



중국 팩스콘 노동자 연쇄 투신자살과 혼다자동차 파업의 경과 및 주요 쟁점

황경진 (중국 인민대학교 노동인사학원 노동법 및 노사관계학 박사과정)

■ 머리말

지난 5월 이래 중국의 주요 경제 지역에 잇따라 파업이 발생했다. 광둥의 포산, 선전, 후이저우에서 짜양수의 난징, 우시, 쿤산을 거쳐 베이징, 산시, 허난, 후베이 등 내륙 지방까지 노동자들의 파업이 전염병처럼 번져나갔다. ‘세계의 공장’으로 불리는 중국에서 지난 30년 동안 중국 제조업의 기적을 만들어냈던 온순하고 근면한 노동자들이 최근 들어 파업, 투신자살 등 극단적인 방법으로 자신들의 목소리를 높이고 있는 것이다. 최근 발생한 파업의 특징은 지난 '90년대의 파업과 달리 제조업 생산직 노동자들이 그 중심에 있는 것이다. 이들은 과거 국유기업 노동자들처럼 부패 처벌, 기업 재산권 이전 반대 등을 요구하고 있는 것이 아니라 임금인상과 연장근로 축소 등 근로조건과 복지처우와 관련된 것들을 요구하고 있다. 이러한 파업 물결은 노동자들의 희생을 통한 경제성장만을 추구해 온 중국 정부의 노동 정책이 방향 전환을 하지 않으면 안 되는 상황에 이르렀다는 것을 의미한다.

따라서 본고에서는 현 중국의 노사관계 상황을 단적으로 보여주고 있는 팩스콘 연쇄투신자살 사건과 혼다자동차 파업에 대한 경과 과정 및 주요 쟁점에 대해서 알아보고, 이 두 사건의 중심에 있는 ‘신세대 노동자’의 특징에 대해 살펴해보도록 하겠다.

■ 팍스콘 노동자의 연쇄자살사건

팍스콘은 선전의 롱화(龙华)와 관란(观澜) 공업단지의 42만 명의 종업원을 비롯한 중국 대륙에서만 80만 명의 종업원을 거느리고 있는 세계 최대의 대만계 OEM 생산방식의 기업으로 애플의 아이폰, LG, 삼성, 노키아, 모토로라 등 고가의 상품을 생산하고 있다. 2010년 1월 23일 선전의 한 기숙사에서 19세의 노동자가 투신자살한 이후 현재까지 13명의 노동자가 연이어 투신자살을 시도했으며 그 중 10명이 사망했다. 전문가들은 팍스콘 노동자들의 연쇄투신자살은 비인간적인 군대식 노무관리와 살인적인 노동강도가 주 원인이고, 팍스콘 사태는 비단 팍스콘만의 문제가 아니라 산업화 과정에서 중국 기업에 누적된 병폐의 촉약판이라고 분석했다.

열한 번째 자살사건 직후 팍스콘 과학기술그룹의 꾸어타이밍(郭台铭) 총재가 뒤늦게 선전 공장을 방문했다. 그는 노동자들의 자살을 막기 위해 옥상으로 향하는 출입문을 폐쇄하고, 건물 주변에 그물망을 설치하라고 지시했다. 그러나 그로부터 몇 시간 뒤 열두 번째 투신자살사건이 발생해 큰 충격을 주었다.

선전 당대관찰연구소(当代观察研究所) 소장 리우카이밍(刘开明) 박사는 “팍스콘은 자살사건에 대한 사측의 책임과 노동자를 착취하는 공장이라는 여론의 비난을 정면으로 부인하였다”고 비난한다. 리우 박사는 “최고 책임자인 꾸어타이밍 총재가 뒷전에 있다가 뒤늦게 사태 해결에 나섰다. 팍스콘의 관리상의 잘못을 인정하지 않고 책임을 자살자 개인의 심리 문제로 몰았으며, 심지어 사측이 자살자 가족에게 지급한 고액의 보상금이 사태를 더욱 악화시켰다”고 주장하면서, “중국과 대만의 정치력을 이용하여 사건의 전모를 은폐해 팍스콘 사건과 관련된 토론을 방해하는 등 투신자살사건에 대한 사측의 초동 대응이 늦어 사건이 확대되었다”고 분석했다.

