

중국 민족간 선진지역기업의 낙후지역에 대한 직접투자 및 급여관리: 북한진출 한국기업에의 시사*

이승훈**, 이근 ***

본고는 대만-중국을 대상으로 하여 선진지역의 기업이 같은 민족의 낙후지역에 투자하는 경우 본사파견인력과 같은 급의 현지 채용인력 간 급여구조에 대하여 간단히 살펴 보았다. 중국 본토에 투자한 대만계 기업의 경우, 대만에서 보다 약 1.5에서 2배 정도의 보수를 받는바 이것은 현지 수당 등 외지근무에 대한 보상 차원의 급여가 늘어나기 때문인 것으로 밝혀졌다. 이 급여수준은 같은 급 현지 인력 급여의 10배나 되는 수준이었다. 이러한 중국 및 대만에서의 현지 조사 결과는 북한에 진출하려는 한국기업에게도 몇가지 유용한 시사점을 제시한다. 우선, 보수 수준은 해당요원의 원 소속 지역 관행과 수준에 맞게 주는 것이 관행이라는 사실로서 북한 지역의 노동자들이 같은 민족이라는 이유로 남한 수준의 임금을 요구하는 것은 중국지역의 관행에 비추어 보면 받아드리기 곤란하다는 것이다. 단, 이런 원 소속 주의 원칙을 관철함에 있어서, 공개적으로 명시적으로 할 수 도 있고, 공개된 계약서 상에는 동등하게 해 놓고, 실질적으로 다른 방법으로 차이를 두는 등 다양한 방식들이 있음을 시사한다.

*본고는 서울대학교 사회과학연구원 남북한협력에 대한 기획연구의 일환으로 이루어진 2000년 가을과 겨울의 대만 및 중국(상해, 성도) 현지 조사와 인터뷰에 근거하여 작성된 것임. 현지조사나 인터뷰에 도움을 준 대만의 중화경제연구원의 왕스유에 연구위원, 상해사회과학원 인지주오 원장과 리이하이 쳐장에게 감사드린다.

**서울대학교 경제학부 교수 겸 사회과학연구원장. 주요 관심분야는 미시경제학, 산업조직론 등이다.(연락처: 전화 880-5475, E-mail: shoonlee@snu.ac.kr)

***서울대학교 경제학부 부교수. 주요 관심분야는 기업조직, 정보산업, 직접투자, 산업정책, 사회주의 경제개혁, 기술혁신체제 등이다. 주요 논문으로 “경제적 합리성과 효율성에 대한 진화경제학적 접근”(2000), “동아시아의 기적과 위기: 앰스덴의 재평가”(2000), “북한의 개혁개방 이행 전략: 사회주의 개방경제 노선의 평가”(2000) 등이 있다(연락처: 전화: 880-6367, E-mail: klee1012@plaza.snu.ac.kr).

1. 서론

남북정상회담 이후 남북관계는 급속하게 가까워지고 있다. 정치적 화해와 더불어 경제협력의 폭도 전과는 비교할 수 없는 차원으로 확대될 전망이다. 비록 국제정세와 국내정치여건이 반드시 순조로운 남북협력을 보장하지는 않을 수 있지만 남북경협이 본격화될 경우를 대비하는 사전 준비는 철저히 이루어질 단계가 된 것 같다.

현단계에서 남북경협이 전개될 방식은 자명한 것으로 보인다. 남측은 자본과 기술을 가지고 있고 원자재를 확보하고 제품을 판매하는 네트워크를 구축해 놓고 있다. 반면에 고도성장에 따른 고임금화의 결과로 과거 주력산업의 대부분이 경쟁력을 상실한 채 중화학공업 위주의 산업구조로 이행하고 있는 중이다. 북측은 남측이 구축해 놓은 경제적 기반은 결여한 상태에 있지만 풍부한 저임금의 노동력을 가지고 있다. 더욱이 이 노동력은 교육수준이 높고 남측과 언어소통상의 장애가 전혀 없는 아주 우수한 노동력이다. 누가 보아도 남측의 자본, 기술, 그리고 구입-판매네트워크와 북쪽의 노동력을 연결하는 경제협력은 남과 북을 모두 이롭게 하는 경제협력의 방향임에 틀림이 없다.

그러나 현실적으로 남과 북간에 염연히 존재하고 있는 문화와 의식의 이질성은 과연 이러한 방향의 경협을 순조롭게 이루어 낼 수 있을지를 의문스럽게 한다. 우선 북측의 고용방식은 남측과 매우 다르다. 북측에 투자한 외국인 기업은 특정한 인력송출공사를 통해서만 근로자를 고용할 수 있고 임금도 근로자 개개인이 아닌 이 송출공사에게 지급하여야 하는 형태로 되어 있다. 그 결과 나타나는 문제점은 심각하다. 개인별 성과급을 지급함으로써 근로유인을 자극하는 길이 봉쇄되어 있다. 무엇보다도 북한 정부는 그 자체로 강력한 노사교섭 당사자가 되며 전 지역의 노동자를 대표하는 역할을 한다. 일단 남측 기업들이 막대한 규모의 설비투자를 매몰시킨 뒤이면 북측에 물려 들(hold up) 수밖에 없다. 치밀한 대비책을 사전에 강구하여 법적 효력이 있는 장기계약으로 명문화 해놓지 않으면 투자이익을 결코 보호받지 못할 것이 명약관화하다.

최근 신포 지역의 KEDO 원자력건설 사업장에서 발생한 북한 근로자들의 파업

사태¹⁾는 이 우려가 결코 기우가 아닐 것임을 말해 주고 있다. 이밖에도 선박이나 컨테이너 이용 문제 등에서 일방적으로 무리한 요구를 해오는 북한측 태도는 앞으로 순조로운 경협을 일구어 내는데 많은 난관이 있음을 실감하게 한다.

