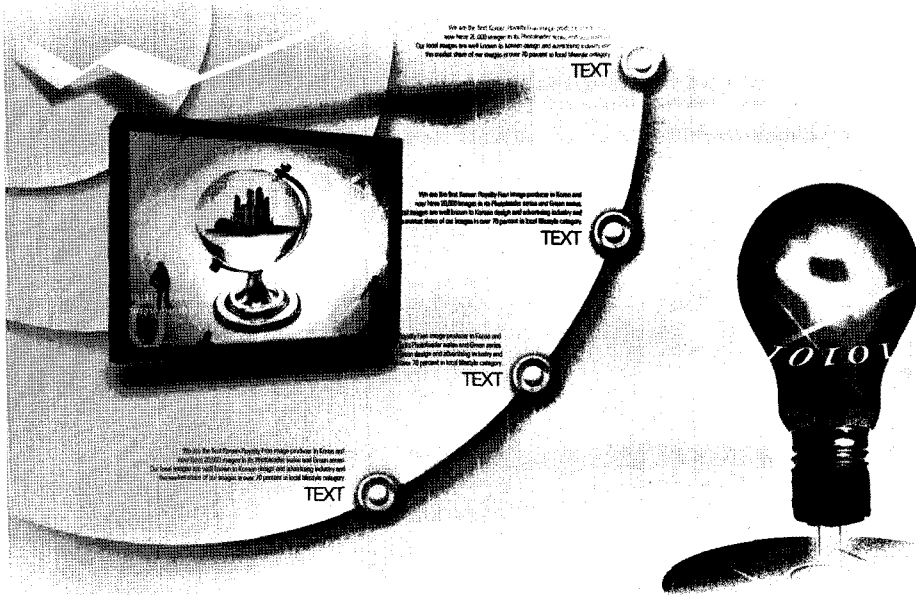


## 중국진출기업 노무관리 강화



중국 진출기업의 노무문제 예방 및 대응 전략 수립 지원을 위해 『중국 노동환경의 변화에 따른 대응 전략』 현지 설명회를 지식경제부가 순회 개최할 계획이다. 금번 현지 설명회는 지난 18일 국내 설명회를 개최한데 이어, 중국내 한국 투자기업이 밀집한 지역을 중심으로 최근 급변하고 있는 중국 노동환경 정보를 제공함으로써 중국 현지기업의 노무관리를 지원하기 위함이다.

중국 노사동향 현지조사(6.8~15)결과 우리기업의 분쟁사례는 극소수이나, 중국 정부의 親노동자적인 정책의 지속적인 추진으로 상당수 우리기업들이 노무문제 발생 위험성 노출 및 노무관리 부담이 가중되고 있어 이의 사전적 예방차원이다. 중국 정부는 연초 각 지역별로 최저임금을 상향(평균 19.6%) 조정하고 임금단체 협상 등을 의무화 하는 임금조례의 연내 공포

를 추진중이며, 중장기적으로는 2011년부터 연간 15% 임금을 인상하여 5년동안 현재보다 2배이상 증가시키는 소득배증정책 실시도 검토하고 있다.

현재까지 S사, A사 파업(조기해결) 외에 집단쟁의 사례는 없으며, 산업재해 의료비·보상금, 노동계약 체결·갱신 문제 등 4건의 개별분쟁 사례만 발생하였다.

설명회 강사로 나선 이평복 고문(칭다오 한국투자기업지원센터 노무고문)은 중국 노사관계의 변화 동향, 인건비 급등에 따른 대책 등 우리기업들에게 필요한 다양한 사례와 실질적인 대응책을 제시할 계획이다. 중국 노동환경 변화요인으로 생산인력 부족, 노동자 권익의식 상승과, 소득분배 구조 개선을 위한 임금인상 유도 등 변화된 중국 정책을 소개하고, 대응책으로는 설비자동화를 통한 인력구조조정, 고부가치화 및 장기고용 인사체제 확립, 공회(노조)의 설립 등을

“

중국 노사문제 현지조사 결과 및 향후 계획을 보면, 중국 6개 거점도시의 코트라 KBC를 통해 우리 진출기업의 노사분규 사례 및 현지 상황을 조사(6.8~15)하고 향후 대응계획을 검토하였다.

