



중국 파견노동 고용제도 : '노동계약법' 개정 내용을 중심으로

International Labor Trends

국제노동동향 ③ - 중국

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

■ 머리말

중국에서 파견노동(劳务派遣)은 외자계 기업에 노동자를 공급하기 위해 시작되었지만 현재는 전 산업, 업종 및 기업에 보편적으로 존재하는 고용 형식이 되었다. 노동파견과 관련된 중국 정부의 공식적인 통계자료는 없지만, '인력자원·사회보장부'가 지난 2008년부터 2011년까지 3년 동안 중국 40개 도시 6만여 명의 도시지역 주민을 대상으로 한 무작위 표출조사와 4만여 명의 농민공 등비례 추출조사의 결과¹⁾에 의하면, 상하이시(上海市)의 경우 2003년, 2006년, 2007년, 2008년 4개년 동안 파견노동자 수가 전체 기업노동자 수의 각각 28.3%, 33.8%, 38.3% 및 39.7%이었고, 2009년과 2010년 2개년 동안도 여전히 증가세를 보였다.²⁾ 또한 전국총공회의 조사에 따르면, 2008년 이후 글로벌 금융위기의 영향으로 취업난과 시장경쟁력이 가중되면서 파견노동자가 무차별적으로 양산되어 그 규모가 6,000만 명으로 넘어섰고, 주로 국

1) 2011년 중국 40개 도시의 64,062명의 도시지역 주민 무작위 추출조사와 43,377명의 농민공 등비례 추출조사 결과에 따르면, 농민공 가운데 파견노동자 수는 4,576명으로 전체의 10.5%를 차지했고, 도시지역 주민 가운데 파견노동자 수는 2,861명으로 전체의 4.5%를 차지했다. 양자의 합은 7,437명으로 전체 조사인구의 7%를 차지했다. 이를 토대로 2011년 중국 파견노동자 수를 추산하면 5,665.95만 명이다. 2008년의 추출조사에 따르면, 농민공 가운데 파견노동자 수는 4,576명으로 전체의 10.5%, 도시지역 주민 파견노동자 수는 2,861명으로 전체의 4.5%를 차지했다.

2) 张新民(2012), 「我国劳务派遣用工制度研究」, 『中国劳务』, 第332期, p.9.

유기업과 사업단위³⁾에 집중되어 있으며, 일부 국유기업에서는 전체 노동자의 3분의2 이상이 파견노동자인 경우도 있는 것으로 드러났다.⁴⁾ 이와 같이 중국에서 파견노동은 1990년대 말 국유기업의 구조조정, 하강노동자의 재취업, 농촌 노동력의 도시로의 이동, 기업 고용의 유연화 등으로 인하여 급속도로 성장, 발전하였다. 파견노동은 중국에서 노동자 취업을 촉진하고, 기업의 유연적인 고용 요구 등의 방면에서 긍정적인 작용을 발휘한 것은 틀림없는 사실이다. 그러나 파견노동시장이 급속도로 발전하면서 파견업체들이 우후죽순 생겨났고, 기업들이 파견노동을 남용하고 있으며, 파견노동자의 노동권익이 침해되는 등 많은 문제점이 생겨나면서 사회적으로 큰 반향을 불러일으켰다. 이에 따라 지난 2012년 12월 28일 전국인민대표대회 상무위원회는 ‘노동계약법’의 파견노동과 관련된 규정들을 개정하였다. 이번에 개정된 내용은 오는 7월 1일부터 시행된다.

따라서 이 글에서는 이번에 개정된 ‘노동계약법’의 파견노동과 관련된 규정들을 살펴보고, 동시에 중국에서의 파견노동제도의 발전과정과 문제점 등을 간단하게 소개하겠다.

