

중국 노동조합의 노동쟁의 처리에 있어서의 역할에 관한 연구*

우위동

제1저자, 전북대학교 무역학과

하현수

교신저자, 전북대학교 무역학과

Received 30 January 2018; Revised 9 March 2018; Accepted 19 March 2018

요 약

중국의 노동조합은 대부분의 국가들에서 노동자의 권익을 보호하기 위하여 노동자들에 의해 결성되는 것과는 다르게 중국 정부에 의해 노동자권익뿐만 아니라 기업 및 정부의 권익 및 업무를 보호·수행하기 위하여 설립되었다. 다만 최근 중국 노동조합의 변화는 노동조합의 역할에 대한 변화를 강력히 요구하고 있다. 즉 노동조합이 노동자, 기업 그리고 정부의 권익을 조화시키고 조정하는 중재자로서의 역할에서 노동자의 권익을 보다 더 중점을 두어 업무를 수행할 것을 요구하고 있고, 이에 일부 부합하게 2008년 이후 중국 정부는 노동계약법, 노동쟁의조정중재법, 연차유급휴가조례 등의 친노동자적인 법률을 시행하게 되었다. 중국 노동자들의 노동인식 변화와 관련 법률의 친노동자적 개정 및 제정은 노동쟁의의 급속한 증가를 가져왔다. 이러한 변화는 중국 노동조합의 분쟁해결관련 역할의 확대를 요구하기에 이르렀으며, 이는 노동조합의 중립적인 제3자적 위치에서 친노동자적 위치로의 변화를 또한 요구하게 되었다.

이러한 인식하에 본 논문에서는 중국 노동조합의 정의, 변천, 그리고 기능을 바탕으로 중국 노동조합의 정체성을 정리하였다. 또한 중국 노동법, 노동조합법, 노동쟁의조정중재법 등의 노동관련 법률에서 규정하는 노동쟁의 처리에 있어 노동조합의 역할을 살펴보고, 노동쟁의 해결에 있어 노동조합의 한계를 분석하였다. 이러한 연구결과를 통해 한국의 대중국 투자기업이 노동쟁의 해결과 관련하여 노동조합과 어떠한 관계를 설정하여야 할 것인가에 대해서도 정리하였다.

핵심주제어 : 중국 노동조합, 중국 노동시장, 노동쟁의, 노동조합의 역할

* 본 논문은 한국연구재단과 아태경상저널에서 정한 윤리규정을 준수함.

A Study on the role of Chinese labor Union in the settlement of Labor Disputes**

Yudong Wu

Department of International Trade, Chonbuk National University, Korea

Hynsoo Ha

Department of International Trade, Chonbuk National University, Korea

Received 30 January 2018; Revised 9 March 2018; Accepted 19 March 2018

ABSTRACT

Labor union originally refers to a spontaneous social group on the basis of common interests, which might include the employees working for the same employer, or the individuals in a particular field. The original intention of labor union was to negotiate working salaries, working hours and working conditions with the employers.

Chinese labor union stands for the working class led by the Communist Party of China (CPC) and consequently it serves as an intermediary between the government and the people. Therefore, the basic roles of labor union in China are to safeguard(or protect) the legitimate rights and interests, to ensure the participation in construction and reformation, and to conduct education for the workers. Previously, these roles were equally important. Since 2010, the first role has become the top priority so that the functions of labor union can be performed more effectively.

However, labor unions based on national power are more dependent on the government in terms of economy and administration. As a result, labor unions have to adjust their functions and properties according to the policies. With the development of China and the disappearance of Demographic Dividend, the components of Chinese labor market have greatly changed and numerous labor disputes have become obstacles to a harmonious society. Thus, to enhance the roles of labor union in handling labor disputes, balancing labor and capital, and securing the rights of working class is of great significance for social stability and development.

In this thesis, the definition of Chinese labor union was introduced, followed by the

** All papers comply with the ethical code set by the National Research Foundation and the Asia-Pacific Journal of Business and Commerce.

developing history and its specific functions. Relevant laws were collected to illustrate the role of labor union played as well as the methods in handling labor disputes. The restrictions and problems of labor union in handling labor disputes were also discussed. Finally, considering the current situation of Chinese labor market, the necessity of enhancing the role of labor union in securing rights and handling labor disputes was expounded and emphasized. Based on the results of these studies, analyzes of how Korean-invested enterprises in China resolves labor disputes by labor union.

Key words: China's labor union, China's labor market, labor disputes, the roles of labor union.

1. 서론

중국은 개혁개방 초기 풍부한 노동력을 기반으로 노동집약형 산업 중심의 외국인 투자유치정책을 실행하였으며, 이를 통해 급속한 경제성장을 하였다. 그러나 중국 정부가 1978년부터 시행하기 시작한 산아제한정책 및 중국 경제의 급속한 성장으로 인하여, 중국의 노동시장은 2010년대에 들어서면서 명확한 변화를 보이기 시작하였다. 즉 산아제한정책으로 인하여 중국 노동시장에 매년 새롭게 진입하는 노동자수가 과거 80년대에는 매년 1,200만 명 수준이었으나 2010년대에는 658만 명 수준으로 감소하였다. 또한 중국 농촌의 잉여노동자가 도시 노동자로 공급되는 비율도 2011년에 3.4%, 2012년 3%, 2013년 1.7%, 2014년 1.3%, 2015년 0.4% 그리고 2016년에는 0.3%로 지속적으로 하락함에 따라서, 2016년 기준 농촌에서 공급된 노동자수가 노동자총량에 차지하는 비중은 2011년 대비 2.7% 감소하였다.¹⁾ 중국 노동시장은 이러한 중국 노동력의 양적변화 못지않게 노동자의 질적 변화도 급속히 일어나고 있다. 과거 중국 노동자들은 낮은 교육수준과 가난을 벗어나기 위한 욕구, 그리고 중국 정부의 친기업적 노동정책 등으로 인하여, 열악한 노동환경에서도 적극적으로 이를 개선시키기 위하여 노력하지 않았다. 그러나 최근 노동자의 의식이 개선되고 이에 상응하게 중국 정부의 노동관련 정책 및 법규가 개정됨에 따라서 노동자들은 그들의 권리를 적극적으로 요구하게 되었다.

