

2010. 7. 6

중국 노사갈등 확산의 원인과 전망

글로벌연구실 조대현

인사조직연구실 강혜영

Executive Summary

중국 노사갈등 확산의 원인과 전망

- 2008년 하반기 이후 노동분쟁 빈발, 최근 들어 외자기업 중심으로 임금인상 요구 파업 증가
 - 폭스콘, 혼다자동차 파업을 중국 노사관계 변화의 신호탄으로 인식
 - 단체행동권이 제한된 중국에서 동시다발적 파업은 이례적, 또한 임금인상 위한 ‘선제적 집단행동’을 했다는 점이 과거와 차이
- 파업 원인은 저임금, 중국 정부의 의도적 방임, 노동자 권리의식 상승, 신세대 농민공의 의식구조 및 올림픽 이후 욕구 분출 등
 - 빈부격차가 심화되는 가운데 권리의식이 높은 신세대 농민공(80后, 90后) 세대가 노동자 주류로 부상하면서 집단적 욕구 분출 증가
 - 중국 정부는 임금인상 필요성을 인식, 일정 수준까지의 파업은 용인
- 최근 노사갈등은 아시아계 외자기업, 특히 단순 조립생산 기업에서 신세대 농민공 주도로 발생하여, 임금인상으로 귀결
 - 광둥 지역이 시발점이 된 것도 개혁개방 선도지역으로 아시아 계열의 조립공장이 밀집한 지역적 특성과 관련
- 노사갈등의 전국적 확산으로 중국의 저임금 생산기지로서의 역할 감소, 생산라인 이전 및 업종 전환에 따른 산업구조조정, 공회 위상 및 역할 강화 예상
- 기업 입장에서는 노사관계 리스크 관리체계 수립, 기존 공회의 역할 재정립과 함께 인적자원 관리 고도화를 통한 고성과 작업체계의 전환 필요



Contents

목 차

I. 중국 노사갈등 현황	1
II. 노사갈등 증가 원인	2
III. 최근 노사갈등의 특징	6
IV. 향후 전망	7
V. 기업의 대응 방안	9

I. 중국 노사갈등 현황

□ 2008년 하반기 이후 불안정한 노사관계로 노동갈등 빈발

- 글로벌 경제위기에 따른 기업 경영난으로 생산규모를 축소하면서 2008년 하반기 이후 해고, 감원 등을 둘러싼 노사갈등 급속히 증가
 - 2008년 노동분쟁 건수는 전년 대비 2배 급증(350천건→693천건)
- 2009년 들어 중국 경제가 회복국면에 진입했음에도, 여전히 글로벌 경제위기 이전 상황보다는 악화
 - 노동분쟁 건수(천건): 317(2006)→350(2007)→693(2008)→684(2009)

□ 최근 남부 연안지역에서 외자기업을 중심으로 노동자들의 임금인상과 처우 개선 요구가 거세지면서 파업 빈발

- 특히 폭스콘과 혼다자동차 파업 사태는 중국 노사관계 변화를 상징적으로 보여주는 신호탄으로 인식
 - 노동 3권 중에서 단체행동권(파업권)이 제한돼 있는 중국에서 파업이 동시다발적으로 벌어진 것은 이례적
 - 과거 노동자들은 권리 침해 시 수동적으로 반응했지만 최근 들어서는 임금인상 등을 위해 ‘선제적 집단행동’을 했다는 점이 차이
- 현대자동차 부품협력사인 성우하이텍의 파업에 이어 광둥성 후이저우(惠州)시 소재 한국계 기업인 아성전자에서도 6월 7일 노동자들이 임금인상을 요구하며 파업
 - 성우하이텍에서는 인센티브 차등 지급이 생산현장 노동자의 평등의식을 자극해 파업 발생, 15%~29% 임금인상을 약속하고 이틀 만에 종료

성우하이텍은 현대자동차의 직접적이고 신속한 대응으로 파업이 조기에 종료된 반면, 혼다자동차는 초기 대응 부재 및 노동자들의 계획적인 행동으로 파업기간이 장기화(2주 이상)되고 임금 34% 인상에도 재파업 가능성 상존

- 혼다에 이어 도요타 부품업체에서도 노사갈등이 발생하는 등 사태 확산
- 임금 대폭 인상으로 귀결. 폭스콘은 9일간 기본급 3차례, 총 122% 인상
 - 900위안/월(기준)→1,100(5/29)→1,200(6/2)→2,000(6/6)

