

중국의 노동운동 최근 동향 : 중국노동통신의 2011~2013년 보고서를 중심으로

International Labor Trends

국제노동동향 ③ - 중국

윤종석 (중국 베이징대학교 사회학과 방문연구원)

■ 머리말

2014년 3월 IBM 선전(深圳) 공장에서 노동자의 파업이 발생하여 여러 언론의 주목을 끌었다. 렘상(聯想, Lenovo)그룹이 IBM x86 서버사업을 인수하기로 결정한 이후, IBM이 노동자들에게 제시한 해결방안에서 배상기준이 너무 낮았던 것이 큰 불만의 요소가 되었다. 1,000여 명의 노동자들의 작업중단 사태는 곧 500명 이상이 공장에서 떠나는 것으로 마무리되었다.

이번 사건은 최근 중국 내 파업의 몇몇 특징을 그대로 보여준다. 공식적인 노조의 조직화에 따르지 않은 일선노동자의 파업과 노조 지도부에 대한 불신, 자신의 권익보호에 적극적인 노동자들의 행동 및 요구조건, 인터넷 채팅프로그램이나 소셜미디어 등 IT 기술의 적극적 활용 등이 바로 그것이다. 더불어 이번 사건에서 주목할 만한 것은 파업의 발생원인과 관련된다. 기업의 구조조정, 즉 사업장 폐쇄, 합병 또는 공장 이전에 따른 파업이 최근 빈발했던 것으로 알려져 있는데, 2013년 8월 산둥성 쿠파타이어(Cooper Tire & Rubber) 공장의 파업, 11월 동관 노키아 공장의 파업은 모두 기업의 매각·인수에 따른 파업이라는 점에서 유사한 사례라 할 수 있다.

2014년 2월, 중국노동통신(China Labour Bulletin, 中國勞工通訊)은 2011~2013년 중국 노동자운동에 관한 보고서를 발표했는데, 상당수의 파업은 세계경제위기의 파급에 따른 공장의

폐쇄, 합병, 이전과 관련되었다.¹⁾ 보고서의 내용을 통해 최근 중국의 노동운동에 대한 특징과 변화를 소개하고자 한다.²⁾

■ 2011~2013년 중국 노동자 시위 개황: 업종별 분포와 시위의 원인 분석

중국노공통신이 2014년 2월에 발표한 “Searching for the Union: The Workers’ Movement in China 2011~2013”은 영문보고서로, 2013년에 이미 발표했던 “中國工人運動觀察報告 2011~2012”를 업데이트하고 재개정한 것이다. 보고서에 사용된 데이터는 중국노공통신에서 자체 수집·정리한 “CLB’s strike map”에 따른 것으로, 2011년 2월부터 중국 전체에서 발생한 시위에 대한 온라인 데이터베이스이다. 중국노공통신 스스로도 밝힌 바처럼 각종 뉴스, 온라인 미디어를 통해서 수집하여 그 정보가 불완전·부정확한 부분도 있지만, 전체적인 경향을 보여주는 데는 크게 무리가 없을 것이다.³⁾

업종별 분포

중국노공통신의 보고서에 따르면, 2011년 6월에서 2013년 말까지 총 1,171건의 시위가 발생했는데, 이를 업종별로 구분하면 [그림 1]과 같다. 제조업 노동자의 시위는 전체의 40%로, 제조업이 집중된 광둥지방에서 주로 발생했는데, 이는 전 세계적인 경제위기로 타격을 받은

