

## 중국 사회주의 시장경제체제의 초과근로의 환경과 특성 연구: 마르크스 노동론 관점 분석\*

굴국웅 ■ 연세대학교\*\*

박형주 ■ 연세대학교\*\*\*

### 〈국문요약〉

최근 몇 년간 신경제, 신산업, 신형식이 활발히 발전함에 따라 노동과 고용 분야에서 근로자의 고용 형태와 사용자의 고용 방식은 큰 변화를 겪고 있다. 이와 동시에 노동과 고용 분야에서 새로운 문제와 현상이 끊임없이 나타나고 있으며, 특히 근로자의 초과근무와 일부 고용주의 초과근무로 인한 노사 간 갈등이 심화되고 있다. 최근 몇 년 동안 중국의 일부 산업에 등장한 ‘996’과 ‘007’ 업무 시스템은 사회 전체의 논의와 우려를 불러일으켰다. 19세기 마르크스가 묘사한 자본주의 사회에서 노동자들이 초과근무로 고통받는 상황은 이제 중국의 일부 산업과 생산관리 조직에서도 발생하고 있는 것으로 보인다. 현재 우리는 다음과 같은 질문에 대해 생각하게 된다. 사회주의 시장경제와 자본주의 시장 경제 사이의 초과 근무의 유사점과 차이점은 무엇인가? 마르크스주의에 따르면 초과근무는 착취노동인가 아닌가? 사회주의 시장경제 체제에서 초과근무에 대한 해결책은 무엇인가?

본 논문은 사회주의 경제시장에서 조화로운 고용 관계를 구축하고, 노동자의 권익을 보호하기 위해 마르크스의 노동론을 바탕으로 논의하고 있다. 초과근무 문제를 출발점으로 하여 마르크스의 노동론사상, 절대잉여가치이론, 소외노동이론을 이론적 기반으로 삼아 현재 중국상황을 설명하고, 사회주의 시장경제하에서 초과근무의 기본 개념과 특성을 분석한다. 분석 결과, 초과근무 중단에 대한 원인은 근로시간 기준의 모호함 속에서 사용자에게 근로 방식의 자유에 대한 ‘권한 부여’, ‘더 많은 일과 낮은 기본급 수준 이하의 임금 지급’, 고강도 업무 부담과 경력 개발 압력에 따른 근로자의 초과근무에 대한 ‘억압’, 그리고 사용자의 ‘야근 문화’와 제도적 환경이 노동에 미치는 영향 등으로 나타났다.

본 논문은 주로 법규와 법집행의 개선, 건강한 노동환경 조성, 근로자의 능력 향상이라는 관점에서 초과근무를 규제하기 위한 대책과 제안을 제시하고, 근로자가 초과근

\* 주저자. 연세대학교 일반대학원 국제관계학과 박사과정(E-mail: 2015qugx@sina.com)

\*\* 교신저자. 연세대학교 글로벌엘리트학부 조교수(E-mail: hyungju@yonsei.ac.kr)

무의 딜레마에서 ‘탈퇴’할 수 있는 기본 경로를 모색한다. 이를 통해 초과근무의 딜레마를 해소하고 근로자의 노동경제적 권익을 효과적으로 보호하고자 한다.

\*주제어: 사회주의, 시장경제체제, 초과근무, 마르크스의 노동론, 중국시장

## I. 서론

중국을 지난 수십 년간 급격한 경제 성장을 이루며, 세계 경제에서 중요한 위치를 차지하게 되었다. 특히, 중국은 단순한 경제 성장에 그치지 않고, 고품질 발전을 목표로 삼고 있다. 고품질 발전이란 인간 중심의 경제발전 모델을 의미하며, 이는 인간의 존엄성, 권리, 이익, 안전 등을 경제 성장의 핵심 요소로 삼는 것을 의미한다. 이러한 변화는 중국 사회 전반에 걸쳐 긍정적인 영향을 미치고 있지만, 동시에 노동 시장에서 새로운 문제를 야기하고 있다. 높은 보상과 혜택이 근로계약 내에서 이루어지더라도, 이러한 조건들이 오히려 근로자를 초과근무에 참여하도록 유도하며, 궁극적으로 근로자의 권익에 부정적인 영향을 미치는 경우가 많다.

중국의 경제 발전 과정에서 특히 눈에 띄는 문제 중 하나는 초과근로와 노동착취이다. 1990년대부터 중국은 사회주의 시장경제 체제 하에서 다양한 고용 문제가 발생하기 시작했으며, 이는 주로 초과근로와 연관되어 있다. 초과근로는 단순히 노동 시간이 연장되는 것에 그치지 않고, 근로자의 삶의 질을 저하시킬 수 있는 중요한 사회적 문제로 인식되고 있다. 중국의 사회주의 시장경제 체제는 국가 주도의 경제 계획과 시장 메커니즘이 결합된 독특한 경제 모델을 형성하고 있다. 이 체제는 경제적 효율성과 사회적 정의를 동시에 추구하는 것을 목표로 하고 있지만, 실제로는 이 두 목표 사이의 긴장이 고조되고 있으며, 특히 노동 시장에서 이러한 긴장은 초과근로와 노동착취라는 형태로 나타나고 있다. 최근 몇 년간 중국에서는 ‘996근무제’와 ‘007업무’, ‘노동자 구타’와 같은 용어들이 등장하면서 사회에서 큰 관심을 끌었는데, 이는 중국 사회주의 시장경제 내에서 노동착취와 실상을 반영하고 있는 것으로 보인다. ‘996근무제’는 아침 9시부터 저녁 9시까지, 주 6일 동안 일하는 근무 방식을 의미하며, ‘007업무’는 하루 24시간, 일주일 내내 쉬지 않고 일하는 극단적인 근무 환경을 뜻한다. 더

붙어, ‘노동자 구타’와 같은 극단적인 사례도 보고되고 있으며, 이는 중국 사회주의 시장경제 내에서 노동 착취와 권익 침해의 심각성을 여실히 보여주는 예이다.

이러한 배경에서, 본 연구는 마르크스의 노동론, 절대잉여가치이론, 소외노동이론을 이론적 기반으로 삼아 현대 중국의 노동 문제를 분석하고자 한다. 마르크스의 노동론은 자본주의 체제에서의 노동 착취와 소외 현상을 설명하는 중요한 이론적 틀을 제공한다. 마르크스에 따르면, 노동은 자본주의에서 가치 창출의 근원이지만, 동시에 자본가에 의해 착취당하는 과정에서 노동자는 자신의 노동으로부터 소외된다. 이러한 소외는 노동자가 생산 과정에서 자신의 창조적 본성을 잃어버리고, 생산물에 대한 통제권을 상실하게 되는 것을 의미한다. 마르크스의 절대잉여가치이론은 자본가가 노동자의 노동 시간을 연장함으로써 추가적인 이윤을 추구하는 과정을 설명한다. 이는 자본주의 체제에서 초과근로가 발생하는 근본적인 원인을 제공하며, 노동자의 삶의 질을 저하시킨다. 마르크스의 이론은 중국의 사회주의 시장경제 체제에서도 여전히 유의미한 분석 틀을 제공할 수 있으며, 이는 본 연구의 중요한 출발점이 된다.

본 연구의 주요 목적은 마르크스의 노동론을 바탕으로 중국 사회주의 시장경제 체제 하에서 초과근로 문제를 심층적으로 분석하는 것이다. 이를 위해, 먼저 노동과 초과근로의 개념을 명확히 정의하고, 현재 중국에서 나타나고 있는 초과근무의 현실적 문제와 주요 유형을 구체적으로 분석한다. 특히, '의무적 초과근무'와 '자발적 초과근무'가 공존하는 상황을 파악하여, 초과근무가 근로자들에게 미치는 다양한 영향을 다각도로 분석하고자 한다. 또한, 중국 근로자의 초과근무 참여 현황을 구체적으로 조사하고, 근로자들이 어떤 조건에서 초과근무에 참여하게 되는지, 그리고 그 원인이 무엇인지를 심층적으로 분석한다. 이러한 분석을 통해, 초과근무가 근로자의 권익에 미치는 영향을 보다 정확하게 이해하고, 이를 바탕으로 사회주의 시장경제 체제 하에서 초과근로 문제를 해결하기 위한 정책적 권고와 시사점을 제시한다.

본 연구는 마르크스의 이론을 현대 중국의 노동 문제에 적용함으로써, 사회주의 시장경제 체제에서 초과근로와 노동착취 문제를 새롭게 조명하고자 한다. 이론적 측면에서, 본 연구는 마르크스의 이론이 자본주의 체제를 넘어 사회주의 시장경제에서도 여전히 유의미한 분석 도구가 될 수 있음을 보여줄 것으로 기대된다. 이는 마르크스 이론의 현대적 재해석과 확장을 가능하게 하며, 노동 문제를 이해하는 새로운 시각을 제공할 것이다. 또한, 실무적 측면에서, 본 연구는 중국의 초과근로 문제를 해결하기 위한 구체적인 정책적 권고를 제시함으로써,

근로자의 권익을 보호하고, 노동 환경을 개선하는 데 기여하고자 한다. 이는 중국의 경제적 발전이 지속 가능하고, 사회적으로도 공정한 방식으로 이루어질 수 있도록 하는 데 중요한 역할을 할 것으로 기대된다.

본 논문은 다음과 같은 구조로 구성되어 있다. 첫째, 마르크스의 노동론과 절대잉여가치이론, 소외노동이론에 대한 이론적 고찰을 통해 연구의 이론적 틀을 마련한다. 둘째, 중국 사회주의 시장경제 체제 하에서의 초과근무 실태를 구체적으로 분석한다. 셋째, 초과근무의 원인과 그로 인한 근로자의 권익 침해 사례를 심층적으로 탐구한다. 마지막으로, 본 연구에서 도출된 분석 결과를 바탕으로, 초과근로 문제를 해결하기 위한 정책적 권고와 시사점을 제시한다.

## II. 초과근무와 마르크스 이론적 배경

‘초과근무’의 개념 및 정의에 대해서는 여전히 사회적 합의가 이루어지지 않은 상태이다. 일반적으로 초과근무는 노동법에 규정된 표준 근무 시간을 초과하여 근로자가 수행하는 추가 작업으로 이해되며, 이 경우 적절한 경제적 보상이나 휴가를 받지 못하는 경우가 많다. 이러한 관점에서 초과근무는 노동 투입과 보수 사이의 불균형을 의미하며, 고용주가 경제적 이익을 극대화하는 수단으로 작용한다. 중국의 개혁개방 정책이 시행된 이후, 시장경제가 급속히 발전하면서 수많은 기업이 이윤 극대화를 위해 다양한 방법으로 노동시간을 연장하였고, 이로 인해 노동착취와 같은 불합리한 조건이 만연하게 되었다. 이러한 추세에 따라 중국은 근로자의 권익을 보호하기 위한 입법을 통해 근로시간, 초과근로에 대한 보상, 관련 사항에 대한 명확한 규정을 마련하였다. 1994년 중국인민공화국 노동법(中华人民共和国劳动法, 이하 노동법)은 일일 근로시간이 1일 8시간을 초과할 수 없으며, 주당 평균 근로시간은 44시간을 초과할 수 없도록 규정하였다. 1995년 중국인민공화국 국무원에서 근로자는 하루 8시간, 주당 40시간 근무하는 제도로 개정하였다. 또한 노동법 제4장 41조에서 초과근무에 대해 엄격한 제한을 두고 있다.<sup>1)</sup> 또한 44조에서는 초과근무에 대한 보수를 규정하고 있

1) 「중국인민공화국 노동법」 제4장 41조 ‘사용자는 생산·경영상 필요할 경우 노동조합 및 근로자와 합의하여 1일에 1시간을 한도로 근로시간을 연장할 수 있다. 근로시간을 연장하여야 하는 특별한 사정이 있으면 근로자의 신체건강을 보장하는 조건으로 1일에 3시간을 한도로 근로시간을 연장할 수 있다. 다만, 1개월에 36시간을 초과하여서는 아니 된다.’

다.2) 이와 같이 과도한 초과근무를 제한하기 위해 고안된 기존 법률 및 규정에도 불구하고, 치열한 시장경쟁 압력 속에서 고용주는 다양한 방법으로 법적 경계를 확장하려 하고 있다. 근로자는 고용 유지 등 다양한 압력으로 인해 이러한 관계에서 취약한 위치에 놓여 있으며, 결국 초과근무에 대한 고용주의 요구를 수용할 수밖에 없는 상황이다.

