

2010년 5~7월 중국 노동자의 연쇄 파업과 시위 : 배경과 전망

2010. 8. 19

노동자운동연구소(준)

<요 약>

- 2010년 5~7월 노동자의 연쇄적인 파업과 시위의 물결이 중국을 뒤 덮었음. 이 기간의 파업과 시위는 대부분 외국인투자기업에서 일어났으며, 젊은 농민공이 주도. 임금인상과 노동조건 개선이 주된 요구였고, 노동조합 대표자의 민주적 선출 등 노동조합 개혁에 대한 요구도 많았음.
- 혼다자동차부품제조유한공사 파업이 연쇄 파업을 선도. 혼다자동차 중국공장은 부품 조달 라인을 현지화하여 중국 저임금 노동력의 활용을 최대화함으로써 경쟁업체에 비해 높은 수익률을 달성. 하지만 노동자들의 저임금과 임금격차에 대한 불만이 누적되어 파업으로 분출. 소수의 노동자들이 파업을 주도하였고 파업 과정에서 노동자들의 의식이 변화하며 파업은 전체 노동자로 확산. 파업의 요구도 노동조건 개선에서 노동조합의 재건으로 확대. 결국 파업은 노동자들의 부분적인 승리로 끝남. 이후 예정되어 있는 노동조합 대표자 선거를 통해 민주적인 지도부를 구성하고 자주적인 노동조합 활동을 이어 나갈 수 있을지가 남아 있는 과제.
- 개혁개방 이후 중국의 임금상승은 생산성 증가에 비해 낮았음. 중국의 경제성장 기적은 중국 노동자들의 엄청난 희생에 기반. 2007~2009년 세계금융위기로 인해 임금인상은 둔화되었음. 특히 농민공에게 피해가 집중되어 농민공 실업이 급증하였고 농민공들의 실질소득은 2008년과 비슷하거나 낮아짐. 이 과정에서 누적된 불만이 경기 회복 시기에 이번 파업으로 분출. 연안 지역에서의 농민공 노동력의 부족은 노동자들의 협상력 증대의 하나의 원인. 중국 정부의 갈등 관리 정책의 취약성이 이번 사건에서 드러났음. 신세대 농민공들의 임금노동자로서의 정체성, 권리의식의 향상과 인터넷을 통한 빠른 정보소통능력도 투쟁의 전투성과 연대성을 강화하는데 도움이 되었음.
- 이번 파업은 1990년대 후반 이후 신 공업지역의 노동자운동이 꾸준히 성장해 온 결과. 특히 집단적 행동이 주된 저항 방식이 되고 있다는 점, 노동조합의 개혁에 대한 요구가 커지고 있다는 점, 개별 투쟁 사례들이 교류되고 다른 투쟁에 영향을 미쳤다는 점에서 이번 연쇄파업은 과거 투쟁의 한계를 극복하는 모습을 보여주었음. 하지만 사회 변화에 대한 요구는 없었다는 점, 연쇄적으로 파업이 발생했지만 노동자들의 직접적인 교류와 연대는 한계적이었던다는 점에서는 과거 투쟁의 한계를 벗어나지 못한 모습을 보여 줌.
- 중국 정부는 지역 최저임금 인상, 임금조례 제정, 임금 단체협상의 제도화 등 일정한 수준의 소득분배 개선과 코포타티즘적 제도의 강화를 통해 잠재적인 노동불안을 관리하려 하고 있으나 그 폭은 제한적일 전망. 개별 기업들은 중국 내륙으로 생산기지를 이전하는 한편 노무관리를 강화하여 노사갈등을 예방하려 할 것임. 전국총공회의 개혁에 대한 내·외부의 압력이 거세지고 있지만 민주적이고 자주적인 노동운동 세력이 영향력 있는 규모로 성장하기 전에는 한계적일 전망. 하지만 중국 정부의 정치적 탄압이 강력한 상황에서 대안적인 운동의 성장은 쉽지 않을 것.

<차 례>

1. 파업의 물결에 휩싸인 중국	3
2. 2010 5~7월 연쇄파업 : 일반적 양상과 사례분석	4
2-1. 팍스콘 노동자들의 자살과 혼다부품업체의 파업, 투쟁의 확산	4
2-2. 사례 분석 : 혼다자동차부품제조유한공사 노동자 파업	7
3. 배경과 원인	10
3-1. 생산성 증가에도 못 미치는 임금 상승	10
3-2. 2007-2009년 금융위기와 노동조건 악화 : 농민공에게 피해가 집중	12
3-3. 노동시장의 변화 : 연안지역에서의 농민공 공급 부족	13
3-4. 노동정책의 변화와 모순적 효과	14
3-5. 신세대 농민공의 세대적 특성	15
3-6. 소결	16
4. 중국 노동자운동의 성장과 한계	16
4-1. 신자유주의 시대의 중국 노동자운동	16
4-2. 성과와 한계	17
5. 이후 전망	18
5-1. 중국정부의 경제·사회 정책	18
5-2. 중국 진출 기업의 대응	19
5-3. 중국 사회변화와 전국총공회 개혁 요구	20
6. 한국 사회운동에게 주는 시사점	21
<별표 1. 2010년 5~7월 중국 주요 노동자투쟁>	22

1. 파업의 물결에 휩싸인 중국

○ 2010년 5~7월 중국노동자인 연쇄적인 파업과 시위

- 팩스콘 노동자 연쇄자살과 5월 17일 시작된 혼다자동차부품제조유한공사 노동자 파업이 주장(珠江)삼각주¹⁾ 지역의 혼다자동차 공장을 비롯한 다른 제조업 공장의 연쇄파업으로 확대. 이후 파업은 북상하기 시작하여 장강삼각주와 내륙지역으로 확산. 주로 외자기업에서 임금인상, 노동조건 개선, 노동조합의 개혁 등을 요구하는 파업과 시위가 3개월 동안 수 개의 지역에 걸쳐 집중적으로 벌어졌음.

- 중국 노동자의 파업은 과거에도 자주 벌어졌지만 이번 파업과 시위는 언론의 집중적인 조명을 받음. 특히 이번 파업을 주도한 집단이 농민공이라는 점, 임금인상과 노동조건 개선 등 노동자들의 요구가 대부분 관철되었다는 점이 많은 사람을 놀라게 했음.

○ 새로운 전환점인가?

- 연안지대의 수출산업의 핵심 노동력인 농민공은 기본적인 생계도 유지하기 어려운 수준의 저임금을 받고 있음. 이는 중국경제의 성장과 중국에 진출해 있는 기업들의 막대한 이윤 창출의 기반. 나아가 세계 경제를 지탱하는 기반. 이번 5~7월 파업으로 인해 각 기업에서 임금을 올리고 있고 지역 최저임금이 인상되는 등 이번 파업은 전반적인 임금인상의 신호탄으로 여겨지기도 함. 또한 중국 정부가 내수 확대와 사회 안정을 위해 세계 금융위기를 맞아 중단되었던 노동사회정책개혁에 다시 착수할 것인지에 이목이 집중되고 있음.

- 또한 이번 파업이 중국 노동자운동에 어떠한 변화를 가져 올 것인가도 중요한 문제. 중국에서 유일하게 법적으로 인정되는 노동조합인 중화전국총공회(이하 전국총공회)는 중국공산당과 정부에 종속적이며 기업의 이익을 우선해 옴. 전국총공회는 지난 몇 년간 잠재적인 노동 불안 요소를 관리하기 위해 조직의 양적확대와 간부의 전문성 강화 및 조직의 효율화를 위해 노력해옴. 하지만 이번 사건은 사업장 단위의 노동자들을 안정적으로 관리하려는 공회의 능력에 한계가 있음을 보여주었음. 전국총공회는 노동 불안을 억제하기 위한 대책 마련에 고심하고 있고 개혁을 촉구하는 목소리도 높아지고 있음.

○ 중국과 동아시아의 대안적 길

- 후 진타오는 혁명시대와 개혁개방시대 속에 복잡하게 누적되어 온 사회적 불평등(도시와 농촌, 연안지역과 내륙지역, 상급관리자와 일반 노동자의 불평등)을 관리하고자 해왔음.('조화사회') 하지만 정치적으로 코포라티즘적 통제를 제도화하면서 사회경제적으로는 코포라티즘을 유지해 온 토대를 허물고 있다는 것이 중국정부와 공산당의 딜레마²⁾.

- 우리는 중국의 모순은 자본주의를 극복하는 새로운 대안적 방향 속에서만 해결 될 수 있다고 생각. 대안적 중국의 길은 과거 사회주의에 대한 반성을 필수조건으로 하며, 노동자운동의 성장이 중요한 변수.

- 이 글은 2010년 5~7월 중국 노동자의 연쇄적인 파업과 시위의 구체적인 양상을 살펴보고, 이번 중국노동자 파업과 시위의 원인과 배경을 분석하며, 이번 사건이 이후 중국 사회에 미칠 변화를 전망하고 이번 사건이 한국 사회운동에게 던지는 시사점에 대한 간략한 의견을 제시하고자 함.

1) 중국의 주장 하구의 광저우, 홍콩, 마카오를 연결하는 삼각지대를 중심으로 하는 지역. 개혁 개방 이후 홍콩의 배후지로 급속한 경제발전을 이룬 지역. 상하이로 중심으로 하는 장강(長江) 삼각주와 함께 가장 역동적인 경제성장을 이루고 있는 지역으로 꼽힌다.

2) 백승욱, 「서문 : 흔들리는 중국」, 『세계화의 경계에 선 중국』, 창비.

2. 2010 5-7월 연쇄파업 : 일반적 양상과 사례분석

2-1. 팍스콘 노동자들의 자살과 혼다부품업체의 파업, 투쟁의 확산

1) 팍스콘 노동자들의 연이은 자살

- 중국 선전(深圳) 팍스콘 공장(고용인원 40만)에서 2010년 1월~7월 13명의 노동자가 자살을 시도했고 모두 10명이 사망하는 사건이 발생. 이들 대부분은 20살 전후의 젊은 농민공. 자살의 원인으로 팍스콘 공장의 저임금 장시간의 노동조건, 열악한 노동환경, 군대식의 엄격한 관리 등의 문제가 지목. 팍스콘 노동자의 월 기본임금은 900위안(약 미화 132달러, 한화 153,000원)³⁾으로 지역 최저임금 수준. 10~12시간의 장시간 노동을 하고 있음. 팍스콘은 병영적 작업통제로 유명한데 점심시간이 불과 30분에 불과하고, 작업 시 대화 금지 및 위반 시 욕설과 구타가 일반화되어 있음.
- 중국 정부는 사태의 심각성을 인식하고, 광둥성 당서기를 급파하는 등 사태의 원만한 해결을 주문. 왕양(汪洋) 당서기는 팍스콘 회장을 만난 자리에서 “팍스콘의 관리시스템을 개선하라”고 주문. 한편 이 와중에 선전이 속해있는 광둥성에서 혼다자동차부품제조유한공사 파업이 시작되었고 주변 공장으로도 확산될 조짐을 보이기 시작. 그러자 팍스콘은 6월 초, 7월 1일부터 중국 노동자의 임금을 30% 인상(지역에 따라 비율은 조정)하겠다고 밝히는데 이어, 6월 6일에는 10월까지 선전 공장의 임금을 2,000 위안으로 인상하겠다고 발표.
- 팍스콘은 인건비 절감을 위해 내륙지방인 허난(河南)성 정저우(鄭州)에 새로운 공장을 건설하겠다고 발표. 월 1,200위안에 훈련생을 모집하여 3개월 후 적격심사를 통과하면 월 2,000위안을 지급하겠다고 함. 선전 공장노동자들은 재배치를 앞두고 예전의 임금 인상 약속이 다른 공장으로도 이전해서도 지켜 질 수 있을지 불안해하고 있는 상황.⁴⁾ 노동자들이 재배치를 거부할 경우 팍스콘은 고용기간 1년당 1개월의 임금만 지불하면 합법적으로 계약해지를 할 수 있음.

