

* * *

중국투자기업

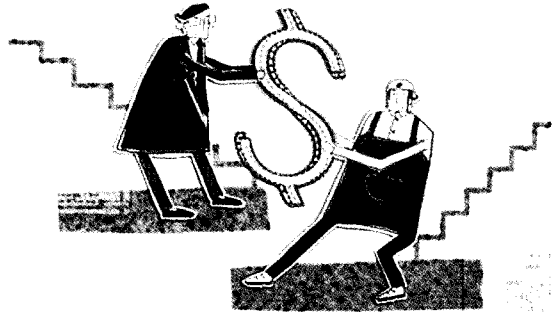
노동력부족에 대비하라(5)

- I. 중국 노동시장의 변화
- II. 농민공의 출현
- III. '用工荒' 문제의 대두
- IV. 투자기업에 미치는 영향
- V. 시사점 및 대응방안

출처 : 지식경제부 해외진출기업지원단

V. 시사점 및 대응방안

1. 시사점



농촌 노동력의 도시로의 이동은 산업화·도시화 촉진에 따라 세계적으로 나타나는 보편적인 현상이나 중국의 경우 급속한 경제 발전과 방대한 인구로 인해 단시일내 농민 공이라는 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 것이라는 데 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 현실화 되고 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 전망이다
- ☞ 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 전망이다

- ☞ 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 전망이다
- ☞ 공회를 매개로 하여 정부 및 공산당의 외국기업 인사노무에 대해 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 장강삼각주와 비교하여, 농민공의 임금수준, 공상보험·의료보험 등 농민공의 권익보호 측면에서 상대적으로 우월함에 따라 최근들어 농민공의 선호지역이 되고 있음
 - 지역별로 장강삼각주는 민공화, 장강삼각주는 기술인력(기능공) 부족의 기공화 문제가 더욱 심각해질 것으로 분석됨

- 앞으로 민공화 현상이 구조적으로 장기화될 것임을 암시하고 있어 노동집약 업종의 경우 향후인력 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 없는데 유의해야 함

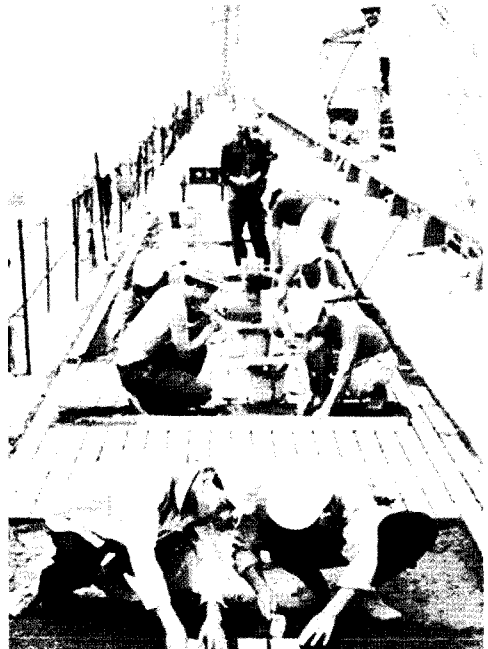


- 중국의 노동력 부족 현상 및 인구 노령화로 인하여 노동집약형 생산기지 및 세계 제조업 중심이라는 중국의 지위가 서서히 동남아 및 남미 등 기타 지역으로 이전하고 있다는 점도 주시할 필요가 있음
- 중국 노동자들의 저임금 신화는 이제 막을 내리고 있으며, 노동력 부족으로 중국을 떠나 베트남 등지로 향하는 대만, 홍콩기업이 눈에 띄게 늘고 있는 실정임

