

‘비조직화된 독재’에서 ‘노동보호정책’으로: 중국 근로계약법(초안) 제정의 충격

장영석 (성공회대학교 중어중국학과 교수)

■ 뜨거운 감자, 중국 근로계약법

중국의 근로계약법(초안)을 둘러싼 각계의 논쟁이 뜨겁게 가열되고 있다. 중국 전국인민대표대회(이하 ‘전인대’라고 함) 상무위원회는 지난 2006년 3월 20일 앞으로 한 달 동안 각계의 의견을 수렴 하겠다고 근로계약법 초안을 공개했는데, 각계의 반응은 가히 폭발적이었다. 신춘잉(信春鷹) 전인대 상무위원회 법제공작위원회 주임이 4월 21일 기자회견장에서 밝힌 바에 따르면, 한 달 동안 접수된 의견 수는 모두 191,849건으로, 이는 역대 최고 기록이다.

중국의 언론은 전에 없이 초안을 둘러싼 각계의 논쟁을 적나라하게 보도하고 있다. 『전인대신문』은 접수된 각계의 의견을 분류하여 보도했고, 인민일보, 신화사, 시나닷컴 등 중국을 대표하는 신문사, 통신사, 포털사이트도 다양한 뉴스를 보도하고 있다. 각종의 보도를 종합해 보았을 때, 근로계약법(초안)에 대해 노동측과 자본측의 첨예한 의견 대립을 조정하는 데 시간이 걸리기 때문에 본래 예정보다 훨씬 늦은 내년 상반기에 법제화될 전망이다.

중국 언론의 보도 중 초안 제정에 참여했던 인사들 사이에 법 제정 방향을 둘러싼 이견을 다룬 뉴스, 일부 외국자본을 대표하고 있는 자본가단체들이 자신의 의견을 제출했다는 뉴스, 중국 노동계의 토론회를 다룬 뉴스는 현재 근로계약법을 둘러싸고 중국 내부에서 전개되고 있는 쟁점 사안이 무엇이고, 앞으로 법 제정이 어느 방향으로 나갈 것인지를 가늠하게 해주기 때문에 주목을 끈다. 근로계약법은 앞으로 중국의 고용관계를 크게 바꾸어 놓을 것으로 전망된다. 중국에서 최근 보도되었던 내

용을 중심으로 근로계약법의 제정 배경, 쟁점 사항, 합의를 짚어 본다.

■ 근로계약법 제정 경위와 배경

텐칭핑(田成平) 중국 노동사회보장부 부장은 2005년 12월 24일 제10기 전인대 상무위원회 제19차 회의에서 근로계약법 초안의 작성 경위와 내용을 설명했다. 그가 밝힌 바에 따르면, 노동사회보장부가 근로계약법 초안을 기초한 것으로 보인다. 이 초안은 18명으로 구성된 ‘국무원 법제 판공실 근로 계약법 초안 과제조’(이하 ‘국무원 초안 과제조’라고 함)의 검토과정을 거쳐 2005년 10월 28일에 국무원 상무회의의 심의를 통과했고, 그 뒤 전인대 상무위원회로 이관되었으며, 각계의 의견을 수렴한다는 명목으로 2006년 3월 20일에 대외에 공포되었다.

