

중국 법정휴가제도의 종류 및 내용

International Labor Trends

국제노동동향 ⑤ - 중국

황경진 (중국 인민대학 노동인사학원 박사과정(노동법 및 노사관계학))

■ 머리말

휴가제도는 원래 노동자에게 노동력 재생산에 필요한 시간을 부여하기 위해 도입되었다. 그러나 오늘날 세계 각국은 노동자에게 여가활동 및 자기계발을 통한 사회적·문화적 생활을 충분히 보장할 수 적극적인 휴가제도를 도입하기 위해 많은 노력을 기울이고 있다. 중국정부도 예외는 아니다. 예를 들어, 중국정부는 지난 2007년 「전국 명절 및 기념일 휴가방법(全國年節及紀念日放假辦法)」을 개정하고, 2008년 「종업원 유급연차휴가조례(職工帶薪年休假條例)」를 제정해 근대적인 휴가제도에서 탈피해 다양한 휴가제도의 법적 근거를 마련했다. 아울러 2012년 「여성노동자 노동보호 특별규정(女職工勞動保護特別規定)」을 개정해 남성에 비하여 신체적 능력이 취약한데도 불구하고 중국의 급속한 산업화 과정에서 혹사되어 왔던 여성노동자에 대한 특별한 보호를 선언했다.¹⁾ 이 글에서는 최근 제정 및 개정된 휴가관련 법규를 중심으로 현행 중국의 법정휴가제도에 대해 간략하게 소개하고자 한다.

1) 중국 여성노동자 계층은 끊임없이 강대해지고 있다. 1988년 5,036만 명에서 현재 1.37억 만 명으로 증가했고, 도시지역 전체 노동자 수의 42.7%를 차지하고 있다. 이 중 여성 농민공은 전체 여성노동자 수의 37%를 차지하고 있다(<http://acftu.workercn.cn/c/2012/05/08/120508041926687290413.html>).

■ 중국의 법정휴가제도의 종류 및 주요 내용

주휴일제도(循环休假制度)

1949년 신중국 성립 이후 중국정부는 1주일에 6일 동안 일을 하고 나머지 하루를 쉬는 ‘주6일 근무제’를 통일적으로 시행하였다. 이후 1995년 시행된 「노동법(勞動法)」이 ‘주5일 근무제’를 규정하면서 주휴일은 중국 휴일제도에서 가장 중요한 위치를 차지하고 있다.

법정 명절 및 기념일 휴가제도(法定节日休假制度)

‘법정 명절 및 기념일(法定节假日)’ 휴가라 함은 노동자들이 설날, 노동절, 국경절 등의 기념일에 경축 또는 각종 기념행사에 참여할 수 있도록 법률규정으로 부여한 휴가를 말한다. 중국정부는 1949년 「전국 명절 및 기념일 휴가방법(全国年节及纪念放假办法)」을 반포했고, 1999년, 2007년 두 차례에 걸쳐 개정하였다. 먼저 1999년에 개정된 내용을 살펴보면, 노동절(5월 1일, 이를 중국에서는 라오퉁지에(勞動節) 또는 우이(五一)라고 한다)과 국경절(10월 1일, 신중국 건국기념일로 이를 중국에서는 꾸어칭지에(國慶節) 또는 쓰이(十一)라고 한다)의 휴가일수를 각각 1일, 2일에서 3일로 늘렸다.²⁾ 동시에 앞뒤 주휴일(토, 일요일)을 노동절, 국경절 연휴에 붙여서 사용하는 것을 허용하였다. 이에 따라 노동절, 국경절 연휴가 총 7일의 장기휴가가 되면서 중국에서 ‘황금연휴(黃金周)’라는 신조어가 탄생하게 되었다. 2007년 사회각계의 광범위한 의견을 수렴하여 「전국 명절 및 기념일 휴가방법(全国年节及纪念日放假办法)」을 재차 개정하였다. 2차 개정법규는 1999년의 1차 개정법규와 비교하면 다음과 같이 세 가지 면에서 변화가 있었다. 첫째, 휴가일수가 종전의 10일에서 11일로 늘어났다. 둘째, 휴가일수가 새롭게 조정되었다. 즉 양력설(元旦), 음력설(春節), 국경절(國慶節)의 휴가일수는 변동이 없고, 노동절(勞動節)의 휴가일수를 종전의 3일에서 1일로 축소하는 대신 청명절(清明節), 단오절(端午節), 추석(中秋節)을 새로이 법정 명절