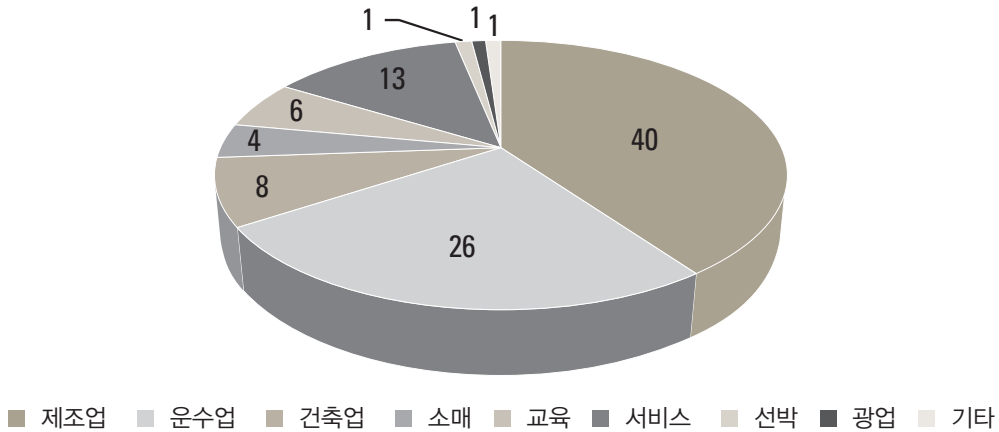
1) 중국노공통신은 1989년 ‘천안문사건’(또는 ‘6·4항쟁’)에서 독립노조결성운동을 주도했던 한동광(韓東光)을 대표로 결성되어 홍콩에 기반하고 있는 노동자지원단체이다. 중국노공통신의 홈페이지는 다음과 같다(<http://www.cld.org.hk/en/>(영문), <http://www.cld.org.hk/schi/>(중문), 검색일자: 2014년 4월 4일). 해당 사이트에서는 중국노공통신의 과거 보고서 및 논평, 최신 뉴스 등을 살펴볼 수 있다.

2) 보고서는 총 4장으로 구성되어 있는데, 이 글에서는 1, 2, 4장을 중심으로 소개하고자 한다. 또한 모든 그림과 자료는 특별한 언급이 없는 한 모두 중국노공통신의 보고서에 나온 것을 재인용한 것이다.

3) 중국노공통신은 2년마다 “中國工人運動觀察報告”를 발간하고 있으며, 특히 2011년의 “工人集體行動十一年: 基于553個個案的分析”은 2011년까지의 노동자집단행동의 변화에 대해 잘 분석하고 있다.

[그림 1] 중국 노동자 시위의 업종별 분포(2011~2013년)

(단위 : %)



공장의 폐쇄, 합병, 이전에 따른 결과였다. 운수업 노동자는 26%를 차지하였는데, 특히 택시 기사들은 고비용, 정부의 규제, 불공정한 경쟁 등에 맞서 전국적인 시위 대열에 나섰다. 교사들 또한 임금 체불, 낮은 임금, 정부의 학교 내 성과급 체계 도입 등에 반대하여 시위에 나섰다. 중국에서 가장 낮은 임금을 받는 집단 중 하나인 환경미화노동자들은 광저우(廣州)에서 수많은 파업과 시위를 벌였는데, 비록 대다수가 임금과 근무조건에 만족하는 바는 아니지만, 결과적으로 임금 상승을 쟁취하기도 했다.⁴⁾

시위의 주요 원인

그렇다면 중국에서 매년 크게 증가하고 있는 노동자 시위의 주요 원인은 무엇일까? 중국노동통신은 크게 여섯 가지 원인을 들고 있다.

4) 중국 제조업에서 발생한 시위가 중국 국내외에서 많은 관심을 받은 데 비해, 공장 밖에서 벌어지는 파업이 절반을 넘는다는 것도 주목할 필요가 있다. 보고서는 3장에서 운수노동자, 교사, 환경미화노동자들에 대해 보다 세세하게 다루고 있는데, 그 내용들은 상당 부분 한국 사회의 상황과도 유사하며 충분히 짐작가능하다. 이 글에서는 분량상 제약으로 3장에 대한 상세한 소개는 제외했다.

경제성장 둔화(economic slowdown)

특히 제조업 부문이 큰 영향을 받았다. 공장 노동자의 임금은 2010년에서 2013년 사이에 50%가 상승했고 토지와 물류비용 또한 크게 상승했는데, 특히 동남연해 지역의 발전된 지역에서 더욱 두드러졌다.⁵⁾ 비용 압박은 저임금 노동집약적 업종의 중국 내륙이나 동남아로의 이전을 꾀하게 했지만, 업종별, 지역별로 많은 차이가 존재했다.

