

중국 단체협약 입법평가: 2004년 개정된 《단체협약규정》을 중심으로

창 키 이(常凱)

(중국 인민대학 노동관계연구소 소장)

■ 중국 단체협약제도 연혁

중국의 단체협약에 관한 최초의 법률규정은 1924년 11월 쑨중산(孫中山)의 광저우(廣州)정부에서 제정한《노조수칙》으로 거슬러 올라가야 한다. 이 수칙은 노조의 고용주에 대한 단체협약권을 규정하고 있다. 난징(南京)국민정부는 1929년 노조에 관한 법률 법규들을 제정하였으며 그 중 10월에 제정한 《단체협약법》에는 비교적 체계적으로 단체협약 체결에 대해 규정하고 있다. 중국공산당이 이끄는 혁명근거지에서도 《중화소비에트공화국노동법》·《섬감녕변구국영공장단체협약준칙》·《사영기업노사간단체협약잡정법》등의 단체와 협약에 관한 법령을 반포한 바 있다. 그러나 당시 중국은 전시 상황이라 이들 규정이 제대로 실행되지 못했다.

신 중국 건립 초기, 중국정부의 가장 중요한 과제는 노사관계의 조정과 경제의 안정이었고 단체협약제도는 이 문제를 해결하기 위한 주요 수단으로, 1949년 중국인민정치협상회의에서는 임시헌법기능을 가지는《중국인민정치협상회의공동강령》규정을 마련하여 노사간 상호이익 실현을 위해 민영기업의 노조대표가 사측과 단체협약을 맺도록 하였다. 1950년에 제정한 《중화인민공화국노조법》은 국영 및 합작기업의 경우 노조가 피고용자와 전체 직원을 대표하여 생산관리에 참여하고 행정부문과 단체협약을 체결할 권리를 명확히 규정하고 있으며, 민영기업의 경우 노조는 피고용자와 전체 직원을 대표하여 사측과 교섭 및 협상을 진행하고 노사협상에 참여하여 사측과 단체협약을 체결할 권리를 규정하였으며, 실제로 방직, 철도, 전력 등 다양한 분야에서 단체협약이

체결되었다. 그러나 사회주의소유제개혁, 인민공사운동 그리고 문화혁명이 진행됨에 따라 단체협약제도는 폐지되었다.

그 후, 단체협약제도가 법률제도로 자리 잡게 된 것은 개혁개방이후 1990대에 이르러서이다. 1992년 제정된 《중화인민공화국노조법》에는 “노조가 직원을 대표하여 기업, 사업단위행정부서와 단체협약을 체결할 수 있다”고 규정하고 있다. 1994년 제정된 《중화인민공화국노동법》은 “기업의 피고용자 측은 기업과 임금, 근로시간, 휴식 및 휴가, 안전위생, 보험 및 복리 등에 대하여 단체협약을 체결할 수 있으며, 단체협약 초안은 직원 총회나 전체직원의 토론을 거쳐 통과된 것이어야 한다”, “단체협약은 노조가 직원들을 대표하여 기업측과 체결하며 노조를 결성하지 않은 기업은 직원들이 뽑은 대표가 기업측과 체결한다.”라고 규정하고 있다. 단체협약제도의 실행을 보장하기위서 노동부는 같은 해, 5장 41조로 구성된 《단체협약규정》을 제정하여 단체협약 시행을 위한 구체적인 세칙을 마련하였다. 2001년 10월 개정된《중화인민공화국노조법》은 나아가 “노조는 평등한 협상과 단체협약을 통해 노사관계를 조정하고 피고용자의 노동권을 수호한다”고 규정하고 있다. 아울러 부당한 이유로 평등교섭을 거절하거나 단체협약을 위반하거나 또는 노동자의 노동권을 침해하는 행위에 대해서는 상응하는 책임을 지도록 명확히 규정하고 있다. 이 같은 법률제정을 통해서 중국의 단체협약 제도는 조금씩 기초가 마련되었다.

중국노조의 통계에 따르면 2002년 6월 말까지 전국에서 평등협상과 단체협약 제도를 갖추고 있는 기업은 63만5천개, 제도의 영향을 받는 노동자 수는 약 8천만여 명에 이른

다. 이는 노조가 결성된 기업의 48.7%를 차지하는 수치이며, 이 중 비 국영기업은 37만5천여 개이다. 15개 성정부(자치구, 직할시)에서 지역별 단체협약 법규를 제정하였으며 27개 성정부(자치구, 직할시)에서 지역별 업종별 단체협약 체결사업을 벌이고 있다. 또 3만여 개의 기업에서는 임금 단체협약 체결 추진사업을 벌이고 있다. 이 같은 수치가 상당히 고무적이기는 하지만 구체적인 실행에 있어서는 여전히 해결해야할 문제들이 산재해 있다. 예를 들면, 단체협약 체결의 형식주의라든가 수치의 과장보고, 협상 또는 교섭과정의 생략, 단체협약 내용의 불이행 등이 그것이다.

