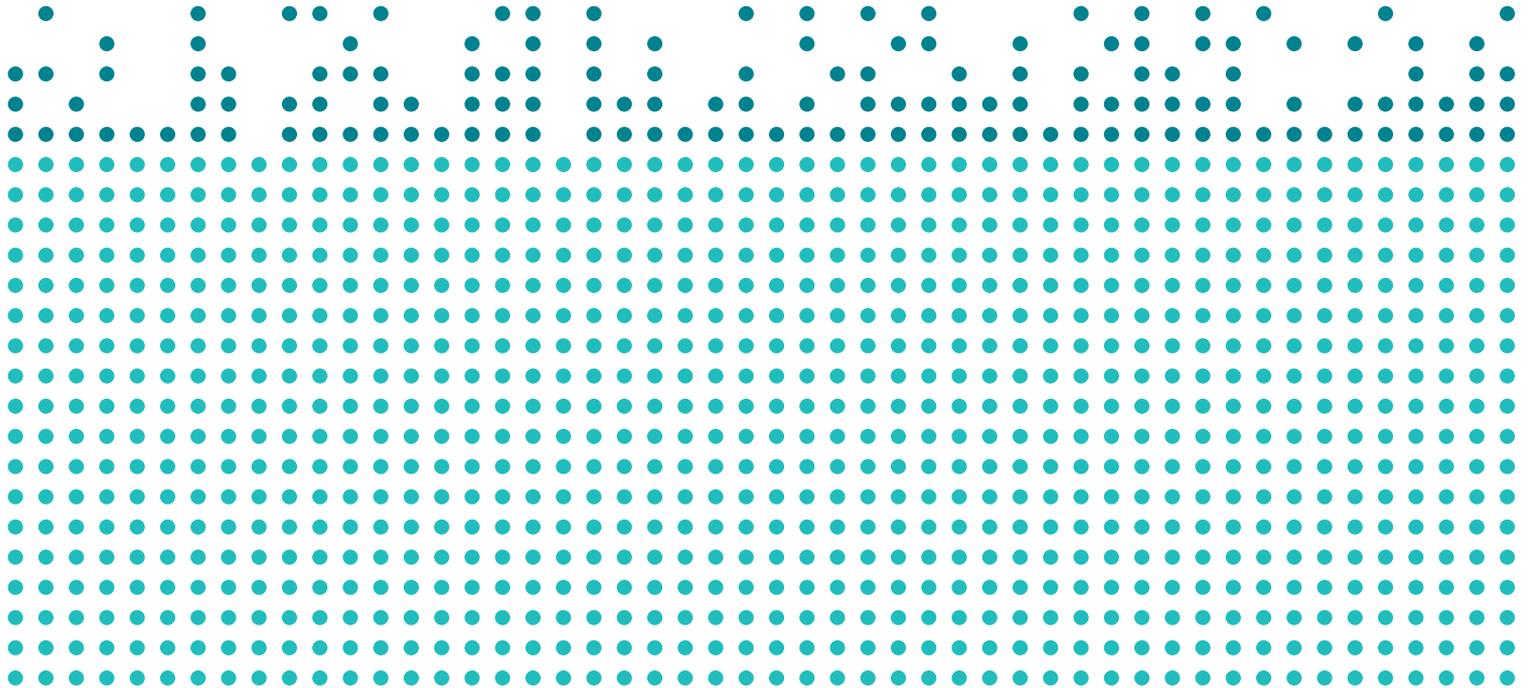




KOCHI자료 11-009

中 노무관리 비상! 이것이 해법이다!!



中 노무관리 비상! 이것이 해법이다!!

작성

칭다오KBC 이평복 고문

상하이KBC 김명신 차장

광저우KBC 오영주 과장

중국사업처 정다운 대리

감수

KOCHI 광복선 수석연구위원

中 노무관리 비상! 이것이 해법이다!!

[요 약]	1
1. 중국의 임금 상승 현황	4
2. 중국의 노사분규 동향	8
3. 노무환경 변화(제도 변화)	14
4. 우리기업 대응방안	17

[요약]

1. 중국의 임금상승 현황

○(최저임금) 2011년 1분기에 중국 13개 성시의 최저임금이 평균 20.6% 인상

- 동부 연해지역의 최저임금 수준은 최고 1,310위안까지 상승
- 서부 내륙지역도 700위안을 초과

- 최저임금 상위 5개 성시 : 저장(浙江, 1,310위안), 광둥(廣東, 1,300위안), 상하이(上海, 1,280위안), 베이징(北京, 1,160위안), 톈진(天津, 1,160위안)
- 최저임금 하위 5개 성시 : 닝샤(寧夏, 710위안), 장시(江西, 720위안), 안후이(安徽, 720위안), 간쑤(甘肅, 760위안), 칭하이(青海, 770위안)

○(인상사유) 농촌의 잉여인력 고갈, 내륙으로 이전한 대규모 공장들이 농민 공들을 흡수하면서 산업인력 구인난 가중, 물가상승에 따른 임금인상 압력 심화 등

○(정책) 중국정부도 임금인상 정책을 지속적으로 추진할 것으로 예상되며, 사회보험법 발효, 임금단체협상 실시 강화 등 제도적인 보완이 지속될 것으로 전망

- 중국 인력자원사회보장부는 12.5규획 기간인 2015년까지 향후 5년간 최저임금을 연평균 13%씩 인상하고, 대부분 지역의 최저임금을 도시근로자 평균임금의 40%가 되도록 조정할 것임을 발표('11.6.29)

2. 중국의 노사분규 동향

○(동향) 2010년 7월 다롄개발구 일본공장 연쇄파업, 2011년 4월 상하이항 컨테이너 기사 파업 등 최근 2~3년 사이에 대규모 노동자 파업이 빈번하게 발생. 일본, 대만, 홍콩, 한국 등 외자기업 뿐 아니라 중국 로컬기업에서도 파업현상 확대

○(사유) 파업발생 주요사유는 임금인상이 가장 큰 목적으로, 노동자 처우에 대한 반발 및 급등하는 물가로 인한 생활고 등이 원인

- 열악한 근무여건·기본권 침해 등 인간적인 권리에 대한 요구, 산업시 노동법에 규정된 임금수당 지급 요구, 공정한 계약조건 및 대우 요구, 물가급등에 따른 생활고 가중으로 적정한 임금인상 요구 등

- 신농민공 세대 및 소황제 세대의 등장으로 근로자의 근로조건에 대한 기대수준이 높아진 것, 인터넷과 휴대폰의 보급으로 근로자들 간의 정보교환 확산 현상이 자유로워진 것도 원인으로 작용

