2016 해외 한국기업 인권실태 조사

중국 조사 보고서

2016

기업인권네트워크(KTNC Watch)

공익법센터 어필/공익인권법재단 공감/공익인권변호사모임 희망을 만드는 법/
국제민주연대/민주사회를 위한 변호사모임
국제노동팀/전국민주노동조합총연맹/좋은기업센터/환경운동연합

이 보고서는 아름다운재단 변화의 시나리오의 지원을 받아 제작되었습니다.

2016 해외 한국기업 인권실태 조사

중국 조사 보고서

기업인권네트워크(KTNC Watch)

공익법센터 어필/공익인권법재단 공감/공익인권변호사모임 희망을 만드는 법/국제민주연대/민변 노동위원회
국제노동팀/전국민주노동조합총연맹/좋은기업센터/환경운동연합

후원 아름다운재단

보고서 작성자

김동현(공익인권변호사모임 희망을만드는법 변호사)

류미경(전국민주노동조합총연맹 국제국장)

박영아(공익인권법재단 공감 변호사)

황필규(공익인권법재단 공감 변호사)

발행

2016년 12월

기업인권네트워크(KTNC Watch) 사무국 공익법센터 어필

서울 종로구 율곡로 47, 505호(안국동)

전화: 02) 3478-0529 팩스: 02) 3478-0527

머리말

한국 기업의 해외 진출이 증가하는 추세와 함께 현지에서의 인권침해 문제 또한 불거지고 있습니다. 해외진출 한국기업의 인권침해 대부분은 개발도상국 지역 저임금노동자들을 대상으로 한 노조 해체, 임금체불, 폭행, 해고 등입니다. 과거 1970~1980년대의 고도 성장단계에서 발행하였던 노동자 인권침해가 시대와 장소만 바꾸어 해외에서 똑같이 발생하고 있는 것입니다.

따라서 해외 한국기업의 현지 인권실태에 대하여 정부 및 시민사회단체가 대응을 할 필요가 있고, 이를 위해서는 우선적으로 현지를 방문하여 인권실태현황을 파악해야 할 필요가 있었습니다.

이에 기업인권네트워크(KTNC Watch) 사무국인 공익법센터 어필은 위 국가에 진출한 한국 기업의 인권 실태를 방문 조사하기 위해 아름다운재단 변화의 시나리오 프로젝트에 지원을 신청하였고, 이 지원을 받아 2014년부터 조사를 시작하였습니다.

2014년에는 동남아시아 지역의 방글라데시, 베트남, 필리핀을 방문하여 조사하였습니다. 방글라데시에서는 영원무역 계열사 의류 공장에서 시위 도중 여성 근로자가 사망한 사건을 조사하였고, 베트남에서는 삼성전자 공장 신축 현장에서 경비업체에 의하여 노동자들이 부상을 입은 사건이 발생하였습니다. 필리핀은 댐 건설과 관련한 인권, 환경 침해의 문제 관련 한국의 수출입은행의 투자 문제가 있었습니다.

2015년 현지조사는 중미 지역 중 멕시코와 과테말라, 온두라스를 조사하고 왔습니다. 멕시코의 경우 코포라티즘으로 노조가 노동자들을 대표하지 못하는 노동구조 하에서, 전자산업에 진출한 한국 대기업들의 노조결성 방해, 노동계약, 임금, 처우 등에서 노동권 침해를 조사하였고, 과테말라, 온두라스의 경우 마낄라 업체 위주로 회사명의 변경, 사회보장보험료 미납, 노조, 노동운동 탄압 등을 조사하였습니다.

올 해 2016년에는 중국과 인도네시아를 조사하여 왔습니다. 중국에서는 노동자, 노조와 기업의 관계, 노동3권을 둘러싼 논란 및 중국 진출 한국기업의 공급망에서의 사회적 책임 실현 관련 과제들을 확인할 수 있었고, 인도네시아에서는 팜오일 관련해서는 아동노동, 지역주민들의 인권침해, 건강권 침해 등을, 제조업 관련해서는 산업재해 및 노조탄압과 위장폐업으로 인한 인권침해 사례들을 발견하였습니다.

한편 멕시코의 경우 2015년 조사 이후 관련 기업들에 질의를 하였고, 그 답변을 듣고 다시 2016년 추가조사를 하게 되어 올해 중국, 인도네시아와 함께 보고서를 발표하게 되었습니다.

기업인권네트워크는 현지조사 결과를 보고서에 담는 것으로 그치지 않고 조사결과를 토대로 문제를 해결하기 위한 다양한 시도를 할 뿐 아니라 다른 나라에서 벌어지고 있는 한국 기업의 인권침해 이슈에도 추가적으로 대응하려고 합니다.

2016년 12월 28일

기업인권네트워크 사무국

공익법센터 어필

Contents

Ⅰ. 서론---------- 09

1. 조사의 배경
   가. 지역적 환경
   나. 정치적 환경
   다. 경제적 환경
   라. 국제 기구 및 국제 조약 가입 현황
   마. 한국과의 관계

2. 중국진출한국기업 현황

3. 조사의 필요성 및 방법
   가. 조사의 필요성
   나. 조사의 목적과 범위
   다. 조사의 방법

Ⅱ. 동향: 광동지역 노동운동 탄압 ---------- 29

1. 배경
   가. 중국의 NGO 개념과 역사적 전개
   나. NGO에 대한 중국정부의 상반적인 정책들
   다. 광동지역의 정부-노동NGO의 관계

2. 사건의 개요

3. 분석 및 시사점

Ⅲ. 기업과 인권 상황 ----------37

1. 개별적 근로관계
   가. 근로계약
   나. 근로시간 및 휴가 등
   다. 임금
   라. 산업안전·보건
   마. 사회보장 등
   바. 근로감독, 구제절차 등

2. 집단적 근로관계
   가. 노조의 설립/노동자 단결권
   나. 노조활동/노동자 단체행동의 보장
   다. 단체협상

Ⅳ. 시사점 ---------- 65

중국 조사 보고서

I. 서론

1. 연구의 배경

가. 지역적 환경[1)]

중국의 정식 국명은 중화인민공화국(中華人民共和國, People's Republic of China : PRC)으로 수도는 베이징(北京)이다. 면적은 약 면적 약 960만㎢로 한반도의 약 44배에 해당하고, 세계 3위에 대항단다. 국경선의 총길이는 22,800㎞로 한국, 러시아, 몽골, 중앙아 3국, 아프가니스탄, 파키스탄, 인도, 네팔, 부탄, 미얀마, 라오스, 베트남 등 14개 국가와 접경하고 있다.

중국국가통계국이 2014년 발표한 자료에 의하면 현재 인구는 약 13억 6,782만명(대만, 홍콩, 마카오 제외)으로 연 평균 인구 증가율은 약 0.5%이다. 언어는 중국어인 漢語(중국어)를 공용어로 사용하나 방언 및 소수민족언어가 지역별로 사용되고 있다.

행정구역은 아래 표와 같이 직할시와 자치구와 성, 특별행정구로 편성되어 있다.

직할시	4개	北京, 天津, 上海, 重慶
자치구	5개	內蒙古, 新疆維吾爾族, 西藏, 廣西壯族, 寧夏回族

1) 중국 국가 개황은 외교부, 중국 개황, 2015를 참고하였음.
2) 중국은 臺灣을 23번째 성으로 간주하고 있다.

성	22(23[2])개	華北區 : 河北省, 山西省 西北區 : 陝西省, 甘肅省, 靑海省 東北區 : 遼寧省, 吉林省, 黑龍江省 華東區 : 江蘇省, 浙江省, 安徽省, 江西省, 福建省, 山東省 中南區 : 河南省, 湖北省, 湖南省, 廣東省, 海南省 西南區 : 四川省, 雲南省, 貴州省
특별행정구	2개	홍콩, 마카오

표 2 중국 행정구역 일람



그림 2 중국 행정구역

나. 정치적 환경[3)]

중국은 공산당의 일당 사회주의 정치체제를 취하고 있다. 주요 기관으로는 공산당, 전국인민대표회의, 국무원, 중앙군사위원회, 사법기관 등이 있다.

중국공산당은 행정・입법・사법 기관에 대해 절대적인 영향력을 행사한다. 공산당의 중요 조직으로는 전국대표대회(당대회)와 중앙위원회가 있다. 전국대표대회에서는 당의 중요정책을 토의하고 결정하며, 중앙위원회 위원을 선출한다. 당 중앙위원회는 전국대표회의 폐회중 전국대표회의 결의를 실행하고 당의 활동전반을 지도하며, 대외적으로 당을 대표한다. 특히 중앙위원회의 중앙정치국 상무위원회는 국가와 당에 관계되는 모든 정책을 최종 결정하고, 당・정・군의 고위 간부의 인사권을 장악한다.

직위	17차 (2007~2012)	18차 (2012~)
상무위원	후진타오(胡錦濤) 우방궈(吳…邦國) 원자바오(溫家寶) 자칭린(賈慶林) 리창춘(李長春) 시진핑(習近平) 리커창(李克强) 허궈창(賀國强) 저우융캉(周永康)	시진핑(習近平) 리커창(李克强) 장더장(張德江) 위정성(俞正聲) 류윈산(劉雲…山) 왕치산(王岐山) 장가오리(張高麗

표 3 중국 공산당 중앙정치국 상무위원

당을 운영하는 핵심은 중앙위원회 총서기로, 중앙정치국 상무위원 중에서 선출하고 중앙정치국 상무위원회 회의를 소집하는 것 외에 중앙서기처 업무를 관장한다. 현재 총서기는 시진핑이다.

전국인민대표대회(전인대)는 중국의 형식상 최고권력기관으로서 성・자치

3) 아래의 내용은 중국 개황, 외교부, 2016을 참조하였다.

구・직할시・홍콩・마카오 특구・인민해방군에서 선출되는 대표로 구성된다. 전인대는 헌법의 개정,헌법 집행의 감독 및 기본법률의 제・개정, 국가 주석, 부주석의 선출 및 파면, 국가주석의 제청에 입각한 국무원 총리 선출과 총리 제청에 따른 부총리, 국무위원 등의 결정 및 파면, 최고인민법원 원장, 최고인민검찰원 검찰장의 선출 및 파면, 국가 예산과 예산 집행 상황에 대한 보고 심의・비준, 성, 자치구, 직할시의 설치 비준, 특별행정구의 설치 및 제도 결정 등을 담당한다. 국가 주석은 전인대에서 재적 과반수 찬성으로 선출하고, 국가를 상징적으로 대표하며 전인대의 결정 및 그 상무위원회의 결정에 따라 법률을 공표한다.

직위	10기 전인대	11기 전인대	12기 전인대
주석	후진타오 (胡錦濤)	후진타오 (胡錦濤)	시진핑 (習近平)
부주석	쩡칭홍 (曾慶紅)	시진핑 (習近平)	리위안차오 (李源潮)

표 4 국가 주석・부주석 명단

국무원은 전국인민대표회의의 집행기관이며, 최고 국가행정기관으로서, 전국인민대표대회 폐회중에는 그 상설기관인 상무위원회에서 책임을 지고 업무활동에 관해서 보고한다. 주요 권한은 법률에 근거한 행정법규 및 병령의 제정・공표, 지방의 각급 행정기관에 대한 업무지도, 국민경제, 사회발전 계획 수립 및 국가예산의 편성과 집행, 성・시 범위내에서 일부 지역에 대한 계엄을 결정한다.

전인대, 공산당, 국무원의 상관관계에 대해서 좀더 살펴보면, 공산당과 전인대의 경우, 법률상 전인대가 최고 권력기관이지만 실제로는 공산당이 전인대를 지도한다. 또한 전인대의 인사권이 공산당에 있다. 전인대와 국무원의 관계는 원론적으로는 전인대과 국무원을 감독하지만(종속관계) 실제로는 국무원의 우위가 형성되어 있다.

다. 경제적 환경[4)]

중국은 1990년대 이후 사회주의적 시장경제(social market economy)를 도입하여 외자 유치 촉진, 이중환율제 폐지, 경상거래 자유화, 민영 기업을 위한 회사법 제정, 사유재산권을 인정하는 헌법 개정 등을 단행하였다. 또한 2000년에는 시장 경제 정착을 위한 구조개혁과 대외 개방을 가속화하여 2001년에는 WTO를 가입하고, 국유기업의 민영화, 관세 인하, 외자유치와 해외투자 확대를 시행중에 있다.[5)]

이러한 개혁개방정책은 중국이 초고속 성장을 달성하는데 기여를 하였다.1978년 덩샤오핑의 개혁개방정책 천명 이후 최근까지 중국은 연평균 9.9%의 경제성장율을 유지하여 왔고, 특히 2001년 WTO 가입 이후 10년 간에는 두 자리수의 초고속 성장을 달성했다. 경제규모 또한 2015년 기준 미국을 제치고 1위에 올라섰다.[6)]

다만, 최근에는 중국의 경제성장률이 둔화되고 있다. 아래 표에서 보는 것과 같이 2015년 중국 경제성장률은 6.9%를 기록하며 둔화세를 보이고 있다. 이는 1990년 이래 최저치이다.

---

4) 아래의 내용과 표는 worldbank database를 참조함
(http://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.MKTP.CD?end=2015&locations=CN&start=1992&view=chart)
5) 중국 개황, 외교부, 2016 참조.
6) http://www.koreadaily.com/news/read.asp?art_id=3021584;



그림 3 GDP 성장률(2000~2015)

2015년 중국의 경제성장률 둔화현상에 특징적인 점은 2차산업의 성장률이 크게 저하되었다는 점이다. 2011년까지 10%이상을 기록하며 중국 성장률을 주도하던 2차산업의 실질성장률이 2015년에는 6%를 기록하며 중국경제성장률 6.9%를 하회하였다. 또한 기업들의 매출액에 직접적으로 영향을 미치는 2차산업 명목성장률은 0.9%까지 하락하였다. 반면 3차산업 GDP성장률은 2015년에도 8%를 유지하며 중국의 GDP성장률을 견인하고 있다. GDP규모 측면에서도 2012년 3차산업비중이 2차산업비중을 추월하였으며 이후 두 산업간의 격차가 확대되고 있는 바, 중국경제는 3차산업위주의 산업구조로 재편되고 있는 것으로 판단된다.[7)]

라. 국제 기구 및 국제 조약 가입 현황

중국의 국제 기구의 가입은 대체로 3단계로 나누어 살펴 볼 수 있다. 머저, 1949년~1970년의 시기 중국은 정부간 국제기구 참여의 필요성을 느끼지 못했을 뿐만 아니라 국제기구에 가입하고 싶다고 하더라도 당시의 '중화민국'을 국제사회에서 축출하지 않고는 불가능한 단계에 있었다. 따라서 이

7) 엄정원·강철구, "중국경제의 성장구조 변화가 국내 주요산업에 미치는 영향 분석", Korea Ratings 평가보고서, 2016 (http://www.rating.co.kr/component/webzine/680/r1.pdf)

시기 중국은 소련을 중심으로 한 사회주의 진영 국제기구에 참여하였고 유엔 안전보장이사회 상임이사국 지위를 회복하기 위하여 미국 등 서방국가와 대결구도를 형성하였다. 2단계는 1971년의 중국의 유엔 복귀 이후 1978년까지로 이 시기 중국은 많은 국제기구와 협력 관계를 구축하였다. 1971년 유네스코가 중국 활동을 재개한 이래, 1972년 세계보건기구(WHO)에 복귀하였고, 1973년 유엔식량농업기구(FAO)의 지위를 회복하였다. 다만, 이 시기의 국제기구 가입은 폭과 범위에서 제한적으로 진행되었다. 3단계는 1979년 이후로써 중국은 개혁개방 방침에 따라 국제기구와의 새로운 발전을 도모하였다. 미소간 냉전이 잦아들고 미중관계 개선이 이루어짐에 따라 중국의 국제기구 가입에 최대 장애요소였던 미국이 제거되었고, 이로부터 중국의 국제기구 가입은 폭발적인 증가세를 띄었다. 1996년에는 미국이 참여한 국제기구 수의 90%까지 늘어났고, 2003년에는 총 67개의 정부간 국제기구 중에서 41개에 참여함으로써 61.19%의 높은 참여율을 보였을 뿐만 아니라 적극적이고 주도적이며 개방적인 자세로 다자외교 무대에 참여하고 있다. 아래의 표는 1990년대 이후 중국의 주요 국제기구 가입 현황을 정리한 것이다.[8)]

국제기구	가입시기	비고	국제기구	가입시기	비고
아시아태평양경제협력체(APEC)	1991		인도양해양국지역협의회 (ICR-ARC)	2000	대화 관계(dialogue partner)
핵확산금지조약(NPT)	1992		국제이민기구(IOM)	2001	옵저버 자격(observer status)
국제전람국(BIE)	1993		보아오아시아 포럼(BAF)	2001	창립 주도

8) 신종호, “중국과 국제기구”, 『차이나 핸드북』, 성균관대학교 중국연구소, 2015. 참조.

