중국 노사관계 · 고용 분야 주요 이슈와 정책동향

이 태 희
(주중대한민국대사관 노무관)

■ 들어가는 말

얼마 전 중국 투자를 위해 북경에 현지 연수를 다녀온 한국 기업 관계자를 만났다. 중국은 우리나라에 비해 노사관계가 안정적이고, 값싼 노동력을 쉽게 구할 수 있는 점도 중요한 투자 매리트의 하나라는 지적이다. 적지 않은 분들이 비슷한 생각을 갖고 있는 듯하다. 이 같은 현상은 실증적 조사로도 확인된다. 지난해 9월 중소기업협동조합중앙회가 조사한 바에 따르면, 조사대상(375개사) 중 생산시설을 해외로 이전할 계획이 있는 업체가 115개사(30.7%)였고 이 중 약 74%가 중국을 이전대상 지역으로 선택한 것으로 나타나고 있다. 그간 언론매체를 통해 잘 알려져 있듯이 중국에서의 한류(韓流) 열풍 만큼이나 한국에서의 중국에 대한 관심도 대단하다. 혹자는 이를 두고 한국에서의 한풍(漢風)이라고까지 일컫기도 한다.

노동문제만을 국한시켜 보면 이제까지 중국은 우리에게 그리 큰 관심의 대상이 아니었다. 앞서 기업 관계자의 지적처럼 중국에서는 핵심적 노동문제라 할 노사관계가 매우 안정적이었고, 고용상황 역시 사회주의 계획경제하에서는 크게 문제되지 않았기 때문이다. 그러나 상황이 바뀌고 있다. 지속적인 체제 전환과 급속한 경제성장 그리고 세계무역기구(WTO) 가입 등으로 인해 노동과 관련한 새로운 변화와 이슈들이 제기되고 있다. 노동정책들도 이와 궤를 같이하고 있음은 재론의 여지가 없다.

이러한 인식하에서 아래에서는 먼저 중국에서의 노사관계와 고용문제를 중심으로 주요한 이슈들을 짚어보고, 최근의 노동정책 동향을 살펴봄으로써 중국의 노동문제에 대

한 이해의 폭을 넓히는 데 보탬이 되고자 한다.

■ 노동문제를 둘러싼 새로운 이슈들

개혁·개방이 시작된 지난 1978년 이후부터 2003년까지 20여년간 중국 경제는 연평균 9% 이상의 높은 경제성장을 시현하고 있다. 그리고 중국의 WTO 가입(2000년)은 중국이 명실상부한 세계적인 대국(Global Power)으로 부상할 계기를 의미함과 동시에, 국내적으로는 시장이 보다 개방되고 투명하며, 법과 원칙에 바탕을 둔 공정한 경쟁체제로 탈바꿈하는 전환점을 맞이하였다고 평가된다.

그러나 한편으로 경제적 성취와 글로벌화 그리고 체제전환 이면에 드리워진 그늘도 짙다. 급속한 경제성장 과정에서 발생한 부정부패, 실업, 도·농·지역간 소득격차, 국유기업 개혁 등이 사회불안 요인으로 상존하고 있다. 성장과 변화의 그늘을 어떻게 지워 나가느냐가 지속적 경제성장을 달성하는 문제만큼 중요해지고 있다.

바로 이러한 빛과 그늘이 노동환경의 변화로 이어지면서, 노동문제와 관련한 새로운 이슈들을 표면화시키는 씨줄과 날줄이 되고 있는 것이다. 그 중 중요한 환경변화와 이슈들을 노사관계 분야 및 고용 분야로 나누어 보면 아래와 같이 요약할 수 있을 것 같다.

먼저 노사관계 분야를 살펴보자. 중국의 기업은 사회주의 계획경제 특성상 종전에는 대부분 공유제(public ownership) 기업들이었다. 그러나 개혁·개방 과정에서 기존의 국가 또는 사회 단일 소유구조가 다중 소유구조로 전환됨으로써 시장경제적 의미의 노사관계가 형성되고 있다. 또한, WTO 가입과 더불어 외자기업이나 비공유제 기업을 중심으로 선진적인 노사관계 가치가 확산되고 있다.

