

중국 진출 외자기업의 고용관계*

왕 칸(王侃) (중국노동관계학원 교수)

■ 서론

2001년 중국이 WTO에 가입한 이후 한·중 경제·통상관계가 지속적으로 강화되어 왔다. 2015년 4분기부터 한국은 중국의 두 번째로 큰 무역 파트너가 되었고, 같은 해 한국은 대중국 실제 투자액이 두 번째로 많은 나라가 되었다(중화인민공화국 상무부, 2016). 중국 정부의 통계에 따르면, 한국 기업의 대중국 투자는 제조업에 집중되어 있고, 한국 투자기업의 대부분은 외상독자기업 형태인 것으로 나타났다. 한국 투자기업에 많은 중국 노동자가 고용되어 있어 중국 노동관계의 변화는 한국 기업의 경영에도 영향을 미칠 것으로 보인다. 본고는 외국인투자기업(이하, 외자기업)의 노동관계 현황을 고찰하기 위해 선행연구와 1차 자료를 중심으로 중국에 투자한 여러 나라의 기업 노사관계를 비교한 것이다. 본 연구가 중국에 진출한 한국 기업의 노동관계 관리전략 연구에 참고가 될 수 있기를 바란다.

중국의 경제사회 발전과정에서 외자기업은 매우 중요한 위치를 차지해 왔다. 외자기업의 노동관계는 해당 기업 본국의 기업관리방식에 의해 형성된 것이지만, 결국에는 이것이 중국의 정치·경제·사회적 변화과정을 보여주기 때문이다. 1978년 ‘개혁개방’ 정책 시행 후 상당

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

기간 동안 중국 정부는 외자기업에 세제, 관리감독, 노동기준 방면에서 다양한 인센티브를 제공하며 ‘초국민 대우(자국기업보다 외국인 기업을 더 우대)’를 부여했다.

1995년 「중화인민공화국 노동법」이 공포되면서 중국 정부의 노동관계 정비 작업이 ‘법치화’되기 시작했다. 하지만 외자기업은 여전히 많은 혜택을 누릴 수 있었다. 홍콩과 대만계 기업의 노동관계 상황은 매우 열악하고, 한국과 일본계 기업의 노동관계 상황은 서유럽과 미국계 기업보다는 못하다는 연구(Chan, 2001)도 있지만, 중국 정부는 외자기업의 투자, 기술, 관리방법을 더 중시했다(Gallagher, 2005). 노동기준에 대한 ‘선택적 법 집행’은 ‘노동법’ 시행 후 정부 노동관계 관리의 주요 수단이 되었다(董保华, 2000).

2008년 발생한 글로벌 금융위기로 인해 중국의 국제 정치·경제적 지위가 한층 더 강화되었고, 중국 공산당의 통치자원은 빠르게 팽창했다. 이 시기 외자기업과 중국 당국과의 협상력에 구조적 변화가 발생했다. ‘국진민퇴(國進民退, 국유기업의 약진, 민영기업의 쇠퇴)’ 구도가 나타나면서 중국 공산당이 직간접적으로 시장 및 기업 경영에 개입하기 시작했고, 외자기업의 경영환경에 불확실성이 나타났다.

또한 2008년 이후 중국의 국내시장 환경, 국제경쟁력에 큰 변화가 나타났다. 중국 노동시장에 노동력부족 현상이 나타났고, 파업 등 ‘군체성 사건(집단행동)’의 발생건수와 규모가 늘어났다. 이 외에도 수십 년간의 발전을 통해 중국이 완전한 글로벌 산업사슬을 구축하면서 외국자본에 대한 의존도는 감소했고, 상호의존도는 증가했다. 따라서 중국 공산당은 2008년 「중화인민공화국 노동계약법」을 위시한 3개의 노동관련법을 잇달아 제정하여 노동기준을 세분화하는 등 노동관계 정비를 위한 새로운 방법을 채택했다.

또한 중국 공산당은 정부 통제하에 있는 중화전국총공회 시스템을 통해 외자기업의 노동관계 관리에 더욱 적극적으로 개입하고 있다. 이에 따라 공회설립, 단체협상, 노동분쟁 처리 등에 있어 외자기업의 경영자주권과 ‘초내국민대우’가 점차 약화되고 있다.