South Centre (개도국 국제연대체)	1995		상하이 협력 기구 (SCO)	2001	창립주도
아시아유럽 정상회의 (ASEM)	1996		세계유럽기구(WTO)	2001	
국제청산은행(BIS)	1996		경제사회문화권리국제협약	2001	
포괄적 핵실험금지기구(CIBT)	1996	미국 비준	중국-아랍협력포럼	2004	창립 주도
화학무기금지기구	1997		동아시아정상회의 (EAS)	2005	창립 주도
화학무기금지기구 (OPCW)	1997		세계동물보건기구(OIE)	2007)	
시민적 자유적 국제협약	1998	미국 비준	자금세탁방지국제기구 (FATF)	2007	
G20	1999		국제재생에너지기구 (RENA)	2013	

한편, 국제노동기구(ILO)의 경우 중국은 1919년 가입하였고, 현재 8개의 기본 협약 중 4개의 기본협약에 가입한 상태이다.[9] 그 외 중국은 거버넌스

9) http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:103404

협약의 경우 4개 중 2개를, 기술적 협약의 경우 177개중 20개를 가입하였다.

기본 협약	가입여부
C100 - 동일 가치 노동에 대한 남녀노동자의 동등보수에 관한 협약	가입 (1990)
C111 - 고용 및 직업에서 차별대우에 관한 협약	가입 (2006)
C138 - 취업의 최저연령에 관한 협약	가입 (1999)
C182 - 가혹한 형태의 아동노동 철폐에 관한 협약	가입 (2002)
C29 - 강제노동에 관한 협약	미가입
C-87 - 결사의 자유 및 단결권 보호에 관한 협약	미가입
C-98 - 단결권 및 단체교섭권 원칙의 적용에 관한 협약	미가입
C-105 - 강제노동 폐지에 관한 협약	미가입

표 6 핵심 협약 가입 여부 및 가입 시기

마. 한국과의 관계

중국과 한국의 관계는 1992년 수교 이후 비약적으로 발전하였다 .[10] 1992년 노태우 정부에서 우호협력관계를 수립한 이후, 1998년 김대중 - 장쩌민 정부는 최초로 동반자(partnership) 외교의 틀을 구축했다. 동반자 관계는 '전면적 - 전략적 - 성숙한' 으로 발전한 것은 한중 양구 모두 양 국가의 관계가 지정학적으로 중요한 의미를 가진다는 상호인식의 결과이도 하다.

시기	구분	비고
1992	선린우호관계	노태우-장쩌민
1998	협력동반자	김대중-장쩌민
2003	전면적 협력 동반자	노무현-후진타오
2008	전략적 혁력 동반자	이명박-후진타오

10) 이하의 내용은 이희옥, "한중관계의 발전과 2014년 한중관계 평가", 이희옥・한바오장 편저, 『한중관계의 재구성: 과거를 넘어 미래로』, 성균관대학교 출판부, 2015 참조.

2014	성숙한 전략적 협력 동반자관계 내실화	박근혜-시진핑

표 7 수교 이후 한중관계 발전 과정

경제적인 차원에서 보면, 한국과 중국의 관계는 수교 이후 제조업 분업관계의 형성을 매개로 양적 성장이 이루어졌다. 한국의 대중 수출과 투자가 급증하였고, 한국은 중국에 대한 중간재 및 자본재 수출을 통해 막대한 무역수지 흑자를 누렸다. 중국 역시 동부 연해지역에서 제조업 수출기지가 형성되면서 지리적으로 인접해 있고 산업의 보완성을 갖추고 있는 한국에서 중국이 필요로 하는 원자재와 설비를 도입하였다.

1992년 60억 달러 수준에 불과하던 양국의 교역은 2013년 한국의 대중 수출 1,458억 달러, 대중 수입 830억 달러로 교역액 2,000억 달러를 넘어섰다. 그 결과 중국은 2003년부터 한국의 가장 큰 수출시장이 되었다. 2015년 기준 한국의 대중국 수출액, 수입액 모두 2010년 이후 2014년까지 증가하였으나 2015년 이후 감소 추세에 있다. 아래의 표는 양국간 수출입액과 증감율을 정리한 것이다[11)]

11) 한국무역협회 홈페이지 참조.. http://stat.kita.net/stat/istat/CtsMain.screen

년도	수출액	증감율	수입액	증감율
2016년(1~11월)	1,925,729	-6.4%	1,364,660	-5.9%
2015년	2,280,437	-2.7%	1,601,598	-18.4%
2014년	2,343,222	6.0%	1,963,105	1.1%
2013년	2,210,772	7.8%	1,941,466	6.8%
2012년	2,050,109	7.9%	1,817,344	4.3%
2011년	1,899,314	20.3%	1,741,624	24.9%
2010년	1,578,444	31.3%	1,393,909	38.9%
2009년	1,202,047	-15.9%	1,003,893	-11.3%

표 8 한중 수출입 총괄(단위 백만불)

한중 경제관계에서 중요사항은 한중간의 자유무역협정(Free Trade Agreement, FTA)의 체결이다. 양국은 2014년 APEC 정상회담에서 한중FTA의 실질적인 타결을 선언하였고, 2015년 12월 20일부터 FTA는 정식으로 발효되었다. 한중 FTA 협정문은 총 22개의 챕터로 구성되어 있으며, 상품과 서비스 관련 조항들 뿐 아니라 지재권, 경쟁, 투명성, 환경, 전자상거래, 경제 협력 등 다양한 규범분야 이슈들을 협정에 명문화하였다.

상품분야의 경우 양국은 향후 20여 년에 걸쳐 품목수 기준 90%, 체결 당시 교역액 기준 85% 수준으로 상품시장을 개방하기로 하였다. 농수산물의 경우 한국의 우려로 인하여 매우 소포의 관세인하만 이루어지거나 특정 품목(예컨대 쌀)의 경우 양허대상에서 제외되었다. 또한 각종 비관세 장벽을 낮추기 위한 노력도 이루어졌는데 700달러 이내의 소액 거래에서는 원산지 증명서 제출 의무가 면제되었고, 통관의 경우에도 48시간 이내의 통관 원칙에 대한 합의가 이루어졌다.[12)]

사회문화적인 차원에서 보면, 가장 중요한 인적교류가 2014년 말 약 1천만 명에 달했고 매주 수십 곳의 도시에서 800여 편의 항공기가 이착륙하고 있다. 한 중 양국간 관광객의 경우 아래 표에서 보는 것과 같이 양국 모두

12) 한중 FTA의 내용과 전망에 대하여는 지만수, 앞의 글 145-146면 참조.

관광객의 수가 비약적으로 늘었다.[13][14]

구분	중국→한국		한국→중국		양국교류	
	인원	증감	인원	증감	인원	증감
2011	222	18.4	419	2.7	641	7.6
2012	284	27.8	407	-2.8	691	7.9
2013	433	52.5	397	-2.5	830	20.1
2014	613	41.6	418	5.4	1,031	24.3
2015	598	-2.3	444	6.3	1,043	1.2

표 9 연도별 한중 관광 교류(단위 만 명, %)

2. 중국진출한국기업 현황

KOTRA의 2014년 자료를 기초자료로 중국진출 한국기업의 현황 등을 분석한 자료[15]에 의하면, 한국의 중국 진출은 1983년 산둥성 칭다오에 단독진출한 무역회사를 시작으로 한다. 이후 1990년 이전까지 3개 기업이 진출하였고, 1992년 한중 수교를 시점으로 본격적인 중국 진출이 시작되었다. 그 이후 2000년대 들어 진출이 폭발적으로 증가하였고, 중국의 WTO 가입 이후에는 매년 300개 이상의 한국 기업이 중국에 진출하고 있다.

다만, 최근에는 중국 진출 한국기업의 경쟁력이 하락하면서 중국내 한국기업의 최대 진출지인 산동성에서만 한국기업이 한 해 평균 500개씩 사라지고 있다는 보도가 나오고 있다.[16]

---

13) 한국문화관광연구원, 「한・중・일 관광 교류 현황」, 2016. 3. 30.

14) 2006년 하반기부터 내국인 출국카드 폐지로 출국통계 집계되지 않으며, 2006년 이후 한국->중국 통계는 중국 인바운드 통계 이용함 증감률은 전년동월(기) 대비임
자료 : 중화인민공화국국가관광국(中华人民共和国国家旅游局), 관광지식정보시스템

15) 아래의 내용은 유다형, "한국의 중국진출 현황", 「최신 중국 동향」 172호, 인천발전연구원, 2016의 내용 참조.

16) 이곳의 한국기업들은 최근 들어 한해 평균 500개씩 줄어들고 있다고 박용민 코트라 칭다오무역관장은 전했다. 박 관장은 "2008년 글로벌 금융위기를 기점으로 섬유, 봉제, 신발, 보석가공업을 하는 중국내 한국기업들의 경쟁력이 급락하며 그 숫자가 급격히 줄었고 이들은 대거 베트남, 미얀마 등지로 이전해나갔다"고 말했다("중국이 무섭다, 중국에서 철수하는 한국기업들", 연합뉴

권역	성/직할시	진출기업 수(개)	비중(%)
화북 (954)	베이징(北京)	412	11.5
	텐진(天津)	486	13.6
	허베이성(河北省)	56	1.6
동북 (299)	라오닝성(辽宁省)	278	7.8
	지린성(吉林省)	11	0.3
	헤이룽장성(黑龙江省)	10	0.3
화동 (1,967)	상하이(上海)	915	25.5
	장쑤성(江苏省)	108	3.0
	저장성(浙江省)	81	2.3
	안후이성(安徽省)	12	0.3
	푸젠성(福建省)	13	0.4
	장시성(江西省)	1	0.0
	산둥성(山东省)	837	23.4
화남 (226)	후베이성(湖北省)	23	0.6
	후난성(湖南省)	8	0.2
	광둥성(广东省)	191	5.3
	광시(广西壮族自治区)	4	0.1
서남 (77)	충칭(重庆)	15	0.4
	쓰촨성(四川省)	42	1.2
	윈난성(云南省)	20	0.6
서북 (59)	산시성(陕西省)	57	1.6
	닝샤(宁夏回族自治区)	2	0.1
계		3,582	100.0

그림 4 지역별 중국 진출 한국 기업의 현황

중국을 화북/동북/화동/화남/서남/서북으로 나누어 진출현황을 살펴보면, 화동지역이 1967개 기업이 진출하여 있으며 그 비중은 전체의 54.9%에 달하고, 화북지역은 954개로 26.6%를 차지한다. 그 다음으로는 동북, 화남, 서남, 서북 순으로 그 격차가 큰 편이다.

지역별 진출 기업을 분석하면, 상하이(915개), 산둥성(837개)로 각각 25.5%, 23.4%의 절반 가까운 비중을 차지하였다. 화북지역의 텐진과 베이징의 경우에도 486개, 412개의 기업이 진출한 것으로 파악되었다.

스 2014. 11. 16.자 기사)
http://finance.daum.net/news/news_content.daum?type=main&sub_type=&docid=MD20141116081805945&section=&limit=30;

업종별로 분석하여 보면, 제조업이 2,099개로 전체 진출기업의 58.9%를 차지하였다. 이중 도매 및 소매업 기업은 552개로 15.5%를, 서비스업은 520개로 14.6%를 차지하였다. 전체적인 중국 진출 기업의 수는 2000년대 초반 급증하였고, 2008년 이후 크게 줄어들었으나 업종별 진출을 살펴보면 제조업은 2003년 최고치를 기록한 후 빠른 속도로 진출기업수가 줄어들었다. 서비스업의 경우 2004년이 가장 많았고 2008년과 2009년 급감하였지만 제조업과 비교하였을 때 감소폭이 적은 편으로 나타났다. 이를 바탕으로 볼 때, 한국기업의 제조기지 역할을 하던 중국이 3차 산업집중 육성과 첨단 제조업 중심의 산업구조 재편으로 인해 한국기업 진출 업종에도 변화가 일어나고 있는 것으로 보인다.

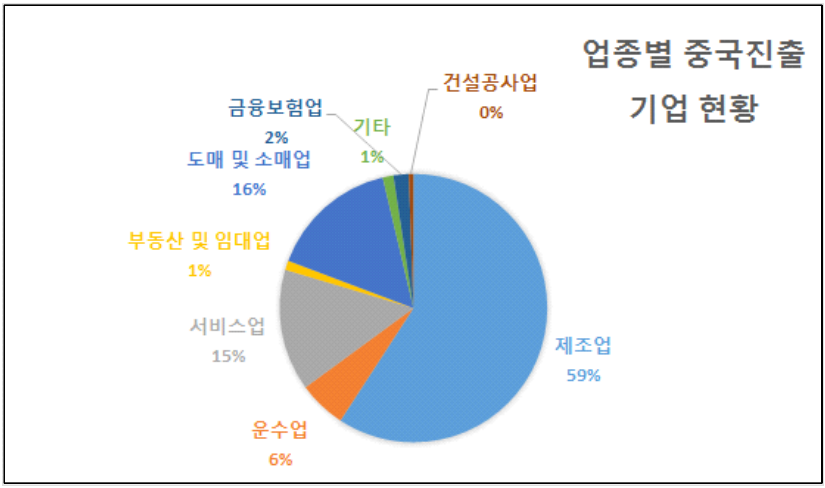


그림 5 업종별 중국 진출 현황

진출 형태별 중국 진출기업은 생산법인인 1,967개로 가장 많으며, 서비스법인 659개, 판매법인 439개, 연락사무소 276개, 지점 125개 순이었다. 투자형태별 중국 진출기업은 단독이 3,082개로 89.7%를 차지하였고, 합자 272개, 합작 79개, M&A가 2개로 나타났다.

