

# 광둥성 노동관계 고찰\*

콩상홍(孔祥鴻) (前 광둥성총공회 부주석)

## ■ 광둥성이 중국 노동관계 및 노동정책 창구가 된 이유

광둥성은 경제성장과 개혁개방에서 거둔 성과로 인해 중국에서는 ‘우선시범지구’, ‘개혁개방의 전초기지’, ‘광둥성의 오늘이 우리 모두의 내일’ 등의 평가를 받고 있다. 또한 언론의 많은 관심을 받고 있으며, 중국 내 각 지방정부와의 벤치마킹 및 교류활동도 매우 활발하게 하고 있다. 이렇듯 광둥성이 중국 대외개방의 중요한 창구가 된 이유는 다음과 같다.

### 역사적 전통과 지리적 요인

중국 근대사가 광둥에서 일어난 일부 역사적 사건에서 비롯되었다는 것이 많은 역사학자들의 공통된 견해이다. 광둥성은 중국 최초로 대외개방이 이루어져 비교적 빨리 외부세계의 영향을 받았다. 청나라 때 실시된 ‘오구통상(五口通商)<sup>1)</sup>’ 조치의 대상 지역에 광저우(廣州)가 포

\* 편집자 주: 본고는 2016년 6월 22일 서울 여의도 글래드호텔에서 한국노동연구원의 주최로 열린 국제학술컨퍼런스 ‘변화하는 중국의 고용관계’에서 발표된 저자의 발제문이다.

\*\* 본고에서 ‘노동관계’란 기업의 노동관계를 말하며 정부 기관 및 사업단위의 노동관계는 포함하지 않는다. 본고에서 밝힌 견해는 저자 개인의 견해로서 어떠한 조직 혹은 단체의 의견도 대변하지 않는다.

1) 역사 주: 1842년 체결된 남경조약(南京條約)의 주요 조항 중 하나로 중국이 광저우(廣州), 샤먼

함되어 있다. 국가적으로 쇄국정책이 시행되는 상황에서도 광저우는 중국과 외국을 잇는 유일한 창구 역할을 했던 것이다. 200년 전 중국 최초의 유학생들도 대부분 광둥성 출신이었다. 1979년 말 중국공산당이 '경제개발을 중심으로' 한 개혁개방 정책의 실시와 경제특구 설치를 결정했는데, 당시 4개의 경제특구 중 광둥성 지역이 3곳 포함되어 있다. 그에 따라 중국 최초의 외자기업과 민영기업이 광둥성에 설립되었고, 광둥성은 시장경제 환경하에서의 노동자 권익보호의 문제와 노동관계 확립의 문제에서도 가장 앞섰다. 광둥성은 1985년 중국에서 처음으로 노동자 권익보호에 관한 지방법규를 제정함으로써 전국적으로 노동입법의 선례를 남겼다. 광둥성은 지금에 이르기까지 중국 내에서 가장 개방된 지역으로서의 위상을 유지하고 있다. 광둥성의 대외무역액이 20년 연속 중국 대외무역 총액의 25%를 차지하고 있는 점은 이를 잘 보여준다.

## 산업화 중·후반 단계 진입

주강델타지역의 산업화 및 도시화가 조기에 추진됨에 따라 노사갈등이 이 지역사회의 주요 갈등요인이 되었다. 즉 광둥성의 경제발전 단계가 중국의 다른 지역보다 앞서면서 광둥성의 노동관계 발전과 노동정책 수립도 다른 지역보다 앞섰다. 광둥성은 먼저 문제를 발견하고, 먼저 해결했으며, 먼저 이를 종합·정리했다.

## 중국 내 최초로 산업구조조정 및 고도화 제시

광둥성은 자체 발전단계를 근거로 2005년에 산업구조의 조정과 고도화를 제시했다. 첨단 제조업의 발전, 로봇의 인간노동 대체, 기업의 외부이전 및 산업구조조정, 현대 서비스업의 빠른 발전 등이 모두 상기 정책과 밀접한 관련이 있다. 바로 이러한 산업구조조정과 고도화가 현재 광둥성 노동관계의 특징을 만들고 있다.

