

북한 해외 파견 노동시장의 변화와 노동자 행위성: 중국·러시아 비교 분석

정은이 | 통일연구원 북한연구실 실장 | hannah2003@kinu.or.kr

I. 문제의식: 중국 노동시장의 임금 충격

코로나19 팬데믹 기간은 중국 내 북한 노동자를 고용해 온 사업가들에게 역설적 호황의 시기였다. 외부 이동이 차단된 상태에서 통제 가능한 노동력으로서 북한 노동자는 안정적인 생산 기반을 제공했고, 일부 업종에서는 기존 인건비 수준에 더 높은 노동의 강도를 결합해 높은 수익률을 나타냈다. 한 중국인 사업가는 이 시기 운영의 효과를 ‘개성공단을 7년 운영하는 것’에 비유하였다. 통제 가능성과 저임금이 동시에 충족되었던 사실상의 황금기였다.

그러나 코로나19 팬데믹 종료 이후 이 구조는 예상치 못한 속도로 흔들리기 시작했다. 단둥 등 주요 북한 노동자 파견 거점에서 북한 노동자 임금은 코로나19 팬데믹 이전 월 2,000위안 전후에서 최근 3,500위안 수준까지 상승했다. 약 50%에 이르는 단기 임금 인상폭이다. 동시에 야근 수당, 임금 구간 세분화, 건강 관련 조항 등 과거에는 협상 대상조차 아니었던 조건들이 계약상 명문화되는 양상이 관찰된다.

그렇다면 이 변화를 어떻게 설명할 것인가. 본 분석은 그 설명을 위해 두 가지 작업을 차례로 수행한다. 첫째, 임금 충격이 발생한 구조적 무대를 과거와 현재의 비교를 통해 정리한다. 둘째, 그 구조 변화가 어떻게 임금 인상으로 전환되었는가를 분석하면서 그 인과 경로에 노동자 행위성이 매개 변수로 개입함을 주장한다. 단 노동자 행위성은 지금 새로 생겨난 변수가 아니라 이전부터 잠재해 있던 가능성이다. 그것이 어떻게 지금에 와서야 임금 시그널로 가시화되는지는 III장 도입부에서 별도로 다룬다. 이러한 작업은 궁극적으로 북한 해외 파견 노동에 대한 기존 분석 모델의 재구성을 요구하는 결론으로 이어진다.

한편 본 분석은 2024년부터 2025년에 걸쳐 수행한 두 갈래의 면담을 일차 자료로 삼는다. 첫째, 중국 측 사업가들과의 면담이다. 동북 3성 지역에서 북한 노동자를 직접 고용 관리해 온 이들은 임금, 계약 조건의 변동, 모집 단계의 어려움, 야근 수당 신설을 비롯한 비용 구조의 변화를 가장 가까이에서 관찰해 온 행위자이다. 이들은 주로 수요 측의 시선을 제공한다. 둘째, 북한이탈주민과의 면담이다. 최근 파견을 직접 경험했거나 가족 및 친지의 파견 과정을 가까이서 지켜본 이들이 포함된다. 이들은 파견 의사결정 단계에서 노동자들이 어떤 정보를 수집하고 어떻게 비교하는지, 어떤 회피 및 지연, 협상의 미세한 행동이 이루어지는지를 증언한다. 즉, 이들은 공급 측 시선을 제공한다.

이에 본고는 다음과 같이 전개된다. II절은 중러 간 북한 노동자 배분 구조가 분업적 안정에서 경쟁적 유동으로 이행하는 양상을 정리한다. III장에서는 임금 충격의 인과 구조를 두 모델을 대비하며 제시하고 외부 변수 중심 설명의 한계와 노동자 행위성이 매개 변수로 작동하는 양상을 제시한다. IV장은 개성공단 시기의 두 전제가 어떻게 부분적으로 흔들리고 있는지를 짚고 정책적 시사점을 제공한다.

II. 과거 분업과 최근의 동요

임금 충격을 분석하기 위해서는 그 충격이 발생한 구조적 무대를 먼저 이해할 필요가 있다. 중국 노동시장이 왜 지금 이런 변화를 겪고 있는지는 과거 어떤 구조 위에서 작동해 왔는지와 분리해서 설명될 수 없다. 본 절에서는 전통적 배분 구조와 최근 변화 양상을 비교하면서, 후속 분석을 위한 구조적 배경을 정리한다.

1. 중러 간 전통적 북한 노동자 배분 구조: 분업의 안정

중국과 러시아는 북한 해외 파견 노동자를 수용하는 대표적인 최대 국가이지만, 수용 규모는 중국이 압도적으로 많다. 그러나 여기서 핵심은 과거 중국과 러시아는 북한 해외 파견 노동에 대해 경쟁 관계가 아니라 분업 관계에 가까웠다는 것이다.

