

중국의 외국인 취업제도에 관한 연구

최정석*, 최준환**

목 차

- I. 서론
- II. 중국의 외국인 인력정책
- III. 중국의 사회보장제도
- IV. 중국의 비자제도
- V. 결론

한글초록

본 연구에서는 한국인을 포함한 외국인이 중국으로 취업을 하는데 있어 가장 중요하다고 볼 수 있는 중국의 외국인 인력정책, 사회보장제도, 비자제도 등 3가지를 중심으로 살펴보았다. 분석결과를 토대로 시사점을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 외국인 인력정책 측면에서 보면, 외국인 취업허가제도의 핵심은 중국에서 이미 취업했거나, 신규 취업하는 외국인을 외국인 고급인재(A), 외국인 전문인재(B), 외국인 일반인력(C) 등 3가지 유형으로 구분하여 기준에 따라 분류 관리함을 알 수 있었다.

둘째, 사회보장제도 측면에서 보면, 2013년 1월 16일부터 발효된 “한-

* 선문대학교 중어중국학과 부교수 (제1저자)

** 국립강릉원주대학교 경제학과 부교수 (교신저자)

중 사회보험협정”은 중국에서 일하는 한국인 근로자에 대해 사회보험료 이중부담을 면제해주기 위해 체결된 양자 간 조약으로 일하는 나라의 해당 사회보험 적용이 각각 28%, 3%가 면제되기 때문에, 과거 이중으로 부담된 비용을 경감할 수 있는 긍정적인 효과를 볼 수 있게 되었다.

셋째, 비자제도 측면에서 보면, ‘외국인 출입국 관리조례’에 따르면 기존의 비자유형에 기초하여 F비자는 F비자와 M비자(무역비자)로, L비자는 L비자, Q비자(가족방문비자), S비자(개인사무비자)로 분할했고, 해외 우수인재의 영입과 중국 지식산업의 발전을 위하여 R비자(인재비자)를 신설하여 보통비자의 유형을 기존 8가지에서 12가지로 확대하였다.

주제어

중국, 외국인인력정책, 사회보장제도, 비자제도

I. 서론

1992년 중국과 한국의 외교 관계 수립 이후, 한·중 양국 간 문화 및 교육 등 여러 분야에서 교류가 활발히 이루어지고 있다. 중국은 다른 국가에 비해 규모가 크고 자원이 풍부하며 인구가 많고 글로벌 기업들이 다수 진출해 있어 앞으로도 발전가능성이 매우 큰 국가이다. 또한 과거에는 동부 연안의 1, 2선 도시를 중심으로 경제발전을 이룩하였다면 최근에는 서부 내륙지역의 개발을 통해 균형발전과 안정을 도모하고 있는 상황이다.

한국의 최대 수출대상국은 2003년 이후 미국을 제치고 중국이 됐으며, 2004년 이후부터 한국의 최대 교역대상국으로 부상했다. 2007년부터 중국은 수입에서도 일본을 제치고 최대 수입대상국으로 자리 잡았으며, 한국은 2013년부터 중국의 최대 수입대상국이 됐다. 양국 간 교

역규모는 수교 당시 64억 달러에 불과했으나 2005년에는 1,000억 달러를 넘어섰고, 2015년에는 2,273억 달러 규모에 도달했다가 2017년에는 사드영향으로 인해 일정한 하락폭을 보였다. 2018년 상반기에는 2017년 한중 관계 개선을 위한 양국 간 협의 발표 및 한중 정상회담을 실시한 이후 대중 수출이 증가세를 보이고 있다. 2018년 상반기 대중국 수출입 총액은 1,311억 달러로 전년 동기대비 15.8% 상승하였고, 수출은 전년 동기대비 21.1% 증가한 792억 달러, 수입은 8.6% 증가한 518억 달러로 274억 달러 무역흑자를 달성했다.¹⁾ 이처럼 한중 간 교류는 각 분야에서 다양한 성과가 있었으나 양적인 성장에 치우친 면이 있어 대중국 비즈니스 모델의 업그레이드를 통해 질적인 성장으로의 전환이 필요한 상황이다. 과거에는 중국이 세계의 공장역할을 하면서 가공무역을 통해 상호보완적인 황금기를 지나왔으나, 최근 중국이 중국제조2025, 인터넷 플러스 등 4차 산업혁명과 연계된 신 성장 동력 마련에 나서면서, 많은 부분에서 상호중복, 경쟁되는 부분이 증가해 향후에는 중국의 글로벌 가치사슬재편에 맞추어 한국기업들도 고부가가치 기술과 서비스를 통해 양국 간 경쟁 속 협력을 진행해야 할 것이다.²⁾

한국과 중국의 다양한 분야에서 활발하게 교류하고 분위기에서, 주목해야 할 문제가 있다. 즉 한국인을 포함하여 외국인의 중국으로의 취업을 들 수 있다. 중국경제가 나날이 성장하고 산업구조 역시 업그레이드되고 있는 상황에서 많은 국가에서 중국으로의 취업에 관심을 가지고 있다. 특히 중국은 한국 유학생이 가장 많이 진출한 국가이다. 2018년 기준 한국 유학생의 28.9%가 중국으로 유학을 떠났고, 그 다음이 미국(26.6%)으로 많이 가는 편이다. 반대로 한국으로 유학을 오

1) 국가정보-코트라 해외시장뉴스

2) 대한상공회의소, 2019, 「2017-2018 한국기업백서」.

는 외국인 유학생은 중국학생이 48.8%로 가장 많고, 베트남(19.0%), 몽골(4.8%)순이다.

뿐만 아니라 중국에서도 취업문제는 중국정부가 민생안정을 중시하는 만큼 매우 중요한 사회적 문제가 되고 있다. 이에 2019년 실시된 양회에서 정부업무보고에 담긴 단어의 언급 빈도를 비교해보면 더욱 뚜렷하게 드러난다. 우선 경제 또는 민생과 관련된 단어인 ‘경제’ ‘산업’은 대부분 언급 횟수가 감소했지만 ‘취업’만 유독 22회에서 30회로 크게 증가할 만큼, 중국 정부가 여론의 향방에 중요한 취업문제 해결에 매우 공을 들이고 있다는 사실을 알 수 있다.³⁾

중국정부는 2019년 들어 지역 균형발전의 추진과 더불어 오염방지 및 생태환경 등 환경정책을 주요 정책방향으로 제시하였다. 또한 경영환경 개선과 내수시장의 발전을 도모하여 대내적으로는 개혁보다는 안정을 추구하는 정책방향을 제시하고, 대외적으로는 외자기업 진입여건 개선에 주력하고 있다. 이러한 정책적 방향에 맞게 기존 노동집약적인 업종들은 취업 및 인력부족난을 겪고 있으며, 반면 로봇산업, 소프트웨어 및 네트워크 공학, 사물인터넷 기술, 스마트 제조 등 4차 산업 관련 업종들에 대한 취업수요가 증가하고 있는 상황이다.

