International Labor Brief 국제노동브리프 | 2019년 12월호 pp.101~109
한국노동연구원

International Labor Trends
국제노동동향 ⑤ - 중국

중국의 996 근무관행과 과로사

박석진 (중국 칭화대학교 역사학 박사과정)

■ 머리말

근로시간은 항상 논쟁적이다. 노동생산성 향상과 같은 다른 변수가 크지 않은 한 노동자의 권리와 기업의 이윤을 대립항으로 놓고 최전방에서 제로섬게임처럼 다투게 되는 영역이기 때문일 것이다. 한국에서도 주 52시간 상한제에 대한 논쟁이 뜨겁다. 대기업과 공공기관에서는 이미 2018년부터 주 52시간 상한제를 시행해왔고, 2020년부터는 300인 미만 중소기업에서의 시행을 앞두고 있는 상황에서 정부는 결국 이를 사실상 연기하는 방안을 발표했다.[1] 이러한 정부의 조치에 노동계가 반발하고 나섰다. 특별연장근로를 허용하면 노동자들은 때로 일주일에 100시간 넘게 일해야 하고 이러한 장시간 노동은 결국 과로사로 이어진다는 주장이다.[2] 한국의 장시간 노동과 과로사를 비롯한 산업재해는 여전히 심각하다. 한국은 OECD 회원국 중 산재사망률이 1위다.[3] 연간 9만 건의 산재사고 중 사망자 수는 약 2,000명에 달한다.[4] 과로사 역시 세계적인 수준이다. 이에 노동계에서는 "산재는 기업의 합법적 살인"이라는 말이 나올 정도다. 이러한 상황에서 장병규 4차산업혁명위원회 위원장은 중소기업의 주 52시간 상한제 도입을 반대하며, "중국은 200~300명이 야전침대를 놓고 주 2교대, 24시간

1) http://www.seoul.co.kr/news/newsView.php?id=20191119001020
2) http://gametoc.hankyung.com/news/articleView.html?idxno=53485
3) http://www.ntoday.co.kr/news/articleView.html?idxno=69616
4) http://www.index.go.kr/potal/main/EachDtlPageDetail.do?idx_cd=1514

개발해 모바일 게임을 만들어"내기 때문에 한국과 경쟁이 안 된다고 주장했다.[5] 장병규 위원장을 비롯한 기업 측의 이러한 발언은 즉각 반발을 불러일으켰다.[6] 이와 유사한 논란이 앞서 중국에서도 재현된 바 있다. 중국의 '996 근무관행'에 대한 논란이 바로 그것이다. 논란의 양상이 한국과 매우 유사하다.

■ '996 근무관행' 논란

'996 근무관행'이란 오전 9시에 출근해서 오후 9시에 퇴근하는 일상을 주 6일 반복하는 것을 의미한다. 이 경우 근로시간은 주 72시간에 달하고, 출퇴근시간을 고려하면 오전 7시에 일어나서 오후 11시에 귀가하는 생활이 된다. 이는 명백히 불법이지만, 중국 IT 업계에서 암묵적으로 광범위하게 시행되고 있었다. 이 996 근무관행이 처음 알려진 건 2014년에 발생한 한 사건을 통해서다.[7] 중국의 대표적인 전자상거래업체 알리바바의 한 여성 노동자가 임신 중 야근을 반복하다가 사망하는 사건이 발생했고 이를 통해 996 근무관행이 사회적으로 알려지기 시작했다. 이 996 근무관행이 사회적으로 더욱 논란을 불러일으킨 것은 2019년 3월 중국에서 한 익명의 프로그래머가 세계 최대의 오픈소스 코드 공유 플랫폼인 깃허브(GitHub)에 '996.ICU'라는 사이트를 개설하면서부터다. 이 사이트 주소는 996 근무를 계속하다가는 결국 ICU(Intensive Care Unit, 중환자실)에 실려가게 된다는 의미이다. 이 웹사이트는 노동자들의 휴식권을 명시한 중국 헌법 및 노동법 조항과 더불어 근로시간이 1일 8시간, 주당 40시간을 초과하면 안 된다는 표준 근로시간을 적시하고 있다. 이에 수많은 노동자들이 호응했다.[8]