단체협약 제도의 실행과정에서 나타나는 문제는 불완전한 시장제도, 노조의 행정화(어용화)와 독립성 부족 등 여러 가지 원인을 들 수 있겠지만 단체협약의 법률제도가 제대로 갖추어지지 않은 것을 가장 중요한 원인 중 하나로 꼽을 수 있다. 현재 단체협약 제도의 법률규정은 《노동법》과 《노조법》규정에만 근거할 뿐 지나치게 원칙적이고 모호하며 체계적이지 못하다. 이미 1950년대 이미 《단체협약법》의 기초가 마련되었으나 여러 가지 이유로 아직 법률제정을 미루고 있는 상황이다. 또 노동부에서 제정한 《단체협약규정》 관련 규정은 너무 간단하고 허술하다. 이처럼 관련 입법이 지연되는 상황에서는 단체협약의 이행에도 제약이 따른다. 단체협약 실행의 지도 및 규범을 강화하기 위해서 노동·사회보장부는 2004년 《단체협약규정》을 개정하였다.

■ 2004년 《단체협약규정》

새로운 《단체협약규정》(이하 《규정》)으

로 약칭)은 2003년 12월 30일 노동·사회보장부에서 통과되어 2004년 5월 1일부터 시행되었다. 이《규정》은 총 8장 57조로 기존 규정에 비해 내용이 충실해졌다.

제1장 《총칙》은 규정의 제정목적, 적용대상, 단체협약의 정의, 단체협약과 단체교섭의 관계, 단체교섭의 원칙, 노동행정부의 단체교섭에서의 역할, 근로계약과 단체협약의 관계 등의 내용을 담고 있다. 1994년 제정된 기존《규정》과 비교할 때 《총칙》1장에는 다음 세 가지 내용이 추가되었다.

첫째, 단체협약의 적용대상을 “민영화 관리를 실행하는 사업단위”(제2조)로 확대하고 있다. 단체협약 적용대상의 확대는 중국에서 현재 실행하고 있는 사업단위 민영화 개혁과 같은 맥락에서 생각할 수 있다. 현재 중국의 사업단위(즉, 국가의 재정지출로 운영되는 비정부 행정기관)는 총 130만여 개로 종사자수는 2,800만 명에 달한다. 이들 기관 중 상당수는 이미 부분적인 민영화를 시작하였고 곧 완전히 민영화될 예정이다. 이들 기관에서 단체협약을 시행하면 시장개혁 촉진의 효과를 얻을 수 있을 것이다.

둘째, “단체협약을 체결하기 위해서는 반드시 단체교섭 과정을 거쳐야하며 단체교섭은 주로 협상회의의 형식을 취한다.”(제4조). 이 규정은 중국식 “교섭”과 “협의를” 강조했다는 데 의미가 있다. 교섭과 협의를 명시한 것은 “답판”을 배제하기 위함이다.

셋째, 단체교섭을 통해 체결하는 단체협약의 원칙을 규정하였다. 원칙은 다음과 같다. ① 법률, 법규, 규칙 및 국가의 관련규정을 준수한다. ② 상호존중하며 평등하게 교섭한다. ③ 성실히 약속을 이행하고 공평하게 협력한다. ④ 합법적으로 상호권익을 보호한다.

⑤ 과격한 행위를 하지 않는다.”

이들 다섯 조항의 규정 중에 가장 눈길을 끄는 것은 “과격한 행위를 하지 않는다.”는 부분이다. 기존《규정》에도 “과격행위”에 관한 조항이 있기는 하지만 “단체협약체결”의 구체적인 행위에 포함된 것으로 “단체교섭은 법률, 법규와 평등 협력원칙을 준수하여야 하며 어느 누구도 과격행위를 하지 않는다.”(제12조) 라고 적고 있다. 그러나 새로운《규정》에서는 이를 하나의 “원칙”으로 승격시켰다. 이《규정》은 구체적인 “과격행위”를 명시하지는 않았지만 상식적으로 단체교섭중의 “과격행위”란 산업행위(産業行爲)로 실제적으로는 단체행동을 금하고 있다.

