

## 한국계 진출기업과 중국 국유기업 근로자들의 가치관에 관한 연구

崔 勳 (中國 南開大學 國際商學院)

설동훈 (전북대학교 사회학과)

### I. 서론

1990년대에 들어서면서 中國수교를 계기로 한국기업들의 대중국 투자가 활발하게 이루어지기 시작하였으며, 최근 WTO 가입과 더불어 중국경제가 더욱 활성화되고 한국기업들의 글로벌경영이 진전됨에 따라 한국기업들의 대중국 투자가 더욱 확대될 것으로 전망된다.

지금까지 한국기업들의 대중국투자는 값싼 노동력의 활용을 통한 기업경쟁력 확보전략 차원에서 이루어지는 경우가 많았다. 한 실태조사 결과에 의하면, 한국계 외자기업의 78% 이상이 진출동기로서 값싼 노동력의 활용을 들고 있다(大韓民國 駐青島 總領事館, 1996). 많은 기업들은 일반적으로 중국에 대한 직접투자를 할 경우 이윤 송금, 각종 조세조도, 투자조건, 원자재조달 등 資本 및 物的자원의 이동에 비상한 관심을 쏟고 있는 반면, 노동시장 및 노사관계 등 인적자원의 효율적 활용에 관한 전략적 선택의 중요성을 간과하는 경향이 있다.

우리는 인적자원을 단순히 값싼 노동력의 활용이라는 차원에서 접근해서는 안된다. 세계화의 환경 속에서 글로벌 경영을 통한 경쟁력 확보를 위해서는 기업과 경영자들이 서로 다른 문화와 가치관을 지니고 있는 인적자원을 효율적으로 활용하는 전략이 필요하다. 이를 위해서는 중국의 문화와 근로자들의 가치관에 대한 인식이 전제되어야 한다.

중국에 진출한 구미지역의 다국적 기업들은 문화적 차이를 극복하기 위하여 '현지화' 전략을 구사하고 있다. 이들은 언어, 관습 등의 차이로 인한 커뮤니케이션 장애와 마찰을 극복하기 위하여 많은 현지인 관리자들을 채용하고

있다. 그러나 한국, 일본, 대만, 홍콩 등 기업들은 같은 동양문화권이라는 동질성만 강조하고, 비록 같은 문화권에 속하지만 발전과정에서 서로 다른 정치경제제도와 사회문화를 경험하면서 가치관에 차이가 존재한다는 점을 간과하고 있다. 때문에 이들 투자기업들은 중국 근로자들의 가치관 또는 가치성향을 파악하지 못하고, 인적자원관리에 있어서 본국 또는 본사의 관행 또는 관리방식을 고집하면서 많은 갈등을 초래하고 있으며, 이들 기업들의 노사관계가 관심의 초점이 되고 있다.

따라서, 본 연구는 한국계 진출기업과 중국 국유기업 근로자들의 직무가치관과 가치성향에 관한 실태조사를 통하여 중국에 진출한 한국기업들이 異文化 환경 속에서 인적자원을 효율적으로 관리하기 위한 기초 자료를 제시하는데 연구의 목적을 두고 있다.

## II. 기존의 연구

중국근로자들의 직무가치관에 관한 연구는 개혁개방 정책의 추진과 함께 1980년대 초반부터 이루어지기 시작하였다. 1981년 홍콩의 黎子言과 林業偉는 Hofstede의 근로자 직무가치관 연구모형을 기초로 중국의 北京, 武漢 등 지역의 근로자를 대상으로 실태조사를 실시하였다. 이들은 조사연구를 통해 다음과 같은 결론을 도출하였다. 첫째 중국근로자들의 권력격차(power distance) 지수는 대만의 근로자들과 유사하다. 둘째 중국근로자들의 불확실성의 회피(uncertainty avoidance) 경향이 대만근로자들에 비해 높다. 셋째 중국근로자들의 개인주의(individualism) 지수가 기타 華僑사회에 비해 높지만 다른 나라의 평균에 미치지 못한다. 이는 중국근로자들이 집단생활을 선호한다는 것을 의미한다.

또한 黃國陵(1994)과 黃同圳(1996)는 중국근로자들이 陽剛/陰柔의 지수에 있어서 상당히 陰柔의 현상을 나타내고 있는데, 이는 중국근로자들이 人間간의 關係(guanxi)를 지나치게 강조하며, 支配性和 獨斷性이 낮은 데서 나타난다고 지적하고 있다

樓靜波(1993)는 價值觀을 人生價值觀, 道德價值觀, 政治價值觀, 婚姻 및 性價值觀, 職業價值觀 등으로 분류하여 중국청년들의 가치관 변화를 연구하였

다. 樓靜波의 연구결과에 따르면, 중국의 청년근로자들은 직업선택에 있어서 ‘능력 발휘’, ‘소득’, ‘사회적 지위’ 등을 가장 중요시하고 있으며, 취업에 대한 태도는 좋은 직업은 높은 소득과 자아실현이 병행되는 것이라고 인식하고 있다.

그리고 朱謙(1993)은 6272개의 표본조사를 통해 중국이 근로자들은 직무 가치관 및 태도에 있어서 오랫동안 ‘大鍋飯’이라고 하는 평균주의의 영향으로 직무에 적극적이지 못하며, 직무효율을 중시하지 않는다고 지적하고 있다. 朱謙의 연구에 따르면, 중국근로자들은 교육수준이 높을수록 직무성취에 대한 동기가 강하며, ‘家庭’과 ‘子女의 養育’ 그리고 ‘成就’를 가장 중요시하는 것으로 나타나고 있다.

Fisher & Yan(1998)은 상해지역 호텔종업원에 대한 조사를 통해 중국의 근로자들은 높은 임금, 좋은 근로조건, 상사와 조직의 종업원에 대한 承諾, 그리고 다른 사람들에게서 인정을 받는 것 등을 매우 중요시하고 있다고 지적하고 있다.

李孝秀외 崔勳(1998)은 北京, 靑島, 延吉 등 지역의 한국계 외자기업에 대한 설문조사를 통하여, 중국근로자들의 노사관계에 대한 인식 등을 지적하고 있으며, 한국투자기업에 근무하는 중국근로자들은 동기부여의 중요한 요인으로 ‘인격존중’, ‘임금’ 등을 중요시하고 있다고 지적하고 있다.

### Ⅲ. 조사방법 및 조사대상자의 특성

#### 1. 조사방법

본 연구는 중국근로자들이 직무가치관과 가치성향을 파악하기 위하여 한국계 진출기업과 중국 국유기업에 대한 “근로자 의식 조사”를 실시하였다. 조사지역 선택에 있어서는 시간과 비용의 제한으로 한국계 진출기업의 경우, 투자가 비교적 집중된 遼寧省, 山東省, 北京, 天津, 上海 그리고 廣東省 등 지역을 선택하여 조사를 실시하였으며, 중국 국유기업의 경우, 天津市, 山東省, 山西省, 內蒙古自治區 등 지역을 선택하여 조사를 실시하였다. 중국 국유기업 종업원에 대한 조사는 천진 등 4개 지역에서 100여개의 기업을 선택하여 근로자 설문지 4200매를 발송하였으며, 그 중 3,388(80.7%의 回收率)매를 회

수하였다. 그리고 한국계 진출기업의 조사는 북경 6개 지역에서 90여개 기업에 대한 방문조사를 실시하였으며, 종업원설문지 1,386매를 회수하였다. 본 연구는 이와 같은 설문지를 기초로 한국계 중국진출 기업의 근로자들과 중국 국유기업 근로자들의 직무가치관과 가치성향에 관한 실태분석을 실시하였다.