따라서 본 연구에서는 한국인을 포함한 외국인이 중국으로 취업을 하는데 있어 가장 중요하다고 볼 수 있는 중국의 취업제도에 대해 살펴보고자 한다. 우선 중국취업에 가장 비중 있게 살펴보아야 할 3가지 제도, 즉 중국의 외국인 인력정책은 어떻게 실행되고 있는지, 중국의 사회보장제도는 어떠한지, 중국의 비자제도는 무엇이 변경되었는지에 대해 살펴보고, 이러한 제도들은 향후 중국에 관심을 갖고 있는 취업자들에게 어떠한 영향을 미치는지 고찰해 보고자 한다.

3) 国家发展和改革委员会, 2019, 「关于2018年国民经济和社会发展计划执行情况与2019年国民经济和社会发展计划草案的报告」.

II. 중국의 외국인 인력정책

1. 외국인 취업허가제도

중국의 외국인 취업허가제도가 도입되기 이전에는 외국인 취업에 대해 학력(대졸이상), 경력(유관분야 2년 이상)요건을 요구하여 경력이 없는 청년의 취업을 제한하였다. 중국의 외국인취업허가 신제도는 2016년 10월부터 상해, 북경, 천진, 하북성, 광둥성, 산둥성, 안휘성, 사천성, 운남성, 닝샤자치구에서 시험적으로 실시한데 이어, 2017년 4월1일부터 전국적으로 확대 실시하고 있다.⁴⁾ 이를 위해, 2017년 3월 28일 외국인전문가국, 인력자원사회보장국, 외교부, 공안부는 합동으로 『외국인 방중취업허가 제도의 전면적 실시에 관한 통지』를 공포하고, 하루 뒤인 3월29일, 외국인전문가국은 『외국인 방중 취업허가 서비스가이드』를 공포하여 외국인 취업의 분류기준, 취업수속을 명확히 했다. 이에 전국 통일의 “외국인 방중취업관리서비스시스템”이 구축되어, 온라인창구를 통해 외국인에 대한 취업관리를 일괄적이고 통일적으로 중국정부가 맡아서 진행하고 있다. 변경된 외국인 취업허가제도의 핵심은 인재등급제, 종합점수제 등으로 요약할 수 있는데, 학력이나 경력이 부족하더라도 연봉, 연령, 중국어능력 등을 종합적으로 평가하여 취업이 가능하도록 변경하였다. 그러나 여전히 경력이 없는 유학생 등이 취업허가를 받기 위한 기준점수를 취득하는 것은 매우 어려운 상황이다.

4) 대한상공회의소, 중국한국상회, 2018, 「2017-2018 한국기업백서」.

〈표 1〉 중국의 외국인 인재구분

구 분	해당 인재
A급 (고급인재)	<ul style="list-style-type: none"> - 국가 외국인재유입계획에 따른 인재 - 국제공인 전문성 인증표준 부합 인재 - 시장발전 촉진 필요인재 - 임금이 지역 평균임금 6배 이상 인재 - 종합점수 85점 이상
B급 (전문인재)	<ul style="list-style-type: none"> - 학사 이상, 2년 이상 유관분야 경력자 - 국제통용 기능 자격증 소지 등 기능형 인재 - 임금이 지역 평균임금 4배 이상 인재 - 국가 유관부문 규정 또는 사업 부합 인재 - 종합점수 60점 이상
C급 (기타인력)	<ul style="list-style-type: none"> - 임시·단기성 취업 외국인(90일 이내) - 정부협약의 따른 인턴실습생 등 외국인 등

자료: 주중한국대사관, 2018, 중국 외국인 취업허가 및 비자관련 제도 현황

표1을 보면, 중국에서 이미 취업했거나, 신규 취업하는 외국인을 외국인 고급인재(A), 외국인 전문인재(B), 외국인 기타인력(C) 등 3가지 유형으로 구분하여 기준에 따라 분류 관리한다는 것이다. A급 고급인재의 경우 종합점수 85점 이상, B급 전문 인재는 종합점수 60점 이상이고, C급 기타인력은 임시·단기성 취업의 외국인으로 90일 이내의 제한이 있다.

A급 고급인재의 경우 기존의 3년보다 긴 5년짜리 취업허가증을 발급받을 수 있으며, 비자 역시 5년 기간의 비자를 받을 수 있다. B급 전문인재의 경우 최장 3년간의 취업허가증 및 비자를, C급 기타인력은 최장 1년 이내 취업허가증을 발급은 가능하지만 규정에 따라 C급으로 분류될 경우 중국 정부의 쿼터관리 적용을 받는다.

기존의 취업비자발급 제도에서는 '2년 이상의 근무경력 증빙서류를 제출해야 한다'는 조건이 필수항목으로 포함되어 있었으나, 변경된 신제도 하에서는 '해외근무경력'조건을 삭제하고 대신에 '외국인 인재

점수 평가제도'에 따라 취업비자인 Z비자의 발급여부를 결정한다. 이로 인해 외국인 우수인재 및 현지유학생에게는 취업기회가 확대된 측면이 있으나, C급 기타인력으로 분류된 구직자의 취업은 경우에 따라 제한될 수 있다.

결론적으로 중국은 자국 대졸자 취업의 어려움으로 외국인의 경우 우수인재를 중심으로 취업을 허가하고 일반 인력을 제한하고 있다. 외국인 취업허가 기본요건을 살펴보면 중국 내 석사이상(졸업 1년 이내) 졸업자 및 해외우수대학 석사 이상(졸업 1년 이내) 졸업자⁵⁾ 또는 중국에서 안정적으로 취업이 가능한 외국인의 경우 고급인재·전문인재 이상의 외국인인 경우가 해당되고,⁶⁾ 취업허가 기간은 최장 5년까지이다.

