 선임연구원, modicum@hanmail.net

1. 서론

1) 연구배경과 목적

국가 간 경제적 불평등과 국제노동분업이 이루어지는 가운데, 노동 이주는 대표적인 이주 유형 중 하나가 되었다. 대부분의 수용국은 기본적으로 이주 인력의 비정주화를 목표로 단기순환원칙을 따르기 때문에 이주노동자는 계약 종료 후 본국 귀환이 전제된다. 이런 상황에서, 이주노동자는 평생에 걸쳐 하나 이상의 국가에 취업 목적으로 이주를 반복하기 쉬운데, 이는 다양한 유형의 ‘다국가 이주(multi-country migration)’ 현상을 초래한다. 이러한 생계형 이주는 저숙련 이주노동자들이 송출국과 수용국 양쪽에서 직면하는 불안정성 및 제약성에서 기인한다(Silvey and Parrenas 2020).

1990년대 이후 국가의 경계를 넘나드는 저숙련 노동 이주는 이주 연구에서 중요한 연구대상이었다. 하지만 그동안 송출국의 관점에서 이주노동자의 이주 배경과 동기, 수용국에서 이주노동자의 지위 및 적응 양상을 다루는 연구가 축적된 데 비해, 송출국과 수용국을 연결하는 이주연결망과 이동 과정은 상대적으로 주목받지 못했다. 이주 경로와 과정에 대한 분석은 노동 이주의 경로를 조건 짓는 요인과 이주노동자의 상호작용이 만들어내는 이주 양상을 밝히는 데 필수적이며, 연쇄 이주의 기제, 이주자의 경험과 수용국에서의 체류 양상에 영향을 미친다는 점에서도 중요하다. 노동 이주를 송출과 귀환의 단일한 과정을 넘어서 글로벌 노동시장이라는 확장된 틀에서 논의하기 위해 특정 송출국과 수용국을 연결하는 이주 과정과 경로에 관한 다양한 사례 연구가 축적될 필요가 있다.

이러한 문제의식하에 이 논문에서는 고용허가제를 통한 필리핀-한국 노동 이주사례에 초점을 두어 이주자의 이주 동기와 이주 과정을 규명하고자 한다. 1980년대 말까지 인력 송출국에 속했던 한국은 급속한 경제 발전과 더불어 부족한 노동력을 충족하기 위해 1994년부터 산업연수생 제도를 도입했다. 2004년에는 고용허가제를 도입해 인력난이 심각한 제조업 분야 중심으로 중국, 베트남, 캄보디아, 필리핀, 네팔, 스리랑카 등 여러 국가 출신의 이주노동자를 비전

문취업자(E-9)로 채용하기 시작했다. 고용허가제는 산업연수생제도와 병행되다가 2007년부터 단독으로 시행되고 있다.

필리핀은 1970년대부터 정부 주도하에 인력을 전 세계로 송출하는 대표적인 인력 송출국 중 하나로, 한국이 해외 인력을 수용하기 시작한 1990년대부터 한국에 이주노동자를 송출하고 있다. 지난 30년에 걸쳐 구축된 필리핀-한국 이주 인프라의 내부적 변화의 유기성을 파악하기 위해서는 필리핀과 한국의 정치 경제적 조건과 정책의 변화 속에서 양국 사이에 역동적으로 구성되는 이주 경로와 양상에 관한 실증적인 자료가 구축될 필요가 있다. 이런 배경에서, 이 논문에서는 고용허가제를 통해 유입된 필리핀 이주노동자들이 한국을 목적지로 결정한 배경과 구체적인 이주 과정을 이주노동자의 경험을 통해 검토함으로써 필리핀과 한국 사이에 역동적으로 구축되는 이주 경로의 단면을 드러내고자 한다.

이 연구의 참여자는 대부분 2013년에서 2023년 사이에 한국에 입국했으며, 일부는 필리핀으로 귀환한 상태이다. 따라서 이 연구가 다루는 시기는 지난 십년에 초점이 맞춰져 있다. 한국 노동 경험이 있는 필리핀 이주노동자들을 대상으로 목적지 선호의 맥락적 요인을 검토하고, 이들이 한국으로 이주하는 구체적인 과정과 경로를 파악할 것이다. 이 연구를 통해 저숙련 노동 이주의 경로를 조건 지우는 요인과 이주노동자의 상호작용이 만들어내는 이주 양상을 밝혀내는 데 필요한 토대 자료를 제공할 수 있으리라 기대한다.

2) 연구방법과 대상

이 논문은 2022년 4월부터 2023년 4월 사이에 수행된 심층면담과 문헌분석 자료를 기반으로 작성되었다. 주요 면담대상자는 고용허가제를 통해 한국에서 일한 경험이 있는 필리핀 이주노동자이지만, 산업연수생, 가수, 결혼이민자로 입국한 뒤 한국에 체류하고 있는 미등록 이주자, 중소기업 인력담당직원, 필리핀소재 한국어학원 강사와 행정직원을 포함한다. 2021년 9월에 필자가 방문한 인천시의 한 필리핀상점에서 필리핀 출신 결혼이민 여성 김선희를 알게 되어 다비를 소개받았으며, 이후 눈덩이표집 방식을 통해 면담대상자를 늘려나갔다.

또한, 2023년 1월에는 필리핀 마닐라의 한국어학원 두 곳을 방문하여 한국어 강사 및 취업준비생과 면담했다. 한국어 강사로부터 현재 한국에 체류 중인 한국어학원 졸업생 알란을 소개받아 면담했으며, 이후 알란의 지인들을 소개받았다. 면담은 영어로 진행되었으며, 각 면담대상자와 한 시간에서 한 시간 반 사이에 걸쳐 면담을 2회 이상 수행했다. 총 13명의 이주노동자와 면담했으나 면담이 1회에 그쳤거나 충분히 이루어지지 않은 4명은 주요 면담대상자 목록에서 제외했다. 면담은 스터디카페 룸을 대여하거나 면담대상자의 자택에서 대면으로 이루어졌으며 이후 실시간 온라인 면담을 통해 보충자료를 확보했다. 정보제공자 보호를 위해 본 논문에 사용된 이름은 모두 가명으로 처리했다.

표 1. 면담대상자 기본정보

		성별	입국 연도(나이)	연령	현 직장	입국시/현재	직종	해외 취업 경력	결혼 유무
1	다비	남	2014 (25)	34	경기도	E9/E9 (성실)	제조	없음	싱글
2	존	남	2014 (25)	34	경기도	E9/E9 (성실)	제조	없음	싱글
3	알란	남	2016 (20)	27	전남	E9/E9 (성실)	제조	없음	싱글
4	제이슨	남	2017 (26) 2023	32	경기도	E9/E9 (성실)	제조	없음	싱글
5	버트	남	2018 (27)	32	경기도	E9	제조	없음	싱글
6	아이린	여	2014 (26)	35	경기도	E9/E9 (성실)	제조	없음	싱글
7	찰리	남	2006 (29) 2013	36	마닐라 한국어학원 강사	E9	제조	일본 산업 연수	기혼
8	제임스	남	2023 (36)	36	경기도	E9	제조	두바이 호텔	싱글
9	제리	남	2016 (21) 2023	28	서울	E9/E9 (성실)	제조 용접	없음	기혼

10	조정훈	남		47	관리담당자		사무		
11	김선희	여	1999 (26)	50	인천	결혼	영어 강사	없음	이혼

2. 이론적 배경

그동안 노동 이주 연구는 배출-흡인이론, 노동시장분절론, 신고전경제학, 세계체제론, 신이주경제학, 이주연결망 등 미시적, 중범위적, 거시적 수준을 가로지르는 관점에서 이주를 발생하고 유지하는 조건과 작동을 설명하고자 했다. 특히 이주에 필요한 정보와 자원을 잠재적 이주자에게 제공하는 이주연결망은 이주의 위험과 비용을 감소시키는 사회적 자본이자 연쇄 이주를 촉발하는 기제로서 주목받았다(Massey et al. 1998).

