

면목동 봉제산업에 종사하는 몽골 여성 이주노동자의 노동환경 취약성 분석: 산업안전보건제도에서 비가시성을 중심으로

김세움, 김아름, 이선주, 이예지, 황희아
[개발협력분야 젠더와 다양성 연구회]

1. 서론

국제사회에서는 이주와 개발의 상호작용을 설명하기 위해 ‘이주-개발 넥서스(the migration-development nexus)’ 개념이 확립되어 왔다. 이는 이주를 단순한 인력 이동이 아닌, 개발 과정 속 사회·경제적 순환으로 이해하는 접근으로, 이주노동자가 해외 노동 경험을 통해 기술을 습득하고 본국에서 경제활동·창업으로 이어지도록 하는 통합적 개발 전략을 의미한다. 이러한 관점은 한국 정부의 국제개발협력 정책과 해외 진출 중소기업 지원 전략에도 점차 반영되고 있으며, 인력 교류와 기술 이전을 통한 상호발전을 지향한다(강은주, 2020).

그러나 이주-개발 넥서스가 ‘포용적 성장’을 강조함에도 불구하고, 성평등 관점은 여전히 주변화되어 있다. 국제개발협력에서 성평등이 범분야적 요소로 강조되고 있음에도 여성 이주노동자의 참여율은 낮고, 노동조건 역시 취약하다. 여성 이주노동자는 결혼이주여성으로 범주화되거나 돌봄·가사·서비스 직종에 제한되는 경향이 강해 제조업 진입 장벽이 크며, 이는 산업 내 젠더화된 분업을 강화하고 여성의 경력 발전 기회를 제약한다(김현경, 2018).

한국 제조업은 만성적 인력난 속에서 이주노동자 의존도가 증가하고 있으나, 그 고용 구조와 노동 경험은 성별에 따라 상이하다. 특히 제조업 여성 이주노동자는 숫자가 적을 뿐 아니라 산업 구조, 젠더 규범, 이주정책이 교차하는 지점에서 배제와 취약성을 동시에 경험한다. 기존 논의는 이주노동자의 취약성을 주로 개인의 언어 능력, 안전의식 부족, 사업주 일탈행위 등 미시적 요인으로 설명해왔다. 그러나 이는 젠더·이주·노동시장의 구조적 불평등이 어떻게 작동하는지 충분히 조명하지 못했다.

최근에는 ‘위험의 이주화’ 논의가 등장하며 이주노동자의 위험을 제도·정책·노동시장 구조 속에서 이해하려는 시도가 이루어지고 있다. Holmes(2011)는 이주노동자의 고통과 위험이 개인이나 문화가 아닌 사회구조에서 비롯된다고 설명하며, Dutta(2017)는 유입국의 법·제도 설계가 이주노동자를 종속적 지위에 놓는다고 지적한다. 신지원·채준호(2024)는 저임금 고용 구조, 불안정한 법적 지위, 이주정책이 결합해 산업안전문제를 심화시킨다고 분석한다. 이러한 구조적 접근은 젠더 역시 구조 속에서 작동한다는 점을 고려할 때, 여성 이주노동자의 취약성도 단지 노동현장의 문제를 넘어 제도와 사회적 규범이 중첩된 결과임을 보여준다.

이러한 구조적 취약성은 젠더와 교차하면서 강화된다. 표면적으로 성 중립적인 이주정책은 실제로는 젠더 맹목적(gender-blind)인 특성을 보이며, 여성 이주노동자의 특수한 상황을 고려하지 않는다. 여성 이주노동자는 공장 노동 외에도 숙소·지역사회에서의 가사·돌봄 노동을 병행하는 ‘이중부담’을 경험하고, 가족을 동반하지 못한 경우 ‘보이지 않는 돌봄 책임(invisible care responsibility)’을 지속적으로 수행한다. 이는 여성 이주노동자가 글로벌 재생산체계(global care chain) 속에서 어떻게 배치되는지를 보여주며, 이주-개발 넥서스 담론이 젠더 정의 없이 완결될 수 없음을 시사한다.

본 연구는 이러한 문제의식 속에서 몽골 출신 여성 이주노동자에 주목하였다. 몽골 여성들은 2000년대 이후 한국의 봉제업, 금속가공업 등 중소제조업 현장에서 꾸준히 노동력을 제공해온 집단으로, 동일한 아시아권 문화적 배경 속에서도 독특한 이주 서사를 형성해왔다. 특히 서울 중랑구 면목동 지역은 봉제공장과 소규모 제조업체가 밀집한 대표적인 이주노동 현장으로, 여성 이주노동자의 실제 노동 환경을 분석하기에 적합한 지역이다. 이곳의 몽골 여성 노동자들은 비공식적 고용 형태, 불안정한 체류 자격, 언어적 제약 속에서도 가계 생계를 책임지며 경제활동을 이어가고 있다. 이들의 경험에 집중하는 이유는 세 가지이다.

첫째, 제조업 내 여성 이주노동자의 실태에 대한 연구가 현저히 부족하다. 농업, 돌봄, 서비스 영역에 대한 연구는 상대적으로 축적되어 있으나, 제조업에서 여성 이주노동자가 어떤 조건과 역할 속에서 일하는지에 대한 실증 연구는 드물다.

둘째, 이주노동정책, 산업구조, 젠더가 교차하는 지점을 조명할 수 있다. 몽골 여성들은 동일한 산업 내에서도 남성 이주노동자와 다른 형태의 고용구조, 차별, 불안정성을 경험한다. 이는 한국 제조업의 젠더화된 구조와 정책적 한계를 드러내는 중요한 단서가 된다.

셋째, 이주와 개발의 연계성을 젠더 관점에서 재해석할 수 있다. 몽골 여성 이주노동자의 경험은 단순한 생계 유지 차원을 넘어, 한국에서의 노동과 돌봄 경험이 향후 본국의 경제활동, 가족 돌봄 방식, 그리고 사회적 지위 변화로 이어질 수 있는 ‘젠더화된 이주-개발 넥서스’의 가능성을 보여준다.

넷째, 여성 이주노동자는 생산노동과 돌봄노동을 동시에 수행하며 이중의 부담을 겪는다. 한국에서 장시간의 제조업 노동을 하면서도 본국의 가족을 경제적으로 부양하는 초국적 돌봄 주체로서 역할한다. 이러한 이중노동은 젠더 역할 기대와 결합되어 여성 이주노동자가 겪는 구조적 불평등과 취약성을 심화시킨다.

이에 본 연구는 면목동 지역에서 제조업에 종사하고 있는 몽골 여성 5인을 대상으로 심층 인터뷰를 진행하였다. 인터뷰를 통해 이들이 경험한 노동 환경, 고용 불안정성, 젠더 기반 차별, 돌봄노동의 부담, 사회적 관계망 등을 탐색하고자 한다. 이를 통해 한국 제조업이 형성한 젠더화된 이주노동 구조를 분석하고, 여성 이주노동자의 노동권 보호와 참여 확대를 위한 제도적 개선 방향을 모색한다. 본 연구는 질적 연구 방법을 활용하여 여성 이주노동자의 목소리를 중심에 두는 시도이다. 이는 한국의 이주노동정책과 국제개발협력 논의 속에서 여성 노동의 경험을 재조명하고, 보다 포용적이고 성인지적인 정책 설계의 근거를 마련하는 데 기여할 것으로 기대된다.

2. 본론

1) 여성 이주노동자의 진입 구조와 제조업 내 위치

(1) 여성 이주노동자의 진입 경로와 제도적 구조

① 이주의 복합적 동기와 경로

이주를 결정하게 되는 개인적 동기는 경제적 이유에 국한되지 않는다. 특히 여성의 경우, 가족의 이산을 해소하기 위한 재결합, 자녀 교육의 기회 확보, 삶의 재정적 안정뿐만 아니라 자아실현과 사회적 지위 향상과 같은 요소들이 이주 결정에 복합적으로 작용한다. 이는 이주가 단지 생계형 선택이 아니라, 삶의 질과 방향을 재구성하려는 주체적인 행위임을 시사한다. 그러나 여성의 이러한 이주 동기가 국가의 이민 제도와 만나는 지점에서 구조적 제약이 발생한다. 한국은 비숙련 외국인 노동자에게 고용허가제(E-9)를 통해 한정된 산업 영역에서 노동을 허용하나, 해당 비자는 가족 동반이 불가능하고 체류 기간이 제한적이며 사업장 이동이 엄격히 통제된다. 특히 여성에게 이러한 제도는 돌봄 책임이나 가정의 유지와 병행하기 어려운 조건을 제공함으로써, 실질적인 진입 장벽으로 작용한다.

결과적으로 많은 여성 이주자는 학생비자(D-2), 방문비자(C-3), 또는 어학연수(F-1) 등의 비노동 목적 비자를 통해 입국한 후, 체류 연장이나 비자 변경을 통한 노동시장 진입을 시도하게 된다. 이 과정은 종종 합법성과 불법성 사이의 경계를 흐리며, 일정 시점 이후 미등록 체류 상태로 전환되는 경우도 다수 발생한다. 이는 개인의 법 위반이 아니라, 노동력을 필요로 하면서도 그 노동을 제도적으로 배제하는 국가 정책의 모순으로부터 기인한다.

② 제도의 비가시화와 우회 전략

한국의 이민제도는 노동시장 수요에 대응하기보다는 통제와 관리의 논리를 중심으로 구성되어 있다. 고용허가제는 특정 업종에서 일정 규모의 외국인 노동력을 도입하는 방식이나, 고용주 중심의 비대칭적 구조 속에서 이주노동자의 권리를 제한한다. 특히 사업장 이동의 제한은 이주노동자가 차별, 임금체불, 폭력 등의 상황에 처해도 자발적으로 이를 개선하기 어려운 조건을 만든다. 이러한 제도적 제약은 여성 이주노동자에게 이중의 불리함으로 작용한다. 공식 비자 제도가 허용하지 않는 노동을 수행하기 위해, 여성들은 미등록 체류 상태를 감수하거나, G-1(기타) 비자와 같은 불안정한 체류 자격을 선택할 수밖에 없다. 노동시장에서 이들을 수용하는 구조 역시 비공식적 경로를 기반으로 하며, 이는 공식적인 노동시장 접근을 차단함과 동시에 여성 이주자의 법적·사회적 지위를 더욱 취약하게 만든다.

(2) 산업 구조와 노동시장 이중화

① 제조업의 구조와 여성 이주노동자의 배치

의류봉제업은 저임금·고강도 노동을 요구하는 산업으로, 내국인 기피 현상이 심화된 분야이다. 특히 중소 규모의 도시형 공장들이 밀집한 면목동 일대는 내국인 노동력의 이탈 이후 외국인 여성 노동자들의 유입을 통해 노동력 공백을 메워왔다. 그러나 이 산업은 다단계 하청 구조, 불안정한 고용 계약, 작업장 내 안전조치 미흡 등의 문제가 지속되어 왔으며, 결과적으로 이주노동자의 노동 조건은 열악할 수밖에 없다.

여성 이주노동자들은 주로 봉제·포장·검수 등의 단순 반복 노동에 배치되며, 낮은 임금에도 불구하고 노동 강도는 높은 편이다. 또한 이들은 근로계약서 미작성, 임금지연, 사업장 내 차별 등 다양한 문제를 경험하나, 법적 보호를 받기 어렵거나 사업주와의 권력 비대칭으로 인해 문제 제기가 어렵다. 이러한 상황은 여성 이주노동자의 존재를 ‘필요하지만 안전하지 않는’ 노동력으로 위치시키는 제도적 모순을 드러낸다.

② 노동시장 이중구조의 심화

한국의 노동시장은 내국인과 외국인, 정규직과 비정규직, 공식과 비공식 노동력 간의 구조적 분리를 특징으로 한다. 여성 이주노동자는 이 모든 경계에서 가장 취약한 지점에 위치하며, 이는 ‘노동의 이중화’와 ‘신분의 불안정성’이 중첩된 구조로 나타난다. 특히, 현재의 이민정책은 저숙련, 저임금 노동력을 단기적으로 공급받는 수단으로 기능하며, 장기적인 산업 경쟁력 강화나 노동환경 개선과는 무관한 방향으로 설계되어 있다.