이는 세 가지 축, 즉 산업·성별·임금에서 명확히 구분되었다. 중국은 제조·가공 산업을 중심으로 여성 노동자를 월 약 300달러 수준의 저임금으로 활용해 왔다. 단둥·훈춘 등 접경지역의 의류·수산물 가공공장에서 북한 여성 노동자가 대규모로 고용되는 양상이 그

대표적인 경관이었다. 반면, 러시아는 건설·인프라 산업을 중심으로 남성 노동자를 월 약 1,000달러 전후 수준의 고임금으로 활용해 왔다. 시베리아 벌목장, 모스크바 인근 건설 현장 등이 그 주된 무대였다. 이를 정리하면 다음 <표 1>과 같다.

<표 1> 기준 구조: 중국 vs 러시아

	중국	러시아
규모(명)	10만~20만	5천~5만(2012년 기준)
산업	제조·가공	건설·인프라
성별	여성 중심	남성 중심
임금	30달러 전후(미화)	1,000달러 전후(미화)

자료: 필자의 면담 자료를 토대로 저자 작성.

사실 이러한 구분은 각국의 산업구조에 따른 자연스러운 분업으로 작동했다. 중국의 의류 가공업은 섬세한 수작업을 요구했고, 러시아의 건설업은 체력적 노동을 요구했다. 임금 격차 또한 산업 부가가치의 차이와 현지 물가 수준의 차이를 반영했다. 이를 통해 두 수용국은 서로 다른 종류의 노동력을 서로 다른 가격에 수용하는 비경쟁적 균형을 유지할 수 있었다.

북한 당국은 두 수용국에 서로 다른 인력을 분리해서 공급하면 되었고, 수용국 간 협상 우위를 적극 활용할 필요가 없었다. 이는 바꿔 말하면 노동자 입장에서는 비교 선택의 여지가 사실상 없었음을 의미한다. 여성 노동자에게 러시아 건설장은 현실적 대안이 아니었고, 남성 노동자에게 중국 의류 공장 역시 대안이 아니었다. 즉, 비교는 가능했지만 선택은 어려운 구조였다.

2. 최근 동요: 경쟁적 유동으로의 전환

이 안정적 분업 구조는 최근 몇 년 사이 흔들리고 있다. 그 배경에는 러우 전쟁 이후 확대된 러시아의 노동력 수요, 즉 ‘전쟁 특수’효과가 자리하고 있다.

이러한 정황은 노동시장 통계에서도 뚜렷이 나타난다. 러시아의 실업률은 2024년 기준 2% 안팎까지 하락하여 사실상 완전 고용 단계에 진입한 것으로 평가된다.¹⁾ 이는 전쟁에

1) Iwona Wiśniewska, "The costs of war are driving the economy: Russia's economic situation in 2024," *OSW Commentary*, Centre for Eastern Studies (OSW), February 28, 2025.; Ekaterina Kurbangaleeva, "From Wages to Loyalty: Economic Incentives Behind Support for Russia's Authoritarian Regime," *The Russia Program*, August 14, 2025(<https://therussiaprogram.org/from-wages-to-loyalty>, 검색일: 2026. 5. 18).

따른 군 동원, 인구 위축, 그리고 해외 이주의 누적 등으로 노동력 공급이 빠르게 감소한 결과이다. 이러한 공급 측 압박은 명목 임금의 가파른 상승으로 이어졌고, 평균 임금 상승률은 15%를 넘어섰다. 일부 업종에서는 이보다 훨씬 큰 폭의 임금 급등 사례도 나타나고 있다. 여기에 더해 2024년 3월 모스크바 크로커스 시청 홀에서의 테러를 계기로 러시아는 외국인 노동자에 대한 관리 체계를 전면적으로 재편하기 시작했다. 불법 체류 단속이 강화되었고, 외국 인력의 강제 출국 절차를 간소화하는 내용의 법률 개정안이 마련되어 2024년 7월 하원에서 통과되었다.²⁾ 이러한 제도적 경직화는 노동력 부족 압력을 더욱 심화시키는 방향으로 작동하였다.

이러한 상황에서 북러 간 정치·군사적 밀착은 북한 노동자에 대한 러시아의 수요를 과거의 제한적 영역을 넘어 더욱 확대시키는 요인으로 작용하고 있다. 특히 주목할 점은 수요 확장의 방향이다. 러시아는 건설을 넘어 제조·축산·드론 조립 등으로 북한 노동력 수요를 확장하고 있으며, 이 과정에서 여성 노동자에 대한 수요가 추가적으로 발생하고 있다. 예를 들어 다음 사례는 러시아의 대규모 축산 시설에 800명 규모의 북한 여성 노동자가 파견된 사례이다.