■ 혼다자동차 파업 경과

- 5월 17일 : 혼다자동차 부품제조 공장의 노동자 수백 명이 임금인상과 복지처우의 개선을 요구하며 1일 파업에 들어감. 사측 1주일 내에 답변을 약속함. 파업에 돌입함. 사측 1주일 내에 답변을 약속함.

- 5월 20일 : 노사 쌍방 2시간여 협상을 진행함. 사측 24일까지 답변을 약속함.
- 5월 21일 : 사측이 신입사원을 모집하고 있고, 임금인상을 하지 않을 것이라는 소문에 노동자들 2차 파업에 들어감. 사측 노동자에게 파업에 참가하지 않겠다는 서약서를 강요함.
- 5월 22일 : 오후 1시 사측 방송을 통해 파업 주모자 2명 해고, 노동자 생산현장 복귀함.
- 5월 24일 : 사측 55위안 인상된 120~150위안의 수당 차등인상안 제시함.
- 5월 25일 : 사측 “적극적인 태도로 협상을 통해 조속히 문제를 해결하기를 희망한다”라는 공개입장 최초 표명. 임금, 복지, 교육 제도 등 노동자들의 불만에 대해 성의를 가지고 개선할 것을 약속함.
- 5월 26일 : 사측 오후 4시 사내방송을 통해 정규직 임금과 수당을 355위안 인상한다는 임금인상안을 발표함. 노동자들은 사측의 임금인상안을 거부하고 계속 파업에 들어감.
- 5월 27일 : 부품 공급의 차질로 혼다 중국 3개의 완성차 조립회사 생산 중단에 들어감. 지방 정부 분쟁조정에 개입함.
광둥성 포산시에 위치한 부품제조 공장에서 파업이 발생했으며, 파업의 영향으로 중국 4곳의 완성차 조립공장이 생산 중단에 들어갔다고 공식 발표함. 오후, 파업 참가자들이 마스크를 착용하고 공장 내에서 ‘파업 사수’ 구호를 외치며 임금인상과 새로운 노동계약 체결을 요구함.
- 5월 31일 : 지역 노동조합 간부들이 파업참가자들을 구타하는 사건이 발생함.
- 6월 1일 : 광저우 혼다 정칭홍(曾庆洪) 총경리가 분쟁조정에 나섬.
사측 24% 임금인상안을 제시함.
- 6월 3일 : 파업참가 대표자 언론매체를 통해 창카이(常凯) 교수에게 법률 자문을 요청함.
- 6월 4일 : 저녁 9시 노사쌍방 6시간의 마라톤 협상을 거쳐 34%의 임금인상에 합의함.

■ 혼다자동차 단체협상 과정

5월 17일 광둥성 포산시에 위치한 혼다자동차 부품제조 공장의 수천 명의 노동자가 임금인상

및 복지처우 개선을 요구하며 파업에 들어갔다. 27일 중국 및 해외언론이 혼다자동차 파업사건이 보도되면서 여론의 관심이 집중되기 시작했는데, 31일 지역 노동조합 간부가 질서유지를 목적으로 공장에 들어가 파업참가자들을 구타하는 어처구니없는 사건이 발생하였다.

6월 초 광저우 혼다 정칭홍(曾庆洪) 총경리와 지역 노동보장국 국장 등이 파업을 원활하게 해결하기 위해 중재에 나섰다. 이들의 노력으로 파업참가자들은 파업을 중단하고 사측과 협상을 진행하였다. 6월 3일 파업참가 대표자들은 '전체 노동자와 사회 각계에 보내는 공개서한'을 통해 "우리는 언론 매체와 사회 각계 저명인사들의 지원이 절실히 필요하다"고 밝혔다. 그러나 6월 3일 사측 법률 고문이 이번 파업을 불법으로 규정하자 파업참가자들은 사측의 태도에 어떻게 대처해야 할지 몰랐다. 그래서 언론 매체에 문의하여 노사관계 및 노동법 전문가인 중국 인민대학 노동인사학원 창카이(常凯) 교수에게 노사협상을 위해 법률·자문을 요청했다. 창카이 교수는 정식 신분으로 협상과정에 참여하기 위해 노동자들에게 위임장을 요구했고, 6월 4일 파업참가 대표자들로부터 위임장을 받은 직후 광저우로 출발했다.