특히, 종래 이데올로기에 의해 강요되던 국가관과 종신고용제의 단위체제에서 형성된 직장에 대한 의존도도 빠르게 낮아지고 있다. 2002년도에 이루어진 중국 근로자들의 지역이나 집단에 대한 우선순위 가치관 조사(조사대상 5,500명)에 따르면 가족(45%), 국가(25.8%), 회사(21.0%)가 차지하고 있음은 이를 잘 보여준다. 금년 1월에 발표된 한국의 한 연구기관(울산대학 동아시아센터)이 실시한 조사에서도 "회사의 발전을 위해 개인의 불이익을 감수할 수 있는가"라는 질문에서 조사대상 중국 근로자(상해지역 기업근로자 500명)들의 34.6%만 긍정적으로 답한 바 있다.

이러한 상황은 노동쟁의의 증가추세를 통해서도 확인이 된다. 지난 1992년에 8만 2천 건에 불과하던 노동쟁의가 작년의 경우 22만 6천 건이 되고 있다.

[노동쟁의 동향]

	1992	2000	2001	2002	2003
노동쟁의 건수(천건)	8.2	135	155	184	226
관계근로자수(천명)	17	423	556	610	800

출처: 『중국노동통계연감』 및 『중국노동사회보장연감』, 각년도.

또한 종래 국유기업 등을 중심으로 鐵밥그릇(평생직장보장), 鐵임금(균등임금), 鐵의자(직위보장)로 특징지워지는 이른바 3鐵 현상

에 따라 안정적인 직장생활이 보장되었다. 나아가 국가와 기업이 개인의 주택문제, 의료서비스는 물론 노후보장까지도 책임져 주었기 때문에 노사간에 분쟁의 발생 가능성은 희박할 수밖에 없었다. 그러나 국유기업 효율화 조치로 발생하는 연간 400만명 내외의 정리해고자(下崗職工) 문제와 3鐵 신화의 해체현상 등은 노사관계는 물론, 전체적인 고용상황에 직접적이고도 강력한 영향을 미치고 있다. 그렇다면 현재 노사관계와 관련하여 제기되고 있는 중요 이슈들은 어떤 것인가?

첫째, 노동3권의 보장 문제이다. 현행 중국 실정법상으로는 노동단체의 파업권이 인정되지 않고 있으나, 산업현장에서는 실제로 파업이 발생하고 있다. 2002년 3월 대규모 국유기업이 밀집한 중국 동북지역의 랴오닝성(遼寧省)과 헤이룽장성(黑龍江省)에서 해고, 임금체불, 연금지급, 시위주동자 석방 등의 문제로 수만명이 참가한 파업사태가 좋은 사례가 될 것이다. 당시 파업에 대해 영국의 <파이낸셜 타임즈>지는 "최근 일련의 시위는 WTO 가입 이후 의무이행 조치를 취하고 있는 중국의 사회적 안정성이 흔들리고 있음을 반증하고 있다."고 보도(2002.3.20)하기도 하였다. 이는 비단 중국 기업들에만 한정된 것이 아니며 중국에 진출해 있는 일부 우리나라 기업들에서도 최근 임금인상, 고용보장 등 여러 가지 이유로 작업이 거부되고 있는 사례도 있다.

이에 따라 중국내 일부 전문가의 경우 단체행동권이 명시되지 않은 현행법에 근거하여 파업권을 부인하는 것은 현실적이지 않으며, 따라서 근로자의 권익을 보호하고 노사관계의 건전한 발전을 위해서는 단체행동권의 인정과 파업입법의 필요성을 지적하고 있는 실정이다.

둘째는 한국의 노동조합과 비견되는 "공회(노동조합)"의 역할과 위상의 재정립 문제이다. 중국 공회는 현재 중화전국총공회를 정점으로 산하에 17개의 산업공회와 현급 이상의 지방총공회, 지역산업공회가 있으며, 그 아래 기업별공회가 조직되어 있다.