2) 혼다자동차부품제조유한공사 노동자 파업

- 팍스콘 노동자의 자살로 중국 노동자의 열악한 노동조건이 전 세계에 알려지게 되었음. 비슷한 시기에 발생한 광둥성 포산(佛山)시 난하이(南海)구에 소재한 혼다자동차부품제조유한공사(중국어명 : 本田汽車零部件制造有限公司, 영문명 : Honda Auto Parts Manufacturing Co., Ltd., 이하 혼다자동차부품제조유한공사) 노동자들의 19일간의 투쟁은 이후 연쇄파업의 방아쇠를 당겼음. 투쟁의 자세한 상황이 QQ(휴대폰 기반의 온라인 채팅 소프트웨어)와 인터넷을 통해 중국노동자들 사이에 빠르게 전파되며, 이후 투쟁의 모범사례가 되었음.
- 5월 17일 20여명이 생산라인을 멈추고 파업을 선동. 150여명이 4시간 파업. 사측은 파업 주동자 2명을 해고 하였지만, 오히려 24일 대부분의 노동자가 파업에 동참. 노동자들은 월 800위안 임금인상, 파업기간 임금 지급 및 면책, 노조 위원장 및 대표자 재선거 등 108개 사항의 요구안 제시. 파업이 확산되며 혼다자동차의 4개 조립공장이 가동 중단.
- 노동자들은 공회에 독립적인 대표부를 구성하여 사측과 협상. 혼다는 인턴 노동자들에게 파업참여시 인턴계약이 해지된다는 내용의 합의서를 작성하도록 강요. 또한 직업고등학교 선생을 동원하여 현장 복귀를 종용. 지역 정부는 이 문제가 정치적 문제로 비화되지 않도록 서둘러 사태를 종결하기 위해 중립을 가장하여 사측을 지원하고 노동자를 압박. 공회는 노동자들의 파업을 지지하기 보다는 중립적 태도. 상급 노조 간부가 파업 중인 노동자들에게 폭력을 행사하기도 함.⁵⁾

3) 2010년 5월 말 기준 대달러 위안화 환율은 6.82위안. 원 단위로 환산하면 1위안은 약 170원.

4) China Labor Bulletin, “Foxconn workers fatalistic about uncertain future”, 7 Jul 2010, <http://www.china-labour.org.hk/en/node/100817>.

- 광둥성 인민대표자대회 위원이자 광저우 자동차(广汽集團股份有限公司, Guangzhou Automobile Group Co., Ltd, 이하 GAC) 총경리 쩡칭홍(曾慶洪)이 중재에 나섬. 6월 1일, 2일 협상 대표단 선거. 2일 대표단 공개서한 발표. 6월 4일 대표단과 공장 경영진 합의. 파업 종료. 정규직은 월 500위안(35%). 인턴은 634위안 인상(70%)을 합의함. 추가상여금 및 기타 요구 달성. 한편 노동조합 재선거에 대한 구체적인 결정 내용은 없음. 노동자 대표부들은 현재 법 체계 내에서 노동조합 재선거를 위해 앞으로 계속 노력하겠다고 밝힘.⁶⁾

<혼다자동차부품제조유한공사 파업 경과>

5월 17일

오전 20명의 노동자가 조립라인을 멈추고 "이런 저임금을 받고 일 할 수 없다"며 동료 노동자들에게 파업 동참을 호소. 많은 노동자들이 회사의 처벌을 두려워하여 파업에 참가하지 못함. 정오까지 150여명의 노동자가 동참. (공장 전체 노동자는 2,000명) 파업 노동자들은 관리자의 작업 복귀 명령을 거부하고 식당에 집결. 10여 개의 요구 목록이 작성 되었고, 관리자가 21일까지 요구에 대한 답을 주기로 하자 파업 중단. 포산시 노동사회보장국과 시산 공회위원회가 중재자로 개입.

5월 18일

경영진은 식량보조금을 60위안에서 120~155위안으로 인상하는 안 제시. 한편 인턴노동자들에게 준법투쟁이나 파업을 주도하거나 참여할 경우 경영진과 직업학교가 인턴계약을 일방적으로 파기할 수 있도록 하는 "서약서" 체결을 요구.

5월 20일

시산 공회위원회 대표와 공장 경영진, 45명의 노동자대표가 협상. 임금 세후 총액을 2,000~2,500 위안(전체 노동자 800위안 인상)으로 인상할 것을 포함하는 108개 요구안을 제시. 공회와 경영진은 24일까지 답을 주기로 함.

5월 21일~24일

2명의 노동자가 해고되고 임금이 단지 200위안만 인상될 것이라는 소문이 돌면서 파업에 참가하는 노동자들의 수가 더욱 확대. 21일 저녁, 22일 종일 파업. 24일 1,700명 이상의 노동자들이 "임금인상 쟁취할 때까지 끝까지 투쟁한다"는 슬로건을 외치며 파업에 돌입. 파업이 확산되며 적기생산방식에 따라 부품 재고를 충분히 확보하지 못한 혼다 4개 조립공장이 가동 중단.(하루에 2,500대 생산 손실)

5월 26일

경영진은 5월 27일 작업 재개를 조건으로 기본급과 수당을 정규직 노동자 355위안, 인턴 노동자 477위안 인상할 것을 제안. 동시에 인턴 노동자가 400위안 임금 인상 "서약서"에 서명하도록 압박하며 직업학교 선생들은 파업 중단을 설득.

5) Carter, L. "Wildcat Strikes in China", China Study Group, 17 June 2010, <http://chinastudygroup.net/2010/06/wildcat-strikes-in-china/#fn-3761-2>.

6) China Labor Net, "Honda China Workers' Struggle Wins More Concessions-We thank all those who have been supporting them", June 5, 2010, <http://www.worldlabour.org/eng/node/362>.

5월 27일

파업 노동자들은 경영진에게 공개편지를 보내서, (1)기본급 800위안 인상, (2)근속수당 연간 100위안, (3)파업노동자에 대한 보복 금지 (4)사업장 노동조합 개혁을 주장. 요구를 수용하지 않을 경우, '비-폭력, 비-협조' 행동과 준법투쟁을 하겠다고 주장.

5월 31일

경영진 임금 366위안 인상(24%)안 제시. 오후부터 노동자들이 업무에 복귀하고 있다고 주장. 시산 공회위원회는 100명의 조합원이 공장에 진입하여 3명의 파업 노동자에게 폭력을 행사하여 3명이 부상. 파업 노동자들은 노동조합이 노동자를 대표하는 것이 아니라 경영진을 대변하고 있다고 비난.

6월 1일

6월 1일 인민대표자대회 위원이자 GAC 총경리 쟡칭훙이 중재에 나섬. 파업 노동자들은 그의 요청을 받아 들여 3일 동안 잠정적으로 파업을 중단하고 협상을 하기로 함. 16명의 협상 대표단이 선출 됨. 그들은 공회간부의 폭력행위에 대한 설명, 800위안 임금인상, 임금구조와 승진구조 개선, 공장 공회 대표자 재선거, 파업으로 인한 보복이나 해고 금지 등 요구를 재확인하고 3일 내로 답을 주기로 함. 1일 야간근무조부터 작업에 복귀. 난하이 공회위원회와 시산 공회위원회는 폭력 사건에 대한 사과문 발표. 하지만 실제 내용은 공회가 최선의 중재노력을 했으며 일부 폭력적인 파업 노동자들만 파업을 지속하며 전체 이익을 침해하고 있다고 주장하는 등 사과와는 거리가 멀었음.

6월 2일

협상 대표자들은 "대중과 혼다자동차부품제조유한공사 노동자들에게 보내는 공개성명서"를 발표. 그들은 공장의 노동자들에게는 단결을 호소하면서, 의견이 있다면 대표부에게 전달해 줄 것을 부탁하고 경영진의 모든 제안을 노동자에게 알릴 것이며 전체 동의 없이는 어떠한 제안도 승낙하지 않을 것을 약속. 경영진에게는 성실히 교섭에 임할 것과 함께 대표자의 활동을 위한 시간 보장을 요구. 또한 난하이와 시산 공회위원회의 성명서가 사실을 왜곡하고 있으며 공회가 노동자들의 이익을 대변하기는커녕 오히려 폭력을 행사하며 파업을 방해하고 있다고 비판. 마지막으로 일반 대중들에게 자신들의 투쟁은 전체 노동자의 권리와 이익을 위한 투쟁이며 좋은 선례를 남기는 것이 목표라고 밝히며 지지와 연대를 호소.

6월 4일

쟡칭훙, 창 카이(인민대학교수, 파업노동자들이 법률적 고문 역할을 부탁)와 노-사 양측이 참가한 가운데 공식 협상이 열림. 6시간의 협상 끝에 6월 7일 업무 복귀, 정규직 임금 정규직은 월 500위안(35%). 인턴은 634위안 인상(70%), 추가상여금 지급 등을 합의.

3) 파업과 시위의 확산 : 일반적 양상

- 혼다자동차부품제조유한공사 노동자들의 투쟁은 곧 광둥성 내 다른 혼다자동차 부품공급업체들의 투쟁으로 확대되었고, 이후 텐진 등 북부 공업지대와 내륙지방으로 까지 확산. 이들은 "혼다와 같은 조건"을 내걸고, 파업을 통해 공장과 원청회사를 압박하는 전술을 구사하며 독자적인 대표자를 선출하여 교섭을 시도하는 등 혼

다자동차부품제조유한공사 투쟁의 핵심적인 요소들을 계승.

- 언론을 통해 공개된 파업의 사례 중 일부가 문서 끝에 첨부된 <별표 1>에 정리되어 있음. 중국 정부의 언론통제로 전체 파업의 일부만 외부에 알려졌음. 대체로 외자기업들에 파업이 집중되었으며 농민공이 투쟁을 주도. 대공장보다는 1,000명 내외 규모의 중형 부품업체에서 투쟁이 벌어짐. 노동자들의 요구는 주로 임금인상과 노동조건 개선이며, 노동조합의 개혁을 요구하거나 독립적 노조 건설을 주장하는 경우도 있었음. 광둥성에서 가까운 경우 홍콩을 기반으로 한 노동단체들의 보도를 통해 파업 상황을 비교적 상세히 알 수 있었지만, 먼 지역의 경우는 외신이나 언론의 보도를 통해 개략적인 상황만 확인할 수 있었음.
- 중국 진출 기업들은 중국 정부가 노동자들의 파업에 우호적으로 대응하고 있다며 암묵적인 지지를 하고 있는 것 아닌가하는 불평을 하기도 했음. 중국의 헌법에는 파업권이 명시되어 있지 않고 파업의 절차에 대한 규정도 없음. 따라서 모든 파업이 불법으로 규정될 수도 있음. 하지만 최근 몇 년 동안 중국정부는 정치적 사회적 안정성을 크게 뒤흔들지 않는 경우 파업을 암묵적 용인. 파업 자체를 불법으로 규정하고 처벌하지는 않았음. 하지만 파업이 거리시위나 공장점거로 이어지는 경우 공권력을 동원하여 진압. 이번에도 중국정부는 이러한 관행에서 크게 벗어나지는 않음. 파업에 참가한 노동자들을 처벌하거나 공권력을 투입해서 파업을 중단시키지는 않았음. 당국은 파업 확산을 막기 위해 공권력을 공장 주변에 배치하거나 파업관련 보도를 통제.
- 사업장, 그리고 상급 공회는 노동자의 대표가 아니라 중재자로 역할하면서 기업과 노동자들 사이에서 타협을 매개하고 공장조업을 빠르게 정상화하는데 집중. 공식적으로는 중립을 표명했지만 실제로는 기업의 편에서는 경우가 많았음. 일부 경우에는 상급 공회조직이 대표 역할을 자임하거나 대표부 선거에 영향력을 행사하려고 함. 하지만 이러한 시도는 노동자들의 공회에 대한 불신으로 인해 어려움을 겪었음. 혼다자동차부품제조유한공사 사례의 경우처럼 공회가 물리적인 힘을 행사하며 파업을 방해하는 경우도 있었음.
- 파업이 확산되면서 기업의 대응 방식도 발전. 5, 6월에는 대부분 기업들이 노동자들의 파업에 대응할 준비를 충분히 하지 못함. 하지만 7월이 넘어가면서 많은 기업들이 파업을 방지하기 위한 선제적인 대응(임금인상, 노무관리 강화)을 하는 한편 파업 발생 시 대응 전략을 수립하기 시작. 7월 13일 파업이 벌어진 아스미 메탈의 경우 대체인력을 바로 투입하는 등 파업을 무력화하려고 시도하는 한편 재고관리를 통해 부품업체의 파업으로 인한 원청회사의 피해를 최소화하기 위해 노력.

