

중국 성(省)별 동향 브리핑

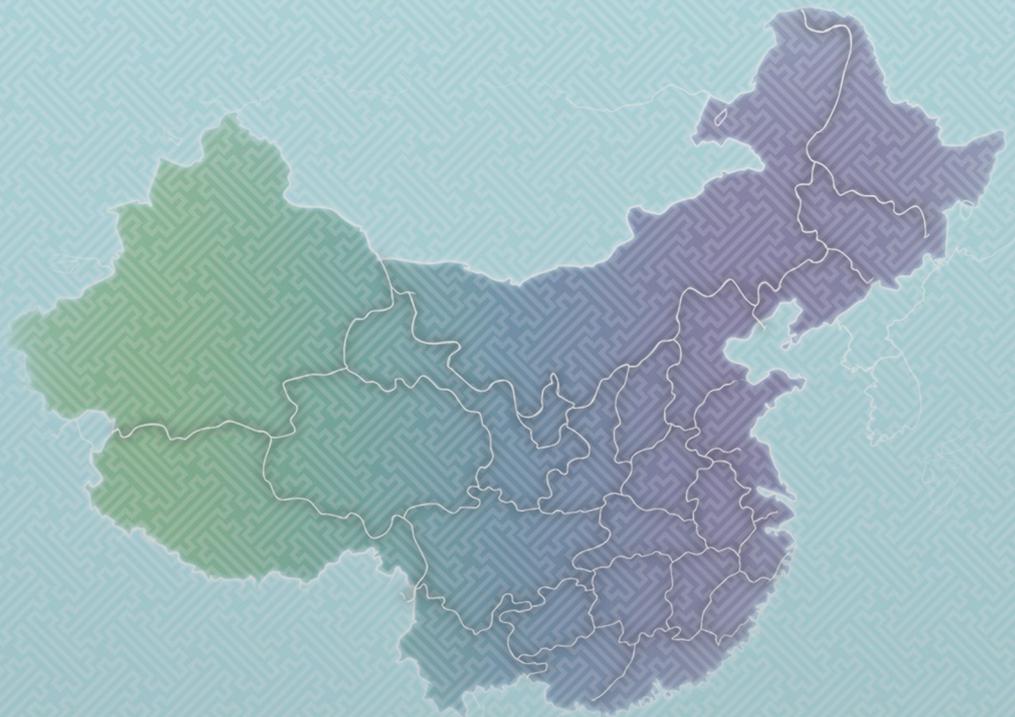
PROVINCIAL ECONOMIC TRENDS IN CHINA

2011년 5월 9일 | Vol. 2 No. 12

ISSN 2093-3282

중국의 노동력 부족 현황과 전망: 랴오닝성 사례를 중심으로

임민경 세계지역연구센터 중국권역별·성별연구단 연구원 (mklm@kiep.go.kr, Tel: 3460-1288)



차례 ●●●

1. 개요
2. 노동력 부족의 주요 원인
3. 노동력 부족사례: 랴오닝성
4. 평가와 전망 및 전망

주요 내용 ●●●

- 2011년 설 연휴(春節) 기간 불거졌던 농민공 부족사태에서 알 수 있듯이, 중국의 노동력 수급 불균형은 이제 전국적인 현상으로 등장함.
 - 중국 노동력 부족의 주요 원인으로는 △ ‘한 가구 한 자녀’ 정책에 따른 생산가능인구의 감소 △ 내륙지역 성장에 의한 최저임금 상승 △ 노동력 수요·공급의 불일치 △ 신세대 농민공의 의식변화를 들 수 있음.
 - 중국은 노동력 부족 현상에 직면하여 산업구조 전환과 노동시장 구조개선을 중심으로 장기적인 해결책을 모색하고 있음.
- 2011년 랴오닝성 역시 현재 노동력 부족상태로 분석되며 구인수요가 집중된 계층은 16~34세, 기술계 고등학교 학력을 보유한 젊은 층이며, 업종은 단순 서비스직과 기술직으로 나뉨.
- 고착화된 구인난은 값싼 노동력에 의지해 중국에 진출한 한국기업에도 큰 타격을 주었는데, 특히 숙련된 고급기술공 수요가 큰 기업일수록 인력난이 당분간 지속될 것으로 보임.
 - 기업 차원에서는 단기적으로 임금인상 및 농민공 복지증진을 강화하고 있으며, 장기적으로는 생산라인의 기계화를 통해 노동인력 의존도를 낮추는 추세임.
 - 한국기업은 기술공 부족을 비롯한 구인난에 대해서 지역사회 및 학교, 타 한국계 회사와 협력하고, 기술공 채용의 조직화 및 기업문화 공유 등 다각화된 접근을 모색해야 할 것임.