[공회 및 조합원수]

	1999.12	2001.12	2002. 6 현재
공회수 (천개소)	509	1,538	1,658
조합원수 (만명)	8,690	12,152	13,154

출처:『중국노동통계연감』2002 등.

전통적으로 중국의 공회는 준정부조직으로서의 성격으로 갖고 있다. 현직 중화전국총공회 최고책임자(王兆國/Wang Zhaoguo)가 중국공산당중앙위원회(국가주석 胡锦涛) 중앙정치국 위원과 전국인민대표대회 상무위원회 부위원장 등을 겸임하고 있는 것을 보더라도 이런 성격은 잘 드러난다. 따라서 현행법상 공회가 근로자들의 이익을 대표하여 기업과 단체협상을 한다고 규정하고는 있지만, 많은 공회 간부들이 기업의 관리직을 겸하고 있는 이중신분하에서는 공회가 이같은 기능과 역할을 제대로 수행할 수 없다는 비판이 제기되어 왔다. 심지어 중국의 영자 신문 <차이나 데일리>는 지난해 9월 23일자 기사에서 "공회가 근로자들에게 단순히 공짜 공연티켓을 나누어주는 역할에서 벗어나 보다 적극적으로 근로자의 이익증진을 위해 노력하여야 한다는 인식이 중국 근로자들 사이에 점차 확산되고 있다."고 보도하고 있

다.

중국 정부는 이러한 비판적 시각을 수용하고 노사관계 환경 변화에 부응하여 「제14차 중국공회 전국대표대회」개최(2003.9.22~26, 북경)를 계기로 근로자의 권익보호와 노사간 분쟁 발생시 이의 해결을 공회의 최우선 과제로 설정하기도 하였다.

시장경제하에서의 선진적 노사관계 메커니즘이라 할 수 있는 단체협상제도에 대한 관심도 높아지고 있다. 단체협상제도를 도입한 기업이 1999년도에 19만 4천여 개소였으나 2002년 말에는 63만 5천여개 소로 급증하고 있다. 종래의 단체협상은 주로 국유기업을 중심으로 이루어졌는데 공회 간부의 이중적지위(기업의 경영관리자 및 근로자의 이익대변자)로 말미암아 노사관계에 큰 영향을 미치지 못하였다. 그러나 앞으로 기업과 근로자의 이해관계가 뚜렷이 구분되는 외자기업과 사영기업 등에서는 단체협상제도의 시행이 노사관계에 큰 영향을 미칠 것이 분명해 보인다. 이와 관련하여 중국 정부는 평등협상메커니즘을 더욱 개선하고, 협상절차 및 방법을 규범화하며, 민주 참여를 강화하고, 기업내 민주관리제도의 개선을 촉진해 나갈 것으로 알려지고 있다.

노동시장에서도 중요하고 의미 있는 변화가 나타나고 있다. 중국의 도시지역 등록실업률은 1990년대 후반 3.1% 수준을 유지하였으나, 2001년 말 3.6%(681만명), 2002년 말 4.0% (775만명), 2003년 4.2%(800만명)로 지속적인 증가 추세가 확연히 드러난다. 이제 중국도 고실업 단계로 진입하고 있다는 데 대해서는 큰 이견이 없는 듯하다.

[중국의 도시등록 실업추이]

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
실업자수 (만명)	570	571	575	595	681	770	800
실 업 률 (%)	3.1	3.1	3.1	3.1	3.6	4.0	4.3

이처럼 실업률이 지속적으로 상승하고 있는 것은 먼저 공급 측면에서는 개혁·개방 과정에서 발생한 정리해고자와 농촌지역 잉여인력(1억 5천만 명 내지 2억 명으로 추정)의 도시지역으로의 유입 등에 기인하는 것으로 분석된다. 반면에 노동력 수요 측면에서 보면 매년 7% 이상 고성장을 지속하더라도 신규 고용창출이 700만~800만에 그치고 있어 구조적으로 노동력 공급과잉이 불가피한 상황이다. 참고로 고용탄성치가 1986년부터 1990년까지는 0.308(경제성장 1% 증가에 취업증가 360만명)이었으나 1996년부터 2000년까지는 0.139(경제성장 1% 증가에 취업증가 97만명)로 감소하고 있다. 이제 고용과 관련한 주요 이슈들을 살펴볼 차례이다.