근로계약법 초안은 초안 작성자 및 검토자들 간의 이견이 충분히 조정되지 않은 상태에서 대외에 공표된 것 같다. 2006년 4월 23일 상하이(上海)에서 개최된 초안 토론회에 참석했던 국무원 초안 과제조 성원들 간에 심각한 의견 대립이 노출되었다. 국무원 초안 과제조 성원 가운데 한 사람인 등바오화(董保華) 중국노동법학연구회 부회장은 “해고 절차를 까다롭게 규정하고 기준을 높게 설정하고 있는 근로계약법 초안의 법 조항들 때문에 기업은 고용을 제한할 것이고, 따라서 신규 대졸자를 포함한 경쟁력이 약한 중·하층 노동자의 고용은 더욱 어려워질 전망”이라며 “노동법의 기초 위에서 제정되어야 할 근로계약법이 오히려 노동법을 전복시키고 있다”라고 밝혔다. 이와 달리 국무원 과제조 성원 중 한 사람인 귀쥘(郭軍) 전국총공회 법률부 부부장은 “노동자의 권익을 과도하게 침해함으로써 중국경제는 낮은 수준의 양적 발전만 하고 있다”며 노동자의 권익 보호를 주장했다. 또한 국무원 과제조 조장 창카이(常凱) 인민대학교 교수 역시 “노동자 해고는 일정한 절차를 거쳐야 하는데, 근로계약법은 이 점을 모호하게 규정하고 있는 현 노동법을 더욱 명확하게 밝혀 주고 있다”며 노동자의 권익 보호를 강조한 근로계약법 초안의 방향은 올바르게 설정되어 있다는 관점을 피력했다.¹⁾

1) 『21세기 경제도보(21世紀經濟導報)』, 2006. 5. 11.

중국 당국이 현행 노동법의 수정이 아니라 근로계약법 제정을 선택한 이유에 대해서도 양자의 의견이 노출되었다. 둥바오화 중국노동법학연구회 부회장은 “노동법학계가 근로계약법 입법의 가치 지향과 기술적 선택 문제에 대한 명확한 공통의 의견 혹은 결론에 도달하지 못했다. 막상 근로계약법 초안이 제정되었지만, 모두가 어느 방향으로 나가야 하는지 모르고 있다”고 밝혔다. 이에 반해 창카이 인민대학교 교수는 “현행 노동법은 불완전하고, 구체적이지 못하며, 탄력성이 너무 크고 엄격하지 못해 법 적용이 이상적이지 않다”라고 밝혔다.²⁾

창카이 교수의 관점은 국무원의 관점을 따르고 있다. 국무원은 사회주의 체제로부터 시장경제 체제로 전환하고 있는 중국의 복잡하고도 다양한 고용관계를 현행 노동법으로 담기에는 한계가 있다고 보고 있다. 2005년 10월 28일 원자바오(溫家寶) 국무원 총리가 주최한 국무원 상무회의는 “시장 주체와 이익 관계가 다원화되고, (노동법이 규정하고 있는) 현행 근로계약제도 실시 과정에서 새로운 상황과 문제가 발생하게 됨에 따라, (그 간의) 실천 경험을 종합하는 기초 위에서 사회주의 시장경제 조건하의 근로계약 제도를 전문적으로 규범화할 법이 필요하게 되었다”며 현행 노동법 수정이 아니라 근로계약법 제정의 이유를 밝혔다.³⁾

■ 쟁점 사안

근로계약법 초안은 총칙, 근로계약 체결, 근로계약 이행과 변경, 근로계약 해제와 종결, 감독 검사, 법 책임, 부칙 등 7장으로 구성되어 있고 총 64조로 구성되어 있다. 근로계약법의 내용 가운데 자본측의 요구와 노동측의 요구를 중심으로 쟁점 사항을 검토해 보기로 하자.

자본측의 요구는 다양한 경로를 통해 중국 당국에 전달되고 있지만, 중국 언론에 집중적으로 보도된 것은 중국 진출 미국계 기업을 대표하는 ‘중국미국상회(中國美國商會, The American Chamber of Commerce, People's Republic of China)’와 유럽계 기업을 대표하는 ‘중국EU상회(中國歐盟商會, The

2) 『신민주간(新民週刊)』, 2006. 5. 24.

3) 『신화사(新華社)』, 2005. 10. 28.

