



중국 노동관계 연구 동향

International Labor Trends

국제노동동향 ④ - 중국

최윤서 (중국 베이징대학교 사회학 박사과정)

■ 머리말

제18차 전국대표대회에서는 소강사회(小康社會) 건설을 목표로 법에 의한 국가통치(國家治理)와 사회관리(社會管理)의 중요성을 강조했으며, 특히 당-국가와 대중 사이에서 교량 역할을 하고 있는 군중조직(群體組織)¹⁾의 역할 강화를 제시했다. 이에 따라 중화전국총공회(中華全國總工會)는 『중국공산당 제18기 4중전회 정신을 관철나실²⁾하기 위한 공회공작법치화 건설에 관한 중화전국총공회의 실시의견(中華全國總工會關於貫徹落實黨的十八屆四中全會精神大力推進工會工作法治化建設的實施意見)』을 통해 공회공작법치화(工會工作法治化)³⁾ 건설을 위한 구체적인 목표를 제시했다. 첫째, 공회의 전면적인 심층개혁(全面深化改革), 둘째, 법에 의한 노동자의 합법적인 권익 보호, 셋째, 공회의 대중성(群衆性) 등을 부각시켜 노동관계

- 1) 대표적으로 공회(工會), 중화전국부녀연합회(中華全國婦女聯合會), 공청단(共青團)이 군중조직(群體組織)에 속한다.
- 2) 중국공산당 제18기 4중전회 정신을 철저히 실행한다는 의미이다.
- 3) 공회공작법치화(工會工作法治化) 건설의 현황은 다음과 같다. 1997년 중국공산당 제15차 전국대표대회에서 '의법치국(依法治國)'의 방침이 확정된 이래 1998년 5월 중화전국총공회는 『공회공작법치화 추진에 대한 의견(關於推進工會工作法制化的意見)』을 공포했다. 중화전국총공회는 『공회공작법치화 추진에 대한 의견』을 통해 공회조직 건설(工會組建), 단체협상(集體協商), 민주관리(民主管理), 노동보호(勞動保護) 등의 노동관계 화합발전을 위한 방안을 제시했고, 각 항목의 모든 업무는 법률에 의해 보장되어야 하며 제도화(制度化), 규범화(規範化) 등이 지속적으로 추진되어야 할 것임을 강조했다(출처: 『공회공작법치화 건설 현황 소개(工會工作法治化建設情況說明)』, 中工網).

화합의 중요성을 강조했다.

2015년 6월 발간된 『2015 심천청서: 심천 노동관계 발전보고서(Blue Book of Shenzhen: Annual Report on Shenzhen's Labor Relationship, 深圳藍皮書:深圳勞動關係發展報告⁴⁾』(이하 『2015 심천청서』)는 2014년 심천시 노동관계 문제를 전문적으로 연구한 보고서이다.

심천시는 중국 개혁개방 제1의 경제특구로서 홍콩, 마카오, 대만을 포함하여 외자기업의 비중이 높고, 외지 노동자들의 밀집도가 높아 타 지역과 비교 가능한 지역특수성을 보유하고 있다.

이에 이 글에서는 『2015 심천청서』⁵⁾를 통해 심천시 노동쟁의 발생 현황 및 원인을 고찰하고, 공회공작법치화 건설을 위한 심천시 총공회 조치의 내용을 분석함으로써 최근 중국 노동관계 연구 동향을 파악하는 데 목적을 두고 있다.⁶⁾

■ 심천시 노동쟁의 발생 현황 및 원인

노동쟁의 발생 현황

『2015 심천청서』에 의하면, 2013년과 2014년 심천시 노동쟁의 발생 현황은 <표 1>과 같다. 2013년 심천시 각급 중재기구(深圳市各級仲裁機構)에 접수된 노동쟁의 중재신청은 총 28,497건으로, 그중 26,276건이 심의되었으며, 관련 노동자 수는 54,621명에 달했다. 반

4) 2015 심천청서는 중국 사회과학문헌출판사(Social Sciences Academic Press China, 中國社會科學文獻出版社) “피서시리즈(皮書系列)” 중 한 권으로 심천시사회과학원(深圳市社會科學院), 심천시인력자원·사회보장국(深圳市人力資源和社會保障局), 심천시총공회(深圳市總工會), 심천대학(深圳大學) 등의 유관 연구자들이 공동 집필한 결과물이다.