II. 노사갈등 증가 원인

□ 원인 1) 저임금에 따른 빈부격차 심화 및 열악한 노동 여건

- 남부지역 외자기업 사이에 번진 이번 파업사태는 개혁개방 선도지역으로 공장이 밀집한 지역적 특성과 관련
 - 타 지역에 비해 농민공 집중, 저임금 의존, 근로환경이 열악한 상황인 반면 성장 및 소득 증가 속도가 빨라 빈부격차도 큰 지역
- 중화전국총공회 장첸궈(張建國) 부장, “중국에서 노동분쟁의 65% 이상은 소득분배 문제와 복리후생 등의 문제 때문에 발생한다.”고 언급
 - 총공회 조사 결과(2010), 노동자의 75.2%가 소득분배 불평등, 61%는 지나친 저임금, 23.4%는 최근 5년간 임금동결을 문제로 지적
 - 노동임금연구소 조사 결과(2010), 국유기업 고위관리자와 사회 평균 임금격차는 128배, 국유기업 고위관리자와 일반직원 임금격차는 18배
 - 지니계수도 30년 전 0.21~0.27에서 2009년 0.47로 급증, 소득상위 10%와 하위 10%간 소득격차도 1988년 7.3배에서 2007년 23배로 급증(통계에 잡히지 않는 수입을 포함하면 실제 차이는 55배)

〈올해 투신사건으로 12명이 숨진 폭스콘 노동 여건〉

- “1주일 걸릴 일을 폭스콘에서는 24시간이면 된다.”는 CEO의 속도경영론에 따라 극도의 감시체제하에 불법적 특근과 잔업 일상화
- 대부분의 종업원이 10시간 단순 노동에 종사, 기본임금은 최저수준인 월 900위안으로 실수령액의 절반은 연장근무를 통한 잔업수당(매일 잔업, 주 60시간 근무)
- 식사는 제공되나 점심시간 30분으로 이동거리 제외 시 실제 식사시간이 10분 내외
- 단조로운 업무: “근로자들은 감시카메라와 감독이 지켜보는 가운데 조용히 로봇처럼 손을 놀리고 있었다.” (SCMP)
- 작업 도중 옆 사람과의 대화도 철저히 금지, 위반 시 관리직과 경비의 욕설과 구타 성행, 지각 1분당 10위안의 벌금
- 총 42만 명의 종업원 중, 85%는 1980년대 이후 태어난(80后, 90后) 농민공

□ 원인 2) 선부론에서 균부론으로 중국 정부의 정책목표가 변화함에 따라 일정 한도 내에서의 노사분쟁은 방임

- 덩샤오핑이 개혁개방과 동시에 제시한 선부론은 중국 경제의 비약적인 성장을 가능하게 했지만 다른 한편으로는 양극화 초래
 - 성장보다 낮은 임금 상승이 양극화 심화의 1차 요인. GDP에서 임금 비중이 계속 하락함에 따라 임금에 의지하는 중·저소득 계층이 성장의 성과를 제대로 수혜 받지 못하는 상황
 - 양극화에 따른 국민 불만은 사회안정의 최대 위협요인으로 중국이 시급히 해결해야 할 과제
- ‘양질의 노동’ 개념 도입
 - 후진타오는 “조화로운 노동관계를 발전시키고 건전한 노동관계 조율 메커니즘을 구축하며 노동보호 체계를 개선하여 모든 노동자들이 ‘양질의 노동’을 할 수 있도록 해야 한다.”고 강조(2010. 5. 1)
 - 인력자원사회보장부 양즈밍(楊志明) 부부장, “일선 노동자의 임금 증대, 근로환경 개선, 노동계약 보급 확대 등 양질의 노동을 전면 추진해야 함”을 강조
- 이에 따라 중국 정부는 임금인상을 요구하는 노사분쟁에 어느 정도 선에서의 방임으로 대처
 - 임금인상을 빈부격차 해소만이 아니라 국내 수요를 견인하는 기반으로 삼으려는 포석도 내재

□ 원인 3) 2008년부터 <노동계약법>, <노동중재법> 등의 시행으로 노동자 권익이 강화되자 권리의식 상승

- 노동자 보호조항 증가 및 노동자 법률의식 상승
 - <노동계약법>의 노동자 권익조항 대거 도입과 정부의 대국민 홍보로 노동자 법률의식 급상승 및 노동쟁의를 통한 이익확보 경향 분출
- 침해 입증 책임이 노동자에서 기업으로 전환
 - 노동자가 권리침해 주장 시, 기업이 증거를 통해 반박하도록 변경되었으며, 과거 느슨했던 법 집행의 영향으로 기업의 내부관리 허점 많은 것도 노동쟁의 유발에 큰 몫
- 노동 중재비 무료화로 노동중재의 문턱이 낮아진 것도 한 이유