그러나 2012년 이후 경제 사이클 변화와 구조적 불균형이 겹치면서 중국 경기가 지속적으로 하강했다. 이는 1978년 개혁·개방정책 시행 이후 중국 경제에 나타난 최초의 지속 하강 국면이다. 따라서 중국 공산당은 경제의 안정 성장을 회복해야 한다는 압박에 직면하고 있다. 이에 2015년부터 국가통치원리 조정에 나섰다. ‘국진민퇴’ 추세가 한풀 꺾이자 법치국가 건설, 행정 인허가 축소, 국유기업 개혁 등을 통해 시장의 자율성을 확대한 것이다. 이러한 이유

로 2016년 공포된 「중화인민공화국 국민경제 및 사회발전 13차 5개년 계획(中华人民共和国国民经济和社会发展第十三个五年规划)」에서 규제완화와 시장 자율권 확대가 정부의 노동관계 정비의 핵심이 되었다.

물론 규제완화를 한다고 해서 중국 공산당이 기존 공회체제와 시스템을 개편할 것이라는 것을 의미하지는 않는다. 오히려 2015년 11월부터 공회 개혁 시범사업을 시작하면서 공회에 대한 통제를 강화하면서도 공회에 더 많은 행동능력을 부여하여 공회가 정부를 대신하여 기업과 노동자 간의 분쟁 및 갈등을 조정하도록 했다. 이러한 정책적 배경하에서 공회 및 단체협상이 외자기업의 경영자주권에 영향을 미칠지를 면밀히 관찰할 필요가 있다.

■ 고용관계 형성과정과 노동계약의 유형

외자기업의 고용관계에는 각 기업의 노동관계 관리 및 기업 성장전략이 반영되어 있다. 외자기업은 본사의 노동관계 관리방식을 중국에 그대로 적용하는 경우가 많다. 미국 기업은 기업 거버넌스 구조와 인력의 이동성, 중국 현지 법률을 준수할 것을 강조한다. 서유럽 기업들도 기업 내부 관리와 노사 대화 시스템 외에 중국 현지 법률 준수를 중시하지만 노동자 이직률을 낮게 유지하려고 노력한다. 대부분 홍콩 및 대만 기업의 관리방식은 미국 및 서유럽 기업에 비해 인간화(humanization)와 법제화가 부족하고, 탑다운(Top-down) 방식의 내부통제가 매우 엄격하다. 기업 경영진이 노동자의 이직에 신경을 쓰지 않을 뿐 아니라 중국 현지의 인적 네트워크를 이용하여 중국 현지 법률의 규정을 회피하려는 경우가 많이 발생한다. 일본 기업은 현지화된 경영방식을 중시하여 일본인 경영진을 유지하면서도 중국화된 경영방식을 사용한다. 일본 국내에서 구축된 장기적 노사관계 방식을 버리고 중국 노동자를 선택적으로 관리하고 유연화와 이동성을 강조한다. 그러나 일본 기업은 홍콩 및 대만 기업과 달리 중국 현지 법을 준수한다.

한국 기업은 중국 경영활동에 있어 여타 외자기업에 비해 한국 본사의 관리방식을 더 많이 참고하고, 미국, 서유럽, 일본 기업과 달리 대량의 첨단기술과 고부가가치 생산시설을 중국에 이전했기 때문에 대부분 한국 기업들이 노동자와 기업 간의 상호 충성을 강조하여 노동자 이

직 감소를 노동관계 평가의 주요 지표로 설정해두고 교육훈련과 경력개발을 위해 많은 투자를 한다. 또한 홍콩 및 대만 기업과 달리 중국 현지 법 준수를 강조하고, 일본 기업과 달리 관리방식에 있어 본국의 관리도구를 활용하는 경우가 많고, 중국 노동력에 대한 관심도 비교적 높다.

그러나 중국 공산당의 정책조정과 중국 내 시장환경의 변화에 따라 외자기업들이 노동관리 전략을 조정하고 있다. 특히 2008년 일련의 노동관련법이 제정됨에 따라 기업의 인건비가 증가했다. 예를 들어, 사회보험 가입 후 기업의 인건비는 노동자 1인당 1.4배 증가했다. 동시에 해고제한, 계약만료 보상금 등 방면에서도 기업의 비용부담이 늘어났다.

