



중국 엘리트 정치의 변화와 차세대

: '70후' 현황 분석

양갑용

중국 엘리트 정치의 변화와 차세대: '70후' 현황 분석 | 양갑용



INSS 연구보고서 2020-11

중국 엘리트 정치의 변화와 차세대

: '70후' 현황 분석

양갑용 jiayong@inss.re.kr





INSS 연구보고서 2020-11

중국 엘리트 정치의 변화와 차세대

: '70후' 현황 분석

양갑용

중국 엘리트 정치의 변화와 차세대

: '70후' 현황 분석

양갑용

양갑용(楊甲鏞)

| 국가안보전략연구원 책임연구위원

상하이 푸단대학에서 법학(정치학) 박사학위를 받았으며 관심 분야는 중국의 정치개혁, 엘리트 정치, 간부 충원, 정부개혁, 한중관계 등이다. 주요 연구 성과로는 『중국의 통치 정당성과 엘리트 정치』(2019), “중국의 간부교육과 중앙당교: 중청반 사례를 중심으로”(2019), “중국 ‘당국 가체제’의 역사적 맥락과 함의”(2019), “한국 언론의 중국 뉴스 보도 경향에 관한 연구”(2018), “후진타오 시기와 시진핑 시기 집체학습 연구: 계승과 변화의 중첩과 이분”(2017) 등이 있다.

목차

국문초록	6	IV. 결론	116
I. 서론	8	1. 후계경쟁 전망	117
1. 연구 배경 및 목적	9	2. 합의 및 고려 사항	121
2. 연구 내용 및 방법	19		
3. 분석틀	29		
II. 중국 엘리트 정치와 엘리트 교체	32	Abstract	124
1. 엘리트 정치: 개념과 현실	33	참고문헌	128
2. 엘리트 교체: 유형과 패턴	46		
III. 차세대 엘리트 '70후' 현황 분석	68		
1. 제도환경과 포진 현황	69		
2. 인구학적 특성	79		
3. 사회적 특성	103		
4. 한반도 네트워킹	111		

국문초록

시진핑 주석의 집권 연장 가능성 증대에 따라 후계구도의 불확실성이 증가하고 있다. 따라서 포스트 시진핑 관련 정치 변화는 불가피한 과정이다. 이런 측면에서 세대정치의 유효성과 세대교체를 통한 새로운 정치 환경의 조성 가능성이 관심을 받고 있다. 이것이 바로 시진핑 주석과 '70후(70后)'의 정치적 관계에 주목하는 이유이다.

본 연구는 세대교체 시각에서 포스트 시진핑 이후 엘리트 정치 변화에 주목하고 있다. 즉, 어떤 그룹, 누가 포스트 시진핑 시대의 주역이 될 것인가가 분석 내용이다. 중국은 단계적 승진 과정을 통해서 당과 국가의 지도자들을 구성한다. 본 연구는 2020년 7월 말 현재 성부급(省部級)에 진입한 '70후' 52명을 분석하고 있다. 이들의 인구학적 특성, 사회적 특성을 통해서 향후 엘리트 정치의 변화를 전망한다.

본 연구의 가설은 다음과 같다. 먼저, 중국 정치에서 정치 엘리트(당정 영도간부) 교체는 세대를 중심으로 집단적으로 이루어진다. 둘째, 당정 영도간부의 성장과 발전은 단계별 성장과 파격 발탁의 결합으로 나타난다.셋째, 단계별 성장은 일반적으로 △과원(科員) △향과급(鄉科級) △현처급(縣處級) △청국급(廳局級) △성부급(省部級) △국가급(國家級) 순서로 이루어진다.

현재 성부급(주로 副部級)에 진입한 '70후'의 진입 경로에 나타난 특징은 다음과 같다. 먼저, 대부분 지방 당정기구에서 승진 이동했다. 둘째, 금융 기구에서 지방 당정기관으로 이동이 증가했다. 셋째, 기울검사위원회나 감찰기구 출신 인사들도 지방 당정기관으로 승진 이동한

경우가 적지 않다. 마지막으로 공청단 등 중앙기구에서 지방 당정기관으로 이동한 경우를 다수 발견할 수 있다.

'70후' 성장의 인구학적 특징은 다음과 같다. 먼저, 남녀 비율에서 여성의 비율이 현저히 낮다. 둘째, 소수민족 출신이 증가하고 있으나 대부분 해당 지역에서 성장한 사람들이다.

'70후' 성장의 사회적 특징은 다음과 같다. 먼저, 학력 수준이 높고 명문 대학 졸업자의 승진 이동이 빨라지고 있다. 둘째, 당에 먼저 가입하고 이후 사회에 진출한 사례가 늘고 있다. 셋째, 중앙-지방 간 이동, 성(省) 간 이동, 금융기관과 기업에서 지방행정기관 이동 등이 늘고 있다. 넷째, 52명 가운데 13명이 중앙당교 중청반(중청년간부훈련반) 학습을 이수했다. 마지막으로, '70후'들의 한반도 네트워킹은 현재 유의미한 특징을 발견하기 쉽지 않다.

본 연구를 통해서 정책 제안은 다음과 같다. △차세대에 대한 충분한 연구와 네트워킹이 필요하다. △후춘화(胡春華) 거취에 대한 심층 연구가 필요하다. △리커창(李克強) 총리의 거취에 대해서도 심층 분석이 필요하다. △중국의 지방과 지방 관원에 대한 관심 제고가 필요하다.

핵심어

간부, 단계별 성장, 파격 발탁, 인적 네트워킹, 후계경쟁

I

서론

1. 연구 배경 및 목적
2. 연구 내용 및 방법
3. 분석틀

1. 연구 배경 및 목적

시진핑 주석 취임 이후 두 가지 중요한 사건이 중국 미래 권력 승계 관련 중요한 변화를 촉발했다. 하나는 그동안 관행으로 정착해온 ‘격대지정(隔代指定)’의 유예이고, 다른 하나는 국가주석의 두 번 초과 연임을 금지한 헌법 관련 조항의 수정이다. 중국 정치에서 최고 권력 승계를 위한 중요한 당내 관행과 헌법 규정이 변화하면서 시진핑(習近平) 주석의 권력 연장 내지, 장기집권 논의가 자연스럽게 촉발되었다. 그러나 이러한 변화는 기존 관행의 부분적 조정으로 단지 미약한 영향을 줄 뿐이라는 의견과 중국 정치구조에 거대한 변화를 몰고 올 것이라는 논의가 경쟁하고 있다. 그리고 그 전환점은 아마도 2022년 제20차 당 대회가 될 것이다. 당 대회 개최 시점이 다가올수록 국내외 주목을 받을 것이라는 평가가 주류 견해를 대표한다.

중국 정치 변화 가운데 이른바 엘리트 정치 모델은 역사적으로 마오쩌둥(毛澤東)으로 대표되는 일인지배모델, 덩샤오펑(鄧小平) 등 원로들로 대표되는 원로지배모델, 장쩌민(江澤民)과 후진타오(胡錦濤) 시기를 지나면서 정치국 상무위원회 위원들을 중심으로 하는 집단지배모델로 진화해왔다.¹ 이러한 엘리트 정치의 변화는 기존 관행으로 정착되면서 미래 권력 변화를 추적하는 중요한 준거틀로 작용해왔다. 특히 조영남의 연구에 따르면 엘리트 정치의 변화는 중국의 권력 운영, 승계, 공고화라는 전반적인 중국 정치구조의 변화를 반영한다는 점에서 매우 중요한 의제이

¹ 중국 엘리트 정치의 변화 모델에 대해서는 조영남, 『중국의 엘리트 정치: 마오쩌둥에서 시진핑까지』 (서울: 민음사, 2019). 참고.

다.

그러나 강력한 권위를 가진 시진핑 주석의 출현과 지난 18대와 19대를 거치면서 보여준 개인으로의 권력 집중 움직임은 이른바 집단지도체제를 특징으로 하는 중국 엘리트 정치의 지속 가능성에 의문을 제기하고 의구심을 불러오고 있다. 즉, 시진핑 시대의 도래는 '핵심'이라는 강력한 일인 권력의 강화로 나타나고 있고, 이는 권력 운영 방식이나 승계, 권력 공고화 차원에서 큰 변화를 예고한다는 평가를 받고 있다.

역사적 경험을 회고해 보면, 중국 정치는 권력 운영에서는 새로운 거버넌스체계를 도입하여 하나의 '핵심'과 다수의 '기타' 위원의 권력 위계를 점차 제도화하는 정치과정을 걸어왔다. 이는 새로운 정치 생활에서 시대 변화에 따라 중국이 실천하고 구현할 여러 제도의 준비가 지속적으로 준비되어 왔다는 것을 의미한다. 승계 관련해서도 기존 집단지배모델은 여전히 제도적인 틀을 유지하고 있다. 그러나 권력 집중이라는 내적 요인을 보면 안정된 이양 모델로 평가받던 '격대지정(隔代指定)'²이 사실상 작동하지 않고 있다는 평가이다.

이러한 제도 적용의 유예 내지 적용되지 않을 수도 있다는 불확실성의 증가는 포스트 시진핑 시대를 이끌어갈 새로운 리더의 부상과 관련한 전망을 어렵게하고 혼란스럽게 한다. 권력 공고화 관련해서도 당의 통치가 더욱 강화되는 추세이다. 2018년 제13기 전국인대 제1차 회의 헌법 수

정안이 통과되었다. 헌법에 당치(黨治)가 공식화되었다. 이는 당치가 이제는 당의 영역에서 국가적 영역으로 확장되었음을 의미하는 것으로 당치의 헌법적 가치 부여를 상징한다.³ 또한 당 우위 정치가 중국 정치 생활에서 이제는 수사(修辭)나 레토릭이 아니라는 것을 의미한다. 게다가 당치가 이제 명실공히 당국가체제(party state system)의 헌법적 가치 부여로 국가적 차원에서 확고한 자리를 잡았다는 것을 의미한다.

이러한 법과 제도의 변화를 통해서도 2022년 제20차 당 대회에서 시진핑 주석의 집권 연장 가능성을 확인하기는 어렵다. 중요한 사실은 시진핑 주석의 물리적 나이는 시간이 갈수록 늘어난다는 사실이다. 시진핑 주석의 건강 문제와 연령 문제를 아주 보수적으로 접근한다고 해도, 그의 물리적 나이가 들어가는 것은 자연적인 흐름이다. 중국은 독특한 권위주의 시스템을 운영하고 있어서 선거를 통한 안정된 권력 이동이 현실적으로 불가능하다. 오직 하나 내부 합의에 의해서만 새로운 권력이 창출된다. 그리고 이것은 내부 합의를 필요로 한다. 이처럼 후계구도가 불안정 요소를 내재하고 있다는 점에서 불확실성은 중국 정치 생활을 흔드는 요소이자 정치안정의 바로미터이다.

사실 시진핑 주석의 건강, 연령 변화와 무관하게 후계구도 내지 후계 정치와 관련된 새로운 지도자의 출현은 매우 불가피하고 당연히 필요한 정치과정이다. 시진핑 주석은 이미 두 번째 임기를 지나고 있다. 시진핑

2 '격대지정(隔代指定)'은 집단 내 다수의 합의에 기초하여 차기 지도자를 미리 내정하여 후계 구도의 안정을 도모하고 위계 혼란에 따른 정치적 리스크를 줄이기 위한 일종의 중국식 후계자 관리 시스템이라고 할 수 있다.鄧小平 등 원로들이 장쩌민과 후진타오를 후계자로 내정하고, 이후 시진핑과 리커창 2인 경쟁 체제를 미리 제시하여 권력 혼란에 따른 리스크의 방지 효과를 기대한다고 볼 수 있다. 그러나 지난 19대에서 후계자가 지정되지 않으면서 '격대지정'에 대한 폐기 여부가 논란이 되고 있다.

3 19차 당 대회 정치보고, 2018년 3월 전국인대 회의에서 헌법 전문에 당치의 내용이 들어간 것은 과거를 평가하고 새로운 방향을 제시하던 기존 패러다임과 달리 신시대라는 새로운 패러다임을 먼저 제시하고 이를 구현하기 위한 거버넌스의 새로운 실험이라고 할 수 있다. 이를 위해서는 강력한 통치 능력과 이를 구현할 동력이 필요한데, 이를 법치에 우선하고 헌법적 가치에 우선하는 당치의 확립으로 돌파하려는 중국의 새로운 시도라고 할 수 있다. 19대 정치보고에 대한 내용은 다음 참고. 조영남 책임편집, 성균중국연구소 역임,『시진핑 사상과 중국의 미래』(서울:지식공작소, 2018).

주석으로서는 10년 주기 권력 교체라는 기준 관행 관련하여 선택의 시간이 다가오고 있다. 시진핑 주석 개인으로서도 매우 부담스러운 정치적 선택을 앞두고 있다. 후계자를 누구로 할 것인가 혹은 후계그룹을 어떤 세대로 할 것인가는 이미 중국의 중요한 정치과제가 되어버렸다. 2020년 6월 23일과 24일 다시 7명의 지방 성급 행정구역 부성급 간부 이동이 있었다. 그 즈음 중앙조직부에서 지방에 순환 근무를 명령한 이른바 '파즈(掛職)' 흐름이 대규모로 나타나는 것은 바로 이러한 후계구도와 관련 있다.⁴

'격대지정'의 유예 내지 약화, 그리고 2018년 3월 헌법 개정을 통해서 국가주석을 두 번 연임하고 초과 재임하는데 대한 제한 규정을 철폐한 것은 그 내막이 어떻든 외부 관찰자들에게는 시진핑 주석의 장기집권 내지 집권 연장 가능성의 신호로 읽힌다. 이러한 관행과 제도의 조정 및 변화는 포스트 시진핑 시대의 후계정치의 불확실성을 한층 높이는 동시에 중남해(中南海)에서 관련 논의를 시작했음을 의미한다. 따라서 시진핑 주석의 집권이 비록 한 차례 더 연장된다 하더라도 중국을 혼자서 통치할 수 없는 상황에서 근본적 의미에서의 일인 우위의 집단지도체제는 새로운 엘리트 충원으로 생명력을 이어가게 될 것이다.

예컨대 현재의 엘리트 정치의 변화 특히 후계구도의 가능성을 전망하는 차원에서 시진핑 주석 집권 이후 이른바 '시자쥔(習家軍)'의 전면 등

장은 후계구도의 안정적 환경을 조성하는 차원에서는 긍정적이다.⁵ 그러나 세대교체 관점에서 보면 미래지향적 변화라기보다는 측근 중심의 과거 회귀적인 인사 행태라는 비판에서도 자유롭지 못하다. 후계구도의 미래 전망과 관련하여 긍정적이지는 않다. 아무리 시진핑 주석의 영향력이 강하고 점점 강화되는 추세라 할지라도 '시자쥔'만으로 후계구도를 안정적으로 마련하는 것은 불가능하다. 성부급 간부만 전국에 2,000여 명이 포진해 있기 때문이다.

현재 시진핑 주석 주위로 이른바 '측근'들을 포진시킨다 해도 시진핑 주석이 권좌에서 내려와야 하는 물리적 시간을 무한정 늦출 수는 없다. 중국 당과 국가제도에서는 종신제가 법적으로 허용되지 않는다. 당국도 국가주석 연임제한 폐지가 종신제를 의미하는 것은 아니라고 공식적으로 밝힌 바 있다.⁶ 종신제가 아니라면 시진핑 주석도 언젠가는 장쩌민 주석이나 후진타오 주석처럼 자리에서 내려와야 한다. 이미 정착된 관행이고 예측 가능한 정치가 정착되고 있기 때문이다.

시진핑 주석이 집권한 지 어느덧 8년을 지나고 있다. 관행의 제도화 측면에서 보면 이제 겨우 2년 정도의 집권 기간이 허락되어 있다. 권력 재임 기간이 길어질수록 권좌에서 내려와야 하는 시기는 앞당겨지고 있다. 이런 점에서 보면 시간은 결코 시진핑 주석 편에 서 있지 않다. 비록 헌법 수정을 통해서 국가주석 두 번 연임 제한 조항을 없애 집권 연장의

⁴ '파즈(掛職)'의 일차 목적은 지방 경험을 통해서 간부의 능력을 배양하고 성과에 기초하여 성장 가능성을 미리 검토하기 위함이다. 일례로 지난 2019년 10월 말 경에는 중앙조직부가 130여 명의 간부들을 하이난성에 보내 교육을 진행했다. 이에 대해서는 "中组部选派131名干部赴海南挂职," <https://baijiahao.baidu.com/s?id=1648181181744417639&wfr=spider&for=pc> (검색일: 2020. 8. 20).

⁵ "시자쥔, 중국 5대 자치구 당서기 짹슬이," <https://www.news1.kr/articles/?3137253> (검색일: 2020. 8. 5.); "'시자쥔' 지방까지 장악," http://www.seoul.co.kr/news/newsView.php?id=20171030012021&wlog_tag3=daum (검색일: 2020. 8. 5).

⁶ "修改宪法: 修到了大家心里面," <http://dangjian.people.com.cn/n1/2018/0309/c117092-29857407.html> (검색일: 2020. 7. 30).

길을 열어놓았다고 하더라도 시진핑 주석 개인의 물리적 나이는 어느 순간 권좌에서 내려와야 하는 시기를 근본적으로 막을 수는 없다. 따라서 누가 시진핑 주석 이후 차기를 이끌어갈 것인가는 중국 정치안정과 중국 미래 관련하여 중요한 이슈이자 근본적인 문제이다.

시진핑 주석이 물러난다는 의미는 집단지도체제를 구성하는 세대 정치 구성원에 변화가 발생한다는 의미이다. 시진핑으로 대표되는 이른바 제5세대 권력이 다음 사람 혹은 다음 세대로 넘어간다는 뜻이다. 중국은 안정되고 완비된 명문화된 권력 교체가 부재하다. 세대교체 역시 나름대로 관행이라는 이름으로 제도화되어 있을 뿐이다. 그 주기가 바로 10년 주기 세대교체이다. 개혁개방 이후 중국은 이른바 세대를 기준으로 정치 권력이 교체되어 왔다. 이는 이미 관행화되어 정착되어 있다. 따라서 혁명적 변화가 발생하지 않는 한 차기 후계구도는 바로 이 세대를 기준으로 이루어진다. 중국적 상황에서는 매우 자연스러운 정치과정이라고 할 수 있다.

덩샤오펑은 스스로 자신을 2세대로 부르고 장쩌민을 3세대로 불렀다. 후진타오는 자연스럽게 제4세대로 불렸다. 그리고 이러한 세대 호명은 지난 40여 년 동안 비교적 일관되게 유지되었다. 이처럼 세대교체는 중국 정치권력의 순환을 가능하게 하는 동력으로 작용했다. 10년 주기 권력교체는 세대교체를 통해서 실현되어 왔다. 이러한 관행에 기초해서 보면, 시진핑 주석과 리커창(李克強) 총리는 5세대 정치인이다. 그리고 차기 권력인 포스트 시진핑 시대는 6세대 내지 7세대가 맡을 것이다.⁷ 현

엘리트 정치가 집단통치라는 거버넌스 유형을 가지고 지속되는 한 그 집단의 내부 구성을 결정하는 변수는 세대정치로 대표되는 10년 주기 엘리트 그룹이기 때문이다.

중국의 집단지도체제 이후 중국 정치변화는 10년 주기 세대교체를 핵심으로 진화해왔다. 그리고 비록 명문화된 규정은 불확실하더라도 사실상 관행화된 제도로 정착되어 있다.⁸ 그래서 향후 엘리트 정치는 대부분 세대정치 내지 세대교체의 성격을 배제하기 어렵다. 그리고 사실상 중국 정치가 세대를 기반으로 변화의 폭과 깊이를 노정해 왔다는 점에서 세대교체의 속도, 깊이, 폭 등은 여전히 중국 엘리트 정치 변화의 향방을 추론하고 평가하는 핵심 요소이다.

세대정치는 세대 내에서 집단적 정치 이념을 공유하고 있다. 집단적 기억과 경험의 공유는 동일 정치사회 현상에 대한 동일한 인식을 좀 더 용이하게 만들어내는데 유리하다. 이는 동일 세대 지도자들이 동일한 정치사회 현상에 대한 집단 지성을 발동할 기본적인 속성을 공유하고 있다는 것을 의미한다. 이런 이유로 중국의 세대정치는 10년 주기로 반복되는 사실상 관행화된 제도로 정착되었다.

한편 권력 교체 혹은 승계는 중국 엘리트 정치의 변화를 수반한다. 권력 승계와 관련하여 누가 혹은 어떤 어떤 세대가 권력을 장악하느냐는 정치안정과 정치변화 관련하여 매우 중요한 요소이다.⁹ 장쩌민을 대표로 하는

⁷ 중국 정치에서 세대정치가 갖는 의미를 처음으로 공론화한 것은 홍콩이나 대만 등 중화권 학자들이다. 이들은 중국 정치를 정치문화적 차원에서 세대로 구분하여 적실성을 탐구하고 있다.

⁸ 물론 정치국 상무위원회의 경우 동일 직위에서 두 차례 이상 연임할 수 없고, 직을 바꾸어야만 5년 더 연임할 수 있다 는 내부 규정이 있으나 이는 리펑 총리 이후 한 번도 적용된 적이 없다는 점에서 현재는 10년 주기 완전한 권력교체가 작동하고 있다고 볼 수 있다.

⁹ 중국 정치 변화를 세대 구분을 기초로 분석하는 경향은 지도자 중심의 사고에 기초하는 것이지만 세대별 차이가 정치 변화의 내용을 잘 설명해준다는 점에서 여전히 유용한 접근이다. 그리고 이러한 세대 구분을 통해서 중국 정치 변화를 분석하는 것은 주로 홍콩을 중심으로 하는 중화권의 연구에서 많이 목격되고 있다. 물론 이러한 연구결과는

3세대가 10년 중국을 이끌었다. 후진타오를 대표로 하는 4세대가 WTO 가입 이후 10년 중국을 이끌었다. 그리고 시진핑을 대표로 하는 제5세대가 21세기 사회주의 현대화 강국 건설을 이끌고 있다. 관행을 중시하는 중국 정치 특성을 고려한다면 다음 세대 중국 정치는 6세대가 10년을 이끌어갈 것이다. 그 다음은 7세대(주로 1975년 전후 출생한 사람들)로 권력이 넘어갈 것이다.

그러나 격대지정의 약화, 두 번 초과 연임 제한 규정의 폐지 등으로 세대 정치의 예측과 전망이 상당히 어렵게 되었다. 현 시점에서 과연 과거 관행처럼 지금의 5세대에서 차기 6세대로 권력이 넘어갈 것인지에 대한 의구심이 증폭되고 있다. 이러한 의구심의 증폭은 당연히 정치 불확실성을 증가시킨다는 점에서 리스크라고 할 수 있다. 최근 지방 성부급 인사가 진행하면서 부성급(副省級) 직위에 진출하는 젊은 간부들이 늘고 있다. 즉, 1970년대 출생이 주축인 이른바 7세대의 점진적 등장이 잣다. 이른바 '70후'의 부상과 이들에 대한 당과 국가의 관심이 높아진다는 의미이다.

'70후'의 부상이 가져올 정치 변화에 대내외 관심이 높다. 이들의 부상은 당연하게도 엘리트 정치가 5세대에서 6세대로 관행에 입각하여 순조롭게 이양되지 않을 수도 있다는 불확실성을 증가시키고 있다. 심지어 6세대를 건너뛰고 바로 5세대에서 7세대로 권력이 이양될 수도 있다는 급진적 전망도 없지 않다. 따라서 후계구도의 정치적 관행이 불완전하게 이어지는 상황에서 과연 6세대가 권력을 승계할 것이지 아니면 바로 7세대로 넘어갈 것인지에 대한 논의가 분분하다. 그리고 이러한 다양

한 논의 결과에 따라서 중국 엘리트 정치의 변화 폭은 우리가 관행적으로 상상하는 그 이상일 수도 있다.

즉, 후계구도가 과거의 관행대로 자연스럽게 6세대로 넘어갈지 아니면 이를 건너뛰고 바로 7세대로 넘어갈지 여부가 중국 후계구도와 관련하여 중요한 문제로 부상하고 있다. 그리고 만약 이러한 논리가 힘을 얻게 된다면 실제로 어떤 인물들이 이러한 경쟁 구도에서 등장하고, 그 성장 가능성은 어떤지를 관찰하고 분석하는 것은 포스트 시진핑 이후 중국 엘리트 정치 변화를 이해하는 데 있어서 매우 중요하고 필요한 문제이다. 우리가 포스트 시진핑 체제의 엘리트 정치 변화를 후계구도 차원에서 들여다보는 이유이기도 하다.

본 연구는 중국의 후계구도를 세대정치 차원에서 들여다보고 있다. 그 목적은 다음과 같다. 먼저, 중국 차세대 엘리트군 가운데 차세대를 구성하는 집단으로서 '70후'에는 누가 부상하는가를 들여다본다. 엘리트 정치 변화를 이론과 실제 차원에서 전망하고 특히 성장 가능성이 높은 차세대 엘리트 후보자 풀을 구축하여 실제로 이들에 대한 현황 분석을 진행하여 그 특성과 함의를 검토한다. 대상자의 인구학적 특성뿐만 아니라 사회적 특성을 분석하여 차기 유력 지도자와 지도부로 성장 가능성을 검토한다. 그리고 이들의 성장과 발전이 가져올 정치적 의미를 탐색한다. 특히 **對한반도, 对한국** 관련 기본 인식을 추출하여 정책생산에 활용할 수 있게 결과를 도출하려고 한다.

둘째, 간부 충원 시스템 분석을 통해서 간부 충원의 이론화에 기여하고자 한다. 중국에서 엘리트 정치의 이해는 당과 국가관계를 이해하는 기본이다. 특히 당국가체제의 안정적 유지, 발전 이해의 근간으로 인식된다. 엘리트 정치의 주요 행위자들은 간부들이다. 이들은 중국의 당과

중국 대륙과 서방에도 영향을 주어 중국의 세대 정치 변화는 중국 연구자의 주요 관심사가 되고 있다.

국가, 사회 등에 포진하여 정책 결정, 인사문제 등을 실제로 집행하고 있는 중국 국가운영의 주요 행위자들이다. 따라서 당국가체제의 안정성을 평가하기 위한 방안으로 국가운영의 한 축인 간부들의 원활한 승계를 이론 차원에서 접근하는 것은 현안의 이해뿐만 아니라 엘리트 정치의 구조 변화를 이해하는 이론적 시각을 제공한다.

셋째, 한국의 중국연구, 특히 후계정치와 관련하여 중국연구에 일정한 기여를 기대한다. 엘리트 정치와 관련된 기존 연구는 대부분 구조적 측면에서 제도 변화를 통해서 엘리트 정치가 어떻게 존재하는지에 대한 탐색적 연구가 주류를 이루었다. 그리고 이러한 연구는 중국의 정치 안정성을 이해하는데 크게 기여했다. 그러나 엘리트 정치 내부로 연구 시각을 좁혀 들어가면 도대체 누가 차기 지도자 그룹에 들어가는가라는 구체적이고 실제적인 문제에 부딪히게 된다. 그러나 이에 대한 연구는 사실상 전무한 실정이다.¹⁰ 언론이 이 부분에서 미래 권력을 전망하고 있으나 대부분 직관적 판단에 기초한 제한된 결과일 뿐이다. 5년마다 당 대회 개최 시점에 마치 점을 치듯 차기 지도부에 관련된 하마평을 쏟아낼 뿐이다. 그리고 그 과정에 이르는 과학적 분석 과정은 주목받지 못하고 있다.

본 연구에서는 이를 실제로 여러 가지 변수를 고려하여 특정인의 성장 가능성을 전망해보고자 한다. 거시적인 차원에서 정치변화 뿐만 아니라 구체적으로 어떤 사람이 성장 가능성이 있는지 전망하고자 한다. 그리고

그 접근은 세대정치 차원에서 접근하고 있다. 이미 중국의 권력 교체는 세대교체를 통한 세대정치의 변화로 나타난 역사적 경험을 어느 정도 축적하고 있다. 세대정치로 추출해낸 이들이 지도 그룹에 들어갔을 때 그들이 가지게 되는 정책 성향이나 직무 경험은 성장 과정을 통해서 추론할 수 있다. 이를 '70후'의 현황 분석을 통해서 우리의 대중국 정책이나 방향을 설정하는데도 실제적인 도움을 받을 수도 있다. 이것이 바로 본 연구의 정책적 필요성이기도 하다.

2. 연구 내용 및 방법

본 연구의 연구 내용은 크게 두 가지이다. 먼저, 기존 엘리트 정치를 구성했던 중요 행위자들의 성장 과정을 추적하여 그 내적 논리를 찾아내고 그 성장 궤적을 유형화하고 시사점을 찾아내는 것이다. 이는 일종의 테스트베드로서 비교 사례를 먼저 추출, 분석하여 그 논리를 만들어내야 차기 엘리트들의 성장 가능성은 검토할 수 있기 때문이다. 테스트베드로서 주로 16대부터 19대까지 정치국 상무위원과 정치국 위원의 결과를 가지고 특성이나 공통 속성을 도출해낼 예정이다.¹¹

물론 이러한 노력은 중국 정치의 권력 승계와 관련하여 많은 사람들이 연구를 진행해왔다. 그들의 연구 성과를 기반으로 새로운 특성을 추출하

10 기존 엘리트의 속성 분석을 통한 특징 분석이 아니라 관련 데이터를 수집, 분석, 정리하여 미래 권력을 예측하는 연구는 종혁 리의 연구가 비교적 체계적이다. Victor Shih, Jonghyuk Lee, "Predicting Authoritarian Selections: Theoretical and Machine Learning Predictions of Politburo Promotions for the 19th Party Congress of the Chinese Communist Party," PRELIMINARY DRAFT.

11 중국의 후계구도를 전망하는데 있어서 중앙위원, 정치국 위원, 정치국 상무위원으로 이어지는 위계구도는 매우 중요하다. 최고지도자 그룹에 들어가는 정치국 상무위원이나 정치국 위원이 되려면 반드시 중앙위원회 위원이 되어야 하기 때문이다. 차세대 정치인들은 그래서 중앙위원에서 출발할 수밖에 없고 여기에 들어가기 위한 과정에서 발전 가능성을 검토하는 것이다. 성부급에 주목하는 이유이다.

는 방식으로 접근할 것이다. 기존 연구는 대부분 당 대회 이후에 구성된 주요 엘리트 정치 구성원들의 분포 현황이나 역할 등에 분석을 집중하고 있다. 인사 결정 이후 사후적으로 설명하는 매우 제한적이고 그래서 협소한 성과에 머물고 있다. 그 성장 과정에서 나타나는 특징에 주목하지 않고 그 결과만을 검토, 분석했다고 말할 수 있다.