2-2. 사례 분석 : 혼다자동차부품제조유한공사 노동자 파업

- 이번 절에서는, 5~7월 연쇄파업의 전형적 사례인 혼다자동차부품제조유한공사 노동자들의 파업을 구체적으로 살펴보겠음.

1) 혼다자동차의 높은 수익률과 부품업체 현지화 전략

- 혼다자동차는 중국에 3개의 합자기업(동평(Dongfeng)혼다자동차(이하 동평혼다), 광치(Guangqi)혼다자동차(이하 GAC-혼다), 혼다자동차(중국))에서 연간 총 65만대의 자동차 생산.⁷⁾ 혼다자동차 전체 자동차 생산규모의 19.7%. 재즈(Jazz)모델을 생산하는 혼다자동차(중국)은 전량 해외 수출(독일과 유럽). 나머지 두 회사의 중국 내 판매대수는 도합 54만 여대. 혼다자동차의 일본을 제외한 아시아 지역의 판매수익은, 중국시장 판매수익이 대부분을 차지하는데, 전체의 15.9%(1,041억 엔, 2009년 4월~2010년 3월 기준).⁸⁾
- 중국 혼다공장은 다른 공장에 비해 수익률이 높음. 이는 부품공급사의 현지화를 통해 중국 저임금 노동력을

7) Honda Motor Co., Ltd., "Honda Sets All-Time Fiscal Year Record for Auto Production in Asia and China", <http://world.honda.com/news/2010/c100426Automobile-Sales/index.html>.

8) Honda Motor Co., Ltd. "Annual Report 2010(Form 20-F)", <http://world.honda.com/investors/reports>.

최대한 활용하고 적기생산모델의 효율성을 극대화한 결과⁹⁾ 동평혼다와 GAC-혼다는 중국 내에서 차량 1대당 이윤이 가장 큼. 2006년 기준 중국 평균이 10,643 위안인데 비해, GAC-혼다는 23,000 위안. 혼다의 중국파트너인 GAC와 동평자동차는 영업이익률이 각각 10.37%, 9.78%로 중국내 1, 2위. 이는 부품조달의 높은 현지화율 덕분. 혼다 중국공장의 부품조달 현지화율은 78%로 다른 경쟁업체에 비해 높음. 혼다는 1992년 중국에 진출한 이후 광둥성을 중심으로 부품공급망을 구축. 1차 공급업체의 65%가 외국계. 전체 부품업체가 최종 부가가치에서 차지하는 몫 중 혼다 회사와 계열사가 가져가는 비율이 40%에 달함(2005년 기준). 2005년부터 핵심부품까지 현지 조달체계를 구축. 혼다자동차부품제조유한공사가 대표적 사례. 혼다자동차부품제조유한공사는 혼다가 100% 지분을 갖고 있는 독자(獨資)기업으로 노동자 2,000여명이 고용되어 변속기를 생산. 이 공장이 중국에서 생산되는 혼다자동차의 변속기 80%를 공급. 2005년 이전에 혼다 중국공장에 납품되는 핵심 부품의 대부분은 일본 등에서 부품을 공급받아 현지에서 최종 조립만 하는 방식으로 조달되었음. 핵심 부품 현지생산을 통해 혼다자동차는 약 70%의 비용절감에 성공한 것으로 평가받고 있음. 한편 혼다는 중국에서의 파업 가능성을 낮게 예측하고 핵심 부품인 변속기의 조달을 전적으로 한 공장에 의존.

- 부품조달 현지화 전략은 혼다의 수익성을 높였지만 한 공장에 의존하는 부품조달라인과 린-생산 방식으로 인한 낮은 재고량은 혼다자동차부품제조유한공사의 파업이 전체 조립공장의 생산중단으로 이어지게 되는 원인이 되었음.

2) 노동조건 : 부품업체 노동자에 대한 과잉착취

- 혼다자동차부품제조유한공사 2,000명의 노동자는 대부분이 농민공. 파업 전 1등급 노동자의 임금은 초과근무수당과 각종 수당을 합하여 정규직 월 1,500위안. 한 노동자가 공개한 임금명세정보에 따르면 혼다부품사의 1급 노동자 월급 = 기본임금(675위안) + 직능임금(340위안) + 만근수당(100위안) + 생활수당(65위안) + 주택수당(250위안) + 교통수당(80위안) = 총 1,510위안. 지역 법정 최저임금이 2010년 4월까지 720위안, 5월 인상되어 920위안이므로 이 공장의 임금은 기본급을 기준으로 최저임금 미만. 한 노동자의 증언에 따르면 사회보험료 납부금액을 제하고 나면 자신이 실제 지급받는 월급은 1,211위안 정도였고 여기서 주택임대료와 일상 기본생활비용을 제하면 매달 남는 액수가 456위안이었다고 함.¹⁰⁾

- 공장 내 그리고 지역의 대공장과 중소공장의 임금차이로 인한 저임금 노동자들의 박탈감이 심각. 부품사의 일본인 기술직이나 현지 관리직은 매우 높은 임금을 수령. 또한 조립공장의 노동자들의 임금총액은 부품사 노동자의 약 3배. 완성차 공장의 노동자들의 연간 급여는 GAC-혼다의 경우 50,000~60,000위안. 유럽계 자동차 회사 70,000위안, 일본-한국계 30,000~50,000 위안.

- 조립라인의 80%가 인턴 노동자. 이들의 평균임금은 기본급 500~600 위안, 통상급 900~1000 위안. 대부분 호구는 농촌이고 나이는 20세 미만이며 직업중학교 학생이나 졸업생. 인턴은 노동법과 노동계약법의 적용은 받으나 사회보장규정은 적용되지 않음. 광둥성에만 410개의 직업중학교가 있고 매년 150,000명 모집, 500,000명 이상의 학생이 존재. 공업지대의 지방 정부는 저임금 노동력의 안정적 공급을 위해 인턴 제도를 활용하고 있으며 내륙의 지방정부는 지역 고용문제를 해결하기 위하여 직업중학교 입학에 적극 권장.

- 연공에 따른 자연적인 임금의 상승이 매우 적음. 생산직 노동자들은 5개의 등급으로 나뉘고 1개의 등급이 다시 15개의 하위 등급으로 나뉘어져 있음. 하위 등급 1계단이 올라가면 월 급여 약 30위안 증가. 연말에 승급

9) 이하 1), 2)의 내용은 IHLO(ITUC/GUF Hong Kong Liaison Office), "A Political Economic Analysis of the Strike in Honda and the auto parts industry in China", www.ihlo.org, July 2010, <http://www.ihlo.org/LRC/W/000710.pdf>. 참고.

10) 대한상공회의소 Korcham-china 인터넷 사이트 중국경제단신 기사판 "파업으로 혼다 중국내 4개 부품공장 생산중단" 게시글(게시물 번호 6283), <http://china.korcham.net/Service/Economy/appl/NewsView.asp>.

여부가 결정되는데 매년 승급을 한다 해도 15년이 지나야 1개 등급 상승, 약 450위안 임금 인상.

3) 파업과 노동자들의 의식변화

- 2010년 4월 말 2명의 노동자가 노동조건 개선을 위해 집단적 행동이 필요하다는 생각을 하게 됨. 열악한 노동조건에 지쳐 사직서를 제출한 한 노동자가 회사를 떠나기 전에 동료들에게 의미 있는 일을 하기로 결심. 허난성 출신의 농민공인 그는 마오쩌둥 시의 열렬한 독자이기도 했음. 그는 임금인상을 요구하는 파업을 조직하기로 결심하고 동료들을 모아 나감. 공정의 핵심인 조립 라인을 중심으로 20여명의 노동자를 조직하는데 성공.
- 17일 20명의 노동자들이 파업을 호소했을 때 대다수 노동자들은 관망. 대부분 사측의 처벌을 두려워 하거나 파업이 무엇인지도 모르고 있었음. 하지만 17일 사측이 협상을 약속하면서 노동자들의 분위기가 바뀌기 시작. 파업에 동참하지 않은 노동자들도 태업을 통해 소극적으로 동참. 많은 노동자들이 파업을 통해서 노동자 스스로 노동조건을 바꿀 수 있다는 생각을 하기 시작. 21일에는 300명의 노동자가 파업에 참가. 경영진이 파업을 주도한 2명의 노동자를 해고하자 오히려 파업이 확대. 22일을 거쳐 24일에는 1,700명이 파업에 참가.
- 파업 과정에서 노동자들은 노동조합이 자신을 대표하지 않는다는 사실을 확인하게 되었고 노동조합의 민주화를 자연스럽게 요구하기 시작. 이 공장에서는 2008년에 노동조합이 공식적으로 결성 됨. 7인의 대표위원회 선거가 있었으나 후보자가 모두 회사 측 사람이었음. 이후 노동조합은 복지기구 역할을 했는데 1달에 5위안의 조합비를 내면 300위안 상당의 쇼핑 쿠폰을 설날, 중추절, 생일에 지급. 중국에서는 노동법에 의해 고용주가 노동자의 임금의 2%에 해당하는 금액을 노조에 매달 지급하도록 되어 있음. 협상 초기에 노조위원장인 경영진을 대변하는 모습을 보여 줌. 노동자들은 노동조합이 경영진에 맞서서 노동자의 이해를 대변하는 기구여야 한다는 사실을 깨닫기 시작.¹¹⁾
- 6월 3일 발표된 노동자 대표자들의 성명서를 보면 투쟁 과정에서 노동자들의 의식이 크게 성장했음을 볼 수 있음. 자주적인 노동조합의 필요성, 단체행동의 정당성을 주장하고 있으며, 계급의식도 크게 성장.
- 광둥성은 홍콩에 기반을 두고 있는 노동단체, 시민단체들과의 연계가 활발. 성 내에서 활동하고 있는 공식/비공식적 단체들도 존재. 파업 준비과정에서 외부에서의 지원이 있었는지는 알 수 없음. 다만 파업 과정에서 대표부와 이들 단체 사이에 접촉이 있었다는 점은 간접적으로 확인 할 수 있음.

4) 파업 이후 상황

- 파업 종결 이후 경영진은 반격에 나서고 있음. 만근수당을 폐지하여 합의한 내용보다 실제 임금인상의 폭이 적었음.¹²⁾ 파업을 주도했다는 이유로 해고당한 2명의 노동자들은 결국 복직을 하지 못했으며, 파업에 주도적인 노동자들을 인턴 노동자로 대체하려는 시도도 있다고 함. 또한 인턴을 대상으로 파업 동참 시 사측이 일방적으로 해고할 수 있는 “서약서”를 작성하도록 계속 압력을 가하고 있다고 함. 이에 대한 노동자들의 대응은 보도된 바 없음.
- 6월 초 공회 내에서 개혁파라 할 수 있는 광둥성공회위원회 위원장 쑹시양홍(Kong Xianghong)은 혼다자동차부품제조유한공사를 매년 노조위원장을 민주적으로 선출하는 노조 민주주의의 시험장으로 만들겠다고 발표. 선거는 9월 초로 예정되어 있음. 그는 이러한 민주적 선거가 공회를 개혁하는 기회를 제공한다고 주장. 하지만 과거의 사업장 단위 노조 선거의 사례처럼 민주적 절차를 도입하더라도 사실상 기업과 당이나 상급 노동조합의 실질적인 영향력 하에서 선거가 이루어질 가능성도 높음.

11) 위의 내용은 熟讀毛澤東詩詞的80后青年領導本田工人罷工, 中國新聞周刊, 2010.6.2.(번역 : China Labor News Translations, http://www.clntranslations.org/file_download/115.) 참조.