이전의 선행연구들은 노동시간의 물질적 측면에만 초점을 맞춘 채 마르크스의 노동시간론에서 인간 본성에 대한 논의를 제외하는 경우가 많았다. 그러나 이는 마르크스의 노동시간론에 대한 논의로는 부족하다. 현재 중국 국내의 초과근무에 관한 학술연구는 주로 법학, 사회학, 의학, 경제학 등 다양한 분야에 집중되어 있다. 중국에서는 주로 ‘이주노동자와 가족’, ‘기업 근로자’ 등 특정 집단에 초점을 맞추는 경향이 많다. 마르크스의 자본론(資本論)은 노동의 정의를 설명하고, 이를 노동시간과 연결하여 설명하였다. 노동일의 구성에는 자신을 재생산하는 데 필요한 노동시간이 포함되지만, 남은 노동시간의 증감에 따라 노동일의 전체 길이가 변할 것이라고 하였다. 즉, 노동일은 필요노동시간과 잉여노동시간의 합으로 이루어진다고 하였다. 장평과 첸준(江峰 陈君 2020)은 마르크스의 노동시간 개념은 사회적 시간의 통일성에 대한 이론적 설명일 뿐만 아니라 삶의 규모에 대한 책임이라고 주장하였다. 인간은 삶의 가치를 구현하며, 노동시간 개념에 대한 인지적 관심을 논의하고 있다. 우란리(吴兰丽 2013)의 연구에서는 마르크스는 인간 사회에서 노동시간의 본질을 밝히고 있다고 주장하였다. 소외된 노동이 아니라 인간 존재를 확인하는 노동을 통해서만 진정으로 자신의 시간을 지배할 수 있다고 주장하며, 노동자들에게 추상적인 시간과는 대조적인 시간 개념을 주장하였다. 첸루지(陈鲁直 2005)는 마르크스의 ‘노동시간’과 ‘여가시간’의 관계를 논의하면서, 인간 개인의 성장을 위해서는 물질적 욕구를 줄이고, 개인을 위한 시간을 더 많이 확보해야 한다고 강조하였다.

한편, 일부 연구자들은 마르크스의 착취와 억압의 관점에서 초과근무 문제를 논의하였다. 정송타이(郑松泰 2010)는 고용관계의 본질은 노동자의 노동을 자본가나 지배계급의 사적이익으로 전환시켜 초과근무를 계급사이의 관계와 밀접하게 연관시키는 것이라고 주장하였다. 간만탕(甘满堂 2020)은 근로자의 임금이

2) 「중국인민공화국 노동법」 제4장 44조 ‘다음 상황의 어느 하나에 해당하는 경우 사용자는 해당 기준에 따라 근로자의 통상 임금보다 많은 금액을 지급하여야 한다. 첫째, 근로자의 근로시간을 연장하는 경우, 통상 임금의 1.5배를 가산하여 지급한다. 둘째, 휴무일에 근로자가 근로하도록 한 뒤에 휴식 시간을 주는 것이 불가능한 경우, 통상 임금의 2배를 가산하여 지급한다. 셋째, 법정휴일에 근로자가 휴일근로를 한 뒤에 휴식 시간을 주는 것이 불가능한 경우, 통상임금의 3배를 가산하여 지급한다.’

기본 생활을 충족하기에 충분하지 않을 때, 충분한 소득을 얻기 위해 초과근무를 선택하는 경우가 많으며, 이는 초과근무 현상이 널리 확산되는 직접적인 원인이 된다고 주장하였다.

최근 초과근무의 패턴이 육체노동에서 정신노동으로 점차 옮겨가고 있는데, 특히 ‘야근문화’, ‘구타노동자’, ‘996근무제’ 등과 같은 단어가 인터넷에서 유행하는 것에서 알 수 있다. 이러한 현상의 원인에 대해 학계에서는 크게 두 가지로 설명하고 있다. 먼저, 지적 근로자는 더 높은 경제적 소득을 추구하기 위해 자발적으로 초과근무를 선택하는 경우가 많다. 연샤(严霞 2020)는 자발적으로 초과근무를 선택하는 노동자에게 중국 노동법은 초과근무에 대해 상응하는 임금을 지급해야 한다고 주장하였다. 많은 지적근로자들은 근무시간을 늘려 소득 수준을 높이려는 의지가 있지만, 자신이 초과근무를 하고 있다는 사실을 제대로 깨닫지 못한다고 하였다. 장상첸(张向前 2009)은 지적 근로자는 자신의 직업적 지위와 사회적 계층을 유지하기 위해 초과근무를 해야 할 필요성을 느끼고 있다고 주장하였다. 따라서, 고용주는 지속적으로 더 큰 가치를 창출하도록 장려하는 경향이 있으며, 지적 근로자는 근무시간과 강도를 최대한 지속적으로 확대하는 경향이 있다고 하였다.

중국의 초과근무 문제에 관한 국내 연구는 주로 세 가지 분야에 중점을 두고 있다. 첫째, 이주 노동자의 초과근무 실태에 관한 연구이다. 셰용과 스샤오첸(谢勇·史晓晨 2013)은 이주노동자, 특히 민간기업 및 개인경제에서 일하는 이주노동자는 낮은 교육 수준과 비공식적인 노동계약, 낮은 급여 수준으로 인해 더욱 긴 노동 시간에 직면해 있는 것으로 나타났다. 따라서 이들은 초과근무를 할 위험이 더욱 높다고 주장하였다. 둘째, 노동자 권리보호와 초과근무 현상의 관계를 분석한 연구이다. 왕동제와 류아이위(汪栋杰·刘爱玉 2012)의 연구에서 근로자들이 초과근무를 반대하지만, 제도적 지원과 노동자 권리보호에 대한 인식이 부족하여 이를 근본적으로 해결하기 어렵다고 주장하였다. 마지막으로 지적노동자의 초과근무에 관한 연구이다. 리우베이니(刘贝妮 2018)는 중국 대학 교수와 과학 연구자를 대상으로 설문조사를 한 결과, 주당 평균 근무시간이 47시간에 가깝고 정상 근무시간을 초과하는 비율이 약 17.5%이며, 특히 목요일 밤 평균 근무시간이 약 6.97시간이라고 하였다.

초과근무 문제를 완화하기 위해, 중국 학계는 주로 세 가지 핵심 분야에 초점을 맞추어 다양한 건설적인 전략과 제안을 제시해 왔다. 첫째, 초과근무 문제를 해결하기 위해서 강력한 정부규제 및 법 집행이 필요하다는 주장이다. 간만탕(甘满堂 2020)은 초과근무 문제를 해결하기 위해 정부 감독 및 법 집행을 강

화하고 초과근무 행위를 엄격하게 통제하는 등 정부 차원의 행정 개입이 시급하다고 강조했다. 왕수주안과 레이팅팅(王素娟·雷婷婷 2017)은 근로자에 대한 인도주의적 배려를 강조하며, 근로자의 생명, 건강, 휴식에 대한 권리에 관심을 기울여야 한다고 제안했다. 동시에 근로시간 관리를 표준화하고 합법화하기 위한 실질적인 조치를 취해야 하며, 사회 보장 및 보험 시스템의 필요성도 강조하였다. 둘째, 초과근무 문제를 해결하기 위해서 기업 문화를 먼저 개선해야 한다는 주장이다. 티안슈에후이(田雪慧 2020)는 기업이 단순히 초과근무 문화를 조장한다면 직원들의 과로를 유발할 수 있다고 지적했다. 장기적으로 보면, 이는 기업 발전의 지속가능성을 저해할 수 있다. 따라서 초과근무 문화가 직원들의 업무 태도와 효율성에 미치는 부정적인 영향을 방지하고, 노사 간 갈등을 줄이기 위해 기업 문화에 대한 깊이 있는 성찰이 필요하다. 마지막으로, 고용주의 낮은 개인 업무 효율과 관련이 있으며, 이를 개선해야 한다고 주장했다(孟续铎 2014). 리윤추와 장순(李韵秋·张顺 2020)은 고용주는 합리적인 시간 배치의 중요성을 인식하고, 업무 기술과 효율성을 향상시키는 방법을 배워야 한다고 제시하였다. 이를 통해 규정된 근무 시간 내에 작업을 완료하고, 초과근무를 적극적으로 피하여 삶의 질을 향상시켜야 한다고 주장했다.

요약하면, 국내 연구들은 ‘초과근무’와 ‘노동시간’ 등 분야 연구에서 일련의 학문적 성과를 거두었고, 마르크스의 노동시간 이론에 대해 비교적 일관된 이해를 가지고 있다. 그러나 현재의 연구는 주로 초과근무 현상과 그것이 근로자의 권익에 미치는 영향에 초점을 맞추고 있다. 특히, 제도적 메커니즘의 관점에서 초과근무의 근본 원인에 대한 심층적인 분석이 충분하지 않으며, 마르크스주의 이론에 기초한 상세한 분석이 부족하다. 이러한 점은 앞으로의 연구가 심화되고 확장되어야 할 방향이 될 것이다.

한편, 'Overtime'을 사용하여 국외 연구를 분석한 결과, 외국 학자들이 초과근무에 대한 연구를 더 일찍 시작한 것을 확인할 수 있다. 이들 연구는 주로 경제학과 의학이라는 두 분야에 집중되어 있습니다. 서구 자본주의 국가에서의 장시간 노동 현상에 대한 연구는 실제로 17세기에 시작되었다. 산업혁명의 발흥이 노동자의 희생에 바탕을 두고 있음을 강조하고 이러한 사회적 불평등을 날카롭게 비판했다(Schmiechen 1984). 시간이 지나면서 근로자들은 자신의 권리에 대해 더욱 인식하게 되었고 근로 시간도 단축되었다. 그러나 최근 일부 연구에 따르면 근로자는 실제로 지난 50년 동안 근무 시간이 늘어났다. 스코어(Schor 2005)의 연구에 따르면 1870년대 이후 서구 자본주의 국가에서의 노동시간 단축은 시장경제의 부상뿐만 아니라 시장 외부 요인, 노동조합, 그리고 정

부의 강력한 영향력에 의해 주도되었다. 이는 정책의 공동 효과를 의미한다. 사무엘과 박(Samuel & Park 2005)의 연구에서는 불평등이 심한 국가일수록 근로자가 더 오랜 시간 일하는 경향이 있고, 더 높은 임금을 위해 초과근무를 해야 한다는 사실을 발견했다. 반면, 도리가티 외(Dorigatti et al. 2019)의 연구에서는 초과근무가 작업 오류율을 3%에서 7%로 증가시켜 실제로 작업 효율성을 감소시킬 수 있음을 발견했다. 이는 기업 성과에 부정적인 영향을 미치는 결과이다.

일부 학자들은 근로자의 초과근무 행위를 개인의 성격 특성과 근무 환경이 결합된 결과로 간주한다. 마제티 외(Mazzetti et al. 2014)는 초과근무에 영향을 미치는 개인적 특성으로는 성취에 대한 열망, 강한 책임감, 완벽주의의 경향이 포함된다고 주장하였다. 환경적 요인으로는 동료의 초과근무 습관과 일반적인 기업의 초과근무 분위기가 포함된다고 하였다.

국제 학계에서는 일반적으로 초과근무에 대해 비판적이지만, 초과근무와 근로자의 신체적, 정신적 건강 사이의 관계를 연구할 때 두 가지 상반된 견해가 나타났다. 한 가지 견해는 초과근무가 직접적인 부작용을 갖는다는 것이다. 이는 노동이 근로자의 신체적, 정신적 건강에 부정적인 영향을 미친다는 의견이다. 솔로비에바 외(Solovieva et al. 2013)의 연구에서는 초과근무로 인해 직원들의 휴식 시간이 줄어들어 수면이 부족해지고, 신체가 충분한 휴식과 회복을 하지 못해 장기적으로 신체 건강이 악화될 수 있음을 발견했다. 유 외(Yoo et al. 2014)의 연구에서는 장시간 근무가 심장 마비의 위험과 질병을 유발하며, 심지어 돌연사까지 초래할 수 있다는 사실을 발견했다. 헨리(Henry 2015)는 최근 몇 년 동안 미국 근로자의 평균 연간 근무시간이 증가하고 있으며, 초과근무가 미국 근로자의 건강에 영향을 미쳤다고 언급했다. 결과적으로 근로자의 질병 발병률은 근무 시간에 비례한다고 주장하였다. 일부 국제 학자들은 초과근무와 개인의 신체적, 정신적 건강 사이에 직접적인 연관성이 없다고 주장하였다. 스파크스 외(Sparks et al. 2018)는 21개의 서로 다른 연구 샘플을 종합적으로 분석한 결과, 근무 시간과 전반적인 건강 사이에 부정적인 상관관계가 있음에도 불구하고, 육체적 및 정신적 건강에 대한 이 상관관계의 영향은 분명하지 않았다는 사실을 발견했다. 반 더 허스트(Van der Hulst 2003)는 근무시간과 근로자 건강의 관계에 대한 데이터를 분석한 결과, 초과근무가 심혈관 질환, 당뇨병 등의 위험 증가와 같이 사람들의 생리적 건강에 직접적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 초과근무는 면역 체계의 기능을 약화시킬 수 있는 것으로 확인되었다. 그러나 초과근무와 우울증, 자살 충동, 불안 등 정신 건강 문제 사이



에는 뚜렷한 직접적인 연관성이 없는 것으로 나타났다. 이는 초과근무가 개인의 정신 건강에 미치는 영향이 크지 않다는 것을 의미한다.

