현대사회와 다문화 제16권 2호(83~113) http://dx.doi.org/10.35281/cms.2026.05.16.2.83

국내 거주 차세대 중국동포의 노동시장 편입과 문화적응 양상 : 분절적 동화 관점에서

박미화*

요약_본 연구는 차세대 중국동포의 노동시장 편입 과정을 살펴보고, 문화적응 방식에 따른 노동시장 편입 양상을 분절적 동화 이론의 관점에서 분석하였다. 중국과 한국의 다양한 학력자본을 갖고 있는 차세대 중국동포의 노동시장 편입이 개인의 인적자본(한국어 소통능력, 학력 자본 등)뿐만 아니라, 부모의 사회적 네트워크 및 정보 접근성, 체류자격과 같은 제도적 요인이 구조적으로 결합되어 다양한 경로로 분화되고 있음을 분석하였다. 그리고 분절적 동화 이론을 바탕으로 차세대 중국동포의 노동시장 편입 과정을 분석하는데 그치지 않고, 이러한 편입 경험과 문화적응의 상호 영향 속에서 그들이 한국사회에 어떻게 통합되고 있는지 분석하였다. 첫째, 한국 문화 적응에 따른 노동시장에 안정적 편입 양상, 둘째, 한국 문화 적응을 하고 있지만 개인의 낮은 인적자본으로 인한 하향적 노동시장 편입, 셋째, 중국 문화를 유지하며 국내 중국어 기반 취업시장에 머무는 하향적 편입, 넷째, 이중 문화 전략을 취하며 국내 노동시장에 안정적으로 편입되는 유형이다.

주요어_중국동포, 이민자2세, 노동시장, 문화적응, 정체성

이 논문은 2024년 대한민국 교육부와 한국연구재단의 지원을 받아 수행된 연구임(NRF-2024S1A5B5A16027805).

* 한양대 글로벌다문화연구원, 이민·다문화학, 연구교수, meihua83@naver.com

1. 서론

국내 체류 이주민 중 다수를 차지하고 있는 중국동포는 1980년대부터 한국에 친척방문, 결혼이주, 노동이주 등 다양한 형태로 유입되기 시작하였다. 특히, 2007년 도입된 방문취업(H-2)자격을 통해 많은 중국동포의 노동이주가 본격화 되었다.[1] 그리고 중국동포는 정주형 체류자격인 재외동포(F-4)자격으로의 변경을 통해 국내에 가족 단위로 정주하는 형태가 증가하여 왔다. 이에 따라 그들은 2026년 1월 현재 국내에 거주하는 이주민 2,700,430명 중 24.8%(669,021명)를 차지할 정도로 가장 규모가 큰 집단이 되었다. 이렇듯 한국사회의 중국동포 정주화에 따라 나타난 국내 동포 사회의 변화 중 하나는 차세대 동포의 출현이라고 할 수 있다.

국내에 등장한 차세대 중국동포는 국내에서 출생·성장하거나 중국에서 출생하여 한국에서 성장한 경우로 중국과 한국에서의 성장 경험을 모두 갖고 있는 세대로, 본 연구에서는 차세대 중국동포의 연령대를 만 19세 이상 40세 미만으로 규정하고자 한다. 차세대 중국동포는 기존의 노동이주를 왔던 부모세대와는 다른 이주의 특성을 갖고 있다. 부모의 노동이주, 맞벌이 등으로 인해 돌봄의 공백 현상이 발생하면서 차세대 중국동포는 출생 국가(한국, 중국)에 관계없이 유년시절에 중국 거주 경험과 한국 및 중국에서의 교육 경험을 모두 갖고 있다(박미화 2025). 이에 따라 차세대 중국동포들은 그들의 부모세대와는 달리 중국과 한국의 교육 체계를 모두 경험하는 세대로, 부모가 갖는 학력자본과는 차이를 보이고 있다. 그리고 그들은 중국과 한국의 학력 자본을 갖고 한국의 노동시장에 진입하고 있다.

이에 반해, 중국의 학력 자본만을 갖고 국내 노동시장으로 유입되었던 부모세대인 중국동포는 과거 중국에서 경제활동을 하다가 국내로 이주하였고, 그들은 주로 국내의 단순노무시장에 종사하였다. 방문취업제가 도입되기 이전 취업관

1 2006년 중국동포의 입국자 수는 65,355명이었지만, 방문취업제 시행 이후인 2007년에는 181,974명으로 3배 이상 증가하였다. 2007년 중국동포 입국자 181,974명 중에서 방문취업(H-2)자격 소지자는 130,549명으로 71.1%비중을 차지했다(법무부 출입국외국인정책본부 2006; 2007).

리제가 시행되었던 시기였던 2003년 말 법무부는 국내 노동시장에서 건설노동자, 가사노동자, 간병인 등으로 근무하고 있는 중국동포를 약 22만 명으로 추산하였다(여수경 2005). 그리고 2007년 방문취업제 시행 이후 2012년부터 시행된 이민자 체류실태 및 고용조사(舊외국인 고용조사) 분석 결과에 따르면, 당시 방문취업(H-2)자격을 소지한 중국동포 남성의 41.1%가 건설업, 여성의 62.9%가 도소매·음식·숙박업에 종사했던 것으로 나타났다.[2] 이러한 단순노무직종의 높은 종사비중은 중국동포의 직업적 선택이었을 수도 있지만, 대부분은 제도적 요인에 기인한다. 즉, 중국동포는 과거 중국에서 높은 학력 자본을 갖고 있거나 전문직에 종사하였다 하더라도, 취업관리제 또는 방문취업제를 통해 노동이주를 왔기에 제도의 취업규정 상 단순노무직에 종사할 수 밖에 없었다. 그리고 당시 중국동포에게 가장 큰 걱정은 자신들의 빈곤을 자식들에게 대물림하는 것이었기 때문에(이진영·박우 2009), 한국 노동시장에서의 직종·직무와 관계없이 중국동포의 노동이주는 꾸준히 이어졌다.

하지만 한국 입국을 노동비자로 시작했던 부모세대와는 달리, 차세대 중국동포는 보통 방문동거(F-1), 동반(F-3), 유학(D-2), 재외동포(F-4) 등의 비자로 국내 체류를 시작하고 있다. 그리고 그들은 중국 및 한국에서의 학력 자본을 쌓은 후 국내 노동시장으로 진입하고 있다. 이처럼 부모의 노동이주를 통해 지원을 받고 자란 이민자 2세의 경제적 이동성과 사회적 명예는 거주국 내에서 이민자 가족의 미래 지표로 평가받기도 한다(Haddad 2022). 따라서 중국·한국 학력 자본을 갖는 차세대 중국동포의 노동시장 편입 양상이 기존 부모세대의 단순노무시장 편입과는 어떤 차이점을 나타내는지 살펴볼 필요가 있다.

하지만 차세대 중국동포와 관련된 기존의 연구는 재외한인 청소년 또는 중도입국 청소년의 관점에서 이루어졌다. 그리고 대부분 차세대 중국동포의 노동시장 편입이 아닌 후기 청소년기의 진로성향, 직업 전망 등 향후 계획 차원의 분석이 이루어졌다(서덕희·조은혜 2017; 김영은·조효진 2024; 박신규 2020; 양경

2 2012년 외국인고용조사 자료의 재분석 결과, 방문취업(H-2)자격을 소지한 중국동포 남성은 건설업 41.1%, 광제조업 25.2% 순으로 종사했고, 여성은 도소매·음식·숙박업 62.9%, 사업·개인·공공서비스업 21.9% 순으로 종사했다.

은·이령 2024; 이명진·장유진 2024). 즉, 중국동포 청소년의 국내 이주 및 체류가 증가함에도 불구하고 그들이 성인이 된 후 국내 노동시장에 어떻게 편입이 되고 있는지 분석한 연구는 없었다.

따라서 본 연구는 부모세대의 지원을 받으며 중국과 한국에서의 학력 자본을 갖고 성인이 된 차세대 중국동포를 대상으로 문화적응 방식과 그에 따른 노동시장 편입 양상을 살펴보고자 한다.

2. 이론적 배경

1) 차세대 중국동포의 국내 경제활동 현황

한국 정부는 2010년까지 25세 이하 동포 자녀에 대한 입국을 제한하다가 2010년 4월부터 방문취업(H-2)자격을 가진 부모의 18세 이하 자녀에게 방문동거(F-1)자격을 부여하기 시작했다. 이에 따라 방문취업(H-2) 또는 재외동포(F-4)자격을 소지한 부모의 미성년 자녀는 방문동거(F-1)자격으로 체류했고, 2025년 1월 2일 제도 변경으로 동반(F-3)자격으로 체류를 허용하고 있다. 또한 2022년 1월 3일부터 국내 초·중·고교를 다니는 중국 및 고려인 동포의 미성년 자녀에게 재외동포(F-4)자격을 부여하기 시작했다. 이처럼 한국 정부가 차세대 동포를 미래세대 인재로 포용하기 위한 정책의 일환으로 정주형 체류자격인 재외동포(F-4)자격을 부여하면서, 국내에서 출생·성장한 차세대 중국동포뿐만 아니라 중국 교육체계 속에 있던 차세대 중국동포의 유입으로 국내 동포 사회의 변화가 나타나고 있다. 그리고 최근 2026년 2월, 동포 체류자격(H-2, F-4)을 재외동포(F-4)자격으로 일원화함으로써 출신국에 따른 차별 없이 국내 동포들이 안정적으로 정착할 수 있게 되었다.