1. 개요

- 2011년 설 연휴(春節) 기간 불거졌던 농민공 부족사태에서 알 수 있듯이, 중국의 노동력 수급 불균형은 이제 전국적인 현상으로 등장함.
 - 민공황(民工荒)은 최초로 제기된 2003년 이래 주로 창장(長江)·주장(珠江)삼각주, 저장성(浙江省)을 중심으로 발생했으며 글로벌 경제위기가 발발한 2008년을 기점으로 고착화됨.¹⁾
 - 과거 민공황이 수출 제조업이 밀집한 동부 연해지역에 국한되었던 반면, 최근 들어서는 중서부, 동북지역의 인력난으로 확산되고 있으며, 내륙 지방도시에서도 인력을 모집하기 위해 각축전을 벌이는 양상임.²⁾

- 2010년 중국의 노동력 수급상황을 살펴볼 때, 기업의 입장에서 구인난이 가장 심각한 계층은 16~34세의 고졸 학력자임.³⁾
 - 16~34세 젊은 연령을 필요로 하는 기업이 65% 이상을 차지하며(16~24세 31.7%, 25~34세 34.6%), 특히 직업·기술고등학교 수준의 학력 수요가 전체의 57.7%를 기록함.
 - 직업·기술고등학교는 ‘2+1(2년 이론학습, 1년 실습)’ 학제로 이루어진 실업계 고등학교로, 졸업생은 기술공으로 취업을 함.
 - 인력난이 두드러지는 업종은 주로 제조업 부문 기술공으로, 특히 국가직업기술자격증 2급 이상을 보유한 고급기술자가 부족한 상황임.
 - 2010년 제조업의 인력수요 비중은 32.1%로 1위를 차지했으며, 이는 뒤를 이은 도·소매업종(16.5%) 인력수요 규모의 약 2배에 달할 정도로 큼.

- 중국은 민공황 현상을 단순히 노동자의 처우개선에 국한하지 않고 산업구조 전환과 노동시장 구조개선을 중심으로 해결책을 모색하고 있음.
 - 또한 중국의 도시화가 진전됨에 따라 농민공 부족을 포함한 전국적인 인력난은 △ 최저임금 인상 △ 호구제도 정비 △ 공공임대주택 건설 △ 복지개선 등 민감한 사회문제와 맞물려 전개될 가능성이 큼.

1) 민공황이 언제 최초로 발생했는지에 대해서는 의견이 분분하나 대체로 2003~04년을 기점으로 보고 있음. 민공황은 농민공, 기술공 등 주로 블루컬러 노동자 부족을 포괄함. 최근 기술공 부족은 技工荒, 여성 노동자 부족은 女工荒이라고도 불림.

2) 특히 농민공 의존도가 높은 동부연해지역은 임금인상은 물론 고향에 내려간 농민공을 다시 데려오기 위한 성(省) 간 이동버스를 대절, 기차역에 직접 마중 나가기, 복지향상 및 인센티브 제공 등 경쟁적으로 농민공을 ‘모셔오는’ 상황임.

3) 『2010年度部分城市公共就業服務機構市場供求狀況分析』(2011. 2. 11).

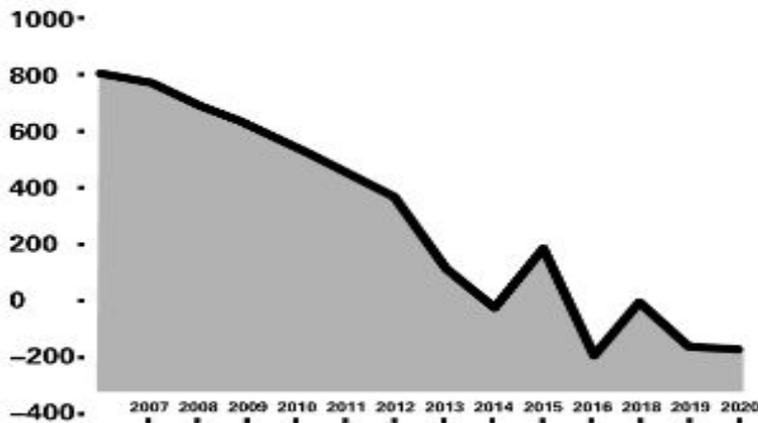
2. 노동력 부족의 주요 원인

가. ‘한 가구 · 한 자녀’ 정책에 따른 생산가능인구의 감소

- 노동력 부족의 가장 큰 배경은 중국정부가 1980년대부터 본격적으로 시행해온 ‘한 가구 · 한 자녀’ 정책으로 주로 20~30대 젊은 연령대의 노동력이 부족한 단계로 진입했기 때문이다.

그림 1. 중국의 전년대비 노동력 인구 증가 수

(단위: 백만 명)



주: 중국사회과학원 인구와노동경제연구소(人口和勞動經濟研究所)에서 발표한 추정치임.
 자료: 중국사회과학원

- 지금까지 중국의 양적성장을 가능하게 했던 풍부하고 저렴한 노동력 공급이 2020년을 정점으로 점차 감소할 것이라는, 소위 ‘루이스 전환점⁴⁾’ 도래가 멀지 않았다는 예측이 계속 존재해 왔음.
- 최근 중국의 만공황이 춘절과 같은 특수절기에 국한되지 않고 전국적으로 지속 발생하고 있다는 점에서 중국은 이미 루이스 전환점에 진입했다는 견해가 제기되고 있음.