비용 절감

많은 제조업체들은 그들의 수익감소를 노동자들의 초과근무와 상여금 혜택을 절감함으로써 상쇄하고자 했다. 이러한 비용절감 전략은 공장에서 정기적인 갈등의 원천으로 작용했다. 특히 ‘포괄적인 노동시간 체계’ (comprehensive work hours system)의 도입은 노동자들의 많은 불만을 야기했는데, 주중 하루를 쉬는 대신 주말 하루를 주중과 동일한 임금 조건으로 근무케 하여 실질적인 임금을 삭감하는 효과가 있었다. 유일한 임금상승의 통로는 지방정부의 최저 임금 상승이지만, 이 또한 공장주들의 보조금, 상여금 삭감이나 신규 비용징수 등으로 인해 현실화되지 않은 경우가 많았다.

폐업,기업이전

지난 3년간 시위 중 상당수는 바로 기업의 구조조정, 폐업, 이전, 매각/합병으로 인한 것이었다. 이는 특히 광둥지방에서 현저했는데, 비용 상승과 지방정부가 추진한 산업구조조정 정책은 주강(珠江) 삼각주 지역의 많은 노동집약적 기업들의 폐업에 영향을 끼쳤다. 폐업 과정에서 노동자의 임금을 지급하지 않고 고용주가 도망가는 상황이 다수 발생하였다.

노사대화와 효과적인 노조의 부재

중국노동통신의 지난 보고서들이 지속적으로 제기했던 바가 바로 노동-자본관계의 일방성이었다. 노사 간 협상 기제의 부재에 더하여, 노동조합은 노동자들의 대변과 사측과의 협상에

5) 노동자의 임금 상승뿐만 아니라 지대의 상승 또한 주목할 만하다. 보고서에 따르면 선전 지역의 한 중소기업은 월 공장 임대료가 2010년부터 2011년, 즉 1년 만에 km당 14위안(元)에서 20위안(元)으로 급상승했다고 불만을 토로했다.

효과적이지 못하였다. 결국 노동자에게는 파업 이외의 다른 선택할 여지가 없었다. 노동자들은 경영진의 대화 거부, 얼버무리기 전략에 앞서 그들의 불만을 보다 심각하게 고려토록 하기 위해 파업을 단행했다. 대화 기제는 특히 서비스업 노동자에게 부재한데, 대다수의 경우 노동자를 대변할 조직이 없고, 고용관계가 명확히 정의되지 않으며, 지방정부의 개입으로 종종 복잡해지기도 한다. 택시기사들이 바로 이런 상황이었으며, 교사들은 노조는 있지만 노조간부들이 노동자를 위해 아무것도 하지 않는 상황이었다.

노동계약과 파견노동

한편으로 2008년 노동계약법의 실시 이후 노동계약이 크게 증진되었지만, 다른 한편으로 이를 회피하기 위한 노력들이 ‘노무파견’의 형태로 진행되었다. 2011년 중화전국총공회(ACFTU)는 중국의 파견노동자가 6천만 명에 달한다고 추산했으며, 국유기업과 공공부문에서도 상당수에 달한다고 발표했다. 노동계약법에 따르면 파견노동자는 일시적, 보조적, 대체가 가능한 자리에만 허용되나, 고용주들은 이들을 장기, 주요 직위로 고용하기도 했다. 더구나 ‘동일노동 동일임금’ 원칙을 위반하며 정규직보다 낮은 임금과 혜택을 주어 정규직과 갈등의 주요 원인이 되었다. 또한 고용주들은 동일한 노동자를 정규직에서 해고하고 파견노동자로 재고용하여 시위를 촉발시키기도 했다. 종종 노동자들의 고용상태는 매우 혼동되어 실제 누구에게 고용되었고, 누가 사회보험 납부 책임을 지는지 또한 알기 어려운 경우도 있다. 파견노동의 남용은 2012년 매우 광범위하게 퍼졌는데, 중국 정부는 노동계약법 개정(2013.7.1. 발효)을 통해 ‘동일노동 동일임금’ 원칙을 재확인하려 했으나 아직 그 효과에 대한 증거는 없다.

