

14. 노무 관리 제도

가. 개요

현재 중국의 노무관리 분야는 세무나 마케팅 분야에 비해 상대적으로 관심이 적고 전문인력도 부족한 상황이다. 또한 지역마다 차이는 있지만 최근 5년간 인건비가 2배로 상승하여 저렴한 인건비에 숙련된 기술인력을 확보하는 일이 점점 어려워지고 있는 실정이다. 중국 정부는 ‘사회적 약자’인 노동자 권익을 강화하기 위한 정책을 실시하고 있어, 우리 기업은 노무관리에 대한 중요성을 인식하고 이에 대한 철저한 준비와 대응을 해나가야 한다.

중국의 노무관리 관련 법률은 주로 1994년 7월 중국 전인대 상무위원회에서 통과되고 1995년 1월 1일부로 시행된 ‘노동법(勞動法)’과 2007년 6월 통과되고 2008년 1월 1일부로 시행된 ‘노동계약법(勞動合同法)’이 있다. 이외에도 국무원과 노동행정 관리부처에서 제정한 ‘노동계약법 실시조례(勞動合同法實施條例)’, ‘임금지급 임시시행방법(工資支付暫行規定)’, ‘최저임금규정(最低工資規定)’ 등 다양한 규정이 있다.

나. 직원 채용/해고

1) 채용 및 방법

중국에서 외국인 투자기업의 직원 채용은 인터넷이나 신문을 통한 공모, 인재회사를 통한 채용, 지인을 통한 채용, 회사 소재지 인재시장에서 공모를 통한 채용, 대학 실습생 채용 등을 통해 이루어지고 있다.

중국의 젊은이들도 주요 취업수단으로 인터넷을 활용하기 때문에 기업은 인터넷으로 채용을 진행하는 것도 바람직한 방법이다. 기업이 인터넷이나 신문에 직원 모집광고를 내기 위해서는 광고 담당자를 통해 먼저 중국인사국에 광고등록을 해야 하고, 광고를 게재할 시점에는 이미 영업허가증을 획득한 상태여야 한다.

중국 비즈니스에 있어서 인맥은 역시 중요한 수단이므로, 현지 지인에게 인재채용을 의뢰하는 것도 유용한 방법이 될 수 있다. 그러나 소개를 통해 채용한 직원을 해고하는 일은 소개해 준 사람에 대한 예의에 어긋나 해고가 어렵다는 단점이 있다.

인재회사를 통한 채용은 인재회사가 기업에게 적절한 직원을 알선하여 소개해 주고, 직원 채용에 대한 자문을 해주면서 채용직원 연봉의 일부(예: 20%)를 성공보수로 받는다. 따라서 기업이 대형 채용을 할 때는 인재회사를 통해 채용하는 것이 적절하지 않으나 총경리급 인재, 고급간부 인재, 기술인재 등 중요한 직위를 맡을 인재를 채용할 때는 유용하다. 중국의 대학생은 졸업시기가 되면 실습생 자격으로 기업에 들어가 경험을 쌓는 경우가 많다.

특히 기술 관련 기업은 특정 대학과 제휴하여 매년 몇 명의 학생을 실습생으로 받아 졸업과 동시에 정사원으로 채용하기도 한다.

이때 주의할 점은 일단 어떤 방식으로 직원을 채용하든지 소재지 관할 지방정부의 노동국에 사전 신고해야 하며, 특별한 경우에는 노동국에서 직원모집 지역을 정해주는 경우도 있다. 원칙적으로는 소재지에서 직원을 모집해야 하며, 소재지 이외 지역에서 직원을 모집하는 경우 소재지 정부가 발급한 노동력 부족에 관한 증명서와 외지(소재지 이외) 직원의 숙소, 식사 등 기본생활 여건에 대한 증명서를 가지고 해당 정부 노동국에 직원모집 신청을 해야 한다. 신청이 허가되면 소재지 정부관련 부문에서 소재지 이외 지역의 직원 모집 수속을 밟아야 한다.