2) 1999년 「전국 명절 및 기념일 휴가방법」에는 휴가일수를 설날 1일, 음력설 3일, 노동절 1일, 국경절 2일로 규정하고 있다.

로 지정하고 당일을 휴일로 규정하였다. 셋째, 주중에 있는 명절과 기념일을 옮겨 토, 일요일 주휴일과 붙여 연휴로 쉴 수 있도록 규정하였다.

한편 중국에는 전체 국민에게 적용되는 양력설, 음력설, 노동절, 국경일, 청명, 단오, 추석 등 7개 명절 및 기념일이 있고, 3월 8일 세계여성의 날(国际妇女节), 6월 1일 국제 아동의 날(国际儿童节), 8월 1일 건군일(建军节) 등 3개의 기념일은 여성, 어린이 및 군인에게만 적용된다. 전체 국민에게 적용되는 휴일이 일요일과 겹치면 근무일에 대체휴가를 주어야 하지만, 일부 국민에게 적용되는 휴일은 대체 공휴일을 주지 않아도 된다. 명절 및 기념일 휴일은 유급휴일이다. 따라서 노동자가 명절 및 기념일에 출근한 경우, 일임금의 300%보다 낮지 않은 가산임금을 지급해야 한다.³⁾ 한 가지 주목해야 할 점은 명절 및 기념일에 지급해야 하는 가산임금이 휴일기간에 따라 달라진다는 점이다. 중국은 매년 12월 국무원에서 다음 해 명절 및 기념일 휴일 배치에 관한 통지를 발표하여 해당연도의 명절 및 기념일의 휴일기간을 지정하고 있다.⁴⁾ 예를 들어, 2012년 노동절은 4월 29일부터 5월 1일까지 3일간을 휴일로 지정했다. 4월 29일은 일요일, 30일은 월요일, 5월 1일은 화요일이다. 이 3일간의 휴일 가운데 5월 1일 단 하루만 법정 기념일이고, 4월 29일은 일요일, 30일은 28일 토요일 출근하는 대신 쉬는 임시휴일이다. 따라서 노동자가 5월 1일 법정 기념일에 출근한 경우 일임금의 300% 이상을 가산임금으로 지급해야 하고, 29일, 30일 주휴일날 출근한 경우는 「노동법」 제44조의 규정에 따라 대체휴일을 줄 수 없는 경우에만 일임금의 200% 이상을 가산임금으로 지급하면 된다.

■ 연차유급휴가제도(带薪年休假制度)

중국 「노동법」 제45조는 “국가는 연차유급휴가제도를 시행한다. 노동자의 연속근로가 1년 이상인 경우, 연차유급휴가를 향유한다. 구체적인 방법은 국무원에서 정한다”고 규정하고 있다. 이

3) 중국 「노동법」 제44조.

4) 2012년 명절 및 기념일 휴일은 http://www.gov.cn/zwgk/2011-12/06/content_2012097.htm에서 확인할 수 있다.