“북한 여성이 러시아 어느 돈사(豚舍)에 800명이 왔어요. 과거에는 건설만 있었는데 이제는 축산으로도 가고 여성 노동자를 수요로 해요. 8층짜리 건물로 북한과 같이 손으로 하지 않고 다 자동화가 되어 있는 기업형 돈사(豚舍)예요. 그런데 북한 여성들이 얼마나 깨었냐면, 자동화가 다 되어 있어도 손으로 할 때 똥을 만지지, 즉 유해가 있으니, 환경에 나쁘다고 사장에게 폐에 좋은 영양제를 달라고 요구했어요. 또 돼지가 밤 몇 시에 물을 줘야 해서 수당을 달라고 했어요. 그래서 기존 노동자들이 아니라고 현장에서 혀를 내들렸어요.”³⁾

이는 과거 중국이 사실상 중심적 위치를 점해온 북한 여성 노동력 시장에 러시아가 점차 진입해 오고 있음을 시사한다. 바꿔 말하면 중국과 러시아가 유사한 유형의 북한 노동력을 대상으로 일정한 경쟁 관계를 형성할 가능성이 커지고 있다는 것이다. 특히 임금 격차가 유지되는 가운데 러시아 측 임금이 더욱 상승하면서 이러한 경쟁은 비대칭적인 양상으로 전개되고 있다. 동일한 유형의 노동력에 대해 러시아에서는 월 1,000달러 전후를, 다른 한쪽은 월 300달러 전후의 수준이 일반적인 구조가 유지되고 있기 때문이다.

2) Iwona Wiśniewska, "The costs of war are driving the economy: Russia's economic situation in 2024," *OSW Commentary*, Centre for Eastern Studies (OSW), February 28, 2025(<https://www.osw.waw.pl/en/publikacje/osw-commentary/2025-02-28/costs-war-are-driving-economy-russias-economic-situation-in-2024>, 검색일 2026. 5. 18).

3) 이에 관해서는 정은이, 「중국과 러시아 사이: 변화하는 북한 노동시장」, 통일연구원 Online Series CO 26-32, 2026. 5. 6. 참조

필자의 조사에 의하면, 이러한 비대칭적 경쟁 구도는 중국 측 사업가들에게 실질적인 압박으로 작용하기 시작했다. 그 파급 양상을 들여다보면 다음과 같다(그림 1 참조).

[그림 1] 러시아발 임금 프리미엄의 중국 직접 영향

① 임금 인상	② 야간 수당 신설	③ 비용 임계 돌파
월 2,200위안 → 3,500위안 (약 50% 상승)	시간당 10위안 월 환산 300~600위안 추가	전체 인건비가 중국인 노동자 임금 초과

자료: 저자 작성.

먼저 임금 수준의 인상이다. 코로나19 팬데믹 시기까지 월 2,000위안 전후에서 유지되던 북한 노동자 임금은 최근 3,500위안 수준까지 상승했다. 그러나 인상된 임금에도 불구하고 노동력 확보가 쉽지 않다는 불만이 보고된다. 더 의미 있는 변화는 추가 수당의 등장이다. 코로나19 팬데믹 시기까지만 해도 북한 노동자는 고정된 월 임금 아래 야간 연장 근무에도 별도 수당 없이 투입되는 것이 일반적이었다. 저임금, 장시간 노동이라는 조합은 고수익 운영 모델의 핵심 요소였다. 그러나 최근에는 이 구조 자체가 흔들리고 있다. 야간 근무 1시간당 10위안의 별도 수당 지급이 계약상 명문화되는 사례가 증가하고 있으며, 월 단위로 환산하면 300~600위안의 추가 비용이 발생한다.

문제는 이 추가 비용까지 합산하면 전체 인건비가 중국인 노동자의 임금 수준을 초과하는 경우가 발생한다는 점이다.⁴⁾ 즉, 통제 가능성과 저비용 운영이라는 두 장점이 결합되어 발생한 북한 노동자 활용의 경제적 합리성이 비용 측면에서 근본적으로 흔들리기 시작한 것이다. 한 중국인 사업가에 따르면 다음과 같이 중국인 노동자보다 비싸졌다며 고용할수록 손해라는 불만이 등장했다.

