

조선업 이주노동자 실태조사 보고서

(송·출입 비리 및 비자 제도 문제를 중심으로)

2025. 12.

▣ 연구과제명

조선업 이주노동자 실태조사(송·출입 비리 및 비자 제도 문제를 중심으로)

▣ 연구진

남지하 (금속노조 미조직전략조직실)

윤용진 (금속노조 광주전남지부 전남조선하청지회)

이태정 (성공회대 노동사연구소)

강민형 (고려대 사회학과)

조선조직화전략회의 (금속노조, 경남지부, 거제통영고성조선하청지회, 광주전남지부, 전남조선하청지회, 현대중공업지부, 사내하청지회)

▣ 연구기간

2025년 6월 - 2025년 11월

■ 목 차 ■

제 1 장 서론	1
1. 연구의 배경과 목적	2
2. 연구과정과 방법	5
제 2 장 조선업 이주노동자 현황과 정책	7
1. 조선업 이주노동자 현황	8
2. 정부의 조선업 이주 정책의 변화	19
제 3 장 조선업 이주노동자 설문조사 결과	23
1. 설문조사 개요	24
2. 설문조사 결과	25
1) 응답자 특성	25
2) 임금 및 노동시간	33
3) 이직 경험 및 이직 의향	40
4) 이주과정	43
제 4 장 면접 조사 결과	53
1. 면접조사 개요	54
2. 면접조사 분석 결과	58
1) 이주 과정과 경로	60

2) 임금 및 노동조건	62
3) 작업장 내 관계와 차별	70
4) 브로커의 전방위적 역할	73
5) 기숙사 및 주거생활환경	79
6) 노동조합 인식	82

제 5 장 결론	91
1. 실태조사 결과 요약	90
2. 금속노조의 역할과 과제	100

부록. 설문지	103
----------------------	------------

■ 표 및 그림 목차 ■

<표 차례>

<표 2-1> 한국 조선산업 노동력 구성: 2007~2024년	10
<표 2-2> 조선 대기업 이주노동자의 규모: 2007~2024년	12
<표 2-3> 조선 대기업 이주노동자의 비중: 2023년	13
<표 2-4> HD현대중공업 사내하청노동자 이주노동자 국적 분포	14
<표 2-5> 삼성중공업 이주노동자 고용형태 및 비자 분포 (2024년 상반기) 15	
<표 2-6> 한화오션 사내하청노동자 이주노동자 국적 분포	16
<표 2-7> HD현대삼호중공업 사내하청노동자 이주노동자 국적 분포	16
<표 2-8> 체류자격별 지자체 등록외국인 현황: 2010~2024년	18
<표 2-9> 한국의 조선산업 외국인 인력 정책의 변화: 2022~2025년	20
<표 3-1> 조사 개요	24
<표 3-2> 조사 내용	25
<표 3-3> 사업장별 응답자의 국적 분포	27
<표 3-4> 응답자의 체류 상태	28
<표 3-5> 응답자의 체류자격과 입국 시기 교차분석	29
<표 3-6> 응답자의 비자 지위: 지역별 차이	29
<표 3-7> 응답자의 입국 시기: 지역별 차이	31
<표 3-8> 응답자의 국적별 근속기간(개월)	32
<표 3-9> 응답자의 국적과 비자 지위 교차분석	33
<표 3-10> 응답자의 근속 기간	33
<표 3-11> 응답자가 일하는 사업장/지역	34
<표 3-12> 작년 월 평균 급여	35

<표 3-13> 응답자의 체류 지위와 월평균급여: 교차분석	35
<표 3-14> 사업장 지역과 월평균급여: 교차분석	36
<표 3-15> 비자 지위에 따른 임금체불 금액	37
<표 3-16> 노동조건에 대한 평가(복수 응답)	40
<표 3-17> 이주 노동자의 상담 경험	40
<표 3-18> 응답자의 비자 지위에 따른 이직 경험	41
<표 3-19> 이직을 하지 못하는 이유	42
<표 3-20> 사업장별 응답자의 이직 경험	43
<표 3-21> 응답자의 비자 지위에 따른 이직 의향	43
<표 3-22> 사업장별 응답자의 이직 의향	43
<표 3-23> 이직 희망 사유	44
<표 3-24> 응답자 비자 지위에 따른 브로커 비용 차이	45
<표 3-25> 응답자 국적에 따른 브로커 비용 차이	46
<표 3-26> 사업장별 브로커 비용 차이: E-7-3 비자 소지자	48
<표 3-27> 응답자 비자 지위에 따른 기술 훈련비 지불 여부	49
<표 3-28> 응답자 국적에 따른 기술 훈련비 지불 여부	49
<표 3-29> 응답자 비자 지위에 따른 기술훈련비 금액 분포	49
<표 3-30> 응답자 국적에 따른 기술훈련비 금액 분포	50
<표 3-31> 사업장별 기술훈련비 교차분석	50
<표 3-32> 응답자 비자 지위에 따른 이탈금지 각서 제출 여부	51
<표 3-33> 응답자 국적에 따른 이탈금지 각서 제출 여부	52
<표 3-34> 소속 사업장 별 이주 노동자의 이탈금지 각서 제출 여부	52
<표 4-1> 면접 조사 질문지의 구성	55

<표 4-2> 면접 조사 참여자의 일반적 특성1(이주노동자) 57

<표 4-3> 면접 조사 참여자의 일반적 특성2(비이주노동자) 58

<그림 차례>

[그림 2-1] 한국 조선산업 이주노동자 규모(2007~2024) 8

[그림 2-2] 한국 조선산업 이주노동자 증가율(2007~2024) 9

[그림 2-3] 한국 조선산업에서 이주노동자의 비율(2007~2024) 11

[그림 2-4] HD현대삼호중공업의 생산직 노동자 구성(2025년 기준) 17

[그림 3-1] 응답자의 연령 분포 26

[그림 3-2] 응답자의 국적 분포 27

[그림 3-3] 응답자의 근속기간 분포 32

[그림 3-4] 응답자의 한달 평균 근무일수 38

[그림 3-5] 본국의 브로커에게 지급한 수수료 45

[그림 3-6] 사업장별 브로커 비용 47

[그림 4-1] 방글라데시 송출기관에서 작성한 것으로 보이는 입금 내역 76

[그림 4-2] 커피트럭 캠페인 당시 설문조사에 참여하는 이주노동자들 89

제1장 서론

1. 연구의 배경과 목적

이 연구의 목적은 조선업 이주 노동자 확대에 따른 노동 현장의 변화와 문제를 적시하고, 이주 노동 정책 및 제도 개선에 노동조합이 주도적인 역할을 할 수 있도록 그 근거를 제시하는 데 있다. 금속노조는 지난 2023년에도 조선업 이주노동자 실태조사를 실시한 바 있다.¹⁾ 당시 연구에서는 정부의 조선업 이주노동자 도입 확대에 따르는 문제들, 즉 조선업 다단계 하청구조 속에서 전반적인 노동조건 악화, 원하청 노동자 간의 차별 및 이주 노동자와 비이주 노동자 간의 차별 심화, 이주노동자 배제적인 제도 및 현장의 문제를 구체적으로 드러내고 노동조합의 역할 및 역량 강화 조건으로서의 조직화 확대를 제시하였다. 2025년 올해의 이 연구는 2023년 조사연구의 후속 작업으로, 지난 3년간 조선업 이주노동자 확대가 가져온 변화 실태를 드러내고, 이주노동자의 고용 및 노동 조건, 체류 자격을 둘러싼 제도 개선에 필요한 노동조합의 역할과 대응 방안을 제시하고자 한다.

그동안 일반고용허가제(E-9) 및 특례고용허가제(H-2)를 비롯하여 다양한 체류 자격을 가진 이주노동자들이 조선업에 종사해 왔다. 2020년대 들어서면서 조선업이 호황세로 돌아서자 정부는 부족한 노동력 문제를 조선소 노동자에 대한 임금 인상이 아닌 이주노동자의 도입 확대를 통해 해결하고자 하는 정책을 펼쳤다. 2022년 4월에는 특정 활동(E-7) 비자 지침 개정, 유학생의 취업 확대, 민간(한국조선해양플랜트협회)에 의한 이주노동자 직도입 시행 등에 이어, 2023년에는 이주 노동자 입국 심사 간소화, 기업별 외국인력 도입 허용 비율 확대(20% → 30%), 고용허가제(E-9) 노동자의 숙련기능인력(E-7-4) 전환 허용 등 노동 현장의 상황을 고려하지 않은 조치들이 이어졌다.

그 결과, 2021년 말 4,500여 명이었던 조선소 이주 노동자의 수가 2025년 현재 약 23,000여 명 이상으로 급증하였다(조선업인권침해대응연대, 2025: 17)²⁾. 한국조선

해양플랜트 협회에서 발간하는 <조선자료집> 통계에 반영되지 않는 미등록 체류자를 포함하면 그 수는 더 증가할 것이다. 이에 그치지 않고 정부와 지자체는 2024년 광역형 비자 시범사업(울산), 2025년 조선업 맞춤형 고용허가제 시범사업 등 조선업 이주노동자 도입 확대 움직임을 멈추지 않고 있다.

이와 같은 조선업 이주노동자 확대는 한 마디로 저임금 단기 임시 고용의 구조화이다. 기존의 조선업 하도급 구조 내에서 이주 노동자에 대한 저임금 강제 노동을 고착화하고 위협의 이주화를 강화하는 방식이다. 이는 결과적으로 이주 노동자들이 자신의 권리 보호를 위한 대응으로서의 노동조합 가입 및 연대를 방해하고, 조선업 노동 현장을 더욱 열악하게 만드는 원인이 되고 있다.

한국에서 노동조합의 이주 노동자 조직화에 대한 문제 제기는 대략 30여년 전으로 거슬러 올라간다.³⁾ 1990년대 후반 이주 노동자 상담소와 인권 단체, 종교 단체 등이 이주 노동자 문제에 관심을 가지고 지원하던 것이 노동자 계급 운동으로서의 이주 노동자 운동의 필요성에 대한 공감으로 이어졌다. 2000년 ‘이주노동자의 노동권 완전 쟁취와 이주, 취업의 자유 실현을 위한 투쟁본부(이노투본)’ 결성이 그 산물이다. 이노투본은 이주 노동자가 주체가 되는 조직적인 노동조합 운동을 지향하였고, 2001년 ‘서울경기인천 평등노조 이주지부(ETU-MB)’ 결성으로 이어졌다. 2003년 고용허가제 법안 통과 이후 2004년 시행을 앞두고 체류 자격이 불안정한 이주 노동자들이 명동성당에 모여 ‘존재선언’⁴⁾을 하는 농성을 시작하였다. 2003년 11월 15일부터 380일 동안 전개된 최장기 이주노동자 농성 투쟁은 2005년 ‘서울경기인천 이주노동조합(MTU)’ 결성의 기초가 되었다. 이후 민주노총 차원에서도 금속노조, 건설노조, 전교조, 공공노조 등과 서울지역본부, 경기본부, 대구본부, 이주노조가 참가하는 ‘이주노동권 담당자 회의’를 만들어서 이주 현안에 대응하였다.

금속노조 차원에서의 대응도 이 시기부터 시작되었다. 비록 현실화되지는 않았지만 2002년 산별노조 규약에 이주노동자도 조합원에 가입할 수 있다는 조항을 넣은 바

3) 이하의 내용은 민주노총 정책연구원, 2014. <이주노동자 조직화 사례 연구>를 참조하여 정리하였다. 보고서 원문 다운로드: https://nodong.org/data_paper/6879289

4) 명동성당 이주농성투쟁 기록모임에서 개최한 전시회의 타이틀이기도 하다. ‘존재선언: 명동성당 미등록 이주 노동자 농성 투쟁의 기록 2003~2004’(사진으로 만나는 이주노동자의 ‘존재선언’ - 사진으로 만나는 명동성당 미등록 이주노동자 투쟁 20년 기념 전시, 매일노동뉴스 2023.11.17.일자. <https://www.labortoday.co.kr/news/articleView.html?idxno=218320>)

1) 금속노조, 2023. <조선업 이주노동자 실태조사 보고서>, 2023. 10. 전국금속노동조합 미조직전력 조직사업 연구(https://kmmwu.kr/bbs/board.php?bo_table=ce_B12&wr_id=219057&page=7).

2) 조선업인권침해대응연대, 2025. <2025 한국 조선업 인권보고서: 침몰하는 안전과 인권> (<http://www.mklabor.or.kr/v3/resources/?mod=document&uid=8377&pageid=1>)

있다. 2005년 중앙 교섭에서는 “금속산업 사용자는 사내하청 및 비정규 노동자와 이주노동자의 노동조합 가입을 이유로 불이익 처분을 받지 않으며 이로 인한 고용 문제 발생 시 고용이 보장되도록 한다”고 합의하였다. 금속노조의 이주노동자 조직화 사례로 꼽히는 성서공단노동조합, 삼우정밀지회, 엠에스오토텍지회, 동희오토 사내하청지회 사례 등은 금속노조가 이주노동자 실태조사 사업(2008년 <전국금속노동조합 산하 사업장 해외투자기업 산업연수생 실태조사사업 보고서>, 2009년 <전국금속노동조합 산하 사업장 이주노동자 실태조사사업 보고서>)을 진행하고 이주노동자 조직화의 필요성을 강화하는 데 영향을 미쳤다.

이러한 역사적 토대 위에서 2010년부터 민주노총과 금속노조는 전략조직사업으로 이주노동자 사업을 진행하고 있다. 그러나 조직화의 성과나 전망은 밝지 않다. 2023년도 조사 보고서에 의하면, 이주노동자들은 사업장에 노동조합이 있는지조차 알지 못하는 경우가 절반을 차지하고 있고(52.4%), 알고 있다고 하더라도 회사 측의 불이익을 우려하여 가입할 의사 없다고 응답(51.4%)하였다(전국금속노동조합, 2023: 147). 한편, 원하청 노조간부의 60.7%, 하청지회 간부의 97%는 이주노동자 조직화의 필요성을 높이 인식하고 있었다. 그럼에도 불구하고 기본적인 하청지회 활동조차 어려운 상황에서 이주노동자를 조직화하는 사업을 적극적으로 펼치기란 쉬운 일은 아니다. 상담과 교육을 위한 조직화, 적절한 인력과 예산의 배치, 이주노동자와 비이주인 노동자 간의 만남과 교류를 통한 인식 개선 등은 실태조사 때마다 제시되는 방안이지만 조선업 노동자에 대한 착취구조가 심화되는 상황 속에서 우선 순위에서 밀리거나 유보되어 왔다. 조선업의 다단계 하도급 원하청 구조와 이주노동자 고용 확대가 맞물려 있는 한 노동조합의 시도와 노력이 결실을 맺지 못하고 동력을 잃게 될 것이라는 예측을 어렵지 않게 해 볼 수 있다.

수년 동안 학계 및 노동조합 차원에서 이주노동정책에 대한 비판과 대안 마련에 대한 강력한 요구가 있었지만, 고용허가제를 비롯한 지금까지의 이주노동제도는 사용자들의 요구와 이익을 대변하는 방향으로만 조정되어 왔다. 이 연구는 무분별하고 편법적인 저임금 이주노동자 확대 도입 제도가 이주노동자를 노동조합으로 조직화하고 노동권과 인권을 보장하는 것을 어렵게 만드는 근본 원인이라고 본다. 그 이유와 근거를 실태조사를 통해 명확히 하는 것이 이 연구의 목표이다. 단기적으로는 조선업에서 이주 정책과 비자 정책의 변화로 인해 피해를 보는 이주 노동자들의 실태를 모

아 데이터화하고 노동조합의 투쟁의 근거로 삼는다. 장기적으로는 이주 노동 정책의 근본적인 전환이 필요하다는 점을 강조하고, 대안적인 이주 노동 제도를 구상하고 실현하는 과정에서 노동조합이 주체적인 행위자가 되어야 함을 주장할 것이다.

2. 연구과정과 방법

이 연구는 한국 조선산업에서 이주 노동자 확대 도입 이후 지난 3년 동안의 조선사업장 및 지역 노동 문제의 양상과 특징을 드러내며 조선업 이주노동자 권리 향상을 위한 제도 개선 방향을 설계하고, 이러한 변화에 맞추어 노동조합의 역할과 과제를 도출해 내는 것을 목표로 한다. 이 목표를 달성하기 위해서 문헌조사, 이주 노동자 대상 설문조사, 그리고 이주노동자 및 노조 간부, 이주노동자 지원단체 및 활동가에 대한 심층 인터뷰를 연구 방법으로 활용하였다.

우선, 연구의 대상과 범위, 내용을 설정하고 협의하는 과정에서 연구자와 금속노조 활동가 및 하청지회 간부로 구성된 연구팀에서 사전 협의하는 과정을 거쳤다. 수 차례의 연구팀 회의와 현지 답사를 통해 울산, 거제, 영암 지역에서 이주 노동자 설문조사 및 면접조사 계획을 수립하고 심층 인터뷰 참가자를 섭외하였다. 문헌조사에서는 정부 통계 자료 및 노조 자료, 선행 연구를 활용하여 조선업 이주노동자 정책의 변화 과정과 현황을 파악하였다. 설문조사는 2023년도 조사 결과와 비교하여 이주 노동자의 임금, 노동조건, 어떠한 변화가 나타났는지를 설명하는 데 집중하였다. 면접조사는 조선업 E-7 노동자의 급격한 도입으로 인한 작업장 안팎의 문제와 쟁점을 구체적으로 파악하고 설문조사에서 드러나기 어려운 이주노동자들의 이야기를 담아 내려고 하였다. 평일 저녁 퇴근 후와 주말을 이용하여 현지 방문을 통한 면접조사를 통해 노동과 일상이 어떻게 연계되어 있는지를 설명하는 것도 조사 목적에 포함시켰다. 이주노동자 대상 설문조사와 면접조사에 대한 세부 내용은 해당 장에서 보다 구체적으로 설명한다.

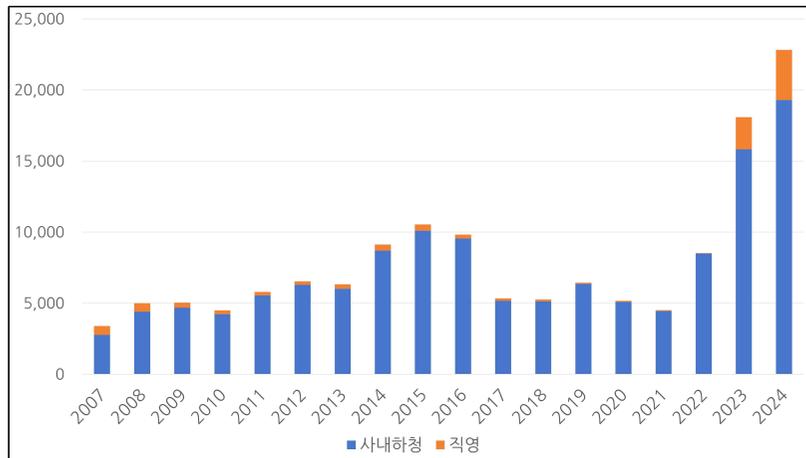
제2장

조선업 이주노동자 현황과 정책

1. 조선업 이주노동자 현황

한국 조선업 이주노동자의 규모는 2020년대 매년 큰 폭으로 증가하였다. 한국조선해양플랜트협회 자료에 따르면, 2024년 12월 기준으로 한국 조선산업에 취업한 이주노동자는 22,824명이다. 2021년 말 4,500여 명 규모였던 이주노동자는 2022년 이후 윤석열 정부의 조선업 인력난 해소를 위한 외국인력 도입 확대 정책의 결과 때문에 5배 이상 급격히 증가하였다([그림 2-1] 참조). 특히 지난 2년 동안 대형 조선소 사내하청업체뿐 아니라 조선 대기업에 직접 고용된 계약직 이주노동자의 비율이 증가한 것으로 나타났다. 직영 계약직 이주노동자의 규모는 2022년 말 47명에서 2023년 말 2,255명, 다시 2024년 3,523명으로 늘어났다. 그 결과, 2024년 말 한국의 조선업체에서 일하는 이주노동자 중 약 15%는 직영 계약직 노동자로 일하고 있는 것으로 나타났다.

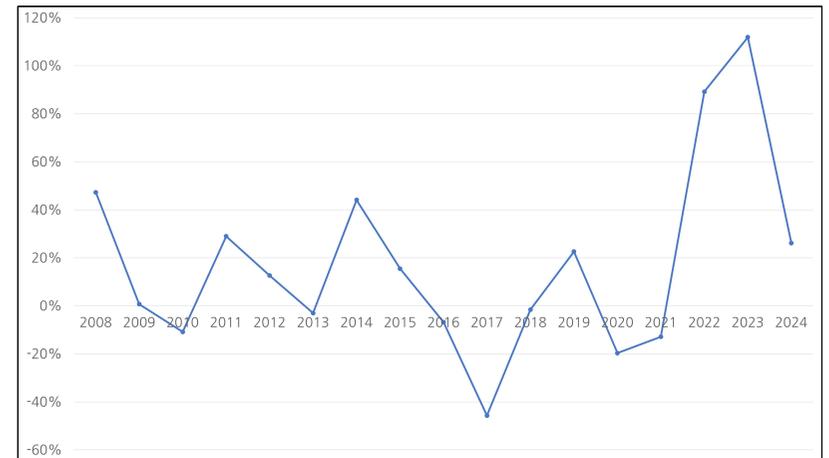
[그림 2-1] 한국 조선산업 이주노동자 규모(2007~2024)



출처: 한국조선해양플랜트협회, 조선자료집(각년도)

이러한 2020년대 초중반 한국 조선업 이주노동자 고용의 증가 추세는 이례적이다. [그림 2-2]에서 알 수 있듯이, 이주노동 정책에 급격한 변화가 있었던 2022년과 2023년 조선업 이주노동자의 증가율은 전례 없는 수준으로 나타났다. 물론 2000년대 말에서 2010년대 중반 사이 한국 조선업에서 이주노동자의 규모는 꾸준히 증가하는 추세를 보였고 2015년에는 처음으로 1만 명을 넘어섰다. 이 시기 한국 조선업체는 값싼 인건비를 경쟁력으로 하는 중국 조선업체에 맞서 저가 수주를 감내해야 했고, 비용 절감 압력에 대응하는 과정에서 사내하청 노동자와 이주노동자에 대한 활용을 늘렸다. 그런데 2010년대 후반 조선업 수주 절벽에 따른 일감 축소 및 고용 감소로 인해 이주 노동자 고용 규모 역시 급격히 감소하였다. 2016년부터 2021년까지 전반적인 감소 추세는 2022년 역전되었고 2020년대 초중반 이주노동자의 고용 규모는 이주 노동자 고용 규모가 가장 많았던 2015년과 비교해도 이미 2배 이상으로 증가하였다.

[그림 2-2] 한국 조선산업 이주노동자 증가율(2007~2024)



출처: 한국조선해양플랜트협회, 조선자료집(각년도)

<표 2-1> 한국 조선산업 노동력 구성: 2007~2024년⁵⁾

연도	직영 기능직	사내하청 기능직	기능직 노동자	이주노동자	이주노동자 비중
2007	36,886	70,744	107,630	3,398	3.2%
2008	37,565	71,586	109,151	5,005	4.6%
2009	37,057	77,495	114,552	5,041	4.4%
2010	36,575	86,810	123,385	4,495	3.6%
2011	36,444	90,008	126,452	5,798	4.6%
2012	36,958	102,308	139,266	6,530	4.7%
2013	36,786	114,167	150,953	6,334	4.2%
2014	36,599	134,843	171,442	9,127	5.3%
2015	35,809	135,785	171,594	10,541	6.1%
2016	33,088	107,958	141,046	9,824	7.0%
2017	27,900	61,465	89,365	5,339	6.0%
2018	26,281	57,440	83,721	5,258	6.3%
2019	25,244	60,870	86,114	6,446	7.5%
2020	24,009	50,614	74,623	5,178	6.9%
2021	23,083	47,252	70,335	4,512	6.4%
2022	22,339	51,466	73,805	8,536	11.6%
2023	24,022	66,945	90,967	18,086	19.9%
2024	26,273	74,064	100,337	22,824	22.7%

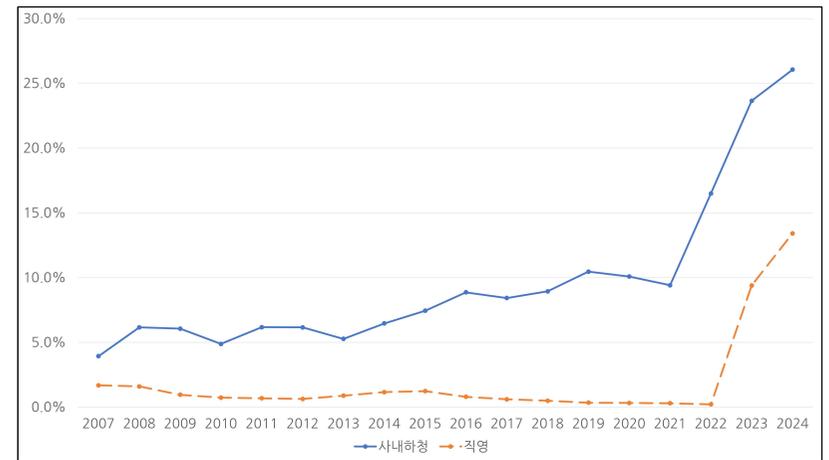
출처: 한국조선해양플랜트협회, 조선자료집(각년도)

특히 이주노동자가 생산-기능직 노동자 중에서 차지하는 비중은 2020년대 초중반 급격히 높아졌다. <표 2-1>은 전체 생산-기능직 노동자 중에서 이주노동자가 차지하는 비중을 추정하였다. 2010년대 한국 조선산업에서 이주노동자 고용 규모가 정점에 이르렀던 2015년에도 이주노동자가 차지하는 비중은 전체 생산직 노동자의

5) 한국 조선업의 모든 이주노동자가 생산-기능직으로 일하는 것은 아니지만, 사무직, 연구직 이주 노동자의 규모가 극히 작은 것을 감안하여, 이 보고서에는 전체 기능직 노동자 대비 이주노동자의 비중을 통해 생산직에서 이주노동자가 차지하는 비중을 추정하였다. 참고로 한국조선해양플랜트협회는 2007년부터 2023년까지는 사무직과 연구직을 포함한 외국인 노동자의 규모를 발표하였으나 2024년부터는 기능직에 한정하여 외국인 노동자의 규모를 발표하고 있다.

6% 수준이었다. 이 시기 13만 명이 넘는 노동자를 사내하청업체에서 일하고 있었던 상황을 감안한다면, 이주노동자가 전체 조선소 생산직 노동자에서 차지하는 비중은 10% 미만이었다. 그러나 2024년 이주노동자의 비중은 22.7%로 증가하였다. 특히 생산-기능직 노동자의 고령화로 인해 직영-내국인 노동자의 상당수가 생산 현장에서 조, 반장을 비롯한 현장 관리직으로 일하고 있다는 사실을 고려할 때, 이른바 3D 공정에서 실제 현장 작업자들이 체감하는 이주노동자의 비중은 이보다 높을 것으로 예상된다.

[그림 2-3] 한국 조선산업에서 이주노동자의 비율: 직영-사내하청 구분 (2007~2024)



출처: 한국조선해양플랜트협회, 조선자료집(각년도)

한국 조선업 이주노동자의 비중을 직영과 사내하청 업체로 구분하여 살펴보면, 2010년대 중반 이후 수주 절벽에 따른 이주 노동자 고용 규모 감소에도 불구하고 생산 기능직에서 차지하는 비중은 불황 기간 오히려 증가한 것으로 나타난다([그림 2-3] 참조). 이는 내국인 사내하청노동자에 대한 정리해고와 이들의 이직이 2010년대 후반 상대적으로 급격히 진행되었음을 의미한다. 동시에 저임금과 열악한 노동환경에도 불구하고 이주 노동자들 중 불황에도 불구하고 상당수는 조선소를 떠나지 못하고

사내하청업체에서 계속 일하였음을 반영하는 것으로 보인다. 예컨대, 한국 대형 조선업체에서 사내하청 고용 규모가 5만 명 미만으로 감소하였던 2021년 이주노동자 전체 규모 역시 4천 4백여 명으로 급감하여 전체 사내하청 노동자의 약 9.4%를 차지하였다. 그러나 [그림 2-3]에서 알 수 있듯이, 사내하청업체에서 이주노동자의 비율은 2024년 말에는 26.1%로 급격히 증가하는 양상을 보인다.

<표 2-2> 조선 대기업 이주노동자의 규모: 2007~2024년⁶⁾

연도	HD현대중공업	한화오션	삼성중공업	HD현대삼호	HD현대미포
2007	455	840	374	147	348
2008	510	1,270	681	353	421
2009	339	638	1,300	453	310
2010	419	1,188	619	421	305
2011	945	1,210	630	680	590
2012	945	1,277	791	728	602
2013	1,196	1,316	914	630	847
2014	1,956	1,712	1,208	1,237	1,061
2015	2,205	2,300	1,615	1,472	1,026
2016	1,789	2,181	2,008	1,232	839
2017	867	1,641	973	749	451
2018	766	1,359	636	1,119	606
2019	948	1,359	1,734	1,361	382
2020	765	891	1,100	1,219	666
2021	890	572	646	1,145	711
2022	3,492	1,017	747	1,844	909
2023	3,385	3,090	2,636	3,282	1,832
2024*	3,758	3,532	3,851		2,300
2025*	4,312	3,892		3,637	

출처: 한국조선해양플랜트협회, 조선자료집(각년도); 금속노조 내부 자료(2024~2025년)*

6) 한국 조선업의 모든 이주노동자가 생산-기능직으로 일하는 것은 아니지만, 사무직, 연구직 이주 노동자의 규모가 극히 작은 것을 감안하여, 이 보고서에는 전체 기능직 노동자 대비 이주노동자의 비중을 통해 생산직에서 이주노동자가 차지하는 비중을 추정하였다. 참고로 한국조선해양플랜트협회는 2007년부터 2023년까지는 사무직과 연구직을 포함한 외국인 노동자의 규모를 발표하였으나 2024년부터는 기능직에 한정하여 외국인 노동자의 규모를 발표하고 있다. 2025년 HD현대중공업의 경우, 직업 계약직 이주노동자는 제외되어 있어 실제 규모는 이보다 높을 것으로 보인다.