따라서 2008년 이후 많은 외자기업들이 직접 고용방식을 버리고 노무과건이나 노무외주(劳务外包, 사내하도급) 방식을 채택하고 있다. 2013년 이후 중국 정부가 노무과건을 추가적으로 규제하자 많은 외자기업들은 또 다시 노무외주를 확대했는데, 그 원인을 보면 노무외주는 중국 노동법의 규제를 받지 않는 데다 노무외주의 경우, 기업 입장에서 노동자에 대한 법률책임과 의무를 피할 수 있기 때문이다.

고용유연화는 반드시 이직률의 증가로 이어진다. 한국 기업은 간접고용의 비중이 적지만, 중국 노동시장이라는 거시적 환경과 유리될 수는 없다. 즉 여타 외자기업 및 중국 민영기업과의 인건비 경쟁에서 벗어나기 힘들다는 것이다. 한국 기업이 노동자에게 풍부한 교육기회를 제공하지만 여타 경쟁사들은 높은 임금으로 한국 기업에서 이탈하는 노동자를 유인한다. 2015년 중국 노동자의 총 이직률 17.7% 중 제조업 노동자 이직률이 20.9%로 가장 높았다(前程无忧인력자원리서치센터, 2015). 노동자 이직의 가장 큰 이유는 바로 임금소득이었다.

■ 임금체계

중국은 독립된 임금법이 없어 임금제도는 현행 노동법의 규제를 받는다. 과거 임금과 관련된 가장 큰 문제는 임금체불이었다. 그러나 중국 현지 민영기업이나 홍콩·대만 기업에 비해 외자기업들의 임금체불 발생률은 매우 낮다. 중국 내 한국 기업 중 대기업의 임금체불 발생 가능성이 매우 낮고, 대부분 중소기업에서 임금체불이 일어난다. 2008년 이후 글로벌 금융위

기와 중국 경기침체의 영향으로 많은 중국 내 한국 중소기업이 경영난을 겪거나 파산하면서 광둥성, 산둥성 등지에서 한국 기업 관련 임금체불 및 공장폐쇄 후 도주하는 사건이 늘어나기 시작했다.

외자 제조업체의 임금은 아래의 다섯 가지 요소로 구성된다.

1. 기본임금(혹은 기본급)
2. 개수제 임금(piece rate wage)
3. 초과근무수당
4. 식비, 주거비, 통신요금, 교통비 등 보조금(수당)
5. 근속수당(seniority)

상술한 요소 중, 일선 제조업체 노동자의 기본급은 현지 최저임금 기준에 준하여 정해지므로 최저임금 기준이 상승함에 따라 매년 증가한다. 개수제 임금은 공정에 따라 정해지고 현지 동종업계 임금기준을 따른다. 초과근무수당은 기본급을 토대로 가산된다. 보조금(수당) 기준은 기업별로 다르고, 2012년 전까지는 기업이 노동자에게 지급하는 보조금이 과세대상이 아니어서 기업의 세금부담 경감에 기여했다. 따라서 많은 외자기업들이 보조금을 확대하는 방식으로 노동자의 실제 소득을 늘려주었으나 지금은 이러한 상황이 점차 줄어들고 있다. 왜냐하면 각 지방정부가 보조금도 총소득에 산입하여 세금을 납부할 것을 요구하고 있기 때문이다. 근속수당은 상징적인 의미를 지닌 경우가 많고 금액도 많지 않다. 대부분 기업의 근속수당은 월 10위안(한화 1,850원)에 불과하여 노동자 이탈을 방지하는 수단이 되기에는 부족하다.

외자기업의 임금수준은 과거 오랫동안 중국 기업보다 높은 수준을 유지했다. 그중 미국 및 서구 기업의 임금수준은 한국이나 일본 기업보다 높았고, 한국 및 일본 기업의 임금은 홍콩·대만 기업을 상회했다.

