

Current Issues of the Chinese Economy

KIEP 북경사무소 브리핑

대외경제정책연구원 www.kiep.go.kr 137-747 서울시 서초구 양재대로 108 2010년 7월 21일

**외자기업 노사갈등에 따른
투자환경 변화와 중국정부의 대책**

문의처: KIEP 북경사무소(hjpark@kiep.go.kr, Tel; 86-10-8497-2870)

- 중국의 노동환경이 크게 변화하고 있음. 과거 개혁·개방 초기의 노동자들이 저임금과 열악한 노동환경을 당연하게 받아들였던 것에 비해 이제는 생산직 노동력 공급도 무한하지는 않으며, 중국이 주요 2개국(G2)으로 부상하면서 노동자들의 기대수준도 높아졌음.
 - 그런데 저임금구조의 노동환경이 새로운 변화를 따라가지 못하면서 노동자의 파업 발생 가능성이 더욱 증가하여, 노사문제는 향후 외자기업이 해결해야 할 시급한 과제가 되었음.
- 최근 대만자본의 주문자생산방식기업인 팍스콘(Foxcon) 선전공장에서 노동자 연쇄 자살사건이 발생했으며, 광둥성 포산시에 입지한 일본의 혼다자동차 부품제조공장, 베이징에 입지한 한국의 자동차 부품제조기업인 베이징성우자동차에서 파업이 일어났음.
 - 이러한 노사갈등의 공통점은 저가경쟁에 따른 가격절감압력이 산업연관관계를 통해 부품 생산업체의 생산직 노동자에게 집중되었다는 것임.
 - 다만 팍스콘 선전공장의 경우 노사갈등이 파업으로 전개되지 않고 개인적인 표출에 머무른 반면, 포산 혼다자동차 및 베이징성우자동차의 경우 노동자들이 자발적으로 조직을 결성하여 노사 간 협상단계를 거치지 않고 곧바로 파업으로 들어간 것임.
- 중국정부는 최저임금 인상, 임금체불 관련 형법의 개정, 노조조직의 명령 등 대책을 제시하였으나, 가장 핵심적인 「임금조례」 제정은 중앙국유기업의 반대로 통과가 어려운 상황임.
- 중국은 세계의 공장에서 소비시장으로 변모하고 있으며, 중국을 저임금 생산기지로 삼는 전략은 더 이상 이상적이지 않음. 외자기업들은 중국의 투자환경 변화에 따라 업종별 새로운 전략을 구사할 필요가 있음.

1. 중국 생산직 노동환경의 변화

가. 노동력의 유한공급 및 노동자의 기대수준 향상

- 13억 명 인구의 중국은 30년 전 일자리 창출과 경제성장을 위해 사회주의 시장경제체제를 도입, 빠르게 발전했으나 그 과정에서 대다수 중국인이 저임금과 열악한 노동환경으로 고통을 받아왔음.
 - 그럼에도 불구하고 일자리가 귀하던 시절에는 노동자들이 몰렸고, 외자기업들은 이에 대한 문제의식을 느끼지 못했음.
- 그러나 이제는 생산직 노동력 공급이 무한공급에서 유한공급으로 그 상황이 바뀌었고, 중국이 주요 2개국(G2)으로 부상하면서 노동자들의 기대수준도 높아졌음.
- 이러한 상황에서 저임금구조의 노동환경이 새로운 환경에 부응하지 못하고 있어 노동자의 파업 또는 태업 발생 가능성이 더욱 높아지고 있음.
 - 따라서 향후 노사관계를 어떻게 다루느냐, 노동자의 권익보호를 어떻게 강화하느냐가 시장경제조건 하의 중국기업들이 해결해야 할 시급한 문제가 되었음.

