産 業 關 係 研 究
 第30卷 第1號, 2020. 3. pp.1~40
 © 韓 國 雇 傭 勞 使 關 係 學 會

최근 중국 노동/노사관계 해외 연구 동향 고찰 및 제언*

정 선 욱** · 정 유 선***

본 논문은 중국 노사관계의 격변기라 평가받는 최근 10년 동안 중국 노사관계 관련 해외 주요 학술지에 게재된 연구결과들을 소개하고 향후 연구 주제를 제언한다. 2009년부터 2019년까지 해외 주요 학술지에 발표된 총 66편의 논문들을 분석한 결과, 주목할 만한 특징은 다음과 같다. 1) 연구 주제로는 노동자 저항 및 파업, 공회(중국 노동조합) 개혁, 신세대 농민공, 단체협상, 노동 NGO, 임금 및 근로조건, 국가 간 비교연구, 해외진출 중국기업 노무관리 등에 관한 연구가 꾸준히 진행되어왔다. 2) 방법론 측면에서는 인터뷰, 참여관찰, 사례분석 등 질적 연구(56%)가 압도적으로 많았다. 3) 노사관계 학술지가 중국 노사관계 연구성과의 출판과 공유에 있어서 본격적인 플랫폼 역할을 수행하면서, 인접학문(정치학, 사회학, 경제학, 법학 등)에서 중국 노동문제를 다루던 학자들도 활발하게 노사관계 학술지에 연구성과를 발표하고 있다. 이상의 세 가지 특징은 노사관계학의 오랜 전통인 노동 현실에 대한 심도 깊은 이해와 해결방안 추구, 학제 간 연구 지향과 조응한다. 본 연구는 추후 연구과제로 1) 중국과 기타 구사회주의 국가(가령, 베트남, 헝가리, 폴란드 등)의 노사관계 비교 연구, 2) 중국 전역에 다양한 업종과 다양한 규모로 진출한 한국기업 대상의 체계적인 설문조사 연구, 3) 노동환경 변화에 따른 중국진출 외국기업 및 외국기업협회의 전략적 선택, 4) 국가 하위단계 수준의(sub-national level) 연구, 5) 최근 디지털 신경제를 반영한 연구를 제시하였다.

▶주제어: 중국 노사관계, 최근 해외 연구 동향, 해외 주요 학술지 분석, 학제 간 연구, 향후 연구과제

논문접수일: 2019년 9월 17일, 심사의뢰일: 2019년 9월 25일, 심사완료일: 2020년 3월 6일

* 이 연구는 한국외국어대학교 교내학술연구비의 지원에 의하여 이루어진 것이다.

** (주 저 자) 서강대학교 경영학부 부교수, sssj@sogang.ac.kr

*** (교신저자) 한국외국어대학교 중국외교통상학부 부교수, yousunchung@hufs.ac.kr

I. 서론

본 논문은 중국 노사관계의 격변기라고 일컬어지는 최근 10년간 해외 주요 노사관계 학술지에 게재된 중국 노사관계 연구 성과를 소개하고 이에 대한 고찰을 기반으로 국내 연구자들에게 향후 연구과제를 제시하는 데 그 목적을 두고 있다. 2000년대 중반 이후 중국 노사관계 영역은 지각변동이라 할 만한 큰 변화를 겪고 있다. 중국 정부는 개혁개방 기간을 거치면서 누적된 사회모순을 시정하고 노사관계를 제도화하기 위해 2008년 노동계약법을 시작으로 노동쟁의조정중재법, 취업촉진법, 사회보험법, 파견법, 산업안전보건법 등을 새로 실시하거나 강화하는 한편, 노동조합 설립을 장려하고 단체협상을 제도화하여 불안정한 작업장 노사관계를 안정화시키려는 노력을 기울였다. 하지만, 다른 한편에서는 예상치 못한 큰 규모의 파업 및 노동자 저항이 지속되고 일상화되었다. 2010년 폭스콘(鴻海) 노동자 연쇄 자살과 난하이혼다(南海本田) 파업, 2011년 LG디스플레이의 8천여 노동자 파업, 2014년 대만계 기업 위위안(裕元) 신발공장의 3만여 노동자 파업, 중국 전역에서의 교사, 택시노동자, 청소노동자 파업 등은 불과 2000년대 초반까지만 해도 상상하기 힘들었던 모습이다. 이러한 중국 노사관계의 큰 변화와 불안정한 현실에 대해, 국내 연구는 포괄적인 동향 분석을 제공하지 못하고 있다. 언론 보도나 기업 및 정부 유관기관의 보고서가 몇몇 개별 사안에 대해 다루고는 있지만, 거시적 제도변화나 노사관계 주체들의 역할, 임금 및 근로조건에 대해 깊이 있고 포괄적인 분석을 제공하지 못하고 있다. 따라서 중국 노사관계의 전환과정에서 나타난 주요 이슈에 관해 연구한 최근 해외 연구 동향을 좀 더 폭넓은 관점에서 살펴보는 것이 필요한 시점이다. 이러한 배경하에, 본 논문은 2009~2019년까지 지난 10년간 해외 주요 노사관계 학술지 6곳에 게재된 중국 노사관계 연구의 동향을 정리하고 향후 연구과제를 발굴하고자 하였다. 후술될 본문에서는 선정 원칙, 분류기준, 분류 결과를 순서대로 제시한다. 뒤이어, 연구 주제별로 지난 10년간의 연구를 분류하고 특징을 개괄한 뒤, 각 주제별로 상세히 기존 연구 동향을 소개하기로 한다. 결론에서는 분석 결과를 몇 가지 특징으로 요약하고 향후 국내 연구자들에게 필요한 연구과제들을 제언한다.

II. 분석대상 및 분류

우선, 중국 노사관계 연구와 관련해 최근 주목할 만한 두 가지 사실이 있다. 첫째, 2000년대 이전과 달리 노사관계 학술지들이 이 분야 연구 성과물의 본격적인 플랫폼 역할을 하기

시작했다. 중국 노동/노사관계 연구는 그동안 주로 정치학, 사회학, 법학, 경제학, 인류학 등 인접 학문의 학술지에서 다뤄졌던 것이 사실이다. 하지만 지난 10여 년 사이 이러한 연구들이 노사관계 학술지로 옮겨오는 추세이다. 물론 현재에도 각각의 분과 학문에서 중시하는 관심사나 이론을 반영하는 연구들은 개별 학문 분과 학술지에 게재되고 있지만, 2000년대 중반 이후 중국의 노동문제를 다루는 연구자들 사이에서 노사관계 학술지들이 지적 생산물을 공유하기에 적합한 주된 경로로 인식되기 시작한 것은 분명하다. 둘째, 2000년대 중반 이후 중국 노사관계 연구가 양적·질적 측면에서 큰 성장을 이뤘다. 예전의 연구들이 주로 전반적 실태분석이나 예측에 머물렀던 데 반해, 최근에는 노사관계 영역의 주요 주제들에 대해 다양한 방법론을 동원해 좀 더 체계적인 연구 결과물을 발표하고 있다.

본 논문은 해외 노사관계 전문 학술지 중에서 노사관계 연구 성과물의 주요 출구로 인정받는 다음의 여섯 학술지 *Industrial and Labor Relations Review*(ILRR), *British Journal of Industrial Relations*(BJIR), *Journal of Industrial Relations*(JIR), *Industrial Relations Journal*(IRJ), *Employee Relations*(ER), *Relations industrielles/Industrial Relations*(RIIR) 등에 게재된 중국 관련 논문들을 분석하기로 한다.¹⁾ 분석의 시간적 범위와 관련해서는 중국 노사관계의 격변기라 불리는 2000년대 중반 이후의 상황을 반영한 연구들이 본격적으로 게재되고, 또한 최근의 노동자 저항이 일상화된 모습을 반영할 수 있는 지난 10년, 즉 2009년부터 2019년까지로 한정하기로 한다. 이러한 기준으로 최종 선정된 논문 수는 총 66편이다.²⁾

- 1) 선정 절차는 다음과 같다. 본 논문은 우선 SJR과 JCR 등에 공통적으로 최상위권에 속하는 노사관계 전문 학술지 8개를 선정하였다(*Industrial & Labor Relations Review*(ILRR), *Industrial Relations*(IR), *British Journal of Industrial Relations*(BJIR), *Journal of Industrial Relations*(JIR), *Employee Relations*(ER), *Relations industrielles/Industrial Relations*(RIIR), *European Journal of Industrial Relations*(EJIR), *Industrial Relations Journal*(IRJ)). 이 중에서 중국 노사관계 게재 논문이 극히 소수인 IR(1편)과 EJIR(0편)을 제외하고, 6개 저널 총 66편의 게재 논문을 분석하였다. 저자들이 직간접적으로 학술지 편집진에 문의한 바 다음의 사항을 확인하였다. 중국 특집호가 있었던 경우, 저널 편집진이 중국 노사관계의 중요성을 강조하면서 중국 관련 논문 투고를 호의적으로 받아주는 경우, 저널 편집진에 중국 노사관계 전문가가 있는 경우에는 비교적 중국 관련 논문이 꾸준히 게재되었고, 그렇지 않은 경우에는 소수의 논문만 게재되었다.
- 2) 국내에서도 지난 10년간 중국 노사관계에 대한 의미 있는 연구가 축적되어왔다. 주목할만한 특징은 해외 연구 동향과는 달리 중국 노동/노사관계 연구가 노사관계 학술지(가령, 산업관계연구 등)보다는 각 분과 학술지(사회학, 정치학, 경제학, 인류학 등)나 지역학 학술지(가령, 현대중국연구, 중소연구 등)에 실리는 경향이 두드러진다. 지난 10년간 중국 노동/노사관계 분야에 관한 국내 연구들을 소개하면 다음과 같다. 김주(2011), “중국 노동3권의 현황 및 전망”, 『인권과정의』, 제5집, pp.61-75; 장영석(2011), “난하이혼다 파업과 중국 노동운동에 대한 함의”, 『중소연구』, 제35권 제3호, pp.173-200; 백승욱(2013), “세계경제 위기와 ‘노동계약법’의 결합효과로서 중국 파견노동의 증가”, 『산업노동연구』, 제19권 제1호, pp.177-211; 정선옥·황경진(2013), “중국 파업에 대한 최근 논의 분석 및 파업사례 연구”, 『산업관계연구』, 제23권 제4호, pp. 67-94.; 조문영(2014a), “사회복지의 일상적 연행을 통해 본 중국 국가의 구조적

〈표 1〉 최근 10년간 중국 노사관계 관련 논문 게재 편수 추이

	ILRR	BJIR	ER	JIR	IRJ	RIIR	합계
2009년	0	Gamble&Huang (2009)	0	0	Chan(2009)	0	2
2010년	Liu(2010)	Friedman&Lee (2010)	Qiao(2010) Wu(2010)	0	Nichols&Zhao (2010)	0	5
2011년	0	0	0	0	Shao(2011) Umney(2011) Zhang(2011)	Cao(2011)	4
2012년	Gahan et al.(2012)	Frenkel et al.(2012)	0	Chan&Hui (2012) Friedman (2012)	0	0	4
2013년	He&Perloff (2013)	Xiu&Gunderson (2013)	0	Xu(2013)	Chang&Brown (2013) Mishra&Smyth (2013)	0	5
2014년	Cao&Rubin (2014) Elfstrom&Kuruvil la(2014) Friedman(2014) Kim et al.(2014)	Liu&Li(2014)	0	0	0	0	5
2015년	Liu(2015)	Hui&Chan (2015) Li&Freeman (2015) Nyland etal.(2015)	Hwang&Wang (2015)	Chang&Cooke (2015) Zhu(2015)	Lyddon(2015)	Wang&Gunders on(2015)	9
2016년	0	Lee et al. (2016)	Wang(2016) Wen(2016) Chung(2016)	Wang et al. (2016)	Nyland et al. (2016)	0	6

폭력: 선전 폭스콘 공장지대를 중심으로”, 『중소연구』, 제38권 제1호, pp.217-257. 조문영(2014b), “신세대 농민공’의 자원봉사 활동을 통해 본 국가주도 윤리적 시민권의 성격과 함의”, 『현대중국연구』, 제16권 제1호, pp.273-314; 백승욱·장영석·조문영·김판수(2015), “시진핑 시대 중국 사회건설과 사회관리”, 『현대중국연구』, 제17권 제1호, pp.1-51; 정규식·이종구(2016), “중국 노동관계 제도화에 대한 안정유지(維穩)와 권리수호(維權)의 각축-창더시 월마트 파업사건을 중심으로”, 『한중사회과학연구』, 제38집, pp.279-306; 백승욱·조문영·장영석(2017), “사회로 확장되는 중국 공회(노동조합): 광둥성 공회의 체제 개혁을 중심으로”, 『한국사회학』, 제51권 제1호, pp.39-89; 장영석·백승욱(2017), “노동자 집단적 저항의 일상화와 중국의 노동정책 변화: 광둥성을 중심으로”, 『산업노동연구』, 제23권 제2호, pp.231-276; 장윤미(2012), “농민공’에서 “노동자’로: 중국 신노동자의 정체성 형성과 자각”, 『현대중국연구』, 제14권 제1호, pp.83-117; 장윤미(2015), “2천년대 이후 파업사례로 본 중국 노동자운동의 쟁점과 의미”, 『민주사회와 정책연구』, 제28권, pp.144-178; 장윤미(2017), “중국 국유기업 구조조정과 노동자 마음: 묶을 잃은 자들의 마음”, 『중소연구』, 제41권 제1호, pp.181-221; 장윤미(2019), “중국 노동운동과 사회주의 경험 및 기억의 전승: 노동자 존엄과 사회적 연대를 향하여”, 『중국사회과학논총』, 제1권 제1호, pp.62-92; 정규식(2019), 『노동으로 보는 중국』, 나람북스.

〈표 1〉의 계속

	ILRR	BJIR	ER	JIR	IRJ	RIIR	합계
2017년	Xi et al.(2017)	Chan et al. (2017) Krzywdzinski (2017)	Lu&Li(2017) Luo(2017)	Cooke et al.(2017) Wang&Cooke (2017) Xie et al. (2017) Xue et al. (2017)	0	Li(2017) Shan(2017)	11
2018년	Kuruville(2018) Chen&Gallagher (2018) Li&Liu(2018) Pringle&Meng (2018)	0	Hu et al.(2018)	0	0	0	5
2019년	0	Elfstrom(2019) Howell&Pringle (2019)	Li et al.(2019) Yan(2019)	Wu et al. (2019) Zhang(2019)	Tang&Zhang(2019)	Ghorbani et al. (2019) Xue et al.(2019) Seo&Chung (2019)	10
합계	13	13	11	12	10	7	66

본 논문은 그간 노사관계 문헌을 정리하고 분석한 리뷰 형식의 논문들이 사용한 분류기준을 참고하였다. 가령, 한국 노사관계 문헌을 분석대상으로 삼은 리뷰 논문으로 이경복(2008), 권순원 외(2010), 양동훈·정선욱(2015)에서는, ‘개념연구’와 ‘실증연구’를 구분하고, ‘실증연구’ 내에서도 ‘가설검증’과 ‘실태 및 현상분석’으로 세분화하였다. 또한, 자료수집 측면에서는 ‘2차자료’, ‘1차자료(설문조사, 면담 관찰)’, ‘기타’로 나누고, 분석 수준에서는 ‘사업체’, ‘개인’, ‘국가’ 수준 등으로 세분화하였다. 본 연구는 이러한 기존 리뷰 논문의 기준을 참고하되, 분석 대상인 66편 논문의 과반수 이상이 질적 연구, 그중에서도 대부분이 일정 기간 시간 간격을 두고 추적연구를 수행한 통시적 연구인 점을 고려하여, 자료수집 및 연구 진행방법으로만 일차적으로 구분한 뒤 주제별 분류에 집중하기로 하였다.