2. 외국인 취업자의 점수평가 기준

2017년 실시된 외국인 취업허가제도의 핵심은 크게 인재등급제, 종합점수제로 나누어 볼 수 있는데, 이를 구체적으로 살펴보면 다음과 같다. 주요 조정 내용으로, 최고등급 직업기능자격증서, 고급기사, 기사, 고급기능공 등이 득점요소로 신규 삽입되었고, 중국 내 취업 년수점수가 기존 최고 15점에서 최고 20점으로 상향조정되었다. 또한 중국어 레벨 점수가 각 레벨 모두 절반으로 인하 조정되었고, 과거 중국국적 보유 외국인, 특히, 지적재산권 보유자, 중국내 연속취업연

5) 2017년 1월 시행, 우수외국인졸업자의 중국 내 취업에 관한 통지(인사부 2017-3호)/人力资源社会保障部关于允许优秀外籍毕业生在华就业有关事项的通知(人事部发 2017-3).

6) 2017년 4월 시행, 외국인중국내취업허가제도 전면실시 통지(외전 2017-40호)/国家外国专家局关于全面实施外国人来华工作许可制度的通知(外专发 2017-40).

수가 5년 이상 등의 배점요소가 추가되었다.⁷⁾

A류, B류의 인재에 대한 포인트제는 다른 항목의 조건에 합치되지 않는 경우, 포인트제에 적용된다는 점에 주의해야 한다. A류 고도인재인 경우, 85점 이상을 득점해야 되기에, 글로벌 기업의 고위직을 제외하고는 이 문턱을 넘기가 쉽지 않다.

B류 전문 인재인 경우, ① 60세 미만이고, ② 학사 이상이고 ③ 직무경력 2년 이상이면, 조건을 충족하기 때문에 대부분 주재원은 포인트제를 사용할 필요가 없다. 또한 B류에는 해당 요건에 외자계 기업의 중간층 이상의 직원 혹은 기업의 관리직·기술자라는 항목이 있어 기업의 고급관리자, 기술 간부로 부임하는 경우는 관리직에 해당하므로, 대부분 주재원 후보자는 무난히 취업허가를 득할 수 있다. 뿐만 아니라 상기 항목 중 어느 하나에 결격사유가 있을 경우, 포인트제를 사용하여 조건을 맞출 수 있다. 예를 들면, 고졸일 경우, 상술한 항목요건을 충족할 수 없으므로, 포인트제를 사용하여 60점 문턱을 넘기는 수밖에 없다. 상기 ①에 결격사유가 있을 경우, 원래부터 제한규정이 존재한 관계로, 계속 탄력적으로 운용이 예상된다. 60세 초과자의 경우, “확실히 필요한 경우 완화한다”는 조항이 존재하므로, 종전과 마찬가지로 기업의 동사장, 총경리 등 고위직의 경우, 상황을 참작하여 탄력적으로 취업증이 발급될 것으로 보인다.

〈표 2〉 외국인 취업자의 점수평가 기준

구분	조건	점수
연봉	45만 이상	20
	35 - 45만	17
	25 - 35만	14
	15 - 25만	11

7) 고용노동부, 산업인력공단, 2017, 「해외취업완전정보: 중국」.

구분	조건	점수
	7 - 15만	8
	5 - 7만	5
	5만 이하	0
최종학력 또는 국제 직업자격증	박사, 국제통용 최고등급직능 자격증서, 고급기사 상당	20
	석사, 기사(技師) 상당	15
	학사, 고급기능공(高級工) 상당	10
경력	2년 초과 매 1년 증가마다 1점 추가	5 ↑
	2년	5
	2년 미만	0
연간 근무시간	9개월 이상	15
	6-9개월	10
	3-6개월	5
	3개월 미만	0
중국어수준	중국어 학사 및 그 이상의 학위	10
	HSK 5급 이상	10
	HSK 4급	8
	HSK 3급	6
	HSK 2급	4
	HSK 1급	2
근무지역 가산점	서부지역	10
	동북지역 등 구 공업지역	10
	중부지역의 빈곤 현(縣) 등의 특별지역	10
연령(만)	18세 이상 25세 미만	10
	26세 이상 45세 미만	15
	46세 이상 55세 미만	10
	56세 이상 60세 미만	5
	60세 이상	0
지역근무 가산점	지방경제의 발전에 특히 필요한 인재 (성급 외국인 취업관리 부문에서 기준 제정)	0-10
중국근무 가산점	2년 이상 중국 취업경험	5
특별 가산점	세계 100대 명문대 졸업자	5
	세계 500대 기업 근무경력자	5

자료: 고용노동부, 산업인력공단, 2017, 「해외취업완전정보 : 중국」

이러한 분류체계와 평가기준을 볼 때, 2년 이상의 경력을 지닌 전문직의 경우 B등급 이상을 받아 비자발급에 문제가 없을 가능성이 크지만, 무 경력 일반직의 경우 C등급으로 분류될 가능성이 크다. 예를 들면, HSK 5급의 자격을 취득하거나 중국어를 전공한 26세의 한국의 신규 대졸자가 연봉 13만 위안(한화 약 2,150만원)을 받고 중국 현지 기업에 취업할 경우, 최대 58점(연봉8점+학력10점+경력0점+근무시간15점+중국어수준 10점+연령 15점)을 획득할 수 있으나, 이 경우 60점 미만에 해당되어 C등급으로 분류된다. 물론 근무지역이 1선 도시가 아니거나 한국기업이 진출한 투자촉진 지역에서 근무할 경우 근무지역 및 지역근무 가산점을 획득할 수 있으며, 이 경우 60점을 초과하여 B등급으로 분류될 수도 있다. 따라서 중국 취업 전 자신이 취득 가능한 등급을 미리 살펴볼 필요가 있을 것이다.