규모별 진출기업을 분석하여 보면, 먼저, 중국 진출 기업 가운데 한국의 모기업의 주소지가 파악된 것은 2,382개였다. 그리고 규모가 파악가능한 기업은 1,889개로 이 기업 중 중소기업이 1,085개로 57%에 달하였고, 대기업은 517개, 중견기업 159개, 개인사업자 106개, 비영리 기타 21개 기업이 중국에 진출한 것으로 분석되었다.

	진출 기업 수(개)	비중(%)
대기업	517	27.4
중견기업	159	8.4
중소기업	1,085	57.4
개인사업자	106	5.6
비영리 기타	21	1.1
기타	1	0.1
계	1,899	100.0
결측	1,693	

표 10 모기업 규모별 중국 진출기업

3. 조사의 필요성 및 방법

가. 조사의 필요성

중국의 노동기본권 문제는 오랫동안 국제적인 주목을 받았다. 아동노동, 저임금 노동, 산업재해 문제 등이 국제사회에 알려져 파문이 일기도 하였다.

이는 중국 진출 한국기업의 경우에도 마찬가지로, 여러 한국기업에서의 노동기본권 침해 의혹이 제기된 바 있다. 예컨대, Chinalaborwatch는 삼성전자의 하청업체인 HEG Technology에서 아동노동 있었고, 노동환경도 열악하다는 내용의 보고서를 발표하였다.[17] 또한, 이 단체는 삼성전자의 하청업체

인 Dongguan Shinyang Electronics에서 최소 5명의 아동노동자를 발견하였고, 안전관리는 허술하였으며, 채용 시에 계약 조건이 설명되지 않았고, 퇴직시에 관리자 승인을 득하여야만 한다는 내용의 사실을 파악하였다는 보고서를 발표하였고,[18] 또한 중국진출한국기업인 삼광 전자(Samkwang Science & Technology Co., Ltd.)에서 관리자들이 정기적으로 언어폭력(자아 비판 요구, 모욕적인 언사)을 하고 열악한 노동조건(예컨대, 겨울에도 맨 발에서 근무하도록 함)아래에서 노동하고 있다는 사실이 발견되었다.[19]

또 하나의 중요한 문제는 이른바 기업들의 폐업 및 도주 사건들이다. 인건비의 상승과 각종 비용의 증가로 인하여 중국 진출 제조업의 운영이 어려워지자 지급하여야 할 임금 등을 지급하지 아니하고 공장을 버려둔 채 사업주가 도망하거나 설비를 타국 혹은 타지역으로 이전하면서 채무를 이행하지 않는 사례가 급증한 것이다.[20]

그 외 한국 및 중국 언론에 보도된 중국 진출 한국기업의 임금체불, 부당해고, 가혹행위, 폐업 등 관련 사례는 다음과 같다.

- 산둥성 청도의 웨이시의 신발공장에서의 임금 미지급과 파산[21]
- 베이징 교외 징시안 숲에 한국 기업이 유해 폐기물 매립[22]
- 청도 지역 OO신발 업체의 청산과 임금 미지급 사건[23]
- 한국 의류업체 임금 미지급 문제[24]

---

17) http://www.chinalaborwatch.org/report/106
18) http://www.chinalaborwatch.org/report/90
19) http://www.chinalaborwatch.org/report/71
20) 관련 기사로, "중국서 '야반도주' 하는 한국 기업 늘어난다", 한겨레신문 2007. 1. 28. 기사 참조(http://www.hani.co.kr/arti/international/china/186953.html)
21) http://w.dzwww.com/d/11431526.html
22) http://zhenhua.163.com/13/0704/13/92UN9FP4000464MN.html
23) http://blog.sina.cn/dpool/blog/s/blog_b97ff2a60101agjg.html?vt=4&from=singlemessage&isappinstalled=0

- 중국 '야반도주' 한국 기업에 대해 중국 정부가 끝까지 추궁하겠다는 내용의 기사[25]

앞서 언급한 바와 같이 한국 제조업의 진국 진출이 폭발적으로 증가하면서 투자, 해외 진출 관련 기관의 보고서 및 관련 연구는 상당히 많이 발표되고 있다. 또한 중국 노동법을 자세히 소개하는 보고서 혹은 논문도 꾸준히 발표되고 있는 실정이다. 그럼에도 불구하고 중국 진출 한국 기업의 노동권 문제를 인권적 관점에서 심도 깊게 다루는 보고서/연구는 많지 않았다.

또한 Chinalaborwatch 등의 외국, 특히 홍콩 및 미국 소재 노동인권단체들이 중국에 위치한 개별 사업장의 노동인권문제를 고발하는 보고서를 여러 차례 발간하였고, 해당 보고서에는 한국기업이 연루된 경우도 있었으나, 정작 한국의 시민사회단체는 독자적으로 혹은 상기 단체들과 연계하여 관련 의혹에 대한 실증적인 조사와 연구를 진행해오지 못하였고, 나아가 이러한 조사/연구를 바탕으로 한 옹호(advocacy)활동도 신속·원활하게 추진하지 못하여 왔다.

따라서 '세계의 공장'이라고 불리우는 중국에 대한 노동인권실태조사를 통하여 중국 진출 한국기업들의 인권경영의 현황과 개별 사업장의 인권침해의혹 등을 NGO 차원에서 확인하고, 그 배경과 구조적 원인을 분석할 필요성이 있다고 판단하였다.

나. 조사의 목적과 범위

1) 조사의 목적 : 탐색적 연구(exploratory research)

24) http://www.aiweibang.com/m/detail/109766758.html?from=singlemessage&isappinstalled=0
25) http://news.sbs.co.kr/news/endPage.do?news_id=N1000518494

본 연구는 탐색적 연구로서의 목적을 갖는다. 앞서 언급한 바와 같이 본 조사가 중국 진출 한국기업의 인권단체 차원에서의 최초의 조사이기 때문에 선행 연구/조사가 없다. 또한 조사와 옹호활동을 위한 종래 해당 국가 NGO와 네트워킹/파트너쉽이 없었기 때문에 현지로부터 전달되는 사전지식이 거의 없는 형편이다. 이에 따라 조사팀은 본 조사를 토대로 향후 조사에 대한 방향을 잡고, 한국의 시민사회단체가 어떤 주제에 집중을 하야여 하는지에 대한 관점과 시야를 얻는 것이 본 조사의 주된 목표로 상정하였다.

따라서 본 조사에서 조사팀들은 특정한 연구가설을 제시하고 이를 검증하고, 확인하는 방향 보다는 향후 연구 주제의 기획, 연구 가설의 탐색, 전체적인 흐름의 파악을 본 연구의 주된 목적으로 삼고 연구를 진행하였다. 그리고 본 조사를 바탕으로 보다 체계적인 조사와 연구 및 이를 바탕으로 한 옹호활동을 기획할 예정이다.

2) 조사의 범위 : 광동, 천진 / 홍콩, 베이징

이러한 목적 하에서 본 조사는 중국진출한국기업의 전반적인 인권경영 실태를 파악하고 현상의 본질을 파악하여 시사점을 도출하기 보다는 대상 지역과 대상을 한정하여 이를 중점적으로 살펴보고, 위 조사 내용에 대한 관련 이해관계자 혹은 전문가의 인터뷰를 통하여 파악된 사실에 대해 이해관계자 혹은 전문가들이 어떠한 분석과 평가를 하고 있는지를 정리하였다.

현장 조사로서 조사팀은 중국 진출 한국 기업 중 가장 많은 비율을 차지하고 있는 제조업을 대상으로 하였고, 지역적 범위를 광동성과 천진으로 한정하였는데 그 이유는 다음과 같다. 먼저, 광동성과 천진은 외자 진출기업이 활발하게 진출한 지역(경제특구)일 뿐만 아니라 한국의 제조업이 오래 전부터 진출하여 관련 사례가 비교적 풍부하게 수집될 수 있는 지역이다. 특히 광동성의 경우 지역적으로 홍콩과 가까울 뿐만 아니라 홍콩 소재 노동단체

들이 지속적으로 노동분쟁에 개입해 왔기 때문에 현지 파트너가 없는 조사팀으로서는 노동자 등에 대한 조사를 보다 수월하게 진행할 수 있다.

또한, 광동성의 경우, 뒤에서 보는 바와 같이 2010년도 이후 노동 NGO에 대한 탄압 및 활동가에 대한 재판이 진행 중에 있는 지역이었기 때문에 현재 상황을 정확하게 파악하기 위해서는 해당 지역에 대한 조사 및 인터뷰가 필요하다고 판단하였다.

홍콩을 조사지로 선택한 이유는 홍콩에 기반한 NGO들이 광동지역에 많은 영향을 미치고 있었고, 홍콩에 있는 활동가/연구자들이 중국의 노동운동 상황에 대한 내지(mainland)와는 다른 시각에서의 접근하고 있었기 때문이다. 그리고 북경에서는 대한상공회의소(중국한국상회) 등의 한중 무역 관련 기관과 중국의 연구자들의 의견을 청취하고자 하였다.

다. 조사 방법 및 조사일정

1) 조사 방법

본 연구는 사전 문헌조사와 이를 바탕으로 한 현지 조사를 중심으로 한다. 사전 조사의 내용으로는 중국 노동법, 노사관계, 한국기업의 진출 현황, 전자산업 관련 언론 보도 등을 국문, 영문, 중국어로 검색하고 확인하였다.

다음으로, 현지 조사의 경우 천진지역의 사업장은 사측의 협조를 통해 진행하였다. 사전에 사측에 협조를 얻어 업무시간 중 회사 내 독립된 공간에서 사측 배석자 없이 노동자, 중간관리자 등을 인터뷰하였다. 방법은 기본적으로 사전에 작성된 질문사항을 대상자들에게 질문하되, 답변에 따라 개별적이고 구체적인 추가 질문을 하는 질적 조사방법을 택하였다.

인터뷰는 모두 중국어로 진행되었고, 통역인이 조사단에 중국어를 한국어

/영어로 통역해주면 추가 사항을 재차 질문하는 방식으로 진행되었다.

각각의 인터뷰 과정에서 조사단은 인터뷰 내용을 메모하거나, 인터뷰 내용을 녹음하였다.

2) 조사단 구성 및 일정

◎ 조사단 (가나다순)
김동현(공익인권변호사모임 희망을만드는법 변호사)
류미경(전국민주노동조합총연맹 국제국장)
박영아(공익인권법재단 공감 변호사)
황필규(공익인권법재단 공감 변호사)

◎ 조사 일정
10월 10일 ~ 12일 : 홍콩
10월 13일 ~ 15일 : 광저우
10월 16일 ~ 18일 : 베이징
10월 19일 ~ 20일 : 천진

※세부 조사 일정은 인터뷰 담당자 신원보호를 위하여 생략함

Ⅱ. 동향 : 광동 지역 노동운동 탄압

이 장에서는 최근 동향으로서 광동지역 노동운동 탄압에 대해서 그 배경과 현황 그리고 시사점을 도출하여 보기로 한다. 뒤에서 살펴보는 바와 같이 2016년의 노동활동가에 대한 체포·구속 사건에 한국기업이 연루된 것은 아니나, 대표적인 외국인 투자지역이자 가장 역동적으로 노동관련 정책이 변화하고 있는 지역[26]일 뿐만 아니라 한국기업진출이 활발한 광동성에서의 노동운동 탄압 상황을 분석하는 것은 향후의 조사·연구의 방향 설정에 기여할 것이라고 판단하였다.

1. 배경

26) 중국의 노동정책과 공회 개혁의 변화를 관찰하고자 하면 어느 지역보다 먼저 광둥성(廣東省)을 살펴보아야 한다. 광둥성은 외자기업, 사영기업이 가장 먼저 들어왔고, 밀집되어 있으며, 농민공도 전국에서 가장 많고, 농민공 부족 현상도 전국에서 가장 먼저 나타났던 지역이다. 광둥성의 노동관계 혹은 노동 상황은 다음과 같은 몇 가지 특징을 보이고 있다. ① 파업의 일상화(常態化)이다. 2010년 보름 이상 지속되었던 난하이혼다(南海本田) 파업과 같이 집단적인 노동쟁의가 광둥성에서 집중적으로 표면화되고 있다. 광둥 지역에서 이제 파업은 일상화되어 있다. 광둥성총공회는 파업을 단체협상으로 나가는 하나의 경로로 간주하고 있다. ②공회 설립 선도 지역이다. 광둥성총공회는 공회 설립의 전략적 대상기업을 외자기업으로 설정하고 있다. 광둥성은 전국 31개 성·직할시에서 기층공회가 가장 많은 지역이기도 하다. 중국의 31개 성급 지역에는 총 278만 1천 개의 기층공회가 있는데, 광둥성의 기층공회는 25만 4,400개로 전체 기층공회의 9.15%를 점하고 있다. 광둥성의 공회 회원 수도 전국 31개 성급 지역에서 가장 많다. 광둥성의 공회 회원수는 2,756만 명이다. ③ 공회 개혁의 선도 지역이다. 광둥성총공회는 공회 간부 직선제, 공회의 직업화 간부, 공회의 사회서비스 제공 등을 추진하면서 공회를 개혁하고 있고 이 개혁을 통해 대중으로부터 유리된 공회를 대중에 착근시키기 위해 노력하고 있다. ④ 노동관계 정책 및 입법 선도 지역이다. 광둥성은 기업민주관리조례, 단체협상조례 등을 다른 지역보다 먼저 제정하고 있다. ⑤ 노동NGO가 가장 많은 지역이다. 중국 전역에는 약 100여 개의 노동NGO가 있는데, 그중 절반은 광둥성에 집중되어 있다. 광둥성 소재의 중국 노동NGO는 홍콩에 기반을 둔 노동NGO와 긴밀한 관계를 맺고 있고, 광둥성은 홍콩 노동NGO의 주 활동 무대가 되고 있다. 광둥성총공회는 노동NGO를 '경쟁관계'로 인식하고 있으며 노동NGO를 제도적으로 포섭하려 하고 있다. 이런 이유 때문에 광둥성은 노동정책과 노동관계 조정에서 전국에서 "먼저 가고, 먼저 실험하는" 지역이 되었다(장영석, "쿵상훙의 '광둥성 노동관계 고찰'에 대한 해제", 「국제노동브리프」 2016년 7월호, 24-25면)..

가. 중국 NGO의 개념과 역사적 전개

NGO가 뜻 그대로 '비정부조직'이라는 의미로 이해된다면 중국 내 NGO는 신중국 설립전인 1949년 이전부터 존재하였으며, 중국정부는 1950년부터 「사회단체 등기잠행방법」을 제정하여 관련 법제도를 마련한 바 있다. 그러나 자생적·자발적으로 생성된 공익성 민간단체라는 개념으로 NGO를 정의 내린다면, 중국 내 NGO의 등장은 '민간설립 비기업단위' 설립을 허용한 1998년부터일 것이다.[27] 그러나 우리가 다루려고 하는 중국 현지에서 노동 운동을 하는, 혹은 노동운동을 지원하는 NGO는 이 보다도 훨씬 좁은 범위 내의 비정부단체를 의미한다.

중국내 NGO의 개념과 그 표지에 대해서도 중국 내부에서도 다양한 의견이 존재하는 바, 본 보고서에서 다루려고 하는 노동 NGO는 민간조직이고(관변단체 아님), 노동자들의 이익이라는 경제적 목적을 가지고 있으며, 자생적으로 생겨난 조직을 말한다. 이러한 중국 노동 NGO들의 일부는 정부에 등록된 형태로, 일부는 승인된 NGO의 외곽(방계)조직이거나 미등록된 형태로 운영되고 있는 것으로 보인다.