자료수집 및 연구 진행방법으로 66편의 논문을 분류해보면, 〈표 2〉와 같이, 질적 연구(qualitative research)가 주류(56%)를 이루고, 뒤를 이어 상해 사회과학원이나 북경대 중국 경제연구센터와 같은 정부 혹은 공공기관 등의 데이터를 활용한 2차자료 분석 연구가 18%를 차지하였고, 직접 설계하고 실행한 설문조사 연구가 17%를 차지하였다. 각 학술지별로는 JIR이 67%로 질적 연구 비중이 제일 높았으며, BJIR과 IRJ가 그 뒤를 이었다. 양적 분석 데이터를 기반으로 하는 연구가 주로 게재되는 ILRR도 절반 가까운 연구(46%)가 질적 연구였다.

〈표 2〉 분석대상 논문의 자료수집 및 연구방법에 따른 분류

연구방법 학술지	질적 연구 (사례연구포함)	서베이 연구	2차자료 활용 연구	기타	합계
ILRR	6(46%)	2(15%)	4(31%)	1(8%)	13(100%)
BJIR	8(61%)	3(23%)	1(8%)	1(8%)	13(100%)
ER	5(46%)	4(36%)	2(18%)	0(0%)	11(100%)
JIR	8(67%)	0(0%)	3(25%)	1(8%)	12(100%)
IRJ	6(60%)	1(10%)	1(10%)	2(20%)	10(100%)
RIIR	4(58%)	1(14%)	1(14%)	1(14%)	7(100%)
합계	37(56%)	11(17%)	12(18%)	6(9%)	66(100%)

한편, 본 연구는 이론별로 분석대상 논문을 분류하는 대신 연구주제별로 분류하기로 한다. 이는 노사관계 연구가 ‘현상 중심적·문제해결 중심적(problem-driven)’이라는 학문 특성을 고려한 것으로 시대와 경제상을 반영한 맥락 중심적 연구전통을 따른 것이기도 하다(Katz et al. 2008). 따라서 본 연구는 기존 노사관계 리뷰 논문(이선구·정연양 1993, 권순원 외 2010, 이경목 2008, 양동훈·정선욱 2015)의 틀을 참고하여 주제별로 게재 논문들을 분류하기로 한다. 본 연구의 분석대상인 2009년에서 2019년 사이 게재된 논문들은 대략 2005년에서 2018년 사이에 자료수집 및 분석이 진행되었다. 이 시기는 중국에서 노사 간 갈등이 극적으로 고조되었으며, 법제화 및 집행강화 등 노사관계 제도 측면에서도 큰 변화가 일어났던 시기이다.

분석 결과, 연구 주제로는 파업 및 노사분규, 공회(工會, 중국 노동조합), 노동NGO, 신세대 농민공(新生代農民工), 근로기준, 비교노사관계 등에 관한 연구가 많았다. 이는 비슷한 시기(2010~2014년) 한국에서 진행된 연구와 차이를 보인다. 한국에서는 노동조합효과, 작업장혁신, 비정규직, 기간제고용, 감정노동, 정년연장 등에 관한 연구가 많았다(양동훈·정선욱 2015). 이와는 대조적으로, 66편의 논문은 다음과 같은 주제를 주로 다루었다. 1) 현재 근로조건과 근로기준은 어떠한가? 2) 노사분규/파업의 모습과 양상은 어떠한가? 3) 노동자 저항과 파업이 증가하는가? 이 추세가 지속될 것인가? 최근 상황을 어떻게 해석할 것인가? 4) 중국 노사관계의 제도화는 어떻게 진행되고 있는가? 5) 기업 내에서 노동자 목소리(voice)를 내는 기제가 제 역할을 하는가? 6) 거시적으로 보았을 때, 중국 노사관계의 주요 행위자는 누구이며, 그들의 모습/역할은 어떠한가?

Ⅲ. 주요 연구의 주제별 소개

본 연구는 66편의 논문의 특성과 현실적 관심사를 반영하여 다음과 같은 순서 및 분류기준에 따라 소개하고자 한다. 1) 현상(노동자 저항/파업), 2) 노사관계의 제도화, 3) 중국 노사관계에 있어서의 주요 이해관계자, 4) 비교 연구 및 기타.³⁾

1. 노동자 저항 및 파업⁴⁾

노동자 저항 및 파업은 이하 네 가지 질문에 답하는 형식으로 주요 연구 결과를 소개하고자 한다. 1) 최근 파업의 양상 및 변화추이는 어떠한가? 2) 최근의 변화를 거시적인 관점에서 어떻게 해석할 것인가? 3) 노동자 저항은 지속 혹은 발전할 것인가? 4) 최근의 특이성 사건, 즉 대규모이거나 장기간 지속되어 큰 주목을 받은 노동자 저항들을 어떻게 해석할 것인가?

(1) 최근 파업의 양상 및 변화추이는 어떠한가?

2000년대 중반 이후 중국 노동자 저항의 양상은 ‘파업의 일상화’로 요약될 수 있다. 1982년 수정 헌법에서 파업권(罷工權)이 삭제되어 파업이란 행위의 법적 지위가 취약하고 여러

3) 본 논문은 분석대상 66편 논문 중 54편의 논문을 다뤘다. 본문에서 다루지 않은 논문들은 본 논문의 목적(중국 노사관계 최근 주요 연구들을 소개)과 덜 부합하는 HR과 OB에 치중된 연구들이고, 본 논문의 주제 구분(노동자 저항과 파업, 노사관계 제도화, 노사관계 주요 행위자, 비교노사관계)에 덜 부합되어 제외하였다.

4) 우선 본 논문은 한국과 중국 사이에서 의미가 다르게 사용되는 대표적인 용어인 ‘노동쟁의(勞動爭議)’에 대해 구분하고자 한다. 한국의 노동쟁의는 “노동조합과 사용자 또는 사용자단체 간에 임금·근로시간·복지·해고 기타 대우 등 근로조건 결정에 관한 주장의 불일치로 인하여 발생한 분쟁상태”를 일컫는다(노동조합 및 노동관계조정법 제2조5항). 따라서 한국에서의 노동쟁의는 기본적으로 집단적 노동관계를 가정하고 있다. 이에 반해, 중국의 집단적 노동쟁의는 다음의 세 가지 의미로 사용된다. 첫째, 개별적 노동분쟁이 집단화된 것을 말한다. 노동자 10명 이상과 사용자와의 사이에서 발생한 노동분쟁으로, 이 경우 노동쟁의조정중재법에 따라 처리된다. 둘째, 단체협약의 이행 및 체결과정에서 발생하는 집단적 노동쟁의이다. 하지만, 이 유형은 그동안 많지 않았는데, 그 이유는 중국의 집단적 노사관계가 발전하는 단계이고 중국 특색의 기층공회의 특성 때문에 그 사례가 많지 않다. 마지막으로, 조업중단(停工), 태업(怠工) 등 파업을 주요 형식으로 하는 단체행동을 동반하는 집단적 노동분쟁이다. 이 유형은 기층공회와는 관련 없이 발생하는 것으로서 현재 중국 내에서 발생하는 대부분의 작업장 파업이 이 경우에 해당한다. 중국에서는 노동자들이 집단적으로 진행하는 작업장 내 파업, 집단 거리시위, 도로 점거 등을 ‘노동자 군체성 사건(勞動者群體性事件)’이라고 부른다. 이 절에서 언급하는 노동자 저항 및 파업은 대부분 이 세 번째 사항에 해당한다. 자세한 사항은 정선욱·황경진(2013) 참조.

논란이 존재하는 상황이지만 그럼에도 불구하고 2000년대 들어 파업은 일상화되었다(김주 2011; Pringle 2017). 최근 10년 동안 게재된 논문들을 분석한 결과, 여러 학자들이 포스트(post)-2010년 변화 양상에 주목하고 있다(Lee et al. 2016; Elfstrom and Kuruvilla 2014). 가령, Lee et al.(2016)은 2010년 혼다 파업 이후의 가시적인 변화로 노동자들의 집단행동/파업의 양상이 '방어적 성격의 권리추구'에서 '공격적 성격의 이익추구'로 변화하였다는 것을 강조하였다. Elfstrom and Kuruvilla(2014)는 중국노동통신(中國勞工通訊 China Labour Bulletin) 자료와 사례연구를 통해, 노동자 저항이 2010년을 기점으로 그 이전 시기와는 다른 질적 변화를 맞이하고 있다고 주장하였다. 두 저자는 노동자 저항은 고용주의 임금체불, 사회보험료 미납 등의 문제에 대해 노동자들이 항의하는 방어적인(defensive) 모습을 보이면서도 전반적인 흐름은 보다 적극적인 노동자의 이익추구, 즉, 임금인상, 공장 이전 보상, 인격적 대우, 차별대우 금지 등을 요구하는 등 좀 더 공격적(offensive)인 방향으로 옮겨가고 있다고 주장하였다. 실제로 2010년 난하이 혼다 파업과 그 이후의 노동자 집단행동(가령, 월마트 파업, 엔티엔 부두 파업, IBM 파업 등)을 분석한 논문들은 상기한 두 논문의 분석처럼 노동자들의 집단행동이 단순히 기본적인 권리추구에 머물지 않고 더 나은 임금과 작업환경, 인간적 존중을 지향하고 있다는 것을 보여주고 있다(Li and Liu 2018; Pringle and Meng 2018).

(2) 최근의 변화를 거시적인 관점에서 어떻게 해석할 것인가?

지난 10여 년 동안의 변화를 보다 거시적인 관점에서 조망한 논문들이 여러 편 게재되었다. Elfstrom and Kuruvilla(2014)는 최근 중국의 상황 변화를 미국의 민권운동을 설명한 McAdam(1999)의 정치과정모델(political process model)에 근거해서 설명하였다. Elfstrom and Kuruvilla(2014)는 McAdam의 모델을 중국에 적용하면서 McAdam이 제기한 세 가지 요소, 즉 정치적 기회구조, 조직력, 공유된 인식 중 중국 노동환경에서는 두 가지 조건이 동시에 존재하는 것이 큰 역할을 하였다고 주장하였다. 첫째는 정치경제적 요소로, 2000년대 들어 노동력이 급격히 부족해졌고, 친노동적인 일련의 신노동법제들이 실행되었으며, 정부가 노동자 저항을 대하는 기본적인 자세가 예전의 무조건적인 탄압에서 의도적 방관으로 바뀌었다. 둘째는 이로 인해 노동자들이 느끼는 바가 달라진 것이다(cognitive cues). 최근 중국의 노동자들은 노동력 부족으로 기업들이 앞다퉀 더 나은 조건을 제시하는 것을 몸소 체험하였고, 미디어에서 대규모 노동자 시위를 다룰 때도 예전과는 달리 좀 더 노동자들에게 우호적인 시선으로 보도하는 것을 목도하였다. 이를 통해 노동자들은 명확하고 합리적인 이유를 제시할 수 있다면 자신들의 목소리와 집단행동을 정당화할 수 있음을

자각하게 되었다. 요컨대, 정치경제적 변화는 노동자들에게 여러 시그널(cue)을 제공하였으며, 이를 인지한 노동자들은 합법적인 권익의 옹호와 대우를 획득하기 위해 그들의 행동전략을 좀 더 적극적인 방향으로 전환하게 되었다고 최근 상황을 분석하였다.

한편, Wright(2000)와 Silver(2003)의 분석을 중국 현실에 적용해서 설명하려는 일련의 연구들이 이어져 왔다. Wright(2000)는 노동자 계급의 힘을 1) 구조적 권력(structural power), 2) 결사적 권력(associational power)으로 구분하였고, Silver(2003)는 구조적 권력(structural power)을 시장교섭력(marketplace bargaining power)과 작업장 교섭력(workplace bargaining power)으로 세분화한 바 있다. 본 연구는 ‘중국에서 노동자들의 힘이 어떻게 급성장하였는가?’에 대해 일련의 연구들이 위의 세 가지 분류기준에 대해 시간의 경과에 따라 각각 어떤 평가를 내렸는지를 주목하여 서술한다. 우선, Lee(2007)는 2000년대 초반의 광범위한 현지 조사를 바탕으로 중국 노동계급의 시장교섭력, 작업장 교섭력, 결사의 힘에 대해 부정적으로 평가하였다. 그녀는 국가 체제 상황, 노동기술 수준, 노동력의 무한 공급 등을 고려할 때 중국의 노동계급이 현 상황을 타개할 정도로 높은 수준의 시장교섭력, 작업장 교섭력, 결사의 힘을 갖는 것은 불가능하다고 진단하였다.

뒤이은 Chan(2009)의 연구결과는 Lee(2007)와는 조금 다른 양상을 제시하였다. Chan(2009)은 2000년대 중반 자료와 현지 조사를 바탕으로 노동력 부족과 산업고도화 등으로 시장교섭력(marketplace power)과 작업장 교섭력(workplace power)이 증가하였다고 평가하였다. 하지만 중국에서는 결사의 자유가 허용되지 않기 때문에 이러한 노동자계급의 구조적 권력이 계급조직으로 확대되는 것이 불가능하며 비공식적인 네트워크(가령, 동향 커뮤니티)를 통해 간헐적이고 제한적인 형태로 노동자계급의 힘이 증폭되고 있는 상황이라고 평가하였다.

그러나 좀 더 최근의 자료와 현지 조사를 바탕으로 작성된 Pringle and Meng(2018)은 2010년 이후 중국 노동계급의 결사의 힘(associational power)이 증가하고 있다고 주장한다. 저자들은 중국의 특수상황을 강조하면서 기존의 관점은 결사의 힘에 대한 기본 가정,

〈표 3〉 중국 노동자 힘과 권력의 변화양상 추이

	Lee(2007)	Chan(2009)	Pringle and Meng(2018)
노동시장 교섭력 (Marketplace power)	거의 존재하지 않음	존재함	존재함
작업장 교섭력 (Workplace power)	거의 존재하지 않음	존재함	존재함
결사의 힘 (연대교섭력) (Associational power)	존재하지 않음	존재하지 않음	진행 중

즉 수평적 연대(horizontal association)에 기초하고 있기 때문에 중국 특유의 역동적인 수직적 연대(hierarchical association)를 놓치는 경우가 많다고 주장한다. 또한, 이들은 본 논문의 뒷부분에서 자세히 논의될 지역 공회 주도의 사회적 기술(social skills)에 주목하면서 지역 공회와 기층노동자의 역동적인 수직적 연대가 최근 연대교섭력의 상승에 크게 기여했다고 평가하였다.

(3) 이러한 노동자 저항은 지속 혹은 발전할 것인가?