(厦門), 푸저우(福州), 닝보(宁波), 상하이(上海)를 포함한 5개 항만을 무역항으로 개방하여 자유 무역을 실시하는 것을 골자로 함.

## 최고의 시장화 수준, 상대적으로 낮은 수준의 기업에 대한 정부 개입

이러한 이유로 노동관계의 갈등을 처리하는 방식 및 노동정책 수립에 있어 광둥성과 여타 지방도시 간에 뚜렷한 차이가 있다. 예를 들어 광둥성은 노동자 파업 대처 시 여러 가지 해법 중 단체협상 방식을 채택하는 경우가 많다(2016년 3월 동베이룽석탄그룹(東北龍煤集團) 노동자들의 체불임금 지급 요구 사건과 대비됨).

## 비공유제 기업과 중소기업이 대다수 차지

외자기업과 민영기업의 수가 중국 내에서 가장 많고 국유기업 및 대기업의 수는 적다. 기업의 구조조정 및 고도화 과정에서 기업의 소형화 경향이 나타나 직원이 만 명 이상인 기업을 찾기가 어려워졌다. 광둥성의 시장화 수준이 높은 것은 이와 연관된다.

## 노동자 구성에서 외지 출신이 대다수 차지

광둥성 노동자는 젊고 적극적이며 권리, 평등, 민주의식, 자아의식 등이 강화되고 있어 조직적 투쟁 능력이 향상되어 있다. 이는 광둥성 내에서 '집단쟁의(群體性事件)'가 빈발하는 주요 원인이며 여타 지방과의 중요한 차이점이기도 하다. 외지 출신 노동자들이 많기 때문에 직원 이직률이 높다. 이직, 감원, 실업, 사회보장, 호적제도<sup>2)</sup>를 대하는 광둥성 노동자들의 정서는 다른 지역, 특히 내륙지역 노동자들의 정서와 상당히 다르다.

## 관용적인 사회 분위기와 선진적 언론매체

2010년 5월 발생한 난하이혼다(南海本田) 파업 이후 일상화된 파업과 노동자 집단쟁의(群

2) 역사 주: 중국의 국민을 '농업인구'와 '비농업인구'로 구분하고 있고, 한 행정구역의 지역주민이 다른 행정구역으로 이주할 경우, 그 행정구역의 호구를 획득하기 힘들게 설계되어 있다.

體性事件)로 인해 전 사회적으로 노동쟁의에 대한 관용적인 분위기가 형성되었다. 정부기관을 포함하여 전 사회적으로 노동자 파업과 집단쟁의를 정치적 사건으로 다루지 않고 이를 시장경제 여건하에서의 노사간 이익 갈등 및 게임으로 간주하거나 오히려 이를 계기로 자성하고 개혁에 박차를 가하여 관련 정책을 완비 및 개혁해야 한다고 생각하는 사람이 많아졌다. 난하이훙다와 둥관위위안(东莞裕元) 파업의 성격을 규정한 것이 그 좋은 예이다. 광둥성은 또 중국에서 언론매체가 가장 발달한 곳으로 언론의 보도 및 감시가 노동관계 갈등을 해결하는데 어느 정도 영향을 미쳤다.

## ■ 광둥성 노동관계의 주요 특징

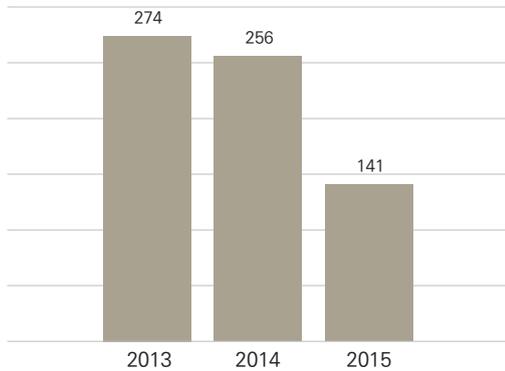
광둥성의 노동관계가 전반적으로 안정된 상황에서 나타나는 일부 특징, 특히 노동관계 갈등의 심화와 빈도 증가는 관심을 가지고 연구해볼 만하다.