제2장은 단체협약 내용에 대한 규정이다. 보수, 근로시간, 휴식과 휴가, 노동안전과 위생, 보험 및 복리, 여성과 미성년 근로자 보호, 직업기능훈련, 근로계약의 관리, 상벌제도, 감원, 단체협약의 적용기간, 단체협약의 변경 및 취소절차, 단체협약 이행 중 발생하는 쟁의의 처리방법, 단체협약 위반에 관한 책임, 상호 교섭 필요성을 인정하는 기타내용 등 단체협약의 자세한 내용을 항목별로 10조로 나누어 구체적으로 설명하고 있다.

제3장은 단체교섭 대표에 대한 규정이다. 기존《규정》과 비교할 때 신《규정》에는 총 13조로 비교적 편폭이 긴 장(章) 하나가 늘어났다. 이 장에는 교섭대표의 개념과 범주, 선출, 제한, 직책, 보호, 교체 등의 내용을 담고 있다. 여기에는 두 가지 주목할 만한 특징이 있는데 첫째는 “단체교섭의 쌍방 수석대표는 서면으로 외부 전문가를 본인 측 교섭대표로 위임할 수 있다” 는 부분이다. 이 규정은 노동변호사, 노사관계 전문가, 또는 상위노조 대표가 기업의 교섭과정에

참여할 수 있는 법적 근거를 마련하여 단체 교섭의 규범화와 시장경제체제화에 긍정적 역할을 하고 있다. 둘째는 교섭대표의 보호에 관한 부분으로 다음과 같은 내용을 포함하고 있다. 기업내부의 교섭대표가 단체교섭에 참여하는 것을 정상적인 노동활동으로 간주한다(제 27조). 근로자측 교섭대표의 근로계약기한은 교섭대표의 직책이 끝날 때까지 자동으로 연장되며 교섭대표가 대표의 직무를 수행하는 동안 고용자측은 부당한 이유로 교섭대표의 근무처를 조정할 수 없다. 또한 공인신분의 과실이 있을 경우 고용자측은 이를 이유로 그의 근로계약을 취소할 수 없다(제28조). 노측 교섭대표는 상술한 문제로 고용자측과 분쟁이 생겼을 때 현지 노동쟁의중재위원회에 중재를 신청할 수 있다(제 29조). 단체교섭중인 직원대표와 기업측은 근로계약관계에 있기 때문에 교섭에 참여한다는 이유로 무시당하거나 부당한 대우를 받을 수 있다는 점을 감안할 때, 이 같은 부당행위 구제 규정은 비록 허술하기는 하지만 단체교섭의 건전한 발전을 위해서 중요한 의미를 갖는다.

제4장은 단체교섭 절차에 관한 규정이다. 이 장에는 교섭절차에 대해 최대한 자세히 상술하고 있다. 심지어 “의사일정 선포와 회의규칙”등 지나치게 세부적인 것까지 상술한 점이 있다. 제5장은 단체협약의 확정, 변경, 취소 및 정지에 관한 내용이다. 주목할 만한 것은 단체협약의 통과에 있어서 “노사 쌍방의 교섭대표가 교섭을 통해 의견일치로 마련한 협약초안이나 특별 협약 초안은 반드시 직원대표총회나 전체직원에게 보내져 토론을 거쳐야 한다”는 점과 “직원대표대의의 과반수이상, 또는 전체직원 반수이상의 동의를

얻어야한다”(제36조)는 내용이다. 이 규정은 전체 직원을 단체교섭 과정에 참여시키기 위한 것으로 긍정적인 의미를 갖는다. 그러나 현재 중국의 직원대표총회 제도가 조정되고 있는 상황에서 이 규정의 실제적인 실행은 어려울 것으로 보인다. 제6장은 단체협약의 심사에 관한 것으로 노동행정부서의 단체협약에 대한 심사와 관리에 관한 것이다.

제7장은 단체교섭 분쟁처리에 관한 것이다. 이 규정은 “단체교섭 중에 분쟁이 발생하여 분쟁 당사자가 해결할 수 없을 경우, 당사자 일방 또는 쌍방이 서면으로 근로보장행정기관에 협조신청을 할 수 있다”(19조), 그리고 “노동보장행정기관은 동급노조, 기업측과 함께 노사정 3자가 참여하여 단체교섭분쟁을 해결하여야한다”(제50조)는 내용을 포함하고 있다. 이 규정은 단체교섭 과정에서 생기는 분쟁의 해결은 노동쟁의중재위원회와 같은 노동쟁의 처리기구를 통하지 않고 노동행정기관이 중심이 되어 노사정 3자가 함께 처리하도록 하고 있다. 제 8장은 부칙으로 단체협약 이행과정에서 발생하는 쟁의를 규정하고 있다. “당사자가 교섭으로 해결할 수 없을 때 법에 따라 노동쟁의중재위원회에 중재를 신청할 수 있다.”(제55조)고 하여 교섭과정에서 발생하는 쟁의처리방식과 달리, 협약이행과정에서 생기는 쟁의는 노동쟁의중재위원회의 중재로 해결할 수 있도록 하였다. 이 장에는 또 “고용자측이 부당한 이유로 노조나 직원대표가 제출하는 단체교섭 요구를 거절할 경우, 《노조법》관련 법률 및 법규에 따라 처리할 수 있다”(제56조)라고 규정하고 있다. 이 규정은 기본적으로 《노조법》(2001년) 제 53조 규정을 옮겨놓은 것이다.