## 2. 조사대상자의 특성

조사대상 근로자의 특성이 다음의 <표 1>과 같이 나타나 있다. 조사대상 근로자 중 중국 국유기업의 경우, 남자가 59.7%를 차지하고, 여자가 40.3%

<표 1> 조사대상 근로자의 특성

(단위 : %, 명)

		국유기업	한국계 외자기업	
			북방	남방
성별	남자	59.7	50.3	53.8
	여자	40.3	49.7	46.2
	합계 (N)	100.0 (3,388)	100.0 (1,001)	100.0 (385)
연령	24세 이하	29.4	33.3	33.5
	25~34세	48.0	54.9	55.1
	35~44세	15.9	10.3	9.9
	45세 이상	6.7	1.5	1.6
	합계 (N)	100.0 (3,327)	100.0 (1,001)	100.0 (385)
학력	中卒 이하	53.7	23.7	17.7
	高卒 및 中專卒	41.2	52.2	56.5
	大卒 이상	5.1	24.0	25.8
	합계 (N)	100.0 (3,388)	100.0 (994)	100.0 (384)
직무	생산직	79.5	48.4	31.9
	사무직	17.4	41.5	59.4
	관리직	3.1	10.1	8.7
	합계 (N)	100.0 (3,263)	100.0 (993)	100.0 (379)
호구	都市戶口	85.2	60.0	68.1
	農村戶口	14.8	40.0	31.9
	합계 (N)	100.0 (3,358)	100.0 (993)	100.0 (385)
혼인 상태	미혼	41.2	50.8	46.9
	결혼	58.8	49.2	53.1
	합계 (N)	100.0 (3,369)	100.0 (999)	100.0 (384)

를 차지하는 것으로 나타나고 있으며, 한국계 진출기업은 양자강을 기준으로 북방과 남방으로 구분하여 살펴보았는데, 북방의 경우 남자가 50.3%, 여자가 49.7%를 차지하며, 남방의 경우는 남자가 53.8%, 여자가 46.2%를 차지하는 것으로 나타나고 있다.

연령구조를 보게 되면, 국유기업의 경우 24세 이하가 29.4%, 25~34세가 48.0%, 35~44세가 15.9%, 45세 이상이 6.7%를 차지하고 있어 조사대상 근로자가 주로 30대 중반 이하(77.4%)의 젊은 층에 집중된 것으로 나타나고 있다. 한국계기업의 경우도 마찬가지로 북방은 24세 이하 33.3%, 25~34세가 54.9%, 35~44세가 10.3%, 45세 이상이 1.5%를 차지하고 있는 것으로 나타나고 있으며, 남방은 24세 이하가 33.5%, 25~34세가 55.1%, 35~44세가 9.9%, 45세 이상이 1.6%를 차지하고 있는 것으로 나타나고 있다. 한국계기업은 국유기업에 비해 30대 중반 젊은 층이 차지하는 비중(북방은 82.8%, 남방은 88.6%)이 다소 높게 나타나고 있는데, 이는 실제 연령분포를 반영한 것으로 볼 수 있다.

학력별로는 국유기업의 경우 中卒이하가 53.7%, 高卒 및 中專<sup>1)</sup>卒이 41.2%, 大卒 이상이 5.1%를 차지하고 있으며, 한국계기업은 북방의 경우, 中卒이하가 23.7%, 高卒 및 中專卒이 52.2%, 大卒 이상이 24.0%를 차지하고 있고 남방의 경우는 中卒이하가 17.7%, 高卒 및 中專卒이 56.5%, 大卒 이상이 25.8%를 차지하고 있다.

그리고 직무별로는 국유기업의 경우, 생산직이 79.5%, 사무직이 17.4%, 관리직이 3.1%를 차지하는 것으로 나타나고 있어 조사대상 근로자들이 생산직에 집중되어 있음을 알 수 있다. 이와는 달리 한국계기업의 경우, 북방은 생산직이 48.4%, 사무직이 41.5%, 관리직이 10.1%를 차지하고 있으며, 남방은 생산직이 31.9%, 사무직이 59.4%, 관리직이 8.7%를 차지하고 있어 조사대상 근로자들이 사무직 근로자들의 비중이 높은 것으로 나타나고 있다.

도시와 농촌호구의 구분으로 보게 되면, 국유기업의 경우 도시호구의 소지자가 85.2%, 농촌호구의 소지자가 14.8%를 차지하고 있는 것으로 나타나고 있다. 이와는 달리 한국계기업의 경우, 북방은 도시호구의 소지자가 60.0%, 농촌호구의 소지자가 40.0%를 차지하고, 남방은 도시호구의 소지자가 68.1%, 농촌호구의 소지자가 31.9%를 차지하는 것으로 나타나고 있다. 중국의 호구제도는 전통적인 계획경제 하에서 농촌인구의 도시유입을 통제하는 하나의 수단이었다. 호구제도는 취업의 제한과 생활필수품의 배급제한을 통

1) 中專이란 中等 專門學校의 약칭으로 한국의 2년제 전문대에 해당된다.

해 농촌인구의 거주를 제한하여 왔다. 현재 개혁개방정책의 추진과 고용제도의 개혁 및 노동시장의 형성과 함께 호구제도에 의한 거주와 취업의 제한이 완화 또는 폐지되고 있지만, 아직도 농촌호구의 소지자가 도시에 취업하거나 거주할 경우 임시거주증명(暫住證)을 발부 받아야 하며, 이들의 취업에는 아직도 진입장벽이 존재하고 있다.

혼인상태별로는 국유기업의 경우, 미혼자가 41.2%, 기혼자가 58.8%를 차지하고 있으며, 한국계기업은 북방의 경우, 미혼자가 50.8%, 기혼자가 49.2%를 차지하는 것으로 나타나 있으며, 남방의 경우는 미혼자가 46.9%, 기혼자가 53.1%를 차지하는 것으로 나타나고 있다.

## IV. 실태조사 결과

### 1. 근로자들의 집단가치관과 개인적 가치성향

#### 1) 집단가치관

<표 2>에서와 같이, 근로자들의 집단가치관을 알아보기 위하여 “귀하가 속한 지역이나 집단에 대하여 우선적으로 의식하는 것이 무엇인가?”를 질문한 문항에 대하여 국유기업의 경우, 첫째로 가족을 의식한다는 대답이 45.8%로 가장 많은 비중을 차지하고, 국가와 사회를 의식한다가 각각 24.5%와 22.3%를 차지하고 있으며, 지역을 의식한다는 대답은 3.5%의 매우 낮은 수준을 나타내고 있다. 그리고 질문에 답은 전체 비중을 살펴보면, 여전히 가족을 의식한다는 대답이 31.3%로 가장 높은 비중을 차지하고 다음으로 회사를 의식한다가 30.1%, 국가를 의식한다가 20.5%를 차지하는 것으로 나타나고 있다.

한국계기업의 경우도, 같은 질문에 대하여 북방은 첫째로 가족을 의식한다는 대답이 45.9%로 가장 많은 비중을 차지하고 있으며, 다음으로 국가를 의식한다가 25.2%, 회사를 의식한다가 17.9%를 차지하는 것으로 나타나 있다. 남방도 마찬가지로 가족을 의식한다는 대답이 41.2%로 가장 많은 비중을 차지하고 있으며, 국가를 의식한다가 30.9%, 회사를 의식한다가 18.5%를 차지하는 것으로 나타나고 있다. 그리고 질문에 대한 전체 비중과 지역에 대한 태도도 <표 2>에서 보는 것과 마찬가지로 국유기업과 비슷한 수준을 나타내고 있다.

