Global Investment Report 제 08-2 호

중국투자기업, 노동력 부족에 대비하라

CONTENTS

Ⅰ. 중국 노동시장의 변화 | 1

Ⅱ. 농민공의 출현 | 7

Ⅲ. '用工荒' 문제의 대두 | 11

Ⅳ. 투자기업에게 미치는 영향 | 17

Ⅴ. 시사점 및 대응방안 | 21

머 리 말

인구문제는 현재 중국이 당면하고 있는 가장 중요한 문제중 하나입니다. 지난 1979년 중국 정부가 '計劃生育(한 자녀 낳기)' 정책을 시행하면서 과다인구 해소라는 문제점은 해결되고 있는 반면, 새로운 유형의 '인구위기' 즉 가용 노동력 부족이라는 새로운 두통거리가 대두되고 있습니다.

13억 이라는 인구는 그동안 중국 경제발전의 원동력이 되어 왔으며, 그 저변에는 농촌지역 풍부한 과잉 노동력의 도시와 공업 부문으로의 도도한 흐름이 깔려 있었습니다. 그러나 과다한 인구로 인해 장기적인 성장에 영향을 줄 것을 우려하여 시행한 '計劃生育' 정책은 30년이라는 시간이 흐르면서 경제활동 인구의 급속한 감소와 성장도 하기 전에 조기 노화되는 후폭풍에 직면하고 있습니다.

저출산과 평균수명 상승에 따른 인구구조의 변화로 '세계의 공장'을 자부하던 중국에서 제품을 만들 인구 자체가 줄어들고 있는 상황입니다. 아마도 중국은 인류 역사상 개도국 신분으로 '노령화 사회'에 가장 빨리 진입하는 첫 번째 국가가 되지 않을까 생각합니다. 이러한 중국의 인구위기는 단순히 수량적 측면에서의 문제가 아니라 구조적인 측면에서의 위기라는 점에서 더욱 중요하고 그만큼 해결도 어려운 실정입니다.

한 · 중 수교와 함께 중국에 진출한 우리 투자기업 대부분은 저렴한 인건비와 풍부한 노동력을 보고 투자를 단행했습니다. 결과적으로 최근 중국의 인력난 및 이로 인한 비용 상승은 직접적인 타격이 될 수밖에 없다고 하겠습니다.

이 자료는 최근 중국 노동시장의 변화 추이와 함께, 기업 노동력의 근간을 이루면서 새로운 이익집단으로 등장하고 있는 '농민공' 부족 현상을 짚어보고, 우리 투자기업에게 어떠한 영향을 미치고 이에 대한 대응방안은 무엇인지 제시하고 있습니다. 이 자료가 중국내 투자기업에게 많은 도움이 될 수 있기를 희망하며, 끝으로 자료 집필에 수고해준 KOTRA 홍창표 차장에게 감사를 드립니다.

2008년 6월 30일

지식경제부 해외진출기업지원단 **임 성 영** 과장

Ⅰ. 중국 노동시장의 변화

가. 노동인구 구조의 변화

☒ 중국의 인구구조를 논하기 위해서는 연령구조 · 성별구조 · 민족구조 등 세 가지 요인을 함께 살펴보아야 정확한 이해가 가능함.

- 중국은 연령구조 면에서 바야흐로 조기 고령화 사회에 진입하고 있으며, 성별구조 면에서도 신생아 남녀의 성비 불균형 비율은 세계 최고 수준임[1].
  - 중국 전체인구의 남녀 성비(여=100)는 1953년 107.56, 1964년 105.46, 1982년 106.3, 1990년 106.6, 2000년 106.74로 나타남[2]
- 또한 민족구조 측면에서는 전체 인구의 90%를 차지하고 있는 한족의 비중이 지속 하락하고 있다는 점을 지적할 수 있음[3].
  - 한족 인구가 전체 인구에서 차지하는 비중(%)은 1953년 93.94, 1964년 94.24, 1982년 93.32, 1990년 91.96, 2000년 91.59로 나타남[4].
- 앞서 말한 세 가지 요인 중 우리 기업 입장에서 가장 중요한 요인은 바로 연령구조의 변화라고 할 수 있음. 연령구조의 급격한 변화문제는 향후 중국 경제 및 사회에 중대한 영향을 끼칠 수 있는 핵심 사안이기 때문에 우리로서는 지속적인 관심을 기울여나갈 필요가 있음.

☒ 중국 정부는 지금으로부터 약 30년 전인 1979년 '計劃生育', 즉 산아제한 정책을 통해 인구의 자연증가율을 억제해 나가고 있으며, 이 결과 지금까지 낮은 수준의 증가율을 지속해 나가고 있음.

1) 2005년 중국 인구 센서스에 의하면 신생아의 남녀 성비는 117:100로 나타나고 있으며, 오는 2020년 약 3,000~4,000만 명의 남자가 배우자를 구하지 못할 것으로 전망됨.
2) 중국통계연감, 2007
3) 최근 5년간 새로 증가한 인구중 소수민족 비중이 전체의 42%를 차지하였으며, 한족 비중은 58%에 그쳤음.
4) 중국통계연감, 2007

중국의 인구 현황

지표	단위	1982년	1990년	2000년	2006년	2007년
총인구(연말)	만명	101,654	114,333	126,743	131,448	132,129
성별구분						
-남성		52,352	58,904	65,437	67,728	68,048
-여성		49,302	55,429	61,306	63,720	64,081
도농구분	만명					
-도시인구		21,480	30,195	45,906	57,706	59,379
-농촌인구		80,174	84,138	80,837	73,742	72,750
인구비중						
성별구분						
-남성	%	51.5	51.5	51.6	51.5	51.5
-여성	%	48.5	48.5	48.4	48.5	48.5
도농구분						
-도시인구	%	21.1	26.4	36.2	43.9	44.9
-농촌인구	%	78.9	73.6	63.8	56.1	55.1
출생률	‰	22.28	21.06	14.03	12.09	12.10
자연증가율	‰	15.68	14.39	7.58	5.28	5.17
각 연령별 비중						
0-14세 인구	%	33.6	27.7	22.9	19.8	19.4
15-64세 인구	%	61.5	66.7	70.1	72.3	72.5
65세이상 인구	%	4.9	5.6	7.0	7.9	8.1
평균기대수명	세	67.77	68.55	71.40		

* 자료 : 中國統計摘要, 2008

- 현재 인구증가율을 토대로 추산하면 중국의 총 인구는 2035년 14.7억 명에 달해 최고 수준에 이를 것으로 전망됨. 반면 경제활동이 가능한 인구수는 2012년을 전후하여 최고치에 달하고 이후에는 점차 경제활동인구(economically active population)의 부족현상이 나타날 것으로 예측됨
- 현재 중국은 경제활동인구가 전체의 60% 이상을 차지하고 있으나, 이중 15~59세 인구는 2011년, 15~64세 인구는 2015년에 성장이 멈출 것으로 예상됨

  -이 말은 중국 가용 노동력의 공급이 풍부한 시기가 불과 10년도 채 남지 않았음을 의미함

중국의 경제활동인구 변화 추이

(단위: 만명)

연도별	2002	2003	2004	2005	2006
인구수	75,360	76,075	76,823	77,877	78,244

* 자료 : 中國統計年鑑, 2006

☒ 투자기업 입장에서 중요한 노동인구, 특히 19세 이상 25세 이하 청년층 인구는 이미 감소 추세에 있음

- 중국 청소년연구센터와 중국인민대학 인구 및 발전연구센터가 공동 조사한 〈중국 청년인구 발전 상황 연구보고(當代中國靑年人口發展狀況研究報告)〉에 의하면 2005년말 현재 중국 14세 이상 29세 이하 청년층 인구는 총 2.94억 명으로 전체 인구의 23%를 점유하고 있으며, 남성과 여성이 각 1.47억 명으로 같은 비율로 나타남[5]

  –14세 이상 35세 미만 인구는 4.3억 명으로 총인구의 34%를 차지하며, 이중 남성은 2.14억 명, 여성은 2.16억 명을 점하고 있음

- 한편 지난 2000년도와 2005년도를 비교해 볼 때, 14세 이상 29세 이하 인구수는 각각 3.38억 명과 2.94억 명으로 나타나 불과 5년 만에 4,400만 명이 감소하였고, 14~35세 인구는 각각 4.9억 명과 4.3억 명으로 6,100만 명이나 줄어들었음.

