

산업구조조정에 따른 2016년 중국 노동관계 현황 및 2017년 전망

차오젠(乔健) (중국노동관계학원 주임교수)

■ 산업구조조정에 따른 중국 노동시장 현황

고용 회복과 구조적 모순 부각

2016년에도 중국 경제의 성장세 둔화 추세가 지속되어 1~3사분기 GDP가 52조 9,971억 위안으로 6.7% 성장하는 데 그쳤다.¹⁾ 전문가들의 의견에 의하면, 향후 중국 경제는 'U'자형도 'V'자형도 아닌 'L'자형 성장을 이어갈 것이라고 한다.²⁾ 고정자산 투자 증가율이 감소하고 특히 민간부문의 투자의향이 급격히 감소하며 수출입 및 공업생산 성장세가 점차 둔화되었다. 거시 조절정책의 효과가 약화되고 '금융경제화'가 더욱 심화됨에 따라 1선도시 및 2선도시의 부동산과 금융투기상품의 거품성장이 일어나고 온라인 전자상거래 부문이 빠르게 성장했다.

2016년 3사분기 말 현재, 도시 지역 신규 고용이 전년대비 1만 명 늘어난 1,067만 명에 달함에 따라 연간 신규 일자리 1,000만 개 창출이라는 목표를 초과 달성했다. 도시지역의 실업 후 재취업자 수가 426만 명이고 구직난을 겪은 후 취업한 사람의 수는 125만 명으로 연간 120만 명이라는 목표를 초과 달성했다. 전국 도시 등록 실업률은 전년대비 0.01%p, 전분기

1) 「통계국: 1~3사분기 국민경제 안정 성장, 질적 제고」, 국가통계국 웹사이트, 2016년 10월 19일.

2) 「13·5계획 원년 중국 경제 흐름: 전문가가 본 현재의 중국 경제」, 『인민일보』, 2016년 5월 9일.

대비 0.2%p 하락한 4.04%를 기록하며 실업률 조사가 시작된 이후 처음으로 5% 이하로 하락했다.³⁾ 2016년도 대학 졸업자가 사상 최고치인 770만 명을 기록하여 3사분기 말 구직난을 겪는 대졸자가 57%일 것으로 판단되나 고용상황은 전반적으로 안정세를 보였다.

성장 둔화에도 불구하고 고용이 회복되는 이유는 다음과 같다. 첫째, 경제성장률이 합리적 구간을 유지하고 경제규모를 지속적으로 확대하는 것이 고용 회복의 기본 전제이다. 둘째, 산업구조가 공업 주도형에서 서비스업 주도형으로 전환되고 있다. '과잉공급 해소, 재고 해소, 디레버리징(부채 축소), 원가 절감, 단점 보완' 등 산업구조조정이 지속적으로 추진됨에 따라 전통적인 제조업, 중공업, 에너지산업 부문의 고용상황은 상대적으로 어려워지고 IT산업, 온라인 전자상거래 기업 및 금융, 세무서비스산업의 구인 수요는 계속 확대되고 있다. 중앙정부 및 지방 차원의 지원정책에 힘입어 2016년 1선도시의 부동산 산업은 빠르게 발전했다. 셋째, 개혁의 긍정적 영향이 지속적으로 발휘되었다. 2016년 1~9월까지 신규 등록 기업이 전년대비 1일 2,000개 늘어난 1만 4,600개에 달하며 고용증가를 어느 정도의 견인하는 역할을 했다. 넷째, 적극적 고용정책이 체계화되어 지속적으로 효과를 발휘했고,⁴⁾ 최근 생산가능인구와 노동시장 수급관계의 변화 추이가 고용 확대에 유리한 방향으로 발전하고 있다. 통계에 따르면 2015년 16~59세 생산가능인구가 이전 3년간의 순감소에 이어 또다시 487만 명 순감소했다.⁵⁾ 2016년에도 인구 및 노동력 자원이 감소세를 이어가며 전반적으로 노동력 공급부족 국면이 나타날 것이다. 3사분기 말 현재 중국 인력자원시장정보모니터링센터가 97개 도시를 대상으로 실시한 고용 수급 관련 통계 결과에 따르면, 노동시장 수요가 공급을 약간 상회하고 시장 수급 인력수가 전년 및 전분기대비 감소했다. 신규 취업자 수가 약 475만 명이 고 시장에 진입한 구직자가 약 432만 명이며 빈 일자리와 구직자 간 비율이 약 1.1로 전년대비 0.01, 전분기대비 0.05 상승하며⁶⁾ 시장 수요가 공급을 약간 상회한 것으로 나타났다.

3차 산업의 인력 수요가 급증한 반면, 제조업 부문 고용에는 감소세가 나타나 고용의 구

3) 「인력자원·사회보장부 2016년 3사분기 기자회견」, china.com, 2016년 10월 26일.

4) 상동

5) 「국가통계국: 2015년 국민경제 및 사회발전 통계공보」, 국가통계국 웹사이트, 2016년 2월 29일.

6) 「2016년 3사분기 일부 도시의 공공 고용서비스기관의 시장 수급현황 분석」, chinajob.gov.cn(中國就業網), 2016년 10월 26일.