얼마 후 알리바바 회장 마윈(馬雲)의 996 근무관행을 옹호하는 발언이 알려지면서 논란은 더욱 커졌다. 2019년 4월 12일 알리바바는 위챗 공식 계정을 통해 "많은 회사와 사람들이

5) https://news.joins.com/article/23621375
6) http://www.thisisgame.com/webzine/special/nboard/12/?n=99281
7) http://weekly.khan.co.kr/khnm.html?mode=view&code=124&artid=201911081541231&pt=nv
8) https://www.scmp.com/tech/apps-social/article/3029248/follow-chinas-996-work-hours-and-youll-end-icu-says-chinese

996을 하고 싶어도 기회가 없는 상황에서 996을 할 수 있는 것만으로도 크나큰 행복"이라고 한 마윈 회장의 말을 전했다. 이에 더해 마윈은 "(자신은) 지금까지 12×12(하루 12시간씩 1년 12달 근무) 이상 일했다"면서 하지만 "이를 후회하지 않는다"는 말도 전했다. 이에 대해 수많은 사람들이 "지금은 모든 사람들이 그렇게 열심히 일하는데도 상응하는 보답을 받지 못하고 있기 때문에 996을 비판하는 것"이라며 마윈의 주장을 비판했다. 또 일부는 "(마윈의 주장이) 일리는 있지만 불법"이라고 지적했다. 이에 4월 14일 마윈은 해명에 나서 "진정한 996은 단순한 초과근무도 아니고 단지 체력문제도 아니며 착취와도 무관하다"며 "진정한 996은 학습과 자기개발에 시간을 쏟는 것"이라고 주장했다.[9] 그리고 중국에서 전자상거래 2위 기업인 징둥(京東) 회장 류창둥(劉強東)도 4월 12일 "징둥은 영원히 직원들에게 995나 996을 강제할 수는 없겠지만" 자신은 "8116+8(오전 8시부터 오후 11시까지 월요일부터 토요일까지 6일 동안 일하고 일요일에도 8시간 근무)도 전혀 문제가 없었다!"고 주장했다. 이 말과 함께 "무사안일한 사람은 나의 형제가 아니고, 진정한 형제는 강호에서 함께 필사적으로 싸우고 또 함께 책임과 부담을 나누며, 성공의 성과도 함께 공유하는 사람"이라고 했다.[10]

사회적으로 논란이 커지자 관영 매체들이 나섰다. 중국중앙방송국(CCTV)은 4월 7일 "996 근무관행은 특근비가 제공되는지 여부를 떠나 노동법 위반"이라고 밝혔다. 그리고 4월 14일에는 '인민일보(人民日報)'가 '분투를 향해 나아가는 것은 996을 강제하는 것과 다르다'는 평론을 발표하며 "996에 대한 논쟁이 분투를 포기하고 노동하고 싶지 않다는 것을 의미하는 것이 아니"라고 밝혔다. 그리고 "경기하강의 압박 속에서 기업의 어려움은 이해할 수 있으나 이러한 어려움을 해결하는 방법이 직원들로 하여금 일을 더 많이 하도록 하는 것이어서는 안 된다"고도 주장했다.[11] 그리고 신화사(新華社)의 평론인 신스핑(辛識平)은 4월 15일 "분투는 고취하고 996은 퇴장해야 한다"는 논평을 발표해 "996 근무관행은 명백한 노동법 위반"이라며 "일부 기업이 강행하는 996 근무관행은 건강과 미래를 혹사시키는 것으로서 이는 바로 분투하는 사람들을 해하는 것이자 분투정신에 대한 오해"라고 주장했다.[12] '환구시보(環

9) https://baijiahao.baidu.com/s?id=1630869522876951958&wfr=spider&for=pc
10) https://news.163.com/19/0415/15/ECQIS5360001875P.html
11) https://baijiahao.baidu.com/s?id=1630869522876951958&wfr=spider&for=pc
12) http://www.xinhuanet.com//politics/2019-04/15/c_1124370790.htm

