

중국 경제성장 속의 사회 공정(公正) : 할 일이 많고 갈 길도 멀다

郑爱青(Zheng Aiqing) (중국인민대학교 법학 교수)

유교 사상에서 공정 또는 정의(正義)의 개념은, 서구의 공정 또는 정의 개념과는 달리, 천도(天道)에서 나오는 것이다. 즉 천도에 따라 인사를 밝힌다(推天道以明人事)고 하여, 하늘의 도의 공정함으로 사회문제를 처리한다. 동시에, ‘예(禮)’ 제도의 위계질서 안에서 ‘각기 그 분별이 있다(各有其分)’는 질서를 가리키는데, 이는 중국인의 사고방식에 매우 큰 영향을 미친다. 중국인들은 불공정한 일이 닥치면 ‘큰 소리로 하늘을 부르고 머리로 땅을 치며’ 하늘에 공정한 주재를 바라는 동시에, 정부에 불만을 제기하여 공정을 주장한다. 따라서 전통적으로 중국에서 공정이란 사람들이 서로 싸워 쟁취하는 것이 아니라, 하늘이나 정부가 베푸는 것이다. 지난 수십 년의 사회 경제발전 과정 역시 이를 증명한다.

먼저, Justice를 공정(公正)이라고 번역하기도 하고, 공평(公平)이라고 번역하기도 한다는 점을 짚고 넘어갈 필요가 있다. 사용할 때도 자주 혼동하는데, 공정과 공평의 의미는 조금 다르다. 공정이 올바르고 정의롭다는 의미라면, 공평은 올바르고 평등하다는 의미다. 본고에서는 가치 목표의 함의로는 주로 ‘공정’으로 표현하며, 구체적인 제도 구축의 함의로는 ‘공평’으로 표현할 것이다. 이 글은 먼저 중국의 경제성장 모델을 보여주고 나서, 노동분야의 사회정의 문제를 제기하고자 한다.

* 이 글은 한국노동연구원이 2019년 5월 30일 주최한 국제노동기구(ILO) 100주년 기념 국제학술대회 ‘사회정의를 향한 국제사회의 꿈: ILO 백년의 도전과 동아시아의 경험’에서 필자가 발표한 원고를 일부 수정한 것이다. 이 학술대회는 한국노동연구원의 2019년도 연구과제 ‘사회정의를 향한 ILO 백년의 도전과 동아시아의 경험’(박제성 연구위원 책임)의 일환으로 개최된 것이며, 학술대회에서 발표된 원고는 추후 보안을 거쳐 2019년 말에 발간될 동명의 연구보고서에 게재될 예정이다.

■ ‘효율 우선, 공평 함께 고려’의 성장모델

중국 정부가 2004년 조화로운 사회 구축이라는 목표를 제시하자, 학계는 일반적으로 조화로운 사회의 최우선 가치는 사회정의가 될 것으로 예상했다. 하지만 중국 경제 건설 과정은 사회정의를 최우선 가치로 다룬 적이 없다. 『정의론』의 저자 롤스(John Bordley Rawls)가 주장하는 ‘공정 우선, 효율 함께 고려’와는 달리, 중국은 ‘공평을 고려하지 않는 효율 우선’, ‘효율 우선, 공평 함께 고려’ 및 ‘공평에 보다 집중하는’ 성장 모델을 차례로 거쳐왔다. 즉 경제 우선 성장과 물질적 부의 제고를 전제조건으로, 비로소 사회 공평의 구축을 고려한 것이다.

중화인민공화국 수립 70년 역사에서 첫 30년은 기본적으로 계획경제시대(1949~1978)로, 계급투쟁이 중심이었다. 도시에서는, 전면적인 공유제 경제를 시행하여 경제가 정체하고 기업은 계획을 집행할 뿐 이윤을 추구하지 않았으므로 경제적 효율이 없는 단계였다. 분배 영역 역시 계획을 집행하여 직장을 분배하고 임금이 낮아 노동자의 소득 차이가 크지 않았으므로 분배 측면에서 거의 공평했다. 하지만 일종의 빈곤의 평균주의였다. 이 30년의 도시 발전의 와중에는 경제효율도 사회공평이나 사회공정도 없었다고 할 수 있다. 있다면 그것은 경제적으로 국가적 부의 축적과 수준 낮은 평균주의(저임금과 국가의 노동보험 전면 부담)뿐이었다. 농촌에서도, 집단경제와 직장분배 및 평균주의(집단 노동과 집단 식량 분배)를 실행했다. 도시 노동자와는 달리, 농민은 국가의 물질적 보장을 전혀 누릴 수 없었다. 따라서 농촌에는 효율이 없었고 또한 공평이나 공정도 없었다.