  –동 인구가 전체 인구에서 차지하는 비중 역시 갈수록 감소하는 추세로서 2000년과 2005년 기간 동안 14~29세 인구 비중은 27.2%에서 22.9%로, 14~35세 인구비중은 39.5%에서 33.5%로 하락함

☒ 2008년 제2회 중국인구경제논단에 참가한 중국사회과학원 인구 · 노동경제연구소 차이팡(蔡昉) 소장은 "지속적인 출생률 저하에 따라 그동안 중국이 누려온 '人口紅利(인구학적 보너스)' 시대는 이제 종말을 고했다"고 선언함

- 여기서 인구학적 보너스란 자녀 및 조부모에 대한 경제적 부담이 가벼워 경제활동에 종사하는 노동력 비중이 크고, 이에 따라 중국 경제발전의 황금시기를 이룬 것을 의미함

나. 도농(都農)간 인구구조의 변화

☒ 중국 경제의 급속한 발전에 따라 농촌 노동력의 급격한 도시이동(離農) 현상이 나타나고 있음

- 2000년부터 2007년까지 총인구는 4.2% 증가한 가운데, 도시인구는 29.3% 증가한 반면 농촌인구는 약 10% 감소한 것으로 집계됨

☒ 2005년 중국의 유동인구는 1억 4,735만 명으로 전체의 약 11.5%를 차지하는 것으로 추산됨. 이중 타 성(省)간 유동인구는 4,779만 명으로 전체 유동인구의 32%를 점함[6]

- 그러나 또다른 보고서에 의하면, 타 성간 유동인구 비율은 51%에 달하고 있는 것으로 나타남[7]

---

5) 2005년 중국 전역에서 1%의 표본을 추출하여 설문조사한 결과임

6) 〈2005年全國1%人口抽樣調查主要數據公報〉, 중국국가통계국

7) 〈中國農民工問題研究總報告〉, 中國農民工問題研究總報告起草組, 2006

☒ 도시 발전이 가속화되면서 이에 따른 노동력 수요 역시 동반 상승하고 있음

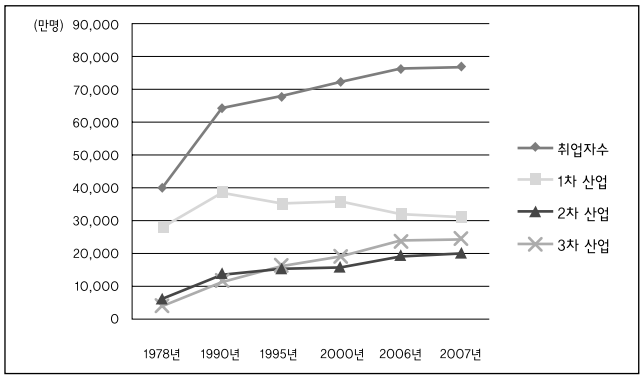
- 이러한 농촌 노동력의 도시이동은 제조업과 서비스업종에 대한 주요 노동력 공급 원천으로 작용하고 있어 향후 노동력 수급전망 및 영향을 분석하기 위해서는 인구구조의 자연적 변화보다는 농촌인구의 對도시 유출입 동향을 파악하는 것이 더욱 의미가 있을 것임
- 농촌인구의 도시이동 증가율은 점차 둔화되고 있는데 이는 이미 상당수 농촌 노동력의 도시유입이 포화상태에 이르렀고, 3D 업종 등에 대한 근무기피 현상, 정부의 적극적인 '삼농(三農 : 농촌, 농민, 농업)' 문제 대책추진 등에 기인한 것임
- 과거 중국의 경제발전에 있어 노동력의 공급은 농촌지역이 큰 비중을 차지하여 왔고, 앞으로도 저가의 노동력을 무한정 공급할 것이라는 인식이 팽배하였으나 이러한 인식은 이제 더 이상 적용되지 않고 있음
  - 즉 농촌 노동력의 도시화 유입속도가 둔화되어 인력 수급에 차질을 빚을 경우 도시지역은 노동력 부족으로 인한 혼란이 발생할 우려가 있음
  - 실제 농촌인구수는 2000년부터 2007년까지 총 8,087만 명이 감소하였으며, 1990년부터 2007년 기간 동안에는 총 1억 1,388만 명이 줄어든 것으로 나타남

다. 취업인구의 변화

☒ 2007년말 기준 중국의 총 취업자 수는 7억 6,990만 명으로 총 인구의 58.3%를 차지함

- 산업별 취업 구조를 보면 1차 산업 3억 1,444만 명, 3차 산업 2억 4,917만 명, 2차 산업 2억 629만 명의 분포를 띄고 있음
  - 산업별 취업자 수의 기간별 변동추이를 보면, 2000~07년 기간중 1차 산업 취업자 수는 3억 6,043만 명에서 3억 1,444만 명으로 줄어든 반면, 2차 산업은 1억 6,219만 명에서 2억 629만 명, 3차 산업은 1억 9823만 명에서 2억 4,917만 명으로 각각 늘어남

중국 취업인구의 변화 추이



* 자료 : 中國統計摘要, 2008

라. 고령화 사회로의 변화

☒ 인구 증가율의 지속적인 하락은 직접적으로 고령화 사회 진입을 촉발하는 요소로 작용하고 있음. 중국은 지난 1999년 10월 고령화 사회에 이미 진입하기 시작한 것으로 추정됨[8]

- 전문가들은 저출산 현상의 초기에는 부양해야할 자녀에 대한 비율이 줄어들고 청장년층의 인구비중이 늘어남으로써 저축증대 및 경제성장 촉진 등의 '인구 보너스(demographic dividend)'가 발생하는 것으로 분석함
- 문제는 중국이 고령화에 대처할 만한 소득수준과 사회보장체계를 갖추지 못한 상황하에서 급속한 고령화가 진행되고 있는데 있으며, 이에 따라 일각에서는 중국이 '부유해지기도 전에 늙어버리는 것이 아닌가'라는 우려를 제기하고 있음
  - 고령화 진행에 따라 노인부양 비율이 증가하게 되며 이는 저축 감소로 이어져 투자가 위축되고 성장 잠재력도 약화될 것으로 예상됨
  - 급속한 고령화의 주원인이 강력한 산아제한 정책 때문이라는 주장에도 불구하고 중국정부는 여전히 인구 증가 억제 방침을 고수하고 있으며, 선진국과 같은 적극적인 고령화 대책을 마련하지는 못하는 상황임
- 중국의 60세 이상 노년 인구는 1억 4,300만 명으로 전체 인구에서 11% 정도를 차지하며, 2020년에는 60세 이상 인구수가 2.5억 명에 달해 본격적인 고령사회로 진입할 것으로 전망됨[9]

마. 노동정책의 변화

☒ 중국정부의 노동정책 변화는 2003년 10월 중국 공산당 16기 중앙위원회 3차 전체 회의시 제기된 '과학적 발전관'에서 처음 비롯된 이후 점차 노동자 권익보호를 위한 방향으로 정책이 강화되고 있음