조적 모순이 더욱 부각되었다. 국가통계국이 중국 15개 성 관내 1,400여 개 기업의 고용 상황에 대해 조사한 결과, 기업의 고용인력 수가 줄어들고 있는 것으로 나타났다. 제조업이 5.6%(4%p ↓), 건설업이 6.2%(7.7%p ↓) 줄어들었고, 숙박·외식업의 고용인력은 2.8% 줄어들며 구인난이 다소 완화되었다.⁷⁾ 2016년 철강과 석탄산업의 과잉생산설비 폐쇄와 연관된 근로자 수는 80만 명 정도이다.⁸⁾ 이에 따라 구조조정된 근로자의 일자리를 마련하는 문제와 관련하여 2016년 4월 인력자원·사회보장부 등 7개 부서는 「의견」을 공표하여 기업 내부 재취업 등 다양한 경로를 통한 재취업을 지원하는 동시에 노동관계를 적절히 처리하여 사회보험이 지속될 수 있도록 할 것이라고 밝혔다.⁹⁾

안정적이고 신중한 임금인상, 임금체불 전면 정비에 관한 국무원 문건 공표

2016년 1~9월 중국인 1인당 가처분소득은 1만 7,735위안으로 명목성장률이 8.4%에 달하고 가격 요인을 제외한 실질성장률은 6.3%이다. 도시 주민 1인당 가처분소득은 2만 5,337위안으로 명목성장률은 7.8%, 실질성장률은 5.7%를 기록했다. 3사분기 말 현재 농촌지역을 떠나 도시지역으로 이동한 농민공 수가 1억 7,649만 명이고 월평균 소득은 3,232위안으로 전년동기대비 5.9% 늘어났다.¹⁰⁾ 전반적으로 볼 때 소득 증가세가 둔화되고 있다.

최저임금 기준에 있어 2016년 3사분기 말 현재 중국 내에서 랴오닝, 장쑤, 충칭, 상하이 등 9개 지역만이 최저임금 기준을 조정했고 평균 상승폭은 전년대비 2.6%p 줄어든 10.7%이다. 중국 내에서 월 최저임금이 가장 높은 지역은 상하이로 2,190위안이고 시간당 최저임금이 가장 높은 지역은 베이징으로 21위안이다.¹¹⁾ 전체적으로 지역별 최저임금이 현지 사회 평균

7) 「신구조, 신경제-2016년 2사분기 중국 고용 현황 분석회의 성공적 개최」, 중국인민대학 노동인사학원 공식웹사이트, 2016년 7월 2일.

8) 「올해 철강·석탄산업 과잉생산시설 폐쇄로 인한 구조조정 인력 80만」, 신화사, 2016년 7월 9일.

9) 「철강·석탄업계 근로자 재취업 방안은? 7개 부처 의견 공표」, [guancha.cn](http://www.guancha.cn)(觀察者網), 2016년 4월 17일.

10) 「국가통계국 2016년 3사분기 국민경제운영현황 공표」, 국가통계국 공식웹사이트, 2016년 10월 19일.

11) 「인력자원 및 사회보장부 2016년 3사분기 기자회견」, china.com, 2016년 10월 26일.

임금의 40%에도 미치지 못하는 실정이지만 ‘원가 절감’을 실현하기 위해 각 지역별로 최저임금 조정에 매우 신중한 태도를 취하고 있다. 2016년 8월 말 현재, 베이징, 텐진, 허베이, 산둥 등 11개 지역이 공표한 당해 연도 기업 임금 가이드라인에서 절대다수의 성 및 시의 ‘상한선’과 ‘기준선’이 모두 하락한 반면 ‘하한선’은 베이징이 0.5% 상승한 것을 제외하고 나머지 대부분 지역은 전년도와 같거나 하락했다.¹²⁾ 이는 경제성장세 둔화에 따라 임금도 상승세 둔화 단계로 접어들었음을 보여준다.

‘원가 절감’은 산업구조조정에 따른 노동정책의 중요한 내용으로서 점차 구체화되었다. 2016년 3월 러우지웨이 중국재정부장은 인민대표대회에서 「노동계약법」이 표준근로시간제를 토대로 하고 있어 유연고용에 적합하지 않다고 비판의 날을 세웠다. 급격한 임금인상이 기업의 원가 상승과 해외이전을 야기하고 이는 또 일자리 감소로 이어져 결국 근로자의 이익을 해치는 결과를 낳았다는 것이다.¹³⁾ 7월에 열린 중앙정치국 회의에서는 원가 절감의 핵심이 노동시장의 유연성 확대와 자산 버블 억제 및 거시적 조세부담 완화라는 점이 제기됨으로써 「노동계약법」 개정이 아젠다에 포함되었다.¹⁴⁾ 인력자원·사회보장부 노동과학연구소의 최근 조사 결과에 따르면, 기업이 생각하는 인건비 상승요인은 과도하게 높은 사회보험 납부비율(23.8%), 물가상승(23.6%), 시장경쟁 격화(20.6%), 급격한 최저임금 기준 상승(15.9%)의 순인 것으로 나타났다.¹⁵⁾ 일부 학자는 노동비용 절감에서 중요한 것은 임금 인하가 아니라 사회보험 및 주택기금 등의 제도적 노동비용 절감이라고 지적한다.¹⁶⁾

국가통계국 보고서에 따르면,¹⁷⁾ 2015년 농민공 1인당 월평균 소득은 3,072위안으로 전년 대비 208위안 늘어났으나 상승률은 2.6%p 줄어든 7.2%를 기록했다고 한다. 가장 심각한 부문은 건축업과 제조업으로, 2015년 건축업 종사 농민공의 체불임금 비중이 전년대비 0.6%p

12) 「뤄취안(罗娟): "다수 지역 기업임금가이드라인 하향조정, 근로자임금 인하될까?", 『노동자일보(工人日報)』, 2016년 9월 15일.

13) 「재정부장: 임금급등, 근로자에 손해」, caijing.com(財經網), 2016년 3월 8일.

14) 「정치국회의에서 원가절감 재천명, 노동계약법 개정 시급」, 『經濟觀察報』, 2016년 7월 31일.

15) 「황군(黄昆): 노동계약법 시행현황 실증 분석, 국제 노동 및 고용관계 협회 제 9차 아시아회의에서의 발표」, 2016년 11월 2일.

16) 「리스(李實): 임금이 인건비 절감의 핵심 아님」, caixin.com(財新網), 2016년 7월 25일.

17) 「국가통계국: 2015년 농민공 모니터링조사보고서」, 국가통계국웹사이트, 2016년 4월 28일.