이러한 한국 정부의 정책 변화에 따라 과거 주로 노동이주 형태로 한국에 입국한 부모 세대와는 달리, 차세대 중국동포는 방문동거(F-1), 동반(F-3), 유학(D-2), 재외동포(F-4) 등의 다양한 자격으로 국내 체류를 시작하고 있다. 그리

고 그들은 부모의 지원과 지지 속에서 중국과 한국을 오가며 성장과정을 거치며 양 국가의 교육과정을 경험했다. 차세대 중국동포는 부모의 지원 속에 조성된 교육 환경을 통해 한국어 실력, 학업 성취도, 대학 진학 등에 영향을 받았고, 대학 진학 및 전공 선택에 있어서는 외국인 신분, 이중언어를 구사하는 민족적 특수성을 활용하여 교육 성취를 이루고 있었다(박미화 2025). 그리고 그들은 중국 및 한국에서의 교육 성취를 바탕으로 국내 노동시장에 편입되고 있다. 그렇다면 차세대 중국동포는 국내 노동시장에서 어떠한 산업과 직업에 종사하고 있을까?

국내 노동시장에서의 차세대 중국동포의 경제활동 현황을 파악하기 위해 2025년 이민자 체류실태 및 고용조사 원자료를 통해 교육수준에 따른 산업 분포, 직업 분포를 분석하였다.

차세대 중국동포의 교육수준에 따른 산업 분포를 연령집단별로 분석한 결과, 모든 연령대에서 통계적으로 유의미한 차이가 나타났다. 15–29세, 30–39세 모두 교육수준이 낮을수록 제조업 및 건설업에 종사하는 비중이 높게 나타났고, 교육수준이 높을수록 도소매·음식·숙박업에 종사하는 비중이 높게 나타났다.

표 1. 차세대 중국동포의 교육정도에 따른 산업 분포(2025년)

산업	15–29세				30–39세			
	초졸 이하	중졸	고졸	대졸 이상	초졸 이하	중졸	고졸	대졸 이상
농림어업	–	–	–	–	–	–	–	–
광제조업	239 (42.5)	1,061 (51.8)	1,822 (34.3)	1,328 (33.3)	1,361 (51.9)	3,532 (39.0)	6,364 (30.4)	7,582 (31.2)
건설업	219 (38.9)	197 (9.6)	205 (3.9)	103 (2.6)	717 (27.3)	2,398 (26.5)	3,947 (18.9)	1,906 (7.8)
도소매, 음식, 숙박	–	618 (30.2)	1,842 (34.7)	1,632 (40.9)	268 (10.2)	1,764 (19.5)	6,653 (31.8)	8,143 (33.5)
전기, 운수, 통신, 금융	–	172 (8.4)	458 (8.6)	210 (5.3)	–	309 (3.4)	1,655 (7.9)	1,899 (7.8)
사업, 개인, 공공서비스	105 (18.7)	–	979 (18.5)	716 (17.9)	278 (10.6)	1,047 (11.6)	2,312 (11.0)	4,764 (19.6)

전체	563 (100%)	2,048 (100%)	5,306 (100%)	3,989 (100%)	2,624 (100%)	9,050 (100%)	20,931 (100%)	24,294 (100%)
x2 (p)	2021.418*** (.000)				4312.9734*** (.000)			

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

자료: 통계청·법무부. 2025년 이민자 체류실태 및 고용조사 원자료 분석.

차세대 중국동포의 교육수준에 따른 직업 분포를 연령집단별로 분석한 결과, 전반적으로 교육수준이 낮을수록 15-29세는 기능원 및 관련기능 종사자(38.9%), 30-39세는 장치·기계 조작 및 조립 종사자(38.3%)의 비율이 높게 나타났다. 그리고 두 연령대 집단에서 교육수준이 높을수록 사무종사자, 관리자 및 전문가의 비율이 소폭 증가하였는데, 특히 30대 대졸자의 사무종사자 비율은 18.6%로 직업 분포 중 가장 높은 비율을 차지했다.

표 2. 차세대 중국동포의 교육정도에 따른 직업 분포(2025년)

직업	15-29세				30-39세			
	초졸 이하	중졸	고졸	대졸 이상	초졸 이하	중졸	고졸	대졸 이상
관리자, 전문가 및 관련 종사자	-	96 (4.7)	156 (2.9)	307 (7.7)	-	-	108 (0.5)	2,877 (11.8)
사무종사자	-	-	760 (14.3)	380 (9.5)	-	337 (3.7)	1,197 (5.7)	4,518 (18.6)
서비스종사자	-	566 (27.7)	1,030 (19.4)	806 (20.2)	268 (10.2)	939 (10.4)	4,178 (20.0)	2,532 (10.4)
판매종사자	153 (27.2)	51 (2.5)	834 (15.7)	830 (20.8)	-	306 (3.4)	1,948 (9.3)	4,457 (18.3)
농림어업 숙련 종사자	-	-	-	-	170 (6.5)	-	-	-
기능원 및 관련 기능 종사자	219 (38.9)	226 (11.0)	526 (9.9)	147 (3.7)	836 (31.9)	2,546 (28.1)	4,155 (19.8)	2,652 (10.9)
장치·기계조작 및 조립종사자	86 (15.3)	864 (42.2)	1,185 (22.3)	840 (21.1)	1,004 (38.3)	2,041 (22.6)	5,230 (25.0)	3,908 (16.1)

단순노무 종사자	105 (18.7)	244 (11.9)	815 (15.4)	679 (17.0)	346 (13.2)	2,880 (31.8)	4,116 (19.7)	3,347 (13.8)
전체	563 (100%)	2,047 (100%)	5,306 (100%)	3,989 (100%)	2,624 (100%)	9,049 (100%)	20,932 (100%)	24,291 (100%)
x2 (p)	2023.679*** (.000)				15878.9774*** (.000)			

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

자료: 통계청·법무부. 2025년 이민자 체류실태 및 고용조사 원자료 분석.

2) 이민자 2세의 노동시장 편입과 분절적 동화 이론

해외의 여러 선행연구에서는 거주국에서 이민자 2세의 노동시장 편입 양상이 이민자 1세대보다는 개선되었지만 원주민(natives)의 사회경제적 지위보다는 훨씬 뒤쳐져 있음을 보여주고 있다(Corluy et al. 2015). 이에 반해, 김영아 외(2024)의 연구에 따르면, 다문화 가정 또는 이주배경 청년이라는 이유로 취업 시 차별을 느끼는 정도는 평균 2.45점으로, 응답자의 50%가 차별을 받지 않는 편이라고 하였고, 21.6%가 차별을 받는다고 하였다. 다만, 일부 이주배경 청년은 한국어가 능통하고 취업하기 위한 자격요건(학력, 기술 등)을 갖추어도 한국인과 다른 외모 때문에 취업에 어려움을 겪기도 하였다(김영아 외 2024). 그렇다면 일반 이민자와 달리 동일한 종족적·언어적 배경을 가진 중국동포의 이민자 2세의 노동시장 편입 양상은 어떻게 나타나며, 이에 따른 문화적응은 어떻게 연관되어 나타나는지 분절적 동화 이론을 통해 살펴보고자 한다.

이민자 2세의 거주국 내에서 사회경제적 경로는 단일하지 않고 분화되어 나타나고 있다. 거주국 내에서 다양한 민족적 배경을 가진 이민자들이 증가하면서 이민자 집단 간 노동시장 성과에 차이가 나타나고 있다(Westin 2017). 부모 세대가 겪었던 어려움이 이민자 2세대에게 영향을 미치며 성장했고, 그들이 겪는 문제의 원인과 기회 요인을 파악하는 것은 중요해지고 있다(Westin 2017). 이는 Portes와 Zhou(1993)의 분절적 동화 이론을 통해 살펴볼 수 있는데, 이 이론은 개인적 특성과 이민자의 삶의 맥락을 중요하게 바라본다. 분절적 동화

이론은 이민자 2세대가 주류 사회의 계층 구조에 편입되는 과정과 결과를 이해하는 이론적 틀이라 할 수 있다(Zhou 1997). 분절적 동화이론(segmented assimilation theory)은 노동시장 내에서 이민자 2세의 성공여부는 개인적인 배경과 이민자들이 직면하게 되는 외부장벽(예. 노동시장 상황, 정책)에 달려있다고 설명한다(Portes et al. 2009). 따라서 이 이론을 통해 이민자 2세인 차세대 중국동포의 개인적 특성과 삶의 맥락 속에서 노동시장 편입 양상을 분석해 볼 수 있다.