- 사람을 근본으로 전면적이고 균형잡힌 지속가능 발전을 추구하는 이념인 과학적 발전관은 이후 2006년 3월 전국인민대표대회에서 확정된 '국민경제 및 사회발전 11차 5개년 규획'의 6대 원칙 중 하나로 조화로운 사회건설이 제시되면서 탄력을 받기 시작함
  - 이 원칙은 인민권익의 존중, 도농 및 지역간 격차 해소, 합리적 소득분배 구조 형성, 사회보장제도의 구축 등을 강조하고 있음

8) UN은 전체인구 중 65세 이상 인구가 차지하는 비중에 따라 고령화 사회(7%~14%), 고령 사회(14%~20%), 초고령 사회(20% 이상)로 분류함

9) 2006년 기준 중국인의 평균 수명은 약 72세이며, 오는 2040년 중국의 평균 수명은 현재의 일본인 평균수명 수준인 82.5에 도달할 것으로 전망됨

최근 중국의 노동관련 정책변화

구 분	기존 정책	새로운 정책방향
노사관계	안정중시 -파업권 불인정 -소극적인 공회의 역할	근로자 권익 중시 -노동계약법 시행 -단체계약제도 실시 -노동감찰 강화 -공회의 적극적 역할 -노동분쟁조정중재법 제정
임 금	소극적 임금정책 -낮은 인건비를 통한 외자기업 유치 -낮은 수준의 최저임금	적극적 임금인상 유도 -최저임금 지속 인상 -단체협상을 통한 임금결정
사회보장	탄력적 제도시행 -지역, 개별기업의 특성 인정	전면적 제도시행 -예외없는 제도 적용 - 사회보험법 입법 추진

* 자료 : 중국노동동향과 노무관리, 주중한국대사관 강현철 노무관, 2008. 1

Ⅱ. 농민공의 출현

1. '농민공'이란?

☒ '농민공(農民工)'이란 지난 78년 개혁개방 이후 산업화 · 도시화 · 현대화와 맞물려 대량의 농촌 잉여 노동력이 도시지역으로 이동하여 취업하는 직공을 말함

- 농민공이라는 특수한 신분의 기원은 과거 마오저둥(毛澤東) 시대의 도농(都農) 이원화 체제 하에서 농촌에 호적을 두고 도시로 진입하여 노동활동에 종사하거나 혹은 거주지 및 기타지역의 비농업산업에 노동력을 제공한데서 비롯됨
- 현재 가장 중요한 노동력 원천인 농민공은 농촌에 호적을 두고 있으며 도시로 진입하여 노동활동에 종사하거나 혹은 거주지에서의 비농업산업에 노동력을 제공하며 새로운 주요 사회계층으로 등장하게 됨
- 2007년 현재 중국 농촌인구 7.3억 명중 농민공 숫자는 약 1.4억 명 정도로 추산됨[10)]

☒ 농민공의 주요 취업 분야는 제조업이 전체의 1/3에 육박하는 30.3%로 가장 많고 다음으로 건설업 22.9%, 서비스업 10.4%, 요식 · 호텔업 6.7%, 유통업 4.6% 등의 순으로 나타남[11)]

☒ 농민공의 지역별 비중을 보면 베이징, 상하이 등 대도시 지역이 40%에 육박하여 가장 높은 수치를 보임

중국 주요 지역별 농민공 비중(2005)

(단위 : 천명)

구분	현지 인구(a)	현지 도시 취업자수(b)	외래 인구수(c)	현지 인구중 외래인구 비중(d=c/a)	현지 취업자중 외래인구 비중(e=c/b)
베이징	15,380	9,204	5,688	37%	62%
상하이	17,780	8,559	7,067	40%	83%
쟝수성	74,750	38,777	10,897	15%	28%
저쟝성	48,980	32,029	10,778	22%	34%
푸젠성	35,350	18,685	7,461	21%	4%
광둥성	91,940	47,021	26,552	29%	56%

* 자료 : 中國統計年鑑(2006), 〈2005年全國1%人口抽樣調查主要數據公報〉

10) 〈중국인구와 노동문제보고〉, 중국사회과학원, 2007

11) 〈中國農民工問題研究總報告〉, 中國農民工問題研究總報告起草組, 2006

2. 농민공의 경제적 지위

☒ 중국 경제발전의 숨은 일꾼으로 자리잡고 있음

- 2006년 국무원의 '중국농민공조사연구보고(中國農民工調研報告)'에 따르면 과거 공민공은 농한기에 잠깐 도시에 취업했다가 농번기가 되면 다시 농촌으로 돌아가는 것과는 달리 점차 전업 도시노동자로 바뀌고 있는 추세임
  - 농촌 · 도시 간 이동에서 도시민화가 되고 있으며, 생존형 취업에서 노동자의 권익을 보장받는 평등을 추구하는 것으로 바뀜
  - 각 산업별 노동 인구중 농민공이 차지하는 비율은 2차 산업 58%, 3차 산업은 52%를 차지하는 것으로 나타남
- 과거에는 낮은 수입과 열악한 근로조건, 도농 분할 호구제 등으로 특정 지역에 정착하지 않는 농민공 비율이 높았으나, 점차 농민공의 도시 정착과 비농업인구 전환이 늘어나는 추세임
  - 2004년 기준 6개월 이상 도시에서 일하는 농민공 비중은 81.3%로 전년대비 3.7%P, 2002년 대비 6.4%P 늘어남. 이밖에 전체 가족이 도시로 이주한 경우도 2004년까지 2,470만 명에 달함

☒ 농민공의 도시 진입은 초기 주강삼각주 지역을 중심으로 한 광둥성 위주에서 장강삼각주 지역 중심의 동부 연안 지역으로, 다시 중서부 대도시 지역으로 확산되고 있음[12)]

- 현재 농민공의 최대 유입지는 장강삼각주를 중심으로 하는 동부 연안지역임. 2004년의 경우 동부지역에 유입된 농민공은 전년대비 7.4% 증가한 448만 명에 달해 이 지역 농민공이 전체에서 차지하는 비중은 68%에서 70%로 증가함
  - 동부지역 도시의 급속한 경제발전으로 인한 구조조정으로 노동집약 산업이 중서부지역 도시로 이전하는 경향이 나타남에 따라 농민공의 이동 흐름도 이를 따르는 현상이 최근 나타나고 있음

3. 농민공 관련 사회문제의 대두

☒ 농민공은 중국 산업경제 발전에 있어 중요한 원동력중 하나로 작용하고 있는 반면, 국가의 사회복지는 물론, 공공재의 이용에 있어 불이익을 받고 있으며, 이에 따라 이들의 사회적 위치 및 권익, 처우 등과 관련한 여러 가지 사회문제를 낳고 있음

12) 〈Interprovincial Migration, Population Redistribution, and Regional Development in China: 1990 and 2000 Census Comparisons〉, Fan, C. Cindy, 2005

1 낮은 임금 및 열악한 근무조건

- 농민공의 평균 임금수준은 일반 국유기업 직원과 비교해 절반 수준에 불과하며, 베이징 등 일부 지역의 경우 이보다 훨씬 더 낮은 수준임

  – 베이징 국유기업 직원 평균 임금은 농민공의 2.7배에 달하며 저장성과 광둥성의 경우 2.4배 수준으로 나타남

- 2007년 초 중국 노동사회보장부의 조사(복수 응답)에 따르면 농민공이 춘절(구정) 이후 회사로 돌아가고 싶지 않은 이유로 △ 임금이 너무 낮다 51% △ 초과 근무가 너무 많다 22% △ 배우는 기술이 없다 14% △ 전망이 없다 16% 등으로 나타남. 특히 임금이 너무 낮아 돌아가고 싶지 않다는 응답 비율은 2006년 대비 8% 증가한 것으로 나타남

