

중국, 베트남, 인도네시아

2021년 주요 노동정책(HRM) 온라인 설명회

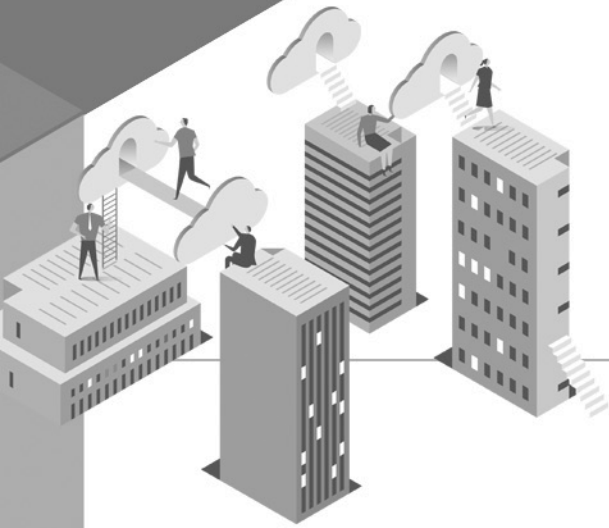


|일시|

2021.05.06(목), 14:00~17:00

|방식|

온라인 생중계
(노사발전재단 6층 대회의실)



중국, 베트남, 인도네시아

2021년 주요 노동정책(HRM) 온라인 설명회

세미나 개요

- **배 경** 코로나19 팬데믹 확산으로 비즈니스 트렌드 변화와 글로벌밸류체인이 재편됨에 따라 우리기업 주요 진출국의 노동시장 변화
- **목 적** 주요 진출국별 현장성 있는 노동시장 이슈, 주요 노동정책 및 현지 개정 노동법 · 제도 등의 정보 제공
- **주 제** 중국, 베트남, 인도네시아 노동시장 주요 이슈 및 노무관리 유의점
- **일시및방법** 2021년 5월 6일(목), 14:00~17:00(3H) 웨비나 개최

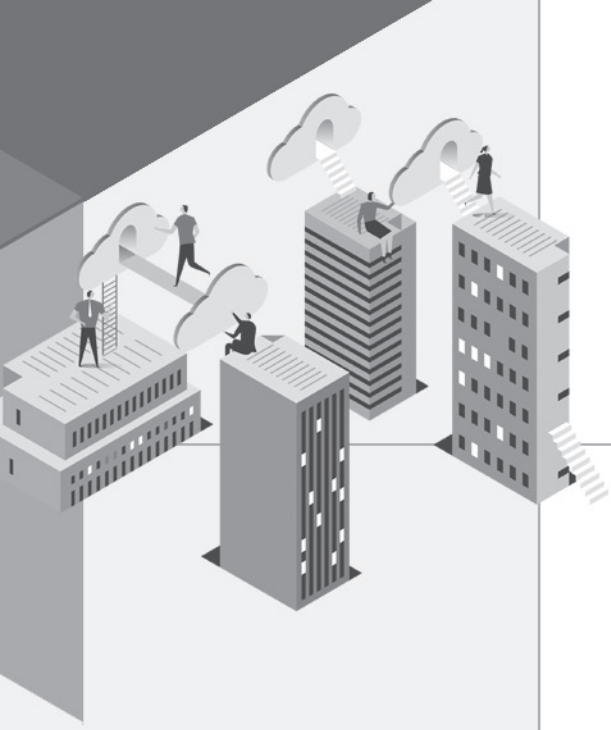
- **주 최**  노사발전재단
Korea Labor Foundation

- **협력기관**  한국경영자총협회
KFE KOREA ENTERPRISES FEDERATION

세부 일정

시간	프로그램	발표자
14:00-14:05('05)	개 회	노사발전재단 국제협력팀장
14:05-14:10('05)	인사말씀	노사발전재단 사무총장
14:10-15:00('50)	중국 노동시장 주요 이슈 및 코로나19 관련 노무관리 유의점	권구형 고용노동관
15:00-15:50('50)	베트남 노동시장 주요 이슈 (개정 노동법 등) 및 코로나19 관련 노무관리 유의점	이재국 고용노동관
15:50-16:10('20)	휴 식	
16:10-17:00('50)	인도네시아 노동시장 주요 이슈 (개정 노동법 등) 및 코로나19 관련 노무관리 유의점	이준호 고용노동관
17:00	폐 회	

※ 모든 강의는 발표 30분, 질의응답 20분 구성, 상기 내용은 상황에 따라 변동 가능



중국, 베트남, 인도네시아 2021년 주요 노동정책(HRM) 온라인 설명회

중국 노동시장 주요 이슈 및
코로나19 관련 노무관리 유의점
(권구형 고용노동관)

/ 01

베트남 노동시장 주요 이슈
(개정 노동법 등) 및
코로나19 관련 노무관리 유의점
(이재국 고용노동관)

/ 71

인도네시아 노동시장 주요 이슈
(개정 노동법 등) 및
코로나19 관련 노무관리 유의점
(이준호 고용노동관)

/ 83

중국, 베트남, 인도네시아
2021년 주요 노동정책(HRM)
온라인 설명회



중국 노동시장 주요 이슈 및
코로나19 관련 노무관리 유의점

권구형 고용노동관

중국 베트남 인도네시아 2021년 주요 노동정책 온라인 설명회(5.6)

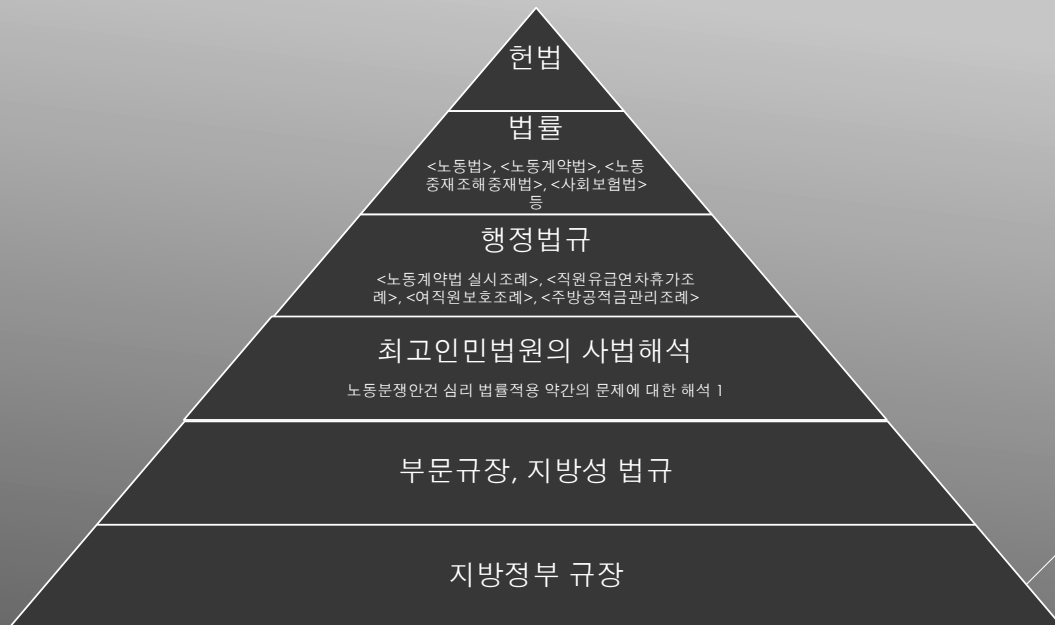
중국 노동시장 주요 이슈 및 코로나 19 관련 노무관리 유의점

주중 한국대사관 고용노동관

1. 한국 및 중국 노동법 비교

<법률체계>

구분	한국	중국
주요 법률	근로기준법 노동조합 및 노동관계 조정법	노동법 노동계약법 노동조합법 노동분쟁조정법 노동자유급휴가조례(노동부령) 임금지급잠정조례(국무원령) 기업의 부정시 근로시간제와 근로시간 총 합계산제 실시에 관한 심사비준 방법 등
특징	위반시 형사처벌 조항 다수	위반시 행정처벌(罰款, 구류 등) 위주 부처의 자체규정 및 지침의 규범력 높음 지역별 법령 제정의 탄력성 높음



<태평양(조우송 변호사) 발표 자료 인용>

<노동계약의 성립 및 해지>

구분	한국	중국
노동계약 종류	기한의 정함이 없는 노동계약 기간제(2년 제한, 횡수제한 없음) 시간제(초단시간) 파견 및 용역	무고정노동계약 고정노동계약(기간제한 없음, 횡수제한) 일정업무 완성기한 노동계약 비전일제(1일 4시간, 1주 20시간) 파견 및 용역(外包)
법적 근거	근로기준법 파견근로자의 보호 등에 관한 법률 기간제 및 단시간근로자보호 등에 관한 법률	노동계약법
노동관계	사용종속관계	노동관계와 고용관계(민사관계) 구별 외국인 불법 취업자, 정년 이후 고용자 등은 노동관계가 아닌 고용관계 * 고용관계의 경우 노동 관계법 및 위반시 벌칙 규정 미적용, 사회보험 가입의무 없음 등

구분	한국	중국
노동계약 성립	서면 계약 체결 및 교부의무 위반시 효과 : 형사처벌(500만원 이하 벌금)	30일 이내 서면계약 체결 위반시 효과 : 임금의 2배(최대 11개월), 무고정노동계약 체결 간주 등
기간제(무고정)	2년 초과 시 무기직 전환 횡수제한은 없으나, 판례로 갱신기대권 인정 가능성 있음	기간 제한 없음 2회(상해 등은 3회) 이상 시 무고정 노동계약 체결 의무 부담
초단시간(주15시간) (비전일제)	휴일, 연장근로 규정 비적용 근로조건은 근로시간에 비례 적용	해당 규정 배제 조항 없음 서면계약 체결의무 없는 등 다수의 노동관계 특례 인정

구분	한국	중국
노동계약 해지	정당한 사유 없는 해고 금지 부당해고 시 원직 복직 및 원직복직 시까지의 임금지급	노동계약의 해지 유형 및 사유, 그 효과 등에 대해 자세히 규정 노동계약의 해지 시 노동자의 귀책사유가 없는 경우 경제보상금 지급 의무 부담 부당해고 시 원직 복직, 경제배상금(경제보상금 2배) 부담 등
경제보상금	제도 없음 (경제보상금 산정기준은 퇴직금 산정기준과 유사)	노동자 귀책사유 없는 노동계약 해지 시 사용자는 경제보상금 지급의무 부담
합의해지	민법 규정 적용(민법 제660조)	사용자가 요구하여 합의해지 시 경제보상금 지급
근로자 해지	30일 이전 통보(민법 제660조)	30일 이전 통보 사용자 귀책 사유 시 즉시 해지(경제보상금 지급)

구분	한국	중국
사용자 해지	정당한 사유 없는 해고 금지 해고 이전 1월 전 통보 또는 해고예고수당 지급 판례로 근로자 귀책사유가 없는 경우 정당해고로 제한적 인정(통상해고)	노동자 귀책사유 발생 시 즉시 해지 가능 노동자 귀책사유가 없는 경우에도 일정 요건 해당 시 해고 가능(30일 이전 통보 또는 해고 예고수당 지급, 경제보상금 지급) * 질병, 末位淘汰, 객관적 상황의 중대한 변화 등
정리해고 (경제성감원)	-긴박한 경영상 필요 -해고회피 노력 -합리적이고 공정한 해고기준 마련 -노동조합(근로자대표)에게 50일 전 통보 및 성실한 협의 -일정 규모 이상 노동부장관 신고	- 경제성 감원 필요성(기업재생, 객관적 경제상황 변화 등에 따른 노동계약 이행 불능 등) - 20명 이상 또는 전체 근로자 10% 감원 - 30일 전 노동조합(또는 근로자 전원)에 설명, 의견청취, 인력감원방안을 노동 행정부서에 보고
절대적 해고 금지	업무상 부상 또는 질병, 산전후 기간 + 30일	(한국) + 질병 또는 비업무상 부상(의료기), 15년 이상 근무자로 정년 5년 미만 등
부당 해고 구제 및 효과	- 부당해고 구제 신청 또는 민사소송 - 원직 복직 및 원직 복직시까지 임금 상당액 지급(원직 복직을 원치 않는 경우 금전보상 가능)	- 행정심판 전치주의(노동분쟁중재위원회) - 원직 복직을 요구할 경우 원직복직 - 원직 복직을 요구하지 않거나 불가능한 경우 경제배상금(경제보상금의 2배) 지급

<파견>

구분	한국	중국
파견업무	파견 가능 업무 제한(제조업 직접생산 업무 제외) 파견 가능 업무가 아니더라도 대체, 일시적·간헐 업무 가능	직종별 업무를 제한하지 않으나, 임시직(최대 6개월), 보조직, 대체적 업무만 가능
파견기간	1년(연장가능, 2년 초과금지)	제한없음
위반시 효과	직접 고용의무 부담	시정명령 및 과징금(1인당 5천-1만원)

<근로시간>

구분	한국	중국
근로시간	(원칙) 1일 8시간, 주 40시간 (연장근로) 1주 12시간(150%) - 위반시 형사처벌(2년 이하 징역 또는 2천만원이하 벌금) (특례) 탄력근로제, 선택근로제, 근로시간 특례(재량)	(원칙) 1일 8시간, 주 40시간 (연장근로) 1일 3시간, 월 36시간(150%) - 위반시 과징금(1인당 100-300위안) (특례) 종합계산근무제, 부정시간무시간제
탄력근로 (종합계산근무제)	-업종 제한 없음 -단위기간 : 2주(취업규칙) 또는 3개월(근로자대표 서면합의)	-업종제한(교통, 철도 등 업무특성 고려) -단위기간 : 주/분기/월/년도(제한 없음)
재량근로시간 (부정시간무시간제)	-업무 제한(프로듀서 등) -근로자대표와 서면합의로 정한 시간을 근로시간으로 간주	-노동당국의 사전 허가 -업무 제한(고급관리직, 영업직원 등) -근로시간 규정 비적용 -노동당국의 사전 허가

<휴일>

구분	한국	중국
주휴	매주 1회 이상(150%, 8시간 초과시 200%) 유급	매주 1일 이상(200%, 대체휴일 부여시 정상 임금) 유급 제한 없음
공휴일 (법정공휴일)	-관공서 공휴일 -기업 규모별 단계별 적용	-춘절 등 총 11일(300%, 대체휴일 부여 없음) -여성의 날 등 부분 공휴일(해당자 ½일)
연가	-15일 + 3년 이후 2년마다 1년씩 가산 (최대 25일)(1년 미만자는 1월당 1일) -근로자 자유통용(사용자 변경요구 가능) -연차수당 200%, 연차휴가대체, 연차휴가 촉진제도 등	-근속기간(1년 이상, 이전 사업장 근속 합산) 에 따라 5일(10년 미만) - 15일(20년 이상) -생산, 업무의 구체적인 상황과 근로자 본 인의 의사를 고려, 연차휴가 실시 -연차수당 300%(본인 미사용시 정상임금)

<임금>

구분	한국	중국
종류	평균임금과 통상임금	임금의 종류 및 범위(국가통계국의 임금총액 구성 규정) : 실제는 산정 사유(최저임금, 연 장수당 등) 및 지역에 따라 차이 일급 계산방법 : 월급/21.75일(시간급은 일 급/8시간)
최저임금	-중앙단위 매년 고시(최저임금위원회 결정 + 노동부장관 고시) -시간단위 고시(월 환산)	-31개 성단 위 고시(2년 이내 1회 이상 조정) -월단위(전일제), 시간단위(비전일제) 고시
휴업수당	-평균임금의 70% -노동위 승인을 받은 경우 70% 이하 지 급 가능	-1월 : 정상임금 -1월 초과 : 생활비 지급(지역에 따라 차이, 상해 최저임금의 100%, 북경 70% 이상)

<사회보험>

구분	한국	중국
종류	4대보험(고용, 산재, 국민, 의료)	5(4)험(실업, 공상, 연금, 의료+생육)+1금(주택공적금) * 보험료율 : 62.27%(기업 40.05, 노동자 22.2%)
미가입 주요 효과	-미가입 보험료 소급 징수(최대 3년) -미가입 산재보상 가능(가능, 사업주에 지출 보험급여의 50% 징수 등)	-소멸시효 규정 없음 -미가입시 미보상, 전액 사용자 책임

<규장(취업규칙)>

구분	한국	중국
유효성	작성 또는 변경시 노동조합(과반근로자)의 의견 불이익한 변경 시 동의	-내용의 적법성+합리성 -민주적 절차(작성, 수정시 공회 또는 근로자 대표 협의) -근로자 공시
효과	-취업규칙에 미달한 노동계약 상 근로조건은 취업규칙이 정하는 바에 따름	

2. 2020년을 돌아보며

- ▶ 2020년은 코로나19로 조업중단, 입국제한, 매출감소 등으로 어려운 한 해
- ▶ 중국 정부는 취업우선 정책을 최우선 정책과제로 일자리 유지 및 창출의 핵심 주체인 기업에 다양한 지원 정책 실시
 - 증치세, 사회보험료 등 기업 부담의 획기적 감면(28개의 파격적 정책 발표)
 - * 사회보험료 감면 1.7조 위안을 포함, 2.6조 위안 상당 감세 또는 비용 인하
 - 실업보험료 반환, 채용장려금 등 기업에 다양한 보조금 지원
 - 노사의 상호이해와 공동노력을 통한 코로나 및 고용위기 극복
- ▶ (대사관) 신속통로제도, 설명회, 인사노무 Q&A 등 진출 기업 조업 정상화 지원

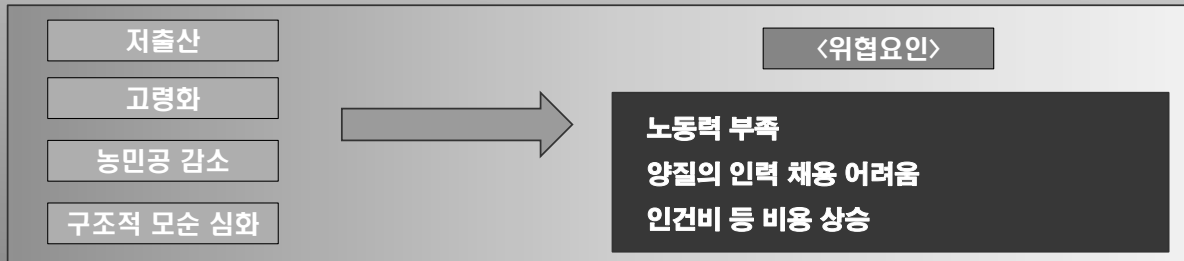
3. 2021년 및 14.5계획 노동분야 주요 정책

《14.5 계획 주요 추진 목표(13.5 계획과 비교)》

유형	지표	13.5 계획		14.5 계획		연평균/누계
		2015년	2020년	2020년	2025년	
경제 발전	1. 국내총생산(GDP) 증가(%)	6.5 이내		2.3		합리적 구간에서 매년 설정
	2. 노동생산성 증가(%)	6.6 이내		2.5		GDP 성장을 상회
	3. 도시지역 상주인구비율(%)	56.1	60	60.6 (2019년)	65	
민생 복지	7. 주민가처분소득 증가(%)	6.5 이내		2.1		GDP 성장을 상회
	8. 도시지역 조사실업률(%)*			5.2		5.5% 미만
	도시지역신증취업자수(만명)	5,000 이내				미제시
	9. 노동연령인구 평균교육년수(년)	10.23	10.8	10.8	11.3	
	11. 기본양로보험 가입율	82	90	91	95	

- △ 중국 경제 : (경제성장) + (고용) + (소득) - [저출산+고령화에 따른 노동력 감소]
- △ 경제성장(14.5 : 미제시, 2021년 : 6%) : 양적 목표 < 질적 성장(기술자립 등)에 초점
- △ 고용(14.5 : 실업률 5.5%, 2021년 : 1,100만, 5.5%) : 고용 총량 + 고용안정
- △ 소득(노동생산성 및 가처분소득 증가 GDP 연계, 2035년까지 1인당 GDP 2배) : 분배구조 개선 → 소비 진작

<1> 인구구조 변화에 따른 노동력 감소



① 정년연장 : 按照小步調整, 彈性實施, 分類推進, 統籌兼顧 등 원칙

* 중국의 법정 퇴직 연령 (1978년 발표, 『國務院關於工人退休退職的潛行辦法』 등)
: ① 남성 60세, ② 여성 50세 (간부는 55세)

* 인사부 중국노동사회보장연구원 원장 金雄剛 정년연장 정책 추진 방향 설명 (3.14)

- 小步調整 : 단계별 추진, 정년 잔류 기간에 따라 정년연장 차등
- 彈性實施 : 개인의 선택에 따라 조기퇴직의 유연성 부여
- 分類推進 : 기존의 정년시기에 있어 남녀 차등, 여자의 경우 직종에 따른 차등 원칙은 그대로 유지
- 統籌兼顧 : 정년연장과 연계된 정책 또는 각종 보장조치, 다양한 이해관계 통합 조정 및 협력 (고령층 취창업 촉진, 취업애로층 재취업 지원, 고령층 사회보장수준 확대, 고령자 적합형 일자리 창출 등)

② 출산 관련 제도 개선 : 포용성 (包容性), 출산정책과 경제사회정책 연계, 가정의 출산, 양육, 교육부담 완화 등

- 산휴가 (產假) 제도 개선 (完善) 및 육아휴직제도 (父母育兒假) 도입 검토 (探索)

- 일정요건 기업의 경우 영유아 보육서비스 제공을 권고 (鼓勵) 하며, 기업 및 공공기관 (事業單位) 등의 보편적 보육 서비스 제공 역할 강조 (支持)

	여성 출산휴가	남성 육아휴직
국가 단위	98일 (출산전 15일 포함) + 15일 (난산) + 15일 (다태아 출산, 1명당 15일 추가)	-
북경	98일 (출산전 15일 포함) + 30일 (장려휴가) + 15일 (난산) + 15일 (다태아 출산, 1명당 15일 추가)	15일
상하이	98일 (출산전 15일 포함) + 30일 (장려휴가) + 15일 (난산) + 15일 (다태아 출산, 1명당 15일 추가)	10일
광둥성	98일 (출산전 15일 포함) + 80일 (장려휴가) + 30일 (난산) + 15일 (다태아 출산, 1명당 15일 추가)	15일

③ 장기 간병 양로보험 시범 실시 (청두 등 49개 도시 시범실시 중, 1억 2천만명 가입)

④ 공휴일 소비 확대와 공휴일(节假日) 제도 보완, 유급휴가(带薪休假) 제도 전면 시행

* 중국의 법정 공휴일(节假日) : 신정, 춘절, 청명절, 노동절, 단오절, 국경절 등 11일(여성, 청년, 아동, 군인의 날의 경우 해당자 반일 휴일)

* 중국의 유급휴가(带薪休假)제도 - 연차휴가(带薪年假) : 근속기간(이전 사업장의 근속기간 합산)에 따라 5일 -15일 부여(근속기간 1-10년 5일, 10-20년 10일, 20년 이상은 15일)(职工带薪年休假条例)

- 이 외에도 가족방문휴가, 경조휴가, 출산휴가, 병가(의료기), 산재로 인한 유급휴가 등

⑤ 농촌이주인력의 도시 시민화 (호구제도 개혁):초대형 도시를 제외한 도시지역의 호구제한을 폐지 또는 완화, 상시 거주지(常居住地)를 기준으로 등기호구제도(登记户口制度) 시행
(4.8, 发改委印发《2021年新型城镇化和城乡融合发展重点任务》)

- 상주인구 300만 이하 도시 : 호구 제한 제도 전면 폐지

- 300만 이상 500만 I형 대형도시 : 도시 호구 요건 전면 완화

- 북경, 상해 등 500만 이상 초대형 도시 : 마일리지(积分) 제도를 실시. 그 마일리지 기준을 단순화하고, 마일리지는 사회보험료 납부연수와 거주기간을 주요 항목으로 설정, 연도별 호구 한도 폐지