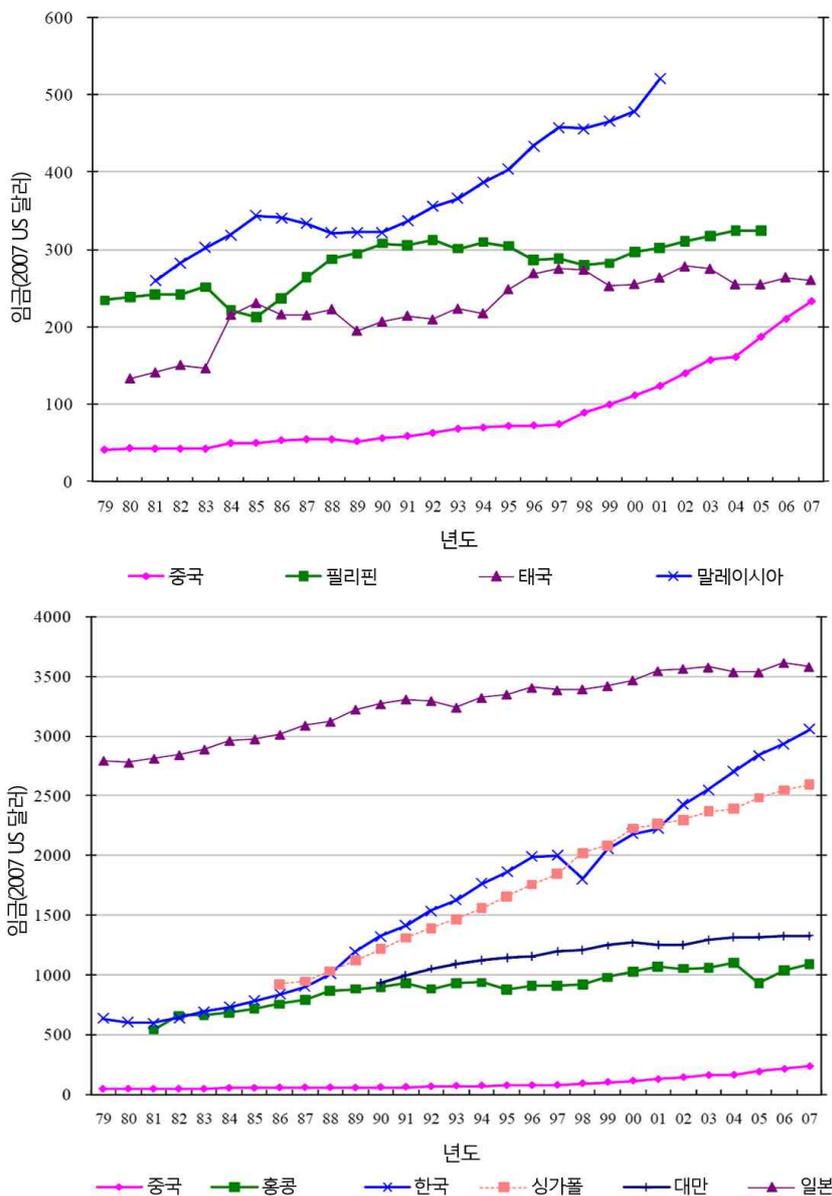
12) 중앙일보 중국연구소 인터넷기사, 「기본급 올리고 수당 슬쩍 없애 ... 중국 진출기업 임금 '조삼모사' 」, 2010-07-06, http://china.joins.com/portal/article.do?method=detail&total_id=4292028.

3. 배경과 원인

3-1. 생산성 증가에도 못 미치는 임금 상승

- 이번 파업의 직접적인 원인은 중국 노동자들의 저임금. 중국 노동자의 임금은 1990년대 후반 이후의 가파른 임금상승에도 불구하고 생산성 증가 속도에 비해 임금의 상승 속도가 낮음. 결과적으로 중국 노동자들은 1990년대 후반 이후 더 많이 생산하고 더 적게 받아 왔음.

1) 중국 제조업 임금수준 국제비교



<그림 1> 중국과 아시아국가 제조업 임금(월) 비교, 1981~2007

Yang, Dennis Tao, Chen, Vivian and Monarch, Ryan, 앞의 글에서 인용.

- 1978년에서 2007년 사이 중국의 직원(staff)과 노동자의 실질연간평균임금은 3,285위안에서 24,932위안으로 약 7배 상승. 특히 1998~2007년에는 연간 13.2% 상승. 이는 1990년대 후반 강도 높게 진행된 국유기업의 구조조정과 2001년 WTO가입을 전후로 한 개혁개방정책의 가속화의 결과. 지역별로는 신흥연안공업지역이라 할 수 있는 남동부와 보하이(渤海) 지역의 임금상승이 다른 지역에 비해 30-40% 높음. 산업별로는 은행보험업, 정보·컴퓨터산업, 과학연구 산업등 기술집약적 산업의 임금이 크게 상승. 반면 제조업, 건설업, 도소매업의 임금상승은 보다 완만했음. 중국의 수출의 90%, 외국인직접투자의 60%가 이루어지고 있는 제조업에서 오히려 임금상승이 완만함. 1990년에는 건설업 임금이 은행보험업 임금보다 14% 높았으나, 2007년에는 후자가 전자의 2.6배.¹³⁾ 또한 위의 임금 통계

13) Yang, Dennis Tao, Chen, Vivian and Monarch, Ryan, Rising Wages: Has China Lost its Global Labor Advantage?. IZA Discussion Paper No. 5008.

는 생산직 노동자와 관리직 노동자를 모두 포함하는데 뒤에서 다시 언급하겠지만 이들 사이의 임금격차도 매우 크다는 사실에 유의해야 함. 임금상승과 함께 노동자 집단별 임금격차도 확대되고 있음.

- 임금상승에도 불구하고 중국의 제조업 임금수준은 선진국과 동아시아의 다른 개발된 국가들에 비해 매우 낮음. 미 노동통계국에 따르면 2006년 중국 제조업 시간당 평균노동보수비용¹⁴⁾은 0.81\$(6.43위안)으로 미국의 2.7%, 한국의 5.6%¹⁵⁾에 불과함. <그림1>은 아시아의 국가들과 중국의 임금수준을 비교하고 있음. 2007년 기준 중국의 임금은 태국과 필리핀보다 낮음. 현재 임금상승 추세가 유지된다면 아시아의 일부 저개발 국가들보다 임금이 높아지겠지만 개발된 국가들과의 임금 차이는 오랜 기간 동안 유지될 것.

- 한국, 싱가포르 등 경제성장과 함께 80년대 이후 임금이 상승. 과거 일본 역시 한국전쟁 이후 경제성장과 함께 임금이 급격히 상승하는 패턴을 볼 수 있음. 이는 생산성 증가에 따라 임금이 상승하는 경향이 있기 때문. 반면 중국은 경제성장에 따른 임금상승이 아직 이루어지고 있지 않음.(아래에서 구체적으로 분석) 그 결과 GDP에서 노동소득이 차지하는 비율이 하락하는 추세를 보이고 있음. 1990년 55%에서 2002년 48%, 2007년에는 45%.

2) 임금보다 노동생산성이 더 크게 증가 : 단위노동비용의 변화와 국제 비교

- 현재와 같은 임금상승 경향이 지속되면 중국의 가격경쟁력이 약화될 것이라는 관측이 있음. 가격 경쟁력은 임금을 포함하는 노동비용 뿐 아니라 노동생산성과도 연관이 있음. 노동비용보다 노동생산성이 더 빠르게 증가한다면 오히려 경쟁력은 상승.

- 단위노동비용(Unit Labor Cost)은 경쟁력을 측정할 수 있는 유용한 지표. 단위노동비용은 산출물 1단위를 생산하는데 소요되는 노동비용으로 정의. 즉 노동보수비용과 노동생산성의 비율. 한 연구에 따르면 1995년에서 2004년 사이에 중국 제조업(항공 이상 소재 기업) 평균노동보수비용은 3.05배 증가했으나 노동생산성이 5.35배 증가하여 단위노동비용은 0.56배 감소. 업종별로 보면 기계, 운송장비, 전자업에서의 단위노동비용이 크게 하락한 반면, 섬유·의류, 화학 업종은 전체 평균 이하 하락¹⁶⁾ 즉, 1990년대 후반부터 2000년대 초반 중국의 노동비용의 증가보다 생산성의 증가가 월등히 앞서고 있음.



<그림 2> 신흥경제의 경쟁력은 임금대비 높은 생산성의 결과

(The Conference Board calculations(Ark Bart van, "The Economic Competitiveness of China and Asian Emerging Economies", (브릿혼다자동차 부품제조유한공사 & CBC 주최 동명 행사 발제문), 09 August, 2010., <http://www.pek.britcham.org/web/index.php?switchTab=10>에서 인용).

14) 보수비용(Compensation)은 임금 등 피고용인에게 직접적으로 전달되는 현금·현물급여와 보훈료와 법정외복리비 등 고용주의 비용을 포함하는 개념. 노동비용(Labor Cost)은, 보수비용 + 고용세액 - 고용보조금으로 정의. 그러나 대부분의 나라에서 보수비용과 노동비용은 커다란 차이가 없음.

15) Erin Lett and Judith Banister), "China's manufacturing employment and compensation costs: 2002-06," *Monthly Labor Review*, April 2009, p. 32.

16) Chen, Vivien W., Wu, Harry X. and Van Ark, Bart, More Costly or More Productive? Measuring Changes in Competitiveness in Manufacturing Across Regions in China. *Review of Income and Wealth*, Vol. 55, Issue s1, pp. 514-537, July 2009.

- 단위노동비용을 국제적으로 비교해도 중국의 경쟁력은 최고 수준. 앞 장의 <그림2>를 보면 2008년 중국의 단위노동비용은 2009년 미국의 단위노동비용과 비교하여 1/4 수준에 불과. 멕시코, 폴란드, 한국, 터키 등의 나라들과 비교해도 1/3 수준. 또한 인도와 같이 중국보다 임금수준이 낮은 국가와 비교해도 단위노동비용은 커다란 차이가 없음. 아시아의 다른 저개발국가들 인도, 인도네시아, 베트남 등이 중국에 비해 임금이 낮은 수준일 수 있으나 생산성을 고려한다면 차이가 줄거나 오히려 중국의 생산비용이 낮아짐.
- 이러한 분석결과는 중국의 노동자들이 생산성에 못 미치는 낮은 임금을 받고 있음을 의미. 동시에 제조업 기업에게 중국은 여전히 매력적인 생산기지임을 의미. 델로이트(Deloitte)와 미국경쟁력위원회는 세계 제조업 경쟁력 지수를 매년 발표하는데 중국은 2009년에 이어 2010년에도 1위(이하 인도, 한국, 미국, 브라질, 일본 순). 최근의 파업사태와 지난 몇 년 간의 높은 임금상승으로 인해 중국 제조업의 가격 경쟁력이 하락하고 있다는 분석은 성급한 결론.

3-2. 2007~2009년 금융위기와 노동조건의 악화 : 농민공에게 피해가 집중

1) 농민공 대량해고와 은폐된 실업률

- 2009년 말 중국 도시지역의 등기실업자 수는 지난해 886만 명보다 0.1%가 증가한 921만 명이며, 등기실업률은 4.3%. 중국 실업통계는 농촌에 호적을 두었으나 도시에 거주하고 있는 농민공 등을 포함하지 않고 있는데 비공식 실업자를 포함할 경우 고용사정은 더욱 심각한 것으로 추정. 중국사회과학원은 비공식 실업자를 포함한 도시 실업률은 9.4%에 달하는 것으로 분석(2008년 12월 15일 기준)
- 중국 정부에 의하면 2008년 하반기 이후 각지 농민공 1억 3천만명중 2,000만 명 정도가 실직하여 귀향. 2009년 하반기부터 수출이 회복되면서 고용사정은 개선.
- 농민공들은 중국 저임금 노동력의 저수지이자 실업문제의 완충지대. 호구의 자유로운 이동이 금지되어 있고 농민공들은 도시의 복지체제에서 배제되어 있음. 따라서 이들은 생활을 임금소득에만 의존해야함에도 낮은 임금으로 인해 도시에서 안정적으로 생활하기 어려움. 결국 경기가 침체되어 실업이 늘어나면 가장 먼저 해고가 되고 해고가 되면 고향으로 돌아가거나 도시 최빈곤층으로 전락할 수밖에 없음. 이들은 실업통계에서도 배제되어 있고 실업보험 등의 사회보험 체제도 없음.