■ 중국의 현행 단체협약 법률규정에 대한 평가

시장경제가 진행됨에 따라 중국의 노동법도 점차 체계를 갖추어가고 있고, 단체협약 제도는 그 변화의 중요한 부분이다. 현재 《노동법》과 《노조법》은 중국 단체협약제도의 중요한 법률적 근거이다. 《단체협약규정》은 단체협약제도의 실행세칙에 속하는 것으로 이 규정은 비교적 구체적으로 현재 중국의 단체협약제도의 법률적 특징을 보여주고 있다. 그 특징은 다음과 같다.

첫째, 중국의 단체협약제도는 시장경제체제를 기본적인 가치지향으로 삼고 있다. 전체적으로 볼 때, 2004년의 《단체협약규정》은 시장경제체제 국가의 단체협약에 관한 입법경험을 배우되 되도록 중국의 구체적인 실정에 맞도록 하였으며 이를 기초로 《노동법》과《노조법》규정을 구체화 하였다. 예를 들면, 적용범위를 부분소유제 형식의 다양한 민영기업과 민영화가 진행 중인 사업단위까지 확대시켰고, 협약내용에 있어서 노동조건 노동기준과 같은 교섭내용을 더욱 명확하고 구체적으로 규정하였다. 교섭대표에 있어서는 직원대표의 법률적보호가 눈에 띄며 부당노동행위에 대해 개념을 명시하지는 않았지만 실제적으로 유사한 규정을 제시하고 있다. 따라서 이 규정은 시장경제체제의 노동입법 규정에 한발 더 접근한 원칙과 관례라고 할 수 있다.

둘째, 오늘날 중국은 계획경제체제에서 시장경제체제로 가는 과도기에 있으며 아직 시장경제체제가 확립되지 않았다. 게다가 중국은 전통적인 정치체제가 아직 지속되고 있기 때문에 이를 배경으로 마련된 단체협약 제도와 입법에도 계획경제체제의 정치

경제적 특징과 흔적이 남아있을 수밖에 없다. 예를 들면, 현재 단체협약제도에에는 교섭쌍방의 신분과 지위가 명확치 않으며 특히 그들이 노측에 속하는 지, 사측에 속하는지, 또한 어떤 단체협약 근로기준의 적용을 받는지도 명확히 구분되어 있지 않다. 또《단체협약규정》은 노동자의 단체행동 문제에 있어서 비교적 모호한 표현을 쓰고는 있지만 현실적으로는 오히려 명확하게 교섭 중 단체행동을 금하고 있다. 이밖에도 이 《규정》은 산업별 업종별 단체협약에 대해서는 언급조차 하지 않고 있어서 법률제정자의 상급노조의 단체협약에 대한 생각을 엿볼 수 있으며, 규정 조문의 엄밀성, 정확성, 기타법률과의 연계성 및 통일성 등 여러 가지 부분에서 문제점이 보인다.

셋째, 전체적으로 보아 새로 제정된 《단체협약규정》으로 대표되는 중국의 단체협약제도와 입법은 아직 과도기에 놓인 미숙한 노동법률 제도라고 할 수 있다. 게다가 이 제도의 구체적인 규정은 주로 하부 규칙에 적혀있어서 법률적 구속력 또한 약한데, 이는 현재 중국의 정치경제실정을 반영한 것이라고 할 수가 있다. 앞으로 중국의 시장경제체제가 점차 성숙해가면서 이들 규정의 결함과 부족함이 더욱더 단체협약 실행에 영향을 주게 될 것이 우려되며, 따라서 이 규정이 제정된 지 얼마 되지는 않았지만 중국 노동법학계에서는 벌써 규정의 미비한 점을 지적하며 이를 수정 보완하고 《단체협약법》의 입법도 앞당겨지기를 바라고 있다. 관련 소식통에 따르면, 관련 입법부서에서도 이 같은 건의를 받아들여《단체협약법》 제정을 서두르고 있다고 한다.