중국의 노동조합은 대부분의 국가들에서 노동자의 권익을 보호하기 위하여 노동자들에 의해 결성되는 것과는 다르게 중국 정부에 의해 노동자권익뿐만 아니라 기업 및 정부의 권익 및 업무를 보호·수행하기 위하여 설립되었다. 다만 최근 중국 노동환경의 변화는 노동조합의 역할에 대한 변화를 강력히 요구하고 있다. 즉 노동조합이 노동자, 기업 그리고 정부의 권익을 조화시키고 조정하는 중재자로서의 역할에서 노동자의 권익을 보다 더 중점을 두어 업무를 수행할 것을 요구하고 있고, 이에 따라서 2008년 이후 중국 정부는 이러한 요구를 일부 수용하여 노동계약법, 노동쟁의조정중재법, 연차유급휴가조례 등의 친노동자적인 법률을 시행하게 되었다.

중국 노동자들의 노동인식 변화와 관련 법률의 친노동자적 개정 및 제정은 노동쟁의의 급속한 증가를 가져왔다. 이러한 변화는 중국 노동조합의 분쟁해결관련 역할의 확대를 요구하기에 이르렀으며, 이는 노동조합의 중립적인 제3자적 위치에서 친노동자적 위치로의 변화를 또한 요구하게 되었다.

기존 중국의 노동조합과 노동쟁의 처리제도에 관한 연구는 중국은 물론 국내 연구자들에 의해서도 일부 진행되었다. 김용길²⁾(2009)은 중국 노동법, 노동쟁의조정중재법에 규정된 분쟁해결방식 및 이의 특징을 분석하였다. 하현수³⁾(2010)는 중국 노동쟁의사건

1) 中國國家統計局, 農民工檢測調查報告(2010-2016 각호)

2) 김용길, "중국 노동쟁의 중재에 관한 고찰", 「仲裁研究」, 第19卷 第2號, 한국중재학회, 2009. pp.127-153.

의 발생원인 등을 정리한 후에 중국 노동쟁의 처리제도를 서술하여 특징과 문제점을 분석하였다. 김동하⁴⁾(2010)는 노동쟁의처리현황을 정리하며, 설문조사를 통하여 노동조합의 역할에 한계를 도출하였다. 장영해⁵⁾(2013)는 중국노동조합운동사와 노동조합법의 입법배경과 주요내용을 설명하고 중국 노동조합의 운영 실태를 분석하였다. 이승계⁶⁾(2015)는 중국 노동조합 조직구조와 주요활동을 고찰하였고, 자본주의 노동조합과 비교하면서 중국 노동조합의 문제점과 발전방향을 분석하였다.

본 논문에서는 중국 노동조합의 정의, 변천, 그리고 기능을 바탕으로 중국 노동조합의 정체성을 정리하고자 한다. 또한 중국 노동법, 노동조합법, 노동쟁의조정중재법 등의 노동관련 법률에서 규정하는 노동쟁의 처리에 있어 노동조합의 역할을 살펴보고, 노동쟁의 해결에 있어 노동조합의 한계를 분석하고자 한다. 이러한 연구결과를 통해 한국의 대중국 투자기업이 노동쟁의 해결과 관련하여 노동조합과 어떠한 관계를 설정하여야 할 것인가에 대해서도 정리하고자 한다.

2. 중국의 노동조합 관련 현황 및 법규

2.1. 노동조합의 일반적 현황

2.1.1 정의

중국은 노동조합법 제2조에서 노동조합을 근로자들이 자발적으로 결성한 노동자계급의 대중조직으로 근로자의 이익을 대표하고 합법적인 권익을 보호하는 조직이라고 정의하였다. 위 규정을 통해 중국 노동조합에 대한 정의를 살펴보면, 첫째, 근로자들이 자발적으로 결성한 노동자계급의 대중조직이다. 즉, 중국의 노동조합은 프롤레타리아트를 대표하는 조직이다. 그렇지만 중국 노동조합법 제5조에 규정된 노동조합의 기능을 보면, "노동조합은 근로자들을 조직하고 교육하며, 헌법과 법률의 규정에 따른 민주적 권리를 행사하고, 국가의 주인으로서의 역할을 발휘하며, 다양한 경로와 형식을 통해 국가·경제·문화·사회의 사무에 대한 관리에 참여한다. 또한 인민정부의 업무에 협조하고 노동자계급의 영도하에 공농연맹(工農聯盟)을 기초로 하는 인민민주주의 사회주의 정권을 보호한다"라고 규정하고 있다. 즉, 상기 규정에 따르면 노동조합은 근로자들이 자발적으로 노동조합을 결성하는 것이 아니라, 노동조합이 근로자들을 조직하는

3) 하현수, "중국의 노동쟁의 현황 및 처리제도에 관한 연구", 「仲裁研究」, 第20卷 第3號, 한국중재학회, 2010. pp.93-120.

4) 김동하, "최근 중국의 노동쟁의에 따른 공회의 역할에 변화에 관한 연구", 「중국학연구」, 제53집, 중국학연구회, 2010. pp.209-236.

5) 정영애, "중국공회와 중국 공회법의 특징-한국의 노동조합과 비교하여", 「法學論叢」, 第30輯 第3號, 한양대학교 법학연구소, 2013. pp.115-150.

6) 이승계, "전환기 중국 노동조합(공회)의 도전과 과제", 「경영법률」, 제26권 1호, 2015. pp.413-445.

기관이 된다. 이에 대해 중국의 서소홍 교수는 "기업의 노동조합은 설립되는 것이지 결성되는 것이 아니다. 하급 노동조합은 상급 노동조합이 정부와의 관계를 이용하여 기업에게 설립을 요구하여 설립되는 것이다"라고 언급하였다.⁷⁾ 둘째, 근로자의 이익을 대표하고 법에 따른 근로자의 합법적인 권익을 보호하는 조직이라고 규정하고 있다. 그러나 한국 노동조합법의 관련 규정과 비교하면 중국의 노동조합법은 근로자의 합법적인 권익에 대해 자세한 설명이 없다.⁸⁾

이처럼 중국의 법률에서 노동조합에 대한 정의가 불명확한 이유는 중국은 명목상으로는 사회주의국가로 노동자를 착취하는 자본가의 존재도 노사간의 대립도 예정되어 있지 않기 때문에, 노동조합이 노사의 대등한 관계를 실현하는 수단으로서의 위상을 차지하고 있지는 않기 때문이다.⁹⁾ 그래서 중국 노동조합법은 노동조합을 근로자가 자발적으로 결성하여 자신들이 합법적 권익을 보호하는 조직이라고 규정하고 있지만, 사실상은 자발적으로 결성하기 보다는 상급 노동조합이 정부와의 관계를 이용하여 기업에게 설립을 요구하여 설립된 근로자를 조직하고 교육시키는 단체이다.