III. 중국의 사회보장제도

1. 중국의 사회보장제도

중국의 사회보장제도를 보면, 개혁개방 이전과 개혁개방 이후로 살펴볼 수 있다. 개혁개방 이전인 1949년 중화인민공화국 수립 이후 1951년 중화인민공화국노동보험조례에 의거한 “중합노동보험”을 최초로 실시하였다. 당시 도시민 대다수가 직간접적으로 공공부문에 종사하였으므로 국영기업 및 대형 집체사업장 고용직원 대상으로 주거, 의료, 교통 등 광범위한 복지혜택이 제공되었고, 관련비용은 노동자 본인 부담 없이 기업이 모두 책임을 지는 형식이였다.⁸⁾

〈표 3〉 개혁개방 이전의 사회보장제도

구분	도시지역 복지기본체계
사회보장	<ul style="list-style-type: none"> - 국영기업 및 정부기관 노동자에 대한 사회보험 보장 - 공적부조형태로서 '3無계층(무노동력, 무소득, 무연고)'에 대한 현금 수당 지급
고용	<ul style="list-style-type: none"> - 모든 도시지역 노동자는 국영기업 또는 집체기업에 고용할당 - 노동자 고용안정을 보장함으로써 실업위험 없음
주택	<ul style="list-style-type: none"> - 공공임대주택 : 대부분의 도시지역 주택은 지방정부 및 국영기업이 관리하며, 노동자 및 기관 직원에 대한 무상배분 체계 - 공공임대주택의 임대료는 저렴한 수준유지
의료서비스	<ul style="list-style-type: none"> - 예방의료 활동중심 : 정부 및 국영기업에서 제공 - 의료기관은 공공기관으로서 정부 및 국영기업 재정으로 운영 - 국영기업 및 정부기관 직원에 대한 무료진료체계
교육	<ul style="list-style-type: none"> - 정부 및 국영기업에서 재정 지원하는 공공교육체계 : 입학시험을 통과한 학생의 고등교육 무상지원

자료: 신현방, 2005, 「개혁정책 이후 중국 사회보장제도의 변화」.

개혁개방 이후에는 국유기업 중심의 사회보장을 축소하여 국영기업 및 공무원 대상에서 비 국영부문 노동자로, 도시지역에서 농촌지역으로 수혜대상을 확대하기 시작하였다. 사회보장의 책임 역시 국가 또는 기업만이 지는 것이 아니라, 국가-기업-개인의 3층 구조로 기여책임을 강조하였다. 이에 1990년대 초부터 사회보장제도 개혁을 추진하여 1997년 연금과 실업보험, 1998년 기초의료와 출산보험 등을 도입하기 시작하였다. 결론적으로 1990년대 사회보장체계는 지속적인 사회보장제도의 개혁을 통해 절대 빈곤층 축소에는 기여하였으나, 국민전체를 대상으로 하는 단일 사회보장체제가 확립되지 못해 도시와 농촌의 이원화된 사회복지제도가 여전히 문제점으로 존재하게 되었다.

2000년대 들어서 11차 5개년 계획 이후 조화로운 사회건설을 주요

8) 임성은, 2010, 「개혁개방 이후 중국 사회보장제도의 변화」, 한국보건사회연구원.

목표로 설정하고, 7대 목표 중 사회보장체계 확립, 저소득층의 주거, 의료, 교육 지원 등 불균형 해소를 위한 과제에 큰 비중을 부여하기 시작하였다. 이러한 문제점을 보완하여 최근 실시되고 있는 중국의 사회보장제도를 보면 다음과 같다.⁹⁾

중국 사회보장제도는 사회구제(최저 생활보장제도), 사회보험, 사회복지(사회서비스), 군인보장, 보충보장 등 5가지로 구성되어 있다.¹⁰⁾

첫째, 사회구제는 국민의 최저생활수준의 유지가 주요 목적으로 자발적, 비영리적 특성을 가지고 있고, 최저생활보호제도 및 오보호(五保戶)제도를 포함하고, 중앙이 아닌 지역(시, 현)수준에서 재원을 조성 및 관리하고 있다.

둘째, 사회보장제도의 핵심부분으로 사회보험을 들 수 있는데, 양로보험(연금보험), 의료보험, 공상보험(산재보험), 실업보험, 생육보험(출산보험)이 포함되고, 각 프로그램 간에는 대상 및 가입의 강제성, 재정방식, 보장수준에 차이가 있다. 구체적으로 살펴보면, 양로보험(연금보험)은 모든 노동자를 대상으로 기업과 노동자 개인으로부터 기여금을 징수하여 형성된 양로보험기금을 통해 노동자들의 퇴직 후 생활을 보장해주는 연금성격의 보험제도를 의미한다. 의료보험은 “도시직공기본의료보험”과 “도시주민기본의료보험”으로 나뉘는데, 각각 도시에 거주하는 피고용자를 대상으로 하며, 기업에 고용되어 있지 않은 도시거주민을 대상으로 의료혜택을 제공하고 있다. 공상보험은 업무로 인해 상해 또는 질병이 발생했을 때, 노동자 본인과 그 가족에게 경제적 도움을 제공하는 보험제도로서 한국의 산재보험에 해당

9) 고용노동부, 산업인력공단, 2017, 「해외취업안전정보 : 중국」.

10) 김가을, 2014, 「중국 사회복지제도의 변천: 다원적 분리형 복지체계에서 사회화된 통합적 보장체계로」, 『사회복지정책』, 41집 1호, pp.65-94.

되며, 실업보험은 실업자의 재취업과 생활수준 보장을 위한 보험제도이다. 생육보험은 출산보험이라고 할 수 있는데 여성노동자가 출산으로 인해 일시적으로 노동력을 상실했을 때, 발생하는 경제적 손실을 보상하는 제도이다.

셋째, 사회복지리는 사회복지서비스를 의미하며, 시, 현 수준의 지방정부가 주체가 되어 빈곤노인, 장애인, 고아 등 취약 집단에게 주거, 교육, 재활서비스 등을 제공한다.

넷째, 군인복지는 군 직원과 퇴역 군인 및 그 가족에게 제공되며 연금, 의료, 주택 등의 서비스를 포함한다.

마지막으로 보충보장은 공적 사회보장을 보완하는 민간복지로서 기업복지, 자선사업, 민영보험 등이 해당된다. 기업복지와 자선산업은 민간 참여 측면에서 적극 장려되고 있으며, 기업복지와 민영보험은 공적보장을 보충하는 의미에서 장려되고 있다.