⑥ 보다 개방적 인재정책 시행

- 국내외 우수 인재들이 집결된 과학연구혁신거점(高地) 건설
- 외국 국적의 첨단인재와 전문인재가 중국에 와서 일과 과학연구, 교류할 수 있는 체류·거류정책 개선
영구거류증 개선, 기술이민제도 도입 검토
- 임금복지·자녀교육·사회보장·세금혜택 등 제도 정비, 해외 과학자들이 중국에서 일할 수 있는
국제 경쟁력과 매력적인 환경 제공

※ 13.5계획 상 외국 우수인재 유치 정책

① 적극적, 개방적이며, 실질적인 해외인재 유치 정책 실시 → 외국인재 영구거류증 제도 개선, 기술지능형인재 영구거류증 취득요건 완화

② 해외인재에 대한 편리하고, 효율적인 취업, 출입경, 거류관리 서비스 정비

③ 외국인 유학생 규모를 확대, 유학생 구조 최적화, 육성 및 지원제도 정비

※ 국가이민관리국은 외국 우수인재 유치 및 창업 촉진 등 12개 외국인재 편의정책 발표(2019.7.17. 발표, 8.1. 시행)

① 자유무역시범구 등에서 제공되는 외국인재 편의정책을 중국 전역으로 확대

② 외국인 기업인, 투자자, 외국인기술자 등에게 133,000여건의 비자 또는 영구거류증 발급

③ 12대 편의정책

- 고급인재, 일정요건을 충족한 외국인(4년이상 근무, 임금 6배이상, 임금의 20% 세금 납부), 중점대학 등 초청 외국인전문학자, 중국 중점발전분야 유치 외국인재 및 그 가족에게 영구거류증 발급

- 2회 이상 연속 취업허가를 받은 경우, 3회째부터 5년 단위 취업허가서 발급

- 중국 중점대학 졸업자로 창업혁신활동을 하는 자에 대한 2-5년 거류허가(창업 주석의 사인사무거류증) 등

⑦ 고용상 성차별 금지 : 평등고용촉진, 취업 성차별 철폐 등

※ 성별을 이유로 채용 거절 또는 여성에 대한 채용기준 강화 금지, 채용 시 노동계약에 여성 노동자의 결혼, 출산에 대한 제한 금지(취업촉진법 제27조)

- 면접 시 여성의 혼인 및 출산 여부에 대한 문의 금지, 임신 테스트를 입사 검진 항목에 포함 금지 등(2019.2월 발표, 인사부,교육부 등 9개 부문 공동 발표)

- 채용기업(用人單位)은 인력자원서비스기구에 채용과 관련된 기본정보, 채용인원, 채용조건, 직무내용, 근로조건, 작업장소, 보수 등에 대한 정확한 정보를 제공해야 하며, 채용정보에 민족, 인종, 성별, 종교적 신념 등에 따른 차별적인 내용을 포함시키거나 호구(호적), 지역, 신분 등에 따라 인력의 이동을 제한하는 조건을 부과하지 말아야 함(온라인채용서비스관리규정, 2021.3.1 시행)

※ 위반 시 시정명령, 위법소득 몰수, 과징금(罰款) 부과

⑧ 성희롱(性騷擾行为) 금지 및 예방 조치(중국 민법 1,010조)

- 타인의 의사에 반해 언어, 문자, 사진, 행동 등의 방법으로 다른 사람을 성희롱하는 경우, 피해자는 행위자에게 민사책임을 청구할 권리를 가짐
- 기관·기업·학교 등은 반드시 합리적인 예방, 민원 접수, 조사·처분 등의 조치를 취하여야 하며, 권력·종속 관계 등을 이용한 성희롱을 방지하고 제지할 의무를 부담

※ 심천시 《深圳市防治性騷擾行为指南》 발표(3.25) → 기업 등에 적용

⑨ 다층적 연금제도 구축 : 기업연금의 가입율을 제고하며, 제3의(第3支柱) 양로보험(개인보험) 제도화 추진

※ 중국의 노후 연금제도

① 1 단계(국가단위) : 기보양로보험(노인기초연금) + 직장양로보험(직장가입자) + 주민양로보험(지역가입자) → 9.9억명 가입

② 2 단계(기업 또는 직업단위) : 《企业年金办法》(2018), 아직 초보적인 수준이나 점진적으로 가입규모 확대, 현재 5,800만명 가입

③ 3 단계(개인 단위) : 아직 제도화되지 않았지만, 국제사례와 국내 일부 시범사업 등등을 통해 제도 도입방안(개인별 자발적 가입, 정부 재정지원, 시장지향 등)을 마련, 신속 도입 추진(2.26, 인사부 부부장)

- 실업보험·공상보험의 직업(職業) 근로자에게 확대 개편, 성(省)급 단위까지 통합관리 추진

〈2〉 내수진작을 위한 분배구조 개선

△ **[현실]** 중국 인구 6억명이 월소득 1천 위안으로 생활(2020년 리커창 총리)

△ **[목표]** 노동생산성 증가율이 GDP 성장을 상회, 주민가처분 소득 증가율도 경제성장률과 연계

① **노동자 권익보장 강화** : 노동계약제도와 노사협력 메커니즘 완비, 체불임금 해소, 노동쟁의 중재제도 완비, 신취업 형태 종사자(비전일제, 자영업, 플랫폼)에 대한 보장 메커니즘 구축 검토

② **노동자 보수책정 기준 제시** : 원칙적으로 노동자 역량(按勞分配)에 따라 보수를 책정하되, 다양한 분배 요인 고려(예 : 과학기술능력, 위험 작업 등) 원칙 견지, 최초 분배비중에서 노동보수 상향(提高勞動報酬在初次分配中的比重)

* 기능인재보수분배 가이드라인 《技能人才薪酬分配指引》 발표(3.16)

③ **임금인상 및 지급보장 기제 강화** : 임금의 합리적 인상 및 지급 보장 메커니즘 정비 → 최저임금 기준과 임금 인상 가이드라인(指導線) 형성 메커니즘 정비, 임금 결정시 단체협상제도 활용 적극 추진

* 2021.3월 현재, 흑룡강성, 강서성, 섬서성 등 3개 지역 최저임금 인상

④ **노무파견 사용행위 규범화, 동일노동 동일임금 보장**

⑤ **상장회사의 이익배당 제도 정비, 재산증식 금융상품 개발 등 주민의 재산형성 지원**

〈3〉 높은 수준의 사회주의 시장경제 체계 구축

① **민영기업의 활력 유발** : 민영기업의 신용평가등급과 채권발행을 일치. 중소기업 및 개인사업자 지원정책체계 발전, 개선. 정부-기업간 소통채널 규범화(친밀+청렴). 민영기업의 준법 및 사회적책임 이행

② **재산권 제도 전면완비** : 현대적 재산권 제도 완비(명확한 권한과 책임, 엄격 보호, 원활한 거래), 민영 및 외자 등 법에 따라 공평한 기업 재산권 보호. 기업 재산권 보호 관련 조사, 소송 등 재산권집행사업보호 개선, 기업 관련 오심사건에 대한 교정제도 상시화 및 제도화, 데이터, 지식, 환경 등 분야 재산권 보호 강화

③ **우호적 영업 환경 구축** : 규제개혁 및 서비스 최적화 등 영업 환경 최적화. 인허가 간소화 및 불필요한 등록 등 폐지, 전면적 영업허가증과 경영허가증 분리 및 서류감면(证照分离 및 照后减证) 추진. 편리하고 효율적이며 질서있는 시장주체의 퇴출제도를 마련하고 일반 퇴출절차를 간소화하며, 기업 파산과 자연인 파산제도를 정비

④ **감독의 공정성 확보**(双随机、一公开, 무작위 검사대상 선정 및 공개), 빅데이터 등 인터넷 기술을 활용한 감독(互联网+监管)을 기반으로 중점감독을 보충, 신용감독 기반의 새로운 감독체계 정비. 시장, 품질, 안전 등 분야 감독은 엄격, 식품의약, 특수설비, 인터넷거래, 여행, 광고 등 분야는 강화, 신산업, 신업태는 포용적 신중한 감독. 범정부 합동 감독체계 구축 등

〈4〉 안전생산책임제 실현 및 재해위험 조사·예방체계 구축

- ① 안전생산책임제(安全生産責任制) 실현 : 기업 구성원 전원 안전생산책임제를 구현, 기업이 안전 생산 책임의 주체임을 확고히 정립
- ② 공공안전 재해위험 조사와 예방방제(公共安全隱患排查和安全豫防控制) 체계 수립
 - 안전생산 모니터링 조기경보(監測豫警)와 감독·감시 법 집행 강화
 - 위험 화학품, 광산, 건축시공, 교통, 소방, 민간폭발물, 특종설비(승강기, 보일러 등) 등 중점 영역에 대한 안전생산 정비 강화
 - 중대위험 요인 단계별 감독 관리와 개선 효과 평가 실시
- ③ 기업 안전 생산 표준화 구축, 공업단지 등 중점 지역에 대한 안전관리 강화
- ④ 중점 영역에서의 안전 생산 책임 보험 가입 의무화

〈기업 안전생산 업무의 중요성〉

- ① 중국 정부는 2015.8월 천진항 폭발(사망실종 173명, 부상 798명) 이후 안전생산 관련 법규의 입법과 집행을 대폭 강화(2018년 응급관리부 신설)
 - 최근 산둥성 엔타이 탄광에서 연속으로 안전사고 발생 → 안전사고 관련자 형사처벌 및 엔타이 서기 교체 → 주요 생산시설에 대한 예방 관리 감독 강화 예정(3.14, 리간제 성장 관련 시설 방문)
- ② 사고 발생 시 기업 뿐 아니라 기업의 주요 책임자, 안전생산 관리인원 등에 대한 행정 + 형사처벌, 신속·엄격한 법집행(3.1부터 일부 중대위반 사항은 사고가 없어도 형사처벌 가능)
 - 기업 : 과태료, 조업중단, 인허가 등 직권말소
 - 개인 : 과태료, 자격취소 또는 직무해임, 유기징역 또는 구역의 형사처벌(1인 이상 사망 또는 3명 이상 중상자 발생)

* 최근 천진 소재 진출기업 폭발사고 발생, 1명 사망(1.14)
- ③ '안전생산 분야 연합징계 블랙리스트(安全生产领域联合惩戒黑名单) 등재 : 감독 강화, 세금 우대 제한, 입찰 참여 제한, 수출입감독 강화, 주식, 채권발행 제한, 생산허가 취득 제한 등 29개 징벌조치(关于对安全生产领域失信生产经营单位及其有关人员开展联合惩戒的合作备忘录)

<기업 안전생산 업무의 중요성>

- ④ 안전사고 발생시 책임 공무원의 책임도 명확히 조사(안전생산법 제84조), 엄격 문책
(地方党政领导干部安全生产责任制规定)
- ⑤ 안전생산 위법행위 신고 : 신고자에 대해 과태료의 15%(최저 3,000, 최대 30만 위안), 사망사고
허위보고 1인당 3-6만 위안 지급(安全生产领域举报奖励办法)

<안전생산 사고 유형 및 기업 부담 과징금>

구분	특별중대사고 (特别重大事故)	중대사고 (重大事故)	비교적 큰 사고 (较大事故)	일반사고 (一般事故)
인명손실(명)	사망 : 30명 이상 중상 : 100명 이상	사망 : 10-30명 중상 : 50-100명	사망 : 3-10명 중상 : 10-50명	사망 : 3명 이하 중상 : 10-50명
경제적손실(위안)	1억 이상	5,000만-1억	1,000만-5,000만	1,000만 이하
과징금(위안)	200-500만	50-200만	20-50만	10-20만

<안전생산 사고 발생 시 개인 책임>

사고 유형	처벌 유형
행정 책임	15 일 이하의 구류, 과태료 부과
형사 책임	- 3 년 이하의 유기징역 ● 사고로 인해 1 인 이상의 사망자 또는 3 인 이상의 중상자가 발생한 경우 ● 사고로 인해 100 만 원안 이상의 직접적인 경제 손실이 초래된 경우 ● 기타 중대한 결과 또는 중대한 안전 사고 발생 - 3 년 이상 7 년 이하의 유기징역 ● 사고로 인해 3 인 이상의 사망자 또는 10 인 이상의 중상자가 발생한 한편, 해당 사고에 대하여 주요 책임을 부담하는 경우 ● 사고로 인해 500 만 원안 이상의 직접적인 경제 손실이 초래된 한편, 해당 사고에 대하여 주요 책임을 부담하는 경우 ● 기타 특별히 중대한 결과를 초래하였거나, 사고 경위가 특별히 악랄한 경우

<안전생산 관련 최신 정책>

- ① 안전생산전문정비3개년 계획(全国安全生产专项整治三年计划) 수립 시행(2020.4 - 2022년) : 안전생산, 위험화학품, 소방 등 9개 분야에 대한 전문 조사 진행
- ② 형법(안전생산 관련 형사처벌 규정) 개정(2021.3.1 시행) : 중대사고가 발생하지 않았으나, 중대 법위반 사항에 대한 형사처벌(1년이상 징역, 구역) 근거 마련(형법 제134조 후단 신설)
 - 생산안전과 직결된 모니터링, 경보, 방호, 구명설비 및 시설을 작동중지 또는 파괴하는 경우, 이와 관련 데이터, 정보를 수정, 은폐, 파괴
 - 중대사고 발생 우려가 있는 경우로서 법에 따라 휴업, 공사중지, 설비, 시설, 장소 사용중지 또는 즉시 위험 회피 등의 시정조치를 받았음에도 이를 거부하는 경우
 - 안전생산과 관련된 법적허가나 비준없이 광산채굴, 금속제련, 건축시공, 위험물 생산, 경영, 저장 등 고도의 위험한 생산활동을 하는 경우
- ③ 안전생산 및 직업병 관련 입법 추진
 - 안전생산법 개정안(전인대 심의 중)
 - 위험화학품 안전법 제정안(응급관리부 2020.11월 대국민 의견수렴)
 - 직업병방지법 개정안(2020.6.19. 국가위건위 개정안 초안 발표)

〈안전생산법 개정안 주요내용〉

① 사업주의 안전생산 위험 요인 조사 및 예방 의무 강화(안 제30조)

- 사업주의 안전위험등급분류관리통제제도(安全風險分級管控) 구축과 이에 따른 조치 의무
- 중대 안전사고 위험 요인 조사 및 처리 결과 보고의무 등 신설

* 위반 시 시정명령과 10만 위안 과징금(罰款), 미이행시 20만 위안 이하 과징금(개인은 2-5만 위안 과징금) 부과

② 고위험 업종(예 : 위험화학품, 광산, 건설공사 등)의 안전생산책임보험 가입 의무 신설 (구체적인 범위와 실행방법은 추후 별도 지정)(안 제49조 후단 신설)

* 위반 시 기한을 정한 시정명령과 5만 위안 이상 10만 위안 이하 과징금 부과. 시정명령 불응시 10만 위안 이상 20만 위안 이하 과징금 부과. 안전생산 책임보험 가입 시까지 조업중단 명령

③ 안전생산분야 위법 행위에 대한 연합 징계(聯合懲戒)에 대한 법적 근거 마련(안 제76조 후단 신설)

④ 안전사고 조사 이후 사고재발 예방 후속조치 강화(안 제84조 후단 신설)

- 사고조사결과 보고 이후 1년 이내 사고개선(事故整改) 및 예방 조치 이행실태에 대한 평가를 실시 (평가결과는 대국민 공개) → 사고개선조치를 이행하지 못한 관련 부서와 인원에 대해 책임 추궁 가능

〈안전생산법 개정안 주요내용〉

⑤ 안전생산 위반 및 사고발생 시 처벌 강화(안 제90조 등) : 처벌금액 대폭 증액

⑥ 안전생산 위반 사업주에 대한 사업장 폐쇄 조치 강화(안 제100조)

- 다음 각 호에 하나에 해당하는 경우, 지방정부에 사업장 폐쇄 요청 및 관련 면허 취소. 주요책임자는 5년 동안 주요책임자 직무 수행 금지 (중대한 경우 평생 주요책임자 직무수행 금지)
- (1) 중대한 사고 위험이 존재하며, 180일 이내 3회 혹은 1년에 4회 이상 법률에 따라 행정처분을 받는 경우
- (2) 생산중단 및 영업정지조치에도 불구하고 법률, 행정법규와 국가표준 또는 업계표준규정의 안전생산조건을 여전히 갖추지 못한 경우
- (3) 법률, 행정법규와 국가표준 혹은 업계표준에 규정된 안전 생산 요건 을 갖추지 못해 중대 또는 특대 생산안전사고가 발생한 경우
- (4) 안전생산 감독 관리 책임을 지고 있는 부서가 내린 휴업과 영업 정지 결정을 이행하지 않는 경우

⑦ 안전생산 위반 사업주에 대한 반복적 과징금 부과(안 제110조 신설)

- 안전생산 위반 사업주가 시정명령을 받고도 이를 이행하지 않는 경우, 시정명령을 행한 다음날부터 원래 처분한 과징금 금액과 동일한 금액 을 매일 부과 가능(可以自作出責令改正之日的次日致, 照原處處罰數額 額日連續處罰) 안전사고 발생시 사업주

〈안전생산 법집행 강화의견(4.15, 加强安全生產執法工作的意見)〉

① 정확하게 세밀한 법집행

- 1기업 당 1개 기관 감독
- 위험화학품 등 사고 발생 가능성이 높은 중점기업은 1년에 1회 이상 전방위 감독(나머지는 雙隨機, 一公開)
- 3년 내 사고 발생, 1년 이내 중대사고 은폐, 중대 사고 위험 미시정, 블랙리스트 기업(失信懲戒名單), 안전의식 및 책임 미이행 기업 등은 動態감사 및 연간 감독횟수 1회 이상 증대
- 사고 발생으로 심각한 법위반 사항, 불만 또는 신고, 모니터링을 통해 발견된 문제는 적시, 신속 감독
- 업종별 사고 발생 가능성이 높은 분야를 중점검사항목으로 선정, 집중 감독

② 엄격한 법집행

- 심각한 법위반 사항은 기업의 주요책임자(법인장 등)가 책임을 묻고 그 시정 책임을 부담토록 요구
- 법에 따른 엄격한 조사, 처벌
- 개정 형법(제134조제3항) 위반 사항은 安全生產行政執法與刑事司法銜接工作辦法(응급관리부 2019, 54호)에 따라 엄격 조사 처벌
- 關于安全生產領域失信行生產經營單位及其政有關人員開展聯合懲戒的合作備忘錄(發改財金[2016] 1009호)에 따라 연합징계리스트(失信聯合懲戒) 적용 강화

③ 법집행 규범화 및 표준화

④ 법집행 정보화 구축 및 법집행 방법 개선

⑤ 법집행 조직 및 인력의 역량 강화

4. 진출 기업 노무 분야 신환경과 대응전략

노무 분야 새로운 환경 전망

- <1> 일자리 유지 및 창출의 핵심 주체로서 기업에 대한 정책적 지원 지속(포용성 강조)
- <2> 임금인상 압력이 높아지고, 공회 및 단체교섭 역할이 강화
- <3> 저출산, 남녀평등, 직장내 성희롱 등 새로운 분야 사회적 관심 증가
- <4> 안전분야 및 노동자 건강 분야 제도 및 법집행 강화
- <5> 직종별, 직무별, 지역별 인력 채용 어려움 가중
- <6> 노동자 권리인식이 높아지고, 취업기회 축소로 HR 분야 관리 부담 가중 및 법적 분쟁 증가

<최근 3년간 노동분쟁 발생건수>

(단위 : 만건, 만명)

연도	1분기	2분기	3분기	4분기	계
2018년	20.2 (25.2)	21.3 (25.5)	23.7 (30.6)	24.2 (28.6)	89.4 (111)
2019년	25.2 (30.8)	26.5 (31)	28.7 (33.9)	26.6 (31.7)	107 (127.4)
2020년	20.2 (23.8)	28.8 (24.8)	32.8 (47.9)	27.9 (31.8)	109.5 (128.3)
증감 (%)	△5 (△19.8)	2.3 (8.7)	4.1 (14.2)	1.3 (4.9)	2.5 (2.3)

√ 노동감찰 및 적발 실적은 감소

- 감찰기업 : (2019년) 135.1만개 → (2020년) 112.2만개(22.9만건 감소, △ 16.9%)
- 미체결 노동계약 시정건수 : (2019년) 78.6만건 (2020년) 58.5만건(20.1만건 감소)
- 임금체불 청산액 : (2019년) 79.5억 위안 (2020년) 65.2억 위안(14.3억 위안 감소)
- 미납 사회보험료 추징액 : (2019년) 6.7억 위안 (2020년) 4.1억 위안(2.6억 위안 감소)

진출 기업 대응 전략

<1> 기업별, 분야별 진단(Compliance)(전문가 컨설팅, Check List 활용) 및 대응전략 마련

<2> 기업 경영 책임자의 관심과 지원

<3> 규장제도 및 임금체계, 직무체계, 교육.평가체계 등 정비

<4> HR 관련 중국 정부 지원 제도(보조금, 인력채용 등) 활용

<5> 중국 제도 분석을 통한 노동 유연성 확보

① 노동계약해지 : 합의(노동계약법 제36조), 경영상 해고(제41조), 객관적 상황의 중대 변화로 인한 해지(제40조), 경제배상금 지급(제48조)

② 조업중지(임금지급잠정규정 제12조) : (1개월) 정상임금, (1개월 초과) 최저임금의 80%

③ 종합계산근무제(탄력근로)

④ 비전일제, 고령자(여성 50세 이상), 파견용역 등 활용방안 모색

<6> 우리나라 청년 인력 활용 모색(직무경험 기회 제공)

* 무경력자도 일정요건 충족 시 취업허가 가능(① 석사 이상, ② 중점대학 졸업자로서 성적 우수자, ③ 지역별 체류자격 완화 지역 등)

<참고> 산동성, 기업 인력 채용 지원 특별 계획(3.24 발표)

* 山东开展企业用工保障服务专项行动 : 6대 계획

① 百千万"招聘计划 : 100일, 천회 채용박람회, 1만개 중점기업 인력 지원

② 百家机构助千企计划 : 1백개 인적자원기구와 1천개 기업 연결

③ 技工院校顶岗实习计划 : 직업학교 학생 기업 실습 방식의 인력지원

④ 跨省劳务协作计划 : 산동성 외부 우수인력 유치

⑤ 职业技能提升接力计划 : 기업 수요에 맞는 맞춤형 직업훈련

* 10대 산업에 초점 : 정보기술, 고급장비제조, 고급화학공업, 현대농업, 문화창조, 고급관광, 신에너지신소재, 현대해양, 의료보건, 현대금융

⑥ 共享用工促进计划 : 기업 간 여유인력 공동활용

<참고> 채용 관련 지방 정부 보조금

▶ 취업 보조금 명단 발표(2020.4.27, 인사부 발표)

附件 2

各地就业补助资金线上申领平台

① 职业培训补贴；② 职业技能鉴定补贴；③ 社会保险补贴；④ 公益性岗位补贴；⑤ 创业补贴；⑥ 就业见习补贴；⑦ 求职创业补贴；⑧ 吸纳就业补贴。

序号	地区	办理渠道		补贴项目	线上服务功能				
		渠道	名称		政策申请	条件审核	结果反馈	待遇发放	进度查询
1	北京	网站	北京市人力资源和社会保障局官网	①②⑥⑦	√	√	√	√	√
		网站	北京市人力资源和社会保障局官网	③④	√	√	√	√	√
		微信公众号	北京 12333	⑤	√	√	√	√	√
2	天津	网站	天津网上办事大厅	①②③⑥	√	√	√	√	√
		客户端	中天人力 APP	⑦	√	√	√	√	√
3	河北	网站	河北人社公共服务平台	①④⑤⑧	√	√	√	√	√
		客户端	河北人社 APP	①④⑤⑧	√	√	√	√	√

<취업 보조금 종류>

① 직업훈련 보조금

－ 실업자 채용 후 직업훈련 또는 재직자(코로나19기간) 직업훈련 → 훈련비 지원

② 사회보험료 보조금

－ 취업곤란인원 또는 대졸자 채용 → 기업 부담 양로, 의료, 실업보험료 지원(최대 3년, 대졸자 1년)

