

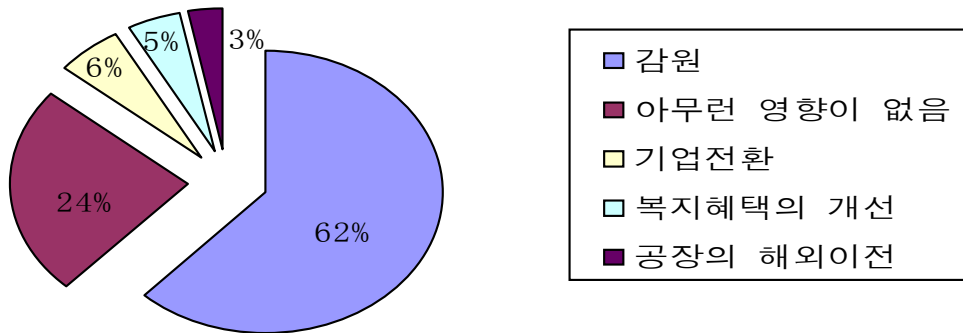
새로운 노동계약법에 대한 중국내 반응(2):주강삼각주 및 북경지역

1. 개요

- 최근 중국 내 상당수의 기업들이 화웨이(华为) 사건(퇴직 후 재입사 조치)¹⁾ 이후 새로운 노동계약법을 앞두고 다양한 형태로 감원을 실시하고 있음.
- 감원을 단행한 기업 측에서는 해당조치가 노동계약법과 무관하다는 주장을 펴고 있으나, 최근 중국경영보(中国经营报)와 신랑재경(新浪财经)이 실시한 여론조사(노동계약법과 감원의 연관성) 결과에 따르면 기업들이 노동계약법의 발효에 앞서 감원을 실시한다고 인식하는 노동자들이 과반수를 차지함.
- 이번 여론조사 결과, 62%의 노동자들이 자신이 근무하는 회사가 노동계약법 시행을 앞두고 감원을 실시한다고 느끼는 것으로 나타남.
- 또한 이들 노동자들의 대부분은 이러한 감원 조치의 주요 원인은 기업들이 노동계약법에 대비하여 고용비용을 절감하는데 있다고 지적

1) 중국경제현안브리핑(제07-22호, 2007.12.3), “새로운 노동계약법에 대한 중국내 반응:화웨이, 월마트 사례” 참조

<그림 1> 노동계약법 발효를 앞두고 노동자들이 인식하는 기업반응



- 특히, 주장삼각주(珠三角) 지역과 같이 인건비에 직접적인 영향을 받는 제조업기지 및 중소 규모의 국유기업 중에서는 노동계약법에 대처하기 위해 다양한 방법으로 감원조치를 취하거나 계획하는 사례가 나타나고 있음.

2. 새로운 노동계약법에 대한 인식: 북경만보(北京晚报)의 설문조사

- 최근 북경만보(北京晚报)와 북경시 사정민의센터(社情民意调查中心)가 북경시 18개 구(区)와 현(县)을 대상으로 실시한 설문 조사(1,044부의 유효 설문지 회수) 결과에 따르면 기업들이 노동계약법을 회피하기 위한 조치를 택할 것이라고 응답한 비율은 약 60%에 달하는 것으로 나타남.

- 또한 자신들의 노동계약이 노동계약법의 규범에 부합한다고 응답한 비율은 15.2%에 불과

<표 1> 기업들은 자신들에게 불리한 노동계약법 조항을 회피하기 위한 수단을 채택할 것인가?

질 문 내 용	응답비율(%)
A. 당연히 채택한다. 기업은 기업만 생각할 뿐 노동자의 이익은 고려하지 않는다.	23.7
B. 아마도 그럴 것이다(정부의 대응 과정을 보면서 결정).	36.0
C. 그렇지 않을 것으로 본다.	25.8
D. 절대 그렇지 않다. 기업의 정책은 모두 노동자를 위한 것이다.	8.3
E. 잘 모르겠다.	6.2

<표 2> 자신의 노동계약이 새로운 노동계약법에 부합하는지 알고 있는가?