본 연구는 남한 기업들이 개성공단 등 북한 지역에 진출할 경우에 북한 근로자들에 대한 급여관리를 적정하게 보장하도록 교섭하는데 필요한 기초 자료를 수집할 목적으로 이루어졌다. 남북간 이견은 여러 가지에서 비롯할 수 있겠지만 동일 민족 간에 임금격차를 허용할 수 없다는 북측 주장은 충분히 예상되는 터이다. 동족이라는 이유로 남북간 임금격차가 용납되지 못한다면 북한의 저임금 이용을 기초로 하려고 하는 남북경협은 출발부터 하기 어려울 것이다.

동일 민족간이라고 하여도 선진지역과 낙후지역은 서로 소득수준이 다르고 생활비 수준도 다르다. 한 사업장에서 같이 근무하면서 같은 직무를 수행한다고 하여도 선진지역에서 파견되어온 요원과 낙후지역에서 현지 임용된 요원간에는 급여 면에서 상당한 격차가 있을 수밖에 없다. 실제로 임금격차가 어느 정도로 유지되고 있는지 관련 자료를 수집하고 정리하는 작업이 필요함은 물론이다.

북한지역의 한국투자기업이 급여 관리를 어떻게 할 것인가에 대한 시사를 얻기 위해, 본 연구에서는 중국에 진출한 대만기업, 그리고 같은 중국내에서 서부 낙후지역에 진출한 연해 선진지역의 중국기업을 대상으로 하여 실태 조사를 실시하였다. 한정된 자료였지만 본토에 파견된 대만인은 같은 급 현지인의 10배, 그리고 서부에 파견된 연해지역 중국인은 현지인의 2배 이상 되는 급여를 받고 있는 것으로 들어났다.

2. 대만기업의 중국현지 투자와 급여관리

1) 대만기업의 본토 투자

대만 기업들이 그 동안 중국 본토에 시행해 온 투자는 그 누적적 총금액이 본토

1) 북한측은 KEDO 사업을 시작할 때 북측 근로자 1인당 월 110달러의 급여에 합의 하였다. 그러나 2000년 봄부터 1인당 월 급여 600달러를 요구하면서 일방적으로 근로자 전원을 철수시켰다. 남측이 그 요구를 거부하는 가운데 일부 근로자를 복귀시키면서 월 300달러를 요구하고 있는 상태이다.

총 통계로는 250억 달러 정도이고, 대만총 통계로는 500억 달러 정도에 이른다. 양 측 통계가 이처럼 큰 차이를 보이는 까닭은 대만 정부의 본토투자 규제 때문이다. 대만정부는 자금이 대만으로부터 본토로 직접 이동할 수 없도록 규제함으로써 대만인의 본토투자는 제3국을 경유하여 이루어질 수밖에 없는데 이 경우 해당 투자가 경유국의 투자인지 아니면 대만의 투자인지 분별할 수 없기 때문에 다만 유추할 수밖에 없는 것이다.

초기에는 중국의 임금이 저렴하다고 하는 생산비상의 잇점과 더불어 본토 정부 측의 특혜가 많았고 고도성장의 가도를 질주하는 중국경제의 시장 상황도 좋았기 때문에 대본토 투자가 크게 활성화될 수 있었다. 대만 정부도 실질적으로는 별달리 규제하지 않았다. 그러나 양국은 아직도 정치적으로는 서로 적대적 관계이고, 투자에 대한 안정적인 법적 보장이나 제도도 크게 미비하여 투자에 수반하는 위험이 사실은 매우 큰 편이다. 기술이전에 대한 우려와 더불어 대만경제를 운영하는데 필요한 자금까지 본토로 건너간다는 인식이 확산되면서 대만 정부의 규제가 완전히 소멸될 수 없었고 우려가 심화될 때마다 실질적 규제가 가시화되기도 하였다. 실제로, 본토에 대한 투자는 계엄령이 해제 되기 이전인 90년대 초까지 공식적으로는 완전 불법이었다. 현재도 직접투자는 불법이고, 간접투자만 공식적으로 허용되고 있다. 그래서 많은 투자들이 싱가포르나, 미국령의 작은 섬 등, 제3국을 경유하는 방식으로 이루어지고 있다. 세부적 규제로는 구체적으로, 5,000만 달러 이상 규모의 투자는 원칙적으로 불가하고, 분야 별로도, 인프라, 전기, 나프타 플랜트, 반도체 사업에 대한 투자는 엄격하게 규제되었다. 다만 대만의 산업활동 여건이 개선되면서 세부 규제도 집행단계에서 다소 완화되는 경향을 보이고 있다.

중국에서 대만투자는 외국인 투자자로 분류된다. 양측간에 투자보장협정이 체결된 바 없으나 대만 투자자들은 현재까지는 다른 외국인 투자자들에 비하여 중국 정부로부터 우대 받아 왔다고 느끼고 있다. 그러나 최근에 들어서면서 중국 세무당국이 갑자기 8년 전 기록을 새삼스럽게 점검하기 시작하는 등 변화의 조짐을 보이고 있다고 한다. 초기에는 의료, 주택, 그리고 연금 등 복지비용에 대한 투자자 부담에 대해서도 관대하게 눈감아 주었으나 최근에는 그 시행강도를 높이는 경향을 보이는 점도 주목할 만하다. 아래 저래 최근의 상황은 예전보다 결코 좋은 편이 아니라고 대만 기업들은 보고 있다. 그럼에도 불구하고, 대만 기업들은 대외경쟁력을 유지하고 시장 점유율을 지키기 위해 계속 본토로 갈 수 밖에 없다고 판단하고 있

다. 그래서, 최근의 동향을 살피면 투자 분야가 단순노동집약적 전통산업으로부터 전자, 컴퓨터 등 하이테크 산업 등으로 다양하게 확대되고 있고, 투자규모도 증대하는 경향을 볼 수 있다. 기술이전을 꺼리는 대만 정부가 달가워하지는 않지만 중국에 이미 진출한 대만인 공장의 경쟁력을 높이기 위한 하이테크적 투자를 막을 수는 없었던 모양이다. 그러나 대만인들의 투자이익을 보호해 주는 법적 제도적 조치가 전무한 상태에서 중국정부의 정책시행상의 태도 변화는 대만 투자자들에게는 분명히 우려할 만한 일일 것이다.