국유기업 구조조정

2000년대 초 국유기업 구조조정의 사후 효과가 10년이 지난 2010년대에도 계속 남아 있다. 구조조정의 과정은 비밀스럽고 종종 부패하였기에 실제 노동자에게 무슨 일이 일어났는지, 어떠한 속임이 있었는지는 은폐되곤 했다. 국유기업에서의 시위는 장기간 누적된 불만들이 무시되거나 경영상 부정행위가 표면으로 드러나 주목받을 때 발생하곤 한다. 지난 3년간 하강 노동자들의 가장 두드러진 시위는 은행부문에 발생했고, 특히 공상은행(ICBC)은 그 선두에 있었다. 2001년 WTO 가입 직후 시작된 금융개혁의 과정에서 공상은행은 효율성 제고를 위해

69만여 직원을 구조조정했다. 낮은 보상과 전직의 어려움은 곧 하강노동자들의 불만을 날이 갈수록 증대시켰으며, 결국 약 5,000여 명의 은행 하강노동자들은 보상과 복지에 대한 직접적인 요구를 위해 베이징의 은행 본사에 2013년 5월, 6월, 10월 총 3차례의 시위를 벌였다.

■ 제조업 분야의 파업: 지역별, 요구사항별 분석, 시위 규모와 조직

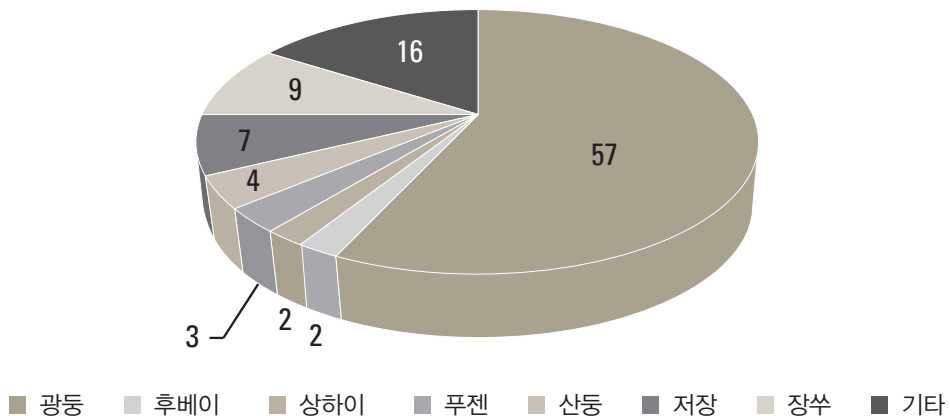
지역별, 요구사항별 분석

2011년 6월 초부터 2013년 12월 말까지 1,171건의 시위 중 470건(40%)이 제조업에서 발생했으며, 광둥지방이 그중 267건으로 제조업 시위 중 57%를 차지했다.

많은 공장들이 내륙으로 이전함에도 불구하고, 연해지역의 노동 불안이 내륙으로 복제되고 있다는 증거는 아직 거의 없다. 중국노동통신의 자료에 따르면 허난은 8건, 쓰촨은 6건에 불과했고, 이들 중 여럿은 해당지역의 국유기업 구조조정에 의한 것이었다.⁶⁾ 아울러 제조업 부문

[그림 2] 중국 노동자 시위의 지역별 분포(2011~2013년)

(단위: %)



6) 그러나 광둥의 시위가 전체 자료에서 과대 대표되었을 수 있는데, 노동분규에 대한 전통 미디어와 소셜미디어들의 포착도가 다른 지방에 비해 더 높기 때문이기도 하다.

시위의 85%는 사영, 외자, 홍콩·마카오·대만기업에 집중되었는데, 이는 제조업에서 사영 부문이 지배적이며, 사영, 외자, 홍콩·대만 기업이 광둥에 집중되어 있음을 반영한다.