European Union Chamber of Commerce in China)'의 요구다. 그러나 이들 단체가 중국 당국에 전달한 구체적인 요구는 알려져 있지 않은 채 “초안의 많은 조항은 고용 비용을 상승시켜 중국의 경쟁력을 약화시킬 것이고, 결과적으로 중국 노동자의 고용 기회를 감소할 것”이라는 포괄적인 내용만 보도되고 있을 뿐이다. 이들 단체가 중국 당국에 전달한 구체적인 요구를 짐작해 볼 수 있는 자료가 전혀 없는 것은 아니다. 중국미국상회 상해지부는 베이커 앤 맥켄지(Baker & McKenzie)의 법률 전문가 안드레아스 라우프스(Andreas Lauffs)와 군합(君合) 법률사무소의 법률 전문가 마젠쥘(馬建軍)을 초청하여 초안에 대해 질의응답 시간을 가졌다. 안드레아스 라우프스의 브리핑 자료⁴⁾와 마젠쥘의 브리핑 자료⁵⁾를 통해 이들 단체의 요구 사항을 짐작해 볼 수 있다. 또한 중국 비즈니스에 참여하고 있는 250여 기업을 대표하고 있는 미중무역전국위원회(美中貿易全國委員會, The US-China Business Council)의 최근 보고서⁶⁾는 이들 단체의 요구를 종합해 놓은 보고서로 보인다.

한편, 노동측의 요구는 『중국신문주간(中國新聞週刊)』사가 2006년 4월 18일 중국의 노동 전문가를 초청하여 개최한 ‘노사 이익 평형과 경제 협조 발전(勞資利益平衡與經濟協助發展)’이라는 토론회 자료와 전인대에 접수된 각계의 의견을 분류하여 보도한 『전인대신문(中國人大新聞)』 등의 자료를 통해 파악할 수 있다.

4) Baker & McKenzie의 Andreas Lauffs가 발표한 8쪽의 파워포인트 자료인데, 그 내용은 그가 작성한 다음의 보고서를 통해 더욱 자세히 파악할 수 있다. Baker & McKenzie. “China’s Draft Labor Contract Law: Major Changes for Employers on the Horizon”, February 2006. http://www.bakemet.com/NR/rdonlyres/1E1FB031-23FC-49EA-81CE-59392B3DEB2E/o/CNMarch2006Salient_Points_of_Draft_Law.pdf(검색일: 2006. 6. 3).

5) Ma Jianjun, “What Is behind Legislation of Labor Contract Law?”. <http://www.amcham-shanghai.org/AmChamPortal/MCMS/Presentation/Template/Content.aspx?Type=48&Guid=%7B27B6BBCF-A3D2-43F6-8B69-9397654C4FC9%7D>(검색일: 2006. 6. 3).

6) The US-China Business Council, “Comments on the Draft Labor Contract Law of the People’s Republic of China(Draft of March 20, 2006)”, April 19, 2006. <http://www.uschina.org/public/documents/2006/04/Uscbs-comments-labor-law.pdf>(검색일: 2006. 6. 1).

자본측의 요구

(1) 경쟁 업종 취업 및 개업 제한 협약 (Noncompete Agreement)

근로계약법 초안 제16조는 원사용자와 유사한 상품을 생산하거나 혹은 동일한 업무를 경영하는 경쟁 관계에 있는 단위에 취업하거나 스스로 창업하는 것을 금지한다고 규정하고 있다. 경쟁 업종 취업 또는 창업 제한 범위는 원사용자와 실질적인 경쟁 관계에 있는 지역으로 한정하고, 제한 기한은 2년을 초과하지 않되, 사용자는 제한에 대해 경제적 보상을 해야 하며, 보상액은 노동자가 원고용 단위에 수령한 연임금소득보다 적어서는 안 된다고 규정하고 있다. 또한 이 규정을 위반한 노동자는 원사용자에게 위약금을 지불해야 하고, 그 액수는 원사용자가 경쟁 업종 취업 또는 창업을 제한한 것을 이유로 보상하는 보상금의 3배 이상을 초과해서는 안 된다고 규정하고 있다. 근로계약법 초안 제16조는 “근로계약 당사자는 근로계약에 사용자의 상업 비밀을 보호할 유관 사항을 약정할 수 있다”는 현행 노동법 제22조의 규정을 구체화한 것이다.