1990년 현재 대만과 본토의 1인당 GNP는 각각 미화 8,111달러와 342달러이었는데 비하여 1999년도에는 각각 13,235달러와 775달러를 기록하였다.²⁾ 대만에 비하여 본토의 성장률이 훨씬 더 높은데 이에는 대만 기업들의 본토 투자가 적지 않게 기여한 것으로 보인다. 대만은 수출상품 생산공정 가운데 노동집약적 과정을 본토로 이전시키는 투자를 계속하여 왔고 중국은 대만에서 도입한 반제품을 가공하여 미국 등지로 수출하면서 성장을 이루어 왔던 것이다. 이와 같은 교역구조를 구축해 온 결과 1999년 대만은 대미 무역에서 거둔 112억 달러의 무역수지 흑자보다 더 큰 168억 달러의 흑자를 대중국 무역에서 거두기에 이르렀다. 중국이 미국을 젖히고 대만에게 가장 큰 무역수지 흑자를 안겨다 주는 교역 상대국으로 부상한 것이다. 같은 해 중국이 대미 교역에서 이룩한 무역수지 흑자는 225억 달러에 이르는데 이 가운데 상당부분이 대만에서 도입한 원자재를 가공하여 미국에 수출한 성과이다. 대만으로부터의 수입액 213억 달러의 대부분이 가공과정을 거쳐서 미국으로 수출되었다고 볼 때 중국의 대미 무역 흑자 225억 달러가 대만과의 경제협력에 얼마만큼 의존하고 있는지 짐작하기는 결코 어려운 일이 아니다.³⁾ 바로 이러한 상호의존 관계가 대만과 중국 모두에게 엄청난 이익을 가져다 주고 있기 때문에 중국정부로서도 선불리 대만투자자의 이익을 몰수한다든가하는 조치를 함부로 취하기 어려운 것이다. 대만 투자자의 공장을 몰수하더라도 이것을 가동하는데 필요한 원자재를 구할 수 없고 생산품을 판매할 수 없는 것이 중국측의 약점인 것이다. 이처럼 어느 한 쪽이 다른 쪽을 배제할 수 없을 정도로 깊은 상호의존관계가 구축되어 있기 때문에 어떠한 법적 제도적 보호장치가 없음에도 불구하고 대만 기업들의 본토 투자

2) Taiwan Statistical Data Book, 2000년 6월, 중국통계년감, 2000년 9월 참조.

3) 대만경제연구원 편찬 “양안경제통계월보”, 2000년 4월 참조.

는 최대한 보호되고 있는 것이다.

매년 200만여명의 대만인들이 본토를 방문하고 극히 최근에는 중국본토와 금문도 사이를 직접 왕래하는 뱃길이 열리는 등 양안간 정치적 긴장에 구애 받지 않고 교류의 폭은 확대되고 있다. 그러나 대만 정부의 중국투자에 대한 정책은 “급함을 경계하고 인내를 이용하는(계급용인)” 정책의 노선을 견지하고 있다.

2) 대만 투자기업들의 급여관리

대만 기업들이 중국 본토에 투자한 공장이나 기업을 운영하려면 현지 근로자들을 대거 고용하는 것은 물론이고 책임자를 본사에서 파견하여 현지 영업을 관리하여야 한다. 본 연구의 목적 가운데 하나는 본사 파견 요원과 현지 채용 인력간 급여격차가 어느 정도인지 확인하는 것이다. 결론부터 말하면 본사 파견 인력은 같은 직급에 종사하는 현지 채용 인력보다 평균 10배 가량의 더 높은 보수를 받는 것으로 나타났다.

외국인투자기업이 중국에 제조업 공장을 건설하고 인력을 고용하는 합법적 방식에는 두 가지가 있다. 첫째, 중국기업과 합작기업의 형태로 투자가 이루어진 경우에는 중국측 합작선이 고용에 대한 일차적 권리를 행사한다. 다만 고용이 내정된 근로자에 대하여 외국인측이 이의를 제기하면 다른 사람으로 교체할 수 있다. 둘째, 100% 외국인 단독 출자 공장인 경우에는 노동국의 허가를 받고 그 세부지침을 엄격하게 준수하면서 고용하여야 한다. 만약 외국인 투자기업이 비제조업체로서 순수한 상사일 경우에는 스스로 직접 고용에 나설 수 없으며 반드시 중국내 인가된 기존 인력 공급업체를 통하여 현지 인력을 확보하여야 한다. 비제조업체라고 하더라도 IT 등 첨단 산업일 경우에는 개별 면담을 통한 직접 고용도 가능하다. 샹하이 지역에서 첨단인력을 고용하는 데는 hunting company를 통하는 것이 가장 경제적이라고 한다. 그러나 가장 보편적인 인력 고용방식은 제조업이건 비제조업이건 이미 고용한 현지인력의 연고를 통하여 고용을 확대하는 방식이라고 한다. 이 방법은 공식적으로는 불법이지만 외국인 투자자들과 현지 인력들 간에 가장 널리 받아들여지고 있는 고용방법으로 되어 있다.

대만에서 본토로 파견된 직원은 각종 수당 등 모든 것을 포함할 때 대만에서 근무할 때 받는 급여보다 대체로 1.5-2배 되는 보수를 받는 것으로 나타났다(Chen

2000). 상하이 지역에서 1990년부터 여러 개의 공장을 운영해 온 어느 대만 기업인은 인터뷰에서, 대만에서 중국으로 파견된 중상급 이상의 관리자급 인력에게는 주택비용에 더하여 최소 매달 3,000달러 정도를 지급한다고 보고하였다. 1990년대 초만 하더라도 이러한 인력은 대만에서 월 1,500달러를 급여로 받던 인력으로 충당하였기 때문에 결과적으로 대만지역 월급여의 2배 정도를 지불하였던 셈이다. 현재는 대만지역 급여수준의 1.2~1.5배만 지불하더라도 필요한 사람을 쓸 수 있을 정도가 되었는데, 그 이유는 대만의 국내경기가 좋지 않아 지자, 점점 더 많은 상대적 고소득자들이 본토 파견을 희망하기 때문이라고 한다. 또한 현지 공장을 세운 대만 투자자들은 공장장과 총경리만 대만에서 데려 오는 등, 대만 인력의 본토 현지 파견규모를 최소로 유지하려 하는데 그 이유는 대만인을 본토에 유지하는 비용이 이와 같이 매우 높기 때문이다. 이러한 상황은 K. Lee(1993)도 분석하여 보고한 바 있는데 상황이 아직까지도 크게 달라지지 않았음을 말해준다. 최근에는 경쟁이 더욱 치열해 짐에 따라, 인건비를 비롯한 비용 절감 문제가 더욱 중요해지고 있다고 한다.