나. 생산직 노동자의 근로여건 변화

1) 현재의 노동여건

- 중국 공장지대 노동자의 평균 월급이 800~1,000위안에 불과함. 이 월급으로 생계유지가 쉽지 않아, 휴일도 없이 잔업을 해야 근근이 버틸 수 있음.
- 중국 공장지대 노동자는 연령이 대부분 1980년대, 1990년대 이후 출생한 신세대 노동자들임.¹⁾ 가령 팍스콘의 선전공장 노동자 42만 명 중 85%가 이 신세대 농민공들임.
- 홍콩이공대학 응용사회과학과의 판이(潘毅) 부교수가 2005년부터 2008년까지 선전시와 동관시(东莞市)의 신세대 노동자를 대상으로 조사한 결과에 따르면 이들은 1세대 농민공과는 달리 고향에 돌아갈 수 없는 상황에 처해 있음.
 - 그 이유는 우선 신세대 농민공은 대다수가 농사일을 할 수 없으며, 농촌생활에도 적응

1) 이하에서 신세대 노동자라는 용어는 1980년대 및 1990년대 이후 출생한 노동자들을 의미함.

하지 못함. 다음으로 농지를 잃은 농민이 더욱 많아져 고향으로 돌아가고 싶어도 농지가 없음.

2) 노동자들의 의식 변화

- 신세대 노동자들은 정부의 가족계획정책 이후 태어난 '독자'들로, 귀한 대접을 받고 자라 인내심이 부족하고 자존심이 강해 저임금 고강도의 노동조건을 견디기 힘들어 함.
- 이들은 나이가 어려 저임금상태에 있지만, 휴대폰, 인터넷 등 미디어 소비수준이 높고 과거 농민공보다 인권의식이 훨씬 강해 차츰 자신들의 권익을 지키고 증진시키기 위해 파업 등 집단행동을 선택하는 것이 효과적인 방법임을 깨닫고 있음.

3) 노동자의 법적 지위 변화

- 중국 노동법계에서 노동 3권에 해당하는 단결권(团结权), 단체교섭권(集体谈判权) 및 쟁의권(争议权)²⁾을 중요한 대상으로 삼고 있음.
 - 중국의 「노동법」과 「노조법」(工会法) 모두 노동자에게 단결권을 부여하고 있으며, 명확하게 단체교섭제도를 규정하고 있음. 그러나 실제 적용과정에서 유명무실(形同虚设)한 상태임.
 - 게다가 현재 법률은 노동자쟁의권에 대해 금지하는 것도 아니고 분명하게 지지하는 것도 아닌 일종의 법적 공백상태에 놓여 있음.
- 다만 「노동계약법(劳动合同法)」의 제정(2008년 1월 1일 시행)을 통해 과거 기업의 권익을 우선적으로 보호하는 데서 벗어나 노동자의 권익을 우선적으로 보호하고 있음.

2. 최근 주요 외자기업의 노사갈등

가. 팍스콘(Foxcon) 선전공장 노동자 연쇄 자살사건

- 2010년 1월 23일 이후 5개월 동안 선전공장에 근무하는 노동자 13명이 자살을 시도하였고, 그 중 11명이 숨지고 2명이 다쳤음. 자살한 노동자의 공통점은 모두 최하위 생산단계에 속한 17~23세 사이의 청년들임.

2) 중국식 표현인 쟁의권(争议权)은 한국의 단체행동권을 의미함.

1) 팍스콘 기업 소개

- 애플 아이폰과 아이패드 부품을 비롯하여, 델HP 컴퓨터노키아의 휴대전화 부품 등을 생산하는 세계 최대의 주문자생산방식(代工)기업임.
- 회사 설립 후 20년이 지난 팍스콘은 현재 세계 500대 기업 중 100위의 위치에 있음. 전체 노동자 수는 80만 명에 달하며, 선전(深圳)에 42만 명이 있음.