에 따라, 2008년 1월 1일부터 시행된 「종업원 연차유급휴가조례(職工帶薪年休假條例)」는 기관, 단체, 기업, 사업단위, 민반비기업단위⁵⁾ 및 자영업체에서 일하고 있는 노동자의 근속연수가 1년 이상인 경우, 연차유급휴가를 향유한다고 규정하고 있다.⁶⁾ 구체적인 휴가일수는 노동자의 누적근속연수(累計工作) 1년 이상 10년 미만인 경우 5일, 10년 이상 20년 미만인 경우 10일, 20년 이상인 경우 15일의 휴가일수를 가진다.⁷⁾ 다만 ① 노동자가 법에 따라 겨울, 여름휴가를 사용했고, 그 휴가일수가 연차유급휴가의 일수보다 많은 경우 ② 노동자의 청원휴가 누적일수가 20일 이상이고 기업의 규정에 따라 임금을 제하지 않은 경우 ③ 누적근로연수 1년 이상 10년 미만인 노동자의 병가 누적일수가 2개월 이상인 경우 ④ 누적근로연수 10년 이상 20년 미만의 노동자의 병가 누적일수가 3개월 이상인 경우 ⑤ 누적근로연수 20년 이상 노동자의 병가 누적일수가 4개월 이상인 경우 연차유급휴가가 없다.⁸⁾ 법정공휴일, 주휴일은 연차유급휴가의 일수에 포함되지 않는다.

연차유급휴가의 시기지정과 관련해서, 우리나라의 경우에는 연차유급휴가의 시기를 휴가권을 가진 노동자 쪽에서 청구할 수 있지만,⁹⁾ 중국의 경우는 기업이 시기를 지정할 수 있다.¹⁰⁾ 또한 사용자는 해당연도 내에 확정된 연차유급휴가의 일수를 전부 부여할 수도 있고, 그 일부에 대하여 몇 차례에 걸쳐서 나누어 부여할 수 있다. 다만 기업이 생산 및 업무상의 특성으로 해당연도를 이월하여 부여해야 하는 경우, 해당연도를 이월하여 휴가를 부여할 수 있다.¹¹⁾ 기업의 사정으로 노동자에게 연차유급휴가를 부여할 수 없는 경우, 노동자 본인의

5) 민반비기업단위(民力非企业单位, The private non-enterprise units)는 기업사업단위, 사회역량과 기타 사회조직 및 공민개인이 비국유자산을 이용해 설립한 비영리성 사회서비스 활동에 종사하는 사회조직으로, 각종 사립학교, 병원, 문예단체, 과학연구원, 체육관, 직업훈련센터, 인재교류센터 등을 예로 들 수 있다.

6) 「職工帶薪年休假條例」 제2조.

7) 「職工帶薪年休假條例」 제3조.

8) 「職工帶薪年休假條例」 제4조.

9) 근로기준법 제60조 5항은 “연차휴가는 노동자가 청구한 시기에 주어야 하며, 다만 노동자가 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 사업 운영에 막대한 지장이 있는 경우에는 그 시기를 변경할 수 있다”고 규정하고 있다.

10) 「職工帶薪年休假條例」 제5조 제1항 : 기업은 생산, 업무의 구체적인 상황에 근거하고, 노동자 본인의 의사를 고려하여 노동자에게 연차휴가를 부여한다.

11) 「職工帶薪年休假條例」 제5조 제2항 : 연차유급휴가는 해당연도 내에 전부 부여할 수 있고, 분할하여 부

동의를 얻어 연차유급휴가를 부여하지 않을 수도 있다. 사용하지 않은 연차휴가일수에 대해 기업은 노동자에게 평균임금의 300%를 지급해야 한다.¹²⁾

중국의 연차유급휴가제도와 관련해서 주목해야 할 점은 연차유급휴가의 발생요건인 ‘연속근로 1년 이상’은 동일한 기업에서의 연속근로 1년 이상 만을 의미하는 것이 아니라 다른 기업에서의 근로일수를 합산하여 연속근로 1년 이상인 경우도 포함한다는 점이다.¹³⁾ 따라서 입사자가 전 직장에서 이직 한 다음날 바로 출근한 경우, 전 직장과 현 직장의 연속일수를 합산하여 1년 이상이 되면, 기업은 연차유급휴가를 부여해야 한다.