늘어난 2%에 달하며 농민공이 집중된 여타 산업부문보다 높은 수준을 보였다. 농민공 관련 임금체불 사건이 빈발하고 조기화·상시화되는 상황에 대응하여, 국무원 판공청은 2016년 1월 「농민공 임금체불 문제 전면 정비에 관한 의견」을 공표하여 건축, 교통, 수리시설 등 엔지니어링건설분야 및 노동집약형 가공제조, 외식서비스 등 임금체불 문제가 발생하기 쉬운 산업부문을 중심으로 임금체불의 원천 예방, 상시 모니터링, 기업신용평가 등을 상호 연계하는 제도적 보장체계를 완비하여 임금체불 근절을 위해 노력할 것을 요구했다. 주요 정책 및 조치로 임금 지급 주체의 책임 규정, 근로자 사용 및 관리 엄격 규율, 은행의 임금 지급 대행제도 시행, 기업 임금 지급 모니터링시스템 완비, 농민공 임금(노무비) 전용 계정 관리제도 구축, 체불임금 청산 책임 구현, 기업 임금지급 신용시스템 구축, 기업의 위반 및 위법 비용 상향 등이 있다. 이와 동시에 임금체불 사건을 합법적으로 처리할 것과, 건설분야 사업비 지급관리 및 근로자 사용방식 개선 등도 추진되었다. 2016년 9월 말 현재 중국 내 노동보장감찰기관이 체불된 임금 등 급여 286억 2천만 위안의 지급을 완료했는데¹⁸⁾ 2015년 같은 기간에는 이 금액이 324억 위안이었다.

사회보험 부담 비율 단계적 인하, 퇴직연령 연장정책 실시 임박

사회보험 대상 범위가 계속 확대되어 전 국민 보험 가입 계획이 시범적으로 실시되었다. 2016년 3사분기 말 현재, 중국 내 기초연금, 기초의료보험, 고용보험, 산재보험, 출산보험 가입자 수는 각각 8.71억 명, 6.98억 명, 1.78억 명, 2.16억 명, 1.82억 명으로 전년도 연말 대비 각각 1,225만 명, 3,247만 명, 506만 명, 187만 명, 397만 명 늘어났다.

1~9월 5대 사회보험기금의 총수입이 전년대비 10.1% 늘어난 3조 6,500억 위안을 기록했고 총지출은 12.5% 늘어난 3조 1,700억 위안에 달했다.¹⁹⁾ 또한 사회보험 급여 수준이 안정적으로 향상되었다. 2016년 중국 내 1억여 개 기업, 정부 및 공공기관의 퇴직급여가 인상되었고 일부 지역에서는 연금보험 기초연금 기준이 상향되었다.

18) 인력자원·사회보장부 2016년 3사분기 기자회견, china.com(中國網), 2016년 10월 26일.

19) 상동

2016년 4월 국무원 상무회의에서 「사회보험요율 단계적 인하에 관한 통지」가 가결되어 5월 1일부터 시행에 들어갔으며 시행기간은 2년이다. 그 내용은 다음과 같다. 첫째, 기업의 근로자 기초연금보험 납부비율을 단계적으로 인하하여 기업 근로자 기초연금보험 납부비율이 20%를 넘는 성(구, 시)은 단위 납부비율을 20%로 낮추고 납부비율이 20%이면서 2015년 말 현재 근로자 연금보험기금 잔여 지급가능월수가 9개월 이상인 성(구, 시)은 납부비율을 단계적으로 19%까지 인하할 수 있다.

둘째, 고용보험요율을 추가적으로 단계적으로 인하한다. 고용보험 총요율이 2015년에 1%p 인하되었고 이를 기반으로 1~1.5%까지 단계적으로 인하할 수 있다. 그중 근로자 부담요율은 0.5%를 넘지 않는다. 인력자원·사회보장부 관계자의 말에 따르면 각종 요율 인하정책이 시행된다면 연간 기업 경영비용을 총 1,200억 위안 이상 절감할 수 있을 것이라고 한다.²⁰⁾ 6월 말 현재 총 17개 성에서 요율 인하 방안을 내놓았다. 상하이, 충칭, 쓰촨 등 지역이 기업의 연금보험 납부비율을 1%p 인하했고, 후베이, 산시(陝西), 광시 등 지역은 고용보험요율을 1%로 낮췄으며 일부 지역은 의료, 산재, 출산보험의 기업 납부비율 인하정책을 내놓기도 했다. 그뿐 아니라 러우지웨이 부장은 직장의료보험 중 퇴직자의 보험료 납부정책 시행방안을 연구할 것이라고 밝히기까지 했다.²¹⁾ 그러나 정부 관계자가 이구동성으로 강조하는 것은 바로 기업 납부요율 인하가 보험급여 축소로 이어지지 않을 것이라는 점이다.

또한 ‘13·5계획’에는 출산보험과 기초의료보험을 통합하여 관리비용을 절감할 계획과 “장기요양보험제도 구축방안 모색 및 장기요양보험 시범사업 실시를 통해” 고령화 사회에 대응하여 거동을 못하거나 지적장애를 겪고 있는 노인에 대한 돌봄서비스 제공 계획도 포함되어 있다.

그 밖에 전 사회적 이슈인 점진적 정년연장 정책이 2017년 공표될 예정이다.²²⁾ 본 제도의 원칙은 다음과 같다. 첫째, 점진적으로 목표치까지 연장한다. 매년 수개월씩 장기간에 걸쳐 연장하여 목표 연령에 도달한다. 둘째, 대상 집단에 따라 단계적으로 실시한다. 퇴직연령이

20) 「인력자원 및 사회보장부: 보험요율 단계적 인하가 근로자 보험급여에는 영향을 미치지 않을 것」, Chinanews.com(中國新聞網), 2016년 4월 16일.

21) 「러우지웨이(樓繼偉): 중국 경제 최대 잠재력은 개혁」, 『구시(求是)』, 2016 No.1

22) 「인력자원·사회보장부: 점진적 정년연장방안 연내 마련」, 『신경보(新京報)』, 2016년 2월 29일.

