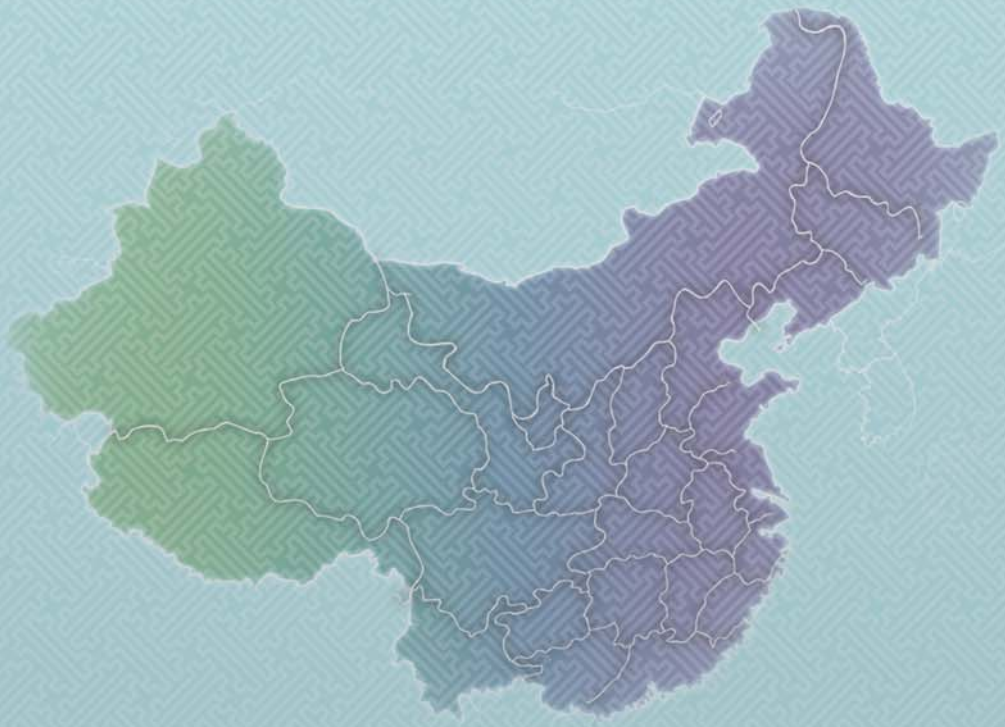
중국 성(省)별 동향 브리핑
PROVINCIAL ECONOMIC TRENDS IN CHINA
2012년 6월 12일 | Vol. 3 No. 7
ISSN 2093-3282

동북 3성의 노무환경 현황 및 시사점

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



KIEP 대외경제정책연구원
Korea Institute for International Economic Policy
http://www.kiep.go.kr

차 례

1. 중국의 노무환경 변화 추세
2. 동북 3성의 노무환경 현황
   가. 최저임금 상승
   나. 노동자 보호법 강화
   다. 외국인 사회보험법 시행
3. 결론 및 시사점

주요 내용

▣ 중국의 노무환경이 빠르게 변화함에 따라 이제 중국에 진출한 한국 기업은 이에 대한 대응을 모색해야 할 때임.

- 중국정부는 최저임금 인상과 노동자의 권익 보호를 강조한 법적 절차를 강화하고 있음.
- 중국의 노무환경 변화는 빠르게 진척되고 있으며, 이에 대한 적절한 대처는 급변하는 중국의 투자 환경에서 한국기업의 승패를 결정할 중요한 요인이 될 것임.

▣ 동북 3성은 한·중 수교 초기 한국기업이 가장 많이 진출한 지역으로, 노동집약형 임가공 업체가 많이 진출해 있다는 특징이 있음.