최근 40년 즉 개혁개방 40년(1978~2019) 동안 국가의 무게중심이 경제개발로 옮겨가기 시작했다. 개혁개방 전반기 20년(1978~1998)은 기본적으로 중심을 경제 고속성장에 두고 경제효율만 추구했을 뿐 사회 공평을 돌아보지 않아, 외부에서 ‘야만적 자본주의’식 경제 성장이라고 부를 정도였다. ‘파이 이론’의 가르침은 다음과 같았다. 파이를 나누려면 먼저 파이를 키워라. 비록 1993년 중국공산당 14기 3중전회의 「사회주의 시장경제체제 수립에 관한 결정(关于建立社会主义市场经济体制若干问题的决定)」은 소득 분배에서 “효율 우선과 공평 함께 고려의 원칙을 체현”해야 한다고 제시했지만, 사실상 여러 개혁 조치에서 사회 공평을 찾아보기란 어려웠다. 먼저, 국유기업 개혁과 다양한 소유제 경제발전 측면에서, 기업과 경제주체에 각종 경영자주권을 끊임없이 부여했다. 도시에서, 노동자의 생로병사 및 장애를 망라하

는 노동보험이 새로운 사회보험으로 대체되고, 노동자의 임금에 등급이 생기면서 차이나 나타났다. 특히 관리 노동자와 일반 노동자에 분명한 임금격차가 생기면서, 소득 불평등 현상이 부각되었다. 이와 함께 1990년대 중후반기, 국유기업의 개혁 심화 과정에서 노동자 샤강(下岗, 실직) 현상이 나타나, 1997~2004년 4천만 명의 노동자가 직장을 잃고 생활이 곤궁해졌다. 남들이 부러워하는 철밥통 종신제에 통합노동보험이 있던 50년대와 비교할 때, 노동자의 지위는 바닥으로 떨어졌다. 일부 극도로 곤궁해진 이들이 갖가지 방식으로 삶을 마감했다. 일 자리가 있는 노동자는 임금 소득에 의존해 생활할 수 있었고, 동시에 1998년 새로운 사회보험제도도 전면 구축되었으므로 도시 실업자는 실업보험을 수령할 수 있었다. 하지만 노동능력도 없고 생활의 원천도 없는 이는 무엇에 의지해 살아간단 말인가? 샤강 현상 후기에 이르러서야 정부는 비로소 문제의 심각성을 깨닫고 기금을 조성해 퇴직 노동자가 기본 생활을 유지하도록 돕기 시작했으며, 또한 바로 이러한 배경 속에서 일부 도시부터 먼저 최저생활보장제도(약칭 ‘저보(低保)’) 구축을 시작했다(1997년 「도시주민 최저생활보장제도 전국적 구축에 관한 통지(关于在全国建立城市居民最低生活保障制度的通知)」). 실직 노동자 생계문제 해결을 시작으로, 정부가 비로소 민생 문제에 주목하기 시작했다고 할 수 있다.

1998~2008년 사회 공평 문제가 광범위한 주목을 받기 시작했는데, 특히 분배의 불공정 문제가 매우 심각했다. 개인재산 분포와 관련된 지니계수는 1995년의 0.40에서 2002년의 0.55로 상승해 상승폭이 40%에 달했으며, 2002년 소득분배의 지니계수는 0.454로 사회불안 위협의 국제적 경계선인 0.4에 도달했다. 학계와 언론에서 많은 논의와 보도가 있었다. 당시 국가 경제성장 속도가 두 자릿수를 기록했지만, 일반 노동자의 임금인상은 지체되었다. 또한 이 단계는 민생 입법이 걸음마를 댄 10년으로, 즉 법률의 형식으로 사회 취약계층을 위한 물질적 구제와 도움을 제공했다. 1999년 「도시주민 최저사회보장 조례(城市居民最低社会保障条例)」로 전국 모든 도시에서 ‘최저생활보장’ 제도가 구축되었고, 2002년부터 새로운 농촌합작의료제도 구축이 시작되어 정부가 자금을 지원했으며, 2006년 「농촌5보 부양제도조례(农村五保供养工作条例)」로 농촌5 보호(农村五保户, 역자주: 농촌에서 노동 능력과 경제력이 없는 노약자, 고아 및 장애 농민의 생활을 집단적으로 돕는 방식으로, 의식주와 의료 및 장례(고아의 경우, 교육)의 5가지를 보장함)에 대한 생활보장을 구축했다(이전에는 도시에만 있었음). 2004년 중국은 조화로운 사회 건설이라는 목표를 분명히 제시하였고, 2005년 중국공