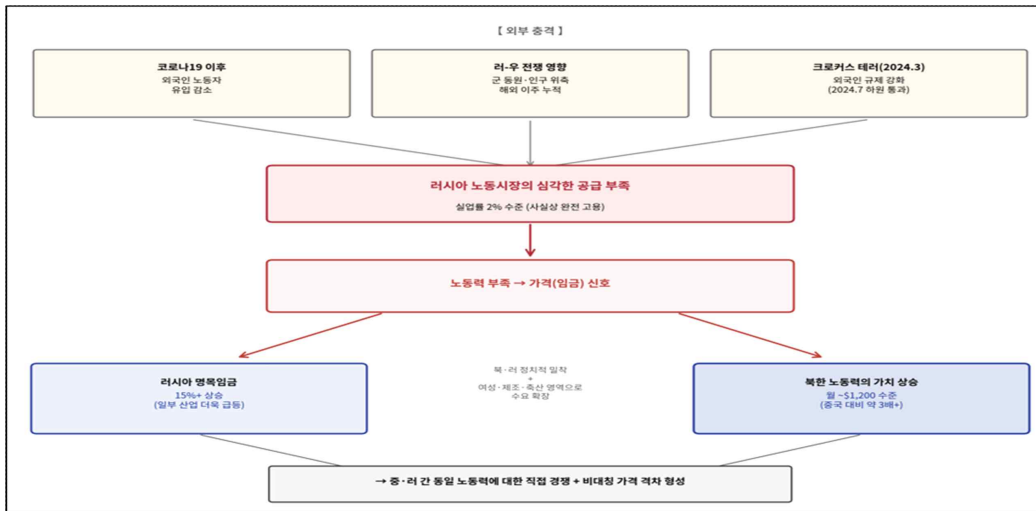
“북한 노동자 임금은 코로나19 기간까지만 해도 중국 돈 2,200위안 전후였어요. 그런데 지금은 3,500위안을 준다고 해도 확보가 어려워요. 더 큰 문제는 예전에는 2,200위안만 줘도 12시까지 일했어요. 지금은 높은 임금을 받으면서도 저녁 7시면 일을 하지 않아요. 시간당 중국 돈 10위안을 추가로 줘야 가능해요. 그러면 한 달이면 300위안이에요. 하루

4) 여기서 비교 기준이 되는 중국인 노동자의 임금 수준은 중국 전체 노동시장 평균이 아니라 북한 노동자 고용이 집중된 라오닝성 단둥, 지린성 훈춘 등 동북 변경 지역의 제조업·서비스업 저임금 노동시장을 의미한다.

2시간 더 일하면 한 달이면 600위안이에요. 그러면 중국 애들 봉급을 초과해요. 중국 애들도 한 달에 1인당 최하 4천위안이거든요. 그나마 수습 기간은 1,800위안이에요. 문제는 3달째부터는 야간 일을 시켜야 하는데 그러면 봉급이 4천위안이 훌쩍 넘어가요. 적자예요. 이 문제로 북한 측과 1, 2년간 싸웠어요. 또 북한 노동자 1,300명을 고용하는데, 숙소 비용도 만만치 않아요. 물세, 전기세 하면 부담이 더 엄청나요. 애들은 물세, 전기세 안 낸다고 끝 생각도 하지 않아요. 이거 가지고도 엄청나게 싸워요.”⁵⁾

이러한 양상은 러시아의 부상이라는 외부 변수가 중국 내 북한 노동자 고용 비용 구조에까지 직접적인 영향을 미치고 있음을 보여준다. 분업적 안정 위에 작동해 온 중국 측의 저비용 운영 모델이 경쟁적 노동 이동이 심화되는 과정에서 점차 경제적 매력을 상실하고 있다. 즉 중국 내 북한 파견 노동자 시장에서 나타나는 임금 상승 압력은 러우 전쟁 이후 러시아에서 형성된 전쟁특수와 그에 따른 고임금 구조가 외부로 파급된 결과로 이해할 수 있다.

[그림 2] 러시아 임금 상승과 북한 노동력 가치 상승 메커니즘



자료: 저자 작성.

3. 구조 변동의 두 축: 전시 특수와 여성 노동력

이 구조적 전환의 분석적 함의는 단순한 수요-공급의 변동에 그치지 않는다. 그것은 노동자가 직면하는 선택 공간 자체가 바뀌었다는 점에서 의미가 있다.

5) 상동

전통적 분업 구조 아래에서 노동자는 비교 평가의 의미 있는 대상을 찾기 어려웠다. 여성 노동자에게 중국은 실질적 유일 선택지였고, 남성 노동자에게 러시아 역시 그러했다. 두 시장이 서로 다른 노동력을 요구하는 한 노동자의 선호가 작동할 공간 자체가 좁았다. 다시 말하면 행위성의 잠재력은 존재했다라도 그 잠재력이 실현될 구조적 조건은 마련되어 있지 않았다고 볼 수 있다.

최근의 변화는 이 조건을 점진적으로 바뀌어가고 있다. 같은 종류의 노동력이 두 수용국 모두에서 수요되는 상황에서 노동자는 비로소 의미 있는 비교 평가의 대상을 부분적으로 갖기 시작하였다. 임금, 노동 강도, 생활 조건, 노동환경 등 여러 차원에서의 비교가 현실적 의미가 있을 수 있다. 그리고 이러한 비교가 반복적으로 이루어질 때, 그것은 파견 과정에 작용하는 변수로 자리 잡을 가능성을 갖게 된다. 물론 북한이 강한 권위주의 체제라는 사실은 이 분석의 전제로 인정될 필요가 있다. 즉, 본고에서 말하는 노동자 행위성은 우리가 일반적으로 떠올리는 자유주의적 노동권 행사나 공식 협력과는 그 성격이 다르다. 노동자에게는 여전히 공식 거부권도, 집단행동의 통로도 부재하다. 그런데도 과거에는 존재하지 않던 미세한 비교 가능성이 제한적으로나마 열리기 시작했다는 점, 그리고 그 변화가 파견 과정의 작동에 일정한 마찰을 발생시키기 시작했다는 점은 그 자체로 주목할 만한 분석적 의미가 있다. 체제의 강제성을 그대로 인정하면서도 그 안에서 발생하는 미세한 변동에 주목하는 시각, 이것이 본 분석의 기본 틀이다.