1. 조화롭고 안정된 노동관계 구축을 위해 노력하고 있다. 2015년 3월과 12월 중앙정부와 광둥성이 각기 조화로운 노동관계 확립에 관한 의견을 발표했다. 광둥성 내 각급 정부 및 공회(工會),<sup>3)</sup> 기업조직은 이들 두 문건에 제시된 정신과 원칙, 총체적인 요구에 따라 노사 갈등의 체계적, 합법적, 종합적, 근본적 해결을 위해 지속적으로 노력하고 있다.

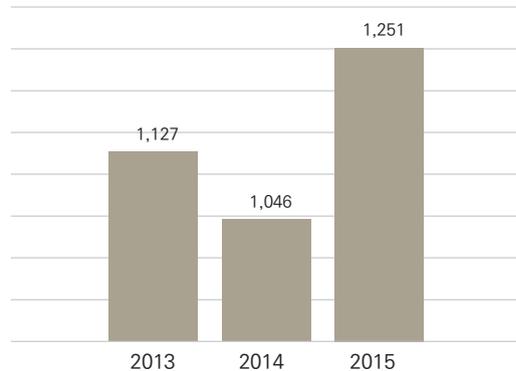
2. 파업이 일상화되고 노동자 집단쟁의(群體性事件)가 빈발하고 있다(3년 누계). 관영 언론매체에 실린 전문가 기고문에 인용된 데이터에 의하면 2014년 광둥성 관내에서 발생한 파업 및 노동자 집단쟁의(群體性事件)가 약 1,400건으로 상당히 많았다. 한편 광저우를 예로 들면, 2013~2015년 광저우시 중급인민법원 관할 11개 기층인민법원에 총 55,172건의 노동쟁의 사건이 접수되어 2010~2012년의 48,071건보다 높게 나타났다. 노동쟁의 발생건수의 빠른 증가세가 이어지고 있다.

3) 역자 주: '공회(工會)'는 '노동조합'으로 번역할 수 있으나 중국의 상급 공회는 준정부적 성격을 띠고 있기 때문에 노동조합으로 번역하는 것은 적절하지 않다.

[그림 1] 2013~2015년 파업 발생건수



[그림 2] 2013~2015년 노동자 집단쟁의 발생건수



주: 파업과 집단쟁의(群體性事件)의 개념.

3. 임금문제(임금체불, 임금인상 및 복리후생 확대 요구 등), 기업 이전에 따른 보상, 사회보험료 보충 납부가 파업 및 노동자 집단쟁의의 3대 주요 원인으로 전체에서 80% 이상을 차지한다. 그중 2013~2014년 임금인상 요구 관련 사건이 55~60%를 차지했고 2014년 하반기에는 위위안신발공장(裕元鞋廠) 파업의 영향으로 기업에 사회보험료 보충 납부를 요구하는 사건이 크게 늘어났다. 2015년에는 상황이 크게 변하여 거시경제 환경과 관련된 임금체불 사건이 급격히 늘어나 파업 및 집단쟁의 발생 요인 중 77.7%를 차지했고 기업 폐쇄와 이전으로 인한 갈등은 7.3%를 차지했다. 이러한 변화가 일어난 원인은 연구할 가치가 충분하다.

4. 파업 및 집단쟁의 시 노동자의 요구사항이 경제적 문제에 집중되고 정치적 이슈는 없다. 파업 및 집단쟁의가 더욱 조직적·이성적으로 변모한 것이다. 이는 노동자의 성장, 공회(工會)의 적극 개입, 법률·제도 관련 교육의 효과, 노동자 NGO의 가이드 등 다양한 요인과 관련된다.