4) 1979년 노벨 경제학상 수상자인 아서 루이스가 최초로 제시한 개념으로, 일반적으로 개발도상국의 경제성장 단계에서 나타나는 노동인구감소와 성장둔화를 설명함. 루이스 전환점(Lewisian turning point)에 이르기 전에는 농촌의 값싼 노동력이 도시에 진출하면서 제조업의 발전을 가져오지만 전환점에 이르면 저임금의 값싼 생산가능인구가 감소하면서 임금상승과 경제둔화를 초래한다는 이론임. 중국의 루이스 전환점 진입 시기에 관해서는 조금씩 의견이 다른데 대체적으로 2020년 전으로 봄. 그러나 최근 노동력 부족현상이 심각해지면서 이 시기를 2016년 혹은 2014년까지 앞당기는 견해도 있음. 『上海證券報』(2011. 3. 28), 「중국, 오는 2014년 루이스 전환점 진입할 것으로 전망」.

- 즉 개발도상국이 경제성장 과정에서 부딪히는 생산가능인구 감소현상에 따라 중국의 민공황이 출현 했다는 견해가 지배적임.

■ 현재 중국에서 전년대비 새롭게 증가하는 노동인구는 2007년 이후 계속 감소하는 추세임.

- [표 1]에서도 볼 수 있듯이, 중국의 15~64세 생산가능인구는 2015년을 기점으로 마이너스 성장을 기록할 것이며, 본격적으로 고령화 사회에 진입할 것으로 예측됨.

○ 2010년 기준 중국의 65세 이상 인구비중은 9% 이상으로 이는 UN의 인구고령화 기준(65세 이상 인 구 비중 7% 이상)에 비추어 볼 때 중국이 이미 고령화 사회에 진입했음을 의미함.

표 1. 15~64세 노동인구 증감추세

(단위: 만 명, %)

연도	0~14세 인구비중	15~64세 노동인구 연 순증가 수	15~64세 인구비중	65세 이상 인구비중
2009	19.38	676	71.52	9.1
2010	19.28	616	71.59	9.13
2011	19.22	537	71.61	9.17
2012	19.17	445	71.62	9.21
2013	19.16	353	71.61	9.23
2014	19.19	105	71.57	9.24
2015	19.25	-32	71.15	9.6
2016	19.16	179	70.91	9.93
2017	19.11	-204	70.47	10.42
2018	18.96	-13	70.18	10.86
2019	18.78	-172	69.83	11.39
2020	18.59	-177	69.49	11.92
2025	17.21	472	69.2	13.59
2030	15.6	-1660	67.81	16.59
2035	15	-4274	64.87	20.13
2040	15.14	-4223	62.33	22.53
2045	15.15	-2361	61.63	23.22
2050	14.68	-2818	61.04	24.28

자료: 杜鵬, 『2000년 제5차 인구조사 예측자료』, 중국런민대학 인구예측과제팀(人口豫測課題組)에서 인용.

나. 내륙지역의 성장에 의한 최저임금 상승

■ 내륙지역 발전과 최저임금 상승은 동부연해지역 노동력의 절대 다수를 차지하고 있는 타 지역 출신 농민공, 그 중 1980년대 이후 출생자인 신세대 농민공의 부족을 야기한 원인으로 볼 수 있음.

■ 중국은 과거 경제발전이 동부연해지역에 편중되어온 점을 인식, 지역간 빈부격차를 줄이기 위해

내륙지역 개발을 추진해 왔으며, 이에 따라 과거 농민공 유출지에 속했던 내륙 성·시(省市)의 노동환경도 크게 바뀌었음.

- 그동안 낙후지역으로 분류되던 중서부지역은 12·5규획 기간 본격적으로 성장궤도에 오를 것이며, 향후 5년간 두자릿수 이상의 연평균 성장률을 목표로 제시했음.⁵⁾
- 서부지역의 대표적인 성장축인 충칭(重慶)의 경우 12·5규획 기간 연평균 성장률 목표치가 약 13.5%로 전국 최고치에 해당함.

■ 내륙의 발전 가능성이 가시화되면서, 동부 대도시의 높은 물가, 치솟는 집값 및 삭막한 생활환경에 지친 신세대 농민공이 예전과 달리 빠르게 성장하고 있는 고향으로 돌아가 안정적으로 생활하는 방안을 고려하게 됨.⁶⁾

■ 이러한 귀향현상의 배후에는 최근 전국적으로 상승하는 최저임금기준이 중요한 원인으로 작용함.

- 상대적으로 물가가 싼 내륙지역의 경우 임금상승 효과가 더 크게 나타나 젊은 농민공을 고향으로 끌어들이 수 있음.