좀 더 최근의 연구들은 이주 과정에 참여하는 다양한 비공식 행위자에 주목하면서 송출국과 수용국을 연결하는 복합적인 연결망이 비가시적이지만 실제로 글로벌 노동 회로를 형성하고 유지하기 위해 중요한 역할을 한다고 강조한다(e.g. Hernández-León 2005; Xiang and Lindquist 2014). 인도네시아와 중국의 사례를 연구한 시앙과 린드퀴스트(Xiang and Lindquist 2014: S133)에 따르면, 중개인, 정부 기관, NGO, 이주자 등 이주를 유발하는 다양한 행위자들은 서로 분리된 것이 아니라 이주 인프라를 구성하는 여러 측면의 일부로 상호 밀접하게 연결되어 이주를 매개하고 있으며, 전체가 하나의 시스템으로 작동한다. 이러한 연구는 친인척과 친구에서 브로커를 아우르는 다양한 행위자들의 연결망이 거시적 수준과 미시적 수준, 공식과 비공식의 경계를 가로지르며 형성되는 역동적인 과정을 효과적으로 포착하게 함으로써, 기존의 사회적 연결망 논의의 외연을 확장한다는 점에서 의의가 있다.

이런 맥락에서, 이주의 궁극적인 목적이나 결과 자체보다는 이주가 작동하는 ‘과정’을 고찰하는 작업이 중요해진다(Hernández-León 2005). 1990년대 초 한국사회에 이주노동자가 대규모로 유입되기 시작한 이후 이주노동자 관련 연

구가 집중적으로 이루어졌다. 하지만 필리핀과 한국 사이의 노동 이주 과정과 연결망에 관심을 가진 연구는 네팔, 베트남 등 다른 국가 관련 연구와 비교해서 상대적으로 부족한 편이다(김경학 2016; 김현미 2009; 박정석 2015; 조현미 외 2020 참조).

필리핀 이주노동자의 한국 이주 과정과 경로를 고찰하는 대표적인 연구로는 박경태 외(1999)와 석현호·이혜경(2003)의 연구를 들 수 있다. 우선, 석현호·이혜경(2003)의 연구는 고용허가제 이전에 한국에 유입된 외국인 노동자의 출신국별 이주 동기, 취업 정보, 이주비용을 포함하여 이주 과정 전반에 관한 자료를 포괄적으로 제시한다. 이 연구에는 필리핀 출신 이주노동자가 포함되기는 하지만, 이주노동자의 학력, 체류 기간, 이주비용 등 공통 질문을 바탕으로 수집된 기초 자료를 바탕으로 한 국적별 비교에 그쳐 집단별로 유의미한 분석을 도출하기는 어렵다는 아쉬움이 있다.

다양한 맥락에서 역동적으로 발생하는 이주의 스펙트럼을 포착하기 위해서는 국적별로 대상을 세분화하여 연구가 이루어질 필요가 있다. 우선, 필리핀 이주자는 한국의 초기 이주민 집단 중 하나로, 비전문 취업(E-9) 외에도 예술·공연업 취업(E-6), 결혼이민(F-6), 유학, 관광 등 다양한 경로를 통해 유입되어 온 특징이 있다.¹ 필리핀 이주자는 한국 입국 경로나 체류 방식이 다양하다는 측면에서 다양한 체류 자격을 가진 이주자를 포함하여 향후 필리핀-한국 이주연결망의 구성과 그 변화를 추적하기 위해 적절한 사례를 제공한다.

역시 고용허가제 시행 이전에 이루어진 박경태 외(1999)의 연구는 필리핀 이주노동자 사례를 집중적으로 다루고 있다. 이 연구는 1998년 한국과 필리핀에서 수행한 현장연구를 바탕으로 필리핀 이주자의 한국 유입과 취업 및 귀환의 전 과정을 조망하면서 송출국과 수용국을 연결하고자 한다. 이 연구에 따르면,

1 필리핀 이주자는 공동체와 사회적 연결망(김선임 2010; 문동환 2011; 박경태 외 1999; 최영균 2012; Tsujimoto 2014; 이창호 2013), 미등록 이주 여성(김민정 2011; 김현미·류유선 2013), 이주 공간(정현주 2010), 이주 여성(한정우 2014), 결혼이민 여성(김민정 외 2006; 김정선 2010; 김동엽 2010; 황정미 2012), 이주 정책(설동훈 2010; 오윤아 2011; 남금정·김경제 2021) 등 다양한 주제와 각도에서 연구되었다.

필리핀에서 한국으로의 이주에 영향을 미치는 결정적인 요소는 취업 정보와 경제적 자본을 동원할 수 있는 연결망의 존재이다(박경태 외 1999: 834-837). 당시 경기도 마석을 중심으로 이루어진 조사에서 산업연수와 관광사증을 통해 입국한 응답자의 절반 이상이 한국에 지인이 있었으며 브로커 비용을 2,000달러 이상 부담한 것으로 나타났다. 이 연구는 공식적인 이동 경로나 합법적인 매개 기관이 존재하지 않던 시기에 비대화된 브로커와 개인연결망의 역할을 조명하면서, 사회적 연결망이 국가간 이동을 추동하는데 중요한 역할을 하고 있음을 드러낸다.

이주는 여러 행위자의 매개로, 복잡한 과정과 연결망으로 구성되는 초국가적인 과정이다. 이 논문에서는 경험적 자료를 기반으로 이주노동자들이 목적지를 결정하고 이주를 계획하는 방식을 검토한다. 고용허가제 이후의 필리핀-한국 이주 과정과 연결망에 관한 연구가 부족한 상황에서 본 논문은 필리핀과 한국 사이에 구축된 이주 인프라의 내부적 변화의 유기성을 파악하기 위한 실증적인 자료를 제공한다. 시기상 2010년부터 2023년 사이에 이루어진 필리핀에서 한국으로의 노동 이주에 관한 자료를 통해 필리핀과 한국의 정치 경제적 조건과 정책의 변화 속에서 양국 사이에 역동적으로 구성되는 이주 경로와 양상을 파악하는데 기여할 수 있을 것이다.

3. 글로벌 노동 이주의 거버넌스

1) 필리핀의 인력 송출시스템

필리핀은 대표적인 인력 송출국 중 하나로 1970년대 이후 자국민을 전 세계에 보내고 있다. 1970년대 유가폭등으로 막대한 부를 축적한 걸프 지역에 건설 인력 수요가 증가하자 필리핀 정부는 ‘발전외교’ 전략(Punongbayan and Mandrilla 2016) 하에 노동법(Philippine Labor code 1974)을 발효함으로써 인력 송출을 제도화하기 시작했다.² 2022년 전체 OFWs의 80.8 퍼센트가 아시

아지역으로 이주했으며, 주요 목적지는 사우디아라비아(23%), 아랍에미리트(13.7%), 쿠웨이트(7.7%), 홍콩(6.1%), 카타르(5.8%), 싱가포르(5%) 순이다(필리핀통계청 2022). 2022년 현재 중동은 여전히 OFWs가 가장 많이 가는 목적지이지만 1990년대부터는 홍콩, 일본, 한국, 대만, 싱가포르 등 급속한 경제 성장을 이룬 동아시아 국가로 범위가 확대되었다.

1990년대에는 OFWs의 성별 구성에도 변화가 나타났다. 1980년대까지 OFWs는 주로 선원이나 건설직 노동자로 고용된 남성이었지만 점차 가사 서비스 인력에 대한 수요가 급증함에 따라 여성 단독 이주가 증가하기 시작했다. 2022년 기준 약 196만 명의 OFWs 중 44.4퍼센트가 단순노무직에 종사했으며, 그 다음으로 서비스 및 영업직(15.5%), 기계작동 및 부품조립(12.4%) 순이었다. 전체 OFWs의 57.8퍼센트가 여성이었으며, 여성의 69.8%가 청소, 가사노동 등 단순노무직에 고용되었다(필리핀통계청 2022).

필리핀에서 해외 송금은 주요 외화 획득 수단으로, 2022년 4월에서 9월 사이에 OFWs가 송금한 액수는 총 1,974억 페소에 달한다(필리핀통계청 2022). 2018년 National Migration Survey as Overseas Filipinos 보고서(필리핀통계청 2019)에 따르면, 최소한 한 명 이상의 OFWs가 있는 가구가 전체 가구의 9%였으며, 이들이 보내는 송금은 대부분 생활비와 교육비, 그리고 부채상환과 저축에 소비된 것으로 나타난다(Opiniano and Ang 2022).