○(전망) 학습효과에 따라 동종업종 등으로 파업 도미노 현상도 예상되며, 중국정부의 입장도 언론통제에서 노동자들의 목소리에 귀를 기울이는 쪽으로 선회 전망

3. 노무환경 변화(제도 변화)

○(사회보험법) 2011년 7월부터 발효된 사회보험법으로 인해 외자기업의 세금부담 가중, 사회보험료 미납의 법적 리스크도 대폭 상승

○(기타 노무관련 제도) 주택적립금(住房公積金) 징수 강화, 임금단체협상 실시 강화 등 전반적인 노무관련 제도가 엄격해지고 있음

- (주택적립금) 당국의 감독이 대폭 확대되어 미납기업에게 보충납부 독촉장을 송부하는 등 적극적인 징수 강화정책 실시

- (임금조례) 작년부터 입법이 거론되었던 임금조례는 국유기업 및 외자기업의 반대로 연기되고 있지만, 임금조례가 시행될 경우 '동일노동-동일임금 원칙' 도입, '기업-노조간 임금의 집단협상' 강제화, '소비자물가지수를 고려한 임금인상 규정 명시' 등 노무환경의 급격한 변화가 예상

4. 우리기업 대응방안

○노무·인사관리 시스템 정비를 통한 효율성 제고

- 기존의 '시간제 임금계산' 방식에서 '생산건수제' 임금형태로 변환
 - 노동효율성 제고 및 불필요한 잔업을 없애는 효과 기대
- 우호적인 공회(工會, 노조) 설립을 위한 환경 마련
- 능력과 성과 위주의 인사시스템 구축

○직원들과의 의사소통 강화 및 근무여건 개선

- 부서별 미팅 정기화 등으로 불만을 조기에 감지하여 개선책 수립
- 장기근무형 주재원 제도 마련으로 전문인력의 장기주재 독려
- 중국인 간부의 경영관리층 발탁을 통해 장기근무의 비전 부여
- 근무시간 외 동호회, 여가활동 지원 등 복지제도 강화

○예방차원의 노무관리 강화

- 유사업종 및 인근 외자기업과의 정보교류를 통해 임금인상 및 처우개선 등을 벤치마킹, 적기에 조정 실시
- 노무관련 정보 수집 및 본사와의 공유체제 확립
- 무단파업에 대한 제재조항(해고, 손해배상) 사내규정에 명시
- 비상사태에 대비한 대책 마련 및 지방정부와의 연계망 구축 등

1. 중국의 임금 상승 현황

□ 최근 최저임금 인상현황

○ 2010년에 30개 성시의 최저임금이 24% 인상되고, 2011년 1분기에는 중국 13개 성시의 최저임금이 평균 20.6% 인상되는 등, 최저임금이 빠르게 오르고 있음

- 월 최저임금은 선전(深圳)이 1,320위안으로 가장 높고, 시간당 최저임금은 베이징(北京)이 13위안으로 가장 높음
- 충칭(重慶)은 인상된 최저임금은 870위안에 불과하지만 임금 인상 폭은 가장 커 27.9%를 기록함

〈표1〉 2011년 중국 31개 성시별 최저임금 현황

(단위 : 위안/月, 위안/時)

연번	성시 자치구	시행일자	최저임금						
			1급지	2급지	3급지	4급지	5급지	6급지	7급지
1	저장(浙江)	2011.4.1	1,310	1,160	1,060	950			
			10.7	9.5	8.6	7.7			
2	광둥(廣東)	2011.3.1	1,300	1,100	950	850			
			12.5	10.5	9.3	8.3			
3	상하이(上海)	2011.4.1	1,280						
			11.0						
4	베이징(北京)	2011.1.1	1,160						
			13.0						
5	톈진(天津)	2011.4.1	1,160						
			11.6						
6	장쑤(江蘇)	2011.2.1	1,140	930	800				
			9.2	7.5	6.5				
7	푸젠(福建)	2011.3.1	1,100	950	850	750			
			11.6	10.0	9.0	7.9			
8	산둥(山東)	2011.3.1	1,100	950	800				
			11.5	9.8	8.7				
9	지린(吉林)	2011.5.1	1,000	950	890	830			
			7.7	7.3	6.7	6.3			
10	산시(山西)	2011.4.1	980	900	820	740			
			10.8	9.9	9.0	8.1			
11	시장(西藏)	2010.7.1	950	900	850				
			8.5	8.0	7.5				

연번	성시 자치구	시행일자	최저임금						
			1급지	2급지	3급지	4급지	5급지	6급지	7급지
12	허베이(河北)	2010.7.1	900	840	760	690			
			9.0	8.4	7.6	6.9			
13	후베이(湖北)	2010.5.1	900	750	670	600			
			9.0	8.0	7.0	6.5			
14	네이멍구 (内蒙古)	2010.7.1	900	820	750	680			
			8.1	7.3	6.7	6.1			
15	랴오닝(辽宁)	2010.7.1	900	750	650				
			8.5	7.0	6.0				
16	헤이룽장 (黑龙江)	2010.7.1	880	840	720	700	670	620	600
			7.5	6.5	6.0	6.0	6.0	5.8	5.5
17	충칭(重慶)	2011.1.1	870	750	710				
			8.7	7.5	7.1				
18	산시(陕西)	2011.1.1	860	780	730	680			
			8.6	7.8	7.3	6.8			
19	후난(湖南)	2010.7.1	850	800	725	650	600		
			8.5	8.0	7.5	6.8	6.0		
20	쓰촨(四川)	2010.8.1	850	780	710	650			
			8.9	8.2	7.5	6.8			
21	꾸이저우 (貴州)	2010.10.1	830	730	650				
			8.0	7.0	6.0				
22	윈난(云南)	2010.7.1	830	740	630				
			8.0	7.0	6.0				
23	하이난(海南)	2010.7.1	830	730	680				
			7.2	6.3	5.9				
24	광시(广西)	2010.9.7	820	710	635	565			
			6.0	5.5	5.0	4.5			
25	허난(河南)	2010.7.1	800	700	600				
			9.0	7.9	6.8				
26	신장(新疆)	2010.6.1	800	660	570	530	500		
			8.8	7.7	7.2	6.6	6.0		
27	칭하이(青海)	2010.9.1	770	760	750				
			8.3	8.2	8.1				
28	간쑤(甘肅)	2010.10.1	760	710	670	630			
			7.9	7.5	7.1	6.6			
29	안후이(安徽)	2010.7.1	720	680	630	580	530	500	
			7.5	7.1	6.6	6.1	5.6	5.2	
30	장시(江西)	2010.7.1	720	660	600	550	500		
			6.8	6.2	5.7	5.2	4.7		
31	닝샤(宁夏)	2010.5.1	710	660	605				
			7.6	7.2	6.8				

자료원 : 각 성시 노동사회보장국
 *(주 : 2010년 평균환율 : 6.770위안/달러)

□ 연도별 임금상승 동향

○ 지역별 최저임금은 2002년까지만 해도 최고 월 600위안 이하였으나, 해마다 큰 폭으로 상승하여 2011년 현재는 최저 700위안 이상, 최고 1,300위안대로 2배 가까이 인상되었음.