<표 2-2>에서는 한국 조선업 이주노동자의 고용 규모를 기업별로 구분하여 살펴 보았다. 한국조선해양플랜트협회의 공식 자료는 기업별 이주노동자의 규모를 2023년까지 공개하였고 2024년 말 자료가 수록된 조선자료집 2025에서는 이를 공개하지 않았다. 때문에 2024년과 2025년의 경우, 금속노조 내부 자료를 활용하여 추정치를 기재하였으며, 연말을 기준으로 하는 조선자료집과 달리 조사 시점이 기업별, 연도별로 상이하다. 분석 결과, 조선 대기업의 이주노동자 고용 규모는 지난 4년간 3~4배 이상 증가하였으며, 대체로 거제 지역 조선소인 한화오션과 삼성중공업에서 증가세가 좀 더 가파른 것으로 나타났다.

한편 <표 2-3>은 2023년을 기준으로 조선 대기업 이주노동자의 비중을 생산직-기능직 노동자에서 차지하는 비율과 사내하청노동자 중에서 차지하는 비율로 구분하여 기업별로 계산하였다. HD현대삼호중공업의 이주노동자 비율이 가장 높았고 한화오션의 이주노동자 비율이 상대적으로 낮은 것으로 나타났다. 이는 기업별 이주노동자 활용 전략과 노동조합(정규직 노조)의 규제력 차이를 반영하는 것으로 보인다.

<표 2-3> 조선 대기업 이주노동자의 비중: 2023년

구분	HD현대중공업	한화오션	삼성중공업	HD현대삼호
기능직 전체 대비	16.6%	15.1%	22.1%	27.0%
사내하청노동자 대비	21.5%	19.6%	22.6%	33.7%

출처: 한국조선해양플랜트협회, 조선자료집(2024년)

한국조선해양플랜트협회 자료에서는 국적 혹은 비자 지위에 따른 외국인 이주노동자 통계를 제공하지 않기 때문에, 국적과 비자 지위에 따른 조선업 이주노동자의 규모에 관한 통계는 연도별 시계열 추정치를 확인하기 어렵다. 따라서 이 보고서에서는 금속노조에서 파악한 기업별 자료를 활용하여 이주 노동자의 구성을 분석하였다. 우선 조선업 이주노동자의 국적별 구성을 살펴보기 위해 HD현대중공업의 자료를 활용하였다. 2025년 현대중공업의 사내하청업체에 고용된 이주노동자는 36개국 4,312명으로 나타났다. 2023년과 비교할 때 중국 국적 이주노동자의 비중은 상대적으로 감소하였지만, 베트남, 스리랑카, 인도네시아 국적 이주노동자의 규모와 비중은 증가하

있음을 확인할 수 있다. 이는 F-4 비자 소지자의 감소와 E-7 비자 소지자의 증가를 반영한 것으로 보인다.

<표 2-4> HD현대중공업 사내하청노동자 이주노동자 국적 분포

이주노동자 국적	2023년 8월 인원/비중		2025년 4월 인원/비중	
	인원	비중	인원	비중
중국	609	20.9%	585	13.6%
베트남	591	20.3%	945	21.9%
우즈베키스탄	467	16.0%	549	12.7%
인도네시아	226	7.8%	423	9.8%
스리랑카	214	7.3%	595	13.8%
러시아	213	7.3%	362	8.4%
필리핀	202	6.9%	312	7.2%
태국	185	6.3%	145	3.4%
카자흐스탄	80	2.7%	96	2.2%
몽골	58	2.0%	45	1.0%
아프카니스탄	28	1.0%	21	0.5%
네팔	21	0.7%	26	0.6%
기타	101	3.5%	208	4.8%
합계	2,915	100.0%	4,312	100.0%

HD현대중공업과 삼성중공업의 경우, 사내하청업체뿐 아니라 원청 대기업에서 직접 고용한 계약직 이주노동자가 존재한다. 예컨대, 삼성중공업의 경우 2022년 말 27명에 불과하였던 직영 노동자가 2023년 말 942명으로 급증하였고, 2024년 상반기에는 1,058명으로 늘어났다. 이는 사내하청업체에서 채용할 수 있는 이주 노동자 규모가 업체당 고용 규모의 30%로 제한되기 때문에 대형 조선업체들은 2023년부터 이주노동자를 1년 단위 계약직으로 직접 고용하기 시작하였다. 그리고 <표 2-5>에서 알 수 있듯이, 이들 직고용 계약직 이주노동자들은 E-7 비자를 발급받는 것으로 나타났다. 반면, 사내하청업체의 경우, 숙련기능인력(E-7) 비자와 비전문취업(E-9) 비자를 소지한 이주노동자들이 대부분을 차지하는 것으로 확인되었다.

<표 2-5> 삼성중공업 이주노동자 고용형태 및 비자 분포 (2024년 상반기)

고용형태	비자	인원	비중
직고용	E-7 (숙련기능)	1,058	27.5%
사내하청	F-2 (거주)	10	0.3%
	F-4 (재외동포)	419	10.9%
	F-5 (영주권)	90	2.3%
	F-6 (결혼이민)	66	1.7%
	E-7 (숙련기능)	1,012	26.3%
	E-9 (비전문취업)	918	23.8%
	G-1 (기타)	278	7.2%
	H-2 (비전문취업)	16	0.4%
합계		3,851	100.0%

조선 대기업 원청업체가 이주노동자를 계약직으로 직고용한 HD현대중공업이나 삼성중공업과 달리, 한화오션의 경우, 대부분의 이주노동자는 사내하청업체에서 일하고 있다. 2025년 현재 한화오션에서 일하는 전체 사내하청노동자 17,690명 중 이주 노동자는 3,892명으로 전체 사내하청 노동자의 약 22%에 해당하는 것으로 보인다. 이주 노동자를 출신 국적별로 구분하면 <표 2-6>과 같다. 네팔 출신 노동자가 이주 노동자 전체의 24.1%를 차지하고 베트남 노동자가 17.6%, 미얀마 노동자가 13.3%를 차지하는 것으로 나타났다.

HD현대삼호중공업 역시 원청업체에 의한 직고용을 최소화하고 외국인 이주노동자를 사내하청업체를 통해 채용하고 있다. 2025년 1월 기준으로 HD현대삼호중공업에서 일하는 이주노동자의 출신 국적은 <표 2-7>과 같다. 베트남 출신 노동자가 전체 노동자의 약 27.7%를 차지하였고 네팔과 우즈베키스탄 출신 노동자의 비중이 각각 22.7%와 15.3%를 차지하는 것으로 나타났다.

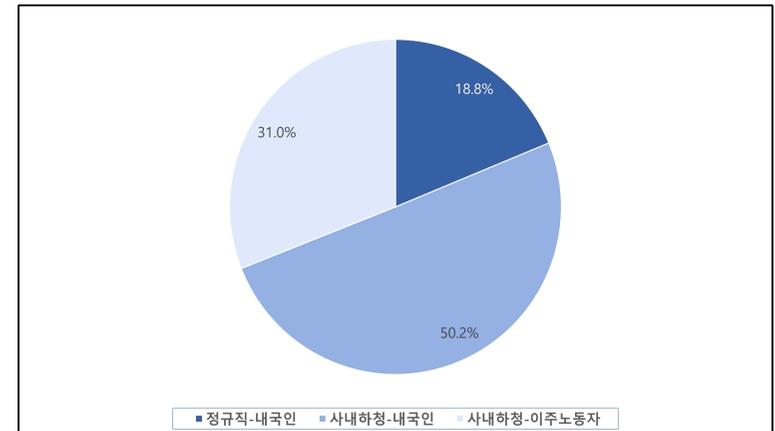
<표 2-6> 한화오션 사내하청노동자 이주노동자 국적 분포

국적	인원	비율
네팔	939	24.1%
베트남	686	17.6%
미얀마	517	13.3%
우즈베키스탄	325	8.4%
태국	289	7.4%
중국	230	5.9%
스리랑카	193	5.0%
러시아	168	4.3%
캄보디아	131	3.4%
인도네시아	60	1.5%
르완다	47	1.2%
필리핀	45	1.2%
기타	262	6.7%
이주 노동자 합계	3,892	100.0%

<표 2-7> HD현대삼호중공업 사내하청노동자 이주노동자 국적 분포

국적	인원	비율
베트남	1,008	27.7%
네팔	826	22.7%
우즈베키스탄	558	15.3%
중국	352	9.7%
태국	220	6.0%
스리랑카	148	4.1%
기타	525	14.4%
이주 노동자 합계	3,637	100.0%

[그림 2-4] HD현대삼호중공업의 생산직 노동자 구성(2025년 기준)



한국의 대형 조선소 내 생산직 노동자 중에서 이주노동자가 차지하는 규모와 비중을 살펴보기 위해 이번에는 HD현대삼호중공업의 생산직 인력 구성을 살펴보았다. 전체 생산직 인력 11,736명 중 직영 정규직으로 일하는 내국인 노동자는 2,203명으로 전체 생산직 노동자의 18.8%를 차지하는 것으로 나타났다. 즉, HD현대삼호의 생산직 노동자의 5명 중 4명은 사내하청노동자였다. 내국인 사내하청노동자는 5,896명으로 추산되며 전체 생산직 노동력의 과반에 해당하였다. 이주노동자는 3,637명으로 전체 노동력의 약 31%, 사내하청 노동자 중에 약 38.2%를 차지하였다. 이와 같은 생산직 노동력 구성을 통해 노조에 가입된 직영 정규직 노동자의 비중은 높지 않은 반면, 조선 대기업 생산과정에서 이주 노동자 인력이 차지하는 비중이 2020년대 중반 상당히 커졌음을 알 수 있다.

한편, 체류 자격에 따른 조선업 이주 노동자의 증가 경향을 확인할 수 있는 정부 공식 통계 자료로는 지자체별 등록 외국인 현황 통계가 있다. <표 2-8>에서는 울산 시 동구, 경남 거제시, 전남 영암군 등 대형조선소가 위치한 세 지자체에서 2010년 이후 E-7 비자 및 E-9 비자 소지자의 규모를 살펴보았다. 거제시의 경우, 2015년 E-9 노동자가 4천 7백여 명 일하고 있었으나 조선업 수주절벽과 더불어 고용 규모가 1/3 수준으로 급감하였다. 그러나 2023년 이후 다시 증가하여 2024년 이전 시기

정점이었던 2015년의 고용 수준을 상회하는 것으로 나타났다. 특히 E-7 노동자의 규모는 2022년 492명에서 2024년 4,544명으로 2년 새 10배 가까이 증가한 것으로 나타났다. 울산 동구와 전남 영암의 경우에도, 2023~2024년 사이 E-7 비자 및 E-9 비자를 소지한 이주 노동자 유입이 급격히 증가하였다.

<표 2-8> 체류자격별 지자체 등록외국인 현황: 2010~2024년

연도	경상남도 거제시 (한화오션, 삼성중공업)			울산광역시 동구 (HD현대중공업, HD현대미포조선)			전라남도 영암군 (HD현대삼호중공업)		
	총계	E-7	E-9	총계	E-7	E-9	총계	E-7	E-9
2010	8,080	329	2,615	3,385	72	706	4,252	21	1,764
2011	8,924	328	2,997	3,685	78	1,072	4,607	81	2,171
2012	9,028	342	3,136	4,264	90	1,019	4,026	80	2,186
2013	11,272	432	3,283	5,829	139	1,132	3,730	64	2,025
2014	13,724	603	3,984	6,919	138	1,355	4,750	65	2,658
2015	15,051	677	4,790	6,244	171	1,356	5,468	73	3,147
2016	14,178	798	4,598	4,819	144	1,106	4,846	83	2,719
2017	9,089	398	3,313	3,491	97	842	3,688	79	1,945
2018	7,473	338	2,662	3,137	66	757	3,972	68	2,091
2019	8,302	381	3,214	3,450	71	929	4,516	70	2,285
2020	6,641	358	2,294	3,133	70	730	4,169	106	2,049
2021	5,404	332	1,566	2,953	125	633	4,119	278	1,871
2022	5,861	492	2,113	4,091	507	952	5,182	460	2,536
2023	11,773	3,195	3,663	7,377	2,415	1,733	8,221	1,292	3,625
2024	14,969	4,544	4,840	9,593	3,593	2,297	9,673	1,638	4,074

2. 정부의 조선업 이주 정책 변화

2020년대 초중반 한국 정부는 조선업 이주노동자 고용을 큰 폭으로 확대하고 있다. <표 2-9>은 2022년 이후 한국 조선산업에서 이주 노동자 유입 정책의 변화 양상을 정리하였다. 조선업 이주노동자 수는 2022년 이래로 매해 큰 폭으로 증가하고 있다. 정부가 2002년부터 조선업 인력난 해소방안의 하나로 외국인 이주노동자 인력 도입 확대를 전격적으로 추진한 결과이다.

이미 2022년 4월 법무부와 산업통상자원부는 내국인 노동자의 20% 수준의 이주 노동자를 조선용접공, 선박도장공, 선박전기원 직종에서 채용할 수 있도록 특정활동(E-7) 비자 발급 지침을 개정하였다. 또한 2023년 4월 점수제 비자 제도를 도입하여 비전문인력(E-9) 비자 소지자 중 4년 이상 일한 국내 체류 외국인 중에서 숙련기능인력(E-7-4) 비자로의 전환을 허용하였다. 또한 같은 해 6월에는 비수도권 제조업체의 숙련기능인력 규모를 내국인 대비 30%로 상향 조정하였다. 특히 조선업 E-7 이주노동자 고용 규모를 업체당 고용인원의 30%로 한시적으로 상향한 조치를 2024년 10월 법무부가 외국인력정책심의위원회 의결없이 임의로 상시화한 것으로 나타났다. E-7-4 비자의 경우에도 2023년 9월 비자 쿼터를 대폭 확대하여 조선업 쿼터를 1,200명으로 늘렸고 이를 2024년에는 다시 1,600명으로 증가시켜 이주 노동자의 조선업 유입을 촉진하고자 하였다.

노동부 역시 법무부, 산자부와 보조를 맞추어 2023년 4월 비전문인력(E-9)에서 한시적으로 매년 5천 명 규모의 조선업 별도 쿼터를 신설하였다. 이외에도 법무부는 2025년 5월 울산광역시를 광역형 비자사업의 시범 지자체로 선정하였고 베트남·태국·우즈베키스탄·인도네시아 등 4개국을 대상으로 하며 2026년까지 울산시가 자체 검증한 조선업 인력에게 법무부가 기능인력 비자(E-7-3)를 발급하면 조선업 현장에서 최대 2년 근무할 수 있도록 하였다. 이러한 광역형 비자 사업은 조선산업 사용자단체인 한국조선해양플랜트협회가 주도하는 기능인력의 도입과 구분되는 지방정부 주도의 이주 노동력 유입 체계를 마련하기 위한 노력으로 보인다.

요컨대, 법무부를 중심으로 한 산자부, 노동부의 이민 정책 특히, 비자 정책의 규제 완화는 한국의 조선소에 이주 노동자의 유입을 촉진하는 결정적인 요인이 되었다. 조선업 사내하청업체의 고용 요건 및 이주 노동자의 취업요건을 완화하고 업체별 고용 허용 인원을 늘려주는 등 비자 관련 규제 완화를 통한 인력 유입을 촉진하였다. 그러나 이주노동자 도입 인원을 대폭 확대하면서도 임금 조건은 하락시키고 사업장 변경과 업종 변경을 제한하는 등 권리제약이 심각한 것으로 나타났다.

<표 2-9> 한국의 조선산업 외국인 인력 정책의 변화: 2022~2025년

일자	관련 부처	정책	주요 내용
22. 04. 19.	법무부 산자부	특정활동(E-7) 비자 지급 지침 개정 (전문인력 비자제도 개선)	용접공, 도장공 쿼터제 폐지, 내국인 노동자 20%까지 고용 확대 허용, 조선협회로 해외 인력 도입 업무 이관
22. 08. 08.	관계부처 합동	최근 구인난 해소 지원방안	숙련기능인력 전환(E-9 → E-7)을 위해 조선산업 별도 쿼터 신설
22. 10. 19.	관계부처 합동	조선업 격차 해소 및 구조개선 대책	외국인력(E-9 배정) 규모 확대 및 조선업 최우선 배정 (2,500여명 입국 추진)
22. 12. 28.	법무부	비자 규제 완화 (숙련기능인력 비자 연간 발급 인원 확대)	E-7 외국인력 임금기준 완화(GNI 70% 이상) 및 고용업체 기준 완화(업력 1년)
23. 01. 06.	법무부 산자부	조선업 외국인력 도입애로 해소 방안	기업별 E-7 도입비율 한시적 상향(30%), 숙련기능인력(E-7-4) 연간 발급 인원 확대(5천 명)
23. 01. 31.	법무부	조선용접공(E-7) 경력요건 완화	조선용접공 경력증명 한시적 면제(비자 발급 시 관련분야 경력 2년 이상 요구 폐지)
23. 02. 27.	노동부	조선업 노동시장 이중구조 개선을 위한 상생협약 체결	외국인 근로자 대상 직업훈련 실시, 외국인력 신속 도입 지원 및 제도 개선 노력
23. 04. 05.	산자부	외국인 숙련기능인력 점수제 비자 전환 조선업분야 산자부 고용추천 계획	점수제 비자(E-7-4)의 조선업 별도쿼터 신설(400명)
23. 04. 24.	노동부	조선업 전용 고용허가제 쿼터 5천명 규모 신설(외국인력정책위원회)	E-9 비자의 조선업 전용 쿼터 신설(매년 5천명 규모, 2025년까지 한시적 운영)
23. 06. 25.	법무부	숙련기능인력 비자(E-7-4) 요건 완화 및 기업별 고용인원 확대	비수도권제조업체에서 숙련기능인력 비중을 30%로 상향

23. 07. 05.	노동부	외국인 근로자(E-9) 사업장 변경제도 개선(외국인력정책위원회)	업종 및 지역 내에서 사업장 변경 허용(세부 업종 쿼터는 지역 내 허용), 숙소비 기준 변경
23. 08. 24.	법무부	비자 킬러규제 혁파방안	E-7-4 쿼터를 35,000명으로 대폭 늘림(E-9, E-10 등 기존 국내 근로자 중 우수자 선발)
23. 09. 25.	법무부	숙련기능인력 3만 5천 명 혁신적 확대 방안(K-point E74) 시행	4년 이상 국내 체류 외국인 근로자 중에서 E-7-4 비자 전환 허용, 2년간 현재 직장 근무 의무화(조선업 쿼터는 산자부 추천, 1200명), 권역 내 사업장 변경 허용
23. 11. 06.	법무부	조선업 생산인력 투입 성과 발표	2023년 3분기까지 기능인력(E-7) 6,966명, 비전문인력(E-9) 5,373명, 국내인력 2,020명 등 14,359명 투입
23. 12. 01.	노동부	2024년 외국인력 도입 규모 발표	전체 165,000명 중 조선업에 5,000명을 배정
23. 12. 28.	법무부	제4차 외국인정책 기본계획 확정	지역 수요를 반영한 이민 정책(권역 내 사업장 이동만을 허용) 강화
24. 02. 01.	산자부	점수제 비자(E-7-4) 전환 관련 조선업 분야 고용추천 계획 공고	2024년 1,600명으로 선발인원 4배 증가
24. 04. 29.	법무부	사회통합프로그램 사전평가	조선업종 사회통합프로그램 사전평가(현대중공업)
24. 06. 04.	법무부	조선업 연수생 기능인력 전환 시범사업	현대미포조선연수생 24명(D-4-6) 사내협력사 채용: 기능인력 비자 전환(E-7-3)
24. 08. 05.	산자부	조선산업 해외 우수인력 현지 양성 도입 (인도네시아 해외인력조선센터 개소)	인도네시아 노동부와 협력하여 해외 직업교육센터 운영(조선 용접 및 한국어 교육)
25. 03. 04.	법무부	조선소 E-7 노동자 상향 30% 상시화	조선업 E-7 비자 쿼터 비중을 업체당 20%에서 30%로 올린 조치를 상시화함(2024년 10월 결정, 2025년 3월 확인)
25. 05. 25.	법무부	울산형 광역비자 시범사업 선정	연말까지 440명의 이주 노동자를 울산 조선업체에 배치

주: 금속노조, 2023. “조선업 이주노동자 실태조사 보고서,” 윤용진, 2024. “조선산업의 이주노동자 현황과 정부정책,” 금속노조 현대중공업지부 사내하청지회 이주노동자 조직화 교육 발표 자료(2024. 6. 14.)를 바탕으로 재구성함

제3장

이주노동자 설문조사 분석결과

1. 설문조사 개요

이 장에서는 조선업 이주노동자를 대상으로 진행한 설문조사 결과를 소개한다. 본 실태조사는 금속노조 조선하청 조직화 대책회의 단위를 통해 기획되었다. 설문 문항은 경남지부 거제통영고성조선하청지회, 현대중공업지부 사내하청지회, 광주전남지부 전남조선하청지회, 금속노조 미전실과 연구진이 공동으로 작성하였다. 설문조사 설계 과정에서 2023년 설문 내용과 중복되는 내용은 제외하되 최근 쟁점이 되는 이주 과정에서 브로커 비용, 사업장 변경에 관한 이주 노동자의 태도 등을 측정하고자 하였다. 자기 기입식 설문조사를 실시하였으나 응답 과정에서 질문이 있을 경우 지회 간부나 연구진 혹은 한국어가 상대적으로 유창한 같은 국적의 동료 이주 노동자의 도움을 받아 문항에 대한 자세한 설명을 제공하였다. 설문지 배포 및 수거는 금속노조 조선하청지회 간부들이 공동으로 수행하였으며, 총 15개국 출신 504명의 이주노동자가 설문조사에 참여했다.

<표 3-1> 조사 개요

구분	내용
조사 기간	배포 및 수거 : 2025년 8월~9월
조사 대상	HD현대중공업, HD현대미포, HD현대삼호중공업, 한화오션 이주노동자
조사 방법	자기 기입 방식
조사 담당	금속노조 조선 하청지회, 미전실
통계 분석	Stata를 이용한 빈도분석, 교차분석

본 조사는 아래의 표와 같이 4개 분야(응답자 특성, 노동조건, 이직 경험, 이주 과정)에 관한 23개 개별 문항으로 구성되어 있다. 주요 변수에 모두 응답한 조사 참여자는 전체 응답자의 약 80% 정도를 차지하는 것으로 나타났으며 일부 문항의 경우 무응답률이 10%를 상회하기도 하였다. 설문지는 한국어 이외에도 영어, 베트남어 등으로 번역되어 배포되었다. 한국어 설문지의 구체적인 문항의 위당은 부록의 설문지에서 확인할 수 있다.

<표 3-2> 조사 내용

구분	내용
응답자 특성	연령, 국적, 체류자격(비자), 재입국 경험, 사업장, 현 직장(조선소) 근무 기간
노동 조건	1년간 월평균 급여 임금체불 경험 및 임금체불액 일평균 노동시간, 한 달 휴일 일수 노동환경 평가, 상담 경험
이직	사업장 변경 경험 유무 및 변경 이유 이직동의서 사업장 변경 방법 이직 희망 여부 및 사유 이직 미시도 사유
이주과정	브로커 비용 기술 훈련비 비용 이탈금지 각서 제출 여부

2. 설문조사 분석 결과

1) 응답자 특성

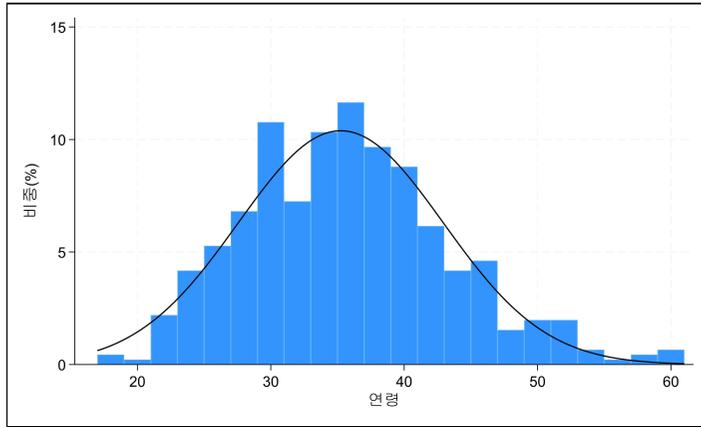
○ 평균 연령 : 35.2세 [그림 3-1]

- 응답자 연령은 17세~61세까지 분포하고 있으며 평균 연령은 35.2세로 2년 전 조사 당시 33.4세와 비교할 때 다소 증가하였다. 연령대별로 살펴보면 30대가 48.8%로 가장 많았고 다음으로 10~20대(24.2%), 40대(22.6%), 50대(4.4%) 순으로 구성되어 있었다.
- 2년 전 조사와 비교할 때, 이주노동자 연령대별 비율에 있어 20대 이하의 비중은 다소 감소하고 40대와 50대 비중이 조금 증가한 것으로 나타났다. 이는 E-7 비자를 통해 조선소에 유입된 이주노동자 중 일부가 과거 한국에서 E-9 비자로 일했던 경험을 갖고 있는 노동자이며, 이들이 다시 조선소에서 일하는 상황을 반영하는 것으로 보인다. 다만 한국 조선산업의 내국인 기능직-생산직 노동자들의 평균 연령대가 직영과 사내하청 모두에서 40대 중후반임을 감안한다면 여전히 조선

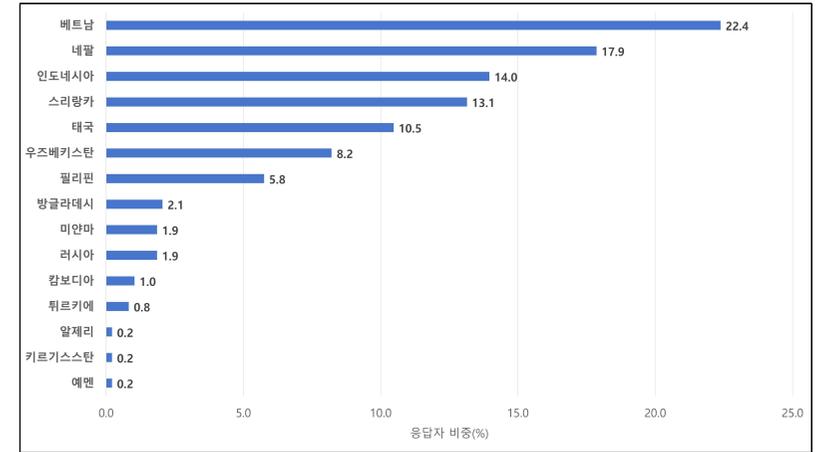
업 이주노동자의 평균 연령은 정주 노동자에 비해 상대적으로 낮다고 볼 수 있다.

- 설문조사에 참여한 응답자들의 평균 연령을 지역별로 살펴보면, 전남지역 조선업 중 이주노동자가 33.6세로 가장 젊고 다음으로 거제가 33.8세, 울산 36.9세로 2년 전 조사와 유사한 결과를 보였다.

[그림 3-1] 응답자의 연령 분포



[그림 3-2] 응답자의 국적 분포



<표 3-3> 사업장별 응답자의 국적 분포

국적	거제	영암	울산	합계
네팔	35.3%	33.3%	0.8%	17.9%
베트남	27.5%	27.2%	17.2%	22.4%
우즈베키스탄	12.8%	14.3%	2.5%	8.2%
스리랑카	8.8%	4.8%	20.2%	13.1%
인도네시아	7.8%	0.7%	24.8%	14.0%
미얀마	5.9%	1.4%	0.4%	1.9%
태국	2.0%	0.7%	20.2%	10.5%
필리핀	0.0%	1.4%	10.9%	5.8%
방글라데시	0.0%	3.4%	2.1%	2.1%
캄보디아	0.0%	2.0%	0.8%	1.0%
러시아	0.0%	6.1%	0.0%	1.9%
튀르키예	0.0%	2.7%	0.0%	0.8%
예멘	0.0%	0.7%	0.0%	0.2%
키르기스스탄	0.0%	0.7%	0.0%	0.2%
알제리	0.0%	0.7%	0.0%	0.2%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

○ 국적 : 15개국 이주노동자 실태조사 참여. 베트남, 네팔, 인도네시아, 스리랑카, 태국, 우즈베키스탄 순으로 높은 비중을 차지한다.

- 설문조사에 참여한 이주노동자는 베트남 국적이 22.4%로 가장 많고 다음으로 네팔(17.9%) > 인도네시아(14.0%) > 스리랑카(13.1%) > 태국(10.5%) > 우즈베키스탄(8.2%) 등의 순으로 나타난다. ([그림 3-2] 참조)

- 실태조사에 참여한 이주노동자의 국적을 지역별로 살펴보면, 거제 한화오션과 영암 HD현대삼호중공업의 경우 네팔, 베트남, 우즈베키스탄 순으로 많았다. 반면 HD현대중공업과 HD현대미포가 위치한 울산의 경우, 인도네시아, 스리랑카, 태국 국적의 이주노동자가 전체 응답자의 65%를 차지하였고 베트남은 17.2%를 차지하여 거제, 영암과 다른 결과를 보였다. (<표 3-3> 참조)

○ 체류자격 : E-7-3(일반기능인력) 49.3%로 가장 많고 E-9(비전문취업) 34.1%, E-7-4(숙련기능인력) 10.5% 순이다.(<표 3-4> 참조)

- 응답자들의 체류자격은 E-7-3 비자 소지자가 응답자의 절반 가까이 차지하였다. 다음으로 E-9 비자 소지자는 전체 응답자의 약 3분의 1을 상회하였다. 2년 전 조사에서 E-9 비자 소지자가 62.8%를, E-7-3 비자 소지자가 25.6%를 차지했던 결과와 비교할 때, 지난 2년간 E-7-조선소에 신규 유입된 인력이 늘어났음을 보여준다.
- 또한 E-7-4 비자 소지자는 2023년 4.4%에서 2025년 10.5%로 증가하였다. 이는 정부의 조선업 숙련기능인력 확대 정책에 따라 점수제 비자를 통해 숙련기능인력 비자를 취득하고 조선소에서 일하는 노동자의 규모와 비중이 증가하고 있음을 반영한다.
- 실제 전체 응답자 중 약 21%는 비자 변경을 경험하였다고 응답하였다. 특히 E-7-3 비자 소지자 중 14.1%는 과거 한국에서 E-9을 비롯한 다른 비자로 일하였던 적이 있다고 응답하였다. 이는 체류자격 변경이나 재입국을 통한 조선소 이주 노동자 인력 유입이 발생하였음을 시사한다.