球時報)'의 총편집인 후시진(胡錫進)도 4월 13일 자신의 웨이보(微博)를 통해 "996은 직장 내에서 보편적인 요구가 될 수 없다"며 "996은 노동법의 기본정신 위반일 뿐만 아니라 기업 활력의 주요한 원천도 될 수 없다"는 의견을 표명했다.[13)]

■ 노동법상 근로시간 규정

「중화인민공화국 노동법」에 따르면 국가는 1일 근로시간 8시간, 주간 근로시간 44시간을 넘지 않도록 해야 한다고 규정하고 있다. 그리고 고용자 측은 매주 최소 1일의 휴식을 보장하도록 하고 있다. 회사 측이 생산과 경영상의 필요가 있을 때 노동조합(공회) 및 노동자와의 협상을 거쳐 근로시간을 연장할 수 있다. 일반적으로는 1일 초과근무가 1시간을 넘지 말아야 하는데, 특수한 사유가 있을 경우에는 노동자의 신체적 건강을 해치지 않는다는 조건하에서 1일 초과근무가 3시간을 넘지 않도록 조정할 수 있다. 그리고 한 달에 36시간을 초과해서도 안 된다. 그런데 996 근무관행의 경우 1일 초과근무가 4시간을 넘게 되고 일주일 초과근무 역시 24시간을 초과하게 되며, 한 달이면 120시간에 달하기 때문에 명백히 노동법 위반이라고 할 수 있다.[14)]

■ 중국의 초과근무 현황

중국 국가통계국이 발표한 「2018년 베이징 시민 시간이용 조사보고」에 따르면, 2018년 직장인의 하루 평균 근로시간은 8시간 34분이었는데 그중에서 청년 인구(15~39세)의 평균 근로시간은 10시간이고 중년 인구(40~64세)는 8시간 5분으로 드러났다.[15)] 그리고 주간 평균 근로시간은 60시간으로 조사됐다. 그리고 중국 청년일보사 사회조사센터가 중국의 직장

13) http://finance.sina.com.cn/china/gncj/2019-04-13/doc-ihvhiqax2325386.shtml
14) 楊可方(2019), 「對"996"工時制下加班現象的思考」, 『經濟師』 2019年09期.
15) https://www.jiemian.com/article/3041927.html

인을 대상으로 실시한 조사에서 응답자의 50.7%가 “중국 기업에 야근 문화가 있다,” 그리고 53.0%가 “과도한 야근으로 직원들의 몸이 망가지고 이러한 점은 기업 발전에도 악영향을 미친다”고 응답했다.[16] 또 다른 한 보도에 따르면, 중국에서 업무 강도가 세기로 유명한 전자상거래업체 징둥의 평균 퇴근시간은 23시 16분이고, 화웨이(華為) 직원들의 하루 평균 야근시간은 3.96시간인 것으로 알려졌다. 이 보도는 중국의 한 조사기관의 조사를 인용해 IT, 미디어 분야 종사자의 48.9%가 야근을 비롯한 초과근무를 자주 한다고 응답했고, 금융, 은행업 종사자들의 36.7%, 서비스업 종사자들의 31.3% 역시 종종 초과근무를 하는 것으로 보도했다.[17] 중국 기업 가오더(高德)가 2016년 발표한 보고에 따르면, 인터넷 업종에서 초과근무가 가장 빈번하게 발생하고 있으며 평균 퇴근시간은 오후 9시 반 이후인 것으로 드러났다.[18] 그리고 2014년의 한 조사에 의하면, 20개 업종 중 농어업을 제외한 19개 업종의 주간 평균 근로시간이 40시간을 넘었다. 그중 10개 업종은 매주 6시간 이상 초과근무를 했고, 숙박업과 요식업, 도소매업 및 주민서비스업 등은 매주 10시간 이상 초과근무를 했다. 즈롄구인회사(智聯招聘)가 발표한 「2019년 사무직 996 근무관행 연구 보고」에 따르면, 조사에 참가한 사무직 노동자 중 초과근무를 하지 않는다는 응답은 18.05%에 불과했고, 10시간 이상 초과근무를 한다는 응답이 20%를 넘었다. 그리고 70%가 넘는 사무직 노동자가 초과근무수당을 받지 못한다고 응답했다. 또한 놀랍게도 국유기업이 996/995 근무를 실시하는 비율이 19.02%로 가장 높았고, 13.84%의 기관사업단위[19]도 996 근무를 시행하고 있었다. 게다가 생산직 노동자의 무급 초과근무는 훨씬 더 심각하다. 개혁개방 이후 40년 동안 996뿐만 아니라 997(오전 9시 출근 오후 9시 퇴근 일주일에 7일 근로)과 8107(오전 8시 출근 오후 10시 퇴근 일주일에 7일 근로)과 같은 근무관행도 비일비재했다.[20] 또 중국부녀연합회의 조사에 따르면, 2003~2012년 비농업인구의 평균 주간 근로시간은 46시간이었고 2005년과 2010년