〈표2〉 중국 연도별 최저임금 인상 추이

	2002년	2005년	2008년	2011년
1300위안 이상				2
1200~1299				1
1100~1199				5
1000~1099				1
900~999			1	6
800~899			5	11
700~799			5	5
600~699		5	13	
500~599	2	6	5	
400~499	7	14	2	
300~399	16	6		
299위안 미만	5			

자료원: 각 성시 노동사회보장국

*(주: 수치는 최저임금 범위에 해당하는 성시의 개수)

6

- 성별 1급지 기준 월 최저임금 상위 5개 성시는 저장(浙江, 1,310위안), 광둥(廣東, 1,300위안), 상하이(上海, 1,280위안), 베이징(北京, 1,160위안), 톈진(天津, 1,160위안)으로 모두 동부 연해지역임
- 하위 5개 성시는 닝샤(寧夏, 710위안), 장시(江西, 720위안), 안후이(安徽, 720위안), 간쑤(甘肅, 760위안), 칭하이(青海, 770위안) 순으로 모두 중서부 지역에 위치하고 있음

〈표3〉 베이징 시 최저임금 및 증가율 변화 추이

(단위 : 위안, %)

	2006	2007	2008	2009	2010	2011
최저임금	640	730	800	800	960	1,160
증가율	10.3	14.0	9.5	0	20.0	20.8

자료원 : 베이징 시 노동사회보장국

○ 중국의 민영기업 근로자의 2010년 평균 연급여는 전년대비 14.1% 오른 20,759위안(중국 국가통계국)

- 지역별 연급여는 동부가 22,708위안으로 가장 높고, 그 다음으로 서부(18,640위안), 동북부(18,532위안), 중부(17,252위안) 순임

□ 임금상승 요인

○ 산업인력 구인난 가중

- 농촌의 잉여인력 고갈 : 1가구 1자녀 정책 효과의 가시화

- 노동집약형 업종의 내륙이전 가속화

• 대규모 인력고용이 가능한 공장들이 내륙지역으로 이전하면서 외부로 나가던 농민공들을 현지에서 대량으로 흡수, 동부 연해 도시의 인력난을 가중

* 대만 폭스콘 선전공장의 허난성(河南省) 이전(18만 명) 등

- 취업자의 고학력화 및 경제발전에 따른 노동시장의 불균형:

공장인력은 부족한 반면, 사무직은 과잉 공급되는 현상이 나타남

○ 통화팽창과 물가상승에 따른 임금인상 압력 심화

- 인력확보를 위해 기업들이 임금인상 및 복지확대를 경쟁적으로 실시하고 있으며, 이에 따라 제조, 서비스업 등 저임금업종의 인력난이 더욱 심해지고 있음

□ 임금상승 향후 전망

○ 중국정부는 향후 5년간 중국의 최저임금을 연평균 13%씩 올리고 절대 다수 지역의 최저임금 기준이 현지 도시지역 근로자 평균임금의 40%에 육박하도록 조정할 것을 목표로 제시

* 인력자원사회보장부가 발표한 '인력자원 및 사회보장사업발전 12차5개년 계획요강' 참고 (11.6.29)

- 11.5규획에 이어 12.5규획¹⁾에서도 중국경제의 발전 전략이 기존 성장 드라이브에서 균형과 분배 기초를 유지하고 있어, 소득불균형 해소를 위한 각 지방정부들의 최저임금 인상 러시가 당분간 이어질 것으로 전망됨

○ 또한 기업 임금 소득분배 제도 완성을 위한 1)임금단체협상 범위 확대, 2)업계 간 임금 격차 축소, 3)임금체불 빈번 업종에 대한 임금 보증금제 등의 도입이 예상되고 있음

- 통일된 기업임금조사 및 정보공개 제도, 공무원과 일반 기업 근로자 임금비교 제도 등의 시행과 노동집약형 중소기업 임금인상을 위한 재정지원 정책 실시 등도 이어질 전망

2. 중국의 노사분규 동향

□ 2010년 외자기업의 파업 동향

○ 다롄개발구에서 발생한 일본 및 한국기업의 연쇄파업사태를 비롯, 홍콩, 대만, 중국 국내기업의 파업이 전국적으로 발생한 것으로 파악되고 있음

- (7~8월) 다롄개발구에 소재한 약 50여개 일본공장*에서 연쇄파업 발생. 10여개 한국기업에서도 연쇄파업이 발생함

* 도시바, YKK, 일본전산, 스타정밀, TOTO, 캐논, 마부찌모터, 아이리스오야마, 토스텀, 로비, 原田工業, 三井森包裝, 旭硝子, azbil山武, 모렉스, 후지 백라이트, 最上世紀, 旭計器, 三越, 早川電子, 高千穂電子, 中村精密, 一广 등

- (7월7일) 광둥성 혼다자동차 조립공장

- (7월21일) 광둥성 오프론 자동차부품공장(혼다 납품)

- (8월6일) 상하이 파나소닉

- (9월8일) 선전 브라더공업(미싱)

- (10월13일) 선전 리코프린터

1) 12.5규획(2011~2015) : 국민경제와 사회발전 제12차 5개년 규획(国民经济和社会发展第十二个五年规划)

○중국정부는 사회불안 야기를 우려하여 2010년 6월부터 파업사태의 엄격한 보도통제를 실시하였음. 이에 따라 중국 내 언론매체나 인터넷에서는 일체 파업관련 보도를 접할 수 없었으며, 주로 홍콩이나 일본 매체를 통해 위 사례가 알려짐.

