



보도자료

“일터를 활기차게 노사를 행복하게”

- ▶ 보도일시: 2013.4.19.(금) 조간
<인터넷 4.18(목) 17:00 이후>
- ▶ 총 5 쪽

❖ 경영기획팀 차 장 김 영 수
국제노동팀 대 리 박 우 재
(☎ 02-6021-1074)

< 본 자료는 <http://www.moel.go.kr> 에서도 볼 수 있습니다 >

달리진 중국 노동환경, 철저히 대비해야

자존감 강한 청년근로자 비중 높아지고, 숙련공 구인난 심화
쩌우 전 중국총공회 사회보장부장, 18일 노사발전재단 주최 세미나서 밝혀

- 노사발전재단(사무총장 문형남)은 4월 18일 오후 2시 30분에 국도 호텔 로터스홀에서 중국 진출(예정)기업을 대상으로 『중국 인사노무관리 전략 세미나』를 개최했다.
- 이날 세미나에서 중화전국총공회 사회보장부 쩌우 전 부장과 LG 디스플레이의 송유진 차장은 주제 발표를 통해 최근의 중국 노동환경과 우리기업의 대응방안을 소개했다.
- 쩌우 전 부장은 최근의 관련 입법과정에 참여하였으며, 노동법과 사회보장 분야의 요직을 경험한 전문가이다. 송유진 차장 역시 풍부한 현지 인사노무관리 경험을 바탕으로 현지 진출기업에게 필요한 내용을 전달했다.
- 쩌우 전 부장은 주제발표를 통해 최근 중국의 노동시장과 노동조합의 활동 소개와 함께, 한국 기업의 사례를 소개하면서 향후 노동시장의 변화에 능동적으로 대응할 것을 요청했다.
- 그는 중국의 산업구조 변화로 인해, 한국기업 역시 영향을 받고 있으며, 일부 취약한 제조업체가 퇴출되기도 했으나, 강한 경쟁력을


바탕으로 지역경제를 선도하는 중소기업도 있다고 소개했다. 또한 앞으로 인건비 상승 등 시장환경 변화를 주시하고, 적응할 필요가 있다고 했다. 또한 노동조합과의 협력도 강화하면 좋겠다는 의견을 밝혔다.

- 중국 노동시장의 주요 이슈로 4천만 명이 넘는 파견근로자, 농민공의 사회보장, 노동시장의 변화 등을 언급했다. 올해 7월 1일부터는 노동계약법의 파견관련 개정된 조항이 시행된다. 파견업체 등록이 어려워지고, 파견노동자를 사용할 수 있는 요건이 한층 강화된 것이다.

□ 이어 송유진 차장(LG 디스플레이)은 최근 중국의 주요 파업사례와 함께 갈등 예방을 위한 대책을 강조했다. 최근 1년 여간 발생한 파업사례를 통해 최근 중국 파업의 특징을 분석하며, 우리 기업의 인사노무관리상의 개선점과 실행방안을 제시했다.

- 투자기업들은 우선 중국과 중국인의 특성을 잘 알아야 한다고 강조했다. 2009년부터 2011년 사이 많은 파업이 발생했는데, 당시에 분명히 관리 모범사례는 있었고, 많은 기업들이 중국의 노동환경에 적응하기 위해 노력을 했으며, 이제는 중국인의 특성과 사회에 대해 철저히 이해해야 한다고 강조했다.
- 송유진 차장은 인사노무제도의 개선 사례와 성과를 소개하며, 평가와 보상을 분명히 하고, 원칙을 준수해야 한다고 강조했다. 향후 장기적 관점에서 인사제도의 틀을 조정하고, 노무관리의 인프라를 강화한다면 노동시장의 변화에 충분히 대응할 수 있을 것이라고 했다.

붙임 세미나 프로그램.

 공공누리 공공저작물 자유이용허락	이 보도자료와 관련하여 보다 자세한 내용이나 취재를 원하시면
	노사발전재단 경영기획팀 김영수 차장(☎ 02-6021-1012)에게 연락주시기 바랍니다.

중국 인사노무관리 전략 세미나

1. 배경 및 목적

- 중국의 노동관계와 관련 입법 활동을 주도하고 있는 중화전국총공회(ACFTU)의 정책 책임자와 국내 중국 노동문제 전문가를 초청하여, 최근 중국의 노동환경의 변화를 정확히 파악하고, 중국 투자기업의 대응방안을 제시
- 중국은 노동계약법, 취업촉진법, 사회보장법 등 일련의 입법 활동을 마무리했으며, 현재 이들 법률을 실업예방, 청년고용, 도농 간 격차 확대 방지 등 실무 영역에 집행하고 있는 상황으로,
 - 우리기업의 인사노무 관리의 중요성이 한층 증대된 상황에서, 새로운 노동환경을 이해하고, 적절히 대응할 수 있도록 필요한 정보 제공

2. 참석대상

- 중국 진출 및 진출예정 기업
- 정부, 연구단체 및 학계 인사
- 중국에 관심있는 일반인

3. 세미나 개요

- 주제: 중국 노동정책 동향과 진출기업 인사관리 사례
- 일시: 2013년 4월 18일(목), 14:30~17:30
- 장소: 국도호텔 로터스홀
- 일정(한-중 동시통역 진행)