<표 2> 근로자들의 집단가치관

(단위 : %)

	국영기업		한국계 외자기업			
	첫째	전체	북방		남방	
			첫째	전체	첫째	전체
가족	45.8	31.3	45.9	28.8	41.2	28.7
중국	24.5	20.5	25.2	23.1	30.9	21.7
회사	22.3	30.1	17.9	29.8	18.5	29.4
살고 있는 지역	3.5	9.3	2.8	9.0	4.4	9.9
자발적으로 결성한 모임	2.2	6.6	1.7	3.7	1.0	4.1
세계	1.6	1.9	5.9	4.1	3.2	5.0
아시아	.2	.3	.6	1.4	.9	1.2
합계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(N)	(3,233)	(9,577)	(357)	(2,787)	(935)	(1,061)

## 2) 개인적 성향

근로자들의 개인적 가치성향이 <표 3>에 나타나 있다. 근로자들의 개인적 가치 성향을 알아보기 위하여 끈기, 지위에 의한 서열적 질서, 존중, 절약, 전통 존중, 체면 유지 등이 개인생활에서 얼마나 중요한가 하는 질문에 대하여 국유기업의 경우, 86.9%가 ‘사람의 꾸준함과 안정성’이 중요하다는 대답을 하였으며, ‘엄치’에 대해서는 83.5%, ‘절약’에 대해서는 78.8%, ‘끈기’에 대해서는 74.7%, ‘신세진 것은 반드시 갚는다’에 대해서는 67.5%, ‘체면유지’와 ‘전통’에 대해서는 각각 53.1%와 50.9%, 그리고 ‘서열적 질서 존중’에 대해서는 47.4%가 중요하다고 대답하고 있다.

이는 중국인 근로자들이 개인적 성향에 있어서 인간성, 절약, 끈기, 보답 등을 매우 중요시함을 나타내며, 중국의 전통문화에서 강조되어 오던 위계질서, 전통의 존중 및 체면 유지 등은 별로 중요시 되고 있지 않다는 것을 설명하고 있다. 그러나 한국계기업에 근무하는 근로자들은 국유기업의 근로자들에 비해 ‘서열적 질서의 존중’(북방 : 60.6%, 남방 : 59.7%), ‘전통존중’(북방 : 57.5%, 남방 : 52.5%), ‘보은’(북방 : 77.9%, 남방 : 77.1%) 등을 더욱 중요시 하는 것으로 나타나고 있다.

<표 3> 근로자들의 개인적 성향

(단위 : %)

	국유기업		한국계 외자기업			
	중요(%)	점 수	북방		남방	
			중요(%)	점 수	중요(%)	점 수
사람됨의 꾸준함, 안정성	86.9	83.6	89.4	86.5	88.5	84.5
엄치	83.5	83.4	82.7	84.5	82.4	81.7
절약	78.8	77.8	82.0	81.6	75.7	75.7
끈기	74.7	74.4	84.5	80.2	81.1	77.2
신세진 것은 반드시 갚음	67.5	71.0	77.9	79.6	77.1	76.9
체면 유지	53.1	63.3	36.0	52.8	31.2	50.6
전통 존중	50.9	61.2	57.5	66.9	52.5	63.2
서열적 질서 존중	47.4	58.9	60.6	67.2	59.7	64.6
빈도수	3,183	3,421	979	1,001	375	385

## 2. 근로자들의 취업 및 가치관

### 1) 취업경로와 직장선택

근로자들의 취업경로와 직장선택의 이유가 <표 4>에 나타나 있다. 고용제도의 개혁과 노동시장이 점차 활성화됨에 따라 근로자들의 취업경로가 확대되고 있다. 조사대상 근로자들의 취업경로를 살펴보게 되면 국유기업의 경우, 공개채용이 39.2%, 학교의 추천이 23.9%, 연고자의 소개가 15.9%, 공공 직업안정소의 알선이 3.7%, 스카우트가 2.0%를 차지하는 것으로 나타나고 있다. 이들 중 공개채용, 학교추천 및 연고자의 소개를 통한 취업이 가장 많은 비중을 차지하고 있다. 한국계기업의 경우, 북방과 남방 모두 공개채용이 각각 60.1%와 58.5%를 차지하는 것으로 나타나 국유기업에 비해 한국계기업들이 공개채용을 선호하는 것으로 나타나고 있으며, 연고자의 소개에 의한 채용도 북방과 남방이 각각 24.7%와 23.5%를 차지하는 것으로 나타나 한국계기업이 국유기업에 비해 연고자에 의한 채용이 많은 것으로 나타나고 있다.

그리고 회사를 선택하게 된 이유가 무엇인가라는 질문에 대하여, 국유기업의 경우 배우는 것이 많기 때문이라는 대답이 36.2%로 가장 많은 비중을 차지하며, 친구 또는 친지의 권고라는 대답이 28.8%, 작업환경이 좋기 때문이

라는 대답이 16.8%, 그리고 임금이 높기 때문이라는 대답이 7.8%를 차지하고 있다. 한국계기업의 경우도 이와 비슷한 대답을 하고 있는데, 회사를 선택한 이유가 배우는 것이 많기 때문이라는 대답이 북방과 남방이 각각 42.1%와 45.0%로 가장 많은 비중을 차지하고 있으며, 작업환경이 좋기 때문이라는 대답도 각각 16.9%와 10.7%를 차지하고 있다. 이것은 조사대상 근로자들이 직장 선택에 있어서 임금보다는 좋은 작업환경과 자기발전을 優先시 하고 있음을 보여주고 있다.

<표 4> 근로자들의 취업경로와 직장선택

(단위 : %, 명)

		국유기업	한국계 외자기업	
			북방	남방
취업경로	학교나 학원의 추천	23.9	5.0	3.4
	공개 채용(필기시험)	22.6	12.1	17.8
	공개 채용(면접만으로)	16.6	48.0	40.7
	연고자 소개	15.9	24.7	23.5
	공공 직업안정소의 알선	3.7	2.3	7.8
	다른 기업에서의 스카우트	2.0	2.6	3.7
	사설 직업소개소의 알선	.1	3.1	.8
	기타	15.3	2.1	2.3
	합계	100.0	100.0	100.0
	(N)	(3,321)	(997)	(383)
회사선택 이유	배우는 것이 많기 때문에	36.2	42.1	45.0
	한국인 친구친지의 권고로	-	1.1	1.3
	작업환경이 좋기 때문에	16.8	16.9	10.7
	중국인 친구친지의 권고로	10.3	8.5	7.3
	임금이 높기 때문에	7.8	11.1	7.9
	기타	28.9	20.4	27.7
	합계	100.0	100.0	100.0
	(N)	(3,335)	(994)	(382)

2) 직장만족 수준과 희망 근무기간

근로자들의 직장만족 수준을 살펴보면 <표 5>에서와 같이 국유기업의 경우, 현 직장에 만족한다는 근로자가 43.7%를 차지하고 보통이라는 근로자가 37.8%, 불만이라는 근로자가 18.4%를 차지하는 것으로 나타나고 있다. 한국계기업의 경우, 북방은 현 직장에 만족한다는 근로자가 52.7%, 보통이라는

근로자가 37.2%, 불만이라는 근로자가 10.1%를 차지하고 있으며, 남방도 비슷한 수준으로 만족한다는 근로자가 49.7%, 보통이라는 근로자가 39.8%, 불만이라는 근로자가 10.4%를 차지하는 것으로 나타나고 있다. 이는 한국계기업 근로자들의 직장만족수준이 국유기업에 비하여 다소 높게 나타나고 있다는 것을 설명하고 있다.