즉, 이는 향후 분업의 세 가지 축 가운데 성별 축과 산업 축이 동시에 흔들릴 가능성을 제시한다. 나아가 분업적 안정에서 경쟁적 유동으로의 전환은 단순한 시장 구조의 변화가 아니라 행위성이 작동할 수 있는 구조적 여건이 부분적으로 열리기 시작한 국면으로 이해할 수 있다. 이 점은 다음 절에서 살필 외부 설명의 한계와 행위성의 출현을 분석하는 데 중요한 분석적 전제가 된다.

[그림 3] 북한 해외 파견 노동의 배분 구조 변화



자료: 저자 작성.

물론 여기서 한가지 의문이 제기될 수 있다. 북한은 대북제재 이전부터 40여 개국으로 노동력을 파견해 왔고, 그 과정에서 노동자들의 미세한 행위는 작동하고 있었을 것이다. 그렇다면 왜 지금 와서야 임금·조건의 변화로 가시화되고 있는가? 이에 대해 본 절은 두 축에서 답한다.

첫째, 러시아 전시 특수 규모의 규모 효과이다. 과거 중동·아프리카·동남아 등 파견지의 임금 수준은 결코 낮지 않았으나 채용 인원이 제한적이었고 수요도 대부분 건설·의사·건설 기능공 등 남성·특수 기술 노동력에 집중되어 있었다. 따라서 비교 가능한 대안적 파견지는 국지적으로만 존재했고 분업 자체를 흔들만한 임계 규모에는 이르지 못했다. 이에 비해 러시아의 전시 노동력 부족은 새로운 수요를 형성하고 있다.

둘째, 여성 노동력 영역으로의 확장이다. 전시 수요는 전통적인 남성 건설 영역을 넘어 여성·제조·축산 등 영역까지 확장되고 있다. 앞서 살핀 800명 규모의 돈사 파견 사례가 단적으로 보여주듯 그동안 중국 저임금 제조업에 분절적으로 묶여 있던 여성 노동력에 처음으로 비교가능한 대안이 제공된다. 임금 충격이 지금 중국에서 발생하는 것은 우연이 아니다. 정확히 이 여성 노동력 시장에서 두 수용국이 처음으로 경쟁하기 시작했기 때문으로 보인다. 즉 분업의 동요는 그 자체로 새로 시작된 일이 아니다. 그것이 임금 시그널의 변화로 가시화될 만큼의 규모와 영역을 과거에는 갖추지 못했던 것이다. 이러한 구조적 조건 위에서 비로서 III장에서 다룬 노동자의 행위성이 부각이 되는 것이다.

Ⅲ. 임금 충격과 인과 구조: 외부 변수를 넘어 노동자 행위성으로

여기서 한 가지 의문이 떠오른다. 임금을 50% 인상하고도 노동자를 모집하기 어렵다면, 그 인상은 도대체 어떤 압력에 대한 반응이었는가? 가장 흔한 답은 러시아일 것이다. 러시아의 수요 확장이 노동력을 흡수하면서 공급 부족이 발생했고, 그 압력이 가격 인상으로 가시화되었다는 설명이다. 이는 단순하고 직관적이며 일정한 설명력을 갖는다. 그런데 이 설명에는 작은 균열들이 있다. 임금을 올려도 공급이 회복되지 않는다. 모집난이 모든 노동자에게 균등하게 나타나는 것이 아니라 특정 출신·지역에 집중된다. 임금 외의 야근 수당, 의료, 영양 관련 요구 등이 현재 협상의 대상이 되고 있다. 이 균열들은 각각으로는 사소하지만, 함께 놓고 보면 단순한 공급 부족 모델로는 포착되지 않는 무언가가 있다는 신호이다. 그 무언가는 무엇인가? 본 절은 그 단서를 외부 환경 변수 너머 파견 과정 안에서 작동하기 시작한 또 하나의 변수에서 추적한다. 먼저 기존 설명의 균열을 구체적으로 짚고, 그 균열의 자리에서 어떤 변수가 어떻게 작동하는지를 밝힌다.

1. 외부 설명의 한계: 러시아 변수만으로는 충분하지 않은 이유

앞 절에서 살핀 분업 구조의 균열 조짐이 임금 충격의 구조적 배경임은 분명하다. 그러나 그 자체만으로는 현장에서 관찰되는 양상이 충분히 설명되지 않는다. 외부 환경 변화가 임금 충격으로 어떻게 전환되는가에 대한 인과 경로에는 추가적 검토가 필요하다.

