

중국의 집단적 노동분쟁 현황 및 처리제도에 관한 연구*

우위동

제1저자, 전북대학교 무역학과

하현수

교신저자, 전북대학교 무역학과

Received 14 November 2018; Revised 07 March 2019; Accepted 16 March 2019

요 약

중국은 집단적 노동분쟁의 해결과 관련해서 세부적인 규정을 두지 않았다. 이처럼 중국이 집단적 노동분쟁 해결제도에 대해 세부적인 규정을 두지 않은 이유는 크게 중국은 노동자의 파업권을 인정하고 있지 않다는 점과 노동분쟁의 성격이 아니라 분쟁에 참여하는 노동자 수에 따라서 개별적 노동분쟁과 집단적 노동분쟁을 구분하고 있기 때문이다. 또한 중국은 이익분쟁이 아니라 권리분쟁에 초점을 맞추어 노동관련 제도를 정비하였기 때문이다. 그러나 최근 중국 노동자들의 권리의식 강화 및 중국 정부의 노동친화적 법률제정 등으로 인하여 파업을 비롯한 집단적 노동분쟁이 급속하게 증가하고 있다.

본 논문에서는 중국 집단적 노동분쟁의 현황을 분석하고 집단적 노동분쟁의 특징을 검토하였다. 그리고 집단적 노동분쟁 유형별 해결제도 및 관련기관의 역할에 대해서도 살펴보았다. 이를 통하여 중국 집단적 노동분쟁 해결제도의 특징 및 문제점을 확인하였다. 즉, 본 논문은 현실적 통계 수치 및 법률에 규정된 해결제도를 이용하여 중국의 집단적 노동분쟁 해결제도의 특징을 살펴보고 시사점을 제시하였다. 이러한 연구결과를 통하여 한국의 대중국 투자기업이 집단적 노동분쟁 해결에 있어 유의하여야 할 사항에 대해서도 정리하였다.

핵심주제어 : 노동분쟁, 노동분쟁 처리제도, 집단적 노동분쟁, 중국의 집단적 노동분쟁, 중국의 집단적 노동분쟁 처리제도

* 본 논문은 한국연구재단과 아태경상저널에서 정한 윤리규정을 준수 함.

A Study on the current situation of collective labor disputes and the resolution system in China**

Yudong Wu

Department of International Trade, Chonbuk National University

Hyunsoo Ha

Department of International Trade, Chonbuk National University

Received 14 November 2018; Revised 07 March 2019; Accepted 16 March 2019

Abstract

China has not set detailed rules on the handling of the collective labor disputes. There are two main reasons why China has not stipulated the system in solving the collective labor disputes in detail. One is that China does not recognize the right of workers to strike. The other is that China is based on the type of labor disputes, but according to the number of workers to distinguish between the private labor dispute and collective labor dispute. Besides, the resolution system of the labor disputes of China focuses on power disputes rather than interests disputes. However, with the improvement of the awareness of Chinese workers in safeguarding their rights and the fact that the Chinese government pays more attention to the rights and interests of workers when it is formulating relevant laws, the collective labor disputes are growing rapidly in recent years.

This paper analyzes the current situation of collective labor disputes in China and discusses the characteristics of collective labor disputes. In addition, we have also analyzed the different types of settlement system in collective labor dispute and the role of relevant institutions. Through the above analysis, the characteristics and problems of the settlement system of collective labor dispute in China are summarized. That is to say that according to the real-time data and legal provisions, this paper analyses the characteristics of the settlement system of collective labor dispute in China and puts forward some enlightenment. Through these studies, this paper has summarized some matters need attention when

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

dealing with collective labor disputes in Korean enterprises which is invested in China.

Keyword : Labor Disputes, Labor Dispute Settlement System, Collective Labor Disputes, Collective Labor Disputes in China, China's Collective Labor Dispute Resolution System

1. 서론

중국이 1949년 공산화되면서 재산의 소유제도는 국가소유제로 전환되었다. 이에 따라서 노동관계 당사자 중 사용자가 기업이 아니라 국가로 바뀌게 되었고, 노사관계가 아니라 노정관계가 존재하게 되었다. 그러나 중국은 1978년 개혁개방 이후 개인소유제를 부활시킴에 따라서 노사관계도 다시 등장하게 되었고, 노동분쟁도 점차 증가하게 되었다. 개혁개방 초기 중국은 이러한 노동분쟁을 해결하기 위하여 관련 법규를 제정하였으나, 이 시기에 시행된 노동분쟁 법규는 주로 개별적 노동분쟁을 해결하는 데 중점을 두어 규정되었고, 집단적 노동분쟁의 해결과 관련해서는 세부적인 규정을 두지 않았다. 이처럼 중국이 집단적 노동분쟁 해결제도에 대해 세부적인 규정을 두지 않은 이유는 크게 중국은 노동자의 파업권을 인정하고 있지 않다는 점과 노동분쟁의 성격이 아니라 분쟁에 참여하는 노동자 수에 따라서 개별적 노동분쟁과 집단적 노동분쟁을 구분하고 있기 때문이다. 또한 중국은 이익분쟁이 아니라 권리분쟁에 초점을 맞추어 노동관련 제도를 정비하였기 때문이다.

그러나 최근 중국노동자들의 권리의식 강화 및 중국 정부의 노동친화적 법률제정 등으로 인하여 파업을 비롯한 집단적 노동분쟁이 급속하게 증가하고 있다. 중국은 파업을 법으로 인정하지 않기 때문에 공식적인 통계자료가 없으나, 일부 학자 및 민간기구의 조사 결과를 이용하여 최근 몇 년 간 중국 내 파업의 상황을 어느 정도 확인할 수 있다. 중국노동통신¹⁾(中國勞工通訊(China Labour Bulletin)의 통계 자료에 의하여 중국 내 파업은 2011년 184건, 2012년 382건, 2013년 656건, 2014년 1,379건, 2015년 2,774건, 2016년 2,664건 2017년 1,257건, 2018년 2월에서 10월까지 1,414건이 발생하였다.

기존 중국의 집단적 노동분쟁 해결제도에 관한 연구는 중국은 물론 국내 연구자들에 의해서도 일부 진행되었다. 노병호(2013)는 중국 집단적 노동분쟁의 유형별 처리제도에 대하여 살펴보고 노동분쟁 처리제도의 문제점을 분석하였다. 황경진(2014)은 구체적인 파업 사건을 분석하여 파업 등 집단적 노동분쟁 해결절차의 한계점을 검토하였다. 장영석·백승욱(2017)는 광둥성의 파업사건을 검토하여 파업의 특징 및 노동분쟁 해결제도의 특징을 살펴보고, 또한 최근 중국 노동자의 집단적 저항과 현지 정부의 이와 관련한 노동정책을 살펴보았다.

본 논문에서는 중국 집단적 노동분쟁의 현황을 분석하고 집단적 노동분쟁의 특징을 검토한다. 그리고 집단적 노동분쟁 유형별로 해결제도 및 관련기관의 역할에 대해서도 살펴본다. 이를 통하여 중국 집단적 노동분쟁 해결제도의 특징 및 문제점을 확인한다. 즉, 본 논문은 현실적 통계 수치 및 법률에 규정된 해결제도를 이용하여 중국의 집단적 노동분쟁 해결제도의 특징을 살펴보고, 시사점을 도출한다. 이러한 연구결과를 통하

1) 中國勞工通訊(China Labour Bulletin)은 1994년 홍콩에서 설립한 노동자 공익 기구이다.

여 한국의 대중국 투자기업이 집단적 노동분쟁 해결에 있어 유의하여야 할 사항에 대해서도 정리하고자 한다.