한편, 현지 중국인 부공장장 등은 매월 2,000인민폐 혹은 미화 250달러 정도의 급여만을 받는다고 한다. 부공장장을 같은 능력 수준의 대만인으로 채용할 경우에 월급여 2,500달러에다 주거비까지 더 지불하여야 한다니 대만인력은 같은 급의 중국인력에 비하여 10배나 되는 더 높은 급여를 받고 있는 것이다. 북한이 KEDO 원자력발전소 건설사업을 놓고, 일반 근로자의 월 급여를 초기에 월 600달러까지 요구하다가, 지금은 300달러 정도를 요구하고 있는 것은 중국 실정과 비교할 때 실로 엄청나게 많이 요구하는 것임을 알 수 있다.

그러나 일반적으로 대만 투자 기업들이 현지 근로자들에게 지급하는 급여수준은 다른 외국투자기업과 비교할 때 상대적으로 더 낮다고 보는 것이 옳다. 왜냐하면 대만 기업은 대부분 상대적으로 중소기업이기 때문이다. 외국투자기업과 비교할 때 대만기업이 가지는 경쟁상 우위는 언어 상 의사소통의 수월성과, “관시(關係)” 등의 측면이고, 기술이나 자본 면에서는 특별한 비교우위가 전혀 없는 상태이다.

Taiwan Auto-Design Co.이라는 인터넷 솔류션을 개발하여 판매하는 회사의 楊舜如 사장(nerow.yang@cadmen.com.tw) 과의 인터뷰도 기본적으로 비슷한 상황 사실을 확인해 주었다. 이 회사는 아주 최근인 1999년에 중국 상하이에 사무실을 홍콩의 자회사의 사무실 형태로 설치하였다. 원래, 1995년에 설치할 것을 고려했으나 당시

미사일 위기로 인한 정치적 긴장 사태 때문에 연기할 수밖에 없었다고 한다. 늦게라도, 중국에 진출할 수 밖에 없었던 이유는 자기 회사의 고객 기업들이 다 중국으로 진출해 있는 상태였기 때문에 이들을 현지에서 지원하기 위하여 자기들도 가지 않을 수 없었다고 한다.

현재, 샹하이 사무실에는 6명의 직원이 있는데, 그 중 한 명만 대만에서 파견된 요원이고, 나머지는 모두 현지 채용 인력이다. 현지 인력 5인 중 4인이 엔지니어이고, 1은 비서직이다. 이들 5인은 샹하이의 헤드헌팅 회사의 알선소개로 고용했고, 그 대가로 헤드헌팅 회사에게는 이들 월급의 약 10%를 매달 지불한다고 한다. 그 대신 이 헤드헌팅 회사가 이들 5명에 대한 일체의 사회보장성(의료, 보건, 실업보험 등) 지출문제를 대신 해결해 준다고 한다.

이 현지에서 고용된 중국인 기술인력들은 부사장 급인데 이들 각각에게는 한달 1,000달러 정도의 급여가 제공되고, 대만에서 파견된 책임자 급은 현지에서 약 3,000달러 정도를 받는다고 한다. 그런데 이 수준은 대만에서 받는 급여의 약 1.5배이고(외국체류에 대한 보상임), 그 이외에 추가하여 집도 제공한다고 한다. 본토 파견 인력은 대만에서 대개 미화 1,800-2,000달러 수준의 월급을 받는 기술 인력이라고 한다.

한국과 북한이 공동으로 협력하는 KEDO 경수로 원전 건설 사업의 경우, 200명의 북한 노동자를 고용하는데, 반드시 북측의 공영 인력송출 공사를 거쳐야 하고 그 대신 해당 공사에 노동자 1인당 매월 110달러를 지불하고 있다. 같은 인접 사회주의 국가 들이지만 외국인 투자기업의 현지 인력 고용에 대한 중국과 북한의 정부 정책은 이처럼 크게 다르다. 앞으로 남북경제협력이 더 큰 폭으로 활성화될 때 현지 인력 고용과 급여 지급방식이 현재와 매우 달라져야 할 것은 물론이다. 위의 대만-중국 사례에 비추어 볼 때, 인력송출공사는 소개인력 급여의 일부만을 받으면서도 사회보장지출이나 교육훈련 등 각종 서비스 제공을 담당하여야 할 것이며, 또한 알선한 노동자의 업무성과가 만족스럽지 않을 경우, 다른 우수 인력으로 교체할 수 있다는 보장 등이 필요할 것이다.

3. 중국내 기업의 지역간 투자와 급여관리

중국에 투자한 대만 기업은 현지 투자사업을 영위하기 위하여 많은 현지 인력을 고용하여야 하고 동시에 본사 인력을 현지에 파견하여야 한다. 같은 동족간이고 같은 능력에 같은 직급임에도 불구하고 우리는 이들 간에 후진국에 진출한 선진국 기업의 경우에 못하지 않을 정도로 급여수준에서 큰 격차가 있음을 보았다. 그러나 같은 동족이라고 하더라도 이들은 실제로 서로 다른 국가 — 선진국과 후진국으로 달리 분류할 만큼 소득수준에서 차이가 나는 다른 국가 — 에 속한 사람들이므로 대만 기업을 일반 외국인 투자기업과 마찬가지로 볼 수 있는 것이다.