5) 2015 심천청서는 ① 종합보고서(總報告) ② 인력자원·사회보장편(人力資源和社會保障篇) ③ 공회조직편(工會組織篇) ④ 노동관계조화도측정평가편(勞動關係和諧度測評篇) ⑤ 전문연구편(專題研究篇) 등 총 5편으로 구성되어 있으며, 이 글에서는 제3편인 공회조직편을 중심으로 고찰한다.

6) 이 글에서 사용하는 표와 자료는 특별한 언급이 없는 한 모두 『2015 심천청서』 내용을 재인용한 것이다.

<표 1> 2013~2014년 심천시 각급 중재기구(深圳市各級仲裁机构)에 접수된 노동쟁의 중재신청 현황

	중재신청 안건 수(건)	심의 안건 수(건)	노동자 수(명)
2013	28,497	26,276	54,621
2014	30,642	28,099	61,176
전년대비 증가 비율	7.53%	6.94%	12%

면, 2014년 심천시 각급 중재기구에 접수된 노동쟁의 중재신청은 총 30,642건으로, 그중 28,099건이 심의되었고, 관련 노동자 수는 61,176명에 달했다. 전년동기대비 노동쟁의 중재신청 총 건수는 7.53% 증가했으며, 심의된 중재건수와 관련 노동자 수는 전년동기대비 각각 6.94%, 12%씩 증가했다.⁷⁾

그렇다면 2014년의 노동쟁의 중재신청 건수 증가(전년동기대비)를 어떻게 해석할 것인가?

노동쟁의 증가 원인

『2015 심천청서』는 노동쟁의 증가의 원인을 다음과 같이 분석하고 있다.

첫째, 노동자 의식 변화에 따른 쟁의가 급증했다. 신세대 노동자들은 노동자 안전, 사회보장, ‘동일노동 동일임금(同工同酬)⁸⁾’ 문제 등에 더욱 관심을 갖고 있으며, 법에 의거한 이들의 권리보호 요구가 날로 높아지고 있다. 심천시 통계 결과에 따르면, 2014년 이후 심의된 심천시 노무과견쟁의는 562건으로 전년동기대비 102.2% 증가했으며, 주로 ‘동일노동 동일임금’ 문제에 집중되어 있다.

둘째, 기업 인수·합병에 따른 노동자들의 경제보상 요구가 늘었다. 기업 간에 인수·합병이

7) 심천시 각급 중재기구에 접수된 안건 중 노사간의 협상을 통해 문제가 해결되었을 경우, 심의된 중재건수에 포함되지 않는다.

8) 『중화인민공화국 노동법』 제46조 규정에서는 ‘임금분배는 노동에 의한 분배를 원칙으로 동공동수(同工同酬)를 시행함’을 밝히고 있다. 이는 기술, 노동 숙련 정도가 동일한 노동자가 동일업종에서 근무할 경우, 고용단위 주체는 노동자에 성별, 나이, 민족, 지역 등의 차이를 구분하지 않고, 동일한 임금을 지급해야 함을 뜻한다(출처: 百度百科).

진행되는 경우, 노동자들은 현재 근무하고 있는 회사의 근로조건을 보장받지 못할 것을 염려하여 회사로 하여금 경제보상금⁹⁾을 미리 지급하고, 새로운 노동계약을 체결하도록 요구한다. 예를 들어 2014년 3월, 레노버(lenovo)가 IBM X86서버 사업을 인수할 당시, IBM공장 직원을 모두 레노버에서 근무할 수 있도록 했으나, IBM공장 직원들과 레노버의 노사합의 과정에서 보상에 불만족한 IBM 직원들은 결국 파업을 일으켰다.