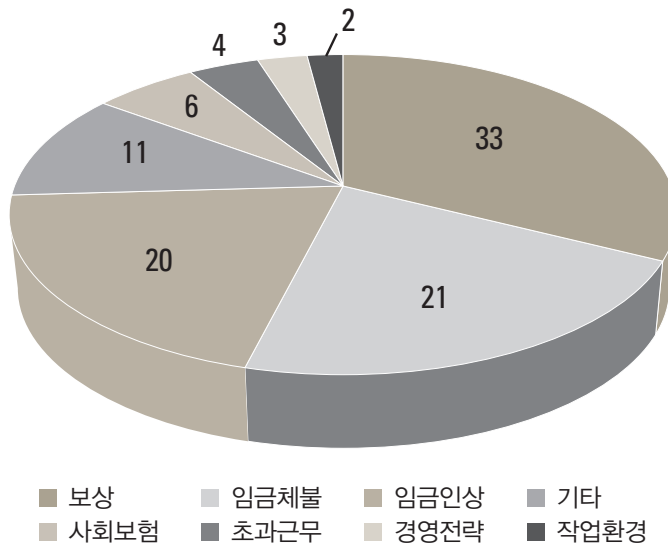
시위에서 노동자들의 요구사항은 [그림 3]과 같다. 가장 많은 비율을 차지한 보상은 곧 합병, 이전 등과 관련된 것이고, 보상, 임금체불, 임금인상이 전체의 4분의 3을 차지했다. 다른 요구사항들은 공장주의 비용절감 조치와 관련되는데, 제 수당, 보조금의 감소와 초과근무비의 미지급 등이었다.

많은 경우 노동자들은 노동계약법에 명시된 것 이상의 배상비율을 사측에 요구하였다.⁷⁾ 회사와 함께 이전을 거부한 노동자들은 종종 “시장 시세”에 따른 보상을 요구하였는데, 이는 법정 비율의 2배 이상이기도 했다. 회사를 떠나지 않더라도 노동자들은 종종 보상을 요구하였는데, 이는 신규지로의 이전, 향후 발생가능한 해고 또는 임금, 조건의 변화 등에 대한 보상이었다.

임금은 2010년 중반 이후 평균 50%가량 증가했으나, 많은 생산라인 노동자들의 임금은 여

[그림 3] 중국 제조업 부문 노동자 시위의 요구사항(2011~2013년)

(단위 : %)



자료 : 하나의 시위에 여러 요구사항이 있어서, 주요한 요구사항만 포함되었음에도 전체 요구사항 건수(543건)는 전체 시위 건수(470건)보다 많음.

7) 노동계약법상에는 복무기간 1년마다 한 달분의 봉급을 보상금으로 규정하였다.

전히 매우 낮다. 다수 노동자들의 임금은 각 지방의 최저임금 수준에 머물렀고, 해당 도시 평균임금의 1/4 내지 1/3에 불과했다. 현재 12차 5개년계획에 따르면, 최저임금은 매년 평균 13%씩 증가하여 5년 후 40%가 증가하겠지만, 제조업 분야와 고임금 분야(금융, 기술 등) 간 실제 임금격차는 더욱 증가하고 있다.

임금 분쟁의 또 다른 중요한 요인은 일반 노동자, 직원 간부, 경영자 간의 임금격차이다. 이는 일반 노동자의 임금은 억제되고 매니저급은 지속적으로 상승했던 국유기업에서 특히 이슈가 되었다.

35건은 사회보험과 관련되는데, 젊은 노동력의 공장 유입이 감소하면서 공장들은 나이 많은 노동자들을 고용하고 더 오랜 기간 고용하고 있다. 노동자들이 30대 중반, 40대에 들어서면, 건강보험과 연금에 더 관심을 쏟게 마련이다. 최근 개혁으로 농민공들이 사회보험에 더 접근하기 쉬워지면서, 더 많은 노동자들이 몇 년 전, 심지어 10여 년 전의 보험료 지급을 요구하기도 한다.

시위의 규모와 조직

공장에서의 시위는 과거와 큰 차이가 없었지만, 노동자들의 파업과 시위 조직능력은 크게 증진되었다.