5. 구인난과 구직난이 병존하고 고용의 구조적 문제가 심각하다. 첫째, 산업구조가 조정됨에 따라 제조업 부문 일자리가 감소했다. 둘째, 로봇에 의한 인력대체 정책 시행에 따라 일부 노동자들이 실업상태에 처해 있다. 2020년까지 광동성은 노동자 10,000명당 100대의 로봇을 둘 예정인데 2014년에는 6대에 불과했다. 셋째, 글로벌 경기침체와 전자산업의 침체 주기 진입에 따라 많은 전자기업들이 감원에 나서고 있다(전자산업은 광동성의 기간산업 중 하나임). 넷째, 과잉생산시설 퇴출조치 시행으로 광동성 관내 시멘트, 제지, 비철금속 등 업종의 기업들이 공장 합병 혹은 가동 중단을 단행하거나 공장을 타지로 이전함에 따라 노동자들이

분산되고 있다. 다섯째, 부동산경기 침체의 영향으로 건축자재, 세라믹, 가구, 인테리어 업계가 공장을 정상적으로 가동하지 못하고 있다. 여섯째, 단순 임가공 및 조립, 구상무역에 종사하던 기업들이 구조조정에 들어감에 따라 일자리가 줄어들고 있다. 일곱째, 온라인 쇼핑의 영향으로 오프라인 유통업, 특히 백화점 업계에서 감원 바람이 불고 있다. 상기 요인들로 인해 단순 기능직 노동자가 취업난을 겪고 있으므로 광저우시와 선전시는 2016년 3월에 ‘고용안정 보조금 정책’을 내놓았고 관련 중소기업만 해도 50만 개가 넘는다. 한편 산업구조조정 및 고도화에 따라 고급 기능직 노동자에 대한 수요가 증가하고 있으나 그 수가 매우 부족하기 때문에 많은 기업들이 고액 연봉을 제시해도 인력난에 허덕인다. 로봇 조작 및 유지보수 관련 전문 기술학교, 고급직업학교 학생 중 향후 2년 내 졸업 예정자 전원이 최근 취업했다.

6. 신항산업의 신경영모델 발전이 노동관계에 영향을 미치고 있다. 전자상거래, 핀테크 등 신항산업의 신경영모델이 현재 중국 사회 및 노동관계에 큰 영향을 미치고 있다. 예를 들어 물류산업의 빠른 발전에 따른 많은 일자리 창출로 고용난이 어느 정도 해소되고 있고(예: 광둥순펑택배(广东顺丰快递) 직원 수 약 40만 명), 주강델타지역 도시군의 발달로 3차산업(주로 서비스업)이 급성장했으며, 3차산업이 일부 제조업체 노동자뿐 아니라 신규 노동력을 흡수함에 따라 광둥지역 내 제조업 부문 노동자 수가 감소하고 3차산업 노동자 수는 증가세를 보이고 있다.

7. 인터넷의 노동자 및 노동관계에 대한 영향력이 확대되고 있다. 이는 다음과 같이 정리할 수 있다. 첫째, 노동자들이 주로 인터넷을 통해 정보를 얻고 있고 인터넷 미디어로부터 받는 영향이 확대되는 반면, 관영매체의 노동자에 대한 영향은 감소되고 있다. 둘째, 노동자 간 온라인 커뮤니티가 날로 확대되는 반면, 공무원과 노동자 간 연계는 감소되고 있다. 셋째, 온라인을 통한 집단쟁의의 기획 및 조직이 늘어나는 반면, 전통적 방식을 이용하는 경우는 감소하고 있다. 넷째, 온라인공회(網上工會)를 통한 노동자의 단결과 연대 강화가 공회(工會)의 중대 과제로 대두되었다.

8. 임금체불, 공장 이전에 따른 보상, 사회보험 보충 납부 등의 문제가 광둥지역 노동관계 발전에 지속적으로 영향을 미칠 것이다. 글로벌 경기침체와 중국 경제의 뉴노멀(New Normal) 상황으로의 진입, 산업구조조정 및 고도화에 따른 ‘진통’으로 인해 노사갈등이 더욱 격화될 것으로 보인다. 임금체불 문제의 체계적, 합법적, 종합적, 근본적 해결은 현재 광둥성

---

각급 정부 및 공회(工會)가 주력해야 할 과제이다. 기업 이전에 따른 보상문제 해결을 위해서는 노사 양측의 지혜가 필요하다. 2016년 3월만 하더라도 기업 이전에 따른 보상문제와 관련된 파업이 몇 건이나 발생했다. 사회보험을 전체 노동자에게 적용하는 것은 매우 어려운 과제이다. 광둥성 관내 717만 개 사회보험 미가입 업체가 3년 내(2015~2017년) 보험 가입을 완료하도록 하려면 해야 할 일이 매우 많다.