이러한 사회보장제도를 통하여 중국정부는 절대 빈곤층 축소와 지역 불평등 해소, 부의 재분배 등 민생안정을 위해 제도개혁을 추진하고 있다.

2. 중국의 외국인 사회보장제도

중국의 사회보장제도는 중국인뿐만 아니라 외국인에게도 적용되었는데, 2011년 10월 15일부터 중국 내 모든 외국인근로자의 사회보험 가입이 의무화되어 반드시 사회보험 가입이 필요하게 되었다. 다만 한국정부는 중국 인력자원사회보장부와 2012년 10월 29일 서명한 “한-중 사회보험협정”이 11월 22일 국회 비준동의를 거쳐 2013년 1월 16일부터 발효되기 시작하면서 중국에서 일하는 한국인 근로자에 대해 사회보험료 이중부담을 면제해주고 있다.

사회보장협정이란 각국의 연금 등 사회보험제도가 외국인이나 국외 거주자에게 불리하게 적용되는 문제를 해결하기 위하여 체결되는 양자 간 조약으로 국내법과 같은 효력을 가진다. 한-중 사회보험협정에 따라 2013년부터 양국 간 상대국에서 일하는 자가 본국의 국민연금(양로보험)과 고용보험(실업보험)에 가입되어 있는 경우에는 일하는 나라의 해당 사회보험 적용이 각각 28%, 3%가 면제된다.

파견근로자의 경우는 최장 13년까지, 현지 채용근로자는 5년까지, 자영업자는 기간에 제한 없이 상대국 사회보험 적용이 면제되며, 이를 위해서는 우리나라의 국민연금과 고용보험에 가입한 증명서를 중국 측에 제출하면 중국의 양로보험과 실업보험 적용이 면제된다. 협정 발효 전부터 중국에서 일한 경우에는 가입증명서를 협정 발효 전에 중국 측에 제출하면 되고, 협정 발효 이후에 중국에서 일하는 경우에는 일을 시작한 때부터 3개월 내에 가입증명서를 제출하면 제출 시부터 중국 사회보험을 면제받을 수 있다.

또한 협정 발효 전부터 중국에 거주하면서 일을 하여 소득이 있는 경우, 중국 사회보험에 이미 가입한 우리나라 근로자가 협정 발효 전에 중국 의료보험에 상응하는 민간의료보험에 가입되어 있는 경우에는 2014년도까지 한시적으로 중국 의료보험의 적용도 면제받을 수 있었다. 이를 위해 중국에서 근로하는 우리나라 국민이 중국의 의료보험을 면제받고자 하는 경우에는 중국의 의료비용을 보장받을 수 있는 민간의료보험 가입증명서를 중국 측에 제출하면 된다.

중국의 사회보험 적용을 면제받고자 하는 자는 우리나라 국민연금 공단을 통해 가입증명서 발급을 신청하여 발급된 가입증명서를 중국 사회보험관리센터에 제출하여야 한다. 중국에서 일하는 우리국민은 2013년 12월 18일부터 국민연금공단에 가입증명서 발급을 신청할 수 있으며, 한-중 사회보험협정 발효 전이라도 발급받은 가입증명서를

중국 사회보험관리증심에 제출할 수 있다. 사회보험 가입증명서 발급과 관련된 구체적 사항은 국민연금공단 국제협력센터에 문의하면 자세한 안내를 받을 수 있으며 재중 한국 재외공관을 통해서도 가입증명서 제출과 관련된 자세한 사항을 안내하고 있다.¹¹⁾

또한 2018년 1월 16일에 최초 면제기간 5년이 도래됨에 따라, 사회보험 면제 연장대상도 발생하므로 대상자는 면제기간 5년이 만료되기 3개월 전 가입증명서 발급신청서, 파견명령서, 고용보험 가입확인서류 등을 구비하여 국민연금공단에 연장신청을 하게 되면, 국민연금공단은 중국 담당기관에 면제연장 동의 요청 후, 중국 기관이 동의하면 해당 근로자는 추가로 5년간 면제가 가능하다.

〈표 4〉 근로자 및 자영업자의 보험료 납부국가

구분	형태	적용국가
근로자	중국에서 근로하는 경우	
	- 중국에서 현지 채용된 한국국민, 국민연금 가입자	한국
	- 중국에서 현지 채용된 한국국민, 국민연금 미가입자	중국
	- 한국에 고용되어 5년 이하의 기간 동안 중국에 파견되어 근로하는 자(합의 시 최대 8년 연장가능)	한국
	- 한국에서 고용되어 5년을 초과하는 기간 연장 동의 없이 중국에 파견되어 근로하는 자	중국
	중국에서 근로하고 있는 경우	
	- 한국에서 현지 채용된 중국국민, 중국연금 가입자	중국
	- 한국에서 현지 채용된 중국국민, 중국연금 미가입자	한국
	- 중국에 고용되어 5년 이하의 기간 동안 한국에 파견되어 근로하는 자(합의 시 최대 8년 연장가능)	중국
	- 중국에서 고용되어 5년을 초과하는 기간 연장 동의 없이 한국에 파견되어 근로하는 자	한국
자영업자	중국에서 자영하는 한국국민	

11) 한국 국민연금공단 홈페이지(<https://www.nps.or.kr/jsppage/main.jsp>, 검색일: 2019.7.30)

구분	형태	적용국가
	- 한국 국민연금 가입자	한국
	- 한국 국민연금 납부예외자 및 자격상실자	중국
	한국에서 자영하는 중국국민	
	- 중국 연금 가입자	중국
	- 중국 연금 미가입자	한국

자료: 한국 국민연금공단 홈페이지 참조

IV. 중국의 비자제도

1. 비자유형 및 종류

2013년 7월 3일 중국 국무원 제15차 상무위원회 회의에서 ‘중화인민공화국 외국인 출입국 관리조례(中华人民共和国外国人入境出境管理条例)’가 통과되었고, 2013년 9월 1일부터 시행되고 있다. 이는 총칙, 비자종류와 발급, 체류거류관리, 조사와 송환 및 부칙 등 총 5장 39개 조로 구성되어 있다.¹²⁾

기존의 외국인 출입국 관리 실시세칙에선, 외국인의 입국신청 사유에 따라 보통비자를 D비자(정주), Z비자(취업), X비자(학습), F비자(방문), L비자(관광), G비자(국경경유), C비자(승무) 및 J(취재)비자 등 8가지 유형으로 구분하여 발급하였다. 그 중 F비자와 L비자는 매우 광범위한 입국사유를 포괄하였는데, 예를 들면 동일한 L비자를 소지한 외국인이 여행을 목적으로, 가족방문을 목적으로, 개인 업무 목적으로 중국을 입국할 수 있었다.