이 조항에 대해 자본측은 지적재산권 보호를 위해 아래의 내용을 다시 검토해야 한다고 제안하고 있다.

- **위약금 제한:** 피고용자가 협약을 위반할 경우 사용자 단위에 대해 지불해야 할 위약금이 너무 적다. 특별한 규정을 두기보다는 당사자간에 협약을 체결하는 방향으로 초안이 개정되어야 하고, 이것이 1995년의 노동법 제22조의 정신에 부합한다.
- **지역 제한:** 경쟁 제한 조항을 한정된 지역에 적용하는 것은 대단히 어렵다. 초안에서 지역 제한을 폐지해야 한다.
- **개념 정의:** 초안은 사용자 단위가 근로계약 종결 혹은 해제시 경쟁 업종 참여 제한을 이유로 노동자에게 지불해야 할 경제적 보상금은 연임금소득보다 적지 않아야 한다고 규정하고 있다. 그런데 연임금소득이 기본임금만을 의미하는지, 아니면 상여금 등을 포괄하는 개념인지 불명확하다. 특별한 규정을 두기보다는 당사자간에 협약을 체결하는 방향으로 초안이 개정되어야 하고, 이것이 1995년의 노동법 제22조의 정신에 부합한다.

- **피고용자 책임**: 초안은 지적재산권을 보호하기 위해 피고용자의 기밀보호 책임을 구체적으로 명시해야 한다.

(2) 시용 기간 (Probationary Periods)

근로계약법 초안 제13조는 근로계약 기간이 3개월 이상인 경우 시용 기간을 정할 수 있고, 비기술적 업무의 실습기간은 1개월, 기술적 업무는 2개월, 고급 전문기술 업무는 6개월을 초과할 수 없다고 규정하고 있다. 근로계약법 초안 제13조는 시용 기간을 최장 6개월로 명시하고 있는 현행 노동법 제21조의 규정을 단축하고 있다.

자본측은 초안의 내용에 다음의 내용을 재검토해야 한다고 제안하고 있다.

- **개념 정의**: ‘비기술, 기술, 전문기술’ 개념은 모호하다. 초안에서 삭제해야 한다.
- **시용기한**: 현행 노동법의 규정을 따라야 한다.

(3) 훈련 (Training)

근로계약법 제15조는 사용자 단위는 노동자에게 훈련비를 제공해야 한다고 규정하고 있다. 또한 업무를 하지 않고 전적으로 6개월 이상의 전문기술 훈련을 할 경우 사용자 단위는 노동자와 업무 기한, 업무 기한 위약시의 위약금과 관련된 협약을 체결할 수 있다라고 규정하고 있다. 근로계약법 초안 제15조는 현행 노동법에 규정되지 않은 신설 조항이다.

이에 대해 자본측은 “훈련 프로그램은 회사마다 다르다. 현행 법에 따르면 사용자 단위와 피고용자는 훈련을 둘러싼 별도의 계약을 체결할 수 있다. 초안은 훈련 기회 및 피고용자의 발전 기회를 감소시킬 것이다”라며 초안의 내용에서 다음의 내용을 재검토해야 한다고 주장하고 있다.

- **훈련 개념의 제한성**: 초안은 훈련을 전일제(full-time) 훈련만 상정하고 있다. 훈련 기간은 훈련 요소의 가장 중요한 요소는 아니다. 부분 시간(part-time), 업무상(on-the-job) 훈련도 가치가 있다. 훈련 개념이 명확하지 않기 때문에 집행에 어려움이 있고, 또 사용자에게 과도한 부담을 줄 수 있다. 초안

에서 훈련 개념을 삭제해야 한다.

