

새로운 노동계약법에 대한 중국내 반응: 화웨이, 월마트 사례

1. 노동계약법의 통과와 쟁점

- 2007년 6월 29일 중국의 새로운 노동계약법이 전인대상무위원회(全國人民代表大會常務委員會)를 정식으로 통과함으로써 2008년 1월 1일부터 발효될 예정이다.
- 중국의 노사관련 법제는 1994년 노동법(1995년 1월 1일부터 발효)을 근간으로 유지되어 왔으나 이는 이전 사회주의적 노사관계의 해체에 초점을 맞춘 것으로 중국의 변화한 현실에 맞지 않음.
- 이에 후진타오 정부 출범 이후 국제적인 노동기준에 부합하고 노동자의 권익 보호에 중점을 둔 노동계약법의 필요성이 제기되어 왔음.
- 이번에 통과된 노동계약법 조항 중 가장 큰 쟁점사항은 장기 노동계약(무고정기한 노동계약) 체결 규정임(제 2장 14조).
- 이는 1) 해당 기업에서 10년 이상 연속 근무한 노동자가 계약갱신을 요구할 경우 사용자는 의무적으로 무고정기한 계약으로 전환해야 하며, 2) 2회 연속 고정기한 계약을 체결한 경우에는 재계약시 무고정기한 노동계약을 체결해야 한다는 규정임.

□ 중국 내 여러 기업들은 무고정기한 노동계약으로 고용의 유연성이 저해될 뿐만 아니라 전반적인 임금상승이 유발될 것으로 우려하고 있으며, 일부 기업들은 가능한 한 노동계약법 발효 이전인 2007년 말까지 대응책을 세워 기업 부담을 최소화하려는 움직임을 보이고 있음.

□ 이에 대해 중국정부는 2007년 말까지 노동계약법의 효과적인 시행을 위한 법률적 해석, 시행세칙 등을 규정하여 기업들의 조치에 대응할 것으로 전망됨.

2. 주요 기업의 반응 사례

□ 노동계약법의 발효를 앞두고 중국 내 기업들은 이로 인한 비용증가를 최소화하기 위해 나름의 대응조치를 모색하고 있는데, 이 중 화웨이(华为)와 월마트의 행태가 최근 언론의 주목을 받고 있음.

가. 화웨이(华为): 퇴직 후 재입사

□ 중국의 대표적인 통신장비 업체인 화웨이는 지난 10월부터 “자선거류(自选去留)” 방침을 시행하였으며, 이에 대해 노동계약법의 무고정기한 노동계약 체결을 회피하기 위한 수단이라는 비판이 제기됨.

- “自选去留”란 화웨이 기업이 1999년 이전 입사한 직원(근속 연수 8년 이상)을 대상으로 자진 사퇴(명예퇴직에 준함)를 종용하고, 본인이 원할 경우 경쟁을 통한 재입사를 할 수 있도록 하거나 1~3년 기간의 노동계약을 맺도록 권유하는 방침임.

- 이때 자진 사퇴와 동시에 이전의 모든 근무경력(근속연수)은 무효가 되며, 자진 사퇴 후 재입사를 고려하지 않는 노동자에게는 근속연수에 따라 일정액의 보상금¹⁾을 지급함.

1) (근속연수+1)×(월급여 + 전년도연말보너스/12), 때문에 화웨이의 이러한 정책을 ‘N+1’제도로라고 부르고 있음.

나. 월마트(Wal-Mart): 사전해고

- 일부 외자기업도 노동계약법 발효에 대비하고 있는데, 월마트는 쑤저우(深圳), 상하이(上海), 둥관(东莞), 푸톈(莆田) 등 4개 지점 구매부서 직원 중 100명을 해고함(10.22).
- 이 같은 월마트의 전격적인 감원 조치는 노동계약법 발효 이전에 감원을 실시하려는 것이지만, 이 과정에서 법률이 정한 절차를 무시했다는 비판 여론이 대두
 - 중국 노동법 27조 규정에 따르면 고용기관이 심각한 경영악화로 파산에 직면해 불가피한 경우 감원이 가능한 것으로 되어 있으나, 월마트의 판매 실적이 증가세를 보이고 있어 이 규정에는 해당되지 않는다는 지적임.
 - 또한 노동법 26조 3항은 객관적으로 중대한 사고가 발생하여 노동계약이 정상적으로 이행되지 못할 경우 반드시 30일 전에 서면으로 본인에게 해고 통지를 하도록 규정하고 있으나, 이번 월마트의 해고는 당일 통지를 통해 돌발적으로 이루어졌다는 것임.
 - 한편 해고된 월마트 직원들은 상하이의 한 해외서비스업체를 통해 월마트와 협상 중이며 만약 협상이 원만한 타협점을 찾지 못할 경우 법원에 고소할 계획이라고 밝힘.

