



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시, 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리, 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지, 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

국제지역학석사 학위논문

중국 노동계약법을 둘러싼 논쟁과 기업의 대응



2008년 8월

부경대학교 국제대학원

중 국 학 과

김 경 환

국제지역학석사 학위논문

중국 노동계약법을 둘러싼 논쟁과 기업의 대응

지도교수 서 석 홍

이 논문을 국제지역학석사 학위논문으로 제출함



2008년 8월

부경대학교 국제대학원

중 국 학 과

김 경 환

김경환의 국제지역학석사

학위논문을 인준함

2008년 8월



주심 사회학박사 이 중 회 (인)

위원 정치학박사 리 단 (인)

위원 경제학박사 서 석 흥 (인)

목 차

제1장 서론	1
1. 연구의 배경과 목적	1
1) 연구의 배경	1
2) 연구의 목적	2
2. 연구의 방법과 논문의 구성	3
1) 연구의 방법	3
2) 논문의 구성	4
3. 기존연구에 대한 검토	4
1) 기존연구 소개	4
2) 기존연구와의 차이점	6
제2장 노동계약법 제정의 목적과 경과	8
1. 제정배경	8
1) 노동자의 지위 변화	8
2) 노동 관련법 제정과정과 노동법의 문제점	11
3) 현 노사관계와 노동계약법 제정과의 관계	13
2. 제정목적	15
1) 노동자의 권익 향상	15
2) 기업의 발전과 인재의 양성	17
3) 지속적인 경제발전	18
3. 제정과정	19
1) 제1기 : 노동계약법 초안 탄생	19
2) 제2기 : 노동계약법 심의 및 수정	20

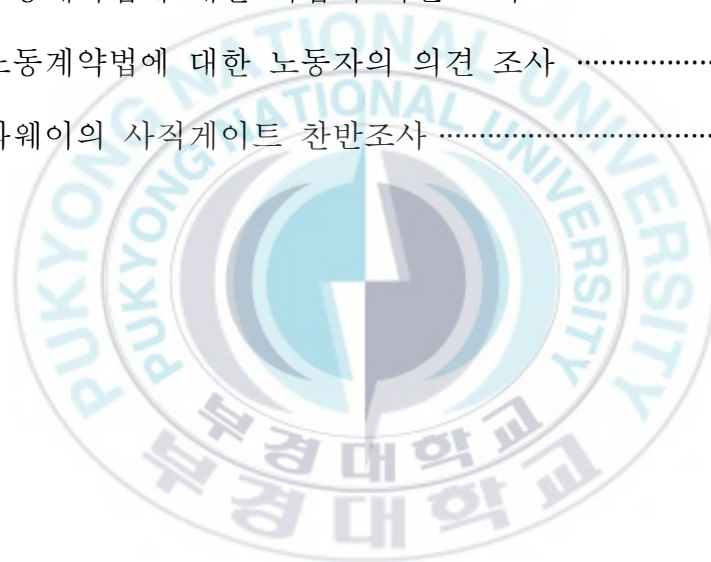
3) 제3기 : 노동계약법 확정 및 시행	20
제3장 노동계약법과 노동법의 차이 및 특징	21
1. 주요 조항의 개관	21
1) 총칙	21
2) 핵심조항의 분류	22
2. 주요 신설 조항	23
1) 노무과건 조항	23
2) 비전일제 고용 조항	24
3) 위약금 조항	25
4) 보증금 수취 및 신분증 보관 금지 조항	25
3. 주요 변경 조항	26
1) 무고정기한 노동계약 조항	26
2) 수습기간 약정 조항	27
3) 경쟁업종 제한 조항	27
4) 노동조합 관련 조항	28
4. 노동법 대비 노동계약법 변화의 특징	29
1) 조항의 구체화	30
2) 적용범위의 확대	30
3) 기업비용의 증가	31
4) 노동조합의 역할 강화	33
제4장 노동계약법에 대한 논쟁	34
1. 초안을 둘러싼 논쟁	34
1) 자본가 측 시각	34

2) 노동자 측 시각	37
3) 논쟁의 의의	40
2. 본안을 둘러싼 논쟁	43
1) 기업 내부의 찬반 논쟁	43
2) 노동자의 평가	47
3) 노동조합의 평가	49
4) 학계 내부의 논쟁	50
5) 정부의 평가	52
6) 외국여론의 비판	52
3. 실시조례 초안을 둘러싼 논쟁	54
1) 옹호론자의 주장	55
2) 비판론자의 주장	56
3) 논쟁의 의의	57
제5장 노동계약법 시행에 대한 기업의 대응	59
1. 시행 전 기업의 주요 대응	59
1) 사직 후 재입사	59
2) 무조건 해고	63
3) 노무과건 채용	65
4) 장기계약 체결	66
5) 기업의 이전	67
2. 시행 후 노사 간의 변화 양상	68
1) 노무과건의 급증	68
2) 노동쟁의 증가	70
3) 규범화된 사내 규칙의 건립	71

3. 시행 후 기업의 주요 대응	72
1) 노동계약법 수정 요구	72
2) 장기계약으로 변경	73
3) 다양한 불법 수단의 채용	74
4. 인력자원관리의 개혁	75
1) 과학적 인력자원관리 계획 수립	76
2) 인재양성의 중요성	77
3) 증거제출 책임의 이념 수립	78
4) 노사정 협의 메커니즘의 건립	79
 제6장 결론	 80
1. 요약	80
2. 한계와 시사점	82
 참고문헌	 85

<그림 목차>

<그림 1> 노동쟁의 처리 건수	11
<그림 2> GDP대비 노동자 임금 비율	15
<그림 3> 노동계약법과 기타 노동 관련법의 관계	16
<그림 4> 난징시 2008년도 신 임금구조	32
<그림 5> 노동계약법에 대한 기업의 의견 조사	44
<그림 6> 노동계약법에 대한 노동자의 의견 조사	48
<그림 7> 화웨이의 사직게이트 찬반조사	61



Debates on Labor Contract Law and Responses of Enterprises in China

Kyung-Hwan Kim

Major in Chinese Studies
Graduate School of International Studies
Pukyong National University

Abstract

The Chinese government has been improving its industrial structure toward higher-value added industries from labor intensive industries by using a series of political measures. Among other things, the Labor Contract Law has been a hot issue for the improvement. The labors, entrepreneurs and legal specialists who had participated in enacting the law hold different views for its possible results.

First, Labors had lived a simple life but belonged to the middle class before the China's Opening and Innovation. The Opening and Innovation was expected to help the people overcome poverty and find a better life but it has caused the labor class to collapse. As a result, labors, who were estranged in distribution processes of wealth, have formed a lowest level.

Since then, this situation has persisted and caused China to become a country of the largest gap between the rich and the poor. Therefore, labors's dissatisfaction and anger grew a factor of a social and political unrest. In 1994, the Labor Law was enacted in these situations. And more than 10 years have passed. China, now, is much more developed and complicated in its economic system than 10 years ago. So the existing Labor Law is no more efficient by itself. Labor and management relation has become more unequal. That is to say, it stirred up the enterprises' temporary employment, unilateral lay-offs and avoidance for labors' rights. The Labor Contract Law came out under these circumstances.

After the draft of the law, which was composed of 7 chapters and 65 articles, was announced, each interest group started an argument to achieve their own profits. These arguments appeared among the Labor Law specialists who had participated in establishing the Labor Contract Law. Dong Bao-hua, a professor of East China Univ. of Political Science and Law, represents the capitalists. And ChangKai, a professor of

People's Univ. of China, stands for labors. These two specialists showed a big difference of their opinions above the Labor Contract Law. Dong Bao-hua wanted the Labor Contract Law to supplement the Labor Law. So he required a low standard but an extended application and strong enforcement. ChangKai, however, insisted that the labor standard is too low, and the Labor Law is not so concrete that it brought about the unbalanced situation. Therefore, he required not an auxiliary form of the Labor Law but a birth of a new law.

Through the arguments, the Labor Contract Law was formed to include a high standard of labor system, which ChangKai strongly required. It strengthened the labors' rights compared to the existing Labor Law so that enterprises had to pay higher costs. Enterprises were perplexed over this situation. But they coped with it with various countermeasures. Huawei, one of the largest Chinese telegraph equipment manufacturers and a national model enterprise, was at the head of the counteraction. Huawei paid 1 billion yuans of compensation to the 7,000 workers and the president who had worked more than 8 years and let them resign and be re-employed through a competition. It is called, "Huawei's resignation gate". Huawei's action triggered the society to be divided into two parts and argue for and against. It also stirred up other companies to imitate the action and create various ways to evade the responsibility of the new law. Enforcing the labor contract law caused to change the labor and management relation. That is, the labor dispatch system, contrary to their expectation, has become preferred by enterprises and labor disputes have increased. More and more enterprises started to make its company policy based on the Labor Contract Law. And they also let their representatives ask Chinese Congress to amend the Labor Contract Law. Although a growing number of companies sign the long term contracts and the rate has been increasing, they've made an illicit use of the law and found illegal ways to dodge their responsibility.

Therefore our enterprises, launched into the Chinese market, should be aware of innovative management of personnel resources. They need to carry out a scientific and systemized management and bring up competent manpower resources.

On the basis of these efforts, labors and enterprises can occupy trusts and find a way toward a development in the Chinese market. The Labor Contract Law is the key. And it is the innovative management of personnel resources that Korean enterprises should continue and expend their business in China. Their endeavor toward it in the long run will help them to keep a good and everlasting partnership with China and the people.

Keywords: Labor Contract Law, Labor Law, Huawei, Labor and management relation, manpower resources management.

제1장 서론

1. 연구의 배경과 목적

1) 연구의 배경

중국을 2007년에도 11.4%의 경제성장률을 기록하며 5년 연속 10%대를 넘는 고성장세를 유지하였다. 세계은행 선임 부총재 겸 수석 경제연구원으로 내정된 린 이푸(林毅夫) 베이징(北京)대학 교수는 전망하길, 중국은 구매력 평가에 따른 경제 규모에서 일본을 추월한 데 이어 조만간 미국도 따라 잡을 것이며, 20년 후에는 미국 경제규모의 2.5배가 될 것이라 하였다.¹⁾ 그러나 이러한 장밋빛 전망의 이면에 성장일변도 정책으로 인한 심각한 사회적 문제 또한 존재한다. 그 중의 하나가 노동자의 약세집단 전략이다.

개혁 개방이전 중관계층에 속했던 노동자는 현재 사회의 최하층에 위치하고 있다. 그 원인은 자본주의 체제하에 나타나는 노동자와 자본가의 충돌에 의한 상호 발전이 아닌 노동자의 희생을 바탕으로 한 발전 방식을 채용하였기 때문이다. 이러한 왜곡된 노사구조로 인한 분규는 매년 급속한 증가세를 보이고 있다.

그러나 1994년에 제정된 노동법은 이러한 노사의 모순을 해결하는데 한계를 가지고 있었다. 그 원인은 노동법이 제정된 지 10여 년 동안 다양한 고용형태가 출현하였고 구체적 상황에 적용할 법 조항의 구체성이 부족하였기 때문이다. 그리하여 노동자의 권익 침해 양상이 더욱 심화되어 이들의 불만이 사회적 불안요소에서 정치적 불안요소로 성장할 가능성을 배제 할 수 없는 지경에 이르렀다.²⁾

또한 2001년 WTO 가입으로 노동법 체계를 재조정하고 국제적 기준에 적합한 노동관계법 제정이 필요하였다. 이에 중국 정부는 2002년 16차 중국공산당대회 시

1) "중국 경제규모, 20년 뒤 미국의 2.5배", 「뷰엔뉴스」, 2008.5.3. (검색일: 2008.6.24)

2) 이장원·이창휘·김성훈·윤문희, 『중국 노사관계 변화와 중국진출 한국기업의 실태연구』, 한국노동연구원, 2008.3.27, p14.

과학적발전관에 입각한 조화로운 사회건설을 추진할 것임을 공표하였고, 2004년 노동계약법 제정에 착수하였다.

노동계약법 초안 제정 후 중국정부는 법률을 실제와 부합시키고 노동자의 권익 보호에 대한 확실한 버팀목이 되게 하기 위하여 사회에 의견을 구하였다. 그 후 중국사회는 이를 둘러싸고 끊임없는 논쟁이 진행되었다. 그들은 자본가 측과 노동자 측으로 나뉘어져 노동계약법에 대한 평가를 두고 첨예하게 대립하였다. 또한 노동계약법 반포 후 기업은 그들의 이익을 위해 다양한 대응을 표출하였다.

본 논문은 이러한 노동계약법을 둘러싼 논쟁이 노동계약법 탄생 시 어떠한 영향을 미쳤는지 확인해 보고자 하는 것에서 출발하였다. 그리고 노동계약법 반포 후 기업이 어떠한 대응을 하고 있는지 확인하고자 한다. 이러한 논쟁과 대응은 중국에서 사업을 하고 있는 우리 기업이 어떻게 노동계약법을 바라보아야 하는지 중요한 자료라 생각한다. 아울러 이러한 결과로 나타날 수 있는 인력자원관리의 개혁에 방향성을 제시할 수 있으리라 확신한다.

2) 연구의 목적

이러한 배경 하에서 본 논문의 연구의 방향은 구체적으로 다음 네 가지이다. 첫째, 노동법과 노동계약법의 차이를 살펴보는 것이다. 기존의 노동법은 구체성과 강제성이 부족하여, 현재 중국에 나타난 다양한 상황에 적용되지 못하고 노동자의 권익을 침해하는 것이 현실이다. 이에 노동계약법과 노동법의 조항 분석을 통해 그러한 모순을 해소할 수 있는지 알아보하고자 한다. 그리고 노동계약법 시행 후 기업에 어떠한 변화를 수반할 것인지 그 차이점을 통해 확인해 보고자 한다.

둘째, 노동계약법을 둘러싼 각계의 논쟁을 통하여 노동계약법이 제 기능을 다할 수 있는지 알아보는 것이다. 노동계약법은 초안 시부터 법학 전문가, 노동계, 기업계 그리고 외국자본의 많은 관심과 비판을 받았다. 그러한 다양한 목소리를 통하여 노동계약법이 중국정부가 추구하는 조화로운 노사관계 구축에 도움이 되는지 알아보하고자 한다. 이러한 목소리는 각자가 바라보는 중국경제의 미래이기 때문

에 더욱 연구할 가치가 있다.

셋째, 노동계약자의 능동적인 주체자인 기업이 노동계약법의 출현을 어떤 시각으로 보고 있으며, 어떤 방법으로 노동계약법에 대응하는지 알아보고자 한다.

넷째, 노동계약법 시행 후 기업 내부의 변화를 통하여 인력자원관리 부문의 개혁의 방향을 알아보고자 한다. 이러한 중국 기업 내부의 대응 및 변화는 중국에 관련된 모든 기업의 인력관리 부문에 대한 전략 수립에 도움이 되리라 생각한다.

2. 연구의 방법과 논문의 구성

1) 연구의 방법

연구의 시기는 개혁 개방이후 노동자의 지위를 살펴보는 것을 시작으로 노동계약법 시행 후부터 현재까지 노동계약법을 둘러싼 기업의 대응 및 변화까지가 연구대상이다. 이 연구대상은 시기별로 세단계로 나눌 수 있다. 첫 번째 시기는 개혁 개방이후부터 노동계약법 초안 출현 이전까지이고, 두 번째 시기는 초안출현 시부터 2007년 본안 통과 시까지이고, 마지막 세 번째는 본안 통과이후이다.

본 연구에 필요한 노동자의 지위 변화와 노동계약법의 내용에 관한 자료는 국내에도 존재하나 노동계약법 초안에 대한 각계의 논쟁과 평가에 대한 자료, 노동계약법 시행전후의 구체적 대응과 변화에 대한 국내자료는 부족하다. 따라서 풍부한 자료를 구할 수 있는 중국의 인터넷을 활용하여 본 연구를 진행하였다. 비록 국내 자료가 부족하기는 하였지만 중국에서 활동하는 각계의 전문가의 분석 자료와 글은 중국의 현실을 더 정확히 파악하였기에 본 논문 자료로 활용하기에 손색이 없다.

본 연구는 주로 논쟁과 기업의 대응을 통한 결론 예측 방식을 사용하여, 다양하고 생생한 기업과 노동자 그리고 전문가의 사례가 매우 중요하다. 지금까지 국내에는 이러한 중국 사회의 다양한 시각과 대응에 대한 구체적인 자료는 거의 없었

다. 또한 이러한 자료들이 앞으로 중국정부가 추구하는 조화로운 노사관계를 수립할 수 있는지를 파악할 수 있는 가장 좋은 자료라 확신한다.

2) 논문의 구성

본 논문은 총 6장으로 구성되어 있다. 먼저 1장에서는 연구의 배경과 목적, 연구의 방법과 논문의 구성에 대해 소개하였다. 그리고 기존연구의 검토를 통해 본 연구와의 차별성에 대해 알아보았다. 2장에서는 노동계약법의 필요성을 대주제로 제정배경, 제정목적, 제정과정에 대해 살펴보았다. 제정배경은 특히 노동법과 현실과의 괴리를 통해 노동계약법 출현의 의의를 상세히 조사하였다. 3장에서는 노동계약법과 노동법의 차이를 구체적인 조항의 분석을 통하여 살펴보았다. 그리고 노동법에 대비한 노동계약법의 변화의 의의를 네 가지로 분류하여 확인해 보았다. 4장에서는 노동계약법 초안 시부터 이를 둘러싼 자본가 측 시각과 노동자 측 시각을 따로 분석하여 극명한 대립을 보이는 노동계약법에 대한 시각을 조사하였다. 그리고 초안 논쟁의 의의와 이에 따른 변화를 살펴보았다. 그리고 본안통과 후 각계의 논쟁을 분석하였다. 마지막에는 최근 출현한 실시세칙에 대한 내용 및 평가에 대해 알아보았다. 5장에서는 노동계약법 시행 전후 기업의 구체적인 대응 사례의 각 주요 유형을 사례분석을 통하여 알아보고, 각계의 시각과 평가 그리고 이를 둘러싼 논을 살펴보았다. 그리고 시행 후 기업에 나타난 노사관계의 변화 및 인력자원관리의 방향에 대해 조사하였다. 마지막 6장에서는 앞의 글을 요약하고 본 연구를 통해 나타난 중국 노동계약법에 대한 평가와 시사점을 적었다.

3. 기존 연구에 대한 검토

1) 기존연구의 소개

백승욱의 「후진타오시대 중국 노동관계의 변화-노동계약법 도입과정을 중심으

로」(2007)는 노동관계법의 형성에 관한 연구가 주된 주제이다. 저자는 노동계약법 성격의 분석을 통하여 후진타오정부의 노동계약법 제정 배경에 대해 상세히 적었다.

이태희의 「중국의 노동시장 및 노사관계 전망」(2006)은 『국제노동브리프』에 발표된 보고서 형식의 짧은 글이다. 여기에서는 당시의 노동시장을 분석하여 미래 중국 노사관계에 대한 전망을 주로 다루었다. 이 당시는 노동계약법 초안이 제정되는 시기였으므로 이 글은 미래의 노사관계에 대한 전망이었다. 현재의 관점에서 보아도 이 글은 중국 노사관계의 방향에 비교적 정확한 평가를 하였다.

최근에 출간된 한국노동연구원의 『중국노사관계 변화와 중국진출 한국 기업의 실태연구』(2008)의 제3장에는 노동계약법에 대한 성립 과정과 조항에 대해 분석하고 있다. 이 책은 노동계약법의 성립 과정과 조항에 대해 자세한 소개로, 우리 기업이 중국 진출 시 노동관계에 대해 대비할 수 있는 좋은 자료이다. 또한 본 논문과 유사한 연구를 진행하였지만 기업의 구체적 대응이나 중국 사회의 시각에 대한 연구는 보이지 않는다. 그러나 가장 최근에 발간된 전문서적이라 노동계약법 연구에 본 논문과 더불어 가치가 있다.

박래정의 「최근 중국 노동시장의 변화를 어떻게 볼 것인가」(2008)는 노동정책 변화의 배경과 노동계약법이 기업경영에 미친 영향을 다양한 데이터를 가지고 분석하였다. 전체적인 맥락은 본 논문과 가장 유사하다.

장영석의 「비 조직화된 독재에서 노동보호정책으로 : 중국 근로계약법(초안) 제정의 충격」(2006)은 노동계약법 초안 출현으로 중국 각 사회의 큰 관심을 받을 시기에 『국제노동브리프』에 발표한 보고서이다. 이 글은 초안에 대한 자본가와 노동가의 의견에 대해 중국의 자료를 이용하여 적었다. 또한 초안의 조항을 통하여 노동계약법의 성격에 대해 분석하고 미래의 노동관계에 대한 예측을 하였다. 당시 노동계약법 초안 출현을 통한 중국의 노동정책을 소개한 좋은 자료이다. 그러나 현재 노동계약법에 대한 각계의 충격이 어느 정도인지 본 논문이 추가로 필요한 이유이다.

방혜정의 「중국의 노동계약법 입법 추진배경과 그 향방」(2007)도 『국제노동브리프』에 발표된 보고서이다. 여기에는 주로 초안의 심사가 진행되면서 수정부분에 대한 조사가 주된 분석 내용이다. 특히 심의가 계속되면서 노동계약법 성격의 변화에 대한 구체적 기술이 돋보인다.

천사오리(陳召利)의 「노동계약법과 노동법을 비교하면 노동자보호에 더욱 유리(勞動合同法比勞動法 更有利于保護勞動者)」(2008)는 중국의 변호사로서 노동계약법과 노동법을 비교하여 노동자에게 유리하다는 논문을 발표하였다. 이 논문에서는 노동계약법 각 조항을 노동법과 비교 분석하여 노동자의 권익을 보호하고자 하는 중국정부의 취지를 재확인하고 있다. 그러나 조항의 분석을 위주로 하였기 때문에 기업의 대책에 대한 자료는 부족하다. 조항의 이론적 분석도 중요하지만 실제로 노동계약법의 주체자의 대책에 대한 연구가 더 중요하기 때문에 본 연구의 가치가 있다.

우즈귀(武志國)도 「노동계약법과 노동법 비교분석(勞動合同法與勞動法比較分析)」(2008)도 노동법과 노동계약법을 분석하였으나 천사오리와 마찬가지로 변호사의 직책에 맞게 조항만을 비교 분석하고 있다. 그러나 이러한 논문은 조항을 이해하고 노동법과의 차이를 이해하는데 필수적인 자료이다.

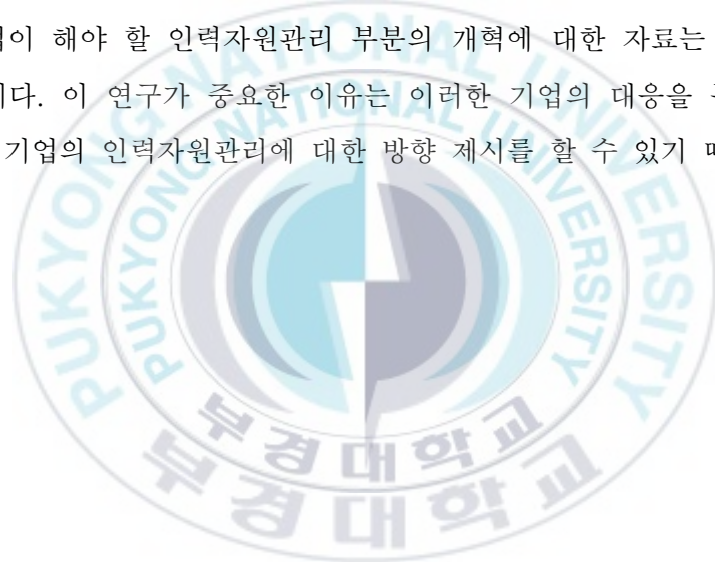
2) 기존 연구와의 차이점

본 연구는 기존 연구와 다음 세 가지에서 큰 차이를 보인다. 첫째, 현재성이다. 기존 국내의 연구 자료는 중국내의 다양한 시각과 구체적인 자료에 대한 그 시점의 연구 자료가 많지 않다. 특히, 최근 달라진 중국정부의 노동정책 변화에 대한 자료가 부족하다. 2007년 12월 현재 중국은 한국의 1위 투자국이며 중국에 진출한 한국기업 수는 34,498개이며 총 투자금액은 334억 달러이다.³⁾ 이렇게 중요한 위치를 점하고 있는데도 불구하고 중국의 최근 노동정책에 대한 자료가 부족하다는 것은 놀라운 사실이다.

3) 송선옥, “韓국세청장, 中진출 한국기업 세정지원 요청”, 「머니투데이」, 2008.5.20. (검색 2008.5.27)

둘째, 풍부성이다. 노동계약법과 노동법의 차이에 대한 자료는 본 논문이 가장 풍부하다. 그 이유는 첫째, 기존 노동법 대비 노동계약법 신설조항과 변경조항에 대한 내용은 본 논문에서 자세히 소개하였다. 둘째, 노동계약법 대비 노동법 변화의 특징에 대한 원인분석은 중국 국내의 구체적 자료에 의거하여 다양성과 객관성을 확보하였다. 셋째, 노동계약법 실시조례 초안에 대한 논쟁을 본 논문에서 조사하여 현재 노동계약법에 대한 발 빠른 정보를 소개하였다. 특히 중국 내부의 다양한 시각을 알아볼 수 있는 자료는 국내자료에는 거의 보이지 않는다.

셋째, 기업의 방향성이다. 가장 중요한 기업의 대응에 대한 본 논문의 자료는 국내 어느 연구 자료보다 풍부하다. 노동계약법 시행전후의 기업의 대응 그리고 이를 통한 기업이 해야 할 인력자원관리 부분의 개혁에 대한 자료는 본 논문의 가장 큰 장점이다. 이 연구가 중요한 이유는 이러한 기업의 대응을 통하여 중국에 관련된 우리 기업의 인력자원관리에 대한 방향 제시를 할 수 있기 때문이다.



제2장 노동계약법 제정의 목적과 경과

1. 제정배경

1) 노동자의 지위변화

① 노동자 지위 하락의 원인

개혁 개방이전 중국은 노동자, 농민 그리고 지식층으로 구성된 단순한 구조였다. 중국도 다른 나라와 마찬가지로 건국이후 개혁 개방이전까지 빠르게 공업화가 진행되었다. 그러나 계층구조의 급격한 변화는 발생하지 않았다. 구체적인 원인은 첫째, 도시에서는 국유제와 집단소유제를, 농촌에서는 집단소유제를 기본으로 하면서 다른 소유제는 억제하였기 때문이다. 따라서 도시에서는 노동자와 지식층이 주 구성원 이었고, 농촌에서는 농민이 대다수를 차지하였다. 둘째, 호구제로 인한 거주 이전의 제한은 도시화를 억제하여 계층 상승의 기회를 거의 가질 수 없었다.⁴⁾ 셋째, 마오쩌둥(毛澤東)은 모든 사람이 평등하게 먹고 평등한 권리를 갖고 사는 것이 이상적인 사회라 주장하며 자본가의 싹이 자라는 것을 철저히 금지하였다. 특히 노동자는 주로 단위(單位)에 소속되어 사회의 중간이상의 위치를 차지하고 있었다.⁵⁾

그러나 어떠한 새로운 시대가 시작되려면 반드시 극적인 사건이 발생하게 되는데 그것은 바로 1978년의 개혁 개방이다. 개혁 개방이후, 농촌에서는 농가호별책임경영제⁶⁾가 실시되고, 도시에서는 국유기업의 개혁이 진행되고 한편으로는 기타

4) 이중희, “중국노동자 계급의 구성 및 상태의 변화”, 『아시아연구학회』 제9권1호, 한국 아시아학회, 2006, p54.