○ **위약금과 훈련 유형**: 초안 제15조는 피고용자가 훈련을 받은 뒤 계약을 위반했을 때 위약금을 두고 있지만, 그 위약금은 6개월 이상의 전일제 전문기술 훈련을 받은 경우에 한정된다. 해외 지사에 특정 기술 훈련을 제공했을 때 그 비용을 계산하기 힘들다. 더구나 6개월 이상 훈련을 제공하되 전일제가 아닌 경우가 있다. 더구나 해외 훈련과 같이 6개월 미만의 훈련일지라도 아주 값비싼 훈련을 제공할 수도 있다. 그 모든 경우 훈련비를 계산하기 힘들다.

○ **현실을 반영하여 초안의 위약금 규정은 재검토되어야 한다.** 당사자의 협약으로 이 문제를 해결해야 한다.

(4) 노동조합의 역할 (Trade Union Role)

근로계약법 초안에는 노동조합 또는 노동자대표조직의 권한을 강화하고 있는 여러 조항이 들어 있다. 이에 대해 자본측은 “특정 사안에 노동조합의 개입을 허용하고 있는 근로계약법 초안은 피고용자의 이익을 해칠 수 있는 예기치 않은 결과를 빚을 수 있다”며 다음과 같은 요구 사항을 제기하고 있다.

○ **개념 규정**: 근로계약법 초안에는 ‘노동조합’ ‘직공대표’ 등의 말이 혼용되고 있다(제5조). ‘직공대표’라는 말은 개념이 모호하다. 기업 구조 내에서 직공대표의 지위가 좀 더 명확하게 규정되어야 한다.

○ **기업 정책 검토**: 근로계약법 초안 제5조는 “노동자의 이익과 직접 관계된 기업의 규칙은 반드시 노동조합, 직공대회 혹은 직공대표대회의 토론을 거치거나 혹은 평등한 협상을 통해 결정되어야 한다”라고 규정하고 있는데, 이 조항은 다음과 같은 많은 문제를 야기한다.

첫째, 사용자 단위는 지역과 전국적 차원의 정책 변화에 따라 규칙을 수정할 필요가 있다. 그러한 변화 이전에 노동조합의 동의를 획득하도록 규정한 것은 사용자 단위에게 많은 부담을 지운다.

둘째, 사용자 단위는 환경, 건강, 안전 문제에 최종적이고 법률적인 책임을 진다. 초안은 사용자 단위가 법률적 책임을 지는 능력을 제한하고 있고, 결과적으로 노동자에게 돌아가는 혜택

을 감소하는 정책을 낳는다.

셋째, 기업 경영은 지적재산권 보호 전략과 같이 세계에서 가장 좋은 실천의 수준에 있어야 한다. 기업의 최종적인 권위와 책임은 사용자 단위의 손에 있어야 한다.

○ **대량 해고**: 근로계약법 초안의 규정은 현행 노동법과 일치되지 않는다. 초안 제33조는 “50명 이상을 감원할 경우 사용자 단위는 본 단위의 노동조합 혹은 전체 직공에게 상황을 설명하고, 동시에 노동조합 혹은 직공대표와 협상해야 한다”라고 규정하고 있다. 노동법 제30조는 “사용자가 근로계약을 해제할 경우 노동조합이 부적절하다고 판단할 경우 이의를 제기할 수 있다”라고 규정하고 있다.

(5) 근로계약 해제 보상금 (Severance Payments)

근로계약법 초안 제32조는 계약 기한이 종료되었고, 또 사용자 단위가 재계약을 선택하지 않았을 때 사용자 단위는 1개월분의 노동자 임금을 지불하도록 규정하고 있다.

이 규정에 대해 자본측은 “사용자 단위로 하여금 계약기한이 정해지지 않은 계약을 체결하도록 만들거나 계약 당사자의 서명을 회피하도록 만들 수도 있다”며 계약 기한 종료 후 피고용자에게 보상금을 지불하도록 한 규정을 폐지해야 한다고 주장하고 있다.

(6) 파견 노동자 (Labor Dispatch)

근로계약법 초안 제12조는 노동력 파견 단위는 노동자와 근로계약을 체결해야 하고, 근로계약에 파견 노동자를 수용하는 단위, 기간, 업무를 명시하도록 규정하고 있다.