제조업과 같은 한계 산업에 여성 이주노동자가 집중되는 현상은 단기적으로는 인력난을 해결하는 수단일 수 있으나, 장기적으로는 산업의 구조적 쇠퇴를 가속화시키는 요인이 될 수 있다. 이는 노동력의 질적 전환이 아니라 외국인 노동력의 반복적인 수입을 통해 산업의 유지만을 도모하는 현 정책 기조의 한계를 드러낸다.

2) 도심 제조업(봉제업)과 면목동의 특수성 그리고 이주민

(1) 도심 제조업의 지속과 이주노동

① 도심제조업 현황

한국의 도심제조업은 과거 도시의 경제를 지탱하는 중요한 산업이었으나 현재는 점차 쇠퇴하는 경향을 보인다 (도심권 서울특별시 노동자 종합지원센터, 2020). 산업의 발달과 생산시설의 디지털화, 상승하는 지대와 임금, 국제적인 경쟁으로 인해 낮아지는 단가와 줄어드는 일감과 같은 국내외적인 흐름 속에서 도심제조업은 점점 그 경쟁력을 잃고 있다 (한기덕, 최용희, & 박상운, 2022). 서울의 도심제조업도 이러한 추세에서 크게 벗어나지 않는다. 서울시의 제조업 비율은 2000년대 이후 비교적 저렴한 노동력을 제공하는 중국이나 동남아시아로 생산지가 이동하면서 눈에 띄게 줄었다 (도심권 서울특별시 노동자 종합지원센터, 2020).

그러나 도심 제조업이 사양 산업으로 낙인이 인식되고 있음에도 불구하고, 여전히 인쇄, 의류봉제, 전자부품, 신발 혹은 가방 제조, 기계 장비 및 의료 물질 제조 등의 제조업들이 서울 전역에 남아있다 (이문숙·이

성희, 2021). 서울의 경우처럼 대도시에서 아직 남아있는 제조업은 소규모의 사업장으로 특정 지역에 밀집하여 존재한다는 특징을 가진다 (도심권 서울특별시 노동자 종합지원센터, 2020, 이문숙·이성희, 2021). 이러한 소규모 영세사업장인 도심제조업은 시설이 낙후되고 물리적 공간도 부족하며 새로 진입하는 노동자의 수가 많지 않아 다양한 어려움에 직면하게 된다 (도심권 서울특별시 노동자 종합지원센터, 2020, 한기덕 외, 2022).

즉, 도심제조업은 도시에 새로운 산업이 조명받게 됨으로 사회적, 정책적인 배제 및 소외와 국제적 경쟁력 약화로 인한 낮은 수익성, 소규모 영세사업장의 재무구조의 취약성 등과 같은 요인으로 인하여 산업환경 변화에 있어서 매우 취약하다 (최태환·윤병섭, 2015; 한기덕 외, 2022에서 재인용).

② 서울제조업 특징

2020년 통계청 조사에 따르면 서울 지역의 도심제조업체는 등록된 업체만 약 4,000개에 이르며, 약 10만 명의 종사자가 제조업을 통해 생계를 유지한다. 특히 봉제업의 경우에는 무등록 업체 비율이 높으며 봉제업에 재직하는 노동자의 경우 사회보험 가입률이 낮은 점(한기덕 외, 2022)을 감안하면, 아직도 많은 수의 노동자가 도시 정책에서 배제된 채 비공식부문(informal sector)에 종사하는 것이다. 그럼에도 불구하고, 봉제업은 사양 산업이라는 인식 아래에, 봉제업 노동자에 대한 연구가 부족하다. 또한 사양 산업에 새롭게 진출하는 외국인 이주노동자의 경험이 도시의 산업구조와 특정 지역의 장소성과 맺는 관계에 대한 연구 또한 드물다.

전술한 바와 같이 봉제업은 사양 산업으로 인식되어 새롭게 봉제업으로 진입하는 노동자의 수가 매우 낮고, 전체 노동자 중 25년 이상 근무한 노동자가 36퍼센트 이상이 될 만큼 노령 인구-50대 이상 노동자가 전체 봉제 업체노동자의 약 66%이상을 차지함-가 산업을 지탱하고 있다 (도심권 서울특별시 노동자 종합지원센터, 2020). 또한 서울시 봉제업의 약 60% 이상이 1~4인 사이의 소규모 업장으로 관련 통계가 부족하며, 통계에 포함되지조차 못한 사업장이 많을 만큼 봉제산업이 취약한 노동환경 속에 있음을 알 수 있다 (ibid, 2020). 도심권 서울특별시 노동자 종합지원센터 (2020)의 그림 1 자료에 따르면, 전체 응답자의 약 14.1%만이 근로 계약서를 작성했고, 약 70% 정도는 퇴직금을 받지 못한 점을 통해 봉제업에 종사하는 노동자들의 열악한 노동환경을 짐작할 수 있다.

이뿐만 아니라 봉제산업 내의 남녀분업이 뚜렷하게 나타나며, 외국인 노동자 수가 상당하다는 특징이 있다 (도심권 서울특별시 노동자 종합지원센터, 2020). 봉제업에서 남성(패턴, 재단, 시아게)과 여성(미싱이나 시다)의 젠더분업 형태는 산업 초기부터 축적된 형태로 현재는 고착화 되었다는 특징이 있다 (ibid, 2020). 또한 봉제업에 새롭게 진입하는 한국인이 매우 적은 현실로 전체 봉제업 노동자의 3분의 1이 외국인이라는 지적이 있을 만큼, 외국인 노동자가 서울 봉제업을 지탱하고 있다 (ibid, 2020). 그러나, 봉제업의 모든 공정에 외국인 노동자가 고르게 포진되어 있다기보다는, 주로 ‘미싱’이나 ‘시다’ 등 노동집약적인 공정에 편중되어 있는 특징을 지닌다 (도심권 서울특별시 노동자 종합지원센터, 2020).

③ 도심 제조업 내 몽골 이주 여성 노동자

이문숙·이성희 (2021)는 서울의 봉제 지역을 동북권, 서남권, 동남권으로 나누어 전반적으로 세 지역에 고르게 봉제 제조업장이 분포하고 있다고 정리한다. 면목동, 망우동 일대가 속한 중랑구 일대는 2023년 기준 561개의 서울의 약 16%의 봉제 업체가 분포하는 것으로 조사된다(한국패션산업협회, 2023). 4인 이내 소규모 미등록 봉제 업체까지 합산한다면, 실제로는 더 많은 봉제 업체들이 이 지역에 분포하고 있는 것으로 추정된다. 또한 서울시 내의 다른 지역에서와 마찬가지로 업장의 노동자가 고령화되거나 외국인 노동자가 공장의 인력을 채우는 경향을 보인다. 본 논문에서는 특히 봉제업에서 미싱사의 역할을 돕는 ‘시다’라고 불리는 보조 노동자로 노동한 경험이 있는 몽골 출신 이주여성의 경험을 바탕으로 도심제조업의 장소성과 이주여성의 노동과의 관계를 분석하고자 한다.

중랑구 면목동, 미아동 일대는 1980년대부터 풍부하고 낮은 노동력을 중심으로 활성화되었다 (노동영, 2020). 이 지역의 대다수 봉제공장의 경우 다세대 혹은 다가구 주택가에 위치한다 (노동영, 2020). 중랑구 면목동 일대는 다가구 주택가에 위치한 봉제공장을 중심으로 저렴하게 형성된 임대료, 몽골 이주민 네트워크(몽골 유통업체 및 식당 등), 그리고 비공식적인 부동산·일자리 소개 등의 영향으로 이 지역에서 거주하거나 직업을 가진 몽골 이주민을 어렵지 않게 만날 수 있다.

3) 제조업 노동 경험이 있는 몽골 이주여성 심층 분석

(1) 몽골 이주여성에 대한 고찰 및 분석

① 몽골 이주민의 역사 및 네트워크

1990년대 몽골에서 이주가 급증하게 된 것은 시장경제 체제로의 전환기의 사회혼란과 관련이 있으며(김현마·김민정·김정선, 2008), 1990년 3월 26일 공식적인 한-몽 외교 관계 수교 이후 상호 교류, 결혼 이주 등의 다양한 이유로 몽골인의 이주 비율이 증가하였다. 다른 출신국의 무역 상인들이 동대문 인근 광희동에 정착한 것을 계기로 몽골 상인들도 동대문 지역에 모여들기 시작했고, 10층의 뉴금호타워 건물에 몽골인이 많이 거주하여 ‘몽골타워’라는 별명이 덧붙었다¹⁾. 몽골 국립은행 서울 지점은 중앙아시아 거리에 있으며 1999년 재한몽골학교가 광진구 광장동에 설립되면서 인근으로 몽골인들이 거주하기 시작하였다.

2000년부터 2005년 사이 몽골 여성과 한국 남성과의 국제결혼은 몽골 여성의 전체 국제결혼 건수의 80%를 차지하였고(김현마·김민정·김정선, 2008), 2011년에는 국내 단체에서 면목동에 몽골어린이집을 개소하였다. 국내 몽골 입지 확대, 한국 남성과 결혼한 몽골 여성의 비율 및 몽골 가족 동반 이주 비율이 점차 증가하면서 몽골 네트워크는 거주지, 몽골 음식점 등을 중심으로 형성되었다.

이수상·장임숙(2008)에 의하면 이주노동자들은 공식적인 지원조직을 이용하기보다는 비공식적인 지원집단, 특히 친구와 동료 등의 모국인 네트워크에 크게 의존하고 있다. 또한 이런 네트워크가 과거의 이주민이나 본국의 비이주민과 연결시키는 인간 관계망으로, 이동에 수반되는 비용과 위험을 감소시킴으로써 국제이주를 증가시키고 추가적인 이주를 자극한다(김규찬, 2022). 참여자D는 ‘몽골 엄마’라고 불리는 면목동의 공인중개사의 도움으로 가격이 저렴한 집을 구했으며 사람을 통해서 주로 정보를 습득한다고 밝혔다. 또한 본 연구는 면목동의 한 몽골 음식점 주인의 협조로 연구 참여자를 모집할 수 있었다. 인적 자원은 이들에게 일상 공유 외에도 새로운 장소에 적응하고 사회를 이어가는 신뢰할 수 있는 수단이자 긴밀한 구조이다.

② 몽골 여성 이주민 특징

한편 비경제적 이민은 일반적으로 동반이나 거주(결혼 포함)을 위한 동반이주(tied mover) 혹은 가족이민(family migration)의 형태를 띠며 국가별로 차이는 크지만 가족이민의 규모가 노동이민보다 월등히 높다(de Haas et al., 2020; 김규찬, 2022). 1970년대 초반 이래로 가족 이주가 가장 지배적인 형태였으나 여성을 수동적인 위치에서 해석하며 가족 재결합의 일부로 여성을 아내, 어머니의 역할에 한정시켜 비공식 노동에 참여하며 가정의 역할에 초점을 두었지만 여성은 보통 다양한 이유로 남성과 다른 선택을 한다²⁾.

연구 참여자들은 몽골 배우자의 한국 입국 이후 본인도 한국으로 이주한 사례 혹은 단신으로 입국한 사례로, 다수가 결혼 및 출산을 계기로 한국에 정착하였다. 이런 양상은 가족이라는 연계가 종종 이주 자체를 가능하게 해주는 금융자본, 문화자본, 사회자본을 제공하기도 하며 전형적인 연쇄이주는 노동력 충원이나 군복무 같은 외부적 요인으로 인해, 또는 젊은 개척자(대개 남성)의 선도적 이동으로 인해 시작된다(스티븐 카슬·마크 J. 밀러, 2013). 그리고 몽골에서는 ‘코리아 드림’으로 시작한 한류로 몽골 젊은이들은 임금 수준이 더 높은 유럽이나 한국으로 이주해 돈을 벌어오는 것을 희망했다. KOTRA(2020) 몽골 울란바토르 출장자료에 의하면, 한국어를 아는 몽골 사람들이 은근히 많으므로 ‘한국어 사용주의’가 기재되어 있을 정도로 한국어 수요가 높아 한국어를 구사하는 몽골인이 많다는 것을 알 수 있다.