16) http://kr.people.com.cn/n3/2019/0814/c414430-9606010.html
17) http://www.newspim.com/news/view/20180820000438
18) 唐婕(2019), 「互聯網企業如何應對996現象」, 『經營管理者』 2019年08期.
19) 기관사업단위란, 기관단위와 사업단위의 총칭으로서 기관단위는 행정기관, 사법기관, 감찰기관 등과 같은 국가기관을 의미하고, 사업단위는 교육, 문화, 위생 등과 같이 이윤을 목적으로 하지 않고 공공재정으로 운용하는 공공서비스기관을 의미한다.
20) 錢葉芳·徐順鐵(2019), 「996類工作制”與休息權立法——資本與法律的博弈」, 『浙江學刊』 2019年04期.

은 47시간 이상으로 조사되어 최고를 기록했다. 그리고 「2016년 전국 농민공 모니터링 보고서」는, 1일 평균 근로시간 8.7시간, 월평균 근무일수 25.2일, 그리고 주간 근로시간이 44시간을 넘는 농민공이 전체의 84.4%를 차지한다고 밝혔다.[21)]

이와 같이 996 근무관행은 결코 개별적인 문제가 아니고 초과근무 역시 상당히 보편적인 현상이다. 이에 따라 이러한 문제가 사회문제로 부각되어 2018년 전국인민대표대회와 전국인민정치협상회의에서는 초과근무와 과로사 문제가 주요 의제로 등장했다.[22)]

■ 초과근무와 관련한 원인 진단과 논란

중국의 초과근무 문제와 관련해 班小輝(2019)는 다음과 같이 몇 가지 문제점을 제시했다.[23)] 첫째, 노동관리 부문의 집행 부족으로 초과근무 문화를 제대로 관리하지 못하고 있다. 둘째, '약정 야근비 책정'과 포괄임금제 등으로 야근비가 제대로 지급되지 않고 있고 노동중재기구와 법원도 이를 규제하지 않고 오히려 지지하고 있다. 셋째, 기업은 '자발적 초과근무'라고 주장하며 자신의 책임을 회피하고 있다. 넷째, 근로시간에 대한 입법의 유연성이 부족하다. 1994년 '노동법'이 실시된 이래 근로시간에 대한 규정이 한 번도 수정되지 않았다는 것이다.

이 중에서 특히 초과근무의 강제성/자발성 문제는 난제 중 하나로 꼽히고 있다. 996 근무를 시행하는 대부분의 회사들은 강제적이지는 않지만 노동자가 이를 준수하지 않았을 때에는 상여금, 직무평가, 승진 등에 부정적인 영향을 끼칠 가능성이 높기 때문에 실질적으로는 음성적인 강제수단으로 볼 수 있다. 중국의 노동법에 의하면, 간접적인 방식으로 노동자들에게 모종의 규정을 준수하도록 강제하는 것 또한 위법 행위에 해당하는 것으로 보고 있다. 그리고 중국은 아직 개발도상국이기 때문에 초과근무는 정상적인 현상이고 심지어는 일정 정도 장려해야 하는 것으로 보는 시각도 존재한다. 하지만 이에 대해 李長安(2019)는 비록 지금의 상황에서 노동자들의 근로 태도는 매우 중요하지만 노동자 권익의 희생을 대가로 사회

21) 石建忠(2019), 「過度勞動理論與實踐——國外經驗、中國現狀和研究展望」, 『人口與經濟』 2019年02期.
22) 唐婕(2019), 「互聯網企業如何應對996現象」, 『經營管理者』 2019年08期.
23) 班小輝(2019), 「反思"996"工作制:我國工作時間基準的強制性與彈性化問題」, 『時代法學』 2019年10期.