표 2. 2011년 중국 주요도시 최저임금 현황

도시	시행일시	최저임금기준 (위안)	인상률	도시	시행일시	최저임금기준 (위안)	인상률
베이징	2011.1.1	1,160	20%	충칭	2011.1.1	710~870	27%
상하이	2011.1.1	1,280	14%	장쑤	2011.2.1	800~1,140	18%
광둥	2011.3.1	850~1,300	18%	톈진	2011.4.1	1,160	26%
선전	2011.4.1	1,320	20%	랴오닝	2011.4.1	1,100	22%
저장	2011.4.1	950~1,310	19%	후난	2010.7.1	600~850	27%
산둥	2011.3.1	800~1,100	19%	안후이	2010.7.1	500~720	28%

주: 인상률은 각 지역의 1급 도시 최저임금기준으로 계산.

자료: 언론보도 종합.

- 랴오닝성이나 장쑤성의 최저임금은 이미 베이징, 상하이와 근접한 수준으로 인상되었으며, 이는 동부 연해지역의 높은 집값과 물가를 고려할 때 고향에 안착하는 것이 경제적이라는 논리를 뒷받침함.

5) 『中國經營網』(2011. 1.26), 「12·5기간, 중국 중점기간시설 대규모로 중서부로 이전할 것」,
<http://finance.jrj.com.cn/2011/01/2614579083565.shtml>.

6) 재정학에서 사용되는 Voting by foot(用脚投票)과 유사한 행위라 할 수 있음.

다. 노동력 수요·공급의 불일치

- 최근 내륙지역의 민공황은 노동력 수요·공급의 불일치에서 비롯되며, △ 노동집약형 업종의 회사와 젊은 노동자의 취업 선호도간 불일치와 △ 회사수요에 못 미치는 기술공 부족이 원인임.
 - 내륙지역의 민공황은 인건비 절감 등을 이유로 동부에서 이전해 간 노동집약형 업체들을 중심으로 나타나며, 이들의 노동환경은 서비스 업종 취업을 선호하는 신세대 노동계층의 요구조건과 맞지 않음.
 - 구세대 농민공이 주로 건설현장에서 일한 반면, 신세대 농민공은 제조업이나 단순 기능직보다는 서비스업에 종사하려는 경향이 있음.
 - 따라서 동부지역에서 일하던 농민공이 고향으로 돌아올수록 내륙의 구인난이 완화되어야 함에도 불구하고, 농민공 쟁탈전이 갈수록 심화되는 소위 ‘풍요 속의 빈곤’이 나타나는 실정임.
 - 특정한 기술자격을 보유한 전문 기술공의 수요가 점점 높아지고 있으나 이에 부합하는 기술공이 부족하다는 점도 노동력 수급 불균형을 야기하는 주요 원인으로 부상함.

- 이 같은 노동력 수급 불일치는 구인난이 심각한 지역일수록 현저하게 나타나는 경향이 있음.

표 3. 2010년 4/4분기 중국 10대 주요 도시의 노동력 수급 현황

도시	수급 비율	구인난 심각한 3대 업종		도시	수급 비율	구인난 심각한 3대 업종	
			구인:구직				구인:구직
지난 (산둥)	1.42%	부동산소개	4:1	청두 (쓰촨)	0.98%	영업판매	2:1
		열가공	4:1			식당종업원, 주방장	2:1
		가정부	3:1			냉가공	2:1
창사 (후난)	1.12%	식당종업원	3:1	시닝 (칭하이)	0.96%	식당종업원, 주방장	7:1
		경비	3:1			수위, 경비원	7:1
		영업원	2:1			단순육체노동	4:1
충칭	1.07%	재봉	8:1	정저우 (허난)	0.87%	단순육체노동	2:1
		전자소자제조	6:1			보험업	2:1
		냉가공	2:1			상품검사, 시장관리	2:1
상하이	1.01%	식당종업원, 주방장	7:1	톈진	0.79%	영업판매	2:1
		사회중개서비스 ⁷⁾	6:1			자판대 수금원	2:1
		미용사	5:1			식당종업원, 주방장	2:1
시안 (산시)	0.99%	영업판매	4:1	선양 (랴오닝)	0.78%	소프트웨어개발	2:1
		냉가공	3:1			에니메이션, 게임개발	2:1
		식당종업원, 주방장	2:1			기계설비조립	3:1

주: 수급비율=구인수/구직자수(수급비율)1은 노동력 부족상태를 뜻하며, 1보다 클수록 구인난이 심각함을 의미).
 자료: 중국취업망(2011. 2. 10).

- [표 3]에서 볼 수 있듯이, 상대적으로 노동력이 부족하지 않은 지역⁸⁾에서도 단순 서비스업이나 특정 기술자격을 필요로 하는 업종에서는 심각한 인력난이 전개되고 있음을 알 수 있음.
- 또한 중국의民工황이 단순히 노동력 부족에서 기인한 것이 아니라 구인자와 구직자 간 눈높이 차이를 해소하지 못하는, 즉 중국 노동시장의 구조적인 문제에서 비롯됨을 보여줌.