이들의 한국 정착은 까다로운 비자 발급과 부수적인 비용을 줄이고자 전략적으로 배우자가 먼저 비자를 얻어 이주하여 연구 참여자들이 뒤늦게 입국한 것으로 해석된다. 배우자를 뒤따라 이주하는 것은 여성을 소극적이고 수동적인 존재로 보일 수 있으나 몽골의 전통규범과 통제를 벗어나 한국이라는 세계로부터 도전하며 새로운 사회에 통합되고 생활 및 관계망이 확대되는 것에 초점을 두고 복합적인 분석이 필요하다. 류이현(2025)에 의하면 국제이주를 선택한 여성들은 해외에서의 어려운 노동환경에 처하는 것은 사실이지만, 다양한 방식으로 자신의 삶의 주도권을 확보할 가능성 역시 갖게 된다고 하였다.

한국에서 자리를 잡은 연구 참여자 다수가 중량구 제조업 공장을 돌며 적극적으로 구직하였고, 소규모 제조

1) SEOUL Metropolitan government, 2016.2.1., "Mongolian neighborhood in Gwangui-dong and a taste of Nepal in Changsin-dong", <https://english.seoul.go.kr/mongolian-neighborhood-gwanghui-dong-taste-nepal-changsin-dong/> (최종검색일 2025년 8월 25일)

2) 데이비드 바트럼·마리차 포로스·피에르 몽포르테(2017), 『개념으로 읽는 국제 이주와 다문화사회』, 서울: 푸른길.

업에서 노동한 경험이 있으며 현재는 개인의 일정을 조율하며 일용직 혹은 비정규직 형태의 서비스 분야에 종사하고 있다는 점에서 자발적으로 경제에 기여하고 있다. 설동훈·윤홍식(2008) 연구에 따르면 몽골 출신의 경우 다른 출신국 여성에 비하여 상대적으로 사회적 적응수준이 높아 사회적 적응과 관련된 지원욕구가 낮은 것으로 나타났다. 연구 참여자들은 다른 출신국 여성보다 몽골인을 선호하는 이유로, ‘눈치가 빨라서’, ‘체력이 좋아서’ 등을 언급했으며 몽골인은 한번 고용한 경험이 있는 고용주는 몽골인 직원의 소개로 몽골인만 고용하는 경향이 있었다.

③ 제조업과 서비스분야에서의 몽골 여성

제조업을 선택한 배경으로는 약 60% 여성 이주노동자가 급여가 높다는 이유로 선택하였고, 약 30%는 제조업 분야에서 일하고 싶다는 선호도가 나타났으며 현재 제조업 분야에 종사하는 이유도 같은 조사에서 경제적인 이유가 56.6%로 가장 높았다³⁾. 그러나 여성 이주노동자의 경우 내국인 근로자에 비해 불안정한 노동 지위를 가지고 한국 여성보다 임시근로자 일용근로자의 비율이 높다(임정수·오은혜·고범준, 2024). 또한 이들은 가정주부 이미지로 노동 시장에서 여가 활동으로 정의되며 어머니, 아내, 부수적 노동자로 구조되었고, 이들의 일자리 특징은 미숙련 작업이 다수를 차지하였다. 이들은 제조업(식품, 봉제, 전기 등)에 다수 고용되지만 대부분 산재가 자주 발생하고 노동안전위생법이 잘 지켜지지 않는 건설업과 제조업의 매우 위험한 현장에서 일하고 있다⁴⁾. 오계택·이정환·이규용(2007)의 따르면 이주노동자의 일터는 대부분 영세 중소기업들이므로 정기적인 고충상담을 할 여력이 많지 않고 소규모 기업에 종사하는 경우 적응과정이나 작업장내에서의 애로사항 등에 대한 문제 등이 발생할 경우 체계적으로 지원하기가 쉽지 않음을 보여주고 있다. 여성들은 임신과 출산, 돌봄 등으로 남성에게 비해 고용 기회가 제한되거나 직장 이동이 잦을 수 있어 경력을 이어가는 것이 어렵고 재취업을 하더라도 전 직장보다 복지나 연봉이 낮은 수준으로 타협하는 경우가 생긴다.

연구 참여자들이 제조업 현장에서 입주청소라는 노동력의 이동이 일어난 이유는, ① 스스로 업무 시간을 계획하는 자율성, ② 비용 대비 단시간 노동, ③ 제조업과 비교하여 쾌적한 업무 환경이 주요 원인으로 언급됐다. 입주청소는 지인 소개 혹은 온라인 플랫폼에서 실시간 올라오는 일용직 채용에 연락하여 일정을 잡는 순서로, 스스로 노동 장소와 시간을 정할 수 있다. 연구 참여자 다수가 자녀 돌봄과 가사노동을 맡고 있어 자율성과 분업 구조가 명확한 노동에 대하여 선호도가 높으며 생계형 노동의 일환이라는 입장이다. 자신의 인종·계급·성별 지위를 잘 아는 여성들은 노동자로서 평가 절하되는 것에 대해 소득을 늘리는 것으로 대항한다(넉시 홈스트롬, 2012).

과거 노동의 유연화는 이른바 ‘노동시장의 여성화’를 촉진시키고, 여성의 시간에 대하여 새로운 것을 요구하였다. 여성의 시간은 무한히 확장될 수 있다는 가정 아래 착취와 성 구분 과정의 영속화를 초래하게 되었으며 노동과 가사를 꾸리는 일 등, 서로 융합되기 어려운 일을 처리해야 함에 따라 그 안에서 주변화가 영속되는 것이다(D. Elson, 1992; 신인령, 2002). 전통적으로 결혼하고 나서 여성이 풀타임 노동자로 남아 있는 경우는 거의 없었으며 풀타임 취업은 미혼여성만의 특징이 되었고 재생산의 요구가 줄어들었으며, 여성의 일생 중에서 더 많은 시간을 임금을 버는 데에 사용할 수 있게 되었다(루이스 A. 킬리·조앤 W. 스콧, 2008). 하지만 몽골인들의 주요 노동 분야는 이사업계와 입주청소로 성별, 언어, 정책, 제도의 영향이 적은 편이며 노동 시간과 수입에 초점을 두어 연구 참여자 모두 입주청소라는 노동 분야에 만족해 다른 정규직 일자리나 제조업 분야로 돌아가기를 희망하지 않았다.

한국에서 이주민을 위한 직업기술교육훈련이나 정부 지원금을 받을 수 있는 시스템에 대하여 알고 있는지 질문하였지만, 참여자 전부 관련한 정보를 알지 못해 경력개발이나 새로운 배움 활동에 크게 관심을 두지 못했다. 단순히 지자체, 민간단체의 정보 부족이라고 설명하기에는 한국에서 이주민을 위한 직업기술교육훈련의 한계도 존재한다. 한국 대부분의 직업훈련센터는 여성 이주민들에게 ‘돌봄’, ‘서비스’, ‘외국어 가능’으로 한정하여 통번역 서비스, 여행사, 돌봄 노동 분야 등의 회사를 알선하여 관련된 직종으로 한정된 교육과 알선만 제공해 선택의 폭이 좁다고 느낄 수 있다.

통역 없이 인터뷰가 진행될 정도로 한국어 실력이 월등했지만 자신이 한국어를 잘하지 못한다고 생각하는

3) 국가인권위원회, 2016.11.22., “제조업 분야 여성 이주노동자 인권상황 실태조사” (최종검색일 2025년 10월 28일).

4) 이주노동자의 연대하는 전일본 네트워크(2007), 『이주민과 함께 살아가기』, 부산: 이주와인권연구소, 64쪽.

연구 참여자가 2명 있었다. 몽골은 자국민 교육열과 문해율이 굉장히 높은 국가이다. 다만 연구 참여자들은 이주민의 위치에서 모국어가 아니고 한국에서의 교육 경험이 없거나 교육기간이 길지 않아 과한 겸손함을 나타낸 것이라고 추측할 수도 있지만, 개인적인 감정 외에도 억압, 외국인이라는 편견 등 외부 환경 영향을 배제할 수 없다. 같은 청소 노동자여도, 한국의 중년 여성들은 다수 대중교통, 건물 청소, 가사노동자 등의 공간에서 노동하는 비율이 높지만 여성 이주노동자들은 사람들의 시선을 받지 않는 ‘입주 청소’에 포진되어 있으며 고정적으로 근무하지 않는 비정규직 혹은 일용직으로 매번 다른 근무지로 모인다. 이런 현상은 선주민과 이주민의 계급을 고착화 시킬 수 있다.

(2) 중랑구 면목동/망우동 일대의 봉제업과 몽골 이주 여성

① 봉제업 집적지의 구조적 접근성과 초기 정착 : 단기적 관점에서의 이점

면목동, 망우동 일대는 서울이라는 대도시에 위치하고 있으나, 낮은 주거비용과 봉제업 집적지라는 구조적 특성을 가진 지역으로, 몽골 국적의 이주 여성들에게 타 서울 지역에 비하여 일자리를 제공하는 동시에 낮은 주거비용이라는 이점이 작용하여 비교적 쉽게 정착을 할 수 있는 곳으로 알려졌다. 이 지역에서 부동산 중개업을 하는 A씨는 30~40만 원 정도의 낮은 월세방을 알선해 주면서 이주민 여성들 사이에서 ‘몽골 엄마’라고 불려진다. 인터뷰 대상자 B씨에 따르면, 그녀는 소셜 미디어를 통해서 이 지역에 ‘몽골 엄마’가 운영하는 부동산 중개업소를 알게 되었고, 그녀를 통해서 벌써 세 차례나 집을 구했다고 말하면서, 현재 거주하고 있는 집 또한 그녀를 통해서 구했다고 말한다. ‘몽골 엄마’의 부동산은 낮은 주택가 사이에 위치하고 있으며, 낮은 보증금과 월세 조건을 필요로 하는 몽골 국적의 여성들의 발길이 이어지고 있다. 이처럼 면목동, 망우동 일대는 공간적으로 몽골 이주여성들이 초기 정착을 할 수 있는 낮은 주거비용과 지역 내 사회적 네트워크를 사용할 수 있다는 긍정적 역할을 한다.

앞서 기술한 바와 같이 ‘미싱사’, ‘미싱시다’는 오랜기간 동안 젠더화된 분업 탓에 50대 이상 여성 노동자가 대부분을 차지하며, 외국인 노동자가 한국인 노동자를 대신하여 새롭게 유입되는 패턴을 가지고 있다. 그중에서도 ‘시다’는 보조원으로 전문적인 한국어 능력이나, 기술 자격, 학력 등을 요구하지 않음으로써 이러한 사회적, 제도적 자본이 부족한 몽골 이주여성들에게 노동시장으로의 용이한 진입을 허용한다. 이로써 면목동은 몽골 이주여성들이 이주 초기에 직면하는 경제적 취약성을 완화하는 공간으로 기능하며 도심 내에서 이주여성들이 사회적 관계를 형성하고 생계를 유지할 수 있는 공간으로 작동한다.

② 구조적 고착과 제도적 배제 : 장기적 관점에서의 고착화

단기적 관점에서는 봉제업 집적지에서의 거주, 노동이 초기 정착이 가능하게 되었던 점에서 이점으로 작용하지만, 장기적 관점에서는 이 지역의 장소적 특성이 몽골 이주여성들의 타 산업, 타 지역으로의 이동 가능성을 제한하는 요인이 된다. 이러한 현상은 공간적 고착(spatial entrapment)이론으로 설명할 수 있다. Susan Hanson과 Geraldine Pratt은 페미니스트 지리학적 연구에서 이 개념을 설명하며 특히 여성이나 취약계층이 공간적 제약으로 인해서 더 나은 일자리나 기회를 선택할 자유가 제한된 상태에 머물게 되는 현상을 ‘공간적 고착’으로 설명한다 (Susan Hanson & Pratt, 2003).