2) 팍스콘의 주문자생산방식 이윤창출 구조

가) 인건비 차이가 핵심적인 이윤창출 방법

- 팍스콘은 자사의 이름으로 상품을 만들고 판매하여 이윤을 창출하는 방식을 포기하고, 선도적인 기술과 빠른 고객 대응, 비용 절감으로 이윤을 창출하고 있음.
- 팍스콘의 이윤은 주로 고객기업이 계약에 따라 지급하는 비교적 높은 수준의 인건비와 팍스콘이 실제 제품생산과정에서 지출한 인건비의 차이에서 발생함.³⁾
- 가전업계 전문 컨설턴트 리우부천(刘步尘)에 따르면, 팍스콘 모델은 선진국에서는 이미 사라진 모델로 노동력이 저렴한 국가에만 존재하고 있음.⁴⁾

나) 지속적인 이윤을 저하와 인건비 통제압력 강화

- 2000년 전후로 주문자생산방식기업의 이윤율이 20%에 달했으나, 현재는 5%대로 크게 떨어졌음.
- 그 이유로 주문자생산방식의 외자기업들은 경쟁력 확보를 위해 신기술과 신설비에 막대한 비용을 투입해야 함(베이징대학 중국교육 및 인력자원연구소 부주임인 뤼펑(吕峰) 교수).
- 이러한 고정비용 상승에도 불구하고 이윤창출을 위해 결국 인건비를 통제하여 총비용을 줄이는 경영전략을 선택하게 됨.

3) 주문자생산방식에서 사용되는 대부분의 재료는 기업고객이 재료공급기업과 가격협상을 통해 이미 결정하여 팍스콘과 같은 생산기업에 통보하게 되며, 팍스콘은 결정된 구입가격으로 재료공급기업으로부터 재료와 부품을 구입하게 됨.
 4) 유명한 GALANZ 전자레인지와 奥马 냉장고 역시 전에는 모두 주문자생산방식이었으나 오늘날에는 생산방식을 변혁하여 주문자생산방식과 더불어 자사의 상표를 부착하여 제품을 판매하는 두 가지 방식을 동시에 적용하고 있으며, 현재는 후자의 방식에서 큰 성과를 보이고 있음.

다) 세금 우대정책이 사라진 반면 노동계약법 제정에 따른 경영난이 심화됨.

- 외자기업에 대한 세수정책의 변화로 그동안 누려왔던 세금우대정책이 사라져, 2008년 1월 1일부터 외자기업도 중국기업과 마찬가지로 25%의 기업소득세를 납부해야 함.
- 또한 2008년 1월 1일부터 「노동계약법」이 정식으로 실시됨에 따라, 강제력이 강한 ‘三險一金’⁵⁾의 실시로 기업의 비용부담 증가, 실습기간 및 연장근무(특근)시간에 대한 제한으로 인해 기업은 더 어려운 상황에 처하게 됨.

3) 선전공장 노동자들의 노동 및 임금 여건

- 팍스콘 비즈니스 대외미디어부서 주임 리우쿤(刘坤)에 따르면, 노동자 숙소에 에어컨, 독립된 화장실과 욕실, TV 관람실, 영화관을 갖추는 등 거주환경과 노동환경은 결코 동종 기업의 노동자 환경에 뒤지지 않음.
- 반면 노동자들의 월급은 가장 낮은 기본급이 950위안(우리 돈 약 17만 원)이며, 여기에 야간근무 및 각종 수당을 합치면 1,000~1,500위안으로, 선전의 집값과 물가를 고려한 월간 최소 생활비 2,000위안에 턱없이 부족함.
- 게다가 다른 경쟁업체와의 가격경쟁에서 이기기 위한 비용절감압력은 단계를 거쳐 생산부문의 노동자에게로 집중되었음.
 - 가장 큰 경쟁압력이 가장 감당할 능력이 부족한 독자로 성장한 1980년대, 1990년대 신세대 노동자들에게 집중되었고, 팍스콘의 독특한 군대식 관리방식과 결합하여 연속되는 자살문제가 발생하였음.⁶⁾

4) 기업의 대응책

- 팍스콘은 최근에 최저임금을 선전시 기준인 1,200위안에 부합하도록 10월부터 120% 가량 인상하였음. 그러나 1,200위안의 기본급으로는 겨우 생활이 가능할 뿐이어서 노동자들은 여전히 야근을 신청하여 더 많은 수입을 얻고자 함.
- 「노동자 상담서비스 센터(员工关爱服务中心)」를 설치하여, 노동자의 근로환경, 거주환경 등 전반적인 문제에 대해 상담 및 지원함. 주위에서 이상한 증후를 보이는 동료들

5) 三險은 양로보험, 실업보험, 의료보험을 말하며, 一金은 주택공적금을 말함.

