

최근 중국 노동시장의 변화를 어떻게 볼 것인가

박래정 연구위원 ecopark@lgeri.com

- I. 파란이 일고 있는 중국 노동시장
- II. 노동정책 변화의 배경
- III. 노동합동법이 기업 경영에 미칠 파장
- IV. 노동공급 증가세 둔화의 영향
- V. 시사점

중국 노동시장이 요동치고 있다. 노동자 권익 보호를 내건 노동합동법이 연초 발효되면서 노동집약적 기업들의 생존공간이 좁아지고 있다. 급속한 고령화 탓에 경제활동인구의 증가 속도가 둔화되고 있고, 특히 광대한 농촌 잉여인력이 고갈 위기에 처했다는 경고마저 나온다. 노동생산성을 넘어서는 노동비용의 상승세는 기업에겐 분명 악재이다. 노동합동법은 고용의 유연성까지 크게 떨어뜨렸다. 기업의 투자 의욕 부진은 성장률을 떨어뜨리는 반면, 소득 재분배의 소비 진작 효과는 더디게 나타날 공산이 크다. 30년간 앞만 보고 질주해온 중국 경제가 고도성장을 마감하고 안정 성장기에 진입할 가능성이 커지고 있다. 기업들의 불만에도 불구하고 중국 정부의 노동정책 기조는 흔들림이 없다. 사회주의 이념에 부합할 뿐만 아니라, 경제성장 단계에 비춰봐도 저임 노동력에 의존해 성장을 할 때는 아니라는 판단인 듯하다. 중국 공산당이 지난해 당헌에 삽입한 '과학적 발전관'은 노동시장에서도 큰 변화를 불러오고 있다. 인건비 증가 외에도 조세 우대 축소, 환경 에너지 관련 비용 등 생산비용 상승은 불가피하다. 이에 따른 중국의 생산지 매력도 저하는 기업들을 대체 생산국가로 내몰 수 있다. 그러나 중국이 세계의 공장으로 떠오른 데는 인건비 외에도 생산 집적 효과, 빠르게 높아가는 생산성, 비교적 예측가능한 정책방향 등 많은 비교우위 요인들이 작용했다. 이러한 장점과 점차 성장하는 광대한 배후 소비시장은 중국의 생산지 매력도를 상당기간 높게 유지할 것이다. ■

“올초 발효된
노동합동법에 대해
기업은 물론
전문가들까지
후유증을 걱정하며
개정을 요구하고
나섰다.”

I. 파란이 일고 있는 중국 노동시장

“무고정 계약만이라도 바꿔야 한다”

중국 최대의 정치행사인 양회(兩會 · 전국인민대표자대회와 정치협상회의를 지칭)를 코앞에 둔 지난 3월 1일 장인(張茵) 구룡제지 회장이 정협 회원 자격으로 기자들에게 불만을 토로했다. ‘무고정 계약’은 계약기간을 고정시키지 않은, 즉 계약만료 시점을 특정하지 않은 고용계약. 그의 발언은 올해 1월 발효된 노동계약법(이하 노동합동법) 14조가 중국 노동시장에 처음으로 무고정 계약을 도입함으로써 고용 유연성이 악화될 것이라는 우려를 그대로 드러낸 것이다.

발언의 파장은 컸다. 공산당이 지난해 의욕적으로 통과시킨 법규가 본격 시행 무대에 오른 지 2개월여 만에 개정 여론이 불거진 데다, 문제를 제기한 장회장은 2006년 중국 최대 부호에 선정된 스타 여성 경영인이자 친정부적 ‘상징성’이 큰 정협 회원이었기 때문이다.

그러나 중국 정부의 반응은 차가웠다. 순바오슈(孫保樹) 인력자원 및 사회보장부 부부장(차관)은 전인대 기간 중 정책회견을 통해 “무고정 계약은 국제표준”이라며 “철저한 시행이 우선”이라고 못박았다. 이어 전인대 폐막 후 중앙TV 등 관영매체들은 연이어 동법의 취지와 효용을 강조하는 홍보성 토론 프로그램을 내보냈다. 장 회장의 문제제기는 이후 ‘노동자 권익 보호’라는 당위론에 밀려 수면 아래로 쏙 들어갔다.

3월 중순경에는 중국 경영학계의 권위자인 장웨이잉(張維迎) 북경대 교수가 서울에서 열린 한 국제 컨퍼런스에서 노동합동법 제정에 우려를 나타냈다. 북경올림픽 개최 이후 중국 경제의 앞날을 예측하는 공개토론장에서 ‘중국 정부의 경제관리 능력에 문제점이 생길 수 있다’는 사례의 하나로 노동합동법을 거론한 것이다.

위의 두 사례는 급변하는 중국 노동 환경에 대한 기업인들과 경영 전문가들의 우려가 결코 엄살이 아님을 반영한다. 노동합동법이 상징하는 노동정책 환경의 변화가 일부 기업에는 시장 퇴출 압력으로까지 작용하고 있는 것이다. 도대체 중국 노동시장엔 어떤 일이 벌어지고 있는가. 이러한 의도적인 정책기조 변화는 지난 30년 동안 실세 없이 고도성장 가도를 달려온 중국경제에 독이 될까, 약이 될까.