■ 가족방문휴가(探亲假制度)

가족방문휴가는 중국에만 존재하는 독특한 휴가제도이다. 중국은 대한민국 면적의 96배에 이르는 큰 국토를 보유하고 있다. 이로 인해 노동자가 부모, 형제와 떨어져 타지에서 일하고 있는 경우, 시간, 경비 등의 문제로 자주 찾아 볼 수 없게 되고, 이로 인해 돈독했던 가족 간의 정이 사라질 우려가 있다. 따라서 중국정부는 1981년 「종업원 가족방문 대우에 관한 규정(關於職工探親待遇的規定)」을 제정하여 국가기관, 인민단체, 전민소유제, 사업단위 등에서 연속근로 1년 이상의 노동자가 부모와 떨어져 타지에서 일하고 있는 경우 특별히 가족방문휴가를 부여하고 있다.

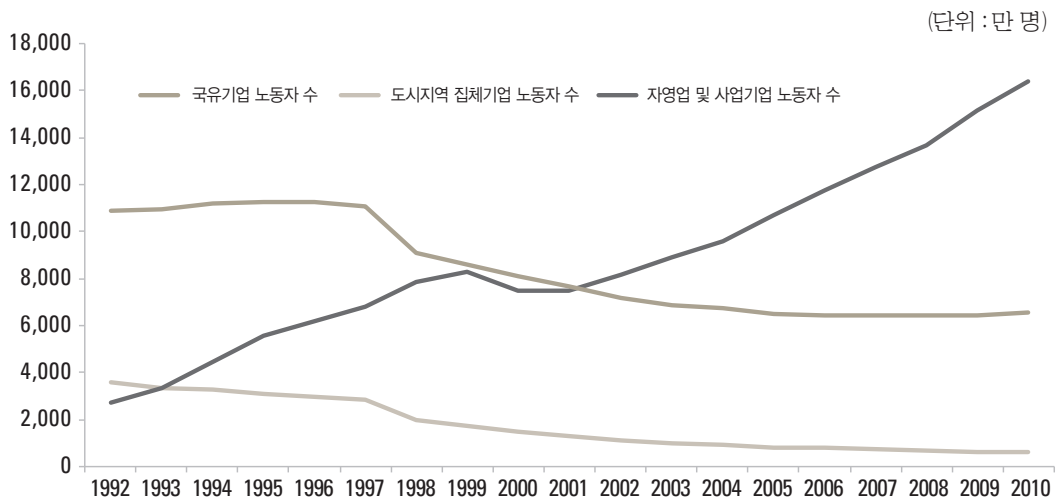
여할 수도 있으며, 일반적으로 해당연도를 이월하여 부여하지 않는다. 기업은 생산 및 업무특성으로 인하여 확실히 해당연도를 이월하여 휴가를 부여할 필요가 있는 경우, 해당연도를 이월하여 휴가를 부여할 수 있다.

- 12) 「職工帶薪年休假條例」 제5조 3항: 기업은 업무의 필요로 노동자에게 연차휴가를 부여할 수 없는 경우, 노동자 본인의 동의를 얻어 연차휴가를 부여하지 않을 수 있다. 노동자가 사용하지 않은 연차휴가일수에 대해 기업은 그 노동자의 일임금수입의 300%를 연차유급임금보수로 지급해야 한다.
- 13) 「職工帶薪年休假條例」의 의견수렴안(征求意见稿)에는 동일한 직장에서 연속근로 1년 이상인 경우, 연차유급휴가를 향유한다고 규정했었다. 그러나 의견수렴 과정에서 많은 부분, 지방정부 및 네티즌들이 업무상 필요로 전직하는 노동자에게 편리하고 또한, 노동법 제45조의 노동자 연속근로 1년 이상 노동자는 연차유급휴가를 향유한다는 규정과 일관성을 유지하는 데 편리하다는 등의 이유로, ‘동일한 직장에서 연속근로 1년 이상’에서 ‘동일한 직장에서’를 삭제할 것으로 건의함에 따라 최종적으로 연차유급휴가의 발생요건을 직장에 상관없이 ‘연속근로 1년 이상’으로 규정하였다.