6) 노동자의 연세 자살 원인은 아직도 논쟁 중임. 조사에 참여한 심리학자들은 자살의 원인을 대부분 심리적인 질병으로 인해 초래된 것으로 지목하고 있음. 그러나 사회학자들은 신세대 노동자의 수입이 부모세대의 수입에 미치지 못하고, 농촌에 돌아가 복귀하는 데 필요한 자금을 모으기에도 부족하며, 심리적인 압박감을 이기지 못한 것으로 보고 있음.

발견하여 신고할 경우 200위안을 제공하기도 함.

- 노동자의 고향과 작업부문, 입사시기 등을 우선적으로 고려하여 숙소를 배치함으로써 노동자들끼리 소통하며 위안을 얻을 수 있도록 배려하고 있음.

나. 광둥성 포산시(佛山市) 혼다자동차 부품제조공장 파업

1) 기업 소개

- 이 공장은 혼다가 2007년에 중국에 설립한 1,800여 명의 노동자를 둔 독자(独资) 부품제조기업으로, 변속기, 발동기 부품을 생산하여 주로 중국에 있는 완성차기업과 발동기생산기업에 부품을 공급함.
 - 일본 혼다자동차는 1998년에 중국에서 처음으로 광저우에 완성차공장을 설립하였으며, 이후 4개의 완성차공장 및 포산공장을 포함한 여러 부품제조공장을 세웠음.
- 혼다는 ‘재고 제로’ 정책을 추진하여 부품생산과 완성차생산이 긴밀하게 연결되어 있으며, 만약 제때에 부품이 생산 및 공급되지 않으면 완성차생산에 큰 차질을 주게 됨.

2) 파업 현황

- 2010년 4월 8일 포산시는 「포산시 기업노동자 최저임금기준 조정에 관한 회신(关于调整佛山市企业职工最低工资标准的复函)」을 발표하고, 2010년 5월 1일부터 매달 최저임금을 770위안에서 920위안으로 상향 조정한다고 발표하였음.
 - 이에 대해 혼다 측은 그동안 지급하던 330위안의 보조금 중에서 150위안을 최저임금에 포함시키는 방식으로 편법적으로 포산시의 새로운 기준을 충족시켰음.
- 이로 인해 기본급과 각종 수당을 합쳐도 초급 노동자의 월급이 겨우 1,200위안밖에 되지 않는 노동자들은 불만을 품게 되었고 5월 17일부터 태업에 들어간 후 21일부터 파업에 돌입하였음.
 - 포산 부품공장의 파업으로 중국에 있는 4개의 혼다 완성차공장이 전면적으로 생산 중단에 들어갔음.
 - 노동자들은 현재 1,000위안에서 2,000~2,500위안으로의 임금 인상 및 노동조건과 복지제도 개선을 요구하였음.

■ 6월 2일, 파업이 발생한 지 반 달이 지난 후에 노동자들은 세 가지 요구조건이 충족되는 조건으로 정상복귀 하였음.

- 세 가지 요구조건은 첫째, 현 노조는 반드시 노동자 구타사건에 대해 설명해야 함. 둘째, 월급을 현재 수준에서 200~300위안 추가인상하고, 복지 및 교육을 강화해야 함. 셋째, 현재의 노조를 해산하고 노동자들이 자율로 노조를 재조직함.
- 이 중 노조의 재조직이 가장 주요한 조건이었음. 왜냐하면 실질적인 노조의 구성은 앞으로 회사 측을 상대로 노동자의 권리를 보호해줄 수 있는 가장 강력한 수단으로 보았기 때문임.