외국인 투자기업은 최종적인 직원채용 여부에 대한 결정권을 갖도록 관련 법규에 규정되어 있다. (《중화인민공화국 중외합자경영기업법 실시조례(中華人民共和國中外合資經營企業法實施條例》 제91조, 《중화인민공화국 합작기업법 (中華人民共和國合作企業法》 제13조, 《중화인민공화국 외자기업법 실시세칙(中華人民共和國外資企業法實施細則)》 제64조에 근거 하여 《중외합자경영기업노동관리규정(中外合資經營企業勞動管理規定)》에 명시). 하지만 기업은 직원 채용 후 직원과 노동계약을 체결해야 하며, 노동계약 체결 후 소재지 관할 지방정부 노동국의 검증을 받아야 한다. 이로 인해 우리 투자자가 중국 현지 직원을 모집하는 데 있어 근무 조건을 조정할 수 있는 부분은 크지 않으며, 대부분의 기업은 임금 수준을 조정할 수 있는 권한 정도만 가지고 있다.

2) 직원 해고조건 및 조치 권한

중국 현행 노동법에 따르면 근로자가 아래의 항목 중 하나라도 해당되는 경우, 노동계약을 해지할 수 있다.

- 시용기간 중에 채용조건에 부합하지 않는 것이 증명된 경우
- 고용기업의 규정 및 제도를 심각하게 위반한 경우
- 직무상의 중대한 과실, 사리(私利)추구와 부정행위로 고용단위에 중대한 손해를 끼친 경우
- 근로자가 동시에 다른 고용단위와 노동관계를 맺음에 따라 본 고용단위의 작업임무 완수에 심각한 영향을 미치거나 또는 고용단위가 지적해도 시정을 거부하는 경우
- 본법 제 26조 제 1항 제 1호에 규정된 상황에 의거, 노동계약이 무효가 되는 경우
- 법에 의거 형사책임을 추궁 받는 경우

또한 근로자가 아래의 항목 중 하나라도 해당되는 경우, 고용 기업은 본 법의 제 40조, 제 41조의 규정에 따라 노동계약 해지를 할 수 없다.

- 작업에 종사하는 근로자가 이직 전에 건강검진을 받지 않았거나, 또는 유사 직업병 환자로 진단 또는 의학관찰 기간 중인 자
- 본 고용단위에서 직업병을 앓거나 또는 산업재해로 인해 노동 능력을 상실하거나 일부 상실한 것이 확인된 경우
- 질병 또는 비업무상 부상으로 규정된 치료기간 내에 있는 경우
- 여성 근로자가 임신기, 출산기, 수유기인 경우
- 본 고용단위에서 연속 근무기간이 만 15년이고 법정 퇴직연령까지 5년 미만인 경우
- 법률, 행정 법규에 규정되어 있는 기타 상황

직원의 해고조치는 개인의 신상에 관련된 매우 민감한 문제이다. 그러므로 우리 기업은 노동계약서에 직원의 해고에 대한 조항을 명시해 놓았다 하더라도 직원을 해고할 때는 사전에 해당 직원에게 반드시 서면으로 통보해야 하고, 만약 노동조합(工會)이 있다면 노동조합에도 서면으로 통보하여 동의를 구하는 것이 바람직하다. 직원채용 등기제도를 실시하는 지역에서는 최종적으로 소재지 관할 지방정부의 노동국 또는 노동인사국에 해고조치 사실을 보고해야 한다.

외국기업의 해고 조치에 대해 해당 직원이 불복할 경우 직원은 소재지 관할 지방정부 노동 중재위원회에 대해 중재를 요청할 수 있고, 관할 인민법원에 소송을 제기할 수 있다.

다. 주요 성시별 최저임금 인상 현황

2004 년 3 월 1 일부로 시행된 중국 ‘최저임금규정’ (最低工資規定) 은 중국 최저임금 기준제도의 법적 근간이다. 2004 년 중국 정부의 주무 행정부처인 ‘중국 인력자원·사회보장부’가 ‘최저임금규정’을 공식 반포하면서 중국 내 31 개 성시에서 각기 최저임금제를 마련하여 시행했다. 중국 노동법에서 규정하는 최저임금기준은 합법적인 노동기간 내 혹은 노동계약서상 노동기간 내 고용자(기업 포함)가 노동자에게 지불하는 최저수준의 노동 보수를 의미한다. 최저임금에는 야근 수당, 특수 노동환경에 의한 수당, 국가규정에 의한 복리관련 금액 등이 포함되지 않으며 일부 항목은 지역별로 조건이 상이하다. 최저임금 기준 인상 시 정직원을 대상으로 하는 월액 기준을 발표함과 동시에 시간제 노동자를 상대로 시간당 최저임금 기준을 동시에 제정하고 발표하는데 시간제 노동자는 노동시간이 매일 4 시간 이하, 매주 24 시간 미만인 노동자를 의미한다.