③ 공익성 일자리 보조금

－ 공익성 일자리를 만들어 취업곤란인원 채용 → 최저임금 기준, 최대 3년

④ 취업인턴 보조금

－ 대졸자(16-24세) 인턴 채용 → 인턴보조금 지원(기간 만료 후 채용인원이 50% 초과시 상향)

⑤ 1차성 채용보조금

－ 6개월 이상 실업자 채용 또는 대졸자 채용 중소기업 → 채용보조금 지원

〈사례 : 북경시 취업 보조금(岗位补贴和社会保险补贴)〉

① 출처 : <https://mp.weixin.qq.com/s/5qaolHoYJE8mm1Mp7VcLvQ>

② 지원 요건

- 취업취약계층, 취약지역 농촌노동인력 또는 실업자 채용
- * 취업취약계층은 4050인원, 1년 이상 실업, 제로취업가정, 저수입 농촌노동력 등

③ 지원내용 및 수준

- 취약계층 또는 농촌노동인력 : 고용촉진지원금 1인당 8,000위안과 기업 부담 양로(16%), 실업(0.8%), 의료보험료(10%)(최대 5년)
- * 보험기수는 양로, 실업보험은 도시지역 월평균임금의 60%, 의료보험은 최저납부기준
- 기타 실업자 : 기업 부담 양로, 실업, 의료보험료(최대 3년)

〈참고〉 실업보험 반환(失业保险费返还) 정책(2020년)

* 코로나19로 인해 지원 요건 완화(감원율) 및 지원수준 상향 (중소기업 납부보험료 100%)

① 요건

- 1년 이상 실업보험 납부, 중대노동법 위반 미포함
- 전년도 감원을 일정비율(대기업은 1.3%, 중소기업은 5.5%, 30인 이하 20%) 이하

② 지원수준

- 전년도 납부 실업보험료(근로자부담 포함) 50%(중소기업은 100%)

* 2021.1분기 20.3만개 기업, 72.8억 위안 지급(인사부 4.26 발표)
(2020.4.19 현재 302만개 기업, 388억 위안 지급)

<참고> 기타 채용 관련 정보

▶ 중국 정부 공공직업안전망 활용

① 지역별 인사국, 공공직업안전기관 활용(중국) → 智联招聘 등 통합(www.jobonline.cn)

② 교육부, 24365 대학졸업생 채용지원

<https://job.ncss.cn/student/jobfair/joint.html>

▶ 아국 청년 채용 또는 인턴 기회 제공

① 월드잡 : <https://www.worldjob.or.kr>

* 월드잡에 구직 등록된 청년 채용 시(취업비자) 청년에게 정착지원금(800만원) 지원

② K-Move센터(북경 KOTRA) : <https://cafe.naver.com/kotrabeijing>

③ 잡투게더(무역협회) : <http://jobchina.jobtogether.net>

④ 중한 인력망 : <https://www.cn-kr.net/zhaopin/>

⑤ 차이나통 : <http://www.chinatong.net/>

⑥ 차이나랩 : http://blog.naver.com/chian_lab

<무경력 청년 채용방안 ① : 석사 이상>

◆ 인사부발(2017) 3호, 2017.1. 6 발표

(人力资源社会保障部外交部教育部关于允许优秀外籍高校毕业生在华就业有关事项的通知)

▶ 대상 및 요건

- 중국 대학에서 석사 학위 이상 취득 후 1년 이내
- 성적우수자 : 평균성적 80% 이상(등급제의 경우 B+/B 이상)
- 지역평균 임금 이상(구체적인 기준은 노동시장과 인력수요 등을 고려하여 성급인력사회보장부가 정함)

▶ 취업허가 기간 : 1년, 최대 5년

▶ 기타사항 : 지방정부별로 취업허가 인원 할당

< 무경력 청년 채용방안 ② : 우수대학 졸업자 >

• 우수 대학 졸업생(1년 내)으로 성적 우수자

– (성적 80점<GPA3.0> 이상 등 일정 요건 충족 자

⇒ 경력 없이 취업허가 가능

应届本科毕业生（或者毕业1年以内），无工作经验。在外专局高水平大学名单内，且平均分达到80分或者GPA大于3.0，可按优秀毕业生申请特批；

△ 외전국은 전세계 493개 대학을 우수 대학으로 지정, 이중 중국 대학은 45개

- (북경) 칭화대, 북경대, 북경항공항천대 등 9개
- (천진) 천진대, 동제대 등 2개

< 무경력 청년 채용방안 ③ : 지역별 제도 활용 >

• 상해 지역(C류) : 다음 요건을 갖춘 경우, 근무경력 및 종합점수 불요

구분	중국 경내 대학 졸업생	경외 대학 졸업생
학사	상하이 지역 대학/학사(이상), 雙自 지역 또는 홍교 상무구 취업 *雙自 : 상하이지역무역구, 상하이장강자주혁신시범구	수준 높은 외국대학/학사(이상)/성적우수, 쌍자지역 또는 홍교상무구의 다국적기업본 사/투자성회사/외자연구개발센터 취업
석사	중국(비상해)대학/석사이상/성적우수, 상 해(전지역) 취업	수준높은 외국대학/석사(이상)/성적우수, 상 해(전지역) 취업

⇒ (한계) 학사의 경우, 상해 지역 대학 졸업자만 해당, 쿼터제

< 무경력 청년 채용방안 ③ : 지역별 제도 활용 >

• 염성, 연태 지역 사례(청년 진출 협약 체결)

(인력공단) 국가기술자격소지자, K-MOVE 과정 이수자 등 전문가 인정
(염성, 연태시) 경제사회발전인재 지정, 취업허가서 발급, 비자, 생활 지원 등

49



한국산업인력공단은 5월 22일 오전 9시, 중국 염성시 영빈관(경제개발구 소재)에서 한국 정부의 해외취업지원 사업을 소개하고 중국 염성시 정부와 한국 청년 해외진출을 위한 업무 협약을 체결했다.

업무협약의 주요 내용은 ▲공단이 운영하는 해외취업연수과정을 수료한 자 ▲취업직종 관련 국가기술자격증 보유자 등 일정 자격요건을 갖춘 한국 청년에게 공단에서 '중국 전문가 인정서'를 발급하면, 염성시에서는 취업 허가 발급 시 전문 인재로 인정한다는 내용이다.

그간 중국으로의 해외취업은 사실상 대학 졸업 후 최소 2년 이상의 경력이 없는 경우 취업 허가서 발급이 불가능하여 중국 유학생도 귀국 후 경력을 쌓아 중국으로 재진출하고 있는 실정이었다.

그러나 이번 업무협약으로 전문지식을 갖추었지만 경력이 없는 한국 청년이 국가기술자격취득, 연수과정 수료 등으로 취업허가서를 발급받게 되어 중국으로 진출할 수 있는 교두보가 마련되었다.

**한국청년의 엔타이 취업 및 창업에 대한
한국산업인력공단, 중국국제청년교류센터, 중국
엔타이시 정부 간의 업무 협약**

한국산업인력공단, 중국 국제청년교류센터, 엔타이시 정부는 한중 양국의 혁신, 창업 인재 교류를 촉진하고, 첨단 기술 인력 육성을 위해 다음과 같이 협약을 체결한다.

제1조(목적) 본 협약은 한국 청년 인재의 중국 취·창업을 지원하고, 산둥성 엔타이시에 우수 인력 공급 및 경제 협력과 발전을 목적으로 한다.

제2조(협약내용) 협약 기관은 다음 각 호의 사항에 대하여 상호 협력한다.

가. 협약 기관은 중국과 한국에서 신종·전문기술에 대한 기업 고용 훈련을 적극적으로 수행하고 엔타이시에 기술 인력 공급을 적극적으로 추진한다.

나. 한국 및 중국 전문인재의 엔타이시 유입과 교류 활성화를 위해 협력한다. 이를 위해 한국산업인력공단과 중국 국제청년교류센터는 아래 요건에 해당하는 인재에게 전문가 인정서를 각각 발급한다.

- ① 업무 관련 분야 국가기술자격 취득자
- ② 한국산업인력공단과 중국 국제청년교류센터가 운영하는 과정을 정상 수료한 자
- ③ 그 외 3개 기관이 전문가로서 인정할 필요성이 있다고 판단하는 자

다. 중국 엔타이시 정부는 한국산업인력공단과 중국 국제청년교류센터가 발급한 전문가 인증서를 보유한 한국인을 '외국인취업 허가제' 지방 경제사회발전 필요 인재로 인정하고, 범죄경력 등 특별한 결격사유가 없는 한 취업허가서를 발급하여 체류활동에 지장이 없도록 적극적으로 지원한다.

라. 기타 본 협약 체결 목적과 취지에 비추어 상호 필요한 부분에 대하여 협력한다.

제3조(효력) 본 협약은 삼자 기관이 서명한 날로부터 효력을 가지며, 어느 한 기관이 해지 등의 의사를 표명하지 않는 한 유지된다.

제4조(기타) 본 협약에서 정하지 않는 사항 등에 대하여 삼자 기관 간에 협의하여 정한다.

본 협약체결을 증명하고 협약내용을 성실하게 이행하기 위하여 협약서 동등한 효력을 가진 협약서 총 6부(중국어 3부, 한국어 3부)를 작성하고, 삼자 기관이 서명한 후 각 2부씩 보관한다.

2019년 6월 25일

한국산업인력공단

중국
국제청년교류센터

중국 엔타이시
정부

51

<참고 : 중국 취업허가 업무 대행기관 질의 답변자료>

1) 중국 A급 인재의 여러 요건 중 유학생 졸업자가 활용 가능한 내용은?

符合优秀人才标准：40 岁以下在国(境)外高水平大学或中国境内高校从事博士后研究的青年人才

2) 중국 자유무역지역 등 지역별로 경력 요건이 완화된 지역 사례는?

广州自贸区回复：广州只可以批硕士学历无工作经验的，而且学校在读分数每科都在85分以上

深圳自贸区回复：深圳的除了硕士外，本科毕业生也可以申请，没有具体文件，可以尝试申请

上海自贸区回复：取得本科学历且在“双自”及“临港”地区`虹桥商务区工作的外籍高校毕业生需提供上海自贸区`张江高新区`临港新片区`虹桥商务区管委会出具的工作证明

3) C급 인재 활용방안은?

申请条件为符合国家规定的其他外国人，硕士毕业且无工作经验从事临时性`短期性（不超过90日）工作的外国人员.

4) 중국 우수대학 성적 우수자에 대한 경력 요건 완화와 관련된 세부 기준?

对于中国优秀的大学生需要满足学校在外专局知名大学名单里，如果不在此名单里，在世界排名靠前可以尝试申请。附件为外专局指定的国内外大学名单.

52

〈참고〉 인사부, 최고인민법원 노무분쟁 전형사례 15개 Q&A(2020-62호)

人社部函〔2020〕62号《人力资源社会保障部最高人民法院关于联合发布第一批劳动人事争议典型案例的通知》

- ① 코로나 불가항력 이유로 노동계약 중지 ☞ 민사관계와 노동관계 구분 제도적 취지를 고려, 엄격 적용
- ② 부분 휴업(생활비 지급) 가능 여부 ☞ 가능. 다만, 사용자가 고의적, 차별화 대우는 인정되지 않음
- ③ 학력 허위시 노동계약해지 ☞ 신의성실에 반해 노동계약과 직접 연관된 사항(혼인 등 개인 사생활 등 직무무관 사항제외)을 허위 제출시 노동계약 무효
- ④ 노동자의 경업제한의무와 사용자의 경제보상 지급의무는 상호 대등관계
- ⑤ 약정에 의한 不定時工作制 운영은 무효
- ⑥ 사용자의 고용자주권(用工自主权)의 행사범위는 합리적 범위 내 가능

〈참고〉 노동쟁의 심리사건 적용에 관한 최고인민법원 법률 해석(2021.1.1 시행)

* 기존 노동해석(1-4) 등 6개 해석을 통합

- ① 인민법원 재판 관할 사항 및 심리 등 재판 절차
- ② 외국인 취업허가(就业证件)와 노동계약 성립과의 관계
- ③ 묵시적 노동계약 재계약 및 무고정노동계약의 성립
- ④ 동종업계 취업제한 약정의 효과
(노동자) 평균임금의 30% 경제보상 요구, 이를 지급하지 않을 경우 취업제한 약정 해지 및 3개월 경제보상 요구
(사용자) 노동자가 취업제한 위반에 따라 위약금을 지급한 이후에도 계속 취업제한 요구
- ⑤ 해고(开除), 제명(除名), 사직(辞退), 노동계약 해지, 근로보수감소, 근로자의 근무연수 산정에 따른 노동분쟁은 사용자가 입증책임 부담
- ⑥ 법에 따라 노동계약을 해지하는 경우에도 노동조합에 미통지시 노동자에게 배상금 청구
- ⑦ 규장의 법적 효력 및 단체협약 또는 노동계약에 반하는 경우 그 효과(단체협 또는 노동계약 우선)

5. 중국 노동법 제도 활용

〈1〉 고용 유연성

① 유연취업자(비전일제, 자영업, 플랫폼 노동)

<非全日制(1일 4시간 미만, 1주 24시간 미만)>

- 사회보험 가입 의무 없음
- 서면계약 체결의무 없음
- 수습기간 약정 불가
- 언제든지 고용관계 종료 가능, 경제보상금 미지급
- 최저임금 기준 : 시급단위 적용
- 임금지급단위 : 최대 15일

② 정년퇴직자(남자 60세, 여성 50세) : 노동관계가 아닌 고용관계(민사)

③ 시용기 제도 : 노동계약 해지 유연성

④ 파견, 용역(外包) 제도 활용

⑤ 共享用工 활용

〈2〉 노동계약 해지

① 합의에 의한 해지

② 노동자 과실에 의한 해지(즉시 해지, 경제보상금 미지급)

- 시용기 중 정식임용 조건 미부합 증명된 경우
- 기업 규정의 심각한 위반
- 직무상 중대과실, 사리추구, 부정행위로 회사에 큰 손실 입힌 경우
- 타 용인단위와 노동계약 동시체결하여 기업 업무에 심각한 영향을 주거나, 타 용인단위와 노동계약 해지 거절
- 사기, 협박 등 수단이나 급박한 상황 이용하여 상대방 진실된 뜻에 반하여 계약 체결하거나 변경
- 법에 의거하여 형사상 책임을 묻는 경우

③ 노동자 비과실 노동계약 해지(30일 전 해지, 경제보상금 지급)

- 근로자의 질병이나 부상으로 규정된 의료기간(医疗期)이 만기 후에도 원 직무를 감당할 수 없고, 용인단위 직무변경에도 수행 곤란
- 근로자가 당해 업무 감당할 수 없어 직무 재교육 또는 직무 조정을 통해서도 직무 수행 곤란(末位淘汰)
- 객관적 상황의 중대한 변화로 계약을 이행할 수 없어 근로자 협상을 통해서도 합의에 이르지 못한 경우

④ 경제성 해지(경제보상금 지급)

- 기업 재생, 생산경영의 중대한 곤란, 생산전환, 중대기술혁신 또는 경영방식 조정으로 근로계약 변경에도 불구하고 인력감원이 필요, 노동계약 체결시 의거한 객관적인 경제상황의 중대한 변화 발생으로 노동계약 이행이 불가능
- 20명 이상 또는 전체 근로자의 10% 감원 필요
- 30일 전 노동조합(또는 근로자 전원)에 설명 및 의견청취, 인력감원방안을 노동행정부서에 보고

⑤ 경제배상금(경제보상금 2배) 지급에 의한 해지

- 이 경우 노동자가 계속 고용을 요구하는 경우 이에 따라야 함
- 판례는 이 경우에도 사용자가 계속 고용이 불가능할 경우 경제배상금 지급에 의한 해지 가능

<3> 기타 활용 가능 제도

① 부분 조업 중지

- (필요성) 매출 감소, 부품 조달 어려움 등으로 일시적, 일부 부문 조업 중지 필요
- 부분 휴업(생활비 지급) 가능. 다만, 사용자가 고의적, 차별화 대우는 인정되지 않음(<인사부, 최고인민법원 노무분쟁 전형사례 15개 Q&A(2020-62호)>
- 조업중지 규정(임금지급잠정규정 제12조) 적용 : (1개월) 정상임금, (1개월 초과) 지역별로 다름(북경의 경우 최저임금의 80%)

② 탄력 근로시간제도(종합계산근무제, 부정시 근로시간제)

- 연장근로수당 절감 가능
- 미리 지방정부 노동당국의 허가를 득해야 하고, 근로자의 휴식, 휴가권리 보장
- 탄력 근로시간제도 : (단위) 월, 주, 분기, 연 단위 설정, (직무) 작업 특성상 연속 작업, 계절과 자연조건의 제한을 받는 업종, (제한) 평균 일, 주당 근로시간은 법정근로시간과 동일
- 부정시 근로시간제도 : 기준 근로시간 산정 곤란(영업직 등), 택시기사, 하역근로자 등 직무 성격 등

③ 주휴 부여 시 대체휴일 부여(정상임금 지급)

주중국대한민국대사관

공관소개 | 한중관계와 중국 | 한중경제 | 영사 | 전자민원 | 정보마당

한중경제

- 경제통계 >
- 주요 내수시장 정보 및 경제 동향 >
- 법률정보 >**
- 입찰 정보 >
- 일일경제뉴스 >

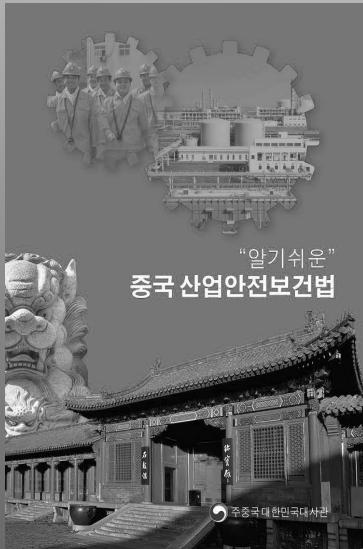
법률정보

Home > 한중경제 > 법률정보

제목

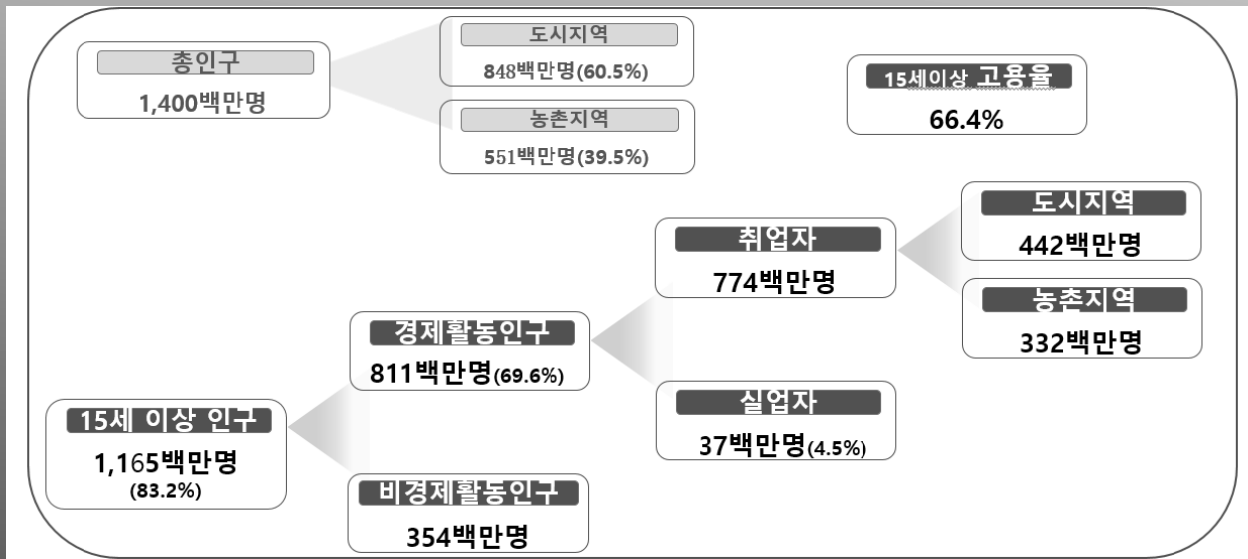
Total 192, 1/20 page

번호	제목	첨부	작성자	작성일	조회
192	중국의 거주자 개념 및 판정기준 설명		경제과	2021-03-30	51
191	인터넷 거래 감독관리법		경제과	2021-03-24	76
190	중국 개정 <형법>의 지식재산권 침해죄		경제과	2021-03-17	64
189	중국의 특허출원 규범화 방법		경제과	2021-03-16	63
188	중국 온라인 플랫폼 경제분야 반독점지침 발표 공고문		경제과	2021-02-25	121
187	원료약 독점공급업체 시장지배적지위 남용행위 제재		경제과	2021-02-09	91
186	중국 최고인민법원 노동쟁의사건 심리의 법률적용 문제에 관한 해석 (1)		경제과	2021-02-09	86
185	중국 형법(안전생산법 부분) 개정 내용(2021.3.1. 시행)		경제과	2021-01-06	132
184	중국전출기업 인사노무관리 가이드북 발간		경제과	2021-01-04	232
183	중국 개정 특허심사지침 시행(2021.1.15)		경제과	2020-12-23	166

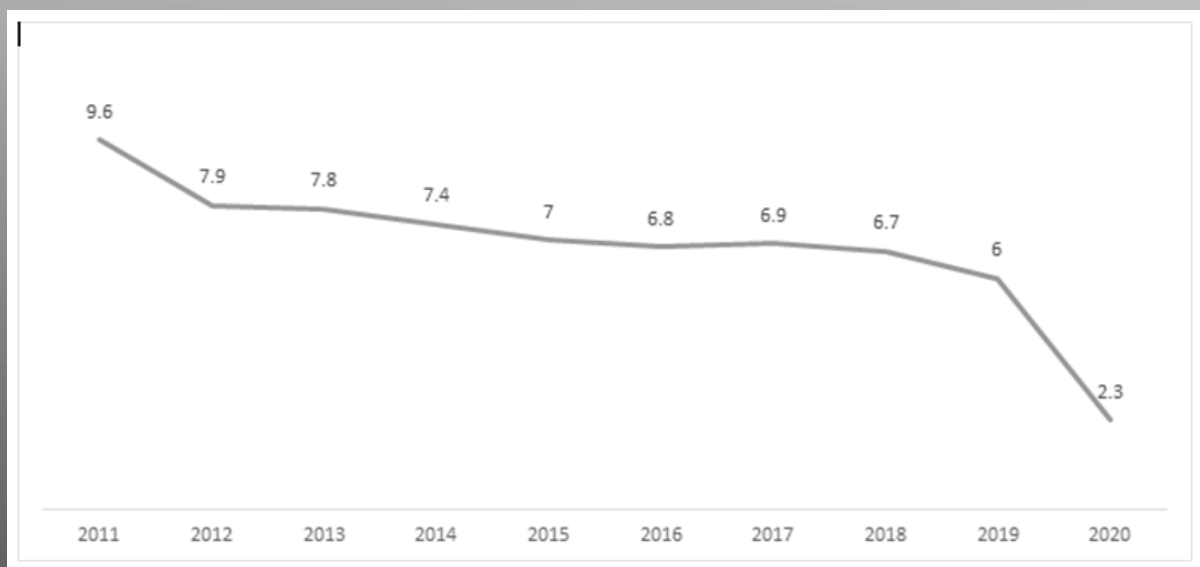


<참고> 2020년 중국 주요 고용 통계

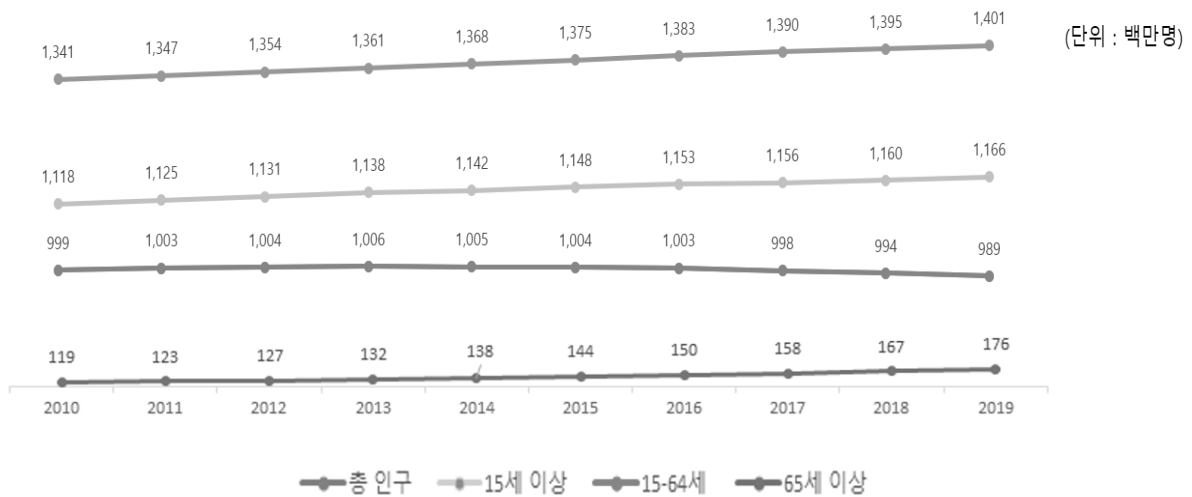
주요통계[노동시장 구조(2019)]