■ 중국의 노동자 파견의 발전과정과 배경⁵⁾

중국에 노동자파견제도가 처음 도입된 것은 1980년대 외국기업의 대표처에 노동자들이 파견된 것에서부터 시작되었다. 개혁개방 이후 외국기업들의 중국 투자가 허용되면서 중국에 외국기업의 대표처가 설립되었다. 그러나 당시 이러한 외국기업의 대표처는 법인 자격이 없었기 때문에 중국인 노동자를 직접 고용할 수 없었다. 이러한 문제점을 해결하기 위해 중국 정부는 외국기업의 대표처는 정부관계 부문이 지정하거나 비준한 특정의 기업⁶⁾을 통해서만 외국인

3) 사업단위(事業單位)란 함은, 사회의 공공이익을 위해 국가가 조직하고, 국가의 재정으로 교육, 과학기술, 문화, 위생 등 사회적 서비스를 제공하는 조직을 말한다.

4) <http://epaper.legaldaily.com.cn/fzrb/content/20120104/Article04004GN.htm>

5) 중국의 파견노동제도에 발전과정과 특징에 관해서는 鄭庭雲(2009), 「中国における労働者派遣の法規制と彼の課題」, 『季刊 労働法』, 第224호를 참조하기 바란다.

6) 이는 ‘외사서비스단위(外事服务单位)’라고 불렀다.

노동자를 사용할 수 있다고 규정하였다.⁷⁾ 즉 ‘외사서비스단위(外事服务单位)’가 노동자와 고용 계약을 체결하고, 노동자를 외국기업의 대표처에 파견하였다. 이러한 대응은 외자 도입과 노동자 보호라는 딜레마 사이에서의 중국 정부가 취한 행정조치였고,⁸⁾ 현재의 의미에서의 파견노동과는 많은 차이가 있지만, 중국 파견노동의 최초의 형태임은 틀림없다.

최근 중국 파견노동제도의 급속한 발전은 다른 선진국과 마찬가지로 경제의 글로벌화, 노동시장의 변화 및 취업구조의 변화 등 다양한 요인이 있지만, 이 중에서도 중국 고용정책의 변화나 농촌 노동력의 도시로의 유입, 그리고 중국 정부가 취업촉진책의 일환으로 노동파견을 적극적으로 장려해 왔다는 것은 중국에서만 볼 수 있는 특징들이다.

먼저, 중국 고용정책의 변화가 파견노동을 촉진시켰다. 중국은 시장경제로의 이행과정에서 국유기업의 고용형태였던 고정공 제도를 근본적으로 개혁하였다. 이러한 과정에서 국유기업은 구조조정의 일환으로 하강(下岗)제도를 도입하였다. 이 제도에 의해 유출되었던 하강인원은 형식적으로는 기업과 노동관계를 유지하고 있었지만, 실질적으로 직무에서 제외되었으며 복직되는 경우도 거의 없었다. 따라서 하강인원에 대한 재취업이 정책적으로 요구되었다. 이 재취업 기능을 완수하기 위해 기업은 ‘재취업센터’⁹⁾와 하강인원에 대한 위탁관리 계약을 체결했고 생활수당 및 의료비 등을 지급했으며, 일자리 소개나 직업훈련을 실시하였다. 이러한 과정에서 일부 기업들은 ‘재취업센터’를 중심으로 일자리 확보를 목적으로 한 노동자 파견기관을 설립하였다. 이와 같이 파견노동은 하강인원의 재취업을 위한 중요한 루트로 기능하였고, 이 기능에 착안하여 지방에서는 노동자 파견을 적극적으로 장려하는 정책도 나타났다.¹⁰⁾

다음으로 농촌 노동력의 도시지역으로의 유동이 중국의 노동자 파견의 발전에 있어서 중요

7) 1980년 10월 30일 국무원은 ‘외국기업 상주대표기구 관리에 관한 임시규정(关于管理外国企业常驻代表机构的暂行规定)’을 공포했고, 이 규정 제11조는 외국기업의 주재기구는 중국 정부가 지정한 외사서비스단위에 고용 등의 절차를 위탁해야 한다고 규정하고 있다.

