



중국 단체협약제도 실질화의 최근 동향

International Labor Trends

국제노동동향 ⑥ - 중국

황경진 (중국 인민대학 노동인사학원 박사과정 (노동법 및 노사관계))

■ 머리말

중국에서는 해마다 3월이면 중국 최대의 정치 행사인 ‘정치협상회의’와 ‘전국인민대표대회’(이를 중국에서는 양회(兩會, 량후이)라고 한다.)가 열린다. 중국은 양회를 통해 해당 연도의 국정운영 방향을 결정하는데, 이번 양회에서 올해부터 2015년까지 실시되는 ‘12차 5개년 계획(中華人民共和國国民经济和社会发展第十二个五年(2011~2015年)规划綱要¹⁾)’이 확정된다는 점에서 전 세계의 이목을 집중시켰다. 이번에 통과된 ‘12차 5개년 계획’과 ‘정부업무보고(政府工作報告)’는 지난 5년간 중국경제는 복잡 다변한 국내외 형세와 리스크에도 불구하고 연평균 10%에 육박하는 외형적 성장을 달성했지만, 산업구조의 불합리, 도시와 농촌 간의 지역발전의 부조화, 취업난, 물가 상승 및 소득분배의 불균형 등 사회적 모순은 더욱 확대되었다고 평가했다. 이에 따라 중국정부는 향후 5년간 경제구조와 소득분배 개선을 강력하게 추진할 계획이고, 시장원리에 따른 임금인상 시스템을 건립하여 점진적으로 최저임금기준을 인상해 나가고, 임금단체협약의 적용범위를 확대해 나갈 것이라고 밝혔다.

1) 2006년부터 시작된 ‘11차 국민경제 및 사회발전계획’부터 과거 계획경제시대의 권위적인 의미를 내포하고 있는 ‘계획’ 대신 계획경제체제로부터의 이탈을 상징하는 ‘규획(規劃)’이라는 용어를 쓰고 있다.

이 글에서는 ‘12차 5개년 계획’과 ‘정부업무보고’에 제시된 정책들을 중심으로 현재 중국정부가 소득분배 개혁의 일환으로 추진하고 있는 최저임금기준의 인상과 임금단체협약의 실질화 사업에 대해 간략하게 소개하고자 한다.

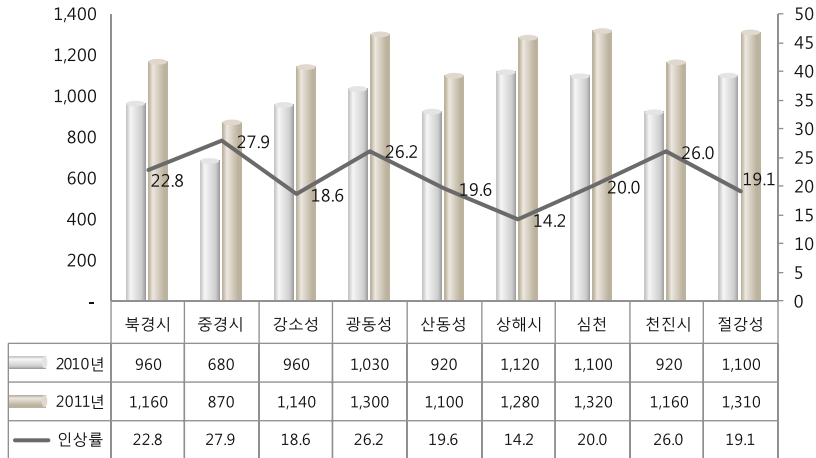
■ ‘12차 5개년 계획’ 기간 최저임금기준 연평균 13% 인상

지난 3월 전국인민대표대회에 보고된 국무원의 ‘정부업무보고’에서 원자바오(温家宝) 총리는 “소득분배의 합리적인 조정을 위해 먼저 도시와 농촌지역 저소득층의 소득을 향상시키기 위한 방안으로 최저임금기준을 점진적으로 인상해 나갈 것이고, 최저임금제도를 엄격하게 집행할 것”이라고 밝혔다. 동시에 ‘12차 5개년 계획’은 향후 5년간 최저임금기준을 연평균 13% 이상 인상하고, 최저임금기준이 당해 도시지역의 평균임금의 40% 이상이 되도록 하겠다는 ‘민생개선 행동 계획(改善民生行动计划)’을 발표했다²⁾.

