

“임금 9개 조항” 문건과 단체임금협상 사례

1. 개요

- 최근 인적자원 및 사회보장부가 주관하고 국가발전개혁위원회, 국무원국유자산감독관리위원회(国务院国有资产监督管理委员会, 이하 국자위), 통계국 및 전국노총(全国总工会)이 공동 제정한 《기업체 근로자의 정상적인 임금인상 시스템¹⁾ 구축에 관한 의견》 문건 작성(이하 문건)이 완료됨.
- 이번 문건은 단체임금협상 제도²⁾, 경영진 소득분배 방법, 최저임금제 실시 및 거시적인 소득분배에 대한 정부의 역할 강화와 기업의 임금지불보장시스템 확충 등 9가지 방면에 대해 규정하고 있으며, 중국 언론에서는 정식명칭 대신 “임금 9개 조항”으로 지칭
- 인적자원 및 사회보장부 인사에 따르면 정부는 비국유기업을 선두로 단체임금협상 체제를 마련하고, 다른 유형의 기업들도 차츰 이를 따르도록 권장하여 향후 5년 내에 전국적으로 보급할 계획임.

1) 인적자원 및 사회보장부 근로임금연구소 쑤하이난(苏海南) 소장에 따르면, ‘정상적인 임금인상 시스템’이란 근로자의 임금이 경영 수익의 제고 및 다른 요소들의 변화에 따라 상응 조정되어 합리적인 수준을 찾고, 지속적인 조정과 성장이 가능하도록 제도화하는 것으로 정의함.

2) 단체임금협상은 근로자측 대표와 회사대표가 법적으로 임금분배제도와 형식 및 소득수준 등에 관해 협상을 실시하고, 임금협약을 체결하는 것을 의미함.

- 기존의 단체임금협상은 근로자들의 의견을 반영하고 보장해줄만한 체제가 미비했던 점과 협상의 결과가 임금인상이라는 점 등의 이유로 노사 양측 모두 협상을 꺼려해 집행력과 실효성이 떨어졌음.
- 이를 보완하기 위해 인적자원 및 사회보장부는 이 문건과 《기업임금조례》초안에서 집행력이 강한 조치들을 규정함.

2. “임금 9개 조항” 의 배경 및 주요 내용

- 국자위는 중앙기업의 경쟁력 강화를 위해 근로자의 정상적인 임금인상 시스템을 마련할 것이라고 밝힌 바 있음(2008.1).
- 또한 국자위는 중앙기업과 각 성, 시 국자위가 관리하는 모든 국유기업을 대상으로 2004년부터 2006년간 국유기업 및 국유주식통제기업(国有控股企业) 근로자의 임금수준, 인상폭, 거주지 평균임금수준 대비 소득상황 등에 대한 조사를 실시(2007.5).
- 조사결과 국유기업 경영진의 연봉수준을 기업 경영실적과 연계시킨 후 기업 수익이 급격히 증가했지만 일반 근로자의 임금은 제자리에 머물러 있다는 점을 주목하고, 일반근로자의 소득증대를 위한 시스템 마련이 필요하다고 인식
- 이와 관련하여 베이징시 국자위는 “베이징시 국유기업소득분배지도에 관한 의견” 발표를 통해 국유기업들이 근로자의 정상적인 임금인상을 위한 시스템을 갖추도록 요구함(2007.12)³⁾.
- 단체임금협상이 제기된 배경은 기존 관련법 집행력이 떨어졌기 때문임.
- 현행 관련법에서는 노측 혹은 사측이 협상을 요구했을 경우에도 이에 합당한 조치를 취

3) 예를 들면 1선 근로자 임금 변동이 없을 경우 담당 경영진의 임금도 인상할 수 없다는 규정을 만들었으며, 상하이시도 2007년 5월 이와 유사한 통고를 한바 있음.

할 것을 명기하고 있을 뿐, 실제로 임금협상이 이루어지지 않아도 법적책임을 전혀 묻지 않음.

- 이와 달리 “임금 9개 조항”은 비국유기업 위주로 단체임금협상의 주된 내용을 근로자들의 임금인상으로 고정하고 반드시 협상테이블에서 임금문제가 거론되도록 함.

□ 단체임금협상의 실적을 위해 정부의 주된 역할을 임금인상 가이드라인 설정에 둠.

- “임금 9개 조항”에서 국가인력보장부가 거시경제형세 분석을 기초로 매년 연말에 다음해 전국 기업 근로자의 임금인상 가이드를 발표하고, 각 지역은 매년 2월 전에 관할지역의 임금가이드라인을 결정토록 함.

- 이 문건은 임금가이드라인의 하한선은 도시주민소비수준의 변동 상황을 고려해 설정하되, 근로자 임금인상 수준이 기업경영 상황이 정상적일 경우 최소 물가상승폭보다 낮지 않도록 해야 한다고 밝히고 있음.

· 문건에서 가장 주목되는 사항은 물가인상과 임금을 연계시켰다는 점으로 당해 물가상승률이 6%일 경우 기업의 경영실적이 정상적인 상황에서 근로자가 최소 6%이상의 임금인상을 요구할 수 있음.

· 관련 전문가는 물가상승요인은 임금수준 조정의 하한선에 영향을 주는 요인일 뿐이고, 그 외에 경제성장 속도나 기업마다 감당할 수 있는 수준도 고려해야 한다고 주장

- 또한 이 문건은 임금에 대한 전국적인 조사를 정기적으로 실시하고 이를 바탕으로 노동시장의 임금가이드라인과 산업별, 업종별 근로자 임금을 공표하도록 함.