라. 신세대 농민공의 의식변화

- 농민공은 1979년 이후 중국 경제발전의 한 축을 담당한 노동계층으로, 상하이 등 동부지역의 비약적인 발전은 돈을 벌기 위해 대도시로 나와 취업했던 지방 출신의 농민공이 존재했기에 가능했음.
- 농민공은 중국 노동력 시장을 구성하는 한 부분으로, 최근 중국 동부지역을 중심으로 발생했던民工황은 주로 타지 농촌 호구 출신의 '농민공' 부족을 의미함.
- 최근 농민공 부족은 1가구 1자녀 정책이 실시된 1980년대 이후 출생한 '신세대 농민공'을 주축으로 발생했으며, 중국 언론은 이러한 농민공의 세대교체를民工황 발생의 배경으로 주목함.
- 신세대 농민공의 일차적인 취업 목적은 자아실현으로, 이는 가족부양이 주목적이었던 구세대 농민공(1960~70년대 출생)과 큰 대조를 보이며, 기존의 농민공 처우환경에 변화를 요구함.
- 현재 중국 농민공의 규모는 약 2억 4천 명 정도로 파악되는데, 이 중 1980~90년대 출생한 신세대 농민공의 비중이 약 75%를 차지함.⁹⁾
- 열악한 노동환경을 인내할 수 있었던 부모세대와는 달리 신세대 농민공은 노동의 대가로 도시생활의 안락함과 자기개발의 기회를 추구하는 경향을 보임.
- 또한 이들은 인터넷, 핸드폰 등을 통한 소셜 네트워킹에 비교적 자유롭게 노출되어 있으며, 사회 구성원으로서 권리의식도 강해 노동에 대한 대가가 충분히 보상되지 않는 현실에 적극적으로 불만을 표출한다는 특징이 있음.

7) 중국의 사회중개서비스(社會仲介服務)는 중개인이 일정한 수수료를 받고 전문적인 지식과 기술을 활용해 위탁인의 요구에 따라 중개 서비스를 제공하는 것임. 그 영역은 토지, 부동산 중개에서 법률, 공중, 특허신청 등에 이르기까지 매우 넓음.

8) 수급비율<1인 지역을 뜻함.

9) 『新京報』(2010. 2. 24), 「국무원, 중국 농촌인구 30년 후면 4억 명까지 감소할 것」,
http://news.xinhuanet.com/politics/2010-02/24/content_13035879.htm.

신세대 농민공, 일반 중국 대학생과 같은 여가 생활 향유

2008년 중국 신화사에서 발표한 통계에 따르면, 신세대 농민공은 중국의 일반 젊은층과 마찬가지로 핸드폰, 인터넷 등 첨단기술과 친숙한 것으로 나타남. 이들 중 약 63%가 여가생활로 음악, 영화감상, 게임, 채팅 등을 즐기며, 약 73%가 핸드폰을 보유하고 있음.

자료: 『新華社』(2008.4.4), 「중국청소년연구센터에서 발표한 '중국신세대농민공 발전현황 및 세대별 비교」

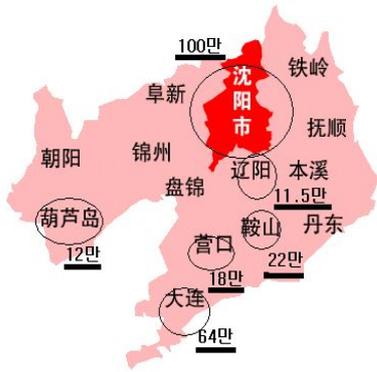
- 농민공의 세대교체에도 불구하고 중국 당국이 이 같은 추세를 반영하지 못하자 자살과 같은 극단적인 저항부터 더 나은 노동환경을 찾아 과감히 도시를 떠나는 온건한 선택 등 신세대 농민공의 대응방식이 다양하게 표출되고 있음.
- 최근 발생하는 민공항은 열악한 사회적 대우를 참지 못한 신세대 농민공이 내륙개발 붐 등 사회적 변수를 적극적으로 이용해 활로를 모색하는 과정에서 부상하였음.
- 고향으로 돌아가는 농민공은 도시생활의 화려함보다는 안정된 직업과 생활의 편안함을 추구하는 것으로, 이는 노동력 유출이 심한 내륙지역에서 긍정적으로 받아들여짐.
- 문제는 도시에 남아 자기발전의 기회를 찾고자 하는 신세대 농민공으로, 여러 제도적 혜택에서 소외된 이들이야말로 현재 중국의 대(對)농민공 정책의 주요 대상이라고 볼 수 있음.
- 2010년 중국 광둥성 선전(深圳)의 아이폰 OEM 업체인 폭스콘에서 발생한 노동자 자살사건은 근대식 노동환경과 열악한 기업문화 사이에서 좌절한 20대 신세대 농민공이 극단적으로 저항한 사례임¹⁰⁾

3. 노동력 부족 사례: 랴오닝성

- 랴오닝성도 일부 업종을 중심으로 노동력 부족이 지속되고 있는데, 주로 구인난을 겪는 회사와 단순노동을 회피하는 신세대 농민공 및 기술공 부족을 중심으로 전개됨.
- 2011년 랴오닝성의 농민공 중 랴오닝성 출신은 약 175만 명, 외지 출신은 약 30여만 명으로 랴오닝 출신이 현저히 많은 것으로 파악됨.¹¹⁾

10) 2010년 발생한 폭스콘 사건은 세계 최대의 아이폰(i-phone) 하청업체인 폭스콘(Foxcon) 공장의 신세대 농민공 14명이 잇달아 자살한 사건임. 당시 농촌 출신의 젊은 노동자들이 사측의 불합리한 처우와 자기발전의 기회가 차단된 현실에 분노해 자살로 저항하였음.