산당 16기 5중전회는 「국민경제와 사회발전 제11차 5개년계획 제정 관련 건의(关于制定国民经济和社会发展第十一个五年规划的建议)」에서 조화로운 사회 건설로 ‘사회 공정을 더 중시하여 전체 인민이 개혁발전의 성과를 누리도록’ 해야 한다고 명확히 요청했다. 2003년 국무원이 「새로운 농촌합작의료제도 구축에 관한 의견(关于建立新型农村合作医疗制度的意见)」을 통해 새로운 농촌합작의료제도 시범사업을 시작해, 2007년까지 기본적으로 90% 이상의 농촌 주민을 보장 범위에 포함시켰다. 이는 기초적 의료보장제도에서 20여 년 동안 소외되었던 농촌 주민이 다시금 의료보장제도에 편입되었다는 의미다.

2008~2018년은 민생입법 성장의 단계로, 생활구제에 관심을 가지고 여러 요인으로 인해 생활이 어려운 이들을 다양한 형식으로 지원했다. 당시, 국가 경제 규모와 경제력이 크게 늘어, 물질적 구제제도의 구축을 위한 경제적 기반과 여건이 마련되었다. 2009년 「사회구조법 초안(社会救助法草案)」이 공표되고 2010년 「자연재해 구조 조례(自然灾害救助条例)」가 공표되었으며 2014년 「사회구조 잠정 방법(社会救助暂行办法)」이 제정되었다. 2012년 중국공산당 제18차 전국대표대회는 “분배와 재분배 모두 효율과 공평을 겸비해야 하며, 재분배는 공평을 더 중시해야 한다”고 제시했다. 2009년과 2011년, 중국은 각각 새로운 농촌 사회양로 보험제도와 도시주민 사회양로보험제도 구축을 제기했고, 2012년 도농 주민을 망라하는 4대 기본보장제도, 즉 새로운 농촌합작의료제도, 도시주민 기본의료보험제도, 농촌주민 기본양로 보험제도, 도시주민 기본양로보험제도를 기본적으로 구축했다.

이러한 경제성장 모델은 두 가지 뛰어난 성적표를 제공했다. 한동안 유지된 두 자릿수의 높은 경제성장률과 빈곤 인구의 감소가 그것이다. 국가통계국의 공식 데이터에 따르면, 개혁개방 40년 동안 중국식 빈곤퇴치 달성으로 7억 4천만 명이 넘는 농촌인구가 빈곤을 벗어났을 뿐 아니라, 세계 빈곤탈출인구 가운데 중국의 빈곤탈출인구의 비중이 70%를 넘었다. 2018년 세계은행이 발표한 『국가별 진단 보고서 중국편(China Systematic Country Diagnostic)』은 중국의 빈곤퇴치가 ‘전무후무한 성과’를 얻었으며, 전 세계 빈곤퇴치사업에 중국 솔루션과 중국의 지혜를 공헌했다는 찬사를 보냈다.