Portes와 Zhou(1993)는 미국 사회에서 부모 세대의 이민자가 어떻게 동화되는가에 따라 후속 세대가 세 가지 유형의 선택적 동화유형을 보인다고 설명했다. 세 가지 선택적 동화는 백인 중산층으로의 통합, 영구적인 빈곤과 하층 계층으로의 동화, 이민자 공동체의 가치를 보존하면서 경제적 상승을 이루는 형태이다(Portes and Zhou 1993). 그리고 이러한 동화 경로는 세 가지 문화적응 과정과 관련되어 나타는데, 동조적 문화적응(Consonant acculturation), 불일치적 문화적응(Dissonant acculturation), 선택적 문화적응(Selective acculturation)이다. 첫째, 동조적 문화적응은 부모와 자녀 세대가 거주국의 문화를 학습하면서 모국어와 기존의 생활방식을 포기해 나가는 유형으로, 이러한 자녀는 부모의 지원 속에 거주국의 주류 사회에 편입되는 사회적 상향 이동을 달성한다(Waters et al. 2010). 둘째, 불일치적 문화적응은 자녀 세대가 부모보다 빠르게 거주국의 언어와 문화를 습득하는 경우로, 이러한 과정이 부모 또는 지역사회 지원 없이 이루어지게 되면 인종차별, 이중 노동시장 등을 경험하면서 하향 동화로 이어질 수 있다(Waters et al. 2010). 셋째, 선택적 문화적응은 부모와 자녀 세대가 점진적으로 거주국 문화를 학습하면서도 민족 공동체에 계속 뿌리를 두면서 이중 문화를 유지하는 경우로, 거주국 내에서 경제적 상향 이동을 달성하는 유형이다(Waters et al. 2010). 분절적 동화 이론은 거주국에서 민족적 차이를 유지하는 선택적 문화적응이 이민자 2세에게 성공적인 결과를 가져올 수 있다고 주장하기도 한다(Waters et al. 2010). 이처럼 분절적 동화 이론은 이민자 2세의 문화적응 방식에 따라 경제적 편입 경로가 달라질 수 있음을 설명하고 있다. 하지만 실제 노동시장 편입 경험 또한 문화적응과 정체성 형성에 다시 영향

을 미치며, 이러한 상호작용 속에서 이민자 2세의 사회통합 양상은 개인적 특성과 삶의 맥락에 따라 다양하게 나타나고 있다.

3) 이민자 2세의 거주국 노동시장 편입 요인

대부분의 이민자 가족은 이주 후 거주국에서 본인의 학력 및 경력에 대한 저평가, 차별, 사회적 지위 하락 등을 경험한다(Aslam 2016). 이에 따라 부모는 자녀의 성공과 사회 계층의 상향을 위해 교육을 통해 그들의 인적 자본에 투자한다. 이에 따라 이민자 2세대는 부모 세대와 비교했을 때 노동시장 진입에 중산층으로 동화되는 양상을 보이지만, 여전히 다양한 노동시장에서 불이익을 경험하고 있다(Heath et al. 2008). 이민자 2세의 노동시장 불이익은 주로 낮은 교육 수준이 주된 요인이라고 지적되지만, 그 외에도 낮은 언어 능력, 거주국의 사회적 자본 부족 등도 노동 시장 진입에 영향을 미치고 있다(Hartman 2016). 즉, 이민자와 자녀가 거주국 환경 내에서 기회의 차별과 경계로 인해 일반적인 경로를 통해 노동시장 진입 또는 성취를 이루기는 어렵다(Luthra 2013). 이에 따라 이민자의 경우 외국어 능력과 같은 민족 자본을 활용해 거주국 내 민족 공동체 안에서의 기회를 잡기도 한다(Luthra 2013).

하지만 이민자 2세대의 노동시장 내에서의 불리한 위치는 여러 국가에서 공통적으로 나타나는 현상으로, 국가별 상황과 출신 집단에 따라 양상이 다르게 나타나고 있을 뿐이다(Corluy et al. 2015). 이민자 2세대는 현지 언어 습득, 교육 수준, 직업 경험 기회 때문에 1세대보다 더 나은 노동시장 위치를 보일 것이라 예상하지만, 벨기에 이민 2세대의 고용률은 1세대보다 나은 수준이 아닌 것으로 나타났다(Corluy et al. 2015). Hartmann(2016)의 이민자 2세대의 경력 경로의 연구로, 터키 출신 이주노동자 자녀들의 취업 경력 패턴과 독일 토착민을 비교 분석하였다. Hartmann(2016)은 연구를 통해 독일 토착민과 터키 출신 2세대 간에 차이가 나타났고, 특히 터키 출신 2세대의 남성은 교육 수준에 따라 차이가 나타났다고 분석하였다. 그리고 터키 출신 2세대 여성은 낮은 교육 수준 외에 언어 능력, 거주 국가의 사회적 자본 부족 등의 요인이 복합적으로 작용했

다(Hartman 2016). Tu(2010)는 캐나다 내 남성 이민자 1세대, 2세대, 3세대의 교육 자본에 따른 소득 수준의 차이를 분석했고, 고등 교육 이상을 받은 2세대가 3세대에 비해 임금 격차가 나타난다고 하였다. 고학력 1세대, 2세대가 캐나다 노동시장 내에서 어려움을 겪는 이유는 교육 수준, 민족, 모국어, 거주 도시 등의 요인이 상호작용하는 결과로 나타났다(Tu 2010). Aslam(2016)은 캐나다 내 이민자 2세의 학업에서 직업으로의 전환을 연구하였는데, 이민자 2세대는 불완전 고용률 증가, 낮은 임금, 승진 기회가 있는 직업 접근성 부족을 경험한다고 분석하였다. 즉, 이민자 2세는 그들의 인적 자본(학력)이 구직을 하는데 있어서 영향력을 발휘하지 못하는 것을 경험하는 것이다. 이민자 2세는 그들이 갖고 있는 인적 자본의 가치의 한계를 경험하면서 사회적 자본(네트워크)의 역할을 중요성을 인식하고 있었다(Aslam 2016). 다만, 대부분의 부모는 거주국에서 저숙련 직종에 종사하고 있어서, 자녀의 노동시장 진입에 있어서 사회적 자본 또는 조언으로 도움을 주는 데는 한계가 있었다(Aslam 2016). 이처럼 이민자 2세는 개인의 교육수준, 언어능력, 사회적 자본과 부모의 인적 및 사회적 자본 등에 따라 노동시장 편입의 차이를 경험하고 있었다. 이는 분절적 동화 이론에서 이민자 2세의 동화 수준을 결정하는데 영향을 미치는 중요한 요인으로 지적하고 있다.

Portes et al.(2005)는 대다수의 이민 2세대 청년들이 교육과 직업 측면에서 상향 이동을 이루고 있지만, 일부 소수는 뒤처지고 있다고 분석하면서, 이는 분절적 동화 이론에서 중요하게 다루어지고 있는 부모의 인적자본(교육수준, 소득), 편입 방식(이민자에 대한 국가 규정, 복지 수혜 자격, 이민자 집단에 대한 차별 정도), 가족구조와 관련되어 나타난다고 하였다(Portes et al. 2005; Waters 2010). 즉, 분절적 동화 이론에서 이민자 2세의 동화 수준을 결정하는 주된 요인은 개인적 특성과 외부 요인으로 구분되고, 개인적 특성에는 이민자 2세 및 부모의 인적자본 등이고, 외부 요인은 거주국의 이민정책과 밀접하게 관련되어 있음을 알 수 있다. 따라서 이러한 정책 요인 같은 외부적 맥락과 개인적 이주 특성을 고려하여 차세대 중국동포의 노동시장 편입양상을 살펴볼 필요가 있다.

3. 연구방법

본 연구는 부모세대의 지원을 받으며 중국과 한국에서의 학력 자본을 갖고 성인이 된 국내 거주 차세대 중국동포를 대상으로 노동시장 편입 양상을 살펴보고, 그와 관련된 문화적응을 분석해 보고자 하였다. 이에 본 연구는 심층 인터뷰를 실시하였고 주제 분석방법(thematic analysis)을 활용하여 분석하였다. 그리고 분석과정에서 도출된 주제를 분절적 동화 이론의 관점에서 해석하였다. 이에 본 연구는 연구문제를 두 가지로 설정하였다.

연구문제 1. 차세대 중국동포의 노동시장 편입은 어떠한 형태로 나타나는가?

연구문제 2. 차세대 중국동포의 문화적응과 노동시장 편입은 어떻게 관련되어 나타나는가?

본 연구는 차세대 중국동포의 노동시장 편입 및 문화적응 양상을 분절적 동화이론의 세 가지 동화유형과 배규식 외(2013)의 연구에서 제시한 조선족 청년의 중국 내 노동시장 계층화 기준을 절충하여 본 연구에 맞게 기준을 재구성하여 분석하고자 하였다. 이에 본 연구에서는 노동시장 편입 양상을 5가지 기준(구직과정, 보수, 고용의 안정성, 전문성 축적, 사회보험 가입)에 따라 살펴보고자 한다. 그리고 이러한 노동시장 편입 과정에서 나타나는 세 가지 문화적응 양상(동조적, 불일치적, 선택적 문화적응)을 분석하고자 한다. 다만, 세 가지 문화적응 과정이 분절적 동화이론에서 제시하는 것처럼 동조적 문화적응과 주류사회의

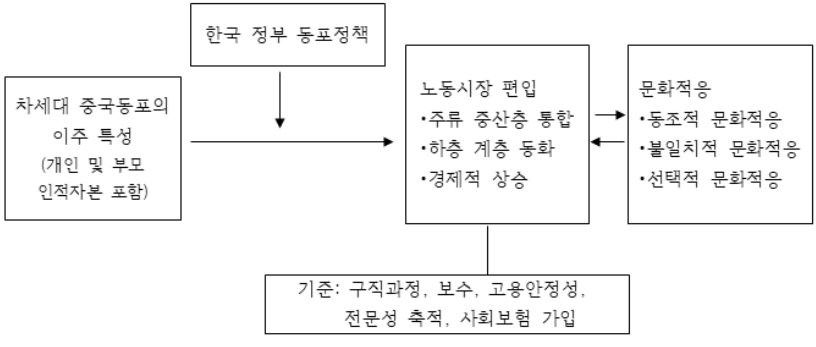

그림 1. 연구모형

상향적 편입이 연계되어 나타나는 것이 아니라, 각각의 문화적응 양상과 노동시장 편입 과정이 상호 어떻게 연결될 수 있는지 개방적 관점에서 분석하고자 한다. 이에 본 연구에서 설정한 연구모형은 다음과 같다.