중국 단체협약 입법평가: 2004년 개정된 《단체협약규정》을 중심으로

창 키 이(常凱)

(중국 인민대학 노동관계연구소 소장)

■ 중국 단체협약제도 연혁

중국의 단체협약에 관한 최초의 법률규정은 1924년 11월 쑨중산(孫中山)의 광저우(廣州)정부에서 제정한《노조수칙》으로 거슬러 올라가야 한다. 이 수칙은 노조의 고용주에 대한 단체협약권을 규정하고 있다. 난징(南京)국민정부는 1929년 노조에 관한 법률 법규들을 제정하였으며 그 중 10월에 제정한 《단체협약법》에는 비교적 체계적으로 단체협약 체결에 대해 규정하고 있다. 중국공산당이 이끄는 혁명근거지에서도 《중화소비에트공화국노동법》·《섬감녕변구국영공장단체협약준칙》·《사영기업노사간단체협약잡정법》등의 단체와 협약에 관한 법령을 반포한 바 있다. 그러나 당시 중국은 전시 상황이라 이들 규정이 제대로 실행되지 못했다.

신 중국 건립 초기, 중국정부의 가장 중요한 과제는 노사관계의 조정과 경제의 안정이었고 단체협약제도는 이 문제를 해결하기 위한 주요 수단으로, 1949년 중국인민정치협상회의에서는 임시헌법기능을 가지는《중국인민정치협상회의공동강령》규정을 마련하여 노사간 상호이익 실현을 위해 민영기업의 노조대표가 사측과 단체협약을 맺도록 하였다. 1950년에 제정한 《중화인민공화국노조법》은 국영 및 합작기업의 경우 노조가 피고용자와 전체 직원을 대표하여 생산관리에 참여하고 행정부문과 단체협약을 체결할 권리를 명확히 규정하고 있으며, 민영기업의 경우 노조는 피고용자와 전체 직원을 대표하여 사측과 교섭 및 협상을 진행하고 노사협상에 참여하여 사측과 단체협약을 체결할 권리를 규정하였으며, 실제로 방직, 철도, 전력 등 다양한 분야에서 단체협약이

체결되었다. 그러나 사회주의소유제개혁, 인민공사운동 그리고 문화혁명이 진행됨에 따라 단체협약제도는 폐지되었다.

그 후, 단체협약제도가 법률체도로 자리 잡게 된 것은 개혁개방이후 1990대에 이르러서이다. 1992년 제정된 《중화인민공화국노조법》에는 “노조가 직원을 대표하여 기업, 사업단위행정부서와 단체협약을 체결할 수 있다”고 규정하고 있다. 1994년 제정된 《중화인민공화국노동법》은 “기업의 피고용자 측은 기업과 임금, 근로시간, 휴식 및 휴가, 안전위생, 보험 및 복리 등에 대하여 단체협약을 체결할 수 있으며, 단체협약 초안은 직원 총회나 전체직원의 토론을 거쳐 통과된 것이어야 한다”, “단체협약은 노조가 직원들을 대표하여 기업측과 체결하며 노조를 결성하지 않은 기업은 직원들이 뽑은 대표가 기업측과 체결한다.”라고 규정하고 있다. 단체협약제도의 실행을 보장하기위서 노동부는 같은 해, 5장 41조로 구성된 《단체협약규정》을 제정하여 단체협약 시행을 위한 구체적인 세칙을 마련하였다. 2001년 10월 개정된《중화인민공화국노조법》은 나아가 “노조는 평등한 협상과 단체협약을 통해 노사관계를 조정하고 피고용자의 노동권을 수호한다”고 규정하고 있다. 아울러 부당한 이유로 평등교섭을 거절하거나 단체협약을 위반하거나 또는 노동자의 노동권을 침해하는 행위에 대해서는 상응하는 책임을 지도록 명확히 규정하고 있다. 이 같은 법률제정을 통해서 중국의 단체협약 제도는 조금씩 기초가 마련되었다.

중국노조의 통계에 따르면 2002년 6월 말까지 전국에서 평등협상과 단체협약 제도를 갖추고 있는 기업은 63만5천개, 제도의 영향을 받는 노동자 수는 약 8천만여 명에 이른

다. 이는 노조가 결성된 기업의 48.7%를 차지하는 수치이며, 이 중 비 국영기업은 37만5천여 개이다. 15개 성정부(자치구, 직할시)에서 지역별 단체협약 법규를 제정하였으며 27개 성정부(자치구, 직할시)에서 지역별 업종별 단체협약 체결사업을 벌이고 있다. 또 3만여 개의 기업에서는 임금 단체협약 체결 추진사업을 벌이고 있다. 이 같은 수치가 상당히 고무적이기는 하지만 구체적인 실행에 있어서는 여전히 해결해야할 문제들이 산재해 있다. 예를 들면, 단체협약 체결의 형식주의라든가 수치의 과장보고, 협상 또는 교섭과정의 생략, 단체협약 내용의 불이행 등이 그것이다.