■ 노동분야 사회 공정 측면의 주요 문제점

사회 공정의 기본 정의는 모든 사람에게 그가 '마땅히 얻어야 하는 것'을 주는 것이라고 명확히 지적한 학자가 있다. 즉 모든 사회집단과 사회 구성원의 기본적인 생존 마지노선을 보장하는 동시에 성장 잠재력이 있는 모든 사회집단과 구성원에게 충분히 자유롭게 성장하는 공간을 제공해, 모든 사회집단과 구성원이 '각자 능력을 다하고 그 대가를 얻도록' 하여 사회집단과 구성원의 호혜상생을 실현하는 것이다. 또한 공평의 가장 본질적인 요구를 '오기(五其)'의 실현이라고 정리한 학자도 있다. 공평의 가장 본질적이고 기본적인 요구가 체계적인 제도와 기제의 틀을 구축해 일정 범위 안의 모든 집단이나 개인이 '오기'를 충분히 실현하도록 하는 것이라는 견해로, '오기'란 각자 자신의 자리가 있고, 각자 자신의 권리를 행사하고, 각자 자신의 능력을 다하고, 각자 자신의 책임을 지고, 각자 자신의 소득을 얻는 것이다. 분명 올바른 인식이지만, 노동관계 분야에서는 이것만으로는 부족하다. 이 글에서 필자는 노동분야의 사회 공정은 모든 노동자에게 평등한 노동기회를 부여하여 정당한 노동소득을 획득해 적절한 생활을 유지하도록 할 뿐 아니라, 노동자가 단결해 자신의 권익을 쟁취하고 보호할 권리를 부여하는 것이라고 생각한다. 노동자가 노동관계에서 종속관계에 있는 상대적인 약자인 이상, 노동자 스스로의 힘만으로 정당한 노동의 대가를 획득하기란 불가능하기 때문이다.

사회 공정은 중국의 산업화와 도시화 과정에서 줄곧 가장 큰 사회문제이며, 노동분야에서 강한 자본과 약한 노동이라는 상황에도 변화가 없다. 사회 공정은 수많은 난제와 문제점에 직면하고 있다. 먼저, 공평과 정의를 가장 갈망하는 여러 취약집단이 여전히 각종 불공정에 노출되어 있다. 임금체불 농민공, 사회보장에서 소외된 유연고용인력, 일자리 차별을 당하는 여성 등이 그 예이다. 동시에, 사회 공정의 실현은 또한 권리주체에게 필요한 집단적 권리를 부여하는 데 있지만, 노동자의 노동3권(단결권, 단체교섭권 및 단체행동권)은 아직 요원하다.

불공정 대우를 받는 취약집단

농민공에 대한 불공정 대우

농민공은 현재 중국 사회경제 특유의, 방대한 규모의 노동자 집단이다. 그들은 중국 사회경

제발전에 막대한 공헌을 했지만 평등한 도시사회 권리가 없어 임금체불, 열악한 업무환경, 사회보장 소외 등의 문제에 직면하고 있다. 현재 중국 농민공이 직면한 가장 두드러진 문제는 다음과 같다.

첫째, 임금체불 현상이 심각하다. 임금체불 문제는 이미 10여 년째인데, 농민공이 가장 큰 임금체불 대상이다. 임금체불은 건축업계에 집중된다. 임금체불 해결을 위해, 각지에서 임금체불 보장기금을 설립하고 형법에 임금체불죄를 신설했지만 여전히 이 고질병을 뿌리 뽑지 못하고 있다. 2018년 말, 인력자원사회보장부(人力资源和社会保障部)가 임금체불 블랙리스트 제도를 구축하기 시작하면서 정기적으로 임금체불 기업 명단을 공개하고 있는데, 이 조치가 어느 정도 위협 효과를 나타내기 시작한 것으로 보인다.

둘째, 노동강도가 세고 업무환경이 열악하다. 농민공은 학력이나 기술 등에서 경쟁력이 없기 때문에 건축, 청소 등 도시인이 기피하는 노동집약형 업종에 종사할 수밖에 없다. 그런데 많은 기업이 수익을 추구하기 위해 취약집단인 농민공을 착취하면서 초과노동을 강제하고 게다가 상응하는 보수도 지급하지 않는다. 농민공의 소득은 대부분 장시간 고강도 육체노동을 통해 얻어진다. 도시 노동자와 비교할 때, 농민공이 소득을 얻기 위해 치러야 하는 비용이 훨씬 크다.

셋째, 도시 공공서비스를 향유하기 어렵다. 농민공은 비록 도시에서 생활하지만, 현행 호적 제도로 인하여 도시 공공서비스에서 배척당하는 경우가 많다. 농민공의 자녀는 도시 공립학교에 입학하지 못하고 비정규 농민공자제학교에 입학할 수밖에 없어 평등한 교육 기회를 얻지 못하는 경우가 많다. 교육 외에도 병원 진료, 노후 연금, 사회보장 가입 문제 등이 농민공의 도시 생활을 어렵게 만드는 제약들이다.