2.2 변천 및 기능

2.2.1 변천

중국의 노동조합은 중국 노동조합법과 공산당에 의해 유일하게 인정을 받고 있는 공식적인 노동자 단체이며, 공산당이 직접 관리하는 노동운동 조직이다. 이러한 특이한 형태는 거의 90년 동안 지속되고 있으며 여기에는 다음과 같은 역사적 맥락이 있다.

중국에서 최초로 노동조합이 등장한 것은 19세기 중반 서방 열강국가들의 군사적 압력에 의한 개항과 근대적 공업시설의 출현 등에 수반된 결과이다. 즉, 이러한 근대화 과정에서 농민이나 수공업자들과 여러 가지 측면에서 다른 공업노동자 계급이 점차 형성되었고, 이들은 1920년대부터 중국의 중요한 사회·정치적 세력으로 등장하게 되었다.¹⁰⁾ 1949년 중국 공산당이 정권을 수립하자 중국의 전국노동조합은 사회주의국가에서 노조가 무엇을 할 것인가의 문제에 직면하게 되었다. 중국 공산당이 정권을 잡기 이전에 노조는 공산당의 조력기구로써 주로 파업·태업으로 집권세력에 저항하였지만 정권을 잡은 이후는 저항할 상대가 없어졌다. 이러한 문제에 관하여 레닌은 프롤레타

7) 徐小洪, "中國工會的雙重角色定位", 「人文雜誌」, 2010年 第6期, 陝西省社會科學院, 2010, p.235.

8) 한국 노동조합법 제1조 "이 법은 헌법에 의한 근로자의 단결권·단체교섭권 및 단체행동권을 보장하여 근로조건의 유지·개선과 근로자의 경제적·사회적 지위의 향상을 도모하고, 노동관계를 공정하게 조정하여 노동쟁의를 예방·해결함으로써 산업평화의 유지와 국민경제의 발전에 이바지함을 목적으로 한다."

9)) 이규철, "중국의 공회 제도 - 외국인투자기업측에서 본 공회 조직과 대응전략", 「국제노동브리프」, 2005년 9월호, 한국노동연구원, 2005, p.80.

10) 김영진, 「중국의 시장화와 노동정치」, 도서출판 오름, 1998. 8, p.149.

리아트가 그 자신의 손에 국가권력을 잡았을 때, 노동조합은 그들의 활동에 심오한 변화를 경험하며, 새로운 사회의 주요한 건설자가 된다고 보았다. 즉, 레닌은 광범위하게 인민을 국가행정에 직접 참가시키기 위하여 그들을 교육하는 기관으로 노동조합을 변화시키지 않는다면 공산주의 건설이라는 사업을 최후까지 수행하는 것은 불가능할 것이라고 주장하였으며, 이러한 관점은 자연스럽게 중국 공산당에 의해 수용되었다.¹¹⁾ 신중국이 건국되면서 노동조합은 사회주의 체제의 노동조합에 대한 관점에 따라 운영되었으며, 이에 따라서 1950년 6월 29일 제정된 노동조합법에서 노동조합은 근로자를 교육·조직시키며, 근로자를 사회주의 건설에 동원하는 조직으로 규정하였다. 즉, 노동조합은 1차적으로는 공산당의 지도 하에 노동자들의 사상교육을 담당하고 인민정부의 업무에 협조하는 것이며, 2차적으로 노동자들의 권익을 보호하는 역할도 부여받고 있는 것이다.¹²⁾

중국이 1992년 노동조합법을 개정하게 되는 역사적인 맥락은 1978년 개혁개방 이전에 중국의 노동자들은 정부와 법률에 의해 자본가로부터 보호되어야 할 대상이 아니었다. 즉, 대부분의 중국 노동자들은 사회주의 계획경제체제에 따라 정부가 지정한 국영기업에서 정년이 보장된 비교적 안정된 근로여건을 영유하였다. 이러한 결과로 개혁개방 이전 중국 노동자의 권익을 보호하기 위한 노동관련 법률이 제대로 정비되어 있지 못하였다. 또한 이 시기 중국은 정부와 기업의 구분이 없었기 때문에 노사관계는 존재하지 않고 노정관계만이 존재하고 있었다. 따라서 노동관련 분쟁은 정부와 노동자 간의 분쟁으로 인식되어 노동관련 행정부서 등에서 민원업무 형식으로 분쟁을 처리하였다. 개혁개방에 따라 중국은 국유제와 집단소유제를 일부 포기하고 사유제를 인정함에 따라 자본가들이 재등정할 수 있는 길을 열어 주었다. 또한 중국 정부는 해외 자본의 유치를 위해 해외 투자자들에게 투자자산에 대한 소유권을 철저히 인정해 주었다. 이에 따라서 신중국 건국이후 30여 년간 중단되었던 노사관계가 새롭게 등장하게 되었다. 그러나 중국은 개혁개방의 최우선 목표가 경제성장에 있었으므로 노동자의 권익보호는 정책 우선순위에서 밀려있었다. 다만 중국의 급속한 경제성장은 빈부격차의 확대, 지역간 불균형 증대, 노사갈등의 확대 등의 부작용을 발생시켰다. 특히 노동자들의 의식수준이 변화함에 따라 자신의 권익이 자본가들에 의해 착취되어 적절한 대가를 받지 못하고 있다는 인식이 확대되었다. 이에 따라서 노동분쟁의 발생도 지속적인 증가하였다.¹³⁾

11) V.L. 레닌 지음, 백승욱 편·해설, 「민중민주주의 경제론 - 레닌의 노동자통제 및 국유화론」, 도서출판 새길, 1990. 9, p.192.

12) 이승계, 전계논문, p.415.

13) 하현수, 전계논문, p.116.

2.2.2 기능

중국의 노동조합 관련 법규를 통해 노동조합의 주요기능을 분석하면, 다음과 같이 참여, 유지, 건설 그리고 교육 기능으로 구분할 수 있다.