9. 노동 NGO의 활동이 노동관계에 어느 정도 영향을 미친다. 광둥성은 중국 내에서 노동 NGO가 가장 많고 활동도 가장 활발한 지역이다. 일부 파업 및 노동자 집단쟁의 사건에서 노동 NGO의 활동이 관찰된다.

## ■ 광둥성 노동정책의 방향

### 노동자의 합법적 권익보호, 조화로운 노동관계 구축

노사갈등의 격화 및 빈발 단계에 접어든 상태에서 조화로운 노동관계를 구축하는 것이 광둥성 정부가 진지한 고민을 통해 실질적 성과를 거두어야 하는 과제가 되었다. 중앙정부 및 성정부 차원에서 발표한 문건의 총체적 요구에 따라 노동정책을 제정 및 시행하는 과정에서 광둥성은 관련법에 의거하여 노동 급여, 휴식 및 휴가, 안전과 보건, 사회보험 및 직업 기능 교육 참여라는 노동자 4대 권리를 보장할 것을 강조하고 있고, 두 가지 차원에서 6대 메커니즘을 발전시켜 나가고 있다. 우선, 조화로운 노동관계 구축이라는 차원에서는 근로계약, 단체협상, 3자 협상 메커니즘을 발전시켜 나가고 있다. 그 다음, 노사 갈등을 조정 및 처리하는 차원에서는 노동감찰, 조정 및 중재, 예방 및 긴급대응 시스템을 구축하고 있다. 또한 노동자 대상 교육 실시, 노동자에 대한 인간적 배려, 기업의 자발적 사회적 책임 부담, 조화로운 노동관계를 위한 최적의 환경 구축, 조화로운 노동관계 구축을 위한 법적 제도적 보장 제공 등을 위해 관련 정책을 수립하고 관련 업무를 수행하고 있다.

## 법제화 및 법 집행 강화 통한 조화로운 노동관계의 안정성 제고

임금체불 문제와 관련하여 광둥성은 「광둥성 임금지불 조례」 개정 작업에 착수했고, 향후 관련 법률 강화 및 기업의 임금지급제도 정비를 통해 고의적 임금체불과 불법 행위에 따른 비용을 높임으로써 임금체불을 방지하고자 한다. 건설업 등 임금체불이 빈발하는 업종에 대해서는 특별 계정 방식을 통한 노동자 임금지불제도를 시행할 것이다. 그 외에 「광둥성 노동감찰 조례」 또한 개정 절차에 들어갔다. 정보화, 온라인화 추세에 맞추어 온라인으로 기업의 노동자 사용 행위를 모니터링하고 불만신고를 접수하며 감찰 및 조사대상 기업을 점차 확대하는 것을 주요 개정 내용으로 한다. 또한 노동감찰 관리의 정보화, 법 집행의 규범화, 관리감독의 통합화를 추진하고 있다.

2016년에는 업무의 중점을 「노무파견 잠정 규정(劳务派遣暂行规定)」의 집행 강화에 두고 사용자의 노무파견직 사용 비율을 10% 이하로 통제할 것이다. 지방 차원의 노무파견 기준을 마련하여 사용자가 관련법에 의거하여 파견직 사용 비율을 조정하도록 지도함으로써 노무파견에 대한 감독을 강화할 것이다. 외주를 가장한 파견직 사용 기업은 강력히 처벌할 것이다. 이들 문제는 광둥성 관내 일부 업종의 기업에서 노사분규를 초래할 가능성이 있다.