중국은 땅이 넓고 각 지역의 경제발전수준이 상이한 만큼, 최저임금수준에도 차이가 있다. 심지어 같은 성(省)에 소속되어 있어도 경제발전수준, 도시인구밀도 등에 따라 일정한 차이를 둔다. 각 지방정부가 지역 내 경제발전상황에 맞춰 최저임금수준 조정하고 공고하도록 되어있다.

중국 당국은 사회약자인 노동자, 특히 임금수준이 낮은 노동자를 보호하고 사회의 양극분화를 예방하기 위해 최저임금 조정기간을 단축시키고 있다. 2015 년 중국 전역에 최저임금기준을 조정한 지역(省)은 27 개에 달한다. 그 중 최저임금수준이 가장 높은 지역은 상하이, 2020 위안 수준으로 인상되었는데 중국 최저임금 시행 후 최초 2000 위안선을 돌파했다.

또 베이징과 상하이의 최저임금은 ‘순수입’을 기준으로 한다. 즉, 베이징과 상하이의 최저임금은 노동자의 최저임금은 당사자가 납부해야 하는 양로, 실업, 의료 등의 사회보험비 및 주거비 등을 포함하지 않고 “손에 직접 쥐어지는 돈”을 뜻한다. 또한 노동자는 “오험일금(五險一金)” 비용 외에도 식대비용, 교통비 및 추가 근무 수당 역시 따로 받을 수 있다.

2015년 말 기준 중국 최저임금 인상표

(단위: 위안, %)

지역	시행일자	등급	최저임금 기준	
			월급	시급(파트타임 근로)
베이징	2015.4.1	-	1,720	18.7
산시 (陝西)	2015.5.1	1급지	1,480	14.8
		2급지	1,370	13.7
		3급지	1,260	12.6
		4급지	1,190	11.9
스촨	2015.7.1	1급지	1,500	15.7
		2급지	1,380	14.4
		3급지	1,260	13.2
장시	2015.10.1	1급지	1,530	15.3
		2급지	1,430	14.3
		3급지	1,340	13.4
		4급지	1,180	11.8
광시	2015.1.1	1급지	1,400	13.5
		2급지	1,210	11.5
		3급지	1,085	10.5
		4급지	1,000	9.5
선전	2015.3.1	-	2,030	18.5
산둥	2015.3.1	1급지	1,600	16
		2급지	1,450	14.5
		3급지	1,300	13
상하이	2015.4.1	-	2,020	18
톈진	2015.4.1	-	1,850	18.5
닝샤	2015.11.1	1급지	1,480	14
		2급지	1,390	13
		3급지	1,320	12

지역	시행일자	등급	최저임금 기준	
			월급	시급(파트타임 근로)
산시 (山西)	2015.5.1	1급지	1,620	17.7
		2급지	1,520	16.6
		3급지	1,420	15.6
		4급지	1,320	14.5
간쑤	2015.4.1	1급지	1,470	15.5
		2급지	1,420	15.0
		3급지	1,370	14.4
		4급지	1,320	13.9
충칭	2016.1.1	1급지	1,500	15
		2급지	1,400	14
원난	2015.9.1	1급지	1,570	14
		2급지	1,400	13
		3급지	1,180	12
장쑤	2014.11.1	1급지	1,630	14.5
		2급지	1,460	12.5
		3급지	1,270	11
신장	2015.7.1	1급지	1,670	16.7
		2급지	1,470	14.7
		3급지	1,390	13.9
		4급지	1,310	13.1
푸젠	2015.7.1	1급지	1,500	16
		2급지	1,350	14.3
		3급지	1,230	13
		4급지	1,130	12
하이난	2015.1.1	1급지	1,270	11.2
		2급지	1,170	10.3
		3급지	1,120	9.9
시짱	2015.1.1	-	1,400	13
지린	2015.12.1	1급지	1,480	13.5
		2급지	1,380	12.5
		3급지	1,280	11.5
네이멍구	2015.7.1	1급지	1,640	13.3
		2급지	1,540	12.5
		3급지	1,440	11.7
		4급지	1,340	10.9
허베이	2014.12.1	1급지	1,480	15
		2급지	1,420	14
		3급지	1,310	13
		4급지	1,210	12
칭하이	2014.5.1	1급지	1,270	12.9
		2급지	1,260	12.8
		3급지	1,250	12.7