단체협약 제도의 실행과정에서 나타나는 문제는 불완전한 시장제도, 노조의 행정화(어용화)와 독립성 부족 등 여러 가지 원인을 들 수 있겠지만 단체협약의 법률체도가 제대로 갖추어지지 않은 것을 가장 중요한 원인 중 하나로 꼽을 수 있다. 현재 단체협약 제도의 법률규정은 《노동법》과 《노조법》규정에만 근거할 뿐 지나치게 원칙적이고 모호하며 체계적이지 못하다. 이미 1950년대 이미 《단체협약법》의 기초가 마련되었으나 여러 가지 이유로 아직 법률제정을 미루고 있는 상황이다. 또 노동부에서 제정한 《단체협약규정》 관련 규정은 너무 간단하고 허술하다. 이처럼 관련 입법이 지연되는 상황에서는 단체협약의 이행에도 제약이 따른다. 단체협약 실행의 지도 및 규범을 강화하기 위해서 노동·사회보장부는 2004년 《단체협약규정》을 개정하였다.

■ 2004년 《단체협약규정》

새로운 《단체협약규정》(이하 《규정》)으

로 약칭)은 2003년 12월 30일 노동·사회보장부에서 통과되어 2004년 5월 1일부터 시행되었다. 이《규정》은 총 8장 57조로 기존 규정에 비해 내용이 충실해졌다.

제1장 《총칙》은 규정의 제정목적, 적용대상, 단체협약의 정의, 단체협약과 단체교섭의 관계, 단체교섭의 원칙, 노동행정부의 단체교섭에서의 역할, 근로계약과 단체협약의 관계 등의 내용을 담고 있다. 1994년 제정된 기존《규정》과 비교할 때 《총칙》1장에는 다음 세 가지 내용이 추가되었다.

첫째, 단체협약의 적용대상을 “민영화 관리를 실행하는 사업단위”(제2조)로 확대하고 있다. 단체협약 적용대상의 확대는 중국에서 현재 실행하고 있는 사업단위 민영화 개혁과 같은 맥락에서 생각할 수 있다. 현재 중국의 사업단위(즉, 국가의 재정지출로 운영되는 비정부 행정기관)는 총 130만여 개로 종사자수는 2,800만 명에 달한다. 이들 기관 중 상당수는 이미 부분적인 민영화를 시작하였고 곧 완전히 민영화될 예정이다. 이들 기관에서 단체협약을 시행하면 시장개혁 촉진의 효과를 얻을 수 있을 것이다.

둘째, “단체협약을 체결하기 위해서는 반드시 단체교섭 과정을 거쳐야하며 단체교섭은 주로 협상회의의 형식을 취한다.”(제4조). 이 규정은 중국식 “교섭”과 “협의를” 강조했다는 데 의미가 있다. 교섭과 협의를 명시한 것은 “답판”을 배제하기 위함이다.

셋째, 단체교섭을 통해 체결하는 단체협약의 원칙을 규정하였다. 원칙은 다음과 같다. “① 법률, 법규, 규칙 및 국가의 관련규정을 준수한다. ② 상호존중하며 평등하게 교섭한다. ③ 성실히 약속을 이행하고 공평하게 협력한다. ④ 합법적으로 상호권익을 보호한다.

⑤ 과격한 행위를 하지 않는다.”

이들 다섯 조항의 규정 중에 가장 눈길을 끄는 것은 “과격한 행위를 하지 않는다.”는 부분이다. 기존《규정》에도 “과격행위”에 관한 조항이 있기는 하지만 “단체협약체결”의 구체적인 행위에 포함된 것으로 “단체교섭은 법률, 법규와 평등 협력원칙을 준수하여야 하며 어느 누구도 과격행위를 하지 않는다.”(제12조) 라고 적고 있다. 그러나 새로운 《규정》에서는 이를 하나의 “원칙”으로 승격시켰다. 이《규정》은 구체적인 “과격행위”를 명시하지는 않았지만 상식적으로 단체교섭중의 “과격행위”란 산업행위(産業行爲)로 실제적으로는 단체행동을 금하고 있다.