1) 연구참여자

연구참여자는 현재 국내 노동시장에서 경제활동을 하고 있는 만 19세 이상 40세 미만의 차세대 중국동포이다. 그리고 한국과 중국 두 국가에서 성장 및 거주 경험을 모두 갖고 있는 차세대 중국동포를 대상으로 하였다. 본 연구에 참여한 연구참여자의 일반적인 특성은 다음 〈표 3〉과 같다.

표 3. 연구참여자의 일반적인 특성

구분	연령	성별	출생국가	체류자격	거주기간	중국 학력 (까지)	한국 학력 (부터)	과거 종사업종	현재 종사업종
1	26	여	중국	F-4	7년	초, 중, 고	대학교 (대졸)	호텔업	호텔업
2	23	남	중국	국적 취득	7년	초, 중, 고1	고1 (고졸)	편의점, 음식점, 이삿짐 센터	자동차 신차 부품 및 액세서리 판매 및 장착업
3	24	남	중국	F-4	9년	초, 중1	중2, 고, 대학교 자퇴	건설업	음식점업
4	23	남	중국	F-5	9년	초6	초6, 중, 고졸 검정고시	음식점, 주점	노래연습장업
5	21	남	중국	H-2	6년	초, 중	없음	음식점	제조업
6	24	남	한국	F-4	8년	초, 중, 고1	고졸 검정고시	편의점 건설업	제조업
7	25	남	한국	국적 취득	20년	초3	초3, 중, 고, 대(대졸)	태권도 사범	스포츠 (코치)
8	27	남	중국	F-4	8년	초, 중, 고	대학교 (대졸)	-	금융업

연구참여자는 총 8명으로 일반적인 특성을 살펴보면, 연령대는 모두 20대로 21~27세에 분포되어 있었다. 체류자격은 방문취업(H-2) 1명, 재외동포(F-4) 4명, 영주(F-5) 1명, 국적취득 2명이었다. 국내 체류기간은 최소 6년에서 최대 20년까지로 나타났고, 한국 출생자 2명, 중국 출생자 6명이었다. 출생국가와 관계없이 중국 교육 경험을 모두 갖고 있었다. 그리고 연구참여자의 국내에서의 교육 경험은 1명을 제외하고는 모두 갖고 있었고, 대졸 3명, 대학교 자퇴 1명, 고졸 1명, 고졸 검정고시 2명이었다. 중국과 한국에서의 다양한 학력 자본을 갖는 인터뷰 대상자를 포함함으로써 그들의 노동시장 편입 과정을 분석하는데 더욱 의미있는 연구 결과를 도출할 수 있었다.

2) 자료수집 및 분석방법

본 연구는 연구참여자의 한국에서의 노동시장 편입과 문화적응에 대해 살펴보기 위해 심층 면접을 실시하였다. 본 연구는 연구대상자의 심층면접을 위해 2025년 5월 30일 IRB를 승인받았고(승인번호 HYUIRB-202505-020), 연구참여자 모집은 서울시글로벌청소년교육센터와 연구자의 동포 네트워크를 통해 이루어졌다. 연구참여자는 중국과 한국에서의 교육 경험을 갖고 있고 현재 한국에서 경제활동을 하고 있는 사람을 대상으로 하였다. 다만, 연구참여자의 경제활동의 종사업종, 종사형태에는 제한을 두지 않았다.

본 연구의 인터뷰 수행기간은 2025년 11월 24일부터 2025년 12월 30일까지로 차세대 중국동포 8명을 대상으로 진행되었고, 인터뷰 시간은 1회당 1시간에서 1시간 30분이 소요되었다. 인터뷰 시작 전 연구 참여 설명문에 대해 설명하고, 연구 참여 동의서에 서명을 받았다. 인터뷰 조사 항목은 7개 영역으로 인구학적 특성, 부모의 배경 및 이주 특성, 중국 및 한국 교육 경험, 경제활동(종사업종, 종사기간, 구직방법, 임금, 승진 등), 정체성(민족, 계층), 향후 정주 및 이주, 정책 및 체류자격 등으로 구성하였고, 각 영역별로 세부 질문을 구성하였다. 모든 인터뷰는 녹음 후 전사하였고 Braun and Clarke(2006)의 6단계 주제분석 방법을 통해 분석하였다. 첫째, 인터뷰 대상자의 녹취 자료를 반복적으로 읽으며

주요 핵심 내용을 메모했고, 둘째, 인터뷰 항목과 관련해 유의미한 부분에 대해 코딩작업을 하였고, 셋째, 작업한 코드들을 바탕으로 비교 및 대조하며 유사한 하위주제를 추출하였고, 넷째, 추출한 주제가 코드화된 자료 및 전체적인 자료에 적합한지 검토하였고, 다섯째, 주제의 의미를 정의하고 명명하는 단계를 거친 후, 마지막으로 분석결과를 구성하였다. 그리고 분석의 타당성 확보를 위해 이주 분야에서 질적 연구를 하는 동료 연구자들의 검토를 거쳤다. 이러한 과정을 통해 차세대 중국동포의 노동시장 편입과 문화적응을 분절적 동화이론의 관점에서 재해석하였다.

4. 연구결과

본 연구는 차세대 중국동포의 노동시장 편입 과정을 살펴보고, 문화적응 방식에 따라 나타나는 노동시장 편입 양상을 분석하였다.

1) 차세대 중국동포의 노동시장 편입 과정

(1) 한국어 소통 능력에 따른 상이한 노동시장 진입 경로

차세대 중국동포의 한국어 소통 능력에 따라 노동시장에 진입하기 위한 첫 단계인 구직방법이 상이하게 나타났다. 한국어 보다는 중국어 소통을 선호하는 차세대 동포의 경우에는 한국어 구직 사이트가 아닌 중국어 사이트 또는 어플을 활용하면서 구직을 하고 있었다. 중국어 사이트에서 제공하는 일자리는 건설현장, 식당, 편의점 등 대부분 단순노무 직종이었고, 한국 내 중국인 사업주에게 고용되는 구조가 나타났다.

> “제가 지금까지도 제가 솔직히 말하자면 중국어가 좀 더 편해가지고 중국 사이트 봤어요. 아직 중국어가 더 편하긴 해요. 이해가 머릿속에 더 잘돼요.”(참여자 3).

"이제 휴대폰에서 어플이 있어서. 여기 원래 중국인 신분으로 일 하는 게 사실 불편해서요. 근데 그 중국말로 '훈한' 어플이. 어플 이름이에요. '훈한'에서 찾고 그리고 알바몬에서도 알아봤습니다. 사장님이도 중국인이기 때문에 그래서 소통을 또 그렇게 큰 문제가 없는 것 같아요."(참여자 2).

"중국어 사이트요. 근데 한국 일자리는 거기 한국 회사 그런 거는 거의 거의 없어요. 많지 않아요. 거의 다 거기는 다 무슨 현장 일이 아니면 식당 아니면 편의점 아르바이트 그런 거예요."(참여자 6).

(2) 학력자본이 아닌 체류자격에 따른 차등적 노동시장 접근성

차세대 동포는 한국 국적이 아닌 체류자격을 소지하고 있는 이민자의 신분이기 때문에 노동시장에 진입하는데 있어서 체류자격이 큰 요인으로 작용하고 있었다. 차세대 동포가 갖고 있는 학력자본 수준과는 무관하게, 그들이 소지하는 체류자격에 따라 노동시장에서 다른 수요가 존재했다. 한국 대졸자라는 학력자본을 갖고 있어도 재외동포(F-4)자격으로 취업하는데 노동시장 내에서 어려움을 겪기도 했고, 단순노무시장에 진입하려는 차세대 동포 또한 방문취업(H-2)자격으로 취업하는데 어려움이 나타났다. 단순노무시장, 전문직 노동시장 모두에서 이민자의 신분으로 노동시장 진입에 있어 체류자격으로 인한 고충이 있음을 확인할 수 있다.

"저는 자소서에서 조금 항상 하는 말이 있는데 제가 잡코리아 이력서에 대놓고 외국인이라고 말씀을 드렸어요. 왜냐하면 이제 면접 보러 갔는데 이제 빠꾸 먹으면 너무 속상할 것 같아서 대놓고 저는 F4를 보유하고 있는 외국인이라고 명시를 했어요. 그래서 그냥 보고 안 뽑을 거면 그냥 뽑지 말아달라 이러고 그냥 선전 포고를 했던 것 같아요. 그렇게 하다 보니까 아무래도 이력서 열람을 하고 아예 부르지 않더라고요."(참여자 1).