8) 이러한 행정조치는 현재에도 유효하며, 중국의 각 지방정부는 이것에 기초하여 외국기업주재기구가 중국인 노동자를 사용하는 경우에 대한 지방행정규칙을 제정하고 있다.

9) 기업은 하강을 실시할 때 원칙으로서 하강 인원을 위한 재취업센터를 설립해야 한다.

10) 예를 들어, 베이징시 노동과 사회보장국, 베이징시 재정국 ‘하강노동자 재취업을 조정, 장려하는 관련 정책에 관한 통지(关于调整鼓励下岗职工再就业有关政策的通知)’에서는 파견업체가 하강인원을 고용하는 것에 대하여 재정적 보조를 제공하는 것을 규정하였다.

한 배경이 되었다. 중국에서는 농촌 노동력의 도시로의 유동이 엄격하게 제한되었지만, 이러한 제한은 1980년부터 크게 완화되었고 2000년 이후에는 거의 사라졌다.¹¹⁾ 이에 따라 각 지방정부는 농촌 노동력이 도시지역에서 효율적으로 일자리를 찾을 수 있고, 또한 지역경제의 발전이나 농민공의 취직 상황을 개선하기 위해 노동자 파견을 조직적으로 추진해 왔다.¹²⁾

마지막으로 중국 정부의 적극적인 장려도 파견노동의 발전에 있어서 중요한 역할을 했다. 국유기업에서 유출된 하강인원, 경제 글로벌화 및 농민공의 도시로의 유입 등 다양한 원인으로 취업난이 가중되면서 중국 정부는 유연성이 높은 일자리를 확대하였다. 파견노동은 취업이나 재취업을 위한 유연한 취업의 가장 효과적인 루트의 하나로, 중국 정부에 의해 적극적으로 촉진되었다. 이러한 고용정책에 따라 각 지방정부도 노동자 파견을 적극적으로 장려하였다. 또한 지방정부들은 자체적으로 파견 업체를 설립하였고, 우대정책을 마련하여 파견노동의 발전을 지원해 왔다.

■ 개정 ‘노동계약법’의 파견노동에 관한 내용

개정 ‘노동계약법’의 파견노동에 관한 내용을 살펴보기에 앞서 중국에서 파견노동에 대한 법규제의 발전과정을 간략하게 살펴보고자 하겠다. 2008년 ‘노동계약법’이 시행되기 전에 중국에서 파견노동에 대한 법규는 일부 지방성 규범 또는 노동인사부문의 문건에 분산되어 규정되어 있었다. 예를 들어, 2002년 중공중앙과 국무원은 ‘하강실업인원 재취업 사업의 진일보에 관한 통지(关于进一步做好下岗失业人员再就业工作的通知)’를 반포했고, 이 ‘통지’는 6개 방면에서 ‘취업과 재취업의 확대에 노력할 것’을 제안했다. 이 중 다섯 번째가 바로 “파트타임(非全日制), 임시적, 계절적, 탄력적 업무 등 유연하고 다양한 형식으로 하강인원의 취업을 실현한

11) 지난 2012년 4월 27일 중국 국가통계국이 발표한 ‘2011년 중국 농민공 조사 모니터링 보고(2011年我国农民工调查监测报告)’에 따르면, 2011년 농민공 수는 2억 5천만 명인 것으로 나타났다.

12) 구체적인 형식으로서 주로 농촌노동자의 소재 지역에서 파견업체를 설립하는 경우 및 농촌 노동력을 받아 그 노동력을 이용하는 지역에서 파견업체를 설립하는 경우가 있다. 이들 조직의 존재는 농촌 노동력의 합리적인 유동에 일정한 역할을 한 것으로 보인다.