먼저, 중국에서의 독특한 실업률 산정방식의 문제이다. 중국은 실업자를 ① 도시지역의 비농촌호구를 가지고 ② 남자 16~60세, 여자 16~55세 중 노동능력과 취업의지가 있고 ③ 직업서비스기관에 구직등록을 한 자로 정의하고 있다.

따라서 실질적인 실업상태에 있는 정리해고자, 기업내 잉여인원(不在岗职工: 근로관계는 유지되나 실제 업무에는 종사하지 않는 근로자), 도시내 직업 없는 농촌호구자 등을 감안할 경우 실제 실업률은 발표 실업률을 훨씬 상회한다는 것이 일반적인 지적이다. 더욱이 농촌의 잉여노동력 규모를 감안할 경우 현재 발표되고 있는 실업률과 실제의 국가 전체 실업률간의 격차는 더욱 커

질 수도 있을 것이다.

이와 관련하여 중국 정부의 싱크탱크인 개발연구센터(開發硏究中心)에 따르면 2001년도 중국의 도시실업자 추정치는 1,900만 명으로 이 경우 실업률은 8~9% 수준이다. 이보다 더욱 비관적인 수치를 제시하는 경우도 있다. 미국의 랜드연구소(Rand Coporation) 선임연구원 Charles Wolf는 홍콩 소재 아시아 소사이어티(Asia Society)가 개최한 세미나(2004.8.27)에서 향후 중국의 가장 심각한 난제 중의 하나로 실업문제를 지적하고, 농촌실업 및 도시내 잠재노동력 등을 감안할 경우 현재의 실제 실업률은 23%에 이를 것으로 추정하기도 한다.

노동정책의 수립과 집행에 있어 객관적인 실업률 지표가 중요함은 재론의 여지가 없다. 따라서 현재와 같은 실업률 산정방식이 실제 실업률과는 상당한 괴리가 있다는 반성을 토대로 앞으로 국제 기준에 부합하는 방식으로의 수정이 불가피할 것으로 보인다.

다음은 국유기업의 구조조정 등에 의한 정리해고(下崗) 문제이다. 종래의 계획경제 시스템이 시장경제 시스템으로 전환하면서 기업효율을 제고하기 위해서는 인력을 포함한 구조조정이 불가피하였고, 이는 바로 앞서 언급한 '3鐵 신화'의 해체로 이어졌다. 이에 따라 연간 400만 명(2003년의 경우 260만 명) 이상의 정리해고자가 발생하고 있다.

[중국의 정리해고자 발생 추이]

	1999	2000	2001	2002	2003
정리해고자수(만명)	652	657	515	410	260
재취업률(%)	42.0	35.4	30.6	26.2	42.3

한편, 국유기업 등에서는 정리해고 근로자와는 별개로, 근로관계는 유지하면서 실제 업무에는 종사하지 않는 근로자(不在崗職工)와 퇴직한 기업으로부터 양로보험을 수급하는 자(企業內部退職者) 등 잠재적 실업자도 상당수 존재하고 있다. 2002년의 경우 不在崗職工이 1,960만여 명이고 企業內部退職者는 511만 명으로 나타나고 있다. 이들 잠재적 실업자를 포함한 정리해고자의 재취업이 시급한 과제로 대두되고 있다.

다음은 농촌의 잉여노동력 문제이다. 2003년 5월 31자 중국 노동사회보장부가 발행하는 「노동사회보장보」에 따르면, 중국 인구 13억 명 가운데 70%가 농촌에 거주하고 있으며, 농촌의 잉여노동력(사실상 실업상태)이 2억 명을 초과하고 있는 상황에서 매년 1,000만 명~1,400만 명이 신규로 노동시장에 진입하고 있다.