평균보다 낮은 집단부터 점진적으로 시행한다. 셋째, 사전 공고를 실시한다. 사회 전반의 의견을 수렴하여 공감대를 형성한다.

직업 안전도 지속 개선, 단 「직업병방지법」 졸속 개정으로 인해 직업병 예방을 위한 ‘2개의 방호벽’ 붕괴

2016년 1~6월 생산현장의 안전도가 전반적으로 개선되었다. 이를 구체적으로 살펴보면 다음과 같다. 첫째, 사고건수가 계속해서 감소세를 보였다. 상반기 전국적으로 발생한 각종 안전사고는 총 23,534건, 사망 14,136명으로 전년동기대비 각각 8.8%, 5.3% 감소했다. 그 중 대형 사고가 311건, 사망 1,180명으로 전년동기대비 각각 12.4%, 14.4% 줄어들었다. 특대형사고는 총 15건이고 사망자 수는 198명으로 각각 25%, 23.9% 줄어들었다. 둘째, 대부분 산업부문에서 사고건수가 계속 감소했다. 그중 석탄광산, 석탄 이외 기타 광물광산, 철도 운수업, 도로운수업 등 사고빈도가 높은 산업부문에서 사고건수와 사망자 수 모두 감소했다. 셋째, 중국 내 32개 성 단위 통계기관의 사고건수 및 사망자 수 통계결과가 줄어들었고 20개 성 단위 통계기관의 통계결과에는 특대형사고가 발생하지 않은 것으로 나타났다.²³⁾

모든 통계지표 중 유독 석탄광산의 중대사고만 늘어난 것으로 나타났다. 상반기 중국 내 석탄광산에서 발생한 각종 사상사고는 총 107건, 사망자는 205명으로 전년동기대비 각각 86건, 116명 감소했다. 그러나 중대사고는 5건, 사망자는 64명 발생하여 전년동기대비 각각 4건, 43명 늘어났다. 이에 대한 주요 원인으로는 첫째, 지속된 석탄시장 경기침체로 기업 경영이 어려워지면서 안전문제를 소홀히 했고 안전 관련 투자가 매우 부족했다. 둘째, 2016년에 접어들며 국내 시장가격이 단계적으로 반등하면서 일부 석탄기업의 생산에 대한 적극성이 강화되었다. 퇴출이 임박한 일부 석탄광까지 위험을 무릅쓰고 앞다퉀 증산에 나서면서 안전 위험이 크게 확대되었다. 셋째, 일부 석탄광이 가동과 중단을 반복하며 생산현장의 체계적 관리가 어려워졌다.

23) 「양환닝(楊煥寧) 국무원 신문판공실 기자회견 참석」, 국가안전감독관리총국 웹사이트, 2016년 7월 28일.

2016년 7월 2일, 인민대표대회 상임위원회 제21차 회의에서 「직업병방지법」 수정안이 통과되고 공포 당일부터 시행에 들어갔다. 금번 개정의 핵심은 행정인허가제도 간소화를 통한 기업 부담 경감에 있다. 그 내용을 살펴보면, 첫째, 직업병 위험이 있는 건설공사에 있어 공사 시작 전 직업병 위험 사전평가보고, 시공 전 직업병 예방시설 설계, 준공 시 직업병 예방시설 검수 등 조기에방에 관련된 모든 안전감독 행정인허가를 폐지하고 건설업체가 이를 자체적으로 시행하도록 개정하는 한편, 기존 법률 제89조하의 보건행정부서의 의료기관 방사성 직업병 위험 통제 관련 인허가만 존치시켰다. 둘째, 기업이 적격 직업보건기술서비스기관에 직업병 위험 사전평가, 직업병 위험 제어 효과 평가(준공검수)를 위탁해야 한다는 요건을 폐지했다.²⁴⁾ 연구자의 지적대로 안전감독부서의 건설공사 시 직업병 조기에방 관련 인허가 기능을 폐지하는 것은 직업병 예방에서 중요한 ‘두 개의 방호벽’을 없애고 직업병 조기에방 관련 주요 임무를 기업과 시장에 맡긴 채 안전감독부서는 모호한 감독 책무만 지게 되어 직업병 예방업무의 후퇴를 유발하게 될 것이다.²⁵⁾ 또한 금번 법 개정 과정에서 사회 전반의 의견 수렴을 하지 않는 등 검증 과정이 충분하지 않은 데다 입법기관 또한 제 역할을 발휘하지 못했다. 연말에 이르러 석탄광산의 안전사고가 다시 늘어나자 중국공산당 중앙위원회 및 국무원에서는 「안전생산 부문 개혁·발전에 관한 의견」을 공표하고 중대 안전위험에 관해서는 거부권(veto)제도를 실시할 것을 요구하여 생산 경영 과정에서 중대 생산 안전사고를 유발하기 쉬운 위법행위를 형법조정범위에 포함시킬 것이라고 제시했다.²⁶⁾

노동분쟁 고공행진, 군체성 사건(집단노동쟁의) 소폭 감소

2015년 각 지방 노동·인사분쟁 조정 및 중재기관에서 회부된 노동분쟁 건수가 전년대비 10.4% 늘어난 총 172만 1천 건에 달했다.²⁷⁾ 2016년 1~9월 노동·인사분쟁 조정 및 중재기

24) 「2016년 「직업병방지법」 개정내용」, 직업위생망(職業衛生網), 2016년 7월 3일.

25) 「예밍신(燁明欣), 장슈츠(張舒遲): 직업병 예방을 위한 2개의 방호벽 붕괴, 기업 부담 경감을 위해 근로자 건강을 희생할 것인가?--2016년 「직업병방지법」 최신 개정」, 베이징이론펜(北京義聯) 노동법 지원 및 연구센터 웹사이트, 2016년 7월 8일.

26) 「「중공 중앙 국무원의 안전생산분야 개혁 발전에 관한 의견」 공표」, 신화사, 2016년 12월 18일.

27) 「2015년도 인력자원 및 사회보장사업 발전 통계공보」, 중앙정부 포털사이트, 2016년 5월 30일.