5) 백승욱, “변화와 갈등속의 중국 노동자”, 『현대중국의 이해』, 나남출판사, 2005, pp259-260.

6) 중국 농업 경제개혁의 대표적인 사례인 농가호별책임경영제는 1978년 개혁 개방이후에 처음 나온 제도가 아니다. 일찍이 1960년대 초에 농업 집단화의 비효율성에 자연재해까지 겹쳐 많은 농민들이 아사하는 사태가 발생하자 중국의 일부 지방에서 이 제도를 실시하여 현저한 효과를 거둔 적이 있다. 그러나 농가책임경영에

소유제경제⁷⁾가 출현하였다. 그러한 가운데 공장장책임제, 경영청부책임제, 현대 기업제도의 건립 등의 단계를 거쳐, 1990년대 중후반 국유기업의 도산, 합병, 개조 그리고 기타소유제경제의 빠른 발전이 진행되면서 노동자의 지위 역시 중대한 변화를 가져왔다.

첫째, 그동안 단위에서 누렸던 각종 사회보장은 단위체제 해체가 시작되면서 스스로 해결해야 했다. 그러나 직장서 받는 임금으로 단위에서 받던 각종 사회보장을 해결하기란 불가능하였다. 둘째, 1990년대 향진기업의 쇠퇴와 농촌의 경제발전으로 따른 수억의 잉여 노동력이 대규모로 도시로 이동하여 농민공이 되었다. 이것은 노동력시장이 지금까지 공급과 수요가 거의 평형을 이루던 것이 철저히 수요중심의 시장으로 바뀌게 된 것을 의미하였다. 이러한 배경 하에, 국유기업, 즉 단위내부에 새로운 노동관계가 형성되기 시작하였다. 예를 들면, ‘삼철을 파괴한다(破三鐵)’⁸⁾등이다. 이러한 변화는 과거 수십 년 간 형성된 경직화된 노동체제의 근본적인 전복을 의미하며, 관리자 혹은 자본가 측의 권리가 강화되었음을 의미한다.

가장 뚜렷한 모순은 노동자의 지위 하락이다. 공급과 수요의 측면에서 보면, 취업자리 부족이 노동자의 지위를 떨어뜨린 주요한 원인이다. 매년 적어도 수천만의 취업인구가 직업을 찾지 못하게 되어, 노동자는 할 수 없이 자기의 눈높이를 낮추어 취업의 경쟁에 참여하게 되어 스스로 그 지위를 낮추었다. 법률적인 지위에서 보면, 1994년 노동법을 반포하여 법률상에 노사 쌍방의 평형점을 찾으려 하였으나, ‘공급이 수요보다 큰(供大于求)’시장이 되어 버린 중국 노동력시장은 법률적인

호의적인 태도를 보이던 덩샤오핑(鄧小平)이 실각하고 사회주의정책에 위반된다고 금지하였다.

- 출처: 이말금, “중국의 농업생산책임제에 관한 연구”, 『경영경제』 22호, 1989, p251.

7) 기타소유제란 개체기업과 사영기업, 외자기업 그리고 농촌지역의 향진기업을 가리킨다.

8) 삼철은 철임금(鐵工資), 철밥그릇(鐵飯碗), 철의자(鐵交椅)를 말하는데, 포삼철은 국영기업 내의 고용, 분배와 인사제도를 개혁하는 것을 가리킨다. 그것은 국영기업의 전통적인 우월성이 존재하고 그 내부 메커니즘이 경직화되어 있고 복잡한 문제가 있음을 의미한다. 즉 기업이 자유로이 노동자를 해고할 수 있고, 지위를 더 이상 세습할 수 없으며 기업의 간부도 더 이상 종신제가 아님을 일컫는다. 또한 직원의 업무는 철관처럼 고정된 것이 아니라 이익과 효과에 근거하여 움직이도록 한다는 의미이다.

-출처: <http://www.chinesebh.cn/special/tjdb11111>.

권리를 포기하고 일할 수 있는 기회와 맞바꾸게 만들었다.

현재 중국정부가 발표한 사회계층 구조에서 산업노동자 상업서비스노동자 그리고 농민공 모두 하층계급에 위치하고 있는 것이 현재 노동자의 현실이다.⁹⁾

② 노동자 지위하락에 따른 사회의 변화

노동자의 지위가 하락하자 노동력시장에는 큰 문제가 나타났다. 가장 큰 문제는 노동자들이 취업의 곤란함에 직면하였다는 것이다. 그 원인은, 첫째 중국은 기본적으로 인구가 많으며, 둘째 경제가 아직 완전히 발달한 상황이 아니며, 셋째 노동력시장이 심각하게 수요자 중심으로 변화되었으며, 넷째 노동자의 교육수준과 기술능력이 낮다. 다섯째 계획경제시대로부터 시장경제의 궤도로 진입하면서 국유기업의 개혁으로 대량의 노동자가 면직(下崗)상태에 있으며, 여섯째 도-농이원구조의 타파와 도시화의 진전으로 수억에 달하는 농촌의 잉여 노동력이 존재한다.¹⁰⁾ 이러한 원인으로 노동자는 줄곧 약세집단의 위치에 처할 수밖에 없었다.

이렇게 노동자의 지위가 하락하자 사회에 몇 가지 변화가 일어났다. 그 변화란 노사관계의 모순을 나타내는 격렬한 사건이 발생한 것이다. 낮은 임금, 임금체불 청구운동의 출현, 잔업수당의 미지급, 단기노동계약의 체결 또는 계약의 미체결, 이유 없는 해고, 휴가나 휴일 없이 일하고 휴일수당을 미지급하는 현상 등 직장이 ‘피와 땀으로 얼룩진 공장(血汗工廠)’이 되어 버렸다. 이러한 배경 하에 노동자의 기업에 대한 불만이 계속해서 급증하기 시작하였다. 중국통계국의 통계에 따르면 <그림 1>에서 보듯이 1995년부터 12년간 노동쟁의 안건 처리건수는 8.6배 증가되었고, 그중에서 집단노동쟁의 처리건수는 4.4배 증가되었다.

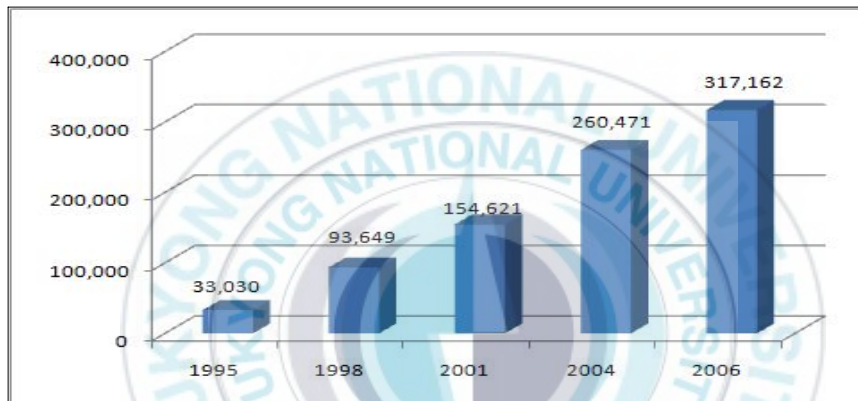
2005년 전국인민대표대회(이하 ‘전인대’) 상무위원회의 전국노동법 집행조사에 따르면, 중소기업과 비국유제기업의 노동계약 체결률은 20%가 되지 않는다. 개체경제조직의 체결률은 그보다 더욱 낮다. 또한 60%이상의 기업이 노동자와 1년

9) 이중희, 앞의 책.

10) 王一江, “吁請對中小企業免除勞動合同法”, 「經濟觀察報」, 2008.2.16.

이하의 단기계약을 체결하고 심지어 1년에 몇 차례나 계약을 체결하는 상황이 되었다. 한 전문가는 1993년부터 중국의 경제 구조는 큰 변화가 발생하여, 소유제 구조전환 중 기업의 소유권과 경영권이 합쳐지면서 그들은 자본가가 되었고, 이익의 추구에 따라 노동자를 동반자가 아닌 수단으로 삼았다고 말하였다. 이 둘의 모순은 중국 시장경제 중의 주요한 모순이 되었으며, 현실 중에 노동자의 권리는 이러한 과정 중에 줄곧 경시되어 지금까지 이르렀다.¹¹⁾

<그림 1> 노동쟁의 처리건수



출처 : www.stats.gov.cn(중국국가통계국), 『中國統計年鑑』2007, p884에서
계산하여 작성.

2) 노동 관련법 제정과정과 노동법의 문제점

① 중국의 노동 관련법 제정과정

중국에서 노동과 관련된 최초의 규정은 1980년 몇몇 지방정부에서 노동계약제를 시행한 것이다. 그 후 1983년 2월 노동인사부에서는 ‘노동계약제의 적극적인 시행에 관한 통지’를 발표하여 전민소유제 그리고 현(縣), 구(區)이상의 집체소유제기업은 일반노동자 혹은 기술노동자를 모집할 때 고용단위와 반드시 구체적인

11) “保護勞動者 - 新<勞動合同法>의解讀和釋疑”, 『中國經濟週刊』第44期, 2007.11.9.

법률적 효력이 있는 노동계약을 체결하도록 규정하여 노사 쌍방의 권리와 의무를 명시하였다.

1986년 7월 12일 국무원은 ‘국영기업 노동계약제 실시 잠행규정’을 발표하고, 그 해 10월 1일부터 몇 가지 구체적인 규칙을 시행토록 하였다. 첫째, 기업은 국가노동임금계획의 지표 내에서 일 년 계약의 노동자를 모집하고, 국가가 정한 특수한 규정을 제외하고는 노동계약제를 통일적으로 시행해야 한다고 규정하였다. 둘째, 국가기관, 사업단위 그리고 사회단체는 이 규정에 따라 일 년 계약의 노동자를 모집하도록 하였다. 셋째, 국가정책에 근거하여 통일적으로 분배된 인원, 예를 들면 국가가 배분한 대학졸업생 그리고 제대군인 등은 노동계약제 적용을 받지 않았다.

또한 이 잠행규정 실시 이전에 고용된 고정노동자는 여전히 고정노동자제도를 유지하게 하였다. 집체소유제기업에서 모집한 노동자, 개체기업에서 모집한 아르바이트생, 수습노동자 그리고 사영기업에서 고용한 임시직 직원 및 삼자기업에서 모집한 직원과 임시직 직원도 이 잠행규정에 적용 받지 않았다. 그러나 이러한 규정을 무시하고 몇몇 성 직할시 자치구 인민정부는 이 규정을 적용하여, 새로이 도시(城鎮) 집체소유제기업에서 노동자를 모집할 때 노동계약제를 실시하였다.¹²⁾

1988년 정부는 파산법(초안)을 통과시켰다. 파산법 통과는 노동자들이 더 이상 국가에 의존하는 것이 불가능함을 의미한다. 그러나 실제상으로는 파산법이 제정된 1992년까지 노동자와 간부 중 직장을 잃은 사람은 약 17,000여명에 불과하였다

1990년 국무원은 노동법 초안제정을 위한 ‘초안기초 노동팀’을 구성하여 1991년 국무원 상무위원회에 보고하였으나, 당시 노동력시장을 바라보는 시각의 차이로 비준을 얻지 못했다. 그 후 1992년 사회주의 시장경제의 원칙이 확립되면서 몇 차례 수정과 보완을 거친 후 1994년 7월에 마침내 노동법이 통과되었다.¹³⁾

12) 黎建飛, “勞動合同法(草案)的立法背景與創新”, 「法律教育網」, 2007.9.17.

13) 이희옥, “체제전환기 중국의 노동문제”, 『한신논문집 특별호』, 2007.9.17.

② 현 노동법의 문제점

1994년에 제정된 노동법은 1978년 이후 급속히 진행된 경제발전 과정 중에 발생한 다양한 문제에 부딪히게 되었다. 특히 국가가 관리하던 노사관계는 시장화를 통하여 복잡한 양상을 띠게 되었다. 그리고 값싼 노동력은 중국의 고속성장의 수단으로 변질되어 노동자의 권익 또한 크나큰 손상을 입었다. 이렇듯 30년간의 고속성장의 분배과정에서 철저히 소외된 노동자는 기존의 법률에 보호조차 받지 못하여 <그림1>에서 보듯이 사회적 불안요소에서 정치적 불안 요소로 성장할 가능성이 커졌다.

이에 중국정부는 2005년 9월 전인대 상무위원회의 노동법 집행관련 조사를 통해, 현행 노동법은 5가지 큰 문제점을 안고 있음을 명백히 하였다. 첫째, 노동계약문제에 대하여, 낮은 노동계약 체결률, 계약기간의 단기화 그리고 비규범적인 노동계약 등이다. 둘째, 최저 임금보장 제도가 전면적으로 이행되지 못하고 체불 임금 문제가 여전히 심각하며, 임금의 정상적인 상승 메커니즘이 형성되지 못한 점. 셋째, 보편화된 초과근로 현상과 노동조건의 열악함. 넷째, 사회보험의 수혜 범위가 좁고 보험금 미납현상이 심각하는 등 정부의 감독능력이 부족한 점. 다섯째, 노동쟁의 처리 기간이 길며 효율성이 낮다고 파악하였다.

이로 인해 노동법으로는 노동자의 지위 향상과 사회 안정을 도모하는데 부족하게 되었으며 또한 WTO 가입으로 국제적 노동기준을 따라야 하는 현실적 요구도 노동계약법을 제정하는데 원동력이 되었다.¹⁴⁾

3) 현 노사관계와 노동계약법 제정과의 관계

중국노동조합총연맹(中華全國總工會) 민주관리부 부장이며 노동계약법 입법조 전문가인 귀쥘(郭軍)은 지난 1월 27일 QQ닷컴(騰訊網)에서 진행된 ‘노동계약법하

14) 방혜정, “중국의 노동계약법 입법 추진 배경과 그 향방”, 『국제노동브리프』 Vol.5 No5., 2007.

의 노사관계와 경제발전의 사상좌담회'에서 현 중국노사관계의 몇 가지 특징을 언급하며 노동계약법의 제정배경에 대해 설명하였다.

첫째, 노사관계가 불평등하다. 노사관계는 민사관계와 달리 노사 쌍방이 평등한 조건에서 모든 협상이 이루어져야 한다. 그러나 자본가 측과의 각축 시 노동자 측은 객관적으로 약세집단이기 때문에 노동자들의 불평등한 현상이 규범화되어 있다는 것이다. 특히 노동법이 제정된 지 10여년이 흘러 지금의 상황에 대한 반영이 지극히 부족하여 노동법 집행에 대한 표준적인 재확립이 필요하였다.

둘째, 현재 노동관계가 유명무실화, 단기화, 일방화 그리고 회피화 되어 있다는 점이다. 유명무실화는 노동자와 노동계약 자체를 체결하지 않는 것이다. 그러면 임금체불 등의 문제가 발생하면 소송을 제기할 권리를 가지기 힘들다. 정부에서 아무리 임금체불을 하지 말라고 이야기를 해도 자본가 측에서 이 노동자가 여기에서 일한 적이 없다고 하면, 작업복을 가져와도, 임금명세서나 작업장 출입증을 가져와도 직접적인 노동관계임을 증명하기가 쉽지 않다. 다음으로 노동계약이 일방화 되어 있다는 점이다. 결혼을 하면 그만두어야 한다는 규정이나 출근 시 5분이라도 지각하면 안 된다는 규정은 강(強)자본의 산물이다. 이러한 규정은 노동자의 지위 향상을 위해 반드시 시정되어야 한다.

그리고 노동계약의 단기화현상이다. 노동법이 실시된 지 10여 년 동안 노동계약은 거의 대부분이 단기계약이다. 위에서도 지적했듯이 노동계약을 1년에 한번 또는 몇 차례씩 체결하다가 노동자들이 일할 수 있는 황금시기가 지나면 계약을 체결하지 않는다. 중국의 노동집약적 기업은 노동자의 연령이 주로 이삼십 대이다. 아직도 충분히 일할 수 있는 삼십대 이상의 노동자들은 충분한 보상도 없이 직장을 그만두어야 한다. 이것은 사회 안정에 큰 영향을 미친다. 또한 오랫동안 직장에서 근무한 노동자는 직장에서 응당 보상을 해주어야 한다. 마지막으로 노동관계의 회피화는 노무파견단위와 고용단위와의 문제 발생 시 책임 소재 규명이 힘들다는 점이다.¹⁵⁾

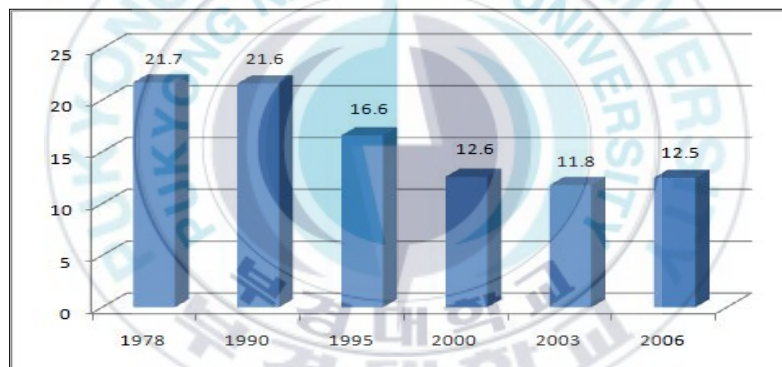
15) “郭軍:中國的用工方式仍然比其他國家自由”, 「藤訊網」, 2008.1.31.

이러한 결과로 기업은 응집력을 상실하고, 사장은 법을 준수하지 않고 노동자를 마음대로 도구로 부릴 뿐, 인간적인 관리 조화로운 근로환경을 이끌어 내지 못한다. 또한 생산에 적극성이 상실되어 노동자를 붙잡아 두지 못하는 것이 지금 중국 기업에 만연해 있는 현실이다.¹⁶⁾ 이러한 현실은 사장의 인정에 호소하거나 노동법에 의존하여 해결하기가 불가능하였다. 노동계약법은 이러한 노동자의 절대적인 약세 지위를 개선하기 위한 배경 하에 제정된 것이다.

2. 제정목적

1) 노동자의 권익 향상

<그림 2> GDP대비 노동자임금 비율



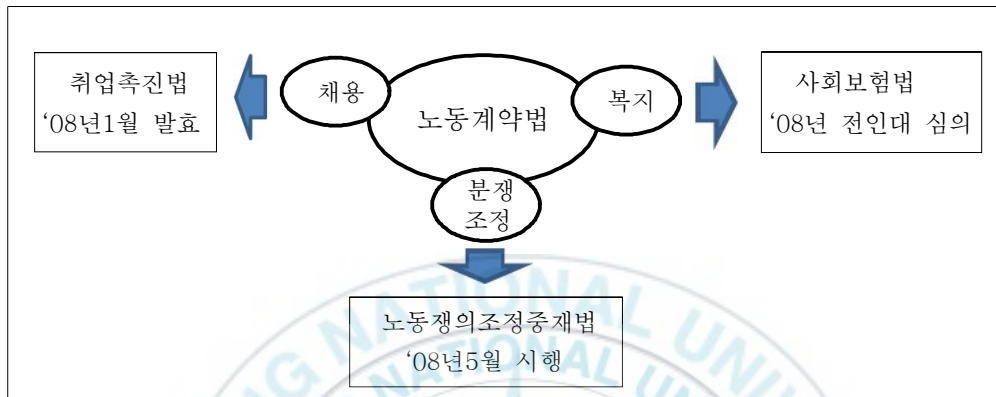
출처 : 『中國統計年鑑』 2007, p57, p164에서 계산하여 작성.

<그림 2>에서 보면 중국은 GDP에서 임금이 차지하는 비중이 지속적으로 하락하고 있다. 개혁 개방 초기만 하더라도 임금은 GDP의 21.7%를 차지하였으나 2006년에 와서는 12.5%밖에 되지 않는다. 2000년대에 들어 수치가 약간 회복된 것도 중국정부의 끊임없는 임금상승의 정책적 배려 때문이었다. 이것은 지금까지 노동자는 끊임없이 희생하였음을 의미하며 또한 더 이상 노동자에게 희생을 강요

16) 李奕希, “勞資雙方不是單純的僱傭關係”, 「惠州新聞網」, 2008.1.28.

할 수 없음을 의미한다. 따라서 노동입법은 국가경제사회발전을 위한 중국 정부의 필연적인 선택이었다.

<그림 3> 노동계약법과 기타 노동 관련법의 관계



출처 : 박래정, "최근 중국 노동시장의 변화를 어떻게 볼 것인가", 『LG Business Insight 2008』, 2008.4.30.

베이징대학 노동법과 사회보장법연구소 소장인 자권링(賈俊玲)은 현재의 노동계약에는 종속적인 관계가 존재하여 노동자는 절대적인 약세의 위치에 있으므로 노동계약법으로 반드시 노동자의 권익을 보호해야 한다고 강조하였다. 중국노동조합총연맹 민주관리부 부장인 귀권도 현재 중국의 노동관계는 불평등함으로 법률로써 약세집단을 보호하는 것이 필요하다고 말하였다. 중국정파(中國政法)학원 노동과 사회보장연구소 소장인 쟡상위앤(鄭尙元)은 노동계약법이 불평등한 위치에 있는 노동자를 향해 치우치는 것은 공정한 것이다. 부녀자권익보호법과 장애인보장법으로 부녀자와 장애인을 보호하는 것은 당연하듯이 법률로써 노동자를 보호하여 노사 쌍방 이익의 균형점을 찾는 것은 모순이 아니라고 말하였다.¹⁷⁾ 이러한 정부의 노동계약법 제정 취지는 총칙 제1장 1조에 명확히 나타나 있다.

17) 馬昌博, “勞動合同法草案解讀:這部法律就是要保護弱者”, 『南方報業網』, 2006.3.23.

그러나 중국정부는 노동계약법으로 단순히 노동자의 임금만을 상승시키는 것이 아니라 <그림 3>에서 보듯이 취업 안정과 사회보장제도 확립 등을 통해 실질적인 노동자의 권익 증가를 목표로 하고 있다. 이러한 일련의 의지의 출발점이 노동계약법이다.

2) 기업의 발전과 인재의 양성

기업의 발전각도에서 보면, 노동계약법은 노동자의 이익만 고려하여 기업에게 타격을 주어 발전을 저해하는 것이 아니다. 기업은 이 법을 통하여 인력자원관리 제도를 확립하여 우수한 인재를 보유할 수 있고 이로 인해 기업은 지속적인 발전을 할 수 있다는 것을 인식해야 한다.

그 이유는 첫째, 노동계약법은 기업의 규범화를 통하여 노동 분류를 감소시키고, 규범화된 경영을 유도하고, 고용과 해고를 규범화함으로써 기업의 건전한 발전을 촉진시킨다. 둘째, 노동계약법은 인력자원관리 방식을 개선하여 우수한 인재를 확보할 수 있게끔 하였다. 즉, 장기적인 노동관계를 법률로 독려하여, 기업은 우수한 인재를 확보하고, 노동자는 안정된 직장에서 능력을 최대한 발휘할 수 있는 계기를 만들어 주었다. 기업은 해고와 감원을 기업발전의 원동력으로 삼으면 안 되고 과학적인 관리 메커니즘과 임금체제를 통하여 노동자의 생산효율을 자극하고 움직일 수 있음을 인식해야 한다.

인재 양성의 각도에서 보면, 법률로써 장기적이고 안정적인 고용관계를 촉진하여 노동자의 유동을 감소시키고, 기업이 노동자를 채용할 때 더욱 신중하도록 하였다. 또한 이미 고용된 노동자를 위한 교육과 훈련에 대한 투자를 강화하여, 인재의 소질을 높이고 우수한 인재를 확보하는데 적극적인 작용을 할 수 있도록 하였다. 이러한 기업의 노동자에 대한 규범화 및 인재 확보는 노동계약법이 가지는 중대한 의의중의 하나이며, 발생할 수 있는 각종 충돌과 진통에 적극적으로 대처할 수 있게 한다. 그리하여 노동자는 즐거운 직장생활로 능력을 극대화할 수 있고 기업은 시장의 경쟁 중에 패하지 않고 조화로운 사회의 한 구성원이 될 수 있

다.¹⁸⁾

3) 지속적인 경제발전

노동계약법은 객관적으로 보기에 노동자의 권익만을 보호하는데 역점을 두어 기업의 인력관리비용의 대폭적인 상승을 가져온 듯 보인다. 그러나 정부의 속뜻은 단순히 노동자에게 금전적인 혜택과 직업의 안정만을 강조한 것이 아니다 작게 보면 나날이 악화되어 가는 노사관계를 개선하고 우수한 인재를 양성하여 염가의 노동력에 의거한 발전이 아닌 인재와 기술을 경쟁력으로 하는 고도화된 기업구조를 건설하는데 있다.

더 큰 뜻은 중국 정부는 이러한 구조전환을 통해 중국경제의 지속적인 발전을 도모하려 한다. 이전의 경제발전의 원동력이 방대한 염가의 노동력에 의거한 노동 집약적 기업이 중심 이었다면, 노동계약법을 기점으로 고도화된 첨단기술력을 가진 기업을 중심으로 발전을 도모하겠다는 의지의 표현이다. 중국 정부는 기업이 장기적인 발전을 위하여 지금의 일시적인 충격과 진통을 잘 견뎌야 비로소 그들이 원하는 이러한 목표를 이룰 수 있다고 확신한다.¹⁹⁾

중국 정부가 이러한 충격과 진통이 시장경제체제하에 나타나는 필연적인 모순으로 본다면 다른 선진국에서 나타나는 발전 모델에도 관심을 기울여야 한다. 2차 대전 종전 후 독일이 폐허 속에서 다시 경제가 일어설 때, 노동자는 강력한 노동조합을 설립하여 자본가 측과 임금을 공동으로 결정하는 등 그들의 권익을 보호받았다. 그리하여 노동에 대한 적극성이 높아져, 독일은 전쟁패전국에서 유럽의 경제 강국으로 빠른 속도로 성장할 수 있었다. 이러한 체제는 지금까지 여전히 경제발전 중에 적극적인 작용을 발휘하고 있다. 일본도 노동 법률을 점진적으로 개선하는 과정을 거쳐 부녀자의 권익을 보호하고, 중신고용제와 연공서열임금 체제를 시행하여 지금까지 노동자의 적극성을 유지하여 일본사회의 안정과 지속적인 발전을 이룰 수 있었다.

18) 許鋒·馬婷婷, “陣痛後の光明:用發展的眼光看勞動合同法改革,”『上海國資』, 2008.2.5.

19) 許鋒·馬婷婷, 위의 글.

