



중국 폭스콘 고용관행 보고서 분석: 노동법 준수, 인간적 대우, 기업의 사회적 책임 요구

정선욱 (미국 코넬대학교 박사과정(노사관계))

■ 머리말

지난해, 연쇄자살 사건으로 수많은 비판의 중심에 섰던 폭스콘은 이후 국내외적인 압력에 직면해 급여인상, 잔업시간 감소, 직원센터 설립, 심리전문가 초빙, 직원 핫라인 개통 등 많은 후속 대책들을 줄지어 발표하였다¹⁾. 하지만 지난해 10월 발표된 20개 대학연합 공동조사보고서(원제는 "两岸三地"高校 富士康调研总报告)는 폭스콘 내부 고용관행을 날낱히 고발하며 아직 갈길이 멀다고 주장한다. 전자업계 선도기업으로서 모범을 보여야 함에도 불구하고 노동법 위반은 물론 폭력, 억압적 관행이 여전히 진행중이라고 주장한다. 이 보고서의 파장 및 영향력을 고려해 이 글에서는 보고서 내용 및 의의를 분석해 보고자 한다.

■ 보고서 작성 의의

20개 대학(본토 13개 대학, 홍콩 2개 대학, 대만 5개 대학) 60여명의 교수, 학생 연구원들이 2010년 6월 말부터 8월 말까지 두 달여에 걸쳐 9개 지역 12개 폭스콘 공장을 대상으로 현지 실태

1) 노동자 연쇄투신자살의 경과는 황경진, 「중국 폭스콘노동자 연쇄투신자살과 혼다자동차 파업의 경과 및 주요 쟁점」 『국제노동브리프』 2010년 8월호 참고.

조사를 통해, 1,736개의 유효설문지와 300건의 심층인터뷰를 통해 만들어진 이 보고서는 몇 가지 시사점을 제공한다²⁾.

첫째, 민간이 주도되어 만들어졌다. 북경대, 칭화대, 홍콩이공대학의 세 명의 교수(卢晖临, 郭于华, 潘毅)가 주도되어 순수하게 민간 주도로 만들어졌다³⁾. 이들은 지난해 5월 폭스콘에서 어린 노동자들이 연쇄투신할 때 중국 정부와 폭스콘에 이 비극을 멈추게 해달라고 성명을 발표한 9인의 사회학자 멤버이기도 하다.

둘째, 후술하겠지만 보고서는 위법사항을 고발하는 것을 넘어서 폭스콘이 사회적 책임을 다하는 중국 사회체제의 모델기업(模范企业)이 되어 줄 것을 강력히 촉구하고 있다. 사실, 이 보고서에서 조사된 위법 사항들은 위법이긴 하지만 중국 내 사업장에선 아주 평범한 사항이고 지역 내에서 크게 문제되지 않았던 관행들이 대부분이다. 폭스콘 경영진이 억울해 하는 이유가 여기에 있다. 하지만, 이 보고서는 폭스콘이 중국에서 90만 명을 고용하는 기업답게 이 분야를 선도해서 좋은 관행을 만들어 줄 것을 촉구하고 있다.

셋째, 보고서 수신자로 국무원과 유관기관들(国务院以及相关部門)을 명시하고 있듯이 정부의 책임을 강조한다. 노동자들의 합법권 권익을 보호하는 것이 기업뿐만 아니라 정부의 의무임을 강조하며, 정부의 합당한 개입과 조치를 강력히 촉구하고 있다.

넷째, 이 보고서는 향후 중국사회에서 민간부문의 이해관계 당사자들이 좀 더 강력한 감시견

2) 20개 참여 대학은 다음과 같다. 북경대학(北京大学), 칭화대학(清华大学), 중국인민대학(中国人民大学), 중국정법대학(中国政法大学), 북경과학기술대학(北京科技大学), 남경대학(南京大学), 남경사범대학(南京师范大学), 남경농업대학(南京农业大学), 상해대학(上海大学), 중산대학(中山大学), 화남농업대학(华南农业大学), 기남대학(暨南大学), 광주대학(广州大学), 홍콩이공대학(香港理工大学), 홍콩중문대학(香港中文大学), 대만국립대학(台湾国立大学), 대만칭화대학(台湾清华大学), 대만중산대학(台湾中山大学), 대만세신대학(台湾世新大学), 대만동해대학(台湾东海大学).