- 중국의 산업 고도화 정책과 인건비 상승으로 인해 이들 임가공 업체의 경영 환경은 악화되고 있음.
- 최근 5년간 동북 3성의 최저임금은 빠르게 상승해왔고, 2015년까지 현재의 약 100%이상 상승할 것으로 예상됨.
- 노동자의 권익 강화를 골자로 하는 규정 및 외국인 사회보험법 시행으로 인해 진출 기업의 부담은 가중되고 있음.

▣ 중국의 노동법 강화는 자국 노동자의 권익 측면에서는 바람직하나 현지에 진출한 우리기업에는 불리하게 작용할 우려가 있다는 점에서 적절한 대책이 필요함.

- 특히 동북 3성은 노동집약형 임가공 업체들이 밀집한 지역이라는 점에서 인건비 상승에 따른 타격이 우려됨.
- 임금 상승 속도와 노동생산성을 고려할 때, 노동집약적 업체들은 기업 이전이나 현지 철수를 고려할 수밖에 없을 것이며 이에 대한 대책이 필요한 시점임.

1. 중국의 노무환경 변화 추세

■ 저렴한 노동력은 중국이 세계의 공장으로 발전할 수 있었던 원동력이었으나, 이제 값싼 임금을 우위로 한 중국 특수효과는 점차 사라지고 있음.

- 인건비 상승으로 인해 중국에 진출한 한국기업의 입지도 좁아지고 있음.
  - ○ 중국정부는 내수확대를 위한 소득분배 정책에 따라 최저임금을 단계적으로 인상하고 있으며, 이는 진출기업의 노무관리 부담을 가중시킴.
  - ○ 초기 진출한 대다수 한국계 임가공 업체들은 중국의 산업구조 고도화 정책에서 소외된 데다 물가상승과 구인난으로 경영환경이 더욱 악화되고 있음.

표 1. 중국 노무환경의 주요 특징 및 이슈 비교

비 고	종 전	최 근
중국 노무환경의 주요 특징	저임금, 풍부한 노동력, 외자기업 우대정책	최저임금 상승, 노동자들의 의식수준 향상
진출기업의 주요 이슈	시장 개척, 언어 장벽, (WTO 가입 전)법 집행의 불투명성 등	임금 상승 대비 노동생산성 제고, 인력 수급

자료: 필자 정리.

■ 중국의 노무환경 변화는 크게 △ 중국정부의 정책적 측면과 △ 노동력 수급의 불균형에서 비롯됨.[1)]

- 중국정부는 최저임금 인상을 통한 가계소득 증가와 더불어 작업장에서 노동자의 권리를 강화하기 위한 법률적 토대를 구축 중임.
  - ○ 중국정부는 12·5규획 기간(2011~15년) 법정 최저임금을 매년 13%씩 인상할 것이라고 발표함.
  - ○ 2008년 시행된 신노동법은 중국 노동자의 회사 내 지위를 법적으로 보장하고, 각종 파업 및 노동쟁의 해결을 위한 법률적 절차를 간소화해 노동자의 편의를 도모함.
- 몇 년 전까지만 해도 노동력 수급 불균형은 명절기간 이후에만 발생했던 특수한 상황이었으나, 이제는 일 년 내내 구인난을 야기하는 고질적인 현상으로 자리잡음.
  - ○ 과거에는 농촌의 청년인력이 대도시로 상경해 풍부한 노동력을 제공하였음.
  - ○ 그러나 내륙지역의 활발한 개발에 따라 고향에서 취업하는 농촌인력이 증가하면서, 노동의존도가 높은 연해지역의 임가공 업체에서는 구인난이 발생함.

■ 중국의 노무환경 변화는 전국적으로 그 영향이 감지되고 있으며, 이에 대한 적절한 대처는 향후 급변하는 중국의 투자환경에서 한국기업의 성공여부를 결정할 중요한 요인이 될 것임.

---

1) 김부용·이상훈·임민경(2012), 『중국의 노무환경 변화와 대응방안』, 대외경제정책연구원.