  – 이 조사에 따르면 임금이 낮고 초과 근무가 너무 많다는 비율이 전체의 73%를 차지하고 있으며, 이는 노동력 유실의 주요 이유가 되고 있음

2 농민공 임금체불 현상 심각

- 농민공 임금에 대한 체불행위가 만연하고 있어 시위 등 사회불안 요소가 되고 있는 실정임. 이를 금지하기 위해 중국정부 차원에서 법규정비 및 처벌 강화를 통해 농민공에 대한 권익보호를 강화해 나갈 것으로 예상됨

3 여성 농민공에 대한 차별대우

- 중국 사회과학원 부녀/성별연구센터의 〈농촌이전 공인의 도시노동력시장에서의 성적차별 보고서〉에 의하면, 남성에 비해 여성 농민공은 임금과 처우에서 차별적인 대우를 받고 있음

  – 여성 농민공의 월 평균급여는 910.78위안으로 남성 농민공의 1,100.24위안과 비교해 약 200위안의 격차가 존재함[13]

4 직업 기술훈련 부족

- 국무원의 농민공조사보고에 따르면 농민공의 76.4%가 기술훈련을 받은 적이 없는 것으로 조사됨. 특히 건설부 통계에 따르면 건축업에 종사하는 농민공 3,200만 명 중 직업교육에 참가한 경우는 10%에 불과함

  – 농민공에 대한 기술훈련은 주로 사회적인 예산 및 인식부족, 규범화 미비 등의 이유로 원활히 진행되지 않고 있는데 기술수준 부족은 직업의 안정성 및 임금수준을 낮추는 요인임

13) 중국청년보, 2008. 5. 10

⊠ 농민공 문제의 해결은 도농 경제격차 해소, 산업별 발전격차 축소, 삼농(三農) 문제 해결 등과 관련이 깊기 때문에 중국정부와 공산당, 사회 지도층에서는 농민공을 둘러싼 각종 문제점의 심각성을 인지하고 조속한 해결을 요구하고 있음

- 2008년 정부공작 보고에서 원자바오 총리는 농민공에 대해 "경제적으로 빈곤한 농민공 자녀에 대해 평등한 의무교육을 받도록 할 것", "도농 노동자에 대해 차별없는 평등한 취업제도를 만들 것", "농민공과 비정규직 직원에 대한 관심을 확대할 것", "농민공에 대한 양로보험제도를 만들 것" 등등의 말로 농민공에 대한 관심과 지원을 촉구한 바 있음
- 중국 국무원은 2006년 3월 27일 '농민공 문제 해결에 관한 의견(國務院關于解結農民工問題的若干意見)'을 통해 농민공 문제 해결을 주요 핵심과제중 하나로 선정하고 노동계약 · 임금지불 · 사회 공공서비스 혜택 등 농민공의 권익 보장을 강조한 바 있음

Ⅲ. '用工荒' 문제의 대두

1. 민공조(民工潮)에서 민공황(民工荒)으로

☒ 노동력 부족 문제가 갈수록 현실화되고 있음

- 지난 1980년대 후반부터 일기 시작한 '민공조(1989년 말부터 연해 공업도시와 대도시로의 이농 농민, 즉 농민공이 급증한 것을 말함)' 현상으로 세계의 공장으로 불리는 중국은 저임 노동력을 경쟁우위로 빠른 경제 성장을 이룩하였음
  - 그러나 20년이 지난 지금 2004년 광동성 동관지역에서부터 서서히 발생하기 시작한 '민공황(농민공 부족현상)' 현상은 2007년 하반기부터 동부 연안도시를 거쳐 이제는 일부 중서부지역에까지 확산되고 있음
- 중국사회과학원 인구 · 노동연구소는 2009년에 노동력 과잉에서 노동력 부족으로 전환을 맞이할 것으로 주장함. 그에 따르면 경제의 높은 성장과 '計劃生育' 정책의 영향으로 노동연령 인구의 성장률이 저하되고 있어, 2004년 이후 노동 수요가 이미 노동력 인구를 상회하고 있으며, 2009년경에는 농촌 과잉노동력이 고갈될 것으로 전망함
  - 07년 국무원 발전연구중심 '사회주의 신농촌 건설과제 추진 T/F'가 조사한 바에 의하면 전체 농촌 중 약 1/4에 해당하는 농촌만 도시로 나가 일할 수 있는 청장년층 가용 인력이 남아있고 나머지 74.3%에 달하는 농촌에서는 이미 유휴 노동인력이 없는 것으로 나타남

☒ 중국 사회과학원이 2007년 발표한 〈춘계기업근로자수요조사(企業春季用工需求調查)〉에 의하면, 조사기업 가운데 충분한 노동인력을 확보하고 있다고 답한 기업비율은 32%에도 못 미치고 있음

- 중국사회과학원 노동 · 인력자본연구소는 "최근 노동력 부족은 전국적인 현상일 뿐만 아니라 현재 상황은 지난 2004년 언론을 통해 보도된 광둥성 민궁황 사태보다 훨씬 더 심각하다"고 우려를 표시함

2004년과 2008년 민공황의 차이점

2004년	2008년
남부 연해지역 위주	동부 및 중서부지역까지 확산
단기적, 일시적 현상	장기적, 추세적 현상
농민공 위주	기능공까지 확대
남성인력 부족 위주	여성인력 부족으로 심화

• 업종별로는 의류 및 섬유 · 신발 · 완구업계 등 노동집약형 기업에 노동력 부족현상이 가장 심각함

– 항저우 · 샤오싱 · 쟝쑤 · 안후이 · 푸젠성 등지의 의류 · 신발산업이 발달한 지역에서는 구인난이 심각한 상황임. 항저우시 취업국에 따르면 재단 · 재봉사는 약 20%의 노동력 부족현상을 겪고 있으며, 갈수록 그 상황은 심각해지고 있다고 밝힘

– 총칭에 위치한 한 신발업체는 2007년 9월 인력을 구하지 못해 이탈리아의 10억 위안 상당의 오더를 놓친 사례가 보도 돼 업계의 관심이 집중된 적이 있는데, 이는 총칭시의 경우 동일공단 내의 신발업체 1200여 개가 집중되어 있고, 발전이 빨라 인력 수요가 대폭 증가하였으나, 동부 연해지역의 제화업체 보다 복리 및 근무 환경이 열악한 서부지역 총칭의 경우 일자리를 찾는 경우가 적어 적시에 인력을 구하지 못한 것에 기인하였다고 분석됨

– 이 때문에 일부 업체는 직원들을 놓치지 않기 위해 춘절 연휴에 귀향길에 왕복 항공권을 제공하기도 하며, 각종 사회보험을 보장하고, 정기 건강검진, 연간 보너스, 직업 교육 등을 실시하는 등의 직원 처우를 지속적으로 개선하는 노력을 하고 있음

2. 기능공 및 여성인력난 심화

⊠ 기술인력 부족 현상 갈수록 심각

• 2007년 6월 중산(中山)대학 노동연구서비스센터가 실시한 '주강 삼각주의 노동력 부족 문제'에 대한 조사에 따르면, 노동력이 부족하다고 여기고 있는 기업은 전체의 64%로 전년대비 10% 증가하였으며, 이중 기공황(技工荒 · 숙련공, 기술자 부족 현상)은 18%, 보공황(普工荒 · 기술이 없는 단순 일반 노동자 부족)은 53%로 조사됨

⊠ 일각에서는 농민공 부족현상은 일정 수준 이상의 학력과 문화정도를 갖춘 인력난에서 비롯된 것이며, 주로 18~25세의 여성 근로자 및 일정 작업경험을 보유한 숙련공이 부족하다고 밝힘