주요통계[경제성장률]

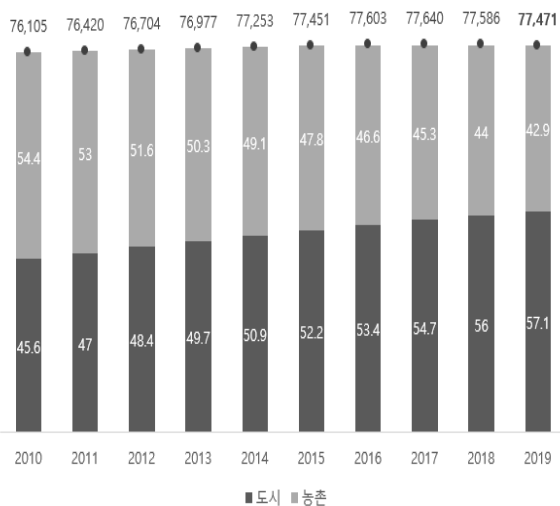


주요통계[중국 생산가능인구]

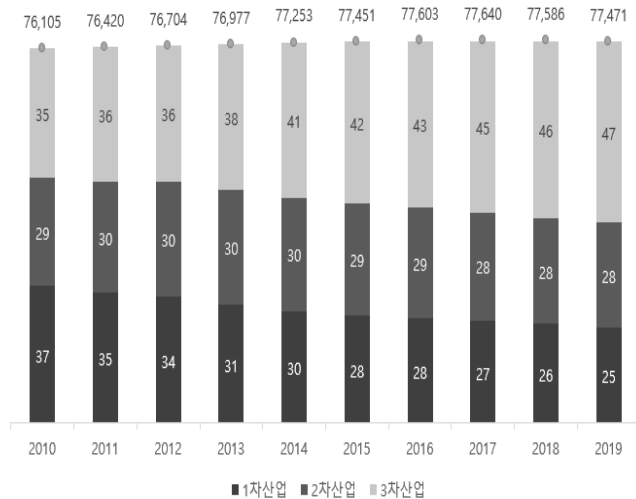


주요통계[취업자수]

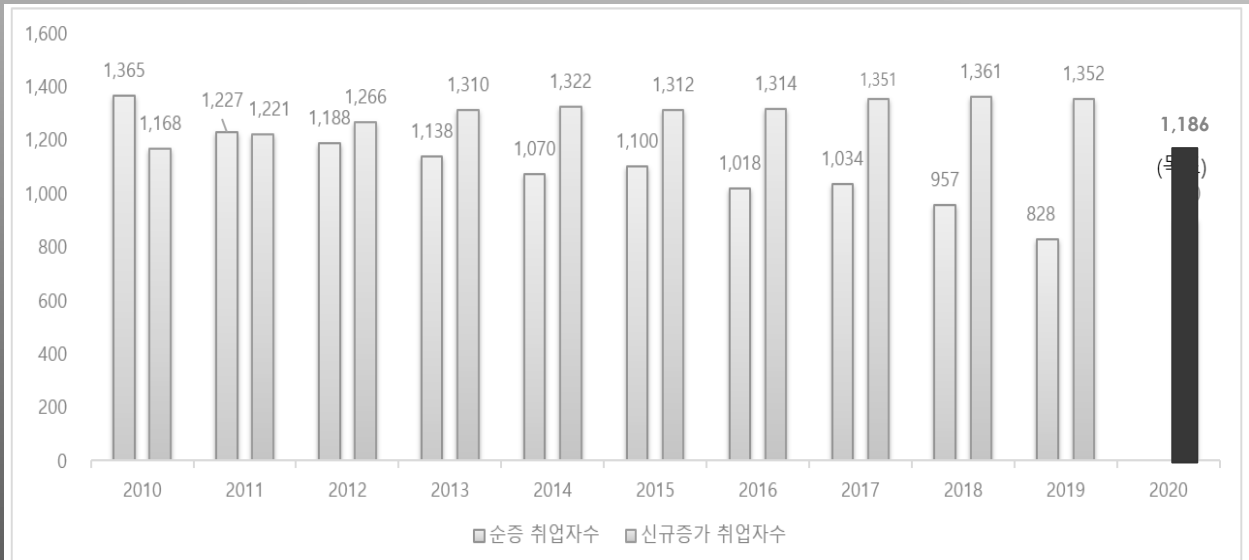
<도시지역, 농촌지역 취업자수(만명, %)>



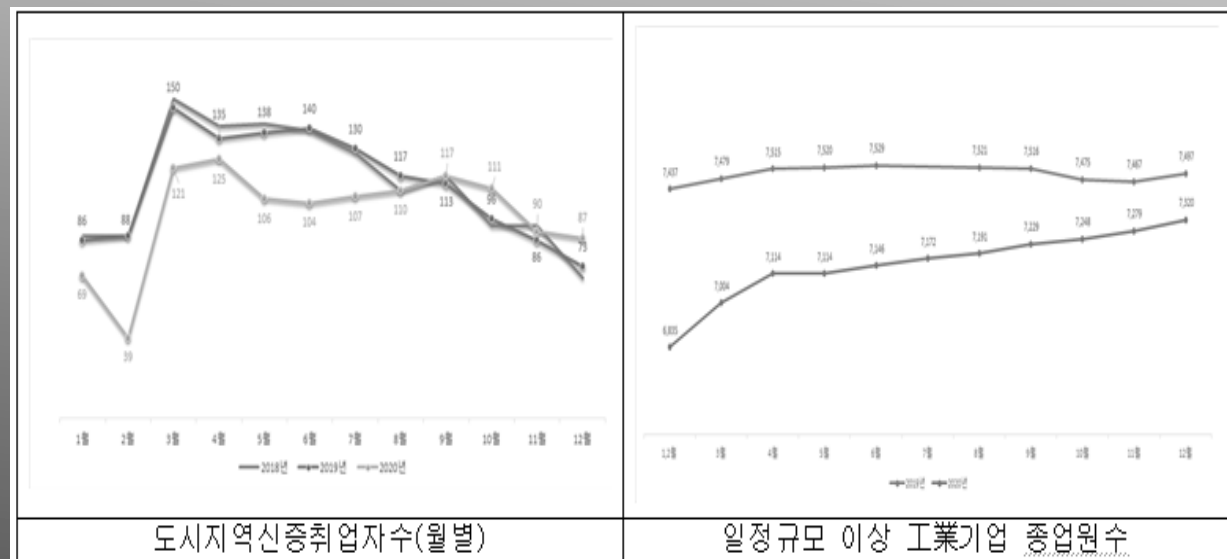
<산업별 취업자수(만명, %)>



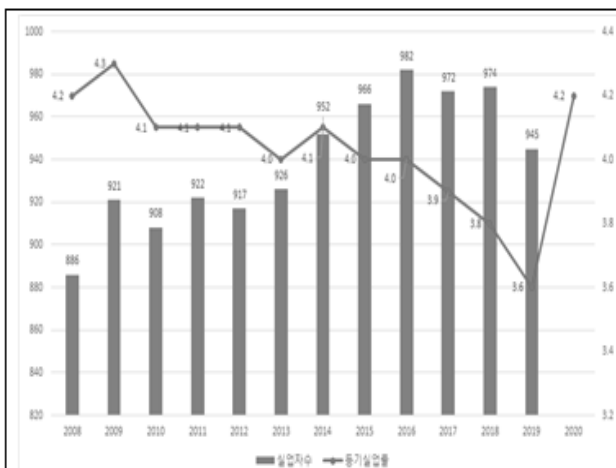
주요통계[취업자수]



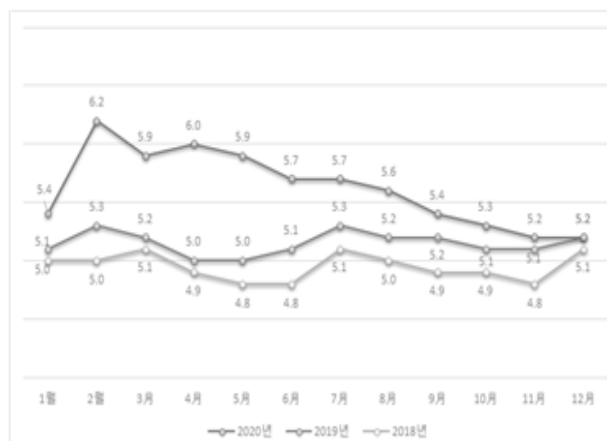
주요통계[취업자수]



주요통계[실업률]



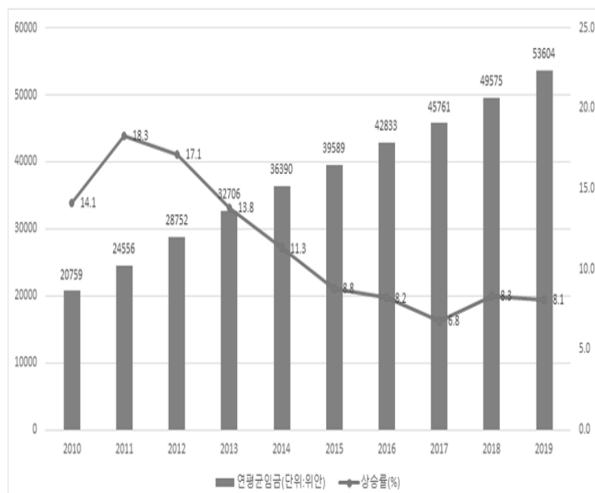
등기실업자수 및 등기실업률



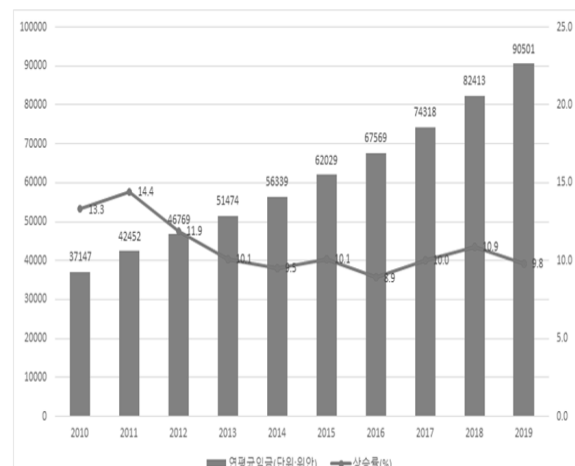
조사실업률

주요통계[평균임금]

<사영단위 취업자 평균임금>

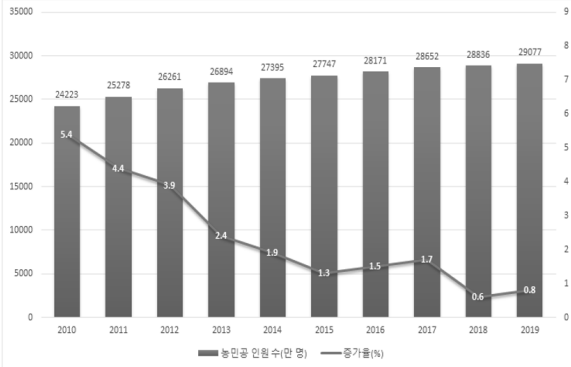


<비사영단위 취업자 평균임금>

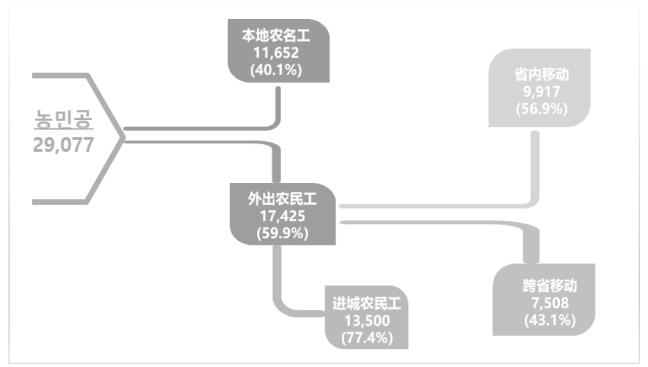


주요통계(농민공)

<연도별 농민공 추이>



<농민공 구성>

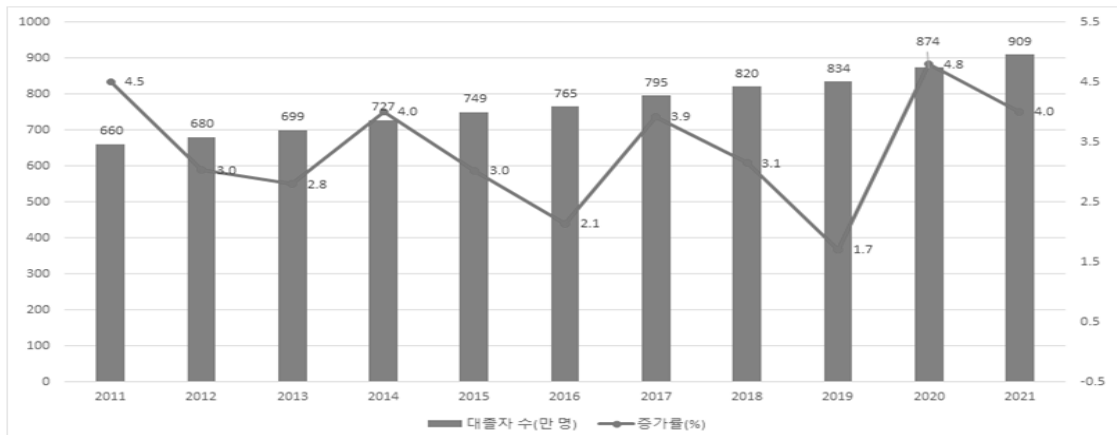


△ 2020년 28,560만명으로 전년대비 1.8% 감소(외출농민공은 2.7%, 본지농민공은 0.4% 각 감소)

주요통계(대졸자)

《대학졸업자수 및 증가율》

[단위 : 만명, %]



5. 중국 노동법 주요 내용

주요 제도 : 노동계약 체결(1)

- ▶ 계약종류: 고정기한(계약직) /무고정(정규직)/일정업무 완성기한
 - * 고용계약 시 2회 연속 체결 후 갱신 시 무고정 노동계약 체결의무(상해, 절강 등 예외)
- ▶ 서면계약 체결
 - 근로자 사용일 = 근로관계 성립, 30일 이내 서면계약 체결
 - 1개월~1년 미만 미체결시, 매월 2배의 임금 지급
 - 1년 이상 도과 시, 무고정기간계약 체결 간주
- ▶ 연령
 - 16세 미만 채용 금지
 - 정년퇴직 근로자(남성 60세, 여성간부 55세, 여성일반 50세) 재임용시
노무제공 계약(민사계약)

주요 제도 : 노동계약 체결[2]

▶ 시용기 설정

— 계약기간에 따라 상한 설정

3개월-1년	1년 이상-3년 미만	3년 이상
1개월	2개월	6개월

— 최저임금 지급 가능/ 계약의 해지: 채용조건 미부합

▶ 필수 기재사항

— 용인단위 명칭, 법정대표, 근로자 성명, 거주지, 신분증 번호, 노동
합동기간, 작업내용, 장소, 근무시간, 휴게시간, 휴가, 근로보수,
사회보험, 근로조건과 작업 위해요소 방지,
기타 (시용기, 교육훈련, 영업비밀 보호, 추가 보험 및 복지, 근로 규율 등)

주요 제도 : 노동계약 체결[3]

▶ 사용자 의무사항

- 작업내용, 근무장소, 직업상 위해, 안전 상태, 보수 및 노동자가 알고자 하는
상황을 사실대로 고지(노동계약법 제8조)
- * 계약에 보수 등 불명확시 ① 협상, ② 단협규정, ③ 동일노동, 동일보수(제11조, 제18조)
- * 규장을 위반한 지시나 위험한 강제작업 거부시 계약위반으로 미간주, 생명안전 및 신체건강을
해하는 노동조건에 대해 사용자에게 문제제기, 고소 및 고발 가능(제32조)
- 신분증 등 기타 증명서 압류금지, 담보제공 요구 등 금품 수취 금지(제9조)
- 위약금 약정(예외 : 훈련제공에 따른 의무복무기간 위반, 경업제한 위반) 금지(제25조)

주요 제도 : 노동계약 체결[4]

▶ 고정계약 체결시 유의사항

- 2회 연속 체결 후 갱신 시 무고정 노동계약 체결의무(노동계약법 제14조)
- 사실상 고정계약 1회에 한해 계약 종료의 자율권이 있고, 2회 이상 체결 시에는 고용종료의 선택권이 없음(해석론, 상해 예외)

◆ 사용자의 노동계약 석명권(노동계약법 제8조)

- 사용자는 근로계약 체결과 직접 관련있는 근로자의 기본사항을 파악할 수 있는 권리가 있고, 근로자는 사실대로 석명해야 함

◆ 경업제한 약정(노동계약법 제23조)

- 경업제한 직종(고급관리, 기술인력 등), 기간(2년), 근로계약 해지 후 경제보상금 지급, 위반시 효과(위약금)

주요 제도 : 노동계약 해지[1]

▶ 중국 노동계약 해지 제도의 특징

- ① 노동계약 해지의 요건이 노동계약법에 구체적으로 규정
 - 파트타임(비전일제, 1일 4시간 미만) 노동법 적용 유의(구두, 언제든지 해지가능)
- ② 노동자의 귀책사유 없는 노동계약 해지의 경우 사용자는 경제보상금을 지급
 - 경제보상금은 근속 1년(6월 이상 1년미만은 1월분, 6월 미만은 0.5개월분)마다 1개월 평균임금(시 평균임금의 3배는 3배 한도)
- ③ 노동계약법에 반한 노동계약 해지의 경우 노동자는 계속 고용을 요구할 수 있고, 경제배상금의 지급을 요구할 수도 있음(노동계약법 제48조)
 - 경제배상금은 경제보상금 기준의 2배(제87조)

주요 제도 : 노동계약 해지[2][총괄]

유형	요건	법적 근거	경제보상금
합의해지	사용자 제기	노동계약법 제36조	지급
	노동자 제기		부지급
노동자 해지	30일 전 통보	노동계약법 제37조	부지급
	사용자 귀책	노동계약법 제38조	지급
사용자 해지	30일 전 통보 (노동자 비과실)	노동계약법 제40조	지급
	노동자 귀책	노동계약법 제39조	부지급
	경영상 해고	노동계약법 제41조	지급
자동종료	노동계약 종료	노동계약법 제44조	원칙적 지급
	법정 퇴직		부지급
	파산, 영업 종료 등		지급

주요 제도 : 노동계약 해지[3][합의해지]

▶ 합의에 의한 노동계약 해지

✓사용자 요구에 의한 협의 해지의 경우 경제보상금 지급

주요 제도 : 노동계약 해지[4][노동자 해지]

▶ 근로자의 노동계약 해지

- 30일 이전(시용계약의 경우 3일) 통지 후 근로계약 해지 가능(제37조)
- 다만, 다음의 경우는 즉시 해지 가능(제38조)
 - 사업주의 노동계약 상 근로조건 미이행
 - 보수를 적시에 미지급 또는 과소지급
 - 사회보험료 미가입 또는 미납부
 - 규장제도가 법률 위반하여 근로자에게 손해 발생
 - 근로계약 무효 사유 해당
- *① 사기,협박, 공박한 사정을 이용 노동계약 체결, ② 사용자가 법적 책임면제하고 노동자의 권리를 배제한 경우, ③ 법률, 행정법규(강행규정) 위반
- 사용자 폭력 등을 통해 근로강요, 위험 작업 강요 등

✓즉시 해지의 경우 경제보상금 지급

주요 제도 : 노동계약 해지[5][사용자 해지]

▶ 노동자 과실성 노동계약 해지(제39조)

- 시용기 중 정식임용 조건 미부합 증명된 경우
- 기업 규장의 심각한 위반
- 직무상 중대과실, 사리추구, 부정행위로 회사에 큰 손실 입힌 경우
- 타 용인단위와 노동계약 동시체결하여 기업 업무에 심각한 영향을 주거나, 타 용인단위와 노동계약 해지 거절
- 사기, 협박 등 수단이나 급박한 상황 이용하여 상대방 진실된 뜻에 반하여 계약 체결하거나 변경
- 법에 의거하여 형사상 책임을 묻는 경우

✓경제보상금 미지급, 해고예고(수당) 불필요

주요 제도 : 노동계약 해지[6][사용자해지]

▶ 노동자 비과실성 노동계약 해지(제40조)

- 근로자의 질병이나 부상으로 규정된 의료기간(医疗期)이 만기 후에도 원 직무를 감당할 수 없고, 용인단위 직무변경에도 수행 곤란
* 医疗期는 다른 사업장의 근속기간을 합한 총 근속기간(实际工作年限) 및 당해 사업장 근속기간(在本单位工作年限)에 따라 3개월에서 24개월 부여(상해는 당해 사업장의 근속기간만을 기준으로 산정)
- 근로자가 당해 업무 감당할 수 없어 직무 재교육 또는 직무 조정을 통해서도 직무 수행 곤란 (末位淘汰)
- 객관적 상황의 중대한 변화로 계약을 이행할 수 없어 근로자 협상을 통해서도 합의에 이르지 못한 경우

✓경제보상금 지급, 30일 전 해고 통보(또는 해고예고수당)

주요 제도 : 노동계약 해지[7][사용자해지]

▶ 경영상 해고(제41조)

- 기업 재생, 생산경영의 중대한 곤란, 생산전환, 중대기술혁신 또는 경영방식 조정으로 근로계약 변경에도 불구하고 인력감원이 필요, 노동계약 체결시 의거한 객관적인 경제상황의 중대한 변화 발생으로 노동계약 이행이 불가능
- 20명 이상 또는 전체 근로자의 10% 감원 필요
- 30일 전 노동조합(또는 근로자 전원)에 설명 및 의견청취, 인력감원방안을 노동행정부서에 보고

✓경제보상금 지급

주요 제도 : 노동계약 해지(8)(해지불가)

▶ 해지 불가(제42조)

- 직업병 위해 작업에 종사하는 근로자가 이직전에 건강검진을 받지 않았거나 유사직업병 환자로 진단 또는 관찰 중인 경우
- 직업병 또는 산업재해로 노동능력 상실(일부상실 포함)
- 질병 또는 비업무상 질병으로 치료 중인 자
- 여성근로자 임신기, 출산기, 수유기
- 연속 근무기간 15년 이상, 법정 퇴직시점 5년 미만

✓ 위반 시 경제보상금 2배

✓ 고정계약의 경우 노동만료에도 불구하고 사유종료시까지 노동계약 연장

노동계약 해지(9)(자동종료)

▶ 자동 종료(제44조)

- 근로계약기간 만료
- 양로보험 수급
- 사용자 파산
- 사업장 영업취소, 폐쇄, 해산명령

✓ 근로계약 만료의 경우, 이전과 근로조건 동일 또는 상향에도 불구하고 계약갱신 거부는 경제보상금 미지급

✓ 파산, 사업장 폐쇄 등의 경우 경제보상금 지급

주요 제도 : 노동계약 해지[10][해지효과]