다. 파견노동, 취업기지 등 조직 형식의 발전을 통해 그들의 유연한 취업을 위한 서비스와 지원을 제공한다”였다. 이 ‘통지’ 중에 ‘파견노동(劳务派遣)’이라는 용어가 처음 사용되었고, 그 후 중국 정부 문건에서 일반적으로 ‘파견노동’이라는 용어가 사용되고 있다. 2008년 1월 1일부터 시행된 ‘노동계약법’은 법률 측면에서 처음으로 파견노동에 대해 규제를 하였다. 당시 파견노동을 전면 금지해야 하는가에 대해 격렬한 의견 대립이 있었으나, 최종적으로는 시장경제체제 하에서 파견노동의 노동시장에 있어서 역할 등을 고려하여 이 취업형태를 법률상 허용하지만 엄격하게 규제를 하는 것으로 하였다. 그러나 파견노동은 전형적인 노동계약의 형식은 아니고 파견노동과 관련된 법률 문제도 매우 복잡하여 ‘노동계약법’만으로는 원칙적인 문제에 대해서만 규정 할 수밖에 없어 시행과정에서 많은 문제점들이 나타났다. 이에 따라 지난 2012년 12월 28일 중국 전국인민대표대회 상무위원회 제30차 회의에서 파견노동에 대한 규율을 한층 더 강화한 ‘노동계약법(개정안)’을 통과시켰다. 이번에 개정된 ‘노동계약법’의 조항은 제5장 특별규정 제2절 노무파견(劳务派遣) 11개 조문 중 3개, 제7장 법률책임에서 파견노동과 관련된 조문 1개이다.

‘노동계약법’ 제57조 파견업체 설립에 관한 규정

개정 전 ‘노동계약법’은 파견업체의 설립 기준에 대해 설립자본금(50만 위안 이상) 이외에 별다른 제한을 두지 않았었다. 이와 같이 파견업체의 시장 진입장벽이 낮다 보니 소규모 영세업체가 우후죽순으로 난립했고, 파견업체의 운영 및 관리도 규범화되지 않은 채로 운영되어 왔다.¹³⁾ 관련 조사에 따르면, 조사대상 파견업체의 약 60%는 고용하는 있는 파견인원이 2,000명 이하였고, 5,000명 이상 고용하고 있는 파견업체는 단지 18%에 불과하였다.¹⁴⁾ 또한 경영 자질을 구비하지 못한 소규모 업체들이 난립함에 따라 고객 확보를 위해 가격을 낮추는 부당한 경쟁이 발생했다. 이에 따라 개정 ‘노동계약법’은 파견업체의 설립자본금을 인민폐 200만 위

13) 중국 ‘회사법(公司法)’이 규정하고 있는 회사 설립의 최저 자본금은 3만 위안이다. 따라서 파견업체의 설립 기준을 일반 회사의 설립 기준보다는 높다고 할 수 있다.

14) 张新民(2012), 「我国劳务派遣用工制度研究」, 『中国劳务』, 第332期, p.10.

안으로 상향 조정했고, 신고제였던 파견업체의 설립을 허가제로 바꾸어 파견업체에 대한 행정 감독을 강화하였다.

‘노동계약법’ 제63조 파견노동자의 임금(동일노동·동일임금)에 관한 규정

개정 전 ‘노동계약법’도 파견노동자는 사용업체의 노동자와 동일노동·동일임금의 권리를 가진다고 규정하고 있었지만, 현실적으로 파견노동자의 임금은 동일한 업무에 종사하고 있는 사용업체의 노동자에 비해 상대적으로 낮다. 허난성(河南省) 총공회의 조사보고에 따르면, 파견노동자의 임금은 사용업체의 노동자보다 30% 이상 낮았고 많게는 4~5배 낮았으며, 사용업체의 노동자에게 지급되는 연말 성과금, 주택보조금 등 각종 수당도 파견노동자에게는 지급되지 않는 것으로 나타났다.¹⁵⁾ 또한 전국총공회 연구실의 2011년 조사보고에 따르면, 파견노동자가 사용업체로부터 받은 임금소득은 한 달 평균 2,508.6위안이고, 이 중 기본임금이 평균 1,369.87위안으로 사용업체 노동자의 81% 수준인 것으로 나타났다. 따라서 개정된 ‘노동계약법’은 ‘동일노동·동일임금’에 대해 “파견노동자와 사용업체의 동일 직무에 종사하는 노동자는 동일한 노동보수 분배방법을 시행해야 한다”고 규정하여 ‘동일노동·동일임금’에 대해 좀 더 구체적으로 규정하였다.