2. 중국의 집단적 노동분쟁에 대한 일반적 고찰

2.1. 중국의 집단적 노동분쟁 개념

중국은 일반적으로 노동분쟁에 참여하는 노동자의 수에 따라 개별적 노동분쟁과 집단적 노동분쟁으로 구분하고 있다. 중국 노동분쟁조정중재법(勞動爭議調解仲裁法) 제7조는 10인 이상의 노동자와 사용자 간에 발생하는 노동분쟁을 노동자 측이 대표를 선출하여 공동으로 대응할 수 있다고 규정하고 있다.²⁾ 단체협약규정(集體合同規定) 제49조³⁾는 단체협약을 체결하기 위한 단체협상 과정에 발생하는 분쟁을 ‘단체협상분쟁’(集體協商爭議)이라고 규정하고 있다. 그리고 중국 인력자원사회보장부에서 제정한 노동인사분쟁중재처리규칙(勞動人事爭議仲裁辦案規則) 제62조에서 노동자 10인 이상이 공동으로 청구하는 분쟁 및 단체협약을 이행하는 과정에서 발생하는 분쟁에 대한 처리는 집단적 노동인사분쟁처리규정을 적용한다고 규정하고 있다.⁴⁾ 따라서 이들 규정에 따르면 중국의 집단적 노동분쟁은 10인 이상이 공동으로 청구하는 노동분쟁 및 단체협약분쟁⁵⁾이라고 추론할 수 있다. 또한 중국 법률은 ‘파업’이라는 용어를 사용하지 않고 조업정지 및 태업과 같은 단체행동으로 발생하는 분쟁도 집단적 노동분쟁에 포함하고 있다.⁶⁾ 이처럼 중국의 집단적 노동분쟁은 10인 이상의 노동자가 공동의 사항으로 사용자와 발생한 노동분쟁을 포함하여, 단체협약체결 또는 이행과 관련하여 발생한 노동분쟁, 그리고 파업 등 노동자의 단체행동으로 발생하는 노동분쟁 모두를 포함하는 것이라고 할 수 있다.

따라서 중국의 집단적 노동분쟁은 한국 노동조합법에서 규정하고 있는 노동쟁의와는 다른 의미이다. 즉, 한국 노동조합및노동관계조정법 제2조 제5항은 “노동쟁의란 노동조

2) 중국 노동분쟁조정중재법 제7조 “노동분쟁의 노동자 측이 10인 이상이고 공동으로 조정·중재를 신청한 경우 대표를 선출하여 조정, 중재 또는 소송 활동에 참가할 수 있다.”

3) 중국 단체협약규정 제49조 “단체협상 과정에 있어서 쌍방 당사자가 협상으로 해결하지 못하는 분쟁에 대하여, 일방 당사자 또는 쌍방 당사자가 서면으로 노동보장행정부서에 협상 처리를 신청할 수 있으며, 신청하지 않은 경우, 노동보장행정부서가 필요하면 조정을 할 수 있다.”

4) 중국 노동인사분쟁처리규칙 제3장 제4절 집단적 노동인사분쟁처리 제62조 “노동자가 10인 이상이고 동일한 청구를 하는 분쟁, 또는 단체협약 분쟁은 본 규정에 따라 처리한다.”

5) 단체협약분쟁이란 단체협약의 당사자가 단체협약의 내용, 이행과정 및 불이행으로 발생하는 노동분쟁이다.

6) 중국 노동조합법 제27조 “기업, 사업단위에서 조업정지 또는 태업 사건이 발생한 경우에는 노동조합은 노동자를 대표하여 기업, 사업단위 또는 관련 부처와 협상하고 노동자의 의견을 반영하여 그 해결책을 제시하여야 한다. 기업, 사업단위는 노동자의 합리적인 요구를 응당히 해결해 주어야 한다. 노동조합은 기업, 사업단위와 협조하여 가능한 한 신속하게 생산 및 조업질서를 회복하여야 한다.”

합과 사용자 또는 사용자단체 간에 임금·근로시간·복지·해고·기타 대우 등 근로조건의 결정에 관한 주장의 불일치로 인하여 발생한 분쟁상태를 말한다”라고 규정하고 있으나, 중국의 집단적 노동분쟁은 이를 포함하여 노동조합이 아닌 노동자 집단과 사용자 간의 분쟁도 집단적 노동분쟁에 포함하고 있다. 즉, 중국의 집단적 노동분쟁과 한국의 노동쟁의와의 차이점은 한국의 경우 노동쟁의에 있어서 단체교섭을 전제로 하여 단체성을 요구하는 데 대하여 중국의 경우는 이를 요구하지 않고 있다는 데 있다. 중국의 노동법에 의하면 개별적 노동자나 단체성을 구비하지 못한 다수의 노동자와 사용자 사이에서 노동의 권리와 의무를 둘러싸고 발생한 분쟁은 노동분쟁에 해당하여 조정의 대상이 된다. 이러한 점에서 노동쟁의에 해당되지 않아 고충 처리나 사법절차에 의하여 해결할 수밖에 없는 한국의 경우와 다르다(노병호, 2013).

2.2. 중국의 집단적 노동분쟁 유형

중국의 집단적 노동분쟁은 권리분쟁 및 이익분쟁을 모두 포함하고 있다. 권리분쟁이란 현행 법률, 단체협약, 노동계약 등의 규정하는 권리에 대하여 노사 간의 해석·실행 등을 둘러싼 분쟁으로 임금체납 청산, 해고자 복직, 단체협약의 이행 등이 이에 해당한다. 이익분쟁은 쌍방 당사자가 단체협상을 통하여 단체협약의 체결·재계약·내용 변경 등으로 발생한 분쟁을 가리키는 것으로, 단체협약에 규정하고 있는 권리, 권리에 대한 변경, 또는 새로운 권리를 요구함으로 인하여 발생하는 분쟁을 말한다. 따라서 개별적 노동분쟁 및 집단적 노동분쟁 모두는 권리분쟁에 속하나, 이익분쟁은 집단적 노동분쟁만 해당한다. 즉, 10인 이상의 노동자가 공동으로 청구한 분쟁과 단체협약 이행으로 발생한 분쟁은 권리분쟁으로 구분할 수 있으며, 단체협약 체결과정에서 발생한 분쟁은 이익분쟁으로 구분할 수 있다. 다만 노동자 집단이 조업정지 또는 태업 등의 단체행동과 관련하여 발생한 노동분쟁은 사용자의 단체협약 준수, 체불임금 지급과 같은 권리분쟁 및 임금인상, 단체협약 체결 등과 같은 이익분쟁을 모두 포함하고 있다. 이처럼 중국은 대부분의 국가들이 노동분쟁을 권리분쟁인지 이익분쟁인지를 구분하고, 이익분쟁을 집단적 노동분쟁으로 구분하고 있는 것과 상당한 차이를 보이고 있다(楊欣, 2012).

〈표 1〉 중국의 집단적 노동분쟁 유형

분쟁의 유형	분쟁의 내용	법률 규정
권리분쟁	노동자 일방이 10인 이상 공동으로 청구하는 노동분쟁	노동분쟁조정중재법 제7조
	단체협약이행관련 노동분쟁	단체협약규정 55조, 노동계약법 56조, 노동법 84조
	단체행동으로 인한 노동분쟁	노동조합법 제27조
이익분쟁	단체협약 체결관련 노동분쟁	단체협약규정 49조, 노동법 84조
	단체행동으로 인한 노동분쟁	노동조합법 제27조

2.3. 중국의 집단적 노동분쟁 현황

2.3.1. 공식적 통계에 따른 집단적 노동분쟁의 현황

〈표 2〉 중국 노동분쟁중재위원회의 집단적 노동분쟁사건 접수 현황

(단위: 건, 명, %)

연도	집단적 노동분쟁 사건			
	접수사건 수	증가율	노동자 수	증가율
1996	3,150	—	92,203	—
1997	4,109	30.5	132,647	43.9
1998	6,767	64.7	251,268	89.4
1999	9,043	33.6	319,445	27.1
2000	8,247	-8.8	259,445	-18.8
2001	9,847	19.4	286,680	10.5
2002	11,024	12.0	374,956	30.8
2003	10,823	-1.8	514,573	37.2
2004	19,241	77.8	477,992	-7.1
2005	16,217	-15.7	409,819	-14.3
2006	13,977	-13.8	348,714	-14.9
2007	12,784	-8.5	271,777	-22.1
2008	21,880	71.1	502,713	85
2009	13,779	-37.0	299,601	-40.4
2010	9,314	-32.4	211,755	-29.3
2011	6,592	-29.2	174,785	-17.5
2012	7,252	10.0	231,894	32.7
2013	6,738	-7.1	218,521	-5.8
2014	8,041	19.3	257,165	17.7
2015	10,466	30.1	341,558	32.9
2016	9,745	-6.9	289,924	-15.1

자료: 2017년 중국노동통계연감.