관에서 회부된 노동분쟁은 전년대비 소폭 늘어나 110만 건을 넘어섰다.

베이징의 경우 경제성장세 둔화, 산업구조 조정 및 수도 발전에 부합하지 않는 도시 기능 해소 등의 영향으로 2016년 노동분쟁 중재 건수가 계속해서 높게 나타났다. 상반기 중재기관에 접수된 노동·인사 사건은 42,508건으로 전년동기대비 22% 늘어났다. 그중 단체 분쟁 사건이 전년대비 31.9% 늘어난 2,354건, 관련된 근로자는 29.6% 늘어난 17,794명에 달했다. 사건 관련 기업의 소유제 유형으로 볼 때, 비공유제기업에서 발생한 분쟁이 39,791건으로 93.6%를 차지했다. 처리방식으로 볼 때 조정을 통한 해결비율이 50.3%를, 중재를 통한 해결비율은 36.8%를 차지했다. 한편 2016년 8월 21일 현재 베이징시 관내 법원에 접수된 노동분쟁은 23,693건으로 전년대비 7.5% 늘어났다. 사건 원인별로 볼 때 노동계약 관련 분쟁이 98%, 보험 및 복리후생 관련이 1.2%, 인사분쟁이 0.8%로 나타났다. 중재기관 및 법원에 접수된 사건의 성격으로 볼 때 다음과 같은 특징이 있다.

첫째, 근로자 임금체불, 보상금 등 기본권리 관련 분쟁이 여전히 주요 문제로 부각되고 있고 근로수당, 보상금 및 배상금 관련 분쟁이 전체 중재사건에서 87.2%를 차지했다.

둘째, 중대 단체분쟁 건수가 빠르게 늘어나 상반기 중재기관에 접수된 30인 이상 단체분쟁이 61건, 관련된 근로자가 3,326명으로 각각 전년대비 35.6%, 41.1% 늘어났고 대부분 근로수당 관련 분쟁이었다. 베이징-톈진-허베이(京津冀) 통합발전 추진에 따라 기업 이전, 지역 물류기지 및 전문시장의 재배치, 기업 파산으로 인한 감원, 인력 재편 및 재취업, 노동계약 변경 및 해지 등 다양한 노동관계 문제를 야기시켜 많은 단체분쟁이 발생했다.

셋째, 경기침체로 인해 분쟁이 발생하는 업종에 뚜렷한 특징이 나타났다. 전통적인 제조업, 건설현장, 외식산업 및 도·소매업에서 분쟁이 집중적으로 발생했다. 또한 일부 금융서비스, 물류운송, 첨단기술산업 등 신산업 분야에서도 노동분쟁이 빈발하는 추세가 나타났다. 상반기 중재기관에 접수된 민영기업 관련 사건이 2만여 건에 달하며 전년대비 75.2%의 증가율을 기록했다.²⁸⁾

넷째, 인터넷 관련 신산업 부문의 노동관계 규범화가 시급하다. 예를 들어 중국판 우버택시

28) 제시된 데이터는 베이징시 노동 및 사회보장법학회 편저 『베이징시(징진지) 제18차 노동인사쟁의사례세미나 회의자료』에서 인용, 2016년 9월.

인 디디다처(滴滴打車)와 기사 간에 '가맹', '직영', '차량지입' 등 다양한 방식이 운영되고 있고 종사자와 온라인플랫폼 운영업체 간에 느슨한 인적 종속관계, 모호한 경제적·업무적 종속 관계 등의 어려움이 존재하여 이에 관한 연구와 규제가 시급하다.

노사 간 충돌은 2016년에도 균체성 사건의 주요 형태로 석탄·철강산업의 '과잉생산설비 폐쇄', 외국기업 철수 및 기업 경영상의 어려움으로 인한 감원, 임금 삭감 및 체불, 보상금 등의 문제는 근로자, 교사, 간호사, 골프장 캐디, 해외 명품 유통업자 등 다양한 그룹에 연관되어 경기 하방압력 확대에 따른 사회적 갈등의 심화를 보여준다.²⁹⁾ 그중에서도 양회(전국인민대표대회와 정치협상회의) 개최 기간에 하이룽장성 룡메이그룹(龙煤集团) 소속 광부 1만여 명이 체불임금 지급을 요구하며 벌인 시위가 여론의 커다란 반향을 불러일으켰는데 주된 요구 사항은 광부의 임금 및 재취업문제였다. 또한 온라인 차량예약서비스업에 대한 택시업계의 권익보호 관련 사건이 여전히 빈발하고 있는데, 이는 인터넷이 전통서비스업으로 확산되면서 신·구세력 간의 갈등이 심화되고 있음을 잘 보여준다.

해외 기관의 개입 및 영향력 확대와 노동NGO로 대표되는 독자적 노동운동의 발전에 직면하여 중국 정부는 대표적인 노동NGO에 대한 강력 단속으로서³⁰⁾ 2016년 4월에 「해외 비정부기구의 국내 활동 관리법」을 발표했다. 이에 따라 해외 NGO에 대해 등록신고 및 자금출처 심사를 통한 규제가 가해졌고 공안부서는 '국가안보를 위협하는' 해외 NGO에 대해 책임자 면담, 활동 중지 및 블랙리스트 편입 등의 조치를 취할 수 있게 되었다.³¹⁾

전반적으로 볼 때, 2016년 들어 근로자의 균체성 사건(다양한 형태의 집단행동, 집단시위, 집단분규)이 전년대비 다소 감소했고 주요 발생 업종이 제조업에서 서비스업으로 옮겨가고 있다. 노조 측에서는 상반기 균체성 사건이 전년대비 70% 감소했다고 보는 견해도 있는데 구체적 근거는 다음과 같다. 첫째, 경제성장모델 전환과 산업구조 고도화에 따라 세계적 메이커들이 공급망을 정비하고 있어 노동집약형 low-end 산업 관련 공장이 줄어들고 있는데, 이

29) 「여론동향 관찰: 상반기 균체성 사건 빈발, 여론동향의 새로운 특징」, peoples.com--여론동향 채널, 2016년 7월 12일.