<표 3-4> 응답자의 체류 실태

비자 지위	응답자수	비중
E-7-3	244	49.3%
E-7-4	52	10.5%
E-9	169	34.1%
G-1	16	3.2%
E-7	5	1.0%
D-3	4	0.8%
F-2-R	2	0.4%
미등록	2	0.4%
E-7-1	1	0.2%
합계	495	100.0%

- 입국 시기와 체류자격을 교차 분석한 결과, <표 3-5>에서 나타나듯이 E-7-3 비자를 소지한 사람들 중 80% 이상은 2024년 이후에 입국하였다면 E-7-4 비자 소지자 중 28.8%는 2023년 이전에 입국한 것으로 나타났다. E-9 비자 소지자 중 2023년 이전에 입국한 이주노동자는 약 20% 가까이 차지하였으며 이들은 E-7-3 노동자와 비교할 때 상대적으로 근무 기간이 길 것으로 예상된다.

<표 3-5> 응답자의 체류자격과 입국 시기 교차분석

입국 시기	E-7-3	E-7-4	E-9
2023년 이전	3.7%	28.8%	19.2%
2023년	14.1%	11.5%	19.2%
2024년	40.9%	51.9%	24.6%
2025년	41.3%	7.7%	37.1%
합계	100.0%	100.0%	100.0%

- 지역별로 이주 노동자의 체류자격을 교차 분석하면 거제와 영암에서는 E-9 비자를 소지한 이주 노동자가 절반 이상을 차지하는 것으로 나타났다. 반면, 현충과 미포가 위치한 울산에서는 응답자의 70%가 E-7-3 비자를 소지한 것으로 나타났다.

<표 3-6> 응답자의 비자 지위: 지역별 차이

비자	거제(한화오션)	영암(삼호)	울산(현충, 미포)	합계
E-7-3	39.0%	25.0%	70.2%	49.3%
E-7-4	7.0%	9.4%	12.8%	10.5%
E-9	51.0%	52.5%	14.5%	34.1%
미등록	1.0%	0.6%	0.0%	0.4%
E-7-1	0.0%	0.6%	0.0%	0.2%
E-7	2.0%	0.6%	0.9%	1.0%
F-2-R	0.0%	1.3%	0.0%	0.4%
G-1	0.0%	10.0%	0.0%	3.2%
D-3	0.0%	0.0%	1.7%	0.8%
합계	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

<표 3-7> 응답자의 입국 시기: 지역별 차이

입국 시기	거제(한화오션)	영암(삼호)	울산(현중, 미포)	합계
2023년 이전	16.7%	14.1%	7.2%	11.4%
2023년	20.6%	12.3%	14.5%	15.0%
2024년	29.4%	28.2%	43.0%	35.4%
2025년	33.3%	45.4%	35.3%	38.2%
합계	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

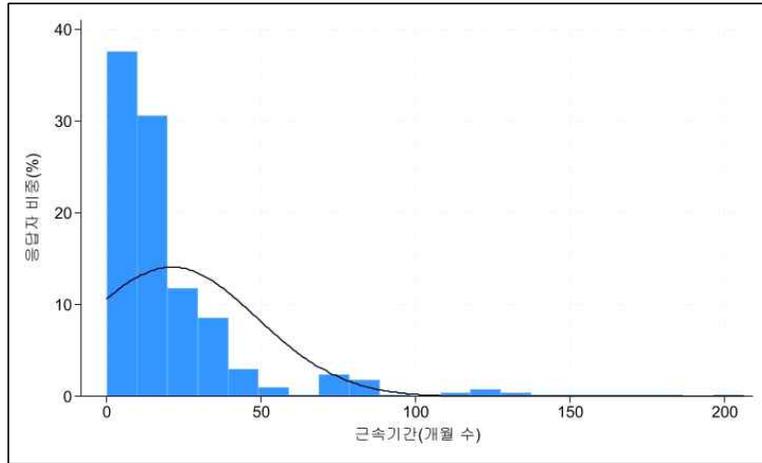
○ 한국 입국 시기 : 2023~2025년 입국자가 88.6%를 차지한다.

- 2025년에 입국한 이주노동자가 38.2%, 2024년에 입국한 사람이 35.4%로 현재 일하는 조선소에서 근속 기간이 2년이 되지 않는 사람이 전체 응답자의 약 4분의 3 가까이 차지하고 있다. 반면 2023년에 입국한 이주노동자는 전체 응답자의 15%를 차지함. 이는 2023년 입국한 이주노동자 중 상당수가 2년 이후 계약이 종료되어 한국을 떠났을 가능성이 높다는 것을 보여준다.
- 이러한 결과는 숙련 노동자의 장기 체류를 목표로 하는 비자 정책의 변화에도 불구하고 실제 현장에서는 이주노동자에 대한 장기 계약이 이루어지지 않고 있음을 반영한다.
- 비자 정책 개편에 따른 조선업 이주노동자 인력 유입 초창기였던 2023년의 경우, 한국에 입국한 지 2년 이상(2021년 혹은 그 이전에 한국에 입국)이라고 밝힌 응답자의 비중은 전체 응답자의 39.6%로 나타났다.
- 이번 조사에서 한국에 입국한 지 2년 이상(2023년 혹은 그 이전에 한국에 입국)이라고 밝힌 응답자의 비율은 39.2%로 나타나 비슷하게 유지되고 있다. 즉, 조선업 이주노동자의 근속 기간이 비자 정책 개편 이후 증가하였다는 근거가 발견되지 않았다.
- 한편, 이주노동자의 입국 시기를 지역별로 교차 분석한 결과 울산의 경우 E-7-3 비자를 통해 최근에 유입된 이주노동자가 많아 입국 시기도 2023년 이후가 90% 이상을 차지하였다. 반면, E-9 노동자가 울산과 비교할 때 상대적으로 많은 거제나 영암 지역의 경우, 2023년 이전에 한국에 입국하여 3년 이상 근속한 노동자의 비중이 울산에 비해 상대적으로 높았다.

○ 조선소 근속 기간 : 평균 1년 9개월 [그림 3-3]

- 한국 조선소에서 일한 이주노동자의 평균 근속기간은 21개월(1년 9개월)로 나타났다. 이는 2023년 조사 당시 평균 근속기간인 28개월(2년 4개월)보다 오히려 줄어들었다. 입국년도와 비자 지위에 대한 교차분석 결과와 마찬가지로 2022년부터 조선소에 본격적으로 유입된 이주노동자 중 상당 수가 계약 만료로 인해 더 이상 조선소에서 일하지 않는 것으로 나타났다.
- 근속기간의 중위값(근속기간 순으로 정렬하였을 때 가장 중간에 해당하는 사람의 근속개월)은 14개월로 나타났으며, 1년 미만 근무자가 전체 응답자의 40%를 차지하였다. 전체 응답자의 4분의 3은 근속 기간이 2년 이하이며, 3년 이상 근무자는 전체 응답자의 15% 미만으로 나타났다. 2년 전 조사와 비교할 때, 1년 미만 근무자의 비중은 다소 감소하였으나, 3년 이상 근무자의 비중은 전체 응답자의 30.3% (2023년)에서 15.1% (2025년) 수준으로 감소하였음을 확인하였다.
- 근속기간의 표준편차는 27개월로 나타나 소수의 장기 근속자가 존재하는 것으로 보인다. 이들 중 대다수는 E-9 비자 소지자로 판단된다.

[그림 3-3] 응답자의 근속기간 분포



– 응답자의 국적에 따른 평균 근속기간을 살펴보면 네팔, 우즈베키스탄, 필리핀, 미얀마 출신 노동자들의 근속기간이 상대적으로 길고, 베트남, 인도네시아, 스리랑카, 태국은 상대적으로 짧은 것으로 나타났다. (<표 3-8> 참조.)

<표 3-8> 응답자의 국적별 근속기간(개월)

	근속기간 평균	근속기간 표준편차
베트남	17.6	23.9
네팔	27.4	34.9
인도네시아	10.4	10.7
스리랑카	15.6	8.9
우즈베키스탄	33.2	46.8
태국	17.0	10.0
필리핀	37.2	34.5
미얀마	53.6	51.5
방글라데시	26.4	18.6
전체	21.0	27.7

– 이러한 차이는 응답자의 국적에 따른 비자 지위 분포의 차이를 반영하는 것으로 보인다. 평균 근속기간이 상대적으로 짧은 베트남, 인도네시아, 스리랑카, 태국 출신 노동자들은 주로 E-7-3 또는 E-7-4 비자를 소지한 것으로 확인되었다. 반면, 근속기간이 상대적으로 긴 네팔, 우즈베키스탄, 필리핀, 미얀마 출신 노동자들 중에서 E-9 비자 소지자 비중은 상대적으로 높았다. (이러한 출신 국적별 비자 지위의 차이는 카이검정 결과 통계적으로 유의미한 것으로 확인되었다.)

<표 3-9> 응답자의 국적과 비자 지위 교차분석

	E-7-3	E-7-4	E-9	E-7(기타)	F-2-R	기타	Total
베트남	78.7%	3.7%	13.0%	0.9%	0.0%	3.7%	100.0%
네팔	1.2%	8.1%	89.7%	0.0%	0.0%	1.2%	100.0%
인도네시아	87.9%	3.0%	7.6%	1.5%	0.0%	0.0%	100.0%
스리랑카	87.5%	6.3%	4.7%	1.6%	0.0%	0.0%	100.0%
우즈베키스탄	18.9%	10.8%	67.6%	0.0%	0.0%	2.7%	100.0%
태국	52.9%	43.1%	0.0%	3.9%	0.0%	0.0%	100.0%
필리핀	7.1%	3.6%	85.7%	3.6%	0.0%	0.0%	100.0%
미얀마	11.1%	33.3%	55.6%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
방글라데시	50.0%	20.0%	10.0%	0.0%	10.0%	10.0%	100.0%

<표 3-10> 응답자의 근속 기간

근속기간	응답자 수	비율	누적비율
6개월 미만	140	27.8%	27.8%
6개월 이상 1년 미만	67	13.3%	41.1%
1년 이상 3년 미만	221	43.8%	84.9%
3년 이상 5년 미만	35	6.9%	91.9%
5년 이상 10년 미만	26	5.2%	97.0%
10년 이상	15	3.0%	100.0%
합계	504	100.0%	

<표 3-12> 작년 월 평균 급여

월 평균 급여	응답자 수	비율	누적비율
200만원 미만	64	13.3%	13.3%
200-249만원	194	40.4%	53.8%
250-299만원	155	32.3%	86.0%
300-349만원	46	9.6%	95.6%
350만원 이상	21	4.4%	100.0%
합계	480	100.0%	

○ 일하고 있는 사업장/지역 (<표 3-11> 참조)

- 응답자들이 일하고 있는 사업장은 울산이 가장 많았고 다음으로 영암, 거제 순이었다. 2023년 조사에서 응답자의 사업장별 분포를 살펴보면, HD현대삼호 소속 노동자가 절반 가까이 차지하였고(47.7%), 현중(7.1%)과 미포(4.8%)를 합쳐도 15% 미만이었다. 이러한 응답자 분포는 E-7 비자 확대에 따른 최근 3년간 조선업 이주노동자 유입 확대에 따른 변화를 제대로 포착하지 못할 가능성이 있다.
- 이번 조사에서는 현중과 미포 등 울산 지역 조선소에서 일하는 노동자들에 대한 조사를 확대하여 전체 샘플의 절반 수준으로 표집하였다. 이들 사업장은 모두 한국조선해양플랜트협회에 소속된 대형 조선소에 해당한다.

<표 3-11> 응답자가 일하는 사업장/지역

사업장	응답자 수	비율
거제(한화오션)	102	20.2%
영암(HD현대삼호)	164	32.5%
울산(현중, 미포)	238	47.2%
합계	504	100.0%

2) 임금 및 노동시간

○ 임금 (<표 3-12> 참조)

- 전체 응답자의 절반 이상은 작년 월 평균 급여로 250만원 미만의 월급을 받은 것으로 나타났다. 월 평균 급여가 200만원이 되지 않는다고 응답한 사람의 비율 역시 전체의 10%를 상회함. 월 평균 급여가 350만원 이상이었다고 답한 응답자의 비율은 5% 미만으로 나타났다.

- 응답자의 비자 지위에 따른 월 평균 급여를 교차하여 살펴보면, E-7-3 비자 소지자의 66.2%는 250만원 미만의 월평균 급여를 받는 것으로 나타났다. 특히 E-7-3 비자 소지자의 20%는 월급이 200만원이 되지 않는다고 응답하였다. 반면, E-9의 경우, 전체 응답자의 60% 이상은 월 평균 250만원 이상을 급여로 받는다고 응답하였고 200만원 미만을 받은 사람은 전체의 5% 미만인 것으로 나타났다.

<표 3-13> 응답자의 체류 지위와 월평균급여: 교차분석

월 평균 급여	E-7-3	E-7-4	E-9	기타	합계
200만원 미만	20.8%	4.0%	4.5%	14.3%	13.3%
200-249만원	45.4%	50.0%	33.6%	22.9%	40.4%
250-299만원	26.7%	30.0%	42.6%	28.6%	32.3%
300-349만원	5.4%	10.0%	13.6%	20.0%	9.6%
350만원 이상	1.7%	6.0%	5.8%	14.3%	4.4%
합계	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

- 응답자가 일하는 사업장별 월평균 급여를 교차하여 분석하면 유사한 결과를 도출할 수 있다. E-7 소지자의 비중이 상대적으로 높은 울산의 경우, 월급 250만원

미만을 받는 응답자가 전체의 78.1%인 것으로 나타났다. 반면, 거제와 영암의 경우 각각 22.2%와 37.9%로 울산에 비해 저임금 노동자의 비중이 낮았다. 월평균 350만원 이상의 급여를 받은 이주노동자의 비중은 거제와 울산에서 각각 6.1%와 8.5%였으나 울산에서는 0.9%로 매우 낮았다. 이러한 지역별 임금 차이는 앞서 언급했던 비자 지위에 따른 임금 차이를 반영하는 것으로 보인다.

<표 3-14> 사업장 지역과 월평균급여: 교차분석

월 평균 급여	거제	영암(삼호)	울산	합계
200만원 미만	1.0%	4.6%	24.6%	13.3%
200-249만원	21.2%	33.3%	53.5%	40.4%
250-299만원	59.6%	34.6%	18.9%	32.3%
300-349만원	12.1%	19.0%	2.2%	9.6%
350만원 이상	6.1%	8.5%	0.9%	4.4%
합계	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

- 이러한 교차분석 결과는 숙련기능인력으로 도입된 E-7 노동자의 급여 수준이 오히려 비전문인력으로 고용허가제를 통해 도입된 E-9 노동자보다 상대적으로 낮음을 의미한다. 이는 한편으로 조선업 숙련 기능 인력 도입을 위한 비자 정책의 개편이 숙련 인력 확보라는 정책의 공식 목표를 달성하지 못함을 보여준다. 다른 한편으로 조선업 이주노동자 유입 정책이 이주노동자의 장기 체류 및 정착을 지원하기보다는 사실상 조선소 사내하청업체의 저임금 노동력 확보와 단기 노동력 이주에 초점을 맞추고 있음을 시사한다.
- 특히 임금과 관련된 이주노동자 인터뷰 조사 결과에 따르면, 대부분 사업장에서 이주노동자의 비자 지위나 국적, 직종에 관계없이 시간당 최저임금을 시급으로 지급하는 관행이 발견되었다. 이주노동자들의 평균임금인 200~249만원을 상회하는 임금 구간에 속한다고 밝힌 응답자들은 대체로 연장 근로나 야간 근로 등 장시간 노동을 통해 자신의 임금을 늘려 왔다고 밝혔다.

○ 임금 체불 경험: 2.8% 임금 체불 경험

- 지난 1년간 임금 체불 경험 유무를 질문한 결과, 임금 체불을 경험한 응답자는 전체 유효 응답자의 2.8%로 나타났다. 이는 2년 전 실태조사의 결과(2.9%)와 비슷하다. 다만 체불 금액을 기준으로 질문하였을 때 임금 체불이 있었다고 밝힌 응답자는 11.7%로 그 비중이 늘었다.
- 인터뷰 조사 내용에 비추어 볼 때, 지난 1년간 조선소 사내하청업체에서 외국인 이주 노동자의 임금 체불은 3% 미만으로 추정하는 것이 타당하다. 인터뷰에 참가한 이주 노동자의 대부분은 지난 1년 동안 업체로부터의 임금 체불을 경험한 적이 없다고 응답하였다. 그러나 체불 금액을 기준으로 한 응답 결과에서는 현 직장 뿐 아니라 이전 직장에서 임금 체불 경험까지 포함하여 임금 체불액을 응답한 것으로 추정된다. 실태조사에 참여한 이주노동자 응답자 중 약 10%의 응답자는 한국에서 임금 체불을 경험한 적이 있는 것으로 보인다.
- 실제 E-7 및 E-9 비자 소지자들의 임금 체불 금액에 대한 분석 결과에 따르면, 조선소에 일하기 전에 한국에서 일한 경험이 있었던 E-7-4 비자 소지자 중에서 임금 체불 경험이 가장 많은 것으로 나타났다. 이는 실태조사 참여자들이 체불 금액에 대해 응답할 때, 조선소 이외의 한국에서 일했던 여러 일터에서 경험했던 임금 체불 경험에 대해 밝힌 것으로 판단된다.

<표 3-15> 비자 지위에 따른 임금체불 금액

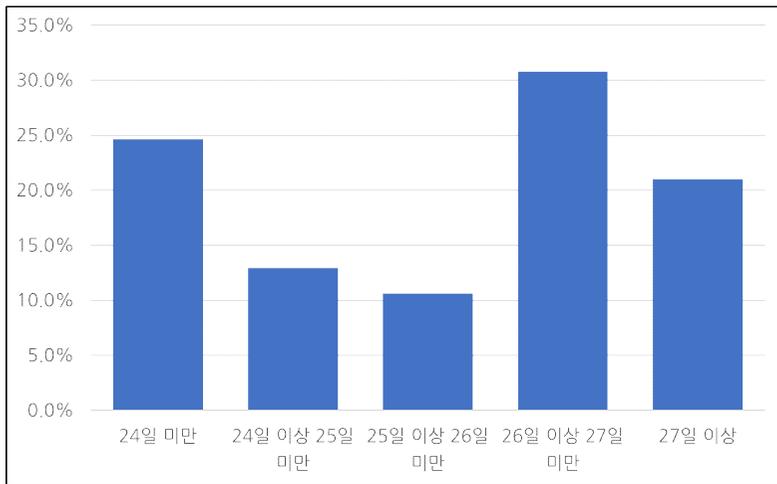
비자 지위	임금 체불 없음	100만원 미만	100~299만원	300만원 이상
E-7-3	88.9%	2.4%	6.6%	2.1%
E-7-4	84.6%	1.9%	7.7%	5.8%
E-9	88.2%	3.6%	3.6%	4.7%
합계	88.3%	2.8%	5.5%	3.4%

- 이상의 결과는 조선산업의 호황기에는 상대적으로 기성금 체납 등의 조선업 원하청 관련 문제가 잘 발생하지 않아 임금 체불 역시 상대적으로 드물다는 점을 반영한다.

○ 노동시간과 휴일

- 실태조사에 참여한 이주노동자의 약 3분의 2에 해당하는 64.7%의 응답자는 하루 평균 8시간을 일한다고 밝혔다. 하루 평균 9시간을 일한다고 응답한 사람은 32.4%였으며 하루 평균 10시간 이상 일하는 노동자는 전체 노동자의 2.9%로 나타났다. 이처럼 한국의 조선소 이주노동자들은 일 평균 노동시간 기준으로 대체로 8~9시간 일하는 것으로 보인다.
- 한국 조선소 이주 노동자의 장시간 노동 양상을 파악하기 위해 한 달 평균 근무일수에 대해 질문하였다. 분석 결과, 주 6일 혹은 그 이상 일하는 이주노동자가 응답자의 과반(51.4%)을 차지하였다. 한 달 기준으로 토요일, 일요일 8일 중 6일 혹은 그 이상 쉰다고 밝힌 노동자는 전체 응답자의 37.6%로 나타났다. 이상의 결과는 조선소에서 이주 노동자의 주말, 휴일 근무가 빈번하게 이루어짐을 반영한다.

[그림 3-4] 응답자의 한달 평균 근무일수



- 이상의 분석을 종합하면 조선업 이주 노동자들은 대체로 하루 8시간 노동 혹은 정규 노동시간에 더하여 하루 1시간 정도의 잔업을 하는 것으로 나타났다. 장시간

노동의 문제는 조선소 사내하청에서 주로 주말, 휴일 특근과 연관된 것으로 보인다. 인터뷰를 통해 이주노동자들은 한편으로 조선소 야간 노동이나 휴일 노동이 힘들고 다칠 수 있어 위험하다고 하였지만 다른 한편으로 일감이 많을 때에는 특근을 하여 임금을 높일 수 있어 오히려 물량이 많았으면 좋겠다는 의견을 밝히기도 하였다.

○ 노동환경 및 고충 상담

- 조사에 참여한 전체 응답자의 52.8%(266명)는 조선소에서 일하면서 노동환경과 관련하여 다음 보기 중 하나 이상의 애로사항을 경험하였다고 응답하였다(질문에서 보기로 제시되었던 여섯 개의 항목에 대해 복수 응답을 허용).
- 이 중 절반 이상에 해당하는 55.6%(148명)의 응답자는 입사 후 임금 상승을 경험한 적이 없다는 불만을 밝혔다. 다음으로 조선소에서 일하다 다치거나 질병을 얻었다는 응답자는 32.7%(87명)으로 나타났다. 이상의 결과는 조선소 사내하청업체 이주노동자들이 최저임금 수준의 저임금과 사고를 유발하는 힘든 노동환경에 대해 불만을 갖고 있음을 보여준다.
- 노동환경과 관련된 전체 유효 응답 수는 392건으로 나타났다. 이에 관한 항목별 비중을 살펴보면 <표 3-16>과 같음. 저임금과 산재 위험 다음으로 폭언·폭행·차별 경험(16.3%)이나 숙식비 징수(15.1%) 등의 관행이 여전히 조선소 이주노동자들이 일터에서 경험하는 부당한 처우로 언급되었다.
- 이주노동자들이 일터에서 이와 같은 부당한 대우와 고충을 경험하였을 때 누구와 상담하는지 질문하였다. 전체 응답자 중 약 41.7%는 고충 상담 경험이 있으며 이 중 절반 가까이는 주로 같은 나라 출신 동료나 커뮤니티에 의존하는 것으로 나타났다. 다음으로 함께 일하는 한국인 동료나 상사에게 상담을 요청했다는 응답자가 많았다. 이주노동자 상담소(6.7%)나 고용센터(5.5%), 노동조합(1.7%)을 통해 고충을 상담했다는 응답자의 비중은 상대적으로 낮았다.

<표 3-16> 노동조건에 대한 평가(복수 응답)

항목	응답 수	비중	사례비중
① 일하다 다치거나 질병을 얻음	87	22.2%	32.7%
② 일을 못하거나 한국어가 통하지 않는다고 폭언이나 폭행, 또는 차별(업무 배제, 과도한 관리 감독, 괴롭힘, 감시 등)을 당함	64	16.3%	24.1%
③ 이번 계약서에 서명하도록 강요당하거나 서명하지 않는다는 이유로 해고 협박을 당함	21	5.4%	7.9%
④ 입국 전 계약서의 금액과 다른 숙식비 등을 징수함	59	15.1%	22.2%
⑤ 입사 이후 임금 상승을 경험한 적이 없음	148	37.8%	55.6%
⑥ 부당해고 (사전 예고없이 일방적 해고 통보를 받았거나 ①~⑤를 이유로 삼아 해고당한 경우)	13	3.3%	4.9%
합계	392	100.0%	147.4%

<표 3-17> 이주 노동자의 상담 경험

항목	응답자 수	비중
① 같은 나라 출신 노동자나 커뮤니티	75	21.7%
② 함께 일하는 한국인 동료나 상사	61	17.7%
③ 이주노동자 상담소	23	6.7%
④ 행정사	10	2.9%
⑤ 노동조합	6	1.7%
⑥ 고용센터	19	5.5%
⑦ 종교기관	4	1.2%
⑧ 기타	12	3.5%
⑩ 상담을 한 적이 없음	294	58.3%
합계	504	100.0%

3) 이직 경험 및 이직 의향

○ 이직 경험

- 전체 응답자의 17.1%(86명)이 이직을 경험하였다고 응답함. 이는 주로 사업장 이동이 가능한 E-9 비자를 소지한 노동자들의 경험을 반영하는 것으로 보인다. <표 3-18>에 따르면, E-9 비자를 소지한 응답자 중 28.4%가 이직 경험이 있다고 밝혔다. 이러한 높은 수치는 이들이 조선소 사내하청업체에서 일하기 이전에 경험했던 이직 역시 본 실태조사에서 이직으로 간주하여 응답한 것으로 판단된다.
- E-7-3 비자 소지자 중 이직을 경험했다고 응답한 사람은 7%에 불과하였다. 이는 E-7-3 비자를 소지한 대부분의 이주노동자들이 한국에 온 지 얼마 안되었을 뿐 아니라 이주노동자의 사업장 변경을 엄격히 제한하는 조선업 E-7-3 비자 제도의 특성과 연관된다.
- 반면, E-7-4 비자를 소지한 응답자 중 이직을 경험했다고 응답한 노동자의 비율은 15.4%로 E-7-3 비자를 소지한 응답자보다 높았다. 이는 E-7-4 비자 소지자가 E-7-3 비자 소지자와 비교할 때 한국에 온 지 오래되었고 비자를 변경하면서 사업장을 이동하였을 가능성이 높음을 반영한 결과로 보인다.

<표 3-18> 응답자의 비자 지위에 따른 이직 경험

비자 지위	이직 경험 없음	이직 경험 있음	합계
E-7-3	93.0%	7.0%	100.0%
E-7-4	84.6%	15.4%	100.0%
E-9	71.6%	28.4%	100.0%
기타	66.7%	33.3%	100.0%
합계	82.9%	17.1%	100.0%

- 마찬가지로 E-9 노동자의 비중이 상대적으로 낮은 울산에서 일하는 조선소 이주노동자의 경우, 이직 경험이 상대적으로 드문 것으로 나타났다.

<표 3-19> 사업장별 응답자의 이직 경험

비자 지위	이직 경험 없음	이직 경험 있음	합계
거제(한화)	77.5%	22.5%	100.0%
영암(삼호)	74.4%	25.6%	100.0%
울산(현중, 미포)	91.2%	8.8%	100.0%
합계	82.9%	17.1%	100.0%

- 한편, 실태조사에 참여한 전체 응답자 중 15.1%는 이직동의서를 받았다고 밝혔고 사업장 변경 시 고용센터의 도움을 받았다고 응답한 사람 역시 14.5%로 나타남. 이러한 결과는 실태조사에서 이직 경험이 있다고 밝힌 응답자의 대다수가 E-9 비자 소지자로서 사업장을 변경한 사례에 해당함을 시사한다.

○ 이직 의향

- 전체 응답자의 39.1%(197명)이 이직을 희망한다고 응답하였다. 이는 2023년 조사의 63.7%와 비교할 때 상당히 낮아진 수치이다. 이러한 차이는 2년 전에 비해 조선소 이주노동자의 임금 여건이나 노동 조건이 상당히 개선되었기 때문으로 보기는 어렵다. 오히려 조선업 비자를 소지한 이주노동자의 이직이 제도적으로 불가능하다는 사실이 널리 알려짐에 따라 많은 이주 노동자들이 이직을 단념하였다는 사실을 반영한다.

- 실제 이직을 하지 못하는 이유가 무엇인지 질문하였을 때, 유효 응답자의 약 3분의 1은 조선업 비자의 특성상 사업장 변경이 불가능하기 때문에 사업장 변경을 하지 못한다고 응답하였다.

- 그럼에도 불구하고 응답자의 비자 지위에 따른 이직 의향을 교차 분석하면, E-9 노동자와 비교할 때, E-7-3 노동자의 이직 의향이 상대적으로 높은 것을 확인 가능하다. 이는 E-7-3 노동자의 저임금에 기인하는 것으로 보인다. 마찬가지로 E-9 노동자의 비중이 상대적으로 높은 거제와 영암에서는 이직 의향이 울산보다 상대적으로 낮았다.

<표 3-20> 이직을 하지 못하는 이유

항목	응답자 수	비중
① 회사에서 안 된다고 해서(이직동의서를 써주지 않아서)	39	15.0%
② 다른 업종으로 사업장 변경이 불가능 해서	86	33.1%
③ 많은 비용이 필요하다고 해서	32	12.3%
④ 일자리가 없어서	32	12.3%
⑤ 사업장 변경 방법을 몰라서(혹은 복잡해서)	52	20.0%
⑥ 기타	19	7.3%
합계	260	100.0%

<표 3-21> 응답자의 비자 지위에 따른 이직 의향

비자 지위	이직 의향 있음	이직 의향 없음	합계
E-7-3	42.2%	57.8%	100.0%
E-7-4	36.5%	63.5%	100.0%
E-9	36.1%	63.9%	100.0%
기타	35.9%	64.1%	100.0%
합계	39.1%	60.1%	100.0%

<표 3-22> 사업장별 응답자의 이직 의향

사업장	이직 의향 있음	이직 의향 없음	합계
거제(한화)	25.5%	74.5%	100.0%
영암(삼호)	39.0%	61.0%	100.0%
울산(현중, 미포)	45.0%	55.0%	100.0%
합계	39.1%	60.1%	100.0%

– 한편, 이직 희망 사유를 기준으로 이직 의향을 측정할 경우, 설문에 참여한 전체 이주 노동자의 과반에 해당하는 50.6%의 응답자가 이직 의향을 밝힌 것으로 나타났다. 특히 전체 응답자의 29.8%는 조선소 저임금으로 인해 사업장 변경을 희망한다는 의견을 밝혔다. 이는 2023년 조사 결과와 마찬가지로 노동강도에 비해 낮은 임금이 이주노동자의 이직 의향을 높이는 요인이 됨을 보여준다.