## 고용의 구조적 문제에 대한 합리적 해결과 고품질·안전고용 실현

고용규모의 문제가 지속적으로 존재해왔고 구조적 문제가 더욱 두드러지고 있다. 거시적 차원에서는 산업구조조정과 연계하여 경제성장과 고용 확대가 연동될 수 있는 시스템을 구축하고 신형산업의 고용창출 효과를 중시하고 있다. 고용지원 관련 공공서비스 품질 기준을 구축하여 직업 지도, 직업 소개, 직업기능교육 등 취업 관련 공공서비스를 강화하고 있다. 미시적 차원에서는 고용안정 보조금 정책을 통해 일자리 감소를 최대한 방지하고 실업보험료 납부 비율을 유연하게 조정하는 메커니즘을 완비해가고 있으며 노동자의 직업기능교육과 학력 향상 사업을 강화하고 있다. 광둥성 정부는 연간 1,000만 위안 이상의 자금을 투입하여 직업기능학교의 학비 감면과 재직 중인 노동자의 기능교육 학비 보조금으로 사용하고 있다. 농민공 교육과 관련하여서도 공회(工會) 등 각 단체와의 협력을 통해 다양한 형태의 교육을 제

---

공함으로써 농민공이 거주지 인근 지역에서 편리하고 즐겁게 효과적인 교육을 받을 수 있도록 하고 있다.

### **사회보험제도 정비를 통해 공평하고도 지속 가능한 발전 실현**

현재의 중점 과제는 다음과 같다. 첫째, 사회보험 적용 범위를 확대한다. 사회보험에 가입해야 할 기업은 모두 사회보험에 가입시키고, 규정에 따라 사회보험료를 납부하도록 한다. 목표는 광동성 사회보험 가입률을 95%로 끌어올리는 것이다. 현재 기업 노동자 중 710만 명이 사회보험에 가입되어 있지 않고 150만 명에 달하는 유연노동자(flex-worker)도 사회보험에 가입해야 하는 실정이다. 둘째, 사회보험의 혜택을 합리적으로 조정하는 메커니즘을 구축해야 한다. 셋째, 사회보험료를 적정 수준으로 인하하여 기업의 부담을 경감해야 한다. 현재 광동성의 사회보험 요율은 34%로 전국 최저 수준이다.

‘제13차 5개년 계획’ 기간(2016~2020년) 동안 경제사회 발전 수준과 상응하도록 사회보험 자금을 적절히 조달하고 혜택을 합리적으로 조정하는 메커니즘을 구축해야 한다. 기본 의료보험, 지방보조 의료보험, 중대질병 의료보험으로 이루어진 삼원적 의료보장시스템을 완비하고 의료보험의 안정적이고 지속 가능한 자금조달 및 급여비율 조정 메커니즘을 완비해야 한다. 사회보장기금에 대한 관리감독 강화와 법에 의거한 적절한 운용을 통해 기금의 가치 유지 및 증식을 촉진함으로써 광동지역이 사회보험료 잔고 면에서 국내 선두그룹에 속하도록 해야 한다. 사회보험 서비스 모델을 혁신하고, 뉴미디어 플랫폼 활용 등을 통해 사회보험 업무 처리 수준을 전면적으로 향상시켜야 한다. 양로보험의 관계가 제도적인 장애가 없이 다른 지역으로 원활하게 이전되도록 해야 하고, 의료보험 역시 타 지역의 병원에서 진료를 받더라도 그 병원에서 의료보험 혜택을 받을 수 있도록 해야 한다.

### **기능공 교육 및 연수 강화 통한 재직 노동자 자질 향상과 인력자원 구조 개선 실현**

광동성 내 첨단제조, 정밀제조, 스마트제조 등 첨단 제조업 집중 육성에 따른 인력 수요에 대응하기 위해 광동성은 노동자 기능 향상 사업을 전면 실시하고 직업 기능연수 평생교육제

도를 시행하고 있다. 기존 정책과 자원을 통합하여 교육 보조금 지급을 통한 유도 효과를 극대화하고 실습장 설치를 강화하여 교육과 실습, 기업과 학교가 연계된 기술인력 양성모형을 시행하고 있다. 또한 새로운 형태의 기업 도제식 교육 시범사업을 추진하여 기능인력의 현장 적응성을 향상시키고 있다. ‘광동성의 장인’, ‘대국의 장인’ 양성을 목표로 하여 기능인력을 적극 양성하고 있다. 예를 들어, 올해 광동성 내 15개 대학에 산업로봇기술전공을 설치하고 1,400명의 학생을 모집했다.