지역	시행일자	등급	최저임금 기준	
			월급	시급(파트타임 근로)
광둥	2015.5.1	1급지	1,895	18.3
		2급지	1,510	14.4
		3급지	1,350	13.3
		4급지	1,210	12
후베이	2015.9.1	1급지	1,550	16
		2급지	1,320	15
		3급지	1,225	14
저장	2015.11.1	1급지	1,860	17
		2급지	1,660	15.2
		3급지	1,530	13.8
		4급지	1,380	12.5
허난	2015.7.1	1급지	1,600	15
		2급지	1,450	13.5
		3급지	1,300	12
후난	2015.1.1	1급지	1,390	13.5
		2급지	1,250	11.9
		3급지	1,130	11.4
		4급지	1,030	10.7
안후이	2015.11.1	1급지	1,520	16
		2급지	1,350	14
		3급지	1,250	13
		4급지	1,150	12
헤이룽장	2015.10.1	1급지	1,480	14.2
		2급지	1,450	14
		3급지	1,270	11.5
		4급지	1,120	10.8
		5급지	1,030	10
랴오닝	2013.7.1	1급지	1,300	13
		2급지	1,050	9.8
		3급지	900	8.6
꾸이저우	2015.10.1	1급지	1,600	17
		2급지	1,500	16
		3급지	1,400	15

자료: 각 성시 노동사회보장국 수치 종합(이하 동일)

라. 노무관리 방법

1) 근로 시간

중국은 주 5일제(40시간)를 시행하고 있으며, 추가 근로에 대한 제한이 엄격하게 실시되고 있다. 추가 근로는 1일 1시간(특수상황에서는 3시간) 월 36시간 한도 이내에서

가능하다. 추가 근로 시간에 대해서는 평일급 기준 50%, 주 휴일 근로는 100%, 법정휴일 근로는 200%의 가산 임금을 지급해야 하므로 인건비 부담을 최소화할 수 있는 방안을 강구하는 것이 필요하다. 중국에서 효과적일 것으로 예상되는 근로 시스템은 다음과 같다.

□ 교대제 근로

중국에는 야간수당 지급에 대한 법규가 없으므로 토,일요일 특근(100% 가산 임금적용)보다는 16~24시간 풀 가동으로 2조 3교대제, 3조 4교대 작업을 추진하는 방법이 좋다.

□ 비전일제(非全日制) 근로

업무량, 업무성격 등을 감안하여 파트타임(비전일제) 근로자를 활용한다. 이는 근무시간이 매일 4시간, 매주 24시간을 초과하지 않는 고용 형식이다.

□ 부정시제(不定時制) 근로

작업의 시작과 끝이 불분명하고, 근무시간이 고정되어 있지 않는 근로자(고급 관리자, 외근사원, 전용차 기사 등)에 적용하는 방법이다. 이 경우의 근로자는 법정 표준근로시간, 휴일 등의 법 적용에서 제외되므로 인건비를 절감할 수 있다.

2) 퇴직금(경제보상금 제도)

중국은 근로계약기간 종료 전에 사용자 측 사정으로 계약이 해지되는 경우, 1년 근무 당 1개월 분의 경제보상금이 지급되는 것이 일반적이었으나, 2008년 1월 1일부터 시행되는 신 노동법에서는 근로계약 기간이 만료되거나 만료 전에 근로자가 자의로 사직하는 경우에 대해서도 경제보상금 지급의무를 별도로 규정하였다.

경제보상금은 노동자의 해당 고용단위에서의 근속연한에 근거하여, 만 1년마다 1개월 분의 임금을 기준으로 근로자에게 지불한다. 6개월 이상 1년 미만의 경우 1년으로 계산하고, 6개월 미만의 경우 6개월분 임금을 경제보상금으로 지불한다. 근로자의 월급이 고용단위가 있는 직할시 혹은 구(區)가 설치되어 있는 시의 전년도 근로자 평균월급의 3배보다 높을 경우 지불되는 경제보상금의 기준은 근로자 평균 월급의 3배로 한다. 지불되는 경제보상금의 연한은 최고 12년을 초과하지 않는다. 여기서 의미하는 월급은 노동계약 해지 또는 종료 전 근로자의 12개월 평균임금을 지칭한다

3) 장애인 의무고용

장애인 의무고용 비율은 지역마다 다르나 보통 근로자 수의 1.5% 정도이다. 1990년에 공포된 《중화인민공화국 장애인보장법(中華人民共和國殘疾人保障法)》에 따르면,

구체적인 비율은 성급 지방정부에서 정하도록 되어 있다. 장애인 미채용 시 지역의 전년도 근로자 평균임금에 근거하여 부담금(장애인 취업 보장금)을 납부해야 하는 경우도 있다.