그림 2. 표 4. 2009년 랴오닝성 주요 도시의 농민공 수 및 현황



도시	농민공 수	농민공 주요 취업 분야
선양	100만	건축(55%), 가공제조업(17%), 전자기기(15%), 식당서비스(13%)
다롄	64만	건축(50%), 가공제조업(22%), 서비스업(16%), 양식업(12%)
안산	22만	—
잉커우	18만	—
후루다오	12만	—

자료: 『遼寧農民工問題調查研究報告(一)』(2010. 2); <http://www.image.baidu.com>(필자 수정).

- 농민공의 주요 취업분야도 식당 종업원이나 기계 조립 등 단순 업무가 주를 이루며, 이는 개인 취향이 강한 신세대 농민공의 불만을 야기하는 원인이 됨.

■ 2011년 1월 기준, 랴오닝성의 노동력 수급현황은 구인 수(82,972명)가 구직자 수(67,929명)보다 많아 전체적으로는 노동력 부족 상태에 놓여 있음.¹²⁾

- 랴오닝성에서 노동력 부족이 가장 심각한 주요 지역은 단둥(丹東), 다롄(大連), 푸신(阜新), 푸순(撫順), 후루다오(葫蘆島), 선양(瀋陽) 순으로 주로 식당 종업원, 영업원 등 단순 서비스직과 자동차 용접공, 재봉공 및 생산설비기술공 등 기술직에 집중됨.

표 5. 2011년 1월, 랴오닝성의 지역별 노동력 수급상황

도시	수급 비율	구인난 심각한 업종	도시	수급 비율	구인난 심각한 업종
단둥	5.69	생산운수설비공 및 서비스업	푸순	1.77	열처리공, 청소부
다롄	2.04	식당종업원, 주방장 및 기계가공	후루다오	1.52	경비원, 종업원
푸신	1.87	40세 이하 자동차기능공	선양	0.94	판매원, 소프트웨어개발자

주: 수급비율=구인수/구직자수(1: 노동력 부족을 의미).

자료: 랴오닝성 인력자원관리배치센터(遼寧省人力資源管理配中心), 2011. 3. 17.

11) 『華商農報』(2011. 3. 12), 「‘춘풍행동’ 개시, 랴오닝성 농민공 80% 이상 고향에서 취업」, http://www.chinadaily.com.cn/dfpd/liaoning/2011-03-12/content_1997949.html.

12) 『遼寧省就業局』(2011. 3. 17), 「랴오닝성, 2011년 1월 직업수급현황 분석」.

- 구인난이 심각한 회사는 임금을 평소의 2배인 3,000위안까지 올리고 있으나 여전히 사람을 구하지 못하는 상황이며, 이는 구인자가 단순히 임금인상에 의존하지 않는 추세임을 보여줌.
 - 산업별 구인규모는 3, 2, 1차 산업 순이며, 각각 전체의 약 65.8%, 32.5%, 1.7%를 차지함.
 - 업종별로는 제조업(28.9%)의 구인 규모가 가장 크며, 그 뒤를 이어 도소매업(19.3%) 및 숙박·요식업(15.3%)이 차지함.
- 한 가지 주목할 점은, 랴오닝성의 노동력 부족이 가장 극심하게 나타나는 연령대가 16~34세의 전문대 이하 학력을 보유하고 있는 젊은 층이라는 사실임.
- 16~34세의 전문대 이하 젊은 구인자가 전체 구인 규모에서 차지하는 비중은 약 60% 이상으로, 이는 현재 랴오닝성 인력 수요가 1980~90년 이후 출생한 젊은 노동계층에 집중되어 있음을 보여줌.
 - 현재 랴오닝성 구인측이 가장 필요로 하는 인력계층은 고등학교 졸업자로 이 중 절반 이상(54.4%)의 회사가 기술 및 직업전문학교 출신자를 원함.
 - 즉 전문대 학력을 소지한 16~34세 연령대가 최소 10년 이상의 경력을 보유한 인력이라는 점을 감안할 때, 현재 랴오닝성의 구인난은 숙련된 젊은 기술공임을 알 수 있음.
 - 특히 랴오닝성 기술공 수요 중 구인난이 가장 심각한 영역은 국가기술자격증 3급 이상을 보유한 고급기술공으로 나타남.

표 6. 2011년 1월, 랴오닝성 기술등급에 따른 기술공 수급 현황

기술등급	구인 수 (명)	비중 (%)	구직 수 (명)	비중 (%)	수급비율 (%)
직업자격 5급(초급)	8,784	11.11	8,619	12.69	1.68
직업자격 4급(중급)	6,525	8.25	4,667	6.87	2.06
직업자격 3급(고급)	3,685	4.66	2,219	3.27	2.33
직업자격 2급(기술자)	1,551	1.96	961	1.41	2.28
직업자격 1급(고급기술자)	425	0.54	260	0.38	2.29

주: 수급비율=구인수/구직자수(1: 노동력 부족을 의미).