II. 노동정책 변화의 배경

1. 벌어지는 격차

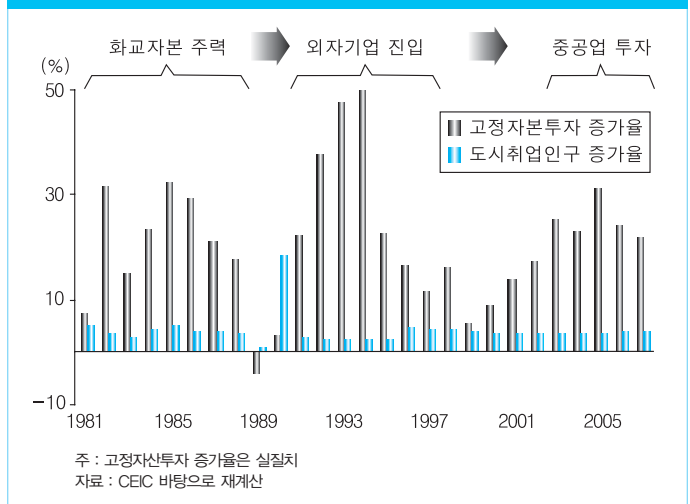
〈그림 1〉은 중국이 개혁개방의 기치를 내건 이후 고정자본투자 증가율과 도시 취업 인구 증가율을 나타낸 것이다. 고정자산투자의 경우 중국경제의 불확실성이 여전했던 1980년대 초 중반엔 화교자본이 주력이었고, 이어 1990년대 들어 외자기업의 진출이 눈부셨다. 이 같은 투자증가율은 일본과 한국의 고도성장기에도 나타나는 것이지만, 중국은 유례없이 장기간 지속되어 온데다 아직도 그 열기가 식지 않고 있다는 점이 남다르다. 연해지역에 집중됐던 투자 열기는 점차 중부 내륙으로 확산하고 있어 경제 전체의 투자 열기는 식을 줄 모른다.

고정자산투자 분야보다 더 눈여겨 봐야 할 대목이 도시 취업인구 증가이다. 1981년 1억 1,000만 명 수준이었던 도시 취업 인구는 해마다 3~5%씩 성장, 지난해 연말 기준 2억 9,400만 명까지 늘었다. 광대한 유희인력이 존재하지 않고는 불가능한 다분히 중국적인 현상이다. 이 수치엔 농촌 호구를 가지고 산업현장에 투입된 민공(民工)들은 포함되지 않는다. 이들까지 감안할 경우 중국 고도성장에는 자본과 노동이란 생산요소의 투입이 결정적 역할을 했음을 알 수 있다.

물론 이 같은 투입의 이면엔 사회주의 이념의 융통성 있는 재해석이 필요했다. ‘사익을 위해 사람을 부려 이윤을 올리는’ 행위는 가치의 원천인 노동을 소외시킨다는 것이 칼 마르크스 이후 사회주의자들의 오랜 주장이었기 때문이다. 이 때문에 초급단계의 사회주의에 머물러 있다는 중국의 생산력 향상을 위해서 ‘면죄부’가 등장했다. 덩샤오핑(鄧小平)이 주창한 선부론(先富論)과 흑묘백묘론(黑猫白猫論)은 이러한 시대적 요청의 산물이었다.

“중국의 30년에 걸친 고도성장은 자본투자와 함께 광대한 노동인력 풀이 있었기에 가능했다.”

〈그림 1〉 고정자본투자 및 도시취업인구 증가율 추이



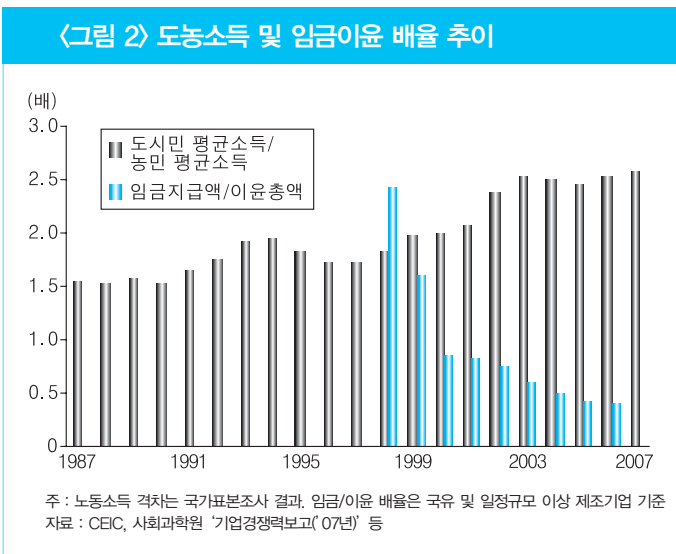
“중국 언론매체에
‘이윤이 임금을
착취한다’는 비판까지
등장하고 있다.”

그러나 2000년대 들어서면서 후유증이 심각해졌다. 선부론의 효과가 경제에 골고루 퍼지는 파급효과(trickle-down effect)가 나타나기는 커녕 소득불균등이 치유하기 힘든 국면으로 진전되기 시작한 것이다. <그림 2>에 나타난 도시 농민간 소득격차는 국가통계국이 표본 조사한 결과로서, 2000년대 들어 그 격차가 더욱 벌어지는 것으로 나타난다. 중국의 농민은 본인이 도시로 이주한다고, ‘농민’이라는 꼬리표를

떨 수 있는 것이 아니다. 계획경제 시절 도농간 자유로운 이주를 막아온 호구제(戶口制)가 아직도 엄연히 존재하는 만큼 농민들은 ‘단지 농촌에 태어났다는 이유로’ 구조적인 불이익을 감수해야 하는 처지이다.

<그림 2>가 보여주는 임금지급액과 이윤총액간의 격차는 더욱 심각하다. 기업 경영자들이 노동자를 고용해 많은 이익을 창출하면서도 노동자들에게 인식하게 된 결과이다. 최근 중국 언론매체엔 ‘이윤의 임금 착취현상(利潤侵蝕工資)’이란 용어가 심심찮게 등장하기 시작했다. ‘도대체 이 나라가 사회주의 국가인가’라는 회의와 자성이 지식인 사회 곳곳에서 터져 나오고 있는 것이다.