셋째, 임금체불 관련 노동쟁의가 증가했다. 「심천경제특구의 조화로운 노동관계 추진에 관한 조례(深圳經濟特區和諧勞動關係促進條例)」에 의하면 ‘고용단위(用工單位)는 노동자를 존중하고, 노동자의 인격과 존엄을 보호하며 신속히 임금을 지불해야 한다’고 명시되어 있다. 그러나 2014년 심천시 통계결과에 따르면, 50인 이상의 집단 노동쟁의 안전 중 임금체불 관련 노동쟁의는 26%에 달했으며 이는 전년동기대비 14% 증가한 수치이다. 심천시 중재기구의 심의 안전 중 임금 관련 노동쟁의 안전 수는 10,271건으로 전체 노동쟁의 안전의 36.55%에 달한다.

노동쟁의 주요 원인

『2015 심천청서』에 따르면, 2008년 이전 심천시 노동쟁의 주요 발생 원인은 주로 ‘노동임금 지급의 합리성 문제, 시간외 근무수당 계산 기준의 합법성 문제’였다. 최근에는 이것이 ‘경제보상 계산 기준에 대한 노사간의 의견 차이에 기인한 문제’로 변화하는 양상을 보이고 있다. 한편, 2008년 노동계약법이 시행되기 이전 법률은 기업이전에 따른 노동자 부정해고에 중점을 두었다. 최근에는 노동자들의 경제보상법률 규정에 대한 이해도가 점차 높아짐에 따라 기업지분 인수 및 중대한 경영정책 조정 등 산업구조 고도화의 경우 기업에 퇴직금 정산 및 경제보상금 지불을 요구하고 있다.

2014년 노동계약 해지 및 만료에 따른 경제적 보상을 이유로 한 쟁의중재 안전 중 13,502건이 심의되었다. 이는 노동자 측에서 계약해지를 제시하고 기업에 경제보상금 지불을 요청함으로써 발생한 쟁의가 노동계약 해지로 인한 쟁의중재 안전의 절반인 48.05%를 차지한다

9) 고용단위 주체가 노동계약을 해지할 때 노동자에게 지급해야 하는 경제보상이다.

는 의미이며, 심천에서 발견되는 새로운 노동쟁의의 추세이다. 대다수 기업은 노동자를 충분히 고려하고 협의할 수 있는 준비가 부족하며, 노동자는 기업이전을 기회로 여기고 노동계약 해지 및 경제보상금 등을 요구하여 집단쟁의 발생을 초래한다.

■ 중국 공회공작법치화 건설에 따른 심천시 총공회 조치 내용 및 시사점

심천시 총공회의 조치 내용

노동입법 완비(健全) 추진

심천시 총공회는 노동입법을 완비하기 위해 「심천경제특구의 조화로운 노동관계 추진에 관한 사례(深圳經濟特區和諧勞動關係促進案例)」, 「심천시의 <공회법> 시행에 관한 방법(深圳市實施〈工會法〉辦法)」, 「심천경제특구 집단협상 조례(深圳經濟特區集體協商條例)」 등을 입법 범위에 포함시켰다. 법률을 제정하는 과정에서 심천시 총공회는 노동자 권익 보장을 위한 법안(예, 단체교섭권)을 추가하고, 입법의 실효성에 중점을 두었다.

공회의 노사분규 원천관리를 위한 실험구(工會源頭治理勞資糾紛試驗區) 건설

2014년 9월 심천시 총공회는 「노사분규 원천관리를 위한 실험구 건설에 대한 결정(關於建立源頭治理勞資糾紛試驗區的決定)」을 공포했다. 심천시 총공회의 ‘유용한 공회, 실력 있는 공회 건설을 통해 노사분규 원천관리를 위한 실험구 구축(建設有用工會、實力工會、辦好源頭治理勞資糾紛試驗區(이하, 양회일구(兩會一區)))’은 기업 내부의 모순을 해결하고 노사관계를 안정적으로 유지할 수 있는 효과적인 공회의 기능을 부각시키는 것을 목표로 한다.

심천시 총공회는 보안구 복영거리 화평사구(寶安區福永街道和平社區)와 용화신구 관란거리 은성하이테크공업단지(龍華新區觀瀾街道銀星高科技工業園區) 등 두 곳을 1급(一級) 공회 실험구로 선정했으며¹⁰⁾, 실험구 시험 운영 결과를 활용하여 심천시 전체에 다음과 같이 적용

10) 1급 공회 실험구는 기업, 노동자들의 밀집도가 높은 공업사구(社區)이다.