중국 정부와 NGO와의 관계는 중국정부의 개혁개방에 대한 입장과 궤를 같이 한다. 1978년 이후 중국 정부가 개혁개방정책을 실시하면서 사회에 대한 통제와 관리가 약화됨에 따라 사회의 자율성이 크게 증대되었고 이에 따라 NGO가 양적으로 괄목할만한 성장을 하였다. 천안문사태이후 증가추세가 둔화되기는 하였으나, 1995년 이후 유엔, IMF, IBRD 등의 국제적 원조와 함께 NGO의 성장세가 두드러졌다.

이후 2008년은 중국 정부와 NGO 간의 관계에 있어 기념비적인 한 해였

27) 김동하, "중국의 NGO 현황과 제도 연구", 「中國學」 제40권, 대한중국학회, 2011, 479-508면 참조.

다. 쓰촨 대지진이 발생했을 때 시민사회는 정부의 구호작업을 돕기 위해 수많은 자원봉사자들을 동원했다. 뿐만 아니라 2008년 베이징 올림픽 기간 동안 중국정부와 시민사회는 상호 협력하여 더 많은 자발적인 활동을 벌였다. 후진타오(胡锦涛) 국가주석과 중화전국총공회 왕자오궈(王兆国) 주석은 NGO를 정부의 사회관리프로그램에 포함할 것을 요구했고, 농민공과 기층주민들에게 사회서비스를 전달하는 데 있어 NGO의 중요성을 강조했다. 이와 동시에 중국정부는 그동안 민정국이 담당했던 NGO의 등록업무를 '사회허브조직(The Social Hub Organization, 社会枢纽型组织)' 인 공회, 부녀자협의회, 사법국 등 다양한 정부부문으로 이관하여 복잡하고 까다로웠던 NGO의 등록절차를 간소하였다.

나. NGO에 대한 중국정부의 상반적인 정책들

그런데 2012년 초부터 중국정부와 노동NGO 간의 관계에 급격한 변화가 일어났다. 광둥성 선전시(深圳市) 정부는 노동NGO들에게 사무실 이전을 강요했고, 노동NGO들이 이전부터 해오던 친노동자적 활동을 탄압하기 시작했다. 베이징시(北京市)에서도 많은 노동NGO들이 패쇄명령을 받았거나 쫓겨났다. 그러나 중국 언론은 전혀 다른 이야기를 보도하고 있다. 2011년 말부터 중국 국영매체들은 NGO를 통한 시민참여의 중요성과 NGO에 대한 정부의 포용적인 관리지침을 대대적으로 보도하고 있다. 광둥성 광저우시(广州市)에서는 성총공회와 시총공회가 노동NGO와 협력하는 정책들을 발표했고, 베이징, 장쑤성(江苏省) 등 중국의 많은 지방정부들이 NGO를 지원하기 시작했다. 이와 같이 상반된 중국당국의 NGO 관련정책들이 동시에 존재하고 있는 것이다.[28]

다. 광동지역의 정부-노동NGO의 관계

28) 황경진, "중국 노동NGO와 정부 간의 관계 변화", 「국제노동브리프」 2012년 11월호, 83-84면.

광둥성 정부는 노동NGO와 비노조 파업(Wildcat Strike)이 사회를 불안정하게 만드는 두 가지 핵심요인이라고 인식했다. 특히 2010년 혼다자동차 부품공장의 파업[29]과 그 뒤에 발생한 일자계 자동차 공장의 연쇄파업 이후 광둥성 정부는 당의 지원 속에서 노동NGO에 대항하는 구체적인 전략을 수립했다. 그러나 광둥성 정부의 NGO 전략은 최근 광저우, 우칸(乌坎) 등에서 발생한 집단행동으로 연기되었다.

광둥성의 변화하는 NGO와 국가 간의 관계는 세 가지 양상을 띤다. 첫 번째 양상은 공회의 개혁이다. 광둥성 총공회는 산업노동자들의 지지를 얻기 위해 공회의 대중화, 기업공회 간부의 직선제, 단체교섭 등 다양한 개혁들을 실시하였다. 두 번째 양상은 서로 다른 두 개의 NGO 정책을 시범적으로 실시하고 있는 것이다. 즉 당근과 채찍이라는 전혀 상반된 NGO정책이 광저우시와 선전시에서 각각 시범적으로 실시되었다. 광저우시에서는 NGO를 포용하는 정책이, 선전시에서는 노동NGO를 탄압하고 통제하는 정책이 도입되었다. 셋째 양상은 정책들을 정리하여 다른 분야로 확산하는 것이다. 광저우시와 선전시에서 시범적으로 실시된 두 가지 정책의 효과를 평가한 후 광둥성 정부는 환경보호와 같은 다른 NGO 분야에도 이 정책들을 도입하고자 한다.[30]

광동성 선전시 전부가 노동NGO를 탄압하는 형태에 대해 황경진 박사는 활동가 등의 인터뷰 등을 통해 다음과 같은 단계를 제시한다.

① 노동감찰대가 NGO를 불시에 방문해 활동가의 명단, 사회보험 및 임금지급과 관련된 서류를 점검하고, 만약 위법 사항이 적발되면 해당 NGO와 책임자에게 벌금을 부과한다.

29) 위 파업에 대한 자세한 소개로는 장영석, "난하이혼다 파업과 중국 노동운동의 함의", 「중소연구」 제35권 제5호, 한양대학교 아태지역연구센타, 2011, 173-200면을 참조.
30) 황경진, 전게논문 참조.

② 지역 소방부서가 NGO 사무실을 소방점검하고 잠재적인 위험을 핑계로 사무실 폐쇄명령을 명한다.
③ 세무국이 세무관련 기록을 점검한다.
④ 말단행정 단위인 가도(街道)에서 NGO 간부들의 호적을 점검한다.
⑤ 최종적으로 집주인을 내세워 사무실 계약을 해지한다.

2. 사건의 개요

사건의 개요[31]는 다음과 같다.

- 2015년 12월 3일, 광동 공안기관은 쩡페이양(曾飛洋) 등 노동운동 NGO의 종사자 7인을 노동분쟁 관련 범죄 혐의로 구속함.[32]

- 불법조직으로 단속 대상이 된 '판위임시직문서처리서비스부(番禺打工族文書處理服務部, 이하 '판위민원실')'는 국내 최초 노동운동NGO로 약 10여 년간 활동해 왔으며, 판위민원실의 주임 쩡페이양(曾飛洋)은 중국 '노동인권전문가', '노동운동의 별' 등으로 불리며, 국내외 언론을 통해 이름이 많이 알려진 대표적인 노동운동가임.

- 공안당국은 판위민원실이 광저우(廣州), 포산(佛山) 등지에서 일하는 타지 노동자들의 노사분규에 개입해 파업을 선동하였으며, 그 목적은 해외조직의 자금지원을 받기 위함이라고 판단함

31) 사건의 소개는 Human Rights Watch 자료 (https://www.hrw.org/news/2016/01/13/china-persecution-labor-activists-escalates) ; 대외경제정책연구원 중국 전문가포럼 자료 http://csf.kiep.go.kr/issuelnfo/M002000000/view.do?articleId=16477 등 참조

32) HRW 자료는 위 설명과 약간 달리 설명을 하고 있다. HRW는 12월 4일 공안은 Zeng Zhu, Meng을 사회질서를 불안하게 하였다는 죄명으로 체포하였고, 그를 구체적 사유를 특정하지 않은체 '횡령'이라는 죄명으로 체포하였다고 한다.

- 경찰 관계자에 따르면, 쩡페이양은 2002년부터 해외 인권보호 관련 조직과 밀접한 교류를 가지고 해외에서 수차례 교육을 받았으며, 중국의 노동운동 현황을 해외에 제공하는 조건으로 해외조직으로부터 지원자금을 제공받은 것으로 조사됨.

- 쩡페이양은 그동안 언론을 통해 자신은 비영리 활동을 추구하며 월급도 몇천 위안에 불과하다고 말해왔지만, 경찰 조사 결과, 2013-2014년 해외기관으로부터 120만여 위안의 거액이 쩡페이양 계좌로 흘러들어간 정황이 포착되었으며, 그 중 일부가 개인 구좌로 들어간 증거를 확보한 것으로 알려짐.

- 수사 및 기소 과정에서, 이중 4명이 기소되었고, 쩡페이양 등 3명은 자신의 죄를 인정하고 집행유예 판결을 받아 석방되었음. 멍한(孟晗)은 수사, 기소단계에서 자신의 죄를 인정하지 않았으나 재판단계에서 유죄를 인정하였고, 징역 1년 9월의 실형이 선고되었음.[33]

3. 분석 및 전망

위 사례는 광동지역 노동관련 NGO에 대한 정부 탄압의 대표적인 사례이다. 국제사회의 비판여론에도 불구하고 중국정부는 활동가 1명에게 실형을 선고하였다. 연구진은 위 사례를 포함하여 현재의 노동NGO 탄압 등에 대한 현상과 원인, 그리고 향후 전망에 대해 중국 내외의 관계자들의 의견을 청취하였다.

홍콩의 여러 활동가들은 광동지역 NGO 탄압문제의 심각성을 부각하고 이로 인하여 NGO 활동이 상당히 위축되어 있는 상황에 대하여 설명하였다. 또한 이들의 주선으로 광동성 지역 활동가들을 인터뷰하였는데, 이들 또한

33) "중국 첫 노동 NGO 활동가 멍한, 징역 1년 9개월형" 뉴시스, 2016. 11. 4. 기사 http://www.newsis.com/ar_detail/view.html?ar_id=NISX20161104_0014496598&cID=10101&pID=10100

현재 광동지역 노동NGO는 정부의 탄압 때문에 활동이 위축되거나 사실상 정지되어 있다고 현재 상황을 설명하였다.

조사팀이 인터뷰한 대부분의 중국 내외의 이해관계자 모두 활동가에 대한 탄압의 가장 큰 목적은 노동 NGO에 대한 위협에 있다고 보았다. 노동 NGO가 노동자의 파업을 야기하여 사회 불안정을 야기하기 때문이라는 것이 이들이 본 주된 정부정책의 원인이다.

다만, 현상과 원인에 대해 다른 의견도 존재하였다. 한 연구자[34]는 광동지역에 대한 노동탄압 현상을 일률적으로 평가할 수 없으며, 선전에 비하여 광저우에서는 정부가 NGO에 대해 보다 친화적이라는 평가를 하였다. 또한, 한 활동가[35]는 광동지역 NGO의 탄압원인이 NGO가 노동자의 파업을 촉발시켰기 때문이 아니라 중앙정부의 권력투쟁 때문이라는 점을 지적하였다. 그에 의하면, 먼저 중국 현지의 노동NGO는 파업을 야기하거나 촉발시키지 않고, 오히려 공장 내의 노동자들에 의해 노동쟁의가 발생하고 노동NGO는 그들을 지원할 뿐이며, 노동 NGO로 인하여 오히려 파업 등 극한 갈등이 발생하지 않고 제3자의 개입으로 인한 타협과 조정으로 문제가 원만하게 해결된다고 주장하였다. 또한, 그는 NGO에 대한 통제와 비판은 시진핑과 반대세력간의 정쟁(政爭)의 일부라는 흥미있는 분석을 내놓았다. 시진핑이 반부패를 천명하고 공회를 비판하면서 공회의 개혁을 주문하는 것에 대한 비판적인 시각이 있다는 것이다.

이러한 중국 NGO에 대한 통제가 시간적으로 일시적이고 장소적으로 한정적인 것인지에 대해, 즉 중국 NGO에 대한 노동탄압을 일관된 정책적 흐름으로 전망할 수 있는지에 대해서는 전반적으로 예측이 어렵다는 의견이 많았고, 앞서 언급한 T의 경우에는 다소 긍정적인 예측을 하였다. 나아가 장기

34) X 대학 교수
35) T 활동가

적인 노동운동의 방향에 대해서도 T는 공회의 개혁이 실현 가능하고 바람직하다는 의견을 개진함에 반해, I, J 등의 활동가는 공회의 개혁이 불가능하다는 반론을 제기한다.

이러한 분석을 바탕으로 향후 중국의 노동NGO의 전개와 중국 정부의 정책방향(통제 여부 및 그 강도)에 대한 일반적인 전망을 제시하기는 어려울 것이다. 다만, 분명한 것은 제조업의 전반적인 쇠퇴속에서 노동쟁의를 야기하고 노동자들의 지원이 필요한 사건들이 증가하고 있다는 사실이다. 그리고 정부의 통제에도 불구하고 홍콩, 광동지역의 노동NGO 들은 활동 방향을 모색하고 있다. 다만, 2015년 이후 공회의 개혁과 정부의 정책변화 등으로 인하여 광동 지역 노동운동의 상황은 현재 변화의 상황에 놓여 있어 그 추이를 지켜볼 필요가 있다.

Ⅲ. 기업과 인권 상황

1. 개별적 근로관계[36]

가. 근로계약

1) 법제

근로계약은 노동자와 사용자 단위 간 근로관계를 확립하는 것으로 쌍방의 권리와 의무를 명확히 해야 하며 근로관계를 수립하기 위해서는 근로계약을 체결해야 한다(노동법 제16조). 근로계약을 체결하거나 변경할 경우 평등하고 자발적으로 일치된 원칙으로 협의해야 하고, 근로계약은 체결 후 즉시 법적 구속력을 가지고 당사자들은 반드시 근로계약이 규정한 의무를 이행해야 한다(노동법 제17조). 근로계약은 반드시 서면형식으로 작성하고 ① 근로계약기간, ② 업무내용, ③ 근로조건 및 보호내용, ④ 임금조건, ⑤ 근로규율, ⑥ 근로계약 종료조건, ⑦ 근로계약 위반 시 책임 등의 항목은 반드시 포함하되 당사자간 협의를 통해 기타 내용을 추가할 수 있다(노동법 제19조). 근로계약은 쌍방간 협의 일치 후, 사용자 단위와 노동자가 계약서 상에 서명 또는 날인함으로써 생기는데, 근로계약에는 수습기간(최장 6개월, 근로계약기간에 따라 다름), 교육내용, 비밀유지, 보험 및 복리 등 사항을 추가할 수 있다(노동계약법 제16조, 제17조). 근로기간은 기한이 있는 경우, 무기한인 경우, 일정 업무 달성 시까지인 경우로 나뉜다. 노동자가 동일한 사용자 단위에서 연속으로 만 10년 이상 근무한 뒤, 당사자 쌍방간 근로계약을 연장하기로 합의한 상태에서 노동자가 무기한 계약을 희망하는 경우 사용자는 이에 따라 근로계약을 체결해야 한다(노동법 제20조). 사용자 단위에서는 만 16세

36) 관련 실태는 대부분 노동단체, 전문가, 회사, 노동자가 제공한 정보나 의견을 종합한 것으로 별도의 검증절차를 거치지 않았기 때문에 다소 부정확하거나 주관적인 측면을 있을 수 있다는 한계가 있다.

이하의 미성년자를 고용할 수 없다(노동법 제15조). 사용자 단위가 제정한 노동 규정이 법률 및 법규를 위반하였을 경우, 각급 정부의 노동 행정부문은 경고 또는 개정을 요구할 수 있으며 노동자에 대해 손해를 입혔을 경우, 사용자는 배상 책임은 진다(노동법 제89조).