2. 동북 3성의 노무환경 현황

■ 동북 3성은 중국 동북지역에 위치한 랴오닝성(遼寧省), 지린성(吉林省), 헤이룽장성(黑龍江省)을 지칭하며, 수교 초기에 한국기업이 가장 많이 진출한 지역에 속함.

그림 1. 동북 3성의 지리적 위치

자료: KIEP 중국권역별 · 성별연구단.

표 2. 동북 3성의 경제 개황(2011년)

항목	랴오닝성	지린성	헤이룽장성
면적(만㎢)	14.8	18.7	45.4
인구(만 명)	4,375	2,746	3,833
GRDP(십억 위안)	2,225	1,531	1,250
1인당 GRDP(위안)	50,299	38,321	32,540
소비재 판매액(십억 위안)	800	412	471
도시주민 1인당 가처분소득(위안)	20,467	17,797	15,696
농촌주민 1인당 순수입(위안)*	6,908	6,237	6,210
고정자산투자액(십억 위안)	1,773	744	752
수출입규모(억 달러)	960	220	385
수출규모(억 달러)	510	50	177
수입규모(억 달러)	460	170	208
FDI(실행기준, 억 달러)	243	15	35

주: 1) GRDP는 전국 단위로 집계되는 GDP와 대응되는 개념으로 일반적으로 성(省) 단위의 일정 기간에 해당 지역의 총생산액을 지칭함.
2) *는 2010년 수치임
자료: CEIC(2012), "2011년 랴오닝성 · 지린성 · 헤이룽장성 국민경제와 사회발전 통계공보."

■ 동북 3성의 노무환경은 중국 전체의 큰 흐름 속에서 빠르게 변화하고 있음.

- 본문에서는 동북 3성의 노무환경 변화를 △ 최저임금 상승 △ 노동자 보호법 강화 △ 외국인 사회보험법 시행의 측면에서 살펴보고, 현지 사례를 통한 시사점을 도출하고자 함.

가. 최저임금 상승

■ 2006년 이후 동북 3성의 최저임금은 지속적으로 상승해 왔는데, 그 중 2007년과 2010년, 2011년 세 차례에 걸쳐 최저임금이 큰 폭으로 인상되었음.

- 2008년 동북 3성의 최저임금은 지역별로 약 7.7~33%까지 인상되었으며,[2] 2010년에는 약 9.7~28.6%, 2011년에는 최대 약 25%까지 상승함.
- 최근 6년간 동북 3성의 최저임금은 최대 100% 이상 상승했으며, 지역별로는 랴오닝성이 가장 큰 폭으로 상승했음.
  - ○ 반면 동 기간 헤이룽장성의 최저임금은 약 22% 상승에 그쳐 동북 3성 중 인상 폭이 가장 작았음.

표 3. 동북 3성 주요 도시의 최저임금

(단위: 위안)

비 고		2006년	2007년	2008년	2009년	2010년	2011년	2012년
랴오닝성	선양	450~650	450~650	600~700	600~700	750~900	900~1,100	900~1,100
	다롄	500~650	500~650	600~700	600~700	800~900	1,000~1,100	1,000~1,100
지린성	창춘	510	650	650	650	820	1,000	1,000
헤이룽장성	하얼빈	590	590	650	650	720~840	720~840	720~840

자료: 주중한국대사관 지역별 최저임금기준(2011) 및 인터넷 검색.

■ 정부 방침에 따라 동북 3성의 최저임금은 2015년까지 매년 약 13% 이상 인상될 것으로 보이나, 현지 진출기업은 현재 수준의 약 100% 이상까지 상승할 것으로 예상됨.

■ 최저임금이 인상함에 따라 동북 3성 노동자들의 소득지표인 평균임금도 상승할 것으로 전망됨.