해외 송금이 가구뿐 아니라 국가 경제에 중요한 상황에서, 필리핀의 인력송출 시스템은 정부와 다양한 행위자 간 협력 관계를 바탕으로 제도화되었다(Tyner 2000). 1982년 노동고용부 산하에 설치된 해외이민고용청(이하 POEA)은 해외 고용허가증(OEC) 발급을 의무화해서 OFWs의 취업과 이주 전반을 관리한다. 1987년에 설립된 해외노동자복지청(이하 OWWA)은 OFWs의 복지 및 귀환과 재통합 프로그램을, 필리핀이주노동사무소(이하 POLO)와 기술교육기능개발청은 이주노동자의 권리 보호와 직업훈련 업무를 담당해 왔는데, 2022년부터는 이 기관들의 업무를 통합한 이주노동부(Department of Migrant Workers)가

2 1987년에는 전체 OFWs의 87퍼센트가 걸프 지역에 유입된 것으로 나타난다.

신설되었다.

필리핀 인력송출시스템에서 또 다른 중요한 행위자는 에이전시이다(Tyner 2003: 84). 에이전시는 구인광고, 구직자선별, 인터뷰 수행부터 송출까지 이주의 전 과정에서 중요한 기능을 담당하는데, 현재 POEA에 등록된 에이전시만 1,300개가 넘는다. 필리핀 정부는 1984년 모범적인 에이전시를 평가하는 ‘에이전시 상’을 신설했으며, 2014년에는 에이전시의 페이스북 운영을 의무화하는 등 투명한 인력 송출을 위해 에이전시의 운영을 관리 감독하고 있다(Dickinson 2016: 10).

이처럼 필리핀의 인력 송출은 대체로 민간에이전시를 매개로 이루어지지만, 수용국 정책에 따라 양해각서(이하 BLAs)를 체결하는 정부간 직접 고용 방식(이하 G2G)을 채택하는 사례도 증가하는 추세이다.³ BLAs는 투명한 채용과 고용계약의 표준화, 양국 정부의 협력 등에 관한 구체적이고 명확한 조항들을 포함하는데, 송출국 입장에서는 자국 시민의 근로 조건 개선 및 권리 보호뿐 아니라 기존의 이주 흐름을 관리하고 송출 기회를 확장하는 효과가 기대된다. 한국의 고용허가제는 민간에이전시를 배제하고 양국 정부 기관이 직접 인력 채용을 추진하고 관리하는 전형적인 G2G 모델로 알려져 있다(World Bank 2018: 7).

2) 한국의 고용허가제

급속한 경제 성장을 이룬 한국은 국내 임금수준 상승과 3D 직업 기피 현상으로 심각한 인력난에 직면하자 1991년 11월 중견 및 대기업 대상 ‘해외투자업체 연수제도’를 도입했다. 1994년 1월부터는 ‘단체추천 산업연수생제도’를 도입하여 중소기업에 연수생을 1년간, 1996년에는 3년으로 연장하여 배치했다.⁴ 하지만 산업연수생제도가 점차 단순기능 인력을 확보하는 통로로 변질되어 송출비

3 BLAs는 1968년 미국과 처음으로 체결한 바 있지만, 1995년 Migrant Workers and Overseas Filipinos Act of 1995 (Republic Act No. 8042) 제정과 함께 본격화되었다(Wickramasekara 2015).

4 산업연수생은 중소기업협동조합중앙회의 추천을 통해, 또는 해외진출 국내기업이 현지 고용 인력을 국내에 연수시키기 위해 선별하는 방식을 통해 유입되었다.

리, 열악한 근로 조건, 임금체불, 그리고 작업장 이탈 및 미등록 장기체류자 증가 문제가 초래되었다(박경태 외 1999).

산업연수생제도의 대안으로 한국정부는 2004년 인력송출양해각서를 체결하여 인력을 고용하는 고용허가제⁵를 도입했다. 고용허가제는 인력을 구하지 못한 중소기업이 외국인 근로자를 합법적으로 고용할 수 있도록 한 제도이다. 2004년 한국정부는 필리핀, 베트남, 태국, 몽골, 인도네시아, 스리랑카 등 6개국과 양해각서를 체결하고 3,167명에게 처음으로 E9 비자를 발급했다. 2007년에 중국, 파키스탄, 우즈베키스탄, 캄보디아, 네팔, 2008년과 2009년에는 방글라데시, 키르기스스탄, 미얀마, 동티모르와 추가로 양해각서를 체결했으며, 2018년에 라오스가 추가되면서 체결국은 16개국으로 늘어났다. 2006년까지만 해도 전체 이주노동자의 98퍼센트가 제조업에 고용되었으나, 점차 농축산, 어업, 건설 분야 고용이 늘어나면서 현재는 80퍼센트 정도 차지한다(고용노동부통계자료).

고용노동부는 매년 두 차례 송출시스템 종합 모니터링제도를 시행하여 국가별 인력 도입 쿼터 배정에 반영하고 있다. 예를 들면, 특정 국가 출신 노동자의 불법 체류율이 높으면 해당 국가의 쿼터가 감소한다. 팬데믹 기간에는 일시적으로 고용 인원이 줄었다가 2021년 11월에 입국 조치가 완화되면서 2022년에는 전년도의 8배가 넘는 88,012명이 유입되었는데, 네팔(16.5%), 인도네시아(13.1%), 캄보디아(11.9%), 베트남(10.1%), 미얀마(8.7%), 필리핀(8.3%), 스리랑카(7.5%) 순이다. 2023년 3월 현재 국내 체류 중인 이주노동자는 211,361명이다(고용노동부통계자료).

고용허가제 아래 한국정부는 외국인 근로자 도입 과정에서 민간기관의 개입을 배제하고 외국인근로자 모집, 선발에서부터 입국절차와 사후관리까지의 업무를 고용노동부 산하기관인 한국산업인력공단(이하 HRD Korea)에 위탁하고 있다. 취업 지원자가 갖추어야 할 자격 조건은 한국정부와 협정을 체결한 국가 소속으로 중졸 이상의 18세에서 38세 사이의 신체 건강한 자로, 한국어시험 합

5 고용허가제는 '일반고용허가제'와 '특례고용허가제'로 구분되는데, 전자는 한국과 MOU를 체결한 국가 출신 외국인을 대상으로, 후자는 외국 국적 동포 대상이다.

격 후 취업신청서를 제출할 수 있는 자격이 주어진다. 2017년에 ‘선발포인트제’가 도입된 후로 한국어능력시험과 기능수준평가점수를 합산하여 고득점자순으로 근로자를 선별하여 수용하고 있다.

한편, 해외인력을 채용하려는 회사는 이주노동자 비율, 근로시설과 조건, 제제 이력 등 결격 사항이 없어야 구인 신청서를 제출할 수 있다. 고용일자리센터가 회사의 선호 조건을 고려해서 하나의 일자리에 후보 3인의 명단을 제공하면, 최종적으로 회사가 결정한다. 고용주가 법무부에 비자 보험 확인증서를 제출해서 승인받으면 이주노동자는 자국 한국대사관에서 비자를 발급받을 수 있다. 출국 전 현지 EPS 센터에서 한국어, 한국 문화, 근로자 수칙과 고용허가제에 관한 연수(45시간)에 의무적으로 참석해야 하며, 입국 후 직무연수센터에서 근로자의 권리와 의무, 한국 문화와 관련된 의무교육(20시간)이 추가된다.

이주노동자의 기본적인 체류 기간은 3년으로, 고용주가 요청할 경우 1년 10개월 연장된다. 하지만 고용노동부는 숙련 이력 활용을 위해 체류 기간 연장 정책을 단계적으로 도입하고 있는데, 2012년 7월부터 시행된 재입국특례제도(이하 성실근로자제도)가 대표적이다. 2021년 10월 개정안에 따르면, 노동자가 사업장을 변경했더라도 동일 업종에서 근속했다면 마지막 사업장에서 1년 이상 근속한 경우 재입국 자격을 얻을 수 있다. 이 외에도, 기업체 추천과 한국어능력 등 특정한 조건을 충족하면 장기 체류가 허용되는 숙련기능인력(E-7-4) 고용 제도가 추진되고 있다.