4) 노동조합(工會)

중국의 경우 2001년 수정한 《노동조합법(工會法)》에 의거하여, 모든 기업에 노동조합을 설치하도록 권장하고 있다. 노동조합 설립은 사업주의 의무는 아니나 최근 중국정부는 노동조합 미설립 기업명단을 언론에 공개하고 우수기업 선정 대상에서 제외하는 등 노동조합 설립을 강력 추진하고 있다.

또한 노동조합에게 노동관계 법규 준수사항에 대한 감독권도 부여(2004년 12월 《노동보장 감찰조례(勞動保障監察條例)》)하고 있어 노동조합의 권한이 점차 강화되고 있다. 《노동조합법(工會法)》에 따르면 중국 노동조합은 단결권과 단체교섭권을 인정하지만 단체행동권(파업 등)은 인정되지 않고 있다. 사용주는 근로자 임금총액의 2%를 노동조합경비로 납부해야 한다. 또한 노동조합을 중심으로 노동에 대하여 분쟁이 발생할 것을 대비하여 해당지역 노동국 등 관련 기관으로부터 협조와 지원을 받을 수 있도록 평소 긴밀한 유대관계 구축이 필요하다.

5) 효율적인 인력관리 방법

□ 인센티브 제도를 최대한 활용

중국 인력을 효율적으로 운영하기 위해서는 우선 인센티브 제도를 최대한 활용하여야 한다. 특히 영업사원의 경우, 기본급은 적게 주고 판매목표 달성량에 따라 인센티브를 차등 지급하는 것이 바람직하며, 생산직도 매월 인사고과를 실시하여 열심히 일하는 직원과 적당히 일하는 직원 간의 급여 차이를 확실히 하여야 한다. 정액제로 할 경우 생산성이 하향 평준화되기 때문에 관리가 까다롭더라도 매월 평가제를 시행하는 것이 필요하다. 사무직원의 경우는 직무급제도를 도입하여 업무의 난이도에 따라 급여의 차를 두는 것이 바람직하다.

□ 상벌 제도(신상필벌)의 확립

중국 기업은 신상필벌(信賞必罰)의 엄격한 노무관리 제도를 많이 활용하고 있다. 즉, 사규에 어긋나거나 품질불량, 생산차질 등을 초래했을 때, 사전에 일정한 벌과금을 정해 급여에서 공제하고, 반대로 생산 활동에 기여했을 때에는 상응하는 금전적인 보상을 실시하는 제도를 활용하는 것이 한국식의 온정주의적인 관리방법보다 더 효율성이 크다.

○ 현지인(토착민), 외지인, 조선족의 관리

일반적으로 총경리의 비서와 한국 본사 상대 업무담당자로는 조선족 출신 여사원이

적당하며, 총무, 현장관리, 재무는 관공서와의 인맥활용과 현금관리의 특성상 신분이 확실한 현지인을 채용하며, 일반 현장직원은 관리가 용이하고 성실한 외지인을 채용하는 것이 바람직하다. 한편, 한족과 조선족 간의 질서와 비협조 등의 부정적인 관계 형성은 사내 분위기를 해칠 수 있으므로, 조선족의 경우 통역업무를 맡기더라도 명확하게 구분된 직무만을 부여하여 직무 외의 일에 관여하지 못하도록 조치하여 분쟁의 소지를 최소화 하는 것이 중요하다.

○ 현지 사회 관습과 문화를 고려한 노무관리

중국의 문화와 사회관습을 무시한 채 한국식으로 노무관리를 하다가 현지 직원과의 마찰로 인해 사업에 애로를 겪는 경우가 많다. 중국은 같은 유교·한자문화권에 속하고 있지만 의식구조와 사고방식은 한국과 많은 차이가 있다. 따라서 현지 인력에 대한 노무·인사 관리는 한국 관리자가 직접 하는 것보다 가급적 현지인에게 맡기거나 노동조합의 협조를 얻어 진행하는 것이 좋다.