학계와 언론계, 그리고 노동운동가들 중에는 2000년대 들어 점점 가시화되고 규모가 커지는 중국 노동자들의 저항과 집단행동을 점증하는 노사 불안, 본격화되는 노동자-학생 연대, 대규모의 집단적 노동 운동의 전조로 보는 일련의 그룹이 존재해왔다(Chan and Pun 2009; Chen and Tang 2013; Pringle 2013; Mitchell and Sevastopulo 2014; Ruwitch 2014; Zhang 2014; Pun 2018). 이들은 그 근거로 집단행동의 규모, 지속시간, 참여 주체의 다양화, 움트는 연대행동을 거론하였다. 하지만 노사관계 학술지에 게재된 다수의 논문들은 향후 노동자 저항 및 집단행동의 확장 및 발전 가능성에 대해 비관론 쪽에 조심스레 더 무게를 두고 있다. Friedman and Lee(2010: 521)은 “중국에서의 시위(저항)는 여전히 조직을 형성하지 못하는 단세포와 같은 상황에 놓여있다(protest in China is still fundamentally cellular in nature in the sense that the ‘cell’ are not combining to form ‘issue’)”고 진단하였다. Friedman(2014)은 중국 사회의 큰 특징 중의 하나가 사회 전 분야에 대한 국가의 온정주의적 간섭인데, 노동 분야도 예외 없이 정부가 적극적으로 개입하고 관리한다고 주장한다. 그는 중국 노동운동의 길은 여느 개발도상국이나 구사회주의권 국가들이 경험했던 여정과 다를 것이라고 예측하였다. 이와 관련, Chen and Gallagher(2018)은 좀 더 구체적으로 “왜 중국에는 광범위한 노동운동이 출현하지 않거나 실패하는가? 왜 단발성의 연속인가?”라는 질문에 대한 답을 구하고자 하였다. 광저우에 위치한 국유병원 사례와 IBM 사례를 분석한 이 논문은 앞의 질문에 대한 답변으로 중국 정부는 두 가지 조정배치(fix), 즉 절차적 조정배치(procedural fix)와 대표성 조정배치(representative fix)를 통해, 국가가 적극적이고 선제적으로 조치하기 때문이라고 주장하였다. 이는 Beverly Silver(2003)의 자본 조정 배치(capital fix)의 논의를 연장시킨 것인데, 저자들은 “자본이 그러하듯이, 정부도 노동자들의 저항과 조직화된 단체행동에 대처하기 위해 정치적으로 조정배치를 한다”고 주장하였다. 저자들은 2013~2014년 현지 조사를 바탕으로 광저우 병원 노동자 사례를 예로 들면서 집단적 권리(collective rights)에 있어서 현재 시점의 관련 법 제도는 우선 집단의 불만을 개별화시키고, 지리멸렬하고 불명확한 절차로 인해 노동자들이 권리구제를 포기하

거나 어쩔 수 없이 불만족스런 협상 결과를 받아들이게 하여 사건을 종결시킨다고 주장한다. 집단적 이익(collective interests) 분쟁에서는 IBM 케이스를 통해, 노동자들이 기층공회(基层工会)의 한계를 명확히 인식하고 있음에도 불구하고 어쩔 수 없이 의지할 수밖에 없게 만든다고 대표성 조정배치의 역할을 설명하였다.

최근의 연구들은 노동자 저항의 확장 및 발전 가능성에 대해 좀 더 비관적이다. Elfstrom (2019)은 중국 정부의 노동정책을 주강삼각지(珠江三角洲)와 장강삼각지(長江三角洲) 두 지역을 비교하여 연구했는데, 중국 정부가 노동의 변화에 대해 전반적으로 여전히 강한 통제력을 유지하고 있음을 보여주고 있다. 특히, 밑으로부터의 저항이 거센 주강삼각지(珠江三角洲)에서는 장강삼각지(長江三角洲)에 비해 훨씬 더 거칠고 직접적으로 지방정부가 노동운동을 억제하고 있으며, 최근 들어서는 양 지역 모두에서 노동의 주체성이나 운신의 폭이 상당히 제한되었다고 강조하고 있다. Howell and Pringle(2019)는 시기적으로 2012년을 기점으로 후진타오(胡錦濤) 시대와 시진핑(習近平) 시대를 구분하여 정부의 노동관(觀) 및 정책을 비교 설명하였다. 후진타오(胡錦濤) 시대의 개방적인 권위주의는 시진핑(習近平) 시대로 넘어오면서 폐쇄적이고 통제적인 권위주의로 전환되었고, 이에 따라 노사분규, 노동정책, 노동조합 및 노동 NGO 관련 대응이 모두 통제적이고 억압적인 방식으로 바뀌었다고 설명하고 있다. 이러한 전반적인 시대변화상을 반영하여, Kuruvilla(2018)는 기존 연구 리뷰를 통해 2015년 이전 상황을 조심스런 낙관주의(cautious optimism)로, 2015년 이후 상황을 되살아난 비관주의(renewed pessimism)로 정리하여 설명하였다.

(4) 최근의 특이성 사건, 즉 대규모이거나 장기간 지속되어 인구에 많이 회자된 노동자 저항들은 어떻게 해석할 수 있을까?

한편, 최근 연구들은 예상외의 큰 영향력과 결과를 야기한 일련의 상황에 대해 큰 관심을 보였고 이러한 특수상황을 설명하려는 시도를 지속해왔다. 본 글에서는 분석대상 논문들을 4가지로 정리하여 설명하기로 한다.

1) 결사의 힘(associational power)에 대한 새로운 해석

첫째, 일련의 연구들이 공회의 역할과 능력에 대해 재평가하기 시작하였다. 지금까지 중국의 공회는 당-국가의 연라책 또는 경영진의 철저한 꼭두각시로 해석되었고 노동자의 연대를 근본적으로 불가능하게 만드는 연대의 적(敵) 혹은 방해물로 이해되어왔다(Gallagher 2005; Taylor and Li 2007). 즉, 노동자간의 수평적 연대를 방해하는 공회 때문에 중국에서

는 노동운동이 어렵다는 반응이 주류의 해석이었다. 하지만, 최근 일련의 노동자 저항(특히, 선전(深圳)시 엔터엔(鹽田) 국제컨테이너부두공사 파업, 후난성(湖南省) 창더(常德)시 월마트 파업)에서 보여준바 공회의 역량과 협상 기술(political and social skills)을 재해석해야 한다는 연구가 늘고 있다. 대표적으로 Pringle and Meng(2018)은 옌안 부두 단체협상(集體協商)의 결과와 과정을 분석하면서 지역총공회의 역량과 협상 기술을 좀 더 적극적으로 해석해야 한다고 주장하였다. 즉, 지역공회 간부들은 Wright(2000)와 Silver(2003)가 언급한 구조적인 교섭력에 기대어 자신들의 조직(공회)의 잇점을 적절히 활용하면서 노동자들의 결사의 힘의 잠재적 영향력을 사용자에게 주시시켜 단체협상(集體協商)의 효과를 극대화하고 동시에 노동안정이라는 국가적 목표를 달성할 수 있었다. 저자들은 이를 중국 공회 조직의 비공식적이지만 실용주의적인(informal pragmatism) 새로운 역할이라고 설명하였다. 한편, 장기간 지속된 2014년 월마트 파업에 대해, Li and Liu(2018)은 기층공회의 역할에 주목한다. 창더시 월마트 노조의 리더십과 적극적 활동은 그동안 수많은 비판의 대상이 되었던 기층공회(基層工會)도 경우에 따라 노동자 이해관계를 대변하는 대표기구의 역할을 충실히 수행할 수 있음을 보여준다. 저자들은 창더시 월마트의 경우 노동자 집단행동의 걸림돌인 집단행동의 딜레마(collective action problems)를 기층공회(基層工會) 간부들과 외부 노동활동가들이 어느 정도까지는 해소해 주었다며 이 두 가지, 즉 작업장공회 리더십과 외부 활동가들의 도움이 잘 구비된다면 권위주의 일당독재인 중국에서도 파급력 있는 노동자 저항이 가능할 수도 있음을 보여준다.

2) 외자기업

최근 일련의 노동자 저항과 집단행동이 대부분 외자기업에서 발생하였고(폭스콘, 위위안, LGD, 월마트, 소니, 코카콜라 등), 국유기업 노동자 저항과 달리 외자기업에서 발생한 분쟁 일 경우 쉽게 중국 언론에 노출되는 경향이 있음을 주목할 필요가 있다.⁵⁾ 본 논문의 저자들이 인터뷰한 지방 공회간부나 노동감찰대 직원들 역시 “영세 외자기업과 달리 큰 규모의 외자기업은 노동법을 잘 준수하는 것을 알고 있다. 하지만, 큰 외자기업은 사정이 넉넉하니 직원들에게 좀 더 잘 해주면 좋지 않냐?”며 외자기업 노동자들의 집단행동에 대해 관대한

5) 국제경영분과 학자들은 ‘외국기업의 불리함(liability of foreignness)’이라는 주제하에 이러한 현상들을 연구해왔다(Mezias 2002; Zaheer 1995). 실제로, 중국 대중들은 중국내 외국기업이 중국 노동자들의 피땀(血汗)으로 많은 돈을 벌어들이고 있다는 선입견을 가지고 있다. 그래서, 외자기업은 종종 국내기업보다 높은 노동기준에 부합할 것을 요구받아왔다. 게다가 중국인들에게는 20세기 초반 서구 열강에 침해 받은 역사에 기인한 상처받은 민족 정서(wounded nationalism)가 깊이 존재한다(Gries 2004). 따라서 외자기업에서 발생한 노동 관련 분쟁은 대중과 미디어의 비난 혹은 공격 대상이 되기 쉽상이다.

편이고 오히려 외자기업이 좀 더 지출을 부담하여 작업장 노동 분규를 해결할 것을 넉넉히 제안하기도 한다. 본고의 분석대상이 된 논문들 역시 체제 안녕과 사회 질서에 큰 무리가 없는 한 향후에도 중국 당국과 대중, 미디어는 외자기업에서의 노동자 집단행동에 대해 관망하거나 나아가 외자기업을 타깃으로 한 노동자들의 집단행동을 장려할 가능성까지 있다고 언급하였다(Chan and Hui 2012; Lyddon et al. 2015).

3) 작업장 특성

일련의 학자들은 작업장 특성이나 공급망(supply chain) 상의 특수성이 노동자들의 작업장 교섭력(workplace bargaining power)을 급격히 상승시켜 이를 인지한 노동자들이 자신들의 교섭력을 극대화하기 위해 파업에 돌입했으며 앞으로도 이런 현상이 지속될 것으로 예상했다(장영석 2011; Lyddon et al. 2015). 2000년대 들어 중국에서는 자동차, 기계, 전자 관련 업종에서 파업이 지속되어 왔는데, 난하이 혼다 파업 사례에서 알 수 있듯이 생산 시스템상의 약한 고리일수록 노동자 집단행동이 점증하였고 노동자들이 소기의 성과를 얻었다(Lyddon et al. 2015). 비슷한 맥락에서 현대자동차의 협력회사인 북경 성우에서 발생한 파업과 글로벌 전자업체들의 주요 협력회사인 LG디스플레이 남경공장에서 발생한 파업은 글로벌 공급망 상의 위치와 고객사와의 납품 계약이라는 해당 업체의 급박한 상황을 이용해 비교적 큰 성과를 단기간에 달성할 수 있었다. 한편, 선전 엔터엔 파업에서는 크레인 작동 노동자들이 선적 화물의 해외 운송을 저지함으로써 작업장 교섭력(workplace bargaining power)을 높여 큰 성과를 거두었고 이러한 과정을 학습한 노동자들은 언제든지 집단행동에 나설 가능성이 있다(Pringle and Meng 2018). 이를 고려하면 향후에도 전 세계 공장으로 불리는 중국에서 제품의 해외 운송을 담당하는 부두, 공항, 고속도로 등 물류 분야에서 노동자들이 결사의 힘을 발휘하리라는 예측이 가능하다.

4) 노동자들의 경험 및 의식 공유

중국 노동자들의 계급의식과 이에 기반한 집단행동에 대해 여러 논의가 진행되어왔다(Lee 2007, 2016; Chan and Pun 2009; Pun and Lu 2010; Pun 2018; Pun 2016; Pringle 2017). 비교적 긍정적인 시각을 취한 일련의 연구들은 2000년대 중반 이후 발생한 노동자 저항과 대규모 집단행동을 바탕으로 한 현지조사를 통해 노동자들의 계급의식이 형성되고 있으며, 이에 기반한 집단행동이 나타나고 있다고 주장하였다(Chan and Pun 2009; Pun and Lu 2010, Pringle 2016; Pun 2018). 다른 한편에서는, 중국 정부의 일련의 선제

적 법제화 및 후커우 제도 등의 구조적 모순으로 볼 때 계급의식의 형성과 집단행동은 불가능하며 공장 파업 등에서 보여준 집단행동은 단순히 경제적 동기에 기인한 실용주의적 행동일 뿐이라고 주장하는 연구들이 있다(Lee 2007, 2016).

지금까지의 대규모 집단행동의 경우, 특정 이슈에 대해 단일한 의견을 공유하였거나, 노동자 집단 자체가 비교적 장시간 비슷한 경험과 의식을 통해 동질성을 획득한 경우가 많았다. 먼저 3만 명 이상이 참여한 위위안 파업의 경우, 노동자들이 사회보험 미비에 분개하면서 집단행동에 나섰다. 난하이 혼다의 경우, 같은 직업학교를 다니고, 같은 직장에서 인턴 근무를 하는 등 비슷한 경험을 공유하면서 연대의식을 형성하였다. 엔티엔 부두 노동자들의 경우 작업장을 장악하면서 전 세계 수출 물량을 담당한다는 자부심과 언제든지 크레인을 세울 수 있다는 자신감 등의 의식을 공유하고 있었다. 혼다 사례에서 보듯이, 노동자들이 성명서에서 그들의 투쟁은 중국 전역의 노동자들의 이익을 위한 것이며 향후 노동자 투쟁의 시범석이 되고 싶다고 발표한 것을 고려하면 이러한 의식과 행동은 노동자 계급의식의 시작으로 해석되기도 한다. 비록 성숙한 계급의식은 아닐지라도 막 싹트기 시작한 계급 인식이 라고 볼 수 있다. 한편, 혼다 파업 사례는 이상에서 언급한 파업의 영향력과 결과가 증폭되는 네 가지 요소들, 즉 결사의 힘에 대한 새로운 해석-이해관계자 모델, 외자기업, 작업장 특성, 노동자의 공유된 경험 및 의식-을 골고루 갖추었으며, 이 사례는 향후 중국에서 발생하는 노동자 저항 및 파업을 예측하고 분석하는 데 유용한 선례가 될 것이다(장영석 2011; Chan and Hui 2012; Lyddon et al. 2015).

2. 노사관계 제도화(institutional building)

앞 절에서 살펴본바, 2000년대 이후 중국에서 파업을 포함한 노동자 저항이 확산된 데에는 노동조합의 한계가 큰 역할을 하였다. 그래서, 중국의 정책결정자들은 노동자들의 집단적인 저항을 예방하려면 작업장의 노동조합(즉, 기층공회)이 제대로 된 역할을 수행하여야 하며, 산업별 노조 혹은 지역별 노조가 큰 틀에서 제대로 된 단체협상 및 단체협약을 이끌어야 한다고 진단하였다. 이와 더불어, 중국 당국은 개별 노동자들이 작업장에서 억울한 일에 직면했을 때 이를 신속하고 공정하게 처리해 주는 것이 집단적이고 파괴적인 단체행동을 미연에 방지하고 사회안정을 유지하는데 매우 중요하다고 여기게 되었다.⁶⁾ 지난 10년간 해외 주요 노사관계 학술지에 게재된 논문들 역시 노사관계의 제도화(institutional building)라는 큰 틀에서 중국 당국이 어떤 노력을 진행해 왔는지, 또한 그 결과는 어떠하였는지를

6) 이러한 중국 당국의 큰 그림과 정책결정 과정에 대해서는 Chang and Cooke(2015)과 Chang and Brown(2013)을 참조.

살펴보고 있다. 이하에서는 노동조합의 한계 및 변화, 노동조합 선거 및 단체협상, 노동분쟁 처리 과정의 변화 및 그 결과, 노동기준 향상, 임금 및 근로조건 등의 순서로 주요 학술지에 게재된 논문들을 소개하기로 한다.

(1) 노동조합, 선거, 단체협상

중화전국총공회(中華全國總工會)는 세계에서 가장 큰 규모의 노동조합이지만, 중국과 같은 구 사회주의 국가의 노동조합은 자본주의 국가의 노동조합과 근본적으로 차이점을 가지고 있다(Clarke et al. 2007; Crowley 2004). 중국에서 노동조합은 일차적으로 당국가(party-state)와 노동자 사이의 전달 벨트(transmission belt) 역할을 위해 설립되고 존재하며, 부차적인 역할로서 노동자의 권익을 보호한다. 또한, 설립의 자주성 측면에서, 중국에서는 노동자들이 자주적으로 설립하는 독립노조가 허용되지 않는다. 총공회만이 유일하게 합법적인 노동조합으로 인정받고 있으며 각급 지방공회나 사업장 공회 역시 총공회(상급공회)의 비준을 받아야 한다. 이러한 이유로 개혁개방 이후 공회라는 공식 관변 노조는 일반 노동자와 유리되었고, 일상화된 파업 역시 대부분 기층공회(각 사업장에 설립된 관변 노동조합, 基層工會)를 우회하여 발생해왔다. 중국 당국은 집단적 노사관계의 중요성을 인식하여 총공회가 가진 전통적인 한계와 부정적 이미지 극복에 집중화된 노력을 기울이고 있다.

