

중국 노동계약법초안의 주요 내용 및 관련 논쟁

1. 개요

- 전국인민대표대회 상무위원회는 지난 3월 20일 심의중인 “중화인민공화국 노동계약법초안”¹⁾을 공개함.
 - 동 초안은 총칙, 노동계약 체결, 노동계약의 이행 및 변경, 노동계약의 해지 및 종료, 감독 및 감찰, 법률적 책임, 부칙 등 총 7장 65조로 구성됨.
 - 전인대 상무위원회는 고용단위와 노동자 간의 노동계약 체결 및 이행 행위를 보다 규범화하고 노동자의 합법적인 권익을 보호하며 화합적이고 안정적인 노동관계를 촉진하기 위해 “중화인민공화국 노동법”에 근거하여 본 법을 제정한다고 밝힘.
- 전인대 상무위원회는 노동계약법초안 공개 이후 4월 20일까지 1개월 동안 공개 의견수렴과정을 거침.
 - 공개 의견수렴 마감 후 총 191,849건이 접수, 그 중 노동자의 의견이 절대다수를 차지함.

1) “中華人民共和國 勞動合同法 (草案)”에 관한 전문은 ‘전국인민대표대회’ 홈페이지(<http://www.npc.gov.cn>) 참조.

- 의견수렴 결과 외자기업들은 강하게 반발하고 있으며, 중국 내 반응도 차이를 보이고 있음.

2. 노동계약법초안의 주요 내용²⁾

□ 노동계약 체결 강제(제9조)

- 노동관계가 이미 존재하지만 서면형식으로 노동계약을 체결하지 않은 경우, 노동자의 특별한 의사표시가 없는 한 쌍방이 이미 무기한부 노동계약을 체결한 것으로 간주
- 고용단위와 노동자 간에 노동관계 존재 여부에 대한 이해가 불일치하는 경우, 상반되는 증거가 있는 경우를 제외하고는 노동자에게 유리한 기준을 적용

□ 노동력파견제도(제12조 및 제40조)

- 노동력파견형식으로 노동자를 고용하는 단위는 등록자본금이 50만 위안 이상이어야 하며, 각급 인민정부 노동보장 주관부문이 지정한 은행계좌에 파견된 노동자 1인당 5,000 위안의 지불보증금을 입금해야함.
- 파견된 노동자의 근무 기간이 1년을 초과한 이후에도 고용업체가 계속 해당 노동자를 고용할 경우, 노동력파견업체와 노동자 간에 체결한 노동계약은 종료되고 고용업체는 노동자와 노동계약을 체결해야 함.
- 고용업체가 해당 노동자를 다시 고용하지 않을 경우 그 노동자가 담당한 직위에는 파견형식으로 노동자를 고용하지 못함.

□ 수습기간제도(제13조)

2) 기업의 노무관리와 관련된 내용과 주요 논쟁부문을 중심으로 정리한 것임.

- 노동계약 기간이 3개월 이상인 경우 수습기간을 약정할 수 있으며, 수습기간은 노동계약 기간 내에 포함됨.
- 기술직이 아닌 근무부서의 수습기간은 1개월, 기술직 근무부서의 수습기간은 2개월, 고급 전문기술직 근무부서의 수습기간은 6개월을 각각 초과할 수 없음.

□ 해고 제한 등의 명시(제34조 및 제35조)

- 제34조에 명시한 다섯 가지 사유 중 하나에 해당하는 경우 고용단위는 노동계약을 해지할 수 없음.
- 고용단위에서 노동계약을 해지할 경우 사전에 노동조합에 통지하여야 하며, 필요시 노동조합이 노동계약 해지에 대한 의견을 제출할 권리가 있음.
- 고용단위가 법률·행정법규나 노동계약서상의 약정을 위반한 경우 노동조합은 고용단위에 이의 시정을 요구할 수 있음.

□ 노동계약 해지 절차의 명시(제32조 및 제36조)

- 노동자는 30일 전에 서면형식으로 채용단위에 통지하여 노동계약을 해지할 수 있음.
- 고용단위에서 폭력, 기타 인신자유를 제한하는 수단으로 노동자의 노동을 강요하거나 고용단위에서 위험한 작업을 강제 명령하여 노동자의 안전을 위협하는 경우 노동자는 즉시 노동계약을 해지할 수 있음.

□ 퇴직금제도(제39조)

- 노동자가 해당 단위에서 근무한 근무연한에 따라 만 6개월인 경우 반달 급여, 만 1년인 경우 1개월 급여를 노동자에게 경제보상금으로 지급해야 함.