지난해 중국의 31개 성(省), 자치구(自治区), 직할시(直辖市) 중 충칭(重庆市)을 제외한 전국 30개 지역에서 최저임금기준을 인상했으며, 평균 인상률은 24%에 이른다. 중국정부가 글로벌 금융위기로 해마다 인상해 왔던 최저임금기준을 2009년 한 해 동안 인상하지 않았다는 점을 감안하면 매우 높은 수준의 인상률은 아니라고도 볼 수 있지만, 최저임금기준의 인상은 기존의 저임금성장정책에서 초래된 계층간 소득불균형 문제를 해소하고, 소득증대를 통한 내수확대와 산업고도화를 목표로 추진되고 있는 국가정책의 일환으로 볼 수 있다. 이러한 정책에 힘입어 올해 역시 베이징(北京)을 시작으로 상하이(上海), 톈진(天津), 광둥(广东), 선전(深圳), 충칭(重庆), 쩐양수(江苏), 저찌양(浙江) 등 지방정부가 최저임금기준을 연이어 인상했다(그림 1 참조). 이에 대해 지난 3월 8일 인력자원·사회보장부 인웨이민(尹蔚民) 부장은 기자들과 가진 양회 인력자원·사회보장부 미디어데

2) 지난 3월 말 상하이시가 발표한 2010년 근로자의 월평균 임금은 3,896위안으로, 지난해보다 9.3% 인상된 것으로 나타났다(<http://acftu.people.com.cn/GB/14241634.html>). 지난해 상하이시의 최저임금 기준은 종전보다 16.7% 인상된 1,120위안으로 상하이 근로자의 월평균 임금의 28.7%로 여전히 낮은 것으로 나타났다.

[그림 1] 2011년 중국 최저임금기준 인상



주 : 각 지역별 최저임금기준 가운데 최저임금기준이 가장 높은 1급 지역을 기준을 작성하였음.

이에서 “최저임금기준의 인상은 근로자의 소득개선, 특히 현장 근로자의 소득개선에 중대한 작용을 한다. 중국정부는 경제발전, 물가인상 및 노동생산성 등을 고려하여 최저임금기준을 앞으로도 계속 상향조정해 나갈 것이다”고 밝혔다³⁾. 따라서 향후 더 많은 지역에서 지난해와 같이 최저임금기준을 인상할 것으로 기대된다.

■ 정상적인 임금인상시스템 건립 : 임금단체협상의 실질화

원자바오 총리는 ‘정부업무보고’에서 “근로자 임금의 정상적인 인상시스템(职工工资正常增长机制)을 건립하겠다”고 밝혔다. 이에 대해 인력자원·사회보장부 인웨이민 부장은 정상적인 근로자 임금인상시스템제도를 조속히 건립할 것이며, 여기에서 가장 핵심적이면서도 가장 중요한 것

3) <http://www.clsn.com/html/report/37212-1.htm>

은 단체협상제도를 건립하는 것이라고 밝혔다⁴⁾. 즉, 중국정부가 근로자의 임금수준 및 인상률을 노사가 교섭을 통해 자주적으로 결정할 수 있도록 임금단체협상제도를 실질화하겠다고 밝힌 것이다. 한편, 중화전국총공회는 2011년 연말까지 유공회(유노조) 기업을 대상으로 임금단체협상제도의 적용률을 60% 이상으로, 2013년 연말에는 80% 이상으로 끌어올린 계획이라고 밝혔다⁵⁾.

지난 몇 년간 중국정부와 총공회의 각고한 노력으로 임금단체협약제도는 <표 1>, <표 2>에서 보는 바와 같이 광범위한 발전과 눈부신 성과를 올렸다.

그러나 그동안 정부 주도로 추진되어 온 단체협약제도는 현장 노동자들의 의사와는 무관하게

<표 1> 연도별 단체협약적용률

(단위: 만/%)

	체 결 수	적용 기업수	적용 근로자 수	전체 근로자 중 단체협약적용률
2006	86.2(14.3)	153.8(11.6)	11,245.5(8.3)	58.6
2007	97.5(13.1)	170.4(10.8)	12,823.7(14.0)	55.5
2008	110.7(13.6)	190.8(11.9)	14,953.5(16.6)	60.2
2009	124.7(12.6)	211.2(10.7)	16,196.4(8.3)	65.2

주 : () 안의 수는 증가율임.