자료: 랴오닝성 인력자원관리배치중심(遼寧省人力資源管理配中心), 2011. 3. 17.

4. 평가와 전망 및 시사점

- 최근 들어 민공황이 장기적인 문제로 진화하면서 중국정부는 국가와 기업 차원에서 다각도로 해결책을 모색하는 추세임.

- 노동력 부족이 가시화되던 초기에는 민공황의 원인을 단순히 저임금에서 찾으려 했으나,¹³⁾ 월급이 꾸준히 인상됨에도 인력난이 지속됨에 따라 임금인상은 더 이상 해결책이 아님을 인식함.

■ 정부 차원에서는 대도시에서 일자리를 구한 농민공이 도시호구가 없는 이유로 자녀교육, 의료보험 및 주거문제를 해결하지 못해 도시빈민으로 전락하는 사회구조적 병폐에 착안해 노동력 수급불균형 해결의 실마리를 찾고 있음.

- 정책적 측면에서는 주로 △ 호구개혁 △ 사회보장제도 개선 및 △ 공공임대주택 건설이 장기적인 해결책으로 논의되고 있음.

○ 비록 대도시의 고된 생활로 인한 농민공의 귀향이 추세라고는 하나, 2000년 이후 고향을 떠나 타지의 대도시로 나와 취업을 하는 농촌 호구 출신의 노동자는 꾸준히 늘어나고 있음.

- 따라서 호구에 근거해 사회보장 및 복지 수혜자를 식별하는 기존의 방식은 외부출신 노동자가 증가하는 현실과 배치되므로 민생복지를 강조한 12:5기간 중점적으로 개혁이 이루어질 것으로 예상됨.

- 산업구조적 측면에서는 과거 노동집약적 산업구조를 청산하고 첨단기술 위주의 산업고도화를 실현, 농민공의 기술교육을 강화함으로써 산업구조 전환에 부합한 인력을 육성하겠다는 방침임.

■ 농민공 부족을 체감하는 기업 차원에서는 단기적으로 임금인상 및 농민공 복지를 강화하고 있으며, 장기적으로는 생산라인의 기계화를 통해 노동인력 의존도를 낮추는 추세임.

- 중국의 농민공 부족현상은 저렴한 노동력이라는 이점 하나만 바라보고 중국에 진출하는 시대는 이미 끝났음을 의미함.

- 현재 동부지역에 진출한 한국기업에서는 부족한 기술공을 모집하기 위해 직접 내륙지역의 학교를 방문해 인재를 영입하는 것도 불사하고 있으나 실패하는 경우가 많음.

- 농촌호구 출신의 노동자가 대도시에서 받을 수 있는 정부 차원의 복지혜택이 제한적이라는 점을 고려할 때 회사 차원에서 장기적으로 안정적인 복지시스템을 마련해 주는 것이 중요함.

○ 특히 중국인은 외국계 회사가 비록 높은 월급을 보장하지만 로컬회사에 비해 정년이 불안정하다는 점을 우려하는 경향이 강하므로, 노동자의 심리적 안정성을 고려해 승진의 기회를 확대하고 복지를 개선해야 함.

○ 신세대 농민공은 부모 세대와 달리 단기간에 돈을 벌어 고향에 돌아가 가족을 부양하기 위해서가 아니라, 농촌을 떠나 평생 도시에 정착하기 위한 목적으로 취업하는 경우가 많으므로 직업 안정성에 대한 요구가 기성세대 농민공보다 높음.

13) 2005년 중국 국가통계국 국장은 민공황의 근본원인으로 저임금을 지적, 당시 중국 동부연해 수출제조업 기업의 저렴한 임금구조에 의존한 노동수급구조를 비판하였음. 『北京農報』(2005. 1. 27), 「리더수이, 민공황의 경제적 원인 분석」, <http://finance.stockstar.com/ZH2005012701156565.shtml>.

■ 고착화된 구인난은 값싼 노동력에 의지해 중국에 진출한 한국기업에도 큰 타격을 주었는데, 특히 숙련된 고급기술공 수요가 큰 기업일수록 인력난은 당분간 지속될 것으로 보임.

- 고급기술공을 배출하는 직업·기술고등학교의 매년 졸업생은 수요에 크게 못 미치는 상황이며 단기간 내에 늘어날 것이라고 보기 어려움.

○ 최근 직업·기술고등학교 졸업생들의 취업률은 거의 95% 이상에 달하며 대부분 학교 소재 지역 내에서 흡수되고 있는 상황임.

○ 2010년 헤이룽장성 기술계 고등학교 졸업자의 취업률은 2010년 약 96%였으며, 2011년 광둥성 장먼시(江門市)의 경우는 거의 100%에 이룸.¹⁴⁾

- 또한 기술공 수요가 높아지는 추세에 맞추어 기술계 고등학교에서는 이미 재학생들의 실습기간을 기업과 연계해 수업을 진행하고, 졸업 후 해당 회사로 취업하는 형식의 ‘산-학 협력’을 진행해오고 있음.