<표 3-23> 이직 희망 사유

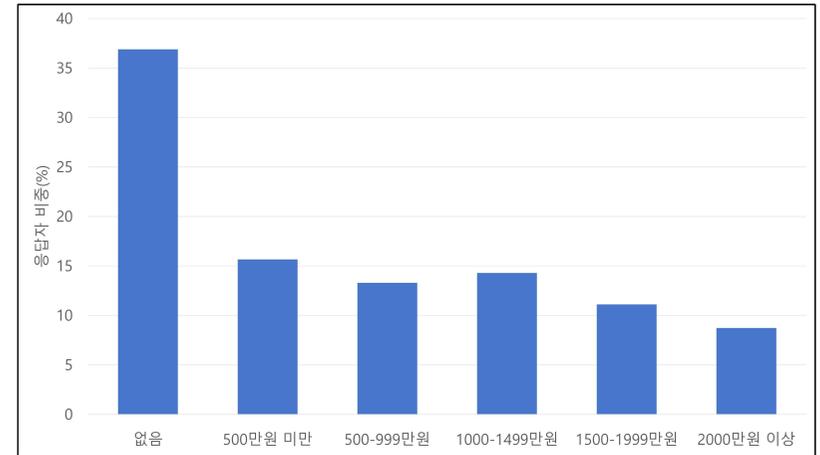
항목	응답자 수	비중
① 고강도 노동	54	10.7%
② 저임금	150	29.8%
③ 임금체불	5	1.0%
④ 산업재해나 질병	10	2.0%
⑤ 기타	36	7.1%
⑥ 없음/무응답	249	49.4%
합계	504	100.0%

4) 이주 과정

○ 브로커 비용

– 조선소 이주 노동자 중에서 특히 E-7 비자 소지자들을 중심으로 비자 취득 과정에서 본국의 브로커에게 지불하는 높은 수수료가 사회적 문제로 부상하였다. 2025년 실태조사에서는 조선소 이주 노동자들이 본국의 브로커에게 이주 과정에서 지불한 금액이 어느 정도 되는지 질문하였다. 설문 결과, 전체 응답자의 약 34%는 1,000만원 이상의 금액을 수수료로 지불하였다고 응답하였다. 반면, 브로커 비용을 지불하지 않았다고 밝힌 응답자도 36.9%를 차지하는 것으로 나타났다.

[그림 3-5] 본국의 브로커에게 지급한 수수료



– 이러한 차이는 응답자의 비자 지위에 따른 차이를 반영한 것으로 보인다. 대체로 E-9 노동자와 비교할 때, E-7-3 비자를 소지한 응답자들이 이주 과정에서 더 많은 중개 비용을 지불한 것으로 나타났다.

<표 3-24> 응답자 비자 지위에 따른 브로커 비용 차이

	E-7-3	E-7-4	E-9	기타	합계
없음	13.1%	38.5%	66.3%	56.4%	36.9%
500만원 미만	10.7%	19.2%	21.9%	15.4%	15.7%
500-999만원	17.6%	21.2%	5.3%	10.3%	13.3%
1000-1499만원	25.8%	3.9%	1.8%	10.3%	14.3%
1500-1999만원	19.7%	9.6%	1.2%	2.6%	11.1%
2000만원 이상	13.1%	7.7%	3.6%	5.1%	8.7%
합계	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

– <표 3-24>에 따르면, E-7-3 비자를 소지한 응답자 중 58.6%는 1,000만원 이상의 브로커 비용을 지불하였다. E-7-4 비자 소지자 중에서 1,000만원 이상 중

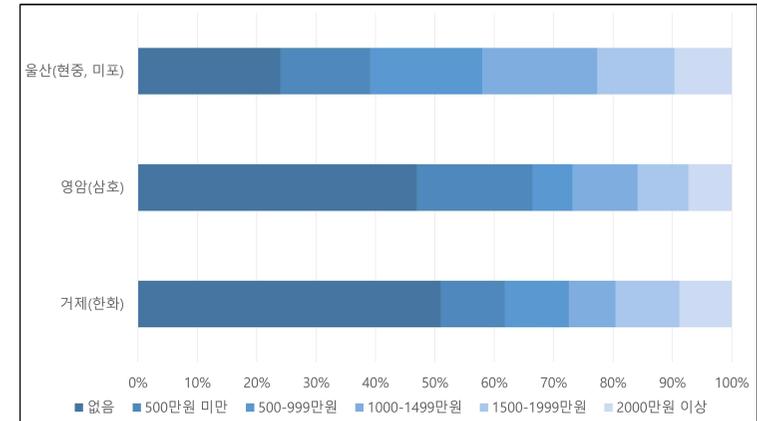
개 비용을 본국의 브로커에게 지불한 응답자는 20.2%를 차지하였다. 반면, E-9 비자 소지자 중 약 3분의 2는 별도의 브로커 비용을 지불하지 않았다고 응답하였다. 이는 E-9 비자와 달리, 조선업 E-7 비자의 경우, 이주 노동자들이 높은 중개 수수료를 부담하였음을 보여준다.

- 응답자의 국적에 따른 브로커 비용의 차이 역시 두드러졌다. E-9 노동자의 비중이 유의미하게 높은 네팔, 우즈베키스탄, 필리핀의 경우, 브로커 비용이 없거나 500만원 미만인 경우가 많았다. 반면, E-7 노동자의 비중이 높은 베트남, 스리랑카, 인도네시아, 태국의 경우, 네팔, 우즈베키스탄에 비해 상대적으로 브로커 비용을 많이 지불한 것으로 나타났다. 무엇보다도 이들 국가 간 브로커 비용의 차이를 추정하면 대체로 스리랑카의 중개 수수료가 가장 높았고 다음으로 베트남, 인도네시아, 태국 순이었다. 이는 동일한 조선업 비자를 발급받는 과정에서도 국가별로 브로커 비용의 차이가 존재함을 시사한다.

<표 3-25> 응답자 국적에 따른 브로커 비용 차이

	없음	500만원 미만	500-999만원	1000-1499만원	1500-1999만원	2000만원 이상
베트남	30.3%	3.7%	11.0%	17.4%	23.9%	13.8%
네팔	81.6%	14.9%	1.2%	0.0%	0.0%	2.3%
인도네시아	10.3%	13.2%	39.7%	29.4%	5.9%	1.5%
스리랑카	14.1%	3.1%	1.6%	23.4%	31.3%	26.6%
태국	17.7%	25.5%	39.2%	13.7%	2.0%	2.0%
우즈베키스탄	22.5%	40.0%	7.5%	10.0%	12.5%	7.5%
필리핀	64.3%	32.1%	3.6%	0.0%	0.0%	0.0%
러시아	33.3%	55.6%	0.0%	11.1%	0.0%	0.0%
캄보디아	20.0%	40.0%	0.0%	0.0%	0.0%	40.0%
미얀마	66.7%	11.1%	0.0%	0.0%	0.0%	22.2%
방글라데시	40.0%	10.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%

[그림 3-6] 사업장별 브로커 비용



- 한편 사업장에 따른 브로커 비용의 차이 또한 나타났다. E-7-3 노동자의 비중이 높은 울산의 경우, 전체 응답자의 약 42.0%가 본국에서 1,000만원 이상의 브로커 비용을 납부한 뒤 한국으로 이주하였다고 응답하였다. 반면, E-9 노동자의 비중이 높은 거제와 영암의 경우, 1,000만원 이상의 중개 수수료를 부담한 이주 노동자의 비중은 각각 27.4%와 26.8%를 차지하였다.
- 무엇보다도 같은 E-7-3 노동자라 하더라도 사업장에 따라 브로커 비용을 다르게 부담한 것으로 나타났다. <표 3-26>에서 알 수 있듯이, 같은 HD현대 계열사라 할지라도 울산 지역 사업장에서 이주 노동자의 브로커 비용이 대체로 영암보다 높았다. 다만 카이제프 검정 결과, 사업장별 브로커 비용의 차이가 모집단 수준에서 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다. 이는 사업장별 차이보다는 응답자 국적이나 비자 지위에 따른 차이가 보다 중요함을 의미한다.

<표 3-26> 사업장별 브로커 비용 차이: E-7-3 비자 소지자

사업장	없음	500만원 미만	500-999만원	1000-1499만원	1500-1999만원	2000만원 이상
거제(한화)	12.8%	5.1%	20.5%	18.0%	25.6%	18.0%
영암(삼호)	17.5%	5.0%	7.5%	35.0%	20.0%	15.0%
울산(현중, 미포)	12.1%	13.3%	19.4%	25.5%	18.2%	11.5%
합계	13.1%	10.7%	17.6%	25.8%	19.7%	13.1%

주: $\chi^2 = 11.22, p > .10$

○ 기술훈련비

- 조선업 이주 노동자는 본국에서 E-7 비자를 취득하는 과정에서 전문 기술 인력 임을 입증하기 위한 숙련 테스트를 받아야 한다. 이 과정에서 용접 등에 관한 기술 훈련을 받아야 하며 기술 훈련비를 지불하도록 요구 받는다. 특히 조선소에서 일한 경력이 있거나 용접 경험이 있는 숙련 노동자 역시 이러한 훈련비를 부담해야 한다. 2023년 조선업 이주 노동자 실태조사에서도 이러한 기술훈련비가 노동자의 숙련 향상이나 교육훈련 기능보다는 브로커 비용과 별개로 이주 노동자에게 수수료를 강제하는 수단이 되었음을 강조한 바 있다.
- 이번 2025년 설문조사에서는 노동자들이 지급한 기술훈련비 금액을 기준으로 하여 기술훈련비 관련하여 본국에서 불공정 관행이 존재하는지 살펴보았다. 분석 결과, E-7-3 비자 소지자 중 절반에 해당하는 50.8%의 응답자가 기술훈련비를 지급하였다고 밝혔다. 반면, E-9 노동자의 경우, 21.3%만이 교육훈련 관련 비용을 본국에서 지급하였다고 응답하였다.
- 응답자의 국적에 따른 기술훈련비 지불 여부를 살펴보면, 네팔, 필리핀, 방글라데시, 미얀마에서는 이주노동자의 기술 훈련비 지불이 상대적으로 드물게 나타났다. 반면, 스리랑카, 인도네시아, 우즈베키스탄, 베트남 출신 이주 노동자들은 기술훈련비를 입국 전에 지불하였다고 응답한 사람의 비중이 높았다.

<표 3-27> 응답자 비자 지위에 따른 기술 훈련비 지불 여부

	E-7-3	E-7-4	E-9	기타	합계
지불함	50.8%	32.7%	21.3%	15.7%	36.3%
지불안함/모름/무응답	49.2%	67.3%	78.7%	84.3%	63.7%

<표 3-28> 응답자 국적에 따른 기술 훈련비 지불 여부

국적	지불함	지불안함/무응답
베트남	42.2%	57.8%
네팔	14.9%	85.1%
스리랑카	59.4%	40.6%
우즈베키스탄	47.5%	52.5%
인도네시아	54.4%	45.6%
태국	27.5%	72.6%
필리핀	21.4%	78.6%
미얀마	11.1%	88.9%
방글라데시	10.0%	90.0%
합계	36.8%	63.2%

- 이번에는 응답자의 비자 지위별 기술훈련비 금액을 교차분석하였다. 분석 결과, E-7-3 비자를 소지한 응답자일수록 기술훈련비로 더 많은 금액을 입국 전에 지불하였던 것으로 나타났다. 예컨대, 300만원 이상을 기술훈련비로 지불한 응답자의 비중은 E-7-3 노동자의 16.5%, E-7-4 노동자의 11.5%를 차지하였지만, E-9 노동자 중에서는 3% 미만인 것으로 나타났다.

<표 3-29> 응답자 비자 지위에 따른 기술훈련비 금액 분포

	100만원 미만	100-299만원	300-499만원	500만원 이상	없음/무응답
E-7-3	11.9%	22.5%	6.2%	10.3%	49.2%
E-7-4	9.6%	11.5%	1.9%	9.6%	67.3%
E-9	13.0%	5.9%	1.2%	1.2%	78.7%
기타	7.7%	2.6%	2.6%	2.6%	84.6%

<표 3-30> 응답자 국적에 따른 기술훈련비 금액 분포

	100만원 미만	100-299만원	300-499만원	500만원 이상	없음/무응답
베트남	12.8%	17.4%	3.7%	8.3%	57.8%
네팔	8.1%	6.9%	0.0%	0.0%	85.1%
스리랑카	7.8%	29.7%	14.1%	7.8%	40.6%
우즈베키스탄	32.5%	7.5%	2.5%	5.0%	52.5%
인도네시아	7.4%	25.0%	7.4%	14.7%	45.6%
태국	7.8%	9.8%	0.0%	9.8%	72.6%
필리핀	14.3%	3.6%	0.0%	3.6%	78.6%
미얀마	0.0%	0.0%	0.0%	11.1%	88.9%
방글라데시	0.0%	10.0%	0.0%	0.0%	90.0%

- 한편, 응답자의 국적별 기술훈련비 금액을 분석한 결과, 대체로 인도네시아, 스리랑카, 베트남, 우즈베키스탄 순으로 지불 금액이 많았던 것으로 나타났다. 이는 조선업 E-7 비자 혹은 E-9 비자를 활용한 이주 노동자 도입 시 국가 별로 상이한 방식의 중개 수수료 혹은 기술훈련비 책정 기준을 갖고 있음을 함의한다. 그럼에도 불구하고 대체로 E-7-3 비자를 통한 조선업 이주 노동자 도입이 많은 국가일수록 이주노동자의 기술훈련비 부담 역시 높아지는 것으로 나타났다.

-사업장별 기술훈련비 금액의 차이를 분석하면, 울산 지역 조선업 이주노동자들의 기술훈련비 부담이 다른 지역 사업장보다 높은 것으로 나타났다.

<표 3-31> 사업장별 기술훈련비 교차분석

사업장	100만원 미만	100-299만원	300-499만원	500만원 이상	없음/무응답
거제(한화)	10.8%	8.8%	2.0%	3.9%	74.5%
영암(삼호)	17.1%	7.9%	1.8%	4.3%	68.9%
울산(현중, 미포)	8.4%	21.0%	5.9%	9.2%	55.5%
합계	11.7%	14.3%	3.8%	6.6%	63.7%

○ 이탈금지 각서 제출

- 조선업 이주 노동자를 한국으로 보내는 송출업체들은 이주 노동자들에게 계약한 사업장에서 이탈하지 않겠다는 각서를 제출하도록 요구하였다. 2023년 조사 결과에서 알 수 있듯이, 스리랑카 한 송출업체는 이탈할 경우 2천 달러를 배상해야 한다는 각서에 서명하도록 강제하였고 노동자의 가족과 공무원의 연대보증까지 요구하기도 하였다.

- 2025년 조사에서는 이러한 송출업체의 관행이 여전히 유지되고 있는지 확인하기 위해 E-7-3 비자를 소지한 설문 참여자에게 각서 제출 여부를 질문하였다. 온라인 조사가 아닌 서면 조사로 이루어진 조사 방식의 특성 상 E-7-3 비자를 소지하지 않은 응답자 중 상당수가 이 문항에 응답을 하였다. 따라서 이하의 분석에서는 제출 안 함과 무응답까지 포함하여 교차표를 구성하였다. 분석 결과, E-7-3 비자 소지자의 경우, 41.8%가 제출하였다고 응답한 반면, E-7-4 비자나 E-9 비자를 소지한 응답자의 경우, 이탈금지 각서를 제출한 비율이 상대적으로 낮았다.

<표 3-32> 응답자 비자 지위에 따른 이탈금지 각서 제출 여부

비자	제출함	제출 안 함	무응답
E-7-3	41.8%	46.7%	11.5%
E-7-4	15.4%	55.8%	28.9%
E-9	7.7%	19.5%	72.8%
기타	15.4%	25.6%	59.0%
합계	25.6%	36.9%	37.5%

- 다음으로 응답자의 국적에 따른 이탈금지 각서 제출 여부의 차이를 살펴보았다. 분석 결과, 베트남과 스리랑카 국적의 이주 노동자의 경우 본국에서 이탈금지 각서 제출을 경험한 비중이 상대적으로 높았다. 우즈베키스탄과 인도네시아 출신 노동자 중 약 30%에 못 미치는 응답자 역시 이탈금지 각서를 제출하였다고 밝혔다. 반면, 네팔, 필리핀, 태국 등에서는 이러한 각서 제출이 매우 드물었다.

<표 3-33> 응답자 국적에 따른 이탈금지 각서 제출 여부

	제출함	제출 안 함	무응답
베트남	55.1%	21.1%	23.9%
네팔	1.2%	24.1%	74.7%
스리랑카	40.6%	39.1%	20.3%
우즈베키스탄	27.5%	27.5%	45.0%
인도네시아	27.9%	60.3%	11.8%
태국	13.7%	84.3%	2.0%
필리핀	0.0%	25.0%	75.0%
미얀마	11.1%	22.2%	66.7%
방글라데시	0.0%	30.0%	70.0%

- 마지막으로 사업장 별 차이를 살펴보면, 이탈금지 각서를 제출하였다고 밝힌 응답자의 비중이 울산, 영암, 거제 순으로 높았다. 이는 이주 노동자의 체류 지위 차이를 반영하는 결과로 해석 가능하다. 즉, E-7-3 비자를 소지한 이주 노동자의 비중이 높은 울산 지역에서 이탈 금지 각서를 제출한 노동자의 비중 역시 높았다.

<표 3-34> 소속 사업장 별 이주 노동자의 이탈금지 각서 제출 여부

사업장	제출함	제출 안 함	무응답
거제(한화)	17.7%	34.3%	48.0%
영암(삼호)	20.1%	27.4%	52.4%
울산(현중, 미포)	44.5%	32.8%	22.7%
합계	25.6%	36.9%	37.5%

제4장

면접조사 결과

1. 면접조사 개요

면접조사는 조선업 종사 이주노동자들의 이주과정 및 노동 경험의 다양한 사례를 공유하고, 설문조사를 통해 드러난 이주노동자 확대의 결과와 그 실태에 대한 구체적인 맥락을 확인하는 작업이다. 이는 이주노동자에 대한 이해를 높이는 데 필수적이며 노동조합이 어떻게 조직화와 연대 전략을 수립할 것인가에 대한 기초 자료가 된다. 연구일정상 설문조사와 면접조사가 거의 동일한 시기에 진행된 관계로 두 번째 목적은 조사 완료 이후 분석을 통해 수행하게 되었다. 그리하여 면접조사는 2023년도의 조사 이후 최근의 변화를 확인, 비교하는 한편, 한국정부의 이주노동정책과 체류관리제도의 모순이 어떻게 이주노동자의 선택과 노동이주 이후의 삶에 영향을 미치고 있는지를 분석하는 것을 목적으로 한다.

면접조사 참여자는 이주노동자, 비이주민 노동자로서의 노동조합 간부, 그리고 이주 및 노동 인권지원단체 활동가의 세 유형으로 구분하였다. 조선업 이주노동제도의 문제점에 대한 인식이 행위자 집단 간에 어떤 유사성과 차이점을 보이는지를 밝혀내는 데 용이할 뿐만 아니라, 상호이해를 위한 정보를 제공할 수 있기 때문이다. 2025년 7월부터 9월 말까지 약 3개월 동안 이주노동자 총 15명, 이주민 및 비이주민 활동가 및 지원단체 5명, 그리고 노동조합 간부 4명을 만났다.

먼저 이주노동자에 대한 면접조사는 현지 방문을 한 질적 사례연구 방법을 취하였다. 연구참여자 선정의 어려움 문제는 노동조합 상담 경험이 있거나 노조 간부 및 활동가를 통해 소개를 받는 방식으로 해결하였다. 한국어 능력의 차이로 인해 심층 면접 조사는 어려웠으므로 현지방문 면접조사로 진행하였다. 방문조사는 조선 사업장이 위치한 지역의 특성과 면접조사 참여자의 사회적 행위 공간을 연구진이 직접 경험함으로써 연구과정에 참여하는 과정이다. 관찰과 체험을 통해 보다 풍부한 정보 수집과 분석이 가능한 장점을 가지고 있다.

면접조사는 정확한 정보 확인과 편안한 분위기 조성을 위해 라포를 형성한 노조 간부나 활동가가 면접 조사에 함께 참여하는 1대 다, 혹은 다 대 다 방식으로 진행하였다. 인터뷰 언어는 한국어가 중심이 되었고, 상대적으로 한국어가 능숙한 이주노동

자가 통역 역할을 겸해 주었다. 면접 장소는 노조 및 지원센터 사무실을 주로 활용하였다. 면접 조사 내용은 조선업 이주노동제도의 쟁점을 중심으로 구성된 반구조화된 질문지를 사용하였다. 한 번의 조사에서 보통 60분~90분의 시간이 소요되었다.

<표 4-1> 면접 조사 질문지의 구성

유형	내용	
이주노동자	입국 과정 및 체류 자격	연령, 국적, 체류자격(비자), 재입국 경험, 사업장, 현 직장(조선소) 근무 기간
	브로커 문제	입국경비 및 기술 교육 훈련비 지출 규모 브로커(에이전시)와의 갈등 경험 이탈금지 각서 제출 여부
	노동조건	임금 및 급여명세서(가능한 경우) 노동시간 유급 휴가 산재 사업장 변경 경험 유무 및 변경 이유 이직 희망 여부 및 사유 이직 미시도 사유
	작업장 내 관계	비이주민 노동자와의 업무 분담 경험 비이주민 노동자로부터의 일상적 차별 및 폭력 경험 다른 나라 출신 이주노동자와의 관계
	생활 환경 및 체류 전망	기숙사 및 주거 환경 거주지역에 대한 생각 사회통합교육 향후 전망
활동가 및 지원단체	사례 공유	상담 사례, 지역 이주노동 현안
	제도 인식	조선업 이주노동정책의 문제점
노조간부	사례 공유	상담 사례
	조직화 인식	작업장 내에서의 관계 형성 경험, 조직화 경험, 노조의 역할 확대에 대한 고민

이주노동자 조사에서는 높은 송출비용, 열악한 노동 조건, 사업장 변경 제한으로 인한 취약성, 지역 사회 내에서 낮은 사회경제적 지위와 그로 인한 갈등 경험을 수집하면서, 동시에 이주노동자 당사자들이 이를 어떻게 자신의 ‘이야기’를 통해 드러내

는지에 주목하였다. 개개인의 인터뷰로부터 얻을 수 있는 인생 이야기를 통해 불합리한 사회 구조 속에서 나름의 합리적 선택을 만들어나가는 행위와 그 이유를 재구성함으로써 역으로 이주노동제도가 얼마나 모순적이고 비합리적인지를 드러내고자 하였다.

비이주민 활동가와 노조 간부를 대상으로 한 심층면접에서는 상담 및 피해자 구제 사례 경험을 공유하는 데 집중하였다. 다수의 이주노동자에 대한 심층면접 조사를 수행하는 것과 유사한 사례 수집이 가능하고, 이주노동자 관련 상담을 담당할 경험이 있어 조선업 이주노동제도의 구조적 문제를 드러내기 용이하기 때문이다. 이주민 출신 이주노동자 지원센터 운영자 및 활동가에 대한 면접조사도 수행하였다. 실태조사 기간 중 부당해고를 당한 조선업 이주노동자들에게 쉼터를 제공하고 있는 곳이다. 한국어 통역과 함께 부당해고를 둘러싼 이해당사자들을 매개해 주는 역할을 해주었다.

<표 4-2> 면접 조사 참여자의 일반적 특성1(이주노동자)

구분	출신국	나이 (출생연도)	현재 체류자격	체류자격 변경 이력	조선소 근무경력*	비고
M01	베트남	1985	E7-3	E9	9년11개월	
M02	베트남	1986	E7-1	-	2년4개월	입국시 1,500만원 배우자 동반(F-3), 공장청소
M03	네팔	1995	F2-R	D4→D2→ E7-3→F5 신청 예정	4년8개월	배우자 동반(F-3), 조선소 취업
M04	네팔	1993	E7-3	D4→D2	2년8개월	배우자 동반(F-3), 식당
M05	네팔	1991	E9	E9→ E7-4(신청중)	10년3개월	2년제 대학 재학중/산재불승인 경험
M06	네팔	1998	E7-4	E9	5년10개월	2년제 대학 재학중
M07	방글라데시	1988	출국예정자	E7-3→ D10(취소)	9개월	입국시 1,500만원 부당해고 후 소송중**
M08	방글라데시	1987	출국예정자	E7-3→ D10(취소)	8개월	입국시 1,800만원 부당해고 후 소송중**
M09	미얀마	1998	E9	-	3년2개월	
M10	미얀마	1998	E9	-	3년1개월	
M11	미얀마	1990	E9	-	3년1개월	
M12	미얀마	1982	G1-99	E9	2년3개월	
M13	미얀마	20대	E7-4	E9	2년1개월	배우자 동반(F-3)
M14	네팔	30대	E9	E9→코로나로 재입국 대기 4년	3년10개월	
M15	방글라데시	40대	F2	산업연수생E9	1999년 최초 입국	통역도움

*주1. 근무경력은 합산, 면접조사 당일 기준 산정

**주2, 주3. 민간 인력업체 브로커에 의한 괴롭힘과 인권침해로 고통받던 중 해고당한 사
건 피해자들.

<표 4-3> 면접 조사 참여자의 일반적 특성2(비이주노동자)

유형	구분	출신국	비고
비이주민 활동가	A01	한국	울산이주민센터
	A02	한국	울산노동인권센터
	A03	한국	마창거재산주권 조선업인권침해대응연대
	A04	한국	거제노동안전보건활동가모임
이주민출신 지원단체장	C01	방글라데시	김해이슬람센터
노조 간부	L01	한국	금속노조 조선하청지회 간부
	L02	한국	금속노조 조선하청지회 간부
	L03	한국	금속노조 조선하청지회 간부
	L04	한국	前)금속노조 조선하청지회 간부

2. 면접조사 결과

면접조사에 참여한 이주노동자들의 체류자격은 E-7-3 이외에도 다양했다. 고용허가제(E-9)는 물론, 배우자 동반이 가능한 E-7-1, E-7-4의 특정활동(전문기능)을 포함하여, 지역특화비자 F-2-R 및 미얀마 군부 쿠데타로 인한 인도적 체류 허가자에게 주어지는 G-1-99 등, 조선업에 종사하는 이주노동자들은 국적과 생애과정만큼 체류자격도 다양했다. 또 15명의 면접 참여자 중 4명을 제외하고는 모두 체류자격 변경 경험이 있어, 한국에서 장기 체류 하면서 지역사회 거주민으로서 노동시장에 참여하고 있음을 확인할 수 있었다. 이주노동자들은 제한된 체류관리 및 이주노동제도 아래서 한국에 체류하는 기간을 최대한 늘리며 여러 가능한 자원을 동원하여 합리적 선택 행위를 하고 있다고도 볼 수 있다. 유학생에서 전문인력으로, 비전문인력에서 기능인력으로의 체류자격 전환은 한국정부가 의도하는 이른바 ‘비자 사다리’ 정책의 의도한 결과는 아니다. 하지만 문제가 생길 때마다 임기응변식으로 마련한 비자제도를 이주노동자들이 자신의 생애전략에 이용하고 있는 것은 분명해 보인다.

2장의 체류자격별 조선업 노동자 통계에서도 확인할 수 있듯이 최근 3년 간의 변화는 대부분의 지역 및 조선소에서 E-9 노동자의 수는 감소하고 E-7 노동자의 수가 급격히 증가 추세이다. 조선업 이주노동자 도입 확대 정책은 상대적으로 송출입 과정에서 공공성을 확보하고 있는 고용허가제에 부정적인 영향을 끼치고 있는 것으로 보인다. 면접조사에 참여한 활동가 A03도 E-7의 증가가 E-9의 감소 원인으로 보인다고 유추하였다.

이주노동자 입장에서 E-7 비자를 선호하는 이유는 가족(배우자) 동반이 가능하고, 일정 요건을 채우고 나면 보다 안정적인 체류를 확보할 수 있는 영주권 신청 자격이 주어지기 때문이다. 가족과 동반 체류 하게 되면 가계의 전략상 경제활동 행위자가 두 배로 증가하는 것이기 때문에 합리적인 선택이 된다. 하지만 문제는 E-7이 '전문 및 기능인력'에게 주어지는 체류자격임에도 불구하고 조선업 이주노동자에게는 초단기 불안정 저임금 일자리로 구조화되고 있다는 점이다. 따라서 이주노동자가 더욱 더 '쓰다 버리기 쉬운' 노동력이 되고, 저임금 편법 고용으로부터 이주노동자를 보호할 수 있는 법제도적 장치는 무효화되기 쉽다. 가족 동반, 장기 체류와 같은 '보다 나은 내일'을 위해 오늘의 노동 착취를 감내하는 상황이 만들어지는 것이다.

결국 고용허가제를 포함하여 단기 순환 임시 이주 정책을 근간으로 하던 이주노동제도가 전환기에 접어들었다고 보는 것이 타당하다. 따라서 비자의 종류의 수를 늘리는 것이 아닌, 장기적인 관점에서 이민 사회 지향하고 이주노동자의 권리 보호를 목적으로 하는 근본적인 비자 시스템 정비에 대한 논의가 필요한 시점이다.

1) 이주 과정과 경로

이주과정과 경로는 출신국, 출신국 커뮤니티의 이주 네트워크, 가계의 동원가능한 경제적 자본의 규모, 그리고 이주노동자 개개인의 학력, 언어능력, 자격 및 기술 요건 등 사회적 요인과 개인적 요인이 복합적으로 작동하여 결정된다. 또한 이주 당시의 송출국과 유입국의 정치경제적 조건, 조선업 경기 및 재해(전쟁, 코로나-19 등)와 같은 글로벌 사회의 변동과 같은 거시 구조적 조건으로부터도 영향을 받는다.

산재 상담 사례의 하나인 네팔 이주노동자의 사례는 개인의 삶의 선택이 어떻게 구조적 압력 속에서 '의도하지 않은 결과'를 낳게 되는지를 보여준다. 그는 한국의 조선업 구조조정 과정에서의 피해 경험을 고스란히 떠안았다. 3년 간의 체류가 보장되는 고용허가제를 통해 한국에 왔지만 조선업 경기하락의 여파와 뒤이은 코로나로 인해 불안정한 임시 일자리를 전전하게 되었고, 이 손실을 메우기 위해 가장 노동 강도가 높은 조선업 야간 작업 현장에서 "몸을 갈아 넣는" 노동을 하다 산재를 당했다. 이주노동자를 가장 낮은 일자리로 내모는 것은 노동자에게 부담을 전가하는 자본과 이를 묵인하는 정부 정책이라는 것을 증명하는 사례이다.