몽골 여성들이 면목동, 망우동 지역에 정착하는 것은 단기적으로 낮은 주거비용과 생계를 유지할 수 있는 일자리를 제공하는 가점이 있지만, 이 지역의 일자리는 앞서 살펴본 것과 같이 근로계약을 작성하지 않고, 사회보장제도에서 배제되었으며, 퇴직금을 받지 못하는 등 내국인에게도 열악한 노동환경을 제공하는 곳이다. 이렇게 초기 정착 단계에서부터 취약한 노동환경으로 법적, 제도적 울타리 안에서 보호받지 못하고 노동을 시작한 몽골 이주여성들은 노동자라면 내외국인 구분 없이 기본적으로 보장받을 수 있는 조항들에 대해서 안내받지 못한 채 노동시장에 투입된다.

본 연구의 인터뷰 자료에 따르면, 면목동·망우동에 거주하며 봉제업에 종사했던 몽골 여성 다수는 근로계약서 미작성, 4대 보험 미가입, 안전·성희롱 교육 부재 등 제도적 보호 밖에서 일해왔다. 임금체계와 노동조건에 대한 정보 비대칭성은 심각하며, 최저임금이나 세금, 노동권과 관련된 제도적 이해도도 낮았다. 특히 미등록 체류 상태였던 경험은 노동권 주장과 사회적 서비스 접근성을 크게 제약하였다. 그들이 살아가는 봉제업

중심의 도십제조업 구조는 여성 노동자들이 더 빠르게 도십의 취약계층을 만나게 되고, 도십에 원래 존재하던 취약계층과 같은 노동환경에서 취약계층으로 고착되는 환경을 제공한다. 인터뷰에 응한 모든 면담자가 시대의 경험을 가지고 있으며, 내국인이 노동정책에서 배제되었던 것처럼 정책에서 배제된 경험을 가지고 있으며 불안정한 노동환경을 경험한다.

이러한 제도적 배제와 불안정한 노동환경에 직면한 몽골 이주노동자들은 도시의 공식적인 제조업에 종사하고 있음에도 불구하고 노동의 성격으로는 비공식 하위 경제(sub-economy)를 담당하게 된다. 하위경제는 공식 경제(main economy)처럼 통계나 제도 권시장에서 완전히 포착되지 않는 소규모의 생계유지를 목적으로 이뤄지는 비공식적 경제단위를 일컫는다. 몽골 여성들의 봉제업은 등록되었다고 하더라도 4인 이하의 소규모 업체, 또는 미등록된 업체에서 어떠한 공식 문서 없이 노동과 임금이 교환되는 전형적인 하위경제의 특성을 보인다. 이렇게 도십의 봉제업이라는 하위경제는 여성들에게 정주할 수 있는 초기 접근성을 허용하지만, 그 속에서 정주하면 할수록 도시 내에서 사회적 배제를 재생산시키는 이중적 공간으로 작동한다. 봉제업 자체에 이미 고착화되어 있던 불평등한 젠더화된 분업의 상황에 이주여성들이 합류하면서 도시 하위 경제 속에서 젠더화된 노동 불평등이 주체만 바뀌었을 뿐 시간이 지나도 구조적으로 지속되는 모습을 면목동을 통해서 분석할 수 있다.

③ 다중적 생계전략과 비공식 노동의 재생산: 생계전략 다각화를 위한 시도

일부 몽골 이주노동자들은 봉제업의 노동 불안정성과 열악한 근로 환경 및 조건에서 벗어나기 위해서 이삿집 운반의 '이모' 역할이나, 입주 청소 등 서비스업계로 이동하려는 시도를 보인다. 이삿집 업계에서 몽골인의 역할은 이미 중요하게 자리 잡았다 (김대훈 & 최해련, 2023). 하지만 이러한 업종의 변경도 비공식부문(Informal economy)으로의 업종 변경이라는 한계를 가진다. 이삿집이나 입주 청소 분야에서 일한 경험이 있다고 밝힌 면담자들은 봉제업에서 일하는 것보다 더 많은 돈을 더 적은 시간 내에 벌 수 있다는 장점으로 서비스업계로의 이직 사유를 밝힌다. 이러한 직종 전환은 주로 임금 수준, 근무시간 유연성, 육아 병행 가능성과 같은 생활상의 필요에서 비롯되었다. 그러나 이동한 일자리 역시 비공식성이 강하고, 고용 안정성이나 안전망이 거의 부재한 것은 동일했다.

이러한 서비스업계에서도 보험, 근로계약, 퇴직금 등의 보호를 받지 못하고 일용직으로 일당을 받는 형태로 고용된다. 서비스업에 일자리가 없는 경우 다시 봉제업으로 돌아오는 등 생계전략을 다각화하기 위해서 여러 시도를 하는 등의 순환적 노동 이동은 여성들이 생계유지를 위해 발휘하는 유연성과 대응성이라는 모습을 보여주는 동시에 어떠한 산업에서도 제도안에서 노동자로서 보호받지 못하고 비공식 경제에 머물러 고착화되어 있다는 한계에서 벗어나지 못하는 모습을 보여준다. 즉, 이미 면목동과 망우동 일대가 생활관계망과 돌봄 자원이 얽힌 삶의 터전으로 자리하여, 더 나은 거주 환경으로 옮기지는 못한 채 동일한 지역 내에서 노동업계만 이동하는 경향을 파악할 수 있다. 공간적으로는 고착되어 있으나, 노동적으로는 여러 업종을 오가며 생계를 유지하는 다중적 생계전략(multiple livelihood strategies)을 구사하는 것이다.

(3) 인터뷰 진행 내역

본 연구는 질적 사례연구로, 서울 중랑구 내 제조업 생산직에서 1년 이상 노동 경험이 있는 몽골 국적 여성을 대상으로 인터뷰를 진행하였다. 심층 인터뷰는 2025년 4월 13일부터 5월 31일까지 약 1시간 동안 진행되었으며, 대면과 비대면을 혼용하였다. 인터뷰 장소는 회의실 및 조용한 카페였으며, 5명 중 3명은 한국어-몽골어 통역을 동반하였다. 인터뷰는 연구참여자의 사전 동의 및 서명 절차를 거쳐 녹음하였고, 녹음된 자료를 전사하여 분석하였다. 분석 과정에서는 참여자들의 공통점, 지리적 특수성, 노동 경험, 여성의 위치성, 시사점을 중심으로 범주화하여 주제별로 해석하였다. 또한, 참여자들에 대한 보호를 위해 이름은 모두 익명처리하였다.

① 인터뷰 참여자 주요 내역 정리

구분	참여자 A	참여자 B	참여자 C	참여자 D	참여자 E
기본정보	41세, 울란바토르 출신, 망우동 거주, 남편+자녀 4명(15·7·5·3세), 몽골서 회계사	30세, 울란바토르 출신, 망우동 거주, 단신	38세, 울란바토르 출신, 망우동 거주, 남편+자녀 5명(18·11·9·4·1세), 몽골서 마트 운영	1989년생(36세), 울란바토르 출신, 면목동 거주, 자녀 1명, 이혼	44세, 울란바토르 출신, 망우동 거주, 남편, 자녀 3명(16세, 9세, 8세)
한국 이주 배경	남편 유학 → 가족 합류, 정착	유학 → 사기 피해로 학업 불가 → 미등록 체류	한국 선호, 자녀 교육 목적 → 장기 체류	최초 유학(한국어학과 → 석사과정), 이후 체류 지속	학생 비자로 입국 → 남편 먼저 한국에 거주
주거	망우동, 월세 (보증금 300-1000만 원, 월세 30-50만 원)	망우동, 월세 (상동)	망우동, 월세 (조건 유사)	면목동, 몽골인 밀집 지역 (교통·네트워크 편의)	망우동 거주
노동 경험	공장 시다(의류/니트/단추), 청소, 스티커 붙이기 등. 장시간 노동, 교육 부재, 계약서 없음	공장 시다, 청소, 단순노동. 불안정 일자리, 차별·언어 갈등 경험	공장 시다(단기), 알바 등. 계약서 없음, 임금·보험 인식 부족	청소(가정·특수), 공장 근로(3-4년+현재 1개월차, 의류/요가복 생산), 식당 서빙, 호텔 청소. 공장: 09-19시, 여성 비중 높음, 일당제(7만→9만)	공장 근무: 티셔츠·의류 제작 보조, 계약서 없음, 하루 일당, 주 6일 근무, 점심 1시간 식당 아르바이트: 10시 입주 청소: 하루 12집, 팀장 안내, 아이 돌봄 가능
체류·비자	합법 체류 (가족 단위)	미등록 체류 (유학비자 → 불법 체류). 은행계좌 사용 가능, 신용 카드 불가	합법 체류 (가족 단위, 8년차)	F-2 비자 (거주), F-5 준비중. 비자 연장 절차·비용 부담 큼	장기 거주, 학생 비자 시작 후 체류 연장
가족·돌봄	자녀 4명 돌봄 부담 큼. 장시간 노동 시 친척·지인 도움	단신 생활 → 돌봄 부담 없음	자녀 5명으로 돌봄 부담 극심. 공장 근무 시 돌봄 공백 발생	자녀 1명 돌봄. 장시간 노동 시 부담 큼	어린이집 이용, 입주 청소로 돌봄 가능
전반적 인식	한국 생활 장점: 교육 기회·지인 네트워크. 문제: 장시간 노동, 사회보험 부재, 언어 장벽	장점: 일자리 기회. 문제: 불법체류 불안, 언어 장벽, 차별 경험	장점: 자녀 교육 기회. 문제: 장시간 노동, 불안정 고용	장점: 일거리 지속성, 동료 협력. 문제: 장시간 노동, 낮은 임금, 제도적 제약	공장은 먼지 많고 안전·교육 미비, 근로 환경 열악 입주 청소는 시간 유연, 일당 높음, 아이 돌봄 가능, 몽골인 선호 경향

② 개별 인터뷰 내역 요약

■ 참여자 A (48세, 몽골 울란바토르 출신)

참여자 A는 약 8년 전 남편의 유학을 계기로 한국에 입국하여 현재 망우동에 거주하고 있다. 주거는 보증금 1,000만 원에 월세 45만 원으로, 주위 시세와 비교하면 부담이 큰 편이다. 이는 지인을 통해 집을 구한 결과이며, 망우동 내 몽골인 네트워크가 주거 선택에 중요한 영향을 미쳤음을 보여준다. 가족은 남편과 함께 살며 자녀 네 명(15세, 7세, 5세, 3세)을 양육하고 있는데, 돌봄 부담이 크고 장시간 노동과 병행하는 과정에서 친척이나 지인의 지원을 활용하기도 한다.

노동 경험은 주로 제조업 공장의 '시다' (보조 노동)와 청소 업무였다. 근무 시간은 오전 9시부터 오후 7시까지로 장시간이며, 점심시간이 1시간 보장되지 않는 경우가 많았다. 작업장은 지하에 위치하여 습기와 먼지가 많고 소음이 심했으며, 화장실과 휴게 공간도 열악했다. 안전 교육이나 성희롱 예방 교육은 제공되지 않았다. 임금은 현금과 계좌이체가 혼용되었으며 4대 보험은 적용되지 않고 초과 근로수당 지급도 불분명했다.

동료들은 주로 60대 이상의 한국인이었으나 한국어 의사소통이 제한적이라 관계 형성이 어려웠다. 장시간 반복노동으로 직무 만족도는 낮았지만, 참여자 A는 자녀 교육과 생활환경을 이유로 한국에 계속 거주하겠다는 의지를 보였다. 남편의 학업 종료 이후에도 한국 생활을 유지할 가능성을 강하게 언급했다.