그러나 이러한 형태의 임금격차는 중국의 한 지역 기업이 멀리 떨어진 다른 지역에 출자한 경우에도 그대로 나타나고 있었다. 불균형적 경제 개발에 따라 지역간 임금 격차가 큰 나라에서 고임금 지역 기업이 저임금지역에 출자하면서 본사요원을 파견할 경우에 현지 채용인력에 비하여 과격적으로 보일 만큼 우대하는 원칙은 한 나라 속 같은 민족 사이에서도 그대로 관철되고 있는 것이다. 본 연구에서는 내륙지역에 진출한 상하이 지역 기업 두 곳을 찾아 조사하고 그 중 한 기업의 청두(성도)지사를 방문하여 이와 같은 사실을 실제로 확인하였다.

1) 상하이시 <행복오토바이 유한 공사>의 사례

이 기업의 원명은 <상해 역초공사(Yichu gongci 易初)>로, 아직 상장 되지 않은 국영기업 <상해 기차(자동차) 집단> 내의 일개 계열회사이다. 인터뷰에 응한 장립춘 사장은 1999년 6월에 이 회사 사장으로 취임하였다. 이 회사는 1964년에 오토바이를 생산하기 시작함으로써, 이 분야에서 가장 일찍 생긴 회사 중의 하나이다. 당시, 일반인은 오토바이를 수요 할 수 없었기에, 대부분, 우전부, 군대, 경찰용으로, 소련과 동구에서 개발된 중대형 모델을 공급했다고 한다. 현재, “행복” 브랜드 오토바이는 품질과 평판이 좋고, 50cc-750cc 사이의 10가지 용량수준을 포괄하며 크게 보아 4가지 모델을 생산한다고 한다.

1985년 이전에는 국유기업 집단이었고, 1985년에 태국의 <정대 집단>과 50%-

50% 비율로 합자하였다(1월 1일 계약 체결). 당시만해도 서양 다국적기업은 대규모 중국 투자에 소극적이었는데, 사장이 화교인 태국의 <정대집단>은 합작투자에 비교적 적극적으로 나섰다고 한다(상해 대총도 1986년 12월에야 합자 설립되었음). 합작의 성사로 소요자금을 마련한 뒤에, 일본의 <혼다사>로부터 기술을 도입하고, 1997년 말 까지 급속히 성장하였다. 현재 이 회사는 중국 오토바이 제조산업에서 명실 공히 제1인자로 도약하였고, 양하이시 기업 가운데에서도 50대 납세 기업에 들었으며, 전국적으로도 합자 기업 중 10대 회사 중의 하나로 부상하였다.

그런데, 1997년까지의 성장기를 거친 다음 1998년부터 이 기업의 성장세는 하강 곡선을 타기 시작하여 1999년 4월에 극심한 경영난을 겪게 되었다. 그 까닭으로는 포동지역 공장에 설치한 고가의 최신조립라인이 경제성을 잃었고 도입한 최신 기술도 중국 사정에 맞지 않았기 때문이다. 장사장은 당시 회사 상황을 일류교수 만 있고, 행정직 요원은 없는 학교에 비유하였다. 이어서 들이닥친 아시아 금융위기 때문에 자금난에 몰린 태국의 모기업 <정대집단>은 자신이 갖고 있는 <이초회사>의 지분을 회수하는 등 투자를 철회하기 시작하였다. 이때 <상해 기차 공업 집단>이 태국 지분을 매입함으로써, 이 기업을 집단 내 소속기업으로 인수하였다. <상해 기차 공업 집단>은 산하에 <상해폭스바겐>까지 거느리고 있는 대형 기업집단으로서 현재의 장사장도 이 집단에서 파견하여 부임하였다고 한다.

그 이후, 성과가 상승 곡선을 그어, ISO 900 표준도 획득(독일: 미국 GM 등에서도 받음)하는 등 성장을 거듭하는 중이라고 한다. 2000년 한 해 동안 15만 대를 생산하였다. 중국 전체 시장 수요가 1,000만 대임에 비추어 보면 비록 대수의 점유율은 작으나, 이 회사는 고급형 위주이기에 매출액 점유율은 매우 높다고 한다. 참고로, 1,000만 대 수요 중 대부분인 700만 대가 보통 보급형으로서, 이런 형을 생산하는 최대기업은 사천의 <자링회사>인데 그 매출액 점유율이 단 19%라고 한다.

직공은 전체 1,200여 명(이전 국유기업이던 때 3,000여 명: 1985년 이후 계속 감원)이고, 임원은 5인인데 평균 연령이 41세이고, 이중 4인은 석사 학위를 가지고 있다.

태국 <정대집단>과의 합작하던 시절에, 합작계약서 상으로는 태국측 임원과 중국측 임원이 모두 같은 연봉을 받는다고 정해 놓았지만, 중국측 임원은 실제로는 중국내 시장 수준의 급여만 받고, 그 차액을 회사가 거두어들여 직원들의 복리 지출에 사용해 왔다고 한다.

또한, 이 회사는 안휘성 합비에도 공장을 가지고 있다. 이 공장은 1990년에 투자

한 것으로, 원래 조업하고 있던 공장의 50% 지분을 인수한 것이다. 투자 기본 동기는 안휘성 시장성이 내륙 지역 배후의 시장성까지 포함하여 매우 좋았으므로, 그 지역 일대의 시장을 겨냥한 거점으로 활용하기 위해서 였다고 한다. 모회사는 총 8인(사장, 부사장, 기술 이사 등) 을 합비 공장에 파견하였는데, 파견 임원 1인당 상하이에서 받던 급여 년 6만인민폐에다 외지 근무수당과 50% 증액된 후생비를 모두 합쳐 년 10-12만인민폐를 지급한다고 한다. 반면에 같은 급의 현지인력은 본사 파견 인력 급여의 절반이 채 못 되는 현지 수준 급여를 그대로 받는다. 이 경우에도 계약서 상에는 상해 측 임원이나 안휘성 측 임원이나 동일한 수준의 임원 급여를 정해 놓고, 본사 파견 요원에 대한 수당 등은 따로 상해 모회사에서 지급하는 형태로 처리하고 있다. 반면에, 합비 지역 출신 임원에게 배정된 급여는 역시 일부를 공제하여 현지 공장의 복리비로 쓴다고 한다. 이런 관행에 대해서, 안휘인들의 불만은 없다고 한다. 왜냐하면, 상해지역 임금이 원래 높다는 사실이 잘 알려져 있는 터에 상해 측이 기술과 경영 기법을 제공한 결과, 안휘성 자체의 임금수준이 계속 올라가고 있으므로 별 불만이 없이 차등 급여를 그대로 수용한다는 것이다.