물론 이러한 연구는 횡단면을 통한 당시 엘리트 정치 구도를 이해하는 데는 도움이 된다고 평가할 수 있다. 그러나 종단면으로 접근했을 때 그 과정에서 나타나는 유의미한 특징을 통해서 미래를 전망하는 데는 일정한 한계를 가지고 있다. 즉 현상의 설명이 미래를 예측하는데 설명력을 풍부하게 제공하지 못하고 있다고 말할 수 있다. 물론 이러한 연구가 이미 결과로 도출된 현상의 설명을 명료하고 분명하게 해주기 때문에 연구 의의를 충분히 가지고 있다. 그러나 이는 이미 벌어진 현상에 대한 설명일 뿐 미래에 발생할 가능성에 주목하는 연구는 아니다. 따라서 과학의 궁극적 목적인 미래 예측 관련하여 적용 가능성이 그리 높지는 않다.

다음으로, 본 연구에서 주목하는 차세대 혹은 다음 세대 엘리트들은 주로 세대 차원에서 접근하는 70년대 출생자들인 '70후'가 될 것이다. 그리고 이미 부부급(副部級)에 진입한 사람들이 주요 대상이다. 이는 세대정치가 중국 엘리트 정치의 변화에 중요한 관행이라는 점에 동의하기 때문에 가능한 접근이다. 이는 개혁개방 이후 중국의 엘리트 정치가 세대별로 집단적으로 존재해왔다는 관행적 요소에 기인한 결과이다.

특별히 혁명적인 변화가 나타나지 않는 이상 집단성에 기초한 세대정치는 중국 정치에서 오랜 기간 생명력을 갖고 존속될 것으로 본다. 이는 중국 정치 변화에서 중요한 흐름인 역사적 맥락을 주요 연구 시각으로 접근하고 있기 때문이다. 그러나 반드시 차세대 권력 담지층을 '70후'만

을 국한하는 것은 아니다. 오히려 논의의 확장성을 저해할 수도 있다. 그래서 연구 및 분석 과정에서 '80후'들도 관찰의 대상이 될 수 있다는 점을 열어놓고 접근할 것이다.¹²

미래 성장 가능성이 높은 '70후'들의 분포 및 성장 가능성을 검토하고 미래를 예측하는 것이 본 연구의 두 번째 내용이다. 이들을 특정한 이유는 중국 정치가 관행의 지속 측면에서 기존 세대교체를 통한 세대정치의 지속이 계속될 것이라는 논리적 추론의 결과 때문이다. 시진핑 주석과 집단지도 그룹이 어떤 선택을 하더라도 낙점을 받은 사람은 세대정치를 대표하는 다음 세대의 첫 주자 내지 가장 앞선 주자일 가능성이 높다. 그리고 이들은 단계적으로 성장한다는 점에서 중국에서 혁명적 변화가 발생하지 않는 한 세대정치는 지속될 것이고 그 중심에는 차세대로서 '70후'가 자리 잡고 있기 때문이다.

기존 엘리트 분석이든 아니면 새로운 엘리트 세대의 분석이든 이들의 존재 형태와 방식, 결과를 합리적이며 체계적으로 분석하기 위해서는 그 분석 잣대가 매우 중요하다. 중국 정치에서 일반적으로 간부 성장의 기본은 개인적 속성과 사회적 속성이 복합적으로 연계되어 영향을 미친다고 알려져 있다.¹³ 따라서 기존 관원들의 성장 과정에서 사회적 속성과 개인적 속성이 어떻게 발현되어 성장 이동에 영향을 미쳤는지를 여러 사례 비교연구를 통해서 추출해 내야 한다. 물론 테스트베드로서 16대와

12 물론 이들이 본 연구의 주된 대상은 아니다.

13 이 부분에서 중국의 간부 성장에 관한 기존 연구를 리뷰하고 그 내면에 존재하는 핵심적인 주장을 정리할 필요가 있다. 그리고 거기에서 현상의 설명이 아닌 미래 전망의 실마리를 찾아내야 한다. 그러나 정형화된 틀은 없다. 반복적으로 나타나는 결과에서 패턴을 찾아내고 패턴이 반복되는 것을 통해서 유형화를 시도하는 접근이 있을 뿐이다.

19대에 이르는 정치국 위원의 성장 과정과 결과는 매우 중요한 근거 자료로 활용될 것이다. 따라서 간부 개인의 개인적 속성과 사회적 속성을 일별한 이후 관련 내용을 성장에 영향을 미치는 절대적 속성과 상대적 속성으로 나누어 그 결과를 도출할 필요가 있다.¹⁴

본 연구의 연구내용은 1차로, 차세대 엘리트군의 1차 데이터를 수집하고 분석하는 것이다. 일반적으로 중앙위원이나 중앙기율검사위원을 선정할 때 현지조사팀을 현장에 파견하여 관련 조사를 진행한다. 이 점에 착안하여 여기서 우선 고려 대상이 31개 성급 행정단위 당과 정부 기관 종사자들이다. 본 연구에서도 이 패턴을 그대로 원용하여 지방정부에 재직하고 있는 '70후'들을 중심으로 연구 및 분석을 시작할 것이다. 지방 정부 관원에 주목하는 것은 지방 재직 경험이 간부 성장에 매우 중요한 요소가 되고 있고, 특히 중국과 같이 거대국가에서는 일정한 규모의 지방에서의 행정 경험이 미래 승진에 매우 중요한 기본조건이자 필요조건이기 때문이다.

중국은 당내 규범과 규정을 통해서 단계별 승진이 제도화되어 있다. 따라서 간부군 형성을 전망하기 위해서는 개인의 성장 과정에 대한 정보 축적이 우선되어야 한다. 그리고 간부 승계 혹은 변화가 세대별로 집단적으로 이루어지기 때문에 세대별(가령 60년대 출생자 그룹, 70년대 출생자 그룹 등) 그룹핑을 통한 간부 데이터를 구축할 필요가 있다. 이

과정에서 파워엘리트 집단인 중앙위원회 진출 주요 경로로서 지방 각급 (31개 성급 당 상무위원, 지급시 당정 책임자 등) 주요 인물을 대상으로 현황 분석을 진행할 것이다.

2차로, 차세대 엘리트군의 각종 데이터를 가공하여 유의미한 결과를 도출할 것이다. 차세대 엘리트군을 추출하기 위해서 우선 문헌 조사(인민망 인적 데이터 소스, 신화망 인적 데이터 소스, 경제일보 주요 당정간부 데이터 소스 등)를 통해서 관련 자료를 정리, 분석할 것이다. 이렇게 수집한 자료를 기초로 차세대 간부들의 주요 특성과 함께 세대 내 중심적 위치를 판단해볼 것이다. 그리고 이렇게 나온 특성을 토대로 관련 내용을 정리하고 이를 기준 연구 성과와 비교하여 차세대 엘리트군의 성장과 발전에 대한 종합 결과를 제시할 것이다. 물론 간부 개개인의 성장 가능성도 들여다볼 것이다.¹⁵

연구방법은 기존 정치적 관행을 검토하기 위해서 16대부터 19대까지 주요 정치 엘리트 군의 조사(주로 정치국 상무위원과 정치국 위원)를 통해서 절대적 조건과 상대적 조건이 얼마만큼 성장 가능성에 영향을 미쳤는지 논리적 추론 결과를 만들어내는 것이다. 현재 16대에서 19대에 이르는 정치국 위원은 100여 명에 이른다. 이들에 대한 기초 조사는 테스트베드로서 매우 중요한 기본자료가 될 것이다. 그리고 여기서 얻어낸 결과를 바탕으로 그 패턴을 가능한 한 동일하게 그대로 차세대에 적용하

14 일반적으로 간부 성장의 절대적 속성으로는 성과, 업적, 사회적 평가, 기층 경험 등이 주요 변수로 고려된다. 절대적이라는 말은 이러한 요소들이 간부 성장의 필요충분조건이라는 의미를 담고 있다. 상대적 조건으로는 젊음, 학력, 직무경험(순환근무), 동료, 지도자 네트워크, 기회 등 요소를 말한다. 상대적이라는 의미는 절대적 조건이 동일하거나 유사한 경우 상대적 조건에 따라 성장의 결과가 달라진다고 보기 때문이다. 따라서 간부 성장 가능성을 검토하기 위해서는 개인적 속성과 사회적 속성을 면밀히 사전 조사하고, 그 안에서 상대적 조건과 절대적 조건을 비교분석하는 것이 필요하다.

15 특히 이 과정에서 성급 당교나 중앙당교 차원에서 진행하는 청년간부 교육 프로그램에 참여한 사례가 있는지 살펴보고, 가능하면 가중치를 적용하여 성장 가능성을 검토할 것이다. 간부 충원과 발전을 위한 과정에서 학습과 교육이 매우 중시되는데, 특히 교육 영역에서 특정 프로그램에 참여 여부는 성장 가능성 관련하여 중요한 요인이기 때문이다. 중앙당교 간부교육 프로그램에 대해서는 다음 참고. 양갑용, "중국의 간부교육과 중앙당교: 중청반 사례를 중심으로,"『중국지식네트워크』제14호, pp. 49-82.

여 그 결과를 살펴볼 것이다.

테스트베드의 적실성을 높이기 위해서 이른바 파워엘리트라고 불리는 중앙위원들에 대한 기초 조사도 참고할 것이다. 중앙위원들에 대한 기초 조사는 최근 자료인 19차 당 대회에서 선출된 204명의 중앙위원을 대상으로 한다. 세대정치를 구성하는 주요 정치국 위원의 연구 대상자들을 16대 이후로 한정한 이유는 중국이 엘리트 정치 변화의 한 형태인 집단 지배가 후진타오 집권 시기에 들어서 본격적으로 정착되었기 때문이다.

차세대 엘리트를 추출하는 것이 이번 연구의 핵심 과제 가운데 하나이다. 이들을 추출하는 방법은 '중관간부(中管幹部)' 가운데 '70후'를 전수 조사하는 방법밖에 없다. 중관간부란 '현관간부(縣管幹部)'나 '성관간부(省管幹部)'와 달리 당중앙 조직부에서 직접 관리하는 간부를 말한다. 당 대표대회 전체회의에서 선출하는 중앙위원이나 중앙기율검사위원회 위원을 선출하기 위해서 전국 각급에 현지조사팀이 파견되어 활동한다. 이들이 주목하는 성급 행정단위, 중앙국가기관, 중앙직속기업 등이 중요한 간부 충원 통로이다. 이들 단위나 부문에 재직하고 있는 간부들은 중앙 단위에서 관리하기 때문에 이미 성장 가능성이 검증된 사람들이라고 해도 과언이 아니다.

일반적으로 중관간부는 당중앙 조직부의 인선 결과를 해당 단위의 간부대회를 통해 공개한다. 이를 주요 언론에서 보도하는 형태를 취한다. 따라서 중관간부의 면면은 해당 급의 간부대회를 통한 언론보도로 외화되어 나타난다. 따라서 당중앙 조직부에서 관리하는 중관간부는 성장 가능성이 매우 높은 차세대 간부들이라고 간주해도 크게 틀리지 않는다.¹⁶

2020년 7월 말 현재 당중앙 조직부에서 관리하는 성부급 관원 가운데 '70후'는 전국적으로 52명 정도이다. 본 연구에서는 이들이 주된 연구대상이 될 것이다.

이 외에 지방 성급 당위원회 상무위원, 지방 지급시(地級市) 당정 책임자, 부성급시 책임자 등도 고위 지도자로 성장 가능성이 높은 사람들이 다. 기본적으로 성부급에 진입한 '70후'들을 대상으로 하고 필요에 따라 이들을 분석 대상에 포함하여 분석을 진행할 예정이다. 그러나 이들은 아직 성부급에 진입하지 못하고 청국급에 머물러 있기 때문에 주된 고려 대상은 아니다. 연구대상으로 삼는 '70후'는 2020년 7월 말 현재 성부급에 진출한 차세대 52명이다.

¹⁶ 최근 차세대로 부상하는 '70후' 간부들의 면면이 속속 보도되고 있다. 지난 2020년 3월말부터 한 달간 9명의 '70

후'들이 당중앙 조직부에서 관리하는 각급 성급 당위원회나 성급 정부에서 주요 책임자로 포진하고 있다. 2020년 7월말 현재 성부급 부직에 진출한 '70후'는 50여 명 정도이다.

〈표 1-1〉 1970년대 출생 '70후' 성부급 간부 명단 (20명, 2020년 7월 말 기준)

성명	출생연월	현직	성명	출생연월	현직
마오칭왕 (苗慶旺)	1970년	중앙순시조 부부급 순시전문원, 중앙 기율검사위 부비서장	천신 (陳新)	1970.9	저장성 정부 비서장
스광후이 (時光輝)	1970.1	구이저우성 상무위원, 정법위 서기	리원저 (李雲澤)	1970.9	쓰촨성 부성장
류제 (劉捷)	1970.1	구이저우성 상무위원, 비서장, 조직부장	리웨이 (李偉)	1970.9	지린성 부성장
쉬다통 (徐大彤)	1970.2	산시성(陝西省) 부성장	청푸보 (程福波)	1970.9	산시성(陝西省) 부성장
왕홍엔 (汪鴻雁)	1970.4	공청단 중앙서기처 상무서기, 전국청년연합회 주석	저우홍보 (周紅波)	1970.10	광시자치구 부주석, 난닝시(南寧市) 시장
평중화 (馮忠華)	1970.5	하이난성 부성장	왕웨이동 (王衛東)	1970.10	톈진시 부시장
황즈창 (黃志強)	1970.6	네이멍구자치구 부주석	롄마오쥔 (連茂君)	1970.11	톈진시 부시장
궈닝닝 (郭寧寧)	1970.7	푸젠성 부성장	뭐샤오핑 (呂昭平)	1970.11	중국과학기술협회 서기처 서기, 당조 성원(掛職)
류사오타오 (劉小濤)	1970.7	저장성 부성장	아동 (阿東)	1970.11	지린성 부성장
리이 (李毅)	1970.7	해이룽장성 부성장	추이용후이 (崔永輝)	1970.11	푸젠성 부성장

〈표 1-2〉 1971년 출생 '70후' 성부급 간부 명단 (15명, 2020년 7월 말 기준)

성명	출생연월	현직	성명	출생연월	현직
장리린 (張立林)	1971.1	랴오닝성 부성장	치바투 (奇巴圖)	1971.9	네이멍구자치구 부주석
천사오왕 (陳紹旺)	1971.2	다롄시 부서기, 시장	푸위페이 (蒲宇飛)	1971.10	옹금관리부 당조 성원, 기검감찰조 조장
류창 (劉強)	1971.3	산둥성 상무위원, 비서장	저우랑 (周亮)	1971.10	중국은행보험감독관리위원회 부주석, 중국 금융공작회의 부주석
주거위제 (諸葛宇傑)	1971.5	상하이시 상무위원, 비서장	장원빙 (張文兵)	1971.11	후베이성 부성장
장시 (章曦)	1971.6	안후이성 부성장	총량 (叢亮)	1971.12	국가발전개혁위원회 부주임, 비서장
단웨이중 (覃偉中)	1971.7	광동성 부성장	거하이자오 (葛海蛟)	1971.12	허베이성 부성장
양즈원 (楊志文)	1971.7	칭하이성 부성장	류위장 (劉玉江)	1971.12	허난성 부성장
페이가오원 (費高雲)	1971.8	장쑤성 부성장	-	-	-

〈표 1-3〉 1972년 출생 '70후' 성부급 간부 명단 (12명, 2020년 7월 말 기준)

성명	출생연월	현직	성명	출생연월	현직
류진 (劉珺)	1972년	교통은행 행장	리보 (李波)	1972.7	충칭시 부시장
우하오 (吳浩)	1972.2	장시성 부성장	허우순리 (候順利)	1972.10	중화전국공급판매합작총공사 (中華全國供銷合作總社) 당조 성원, 중국공급판매그룹(中國供銷集團有限公司) 동사장, 당위원회 서기
리신란 (李欣然)	1972.3	중앙기율검사위원회 주 중국은행보험감독관리위원회 기율검사조 조장, 중국은행보험감독관리위원회 당위원회 위원	청샤오보 (程曉波)	1972.10	깐수성 부성장
라이자오 (賴蛟)	1972.4	닝샤자치구 부주석	자오자밍 (趙嘉鳴)	1972.10	인민일보사 부총편집 겸 국제부 주임
주중明 (朱忠明)	1972.4	후난성 부성장	푸뿌둔주 (普布頓珠)	1972.11	시짱자치구 부주석, 산난시(山南市) 시장
진웨이 (靳偉)	1972.5	베이징시 정부 비서장, 전국청년연합회 부주석	차오리진 (曹立軍)	1972.11	쓰촨성 부성장

〈표 1-4〉 1973년 출생 '70후' 성부급 간부 명단 (5명, 2020년 7월 말 기준)

성명	출생연월	현직	성명	출생연월	현직
류홍전 (劉洪建)	1973.1	원난성 부성장	루동량 (盧東亮)	1973.12	산시성(山西省) 부성장
양진보 (楊晉柏)	1973.4	베이징시 부시장	런웨이 (任維)	1976.5	시짱자치구 부주석
천자조 (陳佳資)	1973.6	국가기관사무관리국 당조 성원, 시산복무국(西山服務局) 국장	-	-	-

3. 분석틀

본 연구는 포스트 시진핑 이후 누가, 어떤 그룹이 시진핑과 시진핑 중심의 집단지도체제를 대체할 것인가 하는 권력 승계 차원에서 엘리트 정치 변화를 들여다보고 있다. 이를 규명하기 위해서 세대교체에 기초한 세대정치의 틀을 가지고 차기 세대로서 '70후'를 주목한다. 특히 이들의 성장 가능성을 검토하기 위해서 정치국 위원들의 성장 내용 분석이 중요하다. 정치국 위원의 성장에 나타난 특징은 16대부터 19대까지 정치국 위원을 대상으로 한다. 이들을 대상으로 한 이유는 세대교체에 기초한 집단지도체제의 엘리트 모델이 후진타오 집권(16대) 이후 구체화되었기 때문이다.¹⁷

본 연구의 목적은 크게 세 가지로 요약할 수 있다. 먼저, 시진핑 주석의 집권 연장 가능성이 높아지면서 후계정치의 불확실성이 증가하고 있다는 점이다. 이는 '격대지정'의 유예 내지 약화로 설명하고, 다른 하나는 국가주석의 두 차례 연임 초과 재임 금지 조항의 폐지로 설명하고 있다. 다음으로, 시진핑 주석의 집권 연장 가능성이 높아지더라도 물리적 나이를 거스를 수 없다는 점에서 언젠가는 권력의 정점에서 물러날 수밖에 없다는 객관적 사실이다. 그럼 향후 포스트 시진핑 관련 정치변화는 불가피한 과정이라는 점이다. 중국이 그 어떤 이유로도 회피할 수 없는 다가오는 현실이다. 세대정치 유효성 지속과 세대교체를 통한 새로운 정치 환경의 조성 가능성도 본 연구의 주요 관심사이다. 이를 위해서 어떠한 정치적 수단이 활용되는지 그리고 그 과정에서 시진핑 주석과 '70후'

17 필요한 경우 여기에 204명의 중앙위원의 몇 가지 성장 특징을 부연할 것이다.

는 어떤 정치적 관계를 형성할지도 관심사이다.

이를 위해선 본 연구에서는 엘리트 정치 변화를 권력 승계 차원에서 세대교체 시각에서 접근하고 있다. 즉 누가 포스트 시진핑 시대 주역이 될 것인가가 가장 중요한 분석 내용이다. 이를 위해서 즉, 차기 정치국 위원으로 올라가기 위한 단계적 승진 과정에서 성부급 지위 확보 여부는 필요조건이자 충분조건이다. 이점에 착안하여 '70후' 가운데 성부급에 진입한 몇몇을 중점 분석 대상으로 했다. 이렇게 확보된 차세대 인재풀을 바탕으로 현황 분석을 통해서 이들의 사회적 특성, 인구학적 특성 등을 정밀 탐색할 것이다.

연구대상자 추출은 비교적 간단하다. 위에서 밝혔듯이 당 대회에서 중앙위원을 충원하는 사례를 원용하여 31개 성급단위 행정구역으로 한정했다. 그 외에 중앙국가기관, 중앙직속기업, 중앙금융기관 등 다양한 층위에 포진하는 '70후'들을 추가했다. 기존 정치국 위원 성장과정에서 나타난 지방 경험은 중국에서 간부 승진의 필요충분조건이다. 따라서 주로 지방 성급에 포진해 있는 '70후'들에 주목해서 대상자를 추출했다. 이는 물론 시진핑 주석의 간부 충원 과정에서 지방 경험 중요성 강조도 고려했다. 차기 엘리트들의 성장은 시진핑 주석의 의중에 큰 영향을 받는다. 지방 경험을 중시하는 시진핑 주석의 의중을 그대로 반영한 결과 지방 경험자를 우선 고려했다.

본 연구의 가설은 다음과 같다. 먼저, 중국 정치에서 정치 엘리트(당정 영도간부) 교체는 세대를 중심으로 집단적으로 이루어진다. 10년 주기로 반복되고 있다. 예컨대 5세대 '50후'(55년 중심), 6세대 '60후'(65년 중심) 등이다. 그렇다면 6세대와 7세대 '70후'(75년 중심)가 차기 주자로 부상할 것이다.

둘째, 당정 영도간부의 성장과 발전은 단계별 성장과 파격 발탁 결합으로 나타난다. 단계별 성장은 일반적으로 △과원(科員) △향과급(鄉科級) △현처급(縣處級) △청국급(廳局級) △성부급(省部級) △국가급(國家級) 순서로 이루어진다. 특별한 이유가 없는 한 단계별 성장은 사실상 관행화된 제도로 정착되어 있다. 단계별 성장에서 중관간부로 핀업, 중앙당교 중청반 과정 이수 여부가 매우 중요한 요소이다.

셋째, 파격 발탁은 최고 지도자와의 인적 네트워킹에 근거한다. 예컨대 정치국 위원이었던 천량위(陳良宇)와 장쩌민과의 관계, 리위안차오(李源潮), 왕양(汪洋)과 후진타오와의 관계, 쟁칭홍(曾慶紅)과 장쩌민과의 관계, 후진타오와 송평(宋平)과의 관계, 원자바오(溫家寶)와 순다광(孫大光)과의 관계 등은 파격 발탁의 인적 네트워킹의 영향력을 잘 보여준다. 이러한 관행은 당연히 '70후' 가운데 시진핑 그리고 시진핑 측근과의 인적 네트워킹에 관심을 갖게 한다.

결론적으로 본 연구의 배경은 △후계정치 불확실성 증가 △시진핑 주석 물리적 나이 △새로운 정치환경 구현 기대 △집권 연장과 세대교체 등이다. 연구 목적은 △권력승계의 엘리트 정치 탐색 △충원과 성장의 이론화 기여 △한국의 중국연구 기여 △對한국 정책함의 도출 등으로 요약할 수 있다. 주요 연구 대상은 차세대 엘리트군으로서 현재 성부급에 진출해 있는 '70후'들이다. 연구방법은 △자료 비교분석 △정책 성향 콘텐츠 분석 △관계망 분석 △심층 면접 등을 활용할 것이다. 본 연구에서 제시하고 있는 가설은 △정치 엘리트의 세대교체 △단계별 성장과 파격 선발 △발탁의 인적 네트워킹 등이다.

II

중국 엘리트 정치와 엘리트 교체

1. 엘리트 정치: 개념과 현실
2. 엘리트 교체: 유형과 패턴

1. 엘리트 정치: 개념과 현실

정치 엘리트는 엘리트 가운데 정치적 행위에 따라 정치적 책임을 지는 주로 정치 공간에서 활동하는 행위자들로 정의할 수 있다.¹⁸ 이와 상이한 개념으로는 활동 공간이 경제 영역에 있는 행위자들을 경제 엘리트라고 하고, 사회공간에서 활동하는 행위자들을 사회 엘리트라고 부를 수 있다.¹⁹ 그러나 이를 엄격히 구분하는 경우는 큰 의미가 없다. 특히 중국과 같이 당국가체제와 같은 권위적인 국가에서는 그 행위의 영향 범위와 파급 정도가 영역별로 분명하게 나뉘지지 않기 때문이다. 사실상 모든 정치적 행위는 그 자체로 정치뿐만 아니라 경제와 사회 영역에도 영향을 미친다고 말할 수 있다.

정치를 “유한 자원의 권위적” 배분이라고 할 경우 그 자원의 유한성이 꼭 정치 공간에서만 나타나는 것은 아니기 때문이다. 경제 공간에서도 결핍이 발생하고 사회 공간에서도 모순이 발생한다. 심지어 인간 대 인간의 사적인 공간에서도 불평등 요소가 늘 나타나기 마련이다. 그리고 그 해결 과정에서 힘의 부등가(不等價) 현상이 나타난다. 그것은 바로 정치라는 이름으로 규정되고 해석된다. 따라서 비록 비경제적이고 비사회적인 행위를 한다고 할지라도 그 내면에는 이미 현상 변경에 영향을 미

18 John Scott의 엘리트 개념에 따르면 엘리트는 사회에서 권력을 장악하고 생산하는 특정 집단을 말한다. 그 유형에 따라 폭력 기반 강제형 엘리트(coercive elite), 조종 기반 유인형 엘리트(inducing elite), 합법성 기반 지배형 엘리트(commanding elite), 지식과 말, 기호 기반 전문가형 엘리트(expert elite) 등으로 구분할 수 있다. 이에 대해서는 John Scott, “Modes of power and the re-conceptualization of elites,” in Mike Savage and Karel Williams eds., *Remembering Elites*, Malden: Blackwell Publishing, 2008, pp. 32-33.

19 중국 정치 엘리트 개념과 유형에 대해서는 다음 참고. 주장환, “중국 정치 엘리트 유형 변화 요인에 관한 연구: 간부 선발 및 충원 정책을 중심으로,” *『현대중국연구』* 제16권 (2014), pp. 33-66.

치는 정치적 요소를 내포하고 있다.

그것이 바로 정치라는 점에서 모든 사회적 행위는 이미 정치적이고 그 행위는 정치적으로 해석되기 마련이다. 하물며 국가와 사회가 고도로 정치화되어 있고, 자원이 당과 국가에 둑여 있으며 오로지 당과 국가의 허가를 받은 자들만이 그 행위에 합법적으로 참여가 보장되는 중국과 같은 사회에서는 그 권한을 당과 국가로부터 위임받은 자가 바로 정치를 체화(體化)한 사람이며 정치는 바로 이들에게 체화되어 있다는 점에서 모든 사회의 엘리트, 즉 간부들은 정치적 성격을 갖는 행위자들이다. 그들의 활동 영역이 비록 비정치적 분야 혹은 영역이라 할지라도.

따라서 중국에서 정치적 의미가 내재된 사회경제 활동을 담당하는 사람들은 체제와 유리되어 자율적으로 존재할 수 없기에 엘리트라는 용어보다는 간부(幹部)라는 포괄적인 용어로 대체하는 것이 설명력을 높인다고 할 수 있다.²⁰ 이미 간부라는 용어 안에는 정치적 요소가 가미된 정치화된 개념이라는 점에서 엘리트와는 약간 성격을 달리한다고 말할 수 있다. 또한 앞서 말한 것처럼 주어진 과업에 충실히 따라야만 하는 공무원(公務員)이라는 행위자와 간부는 개념이 완전히 일치하지는 않는다. 물론 공무원들도 특정 정책에 대한 입안, 결정, 집행 등에 완전히 배제되는 행위자들은 아니다.

그러나 그들은 대체로 결정보다는 집행에 천착되어 있으며 실천을 중시하고 평가에 높은 관심을 보인다. 그러나 간부들은 속성 자체가 매우 정치적이며 정책의 실행보다는 정책의 생성과 입안에 높은 관심도를 보인다. 그리고 공무원보다는 포괄적인 영향력을 갖고 있다. 따라서 정책

자율성 측면에서 공무원보다 유연 공간이 훨씬 많이 존재한다. 쉽게 말하면 공무원은 행정 편재에 들어가 있는 국가 재정으로 생활을 꾸려가는 행위자들²¹이라면 간부는 행정 편재에 포함되기도 하고, 또는 그렇지도 않은 공무원보다 활동 공간이 더 넓은 행위자들을 말한다. 자율성이 크다는 것은 권한도 많다는 것을 의미한다.

이들 정치 엘리트, 즉 정치적 성격을 띠는 간부들은 주로 당정기관, 인대 등 입법기관, 정협 등 통일전선기관, 대중사회단체, 심지어 기업 내에도 존재한다. 공무원이 오로지 행정 편재에 구속된다는 점에서 간부는 사회 전체에 분포되어 있다.²² 따라서 정치 엘리트로서 간부의 개념은 서방의 엘리트 개념보다 더 포괄적이며 협소한 의미의 공무원을 포괄하는 개념이라고 할 수 있다. 이러한 간부들은 엄격한 관리 시스템에 입각하여 정기적으로 교육도 받고, 정기적으로 평가도 받는다. 그들은 당국가 체제의 핵심 행위자로서 중국 정치의 근간을 형성하고 있다. 당, 정, 군 및 입법기관, 통전기관, 대중사회단체, 기업 등 사회 모든 영역에 존재한다.

다음으로, 중국 차세대에 대한 연구와 분석은 사실상 전무하다. 앞서 얘기한대로 현상에 대한 설명은 존재하나 그 설명을 기초로 하는 미래 전망에 대한 연구는 거의 없다. 연구의 목적이 예측에 있다는 점에서 보면 미래 엘리트에 대한 기존 연구는 아직 충분하지 않다. 특히 포스트 시

20 중국에서 간부 중요성에 대해서는 서진영, 『21세기 중국정치』(서울: 폴리테이아, 2011), 제7장 권력구조 참고.

21 <국가공무원법>에 따르면 국가 재정 지원을 받는 행정 편재에 들어가 있는 사람을 공무원으로 한정하고 있다. 간부는 이보다 더 포괄적인 개념이다.

22 중국에서 공무원(公務員)이란 국가 행정 권력을 행사하고 국가 공무를 집행하는 사람을 말한다. 이에 대해서는 <중화인민공화국 국가공무원법(中華人民共和國公務員法)>과 <공무원 직무와 직급 병행 규정(公務員職務與職級並行規定)> 참고.

진핑 시기 차세대 현황 및 특징에 대한 연구는 거의 존재하지 않는다. 주로 충원 과정과 내용 분석이 아닌 엘리트 정치 전반에 대한 소개 및 해설 연구가 주를 이루고 있다.²³

중국에서 간부는 현급 당위원회 조직부에서 관리하는 현관간부(縣管幹部), 성급 당위원회 조직부에서 관리하는 성관간부(省管幹部) 그리고 당중앙에서 관리하는 중관간부로 나뉜다. 일반적으로 성부급(省部級) 부직(副職)에 해당하는 부성급 간부 이상부터 중관간부라고 하여 당중앙 조직부에서 직접 관리한다.²⁴ 성부급 부직에 해당하는 간부는 주로 지방 성급 행정부문의 당위원회 상무위원 지위 이상에 해당하는 간부들이다. 이들은 주로 지방 성급 당정 기구에서 서기와 성장(주석), 부서기와 부성장(부주석) 그리고 정법위원회 서기, 조직부장, 선전부장 등 몇몇 성급 당위원회 직속기구 책임자들이다.