이 규정에 대해 자본측은 “인력자원 배치의 유연성을 저해하는 조항이다. 더구나 이 규정은 계절적 혹은 임시적 노동의 속성을 고려하지 않고 있고, 따라서 중국 노동자의 일자리 기회를 감소시킬 것이다”며 근로계약법 초안에서 파견 노동자 규정을 삭제해야 한다고 주장하고 있다.

노동측의 요구

노동측의 요구는 근로계약법 초안에 근로계약서를 반드시 서면으로 작성해야 한다고 규정한 내용, 근로계약 해제를 엄격하게 규정한 내용, 노동조합의 권한을 강화시킨 내용 등에 폭넓게 반영되어 있다. 그럼에도 불구하고 근로계약법 초안에 미비한 내용을 지적하는 주장이 제기되고 있는 실정이다. 신춘잉(信春鷹) 전인대 상무위원회 법제공작위원회(法工委) 주임은 2006년 4월 27일 중국정법대학 강연회에서 그간 접수된 노동계약법 초안에 대한 191,849건의 의견 가운데, 노동측이 제기하고 있는 두드러진 세 가지 문제를 다음과 같이 소개했다.⁷⁾

(1) 농민공의 권리 보장 결함 문제

특히 농민공의 근로조건은 현행 노동법의 기준보다 훨씬 못 미치고 있는 실정이다. 중국에서는 도시 시민과 농민을 구별하는 호구제도가 엄존하기 때문에, 도시로 유입된 농민 노동자들은 임금, 사회 보장 면에서 도시 시민 노동자와 현격한 차별 대우를 받고 있는 실정이다. 한 조사 보고서에 따르면, 기업이 농민공에 대해 지불하고 있는 비용은 도시 시민 노동자에 대해 지불하고 있는 비용의 1/5밖에 되지 않는다고 한다. 산둥성 린즈(臨淄)의 농민공 왕리타오(王立燾)는 전인대 상무위원회 법제공작위원회에 보낸 ‘한 농민공의 희망’이라는 제목의 편지에서 농민공과 정식공의 평등 대우, 임금 체납 해결 등을 요구했다. 또한 한 국유기업에 일하는 300여 명의 농민공은 연명으로 노동계약법에 동일노동 동일임금을 명시할 것을 요구했다.⁸⁾

7) 『인민일보(人民日報)』, 2006. 5. 9.

8) 『인민일보(人民日報)』, 2006. 5. 16.

(2) 자본측의 권리 침해로 인한 노동쟁의 발생 문제

노동쟁의는 주로 임금 체납, 초과 근로 등과 같이 노동법과 단체협약에 보장된 노동자의 기본적인 권리를 자본측이 침해하기 때문에 발생한다. 『중국신문주간』사가 2006년 4월 18일 개최한 ‘노사 이익 평형과 경제 협조 발전(勞資利益平衡與經濟協助發展)’이라는 토론회에 참석했던 타오원중(陶文忠) 중국인민대학 노동관계연구소 부교수는 ‘피와 땀의 공장(血汗工場)’의 말로써 임금, 산업안전, 근로시간, 사회보장 등의 규정을 위반하는 공장이 중국에 보편화되어 있다고 지적하고 있다. 왕상취안(王向前) 중국노동관계학원 노동법노동조합법연구소 부소장은 노동자의 권리를 보장하기 위해서는 무엇보다 노동조합의 독립성과 자주성을 보장할 수 있는 제도 개혁이 필요하다고 역설하고 있다.⁹⁾

(3) 노동자 권리 구제 메커니즘 결함 문제

노동쟁의는 먼저 중재 후 소송을 거쳐서 구제되도록 되어 있지만, 정작 심리되는 노동쟁의 안건은 제한적이고, 소송을 제기할 경우 노동자는 해고되기 십상이다. 이 점에 대해서는 중국 언론에서 자본측의 이익을 대변하고 있다고 지목된 둥바오화(董保華) 중국노동법학연구회 부회장조차도 “노동쟁의 처리 시스템은 대단히 문제가 많다. 한 쟁의 안건을 처리하는 데 1~2년의 시간이 필요하기 때문에 현재 노동쟁의처리법도 새롭게 정비하고 있다”라고 밝히고 있다.¹⁰⁾