사측 협상대표자는 난하이 혼다(山田一穂) 총경리를 포함한 관리과장, 재무과장, 기술과장 및 법률 고문 등 총 5명, 노측 협상대표자는 난하이 혼다 노동조합 위원장을 포함한 일선 현장노동자 4명으로 구성되었으며, 이외에도 협상장 내에서는 노동자 대표단 26명이 배석하였다. 본 협상에 앞선 사전회의의 결정에 따라 노동자대표는 협상대표자 다섯 명만이 발언권을 가지며, 기타 배석자들은 노동자대표에게 메모를 전달하는 방식으로 발언권을 행사할 수 있었다. 이 30명의 노동자대표들은 6월 4일 오전 각 작업 현장에서 임시로 선출되었다.

노동자들은 협상테이블에서 임금인상 등을 포함한 여러 가지 요구사항을 제시했지만, 노동자들 사이에서도 요구사항에 대한 의견의 일치가 이루어지지 않은 상태였다. 휴회 시간에 창카이 교수는 노동자대표들에게 협상의 최우선 순위를 정할 것으로 건의했고, 이에 따라 노동자대표들은 토론을 거쳐 협상 대상을 임금총액 문제, 임금인상 부분이 기본급인지 상여금인지의 문제, 연공제, 노동조합 재결성 등 4가지 사항으로 압축했다. 창카이 교수는 노동조합 재결성 문제는 노동자의 자주적 단결권이므로 사측과의 협상 대상이 아니라고 노동자들에게 설명했고, 가장 중요한 것은 임금인상 문제라고 지적했다. 정칭홍이 제시한 임금인상안은 기본급의 변동없이 임금을 2,400위안으로 인상한 것이었다. 그러나 대다수의 노동자들은 기본급의 변동없는 임금인상을 받아들일 수 없다고 주장했다. 이후 노동자대표들은 투표를 통해 25명의 찬성을 얻은 기본급 200위안이

오른 2,044위안 임금인상안에 합의하였다. 그러나 창카이는 장기적인 관점에서 기본급의 인상폭이 클수록 노동자에게 유리하다고 판단하고, 노동자대표와 정칭홍의 사전 동의를 얻은 후, 사측과 진행된 비공개 협상에서 임금총액을 2,044위안으로 인상하되 이 중 기본급을 300위안 인상한 것으로 최종 합의하였다. 즉 월 1,544위안의 임금이 500위안 인상되었고, 이 중 기본급이 300위안, 상여금과 수당이 66위안, 기타급여가 134위안 인상된 2,044위안으로 인상되었다.

창카이는 노사가 임금협약서를 체결할 때, 단체협상의 전통과 관례에 따라 사측은 향후 파업참가자들에게 어떠한 처벌과 차별을 하지 않겠다는 점을 명문화할 것을 요구했고, 사측이 이를 받아들임으로써 임금협약서에 이와 관련된 조항을 기재하였다.

■ 파업에 대한 중국 법률의 태도

지난 5월 17일 난하이 혼다자동차 파업 이후, 중국 전역에 크고작은 파업이 연이어 발생하고 있다. 현재 중국 정부는 사회안정을 유지한다는 명목으로 파업에 관한 공식적인 통계를 집계하고 있지 않다. 비공식적인 통계에 따르면, 2010년 5월과 6월 두 달 동안 1,000건의 파업이 발생했고, 파업참가자들만 백만 명 이상에 이른다. 이에 따라 중국 법률이 노동자의 파업권을 어떻게 보장하고 있는지에 대한 여론의 관심이 집중되고 있다.

중국은 1975년 헌법과 1978년 헌법에는 파업의 자유를 언론, 통신, 출판, 시위의 자유와 함께 국민의 기본적인 권리를 규정하고 있었으나, 중국은 사회주의국가이며 노동자가 기업의 주인이므로 파업권을 특별히 보호할 필요가 없다는 이유로 1982년 헌법 개정시 파업과 관련된 조항을 삭제하였다. 이에 따라 많은 사람들은 중국 법률이 파업을 금지하고 있다고 보고 있다. 그러나 이러한 견해는 중국 법률을 제대로 이해하고 있는 것은 아니다.