또 다른 각도에서 보면, 노동자에게 지불하는 모든 혜택에 대하여 더욱 공평하게 분배한다면 노동자의 소득을 높여 노동자의 구매력을 증가시킬 수 있다. 이러한 구매력 증가는 내수를 자극하는데 대단히 큰 작용을 한다. 미국을 예로 들면, 1920년대 경제 대공황이 닥쳤을 때 루즈벨트대통령은 ‘뉴딜(New Deal)’²⁰⁾ 정책을 추진하여 내수소비와 재생산을 이끌어 내기를 희망하였다. 그 중에 ‘국가노동계약법’을 반포하여 노동조합의 역량을 강화하고, 단체교섭을 통하여 노동자의 소득을 높이고 내수를 진작시켜 생산을 자극하였다. 이러한 역사적 계기를 통하여 노동관계를 향상시킴으로써 미국은 세계의 초강대국이 되었고 경제를 지속적으로 발전시키는 일종의 양호한 순환구조를 형성하였다. 중국정부는 노동계약법을 통하여 이러한 선순환 구조를 형성하려 한다.²¹⁾

3. 제정과정

1) 제1기(2005.1~2005.10) : 노동계약법 초안 탄생

2005년 1월 노동과 사회보장부는 시장경제체제에 부합하는 안정된 고용관계를 설정하고 효율적인 시장배분을 실현하기 위해 선진국의 노동계약 제도를 참조하여 노동계약법 초안 심사 원고의 심의를 국무원에 신청하였다. 그해 10월 전인대 상무위원회는 노동법 법집행 조사를 통하여 노동계약법의 탄생을 직접적으로 추

20) 1929년 10월 24일 뉴욕주식시장의 주가대폭락을 계기로 시작된 미국의 경제대불황은 당시 대통령인 H. 허버의 필사적인 노력에도 불구하고 물가는 계속 뛰고 경제는 후퇴하고 파산자가 속출하였다. 이에 실업자는 1,300만 명에 이르렀다. 그리하여 1932년 민주당 후보인 루즈벨트는 경제 사회 재건과 국민의 구제를 목적으로 하는 뉴딜정책을 약속함으로써 공화당 후보인 후버를 누르고 대통령에 당선되었다. 그는 당선된 후 ‘국가노동계약법’과 ‘사회보장법’을 제정하여 노동자의 단결권, 단체교섭권을 인정함과 동시에 최저 임금과 최고 노동시간을 규정하여, 노동자에게 안정된 고용과 임금을 확보하게 해주었다. 이러한 정책은 7년간이나 계속되어 미국의 경제 사회정치 전체에 커다란 영향을 끼쳤다. - 출처: <http://100.naver.com>. (검색일: 2003.3.22)

21) 許鋒·馬婷婷, 앞의 글.

진하여 2005년 10월 28일 노동계약법초안(이하 ‘초안’)은 국무원 제110차 상무위원회의 토론을 통하여 총 7장 65조로 확정하였다.

2) 제2기(2005.11~2007.5) : 노동계약법 심의 및 수정

2005년 12월 24일부터 29일까지 전인대 상무위원회 제19차 회의에서는 초안에 대해 첫 번째 심의를 거행하였다. 2006년 3월 20일 중국정부는 초안을 더욱 실제와 부합시키고 노동자의 권익을 보호하는 방패가 되게 하기 위하여 전 사회를 향해 1차 의견수렴을 거행하였다.²²⁾ 이것은 중국정부가 건국 이래 사회를 향해 공개적으로 의견을 수렴한 다섯 번째 법률이며 이처럼 한 달이라는 짧은 기간에 191,849건이나 수집한 것은 중국 입법사에 가장 획기적인 사건이다.

2006년 12월 24일부터 29일에는 전인대 상무위원회 제25차 회의에서 초안의 두 번째 심의를 진행하였다. 이때 우방궈(吳邦國)위원장이 심의에 참여하였다. 심의의 초점은 노무과건, 노동계약 종료 시의 경제보상금 그리고 무고정기한 노동계약 등 문제에 집중되었다.

2007년 4월 24일부터 27일에는 전인대 상무위원회 제27차 회의에서 초안의 세 번째 심의를 진행하였다. 사실적 노동관계 수립에 대해서는 의견의 통일이 이루어 졌으나 수습기간, 업무기간 및 취업의 제한 등의 문제에 대하여 여전히 격렬한 토론이 진행되었다.

3) 제3기(2007.6~2008.1) : 노동계약법 확정 및 시행

2007년 6월 24일부터 29일 전인대 상무위원회 제10기 28차 회의에서 초안에 대한 네 번째 심의가 진행되었다. 회의의 마지막 날인 6월 29일 노동계약법은 역사적으로 통과되었다.²³⁾ 이어서 2008년 1월 1일 총8장 98조로 구성된 노동계약법은 중국사회의 뜨거운 관심을 모으며 마침내 시행되었다.

22) 王麗, “勞動合同法草案廣徵民意”, 「燕趙都市報」, 2006.3.24.

23) 梁彩恒, “系列可能影響勞動合同法立法進程熱門事件”, 『中國企業家』, 2008.2.13.

제3장 노동계약법과 노동법의 차이 및 특징

1. 주요 조항의 개관

1) 총칙

제1조	노동계약 제도를 완벽히 하고 노동계약 당사자 쌍방의 권리와 의무를 명확히 하여 노동자의 합법적 권익을 보호함으로써 조화로운 노동관계를 건설하고 발전시키기 위해 이 법을 제정한다.
제6조	노동조합은 노동자를 협조, 지도하여 법에 따라 고용단위와 노동계약을 체결하고 이행하게 하는 동시에 고용단위와 집단협상 메카니즘을 수립하여 노동자의 합법적인 권익을 수호한다.

총칙은 이 법의 성격을 가장 잘 나타내어 준다. 먼저, 노동자의 보호를 토대로 노사 쌍방의 조화로운 발전이 이 법의 제정 목적임을 제1조에서 명확히 하였다. 또한 노동조합의 역할을 총칙에 기록한 것이 특징이다. 중국의 노동조합은 협조와 저항을 통해 중국의 노동자를 위한 조직으로 성장할 수 있는 계기가 노동계약법이다. 중국 라오똥관시(勞動關係)학원 노동법노동조합법 연구소 부소장인 왕상치엔(王向前)도 노동자의 권익을 보장하기 위해서는 무엇보다도 노동조합의 독립성과 자주성을 보장할 수 있는 제도적 개혁이 필요하다고 주장하였다.²⁴⁾

24) 장영석, “비조직화된 독재에서 노동보호 정책으로 : 중국근로계약법(초안) 제정의 충격”, <http://news.sina.com.cn/c/2006-4-28/12139742630>에서 재인용, 『국제노동브리프』, Vol.4 No6, 2006.

2) 핵심조항의 분류

① 비용관련 조항

경제보상금	1. 고용계약 종료 또는 해제 시 노동자에게 지불 2. 근속연수 1년에 1개월분 지급 3. 지급한도-소재지 평균임금의 3배까지, 12년 한도
서면계약 체결	1. 한 달 내 서면계약 미체결 시 2배 임금 지급 2. 1년 내 미체결 시 무고정기한 노동계약 체결로 간주
노무파견	1. 2년 이상 고정기한 계약 체결 2. 노무파견단위와 고용단위의 연대책임 부과 3. 동일노동 고용단위 정규직원과 동일임금 지급 4. 고용단위가 노무파견단위 설립 불가 5. 동일 직위에 2번 파견노동자 채용 금지
수습기간	1. 수습기간 임금은 약정금액의 80% 및 소재지 최저임금 보장 2. 최대 6개월 초과 금지 3. 수습기간 해고 시 객관적 입증 자료 필요
사회보험	사회보험 가입 의무화

② 기업 보호 조항

상업기밀 유지	1. 상업기밀을 보유한 고급기술자와 관리자에 국한 2. 경쟁 기업 입사 또는 동일제품 자가 생산도 제한 3. 최대 2년간 제한
노동계약 해지	1. 기업이 심각한 경영난에 봉착한 경우 2. 생산품목 변경, 기술혁신, 운영방식 조정 시

③ 고용유연성 약화 조항

무고정기한 노동계약	1. 고정기한 계약을 2회 체결하고 3회 체결 시 2. 동일 기업에서 만10년 이상 근무 시 3. 1년 이상 서면계약을 체결하지 않을 시
해고제한	1. 15년 이상 근무하고 법정 정년퇴직이 5년 미만인 경우 2. 여성종업원이 임신기, 출산기, 수유기일 경우 3. 질병 또는 비산재 부상으로 규정된 치료기간에 있는 경우 4. 본 단위에서 직업병 또는 산재로 노동능력을 상실했을 경우
인력 감원 시	1. 장기 노동계약 체결자 우선 잔류 2. 가족 중 취업자가 없고 노인, 미성년자를 부양하는 직원 잔류
노동조합의 역할강화	1. 집단계약 체결권 부여 2. 사내 규칙 제정 시 노동조합과 협의 3. 노동자 해고 시 사전 통지 4. 노동조합은 기업에 이의제기 권한 부여

2. 주요 신설조항

노동법은 총 13장 107조로 구성되어 있다. 1995년 시행에 들어간 노동법은 10여 년간의 경제 발전으로 적용하는데 한계를 보였다. 노무과견회사로 인한 노동자의 착취 그리고 새로이 출현한 비전일제 고용방식은 노동법에 언급조차 없어서 곧바로 노동자의 피해로 돌아갔다. 이 절에서는 노동법에 없는 신설 조항중 주요한 몇 가지를 소개한다. 특히 노무과견에 관한 조항은 초안 제정 시부터 많은 일반 노동자의 관심을 끈 조항이다.

1) 노무과견 조항

기존의 노동법에는 노무과견 규정이 없다. 계획경제시대의 중국은 대부분의 일

자리를 국가에서 분배하였고, 호구제로 인하여 이주의 자유가 없었다. 그리하여 개혁 개방이후 외자기업이 중국에 진입한 후 노동자 채용 시 노동자를 알선하는 기업을 통한 간접채용이 대부분 이었다. 그러나 이에 대한 구체적인 법규는 존재하지 않았다.²⁵⁾ 구체적인 법규의 미비는 많은 문제점을 노출하여 노동자의 권익이 침해당하는 상황이 빈번히 발생되었다. 따라서 노동계약법에서는 고용단위가 노무과건방식을 남용하는 것을 막고 노동자의 권익 보호를 위해 노무과건의 사용 범위, 고용단위의 책임 그리고 과건단위의 의무를 명확히 규정하였다.²⁶⁾

제57조	노무과건단위의 자본금은 50만 위안 이상
제58조	과건노동자와 2년 이상 고정기한 노동계약 체결
제62조	과건노동자를 다시 여타 고용단위에 과건 금지
제63조	과건노동자는 고용단위의 노동자와 동일 직위 동일노동 적용
제64조	과건노동자에게 노동조합에 가입하거나 노동조합을 결성할 권리부여
제66조	노무과건은 임시적, 보조적, 대체적 업무지위에 한함
제67조	고용단위가 직접 노무과건단위 설립 금지

2) 비전일제(시간제) 고용 조항

비전일제 고용에 대한 규정은 4차 심의 시 증가된 조항이다. 심의에 참가한 전 인대 상무위원은 생활 중에 비전일제 고용형식이 성행함으로 노동계약법에 이에 대한 표준을 명확히 해야 한다고 지적하였다. 예를 들면, 비전일제 고용의 시간에 대한 표준 그리고 임금 하한선에 대한 기준 제정이 필요하다고 하였다.²⁷⁾

제68조	비전일제는 하루 평균 4시간, 매주 누계 24시간 이하의 고용형식
제69조	구두로 협상체결 허용
제70조	수습기간 약정 불가
제72조	비전일제 고용 시간급 표준은 소재지 시간급 표준보다 높을 것

25) 이장원·이창휘·김성훈·윤문희, 앞의 책, p73.

26) 陳召利, “勞動合同法比勞動法更有利于保護勞動者”, 『中國論文下載中心』, 2008.1.31.

27) “中國勞動合同法草案明確非全日制用工工資標準”, 『新華社』, 2007.6.24.

3) 위약금 조항

위약금은 연수 후 의무 복무기간과 경쟁업종 제한 시에만 위약금을 약정할 수 있다. 기존의 노동법에는 위약금에 대한 규정이 없다.

① 연수 후 의무 복무기간에 대한 위약금 약정

제22조	1. 고용단위가 연수비용 부담 시 노동자와의 협의 후 근무기간 약정 가능 가능약정 위반 시 노동자는 위약금 지불 2. 위약금 액수는 연수비용을 초과할 수 없음
------	--

② 경쟁업종 제한 규정에 대한 위약금 약정

제23조	1. 상업비밀 유지, 지적재산권 관련 비밀 유지 사항 약정 가능 2. 약정 체결 노동자에게 경제보상금 지급 3. 약정 위반 시 고용단위에 위약금 지불
------	---

4) 보증금 수취 및 신분증 보관 금지 조항

현재 중국은 노동자의 이직현상이 심각한 상황이다. 그 원인은 한편으로는 노동자는 조금이라도 조건이 좋은 직장으로 옮기려는 심리의 표현이자 기업의 근무환경이 그만큼 열악하다는 증거이기도 하다. 기업은 이러한 이직의 대처를 위해서 두 달의 임금을 ‘약정금(定金)’이라는 명목으로 요구한다, 만약 노동자가 계약기간 이전 공장을 떠나면 이 약정금은 돌려받지 못한다. 다른 공장에서는 노동자의 신

제9조	1. 노동자의 신분증이나 기타 증명서류 압류 금지 2. 담보 요구 등 노동자의 재화 수취 금지
제84조	법을 위반하여 신분증 등 증명서를 압류한 경우 1인당 500-2,000 위안의 벌금 부과. 손해를 조성한 경우 배상 책임

분증을 받고 노동자가 도망치지 못하도록 하는 상황이 빈번하게 발생하고 있다.²⁸⁾ 노동계약법에서는 이러한 행위를 용납하지 않는다.

3. 주요 변경 조항

1) 무고정기한 노동계약 조항

이 조항은 2007년 6월 29일 노동계약법 반포 후 기업이 가장 민감하게 반응한 조항이다. 그리고 구체적인 대응도 대부분 이 조항을 피하기 위한 조치이다. 중국 노동학원 보수전문위원회 회장인 쑤하이난(蘇海南)은 이러한 기업의 대응은 무고정기한 노동계약에 대한 오해에서 온 것이라 주장하였다. 이 조항으로 인해 과거 계획경제시대의 ‘철밥그릇(鐵飯碗)’으로 돌아가 노동자의 적극성이 약해져 게으른 노동자가 출현한다는 주장은 근거가 없다고 하였다.

전인대 상무위원회 노동법 법집행 조사조가 최근 실시한 조사에 따르면 60% 이상의 기업이 단기계약을 체결하고, 심지어 대부분이 1년 이내의 초단기계약이다. 한 전문가는 노동계약기간이 너무 짧으면 기업은 노동자의 기업에 대한 소속감을 얻기 힘들다고 주장하였다.²⁹⁾ 노동계약법은 이러한 단기계약 현상을 방지하기 위하여 이 조항을 구체화하였다. 기존의 노동법에는 만 10년 이상 근무 시 무고정기한 노동계약을 체결이 가능하다고만 명시되어 있다. 정부는 노동계약 장기화 유도를 이 조항을 통해 명확히 하고 있다.

노동법		노동계약법	
제20조	동일 직장에서 만 10년 이상 근무하고 노동자가 원하면 무고정기한 노동계약 체결 가능	제14조	1. 동일직장에서 만10년 근무 시 2. 2회 고정기한 노동계약 체결 후 3회 체결 시 3. 채용일로부터 만 1년간 서면 계약 미체결 시

28) 史爲建, “勞動合同法天空下 企業如何體現公正”, 「博銳管理在線」, 2008.4.19.

29) 李慧·馮蕾, “勞動合同法將帶來甚麼”, 「光明日報」, 2008.1.3.

2) 수습기간 약정 조항

노동법에는 수습기간에 대한 명확한 규정이 없다. 노동집약적인 가공제조 기업은 성수기에는 노동자를 수습기간을 이용하여 고용한 후에 성수기가 끝나면 불합격으로 노동계약을 해제한다.³⁰⁾

노동법		노동계약법	
제21조	수습기간은 6개월을 초과 불가	제19조	1. 노동계약기간이 3개월 이상 1년 미만은 1개월, 1년 이상 3년 미만은 2개월, 3년 이상이나 무고정기한 노동 계약 체결 시 수습기간은 6개월 초과 불가 2. 동일 고용단위는 수습기간은 1회만 가능 3. 일정업무량을 기한으로 하는 노동계약 또는 3개월 미만의 계약은 수습기간 체결 불가
		제21조	노동계약법 제39조와 40조 1,2항을 제외하고는 수습기간 해고 불가

3) 경쟁업종 제한 조항

1여 년 전 객차제조업으로 이름난 위통(宇通)그룹의 한명의 기술자가 진룡리엔허(金龍聯合)자동차공업회사로 전직하였다. 그는 전직 후 몇몇 기밀을 새로운 회사에 알려 주었다. 위통그룹은 이 노동자가 노동법이 정한 경쟁업 제한 규정을 어겼다고 주장하였다. 그러나 인력자원관리 부책임자는 그를 조사한 후 곤혹스러움

30) 王妹, “勞動合同法草案公布 不繳社保可解除合同”, 「新京報」, 2006.3.21.

을 느꼈다. 그 원인은 노동계약서상에 ‘직원은 회사의 비밀을 보호할 의무가 있다’는 조항에 구체적인 세칙에 대한 약정이 부족하였기 때문이다.³¹⁾ 이러한 경우 기업은 큰 손해를 입을 수 있다. 따라서 이 조항은 기업의 보호를 위한 조항이라 할 수 있다.

노동법		노동계약법	
제22조	노동계약 당사자는 상업비밀 업무에 관한 사항 약정 가능	제23조	1. 비밀유지 의무를 가진 노동자와 경쟁업종 제한 조항을 약정하고 그 기간에 노동자에게 경제보상금 지급 2. 노동자가 위반 시 위약금 지불
		제24조	1. 경쟁업종 제한 대상자는 고급기술자와 기타 비밀유지 의무자에 한함 2. 경쟁관계 기업에 입사 혹은 자가경영 제한 기간은 2년을 초과하지 못함

4) 노동조합의 관련 조항

노동계약법에서는 노동법보다 노동조합의 권한을 강화하였다. 노동조합이나 노동자대표가 없는 경우 상급노조의 지도하에 집단계약을 체결할 수 있는 조항은 노동조합의 작용을 강화한 것이다.

31) 米華, “新勞動合同法出臺后看競業限制”, 「第一財經日報」, 2007.12.24.

노동법		노동계약법	
제30조	1. 노동계약 해제 시 노동조합은 이의 제기 가능 2. 기업이 법률 위반 시 노동조합은 수정을 요구할 권리 가짐	제4조	사내 규칙이나 중대한 사항을 제정하거나 수정 시 노동자대표대회 또는 노동자 전체가 토의하여 방안과 의견을 내놓고 노동조합이나 노동자대표와 평등한 협상을 거쳐 확정
제33조	1. 집단계약은 노동조합이 선출한 대표와 체결 2. 노동조합이 없는 경우 노동자가 선출한 대표와 체결	제51조	1. 집단계약은 노동조합이 노동자를 대표해 체결 2. 노동조합이 없는 경우 상급 노동조합의 지도하에 추천한 노동자대표가 체결

4. 노동법 대비 노동계약법 변화의 특징

노동자는 국가발전의 수단이 아닌 주체이다. 그러나 지금까지 중국은 노동자를 주체가 아닌 수단으로 삼았다. 그리하여 노동자의 권익은 소홀히 되었고 노동자는 사회에 불만과 원망을 가지게 되었다. 노동계약법의 제정목적에서 밝혔듯이 노동자의 권익 보호라는 정부의 의지는 노동법과 비교해도 확실히 알 수 있다.

먼저 가장 두드러진 조항은 서면계약 체결 조항과 무고정기한 노동계약 조항이다. 그동안 많은 기업은 비용의 절감과 해고의 자유를 위해 노동자와 노동계약을 체결하지 않았다. 이를 통해 기업은 불법적 소득을 취할 수 있었지만 노동자는 고용불안으로 늘 안정적이지 못한 상황 이었다. 정부는 이러한 상황은 노사의 안정성을 저해하여 장기적이고 조화로운 발전을 방해한다고 판단하고, 강제성이 부족한 노동법에 구체적인 법조항을 통해 노동자의 권익과 안정을 보장하였다.

그러나 이러한 노동자의 권익 강화는 기업의 입장에서 보면 각종 비용의 증가

를 수반한다. 이 점 역시 노동계약법의 특징이기도 하다. 중국정부가 원하는 노동자의 권익 향상은 이 기업의 비용증가에 기초한다.

1) 조항의 구체화

원래의 노동법과 비교하여 노동계약법은 규정이 더욱 세밀화 구체화되었다. 노동법은 각 조항에 방향만 제시하고 어길시 구체적인 법적 구속이 없었다. 그것은 기업이 지키지 않더라도 처벌이 없으므로, 양손에 이윤과 도덕이라는 과일을 들고 무엇을 먹을까 갈등은 하겠지만 결국 이익을 취하게 된다. 도덕이라는 과일을 쓰레기통에 버리는 것은 이익의 공간이 점점 좁아지는 기업의 입장에서는 당연한 결과일지도 모른다. 그러나 정부는 이러한 이익을 기업의 부당이익으로 보고 있다. 지금까지 노동법이 기업의 경영 효율을 우선시하는 정책³²⁾에 기초한 것이라면, 노동계약법은 노동자의 권익 보호를 우선시한 정책적 조치이다.

2) 적용범위의 확대

1986년 실시된 ‘국영기업 노동계약제 실시집행규정’은 중국에 처음 제정된 노동법제이다. 그러나 이 규정은 국영기업에서만 실시된 것임으로 1978년 개혁 개방이후 탄생한 비국유기업은 포함되지 않았다. 그 원인은 이 당시 1차 소유제 개혁³³⁾을 통해 다양한 비국유기업이 발전하고 있었으나 본격적인 기업이라 하기에 는 규모나 조직이 미흡하였다. 따라서 국영기업의 위주의 노동법제가 탄생한 것이다. 그러나 비국유기업 중 사영기업의 빠른 성장으로 중국 정부는 기존의 규정으

32) 이평복, “중국 노동계약법의 주요 내용 및 대응방안”, 코트라 대련무역관, 2007.6.26.(검색 2008.1.17)

33) 중국은 1978년부터 4단계를 통한 소유제 개혁이 진행되었다. 1단계인 1979년-1986년에는 농업생산제도의 개혁, 개체기업의 허용 등이 진행되었고, 2단계인 1987년부터 1992년에는 사영기업의 공식적인 인정되는 시기였고, 3단계인 1993년부터 1996년에는 전체 소유제 개혁전략의 변화가 시작된 시기이며, 1997년부터 현재까지 비공유제기업의 지위가 격상되는 시기이다. - 출처: 서석홍, “소유제 개혁과 비국유기업의 발전”, 『현대중국경제』, 교보문고, 2004.8, 제7장 p3.

로는 한계를 느끼고 적용 범위가 대폭 확대된 노동법을 1994년 제정하였다. 이 당시 노동법은 거의 전 사업장에 적용되는 파격적인 법률이었다.

그러나 노동법에 예상치 못했던 다양한 직업 및 노동계약 형태가 출현하여 노동법만으로는 다양한 노동관계를 모두 규율하지 못했다. 바꾸어 말하면, 이전에는 단지 노동보수 및 산재보험을 제공하는 노동자만이 법률의 보호를 받았으나 노동계약법 제정 후에는 다양한 직업 및 고용형태도 법률적인 보호를 받을 수 있게 되었다. 예를 들면, 교생이나 퇴직노동자와 정해진 기한에 일정한 업무를 완성하는 고용형태, 노무과건 그리고 비전일제고용 등의 고용방식은 이전 노동법으로는 보호받을 수 없었다. 중국정부는 노동계약법을 통하여 다양한 노동계약의 형태를 인정하여, 보다 적극적으로 노동자를 보호하고, 동시에 다양한 노동자의 개념을 명확히 함으로써 기업의 노동 관리에 도움을 주었다.³⁴⁾

3) 기업 비용의 증가

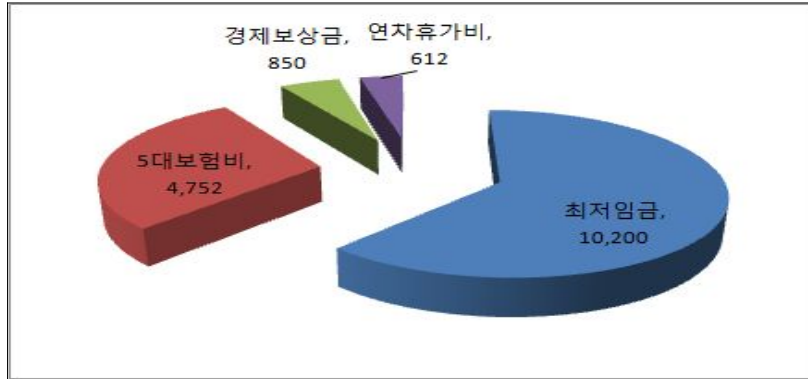
노동계약법 실시 후 기업은 확실히 비용의 증가를 가져왔다. <그림 4>는 난징(南京)시에서 5대 보험³⁵⁾을 납부하지 않고, 퇴직노동자에게 경제보상금을 주지 않고 연차휴가를 실시하지 않는 비규범적인 기업의 예를 들어 비용의 증가를 계산하였다. <그림 4>에 따르면 기업은 매년 노동자 1인당 6,124위안을 더 지불해야 된다. 난징시 최저임금 기준인 850위안으로 계산하면 연간 61%나 증가한 것이다.

한 전문가는 이러한 인력비용의 증가를 단기, 중기 그리고 장기적으로 구분하여 그 영향을 분석하였다. 먼저 1년이 지난 단기적으로 노동비용이 3%정도 증가할 것이라 예측하였다. 눈에 보이는 인력비용 지출 상에는 대체로 변화는 없을 것이다. 그러나 음성적인 지출을 가져올 것이다. 예를 들면, 기업내부는 이미 종신계약을 체결하는 사람이 늘어감에 따라 업무의 압력은 줄어들고, 잔업시간은 줄어들게 되고, 업무의 적극성은 감퇴되어 이로 인하여 기업의 활력은 감소되기 시작할

34) 何箏, “勞動合同法實施後勞動者應知道的事”, 「成道商報」, 2008.2.17.

35) 중국의 5대보험은 양로, 실업, 출산, 산재, 의료보험을 가리킨다.

<그림 4> 난징시 2008년도 신 임금구조



출처 : 李潤文·李超, “勞動合同法讓粗獷式人力資源管理面臨淘汰”, 「中國青年報」,

2008.2.11에서 재구성.³⁶⁾

것이다.

5년이 지난 중기적으로 이 기업은 최소한 3분의 2가 종신고용제 노동자로 채워져서 목숨을 걸고 일하는 노동자는 더욱 보기 힘들 것이고 업무효율은 진일보 감소되어 이 시기에 증가되는 인력비용은 대략 10-15%정도일 것이다.

15년이 지난 장기적으로 보면, 양성적 비용과 음성적 비용이 모두 진일보 증가하여 25%이상의 인력비용 증가가 예상된다고 밝혔다. 만약 이 기업의 임금비용이 제품과 서비스비용의 15%를 차지한다면 장기적인 관점에서 보면 비용은 3.75%가 증가하게 된다. 현재 중국전자 기업의 이윤율이 대략 3-4%임으로 만약 제품의 가격이 오르지 않는다면 대부분의 기업은 적자를 보게 될 것이다.³⁷⁾

그러나 미국 성즈(聖智)변호사무소 장샤오이(張小藝)변호사는 이러한 비용증가는 이전의 고용이 규범적이지 못한 기업은 많은 압력과 충격을 받을 것이나 상대

36) 계산 방식 : 1. 난징시 연 최저임금 $850 \times 12 = 10,200$ 원

2. 1인당 5대보험 기업 연 증가분 $396 \times 12 = 4,752$ 원

3. 1년의 한 달 경제보상금 850원

4. 1년 이상 10년 이하 법정연차휴가비 $40.8 \times 5 = 612$ 원

5. 연일수 $365 - 104(\text{휴일}) - 11(\text{법정공휴일}) = 250$ 일 / $12 = 20.83$ 일

37) “新勞動合同法將帶來企業成本增加嗎?”, 『小康.財智』, 2008.1.26.