〈표 1〉 신 노동정책 현황

법률	시행일자	특징
노동계약법	2008.1.1	노사간 법률관계 전면적 조정(노동자 권익강화) - 사용자, 노동행정당국, 용역파견회사 처벌조항 22개 - 노동자 처벌조항 1개로 영업비밀 준수사항 위반 및 경업제한 위반 경우로 한정
노동계약법실시조례	2008.9.18	노동계약법 실시세칙
취업촉진법	2008.1.1	전반적인 취업, 고용촉진 지침
노동쟁의조정중재법	2008.5.1	노동자의 권익구제를 위한 수속법
연차유급휴가조례	2008.1.1	연차휴가 실시, 미사용 시 300% 보상

자료: 저자 정리

□ 원인 4) 노동자 주류로 부상한 신세대 농민공의 의식구조

- 인구증가 억제를 위해 1979년부터 ‘1가구 1자녀 정책’을 추진한 결과, 현재 대도시 공장 노동자의 대다수가 농민공
 - 전체 농민공(1억 5천만 명, 2009 E.) 중 80后(1980년 이후 출생자), 90后(1990년 이후 출생자) 세대가 1억 명 내외로 67% 점유. 기존 1세대 농민공 귀향 증가로 농민공의 주류로 부상
- 이들은 농촌에서 태어났지만 농촌을 모르고, 정착하기 어려운 상황에서 도시민이 되기 위해 노력하는 세대로 3고(교육 수준, 직업 및 생활수준 기대치 높음) 1저(인내심 부족)의 특성
 - 12시간 맞교대로 휴일 없이 근무하는 것에 대한 인내 부족
 - 제조업보다 서비스업 선호
 - 여가를 중시하고 정시 퇴근 후 친구들과 어울리기 선택, 회사에서 불쾌하거나 자존심 상하는 일이 있을 경우 미련 없이 퇴직

找不到女友(여자친구를 사귄 수 없음)

주말도 없이 12시간 맞교대 근무하던 90后 직원이 사직서에 쓴 퇴직 사유, 2010년 3월 <발해조보>

- 1세대 농민공은 열악한 근로조건과 저임금을 견딜 수 없으면 귀향한 반면, 신세대 농민공은 자신들의 터전을 도시로 인식하고 노동여건 개선에 적극적

□ 원인 5) 올림픽 이후 노동자들의 경제·사회적 욕구 분출

- 1964년 도쿄올림픽, 1988년 서울올림픽 이후 노사분규 급증 현상이 나타난 사례와 일치되는 현상
- 한·중·일 3국은 올림픽 개최 전후 비슷한 소득 수준이었으며, 올림픽 개최 이후 소득수준 향상되면서 노동자의 삶의 질 향상 등 경제적 욕구가 분출되는 유사한 상황 직면

〈표 2〉 한·중·일의 올림픽 개최 전후의 일인당 GDP 및 노사분쟁 건수

국가	1인당 실질 GDP (불변가격 기준)	노사분쟁 발생 건수 변화
일본	\$7,939(1964)	1963년(2,016건)→1964년(2,422건)→1969년(5,283건)
한국	\$9,881(1988)	1986년(276건)→1987년(3,749건)→1988년(1,873건)
중국	\$8,510(2007)	2007년(360천건)→2008년(693천건)→2009년(684천건)

자료: 포스코경영연구소 북경사무소(2010. 6.10) 재인용

□ 원인 6) 대외 불균형 해소 수단으로서 위안화 절상 요구에 대응하여 임금인상→내수 확대 통한 확장적 정책 일환(상하이 푸단대, 쑤리지엔 교수, 포스리 콜로키움, 6/11)

- 중국 정부는 사회안정과 경제발전 모델을 개선하는 효과를 기대하는 한편, 미국의 환율압박에 따른 위안화 절상을 최소화하면서 새로운 방향으로 문제를 풀려는 의도
 - 임금인상은 수출가격의 인상으로 위안화 절상과 동일한 효과
- 위안화 절상은 수출 감소→투자 감소→성장률 둔화→실업 증가의 악순환으로 이어질 우려가 있어, 기업과 노동자 모두에 실익이 없다고 판단
 - 위안화 절상은 최소 한도로 이루어질 전망
- 대신 소득분배 문제 해결, 내수 및 고부가가치화 중시의 경제발전 모델 추진 등을 위해 노동자 임금상승을 통한 소비(수입) 촉진 유도

