



# 외국인 취업자 사회보험가입 의무화와 인건비 상승 우려

왕양비 연구원

■ 2010년 10월 중국 사회보험법이 제정되면서 중국 내 취업 외국인도 2011년 10월 15일부터 내국인과 마찬가지로 5대 사회보험에 의무적으로 가입해야 됨.

- 10월 15일부터 정식 시행된 ‘중국 경내 취업 외국인 사회보험 가입 잠정방법’의 적용대상은 중국에서 외국인 취업증, 외국전문가증, 외국 상주기자증 등 취업자격을 취득한 외국인과 외국인 영주권을 소지하고 중국에서 합법적으로 취업한 외국 국적자들임.
  - 종전까지 양국 간 협정 체결국가인 한국 및 독일을 제외한 다른 나라 외국인들은 중국 사회보장 제도에 가입하지 못하였음.
- 동 방법에 따르면 고용기업과 종업원 본인은 취업증명서 취득일부부터 30일 이내 5대 보험, 즉 양로보험(국민연금), 의료보험, 공상보험(산재보험), 실업보험(고용보험), 생육보험(출산보험)에 가입해야 하며, 위반 시 사회보험법, 노동보장검찰조례 등에 따라 처벌됨.
- 단, 양국 혹은 다국 간 협정 체결 시 체결 협정이 우선 적용됨.

■ 출국 시 세금 환급이 가능하고 별도의 면세 협정으로 보험료 납부 부담이 줄어들 수 있으나, 한정된 체류기간과 보험체계 차이 등으로 중국 사회보험이 외국인에게 실용적이지 않다는 의견이 제기되고 있음.

- 동 잠정방법에 따르면 외국인 가입자가 양로금 수령일 전 출국 시 연금수령을 유보하고서 재취업할 경우 납부연한을 누적 적용하고, 본인이 사회보험 계약 종료를 서면으로 신청할 경우 동 연금을 일시금으로 환급받을 수 있음.
- 한국의 경우 2003년 중국과의 연금 상호면세 협정 체결에 따라 국민연금 가입자들은 보험료 납부 증명서 제출 시 중국 양로보험을 들지 않아도 됨.
- 그러나 외국인 취업자 대부분은 자국의 공영의료보험 또는 민영의료보험에 가입한 상태이고, 실직 시 중국 내 거주 자격을 상실하게 되어 의료보험 및 실업보험의 혜택이 크지 않음.

- 또한, 중국의 출산제한정책(한족인 도시주민이 아이를 하나만 낳을 수 있는 정책)의 영향으로 생육 보험도 첫 번째 자녀만 적용되어 2~3명의 자녀를 보유한 외국인들을 예외로 할 지 여부도 아직 불분명한 상황임.
- 중국의 평균 임금수준이 매년 15% 이상 높아질 전망이다 가운데, 금번 외국인 취업자 사회보험가입 의무화에 따라 외자계 회사의 중국 주재원 인건비용도 늘어나 외자계 회사의 중국진출 비용 상승에 대한 우려가 제기됨.
  - 캐나다 BCA리서치에 따르면 최근 5년간 중국 일반 근로자의 연평균 임금상승률이 약 10%에 달한 것으로 나타남.
  - 2011년 4월 중국 인력지원 및 사회보장부는 ‘제12차 5년 계획’ 기간 동안(2011~2015년) 중국 근로자 평균 임금을 약 2배 인상하고, 매년 15% 이상의 임금 상승률을 보장하겠다는 계획을 발표하였으며, 9월 말 현재까지 이미 21개 지역에서 최저임금 수준을 평균 21.7% 인상함.
  - 이러한 가운데 고용주와 개인이 각각 월수입의 37%, 11%에 해당하는 사회보험 보험료를 부담해야 하므로 외자계 회사의 중국 진출 비용이 급상승할 전망이다.
  - 그러나 회사와 개인이 공동으로 부담하는 사회보험 보험료에서 월수입 기준 약 28~30%가 양로보험 보험료에 해당되어 한국기업의 양로보험 가입 면제 시 다른 나라 기업보다 사회보험가입 의무화에 따른 충격은 상대적으로 작을 것으로 보임.
    - 사회보험료 이중적용 방지를 목적으로 중국과 보험료면제 협정(contributions only agreement)을 체결한 나라는 한국과 독일 등 2개 나라임.
  - 인건비 상승 우려에 대해 KOTRA는 중국 진출 한국기업들이 장기적으로 한국 직원을 최소화하는 대신 현지 인력을 최대한 활용하는 등 인력 운영을 전반적으로 재검토해야 하며 임금복지 체계도 재설계할 필요가 있다고 조언함.

(매일경제신문 10/25, 화산망 10/25, KOTRA 10/07 등)