적으로 하이테크기업, 현대형기업은 그리 영향이 크지 않으리라 지적하였다.³⁸⁾

4) 노동조합의 역할 강화

중국런민(中國人民)대학 교수이자 노동계약법 과제조의 주요한 인사인 창카이는 노동조합의 작용에 대해 이전에 비해 한층 진일보 되었다고 보았다. 노동계약 시 노동조합은 노동자에게 지도를 해주어야 하고, 기업이 노동계약을 해제할 때에도 노동조합을 통하여야 한다. 노동조합이 판단하기에 기업의 행위가 불합리하다면 이익을 제기할 권한도 가지며, 기업이 기업의 규정을 제정할 시에도 노동조합과 협상을 거쳐야 한다. 따라서 노동계약법은 노동조합에게 노동자를 위한 충분한 공간과 법률적 보호를 하였다.³⁹⁾



38) “勞動合同法將在五方面增加企業人力成本”, 『中國科技財富』, 2008.2.22.

39) 汪曼莉·李艷, “常凱:構建和諧的勞資關係是關鍵”, 『陝西日報』, 2007.12.26.

제4장 노동계약법에 대한 논쟁

1. 초안을 둘러싼 논쟁

2006년 3월 20일 초안의 의견을 사회에 구한 후, 이를 둘러싼 각종 목소리가 터져 나왔다. 그러한 목소리는 두 가지 관점으로 해석할 수 있는데, 한 가지 관점은 노동자 측의 시각이며 다른 한 관점은 자본가 측 시각이다.

노동자 측 시각은 초안의 제정에 대해, 초안은 노동자 보호의 기준을 대폭 상승시켜 노동자의 정당한 권리를 적절히 보호하였다고 주장하였다. 자본가 측 시각은 고용비용을 상승시켜 중국처럼 노동력이 풍부한 나라의 입장에서 보면 취업에 아주 큰 영향을 끼쳐 국가경쟁력에 손상을 가져온다고 주장하였다. 이러한 주장의 대표인물은 중국런민(中國人民)대학 창카이(常凱)교수이며, 다른 한사람은 화둥정파(華東政法)학원 교수인 등바오화(董保華)이다. 이 두 사람은 노동법 제정에 참가한 과제조 조원이며, 노동계약법에도 참가한 노동법 전문가이다. 비록 두 사람의 출발점은 노동자의 권리 보호로 같았으나 초안에 대한 시각차가 확연하여, 매체는 전자는 노동자대표로 후자는 자본가대표로 불렀다.⁴⁰⁾

1) 자본가 측 시각

① 등바오화의 노동계약법 평가

먼저 노동계약법의 성격에 대해, 등바오화는 노동계약법은 노동법의 계열법이어야 한다고 주장하였다. 노동법이 실시된 지 10여년이 흘러 실제 집행 시에 고용단위와 노동자가 법률적 환경에 점차 적응해 가고 있다고 보았다. 현재 중국의 노동고용 중에 존재하는 문제는 법률이 노동자에 대한 보호가 결핍되어 있는 것이 아니라, 법이 있으나 적용하지 않고, 법집행에 엄격하지 못하고, 적용범위가

40) 許浩, “勞動合同法草案二審 常凱與董保華再爭鋒”, 『中國經濟週刊』, 2007.1.5.

협소하다는 것이다. 따라서 노동계약법으로 법집행의 절차를 개선하고 법집행의 힘을 강화하고 법률 적용범위를 확대해야지 현재의 법률을 조정하여 개조하는 방식은 안 된다고 강조하였다.

둘째, 노동기준의 평가에 대하여, 그는 노동법은 전체적으로 노사정이 모두 평형을 이루고 있다고 보았다. 단지 일부 조항만이 그 기준이 높았으나 초안은 전면적으로 높아졌다는 것이다. 그는 현재의 노동기준은 이미 국제적인 기준과 비교해도 더 높다고 하였다. 노동기준은 단순히 임금만을 고려해서는 안 되며 잔업시간, 휴가, 병가, 의료기간 그리고 해고보호 등 다섯 가지를 함께 고려해야 한다는 것이다.

그가 수집한 자료에 따르면, 잔업수당을 예를 들면, 중국은 잔업수당을 20.92일을 기준으로 계산한다. 그러나 국제적인 기준은 일반적으로 30일로 계산함으로 중국의 잔업수당은 실제로는 40%나 높다는 것이다.⁴¹⁾ 따라서 노동기준은 이미 높으니 현재 중국의 노동관계법 입법 사상은 ‘낮은 기준(低標準), 적용범위 확대(廣覆蓋), 엄격한 집행(嚴執行)’이어야 한다고 주장하였다. ‘낮은 기준’은 일종의 법률 강제성의 기준이다. 따라서 일반노동자의 생존권을 보장하여 국가가 법률을 집행하는데 중심에 두어야 하며, 기업을 독려하여 이러한 기초위에 노동자에 대한 대우를 높여야 한다는 것이다. ‘낮은 기준’이 있어야 비로소 ‘적용범위 확대’가 가능하고 ‘낮은 기준’과 ‘적용범위 확대’의 기본원칙 하에 국가가 ‘엄격한 집행’을 실현해야 한다는 것이다. 이것이 일반노동자, 정상적인 기업 그리고 국가행정 부문이 모두 평형점을 이루는 길이라는 것이다.⁴²⁾ 즉 노동계약법은 당연히 ‘설중송탄(雪中送炭)’식 사고방식이 되어야 하는데 현재의 초안은 ‘높은 기준(高標準), 적용범위의 협소함(窄覆蓋), ‘느슨한 집행(寬執行)’의 ‘금상첨화(錦上添花)’식 입법이라고 비판하였다.⁴³⁾

셋째, 초안의 평가에 대해, 기업이 노동자를 채용할 때 ‘들어가기도 어렵고 나

41) 中河, “董保華：勞動法傾向貴族化”, 『江南時報』, 2006.4.15.

42) 汪偉, “勞動合同法草案引發法學界分化”, 『新民週刊』, 2006.5.24.

43) 中河, 위의 글.

가기도 어렵다(嚴進嚴出)’가 되어 버렸다. 이러면 노동자는 더욱 약세집단이 되어 버린다. 특히 대학졸업생은 취업이 어려워지고 취직 시 차별대우도 심화될 것이라고 하였다. 따라서 일반노동자는 점점 혜택을 못 받게 되는 귀족법으로 변할 것이라고 주장하였다. 즉 계획경제시대의 ‘삼철(三鐵)’로 되돌아 갈 것이라는 것이다.⁴⁴⁾

넷째, 노동계약법 실시 후의 예상에 대하여, 전문경영자와 화이트칼라계층이 가장 큰 혜택을 누릴 것이라 보았다. 그들은 지금보다 더 큰 전직의 자유를 누릴 수 있다. 또한 노동자를 채용하고 나면 일을 잘하든 못하든 그를 해고할 수 없어 기업의 효율성은 더 떨어질 것이라 예상하였다. 특히 기업들은 무고정기한 노동계약이나 경제보상금 규정을 피하기 위해 각종 노동자에게 불리한 방법을 동원할 것이라 예상하였다. 이러한 기업의 행위는 모두 일반노동자만이 피해를 입게 되어 사회전체에 빈부격차와 사회 불균형이 심화될 것이라 예상하였다.⁴⁵⁾

② 외국자본의 시각

외국자본은 초안의 대부분이 노동자의 권익을 보호하는데 초점이 맞추어져 있을 뿐 기업의 권익에 대한 부분은 부족하다고 보았다. GE(通用電器)중국의 인사관리 책임자인 장싱샹(張興詳)은 노동계약 체결 시 기업은 노동자에게 노동과 관련된 제반 사항을 고지해야 할 의무가 있으나 노동자가 기업에게 고지해야 하는 의무조항이 없어서 형평성에 어긋나며, 노동자가 사실을 알리지 않고 입사 후에는 하자가 발견되어도 해고할 수 없다고 하였다. 예를 들면, 한 여성 노동자가 임신한 사실을 고지하지 않은 채 입사 후 출산휴가를 신청하면 기업은 부득이 임금을 주며 노동자에게 휴가를 주어야 한다. 히다치(日立)중국의 인사관리 책임자인 둥쑤성(董勛升)은 초안은 기업이 해고를 하든 노동자가 주동적으로 그만 두든 기업은 경제보상금을 지불해야 한다. 이것은 형평성에 어긋난다. 외국 기업들은 정부가 쌍방의 평형점을 찾아주길 희망하였다.⁴⁶⁾

44) 田享華, “專家質疑勞動合同法草案僵化勞動關係”, 「第一經濟日報」, 2007.1.11.

45) 谷小悅, “董保華:我看勞動合同法”, 「SMG深度105」, 2007.12.25.

이러한 외국 기업의 의견은 양대 외국기업조직인 EU상회(歐盟商會)와 상하이미국상회(上海美國商會)를 통해 정부에 전달되었다. 전자는 11조의 의견을 건의하였고, 후자는 42조에 달하는 의견서를 제출하였다. 상하이미국상회는 초안의 실시는 중국의 투자환경에 대해 소극적인 영향을 끼칠 것이라 하였다. EU상회는 초안의 노동자 권익 규정은 기업의 고용의 유연성을 제한하고 생산원가를 높일 것이다. 나아가 중국 사회의 안정과 경제발전에 영향을 끼칠 것이라 주장하였다.⁴⁷⁾ 심지어 상하이다국적기업 인력자원협회 대표인 쉬팅팅(徐婷婷)은 한 초안토론회상에서, 만약 이 법이 시행된다면 자본을 철수할 것이라고 말하였다.

EU상회는 건의서에서 지적하길, 현재 몇몇 유럽국가의 노동법은 노동 비용의 증가를 초래하여 많은 유럽기업으로 하여금 유럽 밖의 국가로 생산라인을 옮기거나 노동법규가 더욱 느슨한 유럽국가로 이전하도록 하였다. 이와 마찬가지로 만약 중국이 이 법을 실시하면 이러한 전철을 되밟을 것이라 경고하였다.⁴⁸⁾

2) 노동자 측 시각

① 창카이의 시각

첫째, 노동계약법의 성격에 대해, 그는 기존의 노동법은 사회발전에 따른 변화를 수용할 수 없음으로 노동계약법으로써 현 사회에 맞는 새로운 기준을 제시하기를 희망하였다. 노사의 역량이 너무 불평등하여 임의해고, 계약의 단기화, 노동계약의 비 규범화, 노동 권리의 불명확, 노동자 기준의 낙후 등 노동자권익의 침해에 대해, 노동계약법으로 노동자의 권익 보호를 입법의 추세로 삼아야 한다고 보았다. 바꾸어 말하면 노동관계의 조화와 안정을 노동계약법을 통해 이루고자 하였다. 이것은 중국 정부의 노동계약법 제정의 목적이기도 하다.⁴⁹⁾

46) 沈衍基, “外企建言勞動合同法草案認為保護公司權益”, 「北京日報」, 2006.4.13.

47) 潘燕, “勞動合同法草案徵集意見 外企有話該怎麼聽”, 『瞭望新聞週刊』, 2006.5.14.

48) 陳歡·張立偉, “新勞動合同法不保護外資? 外企威脅將撤走投資”, 『21世紀經濟報道』, 2005.11.

49) 孫井拾, “勞動法專家常凱, 董保華解讀勞動合同法”, 「中國網」, 2007.7.9.

둘째, 노동기준에 대해, 중국의 노동기준이 너무 낮다고 주장하였다. 노동기준의 가장 큰 핵심은 노동력가격이다. 만약 중국의 노동자 임금이 높다면 외자기업이 중국에 투자할 필요가 없었다고 창카이는 주장하였다. 근 10여 년간 GDP에서 임금이 차지하는 비중은 <그림 2>에서 보듯이 매우 낮고 또한 점차 낮아지고 있다. 2003년을 기준으로 하면 중국의 GDP대비 임금의 12% 정도 되는데, 사회보험료를 더하면 17% 정도가 된다. 선진국과 비교하면, 미국은 약50%를 차지한다. 그러므로 중국의 노동자들은 사회발전의 성과를 조금도 누리지 못했고 이러한 불균형이 중국의 지속적인 발전을 가로 막는다고 하였다. 그리하여 노동자의 기준은 반드시 제고시켜야 한다는 것이 창카이의 주장이다.⁵⁰⁾

셋째, 초안의 평가에 대하여, 현재의 노동법은 새로운 경제발전의 상황을 반영하지 못한다고 하였다. 즉 노동법은 불완전하고, 구체적이지 못하고, 탄성이 너무 크고, 절차상의 규정이 엄격하지 못하고, 책임소재가 불명확하여 실제 적용에 이상적이지 못하다고 평가하였다. 초안은 이러한 점에 구체적인 방향을 제시하였다고 하였다. 또한 노동자의 기준을 제고시켜, 노동자의 입장에서 보면 ‘들어가기는 쉽고 나가기 어렵다(寬進嚴出)’가 되어 노동자의 권익을 보장할 수 있다고 평가하였다.⁵¹⁾

넷째, 노동계약법 실시 후의 영향에 대하여, 기업은 개혁과 발전을 촉진시켜 혁신의 능력을 높일 수 있고, 조화로운 노사관계가 건설되고, 고용방식이 개선되어 중국의 전체 기업은 지속적인 발전을 확보할 수 있으리라 예상하였다. 현재 중국의 기업들이 저노동력 비용을 기본 경제수단으로 삼아, 수출 컨테이너는 저부가가치상품으로 채워지고, 반덤핑문제로 인하여 기업의 발전에 악영향을 끼치는 현상은 개선될 것이고 기술의 혁신과 우수한 인재양성도 가능할 것이라 주장하였다.

다섯째, 외국자본의 자본 철수 발언에 대해 창카이는 비교적 낙관적으로 예상하였다. 그 이유는 첫째, 인도나 베트남의 노동비용이 중국과 차이가 그리 크지 않다. 둘째, 인도나 베트남에 투자하려면 노동력 비용 외에 법치의 수준, 노동자의

50) 孫井拾, “勞動法專家常凱勞動合同法出臺的意義”, 「中國網」, 2007.7.9.

51) 陳歡·張立偉, 앞의 글.

자질, 투자인프라 그리고 정책의 개방성등 기타 요인도 고려해야 한다는 것이다. 사실 인도의 노동규제는 상당히 엄격하다. 인도에서 200명 이상의 기업이 집단해고를 하려면 반드시 연방정부의 비준을 얻어야 한다. 따라서 중국의 현재 기업환경은 이러한 나라에 비해 느슨하다. 또한 노동계약법은 기술혁신에 의한 생산품 전환 시 그리고 경영방식의 전환 시 감원을 할 수 있도록 규정하였다. 이것은 세계에서 거의 없는 규정이라고 주장하였다.⁵²⁾

② 노동관련 부문의 평가

성(省) 노동과 사회보장청 노동감찰처 처장 류지엔핑(劉建平)는 초안의 등장에 이렇게 평가하였다. 비공유제경제 발전 속도가 지금처럼 빠른 시기에 노동계약법의 출현은 매우 필요한 것이다. 현재 이러한 방면의 법률이 불충분하여 적지 않은 기업이 약점을 파고들어, 계약을 체결하지 않고, 임의로 계약을 연장하고, 수습기간을 남용하는 등의 방식으로 노동자의 권익을 침해하여 부당이익을 취하고 있다는 것이다. 초안은 이러한 현상을 법률의 형식으로 한 단계 업그레이드 시켜야 한다고 주장하였다.

허베이성(河北省)변호사협회 업무위원회 주임이자 허베이타이핑양쓰지(太平洋世紀)변호사무소 변호사 쑤푸룽(孫伏龍)은 초안의 출현에 대해, 비록 노동법과 계약법이 이미 출현해 있으나 신분관계와 재산관계가 결합된 노동계약법은 반드시 필요하다 평가하였다. 특히 노동계약법으로 외지에서 온 노동자와 국유기업 개조 시 출현한 노동자들을 보호하기를 희망하였다.⁵³⁾

국무원 노동법 과제조 조원이며 전국노동조합 총연맹 민주관리부 부장인 귀권은 지금의 중국경제는 노동자의 권익을 과도하게 침해하여 노동자의 소질에 영향을 끼쳐 저수준의 양적 방향으로만 발전하였다. 따라서 초안의 과학적 혁신전략은 경제발전의 성과를 전 국민이 공통으로 향유하게 하고, 노동자의 권익보호와 소질

52) 尹世昌, “常凱：和諧勞資關係才是立法目的”, 「人民日報」, 2008.1.15.

53) 劉麗普, “勞動合同法草案是及時雨”, 「燕趙都市報」, 2005.12.27.

향상으로 지속적인 발전을 이룰 수 있다고 보았다. 만약 이 법률로 기업이 악영향을 받았다면 그것은 노동자의 권익을 침해하여 얻은 초과이익 혹은 부당이익이라고 비판하였다.⁵⁴⁾

이렇게 초안을 바라보는 시각은 자본가 측과 노동자 측의 평가가 극명하다. 이러한 논쟁은 본안 통과 시 조금이라도 자신에게 유리한 방향으로 수정되도록 하기 위한 표현 이었다. 그러나 이러한 논쟁에서 기업의 목소리가 더 크게 반영되어 기업에 유리한 방향으로 약간의 수정이 진행되었고 이에 대한 우려의 목소리는 본안 통과 후까지 계속되었다.

3) 논쟁의 의의

① 노동계약법 성격의 변화

노사 쌍방의 합법적인 권익을 보호해야 하는가 아니면 약세집단인 노동자만을 위한 권익을 보호해야 하는가하는 문제는 노동계약법이 제정 초기부터 줄곧 제기된 문제이다. 2006년 3월에 진행된 초안에 대한 의견수렴과정에 19만여 건이나 접수되었고, 전후로 학계와 여론의 격렬한 논쟁이 동반되었다. 이러한 논쟁을 토대로 2006년 12월에 전인대 상무위원회에서 2심이 진행되었다. 이때 제정 목적에 중대한 변화가 일어났다. 원래의 제정 목적은 ‘노동자의 합법적인 권익을 보호하고 노동관계의 조화와 안정을 촉진시킨다’였다. 이 문구가 ‘조화와 안정된 노동관계를 건설하고 발전시켜 노동자의 합법적인 권익을 보호한다’로 변경되었다. 앞뒤 문구의 변경은 입법기관이 노동자와 자본가 쌍방의 권익에 보호에 대해 강화함을 명확히 하였다.

그러나 본안통과 시 이 조항은 이전처럼 노동자의 합법적 권한 보호문구가 다시 앞으로 오게 되었다. 이러한 논쟁의 의미는, 노동자의 권익 보호만으로 조화롭고 안정된 노동관계를 형성할 수 있는 것이 아니라 고용단위와 노동자간의 조화

54) 陳歡·張立偉, 앞의 글.

와 안정이 되어야 쌍방의 합법적인 권익이 보호를 받는다는 것이다. 2006년 12월 26일에 진행된 분조 심의에서 새로운 이 문구는 대다수의 상무위원으로부터 인정을 받았다. 텐진(天津) 시 인대(市人大) 상무위원회 부주임인 왕쑤주(王述祖)는 조화롭고 안정된 노동관계의 건설과 발전을 통해 노동자의 합법적인 권익뿐만 아니라 고용단위의 합법적인 권익도 반드시 보호되어야 함을 강조하였다.⁵⁵⁾

이러한 초안의 성격 변화는 국내기업의 뜻이기도 하였지만 중국에 투자한 외국기업의 이익이 반영된 것이다. 당시 중국경제 발전에 있어서 외국자본의 영향력은 엄청나다 할 수 있었다. 외국자본의 중국에 대한 직접투자는 중국 국내 산업의 공급사슬의 형성을 도와주었고, 중국제조업의 국제화를 확대시켰고, 중국 국내취업을 증가시켰다.

외국기업과 상인협회는 경제 글로벌화의 국제경제 행위의 주체이다. 그들은 중국의 노동계약법의 실시로 나타나는 국제의 연대효과에 매우 큰 관심을 가지고 있다. 따라서 미국투자자로 대표되는 상하이미국상회와 EU상회는 노동계약법으로 인한 외국자본의 영향에 대한 의견을 제출하게 된 것이다. 또한 중국정부는 이들의 의견을 무시할 수 없는 상황에 처해 있었으므로 초안의 내용은 심의를 거치면서 조금씩 수정을 하게 된 것이다.⁵⁶⁾

② 논쟁으로 인한 초안변경

학계와 자본가 측 그리고 일반 국민의 의견수렴 후 2심, 3심 그리고 4심을 거치면서 초안은 조금씩 변경되게 된다. 중국 정부는 법률의 완벽함과 실질성을 확보하기 위하여 초안을 공개한 것이기 때문에 이러한 심의과정은 노동계약법의 권위에 힘을 실어 주었다.

먼저 노무과건 조항은 노동자의 권익보호를 위해 본안에서는 고용단위가 노무과건단위를 설립하지 못하도록 변경되었고 동일노동에 대해 정규직원과 노무과건

55) 程剛·崔麗, “該如何偏向勞動者? 勞動合同法草案引爭議”, 「中國青年報」, 2006.12.28.

56) 王侃, “國際力量暗戰中國勞動合同法”, 「商務週刊」, 2007.7.2.

직원의 임금은 동일해야 한다고 명시하였다. 또한 자본가 측의 의견을 반영하여 초안의 적립금 규정은 삭제되었다.

둘째, 초안의 경제보상금에 대한 규정 중 보상금에 대한 구체적인 금액은 기업이 노동자와의 협상으로 결정하도록 자주권을 주었다. 그리고 경쟁업종 제한 노동자를 고급관리자와 상업기밀을 알고 있는 일부 노동자로 한정하여 고용단위의 남용을 제한하였다.

셋째, 수습기간 규정 중 기술적 지위와 비 기술적 지위의 애매한 표준에 대해 본안에서는 삭제되고 고용단위와 노동자간의 협상으로 규정하도록 유도하였다. 또한 수습기간 중에 이유 없는 해고를 금지한 문구는 노동자의 의견을 반영하여 금지하였다.⁵⁷⁾

넷째, 노동계약 해제 또는 종료 시 경제보상금 규정에 대한 조항은 본안 통과 시 많은 변경이 있었다. 먼저, 고용단위의 노동계약의 해제는 자발적인 사직이든 경제보상금을 지불해야 한다는 규정은 변경되지 않았다. 이 조항은 다른 나라의 퇴직금 조항에 비교해도 지나친 것이 아니기 때문이다. 그리고 고용단위에 공헌한 노동자를 위해 최소한의 배려라고 정부는 판단하였다. 또한 초안의 경제보상금에 대한 표준을 노동계약 종료 전 12개월의 평균임금으로 명확히 하였다.⁵⁸⁾

초안의 매5년 연속 근무 시 경제보상금을 10% 공제한다는 조항은 노동자 보호의 취지에 역행한다고 폐지되었다. 또한 기업의 부담을 경감시키기 위해 경제보상금 상한선을 설정하였다.

다섯째, 무고정기한 노동계약에 대한 규정은 2차 심의 시 가장 변화가 큰 조항이다. 이전에 노무파견이나 수습기간 혹은 경제보상금에 관심이 많았던 여론은 2심 후 무고정기한 노동계약으로 관심이 변화되었다. 노동자들은 초안 반포 후에도 노동계약의 단기화에 우려를 나타내었다.⁵⁹⁾ 전인대 상무위원회 법공위(法工委)는 이러한 의견을 모아 조항에 대한 수정을 건의하였다. 고정기한 노동계약을 지양하

57) 龍陣, “關於中華人民共和國勞動合同法草案值得關注的幾個方面”, 「東方方案」, 2007.4.1.

58) 許浩, 앞의 글.

59) 鄭聲文, “勞動合同法草案:百姓關注八大熱點”, 「新華社」, 2006.3.28.

고 무고정기한 노동계약을 유도하여 노동자의 안정을 보장해야 한다고 주장하였다.

이 조항이 수정되어 출현하자 학계는 서로 다른 견해로 격렬히 반응하였다. 등바오화는 2심 의 가장 큰 패착이 무고정기한 노동계약 조항이라고 비판하였다. 노동력시장은 저수지와 같아서 강제적으로 무고정기한 노동계약을 시행하면 저수지의 물이 닫히게 되어 결국 죽은 호수가 되고 말 것이라 하였다.

이에 창카이는 이러한 등바오화의 관점은 기우라고 맞받아쳤다. 무고정기한 노동계약은 중국의 노동력기간에 영향을 끼치지 않을 것이라 주장하였다. 노동력시장은 스스로의 조절능력을 가지고 있어 무고정기한 노동계약으로 죽은 호수로 변하지 않을 것이라 하였다. 현재 중국의 노동단기화 문제는 노동관계 불안정의 원인이며, 노동자 보호에 불리한 근본적인 이유이다. 따라서 이 조항을 통해 “약자를 부축하고 강자를 누른다(扶弱抑强)”의 노동관계법의 기본 원칙을 확립할 수 있다고 주장하였다.⁶⁰⁾ 이 조항은 노동계약법 반포 후 기업들이 대응하는 주된 조항이 되었고 반대로 노동자의 권익을 보호하는 가장 간판 조항이 되었다.

2. 본안을 둘러싼 논쟁

노동계약법은 이미 실시되었다. 그러나 사회의 시각은 모두 제각각이다. 노동계약법은 중국 경제 발전의 방향을 알 수 있는 중요한 기준이며, 모든 중국과 관련된 개인과 기업에 큰 영향을 미치기 때문이다. 특히 기업은 향후 사업의 미래가 걸려 있는 만큼 가장 민감한 반응을 보이고 있다.

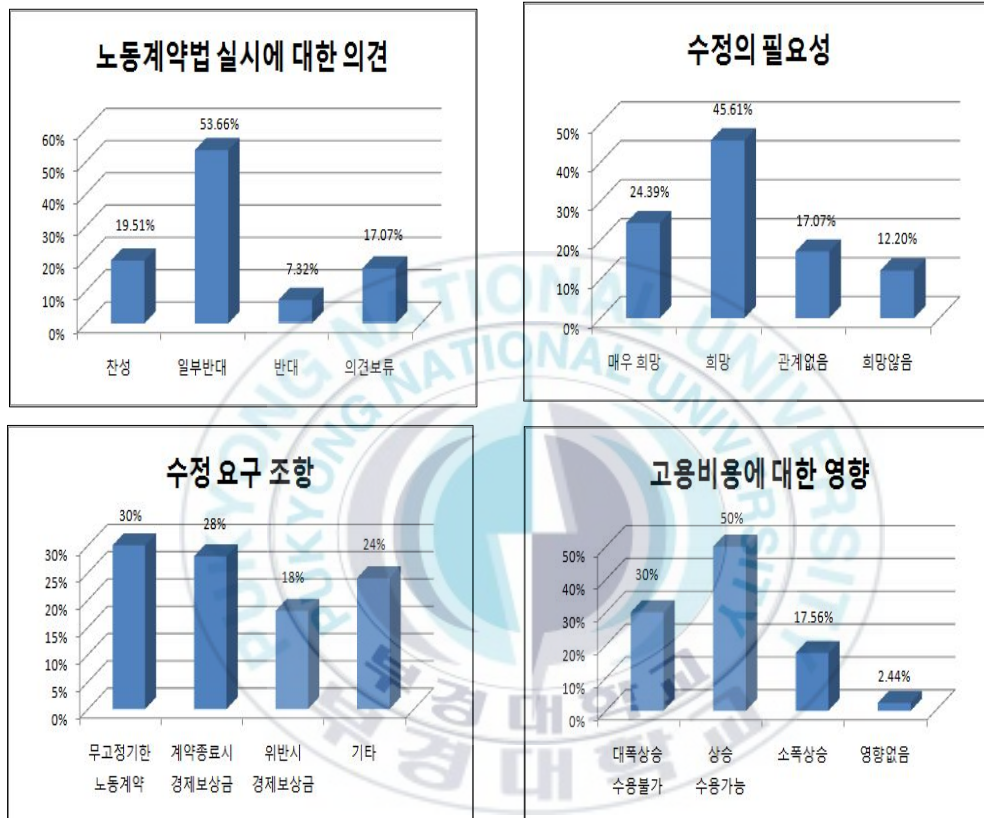
1) 기업 내부의 찬반 논쟁

노동계약법이 기업에 대해 끼친 가장 직접적인 영향은 기업의 현행 관리방식이다. 중국내부에서도 노동계약법이 기업에 어떠한 영향을 미치는지에 대한 다양한

60) 許浩, 앞의 글.