질 문 내 용	응답비율(%)
A. 알고 있다. 나의 계약은 규범에 매우 부합하고 있다.	15.2
B. 알고 있다. 그러나 내가 규정하지 않고 기업 결정에 따른다.	40.8
C. 모른다. 잘 알아보고 싶지만 누구에게 물어봐야 할지 모르겠다.	36.8
D. 모른다. 계약 규범이 없으면 일의 가치도 없다.	7.2

<표 3> 일부 기업들의 노동계약법을 회피하기 위한 대규모 해고조치에 대한 생각은?

질 문 내 용	응답비율(%)
A. 매우 화난다. 이러한 기업 행위는 위법이므로 관련 정부부서에서 개입해야 한다.	47.2
B. 이해한다. 기업이 법률에 대한 이해가 부족해서 이런 결과가 초래되었다.	14.3
C. 우연의 일치이다. 기업이 노동계약법으로 인한 피해를 회피하기 위한 것만은 아니다.	4.8
D. 어쩔 수 없다. 노동자 해고는 기업의 자율적인 의사결정의 결과이다.	29.7
E. 잘 모르겠다.	4.0

<표 4> 새로운 노동계약법 조항 중 ‘무기한 고정계약’에 대한 생각은?

질 문 내 용	응답비율(%)
A. 이 조항은 노동자를 보호하고 격려하는 조항이다.	36.8
B. 무기한 고정계약은 노동자들에게 철밥 그릇을 보장해 주는 것이다.	14.4
C. 뜻은 좋지만 노동자들에게 손해를 끼칠 수 있다.	7.7
D. 이 조항에 대해 잘 모르겠다.	40.3
E. 기타	0.9

<표 5> 노사분쟁의 원인은 무엇이라고 생각하는가?

질 문 내 용	응답비율(%)
A. 노동규범에 부합하지 않은 노동계약 체결	57.3
B. 기업이 노동자들에게 보수나 사회보장 부담금을 지급하지 않음.	67.0
C. 기업이 직원에 대한 노동자 보호 규정을 따르지 않음.	55.5
D. 기업 측의 부당한 해고 및 위약금 미지급	51.4
E. 상해를 입은 직원이 기업으로부터 보상 없이 해고를 당함.	31.7
F. 기타	13.1

3. 주요 기업들의 반응 사례

가. 주강삼각주(珠三角) 지역의 기업 사례

□ 주강삼각주(珠三角)의 제조기지에서는 다양한 형태의 감원 혹은 재계약이 이루어지고 있음.

□ 휘저우(惠州)의 따아완후이리(大亚湾汇利)일상용품 유한회사는 근속년수가 긴 숙련공을 퇴사시킨 후 재입사를 통해 신입사원으로 다시 채용하는 조치를 취함²⁾.

- 따아완후이리는 직원들과 사전 협의 없이 근속년수를 0으로 만드는 노동계약을 강제로 체결(2007.11.20)하였다가, 해당 근로자들의 반발과 관할 노동부문의 개입으로 해당 퇴사통지서를 취소하고 해당 노동자들에게 원래의 근속년수와 복지혜택을 계속 지급하기로 재계약을 체결

- 이에 대해 중화전국총공회(中华全国总工会)는 불법감원이나 사퇴 후 재계약 등의 형식으로 노동법 및 노동계약법을 회피하는 어떠한 행위도 용납하지 않을 것이라는 입장을 표명(2007.12.2)

□ 동관(东莞)의 창덩(常登)신발유한회사 이외에도 홍콩의 중소기업들이 생산을 중단하거나 생산방식을 완전히 바꾸는 형식으로 감원을 실시하고 있음.

- 창덩은 생산방식의 전환으로 12월 20일부터 가공부문에 종사했던 모든 노동자들의 노동계약을 해지한다고 통보(2007.10.24)

- 홍콩 중소기업연합회 주석이자 동관(东莞)의 진벤(金边)금속산업 유한회사의 회장인 리우다방(刘达邦)은 향후 2~3개월간이 공장들이 문을 가장 많이 닫는 시기가 될 것이며 1년 후에는 약 1/3의 공장들이 경영난으로 생산을 중단할 것이라고 예측

□ 환치우(环球)모자유한회사는 기존 노동자들을 노무과건 노동자로 대체하는 조치를 단행함.