〈표 5〉 근로자들의 직장만족 수준과 희망 근무기간

(단위 : %, 명)

		국유기업	한국계 외자기업	
			북방	남방
직장만족	매우 만족 한다	10.2	8.7	4.4
	다소 만족하는 편이다	33.5	44.0	45.3
	보통이다	37.8	37.2	39.8
	다소 불만인 편이다	13.4	8.1	8.3
	매우 불만이다	5.0	2.0	2.1
	합계 (N)	100.0 (3,386)	100.0 (994)	100.0 (382)
희망 근무기간	지금 당장 그만두고 싶다	4.3	2.8	3.2
	1년 이내	5.3	8.8	8.1
	1~2년	12.8	25.3	22.6
	3~4년	10.5	18.3	26.7
	5년 이상 정년 이전	29.3	25.5	24.8
	정년까지 근무하고 싶다	37.9	19.2	14.6
	합계 (N)	100.0 (3,371)	100.0 (963)	100.0 (371)
취직기회와 전직의사	꼭 계속 있겠다	16.6	7.8	6.9
	계속 있을 것이다	26.6	27.4	32.5
	아마 옮길 것이다	47.2	56.1	54.1
	반드시 옮길 것이다	9.6	8.7	6.4
	합계 (N)	100.0 (3,358)	100.0 (983)	100.0 (375)

그리고 국유기업의 경우, 당장 직장을 그만두고 싶다는 근로자가 4.3%를 차지하며, 1년 내에 그만두겠다는 근로자가 5.3%, 1년에서 2년까지만 근무하겠다는 근로자가 12.8%, 3~4년 근무하겠다는 근로자가 10.5%, 5년 이상 근무하겠다는 근로자가 29.3%, 정년까지 근무하겠다는 근로자가 37.9%를 차

지하는 것으로 나타나고 있다. 한국계기업의 경우는, 당장 직장을 그만두고 싶다는 대답이 남방과 북방이 각각 2.8%와 3.2%를 차지하며, 1년 이내에 직장을 그만두겠다는 대답이 각각 8.8%와 8.1%, 1~2년 근무하겠다는 대답이 각각 25.3%와 22.6%, 3~4년 근무하겠다는 대답이 각각 18.3%와 26.7%, 5년 이상 근무하겠다는 대답이 각각 25.5%와 24.8%, 정년까지 근무하겠다는 대답이 각각 19.2%와 14.6%를 차지하는 것으로 나타나고 있다. 이는 중국 근로자들의 희망 근무기간이 전통적인 고용제도에 비해 많이 줄어들고 있다는 것을 나타내고 있으며, 국유기업에 비해 한국계기업 근로자들의 희망 근무기간이 짧다는 것을 나타내고 있다.

또한 국유기업의 경우, 취직기회가 주어지더라도 현 직장에 계속 근무하기를 원하는 근로자가 43.2%, 기회가 주어지면 직장을 옮길 것이라는 근로자가 56.8%를 차지하고 있다. 한국계기업의 경우는 현 직장에서 계속 근무하기를 원하는 근로자가 북방과 남방에서 각각 35.2%와 39.4%를 차지하며, 기회가 주어지면 직장을 옮기겠다는 근로자가 각각 64.8%와 60.5%를 차지하는 것으로 나타나고 있다. 이는 한국계기업 근로자들이 취업기회가 주어졌을 때 이직하려는 성향이 국유기업에 비해 강하다는 것을 설명하고 있다.

### 3) 근로자들의 개인적 특성이 직장만족 수준 및 희망 근무기간에 미치는 영향

조사대상 근로자들의 성별, 연령, 학력, 혼인상태 등 개인적 특성이 직장만족 수준과 희망 근무기간 등에 어떤 영향을 미치는 가를 분석하고자 한다.

#### 가. 근로자들의 개인적 특성이 직장만족에 미치는 영향

<표 6>에서와 같이 성별, 연령, 학력, 호구소지 상황 및 혼인상태가 근로자들의 직장만족에 영향을 미치고 있음을 알 수 있다. 국유기업의 경우는 연령, 학력, 호구 등의 특성에서 유의한 차이를 나타내고 있다. 연령이 높을수록 높은 직장만족 수준을 나타내고 있고, 학력은 낮을수록 높은 만족수준을 나타내고 있으며, 도시호구의 소지자에 비하여 농촌호구 소지자들의 만족수준이 높은 것으로 나타나고 있다. 한국계기업의 경우, 북방은 성별, 학력, 호구, 혼인상태 등 특성에 유의한 차이를 나타내고 있으며, 남방은 학력과 혼인상태에서만 유의한 차이를 나타내고 있다. 특히 한국계기업에서는 여성근로자가 남성근로자에 비해 직장 만족수준이 높게 나타나고 있으며, 기혼자의 만족수준이 미혼자에 비해 높은 것으로 나타나고 있다.

<표 6> 근로자의 개인적 특성과 직장만족 수준

		국유기업		한국계 외자기업			
		점수	F값	북방		남방	
				점수	F값	점수	F값
성별	남자	58.2	.710	59.7	6.853**	59.8	.637
	여자	58.3		64.9		61.2	
연령	24세 이하	55.8	6.757**	62.0	1.245	59.1	.545
	25~34세	56.7		61.3		61.0	
	35~44세	60.6		66.6		59.9	
	45세 이상	65.2		75.0		70.8	
학력	중졸 이하	59.5	6.089**	67.8	11.775*	64.7	2.573*
	고졸 및 中專졸	55.6		62.8		59.6	
	대졸이상	53.8		55.6		59.1	
호구	도시호구	56.3	9.156**	60.0	4.986**	59.1	1.432
	농촌호구	64.2		65.7		63.3	
혼인 상태	미혼	56.4	1.737	60.2	2.952*	57.2	2.389*
	기혼	58.4		64.5		62.9	
	기타	.0		46.4		75.0	

주 : \*P<0.05, \*\*P <0.01

나. 근로자들의 개인적 특성이 희망 근무기간에 미치는 영향

<표 7>에서와 같이 통계분석 결과 근로자들의 개인적 특성이 근로자의 희망 근무기간에 영향을 미치는 것으로 나타나고 있다. 국유기업의 경우는 성별, 학력 등 모든 개인적인 특성에서 유리한 차이를 나타내고 있으며, 한국계 기업의 경우는 북방은 연령, 학력, 혼인상태 등 개인적 특성에서 유의한 차이를 나타내고 있고 남방은 성별, 연령, 호구, 혼인상태 등 개인적 특성에서 유의한 차이를 나타내고 있다. 성별에서는 남성 근로자의 희망 근무기간이 길게 나타나고 있으며, 연령에서는 연령이 높을수록 희망 근무기간이 긴 것으로 나타나고 있다. 그리고 학력별로는 학력이 낮은 중졸 이하의 희망 근무기간이 가장 길게 나타나고 있고, 호적에서는 도시호적 소지자의 희망 근무기간이 농촌호적 소지자에 비해 높게 나타나고 있다. 혼인상태에서는 기혼자의 희망 근무기간이 미혼자에 비해 높게 나타나고 있다.