9개 조사 지역은 다음과 같다. 선전(深圳), 난징(南京), 쿤산(昆山), 항저우(杭州), 톈진(天津), 랑팡(廊坊), 타이위안(太原), 상하이(上海), 우한(武汉).

3) 보고서는 사안의 민감성 때문에 폭스콘 본사와의 공식 자료 요청이나 면담 요청이 원활하지 않았음을 밝히고 있다. 서베이 및 심층 인터뷰 이외의 하나의 대안으로 14명의 연구원이 직접 폭스콘 생산라인에 취업해 수십여 일 동안 현장 생산공으로 일하면서 1차 자료를 얻었다고 밝히고 있다.

(watchdog) 역할을 할것을 암시한다. 지난해 각 사업장의 임금인상 투쟁을 목인했듯이 중국 정부는 노동관행 개선과 적절한 임금인상이 노동불안 해소와 조화사회 건설에 필수불가결하다고 보고 앞으로도 체제에 위협적이지 않는 한 민간 주도의 기업에 대한 감시견 역할을 장려할 가능성이 높다.

이 글은 이 네 가지 사항을 염두에 두고 폭스콘 보고서 내용의 주요 부분을 세 가지 관점에서 정리하고자 한다.

■ 보고서 요약

실습생 과다고용 및 착취

보고서는 선전, 쿤산, 우한, 상하이 공장에서 많은 실습생을 고용하고 있다고 고발했다. 비중이 높은 사업장은 50%가 육박하기도 한다. ‘실습생’의 원래 의미는 재학중 산학연계를 통해 자신들의 학업과 연관 있는 업무를 익히면서 학업의 효율을 높이는 것이다. 그래서 대부분의 직업학교(技校, 中专 혹은 大专)는 실습근무를 필수커리큘럼의 하나로 설정하였다. 하지만 본래 의도와는 달리, 실습생 제도가 보이지 않는 공생관계 속에 곪아가고 있다는 것이 보고서의 핵심 주장이다. 폭스콘 입장에서 실습생 제도는 아주 유용하다. 1995년의 노동부 규정(关于贯彻执行劳动法若干问题的意见, 309号文) 근거상 산학실습은 정식 노동관계가 아니기 때문에 노동합동을 체결하지 않아도 되고 사회보험 가입에 대한 의무도 없다. 기껏해야 기업책임 상업보험 등으로 공상 리스크 등을 관리하는 정도다. 따라서, 작업물량이 많은 성수기때 급하게 몇 달간 쉽게 쓸 수 있는 노동력으로 간주된다. 직업학교 입장에서도 아주 유용한 제도이다. 학생 모집에 유용한 선전도구가 될 수 있고 동시에 학비를 올릴 수 있는 레버리지도 얻게 된다. 게다가 메신저 역할을 하는 책임 교사들은 학생 1명당 소개비를 일정액 받는다고 한다. 이렇게 학교와 기업 사이에 책임교사, 직업중개업소, 기업인사팀 책임자 등이 중개 역할을 하여 거대한 집단 공생관계가 형성되었다고 보고서는 고발하고 있으며, 평균 10만 명의 실습생이 근무하는 폭스콘 선전 공장들 인근의 호텔들은 학생 인솔교사들의 숙소로 딱 찬다고 소개하고 있다. 이러한 공생관계 하에서, 폭스콘은 관련 법규들을 어겨가며 실습

생들을 일반 생산공과 똑같은 작업환경(매월 평균 80시간 잔업의 일반작업현장)에 배치하고 있다. 즉 실습생에 적용되는 일일 8시간 이상 작업금지, 위험직무에 배치금지, 직업학교 목적에 부합하는 업무배치 등 여러 관련 법규들을 어기고 있다고 고발하고 있다. 보고서는 실습생 제도가 폭스콘 작업장 내에서 기업, 학교, 정부, 이른바 ‘삼불관(三不管)’, 즉 모두의 무관심 속에 사각지대에 놓여 착취당하고 있다고 고발하고 있다.