"지금 생각해 보면 다 똑같이 노력만 하면 다 뽑아주실 것 같았는데 이제 아무래도 비자가 좀 크긴 해요. 지금 저도 전화 처음 받았을 때 F4라고 명확히 표시를 했었다고 했잖아요. 근데 전화를 받았을 때 불법 비자 아니냐고 질문을 들었

거든요. 그래서 아니라고 전혀 아니라고 답변드렸던 기억이 있어서. 그리고 제가 이번에 취업을 알아보면서도 느꼈던 게 F4를 안 받는 곳도 있더라고요." (참여자 1).

"아르바이트로 가면 일이 없다. 일이 있을 수 있고 없을 수도 있으니까 좀 부정확적이잖아요. 근데 정직원으로 가면 매일 일이 있잖아요. 그러니까 정직원이 더 좋을 것 같아 더 좋을 것 같다는 생각이 들어요. 제가 저번 달에 봉담에 외국인 일을 찾는 데 갔어요. 근데 그 공장에는 다 F4를 필요해요. 근데 저는 H2잖아요. 그래서 비자 때문에 일을 못하는 거예요."(참여자 5).

그리고 국내 교육체계 속에서 성장한 차세대 동포는 부모세대와는 달리 단순노무시장 외에 다양한 직종으로 진출하고 있었는데, 재외동포(F-4) 신분으로 아직 많이 진입하지 않는 직종(예. 태권도 사범)에 있어서는 4대 보험 처리와 같은 행정 처리에 어려움을 겪은 것으로 나타났다.

"처음에는 F4 비자로 하고 이제 중간에 근무하는 중간에 이제 국적을 바꿨어요. 제가 국적은 중국어로 돼 있다 이렇게 말씀만 드리고. 뭐가 복잡한 것 같아요. 그래서 저도 서류도 더 하고 했던 게 많았던 것 같아요. 좀 복잡한 게 많아서. 제가 국적이 중국이라서 그냥 국적이 중국이어서 더 뭘 했던 것 같은데. 정확히 서류를 따로 하신 건 아니고. 관장님께서 어려우셔가지고 뭘 좀 지연이 됐다고 그런 식으로는 한번 지연됐었던 것 같긴 한데. 4대 보험 뭐 이런 쪽이었던 것 같아요. 아무래도 외국인이 처음이셨던 것 같아요. 그래서 그게 좀 바로 한 2~3일이면 된다고 말씀하셨는데 이게 좀 일주일 이주일 정도 됐던 것 같아요."(참여자 7).

(3) 부모의 사회적 네트워크에 따른 단순노무시장 편입

차세대 중국동포의 국내 노동시장 편입에 있어서 부모의 역할은 중요한 요인으로 나타났다. 특히 국내 낮은 학력자본과 한국어 수준을 가진 차세대 동포일수록 부모의 사회적 네트워크(인맥)에 의존하는 경향을 나타냈다. 이들은 부모의 지인을 통한 소개나 인력소개소를 매개로 단순노무 노동시장에 편입되거나,

부모가 종사하고 있는 업종에 그대로 진입하는 양상을 나타냈다. 부모의 사회적 네트워크, 정보 접근성 등은 단순노무 중심의 노동시장 편입을 강화하는 경로로 작용하였다.

"편의점은 인터넷에서 찾고, 나머지는 다 친구랑 아니면 엄마가 거기 인력소에 가서 소개해 주고 이렇게 다녔어요."(참여자 6).
"원래는 휴학 했지만 근데 공부가 너무 빡세가지고 그래도 머리도 가끔씩 아파 가지고 그때 스트레스도 많이 받고 그래가지고 저 부모님하고 많이 상의했거든요. 그래서 제가 결국 퇴학하는 거 좋다고 생각해서 퇴학했어요. (중략) 그때는 아버지를 통해서 현장을 다녔어요. 건설현장. 제가 먼저 아버지께 말씀드렸거든요. 제가 혹시 다닐 수 있냐고. 그래서 그때 아버지가 사장님한테 먼저 전화를 쳐서 물어봤더니 괜찮은 거더라고요. 된대요."(참여자 3).

그리고 차세대 동포가 공부에 대해 관심이 없거나 잘하지 못하면, 20대 초반인 차세대 동포에게 부모가 구직을 권하는 모습도 나타났다. 이처럼 부모의 자녀에 대한 진로 지도가 부재한 상황 속에서, 한국에서 학력자본을 제대로 쌓지 못한 차세대 중국동포는 이른 나이에 단순노무시장에 편입되고 있었다.

"(부모님이) 만약에 공부에 대해서 흥취 아니면 공부에서 정말 공부를 잘하지 잘하는 그 정도 아니면 그럼 그냥 일을 하라고 얘기해요."(참여자 5).
"(어머니가) 그냥 공부 싫으면 안 해도 돼. 근데 사회적 공부해야 돼. 일하는 경험하고 많이 배우고."(참여자 4).

(4) 차세대의 인적 자본에 따른 직업의 전문성과 고용의 안정성

차세대 중국동포의 노동시장 편입은 국내 교육 경험과 한국어 능력 등 인적자본 수준에 따라 직업의 전문성과 고용 안정성에서 뚜렷한 차이를 보이는 것으로 나타났다. 국내에서 학력을 취득하고 한국어 소통 능력을 갖춘 경우, 전공을 활용한 구직 준비를 통해 비교적 안정적인 일자리에 진입하는 경향을 보였다. 이

들은 입사 이후에도 다양한 업무를 수행하며 전문성을 축적하고, 임금 및 처우 측면에서도 내국인과 유사한 수준의 대우를 경험하는 것으로 나타났다.

"저는 자격증 위주보다 대학교 생활을 더욱 더 집중을 했어요. 왜냐하면 이제 아무래도 외국인이다 보니까 자격증은 누구나 할 수 있는 공부라고 생각을 해서 저는 이렇게까지 한국인들과 소통도 가능하고 한국인들의 생활에 이제 잘 어우러질 수도 있고 이렇게까지 주도적으로 뭘 할 수도 있다라고 보여주기 위해서 학생회도 했었거든요."(참여자 1).

"입사를 했을 때는 프론트 직으로 입사를 했는데요. 입사하고 나서 이제 프론트 업무도 하면서 생각보다 빠른 시간 안에 제가 인수인계를 다양하게 받았어요. 이제 재무 쪽도 하고 다양하게 일을 했습니다. 이제 제가 했던 게 전표도 했었고 다양하게 좀 많이 했었어요. (중략) 한국인 분들이랑 똑같이 이제 임금 받고 생각보다 이제 연봉 협상을 빨리 받았어요. 입사한 연도에 연말에 포상금도 조금 더 빨리 받게 됐어요."(참여자 1).

"제가 저희 생각하기에는 경영학과는 아무래도 그 회사에서 어떻게 운영하는지 그런 거 배우니까. 그래도 자기가 선택했으니까 열심히 해야죠. 그래서 금융 자격증도 따고 지금 은행에서 일하고 있어요. (자격증 시험) 어려웠는데 근데 그거는 미국에서 나오는 시험이에요. 한국에서도 통하고 중국에서도 통하고 다른 나라도 다 통해요. 그래서 그걸로 땄어요."(참여자 8).

이에 반해, 국내 학력 자본이 부재하거나 낮은 한국어 실력을 가진 차세대 동포는 일용직, 계약직 형태의 불안정한 단순노무시장에 종사하는 것으로 나타났다. 그리고 불안정한 단순노무시장에 편입한 차세대 동포는 업무의 전문성을 축적하는데 한계를 보였다. 이처럼 차세대 중국동포의 인적자본은 단순히 노동시장 진입 여부를 넘어, 직업의 전문성 축적 가능성과 고용 안정성에까지 영향을 미치는 핵심 요인으로 작용하고 있었다.

"자동차 부품 회사인데요. 자동차 안에 작은 조각들을 검사하는 거예요. 검사하

고 포장하고 또 싸 놓는 거예요. 시작하기 전에 교육을 좀 하는 거예요. 안전에 대해서 교육하는 거예요. 처음인데 근데 저 할 수 있어요."(참여자 5).

"(검정고시 보고 F-4로 비자 바꾸고) 편의점 알바하고 현장 일도 다녔어요. 현장에 벽돌하고 현장 정리 그리고 지금 하고 있는 일이 그거 포장 회사예요."(참여자 6).

"작년 8월 달에요. 거기 인력소요. 인력소에 가서 구했어요. 여기는 일당이에요. 계약서는 썼어요. (계약기간은) 없어요. 그냥 그만하고 싶으면 그냥 바로 가도 되고. 계속하고 싶으면 그냥 계속하고. 회사 들어가고 싶은데 근데 여기 포장 회사 사장님이 일은 더 정직원 구하지 않다고 얘기하더라고요. (중략) (4대 보험) 없어요. 안 들어갔어요. 근데 우리는 여기 4대 보험 그런 거는 다 할 수 있는데 근데 일당 돈이 더 적어져요. 우리 선택 하는 거예요."(참여자 6).

(5) 높은 보수 중심으로 직업을 선택하는 차세대 동포

차세대 중국동포의 구직 과정에서 공통적으로 나타나는 중요한 요인은 보수 수준이었다. 단순노무직에 종사하는 경우와 전문직에 종사하는 경우를 막론하고, 높은 임금은 직업 선택의 핵심 기준으로 작용하고 있었다. 그러나 이러한 보수 지향성은 노동시장 내 위치에 따라 상이한 방식으로 나타났다.