경제의 발전을 추구해서는 안 되고 노동자의 권익이 합법적인 보장을 받지 못하면 사용자 측과의 충돌을 피하기 어려워져 결국 사회경제 발전의 효용도 떨어지게 된다고 주장했다.[24]

■ 과로사 관련 현황과 논의

과도한 초과근무 문제는 과로사 문제와 직결된다. 중국의 한 보도는 2017년 중국 국가위생 및계획생육위원회(현 국가위생건강위원회)가 발표한 통계를 소개했다.[25] 통계에 따르면, 중국에서는 매년 약 55만 명이 심장마비로 사망하는데, 이는 약 1분에 1명이 사망하는 꼴이다. 이 조사는 대부분의 사망자가 생전에 연속적인 초과근무로 비정상적인 피로 증상을 겪은 바 있었다며, 사망자의 연령과 직업 등은 모두 다르지만 결국 일종의 '과로사'로 볼 수 있다고 주장했다. 또 다른 한 보도는 2015년 전국 25개 성 500개 이상의 기업을 대상으로 한 조사를 인용해 상당한 수준의 과로에 처한 노동자가 44.9%에 달했고 그중에서도 심각한 수준의 과로 노동자가 15.8%에 이르렀다고 밝혔다. 그리고 2016년에 전국의 대학 교원들을 대상으로 실시한 조사에서는 무려 91.4%의 교원들이 상당한 수준의 과로 상태에 놓여 있었고 그중에서도 심각한 상태가 46%에 달했다. 또 다른 연구에서는 근로시간이 매주 34~40시간 이내인 사람에 비해 매주 55시간이 넘는 사람은 협심증 발병 위험이 평균적으로 13% 더 높고 뇌졸중 발생 위험도 평균적으로 33% 더 높은 것으로 드러났다.[26] 중국의 과로사율은 이미 일본과 한국을 제치고 세계에서 가장 높은 것으로 알려져 있는데, 시장경제가 더욱 발전하면서 매년 비율이 증가하고 있고 연령대도 낮아지고 있는 추세라고 한다.[27]

중국에서는 과로사 배상 문제가 2000년에 처음 등장했다. 그리고 '과로'와 '과로사'의 개념에 대해 연구하고 규정하기 시작한 것은 2001년부터라고 할 수 있다.[28] 현재 중국에서는 이미 과로사 문제가 객관적으로 존재하는 심각한 사회문제가 됐지만 아직 법적 근거를 마련하

24) 李長安(2019),「"996工作制":竭澤而漁不可取」,『互聯網經濟』2019年05期.
25) https://new.qq.com/omn/20180810/20180810A0F7PU.html
26) http://www.infzm.com/contents/151320
27) 楊博帆(2019),「過勞死的概念、現狀及法醫病理學思考」,『法醫學雜誌』2019年04期.
28) 石建忠(2019),「過度勞動理論與實踐——國外經驗、中國現狀和研究展望」,『人口與經濟』2019年02期.

지 못하고 있다. 「산재보험조례(工傷保險條例)」 제14조에서는 7가지 유형의 산업재해를 규정하고 있는데 이 중 과로사에 해당하는 것은 하나도 없다. 단지 제15조에서 "근무시간에 근무지에서 돌발적으로 사망하거나 48시간 내 응급치료로 구하지 못하고 사망에 이르렀을 경우에는 산업재해로 본다"고 규정해 과로사의 법적 근거를 갖추고 있는 듯하지만 실제로는 과로사의 병리학적 판단이 분명하지 않고 과로사가 반드시 근무시간에 근무지에서 일어나는 것도 아니기 때문에 이 규정을 적용하기가 어렵다.[29]