○한편, 파업사태의 발발을 막기 위해 주동적으로 인근 및 관련 업종의 임금수준에 맞추어 기업들이 임금을 자발적으로 조정하는 경향이 나타남

□ 2011년 중국 내 주요 파업사례

○(1월18일) 선전 일본 日塑集團(테크노그룹) 공장 파업

○회사명(국가) : 일본 日塑集團(테크노그룹)
 ○업종 : 플라스틱 전자제품(가습기, 리모콘, 프린터 부품) 제조
 ○파업공장 소재 : 광둥성 선전(深圳)시
 ○노사분규 주요내용

- 日塑集團 심천 2개 공장의 근로자 200여명이 사회보험 가입 및 임금인상을 요구하며 파업
- (원인) 24시간 공장 가동을 위해 직원들이 12시간씩 1일 2교대로 근무하는데, 장시간 근무로 여직원이 과로로 쓰러지는 일이 몇 번 발생함. 직원들은 이러한 근무환경에도 불구하고 최소한의 의료보험도 가입해주지 않는다는 이유로 파업을 시작. 최초 수십명 수준에서 시작하여 나흘째에는 200명으로 늘어났으며, 사회보험 가입 요구로 시작하였으나 시간이 지나면서 임금인상 요구로 확대됨.
- (근로자측 요구) 사회보험 가입 및 임금 인상

○시사점 : 최소한의 인간적 권리에 대한 욕구가 커지고 있으며, 사회보험 의무가입 규정 도입에 따라 압박이 더욱 커질 것.

(자료원 : 심천특구보(深圳特區報) 보도)

○(4월20일) 상하이 항 컨테이너 트럭 운전기사 파업

- 기업명(국가) : 중국 정부 / 상하이시 교통 항구국
- 업종 : 컨테이너 운송
- 파업사태 발생도시 : 상하이 시
- 노사분규 주요내용
 - 약 3천 명의 트럭 운전기사가 밀집하여 파업 실시. 상하이 시 컨테이너 트럭의 80%가 운행이 정지되고, 상하이 항 물류마비로 상하이경제권 수출입이 타격을 받음
 - (원인) 디젤 유가의 대폭 상승, 항만 관련기관의 각종 수수료 인상으로 컨테이너 트럭 운전기사들의 불만 폭발
 - 중국정부의 항구 이용료 및 컨테이너 이용 접수비 인상 발표. 정부가 디젤유 가격을 올해 두 차례나 인상한 데다 항만업체가 터무니없이 높은 시설이용 수수료 등을 운전기사에게 전가해 생활고가 가중됨
 - (결과) 정부의 신속한 각종 수수료 인하조치로 사태 수습 (파업의 엄격한 보도관제 실시)
 - 상하이시 교통국은 컨테이너당 30~50위안으로 인상됐던 접수비를 인상 전의 10위안으로 낮추고, 항만내 컨테이너 운반작업비를 개당 50위안에서 20위안으로 인하하는 등 운송비 절감방안을 발표했으며 기타 고속도로 통행료 등 각종 서비스 비용도 인하
- 시사점
 - 건국 이후 최대 규모의 파업이며, 중국 경제의 중심지인 상하이의 가장 중요한 사회인프라 부문에서 발생했다는 점에서 사태의 심각성이 부각됨.
 - 상하이 컨테이너 기사 파업은 텐진(天津)시, Ningbo(寧波)시까지 확산됐으며, 동건은 물가 급등에 따른 생활고가 가장 큰 원인으로, 물가가 안정되지 않을 경우 앞으로 유사 파업사태가 이어질 가능성이 있음
 - 향후 사회전반의 유사한 단체행동 확산 우려 및 정부의 임금인상 정책 가속화 예고

(자료원 : 신화통신 보도)

○(6월13일) 광둥성 일본 시티즌 시계공장 파업

- 회사명(국가) : 일본 시티즌
- 업종 : 손목시계 제조업체
- 파업공장 소재 : 광둥성 둥관(東莞)시
- 노사분규 주요내용
 - 근로자 700여명이 임금인상 등을 요구하며 파업
 - (원인) 에어컨 이상으로 평일(8~9일)에 조업이 중단되자, 사측이 근로자들에게 일요일(12일, 19일)에 추가근무를 요구하면서 중국노동법에 규정된 2배 임금을 지급하지 않겠다고 한 것이 계기가 됨.
 - (현재임금) 잔업수당을 포함, 월 2,500~3,000위안 수준
- 시사점 : 근로시간 연장에 따른 임금수당의 합리적 대우를 요구

(자료원 : 신화통신, 연합뉴스 보도)

○(6월27일) 정저우 중국 룡평 택시회사 파업

○회사명(국가) : 중국 룡평(融豐)
 ○업종 : 택시회사
 ○파업공장 소재 : 허난(河南)성 정저우(鄭州)시
 ○노사분규 주요내용
 - 택시기사 200여명이 택시 운영을 중단하며 파업
 -(원인) 한 택시기사가 회사에 택시 명의이전 수속을 요청했으나 회사가 일방적으로 운영 차량의 운영 수속 취소를 준비 중이라고 통보, 이에 일부 택시기사들이 정저우시 택시 관리처와 신방국(信訪局:민원고충처리국)에 룡평회사를 고발했으나 받아들여지지 않자 파업에 돌입
 -(근로자측 불만) 사측의 일방적인 관리방식에 불만
 ○시사점
 - 이번 파업을 중국 관영 통신인 신화통신이 보도했다는 것이 이례적
 - 파업에 대한 중국 정부의 입장이 '불가'에서 '경우에 따라 정당할 수 있다'는 쪽으로 다소 완화된 것으로 해석
 (자료원 : 신화통신 보도)

○(6월30일) 광둥성 일본 엡손 프린터공장 파업

○회사명(국가) : 일본 엡손
 ○업종 : 컴퓨터 주변기기 제조업체
 ○파업공장 소재 : 광둥성 선전(深圳)시 푸용(福永)공장
 ○노사분규 주요내용
 - 고급관리자를 포함한 근로자 5,000여명이 재계약 조건 변경 등을 요구하며 파업
 -(원인) 일부직원을 타지역 공장으로 배치하는 한편 새롭게 배치되는 공장측과 노동자간 노동계약을 다시 맺도록 하면서 노동자의 기존 근무연수가 무시되고 이에 따른 복지혜택도 받지 못하게 되자 파업 발생
 -(근로자측 불만) 사측에게 공정한 계약조건과 이전 근무연수를 고려한 혜택 및 대우 요구
 -(결과) 엡손은 법에 따른 보상을 지급하기로 결정
 ○시사점
 - 동 건은 사측 편의 위주의 조치에 대해 근로자들이 반기를 든 경우
 - 사측의 일방적인 조치가 직원의 반발을 사지 않도록 사전에 양측간 충분한 입장조율과 소통필요
 (자료원 : 성도일보(星島日報) 보도)