지난 10년간 해외 노사관계 학술지에 실린 논문들도 이러한 맥락의 연장 선상에서 중국 공회의 구조적 한계인 대표성 간극(representation gap)을 지적하고 있다. Nichols and Zhao(2010)은 후베이성(湖北)의 세 자동차 국유기업에서 500명을 인터뷰하여 중국 노동자들이 기층공회를 어떻게 바라보는지 조사하였는데, 분석 결과, 절반 이상의 노동자들이 현 노동조합을 '부실' 혹은 '매우 부실'하다고 평가하였다. 실제로, Wu (2010)는 외국기업 공회 설립에 관한 연구에서, 공회 간부들의 주요 관심사는 노동자들의 권리보호가 아니라 기층공회 숫자를 늘리고 공회 회비를 더 걷는 것이라고 강조하였다. Friedman(2012)은 2008~2010년의 경제위기 동안 노동자와 노동조합 사이의 간극이 더 벌어졌다고 밝혔다. Friedman(2012)은 중국에서 기층 노동조합과 노동자와의 관계를 Weber(1978)의 대표성 논의에 착안하여 '전용된 대표성(appropriation representation)'에 빗대면서 원치 않아도 획일적으로 단일 노동조합에 속하게 된 노동자들은 2008~2010년 경제위기 동안 기층공회의 역할이 거의 전무한 것을 인식하면서 더욱더 기층공회로부터 괴리감을 느끼게 되었다고 진단하였다.⁷⁾

7) 좀 더 긍정적인 관점에서 기층공회를 바라본 연구도 있는데, Qiao(2010)는 1,811명의 기층공회 주석들에 대한 설문조사 결과를 통해, 기층공회가 노동자의 현실을 완전히 외면했다기보다는 시행착오를 통해

한편, 지난 10년간 연구의 특징은 공회의 구조적 한계뿐만 아니라, 공회의 새로운 가능성에 주목한 연구들이 점차 증가하였다는 것이다. 이러한 연구들의 논지를 요약하면, 중국의 공회를 하나의 단일한 실체(entity)로 보지 말고 그 내부의 다양성에 주목하라는 것이다. 이들 연구는 조직화(organizing), 선거(election), 단체협상(collective consultation) 등의 새로운 현상이 지역 수준에서 어떻게 전개되는지에 주목하였다. 우선 조직화와 관련하여, Liu(2010)는 중국의 노동조합은 “단일하지 않다(not monolithic)”며 노조를 하나의 원칙으로 작동하는 탑다운(top-down) 단일 조직으로 보기보다는 지역 레벨에서 수많은 변화들이 꿈틀대는 다양성을 내포한 조직으로 살펴볼 것을 주장하였다. Liu(2010)는 2년여 현지 조사에 기반하여 지역 노조의 조직화 전략을 크게 3가지로 나누었다. 첫째는 기존의 총공회 조직화 패턴이다. 전형적 노조조직화 패턴으로서 중앙에서 지역 총공회에 쿼터를 할당하면 지방공회에서 각 사업장을 방문, 협조를 요청함으로써 기층공회(基層工會)가 설립된다. 물론, 이렇게 설립된 기층공회는 거의 대부분 서류상의 공회, 혹은 휴면공회로 존재하게 된다. 둘째, 공회연합회(工會聯合會) 패턴이다. 1990년대 후반 들어 작은 기업이 몰려있거나 개체호(個體戶)가 많은 지역에서 지역공회가 사업장에 기층공회를 조직하기 위해 공회연합회를 조직하면서 번성하였다. 예를 들면, 지역단위 공회 혹은 연합회(社區工會, 村工會聯合會), 시장 공회, 외자기업 공회, 민간기업 공회 등의 이름으로 조직되었다. 이러한 공회연합회는 지역공회가 시도한 매우 참신한 방법으로서 노동시장의 변화하는 상황을 반영한 것으로 평가받고 있다. 구조적으로 공회연합회는 지역공회의 하부조직으로 존재한다. 셋째로, 지역 산업별 단체협상(regional, industry-based bargaining, 行業工會聯合會) 패턴의 조직화 전략이다. 비슷한 제품을 생산하는 소규모 공장들이 밀집한 지역에서 지방정부, 지역공회, 사용자 단체, 기층공회가 참여하여 임금인상률 등을 핵심으로 하는 단체협약을 체결하는 방식으로, 중소규모 스웨터, 라이터 제조공장들이 밀집해 있는 절강성(浙江省)과 장수성(江蘇省)의 지역 산업단지(가령, 신허(信和), 윈링(溫嶺) 지역)가 대표적 사례로 소개되었다. 지역사회 노동시장 안정성, 낮은 이직률, 사용자 만족성, 기본적 노동기준(labor standard) 준수 등 여러 측면에서 중국 정부에서 장려하는 패턴으로, 향후 발전 가능성이 높은 노조조직화 패턴이다.

Hui and Chan(2015)은 최근 기층공회의 직접선거의 변화 양상을 조사하였다. 먼저 저자들은 기층공회의 선거를 세 가지로(지역공회 주도 선거, 고객사인 외국기업 주도 선거, 파업

배워가는 단계라며, 기층공회 간부들은 노동조합에 요구되는 다양한 역할에 대해서는 폭넓게 인식하고 있다고 밝혔다. 또한, Li et al.(2019)은 기층공회 활동 참여가 역으로 노조 몰입을 향상시킨다는 연구결과를 제시하며, 노조 참여를 종속변수로 살펴본 기존 외국연구들과는 다른 중국 특색의 노동조합 상황을 소개하였다.

으로 야기된 선거) 분류하였고 이 중에서 최근 주목받고 있는 파업으로 야기된 선거에 초점을 두었다. 저자들은 2012~2013년 사이 광둥성(廣東省)에 소재한 자동차 부품공장과 전자제품 부품공장에서 실시된 기층공회 선거를 연구하여 다음 두 가지를 밝혀냈다. 첫째, 점증하는 파업은 기존 기층공회에 대한 불신의 표시이기 때문에 최근 지역 공회 레벨에서 공회 간부 선출 방식에 큰 변화를 가져왔다는 것, 둘째, 직접선거의 형식을 취함에도 불구하고 기층 공회 간부와 주석은 온전히 노동자들이 선출하는 것이 아니라 네 주체(즉, 지방정부, 상급공회, 경영진, 노동자)의 상호작용으로 결정된다는 것이다. 따라서, 기층공회 구성이 예전과 달리 어느 정도 노동자의 의견이 반영되지만, 아직 근본적인 변화라고는 단정지을 수 없다고 주장한다. 향후의 전망에 대해서는 2010년 전후의 노동자 저항처럼 밑으로부터의 목소리가 충분히 커진다면 네 주체 간의 역학 관계가 재조정되면서 좀 더 민주적인 노조가 만들어질 것이라고 예측하였다.

셋째, 단체협상에 관한 연구가 활발히 진행되어왔다(Friedman 2014; Lee 2016; Liu 2010; Li and Liu 2018; Pringle and Meng 2018). 이러한 연구들은 공회 개혁과 단체협상 시스템의 변화에 집중하였다. Clarke et al.(2004)를 비롯한 여러 연구들은 단체협상이 매우 형식적이고 최저임금을 확인하는 정도라고 결론지었던데 반해, Friedman(2014)은 좀 더 최근의 현지 조사를 바탕으로 절강성(浙江省)의 단체협상의 진전에 주목하였다. 우선, 비교 대상인 광둥성(廣東省)과 절강성(浙江省)의 사업환경을 비교하면서 왜 절강성(浙江省) 사용자들이 단체협상에 관심을 가지게 되었는지 설명하였다. 절강성(浙江省)의 비즈니스 환경은 광둥성(廣東省)과는 달리, 좀 더 동질적이고 중소기업이다. 예컨대 단추, 라이터, 안경렌즈, 핸드백 등 단일 품목에 집중하는 중소기업들이 밀집해 있다. 이런 상황에서 성수기 인력 유출, 높은 이직률, 단체행동(노동불안)에 대한 우려가 크기 때문에 사용자들은 지역 산업 수준에서의 조정을 원하는 상황이었다. Lee et al.(2016)와 Liu(2010)도 각각 절강성(浙江省)의 단체협상 진행 상황을 긍정적으로 바라보았다. Lee et al.(2016)은 이러한 단체협상이 임금이나 고용조건에 상당히 긍정적인 영향을 끼치는데, 예전과 달리 임금상승은 물론 노동자의 선호를 반영하는 방향으로 임금구조를 바꾸는 데 효과적인 기제로 작동하고 있다고 보았다.⁸⁾

흥미로운 것은 Friedman(2014)은 Liu(2010)와 Pringle(2011)이 분석한 것만큼 단체협상에 대해 낙관적이지 않다. 저자인 Friedman이 현장을 방문하였을 때 대부분의 노동자들이

8) Liu and Kuruvilla(2016)는 단체협상의 여러 모습들을 4가지 카테고리로 나눴는데, 1) 분권화되고 형식적인(decentralized and inauthentic), 2) 집중화되고 형식적인(centralized and inauthentic), 3) 분권화되고 실질적인(decentralized and authentic), 4) 집중화되고 실질적인(centralized and authentic) 단체협상이다. 이 분류에 따르면, 최근 4번째에 가까운 상황이 늘어나는 추세이다.

노동조합과 단체협상의 존재를 모르고 있었는데, 그는 이러한 단체협상의 근본적 약점으로 노동자들의 적극적 의사표시 부재, 즉 대표성 문제를 지적한다. 즉, Liu and Kuruvilla (2017)의 분류대로 구분해보자면, 네 번째 유형인 ‘집중화되고 실질적인’ 패턴으로 기대되거나 실제로는 여전히 두 번째 유형인 ‘집중화되고 형식적인’ 패턴에 머물고 있다는 것이다. 그렇다면, 향후 진행 상황은 어떻게 될 것인가? Lee et al.(2016)은 가장 이상적인 시나리오가 이뤄지려면 다음 두 가지 요인이 뒷받침되어야 한다고 주장하였다. 첫 번째로 신세대 노동자들이 장외에서 지속적인 노동자 저항을 표출하거나 기층공회에서 새로운 구조하에 대의원으로서 목소리를 높여 밑으로부터의 거센 압력을 행사하여야 하고, 둘째로는 빈부격차를 줄이고 소비를 늘리려는 정부의 거시경제정책의 일환으로 정부가 단체협상을 주요 정책 순위로 두어 위로부터의 거센 압력을 기업에 행사해야 한다. 이렇게 두 가지 조건이 갖춰지고 지속적으로 작동한다면, 위아래로부터의 압박이 거세져서 예전의 유명무실했던 단체협상이 좀 더 체계적으로 진행되고 노사관계의 제도화가 빨라질 것이라는 주장이다. 한편, Zhang(2019)은 임금협상에 있어서의 비공식적 조정에 주목하였다. 그는 천진 지역 도요타 자동차 협력업체의 사례를 통해 자동차 부품산업에서 공식적인 임금협상은 존재하지 않는 것처럼 보이지만 문서에는 존재하지 않는 비공식적인 방식으로 지역 산업 내에서 임금협상이 잘 진행되고 있음을 보여주었다. 이러한 단체협상의 작동 결과, 천진 지역의 자동차 부품업체들에서는 임금이 예측 가능한 범위 내에서 매년 인상되고 이직률과 파업횟수도 현저하게 낮아져 임금협상의 순기능을 보여주고 있는 것이다. Zhang(2019)은 중국 특색의 비공식적 조정 메커니즘과 자동차산업의 가치사슬 구조가 이를 가능하게 만들었다며, 중국에서 단체협상을 연구할 때 실제 현장에서 벌어지고 있는 현장의 목소리 대신 공식적인 데이터와 서류에 집중하게 되면 제대로 된 현상 파악이 어려울 수 있음을 강조하고 있다.

(2) 노동분쟁 프로세스, 임금 및 근로조건

공회를 중심으로 한 집단적 노사관계 제도화뿐만 아니라 개별 노사관계 개선 및 그 결과에 관한 연구도 꾸준히 진행되었다. Yan(2019)는 2014년부터 2017년까지 3년간 베이징 인민법원에서 처리한 보상 관련 소송자료 조사를 통해, 두 가지 사실을 밝혀냈다. 첫째, 최저임금 위반, 임금 미지급 등 비교적 명확한 사안에 대해서는 2008년 실시된 노동계약법과 노동중재법의 영향과 중국 노동 당국의 노력으로 확실히 개선되었다. 둘째, 그러나 아직도 법률적으로 세부규정이 미비한 영역, 즉 잔업비 기록 및 계산 등과 같은 사안에 대해서는 처리 기간도 오래 소요되며 사용자와 노동자가 동시에 불만을 제기하는 경우도 많다. 요약하면, 저자는 ‘전혀 개선이 안 되었다’거나 ‘크게 개선되었다’라는 단순한 이분법보다는 좀

더 세분화해서 분석하여 향후 개선 방안에 노력을 기울여야 한다고 강조하였다. 베이징의 노동증재원들에 대한 설문조사를 바탕으로 Hwang and Wang(2015)도 비슷한 진단을 제시하고 있다. 2000년대 중반 이후 큰 틀에서는 노동증재 과정이 좀 더 신속, 정확하게 진행되고 노동자와 사용자의 만족도가 향상되었지만, 여전히 정부로부터의 지원과 노동증재원들의 전문스킬 등 많은 자원과 지원이 필요하다고 주장하였다. 한편, Wang and Cooke (2017)은 2008~2015년 사이 8년 동안의 법원 판결 897건의 사례 분석을 통해, 법원은 여전히 노동자의 이익보다는 정부의 정치적 목적(즉, 사회안정을 위해 파업은 억제되어야 한다는 것)과 사용자의 경제적 이익을 중시하고 있다는 것을 보여주었다. 즉, 897건의 법원 결정을 분석한 결과, 파업 이후 사용자가 파업 주동자들을 해고하는 경우, 소수의 법원 결정만이 노동자 요구사항의 맥락과 정당성에 초점을 맞추었을 뿐 여전히 대다수 법원 결정은 “회사사규를 어겼기 때문에 해고하였다”는 사용자 결정을 합당하다고 판결하였다.

노동기준(labor standards)의 향상 여부도 주요 관심사였다. 이들 논문은 큰 틀에서 노동기준이 향상됨과 동시에 여전히 사회 곳곳에서 미진한 부분이 많다고 주장하고 있다. Li and Freeman(2015)은 통시적 연구방법(2006, 2008, 2009년 PRD 9개 도시에서 실시된 자료 바탕)을 통해 주강 삼각지에서 신노동법 시행 전과 후에 노동법 준수 상황을 분석하였다. 농민공 서베이 데이터를 바탕으로 “언제 첫 노동계약을 체결했으며, 그 결과가 어떠하였는가?”를 조사하였는데, 분석결과, 신노동법 실시는 서면계약을 체결한 농민공 비율을 현격히 증가시켰고, 이는 사회보험 가입률을 높였으며, 임금체불 가능성을 낮췄고, 작업장 노동조합 존재의 가능성을 높였다. 유사하게, 북경 조정증재센터의 1만여 건의 개별사례를 분석한 Xie et al.(2017)의 연구에서도 도시호구 소유자에 비교해서 농민공은 여러 차별을 받았지만, 체불임금, 잔업비, 사회보험료 등에 있어서는 별로 차별받지 않고 신속히 구제받았음을 보여주는데, 이는 2007년 이래 실시된 개별노동법제와 집행력 강화의 성과로 보여진다고 강조하였다. He and Perloff(2013) 역시 농민공에 대한 노동기준 향상을 언급하고 있다. He and Perloff(2013)은 북경대 중국경제연구센터의 민영기업대상 서베이 자료를 바탕으로 원청회사가 실시한 감사(audit)의 효과를 분석하였다. 전반적으로 매우 제한된 효과를 나타낸 것으로 결론지었지만, 저자들은 감사를 받는 공급업체의 경우 농민공들에게 의료보험, 실업보험 등을 법에 맞게 더 제대로 제공한다며 사회적 사각지대에 있는 농민공들에게 예전과는 달리 좀 더 나은 노동기준이 제공되고 있는 것을 밝혔다.