자료 : 공회조직과 공회사업 발전상황 통계공보(2006~2009), 전총연구실.

<표 2> 연도별 임금협약적용률

(단위: 만/%)

	체 결 수	적용 기업수	적용 근로자수
2006	30.5(21.1)	52.6(27.1)	3,714.6(5.2)
2007	34.3(12.5)	62.2(18.3)	3,968.6(6.8)
2008	41.7(21.6)	77.5(24.6)	5,110.1(28.8)
2009	51.2(22.8)	90.2(16.4)	6,177.6(20.9)

주 : () 안의 수는 증가율임.

자료 : 공회조직과 공회사업 발전상황 통계공보(2006~2009), 전총연구실.

4) <http://www.clsn.com/html/report/37212-1.htm>

5) http://finance.qq.com/a/20110120/003900_1.htm

실적 위주로 진행되었기 때문에 협약 내용이 천편일률적이고, 체결된 단체협약이 제대로 이행되고 있지 않다는 비판이 끊이지 않았다. 그러나 최근 들어 중국정부가 근로자의 소득개선과 관련하여 단체협약제도를 실질화하겠다고 천명하면서, 지방정부들이 이와 관련된 다양한 입법과 정책들을 잇따라 내놓고 있다. 언론보도에 따르면, 3월 말 현재까지 라오닝성(辽宁省), 선전시(深圳市), 후난성(湖南省)의 창더어시(常德市), 허베이성(河北省)의 친황따오시(秦皇岛市), 산둥성(山东省)의 리짜오시(日照市)와 칭따오시(青岛市), 저찌양성(浙江省)의 츠시시(慈溪市) 등 동남부 연해공업지역과 제조업이 밀집해 있는 내륙지역에서 단체협상제도의 실질화와 관련된 조례, 방법 및 행동방안을 잇따라 내놓고 있다⁶⁾. 현재 추진되고 있는 지방정부들의 단체협상 및 임금협상과 관련된 법규 및 활동들을 간략하게 소개하면 다음과 같다.

선전시 향후 5년간 1,000개 기업에서 임금협상 추진 계획

3월 18일 선전시에서 개최된 ‘전국공회 노사관계 화목 기업 창건활동 및 임금단체협상사업 교류추진회(全国工会创建劳动关系和谐企业活动暨工资集体协商工作交流推进会)’에서 선전시 총공회는 올 한 해 동안 550개 기업을 목표로, 앞으로 5년 동안 1,000개 기업에서 노사간의 교섭을 통해 임금단체협약을 체결할 계획이라고 밝혔다⁷⁾. 현재 선전시 총공회는 ‘선전시 노동운동 사업발전 “2011~15년” 계획(深圳市工运事业发展“十二五”规划)’(이하, ‘계획’)을 제정 중인데, ‘계획’에 따라 앞으로 5년 동안 1,000개 기업에서 임금단체협상을 추진하고, 동시에 선전시 인민대표대회에서 제정 중인 ‘선전경제특구단체협상조례(深圳经济特区集体协商条例)⁸⁾’의 입법 작업에 적극적

6) <http://www.clb.org.hk/schi/node/1302255>(China Labour Bulletin)

7) 선전시 총공회에 따르면, 2010년 말 현재 44,800개 기업체가 단체협약을 체결해 4,621,900명의 근로자가 단체협약을 적용받고 있으며, 이 중 임금협약을 체결한 기업체 수는 21,400개로 2,357,400명의 근로자에게 적용되고 있다고 밝혔다. 또한, 작년 한 해 동안 151개 기업체가 단체협약을 체결했고, 이 중 140개 기업체가 임금인상을 골자로 하는 임금협약을 체결했는데, 임금인상률은 8~10%가 대다수를 차지했고, 최고 인상률은 33.3%로 나타났다(<http://www.szzgh.org/manage/news/detailnews.asp?id=13503>).

8) ‘선전경제특구 단체협상조례(深圳经济特区集体协商条例)’은 지난해 9월 선전시 인민대표대회 상무위

으로 참여하여 단체협상의 절차, 내용, 형식, 효력, 분쟁 및 쟁의행위 처리 등의 문제에 대해 체계적인 제도를 수립해 나갈 것이라고 밝혔다⁹⁾. 이외에도 선전시 총공회는 ‘규획’에 따라 ‘12차 5개년 규획’ 기간 동안 총 7억 5천만 위안을 투자하여 ‘관심·조화·핵심’를 모토로 소질향상공정(素质提升工程), 단체협상공정(集体协商工程), 법률지원공정(法律援助工程), 조직기초공정(组织基础工程), 종업원관심공정(员工关爱工程) 및 취업지도공정(就业指导工程) 등 ‘공회 10대 조화공정(工会十大和谐工程)’을 실시할 계획이고, 우선적으로 올해 1억 5,000만 위안을 투자할 계획이다¹⁰⁾.