억압적·폭력적 생활관리

보고서는 효율 극대화(效益最大化)와 절대복종(绝对服从)을 폭력(暴力)으로 강요하는 폭스콘의 직원관리가 노동자들로 하여금 공장생활을 마치 감옥(監獄)을 연상하게 할 정도로 심각하며 이것이 최근 연쇄투신자살의 직접적 원인이 되었다고 주장한다. 몇몇 투신자살 노동자의 부모들은 자식들의 몸에 멍자국이 많았음을 근거로 공장내 폭력이 자식의 자살에 직접적인 원인이 되었을 거라고 계속해서 의문을 제기하고 있는 상황이다⁴⁾. 보고서에 언급된 몇 가지 사항을 소개하면 다음과 같다. ① 서베이 응답자 중 28%가 관리자나 공장내 경비원들에게 모욕을 당한 적이 있다, ② 잔디밭을 가로질러 간다고 사내 청원경찰이 뛰어와서 전기봉으로 구타(군산 공장), ③ 직원수첩에 징벌규정이 120여 개로 자세하게 기술, ④ 기숙사문 11시30분 폐쇄, 12시 일제 소등(항주 공장), ⑤ 정해진 이직자 수가 초과할 경우 이직처리 지연(군산 공장), ⑥ 이상 행위 적발되면 우선 도둑으로 간주하고 구타 후 공안으로 넘김, ⑦ 작업 중 실수할 경우, 게시판에 적거나 공개 석상에서 모욕 주고 자아비판하게 하거나, 어떤 경우는 폭스콘 회장의 어록을 300번 반복해서 쓸 것을 명령하였다⁵⁾. 보고서의 한 직원 인터뷰에 따르면, 선전 공장 안에서 한 생산공이 경찰 핫라인 번호로 전화를 걸면 그 전화가 공장내 경비센터로 연결된다고 한다. 공장의 규모 및 대(對)지역사회 영향력 등으로 인해 폭스콘 안의 사안은 자체적으로 경영진에 의해 해결해도 된다는 양상이다. 보고서는 최근의

4) "富士康排外的生死列证" 亚洲周刊, 2010년 7월 25일

5) 회장 어록 중 몇 가지를 소개하면 다음과 같다. ① 고생스런 환경이 좋은 것이다. ② 너의 적을 연구해라. ③ 배고픈 사람들은 명확한 자세를 가지게 된다. ④ 내 자신감은 노력과 경험으로부터 우러나온다.

⑤ 성공한 사람은 방법을 찾고, 실패한 사람은 변명할 구실을 찾는다.

개선책도 무용지물이라고 비판했다. 자살사건 이후 폭스콘은 투서 기능 및 핫라인 의사소통 기능을 대폭 강화하였지만 투서 내용은 비판 대상인 상급자에게 전해져 ‘투서’가 곧 ‘보복’으로 되돌아온다는 인터뷰를 소개하였다.

작업장 내 법 위반 및 착취

보고서가 강조한 작업과정상의 문제점은 크게 두 가지, 잔업과 직업병 관련 사항이다. 법규상으로는 초과근무는 월 36시간을 초과할수 없고, 실습생은 초과근무대상이 아니다⁶⁾. 또한, 초과근무시 규정에 맞게 잔업비(평일잔업, 150%, 주말잔업 200%, 국가지정 공휴일잔업 300%)를 지급하여야 한다. 하지만, 폭스콘 내 관행은 법을 과도하게 위반하고 있다고 고발하고 있다. 연쇄자살사건 이후 폭스콘은 내부적으로 매월 잔업시간을 100시간에서 80시간으로 크게 낮추었고, 실제로 서베이 응답자들도 이를 증명하고 있지만(83시간, 이 역시 월 36시간 규정을 크게 벗어나고 있고 실습생 잔업금지 조항도 크게 어기고 있다. 보고서가 지적한 또 다른 중요한 잔업 관련 사항은 잔업비 미지급이다. 보고서에 따르면, 회사 측은 적정 업무량을 80시간 잔업에 맞춰놓았기 때문에 기대치에 못 미치는 작업 효율이나 근무자 실수로 인한 미완성 작업의 완결에 따른 월 80시간 이상의 초과근무에 대해서는 잔업비를 지급하지 않는다고 한다. 또한 업무 시작 전 30분과 업무 종료 후 30분, 가령 오전 8시 작업 시작을 위해 7시 30분부터 작업 준비하고 미완성 작업을 마무리하기 위해 오후 6시를 넘어 6시 30분까지 마무리하는 작업장 관행에 대해서는 잔업으로 간주하지 않아서 하루 1시간씩 잔업비를 못 받는 상황이 빈번하다고 한다.