▶ 합법적 노동계약 해지(제47조)

– 노동자 귀책사유 없는 노동계약해지 : 경제보상금(퇴직 전 평균임금 기준, 1년마다 1월분) 지급

*1년 미만시 1개월분, 6개월 미만시 ½개월분, 근로자 월평균임금의 3배 이상은 3배(최대12년)

▶ 부당해고(제48조)

– 노동자가 근로계약의 이행을 요구할 경우 : 원직복직

– 노동자가 근로계약의 계속 이행을 요구하지 않거나 이미 근로계약의 계속 이행이 불가능한 경우 경제배상금(경제보상금 기준의 2배) 지급

▶ 노동계약 해지시 사용자는 해지증명서 발급, 15일 이내에 인사서류 및 사회보험 이전수속을 행해야 함(제50조)

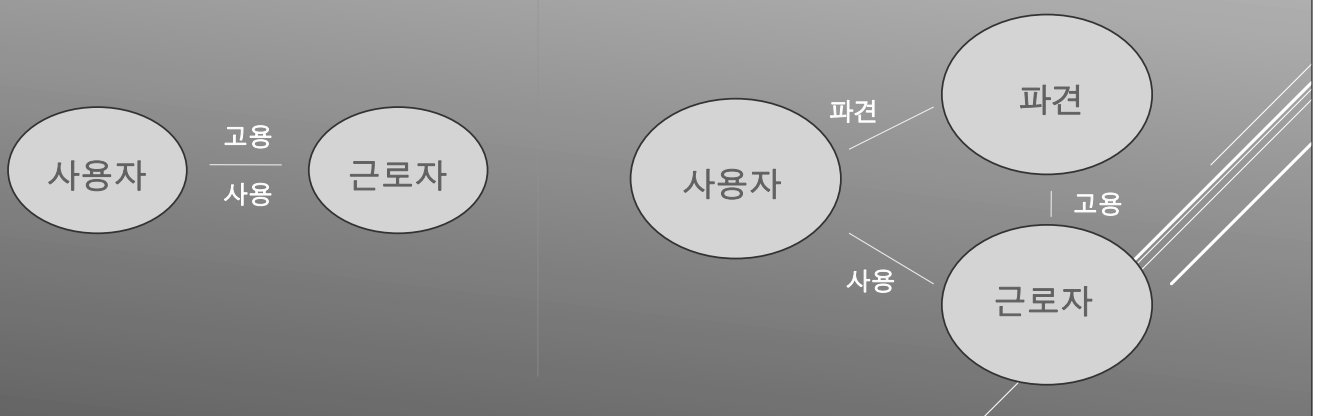
* 위반으로 손해 발생시 배상금 지급(제89조)

주요 제도 : 노동계약 해지[11][요약]

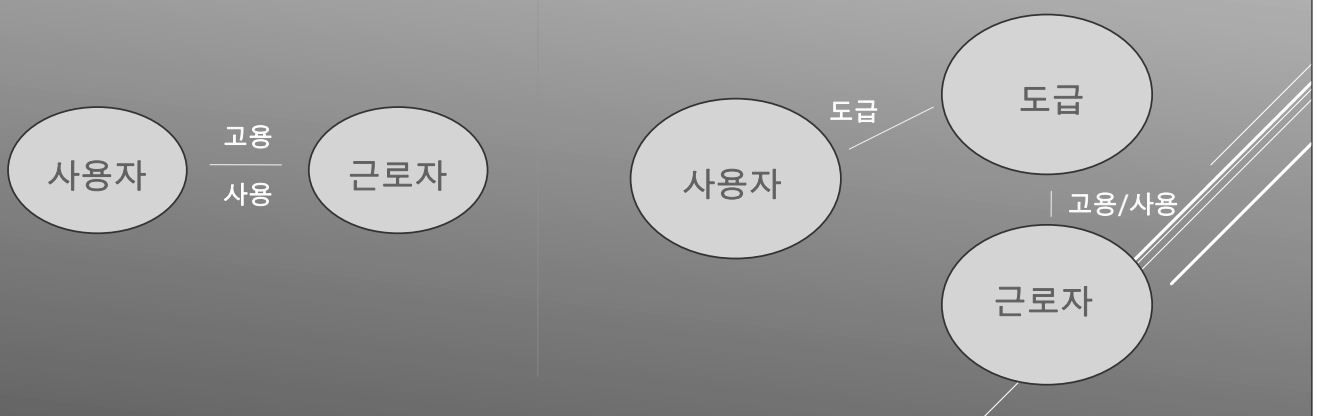
유형	요건	법적 근거	경제보상금
합의해지	사용자 제기	노동계약법 제36조	지급
	노동자 제기		부지급
노동자 해지	30일 전 통보	노동계약법 제37조	부지급
	사용자 귀책	노동계약법 제38조	지급
사용자 해지	30일 전 통보 (노동자 비과실)	노동계약법 제40조	지급
	노동자 귀책	노동계약법 제39조	부지급
	경영상 해고	노동계약법 제41조	지급
자동종료	노동계약 종료	노동계약법 제44조	원칙적 지급
	법정 퇴직		부지급
	파산, 영업 종료 등		지급

노무파견(勞務派遣)

경영 악화 등 이유로 근로자 퇴사 또는 고용조정 발생 → 이후 정규직 총원 어려움으로 노무파견 이용 증가



노무파견(勞務派遣)



노무파견(勞務派遣)

- ▶ 고용관계 ≠ 사용관계/ 고용관계(파견업체), 사용관계(기업)
- ▶ 노동계약법 개정(2013.7.1. 시행)
 - 파견근로자 동일근로 동일임금 원칙
- ▶ 노무파견 잠행규정(2016.3.)
 - 총량 제한: 전체 근로자(정규+파견)의 10% 이내
 - 업무 제한(三性) : 임시성(6개월 內), 대체성, 보조성(사내 고시, 공회/직공 대표 협의) 업무
 - 사용사업주에 대한 벌금 및 손해배상책임
 - * 위반시 시정명령, 불응시 1인당 5천~1만원 벌금

노무파견 (勞務派遣) 사용상 주의할 점

- ▶ 적법한 파견 사업주와 계약
- ▶ 계약상 적법한 업무에 사용: 한시적, 대체적, 보조적 업무
- ▶ 합법적 사용 규모 내에서 사용
- ▶ 파견 사업주의 사업주 판단
 - 채용, 해고 결정권/ 자금조달/ 사회보험, 세금 등/ 기계, 설비, 기자재 자기책임과 부담(사용사업주 제공의 정당성)
- ▶ 사용 사업주의 지휘, 명령권 범위
 - 작업배치, 변경 결정/ 업무 지시, 감독/ 휴가, 병가 등 근태관리 및 징계/ 업무수행에 대한 평가/ 연장, 휴일, 야간근로 등 근로시간 결정

업무 도급 (外包)

- ▶ (장점) 비용절감, 용이한 고용조정, 사용자 책임 회피
- ▶ 사내도급 사용시 주의사항
 - 도급업체의 실체와 독립성
 - ① 채용, 해고 등 결정권
 - ② 소요자금 조달, 지급 책임
 - ③ 법령상 사업주 책임: 사회보험 가입, 세금 납부, 순환근무 등
 - ④ 손해배상 책임 명기: 도급계약의 일반적 요건
 - ⑤ 기계, 설비, 기자재 등 자기책임과 부담
 - ⑥ 기술, 경험과 관련된 기획 책임과 권한

업무 도급 (外包)

- ▶ 사내도급 사용시 주의사항
 - 도급 사업주 지휘, 명령에 대한 판단
 - ① 도급단가 산정 방법(도급방법, 단가 산정방법)
 - ② 근태, 징계 관리에 대한 개입
 - ③ 도급계약 내용과 실제 업무 내용
 - ④ 현장 대리인 선임 및 그 역할

주요 제도 : 근로시간/휴일/휴가/병가[1]

▶ 근로시간

- 1일 8시간, 주 40시간 원칙
- 1일 3시간, 월 36시간 이내 초과근로 가능(150%)
 - * 위반시 시정명령 및 1인당 100~500위안 과징금 부과
- 종합계산근무시간제(탄력근무제), 부정시간무시간제(재량근로)

▶ 휴일

- 휴무일: 매주 1일 이상의 휴식일 보장(보상휴가 미부여시 200%)
- 법정공휴일: 신년, 춘절(3), 청명절, 노동절, 단오절, 중추절, 국경절(3)
등 총 11일(300%)
- 여성의 날(3.8), 청년절(5.4), 아동절(6.1), 인민해방군 건국기념일(8.1)

주요 제도 : 근로시간/휴일/휴가/병가[2]

▶ 종합계산근무시간제

- 주/월/분기/연 단위 근로시간을 종합관리
- 평균 일 또는 주 근로시간은 법정기준과 동일
- 대상
 - 교통, 철도, 우체전신, 수상운수, 항공운수, 어업 등 업종 중 작업 성격 특수성으로 연속 작업해야 하는 근로자
 - 지질 및 자원탐사, 건축, 제염, 관광 등 계절과 자연조건 영향 받는 업종 종사 근로자
 - 근로시간 종합계산제 실시에 적합한 근로자

주요 제도 : 근로시간/휴일/휴가/병가[3]

▶ 부정시간무시간제

- 직무특성상 표준시간근무제 채용이 불가능한 업무

- 근로시간이 비특정

- 대상

- 고급관리직, 외근직원, 영업직원, 부분 당직자와 기타 기준근로시간을 계산할 수 없는 직종의 근로자
- 기업의 장거리 운수직원, 택시기사, 철도·항구·하역 직원, 업무특성상 특수하며 기동성 있는 작업이 요구되는 직종
- 기타 생산특성, 작업의 특수성, 직책범위 등으로 부정시간근로시간제 실시에 적합한 근로자

주요 제도 : 근로시간/휴일/휴가/병가[4]

▶ 휴가

- 사용자는 생산, 업무의 구체적인 상황과 근로자 본인의 의사를 고려하여 총괄적으로 연차 휴가 실시(근로자 연차휴가조례 제5조)

* 연차휴가를 통일적 안배 가능하나 노동자와 우선협상 필요(합의는 불요)(인사

- 1년 이상 근무한 경우 발생

- 근속기간에 따라 휴가 일수 보장

1년 이상-10년 미만	10년 이상-20년 미만	20년 이상
5일	10일	15일

- 미사용일에 대한 보상: 임금*300% → 회사 부여, 본인 미사용시(서면동의)에는 정상임금만 지급

- 연차 휴가일수는 이전 사업장의 근무기간까지 누계하여 산정

- 근로자 동의를 받아 2개년도 사용 가능

주요 제도 : 근로시간/휴일/휴가/병가(5)

▶ 병가(医疗期)

- 노동자가 질병 또는 비업무상 상해로 치료해야 하는 기간
- 다른 사업장의 근속기간을 합한 총 근속기간(实际工作年限) 및 당해 사업장 근속기간(在本单位工作年限)에 따라 3개월에서 24개월 부여(예외 : 상해)
 - * (예) 총 근속기간 10년 미만인 경우 : 당해 사업장 근속기간이 5년 이하는 3개월, 5년 이상은 6개월
- 병가기간 임금은 노동계약이나 단협이 정하는 바에 따름. 지역별로 다름
- 산동성은 병가기간이 6개월 미만의 경우 본인 임금의 70%, 6개월 이상의 경우 60% 이상, 북경, 광둥은 최저임금의 80% 이상

주요 제도 : 임금(1)

▶ 근로자 노동의 대가

- 사회보험과 주방공적금, 시간외 근무수당 등 산정 기초(基數)
- 고정적 지급 교통비, 식비, 성과급, 통신비 등 모두 임금 인정(영수증 근거 실비 지급시 복리후생비용 간주, 제외)
- 제외(임금총액구성 규정): 기술개발 등 상금, 노동보험 및 근로자 복리후생 비용, 노동보호 관련 지출 항목, 원고료 강의료 등 전문작업 보수, 출장비, 식비보조금, 전근보조, 정착비 등, 개인공구 및 가축 등 이용 보상비, 노동 합동 해지시 기업이 지급하는 의료보조비 생활보조비 등

(예시) 초과근로수당 산정기준(시간급 임금의 150%)

- 지역별로 기준이 다름
- 북경은 월 고정지급 임금항목을 대상으로 당사자 간 약정 가능
- 광둥 : “정상노동시간 임금”을 당사자 간 약정 가능(수당 등 제외 가능)
- 산둥 : 전월 임금에서 잔업비 공제액을 잔업비기수로 약정(매월 변동 가능)

주요 제도 : 임금[2]

- ▶ 일급, 시급 및 시간외 수당의 계산: 월평균 근무일이 기준

월간 근무일 수: 21.75일($= (365-104)/12$)

일급: 월급/ 21.75일

시급: 일급/8시간

- ▶ 임금지급 규정

- 지불주기(월 1회 이상/ 시간/일/주 가능), 비전일제는 15일 이내
- 지불방식(은행, 직접)/지불일(약정)/ 임금대장(2년 이상 보관)

주요 제도 : 임금[3]

- ▶ 휴업(停工, 停产) 중 임금지급

- 작업중지, 생산중지가 1임금 지급기(1개월) 이내인 경우 : 근로계약 약정대로 임금 전액 지급
 - 작업중지 등 1임금 지급기를 초과하는 경우
 - 정상근로 제공시: 근로자에게 지역 최저임금 이상 임금 지급(광동은 약정가능)
 - 정상근로 미제공시: 지역별 규정 따라 처리(생활비 지급)
(상해 최저임금 100%, 북경, 산둥 70%, 하북, 강소, 광둥 80% 지급)
 - 일부 부서의 소속 근로자를 대상으로 부분 휴업 실시 가능(인사부 2020-62호)
- * 고의로 일부 휴업하거나 보수 지급 등 차별적 대우 유의

주요 제도 : 임금(4)

▶ 최저임금

- 중국은 지역별 최저임금 고시(2-3년 단위)
- 월단위(전일제), 시간단위(비전일제)로 고시
- 지역을 3-4단계로 구분 고시

지 역	최저임금
북 경	('19.7.1.) 2200RMB(비전일제 24)
상 해	('19.4.1.) 2480RMB(비전일제 22.0)
산 동	('18.6.1) 1910/1730/1550/(비전일제 19.1/17.3/15.5)

규장제도

- ▶ 회사/근로자 권리와 의무, 노동쟁의 심사의 기초(준법률적 지위)
- ▶ 사내 규율 확보의 핵심(합법적 징벌의 근거)
- ▶ 유효성 확보 3조건
 - 내용의 합법성과 합리성
 - 민주적 절차(작성, 수정→공회, 근로자 대표대회 협의)
 - 근로자 공시(개별 고지, 열람 및 준수 확인)
- ▶ 규장의 규율 내용: 근태관리, 휴가 및 병가, 징계규정, 고과규정

- ✓ 자체 규장에 대한 정기적 재검토 필요
- ✓ 직원 관리체계 강화/ 집단행동 사전 대응

사회보험[1]

- ▶ 5險(4險)1金, 기업은 임금의 40%, 노동자도 20% 이상
- ▶ 발생일(기업설립 또는 근로자 고용)부터 30일 이내 신고
- ▶ 납부기준: 납부其數*보험료율
 - 납부기수: 전년도 월평균임금(통상 상한은 당해 지역 전년도 월평균임금의 3배, 하한은 60%)
 - 보험료율: 지역마다 상이(2019.5.1부터 사업주 부담 기본양로보험 16%로 인하, 실업 산재보험료율 완화 등)

구분	사회보험					주택 공적금	합계
	양로	의료	실업	공상	생육		
개인	8	2	0.2			12	22.2
기업	16	10	0.8	0.45	0.8	12	40.05
합계	24	12	1	0.45	0.8	24	62.27

사회보험[2]

- ▶ 사회보험 미가입 또는 과소가입 효과
 - 미가입 합의의 효력
 - 근로자의 근로계약 해지권(경제보상금)
 - 미가입시 공상 또는 질병 발생 → 사업주 배상 책임
 - 미가입 보험료 소급 납부(산재와 생육 제외)
 - 체납금: 미납부일부터 매일 0.05%
 - 과징금: 납부지시일까지 미이행시 납부보험료의 1-3배
- ▶ 기타 이슈
 - 세무당국으로 징수 통합
 - “지역별 사회보험료 징수방식 개혁을 추진하는 과정에서 중소기업 부담이 증대되지 않도록 유의, 특히 미납보험료를 한꺼번에 추징 금지”
 - 의료보험과 생육보험 통합

사회보험 : 사회보험료 면제

- ▶ 중국 내 외국인근로자 사회보험 가입 의무화(2011.10.15)
- ▶ 한중 사회보험 면제 협정 체결(2013.1.16. 발효)
 - 중국 파견근로자 중 국민연금, 고용보험 가입자 → 면제 신청시 5년간 가입 면제 (중국 양로/ 실업보험)/ 면제기간 만료 3개월 전 국민연금공단에 연장 신청시 추가 5년 연장
 - 중국 현지채용근로자 중 한국에서 국민연금 가입자(임의, 지역가입 포함) → 사회보험 면제신청시 5년간 가입 면제/ 연장신청 불가. 다만, 사업장 변경시에는 신규로 면제신청 가능
- ▶ 신청 방법
 - (면제신청) 국민연금공단/ 가입증명 발급신청서, 파견명령서 → 중국 사회보험기관에 가입증명서 제출
 - (연장신청) 국민연금공단/ 가입증명 발급신청서, 파견명령서, 고용보험 가입 확인 서류 제출

모성보호

- ▶ 출산휴가: 98일, 출산 전 15일(女职工劳动保护特别规定)
 - 난산 +15일, 다태아 1인당 +15일
 - 4개월 미만 유산시 15일, 만 4개월 42일
 - * 강소 : 98일 + 30일(장려휴가) + 15일(난산) + 다태아(15일), 남성 15일 육아휴직
- ▶ 출산보조금의 지급: 출산휴가 중 수령. 전년도 월 평균임금 기준(社会保険法)
- ▶ 근로 제한
 - 임신 여성: 시간외 근무 제한, 임신 7개월 이상: 야간근로 제한
 - 만 1세 미만 영아 有: 연장, 야간근로 불가

모성보호

- ▶ 출산휴가: 98일, 출산 전 15일(女职工劳动保护特别规定)
 - 난산 +15일, 다태아 1인당 +15일
 - 4개월 미만 유산시 15일, 만 4개월 42일
- ▶ 출산보조금의 지급: 출산휴가 중 수령. 전년도 월 평균임금 기준(社会保険法)
- ▶ 근로 제한
 - 임신 여성: 시간외 근무 제한, 임신 7개월 이상: 야간근로 제한
 - 만 1세 미만 영아 有: 연장, 야간근로 불가

장애인의무고용제도

- ▶ 직원의 1.5% 이상(지역별 차이, 북경은 1.5%) 장애인 고용의무
 - 미달 시 장애인 취업보장금 납부
 - 미고용 장애인수 * 당해지역 전년도 월평균임금
 - * 2020년부터 장애인 고용비율에 따라 부담금 차등 징수(고용비율 1% 이상은 3년간 50% 면제, 1% 미만은 10% 면제, 30인 미만 면제)
 - * 파견업체를 통한 장애인 사용시 기업이 고용한 장애인수에 포함
 - 세무당국에 위탁징수
 - 자세한 사항은 지역별 차이

권리구제

▶ 관할(적용 법률)

- (행정해석) 국내 회사에서 인사, 노무관리 관장, 보수 및 근로조건 결정하는 경우, 해외 지점 등 파견근로자(주재원) 및 현지 채용 한국인 노동자도 국내 노동법 적용

▶ 중국법 적용 시

- 행정기관에 고소, 고발 가능 → 조사 후 시정조치, 임금지급, 연장근로 등 위반시 사용자에게 과징금 부과 가능
- 노동쟁의조정위원회 중재신청 → 중재재정 결과에 불복할 경우 인민법원 제소 가능(곧바로 법원에 제소할 수 없음)

노동쟁의 중재제도(1)

▶ 기본 원칙: 一调一裁二审

- 조정 권장, 중재 전치(先裁后审) 원칙
- 비교적 간단한 사안은 중재로 종결(一裁终局)

▶ 중재 대상

- 기업-근로자간 근로계약 체결·이행·변경·해지·종료, 휴식 및 휴가, 사회보험, 복지, 교육, 노동보호, 임금, 공상비용, 경제보상, 배상금 등 관련 분쟁

▶ 관할 중재위

- 노동계약 이행지(실제 근무지) 관할 중재위/
- 불분명시, 회사 소재지(등록지역) 관할 중재위

노동쟁의 중재제도(2)

▶ 중재 절차

- ① 중재신청 : 서면, 구두도 가능(신청시효: 1년, 근로기간 내 임금체불 시효는 제한 없음. 다만 근로관계 종료 후에는 1년)
- ② 수리통지서 발급 및 피신청인 통보(수리 후 5일 내)
- ③ 피신청인 답변서 제출(10일 내)→ 답변서부분 신청인 전달(5일)
- ④ 중재청 구성 및 당사자 통보(접수일 5일 이내)
- ⑤ 중재심판(개시 5일 전 양측 통보)
- ⑥ 중재판정(신청 수리 후 45일 이내+15일 연장 가능)

▶ 제소 및 강제집행

- 중재재정서를 받은 날부터 15일 이내 인민법원 제소 신청
- 중재재정을 이행하지 않는 경우 인민법원에 강제집행 신청

노동쟁의 중재제도(3)

▶ 중재 결정의 종국 결정<중재로 최종 결정되는 경우>

- 임금, 공상 의료비용, 경제보상금 및 배상금액이 지역 최저임금의 12개월보다 작은 경우(북경 24천위안)

▶ 간이 중재

- 사실·권리 관계 명확하거나 단순분쟁, 분쟁금액 소액(지역 전년 연평균 임금 미만), 양측 동의시 중재원 1인 지정하여 처리

▶ 집단 분쟁

- 10인 이상 분쟁 또는 단체협약 관련 분쟁 → 우선심사
- 근로자는 3~5인 대표 선정
- 중재청은 집단분쟁시, 당사자간 협상·조정 인도, 필요시 변호사 등으로 조정 진행

노동쟁의 중재제도(4)

▶ 중재제도의 최근 개편 (2017.7.1)

1. 일회통지제도 도입으로 신속화: 중재신청 후 5일내 신청서 보완 및 추가자료 제출 요구 등 통보
2. 신속전달 방식 도입: 중재문서 송달 불가능, 근로자 10인 이상인 경우 주소지에 중재문서 붙이고, 촬영, 녹화
3. 중재 공개원칙
4. 중국 판결범위 확대 → 대부분 중재로 마무리
 - 대상금액이 지역 최저임금 12개월 이하
 - 경업제한 기간 내 취업에 대한 보상금, 해고나 노동계약 종료시 경제보상금, 노동계약 해지 배상금 등
 - 근로시간, 휴식·휴가, 사회보험 관련 분쟁
5. 중재 전 조정 제도화: 사전조정 우선 원칙, 조정 권고 가능

외국인 취업허가제 - 인재분류체계

- 국가 외국인재유입계획에 따른 인재
- 국제공인 전문성 인증기준 부합 인재
- 시장발전 촉진 직무 필요 인재
- 창신창업 인재
- 우수청년 인재
- 종합점수 85점 이상인 자

고급인재 (A 유형)



- 학사 이상 및 2년 이상 유관경력자
- 국제통용 기능자격증 취득 또는 기능형 인재
- 외국어 교육인
- 평균임금이 지역 전년 평균임금의 4배 이상인 자
- 국가 규정 또는 사업 부합 인재
- 종합점수 60점 이상인 자

전문인재 (B 유형)



- 현행 외국인취업규정상 중국 내 취업인
- 임시 및 단기 취업 외국인
- 쿼터로 관리하는 외국인: 정부간 협의에 따른 인턴 실습인, 외국 유학생 및 해외대학 졸업 외국인 등.