‘노동계약법’ 제66조 파견노동의 허용 업무에 관한 규정

개정 전 ‘노동계약법’은 파견노동의 허용 업무를 “일반적으로 임시성·보조성 또는 대체성 업무에서 사용할 수 있다”고 규정하고 있을 뿐, 무엇이 임시성·보조성 또는 대체성 업무인지에 관한 정의 규정을 두지 않았었다. 따라서 파견노동을 허용한 ‘노동계약법’의 시행 이후 파견노동자 수가 기하급수적으로 늘어나는 폐단이 발생했다. 각 성(省) 총공회와 전국산업공회 조사에 따르면, 대부분의 업종에서 파견노동자를 사용하고 있는 것으로 나타났다. ‘국민경제

15) 이하의 내용에서 나오는 관련 조사의 통계자료는 모두 李嘉娜(2012), 「我国不当劳务派遣的检视与规制」, 『劳动经济与劳动关系』, 第12期에서 참조한 것임을 밝혀둔다.

20개 업종분류표' 가운데 16개 업종에서 파견노동을 사용하고 있고, 주로 금융, 전신, 우정, 석유화학, 항구 등 업종에서 분포하고 있는 것으로 나타났다. 기업별로 보면, 국유기업이 전체 노동자 중 파견노동자의 비중이 16.2%로 파견노동자를 가장 많이 사용하고 있고, 그 다음이 외자기업으로 14%인 것으로 나타났다. 예를 들어, 국유기업인 중국이동(中国移动, 통신회사)은 50.3만 명의 노동자 가운데 파견노동자 수가 35.8만 명으로 전체 노동자의 71.2%를 차지하는 것으로 나타났다. 또한 주된 업무와 일선 업무에서의 파견노동자의 장기간 고용이 고착화되고 있다. 전국총공회 보장사업부 조사에 따르면, 현재 사용업체에서 6~20년 근무한 파견노동자가 전체 파견노동자의 39.5%를 차지하고 있다. 상하이시 총공회의 조사에 따르면, 일선 업무의 파견노동자는 전체 파견노동자의 71.4%를, 일선노동자의 44.8%를 차지하고 있으며, 40%의 파견노동자는 주된 업무와 일선 업무에서 4년 이상 일하고 있는 것으로 나타났다. 이와 같이 사용업체가 주된 업무에 장기적으로 파견노동자를 남용하는 상황은 고용 비용을 줄이고 노동계약과 관련된 현행 법률의 규정을 회피하는 수단을 통해 악화가 양화를 구축하는 효과를 발생시켜 노동시장의 질서 및 노동자의 일자리 안정을 크게 위협하고 있다. 따라서 이번에 개정된 '노동계약법'은 파견노동의 허용 업무를 “단지 ‘임시성·보조성’ 및 ‘대체성’ 업무에서만 사용할 수 있다”고 규정했고, 이에 대한 정의의 규정을 각각 신설하였다. 더불어 파견노동자 수는 기업이 고용하고 있는 전체 노동자 수의 일정 비례를 초과해서 안 된다고 규정하여 파견노동이 고용의 부차적 형식에서 주된 형식으로 변질되는 것을 사전에 차단했다.

'노동계약법' 제91조 파견업체의 법률책임에 관한 규정

개정된 '노동계약법'도 파견노동에 관한 규정의 강행력을 높이기 위해 법률 위반 시 처벌 규정을 강화하였다. 무허가 업체가 파견 업무를 한 경우 이에 따른 부당이익을 몰수하고, 부당이익이 없는 경우 5만 위안 이하의 벌금에 처할 수 있다고 규정하였고, 파견업체뿐만 아니라 사용업체도 '노동계약법'의 파견노동 관련 규정을 위반한 경우 먼저 시정을 명령하고, 기한 내에 시정하지 않는 경우 파견노동자 1인당 5천 위안 이상 1만 위안 이하의 벌금에 처하고, 파견업체에 대해서는 영업허가를 취소한다고 규정하였다.