3) 포산 혼다의 임금체계가 파업의 원인

■ 혼다는 생산비용절감부문에서 다른 자동차 업계에 잘 알려져 있으며, 이러한 노력은 최종적으로 노동자의 임금체계에 반영되었음.

- 이 공장의 실습생 비율이 최근에 70%를 넘었으며, 최근 2년 동안 이 비율이 상승추세에 있음.
- 실습생의 기본월급이 500여 위안으로, 전체 월급이 겨우 800여 위안에 불과함. 게다가 실습생들은 복지 및 보험 지출을 발생하지 않음.

■ 포산 혼다의 임금이 낮을 뿐만 아니라 인상체계 역시 문제를 가짐.

- 임금인상체계는 크게 5단계로 나뉘며 각 단계는 다시 15단계의 세부단계로 나뉘어 모두 75단계로 구분됨. 매년 심사를 거쳐 통과한 노동자의 임금이 세부 1단계 상승하며, 큰 1단계 상승하는 데 15년이 걸림.
- 게다가 중국일본 노동자의 임금격차는 무려 50배에 달함. 일본 국적의 노동자 월급이 높게는 5만 위안이며, 관리자에 해당하는 부장의 경우는 매월 10만 위안에 달함.

4) 노동자를 대변하지 못하는 노조의 문제

■ 노조가 노동자를 제대로 대변하지 못하면서, 노동자들은 자본가 측이 임명하여 조직한 기존 노조에 참여하지 않고 자발적으로 조직을 만들어 협상단계를 거치지 않고 곧바로 파업으로 진행하였음. 이러한 방식은 노사 모두에 커다란 부담을 가져다줌.

- 이 회사 대부분의 노동자는 팍스콘과 같이 1980년대, 1990년대 이후 출생한 이들로,

부모세대보다도 권리의식이 강함.

- 이러한 과정에서 기존 노조는 처음부터 자본가 측에 협력하여 노동자와 대립각을 세웠으며, 노동자들과 소통하지도 않았고 심지어 정부와도 대립하였음. 결과적으로 노동자들은 노조에 대해 의문을 제기하게 된 것임.

다. 한국의 자동차 부품제조기업 베이징성우자동차 파업

1) 파업의 전개

- 베이징성우자동차(北京星宇车科技有限公司)는 한국의 독자적인 부품제조기업으로, 2002년 9월 18일 베이징의 핑구상구(平谷兴谷) 개발구에 공장을 설립하였음.
- 2010년 5월 28일 베이징성우자동차의 노동자들이 노동강도에 비해 기본임금은 베이징시 최저임금기준에 불과한 저임금구조에 불만을 품고 24시간 동안 파업을 일으켰으며, 임금 15% 인상 합의 후 노동자들은 생산현장으로 복귀하였음.⁷⁾
- 파업 전의 기본임금이 1,200위안이었으며, 현재는 1,380위안으로 인상되었음. 이 외에도 매시간 연장근무수당도 파업 전에 비해 2위안 인상되었음.
- 이번 파업은 겨우 24시간 동안 지속되었지만 베이징성우자동차는 베이징현대의 6개 모델에 부품을 공급하는 주력 기업이라는 점 때문에 베이징현대 순이생산기지(顺义生产基地)에 큰 충격을 주었음.

2) 저임금구조 및 승진체계 문제

- 파업 전 생산직 최고 임금노동자의 기본임금이 1,300위안이며, 야간수당을 통해 최소 2,600위안의 월급을 받게 됨. 그러나 새로운 노동자는 기본급도 낮고 야간수당도 낮기 때문에 매월 많아야 2,000위안을 받음.
- 또한 성우자동차의 규정에 따르면, 임금은 입사 후 1년이 되면 80위안 인상, 2년이 되