처음에 2015년에 고용허가제로 한국에 왔어요. 그러니까 2015년이면 조선업 경기가 하락하던 시점이었잖아요. 네 그래서 대우조선 처음에 경선 기업에 왔는데 6개월 일하고 회사가 문을 닫아서 다른 업체로 가고 또 1년 넘게 일했는데 그 업체가 또 폐업을 한 거예요. 그리고 당시에 이제 해양 드릴십 만드는 해양류도 줄고 조선소가 힘든 시기라면 사람들도 많이 나갔어요. 그러니까 자기가 6개월 15개월 11개월 동안 3개 업체를 돌아다니면서 일했어요. 퇴직금도 못 받는 상황이 됐던 거죠. (...) 근데 또 그 시기가 코로나 때였던 거예요. 그래서 비행기가 없어서 귀국을 못하니까 이따가 계절 근로를 또 가요. 인삼이랑 고구마 재배하는 농장에서 일을 하셨대요. 마을회관에서 자고 데리러 오면 다시 오는 농가에 가서 일하고 이렇게 하다가 다시 네 팔로 이제 비행기가 생겨서 귀국을 했고 2년 간 대기하다가 2022년 말에 다시 조선소로 여기서 들어와서 지금 또 파워 일을 하고 계시거든요. 여기도 지금 파워 일은 되게 위험한 일이잖아요. 그래인데 작업하니까. 근데 야간 작업만 또 하세요. 야간에서 그러니까 오후 5시 매일 야간이에요. 모든 게 그러니까 5시에 출근해서 새벽 2시까지 매 야간만 하는 거예요. 그래서 자기가 기억력도 떨어지고 사람이 계속 좀 생활이 잘 안 되는 그런 이야기하셨어요. 근데 이렇게 야간해서 300에서 350에서 400 정도예요. 매일 야간에서 거의 몸을 갈아서 그러네요. (A03)

위의 사례와 비슷한 시기에 한국에 체류했던 다른 네팔 노동자들은 상이한 이주경로를 보여준다. 2017년에 1,000만 원을 들여 유학생 자격으로 한국에 들어온 M03과 2019년 700만 원을 들여 입국한 M04의 이야기이다. 당시 가족의 도움과 대출을 통해 비용을 마련하고 한국에 입국하여 연수(D-4), 유학(D-2)을 거쳐 E-7-3 자격을 얻었다. 유학생 시절 코로나 팬데믹을 겪으며 수도권 및 지방을 가리지 않고 다

양한 아르바이트를 경험하였다. 농업, 택배, 봉제, 이삿짐 센터 등 다양한 노동 경험을 거치다 보니 힘든 조선업 노동이 가장 ‘할 만 하다’고 말한다. 출퇴근이 정해져 있고, 휴일을 계획할 수 있으며, 매달 안정적인 수입이 들어오기 때문이다. 체류 자격을 변경하기 위해서는 한국어능력시험 성적과 사회통합프로그램 이수가 필요하다. 이와 같은 개인적인 노력 이외에도 ‘문제없이’ 체류 자격을 바꾸기 위해서는 일종의 투자가 필요하다. 행정사 비용이다. 이들은 체류 자격을 바꿀 때마다 대학 시절 만난 같은 나라 출신의 행정사의 도움을 받았고, 행정사 비용으로 보통 한 달 치 월급에 해당하는 250만원을 지불하였다. 현재 지역특화비자(F-2-R) 자격으로 일하고 있는 M03은 배우자와 함께 생활하고 있으며 향후 영주권을 신청할 계획에 있다. E-7-3의 M04 또한 배우자 및 여동생이 한국에 들어와 안정적인 생활이 가능해졌고, 가끔씩 오래 한국에 머물면서 돈을 벌 생각이다.

여기서 열심히 일해서 한국에 계속 살고 싶어요. (M03)

오래 계속 가능하면 오래 일하고 싶어요.(M04)

첫 번째 사례와 두 번째 사례는 비슷한 시기에 입국하여 같은 조선업에 종사한다는 유사성을 가지고 있지만 이주노동자의 사회경제적 자본과 이주경로의 차이에 따라 각기 다른 선택과 전망을 만들어낸다는 사실을 보여준다.

2) 임금과 노동조건

조선업 노동은 노동강도가 세고 위험한 것으로 알려져 있다. 스마트 조선을 통해 일 자리의 상당 부분을 로봇이 대체한다고 해도 “배 안이 원체 복잡하고 배의 규모나 종류에 따라 일부는 자동화는 꿈도 못 꾸는 부분도 있어서”(L02) 이주노동자 수요는 당분간 계속 증가할 전망이다. 더 많은 저임금 이주노동자를 필요로 하는 한국 조선소와 하루라도 빨리 한국에 가서 오래도록 일을 하는 것을 목표로 하는 이주노동자 사이에 이해관계가 만들어졌다. E-9보다 입국대기 시간이 짧은 E-7-3는 높

은 브로커 비용에도 불구하고 한국으로의 입국을 희망하는 사람들에게 좋은 선택지가 된다. 여기에는 실제와는 다른, 현지 브로커들이 제공하는 표준계약서의 내용이 유인책이 된다. 한국에 입국한 후에야 현실과 다를 뿐만 아니라 불합리한 노동계약이었다는 점을 깨닫게 되지만 사업장 변경은 불가능에 가깝고 체류 자격 변경까지는 상당한 시간과 노력이 필요하다. 이 과정에서 이주노동자들은 단순하고 위험한 일을 전담하는 노동력이 된다.

2022년 4월에 이제 내국인 (상시) 고용 인원의 그러니까 그 기업에서 20%까지 늘렸을 때 이제 처음에는 이제 협력업체로 이렇게 들어오기 시작했어요. 협력업체로 들어오기 시작했고 그런데 이제 바로 다음 해에 30%까지 늘려줬거든요. 근데 이제 협력업체 기준도 뭐 이렇게, 이렇게 있을 건데 아무튼 다 포화 상태가 되는 거예요. 그러니까 이제 바로 이제 그 대형 조선소에서 직접 고용하기 시작한 거예요. 그제 2023년 하반기 때부터 아마 삼성중공업 현대중공업 이렇게 시작이 됐을텐데 (...) 임금 요건이 어떻게 되나면 기본적으로 이제 GNI 80%이상이지않아요. 그런데 2022년 GNI 80 이상을 23년이 되면 중소 지방에 있는 업체는 GNI 70으로 내려줘요. 그 얘기는, 협력업체로 오는 E-7-3는 GNI 70 이상이고, 직접 고용한 이주 노동자들은 GNI 80 이상이고 이런 이제 임금 차이가 이제 살짝 발생을 하죠. 그러다가 지난해 그러니까 2024년 10월에 아주 큰 변화가 생기는 거예요. 뭐냐면 임금 요건이 도입 후 3년까지 지금부터 도입해서 들어오는 사람 3년까지 최저임금만 줘도 되도록 이걸 완전히 바꿔버려요. 그리고 또 이제 도입 인원도 내국인 인원의 30%로 원래 이제 한 시적으로 2년 동안 했던 거를 이제 고정을 시켜버리고 최저임금으로 이렇게 바꿔버리고 그러면서 (...) 그 이후부터 지금 계약 만료자들 계약 만료로 더 이상 이제 연장 안 하고 재고용 안 하고 신규 노동력을 받는 이게 이제 지금 굉장히 단면적으로 이제 모든 곳에서 이제 벌어지고 있는 현실이고요.(A01)

이와 같은 조선소들의 재빠른 선택은 이주노동자에게 임금 관련 이면계약이라는 불합리한 노동계약을 만들어냈다. 2023년도 조사에 따르면, 일부 사업장의 경우 월 기본급은 최저로 하고 수당이나 숙식비 지원금 항목을 만들어 기준 통상임금의 부족액만큼을 적은 근로계약서를 체결하고 있는 것으로 나타났다. 계약서에는 평일만 일하고 잔업 없이 각각 250만 원, 280만 원 준다고 되어 있었지만, 계약서 내용대로 이루어지지 않는 않았다. 그리고 그 관행은 꾸준히 이어지고 있다. 이주노동자들은 일자리

를 잃고 추방당할까 두려워 이러한 불이익을 감수하고 있다.

원래 오기 전에 표준 계약서는 거기서 작성한 거예요. 근데 들어와서 다시 쓴 거예요. 계약서를 그러니까 이중 계약을 한 거죠. 처음 쓴 거는 그러니까 247만 9천 원 209시간으로 이렇게 돼 있는데, 그 계약서 내용에도 보면 기숙사비 20만 원 뭐 이런 거 이제 제한하고 돼 있어서 실제로는 GNI 80, 2024년이니깐 GNI 그 기준에 안 맞췄도 되기는 하지만 그래도 속인 거죠. 결국은 그래서 다시 들어와서 25년도 1 월달에 최저임금으로 근로계약서를 다시 작성해요. 그래서 원래 계약서랑 받기로 한 금액이랑 달랐는데 왜 안 물어봤냐 그랬더니, 우리는 무조건 집으로 돌아가야 하니까 그냥 가만히 있었다고 (A03)

‘성실 서약서’라는 이름의 노동통제도 있다. 성실이라고 쓰지만 그 내용은 절대 복종이다. 이주노동자를 노예 취급하는 차별이고 인권 침해이다.

성실 서약서를 쓰라고 하는데, 몸에 성실히, 근데 이제 문제는 서약서 내용에 내가 이게 너무 황당하더라고요. 그 준수하게 회사에 제 규정을 지키겠다 뭐 이런 거는 괜찮은데 이 친구는 계약서 상에 수입이 없었거든요. 왜냐하면 경력도 있고 이런 3개월간의 견습 기간 중 근무 평점 분량으로 퇴직을 권고 받거나 급여에 감액 책정에도 아무런 이의 없이 수락한다. 또는 과실로 인해 손실 끼치면 지체 없이 변상한다. 그리고 서류 이런 거에 문제가 있으면 어떤 이유도 제기하지 않고 뭐 한다. 10일 이상 무단 결근하면 퇴사 본인의 의사에 반하여도 퇴사 조치한다.(A01)

부당한 노동계약은 이주노동자를 저임금의 노예상태로 묶어 놓는다. 조선업 노동의 저임금 구조는 2010년부터 본격화되었다. 단단계 하도급 구조로 인해 하청이 증가하게 되고, 불황 속에서 중국과 경쟁하는 가운데 임금 수준이 하락한 채 오늘에 이르고 있다.

예전에 보면은 2천년대 후반까지만 해도 정규직 비정규직 교차 때 막 벌어지고 있었잖아요. 근데 중요한 거는 비정규직도 꽤 그래도 가져갈 수 있는 상황이었다가 그게 이제 2010년대 초반부터 이제 꺾이고 사실 그 지점에서 사실은 하청이 많이 늘어나 2010년대 초반에 오히려 불황인데 그러니까 이제 중국하고 경쟁이 본격화되는데 그 와중에 하청은 되게 많이 늘어나고 2010년대 초반에 이제 그래서 사실은 하청

의 임금이 확 떨어지거든요. 한 번 쪽 이렇게 떨어지고 그러다가 이제 2010년대 중반이 되면서 이제 아예 수주 절벽이 되면서 이렇게 그냥 떠나는 거죠. (L01)

지금 임금 수준도 많이 올라왔다고는 해도 예전보다 어떻게 보면 높지는 않아요. 당연히 물가가 엄청나게 올랐는데 임금은 10년 전에 임금을 받고 있으니까. 오히려 임금이 삭감됐다고 하는 게 맞는 것 같아요. 예를 딱 들어보면, 하기 휴가가 예전에 5일이었어. 한 2, 3년 전만 해도. 근데 그게 지금 3일로 줄었거든요. 그럼 벌써 이틀이 줄어드는 거지 그렇죠 그럼 옛날에 유급 5일 휴가를 주던 걸 유급 3일을 주니까 벌써 거기서도 임금이 깎인 걸로 계산해야 돼. 소모품 같은 것도 줄어들어가지고 실질적으로 마이너스입니다. (L02)

한국어 능력이 높고 업무 경력이 쌓인 이주노동자의 경우 주어진 업무 이외의 무급부가 노동을 수행하는 상황도 발생한다. 그리고 과거에는 유급 노동이었던 것이 이주노동자라는 이유로 무급으로 대치된 경우도 있다.

이분 같은 경우는 E-9 비자로 8년을 일했기 때문에 기능도 있고 잘 하고 계시는 거잖아요. 근데도 최저임금. 또 한국어를 잘해서 이분이 통역 일도 해요. 현장에 그래서 자기 일도 하고 필요할 때 통역하러 또 찾아가야 되기도 하고 그 역할까지 다 하는 거예요. 수당으로 5만 원을 주더라고요. 통역 수당. 그리고 이제 돈이 많이 안 주려고 잔업이나 특근도 이런 거는 잘 안 시키면서 오히려 5시간 동안 하던 일을 3시간 안에 끝내라 강도가 세지는 거죠. 결국은 임금을 낮춰주는 것뿐만 아니고 현장의 노동 강도도 높아지는 게 있었고. 그다음에 이제 비가 오는 날은 조선소는 데마찌 수당이라고 해서 휴업수당을 지급을 받을 수 있는데 다 무급으로 쉬게 한다는 거예요. 그래서 5일 정도를 무급으로 쉬었다. 그러니까 비가 오는 날뿐만 아니라 진수를 나가서 앞에 진수를 나가서 일을 못하는데 이거 무급으로 해야 된다, 라고 해서 이것도 뭐라고 말하고 싶었지만 어쩔 수 없이 그냥 있었다라는 이야기하고 계셨고. 그 다음에 요즘에는 이제 필터, 보호구 필터 이야기도 하셨는데, 그러니까 용접하고 하니까 분진도 많이 날리고 되게 위험한데 필터도 하루에 한 개 쓰면 공구장이 뭐라고 한다. 아껴 쓰라고 한다. (A03)

[임금] 120원 올랐어요. 3년 동안..(M09)

조선업 노동의 저임금 구조에 정당성을 부여하는 것은 ‘단순노무’이다. ‘특별한 자격

이나 기능이 없어도 하루만에 현장에서 배울 수 있을 정도'의 노동이기 때문에 임금 수준의 상승을 유인하지 않는다. 고숙련의 비이주민 경력직 노동자는 조선업 현장으로부터 내몰리고 그 빈 자리는 끊임없이 공급되는 산업예비군으로서의 이주노동자가 채운다. 정규직-하청 노동자의 구도는 정규직-하청-이주노동자로 구조화되었다.

이제 일하는 분야가 예전에 정규직이 힘든 일을 지금 하청이 하고 있잖아요. 똑같이 하청이 힘든 일을 이주 노동자들이 하고 있는 부분입니다. 그래서 사실 노동 강도가 힘들겠죠. 정규직, 하청이 하나니까 정규직이 좀 나아졌듯이 하청이 할 일을 이주 노동자가 하나니까 그런 것 같아요. (...) 예전에 이제 이주 노동자가 들어올 때 잘 돌아가겠나 싶었는데 업체가 지금 깜짝 놀라고 있거든 생각해도 잘 돌아가고 있어. 그게 단순 노무 일을 하나니까 그게 가능하다. 아마 그런 것 같아 (...) 이주 노동자들은 망치 들고 있잖아요. 망치 들고 못을 박을 수 있을 정도만 되면 다 할 수 있어.(L02)

하지만 단순 노무가 노동강도가 낮음을 의미하는 것은 아니다. 높은 산재발생률이 이를 반증한다. 지난 해(2024년) 선박 건조 및 수리업종의 재해자는 3,536명, 재해율은 2.63으로 한국 전체 재해율 0.67에 비하면 3.9배나 높은 수치다. 사망자 54명, 사망만인율 4.02는 한국 전체 사망만인율 0.98과 비교해 볼 때 4.1배 높다. 조선소 중대재해도 계속되고 있는 실정이다. 다단계 하도급 구조로 인한 '위험의 외주화'는 조선소에서 발생하는 중대재해의 핵심 원인이다. 열악한 노동환경과 장시간 노동, 부족한 안전장비, 원청 조선사의 책임 회피 등의 구조적 문제가 노동자의 안전을 어렵게 만들고, 다단계 하도급 구조의 최하층에 자리한 이주노동자는 그 피해가 더욱 크게 돌아올 수밖에 없는 구조이다(조선업인권침해대응연대, 2025: 20-36).

[2000년대, 2010년대, 그리고 2020년대 이후 현재까지 비교를 해 본다면?]

전혀 전혀 안, 더 힘들어지고 더 안 좋아진 거죠. 조금 현장 현장 이제 환경 같은 거는 조금 나아졌는데 노동 강도는 전혀 떨어지지 않아, 어떻게 보면 더 나빠졌다고 할 수도 있습니다. (L02)

이주노동자의 산재는 축소되고 은폐된다. 회사 지정 병원에서만 제한된 진료를 받게 하거나(M02, M05), 산재 신청 자체를 막고, 신청 한다고 하더라도 '사고성이 아니면 대개 불승인'이 난다(M04).

보통 어차피 조선소는 주야 안을 무조건 교대로 돌아가는 구조인데 야간을 이왕이면 조금 임금이 낮은 이주 노동자들이 주로 야간 교정으로 받고, 이주 노동자 친구들 같은 경우도 돈을 벌러 왔으니까 단가가 쉐 야간을 좀 희망하고, 어 그렇게 해서 이제 거의 이 친구는 도장 작업해서 사상하는 작업을 하거든요. 파워쥬 파워공 거의 이제 이주 노동자 친구들은 거의 야간 도장 작업을 좀 많이 해요. 그러다가 (안보여서) 다 내려온 줄 알고 떨어져서 다쳤거든요. (A04)

혼자서 일하다가 하다가 떨어졌어요. 그래서 조금 여기 아파요. 사람 없어서 아무도 본 사람 없어요. 병원에는 안갔어요. 지금은 조금 괜찮아요.(M04)

산재나 불이익을 당해도 이직을 할 수는 없다. 고용허가제와 달리 E-7-3는 사업장 변경 자체가 아예 불가능하며 고용주의 휴폐업 또는 이주노동자의 책임이 아닌 사유-임금체불, 폭행 등-물량 감소로 인한 휴직 상태가 장기 지속될 경우가 아닌 이상 사업장 변경이 허용되지 않는다.

"E-7의 경우 E-9보다도 사업장 변경이 어려워요. 반드시 출입국의 사전 허가를 받도록 되어 있어요. 노동자들도 'E-7은 다른 곳으로 못가요, 불쌍해요'라고 말할 정도예요."(A01)

그 사업장 변경하는 거는 조금 E-7은 힘들어요. E-7 같은 경우에는 2년 먼저 계약서 해야 E-7 보호받을 수 있어요. 갈 수가 없습니다. E-9 같은 경우에 E-7-4 변경하기 전에 변경 하고 싶은 회사에 2년 같이 일한다고 계약해야.. (M01)

사업장 변경을 위해서 필요한 서류가 있다. '이적 동의서'가 그것이다. 이적동의서는 문자 그대로만 보면 휴폐업이 아닌 상황에서 계약 기간이 만료되기 이전에 다른 회사에 가도록 허용해 주는 서류이다. 하지만 실제로 이적동의서가 고용주가 이주노동자를 손쉽게 정리하는 수단이 되고 있다. 이적동의서를 받기 위해 사직서를 제출한 이주노동자는 재취업이 사실상 불가능해 법제도 바깥으로 내몰리게 된다. 재취업이

막힌 이주노동자는 결국 행정사를 찾아가 막대한 수수료를 지불하거나, 그럴 능력이 없으면 미등록 체류자가 되는 길을 선택할 수밖에 없다.

이제 이적 동의서라고 하는 이거는 기본적으로 어디에 필요한 서류냐면, E-7-1, E-7-2있잖아요. 그 사람들도 이 근무처 변경이 어려워요. 근데 이적 동의서가 있어야 돼요. 계약 기간 만료일 때 아니면 반드시 사업주가 이제 이적 동의서 그리니까 이제 조선소에서 업체들이 다른 데 이제 이적 동의합니다, 이러면서 사직서 받아서 내보냈는데, 휴업 조선소는 E-7-3는 특히 더 까다롭기 때문에 이런 이적 동의서 이런 거 아무 소용이 없는 거예요. 그래서 그렇게 이제 바깥으로 내몰리는 사람들이 상당수가 생기고 있는데 이 사람들은 정확하게 파악도 안 돼요. 왜냐하면 이렇게 되면 출입국에다가 이 사람은 이제 퇴사가 된 거잖아요. 그럼 출입국에다가 이제 D-10 비자를 구직 비자를 신청하려고 출입국에 이걸 내면 출입국에서 안 돼 휴업 페어가 아니야 안 돼 그러면 그다음에 뭘 어떻게 할 수가 없어요. 그래서 이 사람들은 행정사들 순례를 해요. 돈 주고 근데 안 되거든요. 그래서 결국에는 이제 한두 번 이렇게 돈 주고 해보다가 이제 안 되니까 결국은 이제 미등록으로 일할 수밖에 없는 거죠. (A01)

E-7-3 이주노동자의 도입 확대는 또 다른 편법적인 저임금 이주노동자 제도를 낳고 있다. 광역형비자, 울산형 시범 사업 등으로 계승, 유지될 전망인데 이미 직고용이라는 형태의 초단기간 계약직인 직고용 이주노동자 양산이 시작되고 있었다.

2023년도에 여기 온 사람들이 이 직고용인 사람들은 계약을 다 1년씩 한 거예요. 1년씩 계약을 해서 2024년 12월에 12월에 이 친구들을 다, 1년 만에 계약 만료 시켜서 이제 상당수를 내보냈고, 일부 친구들을 3개월만 계약하거나 6개월만 계약한 거예요. 그 1년 계약 끝나고 3개월만 계약하고 6개월만 이거 엄청나게 불안한 거잖아요. 제 생각에는 광역형 비자를 시행하면서 또 이제 고용허가제 울산형 이 시범 사업가 등등해서 직고용인 사람들을 다 이제 좀 정리하고 업체나 이쪽으로 이제 다 이런 방식으로 하려고 이제 개편을 이미 시도하고 하고 있었던 중이었던 것 같아요. (A01)

조선소 다단계 하도급 구조, 우리가 물량팀 이야기를 많이 했는데 그 구조에 이주 버전이 E-7-3다라는 생각이 들었거든요. 그리고 울산에서도 지금 직고용으로 왔던 노동자들이 실제로는 떠나게 만들고 해고시키고 그러니까 '본인의 함의'라는 이

름을 달아서 그 대신에 거기에 최저임금으로 줘도 되는 광역형 비자, 그다음에 울산 조선소 맞춤형 비자 뭐 이런 이름을 다양하게 넣으면서 최저임금의 단기간에 고용이 가능한 비자를 계속 늘리는 이것이 진짜 심각한 문제 아닌가라는 생각이 들었거든요. (A03)

결과적으로 E-7-3 이주노동자의 확대는 송출입 절차의 공정성과 투명성, 안정된 체류 자격의 측면에서 상대적으로 제도적 우위를 차지하고 있는 고용허가제의 후퇴를 가져왔다. 편법과 새로운 제도가 만들어내는 것은 불안정하고 취약한 이주노동자이다. 이주노동자의 인권과 노동권을 보장하는 제도로써 고용허가제가 도입되었지만 고용허가제의 의도와 목적은 E-7-3로 부정되고 있는 현실이다. 고용허가제의 사업장변경 제한 조항을 개선하기 위해 20여 년 동안 다양한 방식으로 문제제기를 해왔지만 오히려 고용허가제의 보완이 아니라 권리와 평등의 측면에서 이주노동자를 배제하고 차별구조를 정당화하는 제도로 대체되는 상황이 전개되고 있는 것이다. 그 결과 조선업 노동은 '최저임금의 전문인력이 수행하는 단순노무'라는 특징을 갖게 되었다.

하청업체 E-7-3 노동자보다 E-7-3 정규직 직고용 노동자들이 더 처우가 안 좋아요(A04)

E-7-1, 전문인력이지만 최저임금이예요. 처음부터 지금까지 최저임금.(M01)

이제 E-9이라는 제도가 계속 좀 그래도 조금씩 조금씩 개선되고 있었는데 이것이 후퇴하고 있다는 거예요. 20년 전에 후퇴해 버렸거든요. E-7-3 때문에. E-7-3가 이 문제가 사실은 이 역으로 얘기하면 뭐냐면 한국 내에 이제 저임금 노동 시장을 확대해 버린 거예요. 오히려 저임금 노동 시장을 확대하다 보니까 맞아요. 실제 이제 자본의 지불 역력이 있음에도 불구하고 이제 인건비 인상은 최소화시켜버린 거죠.(L01)

노동 허가제로 가든지 사업장 변경을 풀어주든지 이런 얘기를 계속 했었는데 E-9이 그나마 되게 좋은 제도가 돼버린 거예요. 그러니까 지금 E-7-3는 E-9 이전에 산업연수생 시절하고 같은 상황이 돼버린 거야. 돌아가 버린.. (A03)

3) 작업장 내 관계와 차별

조선업 이주노동자들은 ‘내가 외국인이라서 어쩔 수 없다’고 웃어버리지만, 이 웃음 뒤에는 ‘한국인이어서 나보다 좋은 대우를 받는다’는 한국사회의 차별 구조에 대한 비판이 자리하고 있다. 이주노동자들은 자신에게 가해지는 구조적 차별에 때로는 분노하지만 대개는 체념하고 포기해 버린다. 이러한 차별에 대한 인식이 단체 행동이나 조직화로 이어지지 않는 점은 이해가 되면서도 아쉬운 지점이다. 가장 불만을 느끼기 쉬운 것은 임금이다. 예를 들어, 같은 일(과워)을 하는 비이주민 노동자는 일당 22만 원, 같은 일을 하는 이주노동자는 13만 5천 원을 받는다. 이것도 2년 간 최저 임금을 받다가 올 해부터 오른 금액이다. 이들의 평균 월급은 300만 원~350만 원 선이고, 잔업과 특근이 많은 날에는 400만 원까지 받은 달도 있다(M05, M06의 사례).

(일 잘 해서 아니고) 한국 사람이라서 돈 많이 받는다고 생각해요.(M04)

똑같은 사람이니까 차별없이 대해주면 좋겠어요. 임금이 13년 경력이 된 제가 일한만큼 제대로 받았으면 좋겠어요.(미얀마 노동자(E-9)의 사례, A03 인터뷰로부터)

조선업 사업장에서 저임금 구조가 고착화되면서 임금 뿐만 아니라 현금 및 현물 보너스에도 차별이 생겼다.

그다음에 며칠 전에 우리 반에서 보너스 한국 사람만 받았어요. (M10)

다음 주에 추석이에요 추석 보너스 없어요 추석, 설날, 휴가, 다 안받아요. 한국사람만 받아요. 한 번도 받은 적 없어요. (M12)

그다음에 휴가 뭐 이럴 때 그래도 이렇게 돈 10만 원이라도 여기는 이제 주는 데 여기는 직영들은 아무것도 없고 자기는 한국에 와서 그래도 자기 예전에 이 라인으로 조그마한 업체 일할 때도 추석 이럴 때 선물 양말이라도 받아 세상에 양말 하나도 안 주고. (A01)

이러한 차별구조가 심화되는 이유 중에는 비이주민 노동자들이 국적에 의한 차별을 당연하지는 인식이 있다. 노조 조합원이나 간부의 경우에는 그동안 쌓인 경험과 교육의 효과가 작용하여 이주민-비이주민 노동자 간 차별 대우가 부당하다고 인지하고 있지만, 대다수의 비이주민 노동자들은 다르다. 비이주민 노동자들이 이주민 노동자들을 자신의 일자리를 빼앗는 존재라 규정하는 데에서 비롯된 적대와 피해의식은 차별의 정당화로 발현된다. 이 차별은 노동과정에서의 위계로 인해 발생할 뿐만 아니라, 언어소통, 생활양식, 문화 등과 관련한 고정관념과 인종주의적 태도로 표출되기도 한다.

내가 이야기 들어보니까 좋게는 안 보더라고 좋게는 좋은 소리는 별로 안 들리더라고. 식당에서 밥 먹는데 예전에는 이제 간간히 보였어. 근데 저 근처 쪽에 가 보면 식당에 가보면 이주 노동자들이 많아졌다는 게 눈으로 확연하게 드러나는 거예요. 보여요. 이제 좋은 소리 안 하지. 애들 밥도 잘 먹지도 않고, 새치기도 하고, 안 좋은 얘기만 하고 그런 사람이 있는 것 같아. 이주 노동자 자기들 최저 시급 얘기하면 그런 얘기 많이 하지 왜 최저시급을 줘야 되는데 자기를 우리나라에서 돈 받아 가면 엄청나게 많이 받아가는 건데 그런 거지 그러니까 차등을 해야 된다는 그 심지어 그런 얘기도 하거든 이주 노동자들은 최저시급 주면 안 된다고 더 밑으로 줘야 될 거 자기들하고 비교를 하는 거야. 우리는 노동조합을 하니까 당연히 똑같이 대우받아야 된다고 얘기하고 하지만 일반인들은 이렇게 생각하지 않지 (L02)

기계적 공정성이라고 할 수 있지 않을까. 비이주민 노동자들의 차별 의식은 고용주의 이주노동자 차별에 힘을 실어주는 셈이다. 노조 차원에서 교육도 중요하지만 법적으로 이러한 차별을 정당화하는 판결에 문제를 제기하고, 이주노동제도 자체가 품고 있는 차별배제적 구조를 개선하도록 해야 할 것이다.

그래서 이게 고용노동부 가서 우리가 이거 문제를 차별이다. 그리고 이거 얘기를 하니까, 답변 온 게, 그래도 된다. 그래도 된다 라는 게, 이제 형평성에 따라서 언어와 기술 숙련도가 내국인 노동자와 다르기 때문에 이유가 그래서 이렇게 지원하고 이런 것들에 대해서 빼 가도 형평성에 문제가 없다. 그냥 이렇게 이게 차별이 아니다.(L03)

노동현장에서의 차별에 대해 이주노동자들은 어떻게 대응하고 있을까. 이들은 비이주인 노동자들이 자신들에게 행하는 드러난 차별 뿐만 아니라 그림자 차별(micro aggression), 폭력적 행위의 원인을 한국어 소통 능력의 부족에서 찾거나 적응의 문제로 인식하여 시간이 지나면서 해소되었거나 해소되기를 바라는 방식으로 행동하고 있다.

한국말 못해서 힘들어요. 일 힘들어요. 한국말 못해서 오해 있었어요. 우리가 몸 피곤하고 빨리 하라고. 지금은 괜찮아요. 그러면 한국인 반장님이 시키는 일, 지금은 괜찮아졌어요. (M03)

한국 사람이 일 마치고 쓰레기를 안치우고 그냥 놔두면 우리가 다 해야 해요. 케이블 정리도 그렇고 저희가 다 해야 하거든요. 또 용접한다고 계약하고 왔는데 사상 그라인더까지 우리한테 시키고 있어요. ‘여기서는 시키면 시키는대로 다 해야 한다’고 하니 우리는 뭐라고 할 수가 없습니다. 잔소리 안하고 욕 안하며 일을 시켰으면 좋겠습니다.(미얀마 노동자(E-9 → E-7-3)의 사례, A03 인터뷰로부터)

좀 더 능숙한 이주노동자는 작업장 내에서의 원만한 관계를 위해 잔여 노동을 자처하거나 배려의 태도를 먼저 보이기도 한다. 하루이틀 얼굴 보고 끝날 사이도 아니니 장기적인 관점에서 평온한 일터 만들기를 실천하는 것이다. 감정노동과 배려의 노동이라는 무급의 부가노동이다.