임금등급 체계를 보면, 외자기업 대부분이 본사의 임금등급 체계를 중국 현지에 적용하고 있다. <표 1>은 서로 다른 외자기업의 임금등급 체계를 보여준다. 이를 통해 한국 기업의 임금 격차가 높지 않다는 점을 알 수 있고, 이는 한국 기업이 기업과 노동자 간의 정서적 유대와 충성도 제고를 중시한다는 점을 보여준다.

<표 1> 외국계 제조업체 내 중국 노동자의 임금등급

한국 기업		기타 외자기업	
생산직	1.0	생산직	1.0
기층 관리직	1.7	기층 관리직	2.5
중간 관리직	3.3	중간 관리직	4.1

자료: 2014년과 2015년 83개 대형 외자 제조업체를 대상으로 실시한 현장조사 결과임. 조사대상 기업의 CSR 보고서 및 조사자료상의 데이터를 참고함.

그러나 등급 간 임금 격차가 적다고 해서 반드시 중국 노동시장의 현실에 적응할 수 있는 것은 아니다. 임금 격차가 적을 경우 노동자의 승진 의지를 약화시키고 승진에 대한 동기부여 효과를 저하시킬 수 있다. 따라서 한국 기업에서 근무하는 많은 중국 노동자들은 해당 기업에서 승진의 기회를 기다리기보다는 다른 기업으로의 이직을 선택하는 경우가 많다. 이러한 결과가 나타나게 된 중요한 원인은 역시 임금 처우의 차이이다.

한편 외자기업은 일반적으로 기업의 CSR 규범을 수용한다. CSR 규범에 따르면 기업의 생산은 일정한 환경 및 노동기준을 충족해야 한다. 선행연구에 따르면, 외자기업에서 CSR이 오히려 생산직 근로자의 실제 소득 감소를 초래한다고 한다(余晓敏, 2007). CSR에서 노동자의 초과근무를 줄일 것을 요구하고 있어 생산직 노동자의 총소득이 축소되기 때문이다. 중국인 노동자들이 실질소득 증대를 희망하는 상황에서 CSR이 노동자의 기업에 대한 불만을 심화시킬 가능성이 있는 것이다. 중국 광둥성에서 일어난 다수의 파업 사건은 초과근무 축소에 기인했다.

■ 근무여건

외자기업의 근무여건은 일반적으로 중국 로컬기업보다 낫다. 노동시간에 있어 외국계 제조업체 생산직 노동자는 기본적으로 종합노동시간제를 실시하고 있다. 「중화인민공화국노동법」에서는 기업이 업무필요에 따라 종합노동시간제를 채택할 수 있다고 규정하고 있다. 종합근로시간제란 월, 분기, 연을 단위로 하여 노동자의 노동시간을 종합적으로 계산하는 것을 말

<표 2> 외자 제조업체 중국 생산직 노동자의 노동시간 기준

(단위: %)

한국 기업			기타 외자기업		
노동시간 기준	부합	미흡	노동시간 기준	부합	미흡
중국 노동법	33	67	중국 노동법	19.5	80.5
국제산업기준	100	0	국제산업기준	94.8	5.2

자료: 2014년과 2015년 83개 대형 외자 제조업체를 대상으로 실시한 현장조사 결과임. 조사대상 기업의 CSR 보고서 및 조사자료상의 데이터를 참고함.

한다. 종합노동시간제에 의해 경우에 따라서는 매주 일을 해야 하고 주휴일도 없다. 하지만 만일 분기 혹은 연 단위로 주기를 계산한다면, 해당 노동자의 평균 노동시간은 법정노동시간과 기본적으로 동일하고, 전체 분기 혹은 연간노동시간은 법정기준을 초과하지 않게 된다.

그러나 「중화인민공화국 노동법」은 노동시간은 주당 44시간을 초과할 수 없고, 연장노동시간은 월 36시간을 초과할 수 없다고 규정하고 있다. 중국의 법정노동기준은 ILO, EICC, SA8000 등 국제기준의 규정을 크게 상회하므로, 대다수 외자기업 노동자에게 노동시간 초과 현상이 존재한다.