기타인력(C 유형)

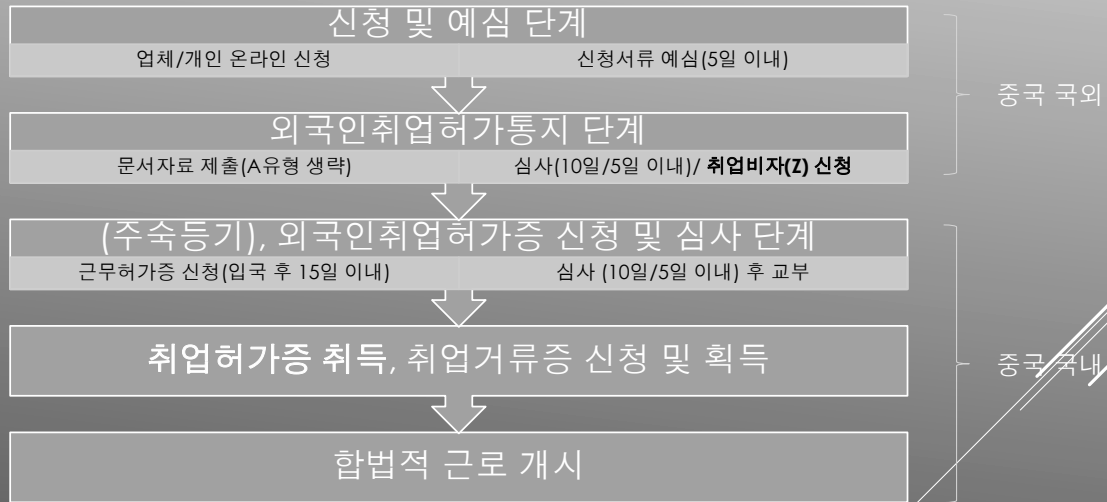


인원 수 제한 없음 + α

시장수요에 따라 인원제한

국가규정에 따라 인원제한

외국인 취업허가 및 거류허가 절차



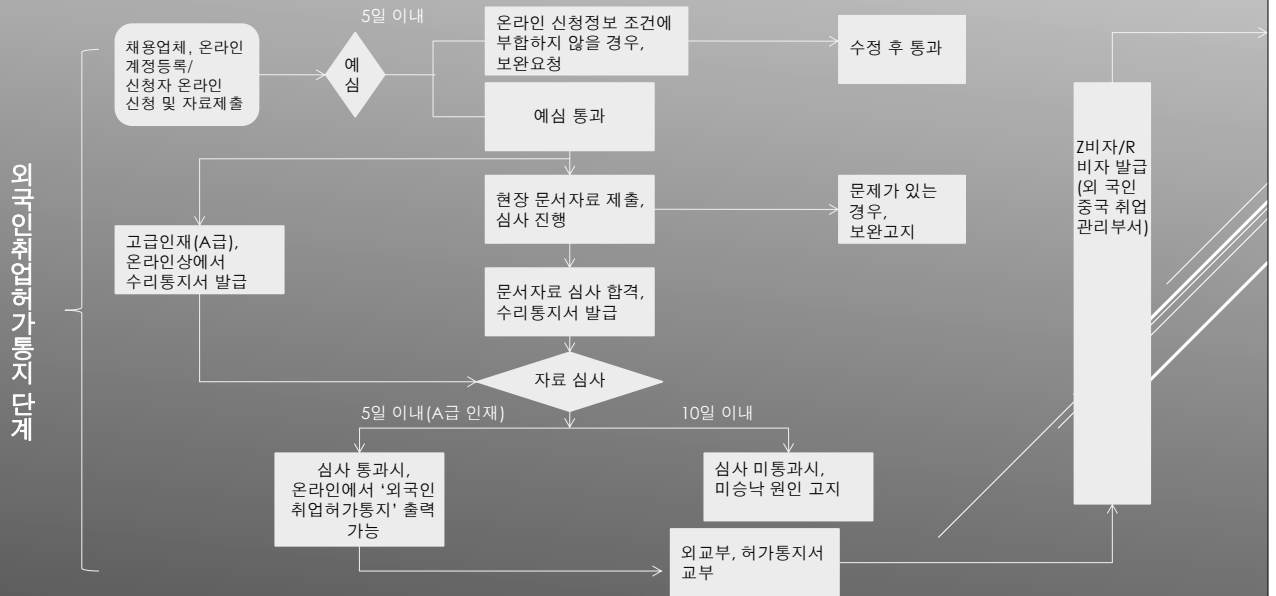
외국인 취업허가제 - 종합점수평가제

총점 120점 만점 → 85점 이상 고급 인재(A급), 60점 이상 전문인재(B급)

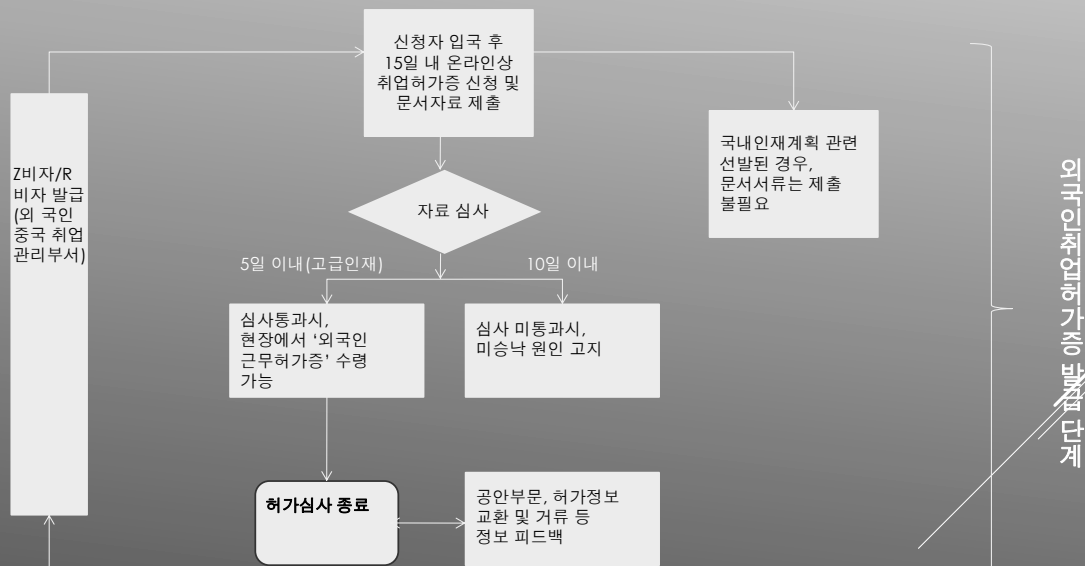
항 목	기 준	점 수
직접 자격 부여	국내인재유입계획 포함 국제공인 전문분야 인정 기준	
	시장 발전방향 포함 직위	
	창신창업인재 및 우수 청년인재	
	45만 위안 이상	20
채용 기업 연봉 (20점)	35~45만 위안	17
	25~35만 위안	14
	15~25만 위안	11
	7~15만 위안	8
	5~7만 위안	5
	5만 위안 미만	0
학력 및 기술기능자격증 (20점)	박사/ 국제통용 고급 기능자격증 및 기사 상당	20
	석사, 기사 및 상당	15
	학사, 고급기능공 및 상당	10
유관분야 경력 (20점)	2년 초과시 1년 경력에 1점 부여	최고 20점
	2년	5
	2년 미만	0
연간 근무시간 (15점)	9개월 이상	15
	6~9개월	10
	3~6개월	5
	3개월 미만	0

중국어 수준 (5점)	중국국적 외국인	5
	중국어 전공 학사 이상 학위	5
	HSK 5급 이상	5
	HSK 4급	4
	HSK 3급	3
	HSK 2급	2
취업 지역 (10점)	HSK 1급	1
	서부 지역	10
	동북 지역 등 공업기지	10
	중부 지역 국가빈곤 현 등 특별지역	10
연령 (15점)	18~25세	10
	26~45세	15
	46~55세	10
	56~60세	5
	60세 이상	0
	외국 우수대학 졸업	5
세계 저명대학 졸업/ 국제 500대 기업 근무경력 (5점)	세계 500대 기업 근무 경력	5
	지식재산권 보유	5
	연속 5년 이상 중국내 근로	5
	지방 경제사회발전 필요 인재 (성급 외국인 관리부문 구체기준 제정)	0~10
지방 재량 부문 (10점)		

외국인 취업허가제



외국인 취업허가제



주재원에 대한 근로시간 적용[1]

- ▶ (행정해석) 국내 회사에서 인사, 노무관리 관장, 보수 및 근로조건 결정하는 경우, 해외 지점 등 파견근로자도 국내 노동법 적용
- ▶ 근로시간 관련 근로기준법 개정 주요 내용
 - ① 연장, 휴일근로 포함 1주 최대 52시간 근로
 - － 300인 이상(2018.7.1.), 50-300인 미만(2020.1.1.), 5-30인 미만(2021.7.1.)
 - ② 30인 미만 사업장, 특별연장근로 한시 인정(2021.7.1.-2022.12.31)
 - － 근로자대표 서면합의시, 8시간 한시 인정
 - ③ 휴일근로 할증률 명시(2018.3.1. 시행)
 - － 휴일 8시간 이내 50%, 8시간 초과 100%
 - － 야간근로(오후 10시-다음 날 오전 6시) 50% 이상

주재원에 대한 근로시간 적용[2]

- ▶ 근로시간 관련 근로기준법 개정 주요 내용
 - ④ 특례업종 축소: 26개 업종 → 육상, 수상, 항공운송업 등 5개 업종
 - ⑤ 관공서 공휴일을 유급휴일로 의무 적용
 - － 300인 이상(2020.1.1.), 30-300인 미만(2021.1.1.), 5-30인 미만(2022.1.1)

중대 노동법 위반 사회공표제도

▶ 2017.1.1부터 중대노동법 위반 공표제 시행

▶ 공표대상

- 고액의 고의적 임금체불
- 사회보험 미가입 및 심각한 보험료 체납
- 근로시간, 휴식, 휴가 규정 심각한 위반
- 여성, 미성년 근로자 보호규정 심각한 위반
- 소년공 고용금지 규정 위반

▶ 지방시.현급 노동행정기관(분기), 성급 기관(반기)

▶ 중대 노동법 위반 행위 및 처리결과는 인사부 신용정보 등록/기타 행정기관과 공유

- 일부 지역에서 기업 노동보장 준법신용등급 평가 : 매년 1회 평가, 노동보장 준법신용등급을 A, B, C로 분류하여 노동감찰에 활용(C등급은 집중감찰)

5. 산업안전보건 점검 포인트

산업안전보건 업무의 중요성

▶ 천진항 폭발사고 (사망실종 173명) 이후 산업안전 입법 강화 추세

* 2019년 29,519명 사망(10인 이상 사망한 대형사고도 10여건 발생)

▶ 기업 뿐 아니라 주요 책임자, 안전생산 관리인원 등 개인에 대한 형사, 행정 책임 강화, 블랙리스트 등재 ➡ 신속, 엄격한 법 집행

* <형법> 1인 이상 사망자 또는 3명 이상 중상자 발생 사고 → 기업 및 개인에 대한 형사 처벌(개인은 유기징역 또는 구역 등 가능)

▶ 지방정부 책임 추궁 및 내부 고발 강화

* 고발자에 과태료 15% 장려금 지급

안전생산[安全生産]

▶ 적용대상 : 중국 역내에서 생산활동에 종사하는 모든 기업

* 생산활동 : 공장 등 제품 가공, 제조, 시공현장에서 제품생산, 시공, 보관, 운송 등의 작업에 종사하는 활동을 의미, 작업장이 없는 일반 자문기업, 서비스기업, 식당 등 주체는 미포함

▶ 일반생산기업과 특수생산기업(위험화학품, 건축시공, 광산 등)으로 구분

▶ 일반적 의무사항

➡ 안전생산조건에 필요한 자금 투입

➡ 안전생산관리기구 설치 또는 전문안전생산관리인원 구비

➡ 안전생산제도 수립 및 방안 제정(규장) : 공회 협의

* 안전생산제도, 안전생산책임, 생산안전사고위험 점검 및 관리, 응급구조 등

➡ 안전생산교육 실시의무 및 고지의무

➡ 안전시설 설치, 노동보호용품, 안전표지 등 안전보장의무

안전생산[安全生産]

- ☞ 안전생산관리계약(2개 이상 생산기업이 동일구역 작업시)
- ☞ 도급(发包) 또는 임대 시 의무 및 연대책임
- ☞ 안전생산책임보험 가입(위험화학품등)
- ☞ 안전생산 의무이행을 이유로 불이익 조치 및 해고금지 의무
- ☞ 사고발생시 보고, 응급구조 등 의무

▶ 안전생산 관련 인원 및 주요 권리.의무

- ☞ 주요책임자(동사장, 총경리 등) : 사고위험 예방, 사고발생 보고의무 등
- ☞ 안전생산관리인원(안전생산 관련 전담자)
- ☞ 생산기업 종사인원(근로자) : 알권리, 이의제기, 적발, 신고, 위법작업 거절, 작업중지 등

직업병[職業病] 예방

▶ 대상 : 직업병(10개 종류, 121개) 위험요소(분진, 화학적, 물리적, 방사성, 생물학, 기타 요소 등 6개 종류) 작업장소

▶ 직업병 조기에방 관련 의무

- ☞ 직업병 관련 프로젝트 신고 및 인허가제도
- ☞ 작업과정에서 직업병 방지와 관리
 - 직업병 전문기구 또는 전문인원 설치, 관련 제도 수립
 - 직업병 방호시설, 설비, 용품 구비, 유지보수, 정기검사
 - 근로자에 대한 직업병 관련 교육, 고지, 건강검진 등

▶ 직업병 진단 및 협조 의무

- 근로자 직업병 진단신청(신청여부 및 진단기관 선택 근로자 재량) → 직업병 진단 협조(자료 제공 및 작업장 방문 등)

직업병[職業病] 예방

▶ 직업병 관련 이의절차

☞ (진단과정) 경력, 유해인자 노출경험, 수행업무 등 직업병 판단 요소에 이의가 있는 경우 노동중재위원회 → 법원에 소송 제기

☞ (진단결과) 의료기관 소재지 위생부서에 감정 신청(시급 → 성급)

특수분야

▶ 시공안전 분야 : 건설공사안전조례 (응급관리부)

▶ 특종설비 : 특종설비안전법 (시장관리감독국)

* 특종설비란 신체와 재산의 안전에 대한 위험성이 비교적 높은 설비로서, 보일러, 압력용기, 승강기, 케이블카, 지게차 등 특종설비목록에서 지정된 것을 지칭

▶ 위험화학품 (2,828개) : 위험화학품안전관리조례 (응급관리부)

안전생산 입법 동향

- ▶ 주요입법계획에 안전생산법, 형법, 위험화학품안전법 포함
- ▶ 위험화학품 안전법 제정 (11.1까지 대국민 의견수렴)

《위험화학품 관련 중대사고》

- 11.12 청도 송유관 폭발사고(2013년)
 - 송유관 붕괴 수리 과정에서 대규모 폭발사고 발생, 62명 사망, 136명 부상, 7.5억 위안의 경제적 피해 발생
- 8.21 천진항 폭발사고(2015년)
 - 천진항 위험품 저장창고 폭발사고로 165명 사망, 8명 실종, 798명 부상 등 막대한 인명·경제적 피해 발생
 - 해당 기업 뿐 아니라 감독 관리부서 책임자 등 처벌(기업 24명, 공무원 25명 등 3년 이상 형사 책임, 기업 동사장은 “사형, 2년 집행유예” 선고)
- 3.21 강소성 성수 폭발사고(2015년)
 - 강소성 청수 지역 내 화학탱크 폭발, 인근 16개 기업 피해 → 78명 사망, 76명 중상, 19.86억 위안 경제적 피해 발생

〈5〉 안전생산 입법 동향

- ▶ 위험화학품안전법 제정안 주요 내용
 - 위험화학품 안전감독부서의 역할분담 및 기업 관리 책임 명확화
 - 화학공업단지, 물류단지의 설계, 배치, 안전관리 강화
 - 위험화학물질의 생산, 저장, 판매, 운송, 연구개발의 안전관리 강화 (도태설비 및 기술 사용 금지 등)
 - 위험화학물질 사용의 안전관리 강화(화학품안전기술설명서 교부, 규장 제정, 교육강화 등)
 - 위험화학품 폐기처분에 대한 안전관리 강화
 - 위험화학품 인허가 규제 완화
 - 위험화학품 안전감독에 대한 정보화 강화(자동제어시스템 구축 등)
 - 위법행위 처벌 강화(과태료 강화, 중대위반행위에 대한 주요 책임자 등 처벌 강화)

Cafe

중국 취업과 노동법

<https://cafe.naver.com/chinaemploymentlabor>



<https://cafe.naver.com/chinaemploymentlabor>

문의

주중한국대사관 고용노동관 권구형

email: chaesa233@korea.kr



권구형 权九亨

중국 본토



QR 코드를 스캔해서 WeChat에 추가

중국, 베트남, 인도네시아
2021년 주요 노동정책(HRM)
온라인 설명회



베트남 노동시장 주요 이슈
(개정 노동법 등) 및
코로나19 관련 노무관리 유의점

이재국 고용노동관

2021년 주요 노동정책
온라인설명회(베트남)

베트남 노동시장 주요 이슈 (개정 노동법 등) 및 코로나19 관련 노무관리 유의점

2021. 5. 6.

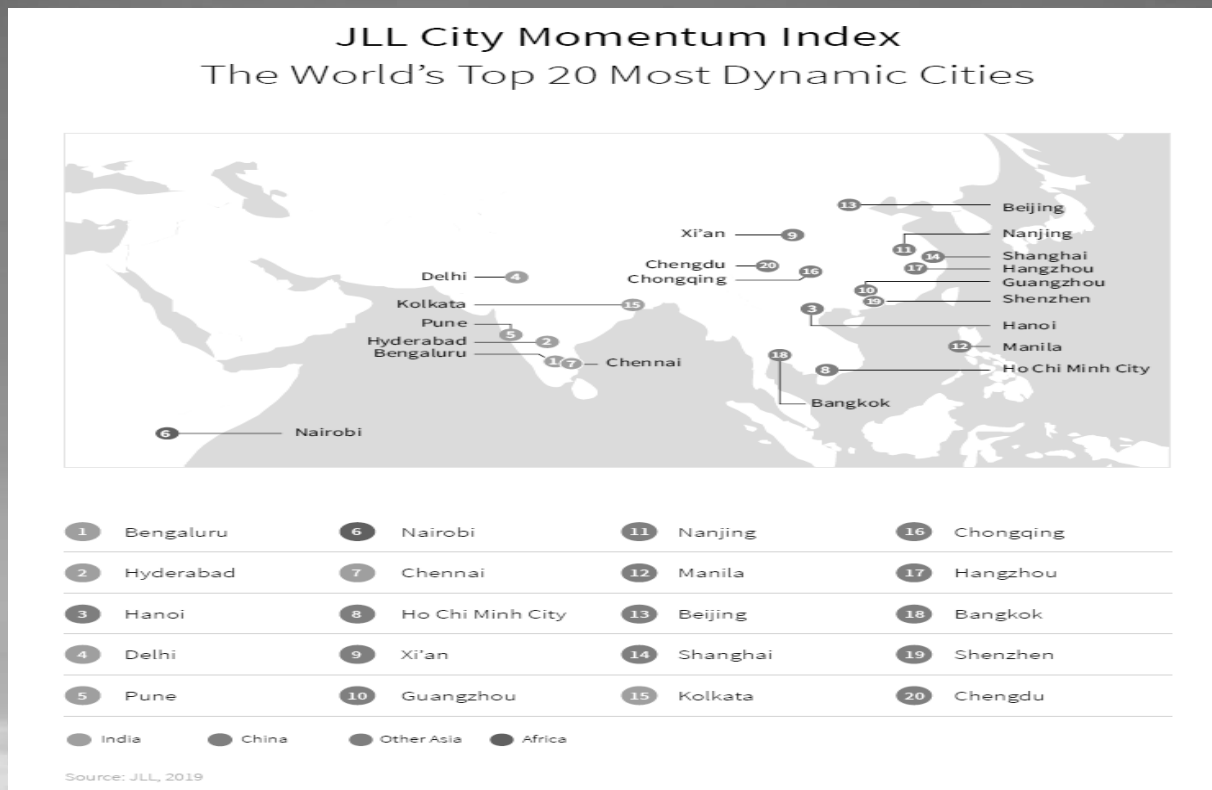
주베트남대사관
이재국 고용노동관

순 서



- 베트남 개요
- 베트남 고용노동현황
- 베트남 노동조합과 노사관계
- 전면개정 베트남 노동법 개요

베트남: 기회의 땅?



베트남- 한국의 80년대? 동북아 문화권?

1. 유교와 불교, 공동체 지향, 교육중시, 젓가락 문화
2. 외세지배와 강인한 민족성
3. 경제지표(1인당 GDP, 고도성장, 주6일 48시간 근무)
4. 음주가무
5. 발전에 대한 의지

베트남 고용노동 현황

2018.12월 베트남 인구는 9,595만 명

- 2018.2사분기 현재 생산가능인구(15세이상)는 7,251만 명
- 생산가능인구의 64.05%가 농촌 거주
- 2018.2사분기 현재 취업자는 5,402만 명
 - 도시지역 취업자 31.88%, 농촌지역 취업자 68.12%
(농촌지역의 영세농민과 무급가족종사자가 취업자로 구분된 결과)
 - 임금근로자의 비율이 43.80%, 자영업자 비율은 39.02%
- 2018.2사분기 현재 실업자수는 약 106만 명, 실업률은 2.19%에 불과
 - 남성 실업률 1.87%, 여성 실업률 2.58%
 - 도시지역 실업률 3.09%, 농촌지역 실업률 1.74%
- 2018.2사분기 현재 베트남 임금근로자의 월평균 수입은 562만동

베트남 노동조합과 노사관계

1. 베트남 노동조합은 필수? 노조와의 관계는?