## 2.1 마르크스의 노동론

마르크스는 19세기 자본주의국가에서 노동계급이 겪은 비인간적인 노동시간에 대한 비판을 통해 노동시간을 출발점으로 하여 자본가들이 노동자 잉여가치를 착취하는 과정을 분석하였다. 1866년 9월 제네바에서 열린 국제노동자협회(國際勞動者協會)에서는 ‘1일 8시간 노동’이라는 슬로건을 처음으로 제안하였다.<sup>3)</sup> 1889년 엥겔스의 지도 아래 제2인터내셔널은 하루 8시간 노동을 위한 노동자들의 끊임없는 투쟁을 기념하기 위해 5월 1일을 세계노동자의 날로 지정했다. 마르크스는 『자본론(資本論)』 제1권 제8장에서 노동일 개념을 설명하며, 이를 필요노동(必要勞動)시간과 잉여노동(剩餘勞動)시간으로 구분한다. 필요노동시간은 노동자가 자신의 생활에 필요한 수단을 생산하는 시간이고, 잉여노동시간은 필요노동시간을 초과하여 자본가를 위해 추가로 이루어지는 노동시간을 말한다. 노동일의 양은 고정되어 있지 않고 가변적이며, 총 노동일수는 잉여노동시간과 정비례한다. 노동자는 하루 24시간 계속해서 일할 수 없기 때문에 노동일은 일정 한도 내에서 정해져야 하며 필요노동시간은 노동일의 최소 한도를 의미한다. 그러나 자본주의 생산 과정에서 노동일은 잉여노동을 배제할 수 없다. 따라서 노동일의 최대 한도는 잉여노동시간의 길이에 따라 결정되며, 이는 두 가지 요인에 의해 영향을 받는다. 첫째, 노동력의 물리적 한계이다. 둘째, 사회적 및 도덕적 한계이다. 근로자는 육체적인 필요를 충족하고 정신적 생활과 사회적 필요를 만족시키기 위해 수면과 음식으로 체력을 회복해야 한다. 물리적 및 도덕적 한계는 본질적으로 유연하기 때문에 자본가는 종종 이를 이용하여 노동일을 무한히 연장하려 한다.

반면, 자본가와 노동자는 상품거래 법칙에 따라 노동력을 사고판다. 노동력이라는 상품의 특수성으로 인해 소비 과정에서 새로운 가치를 창출할 수 있으며, 이 새로운 가치는 노동력 자체의 가치보다 크다. 따라서 자본가들은 항상 노동력을 사용하여 최대한 많은 이익을 얻으려 한다. 노동자의 노동력을 구매한 후,

3) 비공식명칭으로 제1인터내셔널이라 불리는 이 조직에는 다양한 아나키스트, 사회주의자, 공산주의자들이 참여하였다. 마르크스는 제1인터내셔널의 선언문과 규약을 작성하는 등 적극적으로 지도하였다.

자본가가 가치를 평가하는 가장 간단하고 직접적인 방법은 잉여노동시간의 연장, 즉 노동일의 연장이다. 마르크스는 『자본론』에서 사유 재산이 존재하는 한 노동자의 노동시간이 자유로울 수 없다고 말했다. 코르베(corvée) 노동의 하위 형태에서는 필요노동과 잉여노동이 공간적으로 분리되어 있으며, 노동시간이 독립적이고 잉여노동시간이 노동자에게 명확하게 인식된다. 그러나 자본주의 임금 노동 체제에서는 잉여노동과 필요노동이 시간적, 공간적으로 통합되어 있어 노동자가 두 종류의 노동시간을 직접 구별할 수 없게 된다. 이는 자본의 잉여가치 추구의 본질을 모호하게 만들고, 자본가들이 잉여노동시간을 무한정 연장하려는 근거가 된다.

자본가들은 법률을 통해 잉여가치에 대한 무한한 욕망을 극대화하려 하지만, 상부구조로서의 법은 본질적으로 이를 제한한다. 따라서 자본가들은 노동자의 식사 및 휴식 시간을 단축함으로써 잉여노동시간을 연장하고, 노동자의 여가 시간을 생산 과정에 최대한 통합하여 노동일을 연장하려고 한다. 법 위반으로 인한 비용이 혜택보다 훨씬 적기 때문에 노동계급은 지속적으로 많은 초과근무를 하며, 낮은 임금을 받고 건강을 잃게 된다. 이는 노동자가 더 이상 개인이 아니라 의인화된 근무 시간이 되는 결과를 초래한다.

상품거래 법칙에 따르면, 판매자인 노동자는 노동력을 재생산하기 위해 노동일을 정상적인 길이로 제한하고, 시간을 자유롭게 사용할 권리를 요구하며, 자본가가 노동력을 무단으로 사용하는 것을 금지해야 한다. 노동일을 정상화하는 과정은 노동일의 한계를 정의하기 위한 수백 년에 걸친 투쟁의 형태를 띠며, 여기서 부르주아지(bourgeoisie)와 프롤레타리아트(prolétariat)라는 두 거대 계급 간의 힘의 균형이 결정적인 요인이 된다. 자본가들은 교대근무제 변경, 임금 인하, 법적으로 요구되는 고용 연령 하향 등을 통해 노동시간 단축으로 인해 감소하던 잉여가치를 유지하려 했다. 이는 노동계급의 부담을 줄여주지 않았고, 결국 노동과 자본 간의 모순과 계급 적대를 심화시키는 결과를 초래했다. 수세기에 걸친 노동 운동 끝에 노동 시간의 제한이 법으로 결정되었다. 이는 노동계급이 자본가들에 대해 더욱 단결할수록 그들의 권리와 이익을 방어하기 위해 정규 노동시간을 확보할 가능성이 커짐을 의미한다. 반면, 노동계급이 무감각해지고 자본가들이 더 강력해질수록 노동계급은 더 많은 착취와 억압을 받아들일 수밖에 없다.

## 2.2 마르크스의 절대잉여가치론

마르크스는 『자본론(資本論)』 제3부에서 자본주의적 생산 과정에 초점을 맞추어 잉여가치를 설명하고 있다. 이 과정은 단순히 상품을 생산하는 것뿐만 아니라 본질적으로 잉여가치(剩餘價値)를 생산할 수 있다는 것이다. 마르크스는 잉여가치의 증식과 관련하여 ‘절대적 잉여가치’와 ‘상대적 잉여가치’를 구분하는데, 우선 절대적 잉여가치 개념이란 다음과 같다. 절대적 잉여가치(絕對的剩餘價値)란 노동시간을 절대적으로 연장하여 잉여가치를 확보하는 것이다. 잉여가치는 필요노동시간을 초과하는 부분에 의해 창출되기 때문에 총 노동시간이 증가하면, 이에 따라 잉여 노동시간이 증가하여 결국 잉여가치가 늘어나게 된다. 이에 비해 상대적 잉여가치(相對的剩餘價値)는 노동시간 중에서 필요노동시간을 단축시키고, 상대적으로 잉여노동시간을 늘림으로써 잉여가치를 확보하는 것이다. 총 노동시간량은 고정되어 있고 노동력의 재생산에 사용되는 필요노동시간을 단축시키고, 이에 비례하여 상대적으로 잉여노동시간이 늘어나게 된다. 즉, 필요노동시간과 잉여노동시간의 비율 변화를 통해 확보된 가치가 상대적 잉여가치이다.

마르크스는 노동자의 노동시간이 필요노동시간과 잉여노동시간으로 구성된다고 하였다. 노동일(勞動日)은 노동자가 하루 중 일한 시간의 총합을 말한다. 노동시간은 노동자가 자신의 노동력을 재생산하는 데 필요한 필요노동시간과 잉여가치를 창출하는 잉여노동시간의 합계이다. 따라서 노동일은 노동자가 하루 동안 노동한 시간을 절대량으로 나타낸 것이다. 노동시간은 잉여노동시간의 길이에 따라 변화하므로 노동일은 고정된 것이 아니라 가변적이다. 노동자의 하루 노동시간은 필요노동시간과 잉여노동시간으로 구성되며, 잉여노동시간은 가변적이다. 노동시간이 비록 가변적이라 할지라도 최소한의 한도는 필요노동시간이 될 수 있지만, 자본주의 사회에서는 잉여노동시간을 통해 잉여가치를 잉여가치를 창출해야 하므로 노동시간이 더 길어져야 한다. 즉, 개인의 생리적 욕구를 충족시키기 위해서가 아니라 사회적 욕구를 충족시키기 위해 더 많은 시간이 필요하게 된다.

마르크스는 특히 자본가들이 노동시간을 연장하려는 욕구가 크다고 주장하였다. 자본가는 노동자에게 임금을 지불함으로써 노동력을 마음대로 사용할 수 있으며, 더 많은 잉여가치를 확보하기 위해 잉여노동시간을 최대한 늘리려 한다. 반면, 노동자는 노동력의 판매자로서 노동일을 일정한 표준적인 길이로 제한하려고 한다. 이처럼 노동시간을 둘러싸고 자본가와 노동자의 이해관계는 서로 충

돌하게 된다. 이러한 충돌은 자본가 계급과 노동자 계급 사이의 계급 투쟁으로 발전한다. 이처럼 노동시간의 표준화를 둘러싼 투쟁에는 계급적 이해관계가 깊이 관련되어 있다. 모든 지배 계급들은 노동시간을 연장해서 더 많은 잉여 노동을 확보하려 한다. 생산 수단을 독점하고 있는 자본가 계급은 노동자의 노동시간을 불평등하게 연장하여 잉여노동을 착취하려고 한다. 즉, 노동자들은 자신의 생존을 위해 필요한 노동시간을 초과해서 그 이상의 노동을 하게 되는데, 이는 지배계급에게는 잉여노동이 된다. 자본주의 사회에서 자본가 계급들은 노동시간의 한계를 규정한 ‘공장법’을 위반하는 등 다양한 방법을 동원하여 노동시간을 연장하려고 한다. 예를 들어, 식사시간 및 휴식시간을 짧게 하거나, 더 빨리 출근 하거나 더 늦게 퇴근하도록 함으로써 노동시간을 연장시키려 한다. 자본가들은 이러한 불법이 적발된다고 할지라도 벌금보다 얻는 이익이 더 크기 때문에 공장법을 어겨 가면서 노동시간을 늘리고 잉여가치를 증식시키려고 한다는 것이다. 이런 곳에서는 노동자들은 식사시간이나 수면시간이 부족할 뿐만 아니라 불규칙적이어서 육체적 및 정신적으로 심각한 위협을 받게 된다.

따라서 잉여가치의 창출을 극대화하는 자본가 계급의 이러한 노력은 노동시간을 연장함으로써 노동력의 착취도를 강화시키게 되고, 이러한 장시간의 노동으로 인해 노동자는 자신의 신체를 유지하고 발전시키지 못하고 심지어 수명이 단축되어 일찍 사망하는 경우도 늘어난다. 요약하면, 마르크스의 주장에 따르면 이러한 자본가 계급의 노력이 현재 초과근무의 구체적인 형태라고 할 수 있다.

### 2.3 마르크스의 소외노동론

1844년 마르크스의 『경제학·철학수고』 제3부에서 제시하는 ‘소외된 노동’은 자본주의 사회에서의 소외의 양상을 비판하는 데서 출발한다(马克思 2018a). 노동은 인간의 본질이고 사회발전을 촉진시키지만, 자본주의 사회에서 ‘노동자는 부를 많이 생산하면 할수록, 그의 생산이 힘과 범위에 있어 더욱 증대되면 될수록 가난해진다.’고 현실, 주체적인 지위의 상실을 제시한다. 즉, 노동자의 빈곤은 노동자가 생산하는 크기에 반비례한다는 것을 의미한다. 마르크스는 소외된 노동을 1) 노동생산물로부터의 소외, 2) 노동활동 자체로부터의 소외, 3) 유적존재(類的存在)로부터의 소외, 4) 인간으로부터의 소외의 네 가지 형태로 설명한다.

첫째, 노동자는 노동생산물로부터 소외된다. 일반적인 노동과정에서 노동생산

물은 노동자의 노동이 대상화된 것이며, 창출된 모든 가치는 노동자가 가져야 한다. 그러나 자본주의적 생산 과정에서는 대상화가 오히려 대상의 상실과 노예화로 나타난다. 노동자는 자신의 자유의지에 따라 일할 수 없으며, 노동의 생산물은 자본가의 소유가 되어 생존에 필요한 생활 수단만이 노동자에게 남게 된다. 사물 세계의 가치 증가는 인간 세계의 가치 하락에 비례하며, 노동자가 더 많이 생산할수록 자본가는 더 많은 물질적 부를 소유하게 된다. 노동자가 가난해질수록 그들을 노예로 만드는 자본가의 힘을 더욱 커진다.