이에 외국인의 입국사유를 비자유형에 정확하게 반영하고, 입국한

12) 中华人民共和国国务院, 2017, 「中华人民共和国外国人入境出境管理条例」.

외국인을 효율적으로 관리하기 위해 ‘외국인 출입국 관리조례’는 기존의 비자유형에 기초하여 F비자는 F비자와 M비자(무역비자)로, L비자는 L비자, Q비자(가족방문비자), S비자(개인사무비자)로 분할했고, 해외 우수인재의 영입과 중국 지식산업의 발전을 위하여 R비자(인재비자)를 신설하여 보통비자의 유형을 기존 8가지에서 12가지로 확대하였다. 각 비자의 종류를 살펴보면 다음과 같다.

D비자는 중국내 영구거주자에게 발급하고, Z비자는 중국내 취업활동에 종사하려는 자에게 발급한다. X1비자는 중국내 교육·연수기관에서 장기간 학업에 종사하려는 자에게 발급하고, X2비자는 중국내 교육·연수기관에서 단기간 학업에 종사하려는 자에게 발급하는 비자이다. F비자는 과학, 교육, 문화, 보건, 체육 등 비 상업성 교류 및 방문을 위해 입국하는 자에게 발급하고 M비자는 비즈니스, 무역업에 종사하려는 자에게, L비자는 관광객에게 발급하는 비자로 단체로 L비자를 발급받을 수 있다. Q1비자는 중국 공민인 가족을 방문하기 위해 중국내 거주를 신청한 외국인과 영구 거주 자격을 갖춘 외국인의 가족구성원, 입양 등 이유로 중국내에 거주해야 하는 자에게 발급하고, Q2사증은 중국내에 거주 중인 중국 공민과 영구 거주 자격을 갖춘 외국인을 단기 방문하려는 친속에게 발급하는 방식으로 변경되었다. S1비자는 취업, 학업 등의 이유로 중국내에 거주하는 외국인을 장기간 방문하려는 외국인의 배우자, 부모, 18세미만 자녀, 배우자의 부모 및 기타 사적인 사무용건으로 중국내에 거주해야 하는 자에게 발급한다. S2비자는 취업, 학업 등의 이유로 중국 경내에 거주·체류하는 외국인을 단기간 방문하려는 외국인의 가족구성원 및 기타 사적인 사무용건으로 중국 경내에 체류해야 하는 자에게 발급하는 비자이다. G비자는 중국을 경유하려는 자에게 발급하는 비자이고, C비자는 국제운수업에 종사하는 외국 항공기 승무원, 기차 승무원, 차량 운전사, 선

박 선원 및 그 동반 가족에게 발급되는 비자이다. R비자는 중국내에 거주해야 하는 외국 고급 인재와 중국내 공급이 부족한 외국 전문가에게 발급한다. J1비자는 중국주재 해외 언론기관에 소속되어 중국에 상주하려는 외국 기자에게, J2사증은 중국을 단기간 방문하여 보도 취재를 하려는 외국 기자에게 발급한다. 이를 표로 정리하면 <표5>와 같다.

〈표 5〉 입국사유 별 비자유형 및 종류

변경 전		변경 후	
비자유형/종류	발급 조건	비자유형/종류	발급 조건
D비자	중국 장기거주자	D비자	중국 장기거주자
Z비자	취업비자	Z비자	취업비자
X비자	학생비자	X1비자	장기 학생비자
		X2비자	단기 학생비자
F비자	방문비자	F비자	방문비자
		M비자	상업, 무역종사자 비자
L비자	여행비자	L비자	여행비자
		Q1비자	장기 가족방문
		Q2비자	단기 가족방문
		S1비자	장기 개인사무/가족방문 비자
		S2비자	단기 개인사무/가족방문 비자
G비자	경유비자	G비자	경유비자
C비자	승무원비자	C비자	승무원비자
J1비자	상주 기자비자	J1비자	상주 기자비자
J2비자	임시 기자비자	J2비자	임시 기자비자
		R비자	인재비자

자료: 고용노동부, 산업인력공단, 2017, 「해외취업완전정보 : 중국」

또한 기간의 장단(180일 기준)에 따라 취재비자(J비자), 가족방문비자(F비자), 개인사무비자(S비자), 학생비자(X비자)를 1, 2종 2가지로 구분하였다. 즉 기존 8유형 9종류에서 12유형 16종류로 확대 조정한

것이다. 주목할 점은 중국정부가 필요로 하는 외국고급인재와 긴박한 수요가 있는 부족한 전문외국인력을 영입하기 위해 인재비자(R비자)를 신설했다는 것이다.

외국인 출입국 관리조례는 외국인의 출입국 관리서비스의 질을 향상시키기 위해 외국인 비자연장과 관련된 업무를 개선하였다. 기존에는 중국 내 비자연장은 기존 비자를 말소시키고, 새로운 비자를 발급받아야 했는데, 중국 내에서 외국인이 비자의 체류기한을 연장할 수 있게 되었고, 원래 비자의 입국횟수와 입국유효기간을 변경하지 않아도 신청인은 계속해서 원래 비자로 입국이 가능하게 되었다. 또한 외국인이 비자를 가지고 입국한 이후에도 국가규정에 따라 체류사유를 변경할 수 있고, 입국편이 등을 제공해야 하는 경우, 체류지 현급(县级以上)공안기관 출입국 관리에서 비자변경을 신청할 수 있도록 하였다.