■ 참여자 B (30세, 몽골 울란바토르 출신)

참여자 B는 1년 반 전 유학을 목적으로 한국에 입국했으나, 입학을 알선해 주겠다는 지인의 사기에 의해 학교 등록에 실패하였다. 초기에는 여행·유학 비자를 소지했으나 곧 미등록 체류자가 되었고, 현재까지 약 1년 이상 비자 없이 거주하고 있다. 현재는 망우동에서 보증금 300만 원에 월세 30만 원을 내고 혼자 생활하고 있으며, 생활 전반은 몽골인 지인 네트워크를 통해 유지된다.

노동 경험은 의류 공장의 시다, 스티커 부착, 입주 청소 등 다양하다. 근무 조건은 대체로 열악하여 장시간 노동을 요구했고, 충분한 휴식이나 교육은 제공되지 않았다. 어떤 공장에서는 사장의 배우자로부터 언어폭력을 경험했으며, 다른 사업장에서는 3~4개월치 임금을 받지 못한 채 공장이 사라져 결국 옷으로 대체 지급받은 사례도 있었다. 급여는 현금과 계좌이체가 혼용되었으나 4대 보험은 적용되지 않았고, 최저임금이나 세금 구조에 대해서도 알지 못했다.

참여자 B는 가족이 없는 상황에서도 망우동 몽골인 커뮤니티를 기반으로 일자리와 주거를 확보할 수 있었다. 한국인 고용주들은 비자 여부를 크게 묻지 않았으며, 이는 미등록 체류자 고용이 구조적으로 존재함을 시사한다. 향후 계획에 대해서는 귀국 후 남편과 함께 커피숍이나 마트 같은 소규모 사업을 운영하고 싶다고 밝혔다.

■ 참여자 C (38세, 몽골 울란바토르 출신)

참여자 C는 남편과 다섯 명의 자녀(18세, 11세, 9세, 4세, 1세)와 함께 8년 전 한국에 입국하여 현재 망우동에 거주하고 있다. 주거는 보증금 1,000만 원에 월세 50만 원이며, 자녀 양육 및 교육을 고려해 이 지역에 정착했다. 초기 6~7년 동안은 무비자 상태로 체류하면서 병원과 학교 이용에 큰 제약을 받았다. 예컨대 자녀가 학교 외부 활동이나 체험학습에 참여하지 못한 사례가 있었으며, 경찰이나 주민센터 방문 시 불안감을 크게 경험했다. 그러나 2년 전 자녀의 학교 진학을 계기로 비자를 발급받았고, 현재는 합법적 체류가 가능하다. 이는 미등록 아동의 학습권 보장이 부모의 체류 자격 획득으로 연결되는 제도적 특징을 보여준다.

노동 경험으로는 단추와 마크 부착 공장에서 약 2년간 근무한 이력이 있다. 근무 시간은 오전 9시부터 오후 7시까지였으며, 점심시간은 40분만 주어졌다. 근로계약서는 작성하지 않았고, 안전 및 성희롱 예방 교육도 없었다. 이후 코로나19로 일을 그만두고 입주 청소 등의 단기 노동으로 가계에 기여하고 있다. 임금은 계좌로

받았지만 초기에는 체불 경험이 있었으며, 신용카드를 발급받지 못했다. 남편은 이삿짐센터에서 일하며 생계를 돕고 있으나, 다섯 자녀 양육에 따른 생활비 부담은 크다. 부족한 생활비는 몽골의 부동산 임대 수익을 송금받아 보충하기도 했다.

참여자 C는 한국 내에서의 생활을 긍정적으로 평가한다. 자녀들이 한국 학교에서 잘 적응하고 한국어를 유창하게 사용하기 때문이다. 다만 무비자 체류 시절의 불안감, 집주인 및 이웃과의 갈등은 여전히 기억에 남아 있다. 향후에는 자녀 교육이 끝난 이후 몽골로 돌아가 남편과 함께 시골에서 여생을 보내고 싶다고 밝히며, 장기적으로는 한국과 몽골 사이에서 자녀 세대의 미래를 고려하는 태도를 보였다.

■ 참여자 D(44세, 몽골 울란바토르 출신)

약 16년 전 학생비자로 한국에 입국했으나 학업은 이어가지 않고 곧바로 노동시장에 진입하였다. 현재는 서울 중랑구 망우동에서 남편과 세 자녀(16세, 9세, 8세)와 함께 거주하고 있으며, 세 자녀 모두 한국에서 태어났다. 초기에는 미등록 상태로 생활하면서 단속에 대한 불안이 컸으나, 최근 자녀의 국내 학교 재학을 근거로 부모에게도 체류 자격을 부여하는 제도를 통해 합법 체류로 전환하였다. 실제 비자 발급은 약 1년 전에 이루어졌으며, 합법 체류 이후 생활의 안정감이 높아졌다고 진술하였다.

참여자 D의 노동 경험에서 핵심은 의류 제조업 공장 노동이다. 그는 상봉동 소재 의류공장에서 약 4~5년간 근무했으며, 이곳은 몽골인 노동자가 다수였고 한국인 사장 부부가 운영하였다. 이어 망우동 공장에서 약 2년간 시다(봉제 보조)로 일했는데, 재단물 전달, 공정 준비·정리 등 단순 보조 업무가 주된 역할이었다. 임금은 일당 6만7천 원 수준이었고, 근로계약서 작성이나 4대 보험은 없었다. 근무시간은 보통 오전 9시부터 오후 7시까지였으나 물량이 많으면 밤 9시부터 10시까지 연장되었고, 주 6~7일 근무에 월 1회 정도만 쉬었다. 점심시간도 형식적으로만 보장되었으며, 안전교육이나 성희롱 예방교육은 전혀 실시되지 않았다. 작업장은 먼지가 많아 알레르기 증상이 생길 정도였으나 보호 장비는 지급되지 않았고, 화장실도 열악하거나 공용으로 사용해야 했다. 제조업 경험은 장시간 노동, 불안정한 고용, 열악한 환경이라는 한국 이주 초기 여성 노동의 전형적 조건을 잘 보여준다.

현재는 주로 입주청소를 하고 있으며, 한국인 팀장 1명과 몽골인 3명으로 구성된 팀에서 활동한다. 일감은 한국인 사장을 통해 카카오톡 채팅방으로 배정받으며, 하루 1~2가구를 맡는다. 평수와 난이도, 인원수에 따라 보수가 달라지고, 이동시간이 길어 새벽 5시 반에서 6시 사이에 출발하는 경우도 많다. 당일 일정 취소로 인한 일정 불안정이 있지만, 일당이 높고 근무시간이 유연하여 자녀 돌봄과 병행하기 유리하다고 평가한다.

참여자 D는 일자리 선택에서 안정적인 수입보다 가사와 자녀 돌봄의 병행 가능성을 더 중시하였다. 제조업 경험을 통해 장시간 노동과 열악한 환경의 한계를 체감했기 때문에, 이후에는 상대적으로 시간 조절이 가능한 입주청소를 택했다. 미싱과 같은 고속런 공정은 임금이 더 높았으나 장시간 앉아야 하고 시력 부담이 큰 탓에 선택하지 않았다. 참여자 D의 삶은 이주 초기 제조업 노동을 통한 생계 유지, 이후 돌봄 부담을 고려한 일자리 전환, 그리고 자녀 교육을 통한 합법 체류 확보라는 이주여성 노동생애의 전형적 궤적을 보여준다.

■ 참여자 E(37세, 몽골 울란바토르 출신)

참여자 E는 약 13년 전 유학 목적으로 한국에 왔고, 몽골에서 한국어학을 전공한 뒤 한국에서는 상담심리학 석사를 했다. 용인, 일산을 거쳐 현재 서울 면목동에 거주하며 두 살 자녀와 산다. 주거는 보증금 300만 원에 월세 45만 원이고, 생활비와 양육비 부담으로 과거 부모에게 하던 송금은 중단했다. 비자는 D-10을 거쳐 F-2로 전환했고, 장기적으로 F-5 취득을 목표로 한다. 한국 정착의 이유는 경제적 기회와 생활의 익숙함이며, 자녀가 초등 입학할 무렵에는 외국인 아동의 학교 내 배제 우려를 이유로 몽골 유학도 고려하고 있다. 한국의 비자 연장 절차와 비용, 최근 물가 상승을 주요 어려움으로 꼽았다.

제조업 경력은 면목동 일대 의류공장에서의 시다 업무가 중심이다. 첫 근무지는 종사자 50명 내외의 비교적 큰 공장이었다고, 이후 15명 안팎의 소규모 사업장에서도 일했다. 시다로서 재단물과 반제품을 배분하고 공정 흐름을 유지하는 역할을 맡았고, 필요 시 간단한 미싱 보조도 했다. 근무 시간은 통상 9시부터 19시이며 점심은 외부 식당 배식 형태로 제공되거나 작업 공간에서 식사했고, 화장실은 건물 공용을 이용했다. 야근은 드물고 있더라도 1시간 내외였다. 임금은 일당제로 과거 7만 원 수준, 현재는 19시까지 10만 원, 육아로 18시에 퇴근하면 9만 원을 받는다. 대공장 근무 당시에는 4대보험 납부 경험이 있으나 안전·성희롱 교육을 받은 적은 없고, 현재 사업장에서도 공식 교육은 없는 편이다. 작업환경은 먼지와 알레르기 유발 요인을 체감했고, 중장년 한국인 동료와의 업무 조율 부담(지시·검수 과중)이 퇴사 계기가 되기도 했다. 제조업의 장점으로 일감의 지속성을, 한계로 장시간·저임금 구조와 성수기·비수기의 물량 변동(12월 비수기, 411월 성수기)을 지적했다.

비수기에는 특수·입주청소로 소득을 보완한다. 채용 경로는 카카오톡·페이스북 커뮤니티 공고나 지인 소개를 통해 한국인 팀장이 구성한 팀에 합류하는 방식이다. 일당은 대체로 14만 원 수준이고 만나질이든 오후에 종료되어 시간 대비 수입이 좋다. 다만 당일 취소 등의 변동이 잦고, 젖은 바닥 미끄럼이나 창문 작업 등 안전위험이 상존하며 산재·보험 공백이 일반적이다. 한국어가 약한 이주자는 팀 합류가 어려울 수 있으나, 일에 투입되면 대체로 동일 단가를 적용받는다.

노동권 인식과 권리구제 측면에서 본인은 임금체불·폭언 등 직접 피해를 겪지 않았고, 문제가 생기면 노동부 신고가 해법이라는 정도로 알고 있으나 실제 신고 경험은 없다. 최근 공장에서는 단속과 벌금 위협으로 비자 보유 여부를 이전보다 자주 확인한다고 인식한다. 전반적으로 그는 제조업이 주는 안정적 물량과 숙련의 이점을 인정하면서도, 시간 주권과 수입 효율성을 위해 청소노동과 병행하는 혼합형 생계전략을 택하고 있다.

(3) 인터뷰 진행 내역 종합 분석

서울 중랑구 망우동·면목동 일대에 거주하는 몽골 이주 여성들은 주로 의류 제조업 공장의 ‘시다’ (보조노동)로 노동시장에 진입하였다. 입국 계기는 남편이나 본인의 유학 목적, 학생비자 등으로 다양했으나 학업보다는 생계와 자녀 양육을 위해 노동을 선택한 경우가 많았다. 초기에는 무비자·미등록 체류로 불안정하게 생활했으며, 경찰·학교·병원 이용에 제약을 받는 경험도 공통적으로 나타났다. 이후 자녀의 학령기 진학을 계기로 부모에게도 체류 자격이 부여되면서 합법적 체류로 전환한 사례가 다수 확인된다. 이는 한국 내 미등록 아동의 학습권 보장이 부모의 체류 안정으로 이어지는 제도적 특징을 보여준다.