본고는 83개 대형 외국 제조업체를 대상으로 실시한 현장조사 결과(표 2 참조), 절대다수의 외국계 제조업체가 중국 내 법정 근로시간을 충족할 수 없고, 이들 기업이 자사의 노동시간 기준 마련 시 국제산업기준을 근거로 하고 있음을 발견했다. 노동시간 기준 면에서 한국 기업은 여타 외자기업보다 우수하다. 한국 기업 중 3분의 1이 중국의 법정노동시간 기준에 부합하고 모든 한국 기업이 국제산업기준을 충족한다. 반면 여타 외자기업 중에서는 19.5%만이 중국 법정노동시간을 준수하고 있고 외자기업 중 5.2%는 국제산업기준에서 정한 요건을 충족하지 못한다.

중국 법정근로시간 기준은 중국 경제와 시장발전의 요구를 따라가지 못하고 있다. 「중화인민공화국노동법」은 계획경제에서 시장경제로 전환되는 시기에 제정되었다. 당시 중국에는 대량의 국유기업이 있었고, 중국 입법자는 계획경제시기의 의식을 가지고 있어서 국가가 시장, 기업에 대한 강력한 통제를 유지해야 한다고 판단했다(董保华, 2000). 따라서 시장의 수용력을 넘어선 노동법 기준을 제정했던 것이다. 또한 이로 인해 중국 노동법률은 법정기준이

지나치게 높고 법 집행이 미흡하며, 법정노동기준이 제대로 시행되지 않는 현상이 출현했다.

이러한 상황하에서 중국 노동관계의 구조는 매우 불안정하며, 노동자의 자발적 파업이 계속해서 증가했다. 특히 2008년 이후 중국 노동시장에 수급불균형, 구인난의 상황이 출현하면서 노동자는 더욱 강력한 발언권을 가지게 되었고, 외자기업은 더 큰 외부환경의 압박에 직면하게 되었다.

■ 파업과 노동분쟁

홍콩 소재 '중국노동통신'의 통계에 따르면, 2011~2015년 중국에서 파업은 총 5,374건, 즉 3일마다 1건씩 발생했고, 이들 모두 노동자가 자발적으로 추진한 '비공인 파업(Wildcat Strike)'인 것으로 나타났다. 미국 기업 펍시와 IBM, 일본 기업 혼다와 히타치, 타이완 기업 폭스콘 등에서 대규모 파업이 발생했다. 그러나 같은 시기 외자기업 관련 노동분쟁 발생건수는 줄어들었다. 즉 파업은 늘어난 반면, 노동분쟁은 줄어들었다는 것이다. 그 원인은 외자기업 대부분이 중국 노동법을 준수하여 불법행위를 하지 않았고, 일반적으로 중국 노동법을 회피하는 방식을 사용했다는 데 있다. 그러나 많은 외자기업들이 중국의 법정근로시간 기준을 충족할 수 없었고, 노동법을 회피하는 방식은 때로 노동자들의 이해를 얻지 못했다.

이러한 배경하에서 중국의 파업은 다음과 같은 현상을 보인다. 대부분의 파업은 '준법' 기업, 즉 기본적인 노동조건이 중국 법률규정에 부합하는 기업에서 발생하고 있다. 반면 '위법'의 노동력 착취 공장(血汗工厂, Sweatshop)에서는 파업이 거의 발생하지 않았다.

<표 3> 2006~2015년 중국 광둥성 대기업 파업 노동자 중 '동료 지지', '현장 노동자의 의견 표출'을 이유로 파업에 참여한 비율

(단위: %)

	2006	2008	2011	2013	2015
동료 지지	4.5	6.6	6.6	24.3	35.0
현장 근로자의 의견 표출	13.9	18.0	17.7	24.3	21.8

자료: Wang(2016).

이러한 상황의 발생은 기업 내부의 노사관계에 기인한 경우가 많다. ‘준법’ 기업의 노동자는 노사문제가 발생하면 기업 경영진이 법률, 취업규칙에 따라 처리해야 하고, 이때 파업을 통해 압박을 하면 기업경영의 의사결정에 영향을 미침으로써 노동자에게 유리한 결과를 도출할 수 있다는 것을 알고 있다. 이에 비해 ‘위법’한 노동력 착취 공장에서 경영진은 ‘준법’, 법제관리의 의식이나 의지가 없이 강압적인 방식으로 관리하고 있고, 이러한 상황에서 노동자는 파업이 기업 경영진에게 효과적인 압력을 행사하기 어렵다는 점을 잘 알고 있다.