유연고용인력의 사회보험 문제

유연고용인력은 비정규직이라고도 하는데, 정규 일자리 외의 일자리에 취업한 인력을 가리킨다. 최근 20년 노동분야의 가장 큰 변화는 비정규직의 증가로, 1996년 취업자 수의 20%에서 2017년 65%로 늘었다. 비정규직 가운데는 도시인구도 있고 농민공도 있는데, 농민공 비중이 더 크다. 이들 중 파트타임근로자와 파견근로자만이 노동법의 보호를 받을 뿐, 나머지 형태의 취업인력은 노동법 보호 범위에서 제외된다. 정규직 노동자와 달리, 이들의 사회보험

은 의무가 아닌 자발적 가입이며 납부비율 책정도 매우 불합리하다. 이 때문에 자발적으로 사회보험에 가입하는 비정규직이 극히 적어 양로 등 보장의 사각지대로 남아 있다.

정규직과 비교할 때, 비정규직은 고향을 떠나 오랫동안 가족과 만나지 못할 뿐 아니라 장시간 업무, 열악한 근로환경, 낮은 임금, 불투명한 미래, 낮은 사회경제적 지위 및 사회보장 미비 등 여러 문제에 직면하고 있다. 이는 그들의 삶의 질과 행복지수를 크게 떨어뜨리고 있다.

일자리 차별 해소의 어려움

여러 요인에 기반을 둔 일자리 차별 현상이 매우 일반적인데, 가장 심각한 것은 성별에 따른 차별이다. 여성이 일자리를 찾는 과정에서 당하는 차별은 일상적으로 매우 흔해 뿌리 뽑기가 어려우며, 사법적 구제도 어렵다. 최근 출산율 저하를 감안해, 중국에서도 신규인구 감소로 경제성장 동력이 약화될 것이라는 우려가 나타나기 시작했다. 2019년 2월, 인력자원사회보장부, 중화전국총공회(中华全国总工会), 최고법원(最高法院) 등 9개 부처가 함께 다음과 같은 내용의 공문을 발표했다. 첫째, 구인업체와 취업알선기관이 초빙 공고에 차별적 정보를 게시하는 것을 금지한다. 둘째, 구인업체가 여성 모집 과정에서 여성의 혼인 및 임신 여부를 묻는 것을 금지하며, 여성이 일하는 동안 출산하지 못하도록 규정하는 것을 금지한다. 셋째, 법원의 사건 수리 사유 중 일자리 차별 조항 신설을 요청한다. 이 행정규정 실시 후 여성에 대한 직접적인 차별은 다소 감소했으나, 차별 방식이 더 은밀해질 것이라는 보도가 있다.

비록 2007년 ILO 협약 제111호 비준에 따라 「취업촉진법(就业促进法)」이 시행되었지만, 법적 규제의 사각지대는 여전히 남아 있다. 예를 들어, 일자리 차별에 대한 정의가 없어 학력 차별, 경험 차별, 연령 차별, 건강 차별, 지역 차별, 혈액형 차별, 띠 차별 등 무엇이 일자리 차별이고 무엇이 아닌지 공감대가 마련되지 않은 상황이다. 또한 일자리 차별의 사법적 구제가 매우 까다롭다. 법원이 일자리 차별을 따로 소송사건의 사유로 인정하지 않고 있으며, 극소수의 일자리 차별 사건은 모두 노동자 인격권에 대한 침해라는 관점에서 민사로 처리된다.

노동자의 단결권 결여 및 그 결과

헌법 제35조에 따르면 국민에게는 결사의 자유가 있지만, 노동관계에서 노동자의 노동3권

(단결권, 단체교섭권 및 단체행동권)이 존재하지 않아, 집단노동관계 분야에 대한 입법이 전무하다. 노동자가 노동조건과 자신의 권익에 대해 집단적으로 참여하지 못하고 있는데, 이러한 노동제도를 공정하다고 할 수는 없다.