르짜오시 ‘종업원 임금단체협상 시범시행방법(日照市职工工资集体协商试行办法)’ 제정

지난 3월 초 산둥성 르짜오시는 ‘종업원 임금단체협상 시범시행방법(이하, ‘방법’)'을 제정하였다. ‘방법’은 르짜오시에 소재한 기업 및 기업화 관리를 시행하고 있는 사업단위는 임금단체협상을 통해 임금단체협약을 체결해야 하며, 노사쌍방은 관련규정에 따라 임금, 복지, 사회보험, 노동할당량, 임금협약의 기한 및 종료 등 9개 사항에 대해 협상을 진행할 수 있다고 규정했다. 또한, 르짜오시는 ‘임금단체협상사업 3년 계획’을 철저히 이행해 나갈 것이고, 다양하고 융통성 있는 협약 형식과 협상방법을 채택하여 업종별·지역별 임금단체협상을 적극적으로 추진하여 2011년 말까지 최소한 2,400개 이상의 기업에서 단체협약을 체결할 수 있도록 최선을 다할 계획이라고 밝혔다¹¹⁾.

창더시(常德市) ‘춘계약정행동(春季要约行动)’ 개시

지난 3월 18일 후난성 창더시 총공회, 인력자원·사회보장국, 기업가연합회, 공상연합회 등 노사관계 4자의 입회하에 후난성 동신면업(창더)유한회사(东信棉业(常德)有限公司) 등 10개 기업

원회에서 2차 심의를 거쳤고, 연내에 제정·반포될 것으로 전망된다. 자세한 내용은 <http://baike.baidu.com/view/4583442.htm>에서 볼 수 있음.

9) <http://www.szzgh.org/manage/news/detailnews.asp?id=13524>

10) <http://news.wenweipo.com/2011/03/21/NN1103210001.htm>

11) <http://www.rzsrc.com/rz12333/zwfb/gzdt/1464.html>

체와 기업공회가 ‘단체협상 약정서’를 체결했다. 이로써 2011 창더시 임금단체협상의 ‘춘계약정 행동’이 서막을 열렸다. 지난해 창더시는 ‘100일 약정행동(百日要约行动)’을 통해 1,300개 유공회(유노조) 기업에서 임금단체협상을 체결했다. 통계자료에 따르면, 지난해 창더서시 근로자의 임금은 평균 10% 인상되었고, 대부분의 기업에서 근로자의 연공임금을 새롭게 도입하였다. 창더시는 ‘춘계약정행동’을 올해 연말까지 국유기업, 국유기업이 경영권을 지배하고 있는 기업 및 기업화 관리를 실행하고 있는 사업단위에서 임금단체협상을 전면적으로 실시할 계획이고, 유노조 민영기업의 임금단체협상 체결률을 60% 이상으로 끌어올릴 것이라고 밝혔다¹²⁾.

친황따오시(秦皇島市) 임금단체협상 100일 행동(工資集体协商百日行动) 개시

친황따오시는 올 한 해 동안 지역 내 세계 500강 기업, 규모 이상의 비공유제기업, 각종 개발구, 공업단지, 산업밀집지역에 위치한 기업 및 향진 관할구역 내의 중소기업 등 4종류의 기업을 대상으로 중점적으로 임금단체협상을 추진할 계획이다. 구체적인 사업으로는 첫째, 근로자 대표를 선출하여 민주적인 절차에 따라 협약서에 근로자들의 의견을 반영하고, 둘째, 협약 내용 특히 임금인상률, 최저임금기준은 반드시 법률정책의 요구에 부합하도록 결정하며, 셋째, 협약 중 노동할당량, 성과급 등은 반드시 과학적인 방법으로 확정하고, 끝으로 2011년 말까지, 친황따오시 전체 기업의 85% 이상에 임금단체협상제도를 건립하고, 전체 기업의 65% 이상에 임금단체협약의 체결을 추진할 계획이다¹³⁾.