<그림 2> 도농소득 및 임금이윤 배율 추이



2. 민공황의 출현

이런 불만이 팽배해지는 가운데 중국인 자신들조차 예상치 못했던 ‘민공황(民工荒·민공 부족 현상)’이 중국 내륙에서도 나타나기 시작했다. 민공황은 2003년경 노동집약적 사업체들이 즐비한 광둥성 지역에서 처음 나타난 이후 연해 지역으로 확산되기 시작했고, 이제 민공을 내보냈던 내륙지역에서도 심심찮게 나타나고 있다.

경작면적이 협소하고 농업인구가 인구의 대부분을 차지하고 있는 점 등을 감안할 때 민공부족 현상은 뜻밖이다(<표 1> 참조). 중국 농업부와 국가통계국 자료를 바탕으로 중국의 전체 경작가능 면적을 농업 종사인구로 나눠보면 1인당 경작면적은 0.41공칭(公頃·1공칭은 1만㎡로서 약 3,000평)으로 세계 최저수준에 가깝다.

경제성 있는 영농을 하기 위한 1인당 적정 경작면적을 일본 수준(1인당 1.1공칭)으로 늘린다고 임의로 가정하면, 중국의 경작 가능지에 달라붙어 영농하는 적정 농업인구를 1억

<표 1> 농촌 잉여인력 추정(경작면적 기준)

① 총 경지 면적 = 1억 2,180만 공경
 ② 농촌 농업인구 = 2억 9,975만 명
 → 농업인구 1명당 경지면적 = ① ÷ ② = 0.41 공경

경제성있는 1인당 경작면적	1.1 공경일 경우 (일본)	5.7 공경일 경우 (이탈리아)
적정 농업인구	1억 1,072만 명	2,137만 명
농업부문 잉여인력	1억 8,903만 명	2억 7,838만 명

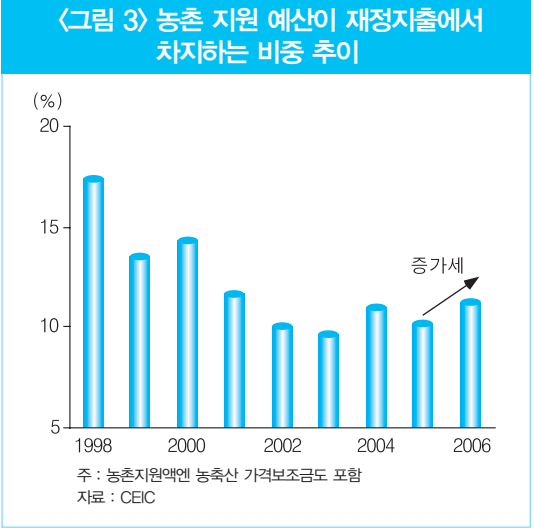
주 : 1공경=1ha=1만 ㎡약 3,000평
 자료: CEIC, 농업부 자료를 토대로 산출

1,000만 명 정도로 추산할 수 있다. 현 농업 종사인구가 3억 명이니까 단순 계산으로도 1억 9,000만 명 정도는 농업부문에서 풀려나올 수 있는 잉여인력이 되는 셈이다(보다 세밀한 잉여인력 추정은 26쪽에 제시돼 있다).

막대한 잉여인력이 잔존하는 상황에서 어떻게 민공 부족 현상이 나타날 수 있을까? 중국 정부는 그 답을 민공들의 낮은 급여수준과 열악한 근로조건 등에서 찾고 있다. 가족과 떨어져 닭장 같은 거처에서 기식하며 중노동을 하는 대가로 받는 급여가 해당 지방정부가 제정한 법정 최저임금 선을 겨우 넘기는 수준인 것이다. 더욱이 삼농(三農)정책의 일환으로 농업세가 폐지되고 농가 의무교육이 확대되는 등 농업 종사 여건이 개선되고 있다. 최근엔 농산물 가격까지 상승세를 타고 있는 상황에서 민공들의 도시 이주 근로의 기회비용이 갈수록 커지고 있다는 진단이다.

중국 공산당 및 정부의 노동정책 대전환은 이 같은 문제의식에서 출발한 것으로 보인다. 기업 경영자 측에 유리하게 형성된 고용시장의 관행을 뜯어고쳐 노동 권익을 보호하고 농민들에게는 삼농정책을 통해 직접적인 보상을 강화하는 것이다(<그림 3>참조). 이러한 재분배 정책은 사회주의 이념에 더 부합되는 것일 뿐 아니라 소비경제 이행에도 보다 유리한 환경을 조성할 수 있다. 저소득계층의 소비성향이 아무래도 상대적으로 높기 때문이다. 경제적으로나 정치적으로 노동정책의 전환은 공산당 통치체제의 안정을 가져올 수 있는 효과적인 해법일 수 있다.

“민공 부족 현상은 농민공들의 도시이주 근로의 기회비용이 증가하는 데도 낮은 임금을 고집해 온 기업들이 자초한 면이 있다.”



“노동합동법은 노사간 이해가 엇갈릴 수 있는 모든 사안에 두루 적용되는 포괄성을 지녔다.”