반면 외국인 불법취업에 대한 처벌을 강화하였는데, 출입국 관리법 제43조는 취업허가와 취업거류증 없이 중국 내 취업한 경우, 취업허가가 허용한 범위를 벗어나 중국 내 취업한 경우, 외국인 유학생이 아르바이트 관리규정을 위반하여 규정된 직무범위를 벗어나거나 시일을 초과하여 중국 내 취업을 한 경우 모두 불법취업으로 규정하였다. 이에 대해 제80조 1항은 외국인이 불법취업 한 경우, 개인에게는 1인당 5천 위안에서 2만 위안 이하의 벌금에 처하고, 정황이 엄중할 경우 5일 이상 15일 이내의 구류에 처하는 동시에 5천 위안 이상 2만 위안 이하의 벌금에 처한다고 규정하고 있다. 또한 불법취업 알선기관에서는 1인당 5천 위안, 총액 10만 위안 이하의 벌금에 처한다고 규정하고 있고, 동조 3항은 외국인을 불법 채용했을 경우, 1인당 1만 위안, 총액 10만 위안 이하의 벌금에 처하고 불법소득이 있는 경우 그 불법소득을 몰수한다고 규정하고 있다.

제22조는 외국유학생이 학교 밖 아르바이트와 실습에 관한 규정을 두고 있는데, 외국 유학생이 학교 밖에서 아르바이트 및 실습이 필요한 경우 소재 학교의 동의를 얻은 후 공안기관 출입관리 기구에 신청하여 서류중에 아르바이트 또는 실습과 관련된 정보를 기재해야 한다고 규정하고 있다. 만약 서류중에 상술한 정보를 기재하지 않은 경우 교외에서 아르바이트 및 실습을 할 수 없다고 규정하고 있다. 과거에는 외국유학생의 아르바이트 관련해서 아무런 규정이 없었지만 이번에 시행된 ‘외국인 출입국 관리조례’는 외국 유학생의 아르바이트에 대해 규범을 함에 따라 사실적으로 외국유학생이 유학기간 동안 아르바이트를 할 수 있는 합법성을 얻었다고 볼 수 있다.

2. 취업비자 신고절차

취업비자를 기간으로 나누어 볼 때, 취업기간이 90일 초과인 경우 장기와 90일 이하의 경우 단기로 볼 수 있다. 우선 장기 취업비자 신고절차를 살펴보면, 유학(X), 취업(Z), 취재(J-1), 정착거주(D) 등 장기비자 소지자는 입국 후 30일 이내에 체류지 관할 공안국에 신고해야 한다. 거주 지역에서 타 지역으로 이주할 때에는 전입 지역 공안국의 전입증명 허가를 받아 전출 지역 공안국에 이주 등기수속(여권 및 서류증 제시)을 해야 하며, 전입 지역 도착 10일 이내에 동 지역 공안국에 전입 등기수속을 해야 한다. 외국인이 중국에 취업하기 위한 수속절차를 보면 입국 전과 후로 나누어 볼 수 있다. 우선 입국 전 사전수속절차를 보면 다음과 같다.¹³⁾

13) 코트라 국가정보 출입국 및 비자제도

〈표 6〉 입국 전 사전수속절차

순서	주요내용
1	고용자는 「외국인 방중취업관리서비스시스템」에 로그인하여, 시스템 상에서 신청정보를 제출한 후, 관련 서류를 전자 데이터로 제출
2	전문가국은 고용자가 시스템으로 제출한 신청자 서류의 예비심사를 행한다 (심사시간은 5영업일) 서류가 규정된 조건에 부합하지 않는 경우 신청서류는 반송된다. 이 경우, 고용자는 서류를 보완 정정하여 다시 제출.
3	전문가 국에서의 심사에서 합격한 것을 시스템 상에서 확인하면, 고용자는 전문가 국에 출두하여, 창구에서 서류 원본을 제출한다. 원본의 기재내용에 문제가 없으면, 전문가국은 수령통지서를 발행한다.
4	서류심사가 종료되면, 전문가국은 신청자의 조건에 대해 심사를 행한다. 통상 10영업일이나, A류 인재의 경우는 5영업일이다.
5	수리기관에 제출된 서류가 심사되고 합격하는 경우, 시스템 상에서 「외국인 취업허가통지」를 출력한다.

자료: 코트라 국가정보 출입국 및 비자제도

다음으로 외국인이 Z비자를 취득하여 중국에 입국 후 수속절차를 살펴보면 다음과 같다.

〈표 7〉 입국 후 수속절차

순서	주요내용
1	고용자는 「외국인 재중취업관리서비스시스템」에 로그인하여, 시스템에서 신청정보를 제출한 후, 전문가 국에 출두하여 신청 서류의 원본을 제출한다.
2	전문가 국이 심사를 행한다. 통상 10영업일(A류 인재의 경우는 5영업일)
3	전문가국의 심사에 합격한 경우, 고용자는 전문가 국에 출두하여, 창구에서 「외국인취업허가증」을 교부받는다.

자료: 코트라 국가정보 출입국 및 비자제도

다음으로 단기 취업비자 신고절차를 살펴보면, 방문(F), 관광(L), 통과(G), 승무원(C), 일시 취재(J-2)등 중국에서 단기간(6개월 미만) 체류할 수 있는 비자를 소지한 경우, 거류증 수속은 필요 없으나 비자 상에 명시된 기한 내에만 체류할 수 있다. 단수 비자를 복수 비자로 잘

못 알거나 입국허용 기한을 체류가능 기간으로 혼동해 벌금을 내는 경우가 많으므로 유의해야 한다. 중국 비자에는 입국허용 기한과 체류가능 기간이 명시돼 있어 비자소지자는 입국허용 기한 내에 입국해 체류가능 기간 동안만 체류할 수 있다. 복수 비자를 소지한 경우에도 입국 후 체류가능 기간 동안만 체류할 수 있다.

〈표 8〉 외국인의 방중 취업허가 수속절차

순서	주요내용
1	고용자는 「외국인 방중취업관리서비스시스템」에 로그인하여, 시스템에서 신청정보를 제출한 후, 관련 서류를 전자데이터로 제출(업로드)한다.
2	수리기관에서 고용자가 시스템으로 제출한 서류의 예비심사를 행한다(5영업일).
3	시스템에서 수리기관에 의한 심사에 통과되면, 시스템에서 「외국인취업허가통지」가 생성되고, 페이퍼 서류의 제출 확인이 행해진다. 외국전문가 방중초빙장을 신청하는 경우, 발급기관에서 외국전문가 방중초빙장을 수령하고, 페이퍼서류의 제출 확인을 행한다.