중국에서 간부 성장은 '단계별 성장'과 '파격 발탁' 등 두 가지의 혼합으로 이루어진다. 시진핑 주석 집권기 들어서도 기존 관행인 단계별 성장은 그대로 유지되고 있지만 간혹 기존 관행과 다른 파격 발탁 인사도 나타나고 있다. 예컨대 19차 당 대회에서 당대표대회 대표에서 중앙후보위원, 중앙위원을 건너뛰고 바로 정치국 위원이 된 차이치(蔡奇)의 사례도 있다. 그러나 이러한 일은 드물다. 하지만 일어나지 않는다고 말할 수는 없다. 오히려 새로운 시도가 정착되는 과정에서 기존과 다른 관행

이 만들어질 수도 있다.

시진핑 주석 역시 기존 관행을 준수하는 차원에서 단계별 성장을 적극 활용하고 있다. 현관간부나 성관간부의 성장이 대체로 이런 추세를 반영 한다. 예컨대 간부성장은 향과급(鄉科級) 간부, 현처급(縣處級) 간부, 청국급(廳局級) 간부, 성부급(省部級) 간부의 단계를 거친다. 성부급 간부에서 국가급(國家級) 간부로 성장은 단계별 성장보다는 파격 발탁이 주를 이룬다. 차이치의 사례가 이를 방증한다. 단계별 승진은 연공서열식 승진으로 이해할 수 있다. 각급 직급과 직무 연한 기준에 따라 승진하는 것을 말한다. 파격 발탁이란 단계별 승진이라는 관행에 입각한 단계별 성장 기제를 파괴하지 않으면서도 기존 관행을 뛰어넘는 선발 혹은 승진을 의미한다. 여기에는 대부분 최고 지도자의 직간접 개인 네트워킹이 작용하는 경우가 적지 않다.²⁵

단계별 성장이든, 파격 발탁이든 승진에 필요한 조건은 절대적 조건으로서 성과, 업적, 사회적 평가, 기층 경험 등이 있고 상대적 조건으로 젊음, 학력, 직무 경험, 동료, 지도자와 관계, 기회 등이 고려사항이다. 그렇다고 국가급 간부로의 성장이 성부급 간부 지위를 뛰어넘어 이루어질 수는 없다. 차이치의 경우 정치국위원으로 당선되기 전 당내 지위가 당 대표대회 대표였다. 그러나 그는 당시 국가안전위원회 판공실 주임을 맡으면서 간부 층위는 이미 성부급 정직(正職)인 정부장급(正部長級)이었다. 따라서 국가급, 예컨대 정치국 위원 이상의 간부군에 들어갔다면 정부장급에서 국가급으로 승진 이동이 가능하다. 따라서 차이치의 경우 간부 층위를 당대표 대회에서 국가급에 준하는 정치국위원 지위로 격상시

23 예를 들어, 미래 엘리트 전망 관련 연구는 정책적 필요에 의해서 국가정보원, 외교부 등에서 간헐적으로 진행하였다. 그러나 이들 연구 역시 중국의 엘리트 정치 가운데 후계구도 관련 종합적 연구가 아니라 필요한 목적에 기초한 부분 연구이다.

24 중관간부(中管幹部)라는 의미는 당중앙에서 직접 인사에 관심을 갖는다는 의미이다. 중관간부에 들어간 간부는 특정 지역이나 부분에 국한된 간부가 아니라는 의미이다. 전국적 범위에서 활용 가능하고 활용되는 전국 단위 간부라는 의미를 갖는다.

25 직간접이라는 의미는 직접 의견을 제시하거나 혹은 대리인을 통한 파격 발탁을 의미한다.

켜 맞춘 것으로 이해할 수 있다.²⁶

이처럼 단계별 성장에서 성부급 간부군(幹部群)에 진입했다는 것은 국가급 간부 지위, 즉 정치국 위원 이상의 지위로 승진 가능성률을 높였다는 점 때문에 매우 중요한 지위 변동이다. 그래서 '70후' 간부들이 성부급 반열에 들어갔다는 의미는 가까운 미래에 국가급 반열에 오를 수 있는 기본 토대를 마련했다는 의미로 해석할 수 있다. 이러한 가능성은 2020년 7월말 현재 성부급 부직에 진입한 52명의 '70후'들에게 모두 적용된다. 당연히 이 과정에서 '핵심'으로서 시진핑 주석의 개인적 선호, 인적 관계가 매우 중요한 요소가 된다.

따라서 중국 엘리트 정치에서 간부 성장은 '핵심' 지위를 갖는 시진핑 주석의 의중이 가장 중요하다. 시진핑 주석은 이미 2017년 19차 당 대회에서 '격대지정(隔代指定)'의 관행을 수용하지 않았다.²⁷ 2013년 13기 전국인대 회의에서는 국가주석의 두 번 이상 초과 재임을 제한하는 헌법 규정도 폐지했다.²⁸ 본인의 결심 여하에 따라서 집권 연장이 가능한 제도환경을 구축했다. 집권 연장이 가능한 제도환경은 당연히 새로운 정치 동력을 필요로 한다. 그 핵심이 바로 세대정치를 통한 과감한 정치 교체로 나타날 가능성이 있다. '70후'들의 성장 이면에는 바로 이러한 새로운

정치 동력을 필요로 하는 시진핑 주석의 집권 구상이 자리하고 있다.²⁹

새로운 세대로의 정치 교체는 시진핑 주석의 집권 연장과 불가분의 관계를 맺고 있다. 집권 연장의 제도환경을 구축한 이상 2022년 20차 당 대회나 2023년 제14기 전국인대에서 시진핑 주석의 집권 연장이 현실화될 수도 있다. 또한 '신시대(新時代)'를 표방한 이상 새로운 정치 동력을 확보한다는 차원에서 충성도 높은 새로운 세력이 나와야 한다. 2020년 9월 현재 중국 정치의 주류는 여전히 1950년대에 출생한 이른바 '50후'들이다. 이들이 대부분 성부급과 국가급 직무를 차지하고 있다. 2002년 젊은피 수혈을 명분으로 대거 등장한 '60후' 세대는 대표 주자였던 순정차이(孫政才) 낙마로 '격대지정'은 이루어지지 않으면서 급속히 그 영향력을 잃어가고 있다.³⁰

한편 '50후'나 '60후' 성장 과정에서 시진핑 주석의 영향력을 거의 없었다. 소위 말하는 '시자쥔(習家軍)'도 자신이 직접 길러낸 간부들이기보다는 같은 지역에서 비슷한 기간에 함께 근무했던 동료 의식으로 인연을 맺었던 사람들이다. 이런 측면에서 보면, 시진핑 주석이 '핵심' 지위를 적극적으로 활용하여 '70후'들을 직접 성장시켜 나간다면 이들이 시진핑 주석의 핵심적인 친위세력화의 가능성을 배제할 수 없다.³¹ '70후'들은 최고 지도자를 향한 경쟁 공간을 확보해서 좋고, 시진핑 주석의 입

26 이러한 오해가 빚어지는 이유는 직위의 급별과 직무를 혼동하기 때문이다. 직급이 낮아도 높은 직무를 맡을 수 있다(왕치산 국가부주석 사례).

27 격대지정을 수용하지 않은 이유에 대해서는 안치영, "중국의 간부 퇴직 제도의 형성과 그 의의," 『현대중국연구』 제20권 제3호 (2018), pp. 75-1130.; 이정남, "시진핑(習近平)의 권력강화와 중국 권위주의 체제의 변화: 경쟁적 독재에서 확립된 독재로의 전환인가?," 『중소연구』 제41권 제1호 (2017), pp. 7-39. 참고.

28 헌법 규정의 초과 집권 제한 규정의 폐지가 갖는 의미는 조영남, "중국 엘리트 정치의 제도화 과정 분석: 연령제와 민주추천제의 도입 사례," 『한국과 국제정치』 제35권 제2호 (2019), pp. 213-240. 참고.

29 양갑용, "젊은 피의 부상과 시진핑의 새로운 정치," 『중앙일보』, 2020. 5. 20.

30 최근 이어지고 있는 지방 성급 당위원회 서기 교체는 대부분 50년대 중반에 태어난 사람들을 교체하는 것으로 성부급 정직의 만 65세 정년 규정을 엄격히 적용한 것으로 보인다. 그러나 이러한 흐름이 바로 '60후'로의 후계구도가 굳어졌다고 평가하기에는 아직 이르다. 좀 더 시간을 두고 지켜봐야 한다.

31 이에 대한 가능성을 제시한 글로는 이상민, "중국공산당의 위기관리 정치: '코로나19' 대응의 정치적 논리," 『중국지식네트워크』 2020년 6월 특집호, pp. 81-137.

장에서는 차기를 낙점하지 않음으로써 충성 경쟁을 유도할 수 있어서 유용한 카드이다. 이는 세대교체를 통한 정치 교체 명분에도 부합한다고 볼 수 있다.

시진핑 주석은 2013년 3월 19일 브릭스(BRICS, 브라질, 러시아, 인도, 중국, 남아프리카공화국 등 신흥국) 각국 언론사 주최 기자회견에서 “재상은 반드시 지방에서 나오고, 맹장은 반드시 병졸 중에서 나온다(宰相必起於州部, 猛將必發於卒).”라고 언급했다. 이는 『한비자(韓非子)』 <현학(顯學)> 편에 나오는 말이다.³² 중국에서 고위 공직자로 올라가기 위해서는 기층이나 지방에서 다양한 업무 경력을 가져야 하고 이러한 기층이나 지방의 경험이 고위직으로 올라가는 데 필요하고 중요하다는 점을 강조한 말이다. 이는 또한 시진핑 주석의 차세대 인재풀로서 지방을 중시한다는 인식을 드러내는 것이기도 하다. 지방에서부터 차근차근 경험을 쌓고 능력을 발휘해나가는 간부들을 주목하겠다는 의지의 표현이기도 하다. 결국 “천하를 통치하는 것은 인재에 달려 있다(致天下之治者在人才)”고 보기 때문이다.

이번에 주목받는 '70후'들을 보면 대부분 지방 당정기관(黨政機關)에서 부부급(副部級)에 임명된 간부들이다. 대부분 구(區)나 현(縣) 당정 일인자(一把手) 출신이거나 성(間) 임직 경험을 갖고 있는 기층 정권과 기층 정서에 경험이 풍부한 관원들이다. 기층 경험 중시는 시진핑 주석이 집권 이후 늘 강조하는 간부 충원 덕목 가운데 하나이다. 다음으로, 지방정부 국제화와 맞물려 금융권에서 낙하산으로 내려온 관원들이 적지 않다는 점도 특징이다.

일례로, 2019년 금융권에서 낙하산으로 지방정부 부성급 지위에 내려온 금융권 인사들이 모두 8명이다. 이 가운데 '70후'들이 과반을 차지하고 있다. 장리린(張立林)은 중국농업은행과 중국건설은행, 리보(李波)는 귀국화교 출신으로 중국인민은행, 거하이자오(葛海蛟)는 중국농업은행과 중국광대은행, 황즈창(黃志強)은 중국은행과 중국수출신용보험공사 등 금융권 출신이다. 이는 중국이 금융개방에 맞서 지방정부 국제화를 금융 차원에서 대응해 나가려는 움직임으로 볼 수 있다. 물론 금융개방은 시진핑 주석의 관심사이기도 하다. 금융의 국제화와 지방정부 금융업무의 국제적 성격 관련하여 귀닝닝(郭寧寧), 리보(李波), 양진보(楊晉柏) 등은 그래서 주목 대상이다. 이들 역시 공교롭게도 '70후'들이다.

<표 2-1> 2019년 이후 성급 '금융 부성장(金融副省長)' 부임 현황

성명	출생연월	학력	현직	주요 근무 단위
장리린 (張立林)	1971.1	경제학 박사	랴오닝성 부성장	중국농업은행, 중국건설은행 부행장
리보 (李波)	1972.7	철학박사 법학박사	충칭시 부시장	미국 데이비드 로펌, 중국인민은행, 중국화교연합회 부주석
거하이자오 (葛海蛟)	1971.12	관리학 박사	허베이성 부성장	중국농업은행, 중국광대은행 행장
탄종 (譚炯)	1966.6	경제학 박사	구이저우성 부성장	중국은행, 중국은행기금관리회사, 중국공상은행 부행장
우웨이 (吳偉)	1969.8	경제학 박사	산시성(山西省) 부성장	중국인민은행, 교통은행 부행장
차이동 (蔡東)	1968.10	경제학 박사	자린성 부성장	중국공상은행, 국가개발은행, 중국농업은행 부행장
황즈창 (黃志強)	1970.6	공상관리석사	네이멍구자치구 부주석	중국은행, 중국수출입신용보험공사, 중국증권감독회
장신 (張新)	1967.12	금융경제학박사	광둥성 부성장	세계은행금융시장발전국, 중국증권감독회, 중국인민은행, 국가외환관리국 부국장

32 “宰相必起于州部, 猛將必發于卒伍,” <韩非子·显学>.

다음으로 기율과 감찰을 중시하는 정책 방향에 부합하게 기율검사위원회와 감찰기구 출신 관원들의 지방정부 부성급 승진이 눈에 띈다. 푸위페이(蒲宇飛), 저우량(周亮), 리신란(李欣然) 등이 주목 대상이다. 아울러 전통적 간부 충원 경로였던 공산주의청년단(공청단) 등 중앙 기구에서 지방으로의 낙하산 이동도 '70후'의 승진 이동의 통로가 되고 있다. 여기에는 새로운 간부 대오 건설을 위한 시진핑 주석의 강조 사항도 중요한 고려사항이다. 2018년 7월 전국조직공작회의에서 시진핑 주석은 최강의 간부 대오를 구축하기 위한 과학적인 간부 관찰과 선발, 임용 방식을 강조했다.³³

경쟁을 강화하여 '능력있는 자는 올라가고(能者上)', '변변치 못한 자는 내려가고(庸者下)', '미숙한 자는 도태되는(劣者汰)' 간부기제 도입을 주문했다.³⁴ 여기에 간부 재임 지역 혹은 기구의 성과를 주문하되 경제성장 관련하여 GDP가 유일한 기준일 수는 없다고 강조한 점도 덕성(德性, 당성) 등 비성과적 변수의 중요성을 제고하는 요인이다. 이처럼 시진핑 시기 들어서 간부 성장 과정에서 나타나는 엘리트 정치 변화에는 다양한 복합적인 요인이 작용하고 있다. 그리고 그 수혜는 '70후'들이 서서히 받고 있다.

결국 코로나19 이후 중국의 엘리트 정치 변화는 시진핑 주석의 강력한 젊은 간부 선호 드라이브에 충성 경쟁을 통한 발탁 가능성을 제고하려는 '70후'들의 역동적인 모습으로 체현될 것으로 보인다. 특히 과감하게 재

량권을 부여하면서 간부 스스로 당과 국가 사무에서 중심 역할을 수행하도록 하고, 평가를 병행하여 세대교체의 새로운 정치를 선보일 가능성성이 높아지고 있다. 그 중심에 바로 새롭게 부상하는 '70후'들이 있다.

특히 2020년 5월 전국인대 제3차 전체회의 이후 인사가 빨라지고 있다. 2020년 6월 29일 정치국 회의에서 기타 사항(其他事项)을 토론했다는 보도가 있었다. 이는 5월 말 '양회' 이후 첫 개최된 정치국 회의 성격 상 향후 인사 조정이 본격화될 것임을 내포하고 있다는 점에서 주목받고 있다. 그 일례로 문화여유부(文化和旅遊部), 공업정보화부(工業和信息化部), 국가시장감독관리총국(國家市場監管總局), 산시성(陝西省), 칭하이성(青海省) 등 성부급 관원 교체가 순차적으로 이루어졌다.

예를 들어 후허핑(胡和平, 1962.10, 중앙위원)은 산시성(陝西省) 서기에서 문화여유부 당조 서기 겸 문화여유부 부장, 중앙선전부 부부장으로 이동하였다.³⁵ 류궈중(劉國中, 1962.7, 중앙위원)은 산시성(陝西省) 성장에서 산시성(陝西省) 서기로 내부 승진하였으며, 자오이더(趙一德, 1965.2, 중앙후보위원)는 허베이성 부서기에서 산시성(陝西省) 성장 대리로 승진하여 바로 성장이 되었다. 샤오야칭(肖亞慶, 1959.9, 중앙위원)은 국가시장감독관리총국(國家市場監管總局) 당조 서기, 국장에서 공업정보화부 당조 서기 겸 부장으로 이동하였으며 사실상 준 '60후'에 해당한다.

장공(張工, 1961.8, 중앙후보위원) 중화전국총공회 부주석, 서기처 서

33 “习近平在全国组织工作会议上的讲话,” http://www.qstheory.cn/zdwz/2018-09/17/c_1123442866.htm (검색일: 2020. 9. 8).

34 “习近平谈做好组织工作：关键在党 关键在人,” <http://news.12371.cn/2018/07/04/ARTI1530657673950302.shtml?from=groupmessage> (검색일: 2020. 9. 8).

35 후허핑(胡和平)은 현재 중앙위원으로 시진핑 주석의 이른바 청화대학 학맥과 연결되어 있다. 문화여유부 부장과 동시에 중앙선전부 부부장으로 기용된 점은 향후 20차 당대회에서 중앙선전부 부장을 맡을 가능성을 높여주고 있다. 이는 또한 후허평이 정치국 위원으로서 국가급 부직으로 영전할 것이라는 전망도 가능하다. 학력, 기총경험, 성과 등 공통 요소를 배제한다면 시진핑 주석과의 인적 네트워킹이 성장 요인으로 작용할 수 있다.

기, 당조 부서기는 국가시장감독관리총국 당조 서기, 국장 겸임으로 이동하였다. 신창싱(信長星, 1963.12, 중앙후보위원)은 안후이성(安徽省) 부서기에서 칭하이성(青海省) 성장 대리를 거쳐 칭하이성 상장, 즉 성부급 정직(正職) 관원이 되었다. 이 밖에 2020년 8월초에는 상하이(上海), 산동(山東), 후베이(湖北), 랴오닝(遼寧), 푸젠(福建), 산시(陝西), 칭하이(青海) 등 성부급 관원 교체가 연속적으로 발생했다.

이러한 인사 패턴을 보면 양회 이후 본격적 중관간부 인사가 진행되고 있음을 알 수 있다. 대부분 임용(應勇), 공정(龔正) 등과 같이 동일 직급에서 직무 조정을 통한 수평 이동도 있지만 왕닝(王寧), 허우카이(侯凱), 자오이더(趙一德), 신창싱(信長星) 등은 정부급(正部級) 관원으로 승진 이동했다. 이는 향후 세대교체 내지 부분적 세대교체가 중국 인사의 주된 흐름이 될 것임을 보여준다. 특이할 점은 1960년대 전반기 출생자(65前)의 이동이 활발해지고 있다는 점이다. 예컨대 자오이더(趙一德)는 산시성(陝西省) 성장 임용 당시 전국 최연소 성급 행정 책임자이며 황룬치우(黃潤秋, 1963.8) 생태환경부 부장 역시 국무원 최연소 부장 직무를 경신했다. '60후'와 함께 '70후'의 성장은 바로 '50후' 은퇴와 연결되어 있다는 점에서 세대정치를 통한 세대교체의 정치동학이 작동하고 있다고 볼 수 있다.

여기에서 주목할 사항은 최근 벌어지고 있는 인사에서 연령 변수가 매우 중시되고 있다. 예를 들어 2020년 9월초 텐진시(天津市) 시장 장궈칭(張國清, 1964년 8월생)은 천추파(陳求發, 1954년 12월생)을 대신하여 랴오닝성(遼寧省) 서기로 이동했다. 저장성(浙江省) 성장 위안자쥔(袁家軍, 1962년 9월생)은 쳐쥔(車俊, 1955년 7월생) 저장성 서기를 대신하여 저장성 서기로 승진하였다. 천추파나 쳐쥔의 은퇴는 모두 성급 당위

원회 서기의 연령 제한 만 65세 규정에 따른 결과이다.³⁶ 뿐샤오린(布小林, 1958.8) 네이명구자치구 주석이나 천우(陳武, 1954.11) 광서장족자치구 주석의 은퇴는 모두 성부급 관원의 만 65세 은퇴 규정을 준용한 결과로 해석할 수 있다.

이러한 연령 기준에 의한 당정 영도간부의 은퇴 러시는 그 빈 공간을 '60후'와 '70후'로 순차적으로 채워나간다는 점에서 정치 교체인 동시에 세대교체이며 세대정치의 작동이라고 할 수 있다. 따라서 향후 이러한 인사 패턴이 계속될 경우 전국 성급 단위 인사에서 '70후'들의 등장은 주목해서 봐야 하는 부분이다. 시진핑 주석에게도 '70후'는 직접적인 정치적 인연이 깊지 않은 '50후'와 '60후'와 달리 친위세력화의 유인이 존재하기 때문이다. '70후'들도 최고 지도자를 향한 경쟁에서 공간이 열려 있다는 점은 매우 고무적이다. 시진핑 주석도 후계자 낙점을 최대한 자제하는 거버넌스로 '70후'들에게 '충성'을 유도할 수 있다. 또한 과감한 세대교체를 통한 새로운 정치 환경의 도래도 상당히 매력적이다. 시진핑 주석과 '70후'의 이해가 맞아 떨어지면서 차세대 엘리트 정치에서 새로운 변화가 출현하고 있다.

³⁶ 연령 규정에 따라 현직에서 은퇴한다고 해서 반드시 현업을 떠나야 하는 경우는 아니다. 예를 들어 산시성(山西省) 서기였던 뤄후이닝(駱惠寧)은 1954년 10월생으로 2019년 11월 만 65세가 되어 산시성 서기에서 물러나 인대 주임으로만 재직했으나 2020년 1월 중앙의 결정에 따라 중앙정부 주(駐)홍콩연락판공실 주임으로 중용되었다. 이는 적어도 성부급 이상 관원의 은퇴 연령 규정이 보편적으로 지켜지고 있으나 필요 시 당중앙의 결정에 따라 연령과 무관하게 중용될 수도 있다는 방증이다.

2. 엘리트 교체: 유형과 패턴

중국 지도부는 간부라는 이름으로 사회 각계각층에 포진해 있다. 이들은 당정군 조직뿐만 아니라 대중사회단체, 심지어 기업 내도 존재한다. 그 층위도 매우 엄격하게 관리되고 있다. 일례로 과원(科員)부터 시작하여 향과급(鄉科級) 간부, 현처급(縣處級) 간부, 청국급(廳局級) 간부, 성부급(省部級) 간부, 국가급(國家級) 간부로 층위별 관리를 받는다. 간부들의 성장은 최고 지도부로 올라가는 과정을 말한다. 거기에는 개인적 속성과 사회적 속성에 기초한 엄격한 절대적 조건과 상대적 조건의 복합 결과로 나타난다.³⁷ 그 가운데 유품 요소는 다름 아닌 기층 업무 경험과 지방에서의 재직 경험이다. 지방이야말로 정치, 경제, 사회 문제들이 복합적으로 나타나는 곳이고, 중앙의 정책이나 방향이 구체적인 대책이나 조치로서 실천되는 곳이기 때문이다.

따라서 정치 엘리트의 구성 변화를 주로 지방 경험의 유무, 특히 정치국 위원들과 같이 국가급(國家級) 지위에 올라가는 관원일수록 주로 지방 성급 단위 최고 책임자의 당정 경험이 중요하다. 간부 성장과 발전에서 누구를 올릴 것인가는 결국 기층 경험과 성과가 매우 중요하다. 이는 중국 정치과정에서 지방에서의 재직 경험 유무, 성과 여부가 승진 이동에 중차대한 영향을 미치기 때문이다. 따라서 지방 성급 단위에 포진하고 있는 간부들을 정확하게 관찰하는 것이 필요하다. 간부 교체도 이들 수준에서 폭넓게 일어난다. 간부 성장에서 지방정부와 기층 경험의 중요

성은 이미 널리 인식되고 있다. 타이완 정치대학의 저명한 중국 엘리트 정치 연구자인 커우젠원(寇健文) 교수는 정치국 상무위원회 위원이 되기 위해서는 적어도 성급 당위원회 서기를 두 개 이상 경험해야 한다고 주장하기도 한다.³⁸

중앙당교 교수인 다이엔쥔(戴焰軍)의 연구에 의하면 지도자로 성장하는데 기층 등 지방정부 경험이 매우 중요하다. 예컨대, 2013년 인대(人大)에서 선발된 중앙과 지방의 주요 지도자들은 대부분 청소년기에 3년의 어려운 곤경 시기와 '문혁'의 경험을 가지고 있고 하방(上山下鄉)의 경험을 가진 지식청년 출신들이 대부분이라고 말했다. 이들은 개혁개방을 통해서 전환기를 맞게 됨으로써 개혁개방에 대한 지지와 긍정이 두텁고 대부분 기층(草根) 근무 경험을 가지고 한 단계 한 단계 성장해 왔다고 분석한다.

예컨대 그의 분석에 의하면, 18대 지도자 가운데 시진핑(習近平), 리커창(李克強), 장더장(張德江), 류원산(劉雲山), 왕치산(王岐山) 등은 빈곤한 농촌 지역에서 근무한 경험을 가지고 있다. 위정성(俞正聲)이나 장가오리(張高麗) 등도 광산 기업 등 일선에서 근무한 경험을 가지고 있다. 18기 정치국 위원, 국무원 각 구성원 등도 대부분 청년 시기에 중국 각지 농촌이나 기층에서 생산활동이나 노동에 종사한 경험을 보유하고 있다. 19대 지도자 가운데 시진핑, 리커창, 왕치산 등도 하방의 경험을 가지고 있는 인사들이다. 이러한 기층에서의 경험을 통해서 지도자들은 인민들이 어떤 것을 원하는지를 알게 되고 그에 기초해서 정치행위를 하기 때문에 훨씬 현장 친화적이라고 말한다.

37 일반적으로 절대적 조건은 성과, 업적, 사회적 평가 등이고 상대적 조건은 연령, 학력, 기회, 동료, 지도자 네트워크 등 다양하다.

38 寇健文,『中共菁英政治的演變-制度化與權力轉移 1978-2010』(臺北: 五南圖書出版公司, 2011).

다이엔쥔(戴焰軍)은 또한 지도자들의 이러한 기층 경험은 “중국 사회와 기본적인 국가 정세를 객관적이고 진실하게 파악할 수 있으며, 중국 사회 문제에 대한 시각을 일반인의 시각에서 바라보게 한다”고 분석한다. 또한 이러한 경험이 지도자들을 “강렬한 개혁 의식과 개혁 정신을 갖는 개혁개방의 지지자와 추동자”로 만든다고 보고 있다.³⁹ 따라서 이러한 논지의 연장 선상에서 매 시기 지도자들의 기층 경험이나 지방정부 재직 경험을 중심으로 성장 과정을 분석하는데 적실성이 있다.

중국 정치에서 엘리트 교체는 대체로 5년마다 한 번씩 열리는 중국공산당 전국대표대회를 계기로 주기적으로 반복해서 나타난다. 그 패턴도 매우 정례화되어 있다. 엘리트 교체가 가능하기 위해서는 앞선 당정 영도간부들이 체계적이며 순차적으로 직무에서 은퇴해야 가능하다. 따라서 질서 있는 간부 교체는 사실상 질서 있는 은퇴를 전제로 한다. 그러나 중국은 당정 영도간부에 대한 명문화된 규정을 완비하지 못하고 있다. 물론 일부 규정을 임시 규정(暫行規定) 형식으로 제도화하고 있다. 그러나 당국 자체 특성상 당중앙의 결정이 규정과 규칙 등 관행에 우선하게 되어 있다. 그럼에도 불구하고 불문율로 알려져 있는 당정 영도간부의 은퇴규정은 필요시 인적 교체의 수단과 근거로 활용되고 있다.

당정 영도간부의 은퇴 관련 연령 규정은 〈당정 영도간부 직무 임기 잠행 규정(黨政領導幹部職務任期暫行規定)〉⁴⁰에서 규정하고 있다. 예컨대 해당 규정 제3조는 “당정 영도간부 직무는 매 임기 5년으로 한다”고 규

정하고 있다. 당 대회가 5년에 한 번씩 열리기 때문에 해당 대회에서 선발된 관원들은 특별한 사유가 없는 한 당 대회 임기와 직무 임기를 5년으로 맞추고 있다. 제6조는 “당정 영도간부는 동일 직무에서 연속 두 차례 임기를 채우면 같은 동일 직무에 다시 추천, 지명 혹은 임명되지 않는다”고 규정하고 있다. 이 규정에 따라 지난 19대 당 대회에서 리위안차오와 류옌동이 19대에 진입하지 못하고 은퇴 수순을 밟았다.⁴¹

제7조는 “당정 영도간부는 동일 총차 누계 15년 재임 시 다시 추천, 지명 혹은 임명되지 않는다”는 규정이 있다. 이 규정 또한 리펑(李鵬) 국무원 총리가 총리를 10년 하고, 다시 전국인대 위원장을 5년 더 한 사례가 있는데 바로 이 규정에 의해서 15년 재임과 동시에 은퇴하게 되었다. 인사 원칙상 당정 영도간부는 △임기 내 안정 유지 △은퇴 연령 △건강 원인 △사직 혹은 파면 등이 아니면 임기를 반드시 채워야 한다. 〈직무 임기 잠행 규정〉에서 규정하고 있는 임기 제한 사항 외에는 반드시 매 기수 당 대회 임기와 직무 임기를 연동하게 되어있다. 그러나 동일 직무 두 차례, 동일 총차 15년 누적 재임 등은 앞서도 강조했듯이 강행 규정은 아니다. 모든 당내 규정이 당중앙의 해석권을 따르게 되어 있기 때문에 관행에 따른 규정일지라도 예외는 존재한다.

예컨대 〈직무 임기 잠행 규정〉 제8조는 “민족자치지방의 소수민족 당정 영도간부는 비준을 받아 제6조와 제7조 규정을 완화할 수 있다”고 규정할 수 있다. 민족통합 차원에서 일부 예외를 인정하고 있는데, 이러한

39 “聚焦新一屆中國領導人：具備“草根”工作經歷,” <http://news.eastday.com/c/20130324/u1a7278690.html> (검색일: 2020. 4. 23).

40 “中共中央辦公廳關於印發《黨政領導幹部職務任期暫行規定》等三個法規文件的通知,” http://topics.gmw.cn/2016-05/26/content_20280860.htm (검색일: 2020. 9. 20).