현행 중국 노동 관련 법률은 노동자의 파업권을 규정하고 있지 않지만, 파업을 명확하게 금지하는 규정도 없기 때문에 현행 법률은 파업에 대해 기본적으로 침묵하는 태도를 취하고 있다고 보는 견해가 지배적이기 때문이다. 또한, 현행 중국 법률은 비록 노동자의 파업권에 대한 명확한 규정은 하고 있지 않지만, 어느 정도 파업의 합법성을 인정하고 있다고 볼 수 있다. ‘공회법’ 제27조는 “기업에 조업정지, 태업 사건이 발생한 경우 노동조합은 노동자를 대표하여 기업 또는 관련 부문과

협상을 하고, 노동자의 의견을 반영하여, 해결 의견서를 제출해야 한다. 노동자의 합리적인 요구에 대하여 기업은 해결해 주어야 한다. 노동조합은 기업과 협조하여 최대한 조속히 생산, 조업 질서를 회복해야 한다"고 규정하고 있다. 창카이 교수는 '공회법'이 파업의 해결 과정에서 노동자의 합리적인 요구를 들어줘야 한다고 규정하고 있는데 이것은 파업이 합법적인 행위라는 것을 증명하는 것이고, 만약 중국 법률이 파업을 불법행위로 규정한다면, 합리적인 요구를 들어주지 않고, 사회질서 혼란의 책임을 물었을 것이며, 현재 중국 정부는 기본적으로 이를 근거로 파업을 처리하고 있다고 말했다. 이외에도 2001년 2월 전국인민대표 상무위원회는 '경제적·사회적 및 문화적 권리에 관한 국제협약'을 비준하였고, 이 협약 제8조 제1항 d호가 규정하고 있는 "노동자는 특정 국가의 법률에 따라 행사할 것을 조건으로 파업을 할 수 있는 권리를 가진다"라는 조항에 대한 유보 의견을 제시하지 않았다. 즉 중국의 입법기관은 국제협약 중의 규정된 파업권을 승인하였으며, 파업권을 실현하는 국제법적 의무를 지닌다고 할 수 있다.

중국은 개혁개방 이후 급속한 산업화로 노사갈등이 심화되고 있다. 이에 따라 노동자들은 파업을 통해 자신들의 합법적인 권익을 보호하고자 하는 사건이 자주 발생하고 있다. 이러한 상황에서 노동자의 파업권을 어떻게 대면하고 인식해야 하는지에 대한 문제가 사회 각계의 광범위한 관심을 불러일으키고 있다. 이에 대해 창카이 교수는 현재 중국에서 발생하고 있는 파업의 대부분은 노동조건 개선과 임금인상 등 경제적 이익과 관련된 것으로서 대정부 시위 등과 한데 묶어 '집단성 사건'으로 처리하는 것은 문제를 더욱 복잡하게 만들 뿐이라고 밝혔다. 또한, 합법적인 파업을 보호하지 않는다면, 노사 간의 갈등이 노정 간의 갈등으로 비화되어 사회적 불안은 더욱 증가할 것이라고 말했다.

■ '신세대 노동자'의 특징

팍스콘 노동자 연쇄투신자살사건과 혼다자동차 파업사건의 공통점은 신세대 노동자가 그 중심에 있다는 점이다. 팍스콘 자살 노동자들은 입사 기간이 1년 이내로 근무기간이 짧다는 점과 자살자들의 연령이 18~24세의 신세대 노동자라는 특징을 가지고 있다.

혼다자동차 파업 역시 직업기술학교 견습생이 중심된 신세대 노동자가 주도했다. 창카이 교수가

법률 자문을 요청한 혼다자동차 파업노동자 싸오리(小柳) 역시 1990년에 출생한 앳된 소녀이다.