중국은 1978년 개혁개방 이후 사유기업제가 도입됨에 따라 노동관계도 계획경제시기 정부와 노동자의 공동이익을 추구하는 노동관계에서 사용자와 노동자가 자신들의 이익을 우선하여 추구하는 노동관계로 전환되었다. 이에 따라서 중국의 노동분쟁은 급속히 증가하였으며, 집단적 노동분쟁도 큰 폭으로 증가하게 되었다.

중국이 2008년 친노동자적인 노동관련 법을 시행하기 이전 노동분쟁중재위원회가 수리한 1996년 이후 집단적 노동분쟁의 연평균 증가율은 21.6%에 이르렀다. 특히 1998년,

2004년 그리고 2008년에는 집단적 노동분쟁의 증가가 정점에 달해 전년대비 각각 64.7%, 77.8% 및 71.1% 증가하였다. 2008년 이후 노동관련 법규 시행과 노동 감독 강화로 집단적 노동분쟁의 증가율은 마이너스로 전환되었으나 최근 신흥산업 육성 등에 따라서 다시 증가세로 전환되었다.

2.3.2. 단체행동으로 인한 집단적 노동분쟁 현황

〈표 3〉 중국 민간기관이 수집한 파업사건 현황

(단위: 건, %)

년도	접수사건	증가율	임금체불사건	전체 파업사건에서 임금체불 비중
2011	184	—	41	22.3
2012	382	107.6	117	30.6
2013	645	68.8	162	25.1
2014	1,358	110.5	718	52.9
2015	2,774	104.3	2,107	76.0
2016	2,664	-4.0	2,038	76.5
2017	1,257	-52.8	1,034	82.3
2018.1-10.	1,414	—	1,132	80.1

자료: 2017년 중국노동통계연감.

중국은 노동자의 파업 등 단체행동을 법률로 인정하지 않는다.⁷⁾ 그러나 실제로 있어서는 노동자의 단체행동이 지속적으로 발생하고 있으며 그 수도 증가하고 있다. 중국은 단체행동에 따른 노동분쟁을 공식적으로 인정하고 있지 않음으로 발생에 대한 공식적인 통계 자료는 없다. 다만 일부 학자들의 연구 및 민간기관에서 집계한 불완전한 통계에 의하여 발생 현황을 일부 확인할 수 있다. 예를 들어, 2012년 광둥성에서 발생한 파업 건수는 531건이었다(楊欣, 2012).

또한 1997년에서 2007년 사이에 중국에서 발생한 파업 사건은 연평균 29.6건이었으며, 2008년에서 2012년 사이에는 152.6건이 발생하였다(Manfred Elfstrom, Sarosh Kuruvilla, 2014). 그리고 홍콩에서 활동하고 있는 중국노동통신(中國勞工通訊, China

7) 신(新)중국 건국 후, 중국의 헌법은 현행 헌법을 포함 4번 개정되었다. 1954년 헌법에는 파업에 대하여 아무런 규정을 두지 않았다. 1975년 개정된 헌법 제28조는 “국민은 언론, 통신, 출판, 집회, 결사, 시위, 데모 그리고 파업의 자유가 있다”고 규정하였다. 1978년 헌법 제45조는 “국민은 언론, 통신, 출판, 집회, 결사, 시위, 데모 그리고 파업의 자유가 있고, 자유롭게 의견을 진술하고 토론할 수 있으며 대논쟁, 대자보를 운용할 권리가 있다”고 규정하였다. 이후 1980년 9월 전국인민대표대회에서 이를 수정하여 “자유롭게 의견을 진술하고 토론하여, 대논쟁, 대자보를 운용할 권리가 있다”는 규정을 삭제하였으나 파업의 자유에 대한 규정은 수정하지 않았다. 그러나 1982년 수정된 헌법에는 파업의 자유에 관한 내용을 삭제하였다. 즉, 현행 중국 헌법은 파업권에 대한 규정을 두지 않고 있다.

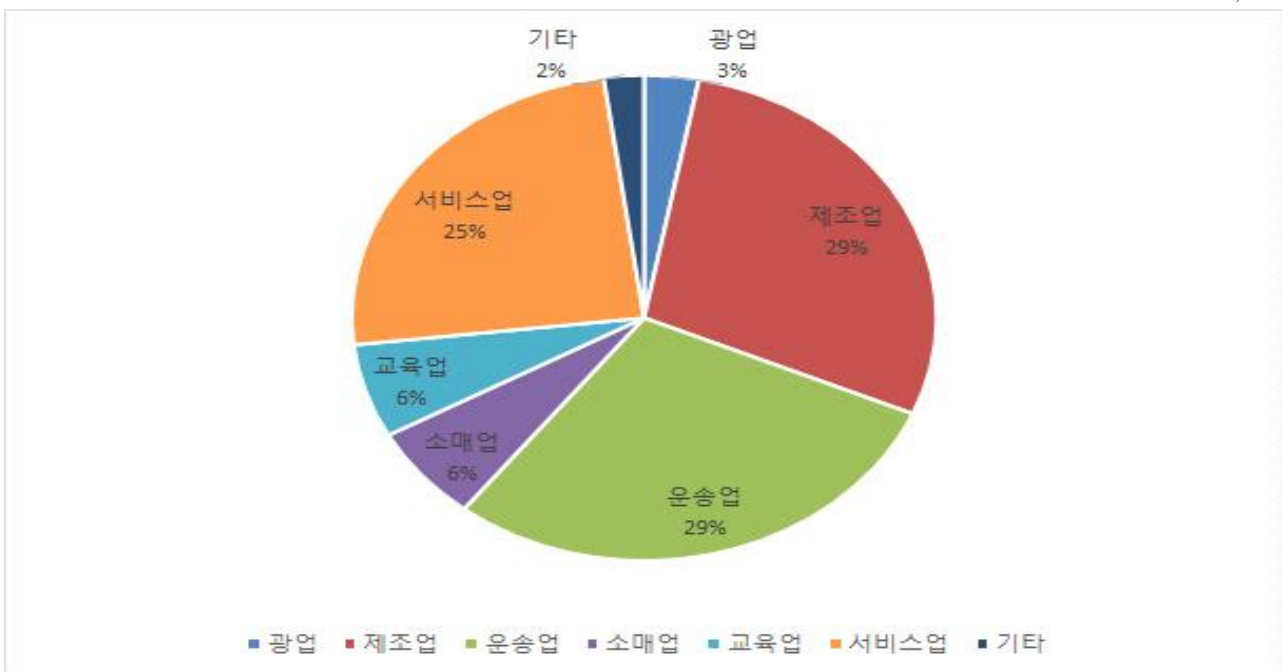
Labour Bulletin)이 발표한 자료에 따르면 파업 원인은 임금체납이 압도적으로 많았다.⁸⁾

또한 업종별로 살펴보면 2018년 1월에서 10월 사이에 운송업이 223건으로 전체의 29%를 차지하였으며, 다음으로 제조업이 218건에 28%를 차지하였다. 한편 신홍 산업 성장에 따라 온라인 택시업 및 온라인 배달업에서 발생한 파업은 지속적인 증가세를 보이고 있다. 이외에도 서비스업 25%(188건), 소매업 6%(49건), 교육업 6%(48건), 광업 3%(23건) 및 기타 2%(17건)에서 단체행동에 의한 집단적 노동분쟁이 발생하였다.⁹⁾

그리고 지역별로 분석하면, 2018년 1~10월까지 광둥성(136건), 허난성(123건), 장수성(121건), 산시성(84건), 산둥성(81건) 그리고 쓰촨성(74건)으로 다른 지역에 비하여 상대적으로 많이 발생하였다. 이를 통하여 중국의 파업 및 단체행동이 여전히 남부 연해 지역에서 집중하는 특징에서 벗어나 내륙지역에서도 많이 발생하고 있다는 것을 알 수 있다.

〈그림 1〉 중국의 업종별로 파업 등 단체행동 발생현황

(단위: 건, %)



출처: 中國勞工通訊.

8) 中國勞工通訊.