가족방문휴가는 크게 부모방문휴가와 배우자방문휴가로 구분할 수 있다. 부모방문휴가는 다시 미혼자 부모방문휴가와 기혼자 부모방문휴가로 구분할 수 있다. 미혼자일 경우, 원칙적으로 매년 한 차례 20일간의 가족방문휴가를 향유하고, 사측의 사정으로 가족방문휴가를 향유하지 못했거나 노동자 본인이 2년에 한 차례의 가족방문휴가권을 사용하기를 원할 경우 2년에 한 차례 45일간의 가족방문휴가를 향유할 수 있다.¹⁴⁾ 기혼자일 경우 4년마다 한 차례 20일 간의 휴가를 부여한다.¹⁵⁾ 배우자 방문휴가의 경우, 매년 한 차례 남성 또는 여성 일방에게 30일간의 휴가를 부여한다.¹⁶⁾ 가족방문휴가기간은 공휴일과 법정공휴일을 포함한다.¹⁷⁾

가족방문휴가와 관련해서 주목해야 할 점은, 비공유제기업에서는 가족방문휴가를 시행하지 않아도 된다는 점이다. 그 이유로는 1981년 제정된 「종업원 가족방문 대우에 관한 규정」이 적용

[그림 1] 연도별 국유기업, 집체기업 및 비공유제 부문 노동자 수 추이



자료 : 중국 국가통계국(<http://www.stats.gov.cn>).

14) 「종업원 가족방문 대우에 관한 규정(關於職工探親待遇的規定)」 제3조 1항 2호.

15) 「종업원 가족방문 대우에 관한 규정(關於職工探親待遇的規定)」 제3조 1항 3호.

16) 「종업원 가족방문 대우에 관한 규정(關於職工探親待遇的規定)」 제3조 1항 1호.

17) 「종업원 가족방문 대우에 관한 규정(關於職工探親待遇的規定)」 제3조 2항.

대상범위를 국가기관, 인민단체, 전민소유제 기업(현, 국유기업), 집체소유제 기업, 사업단위로 규정하고 있기 때문이다.¹⁸⁾ 「종업원 가족방문 대우에 관한 규정」은 중국 개혁개방 초기 계획경제 체제를 근거로 제정되었기 때문에 당시에는 거의 모든 기업이 그 적용대상이었다. 그러나 개혁개방 이후 비공유제 부문이 급속하게 발전하면서 「종업원 가족방문 대우에 관한 규정」의 적용대상인 국유기업, 국가기관 등 국유기업 종업원의 비중이 큰 쪽으로 감소하였다.

[그림 1]에서 보듯이 2010년 말 현재, 중국의 국유기업, 집체단위 등 공유제 부문의 노동자 수는 각각 6,516만 명, 603만 명으로 도시지역 노동자 수 34,687만 명의 20.5%를 차지하고 있고, 사영기업과 자영업체 등 비공유제 부문의 노동자 수는 16,425만 명으로 전체 도시지역 노동자 수의 47.4%를 차지하고 있다. 여기에다 1억 5천 명에 이르는 외출농민공을 포함할 경우,¹⁹⁾ 중국 노동자 가운데 가족방문휴가를 향유할 수 있는 노동자의 비중은 더더욱 낮아지고, 당초 의도와 달리 매우 불공평한 휴가제도가 되었다.