둘째, 노동자는 노동활동 자체로부터 소외된다. 노동생산물의 소외는 쉽게 감지할 수 있으나, 본질적인 문제는 노동활동 소외의 필연적인 결과로 나타나는 노동과정자체의 소외에 있다. 자본주의적 생산과정에서 노동은 강요되고, 외부적으로 고통스럽고, 노동자의 노동은 자본가에게 종속된다. 이러한 활동은 노동자 자신을 상실하게 하며, 인간의 본질을 반영할 수 없다. 마르크스는 이를 ‘자기소외(selbstentfremdung)’라고 불렀다.

셋째, 노동자는 유적존재(類的存在)로부터의 소외된다. 인간은 동물과 달리 자신의 생활활동 자체를 자신의 의지와 의식의 대상으로 삼는다. 따라서 인간은 의식적 생활활동을 가지게 되고, 이 때문에 인간은 하나의 유적존재이다. 노동자는 자기의지를 실천에 접목시켜 세계를 변화시키고 자신의 재능을 발휘할 수 있다. 그러나 자본주의적 생산과정에서 자유롭고 의식적인 활동은 대부분 생존을 위한 수단으로 전락하며, 노동자는 자신의 생명을 잃고 생산 대상으로부터 분리된다. 이는 노동자가 자신의 주체성뿐만 아니라 활동의 대상 세계도 상실하게 됨을 의미한다. 그렇기 때문에 마르크스는 소외된 노동이 인간에게서 외부의 자연뿐만 아니라 그의 정신적, 인간적 본질도 소외시킨다고 강조한다.

넷째, 노동자는 인간으로부터 인간의 소외를 이끌어낸다. 인간과 노동의 산물 사이, 인간과 노동자체사이, 인간과 인간적 자연사이의 소외와 결국 인간과 인간 사이의 소외로 이어진다고 하였다. 노동의 산물과 노동 자체는 노동자로부터 독립된 외부 존재가 되어 노동과정 외부의 타자에게 속한다. 자본주의적 사적 소유의 조건 하에서 생산수단의 소유는 자본가에게 속하며, 이는 노동자를 착취하고 억압하는 도구가 된다. 이러한 외부 세력의 존재는 필연적으로 인간들 사이의 대립으로 이어지며, 이러한 소외는 노동자와 자본가, 프롤레타리아트와 부르주아지 사이의 화해 불가능한 모순을 보여주게 된다.

마르크스는 소외된 노동을 네 가지 측면으로 설명하고, 소외된 노동과 사유재산의 관계를 살펴봤다. 그는 사유재산이 소외된 노동의 산물이자 소외된 노동이 실현될 수 있는 수단이라고 믿었다. 이 둘은 존재의 조건으로 상호작용하며,

소외된 노동의 극복은 사적 소유로부터 시작되어야 한다. 마르크스는 ‘공산주의는 사유재산의 적극적 승화, 즉 인간의 자기소외를 극복하고, 인간을 통해 인간을 위해 인간 본질을 실질적으로 획득하는 것’이라고 주장했다. 또한, 그는 인간 발달의 특정 단계에서 소외된 노동이 존재하며, 소외된 노동의 극복은 인간 발달이 새로운 단계로 진입하는 것을 요구하며, 발전의 궁극적인 목표는 인간 해방의 실현임을 지적했다. 마르크스에 따르면, 초과근무는 본질적으로 노동의 소외이며, 노동자는 노동시간과 노동강도에서 자유 의지를 상실한다(马克思 2018b). 요약하면, 마르크스의 절대잉여가치론, 노동일 이론, 소외노동론은 초과근무를 이해하는 데 중요한 이론적 근거와 지침을 제공한다.

### Ⅲ. 중국 사회주의 시장경제체제의 초과근무 매커니즘

사회주의 시장경제하에서 초과근무 문제가 존재하는가? 민간기업의 초과근무 문제는 공기업과 어떻게 다른가? 경영자는 어떤 방법으로 근로자에게 ‘강제 초과근무’에서 ‘자발적 초과근무’로의 전환을 이끌어내는가? 사회주의 시장경제하에서 초과근무 문제가 발생하는 원인은 무엇인가? 이에 대한 답을 제도적 매커니즘에서 찾아보고자 한다.

#### 3.1 사회주의 시장경제하에서 초과근무의 분야, 특성, 위험성

주로 민간기업과 개별경제조직에서 ‘자발적 초과근무’와 ‘강제적 초과근무’가 존재하며, 주요 특징 및 시장 맥락에서 초과근무노동의 위험성을 살펴보고자 한다.

##### 3.1.1 민간기업 및 개별경제조직

공기업에서 사회주의 생산수단의 공유는 노동자가 기업의 공동소유자로서 기업과 동등한 경제적 관계를 갖게 함을 의미한다. 생산방식에서 자본 임금 노동은 소유에 대한 근거가 없기 때문에 사회주의 시장경제하에서 공기업의 ‘초과근무’는 자본주의적 착취의 성격을 갖지 않는다. 노동 관련 법률은 근로자에게 초과근무 또는 초과근무에 따른 휴식 보상에 대한 경제적 권리와 이익을 부여하

며, 일부 고용주의 ‘무급 초과근무’ 또는 ‘강제 초과근무’에 대한 법적 책임을 규정한다. 그러나 중국의 경제체제 개혁이 지속적으로 추진되면서 소유 구조가 근본적으로 변화하였고, 비공유제 경제는 크게 발전하여 점차 중국 사회주의 시장경제의 중요한 부분으로 성장했다. 공공 경제를 제외한 모든 경제 구조의 한 형태로서 비공공 경제에는 개인 경제, 민간 경제, 외국 경제, 홍콩, 마카오, 대만 투자 경제, 혼합 소유 경제, 비국유 및 비집합적 구성 요소가 포함된다. 동시에, 비공유제 경제의 발전과 운영의 주요 주체로서 비공유제 기업에는 민간기업, 홍콩, 마카오 및 대만 투자 기업, 외국인 투자 기업, 비공유제 합작 기업이 포함된다. 공공 경제 요소는 지배적이거나 상대적으로 지배적이며, 기타 관련 기업, 유한 책임 회사, 주식 유한 회사 및 기타 기업 형태도 포함된다. 또한, 개인 경제(개인 산업 및 상업 가구)도 현 단계에서 중국의 비공개 경제의 중요한 부분이다.<sup>4)</sup>

사회주의 시장경제하에서는 민간기업과 개별경제조직을 포함하여 고용주와 노동자 사이의 평등한 법적 관계가 성립되며, 노동자는 자신의 노동 경제적 권익을 보호하기 위해 중국 노동법과 규정을 원용할 수 있다. 그러나 이들 고용주의 생산 수단에 대한 비공개적 소유권은 자본 임금 노동의 생산 방식에서 고용주와 노동자 사이의 관계가 여전히 마르크스의 맥락에서 착취임을 결정한다. 경제적 차원에서의 이러한 자연적 불평등은 고용주가 노동시간 연장을 통해 보상 없이 노동자가 창출한 잉여 가치를 압류할 수 있음을 의미한다. 이것이 비공유제 경제에서 초과근무가 장기적으로 존재하는 제도적 원천이다. 마르크스가 말했듯이, 사유 재산이 존재하는 곳에서는 노동자의 노동시간이 자유로울 수 없다.

### 3.1.2 초과근무의 주요 특징 - ‘자발적 초과근무’와 ‘강제적 초과근무’가 공존

사회주의 시장경제하에서 ‘자발적 초과근무’와 ‘강제적 초과근무’가 공존한다. 강제적 초과근무란 고용주가 근로자에게 협박, 명령 등을 통하여 표준근로시간을 초과하여 근로를 하도록 강제하거나, 고용주가 정한 극히 불합리한 근로시간을 근로자에게 이행하도록 요구하는 것을 의미한다. 1960년 초 중국공산당중앙위원회(Central Committee of the Communist Party of China, CCCPC)는 ‘도시의 8시간 노동제 준수에 관한 고시’를 발표했는데, 이 고시는 정상적인 상황

4) 중국 노동법 시행에 관한 쟁점에 관한 의견 제1조에 따르면, 개별 경제 단체란 일반적으로 7인 미만을 고용하는 개별 산업체 및 상업 사업체를 말한다.

에서는 8시간 노동제가 엄격히 시행되어야 한다고 규정했다. 그러나 필요 조건이 부족하고 감독 메커니즘과 근무 시간 시스템이 엄격하게 구현되지 않았다.

1980년대부터 중국은 주 6일 근무제를 일반적으로 시행해 왔다. 1990년대에 국가는 근로자의 근로시간이 주당 40시간을 초과할 수 없도록 규정하는 노동법을 공포했으며, 근로자의 근로시간은 주당 6일에서 5일로 변경되었다. 중국의 노동 법치건설(法治建設)이 개선됨에 따라 정부는 노동법 체계에 따라 고용주의 불법적인 노동 행위를 제한하고 감독하고 있다. 이로 인해 강제적 초과근무 문제는 흔하지 않으며, 일부 지역에만 존재한다. 이러한 문제는 일반적으로 노동계약이 체결되지 않는 비공식 고용 상황에서 발생한다.

자발적 초과근무는 민간기업과 개별경제단체가 더욱 적극적으로 도입하고 있는 새로운 형태의 초과근무이다. 주요 방법은 다음과 같다. 첫째, ‘초과근무수당’, ‘승진’ 등의 조건을 통해 근로자가 주도적으로 근로시간을 연장하도록 유도하고, 초과근무 시간을 성과평가 메커니즘에 포함시킨다. 둘째, ‘야근은 힘들다’라는 슬로건을 전파함으로써 초과근무를 기업문화로 미화하여 근로자들이 이직위를 선택한다면 초과근무의 숨겨진 규칙을 받아들여야 한다.

셋째, 고용주는 규정된 근로시간 내에 과도한 업무를 주어 근로자가 정규 근로시간 내에 업무를 완료할 수 없게 하고, 자발적으로 초과근무를 강제하도록 한다. 넷째, 점점 더 경쟁이 치열해지는 노동 시장 환경에서 일자리를 찾기 어렵다는 고용 압박으로 인해 근로자는 일자리를 보장받기 위해 저임금형태의 근무조건이나 무급초과근무를 자발적으로 받아들일 수밖에 없다. 이상의 내용을 정리하면, 이른바 자발적 초과근무는 노동자가 일상생활의 필요를 유지하기 위해 고용주와 타협하는 것일 뿐이며, 본질적으로는 강제라는 특징을 갖는다는 점에서 주목할 필요가 있다(马克思·恩格斯 2012a; 2012b).

### 3.1.3 초과근무로 인한 위험

공산당 창립 이래 당과 국가는 근로자의 권익을 보호하기 위해 30여 차례에 걸쳐 노동법규를 제정하고 개정해왔다. 1994년과 2007년에 제정된 중국 노동법과 노동계약법은 중국 노동법치 건설의 두 이정표이다. 이를 바탕으로 관련 노동법은 근로자의 근로 시간과 노동 보수, 고용주의 고용 행위를 추가로 규제한다. 그러나 초과근무 문제는 여전히 기업과 생산·관리 조직의 상당 부분에서 만연해 있다. 실제로 기업과 생산관리조직은 초과근무 행위를 계속 금지하고 있지만, 자신의 노동 경제적 권익을 보호하기 위해 노동 감독 절차에 따라 일하는



근로자는 거의 없다. 이는 주로 장기간의 권리 보호, 근로자 자신의 법적 소양 및 권리 보호에 대한 의식 부족, 안정적인 고용을 고려하여 고용주의 초과근무 행위에 대한 심리적 관용 및 양보 등이 주된 원인일 수 있다. 따라서 장기적으로 ‘국민이 행동하지 않고, 일군이 조사하지 않는다’는 원칙에 따라 기업과 생산관리조직의 초과근무 행위는 노동보장법률을 파괴하는 행위가 될 것이다.

중국이 경제 시스템을 더욱 개혁함에 따라, 개혁 개방 이후 국민 경제의 소유 구조와 경제 운영 시스템은 광범위하고 심오한 변화를 겪었다. 사회주의 시장경제 체제가 확립되면서 경제 운영과 발전에서 경쟁, 효율성, 이윤 등 시장경제의 요소들이 점점 더 많은 역할과 영향력을 발휘하게 되었다. 기업으로 하여금 생산 및 운영 비용을 줄이기 위해 노동 행위에서 도덕적 해이를 초래하게 하며, 초과근무는 이러한 도덕적 해이가 집중적으로 나타나는 부분이다. 기업 등 생산 및 운영 조직에서 노동법적 감독을 회피하고 인건비를 절감하여 이윤을 극대화하려는 목적이 있다. 점점 더 치열해지는 업계 경쟁의 압력 속에서 고용주들은 이윤 극대화를 위해 노동력을 최대한 활용하려 하며, 이는 초과근무의 무분별한 증가로 이어진다.