여론조사가 실시되었다. 그 중 2008년 1월 『중국기업가(中國企業家)』는 기업 측에 대한 조사를 진행하여(2,000개의 표본조사) <그림 5>의 결과를 얻었다.⁶¹⁾

<그림 5> 노동계약법에 대한 기업의 의견 조사



아래 조사에서 보면, 노동계약법 실시에 56.1%의 기업은 일부 반대 또는 반대의 의견을 나타내었다. 특히 70%에 가까운 기업이 조항에 대한 수정을 희망하고 있다.

그 중에서 무고정기한 노동계약과 계약 종료 시 경제보상금에 대한 조항에 가장 관심을 가지고 있다. 이러한 결과는 노동계약법 실시 후에 나타나는 기업의 다

61) 梁彩恒, “〈勞動合同法〉: 企業意見調查”, 『中國企業家』, 2008.2.13.

양한 대응과 변화에서도 알 수 있다. 또한 그것은 기업의 비용과 가장 깊은 관련을 가지고 있다. 고용비용의 영향에 대한 질문에 97%이상 기업이 상승할 것이라는 답변에서 보듯이 기업은 비용을 줄이기 위한 다양한 합법적 그리고 불법적 대응을 취할 것임을 의미한다. 기업의 자금이란 기업의 혈액이다. 그러나 그 혈액도 건전하고 조화로운 노사관계에서 나오는 것이다.

조사 중에 노동계약법에 대한 두 가지 반응이 존재함을 알게 되었다. 한 가지는 첨단하이테크 기업 및 대형기업 중에 경영방식이 양호한 기업과 또 다른 한 가지는 노동집약적 산업이다. 이 두 종류의 기업은 노동계약법을 바라보는 시각이 극명하다. 그것은 지금까지 법에 따라 규범화된 기업은 노동계약법에 의한 영향이 미미함을 나타내고 저렴한 노동력에 의거하여 발전한 기업은 충격이 크다는 것을 의미한다. 현재의 중국 기업은 아직 고도화된 기업의 숫자가 적으므로 중국 기업의 전체에 대한 노동계약법의 영향은 크다 하겠다.

① 첨단하이테크 기업 및 대형기업 중에 경영방식이 양호한 기업

모 대형국유기업의 인력자원 총책임자는 노동계약법 실시는 본인의 기업에는 큰 영향이 없다고 하였다. 그 이유는 사내규칙이 이미 완비되어 노동계약법의 제도와 같이 하기 때문이다.⁶²⁾

항저우정쑹(杭州正中)바이오인증기술주식회사의 고위간부는 노동계약법 실시로 인한 어떠한 영향 없이 본인 기업은 2007년 발전계획에 맞춰 노동자를 채용할 것이라 말하였다. 이 기업은 지문인식기술을 연구하는 회사이며, 첨단하이테크 기업에 속한다. 이 인사는 말하길 본인의 기업은 이미 5대 보험에 가입하여서 노동계약법 출현이 본래의 발전계획에 끼친 영향은 미미하며, 이미 인재를 채용하는데 신중하며 노동자와 장기적인 계약을 맺는다고 말하였다.⁶³⁾ 첨단하이테크 분야는 자본보다 인재를 중심으로 움직이고 발전하므로 노동자에 대한 개념과 대우가 일

62) 方輝, “勞動合同法：創建規範的勞資關係”, 「經濟參考報」, 2007.12.14.

63) 胡德輝·陳中志, “〈勞動合同法〉實施 浙江9成多企業依法簽約”, 「中國新聞網」, 2008.2.27.

만 중소기업과 다르다. 따라서 인재를 중요하게 여기는 분야의 기업은 노동계약법에 대한 영향이 적다하겠다.

② 노동집약적 기업

이러한 준비가 잘 된 기업은 노동계약법에 대해 영향이 적겠지만 염가의 노동력에 의지한 노동집약적기업의 충격은 클 수밖에 없었다. 이러한 업종에 종사하는 인력자원 담당자는 보편적으로 압력이 매우 크다고 표시하였다. 노동계약법이 실시되어 이 법을 엄격히 적용한다면 더 이상 영업을 할 수 없다고 한 인력담당자는 토로하였다.⁶⁴⁾

2008년 2월 17일에 한 시 정협(市政協)에서 민영기업주와 공상연합회(工商聯)와의 토론회가 진행되었다. 이 토론회는 민영기업주의 고충을 토론하는 회의가 되어, 적지 않은 위원은 직접적으로 노동계약법에 대한 불만을 쏟아내었다. 공상연합회 소속의 시 정협위원인 우쉐링(吳雪玲)은 노동계약법은 너무 불공평하다고 지적하였다. 기업주는 노동자를 해고할 수 없고, 해고하려면 경제보상금을 지급해야 한다. 또 다른 공상연합회 소속 정협위원은 기업주를 약세집단으로 만들었다고 하였다. 만약 노동자가 노동부문에 고발하면 기업주가 이길 방법이 없다고 말하였다.⁶⁵⁾

충칭(重慶)시 리엔잉(聯英)인재망 사장 진친(金欽)은 말하길, 노동계약법 실시 이후 기업주는 말할 수 없을 정도로 고통스러우며, 많은 중소기업들이 문을 닫았다고 하였다. 종종 많은 기업주가 채용광고를 신청하러 와서 노동계약법에 대한 불만을 토로한다고 하였다. 그는 노동계약법은 선의의 악법이라고 지적하였다. 그의 의미는, 노동계약법 제정자들의 출발점은 노동자를 보호하는 데 있었으나 명백하게 노사관계의 부조화를 초래하였다는 것이다. 중국의 현실은 인구가 많아서 취업에 대한 압력이 원래부터 높는데 저울의 추를 ‘약세집단’인 노동자를 향하는 바람

64) 方燁, 앞의 글.

65) 陳良軍·朱豐俊, “熱議勞動合同法：企業資方和公會委員態度截然不同”, 「南方都市報」, 2008.2.18.

에 노사관계가 균형을 잃었고, 최후에는 고실업상태가 될 것이라고 비판하였다.⁶⁶⁾

이러한 부정적인 영향은 노동집약적 산업에 많은 투자를 하고 있는 주강 삼각주지역의 대만기업과 홍콩기업 그리고 한국기업에도 심각한 영향을 끼쳤다. 이 지역은 수출입 규모가 전국의 3분의 1을 차지하고 해외무역 의존도가 160.4%에 달하는 수출기업이 밀집해 있는 지역이다. 이 지역은 노동계약법 시행전후로 폐업과 도산이 눈에 띄게 증가하였다.

선전(深圳)시 무역공업국이 지난 2007년 6월 조사에 따르면, 둥관, 선전, 광둥, 주하이등 주강 삼각주지역의 주요 도시 내 대만기업의 비공식집계로 3분의 1가량의 수출형 외자기업이 이미 문을 닫았거나 닫으려 한다고 하였다. 조사에 참여한 인사에 따르면, 노동계약법은 노동자에게 너무 많은 권리를 줌으로써 고용비용의 증가를 더 이상 견딜 수 없다고 하였다. 또한 중국의 원재료 폭등, 가공무역 제한 정책, 기업소득세 증가는 중국에서 사업을 할 수 있는 기간을 축소시켰고, 노동계약법은 ‘낙타를 내리 누르는 마지막 건초 한 더미’ 같다고 한 대만기업인의 말대로 이제는 한계에 도달하였다고 하였다.⁶⁷⁾

2008년 초 코트라에서는 중국에 진출한 한국기업 530여 개사의 노동계약법 실시에 대한 조사를 실시하였는데, 36.3%만이 노무관리시스템 등을 정리하여 대비하였다. 즉 일부 대기업만이 준비를 했을 뿐 대부분의 한국기업도 노동계약법으로 인한 압력에 직면해 있다.⁶⁸⁾

2) 노동자의 평가

최근 베이징완바오(北京晚報)와 베이징의 사정민의센터(社情民意中心)가 베이징시 18개 구와 현을 대상으로 실시한 설문조사(1,044부의 유효 설문지 회수)에 따르면, 기업이 노동계약을 회피하기 위한 조치를 택할 것이라는 응답이 약 60%에 달하는 것으로 나타났다.⁶⁹⁾

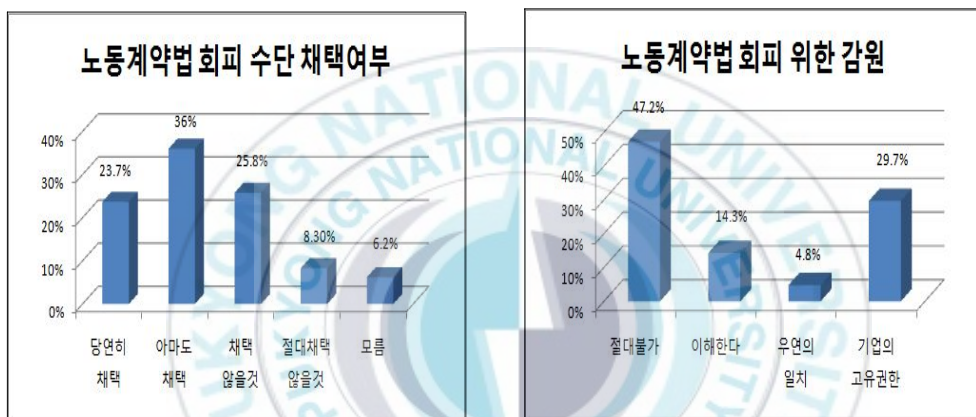
66) 張曉中, “〈勞動合同法〉負面效果顯現中國將出現失業高峰”, 「早報網」, 2008.3.3.

67) 이송, “발등에 떨어진 불”, 코트라, 「臺灣經濟日報」에서 재인용, 2007.12.22.

68) “분사 통한 상생도급제-위기를 기회로”, 「해럴드경제」, 2008.1.3, (검색 2008.1.17)

노동계약법 회피 행위는 바로 노동자의 희생을 의미한다. 노무과건이나 재계약 체결 그리고 하청업체 이용 등 대부분이 노동자의 희생으로 이루어지는 것들이다. 그러나 이러한 기업의 노동계약법 회피를 위한 조치에 대한 우려에도 불구하고 일반노동자는 노동계약법의 출현에 환영의 뜻을 보였다. 그 이유는 노동계약법으로 인해 임금의 표준이 높아졌으며, ‘5대보험+1적립금(五險一金)’⁷⁰⁾도 기업이 부담해야 하기 때문이다.

<그림 6> 노동계약법에 대한 노동자의 의견 조사



이와 반대로 단순노동에 근무하는 농민공은 노동계약법의 실시에 우려를 나타냈다. 먼저 기업은 노동계약법으로 인해 고용비용이 증가 하여서 단순노동자인 농민공과는 계약을 체결하지 않으려 한다. 따라서 농민공은 스스로 계약을 체결하지 않는 기업을 찾게 되었다.⁷¹⁾ 또한 농민공 스스로도 노동계약을 체결을 원하지 않는다. 그 원인은 첫째, 계약을 체결하든 체결하지 않든 농민공의 소득은 변함이 없기 때문이다. 둘째, 농민공은 계약을 체결하지 않는 것이 매우 자유롭기 때문

69) 이성란, “새로운 노동계약법에 대한 중국내 반응(2) : 주강삼각주 및 북경지역”, 『중국 경제 현안 브리핑』

제8-1호, 대외정책경제연구원, 2008.1.14.

70) ‘五險一金’은 5대보험인 양로, 실업, 산재, 출산, 의료보험에 주택적립금(住房公積金)을 가리킨다.

71) 胡德輝·陳中志, 앞의 글.

다. 일하고 싶으면 하고 그만두고 싶으면 그만두면 된다. 단기고용이 대부분인 농민공은 계약 기간의 제한으로부터 자유로운 것이 더 유리하기 때문이다. 셋째, 계약 체결 후에 임금에서 각종 비용을 공제해 가기 때문이다. 이동성이 잦은 농민공은 각종 보험비를 내고도 혜택을 받지 못하기 때문에 계약을 하면 도리어 소득이 줄기 때문이다. 노동계약법의 제정 목적인 노동자를 보호하려는 것은 중국 사회보장법의 허점과 호구제도로 인해 모든 노동자에게 혜택이 돌아가지 않을 수도 있다.

중국 법학회 사회법학연구회 부회장이며 후난(湖南)대학 법학원 교수인 왕취엔싱(王全興)은 이러한 문제가 해결되어야 비로소 노동계약법의 본 취지에 부합된다고 지적하였다.⁷²⁾

3) 노동조합의 평가

2008년 2월 17일, 앞에서 언급한 시 정협(市政協)의 민영기업주와 공상연합회(工商聯)와의 토론회에서 노동조합을 대표해 참가한 예귀야오(葉國耀)위원은 광저우의 국유기업 그리고 외자기업은 노동계약법의 시행에 대해 기본적으로 충격이 크지 않다고 하였다. 왜냐하면 이들 기업은 원래부터 임금과 복지가 비교적 좋기 때문이다. 노사의 모순은 단지 중소형민영기업이라고 지적하였다. 이러한 기업은 노동자가 입사해도 보험을 가입해주지 않는다. 다른 각도에서 보면 중소형 민영기업은 기업의 생산비용이 국유기업보다 낮다는 의미이기도 하다. 현재의 노동계약법은 이에 대한 조정에 불과하며 또한 기업의 사회적 책임이기도 하다고 하였다.⁷³⁾

중국노동조합총연맹 민주관리부 부장인 귀권은 노동계약법을 평가하며 말하길, 노동계약법으로 인한 직접적인 비용의 증가는 없다. 왜냐하면 이 법은 노동기준법이지 임금을 증가시키려는 규정이 아니기 때문이라고 하였다. 또한 이 법이 해결해야 하는 것은 어떻게 계약을 체결하고 어떻게 잘 이행하는가 하는 문제라고

72) 明眺生, “〈勞動合同法〉實施遭遇尷尬 農民工不願交社保費”, 「武漢晚報」, 2008.2.27.

73) 陳良軍·朱豐俊, 앞의 글.

하였다.

그는 또한 노동계약법이 기업에게 절대적인 자유를 주었다고 주장하였다. 이러한 자유는 세계의 어느 선진국을 초과하였다고 평가하였다. 예를 들면, 만약 기업이 모 직위에 2시간의 업무량을 할 노동자가 필요하다면 기업은 비전일제 고용방식으로 노동자를 고용하면 된다. 또한 경제보상금에 대한 부담도 없다. 그러나 그가 가장 걱정하는 것은 기업가의 계약으로 무고정기한 노동계약을 체결하지 못하고 또한 계약 종료나 해제 시 경제보상금을 받지 못하는 경우이다.⁷⁴⁾ 노동조합은 이러한 기업의 행위에 대한 견제의 업무를 하도록 노동계약법에 규정하였다.

전국 정협위원이자 전국노동조합총연맹 부주석인 장밍치(張鳴起)는 노동계약법에 긍정적인 영향을 노동계약체결률에 대비하여 소개하였다. 그는 노동계약법이 실시된 지 겨우 두 달에 불과한데 노동계약 체결률이 대폭 상승하여, 이미 80-90%에 이르고, 일부 도시는 95%이상이라고 하였다. 임금문제에 대하여, 그는 노동조합은 정부 노동보장부서와 공동으로 구성하여 기업직원에게 대한 임금 집단 협상을 전개하고 있으며, 이러한 협상은 직원대표 혹은 노동조합이 제출한 약정에 의해 기업과 협상을 진행한다고 밝혔다.⁷⁵⁾

4) 학계 내부의 논쟁

노동계약법은 학계에서도 전망이 엇갈린다. 일찍이 등바오화는 이 법이 실시되면 기업과 노동자 모두 패배자가 될 것이라고 예측하였다. 2008년 그는 한 매체와의 인터뷰에서 지적하길, 노동계약법은 현실과 동떨어져 있다고 지적하였다. 또한 이 법을 제정한 사람은 중국의 실제상황을 완전히 이해하지 못한다고 비판하였다. 이러한 국가의 미래가 걸린 중요한 법률을 제정과정 중 단지 내심의 선의에만 의지하여서는 안 되며 반드시 실천이 동반되어야 한다고 하였다.

어떠한 법률 규정의 제정은 모두 검의 양 칼날과 같다. 다시 말하면, 국가가 관

74) “郭軍:中國的用工方式仍然比其他國家自由”, 앞의 글.

75) 魏銘言, “全國工會副主席:〈勞動合同法〉實施後合同簽訂率大幅上昇”, 「新京報」, 2008.3.15.

런 법률을 제정할 때에는 노동자의 권익을 보호하는 각도에 대한 고려뿐만 아니라 노동관계의 안정과 국가의 미래 산업구조의 영향의 각도도 고려해야 한다고 주장하였다. 국가의 입장에서 보면 이 법은 문제가 없다. 왜냐 하면 국가가 보호해야 할 책임을 기업에게 전가하였기 때문이라고 등바오화는 비판하였다.⁷⁶⁾

또한 중국의 저명한 경제학자이자 홍콩대학 교수인 장우창(張五常)은 2007년 12월 11일 자신의 블로그에 첫 번째 비평문장인 ‘신노동법의 곤혹(新勞動法的困擾)’을 발표하고, 1개월 후에 4편의 문장을 더 발표하여 노동계약법에 대해 신랄하게 비판하였다. 장우창은 문장에서 노동계약법은 사람이 기업과 노동자간의 계약에 간여하여 기업의 고용비용을 대폭 증가시켰고, 그로 인해 기업은 도산하거나 감원을 하게 되어 최종적으로 피해를 입는 것은 노동자의 권익이라고 지적하였다. 또한 고용비용의 급격한 상승은 기업으로 하여금 감당 못하게 하고 수많은 기업들은 이익을 보지 못하고 중국을 떠나거나 도산할 것이라 비판하였다. 또한 이 법은 개혁으로 이루었던 경제성장을 붕괴시키는 계기가 될 것이며, 중국의 위대한 경제 개혁에 치명상을 입힐 것이라 예상하였다. 이 문장은 매체와 인터넷을 통해 거대한 반향을 일으켰다.⁷⁷⁾ 그는 또한 문장에서 무고정기한 노동계약은 게으름뱅이를 보호하여 ‘철밥그릇’을 초래할 것이라 하였다. 만약 기업이 노동계약법을 엄격히 집행한다면 실업률이 최소한 8%는 될 것이라 하였다.⁷⁸⁾

이에 창카이는 장우창의 비평은 일부러 과격한 말을 해서 사람을 놀라게 하는 것이라 비판하였다. 장우창의 비평은 신중하지 못하며, 기본적으로 이 법률의 조항과원 노동법과의 변화를 비교해 보지 않은 것이며, 기술적인 분석도 해보지 않은 것이라고 과격하게 반박하였다. 그는 노동계약법의 제정 목적은 조화로운 노사관계를 건립하는데 있다고 하였다. 그 결과 노동계약법 실시 후 노동자가 기뻐하는 모습을 볼 수 있고, 기업에서는 고용비용이 증가하였다는 호소의 목소리를 들을 수 있다고 하였다. 또한 노동계약법은 노동법과 비교하여 단지 일부 내용의

76) 桂福, “勞動合同法是歷史的淘汰”, 『亞洲財富論壇』, 2008.4.30.

77) 程剛, “勞動合同法將促進而不是毀掉中國經濟”, 「中國青年報」, 2008.2.1.

78) 趙衡, “專家反駁新勞動合同法搞垮中國經濟觀點”, 「檢察日報」, 2008.2.2.

엄격함만을 규정했을 뿐이라고 하였다. 만약 기업이 압력을 느낀다면 그것은 과거부터 그 기업은 노동법을 지키지 않았기 때문이라고 하였다.⁷⁹⁾

베이징대학 사회법과 사회보장법연구소 소장인 지아권링(賈俊玲)은 노동계약법의 시행은 기업관리, 인력자원관리에 깊은 영향을 미쳐 노동계약법은 기업에 대해 엄격한 집행을 요구할 것이다. 특히 중소기업은 반드시 큰 충격을 받겠지만 그로 인해 기업은 더 이상 저임금에 의존하고 염가의 노동력에 의거하여 이윤을 얻지 못하게 되어 기업의 건전한 발전을 유도할 수 있을 것이라 하였다.⁸⁰⁾

5) 정부의 평가

전인대 상무위원회 법공위 행정실 부주임인 장쓰청(張世誠)은 노동계약법은 기업에 대해 고용비용을 제고시켰으나 이것은 이 법 제정의 목적인 노동자의 권익을 보호하는 취지와 부합된다고 보았다. 최소한 한 방면에서는 현재 가시적인 효과를 보았다고 하였다. 그것은 노동자의 손에 이전보다 더 많은 돈을 쥐게 하였다는 것이다. 그는 주장하길, 만약 노동계약법이 진정으로 시행되면 기업의 고용비용은 영향이 없을 뿐 아니라 오히려 좋은 일이 될 것이라 하였다.⁸¹⁾

중국 노동과 사회보장부 뉴스대변인인 인청지(尹成基)는 노동계약법 실시 후 고용비용의 증가로 기업이 고용수요를 억제하고 있다는 주장에 대해, 노동계약법으로 인한 고용비용의 증가는 없음을 주장하였다. 또한 노동과 사회보장부 정보센터 부주임인 자이엔리(翟燕立)도 노동계약법 실시 후 기업의 고용수요에 어떠한 부정적인 영향도 없으며 인청지의 의견에 동의하였다.⁸²⁾

6) 외국여론의 비판

중국 내부의 이러한 여러 가지 시각에 비해 외국여론은 대체로 비판적이였다.

79) 程剛, 위의 글.

80) 凌鋒, “勞動合同法:讓誰歡喜讓誰憂”, 「法制日報」, 2008.1.29.

81) 凌鋒, 위의 글.

82) 張馨月, “勞動部稱勞動合同法未對企業生產負面影響”, 「第一經濟日報」, 2008.1.22.

중국 정부와 노동조합의 예상과 달리 비관적인 시각이 팽배한 원인은 중국내에서 지금까지 외자기업들이 주로 염가의 노동력에 의존하였으며 여전히 그에 대해 매력을 가지고 있다는 뜻이다. 노동계약법이 실시된 지 얼마 되지 않은 시점에 외국에서 이처럼 중국 내부에 공격을 퍼붓는 것은 앞으로 유리한 고지를 점령하기 위한 전략일 것이다. 중국정부의 실시세척 제정이 늦은 원인도 여기에 있다. 지난 2006년 초안 심의 시 이러한 전략은 EU상회와 상하이미국상회를 통하여 성공한 적이 있었다.

영국의 이코노미스트지는 노동계약법은 기업에 부담을 가중시켜 탐관오리에게 뇌물을 주는 등 기타 방법을 찾게 하였으며, 동시에 이 모순으로 가득 찬 미완성된 노동계약법을 기업은 상대해야만 한다고 주장하였다.

프랑스의 AFP지는 노동계약법은 중국의 비즈니스 환경에 획기적인 계기가 된 것 같으나 최종적인 결과는 뜻대로 되지 않을 것이라 전망하였다. 발전은 빠르나 아직 미완성인 중국에서는 어떠한 법률도 집행하기 힘들며, 심지어 완전히 집행하지 못할 것이라 내다보았다. 즉 노동자를 더욱 보호하려는 노동계약법의 뜻은 결국 이루지 못할 것이라 예상하였다. 또한 중국노동시장에 나타난 근래의 악성적인 현상은 법률이 결핍되어 나타나는 것이 아니라 집행에 결함이 있다며 등바오화의 의견과 맥락을 같이 하였다.

미국의 LA타임스지는 중국노동자가 가지게 될 새로운 권리는 침해 당할 것이며, 이미 일부 기업에서 책임을 회피하는 현상이 나타났다고 밝혔다. 이러한 기업은 이미 노동자를 해고하였으며, 특히 경력이 많은 노동자를 해고하거나 새로운 계약을 체결하도록 압박하고 있다고 보도하였다. 이것은 명백히 노동계약법의 일부 조항을 회피하기 위함이다. 그러나 이 법률에는 이러한 집행 메커니즘을 조사할 규정이 없기 때문에 노동자는 자신의 권리를 확보하려면 오로지 스스로 소송을 통하는 방법밖에 없다고 하였다.

일본의 동경신문은 일본 국제협력은행이 발표한 ‘2007년도 해외직접투자에 관련된 기업조사보고’에 나타나길, 인도는 수차례 중국을 추월하여 10년간 투자와

매출의 우선대상국이 되었다. 조사 기업 중 70%가 인도를 선택하였고 중국이 67%로 1위, 그 뒤를 이어 러시아와 베트남이었다. 비록 중국은 여전히 미래 3년간 최대의 투자대상국이지만, 중국을 선택하는 기업이 4년 연속 하락하고 있다고 하였다. 법치의 불투명과 노동력 비용의 빠른 증가는 일본 기업으로 하여금 눈길을 인도나 베트남으로 돌리게 한다고 분석하였다.

조선일보는 만약 노동계약법이 실시되면 반드시 노동의 질이 높아지고 중국제품의 질도 제고 될 것이라 전망하였다. 그러나 부작용 또한 무시할 수 없다고 하였다. 중국의 기업은 아마 1회성 노동계약이나 노무과건으로 장기적인 계약을 회피할 것이라 예상하였다. 이로 인해 노동 분규도 증가할 것이라 내다보았다. 또한 중국노동자의 임금 상승은 제품가격을 상승시키고 나아가 전 세계의 물가를 상승시킬 것이며, 베트남과 인도등 기타 개발도상국의 임금을 상승시키는 원인이 될 것이라 분석하였다.