제2장은 단체협약 내용에 대한 규정이다. 보수, 근로시간, 휴식과 휴가, 노동안전과 위생, 보험 및 복리, 여성과 미성년 근로자 보호, 직업기능훈련, 근로계약의 관리, 상벌제도, 감원, 단체협약의 적용기간, 단체협약의 변경 및 취소절차, 단체협약 이행 중 발생하는 쟁의의 처리방법, 단체협약 위반에 관한 책임, 상호 교섭 필요성을 인정하는 기타내용 등 단체협약의 자세한 내용을 항목별로 10조로 나누어 구체적으로 설명하고 있다.

제3장은 단체교섭 대표에 대한 규정이다. 기존《규정》과 비교할 때 신《규정》에는 총 13조로 비교적 편폭이 긴 장(章) 하나가 늘어났다. 이 장에는 교섭대표의 개념과 범주, 선출, 제한, 직책, 보호, 교체 등의 내용을 담고 있다. 여기에는 두 가지 주목할 만한 특징이 있는데 첫째는 “단체교섭의 쌍방 수석대표는 서면으로 외부 전문가를 본인 측 교섭대표로 위임할 수 있다” 는 부분이다. 이 규정은 노동변호사, 노사관계 전문가, 또는 상위노조 대표가 기업의 교섭과정에

참여할 수 있는 법적 근거를 마련하여 단체 교섭의 규범화와 시장경제체제화에 긍정적 역할을 하고 있다. 둘째는 교섭대표의 보호에 관한 부분으로 다음과 같은 내용을 포함하고 있다. 기업내부의 교섭대표가 단체교섭에 참여하는 것을 정상적인 노동활동으로 간주한다(제 27조). 근로자측 교섭대표의 근로계약기한은 교섭대표의 직책이 끝날 때까지 자동으로 연장되며 교섭대표가 대표의 직무를 수행하는 동안 고용자측은 부당한 이유로 교섭대표의 근무처를 조정할 수 없다. 또한 공인신분의 과실이 있을 경우 고용자측은 이를 이유로 그의 근로계약을 취소할 수 없다(제28조). 노측 교섭대표는 상술한 문제로 고용자측과 분쟁이 생겼을 때 현지 노동쟁의중재위원회에 중재를 신청할 수 있다(제 29조). 단체교섭중인 직원대표와 기업측은 근로계약관계에 있기 때문에 교섭에 참여한다는 이유로 무시당하거나 부당한 대우를 받을 수 있다는 점을 감안할 때, 이 같은 부당행위 구제 규정은 비록 허술하기는 하지만 단체교섭의 건전한 발전을 위해서 중요한 의미를 갖는다.

제4장은 단체교섭 절차에 관한 규정이다. 이 장에는 교섭절차에 대해 최대한 자세히 상술하고 있다. 심지어 “의사일정 선포와 회의규칙”등 지나치게 세부적인 것까지 상술한 점이 있다. 제5장은 단체협약의 확정, 변경, 취소 및 정지에 관한 내용이다. 주목할 만한 것은 단체협약의 통과에 있어서 “노사 쌍방의 교섭대표가 교섭을 통해 의견일치로 마련한 협약초안이나 특별 협약 초안은 반드시 직원대표총회나 전체직원에게 보내져 토론을 거쳐야 한다”는 점과 “직원대표대의의 과반수이상, 또는 전체직원 반수이상의 동의를

얻어야한다”(제36조)는 내용이다. 이 규정은 전체 직원을 단체교섭 과정에 참여시키기 위한 것으로 긍정적인 의미를 갖는다. 그러나 현재 중국의 직원대표총회 제도가 조정되고 있는 상황에서 이 규정의 실제적인 실행은 어려울 것으로 보인다. 제6장은 단체협약의 심사에 관한 것으로 노동행정부서의 단체협약에 대한 심사와 관리에 관한 것이다.

제7장은 단체교섭 분쟁처리에 관한 것이다. 이 규정은 “단체교섭 중에 분쟁이 발생하여 분쟁 당사자가 해결할 수 없을 경우, 당사자 일방 또는 쌍방이 서면으로 근로보장행정기관에 협조신청을 할 수 있다”(19조), 그리고 “노동보장행정기관은 동급노조, 기업측과 함께 노사정 3자가 참여하여 단체교섭분쟁을 해결하여야한다”(제50조)는 내용을 포함하고 있다. 이 규정은 단체교섭 과정에서 생기는 분쟁의 해결은 노동쟁의중재위원회와 같은 노동쟁의 처리기구를 통하지 않고 노동행정기관이 중심이 되어 노사정 3자가 함께 처리하도록 하고 있다. 제 8장은 부칙으로 단체협약 이행과정에서 발생하는 쟁의를 규정하고 있다. “당사자가 교섭으로 해결할 수 없을 때 법에 따라 노동쟁의중재위원회에 중재를 신청할 수 있다.”(제55조)고 하여 교섭과정에서 발생하는 쟁의처리방식과 달리, 협약이행과정에서 생기는 쟁의는 노동쟁의중재위원회의 중재로 해결할 수 있도록 하였다. 이 장에는 또 “고용자측이 부당한 이유로 노조나 직원대표가 제출하는 단체교섭 요구를 거절할 경우, 《노조법》관련 법률 및 법규에 따라 처리할 수 있다”(제56조)라고 규정하고 있다. 이 규정은 기본적으로 《노조법》(2001년) 제 53조 규정을 옮겨놓은 것이다.