원래 개혁 개방 초기에 중국정부는 외국인 투자기업이 중국 현지 인력에 대하여 지급하는 급여 수준은 현지 중국 기업이 지급하는 임금 수준보다 20% 더 높아야 한다고 규정하고 있었다. 외국인 투자기업들로부터 중국인 노동자들을 보호하기 위한 것이라는 명분을 내세웠지만 이와 같은 조치는 명백히 저임금에 토대를 두고 있는 중국의 투자 입지를 크게 훼손하는 역효과를 유발하였다. 결국 부진한 외국인 투자를 끌어 드리기 위하여 중국정부는 1985년 이 조치를 철폐할 수 밖에 없었다. 이제 중국은 외지인의 높은 급여에 대한 현지인들의 부당하게 과도한 불만을 스스로 통제할 자세를 갖추었다고 말해도 좋을 것 같다.

상해에서 파견된 8명의 임직원은 2년 주기로 교체가 되는데, 이중 2인만 가족을 동반하고 부임하였다고 한다. 이 때 추가로 소요되는 생활비등은 모회사가 여러 명목의 수당을 지급하여 해결한다고 한다. 그래서, 상해 직원이 합비에 파견되어 가면 대개 100% 정도 급여가 증가하고, 각종 후생 복리비도 50% 정도 인상된다고 한다. 이 회사 경우, 총 인건비에서 복리 후생비는 약 15%의 비중을 차지하는데 이 비율은 상하이나 합비나 차이가 없다고 한다.

2) 상해 해라(海螺) 집단 유한 공사⁴⁾

〈상해 해라 집단 유한 공사〉는 소라(한자로 해라) 그림의 상표를 내세운 패션 의류가 주 생산품목인 의류기업 집단이다. 총 14개 기업이 이 집단에 소속되어 있고, 총 자산 5.4억 인민폐, 매출은 4억 인민폐로, 이 분야에서 전국 10위 정도의 기업이다. 이 소라 브랜드는 유명 상표로 평가 받고 있고, 50여 개 국에 수출되고 있다. 품질면에서는 1998년에 ISO 인증을 받았다. 전국적으로 20여 개 도매점과 100여 개 전문매장이 이 브랜드 의류만 판매한다고 한다. 기술 면에서는, 이태리와 일본에서 조립라인을 수입하였고, 복장 컴퓨터 그래픽 시스템도 수입했다고 한다.

특이 사항은 이 기업이 1998년에 내륙 사천성의 청두(성도)시의 의류 회사 집단인 〈청두복장공사〉를 인수 합병하였다는 것이다. 인수하게 된 기본 동기는 첫째, 서남부 지역의 인적자원과 물자자원을 활용하기 위한 기지로서 청두지역을 선택하기 위한 것이라고 한다. 또한 이 기업과 원래 거래 관련도 있었고, 청두가 서남 중국의 중심지임을 고려한 것이라고 한다. 실제로, 중국내에서 의류 매출이 가장 큰 도시 가운데 하나가 청두이다. 둘째, 상하이를 비롯한 연해 지구의 선진 경영관리 기법을 현지(청두)의 비교 우위 자원에 접목시켜 새 경쟁 우위를 창출하겠다는 적극적 동기가 있었다고 한다. 상하이측에서 보기에, 내륙이나 서부지역의 열세는 교통 인프라가 열악하여 비교적 고립된 지역으로서, 일반 주민들의 사상도 개혁개방적이 아니기 때문인데, 이 지역의 가능성을 연해의 우위와 결합함으로써 열세를 우세로 전환할 수 있다고 보았다고 한다. 셋째, 해라집단의 경영전략은 시장이 있는 곳에 가서 공장을 건설하고 생산하자라는 것으로서 청두지역의 시장성을 높이 평가하였다. 시장성은 좋되 운송비가 비싸게 드는 곳에 대한 전략은 현지에서 바로 생산하여 그 지역시장에서 팔자는 것이다. 또한, 지역마다 유행이 달라서, 청두의 상품을 상하이로 가져와서 파는 것이 반드시 좋다는 보장도 없다고 한다. 비록 청두지역의 임금이 상하이 지역보다 눈에 띄게 낮지만 운송비가 너무 높기 때문에 상하이에 팔 의류를 청두에서 생산하려는 사업계획은 처음부터 없었다고 한다.

4) 다음은 왕국량 당서기와 唐志幹 이사장 비서와의 인터뷰 내용을 정리한 것이다.