- 2010년 동북 3성 주요 도시의 평균 임금은 랴오닝성 〉 지린성 〉 헤이룽장성 순으로 나타남.
- 랴오닝성의 평균임금은 중국 평균보다 높은 수준임.
  - ○ 특히 다롄은 일본과 한국에서 투자한 기업이 밀집해 있어 동북 3성 내에서도 노동자의 소득수준이 가장 높게 나타난 것으로 보임.

2) 창춘은 2007년에 이미 최저임금을 약 27.5% 인상하였으므로 2008년 임금상승 대상에서 제외함.

○ 선양은 랴오닝성의 성회(省會)임에도 불구하고 개방도가 낮고 계획경제체제의 분위기가 남아 있어 다롄에 비해 상대적으로 고급인력을 유치하기가 힘든 조건임.

- 반면 지린성과 헤이룽장성의 평균임금은 중국 평균보다도 낮은 수준임.

○ 이는 동북 3성 내에서도 랴오닝성의 경제수준이 독보적으로 앞서 있기 때문임.

표 4. 2010년 동북 3성 주요 도시의 평균 임금

(단위: 위안)

랴오닝성		지린성	헤이룽장성	베이징	중국 전체
선양	다롄	창춘	하얼빈		
41,900	44,615	35,721	32,411	65,158	36,539

자료: CEIC.

나. 노동자 보호법 강화

■ 중국정부는 2008년 1월부터 시행된 신노동법을 기점으로 중국 노동자의 권익을 보호하기 위한 법률을 강화하고 있음.

- 신노동법 개정 이후 신산재보험조례(新工商保險條例, 2011년), 취업촉진계획(促進就業規劃, 2012년), 기업노동분쟁협상조정규정(企業勞動爭議協商調解規定, 2012년) 등 장기적으로 노동환경을 개선하기 위한 법률적 토대를 마련 중임.
- 현재 중국의 노동환경이 빠르게 변화하면서 중국정부도 상기 법률의 실시 규정을 시류에 맞게 보완하고 있음.

○ 예를 들어 신노동법에 포함된 '노동계약법'의 경우, 노무 파견에 대한 원칙만 있을 뿐 구체적인 규정이 없어 기업들의 혼란을 초래했는데, 이를 수정한 정책을 마련 중임.[3)]

■ 최근 동북 3성에서도 중국인 노동자의 권익 강화를 골자로 하는 규정이 하달되고 있는데, 이는 진출기업의 부담을 가중시키는 측면이 있음.

- 가장 최근에는 「특수 근무시간 관리규정(의견 수렴안)」을 작성해 전 사회의 의견을 수렴 중이며, 여성 노동자의 권익 보호를 위한 「여성 노동자 노동보호 특별규정」을 반포함.

○ 2012년 5월 18일 요청된 「특수 근무시간 관리규정(의견 수렴안)」은 시간 외 근무를 하는 노동자의 임금을 보호하고 연장 근무시간에 대한 제한을 규정하면서, 이를 위반할 경우 사측의 법률적 책임을 강화함.

3) 2012년 중국 양회(兩會)에서 노동계약법 수정을 추진하기로 공식 발표함.

○ 2012년 4월 28일 반포된 「여성 노동자 노동보호 특별규정」은 여성이 근무해서는 안 되는 노동범위를 규정하고, 이 외에도 여성의 신체적·생리적인 특수기간에 종사할 수 없는 노동범위를 명시하였음.

표 5. 「여성 노동자 노동보호 특별규정」

분류	내용 요약
어떠한 상황에서든 종사하면 안 되는 노동범위	광사 갱내에서의 작업 1시간 내에 6번 이상 매번 20kg 이상의 짐을 지거나, 단 한 번이라도 25kg 이상의 짐을 져야 하는 노동범위 등
생리 기간 중 종사하면 안 되는 노동범위	제2, 3, 4급에 속하는 냉수 작업/저온 작업 제3, 4급의 체력 노동 강도에 속하는 작업 및 고공 작업
임신 기간 중 종사할 수 없는 노동범위	작업장의 공기에 유독물질이 국가직업위생표준의 기준을 초과한 작업 밀폐된 공간 및 고압실에서의 작업, 잠수 작업 등
모유수유 기간 중 종사할 수 없는 노동범위	작업장에 유독물질이 국가직업위생표준 기준을 초과한 작업 등
이 외에도 고용주는 여성 노동자의 임신, 출산 및 모유수유 등을 이유로 노동계약을 해지할 수 없음	

자료: 「女職工勞動保護特別規定」(2012).