■ 출산휴가제도(产假制度)

중국의 출산휴가는 생육보험(生育保險, 출산보험)제도의 일환이다. 1951년 중국정부가 반포한 「노동보험조례(勞動保險條例)」에 의해 생육보험제도가 형성되었다. 개혁개방 이후 비공유제 부문의 규모가 확대되면서 중국정부는 생육보험으로 인한 여성취업의 역차별을 없애기 위해 그동안 기업과 사회가 함께 관리해 오던 생육보험을 사회통합관리체제로 전환했다. 1988년 정부가 「여성노동자 노동보호 규정(女職工勞動保護規定)」을 반포하면서 현행 출산휴가제도의 기본 틀이 완성되었다. 이후 2012년 중국정부는 「여성노동자 노동보호 특별규정(女職工勞動保護特別規定)」을 반포하여 종전 90일이었던 출산휴가일수를 98일로 연장하였다. 이 중 15일은 산전에 사용할 수 있고, 난산(難産)이 경우 휴가일수를 추가적으로 15일, 다태아(多胎兒, 쌍둥이 이상)인 경

18) 「종업원 가족방문 대우에 관한 규정(關於職工探親待遇的規定)」 제2조.

19) 2011년 현재 중국 농민공 수는 2억 5,278만 명이고, 이 중 고향지역을 떠나 타지에서 일하고 있는 외출 농민공 수는 1억 5,863만 명이다(2011년 중국 농민공모니터링 보고(2011年我国农民工调查监测报告)).

우, 1명당 15일씩 추가적으로 더 부여해야 한다.²⁰⁾ 또한, 임신부가 유사산(遺死産)을 했을 경우, 태아가 4개월 미만이면 15일을, 4개월 이상이면 42일간의 유사산휴가를 부여한다.²¹⁾ 출산휴가기간의 생육수당은 생육보험에 가입한 경우, 기업의 전년도 노동자 월평균임금의 기준으로 생육보험 기금에서 지급하고, 생육보험에 가입하지 않은 경우에는 여성노동자의 출산 전 임금을 기준으로 사용자가 지급한다.²²⁾ 한편, 사용자는 만 1년 미만의 유아를 둔 여성노동자에게 연장근로 또는 야간노동을 시켜서는 안 되고, 사용자는 매일 1시간의 수유시간을 보장해야 하며, 다태아인 경우, 한 명당 수유시간을 한 시간씩 더 추가적으로 보장해야 한다.²³⁾

출산휴가와 관련해서 주목해야 할 점은, 많은 지방정부에서 여성노동자가 노산(老産)일 경우, 국가가 규정한 출산휴가 이외에 추가적으로 30일간의 노산휴가²⁴⁾를 부여할 것을 규정하고 있다는 점이다.²⁵⁾ 이 외에도 대부분의 지방정부는 국가가 제정한 가족계획정책을 위반한 경우, 출산휴가 등 생육보험의 대우를 제한할 수 있다고 규정하고 있다.²⁶⁾

■ 기타휴가제도

상술한 휴가 이외에도 중국의 현행 법정휴가제도에는 혼례휴가, 장례휴가 등이 있다. 우선 혼례휴가는 1980년 국가총국과 재정부에서 발표한 「국영기업 노동자 혼례 및 장례와 노정휴가신청 문제에 관한 규정(關於國營企業職工請婚喪假和路程假問題的規定)」에 따라 국유기업에서 일

20) 「여성노동자 노동보호 규정(女職工勞動保護規定)」 제7조 1항.

21) 「여성노동자 노동보호 규정(女職工勞動保護規定)」 제7조 2항.

22) 「여성노동자 노동보호 규정(女職工勞動保護規定)」 제8조 1항.

23) 「여성노동자 노동보호 규정(女職工勞動保護規定)」 제9조: 다산일 경우, 한 명당 수유시간을 한 시간씩 더 추가적으로 보장해야 한다.

24) 예를 들어, 베이징(北京), 상하이(上海)시 인구나 계획생육조례(人口与计划生育条例) 제18조, 제24조는 초산(初産) 시 여성의 연령이 만 24세 이상인 경우를 노산(老産)으로 규정하고 있다.

25) 「베이징시 인구나 계획생육조례(北京市人口与计划生育条例) 제20조; 「상하이시 인구나 계획생육조례」 제33조 등.

26) 「베이징시 인구나 계획생육조례(北京市人口与计划生育条例) 제40조; 「상하이시 인구나 계획생육조례」 제43조 등.