하기로 한다. 첫째, 사구공회연합회(社區工會聯合會)를 조직하여 그로 하여금 노동자를 직접 대면하여 노사문제를 파악하고, 기업과 노동자를 연결하는 중추 역할을 하도록 한다. 둘째, 공회는 노사간의 협상자리를 마련하고, 노사갈등과 문제를 해결할 수 있는 중재역할을 통해 노사분규 발생을 예방한다. 셋째, 새로운 노동자서비스 체계 구축을 통해 노동자의 권리 보장을 위한 업무를 강화한다. 넷째, 실험구 내에 전문성을 강화한 공회 직원을 채용하고, 공회 간 부 육성을 위한 교육의 장을 마련한다.

시사점

중국 공회는 당-국가와 대중 사이에서 노동자에게 서비스를 제공하는 일종의 ‘균중조직’으로서 법에 의한 노동자의 권익 보호, 노동관계 화합발전을 조정하는 기능을 갖고 있다. 이 글에서 논의했던 심천시 총공회의 노동입법 완비, ‘양회일구’ 등의 조치는 중국 당-국가의 ‘의법치국’ 이념을 반영한 균중조직 사회관리 모델의 특징을 잘 표현하고 있다. 이는 당-국가와 대중 사이의 교량 역할을 하고 있는 공회의 균중조직 역할을 강화함으로써 기존 중국 공회조직의 대표성 부재, 공회의 효과적인 역할 부재 등의 제한점을 해소하기 위한 긍정적인 대응책으로 평가될 수 있다.

그러나 중국은 더 이상 노동관계 ‘조정’을 위한 공회의 기능만을 강조하기에는 어려운 현실에 직면해 있다. 중국 경제의 내외부 환경변화, 기업 주체의 변화 양상, 중국 노동자들의 의식 수준 제고 등이 진행됨에 따라 기존에 구사했던 ‘협의방식을 통한 노사갈등 해결’의 방법만으로는 노사분규를 완전하게 해결할 수 없다는 것이 학자들의 견해이다.

중국 노동법에 의하면 ‘파업권, 단결권, 단체교섭권’은 노동기본권에 속해 있다. 이는 중요한 노동자의 권리이다. 따라서 법률이 허가한 범위 내에서의 파업은 인정되어야 하며 노동자들의 표현의 자유 역시 존중되어야 한다는 것으로 해석이 가능하다. ‘시진핑(習近平) 시대’에 접어들면서 중국 당-국가가 2020년 소강사회 실현을 목표로 법에 의한 국가통치와 사회관리의 중요성을 강조하고 있는 만큼, 법에 의한 대중의 의견표현이 어떠한 제도적 배율을 통해 수용될 수 있고 또한 합의일치를 목표로 수렴될 수 있는지가 매우 주목할 만한 부분이다.

■ 맺음말

이 글에서는 삼천시의 지역특수성을 바탕으로 해당 지역의 노동관계 문제를 전문적으로 연구한 『2015 삼천청서』를 통해 중국 노동관계의 일면을 판단할 수 있었다. 구체적으로는 해당 지역에서 발생하는 노동쟁의의 주요 원인과 더불어 노동관계 연구 동향을 살펴볼 수 있었다. 중국 노동자들의 노동법에 대한 이해가 제고되면서 자신들의 노동자 권익과 존엄을 보호하기 위한 행위 역시 증가하고 있다. 특히 기업 인수합병에 따른 노동자의 경제보상 문제 증가 및 이에 따른 노동쟁의 발생은 삼천시 노동쟁의 발생의 새로운 추세를 노정하고 있다.

끝으로 공회공작법치화를 통한 공회조직의 체계를 정비하고 역할을 개선함에도 불구하고 노동자의 권익과 존엄을 보장하는 중국 공회의 대표성이 한층 공고해질 수 있을지는 향후 보다 많은 경험 연구들을 통해 지속적인 고찰이 필요할 것으로 판단되는 바이다. **KLI**

참고문헌

·중화전국총공회(中華全國總工會), <http://www.acftu.org>

·중국공회망(中國工會網), <http://www.workercn.cn>