그러나 그 내막을 고려할 때 샹하이 해라집단이 청두복장집단을 인수하게 된 직접적인 이유는 중앙정부의 지시때문인 것처럼 보였다. 우선 지금 중국은 이미 개발된 연해지구의 산업역량을 결집하여 낙후된 내륙 서부를 개발하고자 하는 대대적인 서부개발사업에 착수하고 있다. 템샤오핑의 지도이념에 따라서 먼저 일부 지역을 집중적으로 개발한 다음에 이들을 디딤돌 삼아 전국을 개발하려는 단계에 들어선 것이다. 행정적으로 연안지역의 각 도시를 내륙지역의 도시들과 자매결연을 맺게 하여 경제 협력을 촉구하고 있는 중이다. 당연히 중앙정부가 관리하는 국영기업에 대해서는 경영성과가 좋은 연해지구 기업이 낙후된 내륙지역의 기업을 인수하도록 함으로써 내륙지역 경제를 개발하려 할 것이다. 중국정부의 서부개척사업추진은 공식적으로는 1999년부터 시작되어 청두복장집단 인수보다 한 해 늦지만 그 성격은 조금도 서로 다르지 않은 것이다. 실제로 중앙정부는 동서간 임금격차가 확대된 점을 이용하는 방향으로 연해지역 기업들이 서부지역으로 투자를 확대하도록 장려하였다. 1996년에 시작하여 1998년 말까지 진행된 <해라집단>의 <청두복장> 인수작업도 이러한 중앙정부 정책의 결과였다는 것이 청두측 임원의 설명이었다. 사실 <해라집단>과 <청두복장>은 둘 다 중앙정부가 관할하는 국영기업들로서 <해라집단>이 <청두복장>의 주식을 정부로부터 매입하는 방식으로 합병하였는데 이것은 중앙정부의 정책이 아니고서는 있을 수 없는 일이다. 청두시 정부도 동부 연해지역 기업의 내륙진출을 장려하는데 적극적이었다. 처음 2년간은 소득세를 완전 면제하여 주고 다음 3년간은 상당액 감면하여 주는 조세우대정책을 실시하고 있다.

청두에 있던 회사는 원래 자산 총액, 2억 원에, 18개 계열기업과 2개 연구소를 가진 회사였고, 직원수만 해도 1,700여 명에 달하는 대형 의류 회사였으나, 고정자산이 많은 반면, 노동생산성은 매우 낮다고 하는 부실 국영기업 특유의 단점이 두드러졌다고 한다. 그래서, 수지경영이 부실했고, 그럼에도 불구하고, 파산도 되지 않는 만년 결손상태로 계속 유지되고 있는 국영기업 특유의 상태에 놓여 있었다. 그래서 샹하이의 모기업 해라집단은 회사를 인수하고 정밀 조사한 결과, 과고용된 임여 노동력이 많음을 발견하고 이 문제 해결에 주력하기 시작하였다. 즉, 계열회사들을 “더 투자” “유지” 및 “폐쇄”的 3등급으로 분류하여, 과감한 구조조정을 단행한 것이다. 산하 기업수를 18개사에서 3개사로 줄이고 연구소도 1개로 줄였다. 당시, 현지 정부의 규정을 따라, 불필요하게 과고용된 인력의 약 50% 정도를 감원하거나, 계열사 내의 다른 회사로 전근시켰다.

합병 후 해고 된 인원에 대해서는 보상금(해고수당)으로서, 2-3년의 급여를 지급 하였고, 의료 및 복리비등은 당분간 정부가 책임졌다고 한다. 인수 협상 자체도 쟁 두시 정부와 협상 하여 구체조건을(해고 수당의 액수 등) 결정하는 방식으로 진행되었다.⁵⁾ 중국의 경우, 각종 퇴직 보험, 실업보장, 의료보험등에 소요되는 비용지출이 적지 않았았는데 그 동안 이러한 제도가 많이 정비되었고, 이렇게 정비된 제도 덕분에 인수 합병이 한 결 수월하게 촉진되었다고 하였다.

구조 조정의 결과로 현재, 생산규모는 오히려 확대되고, 시장 점유율도 유지되었다. 새로운 생산 설비등을 비롯하여 상하이 모기업이 제공한 지원이 상당하였지만 경영상태가 아직도 흑자전환 까지 이르지는 못하였다고 한다. 구조조정의 효과가 아직 완전히 다 발휘된 것으로 보지 않고 앞으로 계속 그 효과가 나타날 것으로 기대하고 있었다.

지역별 임금 수준을 보면, 상하이 지역의 임금이 쟁두지역의 임금보다 30-40% 더 높은 편이다. 상하이 본사에서 쟁두로 파견한 요원의 급여는 당연히 상하이에서 받던 급여보다 더 높아, 즉 각종 현지 수당이 첨가되어 100% 정도를 더 받는다. 관리직의 경우에 사천성 현지 인력의 급여는 1,000-2,000인민폐 수준인데 상하이에서 파견된 인력의 급여는 3,000-4,000인민폐라고 한다. 합병 이후 집단 내에 새로 설립한 <서남유한공사>의 부이사장은 쟁두 출신인데 1,600인민폐의 월급여를 받는데 그 보다 한 급 낮은 상하이 출신 총경리는 5,000인민폐의 월급여를 받는다.

그러나 이러한 차등 급여는 현지인의 불만을 야기하기 쉽기 때문에 쟁두지역의 회사는 본사 파견인력과 현지인력의 급여를 동등하게 책정 지급하고, 본사 파견인력이 추가로 받는 급여는 본사가 별도로 수당을 책정하여 지급하는 방식을 채택하고 있었다.

이러한 배려에도 불구하고 동부 연해 지역 기업이 서부 내륙지역의 기업을 인수 한 경우 본사 파견인력과 현지 채용 인력간에는 크고 작은 갈등이 한동안 빈발하였다고 한다. 급여의 차이도 있었지만 그보다는 연해지역의 선진 경영기법을 정착시키는 과정에서 마찰이 적지 않았던 것이다. 인력은 줄이면서도 생산량을 늘리는 구조조정은 노동자당 업무할당량을 급증시켰고 이것은 종업원들의 불만을 사지 않

5) 상해도 매년 100만 정도가 정리해고되나, 대부분이 만족할 정도의 현금해고 수당을 받고, 재교육을 받아 80만 정도가 재취업된다고 한다. 이때, 어떤 기업은 10년치의 월급을 해고 수당으로 준다고 한다.

을 수 없었다. 노사간 충돌이 빈발하였다. 심지어는 태업과 파업까지도 일어났다고 한다. 결국 생산라인 가동을 중단시킨 과오의 책임을 물어 1명은 1년간 정직 처분하고 다른 분규를 조장한 4명은 감봉에 처하는 등 중징계가 불가피하였다. 심지어는 임원급들의 불만도 상당하였다고 한다. 같은 중앙정부 관할 국영기업이면서도 〈챙두복장〉은 〈상해해라〉보다 더 상급의 기업이었는데도 하급기업에게 인수 합병 당하는 수모를 수용하기 어려웠기 때문이었다. 그러나 구조조정과 더불어 도입된 성과급의 효능이 점차 인지되면서 현지 인력의 불만은 점차 진정되기에 이르렀고 2001년도에는 흑자를 기대할 정도라고 한다.