가장 흔히 제시되는 설명은 외부 변수 중심의 시장 모델이다. 즉, 러우 전쟁 특수로 러시아 내 노동력이 부족해지고 임금이 상승하자 북러 밀착을 계기로 다수의 북한 노동자, 특히 여성 노동자가 러시아로 파견되고 이로 인해 기존에 북한 노동자를 고용해 오던 중국 측이 공급 부족에 직면하면서 임금 조정이 불가피해졌다는 설명이다. 이 설명은 분명히 설명력을 가진다. 그러나 북한 노동자 파견이 전적으로 국가에 의해 조직되는 구조라면, 러시아 수요의 확장은 단순한 시장 반응이라기보다 국가 차원의 노동력 재배분으로 보아야 한다. 그러나 이 논리대로라면 중국 파견 북한 인력 일부가 러시아로 재배치되는 양상으로 나타나야 하는데, 이것만으로는 중국 사업가들이 직면한 모집난과 조건 협상 요구를 충분히 설명하지 못한다. 현장에서 관찰되는 것은 단순한 공급량 감소가 아니라 공급의 질적 변화이다. 다음 네 가지 양상이 이를 뒷받침한다.

첫째, 모집난의 양상이 단순한 공급량 감소로 환원되지 않는다. 중국 측 사업가들 사이에서 반복적으로 제기되는 표현은 “보낼 사람이 없다”가 아니라 “사람이 오려고 하지 않는다”이다. 양자는 형식적으로 유사하지만, 분석적으로는 다르다. 전자는 국가의 파견 정책이 인력을 다른 곳으로 우선 배정한 결과로 해석할 수 있다. 반면에 후자는 노동자 측의 의사가 모집 과정에 변수로 작동하고 있음을 시사한다.

둘째, 회피의 패턴이 특정 출신·지역에 집중되어 나타난다. 일부 평양 출신 노동자들이 해외 파견을 회피하는 경향이 보고되는데, 그 사유는 단순한 파견 정책상의 분배가 아니라 국내 시장 소득과 해외 파견 소득 간 격차의 축소이다. 한 사업가의 진술처럼 “여기 나와서 버는 것과 안에서 버는 것이 비슷해진” 상황에서, 국가가 보내려 해도 노동자가 가지 않는 양상이 일정한 빈도로 발생한다. 이는 파견 정책만으로는 설명되지 않는다.

“코로나19 팬데믹 전에는 2,000위안 좌우에서 지금은 2,800위안 정도로 상승했어요 그쪽에서 지금 파견한 인력이 부족한 것도 있고, 또 지금 그렇게 쉼서는 안 나오려고 해서 국가에서 인상해라. 인상하면 거래하겠다. 그런 상황이에요 그런데 인상하면 이쪽에서도 별로 경쟁력이 없으니까, 왜냐하면 동남아시아에 가는 것보다 비싸니까. 그거 가지고 서로 협상을 계속하고 있는데, 지금은 그렇게라도 하지 않으면, 평양 애들이 많이 나오는데 지금은 평양 애들이 안 나오려고 해요. 여기 나와서 버는 것하고 그 안에서 버는 것하고 비슷하니까요.”⁶⁾

셋째, 임금 인상만으로 모집이 회복되지 않는 양상이 관찰된다. 단순한 공급 부족 모델에서는 가격(임금) 인상이 공급 회복으로 이어져야 한다. 그러나 현장에서는 3,500위안으로 인상해도 확보가 어려운 상황이 보고된다. 이는 노동자 측이 임금 수준만이 아니라 다른 조건들을 함께 평가하고 있음을 시사한다. 야근 수당 요구, 생활 조건 개선 요구, 건강·영양 관련 요구가 임금 인상과 별도로 제기되는 사실이 이를 뒷받침한다.

넷째, 재파견 단계에서의 거부 사례가 보고된다. 중국에서 근무한 경험이 있는 노동자가 귀환 후 재파견 기회에서 중국이 아닌 러시아를 선호하며 파견을 거부·지연하는 사례가 확인된다. 이는 국가 파견 정책의 결정이 아니라 노동자 개인의 선호가 파견 과정의 일부로 작동하기 시작했음을 의미한다.

이 네 가지 양상은 각각으로는 예외 사례로 처리될 수 있다. 그러나 집합적으로 관찰될 때, 이들은 파견 체제의 전통적 분석 모델이 현장 양상을 충분히 포착하지 못한다는 점을

6) 상동

시사한다. 노동자가 국가 파견 정책의 객체에 머무는 것이 아니라 파견 과정의 한 변수로 작동하는 양상이 반복적·체계적으로 관찰된다면, 임금 충격을 외부 수요 충격으로만 설명하는 것은 분석적으로 불충분하다. 임금 인상의 일부는 노동자의 선택 행동에 대한 수요 측의 응답이라는 가설이 분석 후보로 부상한다.

2. 행위성의 출현: 파견 과정상 변수로서의 노동자

이 가설을 본격적으로 정식화하면 다음과 같다. 최근 중국 노동시장에서 관찰되는 임금 충격과 조건 변화는 외부 수요 충격과 노동자 행위성이 결합되어 발생한 결과이며, 후자의 비중이 과거에 비해 의미 있게 상승했다.