4. 이주 동기와 목적지 결정

필리핀통계청 보고서(Philippine Statistics Authority 2019)에 따르면, 전체 OFWs의 80퍼센트는 생애 첫 이주가 20, 30대에 이루어졌다. 그중 56퍼센트가 여성이며 25세에서 34세 사이의 연령대가 주요 집단을 구성한다. 하지만 제조업 분야를 중심으로 인력을 채용하는 한국에서는 전체 이주노동자의 90퍼센트가 남성이다. 본 연구의 참여자는 2000년대 초에 산업연수생으로 일본에 1년

간 체류한 찰리와 두바이 호텔에서 일한 경험이 있는 제임스를 제외하면 모두 2010년 이후 고용허가제를 통해 한국에 입국했으며 한국이 노동 목적의 첫 이주국이었다. 제임스를 제외하고 한국 입국 당시 모두 20대였다.

부족한 취업 기회와 저임금에서 벗어나기 위한 대안은 해외 취업이다. 세계 은행보고서(World Bank 2014)에 따르면, 필리핀은 2004-2013년 지속적인 경제 성장을 보였음에도 물가는 가파르게 상승하는 반면 빈곤율은 증가하고 평균 임금수준은 정체된 것으로 나타난다. 예를 들어, 2020년 메트로 마닐라 기준 최저임금은 월 37만원, 월 생활비는 72만원 수준이다(Vivenci 2022: 10). 반면, POEA 홈페이지에 게시된 구인공고문에 따르면, 2022년 기준 사우디아라비아 간호사의 기본임금은 약 170만 원, 이스라엘 돌봄노동자 185만 원, 싱가포르 가사노동자 57만 원, 타이완 공장근로자 110만 원, 한국 공장근로자 198만 원 수준으로 필리핀과 임금 격차가 크게 나타난다.

가족 부양은 주요한 이주 동기로 작용하지만, 생계 기반을 좀 더 안정적으로 구축하는데 필요한 자본을 확보하거나 다른 나라로 재이주하는데 필요한 경비를 마련하기 위해 노동 이주를 감행하기도 한다. 이 연구의 참여자는 대부분 한국에서 일한 경험이 있거나 일하고 있는 지인을 통해 신뢰할 만한 정보와 도움을 받을 수 있는 한국을 목적지로 결정했다. 예를 들면, 필리핀 남성 버트는 한국에서 몇 년간 일한 후 돌아온 사촌들이 그동안 모은 돈으로 일종의 콜택시인 ‘그랩 택시(Grab Car)’를 사서 생계 수단을 마련하거나 편의점이나 세탁소 등 자영업을 시작하는 것을 보고 한국 이주를 준비하기 시작했다.

인터뷰 자료에 따르면, 필리핀 이주노동자들은 경제활동을 최대한 길게 지속하기 위해 영주권 획득과 가족재결합의 기회가 있는 캐나다, 호주, 핀란드 등을 ‘드림 컨트리(dream country)’로 여겼다. 하지만 대부분 사회적, 경제적 자본이 부족해서 현실적으로 취업이 가능한 나라를 목적지로 정하게 된다. 에이전시를 매개로 한 이주시스템을 적용하는 목적지로 이주하는 경우 각종 수수료와 브로커 비용이 추가되어 이주자의 경제적 부담이 커진다. 하지만 한국은 높은 임금, 투명한 고용시스템과 저렴한 이주비용 때문에 선호되는 목적지 중 하나로 인식되는데, 특히 저렴한 이주비용은 이주의 실현 가능성을 높여준다.

예를 들면, 타이완 취업에는 브로커 비용을 포함해서 5,000-8,000달러가 요구되며, 이스라엘에 돌봄노동자로 취업하는 경우 2022년 이전까지는 8,000에서 10,000달러를 내야 했다.⁶ 한국에 체류 중인 필리핀 이주노동자와의 면담 자료에 따르면, 한국 이주비용은 한국어시험, 건강검진, 지원수수료, 비자 신청 및 발급, 항공료 등에 약 1,000달러 정도 지출되는 것으로 나타난다.

또한, 한국에서는 정주 가능성이 없지만 '성실근로자'로 재취업하면 최대 9년 8개월까지 연장하여 일할 수 있다. 수용국에서의 제한적인 체류 조건 아래 이주노동자는 '할 수 있는 한 길게' 수용국에 머물기 위해 고군분투하거나, 영구정착이 가능한 국가로의 이주를 계획하는 경향이 있다. 새로운 목적지로 노동 이주를 다시 준비하고 입국하기까지 상당한 시간과 비용이 소모될 뿐만 아니라, 해외 취업의 기회가 제한적이기 때문에 합법적인 범위 내에 체류 기간을 연장하는 편이 훨씬 유리하기 때문이다. 본 연구의 참여자 중 6명이 성실근로자로 재입국한 사례에 해당한다.

2011-2015 세계은행보고서에 따르면, 고용주가 구인 과정에서 가장 고려하는 요소는 학력이나 경력보다는 이주노동자의 국적이며, 베트남(23%), 태국(10%), 필리핀(8%), 네팔(8%) 출신 순으로 선호되었다(World Bank 2018: 56). 고용허가제로 입국한 이주노동자의 90퍼센트 이상이 평균 26세의 남성으로 대부분 강도 높은 노동력을 요구하는 메탈, 전자, 화학 관련 제조업체에 고용된다(World Bank 2018: 55).⁷ 필자와 면담한 필리핀 이주노동자들은 고용주가 인력을 채용할 때 가장 중요하게 보는 조건이 경력이나 학력보다는 키와 몸무게 등 체력이며, 따라서 "한국 고용주가 물리적인 힘이 취약한 여성을 고용하기를 꺼려서 한국에 여성이 취업하는 건 매우 어려운 일이다"라고 주장한다.

이런 맥락에서, 한국으로의 이주에 영향을 미치는 또 다른 요인은 성별과 관

6 타이완과 이스라엘 이주에 필요한 브로커 비용은 필자가 이스라엘에서 수행한 필리핀 이주노동자 대상 면담 자료를 참조했다. 주로 가사노동자를 고용하는 홍콩과 중동지역은 입금이 낮아서 선호되는 목적지는 아니지만, 이주비용이 저렴하고 취업 조건이 까다롭지 않아 특별한 경력이나 자본이 없는 여성들의 첫 이주국으로 자리 잡았다(임안나 2018).

7 이 중 절반 정도가 5명 미만의 영세업체에 고용되었으며, 평균적으로는 한국인 8명 외국인 1.5명으로 구성된 영세업체에 고용되었다(World Bank 2018: 55).

련된다. POEA 홈페이지 공지에 따르면, 한국 취업 지원 시 성별 제한은 없다. 하지만 지난 10년간 고용허가제를 통해 한국에 입국한 이주노동자의 90퍼센트 이상이 남성이었다. 실제로 2014년 4월 16일에 POEA는 한국어능력시험 응시자 중 여성 지원자가 많으며 합격률도 여성이 더 높은 편이라고 밝히면서 'HRD Korea와 POEA는 다음 한국어능력 시험에는 응시 조건을 남성에 제한하는 데 합의했다'라는 내용을 게시한 바 있다. 하지만 "취업 지원자 중 여전히 많은 여성이 미취업 상태이며 한국 고용주의 선호도가 매우 낮아서 일시적으로 다음 시험에서는 여성의 응시를 제한한다"라는 내용이었다(POEA 홈페이지 2020).

필자가 마닐라에서 면담한 K 한국어학원 강사 A는 한국어반 수강생 중 여성이 절반 이상을 차지할 정도로 한국 취업을 원하는 필리핀 여성이 많지만 실제로 취업에 성공하는 건 남성이라고 말했다. 예를 들어, 싱글 맘인 필리핀 여성 아이린은 마닐라에서 콜센터 상담사로 일하면서 한국어학원 집중반(1주일)에 다닌 후 독학으로 한국어 공부를 했다. 아이린에 따르면, 어학원 수강생 35명 중 10명이 여성이었는데, 시험 통과자 16명 중 여자 수강생이 7명이었다. 시험에 통과한 남자 수강생은 모두 몇 달 내에 취업비자를 발급받아 한국에 갔지만, 아이린은 2년 만에 고용주의 선택을 받아 한국에 갈 수 있었다. 아이린은 현재 화장품 용기 제조업체에서 라벨 프린팅 단순 작업을 하고 있다.