2) 임금삭감, 농민공 실질소득감소와 임금격차 확대

- 수출이 어려움을 겪으면서 기업들은 임금삭감을 시도. 한 조사에 따르면 40% 가까운 기업들이 휴일이나 휴가에 대해 임금을 지급하지 않는 식으로 임금을 삭감. 생산량에 따라 기업이 탄력적으로 근로시간 및 휴식시간을 부여할 수 있는 “종합계산노동시간제(綜合計算工時制)”를 활용하여 휴일 근무에 대한 초과급여를 지급하지 않음. 국가통계국의 표본 조사에 따르면 2009년 상반기 임금인상률은 전년도 보다 낮은 5.1%(2001년 이래 최저). 지방정부도 평균 10% 이상 인상해오던 법정 최저임금을 동결. 다른 조사에 따르면 2008년 하반기부터 2009년 상반기까지 중소 수출기업에서 임금을 20-30% 삭감했다고 함. 또한 귀향한 농민공의 5.8%(4백6만)가 체불임금이 남아 있었음. 산둥, 광둥, 푸젠 등 연안지역에서 한국인, 홍콩, 대만 기업주들이 임금을 가지고 도주하는 사례도 빈번히 발생.¹⁷⁾
- 농민공 평균 소득은 2008년 1,340위안에서 2009년은 1,417위안으로 명목상 5.7% 증가. 2009년 농민공의 소득별 분포를 보면, 600위안 이하 소득 농민공이 전체의 2.1%, 600~800위안 5.2%, 800~1200위안 31.5%, 1,600~2400위안 19.7%, 2400위안 이상 7.6%. 한편 2009년도 상반기 도시지역 근로자평균임금은 2,440위안. 2009년에

17) China Labor Bulletin, “Grasp the opportunity to reevaluate labour relations, eliminate potential problems, and reformulate policy”, 6 December 2009., <http://www.china-labour.org.hk/en/node/100649>.

식료품 등 생활필수품의 물가가 크게 상승했음을 감안하면 농민공 실질 평균소득은 감소¹⁸⁾

(단위 : 위안, %)

지역	2009년	2008년	증가액	증가율
전국	1,417	1,340	77	5.7
동부지역	1,422	1,352	70	5.2
중부지역	1,350	1,275	75	5.9
서부지역	1,378	1,273	105	8.3

<표 1> 지역별 농민공의 월 평균 소득액과 증가율.

자료 : 『国家统计局农村司』(2010. 3. 19), 『2009年农民工监测调查报告』.(황경진, 위의 글 에서 재인용)

- 최근 소득불평등 문제도 급격히 악화되고 있음. 6월 9일 신화통신의 경제전문 주간지인 재경국가주간(財經國家週刊)에 따르면 중국 1%의 부유층이 중국 전체 부의 41.4%를 차지하여 미국보다 부의 편중이 심함. 지니계수가 개혁개방을 하던 30년 전에는 0.28이었으나 지난해에는 0.47로 상승(한국 0.312). 중국 국가통계국도 최근 집계에서 상·하위 각각 10%의 소득격차가 1985년 2.9배, 1995년 6.2배, 2005년 9.2배에서 2007년 23배로 확대됐으며 금융위기를 거치면서 다시 55배로 벌어진 것으로 추정된다고 발표. 2010년 국유기업 간부와 일반 근로자간 평균 소득격차는 128배. 도시와 농촌의 소득 격차는 3.3배, 직업별로도 최고치와 최저치가 15배 차이.

3) 세계 금융위기와 중국정부의 대응이 노동자에게 미친 영향

- 세계 금융위기로 인한 경제 불황과 중국정부의 대응은 노동자, 특히 농민공을 중심으로 한 저임금 노동자의 희생을 전제로 하는 것이었음.
 - 4조위안의 경기부양 정책은 자산시장의 거품을 키우는 결과만 낳았고 자산이 없는 노동자에게는 집값 상승과 전반적인 물가인상만을 의미. 경제침체 과정에서 농민공 2천만 명을 비롯하여 대량 실업이 발생하였고 비용절감을 위한 기업들의 임금삭감은 많은 노동자들의 최소한의 기본적인 생활도 위협. 또한 소득격차와 자산격차가 더욱 심각하게 확대.

3-3. 노동시장의 변화 : 연안지역에서의 농민공 공급 부족

1) 연안 지역의 농민공 부족 현상

- 전체적으로 중국의 노동력은 공급이 수요를 웃돌고 있으나 2004년부터 연안지역에서 노동력 부족 현상이 발생. 중국 국가통계국 농촌사가 발표한 “2009년 농민공 조사보고서”에 따르면 중·서부로 유입되는 농민공의 수가 늘어나고 있고, 중국의 거대한 산업지역인 장강삼각주 지역(상하이, 쑤저우, 저장)과 주강삼각주 지역(광둥)의 농민공수가 감소(각각, 7.8%, 22.5%). 특히 이 지역 가공무역 수출업종에서 농민공의 감소폭이 큼.

2) 연안 지역의 농민공 부족의 원인

- 연안 지역에서의 농민공 부족 현상의 원인으로 다음의 것들이 지목되고 있음. 첫째, 노동강도에 비해 지나치게 낮은 임금으로 인해 농민공들이 더 이상 연안지역의 일자리에 매력을 느끼지 못함. 둘째, 중·서부에서의 성내 취업이 늘어나고 있음. 경제불황 과정에서 해고되어 귀향한 2천만 명의 농민공의 상당수가 농촌이나 고향의 산업지대에 취업. 이는 중·서부 지역의 기초설비 건설 등의 투자확대정책과 노동집약적 산업 공장 이전의 결과. 셋째, 중국의 인구구성의 변화. 중국의 출산제한정책과 젊은 층의 의식변화로 인해 출산율 감소. 이에 따

18) 황경진, 2009년도 중국 농민공의 취업실태, 국제노동브리프, 2010년 6월호, pp.101-110, 한국노동연구원.

라 2015년 정도에 노동연령인구가 최고치에 달하고 이후 해마다 하락할 것이라는 분석이 있음. 또한 미국 통계국에 따르면 2011년부터 15-29세의 연령층이 급격히 하락할 것이라고 함. 타지로 진출하는 농민공들이 주로 청년층으로 구성되어 있음을 감안하면 이후 타지 진출 농민공의 공급이 줄어들 가능성이 있음.

3) 전반적인 노동력 공급 부족사태가 올 것인가?

- 반면 여전히 중국의 농업 취업 인구 비율이 높고 지역에 따라 산업화의 정도가 다르기 때문에 여전히 중국에는 잠재적인 저숙련-저임금 노동층이 광범위하게 존재하기 때문에 현재의 노동력 부족 현상은 지역간 불균형의 문제이지 전반적인 노동력 부족 현상으로 볼 수 없다는 반론도 존재.
- 노동공급의 지역적 불균형은 농민공을 저임금 노동력으로 활용하는 전략이 가지는 근본적인 모순을 보여 줌. 즉 도시 호구에서 배제된 농민공은 값 싼 노동력이자 경제상황에 따라 사회의 부담을 줄이면서 해고를 할 수 있는 유연한 노동력이지만, 노동력의 이동을 막는 호구제도는 역으로 노동시장의 불균형을 낳을 수 있음.

3-4. 노동정책의 변화와 모순적 효과

1) 중국정부의 2004~2008년 노동입법과 한계

- 중국정부는 2004년부터 노동입법을 추진(노동계약법과 동시에 취업촉진법과 노동쟁의중재조정법 입법화 추진)하는 한편, 코르파티즘적 통제를 위한 노동조합 활성화 정책을 추진.
- 2008년 시행된 노동계약법은 초안에 비해 기업 측의 요구가 많이 반영되기는 했지만 노동조합에 좀 더 많은 권한을 부여하고, 또한 사회적으로 발생할 수 있는 문제를 과거의 '단위체제'¹⁹⁾를 부분적으로 되살림으로서 보완하려고 한 매우 이질적 흐름들이 절충된 결과. 노동자들을 사회적으로 보호하는 조항들이 들어있는 동시에 노동자들을 시장적 틀 속에 내 모는 조항들도 주요하게 삽입되었기 때문에 새로운 갈등의 출발점.²⁰⁾
- 하지만 이러한 변화조차 경제위기 국면에서 중단. 실제 많은 기업들이 노동계약법을 위반하고 있음에도 많은 지역 정부들이 기업유치와 보호라는 명목으로 외면하는 등 기업에 우호적인 태도를 취했음.

2) 공회의 관리능력의 효율화 노력과 한계

- 중국의 노동조합인 공회는 노동자의 자주적인 조직이 아니라 당에 종속되어 있으며, 노동자의 이해를 대변하기 보다는 생산을 독려하거나 사회복지사업을 수행하는 역할을 해 왔음. 1980년대 이후 사회 안정화를 위해 정권의 내부에서 노동자의 이해를 국정에 반영하는 역할을 조금씩 강화해 왔으나 이는 관리능력을 효율화하려는 것에 불과했음.
- 2000년부터 정부와 공회는 노동쟁의의 양적 증가와 독립적 노동자 조직 건설을 추진하려는 움직임에 선제적으로 대응하기 위해 노조조직 확대 사업을 시작. 외자기업 등 비공유제 기업에서의 노동조합 건설. 2008년 말 기준 전국총공회의 조합원은 농민공 7천 2백만 명(조직률 50% 이상)을 포함하여 2억 1천 2백만 명.(조직률 73.7%)(지난 5년간 2배 증가) 대부분의 경우 전국총공회의 지역 조직들이 기업 경영진을 만나서 노조 설립을 합의한 후 노조를 건설하는 방식. 공회는 기업과의 협력을 중시하기 때문에 기업은 공회 건설을 노동자를 안정적으로 관리할 수 있는 수단으로 받아들임. 사업장 단위의 노조 위원장으로 기업이 지명한 사람, 또는 노무 관리 부서의 직원이 임명되는 경우가 대부분.

19) 단위란 소속된 직장을 속하는 일반적 용어. 사회주의 시절 중국에서는 도시지역 노동자들의 경우 단위체제를 통하여 중신고용과 사회복지의 혜택을 누려왔다. 개혁·개방 이후 단위체제는 해체되어 왔으나 일부는 그 기능이 남아 있다.

20) 백승욱, 「2장. 노동계약법 도입과 후 진타오 시대 노동관계의 변화」, 『세계화의 경계에 선 중국』, 창비.

- 월마트 공회는 일반적인 방식과는 달리 아래로부터의 노조가 조직된 특이한 사례. 중국의 노동법상 최소 25명의 노동자의 서명만 있으면 노조를 설립할 수 있음. 전국총공회는 월마트 경영진과 협상을 통해 노조를 설립하려 하였으나 월마트는 무노조 전략에 따라 이를 거부. 그러자 공회는 비밀리에 노동자를 접촉하여 노조를 설립. 노조가 빠르게 늘어나자 월마트는 공회와 노조를 설립하기로 합의. 이렇게 해서 만들어진 단위 노조의 대부분은 노조다운 활동을 하지는 못함. 2008년, 9년 단체협의를 통해 단체협약이 체결되었으나 전국 단위에서 일반적으로 합의하는 방식. 협의 내용도 최저임금 수준의 임금 인상에 머무르는 등 월마트의 이해를 상당 부분 반영. 한편 월마트 노조 조직에 북미서비스노조(SEIU)가 조직화 전략 등에 조언을 하면서 영향을 끼쳤음. 북미서비스노조, 캐나다자동차노조(CAW) 등은 중국에 대표를 파견하여 중국의 해외기업의 노동조합 조직화에 영향을 미치고 있음.²¹⁾
- 2007년 이후 전국총공회는 일부 사업장에서 기업노조위원장과 위원들을 직접선거로 선출하는 새로운 방식을 도입. 하지만 선거는 지역 당과 상급노조의 영향 하에 있고 일반 노동자는 배제.
- 또한 정부와 전국총공회는 단체협의(集体協商)²²⁾와 단체협약 제도를 발전시키려 해 왔음.(노동계약법의 5장) 단체행동은 억압하되 단체협의와 협약 제도를 발전시켜서 노동자들의 요구를 부분적으로 포섭하고 관리하려는 전략. 하지만 일반적으로 단체협회는 형식적이고 기층 노동자들의 요구가 반영되거나 협의 과정에 참여가 보장되어 있지 않음.

3) 중국 코포라티즘적 제도 형성의 난점

- 노동계약법의 도입으로 인해 많은 노동자들의 권리 의식이 신장. 많은 노동자들이 청원이나 노동쟁의중재 신청 등을 통해 법에 명시된 권리를 실현하기 위한 행동에 나서고 있음.
- 중국 정부는 노동조합을 보다 효율적인 노동자 관리와 통제기구로 발전시키려 하고 있으나 그리 큰 성공을 거두고 있지는 못함. 이번 파업에서 공회는 기층 노동자들에게 대표성을 인정받지 못한 경우가 많았고 사후적으로 중재자 역할을 하거나 기업의 편에서 노동자 투쟁을 억압하는 활동을 보였음.