이들의 주거는 보증금 300만~1,000만 원, 월세 30만~50만 원 수준이다. 주거지와 일자리는 주로 망우동·면목동에 집중되어 있으며, ‘몽골 엄마’로 불리는 중개자나 지인 네트워크가 주거·노동 확보에 핵심적인 역할을 한다. 이러한 네트워크는 체류 자격이 불안정한 상황에서도 이들이 생계를 유지할 수 있도록 하는 기반이 된다. 노동 경험은 의류 공장에서의 단순 반복 업무가 중심이었다. 근무 시간은 오전 9시부터 오후 7시, 많게는 밤 10시까지 이어졌으며, 주 6~7일 근무가 일반적이었다. 점심시간은 30~40분에 불과하고 화장실과 휴게공간은 열악했으며, 근로계약서 작성, 4대 보험, 안전·성희롱 예방 교육은 제공되지 않았다. 임금은 일당 6만~10만 원 수준으로 현금·계좌이체가 혼용되었으며, 체불이나 급여 대체 지급 사례가 다수 존재하였다. 작업장은 먼지와 소음, 습기 등으로 건강 위험이 상존했으나 보호 장비는 제공되지 않았다. 제조업의 장점은 일감의 지속성이지만, 장시간·저임금 구조와 성수기·비수기의 물량 편차로 인한 불안정성이 뚜렷했다.

이후 일부 여성들은 돌봄 부담과 생계노동의 병행이라는 현실 속에서 보다 유연한 노동을 택하게 되었다. 입주청소나 특수청소는 당일 취소나 일정 변동이 잦고 안전사고 위험이 존재했으나, 상대적으로 일당이 높고 근무시간이 단축되어 자녀 돌봄과 병행할 수 있다는 장점이 있었다. 특히 제조업에서 고속련 기술(미싱 등)을 익혀 임금을 더 받을 수 있음에도 장시간 노동과 건강 부담을 피하기 위해 보조 업무나 청소업으로 이동한 사례가 나타났다. 젠더적 차원에서 이들은 다자녀 양육자이자 장시간 노동자로서 ‘이중 부담’을 짊어지고 있다. 가족·지인의 도움을 활용하기도 하나, 전반적으로 돌봄과 생계 책임이 여성에게 집중되어 있으며, 일자리

선택의 기준 또한 안정적 수입보다 시간 조율 가능성이 중요한 요인으로 작용한다. 사회적 관계에서는 언어 장벽과 고용주의 폭언·차별, 임금 체불 등 노동권 침해가 구조적으로 존재하지만, 한국인 고용주들은 비자 여부를 엄격히 따지지 않아 미등록 체류자의 노동이 묵인되는 구조도 확인된다.

종합적으로 몽골 이주 여성들의 노동 생애는 불안정한 체류 신분에서 제조업으로의 초기 진입, 돌봄과 생계의 병행, 합법 체류로의 전환, 이후 노동 다변화 및 자녀 중심의 미래 전략으로 이어진다. 자녀 교육과 생활환경을 고려해 한국에 장기 거주하겠다는 의지가 강하지만, 일부는 귀국 후 소규모 자영업을 계획하거나 한국·몽골을 오가는 이중 기반 전략을 모색하고 있다. 이들의 경험은 한국 사회에서 이주여성 노동이 직면한 구조적 한계—저임금·장시간·무권리·돌봄 부담—와 동시에 생존과 적응을 위한 전략적 선택을 잘 보여준다.

4) 몽골 이주여성의 봉제업 종사 경험 내 직무·제도·교차적 취약성 분석

(1) 몽골 이주여성의 봉제업 종사 경험 내 직무·제도·교차적 취약성

국제적으로는 이주노동자의 노동조건과 안전보건을 포괄적으로 보호해야 한다는 원칙이 확립되어 있다. ILO는 모든 국제노동기준이, 명시적으로 제외되지 않는 한, 이주노동자에게 동일하게 적용된다고 밝히고 있으며, 불법·미등록 체류자의 경우에도 기본권 보호는 반드시 보장되어야 한다고 강조한다 (ILO, 2021). 특히 섬유·의류·봉제 산업은 국제 공급망에서 다수의 영세 하청 사업장에 의존하고 있다는 특성을 지닌다. ILO가 발간한 Safety and health in textiles, clothing, leather and footwear: ILO code of practice (2022)는 이러한 맥락을 고려하여 화재 및 건물 안전, 환기와 조명, 근골격계 질환 예방, 개인보호구 지급, 교육훈련, 건강감시 및 기록·보고 등 종합적 안전보건 체계를 제안하고 있다 (ILO, 2022).

국내 연구에서도 영세 제조업의 구조적 취약성이 꾸준히 지적되어 왔다. Lee et al. (2024)은 전국 대표 표본 분석을 통해, 5인 미만 소규모 사업장 노동자들이 물리적·화학적·인체공학적·심리적 유해 요인에 더 많이 노출되면서도, 안전담당자, 노조, 교육 기회 등 조직적 자원은 가장 부족하다는 사실을 밝혔다. 이는 영세 제조업 노동자가 구조적으로 위험에 더 취약하다는 점을 실증적으로 보여주며, 중랑구 봉제공장 사례 또한 이와 같은 구조적 문제의 일부임을 시사한다. 또한 국내 정책 자료를 살펴보면, 봉제 및 재단 작업과 관련된 안전보건 교육 자료가 한국산업안전보건공단(KOSHA)에 의해 2012년 발간된 이후 추가 갱신이 이루어지지 않았다 (KOSHA, 2012a; 2012b). 이는 봉제업이 제도적으로 저위험 업종으로 분류되면서, 장기간 정책적 관심의 대상에서 배제되고 사회적 위험 인식에서도 소외되어 왔음을 보여준다.

한편, 국내 봉제업체 간판에는 “미싱사, 오바사, 삼봉사, 재단사, 재단보조, 시다, 완성사 모집”과 같은 문구를 쉽게 찾아볼 수 있다. 그러나 국제노동기구(ILO) 등 국제 수준에서 의류·봉제 산업을 다룰 때 주로 언급되는 직무는 미싱사(sewing operator)와 같이 생산 공정의 핵심 직종에 한정된다. 이에 비해 한국 봉제업 맥락에서 시다는 독립된 직무로 자리 잡고 있으며, 실제로 인터뷰 참여자인 몽골 여성들은 “미싱은 하고 싶지 않다”라고 답하며 시다와 미싱을 명확히 구분하였다. 이는 시다가 단순 보조가 아니라, 한국 봉제업 현장에서 별도의 역할과 노동 경험을 형성하는 직무임을 보여주며, 제도적으로 인정되지 않았음에도 실질적으로 존재하는 직무라는 점을 확인할 수 있다.

이러한 배경은 봉제업에서 실제 수행되는 ‘시다’ 노동의 제도적 위치와 위험 노출을 구체적으로 검토할 필요성을 제기한다. 다음 절에서는 인터뷰 자료를 중심으로, 시다 직무의 제도적 비가시성과 그로 인한 위험의 과소평가 문제를 살펴본다.

(2) 제도적 비가시성과 위험의 과소평가

인터뷰에 참여한 몽골 출신 여성들은 봉제공장에서 ‘시다’로 일한 경험을 공유하였다. 시다는 봉제업체 구인광고와 현장 간판에서도 쉽게 확인할 수 있는 실제 직무임에도 불구하고, 국가직무능력표준(NCS)이나 직업훈련 체계에는 전혀 포함되지 않는다. 즉, 현장에서는 분명히 존재하지만 제도적으로는 ‘없는 직무’로 취급되는 셈이다. 이러한 제도적 비가시성은 곧 노동자가 직업훈련, 안전보건 교육, 사회적 보호 체계에서 배제될 가능성을 높이며, 기본적인 권리 보장으로부터도 멀어지게 만든다.

실제로 시다가 수행하는 업무는 단순한 보조에 그치지 않는다. 원단 운반, 재료 정리·배치, 재단된 원단의 이동과 정돈 등 육체적 부담이 큰 노동을 전담한다. 이 과정에서 낙상, 절단·베임, 근골격계 질환에 쉽게 노출되지만, 참여자들은 한결같이 안전보건 교육이나 성희롱 예방교육을 받은 경험이 없다고 증언하였다. 참여자 D는 “옛날 공장에서 성희롱 교육이나 안전 교육이나 이런 거 해줬었나요?” 라는 질문에 “아니요. 없어요. 지금도 없어요.” 라고 답했으며, 참여자 E도 “성희롱 교육이라던지 안전교육 이런 거 받으신 적 있으세요?” 라는 질문에 “그런 적 없어요.” 라고 진술하였다. 이는 시다가 제도적 사각지대에 놓이면서 교육과 보호 체계로부터 철저히 배제되고 있음을 단적으로 보여준다.

이러한 현실은 기존 제도 자료와도 괴리를 보인다. 한국산업안전보건공단의 「재봉관련 종사자-봉제작업」과 「재봉관련 종사자-재단작업」 자료(2012)는 봉제업 종사자가 직면하는 대표적 위험 요인으로 절단·베임·찔림, 넘어짐, 근골격계 질환을 구체적으로 제시하며, 재봉기 방호덮개 설치, 안전통로 확보, 중량물 운반 보조기구 사용 등 기본적인 작업안전 대책을 권고하고 있다(KOSHA, 2012a; 2012b). 그러나 이러한 지침은 현장에서 거의 실행되지 않았고, 무엇보다도 해당 자료가 2012년 발간 이후 추가로 갱신되지 않았다는 사실은 봉제업의 OSH가 제도적으로 오랫동안 방치되어 왔음을 방증한다.

결국 시다라는 직무는 현장에서는 실재하지만 제도적으로 인정받지 못하고, 실제 위험은 과소평가되며, 교육과 보호 장치에서는 배제되고 있다. 이는 봉제업이 ‘저위험 업종’이라는 사회적 인식 속에서 제도적·정책적 관심의 사각지대에 놓여 있음을 여실히 드러낸다.

(3) 안전·의무교육의 부재

봉제공장에서 일한 경험이 있는 이주여성들은 산업안전보건 교육이나 성희롱 예방교육을 전혀 받은 적이 없다고 진술하였다. 앞서 뿌라와 보레마는 성희롱 또는 안전교육과 같은 사업장 의무교육을 받은 적이 없다고 답하였다. 이러한 증언은 봉제업 현장에서 법적으로 요구되는 기본적인 의무교육조차 제대로 시행되지 않고 있음을 보여준다.

참여자 D는 임금 체불과 관련해 “노동부에 신고하면 해결해 준다고 들었지만, 직접 경험해 본 적은 없다” 라고 말하며, 제도적 권리에 대한 정보는 존재하더라도 실제로는 활용되지 못하는 현실을 드러냈다. 더욱이 참여자 E는 “4대 보험 가입도 안 하셨는데...” 라는 질문에 “그런 건 없어, 그냥 말로만 얘기하고 일당으로.” 라고 답해, 계약서 작성과 사회보험 가입이 배제된 상태에서 노동이 이루어졌음을 증언하였다. 이는 산업안전보건 교육의 부재와 더불어 사회보험·계약 체계 바깥에서 일하는 노동 환경을 보여주며, 안전망에서 이중적으로 배제된 상황을 잘 드러낸다.

한편, 한국산업안전보건공단의 교육자료에서는 이미 2012년에 봉제·재단 작업의 주요 위험 요인과 예방 대책을 구체적으로 제시하고 있었다(KOSHA, 2012a; 2012b). 그럼에도 불구하고 현장에서는 교육이 전혀 이루어지지 않았으며, 제도적 권고와 현장 실행 사이의 단절을 여실히 보여준다. 이는 제도권 밖 사각지대에 놓인 노동자들을 대상으로는 권고사항조차 지킬 필요가 없다는 것을 보여주는 사례이기도 하다.