- 노동계약을 연장하여 체결하는 경우 고용단위는 경제보상금을 지급하지 않으며, 노동계약이 종료되어 경제보상금을 계산할 때 5년 이상 근속한 경우에는 노동계약 매 5년마다 경제보상금을 10% 줄여 지급할 수 있음.

□ 경쟁업종 취업제한(제16조 및 제41조)

- 경쟁업종의 취업제한 범위는 고용단위와 실제 경쟁관계를 형성할 수 있는 지역으로 제한되며 그 취업제한 기간은 2년을 초과할 수 없음.
- 고용단위가 노동자와 경쟁업종 취업제한을 약정한 경우 고용단위는 노동자와 노동계약이 종료 또는 해지 시 노동자에게 지불해야 할 경쟁업종 취업제한에 따른 경제보상금을 약정해야 하며, 해당 금액은 노동자가 당해 고용단위에서 수령하던 연봉보다 낮은 수준으로 약정할 수 없음.

3. 노동계약법초안에 대한 논쟁

가. 외자기업들의 강력한 반발

□ 노동계약법초안에 대해 외자기업의 반응은 상당히 격렬하고 강경함.

- 양대 외자기업 조직인 EU상업회의소와 상하이 미국상공회의소는 공개 의견수렴 기간 중 각자의 의견을 전인대에 제출함.
- EU상업회의소의 의견은 11개 항목에 달했으며 상하이 미국상공회의소의 건의서는 42쪽에 달해 노동계약법의 거의 모든 조항과 관련됨.

- 외자기업 각 단체들은 원안대로 법률이 통과된다면 경영활동에 심각한 지장이 초래될 것이라며 대폭적인 수정을 요구하고 있음.

- 이들은 다수의 조항에서 사용자의 정당한 권리가 보호되지 않고 있고, 사용자에 대한 행정적인 간섭이 많으며 경직적인 내용을 담고 있어 사업에 지장이 초래될 것이라고 주장.

- 지난 4월 23일 상하이에서 개최된 한 세미나에서 상하이 다국적기업 노무관리협회 대표 쉬팅팅(徐婷婷)은 “만일 이러한 법률이 실시된다면 우리는 자본을 철수할 수밖에 없다”라는 의견을 밝힘.

□ 중국한국상회도 퇴직금 신설과 해고를 제한한 규정 등에 대해 반대의사를 분명히 함.

- 기업이 일정 비율을 부담해야 하는 노후연금(养老保险) 가입이 의무화된 상황에서 평균 임금의 8.3%를 매달 적립해야하는 퇴직금 제도까지 신설하는 것은 기업에게 과중한 부담을 지우는 것이라고 지적함.

- 또한 노동시장의 경직성이 실질적으로 노동자들의 복지를 줄일 것이라고 경고.

□ 대부분의 다국적기업들은 만일 법률이 초안대로 이행된다면 중국사회의 안정과 경제발전에 대해 부정적인 영향을 미칠 것이라고 주장함.

- 그들은 최근 일부 EU 국가의 노동법이 노동비용의 상승을 야기했으며, 이는 많은 유럽 기업들이 생산라인을 노동법이 비교적 유연한 다른 국가로 이전한 한 원인이었다고 지적함.

- 만일 중국이 이 노동계약법초안의 법률을 실시한다면 이와 유사한 경험을 겪게될 것이라고 경고함.

- 또한 노동계약법초안 가운데 일부 엄격한 규정들은 고용단위의 유연성을 제한시킬 것이며 최종적으로는 중국에서의 생산비용 상승을 초래함으로써 외자기업의 對중 투자에 대해 부정적인 영향을 미칠 것이라고 주장.

나. 중국내 논쟁 심화

□ 노동비용 상승에 따른 부정적 영향

- 개혁·개방이후 중국은 세계 최대의 자본수입국이었는데 이 외자유치에 있어 가장 큰 비교우위 요소는 풍부한 노동력과 저렴한 임금이었음. 그러나 노동계약법초안의 규정에 의하면 경제보상금 등의 지급으로 중국의 노동비용은 상당폭 상승할 것으로 보임.
- 노동법 변호사 마젠쥘(马建军)은 노동비용의 상승으로 와자기업의 對중국 투자가 크게 감소할 것이라고 주장.
- 세계최대 IT기업 노무관리 담당자 장친(张沁)은 중국의 노동비용은 세계적 수준과 비교할 때는 여전히 낮은 편이라고 할 수 있지만 아시아권에서는 이미 그 경쟁우위를 상실하고 있으며, 다국적기업 입장에서는 아시아지역본부를 이전함으로써 비용을 낮출 수 있다고 지적.