• 베이징대학 꽝화(光華)관리학원 장정(章錚) 교수는 최근 민공황 현상은 주로 25세 이하 여성 근로자의 공급부족에 따른 것이라고 주장함

☒ '민공황' 현상은 이미 남부지역에서 동부 및 북부 연해지역으로, 다시 내륙지역으로 퍼져가고 있는 상황임

- 전국 각지에서 도시로 유입되는 노동력인 민공(民工)의 절대수치는 크게 감소하지 않고 있으나, 이들은 주강(珠江) 삼각주[14]보다 임금, 복지, 근무환경 등이 나은 장강(長江) 삼각주[15] 지역을 더욱 선호해 노동력 유입 감소 요인이 되고 있는 것으로 파악됨
- 그동안 내륙지역은 풍부한 농민공의 공급지였으나 중국정부의 서부대개발 전략 등 경제정책 조정으로 인해 내륙지역으로 이전하는 기업이 증가하고, 임금수준의 제고, 사회보장 제도 개선 등의 요인으로 인해 중서부 내륙지역에서도 민공황 현상이 나타나고 있음

광 둥 성

☒ 2008년 초 광둥성 노동보장청(勞動保障廳)이 광저우 · 선전 · 후이저우 등 성내 인력시장의 수급상황에 대해 조사한 결과, 노동력 부족규모는 200만 명에 달하고 있음

- 조사업체 중 60%가 심각한 수준의 인력난을 경험한 바 있다고 응답했으며, 현지에서 생산 공장을 경영하고 있는 전자업종 다국적기업조차도 구인난을 겪고 있다고 밝힘
- 특히 일반 노동자뿐 아니라 기술직 · 관리직 등 고급 기술인력에 대한 부족현상이 더욱 심각한 것으로 파악됐음
  - 단순직공과 기능직, 전문기술직 및 관리자에 대한 인력부족 규모는 각각 1.64만 명, 0.17만 명, 0.08만 명으로 나타남
  - 고급 기술력을 갖춘 인력에 대한 구인 수요는 공급대비 2.6배, 단순기술 인력의 경우 1.9배로 나타나 고급기술을 갖춘 인력에 대한 수요가 더욱 큰 것으로 나타남
  - 2007년 4분기 주강삼각주 지역의 구인수요는 전분기 대비 71% 급증한 반면, 구직자는 32% 늘어난데 그쳐 수급 불균형이 심각한 것으로 나타남
- 광저우 중산대학 노동자연구서비스센터(勞工研究與服務中心)가 주강삼각주 소재 기업에 대한 노동력 부족 문제에 대한 설문조사에서 지난해 노동력이 부족했다고 답한 기업은 64%로 전년대비 10% 증가하였음
  - 이들 기업 중 기능공 부족 기업은 18%, 단순직 부족기업은 53%, 두 가지 모두 부족하다고 답한 기업은 26%를 차지함

14) 주강 삼각주 경제권역은 광동성 혜주(惠州), 심천(深圳), 동관(东莞), 광주(广州), 중산(中山), 주해(珠海), 불산(佛山), 강문(江门), 조경(肇庆)을 일컬음

15) 장강 삼각주 경제권역은 상하이, 저장(浙江)성과 장쑤(江蘇)성 주요 도시를 가리키는데 저장성의 항저우(杭州) 닝보(寧波) 쟈싱(嘉興) 후저우(湖州) 샤오싱(紹興) 저우산(舟山) 타이저우(台州) 등 7개 도시와 장쑤성의 난징(南京) 쑤저우(蘇州) 우시(無錫) 창저우(常州) 전장(鎭江) 난퉁(南通) 양저우(揚州) 및 타이저우(泰州) 등 16개 도시를 일컬음

• 지난 2월 한파와 폭설로 인한 교통대란으로 인한 영향으로 농민공 귀향이 지연되면서 현지 진출기업들에 상당한 악영향을 미친 바 있음

– 광둥성 노동부에 의하면 농민공중 11%가 춘절이후 회사로 복귀하지 않은 것으로 발표했으나, 관련 업계에서는 무려 30% 정도가 돌아오지 않은 것으로 추산함[16]

후베이성

☒ 후베이(湖北)성 노동보장청 조사에 의하면 성내 노동력 부족규모는 약 40만 명에 달하며, 특히 개발구내 노동자 부족률은 38%에 이르고 있음

저 장 성

☒ 저장(浙江)성 취업관리복무국에 의하면 2005년 3분기 저장성 52개시의 노동력 부족규모는 29만 명으로 조사되었으나, 2007년 2분기 들어 이러한 숫자는 86만 명으로 급증함. 특히 기능공 인력난이 심각한 것으로 나타남

지 린 성

☒ 08년초 지린(吉林)성 창춘(長春)시 정부가 개최한 대학생인력마트 상담회에서 자동차 기술인력의 부족으로 자동차업계가 어려움을 겪고 있다고 토로함. 현재 자동차분야에서 시급하게 필요로 하는 인재는 자동차 관련 국제무역, 법률, 마케팅, 기업관리 등을 수행할 수 있는 복합형 인재, 연구개발 인력, 자동차 마케팅, A/S 전문요원, 전문 디자이너 및 숙련공이라고 밝힘

16) www.china.com, 2008. 4. 13

3. 노동력 부족 원인분석

1 외지(外地) 노동력 유입 감소

• 쓰촨(四川), 후난(湖南), 후베이(湖北) 등 내륙에 위치한 성의 노동자들은 대부분 대도시로 이동해 왔으나, 서부 대개발 등과 함께 내륙 경제의 발전이 가속화됨에 따라 인력수요가 증대되고 있어, 가족과 떨어진 곳에서 긴 초과근무 시간과 높은 노동 강도를 감내해야 하는 동남연해 지역으로의 이동 수요가 점차 감소하고 있는 것으로 나타남

2 도농 지역간 임금격차 축소에 따른 유인책 상실

• 열악한 근무환경에도 불구하고 과거 도시지역의 높은 급여는 노동력을 끌어들이는 유인책으로 활용되어 왔으나, 최근 내륙과의 급여수준 차이가 급격히 줄어들고 있는 추세임

– 주강삼각주 지역의 평균 임금은 1,160위안 수준으로 야근수당 등 제 수당을 합칠 경우 약 1,300위안 정도인데, 중부내륙 도시인 청두(城都) 지역의 월평균 임금은 1,000~1,200위안으로 파악됨

• 2003년 10월부터 농산물 가격인상으로 농가소득이 증가되었고, 농촌 지역의 생활환경 및 교육수준 향상으로 도시이동에 대한 기회비용이 상대적으로 증가하였다는 점도 무시하지 못함

3 농민공의 절대수치 감소

• 중국사회과학원 인구 · 노동경제연구소 차이팡(蔡昉) 소장이 발표한 '중국 취업증가와 구조변화(中國就業增長與結構變化)' 보고서에 따르면, 농촌 노동인구의 대략 1/3인 대략 1억~1억 5000만 명이 잉여 노동력으로 알려져 있지만, 실제 40세 이하 농촌 잉여 노동력의 절대치는 5,215만 명 정도에 불과하다고 밝힘[17]

4 지역경제 발전전략 추진으로 인한 현지 취업 증가

• 중국정부의 3농 문제 해결을 위해 농업세 면제 등 농촌지원책의 확대와 함께 현지 인력 수요가 커지고 있으며, 서부대개발의 실시 · 중부발전 · 동북진흥 등 조화로운 사회발전 전략이 추진됨에 따라 현지에서의 취업이 늘고 있기 때문임

5 산업구조조정에 따른 고급인력 부족

• 최근 수출환급세 인하 조정, 신 노동계약법 시행 및 최저임금 상향에 따른 인건비 상승, 위안화 절상에 따른 채산성 악화, 국제 원자재 가격 상승, 환경보호정책 시행 등의 영향으로 노동집약기업 및 가공무역기업의 폐쇄, 이전 등 산업구조조정이 이어지고 있음