7) 사건의 발단: 성우자동차는 완성차공장 외에도 개발구에 자동차채시공장이 있는데, 5월 21일 이 공장의 불량률이 낮다는 이유로 30여 명의 노동자에게 300~500위안의 격려금을 지급했다는 소식이 전해지면서 시작되었음. 성우자동차 노동자들은 기본임금 30% 인상요구를 주장하였고 회사 측에서 1주일 후에 통보하겠다고 약속했으나 28일까지 아무런 대답이 없자 1,000여 명의 노동자가 파업에 참여하게 된 것임. 그런데 성우자동차와 베이징현대는 특별한 계약을 맺고 있음. 즉 성우자동차의 문제로 베이징현대의 생산이 중단되는 경우 1분당 5,000위안의 위약금을 물도록 계약을 맺었음. 이후 베이징현대의 개입으로 그날 오후 3시 30분에 협의가 되었으며, 공장 측은 6월 1일부터 노동자의 기본임금을 15% 인상했고, 7월에 다시금 10%를 인상하기로 합의하였음.

면 60위안, 3년이 되면 40위안, 4년 이후 매년 20위안의 인상이 주어지며 임금 인상 여지가 매우 적음.

- 새로운 노동자는 실습기간인 경우 매달 겨우 900위안을 받으며, 정직으로 전환된 후에도 1,000위안을 받아 임금 인상의 가능성이 낮음.

■ 현대자동차에 부품을 공급하는 기업의 노동자 임금이 다른 자동차의 부품 공급 노동자의 임금보다 낮음.

- 그 이유로 중국시장에서 한국기업의 자동차가격이 유럽차보다도 훨씬 낮고 심지어 일본차보다도 낮음. 이처럼 저가경쟁에 따른 가격절감압력이 산업연관관계를 통해 부품 생산업체의 노동자에게로 전가되었기 때문임.

■ 일반적으로 노동자가 분조장(分组长)으로 승진하는 데 1년이 걸리는 데 비해, 성우자동차는 장기근속 노동자들이 중간단계 이상의 위치를 차지하고 있어 신입 노동자들의 승진 가능성이 상대적으로 낮음.

3. 중국정부의 대책

가. 최저임금 인상

■ 2010년 중국의 14개 성(省), 시(市), 자치구가 이미 최저임금 표준을 10% 이상 올린 데 이어 나머지 17개 지역도 연내 임금 인상에 나설 것으로 알려짐.

- 후베이(湖北, 28.5%), 닝샤(寧夏) 자치구(24.9%), 푸지엔(福建, 24.5%), 지린(吉林, 21.2%), 산둥(山東, 21.2%), 광둥(廣東, 21.1%) 등은 최저임금 인상 폭이 20%를 넘음.

- 이와 같은 임금 인상의 배경에는 중국 당국이 경제구조를 수출형에서 소비형으로 전환하기 위해서는 노동자들의 소득을 높여야 한다는 판단이 작용하였음.

나. 임금 체불 관련 형법 개정

■ 노동및사회보장부(劳动与社会保障部)는 형법 개정의견에서, "하반기에 형법 244조를 수정하여, 고의로 임금을 체불하는 경우 엄격하게 다루어 3년 이상 7년 이하의 형벌 및 벌금형에 처하도록" 개정하겠다는 의견을 제시하였음.

- 또한 다시는 기업의 법인대표를 맡지 못할 뿐만 아니라 주주 역시 맡지 못하게 됨.
- 임금을 받지 못한 노동자는 임금체불기업과 유대관계가 있는 기업에 임금 지급을 요구할 수 있도록 함.