위계화된 글로벌 노동시장에서 이주노동자들은 상향 이동을 추구하면서 노동 이주를 반복한다. 대부분 한국에서 받는 월급보다 낮거나 가사노동자를 채용하는 나라로의 '하향 이동'을 꺼리는 경향이 두드러진다. 하지만 이러한 '단계적 상향 이주'가 실현될 가능성은 낮다. 다비는, "캐나다나 핀란드같은 나라로 가지 못한다면 그냥 필리핀으로 돌아가 사업을 하는 편이 낫다"라고 말하면서도 "한국에서 일이 끝나면 필리핀으로 돌아가 그동안 모은 돈으로 작은 사업을 시작하거나 타이완처럼 가기 쉬운 나라로 가게 된다. 타이완은 월급이 한국보다 훨씬 낮지만, 한국 다음으로 갈 수 있는 가장 일반적인 선택지다"라고 주장한다.

이주노동자는 해외 노동 경력, 연령, 성별, 언어능력, 학력 등의 자본 등 자신이 가진 자본의 조건과 수용국의 고용정책 및 근로 조건, 이주비용 등을 고려하여 목적지를 결정하게 된다(임안나 2018). 하지만, 이들이 한국을 목적지로 정

하는 과정에서 신뢰할 수 있는 정보와 도움을 제공하는 매개자의 유무는 의사결정과정에서 여전히 중요하다. 다음 장에서는 필리핀 이주노동자들이 한국으로 이주하는 과정을 살펴보고 사회적 연결망의 역할을 규명할 것이다.

5. 이주 경로와 과정

1) 연결망을 통한 이주

한국은 높은 임금과 저렴한 이주비용 때문에 선호되는 목적지 중 하나지만 이 연구의 참여자는 대부분 한국에 오기 전에 한국에 대해 전혀 알지 못했을 뿐만 아니라 한국을 목적지로 고려해 본 적이 없었다. 이들이 최초로 한국 취업 정보를 접하는 경로는 크게 두 가지였다. 한국에서 일한 경험이 있거나 일하고 있는 가족이나 친구, 지인의 지인 등 개인 연결망, 또는 한국어학원이나 고리대금업자가 배포하는 전단지과 포스터를 통한 방법이다. 특히 전자를 통해 이주한 경우가 가장 많았는데, 이들이 여러 수용국 중 한국을 목적지로 결정한 데에는 한국에서 일한 경험이 있거나 일하고 있는 지인으로부터 제공받은 구체적인 정보와 경제적 지원이 의사결정과정에서 가장 중요하게 작용한 것으로 보인다.

예를 들어, 필리핀 남성 다비(34)는 경영학과를 졸업한 뒤 마닐라의 한 대형쇼핑몰에서 판매사원으로 일했지만, 당시 월급으로는 동생 세 명의 학비를 감당하기 힘들었다. 4형제 중 장남인 다비는 “장남으로서 부모님의 생활비와 동생들의 학비를 책임져야 하는 가족의 생계부양자”라서 해외 취업을 결심했다. 게다가 여자친구와 결혼하기 위한 자금도 마련해야 했다. 해외 취업을 위해 사우디아라비아나 두바이로 갈 방법을 알아보고 있던 중, 한국에서 일하고 있는 삼촌이 ‘여기(한국에) 일자리 많다’라며 적극적으로 권유해서 한국을 목적지로 정했다.

다비

삼촌을 통해 한국 취업에 필요한 절차와 서류에 관해 정확하고 구체적인 정보를 얻을 수 있었다. 삼촌 말고는 도움을 받을 곳이 없었다. 유일하게 나를 도와줬던 사람이다. 온라인서류 등록부터 한국어시험까지 모든 단계에서 도와줬다. 내가 언제 서류를 내야 하고 어디로 가야 하는지 아주 잘 알고 있었으니까. 그때는 내가 백화점에서 일하고 있어서 PC방에 갈 시간이 없었는데, 삼촌이 나 대신 지원 서류를 온라인으로 접수해줬다. 내가 인천공항에 도착했을 때도 삼촌이 공항으로 와서 당장 필요할 거라며 심카드와 한국 돈 십만 원을 주고 갔다(사례 1).

브로커나 에이전시의 개입을 배제하고 정부가 직접 인력을 선발하는 고용허가제는 이주경비 부담을 낮추어 준다는 점에서 긍정적으로 인식되지만, 에이전시의 중개 없이 지원자가 직접 서류를 제출하고 절차를 진행해야 하는 상황에서 지원자에게 실질적 조언과 지원을 제공하는 경험자의 역할은 더욱 중요해진다.⁸ 다비의 삼촌은 선행이주자로서 근로 환경, 월급 액수, 연금, 복지 등 구체적인 취업 정보와 서류 절차, 한국 생활 전반에 관한 매우 상세하고 신뢰할 수 있는 정보를 제공함으로써 이주에 내재한 불확실성과 잠재된 위험도를 낮추는 이주의 매개자였다.

다비가 삼촌으로부터 받은 또 다른 도움은 경제적 지원이다. 다비는 삼촌과 고모에게서 반반씩 빌린 이주비용을 한국에 와서 첫 월급을 받고 바로 갚았다. 한국 이주비용은 대략 1,000달러 정도로 비교적 저렴한 편에 속하지만, 한국으로의 이주는 준비 기간이 길어서 경제적 지원의 확보가 이주 실현에 결정적이다. 한국어를 습득하고 시험에 통과하기까지 비교적 긴 취업 준비 기간은 추가 비용을 발생시키면서 한국 이주에 가장 큰 장애물로 작용한다. 개인차는 있지만, 한국 취업을 결심한 뒤 한국어시험 준비를 시작해서 시험 통과까지의 전과

8 다비가 한국 취업을 준비하던 2013년, 2014년만 하더라도 필리핀의 인터넷 속도가 느리고 수많은 지원자가 접속해 온라인으로 지원 서류를 업로드하기 매우 힘들었다고 한다. 다비는 이메일로 지원 서류를 한국에 있는 삼촌에게 미리 보내 삼촌이 대신 온라인으로 제출했다.

정은 짧게는 반년에서 길게는 2년 정도 걸린다. 한국어시험에 통과해 취업지원서를 제출할 수 있는 기본 자격을 갖춘다 하더라도 한국 고용주의 선택을 받아야 하는 단계가 남아 있다.

본 연구의 참여자들은 대부분 재시험을 본 뒤에야 취업지원이 가능한 기본 점수를 받을 수 있었다고 했다. 다비에 따르면, “요즘이야 한국어시험이 일 년에 여러 번 있어서 재시험 대기 기간이 짧지만, 10년 전만 하더라도 일 년에 두 번 정도여서 재시험 치르면 일 년이 걸리기도 했다.”⁹ 아래 소개된 알란의 경우 한국에서 일하고 있는 형의 경제적 지원 덕분에 취업 준비에 전념할 수 있었다.

알란

2년제 대학 컴퓨터공학과를 졸업하고 해외 취업을 알아보던 알란은 한국에서 일하고 있는 형의 제안으로 한국에 오게 되었다. 고향에 있는 일본기업공장에서 파트타임으로 일하면서 한국어시험준비를 했지만, 시험에 통과하지 못하자 일을 그만두고 취업 준비에 매진했다. 한국어학원 등록비, 교통비, 식대, 용돈, 지원수수료, 비자수수료, 한국행 항공료 등 일 년 동안 사용한 경비는 모두 형이 빌려줬다. 알란은 2015년에 한국어학원 기초반에 등록해 2주간 수강한 후 7개월 동안 독학해서 2016년 4월에 통과하고 취업에 성공해 9월에 한국에 입국했다. 형에게서 빌린 돈은 한국에 와서 두 달 만에 모두 갚았다(사례 2).