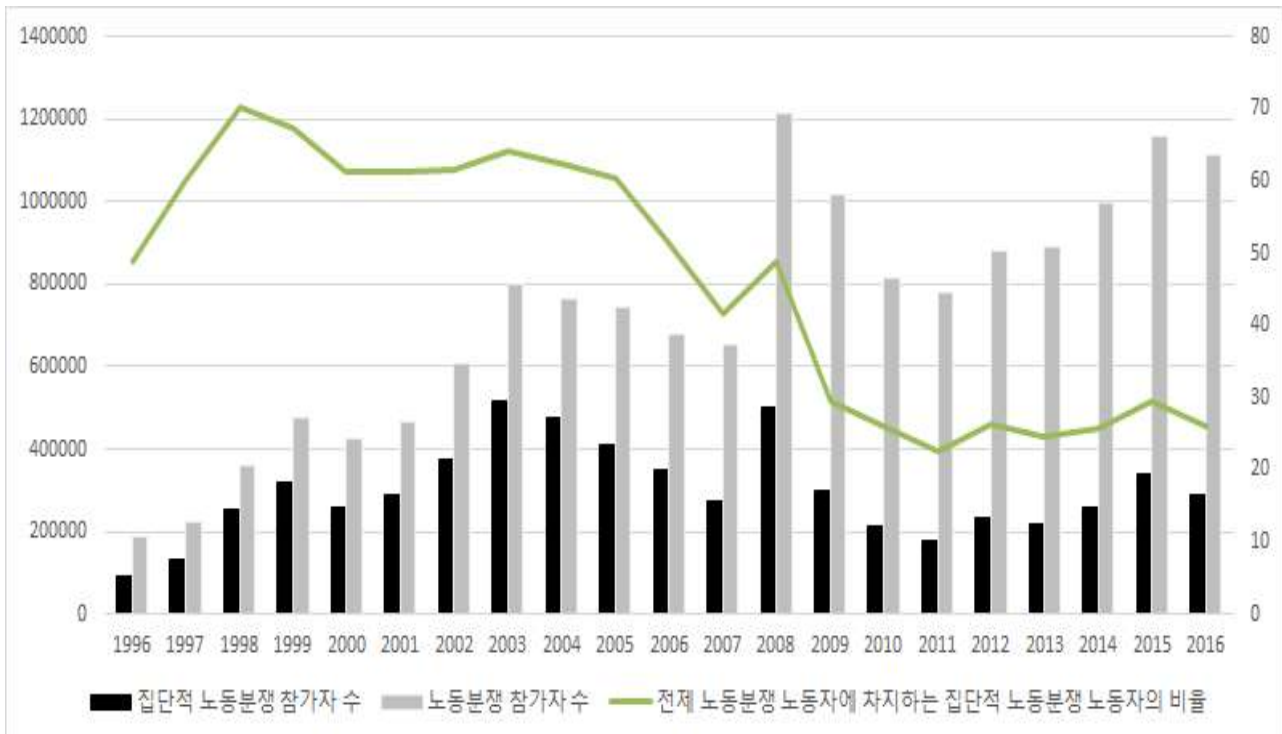
9) [https://maps.clb.org.hk/strikes/zh-cn#\(2018.10.31. 방문\).](https://maps.clb.org.hk/strikes/zh-cn#(2018.10.31. 방문).)

2.4. 중국의 집단적 노동분쟁 특징

2.4.1. 집단적 노동분쟁 참가 노동자 수 증가

〈그림 2〉 중국의 집단적 노동분쟁 참가 노동자 현황

(단위: 명, %)



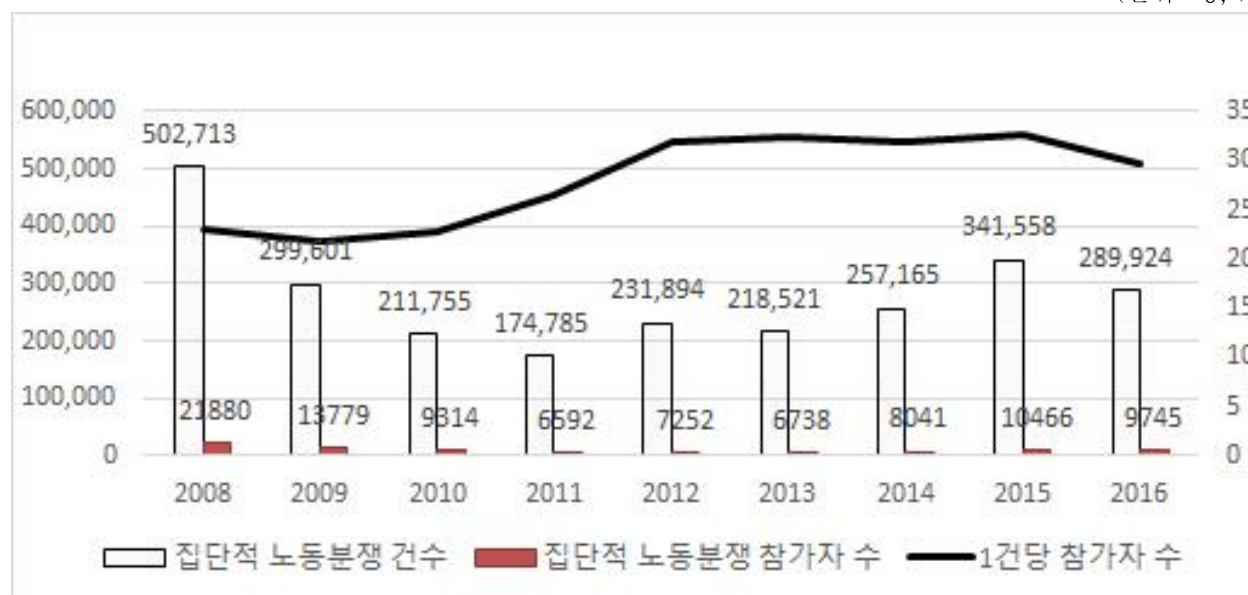
자료: 2017년 중국노동통계연감.

집단적 노동분쟁과 관련해서 중국 정부가 발표한 통계에 의하면 2008년 노동계약법이 시행되기 전까지 집단적 노동분쟁에 참가한 노동자 수는 매년 전체 노동분쟁 참가 노동자 수의 45% 이상을 차지하였으며, 2008년에는 집단적 노동분쟁 참가 노동자 수가 51만 명에 달했다. 한편, 중국은 1993년 시행한 ‘기업노동분쟁처리조례’(勞動爭議處理條例)¹⁰⁾ 제5조에서 참가 노동자 일방이 3인 이상이고 공동의 사유로 하는 분쟁은 대표자를 선출하여 조정 또는 중재에 참가할 수 있다고 규정하여, 3인 이상의 노동자가 공동의 사유로 하는 노동분쟁을 집단적 노동분쟁으로 분류하였다. 그러나 2008년 시행된 노동분쟁조정중재법에서는 집단적 노동분쟁에 대하여 노동자가 10인 이상인 경우로 조정하였다. 이에 따라서 2008년 이후 집단적 노동분쟁의 발생 건수는 감소하였으나, 분쟁 1건당 관련된 참가자 수는 상대적으로 증가하였다.

10) 중국 기업노동분쟁처리조례(勞動爭議處理條例)는 기업내부 노동분쟁을 해결하는 목적으로 제정한 행정법규이며, 2011년 1월 8일에 폐지되었다.

〈그림 3〉 중국의 집단적 노동분쟁 1건당 참가 노동자 현황

(단위: 명, %)



자료: 2017년 중국노동통계연감.