농촌의 고실업 상태는 지방정부의 재정 상태를 악화시키고, 이는 다시 농민 의무교육의 질 저하 등으로 이어져 농촌 유휴노동력의 취업을 어렵게 만드는 요인으로 작용하고 있다.

사실 중국의 3농(농업, 농촌, 농민) 문제의 본질은 취업문제로서 이의 해결이 무엇보다 긴요한 과제의 하나이다. 그러나 농민근로자의 취업촉진을 위해서는 도시-농촌 간에 노동력 이동을 가로막는 제도적 장벽(예컨대 호구제도)을 제거하는 외에 농촌지역의 도시화 촉진, 농촌지역 경제 활성화를 위한 투자 확대 등 다각적인 조치들이 필요한 바, 이 경우 노동시장을 둘러싼 제도의 정비가 선행되어야 하고 막대한 재원이 소요된다는 점에서 단기간 내에 가시적 성과가 나타날지는 의문이다.

이러한 상황하에서 중국 정부는 2005년까

지 도시등록 실업률을 5% 이내에서 억제한다는 목표하에 다각적인 취업촉진사업을 추진하고 있다. 중국 정부는 지난해 8월 15일과 16일 양일간 북경에서 '전국 재취업 업무 좌담회'를 개최하였다. 좌담회에는 후진타오(胡錦濤) 국가주석을 비롯하여 원자바오(溫家寶) 국무원총리, 정칭홍(曾慶紅) 중앙정치국 상임위원, 황주(黃菊) 국무원부총리 등 국가 주요 인사들이 대거 참석하여 실업문제에 대한 중국 지도부의 높은 관심을 반영하였다.

당시 좌담회에서 후진타오 국가주석은 실업문제의 해결을 위한 핵심정책목표로 일자리 창출, 정리해고자 재취업지원 강화, 직업훈련사업 강화 등의 목표를 제시하였다. 이와 함께 구직자들에게 안정적인 직장생활이 보장되는 정규직 취업만을 고집할 것이 아니라 임시직 등 비정규직에도 적극적으로 취업하여 우선 실업상태를 탈출하는 것이 중요하다는 점을 강조한 것도 눈길을 끄는 대목이다.

■ 최근 중국 노동정책 3제

상기 이슈들이 결국 향후 노동정책의 점진적 개편으로 이어질 것은 분명해 보인다. 최근 잇달아 취해지는 조치들을 통해 각종 노동문제와 관련된 이슈들에 대한 중국 정부의 의지를 엿볼 수 있다. 작년에 이어 금년에 발표된 의미 있는 노동시책 세 가지를 소개한다(자세한 내용은 주중대한민국대사관 홈페이지(www.kopeaemb.org.cn→고용 및 노동)를 참조).

먼저, 중국 노동사회보장부는 금년 2월 지난 1994년 제정된 '단체협약규정'을 전면 개정하여 반포하였다. 이는 기업과 근로자 간에 이루어지는 단체협상 및 단체협약(集體合同) 체결행위를 규범화함으로써 관련 문제를 해결하는 한편, 관계 당사자들의 합법적인 권익을 보호하기 위한 것이다. 금번 규정 개정의 주요 특징은 다음 몇 가지로 요약할 수 있다.

첫째, 규정의 적용범위를 종전에는 '중국 영토 내의 각종 기업'이라고 하였으나 금번 규정에서는 '중국 영토 내의 기업 및 기업화 관리를 실행하는 사업단위'로 이를 보다 구체적으로 명시하고 있다.

둘째, 노사간 근로계약상의 노동조건이 단체협약보다 낮아서는 안 된다는 조항을 신설하여 개별근로자의 권익을 실질적으로 보호하고 있다.

셋째, 노·사 어느 일방에서 단체협상을 요구하였을 경우, 상대방은 정당한 이유 없이 단체협상의 진행을 거부하지 못하도록 하는 규정을 신설함으로써 개별기업 노사관계 주체의 단체협상 참여 의무를 부과하였다.