### **임금소득 및 분배제도 개혁 심화를 통한 성장 과실의 공동 창조 및 향유**

광동지역 미래 경제사회 발전의 주요 과제는 소득 및 분배제도 개혁을 통한 소득 및 분배구조의 최적화 실현이다. 이를 위해 최저임금 기준 평가 및 조정 메커니즘을 완비하고(광동성 정부, 2016~2017년 최저임금 기준 조정 안기로 발표), 기업 임금현황 조사 및 정보공개 시스템을 정비하여야 한다. 산업 내 임금 가이드라인 적용 범위를 확대하고 실제 적용성을 강화하여야 한다. 또한 기업의 임금지급 행위를 규범화하고 노동자의 합법적 권익을 실질적으로 보장하여야 한다.

### **일부 정책의 시행이 노동정책 발전에 영향 미칠 것**

사회보장비 인하, 두 자녀 허용, 정년연장, 주 4.5일 근무제, 호적제도 개혁 및 농민공에 대한 지원 확대 등의 정책은 이미 시행 중인 것도 있고 미시행 상태인 것도 있으나 노동자, 기업, 노동정책(혹은 그 자체가 노동정책의 일부임)에 대한 영향이 점차 가시화되고 있다. 예를 들어, 주 4.5일 근무제가 노동자의 권리의식에 미치는 영향이나 두 자녀 허용 정책, 여성 노동자의 128~180일 휴가 허용 등이 여성 노동자가 다수를 차지하는 업종 및 기업에 미치는 영향이 아직 가시화되지는 않았지만 실질적인 효과를 나타낼 것이므로 주목할 필요가 있다.

## ■ 광둥성공회 개혁 현황

### 광둥성공회 개혁의 방향과 목표

- '3성' 강화: '정치성, 선진성, 균중성' 강화
- '4화' 제거: '행정화, 기관화, 귀족화, 오락화' 지양

### 광둥성총공회가 마련 중인 개혁방안의 핵심 내용

- 조직체계, 기구 설치, 공회 전임자 구조, 인력 배치의 최적화
- 업무방식 혁신, 노동자 권익보호라는 본업의 부각
- 업무스타일 개선, 노동자와의 연계 강화

### 중점적 개혁 사항

- 지도기구의 인력구성 개선
- 기관<sup>4)</sup> 기능 및 부서 설치의 최적화
- 기관 간부 선발 및 임용 체계 완비
- 기층조직 강화
- '직업화 공회 간부'<sup>5)</sup> 양성

현재 상황으로 볼 때, 아래 열거한 부문에서 광둥성공회의 개혁 전망이 밝을 것이라 판단된다.

### 기층 공회의 민주화로 노동자의 인정과 신뢰 확보에 필요한 조직 및 사상적 토대 구축

이와 관련하여 광둥성총공회는 중국에서 선두그룹에 속해 있다. 특히 민주선거와 관련하

4) 역자 주: '기관'이라고 표현할 때에는 '정부기관'의 의미를 갖는다.

5) 역자 주: '직업화 공회 간부'란 공회가 채용한 '계약직' 공회 업무 전담인력을 말한다.

여, 광둥성총공회가 제정한 「광둥성 기업공회 민주선거 실시방법」이 2015년에 시행에 들어갔는데 본 「실시방법」은 개방적이고 규범화된 것으로 민주 건설의 범주를 지속적으로 확대하고 있다.

### 3가지 강화, 3가지 개혁: 기층, 주요 업무, 보장수준 강화 및 시스템, 업무스타일, 업무방식 개혁

노동자 권익보호라는 주요 업무를 성공적으로 수행한다는 전제하에 기층으로의 자원 투입을 확대하고(예: 공회 경비 관리체계 개혁 제안) 노동자와 회원 기관 모두에게 혜택이 되는 지원업무를 원활하게 수행한다.