□ 엄격한 해고요건에 대한 우려

- 노동계약법초안 관련 프로젝트팀의 동바오화(董保华)는 기업에 대해 ‘용이한 고용과 엄격한 해고(宽进严退)’를 요구하는 것은 결국 ‘경직적인 고용과 엄격한 해고(严进严退)’를 초래하여 약자 층인 노동자의 취업불안을 야기할 수 있다고 밝힘.
- 노동계약법초안은 비과실성의 계약만료 해고를 인정하지 않으며 계약만료에 따른 경제보상금을 지불할 것을 규정하고 있음.
- 현재는 업무능력이 부족한 노동자에 대해 기업이 교육이나 작업부서 조정 등의 조치를 취한 후 해고할 수 있으나, 앞으로는 이와 같은 이유로 노동자를 해고할 수 없을 뿐만 아니라 계약만료일까지 고용해야 함.

□ 위와 같은 부정적인 영향에 대한 반대의견 또한 강력함.

- 북방교통대학 스메이사(石美遐)교수는 중국의 노동계약제도가 지난 20년 동안 부단히 발전해 왔지만 중국의 외자유치액 역시 줄곧 상승해왔다고 지적하며, 외자기업들의 반발은 투자유치와 경제발전을 이유로 저임금 수준을 유지하도록 협박하고 있는 것이라고 주장.
- 전국노동조합총연맹(中华全国总工会) 법률부 부부장 귀권(郭军)은 노동자권익에 대한 과도한 침범이 노동의 질 향상을 억제시켰고, 중국경제가 단지 낮은 수준의 양적 팽창만을 가능하게 하였다고 지적.
- 그는 만일 노동계약법초안이 부정적인 영향을 미친다면 이는 노동자의 권익을 침해하여 초과이윤 혹은 부당이익을 획득한 기업들에게 영향을 주는 것이라고 주장.
- 국무원 법제사무실의 노동계약법초안 관련 프로젝트팀 팀장 창카이(常凯)는 문제는 외자기업들이 제기한 구체적인 내용에 있는 것이 아니라 그들이 노동계약법초안 전체를 부정하는 것이라고 역설함.
- 그는 또한 엄격한 해고제한과 관련하여 해고제한은 노동법의 기본 원칙이며 노동자를 해고하는 것은 반드시 일정한 절차를 거쳐야 하는 것으로 이전의 노동법에서 불명확했던 것을 명확히 한 것이라고 반박함.

4. 전망

- 노동계약법초안에 대해 전인대 상무위원회는 오는 8월 한 차례 더 심의를 거친 뒤 금년 말 공포할 계획임.
- 2005년 말 전인대 상무위원회가 진행한 한 조사연구에 의하면 중국은 노동계약 체결비용이 매우 낮고 노동계약의 단기화 경향도 현저해 대부분의 노동계약기간이 1년 미만이었음.

- 이러한 중국 특유의 상황은 ‘용이한 고용과 엄격한 해고(宽进严退)’의 방법이 아니고는 해결할 수 없는 문제임.
- 중국 지도부의 ‘조화로운 사회 건설’이라는 통치이념을 고려해 볼 때 노동계약법은 사회 이익을 직접적인 입법취지로 함으로써 노동자들의 권익 보호를 강화하는 방향으로 정리 될 가능성이 높음.
- 외자기업의 경우 노동계약법의 실시와 더불어 기업소득세제의 개혁 및 반독점법의 실시로 경영에 있어 어려움이 따를 것으로 예상됨.
- 외자기업들의 경우 노동비용의 상승, 고용 유연성의 감소, 노무관리의 어려움 및 우대조치의 축소 등으로 경영에 어려움을 겪을 것으로 보임.
- 향후 노동계약법의 수정 여하에 따라 중국경제를 지탱해 온 하나의 큰 축인 외자기업의 경영활동이 부정적인 영향을 받게 될 것임.

<참고 자료>

- 《21世纪经济报道》, “外商反弹《劳动合同法》草案”, 2006. 5. 12
 《工人日报》, “劳动合同立法职工群众关注的热点”, 2006. 5. 11
 《经济参考报》, “劳动者和用人单位谁更该受保护”, 2006. 4. 22
 , “公众热议劳动合同法”, 2006. 4. 8