2.4.2. 권리분쟁 위주의 집단적 노동분쟁

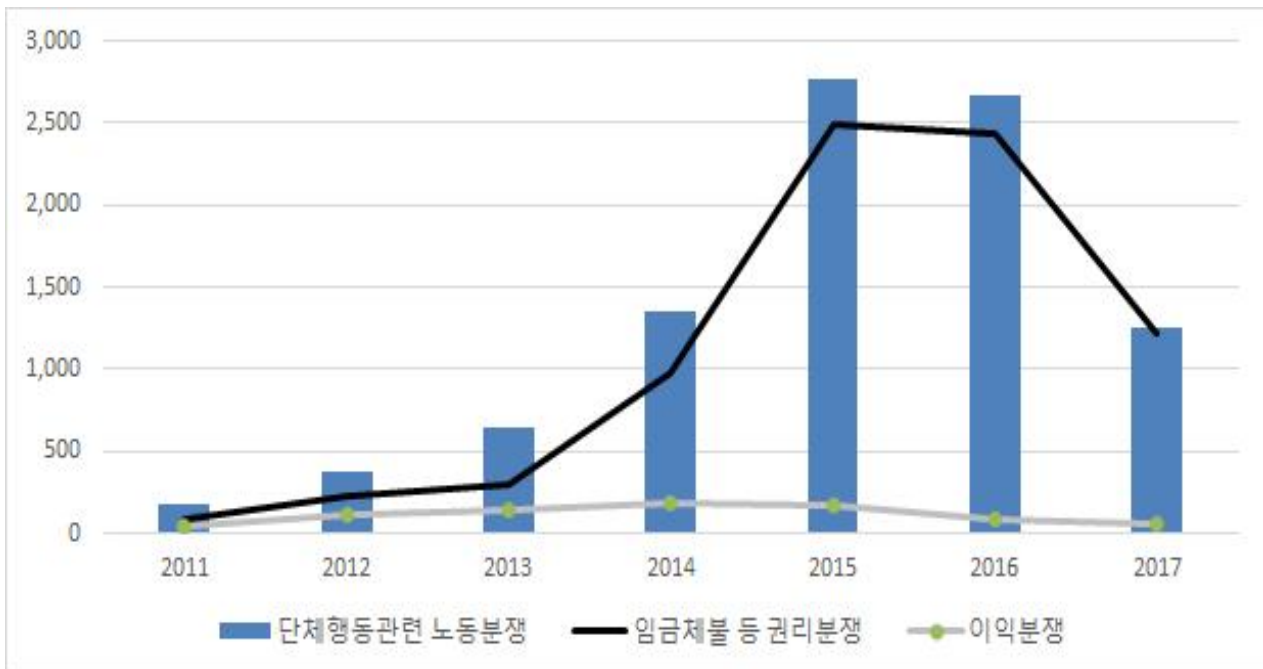
중국에서 집단적 노동분쟁의 직접적인 목표는 대부분 권익을 보호하는 것이다. 즉, 대다수의 집단적 노동분쟁 사유는 노동자의 기본적 권익이 침해당하였기 때문이고, 집단적 노동분쟁의 직접적인 목표는 노동자의 경제적 이익을 주장하는 데 있다. 이러한 노동분쟁은 비록 통계상 집단적 노동분쟁에 속하나 새로운 이익을 쟁취하는 것이 아니며, 성질상 일종의 노동 권리의 실현을 기본 내용으로 하는 권리분쟁이다. 중국 노동통계연감에 따르면 최근 몇 십 년간에 노동분쟁사건 발생 사유에 있어서 임금체납과 관련된 노동분쟁 사건이 압도적으로 많았다. 2017년 노동통계연감에 따르면 임금체납과 관련된 노동분쟁이 전체 노동분쟁 사건에서 41.7%를 차지하였다. 집단적 노동분쟁도 마찬가지다. 발생 원인별로 집단적 노동분쟁에 대한 공식적인 통계자료를 발표하지 않고 있으므로 홍콩에서 활동하고 있는 노동 NGO 중국노동통신(中國勞動通訊, China Labour Bulletin)이 발표한 자료에 의해 이를 부분적으로 파악할 수 있다. [그림 4]에서 보는 바와 같이, 2015~2017년 기준으로 임금체납 등과 같은 권리분쟁이 단체행동 관련 집단적 노동분쟁의 4분의 3으로 가장 많은 비율을 차지하였다. 한편, 2008년 중국의 노동계약법 실행은 노동자의 권리 의식을 향상시켜 양로연금, 사회보험, 주택기금 등과 관련한 집단적 노동분쟁도 지속적으로 증가한 것으로 나타났다.

중국의 집단적 노동분쟁은 대부분 단체교섭 또는 단체협약과 같은 단체성과는 관련이 적고, 노동자가 개별적인 노동권익을 보호하고자 집단으로 분쟁을 일으키는 것이다.

즉, 분쟁의 목적은 노동자의 구체적인 요구의 만족에 있는 것이지 노동관계나 사회관계의 규범 조정을 요구하는 것이 아니다. 따라서 집단적 노동분쟁이 빈번하게 발생하여도 제도적인 문제를 해결하는 것이 아니기 때문에, 노동자들이 처한 노동환경이 단기간 다소 개선될 수 있으나 노사 간의 충돌과 갈등을 야기하는 근본적인 원인을 개선시키지 않아 시간이 지나도 끊임없이 같은 이유로 분쟁이 발생하고 있다. 또한 집단적 노동분쟁의 참여자는 자신의 권익을 보장받기 위함으로 집단적 행동의 정치적 경향을 회피하고자 한다. 즉, 중국 대부분의 집단적 노동분쟁은 특별한 정치적인 목적이나 추구가 없는 일종의 노동자 권익을 쟁취하기 위한 경제 행동이라고 할 수 있다(王大名, 2013).

〈그림 4〉 중국의 단체행동관련 노동분쟁의 발생원인

(단위: 건)



출처: 中國勞工通訊.¹¹⁾

2.4.3. 비계획적으로 분쟁 발생

집단적 노동분쟁의 동기와 조직 면에서 볼 때 비계획성이 그 중요한 특징이다. 여기에서의 비계획성은 두 가지 의미가 있다. 하나는 노동분쟁의 발생은 당사자 이외의 자가 조직하고 계획적으로 획책한 것이 아니라 당사자 공동으로 취한 행동으로 인한 것이다. 중국 노동조합은 노동자만의 권익을 대표하는 조직이라기보다는 정부, 노동자 및 사용자를 포함한 전국 인민의 권익을 대표하는 준정부기관이기 때문에 노동자를 조직하여 계획적으로 집단 시위, 파업을 진행하는 것은 불가능하다. 대부분의 집단적 노동

11) <https://maps.clb.org.hk/strikes/zh-cn>(2018.9.31. 방문).

분쟁의 원인은 노동자의 장기간 쌓인 불만과 억눌린 감정이 어떤 계기로 인하여 급속하게 표출된 행위이다(沙煥玉, 1997). 다른 하나는 파업이 돌발적으로 발생한다는 것이다. 이러한 결과 정부, 노동조합, 그리고 기업이 사전에 노동자의 단체행동을 적절히 대응하기 어렵게 하고 있다. 중국의 대표적인 파업 사건인 남해혼다사건¹²⁾도 마찬가지로 돌발적으로 시작되었다. 그러므로 사실상으로 중국에서 단체행동으로 발행한 노동분쟁 사건은 노동조합이 조직하는 것이 아니며 일부 노동자들에 의하여 이루어지는 노동조합과 관련 없는 파업이라고 할 수 있다. 즉, 중국의 집단적 노동분쟁은 자본주의 국가의 노동조합의 지도에 따라 하는 파업과는 다르다는 것이다. 다만 집단적 노동분쟁사건의 핵심적 리더가 없는 것을 의미하는 것은 아니다.

3. 중국의 집단적 노동분쟁 해결제도

중국의 집단적 노동분쟁 해결제도와 관련한 법률은 노동법, 노동계약법, 노동조합법, 그리고 노동분쟁조정중재법 등이 있으며, 행정규정으로는 단체협약규정(集體合同規定),¹³⁾ 노동인사분쟁중재조직규칙(勞動人事爭議仲裁組織規則),¹⁴⁾ 그리고 노동인사분쟁처리규칙(勞動人事爭議仲裁辦案規則)¹⁵⁾ 등이 있다.