30) 「'노동운동의 스타' 다수의 해외 기구 자금 지원이 노동자를 선동」, xinhuanet.com, 2016년 9월 27일.

31) 「해외 NGO조직의 국내 활동 관리법」 전문 공개, guanacha.cn, 2016년 4월 29일.

들 공장 중 상당수가 과거 파업이 집중적으로 발생하던 공장이다. 둘째, 노동분쟁 조기경보 및 실시간 정보화 관리가 시행됨으로써 여러 부처 간 연계를 통해 파업 리스크를 원천적으로 예방했다. 셋째, 정부의 법치국가 건설 노력이 강화되어 더 이상 단순한 안정유지가 아니라 법에 따른 처리를 추구하고 노동관계 조율 시 규칙 준수 의식이 강화되었다.

그러나 파업활동의 전략이 변화했다고 보는 시각도 있다. 즉 정부의 강력한 개입으로 파업 지속시간이 짧아졌고 근로자들도 더 이상 SNS를 통해 정보를 확산시키지 않고 과거의 직접 만남 방식으로 돌아갔다고 보는 것이다.

■ 산업구조조정에 따른 근로자정책:규제완화와 노동시장 유연성 제고

2015년 10월 개최된 중국공산당 제18차 전국대표대회 제5차 중앙위원회 전체회의에서 「국민경제 및 사회발전을 위한 제13차 5개년 계획 수립에 관한 중공 중앙의 건의」가 통과되었다. 본 「건의」의 Part 7에는 ‘공유 발전 지속 추진 통한 인민 복지 증진에 주력’이라는 제목으로 ‘13·5계획’ 기간 중 노동정책의 핵심이 기술되어 있다.

첫째, 주요 사상에 있어 2010년 「12·5계획 건의」의 핵심이 민생 보장과 개선, 정부의 보장 능력 제고와 기초 공공서비스 체계 확립에 있었던 것과 달리 「13·5계획 건의」에서는 “민생 발전은 뉴 노멀(New Nomal)’ 특히 경제성장세 둔화라는 환경에 입각하고 ‘실리적인 사고’를 기반으로 ‘기본 민생’ 보장에 힘쓴다”라고 기술한다. 이러한 내용은 효율의 원칙을 강조하고 전 국민의 참여와 노력, 핵심 부각을 요구하며 기회의 공정성을 중시함을 보여준다.

둘째, 고용과 노동관계 조율에 있어 「12·5계획 건의」가 조화로운 노동관계 구축에 중점을 두고 노동 관련 법 집행 강화와 노동분쟁 처리시스템 완비, 근로여건 개선, 근로자 권익 보장, 기업과 근로자 이익공유 체계 구축에 노력할 것을 요구했던 것과 달리, 「13·5계획 건의」에서는 취업 및 창업 활성화, 취업우선전략 견지, 노동력의 질, 노동참여율, 노동생산성 향상, 노동시장 유연성 강화 등을 더욱 강조하는데 이는 뚜렷한 규제완화 의도를 보여준다 할 것이다. 노동관계 조율에 있어서는 ‘근로자와 기업의 합법적 권익 보호’를 강조하는 정도에 그쳤다.

셋째, 소득배분에 있어 「12·5계획 건의」가 국민소득 배분에서 가계소득의 비중 및 1차 소

특 배분에서의 근로수당의 비중 확대와 최저임금 기준의 점진적 제고를 위해 노력할 것을 요구했던 것과 달리, 「13·5계획 건의」에서는 경제성장 추세에 맞춘 가계소득 증대와 노동생산성 향상에 맞춘 근로수당 인상 방침 견지, 최저임금 인상체계 완비 등을 제시함으로써 효율 우선 원칙을 구현했다. 또한 「13·5계획 건의」에서는 저소득 근로자 소득 증대와 중간소득자 비중 확대 등 소득격차 축소가 더욱 강조됐다. 그러나 임금결정시스템에 있어서는 과학적 임금수준 결정시스템, 정상적 인상시스템, 지급보장시스템 완비와 ‘기업 임금 단체협상제도’ 시행이 제시됐다.

넷째, 사회보장에 있어 「12·5계획 건의」가 사회보장 대상 확대, 기초 보장, 다차원적이고, 지속가능한 정책, 도농지역 주민을 대상으로 한 사회보장시스템 구축을 가속화할 것을 요구했던 것과 유사하게, 「13·5계획 건의」에서도 더욱 공평하고 지속가능한 사회보장제도 구축을 통한 법정 대상집단에 대한 전면적 사회보장을 실현할 것을 주창했으나 효율성과 개인의 책임을 더욱 강조했다. 또한 균형 정산 유지, 자금조달체계 완비, 정부, 기업, 개인 등의 책임 구분뿐 아니라 근로자 연금보험 개인계정 제도와 많이 내고 많이 받는 시스템을 완비할 것을 요구했다.

이렇듯 13·5계획에서 노동정책의 기조가 바뀐 원인은 무엇인가? 그 원인을 살펴보면 다음과 같다. 첫째, 경제성장세 둔화가 규제완화와 노동시장 유연화의 주요 원인이다. 둘째, 「13·5계획 건의」의 근간을 이루는 사상이 효율성이 우선시되어 전 국민 참여를 독려하고 노동력의 질적 향상, 노동참여율과 노동생산성 제고를 강조하고 있다. 이는 12·5계획 기간에 사람 중심, 조화사회 건설, 공평과 정의, ILO의 ‘양질의 일자리’ 개념이 강조되었던 것과 대조된다. 셋째, 노동 관련 법적 환경이 달라졌다. 12·5계획 기간에는 노동법 및 제도에 있어 안정적 노동관계 구축, 근로자의 법적 권익 보호, 조화로운 노동관계가 더 많이 강조되었으나 지금의 노동계약법 재개정 관련 논의는 신자유주의 이념에 기반을 둔 정부의 노동시장 감독방식 수정방향을 잘 보여주는 것으로서 그 주요 목표는 고용 확대 및 유연성 제고와 안정적 노동관계 구축으로 인한 노동시장 ‘경직성’ 해소에 있다. 이를 위해 우선 기업 내부노동시장 통제권을 기업에 돌려준 다음, 시장에 의한 노동력 관리를 추진하며 정부 개입을 줄여야 한다.