신세대 노동자는 1980년 이후에 출생한 노동자를 말한다. 중국 국가통계국의 「2009년 농민공 모니터링 조사보고(2009年农民工监测调查报告)」에 의하면, 16~30세 이하의 농민공이 전체 농민공 수의 61.6%를 차지하고 있는 것으로 나타났다. 신세대 농민공 중 60% 이상은 첫 직장이 공장 내의 업무로 주로 노동집약형 수출가공업에 집중되어 있으며, 70% 이상의 수출가공 공장의 노동자가 '80년 이후(빠링호우, 80后), '90년 이후(지우링호우, 90后)에 출생한 신세대들이다.

신세대 노동자들은 1세대 농민공인 부모세대 농민공과 비교해 보면 다음과 같은 특징을 가지고 있다.

첫째, 성장 배경이 1세대 농민공과 큰 차이를 보인다. 이들은 급속한 경제성장과 가족계획 시기에 성장했기 때문에 물질적으로 풍부했고, 자기중심적이며 간섭을 싫어하면서도 나약한 성격을 가지고 있고, 인터넷 등 실시간 네트워크 통신을 이용하여 다른 집단의 사람들과 소통하고 있다. 둘째, 노동과 생활환경의 큰 변화이다. 1세대 농민공은 노동환경이 열악하고 사회보장이 미흡했지만, 다른 계층과 소득을 비교했을 때 결코 낮은 소득이 아니었다. 예를 들어, 당시 대학교수의 월 급여액은 200~500위안 수준이었고, 정부부처 공무원의 월 급여액도 500위안 이하였지만, 1세대 농민공의 월 급여액은 1,000위안 이상이었다. 그러나 2000년 이후 소득격차가 해마다 벌어지면서 쥐꼬리만한 급여는 신세대 노동자들의 존엄성을 박탈하고 있다. 이러한 상황에서 신세대 노동자들의 이상은 현실과 괴리되어 있고 자아실현의 욕구는 좌절되었지만 오히려 권리의식이 자각되고 피착취감이 증대되면서 저항 정신이 점진적으로 형성되었다.

셋째, 취업 목적이 다원화되고 이기적(利己的)이 되고 있다. 1세대 농민공은 취업의 목적이 단순했다. 즉 돈을 벌어 가족을 빈곤으로부터 벗어나게 하는 것이 목적이었다. 그러나 신세대 노동자의 취업 목적은 자신들의 가족을 부양하기 위함이 아니라 자신들의 미래를 위해 도시에서 분투하는 것이다.

리우카이밍 박사는 “상술한 세 가지 변화로 이 계층은 강한 독립성, 자주성, 실리성 및 저항성을 가지게 되었고, 이들은 자신들의 목표와 이상을 달성하는 데 있어 현대기술을 어떻게 이용하고, 사회자원을 어떻게 동원하는지를 더 잘 이해하게 되었다. 또한, 자신들의 권리와 이익을 보호하는 데 있어 법률을 어떻게 이용해야 하는지를 더 잘 알게 되었다”고 밝혔다.

■ 팩스콘과 혼다자동차 신세대 노동자의 차이점

팩스콘 노동자들의 연쇄자살사건과 난하이 혼다 파업은 임금인상이라는 동일한 결과를 얻어냈지만, 두 사건의 중심에 서 있는 신세대 노동자들이 선택한 방식은 극명한 차이를 보였다. 전문가들은 팩스콘과 혼다의 신세대 노동자들이 자신들의 불만을 표출하는 데 있어 서로 다른 저항 방식을 선택하게 된 것은 두 기업의 노무관리 방식, 작업환경 등이 상이하기 때문이라고 지적한다.

팩스콘의 관리 제도는 매우 엄격하고, 군대식의 상명하복이 기업문화의 특징이다. 팩스콘은 관리상의 편의 도모와 노동자들의 단결을 사전에 차단하기 위해 출신 배경, 성장 배경 등이 전혀 다른 노동자들을 한 기숙사에 배치하고 작업장에 배치하고 있다. 또한, 팩스콘의 노동자들은 철저하게 분업화된 생산공정하에서 과중한 연장근로를 하고 있다. 이러한 관리, 생산방식은 노동자들의 생산성을 극대화하여 팩스콘이 단시간 내에 OEM 방식의 세계 최대 기업으로 성장하는 데 큰 공헌을 했지만, 노동자들이 노동으로부터 철저히 소외되는 결과를 초래하였다. 노동자들은 철저히 원자화되었고, 작업현장뿐만 아니라 심지어 기숙사에서조차도 노동자들 사이에 교류가 없고, 자신들의 조직도 없다. 이로 인해 노동자 한 사람 한 사람은 40여만 명 군중 속에서 고립된 섬이 되었다. 어려움에 직면하게 되어도 의지할 곳이 없고, 상호간의 도움을 청할 수 없어 심리적으로 불안감이 확대되었다. 그리고 이는 결국 자살이라는 극단적인 방식의 선택으로 이어졌다.