먼저, 노동자의 단결권, 즉 공회(工會, 노조) 가입과 설립의 권리이다. 이 권리의 유일한 존재 방식은 국가가 인정하는 유일한 공회조직, 즉 중화전국총공회(中华全国总工会)가 이끄는 공회 시스템에 가입하는 것이며, 이 밖의 모든 공회는 불법이다. 기존 공식 공회의 역할이 제한적이고 대다수 민영기업에는 그마저 없기 때문에, 노동자는 공회를 자신의 이익을 지켜주는 조직으로 인식하지 않는다. 최근 남부 지방의 일부 공장에서 스스로 공회를 설립하겠다는 노동자의 요구도 있었지만, 모두 실현 불가능한 일이다. 중국 정부는 1966년 UN의 「경제적·사회적·문화적 권리에 관한 국제규약(International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights)」에 가입하면서 제8조 1항의 비준을 보류했다. 중국 공회는 다른 나라의 노조와는 달리 정치적 성격이 최우선이며, 그다음이 비로소 권리 수호이다. 이러한 정치성으로 인해, 공회는 노동자 스스로의 또는 그 구성원 고유의 독자적인 조직이 아니라, 정치의 지주로 기능하고 당의 지도에 따라야 한다.

다음으로, 노동자의 단체교섭권인데, 「노동법(劳动法)」과 「공회법(工会法)」에는 공회가 피고용자를 대표해 기업과 단체협약을 체결할 수 있다고 정하고 있다. 이는 노동자의 단체교섭권을 간접적으로 확인한 것이다(대결적 의미가 있는 ‘단체담판(集体谈判)’과 구별하기 위해 정부는 대화의 의미를 강조하는 ‘단체협상(集体协商)’이라는 표현을 쓴다). 단체교섭제도는 1994년 「노동법」 실시 이후 줄곧 시범시행 단계에 머물러 있으며, 2003년에 다시 임금단체교섭제도 시범시행을 시작했다. 인력자원사회보장부 관보에 따르면, 2017년 말 기준 전국적으로 노동자 1억 6천만 명이 관련된 183만 건의 단체협약이 체결되었다. 하지만 이러한 단체협약은 실질적인 내용이 거의 없어, 노동자 권익에 아무런 영향을 주지 못한다고 할 수 있다. 단체교섭과 단체협약의 시범시행은 기본적으로 실질적인 성과 없이 형식에 흐르고 있다. 이는 단체교섭 진행이 법적으로 기업의 의무가 아니어서 강제성이 없고, 또한 시범시행 방식이 위로부터 아래의 정부 행정 과제로서 완료되는 것이기 때문이다. 즉 상급 공회가 하달하는 임무를 수행하는 것일 뿐 핵심 문제에 대한 진정한 협상이 진행되지 않아, 단체협약의 내용 역시 실질적인 내용이 빠지면서 노동자의 권익 보장과는 무관해진 것이다. 2010년을 전후해,

남부 지역 기층 노동자가 공장장에게 능동적으로 단체교섭을 요구한 사례가 있었다. 이러한 노동자의 자발적인 기층 단체교섭은 심지어 현지 노동법 변호사의 지원까지 얻었지만, 정부에 의해 중단되면서 영향력이 확대될 여유도 없이 극히 짧게 끝나버렸다. 2015년 이후 정부는 노동분야 권익보호단체에 대한 압박을 강화해, 일부 공장의 노동자 권익보호대표자들이 구속되거나 수감되었다.