2016년 노동계약법 개정 관련 논의의 주요 내용은 다음과 같다. 첫째, 입법 취지가 근로자의 권익 보호, 근로자와 사용자 양자의 권익 보호 및 양자 중 일방의 권익 보호 사이에서 어디

에 있는가이다. 둘째, 대상 범위를 집단별 유형별로 관리해야 하는지 여부이다. 예를 들어 영세기업을 대기업 및 중소기업과 별도로 구분해야 하는가이다. 셋째, 노동관계를 엄격하게 관리할지 엄격함과 느슨함을 적절히 혼용하여 관리할지에 관한 논의이다. 예를 들어, 서면계약 체결, 계약의 법적 효력, 계약의 변경 및 해지 등에 있어 상당 정도 여지를 두는 것이다. 넷째, 안정적 노동관계를 구축할지, 유연 고용을 확대할지에 관한 논의이다. 다섯째, 기업 경영비용에 대한 법률의 영향 추산 등에 관한 논의로서 일부에서는 높은 부동산 가격과 외국기업 철수까지 노동계약법 탓으로 돌리기도 한다.³²⁾

정부 관료, 경제학자, 기업인 간에 공감대가 부족할 뿐 아니라 노동 입법 시 권리와 의무를 분산시켜 노사 간 힘과 이해관계의 상대적 균형을 이룬다는 과거 노동법학계의 기본적인 공감대조차 깨지면서 각자 배후의 이익 주체를 대신하여 목소리를 내고 있음을 목도할 수 있다. 그러나 이렇듯 논쟁이 일어나는 와중에서도 노동 주무부처의 법개정을 위한 리서치 작업은 이미 시작되었다.³³⁾

그뿐 아니라 인력자원·사회보장부가 공표한 「인력자원·사회보장사업 발전 ‘제13차 5개년’ 계획 요강」³⁴⁾에서도 노동관계 및 노동시장 규제 관련 표현방식에 미묘한 변화가 있음이 관찰된다. 예를 들어 ‘기업 임금 단체협상제도 시행’, ‘최저임금 인상시스템 완비, 최저임금 평가시스템 구축’, ‘노동계약법 완비’, ‘노사협의회, 노사간담회 등 다양한 형태의 민주적 협상제도 구축방안 모색’ 등이 그것이다. ‘12·5계획’과 ‘13·5계획’을 비교해보면, ‘12·5계획 요강’은 내용과 맥락이 기본적으로 일치하여 ‘완비(完善)’와 ‘강화(加強)’가 기준 상향을 의미한 반면, ‘13·5계획 요강’에서는 표현이 애매해져서 ‘완비’와 ‘강화’가 기준 저하, 방향 수정을 의미하기도 하고 노동시장 유연성 강화 목표를 기술함에 있어 모호한 표현이 사용되었다.

필자는 ‘13·5계획’ 기간 중 노동법 규제 추이에 주목하고자 한다. 연구방법에 있어 근로자 권익의 엄격한 보장에서부터 자유롭고 유연한 노동시장 규제에 이르기까지 넓은 스펙트럼을 포함하는 측정시스템을 구축하여 2016년 시행에 들어간 노동법령을 다음의 5개 그룹으로

32) 「장잉(姜穎): 노동계약법 개정 관련 논쟁 및 노조의 입장, 2016년 전국노조학연구회 연차총회 기조연설」에서 인용, 2016년 11월.

33) 「무기한 근로계약이 논쟁 유발, 「노동계약법」 개정 직면」, cnr.cn(央廣網), 2016년 11월 9일.

34) 「인력자원 및 사회보장 사업 발전에 관한 ‘13·5’ 계획요강 공표」, 신화사, 2016년 7월 14일.

분류하여 분석할 수 있다.

첫째, 규제완화로 그 성격은 근로자 권익 보호에 관한 기존 제도를 폐지하거나 축소하는 것이다. 예를 들어 2016년 1월 인력자원·사회보장부가 최저임금 조정 시스템 완비에 관한 정부 문건을 공표 및 시행하여 과거 최저임금과 사회 평균임금을 연계하던 것을 최저소득 근로자 및 가족 구성원의 기초생활 수준과 연계하는 것으로 개정함으로써 최저임금 기준을 낮추었다. 2월에는 광둥성 정부가 원가 절감 액션플랜을 공표하여 향후 2년간 최저임금 기준을 동결시켰다.³⁵⁾ 4월에는 국무원 상무회의에서 「사회보험요금 단계적 인하에 관한 통지」가 통과되어 기업의 사회보험요율을 단계적으로 인하할 것을 요구했고 2017년에는 17개 성 및 시에서 연금보험의 사측 부담 비율을 인하했다. 5월에는 인력자원 및 사회보장부가 최저임금 조정 주기를 과거 2년마다 최소 1회였던 데서 2~3년마다 최소 1회로 연장하고 조정폭도 원칙적으로 사회 평균임금인상폭을 넘지 않도록 했다.³⁶⁾ 7월에는 「직업병방지법」 개정안이 통과되어 직업병 위험이 있는 건설공사의 안전감독 행정 인허가 및 기업이 외부기관에 직업병 위험 사전평가를 위탁해야 한다는 요건이 폐지됨으로써 기업의 부담을 줄였다. 또 같은 달 열린 중국공산당 중앙정치국 회의에서는 비용절감의 핵심이 노동시장 유연성 확대에 있다는 점이 제시됨에 따라 「노동계약법」 개정이 아젠다에 포함되었다. 8월 국무원이 공표한 「실물경제 기업 원가 절감 업무방안에 관한 통지」³⁷⁾에서는 기업의 주택기금 납부비율의 상한을 12%로 정했다. 2016년 5월 1일부터 2년간 각 성별로 실정을 감안하여 주택기금 납부비율을 단계적으로 적정수준으로 인하할 것이다. 11월에는 국무원이 「주요 계층의 활력 제고를 통한 도농지역 주민 소득 증대에 관한 실시의견」을 공표하여 도시지역 민영기업의 재직 근로자 평균임금을 기금 납부 기준으로 통계기준 범위에 포함시키고 이를 바탕으로 사회보험 및 주택기금 요율 기준을 낮출 것이라고 제시했다.³⁸⁾

35) 「광둥성 올해 4,000억 위안 부담 경감, 최저임금 기준 동결 2년」, 『제일재경일보(第一財經日報)』, 2016년 3월 2일.