- 14:20~14:30 등록
- 14:30~14:40 환영사 및 내빈소개
- 14:40~15:30 주제발표1- 중국의 노동관계 동향과 전망
(쩌우 전 ACFTU 사회보장부 부장)
- 15:30~16:20 주제발표2- 진출기업의 사례분석 및 시사점
(송유진 LG Display 차장)
- 16:20~16:30 휴식
- 16:30~17:00 지정토론
- 황덕순 박사(한국노동연구원)
- 정선욱 교수(서강대)
- 17:00~17:30 자유토론 및 질의응답
- 17:30 폐회

4. 기대효과

- 중국의 현지 노사관계 현황과 정책동향을 청취하여, 향후 노동환경 변화 예측을 위한 정보 축적
- 국내외 전문가의 주제발표와 토론을 통해 갈등예방의 실질적인 정보 제공

중국 ‘노동계약법’ 주요 개정내용(파견노동 관련)

	개정 전(2008년 1월 1일 시행)	개정 후(2013년 7월 1일 시행)
제57조 (파 견 업 체 의 설 립)	파견업체는 회사법(公司法)의 관련규정에 따라 설립해야 하고, 등록금은 50만 위안보다 적어서는 안 된다.	① 파견업체는 아래의 조건을 구비해야 한다. 1. 자본금은 인민폐 200만 위안 보다 적어서는 안 된다. 2. 업무활동에 상응하는 고정된 영업장소와 시설을 갖추어야 한다. 3. 법률, 행정법규 규정에 부합하는 파견노동관리제도를 갖추어야 한다. 4. 법률, 행정법규 규정의 기타조건 ② 파견노동업무의 경영은 노동행정부문에 법에 따라 행정허가를 신청 해야 한다. 허가를 받은 경우 법에 따라 상응하는 회사등기를 해야 한다. 허가를 얻지 못한 경우, 어떠한 단위와 개인도 파견노동 업무를 하지 못한다.
제63조 (동 일 노 동 동 일 임 금)	파견노동자는 사용업체의 노동자와 마찬가지로 동일노동 동일임금의 권리를 가진다. 사용업체에 동일한 직무의 노동자가 없는 경우, 사용업체 소재지에 동일한 직무나 비슷한 직무에 있는 노동자의 노동보수를 참조하여 확정한다.	①파견노동자는 사용업체의 노동자와 마찬가지로 동일노동 동일임금의 권리를 가진다. 사용업체는 동일노동 동일임금의 원칙에 따라 파견노동자는 본 단위 동일한 직무의 노동자와 동일한 노동 보수 분배방법을 실시한다. 사용업체에 동일한 직무의 노동자가 없는 경우, 사용업체 소재지 동일한 직무나 비슷한 직무에 있는 노동자의 노동보수를 참조하여 확정한다. ② 파견업체와 파견노동자가 체결한 노동계약과 사용업체와 체결한 노동파견계약에 명기 또는 약정된 파견노동자에게 지급되는 노동보수는 전항의 규정에 부합 해야 한다.
제66조 (파 견 허 용 업 무)	파견노동은 일반적으로 임시성, 보조성 또는 대체성의 업무에서 실시할 수 있다.	①노동계약 고용이 중국 기업의 기본적인 고용형식이다. 파견노동 고용은 보충형식으로 단지 임시성, 보조성 또는 대체성 업무에서 만 실시 할 수 있다. ②전항에 규정된 임시성 업무 라 함은 존속시간이 6개월 이하인 업무를 말한다. 보조성 업무 라 함은 주영업업무에 서비스를 제공 하는 주영업이 아닌 업무를 말한다. 대체성 업무 라 함은 사용업체의 노동자가 학업, 휴가 등의 원인으로 업무 할 수 없는 일정 기간 내에 기타 노동자가 대체 하는 업무를 말한다. ③ 사용업체는 파견노동자 수를 엄격하게 통제 해야 하고, 고용총량의 일정비례를 초과 해서 안 되며, 구체적인 비례는 국무원 노동행정부문에서 규정 한다.
제91조 (파 견 업 체 의 법 률 책 입)	파견업체가 본법의 규정을 위반한 경우, 노동행정부문과 기타 관련주관부문이 개정명령을 한다. 정황이 엄중한 경우 일인당 1천 이상 5천위안 이하의 기준으로 벌금에 처한다. 동시에 공상행정관리부문이 영업증을 취소한다. 파견노동자에 손해를 입힌 경우, 파견회사와 사용업체가 연대배상책임을 진다.	① 본법규정에 위반하여 허가를 얻지 못하고 임의로 파견업체를 경영한 경우, 노동행정부문이 위법행위에 대한 정지명령 을 하고, 위법소득을 몰수 하며, 또한 위법소득의 2배 이상 5배 이하의 벌금에 처한다. 위법소득이 없는 경우 5만 위안 이하의 벌금에 처할 수 있다. ②파견업체, 사용업체가 본법의 파견노동 관련규정을 위반한 경우, 노동행정부문은 기한을 정해 개정을 명령한다. 기한 내에 개정하지 않는 경우, 1인당 5천 위안 이상 1만 위안 이하의 기준으로 벌금에 처하며, 파견업체에 대해 영업허가를 취소한다. 사용업체가 파견노동자에게 손해를 입힌 경우 파견업체와 사용업체가 연대배상책임을 진다.