12) 남해혼다(南海本田) 파업 사건은 2010년 5월 17일에 광둥성 포산시의 혼다자동차부품회사(CHAM)에서 발생하였다. 약 1,800명 노동자가 참여하여 17일간 계속되었다. 노동자들의 주요 요구사항은 ① 노동자 전원 임금 800위안 인상, ② 노조의 민주적 개혁(기존 노조는 노동자의 이익을 대변하지 못하기 때문), ③ 파업으로 해고된 노동자 복직, ④ 파업 기간 임금 지급 등 네 가지였다. 회사 측은 파업 초기에 노동자들과 협상을 피하며 노동자들을 위협했다. 결국 회사 측은 노동자들의 요구를 거절하여 사태가 악화시켰다. 또한 노조는 노동자 편이 아닌 회사 측 편을 들었다. 5월 31일에 사산진(獅山鎮)노동조합총연맹의 약 200여 명 노조원들이 생산을 회복한다는 목적으로 공장에 들어가 파업노동자들과 물리적 충돌을 일으켜 노동자들을 구타하였다. 이때 경영진이나 공장 밖에 있던 경찰들은 일절 개입하지 않았다. 파업노동자 일부는 부상이 심각해 병원으로 이송됐다. 이들 200여 명의 소위 ‘조합원’들은 노란 모자를 쓰고 ‘조합원 카드’를 소지하고 있었다. 이들이 어디에서 온 것인지 공식적으로는 발표되지 않았으나 믿을만한 소식통에 의하면 지방정부가 동원한 것이라 한다. 이 사건은 일종의 전환점이 되었다. 그 후 사용자 측, 노조, 정부에 대한 압력이 거세지면서 이들은 분쟁을 해결하기 위해 더 적극적인 조치를 하게 되었다. 6월 1일에 광치혼다(廣汽本田)그룹 부회장 증경홍(曾慶紅)이 현장에 가서 조정개입한 다음 다수의 노동자들은 조업을 재개했다. 동일 노동자들은 16명 대표자를 선출하였고, 6월 3일에 창카이(常凱)교수와 연락하여 노동자를 대표하여 협상에 참석해 달라고 부탁하였다. 4일에 창카이 교수가 제삼자로서 협상에 참석하였다. 이는 중국 최초로 법률전문가가 직접적으로 협상에 개입하여 해결한 파업 사건이었다. 6월 4일에는 노동자대표와 회사대표가 모여 임금교섭을 가졌다. 결국 양측은 노동자 임금은 1,544위안에서 2,044위안으로, 학생 인턴 임금은 900위안에서 1,500위안으로 인상하는 것에 합의했다. 이번 사건에 대하여 지역 정부 및 지역 노동조합은 ‘중립’ 입장을 밝혔고, 정부 측은 법을 위반하지 않아 정부와 관계가 없다며, 사산진(獅山鎮)노동조합총연맹은 노사 간의 분쟁임으로 노동조합이 개입하기 적당치 않다고 밝혔다. Chris King-Chi Chan, Elaine Sio-leng Hui, 중국의 단체교섭은 노동자 주도형인가 당-국가 주도형인가?, 국제노동브리프, 2014년 6월호, 2014. pp.30-31 참조.

13) 중국 단체협약규정(集體合同規定)은 사회노동보장부에서 중국 노동법 및 노동조합법을 근거하여 단체협상 및 단체협약 체결을 규범화하여 제정한 행정규정으로 2004년 5월 1일 실행되었다.

14) 중국 노동인사분쟁중재조직규칙(勞動人事爭議仲裁組織規則)은 인력자원사회보장부에서 노동인사분쟁을 공정하고 신속히 처리하기 위해 2010년 1월 20일 시행하였으며, 2017년 5월 20일 수정되어 2017년 7월 1일 시행되었다.

15) 중국 노동인사분쟁처리규칙(勞動人事爭議仲裁辦案規則)은 인력자원사회보장부에서 노동중재 절차를 규범

상술한 법규를 근거하면 중국의 집단적 노동분쟁은 다음 네 가지 유형으로 분류하여 해결제도를 다르게 규정하고 있다.

3.1. 10인 이상 노동자 참여 분쟁

노동분쟁조정중재법 제7조를 근거하여 노동자 일방이 10인 이상인 경우에 공동으로 노동분쟁해결을 청구할 수 있는데, 노동자들은 대표자를 선출하여 조정, 중재 또는 소송 활동에 참가할 수 있다.¹⁶⁾ 이러한 노동분쟁의 해결과 관련해서 특별한 절차를 별도로 규정하고 있는 것이 아니며, 개별적 노동분쟁과 동일한 ‘협상-조정-중재-소송’의 절차¹⁷⁾를 통하여 해결하고 있다(황경진, 2014). 즉, 이 유형의 집단적 노동분쟁은 10개 이상의 개별적 노동분쟁이 누적되어 공동으로 분쟁해결절차에 참여하는 것임으로 개별적 노동분쟁의 해결절차에 따라서 해결되는 것이다(常凱, 2004). 노동분쟁의 협상은 노동자와 사용자 간의 협상 또는 노동자가 노동조합 또는 제삼자에 요청하여 공동으로 사용자와 협상하는 것을 말한다. 협상을 통한 분쟁해결은 사적 구제방법으로 특정 형식이나 절차를 따를 필요는 없다. 또한 협상은 노동분쟁 처리를 위한 필수 과정이 아니다(하현수, 2010). 노동분쟁 발생에도 불구하고 당사자가 협상을 원하지 않거나 협상으로 합의를 이루지 못하거나, 또는 협상 합의를 불이행하는 경우에는 노동분쟁조정위원회에 조정을 신청할 수 있다. 조정을 원하지 않거나 조정이 성립되지 않거나 조정 합의 이후 이행이 이루어지지 않은 경우 노동분쟁중재위원회에 중재를 신청할 수 있다. 법률에 별도의 규정이 있는 경우를 제외하고 중재판정에 불복하는 경우에는 인민법원에 소송을 제기할 수 있다.¹⁸⁾

3.2. 단체협약 협상과정에서 발생한 노동분쟁

단체협약을 체결과정에서 야기된 노동분쟁의 해결에 대하여 노동법 제84조 제1항에서는 당사자의 합의로 해결되지 못하는 경우 해당 지역 인민정부의 노동행정부서는 양 당사자를 소환하여 조정, 처리할 수 있다고 규정하고 있다. 또한, 노동법 제84조 및 노동조합법 제53조¹⁹⁾에 따르면 단체협약 체결과정에서 야기된 노동분쟁은 일반적 해결절차인 ‘협상-조정-중재-소송’에 따라 해결할 수 없으며, 정부가 제3자로서 개입하여 협

화하기 위하여 제정한 것으로 2009년 1월 1일 시행하여 2017년 7월 1일에 수정·시행되었다.

16) 중국 노동분쟁조정중재법 제7조.

17) 개별적 노동분쟁 해결제도는 중국 노동분쟁조정중재법 제4조 및 제5조에 규정되어 있다.

18) 중국 노동분쟁조정중재법 제5조.

19) 중국 노동조합법 제53조 “본법의 규정을 위반하여 다음 각 호의 1에 해당하는 경우에는 현금 이상의 인민정부는 그 시정을 명하고 법에 따라 처리한다. (1) 노동조합이 노동자를 조직하여 노동자대표대회 기타 형식으로 민주권리를 행사하는 것을 방해하는 경우 (2) 불법적으로 노동조합조직을 폐지·합병시킨 경우 (3) 노동조합이 노동자의 산재 사고 기타 노동자의 합법적인 권익을 침범한 문제에 대한 조사·처리에 참가하는 것을 방해하는 경우 (4) 정당한 이유 없이 평등한 협상을 거부하는 경우.”

조 처리를 하여야만 한다. 이는 단체협약의 협상 과정에서 발생하는 노동분쟁은 일반적인 권리분쟁이 아니어서, 사용자와 노동자가 단체협상을 진행할 수 있는지, 단체협약을 체결할 수 있는지, 그리고 단체협약의 내용에 관련된 분쟁이기 때문이다. 또한, 노동조합은 노동자를 대표하여 사용자와 평등한 협상을 진행할 수 있다. 단체협약의 목적은 노사 쌍방이 합리적이고 적합한 노동조건을 확립하는데 있으므로, 단체협약 체결 과정에서 발생한 노동분쟁은 일반적인 노동분쟁 해결 절차를 밟지 못하는 것이다(詹德强, 2012). 또한 단체협약규정 제7장도 단체협약 체결과정에 발생한 분쟁에 대하여 쌍방 당사자가 협상으로 해결하지 못한 경우, 일방 또는 쌍방 당사자가 서면으로 노동보장행정부서에 협조처리신청을 제출할 수 있으며, 제출하지 않은 경우에도 노동보장행정부서의 판단으로 협조 처리를 진행할 수 있다고 규정하고 있다.

3.3. 단체협약 이행과정에서 발생한 분쟁

단체협약 이행과정에서 발생한 분쟁은 단체협약 이행과정에서 쌍방 당사자가 단체협약을 불이행, 불완전이행 또는 부당한 이행으로 발생하는 분쟁, 그리고 단체협약 내용 변경, 해지, 중지 등 문제로 야기된 노동분쟁을 말한다. 단체협약 이행으로 인하여 분쟁이 발생하고 당사자 간의 합의로도 해결되지 못하는 경우에는 노동분쟁중재위원회에 중재를 신청할 수 있으며, 중재판정에 불복하는 경우 중재판정서를 받은 날로부터 15일 이내에 인민법원에 소송을 제기할 수 있다.²⁰⁾ 또한, 노동조합법 제20조 제3항²¹⁾ 및 노동계약법 제56조²²⁾ 그리고 단체협약규정 제55조²³⁾에 따르면 이 유형의 노동분쟁 해결에 있어서는 개별적 노동분쟁의 해결절차와 마찬가지로 협상으로 해결하지 못한 경우에는 중재를 신청하거나 소송을 신청할 수 있다.