전문직 노동시장에 편입한 차세대 동포의 경우, 전공과 직무 전문성을 유지하면서 더 높은 보수를 제공하는 직장으로의 이동을 희망하는 경향을 보였다. 즉, 직업 선택에서 전문성과 경력의 연속성을 전제한 상태에서 임금 수준을 고려하고 있었다.

"○○은행은 지방은행이라서 더 큰 은행 가고 싶어요. 지금 지금은 한국에 있는 중국 농업은행 거기 있는데 그거 제가 봤는데 연봉은 4천만 원 넘어요. 그것 때문에 가고 싶어요."(참여자 8).

반면에 단순노무 노동시장에 종사하는 차세대 동포의 경우에는 직업의 안정성이나 전문성 축적 가능성보다는 단기적으로 높은 보수를 제공하는 일자리를

우선적으로 선택하는 경향이 두드러졌다. 이들은 노동 강도나 고용 형태와 관계없이 높은 수입을 확보할 수 있는 일자리를 선호하고 있었다.

"일요일밖에 안 쉽니다. 약간 그렇게 (비) 많이 오지 않으면 결국 (일)하는데. 그냥 많이 오면 다 젖어가지고 쉬어요. (중략) 물론 좀 힘들지만 근데 제가 월급 받는 날만 보면. 보통 그때 평균 한 350– 60 정도."(참여자 3).
"(노래방 일) 월급이 너무 높아요. 한 달 350만 원. 여기는 일 그냥 힘들지 않아요. (중략) 대학교 가면 일도 알바도 해야 돼서 그냥 저 대학교 안 가고 그냥 지금 정직원 해서 돈 더 많이 벌잖아요."(참여자 4).
"일당도 아니고 그 개당. 어떻게 그 벽돌 하나 쌓고 그냥 130원 줘요. 개수 쌓는 거에 따라서 돈 주는 거예요. 그거를. 처음에는 제가 한 하루에 700장 밖에 못 쌓아요. 그때는 근데 그 후에는 거의 한 1800장 아니면 2000장까지. 하루에 거의 한 20만 원부터 26만 원까지. (중략) 제가 무슨 어떻게 말해야 되지? 목표도 없고 그냥 돈만 벌고 싶었어요. 그때는."(참여자 6).

2) 차세대 중국동포의 문화적응 양상에 따른 노동시장 편입

(1) 한국 문화 적응과 안정적 편입

한국에서의 높은 학력 자본, 원활한 한국어 소통 능력, 높은 한국 문화 수용을 보이는 차세대 동포일수록 국내 노동시장에 안정적 편입하는 양상을 보였다. 이들은 전공을 기반으로 한 직업에 종사하거나 일반 직종에 안정적으로 정착하며, 고용의 지속성과 경력 형성 가능성을 보이고 있었다. 또한 한국 사회의 문화적 규범과 생활양식을 자연스럽게 수용하며 일상 속에서 한국 문화에 대한 높은 적응 수준을 나타냈다.

"(한국 문화가) 거의 일상생활에 녹아든 것 같습니다. 그러니까 중국 문화보다 한국 문화에 더 녹아들고 있는 것 같아요. (중략) 한국에서 살다 보니까 약간 녹아들게 된 것 같아요. 약간 여기 생활 패턴에도 녹아들게 된 것 같고 아무래도

여기 분들이랑 어울려야 되는 거니까 여기 문화에 더 적응을 해버린 것 같고 그렇게 된 것 같습니다."(참여자 1).

"어렸을 때부터 그냥 한국말 계속 썼었어요. 국적만 거의 중국으로 돼 있는 느낌이라서. (중략) 중국어는 진짜 엄청 초등생 수준으로. 엄청 못합니다. 제가 어렸을 때 어머니가 그렇게(이중 언어 구사해야 한다고) 말씀을 하셨는데 그 말씀을 들었어야 되는데 저는 그때 그냥 태권도만 하나만 한다. 태권도만 했던 상태라서 그냥 하나만 집중하자 이런 느낌이라서. 중국어는 공부는 따로 하진 않았어요."(참여자 7).

이러한 문화적응은 단순한 생활 적응을 넘어, 자신을 한국 사회의 구성원으로 인식하는 정체성 형성으로 이어지고 있었다. 참여자들은 자신의 사회경제적 위치를 중간 수준으로 인식하면서도, 안정적인 노동시장 편입을 기반으로 점진적인 상향 이동 가능성과 영주권 취득을 통한 정주를 희망하고 있었다. 이는 노동시장 내 차세대 동포의 안정적 위치가 주류 사회의 소속감과 통합적 정체성 형성에 영향을 미치고 있었다.

"모든 걸 다 고려해 봤을 때 딱 그냥 지극히 모든 사람들이 그냥 딱 중간인 기준. 대학도 나왔고 일반 직종을 가지고 있고 돈도 딱 적당하게 벌고. 그냥 일반인 수준으로 살아가고 있는 딱 그 정도. 왜냐하면 상위층은 상위층 그대로 그대들 나름의 생활이 있고 엄청 아래는 또 그분들 나름의 고충이 있으니까 딱 저는 힘들다고 하지도 못하고 엄청 잘 산다고 하지도 못하지만 그래도 나름 열심히 살아가고 있는 딱 중간 수준이지 않을까 싶습니다."(참여자 1).

"기회가 된다면 중국 가서도 살 수 있겠지만 그래도 지금은 한국에서 발전을 더 하고 싶은 것 같고 영주권은 따야 될 것 같습니다."(참여자 1).

"저는 중간이라고 생각을 하는데 나중에 위까지 가려고 지금 노력을 계속하고 있는 중이에요. 그냥 제가 지금까지 일해 보니까 경험치도 부족하고 하니까 제가 계속 그런 쪽으로 좀 많이 단련을 하면서 좀 올라가고 싶은."(참여자 7).

(2) 한국 문화 적응과 하향적 편입

한국 사회에 대한 긍정적 태도와 문화적 수용 의지를 보이는 차세대 중국동포임에도 불구하고, 낮은 학력자본과 제한된 한국어 능력, 그리고 취업 제약이 있는 체류자격 등의 구조적 요인으로 인해 안정적인 노동시장 편입에 어려움을 겪고 있었다. 한국 콘텐츠, 사회통합프로그램 이수 등을 통해 한국 사회에 대한 이해를 높이고 적극적으로 적응하려는 모습을 보였으나, 실제 노동시장에서는 주로 계약직이나 일용직 중심의 단순노무 노동시장에 편입되는 경향을 나타냈다.

"제가 유튜브 많이 보는 것 같아요. 저는 약간 한국 유튜브 그런거. 웹툰이요. 한국어로 좀 나온 신문 뉴스 그런 거 좀 보기는 해요. 중국 거는 아예 안 봐요. 제가 병음치지 않는 이상 안 나오는 것 같아서 그렇게 해서 저도 안 봐요."(참여자 3).
"지금 지금 일을 하지 않고 지금 먼저 비자를 F4로 변경하려고 지금 열심히 공부하고 있어요. 사회통합 프로그램이 제가 저한테 좀 나을 거라고 생각했어요. 쉬운 거 아니고 한국 역사도 알아야 되잖아요. 한국에 와서. 다른 나라에 와서 다른 나라의 역사를 먼저 알아야 혹시 생활할 수도 생활도 더 잘할 수 있으니까 그런 생각으로 제가 사회 통합 프로그램을 선택한 거예요."(참여자 5).

차세대 동포의 주류 문화에 대한 적응 노력에도 불구하고, 언어 능력의 한계와 취업 기회의 제약은 안정적인 직장 진입을 어렵게 만들고 있었다. 특히 직장 내 의사소통에 대한 부담은 스스로 안정적인 일자리 진입 가능성을 낮추는 요인으로 작용하였다. 이러한 노동시장 경험은 차세대 동포의 한국 사회에 대한 동화 지향과 노동시장 내 실제 위치 사이의 불일치가 나타나고, 이는 이상과 현실의 괴리형 정체성 형성에 영향을 미치고 있다.

"제가 회사 다니는 다니기 싫은 이유는 딱 하나예요. 약간 회사에서 인간관계 그런 게 되게 복잡해가지고. 그래가지고. 제가 한국어가 그렇게 잘하는 편이 아니어서 아마 제가 다니면 아마 한 달 후에 잘리지 않을까 싶어요. (중략) (건설현장은) 소통은 그때 딱히 필요가 없는 것 같아요. 아무튼 뭐 쉴 때 가끔씩 모여서

담배 피우긴 해요."(참여자 3).

"불편했던 점은 일을 못 찾아서 좀 슬펐어요. (중략) 지금 우리 집 경제가 좀 구차한 것 같아요. 어머니 혼자 지금 일을 하고 있으니까 집세도 내야 되고 건강보험비도 내야 하니까 어머니가 또 엄청 힘든 거예요."(참여자 5).

(3) 중국 문화 유지와 하향적 편입

낮은 한국어 능력과 제한된 국내 학력자본(고졸, 검정고시)을 가진 차세대 중국동포는 한국 노동시장에 진입하는 과정에서 중국어 기반 네트워크에 의존하는 경향을 보였다. 이들은 중국어로 운영되는 구직 사이트나 지인 네트워크를 활용하여 일자리를 구했고, 주로 중국인 고용주가 운영하는 사업장에서 근무하는 것으로 나타났다. 이러한 중국어 기반 노동시장 진입은 한국어가 서툰 차세대 중국동포에게 언어의 장벽을 낮춰서 취업의 접근성은 높일 수 있다. 하지만 한국어 사용 기회의 환경이 줄어들면서 한국 주류 노동시장 진입에는 방애물로 작용할 수 있다. 이러한 환경에서 차세대 동포는 한국 사회의 주변부에 위치하면서 주변화 된 정체성을 보이고 있다.