거대 시장 주체 간의 산업 경쟁은 날로 치열해지고 있으며, 그 주요 형태는 제품 차별화를 기반으로 한 비가격 경쟁과 과도한 경제적 이익을 추구하는 가격 경쟁이 있다. 제품 차별화가 생산기술, 문화적 차이, 확장된 기능 등에 기반을 둔다는 점을 고려하면, 이는 대개 기업의 비용 증가와 투자-수익 주기의 길어짐을 의미한다. 따라서 실제 환경에서 가격 경쟁을 선택하는 대부분의 기업은 시장 변화에 더 빠르게 대응하고 시장 점유율을 점유할 수 있다. 비용 절감은 가격 경쟁의 주요 수단이다. 고용주는 더 저렴한 원자재를 찾고, 다른 한편으로는 개별 근로자의 근로시간을 최대한 연장하고 채용 인원을 줄이는 등 인건비 절감 노력을 기울인다. 노동 집약적 기업의 숙련 노동자 고용 모드는 단위 시간당 더 많은 제품을 생산할 수 있고, 신입 사원의 노동 손실을 줄일 수 있다. 지식 집약적 기업이 채택하는 ‘2개의 직업과 1개의 직업’ 모델은 신입사원 교육에 드는 인력 지출과 시간 비용을 효과적으로 줄일 수 있다. 자본의 본질은 가치 증대를 실현하는 것이다. 사회주의 시장경제체제는 효율성과 이윤 향상을 도모함에 있어서 사회주의적 공평과 정의를 최대한 보장할 수 있지만, 민간기업과 생산 경영 단체들이 더 높은 경제적 이익을 추구하는 목적은 변하지 않는다. 따라서 도덕적 해이는 노동 행위에서 지속될 것이며, 이는 노동자들의 인간 존엄성을 훼손시키게 될 것이다.

## 3.2 사회주의 시장경제하에서 초과근무 노동의 원인

본 절에서는 총 4개의 부분으로 구성되어 있으며, 각각 사회주의 시장경제에서 초과근무가 발생하는 이유에 대해 살펴보고자 한다.

### 3.2.1 고용주의 ‘권한부여’ 모호한 노동시간기준에 따른 근로자 배치

현재 중국에서는 합법적인 초과근무와 불법적인 초과근무 사이의 경계를 정하는 명확한 기준이 없어, 객관적으로 고용주가 노동계약의 자유를 통제할 수 있는 권한을 갖고 있다. 이러한 문제는 특히 인터넷 산업에서 두드러진다. 중국 경제가 고품질 발전 단계로 전환됨에 따라 정보 및 기술 요소의 중요성이 생산에 점점 더 많이 반영되고 있다. 인터넷 산업의 활발한 발전은 노동자들의 고용 기회를 크게 늘렸을 뿐만 아니라, 광범위한 초과근무 문제를 낳고 있다. 한편, 컴퓨터, 인터넷 등 기술 및 지식 집약적 산업에 종사하는 근로자들은 초고강도 업무로 인해 초과근무를 선택하게 되면서 ‘탈모, 밤샘’이 동의어가 되었다. 이러한 인터넷 회사의 직원들 사이에서 ‘심야야근 돌연사’ 사례가 ‘프로그래머’에 대한 사회적 관심을 불러일으켰다. 이러한 근로자들은 근무 시간과 여가 시간에 관한 명확한 표준 근무 시간 계약을 체결하는 경우가 많지만, 실제로는 근무 시간에 상한선이 없다. ‘996’과 ‘007’ 근로제도는 이런 ‘지식과 기술 엘리트’에게 가장 심각한 근로 환경 파괴를 가져왔고, 휴식 시간 등 근로자의 노동 경제적 권익을 효과적으로 보호하기 어렵다.

한편, 온라인 자동차 운전자, 음식 배달원, 네트워크 앵커 등 인터넷 정보기술의 발달로 파생된 새로운 직업들은 근로시간 및 노동기준의 불확실성으로 인해 근로자들이 노동의 자유를 통제할 권리를 상실하게 되었다. 이러한 근로자들은 인터넷 플랫폼을 통해 등록하고 ‘고용 계약에 동의하면 즉시 일자리를 얻을 수 있다. 고용주는 근로자와 정식 노동 계약을 체결하지 않거나 유효하지 않은 계약에 서명함으로써 법적 규칙을 회피한다. 작업자는 등록 후 즉시 작업에 들어가며 언제든지 주문을 수락할 수 있다. 실제로 이 플랫폼은 인터넷과 빅데이터 기술을 활용해 정확한 업무 할당을 통해 근로자의 근무 시간 통제를 강화한다. 이러한 신산업과 새로운 형태의 사업이 유연하게 고용되고 있다는 점에서 이러한 노사 관계를 규제할 수 있는 법규가 없으며, 근로자의 근무시간과 노동보수도 충분히 보장되기 어렵다.

이상의 내용을 정리하면, 중국의 노동법 체계가 빠르게 변화하는 경제 환경

에 충분히 대응하지 못하고 있으며, 특히 초과근무와 관련된 문제에서 법적 규제가 필요함을 알 수 있다.

### 3.2.2 '더 많은 직업, 더 많은 급여'에 의한 초과근무 노동과 기본적으로 낮은 임금수준

근로자들이 초과근무를 하는 이유는 단지 더 많은 노동보수를 받기 위해 '더 많이 일하고, 더 많은 급여'를 받기 때문이다. 기본급이 낮은 일부 생산·운영 조직에서는 불합리한 임금구조가 근로자들이 초과근무를 강요하는 주요 요인이다. 일부 고용주들은 고의로 기본급을 억제하여 근로자들이 초과근무수당에 의존하게 한다. 이는 초과근무 없이는 근로자들이 생계를 유지할 수 없다는 것을 의미한다. 비공기업 생산라인의 한 근로자는 날개 생산에 종사하며, 하루 14시간 이상 근무하고, 매월 1일 휴무하며, 5년 동안 계속 근무했지만 해당 단위는 보험금을 지급하지 않는다. 3년 동안 일부 중소기업과 개인 사업 조직에서는 이와 같은 상황이 발생했다. 따라서 근로자에게 정당한 경제적 보상을 지급하지 않고 근로자의 휴식권을 침해하는 상황은 민간기업에서 비교적 흔한 일이다.

고용주들은 근로자의 초과 근무 노동에 대한 보상을 줄이고 공제하는 다양한 방법을 사용하여 노동 보상을 더욱 강화한다. 일부 고용주는 일일 최소 제품 가치를 설정하고 제품 품질 기준을 높이며, 불량 제품의 손실을 근로자가 직접 부담하도록 한다. 이는 특히 성과급을 중시하는 고용주들 사이에서 두드러진다. 그러나 일부 합리적인 하청 임금 기준은 낮은 기본 임금으로 인해 노동자들이 보상을 늘리기 위해 노동 강도를 증가시켜야 하는 상황을 초래한다. 노동자의 육체적, 정신적 부담이 증가함에 따라 생산품의 품질이 저하되고, 이로 인해 실질적인 노동 생산물 손실이 발생할 수 있어 고용주는 노동자의 보상을 '정당하게' 공제할 수 있게 된다. 일부 고용주는 또한 매일 최소 제품 수를 설정하는데 매우 능숙하며, 근로자들은 최소 기준을 충족하기 위해 노동 강도의 한계에 가깝게 일해야 하는 상황에 처해 있다. 이러한 고용 시스템의 압박 속에서 근로자는 필연적으로 업무 실수를 하게 되며, 이는 고용주에 의해 그들의 임금이 공제될 수 있는 악순환에 빠지게 된다.

### 3.2.3 고강도 노동 부담과 경력 개발 압력으로 인한 초과근무 '억압'

불합리한 임금 구조는 육체 노동자와 도급 임금을 받는 노동자들의 족쇄로 작용한다. 과중한 업무량과 경력 승진 압박은 지식 집약적 산업 근로자들의 족

쇄가 된다. 중국 노동법과 규정이 개선되면서, 정책과 규제를 회피하려는 이해 관계에 따라 고용주는 기업문화 등 ‘연성강제(聯省)’ 수단을 통해 근로자에게 초과근무를 유도한다. 또한, 보다 은밀한 방법으로 노동강도를 높여 근로자의 근로시간을 연장한다. 노동강도는 노동의 합축성과 밀도를 뜻하며, 노동강도가 높아지면 일정 기간 내에 노동지출이 늘어나 노동자들이 노동시간의 공백을 더욱 촘촘하게 메우게 된다. 한편으로는 비생산적인 시간을 줄일 수 있고, 다른 한편으로는 근로자가 법정 근로 시간 내에 완료할 수 없는 작업을 의식적으로 연장하여 퇴근 후에 완료하게 된다. 현대 기업은 일별 계획, 월별 계획, 맞춤형 높은 KPI(핵심 성과 지표) 등 엄격한 기업 평가 시스템을 개발하여 노동 집약도의 극한 한계를 탐색하고, 이수율과 급여를 연계한다. 근로자가 자발적으로 초과근무를 하도록 유도하며, 심지어 ‘자신의 업무를 완수하지 못했다’는 이유로 임금을 공제하는 평가 메커니즘을 제공한다. 초과근무 수당을 거부하는 비전통적인 인사 관리와 초과근무 시간을 성과 평가 메커니즘으로 채택하는 일부 기업의 경우, 총 근무 시간은 근로자 평가의 중요한 지표가 되었다. 근로자의 경우, 규정된 근무 시간 내에 업무를 완수하고 노동 보수를 받는 근무 리듬은 물질적 조건에서 이상적인 생활조건을 달성하기 어려운 경우가 많으며, 이는 ‘더 일하고, 더 많은 임금’이라는 경직된 사고의 영향을 받는다. 근로자가 승진을 원한다면 초과근무는 필수적인 방법이 된다. 한편, 고강도 업무 압박 하에서 근로자는 초과근무를 통해 더 많은 기술을 배우고 경험을 축적할 수 있으며, 점차적으로 직업적 경쟁력을 향상시킬 수 있다. 반면, 더 높은 소득과 승진을 원하는 근로자의 경우, ‘경력 권리’로서 초과근무는 개인적인 노력으로 인해 리더나 상사의 관심과 호의를 얻을 가능성이 가장 높다.

요약하면, 대부분의 경우 초과근무는 사용자의 과도한 업무에 대한 외부의 압박과 근로자의 개인적 경력개발 추구에 대한 내부의 강요가 복합적으로 작용하여 근로자의 전략적 선택이 된다.

### 3.2.4 고용주의 ‘초과근무 문화’와 제도적 환경이 근로자에게 미치는 영향

‘96 근무제는 매주 6일 동안 매일 오전 9시부터 오후 9시까지 일하는 근로 방식을 의미한다.<sup>5)</sup> 이는 중국 IT 업계에서 널리 퍼진 근로 패턴으로, 알리바바

5) ‘96’ 근무제는 매일 아침 9시부터 저녁 9시까지 일하는 것을 의미하며, 주당 6일 근무로 매주 최소 72시간을 근무하는 제도이다. 이러한 근무제는 중국 본토의 일반적인 근무 시간 규정을 벗어난다. 중국 본토의 근무 시간 규정에 따르면, 하루 최대 근무

(阿里巴巴)의 창업자 마윈(馬雲)이 이를 공개적으로 지지하며 큰 논란을 일으켰다. 마윈은 초과근무가 행복한 삶의 길이라 주장하며, 노동의 행복은 노동 보수와는 무관하다고 강조했다.

그러나 이러한 근무 형태는 많은 비판을 받고 있다. 특히 젊은 직원들의 과도한 업무로 인한 건강 문제와 돌연사 사례가 언론에 보도되면서 '996' 근무제에 대한 반발이 커졌다. 대표적인 사례로는 23세 소녀의 돌연사, 28세 프로그래머의 심장 마비 사망 등이 있으며, 이러한 사건들은 '996.ICU' 운동으로 이어졌다. '996.ICU'는 '996 근무제를 하면 중환자실(ICU)에 갈 수 있다'는 의미로, 과도한 근무로 인한 건강 위험을 경고하는 캠페인이다. 이러한 상황에서 직원들은 초과근무의 강요와 과도한 업무 부담에 대한 불만을 표출하며, 건강과 삶의 질을 보호하기 위한 움직임을 조직하고 있다. '996 근무제'는 단기적으로는 생산성을 높일 수 있을지 모르지만, 장기적으로는 직원들의 건강과 행복에 부정적인 영향을 미칠 수 있다는 점에서 많은 논란을 일으키고 있다.