### 3대 주체의 연동모델 모색

‘3대 주체’의 연동모델이란 ‘공회가 주도하고 사회공작자<sup>6)</sup>가 담당하며 자원봉사로 보완’하는 업무의 연동방식을 가리키는 것으로 사회자원의 통합, 사회조직의 단결, 공회의 역할 확장, 참여 주체의 확대 및 노동자에 대한 서비스 향상에 그 목적이 있다. 이러한 모델은 아직 시험 및 모색 단계에 있어 체계적인 방법론이나 경험으로 자리 잡지는 못했으나 주목할 만한 가치가 있다.

그 외에 이 문제는 사회조직과 연계하여 노동자에게 서비스를 제공하는 것과 연관된다. 공회 업무의 사회화가 중국 공회 개혁의 중요한 내용이 되어야 한다. 공회가 노동 NGO 및 기타 유형의 사회조직과 단결하고, 이들 조직을 인도하여 공회와 함께 노동자에 대한 사회화, 민간화 서비스 제공 구도를 구축하는 것은 광둥성총공회가 공회 개혁 과정에서 모색하고 있는 현실적 문제이다. 광둥성은 국내 최초로 허브형 사회조직을 구축한 성(省)이지만 중국에서 인민단체<sup>7)</sup>와 사회조직 간에 분명한 차이가 있기 때문에 공회는 ‘사회조직’이라는 호칭을 매우

6) 역자 주: ‘사회공작자’는 자격을 갖춘 사회복지사를 말한다.

7) 역자 주: ‘인민단체(人民團體)’는 공회, 부녀연합, 공산주의청년단 등과 같이 중국공산당의 외곽 조직으로서 준정부적 성격을 갖는다.

민감하게 받아들인다. 즉 공회가 이끄는 사회조직을 육성하는 것이 공회 개혁의 내용 중 하나  
이므로 광둥성이 '3대 주체 연동모델'을 통해 우선적으로 시행하기를 기대한다.

### 단체협상 제도의 유지 발전

광둥성총공회는 「광둥성 기업 단체협상 및 단체협약 조례」 제정 후 단체협상을 진행하는 과  
정에서 단체협상제도의 확대 발전을 가로막는 각종 문제의 해결책을 모색해왔다. 전국총공회  
는 광둥성이 시 차원에서 업종별 공회를 설립하여 시 단위 업종별 단체협상을 시범적으로 시  
행하는 것을 허가했는데, 이는 「노동계약법」 관련 규정보다 한 발 더 나아간 획기적 진전이다.

### 직업화 공회 간부 대외 형성

광둥성총공회는 성, 시, 현 단위 공회가 공동으로 출자하여 1,000~2,000개의 비공유제 기  
업 혹은 직원 1만~2만 명당 직원 수 1만 명 이상의 비공유제 기업 한 곳마다 '직업화 공회 간  
부' 한 명을 배치한다고 밝혔다.

배치 기준이 어떻든 관계없이 이러한 노력을 통해 기층 공회의 전담인력 부족 문제와 공회  
간부의 신분 및 역할이 모호했던 문제, 과도한 행정제약 문제를 해결할 수 있을 것이다.

### 온라인 공회(網上工會) 구축 통한 정보화 사회의 요구에 부합

광둥성공회 네트워크 구축은 중국에서 가장 앞서 있다. 광둥성총공회 정보센터 산하에 노  
동자 온라인 사이트, 광둥성총공회 웨이보, 광둥성총공회 현황 모니터링센터 등을 설치해두  
고 주, 월, 분기, 반년 및 연 단위로 노동관계 현황을 분석하고 온라인을 통한 노동자 불만신  
고에 대해 건건이 검토 및 답변을 제공하고 있다.

또한 인터넷의 신속성에 기반을 두어 시, 현, 구 및 노동자가 밀집한 산업단지 및 대형 기층  
공회들이 온라인을 이용한 서비스를 제공하고 있다. 여기서 주목할 점은 이러한 노력들이 노  
동자의 공회에 대한 인정 및 신뢰 형성에 정적인 상관관계를 형성하는지의 여부이다. 