영국의 파이낸셜타임스지도 글을 써서 같은 관점을 나타내었다. 이 문장 속에 나타내길, 노동계약법은 고용주가 노동자를 해고하거나 임시직 노동자를 고용하는데 어려움이 있을 것이라 주장하였다. 게다가 노동조합의 위치가 상승하여 고용주의 관습적인 방법에도 타격을 입혀 임금상승이 필연적으로 나타날 것이라고 분석하였다.⁸³⁾

3. 실시조례 초안을 둘러싼 논쟁

노동계약법은 반포 초기 여론에 의해 노동자에게 편향되었다는 질타를 받았다. 그리하여 중국사회는 이에 대한 찬반양론으로 무수히 많은 논쟁이 일어났다. 그러나 2008년 5월 8일 국무원이 ‘노동계약법 실시조례 초안(이하 ‘실시조례 초안’)을 사회에 공포하자 여론은 실시조례 초안이 기업 측에 편향되었다고 공격하였다.⁸⁴⁾ 중국의 QQ닷컴에서 실시한 실시조례 초안에 대한 인터넷여론조사에서도 이

83) 曹榮湘, “印度投資吸引力首次超過中國新勞動合同法是重要原因”, 「環球財經」, 2008.1.31.

84) 桑燕, “勞動合同法實施條例(草案)被疑向企業妥協”, 「經濟視點報」, 2008.5.15.

러한 견해가 표출되었다. 64%이상의 참여자가 실시조례초안은 노동계약법 본의에 위배되었다고 보았고 겨우 10%에도 못 미치는 참여자가 비교적 합리적이라고 답하였다.⁸⁵⁾

이러한 현상은 노동계약법 초안을 사회에 공포하여 의견수렴을 거친 후 노동계약법의 성격이 변한 과정과 흡사하다. 실시조례 초안은 노동계약법을 연장선상에 존재해야 함에도 불구하고 이처럼 성격자체가 변화한 원인은 어디에 있는지 옹호론자와 비판론자의 논쟁을 통해 확인해 보고자 한다. 이러한 실시조례 초안의 평가는 미래 중국 노동관계의 방향인 본안 통과에 영향을 미침으로 이에 대한 연구가 꼭 필요하다.

1) 옹호론자의 주장

중국노동조합총연맹 민주관리부 부장인 귀권은 실시조례 초안에 대해 매우 긍정적으로 평가하였다. 그는 실시조례 초안은 노동계약법 실천 중에 나타나는 곤란한 문제에 대해 명확히 해결하였다고 하였다.

귀권은 예를 들어 말하길, 실시조례 초안 제9조⁸⁶⁾는 ‘연속해서 만 10년’의 정의에 대해 노동계약법은 그 시작일의 규정이 구체적이지 못하다고 하였다. 그러나 실시조례 초안에는 고용단위에서 일하기 시작한 날을 노동계약 시작일로 보며, 특히 노동계약법 실시이전의 고용시간도 포함한다고 규정되어 있다 하였다. 그는 노동계약법 본안 반포 후 많은 기업이 이 규정의 모호함을 이용해 사직 후 재입사의 방식으로 노동계약법을 회피하려 하였는데 이를 대처하기 위한 긍정적 조항임을 밝혔다. 이 조항이 실시조례 초안의 절반의 성공이라고 말하였다.⁸⁷⁾

허난광원(河南廣文)변호사무소 변호사인 차오장보(焦江波)는 실시조례 초안은

85) "勞動合同法實施條例(草案) 引來熱議", 「中國青年報」, 2008.5.16.

86) 제9조 : 노동계약법 제14조 제2항 1호의 ‘연속하여 만10년 근무하고’는 사용자의 노동자 고용일로부터 계산하며, 노동계약법 시행 전의 고용기간을 포함해야 한다.

87) 趙蕾, “勞動合同法實施條例再引辯論 老板們笑到了最後”, 『南方週末』, 2008.5.15.

단지 운용상의 규정을 더욱 상세히 한 것에 불과하다 평가하였다. 실시조례 초안의 무고정기한 노동계약 조항은 자본가 측의 입장이 명백히 두드러진다고 하였다. 그러나 그것은 노동계약법 반포 후 기업이 무고정기한 노동계약에 대해 강력히 반대하고 심지어 심리적 불안상태에 빠져 있는 기업들로 하여금 이 조항의 의미를 정확히 알리고 두려워할 필요가 없음을 알리기 위한 조치라 하였다. 실시조례 초안은 노동계약법의 규정을 한 번 더 강조하여 기업이 종신고용에 대한 공황심리를 제거하기 위한 것이지 노동계약법의 기본 원칙은 변함이 없다고 지적하였다.

그는 또한 말하길, 만약 실시조례 초안과 노동계약법의 차이가 있다면 단지 더욱 세밀화 되고 구체화된 것뿐이라고 하였다. 예를 들면, 노무과건고용 형식의 업무직위 규정에 대해, 고용단위는 일반적으로 주 업무가 아닌 업무직위와 존속시간을 6개월 이내로 제한한다고 규정하였다. 차오장보는 말하길, 실시조례 초안은 노동계약법의 세밀화를 통해 더욱 시행에 편리하기 위한 것이라 하였다.⁸⁸⁾

2) 비판론자의 주장

차오장보의 이러한 평가는 중국노동법학연구회 부회장이자 화동정파대학 교수인 등바오화의 관점과 유사한 점이 있다. 그러나 등바오화는 차오장보의 관점보다 더 격렬하다. 그는 말하길, 실시조례 초안은 무고정기한 노동계약이 ‘철밥그릇’이 아니라고 알리고 싶었으나 실제적으로는 도리어 노동계약법 자체를 망쳤다고 하였다. 그리하여 실시조례 초안은 결국 기업의 유연한 고용 메커니즘을 없애버린다고 그는 주장하였다.⁸⁹⁾ 그 원인은 실시조례 초안이 여러 군데 노동계약법과 충돌을 일으키기 때문이라고 하였다.

예를 들면, 노동계약법은 제39조, 40조 그리고 41조에서 징벌성, 일반성, 경제성의 세 가지 형식으로 무고정기한 노동계약을 해제할 수 있다고 규정하였다. 그중 제40조와 41조는 그 전제와 절차를 명확히 하였으며, 더욱이 제42조는 해제할 수 없는 형식에 대해 열거하였다. 그러나 실시조례 초안은 이에 대해 변화가 나타

88) 桑燕, 위의 글.

89) 桑燕, 위의 글.

났다. 이 세 가지 형식을 통일하여 14가지로 합쳤다. 또한 전제와 절차의 제한성을 삭제하고 경제보상금 그리고 미리 고지해야 하는 등의 조항을 없애버렸다.

고용단위의 해고권 제한은 노동계약법 핵심중의 핵심이다. 둥바오화는 노동계약법은 일률적이지 않고 과학적이라 주장하였다. 그는 실시조례 초안의 무고정기한 노동계약에 대한 규정이 노동계약법과 가장 명확히 충돌하고 있다고 지적하였다. 둥바오화가 말하길, 실시조례 초안은 고용일로부터 1년 이내 노동계약을 체결하지 않으면 노동자에게 경제보상금을 지급해야 하는지, 노동계약에 반드시 갖추어야 할 조항에 대한 규정, 노무과견단위가 노동자를 돌려보내거나 계약을 해제하는 규정 등 방면에 관하여 노동계약법과 명확히 충돌한다고 하였다. 이것은 의견을 구하여 대폭적인 수정 후에 실시조례 본안이 통과되어야 한다고 하였다.⁹⁰⁾

많은 노동자들은 초안에 대해 우려를 표시하였다. 실시조례 초안 제28조의 무고정기한 노동계약을 해제할 수 있는 14가지의 상황은 구체적인 표준이 존재하지 않는다고 주장하였다. 예를 들면, 만약 ‘노동자가 업무를 감당할 수 없는 경우’에 대한 문구의 업무는 고용단위의 자의적인 해석이 가능하다는 것이다. 또한 ‘노동자가 고용단위의 사내규칙을 심각하게 위반하는 경우’라는 조항도 고용단위의 말 한마디에 좌지우지 된다는 것이다. 이러한 조항은 모두 기업의 입장에 서서 노동계약 해제를 할 수 있다는 것을 설명한다. 이것은 바로 노동자와의 노동관계 해제에 더욱 큰 자유를 준 것이라고 한 네티즌은 주장하였다.⁹¹⁾

3) 논쟁의 의의

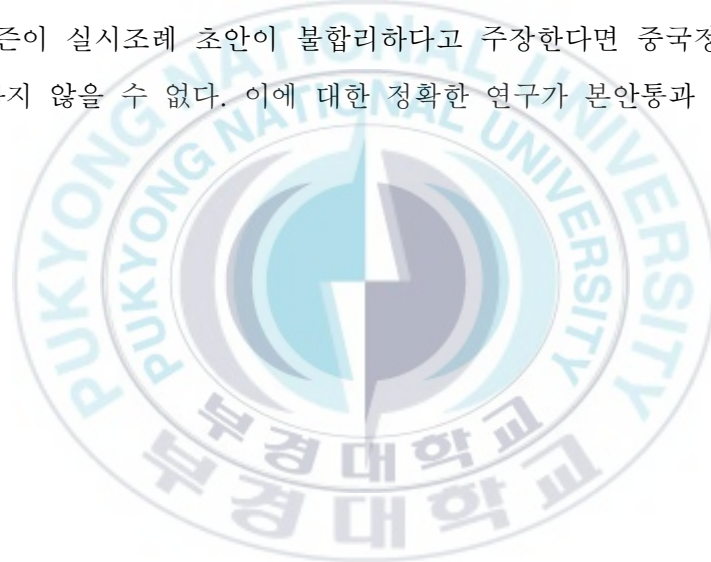
실시조례 초안은 노동계약법 초안 시부터 존재하였던 각계의 각축의 결과이다. 옹호론자는 주장하길, 실시조례 초안은 노동계약법 조항을 세밀화 하였을 뿐만 아니라 단지 조항의 부족한 부분을 보충하고 미세 조정한 것에 불과하다고 하였다. 이러한 보충과 조정은 노동계약법 반포 후의 논쟁과 밀접한 관련이 있다. 한편으

90) 于英杰, “草案與勞動合同法在打架”, 「揚子晚報」, 2008.5.10.

91) 王旭輝, “勞動合同法實施條例引起廣泛爭議”, 「市場報」, 2008.5.26.

로 보면 노동자에 편향된 조정이기도 하고, 다른 한편으로 보기에 는 고용단위에 편향된 보충이기도 하다는 것이다. 이러한 관점은 아주 정상적인 상태이기도 하다. 따라서 노동계약법에 반하여 그 성격이 바뀐 것이 아니라고 지적하였다. 이에 비해 비판론자는 실시조례 초안은 기업에 과도하게 편향되었다고 주장하였다. 특히 노동자의 근심이 크게 나타났다. 그 원인은 조항의 문구가 기업의 자의적인 해석으로 결국은 노동자만 피해를 입게 되었다고 보았다.⁹²⁾

이러한 각기 다른 관점은 노동 입법 부서를 곤혹스럽게 한다. 노동계약법은 각 축의 산물이다. 서로 다른 계층을 모두 만족시키기 어렵다면 중국정부는 실시조례 본안을 노동계약법 제정목적의 궤도에 맞추려할 것이다. 위의 조사에서 보듯이 64%의 네티즌이 실시조례 초안이 불합리하다고 주장한다면 중국정부는 이에 대한 고려를 하지 않을 수 없다. 이에 대한 정확한 연구가 본안통과 시까지 필요하다 하겠다.



92) 張天蔚, “勞動合同法仍有再博奕的空間”, 「北京青年報」, 2008.5.11.

제5장 노동계약법 시행에 대한 기업의 대응

2007년 6월 29일 노동계약법 확정 발표 후, 기업들은 여러 가지 방법으로 노동계약법에 대응하였다. 특히 노동계약법 제14조인 무고정기한 노동계약에 대한 대응이 주를 이루었다. 그 중에 두드러진 방법이 사직 후 재입사형, 무조건 해고형, 노무과전형식으로 변경형 그리고 노동계약법 규정에 의거하여 장기 노동계약 체결형 등이다. 또한 노동력 비용이 저렴한 곳으로 이전하려는 목소리도 터져 나왔다. 본 장에서는 먼저 주요 4가지 유형을 취한 기업들에 대해 조사하였다. 특히 중국의 모범기업인 화웨이(華爲)의 사직게이트(辭職門)는 이러한 노동계약법에 대한 사회의 관심을 불러일으키는 도화선이 되었다.

시행 후 노사관계는 이전과 다른 양상을 보였다. 노무과전제를 채용하는 기업이 늘어나고 노동계약법을 회피하기 위한 기업과 자신의 권익을 찾으려는 노동자간에 노동쟁의가 대폭 증가하였다. 그리고 노사정의 협의 메커니즘을 이루려는 움직임이 나타났으며 노동계약법에 의거한 사내규칙 제도를 건립하는 기업도 생겨났다.

그러나 이러한 기업 내부의 변화와 더불어 다양한 적극적인 대응도 나타났다. 양회(兩會)의 정협위원이자 기업가대표는 노동계약법에 대한 연기와 수정요구를 하기도 하였고 또한 노동계약법 회피를 위한 불법적인 대응도 나타났다. 그러나 장기계약을 체결하는 기업도 늘어나고 계약체결율도 제고되었다. 마지막 후반부에는 이러한 기업의 대응을 통한 인력자원관리의 개혁 방향에 대해 소개하였다. 이 부분은 이 연구의 핵심이며 노동계약법의 의의이기도 하다.

1. 시행 전 기업의 주요 대응

1) 사직 후 재입사

① 화웨이(華爲)의 사직게이트

‘위에는 정책이 있고 아래에는 대책이 있다’

정부가 노사 불균형을 해소하고 약세집단인 노동자를 보호하려고 제정된 노동계약법은 기업의 대책으로 인해 그 본 뜻과 어긋난 결과를 초래하였다. 그러한 포문을 연 곳은 중국의 저명한 기업인 화웨이이다.

제정과정 중의 열띤 논쟁은 2007년 6월 29일 본안 통과 후 차츰 그 열기가 식다가 시행을 얼마 앞두고 부활하였다. 그 점화자는 일관되게 중국의 정책에 모범이 된 민족기업 화웨이이다. 노동계약법 실시 3개월 전, 중국 최대 전신설비 제조기업인 화웨이는 10억 위안을 소모하여 기업의 장기 노동자를 정리하였다. 화웨이는 설립자이자 총재인 런정페이(任正非)를 포함하여 근속연수가 만8년 이상인 7,000명의 노동자를 먼저 사직시키고 동시에 보상금을 지급하고, 선별하여 1-3년의 단기계약으로 재입사시켰다. 이러한 소식은 전 사회에 퍼져 무수히 많은 논쟁을 불러 일으켰는데, 여론에 의해 화웨이의 ‘사직게이트(辭職門)’이라 불리었다.

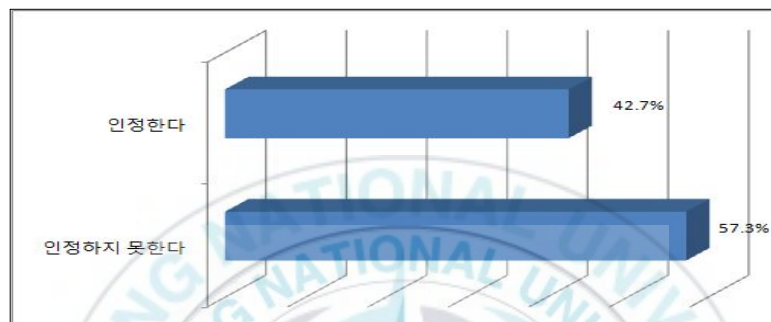
화웨이의 이러한 행위는 비록 법률규정을 초과하는 많은 보상금을 지불하였고 노동자의 소송도 없었지만, 보편적으로 노동계약법의 무고정기한 노동계약을 회피하기 위한 대책이라고 여론은 인식하였다.

화웨이의 사직게이트의 가장 중요한 의의는 화웨이 외에 다른 기업들도 다양한 방법으로 유사한 대책이 연이어 나타났다는 것이다. 앞서서 CCTV의 감원이 있었고 화웨이의 사직게이트에 이어 월마트, LG전자, 까르푸등도 약간의 차이는 있으나 이러한 노동계약법 회피 대열에 참가하였다. 또 다른 특징은 주로 외국자본의 기업이 술선하여 이러한 대책을 시행했다는 점이다. 즉 외국자본은 중국의 염가의 노동력을 기본으로 중국에서 사업을 경영한다는 뜻이기도 하다.

사실 노동계약법의 출현은 노동자에게 정당한 노동기회를 보장하고, 나아가 중국의 장기적인 노사불균형이 가져온 “피땀 어린 공장(血汗工廠)”, 목숨 건 체불임금 청구운동 등 거대한 사회 불공평의 교정을 위함이었다. 그러나 화웨이의 이번 행

위에 대한 도덕적인 판단 외에 더욱 사람들의 관심을 받은 이유는, 중국에 있는 모든 기업이 노동계약법이 실시되면 개혁 개방이전의 "철밥그릇(鐵飯碗)'시대로 돌아가는 것이 아닌지 또한 글로벌시대에 중국경제의 경쟁력이 손상을 입지 않느냐 하는 우려였다.⁹³⁾

<그림 7> 화웨이의 사직게이트 찬반조사



출처: 陶濤, “調查顯示 14.5%的人擔心單位可能效傍華為重新簽訂合同”,

「中國青年報」, 2007.11.12에서 재구성.

이에 화웨이는 11월 5일 성명을 발표하여, 자신들의 행위는 노동계약법을 회피하려는 것이 아니라고 반박하였다. 그 이유는 첫째, 업무의 발전이 너무 빨라 다른 계열사 간의 고용계약 주체가 혼잡하여 통일이 필요해서였다는 것이다. 둘째, 기업에 점차 출현한 ‘사원번호문화(工號文化)’에 대하여 내부 분배의 부조화를 해결하여 기업으로 하여금 더욱 활력 있게끔 하기 위한 조치라고 주장하였다.

사실 이번 사직사건은 화웨이에서 처음 시행한 일이 아니다. 1996년 화웨이는 제1차 해외시장 대확장 시⁹⁴⁾ 마케팅부 책임자인 순야광(孫亞芳)을 선두로 스스로

93) 肖華·姜鏘, “新勞動合同法:華為的門 中國的坎”, 『南方週末』, 2007.11.22.

94) 미국의 보스턴컨설팅그룹 부회장인 데이비드 마이클에 따르면, 중국은 1986년이래 해외기업 매수에 4단계를 거치면서 진행되었다고 하였다. 1차 확장은 1986년부터 1996년, 2차 확장은 1996년부터 1999년, 3차 확장은 1999년부터 2000년, 마지막 4차 확장은 2001년부터 지금까지이다. 1차 확장의 초점은 특정 대상 기업을 찾아 해외투자를 전개하는 시기였다. - 출처: “中國企業國際化受阻調查”, 『IT時代週刊』, 2006.7.10.

집단 사직을 하고 다시 경쟁을 거쳐 재입사 시킨 적이 있다. 이 당시 총재인 런정페이는 이 집단사직을 높이 평가하여 말하길, 어떠한 민족이나 조직에 신진대사 없다면 생명력은 정지한다고 하였다.⁹⁵⁾

이렇듯 화웨이의 행위는 기업내부보다 외부에서 더 많은 관심을 보였는데, 그 원인은 노동계약법의 약점을 이용한 기업의 대응 본보기가 되어 다른 기업에 영향을 주지 않는 가였다. 어떤 학자는 화웨이의 사직게이트는 노동계약법에 반격을 가하는 첫 번째 총성이라고 주장하였다. 실제로 광둥(廣東), 쓰촨(四川), 푸젠(福建), 하이난(海南)등에서 불시에 장기근속 노동자를 해고하고, 노동자에게 강제 사직서를 받고 재계약하는 등의 사건이 발생하였다.⁹⁶⁾ 결국 그것은 노동자의 권익에 피해가 갈뿐만 아니라 노동계약법의 제정 목적에 위배되었기 때문에 중국 사회 전체의 주목을 받았다.

② 까르푸(家樂福)의 재계약 체결

중국 최대의 할인점인 까르푸도 이러한 재계약 조류에 동참하였다. 까르푸는 중국의 40,000여명의 노동자중 이미 무고정기한 노동계약을 체결한 노동자를 제외하고 근무연수가 길든 짧은, 계약기간이 남아 있든 아니든 모두 12월 28일전에 2년 계약의 새로운 노동계약을 맺도록 하였다. 까르푸 중국총본부의 고위간부에 따르면, 화웨이와 마찬가지로 노동계약법과는 무관하게 회사의 상업 활동 중의 행위라고 주장하였다.⁹⁷⁾

③ 따야완윌리(大亞灣滙利)일용품주식회사

취저우(惠州)의 따야완윌리주식회사는 근속연수가 긴 2,500명의 노동자를 사직

95) 商思林, “華為大辭工”, 『常務週刊』, 2007.12.6.

96) 許浩, “勞資新關係:從形式平等到實質平等”, 『中國經濟週刊』, 2007年 第44期, 2007.11.19.

97) 雷陽, “全總: 規避勞動合同法行為完全沒必要”, 『人民日報』, 2007.12.26.

시킨 후 재입사를 통해 신입사원으로 다시 채용하는 조치를 실시하였다. 여론은 제2의 화웨이 사건이라 불렀다. 이 기업은 2007년 11월 20일, 노동자와 협의 없이 근속연수를 0으로 만드는 노동계약을 강제로 체결하였다가 해당 노동자의 반발과 노동부문의 개입으로 해당 사직통지서를 취소하고 해당 노동자들에게 원래의 근속연수와 복지혜택을 계속 지급하기로 재계약을 체결하였다. 이에 중국노동조합총연맹(中華全國總工會)은 불법 감원이나 사직 후 재계약 등의 형식으로 노동법 및 노동계약법을 회피 하는 행위는 용납하지 않을 것이라는 입장을 표명하였다.⁹⁸⁾

④ 판위성제(番禺勝捷)소방기업그룹

광저우의 판위성제 소방기업그룹은 200여명의 노동자에게 먼저 사직 협의서를 쓰고 다시 입사 신청을 받고 정상적으로 출근시켰다. 이에 광저우시 노동부서의 지적과 교육을 통해 사직 협의서를 폐기하였다.⁹⁹⁾

2) 무조건 해고

① 중국 LG전자의 감원

2007년 6월 중국 LG전자는 중국총본부와 각 지역 자회사에서 근속연수 5-9년 사이의 노동자를 대량으로 해고하였다. 청두(成都)의 자회사는 20%나 감원하였다. 이 사건을 두고 여론에서는 많은 의견이 터져 나왔다. 해고당한 노동자는 분개하였고 비난의 목소리가 끊이지 않았다. 해고당한 노동자는 즉각 노동부서에 중재를 신청하였다.

이 당시 노동관계법에 의거하면 LG전자는 5-9년 사이의 노동자와의 계약을 해제할 수 있었다. 더구나 10년 이상 근무한 노동자와 무고정기한 노동계약을 체결

98) 이성란, 앞의 글.

99) 鍾玉明·楊霞, “面對勞動合同法 企業怕的是什麼”, 「新華社」, 2007.11.18.

하지 않아도 무방하였다. 바꾸어 말하면, 비용을 절감하고 인력자원 관리상의 유연성을 유지하기 위한 합법성을 가지고 있었다. 그래서 외부의 질책에 대해 LG전자의 한 임원은 당당하게 말하길, 이번 조치는 계약 기간이 만료된 노동자에 대한 일종의 조정이지 감원이 아니라고 하였다. 조정이든 감원이든 LG전자의 이번 행위는 노동계약법에 대한 불확실성에서 오는 조치라는 인상을 피할 수 없었다.¹⁰⁰⁾

② CCTV(中央電視臺)의 편제 외 인원의 감원

중국 CCTV는 2007년 여름, 대감원을 실시하였다. 어떤 사람은 해고인원이 1,800명이라고 하고, 다른 사람은 4,000여명에 이른다고도 하였다. 1990년대 초 CCTV는 겨우 3개의 채널만이 존재하였고, 사업편제 인원은 2,000여명 정도였다. 그러나 현재에는 채널이 18개로 증가하였으나 사업편제는 변함이 없었다, 이러한 상황 하에서 CCTV는 편제 외 고용을 추진할 수밖에 없었고, 2003년 방송국내의 편제인원을 제외하고 기타 인원은 모두 쑹스후이차이(中視匯才)회사와 노무과건 계약을 체결하여 고용문제를 해결하였다. 이러한 편제 외 인원은 5,6천여 명에 이르러 편제인원의 2배가 넘게 되었다. CCTV는 당시 중국최대의 노무과건 방식을 시행하는 사업단위가 되었다.¹⁰¹⁾

③ 월마트(沃爾瑪)의 감원

2007년 10월 22일 월마트 글로벌구매센터(沃爾瑪全球採購中心)는 중국에 약 100명의 노동자를 감원하여 각계의 관심을 끌었다. 월마트 글로벌구매센터는 선전(深圳), 상하이(上海), 푸티엔(莆田), 둥관(東莞) 4개 지역에 감원령을 내려서 11월 30일 노동관계를 종료하였다. 월마트 중국지부 사장 황지엔링(黃健玲)은 이번 감원은 구매부서의 최적화를 위한 재구성 계획의 일부 일뿐, 중국에만 있었던 조

100) 思瑾, “LG裁員 <勞動合同法>到來之前的曖昧一刀”, 「中國網」, 2007.6.29.

101) 楊勝武, “哪些勞動者不受勞動合同法保護”, 「南方週末」, 2007.12.13.

치가 아니며 특히 중국의 노동계약법을 회피하기 위한 것이 아니라고 표명하였다. 또한 중국에서의 할인점 확장사업은 아무런 영향이 없다고 하였다.

월마트의 황지엔링은 이번 감원에 대해 자세히 소개하길, 전지구의 4개 나라 싱가포르를 포함하여 필리핀, 스리랑카와 터키의 구매센타가 문을 닫으면서 기능이 중복되는 직위를 취소하면서 발생한 것이라고 하였다. 또한 감원된 인원이 중국 구매센타 총인원의 15%에 달하여 월마트가 중국의 구매량을 줄일 것임을 의미하지 않느냐는 질문에 황지엔링은, 월마트의 중국 할인점 사업계획은 아무런 영향이 없을 뿐 아니라 오히려 월마트의 점포수가 증가함에 따라 구매량은 더욱 상승할 것이라 하였다. 이와 동시에 2007년 월마트는 트러스트마트(好又多)의 주식을 35% 매수하여 중국시장에 더 많은 투자를 계획하고 실행중임을 밝혔다. 따라서 노동계약법과는 관련이 없는 기업내부의 문제일 뿐 이라고 주장하였다.

그러나 모 매체에 게재된 노동부문 관련자의 지적에 따르면, 비록 월마트는 글로벌화의 경영전략에 의한 행위라고 발표했으나 이번 감원은 노동계약법을 회피하기 위한 행위임을 배제할 수 없다고 밝혔다. 현재 해고노동자와 월마트 간에는 상하이외국서비스(上海外國服務)회사의 중재가 진행 중이며, 만약 중재가 실패하면 해고노동자는 법원에 호소할 계획이다.¹⁰²⁾

3) 노무파견 채용

① 환치우(環球)모자제품주식회사

광저우 환치우모자제품주식회사는 디즈니, 나이키제품을 가공하는 홍콩자본기업이다. 이 기업은 11월 22일 기존의 100여명의 노동자를 추앙쯔(創智)인력자원서비스라는 회사와 노무파견 계약을 체결하도록 하고 다시 파견 노동자형식으로 기업에서 일하도록 하여 근속연수에 의한 문제를 해결하려 하였다. 노동계약법에 의하면 환치우회사와 업무가 종료된 후 혹은 조업이 정지되거나 생산임무가 부족하

102) 孫晶, “沃爾瑪中國區:裁員并不針對<勞動合同法>新規”, 「羊城晚報」, 2008.1.29.