## IV. 사회주의 시장경제체제 하에서 초과근무의 정책적 시사점

### 4.1 초과근무에 대한 법적 규제 및 감독 강화

중국 노동법은 2009년과 2018년에 두 차례 개정되었으나, 어느 개정에서도 근로자의 노동시간 관련 규정을 포함하지 않았다. 현재 노동법상 주당 근로시간 상한은 44시간이며, 규정상 40시간으로 4시간의 차이가 발생하여 이는 법적으로 '불법'이다. 일부 사용자는 법적 허점을 이용하여 이 노동보상 기간 동안 임금을 지급하지 않을 뿐만 아니라, 실제로 상당수의 기업과 생산 및 운영 조직에서 근로자는 주당 44시간을 훨씬 넘게 근무하고 있다. 고용주의 법률 미준수, 노동 감독의 부실, 근로자의 권리 보호의 어려움, 심지어 타협으로 인해 장시간

---

시간은 8시간, 평균 주간 근무 시간은 40시간을 넘을 수 없으며, 초과근무는 하루 최대 3시간, 한 달 최대 36시간으로 제한된다. 또한, 초과근무 수당은 일반 임금의 최소 150%를 보장해야 하며, 주간 최대 근무 시간은 48시간이다. 따라서 '996' 근무제는 이러한 규정을 크게 초과하며, 매일 8시간을 초과하는 근무 시간과 주간 40시간을 넘는 근무 시간을 요구한다. 이러한 장시간 근무는 직원들의 신체적, 정신적 건강에 심각한 영향을 미칠 수 있으며, 사회적으로도 널리 논란이 되고 있다.

노동에 따른 ‘소득 없는 노동’이 일부 산업과 기업에서 점차 일반화되어가고 있다. 한편, 사회 경제가 발전함에 따라 근로자들은 더욱 복잡한 고용 환경에 직면하고 있다. 노동법 제정이 늦어지면서 현행 법규는 음식 배달 근로자와 네트워크 앵커의 초과근무 등 일부 신종 산업의 근로시간을 명확히 규제하지 못하고 있으며, 이로 인해 일부 고용주의 불법 고용이 발생하고 있다. 이러한 상황에서, 입법 차원에서 근로시간 기준을 제정하고 다양한 산업 분야의 직무 및 업무 유형의 실제 요구에 맞게 근로시간 제도를 유연하게 적용하는 것이 중요하다. 이를 통해 근로자의 권리를 효과적으로 보호할 수 있다.

다음 세 가지 측면에서 개선이 필요하다. 첫째, 노동법 개정을 통해 근로시간 제도의 기준을 더욱 명확히 하고, 근무시간, 초과 근무수당 기준, 주당 40-44시간의 근로시간에 대한 법적 정의와 그에 따른 초과 근무수당을 명확히 해야 한다. 둘째, 산업별 특성에 맞는 근로시간 제도를 모색해야 한다. 현재의 고용 및 노동 방식의 변화에 적응하기 위해 새로운 법적 보호 장치를 마련하고, 근로자에 대한 법적 보호 장벽을 효과적으로 개선해야 한다. 노동법 및 규정 제정 초기에는 산업분포와 고용 형태의 다양화가 높지 않았고, 근로자의 근로환경과 근로시간도 비교적 안정적이었다. 그러나 최근 몇 년간 신경제, 신산업, 새로운 비즈니스 형태가 끊임없이 등장하면서 고용주의 고용 방식은 더욱 유연해졌다. 노동 시간 제도는 시대에 맞춰 조정되어야 하며, 다양한 산업에 적합한 다양한 노동 시간 기준을 모색해야 한다. 이는 노동 분야 고용 제도의 실질적인 요구와 노동 시간에 관한 관련 법률 및 규정이 경제 및 사회 발전의 실제 상황에 잘 적응하지 못하는 문제를 최대한 완화할 것이다. 동시에, 특별 근로시간제의 적용 대상과 적용 규칙도 실제 상황과 업종, 직무에 따라 유연하게 표준화하여 일부 고용주가 감독을 회피하는 특권을 방지해야 한다. 셋째, 계단형 초과근로보상제도를 확립해야 한다. 마르크스가 말했듯이, ‘노동일 연장과 불가분하게 연결된 노동력 손실의 증가는 어느 시점에서는 보수 인상으로 보상될 수 있으며, 그 이상으로 손실은 기하급수적으로 증가한다.’ 특정 근로시간 내의 노동보수는 이 한도를 초과하는 노동보수와 동일해서는 안 된다. 근로시간의 연장에 따른 초과 근무수당 인상의 한계효과를 고려한 계단형 초과근로보수 제도를 도입하면, 사용자의 과도한 고용 문제를 어느 정도 완화할 수 있을 뿐만 아니라 초과근무에 대한 근로자의 실제 소득도 증가시킬 수 있다. 이를 통해 ‘더 많은 일을 하고, 더 적은 임금을 받는’ 상황을 피할 수 있을 것이다.

또한, 고용주는 근로자에게 ‘초과근무수당 자발적 포기’ 계약을 체결하도록 요구하고, 근무시간을 합리화하는 등 다양한 방법으로 법을 회피한다. 규제기관

의 관점에서 볼 때, 지방 정부와 개별 기업 간의 경제적 이익 관계로 인해 법 집행 기관은 기업의 초과근무 행위에 대한 감독 및 처벌을 크게 무시한다. 감독 과정에서 근로자가 고충을 제기한 후 행정부서에 조사 및 증거수집을 거쳐 처리하는 과정은 시간이 많이 소요되며, 과태료 부과액도 근로자가 얻는 경제적 이익에 비해 매우 적다. 이로 인해 근로자의 초과근무가 발생하고 초과근로 문제는 아직 해결되지 않은 상황이다. 이에 대해 초과근무에 대한 감독과 감독을 강화해야 한다. 감독 방법 측면에서, 근로 감독 부서는 관할 구역 내 근로자를 대상으로 비정기적 익명 투표와 현장 조사를 실시하여 고용주의 근로시간 제도 이행을 모니터링하고, 특별 근로 시간 및 임금 처리팀을 구성하여 초과근로 문제를 안고 있는 고용주를 조사해야 한다. 이러한 기업의 실태 결과 정보는 누구나 볼 수 있게 공개해야 한다. 이를 통해 고용주가 근로자에게 합당한 초과근무 수당과 계약 위반에 대한 보상금을 지급하고, 벌금을 납부하도록 엄격한 처벌 기준을 마련할 수 있다. 관련 노동법 및 규정을 반복적으로 위반하는 고용주는 신뢰할 수 없는 기업 목록에 포함시키고 지역 사회에 공개하여 초과근무에 대한 불법적인 비용을 증가시켜야 한다.

## 4.2 제도적 혁신을 통한 근무환경 조성

현재 일부 사업주는 근로자가 자발적으로 초과근무를 하도록 유도하기 위해 초과근무 시간을 급여 및 평가 기준으로 삼고 있다. 결과적으로, 평가 메커니즘은 근로자가 생산 효율성을 향상하도록 장려하는 기준이 되어야 하지만, 실제로는 근로자들에게 초과근무를 유도하는 함정이 되고 있다. 초과근무 시간을 근로자의 급여 등급 및 경력 발전의 기준으로 삼는 것은 근로자에게 힘쓰게 할 뿐 기업 전체나 생산 및 운영 조직의 노동 생산성을 향상시키는 데 도움이 되지 않는다.

따라서 다음 두 가지 측면에서 개선이 필요하다. 첫째, 고용주는 성과 관리의 객관적 원칙에 따라 합리적인 성과 목표를 설정해야 한다. 종합 목표부터 부서 계획 목표, 사후 기준까지 계층적 배치에 따라 개인별로 종합 목표를 세분화해야 한다. 지표 책정의 방향은 비효율적인 노동을 피하기 위해 지정된 근무 시간 동안 근로자가 작업 목표를 효율적이고 고품질로 완료할 수 있도록 안내하고 동기를 부여하는 것이다. 둘째, 고용주는 성과 관리의 계층적 원칙에 따라 ‘일급 관리, 한 수준은 한 수준에 책임’이라는 계층적 관리 모드를 구현하여 인사

부서가 모든 직위를 직접 평가하는 것을 방지해야 한다. 고용주는 성과 관리의 공개, 공정, 정의 원칙에 따라 정보를 수집하고, 근로자의 평가 지표와 업무 완료 여부를 공개해야 하며, 근로자가 평가를 검토할 수 있는 채널을 마련해야 한다. 이를 통해 근로자들이 고용주의 공정하고 정의로운 경영 분위기를 진심으로 느낄 수 있도록 해야 한다.

신경제와 다양한 산업의 출현으로 노동력 활용에 있어 다양화와 사업 형태의 변화가 나타나기 시작했다. 코로나19 사태 이후 전 산업에 탄력근로제가 적용되고 있다. 이러한 배경에서 기업은 실제 상황에 따라 다양한 작업장에 대한 수요를 결합하여 업무에 적합한 고정 근무 시간과 탄력 근무 시간의 조합을 모색해야 한다. 백스터(Baxter 2011)의 조사에 따르면 유연근무제를 도입한 기업의 실적은 26.8% 향상되었고, 근로자는 자발적으로 노동 효율성을 높인다는 결과를 확인하였다. 유연근무제는 근로자가 일을 하면서 성취감을 느낄 수 있을 뿐만 아니라 근로자 가족의 행복을 충족시키고 여가의 균형을 맞출 수 있다. 그러나 유연근무제 시행은 조건부라는 점을 강조할 필요가 있다. 우선, 사용자는 엄격하고 철저한 규칙과 규정을 제정해야 하며, 성과 평가를 통해 근로자의 직위에 부합하는 업무를 구체화하여 근로자의 기회주의적 동기와 무임승차 행위를 제한해야 한다. 또한, 고용주의 높은 관리 능력과 근로자의 유연근무제 적응을 바탕으로 유연근무제 제도가 확립되어야 한다. 그렇지 않으면 노무 관리 및 조정에 무질서와 혼란을 야기하고, 근로자의 업무 평가 기준에 의존할 증거가 부족할 수 있다.

또한, 유연근무제 시행은 과학적인 성과 평가 메커니즘으로 보완되어야 하며, 고용주는 목표 지향적인 인센티브 메커니즘을 구현하여 근로자가 생산 품질에 대해 의식적으로 피드백하도록 지도하고 동기를 부여해야 한다. 이를 통해 효율성을 높이고 근로자의 자율성을 촉구하며 작업 진행 상황을 적시에 조정하고 방향 이탈을 시정해야 한다. 고정 근무시간과 탄력 근무시간을 결합한 근로시간제의 본질은 생산과 운영의 압박을 근로자에게 전가하는 것이 아니라, 생산 효율성을 높이고 이익을 극대화하는 데 있다. 이를 통해 초과근무를 방지하고 법률과 규정의 책임을 회피하지 않도록 해야 한다. 초과근무 규제에 있어 근로자 개인의 힘이 상대적으로 약하기 때문에 근로자의 권익 보호를 위해 노동조합의 전면적인 역할이 필요하다. 사용자의 기층 노동조합 조직과 경영자 사이의 근로 시간 제한, 노동보수, 근로환경 등에 대한 교섭 및 협상의 효율성을 극대화해야 한다.

한편, 노동조합 조직의 독립성과 운영 메커니즘을 보호하는 것을 토대로, 고용 단위의 고용 관행에 대한 감독을 강화하고, 노동조합의 기능 강화를 위해 임



금 및 노동 시간에 대한 단체 교섭 등을 장려해야 한다. 노동조합은 근로자의 요구를 적극적으로 추적하고 이해하며, 근로자의 노동·경제적 권리 보호에 대한 구체적인 요구를 채용 단위에 정기적으로 반영해야 한다. 채용 단위가 노동법 등 법령을 위반한 경우, 초과근무 등 불법 채용 관행이 근로자의 노동적 경제적 권익을 심각하게 침해하는 상황에 비추어 충분한 증거를 수집하여 상급 노동조합 기관에 신고하고, 많은 근로자를 대신하여 권리와 이익을 보호하는 기능을 효과적으로 수행해야 한다. 아울러 지방총노동조합과 노동조합 단체들은 택배, 물류배달 등 신흥 산업 분야의 노동조합 결성을 적극적으로 장려하고 이들 업종의 유연고용 노조단체들의 노동경제권과 이익을 보호하는 사업을 강화해야 한다. 이러한 신흥산업은 전통적 채용모형에 비해 근무시간과 근무지의 유연성이 높다는 특징을 갖고 있으나, 상대적으로 조직성이 낮고 비근로 고용모형의 뚜렷한 특성 등의 문제도 존재한다.