〈표 7〉 근로자들의 개인적 특성과 희망 근무기간

		국유기업		한국계 외자기업			
		점수	F값	북방		남방	
				점수	F값	점수	F값
성별	남자	74.5	18.111**	60.2	1.796	64.2	4.258**
	여자	65.1		64.9		57.4	
연령	24세 이하	62.4	58.055**	58.5	6.671**	52.3	6.863**
	25~34세	75.4		62.2		63.8	
	35~44세	85.9		75.0		74.1	
	45세 이상	83.2		81.4		70.0	
학력	중졸 이하	76.7	14.284**	69.1	6.021**	63.3	1.789
	고졸 및 中專졸	70.3		61.6		61.3	
	대졸이상	70.6		58.1		58.8	
호구	도시호구	76.2	33.725**	61.6	1.978	61.4	2.355*
	농촌호구	60.1		63.9		60.5	
혼인 상태	미혼	63.2	71.320**	56.7	8.783**	52.3	8.655**
	기혼	81.0		68.7		68.5	
	기타	.0		51.4		60.0	

주 : \*P<0.05, \*\*P <0.01

다. 근로자들의 개인적 특성이 전직의사에 미치는 영향

〈표 8〉에서 보는 바와 같이, 근로자들의 개인적 특성이 전직의사에 영향을 미치고 있다는 것을 나타내고 있다. 국유기업의 경우 호구를 제외한 기타 개인적 특성에서 모두 유의한 차이를 나타내고 있으며, 한국계 기업의 경우 북방은 연령, 학력, 호구, 혼인상태 등 개인적 특성에서 유의한 차이를 나타내고 있고 남방은 성별, 학력, 호구 등 개인적 특성에서 유의한 차이를 나타내고 있다.

<표 8> 근로자들의 개인적 특성과 전직의사

		국유기업		한국계 외자기업			
		점수	F값	북방		남방	
				점수	F값	점수	F값
성별	남자	51.1	12.955**	47.3	1.728	42.9	3.532*
	여자	49.3		45.9		46.6	
연령	24세 이하	45.2	42.822**	43.7	2.928**	45.0	1.610
	25~34세	47.6		46.5		42.7	
	35~44세	57.9		55.0		53.3	
	45세 이상	68.2		66.7		57.1	
학력	중졸 이하	53.4	17.348**	58.7	10.128**	50.1	7.581**
	고졸 및 中專졸	46.5		45.1		44.6	
	대졸이상	43.3		41.8		40.0	
호구	도시호구	49.9	1.872	44.4	3.881**	43.0	2.638*
	농촌호구	51.4		51.4		47.5	
혼인 상태	미혼	45.8	15.407**	42.0	4.510**	43.4	1.476
	기혼	53.1		50.8		46.1	
	기타	.0		50.0		42.8	

주 : \*P<0.05, \*\*P <0.01

### 3. 근로자들의 직무만족 및 가치관

#### 1) 근로자들의 직무만족

근로자들의 직무만족 수준이 <표 9>에 나타나 있다. 표에서와 같이 국유기업의 근로자들은 직무수행 시 상급자와의 관계에 대하여 85.2%, 직무수행에 따른 승진기회에 대해서는 63.0%가 만족하는 것으로 나타나고 있지만, 동료와의 관계에 대해서는 47.3% 그리고 직무자체에 대해서는 18.5%가 만족하는 것으로 나타나고 있다. 이는 상급자와의 관계나 승진기회 등에 대해서는 많은 근로자들이 만족을 나타내고 있지만 직무자체나 동료와의 관계에 대해서는 많은 근로자들이 만족하지 않는다는 것을 의미한다.

한국계기업의 경우, 북방과 남방 모두에서 많은 근로자들이 상급자와의 관계와 동료와의 관계에 대해서는 만족하고 있지만, 승진기회와 직무자체에 대해서는 만족하지 않는 것으로 나타나고 있다. 특히 국유기업에 비해 직무수행에 따른 승진기회에 대한 만족수준이 매우 낮은 것으로 나타나고 있다.

**<표 9> 근로자들의 직무만족 수준**

(단위 : %)

	국유기업		한국계 외자기업			
	만족(%)	점 수	북방		남방	
			만족(%)	점 수	만족(%)	점 수
직무수행시 상급자와의 관계	85.2	63.1	63.6	63.8	66.7	64.3
직무수행에 따른 승진기회	63.0	45.7	16.6	47.2	23.0	44.9
직무수행시 동료와의 관계	47.3	70.2	85.3	70.5	84.9	70.5
직무자체	18.5	56.3	51.4	58.7	49.6	58.9
빈도수	2,773	3,421	313	1,001	799	385

**2) 근로자들의 자기 작업성과에 대한 평가**

<표 10>에는 근로자들의 자기 작업성과에 대한 평가가 나타나 있다. 표에서 보는 바와 같이 국유기업의 경우는 87.7%, 한국계기업의 경우는 북방과 남방 각각 85.9%와 82.9%가 조직에 대한 충성심이 높다고 평가하고 있다.

**<표 10> 근로자들의 자기업적에 대한 평가**

(단위 : %)

	국유기업		한국계 외자기업			
	높음	점수	북방		남방	
			높음	점수	높음	점수
조직에 대한 충성심	87.7	79.1	85.9	77.5	82.9	74.3
작업수행의 정확성	76.2	69.8	84.7	73.2	84.6	72.2
작업수행의 속도	70.6	67.8	77.8	71.7	80.6	72.2
빈도수	2,962	3,421	914	1,001	345	385

그리고 작업수행의 정확성에 대해서는 국유기업의 경우는 76.2%, 한국계기업의 경우는 북방과 남방 각각 84.7%와 84.6%가 높다고 평가하고 있으며, 작업수행의 속도에 대해서는 국유기업의 경우는 70.6%, 한국계기업의 경우는 북방과 남방이 각각 77.8%와 80.6%가 높다고 평가하고 있다. 이는 많은

중국진출 한국기업의 관리자들이 중국근로자들은 ‘慢慢的’이고 이기적이며, 조직에 대한 충성도가 낮다고 평가하는데 비하여 중국의 근로자들은 스스로 조직에 대한 충성도, 작업의 정확성과 속도에 대해 비교적 높게 평가하고 있다는 것을 의미한다. 또한 작업속도에 대해서는 한국계기업이 국유기업에 비해 높다고 평가하고 있으며, 한국계기업 중에서도 남방이 북방에 비해 높다고 평가하고 있다.

#### 4. 근로자들의 임금만족 수준과 가치관

##### 1) 조사대상 근로자들의 임금수준과 그에 대한 평가

<표 11>에는 조사대상 근로자들의 임금수준과 그에 대한 평가가 나타나 있다. 우선, 국유기업 근로자들의 임금수준 분포를 살펴보면, 500元 이하가

<표 11> 조사대상 근로자들의 임금수준 및 그에 대한 평가

(단위 : %, 명)

		국유기업	한국계 외자기업	
			북방	남방
임금수준	500元 이하	52.4	4.6	.3
	500~799元	29.7	23.0	13.6
	800~999元	7.8	15.9	7.8
	1000~1199元	5.2	12.8	10.2
	1200元 이상	4.9	43.8	68.1
	합계 (N)	100.0 (3,360)	100.0 (987)	100.0 (383)
임금수준 평가	매우 낮다	28.8	9.0	9.4
	약간 낮은 편이다	37.1	45.1	48.0
	평균 정도이다	28.1	38.8	37.9
	약간 높은 편이다	5.4	6.7	4.4
	매우 높다	.5	.5	.3
	합계 (N)	100.0 (3,377)	100.0 (992)	100.0 (383)

52.4%를 차지하고 있고, 500~799元이 29.7%, 800~999元이 7.8%, 1000~1199元이 5.2%, 1200元 이상이 4.9%를 차지하는 것으로 나타나 있

다. 500元 이하의 임금수준이 많은 비중을 차지하고 있는 것은 임금수준이 낮은 생산직 근로자들이 조사대상 근로자들의 79.5%를 차지하고 또한 조사 지역의 임금수준이 타 지역에 비해 상대적으로 낮은 데서 기인한 것으로 해석할 수 있다.