41 리위안차오나 류옌동, 왕양 등은 17대부터 정치국 위원에 진입하여 동일 직무 10년(17대와 18대)을 채웠다. 따라서 19대에 다른 직무로 이동하지 않으면 은퇴하는 규정에 따라 리위안차오와 류옌동은 19대 당 대회에서 은퇴했다. 그러나 왕양의 경우 19대에서 정치국 상무위원회로 승진했다. 동일 직무 연속 두 차례 재임 규정을 벗어났기 때문에 은퇴하지 않고 계속 재임할 수 있었다.

규정의 유연성에 따라 소수민족 출신 관원들의 성장이 상대적으로 빠른 경우도 발생하고 있다.

이러한 관행화된 은퇴 규정에 기초해서 엘리트 교체의 유형과 패턴을 추론할 수 있다. 즉 각 당 대회 기수별 대표대회에서 나타난 지도부 교체의 특성을 추적하여 교체의 유형과 특징, 패턴 등을 정리, 분석할 수 있다. 이러한 접근은 향후 차세대 혹은 신세대 엘리트 그룹의 성장을 예측하고 전망하는 데 있어서 테스트베드로서 역할을 기대할 수 있기 때문이다. 특히 본 연구에서 중공당 제16기부터 엘리트 교체 현황을 보는 이유는 엘리트 정치에서 세대 기반 집단 지배 정치가 본 궤도에 오른 것이 바로 2002년 후진타오 집권 시기부터 두드러졌기 때문이다.⁴²

후진타오 집권부터는 본격적으로 집단 지배에 기초한 엘리트 정치가 본 궤도에 오른 시기라고 평가할 수 있다. 2002년 11월 14일 제16기 중국공산당 전국대표대회는 중앙 정위원 205명을 선출하고 폐막했다. 이들은 5년 동안 중국을 이끌어가는 사실상의 파워엘리트들이다. 205명의 중앙위원들은 제1차 중앙위원회 전체회의를 열고 정치국 위원, 중앙 정치국 상무위원 중앙군사위원회 위원 등 후진타오 체제의 출범을 알리는 다양한 인사 결과를 내놓았다. 이 시기 중앙위원 구성은 중앙정치국 위원 25명, 비정치국 위원의 부국가급 간부 17명, 당중앙 등 직능부문과 입법, 통전, 기업 등 76명, 군대와 무장경찰 등 42명, 지방 44명 등으로 만들어졌다. 이 때는 지도부 중 이공 계통이 다수를 차지했다.

〈표 2-2〉 중국공산당 제16기 정치국 상무위원 (16기 1중전회, 2002년 11월 15일)

	출생년월	연령	당 가입	당령	학력(학사)	16 직위
후진타오(胡錦濤)	1942.12	60	1964.4	38	칭화대학 수리공정학부	당총서기, 국가주석, 중앙군사위주석
우방궈(吳邦國)	1941.7	61	1964.4	38	칭화대학 라디오전자학부	전인대 상무위원장 당조 서기
원자바오(溫家寶)	1942.9	60	1965.4	37	베이징지질학원	국무원 총리, 당조 서기
자칭린(賈慶林)	1940.3	62	1959.12	43	허베이공학원 전력학부	정협주석, 당조 서기
펑칭홍(曾慶紅)	1939.7	63	1960.4	42	베이징공업학원 자동통제학과	국가부주석, 중앙당교 교장 중앙서기처 서기
황쥐(黃菊)	1938.9	64	1966.3	36	칭화대학 전기공정과	국무원 부총리
우관정(吳官正)	1938.8	64	1962.3	40	칭화대학 동력학과	중앙기율검사위 서기
리창춘(李長春)	1944.2	63	1965.9	42	하얼빈공업대학 전기학부	당중앙 사상 이데올로기 담당
뤼간(羅干)	1935.7	67	1960.6	42	베이징강철공업학원 압력가공학과	중앙정법위원회 서기

이 시기 중요 특징은 연령 끊지않게 전공 구성이었다. 16기 후진타오 체제를 형성한 트리플인 후진타오와 원자바오 모두 이공 계통 출신자들이다. 이들은 대학 졸업과 동시에 두 사람 모두 간쑤성(甘肅省)에서 사회 활동을 시작했다. 사회 진출을 지방 기층에서부터 시작한 것이다. 그러나 전공과 무관하게 원자바오는 국무원 총리를 맡았다. 자신의 전공 분야인 지질 관련 업무는 사실상 놓게 되었다. 이공 계통의 행정 능력 연마는 당중앙 조직부에서 입안한 중청년 간부반 학습으로 보완되었다. 앞서 언급한대로 간부 성장에서 중관간부가 되면 반드시 당중앙 조직부의 교육 활동에 선발되어 일정한 기간 종합 교육을 받아야 한다. 여기에 선발되는 것이 종합 능력을 키우는 것과 동시에 이른바 출세가도를 달리는데

42 장쩌민의 집권은 1989년 천안문 사건이라는 중대한 정치적 사건에 휘말린 중국이 원로들의 합의에 기초한 결과이다. 일종의 내적 합의에 의한 정치과정이 실행되었다. 그런 의미에서 장쩌민의 집권은 조영남이 언급한 원로지 배모델의 결과로 만들어진 것으로 평가할 수 있다.

유리한 환경을 갖게 된다.⁴³ 따라서 같은 조건이면 중청반 입소 교육의 수혜를 받았느냐 그렇지 않느냐가 성장 가도에 영향을 미친다.

원자바오는 중청반 등 당과 국가의 종합능력 제고를 위한 다양한 교육 활동에 힘입어 이공계통 출신임에도 불구하고 조정 능력과 관리 능력을 배양했으며 기층 경험을 기초로 인민 친화적인 정치행태를 보여주었다. 그의 이러한 경험이 바로 '후원체제'의 적응에 크게 기여했다. 2003년 사스나 2008년 원촨(汶川) 대지진 때는 직접 현장에서 당국가체제의 기층 지향성을 잘 보여주었다는 평가를 받았다. 그러나 16대 국가간부들은 3세대 집권 기간이던 장쩌민 세대에 비해서 테크노크라트, 이른바 기술관료의 비중은 많이 줄어들었다. 후진타오, 우방궈(吳邦國), 원자바오 정도가 이공계 학부 전공이었다.

16기 정치국 위원은 25명이며 여기에는 9명의 정치국 상무위원이 포함되어 있다. 순수한 의미의 정치국 위원은 16명이다. 정치국 위원 구성은 정치국 상무위원들의 당연직 참여 외에 각 지방 직할시 당위원회 서기, 전국인대와 전국정협 등 입법기관과 통전기관 관계자가 1명 내지 2명 정도 정치국 위원에 참여하고 당중앙 직속 기구인 당중앙 선전부, 통전부, 조직부 등 관계자들이 참석하고 군 출신 인사가 2명 정도 참석하는 것이 관례로 정착되어 있다.

그 외에 국무원 계통에 소속된 사람들이 당연직으로 참석한다. 국무원 계통에서는 쟁페이엔(曾培炎), 후이량위(回良玉), 우이(吳儀) 등이 참석했다. 다루는 영역을 보면 25명 정치국 위원 가운데 국가주석을 제외하고

경제에 집중된 인사는 원자바오 총리를 포함하여 국무원 부총리로서 공업, 교통 등을 담당하는 황쥐(黃菊), 농업경제를 담당하는 후이량위, 재정과 금융을 담당하는 쟁페이엔 등이다. 군을 대표하여 차오강촨(曹剛川) 상장과 구보슝(郭伯雄) 상장이 이름을 올렸다.

16기 중앙정치국 위원 인사 패턴을 보면 한 명을 제외하고 모두 중앙 위원에서 정치국 위원으로 단계별 승진을 했다는 점과 이공 계통 출신자들이 여전히 높은 비중을 차지하고 있다는 사실이다. 당령(黨齡)은 대체로 30여 년 정도이며 50대 후반과 60대 초반 연령이 다수라는 사실이다. 여기에서 유일한 예외는 상하이시 서기를 맡고 있던 천량위(陳良宇)이다. 그는 장쩌민의 총애를 받고 있었던 인물로 중앙후보위원에서 파격 발탁되었다. 당령(黨齡)도 상대적으로 짧은 22년에 지나지 않으나 정치국 위원이 되었다. 상하이라는 지역적 조건, 장쩌민 전 주석의 지원을 받는 측근이라는 인적 네트워킹이 승진 요소로 작용한 것으로 판단할 수 있다. 이는 경쟁자 간 동일 조건이면 지역 조건이나 특히 최고 지도자와의 인적 네트워크가 중요한 변수가 된다는 점을 알려준다.

43 간부성장에서 중청반의 의미와 역할에 대해서는 양갑용, "중국의 간부교육과 중앙당교: 중청반 사례를 중심으로," 『중국지식네트워크』 제14호, pp. 49-82. 참고.

<표 2-3> 중국공산당 제16기 정치국 위원 (16기 1중전회, 2002년 11월 15일, 상무위원 제외)

	출생년월	연령	당 가입	당령	학력(학사)	15대	16대 직위
왕러취안(王樂泉)	1944.12	58	1966.3	36	중앙당교(석사)	중앙위원	신장위구르자치구 서기
왕자오궈(王兆國)	1941.7	61	1965.12	37	하얼빈공업대학 동력기계과	중앙위원	전국정협 부주석 전국인민부위원회 위원장
후이량위(回良玉)	1944.10	58	1966.4	36	지린성농업학교	중앙위원	국무원 부총리
류치(劉淇)	1942.11	60	1975.9	27	베이징강철학원	중앙위원	베이징시 서기
류원산(劉雲山)	1947.7	55	1971.4	31	중앙당교 통신교육학원	중앙위원	중앙서기서 서기 중앙선전부 부장
우이(吳儀, 예)	1938.11	64	1962.4	40	베이징석유학원 석유정제과	중앙위원	국무위원 (위생부 부장 겸임)
장리창(張立昌)	1939.7	63	1966.2	36	베이징통신대학 경제관리전공	중앙위원	톈진시 서기
장더장(張德江)	1946.11	56	1971.1	31	엔비대학 조선어과, 김일성종합대학 경제학과	중앙위원	광동성 서기
천량위(陳良宇)	1946.10	56	1980.4	22	해방군후근공정학원 건축과	중앙 후보위원	상하이시 서기
저우용캉(周永康)	1942.12	60	1964.11	38	베이징석유학원 탐사학부	중앙위원	중앙서기처 서기 중앙정법위 부서기
위정성(俞正聲)	1945.4	57	1964.11	38	하얼빈군사공정학원 미사일공정과	중앙위원	후베이성 서기 (2007년 상하이시 서기)
허궈창(賀國強)	1943.10	59	1966.1	36	베이징화공학원 무기화공학부	중앙위원	중앙서기처 서기 중앙조직부 부장
궈보슝(郭伯雄)	1942.7	60	1963.3	39	해방군사학원	중앙위원	중앙군사위원회 부주석
차오강촨(曹剛川)	1935.12	67	1956.6	46	소련포병군사공정학원	중앙위원	중앙군사위원회 부주석 국무위원 겸 국방부장
평페이엔(曾培炎)	1938.12	64	1978.9	24	칭화대학 무선전 전자학과	중앙위원	국가발전개혁위원회 주임 국무원 부총리

일반적으로 지방 성급(省級)에서 당연직 정치국 위원 자리는 보통 적개는 4개 혹은 5~6개로 시기별로 달리한다. 이번 16기에서는 직할시 네개(베이징시, 상하이시, 톈진시, 충칭시) 가운데 충칭시 서기는 정치국 위원이 되지 못했다. 대신에 후베이성 당서기인 위정성(俞正聲)이 정치

국 위원이 되었다. 이는 지역 고려 외에 정치적 비중을 고려한 인사 패턴으로 풀이할 수 있다. 이 외에 광동성 당서기와 신장위구르 자치구 서기가 정치국 위원에 올랐다. 경제 대성(大省)과 변방을 고려한 조치로 해석할 수 있다.⁴⁴ 기존 관행과 크게 다르지 않다. 정치국 위원에 진입하지는 못했지만 국가급(國家級) 부급(副級) 지위를 갖는 중앙위원도 17명에 달한다.

16기 전체적으로 지도부 구성을 보면 기술관료 중심의 구성이 여전히 유지되고 있는 것을 알 수 있다. 그러나 그 정도와 밀도는 제3세대 지도자들과 약간 차이가 난다. 제3세대 지도자들은 거의 대부분 이공 계통 출신자들이다. 그들은 당시 대학의 풍토가 문과보다는 이과를 선호하는 시기였고, 소련제 학습 모델로 단과대학 중심의 대학 교육의 영향을 받았기 때문이다. 그런 측면에서 보면 제4세대 지도부 성격은 완전한 의미의 기술관료 출신들이 주류를 형성한 것은 아니다. 하지만 여전히 기술관료 출신들이 대세를 장악하고 있는 형국이다. 일종의 제5세대로 넘어가는 과도기적 성격을 갖는다고 볼 수 있다. 이밖에 중앙위원에서 정치국 위원으로의 단계별 승진이 주류 충원 경로지만, 천량위의 경우 중앙 후보위원에서 정치국 위원으로 파격 발탁을 통한 수직 상승 사례도 발생했다.⁴⁵

44 이러한 이유로 4개 직할시 서기와 광동성, 신장 위구르 자치구 서기 등이 국가급 부직에 해당하는 정치국 위원이 책임자를 맡는 것으로 관례화되었다. 물론 신장위구르자치구 서기를 정치국 위원 혹은 중앙위원으로 자리매김하는 것은 정해진 바 없으며, 이 역시 관례대로 당중앙의 결정에 구속받는다.

45 이는 앞서 언급한대로 상하이라는 지역적 조건, 즉 직할시 담당 지위와 천량위 외에는 다른 대안이 없었다는 점, 그리고 장쩌민과 천량위와의 사적 관계가 작용한 것으로 추론할 수 있음.

<표 2-4> 중국공산당 제17기 정치국 상무위원 (17기 1중전회, 2007년 10월 22일)

	출생년월	연령	당 가입	당령	학력(학사)	16대	17대 직위
후진타오 (胡錦濤)	1942.12	65	1964.4	43	칭화대학 수리공정학부	정치국 상무위원	당총서기, 국가주석, 중앙군사위주석
우방궈 (吳邦國)	1941.7	66	1964.4	43	칭화대학 라디오전자학부	정치국 상무위원	전국인대 상무위원장
원자바오 (溫家寶)	1942.9	65	1965.4	42	북경지질학원	정치국 상무위원	국무원 총리
자칭린 (賈慶林)	1940.3	67	1959.12	48	허베이공학원 전력학부	정치국 상무위원	정협주석
리창춘 (李長春)	1944.2	63	1965.9	42	하얼빈공업대학 전기학부	정치국 상무위원	당중앙 사상 이데올로기 담당
시진핑 (習近平)	1953.6	54	1974.1	33	칭화대학 화공과	중앙위원	중앙서기처 서기 국가부주석, 중앙당교 교장 중앙군사위 부주석
리커창 (李克強)	1955.7	52	1976.5	31	베이징대학 법학원	중앙위원	국무원 부총리
허궈창 (賀國強)	1943.10	64	1966.1	41	베이징화공학원 무기화공학부	정치국 위원	중앙기율검사위 서기
저우용캉 (周永康)	1942.12	65	1964.11	43	베이징석유학원 탐사학부	정치국 위원	중앙정법위 서기

17기 즉, 제4세대 후진타오 집권 2기 최고 지도부 구성은 16기와 마찬가지로 9명으로 구성되었다. 당연직으로 국가 주석, 국무원 총리, 전국인대 위원장, 전국정협 주석 외에 정법위원회, 사상이론 담당자가 들어갔다. 후계구도 관련하여 시진핑과 리커창이 정치국 상무위원에 이름을 올렸다. 시진핑과 리커창이 정치국 상무위원회에 진입함으로써 이를 바 '격대지정'를 통한 평화롭고 안정된 정권 교체가 실현되는 단초를 마련했다는 의미가 적지 않다. 그리고 기술관료 중심의 최고 지도부 내에 경제학과 법학을 전공하고 박사학위를 가지고 있는 차세대 지도부가 입

성했다는 점은 5세대의 성격을 보여주는 것으로 볼 수 있다.

이 점은 사회변화와 관련하여 거버넌스의 중요성을 증대시켰다. 또한 17기 지도부 구성을 보면, 중국 최고 지도부의 성격이 기술관료 중심의 성장과 발전의 패러다임에서 분배, 공정, 민주 등 인문사회적 소양에 기초한 패러다임으로 정치 패러다임이 변화하는 길목에 들어섰다는 것을 의미한다. 또한 엘리트 정치 차원에서 집단지도체제를 한층 심화할 수 있는 내적 균형을 만들어가는 과정에 중국이 진입하고 있음을 보여준다. 그리고 엘리트 정치에서 인문사회 배경이 중요한 인사 패턴 요소가 된다는 것을 17대 인사는 보여주고 있다.

17대 정치국 상무위원 성장 패턴과 특징을 보면, 시진핑과 리커창은 파격 승진이 이루어졌다. 두 사람은 중앙위원에서 바로 정치국 상무위원으로 전격 발탁되었다. 일종의 '격대지정'에 따른 결과이다. 그러나 '격대지정'이 사라진 지금 이러한 후계자를 위한 파격 발탁은 재현되기 어려운 실정이다. 기술관료 우대에서 인문사회 전공자의 증가로 학력 전공 변화가 두드러졌다. 이러한 변화는 정치국 위원에서 특히 많이 나타났다. 그리고 18대에서 거의 완성되었다고 판단할 수 있다. 리위안차오나 왕양의 중앙후보위원에서 정치국 위원으로 승진은 이들이 공청단과 관련 있다는 점에서 공청단 제1서기 출신인 후진타오 주석의 개인 네트워킹이 영향을 주었을 것으로 해석할 수 있다.

〈표 2-5〉 중국공산당 제17기 정치국 위원 (17기 1중전회, 2007년 10월 22일, 상무위원 제외)

	출생년월	연령	당 가입	당령	학력(학사)	16대	17대 직위
왕강 (王剛)	1942.10	65	1971.6	36	지린대학 철학과	정치국 후보위원	11기 전국정협 부주석 중앙직속기관공작위 서기
왕러취안 (王樂泉)	1944.12	63	1966.3	41	중앙당교(석사)	정치국위원	신장위구르자치구 서기
왕자오궈 (王兆國)	1941.7	66	1965.12	42	하얼빈공업대학 동력기계과	정치국 위원	전국인대 부위원장
왕치산 (王岐山)	1948.7	59	1983.2	24	시베이대학 역사학부	중앙위원	국무원 부총리
후이량위 (回良玉)	1944.10	63	1966.4	41	지린성농업학교	정치국위원	국무원 부총리
류치 (劉淇)	1942.11	65	1975.9	32	베이징강철학원	정치국위원	베이징시 서기
류원산 (劉雲山)	1947.7	60	1971.4	36	중앙당교 통신교육학원	정치국위원	중앙서기처 서기, 중앙선전부 부장
류엔동 (劉延東, 여)	1945.11	62	1964.7	43	지린대학 공정화학과	중앙위원	국무위원
리위안차오 (李源潮)	1950.11	57	1978.3	29	상하이사범대학 수학과 푸단대학 수학과	중앙후보위원	중앙서기처 서기, 중앙조직부 부장
왕양 (汪洋)	1955.3	52	1975.8	32	중앙당교(학사)	중앙후보위원	광동성 서기
장가오리 (張高麗)	1946.11	61	1973.12	34	사면대학 경제학과	중앙위원	톈진시 서기
장더장 (張德江)	1946.11	61	1971.1	36	옌볜대학 조선어학부 김일성종합대학 경제학과	정치국위원	국무원 부총리 (2012 충칭시 서기)
위정성 (俞正聲)	1945.4	62	1964.11	43	하얼빈군사공정학원 미사일공정과	정치국위원	상하이시 서기
쉬차이허우 (徐才厚)	1943.6	64	1971.4	36	하얼빈군사공정학원 전자공정과	중앙위원	중앙군사위원회 부주석
보시라이 (薄熙來)	1949.7	58	1980.10	27	베이징대학 역사과 (세계사전공)	중앙위원	충칭시 서기
궈보승 (郭伯雄)	1942.7	65	1963.3	44	해방군군사학원	정치국위원	중앙군사위원회 부주석

정치국 상무위원을 포함하여 영도층을 형성하는 정치국 위원은 여전히 25명으로 변화가 없다. 기존 관행에 따라 각 부문의 대표성을 가진 지도부 구성을 보여주고 있다. 4개 직할시 등 주요 지방 서기, 국무원 계통 관계자, 입법기관이나 통전기관 관계자, 그리고 당중앙직속기구, 군사관련 부문에서도 16기 중앙정치국 위원 구성과 큰 차이를 보이지는 않고 있다. 17대 중앙지도부 구성은 기본적으로 기술관료 중심의 정치 환경에서 인문사회 중심의 제5세대로 넘어가는 과도기적 성격을 드러내고 있다.

이공 계통 중심의 지도부 구성에서 새로운 인문사회 계통의 새로운 신진 지도부(시진핑과 리커창)가 합류했다. 16대 중앙정치국 상무위원은 전원 40년대 출생자가 주류를 이루는 신중국 성립 이전 세대이다. 그러나 17대는 완전하게 신중국 성립 이후 세대로 지도부가 이행하는 과정에서 일부 과도기적 모습을 보여주고 있다. 즉 과감한 이행을 위한 과도기적 성격을 갖는 게 17대 인사 구성의 특징이라고 할 수 있다. 인사 패턴에 있어서도 중앙후보위원에서 바로 정치국 위원으로 승진한 사례가 두 건이 발견되었다. 앞서 언급한대로 리위안차오나 왕양 모두 후진타오의 공청단 출신이라는 점이 최고 지도자와의 개인 네트워킹을 통한 승진 패턴을 보여준다.

기술관료의 퇴조 내지 약화는 더 이상 중국에서 기술관료 중심의 정치가 주류가 될 수 없고 변화하는 사회현상에 따라 사회현상에 주목하는 정치가 점차 중시되어 간다는 사회 흐름을 반영하고 있다. 그 상징성이 바로 시진핑과 리커창으로 투사되어 나타났다. 다른 하나는 신중국 이전 세대와 이후 세대의 정치 변화가 중국의 개혁과 개방에 새로운 사고를 가져온다는 사실이다. 시진핑이나 리커창의 등장은 ▲[성장 중시에서

균형발전 중시로 전환] ▲[이공 계통 중심의 기술관료정치에서 인문사회 중심의 새로운 정치로 전환]을 촉진하는 추세를 반영한다. 이러한 과도 기적 변화의 흐름은 18대로 접어들면서 이른바 세대교체를 통한 새로운 정치로 나타났다.

18대 최고 지도부의 가장 큰 변화는 7명의 정치국 상무위원 가운데 위 정성을 제외하고 모두 인문사회 배경의 학습 경험을 가지고 있다는 사실이다. 시진핑은 학부는 칭화대학 화공과 출신이지만 최종 학위는 인문사회학을 공부했다. 리커창은 학부는 법학 전공이고 박사는 경제학으로 마쳤다. 장더장은 어문 전공이고, 류원산(劉雲山)이나 왕치산(王岐山), 장가오리(張高麗) 역시 이공 계통이 아닌 인문사회 계통 출신이다. 17대 사례를 보면 지도부 인사 패턴에서 이제 인문사회 전공이 본격적으로 중시되기 시작했음을 보여주고 있다.

이렇게 최고 지도자들의 전공이 이공 계통에서 인문사회로 이동한 것은 이들이 대학을 다니던 당시의 대학 환경도 영향을 미쳤다. 또한 이들이 새로운 지도부로 등장하기 시작한 2012년 환경도 중요한 단서를 제공한다. 2012년은 중국이 처음으로 세계에 눈을 돌려서 내향성 발전 전략에서 외향성 발전 전략으로의 새로운 도전을 선포한 해다.⁴⁶ 세계의 흐름을 이해하고 대응 전략을 모색하기 위해서는 사회과학적 상상력이 필요하고, 이러한 상상력은 기존의 기술관료 중심의 압축성장의 시대와 이별을 고하는 게 필요했다. 그 결과는 인문사회 중시로 나타난 것이라고 할 수 있다. 그리고 이러한 흐름은 사회가 다원화되면서 사회거버넌스

중시로 확대, 심화되었다. 물론 여기에 부합하는 관원들의 선발과 성장 기본 조건에서 거버넌스 능력 중시는 더욱 탄력을 받게 되었다.

〈표 2-6〉 중국공산당 제18기 정치국 상무위원 (18기 1중전회, 2012년 11월 15일)

	출생년월	연령	당 가입	당령	학력(학사)	17대	18대 직위
시진핑 (習近平)	1953.6	59	1974.1	38	칭화대학 화공과	정치국상무위원	총서기, 국가주석, 군사위원회 주석
리커창 (李克強)	1955.7	57	1976.5	36	베이징대학 법학원	정치국상무위원	국무원 총리
장더장 (張德江)	1946.11	66	1971.1	41	옌볜대학 조선어학과 김일성종합대학 경제학과	정치국원	전국인대 위원장
위정성 (俞正聲)	1945.4	67	1964.11	48	하얼빈군사공정학원 미사일공정과	정치국원	정협 주석
류원산 (劉雲山)	1947.7	65	1971.4	41	중앙당교 통신교육학원	정치국원	국가부주석
왕치산 (王岐山)	1948.7	64	1983.2	29	시베이대학 역사학과	정치국원	중앙기율검사위 서기
장가오리 (張高麗)	1946.11	66	1973.12	39	샤먼대학 경제학과	정치국원	국무원 상무부총리

18대에서도 정치국 위원의 총량은 바뀌지 않고 여전히 25명(정치국 상무위원 포함)을 유지했다. 그러나 그 내용을 보면 완전히 새로운 인사로 채워졌다. 17대, 즉 후진타오와 원자바오 시기와 다른 길을 모색하는 과정에서 대대적인 인적 교체가 일어난 것으로 분석할 수 있다. 예컨대 시대 교체를 사람 교체를 통해서 실현해가는 과정을 정치국 위원 인선은 잘 보여주고 있다. 예를 들어 정치국 상무위원을 제외한 18명의 정치국 위원 가운데 단 세 명만이 유임되었다. 나머지 15명은 모두 18대에 처음으로 정치국 위원이 된 사람들이다.

류옌동(劉延東), 왕양, 리위안차오는 이번에 두 기수 연속 정치국 위원

46 이러한 외향형 발전전략으로의 발전 전략의 변화는 중국의 국제화라는 점에서 기존의 세계질서에 편승하는 전략과 달리 공세적인 중국의 움직임을 예견하게 하고, 그 실천과정에서 이른바 신형대국관계로 외화되어 나타났다.

을 유지하고 있다. 만약 이들 가운데 다음 기수인 19기에 정치국 상무위원에 오르지 못하면 동일 직무에서 연속해서 세 번 연임할 수 없다는 규정에 따라 다음 기수에 물러나야 한다.⁴⁷ 19대에서 왕양은 정치국 상무위원으로 승진하여 계속 재임하고, 류옌동과 리위안차오는 물러났다. 이러한 결과가 바로 18대 정치국 위원 인선의 은퇴 규정에 관한 엄격한 적용이라고 할 수 있다. 아울러 후계구도 차원에서 후춘화(胡春華)와 순정차이(孫政才)가 '60후'의 선두주자로 후계자 반열에 이름을 올렸다. 이들 역시 이공 계통이 아닌 인문사회 전공자들이다.

〈표 2-7〉 중국공산당 제18기 정치국 위원 (18기 1중전회, 2012년 11월 15일, 상무위원 제외)

이름	출생년월	연령	당기입	당령	학력(학사)	18대 직위	비고
궈진룡 (郭金龍)	1947.7	65	1979.4	33	난징대학 물리과	베이징시 서기	신임
한정 (韓正)	1954.4	58	1979.5	33	화동사범대학, 정치교육과(야간)	상하이시 서기	신임
순춘란 (孫春蘭)	1950.5	62	1973.5	39	라오닝성 안산공업기술학교 기계전공	톈진시 서기	신임
순정차이 (孫政才)	1963.9	49	1988.7	24	산동 라이양(萊陽)농학원	충칭시 서기	신임
후춘화 (胡春華)	1963.4	49	1983.4	29	베이징대학 종문화	광동성 서기	신임
자오러지 (趙樂際)	1957.3	55	1975.7	37	베이징대학 철학과	중앙조직부장, 중앙서기처 서기	신임
장춘센 (張春賢)	1953.5	59	1973.11	39	동북중형기계학원 기계제조과	신장위구르자치구 서기	신임
류치바오 (劉奇葆)	1953.1	59	1971.12	41	안후이사범대학 역사과	중앙서기처 서기 중앙선전부 부장	신임
류옌동 (劉延東)	1945.11	67	1964.7	48	지린대학 공정화학과	-	연임

47 <당정영도간부 직무 임기 임기 규정(党政领导干部职务任期暂行规定)> 제6조, “당정 영도간부는 동일 직무에 서 연속 두 차례 임기를 채우면 같은 동일 직무에 다시 추천, 지명 혹은 임명되지 않는다.”

왕양 (汪洋)	1955.3	57	1975.8	38	중앙당교(학사)	국무원 부총리	연임
마카이 (馬凱)	1946.6	66	1965.8	47	베이징시 당교 이론반 중국인민대학 정치경제학석사	국무원 부총리	신임
멍첸주 (孟建柱)	1947.7	65	1971.6	41	경제관리간수연합대학(经济管理刊授 联合大学) 상하이분교 공업기업관리과	중앙정법위원회 서기, 국무위원	신임
리위안차오 (李源潮)	1950.11	62	1978.3	34	상하이사범대학, 푸단대학 수학과	국가부주석	연임
리전궈 (李建國)	1946.4	66	1971.6	41	산동대학 종문화	12기 전국인대 부위원장	신임
판창룡 (範長龍)	1947.5	65	1969.9	43	중앙당교 통신교육	중앙군사위원회 부주석	신임
쉬치량 (許其亮)	1950.3	62	1967.7	45	공군제5항공학교	중앙군사위원회 부주석	신임
왕후닝 (王滬寧)	1955.10	57	1984.4	28	상하이사범대학 불어과 푸단대학 국제정치석사	중앙정책연구실 주임 중앙서기처 서기	신임
리잔수 (栗戰書)	1950.8	62	1975.4	37	허베이사범대학 정치교육과	중앙판공청 주임	신임

인사 패턴과 관련하여 18대는 대대적인 물갈이 인사가 이루어졌다. 10년 주기 권력 교체에서 새로운 최고 지도자에게 힘을 몰아주기 위해서 대거 신임 정치국 위원을 선발했다. 특히 리위안차오나 왕양의 경우 17대에서 중앙후보위원에서 바로 정치국 위원에 오를 정도로 파워를 보여주었는데 이번에도 3명의 유임 인원 가운데 이름을 올린 것은 전 최고 지도자의 의중이 반영된 인사패턴을 보여주는 것이다. 여전히 최고 지도자의 개인 네트워크가 인사에 크게 영향을 미치고 있음을 알 수 있다.