공장 시위 규모는 과거 조사와 큰 차이가 없었는데, 다수(57%)의 경우 참여자가 100~1,000명으로, 시위를 조직하고 운영하는 나름의 최적규모였다. 그러나 19%는 1,000명 이상이었고, 심지어 8,000명인 경우도 있었다.

노동자의 파업과 시위 조직능력은 (특히 대공장에서) 웨이보, 웨이신(WeChat)과 같은 소셜미디어 및 메시지 플랫폼과 값싸고 상표 없는 스마트폰의 폭넓은 사용으로 인해 크게 증진되었다. 이는 동료들 간 신속한 정보교환을 가능케 하고 실시간 확산·전파를 통해, 대중들, 전통미디어, 지방정부 관료의 주목을 끌었다. 더욱이 웨이보를 통해 시위 소식이 전파됨으로써 다른 지역의 노동자들 또한 파업의 원인, 요구사항, 행동들을 알게 되고 유사한 행동을 조직할 지식을 얻게 되었다.⁸⁾ 또한 노동자들이 웨이보를 사용함에 따라 사회적 담론이 변화하였는데, 새로운 아이디

8) 여러 지역에 동시에 조직되는 경우는 매우 드물지만, 한 회사가 여러 지방에 공장을 갖고 있는 경우 노

어를 생산하고, 노동자 간 연대의식을 발전시키는 데 도움이 될 수도 있었다.⁹⁾

아울러, 경영진의 보복에서 노동자 대표들을 어떻게 보호하느냐가 이 기간의 핵심 이슈였다. 중국에서 파업을 일으키는 것이 불법은 아니나 파업권이 헌법에 보호되는 것은 아니기에, 고용주들은 종종 노동계약법의 규정을 이용하여 파업 지도자들을 해고하곤 했다. 예를 들어, 회사 규정을 심각하게 위반하는 경우 해고할 수 있다는 규정을 이용하는 것이다. 불공정한 해고에 대해 중재와 소송을 취할 수 있지만, 법적 절차에 따른 재정적 비용과 시간을 고려하면 쉽지 않은 일이다. 또한 노조의 개입과 중재를 요청할 수 있지만, 대부분의 공장 노조가 경영진에 의해 통제된다는 점에서 현실적인 선택은 되지 못한다. 하나의 해결책은 현재 노조 관료의 모든 법적 권리를 민주적으로 선출된 노조 대표부로 확장하는 것이다.

■ 지방정부, 노조, 시민사회의 역할

노동분쟁의 발생, 진행, 해결에는 노동자와 고용주뿐만 아니라, 지방정부, 노조, 미디어와 시민사회조직(노동권익그룹)이 관련된다.

지방정부의 역할

지방정부가 개입하는 정도와 성격은 노동자-정부 간 관계, 시위로 야기된 혼란의 수준, 지방정부의 전체적인 사회·경제적 목표에 따라 다양하다. 일반적으로 사영, 외자 공장의 경우 지방정부는 중립적인 자세를 취한다. 즉 노동-자본 양측의 직접적인 대화를 통해 문제를 해결토록 압박하고 종종 노동자의 불만을 고용주가 인식하도록 노력하며, 조속한 해결을 위해 노동자들을 달래곤 한다. 또한 공장의 이전, 합병 또는 폐쇄와 관련된 분쟁에서, 지방정부 관

동자들이 종종 전국적인 시위를 조직해내기도 한다. 2011년 말 펄시콜라 노동자들이 다섯 개의 도시에서 동시파업을 한 사례가 있다.