- 2012년 4월 다롄시 경제개발구에 소재한 한국계 H회사는 공회(公會)로부터 '여직원 생리대 비용 보조'에 관한 공문을 갑작스럽게 전달받은 바 있음.[4)]

  ○ 공문에 따르면, 회사는 여성 노동자에게 매달 약 30위안에 상당하는 생리대 보조비용을 현금으로 지급하도록 되어 있음.

- 이러한 공문 혹은 시행령은 갑작스럽게 기업에 하달될 뿐 아니라 대부분 '소급과세'의 원칙을 적용하기 때문에 기업의 부담을 더욱 가중시킴.

  ○ 한국은 '소급과세 금지원칙'에 따라 세법 시행 시점을 기준으로 과세하도록 지정해 납세자의 재산권이 부당하게 침해당하지 않도록 규정함.[5)]

  ○ 반면 중국에서는 소급과세를 인정하기 때문에 설령 2013년부터 새로운 세법이 시행된다고 해도 기업은 과거 몇년 치의 세금을 소급·납세하도록 요구받음.

  ○ 중국 당국은 관세의 경우 최장 3년 전까지, 일반세금은 5년 전까지 소급할 수 있는데 만약 정해진 소급액을 납부하지 않으면 진출기업의 주거래 통장에서 미납된 액수가 자동 인출됨.

  ○ 예를 들어, 당국은 2009년 8월에 '장애인고용촉진기금' 정책을 시행했는데 해당 세금은 무려 3년 전인 2006년부터 소급하였음.

4) 현지 기업 인터뷰(2012. 5. 10).

5) 예를 들어, 2011년 말에 특정 세법이 제정되면 2012년부터 해당 항목에 대한 과세를 할 수 있음.

다. 외국인 사회보험법 시행

■ 진출기업이 가장 최근에 중국의 노무환경이 외자기업에 불리한 방향으로 변화하고 있음을 체감한 사건으로는 외국인 사회보험법 시행을 들 수 있음.

- 외국인 사회보험법은 공식적으로 2011년 7월부터 시행되었음.
- 외국인 사회보험법의 핵심은 중국에서 취업 중인 외국인(주재원 포함)에게도 중국인과 같은 세율의 사회보험료를 납부하도록 규정한 것임.
  - ○ 이로써 회사는 현지에서 채용한 한국인뿐만 아니라 주재원에게도 5대 보험을 들어주고, 정해진 세율을 중국정부에 납부해야 함.
  - ○ 그러나 대부분의 한국인은 본국에서 이미 보험료를 납부하고 있으므로 소위 중복납세의 문제가 불거졌음.
  - ○ 따라서 양국 정부는 2012년 2월 말부터 시작된 한·중 사회보장협정 협상을 통해 5대 보험 중 가장 세율이 높은 양로보험[6]에 한해 면세를 하도록 규정했음.
  - ○ 그러나 나머지 4개 보험에 대해서는 외국인 노동자도 추가적으로 납세를 하게 되었다는 점에서 회사 측의 고용 부담이 전보다 커진 것이 사실임.