○ (6월8일) 창춘 한국 A사 공장 파업

- 회사명(국가) : 한국 A사
 - 업종 : 제조업체
 - 파업공장 소재 : 지린(吉林)성 창춘(長春)시
 - 노사분규 주요내용
 - 600여 명 근로자 가운데 400여 명이 임금인상을 요구하며 파업
 - (원인) 연초부터 임금인상을 기대했으나 사측의 답변이 없었다고 주장
 - (근로자측 불만) 공장 기본급여는 1,000위안으로 양로보험금을 제외한 월급 실수령액이 1,300~1,400 위안에 불과, 급여 이외에 보너스나 복지 혜택도 적어 1년에 두 차례 지급되는 100위안의 보너스와 120위안 정도의 선불카드가 전부
 - (결과) 사측이 비교적 높은 수준의 직원 급여 인상 조치
 - 시사점
 - 파업이 장기화될 경우 피해가 커질 것을 감안, 사측이 신속히 협상을 진행해 파업 종결
- (자료원 : 제일재경일보 보도)

○ (6월20일) 광저우 한국 B사 파업

- 회사명(국가) : 한국 B사
 - 업종 : 제조업체
 - 파업공장 소재 : 광둥성 광저우시
 - 노사분규 주요내용
 - 중국 내륙지역 출신 여성 농민공으로 구성된 근로자 4,500명이 처우개선과 임금인상을 요구하며 파업
 - (근로자측 불만)
 - 열악한 근무여건
 - 예) 하루 12시간 근무 중 4시간에 한번 화장실에 갈 수 있음
 - 노동자들의 기본권 침해
 - 예) 한국인 관리직이 근로자를 인간이하로 취급한다는 불만 등
 - (요구사항) 월기본급 1,100위안에서 1,300위안으로 인상요구
 - (결과) 임금인상에 합의
- (자료원 : 홍콩 사우스차이나모닝포스트, 매일경제 보도)

□ 노사분규 발생 원인

○인력관리 애로 심화

- 신농민공 세대의 등장(3高1底, 고학력/고직업기대도/고생활욕구, 저인내력)
- 소황제 세대(독생자 세대)의 의식변화 및 자아실현 욕구 상승
- 인터넷과 휴대폰의 급속 보급으로 임금체계 등에 대한 근로자 간 정보교환 확산

○개별, 집단 노동쟁의 분출

- 노동분쟁중재법에 의거, 분쟁 조정 비용을 국가가 부담하여 노조의 심리적 부담 감소, 소송문턱이 낮아지면서 노동중재 및 소송남발 현상
- 단체이익 쟁취를 위한 파업빈발
예) 2011년 4월 하순, 상하이항 트럭운전기사 파업

□ 향후 전망

○(파업의 확산현상) 중국 노동자들의 파업에 따른 임금인상 압박 현상은 국지적이고 단발성으로 끝나지 않을 것으로 예상되며, 학습효과에 따라 전국적으로 확산될 것으로 전망됨.

- 물가상승에 따른 생계형 파업과 동종업종 파업에 영향을 받은 파업도미노 현상이 발생할 가능성이 높음

○(물가상승 등 파업요인 증가) 급여나 작업 환경 등의 원인이 아닌 물가 불안과 연관된 파업의 경우 정치적 압력으로 작용할 수 있으므로, 중국 정부는 물가상승을 막기 위해 금리와 기준율을 추가로 인상하는 등 긴축을 계속해 갈 것으로 전망

- 올해 중국의 물가상승은 하반기에 어느 정도 진정될 것으로 예상되나 체감물가가

떨어지는 데는 상당한 기간이 소요될 것으로 보여 고물가로 인한 생활고로 근로자 불만이 폭발할 가능성이 높음

- 최저임금 인상, 사회보험법 시행 등 친근로자적 조치가 이어지면서 근로자의 인권의식이 크게 제고되었으며 이러한 분위기가 파업확대 가능성을 더 높이고 있음

○(중국정부의 입장 변화) 중국정부가 노동자 계층의 소득 증대 및 계층 간 소득격차 해소, 산업구조 재편 및 지역 간 격차 해소, 위안화 절상 압력 해소 등 정책 실현을 위하여 파업을 묵인하는 현상도 나타나고 있음.

- 중국 정부가 보도관제 조치를 통해 파업보도를 일정 부분 통제하고 있으나 통신 수단 발달과 다양화로 파업소식 통제가 어려워지고 있음

- 경우에 따라 정부가 파업상황을 이례적으로 보도하기 시작했으며 이는 중국 정부의 입장이 '파업은 안된다'에서 '파업이 이유있는 항변일 수 있다'라는 입장으로 점차 선화하고 있는 것으로 해석됨

3. 노무환경 변화(제도 변화)

□ 사회보험법 발효(2011.7.1일부 시행)

○ 올해 7월 1일부로 사회보험법이 발효되어 외자기업의 세금부담이 가중되고, 사회보험 미납의 법적 리스크가 대폭 상승함

- 동법의 시행은 사회보험금 징수기구에게 은행 및 기타금융기구를 상대로 회사 예금구조 조회 및 체납금의 이체를 요구할 수 있는 권한을 부여

- 또한, 도시주민과 농민공의 사회보험 납부 차별 철폐에 따라 농민공도 사회보험 가입을 의무화하였음.

• 단, 기업에 미치는 영향을 고려해 5년에 걸쳐 단계적으로 사회보험료를 정상화할 예정

- 현재 상당수 근로자(工人)계층은 사회보험금 미납부상태이며, 사무직도 최저기준만 납부하는 사례가 많음

- 근로자 사회보험 구좌의 전국적인 통합관리정책 추진으로 인해 근로자 전부에 대해 사회보험료 전액 납부가 불가피하며, 외국인의 사회보험 참가 의무화²⁾가 예상되어 주재원의 간접인건비 상승 전망

□ 주택적립금(住房公積金)³⁾ 징수 강화

○ 주택적립금의 징수 강화로 미납 관련 고발급증 및 당국의 감독 대폭 확대

- 1999년 공포된 '주택적립금관리조례'에 따르면 주택적립금 적립은 기업에게 의무화되어 있으나, 관리기관인 주택적립금관리센터가 법적 집행권한이 없어 법률적 강제성이 없는 것으로 인식, 기업들이 미납하는 경우가 많았음 (근로자가 고발하지 않는 한 직접적인 단속을 하지 않음)
- 최근 주택가격의 급증으로 인한 노동자의 주택문제 대응을 위해 정부가 주택적립금 징수업무의 강화 정책을 추진, 각 지방의 주택적립금센터에서 미납 기업에게 보충납부 독촉장을 송부하는 등 적극적으로 적립금 납부를 요구
- 또한 근로자들도 주택적립금의 유용성에 대한 인식이 크게 높아져 적립금 미납행위에 대해 적극적으로 적립금센터에 고발, 또는 소송을 제기하고 있으며, 퇴직시점에 과거 미납분에 대한 소급납부를 회사에 요구하는 사례도 각지에서 발생하고 있음