한편, 공상 및 직업병 관련 사항도 지적되었다. 광둥성공상보험조례(广东省工伤保险条例) 제20조에 따르면, 사고 발생 24시간 이내에 관할 지역 노동보장행정부서나 사회보험기구에 알려야 하고, 30일 이내에 공상인정신청서를 제출해야 한다. 하지만, 폭스콘의 일반노동자들은 모두 사회보험에 가입되어 있지만 공상사고시 종종 공상 처리를 하지 못해 자비로 내거나 비정상적인 방법으로 의료비 등을 보상받는 것으로 나타났다. 공장 주변 병원에서 공상 환자들을 인터뷰한 결과,

6) 노동법(劳动法) 제41조, 광둥성고등학교학생실습견습조례(广东省高等学校学生实习见习条例) 제22조.

작업사고의 원인이 관리자의 실수로 발생했을 경우 종종 관리자는 자신의 승진, 연말 보너스 등에 불이익을 갈 것을 염려해 사고 당사자에게 개인적으로 자신이 해결해 줄 것임을 약속하고 공상 처리가 아닌 병가 처리를 통해 비밀리에 사고 처리하는 경우가 많다고 고발하였다. 작업자 개인의 실수로 사고가 발생했을 경우 공상 처리를 안해 주어 본인이 부담하는 경우도 있다고 밝혀졌다. 이같은 사항들은 공상보험조례(工伤保险条例) 규정들을 심각히 위반하고 있다고 보고서는 지적한다. 한편, 노동법(劳动法) 제54조 규정인 ‘위험작업에 종사하는 노동자는 정기적으로 건강상태를 체크한다’와 직업병방지법(职业病防治法) 제32조 규정 “직업병 위험접촉 작업을 하는 노동자는 용인단위(사용자)가 국무원 위생행정부문의 규정에 의거 업무 시작 전, 업무 중간, 업무 종료 후에 건강상태를 체크해야 한다” 라고 명시하고 있음에도 불구하고, 폭스콘 공장의 위험 직무에서 16년간 근무했던 직원은, 그의 근무기간 중 규정에 의거한 건강검진은 한 번도 받아 본 적이 없고 단 두 차례의 직업예방 검사만 받았을 뿐 중금속 오염조사 혈액검사도 하지 못했다고 밝혔다.

공회(노동조합) 역할 부재

수만 명씩 근무하는 작업장에서 각종 갈등 및 불만은 필연적인 것임에도 불구하고 폭스콘에는 효과적인 소통 채널이 없다고 보고서는 강조한다. 명목상 폭스콘 공회는 1년여의 준비 과정을 거쳐 2007년에 설립되었으나 직원들은 공회에 대해 잘 모르고 참여하고 싶어하지 않는다. 설문조사에 따르면, 응답자 중 90%가 공회에 참여 안한다고 답했고, 40%는 공회의 존재를 몰랐으며, 상당수가 공회를 인사관리 부서로 알고 있다고 밝혔다. 보고서에 인용된 심층인터뷰 내용들을 소개하면 다음과 같다. ‘공회에 참여하는 사람들은 대개 조장, 반장 등 현장간부들이다’, ‘일로 피곤하기 때문에 공회에 참여하고 싶은 생각이 전혀 없다’, ‘회사를 위해 일한다’, ‘뭐하는 곳인지 모르겠다’. 보고서는 노동자가 중심이 되는 민주공회가 되어야 하며, 명확한 목표 의식을 가질 것을 요구하고 있다. 한편, 앞서서도 간단히 언급되었듯이, 직원들의 불만을 제대로 전달할 통로가 부재하다고 보고서는 강조하였다. 선전 공장 내에서 직원서비스센터(员工关爱中心)나 직원 핫라인 번호(78585)로 전화를 걸면 우선 자신 실명부터 밝혀야 하고, 이러한 내용들은 고스란히 경영진에 통보되기 때문에 핫라인은 직원들에게 불신당한 지 오래되었다고 지적하였다.