그다음에 그 사람도 힘들고 나도 그런 가끔 힘든 일이 있잖아요. 그때 아 나는 눈치 보고 조금만 하면은 다른 사람을 많이 해야 되지 않을까, 그때는 사이가 안 좋아질 수도 있어서 나는 조금 조금이라도 만약에 못 할 수 있으면 복잡한 자리에 들어가 있으면은, ‘형님 여기만 하고 가세요. 나 저거 할게요.’(한다) 그래서 사이가 좋아. (M05)

직장 동료 잘 하려면은 그 사람하고 나, 일을 마무리해야 되는데 다른 사람보다 조금 많이 해줘야 잘 지낼 수 있어요.”(M06)

같은 처지의 이주노동자와의 관계는 어떠할까. 한국어 능력과 업무 숙련도는 작업장

내에서 일종의 미시 권력으로 작동하고 있음을 확인할 수 있었다. 한국어가 비교적 능숙한 선배 이주노동자는 그렇지 않은 ‘신입’ E-7-3의 직무 교육과 통역을 담당하게 된다. 국적이 다른 경우에는 서로 의사소통이 어려워 갈등을 야기하기도 한다.

그래도 우리는 처음에는 나 돌아왔을 때는 나 혼자 외국인이지만 지금 다 외국인이 예요.우리 회사에도 그래요. 그 E-7-3에서 바로 들어오는 사람들이 진짜 아무 말도 한국 모르고 그거는 힘들고, 이제는 여기 거제대학교 몇 년 정도 다니고 그 학생 비자에서 들어오고 저기서 E-7을 병행하고 들어오는 친구들이 있어 그 친구들은 좀 조금 괜찮아 말을 통하고. 그래도 일 일은 시키기는 아주 힘든 것 같아요.(M06)

비이주인 노동자는 나이가 들고 이주노동자는 늘 젊다. 문화적 차이에 더해 세대 간 차이도 적지 않다. 이주노동자들 간에도 이주배경과 가치관 등이 점점 더 다양해지고 있다. 이러한 사회적 관계가 작업장 문화를 어떻게 바꾸어 놓고 있는지 지속적인 관찰과 설명이 필요하다.

4) 브로커의 전방위적 역할

조선업 이주노동자의 도입 과정이 전적으로 민간에게 맡겨진 이후 송출 비용의 증가하고 있다. 언뜻 현지의 인력알선업체의 문제로 보이지만, 그 뒤에는 각종 이해 당사자들의 카르텔이 견고하게 형성되어 있음을 발견할 수 있다. 한 명의 이주노동자 뒤에는 현지 송출업체, 도입을 주관하는 한국조선해양플랜트협회, 비자발급 및 체류 관리를 담당하는 한국 법무부, 이주노동자를 고용하는 한국의 조선사, 이들 사이사이에서 중개 역할을 하는 한국 행정사, 그리고 보이지 않지만 에스닉 커뮤니티 내에 존재하는 브로커들이 움직이고 있다. 모두 이 카르텔의 형성과 유지에 빠질 수 없는 존재들이다.

그래서 저는 이런 행정사와 법무부와 한국조선해양플랜트협회 이런 게 지금 이 카르텔이라고 하죠. 이런 게 맨날 쓰는 카르텔이 하는데 이런 게 일정 정도는 수준이

올라가야 된다고 생각하거든요. 그걸 밝혀야 된다고 생각을 해요. 이 카르텔이 밝혀지지 않으면 단순히 우리가 노동 조건이 아니면 인권적 측면에서 차별이 이걸로 설득 안 된다는 거죠.(L01)

이제 에이전시라고 하는 게 근데 이제 이제 만약에 이 친구들이 스리랑카니까 스리랑카면 근데 이제 실제로 이런 구조는 베트남도 비슷하더라고요. 그러니까 거의 금액도 비슷하고 거의 다 비슷해요. 근데 어떤 식으로 하나면 거기에서 이제 모으는 업체들이 있을 거 아니에요. 근데 이거를 기량 검사 이거를 누가 하나면 조선해양플랜트협회에서. 그러니까 이제 그리고 또 시험 보고 또는 거기 가르치는 사람도 여기서 과격한 사람이 가서 가르치고 한대요. 그러니까 이제 완전히 뭐 그 브로커 업체서 나쁜 브로커 업체가 따로 있고 이런 구조가 아니라 이제 한국조선해양플랜트협회가 기업이 여기하고 그쪽 그 시스템과 여기에 또 와서 이 시스템이 같이 한 몸으로 굴러가는 구조지 독자적으로 굴러가는 구조는 아니다 라고 하는 거고요. (A01)

먼저, 이주노동자가 부담하는 송출 비용은 한국으로의 취업에 필요한 과정을 대행하는 업체에 지불하는 수수료에 그치지 않는다. 현지 송출업체는 이주노동자의 모집, 교육 훈련을 담당하고, 출국 및 보험, 이탈방지 담보 확보, 각종 서류의 발급 등 한국으로의 취업에 필요한 전 과정에 거쳐 비용을 산출한다. 2023년 실태조사에서는 E-7-3 이주노동자들의 입국 비용은 적게는 800만 원에서 많게는 1,200만 원으로 조사되었다(금속노조, 2023: 142-143). 3년 정도의 시간이 흐른 2025년 현재에는 그 금액이 다소 높아져서 1,200만 원에서 최대 2,000만 원까지로 드러났다. 이 금액은 이주노동자의 구술에 의한 것으로, 국가별로 차이가 있고 개인별로도 차이가 있다. 일부 국가, 예를 들어 A03의 인터뷰 조사로부터 얻은 사례에서는, 스리랑카 노동자가 3년 계약을 보장으로 3,000만 원을 송출업체에 지불했다고 한 것으로 보아 시간이 흐름에 따라 송출 비용이 점진적으로 증가하고 있음을 알 수 있다. 이 막대한 송출 비용을 한 번에 지불할 능력이 있는 이주노동자들은 많지 않다. 이들은 누군가의 ‘도움’이라는 이름으로 비용을 충당하고 담보로 제공한다. 그 도움이 가족의 자산일 경우는 그를 담보로, 송출업체의 자산일 경우에는 한국에서 보내게 될 미래의 노동을 담보로 제공한다. 면접조사에 참여한 미얀마 노동자의 경우는 이탈방지 보증금, 한국행 편도 항공권, 각종 수수료를 포함하여 대략 1,000만원 정도를 현지

에이전시에 지불하였다.

은행에서 보증을 해야 돼 보증금은 우리 여기 있는 사람, 불법하면(사업장을 이탈하여 미등록 체류가 되면) 이거는 다 그 보증금. 그거 돈으로 내거나 돈 없는 사람들 집이랑 땅이랑 이거 하는 거죠.

[그러니까 그거 하지 말라고 지금 정책 바꾸자고 얘기를 하는데]

그거는 한국 정부가 그렇게 하라고 하는 게 아니라 미얀마 에이전시가 그렇게 하는 거여서 한국 정부한테 얘기하면 한국 정부는 힘이 없다고 얘기를 (M12)

이주노동자 도입 과정을 민간(조선협회)에 넘기면서 한국정부와 주관부처인 법무부는 이 카르텔문제를 알면서도 외면하고 책임을 회피하는 태도로 일관하고 있는 것이다.

사실 저는 E-7-3의 문제라기보다는요. 제가 국회에 가서 기자회견 할 때도 그 얘기를 했는데 결국 사용자 단체에게 한국조선해양플랜트협회에 권한을 왜 법무부의 권한을 대리하게 해줬냐 여기서 문제가 발생된다, 라는 거죠. 이 조선해양플랜트협회가 이주 노동자들의 어떤 지위를 결정할 수 있는 것들을 주면 안 되는 거죠. 그치 법무부에서 오히려 다른 어떤 뭐 유관 단체 그냥 사용자가 아닌 어떤 사회단체라든지 이런 데에서 중간에서 관리를 한다든지, 아니면 정부와 이런 이주 단체가 이거 여기에 대해서 한다든지 (해야지), 이걸 오히려 그냥 고양이한테 생선을 통째로 맡긴 거 같아요. 그래서 저는 비자의 문제는 아닌 것 같다는 거죠. 비자의 문제는 결국 사용자의 귀책 사유가 있으면 사업장 이동을 할 수 있어야 되는 거고 사실 이제 귀책 사유가 내가 힘들어서 나의 정말 이런 것 사업장 이동이 사실상 저는 자유로워야 된다는 게 보는데 지금 E-7 사용자의 귀책 사유가 있어야 사업장 이동이 가능하잖아요. 사용자의 귀책 사유가 발생함에도 D-10, 다시 이제 구직을 이제 구직 비자로 D-10으로 바꾸고. 그러면 이제 또 내가 가야 될 데를 찾았어요, 업체를. 그러면은 당연히 플랜트협회에서 추천서 써주고 그럼 그걸 가지고 출입국에서 다시 E-7-3 비자로 다시 바꿔주면 되는데 여기서 안 하나까. 결국 사용자 단체 하나까 자기들이 그렇게 하면, 이 플랜트 협회의 권한을 저는 무조건 해소해 와야 된다 이거는. (L03)

이주노동자를 강제 노동과 의도하지 않은 미등록체류 상태로 내모는 사용자 단체들

의 행위 뒤에는 금전적 이익을 보는 구조가 이미 형성되어 있기 때문이다. 이주노동자들이 지불한 송출 수수료는 사전에 협의된 방식으로 카르텔 내부 행위자에게 전달된다.

이제 스리랑카에서 올 때 이 서류 봉투를 절대 개봉하지 말라고 하는데 이 출입국에 이게 역류가 돼 있는 상태니까 어디 간다고 대답을 못하니까, 그래서 전화번호라도 대라 이래가지고 근데 이제 자기네가 알고 있는 전화번호로 전화를 했는데 전화 연락이 안 됐고 막 이래서 결국에는 그걸 어쩔 수 없이 열게 됐대요. 열었더니 거기에 이제 전화번호랑 있어서 이제 그쪽 연락도 했는데 그 안에 돈이 들어 있었다는 거야. (...) 대략 금액이 150만 원에서 한 200만 원 정도 수준, 이제 한국 돈으로는 그런 거고, 아마 달러로 들어 있었던 것 같아. 그거를 원래 공항에 나오는 사람한테 그 서류 봉투 그대로 다 이렇게 주게 되어 있대요. (...) 또 문제 됐던 거기 전남 대 한조선인가, 거기 그 사례들도 거기도 거기는 버스 안에서 다 돈을 걷었대잖아요. 달러로. 근데 여기 스리랑카는 다 이 봉투 서류 봉투에다가 다 밀봉한 서류 봉투 안에 돈을 다 넣었다가 뜯으면 절대 안 된다고 이렇게 했는데 출입국에 억류되는 바람에 어쩔 수 없이 열었다가 그거를 이제 그래서 이제 그 얘기를 하더라고요. (A01)

브로커에게 지불하는 비용 13,000달러. 이 중 5,350 달러를 추가로 현금 봉투 만들어서 공항에 입국, 고용주 및 사측 브로커에게 전달해야 하는 거예요. (M15)

[그림 4-1] 방글라데시 송출기관에서 작성한 것으로 보이는 입금 내역

SL	LIST NO	PERSON NAME	NAME	AMOUNT USD	REMARKS
1	08418	AB007269	5,350		
2	08412	AB007269	5,350		
3	08418	AB001012	5,350		
4	08415	AB001014	5,350		
5	08410	AB001014	5,350		
6	08412	AB100112	5,350		
7	08414	AB001010	5,350		
8	08416	AB117269	5,350		
9	08417	AB117269	5,350		
10	08418	AB117269	5,350		
11	08419	AB117269	5,350		
12	08410	AB001011	5,350		
13	08410	AB001014	5,350		
14	08411	AB001014	5,350		
15	08416	AB001011	5,350		
16	08410	AB001011	5,350		
17	08418	AB001011	5,350		
18	08415	AB117101	5,350		
19	08412	AB001010	5,350		
20	08419	AB117101	5,350		
TOTAL				104000	USD



[그림 4-1]은 부당하고 당한 방글라데시 노동자가 지불한 브로커 비용 내역이다.⁷⁾ 용도를 알 수 없는 돈이 이주노동자로부터 브로커를 거쳐 움직이고 있다. 이주노동자들이 막대한 금액을 지불하는 이유는 이 돈이 자신을 지켜줄 것이라고 생각하기 때문이다. 보장된 일자리, 안정된 체류에 대한 사전 비용은 한국에 들어가서 일단 열심히 하면 얼마든지 회수할 수 있다고 생각하기 때문이다. 하지만 현실은 정반대이다. 오히려 고용과 대체의 순환이 더 빠른 주기로, 더 자주 발생한다. 기존 인력을 해고하고 신규 인력을 받는 것이 돈이 되기 때문이다.

얼마나 걸려 한 몇 개월 더 걸려 누구도 마찬가지로요. 이 사람들 왔으니까 어떻게든지 하나씩 하나씩 보내버려야 돼. 보내버리면 자리가 비우잖아요. 자리 비우면 새로운 사람이 돈 받고 들어오는 거야. 오케이 목적이 그거예요.(M15)

이게 또 취업을 하려면 조선협회의 추천을 받아서, 그러니까 이게 이런 단체들

7) 이 사건은 노동위원회 진정을 거쳐 결과는 노사 합의로 일단락되었으나, 브로커의 부당행위에 대한 조사를 요구하는 행정소송은 아직 진행 중이다. 해당 사건과 관련한 이주인권단체 및 노조의 대응과 관련해서는 다음 등을 참고: “법무부, ‘휴가 뒤 해고’ 이주노동자 체류자격 박탈...기업 인권침해 눈감나”(한겨레신문 2025.10.19.일자. <https://www.hani.co.kr/arti/area/honam/1226167.html>); 급속노조 보도자료 2025.09.16일자. https://kmwu.kr/bbs/board.php?bo_table=ce_B12&wr_id=220157). 이와 유사한 사건은 지속적으로 발생하고 있다. 또 다른 사례인 삼성중공업 노동자 부당해고 사건: 하청 노조 "삼성중, 이주노동자 임금착취 부당해고 멈춰라"(거제통영오늘신문 2025.11.27.일자. <http://www.geojeoneul.com/news/articleView.html?idxno=33142>)

이 다 개입이 되어 있는 프로세스니까 새로운 사람을 3개월이든 6개월이든 계속 보내야 되는 거예요. 1500만 원을 낼 수 있는 2000만 원을 낼 수 있는 사람들을. 그리고 그거 그거를 현중 또한 이용을 하고 거기서 얻는 이익이 있는 거예요. 조선협회하고 뭔가 계약이 있든 담합이 있든 아니면 돈 봉투가 있든지 간에 근데 그거 아니면 이 상황이 설명이 너무 안 돼요. (A01)

브로커의 역할은 여기서 그치는 것이 아니다. 입국 전에는 한국행을 위한 교육훈련 비용을 별도로 수수하고, 입국 후에는 각종 교육 및 변경 수수료로 수익을 올린다.

근데 이제 그거 문제는 뭐냐면 현지에서 그 교육 비용으로 또 받으니까 부가적인 비용을. 또 한국어 교육 비용 기술 연수 비용 이걸로 해서 돈을 받으니까. 그리고 통과시켜준다는 조건으로 또 돈을 받고 하니까. (L01)

이제 업체에서 계약 만료돼 가지고 그런 친구들은 이제 이게 계약 만료돼서 간 친구들은 D-10 비자를 못 바꾸면 그때부터 미등록이지만 미등록 생활을 하는 경우도 있지만 D-10 비자를 이제 만약에 바꿨어요. 그러면 6개월의 시간은 주어지잖아요. 근데 6개월에 요 동안에 대부분 이제 다 어디서 이제 무허가 노동을 하고 그다음에 여기서 다시 E-7으로 바꾸는 게 엄청 어려워요. E-7-3로 바꾸는 게 왜냐하면 딱 그 요건을 갖춘 조선소로만 가야 되잖아요. 그래서 E-7-3 이걸 찾는데 돈이 들어가는 거예요. 브로커한테 돈을 줘야 거기를 찾아주고 그걸 갖고 있는 사람이 찾아주고 이 사람이 또 자기네 또 이제 행정사들 연결돼 있겠죠. (A01)

비자 변경 수수료로 행정사에게 250만원(한 달 월급) 냈어요, 와이프 올 때도 그 사람 도움 받았어요. (M03)

심지어는 어떤 사업장에 어떤 이주노동자를 배치할 것인지에도 개입한다. 어떤 일을 하는지는 모르고, 배 만드는 회사 정도로만 알고 온 이주노동자는 어떤 직장이든 비자를 받을 수 있다면 우선 선택을 할 수밖에 없다. 이주노동자에게는 행정사가 제공 하는 정보가 전부이고 그를 신뢰하는 것 이외에 선택지는 없다.

그리고 또 하나 이게 뭐냐면 민간 송출 송입업체에서 하는 일을 여기다 여기다 적어놨는데 구직자 모집 비자 필요 서류 준비 기술 시험 이거는 알겠는데 사업장 배치도 이 사람들이 해요. (L01)

한국어가 미숙하고 한국 법제도에 대한 정보가 제한된 이주노동자는 브로커와 사용자가 행하는 편법의 희생자가 될 수밖에 없다. 법무부는 체류자격의 법적 요건만을 심사한다. 이주노동자들이 왜 법적 요건으로부터 배제되었는지에 대한 상황은 고려되지 않는다. 이러한 문제들을 근본적으로 해결하기 위해서는 우선 주관기관인 법무부와 이주노동자 도입 주체인 한국조선해양플랜트협회로부터 권한을 이전해야 할 필요가 있다.

그런데 이제 그때 이거는 현대 미포에서 있었던 일이에요. 협력업체로 들어왔는데 이 친구들이 이제 와서 몇 달 안 돼가지고 업체가 문을 닫은 거예요. 그러니까 근데 이제 사업주는 사실은 또 미포조선이 그냥 그 자리에서 계속 일해 그다음에 이제 고용 승계 나 해준다고 그냥 그 자리에서 일하라고 하니까 정말 그 자리에서 계속 일하면서 아무튼 이제 일을 했어요. 그러니까 이제 회사는 여기서 휴업을 했고 폐업을 했고 그다음에 다른 회사로 이렇게 넘겨주는데 이 회사가 이제 월급도 주고 다 했어요. 문제는 이제 1년이 지나고 처음에 비자를 1년 받았을 거 아니에요. 1년 된 다음에 비자 연장하러 이제 가니까 출입국에서 출입국은 이제 그 비자인 이 체류만 중심으로 보거든요. 니네 원래 있대 문 닫았을 때 바로 이거 신고 14일 안에 해서 이거 해야 되는데 왜 안 했어? 지금 거의 1년 가까이 있었잖아. 그래서 이때 열 열 몇 명이 문제가 됐어요. 여기 있던 일하던 사람 모두가 열 몇 명이 문제가 되면서 범칙금을 다. 200만 원 범칙금 이상이면요 D-10 비자가 안 돼요. 그리고 500만 원 이상이면 강제 출국. 700만원이 나와서 출국 명령 받았거든요. 그래서 이제 제가 이제 초창기에는 그래 뭐 회사들은 잘 몰라서 실수할 수도 있겠지 그런데 조금 지나고 나서는 실수가 아니고 조금 이제 의도적인 것도 좀 있는 것 같아요. 이제 업체 여기서 이제 자기네 인원 정리하려고 등등할 때 그렇게 해서 이제 내보내버리면 진짜 이주 노동자들은 이거는 대응이 안 돼요. (A01)

5) 기숙사 및 거주생활환경

기숙사 문제는 공제되는 숙식비에 비해 열악한 환경이라는 점에서 문제가 된다. 특

히 안전관리 및 위생관리가 제대로 되지 않는 것으로 보고되고 있다. 한화오션 기숙사 문제에서 드러났듯이⁸⁾ 숙식비를 최대한도로 공제하면서도 관리를 제대로 하지 않는 사측과 이에 대한 관리 감독 책임을 지는 노동부의 의무 소홀도 문제가 되고 있다. 면접조사에 참여한 이주노동자들의 경우, 기숙사 공제액은 가장 적은 사례가 50,000원이고 가장 많은 경우는 370,000원의 비용을 부담하고 있었다.

시급은 500원 오르는데 기숙사비는 5만원 오르더라. (A03)

최저임금은 조금씩 늘어났지만 기숙사비, 생활비도 늘어났어요. (M10)

회사를 나오게 되면 기숙사에서 바로 퇴거조치가 된다. 부당해고를 당한 이주노동자의 경우 준비되지 않은 상태에서 그날로 기숙사에서 나와야 하는 ‘비인간적인’ 경험을 말해주었다.

그날로 이거 이렇게 반환, 그날로 기숙사에서 나가라고 하는 거야. 그래서 이제 기숙사 관리하시는 분한테 나 짐도 싸야 되니까 내일 아침 하룻밤만 자고 가게 해달라고 그러고서 이제 다음 날 아침에 나왔다고 하더라고요. 근데 밥도 못 먹어 이거 이제 딱 밥도 못 먹지 그다음에 더 놀라운 거는 바로 그날부터 여기 급여 명세서나 뭐 이런 거 보면 앱이 있어요. 앱이 그쵸 끝나. 그 다음부터는 서류고 뭐고 이런 거 뭐 어떻게 해야 돼, 그러니까 진짜 웬만큼 똑똑하지 않고서는 뭘 할 수가 없어요. 그러니까 무슨 경력 증명서며 뭐 아무튼 내가 여기 있었을 때 예전 내 서류를 어떻게 급여 명세서나 이런 게 그전에 다운 받아 놓고 출력해 놓고 이런 이렇지 않았으면 뭐 그런 정보로도 딱 이제. (A01)

조선업 이주노동자들은 입국 후 회사에서 제공하는 기숙사에서 생활하다가 일정 정도 시간이 지나면 자의 반 타의 반으로 기숙사에 나와 원룸이나 아파트에서 거주한다. E-7-3 이주노동자의 급격한 증가로 기숙사가 포화상태가 되었기 때문이다. 새로운 이주노동자가 들어오면 살던 기숙사에서 나가야 하는 상황이 대부분이고, 최근

에는 가족(배우자)이 함께 체류하는 것이 가능해지면서 기숙사를 나오는 사례도 증가하고 있다. 과거 비이주민 노동자들, 특히 하청 노동자들이 살던 지역과 건물(원룸 및 아파트)을 이주노동자들이 채우고 있다. 원룸 수요가 높아져서 임대료가 상승하고 있다. 면접 조사에 응한 이주노동자가 지불하고 있는 생활비는 월세 45만원, 전기 및 수도요금, 인터넷 등 공과금은 별도이다. 기숙사에 있을 때에는 평균 100만 원 정도 소비하던 것이 기숙사에서 나온 이후로는 150만 원 정도까지 상승한다. 월세뿐만 아니라 식비, 공과금 등의 제 비용이 증가하기 때문이다.

이주 노동자들은 이제 기숙사를 이용할 수 있고 지금 현재는 이 라인 노동자들은 현대중공업이 제공하는 기숙사에서 다 쫓겨났죠. E-7-3 노동자들이 들어온 부터 다 쫓겨났어요. 그래서 바깥으로 기숙사에서 다 나와서 이 주변에 이제 임대료가 비싸질 겁니다. 월세가. (L03)

“새로 들어오는 이주노동자들 관리해야 하나까 올해까지만 있고 나가야 해요.”(M06)

기숙사를 나오는 이주노동자들이 증가하게 되면서 이들의 밀집 거주지를 중심으로 자연스레 지역의 경관과 분위기가 바뀌고 있다. 현지조사 방문지였던 영암, 거제, 울산 지역에서 공통적으로 이주노동자 상권의 형성을 쉽게 발견할 수 있었다. 자생적으로 생겨나는 아시아마트, 식당, 카페 및 유흥업소 등은 조선업 이주노동자의 증가가 어떻게 지역의 로컬리티를 변화시키는지 잘 보여준다.

여기가, 이주 노동자 밀집 약간 슬럼가 비슷한 그러니까 완전 슬럼가는 아닌데 주택가잖아요. 바로 진짜 작년부터 여기에 식당이 있는데 식당도 자기 이주 노동자들끼리 모여가지고 자체적으로 마트 식당을 해가지고 직접 공사하고 해가지고 아시아마트로 막 하고, 그다음에 여기 사무실 위층은 주택이거든요. 일반 단독 주택인데 바로 위층도 이주 노동자들 숙소로 들어오고. (A02)

전통적인 동구에서의 이주 노동자들이 집단 거주하면서 문화까지 형성돼 있는데는 저쪽 꽃바위 방어진 꽃바위 쪽이고 (...) 편의점 정말로 모든 편의점 테이블에는 다 이주 노동자들이 삼삼오오 모여가지고 그냥 소주 마시고 맥주 마시고 거의 이러는. (A02)

8) “한화오션 이주노동자 기숙사 안전 논란.. 바닥 및 벽면 균열 확인”, 오마이뉴스 2025.3.31.일자. https://www.ohmynews.com/NWS_Web/View/at_pg.aspx?CNTN_CD=A0003114600; “한화오션 이주노동자 기숙사 안전문제 해결 촉구”, 거제통영오늘신문, 2025.4.1.일자. <http://www.geojeoneul.com/news/articleView.html?idxno=31979>

이렇게 지역사회의 구성원이 된 이주노동자는 노동 중심의 일상 속에서도 의미있는 합리적 행위를 구성하고 있었다. 특히 커뮤니티 활동에 적극적이다. 영암의 베트남 노동자들은 축구팀을 만들어서 운동하고, 휴일이면 목포로 나가 성당에 가서 미사도 드리고 쇼핑도 하고 여가도 즐긴다. 거제에서 일하는 미얀마 노동자들은 미얀마 스님이 와 있는 절에서 기도를 올리고 함께 음식도 만들어 먹고 휴일을 즐긴다. 축구 클럽도 만들어서 운동도 한다. 온라인에서는 페이스북이, 오프라인에서는 에스닉 커뮤니티가 정보 교환의 장이 된다. 이들의 경우 이직의사는 상대적으로 낮다. 조선업 노동이 힘들기는 하지만 수 년 동안 해 오면서 작업 현장에서의 노하우도 생겼다. 노동과정과 함께 일하는 동료들과의 관계도 낯섦에서 익숙함으로 바뀌었다. 지역 내에서 말이 통하고 휴가를 함께 보내며 음식을 나눌 수 있는 동료들도 생겼다. 처음 계약서에 나온 만큼 월급을 받지 못하는 달도 많지만, 새로운 환경에 적응하는 기회 비용을 생각하면 자의에 의해 직장을 옮기는 경우는 없을 거라고 말하고 있다.

여기 좋아요. 다른 데는 갈 생각 없어. 여기는 힘들어지면 옛날 사람들이 많이 있어서 여기서 만날 수 있게 기뻐. 좋아. (M12)

같이 일할 때 미얀마 사람들이 같은 일 하나까 말 서로 통하고 서로 위험하면 위험하다고 얘기해 주고 같이 밥 먹으러 가고 그런 거 좋아요. 다른 나라 친구들하고는 얘기 안 해요. 일하면서는. (M09)

6) 권리보호와 노동조합

조직된 노동자가 개인화·파편화된 노동자보다 강하다는 것을 부인할 사람은 없다. 이주노동자도 그러한 사실을 알고 있다. 하지만 조직화는 늘 어려운 과제이다. 이주노동자 뿐만 아니라 비이주민 노동자 조직화도 상황은 같다. 다단계 하도급 구조로 인하여 노동자들 내부 분화와 격차는 더욱 심해졌다. 조선업을 떠나는 노동자들도 많고 노동조합 조합원과 간부는 맞서 싸우는 동안 정년에 가까워졌다. 여러 어려움과 시행착오 속에서도 조합원과 간부들은 조직화에 대한 공감대는 형성하고 있음을 확인할 수 있었다. 또 노조 간부들은 이주노동자의 조직화 어려움을 개인의 문제에 돌리는 것이 아니라 이주노동정책과 제도에서 찾는 성찰적인 태도로 대응 방안을 모

색하고 있다.

조직화를 해야 된다는 건 저도 공감합니다. 공감하는데, 사실 정규직은 차치하더라도 사실 우리 하청 노동자들조차도 지금 조직이 안 돼 있잖아요. 그렇죠 조직률이 1%도 채 안 되는데 이게 더 시급한 과제거든요. 그래서 이제 활동가들은 깊이가 있는 활동가들 같은 경우는 그래도 이주 노동자를 조직해야 된다 라고 얘기하죠. 맞는 얘기 다 맞는데 저는 순위로 굳이 놓자면은 (...) 정규직 지부가 하청 노동자도 조직을 한다고 해야 된다고 다 공감하잖아요. 그렇죠 근데 못하는 이유가 그거야. 자기들도 아까는 잘 못하고 있고. 하청 노동자 당사자들은 그냥 쳐다보는 등 마는 등 그렇게 하고 관심도 안 두고 있으니까 그런 게 아닌가 좀 답답하죠. 그렇죠 그런 얘기가 많이 합니다. 우리부터 좀 잘하자 그래놓고 이주 노동자도 우리가 잘 돼야 이주노동자 조직도 하지. (L02)

이주노동자들을 노동조합으로 조직화하기 어려운 이유는 첫째, 이주노동자에 대한 직접 감시와 통제 때문이다. 이주노동자들의 이주 및 노동 과정에 전방위적으로 개입하고 있는 브로커는 노동조합 가입 및 활동을 철저히 가로막고 있다. 입국 전부터 노동조합에 가입할 경우 해고와 강제 추방 조치가 될 것이라는 교육을 하고 심지어는 각서까지 쓰게 하는 경우도 있다. 입국한 이후에는 노동조합으로부터의 접근과 노동조합에의 접근 모두를 상시적으로 차단, 통제한다. 일부 브로커들이 작업장 내 관리직으로 채용되는 경우가 점차 증가하면서 이주노동자들은 상시 감시 상황에 놓이고 있다. 이들이 점심식사 시간, 식당에서 이루어진 노조 선전활동 시간에 조합원과 말을 하는 장면을 사진으로 찍어서 관리자에게 보내는 일도 발생했다.

일단은 다 그거죠. 일단 사업주 사업주한테 잘 보여야 되는 거죠. (L02)

일단 정서 자체가 노동조합 일단은 되게 멀리하고 그러니까 여기 노동조합의 어떤 뭐 찾아가서 뭘 하려는 불이익을 받는다 오기 전에 그런 교육을 받고 온다고 하더라고요. 특히나 이제 베트남이나 이제 공산 여기가 더 심하고 더 (L03)

노동조합 모임에 갔던 사람한테 네팔 가, 니네 나라 가, 라고 말했어요.(M14)

면접에 참여한 이주노동자들은 한국에서 생활하면서 노조 및 지원단체를 직·간접적으로 경험한 사람들이다. 노동조합의 의미를 충분히 이해하고 있지만 동료들이 노조 가입을 빌미로 해고되는 것을 보면서 마음으로는 지지하지만 행동으로는 옮기지 못하고 있다고 고백하기도 하였다.