첫째, 참여기능으로 중국 노동조합총연맹은 전국인민대표대회의 입법 활동에 참여하고, 국가경제, 사회발전계획 및 노동자의 이익과 관계되는 국무원과 정부부처의 결정에 참여한다. 산업차원에서는 산업별 노조가 해당 산업발전계획과 노동자들의 이익에 관계되는 문제해결에 참여한다. 그리고 지역차원에서는 지역별 노동조합이 해당 지방정부로부터 정부의 정책, 법규, 주요 사업계획 등에 관한 정보를 제공 받고 정부의 업무에 협조한다. 한편 기업차원에서는 노동자들이 기업의 주인으로서 민주관리의 권한을 행사하기 위한 기구인 직공대표대회 제도를 정비하고 각종 활동을 도모하며 노동자들의 합법적 권익을 옹호한다.¹⁴⁾

둘째, 노동자의 합법적 권익을 유지하는 기능으로 노동자들이 노동조합의 합법적 수단을 이용하여 권익을 유지하는 것이다. 즉 노동조합은 기업 경영에 대한 민주적 참여와 감독을 통해 노동자의 이익을 옹호하고 노동자의 물질적·문화적 생활수준을 향상시키는 것이다. 주요 내용으로는 노동법률 감독위원회 설치를 통해 경영자의 노동관련 법규 준수여부를 감독하고, 기업노동쟁의조정위원회와 지방노동쟁의중재위원회에 참여하여 노동자들의 합법적인 권익을 보호하고 노동쟁의의 원만한 해결에 기여하는 것이다.¹⁵⁾

셋째, 건설기능으로 노동자 즉 기업 내 모든 구성원을 조직하여 사회주의 경제발전과 생산활동 촉진을 도모하는 것을 말한다. 현재 중국이 직면한 주요 모순 중 하나는 국민들의 물질적·문화적 요구에 비하여 불균형 사회 발전이다. 이 문제의 근본적 해결책은 개혁개방을 통하여 사회 생산력을 향상시키는 것이다. 이에 따라서 노동조합은 노동자들이 사회주의 건설 및 개혁에 참여하는 것을 유도하여 생산력 향상을 촉진시키고 있다.

넷째, 교육기능으로 노동조합의 교육기능은 정치사상 교육과 문화기술 교육으로 나누어 볼 수 있다. 최근 들어 경제 발전에 따라 노동자는 더욱 독립적이고 자율적인 특성을 지니게 되었다. 노동자는 자신의 권익을 보호하기 위하여 노동관련법규 등에 관한 교육을 받아야 한다. 이에 대해서 노동조합은 노동자가 자신의 권익을 보호하도록 교

14) 이승계, 전계논문 pp.418-419; 중국 노동조합총연맹은 중국 노동조합의 최고 지도기관이며 대외적으로 중국의 노동조합을 대표한다. 중국은 지방행정구역별로 지방노동조합 설립하여 운영하고 있다. 즉, 23개 성(省), 4개 직할시, 5개 자치구, 그리고 2개 특별행정구역은 모두 지방노동조합이 설립되어 있다. 그리고 지방노동조합 외에 산업별 노동조합도 설립되어 있으며, 이들 산업별 노동조합은 동종 산업에 종사하는 근로자들이 직종과 기업을 초월하여 결합한 노동조합이다. 중국에는 철도, 민간항공, 금융 등 현재 총 10개의 산업별 노동조합이 있다.

15) 이승계, 상계논문, p.418.

육기능을 수행하고 있다.

이외에도 중국 노동조합의 부가적 기능은 복지기능으로, 2014년 7월 '노동조합 경비에 관한 통지'에 따르면, 노동조합은 근로자의 교육훈련, 문화·체육활동을 지원하고, 명절 및 노동자 생일 등에 위문품을 지급하고 생활보조금을 지급하는 등의 기능을 수행하도록 하고 있다.

3. 노동쟁의 처리에 있어 노동조합의 역할

3.1. 노동 관련법에 규정된 노동조합의 역할

중국 노동법은 중국의 노동관련 최상위법 중 하나이다. 사회주의 시장경제에 부합하게 노동자의 합법적인 권리를 보호하고, 노동관계를 조정하기 위한 1994년 7월 제정되었으며, 2009년 8월 27일 제11차 전국인민대표대회(이하 전인대라 함)에서 일부 법률규정이 수정되었다. 노동법에서 노동쟁의 처리에 있어 노동조합의 역할을 기업의 부당한 처우에 대한 감독자, 근로자 권익 보호자, 그리고 노동쟁의 조정, 중재위원회 참여자 등으로 규정하고 있다.

먼저 노동법 제30조에서 사용자의 부당한 근로계약 해지에 대해 감시자 역할을 규정하고 있다.¹⁶⁾ 또한 제80조에서 노동조합의 노동쟁의조정위원회와 노동쟁의중재위원회 참여자 역할을 규정하고 있다.¹⁷⁾ 이는 노동조합이 노동쟁의를 처리할 권리가 있음을 법률적으로 보장하는 규정이다. 노동조합이 노동쟁의 처리에 관여하는 것은 당사자 쌍방의 합법적인 권익을 보호하는 데 유리하고, 특히 근로자에게 유리하며 원활한 노동관계 정립에 있어 중요한 의의를 가진다. 제88조에서 노동조합은 사용자에 대한 감독자 역할을 규정하고 있으며.¹⁸⁾ 또한 단체협약 및 근로시간 연장에 있어 노동조합의 역할에 대해서도 규정하고 있다.¹⁹⁾

16) 중국 노동법 제30조 "노동조합은 고용단위의 노동계약 해지를 부당하고 여길 경우 고용단위에게 그에 대한 의견을 제출할 권리가 있다, 만약 고용단위가 법률, 법규 또는 노동계약을 위반한 경우 노동조합은 다시 처리할 것을 요구할 권리가 있고, 근로자가 중재를 신청하거나 소송을 제기한 경우 노동조합은 법에 의거하여 이를 지지하고 지원해야 한다."

17) 중국 노동법 제80조 "고용단위는 노동쟁의조정위원회를 둘 수 있다. 노동쟁의조정위원회는 근로자 대표, 고용단위 대표 및 노동조합 대표로 구성한다, 노동쟁의조정위원회의 위원장은 노동조합대표가 맡는다."

18) 중국 노동법 제88조 "각급 노동조합은 법에 따라 근로자 합법적 권익을 보호하고 고용단위 노동법률 기타 행정법규의 준수상황에 대하여 감독업무를 수행한다. 어떠한 조직과 개인도 노동법률 기타 행정법규 위반 행위에 대하여 신고·고발할 권한을 가진다."

19) 중국 노동법 제33조(단체협약 체결) "기업의 근로자측은 보수, 근로시간, 휴식·휴가, 근로안전·보건, 보험·복지 등에 대하여 기업측과 단체협약을 체결할 수 있다. 단체협약의 초안은 근로자대표대회 또는 전체 근로자에게 맡겨서 토의·채택되도록 하여야 한다." 제41조(근로시간 연장) "고용단위는 생산경영상의 필요로 인하여 노동조합 및 근로자와 합의하여 근로시간을 연장할 수 있으나 일반적으로 1일 1시간을 초과하지 못하며, 특수한 사정으로 인하여 근로시간을 연장하여야 할 경우 근로자의 건강을 보장한다는 전제하에서 1일 3시간, 매월 36시간을 초과하지 못한다."