4. 결론과 정책시사

지금까지 우리는 대만-중국을 대상으로 하여 선진지역의 기업이 같은 민족의 낙후지역에 투자하는 경우 본사파견인력과 같은 급의 현지 채용인력 간 급여구조에 대하여 간단히 살펴 보았다. 중국 본토에 투자한 대만계 기업의 경우, 대만에서 보다 약 1.5에서 2배 정도의 보수를 받는바 이것은 현지 수당 등 외지근무에 대한 보상 차원의 급여가 들어나기 때문인 것으로 밝혀졌다. 이 급여수준은 같은 급 현지 인력 급여의 10배나 되는 수준이었다. 대만 모기업으로서는 현지에 모회사 직원을 유지하는 비용이 높기 때문에 되도록 본사파견 현지 체류 인원을 줄이는 것이 중요한 일이었다. 그리고 같은 중국민족임에도 불구하고 현지 중국인 직원들이 이렇게 10배나 되는 보수 차이에 대해 반발하지는 않는 것으로 조사 되었다.

중국 내에서 같은 중국기업끼리 일어나는 투자의 경우도, 원 모회사에서 파견된 직원과 해당 자회사 지역 직원 간에는 대체로 2:1 비율의 보수 격차가 존재하였다. 구체적 모습은 약간 편차를 보이는데, 명목적으로는 같은 보수를 정해 두지만 실제의 보수는 다르게 지급하는 방식을 사용하고 있었다. 즉 모회사 파견 요원에게는 모회사에서 추가 수당을 지급하고, 자회사현지 요원의 급여는 일정액을 삭감하여 종업원 전체를 위한 후생복지비로 전용하는 방식으로 실질적인 격차를 조성하던가, 또는 아예 공개적으로 보수차이를 인정하는 경우도 있었다. 즉, 기본적으로 현지 지역 노동자의 경우는 현지 지역의 노동시장 상황과 관행에 의해 임금 수준을 결정하고 이것이 결정되면, 외지에서 파견되어 온 본사요원의 경우, 원 출신지역

수준과 원격지 근무 수당을 고려하여 적정금액을 추가로 지급하는 관행이 일반적으로 정착되어 있는 것으로 보인다.

이러한 중국 및 대만에서의 현지 조사 결과는 북한에 진출하려는 한국기업에게도 몇 가지 유용한 시사점을 제시한다. 우선, 보수 수준은 해당요원의 원 소속 지역 관행과 수준에 맞게 주는 것이 관행이라는 사실로서 북한 지역의 노동자들이 같은 민족이라는 이유로 남한 수준의 임금을 요구하는 것은 중국지역의 관행에 비추어 보면 받아드리기 곤란하다는 것이다. 현지 지역의 임금이 낮기 때문에 투자기업이 들어가는 것이다. 투자기업은 저임금에서 이득을 누리고, 그 과정에서 현지 지역경제는 선진 경영 기법과 기술이 이전되고 고용이 창출되는 효과를 누리는 것이다. 그리고 그 결과 현지지역 경제가 성장을 이루면 당연히 전반적 급여수준도 상승하여 선진지역과의 임금 격차가 자연스럽게 해소된다는 것이다.

단, 이런 원 소속 주의 원칙을 관철함에 있어서, 공개적으로 명시적으로 할 수도 있고, 공개된 계약서 상에는 동등하게 해 놓고, 실질적으로 다른 방법으로 차이를 두는 등 다양한 방식들이 있음을 시사한다. 그리고, 인력송출 공사등 북한 당국이 요구하는 노동서비스 회사를 이용해야 하는 경우, 최소한 부적절한 노동자에 대한 거부권을 인정 받아야 하고, 약간의 직업훈련과 사회보장 부담등은 이런 노동송출 회사가 맡아주는 방식등이 고려되어야 한다.

참고문현

Chen, Bin(진빈), 《나의 상해에서의 경험(중국어 책)》, 대북: 2000.

Lee, Keun, “Chapter 8: Taiwan Investment in Mainland China,” in *New East Asian Economic Development: Interacting Capitalism and Socialism*. New York: M. E. Sharpe, November, 1993.

abstract

**Wage Policy in Direct Foreign Investment from Advanced
to Backward Regions in China and Taiwan:
Implications for Investment between South and North Korea**

Seung-Hoon Lee* and Keun Lee**

This paper has examined the wage policy in direct foreign investment from Taiwan to mainland and also from coastal to inland regions in mainland China. It is found that personnel from advanced parts (Taiwan and coastal regions) receive almost double of their original income when they are sent to backward regions, that wage levels of Taiwan managers are almost 10 times higher than their counterparts in mainland China, and that wage levels of shanghai managers are almost twice higher, when they are sent to work in inland areas, than their counterparts in Sichuan province.

This finding suggests that it is customary that as staffs sent from advanced to backward regions in a given country are to receive their original levels of wage, locally-hired staffs in backward regions, like North Korean workers in South Korea-invested firms, are not to demand the same high wage as their counterpart from advanced regions.

*Professor of Economics & Director of the Center for Social Sciences, Seoul National University. Research Area: Microeconomics, Industrial Organization. Tel: 880-5475, E-mail: shoonlee@snu.ac.kr.

**Associate Professor of Economics, Seoul National University. Research Area: Economic Development, Comparative Economics, International Economics, Industrial Organization, Area Study: China, South and North Koreas, Japan. Major Publication: "From Capital-Driven to Knowledge-Driven Growth in Korea"(2000), "Asian Model of Economic Transition and Growth: Comparative Lessons for Mongolia"(1999), "Labor Reforms in China and Lessons for North Korea"(1998). Tel: 880-6367, E-mail: klee1012@plaza.snu.ac.kr.