근로계약기간이 만료되거나 당사자 간 양정한 계약종료 조건이 발생한 경우, 근로계약은 종료된다(노동법 제23조). 사용자는 ① 수습기간 중 고용조건에 부합하지 않음을 발견하였을 경우, ② 근로규율 또는 사용자 단위의 사내규정을 심각하게 위반하였을 경우, ③ 중대한 실수를 범하거나 부정을 저지르거나 사용자 단위에 심각한 손실을 입혔을 경우, ④ 법률에 의거하여 형사책임을 지는 경우에는 노동자를 해고할 수 있다(노동법 제25조). 또한 ① 노동자가 질병 또는 비업무적 상해 후 의료기간을 마친 뒤에도 본래업무 또는 사용자 단위의 기타 부서에서 업무를 수행할 수 없는 경우, ② 노동자의 업무능력이 현저히 떨어져 업무 수행이 어려운 경우, 업무 교육 이수 및 업무 조정 후에도 여전히 업무를 수행하지 못하는 경우, ③ 노동계약 체결 시 근거했던 객관적 근거에 중대한 변화가 있어 이로 인해 본 근로계약이 이행될 수 없고 당사자 간 협의에서 근로계약 변경에 대한 합의가 이루어지지 않은 경우 사용자는 30일 이전에 서면형식으로 노동자 본인에게 통지하고 노동계약을 종료할 수 있다(노동법 제26조). 사용자 단위는 파산에 임박하여 법정 정리 기간에 돌입하였을 때 혹은 경영상에 심각한 곤란이 있어 인원감축이 필요한 경우 30일 이전에 공회 혹은 전체 직원들에게 설명을 한 되, 공회 혹은 직원들의 의견을 수렴하여 노동 행정부문에 보고한 후 인권감축을 할 수 있다(노동법 제27조). 노동자가 노동계약을 해지하기 위해서는 반드시 30일 이전에 서면형식으로 사용자 단위에 통지해야 한다(노동법 제28조). 다만 ① 수습기간이었을 경우, ② 사용자 단위가 폭력 및 위협 등의 불법적 수단으로 노동자를 압박하였을 경우, ③ 사용자 단위가 근로계약이 규정한 임금을 체불하거나 그 조건을 따르지 않았을 경우 노동자는 임의로 근로계약의 해지를 통보할 수 있다(노동법 제32조).

2) 실태

2013년 도심 산업단지에서 멀리 떨어진 곳에 위치한 한국대기업 H1의 한 공급업체에서 벤젠중독 직업병 발병 사례들이 있었는데 이들 중 일부는 16세 미만 미성년자였고 모두 해고되었다.[37] 2013년 한국대기업 H1의 한 공급업체에서 버스 동원해서 단기노동자로 학생들을 모집한 경우도 있었는데 한 15세 학생의 경우 같은 반 학생들 대부분이 공장에 보내졌다고 진술했다. H1의 경우 노동자 해고 시에도 비밀서약 위반 등을 이유로 제대로 된 보상을 하지 않는 경우가 있다.[38]

한국대기업 G1 법인 관리직원들에 의하면 임시직은 학생, 2년 미만 계약을 포함하여 30% 미만이다. 전체 노동자 중 학생은 10% 이내이고 파견노동은 3-4%정도로 원래는 둘을 합쳐 전체 노동자의 20-30%나 되었는데 계속 줄여왔다. 지금은 실습생으로 대체하고 있는데 대부분이 3개월, 3학년이 되면 대부분 수업이 없기 때문에 6-7개월 정도 한다. 2년 이상 계약한 노동자는 정규직으로 본다.[39] 그런데 한 G1 법인 노동자는 같은 조원 반이 실습생(대학생, 3-6개월)이고 사내하청이 있는지는 잘 모른다고 이야기하고 있고[40] 다른 G1 법인 노동자는 1/5이 실습생이라고 이야기하고 있고[41] 또 다른 G1 법인 노동자는 20명 중 2-3이 실습생이라고 이야기하고 있다.[42] G1 법인의 한 협력업체의 경우, 4개의 업체가 업체당 30-40명씩 파견/단가도급 노동자를 공급하고 있고 이는 전체 노동자의 50%가 넘었고,[43] 다른 협력업체의 경우 노동자의 대부분이 정규직 노동자로 일부 파견의 경우 청소, 경비가 주를

37) I 노동단체 간부, V 노동단체 간부.
38) V 노동단체 간부.
39) G1 법인관리직원 Y, W.
40) G1 법인 노동자 S.
41) G1 법인 노동자 Q.
42) G1 법인 노동자 O.
43) G1 협력업체 M 대표.

이뤘다.[44]

노동자들의 고용안정성을 강화 하고자 고용계약법이 제정되었으나 노동자들을 서류상 해고시키고, 장기노동계약이 상당수 단기로 바뀌고, 연차는 인정되지 않는 편법이 성행하고 있다. 2회 고용계약을 체결하면 3회부터 무조건 무기한 근로계약으로 해야 한다는 내용이었는데, 밑으로부터 협상을 거쳐 추진된 것이 아니기 때문에 힘을 발휘하지 못하고 있다.[45] 노동계약법은 파견노동자가 전체 노동자의 10%를 넘지 못하도록 규정하고 있지만 도급 등의 하청노동으로 대체되는 경향이 있고 50%이상이 하청노동자인 경우도 있다.[46] 파업 중 하청노동자들이 시작한 파업도 많은데 정규직과 업무나 작업장 구분이 되지 않아 잘 모르는 경우도 많다.[47]

위험의 외주화가 주류를 이루고 있다. 중국의 위버인 디디(DiDi)의 경우 운전자의 고용관계에 대해 아무런 얘기가 없고 노동부도 관련 규율에 전혀 관여하고 있지 않다. 2015년 전국적으로 배달업자가 성행하고 있지만 모두 배달 개수당 임금이 책정되고 이들은 노동자로 취급되지 않는다. 그나마 자동차부품산업의 경우 비정규직의 정규직화가 어느 정도 이루어지고 있지만 그 외에는 파견노동자를 사용하는 회사들이 많다.[48]

중국 정부는 현재 일반 해고와 경영상 집단해고를 용이하게 하고 해고시 보상(퇴직금)도 낮추려는 법령 개정을 추진 중이다.[49] 노동의 유연성을 확보하기 위한 노동계약법 개정이 중앙정부 내에서 활발하게 논의되고 있다.[50]

---

44) G1 협력업체 F 대표.
45) T 노동단체 간부.
46) 이러한 노동관행에 대해 한국에는 이미 만연한 불완전 노동의 형식이 중국에 '수출' 되고 있단다는 비판이 제기된다. 즉, 업무의 형태로 도급과 파견은 차이가 없으나, 기존의 파견노동자들을 도급형태로 전환하는 것으로 이는 한국에는 이른바 '위장도급' 에 해당한다.
47) C1 대학 교수.
48) X 대학 교수.
49) C1 대학 교수.

경기침체를 극복하려는 정부의 움직임은 규제완화, 자영업 확산 등 사실상 비정규직 증가를 가져오고 있다.[51]

나. 근로시간 및 휴가 등

1) 법제

노동자의 하루 근무시간은 8시간을 초과할 수 없으며 주 당 평균 근무시간이 44시간을 초과해서는 안 되고, 사용자 단위는 반드시 노동자에게 최소한 주 1일 휴일을 보장해야 한다.(노동법 제36조, 제38조). 사용자 단위는 ① 원단, ② 춘절, ③ 노동절, ④ 국경절, ⑤ 법률 및 법규로 규정한 기타 휴가일에 노동자에게 휴가를 배정해야 한다(노동법 제40조). 사용자 단위는 ① 연장근무 시 근무시간 대비 150% 이상, ② 공휴일에 근무하고 대체휴일을 받지 않은 경우 근무시간 대비 200% 이상, ③ 법정휴일 근무 시 근무시간 대비 300% 이상의 표준 지발방식으로 노동자에게 임금을 지불해야 한다(노동법 제44조). 한편 비전일제 노동자의 경우 시급으로 계산하여 임금을 받는 노동자로서 일 평균 근무시간이 4시간을 넘을 수 없고, 주 누적 근무시간이 24시간을 초과해서는 안 된다(노동계약법 제68조). 여성노동자와 미성년자 노동자(만 16세가 넘은 18세 미만의 노동자)는 특별 노동 보호를 받는다. 여성노동자의 생육 휴가는 90일 이하가 되어서는 안 된다(노동법 제58조, 제62조). 사용자 단위가 노동법의 규정을 위반하여 노동자의 근로시간을 연장하였을 경우, 각급 정부의 노동 행정부분은 경고와 개정을 요청할 수 있으면 벌금을 부과할 수 있다(노동법 제90조).

2) 실태

50) E1 변호사.
51) C1 대학 교수.

연장근로시간의 법정 상한은 월 36시간이지만 특히 전자산업의 경우 대부분 법정상한을 어기고 60-80시간씩 연장근로를 하고 있다.[52] 한국대기업 G1 법인의 경우에도 잔업 때문에 연장근로의 법정상한을 맞추지 못하고 있다. 학생실습생의 경우 나이 제한, 위험한 공정 배제 등의 규정은 지키고 있는데, 하나의 라인의 일부로 작업을 하고 있기 때문에 잔업(야간작업 포함)은 권하고 있다.[53] 그런데 한 G1 법인 노동자는 몸이 좋지 않아 항상 정시퇴근을 한다고 하고 있고,[54] 다른 G1 법인 노동자는 연장근로는 물량이 많을 때 노동자가 원하면 하는 것으로 조원들에게는 미안하지만 불이익은 없다고 이야기하고 있다.[55] 회사 관리직원들의 이야기에 비추어 완전히 신뢰하기는 어렵다. 한국대기업 H1의 협력업체의 경우 월 100시간이 넘는 경우도 있다.[56]

G1 법인의 경우 1시간 지각 시 1시간 이상의 급여를 공제하는 제재를 가했었으나 2016년 경제적으로 처벌하는 항목을 모두 삭제했다.[57] 유니클로의 협력업체 등의 경우 높은 품질요구가 노동조건에도 영향을 미친다. 실수를 하거나 불량이 나는 경우 작업반장이 벌금을 부과하여 임금에서 공제하는데 이는 불법이다. 의류산업 등에서는 생산하는 개당 제품으로 임금을 산정을 하는 경우가 많은데 이 경우 기본급여가 낮기 때문에 노동시간과 강도는 높아짐에 반해 연장근무, 휴일근무 규정 등은 적용되지 않는다.[58] 2014년 한 한국 보석가공회사의 개당 생산 제품 임금 산정방식, 공장 이전의 추진을 위한 강제 무급휴가 등에 대한 노동자들의 법적 절차에 따른 문제제기가 있었으나 회사는 협상을 거부하고 노동자 대표들의 해고와 직장폐쇄로 맞섰다.[59]

52) C1 대학 교수.
53) G1 법인 관리직원 Y, W.
54) G1 법인 노동자 Q.
55) G1 법인 노동자 O, S.
56) V 노동단체 간부.
57) G1 법인 관리직원 Y, W.
58) N 노동단체 간부.
59) T 노동단체 자료.

다. 임금

1) 법제

임금의 배분은 반드시 노동에 기준하여야 하고, 동일노동 동일임금의 원칙이 지켜져야 한다(노동법 제46조). 국가는 최저 임금 보장 제도를 시행하며 구체적인 내용은 성, 자치구, 직할시 정부가 규정한다(노동법 제48조). 사용자 단위는 경영 특성 및 효용에 근거하여 자주적인 임금 배분 방식을 구축할 수 있으나, 임금은 화폐형식으로 매월 지불해야 하고 임금을 깎거나 체불해서는 안 된다(노동법 제47조, 제50조). 임금은 반드시 사용자와 노동자가 약정한 일자에 지불되어야 하고, 휴일 및 명절을 맞은 경우 앞당겨 임금을 지불해야 하고, 임금은 최소 매월 1회 지급해야 하되 주 또는 일 단위로 지불할 수도 있다(임금지불 임시규정 제7조). 노동자의 법정휴일, 결혼 및 장례휴가, 법적 사회활동 참여일에 대해서, 사용자 단위는 반드시 임금을 지불해야 한다(노동법 제51조).

2) 실태

중국에서도 임금문제는 큰 문제다. 최저임금이 인상되었지만 물가상승으로 인해 생활임금이 안 되고 있다. 일상적인 근로로는 최저임금밖에 못 벌기 때문에 생활임금을 벌기 위해 연장근로를 할 수밖에 없다.[60] 파업이 벌어지는 대표적인 이유는 임금과 관련된다.[61] 언론에 보도된 중국내 한국기업(협력업체 포함) 파업의 1/4 정도는 임금 인상과 관련된 것이고, 나머지는 체불임금, 사회보험금 미지급, 해고수당 미지급 등과 관련된다.[62]

60) G 노동단체 간부.
61) T 노동단체 간부.
62) A1 대학 연구원.

2013년 한 한국 금속관련 제조업체의 사장이 4개월치 이상의 노동자들의 임금을 체불한 채 야반도주했지만 노동부와 산업단지의 개입으로 일주일치 월급밖에는 받지 못했다.[63] 2013년 한 한국 의류회사의 경우 공장 통합과 이전을 계획하며 6개월 가량 임금을 체불하고 사회보험료를 미납한 사례도 있었다.[64] 2013년 한 한국 화장품회사, 2014년 한 한국 의류회사에서 있었던 파업의 원인 중의 하나도 공장을 이전하려는 계획이었다. 노동자들은 공장 이전 2주 전에야 그 계획을 알게 되었는데 2013년 IBM 공장 파업 때 회사는 2-3개월전 이전 계획을 밝혔다.[65] 최저임금 인상과 경기침체로 중국에서 공장폐쇄가 이어지고 있다. 동남아로 이전하는 공장도 있고, 최저임금이 낮은 중국 내 서쪽으로 공장 이전의 움직임도 보인다. 그 과정에서 임금체불 등의 문제가 발생하고 있다.[66] 중국 정부는 현재 회사들의 폐업절차를 용이하게 하기 위한 법령 개정을 추진 중에 있다.[67]

2012년 한 조사에 의하면 한국대기업 H1 법인과 협력업체간의 기본급의 차이가 컸고 협력업체의 노동자들의 경우 과도한 연장근로를 통해 그 격차를 줄이는 양상을 보였다. 또한 H1 법인과 협력업체 모두 15일치 임금을 보증금조로 지급을 유예하는 관행을 가지고 있었고 불량이 발생하는 경우 임금에서 공제하는 제재를 가하는 관행을 가지고 있었다.[68] 한국대기업 H1의 경우, 노동자들은 휴대폰을 공장에 가지고 들어갈 수 없고 사물함에 보관해야 하는데 휴대폰을 꺼놓는 것을 잊어버려 휴대폰 벨이 울렸다는 이유로 임금이 공제되는 제재를 받는 사례도 있다.[69] 실습생은 실습생이기 때문에 적은 급여를 받는다.[70]

63) T 노동단체 자료.
64) T 노동단체 자료.
65) L 노동단체 간부.
66) R 대학 교수.
67) C1 대학 교수.
68) I 노동단체 자료.
69) V 노동단체 간부.
70) G1 법인 노동자 S.

라. 산업안전·보건

1) 법제

사용자 단위는 온전한 노동안전 및 위생 제도를 구축하고 엄격히 국가 노동안전 규정 및 표준을 따라야 한다. 또한 노동자에게 안전 및 위생 교육을 실시하여 노동 과정에서 발생할 수 있는 사고를 예방하여야 한다(노동법 제52조).