이외에도, 여러 편의 논문이 제도변화에도 불구하고 여전히 미진한 노동기준을 지적하고 있다. Xue et al.(2017)은 중국 조선 산업에서의 작업장 안전상황을 조사하였는데, 기업들은 여전히 안전 관련 규정보다는 경영상 효율성을 중시하고 있었다. 예전과 달라진 점은 경영진이 좀 더 세련된 방식으로 경영효율을 강조하고 은밀하고 내면적으로 효율성을 강조한

다는 것이다. Li(2017)는 현 OHS 하에서는 농민공 보호가 절대적으로 부족하다며, 이러한 상황을 더욱 악화시키는 것은 농민공들의 정보, 서류, 네트워크 부족 때문이라고 구조적 원인을 분석하였다. Shan(2017)은 항해사 선원의 사망 시 선원 가족들의 보상 관련 이슈를 조사하였는데, 많은 경우 사고가 여러 국가에 걸친 법적 문제를 야기하기 때문에 매우 복잡한 사항이라서, 보상 관련 요구를 관철시키고 실제로 보상을 받는 것이 매우 어렵다고 주장하였다. 한편, Xue et al.(2019)는 두 화학물 운반선 회사를 대상으로 한 질적 연구를 통해 국제안전보건관리규정이 현장에서 어떻게 받아들여지고 있는가를 보여주었다. 지표 관리적 접근이 그 필요성에 대한 공감에도 불구하고 실상은 다양한 외부요소, 즉 승무원들의 자기 이해 고려, 중국의 문화적 특성, 사용자가 승무원 성과평가에 가지는 막강한 영향력 등에 의해 크게 영향을 받기 때문에, 그 실효성과 표기된 지표의 진정한 의미 등에서 회의적이며 따라서 좀 더 현장 상황을 반영한 수용도가 높은 규제전략을 제안하였다.

임금 및 각종 수당에 관한 연구도 꾸준히 진행되었는데, Wang and Gunderson(2015)은 최저임금 관련해 광범위한 인터뷰를 통해 정부가 계획한 바대로 최저임금이 실질적으로 인상되지 않았다고 밝혔다. 즉, 사용자들은 각종 복리후생이나 보너스 제도를 변경해 최저임금 상승 폭을 최대한 제한하였고, 정규직을 임시직이나 파트타임으로 변경하는 경우도 많았다. 하지만 불이익을 받는 직원들이 보복을 두려워해 적극적으로 의사 제기를 못하고 있다고 밝혔다. Wang et al.(2016)은 위험수당에 대해 살펴보았다. 이론적으로, 임금 프리미엄은 건강 및 안전 리스크 측면에서, 덜 바람직한 환경에서 일하는 사람을 보상하도록 되어 있다. 긍정적인 보상임금은 힘든 일을 하는 노동자들을 보상해주는 보상 차원에서 작동한다. 하지만, 도시호구를 가진 노동자들이 화학품 관련 리스크 프리미엄을 인정받는 것을 제외하고는 위험수당은 없었고 오히려 시급에 부정적인 영향을 받는 것으로 드러났다. 이에 대해 저자들은 특히 농민공의 경우 정보 부족, 네트워크 부족 등으로 도시에서 이직하기가 수월하지 않고 사용자에게 제대로 위험수당과 같은 권리는 요구하지 못해서 이러한 결과가 나타났으며, 정부 정책 차원의 작업장 안전 수준 향상을 주장하였다. 한편, Xiu and Gunderson(2013)은 성과급의 남녀 차이에 대해 조사하였는데, 분석 결과, 성과급은 남녀에서 전체 임금의 17%로 비슷하였고, 고학력자가 높은 비중을 보였다. 하지만, 성과급은 근무기간이 길고 일반적인 노동시장 경험을 가진 사람들에게는 낮았다. 마지막으로, 성과급은 남성에게 비해 여성의 경우 받을 확률이 6% 정도 낮았다.

노동시간과 관련해서는 두 가지 연구가 있다. Cao and Rubin(2014)은 2006년 실시된 중국사회조사설문(Chinese General Social Survey) 데이터를 바탕으로 정규업무시간과 시장경제화 사이의 관계를 조사하였다. 연구결과, 각 성별 시장경제화 수준과 노동자의 정규업무시간 사이에는 부정적 관계가 나타났다. 즉, 시장경제가 진행될수록 정규업무시간은 점

점 탈제도화되고 있었다. 특히, 이러한 경향은 외부 조사나 감시를 덜 받는 것으로 알려진 소규모 기업에서 두드러지게 나타났으며, 기업 규모와 정규업무시간과의 연관 관계는 시장화가 진전된 지역일수록 강하게 나타났다. Mishra and Smyth(2013)는 상해사회과학원 인구노동경제센터(Institute of Population and Labor Economics)의 2007년 데이터를 통해 근무시간 결정요인을 분석하였다. 저자들은 이전의 노동공급 측면 중심의 노동경제학적 관점은 노동시간을 충실히 분석하는 데 부족하다며 인적자본과 기업 수준의 요소들의 중요성을 강조하였다. 분석 결과, 여성 비율, 농민공 비율이 높을수록 근무시간이 많았고, 초과근무 수당이 늘어날수록 노동분쟁이 생산에 미치는 영향이 클수록 근무시간이 적은 것으로 나타났다.

3. 중국 노사관계의 다양한 이해관계자

(1) 사용자(기업)

노사관계 주요 행위자 중의 하나인 ‘기업’의 대응전략에 관한 연구도 진행되어왔다. 이 주제가 학술적 관심을 받은 주요 이유는 2000년대 들어 노사관계를 둘러싼 제도적 압력(가령, 노동법 변화, 정부의 친노동 정책, 기업의 사회적 책임을 요구하는 사회적 압력)이 거세지면서 ‘기업 입장에서 이러한 변화에 어떻게 전략적으로 대응하는가?’라는 질문이 학술적으로 매우 흥미로운 연구 주제가 되었기 때문이다. 인사노무관리라는 현실적인 측면에서도 공회설립 압박, 단체협상 요구, 최저임금 인상 등의 일련의 친노동 환경 속에서 기업이 어떤 입장과 선택을 취할 것인가는 모든 기업들의 화두가 되었다.

이러한 배경하에 노사관계 해외 주요 학술지에서의 연구는 크게 몇 가지 측면에서 진행되어왔다. 첫째는 노동조합 설립 압박에 대한 사용자 대응 및 이에 관한 결정요인 연구이다. 중국에서 노동조합이 유명무실하거나 친기업 성향을 보임에도 불구하고 대체적으로 기업들은 정부의 노조설립 요구에 부정적이었다(Chan et al. 2017). Liu and Li(2014)는 노조설립 압박을 받았을 때 사용자는 기본적으로 무시(ignoring), 회피(circumvention), 순응(compliance) 중 하나의 반응을 보이는데, 시간이 흐를수록 대다수 기업들이 정부의 압박을 받아들이는 순응(compliance)을 보였다는 결과를 제시한다. 하지만 원하지 않았던 외부 압력에 굴복한 것이기에 기업들의 순응은 다양한 방법으로 디커플링(decoupling) 현상을 보이게 된다. 디커플링 전략을 상술하면, 첫째는 탄압(suppression) 전략으로 노동조합이 존재하되 활동이 전무하다. 둘째는 명목화(formalization) 전략이다. 노동조합은 형식적인 기능, 가령 기본적 행사 및 단체협약 서명 등 기본 활동을 명목상으로만 수행한다. 셋째는

포섭(co-optation) 전략이다. 노동자를 대표하지만, 사용자 편에 서서 사업장 내 노사갈등을 해결하는 것이다. 한편, Chung(2016)은 사례연구를 통해 한 외국기업이 중국에서 노사관계를 어떻게 진단하며 노동조합을 어떻게 활용하고 있는지를 기술하고 있다. 이 기업은 기본적으로 중국에서 자사에 설립된 기층공회를 직원들과의 소통창구와 지역커뮤니티 활동창구로 활용하고 있으며, 이는 큰 틀에서 위에서 언급된 순응전략과 포섭전략을 사용하는 것으로 해석할 수 있다. 그렇다면, 이러한 전략에 영향을 미치는 결정요인은 무엇일까? Liu and Li(2014)은 2005~2010년 사이의 현지 조사를 바탕으로 중국에서의 노조설립 결정요인들을 분석하였다. 그들에 따르면, 외부 압력과 경영진의 노사관계 이데올로기가 작용하여 각 기업의 경영전략을 결정하고 이것이 노무관리전략에 투영된다는 것이다. 비슷한 맥락에서 Kim et al.(2014)는 외국기업의 노조설립 결정요인을 연구하였다. 중국에서 활동하는 32개국 출신의 총 10,108개의 외국기업을 바탕으로 분석한 결과, 해당 기업의 모국에서 노조에 대한 정당성(legitimacy)과 수용성이 높은 경우 중국에서 노조를 설립할 가능성이 높고, 중국 내 특정 도시에서 중국기업들의 노조설립률이 높을수록 외자기업의 노조설립 가능성도 높은 것으로 나타났다. 이러한 연구결과는 그동안 국제경영학에서 다양하게 논의되던 모국효과(home country effect)와 현지국 효과(host country effect)가 중국 내 외자기업의 노조설립 맥락에서 어떻게 적용되는가를 보여주었다. 한편, Chan et al.(2017)와 Kim et al. (2014)는 외자기업에서의 공회는 대관업무의 연장 선상에서의 도구성 측면에서 일정 정도 장려된다는 것도 보여주었다. Wen(2016)의 연구는 위에서 언급된 반응적(reactive)인 기업의 대응전략과는 다른 측면에서의 좀 더 적극적인 사용자 전략을 강조한다. 윈링(Wenling) 지역의 스웨터 제조 산업의 단체협상 사례를 연구한 저자는 이 지역의 단체협상은 사용자가 적극적으로 주도한 것으로서, 그 이유는 피크 시즌의 잦은 인력 빼가기와 파업을 비롯한 노동불안 요소를 사전 예방하기 위해 사용자가 적극적으로 나섰다라는 것을 보여주고 있다.

둘째로 최저임금 인상에 기업들이 어떻게 반응하는지에 대한 연구이다. Wang and Gunderson(2015)은 기업의 대응을 순응과 위반(compliance vs. non-compliance)으로 단순 대조하는 것에서 벗어나 실질적으로 사용자들이 어떻게 반응하였으며 그 결과 노동자들에게 어떤 영향을 미쳤는가를 질적 연구로 보여주었다. 조사 결과, 최저임금 인상으로 각종 복리후생이 대폭 삭감되었다. 사용자들은 각종 혜택들(셔틀버스, 식사, 보너스, 보험 등)을 제공하는 것을 중지하거나 기본급에 산입하였고, 심지어는 정규직을 파트타임이나 임시직으로 바꾸기도 하였다. 물론, 최저임금을 못 받는 임시직들은 보복을 두려워해서 불만을 제기하지 못하고 있다고 밝혔다. 결론적으로, 최저임금 인상 효과는 노동자들에게 크게 긍정적인 영향을 가져오지 못했다고 주장하였다.

셋째, 비정규직 사용에 관한 연구가 있다(Liu 2015). 중국에서 비정규직 사용에 대해 법적 사회적 압력과 규제가 가해지는 상황에서 기업들이 어떻게 대응하고 있는가를 보여주는 연구이다. 저자는 비정규직을 '파견회사를 통해 고용되었거나 3년 이하의 비경신 근로계약을 맺고 있는 근로자'로 정의하였다. 분석 결과, 국유기업과 노조가 설립된 기업에서 비정규직 노동자 비율이 더 높았고, 노동법 집행이 엄격하거나 불확실할수록 비정규직 노동자에 대한 의존도가 높았다. 참고로, 저자의 추가적 인터뷰에 따르면, 노동조합은 주로 규모가 큰 국유기업에서 미약하나마 역할을 수행하였고 현재 역할은 미미하지만 해고 등의 경우에 노동자들이 도움을 청할 수 있는 법률적 역할을 수행할 수 있기 때문에 기업들은 리스크 예방 차원에서 정규직을 작은 규모로 운영하고자 하였다. 국유기업은 지역사회에서 눈에 띄는 가시적인 존재이기 때문에 향후 관리가 쉬운 비정규직 채용을 선호한 것으로 나타났다. 한편, 본 논문 후반부에서 좀 더 자세히 언급하겠지만 Li and Freeman(2015)은 중국 사영기업과 비교할 때 외자기업일수록 2007년 노동계약법의 가장 기본이었던 서면계약 체결률이 높았다고 강조하고 있다. 그 이유로 저자들은 외자기업들이 지역사회에서 좀 더 눈에 띄고 모범적인 행동을 해야 한다는 압력으로 인해 노동법에 좀 더 순응하는 전략을 채택하게 되었다고 분석하였다.

마지막으로, 최근 이슈가 되고 있는 디지털 플랫폼에서의 사용자의 노동통제에 관한 연구가 있다(Wu et al. 2019). 이 연구는 중국의 우버(Uber) 사례를 통해 새로운 킥 경제(Gig Economy)에서 사용자는 1) 인센티브 시스템, 2) 고객평가 시스템, 3) 유연한 업무조정, 이 세 가지를 통해 좀 더 효율적이고 세련된 방식으로 노동과정을 통제한다는 것을 질적 연구를 통해 보여주고 있다. 연구결과, 이 세 가지 전략은 우버 노동자들에게 차별화된 방식으로 작용하는데, 우버의 풀타임(우버로부터 벌어들이는 소득에 전적으로 의존하는) 노동자들에게는 인센티브 방식과 고객평가 방식이 잘 작동하는 반면, 우버의 파트타임 노동자들에게는 세 번째 방식, 즉 유연한 업무조정 시스템이 효과적으로 작동한다는 것을 보여주고 있다. 저자들은 노사관계 연구가 전통적 영역에만 머물지 않고 최근 변화를 담아낼 수 있도록 새로운 주제에 대한 새로운 시도가 활성화되어야 한다고 강조하고 있다.