3-5. 신세대 농민공의 세대적 특성

- 전국총공회는 6월 21일 “신세대 농민공 문제에 대한 연구보고”를 발표. 현재 농민공 중 16-25세가 41.6%, 26-30세가 20%, 31-40세가 22.3%, 1980년 이후에 출생한 ‘신세대 농민공’(바링허우, 80後·1980년 이후 출생자)들이 61.6%(1억). 이 보고서는 3-5월까지 10개 도시에서 인터뷰 결과를 정리. 평균연령 23세. 평균 학력은 중졸. 80%가 미혼. 이들은 평등과 권리에 대한 의식이 높아 권리침해에 민감하게 반응. 정부의 보복이 두려워 사회적인 불만 표출을 하지 않겠다고 대답한 비율이 불과 6.5%. 사회적인 불만을 표현하고 요구를 달성하기 위해 집단적 행동을 취하겠다고 응답한 비율이 이전 세대는 28%에 불과한데 비해 절반 이상. 대부분 농촌으로 돌아가려고 생각하지 않음. 89%가 농사기술이 없음.²³⁾
- 신세대 농민공은 개혁개방시대에 태어나 과거 사회주의 시대의 경험이 없고 도시에서 성장. 정체성이 ‘농민’보다는 ‘임금노동자’. 이들은 임금노동을 통해 도시에서 자리를 잡고 자기를 실현하겠다는 욕구가 강함. 교육수준도 전 세대보다 높고 문화적으로도 도시에 친숙. 인터넷을 통한 정보의 교류에도 익숙. 인터넷을 통한 빠른

21) China Labor Bulletin, Going It Alone : the workers' movement in china(2007-2008), www.clb.org.hk, jul. 2009..

22) 단체협상(collective bargaining)을 뜻하는 중국 단어는 “집체담판(集体談判)”이나 중국정부는 이 단어가 노사의 대립적 의미를 강하게 풍긴다고 하여 협의라는 표현을 사용.

23) AP, "Report shows young Chinese workers more demanding", Jun 22, 2010., <http://www.google.com/hostednews/ap/article/ALeqM5h3SNik0UDEs1GHlpLYFpKsIW2ghAD9GG94KG0>.

정보교류와 네트워킹은 주변 기업이나 다른 지역으로 투쟁이 확산되고, 기업별로 고립된 노동자들이 연대의식을 형성하는데 커다란 역할을 했다고 함.

3-6. 소결

- 개혁개방 이후 중국의 임금상승은 생산성 증가에 비해 낮았음. 중국의 경제성장 기적은 중국 노동자들에 대한 과잉착취에 기반. 2007~2009년 세계금융위기로 인해 임금인상은 둔화되었음. 특히 농민공에게 피해가 집중되어 농민공 실업이 급증하였고 농민공들의 실질소득은 2008년과 비슷하거나 낮아짐. 이 과정에서 누적된 불만이 경기 회복 시기에 이번 파업으로 분출. 연안 지역에서의 농민공 노동력의 부족은 노동자들의 협상력 증대의 하나의 원인. 중국 정부의 갈등 관리 정책의 취약성이 이번 사건에서 드러났음. 신세대 농민공들의 임금 노동자로서의 정체성, 권리의식의 향상과 인터넷을 통한 빠른 정보소통능력도 투쟁의 전투성과 연대성을 강화하는데 도움이 되었음.

4. 중국 노동자운동의 성장과 한계

4-1. 신자유주의 시대의 중국 노동자운동

- 개혁개방 이후 사회적 불평등과 자본주의적 모순의 확대는 노동자와 농민들의 자발적이고 산발적인 저항을 불러 왔음. 이는 2000년대 들어 중재기구에 접수된 노동쟁의 건수의 증가에서도 부분적으로 확인. 1997년 7만 1,524건에서 2009년 68만 4천 건으로 크게 증가. 2008년 9월 노동쟁의조정중재법이 도입되며 크게 증가.
- 사회주의 시대의 대중운동은 당-국가가 주도하는 정치 캠페인이 중국 사회주의의 모순에 저항하는 아래로부터의 흐름과 결합하는 모습을 보임. 이는 전국적 운동이자, 노동자, 농민, 학생의 투쟁이 상호 결합되는 특징을 지님. 반면 개혁·개방 시대의 대중운동은 분산적인 특징을 보임. 이는 개혁·개방으로 인한 분권화와 시장화의 결과, 민중들의 이해를 분절되었고 억압적 정치체제 속에서 전국적인 운동의 연대가 어려워졌기 때문. 또한 민중들의 저항담론에서 혁명적 전통과 연관된 요소는 점점 약화되고 자유주의적인 법적 권리 담론이 강화되는 경향을 보임. 중국 정부는 자신의 정치적 정당성을 강화하기 위해 ‘법에 의한 통치’를 강조. 하지만 현실에서 법이 보장하고 있는 권리는 제대로 실현되지 않고 있다 보니, 법적 권리의 실현을 요구하는 저항이 늘어가고 있음. ‘권리에 입각한 행동주의’(또는 위권투쟁, 爲權鬪爭)는 90년대 이후 대중운동의 중요한 특징.²⁴⁾ 반면 중국의 자본주의로의 변화에 비판적인 급진적 담론은 매우 미약함. 소규모로 존재하는 급진적인 지식인들과 대중운동의 관계는 더욱 취약.
- 리칭관은 최근 중국 노동자투쟁의 두 가지 커다란 흐름을 구 공업지대(Rustbelt)의 ‘절망에 맞선 투쟁’과 신 공업지대(Sunbelt)의 ‘차별에 맞선 투쟁’으로 개념화. 전자는 주로 국영기업의 구조조정 과정에서 나타나는 노동자들의 투쟁에서 잘 나타남. 2002년 동북지방 라오양과 따칭의 노동자 시위가 대표적 사례. 이들은 사회주의 시대의 제도들의 해체에 대한 저항. 후자는 연안 지역의 노동자 투쟁을 지칭. 이는 농민공이 주도하는 중국의 자본주의적 전환의 모순에 저항하는 운동. 이들은 구 공업지역의 노동자의 저항에 비해 ‘권리에 입각한 행동주의’적 성격을 더 강하게 보임.

24) Lee Ching kwan, "China's Durable Inequality: Legacies of Revolution and Pitfalls of Reform", *Revolution in the Making of the Modern World: Social Identities, Globalization, and Modernity*, Routledge, 2007, <http://www.zcommunications.org/chinas-durable-inequality-legacies-of-revolution-and-pitfalls-of-reform-by-ching-kwan-lee>.

- 신 공업지역의 과거 노동자들의 요구는 주로 임금체불과 같은 법으로 보장되는 권리 침해에 저항하는 성격. 하지만 최근 들어 임금인상과 복지향상 등 보다 노동조건을 개선하기 위한 적극적인 요구가 등장하고 있음. 또한 요구를 달성하기 위한 수단으로 파업과 시위와 같은 집단적인 행동의 활용이 늘어가고 있음. 홍콩의 노동관련 NGO인 중국노동자통신(China Labor Bulletin)은 『중국의 노동자운동(2007-2008)』이라는 보고서에서 100건의 노동쟁의 사례를 분석. 100건 중 58건의 주된 당사자가 농민공. 36건은 임금체불 등 법에 명시된 권리 침해 문제로 인해 발생했고 35건은 임금인상, 노동시간 단축, 복지향상 등 노동조건 개선을 요구하는 쟁의였음. 남동연안 지대의 중소기업에 노동쟁의가 빈번하게 발생. 노동쟁의의 형태별로 보면 47건의 파업, 43건의 도로봉쇄, 18건의 연좌농성, 5건의 공장과 공공재산 파괴가 있었음. 경찰개입은 100건 중 61건에서 있었고, 물리적 충돌이 나타난 것은 19건.
- 중국노동자통신의 웹사이트에 올라 와 있는 또 하나의 보고서²⁵⁾는 2009년 노동자들의 투쟁이 급진화되고 있다고 평가. 4월 천 명의 면화공장 노동자들이 고속도로를 통해 “수도로의 행진”을 조직했던 사례나, 7월 동후아에서 제철소 용광로가 폐쇄되는 것에 반발하여 기업 선임 경영자를 때려서 죽은 사고 등. 이 보고서에서는 전국중국총공회(이하 전국총공회)의 한 설문조사를 인용하는데, 이 조사에 따르면 기업노조위원장의 절반 이상이 2010년은 집단적 노동분쟁이 폭발하는 해가 될 것이라고 예상했음. 광둥성의 자동차공업 지대에서도 작년부터 크고 작은 파업이 벌어져 왔음. 2009년 6월과 7월에 4건이 발생했고, 2010년 1월 3건, 2월 2건, 3월 4건 등 계속 증가.²⁶⁾

4-2. 성과와 한계

- 이처럼 2010년 5-7월의 연쇄파업은 갑작스럽게 벌어진 현상이 아님. 2000년대 들어 중국 노동자운동의 느리지만 꾸준한 성장의 결과.
- 이번 연쇄파업에 참가한 노동자들은 임금과 노동조건 개선 등을 적극적으로 요구했으며 파업과 거리시위라는 집단적인 투쟁 방식을 통해 요구를 달성하고자 했음. 또한 투쟁 과정에서 투쟁을 지휘하는 현장의 지도부를 스스로 구성하고 노조 대표자 재선거나 독립노조의 보장을 요구하는 등 공회를 개혁하는 요구가 등장했다는 점은 매우 중요. 또한 짧은 시간에 지역 곳곳에서 파업이 벌어지고 파업의 결과와 진행과정이 인터넷 등을 통해 빠르게 교류되면서 개별 기업의 노동자들이 계급으로서의 동질감을 느끼기 시작하는 등 90년대 이후 노동자 투쟁의 고립·분산적 성격을 어느 정도 극복했다는 점은 발전적 측면.
- 혼다자동차부품제조유한공사 노동자들은 성명서를 발표하여 자신들의 투쟁이 전국 노동자의 권리를 대변하는 투쟁이라고 주장. 6월 3일 대표단이 발표한 성명서는 “대중에게 호소한다. 우리의 ‘위권투쟁’은 단지 1800명 노동자의 이익을 보호하기 위한 것이 아니다. 우리는 전국의 노동자의 권리와 이해를 고려한다. 우리는 노동자들의 위권투쟁의 좋은 선례를 보여주기를 원한다.”고 주장.²⁷⁾ 이는 노동자들의 계급적 의식이 성장하고 있음을 단적으로 보여주는 사례.
- 하지만 여전히 정치적 의식은 미약한 수준. 이번 파업에서 정부의 정책 변화나 사회변화에 대한 요구는 없었음. 개별 기업에서의 권리 실현이라는 ‘위권투쟁’의 한계를 넘어 법·제도를 비롯한 사회 전체의 변화를 요구하지는 않음. 또한 지역에서 연쇄적으로 파업이 발생했지만 노동자들의 직접적인 교류와 연계는 없었음.

25) Yang Lin, 위의 글.

26) “Implications of the Strike in Honda Auto Parts Manufacturing Co Ltd (혼다자동차부품제조유한공사)”, ITUC/GUF Hong Kong Liaison Office, 30. July 2010, http://www.ihlo.org/LRC/ACFTU/000710.html#_ftn1.

27) “Open Letter to the Public and All the Workers in Honda Auto Parts Manufacturing Co.”. 3 June 2010., <http://chinastudygroup.net/2010/06/open-letter-to-the-public-and-all-the-workers-in-honda-auto-parts-manufacturing>.