여기서 행위성이란 자유주의적 시민사회를 전제로 한 노동권 행사를 의미하지 않는다. 북한 해외 파견 노동자는 여전히 강력한 국가 통제와 제도적 제약 속에 놓여 있으며, 집단행동권이나 공식 협상 채널은 부재하다. 본고에서 행위성은 주어진 제약 구조 내에서 노동자가 임금과 조건을 비교 평가하고, 그 결과에 따라 자신의 행동을 미세 조정하는 능력을 의미한다. 이는 국가 통제의 부재가 아니라 국가 통제 안에서의 미세 운신에 가깝다. 그러나 이러한 미세 운신이 체계적·반복적으로 관찰될 때, 그것은 파견 과정의 변수로 작동하기 시작한다.

이 행위성이 작동하는 세 가지 기제는 다음과 같다.

첫째, 비교 가능한 정보의 누적이다. 김정은 시대 이후 해외 파견 노동의 누적 규모가 크게 확대되었다. 중국 약 20만명 수준, 러시아 약 4만명 수준의 동시 파견 인력에 3년 주기 순환과 1인당 4~5명의 가족 연결을 고려하면, 관련 정보의 사회적 확산 범위는 노동 가능 인구의 10% 단위에 이른다. 코로나19 팬데믹 기간의 장기 체류 사례 증가는 이러한 경험의 질적 심화를 가속화한다. 그 결과, 파견지 간 임금 격차, 노동 조건의 차이, 현지 생활 환경의 차이가 비공식 네트워크를 통해 광범위하게 공유되고 있다. “러시아는 가장이 벌어 오는 수준, 중국은 딸이 벌어 오는 수준”이라는 생활 언어적 비교가 북한 내부에서 통용된다는 사실은 이 정보가 추상적 인식이 아니라 생활 차원의 판단 기준으로 작동하고 있음을 시사한다.

둘째, 비교 판단의 인지적 기반 및 기회비용에 대한 개념이다. 1990년대 비공식시장의 활성화 이후 북한 주민은 수입과 비용을 비교하여 경제적 판단을 내리는 경험을 누적해 왔다. 8.3 임금 관행과 같이 공식 직장에 일정 금액을 납부하고 비공식시장 활동에 노동력을 투입하는 행위는 이러한 비교 판단의 일상화를 보여주는 대표 사례이다. 이 판단 양식은

해외 파견 영역에도 확장되어 적용된다. 노동자들은 국내 시장활동의 기대 수익, 중국 파견의 기대 수익, 러시아 파견의 기대 수익을 상대적으로 비교하며, 상대적으로 유리한 선택지를 선호한다. 이는 자유주의적 노동시장에서의 합리적 선택과는 제도적 조건이 다르지만, 비교평가의 인지 구조 자체는 유사하다.

셋째, 미세 조정의 실천 기제이다. 노동자는 공식적으로 거부권을 행사할 수 없다. 그러나 비공식적 조정 통로는 다양하게 작동한다. 건강상 이유를 들어 출국 지연, 비공식 인맥과 뇌물을 통한 배치 변경 시도, 재파견 단계에서의 거부·지연, "이 조건이면 가지 않겠다"라는 식의 협상 카드는 물론 이러한 미세 조정 행위가 개별적으로는 예외에 가깝지만, 집합적으로는 파견 과정에 마찰을 발생시키는 수준으로 누적된다. 특히 주목할 점은 이러한 행동이 과거의 인맥 배치 조정(혈연·지연·학연 등 1980년대부터 일부 존재했던 양상)과 질적으로 구분되는 사실이다. 과거의 조정은 체제의 작동을 방해하지 않는 미세 조정이었던 반면, 현재의 조정은 임금과 조건 자체에 대한 수정 압력을 발생시키고 있다.

이 세 가지 기제가 결합될 때, 임금 충격의 인과 구조는 다음과 같이 재서술된다. 러시아 수요 확장은 외부 환경 변수를 형성한다. 그러나 그 변수가 중국 노동시장의 임금 인상으로 번역되는 경로에는 노동자 행위성이 매개 변수로 개입한다. 노동자가 러시아의 기회를 인지하고, 중국 파견의 상대적 불리함을 비교 판단하며, 회피·지연·거부의 행위를 반복적으로 수행할 때, 중국 측 사업가는 공급 부족이 아니라 모집난에 직면한다. 이에 대한 대응으로 임금이 인상되고, 야근 수당이 명문화되며, 노동 조건이 협상 가능한 영역으로 진입한다.

다시 말하면, 중국 사업가가 직면한 임금 충격은 단지 러시아라는 외부 변수에 대한 시장적 반응이 아니다. 그 변수를 인지하고 활용하는 노동자에 대한 수요 측의 응답이다. 임금을 올린 주체는 시장 자체가 아니라 시장을 이용한 노동자일 수 있다.