표 6. 동북 3성 주요 도시의 사회보험요율

(단위: %)

비고	랴오닝성				지린성		헤이룽장성	
	선양		다롄		창춘		하얼빈	
	회사	개인	회사	개인	회사	개인	회사	개인
양로보험	20	8	20	8	20	8	22	8
의료보험	8	2	8	2	7	2	7.5%+2.5위안	2%+2.5위안
실업보험	2	1	2	1	2	1	2	1
공상보험	1.2	0	0.5~2	0	0.5~2	0	1	0
생육보험	0.6	0	0.8	0	0.7	0	0.6	0
합계	31.8	11	31.3~32.8	11	30.2~31.7	11	33.1%+2.5위안	11%+2.5위안

자료: 현지 인터뷰 및 인터넷 검색(www.baidu.com).

- 5대 보험 외에도 사측은 노동자와 주택적립금(住房公積金)[7]을 정해진 세율에 따라 의무적으로 납부해야 함.

---

6) 중국의 5대 보험은 양로보험, 의료보험, 실업보험, 공상보험, 생육보험으로 구성됨. 그 중 양로보험은 한국의 국민연금에 해당하며 5대 보험 중 세율이 가장 높음.

7) 주택적립금은 사회보장제도의 일환으로 사측이 계약서에 기재한 급여에서 정해진 세율로 노동자의 주택적립금을 분담함. 노동자는 향후 자신의 집을 구매하거나 수리할 때 주택적립금을 사용할 수 있으며, 집을 사기 전에 이직하더라도 적립금을 타갈 수 있음. 주택적립금으로 집을 사면 상업대출 이자보다 낮은 이율로 대출을 받을 수 있음.

○ 동북 3성 주요 도시의 주택적립금은 선양 12%, 다롄 10%, 창춘 7%, 하얼빈 8%로, 사측과 노측이 각각 위의 세율로 분담함.

■ 외국인 사회보험법의 시행으로 사측의 노무관리 부담이 가중되고 있으나, 이에 대한 진출기업의 반응은 기업 규모 및 재무안정성에 따라 약간의 차이가 있음.

- 자금력이 있는 대기업의 경우 사회보험법 시행으로 인한 체감 부담이 크지 않은 편임.[8)]

○ 양로보험이 면제되면서 주재원의 사회보험료에 대한 기업 부담률은 약 10% 내외인데, 이 정도는 감당할 수 있는 수준으로 생각됨.

○ 주재원 수도 전체 직원의 약 1~5% 내외에 불과해 외국인 사회보험법 시행에 따른 타격이 크지 않은 것으로 보임.[9)]

○ 기업의 규모 여부와 상관없이 정보력이 빠른 회사는 노무환경의 변화에 대비해 예산을 책정해 놓았다는 점도 대응력을 높이는 데 일조함.[10)]

- 그러나 일부 대기업을 제외하고 대부분의 한국 중소업체의 경우 외국인 사회보험법 시행이 회사의 노무비용을 높이는 원인으로 작용함.

○ 특히 방직이나 신발 제조 등 노동집약적 업체일수록 외국인 사회보험료는 고사하고 중국인 직원의 사회보험료도 책임지기 힘든 상황임.

○ 이들은 대부분 진출한 지 오래되었기 때문에 지방당국으로부터 비교적 느슨한 감시를 받고 있지만, 중국의 인건비 급등 추세에 대처하기에는 장기적으로 한계가 있음.

4. 결론 및 시사점

■ 중국 전체의 노무환경은 노동자의 권익을 보호하는 방향으로 개선 중이며, 이에 대한 한국기업의 대처는 극과 극으로 양분됨.

- 대기업을 비롯해 노무관리 시스템이 체계적으로 정비된 회사는 임금인상에 합리적으로 대처하는 경향을 보인 반면, 임가공 회사의 경우 인력난과 임금상승이 가중되어 노무환경이 추가적으로 악화되고 있음.

---

8) 현지 기업 인터뷰(2012. 3).