17) 중국사회과학원 개원 30주년 기념 강좌 발표 자료(2007. 5. 10)

• 이러한 산업구조조정 결과 기업 경영에 중추적인 역할을 하는 기술인력과 중간 관리자 수요 증대로 연결되고 있으며, 특히 소프트웨어 · 기계 · 전자전기 · 화학공업 등의 기술인력과 함께 세일즈 · 기업 관리 분야의 인력부족이 심각한 것으로 나타남

• 또한 대도시 서비스산업 발전의 영향으로 유통, 호텔 · 요식업, 물류 등 서비스업 노동력 수요도 늘어나는 추세임

⑥ 증가하는 민영기업의 빠른 노동력 흡수

• 동부 연안지역에서 빠르게 성장하고 있는 민영기업의 노동인력 수요가 유입되는 농민공 증가보다 더 크다는 점도 주요 원인 중 하나임

Ⅳ. 투자기업에게 미치는 영향

1. 구인난 심화 – '풍요속의 빈곤'

☒ 가난한 내륙 농촌지역에서 중국 산업지대로 옮겨온 청년들은 '몸값'이 크게 올라 임금 인상, 작업환경 개선 요구는 물론 노동쟁의까지 주도하며 점차 협상력을 갖기 시작함

☒ 현재 민궁황 현상은 최근 중부 내륙지역까지 확산되고 있으나, 아직까지는 의류 · 섬유 · 피혁 · 완구 · 염색 · 도금 등 일부 노동집약 업종 위주로 나타나고 있고, 지역별로도 편차가 커서 노동력 부족이 직접적으로 우리 투자기업에 미치는 영향은 선별적임

- 그러나 중국 노동구조 및 정책의 변화로 인해 투자기업의 경우 구인난을 비롯하여, 노동력 원가상승, 노무관리 부담가중 등 여러 가지 문제점이 동시다발적으로 표출되고 있는 바, 이에 대한 사전 대비가 필요함

2. 이직률 증가

☒ 과거 3년 동안 중국의 기업 이직율은 지속 상승 중에 있으며, 이로 인해 인재를 어떻게 붙잡아 둘 것이냐의 문제는 경영자와 인사 담당자의 최대 현안중 하나가 되고 있음

- 2007년 중국 26개 도시 300여 기업의 인사담당자를 대상으로 조사한 결과에 의하면 업종별 이직률은 금융업 20%, 물류업 29.7%, 정보통신업 25% 등으로 나타남. 근무연한별로는 2~3년차 직원의 이직률이 가장 높으며 그다음으로 5~8년차 직원이 높은 것으로 조사됨[18)]

☒ 근로자 이직률이 높다 보니 기업 인사담당자들은 직원에 대한 교육훈련에 대한 투자를 주저하고 있음

18) 〈2008版前程無憂薪酬調查報告〉, 前程無憂酬 調查部, 2007

• 2005~2007년 기간중 기업이 직원 전문기술에 대한 장기교육훈련(3개월 이상)에 대한 투자는 연속 하락하고 있음. 이에 대해 기업입장에서는 직원에 대한 교육훈련이 결국 경쟁기업에 대한 인재유출을 우려하기 때문으로 분석됨

• 반면 조사 직원중 65.1%는 보다 나은 직장을 구하기 위한 능력 제고를 위해 자비를 들여 교육훈련에 투자하고 있는 것으로 나타남[19)]

3. 노동원가 상승

☒ 그동안 누려왔던 저렴한 노동력을 활용한 '세계의 공장'으로서의 중국의 지위는 이제 서서히 종말을 고하고 있으며, 이러한 노동력 수급 악화는 필연적으로 인건비 상승 요인으로 작용할 것임.[20)]

• 정부통계에 의하면 2004~2007년 기간중 제조업체에 종사하는 근로자의 임금인상률은 평균 14%에 달해 GDP 성장률과 물가상승률을 훨씬 넘어서고 있음[21)]

• 제조업계에서는 향후 3~5년내 중국 노동자 인건비는 30~50%까지 치솟을 것이라고 전망하고 있음

• 2008년 대도시 근로자가 기대하는 임금인상률은 30%에 달함[22)]

☒ 최근 중국사회과학원은 중국 노동시장은 기업들이 저임금 농촌인력을 충분히 공급받지 못해 임금상승 압박에 시달리는 '루이스 전환점(Lewisian turning point)'에 도달하고 있다고 발표함[23)]

> ☞ 참고 : 루이스 전환점(Lewisian turning point)
>
> – 1979년 노벨경제학상을 받은 아더 루이스(영국)는 그의 개도국 경제발전 단계 이론에서, 농촌의 값싼 인력이 도시의 산업 분야로 진출하면서 제조업이 저임금 인력으로 발전을 지속하다 더 이상 값싼 인력 공급이 어려워지면서 전체적으로 임금도 오르고 고성장도 둔화하는 현상을 설명함

19) 〈2007中國企業員工離職率調查報告〉, 前程無憂酬 調查部, 2007

20) 농촌 역시 일손 부족으로 인해 농번기 하루 일당은 예년의 15위안 수준에서 현재는 30위안으로 올랐음

21) www.china.com, 2007. 12. 17

22) 〈2007中國企業員工離職率調查報告〉, 前程無憂酬 調查部, 2007

23) 한국의 노동시장은 1970년대 후반 루이스 전환점(Lewisian Turning Point)을 통과함으로써 노동공급이 무제한적인 단계에서 제한적인 단계로 진입하였음. 이후 한국의 노동시장은 생산직에서 무기능자(unskilled worker)의 부족과 전문기술직에서 전문 인력(skilled worker)의 부족을 동시에 겪게 되었음. 양병무. 인간개발연구원. 2005. 7. 2

연도별 근로자 평균임금 변화 추이

연도	2003	2004	2005	2006	2007
연도	2003	2004	2005	2006	2007
임금(元)	14,040	16,024	18,364	21,001	24,932
인상률(%)	13	14.1	14.6	14.4	18.7

* 자료 : 中國統計摘要, 2008

지역별 근로자 평균임금 현황

(단위 : 元)

지역	평균임금	국유기업	대만 · 홍콩 투자기업	기타 외국 투자기업
전국 평균	24,932	26,620	21,952	27,942
베이징	46,507	50,524	61,048	59,054
텐진	34,938	37,654	26,742	33,854
허베이성	19,911	20,900	19,156	20,758
랴오닝성	23,202	24,748	21,520	21,826
지린성	20,513	21,688	14,625	25,616
헤이룽장성	19,386	19,635	72,534	19,859
상하이	49,310	55,547	29,802	45,304
장수성	27,374	33,411	20,966	24,636
저쟝성	31,086	48,857	22,415	22,563
산둥성	22,844	27,290	18,283	20,268
광둥성	29,443	36,396	20,278	27,510
스촨성	21,312	24,365	18,791	22,138

* 자료 : 中國統計摘要, 2008

☒ 국무원발전연구중심이 17개 성(省)을 대상으로 조사한 결과에 의하면, 2004년부터 2006년까지 3년 동안 농민공의 평균 월급여 인상률은 각각 2.8%, 6.5%, 11.5%로 나타나 상승률은 시간이 지나면서 높아지고 있음

☒ 2007년 농민공의 월급여는 전년대비 평균 200위안 상승한 것으로 나타남. 1992년부터 2004년 기간 동안 주강삼각주 지역 농민공의 월 평균급여는 68위안 증가하는데 그침

- 1만 명의 농민공을 대상으로 표본 조사한 결과에 의하면 약 37%의 농민공 급여가 800~1,200위안대이며, 27%가 1,200~1,500 위안대로 나타남. 30% 이상의 농민공은 각종 보험혜택을 못받고 있는 실정임

24) 중국국가통계국, 2008

☒ 2008년 1분기 중국 도시지역 기업의 월평균 임금은 5,516위안으로 전년 동기대비 17.8% 상승하였음[24)]

※ 주요 사례

☞ 푸젠(福建)성에서 운동화 생산 공장을 운영하고 있는 한 대만투자기업 사장은 2007년말 일반 근로자 월 평균급여가 1,500위안으로 올랐으며 조만간 2,000위안에 달할 것으로 우려하고 있음

☞ 항저우 소재 한 피혁제품 제조공장의 경우 3~4년전만 해도 월 1,000~1,500 위안정도면 괜찮은 수준이었지만 지금은 최소 1,800 위안 이상 주어야 겨우 인력을 구할 수 있다고 토로함

☞ 1992년 중국 선전에 투자한 일본여우니전자회사(日本优尼電子公司)의 노동자 월급은 8천엔부터 현재의 1.8만 엔으로 올랐지만 우수한 노동자를 찾기에 어려움을 표출하고 있음.