한편 노동관리에 있어 지역 노동국의 역할 또한 중요하므로 수시로 회사의 노무상황에 대하여 의논하고 협조를 구해야 하며 필요할 경우에는 지역 노동국 담당직원을 회사로 초빙하여 수출현황과 지역경제 기여도 등을 설명해 주는 것도 미래에 발생할 수 있는 노무 분쟁을 대비하는 데 효과적이다.

○ 현지인 간부 임명

현지인 간부는 회사운영에 중요한 역할을 하므로 장기간 관찰을 통해 신중히 임명하는 것이 필요하고, 간부 임명 후에도 부적합하다고 판단될 시에는 간부 직책을 바로 해지할 수 있도록 직책과 직급을 분리한 인사 운영체계를 운영하는 것이 바람직하다.

○ 문제사원 관리

문제사원을 성급하게 해고시키면 노동국에 가서 탄원서를 제출하여 일이 복잡해질 수 있다. 문제사원 발견 시 절대 감정적으로 처리해서는 안되고, 출결사항, 근무 중 이탈행위, 비리 사실 등을 문서화한 후 대응하는 것이 필요하다. 또한 체면을 중시하는 민족적 특성을 가지고 있으므로 문제사원을 다른 사람들 앞에서 질책하는 것은 절대 금물이다. 질책이 필요할 경우에는 체면을 건드리지 않고 기술적으로 하는 것이 바람직하다.

○ 사회보험료 부담

중국 노동법에는 사회보험료의 납부가 의무화되어 있기 때문에 사회보험료 미납은 노동법상 위법행위로 간주된다. 해고된 노동자가 퇴직 후에 해고한 회사가 사회보험에 미 가입한 사실을 노동관서에 진정하는 사례도 발생하고 있으므로 주의해야 한다. 중국

노동자의 인건비 산출 시 사회보험료나 복지비용을 합산하여 계산하여야 한다. 급여를 100으로 보면 기업의 실 부담은 대략 140~150 정도가 되는 것이다. 한국 중소기업의 경우, 사회보험부담을 고려하지 않고 진출했다가 사업채산성 악화로 어려움을 겪는 사례가 적지 않다. 사회보험료 부담에 대한 대응책으로 임시직의 고용을 확대하는 기업도 있으나, 이 경우 지역 노동국이 임시직 과다 고용을 문제 삼을 수 있으므로 주의가 필요하다.

6) 우리기업의 노무관리의 특징 및 체크포인트

노무관리 측면에서 우리 기업의 특징은 크게 3가지로 요약된다.

첫째, 우리 기업은 노무관리 관련 규정에 대해 사전에 관심을 갖고 잘 숙지하지 못하여 많은 어려움을 겪고 있다.

둘째, 많은 기업은 노조 설립에 대해 부정적인 인식을 가지고 있어서 노조 설립에 적극적이지 않다. 특히 중소기업의 경우는 노조 설립율이 10% 수준인 것으로 추정된다. 이는 중국에서 노조를 설립할 경우 노동자의 지나친 경영 간섭이 우려되고, 노조설립 시 노동자 총 급여액의 2%에 달하는 경비를 회사가 납부해야 하는 부담이 있기 때문이다. 그러나 노조 설립을 계속 기피할 경우 지방정부 및 지역 총 노조와의 갈등이 우려되고, 각급 노동 관계기관과의 협조에 어려움을 겪을 수도 있다. 따라서 우리 기업은 중국 노동조합의 순기능적인 특성을 감안하여 노조 설립을 적극 검토하는 것이 필요하다.

셋째, 아직도 우리 기업들은 중국에서 올바르지 못한 노무관리 방법으로 근로자를 다루는 경우가 종종 있다. 현지 근로자에게 인격적으로 대우해 주지 않고 모욕적인 언사, 폭행을 하는 경우가 그 예이다. 이 경우 해당 기업은 물론 주변 여타 우리 기업의 이미지에도 악영향을 끼칠 수 있다. 따라서 우리는 중국에서 바람직한 노무관리 방법이 무엇인지 숙지하여 대응해 나가는 것이 필요하다.

마. 노무관리 유의사항

1) 중국 현지 채용의 주요 고용방식 및 노동계약 체결시의 유의점

중국 현지 채용은 주로 노동자와 고용주가 직접 노동관계를 체결하는 방식과 노무파견(勞務派遣) 등 2가지 형식이 있다. 노동자와 고용자(중국 국내의 기업, 개인경제조직, 민간단체 등)가 직접 노동관계를 체결하므로 하여 쌍방은 직접적인 노동관계가 형성된다.