9) 2010~12년 동북 3성에 진출한 기업 인터뷰를 종합해보면, 최근 중국에 진출한 한국기업은 주재원 수를 줄이는 추세임. 특히 내수시장 진출을 목표로 하는 대기업일수록 현지인 관리자급을 육성하고자 함. 동북 3성에 소재한 대부분의 한국회사에서 한국인의 비중은 총경리와 재무 책임자를 비롯한 소수에 불과하며 비율로 따지면 전체 직원의 1~3% 내외임.

10) 다롄에서는 일본기업들이 외국인 사회보험법 이중 징수의 부당성에 대해 중국정부에 이미 항의한 전례가 있었음.

- 합리적으로 대처하는 기업들은 △ 신제품 개발 △ 철저한 성과보상제도 △ 기계화를 통한 생산구조 개선을 통해 임금상승 효과를 상쇄하고자 함.[11)]

  ○ 기본으로 돌아가 신제품 개발에 주력하고, 매출액 증대를 통해 인건비 상승을 타개함.

  ○ 철저한 성과보상체제는 현지 직원의 노동 생산성을 높이는 데 효과가 큰 것으로 나타남.[12)]

  ○ 랴오닝성 선양에 소재한 H회사의 경우 2008년 현지 직원의 이직률이 약 20%에 달했던 반면, 성과보상제를 실시한 2009년과 2010년에는 연매출이 약 1억 위안 이상 상승한 바 있음.[13)]

  ○ 마지막으로 2~3개 공정을 1개 공정으로 축소하는 공정 합리화를 추진하고, 장기적으로는 기계화율을 높여 인력 의존도를 낮추는 방안을 고려함.

■ 중국의 노동법 강화는 자국 노동자의 권익 측면에서는 바람직하나 현지에 진출한 우리 기업에는 불리하게 작용할 우려가 있다는 점에서 적절한 대책이 필요함.

- 최근 중국에서 발생한 파업은 대부분 임금인상과 관련된 노사분규인데, 이에 대해 회사는 생산차질을 우려해 노동자의 요구를 들어줄 수밖에 없는 상황임.

  ○ 동북지역 노동자의 의식수준이 높아지면서 임금인상 등 노동자의 권익 향상을 요구하는 파업도 증가할 것으로 전망되는데, 이에 대한 우리 중소업체의 법적 대응방안 및 교섭능력은 미비한 상황임.

- 파업과 같은 전통적인 노동쟁의뿐만 아니라 최근 중국정부가 노동자의 권익 향상 차원에서 추진하는 다양한 제도적 장치에 대해 관심을 가지고 이에 대한 대안을 마련해야 함.

  ○ 2012년 4월 랴오닝성 다롄에서는 중국 IT업계 최초로 임금단체계약이 체결되었으며, 민감항목인 최저임금기준, 복리후생 등에 관한 노사 측 합의를 이끌어낸 바 있음.[14)]

  ○ 임금단체계약은 중국정부 차원에서 적극적으로 장려하고 있으며, 외자기업도 이에 참여하는 추세임.[15)]

  ○ 한국기업도 이러한 동향을 정확히 파악하여, 치밀한 협상을 전제로 하는 단체계약에서 사측의 이해를 대표할 책임급 현지인 양성이 필요한 시점임.

---

11) 현지 기업 인터뷰(2012. 3. 18~21).

12) 현지 기업 인터뷰(2012. 3. 19).

13) H회사는 임금을 고정급과 변동급으로 구분하고, 변동급이 전체 연봉에서 차지하는 비중을 높임. 따라서 노동자의 업무성과에 따라 연봉 총액이 크게 좌우됨.

14) 『新華網』(2012. 4. 11), 「中国软件行业首份行业工资集体合同签订」.

15) 임금단체계약에서 노동자는 노조의 단결력을 이용해 사측과 대등한 입장에서 요구조건을 관철할 수 있고 사측은 업계 내 경쟁 기업들과 임금조건을 통일해 노동자들의 기러기형 이직을 방지할 수 있음. 2012년 4월 초 다롄에서는 월마트, 까르푸, KFC, 맥도날드 등이 임금단체계약을 체결함으로써 외자기업의 임금단체계약 체결 가능성을 보임. 『大連日報』(2012. 3. 9), 「世界500强在大连商业连锁企业全部签订集体合同」.