"그냥 저 지금 영주권 있는데 근데 저 원래는 그냥 국적은 중국 국적. 그리고 그냥 말투. 저 한국말 잘 못하잖아요. 한국말 잘 통하지 않아요."(참여자 4).

"지금은 대림 쪽에 노래방에 정직원이에요. 사장님은 중국인이요. (중략) 손님 많아요. 조선족 많아요. (한국어, 중국어) 두 개를 다 써요."(참여자 4).

"(구직 사이트) 중국어로 되어 있는 거예요. 제가 찾는 편의점이 다 중국 사장님. 사장님 다 중국분이에요. 가서 얘기하고 언제 일할 수 있는지 그리고 또 돈 얼마인지 얘기하고 다음 날에 바로 일할 수 있어요. 거기 다 써 있어요. 거기 연락 주시면 사장님이 중국 분이시니까. 연락하실 때는 중국어 써도 되고 한국어 써도 된다고 그렇게 나왔어요."(참여자 6).

그리고 차세대 동포의 중국어 기반 노동시장에서의 종사 경험은 그들의 미래 계획에도 영향을 미치는 것으로 나타났다. 일부 참여자는 직업적 목표나 계획

없이 현재 소득을 벌 수 있는 일에만 집중하는 모습을 보였다.

"(미래) 그거는 생각 없어요. 지금 생각은 그냥 돈 벌고 싶다 많이 벌고 싶다. (중략) 그래서 돈 좀 모으고 그리고 이후에는 그냥 가게 하고 싶어요."(참여자 4).
"저는 꿈이 없는 사람이에요. 꿈이 없어요 제가. 왜냐하면 그거는 사실 되는 거 되는 일이 없는 것 같아요."(참여자 6).

(4) 이중 문화 전략과 안정적 편입

한국과 중국 양국에서의 학력자본을 갖고 한국어와 중국어를 모두 활용할 수 있는 차세대 중국동포는 자신의 인적자본을 바탕으로 노동시장에 비교적 안정적으로 편입하는 경향을 보였다. 특히 그들은 단일한 문화나 노동시장에 고정되기보다, 상황에 따라 한국과 중국의 자원을 선택적으로 활용하는 전략적 태도를 보이고 있었다. 그리고 국내 노동시장에서 외국인에 대한 채용 제한 가능성을 인식하면서, 더 나은 조건이 제시될 경우 중국 노동시장으로 이동할 의사를 보이기도 했다. 또한, 일상 의사소통에서는 중국어를 더 선호하면서도, 취업을 위해 한국어 능력을 인증하는 시험을 보며 전략적으로 대응하는 모습을 보였다. 이처럼, 차세대 동포는 본인의 인적자본을 기반으로 노동시장에서의 기회를 극대화하기 위해 이중 문화 자원을 활용하면서 전략적 이중정체성을 형성하고 있었다.

"한국어도 가끔씩 쓰고 중국어도 가끔씩 쓰고 섞어 써요. (중략) 저는 아무래도 중국에서 대학교 다니는 것보다 한국에서 더 명문대 다닐 수 있어요. 그리고 욕심이 있어서 한국에 왔고. 또 가까우니까 한국에서 중국. 그리고 문화 차이가 그렇게 심하지 않아서. 그리고 또 아빠 엄마도 한국에 계시니까 여러 가지 이유로 한국에 왔어요."(참여자 8).
"제가 한국 증권 그런 거 엄청 유명한데 근데 거기에다 아마 외국인은 잘 안 채용하는 것 같아요. 중국에서 만약에 어디가 돈 더 많이 주면 가려고요."(참여자 8).

"중국어가 더 편한 것 같아요. 아무래도 한국어가 서툴러요. 가끔씩 또 말 실수도 많이 하고. 좀 짧게 얘기할 때는 괜찮은데. 좀 길게 얘기하면 바로 티 나요. 아 외국인이다 이렇게. 중국어를 더 많이 사용했어요. 어릴 때부터 지금까지. 그냥 마음 속으로 들키고 싶지 않은 걸로. (중략) 취업하려고 토픽 6급 땄어요. 한국에 취업하려면 인증. 아무래도 외국인은요. 아무래도 아무리 한국을 잘해도 인증해야 하니까 인증 서류 그런 거."(참여자 8).

5. 논의 및 결론

본 연구는 차세대 중국동포의 노동시장 편입 과정을 살펴보고, 문화적응 방식에 따른 노동시장 편입 양상을 분석하였다. 방문취업제라는 제도적 요인에 의해 단순노무직종에 집중되었던 부모세대의 노동시장 편입 양상과는 달리, 차세대 중국동포의 노동시장 편입은 개인적 인적자본(한국어 소통능력, 학력자본), 부모의 사회적 네트워크뿐만 아니라 한국 정부의 동포정책으로 부여되는 체류자격과 같은 제도적 요인이 구조적으로 결합되어 다양한 경로로 분화되고 있음을 분석하였다. 그리고 그들의 한국 문화 적응 양상은 노동시장 편입과 상호 영향을 주고 받았고, 이에 따라 차세대 중국동포가 한국 사회에 구성원으로 느끼는 사회적 정체성에 영향을 미치고 있었다. 이에 본 연구는 두 국가에서의 학력자본을 갖는 차세대 중국동포를 대상으로 노동시장 편입 과정과 문화적응 양상을 살펴본 데 의의가 있다. 주요 연구결과를 바탕으로 논의 및 결론은 다음과 같다.

첫째, 차세대 중국동포가 한국에서의 높은 학력 자본, 원활한 한국어 소통 능력, 높은 한국 문화 수용을 가질수록 국내 노동시장에 안정적으로 편입되고 있었다. 특히, 차세대 중국동포의 인적자본은 단순히 노동시장 진입 여부를 넘어, 직업의 전문성 축적 가능성과 고용 안정성에까지 영향을 미치는 핵심 요인으로 작용하고 있었다. 그리고 이러한 능력이 부족한 경우에는 불안정 노동시장에 머무르며 상향 이동이 제한되고 있었다.

둘째, 차세대 중국동포가 한국 사회에 대한 긍정적 태도와 높은 한국 문화 수

용을 하고 있지만, 개인의 낮은 인적자본(낮은 학력자본과 서툰 한국어 소통 능력)으로 인해 하향적 노동시장에 편입되고 있었다. 특히, 이들은 본인의 인적 자본의 경쟁력이 떨어지기 때문에 부모의 사회적 네트워크(인맥), 정보 접근성 등에 의존하는 경향이 나타났다. 과거부터 국내에서 단순노무시장에 종사해 온 부모의 사회적 네트워크를 통해 차세대 중국동포의 취업 범위 또한 부모 세대가 종사해 온 노동시장 영역으로 제한되어 나타났다. 결국, 차세대 동포의 인적자본이 아닌 부모의 사회적 네트워크에 의해 나타난 노동시장 편입은 계속 재생산되고 있는 것이다.

셋째, 차세대 중국동포가 서툰 한국어 능력, 낮은 국내 학력자본을 가질수록 그들은 중국 문화 유지하며 국내 노동시장에 하향적으로 편입되는 양상을 나타냈다. 특히, 한국어 구사 능력이 떨어지는 차세대 동포의 경우에는 중국어 기반 구직 경로(구직 사이트, 어플)를 활용함으로써 단순노무직종으로 집중되는 모습을 보이며 노동시장 분절 현상이 나타나고 있었다. 즉, 이러한 경향은 차세대 동포의 언어 능력이 단순한 의사소통을 넘어 노동시장 접근성을 결정짓는 중요한 요인으로 작용하고 있음을 보여준다.

넷째, 한국과 중국의 높은 학력자본, 이중 언어 구사, 이중 문화를 수용한 차세대 동포의 경우에는 국내 노동시장에 안정적으로 편입하면서, 전략적으로 다른 국가로의 이직도 계획하고 있었다. 그들은 본인의 인적자본을 기반으로 노동시장에서의 기회 또는 보수를 극대화하기 위해 이중 문화 자원을 전략적으로 활용하고 있었다. 특히, 차세대 동포는 그들의 직업 선택에 있어서 가장 중요한 기준이 높은 보수였다. 다만, 전문직 노동시장에서는 전문성을 유지하면서 임금 상승을 선호하는 반면, 단순노무 노동시장에서는 전문성과 무관한 단기적 소득 극대화에만 초점이 맞춰져 있다는 점에서 차이를 보였다.

다섯째, 차세대 중국동포의 인적자본뿐만 아니라 체류자격에 따른 노동시장 편입에도 차이가 나타났다. 이러한 양상은 전문직 노동시장과 단순노무시장 모두에서 체류자격에 따른 제한이 나타났고, 차세대 동포는 어느 한 영역에서도 완전히 수용되지 못하는 이중적 제약 상황을 보이고 있었다. 이러한 양상은 제도적 요인이 노동시장 편입 경로에 영향을 미침으로써, 차세대 동포가 축적한 인적자

본이 노동시장 진입에 반영되지 못하는 사례가 있음을 보여준다. 이러한 결과는 이민자에 대한 거주국의 제도와 정책 환경이 후속 세대의 편입 경로를 형성하는 중요한 요인으로 작용한다는 Portes et al.(2005)의 논의와도 연결된다.