Ⅲ. 최근 노사갈등의 특징

□ 특징 1) 남부연안 아시아계 외자기업에서 빈발

- 중국의 값싼 노동력을 활용해 진출한 대만, 일본, 한국 등 아시아계 외자기업에서 파업 빈발
 - 외자기업 근무여건, 발전 가능성 등에 대한 중국 노동자의 호감도는 EU와 미국 기업이 높고, 다음으로 일본, 한국, 대만 기업 순
 - 광둥성에서 집중적으로 파업이 일어난 원인도 개혁개방 선도지역으로 아시아계 기업이 많이 진출했기 때문

□ 특징 2) 단순 조립생산 기업 중심

- 임금이 상대적으로 적고 장시간, 반복적으로 단순한 작업을 수행하는 업무의 특성상 노동자 불만 증가
 - 특히 산업에 따른 보상이 적절하게 이루어지지 않고, 휴식과 휴가 권리 등을 제대로 보장받지 못하는 사례 빈발
 - 현지 한국 기업 노동분쟁에서도 산업비가 최대 이슈

□ 특징 3) 신세대 농민공 주도

- 사회적 불공평성에 민감하게 반응하며 권리의식 및 집단 의식 고조
 - 공회를 대신하여 자발적으로 결성된 대표가 파업이나 협상지도자로 참여
- 전문가 및 언론과 여론 등 외부의 힘 이용, 사회적 관심 유도
- 인터넷이나 휴대전화를 활용한 신속하고 일사불란한 대응

□ 특징 4) 정부의 파업 용인

- 소득분배 해결, 경제발전모델 수정(내수의존 성장) 및 미국의 환율 압박을 새로운 방향으로 풀려는 중국 정부의 의도
 - 중국 정부는 위안화 절상이 기업부담을 가중시키는 등 경제에 도움이 되지 않으나 소득분배는 다수의 환영을 받을 수 있다고 판단

IV. 향후 전망

□ 전망 1) ‘저임금 세계 공장’ 역할 약화

- 노동자들의 임금인상 요구 확산에 이어 중국 지방 정부도 최저임금 표준 평균 20% 인상, 중국 제조업의 고임금시대 가속화
- 6월 현재까지 전국 31개 성시 중 14개가 최저임금 인상

〈표 3〉 14개 성시 중 20% 이상 인상 지역 및 인상률(단위: %)

지역	후베이성	후난성	회족(자)	푸젠성	지린성	산둥성	광둥성
인상률	28.5	27.8	24.9	24.5	21.2	21.2	21.1

자료: 인터넷 검색 통한 작성자 정리

- 나머지 지역도 올해 안에 인상할 계획, 중국 정부도 독려 중
- 경제학자들은 중국의 풍부한 노동력 풀이 점차 고갈돼 임금 대폭 상승을 유발하는 루이스 전환점(Lewisian Turning Point)에 도달했거나 근접했다고 평가
- 중국의 1자녀 정책 결과, 청년층 노동력 공급부족 현상이 지속적으로 나타나고 있으며, 경제활동 가능인구도 감소

〈표 4〉 중국 경제활동 가능인구(15세~64세) 변화 추이(단위: 백만 명)

연도	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
인구 수	526.6	522.9	517.7	516.0	514.2	511.9	508.9	505.4	501.2

자료: 중국국가통계청

- 중국 평균임금은 5년 내 현재의 2배 이상으로 인상될 전망
- ※ 국무원발전연구센터 조사 결과(2010), 기업의 77.9%가 ‘국내 원자재와 노동력 비용 상승’을 향후 3년~5년 내 직면할 최대 외부 위협 요인으로 응답
- 최근 10여 년간 세계 경제가 영위했던 저인플레이션-고성장 즉, ‘골디락스 호황’은 재현되지 않을 것이라는 전망까지 나오는 상황
- 중국발 글로벌 인플레이션 발생 가능성 제기

□ 전망 2) 생산라인 이전 또는 업종 전환으로 산업구조조정 가속화

- 파업의 전국적 확산 조짐에 임금이 낮은 내륙 지역 또는 인도, 인도네시아, 베트남 등으로 생산라인을 이전하려는 기업 속출
 - 홍콩공업총회 조사 결과(주강삼각주 내 8만여 홍콩업체 대상, 2010년), 63% 이상이 광둥성에서 이전할 계획이라고 응답
 - 대만전기전자공업협회(2010), “중국에 투자 중인 자국 기업의 인도, 인도네시아, 베트남 이전을 지원하고 있다.”고 발표
- 인건비 상승으로 생산방식이나 업종 전환(기계화, 고부가가치화)