넷째, 다소 선언적이기는 하지만 단체협상시 관련 법규의 준수, 노사의 공정한 협조, 과격행동 자제 등의 원칙을 제시함으로써 협상 과정에서의 노사간 분쟁의 예방을 도모하였다.

다섯째, 단체협상의 내용이 종전 규정에는 1개 조(第6條)이던 것을 별도의 장으로 구분하여 임금·근로시간 등 근로조건에 관한 사항, 보험가입 등 근로자 복지에 관한 사항, 상벌·감원 등에 관한 사항을 포괄적으로 명시함으로써 단체협상 및 단체협약 체결을 통한 기업 내부의 자율적인 노사관계의 규범 정착을 유도하고 있다.

여섯째, 단체협상 절차, 단체협약 체결·변경·해제·종지 등도 종전 규정에 비해 상세히 규정함으로써 규정의 실행력을 높였

다는 점이다.

다음은, 최저임금제도의 개편이다. 중국 노동사회보장부는 금년 2월에 지난 1993년 제정된 '기업최저임금규정'을 수정·보완한 '최저임금규정(最低工資規定)'을 발표하고 금년 3월 1일부터 이를 시행한다고 밝혔다. 금번 최저임금규정 개정의 주요 특징은 다음 몇 가지로 요약할 수 있다.

첫째, 종전 규정에서는 적용대상을 '각종 경제유형의 기업'으로만 명시하였으나 개정된 규정에는 개인기업, 민영비기업단위, 국가기관, 사회단체 등을 모두 포함하여 고용관계가 있는 모든 단위가 동 규정을 적용받게 되었다는 점이다.

둘째, 새로운 규정하에서는 최저임금표준을 정할 때 근로자가 부담하는 사회보험료, 주택기금 등의 비용도 포함토록 명시함으로써 사실상 최저임금 수준을 상승시키고 근로자의 사회보험가입 촉진을 유도하고 있다.

셋째, 금번 규정이 종전 규정에 비해 구체화된 최저임금액 산출 공식을 제시함으로써 노동행정기관 등의 재량 여지가 축소되고 관련 행정의 투명도가 제고되었다는 점이다.

[최저임금액 산출공식: M=f(C.S.A.U.E.a)]

M – 최저임금표준
C – 도시주민인당 생활비
S – 근로자 개인납부의 사회보험금, 주택공적금
A – 근로자 평균임금
U – 실업률
E – 경제발전 수준
a – 조정요소

넷째, 최저임금액 결정과 관련한 여건이 변화할 경우 최저임금표준 조정을 의무화함으로써 경제상황 변화가 즉각 최저임금에 반영되도록 하였다. 즉 종전에는 사정 변경이 있더라도 매년 1회 이상 조정할 수 없도록 하였으나 개정된 규정에서는 사정 변경 시 반드시 이를 반영하여 표준을 조정하고 그러하지 않을 경우에도 최소한 2년에 한 차례 조정한다는 것이다.

다섯째, 최저임금기준을 고용단위 소속 근로자에게 공지토록 하는 규정을 신설함으로써 기업의 최저임금 지급의무 이행에 대한 간접 강제력을 부여하고 있다.

여섯째, 최저임금 미지급에 대한 제재를 강화하였다. 즉 종전에는 체불기간(1~3개월 이상)에 따라 체불금액의 20%에서 100%까지 배상금을 지급토록 하였으나 개정된 규정에서는 체불임금 전액을 즉시 지급하는 외에 상황에 따라 체불임금의 100~500%를 배상금으로 지급토록 하고 있다.

일곱째, 시간당 최저임금 산정기준에 사용자가 납부하여야 할 기본 양로보험과 의료보험료 비율을 포함시킴으로써 시간제 등 비정규직 근로자의 최저임금 수준을 높이는 한편, 이들이 사실상 사회보험 혜택을 받는 것과 같은 부대효과를 유도하고 있다

참고로 현행 중국의 주요지역 최저임금 수준은 다음과 같다.