2) 실태

한국대기업 H1의 경우, 법인 자체는 청결한 환경을 유지하고 직업병이 없지만 해로운 공정은 외주화되어 협력업체들의 상황은 좋지 않고 협력업체들에는 직업병이 존재하는데 지방정부는 이에 대하여 관심을 가지지 않는다. 이들 공급업체의 경우 다른 업체들에 비해 임금이 다소 높은 것은 사실이나 근무시간 내내 서서 일해야 하는 등 노동강도 심해 장기간 근무하려 하지 않는다. 장시간 서서 일했기 때문에 근육질환이 생긴 사례도 있고 직업병에도 해당되지만 건강검진 때 잘 검사하지 않고 직업병으로 인정받기도 어렵다.[71] 2012년 한 조사에 의하면 H1 협력업체들의 경우 사업장에 냄새가 많이 났고 작업 중 구토를 하는 노동자도 있었다. 노동자들은 산업안전·보건에 관한 교육을 제대로 받지 못했고 다루는 화학물질 등 관련 지식도 제한적이었다. 벤젠 중독 사례가 발견되기도 했고, 다른 병원에서 일관성 없는 정기검진이 이루어지거나 일부 노동자들은 정기검진을 받지 않은 사례도 확인됐다.[72] G1 법인의 경우 사내하청을 포함하여 특수검진, 보호구착용 등이 법령에 근거해 이루어져 2015년, 2016년 중대재해가 없었다.[73] 다만 한 G1 법인

71) V 노동단체 간부.
72) I 노동단체 자료.

노동자의 경우 2년 전부터 갑상선이 좋지 않아 고생하고 있고 서서 일하기 때문에 장시간 일할 경우 힘들다는 점을 호소했지만 회사에서 치료비 등을 지원받은 것은 없었다.[74] 2013년 한 한국 화장품회사, 2014년 한 한국 의류회사에서 파업이 있었는데 그 원인은 경영진의 불투명성에 있었다. 산업안전·보건과 관련해서 노동자들에게 숨기려고 한 이슈가 많았고 그 규모를 알 수 없었다.[75]

디즈니의 협력업체의 경우 노후화된 설비에 의한 다수의 산재가 발생했다. 유니클로의 협력업체의 경우 환기가 안 되거나 온도가 높고, 배수가 잘 안 되어 바닥이 젖어있고 누전으로 노동자가 사망한 사례도 있다. 유독성 원료를 맨손으로 마스크 없이 다루는 경우도 있었고, 관련 안전도구가 제공되는 경우에도 교육이나 정보제공이 제대로 이루어지지 않는다. 높은 노동강도가 건강에도 영향을 미친다.[76]

산업재해나 직업병과 관련하여 제도적 문제가 많다. 특히 직업병의 경우 인과관계의 입증이 어렵고, 안전하다고 간주되는 화학물질도 다른 화학물질과 섞였을 경우 인체에 해로울 수 있다. 중국에서는 자신의 질환에 관한 정보를 얻기 쉽지 않다.[77] 매년 법정 건강검진이 시행되지만 상태가 안 좋게 나오더라도 노동자들은 건강검진결과를 해석하기 어렵고 회사는 이를 숨긴 채 다른 일을 시킨다. 추후 건강검진 결과가 안 좋다는 것이 드러나더라도 접촉이력 등 인과관계를 밝히기 힘들다.[78] 직업병의 경우 잠복기가 긴 경우가 많아 예방이 중요하고, 한 사람이 발병한 경우 그 한 사람만의 문제가 아니기 때문에 장기적인 대책이 필요한데 예방적 접근이 부족하고 충분한 투

73) G1 법인 관리직원 Y, W.
74) G1 법인 노동자 Q.
75) L 노동단체 간부.
76) N 노동단체 간부.
77) G 노동단체 간부.
78) V 노동단체 간부.

자가 이루어지지 않고 있다.[79] 또한 비정규직의 경우 3년간 한 회사에서 일하다 다른 회사로 이직하기 때문에 어느 회사가 책임을 져야 하는지 특정하기 곤란한 문제가 있다.[80]

마. 사회보장 등

1) 법제

사회보험기금은 보험 유형에 따라 기금 출처가 다른데 사용자 단위와 노동자는 반드시 법에 의거하여 사회보험에 참여, 보험료를 납부해야 한다(노동법 제72조). 노동자는 ① 정년 퇴직, ② 병환 또는 부상, ③ 업무상 질병 또는 직업병, ④ 실업, ⑤ 생육과 같은 상황에서 노동자는 법에 의거하여 사회보험의 혜택을 향유할 수 있다(노동법 제73조). 오험일금(五險一金)으로 불리는 사회보험은 ① 양로보험, ② 의료보험, ③ 실업보험, ④ 상해보험, ⑤ 생육보험, ⑥ 주택적립금으로 구성되어 있는데 상해보험과 생육보험은 사용자가 보험료 전부를 납부하고, 나머지 4가지에 대해서는 사용자와 노동자가 비율을 나눠 공동으로 납부한다(① 양로보험 : 일반적으로 사용자가 20%, 노동자가 80% 납부, ② 의료보험 : 사용자는 임금 총액의 6%, 노동자는 임금 수입의 2% 수준으로 납부, ③ 실업보험 : 사용자는 임금 총액의 2%, 노동자는 임금 수입의 1% 수준으로 납부). 사용자 단위가 이유 없이 사회보험료를 체납하였을 경우, 각급 정부의 노동 행정 부분은 일정 기간까지 납부할 것을 요청할 수 있고, 해당 기간 내 납부하지 않을 경우 체납금을 부과할 수 있다(노동법 제100조).

2) 실태

79) E1 변호사.
80) J 노동단체 간부.

파업은 단체협상으로 이어지는 경우가 많은데 그 대표적인 요구사항은 보통 사용자의 법 위반과 관련된다. 사용자가 사회보험기금을 납부하지 않은 상태에서 공장을 이주하려 했던 사례가 그 예이다. 이주노동자(농민공)들 첫 세대가 퇴직이 가까워졌는데 사회보험료가 법정금액보다 적게 납입된 사례들이 많다.[81] 2010년 이후 사회보장은 법적으로 똑같이 보장받았지만 회사들이 이주노동자(농민공)의 경우 사회보장에 제대로 신경을 쓰지 않았기 때문이다.[82] 사회보험료는 합산하면 임금의 40% 정도를 차지하는데 지방정부 중 일부는 투자자들을 붙잡기 위해 사회보험료의 상한을 정하거나(예컨대 심천의 경우 2년치밖에 추가납입을 허용하지 않음), 노동자들을 비정규직으로 다뤄 사실상 사회보험료를 감면에 주려는 경향이 있다.[83]

사용자의 법 위반으로 적절한 사회보험금을 받을 수 없는 경우 법원에 제소할 수 있다, 사회보험이 없고 사용자가 기여금을 낼 돈이 없는 경우 사회보험국에 요청하여 사회보험공단으로 하여금 지급하게 한다. 충분히 지급하지 않는 경우 법원에서 처리할 수 없으므로 노동부 등 정부기관을 통해 해결할 수밖에 없다.[84] 실제로 2015년 노동자들이 소송을 제기해 회사가 20년치 사회보험료를 납부하기로 한 사례도 있고, 2년밖에 추가납입을 허용하지 않았던 사회보험국을 상대로 노동자들이 소송을 제기해 승소한 사례도 있다.[85]

하지만 정부의 공식통계에 의하더라도 30%이상의 사업장이 사회보험을 적용하지 않고 있다.[86] 문제해결을 위한 구체적인 시스템이 정립되어 있지 않아 아직 많은 혼란이 있고 지방마다 문제해결 가능성 정도에 많은 편차가

81) X 대학 교수.
82) E1 변호사.
83) T 노동단체 간부.
84) E1 변호사.
85) X 대학 교수.
86) C1 대학 교수.

있다.[87] 지방정부 상당수는 노동자들의 사회보험과 관련된 요구를 들어주지 않고 있고, 처음에는 무마하려고 하고, 노동자 대표를 체포하는 등 위협을 가하는 경우가 많다. 2016년말 사회보험률을 인하하려는 법 개정이 추진 중에 있다.[88]

바. 근로감독, 구제절차 등

1) 법제

현급 이상 각급 정부 노동 행정부문의 감독 감찰 인원이 공무를 수행한다. 해당 인원들은 사용자 단위의 노동 법률 및 법규 집행현황에 대해 파악할 수 있으면, 열람이 필요한 자료를 볼 수 있고 또한 업무 현장에 대한 감찰을 실시할 수 있다. 각급 정부 노동 행정부문 인원은 공무 수행 시 반드시 신분증을 제시해야 하며 법 집행 시 유관규정을 준수해야 한다(노동법 제86조). 각급 공회는 법에 의거하여 노동자의 합법적 권익을 보호하며, 사용자 단위의 노동 법률 준수 상황에 대해 감독할 수 있다. 어떤 조직과 개인이 노동 법률을 위반하였을 경우 법적 제재의 대상이 될 수 있다(노동법 제88조).

2) 실태

정부에 의한 근로감독기능, 조사감독시스템은 환경규제가 강화되는 등 법제가 개선되었지만 기본적으로 매우 약하다. 정부 내 여러 부처가 관련되는데 상호협력이 제대로 되지 않는 구조적 문제가 있고 근로감독관들도 조사와 감독을 수행한 자원이 부족하다. 노동자가 산업재해나 직업병에 관한 진단을 받으려면 근로감독기관의 보고서가 필요한데 그러한 보고서가 부실한 경우가 많다.

87) X 대학 교수.
88) C1 대학 교수.

브랜드들의 감독의 경우 제대로 이루어지는 경우도 많다.[89] 한국대기업 G1 법인의 경우 자체 감사뿐만 아니라 본사에서도 감사를 실시하고 본사 구매부서에서 현지 협력회사들에 대한 감사를 실시한다. 회사 내 진정메커니즘이 존재하는데 원칙적으로 직상급자에게 얘기하되 노무관리부서에서 매일 현장 순회하며 감독자와 현장사원을 대상으로 하루 최소 5명을 면담한다. 최근에는 식당음식을 질이 나쁘다, 기숙사가 춥다, 근무환경에 대한 고충이나 의료보험 등에 관한 문의가 있었다.[90]

89) G 노동단체 간부, N 노동단체 간부, R 대학 교수.
90) G1 법인 관리직원 Y, W.

2. 집단적 근로관계

가. 노조의 설립/노동자 단결권

1) 들어가며 - 중국의 유일노조연맹체제

중화전국총공회(이하 "중국총공회"라 함)는 중국 유일의 노조연맹이다. 중국총공회는 전국단위 조직에서 출발하여 지역, 시, 현, 기업별 기층노조로 이어지는 피라미드 구조를 취하고 있다. 각 단위의 노조설립은 상급단위의 승인을 받아야 하고, 하급단위는 상급총회의 지휘감독을 받는다. 따라서 중국총공회에 속하지 않은 독립노조를 합법적으로 설립할 수 있는 방법이 없다.

중국총공회의 역할은 시장경제체제의 노동조합이나 그 연맹조직과 다른 특징을 가지고 있다. 1949년의 공산당 집권은 노동조합의 위상에 변화를 가져왔다. 레닌의 "프롤레타리아트가 그 자신의 손에 국가권력을 잡았을 때, 노동조합은 그 활동 전체에서 심오한 변화를 경험하고 있다. 노동조합은 새로운 사회의 주요한 건설자가 되고 있다." "……광범한 인민을 국가행정에 직접 참가시키기 위하여 그들을 교육하는 기관으로 노동조합을 변화시키지 않는다면 공산주의 건설이라는 사업을 최후까지 수행하는 것은 불가능할 것이다"라는 관점이 자연스럽게 공산당에게 수용되었으며[91], 중국의 노동조합은 중앙집중적 계획경제 체제의 테두리 안에 편입되어 생산시설의 생산성 제고를 주된 과제로 삼음과 동시에 노동자들에 대한 사회복지 및 서비스 배분을 책임지게 되었다. 임금협상은 사라졌고 노사관계는 모두를 위한 평생고용 및 임금의 국정화에 의해 규정 지워졌다[92]. 시, 지역, 전국 단위의 총공회는 공산당 위원회의 지도를 받으며 공산당이 노동자 대중과 연락하는 "가

91) 정영애, '중국공회와 중국공회법의 특징-한국의 노동조합과 비교하여-', 2013, 법학논총 제30권제3호, 119-120면

92) Rudolf Traub-Merz, 'Wage Strikes and Trade Unions in China – End of the Low-wage Policy?', 2011, Friedrich Ebert Stiftung, 4면

교", "전달벨트" 역할을 하는 '준 행정조직'으로, 간부들은 준공무원으로서의 지위를 가지고 있다[93].

1979년 개혁개방 정책의 도입 이후 국영기업의 대대적 폐쇄, 국영기업에서 민간기업 중심으로의 경제체제 전환, 모두를 위한 평생고용 및 국영기업에서의 일자리 배정에서 개별고용계약을 통한 고용관계 형성으로의 전이 등은 노사관계에 근본적 변혁을 가져왔다. 그에 따라 공회 또한 역할변화를 요구받게 되었지만, 조직적 한계로 인해 특히 노사분쟁 상황에서 일반적으로 사용자를 상대로 노동자의 권리와 입장을 대표하는 역할을 하지 못하고 있다는 평가를 받고 있다. 국영기업의 쇠퇴 후 존립기반에 위기가 닥쳐온 중국총공회는 민간기업 노조설립에 노력을 기울여 1999년 이후 10년간 1억4천만 명의 신규조합원을 확보하는 성과를 거두었지만, 이러한 기업단위 노조들이 상급 총공회의 관료들과 기업경영진간의 협의를 거쳐 설립되는 등 노동자의

93) 정영애, 상게 논문.
'중국에서 공회는, 더 정확히 말하면 행정 급에 따라 설치된 각급 지역 총공회는 "인민정부의 업무에 협조하"는 '준(准)행정적 조직'으로 자리 잡았다. 준행정적 조직이라고 하는 이유는, 중국의 각급 총공회는 예나 지금이나 정부의 재정지원도 받고 정부의 일부 업무도 담당하지만 정부의 노동주무부처에 소속된 기구가 아니라 사회단체로 분류되며(제14조 제1항) 실제로는 동일급 지역 공산당위원회의 지도를 받기 때문이다. 위에서도 말하였듯이 전총의 지도자는 중공중앙 정치국위원 급 간부가 겸임하는 것이 관행이고 "지방총공회의 주석도 마찬가지로 대부분 모두 지방당위원회 부서기가 겸임하고 있다." 특히 "당의 공회에 대한 통제강화는 1989년 12월 21일자 「공회, 공청단, 부녀연맹 활동에 대한 당지도의 강화와 개선에 관한 통지」(中共中央 关于加强和改善党对工会、共青团、妇联工作领导的通知)라는 문건으로 체계화되었다." 그러므로 각급 총공회는 주로 공산당의 지시에 따라 구체적 업무를 계획·추진하고 기업공회는 이 시스템의 말단에서 지역 총공회가 하달한 임무를 기업 내에서 추진함으로써 "인민정부의 업무에 협조"한다.'(128면)
'가교는 원래 왕래 또는 의사소통을 하기 위한 통로이다. 규약에서 "가교"란 용어를 사용한 것도 공산당의 정책과 의도를 노동자 대중에게 전달하고 노동자 대중의 의사를 수렴하여 공산당에 반영한다는 차원에서 사용한 것이다. "사회주의 중국에서 공회의 역할은 국가의 정책을 노동자 대중에게 전달하는 '전달벨트'로서의 역할과 노동자 복지에 대한 집행, 생산경쟁 및 생산운동의 조직 등 생산과 복지의 기능을 담당하는 준국가기구로 규정할 수 있다. …… 공회간부의 인사에 당위원회가 결정적 역할을 함으로써, 당의 노선과 정책이 공회에 직접적으로 침투하는 기제로서 작용하였다." 63) 요약하면 중국공회는 공산당의 노동자 관련 정책을 홍보하고 관장하며 노동자의 고충과 희망을 살피고 공산당에 보고하는 이른바 상명하달과 하정상달(下情上達)의 통로역할을 하는 조직이다.'(133면)

동력화나 조직화와는 무관한 과정이었다[94].