다. 노조의 조직

- 집단행동을 매우 경계하는 사회주의 국가인 중국에서 파업이 일어나지 않다가, 노동자들이 파업에 나섰다다는 것은 문제가 심각하다는 것을 방증함.
- 고도성장과 빈부격차 확대로 상대적 박탈감이 심해지면서 극에 달해 사회불안요인으로 불거지자 노조를 통해 노동자를 확실히 통제할 수 있는 중국 당국이 이를 풀어내는 방식으로 장기파업을 눈감아준다는 의구심이 듦.
- 왕상첸 중국노동관계학원 교수는 노동자 파업의 해결책으로 “고용주로부터 자유로운 강력하고 독립적인 노조를 결성하는 게 해결책”이라고 제시함.
- 중국 노동조합 총본부격인 중화전국총노조(中華全國總工會)는 최근 「노조 조직에 관한 긴급 통지」를 통해 홍콩과 마카오, 대만 등을 포함한 외자기업 모두 노조를 조직하라고 시달하였음.
- 총공회는 긴급통지에서 일선 노동자들의 합리적인 임금 산정과 임금 인상을 추진해야 한다고 전제하면서 노사관계를 우호적으로 유도해 기업발전을 촉진해야 한다고 명시함.
- 베이징현대는 중국 노동자들의 파업을 막기 위해 노조를 설립해야 한다는 입장이며, 베이징성우자동차는 파업으로 인한 조업중단위기 이후 자사를 포함한 다른 협력업체들에 노조 설립을 적극 주문하였음.

라. 임금조례 제정 계획

- 중국정부는 「임금조례(工資條例)」를 제정하여 노동자 파업에 대처함은 물론 중국이 당면한 소득불균형문제를 해소하고자 하였음.
- 그 중 ‘동일업종 동일임금(同工同酬),’ 즉 파견직 노동자와 본 기업 소속 노동자가 동일한 권리를 향유하는 원칙을 담고 있음.
- 원칙대로 시행할 경우 중앙국유기업은 파견직 노동자에게도 동일한 대우를 해야 하는

데 그러한 여력이 안 됨.

- 「임금조례」가 2010년 국무원 입법계획에 포함되어 여섯 차례에 걸쳐 초안 수정을 거쳤으나 중앙국유기업의 반대로 통과가 어려운 상황에 처함.
- 임금문제에 정통한 한 연구원에 따르면, 중국의 노동자, 특히 기업 노동자의 검은 수입(灰色收入)이 너무 많으며, 전체 임금에서 차지하는 비중이 매우 높고, 또한 전혀 투명하지 않아 합리적인 소득분배개혁을 추진하기가 어렵다고 토로함. 이러한 임금구조 때문에 중앙국유기업은 임금조례에 반대하고 있는 것임.

4. 임금 인상에 따른 외자기업 투자환경 변화

가. 임금 인상의 ‘양떼효과(羊群效应)’

- 한 전문가는 선두기업들의 임금 인상은 필연적으로 ‘양떼효과’를 가져와 다른 기업들에도 영향을 주게 될 것으로 예측하였음.
- 이러한 흐름은 전자업계와 자동차업계에서 먼저 시작될 것으로 보고 있음.

나. 생산원가 압박을 받는 기업, 내륙으로 이동

- 홍콩무역발전국(香港贸发局)의 「내지 수출가격 상승압력 급증(内地出口价格上涨压力续增)」이라는 보고서에 따르면, 2010년 1~5월 사이에 500개의 홍콩자본회사를 방문하여 조사한 결과, 지난 6개월 동안 주삼각지역의 평균임금이 17% 상승하였고, 사회보험료도 함께 고려하면 총생산원가가 4~6% 인상되었음.
- 홍콩공업총회 이사인 귀전화(郭振华)에 따르면, 최근 에너지소모가 많고 오염배출이 많으며 자원의존형인 기업들이 주삼각지역을 떠나 광둥성 북부, 장시(江西), 후난(湖南) 등 생산원가가 비교적 낮은 지방으로 이전하였음. 반면 이동할 능력이 안 되는 소형 기업들은 도산하였음.
- 또한 주삼각지역에 있는 8만 여 홍콩기업 중 37.3%가 전부 또는 일부의 생산능력을 이전할 계획이 있는 것으로 밝혀졌음.
- 팩스콘은 연쇄 자살사건으로 공장을 북쪽으로 확대이전하는 방안에 대해서 고민하고 있음.