한국계기업의 경우, 조사대상 근로자들의 직무별 분포가 비슷하지만 남방의 임금수준이 북방에 비해 높은 것으로 나타나고 있다. 북방은 월평균 1000원 이상의 임금을 받는 근로자가 56.6%를 차지하고 있지만, 남방은 78.3%를 차지하고 있는 것으로 나타나고 있다.

이러한 임금수준에 대해서 국유기업의 경우 65.9%의 근로자들이 낮은 수준이라고 평가하고 있으며, 한국계기업의 경우 북방은 54.1%, 남방은 57.4%가 낮은 수준이라고 평가하고 있다. 그리고 국유기업의 경우 28.1%, 한국계기업의 경우 북방은 38.8%, 남방은 37.9%가 보통수준이라고 평가하고 있다.

## 2) 근로자들의 임금만족 수준과 임금불만시의 태도

<표 12>에서 보는 바와 같이, 국유기업과 한국계기업의 임금만족도가 비슷하게 나타나고 있지만, 국유기업의 임금불만이 한국계기업보다 다소 높게 나타나고 있다. 국유기업의 경우 35.4%가 임금에 대해 불만을 나타내고 있으며, 한국계기업의 경우 북방은 27.4%, 남방은 26.8%가 임금에 대해 불만을 나타내고 있다.

그리고 임금불만 시 어떤 태도를 취하는가 하는 질문에 대해서는 국유기업의 경우 31.5%가 ‘사장이 알아서 올려주기를 기다린다’라고 답하고 있으며, ‘동료들과 함께 임금인상을 요구한다’가 23.9%, ‘다른 곳으로 직장을 옮긴다’가 10.2%를 차지하고 있다.

한국계기업의 경우, 북방과 남방 모두 비슷한 태도를 나타내고 있는데, ‘사장이 알아서 올려주기를 기다린다’가 각각 28.2%와 27.8%를 나타내고 있으며, ‘다른 곳으로 직장을 옮긴다’가 각각 18.8%와 18.9%, ‘동료들과 함께 임금인상을 요구한다’가 각각 15.5%와 12.1%를 차지하는 것으로 나타나고 있다. 이처럼 중국의 근로자들은 임금에 대해 불만족하더라도 적극적인 행동보다는 소극적인 태도를 보이고 있지만, 최근 들어 노동법과 工會法의 제정 및 수정 그리고 단체협상 제도의 시행 등으로 집단적으로 임금인상을 요구하는 추세를 나타내고 있다. 또한 임금불만 시 ‘동료들과 함께 임금인상을 요구한다’라는 비중은 국유기업이 한국계기업에 비해 높게 나타나고 있지만, ‘다른 곳으로 직장을 옮긴다’라는 비중은 한국계기업이 국유기업에 비해 높게 나타나고 있다.

<표 12> 임금만족 수준과 임금불만시의 근로자들의 태도

(단위 : %, 명)

		국유기업	한국계 외자기업	
			북방	남방
임금만족 수준	매우 불만	11.7	4.2	5.1
	다소 불만	23.7	23.2	21.7
	보통	41.2	51.2	56.1
	다소 만족	19.8	18.6	15.5
	매우 만족	3.6	2.7	1.6
	합계 (N)	100.0 (3,256)	100.0 (966)	100.0 (374)
임금 불만시의 태도	사장이 알아서 올려주기를 기다린다	31.5	28.2	27.8
	동료들과 함께 임금인상을 요구한다	23.9	15.5	12.1
	현재 임금수준에 만족한다	13.6	12.0	11.0
	다른 곳으로 직장을 옮긴다	10.2	18.8	18.9
	개인적으로 임금인상을 요구한다	7.0	14.4	13.1
	기타	13.9	11.1	17.1
	합계 (N)	100.0 (2,876)	100.0 (983)	100.0 (381)

3) 근로자의 개인적 특성이 임금만족 수준에 미치는 영향

근로자들의 개인적 특성이 임금만족 수준에 미치는 영향을 분석하기 위하여 성별, 연령, 학력, 호구, 혼인상태 등 각 근로자의 개인 특성별로 임금만족 수준의 차이를 살펴보았다. <표 13>에서 보는 바와 같이 국유기업의 경우, 성별, 연령, 학력, 호구, 혼인상태 등에서 모두 유의한 차이를 나타내고 있다. 성별의 경우 여자의 임금만족 수준이 남자에 비해 다소 높게 나타나고 있다, 연령의 경우는 나이가 많을수록 만족수준이 높게 나타나고 있으며, 학력의 경우는 중졸이하와 대졸자의 만족수준이 고졸자에 비해 다소 높게 나타나고 있다. 그리고 호구의 경우는 농촌호구 소지자가 도시 호구 소지자에 비해 만족수준이 높게 나타나고 있으며, 혼인상태의 경우는 기혼자의 만족수준이 미혼자에 비해 높게 나타나고 있다.

그러나 한국계기업의 경우, 북방은 학력에서만 유의한 차이를 나타내고 있으며, 남방은 성별에서만 유의한 차이를 나타내고 있다. 학력의 경우는 학력이 높을수록 만족수준이 낮게 나타나고 있으며, 성별의 경우는 여자에 비해 남자의 만족수준이 높은 것으로 나타나고 있다.

<표 13> 근로자들의 개인특성과 임금만족 수준

		국유기업		한국계 외자기업			
		점수	F값	북방		남방	
				점수	F값	점수	F값
성별	남자	45.8	4.233**	47.3	1.187	48.8	3.233*
	여자	46.8		48.9		44.3	
연령	24세 이하	43.6	3.264*	48.8	.772	47.8	.125
	25~34세	44.5		47.3		45.7	
	35~44세	47.6		48.4		48.0	
	45세 이상	49.0		61.5		56.3	
학력	중졸 이하	45.7	3.577**	53.1	4.763**	53.2	.952
	고졸 및 中專졸	44.0		47.2		44.6	
	대졸이상	45.8		44.9		47.2	
호구	도시호구	43.8	12.667**	47.4	.946	45.1	1.410
	농촌호구	51.2		49.3		50.2	
혼인 상태	미혼	43.8	2.918*	47.8	1.545	46.4	.298
	기혼	45.9		48.3		47.0	
	기타	.0		50.0		50.0	

주 : \*P<0.05, \*\*P <0.01

4) 근로자들의 개인특성이 임금불만 태도에 미치는 영향

<표 14-1>에서와 같이 국유기업의 경우, 임금불만에 대한 태도에 있어서 성별, 연령, 학력, 호구, 혼인상태 등 개인적 특성에서 모두 유의한 차이를 나타내고 있다. 성별에서는 여자(27.7%)가 남자(19.8%)에 비하여 임금인상요구에 있어서 집단적 성향을 나타내고 있으며, 연령별로는 나이가 많을수록 다른 행동보다는 인내하고 기다리는 것으로 나타나고 있다. 그리고 임금인상요구에 있어서는 젊은 근로자들이 집단적 성향을 나타내고 있다. 학력별로는 인내하고 임금인상을 기다리는 비중과 집단적으로 임금인상을 요구한다는 비중에 있어서 모두 학력이 낮은 근로자들의 비중이 가장 높게 나타나고 있으며, 이직에 있어서는 학력이 높을수록 그 비중이 높게 나타나고 있다. 호구별로는 도시호구를 소지한 근로자들이 다소 높은 집단성향을 보이고 있으며, 혼인상태별로는 기혼 근로자들이 인내하고 임금인상을 기다리는 것으로 나타나고 있다.