☞ 2000년 독일 아이더와기계설비회사(埃德瓦机械設備公司)에서 경험 있는 매니저를 고용하는 월급은 5천 위안 이었지만 현재는 1.5만 위안으로 올라갔으며 연봉의 40%를 보너스로 지급하고 있음.

Ⅴ. 시사점 및 대응방안

1. 시사점

☒ 농촌 노동력의 도시로의 이동은 산업화 · 도시화의 촉진에 따라 세계적으로 나타나는 보편적인 현상이나 중국의 경우 급속한 경제발전과 방대한 인구로 인해 단시일내 농민공이라는 특수한 대규모 사회집단 계층이 등장하게 되었음

- 농민공은 중국 노동시장의 형성, 고용제도의 개혁, 노동력 자원의 시장원리에 따른 배분 등 긍정적 역할을 수행하였으며, 이미 중국 사회생산력의 중요한 주체로 자리잡은 것으로 평가됨
- 그러나 농민공에 대한 처우 개선, 점진적 정규직 진입, 도시민으로의 전환이 이루어지지 않을 경우 중국의 도농간 · 지역간 빈부격차 확대 및 농촌체질 개선이 심각히 위협받을 것임
- 따라서 농민공 문제 해결은 중국의 사회주의 시장경제 실현을 위한 장기적인 과제가 될 것으로 예상됨

☒ 한편 최근 심화되고 있는 노동력 부족 문제는 일시적이거나 단기적으로 그칠 문제가 아니라 장기적이고 구조적인 문제로 추세적으로 나아갈 것이라는데 문제의 심각성이 있음

- 그동안 도시지역은 끊임없이 유입되어 온 농촌인구가 노동력의 주공급원이었고, 앞으로도 농촌은 저가 노동력을 지속적으로 공급할 것으로 예상했으나, 최근 이농현상의 둔화로 도시지역의 노동력 부족이 현실화되고 있음
- 향후 노동력 수급변화에 따른 노동력 부족이 갈수록 심각해지는 한편, 이러한 수급 불균형으로 인한 인건비 인상 압력이 한층 심해질 것으로 전망됨
- 최근 농산물 가격상승으로 농민공의 최저생활비가 증가함에 따라, 농민공의 임금인상 요인의 하나가 되고 있으며 이에 따라 제조업부문 생산비용 상승과 생산자물가지수 상승으로 이어지는 악순환이 나타날 전망임
- 이로 인해 중국진출 한국투자기업은 노동력 확보문제 및 채산성 악화라는 악재가 갈수록 기업경영 활동에 위협적인 요소가 될 것으로 우려됨

☒ 신 노동계약법 시행 및 농민공에 대한 권익보호 강화를 위해 외국기업에 대한 공회설치 의무화로 노무관리 부담과 관련 비용도 동반 상승할 전망임

- 최근 중국 정부가 고용안정과 근로자 권익 보호를 위해 최저임금 규정 강화 및 노동조합 성격의 '공회'(工會)의 설치 의무화로 근로자의 단체행동 빈번 등이 노무관리의 부담으로 작용할 전망임
- 공회를 매개로 하여 정부 및 공산당의 외국기업 인사노무에 대한 관리감독이 한층 강화될 것으로 예상되고 있어 자칫 경영간섭으로 변질될 가능성도 농후함

☒ 과거 농민공은 중서부 지역에서 동부 연해지역의 대 · 중형 도시로 이전한 것과는 달리 지역별 도시화의 가속화로 전국적인 유동성과 함께 지역적인 편차를 보이고 있는 바, 이러한 농민공의 새로운 변화를 주시해야 함

- 장강삼각주 지역은 주강삼각주와 비교하여, 농민공의 임금수준, 공상보험 · 의료보험 등 농민공의 권익보호 측면에서 상대적으로 우월함에 따라 최근들어 농민공의 선호지역이 되고 있음[25)]
- 지역별로 주강삼각주는 민공황, 장강삼각주는 기술인력(기능공) 부족의 기공황 문제가 더욱 심각해질 것으로 분석됨

☒ 앞으로 민공황 현상이 구조적으로 장기화될 것임을 암시하고 있어 노동집약 업종의 경우 향후 인력 수급에 만전을 기해야 할 것으로 판단됨

- 그나마 유휴 노동력이 남아있는 지역도 중서부 지역에 집중되고 있어 사실상 동남부 연안지역에 위치한 농촌지역의 가용 노동력은 거의 없다고 보는 것이 정확할 것임
- 농민공들의 기대치는 갈수록 높아지고 있으며 급여 수준, 근무환경, 사회보장 등의 기본 권익 보장이 이뤄지지 않으면 취업을 꺼려하고 있어 근무환경이 열악한 중소형 규모 기업 및 노동집약형 기업들의 노동력 부족현상은 지속될 것임

☒ 향후 중국의 미래 성장을 위해서 필요한 것은 저렴한 노동력이 아니라 인적자원 그 자체가 중요한 역할을 하게 될 것임. 중국 노동력의 노화현상은 필연적으로 노동생산성에 부정적인 영향을 미칠 수 밖에 없다는데 유의해야 함

☒ 중국의 노동력 부족 현상 및 인구 노령화로 인하여 노동집약형 생산기지 및 세계 제조업 중심이라는 중국의 지위가 서서히 동남아 및 남미 등 기타 지역으로 이전하고 있다는 점도 주시할 필요가 있음

---

25) 주강삼각주 지역에서 최초로 민공황이 발생한 이유는 지난 10여 년간 임금이 거의 오르지 않은데 가장 큰 이유가 있음. 〈高物價形勢下的企業付薪策略〉, 藍國慶

• 중국 노동자들의 저임금 신화는 이제 막을 내리고 있으며, 노동력 부족으로 중국을 떠나 베트남 등지로 향하는 대만, 홍콩기업이 눈에 띄게 늘고 있는 실정임

2. 대응방안

▨ 비가격 경쟁력 강화를 통한 새로운 이익모델 창출

• 노동력 부족 문제에 대처하기 위해서는 기존 저임 노동력 투입을 통해 이윤을 창출하던 기업경영 형태에 대한 근본적인 변화가 필요하며, 기술 · 품질 · 디자인 등 기타 분야 경쟁력 강화를 통해 새로운 이익모델 창출과 채산성 제고를 기할 필요가 있음

▨ 성과주의 인사관리의 전개 및 다양한 복리혜택 부여

• 지속적인 임금인상에는 한계가 있을 수 밖에 없기 때문에 각종 인센티브 제도 활용과 근로자 근무환경 개선 및 다양한 복리혜택을 적극 활용할 필요가 있음