그거는 우리 우리 외국인 근로자 같은 경우에는 그거는 조금 어렵더라고요. 가입해도 해고를 당할 수도 있고 몇몇 사람 해고 통지 같은 거 받고 지금 다른, 다른 데 가 있어. 그 사장님 반대로 그 의견으로 나누어서 (회사에서) 마음으로 다 (지지) 했지만 가입은 아직 안 했어요. (M05)

이주 노동자 조직화를 어렵게 만드는 두 번째 원인은 조선업 이주노동정책 자체에 있다. 이주노동자들은 단기 임시 노동계약을 맺는다. 보통은 1년 단위의 계약이고 최근에는 직고용 등으로 인해 초단기간 임시 노동이 증가하였다. ‘언젠가 떠날 사람’에서 ‘곧 떠날 사람’이 된 것이다.

그런데 이주 노동자는 언어적 문제도 장벽도 있지만 사실은 이제 정서의 문제도 크고 그런데 제일 큰 건 제가 봤을 때는 내가 2년이라는 뭐 1년이라는 계약이 근로 계약이 가장 큰 장벽인 것 같아요. 그렇죠 일단은 이게 사업주에 의해서 재연장돼야 되니까 맞잖아요. 그래야 본인들이 본국에서 1,500(만 원)을 쓰고 왔든, 얼른 이거를 갖고 돈을 벌어서 가는데, 일단은 노동조합과 연결되고 어떤 이게 있으면은 계약 해지 근로 계약 관계가 단절될 수 있다라는 게 가장 고용의 문제가 가장 크기 때문에. (...) 이 친구들은 처음에 올 때는 1년 계약을 하고 다음에는 3개월 6개월, 그리고 좀 괜찮다 그러면 11개월 뭐 이렇게 계약을 해버리니까 3개월 후면은 내가 또 어떻게 될지 모르는 거잖아요. 그러니까 회사에 최대한 적극적으로 잘 보여야 되고 하청 이주 노동자들도 똑같고. 1년씩 계약을 하다 보니까 그럼 1년 계약 만료가 다 돼 가면은 엄청 불안한 거죠. 이 사람들은 그래서 정말 자기가 산재로 다치거나 이런 것들 아니면 노동조합 안 찾아옵니다. (...) 그래서 제가 계속 얘기했던 거는 이제 법무부에서 E-7-3 노동자들이 들어올 때 차라리 최초 근로 계약을 3년으로 정해 버리면은 사업주가 최초 근로계약은 일단 3년을 해야 된다. 그렇다고 원청이 직접 고용하더라도 외국인 관리법이 있기 때문에 정규직 시킬 이유는 없잖아요. 예 그래서 뭐 불법 파견이나 뭐 이런저런 것들에 대해서는 위협받지 않는데 원청도 그러면은 이주 노동자들 법무부에서 지금 사실상 GNI 80, 70 내려가고 이제는 25,051만 원인가

이제 최초 3년 동안 네 이거 이상만 주면 된다 이렇게 해버렸잖아요. 그럼 그 3년이라는 기간을 근로계약도 똑같이 최초 근로계약 3년으로 해라 그러면은 오히려 이주 노동자들이 본연의 불안은 좀 덜고 갈 수도 있고 거기에서 노동조합하고의 관계도 어떻게 형성될 수도 있다. (L03)

위의 노조간부 L03의 말처럼 고용계약이 현행보다 장기적, 안정적으로 이루어지면 조합원과의 관계나 가입율에 변화가 생길 가능성에 대해서는 이주노동자도 동의하고 있다. ‘곧 떠날 사람들’이 아니라 ‘지금 여기에서 함께 일하는 사람들’이라는 인식이 확대될 필요가 있다.

왜냐면 여기 우리 목표 목표는 일하면서 조금 편하게 안전하게 일하고 싶은데 일할 수는 있지만 편하게 이런 거 찾을 수 있으면 그 모르는 것들이 노동조합에 가입이 돼야 여기서도 받을 수 있지만 그거 조금 제한이 있어서...(M05)

마지막으로, 조직화를 어렵게 만드는 또 하나의 요인으로 사측의 노조탄압을 들 수 있다. 사측은 노조의 활동을 방해하고 탄압하는데 노-노 갈등을 이용하며 노조를 무력화시키는 전략으로 이주노동자 포용 정책을 펼치기도 한다.

회사는 이제 이주 노동자의 날로 해가지고 세계 이제 그거 행사 1년에 한 번 한 번, 1년에 한 번 그거 하는데 동원하잖아. 동원 업체가 인원 동원을 하더라고. (인력) 업체 관리자들이 와가지고 이게 옷도 주고 그냥 그러고 선물도 주고 그리고 또 끝나고 나면 밥 맛있는 거 먹으러 가겠지. 그러니까 이제 하루 행사하는 거야. 그 하루 그렇게 행사하더라.

(거기에 비이주민 노동자는 참석을 안하는지?)

우리(하청지회)는 이제, 그래서 이야기를 그럴 때 정규직은 한 명도 안 왔거든. (근데) 우리 하청지회에서 우리 부스 차려가지고 (갔다). 그대가 회사 관계자들하고 실랑이도 하고 그랬어요. 자기도 행사하는데 노조에서 왜 왔냐고. 그래 우리는 역할을 했거든. 이 부분 가서 이제 책자도 놓이주고 했거든. 그 친구들 그냥 주니까 줄 쪽 서가 또 받더라고. 고맙게. 그러니까 회사가 싫어하지. 자기도 행사하러 가는데 감히 하청지회가 와가지고 깽판 치러 왔다고. 어 그래가지고 밖으로 나가라는 얘기도 하고 그러더라고. 그게 이제 이게 관리자들이 하는 얘기가, [이주노동자가 많아져서] 처음

에는 우려를 했는데 막상 한 1, 2년 지나니까 되는구나, 아무 문제없이 흘러가는 거 예요. 그러니까 회사가 얼마나 좋아하겠어요 정규직 노동자들 즐겨놓고 노동조합 무력화시키기 얼마나 좋겠어요. (L02)

조직화의 어려움을 겪는 가운데 전과는 다른 변화도 감지되고 있다. 비이주민 노동자, 하청 노동자들 사이에서 이주노동자의 임금 및 노동조건, 처우를 개선해서 노동자 전체의 안정성을 보장받는 것이 필요하다는 생각을 하게 된 것이다. 전처럼 ‘내 일자리를 빼앗는’ 이주노동자라는 시각에서 한 발 나아간 태도이다.

저는 그러니까 작년에 재작년이구나 동구 주민대회에서 동구청에서 하청 노동자 실태조사 사업을 하면서, 하청 노동자 인터뷰를 한 거를 이게 쪽 본 것 중에 하나가, 현장에서, 특히 미포 쪽은 이주 노동자가 어마어마하게 늘었으니까. 하청 비율 하청과 국내의 노동자와 이주 노동자가 거의 비슷한 비율이거나 이주 노동자가 많거나 미포는 더 심하거든요. 그런 상황에서 이 이주 노동자 문제 어떻게 생각하나라고 했을 때 하나 놀란 거는, 이주 노동자가 들어오면서 고용 불안을 당연히 느낀다고요. 이게 그 하청 노동자들은 그러니까 오히려 아무리 봐도 자기들이 봐도 이주 노동자들 어오는 거를 완전히 막을 수는 없을 것 같고 그걸 계속 이렇게 냅두면은 고용 불안에 계속 하청 노동자들 몰릴 것 같고 그러니까 차라리 이주 노동자들도 일반 외국인 노동자하고 똑같은 임금 줘라 (그런 응답) (L04)

한편, 이주노동자 당사자들이 변화를 일으키는 주역이 되기도 한다. 울산에서 일하는 베트남 이주노동자들이 스스로 조직하여 임금인상과 처우개선을 요구하며 작업 거부 투쟁을 한 것이다. 이 주목할 만한 집단행동은 그 성과를 떠나서 비이주민 노동자 및 노동조합이 이주노동자에 대한 인식과 태도, 조직화와 연대의 전략을 새로이 하는 계기가 되었다.

지금 베트남 이주 노동자들 같은 경우에는 물량팀으로 형성돼 있는 이제, 이 친구들이 임금 인상을 요구하면서 작업 거부도 한 적이 있거든요. 현대중공업 안에서 자기네들끼리 자생적으로요. 저희도 늦게 알았어요. 30명 정도가 모여서 임금 우리 너무 저임금이다, 지금 한국 사람에 비해서 우리가 한국 사람 정도 실력이 되는데 왜 우리는 저임금 주냐 그렇게 해서 이제 단체 행동을 했던 사례도 있습니다. (L03)

(노조에서 지원을 했는지?)

아니 그거 하기 전에 끝났어요. 끝났어 알고 저희는 이제 3일 정도 했더라는 걸 알고 지나고 난 뒤에 들어온 거죠. (...) 그 뒤에 이걸 다시 추적이 어떻게 됐나 확인까지는 못해 봤는데 그렇게 3일 정도 작업 거부를 한 적이 있었다. 예 그거까지만. 임금 인상이 되지는 않았을 것 같습니다. 네, 해고되지는 않았어요. (L03)

노조 간부들 역시 조직화의 방법과 전략에 대한 고민을 키워나가고 있다. 예를 들어, 같은 현장에서 같은 배를 만드는 노동자로서 일상적인 관계를 쌓아나가는 것부터 시작하는 것이다. ‘말이 안통하니까’ 접근 자체를 하지 않으려 했던 이전과는 다른 판단으로 움직임 필요가 있다고 본다.

이주 노동자들 나도 우리 특수선에 이제 필리핀 노동자들 매일 보잖아요. 그렇죠 사실 뭐 인사조차도 못하니까 언어를 몰라서 번역기도 되고 얘기할 수 있는 그런 시간도 사실 많지 않고 아마 그런 정말로 자기가 헌신적으로 노력하지 않으면 쉽지 않을 것 같아요. 그래서 좀 더 힘든 것 같아. 노동조합으로 가입을 뭐랄까, 조직화 사업을 할 때 일단 좀 친해지고 이런저런 얘기를 할 수 있어야 되고, 그다음에 이제 또 노동조합에 대한 얘기를 하고 이런 단계로 나아가야 한다고. (L02)

이러한 문제 의식이 쌓이면서 금속노조 차원에서도 새로운 방식의 선전·조직사업을 기획, 실행하고 있다. 금속노조는 해마다 산업단지 미조직 노동자 대상으로 대중교통·라디오 등을 통해 광고 사업을 진행해 왔다. 지난 2022년, 지역과 산업의 조건과 환경의 차이- 선전·조직사업을 하는 산업단지의 분포, 산업단지 면적 및 사업장 밀집도, 출퇴근유형 등의 다양화 등 -를 적극적으로 이용하는 방식이 필요하다는 데 공감대를 형성하였다. 기존의 대중교통 광고나 전단지 배포 등의 선전을 통한 홍보 및 가입 유도는 일방향적인 정보 전달 방식이다. 이 문제를 극복하기 위해서 보다 유연하고 지역별 다양한 조건에 부합하며 쌍방향 관계 형성에 유리한 방법을 찾았고, 커피트릭 캠페인은 그렇게 시작되었다.

전국의 산업단지를 찾아 노동조합의 필요성을 알리는 커피트릭 선전전의 핵심 문구는 “사실, 커피가 아니라 노동조합이 필요한 거예요”였다. 커피는 많은 노동자에게

친숙한 음료이다. 누군가는 고된 직장 생활을 버틸 에너지를 얻기 위해 커피를 마시기도 하고, 누군가는 바쁜 현장에서 벗어나 한숨 돌리기 위해 커피를 마시기도 한다. 이 기획 광고 문구는 커피가 일시적인 에너지와 여유를 줄 수는 있으나 우리의 일터를 바꾸는 가장 좋은 방법은 노동조합이라는 의미를 담은 것이었다. 커피집에 부착한 스티커를 통해 가입과 상담 전화번호만을 제공하고, 누구나 가입할 수 있는 초기업단위 산별노조로서의 장점을 살려 미조직 노동자가 느낄 수 있는 노동조합의 벽을 낮추려고 노력했다.

노동3권이 필요한 산업단지의 노동자에게 커피 한잔처럼 쉽게 다가가는 노조가입·상담을 위해 커피트럭이 달리기 시작했다. 과잉노동·체불·산재·고용불안·괴롭힘 문제가 만연한, 임금명세서 미지급, 열악한 휴게시설 문제로 사회적으로 주목 받은 공단 작은 사업장으로 달려 나갔다. 더 많은 노동자가 노동조합으로 모여야 목소리 내고 문제도 해결할 수 있다는 취지를 달고 계속해서 달렸다.

서명운동, 기획선전물 배포 등 지역별 선전 기획을 결집여 시너지를 낼 수 있을 뿐만 아니라 장소, 시기 등 원하는 대상을 비교적 제한 없이 설정할 수 있는 특징점을 충분히 활용하였다. 음료를 제조하는 동안 직접 노조 간부와 대면하여 노동조건 및 회사에 대한 이야기를 나누며 공감대를 형성하고 정보를 나누는 것이 가능했던 것이다. 기존의 방식, 즉 많은 내용이 담긴 인쇄 선전물을 받고 지나가는 데서 그치는 것이 아니라 서로 대가없는 휴식과 교류를 동시에 나누는 것이 가능했다.

이 연구를 진행하는 데에도 커피트럭이 독특한 역할을 했다. 설문조사에 활용한 것이다. 금속노조 조직화 사업의 조선 담당자와 이주 담당자의 공동 회의를 울산에서 개최하는 동안 현대중공업지부 사내하청지회가 커피트럭을 진행하도록 예정되어 있었다. 커피트럭의 장소를 이주노동자 기숙사 앞에서 진행하면서 설문조사 참여를 유도하였다. 커피를 받아가는 이주노동자 뿐만 아니라 조선하청지회 조합원들도 이주노동자들과 한 마디라도 더 나눌 수 있는 시간이 되었다는 점에서 기대 이상이라는 평가를 하였다.

커피 트럭 할 때는 정말 바빴죠. 그건 이제 그냥 커피 막 나눠주니까 늘랐죠. 예. 나눠주고 컵 세트 주고 막 이제 뭐 권리 찾기 수첩은 그냥 다 받아가서 볼지 안 볼지는 모르겠지만은 일단 더운데 시원한 이제 아이스커피를 주니까 금방 동나던

데. (L02)

옛날보다 그냥 예전에는 나 몰라요 몰라 몰라요. 그냥 아예 안 받아갔는데, 하청지회에도 뭐를, 근데 이제 조금 받아가더라고. 한글도 조금 하고 좀 오래 정착하다 보니까 이제 조금 느는 것 같아요. (L04)

[그림 4-2] 금속노조 커피트럭 캠페인 당시 설문조사에 참여하는 이주노동자들(2025.9월)



이번 커피트럭 캠페인을 통해 이주노동자와 비이주 노동자와의 차별점을 확인할 수 있었다. 이를테면, 이들은 업체, 사내의 중간 관리자들의 반노조적 관리 감시 감독에서 벗어나 있어 비교적 자유롭고 원만하게 설문조사와 대화를 나눌 수 있었다는 점이다. 현 시기 이주노동자 당사자 관리자가 늘어남에 따라 기대하는 효과가 지속되리라는 보장이 없긴 하다. 하지만 지금과 같이 우호적 인식이 퍼져 있을 때 실태조사 사업, 대중 캠페인, 선전전을 지속해 이주노동자와 노동조합 간의 접촉면을 넓히고, 노동조합에 대한 접근성을 낮추는 작업을 시기 집중적으로 진행해야 한다는 점 또한 드러났다고 평가할 수 있다. 기존에 형성되어 있던 우호적 태도와 인식을 유지하고 노조로의 유인으로 확대하기 위해서는 이와 같은 사업이 정기적으로 지속되어야 함을 알 수 있다.

“조금 전에 필리핀 이주노동자를 현장에서 만났어요. 노엘이라는 젊은 친구인데 E-7

비자로 들어왔다고 합니다. 현장에 적응을 잘 하네요. 제 에어호스도 얘기하고 쓰고 갖다주고 고맙다고 하고 있습니다. 덕분에 처음으로 이야기해봤습니다.” (L02)

“요즘은 요즘은 나라[미얀마] 때문에 집에 가는 사람 시간 얼마나 걸리는지 모르겠어요. 나라마다 사정이 다르니까 우리 이해해주면 좋겠습니다.” (M12)

제5장

결론

1. 실태조사 결과 요약

한국 조선업 이주노동자 규모는 2020년대 들어 전례 없는 증가세를 보이고 있다. 2021년 말 약 4,500명 수준이었던 조선업 이주노동자는 2024년 12월 기준 22,824명으로 5배 이상 급증하였다. 전체 생산-기능직 노동자 중 이주노동자가 차지하는 비중 또한 2015년 6.1%에서 2024년 22.7%로 급격히 상승하였다. 특히 2022년 이후 조선 대기업(원청)이 직접 고용하는 계약직 이주노동자 규모가 2022년 47명에서 2024년 3,523명으로 급격히 늘어났다. 또한, 사내하청 업체 내에서도 내국인 숙련공이 이탈한 자리를 이주노동자가 대체하며 사내하청 노동자 중 이주노동자 비중이 26.1%에 달하는 등 조선소 생산 현장의 인력 구조가 근본적으로 재편되고 있다. 국적별로는 중국 출신 조선업 이주노동자의 비중이 상대적으로 감소하고 베트남, 네팔, 인도네시아 등 동남아시아 및 중앙아시아 출신 노동자의 비중이 증가함으로써 인력 유입 구조가 다변화되는 양상을 보인다.

이와 같은 조선업 이주 노동자의 급격한 증가는 2022년 이후 추진된 한국 정부의 적극적인 규제 완화 및 비자 제도 개편에 기인한다. 정부는 조선업 인력난 해소를 위해 법무부, 산업통상자원부, 고용노동부 등 관계부처 합동으로 이주 노동자 유입 장벽을 낮추었다. 구체적으로 2022년 4월 특정활동(E-7) 비자의 쿼터제를 폐지하고 내국인 대비 고용 허용 비율을 20%로 확대하였으며, 이후 인력난이 지속되자 2023년에는 기업별 허용 한도를 30%로 한시적 상향 조정하였다. 나아가 법무부는 2024년 10월 해당 30% 상한 조치를 상시화하기로 결정하며 관련 규제를 사실상 철폐하였다. 또한, 비전문취업(E-9) 비자 소지자에 대해서도 2023년부터 매년 5,000명 규모의 조선업 전용 쿼터를 신설하고, 숙련기능인력(E-7-4) 비자 전환 요건을 완화하여 장기근속을 유도하는 등 다각적인 인력 공급 정책을 시행하였다.

이러한 배경에서 본 연구는 2020년대 중반 한국의 대형 조선소에서 일하는 이주노동자에 대한 설문조사와 이주노동자, 비이주민 활동가, 노조 간부에 대한 심층 인터뷰를 기반으로 조선업 이주노동자의 임금과 노동조건, 이주 과정, 노동세계와 생활세계의 변화를 추적하고 분석하였다.

1) 조선업 이주노동자의 다양성 증대

설문조사에 참여한 조선소 이주 노동자 5백여 명의 인구통계학적 특성과 체류 현황을 분석한 결과, 연령, 국적, 비자 종류에 따라 뚜렷한 경향성이 확인되었다.

첫째, 설문조사에 참여한 이주 노동자의 평균 연령은 35.2세로 2023년 조사(33.4세) 대비 다소 증가하였다. 이는 E-7 비자로 유입된 인력 중 과거 한국에서 E-9 비자로 근무한 경험이 있는 노동자들이 재유입된 영향으로 보인다. 그러나 조선소 이주 노동자는 여전히 내국인 생산직 노동자에 비해서는 낮은 연령대를 형성하고 있다. 국적별로는 베트남(22.4%), 네팔(17.9%), 인도네시아(14.0%), 스리랑카(13.1%) 순으로 비중이 높았으며, 지역별로 울산(현대중공업·미포)은 인도네시아·스리랑카 국적 비중이 높았고 거제(한화오션)와 영암(현대삼호)은 네팔·베트남 국적 비중이 높게 나타났다.

둘째, 체류자격(비자) 구성에서 큰 변화가 관찰되었다. 숙련기능인력(E-7-3) 비자 소지자가 전체의 49.3%를 차지하여 가장 높은 비중을 보였으며, 비전문취업(E-9)은 34.1%, 숙련기능 점수제(E-7-4)는 10.5%로 나타났다. 이는 정부의 조선업 숙련기능인력 확대 정책에 따라 최근 2년간 E-7 비자를 소지한 이주 노동자가 급증했음을 보여준다. 특히 울산 지역은 응답자의 70.2%가 E-7-3 비자를 소지한 반면, 거제와 영암은 E-9 비자 소지자가 과반을 차지하는 등 지역별 인력 구성의 차이가 뚜렷했다. 또한 전체 응답자의 21%가 체류자격 변경을 경험하였는데, 이는 E-7 비자 소지자가 증가한 경향을 반영한 결과로 보인다.

셋째, 조선소 이주 노동자 근속기간의 단기화 경향이 나타났다. 응답자의 88.6%가 2023~2025년 사이에 입국하였으며, 현재 조선소에서의 평균 근속기간은 1년 9개월(21개월)로 2023년 조사 당시 28개월보다 오히려 감소하였다. 이는 2022년 이후 유입된 인력 중 상당수가 계약 만료 등으로 인해 조선소를 떠났음을 시사하며, 무엇보다도 숙련 이주 노동자의 장기체류 유도라는 이주 정책 목표가 현장에서 실현되지 못하고 있음을 의미한다.

면접조사 결과도 설문조사 결과와 맥락을 같이 한다. 면접조사에 참여한 이주노동자들의 체류자격은 E-7-3 이외에도 다양했다. 고용허가제(E-9)은 물론, 배우자 동반이 가능한 E-7-1, E-7-4의 특정활동(전문기능)을 포함하여, 지역특화비자

F-2-R 및 미얀마 군부 쿠데타로 인한 인도적 체류 허가자에게 주어지는 G-1-99 등, 조선업에 종사하는 이주노동자들은 국적과 생애과정만큼 체류자격도 다양하고 제입국 및 체류자격 변경 경험도 적지 않았다. 유학생에서 전문인력으로, 비전문인력에서 기능인력으로의 체류자격 전환은 한국정부가 의도하는 이른바 ‘비자 사다리’ 정책의 의도한 결과는 아니다. 하지만 문제가 생길 때마다 임기응변식으로 마련한 비자제도를 이주노동자들이 자신의 생애전략에 이용하고 있는 것은 분명해 보인다. 제도적인 관점에서 보면, 조선업 이주노동자의 다양성은 자본과 네트워크가 만드는 체류자격의 격차와 이로 인한 이주노동자 내부의 계층화가 상당부분 진전되고 있다고 할 수 있다.

2) 이주과정과 연계된 노동 착취 심화

조선업 이주 노동자의 한국 입국 과정에서의 막대한 비용 부담과 불공정 계약 관행은 E-7-3 비자 소지자에게서 특히 심각하게 나타났다.

첫째, 브로커 비용의 경우 전체 응답자의 34%가 본국 중개인에게 1,000만 원 이상의 고액 수수료를 지불했다고 응답했다. 비자 종류별로는 E-7-3 소지자의 58.6%가 1,000만 원 이상을 지불한 반면, E-9 소지자의 약 3분의 2는 브로커 비용을 지불하지 않아 대조를 이뤘다. 국적별로는 스리랑카, 베트남, 인도네시아 출신 노동자들의 비용 부담이 컸으며, 네팔이나 우즈베키스탄은 상대적으로 적었다.

둘째, 기술훈련비 명목의 비용 지출도 확인되었다. E-7-3 비자 소지자의 50.8%가 입국 전 기술훈련비를 지불하였는데, 이는 E-9(21.3%)보다 두 배 이상 높은 수치다. 특히 E-7-3 노동자 중 일부는 300만 원 이상의 고액 훈련비를 지불한 것으로 나타나, 이것이 사실상 변형된 브로커 비용으로 기능할 가능성을 시사한다.

셋째, 이탈금지 각서 제출과 같은 인권 침해적 관행이 지속되고 있다. E-7-3 비자 소지자의 41.8%가 본국 송출업체 등에 사업장 이탈금지 각서를 제출했다고 응답했다. 이는 베트남(55.1%)과 스리랑카(40.6%) 국적자에게서 두드러졌으며, 울산 지역에서 근무하는 이주 노동자들의 제출 비율이 타지역 사업장보다 높았다.

조선업 이주노동자에 대한 노동 착취와 인권 침해 관행은 개별 사용자나 특정 중개

인의 일탈로 설명되기보다, 이주노동자 도입 과정을 상호 이해관계로 얽힌 민간 중심 네트워크에 사실상 위임한 결과로 드러났다. 이주노동자 도입과 배치, 체류 관리가 다층적 이해관계자들에 의해 분절적으로 운영되면서 구조적 착취가 재생산되고 있다. 하나의 이주노동자 뒤에는 현지 송출업체, 도입을 주관하는 한국조선해양플랜트협회, 비자 발급 및 체류 관리를 담당하는 법무부, 이주노동자를 고용하는 한국의 조선사, 행정 절차를 대행하는 한국의 행정사, 그리고 공식 제도 밖에서 활동하는 에스닉 커뮤니티 내 브로커들이 복합적으로 작동하고 있다. 그 결과 이주노동자는 다수의 중개 단계를 거치는 동안 지속적인 비용과 위험을 전가받는 위치에 놓이게 된다. 국가는 관리 감독 역할을 해야 하지만 사용자의 요구를 우선 수용하고 있으며 이주노동자에 대한 착취와 이로 인한 문제에 책임있는 태도를 보이고 있지 않다. 이러한 구조 속에서 각 주체들은 인력 로테이션을 통한 수익 극대화 전략을 수행하고 있으며, 그 부담은 고스란히 이주노동자 개인에게 전가되고 있다.

면접조사에 따르면 이주노동자가 부담하는 송출 비용은 지속적으로 증가하고 있으며, 많게는 2천만 원에서 3천만 원에 이르는 사례도 확인되었다. 이는 단순한 초기 비용을 넘어, 장기간의 채무 상태를 전제로 한 노동 제공을 강제하는 구조로 기능하고 있다. 특히 사업장 이탈 방식을 명목으로 작성되는 이탈금지각서는 이주노동자 개인의 노동뿐 아니라 가족의 자산까지 담보로 설정함으로써, 부당한 대우와 열악한 노동 조건을 감내하도록 만드는 핵심 통제 수단으로 작동하고 있다.

여기에 입국 시 현금 봉투 제공과 같은 리베이트 관행, 의도적인 해고와 대체를 통한 인력 순환, 법무부 출입국관리 행정의 형식주의와 책임 회피, 브로커의 전방위적 개입 등이 결합되면서 구조적 문제는 더욱 심화되고 있다. 결론적으로, 조선업 이주노동자 착취 문제가 단일 제도의 결함이 아니라, 공적 관리의 부재 속에서 형성된 민간 네트워크 전반의 구조적 실패임을 보여준다. 따라서 이주노동자 도입 시스템의 공평화와 함께, 각 행위자에 대한 책임 소재를 명확히 하는 제도 개편이 필수적이다.

3) 저임금, 장시간 노동, 열악한 노동환경

조선업 이주 노동자의 임금 및 노동시간 실태조사 결과는 조선업 숙련 인력이라는 비자 명칭과 정책 취지와 상반되는 저임금 구조와 장시간 노동 관행을 보여준다.

첫째, 설문조사에 참여한 전체 응답자의 절반 이상이 월평균 250만 원 미만의 급여를 받는 것으로 나타났다. 특히 E-7-3 비자 소지자의 경우 66.2%가 250만 원 미만을 수령한다고 응답하여, 비전문취업(E-9) 비자 소지자보다 오히려 낮은 임금 수준을 보였다. 이는 E-7-3 인력이 집중된 울산 지역에서 저임금 노동자 비중(250만 원 미만 78.1%)이 거제나 영암보다 월등히 높다는 점에서도 확인된다. 이상의 결과는 숙련 기능 인력 도입 정책이 실제로는 저임금 노동력 확보 수단으로 활용되고 있음을 시사한다.

둘째, 임금 체불과 관련하여 지난 1년간 체불 경험률은 2.8%로 낮게 나타났으나, 체불 금액 기준 응답률은 11.7%로 나타나 한국 내 과거 직장에서 임금 체불 경험이 있는 노동자의 수는 많은 것으로 추정된다.

셋째, 이주노동자의 노동시간의 경우 하루 평균 8시간 근무가 64.7%로 가장 많았으나, 주당 근무일수의 경우 주 6일 이상 근무한다는 응답이 51.4%로 과반을 차지했다. 이는 기본급이 최저임금 수준에 머무르는 상황에서 이주 노동자들이 소득 보전을 위해 주말 및 휴일 특근 등 연장 근무에 의존하고 있음을 보여준다.

무엇보다도 조선업 이주노동자들이 현장에서 체감하는 노동 환경은 열악하며, 고충 해결을 위한 공식적인 채널은 제대로 작동하지 않고 있다. 이주노동자의 가장 큰 불만 요인은 입사 후 임금 상승 없음(55.6%)이었으며, 일하다 다치거나 질병을 얻음(32.7%), 폭언·폭행 및 차별(16.3%), 부당한 숙식비 징수(15.1%)가 뒤를 이었다. 이는 저임금 고착화와 산재 위험이 조선업 이주 노동자가 경험하는 가장 큰 어려움을 보여주며 동시에 일터에서의 폭언과 차별, 숙박비 징수 등의 착취 구조가 여전히 존재함을 보여준다. 반면, 고충 상담 경로는 대체로 비공식적 네트워크에 의존하고 있다. 상담 경험이 있는 응답자 중 21.7%는 자국 동료나 커뮤니티를 통해 문제를 해결하려 했으며, 노동조합(1.7%)이나 고용센터(5.5%)와 같은 공식 기구의 활용도는 매우 낮았다.

면접조사 결과는 이중계약으로 인한 피해, 이른바 ‘성실 서약’이라는 명목하에 체결되는 노예적 계약, 위험의 이주화에 따른 고위험 작업의 전담 배치와 산업재해 은폐, 무급노동의 강요, 그리고 이직 동의를 매개로 한 미등록 체류 상태로의 전략 등과 같은 경험이 조선업 이주노동자들 사이에서 예외적 사건이 아니라 보편적인 노동 실

태로 존재하고 있음을 보여준다. 이는 개별 사업장이나 특정 사용자의 일탈로 환원될 수 없는 구조적 문제임을 확인할 수 있다.