5. 이후 전망

5-1. 중국정부의 경제·사회 정책

1) 더블딥과 거품붕괴 우려와 중국정부의 대응

- 자산거품과 인플레이션 압력으로 인해 중국정부는 위안화 절상과 금리 인상 등 긴축적 통화정책을 비롯한 이른바 ‘출구전략’에 돌입. 하지만 세계 경제의 더블딥 우려가 커지면서 투자, 수요, 수출 모두 하락하며 중국 경기가 다시 하강할 것이라는 진단이 나오고 있음. 경기 선행지수들이 지난 4월부터 일제히 하락세. 2011년 중국경제는 또다시 경기의 저점을 찍을 것으로 예상되고 있음.
- 원자바오 총리는 금년의 양회(兩會, 전국인민대표대회와 전국정치협상회의) 정부업무보고에서 처음으로 “정책적인 딜레마가 증가하고 있다”고 지적. 중국내 경제전문가들은 현재 중국의 경제사회 발전에 존재하는 여러 가지 문제에서 부동산가격 억제와 “지주산업 보호”, 성장유지와 인플레이션 억제, 성장유지와 구조조정, 국민소득 향상과 국가와 기업의 수입의 증가, 적자확대와 세수부담 증가, 통화 긴축과 완화 등 6개 딜레마를 지적하고 있음.²⁸⁾

2) 사회정책

○ 지역 최저임금 인상

- 원자바오 총리는 6월 26일 “조화로운 고용 관계”를 위해 기업들이 노동자의 생산성 증가에 따라 임금을 인상해야 하며, 지역정부도 노동-비용 문제에 대한 “효과적인 수단” 사용할 것을 주문.

	베이징	상하이	광둥성	선전	허난성
과거 최저임금(위안)	800	·	·	850/750	500
새 최저임금(위안)	960	1120	1030(광저우)	1000/900	600
인상률(%)	20	·	·	18/20	20

<표 2> 중국 2010년 지역 최저임금 인상액과 인상률(광둥성은 5월, 상하이는 4월, 나머지는 7월 1일자 적용).

자료 : 언론보도 취합.

- 7월 1일자로 새로운 지역 최저임금이 적용. 대략 10개 지역에서 평균 20% 인상. 나머지 지역들도 연말에 인상될 것으로 예상. 작년에는 경제위기를 이유로 동결. 중국정부의 지침에 따르면 최저임금은 평균임금의 40%가 되어야 하지만 실제로는 20-30% 수준으로 결정.²⁹⁾ 베이징의 경우 2009년 노동자 평균임금은 월 3,726위안이었지만 최저임금은 800위안.

○ 임금조례 제정을 시도하고 있으나 시기는 불투명

- 중국 정부는 올해 4월부터 임금조례 제정을 재차 추진하고 있음. 임금조례는 많은 사람들이 주목하고 있는 소득분배개혁과 관련된 중요한 법률규정으로, 인력자원과 사회보장부에서 현재 초안을 제정하고 있으며, 그 주

28) 코참 차이나, 중국 경제정책의 6대 ‘딜레마’, 중국경제단신 게시판 게시글, <http://china.korhonda자동차부품제조유한공사.net/Service/Economy/appl/NewsList.asp>.

29) China Labor Bulletin, “Strikes continue as local governments increase minimum wage”, 2 Jul 2010, <http://www.china-labour.org.hk/en/node/100813>.

요내용은 임금결정의 방식, 최저임금기준, 임금지급방법, 특수상황 하의 임금지급방법, 임금의 거시적인 조정방법, 법률책임 등과 관련된 규정을 포함하고 있는 것으로 알려짐.

- 하지만 여러 세력의 이해관계가 걸려 있는 복잡한 문제다 보니 연내에 통과될지는 매우 불투명한 상황이며 여러 가지 이해관계를 반영하면서 많은 내용이 거듭 수정될 것으로 보임.

○ 광둥성 임금협상 제도화 시도

- 지방정부 차원의 임금협상의 제도화도 시도되고 있음. 광둥성 인민대표대회 상임위원회는 7월 21일 “광둥성 기업민주관리조례(广东省企业民主管理条例)”의 개정안 토론을 상정. 2년 전 관련 조례가 통과되었으나 세계 금융위기로 시행이 연기되었는데 이번에 단체임금협약과 분쟁조정과 관리에 대한 내용이 새롭게 추가되어 상정. 조례에 따르면 노동자들의 1/5가 단체임금협의를 요구할 경우 노조상급단체는 이를 수용하여 대표자를 선출하는 민주적 선거를 조직하고, 기업에 단체협의를 요구해야 함. 현재 단체협의 요구 권한은 노조만이 가지고 있고 일반 노동자들은 권한이 없음. 또한 조례는 노동자들이 상급 노조간부 뿐 아니라 외부의 변호사에게 자문을 구할 수 있도록 했으며 기업이 노동자가 선출한 대표자에 대한 해고 등 어떠한 불이익을 가하는 행위도 불법으로 규정. 하지만 동시에 이 조례는 법적으로 단체협의를 요청하거나 협상이 진행 중인 경우 파업과 태업을 금지. 또한 내부 합의 도출에 실패할 경우 정부가 개입하여 중재할 수 있도록 함. 동시에 기업경영자가 협의에 응하지 않거나 의견조정에 실패했을 경우 파업이나 태업을 이유로 노동계약을 파기해서는 안 된다고 규정함으로써 간접적으로 단체행동의 근거로 해석될 수 있는 여지를 갖고 있음.³⁰⁾

3) 전국총공회의 대응

- 파업 사태에 직면하면서 전국총공회는 6월 6일 <공회조직에 관한 긴급통지>를 발송. 이 통지에는, 권익보호 시스템 마련, 노동자 권익 제고, 단체 임금협상, 임금의 정상적인 인상, 임금체납 방지 등 추진, 경영상황 공개 및 감독 권한 부여, 다양한 문화·체육활동 조직 및 신세대 농민공과 상호교류 증대, 기업발전 전제로 노동쟁의 조정시스템 정비, 노사관계 모순 예보 등을 통해 노사문제 선제적 대처, 공회 간부들의 노동자 대면접촉 활성화 및 문제해결 능력 보유 유도 등의 내용이 담겨 있음.

- 7월 31일에 전국총공회는 공회 간부들이 기업이 아니라 상급 단체에서 임금을 받도록 하여 노동조합 간부의 자주성을 높이고 사업장에서의 노동갈등에 대한 대응력을 높이며, 200명 이상 사업장에서 반드시 위원장을 민주적으로 선출하도록 하겠다는 입장을 발표³¹⁾

5-2. 중국 진출 기업의 대응

1) 서부로의 생산시설 이전

- 팩스콘의 경우처럼 내륙지방으로의 생산기지 이전이 늘어날 것. 2008년부터 세계 금융위기로 농촌, 서부지역 개발 등 내수확대가 중국 경제성장의 핵심이 되면서 서부지역의 인프라투자 확대가 정부사업의 중점으로 부상함에 따라 2008년부터 다국적기업의 서부지역 진출은 2차 붐이 재연되고 있음. 서부지역의 구매력 제고로 외자계 소비품 제조·서비스 업체의 투자가 확대되고 있으며, 상대적으로 저렴한 생산비 요인으로 연해지역의 가전, IT 등 제조업체가 서부지역으로 이전하고 있음. 아울러 다국적기업의 R&D 투자 지역이 확대되고 산업

30) “Analysis of the revised draft of Guangdong Province’s Regulations on the Democratic Management of Enterprises”, China Labor Bulletin, 9 Aug 2010, <http://www.clb.org.hk/en/node/100849>.

31) “Labor unions to ‘hire’ leaders”, China daily, 31. July. 2010., http://www.chinadaily.com.cn/china/2010-07/31/content_11076265.htm.

도 점진적으로 다원화되고 있음.³²⁾

2) 노무관리 방식의 변화

- 한국무역협회는 국제무역연구원 지역연구실과 북경지부 공동으로 ‘최근 중국 내 노동쟁의 및 임금 상승 동향과 시사점’이라는 제목의 보고서를 발간. 이 보고서는 한국기업의 이후 대응으로 최저임금 인상 등 임금인상 요인 발생시 주동적으로 임금을 조정하며 공회를 주동적으로 설립하며 이를 활용할 것을 주문. 인력부족에 대해서도 다양한 대책을 제시. 구체적인 방안은 △직업기술 학교와의 장기적 협력관계 유지, △노무파견회사의 활용, △근속수당 항목의 확대, △인력의 장기고용 체제 확립, △고령직원의 채용 확대 등.
- 현대자동차의 경우 이번 사건 이전부터 현대 베이징 공장에 공회를 설립하여 노무관리기구로 적극 활용하고 있으며 이번에 부품사 파업을 겪으며 부품업체에도 공회를 세우도록 하는 대응책을 밝힘.
- 7월 13일부터 파업이 벌어진 아스미 메탈(Atsumi Metal Co., Ltd. Shishan) 사례를 보면 기업의 파업 대응 전략이 훨씬 치밀해 졌음을 알 수 있음. 아스미 메탈은 혼다 계열사로 변속기를 납품하는 업체. 일부 노동자들이 임금인상을 요구하자 기업은 90 명의 노동자를 해고하려 함. 이에 반발하여 전체 230명 중 200명의 노동자들이 파업에 돌입. 경영진은 곧바로 대체인력을 투입. 지방정부는 파업 복귀를 종용했음. 또한 예전과 달리 조립차 공장의 생산중단 사태도 벌어지지 않았음. 이처럼 5, 6월 부품업체 노동자들의 파업에 속수무책으로 당했던 기업들이 이제는 사전에 대체인력 투입을 위한 준비를 하고 있으며 물량 및 재고 관리를 통해 부품사의 파업사태가 전체 생산라인의 중단으로 이어지지 않도록 대비하고 있음.

5-3. 중국 사회변화와 전국총공회 개혁 요구

- 중국 관련 지식인들이 전국총공회 개혁을 요구하고 있음. 중국 노동관련 전문가인 아니타 찬(Anita chan) 교수는 중국일보(China Daily)에 “노동불안과 노조의 역할”이라는 글을 기고. 전국총공회가 노동자를 대변하는 역할을 확대해야 한다고 주장. 그녀는 최근 투쟁에서 노동자들이 전국총공회를 “쓸모없는” 조직으로 보았음을 비판. 그녀는 전국총공회가 몇 년 동안 단체협약을 체결하는 운동을 해왔지만 노동자들에게 공회가 대표성을 인정받아야 가능하다고 지적하며 기층 노조에서 민주적 선거를 통한 대표자 선출이 전면적으로 도입되어야 한다고 지적.³³⁾
- 보다 포괄적인 개혁을 요구한 성명서도 발표 됨. 중국노동자연구네트워크(Chinese Workers Research Network)와 리민치 교수 등 6명의 지식인들은 “전국총공회가 노동자를 위해 말하고 행동할 것을 요구한다”는 성명서 발표³⁴⁾ 성명서가 발표된 이후 60명의 교수, 연구자, 활동가들이 성명서에 서명함. 이 성명서는 최초로 중국노동자연구네트워크 웹사이트에 게시되었는데 중국정부는 이 성명서를 삭제하고 사이트를 폐쇄. 이들은 첫째, 혼다자동차부품제조유한공사에서 투쟁 과정에서 해고된 2명의 노동자에 대한 복직과 보상, 둘째, 기업노조 대표에 대한 민주적 선거와 경영진의 관계자나 대리인의 노조 지도부 역할 금지, 노조간부 임금 조합비에서 지불 등 노동조합 개혁, 셋째, 시산 공회위원회의 혼다자동차부품제조유한공사 노동자 폭력 행사에 대한 책임자 처벌 등 요구.
- 전국총공회를 넘어 정부와 사회 전반의 개혁을 요구하는 성명서도 발표. 리청루이(Li Chengrui) 등 5명의 이름으로 “중국의 최근 노동자행동의 부상에 대한 개혁명주의자의 입장”이라는 제목의 성명서가 발표 됨.³⁵⁾ 이

32) 중국삼성경제연구소, 「다국적기업의 서부지역 진출」, SeriChina Review, 제10-8호, 2010.3.26.

33) Anita chan, “Labor unrest and role of unions”, China Daily, 2010.6.18., http://www.chinadaily.com.cn/opinion/2010-06/18/content_9987347.htm.

34) “A Call on All-China Federation of Trade Unions to Speak and Act for Workers”, 30. June. 2010., <http://chinastudygroup.net/2010/06/a-call-on-all-china-federation-of-trade-unions-to-speak-and-act-for-workers/>.