2) 사회보험법 제97조에, "중국 경내에서 취업하는 외국인의 경우, 본 법 규정을 참조하여 사회보험에 가입한다"라고 외국인의 사회보험가입에 대해 규정한 바 있으며, 2011년 6월 10일 인력자원사회보장부는 "중국국내 취업 외국인의 사회보험가입 잠정규칙(의견공모 초안)"을 고시함으로써(6월17일 공모마감), 외국인의 사회보험 가입 의무화가 보다 명확해 짐 아직 정식 결정된 것은 없으므로, 동 잠정규칙(초안)의 수정여부와 시행관련 세부사항은 향후 중앙정부의 잠정규칙 공포 및 지방정부의 실시세칙 공포를 기다려 대응할 수밖에 없는 상황임.

3) 주택적립금(주방공적금住房公積金)은 회사와 직공이 주택의 취득, 건축 등을 위해 균등한 비율로 적립하는 "장기주택저축"이며, 그 소유권은 직공에게 귀속된다. 적립금은 주택의 구입, 건축, 개축, 대수리(大修理,인테리어 제외)를 위한 용도에만 사용되며, 정년퇴직, 해외출국 및 정주(定住), 노동능력의 완전상실, 사망 등 제한된 경우에만 인출이 가능하다. 주택적립금의 관리는 지방정부가 설립한 "주택적립금관리센터"에서 행한다.

□ 향후 전망

○ 임금단체협상 실시 강화

- 2011년부터 2013년 말까지 공회(工會, 중국의 노조) 설립기업 80%이상 임금단체협상제 실현목표 설정
- 상급공회의 기업공회 설립요청 및 임금단체협상 실시 압력 가중 예상

〈표4〉 임금단체협상 목표

년도	목표
2011년 말	노조가 설립된 기업의 60%가 임금단체협상 진행 이 중 세계 500대 기업의 임금단체협상률 80% 이상 달성
2012년 말	노조가 설립된 기업의 70%가 임금단체협상 진행 이 중 세계 500대 기업의 임금단체협상률 90% 이상 달성
2013년 말	노조가 설립된 기업의 80%가 임금단체협상 진행 이 중 세계 500대 기업의 임금단체협상률 100% 달성

○ '임금 조례' 실시

- 중국 임금조례 입법은 임금집단협상 실시, 동일노동-동일임금 등의 조항을 포함하고 있으며 아직 제정되지 않았지만, 조만간 시행될 것으로 전망
 - 베이징과 중앙의 대형 독과점 국유기업은 임금처우 공개조항 및 임금조정시 당국의 인허가 의무화조항 등에 반발하고 있고, 외자기업을 중심으로 임금집단협상의 강제화 조항에 대한 반발이 거세어 입법에 난항을 겪어 입법시기가 미뤄지고 있음
- 임금조례가 시행될 경우, 해당지역 소비자물가지수(CPI)를 고려한 임금인상 규정 명시, 최저임금의 정의를 전국적으로 통일, 독과점업계 및 고급관리직의 과잉임금처우 개선, 임금보장금(기금)설치, 동일노동-동일임금의 원칙 도입, 기업-공회 간 임금의 집단협상 강제화 등의 변화가 예상됨

4. 우리기업 대응방안

□ 임금문제 해결방안 모색

○도급제로 임금지급방식 전환

- 최근 인건비의 가파른 상승과 젊은 노동자들의 노동기강 해이, 근로의욕 저하, 잔업기피 등 요인 때문에 종래와 같은 "시간제 임금계산" 방식으로는 점점 생산현장의 효율적 가동이 어렵게 되고 있음. 따라서, 일종의 도급제라 할 수 있는 생산건수제(計件, piece-rate)⁴⁾ 임금형태의 도입이 불가피함
- 중국공장이 발빠르게 "생산건수제"로 전환하고 있는데 반해, 상당수의 한국기업은 아직까지도 "시간제 계산방식 + 대량잔업"의 기존모델을 탈피하지 못하고 있고, 이는 곧 인건비의 불필요한 낭비를 초래하고 있음
- 최근, 중국의 모 한국공장에는 생산건수제로 전환함으로써, 잔업이 대폭 줄어들어 노사 모두 결과에 만족하는 "윈-윈"형 사례도 나타나고 있음

○아웃소싱의 강화

- 생산건수제 방식은 "아웃소싱"의 시작이라 볼 수 있음. 앞으로 중국사업은 기획과 관리, 디자인, 연구개발 등의 핵심업무에 집중하고 몸집을 줄여 생산을 비롯해 비핵심업무는 아웃소싱화가 불가피해짐. 우선, 사내 생산부문에 "생산건수제"를 도입하여 단기적으로는 인건비를 절감하고 중장기적으로는 아웃소싱으로 전환해 가는 경영전략의 추진이 필요할 것으로 보임

4) 생산건수제 : 노동자가 생산한 합격품의 수량, 또는 일정 개수의 완성품에 대해 사전에 규정한 생산건수단가를 계산하여 지급하는 임금형식을 말함. 즉, 노동시간으로 노동보수를 지급하지 않고, 일정 시간내의 노동성과를 기준으로 노동보수를 계산하는 방식임. 중국의 다수의 공장들이 생산건수제 임금모델을 채용하고 있음

□ 노사분규 예방대책 마련

○ 일상 노무관리 차원에서 직원과의 의사소통 강화

- 간부와 노동자간 대화의 장 설치
- 부서별 미팅 정기화, 불만사례에 대한 조기 감지체제 구축
 - 중요한 불만에 대해 신속히 개선책 강구
 - 공회 영역으로 문제 확대 방지
- 공장생활의 순환제 기능 강화
 - 근무시간외 동호회, 여가활동의 기획 및 보조

○ 능력, 성과주의 인사제도 구축

- 공정한 평가, 성과보상형 임금체계, 승진시스템이 구비된 인사시스템 구축
- 차별적 임금체계 구축으로 직원간 단결할 수 있는 공통의 이해관계 형성 완화