면 그들은 노무과견회사로 되돌아가게 되고 더 이상 환치우회사와는 관계가 끝나게 된다. 이에 해당 노동자들은 반발하였고 광저우시 노동부서는 이에 대해 시정 조치를 내렸다.

이에 한 전문가는 노무과견방식으로 대체할 경우 관리비용이나 고용 유연성 면에서는 유리한 반면, 노동자에 대한 구속력이나 충성도가 떨어져 장기적인 경영계획에는 차질을 받을 우려가 있다고 지적하였다.¹⁰³⁾

② 중국은행 쓰촨성(四川省) 지점의 파견제 채용

2007년 11월 중국은행 쓰촨성 지점은 수천 명의 계약직 행원에 대해 계약 해제 후 퇴직금을 받고 그만 두든지 노무과견방식으로 변경하여 노무과견회사와 계약 후 다시 중국은행에 출근하든지 택하라고 통보하였다.¹⁰⁴⁾

4) 장기 계약 체결

① 폭스콘(富士康)의 무고정기한 노동계약 체결

70만 명의 직원을 보유하고 있는 중국 최대의 제조업 외자기업인 폭스콘은 노동계약법이 실시되면 만 8년 이상인 8만 명의 노동자와 무고정기한 노동계약을 체결할 것이라 선포하였다. 이것은 노동계약법에서 규정한 만 10년 이상의 노동자와 무고정기한 노동계약을 체결하라는 규정보다 더 짧은 것이다. 폭스콘은 상하이네덜란드은행(上海荷蘭銀行)과 일부 중국 국내은행이 무고정기한 노동계약을 시행하는데 자극을 받아 시행하게 되었음을 밝혔다. 폭스콘의 사장인 귀타이밍(郭臺銘)은 노동계약법은 노사 쌍방의 이익을 가져 오는 법률이라고 주장하였다.

103) 鍾玉明 楊霞, 앞의 글.

104) 梁彩恒, 앞의 글.

② 상하이시멘스(西門子)의 무고정기한 노동계약 체결

상하이시멘스전기는 2007년 4월부터 전 노동자를 무고정기한 노동계약으로 변경하였다. 부총재인 장야핑(張亞萍)여사는 이러한 조치는 로마에 가면 로마법을 따른 것과 마찬가지로 중국에서 노동계약법이 반포 되면 당연히 따라야 하며, 그러면 중국 시장에서 주동적인 위치를 차지할 수 있다고 밝혔다.¹⁰⁵⁾

③ 일본의 일부 대기업의 장기고용 추진

일본의 일부 대기업은 2008년 1월 1일부터 실시되는 노동계약법을 계기로 원래 1-4년이었던 노동계약 기한을 3-5년으로 연장 할 계획이다. 일본 기업은 일본 국내 노동력의 장기적 감소 추세가 확실한 상황에서 중국을 향후 계속적으로 증가할 기업의 인재 공급원으로 보고 있다.¹⁰⁶⁾ 따라서 일본은 노동계약법의 목적에 부합하여 노동관계를 재편하고 있다.

5) 기업의 이전

몇몇 경제학자들은 노동계약법은 기업과 노동자간의 계약에 간여하여, 기업의 고용비용을 증가시키고 도산과 감원을 야기할 것이라 하였다. 이것은 최종적으로 노동자의 권익을 손상시킬 것이라 우려하였다. 나아가 고용비용의 급격한 상승은 이윤의 공간이 작은 기업은 도산이나 혹은 중국을 떠날 것이라 경고하였다.¹⁰⁷⁾

이미 이러한 조짐은 초안이 사회 각계에 의견을 구하던 중 외국자본을 대표하는 조직에 의해, 중국에서 자본을 철수할 수 있다는 경고성 메시지를 접하기도 하였다. 특히 이러한 우려는 노동집약적 기업을 중심으로 중국 사회에 두드러지게

105) “從戰略角度看勞動合同法”, 『管理@人』, 2008.2.29.

106) “일본 일부 대기업 중국서 장기고용제도 추진”, 「내일신문」, 「중국망」에서 재인용, 2008.1.7.

107) “怎麼看待〈勞動合同法〉引出的爭議”, 「新華網」, 2008.2.22.

출현하였다.

2007년 11월 일본의 올림푸스(奧林巴斯)는 중국에 있는 카메라공장 한 곳의 문을 닫고 베트남에 공장을 지어 이전할 것이라고 모 매체가 보도하여 중국 사회의 큰 관심을 받았다. 이에 올림푸스는 보도를 통해 즉각 대응하였다. 올림푸스는 중국의 어떠한 공장도 문을 닫지 않으며 감원할 계획도 없다고 하였다. 다만 베트남에 새로운 카메라 공장을 건설할 계획은 가지고 있다고 발표하였다.¹⁰⁸⁾

2. 시행 후 노사 간의 변화 양상

1) 노무파견의 급증

2008년 1월 1일 노동계약법은 정식으로 실시되었다. 이 법이 중국 국내뿐만 아니라 국외에서도 관심을 끈 이유는 지금까지 저렴한 노동력을 이용하여 세계의 공장이 되었던 중국이 노동자의 권익을 합법적으로 보호하고 노동 분규를 감소시키고 조화로운 노사관계를 이룰 것이라는 장밋빛 청사진을 제시하였기 때문이다.

그러나 이러한 중국정부의 기대와 다르게, 기업들은 그들의 이익을 위해 다양한 방법으로 대응하기 시작하였다. 그 중에 하나가 노무파견방식의 전환이다. 기업은 그들의 장기근속노동자를 노무파견 노동자 신분으로 바꾸어 노동계약법 회피의 희생양으로 삼았다. 노무파견방식은 일찍이 일본과 미국에서 처음 생겼다. 그 특징은, 노무파견단위는 노동자를 채용은 하나 일은 시키지 않고, 고용단위는 채용은 하지 않으나 일은 시키는 고용방식이다. 이러한 채용과 일이 분리된 고용방식은 주로 단기적인 업무에 주로 채용된다.¹⁰⁹⁾

그러나 최근 많은 기업이 장기적인 업무에도 노무파견방식을 채용하고 있다. 노동자는 노무파견단위와 계약을 체결하고 다시 본래의 고용단위로 와서 노무파견 노동자 신분으로 이전에 하던 업무를 계속하였다. 통계에 따르면, 전국 공유제기

108) “保護勞動者 - 新<勞動合同法>의解讀和釋疑”, 앞의 책.

109) 李超, “勞動合同法引起企業恐慌 勞務派遣誰是最後一棒”, 「中國青年報」, 2008.2.13.

업, 사업단위와 기업단위에서 채용한 노무과건 인원은 약 2,500만 명이며, 몇몇 대형국유기업은 심지어 3/1에서 3/2의 인원이 노무과건노동자이다. 중국은 현재 3만 여개의 노무과건단위가 성업 중이다.

이에 대해 베이징시 장산자오(江三角)변호사무소의 저명한 변호사인 옌푸커(閻付克)는 이러한 노무과건단위의 폭증에 대해 두 가지 원인이 있음을 지적하였다. 첫째, 많은 고용단위가 노동계약법에 대한 이해 부족으로 위법적인 행동을 하고 있으며, 둘째, 노동계약법이 아직 완전치 못하여 관련된 세칙이 결핍되어 있기 때문이다. 노동계약법의 본의는 노무과건단위를 규범화시키려는 것이었으나 오히려 많은 기업과 중개회사의 위법적인 행동으로 인해, 기업의 장기근속자가 노무과건 노동자로 바뀌어 임금과 복지에서 이전보다 더 큰 피해를 입게 되었다.

이러한 노무과건방식을 채용한 기업은 임금 외에 사회보험, 사직 후 경제보상금 등 각종 비용을 모두 노무과건 단위에게 전가시킬 수 있고, 노동계약법의 무고정 기한 노동계약 체결 조항을 피할 수 있어 기업은 마치 비용을 줄여 이익을 보는 것 같으나 사실은 기업은 노동계약법을 회피할 수 없다.¹¹⁰⁾ 왜냐 하면 이러한 방식은 노동계약법이 규정한 임시적 보조적 업무에 한해 노무과건방식을 채용할 수 있다는 조항을 위반한 것이기 때문이다. 또한 노무과건 방식은 최대 2년까지만 그 직위에 채용할 수 있다는 조항과 그 직위는 다시 노무과건 노동자를 채용할 수 없다는 조항에 의하면, 장기적으로 현 노동자의 충성심을 떨어뜨리고 2년 후에는 신규 채용의 노동자에게 그 업무를 다시 교육시켜야 함으로 비용의 추가 투입이 필요하기 때문이다.

그러나 노무과건단위의 증가는 한동안 계속될 것이다. 노무과건의 규정에 대한 정확한 이해와 정부의 감독 감찰 그리고 노동조합의 이러한 위법 행위에 대한 감시가 강화되면 노무과건방식은 기세가 약화되리라 본다.

110) 李海明, “勞動合同法實施勞務派遣增多”, 「網絡報」, 2008.1.10.

2) 노동쟁의 증가

노동중재법원에서 일하는 직원에 의하면 노동계약법이 시행되고 4월 중순까지 노동쟁의 접수건수가 작년대비 100%이상 증가하였다고 밝혔다. 이것은 많은 노동자가 노동계약법을 둘러싼 논쟁으로 인해 관심도가 그만큼 커졌음을 의미이며 자기의 권리를 스스로가 지키려는 의지의 표현이기도 하다. 따라서 노동쟁의건수는 이후 계속 증가할 것이다. 특히 5월1일 실시된 ‘노동쟁의조정중재법’에 의거하여, 노동쟁의 시효가 연장되고, 중재심의 횟수가 축소되고, 노동쟁의중재는 비용을 지불하지 않게 되어 노동쟁의는 더욱 증가할 것이다.¹¹¹⁾

주요 노동쟁의 접수의 조항은 노동계약 재체결, 무고정기한 노동계약 회피 그리고 잔업수당에 관한 부분이다. 노동계약 재체결은, 화웨이의 ‘사직게이트’와 유사한 방법으로 직공의 근속연수를 새로이 계산하는 것이다. 항저우 장간구(江幹區) 쑤바오하오차이우(三堡好萊塢)광장에 있는 한 술집의 10여명의 직원들은 그 기업을 고발하였다. 이 술집의 사장은 미리 자원사직서를 준비한 후 강제로 서명을 요구하였다. 만약 서명하지 않으면 임금을 지불하지 않았다.

또한 무고정기한 노동계약을 회피하기 위한 불법적 재계약에 관한 노동 쟁의도 많은 비율을 차지한다. 한 명의 성이 예(葉)씨인 노동자는 노동쟁의 고발을 접수하며 그의 딸이 속해 있는 기업의 불법행위에 대해 울분을 토로하였다. 그녀의 딸은 항저우 장간구(江幹區)의 한 부식품기업에서 15년을 근무하였다. 금년 2월 12일 계약이 만료되자 그 기업은 그녀와의 계약을 종료하였다. 성이 천(陳)씨인 한 노동자는 한 기업에서 만 10년을 근무하고 계약이 만료되었으나 무고정기한 노동계약을 체결하지 않고 1년의 단기계약을 체결하여 본인의 기업을 법원에 신고하였다.¹¹²⁾ 매일 8시간이상 근무하고 매주 6일을 일하며 법정휴일에도 쉬지 못하고 일을 하여도 잔업수당을 지급하지 않는다면 루어딩(羅定)시 쑤웨이(智威)의류악세사리 주식회사의 11명의 직원과 점장은 잔업수당과 경제보상금을 요구하며 노동

111) "勞動合同法實施後勞動爭議增加半數爲討加班費", 「北京晚報」, 2008.4.14.

112) 李明生, "勞動糾紛投訴激增兩倍多 12345要好好查查", 「杭州網」, 2008.4.20.

중재법원에 신고하였다. 이러한 위법행위는 노동계약법에 의하면 더욱 많은 위법 비용을 지불해야 한다.¹¹³⁾

이러한 위법행위는 노동계약법과 노동쟁의조정중재법에 의하면 더 이상 노동자의 희생으로 인한 불법소득을 용납하지 않는다. 이전에 소송 시 대부분 패소하였던 노동자는 이제부터 본래의 권리를 되찾을 수 있게 되었다.

3) 규범화된 사내 규칙의 건립

지금까지 중국에서 기업의 규칙은 종종 기업 측 또는 사장의 말에 좌지 우지 되었다. 그러나 노동계약법에서는 고용단위가 노동자의 이익과 관련되는 사내 규칙 혹은 중대한 사항을 제정하거나 결정할 때에는 종업원대표대회 혹은 전체 종업원의 토론을 거쳐 방안과 의견을 제출하고 노동조합이나 종업원대표와 협상을 통해 확정하도록 규정하고 있다. 말하자면 기업 측이나 사장의 일방적으로 제정한 사내 규칙은 불법이 된다.

이에 따라 기업은 노동계약법에 의거한 사내 규칙과 노동계약서를 제정하고 있다. 우한위따화(武漢裕大華) 회사는 각 주관 부서와 생산라인의 임금관리 직원에게 노동계약법을 학습시키고 또한 적시에 기업의 실제 상황에 부합된 새로운 노동계약서를 제정하였다. 우한치멘(武漢七棉)은 노동계약법에 부합하도록 사내 규칙을 개정하였다. 이 회사의 당서기 투정화(涂正華)는 노동계약법이 비록 기업에게 비교적 큰 부담을 주었으나 법에 의거하여 일을 처리한다면 직원도 기뻐하고 기업도 지속적인 발전이 가능할 것이라 말하였다.¹¹⁴⁾

기업이 제정한 사내 규칙은 이 기업이 조직한 노동과 노동 관리의 규칙과 제도이며 기업 내부의 '소헌법'이라 불리 운다.¹¹⁵⁾ 따라서 종업원대표나 노동조합의

113) "勞動合同法實施後勞動爭議增加半數爲討加班費", 위의 글.

114) <勞動合同法> 爲武漢紡企帶來新氣象, 「中國紡織報」, 2008.4.18.

115) 許浩, "新勞動合同法第四條又成爭論熱點", 『中國經濟週刊』, 2008.5.12.

협상을 통해 규범화된 사내 규칙 제정이 필요하다. 이러한 규범화된 사내 규칙은 이후 노사 간의 분류 발생 시에도 유리하다. 노사 간의 협력은 이 규범화된 사내 규칙으로부터 시작된다.

3. 시행 후 기업의 주요 대응

1) 노동계약법 수정 및 연기 요구

노동계약법의 수정 및 연기 요구는 전국 정협(政協)의 기업대표 인사에 의해 제기되었다. 정협은 단순한 조직이 아니라 중국의 정치권의 한 중심을 차지하는 중요한 조직이라 이들의 주장은 중국 사회 각계의 관심을 끌기에 충분하였다.

먼저, 전국 정협위원이며 홍콩다칭(香港達成)그룹 주식인 마지에장(馬介璋)은 노동계약법을 2, 3년 정도 시행을 늦추기를 이번 양회에서 제안할 것이라 하였다. 마지에장은 무고정기한 노동계약의 조항은, 기업의 입장에서 보면 부정적 영향이 너무 크다고 지적하였다. 이 조항은 한편으로는, 기업은 노동자에게 마음속으로는 교육과 훈련을 시켜서 인재로 만들고 싶지만, 무고정기한 노동계약 조항에 대한 걱정으로 투자를 망설이게 될 것이라 주장하였다. 다른 한편으로는, 이러한 융통성 없는 조항은 젊은 사람은 열심히 일할 수 있는 기회를 잃게 되고, 심리가 나태해져서 결국 기업의 교육을 통한 인생의 업그레이드에 큰 영향을 끼칠 것이라 예상하였다. 따라서 이러한 상황은 개인뿐 만 아니라 기업과 국가의 미래에 모두 크나큰 손실이라 주장하였다.¹¹⁶⁾

2006년 중국 최고 부호이자 둥관 지우룽(玖龍)제지 이사장이며 전국 정협위원인 장인(張茵)은 올 3월 양회 개최 전 세 가지 제안을 기자들에게 발표하였다. 그 중에 한 가지가 무고정기한 노동계약 조항을 취소하고 3-5년의 장기계약으로 수정하도록 요구한 것이다.

116) 王瑩, “政協委員稱勞動合同法對企業負面影響太大”, 「南方都市報」, 2008.3.3.

이러한 장인의 제안은 매체를 통해 중국 사회에 전파된 후 일반 대중의 수많은 논쟁의 대상이 되었다. 이러한 장인의 수정요구에 대해 11기 전인대 대변인인 장은주(姜恩住)는 기자회견을 통해 밝히길, 무고정기한 노동계약 체결 조항은 현재 중국사회의 계약 단기화 추세를 전환하여 장기적인 노동계약을 체결하도록 유도하는 것이라고 하였다. 그리하여 조화롭고 안정된 노동관계를 건설하고 노동자의 기업에 대한 애사심을 증가시키고 노동의 적극성을 제고시켜 기업의 장기적인 발전을 촉진시킬 수 있다고 주장하였다.¹¹⁷⁾

2) 장기계약으로 변경

노동계약법 시행 전 일본의 일부 대기업이 노동계약 기간을 1-4년이었던 것을 3-5년의 장기계약으로 추진하겠다는 계획은 시행 후 중국의 일부 중소기업에서도 시행되었다. 중소기업의 집결지이자 제조업이 즐비한 저장성(浙江省)에서 오랜 기간 중소기업 생존의 토대가 되었던 것은 염가의 노동력이었다. 이로 인해 이곳의 중소기업은 노동계약법이 초안 시부터 줄곧 “늑대가 나타났다(狼來了)”고 소리쳤다. 그리고 연초 노동계약법이 시행되자 이곳의 기업주들은 현재 기업의 어려운 원인 중 하나를 이 노동계약법으로 보고 이에 대한 대책을 강구하기 시작하였다.

노동계약법에 규정하길, 고용단위와 노동자가 연속적으로 두 차례 고정기한 노동계약을 체결한 후 반드시 무고정기한 노동계약을 체결하도록 되어 있다. 이로 인해 적지 않은 기업은 노동계약법에 대한 어려움을 돌파하기 위하여 본래 1년에 한차례 계약 하던 것을 3년에 한차례 혹은 5년에 한차례로 바꾸었다. Job88에서 실시한 조사에 따르면 조사대상 중 61.92%의 기업은 직원과 계약 기간을 연장하였고, 그 중에 20.06%의 기업은 5년 이상의 장기계약을 체결하였고 심지어 무고정기한 노동계약을 체결하기도 하였다.¹¹⁸⁾

그 이유는 노동자와의 계약 기간을 연장하여 고용을 안정시키기 위한 목적도

117) 胡力豐·周華平, “有必要取消嗎? 兩富豪交鋒無固定期限勞動合同”, 「瀟湘晨報」, 2008.3.5.

118) 林鋼兒, “新〈勞動合同法〉帶來什麼變化?”, 「佛山日報」, 2008.1.23.

있었으나 일부 기업은 무고정기한 노동계약의 시간을 연장하기 위한 방편으로 장기 계약 체결을 채용하였다.¹¹⁹⁾ 의도는 어찌 되었건 노동자는 장기 계약의 체결로 직장의 안정성을 획득하게 되어 긍정적인 시각에서 이러한 기업의 행위를 바라보고 있다.

3) 다양한 불법 수단의 채용

노동계약법 시행 후 절대 다수 기업의 임금 출발점은 시행 전보다 높아졌다. 그러나 기업은 여전히 불법적인 방법으로 노동비용을 억제하려는 시도를 하고 있다.

먼저 일부 기업은 화웨이의 사직게이트와 유사한 방법으로 노동계약법을 회피하기 위하여, 노동자에게 계약서에 자기 스스로 노동계약 체결을 원하지 않는다고 각서를 쓰도록 하고 이와 동시에 일정한 물질적 보상을 해주었다. 한 기자가 조사한 바에 따르면 IT산업 등 직원의 유동성이 비교적 큰 업종 중에 적지 않은 소형 기업은 이러한 방식을 채용하는 것으로 나타났다. 항저우(杭州)의 한 인터넷 정보 회사에서 일하는 송지엔권(宋建軍)은 말하길, 사장이 회사 내에서 다섯 명을 선별하여 재계약을 체결하고 임금을 적게 받든지 아니면 자기 스스로 계약을 체결하지 않는다고 말하고 매월 임금을 400위안 더 받을 건지 결정하도록 하였다.

어떤 기업은 비용을 낮추기 위해 음성적인 수단으로 감원을 실시하였다. Ningbo(寧波)시 Beilun(北侖)개발구의 한 가구 수출기업에서 일하는 Fang Zhengrong(方正榮)은 말하길, 공장은 금년 모든 노동자와 계약을 체결하였으나 작년 하반기부터 임금을 낮추기 시작하여 많은 노동자들이 불만을 표시하였다고 하였다. 그리하여 원래 1,000명이었던 노동자는 위엔단(元旦)이 지난 후 100여명이 돌아오지 않았다고 밝혔다.¹²⁰⁾

또 다른 기업은 변형된 잔업 방식으로 노동자의 권익을 침해하였다. 노동계약법은 강제적으로 혹은 변형된 방식으로 잔업을 시키지 못하도록 하고 잔업을 하게 되면 이에 상응하는 잔업수당을 지급하도록 규정하고 있다. 이 규정은 잔업을 일

119) 張道生, “浙江：勞動力市場上”賣“的沒有”買“的精”, 「經濟參考報」, 2008.3.21.

120) 張道生, 위의 글.

상적인 일로 여기는 노동자들에게는 기쁜 소식 이었다. 그러나 강제적인 잔업은 비교적 명확히 구별이 가능하나 변형된 잔업은 많은 사람들이 이해하기 힘들다. 예를 들면, 일부 기업은 성과급 제도를 시행하여 개개인에게 일정한 업무를 부여하고 이를 기준으로 보수를 책정하였다. 그러나 그 업무량을 아주 높게 책정하여 기준 시간 내 혹은 정상적인 업무 시간 내에 마치지 못하게 된다. 이러한 불합리한 보수체제로 대다수 노동자는 임무를 마치기 위해 부득이 밤늦게까지 일을 할 수 밖에 없다. 이에 대해 기업은 오히려 당당하게 말하길, 기업이 노동자에게 잔업을 시키는 것이 아니라 스스로가 원해서 일을 하는 것이라 하였다. 노동계약법에는 기업이 잔업을 지시하였을 경우에만 잔업수당을 지급하도록 되어 있기 때문에 기업은 그 점을 악용하고 있는 것이다.¹²¹⁾

어떤 기업은 말을 잘 듣지 않는 노동자를 원하지 않는 자리에 배치하여 부득이 회사를 그만두게 하는 기업도 있었다.¹²²⁾ 이렇듯 기업은 법률의 사각지대를 찾아 다양한 불법적 대응을 시도하고 있다.

4. 인력자원관리의 개혁

중국 노동입법의 점진적인 개선은 인력자원관리를 중요한 개념으로 자리 잡게 하였다. 특히 노동계약법의 출현은 중국내의 기업들로 하여금 인력자원관리 방식의 혁신을 요구하게 되었다. 과거 중국은 노동력비용의 강점을 발휘하여 노동집약적 산업으로써 국제산업의 분업화에 참여하였다. 이 시기 중국의 인력자원의 요구는 비용을 축소하여 가격의 우세를 얻는 것이었다. 그 결과 중국의 기업은 국제경제 사슬상의 최하층에서 자기들끼리 피를 튀기며 싸우는 상황이 되어 버렸다.

현재 중국은 이러한 상황을 타파하여 고부가가치 산업을 위주로 한 경제 체질 개선을 진행 중이다. 이 고부가가치산업은 대량의 혁신형인재가 필요하다. 그러나

121) 鄭悅, “新法面臨新難題”, 「賽迪網」, 2008.1.9.

122) 王勉·徐清陽, “勞動合同法實施之初 珠三角勞資關係調查”, 「經濟參考報」, 2008.1.18.

많은 기업들은 인재가 부족함을 느끼게 되었다. 사실 중국은 30여 년간의 눈부신 경제 성장으로 대량의 기업가, 전문경영자, 기술노동자 그리고 매년 수백만의 대학 졸업생 등 이미 자질이 풍부한 인재를 보유하고 있다. 그러나 인재의 유동성 각도에서 살펴보면 상황은 그리 낙관적인 것만은 아니다. ‘중국 인력자원관리현황’의 데이터에 따르면 중국은 직장의 이동방면에서 세계에서 1위를 차지한다. 74%의 사람들이 전문적이고 고수입 고위험의 직업에 종사하기를 희망하고 현재의 직업에 만족하는 사람은 절반에도 못 미친다.

이러한 인재의 유실률은 중국기업의 발전에 거대한 영향을 미쳤다. 한 인력자원 전문가는 이러한 원인이 중국 인력자원관리를 저하시킨다고 하였다.¹²³⁾ 따라서 기업의 발전을 위해서 어떻게 우수한 인재를 기업에 남겨두는가 하는 것이 노동계약법의 제정목적이자 기업 발전의 핵심이다. 기업은 단순히 노동관계 관리제도만을 개혁하여 댄질식 처방과 대처를 할 것이 아니라 장기적이고 체계적인 인력자원관리를 통하여 인재를 기업발전을 바탕으로 삼아야 한다. 이러한 인력자원관리의 개혁을 위해서 기업은 아래와 같은 방안을 수립해야 한다.

1) 과학적 인력자원관리 계획 수립

인력자원관리는 과학적 방식에 근거하여 목표를 정립하고 실현가능한 경로를 확립함이 필요하다. 인력자원관리의 목적은 기업의 발전전략을 기업자원 상황 및 인력자원 현황과 결합하여 미래 인력자원 업무의 개선점과 방향을 찾는 것이다. 따라서 인력자원관리의 핵심은 기업 인력자원관리 현황의 과학적인 정보수집과 통계분석에 있다. 이렇게 수집된 데이터와 결과에 의거하여 기업의 미래 인력자원 업무의 방안을 제정해야 한다.¹²⁴⁾ 푸젠성(福建省) 법학회 노동법학 전문가인 팡웨이쥔(方維忠)변호사는 말하길, 기업은 노동계약법을 통해 과학적인 인력자원관리

123) 遲明霞, “人力資源管理面臨改革：人事管理向人才戰略躍升”, 「中華工商時報」, 2008.4.17

124) “HR各大模塊淺知”, 「中國人力資源開發網」, 2008.4.22.

를 계획하고 이를 기업의 실제상황과 결합시켜야 한다고 하였다. 이러한 과정을 통하여 기업의 경쟁력을 유지하고 과학적인 발전을 실현해야 한다고 주장하였다. 따라서 지금이 인력자원관리 메커니즘을 개선하고 경쟁력을 높이는 좋은 기회라고 강조하였다.¹²⁵⁾

중국내부의 이러한 노동계약법에 대한 평가를 통해 기업은 더 이상 주먹구구의 인력자원관리 방식으로는 기업의 발전을 기대할 수 없다고 인식해야 한다. 따라서 노동계약법 등 일련의 법률에 따라 투명하고 과학적인 인력자원 관리는 노동계약법이 요구하는 핵심중의 하나이다.