마지막으로, 노동자의 단체행동권 즉 파업권에 관한 것이다. 문화혁명의 영향으로, 1975년과 1978년 헌법은 국민의 파업권을 규정했지만, 1982년 헌법, 즉 현행 헌법은 이 규정을 삭제해 파업권에 대한 언급이 한 글자도 없다. 기본적으로 파업이란 단어가 금기에 속하므로, 관영언론도 파업 사건을 거의 보도하지 않는다. 중국 공회의 정치성을 감안할 때, 공회는 노동자 파업을 조직할 권한이 없다. 「공회법」 제27조 규정을 보면, 기업에 조업 중단이나 태업이 발생할 경우, 공회가 기업의 행정 부서나 관련 부서와 함께 노동자가 제기한 해결 가능한 합법적 요구를 협상하여 해결해 정상적인 생산 질서를 조속히 회복시켜야 한다. 기업 및 비영리기관에 조업 중단이나 태업이 발생할 경우, 공회가 노동자를 대표해 기업이 관련 기관과 협상해 노동자의 의견과 요구를 반영하고 해결 의견을 제시해야 한다. 노동자의 합리적인 요구에 대해, 기업 및 비영리기관은 반드시 해결해야 한다. 노조는 기업 및 비영리기관의 업무가 원활하도록 협조하여 생산과 업무 질서를 조속히 회복시킨다. 이 조항에서 우리는 노동자의 자발적인 파업이 일어날 경우 공회가 조정자로서 역할하며, 공회의 지위가 기업과 노동자 사이의 중간자임을 알 수 있다. 비록 법적으로 파업권을 규정하지 않고 보도를 허용하지도 않았지만, 특히 남부 지역에서 매년 노동자의 자발적인 파업이 상당수 일어나고 있다는 사실을 부정할 수 없다. 노동자의 자발적인 파업의 요구사항은 체불임금의 지불, 임금인상, 사회보험료 정액 납부, 기업 이전에 따른 경제보상금 지불, 노동자 스스로의 공회 설립 등이 있다. 발생한 파업 사건에 대해, 최근 현지 정부는 경찰을 파견하여 관여하는 것을 가능한 피하고자 노사 대화를 통한 해결을 유도하고 있다. 단체노동관계 분야의 법률 규정이 미비해 당사자가 자기 행동의 마지노선을 알지 못하기 때문에, 파업 노동자가 형사 책임을 지는 사례도 있다.

노동자 노동3권의 결여로 노동자의 일부 개인적 노동권익이 보호받지 못하고 있다. 가장 영향이 큰 부분은 노동자의 연장근로와 임금문제이다. 노동자를 대표해 임금이나 연장근로 문제를 협상하는 공회나 기타 노동자 단체가 없고, 노동자가 개인적으로 고용업체의 연장근

로 요구에 저항할 수도 임금인상을 요구할 수도 없는 상황에서, 기본적으로 회사나 고용주가 연장근로와 임금을 일방적으로 결정한다. 그리하여 996현상이 일반화된 것도 이상할 것이 없다. 즉 오전 9시부터 오후 9시까지 일주일에 6일을 일한다. 비록 법적으로 하루 연장근로는 3시간을 초과할 수 없고 한 달 연장근로는 36시간을 초과할 수 없지만, 회사는 이 규정을 종종 위반하며 심지어 연장근로수당을 지급하지 않거나 상징적인 수준에서 지급하기도 한다. 임금의 경우 기업은 이윤의 과다에 상관없이 노동자에게 최저임금을 기준으로 임금을 지불하여, 노동자는 기업 성장의 성과를 나누어 갖지 못한다. 중국의 최저임금은 매년 인상되고 있지만, 현지 평균임금의 30% 미만일 정도로 여전히 낮은 수준이다. 사회적 부가 늘어나도 노동의 가치는 점점 낮아지고 있지만, 노동자에게 협상권한이 없어 경제성장의 성과를 나누어 받지 못하고 있다. 정부는 ‘안정 유지’라는 정치 목표를 대가로 노동자의 정당한 권익 쟁취를 희생시킨다. 그러므로 비록 「노동협동법(劳动合同法)(역자주: 노동계약법)」이 노동자의 편으로 기울었다고 하지만, 개인적 노동계약 관련 규범만으로는 노동자의 정당한 노동권을 충분히 보호하기 어렵다. 특히 민간기업에서는 노동자 개인 권익의 공정한 대우 여부가 전적으로 고용주에 달려 있다. 공회가 거의 없고, 공회가 있어도 고용주 편이기 때문이다.

경제성장에 따라 농민공의 임금체불, 비정규직 노동자의 사회보험, 노동시장의 일자리 차별 등의 문제는 어느 정도 해결되겠지만, 노동3권의 부재는 경제성장과 사회적 부의 증가에 따라 해결될 수 있는 문제가 아니다. 이는 전적으로 정부의 인식과 의지의 문제이므로 해결이 더욱 어렵다. 노동3권의 부재라는, 사회 공정을 영원히 해치는 상처가 조화로운 사회와 도대체 어떻게 ‘조화’를 이룰 수 있을까? **CCU**