츠시시(慈溪市) 관하이웨이진(观海卫镇) 라이터 생산업종 임금단체협상 시범 시행

저장성에 위치한 츠시시 관하이웨이진은 지역 내 라이터 생산업체를 대상으로 업종별 임금단체협상을 시범 사업을 우선적으로 추진했다. 언론보도에 따르면, 최근 츠시시 관하이웨이진의 19개

12) http://www.chinajob.gov.cn/LabourRelations/content/2011-03/29/content_623482.htm

13) http://hebei.hebnews.cn/2011-03/24/content_1788239.htm

라이터 생산업체와 근로자대표들이 협상 절차 및 내용 등에 대해 업종별 임금단체협상 초안을 작성했다. 업종별 임금단체협약이 체결되면, 관하이웨이진의 라이터 생산업체의 임금기준, 임금지급 형식 및 일시, 임금인상률, 초과근로수당 등이 통일화되고, 기업간의 바닥을 향한 경쟁과 근로자들의 무질서한 이직현상을 효과적으로 예방할 수 있을 것으로 기대된다¹⁴⁾.

칭따오시(青島市) 보건의료 계약직 근로자 임금단체협상 실시

최근 칭따오시 위생국은 ‘칭따오시 의무공회 2011년 사업요점(青島市医务工会2011年工作要点)’을 발표했다. ‘사업요점’을 근거로 칭따오시는 올해부터 3년간 보건의료업에 종사하는 계약직 근로자를 대상으로 임금단체협상제도를 추진할 계획이다. 칭따오시 의무공회의 조사에 따르면, 계약직 근로자의 임금, 복지, 사회보험 등에 대한 통일된 규정이 없고, 심지어 동일한 직종 및 업무에 종사하는 근로자들간의 임금격차도 매우 큰 것으로 드러났다. ‘사업요점’은 임금단체협상의 쌍방 대표자와 협상 절차 등을 규정하고 있는데, 칭따오시는 임금단체협상이 보건의료업에 종사하는 계약직 근로자들의 합법적인 권익을 보호하는 데 있어 큰 기여를 할 것으로 기대하고 있다¹⁵⁾.

■ 맺음말

앞에서 살펴본 것처럼 최근 중국정부는 단체협상의 실질화를 위해 다양한 법규와 정책들을 내놓고 있다. 그러나 현재 중국에서 전개되고 있는 단체협상제도는 시장경제국가와 달리 정부 주도하에 추진되고 있다. 중국정부는 경제성장 우선정책과 수출주도형 성장정책으로 근로자들의 임금인상을 억제시켜 세계시장에서 경쟁우위를 확보하는 정책을 오랫동안 추진해 왔다. 이러한 정책을

14) <http://news.cnb.com.cn/system/2011/03/23/006881922.shtml>

15) http://www.chinadaily.com.cn/hqss/jiankang/2011-03-17/content_2042385.html

효과적으로 추진하기 위해 중국정부가 노사관계에 직접적으로 개입해 왔다는 점에서 한국, 대만, 싱가포르, 말레이시아 등 아시아 신흥공업국가들과 유사하다고 볼 수 있다. 그러나 중국은 민주적인 절차에 의해 결성된 독립노조가 없고, 파업권이 보장되어 있지 않다는 점에서 아시아 신흥공업국가들과 차이점을 가지고 있다. 주지하다시피 단체협상제도는 유럽국가에서 노동자들의 장기간의 투쟁의 결과로, 아시아 국가에서 민주화의 결과로 노동자들이 획득한 전리품이다. 소득불균형과 계층간의 갈등이 갈수록 확대되고 있는 상황에서 단체협상제도의 역사적 탄생 배경을 누구보다 잘 알고 있는 중국정부가 선택할 수 있는 유일한 정책은 정부 주도하에 단체협상제도의 실질화를 강력하게 추진하는 것일 것이다. 국무원 원자바오 총리의 말처럼 소득분배의 개혁은 중국정부가 장기적이면서 시급히 해결해야 할 당면과제이다. 중국정부가 단체협상제도의 실질화를 통해 지난 30년간의 경제성장 과정에서 심화된 계층간·지역간 소득격차와 이로 인해 초래된 사회불안을 치유하고, 지속가능한 성장을 도모할 수 있지는 더 지켜봐야 할 것이다. **KLI**