이러한 문제들을 해결하기 위해 다음과 같은 방법을 제시한다. 우선, 신흥산업에 노동조합 조직을 설립하면 노동조합 분류 지침의 실효성을 강화할 수 있고, 다양한 직무 특성과 활력 넘치는 근로자의 요구에 따라 노동쟁의를 협력적으로 해결하기 위한 플랫폼을 제공할 수 있다. 또한 유연근로자는 근무시간, 근로보수, 플랫폼 진입 규정, 주문 배분 등의 문제를 플랫폼형 고용회사와 협상할 수 있다. 신흥산업 분야의 유연한 근로자의 노동 경제를 보장하기 위해 법률에 따라 근로자와의 노동 계약 체결을 감독하고, 이를 통해 근로자의 권리가 보호받을 수 있도록 해야 한다.

### 4.3 초과근무 문제에 대한 근로자의 대처 능력

노동법 제68조에 따르면, 고용주는 직업훈련 제도를 확립하고, 국가 규정에 따라 직업훈련 경비를 정하여 사용하여야 한다. 해당 사업장의 실제 상황에 근거하여 계획대로 근로자에게 직업훈련을 실시할 의무가 있다. 또한 기술직에 종사하는 근로자는 업무를 맡기 전에 반드시 훈련을 받아야 한다. 국가는 각종 방법과 조치를 취해서 정기 강의, 업무 지도, 사례 분석 등의 교육을 통해 근로자의 직업 능력을 개발하고 근로자의 소질을 향상시켜 취업 능력과 업무 능력이 강화되도록 해야 한다. 또한, 고용회사는 직원의 고용 기간 동안 합리적인 교육 개선을 실시하고, 평생 교육 필요에 대해 일정 기간 지원해야 하며, 초과근무를 강요하거나 고용계약 해지를 위협해서는 안 된다. 동시에 근로자 훈련을 강화하

는 것은 학습 중심 사회와 평생 학습 시스템을 구축하는 데 있어 중요한 연결 고리이다. 노동 자동화로 인해 근로자가 초과근무를 하게 되는 고용 압력에 직면했을 때, 근로자는 ‘기계 교체’에서 ‘기계 제어’까지 기술을 학습하고 노동 기술과 읽고 쓰는 능력을 지속적으로 풍부하게 하고 향상시킬 수 있어야 한다. 이에 정부는 평생 교육을 받고자 하는 근로자에게 정책적 지원을 제공하고, 대학과 직업 대학 등의 교육 기능을 최대한 활용하여 양질의 교육 자원과 근로자의 평생 교육을 통합하는 교육 모델을 모색해야 한다. 또한, 학습 방법 측면에서는 산업 교류 세미나, 직업 능력 경진대회 등을 통해 근로자 간 상호 학습과 의사소통을 강화하고, 산업 간 정보 및 자원 공유를 촉진하여 노동 생산 효율성을 전반적으로 제고할 수 있다.

생각은 행동의 시작이다. 노동에 대한 올바른 개념을 확립하는 것은 노동자들이 정신적으로 초과근무의 굴레에서 벗어나기 위한 전제조건이다. 근로자는 ‘중도 노동’의 개념을 확립해야 한다. 중도 노동이란 노동의 압박을 받는 근로자가 육체적, 정신적 노동을 충분히 동원하여 작업을 질서 있고 효율적으로 수행하는 상태를 말한다. 이는 근로자가 작업 과정에서 신체적, 정신적 건강을 유지하는 것을 강조하며, 노동 재생산의 전제 조건으로서 건강한 노동 상태를 유지하는 것을 의미한다. 반면, 초과근무의 장기적인 정상화는 근로자의 다양한 신체기능에 돌이킬 수 없는 손상을 초래하여 근로 능력을 명백히 퇴화시키거나 심지어 완전히 상실하게 만든다. 근로자는 자신의 지속 가능한 발전을 위해 건강에 더 많은 관심을 기울이고, 초과근무로 인한 과도한 피로와 신체 기능의 영구적인 손상을 의식적으로 중단해야 한다.

또한, 근로자는 더 오랜 시간 일하고 건강을 희생하며, 고용주가 직원의 권리를 침해하는 것을 용인함으로써 더 많은 보수를 받는 상황을 지양해야 한다. 마르크스주의적 관점에서 볼 때, 물질적 생산과 노동에 의해 만들어진 생산물이 그것을 통제해 온 사회 현상을 반영한다. 따라서 근로자는 노동법규에 따라 자신의 정당한 권익을 보호하기 위해 노력해야 하며, 노동조합, 노동 감독 기관, 사법기관, 대중매체, 사회단체 등 모든 자원을 최대한 활용해야 한다. 이는 품위 있는 노동에 대한 내재적 수요를 상징한다. 결국, 사회주의 시장경제하에서는 노동자와 고용주가 시장 활동의 주체가 되어 경제생활에 동등하게 참여해야 한다. 고용주는 근로자를 위한 ‘괜찮은 일자리’를 제공하는 사회적 환경을 조성하는 주요 주체로서, 근로자의 노동을 존중하고 그들의 노력과 창출을 인정해야 한다. 또한, ‘지배, 통제, 지배’하는 전통적인 고용 개념을 버리고, 상호 이익과 상생의 조화롭고 평등한 노동 관계를 구축해야 한다. 합리적인 근로시간, 휴식

및 휴가의 권리 등 근로자의 기본권리를 보장하여 근로자가 공정하고 안전하며 자유롭고 품위 있는 환경에서 일할 수 있도록 해야 한다. 이를 통해 근로자는 초과근무의 고통과 수치심에서 벗어나 업무에서 진정한 존엄성과 자부심을 얻을 수 있을 것이다.

세계 경제 침체로 각 국가마다 생활 전반에 걸쳐 수익성이 떨어지는 상황이 다. 고용주가 육체노동 비용을 절약하려는 목적으로 초과근무에 대한 쟁의가 늘어나고 있다. 이는 근로자의 권익을 보호하려는 열망이 더욱 강렬해지고 있음을 보여주며, 이러한 문제는 더욱 심각해진다. 근로자가 자신의 요구를 표현할 수 있는 경로를 원활하게 하고, 법률, 법규 및 규칙에 따라 근로자의 권익을 보호하는 것은 고용주와 근로자의 조화로운 관계를 위한 필수 요구이다. 이를 위해 정부 관련 부처는 노동계 인사 및 사회보장국 핫라인, 리더 우편함 등과 같은 전문 고충처리 채널을 개설하여 근로자의 권익을 보호하고 고용주의 침해를 방지해야 한다. 우선, 인터넷을 통해 정기적으로 개최되는 라이브 심포지엄을 통해 노동법이나 규정, 노동권익 보호, 노동권익 침해 사례를 홍보할 필요가 있다. 또한, WeChat 공개 계정을 통해 노동법 및 규정을 갱신하고, 생생하고 간단한 그래픽 형식으로 노동법 지식을 점진적으로 향상시킬 수 있는 네트워크 환경을 조성해야 한다. 동시에, 고용주는 초과근무, 근로시간, 초과근무수당 등에 관한 근로자의 의견을 진지하게 고려해야 하며, 근로자대표대회, 내부 심포지엄, 노동 조합 조직 등을 통해 근로자의 요구에 응답해야 한다. 정보 비대칭 상황에서 양 당사자 간의 관계를 촉진하고 신뢰를 향상시키기 위해서는 이러한 노력이 반드시 필요하다. 초과근무에 직면한 고용주는 노동법이나 규정을 준수하고, 근로자들이 노동법이나 규정을 학습할 수 있도록 조직해야 하며, 노동법이나 규정에 대한 지식을 전파하고, 직업법에 대한 인식을 개발하도록 훈련할 책임이 있다.

## V. 결 론

사회주의 시장 경제 체제하에서 비공유제 경제(非公有制经济)의 발전은 중국 경제 성장에 강력한 추진력을 부여했으며, 수많은 노동자들에게 더 많은 고용 기회를 제공했다. 그러나 경제의 비공공부문에서 생산수단의 사유재산은 고용주와 근로자 사이의 경제적 불평등을 야기하며, 이 부문과 분야에서 초과근무가 장기적으로 존재하는 원인이 되고 있다. 근로자가 초과근무의 굴레에서 벗어나

자신의 노동 경제적 권익을 지킬 수 있는지 여부는 양질의 일자리 실현과 근로자의 전인적 발전과 관련될 뿐만 아니라, 사용자와 근로자의 노동생산성 향상과도 관련된다. 이는 산업계 전반에 걸쳐 조화로운 노사관계를 구축하여 사회주의 조화로운 사회 건설에 이바지하는 데 중요한 역할을 한다.

현재 중국에서 초과근무 문제는 새로운 주제가 아니다. 개인 소유가 존재하는 곳에서는 노동 시간이 자유를 잃기 마련이다. 중국은 민간 기업, 개별 경제 조직 및 노동자 사이의 평등한 지위를 법적으로 표준화했지만, 자본 임금 노동의 생산 방식에서 노동자가 종사하는 초과근무는 여전히 잉여가치를 창출하기 위해 부르주아지가 노동자를 자유롭게 소유하는 착취의 성격을 지니고 있다. 이는 마르크스가 밝힌 잉여가치 이론과 일치한다. 또한, 중국의 초과근로 문제는 ‘강제 초과근로’와 ‘자발적 초과근로’의 주요 특징을 나타내고 있다. 고용주는 모호한 근로시간 기준을 이용해 근로자에게 근무 형태의 자유를 부여하고, 기본급을 낮추어 근로자에게 초과근무를 강요한다. 초과근무로 대표되는 평가·승진 평가 메커니즘인 ‘늑대경쟁’ 기업문화와 과도한 업무 강도 배치로 인해 근로자는 초과근무의 함정에 빠지게 된다.<sup>6)</sup> 노동시간과 임금 체계의 비합리성, 산업간 경쟁을 강조하는 자본주의의 무한한 잉여가치 추구, 기존의 노동을 보장하는 감독 제도의 불완전하거나 비효율적인 집행, 노동자가 고용의 압박에 굴복하는 등의 요인으로 인해 장기간의 초과근무 관행이 지속되고 있다. 따라서 초과근무에 대한 법적 규제를 강화하고, 조화로운 노동 환경을 조성하며, 고용 및 평가 메커니즘을 혁신하고, 초과근무에 대한 근로자의 역량을 강화하는 등의 관련 대책과 해결책이 필요하다. 이를 통해 초과근무로 인한 어려움을 해소하고 근로자의 권익을 효과적으로 보호할 수 있다.

본 논문은 초과근무의 형성 원인과 현재 중국의 실태를 분석하고, 이를 해결하기 위한 규제와 대책을 제시하는 데 중점을 두었다. 특히, 마르크스의 노동론 사상, 절대잉여가치이론, 소외노동이론을 이론적 기반으로 삼아 현재 중국의 초과근무 현상을 이해하고자 했다. 이를 통해 사회주의 시장경제하에서 초과근무의 상황을 보다 심도 있게 파악하고, 마르크스 시대의 초과근무와 현대 중국의 초과근무 사이의 유사점과 차이점을 체계적으로 비교하는 시도를 했다.

본 논문은 다음과 같은 시사점을 갖는다. 첫째, 본 논문은 마르크스의 이론을

6) 중국 화웨이(華為) 런정페이(任正非) 사장은 자신들의 기업문화를 설명할 때, 과감한 공격 정신과 열망이 강한 늑대에 비유하였다. 늑대처럼 경쟁자에 대한 지속적인 공세와 기업 조직 목표를 위해선 개인의 희생을 마다치 않는다는 정신을 앞세워 세계시장을 향해 나아가겠다고 하였다.