이에 2017년 전국인민대표대회에서 한 대표는 "노동자의 장시간 초과근무와 고강도 작업으로 인한 '과로사'가 때때로 발생하고 있지만 현재 중국에는 과로사 관련한 법률이 아직 완전하지 않다"고 제기했다. 이에 대해 정부의 인력자원및사회보장부(아래 인사부)는 "과로사를 산재보험에 포함시키려면 입법을 통해 과로사에 대한 기준을 명확히 해야 하고, 과로사를 주관하는 전문기구를 설립해야 하며, 노동 관련 행정부문의 권한을 강화해야 한다. 또한 과로사에 대한 보상과 정신적 배상 시스템도 만들어야 한다"며 "이를 위해 인사부는 앞으로 더욱 열심히 모색하겠다"고 답했다. 또한 입법 문제에 대해 인사부는 "이를 위해 「산재보험조례」를 어떻게 개정해야 할지 관련 연구기관에 이미 연구를 의뢰한 상황"이라고 밝혔다.[30]

■ 맺음말

중국에서는 IT 노동자뿐만 아니라 공무원, 의사, 교사 등 여러 분야의 노동자들이 과로에 시달리는 것으로 밝혀지고 있다. 그중에서도 대표적으로 IT 산업은 세계적으로 경쟁이 과열되면서 노동자들이 살인적인 초과근무로 내몰리고 있고, 한국과 중국도 예외가 아니다. 한국은 여러 산업에서 중국과 경쟁관계에 놓여 있다. 이런 점에서 중국의 996 근무관행을 보면서 한국의 중소 벤처기업들이 경계심을 갖는 것은 어찌 보면 자연스러운 일이다. 하지만 중국의 노동자들도 996 근무관행에 대해 강한 불만을 쏟아내고 있는 것에서 볼 수 있듯이, 문제는 어

29) 楊博帆(2019), 「過勞死的概念、現狀及法醫病理學思考」, 『法醫學雜誌』 2019年04期.
30) http://www.cb.com.cn/index/show/bzyc/cv/cv13413401640

떻게 기업의 이윤과 노동자의 권리가 상생할 수 있도록 조화롭게 만들어낼 수 있을 것인가에 달려 있을 것이다. 그렇지만 한편으로 이 문제는, 기업에는 이윤이 달린 문제지만 노동자에게는 '생존'이 달린 문제이다. 비유가 아니라 문자 그대로 '죽을 수도 있는' 문제인 것이다. 한국과 중국에서 보여주고 있는 과로사 통계가 이를 증명한다. 통계는 한편으로는 숫자로서 힘을 갖고 있지만, 때로는 숫자만을 보여줄 뿐 그 숫자 뒤에 있는 하나하나의 사람에 대해서는 아무것도 말하지 못한다. 우리는 매년 수천 명 혹은 수십만 명의 사람들을 조직적으로 사망에 이르게 하는 사회에 살고 있다. 소설가 김훈은 이에 대해 "과장 없이 말하겠다. 이것은 약육강식하는 식인사회의 킬링필드"라고 썼다.[31)] KLI

참고문헌

· 班小輝(2019),「反思"996"工作制:我國工作時間基準的強制性與彈性化問題」,『時代法學』2019年10期.

· 李長安(2019),「"996工作制":竭澤而漁不可取」,『互聯網經濟』2019年05期.

· 錢葉芳·徐順鐵(2019),「"996類工作制"與休息權立法——資本與法律的博弈」,『浙江學刊』2019年04期.

· 石建忠(2019),「過度勞動理論與實踐——國外經驗、中國現狀和研究展望」,『人口與經濟』2019年02期.

· 唐婕(2019),「互聯網企業如何應對996現象」,『經營管理者』2019年08期.

· 楊博帆(2019),「過勞死的概念、現狀及法醫病理學思考」,『法醫學雜誌』2019年04期.

· 楊可方(2019),「對"996"工時制下加班現象的思考」,『經濟師』2019年09期.

31) http://news.khan.co.kr/kh_news/khan_art_view.html?artid=201911250600045&code=940702