자료: 코트라 국가정보 출입국 및 비자제도

V. 결론

본 연구에서는 한국인을 포함한 외국인이 중국으로 취업을 하는데 있어 가장 중요하다고 볼 수 있는 중국의 외국인 인력정책, 사회보장제도, 비자제도 등 3가지를 중심으로 과거와 비교하여 최근 어떻게 변경되었고, 이는 어떠한 영향을 주는지 살펴보았다. 분석결과를 토대로 시사점을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 외국인 인력정책 측면에서 보면, 외국인 취업허가제도의 핵심은 중국에서 이미 취업했거나, 신규 취업하는 외국인을 외국인 고급인재(A), 외국인 전문 인재(B), 외국인 일반인력(C) 등 3가지 유형으로 구

분하여 기준에 따라 분류 관리함을 알 수 있었다. 따라서 중국 취업 전 자신이 취득 가능한 등급을 미리 살펴볼 필요가 있을 것이다.

둘째, 사회보장제도 측면에서 보면, 2013년 1월 16일부터 발효된 “한-중 사회보험협정”은 중국에서 일하는 한국인 근로자에 대해 사회보험료 이중부담을 면제해주기 위해 체결된 양자 간 조약으로 국내법과 같은 효력을 가진다. 이에 양국 간 상대국에서 일하는 근로자는 본국의 국민연금(양로보험)과 고용보험(실업보험)에 가입되어 있는 경우에는 일하는 나라의 해당 사회보험 적용이 각각 28%, 3%가 면제되기 때문에, 과거 이중으로 부담된 비용을 경감할 수 있는 긍정적인 효과를 볼 수 있게 되었다.

셋째, 비자제도 측면에서 보면, ‘외국인 출입국 관리조례’에 따르면 기존의 비자유형에 기초하여 F비자는 F비자와 M비자(무역비자)로, L비자는 L비자, Q비자(가족방문비자), S비자(개인사무비자)로 분할했고, 해외 우수인재의 영입과 중국 지식산업의 발전을 위하여 R비자(인재비자)를 신설하여 보통비자의 유형을 기존 8가지에서 12가지로 확대하였다. 반면 외국인 불법취업에 대한 처벌을 강화하였는데, 취업허가와 취업거류증 없이 중국 내 취업한 경우, 취업허가가 허용한 범위를 벗어나 중국 내 취업한 경우, 외국인 유학생이 아르바이트 관리규정을 위반하여 규정된 직무범위를 벗어나거나 시일을 초과하여 중국 내 취업을 한 경우 모두 불법취업으로 규정하였기 때문에 이에 대해 주의할 필요성이 있다.

결론적으로 외국인 취업제도 개혁을 통해서 ‘양증통일’, 온라인 신청, 신청서류 간소화 등 효율적인 외국인력 관리시스템 구축을 도모하는 것은 중국정부의 행정절차를 간소화하고 행정효율을 제고시키는 이념에 부합하므로 긍정적인 평가를 내릴 수 있다.

다만 외국인 취업에 있어 취업비자 취득에 있어서 많은 어려움을

겪고 있으며, A급으로 분류되지 못하는 중소기업 외국인 투자자, 특히 60세 이상 투자자들이 취업연령제한을 받고, 근무허가증을 매년 연장해야 함에 따른 투자자산 안전에 대한 우려에 대한 부정적 영향 등을 고려할 때, 이들에 대한 발급기준을 완화하고 혜택범위를 넓히는 것이 중국정부와 외국인 취업자들 모두 윈-윈 할 수 있다고 생각한다.

참고문헌

- 고용노동부, 산업인력공단, 2018, 「2018년 중국 취업전략 설명회」.
- 고용노동부, 산업인력공단, 2017, 「해외취업완전정북: 중국」.
- 김가을, 2014, 「중국 사회복지제도의 변천: 다원적 분리형 복지체계에서 사회화된 통합적 보장체계로」, 『사회복지정책』, 41집 1호, pp.65-94.
- 대한상공회의소, 중국한국상회, 2018, 「2017-2018 한국기업백서」.
- 신현방, 2005, 「개혁정책 이후 중국 사회보장제도의 변화」, 보건복지포럼.
- 이윤식, 2018, 「중국의 취업시장 동향과 유망취업 분야」, 상하이무역관.
- 임성은, 2010, 「개혁개방 이후 중국 사회보장제도의 변화」, 한국보건사회연구원.
- 주 중국 대한민국대사관 고용노동관, 2018, 「중국 외국인 취업허가 및 비자관련 제도 현황」, 코트라 국가정보 해외시장뉴스.
- 한국 국민연금공단 홈페이지. <https://www.nps.or.kr/jsppage/main.jsp>. (검색일: 2019.7.30.)
- 황경진, 2014, 「중국의 최근 노동정책변화와 그 영향」, 『국제노동브리프』, 12권 6호.
- 中华人民共和国国务院, 2017, 「中华人民共和国外国人入境出境管理条例」.

A Study on the Foreigner Employment System in China

Choi Jung Seok(Associate Professor, Department of Chinese
Language and Chinese Studies, Sun Moon University),

Choi Joon Hwan (Associate Professor, Department of Economics
Gangneung-Wonju National University)

Abstract

In this study, we focused on the three most important factors for foreigners, including Koreans, to work in China, namely, China's foreigner manpower policy, social security system, and visa system. Based on the results of analysis, suggestions are as follows.

First, from the viewpoint of foreigner manpower policy, the core of the foreigner work permit system is three types of foreigners who have already worked or newly employed in China, including foreign advanced manpower (A), foreign manpower manpower (B) Type, and classified according to the criteria.

Second, in terms of social security systems, the "Korea-China Social Insurance Agreement", which came into force on January 16, 2013, is a bilateral treaty concluded to exempt the Korean workers in China from the double burden of social insurance premiums. Of their social insurance coverage is exempted by 28% and 3%, respectively, so that they can see the positive effect of reducing the cost burdened in the past.

Third, in terms of the visa system, according to the 'Immigration Control Act for Foreigners', based on the existing visa type, the F visa is for F visa

and M visa (trade visa), L visa is L visa, Q visa), And S visa (personal office visa). In order to recruit talented foreign talent and to develop the Chinese knowledge industry, R visas were newly created, expanding the usual visa types from 12 to 12 types.

Key Words

China, Foreign manpower policy, Social security system, Visa system