[주요 지역 월 최저임금표준(시행일)]

– 북경시 : 495위안('04. 1. 1)
– 천진시 : 470~480위안('03. 9. 1)
– 상해시 : 570위안('03. 7. 1)
– 심천시 : 460~595위안('02. 5. 1)
– 장춘시 : 360위안('03. 9. 1)
– 하얼빈 : 400위안('03. 9. 1)
– 호남성 : 300~400위안('03. 7. 1)
– 강소성 : 390~540위안('03. 7. 1)

※ 한국 최저임금 수준(2003.9~2004.8): 567,260원(시급: 2,510원, 226시간 기준)

끝으로 중국 노동사회보장부는 지난해 7월 우리나라의 비정규직 개념과 유사한 비전일제(非全日制) 고용방식을 활성화하기 위해 '비전일제 고용의 여러 가지 문제에 대한 의견'을 발표하였다. 이는 중국 정부가 현재의 심각한 실업문제와 직면하여 비정규직 고용형태를 융통성 있는 취업 방식으로 보고 동 제도가 국유기업 등에서의 구조조정에 따른 정리해고자의 재취업촉진에 유용한 것으로 판단한 결과로 분석된다. 그러나 한편으로는 비전일제 근로자의 권익 보호를 위한 장치들도 마련해 두고 있다. 제도의 주요 특징을 요약하면 다음과 같다.

먼저, 비전일제 고용이라 함은 시간으로 보수를 계산하고, 동일 고용단위 내에서 근로자의 매일의 근무시간이 5시간 초과하지 않고, 매주의 근무시간이 30시간 초과하지 않는 고용 형식을 지칭한다.

둘째, 비전일제 근로계약의 내용은 쌍방간 협의하여 정하되, 근로시간과 기한, 작업내용, 노동보수, 노동보호와 노동조건 등 필수 항목을 포함해야 하고, 수습(試用) 기간을 약정하지 못하도록 하였다.

셋째, 비전일제 고용의 시간당 최저임금기준은 성, 자치구, 직할시에서 규정하고 비전일제 근로자에 대해서도 기본 양로보험, 공상보험 등에 가입토록 하였다.

넷째, 각급 노동보장행정 부서는 비전일제 근로자의 근로계약 체결, 시간당 최저임금기준 준수, 임금체불 등에 대해 엄정하게 검사·처리하는 등 합법적 권익 보호에 노력할 것을 규정해 두고 있다.

■ 맺음말

어느새 중국이 우리나라 제1의 교역 상대국이 되었다. 더구나 중국은 가장 많은 한국 기업이 진출한 나라이다. 중국과 밀접한 관련을 맺고 있는 우리나라 기업의 입장에서 보면, 노동문제와 관련한 이슈와 정책의 변화는 바로 기업의 노무관리에 직접적인 영향을 준다는 점에서 굳이 그 중요성을 언급하지 않아도 될 것이다. 그리고 세계경제에 미치는 영향력이 급증하고 있는 중국 경제를 이해하고 우리의 바람직한 대응전략을 마련하는 데 있어서도 중국 노동환경의 변화를 냉정하게 짚어보는 것이 의미 있는 작업이 될 수 있을 것이다.

그러나 중국의 노동문제에 대한 분석과 평가가 쉬운 일은 아니다. 중국은 너무도 방대하고 복잡한 나라이기 때문이다. 13억 인구를 가진 나라, 한족을 포함해 56개 민족으로 구성된 나라, 한반도 면적의 44배라는 대책 없이 큰 땅덩어리를 가진 나라가 중국이다.

이상에서 다소 제한적이지만 중국의 노사관계와 고용 측면에서 제기되고 있는 주요 이슈들과 정책 동향을 살펴보았거니와, 논의된 내용들만 가지고 현재 중국의 노동문제를 속속들이 이해하는 데에는 한계가 있을 것으로 판단된다. 앞으로 보다 심도 있는 분석과 연구가 이루어지기를 기대해 본다.