알란의 경우 형의 경제적 지원 덕분에 취업 준비에 매진할 수 있었지만, 필자가 면담한 이주노동자는 대부분 생계를 위한 노동과 한국 취업 준비를 병행해야 했다. 이들은 쇼핑몰 판매사원, 콜센터 상담사, 약국 직원, 공장근로자, 교사 등 정규직, 비정규직으로 일하면서 한국 이주를 준비했다. 그나마 일자리가 있거나 가족으로부터 경제적 지원을 받는다면 취업 준비에 집중할 수 있지만, 당장 생계 때문에 버티지 못하고 다른 나라로 노동 이주를 떠나는 경우가 많다. 고등학

9 필리핀에서 한국어시험은 2013년에 3회 열렸으며 매년 증가해 2015년에는 6회 열렸다가 2017년 포인 트선발제가 도입된 이후로는 일 년에 4회 열리고 있다. 2020년과 2021년에는 코로나 여파로 1-2회로 축소되었다가 2022년에 8회 개최되었다(고용노동부 홈페이지).

교 영어교사로 일했던 제이슨은, “고용주의 선택을 기다리는 기간도 나에겐 너무 길게 느껴졌다. 내 친구는 3개월 만에 고용주를 찾았는데 나는 지원서를 내고 1년 4개월 정도 기다렸던 것 같다. 어쨌든 직업이 있었기 때문에 일하면서 기다릴 수 있었다. 만약 일을 병행하지 않았다면 한국처럼 취업이 오래 걸리는 나라는 지원을 아예 못했을 것”이라고 말한다.

인터뷰 자료에 따르면, 이주노동자 대부분이 이 비용을 가족이나 친척에게서 빌려서 마련하는 것으로 나타났다. 한국에서 일하고 있는 형의 제안으로 한국에 온 버트(31) 역시 취업 정보에서 경제적 지원까지 모두 형을 통해 얻었다. 돈을 빌려준다는 형의 제안은 버트가 한국을 목적지로 정하는 과정에서 큰 영향을 미쳤다. 버트는 한국 입국 후 첫 근무지 환경이 열악해서 사업장을 변경하느라 휴직 기간이 생기는 바람에 형이 빌려준 돈을 모두 갚기까지 다섯 달이나 걸렸다.

면담대상자 대부분 가족이나 친척에게서 돈을 빌려 한국에 왔지만, ‘한국 취업에 필요한 돈을 빌려드립니다’라고 적힌 전단지들 길거리에서 받아본 경험은 있다고 했다. 버트에 따르면, 요즘 필리핀에 대출업자가 부쩍 많아졌는데, 은행 대출 조건은 까다롭고 이자가 비싸서 접근하기 어렵기 때문이다. 돈을 빌릴 가족이 없으면 대출업자를 찾아가겠지만 한국 이주비용이 목돈으로 한 번에 지출되는 것이 아니라서 이 방법을 이용하는 경우는 드물다.

고용허가제를 채택하는 한국으로의 이주 과정에서는 정부 기관이 구인공고부터 송출까지 전 과정에서 핵심적인 역할을 담당한다. 다음 절에서는 필리핀에서 한국으로의 이주 과정에서 그 기능이 확대된 한국어학원의 역할을 검토한다.

2) 한국어학원

고용허가제에 한국어시험이 필수로 포함되고 시험 난이도가 강화되는 상황에서, 송출국 한국어학원의 역할은 두 가지 측면에서 두드러진다. 첫째로, 사설 한국어학원은 잠재적 이주자인 한국어강좌 수강생을 모집하는 과정에서 간접적인 리쿠르터로서 기능한다. 한국어학원이 취업희망자를 직접 고용하는 것은 아니지만, 한국어강좌 수강생모집이 결국 한국 취업을 전제로 이루어지기 때문

이다. 이런 상황에서, 일부 어학원은 수강생으로 등록하면 한국 취업을 보장해 준다는 허위 광고를 하기도 하며, 심지어 POEA나 HRDS의 로고를 무단으로 사용하는 사례도 증가해 POEA가 홈페이지에 주의를 당부하는 공지문을 게시한 바 있다.

둘째로 일자리 홍보, 한국 문화 소개와 직무기능훈련, 취업 서류 등록 안내 및 지원, 이주비용 대출 등 일반적인 에이전시의 기능을 일부 담당하는 경향이 있다. 한국어학원은 한국어 가려는 모든 지원자가 필수적으로 접하는 비공식 기관이라 할 수 있다. 면담대상자 중에는 한국어학원의 수강생모집 공고를 통해 일자리 정보를 얻고 이주를 준비하는 경우가 세 명 있었다.

예를 들면, 앞서 언급한 제이슨은 길거리에서 우연히 한국어학원의 수강생모집 포스터를 보고 한국에 왔다. 제이슨은 필리핀에서 고등학교 영어교사로 일하고 있었지만, 월급이 적고 일이 적성에 맞지 않아 해외 취업을 고려하던 중 포스터를 발견하게 된 것이다. “신이 나에게 준 기회인 것 같아서 취업의 기회를 놓치고 싶지 않았다”던 제이슨은 포스터에 적힌 어학원을 찾아가 오리엔테이션에 참가하고 수강생으로 등록했다. 한국에서 일한 경력이 있는 강사가 한국 취업과 한국 생활에 관해 설명하는 오리엔테이션이 의사결정과정에 큰 영향을 미쳤다.

제리 역시 길거리에서 우연히 받은 한국어학원 수강생 모집 전단지지를 통해 한국에 오게 되었다. 제리가 받은 전단지에는 한국 취업에 관한 전반적인 정보와 구체적인 월급 액수까지 적혀 있었다. 당시 필리핀에서 초등학교 컴퓨터 강사로 일하면서 제리가 받은 월급은 만 원 정도였다. 한국은 이주비용이 저렴한 편이고 경력 등 특별한 자격 요건을 요구하지 않아서 전단에 적힌 한국어학원을 찾아가 주말마다 열리는 오리엔테이션에 참석한 뒤 수강생으로 등록했다. 당시에는 한국어시험이 일 년에 한 번뿐이어서 처음으로 본 시험에 통과하지 못해 그다음 해에 재시험을 봐야 했다. 하지만 시험에 통과하고 나서는 세달 만에 취업에 성공했다.

인터뷰자료에 따르면, 가족이나 친구인 선행이주자를 통해 한국 취업 정보를 얻고 경제적 지원을 받아 이주를 준비하더라도 한국어학원은 모든 지원자가 필수적으로 등록하는 기관이다. 이주연결망의 도움을 받지 못하는 지원자의 경우



그림 1. 한국어학원의 수강생 모집 공고

자료: Topik Gallery Facebook Page.

한국어학원에 더욱 의지할 수밖에 없는데, 한국어학원의 역할은 어학 프로그램 제공과 수강생모집, 즉 취업 지원자 모집에 국한되지 않는다. 위의 수강생모집 공고 포스터에서도 알 수 있듯이, 한국어학원의 역할은 일자리 홍보, 한국 문화 소개와 직무기능훈련, 취업 서류 등록 안내 및 지원, 이주비용 대출 등 일반적으로 에이전시가 수행하는 역할을 상당 부분 포함한다.

존

대학에서 간호학을 전공했지만, 간호사자격시험에 계속 실패해 약국에서 파트 타임으로 일하고 있던 존은 평소 한국에 관심이 없었다. 하지만 부모님 집에 세 든 한국인(국내 대기업 현지법인 과견직원)이 한국 공장에 일자리가 많으니 한국어학원에 문의해보라고 알려주어서 가까운 한국어학원에서 열리는 오리엔테이션에 참가했다. 오리엔테이션에서는 한국어 강사가 한국 취업 제도부터 일자리 정보, 근로 환경, 음식, 여행지 정보까지 자신의 경험을 바탕으로 상세하게

설명해 주었다. 어학원은 기본적으로 2주 프로그램을 제공하는데 한번 수강으로는 부족해서 한 달 동안 수강했다. 이후 독학으로 한국어를 공부하다가 2013년에 시험에 통과했다. POEA에 취업 지원서를 제출할 때는 한국어학원에서 하라는 데로 준비해서 1년만인 2014년 여름에 한국에 입국했다. 존이 속한 반의 수강생 15명 중 존을 포함해서 다섯 명이 취업에 성공했다(사례 3).