<표 14-1> 근로자들의 개인적 특성과 임금불만의 태도(국영기업)

(가) 국유기업		문제 없음	그냥 기다린다	이직	개인적 인상요구	집단적 인상요구	기타	계	(N)	X <sup>2</sup>
성별	남자	13.9	32.8	11.2	7.5	19.8	14.9	100.0	1,985	51.131 (.000)
	여자	17.8	29.6	10.5	7.6	27.7	6.8	100.0	751	
연령	24세 이하	15.6	25.2	12.0	7.2	26.8	13.3	100.0	957	74.132 (.000)
	25~34세	11.9	31.1	11.1	7.3	23.1	15.5	100.0	1,565	
	35~44세	11.3	38.9	6.4	6.4	24.7	12.3	100.0	514	
	45세 이상	18.9	42.9	6.1	6.6	16.5	9.0	100.0	212	
학력	중졸 이하	13.9	32.9	9.3	6.9	26.0	11.1	100.0	1,768	50.817 (.000)
	고졸 및 中專졸	13.7	30.8	11.0	7.0	21.6	16.0	100.0	1,366	
	대졸이상	10.0	21.2	13.5	8.8	21.2	25.3	100.0	170	
호구	도시호구	12.0	31.1	10.0	7.0	24.3	15.6	100.0	2,788	64.986 (.000)
	농촌호구	21.4	32.4	12.0	7.4	22.1	4.7	100.0	485	
혼인 상태	미혼	15.6	26.2	12.7	7.5	24.9	13.1	100.0	1,356	45.226 (.000)
	기혼	12.1	35.1	8.3	6.7	23.3	14.5	100.0	1,930	

그리고 북방에 진출한 한국계기업의 경우, <표 14-2>에서 보는 바와 같이 혼인상태를 제외한 성별, 연령, 학력, 호구 등 개인적 특성에서 모두 유의한 차이를 나타내고 있다. 성별에서는 남성근로자들(23.6%)이 여성근로자들(13.9%)에 비해 더 높은 이직성향을 나타내고 있으며, 집단적 임금인상요구에서는 여성근로자들(16.4%)이 남성근로자들(14.6%)에 비해 다소 높게 나타나고 있다. 학력별로는 학력이 낮을수록 인내하고 임금인상을 기다리는 비중과 집단적으로 임금인상을 요구하는 비중이 높고, 학력이 높을수록 임금불만 시 이직성향이 높게 나타나고 있다. 호구별로는 농촌호구를 소지한 근로자들이 임금불만 시 인내하고 임금인상을 기다리는 것으로 나타나고 있으며, 임금불만 시 도시호구를 소지한 근로자들이 높은 이직성향을 나타내고 있다.

**<표 14-2> 근로자들의 개인적 특성과 임금불만의 태도(북방)**

(나) 한국계 북방기업		문제 없음	그냥 기다린다	이직	개인적 인상요구	집단적 인상요구	기타	계	(N)	X <sup>2</sup>
성별	남자	10.0	27.4	23.6	14.4	14.6	10.0	100.0	500	17.557
	여자	14.1	29.0	13.9	14.5	16.4	12.2	100.0	483	(.004)
연령	24세 이하	16.8	24.7	15.2	15.5	16.5	11.3	100.0	328	38.172 (.001)
	25~34세	9.0	27.1	22.9	13.8	15.7	11.4	100.0	542	
	35~44세	12.1	42.4	9.1	15.2	13.1	8.1	100.0	99	
	45세 이상	14.3	50.0	14.3	7.1		14.3	100.0	14	
학력	중졸 이하	16.5	34.8	7.4	12.2	21.3	7.8	100.0	230	73.329 (.000)
	고졸 및 中專졸	12.5	27.0	18.2	17.6	14.3	10.4	100.0	511	
	대졸이상	6.4	24.3	31.5	9.8	12.3	15.7	100.0	235	
호구	도시호구	9.3	26.5	25.8	13.2	13.4	11.7	100.0	589	53.040
	농촌호구	16.0	30.9	8.5	16.0	18.6	10.1	100.0	388	(.000)
혼인 상태	미혼	12.2	24.7	21.5	15.4	14.0	12.2	100.0	493	18.575
	기혼	11.9	31.8	16.4	12.9	16.8	10.2	100.0	481	(.046)

그러나 <표 14-3>에서와 같이 남방에 진출한 한국계기업의 경우, 학력에

**<표 14-3> 근로자들의 개인적 특성과 임금불만의 태도(남방)**

(다) 한국계 남방기업		문제 없음	그냥 기다린다	이직	개인적 인상요구	집단적 인상요구	기타	계	(N)	X <sup>2</sup>
성별	남자	11.7	26.8	22.0	12.7	10.7	16.1	100.0	205	3.503
	여자	10.2	29.0	15.3	13.6	13.6	18.2	100.0	176	(.623)
연령	24세 이하	12.4	25.6	19.4	10.9	14.0	17.8	100.0	129	28.344 (.020)
	25~34세	9.5	24.8	21.9	14.8	12.4	16.7	100.0	210	
	35~44세	16.7	55.6	2.8	8.3	2.8	13.9	100.0	36	
	45세 이상		16.7		33.3	16.7	33.3	100.0	6	
학력	중졸 이하	16.4	40.3	10.4	4.5	10.4	17.9	100.0	67	45.185 (.000)
	고졸 및 中專졸	7.4	28.2	14.4	16.2	16.2	17.6	100.0	216	
호구	도시호구	9.7	25.5	22.0	13.9	13.5	15.4	100.0	259	10.109
	농촌호구	13.9	32.8	12.3	11.5	9.0	20.5	100.0	122	(.072)
혼인 상태	미혼	10.7	23.7	23.2	11.3	13.0	18.1	100.0	177	10.572
	기혼	10.9	31.2	15.3	14.9	11.4	16.3	100.0	202	(.392)

서만 통계적으로 유의한 차이를 나타내고 있다. 북방에 진출한 한국계기업과

마찬가지로 남방에 진출한 한국계기업에서도 학력이 낮을수록 인내하고 임금 인상을 기다리는 것으로 나타나고 있으며, 임금불만 시의 이직성향에 있어서도 북방기업과 마찬가지로 학력이 높을수록 이직성향이 강한 것으로 나타나고 있다.