다만, 노동자 일방이 30인 이상인 경우는 특별 절차를 따라야 한다. 즉, 노동분쟁중재위원회는 단체협약분쟁을 접수한 날로부터 3일 이내에 접수 여부를 결정하여야 하며, 접수한 경우에는 특별중재판정부를 조직하여야 한다. 특별중재판정부는 3인 이상, 홀수의 중재인으로 구성되어야 한다.

20) 중국 노동법 제84조.

21) 중국 노동조합법 제20조 제3항 “사용자가 단체협약을 위반하여 노동자의 권익을 침해한 경우에는 노동조합은 법에 의거하여 사용자에게 그 책임을 추궁할 수 있다. 단체협약 이행 중에 발생한 분쟁을 상호협상으로 해결하지 못한 경우 노동조합은 노동분쟁중재기관에 중재를 신청할 수 있고, 중재기관이 접수하지 않거나 중재판정에 이의가 있을 경우에는 인민법원에 소송을 제기할 수 있다.”

22) 중국 노동계약법 제56조 “사용자가 단체협약을 위반하여 노동자의 권익을 침해한 경우 노동조합은 법에 의거하여 사용자에게 책임질 것을 요구할 수 있으며, 단체협약 이행과정 중에 분쟁이 발생하여 협상으로 해결되지 못할 경우 노동조합은 법에 의거하여 중재를 신청하거나 소송을 신청할 수 있다.”

23) 중국 단체협약규정 제55조 “단체협약 이행으로 발생한 노동분쟁에 대하여 당사자가 합의를 이루지 못하는 경우에는 법에 의거하여 노동분쟁중재위원회에 중재를 신청할 수 있다.”

3.4. 단체행동으로 발생한 노동분쟁

노동자의 단체행동으로 발생한 노동분쟁의 해결제도에 대한 중국의 법규는 매우 제한적이고 간단하게 규정하고 있다. 즉, 노동조합법 제27조는 기업, 사업단위에서 조업정지 또는 태업 사건이 발생한 경우에 노동조합은 노동자를 대표하여 기업, 사업단위 또는 관련 부서와 협상하고, 노동자의 의견을 반영하여 그 해결책을 제시하면, 기업, 사업단위는 노동자의 합리적인 요구를 해결해 주어야 하며, 또한 노동조합은 기업, 사업단위와 협조하여 가능한 한 신속하게 생산 및 조업질서를 회복하여야 한다고 규정하고 있다. 다만, 이 규정에서 노동자의 합리적인 요구가 무엇인지에 대한 구체적인 규정이 없으며, 또한 사용자가 노동자의 요구를 만족시키지 못할 경우에 노동자가 기업에 취할 수 있는 조치에 대하여 아무런 규정으로 두고 있지 않다. 이처럼 중국 법률에서 단체행동으로 발생한 노동분쟁에 대해 불명확하게 규정하고 있는 이유는 중국 노동조합이 노동자, 기업 그리고 정부의 권익을 조화시키고 조정하는 중재자로서 사용자와 협상을 통하여 분쟁을 해결하도록 하고 있기 때문이다. 중국 노동조합은 조업정지 등과 같은 단체행동을 조직하지 못하며 노동자와 사용자 사이에서 정부의 대표로서 노동분쟁을 해결하여 생산을 회복하도록 하는 역할을 수행하고 있기 때문이다. 그러므로 사실상 중국에서의 파업과 같은 단체행동은 노동조합이 조직하는 것이 아니라 일부 노동자들에 의하여 이루어지는 노동조합과 관련이 없는 것이라 할 수 있다. 따라서 중국에서의 단체행동에 따른 노동분쟁은 당사자 간의 협상을 통해서만 해결할 수 있다.

4. 중국 집단적 노동분쟁제도의 문제점

4.1. 집단적 노동분쟁에 대한 불명확한 정의

중국은 10인 이하의 노동자와 사용자 간에 발생한 노동분쟁을 개별적 노동분쟁으로 분류하고 있다.²⁴⁾ 개별적 노동분쟁의 가장 큰 특징은 권리분쟁이기 때문에 분쟁해결절차로 일반 소송절차를 따른다는 것이다. 중국 법률에 정확히 ‘집단적 노동분쟁’이라는 용어를 사용한 규정은 없으나, 앞의 집단적 노동분쟁 유형에서 언급한 것과 같이 10인 이상의 노동자가 공동으로 청구한 노동분쟁, 노동자 집단 또는 노동조합이 사용자와 단체협약 체결 또는 이행 등으로 발생하는 노동분쟁, 그리고 노동자의 단체행동으로 인하여 발생하는 노동분쟁을 가리킨다. 중국의 집단적 노동분쟁은 집단적 노동관계에 기초하의 권리분쟁과 이익분쟁으로 구분된다. 다만 집단적 노동분쟁 중 권리분쟁은 개별적 노동분쟁의 해결절차와 별다른 차이 없이 사법절차에 의하여 해결되기 때문에 집

24) 중국 노동분쟁조정중재법 제7조.

단적 노동분쟁에 관한 관심은 이익분쟁 부분에 집중되고 있다.

〈표 4〉 중국의 집단적 노동분쟁 해결에 있어 관련기관의 역할

주체	노동자 10인 이상의 집단적 노동분쟁	단체협약 체결과정 에서 발생한 분쟁	단체협약 이행과정 에서 발생한 분쟁	조업정지, 태업관련 분쟁
당사자	대표를 선출하여 조정·중재·소송 참여 (노동분쟁조정중재법 제7조)	협상 또는 서면으로 노동보장행정 부서에 협조처리신청 (단체협약규정 제49조)	협상 또는 노동중재 신청 (단체협약규정 제55조)	
노동분쟁 중재위원회	우선적으로 접수·심리 (노동인사분쟁해결규정 제5조)		중재 (노동계약법 제56조, 단체협약규정 제55조)	
노동행정 부서		협상 및 협상 개입 (단체협약규정 제49조, 노동법 제84조)		
노동조합			①중재·소송 신청 (노동계약법 제56조) ②기업에 책임 추궁 (노동조합법 제20조)	노동자 대표로 사용자 또는 관련 부서와 협상하며, 생산 및 조업질서 회복 (노동조합법 제27조)
법원	심리 (노동분쟁조정중재법 제7조)		심리 (노동계약법 제56조)	

중국은 노동분쟁 참가 노동자의 수에 따라서 집단적 노동분쟁을 규정하고 있다. 그러나 집단적 노동분쟁 중 권리분쟁은 참가한 노동자의 수가 많을 뿐 개별노동자와 사용자 간의 개별적 이익분쟁과 별다른 차이가 없다. 이익분쟁은 노동자의 수에 의하여 구분하는 것이 아니며, 쌍방 당사자의 장래 이익분배에 관련한 것이므로 근본적인 목표는 새로운 단체협약을 달성하기 위함이다(黃越欽, 2003).

상술한 바와 같이 중국의 집단적 노동분쟁은 참가 노동자의 수에 따라 구분하기 때문에 권리분쟁과 이익분쟁을 모두 포함하고 있다. 따라서 중국은 더욱 명확한 집단적 노동분쟁의 정의를 확립하기 위해서는 노동분쟁을 참가 노동자 수에 근거하여 구분하지 않고 분쟁의 유형별로 분류할 필요가 있다.