(4) 유해요인 노출과 건강영향

인터뷰 참여자들은 봉제공장에서의 작업 환경이 건강에 직접적인 영향을 미쳤다고 진술하였다. 참여자E는 “문제가 너무 심해요, 알레르기도 많고.” 라고 말하며, 작업장 내 먼지와 환기 부족이 알레르기 등 구체적인 건강 문제로 이어졌음을 강조하였다. 그러나 마스크 지급 여부를 묻는 질문에는 “그런 건 없었어요.” 라고 답해, 기본적인 개인보호구(Personal Protective Equipment, PPE)조차 제공되지 않았음을 드러냈다.

이러한 진술은 봉제업이 사회적으로 ‘저위험 업종’으로 분류되면서도, 실제로는 유해 요인에 무방비로 노출되는 현실을 보여준다. 한국산업안전보건공단의 「재봉관련 종사자-봉제작업」과 「재봉관련 종사자-재단작업」 자료(2012)는 이미 10여 년 전, 봉제업의 대표적 위험 요인으로 절단·베임·찔림, 넘어짐, 근골격계 질환을 제시하며, 환기 설비, 보호구 지급, 작업장 정리정돈을 통한 위험 최소화를 권고한 바 있다(KOSHA, 2012a; 2012b). 그럼에도 불구하고 현장에서는 이러한 예방 조치가 전혀 이행되지 않았다.

결과적으로, 인터뷰에서 드러난 먼지로 인한 건강 문제와 보호장비의 부재는 봉제업 현장에서 노동자의 건강이 구조적으로 방치되고 있음을 상징적으로 드러낸다. 이는 제도와 현장의 괴리를 보여주는 동시에, 여성

이주노동자들이 건강권 보장이라는 기본적 권리에서도 소외되어 있음을 시사한다.

(5) 산업·사업장 구조 요인

참여자들의 진술은 봉제업의 영세성과 비공식성이 결합된 산업 구조를 보여준다. 참여자 E는 상봉동 공장에서 일한 경험을 회상하며 “사장님과 사모님은 한국인이었고, 다른 사람들은 다 몽골 사람들이었어요. 8명 정도 있었어요.” 라고 설명하였다. 그러나 이후 망우동의 또 다른 공장에서는 “여긴 다 한국 사람, 힘들었어요.” 라고 말해, 사업장별 인력 구성과 분위기에 따라 노동 경험이 크게 달라졌음을 드러냈다.

참여자 D는 예외적으로 4대 보험을 낸 경험이 있다고 언급했지만, 이는 전체 경험 중 극히 일부에 불과했다. 대부분의 경우 참여자들은 계약서 미작성, 일용직 고용, 사회보험 미가입 상태에서 일했다. 이러한 배제는 단순히 영세 사업장의 관행 때문만이 아니라, 체류 자격 문제와도 밀접하게 연결되어 있었다. 실제로 일부 참여자들은 합법적인 체류 비자를 소지했지만, 상당수는 무비자이거나 노동허가가 되지 않는 비자 상태였다.

참여자들에 따르면, 일부 사업주들은 비자를 물어보지 않고 채용하기도 하고 일부는 “불법 검사 들어오고 잡으면 공장이 벌금을 내니까” 비자를 확인한다는 말을 꺼내며 “요즘에는 불법 많이 잡으니까 이제는 좀 물어본다” 고 하기도 했으나, 실제 고용 과정에서는 인력 수급이 더 우선시되는 정황이 있었다. 따라서 비자 여부가 엄격히 확인되기보다는, 계약서 작성이나 4대 보험 가입을 생략하고 현금으로 일당이나 월급을 지급하는 방식이 흔히 이루어졌을 가능성이 크다. 결과적으로 이주여성들은 사업장의 영세성과 체류 지위의 제약이 맞물리면서 가장 취약한 조건의 일자리에 집중될 수밖에 없었으며, 계약서 작성, 4대 보험 가입, 안전교육과 같은 제도적 보호에서 더욱 떨어진 채 노동자가 사장 및 관리자와의 구두 합의에만 의존하는 결과로 이어졌다.

이러한 양상은 국내 연구 결과와도 일치한다. Lee et al. (2024)은 전국 대표 표본 분석에서, 5인 미만 소규모 제조업 노동자가 유해 요인에 더 많이 노출되면서도 안전 담당자나 교육 기회 같은 보호 자원은 가장 부족하다고 보고하였다. 즉, 중랑구 봉제업 사례는 개별적 특수성이 아니라, 한국 영세 제조업 전반의 구조적 취약성을 반영하는 사례라 할 수 있다.

중랑구 봉제업과 같은 영세 사업장은 구조적으로 산업안전보건 사각지대가 될 수밖에 없는 조건을 지니고 있으며, 영세성과 비공식성이 결합된 산업 구조 속에서 이주여성 노동자들은 그 취약성을 가장 직접적으로 경험한다. 이는 단순히 개별 사업장의 문제가 아니라, 산업 전체의 구조적 취약성이 노동자의 안전과 건강을 위협하는 방식으로 나타난다는 점을 보여준다.

(6) 대형 재해의 교훈과 소규모 봉제의 사각지대

국내 제조업에서 발생한 대형 재해 사례는 이주노동자가 처한 구조적 취약성을 극명하게 보여준다. 경기도 화성 배터리 공장 화재 사건에서 드러난 바와 같이, 의무적 안전교육의 미이행, 언어 장벽으로 인한 대피 지연, 사업주의 책임 회피는 이주노동자가 안전보건 사각지대에 놓이는 대표적 요인으로 작용하였다. 이러한 특성은 업종을 불문하고 반복적으로 나타나는 구조적 문제이다.

봉제업 현장 역시 이와 같은 구조적 취약성을 공유한다. 그러나 차이점은 봉제업이 제도적으로 ‘저위험 업종’으로 분류된다는 점이다. 이 때문에 안전 점검과 지원에서 후순위로 밀려나, 실제 현장에서는 교육, 보호구 지급, 기본적인 안전 설비가 전혀 이루어지지 않고 있었다.

한국산업안전보건공단이 2012년에 발간한 교육자료에서도 이미 봉제·재단 작업의 위험 요인과 예방 대책을 구체적으로 제시하고 있었다(KOSHA, 2012a; 2012b). 그럼에도 불구하고 이러한 지침이 현장에 전혀 적용되지 않았다는 사실은, 봉제업이 제도적 저위험 업종 분류 속에서 장기간 정책적 관심에서 배제되었음을 방증한다.

결국 봉제업은 ‘저위험 업종’이라는 사회적 인식 속에서 제도적 관심에서 소외되며, 은폐된 위험이 누적되는 구조적 사각지대가 되어 왔다. 여기에 더해, 많은 노동자들이 외국인 신분으로서, 혹은 공식적인 체류 허가가 없는 상태에서 일하고 있었기 때문에, 법적·제도적 보호망에 접근하기조차 어려운 상황에 놓였다. 즉, 업종 분류상의 문제와 이주·체류 지위의 제약이 맞물리면서, 이주여성 노동자들은 산업안전보건의 보호로부터 이중적으로 배제되는 현실을 경험하고 있다.

3. 결론

본 연구는 서울 중랑구 면목동 봉제업 현장을 중심으로, 몽골 이주여성의 제조업 종사 경험을 통해 산업구조, 이주노동정책, 젠더의 교차적 관계를 분석하였다. 한국의 도심 제조업은 산업구조 재편과 인력 고령화 속에서 점차 이주노동력에 의존하게 되었으며, 그 과정에서 몽골 이주여성은 낮은 임금과 불안정한 노동환경의 공백을 메우는 핵심적 존재로 자리하게 되었다. 특히 면목동 봉제업은 도심형 영세 제조업의 비공식화, 이주여성 노동력의 집중, 제도적 보호의 부재가 중첩된 공간으로, 한국 제조업의 구조적 불평등을 가장 압축적으로 보여주는 사례라 할 수 있다.

몽골 여성은 언어적·문화적 유사성에도 불구하고 한국 산업 구조 속에서 주변화된 노동자로 위치한다. 이들은 2000년대 이후 꾸준히 도심 제조업과 봉제업에 종사해 왔지만, 그 노동은 공식 통계나 정책 담론 속에서 거의 가시화되지 않았다. 본 연구는 이러한 현실 속에서 몽골 여성 노동자가 어떻게 도심 제조업의 생산 구조를 지탱하고 있는지를, 그들의 일상적 노동 경험과 목소리를 통해 조명하였다.

심층 인터뷰 결과, 대부분의 몽골 여성 노동자들은 비정규직 또는 일용직 형태로 고용되어 있었으며, 산업안전보건(Occupational Safety and Health, OSH) 교육, 성희롱 예방교육, 사회보험 가입 등 기본적인 법적 보호조차 보장받지 못하고 있었다. 환기 불량, 장시간 노동, 근골격계 부담, 보호구 미지급 등은 일상적 문제로 나타났으며, 봉제업이 행정상 ‘저위험 업종’으로 분류되어 있다는 이유로 제도적 사각지대에 방치되고 있었다. 참여자 D는 “문제가 너무 심해요, 알레르기도 많고.” 라고 진술하며(2025년 5월 31일 인터뷰), 열기와 먼지, 환기 부족으로 인한 건강 문제를 호소하였다. 참여자 E 또한 “안전교육을 받은 적이 없다.” 고 언급하였으며(2025년 4월 13일 인터뷰), 이는 소규모 제조업 현장에서 OSH 체계가 사실상 작동하지 않음을 보여준다.

이러한 결과는 산업구조의 영세성, 이주노동정책의 경직성, 젠더화된 역할 규범이 맞물리며 형성된 교차적 취약성(intersecting vulnerabilities)을 드러낸다.

첫째, 산업구조적 측면에서 봉제업을 비롯한 도심 제조업은 다층적 하청 구조와 비공식 고용을 통해 위험을 하위 계층으로 전가하는 ‘위험의 외주화’ 체계를 유지하고 있다. 몽골 여성 노동자들은 정식 근로계약 없이 일용직·시다 등 불안정한 형태로 고용되어 있으며, 산업안전보건법상 보호대상임에도 불구하고 실질적 보호를 받지 못한다. 특히 환기, 온열, 조명 등 작업환경이 열악함에도 이를 개선할 권한이나 통로가 부재하여, 위험이 구조적으로 개인화되는 경향이 뚜렷하다. 결과적으로 제조업의 유지 비용은 이주여성의 저임금·고강도 노동을 통해 보이지 않게 전가되고 있다.

둘째, 이주정책적 측면에서 단기 체류 중심의 고용허가제는 몽골 여성 노동자들을 지속적으로 주변화시킨다. 이들은 E-9 비자 체류자 또는 체류기간 만료 후 미등록 상태로 남는 경우가 많으며, 그로 인해 사회보험, 건강검진, 산업재해 보상 등 기본 권리 접근이 제한된다. 한국어 능력이나 숙련 수준에 따라 이동 가능성이 제약되면서, 동일 업종 내 하위 공정에 장기적으로 고착되는 현상도 확인된다. 즉, 제도는 이들을 노동시장의 ‘순환 가능한 인력(pool)’ 로만 인식하고, 숙련 축적과 안정적 체류를 가능하게 하는 구조를 제공하지 않는다. 그 결과, 몽골 여성 노동자들은 경험과 기술이 있음에도 불구하고 ‘임시 노동자’ 로 남게 되며, 불안정성이 그들의 노동경험 전반을 규정한다.

셋째, 젠더적 측면에서 몽골 여성은 제조업 현장에서 이중의 노동과 책임을 수행한다. 봉제공정에서 여성에게 주어지는 역할은 주로 재단 보조, 시다, 포장, 마감 등 세부적이고 반복적인 작업으로 한정되며, 이는 숙련도보다는 젠더 규범에 따른 분업 구조의 결과다. 그들은 “남성은 기계, 여성은 손작업”이라는 관념 아래에서 노동이 성별화된 형태로 조직되는 현실을 경험한다.