□ 비국유기업에 대해서는 단체임금협상으로 임금을 조정하는 것과 달리, 국유기업에 대해서는 경영자와 근로자의 임금분배 관계에 주안점을 둠.

- 또한 “임금9개조항”은 경영진과 일반근로자의 소득간 비율을 합리적으로 유지할 것을 명시하고 있고, 독점산업 임금 분배에 대한 통제와 관리를 강화할 것과 근로자에게 비합법적으로 임금 외 소득을 지급하는 것을 취소 및 억제하도록 요구

3. 비국유기업 단체임금협상 사례

가. 뤼양(洛阳)

- 허난(河南)뤄양(洛阳)시는 2008년 들어 정부주도형으로 단체임금협상제도를 추진하고 있고, 전국총노조(全国总工会) 역시 뤼양(洛阳)의 경험을 바탕으로 전국적으로 보급할 계획임.
- 뤼양(洛阳)시의 단체임금협상 시범기업 중 하나인 건원모형제조회사(建园模具有限公司)는 2차례의 단체임금협상을 통해 근로자의 실질임금 증가율이 18%에 달함.
 - 건원모형의 노측 대표는 시범기업으로 선정된 것을 알고 처음 단체임금협상을 제기할 당시 건원모형 근로자들의 임금수준이 타 기업에 비해 낮지 않았음에도, 3대 보험 비용을 사측에서 부담할 것을 제기했고, 사측은 이를 수용하였음.
 - 노측은 3대 보험 비용 지급 요구 이후 직책별, 재직 년수별로 차등을 두고 임금인상폭 적용을 요구했고, 사측이 받아들여 결국 건원모형은 매년 100만 위안 정도의 추가비용을 지불하게 됨.
- 이러한 성과에 대해 매우 긍정적으로 판단되어, 지난 6월 말 뤼양에서는 허난성(河南省) 단체임금협상추진회가 개최되었고, 성(省) 전체 비국유기업으로 보급할 것을 제기함.
 - 그러나 추진회의 의견과 달리, 건원모형의 노측 대표는 각 민영기업의 경영상 어려움을 고려해야 하며, 건원모형의 사례가 그대로 적용될 수 없다고 주장함.

- 그는 3대 보험료의 사측 부담 결정은 몇 년간 경영실적이 꾸준히 양호한 것에 대해 사측이 일찍이 임금인상을 계획하고 있었기 때문이라고 밝힘.
- 또한 사측도 건원모형이 기술집약적 기업이기 때문에 3~5년간의 기술습득 및 연수과정을 거친 인재들이 유실되는 것을 방지하기 위해 2차 임금협상요구도 수락한 것일 뿐, 단체임금협상제도 자체의 실효성을 의미하는 것은 아니라고 밝힘.
- 허난(河南)엔스(偃师)시 총노조(总工会)가 제공한 자료에 따르면 2008년 6월 말까지 엔스시의 988개 비국유기업 중 800여개 기업이 단체임금협상제도 시행에 동의를 표명했으나, 그 중 300개 기업만 임금협상을 체결함.
- 엔스시 총노조는 2008년 말까지 엔스시 전체 비국유기업의 85%(880개 기업)가 단체임금협상 체결을 계획하였으나 아직은 상당한 격차가 존재함.

나. 우한(武汉)

- 민영주식합자기업인 우한(武汉)신문영수증인쇄회사(新文票据印刷有限公司)는 2002년 10월 노사간 “단체임금협상 규칙”을 제정한 후 자체적으로 활발한 임금협상을 진행해 왔고, 매우 성공적인 사례로 평가됨.
- 가공기업으로 주문량에 따라 근로시간 및 근로자 수 변동이 큰 기업이었기 때문에 휴직 근로자에 대한 임금협상이 중요한 안건이었음.
- 2002년 협상 당시 일일휴직근로자에 대한 임금수준은 1일 8위안 이상으로, 월간휴직근로자에 대해서는 240위안의 임금수준을 보장하는 것으로 원만하게 타결됨.
- 그러나 일인당 평균 임금인상폭 결정 사안에 대해서는 난항이 계속됨.
- 노측은 처음 경영이윤 증가폭과 동일한 임금인상을 요구했다가 5% 수준으로 변경한 반

면, 사측은 공장이전과 기술 도입 및 은행 대출을 이유로 줄곧 2%를 유지해, 16차례의 협상을 진행

- 결국 평균 임금인상 수준은 최소 2%로, 1선 근로자는 최소 5% 수준으로 타결을 봄.
- 임금협상 이후 근로자의 인센티브가 제고되어 2003년 이 회사의 경영 이익이 대폭 증가해, 전체 근로자의 평균 임금이 258위안이 인상되어 지난 협상규정의 2%수준을 초과
- 2005년 이후 이 회사의 단체임금협상은 직책 및 업무별로 개별 협상을 진행하는 등 보다 세분화되었을 뿐만 아니라 경영 효율성도 더욱 제고됨.
- 성과급의 기준가격, 임금기준, 보너스와 휴직근로자임금 등의 사안별로 나누어 협상을 진행
- 근로자의 노동 인센티브 제고로 인해 다년간 경영 실적이 양호해, 2007년에는 “우한시 화목한 노사관계 대표기업”이라는 칭호를 부여 받기도 함.

<참고 자료>

《经济观察报》, “‘工资九条’草成工资增长与物价挂钩”, 2008. 6.30

《工人日报》, “武汉新文票据印刷公司推行工资集体协商纪实”, 2008. 7.7

(자료 정리: 중국사회과학원 인구 및 노동경제연구소 박사과정 이성란)