2) 관련 법규

가) 「중화인민공화국공회법」

중국 공회의 역할과 위상을 살펴볼 수 있는「중화인민공화국공회법」(이하 "중국 공회법"이라 함)의 주요 규정은 다음과 같다:

제5조

공회는 노동자와 종업원들을 조직하고 교육하여, 헌법과 법률의 규정에 따라 민주주의 권리를 행사하고, 국가 주인으로서의 역할을 발휘하며, 여러 가지의 경로와 형식을 통해 국가사무, 경제와 문화사업 및 사회 사무에 대한 관리에 참여한다. 또한 인민정부를 협조하여 사업을 전개하며, 공농연맹을 기초로 하는 인민민주독재의 사회주의 국가 정권을 수호한다.

제6조

노동자의 합법적인 권익을 보호하는 것은 공회의 기본책무이다. 공회는 전국인민의 총체적 이익을 수호하는 동시에 노동자들의 합법적인 권익을 대표하고 보호한다[95].

공회는 대등한 지위에서의 협의 및 단체협약 제도를 통해 노사관계를 조정하고 기업의 노동자와 종업원들이 노동과 관련 향유하는 권리와 이익

94) Rudolf Traub-Merz, 상게 논문, 4-5면

95) 노동자의 권익 보호가 "공회의 기본책무"라는 내용은 1992년 입법 시 없었던 내용으로 2001년 수정 시 새로 삽입한 규정이다. 이는 사회주의시장 경제개혁으로 노사 간의 이해대립이 표면화되는 현실에서 중국공회가 선택한 대응전략으로 풀이된다. 물론 중국공회가 자체의 존립을 위해서 노동자의 이익보호라는 대의명분을 내세우는 측면도 배제할 수 없다. (정영애, 상게 논문, 129면)

을 보장한다.

공회는 법률규정에 따라 그리고 노동자과 종업원들의 대표대회나 여타 형태로 소속부문의 민주관리와 민주감독에 참여한다.

공회는 반드시 노동자들과 밀접한 연계를 가져야 하며, 종업원들의 의견과 요구를 청취하고 반영하여야 하며, 종업원들의 생활에 관심을 갖고 종업원들을 도와 어려움을 해결하며, 성심성의로 종업원들을 위해 봉사하여야 한다.

제9조

공회의 각급 조직은 민주집중제의 원칙에 따라 설립한다.

각급 공회위원회는 회원대회 또는 회원대표대회에서 민주선거에 의해 구성된다. 기업의 주요 조지원의 가까운 친척은 해당 기업 기층공회 위원회의 위원 후보가 될 수 없다.

각급 공회위원회는 동급 회원대회 또는 회원대표대회에 책임지며, 사업보고를 하고 감독을 받는다.

공회회원대회 또는 회원대표대회는 그가 선출한 대표 또는 공회위원회 구성원을 교체, 파면할 권한을 갖는다.

상급공회 조직은 하급공회 조직을 지도한다.

제11조

기층공회, 지방의 각급 총공회, 전국 또는 지방의 산업공회 조직의 설립은 반드시 상급 공회에 보고하여 비준을 받아야 한다.

상급 공회 조직들은 기업 노동자 및 종업원들의 공회 설립을 지원하고 지도하기 위해 조직원을 파견할 수 있으며, 그 어떤 단위 또는 개인이 이를 방해해서는 안 된다.

제20조

공회는 종업원이 기업 및 기업처럼 경영되는 기관과 노동계약을 체결하는 것을 도우며 지도한다.

공회는 대등한 협의를 하며 노동자 및 종업원을 대표하여 기업 및 기업과 유사한 경영체계를 갖춘 기관과 단체협약을 체결한다. 단체협약 초안은 노동자 및 종업원대표대회 또는 전체 노동자 및 종업원에게 교부하여 심의 및 승인을 받는다.

공회가 단체협약을 체결하는 경우, 상급공회는 지지 및 지원을 제공한다.

기업이 단체협약을 위반하여 노동자 및 종업원들의 권리 및 이익을 침해하는 경우, 공회는 법률규정에 따라 기업에 책임을 질 것을 요구할 수 있다; 단체협약 이행과 관련된 분쟁이 협의를 통해 합의에 이르지 않는 경우 공회는 노사분쟁 조정기구의 조정을 요청할 수 있다; 조정기구가 해당 사건의 접수를 거부하거나 공회가 조정결과에 만족하지 못한 경우 공회는 사건을 인민법원에 제소할 수 있다.

제27조

기업 또는 기관에 파업태업이 발생하면 공회는 노동자 및 종업원을 대표하여 해당 기업 또는 기구 또는 이해 당사자와 협의를 하여, 노동자 및 종업원들의 의견 및 요구를 전달하고, 해결방안을 제시한다. 기업 또는 기관은 노동자 및 종업원들의 합리적인 요구에 응하기 위해 노력한다. 공회는 기업 또는 기관이 사안을 적절히 처리하도록 지원하여, 정상적인 생산질서 및 여타 작업을 최대한 빨리 회복할 수 있도록 한다.

제28조

공회는 기업의 노동쟁의조정에 참가한다.

지방노동쟁의중재 조직에는 반드시 동급 공회의 대표가 참석하여야 한다.

제32조

공회는 정부의 신임을 받아, 관련 행정부서와 함께 모범 노동자와 선진 생산자(노동자)를 선정, 추천, 육성 및 관리한다.

제33조

노동자 및 종업원들이 직접적 이해관계가 있는 법률, 규정 또는 규칙을 제정 또는 개정하기 위해 사람을 조직하는 경우, 정부 부서는 공회의 의견을 들어야 한다.

현급 이상 각급 인민정부가 국민경제 및 사회발전계획을 수립하는 경우, 노동자 및 종업원의 권익에 관련된 중대 문제와 관련된 것일 때에는 동급 공회의 의견을 들어야 한다.

현급 이상 각급 인민정부 및 그 관련부문은 고용, 임금, 직업안전 및 보건, 사회보험 등 노동자 및 종업원의 이해와 직접적 관련이 있는 문제에 관한 정책 및 조치를 연구하고 형성하는 경우 동급 공회를 연구에 참가시키고, 공회 의견을 들어야 한다.

제42조

공회 경비의 원천

1. 공회 회원이 납부하는 회비

2. 공회 조직이 설립되어 있는 기업, 기관 또는 정부부서가 배당하는, 전체 노동자 및 종업원의 월별 임금 총액의 2%에 상응하는 기여금[96)]

96) 기여금은 세무서에서 징수하며 20% 공제 후 시공회에 제공한다. 그 중 40%는 기업공회에 반환

3. 공회가 운영한 기업 및 사업에서부터 나온 수입
4. 인민정부의 보조금
5. 기타수입

기업이나 기관이 전항 제2호에 따라 배당하는 기여금은 조세 이전에 산정 및 배당되어야 한다.

공회의 경비는 노동자 및 종업원을 위한 서비스 및 공회가 지원하는 활동에 주로 사용한다. 경비사용의 구체적인 방법은 중화전국총공회가 제정한다.

3) 공회의 한계 - 노동자 대표성 결여

위에서 본 바와 같이 중국 총공회는 당의 정책을 집행하는 준 정부기관이다. 기업별 노조에 해당하는 기층공회는 노동자들을 노조원으로 두고 있지만 노동자를 대표하는 조직으로 보기 어렵다. 구조적으로 노동자들의 의사보다 지도감독을 받는 상급 총공회의 의사가 우선시되고 있다. 그 설립과정 또한 상급단체의 필요에 따른 하향식 방식이어서 노동자들의 자발적 동력화나 조직화와는 무관하다. 공회 지도부가 노동자들의 자율선거로 선출되는 경우는 극히 드물다[97]. 중국 공회법에 따르면 임금수입을 주요 생활 수입원으로 하는 경우 모두 공회에 참가하고 공회를 조직할 권리를 가진다. 이 때 "사용자 또는 항상 그의 이익을 대표하여 행동하는 자", 혹은 "사업주, 사업의 경영담당자 또는 그 사업의 노동자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 자", "감독적지위에 있는 노동자, 그 외에 사용자의 이익을 대표하는 자" 등에 대하여 아무런 법적 제한이 없다[98]. 그 결과 공회를 설

되며, 시공회는 나머지 금액 중 40%를 공제한 후 상급공회에 상납한다. 상납된 금액은 같은 방식으로 상급공회간에 배분된다. (C1 중국 노동관계전문가 인터뷰)

97) Rudolf Traub-Merz, 상게 논문, 5면. Sean Cooney/Sarah Biddulph/Ying Zhu, 'Law and Fair Work in China', 2013, Routlegde, 40면

98) 정영애, 상게 논문, 135면

립할 경우, 기업 측이 최고경영진에서 적당한 사람을 선발하여 공회주석으로 앉히는 것은 문제가 되지 않는다. 2001년「공회법」수정 전에 사업주 또는 경영자가 자신의 배우자, 친족(近亲属)을 공회주석직에 임하게 하는 사례도 적지 않았다[99].

일부 대기업들은 노동자들과의 의사소통 창구로서 공회의 역할을 긍정적으로 평가하고 있는 것으로 알려져 있다[100]. 그러나 이는 공회를 노동자들을 대표하는 조직으로서 대등한 협상상대방으로 인정하는 인식에 기반하기보다, 생산목표 달성을 독려하거나 사내 소속감을 높이기 위한 각종 행사 개최, 사내 복지, 고충처리 등 공회를 통한 노무관리 지원, 그리고 대외적으로 대 정부 내지 공산당 창구로서의 역할을 긍정적으로 평가한 것이어서 노동자들의 결사의 자유 보장과는 맥락이 다르다. 공회를 노무관리에 적극적으로 활용하는 사례로 언급된 LG전자톈진법인의 경우 공회 주석 선출은 직원대표단의 투표를 거치지만, LG전자톈진법인은 회사 경험이 많고 연륜이 있으며 사원들로부터 신임을 받고 있는 사람을 미리 지역공회에 추천하여 지역공회의 인준을 받고 있다. 톈진법인측은 이에 대해 "중국 내의 선출문화의 특수성을 고려해야한다"면서 "중국에선 능력과 인품 면에서 훌륭한 사람이 추천되는 방식이 보편적이기 때문에 회사가 단지 회사에 우호적인 이유만으로 잘못 추천할 경우 훨씬 더 큰 기회비용을 치르게 된다"고 말하였다.[101]

4) 중국 노동자의 결사의 자유 미보장

---

99) 정영애, 상게 논문, 137면

100) 정선욱, 상게 기고문, 8면. 정선욱/김성수, '중국현지법인의 인사관리: LG전자 천진법인의 공회', 2008

101) 정선욱/김성수, 상게 논문, 166면. 톈진법인의 위와 같은 입장에 대해 위 논문의 저자는 "현지조사 결과, 지나친 회사 친화적 공회주석은 구성원들로부터 대표성을 상실해 공회의 활동에 대한 불신을 가져오기 때문에 회사측은 추천의 기회가 주어질 경우 인품이나 조정능력을 (회사와의 관계성 여부보다) 더 많이 고려하는 것으로 나타났다."고 부연하였다. 이는 공회주석의 선출방식을 노무관리의 관점에서 풀이한 것으로 톈진법인 관계자와 논문저자 모두가 공회를 사측과의 관계에서 노동자들을 대표하는 조직으로 보지 않고 있음을 나타내고 있다.

위에서 본 바와 같이 중국은 노동조합제도를 갖추고 있으나, 중국총공회를 정점으로 하는 피라미드형 유일노조연맹체제에서 노동자들의 결사의 자유가 보장되어 있지 않다. 1980년대 초반 일부 도시의 노동자들이 독립적 연맹을 결성하는 움직임이 있었다. 그 중 베이징의 독립조직은 천안문 시위 때 적극적으로 참여하였다. 그러나 이 조직을 포함한 독립연맹들은 천안문 사태로 모두 해체되었으며 이후 중국에서 독립적 노조 설립이 불가능해졌다[102]. 조사팀이 면담한 단체 활동가 중 일부는 파업 중인 노동자들의 조직화 지원 및 단체협상을 통한 노사분규 해소 사례의 축적으로 공회를 자극 또는 압박하여 노동자들을 대표하도록 조직전환을 이끌어낼 수 있다고 보았으나, 다수의 단체들은 [(중)장기적 목표 내지 전망으로서의] 공회를 통한 노동권 실현에 회의적 입장을 보였다.[103]

나. 노조활동/노동자 단체행동의 보장

1) 들어가며 - 파업의 일상화

중국은 파업의 일상화라고 표현될 정도로 자생적 파업의 발생빈도가 높다[104]. 그러나 중국 노동자에게 파업권이 법적으로 보장되어 있는 것은 아니다[105]. 중국 공회법 제27조는 "파업태업"을 언급하고 있으나, 이와 관련된 공회의 역할에 대해 "기업 또는 기관이 사안을 적절히 처리하도록 지원하여, 정상적인 생산질서 및 여타 작업을 최대한 빨리 회복할 수 있도록 한다"라고 명시하고 있다. 즉 공회 주도의 파업은 입법자의 시야에서 제외되어 있으며 오히려 파업이 발생하지 않도록, 또는 조속히 마무리되도록 노력할 의무가 공회에게 부과되었다[106]. 한편, 파업권을 법제화하는 문제와 관련,

102) Sean Cooney/Sarah Biddulph/Ying Zhu, 상게서, 42면
103) T단체, G단체, I단체, J단체, L단체 관계자 인터뷰
104) 홍콩에 기반을 둔 NGO인 China Labor Bulletin의 웹사이트에 게시된 정보에 따르면 2015년 한해 동안 언론 등에 노출된 노동자 단체행동이 2,775건에 이른다(http://maps.clb.org.hk/strikes/en).
105) US Congressional-Executive Commission on China, Annual Report 2016, 'Workers Rights', 5면

합법적 파업을 어렵게 하는 요건도 같이 입법화될 가능성이 높고 파업이 법률문제화된다는 이유로 부정적인 의견이 있었다[107]. 2015년 노동자들의 집단행동의 원인은 주로 임금체불, 사회보험 기여금 미지급 등 사업주이 의무위반 사항이었다[108].