(2) 신세대 농민공(新生代農民工)

2000년대 중국 노사관계의 큰 변화 중 하나는 노사관계 주체 중 하나인 노동자의 성격 변화이다. 2018년 12월 기준, 중국 농민공 숫자는 2억8,800여만 명이고, 이 중 1980년 이후 출생한 이른바 신세대 농민공은 전체 농민공의 50%가 넘는 1억4,000여만 명 이상을 차지하고 있다(황경진 2019). 이른바 신세대 농민공은 이전 세대와는 다른 특징으로 많은 주

목을 받아왔다(Chang 2009; Pun and Lu 2010). 이들은 중국 정부의 산아정책으로 인해 거의 모두가 외동자녀로서 소황제라고 불리며 부모와 조부모의 큰 관심을 받고 자랐다. 이들은 자존심이 강하고 자아 중심적이며 이전 세대보다 많은 교육을 받았다. 또한, 신세대 농민공은 하고자 하는 바가 명확하고 부모세대들보다 인내력이 부족하여 견디기 힘든 상황을 맞으면 큰 고민 없이 직장에서 바로 그만둔다. 본고의 분석대상인 노사관계 학술지에 게재된 여러 연구들이 이들의 특징을 잘 묘사하고 있는데, 가령, Chan and Hui(2012)은 이들의 높은 권리의식과 직설적인 의사 표현을 강조하고, Elfstrom and Kuruvilla(2014)는 이들이 자존감과 타인으로부터의 존중, 체면, 위신 등에 대해 매우 높은 주안점을 두기 때문에 이러한 부분이 훼손되었을 경우 참을 수 없는 불만을 느끼며 바로 행동에 돌입한다고 밝힌다. Lyddon et al.(2015)은 2010년 혼다 파업을 분석하면서 이 신세대들의 특징과 행동을 자세히 묘사하고 있다. 난하이 혼다 파업 때 신세대 농민공들은 다양한 사회연결망 서비스를 통해 세련된 틀짜기(framing) 스킬을 보여주었다. Lyddon et al.(2015)은 신세대 농민공들이 파업 당시 시간 경과에 따라 외부에 어떠한 방식으로 변화하는 메시지를 전달하여 자신들의 상황을 알리고 지지를 이끌어냈는지 보여줬는데, 파업 주동자들은 파업 초기에는 작업장에서 부당함(injustice)을 당하는 자신들의 상황에 집중하다가, 점차적으로 반일(反日)감정으로 초점을 전환하였다. 그러다가 파업 후반부에는 지역 공회 간부들이 자신들에게 폭력을 행사하면서 파업을 억누르려 했던 장면을 부각시키면서 노동자로서의 존엄(dignity)에 상처받는 자신들의 피해자 이미지를 부각시켰다. 요약하면, 이러한 신세대 노동자들의 단체 행동 전략들은 Li and Freeman(2015)이 언급한바, 신세대 노동자들은, 예전 부모세대들이 금전적 보상에 치중하고 관리자나 지방정부에 순응적 태도를 보였던 것과는 달리, 높은 교육수준과 권리의식을 바탕으로 불만을 바로 행동으로 옮기는 것이 자유롭다고 할 수 있겠다.

반면, 이들 신세대 농민공의 삶의 그늘(dark side of migrants)을 강조하는 연구들도 지속되어 왔다. 기본적으로 이들은 농촌에서 도시로 건너와 정보(information) 및 자원(resources) 부족으로 고생하거나 차별받는 상황에 놓이게 된다. Zhang(2011)은 신세대 여성 농민공들의 도시취업의 그늘을 연구하였다. 이 논문은 이러한 취업 과정에서 판시(關係)의 긍정적 효과로 알려진 상호 신뢰, 도덕적 의무, 환대, 도구성 등이 어떻게 약용되는지 보여준다. 신세대 농민공들이 도시로 향할 때 고향의 부모들은 먼저 취업한 동향인들이 소개해주는 좀 더 안전한 공장기숙사 환경을 선호한다. 고용주 입장에서든 채용비용을 줄이고 이직을 방지하기 위해 소개비를 지불하며 이를 적극 장려한다. 하지만 이런 경우 근로계약 등이 부재하고 공장기숙사에 머물면서 과도한 잔업을 요구받는 등 열악한 처우에 직면하게 된다. 결론적으로, 저자는 판시가 동전의 양면처럼 작용한다고 강조하면서, 긍정적으로는

시골의 여성 농민공들이 도시로 진출하는 데 큰 도움을 주지만, 이들의 정보 및 네트워크 부족을 악용하는 고용주들 때문에 기본적인 노동계약도 체결하지 못하고 노동 착취에 시달린다고 강조한다.

비슷한 맥락에서 Wang et al.(2016)은 농민공들이 위험업무 프리미엄을 누리지 못한다고 밝혔다. 이론적으로 볼 때, 건강과 안전 측면에서 위험도가 높은 작업장에서 근무하면 그에 따른 보상, 즉 리스크 프리미엄(risk premium)을 받기 때문에 위험도가 낮은 작업장에서 근무하는 노동자들에 비해 더 많은 급여를 받게 된다. 하지만, Wang et al.(2016)의 연구결과에 따르면, 분진 관련 위험업무에 종사하는 농민공들이 리스크 프리미엄은 고사하고 오히려 급여를 제대로 받지 못하는 것으로 나타났다. 저자들은 이 원인을 농민공의 낮은 수준의 인적자본(human capital)에서 찾았다. 도시에 일하러 온 농민공들은 인적 네트워크와 지식의 부족으로 인해 작업장 위험 및 이에 따른 보상에 대해 지식과 정보가 부족하며 이직이나 단체행동에 나설 구조적 조건과 여력이 미비하다고 설명하였다. 저자들은 도시 노동시장과 후커우 제도를 개혁하고 직업보건안전 법률을 좀 더 정교화하고 강화시켜야만 이러한 모순을 해결할 수 있다고 주장하였다. 이와 비슷한 맥락에서 Li(2017)는 현 직업안전보건 시스템 하에서는 농민공이 보호를 제대로 못 받고 있으며, 다만 형식적인 법령만 존재한다고 주장하였다. 저자는 보호를 받지 못하는 근본적인 이유로 정보(지식) 부족, 서류 부족, 네트워크 부족을 거론하였다.

Xie et al.(2017)은 노동쟁의조정에서의 힘없는 농민공의 차별 받는 상황을 연구하였다. 저자는 두 가지 연구 질문, 1) 농민공과 도시호구를 소유한 노동자는 노동조정에 있어서 동등하게 대우받는가? 2) 그렇다면, 분쟁의 성격이 조정결과의 차이에 대해 영향을 끼치는가에 초점을 두고 2011~2015년 북경노동조정센터의 개별사례 10,515건을 조사하였다. 분석결과, 농민공들은 도시호구 노동자들보다 더 많이 양보해야 했고 조정결과에 대해 사용자들이 농민공들에게 더 더디게 시행하였다. 조정에 관한 기존 연구들은 당사자의 힘(power)이 결과에 영향을 끼친다는 것을 밝혀왔는데(Emerson 1962), 저자들은 이 이론에 근거해 농민공들은 도시호구 노동자들보다 조정신청 소재지에서 여유, 정보, 인적 네트워크가 부족하기 때문에 이러한 결과로 귀결될 수밖에 없다고 진단하였다. 흥미로운 사실은 체불임금, 초과근무수당, 사회보험 가입 등과 같은 좀 더 직접적인 노동 관련 조정에서는 도시호구 소유자와 농민공 간의 큰 차이가 없었다. 저자는 여러 이해관계자 인터뷰를 통해 그 이유는 국가가 일련의 친노동 법제의 실행으로 직접적인 노동관련 이슈에 대해서는 위반할 경우 많은 벌금을 부과하는 등 관계기관이 좀 더 엄격하고 신속하게 행정처리를 했기 때문이라고 밝혔다.

(3) 신(新)행위자(노동NGO, 직능단체)

중국 노사관계에서 주요 행위자인 노동조합(공회)과 조직화된 노동이 중국 정치체제의 구조적 이유로 중국 사회의 일원으로 중요한 정치적 역할을 수행하지 못하면서 이 기능을 대신 수행하거나 새로운 역할을 수행할 제3의 새로운 행위자의 출현과 기능에 관한 관심이 지속되었다(Cooke and Wood 2014). NGO, 직능단체, 미디어, 원청, 법원 등이 주요 관심사로 떠올랐고 이들에 관한 연구가 진행되어왔다. 지난 10년간 노사관계 주요 학술지에도 노사관계의 신행위자에 대한 다양한 연구가 축적되었다. 이하에서는 노동NGO, 직능단체 순으로 주제별로 최근 연구를 소개하기로 한다.

그동안 학계에서 노동 및 농민공 NGO에 대해서 상반된 시각이 존재해왔는데, 짧게 소개하면 다음과 같다. 먼저, 부정적 평가를 내리는 입장에서는 노동NGO를 연대를 저해하는 존재(Anti-solidarity machine)로 단정했다(Lee and Shen 2011; Franceschini 2014). 그 이유는 노동NGO의 주요 활동인 일반 서비스 제공이나 법률 조력 제공이 노동자들을 개별화시켜서 오히려 집단 의식 형성이나 집단행동 실행을 저해하고 중국의 노동운동의 발전을 막는다는 것이다. 반대로, 긍정적으로 바라보는 입장에서는 노동조합다운 노동조합이 부재한 중국의 상황에서 노동NGO야말로 그 간극을 메워주는 중요한 역할을 수행한다고 강조한다. 이러한 배경을 바탕으로, 본고의 분석대상의 노사관계 학술지에 게재된 노동NGO에 초점을 맞춘 논문 두 편을 소개한다. Xu(2013)는 중국 전역의 30여 노동NGO 현지 조사를 통해 노동NGO가 크게 세 가지 활동, 즉 법률 조력, 문화 조력, 캠페인 활동에 주력하고 있음을 소개하였다. 저자는 법률 조력 활동이 부정론자들의 회의적인 시각과는 달리 노동자들을 각성시키고 조직화 기술을 향상시키기 때문에 실질적으로 큰 도움이 된다고 주장한다. 현재 노동조합이 제 역할을 못하는 상황에서, 이러한 네트워크를 통해 법 지식을 보급하고 조직화 기술을 전수시키는 것은 계급의식을 발전시키는, 즉 미래 노동운동 발전을 위한 씨앗을 뿌리는 것과 비슷한 활동이라고 주장한다. 또한, NGO들은 다양한 문화 활동을 통해 노동자들과의 접점의 폭을 넓혀가고 있으며 노동법 준수 캠페인을 통해 고용주는 물론 노동자와 일반 시민들의 법의식도 향상시키는 데 기여한다고 주장한다. 한편, Li and Liu(2018)는 월마트 파업 사례에 대한 현지 조사를 통해, 파업의 주요 성공요인 중 하나로서 외부 노동단체의 적극적인 도움과 조언을 강조하였다. 외부 노동운동가들과 단체들은 월마트 노조 집행부와 노동자들에게 파업과 관련한 여러 생생한 조언을 제공하고 월마트를 대상으로 소매점 폐지에 반대하는 소송을 제기하는 데에도 법률적인 조력을 제공하였다. 이 두 편의 논문 저자들은 외부 노동NGO가 비록 정부가 설정해 놓은 범위 내에서 활동하지만, 노동NGO 활동이 향후 노동운동을 위한 잠재성을 향상시키는 데 큰 역할을 한다고 주장한다. 하지만

저자는 정부의 강압적 태도로 인해 최근에 회유, 압박, 포섭 등 노동NGO가 설 자리가 더 좁아졌다고 인정하며 살아남기 위해서는 좀 더 참신하고 혁신적인 전략이 필요하다고 주장하였다. 이와 관련, 최근 논문에서 Kuruvilla(2018)는 노동NGO의 역설에 관해 설명하였다. 즉, 더 적극적으로 활동할수록 더 많이 탄압받는 것이다(“The more active, the more suppressed.”). 중국 정부 입장에서 볼 때 노동NGO들이 철저히 정부의 가이드라인 안에서 활동해야 하는데, 노동NGO의 활동이 활발해질수록 그 경계를 넘어서는 경우가 많아져 정부의 강화된 구속을 받게 된다는 것이다. 게다가 2015년 이후 시진핑 정부의 사회관리 정책, 즉, 사회 모든 영역에서 통제가 강화하는 정책으로 인해 노동NGO들은 그 설 자리가 점점 줄어들고 있다.

Cao(2011)는 사례연구를 통해 중국의사협회(China Medical Doctor Association (CMDA))라는 직능단체를 연구하고 이 단체가 노동조합의 역할에 해당하는 기능을 수행하고 있는지 조사하였다. 이 연구는 중국의사협회가 의사들의 전문교육, 내부규율, 직업윤리 측면에서 점차 더 큰 역할을 하는 것을 염두에 두고 이 직능단체가 노조와 같은 역할과 기능을 수행하는지 조사하였는데, 연구가 이뤄진 그 당시로서는 새로운 노사관계 행위자로서의 기능과 역할은 부재하였다. 하지만 저자는 향후 이 단체가 의사들의 사회적 자본형성과 정체성 형성에 기여할 것으로 예상하며 미래에는 좀 더 대표성 있는 기구로서 의사 커뮤니티에서 노사관계의 새로운 행위자로 떠오를 수도 있다고 예상하였다.

4. 비교연구 및 해외 진출 중국기업 노무관리

비교연구를 통해 중국 노사관계의 국가적 맥락(national context)의 중요성을 보여주는 일련의 연구도 있다. Gamble and Huang(2009), Krzywdzinski(2017), Nyland et al. (2015)은 각각 영국 소비재 기업(영국법인과 중국법인), 독일 자동차 제조기업(독일, 브라질, 중국법인), 병원(인도와 중국 소재 병원)이 국가적 맥락(논문에 따르면, 노동시장, 사회적 규범, 문화적 요인, 노동법 등) 측면에서 중국과 다른 국가와의 차이가 고용관계 형태 및 관행에 어떠한 차이를 만드는가를 실증적으로 보여주고 있다. 한편, 중국 경제가 세계화되고 중국기업들의 해외 진출이 활발해지면서 해외 진출 중국기업들의 노무관리에 관한 연구가 진행되고 있다. Cooke et al.(2018)은 지난 20년 동안 중국기업들이 활발하게 진출했던 아프리카 국가에서의 중국건설업체들의 노사관계에 대해 다루고 있다. 2000년대 들어 중국건설업체들은 아프리카 국가의 인프라 건설에 많이 참여하게 되었는데, 중국 건설회사들은 파견업체 혹은 협력업체를 통해 중국 전역에서 농민공들을 모집하여 동반 진출하였다. 저자들은 “아프리카 작업장에서 갈등이나 집단행동이 발생했을 때 어느 기관이 혹은 어떤 개인이 해

결자로 나서는가?”에 주목하였다. 연구결과, 먼 이국에서 중국 국가기관이 부재하고, 현지 국가기관이 개입이 거의 어렵고, 중국공회가 영향력을 미치지 못하는 상황에서, 결국 국유 건설업체의 중간관리자들이 실질적인 조정자이자 판단자 역할을 하였다. 이들은 어떠한 원칙에 기반해서가 아니라, 그때그때 상황에 맞게 판단을 하여 갈등을 해결하고 중재하였다. 이러한 상황은 작업장이 해외 이전과 노동력의 이동이 맞물리면서 발생하는 독특한 상황으로 현재 해외에 파견한 중국 농민공의 숫자가 이미 많고 점증하는 상황에서 앞으로 주의 깊게 살펴볼 필요가 있겠다. 한편, Zhu(2015)는 해외 진출 중국기업들이 현지에서 노조에 어떻게 대처하는가를 연구하였다. 여섯 개의 중국 다국적 기업에서의 노조-사용자 관계, 노조에 대한 정책과 대응 등을 사례 분석하였다. 저자들은 기본적으로 중국기업들은 현지국의 관행을 존중하며 노동조합을 인정하지만, 주재원 등 파견 관리자들이 현지에서 다양한 전략을 구사하는데 여기에는 예전 진출국에서 배운 경험들이 크게 작용하였음을 밝혔다. Zhu (2015)는 기존의 이론들은 다소 정태적인 접근을 취하고 있으므로, 좀 더 동태적인 관점인 조직학습 관점이 중국과 같은 신흥국가 출신 다국적 기업을 이해하는 데 큰 도움을 줄 것이라고 덧붙였다.