2) 이는 화웨이(华为)가 취한 방식(퇴직 후 재입사)과 유사한 것으로 소위 제2의 화웨이 사건이라고 불림.

- 환치우(环球)모자유한회사는 기존의 근로자들에게 파견 근무하는 형태로 노동계약을 다시 작성할 것을 요구(2007.11.22)했으나, 100여 명의 근로자들의 반발에 직면
- 환치우는 광저우시(广州市) 추왕쯔(创智)인력자원서비스회사라는 일종의 인력파견업체를 통해 필요 인력을 고용함으로써 해당 노동자에 대한 임금과 보험료 및 관리비만 지급하고, 근속년수에 따른 배상문제를 해소하고자 함.
- 이에 대해 관련 전문가들은 노무파견근로자로 대체할 경우 관리비용이나 고용 유연성 면에서 상당히 유리한 반면, 근로자들에 대한 구속력이나 이들의 기업에 대한 충성도가 떨어져 장기적인 경영계획에는 차질을 빚을 우려가 있음을 지적
- 올림포스나 룡강원청(龙岗云城)플라스틱 및 금속제조공장은 생산비용이 더 저렴한 지역으로 공장을 이전함으로써 기존의 노동자들과 노동계약을 해지함.
- 일본 디지털카메라 생산업체인 올림포스는 2009년까지 4,300명이 근무하는 광저우(广州)공장과 7,000명이 근무하는 심천(深圳)의 생산공장을 하나로 합병할 계획이며, 추가로 7억 위안 상당을 투자하여 베트남에 공장을 신설할 계획이라고 밝힘.
- 룡강원청(龙岗云城)플라스틱 및 금속제조공장은 인건비가 보다 저렴한 동관(东莞)으로 이전할 준비를 마치고, 심천 공장은 폐업(2007.11.30)³⁾.
- 이밖에 홍콩중소기업연합회의 일부 회원사들도 푸저우(福州)나 후난(湖南) 등의 지역으로 공장을 이전할 의사가 있음을 표명

나. 베이징(北京) 및 청두(成都) 지역 기업 사례

- 베이징지역 기업들도 다양한 형태의 감원조치를 취하고 있거나 이를 계획하고 있음.

3) 룡강원청의 심천 공장 노동자 중 1/3은 근속년수가 10년 이상 되었으나, 심천 공장이 문을 닫음으로써 모든 기존의 근로자들과 노동계약이 자동 해지됨.

□ 베이징 모 국유건설회사의 인사부 담당자는 노동계약법이 실효되기 이전에 430명의 대기직원(待岗工)⁴⁾을 해고할 계획이라고 밝힘.

- 이들 대기직원은 대부분 1970년대 말 혹은 80년대에 취업한 인력으로 평균연령이 45세에 달하고 교육수준도 낮은데다 창업초기 수공업 생산시스템이 점차 자동화되면서 대기인원이 된 인력들임⁵⁾.

- 이 국유건설회사는 2007년 8월 초부터 11월까지 이미 이들 대기직원 중 380명의 노동자에 대한 감원조치를 단행

- 인사부 담당자는 이들의 근속년수가 이미 10년을 넘어 2007년 말까지 해고하지 않으면 2008년부터는 무기한노동계약 체결 대상이 되기 때문에 감원조치를 시행한다고 밝힘.

□ 청두의 백주 생산업체인 지엔난춘(剑南春)은 일부 농민공에 대해 퇴사조치를 취했다가 퇴사 해당자들의 격렬한 반발로 3일 만에 퇴사 조치를 취하하고 이들을 복귀시킴.

- 지엔난춘은 ‘노동법 제 26조’⁶⁾를 근거로 498명의 농민공에게 감원통지를 내렸다가(2007.11.9), 3일 만에 해당조치를 취소하고 직원들을 복귀시켰음⁷⁾.