다. 화웨이와 월마트의 반박

- 중국 내 비판적인 시각에 대해 화웨이와 월마트 측은 자신들의 행위가 노동계약법을 회피하기 위한 조치가 아니라는 주장을 펴고 있음.
- 화웨이는 현재 8년 이상 근속자만 7,000명을 초과하고 있어 “자선거류(自选去留)” 방침으로 인한 보상금 비용으로 10억 위안 이상이 소요될 것이라고 밝히며, 이는 원가 절감을 위한 조치나 노동계약법을 회피하기 위한 수단이 아니라고 주장

2) 이 경우에도 30일 전에 노조나 전체 근로자에게 상황 설명과 함께 노동행정 당국에 보고를 한 후에 감원이 가능함.

- 화웨이 측의 주장에 따르면 이번 조치는 사내에 존재하는 이른바 ‘근무번호(工号)’ 관행)에 따른 부작용을 해소하려는데 그 목적이 있는바, 재계약시 기존의 근무번호는 효력을 상실하기 때문에 장기적인 기업 경영 및 경쟁력 제고에 많은 도움이 된다는 것임.

□ 월마트 측은 이번에 단행한 직원 해고는 월마트의 글로벌 구매부서에 대한 구조조정의 일부분에 해당하는 것이라는 입장을 표명하고 있음.

- 월마트는 글로벌 구매부서 구조조정안에 따라 싱가포르, 필리핀, 스리랑카, 터키 등의 구매부서는 모두 문을 닫을 예정이며, 중국은 그나마 감원이라는 조치로 일부분만 조정할 것이라고 주장

3. 정부의 반응 및 대응

□ 췌췌(深圳)시 노동 및 사회보장국이 11월 초 화웨이 사건에 대한 조사에 착수한 가운데 중국정부는 향후 이와 유사한 사태의 발생에 대비하기 위한 대응방안을 모색 중임.

- 이에 상당수의 중국 기업들이 화웨이에 대한 정부의 조사 결과와 향후 대응방안 내용에 높은 관심을 표출

- 인민대학 창카이(常凯)교수(인민대학 노동관계연구소 소장으로 노동계약법 작성에도 참여)는 집단해고나 계약중단 등 노동계약법에 위배되는 기업행위에 대한 보다 구체적인 법률해석, 사법해석 및 시행세칙 등이 2007년 말까지 제정될 예정이라고 언급

- 또한 중국정부는 무고정기한 노동계약에 대한 지속적인 홍보와 설명회를 통해 기업들의 이해를 촉구하기 위한 노력도 병행할 계획임.

□ 광둥성(广东省) 노동 및 사회보장청은 노동자의 합법적인 권익보호가 노동계약법의 핵심임을 강조하고, 이를 회피할 목적으로 취해진 기업의 위법해고나 계약중단 행위에 대해서는 강경한 법적 조치를 취할 것이라는 입장을 피력(11.7).

3) 이는 입사 순서에 따라 매겨지는 것으로 이에 따라 사내 직위, 회사주식의 소유 및 기타 복지혜택 수준이 달라짐.

- 또한 무고정기한 노동계약 체결을 회피하기 위해 기업이 노동자들에 대해 ‘先사퇴 後재입사’ 방안을 시행할 경우에도 노동자들의 근속연수는 여전히 되어야 한다는 의견을 밝힘⁴⁾.

<참고 자료>

- 《21世纪经济报道》, “应对新<劳动合同法>华为万名员工自选‘去留’”, 10.29
- “新劳动法倒计时 沃尔玛中国突击裁员”, 11.5
- “华为员工‘自选去留’余波新劳动法磨合之惑”, 11.7
- “广东劳保厅解读新〈劳动合同法〉:连续工龄不辞职所打断”, 11.9
- “企业不要采取任何‘无谓的’规避新劳动法的行为”, 11.19
- 《中国经营报》, “我所经历的华为‘集体大辞职’”, 11.5
- “沃尔玛裁员内幕:全球采购中心战略大调整”, 11.12
- 《经济观察报》, “华为‘N+1’方案成本不降反升,劳动社会保障局介入调查”, 11.5

4) 반면 중국 노동관계학원 평통칭(冯同庆) 부원장의 전언(传言)에 따르면, 기본적으로 이러한 일들이 법률을 위반한 것은 아니라는 것이 정부 관계자들 입장이라고 함.