노무파견은 노동자, 노무파견조직과 회사 등 3방이 노동관계가 형성되며 그 중 노동자와 노무파견조직은 노동관계(勞動關係)가 형성된다. 노동자와 회사(노동계약법상 用工單位로 칭함)는 노동관계(用工關係)이지 노동관계가 아님을 유의하여야 한다. 또한

노무파견조직은 회사와 노무파견관계가 형성되며 이는 쌍방의 노무파견계약을 법적 근거로 한다.

중국법률상 노동관계의 형식이 중국 기업의 기본적인 사용형식으로 되었다. 노무파견형식은 보조적인 고용형식으로 임시적인 상황에서 대체적으로만 사용할 수 있다. 또한 노무파견조직에 대하여 일정한 자격조건이 요구되며 정부의 특별 허가(노무파견경영허가증, 勞務派遣經營許可證)를 반드시 받아야 한다.

하지만 중국 현지에서 외자기업의 수요를 위하여 일부 대형 노무파견조직이 존재하고 있지만 중국 노동자들은 주요한 노사관계에서의 책임은 고용주에게 있다는 인식을 가지고 있음을 유념하여야 한다. 또한 노무파견조직을 선별할 경우 특별허가수여 상황을 파악하고 서비스 제공에 관하여 충분히 상담한 후 꼼꼼히 계약서에 기재해야 한다.

2) 중국 현지에만 존재하는 특별한 고용 방식

재학생과 정년퇴직 한 노동자(중국 법률에 의거하여 연금(양로보험)을 수급 받고 있거나 퇴직금을 받고 있는 사람)는 중국 법률상 노동관계를 맺을 수 있는 ‘노동자’자격이 없다. 이러한 고용관계에서 노동관계 형성이 불가하므로 이는 민사적 노동관계의 형성으로 귀결된다. ‘민법통칙(民法通則)’과 ‘계약법(合同法)’ 등 법률이 적용되고 노동관계 계약서가 아닌 민사책임을 다룬 계약서를 작성하고 쌍방의 권리와 의무를 명확히 하여야 한다.

3) 노동계약서 체결시의 유의사항

노동계약서를 체결할 경우 다음과 같은 문제를 유의하여야 한다.

□ 채용하는 고용형식에 따라 노동계약서 체결 당사자를 확정한다.

기업과 노동자가 직접 노동관계를 맺을 경우 기업은 직접적인 ‘고용자’가 되고 노동자와 노동관계를 형성하며 노동계약서를 체결한다. 노무파견의 형식을 사용할 경우 노무파견조직이 ‘고용자’가 되고 노동자와 노동계약서를 체결한다.

□ 노무파견의 경우 관련 법률 규정의 특별한 조건을 지켜야 한다.

예를 들면 ‘노무파견 경영허가증’이 있는 합법적인 노무파견조직을 선택하고 파견노동자는 임시적, 보조적 혹은 대체적 업무만 진행하여야 한다. 또한 노무파견에 의한 노동자 수는 엄격하게 제한해야 하며 파견노동자수는 해당 기업 총 노동자수의 일정 비중(구체적 비중은 국무원 노동행정부처에서 규정)을 초과할 수 없다.

□ 노동계약 체결 후 바로 노동계약서를 작성하도록 한다.

기업은 고용시작일부터 노동자와 노동관계가 형성되며 30일 내에 노동관계를 반드시 체결하도록 되어 있다. 만일 1개월 이상 서면 노동계약서를 체결하지 않았을 경우 노동자에게 1개월 만료일부터 2배의 임금을 지불하여야 하며 1년 이상 서면 노동계약서를 체결하지 않았으며 노동자와 '고정기한이 없는 노동관계 형성(無固定期勞動合同關係)'으로 간주한다.

4) 임시공 형태 고용 시 유의사항

'임시공'은 노동계약제도 시행 이전에 '정식공(正式工)'에 대비되는 고용형태의 개념으로 이제는 노동법률상으로 폐기된 개념이다. 즉, '임시공'과 '정식공'의 구분은 더 이상 존재하지 않으며 사용자가 고용하는 직공은 단지 노동계약기간의 장단으로 구별된다.