〈표 1〉 파견노동에 관한 ‘노동계약법’과 개정 ‘노동계약법’의 조문 비교

	개정 전	개정 후
제57조 (파견업체의 설립)	파견업체는 회사법(公司法)의 관련규정에 따라 설립해야 하고, 등록금은 50만 위안보다 적어서는 안 된다.	① 파견업체는 아래의 조건을 구비해야 한다. 1. 자본금은 인민폐 200만 위안 보다 적어서는 안 된다. 2. 업무활동에 상응하는 고정된 영업장소와 시설을 갖추어야 한다. 3. 법률, 행정법규 규정에 부합하는 파견노동관리제도를 갖추어야 한다. 4. 법률 행정법규 규정의 기타조건 파견노동 ② 파견노동 업무의 경영은 노동행정부문에 법에 따라 행정허가를 신청 해야 한다. 허가를 받은 경우 법에 따라 상응하는 회사 등기를 해야 한다. 허가를 얻지 못한 경우, 어떠한 단위와 개인은 파견노동 업무를 하지 못한다.
제63조 (동일노동 동일임금)	파견노동자는 사용업체의 노동자와 동일노동·동일임금의 권리를 향유한다. 사용업체에 동일한 직무의 노동자가 없는 경우, 사용업체 소재지에 동일한 직무나 비슷한 직무에 있는 노동자의 노동보수를 참조하여 확정한다.	① 파견노동자는 사용업체의 노동자와 동일노동·동일임금의 권리를 향유한다. 사용업체는 동일노동·동일임금의 원칙에 따라 파견노동자는 본 단위 동일한 직무의 노동자와 동일한 노동보수 분배방법을 실행한다. 사용업체에 동일한 직무의 노동자가 없는 경우, 사용업체 소재지 동일한 직무나 비슷한 직무에 있는 노동자의 노동보수를 참조하여 확정한다. ② 파견업체와 파견노동자가 체결한 노동계약과 사용업체와 체결한 노동파견계약에 명기 또는 약정된 파견노동자에게 지급되는 노동보수는 전항의 규정에 부합해야 한다.
제66조 (파견 허용업 무)	파견노동은 일반적으로 임시성·보조성 또는 대체성의 직무에서 실시할 수 있다.	① 노동계약 고용은 중국 기업의 기본적인 고용 형식이다. 파견노동 고용은 보조 형식으로 단지 임시성·보조성 또는 대체성 직무에서 만 실시할 수 있다. ② 전 항에 규정된 임시성 직무라 함은 존속기간이 6개월 이하인 직무를 말한다. 보조성 직무라 함은 주영업 직무에 서비스를 제공하는 비주영업 직무를 말한다. 대체성 직무라 함은 사용업체의 노동자가 학업, 휴가 등의 원인으로 업무할 수 없는 일정 기간 내에 기타 노동자가 업무를 대체하는 직무를 말한다. ③ 사용업체는 파견노동자 수를 엄격하게 통제해야 하고, 고용총량의 일정 비례를 초과해서 안 되며, 구체적인 비례는 국무원 노동행정부문에서 규정한다.
제91조 (파견업체의 법률책임)	파견업체가 본법의 규정을 위반한 경우, 노동행정부문과 기타 관련주관부문이 개정명령을 한다. 정황이 엄중한 경우 1인당 1천 위안 이상 5천 위안 이하의 벌금에 처한다. 동시에 공상행정관리부문이 영업을 취소한다. 파견노동자에 손해를 입힌 경우, 파견회사와 사용업체가 연대 배상책임을 진다.	① 본법 규정에 위반하여 허가를 얻지 못하고 임의로 파견업체를 경영한 경우, 노동행정부문이 위법행위에 대한 정지명령을 하고, 위법소득을 몰수하며, 또한 위법소득의 2배 이상 5배 이하의 벌금에 처한다. 위법소득이 없는 경우 5만 위안 이하의 벌금에 처할 수 있다. ② 파견업체, 사용업체가 본법의 파견노동 관련규정을 위반한 경우, 노동행정부문은 기한을 정해 개정을 명령한다. 기한 내에 개정하지 않는 경우, 1인당 5천 위안 이상 1만 위안 이하의 벌금에 처하며, 파견업체에 대해 영업허가를 취소한다. 사용업체가 파견노동자에게 손해를 입힌 경우 파견업체와 사용업체가 연대 배상책임을 진다.