Ⅲ. 노동합동법이 기업 경영에 미칠 파장

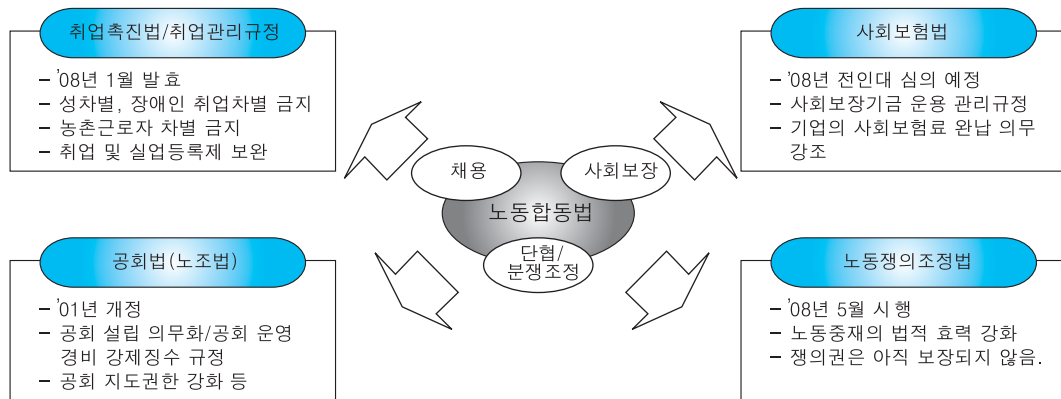
1. 노동합동법의 성격

올해 발효된 노동합동법은 이 같은 정책기조 대전환을 상징한다. 노동권익의 보장을 가장 기본적인 고용계약에서 실현하려는 취지를 갖고 있다(〈그림 4〉 참조). 계약의 범위는 수습근로에서부터 계약해지까지, 노사간 이해가 엇갈릴 수 있는 모든 사안에 걸쳐 있다. 이 법은 국가공무원을 제외한 모든 기업 및 단체에 적용된다.

동법은 외국기업 입장에서 볼 때 당연히 편향적인 법규이다. 제정 단계에서 기업들의 의견이 무시된 채 각종 비용 상승 항목과 고용 유연성을 약화시킬 조문이 포함됐다. 특히 노조단체인 공회(工會)의 개입 여지를 크게 넓혀놓았다. 공회는 공산당의 하부조직인 만큼 공회의 개입은 기업에게는 정부의 개입으로 인식된다. 노동시장의 ‘심판’이 돼야 할 정부가 사실상 노조 편에 설 수 있는 여지가 많은 것이다.

지난 4월 초 허난성 낙양시 공회는 ‘급여협상제도 연수회’를 열었다. 경영진과의 급여 협상에서 상당한 진전을 이룬 낙양시 사례를 공유하자는 취지의 모임이었다. 이 자리에서 허난성 총공회는 “낙양 공회의 성공은 임금협상에서 정부 문건을

〈그림 4〉 노동합동법과 기타 노동관련법의 관계



“기업들은 공회가 아닌 정부와 이해를 다뤄야 할 지 모른다.”

지참하고 협상에 임했기 때문”이라고 치켜 올린 반면 “정주시 공회는 정부 지지를 사전에 얻지 못해 성과가 지지부진했다”고 비판했다. 공회 책임자들이 정부와 정책 환경을 어떻게 인식하고 있는지 그 의식의 단면을 보여주는 사례이다.

법률적 모호성의 문제도 있다. 노무파견 조항만 봐도 파견근로가 허용되는 ‘임시적, 보조적인’ 경우에 대한 개념이 불명확하다. 또한 파견근로자가 급여를 제대로 받지 못했을 경우 ‘파견업체와 사용업체가 연대책임을 진다’ 고만 명시해 사용업체가 급여를 파견업체에 제대로 전달해도 일부 책임을 뒤집어쓸 수 있는 상황이다. 사회보장금 및 초과수당의 지급기준이 되는 ‘표준급여’의 개념도, 경제보상금 및 연차휴가일의 산정기준이 되는 근무기간 계산도 애매하다. 이 같은 모호성은 시행세칙이 공포될 때 개선되었지만, 추가 입법 일정이 공개되지 않고 있다.

2. 비용 증가와 경영권 압박

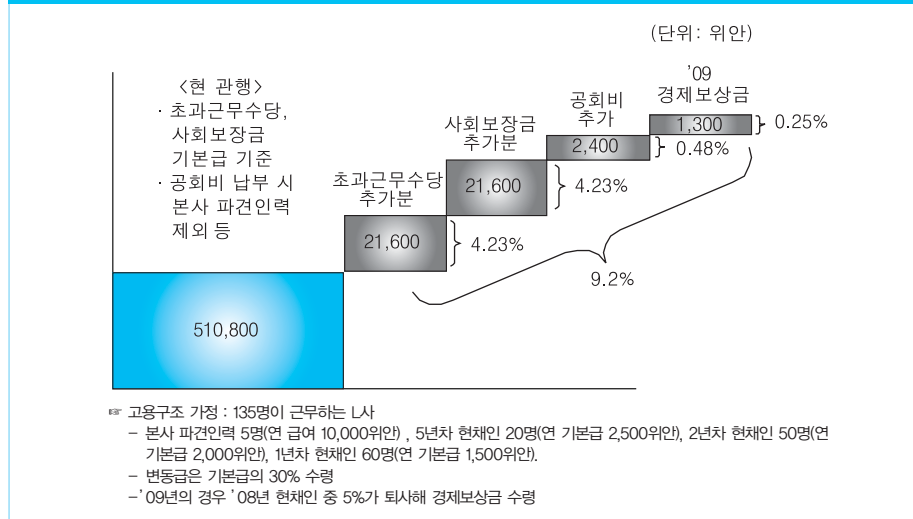
동 법이 기업에 미칠 수 있는 영향은 크게 비용상승 효과와 경영권 제약 및 고용유연성 약화 등으로 나눌 수 있다(〈표 2〉, 〈표 3〉 참조). 비용상승의 경우 기업들은 신설된 경제보상금 보다 초과근무수당 및 사회보험료 납부 부담을 무겁게 느낄 수 있다. 대부분의 기업들은 각종 수당 및 보험료 산정의 근거가 되는 표준급여를 기본

〈표 2〉 비용상승 관련 규정

		~'07년	'08년 이후
신설 조항	경제 보상금	· 계약만기 종료 시 지불 의무 없음	· 고용계약 종료 시 기업이 피고용자에 지불 · 근무기간 1년에 1개월 분 급여 지급(0.5~1년 : 1개월, 0.5년 이하 : 1/2개월) · 지급한도 : 해당 지역 평균임금의 3배까지, 12년 한도
	파견 인력 비용	· 관련 규정 없음	· 파견업체와 파견근로자 2년 이상 고정기간 계약 체결 · 파견근로자에 각종 급여 미지급 시 사용업체까지 연대책임(비용 전가) · 파견업체는 소속 근로자에 고용업체가 없을 경우에도 최저임금 지급
강화 조항	수습 근로	· 최대 6개월까지 가능 · 수급기간 해고규정 없음 (자유 해고 가능)	· 수습근로 기간 중 약정 임금의 80% 및 최저임금 이상 지급 · 6개월 이상 수급기간 불허, 수습기간 중 해고 시 객관적 입증자료 필요
	사회보장금	· '원칙적으로' 사회보장금 납부	· 사용자 측 사회보험 가입 의무화 : 노동계약서에 명기 · 위반 시 의무납부 보험금의 1~3배 벌금 부과

“보수적으로 산정해도
인건비가 올해에만
9% 이상 상승할
것이다.”