대형 외자기업에서 일단 파업이나 심각한 노동분쟁이 발생하면 기업 경영진은 자체 관리시스템을 성찰하고 기존 노동관계 관리전략을 조정한다. 2008~2015년 파업 근로자를 대상으로 한 연구를 통해 대기업 노동자 파업의 주된 이유가 ‘동료 지지’, ‘현장 노동자의 의견 표출’이라는 점을 발견했다(표 3 참조). 이는 노동자의 단결의식과 단체행동 의지가 강화되었고, 노동자도 기업경영 과정에 참여하여 목소리를 내기 바란다는 점을 보여준다.

많은 대형 외자기업은 경영진과 노동자 사이에 소통 시스템을 갖추고 있다. 2001년 이후 「중화인민공화국공회법(노조법)」이 개정됨에 따라 중국 공산당은 중국공회가 노동관계 운영 과정에 참여할 것을 더욱 강하게 요구하고 있다. 중국공회는 외자기업을 주요 목표로 설정하고 있다. 그러나 중국 노동자는 관방 공회에 대한 신뢰도가 매우 낮다(常凯, 2004). 외자기업에서 공회가 할 수 있는 역할은 외자기업 모국의 공회와는 매우 다르다(冯同庆, 2010).

■ 노조와 단체협상

2006년 이후 중국 경제가 급속하게 발전함에 따라 ‘국진민퇴(국유기업의 약진과 민영기업의 쇠퇴)’ 구조가 더욱 뚜렷해졌다. 중국 관방공회는 중국공산당 통치수단의 일부분으로서 노동관계 및 기업경영 과정에 적극 개입하게 되었다. 중화전국총공회는 외자기업의 공회 결성을 중요한 연간 실적평가지표로 삼고 있다. 중화전국총공회의 통계에 따르면, 2014년 현재 외자기업의 95%가 공회를 설립했고, 중국 진출 포춘(Fortune) 500대 기업은 이미 모두 공회를 설립했다.

그러나 중국공회의 운영의 질은 의심의 대상이 되어 왔다(冯同庆, 2010). 먼저, 중국 노동

자의 직업 안정성이 높지 않다. 노동자의 이직률이 높다는 것은 공회 업무에 근본적인 영향을 미친다.

서방국가에서는 노동자가 직업을 선택할 경우, 일 자체에 더 주목하는 반면, 중국에서는 자신의 직업발전 전망을 더 중시한다. 중국 노동자 입장에서 보면, 만일 노동자 자신이 해당 기업에서 계속해서 승진 기회를 얻을 수 없을 것이라고 판단할 경우 이직하게 된다. 이때 해당 노동자가 이직을 선택한 것은 본인의 현재 직위나 대우와 필연적 관련이 없다(谢玉华 외, 2012). 따라서 중국 노동자 대부분이 기업에 대한 충성심이 부족하고 눈앞의 이익을 더 중시하며 장기적으로 공회 업무를 중시하려는 의지가 없다.

둘째, 중국공회는 중국 공산당 시스템의 일부로서 중앙 및 지방정부의 관리를 받는다. 모든 대형 외자기업에 중국공산당위원회가 설립되어 있고 기업공회는 기업 내 당위원회의 지도를 받는다. 그런데 기업 내 당위원회와 기업 경영진이 중첩되는 경우가 대부분이어서 기업공회는 결국 기업 경영진의 영향을 받게 된다. 미국 기업의 사례연구(赵炜, 2012) 결과에 따르면, 공회가 설립되기 전 사례에서 노사 임금교섭 과정은 충돌, 조율, 타협을 포함하는 강한 교섭의 특징을 갖고 있었다. 이 기업이 현지화된 이후, 기업공회가 설립되었고 기존의 노사 임금교섭은 임금단체교섭으로 명칭을 바꾸었지만, 단체교섭에도 변화가 발생했다. 즉 기존의 노사교섭은 경영진과 관방공회의 소통으로 변했고, 노동자의 참여, 공회민주화는 사라졌다. 외자기업의 현지화가 오히려 단체교섭을 일종의 요식행위로 전락시킨 것이다.