4.2. 파업 등 단체행동에 따른 집단적 노동분쟁 해결제도의 한계점

중국은 1978년 개정 헌법까지만 하더라도 국민들의 파업권을 헌법에 보장하였으나, 1982년 개정을 통해 국민들의 파업권을 보장하지 않고 있다. 다만 헌법에서 보장하지 않는다고 하여 중국에서의 파업이 불법 행위인 것은 아니고, 정부가 파업행위를 법에 의해 보호하지 않는다는 것이다. 따라서 중국의 노동법, 노동조합법 등 노동 관련 법률에서도 파업권에 대해 명확한 규정을 두고 있지 않으며, 중국 정부는 파업 행위를 제창하지 않고 소극적인 방식으로 파업을 피하는 것으로 볼 수 있다. 즉, 노동자 및 노동조합은 파업권을 갖고 있지 않음으로 파업 행위가 법적으로 보장을 받지 못하며, 파업에 대하여 형사면책 및 민사면책을 받을 수 없다(常凱, 2005). 또한, 중국 정부도 파업으로 야기된 노동분쟁을 집단적 노동분쟁은 물론 기타 노동분쟁으로도 수집 정리하지 않고 있다. 당연히 중국의 법률은 파업에 관한 규정을 두고 있지 않음으로 파업에 관한 해결제도 또한 규정이 없다. 따라서 파업이 발생하면 단체협약의 체결과정에서 발생하는 분쟁의 해결절차를 활용하여 분쟁을 해결하고 있다. 다만 노동조합법 제27조는 조업정지, 태업이 발생한 경우 노동조합이 노동자를 대표하여 사용자 또는 관련 부서와 노동자의 의견을 반영하도록 협상을 통해 분쟁을 해결한다고만 규정하고 있다. 그러나 실제로 임금, 사회보험 등과 같은 이익분쟁으로 야기된 단체행동에 대하여 단순히 협상에만 의존하여 분쟁을 해결하는 것은 상당한 한계가 존재하고 있다. 이처럼 중국은 먼저 노사 간의 협상을 통하여 해결하는 것은 권장하고 있으며, 합의가 이루어지지 못한 경우에 노동행정부서의 협조를 통하여 분쟁을 해결하도록 하고 있다.

4.3. 노동조합의 불명확한 역할

중국은 노동조합은 집단적 노동분쟁 처리에 있어서 다른 주체에 비하여 광범위한 역할을 수행하고 있다, 중국의 노동조합은 권리분쟁, 이익분쟁 그리고 조업정지 등 단체행동에 따른 분쟁의 해결에 참여할 권한을 가지고 있다(塗偉, 2013). 사용자가 단체협약을 위반하여 노동자의 권익을 침해할 경우에 노동조합은 법에 의거하여 사용자에게 책임을 요구할 수 있으며, 노동자를 대표하여 중재를 신청할 수 있고, 중재기관이 접수하지 않거나 중재판정에 이의가 있는 경우에는 인민법원에 소송을 제기할 수도 있다. 또한 노동조합은 노동자를 대표하여 단체협약 체결협상에 참여할 수도 있다.²⁵⁾ 그리고 노동조합법 제27조에 의하여 노동조합은 조업정지 또는 태업이 신속히 해결되도록 중재자 역할을 하여야 하는데, 이는 노동조합이 노동자의 대표가 아니라 사용자와 노동자 모두의 이익을 보호하는 역할을 하여야 한다는 것이다(우위동·하현수, 2018). 법률 규정만을 분석할 때 노동조합은 집단적 노동분쟁 해결에 있어 노동자 대표로 협상에

25) 중국 노동조합법 제20조.

참여할 수 있으며, 중재 및 소송을 신청할 수 있고, 사용자에게 책임을 추궁할 수도 있다. 하지만 앞서 언급했듯이 현행 중국 헌법은 파업권을 인정하지 않으며, 노동조합법에도 소극적으로 ‘조업정지’로 ‘파업’을 표현하고 있다. 중국의 법률은 개인 노동자 또는 노동조합에 파업권을 보장하지 않고 있다. 그러므로 단체협상을 이루지 못한 경우에도 노동조합은 파업 등 단체행동을 조직하지 못하는 한계점이 있다. 또한, 중국 노동조합은 태생적 한계로 인하여 노동자의 권익을 대변하고 보호하는 역할보다는 노동자, 사용자 그리고 정부의 권익을 조화시키고 조정하는 역할에 더욱 치중하고 있다. 이는 노동분쟁 해결에도 유사하다. 즉, 중국 노동조합은 노동자를 보호하는 역할보다는 이해 당사자 간의 이익을 조정하는 역할에 치중되어 있다(우위동·하현수, 2018). 이처럼 중국 노동조합은 노동자조직 및 정부의 준기관이라는 이중적인 성격을 지니고 있다. 실제 노동조합은 두 가지 직능에 균형을 유지하려고 하나, 이들이 충돌하는 경우에는 노동조합은 정부의 권력 및 금전적인 지원을 받음으로 정부의 권익에 치중하게 될 가능성이 크다. 비록 노동조합은 중국 경제환경 및 노동환경에 따라 변화되고 있으나, 정치적인 사유로 노동자만의 조직이 되기는 쉽지 않을 것이다.

5. 결론

중국은 경제 개혁 및 발전에 따라 노동관계 또한 변화하고 있다. 특히 지난 2008년 친 노동자적인 일련의 법규가 실행되고 노동자의 권리 의식 및 집단 의식도 제고됨에 따라서, 권리분쟁에 한정되었던 중국의 집단적 노동분쟁은 임금인상 등과 같은 이익분쟁으로도 점차 확대되고 있다. 그러나 중국은 집단적 노동분쟁과 관련하여 명확한 정의를 내리지 않고 있으며, 집단적 노동분쟁이 발생하는 경우에 이를 처리하기 위한 규정도 개별적 노동분쟁의 해결에 적용되는 규정을 함께 이용하도록 하고 있다. 그리고 파업과 같은 노동자의 집단행동에 대해서는 강제적 해결방식은 없고 당사자 간에 자율적 협상을 통해 해결하도록 하고 있다.

이처럼 중국이 집단적 노동분쟁에 대해 불명확한 관련 규정을 두고 있는 이유는 다음과 같이 정리할 수 있다. 첫째, 중국은 개별적 노동분쟁에 중점을 두어 관련 제도를 규정하고 있다. 즉, 중국은 노동분쟁 중 권리분쟁에 중점을 두어 관련 제도를 정비하고 있기 때문에 집단적 노동분쟁에 주로 해당되는 이익분쟁에 대해서는 명확한 규정을 두고 있지 않은 것이다. 둘째, 중국의 노동조합은 노동자의 권익을 대변하는 조직이 아니라 사용자와 노동자 사이에서 상호 간의 이익을 조정하는 조정자적인 역할을 하고 있다. 따라서 노동조합이 주도하는 파업 등과 같은 집단적 노동분쟁이 중국 기업에서는 거의 발생하지 않고 있다.

참고문헌

- 노병호. (2013). 중국의 집단적 노동분쟁 처리제도. 경영법률, 24(1), 431-492.
- 우위동·하현수. (2018). 중국 노동조합의 노동쟁의 처리에 있어서의 역할에 관한 연구. Asia-pacific Journal of Business & Commerce, 10(1), 56-58.
- 장영석·백승욱. (2017). 노동자 집단적 저항의 일상화 와 중국의 노동정책 변화: 광둥성을 중심으로. 산업노동연구, 23(2), 231-276.
- 하현수. (2010). 중국의 노동쟁의 현황 및 처리제도에 관한 연구. 중재연구, 20(3), 105.
- 황경진. (2014). 중국 집단적 노동분쟁해결절차에 관한 연구. 중국연구, 2014(61), 237-258.
- 塗偉. (2013). 我國集體勞動爭議處理的法律規制及其存在問題. 勞動關係, 2013(21), 109.
- 沙煥玉. (1997). 勞動關係中突發事件的原因及其對策. 中國勞動法研究會秘書處編, 勞動法學通訊 1997(2), 27.
- 常凱. (2004). 勞權論-當代中國勞動關係的法律調整研究. 中國勞動社會保障出版社.
- 常凱. (2005). 罷工權立法問題的若幹思考. 學海, 69(3), 45-46.
- 王大名. (2001). 正確處理群體性事件. 人民日報, 2001年3月10日.
- 楊欣. (2012). 我國集體勞動爭議處理法制模式及其選擇. 廣東行政學院學報, 24(6), 60-64.
- 黃越欽. (2003). 勞動法新論. 中國政法大學出版社.
- 詹德強. (2012). 最新勞動爭議處理實務指引. 中國法制出版社.
- Chan, Chris King-Chi, Elaine Sio-leng Hui. (2014). 중국의 단체교섭은 노동자 주도영인가 당-국가 주도형인가?. 국제노동브리프, 2014(6), 30-31.
- Elfstrom, Manfred, Sarosh Kuruvilla. (2014). The Changing Nature of Labor Unrest in China. ILR Review, The Journal of Work and Policy, 67(2), 453-480.