중국 전인대는 2012년 12월 노동계약법을 수정하여 노동자의 합법적 권익 보호 및 안전한 노동관계를 구조하기 위한 노동계약에서 쌍방 당사자의 권리와 의무에 대한 상세한 규정을 두었다. 또한 노동계약법은 노동계약 체결, 해지 그리고 위반과 관련한 노동조합의 역할을 규정하여, 사용자의 노동계약 및 단체협약의 이행에 대한 감독 업무를 규정하였다.²⁰⁾ 원래 노동계약을 체결하는 것은 근로자와 사용자 쌍방이 평등하게 협상하여 확정함으로써 족하지만, 대다수의 근로자들은 노동계약과 관련한 제반지식이 부족하기 때문에 노동조합의 지원·지도가 필요한 실정이다. 이러한 지원은 노동조합은 근로자를 대신 노동계약을 체결하는 것이 아니라, 노동계약법 등의 법률이 철저히 집행될 수 있도록 노동계약의 체결방법, 노동계약법 등을 교육하고 그 내용을 해석해 주는 것을 의미한다.²¹⁾ 그리고 근로자를 대표한 단체협약 체결, 노동계약 분쟁과 관련한 중재, 소송에 있어서의 노동조합 역할 등 노동조합의 근로자 지원 규정을 두었다.²²⁾ 노동계약법 제43조는 노동계약을 해지하는 경우에 이를 노동조합에 통지하도록 규정하고 있다, 또한 노동조합은 노동계약 해제에 대한 시정을 사용자에게 요구할 수 있으며, 사용자는 이러한 요구에 대해 서면으로 처리결과를 노동조합에 통지하여야 한다. 이는 노동조합은 근로자의 합법적인 권익을 침해당하지 않도록 하기 위함이다.

중국 노동조합법도 노동조합의 노동쟁의 처리에 관한 역할과 관련하여, 노동법, 노동계약법과 유사한 규정을 두고 있으며,²³⁾ 태업 또는 파업이 발생할 경우 노동조합의 역

20) 중국 노동계약법 제43조(노동계약 해지) "고용단위가 일반적으로 노동계약을 해지할 경우 사전에 노동조합에게 통지하여야 한다. 고용단위가 법률 기타 행정법규의 규정 또는 노동계약의 약정을 위반한 경우 노동조합은 고용단위에게 그 시정을 요구할 권리가 있다. 고용단위는 노동조합의 의견을 검토하여 그 처리결과를 서면으로 노동조합에 통지해야 한다."

중국 노동계약법 제56조 (단체협약 위반) "고용단위가 단체협약을 위반하여 근로자의 권익을 침해한 경우 노동조합은 법에 의거하여 고용단위에게 책임질 것을 요구할 수 있으며, 단체협약 이행과정 중에 분쟁이 발생하여 협상으로 해결하지 못할 경우 노동조합은 법에 의거하여 중재를 신청하거나 소송을 제기할 수 있다."

21) 정상원, 「中國勞動法」, 삼성경제연구소, 2008. 11, pp.362-363.

22) 중국 노동조합 제78조(법률 지원) "노동조합은 법에 의거하여 근로자의 합법적인 권익을 보호하고 고용단위가 노동계약 및 단체협약을 이행하는 상황을 감독한다. 고용단위가 노동법률, 법규 및 노동계약, 단체협약을 위반한 경우, 노동조합은 의견을 제출하거나 그 시정 요구할 권리가 있으며, 근로자가 중재를 신청하거나 소송을 제기한 경우 노동조합은 이를 지지하고 지원해야 한다."

23) 중국 노동조합법 제20조(계약 체결 및 위반) "①노동계약 체결을 지원 및 지도, ②단체협약 체결을 대표 및 협조, ③사용자 단체협약 위반에 대한 책임 추궁할 수 있다. 단체협약을 이행과정 중에 분쟁이 발생하여 협상으로 해결하지 못할 경우 노동조합은 법에 의거하여 중재를 신청하거나 소송을 제기할 수 있다."

제21조(부당한 처분) "①사용자의 근로자에 대한 부당한 처분에 대하여 의견제출, ②사용자 법률법규 또는 노동계약 위반한 경우 다시 처리할 것을 요구할 권리가 있다. ③근로자가 중재를 신청하거나 소송을 제기한 경우 지원해야 한다."

제22조(근로자 보호) "①근로자 권익 침해한 경우 노동조합은 근로자를 대표하여 사용자와 교섭하여 시정 요구, ②사용자가 거부한 경우 노동조합은 소재지 인민법원에 청구할 수 있다."

제28조(조정 참여) "노동조합은 기업의 노동쟁의조정에 참가한다. 지방노동쟁의중재조직에는 동급 노동조합 대표가 참석하여야 한다."

제29조(법률 지원) "현급 이상의 각급 노동조합총연맹은 소속 노동조합 또는 근로자를 위하여 법률서비스를 제공할 수 있다."

할에 대해서도 별도로 규정하고 있다.²⁴⁾

중국 노동쟁의조정중재법은 노동쟁의를 해결하고 당사자의 합법적 권익을 보호하여 안전된 노동관계를 구축한 목적으로 2007년 12월 29일 제정되었다. 동 법에는 노동쟁의 처리에 있어 조정 및 중재에 대해 상세하게 규정하고 있으며, 노동조합의 조정 및 중재 절차에 대한 참여에 대해서도 규정하고 있다.²⁵⁾

이상에서 살펴본 중국의 노동관련법률에서 노동조합의 노동쟁의 처리에 있어서의 역할은 협상, 조정, 중재, 소송 참여, 노동계약, 단체협약 체결·이행·해지·위반에 대하여 시정요구 및 법률서비스 제공, 사용자 노동관련 법규 준수상황에 대한 포괄적 감독권 등 3가지로 구분할 수 있다.

3.2. 노동쟁의처리에 있어 노동조합의 역할

중국의 노동쟁의처리체제는 협상, 조정, 중재 그리고 소송 등 네 단계로 구분되므로, 단계별로 구분하여 노동조합의 역할을 확인한다.