〈그림 5〉 인건비 상승 효과(현실과 법규 비교)



급으로 낮게 평가해 지급해왔기 때문이다. 생산직 근로자의 경우 초과근무 수당 등 변동급여가 기본급을 넘어서는 경우가 많기 때문에 생산법인들의 인건비 부담이 크게 상승할 것으로 예상된다. 보수적으로 가정해도, 올해에만 인건비가 9% 이상 오를 것이다(〈그림 5〉 참조).

고용유연성 약화는 앞서 장인 회장이 문제를 제기했던 무고정계약 규정이 가장

〈표 3〉 경영권 제약 및 고용유연성 약화 규정

		~'07년	'08년 이후
고용 유연성 약화	무고정 기간 계약	10년 이상 근속한 경우 '노사 양측 동의'가 필요	· 10년 이상 근무 시 · 고정기간 계약을 2회 연이어 체결, 만료되고 3회째 근로계약 체결 시
	해고 제한 대상	직업병 환자, 기타 질환 치료기간, 임신 출산기	· 15년 이상 근무자 · 5년 내 노령 퇴직 예정 근로자
	인력 감원 절차	3일 전 공회 협의 및 노동국 보고	· 감원 시 장기근속 근로자, 생활형편 어려운 근로자 우선 잔류
공회(노조) 권한 강화	집단계약 체결	체결 원칙만을 규정	· 집단계약 체결권을 공회에 부여
	노동자 해고	해고조치 후 노조에 통지	· 공회에 사전통지 의무화 · 공회는 기업에 이익제기 권리
	근로규칙 제정	제정 원칙만을 규정	· 공회와 협의 및 사내공지 의무화

큰 걸림돌이다. 고정기한 계약을 2회 연이어 체결한 뒤 3회째 계약부터 법규상 자동적으로 무고정 기간을 적용하게 된다. 따라서 신입사원이라도 두 번째 고용계약을 체결하는 순간 '장기 근속'을 허용할 수 있는 재목인지를 결정해야 하는 부담이 생겼다.

노동합동법 발효 후 최근 고용시장은 '정중동'의 눈치싸움이 치열해졌다. 기존 직원의 경우 당장 고용 불안정을 우려하면서도 권리 찾기에 분주하고, 기업들도 대규모 신규채용을 보류한 채 기존 계약을 유리한 방향으로 바꾸거나, 직원들의 동태에 촉각을 곤두세우고 있다. 공회는 나름대로 공회 조직률을 높이기 위해 기업들을 압박하고 있다.

현재는 근로자들이 바뀐 노동환경에 적응하는 단계로 볼 수 있다. 근로자들의 권리의식이 대폭 강화될 2010년쯤엔 노사간 권리 다툼이 본격화할 전망이다. 어쩌면 개인 자격으로 기업을 상대해온 중국 노동자들이 연대의 필요성을 강하게 느낄 수도 있다. 기업들로서는 단순인력은 파견인력으로 대체하겠지만, 고급 인재의 경우 자체 육성 노력을 더욱 강화할 것이다. 인적자원 관리(HR)가 기업 성공의 핵심 요소로 부각된다는 얘기이다. 단순 저임 노동력이란 중국의 매력도는 아무래도 크게 약화될 수밖에 없을 것이다.

“2010년쯤엔 노동자들의 권리의식이 대거 신장돼 노사간 분쟁이 본격화할 수 있다.”

IV. 노동공급 증가세 둔화의 영향

1. 농촌 청년 잉여인력의 고갈위기

〈그림 6〉은 중국의 경제활동인구 추이와 연령대별 인구비중 변화를 보여주고 있다. 미래의 노동공급과 밀접한 관련이 있는 14세 이하 연령층 비중이 줄고 있고, 당달아 경제활동인구 증가율이 0.5%까지 떨어진 것을 볼 수 있다.

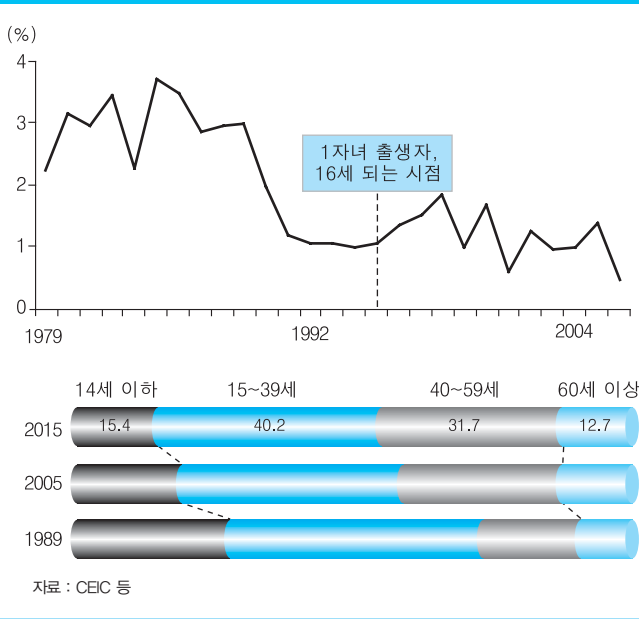
중국이 1자녀 정책을 강화한 것은 1978년의 일이다. 덕분에 총인구 증가율은 크게 낮출 수 있었지만, 고령화 추세가 급진전됐다. 저출산, 저사망형 사회로 이행하면서 노동가능인구가 확대되는, 즉 노동공급이 크게 늘어나는 '인구 보너스 기간'

“농촌 잉여인력이 적지 않지만, 제조업에 투입할 수 있는 청년층 잉여인력은 거의 고갈될 처지이다.”