IV. 결론

지금까지 본 논문은 중국 노사관계의 격변기라 평가되는 지난 10년 동안 중국 노사관계 관련 해외 주요 노사관계 학술지에 게재된 연구결과들을 정리하였다. 여섯 학술지의 총 66편의 논문을 분석한 결과, ‘노사관계 연구’의 특성과 ‘중국 노동’이라는 급변하는 토픽을 반영하듯, 현상을 분석하는 연구가 다수였고 연구방법론적 측면에서는 질적 연구가 과반 이상을 차지하였다. 주제 면에서는 노동자 저항, 파업, 공회 개혁과 한계, 신세대 농민공, 단체협상, 사용자 전략, 근로조건 등에 관한 연구가 많았다. 또한, 중국 노사관계의 제도적 특징과 여타 국가의 노사관계 특징을 고려한 비교연구도 꾸준히 진행되어왔고, 중국기업들의 해외 진출이 활발해지면서 현지국에서의 노무관리에 관한 연구도 진행되었다. 하지만, 최근 Kuruvilla(2018)가 강조하였듯이, 2015년 이후 시진핑 정부의 노동관계 영역의 엄격한 관리로 인해 향후 중국 노사관계가 정치적 지형에 따라 어떻게 변할지에 대해서는 좀처럼 예상이 쉽지 않은 가운데, 많은 연구자들이 노사관계와 관련하여 비관적 미래를 전망하고 있었다.

향후 연구 주제로 다음의 몇 가지 사항을 제안한다. 첫째, 중국, 베트남, 동유럽 등 구 사회주의 국가(Post-socialist countries)의 노사관계 변화에 대한 비교연구이다. 구 사회주

의 국가의 제도변화와 노동 이슈는 학술적으로 지속적인 관심을 받아왔다(가령, 베트남 (Clarke et al. 2007), 러시아(Clarke 2005), 동유럽(Crowley 2004)). 이들 국가는 개방정책 이후, 혹은 유럽연합 가입 이후 고도 경제성장 및 급격한 외자 유입을 맞이하였다는 공통점을 가지고 있다. 비슷한 경로를 밟은 이들 국가가 개방정책 이후 어떠한 경로를 유사하게 혹은 상이하게 밟아가고 있는지는 학술적뿐만 아니라 현지에 진출한 수많은 외국기업 입장에서 매우 중요한 현실적 주제이다. 이와 연관지어서 Lu and Li(2017)와 Ghorbani et al.(2019)가 초점을 맞춘 기업 혹은 작업장 내의 공산당 조직의 역할에 대해서도 중국과 기타 국가들에서의 공통점과 차이점을 살펴볼 필요가 있겠다. 이러한 이슈들은 이들 국가에 많은 기업이 진출한 한국 입장에서 매우 중요한 문제인데, 세 지역에 진출한 한국기업의 인사노무 관행을 조사함으로써 이들 국가의 노사관계 제도와 그 변화 경로를 간접적으로 살펴볼 수 있을 것이다.

둘째, 지난 10년간의 연구는 우리에게 많은 지식을 제공했지만, 기업에 초점을 맞춘 연구가 상대적으로 부족하였다. 분석 대상인 66편의 논문 중 Liu and Li(2014), Chan et al. (2017), Kim et al.(2014), Wang and Gunderson(2015), Li and Freeman(2015), Chung (2016)은 중국 노사관계의 제도적 압력(institutional pressures)에 대해 기업들이 어떻게 대응하였는가에 대해 흥미로운 결과를 제시하고는 있지만, 전체 연구에서 차지하는 상대적 비중은 높지 않았다. 추후 연구에서는 기업들이 중국의 제도적 압력(가령, 임금인상, 노조설립 압박, 단체협상 장려, 산업안전 강화 등)에 대해 어떻게 반응하는지에 대한 좀 더 심도 깊은 연구가 필요하다. 셋째, 중국 노사관계에서 국가 하위수준(Sub-national level)에서 지역 간 편차에 관해 연구할 필요가 있다(Locke 1992; Lee 2007; Amengual 2014). 중국은 규모가 큰 국가로서 노사관계 법령이나 관습도 지역마다 큰 차이를 보이고 있다. 노사관계 연구의 특성 및 요구를 반영해서 추후 연구에서는 중국에 진출한 한국기업을 대상으로 지역 간 차이에 관해 연구할 필요가 있겠다. 한편, 이러한 기업의 대응과 관련된 연구 및 국가 하위수준의 지역 간 편차에 관한 연구에 있어서, 중국진출 한국기업의 현황은 체계적인 양적 분석을 위한 충분한 데이터 공급원의 역할을 할 수 있을 것으로 보인다. 예전과 달리 현재 한국기업은 거의 중국 전역에 다양하게 분포되어 있으며, 제조, 판매, R&D센터도 다양하게 위치하고, 기업 규모와 산업도 비교적 다양하다. 이를 반영해서 추후 연구에서는 산학공동 연구 및 코트라, 무역협회, 대한상공회의소 등의 기존 설문조사의 확대 및 재정비를 통해 좀 더 체계적인 방법으로 중국 인사노무관리 관련 양적 연구를 수행할 필요가 있겠다.

넷째, 집단적 영향력을 행사하는 주체로서의 외국기업협회 역시 추가적인 학술적 연구가 필요하다. 외국기업협회는 중요 고비마다(가령, 신노동법 반포, 광동성 임금협상 조례 등) 중국의 중앙 및 지방정부에게 협회 의견을 제시하며 고용창출과 세금납부를 무기로 자신들

의 의견을 관철시켜 왔다. 본 논문이 살펴본 지난 10년 동안 게재된 논문 중 한 편이 이 문제를 다뤘는데, Luo(2017)은 광둥성 단체협상 조례 제정에 있어서 여러 이해관계당사자가 어떻게 각각의 집단 이익을 관철시켰는지를 연구하면서 이 중 외국기업협회는 이 법 제정에 있어서 강한 목소리를 내는 주요 행위자였음을 보여주고 있다. 추후 연구에서는 각국의 기업협회가 어떻게 중국 노사관계 제도화 과정에 관여하는지 좀 더 자세히 살펴볼 필요가 있겠다.

마지막으로, 최근 디지털 신경제를 반영하는 연구가 활성화될 필요가 있다. 본문에서 언급된 Wu et al.(2019)의 우버(Uber) 사례와 2019년 초반에 전 세계적으로 출몰 화제가 되었던 중국 IT산업의 과도한 초과근무(Lin and Zhong 2019) 등 신경제를 반영한 다양한 토픽을 다룬 노사관계 연구가 필요한 시점이다. Wu et al.(2019)가 주장하였듯이, IT기술의 발전은 사용자의 노동통제 수단과 전략을 급속도로 향상시켜 개별화된 노동자는 더 심한 착취에 노출되기 쉽다. 신경제 시대에 사용자들이 어떠한 방식으로 노동을 통제하고 착취하는지, 이에 대해 정부는 어떠한 방식으로 신경제 분야의 근로기준을 설정하고 감독하는지, 어떤 합의를 이끌어내는지는 중요한 연구 주제가 될 것이다. 한편, 전 세계적으로 주목을 받고 있는 IT 게임업종의 젊은 노동자들의 연대도 추가적인 연구가 필요하다. 과도한 업무 시간, 불안정한 고용, 여러 단계의 하청구조 등으로 인해 최근 전 세계적으로 IT 게임산업에서 노동자 저항이 늘어나고 있는데, 중국과 한국도 그 예외가 아니다. 최근 한국에서도 주요 IT 게임 기업들에서 노동조합이 결성되었으며, 새로운 방식으로 노동운동을 전개하고 있다. 중국의 신세대 IT 게임산업 노동자들 역시 저항하고 있으며, 사회적으로도 최근 큰 주목을 받고 있다. 이러한 추세를 고려해, 이 분야의 젊은 노동자들의 저항 및 집단행동에 대해 한국과 중국의 비교연구가 필요한 시점이다.

참고문헌

1. 권순원·임상훈·김보미·박용철(2010), “노사관계연구의 발전과 전망: 인사관리연구 게재 논문 분석결과”, 『조직과 인사관리연구』, 제34집 제1권, pp.153-176.
2. 김주(2011), “중국 노동3권의 현황 및 전망”, 『인권과정의』, 제5집, pp.61-75.
3. 백승욱(2013), “세계경제 위기와 ‘노동계약법’의 결합효과로서 중국 파견노동의 증가”, 『산업노동연구』, 제19권 제1호, pp.177-211.
4. 백승욱·장영석·조문영·김판수(2015), “시진핑 시대 중국 사회건설과 사회관리”, 『현대중국연구』, 제17권 제1호, pp.1-51.
5. 백승욱·조문영·장영석(2017), “‘사회’로 확장되는 중국 공회(노동조합): 광둥성 공회의 체제 개혁을 중심으로”, 『한국사회학』, 제51권 제1호, pp.39-89.
6. 양동훈·정선욱(2015), “국내 노사관계 연구의 지평과 과제”, 『인사조직연구』, 제23집, pp.143-170.
7. 이경묵(2008), “인사·조직연구의 발전과 미래 과제: 인사·조직연구 게재논문과 한국인사. 조직학회학술대회 발표논문 분석결과를 중심으로”, 『인사·조직연구』, 제16권 제3호, pp.161-211.
8. 이선구·정연양(1993), “한국 노사관계 연구의 전망과 과제”, 『인사조직연구』, 제2집, pp.188-231.
9. 장영석(2011), “난하이혼다 파업과 중국 노동운동에 대한 함의”, 『중소연구』, 제35권 제3호, pp.173-200.
10. 장영석·백승욱(2017), “노동자 집단적 저항의 일상화와 중국의 노동정책 변화: 광둥성을 중심으로”, 『산업노동연구』, 제23권 제2호, pp.231-276.
11. 장윤미(2012), “‘농민공’에서 ‘노동자’로: 중국 신노동자의 정체성 형성과 자각”, 『현대중국연구』, 제14권 제1호, pp.83-117.
12. 장윤미(2015), “2천년대 이후 파업사례로 본 중국 노동자운동의 쟁점과 의미”, 『민주사회와정책연구』, 제28권, pp.144-178.
13. 장윤미(2017), “중국 국유기업 구조조정과 노동자 마음: 뭇을 잃은 자들의 마음”, 『중소연구』, 제41권 제1호, pp.181-221.
14. 장윤미(2019), “중국 노동운동과 사회주의 경험 및 기억의 전승: 노동자 존엄과 사회적 연대를 향하여”, 『중국사회과학논총』, 제1권 제1호, pp.62-92.
15. 정규식(2019), 『노동으로 보는 중국』, 나람북스.
16. 정규식·이종구(2016), “중국 노동관계 제도화에 대한 안정유지(維穩)와 권리수호(維權)

- 의 각축-창더시 월마트 파업사건을 중심으로”, 『한중사회과학연구』, 제38집, pp.279-306.
17. 정선욱·황경진(2013), “중국 파업에 대한 최근 논의 분석 및 파업사례 연구”, 『산업관계 연구』, 제23권 제4호, pp. 67-94.
 18. 조문영(2014a), “사회복지의 일상적 연행을 통해 본 중국 국가의 구조적 폭력: 선전 폭스 콘 공장지대를 중심으로”, 『중소연구』, 제38권 제1호, pp.217-257.
 19. 조문영(2014b), “‘신세대 농민공’의 자원봉사 활동을 통해 본 국가주도 윤리적 시민권의 성격과 함의”, 『현대중국연구』, 제16권 제1호, pp.273-314.
 20. 황경진(2019), “중국 노동시장 및 노사관계 평가와 2019 년 전망”, 『국제노동브리프』, 제 17권 제2호, pp.22-39.
 21. Amengual, M.(2014), “Pathways to enforcement: labor inspectors leveraging linkages with society in Argentina”, *ILR Review*, Vol.67, No.1, pp.3-33.
 22. Cao, Y., and Rubin, B. A.(2014), “Market transition and the deinstitutionalization of standard work hours in post-socialist China”, *ILR Review*, Vol.67, No.3, pp.864-890.
 23. Cao, X.(2011), “The Chinese Medical Doctor Association: A New Industrial Relations Actor in China’s Health Services?”, *Relations industrielles/Industrial Relations*, Vol.66, No.1, pp.74-97.
 24. Chan, C. K. C.(2009), “Strike and changing workplace relations in a Chinese global factory”, *Industrial Relations Journal*, Vol.40, No.1, pp.60-77.
 25. Chan, C. K. C., and Hui, E. S. I.(2012), “The dynamics and dilemma of workplace trade union reform in China: the case of the Honda workers’ strike”, *Journal of Industrial relations*, Vol.54, No.5, pp.653-668.
 26. Chan, C. K. C., and Pun, N.(2009), “The making of a new working class? A study of collective actions of migrant workers in South China”, *The China Quarterly*, Vol.198, pp.287-303.
 27. Chan, A. W., Snape, E., Luo, M. S., and Zhai, Y.(2017), “The developing role of unions in China's foreign invested enterprises”, *British journal of industrial relations*, Vol.55, No.3, pp.602-625.
 28. Chang, K., and Brown, W.(2013), “The transition from individual to collective labour relations in China”, *Industrial Relations Journal*, Vol.44, No.2, pp.102-121.
 29. Chang, K., and Cooke, F. L.(2015), “Legislating the right to strike in China: Historical development and prospects”, *Journal of Industrial Relations*, Vol.57, No.3, pp.440-455.
 30. Chang, L.(2009), *Factory Girls: From Village to City in a Changing China*, Spiegel and Grau.
 31. Chen, P., and Gallagher, M.(2018), “Mobilization without movement: How the Chinese

- state “fixed” labor insurgency”, *ILR Review*, Vol.71, No.5, pp.1029-1052.
32. Chen, F., and Tang, M.(2013), “Labor conflicts in China: typologies and their implications”, *Asian Survey*, Vol.53, No.3, pp.559-583.
 33. Chung, S. W.(2016), “Industrial relations (IR) changes in China: a foreign employer’s perspective”, *Employee Relations*, Vol.38, No.6, pp.826-840.
 34. Clarke, S.(2005), “Post-socialist trade unions: China and Russia”, *Industrial Relations Journal*, Vol.36, No.1, pp.2-18.
 35. Clarke, S., Lee, C.-H., and Chi, D. Q.(2007), “From rights to interests: The challenge of industrial relations in Vietnam”, *Journal of Industrial Relations*, Vol.49, No.4, pp.545-568.
 36. Cooke, F. L., Wang, D., and Wang, J.(2018), “State capitalism in construction: Staffing practices and labour relations of Chinese construction firms in Africa”, *Journal of Industrial Relations*, Vol.60, No.1, pp.77-100.
 37. Cooke, F. L. and Wood, G.(2014), *The Oxford Handbook of Employment Relations: Comparative Employment Systems*, Wilkinson, A., Wood, G. & Deeg, R. (eds.). 1st ed. Oxford UK: Oxford University Press, pp.683-700.
 38. Crowley, S.(2004), “Explaining labor weakness in post-communist Europe: Historical legacies and comparative perspective”, *East European Politics and Societies*, Vol.18, No.3, pp.394-429.
 39. Elfstrom, M.(2019), “A tale of two deltas: Labour politics in Jiangsu and Guangdong”, *British Journal of Industrial Relations*, Vol.57, No.2, pp.247-274.
 40. Elfstrom, M., and Kuruvilla, S.(2014), “The changing nature of labor unrest in China”, *ILR Review*, Vol.67, No.2, pp.453-480.
 41. Emerson, R.(1962), “Power-dependence relations”, *American Sociological Review*, Vol.27, No.1, pp.31-41.
 42. Franceschini, I.(2014), “Labour NGOs in China: A real force for political change?” *The China Quarterly*, Vol.218, pp.474-492.
 43. Frenkel, S. J., Li, M., and Restubog, S. L. D.(2012), “Management, organizational justice and emotional exhaustion among Chinese migrant workers: Evidence from two manufacturing firms”, *British Journal of Industrial Relations*, Vol.50, No.1, pp.121-147.
 44. Friedman, E.(2012), “Getting through the hard times together? Chinese workers and unions respond to the economic crisis”, *Journal of Industrial Relations*, Vol.54, No.4, pp.459-475.
 45. Friedman, E. D.(2014), “Economic development and sectoral unions in China”, *ILR Review*, Vol.67, No.2, pp.481-503.