현대 사회주의 시장경제 체제, 특히 중국의 맥락에서 재해석하고 적용한 점에서 이론적 의의를 갖는다. 마르크스의 노동 착취와 소외 이론은 주로 자본주의 체제에서 발생하는 문제를 분석하는 데 중점을 두고 있지만, 본 연구는 이 이론이 자본주의를 넘어 사회주의 시장경제에서도 여전히 유효한 분석 틀을 제공할 수 있음을 보여준다. 중국의 사회주의 시장경제는 명목상 사회주의적 원칙에 기반을 두고 있지만, 실질적으로는 시장경제의 메커니즘을 활용하여 경제 발전을 도모하고 있다. 이러한 이중적 경제 체제에서 노동자는 전통적인 자본주의 체제에서와 유사한 형태의 착취와 소외를 경험할 수 있으며, 이는 마르크스 이론의 현대적 적용 가능성을 탐색하는 중요한 근거가 된다. 이를 통해 마르크스 이론이 단순히 역사적 유물로 남아 있는 것이 아니라, 현대의 복잡한 경제 체제에서도 여전히 노동 문제를 이해하고 설명하는 데 중요한 역할을 할 수 있음을 시사한다. 둘째, 본 연구는 마르크스 이론을 단순히 적용하는 데 그치지 않고, 이를 현대적 관점에서 재해석함으로써 이론적 발전을 도모하고자 하였다. 특히, 중국의 경제 체제가 가진 특수성과 그로 인해 나타나는 노동 문제를 분석함으로써, 마르크스 이론이 현재의 경제적, 사회적 현실에 어떻게 적응하고 확장될 수 있는지를 논의하였다. 이러한 이론적 기여는 사회주의와 시장경제의 혼합 모델을 이해하는 데 있어 중요한 학문적 토대를 제공하며, 더 나아가 다른 혼합 경제 체제에서도 유사한 접근이 가능할 것임을 시사한다. 셋째, 본 연구는 중국의 사회주의 시장경제 체제 내에서 초과근로 문제가 어떻게 발생하고 있는지를 구체적으로 분석함으로써, 실무적으로 적용 가능한 정책적 시사점을 제공한다. 특히, 초과근로 문제는 노동자의 삶의 질에 직접적인 영향을 미치며, 이는 노동 생산성과 경제적 효율성에도 중요한 영향을 미친다. 본 연구는 이러한 초과근로 문제를 해결하기 위한 구체적인 정책적 권고를 제시함으로써, 중국의 노동 정책 개선에 실질적인 기여를 하고자 했다는 점에서 의의가 있다. 마지막으로, 본 연구는 중국이라는 특정 국가의 맥락을 넘어, 글로벌 차원에서 노동 문제를 이해하는 데 있어 중요한 시사점을 제공한다. 특히, 글로벌 경제에서 나타나는 노동 착취와 소외 문제는 자본주의와 사회주의라는 이념적 틀을 넘어, 보편적인 인권과 노동의 가치를 재고하는 데 중요한 문제로 부각되고 있다. 본 연구는 이러한 글로벌 차원의 노동 문제를 마르크스적 관점에서 분석함으로써, 다른 국가나 경제 체제에서도 유사한 연구와 논의가 이루어질 수 있는 기초를 마련하고 있다. 이는 마르크스 이론의 글로벌 적용 가능성을 제시함으로써, 국제적인 학술적 논의에 기여하는 중요한 성과로 볼 수 있다.

그러나 이러한 노력에도 불구하고 몇 가지 한계점이 존재한다. 첫째, 본 논문

은 현재 중국에서의 초과근로 문제를 분석하였지만, 거시적 관점에서 중국 내 산업 및 지역별 차이를 충분히 고려하지 못한 한계점이 있다. 특히 중국 내 지역별 경제 발전 수준과 노동 시장 구조의 차이가 초과근로 문제에 영향을 미칠 수 있다. 예컨대, 경제적으로 발전된 동부 연안 지역에서는 고용 기회가 많고 근로자들이 더 높은 임금을 기대할 수 있어 초과근로의 양상이 중서부 내륙 지역과 다를 수 있다. 따라서 본 연구의 결과를 해석할 때, 중국 내 다양한 산업 및 지역적 맥락을 충분히 고려하지 못한 점을 염두에 둘 필요가 있다. 향후 연구에서는 이와 같이 지역 및 산업 간 차이를 체계적으로 분석함으로써 초과근로 문제에 대한 보다 종합적이고 정확한 이해를 도모해야 할 것이다. 둘째, 초과근로의 원인과 실태를 파악하는 데 있어 자료의 한계가 있었다. 중국은 광대한 영토와 다양한 경제적, 사회적 환경을 갖추고 있는 나라로, 각 지역과 산업에서 나타나는 초과근로의 양상은 크게 다를 수 있으나 본 연구에서 사용된 자료는 특정 지역이나 산업에 편중된 경우가 많아, 전국적인 실태를 대표하는 데 한계가 있다. 셋째, 본 연구에서 제시한 정책적 시사점 및 권고가 실제로 적용될 수 있는지에 대한 검증이 부족했다는 한계점이 있다. 연구에서 제안한 정책적 권고는 이론적 근거에 기반하고 있으며, 초과근로 문제를 해결하기 위한 방향성을 제시하고 있지만, 이러한 권고가 현실적인 상황에서 얼마나 효과적으로 시행될 수 있는지에 대한 구체적인 검토가 미흡하다. 예를 들어, 제시된 정책이 중국의 사회적, 경제적, 정치적 맥락에서 실행 가능한지, 그리고 현장 적용 시 예상되는 장벽이나 도전 과제들이 충분히 고려되지 않았다. 이러한 검증의 부족은 제안된 정책의 실제 적용 가능성을 평가하는 데 있어 중요한 제약을 초래한다. 정책이 현장에서 시행되기 위해서는 법적, 제도적, 문화적 측면에서의 현실적 여건과 부합해야 하며, 이를 실행할 수 있는 재원이나 인프라의 존재 여부도 중요하다. 그러나 본 연구는 이러한 실행 가능성을 충분히 분석하지 않았고, 제안된 정책이 현장에서 어떤 반응을 불러일으킬지, 그리고 그로 인해 나타날 수 있는 의도하지 않은 결과나 부작용에 대한 검토가 부족했다. 따라서, 본 연구의 정책적 시사점 및 권고가 실제로 실행될 때 나타날 수 있는 현실적인 제약을 고려하지 못했다는 점에서, 연구의 실무적 적용 가능성에 대한 평가가 제한적일 수밖에 없다. 이러한 한계점은 후속 연구를 통해 보완할 필요가 있다. 향후 연구에서는 보다 심층적이고 체계적인 분석을 통해 초과근로 문제의 근본 원인과 해결 방안을 모색하는 것이 중요하다. 특히, 다양한 산업과 직종에서의 초과근로 실태를 면밀히 조사하고, 이를 바탕으로 보다 구체적이고 실효성 있는 정책 제안을 제시할 필요가 있다. 또한, 마르크스 이론을 바탕으로 현대 중국의 초과

근무 현상을 설명하는 데 있어 보다 다양한 이론적 접근을 시도해 보는 것도 중요할 것이다.

결론적으로, 본 논문은 초과근무의 문제를 이론적 및 실질적으로 분석하고 이를 해결하기 위한 방향을 제시했다는 점에서 큰 의의가 있다. 그러나 보다 체계적이고 심층적인 후속 연구를 통해 초과근무 문제의 근본적 해결 방안을 모색하는 것이 필요하다. 이를 통해 노동 환경의 개선과 노동자의 권익 보호에 기여할 수 있을 것이다.

## 참고문헌

### 영문 자료

- Dorigatti, Lisa, Bellini Andrea & Manzo Cecilia. 2019. "Interest representation in graphic design and video game development in Italy: Demand, supply and influence on working conditions." in *Employment relations in the 21st century: Challenges for theory and research in a changing world of work*, edited by Hendrickx Franck and Pulignano Valeria, 139-154. Netherlands: Kluwer Law International.
- Henry, Caitlin. 2015. "Time and the social reproduction of American health care." *Women's Studies International Forum* 48, 165-173.
- Baxter, Jennifer. 2011. "Flexible work hours and other job factors in parental time with children." *Social Indicators Research* 101, 239-242.
- Samuel, Bowles & Yongjin Park. 2005. "Emulation, Inequality, and Work Hours: Was Thorsten Veblen Right?" *The Economic Journal* 115, 397-412.
- Schmiechen, James A. 1984. *Sweated Industries and Sweated Labor: The London Clothing Trades 1860-1914*. London: CroomHelm Ltd.
- Schor, Juliet B. 2005. "Sustainable Consumption and Work-time Reduction." *Journal of Industrial Ecology* 9(1-2), 37-50.
- Solovieva, Svetlana, Lallukka Tea, Virtanen Marianna & Viikari-Juntura Eira. 2013. "Psychosocial factors at work, long work hours, and obesity: a systematic review." *Scandinavian journal of work, environment & health* 39(3), 241-258.
- Sparks, Kate, Cooper Cary, Fried Yitzhak & Shirom Arie. 1997. "The effects of hours of work on health: A meta-analytic review." *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 70(4), 391-408.
- Van der Hulst, Monique. 2003. "Long workhours and health." *Scandinavian journal of work, environment & health* 29(3), 171-188.
- Yoo, Dong Hyun, Mo-yeol Kang, Domyung Paek, Bokki Min & Sung-il



Cho. 2014. "Effect of long working hours on self-reported hypertension among middle-aged and older wage workers." *Annals of occupational and environmental medicine* 26(1), 1-10.

### 중문 자료

- 甘满堂. 2020. "超时加班强制劳动体制与工时执法革新." 『社会科学研究』 3, 102-108.
- 刘贝妮. 2018. "高校教师为何累?——跨层次视角下我国高校教师过劳成因研究." 『高教探索』 11, 112-119.
- 李韵秋, 张顺. 2020. "职场紧箍咒——超时劳动对受雇者健康的影响及其性别差异." 『人口与经济』 13(1), 16-28.
- 马克思. 2018a. 『1844年经济学哲学手稿』. 北京: 人民出版社.
- \_\_\_\_\_. 2018b. 『资本论(第1卷)』. 北京: 人民出版社.
- 马克思, 恩格斯. 2012a. 『马克思恩格斯选集(第1卷)』. 北京: 人民出版社.
- \_\_\_\_\_. 2012b. 『马克思恩格斯选集(第2卷)』. 北京: 人民出版社.
- 孟续铎. 2014. "劳动者过度劳动的若干理论问题研究." 『勞動與就業關係學術研討會論文集』 3(1), 227-239.
- 谢勇, 史晓晨. 2013. "农民工的劳动时间及其影响因素研究——基于江苏省的调研数据." 『河北大学学报: 哲学社会科学版』 1(1), 113-118.
- 严霞. 2020. "以自我为企业——过度市场化与研发员工的自我经营." 『社会学研究』 26(1), 136-159.
- 汪栋杰, 刘爱玉. 2012. "我国超时劳动问题的现状、特点以及微观互动机制——基于纺织服装企业加班问题的实证研究." 『信访与社会矛盾问题研究』 1, 105-119.
- 王素娟, 雷婷婷. 2017. "劳动力价值实现程度对工作时间的的影响研究." 『华东经济管理』 8(5), 107-114.
- 吴兰丽. 2013. 『劳动、时间与自由——马克思的社会时间理论的逻辑』. 湖北省: 哲学动态.
- 张向前. 2009. "知识型人才内涵分析." 『科学学研究』 27(4), 504-510.
- 江峰, 陈君. 2020. "马克思劳动时间观的经济伦理透析." 『中国劳动关系学院学报』 34(1), 34-39.
- 郑松泰. 2010. "信息主导背景下农民工的生存状态和身份认同." 『社会学研究』 2, 106-245.

陈鲁直. 2005. 『民闲论』. 北京: 中国经济出版社.

田雪慧. 2020. “中国房地产企业员工超时劳动问题研究.” 정저우대학교(郑州大学) 토지자원관리학과(土地资源管理) 석사학위논문.

Abstract

## **A Study on the Environment and Characteristics of Overtime Work in the Socialist Market Economy System of China: An Analysis from the Perspective of Marx's Labor Theory**

Guoxiong Qu ■ Yonsei University

Hyung Ju Park ■ Yonsei University

In recent years, the dynamic development of new economies, industries, and models has brought significant changes to employment forms and hiring practices. Concurrently, new issues and phenomena have continually emerged in the labor and employment sector, particularly exacerbating conflicts between workers and employers due to excessive overtime work. The '996' and '007' work systems, which have appeared in certain industries in China, have sparked widespread societal debate and concern. The scenario depicted by Marx in the 19th century, where workers suffer due to overtime in capitalist societies, now appears to manifest in some Chinese industries and production management organizations. This paper discusses the establishment of harmonious employment relationships in a socialist market economy and the protection of workers' rights based on Marx's labor theories. Using the issue of overtime as a starting point, it analyzes the current situation in China through the theoretical foundations of Marx's concepts of the working day, absolute surplus value theory, and alienated labor theory. The study examines the basic concepts and characteristics of overtime under a socialist market economy. The analysis reveals that the causes of overtime stem from the ambiguity of working hour standards, employers' 'authorization' of flexible work methods, payment below the basic wage level for extra work, 'oppression'

of workers due to high work intensity and career development pressure, and the impact of employers' 'overtime culture' and institutional environment on labor.

This paper primarily proposes measures and suggestions to regulate overtime from the perspectives of improving laws and enforcement, creating a healthy working environment, and enhancing workers' capabilities. It seeks to explore basic paths for workers to 'exit' the overtime dilemma, aiming to resolve the overtime issue and effectively protect workers' labor-economic rights and interests.

Key Words: Socialism, Market Economic System, Overtime, Marx's Labor Theory, Chinese Market Economy