중국 노동법률하에서 '임시'의 개념은 노동계약기한이 비교적 단기간인 임시성(臨時性), 계절성 고용을 의미한다. 이러한 단기간 고용도 역시 서면 노동계약을 체결해야 하며 1개월 이상 서면계약 미 체결시 2배 임금의 배상요구에 직면하게 된다는 점에 유의가 필요하다.

□ 노동계약서는 다음과 같은 내용이 포함되어야 한다.

- 고용자의 명칭, 주소, 법적대표자 혹은 주요 책임자
- 노동자의 성명, 주소, 주민등록증 혹은 기타 효과적인 신분증명서류 번호
- 노동계약 기간
- 업무내용과 근무장소
- 근무시간과 휴가
- 임금, 보너스 등 복리대우
- 사회보험
- 노동보호, 노동조건, 산재 예방 등
- 법률법규에 규정한 노동계약서에 기재되어야 하는 기타 사항

위의 필수조항 이외에도 노동계약서 체결 시 수습기간, 연수, 비밀유지, 보험 및 기타 사내 복지문제를 충분히 고지하고 계약서에 기재하여야 한다. 일부 지방정부의 노동행정 부처에서 노동계약서 샘플이 존재하는 경우도 있지만 기업은 될수록 변호사 사무소 혹은 전문가에게 의뢰하여 기업의 상황에 맞는 노동계약서를 작성하는 것이 바람직하다.

바. 노무관리 최신 이슈

1) 中 최저임금 상승률 하락 추세

최근 5년간 중국 최저임금 기준은 지속적으로 상승하고 있으나 상승률은 해마다 하락하는 추세이다. 최저임금 평균상승률은 2011년 22%에서 2012년 20.2%, 2013년 17%, 2014년 14.1%로 떨어지고 올해는 최종적으로 10% 수준에 머물렀다. 중국 경기둔화가 가장 큰 요인이며, 이 외 '12.5 계획(2011~2015년)'기간의 최저임금 상향조정 연평균 목표치인 13%를 이미 달성했거나 이에 맞추기 위한 조정이라는 해석도 가능하다. 전문가들은 최근 안정된 물가상승률 및 제조업 경기 둔화 추세 등으로 2000년대의 두자리 수 상승률은 지속되기 어려울 것으로 예측한다.

2) 중국 섬유패션, 전자제품 등 노동집약산업 부도 선언 이어져

최근 중국의 일부 대규모 제조공장이 도산하고, 외자기업 해외 공장이전이 가속화되는 등 노동집약적 산업의 경영난이 악화되고 있다. 특히 중국 제조업 수출의 주축이던 의류, 방직업, 완구업 등 노동집약형 산업은 일부 대기업들마저도 부도 사례가 이어졌다. 또 임가공 제조업 비중이 상대적으로 높은 주장삼각주, 창장삼각주 등 지역에 기업 도산 사례가 집중되어 있으며 광둥성 둥관(東莞), 장수성 수저우(蘇州), 저장성 원저우(溫州) 지역이 가장 심각한 상황인 것으로 알려져 있다.

중국 제조업 경영악화는 최근의 중국 경기둔화 및 수출입 감소, 각종 경영비용 상승에 따른 것으로 분석된다. 중국 제조업 평균임금은 2008년~2014년 사이 연평균 13.7% 상승했다. 2008년 글로벌 금융위기 이후 경기부양을 위한 과도한 유동성 공급(4조 위안)은 중국 부동산 폭등으로 귀결되며 제조업 기업들의 임대료 비용 상승으로 이어져 이윤율이 낮은 노동집약적 산업에 타격을 주고 있다.

비용 절감을 위해 외국기업 및 현지 기업이 일부 동남아 국가 및 선진국으로 이전하는 현상도 중국 제조업 위기를 악화시키고 있다. 일본 파나소닉, 샤프, TDK 등 일본 메이커가 생산기지를 일본 국내로 유턴. 나이키, 유니클로 등 유명 기업들도 동남아시아, 인도 등 지역으로 생산기지를 이전했으며 지난 1월, 미국 MS가 노키아 둥관(東莞)공장을 폐쇄를 발효하고 시티즌(CITIZEN)도 광둥 현지법인을 해산하는 등 외자기업 투자 철회가 이어지고 있다.

중국 제조업 경기둔화가 일부 노동집약산업의 파산과 노동자 해고로 이어지는 추세로, 이는 다시 은행 부실채무 확대, 임금체불, 실업자 양산, 관련 기업 연쇄도산 등의 사회적 문제로 확대될 가능성도 있다.