■ 중국의 저임금 시대는 이미 지나갔으며 중국에 진출한 노동집약적 업체들은 경영환경 악화에 따라 차악(次惡)의 선택을 해야 할 시기가 다가올 것임.

- 특히 동북 3성은 한·중 수교 초기 한국의 노동집약형 임가공업체들이 대거 진출한 지역이라는 점에서 향후 지속적으로 임금이 인상될 경우 커다란 피해가 우려됨.
  - ○ 임가공 업체는 현지 직원들의 높은 이직률과 낮은 충성도 등을 이유로 노동법을 꼭 준수해야 할 동기가 미약한 상황이며, 이는 결과적으로 질 낮은 인력만 남고 임금은 오히려 상승하는 악순환으로 이어짐.
  - ○ 현재 중국의 인건비는 한국과 비교해서 결코 낮은 수준이 아니지만, 중국인 노동자의 노동생산성은 동일 임금대 한국인 직원의 약 60%에 불과하다는 추정도 있음.[16]
- 따라서 임금수준과 노동생산성을 고려할 때, 중·장기적으로 노동집약적 업체들은 기업 이전이나 현지 철수를 고려할 수밖에 없을 것임.
  - ○ 기업 이전의 경우 △ 중국 내륙 △ 동남아 및 △ 한국으로의 복귀(역이전) 등이 선택사항에 포함될 수 있음.
  - ○ 중국 내륙은 항구 접근성이 떨어진다는 점에서 수출 임가공업체의 대안이 되기에 부족하고, 동남아시아도 이제는 포화상태라는 관점이 지배적임.
  - ○ 한국으로의 역이전은 부지와 세제 문제가 해결된다면 그나마 현실적인 대안이 될 수 있을 것임.[17]
- 한국으로의 역이전을 진지하게 생각하는 회사는 아직 극소수이지만, FTA 체결에 따른 관세 효과나 원산지 증명(Made in Korea 선호) 등의 혜택을 고려하면, 이들 기업의 선택범위도 넓어질 것으로 예상됨.[18]
- 문제는 기업 이전이나 철수 모두 현지에서 법적 절차를 밟아야 하는데, 중국의 파산절차가 지나치게 복잡하고 시간도 오래 걸려 대부분의 한국회사는 엄두를 못 내고 있는 실정임.
  - ○ 초기 중국의 외자투자 우대정책을 많이 향유한 기업일수록 파산하기가 어려움.
  - ○ 중국의 경영환경 악화에 따라 현지에서 철수해야 하는 우리 회사가 증가할 가능성을 고려할 때, 현지에서의 파산절차를 지금보다 간소화하는 등 현실적인 대안이 한·중 FTA 협상에서 논의되어야 함. KIEP

16) 현지 기업 인터뷰(2012. 3. 18). 중국인 노동자의 노동생산성이 한국인의 약 60%에 불과한 것으로 추정됨.

17) 한국으로의 역이전을 진지하게 고려하는 업체는 아직 많지 않음. 그러나 이전을 선택해야 하는 시기가 온다면, 가장 현실적으로 고려할 만한 대안은 한국으로의 역이전이나 현지 철수 정도가 될 것으로 보임. 역이전에서 가장 크게 고려할 대상은 토지 문제(부지 문제)였으며, 노동력은 한국에 체류하는 외국인 노동력을 활용하겠다는 견해도 있었음.

18) 예를 들어, 미국이나 유럽 시장 수출비중이 높은 회사가 한국으로 역이전할 경우 한·미, 한·EU FTA에 의한 관세 효과를 누릴 수 있음. 이들 시장에서 'Made in China'보다는 한국제품을 선호한다는 점도 들 수 있음.