이 급격히 단축되고 있다. 이러한 추세는 중장기적으로 인건비를 끌어올리는 요인으로 작용할 가능성이 크다.

고령화 추세는 특히 농촌에서 두드러지게 나타난다. <그림 7>은 농촌 잉여인력

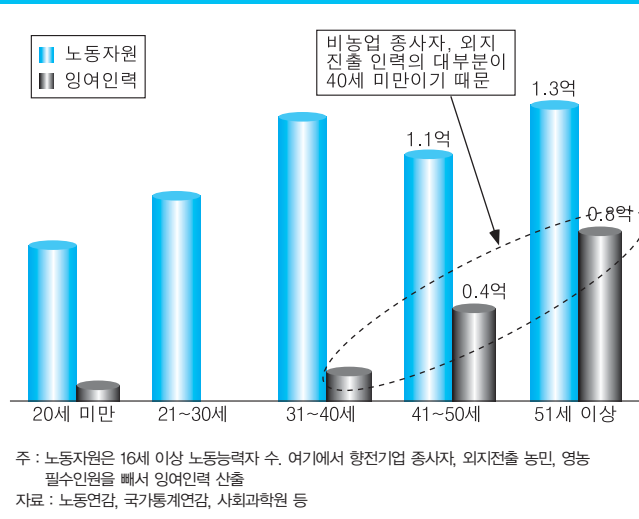
<그림 6> 경제활동인구 증가율 및 연령대별 인구비중 추이



을 연령대별로 나눠 분석해본 것이다. 이 글의 앞(21쪽 참조)에서 간단히 제시한 경작면적 기준법이 아니라, 실제 영농인구, 외지유동인구 등을 표본조사한 결과를 바탕으로 추정한 것이다. 연령대별 잉여인력 추계는 지난해 중국 사회과학원 인구노동경제연구소 차이팡(蔡昉)소장이 처음 제기한 것으로서, 큰 파장을 불러 일으켰다. 이를 최신 통계를 통해 비슷한 방식으로 재현해봤다.

중국 정부가 발표하는 농촌 ‘노동자원’엔 농업 종사인구 뿐 아니라 외지 진출 노동인구(농민공), 향전기업 종사자 등이 모두 포함돼 있다. 외지에 나가서 일하더라도 여전히 농촌 호구를 가지고 있기 때문이다. 2006년 말 기준 노동자원에서 외지 진출 노동인구, 향전기업 종사자, 필수 영농인력 등을 각 연령대에서 빼낸 수치가 <그림 7>의 잉여인력으로 표시돼 있다(이 추정엔 외지전출 인력의 연령구조가 향전기업 종사자 연령구조와 동일하다는 등의 몇가지 가정이 필요하다). 놀라운 점은 잉여인력이 1억4,000만 명에 가깝지만, 40세 미만은 2,000만 명 정도에 불과하다는 것이다. 제조업에 투입될 수 있는 연령층은 사실상 40세 미만이기 때문이다. 이 연령 구조가 10년 동안 유지된다면 제조업에 투입 가능한 농촌 잉여인력은 고갈된다는 결론이 나온다.

<그림 7> 농촌 노동자원 및 잉여인력(2006년 말 기준)



“노동생산성이 향상되고 있지만, 인건비 상승세는 이를 능가한다.”

2. 고도성장에서 안정적 성장으로

인건비가 상승하더라도 노동생산성이 비슷한 속도로 향상된다면 기업 입장에서는 노동비용이 늘지 않는다. 경제 전체적으로도 노임 증가로 인한 인플레이션 압력을 걱정하지 않아도 된다.

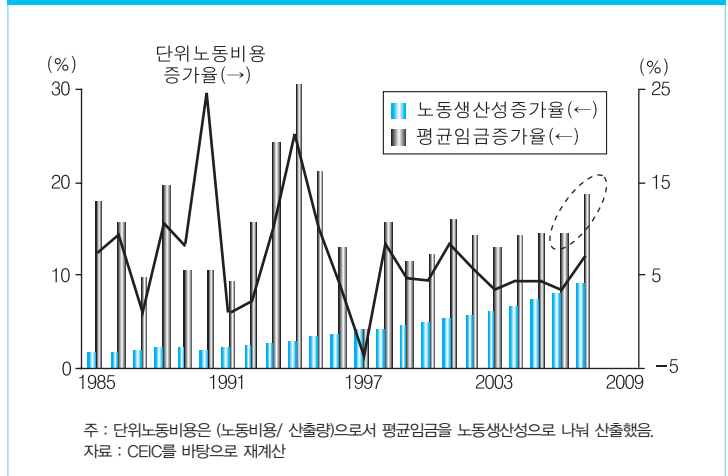
〈그림 8〉은 평균임금을 노동생산성으로 나눠 산출한 단위노동비용 증가율을 평균임금 증가율, 노동생산성 증가율 등과 함께 나타낸 것이다. 단위노동비용은 기업이 평균적으로 산출물 한 단위를 생산하는 데 들여야 했던 인건비를 뜻한다.