■ 맺음말

전체 92쪽의 보고서에 담긴 세 가지 중심 키워드는 노동법 준수(守法), 인간적 대우(人性化管理), 기업의 사회적 책임(社会责任)이다.

첫째, 보고서는 노동법, 공상조례, 실습생사용조례, 직업병방지법 등 관련 규정을 준수할 것을 촉구한다. 둘째, 인간적인 노동관행을 요구하고 있다. 억압과 폭력으로 절대복종을 요구하지 말고 좀 더 인간적으로 신세대 농민공을 대할 것을 요구하고 있다. 셋째, 중국 내에서 90만 명을 고용하는 1등 전자업계 생산업체인 폭스콘답게 선도적인 높은 수준의 고용관행으로 업계 모범은 물론 제조업 전반의 롤 모델이 될 것을 촉구하고 있다. 보고서 발표 후 폭스콘 경영진이 보인 반응은 ‘불쾌함’, ‘납득할 수 없음’ 등이 있다. 폭스콘은 보고서가 거짓이 많으며 왜곡 과장되었다고 주장하였다. 완벽하다고 할 수는 없지만 회사는 많은 노력을 진지하게 해왔고 93만 7,000명의 중국 직원들은 안전하고 긍정적인 환경에서 일하고 있다고 폭스콘은 반박했다.

보고서와 폭스콘의 반박 사이에 존재하는 큰 갭(gap)에 대해 조금이나마 이해를 돕기 위해 필자의 현지 인터뷰 경험을 공유하고자 한다. 필자가 광둥성, 장쑤성, 베이징 등지에서 인터뷰한 중국인들(노동자, 인사노무관리자, 학자, 노동국공무원, 지역공회간부)은 대체적으로 “폭스콘의 억압적·폭력적 관리행태는 비판받아 마땅하고 당연히 시정되어야 하나, 언론에 알려진 폭스콘의 급여복지 수준이나 작업환경은 일반 제조업 작업장 조건과 비교했을 때 비교적 좋은 수준이다”고 입을 모았다. 또한 이 보고서에서 거론된 규정위반 사항들은 중국 현지 맥락에서 보면 그리 중대하고 심각한 행위는 아니라는 반응이었다. 거론된 규정위반 사항들은 법과 현실 사이의 큰 격차 때문에 지역수준에서는 대부분 묵인되는 사항들이다⁷⁾.

7) 한편, 많은 수의 응답자들이 폭스콘의 폭력적인 고용관행을 질타함과 동시에 신세대 노동자들의 성향을 거론하였다. 그들은 이들 신세대 노동자들이 폭스콘에게 일방적으로 당하는 ‘수동적 존재’, 즉 “힘 없고 순진하고 착취 받는 수동적 존재로서의 핍박받는 노동자” 이미지에 동의하지 않았다. 인사노무담당자들은 이들 신세대 노동자에 대해 ‘열심히 일하지 않는다’, ‘편한 것만 찾는다’, ‘통제불가능하다’, ‘언제 그만둘지 모른다’, ‘변명이 많다’고 불만을 털어놓는 경우가 많았다. 더 나아가, 몇몇 인터뷰 대상자들은 수만 명의 직원들을 상대하려면 폭스콘 같은 공장 내부통제 시스템이 필요할 것이라며, 옹호하기도 하였다.

이러한 현실 및 기업 측의 불만에도 불구하고 주목해야 할 부분은, 이번 보고서에서 볼 수 있듯이 민간사회부문에서 나타나는 기업에 대한 감시견(watchdog) 역할이 나날이 증대되고 있다는 것이다. 아직까지 지역 현실과 노동 부서 역량을 감안해 적극적인 노동법 집행은 불가능하지만, 접수된 사항(투서나 언론보도 등)에 대해서는 관련 부서가 반드시 조사하는 관행이 분명해지고 있는 현실에서, 이번 보고서는 앞으로 지역단위 수준에서 비교적 규모가 큰 중국 로컬기업이나 브랜드에 민감한 외국기업들을 타깃으로 모방 및 활성화될 가능성이 높다. **KCLL**

[사진 1] 중국내 유력 신문인 <경제관찰보>의 '폭스콘 시대의 노자관계' 특집기사



* 폭스콘 연쇄자살 사건이 중요 사회이슈가 되었음을 잘 보여준다.