취업 지원자를 위한 한국어강좌는 2주에서 한 달 정도의 단기 프로그램으로 편성되지만, 한국어학원은 수강생모집을 위해 오리엔테이션을 중심으로 한국 취업 관련 정보를 적극적으로 확산해 이주 전 단계에서 핵심적인 매개자로 기능한다. 한국어학원에서 지원자들에게 구체적인 정보를 제공하는 것은 한국어 강사이다. 한국어 강사는 대체로 한국에서 일한 경험이 있는 귀환이주자로, 수강생들에게 한국어강좌뿐 아니라 취업 서류 준비와 지원서 등록, 한국 생활과 문화에 관한 정보를 공유한다.

예를 들어, 제리는 2016년부터 2021년까지 한국에서 일한 뒤 필리핀으로 돌아가서 한국어 강사로 일하기 시작했다. 한국어 강사로 일하면서 오리엔테이션이나 수업 시간에 고용허가제를 소개하고 한국에 지원하는 절차와 방법, 한국 생활과 관련된 구체적인 정보와 조언을 제공하는 업무를 담당했다. 수강생들의 한국 취업 준비를 돕던 중 한국에 일자리 수요가 많아졌다는 소식에 다시 취업 준비를 해서 2023년 봄에 한국에 재입국했다. 현재 한국에는 제리가 가르친 수강생 중 20명 정도가 일하고 있는데, 평소에 이들과 SNS로 연락을 주고받으며 휴일에 만남을 이어오고 있다.

현재 마닐라의 한국어학원 강사인 찰리 역시 제리와 마찬가지로 수강생들이 한국에 낼 취업 서류를 준비할 때 도와주다가 한국에 재취업한 경험이 있었다. 23세였던 2000년 찰리는 산업연수생으로 일본에 가서 자동차도색 기술을 습득한 뒤 필리핀으로 돌아와 관련 일을 하다가 한국 고용허가제 소식을 접하고 한국에 취업 지원서를 냈다. 고용허가제로 2006년부터 4년간 부산의 한 공장에서 일한 뒤 필리핀으로 귀국한 찰리는 지인의 요청으로 한국어 강사로 일하기 시작했다. 이후 한국에서 인력 수요가 많아지자 다시 취업을 시도해 2013년부터 5년

간 서울 성수동의 한 공장에서 일했다. 계약 만료로 2018년에 귀국한 뒤로는 마닐라에서 한국어 강사로 일하고 있다.

필자가 2023년 1월 마닐라를 방문했을 때 팬데믹으로 아예 어학원 문을 닫거나 한국어프로그램을 폐강한 어학원들이 다시 한국어수업 개설을 확대할 계획을 세우고 있었다. 팬데믹이 완화되면서 최근 한국에서 인력 채용이 다시 활성화되는 분위기인데 다 2023년 하반기에 한국과 필리핀 사이에 가사노동자 채용과 관련한 협정이 체결될 예정이라는 소문이 돌면서 어학원들이 온라인과 오프라인 강좌를 동시에 운영하기 시작한 것이다. 예를 들어, K어학원은 팬데믹 기간에 한국어와 만다린 수업을 폐지하고 일본어와 독일어 강좌만 운영했었지만, 2월에 한국어와 러시아어수업을 다시 개설했다. 이 학원의 한국어강사 A는 “다음 달에 한국어반이 개설되면 수백 명은 등록할 거라 예상한다”라며 기대감을 드러내기도 했다.

한국 취업에 필수 조건인 한국어시험점수는 개인의 노력으로 성취될 수 있다는 점에서 이주를 위한 사회적 자본으로 전환될 수 있다. 제리는 “한국어시험 통과가 가장 어려운 장애이지만, 한국에 가고자 하는 마음이 있다면 누구나 갈 수 있는 것도 사실이다”라고 강조한다. 하지만 한국어 시험 통과와 취업이 보장되지 않는 불확실한 상태에서 이주 전 단계가 장기화하면서 추가 비용이 발생하기 쉬우며, 생업 활동과 병행해야 하는 어려움이 있다. 이런 상황에서, 비공식적인 매개자인 개인 연결망과 한국어학원의 상호보완적 기능은 공식적인 이주시스템의 공백을 메움으로써 이주 흐름을 만들어내고 유지하는데 중요한 역할을 한다.

6. 결론 및 시사점

이 논문에서는 고용허가제를 통해 한국에 입국한 필리핀 출신 이주노동자의 한국 이주 배경과 이주 과정을 경험적 연구를 기반으로 검토했다. 인력 송출시스템이 체계적으로 구축된 필리핀에서, 청년들은 부족한 취업 기회와 저임금

을 피해 해외 노동 이주를 시도한다. 한국은 높은 임금, 저렴한 이주비용, 투명한 정부 간 고용시스템으로 인해 선호되는 취업 대상지 중 하나이다. 한국으로의 이주는 과도한 브로커수수료와 이주비용을 요구하는 상업화된 이주시스템을 통해 이루어지는 다른 목적지로의 이주와는 다른 양상의 이주 경로를 형성시킨다.

강도 높은 노동력이 필요한 제조업의 특성상 남성이 선호된다는 점에서 나이와 성별은 한국 이주를 결정짓는 중요한 조건으로 여겨진다. 하지만 한국 이주 과정에서 이주자가 직면하는 가장 큰 장벽은 '이주 전 단계의 장기화'와 '미래의 불확실성'이다. 이주 준비 단계가 길어지는 배경에는 한국어능력시험이 있다. 한국어능력시험 점수는 한국 취업을 위한 필수 조건 중 하나이지만 시험에 통과할 때까지 준비 기간이 길어지고 추가 비용마저 발생한다. 또한, 한국어시험에 통과한 후에도 고용주의 선택을 받을 때까지 기다려야 한다.

이런 상황에서, 잠재적 이주자에게 신뢰할 수 있는 취업 정보와 다양한 서비스 및 경제적 지원을 제공하는 개인연결망과 한국어학원이 역할은 핵심적이다. 양자 모두 한국 취업 정보 및 지원 절차와 관련된 구체적인 정보를 제공함으로써 특정한 목적지로의 이주를 촉발하는 기제로 작용한다. 특히, 한국어학원은 수강생모집 과정에서 한국 취업 정보를 적극적으로 확산함으로써 이주를 촉발한다. 개인연결망이 장기적인 이주 준비 기간에 필요한 경제적 자본을 제공하고 이주에 내재한 위험과 불안감을 감소하는 역할에 더 집중되어 있다면, 한국어학원은 어학 강좌 제공과 더불어 취업 절차를 안내하고 한국 문화와 생활, 작업장 환경과 관련된 구체적인 정보를 제공함으로써 이주 준비 단계 전반에 개입하는 것이다. 이러한 비공식적인 행위자는 상호보완적으로 작용하면서 공식적인 이주시스템의 공백을 메우고 이주 흐름을 만들어내고 유지하는 중요한 행위자로 기능한다.

필리핀 이주노동자의 시각에서 필리핀-한국 이주 과정과 경로를 검토하면서 제기되는 문제로 글을 마무리하고자 한다. 한국어구사능력은 이주노동자의 취업과 재취업, 숙련기능직 전환 과정에서 중요한 평가 기준으로 기능하지만, 이주노동자들이 한국에 체류하는 동안에도 한국어를 체계적으로 습득하기 어려

운 상황에서 한국어능력시험은 실제 언어구사능력의 검증보다는 일종의 증빙 수단으로 그 기능이 축소될 가능성이 있다. 무엇보다, 한국은 다른 목적지와 비교해서 이주 준비 단계가 길고 이주 실현이 보장되지 않는다는 불확실성이 내재한 목적지로서, 이주 준비 과정에서 잠재적 이주자의 이탈이 발생하기 쉽다. 한국정부는 이주 전 단계에 송출국에서 이주자가 직면하는 현실을 고려한 포괄적인 접근을 통해 효용성 있는 정책 개선이 필요하다고 여겨진다. 나아가, 이주 과정과 경로는 이주자의 한국 입국 후 일상적 경험 및 향후 이주 계획과 밀접하게 연계된다는 점에서 한국 정부의 대응 방향과 정책 수립에 필요한 토대 자료로 활용할 수 있을 것이다.