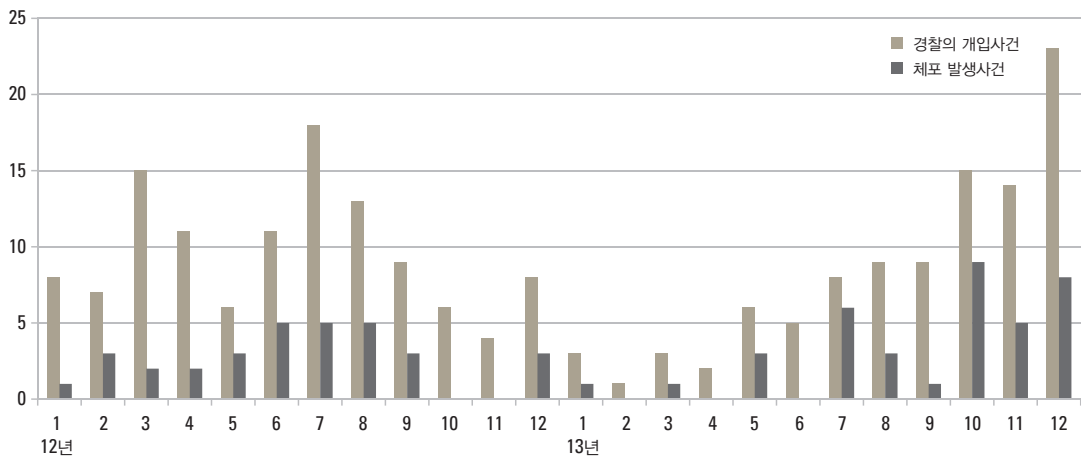
9) 물론 많은 노동자들이 웨이보를 자주 활용하는 것은 아니지만, 주요한 뉴스가 웨이보를 통해서 과거에 비해 더욱 광범위하게 전파될 수 있다는 점에서 커다란 변화이다.

료들은 폐쇄 이전에 문제를 해결하려 개입·조정하지만 고용주가 임금을 체불하고 달아난 경우는 정부가 그 임금 지불을 책임져야 되는 상황도 발생한다. 물론 지방정부는 무장경찰을 파견하고 강경책을 쓰기도 하는데, 특히 도로를 점거하는 등의 ‘사회질서를 어지럽히는’ 경우에 그러하다. 그러나 정부 관료들은 시위 과정에서 그들의 행동이 스마트폰 등으로 온라인을 통해 급속히 퍼질 수 있다는 점을 항상 주의하고 있다.

중국노동통신의 자료에 따르면, 총 1,171건의 시위 중 경찰은 239건의 시위에 개입했으며, 그중 제조업 분야 시위 470건 중에서는 150건에 개입했다. 2012~2013년 변화 추이는 [그림 4]와 같다. 경찰과 노동자 시위대들의 충돌이 발생하기도 하며 체포 시 며칠 후 석방되곤 하지만 때로는 위법행위로 기소되기도 한다. 중요한 것은, 지방 당국이 노동자를 지원하는 노동권익그룹과 비정부기구(NGO)들을 종종 강력히 탄압한다는 점이다.¹⁰⁾ 이유는 다소 불확실하지만 통제를 위해 협박과 겁박의 수단을 사용하는 것으로 보인다.

보고서는 주로 광둥의 사례를 통해 정부 당국의 행위를 설명했지만, 다른 지방 또한 유사하리라 추론한다. 차이가 있다면, 경제적으로 덜 발전된 지방의 경우보다 기업 친화적일 수 있으며, 분쟁 해결경험이 상대적으로 적다는 점이다.

[그림 4] 중국 시위발생 과정에서 경찰의 개입과 체포발생 사건 추이(2012~2013년)



10) 보고서에서는 2012년 선전에서 발생한 몇몇 노동 NGO에 대한 탄압 사례를 들고 있다.

노조의 역할

보고서는 중화전국총공회의 능력 및 가능성에 대해 상당히 회의적이다. 보고서에 따르면, 중국에서 유일한 합법 노조인 중화전국총공회(ACFTU)는 노동분쟁을 해결하는 건설적인 역할에 무능력한 모습을 보여왔다. 중화전국총공회는 2011~2013년간 ‘모든 사업장에서 법에 따른 노조 건설과 단체 임금협상’을 추진하여 왔는데, 이는 상상력 부재의 강권에 불과했다. 유일하게 ‘건설적인’ 제안은 노조 관료들이 현장에서 일반 노동자와 더 많은 시간을 보내고 그들의 불만을 들었다는 것이다. 그러나 몇몇 지역총공회는 보다 효과적으로 개입하고 장기적인 문제점에 대해 더 실질적인 해결책을 만들어내하고자 노력했다. 선전시총공회는 2012년 5월 한 일본계 기업에서 노조 선거를 실시한 이후 다른 163개 기업에 민주적인 노조 선거를 실시하겠다고 선언하여 많은 주목을 받았다.¹¹⁾ 그러나 실제 선거의 실시 여부도 불명확하고 그 효과 또한 불명확하다. 또한 광저우시총공회는 공장 파업, 환경미화노동자 파업 등 몇몇 사건에 강하게 개입하여 노동자의 요구를 대변하기도 하였다.