[그림 4] 임금 충격의 인과 구조-외부 변수를 넘어 노동자 행위성으로



자료: 저자 작성.

IV. 결론: 개성공단을 다시 본다

중국 노동시장에서 관찰되는 임금 충격은 단순한 외부 수요 충격에 대한 시장적 반응만으로 설명되기 어려우며, 그 인과 경로에는 노동자 행위성이 제한적이지만 일정 수준 개입한다고 볼 여지가 있다. 임금과 조건의 변화는 외부 변수와 더불어 행위성의 결합적 산물일 가능성이 높다.

이러한 분석은 우리에게 한 가지 시사점을 던진다. 그 시사점은 남북 경제협력의 가장 상징적 사례였던 개성공단에 분석적 거울을 비추는 데서 시작된다. 개성공단 초기 북한 노동자의 임금은 월 약 50달러 수준이었으며, 운영이 종결될 무렵에는 최대 약 150달러 수준까지 단계적으로 상승한 바 있다. 이러한 임금 수준이 유지될 수 있었던 전제로 두 가지를 짚어 볼 수 있다. 첫째, 비교 가능한 대안의 부재이다. 당시 북한 측의 해외 노동 파견 시장에는 개성공단의 임금·조건과 경쟁할 만한 대안이 상대적으로 제한적이었다. 둘째, 노동자 선택 행위의 부재이다. 노동자는 파견 정책의 객체로서, 비공식적 회피 통로가

지금처럼 광범위하게 작동하는 양상은 두드러지지 않았다. 여기에 한 가지 더 짚어 둘 사실이 있다. 개성공단의 초기 임금 수준 자체가 순전한 시장 균형의 산물만은 아니었다는 점이다. 당시 한국 측에서 월 200달러 수준의 임금을 제시한 것으로 알려져 있으나, 북한 최고지도부의 정치적 결단에 따라 월 50달러 수준에서 출발한 것으로 전해진다. 즉, 낮은 출발 임금은 시장환경의 자연스러운 결과가 아니라 북한 측의 의도적 결정이 개입된 산물이기도 했다. 이 사실은 본고의 분석이 갖는 함의의 방향을 한 번 더 유보적으로 만들어 준다. 북한에 있어 임금이라는 변수는 시장 신호나 노동자 행위성만으로 결정되지 않으며, 그 위에는 권위주의 체제의 정치적 결단이라는 상위 변수가 자리 잡고 있기 때문이다.

이러한 정치적 변수가 작동하는 위에서 본고의 분석이 가시화한 두 전제, 즉 비교 가능한 대안의 부재와 노동자 선택 행위의 부재는 부분적으로 균열이 생기는 듯한 양상을 보이는 것이 사실이다. 러시아 노동시장의 수요 확장이 여성 노동자 영역으로까지 일부 진입하면서 대안적 파견지가 일정 정도 형성되고 있으며, 본고에서 분석한 노동자 행위성의 출현은 임금 결정 과정의 비대칭성에 제한적인 마찰을 발생시키는 것으로 관찰된다. 따라서 향후 남북 노동 협력이 어떤 형태로 재개되든, 과거의 임금 수준과 과거의 노동 관리 방식을 그대로 기준점으로 삼는 접근은 시장환경의 변화를 충분히 반영하지 못할 수 있다. 다만, 이러한 변화가 어떤 방향으로 얼마나 빠르게 진행될지, 그리고 그 위에서 북한의 정치적 판단이 어떤 방식으로 재설정될지는 추가 관찰이 필요한 영역이다.

이에 본고의 함의는 다음과 같다. 기존의 강제노동 프레임과 외화벌이 프레임은 파견 체제의 강제적·전략적 성격을 포착하는 데 여전히 유효하다. 다만, 두 분석 틀이 공통으로 가정해 온 노동자의 수동성은 최근 국면에서 부분적으로 재검토가 필요할 수 있다는 점이다.

참고문헌

- 정은이, 「중국과 러시아 사이: 변화하는 북한 노동시장」, 통일연구원 Online Series CO 26-32, 2026. 5. 6.
- Iwona Wiśniewska, "The costs of war are driving the economy: Russia's economic situation in 2024," *OSW Commentary*, Centre for Eastern Studies (OSW), February 28, 2025 (<https://www.osw.waw.pl/en/publikacje/osw-commentary/2025-02-28/costs-war-are-driving-economy-russias-economic-situation-in-2024>, 검색일: 2026. 5. 13).
- Iwona Wiśniewska, "The costs of war are driving the economy: Russia's economic situation in 2024," *OSW Commentary*, Centre for Eastern Studies (OSW), February 28, 2025
- Ekaterina Kurbangaleeva, "From Wages to Loyalty: Economic Incentives Behind Support for Russia's Authoritarian Regime," *The Russia Program*, August 14, 2025(<https://therussiaprogram.org/from-wages-to-loyalty>, 검색일: 2026. 5. 13).