■ 맺음말

2008년부터 시행된 ‘노동계약법’이 법률 측면에 중국 최초로 파견노동에 대해 규정하였지만, 원칙적이고 모호한 규정들이 많아 ‘노동계약법’ 시행 이후에 파견업체가 우후죽순으로 생겨났고, 파견노동자 수도 기하급수적 늘어나면서 중국 노동시장이 왜곡되고 직업안정을 크게 위협했다. 노동시장의 유연화 정책의 일환으로 시행되고 있는 파견노동은 대다수 국가에서는 주된 고용 방식이 아닌 부차적 고용 방식으로 파견노동자를 사용하는 경우 법률로써 엄격한 책임을 부과하고 있다. 그러나 중국에서는 엄격한 정원제의 고용관리를 실시하고 있는 국가기관이나 국유기업(공기업)에서 업무의 실질적인 필요에 따라 인원이 필요한 경우나 민간기업에서 ‘노동계약법’의 기간의 정함이 없는 노동계약에 관한 규정을 회피하고 해고비용을 줄이기 위한 목적으로 편법적·불법적으로 대규모 파견노동자를 사용하고 있다. 따라서 노동파견의 남용을 방지하고, 파견노동자의 권익을 보호하기 위해 이번에 개정된 ‘노동계약법’은 노동파견업체의 진입장벽을 높였다. 즉, 노동파견업체의 설립자본금을 개정 전 50만 위안에서 200만 위안으로 늘렸고, 아울러 파견업체는 업무활동에 상응하는 고정된 사업장과 시설을 갖출 것을 요구하였다. 또한 파견노동의 허용 업무와 관련해서 기존의 포괄적인 포지티브 리스트제도를 그대로 유지하면서 허용업무의 범위를 보다 상세하게 “단지 임시적·보조적 및 대체적 업무에서만 사용할 수 있다”로 개정하였고, 이에 대한 정의 규정을 두었다. 동시에 이를 기초로 사용업체는 파견노동자의 수를 엄격하게 통제해야 하고, 총고용자 수의 일정 비례를 초과해서는 안 된다고 규정하였다. 마지막으로 동일노동·동일임금 원칙을 다시 한번 명시적으로 강조하고, 파견노동자에 대해 사용업체의 동일한 직무의 노동자와 동일한 노동보수 분배방법을 실행할 것으로 요구했다.

최근 한국에서는 대법원이 현대자동차 사내하청에 대해 불법파견이기 때문에 정규직으로 봐야 한다는 확정판결을 내렸다. 이에 따라 현대자동차뿐만 아니라 한국 노동시장 전반에 존재하고 있는 사내하청 등 간접고용에 대한 변화가 불가피해졌다. 중국도 새롭게 개정된 ‘노동계약법’을 통해 이 법의 시행 이후 중국 노동시장을 왜곡했던 파견노동에 대한 관리를 한층 더 규범화했다. 그렇지만 중국에서는 ‘上有政策、下有对策(위에서 정책이 내려오면 아래에서는 이에 대한 대책이 있다)’라는 말이 말해주듯, 변형적인 간접고용 형태는 쉽사리 사라지지는 않을

것이다. 따라서 향후 중국 정부가 노동시장에 만연하고 있는 불법적인 파견노동을 포함한 간접고용을 어떻게 규제해 나갈지 귀추가 주목된다. **KCL**