결국 18대 정치국 위원과 상무위원 인선에서 나타난 특징을 보면 최고 지도부 내에 ▲[인문사회 배경이 정착]되었고, ▲[정치국 위원의 세력 교체]가 두드러졌다. 이는 국제변수가 본격적으로 국내정치에 영향을 미치기 시작한 시점에서 사회변화를 종합적으로 이해하기 위한 일환으로 인문사회 배경 지도자의 등장 필요성이 증대한 측면이 있다. 아울러 5세대 지도자들이 1977년과 1978년 대학 입시가 부활하면서 진학한 대학

교육의 다원화 흐름도 영향을 미친 것으로 판단할 수 있다. 18대 정치국 위원 가운데 17대에 이어 연임한 위원은 겨우 3명에 지나지 않는다. 대 대적인 물갈이라고 할 수 있다. 이러한 대규모 물갈이는 최고 지도자로서 시진핑 주석의 입김이 크게 작용한 것으로 분석할 수 있다.⁴⁸

19대 당 대회의 기본 특징은 이른바 '시진핑 사상'이 당장에 명시적으로 들어간 것이다. 이는 마오쩌둥(毛澤東) 이후 처음으로 임기 중 살아 있는 지도자의 이론이 사상으로 격상되어 당의 기본 지도이념으로 자리 잡은 것을 말한다. 또한 이는 자신의 사상을 당장에 삽입할 정도로 시진핑 주석의 권력이 점차 강화되고 있다는 방증이기도 하다. 그리고 '격대 지정'의 유예 및 2018년 헌법 개정으로 이어지고 시진핑 주석의 집권 연장이 가시권에 들어오면서 기존 관행과 다른 예측 불가능한 불확실한 정치의 태동을 알리고 있다.

<표 2-8> 중국공산당 제19기 정치국 상무위원(19기 1중전회, 2017년 10월 25일)

	출생년월	연령	당 가입	당령	학력(학사)	18대	19대 직위
시진핑 (習近平)	1953.6	64	1974.1	43	칭화대학 화공과	정치국 상무위원	국가주석, 총서기, 중앙군사위주석
리커창 (李克強)	1955.7	62	1976.5	41	베이징대학 법학원	정치국 상무위원	국무원 총리
리잔수 (栗戰書)	1950.8	67	1975.4	42	허베이사범대학 정치교육과	정치국 위원	전국인대 상무위원장
왕양 (汪洋)	1955.3	62	1975.8	42	중앙당교 이론선전간부반	정치국위원	전국정협 주석

48 보시라이 사건을 보면 시진핑 주석이 자신의 세력을 구축하기 위해서 당내 투쟁을 치열하게 전개했음을 추측할 수 있다.

왕후닝 (王滬寧)	1955.10	62	1984.4	33	상하이사범대학 불어과 (푸단대학 국제정치석사)	정치국위원	중앙서기처 서기 중앙문명위 주임
자오러지 (趙樂際)	1957.3	60	1975.7	42	베이징대학 철학과	정치국 위원	중앙기율검사위원회 서기
한정 (韓正)	1954.4	63	1979.5	38	화동사범대학, 정치교육과(야간)	정치국 위원	국무원 상무부총리

19차 당 대회에서 왕치산의 은퇴로 '7상 8하(七上八下)' 관행이 관철되었다. 하지만 국가 부주석으로 다시 부활하면서 사실상 '7상 8하' 관행도 유명무실해졌다. 정치국 인사는 일명 '시자쥔(習家軍)'의 약진으로 나타났다. 중앙위원회에서는 '60후'의 약진이 나타났다. 그러나 후계구도를 위한 '70후'는 한 명도 중앙위원회에 진입하지 못했다. '격대지정(隔代指定)'도 물 건너 갔다. 후춘화는 정치국 상무위원에 오르지 못했다. 후춘화는 2022년 20차 당 대회 때 정치국 상무위원이 되지 못하면 은퇴 관행에 따라 리위안차오나 류옌등처럼 은퇴 수순을 밟을 수도 있다.

18대가 일종의 과도기적 성격의 지도부라면 19대는 드디어 신중국 건국 이후 출생한 사회주의 중국 통치시기에 태어난 세대가 정치 전면에 나서게 되었다. 상무위원 가운데 최연장자인 리잔수(栗戰書)가 1950년 출생이고 최연소 정치국 상무위원이 1957년생인 자오러지이다. 이런 측면에서 보면 제5세대를 구성하는 최고 지도부는 모두 50년대 출생자, 이른바 '50후'의 시대가 도래했음을 알려준다. 인사에서 건국 이전 세대에서 건국 이후 세대로 세대교체가 실질적으로 이루어졌다.

이러한 움직임은 10년 후 '60후' 시대의 도래를 예고하는듯하나 '60후'가 한 명도 최고 지도부에 진입하지 못했다는 점은 후계정치가 여전히 안갯속이라는 점을 알려준다. 대신 양자 후계 경쟁 체제에서 딩쉐양(丁薛祥), 천민얼(陳敏爾) 등이 가세하는 다자 경쟁구도가 될 가능성도 엿

보인다. 이는 시진핑 주석의 입장에서는 조기 레임덕을 방지하고 후보자 간 경쟁을 통한 통치가 가능하다는 점에서 그리 나쁜 수는 아닌 것으로 보인다. 양자 구도 대신에 다자 구도를 도입하여 총성 경쟁을 유도하고 상호 경쟁을 강화하는 조치로 해석된다. 이러한 변화는 시진핑 주석의 권력 강화에는 손해는 아니기 때문이다.

〈표 2-9〉 중국공산당 제19기 정치국 위원(19기 1중전회, 2017년 10월 25일, 상무위원 제외)

	출생년월	연령	당 가입	당령	학력(학사)	19대 직위	비고
당쉐상 (丁薛祥)	1962.9	55	1984.10	33	동베이중형기계학원 기계공정과	중앙판공청 주임	신임
왕천 (王晨)	1950.12	67	1969.12	48	중국사회과학원 신문학 석사	전국인대 부위원장	신임
류허 (劉鶴)	1952.1	65	1976.12	41	중국인민대학 공업경제학과	국무원 부총리	신임
쉬치량 (許其亮)	1950	67	1967	50	공군 제5항공학교	중앙군사위원회 부주석	연임
순춘란 (孫春蘭, 여)	1950.5	67	1973.5	44	라오닝성 안산공업기술학교 기계 전공	국무원 부총리	연임
리시 (李希)	1956.10	61	1982.1	35	시베이사범학원	광동성 서기	신임
리창 (李強)	1959.7	58	1983.4	34	저장농업대학 농보분교 농기계과	상하이시 서기	신임
리훙중 (李鴻忠)	1956.8	61	1976.12	41	지린대학 역사학과	톈진시 서기	신임
양제초 (楊潔篪)	1950.5	67	1971.12	46	난징대학 역사학과	외교담당 정치국 위원	신임
양사오두 (楊曉渡)	1953.10	64	1973.9	44	상하이중의(中醫)학원 약학과	중앙기율검사위 부서기	신임
장여우샤 (張又俠)	1950.7	67	1969.5	48	군사학원 기본과	중앙군사위원회 부주석	신임
천시 (陳希)	1953.9	64	1978.11	39	칭화대학 화공과	중앙서기처 서기 중앙조직부 부장	신임

천취안궈 (陳全國)	1955.11	62	1976.2	41	정저우(鄭州)대학 경제과	신장위구르 자치구 서기	신임
천민얼 (陳敏爾)	1960.9	57	1982.9	35	샤오싱(紹興)사범전문학교 중문과	충칭시 서기	신임
후춘화 (胡春華)	1963.4	54	1983.4	34	베이징대 중문과	국무원 부총리	연임
궈성쿤 (郭聲琨)	1954.10	63	1974.12	43	장시야금학원 광업과	중앙정법위원회 서기 중앙서기처 서기	신임
황쿤밍 (黃坤明)	1956.11	61	1976.10	41	푸젠사범대학 정치교육과	중앙선전부 부장 중앙서기처 서기	신임
차이치 (蔡奇)	1955.12	62	1975.8	42	푸젠사범대학 정치교육과	베이징시 서기	신임

정치국 상무위원들의 학력 배경을 보면 7명 모두가 인문사회 전공이다. 이과 전성시대에서 18대 과도기를 거쳐 19대에 완전히 인문사회 배경으로 최고 지도부가 바뀌었다. 이공 계통 졸업 학력이 지도부로 진입하는데 유리한 조건은 이제 더 이상 아니라는 의미이다. 인사 패턴에서 이공계 우대 경향은 점차 약화되고 있음을 19대 정치국 위원 구성은 잘 보여주고 있다. 18기 6중전회에서 시진핑 주석은 이미 '핵심' 지위를 획득했다. 이는 집단지도체제를 흔들지 않으면서도 후계 경쟁 구도를 활용하여 권력을 행사하는 기회를 갖게 되었다는 것을 의미한다.

개인 권력과 집단지도체제가 충돌하는 것이 아니라 상호보완적이고 최종적으로 '핵심' 지위를 가지고 정책과 인사에서 최종 결정권을 가진 시진핑 주석은 제도를 적절히 활용하여 자신의 정치를 펼칠 공간을 더욱 공고히하게 되었다. '시진핑 사상'도 꽤 적절한 수단이 될 것이다. 여기에서 시진핑 주석의 이해와 '70후'의 이해가 맞아떨어지는 정치 공간이 만들어지고 인사 패턴 또한 이를 충분히 살리는 쪽으로 진행되고 있다.

III

차세대 엘리트 '70후' 현황 분석

1. 제도환경과 포진 현황
2. 인구학적 특성
3. 사회적 특성
4. 한반도 네트워킹

1. 제도환경과 포진 현황

중국은 사실상 중국공산당이 통치하는 당국가체제이다. 당이 국가와 사회 심지어 군중사회단체, 기업 내부에까지 침투하여 당의 논리를 전파하고 확산시켜나간다. 주로 당조직과 당원을 통해서 국가와 사회를 통치한다. 물론 이들을 부르는 이름은 다양하다. 공직 인원(公職人員)이라 부르기도 하고⁴⁹, 공무원(公務員)이라 부르기도 하고⁵⁰, 관료(官僚)이라 부르기도 한다. 서방에서는 엘리트로 부르기도 한다. 중국은 이들을 관원(官員)이라 부르고 대부분 간부(幹部)라는 명칭으로 통합하여 부르고 있다. 이들 간부들의 포진을 담당하는 기구는 당중앙 조직부이다. 그리고 각급 조직부가 수직적으로 연결되어 있다.

중국의 엘리트 혹은 간부 관련 관리와 통제, 기구 편제는 당중앙 조직부의 중요한 업무 가운데 하나이다. 조직과 인사를 담당하는 핵심 부서가 바로 조직부이다. 당중앙 조직부는 당중앙위원회의 직속 기구이다. 그 수장은 전통적으로 총서기의 측근이 맡아왔다.⁵¹ 조직부에서 간부를 관리한다는 점은 그만큼 간부가 중국 정치 생활에 매우 중요한 행위자라는 의미이다. 그러나 간부라 통칭되는 당정 영도간부(黨政領導幹部) 관리는 매우 복잡하고 때로는 불확실하다. 물론 간부직무 명단제 등을 통해

⁴⁹ 2020년 6월 20일 제13기 전국인대 상무위원회는 제19차 회의를 열고 <공직인원 정무처분법>을 통과시켰다. 여기에서 언급한 '공직인원'이 바로 공무원, 간부, 엘리트, 관원 등과 함께 유사한 의미로 호명되는 행정 업무를 담당하는 인원을 말한다. 중국 내에서도 명확하게 개념 규정을 하고 있지 않다는 방증이다.

⁵⁰ <중화인민공화국 공무원법>에 따르면 국가에서 재정 지원을 받는 행정 기관에 편재되어 있는 사람을 공무원으로 부른다. 모든 공무원이 간부는 아니지만, 간부는 공무원인 경우가 많은 현실을 방증한다.

⁵¹ 장쩌민 시기 평창홍, 후진타오 시기 리위안차오, 시진핑 시기 천시(陳希) 등 모두 당시 권력을 장악했던 총서기의 핵심 측근들이다.

서 제도화에 나선지 오래되었지만 해당 업무가 기본적으로 비밀성에 기초하기 때문에 더욱 복잡해 보인다. 복잡하다는 의미는 권위주의 정권에서는 비밀성에 기초한 권력 강화에 충분히 활용 가치가 있다는 것을 의미한다.

1948년 10월 마오쩌둥(毛澤東)은 당시 중앙조직부장을 맡고 있던 평전(彭真)에서 편지를 보내 각 중앙국(中央局), 분국(分局) 조직 부문이 통지를 내려 보내 청시보고제도(請示報告制度)를 규정하고, 독촉하여 중앙조직부 업무를 건립하도록 지시했다. 1948년 11월 중앙조직부는 <조직부문 업무와 청시 제도 보고에 관한 통지(關於組織部門業務與報告請示制度的通知)>를 내려보내고 평전(彭真)의 영도 아래 안즈원(安子文)을 주무로 중앙조직부의 기구와 업무 건설을 개시했다.⁵²

전국 이후 당시 중앙조직부 상무부장 안즈원은 마오쩌둥과 류샤오치(劉少奇)에게 “소련 공산당의 간부직무 명단제 방법을 모방하여 중국의 간부관리제도를 건립할 것”을 건의하고, 이 방법에 따라 당(黨), 정(政), 사회단체(社會團體) 가운데 모든 중요 직무 및 보직 간부는 모두 명부(冊)에 등록하는 제도를 도입했다. 즉, 임면(任免), 조정 시 명단에 근거하여 예비 심사(預先審查), 선발추천(選拔推薦), 비준임명(批准任命)을 진행할 수 있는 기반을 조성했다.

1952년 류샤오치(劉少奇)는 중국공산당 제1차 전국조직공작회(全國組織工作會議)에서 “최초급(最初級)에서 최고급(最高級) 간부는 모두 일정한 기관에서 관리해야 한다”고 강조했다.⁵³ 이것이 바로 오늘날까지 명

맥을 유지하고 있는 소위 간부직무 명단제(幹部職務名單制)이다. 이에 기초하여 1955년 1월 중공 첫 간부 명단 <중공중앙관리 간부직무 명칭표(中共中央管理的幹部職務名稱表)>를 발표했다. 당시 지청급(地廳級) 이상 모든 간부 명단을 수록했으며, 중앙조직부가 직접 책임 관리했다. 이들을 바로 ‘중관간부(中管幹部)’로 불렀다.

1955년 9월부터 각 성(省)과 부위(部委)가 중앙의 방식을 모방하여 각자 관리하는 간부직무 명칭표를 제정하는 등 전국에서 중앙과 각급 당위원회 영도, 중앙 조직부와 각급 조직부가 통일 관리하는 분부분급(分部分級) 간부 관리제도가 시작되었다. 그리고 이러한 간부관리제도의 역사는 지금도 그 맥락이 계속되고 있다. 여기에서 중요 과제로 부상한 것이 바로 차세대 간부, 이른바 다음 세대 간부들을 어떻게 선발, 양성할 것인지에 대한 후비간부(後備幹部) 관련 문제였다.⁵⁴ 간부직무 명단제(幹部職務名單制) 건립 초기부터 중앙은 후비간부(後備幹部)의 배양 제도화를 고민하기 시작했다고 볼 수 있다.

가령, 1953년 중앙은 간부직무 명단제를 모방하는 후비간부 명단 제도(後備幹部名單制度) 건립을 제안했다. 이때부터 후비간부의 발견, 배양과 제고(提高) 업무가 각급 당위원회와 모든 간부들에게 적용되기 시작했다. 예를 들어 1964년 마오쩌둥은 ‘후계자(接班人)’ 배양 문제를 수차례 제기하고 중앙조직부가 앞장서서 후계자(接班人) 계획에 시동을 걸 것을 요구했다. 이후 문혁으로 중단되었지만, 최고 지도자가 후계자 문

52 “解密中组部(1),” http://xmwb.xinmin.cn/html/2014-10/09/content_31_1.htm (검색일: 2021. 1. 4).

53 “刘少奇在第一次全国组织工作会议上强调了什么,” <http://www.scdjw.com.cn/portal.php?mod=view&aid=46028> (검색일: 2021. 1. 4).

54 예비간부와 정치변화에 대해서는 다음 글 참고. 袁超, “后备干部与当代中国的精英转换,”『治理研究』2018年第4期, pp. 50-58.

제에 관심을 가지게 된 역사적 출발이었다. 특히 개혁개방 이후 후계자 배양은 중앙 조직부의 가장 중요한 전략 임무가 되었으며 최고 지도자의 중요 관심사가 되었다. 이런 연유로 조직부 책임자는 늘 총서기의 핵심 측근이 맡았다.

중공 원로로서 연안시기(延安時期) 중앙 조직부장을 맡았던 천원(陳雲)은 수차례 “간부 대오가 제대(梯隊) 구조를 유지하면 당의 사업을 하는 다음 사람이 있어서 대대로 이어질 것(幹部隊伍保持梯隊的結構, 可以使黨的事業後繼有人, 代代相傳)”을 강조한 바 있다.⁵⁵ 당 사업의 지속성을 담보하기 위해서도 후계간부 양성이 매우 중요하다는 것을 잘 보여주는 언술이다. 1982년 천원의 제안으로 중앙조직부에 청년간부국(青年幹部局, 일명 青幹局)이 만들어져 후비간부의 선발과 임용을 전문적으로 맡게 되었다. 그리고 청년간부국의 후비간부에 대한 관리도 ‘명단(名單)’을 통해 이루어지기 시작했다.

일례로 1985년 기준 ‘명단’에 오른 각급 후비간부 수는 이미 10만 명을 넘어섰다는 기록도 있다. 당시 중앙조직부가 관리하는 성부급(省部級) 후비간부는 1,054명이었다.⁵⁶ 그리고 각 성(省) 조직부, 각 부위(部委) 인사사(人事司)가 관리하는 지청급(地廳級) 후비간부는 18,000명이고 나머지 96,000명은 지구(地區), 시(市), 주(州) 조직부가 관리하는 현처급(縣處級) 후비간부로 채워졌다.⁵⁷

1986년 중앙조직부는 훨씬 객관적이고 과학적으로 간부를 평가하고 선발하기 위해서 ‘간부공작신방법연구(幹部工作新方法研究)’ 계획을 시작했다. 이후 관련 제도는 계속 개선 과정을 거치고 있다. 예를 들어, 2018년 6월 29일 중공중앙 정치국 회의에서 젊은 간부 선발에 대한 집중 논의가 이루어졌다. 18차 당 대회가 개최된 지 겨우 8개월여 만이다. <신시대 요구에 부응하여 우수한 젊은 간부를 힘써 발견, 배양, 선발하는 데 대한 의견(關於適應新時代要求大力發現培養選拔優秀年輕幹部的意見)>을 심의하는 과정에서 젊은 간부로의 세대교체 가능성이 수면 위로 부상했다. 회의는 “우수한 젊은 간부의 발견, 배양, 선발이 지도 그룹과 간부 대오 건설을 강화하는 기초이고, 당의 후계 사업과 국가의 장기 안정에 관련된 중대한 전략 임무”라는 점을 분명히 했다.⁵⁸

이를 위해서 “좋은 간부 표준을 구체화하고, 연령 편향을 타파하고, 예비 간부 업무를 개선하고, 간부 성장 경로를 최적화하고, 일상적인 간부 배치 목표를 실천하여 젊은 간부들이 현저한 성과를 거두도록 하겠다”고 강조했다. 여기서 주목할 점은 연령 편향을 타파하겠다는 의지를 드러낸 점이다. 즉 기존 관행에서 한 발 나아가 연령에 얹매이지 않고 능력 있고 우수하다고 평가받는 젊은 간부들을 소환하여 후계 간부로 키우겠다는 의지를 보인 것이다. 이를 위해서 젊은 간부 업무의 제도화(制度化), 규범화(規範化), 일상화(常態化)를 제기했다.⁵⁹

55 “陳雲：共產黨是搞社會主義的——在中國共產黨全國代表會議上的講話,” <http://www.mzfxw.com/m/show1.php?classid=11&id=36731&style=0&cpage=176&cid=11&bclassid=4> (검색일: 2020. 9. 5).

56 “解密：中共中央組織部如何選官員？,” <https://xw.qq.com/cmsid/20181219A00CHF00?f=newdc> (검색일: 2020. 9. 8).

57 간부직무명단(幹部職務名單)과 차이는 후비간부명단(後備幹部名單)의 간부 본인은 자신이 명단에 올라있다는

것을 알지 못한다는 점이다.

58 “深入學習習總書記《關於適應新時代要求大力發現培養選拔優秀年輕幹部的意見》,” https://www.sohu.com/a/239119078_807952 (검색일: 2020. 9. 10).

59 “大力推进年轻干部工作制度化、规范化、常态化,” https://www.sohu.com/a/243263186_562267 (검색일: 2020. 9. 1).

젊은 간부의 선발(選拔), 배양(培育), 관리(管理), 쓰임(使用)의 종합적이고 영속적인 젊은 간부 관리시스템의 정비를 제안했다. 또한 정치국 회의에서 젊은 간부의 발견과 배양, 선발을 언급한 지 일주일도 되지 않은 시점에 전국조직공작회의(全國組織工作會議)⁶⁰가 개최되었다. 이 자리에서 시진핑 주석은 다시 젊은 간부 중시 의중과 함께 어떤 간부들이 젊은 간부인지 구체적으로 기준을 제시했다. 우수하고 젊은 간부는 ①당에 충성하는 간부이며 ②충분한 능력(本領)을 가져야 하며 ③정직과 성실을 신조로 갖고 있어야 하고 ④한 단계 한 단계 밟아 올라온 사람이고 그래서 과감하게 ⑤책임을 지울 수 있는 사람이고 ⑥어려운 환경을 헤치고 온 사람임을 공식화했다. 우수 간부의 여러 요건 가운데 시진핑 주석이 특히 강조하는 것이 바로 '기층 경험'이다.

시진핑 주석은 “간부는 풍부한 기층 경험을 가지고 있어야 한다. 그래야 훨씬 더 좋은 군중에 대한 관점을 수립할 수 있고, 나라가 돌아가는 상황을 잘 알 수 있으며, 인민의 수요가 뭔지도 알 수 있다”라고 말한다. 또한 “실천 과정에서 끊임없이 각 방면의 경험과 전문 지식을 쌓고 업무 능력과 재능을 높이는 것이 일을 잘 하는 기본 조건”이라고 강조했다.⁶¹ 결국 시진핑 주석은 자신의 지위를 이용하여 이러한 경험과 능력을 갖춘 젊은 지도자를 후계그룹으로 뽑겠다는 의지를 내보인 것으로 해석할 수 있다.

간부를 선발하는데 추천(推薦), 현지조사(考察), 지명(提名) 절차를 거

친다. 이 과정에서 현지 조사를 위한 조사팀이 꾸려지고 전국 각 지역과 부문에 파견하여 간부 조사를 진행한다. 이렇게 추려진 예비 간부 명단은 정치국에 보내지고 정치국에서는 관련 인선의 예비 명단을 선정하여 관련 기관이나 조직에 이첩한다. 중앙위원 인사나 중앙기율검사위원회 인사, 국무원 인사 등이 모두 이와 같은 과정을 거친다. 여기서 중요한 단계가 바로 전국에 파견되는 현지조사팀에 관련 인사들이 어떤 내용으로 스크린 되느냐이다.

예컨대 18대 중앙위원을 선발하기 위해서 당중앙에서 1년 동안 68개 현지조사팀(考察組)을 운용한 적도 있다.⁶² 이런 과정은 정치국이나 정치국 상무위원회의 지도하에 진행되기 때문에 인선 과정에서 사실상 최고 지도자의 의중이 반영될 수밖에 없다. 이들이 파견되는 지역과 단위는 충원되는 간부의 성격에 따라 달라진다. 중앙위원의 경우 31개 성급 당 위원회와 행정기관, 중앙국가기관, 중앙금융기구, 베이징 소재 중앙직속 기업 등이 우선 고려대상이다. 이 말은 이들 지역이나 단위에서 활동하고 있는 간부들이 중앙위원회에 진입할 수 있는 유력한 후보자라는 것을 알려준다.

이 가운데 으뜸은 바로 31개 성급(省級) 지방정부이다. 앞서 확인한대로 시진핑 주석은 기층 경험, 특히 지방정부 경험을 중시한다. 그 자신이 지방 일선에서 일한 경험을 가졌기 때문이다. 또한 “재상은 반드시 지방에서 나오고, 맹장은 반드시 병졸 중에서 나온다(宰相必起於州部, 猛將必

60 “全国组织工作会议7月3日至4日在北京召开，中共中央总书记、国家主席、中央军委主席习近平出席会议并发表重要讲话,” https://www.sohu.com/a/239491636_100193194 (검색일: 2020. 8. 30).

61 “習近平青睐哪些年轻幹部：懂国情的實幹派,” <http://politics.people.com.cn/n/2014/0825/c1001-25535453.html> (검색일: 2020. 8. 20).

62 “代表称退下来委员体现共产党人‘高风亮节’,” <https://news.qq.com/a/20121115/000108.htm> (검색일: 2020. 9. 5).

發於卒)⁶³는 확신을 갖고 지방정부 간부들을 대하고 있기 때문이다. 예를 들어 2020년 4월 24일 광시좡족자치구에서 부주석으로 재직하던 양진보(楊晉柏)가 베이징 최연소 부시장으로 수도에 입성했다. 지난 7월 말 현재 1970년대에 출생한 이른바 '70후' 50여명의 부성급(副省級) 간부들이 모습을 드러냈다. 그리고 이러한 간부의 연경화(年輕化) 추세는 시진핑 주석의 권력 연장과 맞물려 더욱 활성화될 것으로 보인다.

시진핑 주석의 입장에서는 후계문제를 고리로 이들의 충성 경쟁을 유도할 수 있다. 또한 세대교체 경쟁을 통한 새로운 정치를 만들어낼 수 있다. 따라서 향후 젊은 간부들의 파격적인 선발이 잣아질 것으로 보인다. 그 수혜는 당연히 세대정치의 핵심으로 떠오르고 있는 '70후'들이다. '연령 편향'을 타파하겠다는 시진핑 주석의 의지가 강할수록 '70후'의 입지는 넓어진다고 볼 수 있다. 그러나 후진타오 전 주석이 39살에 중앙 후보위원이 된 것에 비하면 사실 '70후'도 그렇게 빨리 승진하는 것은 아니다. 오히려 '70후' 가운데 중앙위원은 아직 한 명도 존재하지 않는다. 대신에 부성급에 진입한 '70후'들은 대부분 중앙 현지조사팀(考察組)이 중시하는 31개 성급 당정기관, 중앙국가기관, 중앙금융기관, 중앙직속 국유기업 등에서 골간으로 활동하고 있다. 최고 지도자의 의지만 발동된다면 언제든지 파격 발탁의 수혜를 받을 수 있는 사람들이다.

'단계별 성장'이라는 전통적인 접근과 '파격 발탁'이라는 시진핑식 접근에 시진핑 주석이 어느 쪽에 서느냐에 따라 중국 정치의 세대교체가

현실화 될 것이다.⁶⁴ 시진핑 주석은 '70후'를 지켜보고 있고, '70후'들의 시선도 점점 시진핑 주석을 향하는 정치환경과 제도환경이 만들어지고 있다. 차세대 엘리트 추출 단위는 주로 지방 성급 단위를 기반으로 이루어진다. 간부 성장 메커니즘에서 지방정부와 기층 경험의 중요성은 이미 널리 회자되고 있고 현 지도부에서도 이를 중시하기 때문이다.

중앙당교 교수인 다이옌쥔(戴焰军)의 연구에 의하면 지도자로 성장하는데 기층 등 지방정부 경험이 매우 중요하다.⁶⁵ 예를 들어, 앞서 살펴본 그의 연구에 의하면, 2013년에 선발된 중앙과 지방 지도자 대부분은 청소년기에 3년여 매우 어려운 시기를 경험했다. 또한 '문혁'의 경험을 가지고 있다. 이러한 하방(上山下乡)의 경험을 가진 지식청년 출신들이 관원의 주류도 부상했다. 다이옌쥔은 이들이 개혁개방을 통해서 전환기를 맞게 되었다고 평가한다. 19대 지도자 가운데 시진핑, 리커창, 왕치산 등도 하방의 경험을 가지고 있는 인사들이다. 이러한 기층에서의 경험은 지도자들이 인민의 수요와 요구를 경험적으로 체득하는데 유리한 환경이었다.

다이옌쥔(戴焰军)은 지도자들의 이러한 기층 경험이 "중국 사회와 기본적인 국가 정세를 객관적이고 진실하게 파악할 수 있으며, 중국 사회 문제에 대한 시각을 일반인의 시각에서 바라보게 한다"고 평가한다. 지도자들을 "강렬한 개혁 의식과 개혁 정신을 갖는 개혁개방의 지지자와

63 “宰相必起於州部，猛將必發於卒伍,” http://www.81.cn/jwgd/2014-05/06/content_5892055.htm?key=1 (검색일: 2020. 9. 5).

64 이런 측면에서 '70후'의 성장과 발탁은 시진핑 주석의 집권 연장 가능성과 연동되어 있다. 이 부분에 대한 논의는 양갑용, “젊은 피의 부상과 시진핑의 새로운 정치,” 『중앙일보』, 2020. 5. 20 참고.

65 “70后省部级官员已29人：年轻干部知识化专业化是基本要求,” https://tech.sina.com.cn/roll/2020-04-27/doc-iirczymi8552683.shtml?cre=tianyi&mod=pcpager_focus&loc=24&r=9&rfunc=5&tj=none&tr=9 (검색일: 2020. 9. 10).

추동자”로 만든다고 분석하고 있다.⁶⁶ 2020년 들어서 ‘양회(兩會)’ 이후 지방 성급 단위에서 ‘70후’들의 부상이 현저해지고 있다. 1976년 5월생 인 런웨이(任維) 시짱자치구(西藏自治區) 정부 부주석은 현재 지방 성부급 관원 ‘70후’ 가운데 최연소이다. 이러한 변화는 여러 매체의 관심이 ‘60후’에서 ‘70후’로 이동하는 것과 맥을 같이한다.

이들 주목 받는 ‘70후’들의 충원 경로도 매우 다양하다.⁶⁷ 먼저, 지방 당정기관 출신자들의 승진 이동이 뚜렷하다. 이들은 대부분 성급 당정 영도간부 중 부부급(副部級)에 임직되었다. 대부분 구(區)나 현(縣) 당정 일인자(一把手) 출신이거나 성 간(間) 임직 경험자들이다. 렌마오쥔(連茂君), 페이가오원(費高雲), 라이자오(賴蛟) 등이 이에 해당한다. 둘째, 금융 또는 금융기구 출신들의 약진이 두드러지고 있다. 이는 지방정부 국제화와 맞물려 지방정부 금융화 등에서 역할을 주목받고 있는 인사들이다. 귀닝닝(郭寧寧), 리보(李波), 양진보(楊晉柏) 등이 여기에 해당한다.