2) 노동자들의 파업과 노동NGO의 역할

개혁개방정책에 따른 급격한 산업화로 도시지역으로 몰려든 이주노동자(도시지역에서 일하지만 지방호구를 가지고 있는 농민공)의 열악한 노동환경은 상당기간 중국 정부나 총공회 등 당국자들의 관심 밖에 머물러 있었다. 이러한 상황에서 일부 활동가들은 1990년대 중반부터 비정부 비영리 단체를 설립하여 이주노동자들에게 산재지원, 상담, 법률구조 등의 무료서비스를 제공하기 시작했다. 이들 NGO들은 주로 주강삼각주지역에 집중되어 있었다. 홍콩의 노동단체와 국제 시민사회는 주강삼각주지역의 노동NGO 발전에 중요한 기여를 하였다.[109]

이러한 노동NGO들은 엄격한 단체등록 요건 때문에 정식으로 등록해서 활동하는 경우가 거의 없고, 학술기관 등 정식으로 등록된 단체와 제휴하거나, 비영리지만 사업자등록을 하거나, 등록하지 않고 최대한 눈에 띄지 않는 방식으로 활동을 한다. 이들은 정부 당국의 감시를 받고 있으나 유연한 운영방식과 자체검열 및 비정치화 전략으로 법의 테두리 안에서 꾸준히 활동해 왔다[110]. 조사팀이 면담한 한 노동자센터 관계자는 본인도 노동자 출신으로 2000년대 초 카드뮴 중독진단을 받아 같은 사업장에서 피해를 입은 동료들

106) 정영애, 상게 논문, 29면
107) T단체 관계자 인터뷰
108) US Congressional-Executive Commission on China, 상게 보고서, 4면
109) Chris King-chi Chan, ‘Community-based Organizations for Migrant Workers’ Rights: the Emergence of Labour NGOs in China, 2013, accepted manuscript for Community Development Journal, 3면
110) Chris King-chi Chan, 상기 기고문, 9면

과 함께 지난한 과정을 거쳐 사측의 보상과 진료지원을 이끌어낸 경험이 있었다. 그는 노동자센터에서 주로 산업재해 관련 지원, 노동자 인권침해 조사, 법률상담핫라인 운영, 교육 등의 활동을 하고 있다고 설명하였다[111].

노동자들의 집단행동 사례가 늘어나면서 이들 NGO 중 일부는 노동자 대표 선출, 단체행동이나 단체협상 관련 전략 수립 등에 관한 교육 및 지원을 제공하게 되었다. 지원방식이나 철학은 NGO간 다소 차이가 있는 것으로 나타났다.[112] 그러나 대부분의 NGO들은 이러한 사건에서 직접적으로 조직화에 관여하기보다 법률자문 제공 위주로 활동한다. 해당 기업의 이해관계에 큰 영향을 미치고, 중국정부가 집단행동에 더 민감하게 반응하기 때문에 사안에 관여하는 NGO는 더 큰 압박을 받는다.[113]

2015. 12. 광둥성에서만 노동NGO와 연계된 적어도 18명의 노동활동가들이 정부당국에 의해 체포되었다. 당시 체포된 대부분의 활동가들은 이후 수사단계에서 풀려나거나 법원에서 집행유예 판결을 받고 석방되었지만, 그 여파로 조사팀이 중국을 방문한 2016. 10.까지도 분위기가 매우 경직되어 있었다. 조사팀이 만난 중국 국내외 관계자 대부분은 중국관영 매체에서 대대적으로 보도된 활동가 단속의 가장 큰 목적은 노동NGO에 대한 위협과 통제에 있다고 본 반면, 일부 단체는 노동단체들의 순기능에 비추어 볼 때 탄압이 중국 최고위층의 방침에 따라 이루어진 것으로 보이지 않는다는 보다 낙관적인 평가를 내놓았다.[114]

3) 파업에 대한 중국 정부의 대응

파업이나 노동자들의 집단행동에 대한 중국 정부의 대응은 일관적이지

111) V단체 관계자 인터뷰
112) T단체 관계자, I단체 관계자 인터뷰
113) Chris King-chi Chan, 상기 기고문, 6면
114) G, I, J, L, T단체, Z 국제기구 관계자, C1 중국노동관계 전문가 인터뷰

않았다. 지방정부와 지방 총공회가 파업 노동자들에게 지원을 제공한 사례가 있는가 하면, 다른 사안에서 지방정부가 경찰을 동원해서 노동자들을 체포하거나 물리적으로 공격하였다.[115] 2010년 광동지역에서 발생한 난하이 혼다 파업은 결국 단체협상을 통한 임금인상으로 귀결되어 가장 성공적인 사례 중 하나로 알려져 있다.[116] 그러나 파업을 비롯한 단체행동은 중국에서 여전히 민감한 주제이다. 중국 정부가 2010년 발표한, 총공회가 주도하는 단체협상을 통해 임금의 점진적 인상을 도모하겠다는 구상도 갈등의 선제적 해소를 통한 집단행동 예방을 염두에 둔 것이다.[117] 한편, 전례 없는 경기둔화와 맞닥뜨린 중국정부는 최근 들어 고용 유연화를 골자로 하는 노동 관계법률 개정을 추진하는 등 노동자 권익보호에 관하여 후퇴하는 입장을 보이고 있다.[118] 2016. 3. 쓰촨성에서 8명의 이주노동자들은 임금체불에 항의하는 시위를 했다는 이유로 6-8개월에 이르는 징역형을 선고받았다. 현지 주민들이 모인 가운데 재판이 이루어진 공개 광장에는 "사회적 행정적 질서를 심각하게 저해한 범죄"를 규탄하고 "합리적인 노력으로 체불임금 이행을 추구"할 것을 주문하는 현수막이 걸려 있었다.[119]

다. 단체협상

1) 관계 법률

중국인민공화국 노동법, 노동계약법 및 공회법은 단체협상에 관한 규정을 두고 있지만 해당 규정에서 모두 단체협상의 노동자측 대표를 공회로 한정하고 있다. 따라서 단결권과 마찬가지로, 노동자들의 단체협상에 관한 권리

115) US Congressional-Executive Commission on China, 상게 보고서, 4면
116) http://edition.cnn.com/2016/03/28/asia/china-strike-worker-protest-trade-union/
117) http://www.chinabusinessreview.com/unionization-and-collective-bargaining-new-tools-for-social-harmony/
118) http://www.yicaiglobal.com/news/5154546.html. C1 중국노동관계 전문가 인터뷰
119) http://edition.cnn.com/2016/03/28/asia/china-strike-worker-protest-trade-union/

는 법률상 제한되어 있다[120].

2) 사회적 갈등 해소의 도구로서의 단체협상

2008년 중국정부와 총공회는 단체협상의 보편적 확산을 위한 무지개계획을 발표하였다. 이 계획은 2008년 세계 경제위기로 보류되었다가 2010년부터 다시 추진되었다. 2010. 5. 25. 발표된 개정 무지개계획의 초점은 공회 주도 단체협상을 매개로 한 기업들의 수익 증가에 맞춘 임금인상에 있었다.[121]

중국 총공회의 보고에 따르면 2009년 말 현재 전국적으로 1.2백만건 이상의 단체협상이 체결된 바 있다.[122] 그러나 이러한 단체협약에 대해 대부분 최저임금 기준만을 반영하거나 노동법 관계규정의 반복에 불과한 내용을 담는 것에 그친다는 비판이 있으며, 노동자들을 실질적으로 대표하지 못하는 공회의 조직적 한계가 그 주된 원인으로 지목되고 있다.[123]

한편, 중국 리커창 총리는 2015. 3. 연간 업무보고 연설에서 전년도 업무보고에서 천명한 임금 단체협상 장려에 대한 언급을 누락함으로써 단체협상을 점증하는 노동관계 갈등해소에 활용하겠다는 방침을 폐기한 것이 아닌가 하는 우려를 자아냈다.[124] 이와 관련 조사팀이 면담한 전문가들도 중국 정부가 단체교섭이 파업을 조장하고 독립노조로 이어진다는 인식을 가지게 되면서 현재 총공회의 역할과 관련 단체협상 확산보다 개별 노동자에 대한 서비

120) US Congressional-Executive Commission on China, 상게 보고서, 1-2면

121) http://www.chinabusinessreview.com/unionization-and-collective-bargaining-new-tools-for-social-harmony/

122) http://www.chinabusinessreview.com/unionization-and-collective-bargaining-new-tools-for-social-harmony/

123) http://law.lexisnexis.com/webcenters/hk/Hong-Kong-Lawyer-/Wage-collective-bargaining-in-China-current-practice-and-future-trends

124) http://blogs.wsj.com/chinarealtime/2015/03/13/bargaining-with-chinese-characteristics-labor-group-defends-practices-2/

스제공을 통한 복리증진에 주안점을 두고 있는 것으로 보인다고 설명하였다. 그 일환으로 총공회 상급단체 직원의 40%에 이르는 인원을 지방으로 파견하여 노동센터를 설립하도록 했으며, 시, 지방, 국가 총공회에서 이주노동자(농민공) 출신 부위원장을 두도록 하고 있다. 노동NGO와 관련해서도 노동자에 대한 법률지원 등 서비스는 재정지원을 해서 활용하되, 노동자 조직화를 도모하는 노동NGO에 대해서는 적극적으로 대처하겠다는 의지가 2015. 12. 노동NGO에 대한 단속을 통해서도 드러났다는 것이다.[125]

125) 중국노동관계 전문가 C1, H1, X, 국제기구 관계자 Z 인터뷰

Ⅳ. 시사점

1. 개별적 근로관계

개별적 근로관계에서 가장 눈이 띠는 것 중의 하나가 비정규직과 학생실습생의 문제다. 비록 개정된 노동계약법이 파견노동자를 10% 이내로 제한했다고는 하지만 이것이 지켜지지 않거나 도급 등의 방법을 통해 그 제한을 우회하고 있다. 교육의 일환으로 이루어지는 학생실습제도의 경우 권리 없는 값싼 노동력을 사용하는 제도로 운영된다. 연장근로의 법정상한은 거의 예외 없이 지켜지지 않고 있다. 최저임금은 생계를 유지할 수 없는 수준이고 체불임금과 함께 이루어지는 야반도주는 아직도 계속되고 있다. 산재나 환경 등 일부 법제의 강화에도 불구하고 산재와 직업병은 여전히 충분히 제대로 다루어지지 않고 있다. 사회보험은 보험료의 미납 혹은 부분 납부로 노동자의 생활 전반을 괴롭히고 있고 그 구제수단도 충분하지 않은 상황이다. 근로감독도 문제를 제대로 파악하고 해결하는 기능을 충분히 수행하고 있지 못하고 브랜드, 본사의 감독이나 자체 고충처리절차도 문제를 해결하는 데 부족하다. 여기에 더해 중국정부는 경기 침체 등을 이유로 모든 노동에 대한 규제를 완화하는 방향으로 가고 있다.

중국 내에서 한국기업 혹은 그 협력업체들이 행하고 있는 노동권 등 인권의 침해는 한국 내의 양상과 매우 흡사하다. 교육을 위해 찾아 온 실습생들을 권리 없는 값싼 노동력으로 전락시키는 것, 편법을 통해 불안정노동을 확산시키는 것은 중국 법제의 구체적 내용을 떠나 국제적 기준에 의해 활동을 해야 할 기업이 할 일은 아니다. 건전하고 인간다운 생활을 할 수 있는 임금의 보장, 생명과 안전을 존중하는 근로환경, 노동자의 삶 전반을 책임질 사회보험의 충실한 보장 등이 이루어질 수 있도록 기업들은 자체적인 원칙과 구체적인 기준을 마련해야 한다. 한국 정부도 이를 뒷받침할 수 있도록 관련 지도감독과 교육을 강화해야 한다. 어떻게 중국의 규제에 적응할 것인

가 혹은 이를 비켜갈 것인가에 초점이 맞춰진 해외진출 기업에 대한 정부 혹은 관련기관의 대기업 서비스는 어떻게 기업과 인권 국제기준에 부합하는 기업으로 활동할 것인가로 그 초점을 옮겨야 한다.

2. 집단적 노사관계

중국에서 노동자들의 단결, 단체행동 및 단체협상에 관한 권리는, 심각한 인권 및 권리침해에 직면한 노동자들의 자생적 저항, 사회불안을 유발하고 국가통제를 약화시키는 요소를 경계하는 중국정부의 태도, 그리고 값싼 인력을 활용하여 최대한의 수익을 창출하려는 기업의 이해관계가 가장 첨예하게 대립하는 영역이라 할 수 있다. 그러나 단결권이 보장되지 않은 일시적이고 조직화되지 않은 단체행동만으로 노동자들의 권리와 의사가 관철되기 쉽지 않으며, 노동자를 대표하지 않는 조직에 의한 단체협상으로 노동자들의 진정한 의사를 반영하기 어렵다. 중국 정부가 노동자들의 자유로운 단결권, 단체행동권 및 단체협상권을 반드시 인정할 필요가 있는 이유이다. 한편, 중국 진출 한국기업은 기업공회 대표자 선출과정에 대한 개입을 삼감으로써 기업공회의 노동자 대표성이 최대한 보장될 수 있도록 해야 한다.

3. 결어

기업의 책임경영이 이루어지기 위해서는 무엇보다 현지 정부의 의지와 관련법제의 정비, 그리고 그 법제의 제대로 된 적용이 있어야 한다. 세제상의 혜택을 극대화하기 위하여 명의를 변경하는 등의 기업의 활동은 합법적인 범위 내에서 존중될 필요도 있지만, 그 과정이 노동자들의 근로계약, 근로조건, 노동3권상의 불이익을 주는 불법, 부당한 과정이 되어서는 안 된다. 사회보장제도에 가입 여부, 보험료 납부 여부 등을 지속적으로 점검하는 시스템을 구축하고 노동자들이 이러한 정보에 쉽게 접근할 수 있도록 하여야 한다. 노조의 설립과 활동도 단지 법률의 규정에 의해서가 아니라 관련 당국

의 실질적인 법집행을 통해 보장되어야 한다. 무엇보다도 노동자들에게 적절한 근로조건과 노동3권 등을 보장하는 것이 기업들의 추가적인 비용이 아닌 당연한 최소한의 의무라는 메시지를 상시적으로 강력하게 표명할 필요가 있다.

국가적으로는 기업과 인권에 관한 국가행동계획(NAP)을 수립하고,[126] 정부 관련부처와 재외공관, KOTRA 등이 해외진출 한국기업이 최소한 지켜야 할 원칙을 확인하고 이를 교육함과 더불어 점검하고 감시할 수 있는 시스템을 구축하고 적절한 혜택과 제재를 이와 연계시키는 방향을 모색해야 한다. 무엇보다도 노동자들의 권리는 추가적인 비용이 아니라 당연한 것으로 기업은 이를 보장할 의미가 있다는 점을 분명히 할 필요가 있고 특히 노동3권의 보장은 노사가 공존할 수 있는 필수조건이라는 인식을 확실하게 확인하고 확산시킬 필요가 있다. 대기업이나 중소기업, 다국적기업이나 국내/현지기업을 불문하고 기업과 인권의 담론과 원칙, 구체적인 기준들을 확인하고 존중하려는 세계적인 추세를 거스르는 정부의 소극적인 태도와 일부 기업의 전횡은 노동자들의 생존권을 위협할 뿐만 아니라 장기적으로 기업의 이익이나 국익에도 결코 부합될 수 없음을 제대로 인식하고 이에 대한 적절한 법제의 개선, 행정적인 조치, 관행의 시정 등이 이루어져야 할 것이다.

126) 김종철 외, 『해외진출 한국기업의 인권침해 실태조사 및 법령제도 개선방안 연구』(국가인권위원회, 2013. 10.), pp. 275-278 참조.