이러한 상황에서 공회가 독자적 노동자 조직으로서의 기능을 발휘하기가 쉽지 않다. 대부분의 외자기업에서 공회의 주요 임무는 복리사업이다. 즉 외자기업 공회조직은 각종 공연과 스포츠 행사를 개최하거나 노동자들을 대상으로 직업교육을 실시하고 있다. 단체협상과 임금인상 방면에 있어서 기업공회는 형식적인 역할을 할 뿐이다. 한국이나 미국처럼 업종별 공회 혹은 기업공회가 협상의 성격을 지닌 단체협상을 제안하기 어렵다.

■ 결론

중국 내 외자기업의 발전 및 그에 따른 문제점에는 중국 정치, 경제, 사회의 변천과정이 투영되어 있다. 노동관계에 있어 서로 다른 국가의 외자기업은 그 관리방식이나 노동자 권익 상황에서 다소 차이가 존재한다. 그러나 대형 외자기업들은 노동관계 관리원칙이 기본적으로 일치한다. 대형 외자기업들은 노동관계 관리의 법제화를 강조하고 있고, 내부 임금 격차, 노동시간을 포함한 많은 면에서 한국 대기업들이 여타 외자기업보다 낫다.

또한 외자기업들은 파업 대처, 공회 방면에 있어 공통의 이해관계를 가지고 있다. 특히 중국 노동자 파업이 점차 권력형, 경제형 파업에서 이익추구형, 정치적 성격의 파업으로 변모하고 있는 데다(Elfstrom and Kuruvilla, 2014) 중국공회가 중국 공산당 시스템에 속해 있고 외자기업들이 중국식의 공회를 대응해 본 경험이 거의 없기 때문에 외자기업 현지화의 과정에서 많은 어려움이 발생하고 있다.

향후 중국 경제가 변화함에 따라 외자기업들은 더욱 완화된 제도적 환경에 놓이게 될 것이나 시장과 근로자 파업으로 인한 압박이 상존할 것이고 이러한 압박이 강화될 것으로 전망된다. 따라서 외자기업의 노동관계의 변화 발전에 관심을 가지고 지켜볼 필요가 있다. **111**

참고문헌

- 常凯:《劳权论:当代中国劳动关系的法律调整研究》,中国劳动社会保障出版社,2004年1月版。
- 冯同庆:《工会学:当代中国工会理论》,中国劳动社会保障出版社,2010年5月版。
- 前程无忧人力资源调研中心:《2016离职与调薪调研报告》,2015年11月版,北京。
- 董保华:《劳动关系调整的法律机制》,上海交通大学出版社,2000年7月版。
- 谢玉华、王瑞、Doug Davies、张新燕:“中澳企业员工离职与激励认知的跨文化比较研究”,载于《管理学报》2012年2月第9卷第2期,第262-266页。
- 余晓敏:“跨国公司行为守则与中国外资企业劳工标准:一项‘跨国—国家—地方’分析框架下的实证研究”,载于《社会学研究》2007年第5期,第111-132页。
- 中华人民共和国商务部:“2015年1-12月全国吸收外商直接投资情况”,载于中国商务部网站2016年1月20日统计: <http://www.mofcom.gov.cn/article/tongjiziliao/v/201601/20160101238883.shtml> (2016年5月20日访问)。
- 赵炜:“集体谈判的影响因素分析:基于一家合资企业集体谈判历史变迁的实证研究”,载于《马克思主义与现实》2012年第2期,第192-198页。
- Chan, Anita(2001), *China's Workers under Assault: Exploitation and Abuse in a Globalizing Economy*, London, Routledge.
- Elfstrom, M. and Kuruvilla, S.(2014), “The changing nature of labor unrest in China”, *Industrial and Labor Relations Review* 67(2), pp.453~480.
- Gallagher, Mary E.(2005), *Contagious Capitalism: Globalization and the Politics of Labor in China*, Princeton University Press, Princeton, NJ.
- Wang, Kan.(2016), “Labour resistance and worker attitudes towards trade union reform in China”, *Employee Relations*, forthcoming.