하고 있는 노동자 본인이 결혼할 경우 기업은 구체적인 상황을 고려하여 1~3일간의 혼례휴가를 부여해야 한다. 신랑신부가 서로 다른 지역에 살고 있어 일방이 다른 지역으로 가서 혼례를 해야 할 경우, 추가적으로 혼례노정휴가를 부여해야 한다고 규정하고 있다. 혼례휴가와 혼례노정휴가는 유급휴가이다.

다음으로 장례휴가는 「국영기업 노동자 혼례 및 장례와 노정휴가신청 문제에 관한 규정」에 따라 부모, 배우자 및 자녀 등 직계가족이 사망한 경우 기업은 구체적인 상황에 근거하여 1~3일간의 장례휴가를 부여해야 한다. 사망한 직계가족이 타지에 있어 노동자가 타지로 가야 할 경우에는 추가적으로 장례노정휴가를 부여해야 한다. 이때 장례휴가와 노정휴가는 유급휴가이다.

혼인 및 장례휴가와 관련해서 주목해야 할 점은 현재 중국에는 외자기업, 사영기업 등 비공유제 기업에서 일하고 있는 노동자를 대상으로 하는 법률법규가 아직 없다는 점이다. 그러나 대부분의 지방정부에서는 가족계획을 장려하기 위해 노동자가 만혼(晩婚)²⁷⁾인 경우, 국가가 규정한 혼례휴가 이외에 추가적으로 특별휴가를 7일 정도 더 부여해야 한다고 규정하고 있다.²⁸⁾

■ 맺음말

앞에서 살펴보았던 것처럼, 최근 중국은 장기간 열악한 노동환경에 일하고 있는 노동자에 최소한의 휴식을 보장하기 위해 적극적인 휴가제도를 마련했다. 그러나 현실적으로 중국 노동자가 노동법에 보장된 각종 법정휴가를 사용하는 데는 많은 어려움이 있는 것으로 보인다. 관련 통계자료에 따르면, 중국에서 매년 유급휴가를 사용하는 노동자는 30%에 불과하고, 21.8%의 노동자는 유급휴가청구권은 있지만 여태껏 한 번도 사용해 본 적이 없으며, 나머지 26.3%의 노동자는 이따금씩 유급휴가를 사용하는 것으로 나타났다. 이뿐만이 아니다. 또 다른 불완

27) 지방정부에 따라 차이가 있을 수 있지만, 베이징의 경우, 만혼(晩婚)은 여성 만 23세, 남성 만 25세 이상 초혼인 경우를 말한다(「베이징시 인구와 계획생육조례(北京市人口与计划生育条例)」 제16조).

28) 예를 들어, 「베이징시 인구와 계획생육조례(北京市人口与计划生育条例)」 제20조는 “기관, 사회단체, 기업사업조직의 노동자가 만혼일 경우, 국가가 규정한 혼례휴가 이외에 특별휴가 7일을 향유한다”고 규정하고 있다.

전한 통계자료에 따르면, 국유기업, 사업단위 및 외자기업에서 유급휴가를 사용한 비율은 각각 97%, 96.5% 및 95.4%로 사영기업의 60%보다 훨씬 높은 것으로 나타났다.²⁹⁾ 이를 통해 중국에서는 소유제 성격에 따라 유급휴가도 양극화가 심각한 것을 알 수 있다. 따라서 중국정부는 사영기업, 자영업체 등 비공유제 부문의 노동자와 중국산업의 생산주체인 농민공이 사용자의 눈치를 보지 않고 자유롭게 유급휴가를 사용할 수 있도록 제도적 조치를 서둘러 마련할 필요가 있다. ■■■

29) 新浪網, 「我国仅有三成职工享带薪休假 私企成为重灾区」, 新浪網, 2012년 8월 5일 기사(<http://finance.sina.com.cn/china/20120805/162012761785.shtml>).