셋째, 기율검사나 감찰기구 출신 인사들도 승진 이동에 빠지지 않고 있다. 당 우위 국가건설에서 일사분란한 정풍이 필요하고 여기에서 성장한 간부들에게 승진 이동의 기회가 주어지고 있다. 푸위페이(蒲宇飛), 저우량(周亮), 리신란(李欣然) 등이 여기에 해당한다. 마지막으로 전통적인 승진 터전인 공청단 등 중앙기구에서 활동한 인사들도 순환 근무 그리고 순환 보직 차원에서 지방 성급 지도자로의 이동이 활발해지고 있다. 특히 2020년 3월 하순부터 1개월여 동안 ‘70후’ 9명이 성급 정부 부직(副

職, 副部級)으로 이동했다는 것은 코로나19 이후에도 차세대 그룹들의 승진 이동, 수평 이동이 활발하다는 사실을 잘 보여준다.

그 구체적인 면면은 다음과 같다. 양진보(楊晉柏, 1973.4)는 베이징시 부시장이 되었으며, 양즈원(楊志文, 1971.7)은 칭하이성(青海省) 부성장이 되었다. 지린성(吉林省) 부성장에는 아동(阿東, 1970.11)이 승진 이동했다. 이 밖에 시짱자치구 부주석 런웨이(任維, 1976.5), 저장성(浙江省) 부성장 류샤오타오(劉小濤, 1970.7), 헤이룽장성(黑龍江省) 부성장 리이(李毅, 1970.7), 후난성(湖南省) 부성장 주중밍(朱忠明, 1972.4), 간수성(甘肅省) 부성장 청샤오보(程曉波, 1972.10), 안후이성(安徽省) 부성장 장시(章曦, 1971.6) 등이 부성급 지위로 올라섰다. 불과 한 달여 사이에 9명의 ‘70후’들이 청국급(廳局級)에서 성부급(省部級) 부직(副職)으로 이동했다. 이러한 ‘70후’들의 활발한 움직임은 이미 2019년부터 본격화되었다.

2. 인구학적 특성

앞서 언급한대로 중국에서 간부 성장은 주로 단계별 성장이라는 매우 보수적인 방법을 통해서 이루어진다. 물론 시진핑 주석 집권 이후 사회적 평가 기제를 도입하고, 특별한 경우 파격적인 선발을 병행하기는 하지만, 그 근간은 여전히 단계별 성장이다. 현재 중국에서 간부의 단계별 성장은 〈공무원법〉에서 규정하고 있는 공무원 급별(級別) 규정을 원용한 단계별 성장을 의미한다. 예를 들어, 2019년 12월 23일 중공중앙조직부가 제정하고 2020년 3월 3일에 선포한 〈공무원 직무, 직급과 급별 관

66 “聚焦新一屆中國領導人：具備“草根”工作經歷,” <http://news.eastday.com/c/20130324/u1a7278690.html> (검색일: 2020. 4. 23).

67 이들의 발전 경로에 대한 분석 및 특징은 양갑용, “젊은 피의 부상과 시진핑의 새로운 정치,” 『중앙일보』, 2020. 5. 20 참고.

리방법(公務員職務、職級與級別管理辦法)에 보면, 제5조 공무원 영도직무 층차(層次)와 급별(級別)의 대응관계에서 공무원 급별을 다음과 같이 규정하고 있다.⁶⁸

〈표 2-10〉 공무원 영도직무 층차와 급별

영도직무 층차(層次)		급별(級別)
국가급(國家級)	정직(正職)	1급
	부직(副職)	4급에서 2급
성부급(省部級)	정직(正職)	8급에서 4급
	부직(副職)	10급에서 6급
청국급(廳局級)	정직(正職)	13급에서 8급
	부직(副職)	15급에서 10급
현처급(縣處級)	정직(正職)	18급에서 12급
	부직(副職)	20급에서 14급
향과급(鄉科級)	정직(正職)	22급에서 16급
	부직(副職)	24급에서 17급

즉, 중국의 간부는 〈공무원법〉 규정대로 매우 우수하거나 혹은 업무 필요성을 제외하고 대부분의 공직 인원은 '단계별 승진(逐級晉升)' 원칙을 적용받는다. 그리고 이와 같은 단계별 과정을 기본으로 특별 승진(파격 발탁)의 결합으로 승진 이동이 이루어진다. 물론 이 과정에서 객관적인 데이터나 자료를 통한 기본 조건을 판별의 요인으로 활용한다. 그 외

에 정성적인 요인, 예컨대, ▲사상정치소질(德性), ▲업무 능력(業績과 成果), ▲학력(고학력 유리), ▲임직 경험 등에서 요구하는 조건과 자격 소지 여부 등을 결합하는 질적 평가를 병행한다. 결국 단계별 성장이라는 원칙에 기초해서 경로를 추적하면, 영도간부들은 과원(科員)에서 출발하여 향과급(鄉科級, 正副)→현처급(縣處級, 正副)→청국급(廳局級, 正副)→성부급(省部級, 正副)→국가급(國家級, 正副)으로 승진한다.

그러나 단계별 승진은 매우 더디고 정체되는 현상이 발생하고 있다.⁶⁹ 예를 들어 기층 보통 판사원(辦事員)에서 부과급(副科級)으로 승진은 일반적으로 8년이 소요된다. 부과급에서 정과급(正科級)으로 승진에 일반적으로 3년이 소요되고, 정과급에서 부처급(副處級)으로 승진에는 일반적으로 7년이 걸린다. 그리고 부처급에서 정처급(正處級)으로 승진은 일반적으로 7년 정도 걸린다. 따라서 22세에 대학을 졸업하고 공무원(간부)이 된 사람은 47세 정도가 되어야 일반적으로 비로소 정처급(正處級) 영도 직무에 오른다. 그리고 정처급에서 승진하지 못하고 10년을 채우면 비영도직무로 바뀌어 은퇴 수순(55세~57세)을 밟게 된다.

따라서 전체 공무원(특히 영도간부) 가운데 90%의 공무원은 대부분 부처급(副處級)에서 성장을 멈추고 이 직급에서 은퇴한다. 단지 10% 만이 정처급, 청국급, 성부급으로 승진 이동한다. 따라서 간부 승진은 사실상 낙타가 바늘구멍 지나는 것처럼 어렵다고 할 수 있다. 기층 간부(공무원, 현급 기관 및 그 이하)의 95%는 부과급(副科級)에서 멈추게 된다. 물론 관계망을 갖고 있거나, 우연한 기회를 포착하거나, 개인 능력이 뛰어

68 “中組部制定《公務員職務、職級與級別管理辦法》,” <http://hi.people.com.cn/BIG5/n2/2020/0315/c231187-33876906.html> (검색일: 2020. 10. 5).

69 이런 이유로 젊은 사람일수록 간부되는 것을 꺼리고 사업 쪽으로 방향을 트는 경우가 많아 젊은 간부의 부족 현상이 나타나기도 한다. 이는 간부의 연경화에 반대되고, 특히 간부의 고령화 수준이 높아지는 우려스러운 현상을 야기하기도 한다.

나다면 승진이 따르고 유리한 직무에서 경험 축적도 유리한 승진 조건이 된다. 연구 사례로 거론하고 있는 '70후' 가운데 이미 부성급 지위 이상을 갖고 있는 지방 부성장 지위에 오른 사람들은 그래서 사실상 매우 높은 수준의 간부들이라고 볼 수 있다.

간부 성장 관련하여 단계별 성장은 맡고 있는 직무와 직급이 해당 급별에 부합되느냐도 매우 중요한 분석 포인트이다. 이를 위해서는 중국의 단계별 성장이 실제 적용되는 간부의 각 급별 해당 직무가 우선 정리될 필요가 있다. 왜냐하면 직무의 성격과 함께 직무의 내용도 간부 선발과 성장에 매우 중요한 요소가 되기 때문이다. <간부 직무표>에서 언급하고 있는 기층 단위를 제외한 단계별 간부 직무는 대체로 다음과 같다.

□ 국가급 정직(國家級正職, 1급 간부)

- 중공중앙총서기(中共中央總書記), 국가주석(國家主席), 중앙군사위원회 주석(中央軍委主席)
- 전국인대 상무위원회 위원장(全國人大常委會委員長)
- 국무원 총리(國務院總理), 전국정협 주석(全國政協主席)
- 중공중앙 정치국 상무위원(中共中央政治局常委)

□ 국가급 부직(國家級副職, 2급 간부)

- 국가 부주석(國家副主席)⁷⁰, 중앙군사위원회 부주석(中央軍委副主席)

⁷⁰ 국가부주석의 직급은 유동적이다. 18대 리위안차오(李源潮)의 경우 정치국 위원이며 국가부주석을 맡았다. 그러나 그 이전에는 정치국 상무위원이 국가부주석을 맡아서 국가급 정직에 해당하는 직급을 가졌다. 그러나 18대 이후 19대 현재까지 국가부주석은 정치국 위원(19대 왕치산은 평당원)이 맡으면서 그 직급은 국가급 부직으로 한 단계 낮아졌다. 저우용캉(周永康)이 맡았던 중앙정법위원회 서기 직급도 국가급 정직에서 18대 멍젠후(孟建柱),

席), 중공중앙 정치국 위원(中共中央政治局委員), 중공중앙 정치국 후보위원(候補委員) 등이 맡고 있는 직급(가령 당중앙 조직부장, 선전부장, 통전부장 등)

- 중앙기율검사위원회 서기(中央紀委書記)⁷¹, 중앙서기처 서기(中央書記處書記)⁷²

- 전국정협 부주석(全國政協副主席), 전국인대 상무위원회 부위원장(全國人大常委會副委員長)

- 국무원 부총리(國務院副總理), 국무위원(國務委員), 최고인민법원(最高人民法院) 원장, 최고인민검찰원(最高人民檢察院) 검찰장 등

□ 정성급(正省級, 또는 省部級 정직, 3급 간부)

- 국무원 각 부(部)와 위원회(委) 정직(正職) 간부(예를 들어 교육부 부장, 국가발전개혁위원회 주임 등)

- 성급 행정구(성, 자치구, 직할시) 정부의 정직(正職) 간부(예를 들어 장쑤성 성장, 텐진시 시장 등)

□ 부성급(副省級, 성부급 부직 간부, 일명 부부급副部級, 4급 간부)

- 국무원 각 부와 위원회 부직(副職) 간부(예를 들어 공안부 부장, 국가체육총국 부장 등)

- 국무원 부와 위원회 관리 국가국(國家局)의 정직(正職) 간부(예를 들

⁷¹ 19대 구성쿤(郭聲琨) 등 정치국 위원이 맡으면서 역시 국가급 부직을 유지하고 있다.

⁷² 19대 중앙기율검사위원회 제1 서기는 정치국 상무위원으로 국가급 정직.

⁷³ 19대 중앙서기처 제1 서기는 정치국 상무위원으로 국가급 정직.

어 국가문물국 국장 등)

- 성급(성, 자치구, 직할시) 정부의 부직(副職) 간부(예를 들어 안후이 성 부성장, 충칭시 부시장 등)
- 각 부성급시(副省級市)⁷³ 정부의 정직(正職) 간부(예를 들어 난징시 시장 등)

□ 정청급(正廳級 또는 지시급地市級, 5급 간부)

- 국무원 부와 위원회 각 사(司) 정직(正職) 간부(예를 들어 교육부 사회과학연구와 사상정치공작사 사장, 외교부 아주사 사장 등)
- 각 성급(성, 자치구, 직할시) 청(廳) 또는 국(局)의 정직(正職) 간부(예를 들어 허베이성 교통청 청장, 상하이시 공안국 국장 등)
- 각 부성급시(副省級市) 정부 부직(副職) 간부(예를 들어 샤먼시 부시장 등)
- 각 지급시(地級市) 정부 정직(正職) 간부(예를 들어 장쑤성 수저우시 시장 등)

□ 부청급(副廳級, 또는 청국급 부직, 6급 간부)

- 국무원 부와 위원회 각 사(司) 부직(副職) 간부(예를 들어 인사부 인재유동개발사 부사장 등)
- 각 성급(성, 자치구, 직할시) 청국급(廳局級) 부직(副職) 간부(예를

들어 헤이룽장성 건설청 부청장, 상하이시 문화국 부국장 등)

- 부성급시(副省級市) 소속 각 국(局) 및 각 구(區) 또는 현(縣) 정부 정직(正職) 간부(예를 들어 난징시 교육국 국장, 난닝시 장닝구江寧區 구장 등)
- 각 지급시(地級市) 정부 부직(副職) 간부(예를 들어 장쑤성 수저우시蘇州市 부시장 등)

□ 정처급(正處級 또는 현처급 정직, 7급 간부)

- 국무원 부와 위원회 각 사(司) 소속 처(處) 또는 실(室) 정직(正職) 간부(예를 들어 외교부 아주사 한국처 처장, 농업부 종식업관리사 경제작물처 처장 등)
- 성급(성, 자치구, 직할시) 청(廳), 국(局) 소속 처(處), 실(室) 정직(正職) 간부(예를 들어 장쑤성 과학기술청 농촌과학기술처 처장 등)
- 부성급시(副省級市) 소속 각 국(局) 내지 각 구(區), 현(縣) 정부 부직(副職) 간부(예를 들어 선양시 위생국 부국장, 선양시 푸커우구浦口區 부구장 등)
- 지급시(地級市) 소속 각 국(局) 및 각 구(區), 현(縣) 정부 정직(正職) 간부(예를 들어 장쑤성 양저우시揚州市 노동국 국장, 양저우시 빈하이현濱海縣 현장 등)

□ 부처급(副處級 또는 현처급 부직, 8급 간부)

- 국무원 부와 위원회 각 사(司) 소속 처(處) 또는 실(室) 부직(副職) 간부(예를 들어 농업부 수의국 방역처 부처장, 외교부 아주사 한국처 부처장 등)

⁷³ 부성급시(副省級市)는 성부급 부직에 해당하는 행정급별(行政級別)로 현재 광저우(廣州), 우한(武漢), 하얼빈(哈爾濱), 선양(沈陽), 청두(成都), 난징(南京), 시안(西安), 창춘(長春), 지난(濟南), 항저우(杭州) 등 10개 성회시(省會市)와 선전(深圳), 다롄(大連), 칭다오(青島), 닝보(寧波), 샤먼(廈門) 등 5개 계획단열시(計劃單列市) 등 15개 도시이다.

- 성급(성, 자치구, 직할시) 청(廳), 국(局) 소속 처(處), 실(室) 부직(副職) 간부(예를 들어 장쑤성 교육청 인사처 부처장 등)
- 부성급시(副省級市) 소속 각 국(局) 처(處), 실(室) 및 구(區), 현(縣)의 각 국(局) 정직(正職) 간부(예를 들어 장쑤성 과학기술국 과학기술성 과처 처장, 난징시 센우구 玄武區 위생국 국장 등)
- 지급시(地級市) 소속 각 국(局) 및 각 구(區), 현(縣) 정부 부직(副職) 간부(예를 들어 장쑤성 전장시 鎮江市 민정국 부국장, 장쑤성 장자강 시 張家港市 부시장 등)

□ 향과급 정직(鄉科級正職, 9급 간부)

- 향(鄉), 진(鎮), 판사처(辦事處)의 당위원회 서기(黨委書記), 향장(鄉長), 진장(鎮長), 판사처 주임(辦事處主任), 인대 주임, 정협 주석 등
- 구(區)가 설치되어 있는 각 지급시(地級市) 당위원회(黨委), 인대(人大), 정부(政府), 정협(政協)의 하부 단위 소속 과(科)와 실(室)의 정직(제1 책임자)
- 각 현급 단위 당위원회, 인대, 정부, 정협 하부 단위 정직(正職, 제1 책임자)
- 각 향진(鄉鎮) 당위원회, 정부의 정직
- 국유 정과급(正科級) 기업의 정직(제1 책임자), 현속(縣屬) 중점 중학(中學, 초급중학교 고급중학) 정직(제1 책임자) 등

□ 향과급 부직(鄉科級副職, 10급 간부)

- 각 향(鄉), 진(鎮), 판사처(辦事處) 당위원회 부서기, 당위원회 위원, 부향장(副鄉長), 부진장(副鎮長), 판사처 부주임(副主任)

- 각 진급(鎮級)인대 부주임 등

이러한 직무와 직급 분류를 기초로 성장 가능성이 있는지 여부를 판단하여 그 경로를 추적할 수 있다. 추적 결과를 인구학적 특성(나이, 출신 지역(朝籍) 등), 사회적 특성(고위 간부 자녀 여부, 당령, 출신학교, 전공 등)을 복합적으로 고려하여 가능성을 전망할 수 있다. 개별 데이터를 취합하여 구체적인 속성을 중심으로 파악할 수도 있다. 예를 들어 18대 이후 정치국 위원이나 정치국 상무위원의 학문적 배경을 보면 대부분 인문 사회과학 전공자들이 많이 등장하고 있다.

이를 토대로 3세대, 4세대 지도자들에 비해서 5세대는 인문사회과학 배경의 간부들이 증가하고 있으며 이는 6세대, 7세대로 계속 확장될 것을 추론할 수 있다. 또한 이 과정에서 어느 대학을 나왔는지가 향후 성장 가능성에 매우 중요한 요소가 될 수도 있다. 왜냐하면 5세대까지는 1977년 대학입시가 부활하여 대학에 입학할 때 개인의 선호나 실력보다는 당과 국가에서 지정해주는 대학에 입학해야 했다. 이들은 희망하는 대학, 학과, 실력 등과 무관하게 대학에 진학했다.⁷⁴

그러나 개혁개방 이후 간부 평가에서 사회적 평가가 중시되면서 어느 대학을 졸업했느냐가 그 간부의 능력을 평가하는 중요한 기준으로 정착하고 있다. 이는 당과 국가에서 특정 대학을 지정하던 과거와 달리 개인의 실력에 의존하여 대학 진학이 결정되기 때문이다. 이는 자연스럽게 좋은 대학을 나온 사람이 능력이 뛰어날 것이라는 기대를 갖게 한다. 그

74 예를 들어 국가에 의해서 왕치산은 시베이대학 역사학과로 배정되고, 시진핑은 칭화대학 화공과로 배정받은 것이 자신의 실력으로 대학에 들어간 것이 아니다. 그러나 6세대부터는 다르다. 자신의 실력으로 대학에 들어가기 때문이다.

리고 대부분 여기에 부합하는 방향으로 대학을 선택했기 때문이다. 따라서 차세대 엘리트들의 성장 가능성을 검토하고 예측하는 데 있어서 이를 바 명문대학 졸업은 좋은 평가를 받을 수 있다는 점이다.

그래서 인구학적 특성에서 대학 졸업은 성장 가능성과 능력을 평가하는 중요한 바로미터 가운데 하나이다. 본 연구에서도 여기에 착안하여 인구학적 속성을 정리하는데 대학 졸업과 함께 어느 대학을 졸업했는지, 이공 계통인지 인문사회 계통인지를 중요하게 식별하고 있다. 연구 대상자 52명의 인구학적 기본 속성은 다음과 같다.⁷⁵

1) 야오칭왕(苗慶旺)

남, 1970년 출생, 중앙순시조 부부급 순시 전문원, 중앙판공청 조연실 5조 부국장, 현 중앙기율검사위원회 부비서장, 당 가입 및 사회 진출 미확인

기율검사위원회 계통에서만 성장하고 있으며, 일반적으로 성장 속도가 빠른 기율검사위원회 계통 재직은 성장에 유리하게 작용

2) 스광후이(時光輝)

남, 한족(漢族), 1970년 1월 출생, 안후이(安徽) 푸양(阜陽)인, 1991년 7월 사회 진출, 1993년 7월 중국공산당 가입[선 사회진출, 후 당가입], 대학 졸업 학력, 고급공정사(高級工程師)

3) 류제(劉捷)

남, 한족(漢族), 1970년 1월생, 장수(江蘇) 단양(丹陽)인, 1992년 8월 사회 진출, 1996년 12월 중국공산당 가입[선 사회진출, 후 당가입], 재직 대학원생 학력, 공학 박사, 고급공정사(高級工程師)

4) 쉬다퉁(徐大彤)

남, 한족(漢族), 1970년 2월생, 톈진(天津)인, 1992년 7월 사회 진출, 1991년 3월 중국공산당 가입[선 당가입, 후 사회진출], 톈진외국어학원(天津外國語學院) 영어과 국제무역전공 졸업, 대학 졸업 학력, 경제학 석사

5) 왕홍옌(汪鴻雁, 여)

여, 한족(漢族), 1970년 4월생, 후베이(湖北) 샤오창(孝昌)인, 1992년 1월 중국공산당 가입, 1992년 8월 사회 진출[선 당가입, 후 사회진출], 우한대학(武漢大學) 법률과 경제법전공 졸업, 대학 졸업 학력, 공공관리 석사

6) 평중화(馮忠華)

남, 한족(漢族), 1970년 5월생, 랴오닝(遼寧) 단동(丹東)인, 대학 졸업 학력, 엔지니어 석사, 1993년 7월 사회 진출, 1992년 7월 중국공산당 가입[선 당가입, 후 사회진출]

7) 황즈창(黃志強)

남, 한족(漢族), 1970년 6월생, 장수(江蘇) 창수(常熟)인, 1992년 1월

⁷⁵ 52명에 대한 인구학적 특성에 대한 자료는 <인민일보>, <경제일보>, <바이두> 그리고 해당 기관의 홈페이지에서 찾아 정리했다.

중국공산당 가입, 1993년 7월 사회 진출[선 당가입, 후 사회진출], 대학원생 학력, MBA, 등록 회계사, 등록 금융 분석사

8) 구닝닝(郭寧寧, 여)

여, 한족(漢族), 1970년 7월생, 랴오닝(遼寧) 선양(沈陽)인, 1999년 3월 중국공산당 가입, 1994년 7월 사회 진출[선 당가입, 후 사회진출], 대학원생 학력, 경제학 박사, 등록 회계사

9) 류샤오타오(劉小濤)

남, 한족(漢族), 1970년 7월생, 광동(廣東) 상위(興寧)인, 재직 대학원생 학력, 경제학석사, 1991년 12월 중국공산당 가입, 1992년 7월 사회 진출[선 당가입, 후 사회진출]

10) 리이(李毅)

남, 한족(漢族), 1970년 7월생, 산시(陝西) 치산(岐山)인, 1992년 7월 사회 진출, 1991년 1월 중국공산당 가입[선 당가입, 후 사회진출], 산시성(陝西省) 당교 대학원과정 졸업

11) 천신(陳新)

남, 한족(漢族), 1970년 9월생, 허베이(河北) 이센(易縣)인, 1989년 3월 중국공산당 가입, 1986년 10월 사회 진출[선 사회진출, 후 당가입], 재직 대학원생 학력

12) 리원저(李雲澤)

남, 한족(漢族), 1970년 9월생, 산동(山東) 엔타이(煙台)인, 1993년 7월 사회 진출, 2001년 5월 중국공산당 가입[선 사회진출, 후 당가입], 중국사회과학원 국민경제학 전공, 대학원생 학력, 경제학 박사

13) 리웨이(李偉)

남, 1970년 9월생, 허난(河南) 난자오(南召)인, 1993년 7월 사회 진출, 1991년 12월 중국공산당 가입[선 당가입, 후 사회진출], 대학 졸업, 석사 학위

14) 청푸보(程福波)

남, 한족(漢族), 1970년 9월생, 충칭(重慶)인, 1992년 7월 사회 진출, 1992년 1월 중국공산당 가입[선 당가입, 후 사회진출], 대학 학력, 엔지니어 석사, 연구원 고급 엔지니어

15) 저우홍보(周紅波)

남, 한족(漢族), 1970년 10월생, 광시(廣西) 꾸이린(桂林)인, 1992년 7월 사회 진출, 1997년 4월 중국공산당 가입[선 사회진출, 후 당가입], 광시장족자치구 당교 당정관리 전공, 대학원생 학력

16) 왕웨이둥(王衛東)

남, 한족(漢族), 1970년 10월생, 산시(陝西) 상루(商洛)인, 1995년 3월 중국공산당 가입, 1995년 5월 사회 진출[선 당가입, 후 사회진출], 대학원생 학력, 경제학 박사, 고급엔지니어

17) 렌마오쥔(連茂君)

남, 한족(漢族), 1970년 11월생, 랴오닝(遼寧) 차오양(朝陽)인, 1990년 5월 중국공산당 가입, 1993년 8월 사회 진출[선 당가입, 후 사회진출], 재직 대학원생 학력, 경제학 박사

18) 류샤오핑(呂昭平)

남, 한족(漢族), 1970년 11월생, 안후이(安徽) 통청(桐城)인, 1994년 4월 중국공산당 가입, 1995년 6월 사회 진출[선 당가입, 후 사회진출], 대학원생 학력, 공학 박사

19) 아동(阿東)

남, 회족(回族), 1970년 11월생, 랴오닝(遼寧) 하이청(海城)인, 1996년 5월 중국공산당 가입, 1997년 7월 사회 진출[선 당가입, 후 사회진출], 베이징대학 도시환경학과 대학원생 학력, 이학 박사

20) 추이용후이(崔永輝)

남, 한족(漢族), 1970년 11월생, 후베이(湖北) 언스(恩施)인, 1991년 3월 중국공산당 가입, 1991년 7월 사회 진출[선 당가입, 후 사회진출], 대학 학력

21) 장리린(張立林)

남, 토가족(土家族), 1971년 1월생, 후난(湖南) 즈리(慈利)인, 1997년 7월 사회 진출, 1994년 6월 중국공산당 가입[선 당가입, 후 사회진출], 경제학 박사

22) 천샤오왕(陳紹旺)

남, 한족(漢族), 1971년 2월생, 텐진시(天津市)인, 1992년 7월 중국공산당 가입, 1994년 7월 사회 진출[선 당가입, 후 사회진출], 재직 대학원생 학력, 경제학 박사

23) 류창(劉強)

남, 한족(漢族), 1971년 3월생, 닝샤(寧夏) 하이위안(海原)인, 1993년 7월 사회 진출, 1996년 12월 중국공산당 가입[선 사회진출, 후 당가입], 중국사회과학원대학 경제관리 재직 대학원생 학력, 관리학 박사

24) 주거위제(諸葛宇傑)

남, 한족(漢族), 1971년 5월생, 상하이시(上海市)인, 1992년 8월 사회 진출, 1992년 6월 중국공산당 가입[선 당가입, 후 사회진출], MBA

25) 장시(章曦)

남, 한족(漢族), 1971년 6월생, 저장(浙江) 샤오싱(紹興)인, 1996년 3월 사회 진출, 2001년 6월 중국공산당 가입[선 사회진출, 후 당가입], 재직 대학원생 학력, 경제학 박사, 고급 경제사

26) 탄웨이중(覃偉中)

남, 한족(漢族), 1971년 7월생, 광시(廣西) 위린(玉林)인, 2001년 6월 중국공산당 가입, 1996년 7월 사회 진출[선 사회진출, 후 당가입], 칭화대학(清華大學) 화학공정과 졸업, 대학원생 학력, 공학 박사

27) 양즈원(楊志文)

남, 회족(回族), 1971년 7월생, 닝샤(寧夏) 하이위안(海原)인, 1992년 5월 중국공산당 가입, 1992년 7월 사회 진출[선 당가입, 후 사회진출], 닝샤대학 정치학과 졸업, 닝샤대학 회족연구원 법학 박사

28) 페이가오윈(費高雲)

남, 한족(漢族), 1971년 8월생, 장수(江蘇) 화이안(淮安)인, 1992년 12월 중국공산당 가입, 1993년 8월 사회 진출[선 당가입, 후 사회진출], 대학 졸업 학력, MBA

29) 치바투(奇巴圖)

남, 몽고족(蒙古族), 1971년 9월생, 네이멍구(內蒙古) 준거얼치(准格爾旗)인, 1995년 1월 중국공산당 가입, 1991년 9월 사회 진출[선 사회 진출, 후 당가입], 중앙당교 대학 학력, 공공관리 석사

30) 푸위페이(蒲宇飛)

남, 한족(漢族), 1971년 10월생, 지린(吉林) 농안(農安)인, 1992년 6월 중국공산당 가입, 1996년 7월 사회 진출[선 당가입, 후 사회진출], 베이징대학 사회학과 졸업, 재직 대학원생 학력, 법학 박사

31) 저우량(周亮)

남, 한족(漢族), 1971년 10월생, 후난(湖南) 영저우(永州)인, 1995년 1월 중국공산당 가입, 1996년 7월 사회 진출[선 당가입, 후 사회진출], 대학원생 학력, 경제학 석사

32) 장원빙(張文兵)

남, 한족(漢族), 1971년 11월생, 안후이(安徽) 훠추(霍邱)인, 1994년 6월 중국공산당 가입, 1994년 7월 사회 진출[선 당가입, 후 사회진출], 재직 대학원생 학력, 관리학 박사

33) 총량(叢亮)

남, 한족(漢族), 1971년 12월생, 산둥(山東) 원덩(文登)인, [당 가입 및 사회진출 미정], 칭화대학 기계공학 학사, 중앙재경대학 경제학 석사, 중국사회과학원 경제학 박사

34) 거하이자오(葛海蛟)

남, 한족(漢族), 1971년 12월생, 랴오닝(遼寧) 랴오중(遼中)인, 1998년 1월 중국공산당 가입, 1993년 7월 사회 진출[선 사회진출, 후 당가입], 난징농업대학 경제관리 관리학 박사

35) 류위장(劉玉江)

남, 한족(漢族), 1971년 12월생, 산둥(山東) 광라오(廣饒)인, 1992년 4월 중국공산당 가입, 1994년 7월 사회 진출[선 당가입, 후 사회진출], 대학원생 학력, 법학 박사

36) 류쥔(劉珺)

남, 1972년생, 간수(甘肅) 통웨이(通渭)인, 중공당원, [당 가입 및 사회 진출 정보 부재], 미국 오클라호마 노스이스트 주립대학 공상관리 석사

37) 우하오(吳浩)

남, 한족(漢族), 1972년 2월생, 허난(河南) 난양(南陽)인, 1993년 3월 중국공산당 가입, 1994년 7월 사회 진출[선 당가입, 후 사회진출], 창안대학(長安大學) 공학박사

38) 리신란(李欣然)

남, 만족(滿族), 1972년 3월생, 랴오닝(遼寧) 관뎬(寬甸)인, 1994년 5월 중국공산당 가입, 1995년 8월 사회 진출[선 당가입, 후 사회진출], 법학 석사

39) 라이자오(賴蛟)

남, 한족(漢族), 1972년 4월생, 충칭(重慶)인, 1992년 11월 중국공산당 가입, 1995년 7월 사회 진출[선 당가입, 후 사회진출], 싱가포르 난양이공대학 석사

40) 주중밍(朱忠明)

남, 한족(漢族), 1972년 4월생, 저장(浙江) 하이닝(海寧)인, 1993년 8월 사회 진출, 1996년 3월 중국공산당 가입[선 사회진출, 후 당가입], 대학 졸업 학력, MBA

41) 진웨이(靳偉)

남, 한족(漢族), 1972년 5월생, 산시(山西) 창즈(長治)인, 1992년 12월 중국공산당 가입, 1994년 7월 사회 진출[선 당가입, 후 사회진출], 동베이대학(東北大學) 강철야금전공 대학 졸업, 공상관리 석사, 교수급

고급 엔지니어

42) 리보(李波)

남, 한족(漢族), 1972년 7월생, 충칭(重慶) 롱창(榮昌)인, 2004년 6월 사회 진출, 2007년 8월 중국공산당 가입[선 사회진출, 후 당가입], 대학원생 학력, 철학 박사, 프린스턴대학, 하버드대학 졸업, 귀국화교

43) 허우순리(侯順利)

남, 한족(漢族), 1972년 10월생, 후난(湖南) 한서우(漢壽)인, 공산당원, 1991년 7월 사회진출, 석사 졸업

44) 청샤오보(程曉波)

남, 한족(漢族), 1972년 10월생, 산시(山西) 창즈(長治)인, 1992년 12월 중국공산당 가입, 창춘지질학원(長春地質學院) 졸업, 관리학 박사

45) 자오자밍(趙嘉鳴)

남, 한족(漢族), 1972년 10월생, 장수(江蘇) 난통(南通)인, 1995년 10월 사회 진출, 1997년 11월 중국공산당 가입[선 사회진출, 후 당가입], 대학원 박사 학력, 고급 편집

46) 푸뿌둔주(普布頓珠)

남, 장족(藏族), 1972년 11월생, 시짱(西藏) 장쯔(江孜)인, 1996년 1월 중국공산당 가입, 1996년 7월 사회 진출[선 당가입, 후 사회진출], 재직 대학원생 학력

47) 차오리쥔(曹立軍)

남, 한족(漢族), 1972년 11월생, 후난(湖南) 창사(長沙)인, 1992년 4월 중국공산당 가입, 1994년 6월 사회 진출[선 당가입, 후 사회진출], 관리학 석사

48) 류홍전(劉洪建)

남, 한족(漢族), 1973년 1월생, 푸젠(福建) 푸딩(福鼎)인, 1993년 9월 사회 진출, 1996년 4월 중국공산당 가입[선 사회진출, 후 당가입], 성위원회 당교 대학원생 학력

49) 양진보(楊晉柏)

남, 한족(漢族), 1973년 4월생, 후베이(湖北) 장링(江陵)인, 2003년 12월 중국공산당 가입, 1994년 7월 사회 진출[선 사회진출, 후 당가입], 시안교통대학 공학석사

50) 천자즈(陳佳資)

남, 한족(漢族), 1973년 6월생, 장수(江蘇) 수양(沭陽)인, 2005년 12월 중국공산당 가입, 1996년 8월 사회 진출[선 사회진출, 후 당가입], 대학 학력, 경제학 학사

51) 루동량(盧東亮)

남, 한족(漢族), 1973년 12월생, 랴오닝(遼寧) 캉펑(康平)인, 1993년 5월 중국공산당 가입, 1995년 7월 사회 진출[선 당가입, 후 사회진출], 대학 학력, 경제학 학사

52) 런웨이(任維)

남, 한족(漢族), 1976년 5월생, 산시(陝西) 치산(岐山)인, 1997년 6월 중국공산당 가입, 2003년 7월 사회 진출[선 당가입, 후 사회진출], 칭화대학 열에너지동력 전공 박사

52명의 '70후'들이 보여주는 몇 가지 인구학적 특징을 보면 다음과 같다. 먼저, 남녀 비율에서 여성 비율이 현저히 낮다. 전체 52명의 대상자 가운데 겨우 2명만이 성부급 부직에 해당하는 부부급에 진출했을 뿐이다. 왕홍옌(汪鴻雁)과 구닝닝(郭寧寧)이 여기에 해당한다. 그러나 이들은 공청단 중앙 서기처 상무서기를 맡고 있고, 금융에 특화되어 있다는 점에서 승진 이동 가능성은 어느 '70후'보다 높다. 개혁개방 이후 정치국 상무위원회 여성 진출이 이루어지지 않고, 정치국 위원 가운데서 극소수가 여성이라는 점에서 향후 여성 중용의 필요성과 당위성, 가능성은 매우 높다. 특히 여성의 사회 진출이 활발해지면서 전문적 지식을 갖춘 여성의 성장 가능성은 주목할 만한 이슈다.