”

제시할 것이다.

동 설명회를 계기로 우리기업은 중국을 그간 단순한 ‘저임금 생산기지’에서, ‘내수시장’ 진출로 방향을 전환하는 추세에 맞게, 노동관계법령 준수 및 신노사문화 정착과 생산성 향상 측면에서 기업별 대응전략을 마련하는 좋은 계기가 될 것으로 기대된다.

지식경제부는 노동환경 변화 동향을 지속 모니터링하고, 노무관련 애로사항 해결을 위해 해외진출 기업의 노무관리 지원사업을 강화해 나갈 계획이다.

중국의 임금조례, 소득배증 정책 등 노무관련 최신 정책 등을 수집, 분석하여 시의성 있는 정보를 제공하고, 현지 기업별 현장 애로 파악을 강화하고, 맞춤형 노무컨설팅 제공을 위해 중국 KBC내 노무 전문가 채용을 확대해 나갈 것이다. 중국외에 동남아 국가에 대해서도 현지에 구성되어있는 ‘한국기업협의회’를 통해 애로조사, 노무정보제공 등 사전 대응책을 추진할 계획이다.

중국 노사문제 현지조사 결과 및 향후 계획을 보면, 중국 6개 거점도시의 코트라 KBC를 통해 우리 진출기업의 노사분규 사례 및 현지 상황을 조사(6.8~15)하고 향후 대응계획을 검토하였다.

중국내 우리기업의 노사분규 동향을 보면, 현재까지 S사, A사의 파업 외에 집단쟁의 사례는 없으며, 노동자·기업간 개별분쟁 사례(4건)가 조사되었다.

S사(현대차 납품, 베이징)는 5.28. 파업 발생, 5.30. 임금인상 합의후 조업 재개되었고, A사(전자기기 생산, 후이저우)는 6.7. 파업 발생, 1시간 조업중단

후 해결되었다. 산업재해 의료비·보상금, 노동계약 체결·갱신 문제 등 일반적 노사분쟁이다.

노사문제 관련 현지 상황은 중국 정부가 최근 파업 사태의 원인을 낮은 기본급, 내외국인간 차별적 급여 조건, 비정규직 대량 고용 등 구조적 문제로 인식한 것이다.

단기적으로 금년내 省市별 ‘최저임금기준’ 상향, ‘임금조례(동일직무 동일급여 조건, 임금단체협상 의무화)’ 제정을 추진중이다. 중장기적으로 차기 5개년 계획기간(‘11~’15) 중 ‘소득 배증정책’ 추진을 검토중이다.

노동자 평균임금을 매년 15%(5년 2배) 이상 증가시킨다는 목표로 정책방안을 연구 중이다. 현지 기업에서는 파업 형태의 노사분규가 확산될 것으로 보지 않으나, ’08년. 노동계약법 발효후 개별분쟁 사례 증가로 노무관리 부담이 가중되고 있는 것이다.

중국 노동중재위원회 분쟁접수(단위:만건)는 (’07) 35 → (’08) 69 → (’09) 68이다. 향후 계획에서는 중국 현지에서 노무관리 순회설명회를 개최할 것이다. 「중국 노동환경 변화에 따른 기업 대응전략」현지 설명회이다.

중국노무 관련 최신 정책정보(‘임금조례’ 등)를 수집·분석하여 현지기업에게 시의성있게 제공하는 체계를 구축할 것이다. 현지 진출기업에게 현장밀착형·맞춤형 노무컨설팅 제공을 위해 중국 노무전문가 채용 확대를 검토할 것이다.