○ 기술공에 대한 높은 수요는 이미 지난해부터 존재했는데, 발 빠른 외자기업부터 중국의 대기업, 내륙지역 내 중견기업에 이르기까지 이러한 수요에 대비해 기술계 학교와 적극적인 협력을 체결하고 있는 실정임.¹⁵⁾

○ 허난성(河南省) 소재의 한 기술학교는 이미 2013년까지 졸업생의 취업이 결정된 상태이며, 그 중 약 80% 이상이 지역 내에서 취업하는 추세임.¹⁶⁾

- 이러한 현실을 인식하고 내륙에 진출한 한국기업도 기술공 부족을 비롯한 구인난에 대해 보다 장기적인 관점에서 지역사회 및 학교와 협력하며 접근해야 함.

■ 또한 한국기업은 현재의 인력난을 단순히 임금인상으로 해결할 것이 아니라, 현지의 타 한국계 회사와의 협력, 기술공 채용의 조직화 및 기업문화 공유 등 다각화된 접근을 모색할 필요가 있음.

- 현재 인력난을 야기하는 원인 중 하나인 ‘현지인 노동자의 잦은 이직’은 주로 임금을 높여주는 주변의 다른 공장으로 옮기기 때문에 발생함.

○ 중국인 생산직 근로자는 다른 공장에서 급여를 조금만 더 주면 쉽게 이직하는 경향이 강하므로, 숙련공 양성이 힘들고 기술도 축적되지 않아 공장운영에 차질을 빚고 있음.

14) 『黑龍江日報』(2010. 6. 11), 「헤이룽장성 기술학교 졸업생 취업률 약 96.5%에 달해」, http://www.hlj.xinhuanet.com/xw/2010-06/11/content_20041612.htm; 『江門日報』(2011. 4. 25), 「장먼시 기술학교 졸업생 취업률 100% 근접」, http://e.jmrb.com/m/2011/04/25/01/m_271931.shtml.

15) 안후이성에 본사가 위치한 세계적인 변압기 제조업체 ABB의 경우 이미 약 5년 전부터 ABB 직업학교를 설립해 회사의 수요에 맞는 고급기술공을 훈련, 채용해 왔음. 『重慶時報』(2007. 4. 15), 「외자기업, 기술계 고등학교와 손잡고 협력」, <http://news.163.com/07/0415/03/3C3D6BIL0001124J.html>.

16) 『河南商報』(2010. 9. 27), 「80% 이상 기술계 고등학교 졸업생 고향 취업 간절해」, <http://news.dahe.cn/2010/09-27/100479454.html>.

- 그러나 임금인상을 통한 인력유치는 자칫 주변 공장들 간 경쟁적인 급여인상으로 치닫기 쉬우며, 따라서 현지인 직공이 임금을 더 받기 위해 이직하는 일을 방지하기 위해 임금의 상한선을 둘러싼 기업들간 협조가 필요함.
- 이번 인력난은 소모적인 임금경쟁이 어떻게 상호이익을 침해할 수 있는지 보여준 작은 사례라고 볼 수 있음.
- 이직률을 낮추기 위해 직원의 일정 비중을 공장 소재 지역민 출신으로 채용하는 것도 고려할 수 있음.
- 특히 업종에 따라서는 소재지에서 이미 가정을 꾸린 30~40대 여성 노동자의 경우 보다 안정적으로 한 직장에 정착하는 경향이 있음.
- 현지인 직공이 산발적인 임금인상에 쉽게 이직하지 않도록, 일시적인 임금인상의 폭을 상쇄할 수 있는 가시적이고 명확한 혜택을 제시해 주어야 함.
- 기술공도 일반 사무직 직원과 마찬가지로 장기근속 시에는 승진의 기회와 임금인상, 복지혜택의 확대 등 회사에서 체계적인 자기 경력의 발판을 마련할 수 있음을 인식시켜야 함.
- 기술공과 같이 수요가 큰 분야는 현지의 타 회사보다 채용과정을 조직화하여 이들이 입사 후 회사에 소속감과 자부심을 느낄 수 있는 심리적 기제를 확충해야 함.
- 일반적으로 이직률이 낮고 직무 몰입도가 큰 회사일수록 빠른 승진과 많은 보수보다는 조직에 대한 자긍심이 크게 작용하는바,¹⁷⁾ 공개채용과 같은 입사 절차를 통해 직공들이 동료애와 소속감을 느낄 수 있도록 채용과정을 체계화할 수 있음.
- 현지에 진출한 중소기업의 경우 생산직 근로자에 대한 처우는 사무직에 비해 열악한 경우가 많은데, 이 같이 차별적인 노무관계를 개선해 노동자들이 회사에 장기적으로 남아 있을 수 있는 기업문화를 정착시켜야 함.

17) 이상민, 최인철(2002. 9), 「재인식되는 기업의 사회적 책임」, 삼성경제연구소, p. 33.