中 최저임금 올해 20% 인상, 베트남 12%, 인니 10% 내외로 임금격차 확대

〈중국, 인니, 베트남, 인도의 임금 비교〉* (단위: USD)

국가	중국				인니	베트남	인도
도시	베이징	상하이	광저우	선전	자카르타	하노이	델리
기본월급(월)	286.7	249.4	248.5	204.1	131.3	95.8	187.4
실부담액(연)	5,042.0	4,323.3	4,447.0	3,788.5	2,833.7	1,578.0	2,800.6

* 제조업 부문 3년 경력의 노동자 임금(2009. 1.15 현재 기준)

자료: JETRO, 2009

□ 전망 3) 공회기능의 성격이 친기업에서 노동자 권익 제고로 변화

- 현재 공산당 하부조직으로 노동자 조직인 공회가 있지만 노조로서 노동자 역할을 대변하기보다 친 기업적 협의창구 기능을 수행
- 6월 6일 중화전국총공회는 <공회조직에 관한 긴급통지>를 통해 기업 발전을 전제로 단체임금협상 및 근로여건 개선 등 활동 강화 유도

〈공회조직에 관한 긴급통지(2010년 6월 6일 발표)의 주요 내용〉

- 권익보호시스템 마련, 노동자 권익 제고
- 단체 임금협상, 임금의 정상적인 인상, 임금체납 방지 등 추진
- 경영상황 공개 및 감독 권한 부여
- 다양한 문화·체육활동 조직 및 신세대 농민공과 상호교류 증대
- 기업발전 전제로 노동쟁의조정시스템 정비, 노사관계 모순 예보 등을 통해 노사문제 선제적 대처
- 공회 간부들의 노동자 대면접촉 활성화 및 문제해결 능력 보유 유도

V. 기업의 대응방안

□ 노사관계 리스크 관리 가동

- 노동자들의 ‘집단행동 발생 가능 시나리오’ 작성
- 지역 노사관계 모니터링을 통한 노사관계 안정화 추구
 - 지역 내 외자기업 간 노사관계 정보교류 및 모니터링
 - 임금동향 모니터링을 통한 법인 임금경쟁력 유지
 - 노무 Staff(주재원, 현지인 HR/노무관리자)와 현장직책보임자 간의 역할(R&R) 정립
 - 현장 직책보임자의 노무관리 역량 강화
 - 법, 제도 등 노사환경 변화 모니터링 및 대응방안 수립

□ 공회 미조직 기업의 공회 설립 검토

- 중국 공회법(2001년 개정, 종업원 25인 이상 기업의 공회설립 의무) 준수
- 과격한 노사갈등 방지 및 법인-노동자간 공식적 대화채널 활용

※베이징현대자동차는 성우하이텍 파업 이후 각 협력업체를 대상으로 노동자들의 파업을 막기 위해 공회 설립 추진 중

※다국적기업 월마트(Wal Mart)는 전 세계적 무노조 경영으로 유명하지만, 2006년 모든 중국 법인에서 공회 설립 완료함으로써 중국 <노동법> 준수

□ 공회 역할 재정립

- 현재 공회가 직원들의 의견 및 이해 대변을 하지 못해 조직관리의 허점이 노출되었으나 정부정책 변화로 향후 직원대의기구로서 역할 강화
- 폭스바겐과 같은 노사협의체(Works Council)를 도입하여 ‘기업CSR’, ‘기업성과제고’ 등 생산적 노사관계 추구

※ 폭스바겐, 전 세계 진출 지역에서 ‘Works Council’ (노사협의회)

조직 · 운영

- 직원들의 의견(Voice) 및 이익(Interest) 대변
- Works Council은 ‘기업의 사회적 책임(CSR)’ 및 환경 문제, 회사성과 제고 등 노사 공동 사업 추진
- 기업이미지 제고 및 노사관계 안정화 효과

□ 비용 효율 측면에서 인적자원관리 고도화를 통한 고성과 작업체제로 전환

- 교육훈련 기회 확대를 통한 인적자원 역량 제고
- 핵심인력 보유를 위한 직원 성장 비전 제시

조대현 (e-mail: chodh@posri.re.kr)

강혜영 (e-mail: hykang@posri.re.kr)

☞ 이 자료에 나타난 내용은 포스코경영연구소의 공식 견해가 아니며, 작성자 개인의 의견임을 밝혀드립니다.