5) 근로자들의 직장생활에서 겪는 문제점과 태도

<표 15>에서와 같이 근로자들이 직장생활에서 겪는 문제점에 대하여 국유

<표 15> 근로자들이 직장생활에서 겪는 문제와 태도

(단위 : %, 명)

		국유기업	한국계 외자기업	
			북방	남방
직장생활에서 겪는 문제	임금수준	34.8	27.3	25.0
	노동시간	19.3	29.9	21.3
	산업재해·직업병	16.0	4.8	6.0
	작업환경	8.6	11.8	14.7
	경영방식	6.0	8.5	13.2
	임금체불	6.0	2.3	2.9
	관리자와의 갈등	4.1	7.5	4.9
	빠른 작업속도	2.5	3.3	3.7
	기타	2.7	4.5	8.3
	계	100.0	100.0	100.0
	(3,289)	(937)	(348)	
태도 및 해결방식	관리자에게 이야기 한다	40.0	28.8	25.9
	참고 견딘다	26.5	18.3	20.3
	아무런 문제도 없다	8.5	6.2	6.1
	직장을 옮긴다	7.1	12.6	11.6
	사장에게 이야기 한다	5.5	24.3	24.3
	기타	12.4	9.8	11.9
	계	100.0	100.0	100.0
	(3,361)	(988)	(379)	

기업의 경우, 임금수준이 34.8%, 노동시간이 19.3%, 산업재해 및 직업병이 16.0%로 나타나고 있다. 그러나 한국계기업의 경우, 북방은 임금수준이

27.3%, 노동시간이 29.9%, 작업환경이 11.8%로 나타나고 있으며, 남방은 임금수준이 25.0%, 노동시간이 21.3%, 작업환경이 14.7%, 경영방식이 13.2%로 나타나고 있다. 이처럼 국유기업에서는 임금수준이 가장 큰 문제로 제기되고 있지만 한국계기업에서는 북방에 진출한 기업과 남방에 진출한 기업에서 모두 임금수준과 노동시간 문제가 가장 큰 문제로 제기되고 있다. 이것은 일부 한국계기업들이 중국의 노동법에서 규정한 잔업시간을 초과하여 지나치게 잔업을 시키는데서 기인된 것이라고 볼 수 있다.

직장에서 겪고 있는 이러한 문제들에 대하여 국유기업의 경우, 40.0%의 근로자들이 “관리자에게 이야기 한다”고 대답하고 있으며, 26.5%의 근로자들이 “참고 견딘다”고 대답하고 있다. 한국계기업의 경우도 마찬가지로 관리자 또는 사장에게 이야기한다는 적극적인 태도를 보이고 있다. 그러나 “참고 견딘다”는 대답은 북방(18.3%)과 남방(20.3%) 모두 국유기업 보다 낮게 나타나고 있으며, 반면 “직장을 옮긴다”는 대답은 북방(12.6%)과 남방(11.6%) 모두 국유기업(7.1%)에 비해 높게 나타나고 있다.

## 5. 근로자들의 직무가치관

<표 16>에는 근로자들의 직무가치관이 나타나 있다. 표에 나타난 것처럼 근로자들은 성취감, 능력 발휘, 성과인정 및 승진기회 등 내적 가치관과 작업환경, 복리후생제도, 높은 급여, 충분한 시간여유 등 외적 가치관에서 모두 높은 평가를 하는 것으로 나타나고 있다. 국유기업의 경우 “희망하는 기간까지의 근무”가 85.1%, “협조할 수 있는 사람과의 근무”가 79.2%, “성취감”이 79.1%, “상사와의 좋은 관계 유지”가 79.1%를 차지하는 것으로 나타나고 있다. 한국계기업의 경우, 북방과 남방에서 모두 “희망하는 기간까지 근무”하는 것을 가장 높게 평가하고 있으며, 다음으로 북방에서는 “성취감”(90.7%), “인정받는 것”(83.2%), “승진기회”(82.7%), “상사와의 좋은 관계”(81.4%)의 순으로 높게 평가하고 있으며, 남방에서는 “성취감”(88.7%), “인정받는 것”(86.0%), “승진기회”(84.4%) 등의 순으로 높게 평가받고 있는 것으로 나타나고 있다.

&lt;표 16&gt; 근로자들의 직무가치관

(단위 : %, N)

	국영기업		한국계기업			
	중요	점수	북방		남방	
			중요	점수	중요	점수
희망하는 기간까지 근무	85.1	83.5	91.8	87.1	90.6	86.7
협조할 수 있는 사람과 근무	79.2	78.2	77.9	79.2	80.0	77.1
성취감 맛볼 수 있는 것	79.1	80.2	90.7	86.0	88.7	85.6
상사와 좋은 관계 유지	79.1	79.1	81.4	77.2	78.0	79.0
승진기회가 있는 것	76.5	76.8	82.7	79.0	84.4	78.2
충분히 인정받는 것	76.3	77.2	83.2	81.3	86.0	78.7
작업환경이 좋은 것	69.1	72.8	69.4	72.0	69.2	71.2
능력이 충분히 발휘되는 것	55.4	63.7	49.5	60.2	49.7	60.4
충분히 시간여유가 있는 것	54.2	63.1	65.4	70.0	67.5	68.5
복리후생제도가 구비되는 것	50.3	60.9	48.9	63.1	55.1	60.9
높은 급여의 기회	45.8	58.6	38.6	52.5	36.9	52.1
빈도수	3,296	3,421	376	1,001	979	385

## V. 결론

근로자들의 직무가치관과 가치성향에 대한 실태조사결과에 나타난 것처럼 중국은 전통문화에 뿌리를 두고 있으면서도 1949년의 건국이후 많은 “文化革命”, “批林批孔”, 改革開放 등 많은 변혁기를 거치면서 전반 사회문화와 근로자들의 가치관에 변화가 일어나고 있음을 알 수 있다. 때문에 중국의 전통문화에 대한 시각으로 중국인들의 가치관 나아가서는 근로자들의 가치관을 파악하려고 해서는 안된다. 대만의 한 연구에 의하면 같은 언어를 사용하는 동일민족이지만, 대만과 중국근로자들의 직무가치관에는 분명한 차이가 존재한다. 하물며, 서로 다른 민족이고 서로 다른 사회문화환경에서 생활해온 한국과 중국 근로자들의 가치관에도 분명한 차이가 존재할 것이다. 그러므로 기존의 한국식 경영방식 특히 노무관리방식을 중국 투자기업에서 그대로 적용한다는 것은 인적자원의 효율적 활용과 기업의 경쟁력제고에 도움이 되지 않을 수 있다. 특히 실태조사결과에 나타난 것처럼 근로자들의 성별, 연령,

학력, 혼인상태 등 개인적인 특성과 소유구조, 기업문화, 거주지역 등의 특성으로 인하여 근로자들의 가치관에 차이가 발생할 수 있기 때문에 중국의 인적자원 활용에 유용한 관리방식이 모색되어야 할 것이다.

## 참 고 문 헌

- 李孝秀·崔勳, 『中國의 勞使關係-韓國系 進出企業의 戰略的 選擇을 위한 分析』, 한국노동연구원, 1998. 1.
- 고려대학교 노동문제연구소, 『노동력의 세계화 : 인도네시아 편』, 미래인력 연구센터, 1998. 2.
- 朱謙, 『中國大陸當前文化觀念之測察研究報告』, 美國 夏威夷東西方中心, 1993.
- 黃同圳, 「人力資源管理策略-企業競爭優勢之神器」, 『人力資源管理的十二堂課』, 天下遠見出版社, 1996.
- 黃國陵, 「海峽兩岸企業員工工作價值觀之差異」, 『海峽兩岸企業員工工作價值觀之差異研討會論文集』, 1994.
- 樓靜波 외, 「中國青年大透視-關於下一代人的價值觀演變研究」, 『中國青年大透視』, 北京出版社, 1993.
- 黎子言·林業偉, 「中國管理人員工作價值觀研究」, 『香港經濟』, 1987年 12月號.
- Fisher, C.D. and Yuan, A.X., "What Motivates Employees?. A Comparison of US and Chinese Responses", *The International Journal of Human Resource Management*, Vol. 33, 1998.