중국의 노동생산성은 1990년대 들어 괄목할 만큼 개선돼 왔다. 자본투자가 지속적으로 확대 되고, 교육 환경이 개선된 것과 관련이 깊다. 인건비 증가세는 비록 들쭉날쭉했지만, 일관되게 생산성 증가율을 넘어섰던 것으로 나타났다. 이

로 인해 단위노동비용은 최근 상승세를 보이고 있다. 이 같은 추세는 노동정책의 전환, 고령화 등에 따른 노동공급 증가세의 둔화 등과 맞물려 향후 가속화할 가능성이 높다. 최근 국제유가 및 식량가격의 등귀까지 겹쳐 노동자들의 생계비가 가파르게 치솟고 있어 임금 상승 압력은 더욱 강해지고 있다. 2000년대 초 글로벌 경제의 호황 속에서 세계경제의 불안정을 이끌었던 ‘Made in China’의 마법은 이제 서서히 빛을 잃어갈 판이다.

중국에서 광대한 농촌 유희인력의 존재는 저임의 풍부한 노동력을 상징하는 키워드였다. 제조업 부문은 저임의 농촌 노동력을 투입함으로써 자본을 축적할 수 있었고, 이에 자극 받아 고용을 더 늘리더라도 인건비 상승을 걱정할 필요가 없었다. 노벨 경제학상 수상자인 루이스(A. Lewis)의 소위 이원화 경제발전 모델이 가진 특징의 하나이다(〈그림 9〉 참조). 그가 상정한 임금-고용 모형에서 제조업 부문은 생계비에 가까운 임금 수준을 유지한 채 노동생산성 향상에 맞춰 지속적으로 고용을

〈그림 8〉 단위노동비용 증가율 추이



“노동합동법은 단기간 인건비를 상승시켜 노동집약적 제조업 부문의 인력수요를 감축시킬 수 있다.”

늘려간다. 이 과정은 농촌의 잉여인력이 줄어드는 과정이기도 하다.

그러나 차이팡 소장은 앞서 지적한 추정을 통해 “중국 경제구조는 무제한적인 저임 노동공급이 멈춰서는 ‘루이스 전환점’에 다가섰다”고 지적하고 있다. 이 전환점을 넘어서는 제조업 분야의 노동투입 증가는 인건비 상승을 초래하게 된다.

노동합동법 발효 등 새 노동정책은 단기간에 인건비를 상승시킬 것으로 예상된다.

이는 제조업 분야, 특히 노동집약적 산업의 인력 수요를 둔화시킬 수 있다. 광둥성 내 일부 기업들이 공장 라인을 베트남 등 인접지로 이전하는 것이 그 예이다. 이 때문에 중국 내에서도 노동합동법이 입법 취지와 반대 결과를 가져올 수 있다는 우려도 나온다. 그렇지만 노동생산성 역시 꾸준히 개선되는 추세이기 때문에 제조업 분야는 인건비 상승에도 불구하고 점진적으로 고용을 늘려나갈 것으로 전망된다.

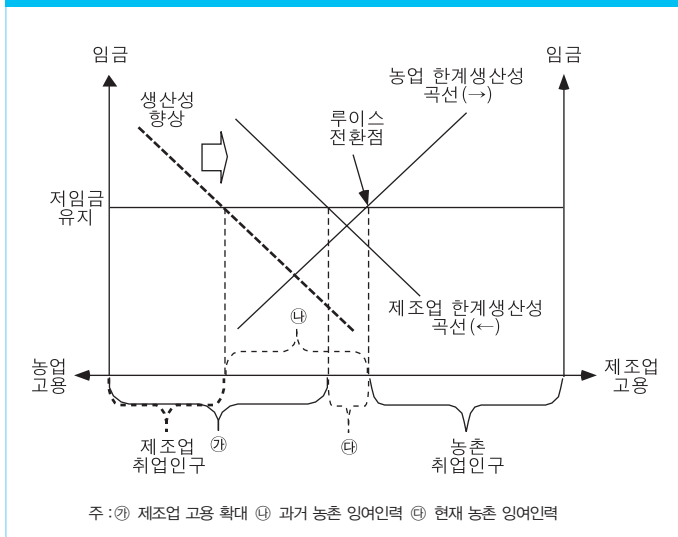
단위노동비용의 상승세는 기업에겐 부담인 만큼 중장기적으로 기업투자를 억제하는 요인으로 작용한다. 창출하는 부가가치가 적은 노동집약적 기업의 투자 억제는 중국 정부가 유도하는 정책 방향이기도 하다. 향후 2, 3년 동안 저임 노동집약적 산업의 투

자는 크게 부진해질 것으로 전망돼 경제 성장률에도 부정적인 영향이 있을 것으로 예상된다.

반면 투자증가율 둔화를 상쇄할 만한 소비 확대는 중국 정부의 염원대로 단기간 이뤄지기는 어려운 구조이다. 경제성장에 따라 소득은 늘고 있지만, 사회의 고령화와 사회안전망 취약 등으로 중국인들이 소비를 크게 늘리기에 여전히 제약이 많다. 따라서 중국 경제는 점진적으로 성장률이 낮아져 2010년대엔 10% 미만의 안정적 성장기로 이행할 것이다. 이 같은 구조전환기엔 산업 구조조정을 피할 수 없다. 금융권의 자금 배분기능이 원활치 못할 경우 금융부실이 쌓일 수도 있다.

〈그림 10〉은 최근 중국 언론의 보도내용을 토대로 중국 내외자 기업의 노동환경 변화에 대한 대응 양태를 정리한 것이다. 크게 장기 근속자의 정리, 파견근로 활용,

〈그림 9〉 루이스 모형의 임금-고용 관계



“기업들은 인건비 상승을 받아들이되, 고용 유연성만은 최대한 확보하려고 하고 있다.”