중국 노동쟁의조정중재법 제4조에 의하여 노동쟁의를 발생할 경우 근로자는 사용자와 협상을 할 수 있으며, 노동조합 또는 제3자에게 요청하여 공동으로 사용자와 협상을 할 수 있다고 규정하고 있다. 또한 동 법 제5조는 노동쟁의 발생함에도 불구하고 협상을 원치 않거나 협상이 이루어지지 않거나 합의를 이행하지 않은 경우 노동쟁의조정위원회에 조정을 신청할 수 있다고 규정하였다. 즉, 협상에 있어 노동조합의 역할은

24) 중국 노동조합법 제27조 "사업, 사업단위에서 조업정지 또는 태업사건이 발생한 경우에는 노동조합은 근로자를 대표하여, 기업, 사업단위 또는 관련부문과 협상하고 근로자의 의견을 반영하여 그 해결책을 제시하여야 한다. 기업, 사업단위는 근로자의 합리적 요구를 응답히 해결해 주어야 한다. 노동조합은 기업, 사업단위와 협조하여 가능한 한 신속하게 생산 및 조업질서를 회복하여야 한다."

25) 중국 노동쟁의조정중재법 제4조(협상) "노동쟁의 발생시 근로자는 고용단위와 협상할 수 있으며, 노동조합 또는 제3자에게 요청으로 공동으로 고용단위로 협상할 수 있다."

중국 노동쟁의조정중재법 제5조(중재 및 소송) "노동쟁의 발생에도 불구하고 당사자가 협상을 원하지 않거나 협상이 결렬된 때에는 노동쟁의조정위원회에 조정을 신청할 수 있다. 조정을 원하지 않거나 조정이 불성립되거나 조정합의 후 이행되지 않은 경우 노동쟁의중재위원회에 중재를 신청할 수 있다. 중재판정에 불복하는 경우에는 본법이 별도로 규정하는 경우를 제외하고는 인민법원에 소송을 제기할 수 있다."

중국 노동쟁의조정중재법 제10조(조정) "노동쟁의 발생시 당사자는 다음의 조정기관에 조정신청을 할 수 있다. (1)기업노동쟁의위원회, (2)법에 의해 설립된 기층인민조정조직, (3)향진, 가도에 설립된 노동쟁의조정조직, 기업노동쟁의조정위원회는 근로자대표와 기업대표로 구성한다. 근로자 대표는 노동조합의 노조원이 맡거나 전체 근로자의 선거에 의해 선출되며, 기업 대표는 기업의 책임자가 지정한다, 기업노동쟁의조정위원회의 위원장은 노동조합의 조합원 또는 쌍방이 추천하는 근로자가 담당한다."

중국 노동쟁의조정중재법 제19조(중재) "노동쟁의중재위원회는 노동행정부문 대표, 노동조합 대표, 기업 대표로 구성된다. 노동쟁의중재위원회의 구성인원은 홀수로 구성된다. 노동쟁의중재위원회는 법에 의하여 다음의 직무를 이행한다. (1)상임 또는 겸임 중재위원 위촉 및 해촉, (2)노동쟁의안건의 수리, (3)중재 또는 복잡한 노동쟁의안건의 토론, (4)중재활동에 대한 감독 진행. 노동쟁의중재위원회는 산하에 사무기구를 설립하여 노동쟁의중재위원회의 일상 업무를 책임지고 처리하게 한다."

중국 노동쟁의조정중재법 제20조(중재위원) "노동쟁의중재위원회는 중재위원명부를 만들어야 한다. 중재위원은 공정하고 성실하여야 하며 다음의 조건 중 하나에 부합해야 한다. (1)재판장 경력이 있는 자, (2)법률연구, 교육에 종사하였거나 중급 이상의 직위를 가진 자, (3)법률지식을 가지고 인력자원관리 혹은 노동조합 등 전문적인 업무에 5년 이상 종사한 자, (4)변호사 경력이 3년 이상인 자."

다음과 같다. 첫째, 노동자의 요청에 의하여 노동자를 대변해 사용자와 협상을 진행할 수 있다. 둘째, 협상합의가 이루어지면 노동조합은 사용자의 합의 이행을 감독하는 것이다. 하지만 실제로 노동조합의 협상에 있어서 작용은 사용자의 유형과 상당한 관련이 있다. 국유기업의 경우는 노동조합이 체계적으로 구축되어 있어 노동쟁의를 해결할 때 노동조합의 역할이 비교적 크나, 노동조합 구축이 불완전한 외자기업 및 민간기업은 노동조합이 사용자의 영향을 많이 받기 때문에 노동자를 적절히 대변하지 못하는 경우도 많다. 또한 국유기업노동조합위원장은 일반적으로 기업 내에서 큰 권한을 갖는 공산당위원회 서기가 겸임하는 경우가 많아 행정부문에 실질적 영향을 행사할 수 있어서 협상결과에 다소간 영향을 줄 수 있다.

그리고 조정제에 있어 노동쟁의조정위원회의 조정관이 노동쟁의에 대해 조사하여 취재 기록을 만들어 양 당사자를 서명하게끔 한다. 다음으로 취재 기록을 바탕으로 기업노동조합은 조정회의를 주재한다. 조정합의가 이루어지는 경우, 노동조합은 동 위원회 및 양 당사자가 모두 서명한 조정합의서를 만들고, 당사자들이 합의서를 이행하도록 감독한다. 다만 조정합의는 강제력이 없기 때문에 양 당사자의 자발적 이행에 의존할 수밖에 없다.

중국 법률의 규정에 근거하여 노동조합이 중재에 참여하는 방식은 다음과 같다. 첫째, 노동조합 대표가 노동쟁의중재위원회의 구성원이 되는 것이다.²⁶⁾ 둘째, 노동조합 담당자는 중재인을 겸임하여 중재권을 행사할 수 있다. 마지막으로 노동조합의 법률전문가가 노동자의 위탁으로 중재대리인으로서 중재과정에 참여할 수 있다, 또한 노동조합은 효력이 발생한 위법적인 중재판정에 대한 노동자의 입장에서 이를 중재위원회 위원장에게 재심을 청구할 수 있다.²⁷⁾

중국 노동쟁의 당사자들은 중재판정에 불복할 경우 인민법원에 소송을 제기할 수 있다. 중국 인민법원은 전문적인 노동법정을 별도로 설치하고 있지 않으며, 민사소송법에 관련 규정에 근거하여 노동분쟁사건을 심리를 진행한다. 다만 일부 인민법원에서는 급증하는 노동쟁의사건을 신속히 처리하기 위해 노동조합과 함께 노사법원 또는 합의법정을 설치하여 노동조합의 조정위원이 인민 배심원으로 노동쟁의관련 소송을 전문적으로 처리하도록 하고 있다.²⁸⁾ 또한 노동조합은 노동쟁의소송에 있어서 노동자에게 법률지원업무를 할 수 있다.²⁹⁾

26) 중국 노동법 제81조 "노동쟁의중재위원회는 노동행정부문 대표, 동급 노동조합대표, 고용단위대표로 구성한다. 노동쟁의중재위원회의 위원장은 노동행정부문 대표가 맡는다." 노동쟁의조정중재법 제19조 "노동쟁의중재위원회는 노동행정부문 대표, 노동조합 대표, 기업대표로 구성된다. 노동쟁의중재위원회의 구성인원은 홀수로 구성된다."