- 베트남 노동조합 설립에 대한 오해

- 많은 분들이 베트남은 법적으로 기업 설립 후 일정기간 이내에 기업이 노동조합을 설립해야 하는 의무가 있다고 인식하고 있으나, 그러한 법적 규정은 없음
- 다만, 노동조합이 설립되면 베트남노동조합총연맹(VGCL)에 가입해야 하고, 직속 상위 노동조합이 기업들을 방문하여 근로자들을 설득하고 교육하여 노동조합 설립을 유도할 수 있음

Your Name

- 베트남 노동조합의 성격

- 예전 사회주의 국영기업, 협동조합의 영향으로 사용자에게 협력적
- 노동조합은 근로자를 대표하고 이익을 증진하는데 주력한다는 방침에 따르지만, 다수의 노동조합 간부는 스스로를 근로자와 경영진의 가교로 인식
- 베트남노동조합총연맹(VGCL)은 헌법적 조직, 위원장은 베트남공산당 중앙위원
- 베트남노동조합총연맹은 국회에 법령안 제출권을 가짐
- 노동조합이 주도하는 노동쟁의 및 파업 사례는 현재까지는 한건도 없음

2 베트남의 노동쟁의

- 노동쟁의의 행태

- 거의 모든 노동쟁의 또는 파업은 노동조합의 공식적인 승인 없이 회사의 인사노무정책 및 근로조건에 불만을 가진 소수근로자에 의해 주도되는 비공인 파업(Wildcat Strike) → 불법파업
- 따라서 정치한 노동쟁의 해결제도 및 절차(노동법 1개의 장, 41개 조항)가 활용되지 못함
- 노동쟁의가 발생하면 단위 노동조합, 지역 노동연맹, 관할 노동보훈사회국,公安(경찰) 등 다수의 관계부서 직원들이 출두하여 사건을 조사하고 적절히 중재하여 문제를 해결하는 것이 일반적
- 다만, 다행스러운 것은 파업이 태업, 작업거부 등 비폭력적인 행태로 이루어짐

- 노동쟁의 예방 방안

- 단위 노동조합과의 정기적인 회의, 노사간 대화, 조반장 회의 등 공식적 채널을 통해 근로자들의 불만사항을 사전에 파악하여 해결하는 것이 바람직

전면개정 베트남 노동법 개요

1. 개정경과 및 향후 일정

- 노동법 개정 관련 진행 경과
 - 2019.4.28 노동법 개정안 발표
 - 2019.5월 개정안 국회제출 및 논의
 - 2019.5월~10월 국회 의견 수렴 후 개정안 수정
 - 19년 10월 회기에 통과(11.20 의결), 12.17 발표
 - * 베트남 국회는 5월과 10월, 년 2회 정기국회 개최하고, 보통 법령 제·개정은 첫 번째 회기 논의 후 다음 번 회기에서 통과
- 향후 일정
 - 2021년 상반기 내, 관련 하위 시행령 및 시행규칙 제·개정 완료예정
 - 2021.1.1.(금년) 부터 시행

2 주요 개정내용(1)

- 월 초과근무시간 40시간으로 확대
 - * (구법) 1일 12시간, 월 30시간, 년 200(예외 300)시간(제106조제2항)
- 퇴직연금 수령 연령 상향 조정
 - * (구법) 남성: 60세, 여성 55세
 - 2021년부터 남성 3개월, 여성 4개월씩 점진적으로 상향 조정하여 남성은 2028년에 62세, 여성은 2035년에 60세로 함
- 공휴일
 - 9.2 건국기념일 전후로 휴일 1일 추가
- 단위노동조합의 목적.조직 명시 및 복수 근로자 단체 조직 허용
 - 단위노동조합은 단일 사업장의 근로자들이 단체협약 등을 통해 자신들의 법적 권리 보호를 목적으로 자발적으로 설립한 단체
 - 단위노동조합은 노동조합법에 따라 설립된 단위 조합과 노동법에 따라 설립된 근로자 대표 조직으로 구성됨

2 주요 개정내용(2)

- **근로계약 형식 인정범위의 확대**
 - * (구법) 서면으로 작성되어야 한다는 규정 외에 상세규정 없음
 - 근로계약의 명칭이 아니더라도 사용자와 근로자간 서면 합의 인정
 - 전자거래법에 따른 전자 계약서도 근로 계약서로 인정
- **근로자의 일방적 근로계약해지 확대**
 - * (구법) 기간제 : 법률상 사유+사전통보, 무기계약: 45일전 통보(제37조)
 - 사유가 있어야 근로자가 일방적 근로계약 종결시킬 수 있다는 규정 폐지, 사전 통지는 유지: 기간제 30일, 무기계약 45일 이전
 - 기존 조항 유지하되, 계절적 또는 특정 근로계약의 경우 기간의 정함이 있는 근로계약으로 포함하여, 근로계약은 2종류
 - 외국인근로자의 경우, 횟수 제한없이 기간의 정함이 있는 근로계약 가능
- **관리직무의 수습기간 신설(180일)**
 - * (구법) 대학 정도 60일, 중간 정도 30일, 기타 6영업일 (제26조)
- **임금표 정부제출 의무 폐지 및 기업 자율 확대**

2 주요 개정내용(3)

- **외국인근로자 노동허가 연장 1회만 허용**
 - * (구법) 노동허가 연장에 대한 횟수제한이 없음
- **사전통보하지 않는 불시 근로감독 신설**
- **최저임금 제도개선**
 - * (구법) 국가임금위원회 노사정 15명 위원으로 구성
 - 전문가 위원 추가
 - 노동생산성, 일자리, 실업률, 기업 지급능력 등 사회경제 전반적 요소 고려
- **양성평등 관련 조항 추가**
 - 제10장 ‘여성 근로자에 대한 특별규정’ 에 ‘양성평등 추구’ 추가
 - 정의 조항에 ‘직장 내 성희롱(sexual harassment)’ 추가
 - 임신/육아에 부정적인 영향을 주는 업무(남성, 여성 구분 없음)
 - * (구법) 노동법 제160조 여성근로자 사용이 금지된 업무: 임신.육아 부정적 업무 등
 - 배우자 출산휴가 명시 규정
 - * (구법) 사회보험법 개정으로 2016년1월1일 도입, 다만 노동법에 규정 없음

3. 시사점

- 향후에도 초과근무 확대 쉽지 않음, 오히려 정규근로시간 축소 논의
- 사실상 사업장 단위의 복수노조(법상으로는 복수 근로자단체) 허용
- 외국인근로자의 고용안정성 약화 우려
 - 관리직 수습기간 신설
 - 외국인 근로자의 횡수 제한 없는 계약직 허용
- 불시 근로감독 부활로 기업의 노동관련 준법경영 강조
 - (제216조제2항) 사업장 근로자의 안전, 생명, 건강, 명예 및 인품을 위협하는 위기가 급박한 경우에 권한 있는 자의 결정에 따른 불시 근로감독은 사전 통보를 요하지 않는다
- 다수의 하위법령 위임으로 향후 구체화

Q & A



감사합니다.

중국, 베트남, 인도네시아
2021년 주요 노동정책(HRM)
온라인 설명회



인도네시아 노동시장 주요 이슈
(개정 노동법 등) 및
코로나19 관련 노무관리 유의점

이준호 고용노동관



인도네시아 노동시장 주요 이슈 (개정 노동법 등) 및 코로나19 관련 노무 관리 유의점



노동시장 등 주요 현황(2020.8월 기준)

노동시장

- 전체 인구 약 2억 9,660만 명(세계 4위)으로 이 중 15세 이상 생산가능인구는 약 2억 397만 명,
- 경제활동인구는 약 1억 382만 명으로 경활참가율 67.77%,
- 실업자는 약 976만 명으로 실업률 7.07%

주요 지표	단 위	2016년	2017년	2018년	2019년	2020년
인 구	백만 명	258.2	262.0	264.2	265.3	269.6
명목 GDP	십억 달러	932.07	1,015.29	1,022.45	1,119.1	-
1인당 명목GDP	달러	3,605.72	3,884.72	3,870.56	4,163.76	3,911.7
경제성장률	%	5.03	5.07	5.17	5.02	-2.07
실 업 률	%	5.61	5.5	5.34	5.3	7.07
소비자물가상승률	%	3.53	3.81	3.2	3.02	1.68
정부부채(GDP대비)	%	27.96	29.4	30.09	30.29	-
총수출	백만 달러	144,489	167,640	180,215	167,002	163,307
총수입	"	135,653	156,925	187,917	170,088	141,568
무 역 수 지	백만 달러	8,836	10,715	-7,702	-3,385	21,739
해외직접투자	억 달러	-122.1	20.77	81.39	n/a	n/a
외국인직접투자	억 달러	289.6	322.4	293.1	n/a	n/a



외국인력 고용 1

일반 절차

- 외국인력사용계획(RPTKA) 작성 및 제출 → 기관 검토 → 외국인력 사용계획 승인(체류허가 및 비자권고 / 추천서로 활용) → 외국인력사용보상기금 납부코드 수령 및 납부 → 이민국 비자케이블 등 비자 발급 → 입국 후 체류허가 및 각종 신고 절차 진행

RPTKA 종류 및 기간

- 일시적 성격의 업무: 최대 6개월, 연장 불가
- 6개월 초과 업무 및 외국인력보상기금 납부 의무*가 없는 경우: 최대 2년, 연장 가능
*정부기관, 외국공관, 국제단체, 사회기관, 종교기관, 교육기관의 특정직책
- 특별경제구역: 최대 5년, 연장 가능

RPTKA 승인 미적용 대상

- 주주 또는 일정 주식을 보유한 이사진 또는 감사
- 공관 근무 외교직 공무원 및 영사
- 비상사태로 중단된 생산, 직업훈련 및 기술기반 벤처기업(최대 3개월), 비즈니스 출장, 일정기간의 연구 활동



외국인력 고용 2

의무 사항

- 기술 및 전문성 전수를 위한 인니 국적 동반근로자 지정
- 동반근로자에게 외국인력 직책 자격요건에 맞는 업무교육 및 훈련 실시
- 계약 종료 후 외국인력의 본국 귀국, 인도네시아어 교육 제공
- 1인당 월 100불의 외국인력사용보상기금 납부
- 6개월 이상 근무 시 국가사회보장프로그램, 6개월 이하 근무 시 보험사 보험프로그램 등록

금지 사항

- 개인, 개인법인 형태의 주식회사의 외국인력 고용 불가
- 동일 회사 내에서 중복으로 외국인력 고용 불가(겸직 금지)
- 외국인의 인사 직책 금지

외국인력의 겸업

- 다른 외국인력 고용주에게 고용된 외국인력을 이사 또는 감사, 직업교육 및 직업훈련 분야, 디지털경제 분야, 협력계약의 계약자인 경우 석유/가스 분야 동일한 직책에 고용 가능



기간제 근로

수습기간 설정	• 기간제 근로자에 대한 수습기간 설정 불가
사용사유 제한	• 상시적 성격 업무에 대해서는 기간제 근로계약 금지 • <u>장시간 소요되지 않고 완료될 것으로 예측되는 작업, 계절적 업무, 시험 또는 추진 중인 신제품 등과 관련 있는 작업, 1회에 완료되는 작업, 임시적 성격의 작업, 그 특성/활동이 고정적이지 아닌 업무(추가)</u>
기간 제한	• 최초 2년+연장 1년+갱신 2년의 <u>기간제한규정 삭제</u> • 최장 5년간 가능, 그 안에서 노사가 합의한 기간에 따라 연장 가능
계약 종료	• 근로계약 종료 사유에 <u>‘특정 업무의 완성’</u> 추가
보상금	• 1개월 이상 근로한 경우, 1년 계속 근로에 대해 1개월 임금을 지급토록 <u>보상금 지급 의무 신설(비례적으로 계산)</u> • 외국인 인력에 대해서는 보상금 지급 의무 없음



근로 시간

주 근로시간	• 1주 40 시간 • 주 6일 근무 시 1일 7시간 한도, 주 5일 근무 시 1일 8시간 한도
초과근로	• 초과근로시간 한도 확대 (주휴일 및 공휴일에 하는 시간외 근로는 포함하지 않음) - <u>1일 3시간 → 4시간, 1주 14시간 → 18시간</u>
초과근로 수당	• 월임금의 1/173으로 시간당 임금 산정 • 처음 1시간은 시간당 임금의 1.5배, 이후 시간당 임금의 2배 • 주 5일제 근무에서 주휴일 또는 공휴일 초과근로의 경우, - 1~8시간은 2배, 9시간은 3배, 10~12시간은 4배
장기근속 휴가	• 연속적으로 동일회사에 6년 이상 근로자에게 <u>최소 2개월간 휴가 부여하는 강행 규정 삭제</u>



임금 보호 및 결정

- | | |
|--------------|--------------------------------------|
| 지급 의무 | • 사용자의 임금 지급 의무 명시 |
| 동일노동
동일임금 | • 모든 근로자의 동일가치 노동에 대해 동일 임금 받을 권리 명시 |
| 임금 결정 | • 시간 또는 생산 단위에 따라 임금 결정 명시 |
| 우선 변제 | • 회사 파산 또는 청산 시 임금채권의 우선변제 명시 |
| 소멸시효 | • 임금채권 소멸시효 2년 규정 삭제 |



최저임금 1

- | | |
|-------|---|
| 종류 | <ul style="list-style-type: none"> • 주최저임금(UMP), 시군 최저임금(UMK), 주업종별최저임금(UMSP), 시군 업종별 최저임금(UMSK)로 구성되어 있으며, 특정 업종/지역 대상 최저임금이 일반 최저임금보다 높게 결정되며 이를 적용 • 주최저임금(UMP), 시군 최저임금(UMK)을 유지하되 <u>업종별 최저임금을 법률에서 삭제</u> |
| 지불유예 | • 지불능력 없는 사용자에게 대한 <u>지불유예 근거 규정 삭제</u> |
| 결정절차 | <ul style="list-style-type: none"> • 주지사의 지역 최저임금 결정의무 명시 • 임금위원회의 추천 절차를 법률에서 삭제 |
| 산정 방식 | <ul style="list-style-type: none"> • 지역별 경제성장률 및 물가상승률 고려 명시 • (현행 정부령) 연 인플레이션율과 연 경제성장률 합산 |
| 적용 면제 | <ul style="list-style-type: none"> • <u>영세/소규모기업에 대해서는 최저임금 적용 면제</u> • 대신 평균소비액의 일정비율 이상의 임금 지급 의무 명시 |



최저임금 2

조정 산식

- 해당 지역의 최저임금 상/하한, 경제성장률 또는 인플레이션에 따라 조정

$$UM(t+1) = UM(t) + \{Max(경제성장률(t), 인플레이션(t)) \times \frac{UM(t) \text{ 상한선} - UM(t)}{UM(t) \text{ 상한선} - UM(t) \text{ 하한선}} UM(t)\}$$

- (상한선) $UM(t) \text{ 상한선} = \frac{1 \text{인당 평균 소비액} \times \text{평균 가구원 수}}{\text{가구당 평균 근로자 수}}$, (하한선) 상한선의 50%

주최저임금 (UMP)

- 주임금위원회에서 조정/산정, 11월 21일까지 주지사 결정으로 확정/발표
- 주최저임금이 상한선보다 높을 경우 현행 최저임금액과 동일하게 확정

시/군 최저임금 (UMSK)

- 시/군임금위원회에서 조정/산정, 11월 30일까지 시장/군수의 추천을 거쳐 주지사 결정으로 확정/발표
- 시/군 최저임금이 상한선보다 높을 경우 현행 최저임금액과 동일하게 확정
- 시/군 최저임금 설정에 대한 요건 신설
 - 최근 3년 간 시/군 평균 경제성장률이 주 평균 경제성장률보다 높은 경우거나
 - 최근 3년 간 시/군 평균 경제성장률에서 인플레이션을 감한 수치가 플러스이거나 주보다 높은 경우



최저임금 3

시/군 최저임금 미 결정 시

- 물가, 고용, 임금 수준과 당해연도 주최저임금을 반영하여 산식에 따라 결정

$$(결정산식) UMK(t+1) = \frac{UMK(f1) + UMK(f2) + UMK(f3)}{3}$$

$$- (\text{구매력평가}) UMK(f1) = \frac{\text{시/군 PPP}}{\text{주 PPP}} \times UMP(t)$$

$$- (\text{인력고용}) UMK(f2) = \frac{1 - \text{시/군 TPT}}{1 - \text{주 TPT}} \times UMP(t)$$

$$- (\text{중위임금}) UMK(f3) = \frac{\text{시/군 Median Wage}}{\text{주 Median Wage}} \times UMP(t)$$

- 이 경우, 시/군최저임금이 조정된 주최저임금 수준으로 결정되므로, 임금삭감 금지 규정 고려시 사실상 시/군최저임금 동결 효과 발생

※ 서부자바주 UMP 1,810,351 루피아,

브카시시 UMK 4,782,936 루피아, 방동시 UMK 3,742,276 루피아, 수카부미시 UMK 2,530,183 루피아

영세 소규모 기업

- 최저임금 규정 미적용

- 대신 주단위 지역 평균 소비액의 최소 50% 이상, 그리고 주단위 최저 빈곤선의 25% 이상에서 노사합의



근로관계 해지

사전통보

- 근로관계 해지를 피할 수 없는 경우, 사용자의 해지목적 및 사유통보의무신설
- 다만 자진퇴사, 기간만료에 따른 계약종료, 정년도달, 근로자 사망 시에는 예외

해지판결 미적용

- 양자 의사 미합치 시 근로관계 해지 판결에 의해서만 근로관계 해지가 가능하나 일부 예외(수습 기간, 자진퇴사 등)를 인정했던 규정을 법률에서 삭제

근로관계 해지 발생 가능 사유

- 근로관계 해지 발생이 가능한 사유 신설, 관련 요건/절차 등은 정부령에 위임
 - 기업의 합병/양도/분리, 경영효율화, 손실로 회사 청산, 불가항력에 의한 사업 종료 회사의 부채지급 연기, 파산, 회사가 근로자에게 위해, 근로자 자진퇴사, 근로자 결근 업무상 장애 또는 질병으로 12개월 이상 근무 불가 등



퇴직금 1

급여 종류

- 해고보상금: 근로기간 1년 이내 1개월 임금근로기간 8년 이상 9년 미만 9개월 임금
 - 근속보상금: 근로기간 3년 이상 6년 미만 2개월 임금 근로기간 24년 이상 10개월 임금
 - 손해보상금: 미사용 연차, 근로자 및 가족 귀향 비용, 기타 계약, 사규, 단협에서 정한 사항
- *손해 보상금에서 과거 해고보상금 및 근속보상금의 15%에 해당하는 주택 및 의료지원비 삭제

산정기초

- 무상으로 지급되는 물품의 가격을 산정기초에서 제외

가산 및 경감 규정

- 근로관계 종료 사유에 따라 법정 보상금을 가산 또는 경감

연금 차감

- 퇴직금 산정 시 사용자 납부 연금보험료율에 기초한 연금보험금을 해고보상금, 근속보상금 등에 대한 사용자 의무이행의 일부로 판단 가능
- 구체적인 내용은 근로계약, 사규, 단협에서 다루어야 함



퇴직금 2

지급 수준	근로관계 해지 사유
해고보상금 2배 근속보상금 1배 손해보상금 1배	▶장기간 질병 또는 산재로 12개월 이상 일을 할 수 없어, 근로자 또는 사용자가 근로관계 종료 요구 ▶근로자가 사망하여 근로관계 종료
해고보상금 1.75배 근속보상금 1배 손해보상금 1배	▶근로자 정년 도달
해고보상금 1배 근속보상금 1배 손해보상금 1배	▶흡수합병, 신설, 분할로 근로자 또는 사용자가 근로관계 종료 요구 ▶회사의 인수로 사용자가 근로관계 종료 요구 ▶손실 발생을 방지하기 위해 효율성을 발동해야하여 사용자가 근로관계 종료 요구 ▶회사의 손해 이외의 사유로 폐업하여 사용자가 근로관계 종료 요구 ▶회사의 손해 이외의 사유로 부채 상황이 지연되어 사용자가 근로관계 종료 요구 ▶사용자의 부당행위(근로자 모욕/위협, 불법행위 지시, 3개월 이상 임금 체불, 계약되어 있지 않은 업무지시 등)로 근로자가 근로관계 종료 요구
해고보상금 0.75배 근속보상금 1배 손해보상금 1배	▶회사 폐업을 야기하지 않는 불가항력의 상황을 사유로 사용자가 근로관계 종료 요구
해고보상금 0.5배 근속보상금 1배 손해보상금 1배	▶회사의 인수로 근로자가 근로관계 지속 의사 없는 경우 ▶회사가 손실을 입어 효율성을 발동해야하여 사용자가 근로관계 종료 요구 ▶회사가 2년 연속 또는 비연속적으로 발생한 손해로 폐업하여 사용자가 근로관계 종료 요구 ▶불가항력으로 회사가 폐업하여 사용자가 근로관계 종료 요구 ▶회사가 손해를 입어 부채지급의무가 지연되어 사용자가 근로관계 종료 요구 ▶회사 파산으로 근로관계 종료 ▶근로자의 근로계약, 사규, 단협 규정 위반으로 6개월간 유효한 경고장을 연속 3회 받아 사용자가 근로관계 종료 요구
근속보상금 1배 손해보상금 1배	▶회사에 손해가 되지는 않으나 근로자가 범죄혐의로 당국에 구금되어 6개월간 일을 못한 경우
손해보상금 1배 계약, 사규, 단협에 따른 전별금	▶근로자 자진퇴사 ▶근로자 5일 이상 무단결근 및 사용자의 2회 서면 소환 ▶근로자의 근로계약, 사규, 단협에 규정된 사급한 위반으로 사용자가 근로관계 종료 요구 ▶근로자가 범죄혐의로 당국에 구금되어 6개월간 일을 못한 경우, 6개월 전에 법원의 유죄판결이 있는 경우

실업보험(신설)

- 적용 대상** • 사용자와 근로관계에 있는 54세 미만 인도네시아 국민
- 보험료** • 월임금(상한 5백만 루피아, 기본급+고정수당)의 0.46%
-중앙정부 재원 및 기존 사회보험료 조정으로 재원 조달, 당장 추가적인 노사부담 미발생
- 수급자격** • 실직 전 24개월 중 12개 이상 보험료 납부, 이 중 6개월 이상 연속적으로 납부
• 자진퇴사, 영구적 장애, 정년퇴직, 사망의 경우에는 제외
-기간제 근로자가 계약기간 만료 전 근로관계 해지 시 수혜 대상
- 지원 혜택** • 현금급여, 취업지원, 직업훈련 제공
-현금급여는 최대 6개월간 매월 지급, 첫 3개월은 월임금(상한 5백만 루피아)의 45%, 그 다음 3개월은 월임금의 25%
- 지원 한도** • 취업 연령 동안 최대 3회 지원, 최초 수혜 후 각각 납부 기간 5년 경과

2021년 주요 노동정책
온라인설명회(베트남)

베트남 노동시장 주요 이슈 (개정 노동법 등) 및 코로나19 관련 노무관리 유의점

2021. 5. 6.

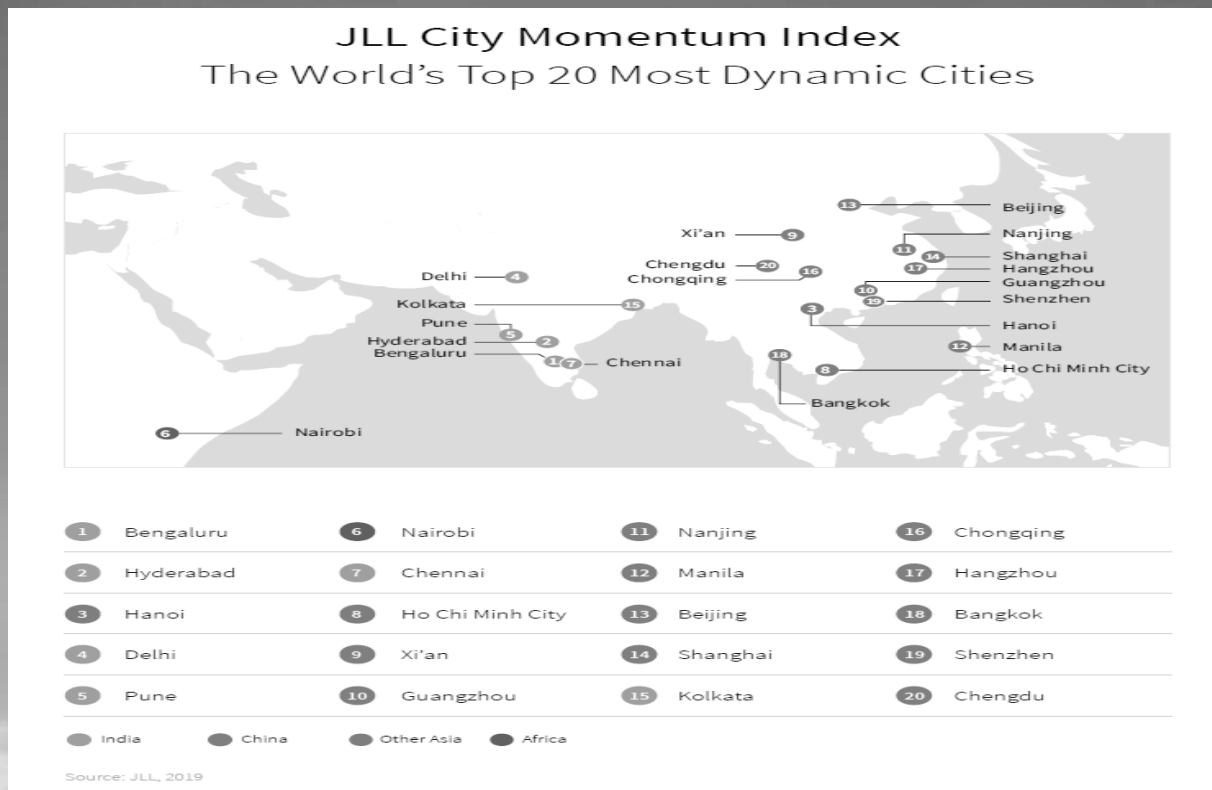
주베트남대사관
이재국 고용노동관

순 서



- 베트남 개요
- 베트남 고용노동현황
- 베트남 노동조합과 노사관계
- 전면개정 베트남 노동법 개요

베트남: 기회의 땅?