46. Friedman, E., and Lee, C. K.(2010), “Remaking the world of Chinese labour: A 30 year retrospective”, *British Journal of Industrial Relations*, Vol.48, No.3, pp.507-533.
47. Gahan, P., Michelotti, M., and Standing, G.(2012), “The diffusion of HR practices in Chinese workplaces and organizational outcomes”, *ILR review*, Vol.65, No.3, pp.651-685.
48. Gallagher, M.(2005), *Contagious Capitalism: Globalization and the Politics of Chinese Labor*. Princeton, N.J.: Princeton University Press.
49. Gamble, J., and Huang, Q.(2009), “One store, two employment systems: Core, periphery and flexibility in China's retail sector”, *British journal of industrial relations*, Vol.47, No.1, pp.1-26.
50. Gallagher, M. E.(2014), “China's workers movement & the end of the rapid-growth era”, *Daedalus*, Vol.143, No.2, pp.81-95.
51. Ghorbani, M., Gunderson, M., and Lee, B.(2019), “Union and communist party influences on the environment in China”, *Relations Industrielles/Industrial Relations*, Vol.74, No.3, pp.552-576.
52. Gries, P. H.(2004), *China's New Nationalism: Pride, Politics, and Diplomacy*, Univ. of California Press.
53. He, G., and Perloff, J. M.(2013), “Does customer auditing help Chinese workers?”, *ILR Review*, Vol.66, No.2, pp.511-524.
54. Howell, J., and Pringle, T.(2019), “Shades of authoritarianism and state - labour relations in China”, *British Journal of Industrial Relations*, Vol.57, No.2, pp.223-246.
55. Hu, E., Zhang, M., Shan, H., Zhang, L., and Yue, Y.(2018), “Job satisfaction and union participation in China”, *Employee Relations*, Vol.40, No.6, pp.964-980.
56. Hui, E. S. I., and Chan, C. K. C.(2015), “Beyond the union centred approach: A critical evaluation of recent trade union elections in China”, *British Journal of Industrial Relations*, Vol.53, No.3, pp.601-627.
57. Hwang, K. J., and Wang, K.(2015), “Labour dispute arbitration in China: Perspectives of the arbitrators”, *Employee Relations*, Vol.37, No.5, pp.582-603.
58. Katz, H., Kochan, T., and Colvin, A.(2008), *An Introduction to Collective Bargaining and Industrial Relations*, McGraw-Hill.
59. Kim, S., Han, J., and Zhao, L.(2014), “Union recognition by multinational companies in China: A dual institutional pressure perspective”, *ILR Review*, Vol.67, No.1, pp.34-59.
60. Kuruvilla, S.(2018), “Editorial essay: From cautious optimism to renewed pessimism: Labor voice and labor scholarship in China”, *British Journal of Industrial Relations*, pp.1013-1028.

61. Kuruvilla, S., and Zhang, H.(2016), “Labor unrest and incipient collective bargaining in China”, *Management and Organization Review*, Vol.12, No.1, pp.159-187.
62. Krzywdzinski, M.(2017), “Accounting for cross country differences in employee involvement practices: Comparative case studies in Germany, Brazil and China”, *British Journal of Industrial Relations*, Vol.55, No.2, pp.321-346.
63. Lee, C. H., Brown, W., and Wen, X.(2016), “What sort of collective bargaining Is emerging in China?”, *British Journal of Industrial Relations*, Vol.54, No.1, pp.214-236.
64. Lee, C. K.(2007), *Against the Law: Labor Protests in China’s Rustbelt and Sunbelt*. Berkeley: University of California Press.
65. Lee, C. K.(2016), “Precarization or empowerment? Reflections on recent labor unrest in China”, *The Journal of Asian Studies*, Vol.75, No.2, pp.317-333.
66. Lee, C. K. and Shen, Y.(2011), “The anti-solidarity machine: Labor NGOs in China,” in from the iron rice Bowl to informalization: Markets, state and workers in a changing China. Ithaca: Cornell University Press.
67. Li, C., and Liu, M.(2018), “Overcoming collective action problems facing Chinese workers: Lessons from four protests against Walmart”, *ILR Review*, Vol.71, No.5, pp.1078-1105.
68. Li, M.(2017), “Protection for migrant workers under evolving occupational health and safety regimes in China”, *Relations Industrielles/Industrial Relations*, Vol.72, No.1, pp.56-76.
69. Li, M., Huang, W., Zhang, C., and Yang, Z.(2019), “How union participation influences union commitment and job involvement”, *Employee Relations*, Vol.41, No.6, pp.1348-1363.
70. Li, X., and Freeman, R. B.(2015), “How does China's new labour contract law affect floating workers?”, *British Journal of Industrial Relations*, Vol.53, No.4, pp.711-735.
71. Lin, Q and Zhong, R.(2019), “‘996’ Is China’s version of hustle culture. Tech Workers Are Sick of It”, *The New York Times*, April 19.
72. Liu, M.(2010), “Union organizing in China: Still a monolithic labor movement?”, *ILR Review*, Vol.64, No.1, pp.30-52.
73. Liu, M., and Kuruvilla, S.(2016), “The state, the unions, and collective bargaining in China: The good, the bad, and the ugly”, *Comp. Lab. L. & Pol’y J.*, Vol.38, pp.187.
74. Liu, M., and Li, C.(2014), “Environment pressures, managerial industrial relations ideologies and unionization in Chinese enterprises”, *British Journal of Industrial Relations*, Vol.52, No.1, pp.82-111.

75. Liu, X.(2015), “How institutional and organizational characteristics explain the growth of contingent work in China”, *ILR Review*, Vol.68, No.2, pp.372-397.
76. Locke, R.(1992), “The demise of the national union in Italy: Lessons for comparative industrial relations theory”, *ILR Review*, Vol.45, No.2, pp.229-249.
77. Lu, J., and Li, M.(2017), “How do party organizations’ boundary-spanning behaviors control worker unrest? A case study on a Chinese resource-based state-owned enterprise”, *Employee Relations*, Vol.39, No.2, pp.184-203.
78. Luo, S.(2017), “Agendas, alternatives, and collective labour law”, *Employee Relations*, Vol.39, No.4, pp.541-560.
79. Lyddon, D., Cao, X., Meng, Q., and Lu, J.(2015), “A strike of ‘unorganised’ workers in a Chinese car factory: The Nanhai Honda events of 2010”, *Industrial Relations Journal*, Vol.46, No.2, pp.134-152.
80. McAdam, D.(1999), *Political Process and the Development of Black Insurgency, 1930-1970*. 2nd ed. Chicago and London: University of Chicago Press.
81. Mezas, J.(2002), “Identifying liabilities of foreignness and strategies to minimize their effects: the case of labor lawsuit judgments in the US”, *Strategic Management Journal*, Vo.23, pp.229-244.
82. Mishra, V., and Smyth, R.(2013), “Working hours in Chinese enterprises: evidence from matched employer - employee data”, *Industrial Relations Journal*, Vol.44, No.1, pp.57-77.
83. Mitchell, T., and Sevastopulo, D.(2014), “China labour activism: Crossing the line”, *Financial Times*, May 8.
84. Nichols, T., and Zhao, W.(2010), “Disaffection with trade unions in China: Some evidence from SOEs in the auto industry”, *Industrial Relations Journal*, Vol.41, No.1, pp.19-33.
85. Nyland, C., Pan, B., Cooper, B., Nyland, B., and Zeng, X.(2016), “Parent employment and preschool utilisation in urban China”, *Industrial Relations Journal*, Vol.47, No.5-6, pp.454-472.
86. Nyland, C., Härtel, C. E., Vu, T., and Zhu, C. J.(2015), “Hospital numerical flexibility and nurse economic security in China and India”, *British Journal of Industrial Relations*, Vol.53, No.1, pp.136-158.
87. Pringle, T.(2011), *Trade Unions in China: The Challenge of Labour Unrest*, Abingdon, UK: Routledge.
88. Pringle, T.(2013), “Reflections on labor in China: From a moment to a movement”, *South Atlantic Quarterly*, Vol.112, No.1, pp.191-202.
89. Pringle, T.(2017), “A class against capital: Class and collective bargaining in Guangdong”,

- Globalizations*, Vol.14, No.2, pp.245-258.
90. Pringle, T., and Meng, Q.(2018), “Taming labor: Workers’ struggles, workplace unionism, and collective bargaining on a Chinese waterfront”, *ILR Review*, Vol.71, No.5, pp.1053-1077.
 91. Pun, N.(2016), *Migrant Labor in China: Post-socialist Transformation*, Polity Press.
 92. Pun, N.(2018), “Guardian: Shenzhen jia shi gongren weiquan de liang da yiyi [Opinion: The Two Significant Aspects of Jiashi Workers’ Rights Protection].” *BBC*, *September 17*.
 93. Pun, N., and Lu, H.(2010), “Unfinished proletarianization: Self, anger, and class action among the second generation of peasant-workers in present-day China”, *Modern China*, Vol.36, No.5, pp.493-519.
 94. Qiao, J.(2010), “Between the state and market”, *Employee Relations*, Vol.32, No.1, pp.28-41.
 95. Qingjun, W.(2010), “Establishing trade unions within foreign companies in China”, *Employee Relations*, Vol.32, No.4, pp.349-363.
 96. Ruwitch, J.(2014) “IBM factory strike shows shifting China labor landscape”, *Reuters*, *March 9*.
 97. Seo, Y., and Chung, S. W.(2019), “Abusive supervision, psychological capital, and turnover intention: Evidence from factory workers”, *Relations Industrielles/Industrial Relations*, Vol.74, No.2, pp.377-404.
 98. Shan, D.(2017), “Workplace death at sea: Chinese surviving families’ experiences of compensation claims”, *Relations Industrielles/Industrial Relations*, Vol.72, No.1, pp.125-148.
 99. Shao, S., Nyland, C., and Zhu, C. J.(2011), “Tripartite consultation: an emergent form of governance shaping employment relations in China”, *Industrial Relations Journal*, Vol.42, No.4, pp.358-374.
 100. Shuqin Zhu, J.(2015), “Chinese multinational corporations’ responses to host country trade unions: An eclectic approach”, *Journal of Industrial Relations*, Vol.57, No.2, pp.232-249.
 101. Silver, B. J.(2003), *Forces of Labor: Workers’ Movements and Globalization since 1870*, Cambridge University Press.
 102. Silver, B., and Zhang, L.(2009), “China as an emerging epicenter of world labor unrest”, *China and the Transformation of Global Capitalism*, Vol.174:187.
 103. Tang, L. and Zhang, P.(2019), “Global problems, local solutions: unfree labour relations and seafarer employment with crewing agencies in China”, *Industrial Relations Journal*,

- Vol.50, No.3, 277-291.
104. Taylor, B., and Li, Q.(2007), “Is the ACFTU a union and does it matter?”, *Journal of Industrial Relations*, Vol.49, pp.558-577.
 105. Umney, C.(2011), “The international labour movement and China”, *Industrial Relations Journal*, Vol.42, No.4, pp.322-338.
 106. Wang, H., Cheng, Z., and Smyth, R.(2016), “Are Chinese workers compensated for occupational risk?”, *Journal of Industrial Relations*, Vol.58, No.1, pp.111-130.
 107. Wang, J., and Gunderson, M.(2015), “Adjustments to minimum wages in China: cost-neutral offsets”, *Relations Industrielles/Industrial Relations*, Vol.70, No.3, pp.510-531.
 108. Wang, K.(2016), “Labour resistance and worker attitudes towards trade union reform in China”, *Employee Relations*, Vol.38, No.5, pp.724-740.
 109. Wang, T., and Cooke, F. L.(2017), “Striking the balance in industrial relations in China? An analysis of court decisions of 897 strike cases (2008-2015)”, *Journal of Industrial Relations*, Vol.59, No.1, pp.22-43.
 110. Wen, X.(2016), “Employer-initiated collective bargaining: a case study of the Chinese sweater industry”, *Employee Relations*, Vol.38, No.2, pp.267-285.
 111. Wong, K.Y.(2006) “China’s worker protests: A second wave of labor unrest?” *Solidarity, March-April Letter*.
 112. Wright, O.(2000), “Working-class power, capitalist-class interests, and class compromise”, *American Journal of Sociology*, Vol.105, No.4, pp.957-1002.
 113. Wu, Q., Zhang, H., Li, Z., and Liu, K.(2019), “Labor control in the gig economy: Evidence from Uber in China”, *Journal of Industrial Relations*, Vol.61, No.4, pp. 574-596.
 114. Xie, P., Wang, F., and Cheng, Y.(2017), “How did Chinese migrant workers fare in labour dispute mediation? Differentiated legal protection and the moderating role of the nature of dispute”, *Journal of Industrial Relations*, Vol.59, No.5, pp.611-630.
 115. Xiu, L., and Gunderson, M.(2013), “Performance pay in China: gender aspects”, *British Journal of Industrial Relations*, Vol.51, No.1, pp.124-147.
 116. Xi, M., Xu, Q., Wang, X., and Zhao, S.(2017), “Partnership practices, labor relations climate, and employee attitudes: Evidence from China”, *ILR Review*, Vol.70, No.5, pp.1196-1218.
 117. Xu, Y.(2013), “Labor non-governmental organizations in China: Mobilizing rural migrant workers”, *Journal of Industrial Relations*, Vol.55, No.2, pp.243-259.

118. Xue, C., Tang, L., and Walters, D.(2017), “Who is dominant? occupational health and safety management in Chinese shipping”, *Journal of Industrial Relations*, Vol.59, No.1, pp.65-84.
119. Xue, C., Tang, L., and Walters, D.(2019), “Occupational health and safety indicators and under-reporting: Case studies in Chinese shipping”, *Relations Industrielles/Industrial Relations*, Vol.74, No.1, pp.141-161.
120. Yan, D.(2019), “Juridification in Chinese Labour Law: A cautionary tale of remuneration disputes”, *Employee Relations*, Vol.41, No.6, pp.1273-1287.
121. Zaheer, S.(1995), “Overcoming the liability of foreignness”, *Academy of Management Journal*, Vol.38, pp.341-363.
122. Zhang, H.(2019), “Regional value chains and spontaneous multi-employer wage coordination in China”, *Journal of Industrial Relations*, Vol.62, No.1, pp.104-131.
123. Zhang, L.(2014), *Inside China's Automobile Factories*, Cambridge University Press.
124. Zhang, N.(2011), “The impact of guanxi networks on the employment relations of rural migrant women in contemporary China”, *Industrial Relations Journal*, Vol.42, No.6, pp.580-595.
125. Zhu, S.(2015), “Chinese multinational corporations’ responses to host country trade unions: An eclectic approach”, *Journal of Industrial Relations*, Vol.57, No.2, pp.232-249.

abstract

Studies of China's Labor Relations: An Assessment 2009-2019

Sun Wook Chung · Yousun Chung

This article conducts a critical literature review of China's labor relations for the last 10 years and offers suggestions for further study. We focus on 66 articles published in six major industrial relations journals between 2009 and 2019. China watchers have witnessed fundamental changes in China's labor relations since the early 2000s. Although various reports from research institutes, media, and private companies in Korea covered emerging issues in China's labor relations, they did not fully address overall institutional changes and major issues in IR (such as major actors, wages and working conditions). Against this backdrop, this article seeks to offer an in-depth review of 66 articles which represent recent Western scholarship, from 2009 to 2019. Our analysis shows that the major topics addressed in recent studies include wildcat strike, labor protests, labor unions (ACFTU), new generation of migrant workers, collective consultation, labor NGOs, wage and working conditions, international comparative study, and Chinese companies' IR in host countries. Methodologically, qualitative study was dominant (56 percent). Regarding research outlet, we found that IR journals have gradually become major outlets for studies of China's labor relations. Regarding future research we suggest that more attention be paid to comparison of China and post-socialist countries, systematic analysis of Korean companies in China, sub-national variation in China's labor relations, foreign company associations in China and their strategic choices, and new economy and its impact on China's labor.

Keywords: China, labor relations, literature review, suggestions for future study, major IR journals