2) 인재양성의 중요성

기업계는 2008년은 아주 특별한 한해라 말한다. 그 원인은 중국의 법치화라는 1차계몽이 아직 완성되지 않았는데 인본화(人本化)라는 2차계몽이 연이어 시작된 것이다. 인민폐의 가치 상승, 통화팽창, 임금상승의 압력 그리고 노동계약법은 중국내의 기업들로 하여금 인력자원관리방면에 있어 공전의 압력에 처하게 하였다. ‘사람으로서 그 근본으로 삼는다(以人僞本)’는 정신은 근 몇 년간 더욱 많은 기업이 인력자원 관리의 근본으로 삼았으며 또한 국가통치, 사회제도 진보의 표현으로 받아들였다. 인력자원과 사회보장부 임금사(人力資源與社會保障部工資司) 부서장인 쉰샤오핑(邱小平)은 지적하길, ‘이인위본’사상은 현재 세계가 제창한 기본적인 가치관이며 기업문화 건설의 기본적인 요구라고 하였다.

이러한 인본정신은 여러 해 강조되었고 기업은 이에 대한 끊임없는 개선과 업그레이드를 진행하였다. 국유자산위원회(國資委) 국유기업 감사회 주석인 셰스쥔(解思忠)은 기업의 핵심 경쟁력은 여러 가지가 있지만 가장 중요한 것은 사람이라고 강조하였다. 또한 어떻게 사람의 자질을 제고시켜 기업의 경쟁력을 유지하는가가 기업발전의 승패라고 말하였다. 그는 또 지적하길, 직원의 소질을 제고시키

125) “從博奕到共贏，新環境衝擊下的HR攻略”，「中國財經網」，2008.5.27.

기 위하여 먼저 반드시 소질이 무엇인지 이해함이 필요하며, 소질을 학력이나 지식, 능력과 동등하게 여겨서는 안 된다고 하였다.¹²⁶⁾

노동계약법의 실시는 오로지 기업노동관계 관리체계의 조정만을 요구한 것이 아니라 인력자원 관리체계의 조정을 통해 인재를 기업에 남겨두기 위한 조치이며, 기업은 인재의 소질을 개발하여 기업발전의 핵심으로 삼는 계기가 이 노동계약법임을 인식해야 한다. 단순히 노동계약법을 회피하기 위하여 인력자원관리를 해서는 안 되며 반드시 기업의 발전에 필요한 인력확보 체계를 수립해야 한다.

3) 증거제출 책임의 이념 수립

노동계약법은 국제적 관례에 따라 약세집단인 노동자를 보호하는 취지에 따라 출발하였다. 그러나 현재 끊임없이 발생하는 노동자와 기업 간에 노동 분규를 방지하기 위하여 노동계약법에 의거한 증거를 확보해야 한다. 이전에는 직원이 증거를 제출해야 했으나 이제부터는 기업이 증거를 제출하도록 노동계약법은 요구하고 있다. 따라서 첫째, 노동계약 체결 시 서면계약을 통하여 증거자료를 남겨야 하며 둘째, 승진 부서배치 등에도 객관적인 자료를 구비해야 노동 분규에 대처할 수 있으며 노동자의 불만을 해소하여 공동발전을 도모할 수 있다. 만약 기업이 이러한 증거를 제출할 수 없다면 노동계약법에서는 반드시 그 책임을 지도록 하고 있다.¹²⁷⁾

또한 기업은 인력자원관리 방면에서 이전의 거친 관리방식에서 세밀화 되고 과학적인 관리방식으로 전환이 필요하다. 기업은 인력관리부문에 전문적인 지식을 가진 직원을 배치하여, 노동자의 채용, 노동계약 체결, 전체 생활환경 관리를 전문적인 직원을 통해 법에 맞게 진행해야 한다.¹²⁸⁾

기업이 노동계약법에 위반하여 노동 분규를 초래한다면 기업의 이익과 명예에

126) 郭劍平, “面對新勞動法企業應從戰略高度規劃人力資源管理”, 「泉州晚報」, 2008.5.8.

127) 楊方方, “新〈勞動合同法〉下企業人力資源管理理念的轉變”, 「中國經濟信息網」, 2007.12.20.

128) 鍾玉明 楊霞, 앞의 글.

심각한 영향을 끼칠 것이다. 그러면 기업의 존재가치는 사라지게 된다. 따라서 기업은 인력자원관리 부문에 전문적인 직원을 배치하여 이러한 상황에 대비해야 한다. 특히 5월에 발효된 노동쟁의조정중재법은 이러한 상황이 더욱 빈번히 발생할 수 있음을 인식하고 이에 대한 철저한 대비가 필요하다.

4) 노사정 협의 메커니즘의 건립

노사정 협의제는 서방 선진국에서 100여년의 시간동안 실천과정 중에 형성된 노동쟁의문제 처리의 국제적 관례이다. 노사정이란 노동조합-기업-정부가 함께 협의하여 노동 분류를 방지하기 위한 조직이다. 이 같은 집단협상은 노동계약법이 강조하는 중요한 특징 중의 하나이다. 노사정 협의제의 가장 기초는 대화를 통한 협상이며 권리의 평등은 노사정 협상의 조건이다.¹²⁹⁾

노동관계와 관련된 중대한 문제에 대해 각자의 주장이 다른 상황에서 기업은 단순히 명령만을 내리거나 이전처럼 마음대로 처리하려 해서는 안 된다. 또한 기업은 노동자와 기업 모두의 이익을 충분히 고려하여 각자에 존재하는 차이를 인정하고 평등한 협상을 진행해야 한다. 이러한 가운데 협상의 일치를 이루어야 기업은 노동자와 함께 발전할 수 있다.

129) 楊方方, “新〈勞動合同法〉下企業人力資源管理理念的轉變”, 「中國經濟信息網」, 2007.12.20.

제6장 결론

1. 요약

중국정부는 일련의 정책을 통해 고부가가치 산업 중심으로 체질개선중이다. 기업소득세를 내 외자 구분 없이 단일화하였고, 수출환급세를 하향조절 하였으며 가공무역에 대한 비중을 낮추고 있다. 그리고 임금 상승을 토대로 내수 중심의 건전한 경제구조로 변화시키고 있다. 이러한 체질개선의 길목에 서있는 것이 노동계약법이다. 노동자와 기업이 그리고 법을 제정하는데 참가한 법학계 전문가조차 서로 다른 목소리를 나타낼 정도로 이 법이 미치는 파장은 대단하다.

먼저 노동계약법은 2005년 10월 노동계약법 초안 제정 후 2007년 6월 29일 본안 공포 시까지 4차례의 초안 심의가 진행되었다. 출현 시 이 법의 취지는 노동자의 권익만을 보호하는 법이었으나 기업 측의 요구가 반영되어 노사 쌍방의 조화로운 발전을 추구한다고 변경되기도 하였다.

이 중에 초안은 두 가지 중요한 의의를 가진다. 첫째, 2006년 3월 사회를 향해 초안에 대한 의견을 구하여, 19만 여건의 의견이 접수되었다는 사실이다. 2005년 물권법 초안에 대해 사회에 의견을 구하였을 때보다 거의 4배에 가까운 의견이 접수된 것은, 중국 사회에서 노동계약법이 미치는 거대한 영향을 알 수 있다. 둘째, 그 19만 여건의 의견 중 65%가 기층노동자의 의견임에도 불구하고 초안심의가 진행되면서 외자기업을 대표하는 외국상인협회와 중국 기업의 의견이 더 많이 반영되어, 결국 노사 쌍방의 권익을 보호하는 방향으로 바뀌었다는 사실이다. 그 의미는 노동자는 기업보다 약세집단임을 의미한다. 그것은 또한 지금까지 눈부신 경제발전의 열매를 노동자들은 함께 누리지 못했다는 의미이기도 하다.

노동자는 개혁 개방이전에는 단순하지만 중간계층에 속하여 있었다. 그러나 인민을 가난에서 구하겠다고 시작된 개혁 개방은 오히려 노동자들의 계층하락을 촉

진하는 촉매제 역할을 하였다. 부의 분배과정에서 철저히 소외된 노동자는 사회의 발전에 따라 최하층 계층을 이루게 되었다. 이러한 상황은 최근까지 지속되어 중국은 양극화가 세계에서 가장 심한 국가 중의 하나가 되었다. 그리하여 노동자의 불만과 분노는 사회적 정치적 불안요소로 성장하였다.

그리하여 1994년 노동법이 제정되었다. 그리고 10년이 지났다. 지금의 중국은 10년 전에 비해 많은 발전과 함께 다양한 경제방식이 출현하여 기존의 노동법은 이러한 현실을 해결하지 못하였다. 노사관계는 더욱 불평등하게 되어, 노동관계는 유명무실화되고 단기화, 일방화, 회피화 되어 노동자를 보호하지 못하였다. 이러한 배경 하에 노동계약법은 탄생되었다. 총 7장 65조로 구성된 초안이 공개된 후 각 이익집단은 그들의 이익쟁취를 위해 논쟁이 시작되었다. 그 중에서 노무파견 조항, 경제보상금에 대한 조항, 수습기간, 서면계약 체결 조항 등이 논쟁의 초점이 되었다.

이러한 각축은 노동계약법 제정에 참여한 노동법 전문가에게도 나타났다. 그 중심인물은 자본가 측의 대표로 불리 우는 화둥정파(華東政法)대학의 등바오화교수와 노동자 측의 대표로 불리 우는 중국런민(中國人民)대학의 창카이교수였다. 두 전문가는 노동계약법의 시각에서부터 많은 차이를 보였다. 등바오화는 노동계약법이 노동법의 계열법으로 부족한 조항만을 보충하는 보조적 역할을 원하였으며, 저 기준, 적용범위의 확대, 엄격한 집행을 요구하였다. 그러나 창카이는 노동기준 자체가 너무 낮고 노동법 조항 자체가 구체적이지 못함으로 지금의 현실이 초래되었다고 보았다. 그래서 보조법이 아닌 노동법과 전혀 다른 새로운 법률의 탄생을 요구하였다.

노동계약법은 이러한 논쟁 중에 창카이가 주장한 고기준의 노동체계가 완성되었고, 기존 노동법과 비교하여 더욱 구체적으로 노동자의 권익 보호를 강화하였고 이에 따라 기업은 더 많은 비용을 지불해야 했다. 기업은 이러한 상황에 당황하였고 이에 다양한 대응을 내놓게 되었다. 그 집화자는 중국 최대의 전신설비 기업이자 중국의 모범기업인 화웨이였다. 화웨이는 노동계약법 3개월을 앞두고 총재를

포함하여 근속연수 만8년 이상의 7,000여명의 노동자에게 10억 위안의 보상금을 지급하고 경쟁을 거쳐 재입사시켰다. 여론은 이를 화웨이의 사직게이트라 불렀다.

화웨이는 이번 행위는 기업 내의 발전을 가로 막는 ‘사원번호문화’를 타파하여 기업의 신진대사를 활력 있게 바꾸기 위한 자연스러운 조치이지 노동계약법을 회피하기 위한 행동이 아니라고 반박하였다. 그러자 사회는 찬반양론으로 분열되어 다양한 의견을 표현하였다. 그러나 화웨이의 행동은 다양한 모방작용을 보여 각 기업의 노동계약법을 회피하기 위한 다양한 방법이 나타났다. CCTV와 월마트 같은 기업은 무조건 노동자를 해고하였고 일부 기업은 노무과견 형식으로 노동자를 과견 노동자 신분으로 바꾸어 비용을 절약하였다. 일부기업은 노동자와 장기계약을 체결하여 노동계약법의 취지에 따른 기업도 있었다.

노동계약법 시행 후에는 노사관계에 변화가 나타났다. 노무과견단위가 의외로 총애를 받게 되었으며 노동쟁의가 증가되었다. 또한 노동계약법에 의거한 사내규칙을 제정하는 기업이 늘어났다. 기업의 대응도 변하여 전국 정협에서는 기업 대표위원의 노동계약법 수정요구가 출현하였다. 그리고 노동계약 체결률이 제고되고 장기계약을 체결하는 기업도 증가하였다. 그러나 다양한 불법 수단도 등장하여 법의 허점을 파고들었다. 이러한 가운데 장기적인 중국사회에서의 기업의 발전은 인력자원관리의 혁신 없이는 불가능하다는 사실을 인식해야 한다.

2. 한계와 시사점

본 논문은 노동계약법을 둘러싼 논쟁과 기업의 대응을 생생하게 알아보았으나 몇 가지 한계점을 가지고 있다. 첫째, 노동계약법이 시행된 지 겨우 다섯 달 남짓 되는 시점에 노동계약법의 전체에 대한 평가를 내리기 곤란하다는 것이다. 그동안 중국 각계의 평가 및 논쟁은 노동계약법 시행으로 일부 현실로 실현되기는 하였다. 그러나 이로 인해 조화로운 노사관계가 구축되어 중국경제의 지속적인 발전이 가능하다고 속단하기는 이르다. 따라서 노동계약법이 중국 경제에 어떠한 결과로

나타날 지는 더욱 많은 연구와 관심이 필요하다 할 수 있다.

둘째, 본 논문은 노동계약법 각 조항에 대한 중국 사회의 평가 및 분석이 부족하다. 노동계약법 시행 후 여러 가지 애매모호한 조문으로 인해 기업이나 노동자 모두 각기 다른 해석을 내리고 있다. 예를 들면, 사내규칙에 대한 성격이다. 노동계약법 제4조는 노동자에게 직접적으로 자신과 관련 된 사내규칙을 제정할 때 반드시 노동조합, 노동자대표 혹은 노동자대표대회를 통하거나 또는 평등한 협상을 거쳐 제정하게 되어 있다. 이에 대해 어떤 이는 사내규칙 제정은 기업의 고유권한이자 경영관리 자주권이라 하고 다른 어떤 이는 사내규칙 제정은 반드시 노동자가 참여하여야 한다고 하였다. 이에 대해 각계는 뜨거운 논쟁을 벌였다.¹³⁰⁾ 본 논문에서는 이러한 조항의 논쟁이 어떠한 형태로 사회에 표출되었는지에 대한 자료가 부족하다.

그러나 본 논문을 통해 중국사회가 어떻게 노동계약법을 바라보고 있으며 중국 정부가 추진하는 노동정책의 현재를 확인할 수 있는 좋은 지침서이다. 이를 통해 각자의 발걸음이 앞으로 어디로 향할지를 확인할 수 있기 때문에 분명히 연구한 가치가 있다. 또한 본 논문은 중국내의 기업이 앞으로 어떠한 방향으로 인력자원 관리 계획을 수립하여 발전해야 하는지 알아볼 수 있는 계기가 될 것이라 확신한다. 그것은 창카이가 의도한 고기준을 통한 중국 사회의 업그레이드인가 아니면 등바오화의 주장대로 중국 경제와 노동자가 모두 패배자가 될 것인지에 대한 결과의 한 과정이기도 하다.

물론 모든 기업의 대응은 각자의 이익을 획득하기 위한 목적 때문이다. 그러나 본 연구에서 제시하였듯이 노동계약법을 제정한 목적이 노동자의 권익향상과 이를 통한 중국경제의 지속적인 발전임을 감안하면 기업의 이익을 획득하는 방법 또한 이에 맞추어 변화해야 한다. 본 연구에서는 그 방법에 대해 네 가지로 제시하고 있다. 그것은 첫째 과학적인 인력자원 계획의 수립, 둘째 인재양성의 중요성 인식, 셋째 증거제출 책임의 이념 수립, 넷째 노사정 협의 메커니즘의 건립이다.

130) 許浩, 앞의 글.

중국사회는 현재에도 노동계약법으로 약간의 진통을 겪고 있다. 그러나 이로 인해 현재 중국경제의 고성장 추세에 큰 영향은 없을 것이다. 하나의 법률이 제정되면 논쟁과 대응을 동반하는 것은 당연하다. 그러나 결국은 법을 제정한 자의 의도대로 움직일 확률이 가장 높다. 따라서 중국에 진출한 우리 기업은 반드시 중국정부의 일련의 노동정책에 귀를 기울이고 법에 의거한 노사관계를 구축해야 한다. 이것을 확인하기 위한 것이 본 논문을 쓴 목적이자 중국을 오랫동안 동반자로 삼을 수 있는 방법이기도 하다. 중국은 앞으로도 오랫동안 우리의 시장이자 생산기지가 되어야 한다.



참 고 문 헌

국내문헌

- 박래정, "최근 중국 노동시장의 변화를 어떻게 볼 것인가“, 『LG Business Insight 2008』, 2008.4.30.
- 방혜정, “중국의 노동계약법 입법 추진 배경과 그 향방”, 『국제노동브리프』 Vol.5 No.5, 2007.
- 백승욱, “변화와 갈등속의 중국 노동자”, 『현대중국의 이해』, 나남출판사, 2005.
- 송선옥, “한국세청장, 中진출 한국기업 세정지원 요청”, 「머니투데이」, 2008.5.20.
- 서석홍, “소유제 개혁과 비국유기업의 발전”, 『현대중국경제』, 교보문고, 2004.8.
- 이말금, “중국의 농업생산책임제에 관한 연구”, 『경영경제』 22호, 1989.
- 이성란, “새로운 노동계약법에 대한 중국내 반응(2):주강삼각주 및 북경지역”, 『중국경제 현안 브리핑』 제8-1호, 대외정책경제연구원, 2008.1.14.
- 이송, “발등에 떨어진 불”, 코트라, 2007.12.22.
- 이성란, “새로운 노동계약법에 대한 중국내 반응(2):주강삼각주 및 북경지역”, 『중국경제 현안 브리핑』 제8-1호, 대외정책경제연구원, 2008.1.14.
- 이장원·이창휘·김성훈·윤문희, 『중국 노사관계 변화와 중국진출 한국기업의 실태 연구』, 한국노동연구원, 2008.

이중희, “중국노동자 계급의 구성 및 상태의 변화”, 『아시아연구』 제9권 1호, 한국아시아학회, 2006.

이평복, “중국 노동계약법의 주요 내용 및 대응방안”, 코트라, 2007.6.26.

이희옥, “체제전환기 중국의 노동문제”, 『한신논문집 특별호』, 2007.9.17.

장영석, “비조직화된 독재에서 노동보호정책으로 : 중국근로계약법(초안) 제정의 충격”, 『국제노동브리프』, Vol.4 No.6, 2006.

“분사 통한 상생도급제-위기를 기회로”, 「해럴드경제」, 2008.1.3,

“일본 일부 대기업 중국서 장기고용제도 추진”, 「내일신문」, 2008.1.7.

“중국 경제규모, 20년 뒤 미국의 2.5배”, 「뷰엔뉴스」, 2008.5.3.

국외문헌

曹榮湘, “印度投資吸引力首次超過中國新勞動合同法是重要原因”, 「環球財經」, 2008.1.31.

陳歡·張立偉, “新勞動合同法不保護外資? 外企威脅將撤走投資”, 「21世紀經濟報道」, 2006.5.11.

陳良軍·朱豐俊, “熱議勞動合同法:企業資方和公會委員態度截然不同”, 「南方都報」, 2008.2.18.

陳召利, “勞動合同法比勞動法更有利于保護勞動者”, 『中國論文下載中心』, 2008.1.31.

程剛·崔麗, “該如何偏向勞動者? 勞動合同法草案引爭議”, 「中國青年報」, 2006.12.28.

程剛, “勞動合同法將促進而不是毀掉中國經濟”, 「中國青年報」, 2008.2.1.

遲明霞, “人力資源管理面臨改革:人事管理向人才戰略躍升”, 「中華工商時報」, 2008.4.17.

潘燕,“勞動合同法草案徵集意見 外企有話該怎麼聽”,『瞭望新聞週刊』, 2006.5.14.

方燁,“勞動合同法:創建規範的勞資關係”,「經濟參考報」, 2007.12.14.

谷小悅,“董保華:我看勞動合同法”,「SMG深度105」, 2007.12.25.

桂福,“勞動合同法是歷史的淘汰”,「亞洲財富論壇」, 2008.4.30.

郭劍平,“面對新勞動法企業應從戰略高度規劃人力資源管理”,「泉州晚報」, 2008.5.8.

何箏,“勞動合同法實施後勞動者應知道的事”,「成道商報」, 2008.2.17.

胡德輝·陳中志,“〈勞動合同法〉實施 浙江9成多企業依法簽約”,「中國新聞網」, 2008.2.27.

胡力豐·周華平,“有必要取消嗎?兩富豪交鋒無固定期限勞動合同”,「瀟湘晨報」, 2008.3.5.

雷陽,“全總:規避勞動合同法行為完全沒必要”,「人民日報」, 2007.12.26.

李超,“勞動合同法引起企業恐慌 勞務派遣誰是最後一棒”,「中國青年報」, 2008.2.13.

李奕希,“勞資雙方不是單純的雇佣關係”,「惠州新聞網」, 2008.1.28.

李海明,“勞動合同法實施勞務派遣增多”,「網絡報」, 2008.1.10.

李慧·馮蕾,“勞動合同法將帶來甚麼”,「光明日報」, 2008.1.3.

李明生,“勞動糾紛投訴激增兩倍多 12345要好好查查”,「杭州網」, 2008.4.20.

李潤文·李超,“勞動合同法讓粗獷式人力資源管理面臨淘汰”,「中國青年報」, 2008.2.11.

黎建飛,“勞動合同法(草案)的立法背景與創新”,「法律教育網」, 2007.9.17.

梁彩恒,“系列可能影響勞動合同法立法進程熱門事件”,『中國企業家』, 2008.2.13.

梁彩恒,“〈勞動合同法〉:企業意見調查”,『中國企業家』, 2008.2.13.

凌鋒,“勞動合同法:讓誰歡喜讓誰憂”,「法制日報」, 2008.1.29.

林鋼兒,“新〈勞動合同法〉帶來什麼變化?”,「佛山日報」, 2008.1.23.

劉麗普，“勞動合同法草案是及時雨”，「燕趙都市報」，2005.12.27.

龍陣，“關於中華人民共和國勞動合同法草案值得關注的幾個方面”，「東方法案」，2007.4.1.

馬昌博，“勞動合同法草案解讀：這部法律就是要保護弱者”，「南方報業網」，2006.3.23.

米華，“新勞動合同法出臺后看競業限制”，「第一財經日報」，2007.12.24.

明眇生，“〈勞動合同法〉實施遭遇尷尬 農民工不願交社保費”，「武漢晚報」，2008.2.27.

桑燕，“勞動合同法實施條例(草案)被疑向企業妥協”，「經濟視點報」，2008.5.15.

商思林，“華為大辭工”，『常務週刊』，2007.12.6.

沈衍璣，“外企建言勞動合同法草案認為保護公司權益”，「北京日報」，2006.4.13.

史為建，“勞動合同法天空下 企業如何體現公正”，「博銳管理在線」，2008.4.19.

思瑾，“LG裁員 〈勞動合同法〉到來之前的曖昧一刀”，「中國網」，2007.6.29.

孫品，“沃爾瑪中國區：裁員並不針對〈勞動合同法〉新規”，「羊城晚報」，2008.1.29.

孫井拾，“勞動法專家常凱，董保華解讀勞動合同法”，「中國網」，2007.7.9.

孫井拾，“勞動法專家常凱勞動合同法出臺的意義”，「中國網」，2007.7.9.

陶濤，“調查顯示 14.5%的人擔心單位可能效倣華為重新簽訂合同”，「中國青年報」，2007.11.12

田享華，“專家質疑勞動合同法草案僵化勞動關係”，「第一經濟日報」，2007.1.11.

汪曼莉·李艷，“常凱：構建和諧的勞資關係是關鍵”，「陝西日報」，2007.12.26.

汪偉，“勞動合同法草案引發法學界分化”，『新民週刊』，2006.5.24.

王瑩，“政協委員稱勞動合同法對企業負面影響太大”，「南方都市報」，2008.3.3.

王侃，“國際力量暗戰中國勞動合同法」，『商務週刊』，2007.7.2.

王妹，“勞動合同法草案公布 不繳社保可解除合同”，「新京報」，2006.3.21.

王麗，“勞動合同法草案廣徵民意”，「燕趙都市報」，2006.3.24.

王勉·徐清陽，“勞動合同法實施之初 珠三角勞資關係調查”，「經濟參考報」，

2008.1.18.

王一江，“吁請對中小企業免除勞動合同法”，「經濟觀察報」，2008.2.16.

王旭輝，“勞動合同法實施條例引起廣泛爭議”，「市場報」，2008.5.26.

魏銘言，“全國工會副主席：〈勞動合同法〉實施後合同簽訂率大幅上昇”，「新京報」，
2008.3.15.

肖華·姜鏘，“新勞動合同法：華爲的門 中國的坎”，『南方週末』，2007.11.22.

許鋒·馬婷婷，“陣痛後的光明：用發展的眼光看勞動合同法改革”，『上海國資』，
2008.2.5.

許浩，“勞動合同法草案二審 常凱與董保華再爭鋒”，『中國經濟週刊』，2007.1.5.

許浩，“勞資新關係：從形式平等到實質平等”，『中國經濟週刊』，第44期，
2007.11.19.

許浩，“新勞動合同法第四條又成爭論熱點”，『中國經濟週刊』，2008.5.12.

楊方方，“新〈勞動合同法〉下企業人力資源管理理念的轉變”，「中國經濟信息網」，
2007.12.20.

楊勝式，“哪些勞動者不受勞動合同法保護”，『南方週末』，2007.12.13.

尹世昌，“常凱：和諧勞資關係才是立法目的”，「人民日報」，2008.1.15.

于英杰，“草案與勞動合同法在打架”，「揚子晚報」，2008.5.10.

張道生，“浙江：勞動力市場上”賣“的沒有”買“的精”，「經濟參考報」，2008.3.21.

張天蔚，“勞動合同法仍有再博弈的空間”，「北京青年報」，2008.5.11.

張曉中，“〈勞動合同法〉負面效果顯現中國將出現失業高峰”，「早報網」，2008.3.3.

張馨月，“勞動部稱勞動合同法未對企業生產負面影響”，「第一經濟日報」，
2008.1.22.

趙衡，“專家反駁新勞動合同法搞垮中國經濟觀點”，「檢察日報」，2008.2.2.

趙蕾，“勞動合同法實施條例再引辯論 老板們笑到了最後”，『南方週末』，
2008.5.15.

鄭悅，“新法面臨新難題”，「賽迪網」，2008.1.9.

中河,“董保華:勞動法傾向貴族化”,「江南時報」,2006.4.15.

鍾玉明·楊霞,“面對勞動合同法 企業怕的是什麼”,「新華社」,2007.11.18.

鄒聲文,“勞動合同法草案:百姓關注八大熱點”,「新華社」,2006.3.28.

“保護勞動者-新<勞動合同法>的解讀和釋疑”,『中國經濟週刊』第44期,2007.11.9.

“從博奕到共贏,新環境衝擊下的HR攻略”,「中國財經網」,2008.5.27.

“從戰略角度看勞動合同法”,『管理@人』,2008.2.29.

“郭軍:中國的用工方式仍然比其他國家自由”,「騰訊網」,2008.1.31.

“勞動合同法將在五方面增加企業人力成本”,『中國科技財富』,2008.2.22.

“勞動合同法實施條例(草案) 引來熱議“,「中國青年報」,2008.5.16.

“勞動合同法實施後勞動爭議增加半數為討加班費“,「北京晚報」,2008.4.14.

“<勞動合同法> 為武漢紡企帶來新氣象“,「中國紡織報」,2008.4.18.

“新勞動合同法將帶來企業成本增加嗎?”,『小康.財智』,2008.1.26.

“怎麼看待<勞動合同法>引出的爭議“,「新華網」,2008.2.22.

“中國勞動合同法草案明確非全日制用工工資標準”,「新華社」,2007.6.24.

“中國企業國際化受阻調查”,『IT時代週刊』,2006.7.10.

“HR各大模塊淺知”,「中國人力資源開發網」,2008.4.22.

『中國統計年鑑』2007.