베트남- 한국의 80년대? 동북아 문화권?

1. 유교와 불교, 공동체 지향, 교육중시, 젓가락 문화
2. 외세지배와 강인한 민족성
3. 경제지표(1인당 GDP, 고도성장, 주6일 48시간 근무)
4. 음주가무
5. 발전에 대한 의지

베트남 고용노동 현황

2018.12월 베트남 인구는 9,595만 명

- 2018.2사분기 현재 생산가능인구(15세이상)는 7,251만 명
- 생산가능인구의 64.05%가 농촌 거주
- 2018.2사분기 현재 취업자는 5,402만 명
 - 도시지역 취업자 31.88%, 농촌지역 취업자 68.12%
(농촌지역의 영세농민과 무급가족종사자가 취업자로 구분된 결과)
 - 임금근로자의 비율이 43.80%, 자영업자 비율은 39.02%
- 2018.2사분기 현재 실업자수는 약 106만 명, 실업률은 2.19%에 불과
 - 남성 실업률 1.87%, 여성 실업률 2.58%
 - 도시지역 실업률 3.09%, 농촌지역 실업률 1.74%
- 2018.2사분기 현재 베트남 임금근로자의 월평균 수입은 562만동

베트남 노동조합과 노사관계

1. 베트남 노동조합은 필수? 노조와의 관계는?

- 베트남 노동조합 설립에 대한 오해

- 많은 분들이 베트남은 법적으로 기업 설립 후 일정기간 이내에 기업이 노동조합을 설립해야 하는 의무가 있다고 인식하고 있으나, 그러한 법적 규정은 없음
- 다만, 노동조합이 설립되면 베트남노동조합총연맹(VGCL)에 가입해야 하고, 직속 상위 노동조합이 기업들을 방문하여 근로자들을 설득하고 교육하여 노동조합 설립을 유도할 수 있음

Your Name

- 베트남 노동조합의 성격

- 예전 사회주의 국영기업, 협동조합의 영향으로 사용자에게 협력적
- 노동조합은 근로자를 대표하고 이익을 증진하는데 주력한다는 방침에 따르지만, 다수의 노동조합 간부는 스스로를 근로자와 경영진의 가교로 인식
- 베트남노동조합총연맹(VGCL)은 헌법적 조직, 위원장은 베트남공산당 중앙위원
- 베트남노동조합총연맹은 국회에 법령안 제출권을 가짐
- 노동조합이 주도하는 노동쟁의 및 파업 사례는 현재까지는 한건도 없음

2 베트남의 노동쟁의

- 노동쟁의의 행태

- 거의 모든 노동쟁의 또는 파업은 노동조합의 공식적인 승인 없이 회사의 인사노무정책 및 근로조건에 불만을 가진 소수근로자에 의해 주도되는 비공인 파업(Wildcat Strike) → 불법파업
- 따라서 정치한 노동쟁의 해결제도 및 절차(노동법 1개의 장, 41개 조항)가 활용되지 못함
- 노동쟁의가 발생하면 단위 노동조합, 지역 노동연맹, 관할 노동보훈사회국,公安(경찰) 등 다수의 관계부서 직원들이 출두하여 사건을 조사하고 적절히 중재하여 문제를 해결하는 것이 일반적
- 다만, 다행스러운 것은 파업이 태업, 작업거부 등 비폭력적인 행태로 이루어짐

- 노동쟁의 예방 방안

- 단위 노동조합과의 정기적인 회의, 노사간 대화, 조반장 회의 등 공식적 채널을 통해 근로자들의 불만사항을 사전에 파악하여 해결하는 것이 바람직

전면개정 베트남 노동법 개요

1. 개정경과 및 향후 일정

- 노동법 개정 관련 진행 경과
 - 2019.4.28 노동법 개정안 발표
 - 2019.5월 개정안 국회제출 및 논의
 - 2019.5월~10월 국회 의견 수렴 후 개정안 수정
 - 19년 10월 회기에 통과(11.20 의결), 12.17 발표
 - * 베트남 국회는 5월과 10월, 년 2회 정기국회 개최하고, 보통 법령 제·개정은 첫 번째 회기 논의 후 다음 번 회기에서 통과
- 향후 일정
 - 2021년 상반기 내, 관련 하위 시행령 및 시행규칙 제·개정 완료예정
 - 2021.1.1.(금년) 부터 시행

2. 주요 개정내용(1)

- 월 초과근무시간 40시간으로 확대
 - * (구법) 1일 12시간, 월 30시간, 년 200(예외 300)시간(제106조제2항)
- 퇴직연금 수령 연령 상향 조정
 - * (구법) 남성: 60세, 여성 55세
 - 2021년부터 남성 3개월, 여성 4개월씩 점진적으로 상향 조정하여 남성은 2028년에 62세, 여성은 2035년에 60세로 함
- 공휴일
 - 9.2 건국기념일 전후로 휴일 1일 추가
- 단위노동조합의 목적.조직 명시 및 복수 근로자 단체 조직 허용
 - 단위노동조합은 단일 사업장의 근로자들이 단체협약 등을 통해 자신들의 법적 권리 보호를 목적으로 자발적으로 설립한 단체
 - 단위노동조합은 노동조합법에 따라 설립된 단위 조합과 노동법에 따라 설립된 근로자 대표 조직으로 구성됨

2 주요 개정내용(2)

- **근로계약 형식 인정범위의 확대**
 - * (구법) 서면으로 작성되어야 한다는 규정 외에 상세규정 없음
 - 근로계약의 명칭이 아니더라도 사용자와 근로자간 서면 합의 인정
 - 전자거래법에 따른 전자 계약서도 근로 계약서로 인정
- **근로자의 일방적 근로계약해지 확대**
 - * (구법) 기간제 : 법률상 사유+사전통보, 무기계약: 45일전 통보(제37조)
 - 사유가 있어야 근로자가 일방적 근로계약 종결시킬 수 있다는 규정 폐지, 사전 통지는 유지: 기간제 30일, 무기계약 45일 이전
 - 기존 조항 유지하되, 계절적 또는 특정 근로계약의 경우 기간의 정함이 있는 근로계약으로 포함하여, 근로계약은 2종류
 - 외국인근로자의 경우, 횟수 제한없이 기간의 정함이 있는 근로계약 가능
- **관리직무의 수습기간 신설(180일)**
 - * (구법) 대학 정도 60일, 중간 정도 30일, 기타 6영업일 (제26조)
- **임금표 정부제출 의무 폐지 및 기업 자율 확대**

2 주요 개정내용(3)

- **외국인근로자 노동허가 연장 1회만 허용**
 - * (구법) 노동허가 연장에 대한 횟수제한이 없음
- **사전통보하지 않는 불시 근로감독 신설**
- **최저임금 제도개선**
 - * (구법) 국가임금위원회 노사정 15명 위원으로 구성
 - 전문가 위원 추가
 - 노동생산성, 일자리, 실업률, 기업 지급능력 등 사회경제 전반적 요소 고려
- **양성평등 관련 조항 추가**
 - 제10장 ‘여성 근로자에 대한 특별규정’ 에 ‘양성평등 추구’ 추가
 - 정의 조항에 ‘직장 내 성희롱(sexual harassment)’ 추가
 - 임신/육아에 부정적인 영향을 주는 업무(남성, 여성 구분 없음)
 - * (구법) 노동법 제160조 여성근로자 사용이 금지된 업무: 임신.육아 부정적 업무 등
 - 배우자 출산휴가 명시 규정
 - * (구법) 사회보험법 개정으로 2016년1월1일 도입, 다만 노동법에 규정 없음

3. 시사점

- 향후에도 초과근무 확대 쉽지 않음, 오히려 정규근로시간 축소 논의
- 사실상 사업장 단위의 복수노조(법상으로는 복수 근로자단체) 허용
- 외국인근로자의 고용안정성 약화 우려
 - 관리직 수습기간 신설
 - 외국인 근로자의 횡수 제한 없는 계약직 허용
- 불시 근로감독 부활로 기업의 노동관련 준법경영 강조
 - (제216조제2항) 사업장 근로자의 안전, 생명, 건강, 명예 및 인품을 위협하는 위기가 급박한 경우에 권한 있는 자의 결정에 따른 불시 근로감독은 사전 통보를 요하지 않는다
- 다수의 하위법령 위임으로 향후 구체화

Q & A



감사합니다.

중국, 베트남, 인도네시아
2021년 주요 노동정책(HRM)
온라인 설명회



인도네시아 노동시장 주요 이슈
(개정 노동법 등) 및
코로나19 관련 노무관리 유의점

이준호 고용노동관



인도네시아 노동시장 주요 이슈 (개정 노동법 등) 및 코로나19 관련 노무 관리 유의점



노동시장 등 주요 현황(2020.8월 기준)

노동시장

- 전체 인구 약 2억 9,660만 명(세계 4위)으로 이 중 15세 이상 생산가능인구는 약 2억 397만 명,
- 경제활동인구는 약 1억 382만 명으로 경활참가율 67.77%,
- 실업자는 약 976만 명으로 실업률 7.07%

주요 지표	단 위	2016년	2017년	2018년	2019년	2020년
인 구	백만 명	258.2	262.0	264.2	265.3	269.6
명목 GDP	십억 달러	932.07	1,015.29	1,022.45	1,119.1	-
1인당 명목GDP	달러	3,605.72	3,884.72	3,870.56	4,163.76	3,911.7
경제성장률	%	5.03	5.07	5.17	5.02	-2.07
실 업 률	%	5.61	5.5	5.34	5.3	7.07
소비자물가상승률	%	3.53	3.81	3.2	3.02	1.68
정부부채(GDP대비)	%	27.96	29.4	30.09	30.29	-
총수출	백만 달러	144,489	167,640	180,215	167,002	163,307
총수입	"	135,653	156,925	187,917	170,088	141,568
무 역 수 지	백만 달러	8,836	10,715	-7,702	-3,385	21,739
해외직접투자	억 달러	-122.1	20.77	81.39	n/a	n/a
외국인직접투자	억 달러	289.6	322.4	293.1	n/a	n/a



외국인력 고용 1

일반 절차

- 외국인력사용계획(RPTKA) 작성 및 제출 → 기관 검토 → 외국인력 사용계획 승인(체류허가 및 비자권고 / 추천서로 활용) → 외국인력사용보상기금 납부코드 수령 및 납부 → 이민국 비자케이블 등 비자 발급 → 입국 후 체류허가 및 각종 신고 절차 진행

RPTKA 종류 및 기간

- 일시적 성격의 업무: 최대 6개월, 연장 불가
- 6개월 초과 업무 및 외국인력보상기금 납부 의무*가 없는 경우: 최대 2년, 연장 가능
*정부기관, 외국공관, 국제단체, 사회기관, 종교기관, 교육기관의 특정직책
- 특별경제구역: 최대 5년, 연장 가능

RPTKA 승인 미적용 대상

- 주주 또는 일정 주식을 보유한 이사진 또는 감사
- 공관 근무 외교직 공무원 및 영사
- 비상사태로 중단된 생산, 직업훈련 및 기술기반 벤처기업(최대 3개월), 비즈니스 출장, 일정기간의 연구 활동



외국인력 고용 2

의무 사항

- 기술 및 전문성 전수를 위한 인니 국적 동반근로자 지정
- 동반근로자에게 외국인력 직책 자격요건에 맞는 업무교육 및 훈련 실시
- 계약 종료 후 외국인력의 본국 귀국, 인도네시아어 교육 제공
- 1인당 월 100불의 외국인력사용보상기금 납부
- 6개월 이상 근무 시 국가사회보장프로그램, 6개월 이하 근무 시 보험사 보험프로그램 등록

금지 사항

- 개인, 개인법인 형태의 주식회사의 외국인력 고용 불가
- 동일 회사 내에서 중복으로 외국인력 고용 불가(겸직 금지)
- 외국인의 인사 직책 금지

외국인력의 겸업

- 다른 외국인력 고용주에게 고용된 외국인력을 이사 또는 감사, 직업교육 및 직업훈련 분야, 디지털경제 분야, 협력계약의 계약자인 경우 석유/가스 분야 동일한 직책에 고용 가능



기간제 근로

수습기간 설정	• 기간제 근로자에 대한 수습기간 설정 불가
사용사유 제한	• 상시적 성격 업무에 대해서는 기간제 근로계약 금지 • <u>장시간 소요되지 않고 완료될 것으로 예측되는 작업, 계절적 업무, 시험 또는 추진 중인 신제품 등과 관련 있는 작업, 1회에 완료되는 작업, 임시적 성격의 작업, 그 특성/활동이 고정적이지 아닌 업무(추가)</u>
기간 제한	• 최초 2년+연장 1년+갱신 2년의 <u>기간제한규정 삭제</u> • 최장 5년간 가능, 그 안에서 노사가 합의한 기간에 따라 연장 가능
계약 종료	• 근로계약 종료 사유에 <u>‘특정 업무의 완성’</u> 추가
보상금	• 1개월 이상 근로한 경우, 1년 계속 근로에 대해 1개월 임금을 지급토록 <u>보상금 지급 의무 신설(비례적으로 계산)</u> • 외국인 인력에 대해서는 보상금 지급 의무 없음



근로 시간

주 근로시간	• 1주 40 시간 • 주 6일 근무 시 1일 7시간 한도, 주 5일 근무 시 1일 8시간 한도
초과근로	• 초과근로시간 한도 확대 (주휴일 및 공휴일에 하는 시간외 근로는 포함하지 않음) - <u>1일 3시간 → 4시간, 1주 14시간 → 18시간</u>
초과근로 수당	• 월임금의 1/173으로 시간당 임금 산정 • 처음 1시간은 시간당 임금의 1.5배, 이후 시간당 임금의 2배 • 주 5일제 근무에서 주휴일 또는 공휴일 초과근로의 경우, - 1~8시간은 2배, 9시간은 3배, 10~12시간은 4배
장기근속 휴가	• 연속적으로 동일회사에 6년 이상 근로자에게 <u>최소 2개월간 휴가 부여하는 강행 규정 삭제</u>



임금 보호 및 결정

- | | |
|--------------|--------------------------------------|
| 지급 의무 | • 사용자의 임금 지급 의무 명시 |
| 동일노동
동일임금 | • 모든 근로자의 동일가치 노동에 대해 동일 임금 받을 권리 명시 |
| 임금 결정 | • 시간 또는 생산 단위에 따라 임금 결정 명시 |
| 우선 변제 | • 회사 파산 또는 청산 시 임금채권의 우선변제 명시 |
| 소멸시효 | • 임금채권 소멸시효 2년 규정 삭제 |



최저임금 1

- | | |
|-------|---|
| 종류 | <ul style="list-style-type: none"> • 주최저임금(UMP), 시군 최저임금(UMK), 주업종별최저임금(UMSP), 시군 업종별 최저임금(UMSK)로 구성되어 있으며, 특정 업종/지역 대상 최저임금이 일반 최저임금보다 높게 결정되며 이를 적용 • 주최저임금(UMP), 시군 최저임금(UMK)을 유지하되 <u>업종별 최저임금을 법률에서 삭제</u> |
| 지불유예 | • 지불능력 없는 사용자에 대한 <u>지불유예 근거 규정 삭제</u> |
| 결정절차 | <ul style="list-style-type: none"> • 주지사의 지역 최저임금 결정의무 명시 • 임금위원회의 추천 절차를 법률에서 삭제 |
| 산정 방식 | <ul style="list-style-type: none"> • 지역별 경제성장률 및 물가상승률 고려 명시 • (현행 정부령) 연 인플레이션율과 연 경제성장률 합산 |
| 적용 면제 | <ul style="list-style-type: none"> • <u>영세/소규모기업에 대해서는 최저임금 적용 면제</u> • 대신 평균소비액의 일정비율 이상의 임금 지급 의무 명시 |



최저임금 2

조정 산식

- 해당 지역의 최저임금 상/하한, 경제성장률 또는 인플레이션에 따라 조정

$$UM(t+1) = UM(t) + \{Max(경제성장률(t), 인플레이션(t)) \times \frac{UM(t) 상한선 - UM(t)}{UM(t) 상한선 - UM(t) 하한선} UM(t)\}$$

- (상한선) $UM(t) 상한선 = \frac{1인당 평균 소비액 \times 평균 가구원 수}{가구당 평균 근로자 수}$, (하한선) 상한선의 50%

주최저임금 (UMP)

- 주임금위원회에서 조정/산정, 11월 21일까지 주지사 결정으로 확정/발표
- 주최저임금이 상한선보다 높을 경우 현행 최저임금액과 동일하게 확정

시/군 최저임금 (UMSK)

- 시/군임금위원회에서 조정/산정, 11월 30일까지 시장/군수의 추천을 거쳐 주지사 결정으로 확정/발표
- 시/군 최저임금이 상한선보다 높을 경우 현행 최저임금액과 동일하게 확정
- 시/군 최저임금 설정에 대한 요건 신설
 - 최근 3년 간 시/군 평균 경제성장률이 주 평균 경제성장률보다 높은 경우거나
 - 최근 3년 간 시/군 평균 경제성장률에서 인플레이션을 감한 수치가 플러스이거나 주보다 높은 경우



최저임금 3

시/군 최저임금 미 결정 시

- 물가, 고용, 임금 수준과 당해연도 주최저임금을 반영하여 산식에 따라 결정

$$(결정산식) UMK(t+1) = \frac{UMK(f1) + UMK(f2) + UMK(f3)}{3}$$

$$- (구매력평가) UMK(f1) = \frac{시/군 PPP}{주 PPP} \times UMP(t)$$

$$- (인력고용) UMK(f2) = \frac{1 - 시/군 TPT}{1 - 주 TPT} \times UMP(t)$$

$$- (중위임금) UMK(f3) = \frac{시/군 Median Wage}{주 Median Wage} \times UMP(t)$$

- 이 경우, 시/군최저임금이 조정된 주최저임금 수준으로 결정되므로, 임금삭감 금지 규정 고려시 사실상 시/군최저임금 동결 효과 발생

※ 서부자바주 UMP 1,810,351 루피아,

브카시시 UMK 4,782,936 루피아, 방동시 UMK 3,742,276 루피아, 수카부미시 UMK 2,530,183 루피아

영세 소규모 기업

- 최저임금 규정 미적용

- 대신 주단위 지역 평균 소비액의 최소 50% 이상, 그리고 주단위 최저 빈곤선의 25% 이상에서 노사합의



근로관계 해지

사전통보

- 근로관계 해지를 피할 수 없는 경우, 사용자의 해지목적 및 사유통보의무신설
- 다만 자진퇴사, 기간만료에 따른 계약종료, 정년도달, 근로자 사망 시에는 예외

해지판결 미적용

- 양자 의사 미합치 시 근로관계 해지 판결에 의해서만 근로관계 해지가 가능하나 일부 예외(수습 기간, 자진퇴사 등)를 인정했던 규정을 법률에서 삭제

근로관계 해지 발생 가능 사유

- 근로관계 해지 발생이 가능한 사유 신설, 관련 요건/절차 등은 정부령에 위임
 - 기업의 합병/양도/분리, 경영효율화, 손실로 회사 청산, 불가항력에 의한 사업 종료 회사의 부채지급 연기, 파산, 회사가 근로자에게 위해, 근로자 자진퇴사, 근로자 결근 업무상 장애 또는 질병으로 12개월 이상 근무 불가 등



퇴직금 1

급여 종류

- 해고보상금: 근로기간 1년 이내 1개월 임금근로기간 8년 이상 9년 미만 9개월 임금
 - 근속보상금: 근로기간 3년 이상 6년 미만 2개월 임금 근로기간 24년 이상 10개월 임금
 - 손해보상금: 미사용 연차, 근로자 및 가족 귀향 비용, 기타 계약, 사규, 단협에서 정한 사항
- *손해 보상금에서 과거 해고보상금 및 근속보상금의 15%에 해당하는 주택 및 의료지원비 삭제

산정기초

- 무상으로 지급되는 물품의 가격을 산정기초에서 제외

가산 및 경감 규정

- 근로관계 종료 사유에 따라 법정 보상금을 가산 또는 경감

연금 차감

- 퇴직금 산정 시 사용자 납부 연금보험료율에 기초한 연금보험금을 해고보상금, 근속보상금 등에 대한 사용자 의무이행의 일부로 판단 가능
- 구체적인 내용은 근로계약, 사규, 단협에서 다루어야 함



퇴직금 2

지급 수준	근로관계 해지 사유
해고보상금 2배 근속보상금 1배 손해보상금 1배	▶장기간 질병 또는 산재로 12개월 이상 일을 할 수 없어, 근로자 또는 사용자가 근로관계 종료 요구 ▶근로자가 사망하여 근로관계 종료
해고보상금 1.75배 근속보상금 1배 손해보상금 1배	▶근로자 정년 도달
해고보상금 1배 근속보상금 1배 손해보상금 1배	▶흡수합병, 신설, 분할로 근로자 또는 사용자가 근로관계 종료 요구 ▶회사의 인수로 사용자가 근로관계 종료 요구 ▶손실 발생을 방지하기 위해 효율성을 발동해야하여 사용자가 근로관계 종료 요구 ▶회사의 손해 이외의 사유로 폐업하여 사용자가 근로관계 종료 요구 ▶회사의 손해 이외의 사유로 부채 상황이 지연되어 사용자가 근로관계 종료 요구 ▶사용자의 부당행위(근로자 모욕/위협, 불법행위 지시, 3개월 이상 임금 체불, 계약되어 있지 않은 업무지시 등)로 근로자가 근로관계 종료 요구
해고보상금 0.75배 근속보상금 1배 손해보상금 1배	▶회사 폐업을 야기하지 않는 불가항력의 상황을 사유로 사용자가 근로관계 종료 요구
해고보상금 0.5배 근속보상금 1배 손해보상금 1배	▶회사의 인수로 근로자가 근로관계 지속 의사 없는 경우 ▶회사가 손실을 입어 효율성을 발동해야하여 사용자가 근로관계 종료 요구 ▶회사가 2년 연속 또는 비연속적으로 발생한 손해로 폐업하여 사용자가 근로관계 종료 요구 ▶불가항력으로 회사가 폐업하여 사용자가 근로관계 종료 요구 ▶회사가 손해를 입어 부채지급의무가 지연되어 사용자가 근로관계 종료 요구 ▶회사 파산으로 근로관계 종료 ▶근로자의 근로계약, 사규, 단협 규정 위반으로 6개월간 유효한 경고장을 연속 3회 받아 사용자가 근로관계 종료 요구
근속보상금 1배 손해보상금 1배	▶회사에 손해가 되지는 않으나 근로자가 범죄혐의로 당국에 구금되어 6개월간 일을 못한 경우
손해보상금 1배 계약, 사규, 단협에 따른 전별금	▶근로자 자진퇴사 ▶근로자 5일 이상 무단결근 및 사용자의 2회 서면 소환 ▶근로자의 근로계약, 사규, 단협에 규정된 사급한 위반으로 사용자가 근로관계 종료 요구 ▶근로자가 범죄혐의로 당국에 구금되어 6개월간 일을 못한 경우, 6개월 전에 법원의 유죄판결이 있는 경우

실업보험(신설)

- 적용 대상** • 사용자와 근로관계에 있는 54세 미만 인도네시아 국민
- 보험료** • 월임금(상한 5백만 루피아, 기본급+고정수당)의 0.46%
-중앙정부 재원 및 기존 사회보험료 조정으로 재원 조달, 당장 추가적인 노사부담 미발생
- 수급자격** • 실직 전 24개월 중 12개 이상 보험료 납부, 이 중 6개월 이상 연속적으로 납부
• 자진퇴사, 영구적 장애, 정년퇴직, 사망의 경우에는 제외
-기간제 근로자가 계약기간 만료 전 근로관계 해지 시 수혜 대상
- 지원 혜택** • 현금급여, 취업지원, 직업훈련 제공
-현금급여는 최대 6개월간 매월 지급, 첫 3개월은 월임금(상한 5백만 루피아)의 45%, 그 다음 3개월은 월임금의 25%
- 지원 한도** • 취업 연령 동안 최대 3회 지원, 최초 수혜 후 각각 납부 기간 5년 경과