특히 조선업 이주노동자에 대한 임금 요건 완화 조치는 최저임금제의 실질적 효력을 약화시키며, 저임금 구조의 고착화를 제도적으로 강화하고 있다. 이주노동자에게 배정되는 업무는 ‘특별한 자격이나 기능이 없어도 단기간의 현장 학습만으로 수행할 수 있다’는 이유로 저숙련 노동으로 규정되고 있으며, 이러한 규정은 낮은 임금과 열악한 처우를 정당화하는 논리로 작동하고 있다. 그러나 실제 현장에서는 한국어 능력이 향상되고 업무 경험이 축적된 이주노동자에게 본래의 직무 범위를 넘어서는 무급 부가 노동이 요구되거나, 과거에는 유급으로 처리되던 업무가 이주노동자에게는 무급으로 전환되는 사례도 확인되었다. 그럼에도 불구하고 이주노동자들은 해고나 체류 자격 상실, 나아가 강제 출국에 대한 두려움으로 인해 이러한 불이익을 감내하고 있는 것으로 나타났다.

아울러 작업장 내에서는 비이주민 노동자와 이주노동자 간의 위계적 관계뿐만 아니라, 이주노동자 집단 내부에서도 국적, 체류 지위, 숙련 수준에 따른 미시적 권력 관계가 형성되고 있었다. 비이주민 노동자가 이주노동자에게 가하는 차별적 언행이나 폭력에 직면했을 때, 이주노동자들이 선택하는 주요한 생존 전략은 자발적인 부가 노동 수행이나 ‘배려’라는 이름으로 요구되는 감정 노동이었다. 이들은 한국어 능력을 향상시키고 더 성실하게 노동함으로써 갈등을 완화하고 현장에 적응하려는 경향을 보였으나, 이러한 대응 방식은 결과적으로 저임금·고강도 노동의 굴레로 작동하고 있었다.

4) 이직 경험과 의향

이주노동자의 이직 의향과 관련된 조사 결과는 조선소 이주 노동자들이 제도적 제약으로 인해 사업장 변경을 포기하거나 단념하는 현실을 반영하고 있다. 이직 경험이 있는 응답자는 전체의 17.1%였으나, 이는 사업장 변경이 비교적 자유로운 E-9 비자 소지자(28.4%)에게 집중되었다. 반면, E-7-3 비자 소지자의 이직 경험률은 7.0%에 불과하여 제도적으로 발이 묶여 있음을 보여주었다.

특히 이직 의향은 2023년 63.7%에서 2025년 39.1%로 대폭 감소하였다. 이는 노동 조건의 개선 때문이 아니라, 조선업 전용 비자(E-7)의 특성상 사업장 변경이 사실상 불가능하다는 인식이 확산됨에 따라 이직을 단념했기 때문으로 분석된다. 실제로 이직을 하지 못하는 이유로 다른 업종으로 변경 불가능(33.1%), 방법을 모름(20.0%), 회사의 이적동의서 거부(15.0%) 등 제도적 장벽이 주요 원인으로 지목되었다. 그럼에도 불구하고 이직 희망 사유로는 저임금(29.8%)과 고강도 노동(10.7%)이 여전히 높게 나타나, 처우에 대한 잠재적 불만은 높은 상태이다.

요컨대, 실태조사 결과는 정부의 E-7 비자 중심 조선업 이주 노동자 인력 확대 정책이 양적 공급에는 기여했는지 모르나, 질적 고용 환경 개선에는 실패했음을 보여준다. E-7-3 노동자들은 입국 과정에서 막대한 브로커 비용과 기술훈련비를 부담하고 이탈금지 각서까지 강요받지만, 정작 한국에서는 E-9 노동자보다 낮은 임금을 받으며 산재 위험과 임금 정체에 시달리고 있다. 또한, 사업장 변경의 자유가 제한된 탓에 저임금·고강도 노동환경을 감내하거나 체념하는 상황에 부닥쳐 있다. 이는 현재의 조선업 이주노동자 정책이 숙련 인력 양성 및 정착보다는 저임금 단기 노동력의 손쉬운 활용에 초점이 맞춰져 있음을 여실히 보여준다.

다만 심층 면접조사에서는 설문조사 결과에서 포착되지 않은 행위 양상이 확인되었다. 이러한 사례는 주로 체류자격 변경에 성공하여 가족과 동반 거주하며 노동을 제공하고 있는 이주노동자 집단에서 관찰된다. 이들은 단기적 취업이나 임시적 체류에 머무르기보다, 지역사회에의 적응을 전제로 보다 안정적인 체류와 노동을 통해 장기적인 삶의 경로를 기획하려는 의지가 상대적으로 강한 것으로 나타났다.

이러한 이주노동자들은 사회통합교육을 체류자격 요건 충족을 위한 형식적 절차로만 인식하기보다는 한국어 능력 향상과 지역사회 적응을 위한 실질적 자원으로 평가하고 있었다. 또한 체류자격 변경 가능성을 높이기 위한 전략적 투자로서 대학 진학 등 추가적인 교육 이수 역시 적극적으로 고려하거나 실행하는 경향을 보였다. 이는 체류 안정성을 확보하기 위해 개인 차원의 비용과 노력을 감수하는 선택으로 해석할 수 있다.

아울러 이들은 에스닉 커뮤니티 활동에도 비교적 적극적으로 참여하고 있으며, 이를 고강도의 노동 조건과 차별·배제적 사회 구조로부터 자신과 가족의 안전과 건강을

보호하기 위한 일종의 대응 전략으로 활용하고 있었다. 언어적 소통이 가능한 동료 집단과 익숙한 생활권을 공유하는 지역사회는, 이주노동자들에게 비공식적 사회안전망이자 위험 완충 장치로 기능하고 있는 것으로 보인다.

이와 같은 삶의 전략을 선택한 이주노동자들은 상대적으로 이직 의사가 낮은 경향을 보였으며, 이는 체류 안정성과 지역사회 기반의 사회적 자원이 노동 이동성에 중요한 영향을 미친다는 점을 시사한다. 이러한 결과는 이주노동자의 행위를 단일한 취약성의 지표로 환원하기보다, 체류 지위와 사회적 조건에 따라 상이한 전략이 형성됨을 보여준다.

5) 변화들: 거주권과 노동시민권

E-7-3 비자의 확대에 따라 조선업 이주노동자의 수는 일터뿐만 아니라 지역사회 일상 공간 전반에서 급격히 증가하고 있다. 기존 기숙사가 이미 포화 상태에 이르면서, 상당수 이주노동자들은 기숙사를 떠나 별도의 주거 공간을 마련하고 있으며, 이에 따라 이주노동자들이 집중적으로 거주하는 지역의 경관 또한 빠르게 변화하고 있다. 자생적으로 형성된 아시아마트, 식당, 카페, 여가공간 등은 조선업 이주노동자의 증대가 지역의 로컬리티를 어떻게 재편하고 있는지를 단적으로 보여준다. 이주노동자의 공간성의 확대는 동시에 월세와 생활비 부담의 급격한 증가라는 현실적 문제를 동반하고 있다.

지역사회 내에서 이주노동자의 가시성과 존재감이 확대되는 가운데, 노동조합을 둘러싼 조건과 인식 또한 변화하고 있다. 첫 번째 변화는 이주노동자 당사자들의 자발적인 집단행동의 등장이다. 현대중공업 베트남 이주노동자들이 임금 인상과 처우 개선을 요구하며 3일간 작업거부에 돌입한 사례는, 비록 노동조합에 사전 공유되지 않은 독자적 행동이었으나 이주노동자들이 더 이상 수동적인 보호 대상이 아니라 스스로 권리를 요구하는 집단 행위자로 전환되고 있음을 보여준다. 이 사건은 향후 이주노동자 권리 보호를 위한 노동조합의 연대 활동이 보다 적극적으로 전개될 수 있는 계기를 제공했다는 점에서 중요한 의미를 지닌다.

두 번째 변화는 비이주민 노동자들의 인식 전환이다. 고용 불안과 저임금의 압박을

가장 직접적으로 경험해 온 비이주민 하청노동자들은 이주노동자를 더 이상 경쟁자나 차별의 대상으로만 인식하지 않게 되었다. 이들은 이주노동자가 수행하는 노동이 자신들과 본질적으로 다르지 않으며, 따라서 동일한 노동에 대해 동일한 임금과 처우가 보장되어야 한다는 점을 서서히 인정해 가고 있다. 특히 이주노동자의 유입을 되돌릴 수 없는 현실로 받아들이는 과정에서, 고용 불안과 저임금 구조의 원인을 이주노동자 개인이 아니라 산업 구조와 사용자 전략에서 찾게 되었다는 점은 기존의 배타적 인식과 분명히 구별되는 지점이다.

마지막으로 노동조합 내부의 인식 변화도 확인된다. 조합 간부들은 이주노동자들과의 일상적 교류와 대화, 그리고 공감대 형성이 조직화와 연대의 선결 조건임을 점차 공유하고 있다. 이주노동자들이 이미 높은 수준의 권리 의식을 가지고 있으며, 지역 내 지원단체와 노동조합에 대해 비교적 우호적인 인식을 형성하고 있다는 점은 새로운 조직화 전략을 모색할 수 있는 중요한 조건이다. 이러한 맥락에서 하청지회 조합원들이 진행한 커피트럭 사업은 단순한 지원 활동을 넘어, 이해와 공감에 기반한 조직화 사업의 초기 실험으로 평가할 수 있다. 이 시도가 향후 이주노동자 조직화와 지역 기반 연대 전략으로 확장될 수 있을지 지켜볼 일이다.

2. 금속노조의 역할과 과제

조선업을 중심으로 한 이주노동자의 급격한 유입은 단순한 노동력 보충을 넘어, 다층적 하도급 구조와 결합된 새로운 착취 메커니즘을 형성하고 있다. 이러한 조건에서 금속노조의 역할은 사후적 감시자에 머물 수 없으며, 이주노동 정책의 형성과 집행 과정 전반에 실질적으로 개입할 수 있는 제도적 영향력을 확보하는 방향으로 재정립될 필요가 있다.

이주노동자들이 노동조합을 ‘보험회사처럼 이용한다’는 표현이 종종 사용된다. 체불 임금, 산업재해, 병원비, 퇴직금 등 문제가 발생했을 때에만 노동조합을 찾아 도움을 요청하고, 문제가 해결되면 다시 현장을 떠난다는 인식이다. 이러한 관계가 반복되면

서 노동조합 내부에서는 이주노동자 조직화의 어려움과 피로감이 누적되어 왔고, 그 결과 노동조합이 이주노동자가 겪는 구조적 부당대우의 핵심적인 해결 주체로 자리 잡기 어려운 조건이 형성되어 왔다.

그러나 이러한 현상을 이주노동자의 ‘이기적 선택’이나 ‘조합의 도구화’로만 해석하는 것은 문제의 본질을 가린다. 정보 접근이 제한적이고 체류 자격, 고용 안정성이 취약한 이주노동자들에게는 당장의 생존과 권리 회복이 최우선 과제일 수밖에 없다. 제한된 선택지 속에서 눈앞의 문제를 해결해 줄 수 있는 주체를 찾는 행동은 비합리적 이기보다는 오히려 상황에 기반한 합리적 선택이라고 볼 수 있다.

또한 한국 사회에는 오랫동안 이주노동자 문제가 이주인권단체, 상담소, 종교단체 등 지원기관을 중심으로 대응되어 온 특수한 맥락이 존재한다. 이 과정에서 노동조합은 이주노동자 문제의 ‘주된 행위자’라기보다는 여러 대응 주체 중 하나로 위치 지워져 왔으며, 이주노조 역시 중요한 역할을 담당해 왔다. 이러한 조건 속에서 이주노동자가 노동조합을 지속적인 조직 주체로 인식하지 못하는 현실은 구조적 결과이지 개인의 태도 문제로 환원될 수 없다.

따라서 현 시점에서 금속노조와 각 지부·지회의 역할은 기존의 이주인권단체·지원기관·이주노조와 연대하며 노동조합이 할 수 있는 역할을 점진적으로 확장해 나가는 데 있다. 단기적 권리 구제에 머무르지 않고 반복적으로 축적된 상담·분쟁 해결 경험과 데이터를 분석하여 매뉴얼을 구축하고, 이를 현장 조직화와 교육, 예방적 대응으로 연결하는 것이 중요하다. 이는 노동조합이 이주노동자 문제를 ‘사후 처리’의 영역에서 ‘구조적 개입’의 영역으로 전환하는 과정이기도 하다.

이주노동자에 대한 이해를 높인다는 것은, 비이주민의 시선에서 비합리적이고 모순적으로 보이는 행동을 비난하는 것이 아니라 타자성 속에서 형성된 합리성을 이해하고 그 조건을 변화시키는 실천을 의미한다. 노동조합은 바로 그 조건을 바꿀 수 있는 집단적 행위자이며, 이주노동자의 권리 보장을 개별적 지원의 문제에서 집단적 노동권의 문제로 재구성할 수 있는 핵심 주체다. 이러한 관점 전환 속에서 노동조합의 역할은 더욱 분명해질 것이다.

1) 이주노동자의 존재와 역할에 대한 인정

이주노동자의 구조적 취약성은 단지 법적 지위의 문제라기보다, 작업장 내 관계 설정에서 배제되는 등의 문제가 복합적으로 발생한 결과로 이해할 수 있다. 따라서 노동조합은 이주노동자를 ‘보호의 대상’이나 ‘시혜적 연대의 객체’가 아닌, 노조 활동의 동등한 주체로 가시화해야 한다. 이를 위해 첫째, 문화적 다양성을 전제로 한 조직 운영 체계의 구축이 요구된다. 그동안 개별적 선의나 우연적 교류에 의존해 온 연대 방식에서 벗어나, 일상적 연대의 계기를 활성화하고 제도화를 모색한다. 예를 들어, 작업 도구 공유, 공정 간 협업 규칙 등 현장 운영의 세부 규칙을 노조가 주도적으로 설계함으로써, 비이주민 노동자와 이주노동자 간의 상호의존성을 구조화해 보는 것도 방법이 될 수 있다.

또한 작업장 외부의 삶의 조건에 대한 개입 역시 중요하다. 주거 불안은 이주노동자를 통제하는 핵심 수단으로 기능해 왔다는 점에서, 노조는 지방자치단체와의 협의를 통해 이주노동자 공공기숙사 운영에 참여하거나 감독함으로써, 주거 영역에서도 일정한 통제력을 확보해야 한다. 이는 노동조합의 활동 범위를 지역 시민권으로 확장하는 시도라 할 수 있다.

2) ‘배를 쌓는 사람들’- 조선소 노동자로서의 동질성과 연대 강화

조선업 이주노동자의 확대는 단기 임시 계약의 ‘단순 노무 인력’을 무제한으로 공급하기 위한 사용자 편의적 제도이다. 이주노동자들에 대한 임금 차별과 위험 작업의 집중 배치를 정당화해 왔다. 이에 대응하기 위해 노동조합은 이주노동자가 축적한 기술과 노하우를 전문성으로 인정하는 주체가 되어야 할 것이다. 이주노동자와 비이주민 노동자는 모두 국적을 떠나 위험하고 강도 높은 노동을 수행하는 노동자이다. 같은 작업장에서 노동과정에 참여하는 시간이 누적될수록 배를 만드는 사람으로서의 동질성은 강화된다. 언젠가 떠날 사람이 아니라 지역사회에서 거주하는 주민이다. 지금 함께 일하고 생활하는 사람으로서의 이주노동자라는 인식을 확산해야 한다.

아울러 인권 보호와 교육의 주도권 역시 노조가 확보해야 한다. 작업장 내 폭력, 강제노동, 차별을 예방하기 위한 교육을 노조가 직접 실시하고, 이를 지키지 않을 경우

에 대한 조치 권한을 노조가 확보함으로써 규범적 선언이 아니라 실효성 있는 방안으로 작동할 수 있도록 해야 한다.

3) 노노갈등 해소 전략 및 실천 방안 수립

이주노동자 유입을 둘러싼 갈등은 종종 ‘노노갈등’의 형태로 표출되지만, 이는 본질적으로 사측의 분열 전략에 의해 증폭된 결과이다. 이에 대응하기 위해서는 노조에 서 적극적 실천이 중요하다. 구체적으로는 이주노동자 차별 금지 및 복지의 동일 적용과 같은 규정을 마련하여 명절 보너스, 휴가비 등에서의 차별 문제를 해소하는 데 나서는 것도 하나의 방안이 될 수 있을 것이다.

또한 노조 탄압 사례를 집합적으로 수집·분석하여 공론화한다. 직접적인 노조 탄압을 위한 이주노동자 회유 전략의 문제를 직접적으로 드러내는 것 이외에, 노조 활동을 빌미로 한 부당대우와 해고 등의 사례, 잔업 배당 안 하는 등의 불이익 사례, 감시 사례 등 다양한 사례를 발굴해서 토론하고 재발방지책을 마련하는 것이 필요하다.

노노갈등 해소 전략의 일환으로 이주노동자의 권리 향상과 미조직 이주노동자의 조직화를 사업에 담은 금속노조는 이에 대한 입장을 분명히 가져가야 할 과제도 존재한다. 금속노조 안에 공존하는 하청·이주·중소형조선소 내 미조직 노동자 조직화 사업체와 조선소 원청 노동자를 대상으로 하는 조선업종분과 사업체 간 일상적 상호 교류와 입장 통일이 필요하다. 이를 위해서는 이주노동자 도입, 확대 정책에 대한 조직 내 토론이 우선되어야 할 것이다. 금속노조는 노조의 입장과 관점을 정립하기 위한 토론장을 열어내야 한다.

4) 위험의 이주화에 대한 교육과 감시

이주노동자는 조선업 내 고위험·고강도 공정에 집중 배치되는 경향이 있으며, 이는 ‘위험의 이주화’라는 구조적 문제로 이해될 수 있다. 노동조합은 안전한 작업장과 노동 시민권의 타협의 주체가 아니라, 최종적인 승인 권한을 가진 행위자여야 한다. 이를 위해 이주노동자가 투입되는 고위험 작업 현장에 노조 안전 점검관의 상시 입회

를 제도화하고, 안전 장비 미비나 단독 작업 강요가 확인될 경우 즉각적인 작업중지 권을 행사할 수 있어야 한다. 더 나아가 시민사회단체 및 국제기구와 연대하여 공급망 전반에 대한 책임을 묻기 위해, 선주 및 정부를 대상으로 한 국제적 캠페인을 전개하는 것도 방법이 될 수 있다.

“배를 만들라고 주문을 하는 사람이 여기서 일하는 노동자의 안전까지 생각해야 해요.”

5) 이주노동정책 입안 과정에 개입, 영향력 강화

이주노동자 도입 과정에서 형성된 민간 카르텔을 해체하기 위해 노동조합의 제도적 개입권을 명문화해야 한다. 이는 단순한 자문이나 참여를 넘어, 실질적인 비토권과 심의권을 포함한다. 구체적으로는 이주노동자 도입 기구를 공공화하여 한국산업인력공단으로 일원화하고, 선발 위원회에 노동조합 참여를 법적으로 보장받는 방안을 생각해볼 수 있다. 이를 통해 현지 송출 과정에서 발생하는 비리와 브로커 개입을 구조적으로 차단할 수 있다.

또한 법무부 산하 외국인정책위원회 등 주요 정책 심의기구 내에서 노동계 대표의 비율을 확대함으로써, 정책 입안 단계부터 노동조합의 요구가 반영되도록 해야 한다. 아울러 노조 직영 신고센터를 운영하여 브로커 리베이트, 이중 계약 등의 실태를 상시적으로 모니터링하고, 적발 기업에 대해 인력 배정 쿼터 삭감이 가능하도록 하는 법·제도 개정 투쟁이 병행되어야 한다.

궁극적으로는 통합적이고 장기지속 가능한 관점에서의 이주노동정책의 주체로서의 노조의 역할을 확대해 나가야 할 것이다. 이는 이주노동자가 노조로 조직될 수 있는 안정적 토대를 마련하는 동시에, 조선업 노동시장의 구조적 불평등을 완화하는 핵심 조건이 될 것이다.

부록

설문지

1. 한국어

2025 금속노조 조선업 이주노동자 제도개선을 위한 실태조사 설문지

I. 체류실태

1. [체류자격] 현재 체류자격
 ① D-3 ② E-7-3 ③ E-7-4 ④ E-9 ⑤ Undocumented ⑥ 기타()

2. [재입국 경험] 체류자격을 변경한 경험이 있습니까?
 ① 예 ② 아니오

II. 노동실태

3. [근속기간] 현재 일하고 있는 조선소에 취업한 시기
 ()년 ()월

4. [임금] 최근1년간 월평균 급여
 ① 200만원 미만 ② 200만원 이상249만원 이하 ③ 250만원 이상299만원 이하
 ④ 300만원 이상349만원 이하 ⑤ 350만원 이상

5. [임금체불 경험] 최근1년간 임금을 받지 못한 경험이 있습니까?
 ① 예(5-1번으로) ② 아니오(6번으로)

5-1. 임금체불액은 얼마나 됩니까?
 ① 100만원 미만 ② 200만원 이하 ③ 300만원 이상

6. [노동시간] 하루 평균 노동 시간은 몇 시간입니까?
 ① 8시간 ② 9시간 ③ 10시간 이상

7. [휴일] 지난1개월 동안 쉬는 날은 며칠이었습니까?
 ① 3일 이하 ② 4일 ③ 5일 ④ 6일 ⑤ 7일 이상

8. [노동환경] 한국에서 일하는 동안 일터에서 경험한 적이 있는 것을 모두 표시하여 주십시오.(복수응답)
 ① 일하다 다치거나 질병을 얻음
 ② 일을 못한다고 혹은 한국어가 통하지 않는다고 폭언이나 폭행, 또는 차별(업무 배제, 과도한 관리 감독, 괴롭힘, 감시 등)을 당함
 ③ 이면계약서에 서명하도록 강요당하거나 서명하지 않는다는 이유로 해고 협박을 당함
 ④ 입국 전 계약서의 금액과 다른 숙식비 등을 징수함
 ⑤ 입사 이후 임금 상등을 경험한 적이 없음
 ⑥ 부당해고(사전 예고없이 일방적 해고 통보를 받았거나)①~⑤를 이유로 삼아 해고당한 경우)

9. [상담경험] 8번에 응답한 문제를 해결하기 위해 다른 사람과 상담한 적이 있습니까?(모두 선택)
 ① 같은 나라 출신 노동자나 커뮤니티
 ② 함께 일하는 한국인 동료나 상사
 ③ 이주노동자 상담소
 ④ 행정사
 ⑤ 노동조합
 ⑥ 고용센터
 ⑦ 종교기관
 ⑧ 기타()
 ⑩ 상담을 한 적이 없음

III. 이직

10. [사업장변경] 사업장 변경 경험이 있습니까?
 ① 예(10-1번으로) ② 아니오(11번으로)

10-1. [변경사유] 사업장 변경 이유를 선택하세요.
 ① 업체의 구조조정 에 따른 해고
 ② 사업장의 휴폐업
 ③ 임금체불
 ④ 산업재해나 질병
 ⑤ 기타()

10-2. [이직동의서] 사업장 변경 당시 이직 동의서를 받았습니까?
 ① 예 ② 아니오

10-3. [변경방법] 사업장 변경시 도움을 받은 곳을 선택하세요
 ① 고용센터
 ② 행정사
 ③ 민간 브로커나 에이전시
 ④ 본국의 송출기관
 ⑤ 함께 일하는 한국인 동료나 상사
 ⑥ 같은 나라 출신 동료나 커뮤니티
 ⑦ 기타()

11. [이직시도] 이직을 희망하십니까?
 ① 예(11-1번으로) ② 아니오(12번으로)

11-1. [이직 희망 사유] 이직을 희망하는 이유를 선택하세요.(복수 응답)
 ① 고강도 노동
 ② 저임금
 ③ 임금체불
 ④ 산업재해나 질병
 ⑤ 기타 ()

11-2. [이직 불가/ 미시도 사유] 이직을 하지 않은(못한) 이유를 선택하세요.(복수 응답)
 ① 회사에서 안 된다고 해서(이직동의서를 써주지 않아서)
 ② 다른 업종으로 사업장 변경이 불가능 해서
 ③ 많은 비용이 필요하다고 해서

- ④ 일자리가 없어서
- ⑤ 사업장 변경 방법을 몰라서(혹은 복잡해서)
- ⑥)

기타(

IV. 이주과정

12. 본국의 브로커에게 지불한 경비는 얼마입니까?
 ① 500만원 미만 ② 500만원 이상1000만원 미만 ③ 1000만원 이상1500만원 미만
 ④ 1500만원 이상 2000만원 미만 ⑤ 2000만원 이상
- 12-1. 지불한 금액에 기술훈련비(교육비)가 포함되어 있습니까?
 ① 그렇다(13번으로) ② 아니다(12-2번으로) ③ 모르겠다(13번으로)
- 12-2. 본국의 브로커에게 지불한 기술훈련비(교육비)는 얼마입니까?
 ① 100만원 미만 ② 100만원 이상200만원 미만 ③ 200만원 이상 300만원 미만 ④ 300만원 이상 400만원 미만 ⑤ 500만원 이상 ⑥ 별도로 지불하지 않음
13. 본국의 브로커에게 이탈금지 각서를 제출하였습니까?[E-7-3만 응답]
 ① 예 ② 아니오

V. 인적 사항

14. 출생연도(년 월생)
15. 국적
 ① 베트남 ② 네팔 ③ 스리랑카 ④ 우즈베키스탄 ⑤ 러시아 ⑥ 인도네시아
 ⑦ 캄보디아 ⑧ 태국 ⑨ 필리핀 ⑩ 미얀마 ⑪ 그 외 국가()

2. 영어

2025 금속노조 조선업 이주노동자 제도개선을 위한 실태조사 설문지 - 영어
2025 KMWU Field Research for Improving the System of Migrant Workers in the Shipbuilding Industry

I. Status of Residency

1. [Visa Status] Current Status of Residency
 ① D-3 ② E-7-3 ③ E-7-4 ④ E-9 ⑤ Undocumented ⑥ Others ()
2. [Re-entry History] Have you ever changed your visa status?
 ① Yes ② No

II. Work Situation

3. [Period of employment] Time initially employed at the shipyard you are currently working
 (Year _____ Month _____)
4. [Wage] Your monthly average wage for the past 12 months
 ① Less than 2 million won ② More than 2 million won, less than 2.49 million won ③ More than 2.5 million won, less than 2.99 million won
 ④ More than 3 million won, less than 3.49 million won ⑤ 3.5 million won or more
5. [Wage unpayment] In the past 12 months, have you ever experienced that your wage was not paid?
 ① Yes (Move to Question 5-1) ② No (Move to Question 6)
- 5-1. How much was the amount of unpaid wage?
 ① Less than 1 million won ② Less than 2 million won ③ 3 million won or more
6. [Hours of work] How many hours do you work daily on average?
 ① 8 hours ② 9 hours ③ 10 hours or more
7. [Holiday] How many off days did you have last month?
 ① 3 days or less ② 4 days ③ 5 days ④ 6 days ⑤ 7 days or more

8. [Work environment] Please check all the workplace experiences you have had while working in Korea. (Check all items that apply)

- ① I was injured or ill from work
- ② Stating that I do not work well, or I do not speak Korean well, they physically or verbally abused me or discriminated (exclusion from job placement, excessive management or supervision, harassment and/or watching) against me
- ③ They forced me to sign up an unofficial contract, or threatened to dismiss me because I didn't sign
- ④ They collected accommodation and meal costs, etc. other than the amount stated in the contract prior to entry,
- ⑤ I have never experienced that my wage was raised
- ⑥ Unfair dismissal (If you have been notified of unilateral dismissal without prior notice, or dismissed because of ① - ⑤)

9. [Counseling experience] To solve the problem(s) described in Question 8, have you ever had counseling with someone else listed below? (Select all that apply)

- ① Worker(s) or community from my home country
- ② Korean co-worker(s) or supervisor at the same workplace
- ③ Migrant workers counseling center
- ④ Administrative agent
- ⑤ Trade union
- ⑥ Employment center
- ⑦ Religious organization
- ⑧ Others ()
- ⑩ I have never had any counseling

III. Transfer

10. [Workplace transfer] Have you ever changed your workplace?

① Yes (Move to Question 10-1) ② No (Move to Question 11)

10-1. [Reason of transfer] Please select the reason of changing your workplace.

- ① Dismissal due to restructuring of the company
- ② Temporarily or permanent closure of the company
- ③ Wage unpayment
- ④ Industrial accident or illness
- ⑦ Others ()

10-2. [Letter of Release] When you changed your workplace, did you receive a Letter of Release?

① Yes ② No

10-3. [Method of transfer] When you changed your workplace, who helped you?

- ① Employment center
- ② Administrative agent
- ③ Private broker or agency

- ④ Workforce exporting organization in your home country
- ⑤ Korean co-worker(s) or supervisor at the same workplace
- ⑥ Co-worker(s) or community from your home country
- ⑦ Others ()

11. [Transfer attempt] Do you want to transfer to another company?

① Yes (Move to Question 11-1) ② No (Move to Question 12)

11-1. [Reason of transfer] Please choose the reason why you want to transfer.(Select all that apply)

- ① Work is too hard
- ② Low wage
- ③ Wage unpayment
- ④ Industrial accident or illness
- ⑦ Others ()

11-2. [Unavailability of transfer / reason you didn't attempt] Please select the reason why you didn't (or couldn't) transfer to another workplace. (Select all that apply)

- ① My company said it was not available (they didn't issue a Letter of Release)
- ② Workplace transfer system doesn't allow to change the industry I was employed
- ③ I heard the expense for the process is too much
- ④ I couldn't find a proper workplace
- ⑤ I didn't know the way to change a workplace (or it was complicated)
- ⑨ Others ()

IV. Immigration Process

12. How much did you pay to the broker at your home country?

① Less than 5 million won ② More than 5 million won, less than 10 million won ③ More than 10 million won, less than 15 million won

② More than 15 million won, less than 20 million won ③ 20 million won or more

12-1. Was the job training fee (educational fee) included in such payment?

① Yes (move to Question 13) ② No (move to Question 12-2)

③ I don't know about it (move to question13)

12-2. How much did you pay to your broker at home for job training fee (educational fee)?

① Less than 1 million won ② More than 1 million won, less than 2 million won ③ More than 2 million won, less than 4 million won ⑤ 5 million won or more ⑥ I did not pay a separate fee

13. Have you submitted a written oath of breakaway prevention to your broker in your home country? [Please only E-7-3 visa holders answer]