2. 대응방안

■ 비가격 경쟁력 강화를 통한 새로운 이익모델 창출

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

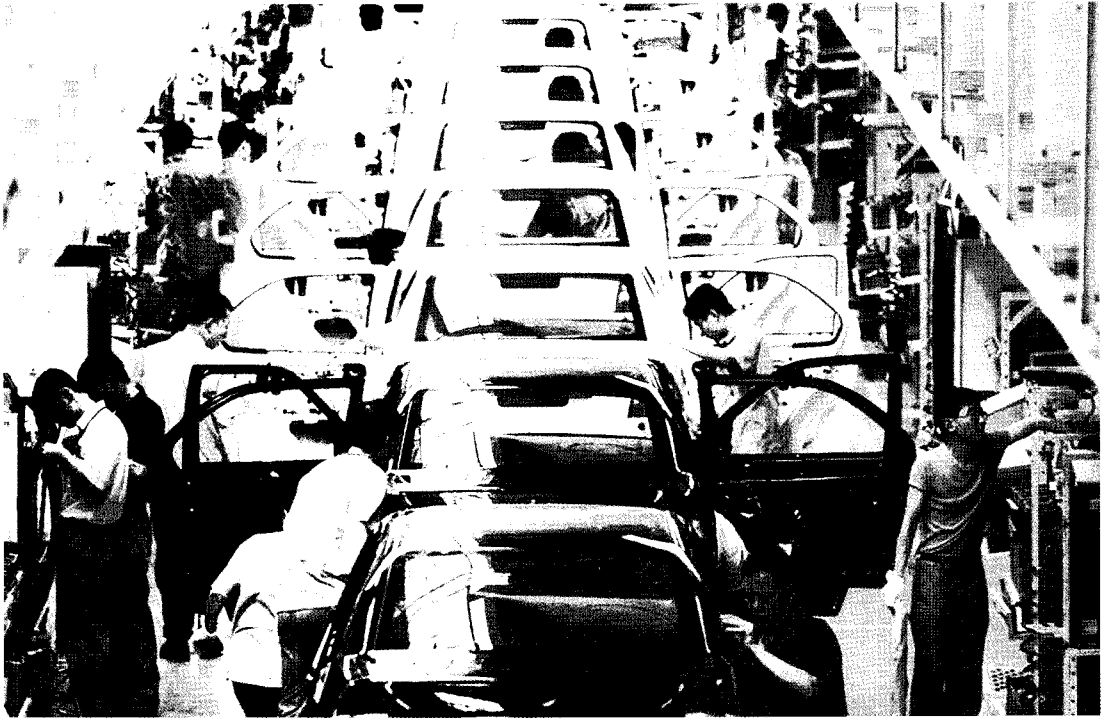


■ 성과주의 인사관리의 전개 및 다양한 복리혜택 부여

- 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 기동과 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 노동계약을 3~5년으로 늘리는 한편, 적극적인 성과주의를 도입하고 있음
 - 마쓰타전기과 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, 기업차원에서 이에 대한 적극적인 관심이 필요함

■ 노동생산성 향상에 주력

- 기존 인사관리 전략을 비용절감형에서 노동생산성 향상 및 사기양양·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

〈 공회 설립시 장단점 〉

구분	장점	단점
거부	<ul style="list-style-type: none"> - 공회의 경영간섭 우려 불식 - 공회 경비 절감 	<ul style="list-style-type: none"> - 지방정부, 지역공회와의 관계 악화 - 회사 이미지 손상
관망	<ul style="list-style-type: none"> - 공회설립 압력에 유연한 대응 - 공회 설립에 대한 지속적 압력 	<ul style="list-style-type: none"> - 적시 의사결정 곤란
수용	<ul style="list-style-type: none"> - 지방정부(당), 지역공회와 양호한 관계 구축 - 단체협약 체결 요구 - 근로자와 의사소통 채널확보 	<ul style="list-style-type: none"> - 경영간섭 우려 및 공회비 납부

■ 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
- 또한 중서부지역 진출을 고려할 때에도 업종별 노동력 수급현황 등을 꼼꼼하게 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 내륙지역 보다는 동남아 등 제3국이 이전 대상지로서 더욱 부합됨
 - 이와 함께 북한과의 관계 '해빙'이라는 전제조건이 있기는 하지만 개성공단으로의 이전이나 통일경제 특구 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招徠快도장 등 환경오염 유발업종에 대해 공장이전 조치를 내리고 있는 것에 대해 이해는 하지만, 이런 조치는 더욱 많은 제조업체에게 영향을 미치게 될 것이라고 우려함

■ 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 전망이다어서 우리 투자기업들도 인터넷 구인구직 사이트를 보다 적극적으로 활용할 필요가 있음
 - 전문 인력중개기관을 통한 취업비율은 2006년 18.7%에서 2007년 10.1%로 하락한 반면, 인터넷을 통한 취업 비중은 2006년 7.9%에서 2007년에는 9.9%로 상승함
 - 중국내 투자기업이 활용 가능한 주요 사이트로는 중국노동망(www.labournet.com.cn), 한국무역협회중국취업 사이트(jobchina.kita.net)등이 있음