광둥에서 노동권익그룹의 진화

노동자의 권익을 촉진·수호하는 비정부기구는 중국에서 급성장하고 있는 시민사회의 주요 부분인데, 특히 농민공이 집중된 동남연해지역에서 그러하다. 전통적으로 노동 NGO들의 활동은 주로 권리가 침해된 사안에 대해 법률 지원을 제공하는 것으로, 강의, 워크숍, 출판물을 통해 이루어졌다. 또한 간단한 직업기술훈련을 제공하기도 하며, 다른 지역, 다른 공장의 노동자들을 한데 모으는 문화·오락활동을 조직하기도 한다.

그러나 최근 몇 년간 노동운동의 발전과 더불어 노동 NGO의 활동 또한 개별노동자에 대한 도움에서부터 단체교섭, 경영진에 맞선 단결 유지에 대한 전략적 조언 등 보다 집단적인 부분으로 발전했다. 가장 대표적인 단체가 바로 광둥관위다공족복무부(廣東番禺打工族服務部)이다.¹²⁾ 이들은 몇 년 전부터 단체교섭으로 초점을 이동해왔는데, 형바오 주얼리 공장(恒寶飾物

11) 이는 3월 파업 이후 나온 대책이라 더욱 주목을 받은 바 있다.

12) 2014년 전에 설립되어 중국에서 가장 오래된 NGO 중 하나이다.

有限公司)의 노동분쟁에 적절한 전략 및 협상기술을 조언해준 것이 크게 성공한 이후 주변 공장들에도 조언을 해주어 성공적인 결과를 얻어냈다. 또한 워크숍, ‘노자집체담판수칙(勞資集體談判守則)’의 발간을 통해 노동자의 단체교섭에 커다란 도움을 제공하고 있다. 또한 해바라기 여성노동자센터(向陽花女工活動中心)는 특히 여성노동자들의 단체교섭을 촉진하는 데 큰 기여를 했다. 엄격히 말하면 노동 NGO는 아니지만 광둥라오웨이변호사사무소(廣東勞維律師事務所) 또한 단체교섭의 발전에 중요한 기여를 했는데, 10여 개의 단체교섭에 직접 개입하고 노동 NGO의 법적 조언자 역할을 하며 노동분쟁 해결 기제의 공백을 메우고 있다.

노동 NGO는 중국 단체교섭의 출현에 중요한 역할을 해왔다. 이들은 기업 노조가 수행해야 하는 역할을 대신 수행하고 있지만 이 또한 근본적인 해결책일 수는 없다. 보고서는 노동자가 자신을 위한 노조를 되찾을 필요가 있을 것이라 전망한다.

■ 맺음말

중국노동통신의 이번 보고서는 최근 노동운동의 동향을 잘 보여주고 있으며, 이를 통해 단체교섭과 민주노조건설에 대한 강조, 기업의 구조조정(매각, 이전, 폐쇄)과 파견노동에 대한 분석, 노동자와 시민사회의 관계를 잘 곱씹어 볼 필요가 있다. 하나만 덧붙이자면, 노동의 분할이 행동의 분할로 이어지지 않는가 하는 점이다. 맨 앞에서 언급한 IBM의 작업중단 사태에도 500여 명의 파견노동자들은 작업을 멈추지 않았으며, 최근 정규직-파견직 간 임금, 혜택의 격차로 인해 파견직의 파업이 발생하기도 했다. 보고서 결론의 ‘새로운 노동계급의 출현’이란 말이 그리 녹록지 않아 보이는 이유가 여기에 있다. **111**