팩스콘 사건을 저임금과 과중한 연장근로만으로 설명하는 데에는 무리가 있다. 팩스콘 노동자들의 임금은 동종 업계와 비교했을 때 결코 낮은 것은 아니다. 문제의 핵심은 팩스콘의 기업문화에 있다. 팩스콘의 기업문화에는 난하이 혼다와 같은 공동체 문화가 없고, 단지 무조건 복종이라는 군대식 공장문화만 존재한다. 반면, 난하이 혼다의 상황은 팩스콘과 완전히 달랐다. 난하이 혼다에는 2,000명의 노동자가 일하고 있는데, 같은 학교에서 온 실습생이 대부분이어서 노동자 상호간의 교류가 활발하다. 또한 팩스콘과 달리 난하이 혼다는 노동자에게 노동과 생활 공간을 분리하였다. 업무 시간은 공장에서 일하고, 퇴근 후에는 사측이 제공하는 기숙사가 아닌 공장 주변의 지역에서 자취생활을 하면서 누구의 눈치도 보지 않고 노동자 상호간 교류의 폭을 넓힐 수 있었다. 그리고 이러한 환경 속에서 노동자 서로간 정보교환이 가능하였다. 또한 난하이 혼다는 연장근로가 거의 없어 노동자들은 퇴근 후 자신들이 처한 문제에 대해 사고(思考)할 수 있는 충분한 시간이 있었다. 즉 노동자들이 교류할 수 있는 기회가 많아 난하이 혼다 노동자들은 공동체의 의식을 쉽게 형성

하였고, 그 결과 개별적인 의식이 집단 형식으로 발전했다고 볼 수 있다. 그리고 이것은 중국 노사 관계의 큰 발전이라고 할 수 있다. ‘노동계약법’ 시행 이후 노동자의 집단 의식과 권리 의식이 점진적으로 형성되고 있는데, 난하이 혼다의 작업환경과 생활환경이 이러한 집단 의식과 권리의식을 형성하는 데 있어 배경과 발전 공간을 제공하였다.

■ 맺음말

지난 7월 23일 인력자원·사회보장부는 관심이 집중되었던 파스콘 노동자 연쇄투신자살사건이 지방정부와 사회 각 계층의 개입 그리고 기업이 적극적인 사건 재발 예방에 의지를 보이면서 어느 정도 평온을 되찾고 있다고 밝혔다. 사측은 지난 6월 28일 이후 세 차례에 걸쳐 임금인상 계획을 발표했고, 그 동안 문제점으로 지적되었던 연장근로시간을 줄여 노동자들의 여가활동을 충분히 보장하겠다고 약속했다.

한편, 난하이 혼다자동차 파업도 지난 6월 4일 노사 간의 단체협상을 통해 평화롭게 마무리되었다. 노사쌍방은 단체협상의 방식으로 가장 효율적이고 공평한 합의점을 찾았다. 이로써 중국의 노사정 3자는 단체협상이 노사분쟁을 해결하는 가장 유효한 방법이라는 것을 인식하게 되었다. 앞으로 혼다자동차의 파업과 단체협상은 향후 중국의 노사관계에서 중요한 모범 사례가 될 것으로 기대된다. **KLI**

참고문헌

- 常凯, "工人集体意识正在党", 搜狗(business.sohu.com/20100722/n273696052.shtml).
- 猛泉, "中国式集体谈判 - 南海本田集体谈判始末", 『中国工人』, 2010年 9月(예정).
- 刘开明, "从富士康事件理解新生代工人", 深圳当代观察研究所.
- 刘开明, "变化中的中国劳资新格局", 深圳当代观察研究所.
- 田磊, "工潮推动劳动政策转型", 『南风窗』, 2010年 第13期.