즉, 한국 사회의 경제를 지탱하는 동시에, 몽골 사회 내 가족 복지의 한 축을 담당하는 복합적 존재로 기능한다. 이와 같은 이중적 부담은 젠더와 국적이 교차하는 구조 속에서 이들의 건강권, 노동권, 사회적 인정 모

두를 제약하고 있다. 이러한 교차적 취약성은 단순히 제도의 미비로 설명될 수 있는 문제가 아니라, 산업의 외주화, 국가의 이주정책, 젠더화된 역할 규범이 상호작용하며 형성된 구조적 산물이다. 결과적으로 몽골 이주 여성은 한국 제조업의 하부구조를 유지하는 ‘보이지 않는 생산 주체(invisible producers)’로 존재하며, 그들의 노동은 국가 경제의 지속성을 지탱하는 동시에 제도적으로는 비가시화되어 있다.

정책적으로 본 연구는 세 가지 방향을 제시한다.

첫째, 산업구조 차원에서는 소규모 봉제업의 현실에 맞는 간편형 OSH 관리체계와 영세 사업장 지원모델(점검-컨설팅-보조금)을 도입해야 한다.

둘째, 이주정책 차원에서는 체류 자격, 언어 능력, 고용형태와 관계없이 모든 이주노동자에게 동등한 안전보건 보호와 권리보장을 실질적으로 보장해야 한다.

셋째, 젠더 차원에서는 몽골 이주여성의 돌봄-노동 교차성을 고려한 근무제도(유연근무제, 휴게시간 확보, 환기·온열환경 개선 등)를 제도화해야 한다.

이러한 접근은 국제노동기구(ILO)가 제시하는 “예방 중심의 OSH 체계”와 “모든 노동자에 대한 평등한 보호” 원칙에 부합하며, 한국의 산업안전정책이 단순한 위험관리 수준에서 구조적 평등으로 나아가기 위한 핵심 기반이 될 것이다.

나아가 본 연구는 도심 봉제업의 공간이 단순한 생계활동의 장이 아니라, 몽골 여성 이주노동자의 경제적 자립과 사회적 위치를 규정하는 다층적 공간임을 밝혀냈다. 면목동과 망우동 일대의 봉제공장은 이주 초기 정착의 발판을 제공함과 동시에, 비공식 고용과 낮은 임금 구조를 통해 이들을 도시 하위경제에 고착화시키는 장치로 작동한다. 이러한 공간적 고착(spatial entrapment)은 동아시아권 문화적 근접성에도 불구하고 몽골 여성들이 한국 사회에서 여전히 ‘타자화된 노동력’으로 남는 구조적 현실을 반영한다. 즉, 이들의 존재는 한국 도심산업의 유지와 젠더화된 분업 체계의 지속을 가능하게 하는 이면의 조건이자, 국가가 외면해온 돌봄·재생산 노동의 경계에 위치한다.

본 연구의 한계는 다음과 같다. 첫째, 중랑구라는 특정 지역과 소수의 참여자를 중심으로 한 질적 연구라는 점에서 표본의 일반화에 제약이 있다. 둘째, 사업장별 안전보건 점검 자료나 통계적 비교자료의 부재로 인해 분석의 폭이 제한되었으며, 이는 정책 제언의 실증적 설득력을 일정 부분 제약한다. 셋째, 인터뷰가 일정 시점의 경험에 국한되어 있어 체류 자격 변화나 가족 이동에 따른 노동 경험의 변화를 충분히 반영하지 못했다. 그러나 그럼에도 불구하고, 본 연구는 기존의 몽골 국적 이주여성 연구가 결혼이주와 가족 정착에 초점을 맞추었던 한계를 넘어, 도심 제조업이라는 장소성과 젠더화된 노동의 구조적 교차를 실증적으로 드러냈다는 점에서 학문적 의의를 가진다.

향후 연구에서는 (1) 봉제업 외 다양한 제조업 분야의 몽골 여성 노동자에 대한 양적 조사 확대, (2) 다국어 안전교육·보호구 지급 등 현장 개입 프로그램의 효과 분석, (3) 산업-이주-젠더 교차성에 기반한 정책 거버넌스 모델 개발이 필요하다. 나아가 본국 귀환 이후의 경제활동 및 사회적 지위 변화를 추적하는 ‘귀환 이후의 이주-개발 넥서스’ 연구 역시 중요하다. 이러한 후속 연구를 통해 한국의 산업안전보건정책은 단순한 위험관리 수준을 넘어, 모든 국적과 성별의 노동자가 존엄과 안전을 보장받는 포용적 체계로 발전할 수 있을 것이다.

면목동 봉제업에서 일하는 몽골 이주여성의 경험은 한국 산업이 어떤 방식으로 ‘보이지 않는 여성 이주노동’ 위에서 유지되어 왔는지를 비추는 사회적 거울이다. 이들의 목소리는 단지 취약계층의 증언이 아니라, 한국 사회의 노동·젠더·이주정책이 교차하는 구조적 전환의 방향을 제시하는 실천적 근거이며, 본 연구는 그 전환을 위한 첫걸음으로서 학문적·정책적 의의를 가진다. 이주여성의 노동환경 개선은 단순히 개별 처우 개선이나 문화 적응 프로그램으로 달성될 수 없다. 이주여성을 취약한 위치에 배치하는 이민정책과 산업구조 전반에 대한 근본적 개혁이 필요하다. 본 연구가 이러한 구조적 변화를 위한 논의의 토대가 되기를 기대한다.

참고문헌

1) 국내 문헌

- 김규찬, 2022, 『이민 정책론』, 공동체, 경기도 고양.
- 김현미, 2009, 「이주여성노동과 젠더화된 이주정책」, 『여성학연구』, 25(2), 45-73.
- 김현미·김민정·김정선, 2008, “‘안전한 결혼 이주’?: 몽골 여성들의 한국으로의 이주 과정과 경험”, 『한국여성학』, 24(1), 127쪽.
- 노동영, "서울시 의류산업 활성화방안 연구." 국내석사학위논문 서울시립대학교, 2020. 서울.
- 박경숙, 2013, 『이주와 젠더: 한국 사회의 여성 이주노동자』, 한울, 서울, 25-48.
- 설동훈, 2015, 「한국 이민정책의 전개와 과제」, 『한국사회학회』, 49(3), 72-95.
- 설동훈·윤홍식, 2008, “여성결혼이민자의 사회경제적 적응과 복지정책의 과제: 출신국가와 거주지역에 따른 상이성을 중심으로”, 『사회보장연구』, 24(2), 109-134쪽.
- 손승영·박옥주, 2021, 『여성노동과 페미니즘—보호라는 이름의 차별과 배제의 논리』, 박영사, 서울.
- 신인령, 2002, 『세계화와 여성 노동권』, 이화여자대학교출판부, 서울, 22쪽.
- 이선주, 2024, 「면목동 몽골 이주여성의 제조업 노동 경험을 통한 이주노동정책, 산업구조, 젠더의 교차점 탐색」, 미발표 원고 초안, 1-20.
- 이수상·장임숙, 2008, “이주노동자의 사회적 서비스에 대한 접근성과 사회연결망”, 『한국문헌정보학회지』, 42(4), 263쪽.
- 이윤숙, & 이성희. (2021). 대도시 제조업 집적지의 공급사슬특성과 운영성과: 서울시의 주요 제조업을 중심으로. 상품학연구, 39(1), 125-132.
- 이해경, 2018, 「여성 이주노동자의 노동시장 이중화에 관한 연구」, 『노동정책연구』, 18(4), 103-129.
- 오계택·이정환·이규용, 2007, 『이주 노동자에 대한 한국인의 인식: 일터를 중심으로』, 한국여성정책연구원, 서울, 49쪽.
- 윤인진, 2020, 「한국 이민자의 사회통합과 정책적 과제」, 『이민사회연구』, 15(2), 11-36.
- 정진성, 2017, 「한국 사회의 이주노동자 정책 변화와 사회통합 과제」, 『한국인구학회지』, 40(1), 25-49.
- 한국산업안전보건공단, 2012a, 『재봉관련 종사자-봉제작업』, 한국산업안전보건공단, 서울.
- 한기덕, 최용희, & 박상운. (2022). 서울시 도심제조업의 노동실태와 정책 제언-봉제, 인쇄, 주얼리 산업을 중심으로. 노동연구, 44, 5-44.

2) 단행본(번역서 포함)

- 낸시 홀스트롬, 『페미니즘, 왼쪽 날개를 퍼다』, 유강은(옮김), 메이데이, 2012. (Nancy Holmstrom, The Socialist Feminist Project: A Contemporary Reader in Theory and Politics, 2002.)
- 루이스 A. 톨라·조앤 W. 스콧, 『여성, 노동, 가족』, 후마니타스, 2008. (Louis A. Tilly & Joan W. Scott, Women, Work and Family, 1987.)
- 설동훈, 『한국의 이주사회학』, 서울대학교출판문화원, 2015, 70-95.
- 스티븐 카슬·마크 J. 밀러, 『이주의 시대』, 일조각, 서울, 2013.
- 임동진·박미정·김민주·김옥녀·김태환·김화연·류이현·방용환·우영욱·이혜경·장익현·하정봉·황미혜, 『국제이주와 사회통합』, 한국문화사, 서울 2025, 96-101.

3) 국외 문헌

- Anthias, F., 2012, “Transnational Mobilities, Migration Research and Intersectionality,” Ethnic and Racial Studies, 35(10), 1790-1807, <https://doi.org/10.1080/01419870.2012.673620>
- .International Labour Organization, 2021, ILO pamphlet on conventions and recommendations applicable to migrant workers: Which complement Conventions No. 97 and No. 143, Geneva: ILO.
- International Labour Organization, 2021, Occupational safety and health improvement in the garment industry: Drivers and constraints. A synthesis review, Geneva: ILO (Vision Zero Fund).
- International Labour Organization, 2022, ILO Code of practice: Safety and health in textiles, clothing, leather and footwear, Geneva: ILO.
- Lee, H.-L., Kim, J.-H., Kang, T., Lee, G., Lee, H., Kim, H. W., & Kim, S.-S., 2024, “Disparities in workplace hazards and organizational protection resources by enterprise size: A national representative study of South Korean manufacturing workers,” Safety and Health at Work, 15, 284-291, <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2024.06.001>
- .Parreñas, R., 2001, Servants of Globalization: Women, Migration, and Domestic Work, Stanford University Press, 52-68.
- Sassen, S., 1998, Globalization and Its Discontents, The New Press, New York, 121-138.
- Susan Hanson, & Geraldine Pratt. (2003). Gender, Work and Space. Routledge.

4) 기관 보고서 및 인터넷 자료

- “고용허가제(E-9) 제도 안내”, 고용노동부 외국인고용지원센터, <https://www.moel.go.kr>, (2025년 10월 20일).
- “면목동 봉제산업 현황 및 노동환경 실태조사”, 서울시 동대문구청, <https://www.ddm.go.kr>, (2025년 10월 20일).
- “출입국·외국인정책 통계월보”, 법무부 출입국·외국인정책본부, <https://www.immigration.go.kr>, (2025년 10월 20일).
- KOTRA, 2020, “몽골 울란바토르 출장자료”, <https://news.kotra.or.kr>, (최종검색일 2025년 9월 23일).
- The World Economic Forum, 2025.06.11., “Global Gender Gap Report 2025”, <https://www.weforum.org>, (최종검색일 2025년 9월 23일).
- 통계청, 「광업제조업조사」, 2020, 2025.08.07, 시도(시군구)/산업분류별 주요지표(10인 이상).
- 도심권 서울특별시 노동자 종합지원센터. (2020). 도심 제조업 노동 현황과 개선 방안: 봉제, 인쇄, 주얼리를 중심으로. 최용희, 박상운, 한기덕 도움.
- 한국패션산업협회. (2023). 2023 봉제업체 실태조사 결과보고서.

5) 신문기사

- “외국인 노동자 90만 명 시대… 여성 노동자 20% 넘어서”, *한겨레신문*, 2023년 10월 14일, 5면.
- “저출산·고령화 속 ‘이민정책’ 확대 논의 본격화”, *경향신문*, 2024년 4월 22일, 2면.