〈그림 10〉 기업들의 대응 사례

화웨이	· 9년 이상 근무한 직원, 자진퇴사 종용한 뒤 희망자에 한해 1~3년 단기 노동계약으로 전환
Sinopec	· 노동계약을 1년 단기에서 3~5년 장기로 전환(2회 연속 계약할 경우 3회째 무고정계약을 체결해야 하기 때문)
東莞常隆 구두	· 노동집약적 구두 생산 라인 조업중단 · 대량 해고
해주 대아만 생활용품	· 1,000여명 직원에게 재계약 종용 · 기존 근속연수 불인정
광주 글로벌모자	· 정규직원, 노무파견 직원으로 전환
월마트	· 심천, 상해, 동관 등 4개 지점 구매담당 1,200명 해고
올림푸스	· 2009년까지 중국 2개 생산거점을 1개로 통합하고 감원 실시 · 베트남 이전 검토

생산라인 전면조정 등 세 가지 특징이 발견된다. 인건비 상승은 불가피한 만큼 당장의 고용 유연성이라도 확보하려는 시도들이다. 외국기업보다도 중국 기업들이 더 고용 조정에 적극적인 점은, 중국 기업들이 상대적으로 저임노동에 의지하는 비중이 높기 때문일 것이다.

V. 시사점

‘세계의 공장’ 중국에선 ‘값싸고 유연하고 풍부한 인력’이 기정사실로 받아들여져 왔다. 적어도 1990년대 후반까지 이를 전제로 투자전략을 수립해도 큰 문제가 없었다. 그러나 새로운 노동 환경에선 이는 환상에 가깝다. 싸지도 않고, 임의적인 채용과 해고도 어려워진 데다 풍부하지도 않다. 노동집약적 비즈니스는 중국 땅에서 경쟁력을 유지하기가 갈수록 어려워질 것이다. 단순 조립라인을 중국으로 이전한 글로벌기업들도 예외가 아니다.

중국 내 한국기업들의 직원 이직률은 대개 10%가 넘는다. 조금이라도 임금이

“농촌잉여 인력의
고갈은 도시
중저가시장과
농촌시장의
확장이라는 결과를
낼 수 있다.”

높으면 자리를 옮기는 구직자들의 특성도 문제이지만, 근로자를 관리가 필요한 자원으로 보지 않고 단순대체재로 간주한 근시안적 인사관리도 한몫했을 것이다. 새로운 노동 환경에선 몸값이 갈수록 높아지고 한번 채용한 인력의 계약 해지가 어렵기 때문에 인사관리의 중요성이 더욱 부각될 수밖에 없다. 특히 내수시장 진출에 사활을 건 기업일 경우 인사관리의 현지화는 절실해지고, 이는 강력한 고용브랜드 육성을 통해서나 가능할 것이다.

인건비 상승은 ‘양날의 칼’ 과 같다. 생산입지로서의 우위는 약화되지만, 시장을 키우는 효과를 가지고 있다. 앞서 고도성장의 두 견인차인 투자와 소비의 자리바꿈이 순탄치 않을 것이라고 전망했다. 이는 기업 입장에서는 생산지로서의 중국의 비교우위가 하락하는 와중에 기업 수익성을 담보해줄 만한 시장의 성장이 더디게 진행될 수 있음을 의미한다. 많은 글로벌 전자기업들이 프리미엄 제품 시장에 집중하는 것은 전 제품 영역에서 매출 확대가 진행되기 어렵다는 전제가 깔려있다.

여기서 중국 노동시장이 농촌 잉여인력이 고갈되는 시점에 임박했음을 상기해보자. 이는 제조업 분야의 임금 상승 속도가 빨라짐과 동시에 농촌의 소득 상승도 비슷한 속도로 이루어질 것임을 의미한다. 바꿔 말하면, 즉 농촌시장도 도시 중저가시장 만한 잠재력을 갖추고 있다는 것이다.

글로벌기업들의 경우 중국시장 진출은 대개 도시에 한정됐다. 농촌부문은 소득 상승률이 상대적으로 낮은데다, 시장이 분산돼 있어 효과적인 마케팅이 어렵다는 이유에서다. 향후 수년 내 글로벌 기업들은 이 같은 시장 전략을 수정해 3, 4급 도시나 농촌시장에도 마케팅 자원을 투입해야 할지 모른다. 중국 휴대폰 시장에서 500위안 미만의 저가 휴대폰이 최근 폭발적인 성장세를 보이는 것은 이 같은 추세를 반영한 것일 수 있다.

생산지 매력도의 하락을 들어 중국 내 생산라인을 재조정해야 한다는 결론으로 흐르기 쉽다. 인건비 요인 외에도 외자기업에 대한 우대세제의 철폐, 위안화의 강세, 가공무역에 대한 규제, 환경비용의 증가 등 생산지 매력도를 약화시키는 요인은 넘쳐나는 듯 보인다. 산동성에 진출한 한국 중소기업들이 비명을 지르고 있는 것은 이 때문이지만, 생존공간에 위협을 느끼는 것은 중국 기업들도 마찬가지이다.

중국이 생산거점으로서 강한 경쟁력을 발휘할 수 있었던 것은 노임, 조세우대뿐

이 아니었다. 곳곳에 포진한 제조업 클러스터가 지닌 강력한 생산집적 효과, 물류 전력 용수 등 생산 인프라, 이재(理財)에 강한 중국 근로자들의 성취 욕구, 비교적 예측가능한 정부의 경제운용 등이 상승효과를 냈기 때문이다. 이 같은 장점은 현재 대체지로 물망에 오르는 나라들에선 찾아보기 어려운 것들이다.

이 같은 장점에 더해 중국엔 점진적이지만, 성장하는 광대한 배후 내수시장이 있다. 2010년대엔 더욱 활성화할 이 시장이 해외 생산거점에서 들어오는 타국 수입 품에 활짝 문을 열어젖힐 것이라고 생각하는 것은 오산에 가깝다. 중국이라는 '세계의 시장'을 파고들 때는 'Made in China' 제품으로 승부하는 것이 효과적인 방법이 될 것이다. www.lgeri.com

“생산거점 재조정은 중국이 지닌 다른 생산우위를 종합적으로 감안해 결정해야 할 것이다.”