- 2009년 10월에 팍스콘 청두산업기지 프로젝트의 입지로 청두 하이테크산업단지(高新区)로 결정되었으며, 총투자액이 10억 달러에 달함. 또한 2010년 5월 8,000만 대의 노트북 컴퓨터 생산능력이 있는 팍스콘(충칭) 공장이 정식으로 투자에 들어갔음.
- 노동자 구인난 등 여러 요인으로 어려움에 처한 통관시(东莞市)에 위치한 타이다전자(台达电子)는 2000년부터 내지 각 성을 돌며 새로운 입지를 모색하였음.
- 타이다전자는 2010년 후난성 천저우(郴州)에서 새로운 공장건설프로젝트에 계약을 체결하였음.

다. 중부지역 내륙도시, 투자 유치에 위한 좋은 기회

- 인건비 상승으로, 주삼각지역의 노동집약형 기업이 북쪽으로 이전하는 현상이 더욱 활발해질 것으로 예상됨.
- 이러한 현상은 내륙도시에는 기업투자를 유치할 수 있는 좋은 기회임.
- 연초 주삼각지역에서 ‘농민공 구인난(民工荒)’을 겪은 후 후난, 장시, 허난의 지방정부는 매주 광저우, 선전, 톈진 등에서 투자유치회를 열고 있음.

라. 외자기업의 중국 진출 패러다임 변화 필요

- 중국에서 노사분규가 빈발하고 저임금시대가 막을 내릴 것으로 전망됨에 따라 기업들이 대책 마련에 분주함.
- 팍스콘 사태 이후로, 저임금 무노조라는 외국기업들의 중국 진출 이점이 급격히 희석될 것이라는 예측이 있음.
- 또한 중국은 과거 세계의 공장에서 소비시장으로 변모하고 있어 중국을 저임금 생산기지로 삼는 전략은 더 이상 맞지 않게 되었음.
- 노동집약적이며 저부가가치인 업종은 임금인상의 영향을 직접적으로 받게 됨. 반면 가전, LCD, 자동차 등 중국시장을 바로 공략해야 하는 업종은 상승한 임금을 감수하는 대신 생산성과 수익성을 제고하는 방안을 찾아야 함.
- 임금 인상 흐름 이후, 저렴한 가격을 유지해야 하는 주문자생산방식 모델은 현재 재검증 단계에 들어갔으며, 주삼각지역의 전통적인 경제성장방식은 앞으로 선택의 기로에 서게 될 것임.

■ 참고자료 ■

- 『南方周末』, 2010a, 「富士康“八连跳”自杀之谜」, (2010. 5. 13)
 _____, 2010b, 「破解富士康员工的自杀“魔咒”」, (2010. 5. 13)
 『中国经营报』, 2010a, 「对话富士康」, (2010. 4. 26)
 _____, 2010b, 「富士康“新干班”集体请辞幕后」, (2010. 4. 26)
 _____, 2010c, 「富士康“账本”：供应链上零利润」, (2010. 5. 3)
 _____, 2010d, 「代工航母”的“天花板」, (2010. 5. 17)
 _____, 2010e, 「工资条例》受迫垄断行业年内难产」, (2010. 5. 17)
 _____, 2010f, 「双面富士康：管钱的精细与管人的粗放」, (2010. 5. 17)
 _____, 2010g, 「重提“劳工神圣」, (2010. 5. 31)
 _____, 2010h, 「极致”的管理 极端的“表达」, (2010. 5. 31)
 _____, 2010i, 「本田停工成本劫」, (2010. 5. 31)
 _____, 2010j, 「本田有条件复工：工会成焦点」, (2010. 6. 7)
 _____, 2010k, 「北京现代零部件企业停工调查：零和博弈」, (2010. 6. 7)
 _____, 2010l, 「珠三角企业“涨薪潮”或将加速北迁」, (2010. 6. 7)
 『中国经济时报』, 2010, 「本田工厂罢工持续 中国员工权益堪忧」, (2010. 5. 27)
 『中国劳动网』, 「劳动三权”是构筑现代劳动法律的基础」, (<http://www.labournet.com.cn>)

자료 정리: 중국인민대학 토지관리학과 박사과정 조성찬(landjustice@hotmail.com)