- 이번 감원 대상자는 주로 미옌주(绵竹) 관할의 17개 향진(乡镇)에서 모집한 농민공으로 평균 근속년수가 10년이 넘었으며 연령도 40세 이상이 대부분을 차지

- 감원 해당자들은 지엔난춘이 감원의 근거로 제시한 ‘노동법 제26조’의 어느 사항에도 자신들이 해당되지 않음을 들어 반발

4) 고정적으로 출근은 하고 있으나 직장 내에서 직위도 없고 구체적인 업무를 수행하지 않으면서 일정기간 기업측의 관찰 및 검토 후 직위 및 업무가 결정되기를 기다리는 인원

5) 베이징시의 사회보장제도가 점차 개선되면서 이들을 위한 보험료도 이전에 일인당 730元에서 2007년 7월부터 1,800元으로 인상되었을 뿐만 아니라, 국유기업으로써 부담하는 일부 복지혜택 비용 또한 상당히 높아, 기업의 비용부담이 큰 것으로 파악

6) 노동법 제 26조에 따르면 고용기업은 다음의 경우 노동계약을 해지할 수 있으나, 반드시 30일 전에 서면으로 당사자에게 통지해야함:
1) 근로자가 질병이나 산재가 아닌 부상으로 인해 정상적인 업무가 불가능 할 경우, 2) 해당업무를 완수하지 못해 관련 학습이나 교육을 실시하거나 혹은 직책 조정 후에도 여전히 업무를 완수하지 못하는 경우, 3) 노동계약을 체결할 당시의 객관적인 상황에 커다란 변화가 생겨, 노동계약이 정상적으로 이행되지 못해 노동계약 변경을 시도했으나 당사자와의 합의가 이루어지지 않을 경우

7) 지엔난춘은 11월 12일 퇴사통지를 취소하고 자원하는 자에 한해 복귀를 요구했으나, 498명 중 160명만 복귀

다. 노동계약법에 적극적인 기업 사례

- 일부 기업들은 노동계약법에 대해 적극적인 수용 자세를 보이고 있으며, 합리적인 ‘노무과건’ 방안을 연구하기도 함.
- 대만 투자 기업인 푸스강(富士康, 중국 현지에 13개 공장 운영)은 ‘노동계약법 전문가 포럼’을 개최하고 노동계약법을 적극 수용할 것이라는 입장을 표명(2007.12.12)
 - 푸스강은 노동계약법의 규정보다 2년 앞당겨 근속년수가 만 8년이 되면 무기한 노동계약을 체결한다는 방침임.
 - 또한 푸스강의 CEO인 귀타이밍(郭台銘)은 노무과건제도를 시행함에 있어서도 노동계약법에 부합하도록 할 것이라는 입장을 밝힘.
- 동관(东莞)의 진벤(金边)금속산업유한회사를 비롯 일부 주강삼각주(珠三角) 기업 역시 노동계약법에 적극적인 입장을 보임.
 - 진벤은 핵심인력의 확보와 직원들의 이직률을 낮추기 위해 다양한 복지혜택을 추가할 뿐만 아니라 노동자들의 심리상태를 조사 및 관리하는 전문기관까지 마련할 계획임.
- 광둥(广东)에 생산기지를 둔 진마이랑(今麦郎)식품회사 또한 핵심인력의 이직을 가장 염려하고 있어, 노동계약법에 대해 적극적인 수용 자세를 보일 뿐만 아니라 이 법의 실시를 위한 학습 및 훈련을 담당하는 전문센터를 설립할 계획이라고 밝힘.
 - 광둥의 이거얼(伊戈尔)전자유한회사는 이미 노동계약법의 학습 및 적용을 위해 특별 부서를 세움.

<참고 자료>

《经济观察报》, “剑南春辞工事件调查”, 2007.12.3

“劳动法论坛办到富士康 郭台铭研修 劳务派遣”, 2007.12.17

《中国经营报》, “劳动合同法引发‘铁饭碗恐慌’—劳动合同法实施前夜:‘突击裁员’”, 2007.12.3

“劳动合同法实施前夕—被放大的企业裁员”, 2007.12.10

“‘珠三角制造’应对新法实录”, 2007.12.10

《北京晚报》, “ 劳动合同规范着仅以成半 ”, 2007.12.24

(자료 정리: 중국사회과학원 인구 및 노동경제연구소 박사과정 이성란)