27) 顧虞丹, "工會在勞動爭議中的糾紛解決功能研究", 上海交通大學法學院碩士論文, 2007, p.4.

28) 王宏偉, "工會在勞動爭議處理中的地位和作用—〈勞動爭議調節仲裁法〉有關工會參與勞動爭議處理工作的重點條款解讀", 工人日報, 第3面, 2008.4.28.

29) 중국의 노동쟁의 처리체계는 "一裁兩審"이다. 즉, 노동쟁의중재는 노동쟁의소송의 전치필수절차이다. 따라서 중국은 한국 노동조합및노동관계조정법에 규정한 내용과 다르게 당사자가 노동중재를 통하여 분쟁을 해

중국 노동법, 노동계약법, 노동조합법 그리고 노동쟁의조정중재법 등의 법률규정에 따르면 각급 노동조합은 노동관계에서 광범위한 권한을 지닌다. 예컨대 노동계약과 단체계약의 체결과 이행, 노동계약 해지, 노동쟁의의 해결 등에 참여할 수 있다. 그러나 중국은 노동자의 파업권을 인정하고 있지 않기 때문에 노동관련법률에서 이와 관련한 규정은 없다. 다만 노동조합법 제27조에서 노동조합은 조업정지 또는 태업이 발생할 경우 노동자 대표로 사용자와 협상을 진행할 수 있다고 규정하고 있다. 즉, 노동조합은 조업정지 또는 태업이 신속히 해결하도록 중재자 역할을 하여야 한다는 것이다. 이는 노동조합이 근로자의 대표가 아니라 사용자와 근로자 모두의 이익을 보호하는 역할을 하여야 한다는 것이다.

4. 노동쟁의처리체제에 있어 노동조합의 한계

4.1. 사용자에 대한 재정 의존

중국노동조합법 제42조에 따르면 노동조합의 운영에 필요한 경비의 원천은 노조원이 납부한 조합원비, 고용단위에서 매월 전체 근로자 임금총액의 2% 납부액,³⁰⁾ 노동조합이 소속되어 있는 기업 및 사업단위 납입수입, 인민정부의 보조금, 기타수입 등 다섯 가지로 구성된다.

일반적으로 노동쟁의처리제도는 제3자의 협조로 분쟁이 해결되도록 하고 있다. 중국은 기업노동쟁의위원회, 노동쟁의중재위원회에 등에 기업 대표, 노동조합 대표 그리고 노동행정부문 대표로 구성하여 조정 및 중재를 진행하도록 하고 있다. 이는 중국의 경우 제3자의 역할이 상당히 제한적임을 보여준다. 따라서 중국은 노동조합의 경비를 사용자로부터 받지 못하도록 하던지, 사용자의 지원이 유지되어야 한다면 노동조합이 조정 또는 중재에 참여하지 못하도록 하여야 할 것이다.

이처럼 노동조합 운영에 있어 주요 재원을 사용자가 매월 납부하는 경비에 두고 있기 때문에, 노동조합은 스스로의 재정적 독립성과 자주성을 확보하기 어렵다. 이로 인하여 사용자는 노동조합을 자사의 부서로 취급하는 경향이 있다. 특히 민간기업과 외자기업에서 이런 경우가 많으며, 사용자가 노동조합의 중요 의사결정에 영향을 미치는

결하겠다는 당사자 간의 합의와 관계없이 협상과 조정을 통해 분쟁을 해결하지 못한 경우에는 반드시 중재절차를 거쳐 분쟁을 해결하도록 하고 있다. 즉, 법률에 규정된 경우를 제외하고는 어떤 당사자도 중재절차를 거치지 않고 바로 소송을 제기할 수 없도록 하고 있다. 중국 노동중재의 또 다른 특징은 "중국적 판정"이다. 최근 노동중재를 수리한 사건이 큰 폭으로 증가함에 따라 노동분쟁을 더욱 효율적으로 해결하기 위한 노동쟁의조정중재법 제47조에 규정한 내용에 대해서는 중국적 판정을 실행하고 있다.

30) 여기서 전체 근로자 임금총액이란 각 사업장이 일정기간 동안 해당 사업장 전체 근로자에게 직접 지급한 급여의 총액을 말하며, 임금총액에는 구체적으로 시간급, 성과급, 보너스, 보조금, 수당, 연장근로수당, 특수한 상황 하에 지급된 모든 급여를 포함한다. 황경진, "중국 공회 경비 청및 공회 설립 주비금(籌備金)에 대한 고찰", 「국제노동브리프」, 2011년 11월호, 한국노동연구원, 2011, pp.100-101 참조.

경우가 많다. 즉 사용자가 노동조합의 일상 업무를 간섭하고, 노동조합의 결정이 사용자에게 의해 거부되는 경우가 많다. 또한 노동조합법 제41조에 따르면 기업, 사업단위 및 기관의 노동조합위원회에 근무하는 전임자의 임금, 장려금, 수당은 소속단위가 지급하여, 사회보험 및 기타 복지 등도 소속단위의 근무자와 동등한 대우를 받는다고 규정하고 있다. 노동조합에 근무하는 전임자의 임금이 모두 사용자로부터 지급되기 때문에, 이들이 노동쟁의 처리 시 노동자를 대변해 사용자와 대립하는 것을 어렵게 하고 있다.³¹⁾

4.2. 자주성 결여

신중국 건국 이후 계획경제를 실시하는 동안 노동조합관련 업무를 기업이 주도하여 진행하는 것은 당연시되었고, 노동조합위원장도 기업의 고위간부가 전임 또는 겸임하는 방식으로 취하였다.³²⁾ 1981년 7월 발표한 '국영기업노동자대표대회 잠정조례'(國營企業職工代表大會暫行條例)에 따르면 기업의 노동조합위원장은 소속 기업의 당위원회 부서기, 부공장장(副廠長) 급에 해당하는 간부급에서 선발한다고 규정하였다. 기업의 경영진이 노동조합위원장을 겸임하는 것을 노동조합의 자주성이 없다는 것을 나타낸다. 그리고 앞서 언급했듯이, 조업정지 및 태업 사건을 발생할 경우 노동조합은 노동자만의 이익을 대표하여 이들만을 지지할 수 없고 정부, 사용자, 그리고 일반국민의 이익도 대표해야 하는 준정부기관이다. 이는 국영기업뿐만 아니라 민간기업의 노동조합도 마찬가지이다.³³⁾

한편 중국 노동조합법 제9조 제2항은 각급 노동조합위원회는 노조원대회 또는 노조원대표대회에서 민주적 선거에 의해 구성되도록 하고 있다. 기업 주요 책임자의 근친족(近親屬)은 소속 노동조합위원회의 간부로 선발될 수 없다고 규정하였으나 선거절차, 부정선거에 관해서는 어떠한 고발 및 시정절차도 규정하고 있지 않다. 그리고 동 조항에서 선거에 대해 상급노동조합은 하급 노동조합을 지도한다고 규정하고 있다. 이를 종합해서 노동조합위원장은 "선출"이라기보다 상급 노동조합에서 의해 "선발"되는 것으로 보는 것이 타당한 것이다.