교신: 임안나(강원대학교 사회과학연구원 선임연구원)(modicum@hanmail.net)

Correspondence: An Na Lim (Senior Researcher, Kangwon National University)(modicum@hanmail.net)

2023.10.16 접수, 2023.11.05 심사, 2023.11.22 게재확정

참고문헌

- 고용노동부, E-고용노동지표, <https://eboard.moel.go.kr/>(검색일: 2023. 5. 20).
- 김경학, 2016, 다중 지역(multi-sited) 민족지적 연구를 통한 국내 네팔 이주노동자와 본국 가족원 간의 초국적 가족관계, *디아스포라연구*, 10(1), 7-40.
- 김동엽, 2010, 필리핀 국제결혼이주여성의 초국가적 행태에 관한 연구, *동남아시아연구*, 20(2), 31-72.
- 김민정 외, 2006, 국제결혼 이주여성의 딜레마와 선택: 베트남과 필리핀 아내의 사례를 중심으로, *한국문화인류학*, 39(1), 159-176.
- 김민정, 2011, 필리핀 노동 이주 여성의 일과 한국 생활: 미등록 장기체류의 역설, *한국문화인류학*, 44(2), 313-358.
- 김민정, 2012, 필리핀 여성의 젠더화된 이주: 한국의 사례, *한국여성학*, 28(2), 33-74.
- 김선임, 2010, 필리핀 이주노동자 공동체의 형성과정: 해외동공동체와 가톨릭을 중심으로, *종교문화연구*, (14), 45-82.
- 김정선, 2010, 아래로부터의 초국적 귀속의 정치학: 필리핀 결혼이주 여성의 경험을 중심으로

- 로, 한국여성학, 26(2), 1-39.
- 김현미, 2009, 방문취업 재중 동포의 일 경험과 생활세계, 한국문화인류학, 42(2), 35-75.
- 김현미·류유선, 2013, 미등록이주민의 사회적 관계와 지역재생산: 경기도 A 공단 사례를 중심으로, 비교문화연구, 19(2), 53-84.
- 남금정·김경제, 2021, 필리핀 해외이주정책과 한국 정부의 필리핀근로자 관리방안 고찰, 인문사회 21, 12(5), 109-124.
- 문동환, 2011, 필리핀 이주자의 사회적 연망 형성과 민족적 경계의 구성: 필리핀 스토어의 민족지적 연구, 한국이민학, 2(2), 21-90.
- 박경태 외, 1999, 국제 노동력 이동과 사회적 연결망: 경기도 마석의 필리핀인 노동자 집단을 중심으로, 한국사회학, (33), 819-849.
- 박정석, 2015, 네팔 귀환 이주자들의 이주경험과 귀환 이후 적응과정: 한국 노동이주 경험자를 중심으로, 디아스포라연구, 9(2), 89-119.
- 석현호·이혜경, 2003, 외국인 노동자의 특성과 이주과정, 외국인 노동자의 일터와 삶, 지식마당.
- 설동훈, 2010, 외국인 고용허가제의 쟁점과 전망, 한국이민학, 1(1), 5-28.
- 오윤아, 2011, 거버넌스와 이주: 필리핀 잠재적 이주노동자에 대한 연구, 동남아시아연구, 21(2), 183-216.
- 이창호, 2013, 이주민 일상 속의 사회적 연결망 연구: 필리핀, 베트남 및 중국조선족 이주민의 사례를 중심으로, 디아스포라연구, 7(2), 109-136.
- 임안나, 2018, 초국적 노동 이주와 '이주 인프라'의 형성, 다문화사회연구, 11(1), 121-159.
- 정현주, 2010, 대하로 "리틀마닐라" 읽기: 초국가적 공간의 성격 규명을 위한 탐색, 한국지역지리학회지, 16(3), 295-314.
- 조현미 외, 2020, 귀환 이주노동자의 시공간적 이주경로모형 구축-베트남 응에안성의 귀환 이주노동자를 사례로, 대한지리학회지, 55(2), 123-141.
- 최영균, 2012, 이주 공동체 내 종교문화의 수용과 변형-안산 필리핀 이주 공동체를 중심으로, 사회와역사, (94), 375-408.
- 필리핀통계청, 2019, Survey on Overseas Filipinos, <https://m.site.naver.com/1gsJg>(검색일: 2023.05.04).
- 필리핀통계청, 2022, Special Release 2022 Overseas Filipino Workers, <https://psa.gov.ph/system/files/iesd/Special%20Release%20on%20on%202022%20Overseas%20Filipino%20Workers.pdf>(검색일: 2023.03.07).
- 한정우, 2014, 필리핀 이주 기지촌 여성 '주시걸'의 민족지적 연구, 여성학논집, 31(2), 33-65.
- 황정미, 2012, 다문화 사회와 '이주 어머니 (migrant mother)': 모성 담론의 재구성과 어머니의 시민권에 관한 고찰, 아시아여성연구, 51(2), 103-142.

- Ang, Alvin P. and Jeremiaah Opiniano, 2022, Seeking for and Returning to Overseas Work? Developments Surrounding Filipinos' Return To Overseas Jobs Beside a Pandemic.
- Dickinson, David, 2016, Migrant Worker Recruitment Costs. *Development Brief*, 26, 19-21.
- Hernandez-Leon, Ruben, 2005, The migration industry in the Mexico-US migratory system.
- Massey, Douglas S. et al., 1999, *Worlds in motion: understanding international migration at the end of the millennium*. Clarendon Press.
- Philippine Statistics Authority, 2019, National Migration Survey as Overseas Filipinos Report, Philippine Statistics Authority(검색일: 2022.11.12).
- POEA, 2023, Government-to-Government Vacancies, <https://www.dmw.gov.ph/archives/default.html>(검색일: 2023.08.16).
- POEA, 2020, Advisory No. 147, <https://www.dmw.gov.ph/archives/advisories/2020/ADVISORY-147-2020.pdf>
- POEA, 2014, 2014 News Releases, <https://www.dmw.gov.ph/archives/news/2014/2014.html>(검색일: 2023.08.16).
- Punongbayan, J. C. and Kevin Mandrilla, 2016, Marcos Years Marked 'Golden Age' of PH Economy? Look at the Data. *Rappler*, <https://www.rappler.com/voices/imho/124682-marcos-economy-golden-age-philippines/>(검색일: 2022.10.10).
- Silvey, Rachel and Rhacel Parreñas, 2020, Precarity chains: Cycles of domestic worker migration from Southeast Asia to the Middle East. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 46(16), 3457-3471.
- Tsujimoto, Toshik, 2014, Negotiating gender dynamics in heteronormativity: extramarital intimacy among migrant Filipino workers in South Korea. *Gender, Place & Culture*, 21(6), 750-767.
- Tyner, James A, 2000, Migrant labour and the politics of scale: Gendering the Philippine state. *Asia Pacific Viewpoint*, 41(2), 131-154.
- Tyner, James A, 2003, Globalization and the geography of labor recruitment firms in the Philippines. In *Geography Research Forum*, Ben-Gurion University of the Negev Press 78-95.
- Vivenci O. Ballano, 2022, Law, morality, and catholic social teaching on family living wage: Analyzing the adequacy and morality of the minimum wage in the Philippines. *Cogent Social Sciences*, 8(1).

- Wickramasekara, Piyasiri, 2015, Bilateral agreements and memoranda of understanding on migration of low skilled workers: a review.
- World Bank, 2014, Investing in the Future: Sharing Growth and Job Oportunities for All, Report No. 89605-PH.
- World Bank, 2018, Lessons from Korea's employment permit system. Workd Bank Group.
- Xiang, Biao and Johan Lindquist, 2014, Migration infrastructure. International migration review, 48, S122-S148.

The Migratory Process from the Philippines to South Korea: Focusing on the Case of EPS Workers

An Na Lim*

Abstract This article examines the migration-decision and migratory process among E9 workers from the Philippines to South Korea and aims to figure out the complexity of migratory pathways in global labor market. This study is based on in-depth interview conducted mainly with Filipino migrants and literature analysis. South Korea has employed foreign workers through the Employment Permit System (EPS) since 2004, including the government's direct recruitment and management of the workforce. Nonetheless, the roles of informal networks, personal networks and Korean language centers, are decisive for channeling continuity the migratory flows from the Philippines to South Korea. In particular, the roles of Korean language centers as a recruiter and supporter as well as language program provider are distinctive.

Keywords Philippines, Employment Permit System, Migrant Workers, Migration Network, Migratory Process

* Kangwon National University, Senior Researcher, modicum@hanmail.net