■ 주목되는 중국 당국의 선택

근로계약법 초안 제정은 모두가 다 아는 비밀 사항으로 남아 있던 중국 노동 문제의 현실을 공론장으로 수렴하는 한 계기가 되었다. 앞으로 중국 전인대 상무위원회 법제공작위원회는 접수된 191,849

9) <http://news.sina.com.cn/c/2006-04-28/12139742630.shtml> (검색일: 2006. 6. 1).

10) <http://news.sina.com.cn/c/2006-04-28/12139742631.shtml> (검색일: 2006. 6. 1).

건의 의견을 기초로 근로계약법 초안의 내용을 보다 정교하게 가다듬는 과제를 안고 있다.

중국 언론이 ‘피와 땀의 공장’이라는 말을 여과 없이 보도할 정도로 중국의 일부 노동집약적 공장은 근로조건이 열악하다. 중국의 고용관계를 꾸준히 조사·연구해 온 서구의 한 연구자는 중국의 일부 공장에서는 자본의 원시적 축적을 가능하게 만드는 ‘비조직화된 독재(disorganized despotism)’가 횡행하고 있다고 지적한 바 있다.¹¹⁾ 이 말은 자본축이 중국 당국이 경제성장과 외자유치라는 성장 일변도 정책 때문에 심각하게 굶아터지고 있는 노동 문제에 대해서는 애써 눈감고 있던 틈과, 계획경제 시스템에서 시장경제 시스템으로 전환되는 과정에서 드러난 제도의 미미함을 이용하여 자본의 원시적 축적을 달성하고 있는 점을 빗댄 것이다.

개혁개방 정책 30년이 지난 지금 중국은 지역간 불균형 발전, 계층간 양극 분화 문제 등 시장경제 시스템이 가져다준 부정적 효과 때문에 심각한 홍역을 앓고 있다. 후진타오(胡錦濤) 등 중국의 제4세대 지도부가 균형 발전과 사회의 갈등이 치유된 ‘화목한 사회(和諧社會)’를 국정의 최우선 과제로 내걸고 있는 것도 바로 이 같은 중국의 현실을 직시했기 때문이다.

근로계약법 초안을 둘러싼 각종의 토론이 중국 전역을 달구고 있던 2006년 3월 28일 국무원은 ‘농민공 문제를 해결하는 데 대한 약간의 의견’이라는 통지문을 발표했다. 이 통지문은 농민공 문제는 중국의 경제와 사회 발전의 전 국면과 관계된 문제이고, 농민공의 권리를 보호하는 것이 우선적으로 해결해야 할 문제라고 지적한 뒤, 임금이 너무 낮고 임금 체납 현상이 심각하며, 노동시간이 길고, 안전 조건이 미미하며, 사회보장이 결핍되어 있으며, 직업병과 산재사고가 많은 것이 심각한 문제라고 지적하고 있다. 이 통지문에서도 알 수 있듯이 중국 당국은 그간 방치했던 노동 문제에 개입하여 노동을 보호하는 쪽으로 선회한 것 같다. 앞으로 근로계약법 초안에 드러난 불명확한 개념, 불합리한 조항 등의 수정 작업이 이루어지겠지만, 노동 보호라는 정책의 기초는 변화되지 않을 것 같다. 근로계약법 제정으로 앞으로 자본의 원시적 축적을 가능케 했던 중국의 고용관계의 내용이 크게 바뀔 전망이다. **KLI**

11) Lee, Ching Kwan, “From Organized Dependence to Disorganized Despotism : Changing Labor Regimes in Chinese Factories”, *The China Quarterly* No. 157, 1999.