31) 한국 노동조합법은 노동조합 경제적 독립에 대한 규정하였다. 한국 「노조법」 제2조에 따르면 "다음 각목의 1에 해당하는 경우에는 노동조합으로 보지 아니한다. 가. 사용자 또는 항상 그의 이익을 대표하여 행동하는 자의 참가는 허용하는 경우, 나. 경비의 주된 부분을 사용자로부터 원조 받는 경우.....".

32) 정영애, 전계논문, p.135.

33) "청다오시 비국유기업 노동조합위원장 선발 파견에 관한 실행방법"(이하 실행방법 청함)에 따르면 지역 노동조합연맹은 전임노동조합위원장의 초빙 및 관리를 관할한다. 해당 기업노동조합은 전임위원장의 업무를 지시하여 심사한다.

5. 결론

과거 사회주의 경제체제 하에서의 중국의 노동시장 구조는 노동자와 기업 간의 관계는 존재하지 않고 노동자와 정부 간의 관계만이 존재하였다. 즉 이 당시 중국의 모든 기업은 국유기업이었기 때문이다. 그러나 1980년대 이후 중국 경제체제가 자본주의 경제체제를 받아드려 자칭 사회주의 시장경제체제로 변화함에 따라서, 기업소유 형태에 있어서 국유기업 이외에도 민간기업 및 외국인투자기업이 급속히 증가하게 되었다. 이러한 경제체제의 변화는 중국 노동조합의 역할 변화를 요구하게 되었다. 또한 중국 노동자의 질적 성장 및 중국 노동환경 및 제도의 변화도 노동조합의 역할 변화를 강력히 요구하게 되었다. 이러한 중국 노동조합에 대한 역할 변화의 요구에도 불구하고 노동조합의 태생적 관계로 인하여, 중국 노동조합은 노동자의 권익을 대변하고 보호하는 역할 보다는 노동자, 기업 그리고 정부의 권익을 조화시키고 조정하는 역할에 보다 치중하고 있다. 이는 노동쟁의 처리에 있어서도 유사하다. 즉, 노동조합이 노동자를 보호하는 역할 보다는 이해당사자 간의 이익을 조정하는 역할에 치중되어 있다. 이러한 노동조합의 한계를 극복하기 위해서는 앞장에서 살펴본 바와 같이 정부의 통제를 받는 준정부기관에서 독립하여 노동자를 대표하는 기관으로 변화되어야 하며, 또한 사용자로부터 노동조합 전임자의 급여 및 노동조합 운영자금을 지급받는 구조에서 벗어나 노동자가 이를 부담하는 재정적 자립이 요구된다. 이상의 논의를 바탕으로 중국에 진출해 있는 한국 기업들이 노동조합을 통해 노동쟁의를 해결하고자 하는 경우에 주의하여야 할 몇 가지 사항을 제시하고자 한다.

첫째, 중국 노동조합은 국가적 관리기능 및 노사간의 이익조정 역할을 동시에 수행하고 있다. 따라서 노동조합은 정부의 정책에 적극적으로 협조하며 노동자의 이익뿐만 아니라 사용자를 포함한 사회 전체 구성원의 이익을 고려하여 행동해야 한다.

둘째, 중국의 노동조합이 제3자적인 입장에서 노사간에 분쟁이 발생할 경우 이를 해결하기 위하여 협조하고는 있으나, 최근 중국 정부의 친노동자적 법률 제정과 정책변화는 노동조합으로 하여금 노사간 분쟁해결에 있어 노동자에 보다 유리한 방향으로 결정을 내리게 할 수 있을 것이다. 이러한 점을 고려하여 한국 투자기업은 노동분쟁이 발생하는 경우 발생 초기 노동조합의 협조를 통한 협상 및 조정 단계에서 적극적인 해결노력이 필요하다.

참고문헌

- 김영진. (1998). 중국의 시장화와 노동정치. 도서출판 오름.
- 김용길. (2009). 중국 노동쟁의 중재에 관한 고찰. 仲裁研究. 한국중재학회, 19(2), 127-153.
- 이규철. (2005). 중국의 공회 제도 - 외국인투자기업측에서 본 공회 조직과 대응전략. 국제노동브리프, 한국노동연구원, 9, 79-84.
- 이승계. (2015). 전환기 중국 노동조합(공회)의 도전과 과제. 경영법률, 26(1), 413-445.
- 정상원. (2008). 中國勞動法, 서울: 삼성경제연구소.
- 정영애. (2013). 중국공회와 중국 공회법의 특징-한국의 노동조합 비교하여. 法學論叢. 한양대학교 법학연구소, 30(3), 115-150.
- 하현수. (2010). 중국의 노동쟁의 현황 및 처리제도에 관한 연구. 仲裁研究. 한국중재학회, 20(3), 93-120.
- 황경진. (2001). 중국 공회 경비 청 및 공회 설립 준비금 (籌備金) 에 대한 고찰, 국제노동브리프. 한국노동연구원, 11, 99-108.
- V.L. 레닌 지음, 백승욱 편·해설. (1990). 민중민주주의 경제론 - 레닌의 노동자통제 및 국유화론. 도서출판 새길.
- 顧虞丹. (2007). 工會在勞動爭議中的糾紛解決功能研究. 上海交通大學法學院碩士論文.
- 徐小洪. (2010). 中國工會的雙重角色定位. 人文雜誌. 2010年 第6期, 陝西省社會科學院.
- 王宏偉. (2008). 工會在勞動爭議處理中的地位和作用 - <勞動爭議調節仲裁法>有關工會參與勞動爭議處理工作的重點條款解讀. 工人日報, 第3面.