특히 왕홍옌은 성급 공청단 경험뿐만 아니라 후베이성 지급시인 어저우시(鄂州市)와 스옌시(十堰市) 당정 영도간부 경험을 갖고 있다. 게다가 중국공산당 후비조직으로서 역할을 하는 공산주의청년단 중앙서기처 상무서기일 뿐만 아니라 전국청년연합회 주석을 맡고 있다. 이처럼 다양한 직무 경험은 성장에 긍정적인 요소로 작용할 것으로 전망된다. 몇 해 전 공청단 개혁으로 공청단의 역할이 전과 같지 않다는 비판도 있다. 그러나 중국공산당과 공산주의청년단의 유기적인 관계는 공청단의 지속적인 차세대 간부 발굴과 성장의 근거가 된다는 점에서 여전히 주목 대상이다.

궈닝닝은 중국의 금융 국제화와 맞물려 특히 주목받는 인물이다. 2018년 꿔닝닝이 중앙 금융계통에서 바로 푸젠성 정부 부성장으로 낙하산 이동했을 때 푸젠성이 지방정부 금융 국제화에서 일정한 선도적인 역할을 수행할 것으로 전망한 이유가 바로 꿔닝닝의 낙하산 인사가 있었기 때문에 가능했다. 꿔닝닝은 선 당 가입, 후 사회 진출을 이루어 이덕위선(以德爲先), 덕성(德性) 중시에서 장점을 가지고 있다. 특히 금융 분야에서 리스크 관리에 경험이 풍부하고, 중국은행 홍콩 분행 행장, 싱가포르 분행 행장 등 해외 금융시장 경험도 풍부하다. 게다가 푸젠성과 칭화대학이라는 요소가 시진핑 주석과 직간접으로 연결되어 있다는 점도 이른바 인적 네트워킹에 기댄 '파격 발탁'의 가능성에 열려져 있다.

둘째, 인구학적 특징 가운데 소수민족 출신 '70후'는 아동(阿東, 남, 回族), 장리린(張立林, 남, 土家族), 양즈원(楊志文, 남, 回族), 치바투(奇巴圖, 남, 蒙古族), 리신란(李欣然, 남, 滿族), 푸뿌둔주(普布頓珠, 남, 藏族) 등 6명이다. 일반적으로 소수민족은 당정 기관에서 일정한 비율로 할당되는 직무를 갖는다. 우선 고려 대상이라는 의미이다. 그래서 동일 층차라하더라도 한족에 비해서 상대적으로 승진 이동에 유리하다. 그러나 대부분 소수민족 지역에 한정된 단일 지역에 장기간 재직하여 정체되는 경우가 적지 않다는 점은 정체의 원인이 되기도 한다.

그러나 아동(阿東)의 경우 베이징대학 박사 출신이며 국가해양국과 하이난성 근무 경험을 가지고 있다. 이를 기반으로 2020년 4월 지린성 부성장으로 승진 이동하였다. 아동의 경우 중앙에서 지방, 지방에서 지방으로 성간(省間) 이동을 통해서 일선 행정 경험을 쌓아 왔다는 특징을 보여주고 있다. 따라서 소수민족 우대 정책이 아니더라도 승진 가능성은 많은 인물로 평가된다. 장리린(張立林)은 대학 졸업 후 출곧 중국농

업은행 상하이시에서만 근무했다. 2017년 중국건설은행 부행장을 거쳐 2019년 랴오닝성 부성장으로 이동했다. 금융 인사 낙하산 이동 흐름에 편승한 결과이다. 20여 년 동안 금융권에 종사하다가 지방정부 부성장 및 당조 성원으로 수직 이동한 경험은 향후 성간 이동을 통해 능력을 배가한다면 중용될 가능성이 높을 것으로 전망된다. 학력 배경도 좋고, 금융 중시 정책 기조도 긍정적으로 작용할 것으로 예측된다.

양즈원(楊志文)은 닝샤 토박이 출신이다. 토착 간부에서 이번에 처음으로 성간 이동을 통해서 칭하이성으로 승진 이동했다. 하지만 행정 보다는 선전이나 통전 등 당무 경험과는 다른 직무를 어떻게 처리하느냐에 따라 능력 평가가 달려 있을 것으로 판단된다. 치바투(奇巴圖)는 내몽고 한 지역에서만 출곧 재직 경험을 갖고 있다. 타 지역으로 이동이 이루어지지 않은 한 성장 이동은 상대적으로 희박할 것으로 전망된다. 이러한 판단은 푸뿌둔주(普布頓珠)의 성장 전망에서도 크게 다르지 않다. 리신란(李欣然)은 주로 기율 계통의 직무 경험이 풍부하다. 또한 중국 간부 승진 이동에서 기율 계통 사람들이 비교적 빠른 승진을 하고 있다는 점도 향후 승진에 유리한 배경이다. 기율 계통의 승진 가능성은 열려 있다고 볼 수 있다.

소수민족은 소수민족 특별 우대 정책에 따라 승진 이동에 다소 유리한 측면이 있는 것은 사실이다. 그러나 고향 지역을 벗어나 성간 이동이나 중앙으로 수직 이동을 이뤄내지 못하면 토착 간부로 치부되어 상대적으로 성장 가능성이 그리 크지 않을 수 있다는 약점을 가지고 있다. 그러나 아동처럼 배경이 좋고, 능력을 펼칠 수 있는 성간 이동의 기회가 자주 주어진다면 한층 더 높은 곳으로 승진 이동도 가능하다. 이 점은 소수민족 승진 인센티브에 추가될 수 있는 배경이기에 여타 사람들에 비해서 유리

한 측면이라고 말할 수 있다.

다음으로 개인 성장 배경에서 당 가입 후 사회 진출은 당성 평가 차원에서 다소 유리한 측면이 있다. 즉 사회 진출 전에 당원으로서의 교육과 훈련을 통해서 당의 원칙과 방향을 체득하고 이를 바탕으로 사회 진출을 도모하기 때문이다. 그러나 사회 진출 이후 당 가입은 일종의 승진 필요성이나 성장 필요성 때문에 가입하는 경우도 없지 않기 때문에 덕(德), 즉 당성을 강조하는 사회 분위기에서 선 당 가입 후 사회 진출이 더 중요하게 다뤄지는 경우도 있다는 점이다. 이런 측면에서 보면 선 당 가입, 후 사회 진출이 당성을 판단하고 당의 충성심을 평가하는데 다소 유리한 측면이 있다.⁷⁶ 전체 52명 가운데 정보의 제한으로 '선 당 가입, 후 사회 진출' 혹은 '선 사회 지출, 후 당 가입' 등 당 가입 관련 식별이 어려운 사람은 마오칭왕(苗慶旺), 총량(叢亮), 류쥔(劉珺), 허우순리(侯順利), 청샤오보(程曉波) 등 5명뿐이고 나머지 47명은 당 가입과 사회 진출 식별이 가능하다.

47명 가운데 '선 당 가입, 후 사회 진출'한 사람은 쉬다통(徐大彤), 왕홍옌(汪鴻雁, 여), 평중화(馮忠華), 황즈창(黃志強), 귀닝닝(郭寧寧, 여), 류샤오타오(劉小濤), 리이(李毅), 리웨이(李偉), 청푸보(程福波), 왕웨이동(王衛東), 렌마오쥔(連茂君), 뤄샤오피(呂昭平), 아동(阿東, 回族) 추이용후이(崔永輝), 장리린(張立林, 土家族), 천샤오왕(陳紹旺), 주거위제(諸葛宇傑), 양즈원(楊志文, 回族), 페이가오윈(費高雲), 푸위페이(蒲宇飛), 저우량(周亮), 장원빙(張文兵), 류위장(劉玉江), 우하오(吳浩), 리신란(李欣

然, 滿族), 라이자오(賴蛟), 진웨이(靳偉), 푸뿌둔주(普布頓珠, 藏族), 차오리쥔(曹立軍), 루동량(盧東亮), 런웨이(任維) 등 31명이다.

'선 사회 진출, 후 당 가입'한 사람은 스광후이(時光輝), 류제(劉捷), 천신(陳新), 리원저(李雲澤), 저우홍보(周紅波), 류창(劉強), 장시(章曦), 탄웨이중(覃偉中), 치바투(奇巴圖, 蒙古族), 거하이자오(葛海蛟), 주중밍(朱忠明), 리보(李波), 자오자밍(趙嘉鳴), 류홍전(劉洪建), 양진보(楊晉柏), 천자즈(陳佳資) 등 16명이다. 소수민족 출신 '70후' 6명 가운데 치바투(奇巴圖, 남, 蒙古族)를 제외한 나머지 5명은 모두 중국공산당에 먼저 가입하고 이후 사회 진출했다. 여성 출신 '70후' 두 명은 모두 '선 가입, 후 진출' 패턴을 보였다. 당에 먼저 가입하는 것이 승진 이동에 유리한지 아니면 사회 진출 이후 당에 가입하는 것이 승진 이동에 유리한지 명확한 연구 결과는 없다. 그러나 적어도 '70후' 성부급 간부들을 보면 '선 가입 후 진출' 사례가 두 배 가까이 많다는 것을 알 수 있다.

3. 사회적 특성

연구 대상자들의 사회적 속성 분석 및 평가는 간부 개인의 능력을 바로 체현해낸다는 점에서 중요한 고려사항이다. 예컨대 근무 과정에서 중앙정부와 지방정부의 수직 이동이나 중앙정부간 수평 이동, 지방정부간 수직 이동 등이 나타나는지가 매우 중요하다. 이른바 성장 가능성성이 높은 간부들에게는 다양한 제도적 지원을 통해서 재직 과정 대학원생 과정을 지원하기도 하고, 근무지를 이동하여 근무 경험을 축적하는 기회를 제공하기도 한다.

76 예를 들어 19대 정치국 위원 25명 가운데 유일한 한사람인 후춘화만이 선 당가입, 후 사회진출 사례이다. 나머지는 모두 사회진출 이후 당에 가입한 인사들이다. 따라서 후춘화의 성장이 순조롭게 이루어질 경우 선 당 가입, 후 사회 진출은 간부 식별에 중요한 요소가 될 가능성도 충분하다.

예를 들어, 스팽후이(時光輝)는 1998년 9월부터 1999년 3월까지 상하이시 당위원회 조직부 제4기 관리간부 중장기 출국 배훈반 학습과정에 참여했다. 그리고 2002년 9월부터 2003년 1월까지 상하이시 당교가 주관하는 제24기 중청년 간부배훈반 과정에 참여했다. 이러한 과정에 선발되어 교육 과정에 참여한다는 의미는 당과 국가가 스팽후이를 성장 가능성이 높은 간부로 중시한다는 의미이다. 향후 성장 가능성을 보고 일종의 투자 개념으로 다양한 교육 기회를 제공해주는 이른바 중국식 간부 관리 방식이다.

따라서 이러한 제도적 지원이나 정치적 선택에 의해서 당중앙에서 조직하는 교육이나 학습 과정에 참석하는 기회가 많아질수록 그 간부의 성장 가능성은 높다고 판단할 수 있다. 당중앙 조직부나 성급 당조직부 혹은 교육부 등에서 준비한 다양한 간부교육과 학습 프로그램에 선발, 참가 여부는 제도 안배를 통한 성장과 발전의 기회를 잡고 그 수혜를 입었다는 점에서 간부 개인에게 매우 중요한 성장 조건 중 하나를 갖게 되었다는 것을 의미하기 때문이다.

간부 교육 프로그램 가운데 중앙당교 중청반(중앙당교 중청년 간부배훈반) 프로그램이 가장 중요한 교육 과정 중 하나이다. 중앙당교 중청반에 참가하기 위해서는 중앙 조직부, 중앙당교, 성급(省級) 조직부 등이 협력하여 관련 교육 대상자를 선발한다. 여기에 뽑힌 사람은 당중앙에서 중시하기 시작했다는 일종의 신호로 읽히기 때문이다. 그리고 중앙당교 중청년 간부반은 주로 청국급 간부들을 대상으로 성부급으로 승진 이동을 위한 사전 교육의 성격을 가지고 있다. 따라서 여기에 선발되어 참석한다는 것은 일종의 당중앙의 선택에 들어가는 '중관간부'가 된다는 것

을 의미한다.⁷⁷ 따라서 52명의 성장 가능성 예측에서 중청반 참여 여부는 중관간부로 가는 길에 매우 중요한 길목이라고 할 수 있다. 52명 가운데 13명이 중앙당교 중청반 학습을 이수했다.

□ 리이(李毅), 헤이룽장성 부성장, 당조 성원

2018.3-2020.3 산시성(陝西省) 위에난시(渭南市) 부서기, 시장 재직 기간,
-2019.9-2020.1 중앙당교 중청년 간부 배훈반 학습

□ 아동(阿東, 回族), 지린성 부성장, 당조 성원

2009.11-2012.2 국가해양국 해성관리사(海域管理司) 부사장 재직 기간,
-2011.3-2012.1 중앙당교 제11기 중청년 간부 배훈 2반 학습
2018.2-2020.4 하이난성 산야시(三亞市) 부서기, 시장 재직 기간,
-2019.3-2019.7 중앙당교 제46기 중청년 간부 배훈 1반 학습

□ 류창(劉強), 산둥성 부성장, 당조 성원

2015.7-2016.7 중국농업은행 상하이시 분행 행장 재직 기간,
-2016.3-2016.7 중앙당교 제40기 중청년 간부 배훈 1반 학습

□ 장시(章曦), 안후이성 부성장, 당조 성원

2018.9-2020.3 상하이시 자딩구(嘉定區) 서기 재직 기간,
-2019.3-2019.7 중앙당교 중청년 간부 배훈 1반 학습

77 중앙당교 중청반 간부교육의 의미에 대해서는 양갑용, "중국의 간부교육과 중앙당교: 중청반 사례를 중심으로," 『중국지식네트워크』 제14호, pp. 49-82. 참고.

- 양즈원(楊志文, 回族), 칭하이성 부성장, 당조 성원
 2015.8-2018.2 닝샤사회주의학원 당조 서기, 부원장, 자치구 당위원회 통전부 부부장 재직 기간,
 -2015.3-2016.1 중앙당교 중청년 간부 배훈 2반 학습
- 장원빙(張文兵), 후베이성 부성장, 당조 성원
 2011.8-2013.10 완시학원(皖西學院) 원장 재직 기간,
 -2011.3-2012.1 중앙당교 중청년 간부 배훈 2반 학습
 2018.8-2020.1 국가시장감독관리총국 산품질량안전감독관리사 사장 재직 기간,
 -2019.3-2019.7 중앙당교 중청년 간부 배훈반 학습
- 총량(叢亮), 국가발전개혁위원회 부주임, 비서장, 당조 성원
 2019.2 국가발전개혁위원회 비서장 재직 기간,
 -2019.3-2019.7 중앙당교 제46기 중청년 간부 배훈 1반 학습
- 거하이자오(葛海蛟), 허베이성 부성장, 당조 성원
 2016.12-2017.1 중국광다그룹(中國光大集團) 당위원회 위원, 부총경리 재직 기간,
 -2016.9-2017.1 중앙당교 제41기 중청년 간부 배훈 1반 학습
- 주중밍(朱忠明), 후난성 부성장, 당조 성원
 2008.11-2012.1 저장성 재정청 부청장 재직 기간,
 -2010.3-2011.1 중앙당교 중청년 간부 배훈반 학습
- 2017.4-2020.1 저장성 심계청 당조 서기, 청장 재직 기간,
 -2018.3-2018.7 중앙당교 중청년 간부 배훈반 학습
- 청샤오보(程曉波), 깐수성 부성장, 당조 성원
 2016.12-2019.4 국가정보센터 주임, 당위원회 서기 재직 기간,
 -2018.3-2018.7 중앙당교 제44기 중청 1반 학습
- 자오자밍(趙嘉鳴), 인민일보사 부총편집 겸 국제부 주임
 2017.11-2020.5 인민일보사 국제부 주임 재직 기간,
 -2018.3-2018.7 중앙당교 중청년 간부 배훈 1반 학습
- 차오리쥔(曹立軍), 쓰촨성 부성장, 당조 성원
 2017.12-2020.6 후난성 창더시(常德市) 부서기, 시장 재직 기간,
 -2019.3-2019.7 중앙당교 중청년 간부 배훈반 학습
- 류홍젠(劉洪建), 윈난성 부성장, 당조 성원
 2018.8-2020.7 푸젠성 난핑시(南平市) 부서기, 시장 재직 기간,
 -2019.9-2020.1 중앙당교 중청년 간부 배훈반 학습
- 13명의 중앙당교 중청반 학습 참여자들은 해당 청국급 등 직무에서 재직하는 동안 중앙 조직부의 호명이 있었다는 점에서 여타 사람들에 비해서 중앙의 관심을 더 받는 기회를 포착한 것이다. 아울러 중청반 학습 기간 지역과 부문에서 동일 직급의 다양한 직무를 맡고 있는 전국 동일 총차 관원들을 만날 수 있는 기회를 가졌다. 또한 입학식이나 수업 기간,

종업식 등에서 국가급 간부나 성부급 영도간부를 만날 수 있는 기회를 가졌다. 이러한 기회를 갖는 중앙당교 중청반 학습 참여는 개인 성장과 발전 과정에서 매우 중요한 승진 이동의 계기로 작용한다. 또한 본격적으로 중관간부의 길을 시작하게 된다는 점에서 매우 좋은 기회이다.

52명의 '70후'들 가운데 오직 13명 만이 중청반 학습 기회를 가졌다. 것은 이들 13명이 다른 사람들에 비해서 주목을 더 받는다는 의미이다. 특히 아동(阿東, 回族, 지린성 부성장), 장원빙(張文兵, 후베이성 부성장), 주중밍(朱忠明, 후난성 부성장) 등 세 명은 두 차례나 중앙당교 중청년 간부 배훈반에 참여하여 중앙 조직부의 주목도를 높였다는 점이다. 향후 간부 이동에 매우 유리한 고지를 선점한 것으로 평가할 수 있다.

물론 스광후이(時光輝, 구이저우성 당위원회 상무위원, 정법위원회 서기), 류제(劉捷, 구이저우성 당위원회 상무위원, 비서장 겸 조직부장), 류창(劉強, 산둥성 당위원회 상무위원, 비서장), 주거위제(諸葛宇傑, 상하이시 당위원회 상무위원, 비서장) 등도 주목 대상이다. 왜냐하면 이들은 52명의 '70후'들 가운데 해당 성급 당위원회 상무위원을 겸하고 있기 때문이다. 특히 류창(劉強)의 경우 중청반 학습 경험이 향후 인사에 긍정적인 영향을 미칠 것으로 전망된다.

이 외에도 근무 경험, 가령 귀녕닝과 같이 금융계통에서 지방행정으로 이동하거나 혹은 양진보와 같이 기업계통에서 지방행정으로 이동한다거나, 아니면 평중화와 같이 중앙부서에서 근무하다가 지방으로 이동하는 것도 매우 중요한 간부 성장의 경로이다. 성간 이동이나 당, 정, 인대 간 이동, 중앙과 지방 간 이동, 기업과 행정기관 간 이동 등이 모두 간부 성장 과정에서 중요한 변수로 작용한다. 특히 직무 능력 향상과 경험 축적을 위한 성간 이동은 관원 개인들에게는 힘든 과정이지만 승진 과정에서

는 유리한 기회가 될 수 있다는 점이다.

52명의 '70후' 가운데 성간(省間) 이동은 14명이 발견되었다. 이들은 주로 수평 이동이나 또는 승진 이동하고 있다. 성간 이동의 현황은 다음과 같다.

- 스광후이(時光輝), 상하이시에서 구이저우성으로 이동
- 쉬다통(徐大彤), 텐진시에서 산시성(陝西省)으로 이동
- 류샤오타오(劉小濤), 광동성에서 저장성으로 이동
- 리이(李毅), 산시성(陝西省)에서 헤이룽장성으로 이동
- 롄마오쥔(連茂君), 랴오닝성에서 텐진시로 이동
- 추이용후이(崔永輝), 후베이성에서 푸젠성으로 이동
- 장리린(張立林), 상하이시(금융계통)에서 랴오닝성으로 이동
- 천샤오왕(陳紹旺), 텐진시에서 랴오닝성으로 이동
- 장시(章曦), 상하이시에서 안후이성으로 이동
- 양즈원(楊志文, 回族), 닝샤에서 칭하이성으로 이동
- 우하오(吳浩), 허난성에서 장시성으로 이동
- 주중밍(朱忠明), 저장성에서 후난성으로 이동
- 차오리쥔(曹立軍), 후난성에서 쓰촨성으로 이동
- 류홍젠(劉洪建), 푸젠성에서 윈난성으로 이동

다음으로 중앙에서 지방으로 이른바 낙하산 이동도 비교적 활발하게 발생하고 있다. 52명 중 12명의 이동이 주로 낙하산 이동으로 나타났다. 그 현황은 다음과 같다.

- 평중화(馮忠華), 중앙(주택도시농촌건설부)에서 지방(하이난성)으로 이동
- 황즈창(黃志強), 중앙(금융계통)에서 지방(네이멍구)으로 이동
- 궈닝닝(郭寧寧, 여), 중앙(금융계통)에서 지방(푸젠성)으로 이동
- 리원저(李雲澤), 중앙(금융계통)에서 지방(쓰촨성)으로 이동
- 리웨이(李偉), 중앙(기업, 당중앙, 국무원)에서 지방(지린성)으로 이동
- 청푸보(程福波), 중앙(기업)에서 지방(산시성)으로 이동
- 장원빙(張文兵), 중앙(국가시장감독관리총국)에서 지방(후베이성)으로 이동
- 거하이자오(葛海蛟), 중앙(금융계통)에서 지방(허베이성)으로 이동
- 류위장(劉玉江), 중앙(통전부)에서 허난성으로 이동
- 리보(李波), 중앙(금융계통)에서 지방(충칭시)으로 이동
- 청샤오보(程曉波), 중앙(국가발전개혁위원회)에서 지방(깐수성)으로 이동
- 류창(劉強), 중앙(금융계통)에서 지방(산둥성)으로 이동

이들 가운데 유독 금융계통에서 지방정부로 낙하산 인사가 두드러진다. 이는 아마도 금융 국제화 그리고 지방정부의 금융 중시 정책 기조에 따른 것으로 풀이된다. 다음으로 기업에서 당정부문 또는 지방에서 중앙 그리고 두 차례 이상 성간 이동이 나타나는 경우도 발견할 수 있다. 먼저 기업에서 당정부문으로 이동은 다음과 같다.

- 우동량(盧東亮), 기업(中國鋁業集團)에서 산시성(山西省)으로 이동
- 런웨이(任維), 기업(중국전력)에서 지방(시짱자치구)으로 이동
- 탄웨이중(覃偉中), 기업(중국석화)에서 광동성으로 이동

지방에서 중앙으로 이동은 왕홍연(汪鴻雁, 여)의 후베이에서 공청단 중

앙으로 이동이 유일하다. 그리고 마지막으로 세 차례 이상 순환 이동도 발견할 수 있다.

- 아동(阿東), 중앙(국가해양국)에서 지방(하이난성, 지린성)으로 이동
- 양진보(楊晉柏), 기업(중국남방전력)에서 지방(광시자치구, 베이징시)으로 이동
- 류제(劉捷), 기업에서 지방(후난성, 장시성, 구이저우성)으로 이동

간부 성장 과정에서 이동이 갖다는 의미는 문책의 성격이 아니라면 승진 이동의 성격이 강하다는 점에 주목해야 한다. 갖은 이동은 쓰임이 있다는 의미로 받아들일 수 있기 때문이다. 그래서 아동(阿東), 양진보(楊晉柏), 류제(劉捷) 등을 성장 관련하여 주목해야 한다.

4. 한반도 네트워킹

2020년 7월 말 기준 성부급 부직에 오른 '70후' 52명 가운데 한반도와 직접 관련을 맺고 있는 사람은 인민일보 부총편집인 겸 국제부 주임을 맡고 있는 자오자밍(趙嘉鳴)이 유일하다. 그는 1990년 9월부터 1995년 10월까지 김일성종합대학에서 유학했다. 2001년 10월부터 2004년 3월까지 김일성종합대학에서 문학 전공으로 언어학 박사학위도 취득했다. 인민일보 북한 주재 기자로서 1996년 1월부터 2000년 2월, 2001년 11월부터 2007년 6월까지 북한에 상주했다. 그는 주로 북한과 한국문제, 6자회담 등 국제문제 등에 대한 심층 보도에 주력하고 있다.

자오자밍 외에 몇몇 '70후'들과 한국과의 네트워킹은 다음과 같다.

쉬다통(徐大彤) 산시성(陝西省) 부성장은 2019년 10월 24일 저녁 한국 주시안총영사관 주최 한국 국경일 축하 행사에서 중국 측을 대표해서 “섬서성과 한국의 교류 협력을 진일보 심화”시키자는 내용의 치사를 하고 한국 주 시안 총영사관 총영사 김병권 등과 조우했다.

리원저(李雲澤) 쓰촨성 부성장은 2019년 9월 6일 중한 혁신창업 파크 투자 협력회 참가를 위해 대표단을 이끌고 한국을 방문한 적이 있다.

저우홍보(周紅波) 난닝시 시장은 2019년 6월 7일 시정부 회의실에서 한국 CJ물류 글로벌 총재 겸 CJ그룹 중국 지역 박근태 총재 일행과 회담했다. 저우홍보(周紅波) 난닝시 시장은 2014년 10월 8일 제45회 세계체조선수권대회 개막식에 참석한 한국 과천시 신계용 시장 일행과 회담했다.

롄마오쥔(連茂君) 2019년 8월 25일 당시 랴오닝성 선우신구(沈撫新區) 당공작위원회 부서기 겸 관리위원회 주임 신분으로 한국북방경제협력위원회 권구훈(權九勳) 일행과 회담했다. 당시 회담에는 한국 심양 총영사 임병진 등이 참석했다.

롄마오쥔(連茂君) 2018년 11월 28일 당시 랴오닝성 선우신구(沈撫新區) 당공작위원회 부서기 겸 관리위원회 주임 신분으로 중국을 방문 중인 양승조 충남도지사 일행과 회담했다. 당시 회담에는 한국 주 심양 총영사관 총영사 임병진 등이 동석했다.

아동(阿東) 지린성 부성장은 2020년 9월 3일 베이징 개최 2020년 중국 국제 서비스 무역 교역회 지린성 주제 활동인 “중한(창춘) 국제협력 시범구 글로벌 소개회(中韓(長春)國際合作示範區全球推介會)”에 참석하여 치사했다.