성명서에는 첫째, 생존과 억압에 대항하여 투쟁하는 포산 혼다와 다른 공장의 노동자를 지지할 것, 둘째, 폭스콘과 비슷한 기업들이 비인간적이고 가혹한 착취 경영 방식 즉각 중단할 것, 셋째, 노조는 헌법에 명시된 노동자계급의 이해를 대변하고 지지하기 위해 노동자계급의 편에 명확히 서도록 변화할 것(민주적 선거를 통한 지도부 구성, 사측 관계인이나 대리인 노조 지도 금지), 넷째, 정부, 특히 지방정부는 법에 따라 시민권을 보호하고 노-자 갈등을 해결하고 시민의 언론의 자유를 보장할 것, 다섯째, 노동계급을 국가의 지도계급으로 회복시키고 국민경제의 주춧돌인 사회주의적 공적 소유를 재확립 할 것 등 5개 요구가 담겨 있음. 이들은 현재로서는 사적 경제로부터 이득을 얻어 노동조건을 향상하고 임금을 인상하는 것이 불가피하지만 자본주의적 사적 소유 경제가 지배적이 되는 한, 노동자계급은 착취, 부당한 분배 시스템, 부의 불평등의 구조 속에 취약한 위치를 변화시킬 수 없으며, 수출 지향적 경제를 독립적이고, 자기 충족적이며 인민의 물질적 문화적 요구를 충족시키기 위한 경제로 변화시키는 것이 불가능할 것이라고 주장.

6. 한국 사회운동에게 주는 시사점

○ 중국의 노동자운동과 세계와 한국의 사회운동

- 중국의 내적 모순이 심화되어 가고 있고 중국 정부의 관리 능력에 한계가 있기 때문에 앞으로도 중국 민중들의 크고 작은 저항이 계속될 수밖에 없음.
- 중국의 노동자운동의 성장은 세계와 한국의 사회운동에게도 중요한 문제. 중국 노동자의 저임금이 한국을 비롯한 지역의 노동자들에게 ‘바닥을 향한 경주’로 몰아가고 있는 상황을 극복하기 위해서는 중국의 노동자운동의 성장과 노동조건 개선이 중요.
- 나아가 세계 자본주의에서 동아시아가 차지하는 비중이 더욱 커지고 있음. 이 지역에서의 사회운동의 성장과 지역연대의 강화는 위기에 봉착한 세계 자본주의를 극복하고 새로운 대안사회를 건설하는데 있어 중요한 과제.

○ 중국 노동자 투쟁에 대한 지지와 연대 강화

- 꾸준히 성장하고 있는 중국 노동자운동에 주목하고 이들의 힘겨운 투쟁에 대한 지지와 연대 활동을 강화해야 함. 폭스콘 자살 사건과 이후 연쇄 파업에 대한 한국 사회 내의 관심과 지지는 매우 약했음. 한국의 사회운동은 중국과 중국의 사회운동에 대해 대체로 무관심한 태도를 보여 왔음.
- 우선 이번과 같은 중요한 노동자투쟁이 발생할 경우 관심있게 지켜보고 이들의 투쟁을 국제적으로 지지·연대하는 운동에 적극 동참해야 함.

○ 노동조합 차원의 교류 확대

- 북미서비스노조와 캐나다자동차노조는 중국 공회조직과 접촉하면서 중국 현지 진출 기업에 대한 노조 조직 등을 지원하고 있음. 북미서비스노조는 월마트와 같이 무노조 전략을 취하고 있는 기업에서 노조를 조직해서 역으로 국내 노동조합 조직에 영향을 미치기 위한 활동을 하고 있음. 캐나다자동차노조는 대체로 자국 노동자들의 노동조건 방어 차원에서 개입. 하지만 노동자운동의 국제적 단결의 확대가 아니라 자국 노동자들의 노동조건이나 노동조합 조직을 목표로 하는 연대활동은 문제가 있음.

35) "Position Statement of Old Revolutionaries on the Present Upsurge of Worker Action in China", 13 June 2010, <http://chinastudygroup.net/2010/06/old-revolutionaries-on-the-present-upsurge/>.

- 국제적인 노동조합의 연대활동은 노동자들의 단결을 확대하고 초국적 기업들의 활동을 국제적으로 통제한다는 데 목표를 두어야 함. 중국 진출 한국 기업 또는 중국과 한국에 진출해 있는 초국적 기업에서의 노동조합 사이의 연대활동을 강화해야 함. 그 동안 한국의 노동조합은 기업의 생산기지 해외 이전에 대해 국내 생산기반 보호, 생산 물량의 유지 등을 주요 목표로 투쟁해 왔음. 하지만 이는 결국 국가 간 노동자들의 경쟁을 부추기는 자본의 전략에 취약할 수밖에 없음. 따라서 각 국의 노동자들의 단결을 강화하기 위한 활동이 중요. 또한 이번 연쇄 파업에서 드러났듯이 사업장 단위에서 공회의 노동자에 대한 장악력은 취약한 상태. 공회 상급 조직 중심이 아니라 사업장 조직과의 연계를 강화하면서 사업장의 노동자들이 공회의 영향력을 벗어나 자주적으로 활동할 수 있도록 변화를 이끌어 내고 함께 연대하여 투쟁할 수 있는 방향의 연대 전략이 필요.

○ 중장기적으로 중국을 포함한 아시아에서 대안세계화 사회운동 주도의 연대망을 강화해야 함.

- 세계 자본주의에 있어 중국의 비중이 커지는 가운데 중국 노동자운동에 대한 국제적인 관심과 개입도 늘어가고 있음. 국제적인 노동기구, 노동조합, NGO들이 저마다 자신의 목표를 가지고 중국 노동자운동에 개입하려고 하고 있음.
- 중장기적으로 자본주의적인 세계화에 반대하고 대안세계화를 추구하는 각 국의 그리고 국제적인 사회운동의 연대망을 강화해야 함. 중국의 노동자운동, 사회운동은 잠재적으로 중요한 연대 세력. 위의 활동을 통해서 중국의 비판적 지식인, 활동가들과의 교류와 연계를 강화해 나가야 함.

<별표 1. 2010년 5~7월 중국 주요 노동자투쟁(언론 보도 취합)>

	업체	요구/투쟁양상	투쟁 결과
5.17~6.4	혼다자동차부품제조유한공사(Honda Auto Parts Manufacturing Co Ltd) - 광둥성 포산시 난하이구 / 변속기 생산, 1900명	- 전체 노동자 월 800위안 임금인상, 노조 위원장 및 대표자 재선거 등 147개 요구 - 전면 파업. 조립공장 생산 중단.	- 정규직 월 500위안 임금 인상(35%). 인턴은 634위안 인상(70%) (추가상여금 및 기타 요구 달성. 노조 재선거는 계속 추진.
5.28~30	성우하이텍 - 베이징 / 현대자동차 부품업체	- 30% 임금인상 요구	- 15%인상 후 7월에 다시 10%를 인상 합의
6.3~10	브라더미싱 - 산시성 시안 / 일본 브라더공업주식회사 자회사	- 임금인상과 노동환경 개선	- 요구 합의
6.4~7	케이오케이 인터내셔널(KOK International) - 장쑤성 쿤산 / 고무공장, 대만계	- 임금인상과 노동환경(유독성 연기와 고온) 개선	- 연좌 시위, 경찰에 의해 진압(50명 부상, 12명 체포)
6.6~6	메리 전기 공장 - 광둥성 선전시 / 500명, 대만계	- 임금인상	- 동맹파업과 도로점거 - 22% 임금 인상
6.7~9	혼다 평푸 공장(Foshan Fengfu Auto Parts) - 광둥성 포산시 / 혼다협력업체, 배기시스템, 500명	- 250명 파업, 혼다자동차부품제조유한공사와 동일조건 요구	- 135위안 임금 인상 - 노조 재선거 노력
6.9~15	혼다 록(Honda Lock o.) - 광둥성 중산시 / 혼다자회사, 열쇠, 도어록 등, 1500명,	- 89% 임금 인상(기존 평균임금 1100위안), 선거를 통한 독립노조 건설 주장 - 새로운 대표단 선출, 파업, 거리집회	- 200위안 임금 인상
6.15	싱광고무플라스틱 - 텐진 / 도요타 고세이 51% 지분, 자동차 문 부품, 200여명	- 임금인상 요구	- 임금협상을 하기로 합의하고 업무 복귀
6.17~19	니혼 플라스틱(Nihon Plast (Zhongshan) Co.,Ltd.) - 광둥성 중산, 혼다/도요타 협력업체, 에어백 등 생산.	- 600여명 노동자 임금인상 요구	- 20% 임금인상과 주거 및 통근 지원 합의
6.17~19	텐진 도요타 고세이(Tianjin Toyoda Gosei Co., Ltd.) - 텐진 / 도요타 합자회사, 1300명, 안전시스템	- 40여 명의 운송 분야 노동자들이 파업을 시작, 조업라인으로 확산. 17일 경찰의 진압 과정에서 2명의 노동자가 부상. - 임금 20% 인상 요구(기존 기본임금 1달 900위안)	- 도요타 고세이 공장 생산 중단. - 만근시 1달 200위안 추가 임금 지급 합의
6.17	우한(武漢) 자동차부품(Wuhan Auto Parts Alliance Co,Ltd) - 우한 / 혼다 자회사, 차체 생산	- 2009년 파업(20% 임금 인상, 1500위안) - 240명 파업 돌입, 300위안 기본급 인상, 주택수당 200위안 인상 요구.	

	업체	요구/투쟁양상	투쟁 결과
6.18	미야사카 후지(중산)(Miyasaka Fuji (Zhongshan) Co Ltd) - 광둥성 중산 / 혼다 부품사, 와이어, 고무 부품, 잠금장치.	- 임금인상 요구(현재 월 1200위안)	- 월 600위안 인상
6.18	충칭(重慶) 덴마크 칼스버그 합자 양조회사	- 파업	
6.22 ~ 25	덴소(광주 난샤)(DENSO (GUANGZHOU NANSHA) CO LTD) - 광둥성 광저우 도요타 합자회사, 연료주입기, 1200명	- 800-1000위안 인상 (현재 1100-300위안) - 광저우 도요타공장과 혼다공장 조업 중단 - 독자적 대표선출 요구	- 월 임금 400위안, 상여금 400위안 인상
6.22 ~ 23	NHK-UNI 스프링(광저우)(NHK-UNI SPRING(GUANGZHOU)CO) - 광둥성 광저우 / 일본-대만 합자, 혼다, 니산 공급, 서스펜션 스프링 등.	- 월 600위안 임금인상(현재 1200위안) 및 연말 보너스 6800위안(현재 1200위안) - 광저우 도요타 공장과 혼다공장 조업 중단	- 임금 인상 합의
6.24 ~ 26	잉거솔-란드(Ingersoll-Rand Plc) - 광둥성 광저우 / 상업용 에어컨		
6.29	미스미 전자(Mitsumi Electric co.) - 텐진 / 도요타 고세이-미스미 합자 기업, 자동차 문, 3300명	- 임금인상과 노동조건 개선(토요일 근무와 2시간 잔업시 월 1500위안 수령하는 상황) - 파업 돌입으로 조업 중단.	- 합법적 요구가 충족되었다고 발표
7.7 ~ 9	혼다자동차(중국) - 광둥성 광저우 / 수출용 조립공장, 1000명	- 임금인상 노동조건 개선	
7.13 ~ 21	아스미 메탈(Atsumi Metal Co., Ltd. Shishan) - 광둥성 광저우 / 혼다 계열 일본 기업, 변속기, 230명	- 임금인상을 요구하는 90명의 노동자를 사측이 해고하려 하자 파업돌입. - 해고중단, 월 500위안 임금인상(현재 약 900~1170위안 수준), 일본인 경영진 사과, 노동조건 개선을 요구하며 약 200명 정도가 파업 돌입. - 사측의 대체인력 투입. 일부 현장 복귀했으나 생산활동은 하지 않는 등의 소극적 저항 계속. - 지방정부는 파업복귀를 중용하며 지역 출신 노동자들에게 지역급여 수급권을 박탈할 것이라고 협박. - 이전 파업과 달리 완성차 공장의 생산중단으로 이어지지 않았음(재고관리)	- 월 500위안(기본급 250위안, 수당 250위안 인상 합의) - 연간 2개월치 월급 보너스 (기존은 1.2개월)
7.21	오므론 공장 - 광둥성 광저우 / 일본 독자, 혼다, 포드, BMW 등에 스위치와 점화키 납품, 800명	- 월 500위안 임금인상(40%, 현재 1270위안) 요구했으나 대답이 없자 약 400~500명 노동자 파업.	- 월 300위안 임금인상 합의