■ 중국의 현행 단체협약 법률규정에 대한 평가

시장경제가 진행됨에 따라 중국의 노동법도 점차 체계를 갖추어가고 있고, 단체협약 제도는 그 변화의 중요한 부분이다. 현재 《노동법》과 《노조법》은 중국 단체협약제도의 중요한 법률적 근거이다. 《단체협약규정》은 단체협약제도의 실행세칙에 속하는 것으로 이 규정은 비교적 구체적으로 현재 중국의 단체협약제도의 법률적 특징을 보여주고 있다. 그 특징은 다음과 같다.

첫째, 중국의 단체협약제도는 시장경제체제를 기본적인 가치지향으로 삼고 있다. 전체적으로 볼 때, 2004년의 《단체협약규정》은 시장경제체제 국가의 단체협약에 관한 입법경험을 배우되 되도록 중국의 구체적인 실정에 맞도록 하였으며 이를 기초로 《노동법》과《노조법》규정을 구체화 하였다. 예를 들면, 적용범위를 부분소유제 형식의 다양한 민영기업과 민영화가 진행 중인 사업단위까지 확대시켰고, 협약내용에 있어서 노동조건 노동기준과 같은 교섭내용을 더욱 명확하고 구체적으로 규정하였다. 교섭대표에 있어서는 직원대표의 법률적보호가 눈에 띄며 부당노동행위에 대해 개념을 명시하지는 않았지만 실제적으로 유사한 규정을 제시하고 있다. 따라서 이 규정은 시장경제체제의 노동입법 규정에 한발 더 접근한 원칙과 관례라고 할 수 있다.

둘째, 오늘날 중국은 계획경제체제에서 시장경제체제로 가는 과도기에 있으며 아직 시장경제체제가 확립되지 않았다. 게다가 중국은 전통적인 정치체제가 아직 지속되고 있기 때문에 이를 배경으로 마련된 단체협약 제도와 입법에도 계획경제체제의 정치

경제적 특징과 흔적이 남아있을 수밖에 없다. 예를 들면, 현재 단체협약제도에에는 교섭쌍방의 신분과 지위가 명확치 않으며 특히 그들이 노측에 속하는 지, 사측에 속하는지, 또한 어떤 단체협약 근로기준의 적용을 받는지도 명확히 구분되어 있지 않다. 또《단체협약규정》은 노동자의 단체행동 문제에 있어서 비교적 모호한 표현을 쓰고는 있지만 현실적으로는 오히려 명확하게 교섭 중 단체행동을 금하고 있다. 이밖에도 이 《규정》은 산업별 업종별 단체협약에 대해서는 언급조차 하지 않고 있어서 법률제정자의 상급노조의 단체협약에 대한 생각을 엿볼 수 있으며, 규정 조문의 엄밀성, 정확성, 기타법률과의 연계성 및 통일성 등 여러 가지 부분에서 문제점이 보인다.

셋째, 전체적으로 보아 새로 제정된 《단체협약규정》으로 대표되는 중국의 단체협약제도와 입법은 아직 과도기에 놓인 미숙한 노동법률 제도라고 할 수 있다. 게다가 이 제도의 구체적인 규정은 주로 하부 규칙에 적혀있어서 법률적 구속력 또한 약한데, 이는 현재 중국의 정치경제실정을 반영한 것이라고 할 수가 있다. 앞으로 중국의 시장경제체제가 점차 성숙해가면서 이들 규정의 결함과 부족함이 더욱더 단체협약 실행에 영향을 주게 될 것이 우려되며, 따라서 이 규정이 제정된 지 얼마 되지는 않았지만 중국 노동법학계에서는 벌써 규정의 미비한 점을 지적하며 이를 수정 보완하고 《단체협약법》의 입법도 앞당겨지기를 바라고 있다. 관련 소식통에 따르면, 관련 입법부서에서도 이 같은 건의를 받아들여《단체협약법》 제정을 서두르고 있다고 한다.