장시(章曦) 안후이성 부성장은 2020년 6월 19일 한국 주 상하이 총영사관 최영삼 총영사와 회담했다.

장시(章曦) 안후이성 부성장은 2020년 9월 11일 안후이성 서기 리진빈(李錦斌)이 주중 한국대사관 장하성 대사와 회견시 배석했다.

페이가오원(費高雲)은 2016년 5월 6일부터 9일까지 당시 창저우시(常州市) 시장 신분으로 장쑤성 서기 스타이펑(石泰峰)이 인솔한 장쑤성 경제무역 대표단 일행으로 한국을 방문했다.

페이가오원(費高雲)은 2013년 7월 18일 당시 창저우시(常州市) 부서기 겸 시장 대리 신분으로 한국 주 상하이 총영사관 구상찬 총영사와 회담했다.

페이가오원(費高雲)은 2016년 5월 18일 당시 창저우시(常州市) 시장 신분으로 한국 현대중공업 (중국) 투자유한공사 강철호 총재 일행과 회담했다.

진웨이(靳偉)는 2019년 7월 17일 베이징시 시장 천지닝(陳吉寧)과 현대자동차 부회장 정의선 회담시 시정부 비서장 신분으로 배석했다.

리보(李波) 충칭시 부시장은 2019년 11월 11일 탕량즈(唐良智) 충칭시 시장과 인천시 박남춘 시장 일행 회담시 배석했다.

양진보(楊晉柏) 베이징시 부시장은 2018년 10월 23일 당시 광시장족자치구 부주석 신분으로 한국 주 광저우 총영사관 총영사와 회담했다.

이상에서 알 수 있듯이 '70후'들의 한국 관련 네트워킹은 그리 많지 않다. 이들이 막 청국급 지위를 벗어나 부성급 직무를 맡은 지 얼마 되지 않은 시간적인 이유도 있고, 그들 대부분이 정직(正職)이 아닌 부직(副職)을 맡고 있기 때문이다. 따라서 전면에 나서서 활발하게 활동할 공간이 아직은 완전하지 않은 이유로 판단된다. 그러나 일반적으로 성급 지방정부의 부성장은 분공(分工)에 따라 역할이 특화되어 있다. 따라서 자신의 분야에서 한국과의 국제 협력이나 교류 수요가 발생할 경우 적극적으로 한국과 네트워킹을 강화할 것이다. 특히 경제무역 관련 한국과의 협력이 중요한 지역일수록 한국과의 협력 가능성은 높아진다는 점에서 선제적인 인적 네트워킹 구축이 요구된다.

IV

결론

1. 후계경쟁 전망

2. 핵심 및 고려 사항

1. 후계경쟁 전망

중국 정치 변화는 역사 문화적 맥락이 깊게 정치과정에 영향을 미치기 때문에 분명하고 확실하게 그 실체를 드러내지 않는다. 일반적으로 관행과 명분, 의지라는 세 가지 차원에서 중국 정치 변화를 전망하고 그 역사적 맥락에 입각하여 결과를 추론할 뿐이다.⁷⁸ 물론 이러한 논리적 추론이 결과를 100% 알아낸다고 말할 수는 없다. 그러나 분명한 것은 중국 정치의 변화는 더디지만 담대하게 진화하고 있다는 점이다. 중국 정치가 노정하고 있는 이른바 선례, 관행의 지속과 변화의 변증법적인 진화가 엘리트 정치, 특히 후계구도에서도 나타나기 때문이다.

중국은 ‘규정의 나라’로 불린다. 이는 법과 제도라는 규격화된 뭔가가 행위의 교범이 되고 그 교범에 따라서 새로운 교범이 다시 만들어져서 공고화되는 과정을 중첩하기 때문이다. 시진핑 주석 집권 이후 두 가지 측면에서 관행의 변화가 있었다. 하나는 불문율로 인지되던 ‘칠상팔하’가 19차 당 대회에서 수면 아래로 가라앉았다는 점이다. 그러나 이를 완전한 폐기 내지 탈각으로 간주할 수는 없다. 양자 경쟁 구도는 약화되었지만 오히려 새로운 경쟁자들이 등장하면서 다이나믹한 다자 경쟁구도가 만들어지고 있기 때문이다. 후춘화가 가장 앞서 나가고 있지만 그 외에 딩쉐샹, 천민얼, 천지닝, 그리고 리창(상하이시 서기) 등 준 ‘60후’ 등도 여전히 경쟁의 한 축을 형성하고 있다.⁷⁹

78 중국의 정치변화를 관행, 명분, 의지 세 차원에서 분석한 글로는 다음 참고. 양갑용, 『중국의 통치 정당성과 엘리트 정치』(서울: 국가안보전략연구원, 2019).

79 2020년 11월말 현재 성급 단위 당위원회 서기 인사가 활발하게 이루어지고 있다. ‘50후’들이 연령 규정에 따라 은퇴하고 그 자리를 ‘60후’들이 채우고 있다. 이를 가운데 현재 성급 당위원회 서기를 맡고 있는 ‘60후’는 랴오닝

두 번째 변화는 헌법 수정을 통해서 국가 주석 두 번 초과 연임 제한 규정을 없애버렸다는 점이다. 관찰자들은 대부분 이를 시진핑 주석의 집권 연장이나 종신 집권으로 가는 수순으로 받아들이고 있다. 그러나 중국 당국은 일단 종신집권의 의미는 아니라고 선을 긋고 있다. 집권 연장 가능성은 여전히 불확실하지만 그렇다고 시진핑 주석이 집권 연장을 하지 않는다는 의미도 아니다. 특히 두 번 연임 초과 제한 규정이 국가 주석이나 총리에 동시에 적용되어 있는데, 지난 2018년 헌법 개정에서는 총리 제한 규정은 그대로 두고 국가 주석 제한 규정만 수정했다.

'격대지정'이 수면 아래로 가라앉고 국가 주석의 재집권의 제도적 틀이 마련되는 상황에서 두 가지 옵션이 동시에 작동해야 향후 권력의 변화를 도모할 수 있다. 하나는 집권 연장이든 아니면 집권 제한이든 사회적 명분이 명확해야 한다는 점이다. 즉 당원이나 인민들을 충분히 설득할 수 있는 논리적 완결성을 가진 뚜렷한 설득 논리가 있어야 한다는 사실이다. 집권 연장이든 집권 제한이든 당원도 설득하지 못한다면 인민을 설득하는 것은 더욱 어렵다. 그러나 아직까지 집권 연장 혹은 제한에 대한 눈에 띠는 움직임은 나타나지 않고 있다. 오히려 지난 5월 양회 개최 이후 지방 성급 단위에서 활발하게 인사 교체가 이루어지고 있다.

최근 자주 목격되는 인사 교체는 분명한 연령 기준을 잣대로 이루어지고 있다. 공업정보화부장, 문화여유부장, 저장성 서기, 랴오닝성 서기, 지린성 서기, 윈난성 서기, 후난성 서기 등 교체는 모두 성부급 연령 제한 규정인 만 65세 규정을 엄격히 적용한 결과이다. 그 빈자리를 대부

분 '60후'로 채우고 있다. 이것이 주된 흐름인지 아니면 과도기인지는 2022년 당 대회에서 판가름 날 것으로 보인다. 18대와 19대가 이른바 '50후'들이 집권하는 이른바 5세대 집권이었다면 2022년을 계기로 '60후'에 권력이 넘어가는 6세대로의 세대교체 불씨는 여전히 살아 있다. 6세대로의 명분은 관행의 지속 측면에서 그리고 예측 가능한 정치 변화 측면에서 매우 리스크가 적은 정치 변화이다. 물론 당원이나 인민들의 수용 가능성도 높아서 사회적 명분도 뚜렷하다.

마지막 하나는 바로 관행의 지속과 변화, 사회적 명분의 획득 가능성에도 불구하고 과연 그 정치적 결단을 실행할 것인지에 대한 의지, 즉 상황을 보는 인식과 상황을 변경하는 능력이다. 일종의 결단을 가능케 하는 최고 지도자의 결심이 있어야 한다. 물론 이러한 결심은 여전히 작동하고 있는 집단지도체제 내부의 합의된 결과로 도출되어야 한다. 그래야만 '핵심'이 갖게 될 부담을 줄여나갈 수 있다. 그러나 20차 당 대회를 2년여 남겨둔 현 시점에서 정치 변화를 이끌 의지의 실마리는 아직 보이지 않는다. 아니 보여주지 않고 있다. 아직 판단이 이르다는 평가일 수도 있고, 내부에서 한창 논의되고 있다는 방증일 수도 있다.

결국 후계구도 등 여러 가지 정치 변화를 이끌어내고 미래를 전망하기 위해서는 역사적 맥락에 입각하여 관행의 지속과 변화, 사회적 명분의 획득 그리고 인식과 능력을 아우르는 의지가 복합적으로 발현되어야 한다. 그 중심에 바로 '후춘화'의 거취가 있다고 판단할 수 있다. 20차 당 대회에서 시진핑 주석의 집권 연장 여부는 사실상 '후춘화'의 거취가 먼저 해결되어야 그 실마리를 찾을 수 있기 때문이다. 후춘화의 거취를 관행, 명분, 의지 차원에서 들여다보면 다음과 같은 실타래가 엮어져 있다.

개혁개방 이후 현재까지 역대 국무원 총리는 부총리에서 승진 임용되

성 서기 장궈청, 하이난성 서기 선샤오밍, 저장성 서기 위안자쥔, 푸젠성 서기 인리, 산시성(陝西省) 서기 류궈중, 헤이룽장성 서기 장칭웨이, 지린성 서기 징쥔하이, 충칭시 서기 천민얼 등 8명이다. 정치국 위원인 천민얼을 제외하고 대부분 중앙위원회나 중앙후보위원회의 당내 지위를 갖고 있다.

었다. 직급이 국가급 부직에서 국가급 정직으로 한 단계 오르면서 직무 또한 자연스럽게 국무원 부총리에서 국무원 총리로 옮아갔다. 부총리에서 총리로 승진할 경우 현 국무원 부총리 4명 가운데 유일하게 연령 기준에 걸리지 않는 사람이 바로 후춘화 부총리이다. 한정이나 순춘란, 류허 등은 은퇴 연령 규정에 따라 옷을 벗어야 한다. 물론 한정 상무부총리는 55년생이기 때문에 만 70세 전에 한 번 더 할 수 있는 가능성은 열려 있다. 만약 한정이 총리로 간다면 오히려 후춘화에게는 총서기로 갈 수 있는 길이 열린다는 점에서 긍정적인 요소가 될 수 있다.

그러나 기대하는 것처럼 일이 진행될지는 알 수 없다. 관행의 지속 측면에서 같은 직무에서 두 차례 연속 재임한 사람은 두 번을 초과해서 다시 동일 직급에서 직무를 맡을 수 없다. 이런 이유로 지난 19대에서 리위안차오와 류옌둥이 은퇴했다. 왕양은 정치국 위원에서 한 단계 승진하여 정치국 상무위원이 되었기 때문에 계속 현직에 있을 수 있게 되었다. 후춘화는 18대부터 19대까지 두 차례 연속 정치국 위원을 맡고 있다. 두 차례 동일 급별을 유지하고 있기 때문에 20대에서는 반드시 정치국 상무위원이 되어야 한다. 그렇지 않으면 규정상 은퇴해야 한다. 물론 국가급 이상 직무를 맡는 데는 규정보다는 중앙의 결정이 우선하지만 어찌된 규정은 그렇게 되어 있다.

또 다른 관행의 측면에서 보더라도 후춘화는 20대에서 자연스럽게 국무원 총리가 될 수 있다. 부총리가 총리가 되는 것은 오랜 관행이기 때문이다. 관행의 지속 측면에서 반대의 논거가 부족하다. 그러나 후춘화를 총리로 앉히게 되면 누구를 총서기로 앉힐 것인가 하는 문제에 직면하게 된다. 총서기는 반드시 정치국 상무위원이 맡아야 한다. 현 19대 정치국 상무위원 가운데 누군가 유임을 하여 5년 임기를 맡을 수 있다. 그 사람

이 시진핑 주석이 될지 아니면 리커창 총리가 될지는 현재로서는 알 수 없다. 다만 어떠한 경우의 수가 나오더라도 그 논리적 근거를 역사적 사실에서 찾으려 할 것이다. 그래야 명분을 쉽게 축적할 수 있기 때문이다.

누가 차기 권력을 차지하더라도 대규모 물갈이는 명확하다. 카리스마적 권위에 기초해서 집권 동력을 가져가는 게 아니라 인적 쇄신을 통한 친위 세력의 전면 배치가 관행이기 때문이다. 18대에서 정치국 위원 3명을 남기고 모두 물갈이한 전례가 있다. 세력 교체를 하는 새로운 변화의 역사적 맥락과 근거는 충분하다. 그 열려진 공간에서 세대교체를 명분으로 새로운 정치를 위한 이른바 '젊은 피' '65후'나 '70후'가 중용될 가능성이 높다.

'65후'가 중용되면 세대정치의 과도기적 형태를 보여줄 것이다. '70후'가 중용될 경우 과감한 변화가 나타날 것이다. 그 중심에는 현재 성부급 부직에 머물고 있는 '70후'들이 얼마나 많이 중앙위원회에 진입하느냐에 달려 있다. '젊은 피'와 시진핑 주석의 제휴가 가능한 이유이다. 격렬한 권력 투쟁을 수반하지 않고 정치를 변화시키는 데는 '신시대'를 앞세운 새로운 정치 동력으로서 '젊은 피' 수혈이 덜 위험하기 때문이다. 2002년 '60후'를 대거 수혈했던 '젊은 피' 수혈의 관행을 되살리면 된다. 명분은 만들기 나름이다.

2. 함의 및 고려사항

본 연구를 통해서 정책적 기대효과를 제고할 수 있다. 중국 차세대 엘리트들에 대한 사전 정보를 종합적으로 구축하여 국가에서 대(對)중국 정책을 입안하는데 활용 가능하다. 특히 대(對)중국 엘리트 견인 활동에

활용할 수 있다. 또한 중국 차세대 엘리트들의 성장 가능성을 사전에 파악하여 대(對)중국 관계망을 형성하는데 도움을 줄 수 있다. 대(對)중국 정책 자료 생산에도 활용할 수 있다. 예컨대 외교부에서 진행하는 차세대 한중 지도자 포럼 등에 중국 차세대를 선별적으로 초청할 수 있는 기초 자료로 활용될 수도 있다. 차세대 부상하는 젊은 간부 분석을 통해서 포스트 시진핑 시대를 이끌어갈 차세대 엘리트들을 미리 파악할 수 있다. 그리고 이들이 당정 영도간부 등 중요 포스트에 진출했을 경우 부상할 지역, 수혜 산업, 측근 인사 등 관련 정보를 사전 획득하여 대(對)중국 정책 입안, 실행, 평가 등에 활용할 수 있다.

다음으로, 엘리트 정치의 변화 및 특성 연구를 통해서 중국 당국가체제의 안정성에 대한 학문적 기여를 기대할 수 있다. 특히 차세대 엘리트 성장 가능성 연구를 통해서 연령, 임직, 중청반 입소교육, 파벌 등 승진 이동의 절대적 요소와 상대적 요소를 종합적으로 검토하여 간부 성장의 정합성을 이론화하는데 참고할 수 있다. 또한 권력 운영, 권력 승계, 권력 공고화 관련 엘리트 정치의 유형화 연구에 일정한 이론적 함의를 제공할 수 있다. 그리고 10년 주기 세대교체 이론의 정합성 등에서 함의를 찾아낼 수 있다. 비공식 정치와 공식 정치가 동시에 작동하는 중국의 이중 정치구조에서 권력 승계 및 간부 성장의 동학에 대한 새로운 시각을 제공할 수 있다.

정책적 차원에서도 몇 가지 사항에 주목할 필요가 있다. 먼저, 중국 정치 엘리트 변화는 물리적 시간 속에 필연적일 수밖에 없다. 어떠한 법적, 제도적 장치를 마련하여 집권을 연장한다고 해도 시진핑 주석의 물리적 나이는 막아낼 수 없다. 따라서 미래 정치를 이끌어가는 집단으로서 '젊은 피'에 대한 충분한 연구와 네트워킹이 요구된다. 차기 권력이 '60후'

로 넘어가든 아니면 '70후'로 완전히 세대교체를 이루든 이들이 중국 정치 권력의 핵심임은 분명해보인다. 이들에 대한 선제적인 네트워킹이 필요한 이유이다.

둘째, 후춘화의 거취에 대해서 한층 더 면밀하고 과학적인 연구가 뒷받침되어야 한다. 최근 인민일보를 중심으로 후춘화에 대한 일종의 띠우기가 시도되고 있다. 물론 이것이 후춘화로의 권력 이동을 사실상 확인해주는 것은 아니지만 인민일보에 노출 정도는 그 자체로 인민에게 깊은 영향을 준다.셋째, 리커창 총리의 거취에 대해서도 재검토가 필요하다. 최근 언론에서 오르내리는 리커창에 대한 언급과 관심도 권력 교체기라는 점에 착안하여 새롭게 볼 필요가 있다. 마지막으로 중앙 정치에 과도하게 집중하기보다는 지방 차원에서 중국과 인적 네트워킹을 강화하는 방안을 전략적으로 고민해야 한다.

앞서 살펴본대로 새롭게 떠오르는 부부급 '70후'들은 대부분 지방에 포진해 있다. 중국의 31개 성급 단위를 사실상 국가로 간주하고 중국 지방정부와의 교류 협력을 새롭게 재구성하는 것도 필요하다. 중국에서 중시하는 지방정부의 국제화, 국제화된 지방정부에 대해서 우리의 대응 전략을 고민해야 한다. 지방정부 간 교류와 협력을 견인하되, 그 수위를 국가 차원으로 격상시켜 매우 정교하게 접근해야 한다. 중국의 지방은 사실상 일개 국가와 다름없다. 이들 국가를 움직여가는 '젊은 피'에 대한 관심과 견인은 한중관계 발전의 상수이기 때문에 선제적으로 접근할 필요가 있다.

Abstract

Changes in China's Elite Politics and Next Generation: Analysis of the Situation of '70Hou'

Yang, Gab-yong

(Institute for National Security Strategy)

In China, uncertainty of post-Xi Jinping politics becomes a controversial issue as President Xi is most likely to extend his power in the 20th National Congress of the CCP. However, it will bring about some indications of power transition inside the core circle of the CCP in the near future as President Xi gets old. With regards to this phenomenon, most attention is given to whether either the current fifth generation of Xi's government will continue its leadership or a new generation gradually, not dramatically, replace the former.

A key factor to understanding the path of power transition is to unearth the relationship between Xi and a rising elite group of the post-70s that may play a critical role in the wake of

current dominant political elites. In order to effectively map a scenario of political change among the elites in the CCP, this research centers on the significance of two aspects: first, the emergence of the sixth generation of elites as a group; and, second, its replacement with the leading role of the previous one in a peaceful way.

An useful vehicle to predict a newly formulated power structure in the era of post-Xi is to analyze the collected data that provide demographic and social attributes and political career of 52 potential candidates for the Central Political Committee of the CCP. This research accentuates two foci. First, the change of political elites in both the CCP and the government usually occurs in parallel with that of generation. Second, the leadership change takes place in terms of two forms: bottom-up promotion procedure from the lowest local administrative to the central governmental level and surprising top-down appointment.

The findings and implications of the research as follows. First, it is essential to update the information of the new generation of political elites and construct an effective network with them. Second, in-depth analysis on Hu Chunhua(胡春華), an

uncertain but possible candidate to succeed to Xi's leadership, is needed. Third, the role of Premier Li Keqiang(李克强) also should be paid attention. Lastly, further research on the elites of sub-national government organizations should continue.

Keywords

political cadres, bottom-up promotion,
surprising top-down appointment, human networks,
struggle for leadership transition

참고문헌

한국어

- 서진영.『21세기 중국정치』. 서울: 폴리테이아, 2011.
- 성균중국연구소. “중국은 어떻게 엘리트를 충원하는가.”『성균차이나포커스』제18권 (2015), pp. 1-62.
- . “중국공산당 제18대 정치 엘리트 대해부.”『성균차이나포커스』제2권 (2013), pp. 1-29.
- 안치영. “중국의 간부 퇴직 제도의 형성과 그 의의.”『현대중국연구』제20권 제3호 (2018), pp. 75-113.
- 양갑용.『중국의 통치 정당성과 엘리트 정치』. 서울: 국가안보전략연구원, 2019.
- . “지방 엘리트 교체와 사회안정.”『한국외대 중국연구소 국내학술회의 자료집』(2015), pp. 31-41.
- . “후진타오 시기와 시진핑 시기 집체학습 연구: 계승과 변화의 중첩과 이반.”『중국지식네트워크』제10권 (2017), pp. 116-154.
- . “중국 ‘당국가체제’의 역사적 맥락과 함의.”『중국사회과학논총』제1권 제2호 (2019), pp. 44-83.
- . “중국의 최고 정치 엘리트 변화 연구: 18차 당 대회 전망과 함의.”『중국학연구』제59권 (2012), pp. 127-157.
- . “중국의 간부교육과 중앙당교: 중청반 사례를 중심으로.”『중국지식네트워크』제14호, pp. 49-82.
- . “젊은 피의 부상과 시진핑의 새로운 정치.”『중앙일보』. 2020. 5. 20.

이문기. “중국공산당의 간부교육과 정치적 통합.”『현대중국연구』제20권 제3호 (2018), pp. 39-73.

이상민. “중국공산당의 위기관리 정치: ‘코로나19’ 대응의 정치적 논리.”『중국지식네트워크』2020년 6월 특집호, pp. 81-137.

이정남. “시진핑(習近平)의 권력강화와 중국 권위주의 체제의 변화: 경쟁적 독재에서 확립된 독재로의 전환인가?”『중소연구』제41권 제1호 (2017), pp. 7-39.

이희옥·양갑용. “중국식 민주주의와 엘리트 충원방식.”『중국학연구』제72권(2015), pp. 97-124.

조영남 책임편집. 성균중국연구소 역음.『시진핑 사상과 중국의 미래』. 서울: 지식공작소, 2018.

조영남. “중국 엘리트 정치의 제도화 과정 분석: 연령제와 민주추천제의 도입 사례.”『한국과 국제정치』제35권 제2호 (2019), pp. 213-240.

-----.『중국의 엘리트 정치: 마오쩌둥에서 시진핑까지』. 서울: 민음사, 2019.

주장환. “중국 엘리트 정치 동학의 변화? 혹은 지속?: 제19기 중국공산당 중앙위원회를 중심으로.”『현대중국연구』제19권 제3호 (2017), pp. 87-120.

-----. “중국 정치 엘리트 유형 변화 요인에 관한 연구: 간부 선발 및 충원 정책을 중심으로.”『현대중국연구』제16권 (2014), pp. 33-66.

-----. “중국 정치 엘리트 유형 변화에 대한 연구: 제18기 중국 공산당 중앙위원회를 중심으로.”『중소연구』제37권 제3호 (2013), pp. 101-127.

영어

Aaron Wildavsky. “Choosing Preferences by Constructing Institutions: A Cultural Theory of Preference Formation.” American Political Science Review 8-1, (1987).

Joan Ricart Huguet. “The Historical Turn in the Comparative Study of Political Elites.” Newsletter of the Organized Section in Comparative Politics of the American Political Science Association 29-2, (Fall 2019).

John Scott. "Modes of power and the re-conceptualization of elites." in Mike Savage and Karel Williams eds.. *Remembering Elites*. Malden: Blackwell Publishing, 2008.

Joan Ricart Huguet. "The Historical Turn in the Comparative Study of Political Elites." *Newsletter of the Organized Section in Comparative Politics of the American Political Science Association* 29-2, (Fall 2019).

Kaiping Zhang, Tianguang Meng. "Political elites in deliberative democracy: beliefs and behaviors of Chinese officials." *Japanese Journal of Political Science* 19, (2018).

Seymour Martin Lipset. "Some Social Requisites of Democracy: Economic Development and Political Legitimacy." *American Political Science Review* 53-3, (1959).

Tianjian Shi. *The Cultural Logic of Politics in Mainland China and Taiwan* (New York: Cambridge University Press, 2015).

Victor Shih, Jonghyuk Lee. "Predicting Authoritarian Selections: Theoretical and Machine Learning Predictions of Politburo Promotions for the 19th Party Congress of the Chinese Communist Party." PRELIMINARY DRAFT.

중국어

寇健文. 『中共菁英政治的演變-制度化與權力轉移 1978-2010』. 臺北: 五南圖書出版公司, 2011.

刘伟·刘丁如. "当代中国政治精英更替中的“变”与“常”" 『江汉论坛』 2017. 1, pp. 43-48.

吕鹏·范晓光. "中国精英地位代际再生产的双轨路径(1978-2010)." 『社会学研究』 2016. 5, pp. 114-138.

吴忠民·贾双跃. "中国政治精英优势与现代化建设." 『人文雜誌』 2018年 第6期, pp.

102-110.

王炳权·李海洋. "中国政治精英吸纳模式的历史演进与转换逻辑." 『社會科學文摘』 2017. 2, pp. 59-61.

袁超. "后备干部与当代中国的精英转换." 『治理研究』 2018年 第4期, pp. 50-58. 程向仅. "我国政治精英的历史形态及其现实意义." 『高校社科动态』 2019年 第3期, pp. 41-45.

웹사이트

<중화인민공화국 공무원법>

<공직인원 정무처분법>

<중화인민공화국 국가공무원법(中華人民共和國公務員法)>

<공무원 직무와 직급 병행 규정(公務員職務與職級並行規定)>

<공무원 직무, 직급과 급별 관리방법(公务员职务、职级与级别管理办法)>

萧功秦. "中国改革开放以来政治中的自由派与保守派——两极冲突及其历史后果." <http://ww2.usc.cuhk.edu.hk/PaperCollection/Details.aspx?id=2351> (검색일: 2020. 4. 19).

"傅士卓: 中国精英政治的转变." <https://cn.nytimes.com/china/20121214/cc14ouyangbin/>.

"洪源远: 中国腐败的精英政治." <https://www.zaobao.com.sg/forum/views/opinion/story20191108-1003620>.

"地方党政領導人物库." <http://district.ce.cn/zt/rwk/>

"시자쥔, 중국 5대 자치구 당서기 짹슬이." <https://www.news1.kr/articles/?3137253> (검색일: 2020. 8. 5).

"시자쥔 지방까지 장악." http://www.seoul.co.kr/news/newsView.php?id=20171030012021&wlog_tag3=daum (검색일: 2020. 8. 5).

"中组部选派131名干部赴海南挂职." <https://baijiahao.baidu.com/s?id=164818181744417639&wfr=spider&for=pc> (검색일: 2020. 8. 20).

“聚焦新一届中国领导人：具备“草根”工作经历。” <http://news.eastday.com/c/20130324/u1a7278690.html> (검색일: 2020. 4. 23).

“70后省部级官员已29人：年轻干部知识化专业化是基本要求。” https://tech.sina.com.cn/roll/2020-04-27/doc-iirczymi8552683.shtml?cre=tianyi&mod=pcpager_focus&loc=24&r=9&rfunc=5&tj=none&tr=9 (검색일: 2020. 9. 10).

“宰相必起于州部，猛将必发于卒伍。” http://www.81.cn/jwgd/2014-05/06/content_5892055.htm?key=1 (검색일: 2020. 9. 5).

“代表称退下来委员体现共产党人‘高风亮节’。” <https://news.qq.com/a/20121115/000108.htm> (검색일: 2020. 9. 5).

“习近平青睐哪些年轻干部：懂国情的实干派。” <http://politics.people.com.cn/n/2014/0825/c1001-25535453.html> (검색일: 2020. 8. 20).

“修改宪法：修到了大家心里面。” <http://dangjian.people.com.cn/n1/2018/0309/c117092-29857407.html> (검색일: 2020. 7. 30).

“全国组织工作会议7月3日至4日在北京召开，中共中央总书记、国家主席、中央军委主席习近平出席会议并发表重要讲话。” https://www.sohu.com/a/239491636_100193194 (검색일: 2020. 8. 30).
“大力推进年轻干部工作制度化、规范化、常态化。” https://www.sohu.com/a/24363186_562267 (검색일: 2020. 9. 1).
“深入学习习总书记《关于适应新时代要求大力发现培养选拔优秀年轻干部的意见》。” https://www.sohu.com/a/239119078_807952 (검색일: 2020. 9. 10).

“解密：中共中央组织部如何选官员？” <https://xw.qq.com/cmsid/20181219A00CHF00?f=newdc> (검색일: 2020. 9. 8).

“陈云：共产党是搞社会主义的——在中国共产党全国代表会议上的讲话。” <http://www.mzfxw.com/m/show1.php?classid=11&id=36731&style=0&page=176&cid=11&bclassid=4> (검색일: 2020. 9. 5).

“中共中央办公厅关于印发《党政领导干部职务任期暂行规定》等三个法规文件的通知。” http://topics.gmw.cn/2016-05/26/content_20280860.htm (검색일:

2020. 9. 20).

“聚焦新一屆中國領導人：具備“草根”工作經歷。” <http://news.eastday.com/c/20130324/u1a7278690.html> (검색일: 2020. 4. 23).

“习近平在全国组织工作会议上的讲话。” http://www.qstheory.cn/zdwz/2018-09/17/c_1123442866.htm (검색일: 2020. 9. 8).

“习近平谈做好组织工作：关键在党 关键在人。” <http://news.12371.cn/2018/07/04/ARTI1530657673950302.shtml?from=groupmessage> (검색일: 2020. 9. 8).

“中組部制定《公務員職務、職級與級別管理辦法》。” <http://hi.people.com.cn/BIG5/n2/2020/0315/c231187-33876906.html> (검색일: 2020. 10. 5).

“解密中组部(1)。” http://xmwb.xinmin.cn/html/2014-10/09/content_31_1.htm (검색일: 2021. 1. 4).

“刘少奇在第一次全国组织工作会议上强调了什么。” <http://www.scdjw.com.cn/portal.php?mod=view&aid=46028> (검색일: 2021. 1. 4).

INSS 연구보고서 2020-11

**중국 엘리트 정치의 변화와 차세대
: '70후' 현황 분석**

발행처	사단법인 국가안보전략연구원
발행인	김기정
주소	06295 서울시 강남구 언주로 120 인스토피아 빌딩
전화	02-6191-1000 (Fax. 02-6191-1111)
홈페이지	http://www.inss.re.kr
인쇄일	2020년 12월
발행일	2020년 12월
편집	굿플러스커뮤니케이션즈(주)
ISBN	979-11-89781-36-1(94340) 979-11-89781-03-3(전18권)
가격	비매품

※ 본지에 실린 내용은 집필자 개인의 견해이며, 본 연구원의 공식입장이 아닙니다.