한편, 2026년 2월 동포 체류자격 통합으로 인해 단순노무직종 취업이 제한되었던 재외동포(F-4)자격 소지자의 취업 범위가 확대되었다. 이에 따라 미성년 시기부터 재외동포(F-4)자격을 소지한 차세대 중국동포가 단순노무 노동시장에 고착될 가능성에 대한 우려도 제기될 수 있다. 하지만 차세대 중국동포 노동시장 편입은 개인의 인적자본, 부모의 사회적 네트워크, 거주국의 정책적 요인이 복합적으로 작용하는 만큼 향후 동포 체류자격 통합이 노동시장 편입 경로에 어떠한 영향을 미칠지는 지속적으로 살펴볼 필요가 있다.

본 연구결과를 토대로 차세대 중국동포의 안정적인 노동시장 통합을 위해서는 다양한 정책적 방안이 강구되어야 할 필요가 있다. 예를 들면, 첫째, 차세대 중국동포의 한국어 능력이 노동시장 진입 경로뿐만 아니라 그들의 직업의 전문성, 고용의 안정성까지 영향을 미치고 있는 만큼 한국어 교육에 대한 체계적인 지원이 필요하다. 중국동포의 경우에는 다른 이주민보다 한국어 구사능력이 원활하다는 선입견을 갖고 있는데, 차세대 중국동포의 경우에는 중국 정부의 소수민족 동화정책에 따라 조선족 학교에서도 한글 사용이 제한되었기 때문에 부모 세대보다 한국어 구사능력이 떨어진다. 이에 따라 국내에서의 안정적인 노동시장 편입을 위해서는 그들이 국내 공교육에 진입한 이후 한국어 학습을 병행할 수 있는 제도적 장치가 마련될 필요가 있다. 둘째, 차세대 중국동포를 위한 직업 탐색 프로그램이 마련될 필요가 있다. 차세대 중국동포는 중국에서 진로 상담 및 교육을 받아본 적이 없고, 한국에서도 체계적인 진로 상담을 받아 본 경험이 드물다. 또한 단순노무시장에 종사하고 있는 부모의 조언을 기대하기 어려운 상황이기 때문에, 차세대 동포를 대상으로 캠프 형식의 진로 및 직업 탐색 프로그램을 운영할 필요가 있다. 셋째, 차세대 중국동포를 위한 선배 멘토링 프로그램이 마련될 필요가 있다. 국내 노동시장에 다양한 직종에 진출한 차세대 동포가 있기 때문에 그들을 멘토 자원으로 활용함으로써, 차세대 중국동포가 국내 노동시장에 다양한 직종으로 진출할 수 있도록 지원해야 한다. 즉, 한국 정부 입장에

서는 장기적으로 차세대 동포를 국내의 인적 자원으로 활용하고, 동포 당사자 입장에서는 본인의 인적 및 사회적 자본을 향상시킬 수 있도록 멘토링 프로그램을 운영할 필요가 있다.

본 연구는 국내 동포사회의 변화 중 하나인 차세대 동포의 출현과 관련하여 그들의 노동시장 편입과 문화적응 양상을 살펴보았다. 하지만 차세대 중국동포를 표집하는 과정에서 접근 경로의 제한성으로 표본 확보의 현실적 제약이 있어 20대 중심의 심층 인터뷰를 기반으로 분석을 수행했다는 한계가 있다. 그럼에도 불구하고 본 연구는 다양한 중국과 한국의 학력자본을 갖는 중국동포의 노동시장 편입양상을 비교했다는 점에서 의의가 있다. 이러한 연구결과를 바탕으로 향후 연구에서는 보다 다양한 직업별 집단, 세대별 집단에 따른 노동시장 편입 비교 연구가 이루어질 필요가 있다.

교신: 박미화(한양대학교 글로벌다문화연구원 연구교수)(meihua83@naver.com)
Correspondence: Mihwa Park(Research Professor, Institute of Globalization and Multicultural Studies, Hanyang University)(meihua83@naver.com)

2026.04.16 접수, 2026.05.03 심사, 2026.05.22 게재확정

참고문헌

김영아 외, 2024, 이주배경 청년의 노동시장 이해 연구, 한국노동연구원.
김영은·조효진, 2024, 후기청소년기 중도입국청소년의 진로결정과정에 대한 질적연구, 아시아교육연구, 25(3), 527-558.
박미화, 2025, 성인이 된 국내 거주 차세대 중국동포의 학교교육 경험과 정체성 형성 과정, 디아스포라연구, 19(2), 83-120.
박신규, 2020, 귀환 재외한인청소년의 유형별 이주특성과 정체성 형성 분석: 중국 조선족과 고려인 출신을 중심으로, 다문화와 평화, 14(1), 93-115.
배규식 외, 2013, 중국 조선족 청년의 이주와 노동시장 진출 연구, 대외경제정책연구원·한국노동연구원.
법무부 출입국·외국인정책본부, 2006, 통계연보.
법무부 출입국·외국인정책본부, 2007, 통계연보.

서덕희·조은혜, 2017, 중도입국청소년의 진로성향과 그 생태학적 조건에 대한 탐색, 교육문화연구, 23(1), 217−247.

양경은·이령, 2024, 중도입국 청소년의 진로 탐색 경험에 관한 연구: 해외 출생 외국인가정 자녀를 중심으로, 복지와 문화다양성연구, 6(2), 83−111.

여수경, 2005, 한국체류 조선족의 갈등과 적응, 인문연구, 48, 243−277.

이명진·장유진, 2024, 중도입국청소년의 진로결정 경험에 관한 내러티브 탐구: 후기청소년을 대상으로, 청소년학연구, 31(4), 117−152.

이진영·박우, 2009, 재한 중국조선족 노동자집단의 형성과정에 관한 연구, 한국동북아논총, 14(2), 99−119.

통계청·법무부, 2025, 이민자 체류실태 및 고용조사.

Aslam, A., 2016, School–Work Transitions among Second-Generation Immigrants. The University of Western Ontario Thesis.

Braun, V. and V. Clarke, 2006, Using thematic analysis in psychology. Qualitative Research in Psychology, 3(2), 77-110.

Corluy, V. et al., 2015, The labour market position of second-generation immigrants in Belgium. NBB Working Paper, No.285, National Bank of Belgium.

Haddad, K., 2022, Bicultural Identity and Academic Achievement: The Second- Generation Immigrant Student Experience. Canadian Journal for New Scholars in Education, 13(3), 89-100.

Hartmann, J., 2016, Do second-generation Turkish migrants in Germany assimilate into the middle class? Ethnicities, 16(3), 368-392.

Heath A. F. et al., 2008, The second generation in Western Europe: Education, unemployment, and occupational attainment. Annual Review of Sociology, 34, 211–235.

Luthra, R. R., 2013, Explaining Ethnic Inequality in the German Labor Market: Labor Market Institutions, Context of Reception, and Boundaries. European Sociological Review, 29(5), 1095-1107.

Portes, A. and M. Zhou, 1993, The new second generation : Segmented assimilation and its variants. The Annals of the American Academy of Political and Social Science, 530, 74-96.

Portes, A. et al., 2005, Segmented assimilation on the ground: The new second generation in early adulthood. Ethnic and Racial Studies, 28(6), 1000-1040.

Portes, A. et al., 2009, The Adaptation of the Immigrant Second Generation in America: A theoretical Overview and Recent Evidence. Journal of Ethnic and Migration Studies, 35(7), 1077-1104.

Tu, J., 2010, Explaining the Labour Market Outcomes of First, Second and Third Generation Immigrants in Canada. IZA Discussion Paper No. 5128, 1-34.

Waters, M. C. et al., 2010, Segmented Assimilation Revisited: Types of Acculturation and Socioeconomic Mobility in Young Adulthood. Ethnic Racial Studies, 33(7), 1168-1193.

Westin, M., 2017, Second-generation immigrants and labor market integration in Sweden. UMEA University Master Thesis.

Zhou, M., 1997, Segmented Assimilation: Issues, Controversies, and Recent Research on the New Second Generation. International Migration Review, 31(4), 975-1008.

Labor Market Incorporation and Acculturation Patterns of Second-Generation Korean Chinese in South Korea: A Segmented Assimilation Perspective

Mihwa Park*

Abstract_This study examines the labor market incorporation of second-generation Korean Chinese in South Korea from a segmented assimilation perspective. It finds that incorporation is shaped not only by individual human capital, such as Korean language proficiency and education, but also by parental resources and institutional factors, including legal status. These factors interact to produce diverse incorporation pathways. The study further explores how labor market experiences and cultural adaptation jointly influence social integration. Four types are identified: (1) stable incorporation with adaptation to Korean culture; (2) downward incorporation despite cultural adaptation due to limited human capital; (3) downward incorporation within Chinese-based labor markets while maintaining Chinese cultural orientation; and (4) stable incorporation through a bicultural strategy.

Keywords_Korean-Chinese, Second-generation Immigrants, Labor Market, Acculturation, Identity

* Institute of Globalization and Multicultural Studies, Hanyang University, Migration & Multicultural Studies, Research Professor, meihua83@naver.com