○ 업종, 지역 및 인근 기업과의 정보교류 강화

- 유사업종 및 인근 외자기업의 임금처우에 대한 정보 수집 및 벤치마킹
- 최저임금 인상 또는 인근기업의 임금인상시 적기에 임금조정 실시

18

○ 공회의 활용

- 미설립시 : 우호적인 공회의 설립환경 구비시, 주동적 설립도 검토 필요
- 설립이 되었으나, 기능을 못하고 있는 경우 : 공회의 대표성과 위상 제고 방안 추진

○ 주재원의 현지화

- 장기 근무형 주재원 제도 마련
- 경영관리 능력 및 현장 노무관리 감각을 구비한 전문인력의 장기주재

○ 중국인 간부의 경영관리층 발탁

- 직원에게 장기근무의 동기와 비전 부여
- 노사간 가교 역할을 하는 경영간부 육성

- 노무관련 정보의 수집 및 본사와 공유
 - 노무관련 정보의 수집 및 본사와의 공유체제 확립
 - 잔업비, 고온수당, 사회보험, 주택적립금 등 분쟁다발사안의 대책 마련

- 무단파업 행위에 대한 제재조항을 사내규정에 명시
 - 노동계약, 취업규칙에 파업선동자에 대한 해고 및 손해배상 조치 명기

- 비상대책(Contingency Plan) 마련 및 지방정부와의 긴밀한 연계망 구축
 - 비상사태를 대비한 본사와 현지경영자간 역할을 명기한 구체적 대응계획(액션플랜) 작성
 - 파업에 대비한 적정 재고 비축, 대체인력 모집, 중요시설 보호 등 대책수립
 - 지방정부 퇴직자의 사내 고문 활용 등

* 기타 중국 노무관련 상세자료는 인터넷 카페 "KOTRA 중국 비즈니스 포럼"을 참조바람
 - 주소 : <http://cafe.naver.com/kotradalian>
 - 운영자 : 코트라 칭다오 한국투자기업진출지원센터 이평복 고문

(끝)

2011년 KOTRA 발간자료 목록

□ GBR (Global Business Report)

번호	제목	발간일자
11-001	Check it~! 2011년 해외시장 이렇게 달라진다	2011.1
11-002	한-미 FTA 발효에 대한 美 바이어, 현지 진출 한국기업 및 투자자 반응 조사	2011.1
11-003	남부 수단 독립 진전 현황 및 우리 기업에 미치는 영향	2011.2
11-004	美 바이어가 뽑은 한-미 FTA 10대 수출유망품목 및 진출전략	2011.2
11-005	월드컵 특수, 카타르 인프라 프로젝트 시장동향	2011.3
11-006	위기의 리비아, 대체시장을 잡아라	2011.3
11-007	일본 · 인도 CEPA체결의 파급효과와 현지반응	2011.3
11-008	금융위기 이후 중남미 시장 트렌드 1편(멕시코, 브라질편)	2011.3
11-009	금융위기 이후 중남미 시장 트렌드 2편(칠레, 아르헨티나, 콜롬비아편)	2011.3
11-010	동 · 서남아 주요국의 노무여건 변화와 진출기업의 대응 방향	2011.4
11-011	한-페루 FTA 수출유망상품 및 진출방안	2011.3
11-012	일본 대지진 발생 한달 -일본 산업계 복구현황과 대일 수출입 영향-	2011.4
11-013	우리기업의 對인도 투자 트렌드 변화	2011.4
11-014	요르단 물 부족 사태, 정부대책 및 우리 기업 참여 방안	2011.4
11-015	히트상품을 통해 본 일본 소비시장 동향	2011.4
11-016	베트남 유통시장 현황과 진출전략	2011.4
11-017	한-EU FTA 중소기업 수출유망상품	2011.5
11-018	미국 가상상품 시장, 이제 시작이다	2011.5
11-019	키워드론 본 2011년 글로벌 소비트렌드	2011.5
11-020	민주화 사태 이후, 중동 바이어가 전망하는 新 중동 시장	2011.5
11-021	아프리카 표준인증제도 현황 및 의미	2011.5
11-022	일본 지진 이후 식품시장 현황	2011.5
11-023	MENA 사태 이후 150일, 시장 변화와 전망	2011.6
11-024	요르단 전력산업 현황 및 우리 기업(정부) 진출 전략	2011.6
11-025	인도 인플레이션에 따른 투자진출비용변화	2011.6
11-026	한-EU FTA 최대 수혜주, 자동차부품시장을 잡아라!	2011.6
11-027	아프리카 지역내 창업여건 및 유망분야	2011.6
11-028	한-아세안 FTA 체결이후 수출유망품목의 수출동향	2011.6
11-029	美 기업 클라우드소싱 확산과 국내업체 시사점	2011.7
11-030	남수단 독립에 따른 비즈니스 환경변화 및 진출방안	2011.7
11-031	요르단 재생에너지 개발 현황 및 우리 기업 참여 방안	2011.7

□ GIR (Global Issue Report)

번호	제목	발간일자
11-001	최근 對韓 수입규제 동향과 2011 전망	2011.1
11-002	Post 무바라크 이집트 경제동향 및 전망	2011.2
11-003	한미 FTA에 따른 美 정부조달시장 진출 기대효과 전망	2011.2
11-004	선진국의 환경규제와 기업의 대응사례	2011.4
11-005	2011 美 USTR 무역장벽보고서 주요내용과 시사점	2011.4
11-006	남유럽 재정위기 1년, 현재 유럽은?	2011.5
11-007	팩스 시니카, 한국의 기회와 위협	2011.5

□ KEB (KOTRA Executive Brief)

번호	제목	발간일자
11-001	2011년 1분기 KOTRA-SERI 수출선행지수	2011.1
11-002	이집트 反정부 시위가 우리 수출에 미치는 영향	2011.1
11-003	해외바이어들이 전망하는 최근 이집트사태가 각국 경제 및 우리나라의 수출에 미치는 영향	2011.2
11-004	이집트사태에 따른 우리기업 피해내역	2011.2
11-005	이집트 사태가 중동과 우리기업에게 미친 영향	2011.2
11-006	중동 북아 사태에 따른 세계경제영향과 향후전망	2011.3
11-007	일본 지진사태가 주요국의 산업에 미친 영향	2011.3
11-008	2011년 2분기 KOTRA-SERI 수출선행지수	2011.3
11-009	Post 중동민주화, 중동진출 새 활로 된다	2011.4
11-010	시리아 민주화 사태에 따른 우리기업의 유의사항	2011.4
11-011	일본기업의 생산거점 이전 현황조사	2011.6
11-012	해외시장에서 바라본 2011 하반기 수출 전망	2011.6
11-013	2011년 3분기 KOTRA-SERI 수출선행지수	2011.6
11-014	한-EU FTA 발효 한 달, 현장에서 본 수출확대 효과	2011.7