– 성과와 보상의 연계성을 더욱 강화하기 위해서 성과급에 대한 엄격한 기준 마련, 기록중심의 노무관리 시행, 명확한 보상시스템 확립이 중요함

– 다만 적절한 동기유발 체제의 가동과 전사적 커뮤니케이션 통로 유지, 품질향상을 위한 분임활동 등이 뒷받침되지 않고 과도하게 성과급 방식의 임금제도에만 의존할 경우 역효과를 초래할 수 있음에 유의해야 함

– 또한 중국인 직원이 자신의 임금, 인사고과 등을 타인과 비교하고 차이가 발생하면 불만을 토로하고 인사국에 투서를 하는 일이 비일비재하므로 반드시 객관적인 기준에 의거하여 공정한 평가를 하는 것이 중요함

• 일본기업의 경우 금년 신 노동계약법 실시를 계기로 원래 1~3년 단위의 노동계약 기간을 3~5년으로 늘리는 한편, 적극적인 성과주의를 도입하고 있음[26)]

– 마쓰시타전기와 혼다자동차 중국법인 인사담당자는 직원의 근무태도와 업무성과, 개인의 능력 등에 대해 평가를 실시하고 이에 따른 성과급을 차등 지급하는 것으로 방향을 전환함

• 중국정부는 노동력 부족문제가 심각해지면서 지속적인 최저임금의 인상과 근로조건 및 근무환경의 개선, 임금체불 방지, 호구제도 개선, 공평취업제도 개선 등 다양한 정책 마련을 통해 이에 대처해 나갈 것으로 예상되는 바, 기업차원에서도 이에 대한 적극적인 관심이 필요함

26) 일본 경제산업성 통계에 의하면 2007년 6월말현재 일본 제조업체의 중국내 고용인력이 100만 명을 돌파하여 전체 해외인력 고용규모의 1/3을 점하고 있음

⊠ 노동생산성 향상에 주력

- **기존 인사관리 전략을 비용절감형에서 노동생산성 향상 및 사기앙양 · 동기부여에 주력하는 것으로 전환이 필요함**

  – 중국 근로자들은 전통적인 사회주의식 평균주의 사고가 지배하고 있어 생산성과 효율성에 대한 동기부여가 미약하므로, 지속적인 관리와 모니터링을 통한 자극이 없으면 쉽게 불량률이 높아지는 경향이 있음

  – 점차 노동자의 교육수준, 기술수준의 향상과 선진적 관리경험 및 기술설비 확충을 통해 노동생산성을 지속적으로 제고해 나가는 것이 투자기업의 숙제라고 할 수 있음

⊠ 전향적으로 공회를 활용한다는 인식전환 필요

- **개별적 차원의 노동조건 충족이후 나타날 수 있는 집단적 노사관계 관리에 사전 대비하는 자세가 필요함**

  – 공회의 경영간섭 우려, 공회 경비납부 부담 등 부정적 요인에 따라 공회설립을 기피하는 기업이 많으나, 실제 공회는 근로자의 이익 쟁취를 위해 전면에 나서기 보다는 근로자와 기업의 중간자적 입장에서 합리적인 조정자 역할을 수행해 왔다는 긍정적 평가도 존재함

  – 그러나 원치않는 입장에서 공회설립 움직임이 있을 경우 이를 방해하거나 거부하는 인상을 주지 않도록 문건이나 언행에 있어 주의가 필요함[27]

공회 설립시 장단점

구 분	장 점	단 점
거부	– 공회의 경영간섭 우려 불식 – 공회 경비 절감	– 지방정부, 지역공회와의 관계 악화 – 회사 이미지 손상
관망	– 공회설립 압력에 유연한 대응 – 공회 설립에 대한 지속적 압력	– 적시 의사결정 곤란
수용	– 지방정부(당), 지역공회와 양호한 관계 구축 – 단체협약 체결 요구 – 근로자와 의사소통 채널 확보	– 경영간섭 우려 및 공회비 납부

* 자료 : 중국노동동향과 노무관리, 주중 한국대사관, 강현철 노무관, 2008. 1

⊠ 내수시장 공략형 투자진출 강화

- **중국 노동시장을 어떻게 효과적으로 이용할 것인지는 기업의 장기적 발전에 있어 매우 중요한 고려사항이므로, 향후 대중국 투자 역시 노동력 부담을 줄일 수 있는 고부가가치 제품을 위주로 한 진출 및 고가 소비경향을 보이고 있는 내수시장을 겨냥한 진출이 바람직함**

27) 현행 법상 공회설립이 기업의 의무사항은 아니며 근로자들이 공회를 설립코자 할 때 이를 방해해서는 안된다는 뜻임. 주중 한국대사관 강현철 노무관

• 또한 중서부지역 진출을 고려할 때에도 업종별 노동력 수급현황 등을 꼼꼼히 따져 보아야 할 것임

⊠ 한계기업의 경우 제3국 공장 이전도 적극 검토

• 공장이전은 종합적인 요소에 의해 신중히 고려되어야 하나, 노동집약 업종 기업의 경우 갈수록 한계 상황에 몰리고 있어 공장이전 또는 철수를 적극 검토해야할 시기가 도래하였음

• 이전대상 지역으로는 노동집약 업종 대부분이 가공무역 기업이 대부분이라는 점을 감안할 때 중서부 내륙지역보다는 동남아 등 제3국이 이전 대상지로서 더욱 부합됨

– 이와 함께 북한과의 관계 '해빙'이라는 전제조건이 있기는 하지만 개성공단으로의 이전이나 통일경제특구 설치 등에 대한 적극적인 검토가 필요함

• 부즈앨런해밀턴에 의하면 중국에 투자한 미국기업중 절반 이상이 중국은 갈수록 경쟁우위를 상실해 가고 있다고 답했으며, 특히 17%는 철수를 고려하고 있다고 응답함

– 홍콩 공업연합회 Clement Chen 주석은 중국정부가 현재 피혁제조 · 염색 · 도장 등 환경오염 유발업종에 대해 공장이전 조치를 내리고 있는 것에 대해 이해는 하지만, 이런 조치는 더욱 많은 제조업체에게 영향을 미치게 될 것이라고 우려함[28]

⊠ 인터넷 구인구직 사이트 적극 활용

• 농민공의 인력공급 경로는 친구 또는 친척의 소개방식이 약 절반을 차지하고 있는 가운데, 인터넷 취업 사이트를 통한 취업 비중이 앞으로 더욱 늘어날 전망이어서 우리 투자기업들도 인터넷 구인구직 사이트를 보다 적극적으로 활용할 필요가 있음

– 전문 인력중개기관을 통한 취업비율은 2006년 18.7%에서 2006년 10.1%로 하락한 반면, 인터넷을 통한 취업비중은 2006년 7.9%에서 2007년에는 9.9%로 상승함[29]

– 중국내 투자기업이 활용 가능한 주요 사이트로는 중국노동망(www.labournet.com.cn), 한국무역협회 중국취업사이트(jobchina.kita.net) 등이 있음

28) 중국 신화사통신. 2008. 4. 13

29) 국가정보화전문가자문위원회(國家信息化專家咨詢委員會) 저우홍런(周宏仁) 상무부주임 인터뷰 기사, 第一財經日報, 2008. 2. 25

| 작 성 자 |
홍 창 표 차장(KOTRA 파견)

Global Investment Report 제 08-2 호

중국투자기업, 노동력 부족에 대비하라

발 행 일 : 2008년 6월 30일
발행·편집인 : 지식경제부 임성영 과장
발 행 처 : 지식경제부 해외진출기업지원단
서울시 서초구 헌릉로 13 KOTRA 1층
TEL. 02)3460-7470
인 쇄 처 : 화신문화(주)
TEL. 02)2277-0624

Copyright © 2008 by 지식경제부 **All rights reserved.**
이 책의 저작권은 지식경제부에 있습니다.
저작권법에 의해 한국 내에서 보호를 받는 저작물이므로
무단전재와 무단복제를 금합니다.