□ KOCHI자료

번호	제목	발간일자
11-001	위안화 무역결제 확대에 따른 우리기업의 동향 및 전망	2011.3
11-002	세수(稅收)로 보는 2011 중국경제	2011.3
11-003	중국 고속철도 시대와 新소비지도	2011.3
11-004	中國 소비, Code로 잡는다	2011.5
11-005	中, 위안화 대폭 평가절상 가능성은?	2011.5
11-006	ECFA 체결 1주년 점검, 중-대만기업 설문조사	2011.6
11-007	中 숨겨진 마켓, 신흥 거점도시가 뜬다	2011.7
11-008	ECFA, 우리기업에게 득인가, 실인가?(ECFA 체결 1주년 점검)	2011.7
11-009	中 노무관리 비상! 이것이 해법이다!!	2011.8

□ 외국인투자정책센터자료

번호	제목	발간일자
11-001	한-EU FTA 발효에 따른 외국인직접투자 유치전략	2011.1
11-002	일본『아시아 거점화 추진전략』조사 및 시사점 분석	2011.5
11-003	러시아의 해외투자 동향 및 투자유치 확대를 위한 정책 과제	2011.6

□ FDI 현안리포트

번호	제목	발간일자
11-001	World Investment Report 2011 번역 요약본	2011.7

□ KOTRA자료

번호	제목	발간일자
11-001	2011 지역별 진출전략	2011.1
11-002	MDB를 통한 해외 정보통신시장 진출전략	2011.1
11-003	스마트 TV 플랫폼 및 콘텐츠의 해외진출 방안	2011.1
11-004	SW 글로벌 마켓 클릭	2011.1
11-005	외국인투자기업, 한국과 통하다 - 대표 외국인투자 성공사례	2011.2
11-006	중국의 성시별 해외투자정책 연구	2011.3
11-007	중국의 금융지도	2011.3
11-008	주력품목별 수출시장 전망 및 확대 방안	2011.2
11-009	2010년 해외 고급인력 수요조사 결과보고서	2011.3
11-010	필리핀 노동법 핵심번역본	2011.3
11-011	GUIDE TO BUSINESS ESTABLISHMENT IN KOREA	2011.3
11-012	GUIDE TO FOREIGN DIRECT INVESTMENT IN KOREA	2011.3
11-013	Partnering for the Better Future - 30 Success Stories of Foreign-Invested Companies	2011.3
11-014	KOTRA 공동물류센터의 중장기 발전 방안	2011.3
11-015	세계 이머징 전략지도	2011.4
11-016	그린리포트(Vol 11, 2011 Spring)	2011.4
11-017	주요 7개국 M&A 동향 조사	2011.4
11-018	韓國投資指南与企業經營信息 (한국 투자가이드 및 기업경영정보)	2011.5
11-019	300개 외투기업 주요경영지표 분석	2011.5
11-020	국내주요기관의 해외네트워크 2011	2011.5
11-022	韓國投資ガイドおよび企業經營情報 (한국투자가이드 및 기업경영정보)	2011.5
11-023	외국인직접투자와 해외직접투자의 연계성과 국제투자정책	2011.5
11-024	브라질 투자실무가이드	2011.6
11-025	SEOUL FOOD 2011 결과보고서	2011.6
11-026	EU 조달시장 진출가이드	2011.6

번호	제 목	발간일자
11-027	자동차분야 투자유치 위한 주요경쟁국 투자환경조사	2011.7
11-028	글로벌 ODA, 성공 DNA를 찾아라	2011.7
11-029	2011년 1분기 해외 FDI 동향	2011.7
11-030	2011년 하반기 외국인직접투자전망	2011.7
11-031	외투기업 CEO, 관리자를 위한 노무관리 가이드	2011.7
11-032	Labor Management Guide for CEOs and HR managers of Foreign-invested Companies	2011.7
11-033	2010년 북한의 대외무역동향	2011.7
11-034	2010 외국인투자자옴부즈만 연차보고서	2011.7
11-035	Foreign Investment Ombudsman Annual Report 2010	2011.7

□ 설명회자료

번호	제 목	발간일자
11-001	2011 KOTRA 글로벌마켓 포럼	2011.1
11-002	2011 친디아 포럼	2011.1
11-003	글로벌 SW진출전략 워크샵	2011.1
11-004	2011 KOTRA 해외 공공조달 포럼	2011.1
11-005	2011 아프리카 포럼	2011.1
11-006	한-EU/한-미 FTA 기회와 도전 설명회	2011.1
11-007	2011 프랜차이즈 해외진출 포럼	2011.1
11-008	Dow Chemical Global Alliance Project Series	2011.1
11-009	Global IT Channel Vision 2011 (대형 IT유통사 초청 구매전략 설명회)	2011.2
11-010	글로벌 인재유치 및 활용전략 세미나	2011.2
11-011	중동·북아프리카 시장 긴급점검 설명회	2011.3
11-012	2011 글로벌 공공병원 기자재 조달플라자	2011.4
11-013	브라질 월드컵 프로젝트 설명회	2011.4
11-014	러시아 사하공화국 대통령 경제사절단 설명회	2011.4
11-015	2011 춘계 글로벌 파워텍 연계 세미나	2011.5
11-016	해외투자전략심포지움	2011.5
11-017	중국 신흥 유통기업 초청 구매전략 설명회	2011.5
11-018	제 1회 아프리카 비즈니스 트렌드 포럼	2011.6
11-019	한-대만 산업자원 협력 포럼	2011.6
11-020	Alstom Grid사 초청 구매정책 설명회	2011.7
11-021	주요 신흥시장 기술협력 유망산업 설명회	2011.6

- 中 노무관리 비상! 이것이 해법이다! -
- KOCHI자료 11-009 -

발행인 : 홍 석 우
발행처 : KOTRA
편집인 : 곽 동 운
발행일 : 2011년 8월
주 소 : 서울시 서초구 현릉로 13 (우 137-749)
전 화 : 02)3460-7114(대표)
홈페이지 : www.kotra.or.kr

Copyright ©2011 by kotra. All rights reserved.

이 책의 저작권은 kotra에 있습니다.

저작권법에 의하여 한국 내에서 보호를 받는 저작물이므로
무단전재와 무단복제를 금합니다.



中 노무관리 비상! 이것이 해법이다!!

K O T R A - C h i n a I n s t i t u t e