36) 「인력자원 및 사회보장부 최저임금 기준 조정주기 연장」, 『엔타이일보(煙台日報)』, 2016년 5월 18일.

37) 「국무원의 실물경제 기업 비용 절감 업무방안에 관한 통지」, 중앙정부 포털사이트, 2016년 8월 28일.

38) 「국무원, 사회보장보험 요율 기수 조정 예정, 인민대표대회 대표 호소에 마침내 응답」,

둘째, 규제 미비로서 특정 압력하에서 근로자 권익 보호 조치를 취하는 것을 거부한다. 예를 들어 단체노동분쟁에 대해 입법을 통한 규범화 요구가 높으나 입법계획도 마련되지 않은 상태이다.

셋째, 최저 규제로서 최저 기준의 근로자 권익 보호조치와 기업이 준수해야 할 의무를 의미한다. 국무원 판공청(General Office)이 2016년 공표한 농민공 임금체불 문제 전면 정비에 관한 의견이 대표적 예이다. 그러나 최저임금 기준이 낮춰졌을 뿐 아니라 조정 주기도 연장되었다.

넷째, 개별화·자유화된 규제 혹은 경미한 규제이다. 현재 「노동계약법」 제4조 기업 관련 규정 제정, 제14조 무기(無期)노동계약 및 제41조 경제적 요인에 의한 감원 등 조항의 개정 논의가 규제완화 경향을 보이고 있다.

다섯째, 재규제로 높은 수준의 근로자 권익 보호제도로 회귀함을 의미한다. 예를 들어 「노동파견 임시조례」에서 기업에 부여한 2년간의 준비기한이 금년에 만료되었으나 이것이 새로운 정책 이념에 맞지 않게 되면서 진퇴양난의 난처한 상황에 처했다. 국무원 판공청이 내놓은 임금체불 전면 정비 의견도 이러한 유형의 문건이지만 근로자 기본권 보호에만 연관된다.

요컨대 ‘13·5계획’ 기간 중 중국 노동관계가 규제완화와 노동시장 유연성 확대라는 새로운 전환기를 맞이하고 있는데 주안점은 경기침체기에 고용을 확대하고 기업이 경제구조 변화에 빠르게 적응하여 기술력과 경쟁력을 제고하도록 함으로써 경기회복을 촉진한다는 데 있다.

정부의 노동시장 감독 내용과 방식에 큰 변화가 있을 것이다. 완전고용 촉진을 경제사회 개발의 우선 목표로 설정하고 대상 집단별로 다른 정책을 시행하고 노동참여율을 높이며 도시 지역 고용안정 및 고용규모 확대를 꾀할 것이다. 또한 석탄·철강산업의 과잉생산설비 폐쇄 과정에서 발생한 실업자에 대한 지원을 강화하고 취업 및 창업 지원시스템을 완비하여 직업 기능 평생교육제도를 시행할 것이다. 감독방식에 있어서도 엄격 감독 일변도였던 데서 엄격한 감독과 느슨한 감독방식을 혼용하고 시장에 의한 조절방식으로 전환해갈 것이다.

그러나 노동시장 유연화 및 규제완화에 관한 정책개혁 취지가 달성될지 여부는 공정성과 정의를 요구하는 대중의 목소리와 근로자 단체행동에 달려 있다. 즉 중국 노동시장이 전반적

CB.COM.CN(中國經營網), 2016년 11월 2일.

으로 공급부족 상태에 있어 근로자의 권익보호행동이 지속될 것이므로 정책시행 효과는 결국 노사정 간의 힘겨루기에 달려 있다고 판단된다.

■ 2017년 중국 노동관계 전망

2016년 12월에 열린 중앙경제공작회의에서 2017년을 산업구조조정 본격화의 해로 정했다. '과잉생산시설 폐쇄'와 관련하여 '시장과 법적 수단을 활용하여 공급과잉이 심각한 기타 산업의 과잉생산시설 폐쇄 작업을 추진'한다는 점이 강조되었다.³⁹⁾ 과거 지방정부들이 합병과 이전에 주력한 탓에 생산시설이 줄어들기는커녕 지속적으로 늘어나며 제대로 된 효과를 거두지 못했다. 따라서 2017년 석탄·철강기업의 생산 전환 및 고도화 조치가 더욱 강력하게 추진될 것이므로 기업 감원이 확대될 것으로 전망된다. 인력자원·사회보장부 등 7개 정부부처가 참여한 「석탄·철강산업의 과잉생산 해소를 통한 경영난 타개 실현 과정에서의 근로자 재배치 업무에 관한 의견」에서는 각 지방이 과잉생산 해소와 경영난 타개 과정에서 근로자 재배치 업무를 원활하게 추진하여 근로자와 기업의 합법적 권익을 보호하고 실직자의 안정적인 재취업을 촉진할 것을 요구했다.

「의견」에서는 또 다양한 경로를 통해 근로자를 재배치해야 하고 기업 내부의 재배치를 장려한다는 점이 제시되어 있다. 구체적으로는 기업이 기존 공장 및 시설, 기술을 활용하여 경영모델 및 생산 전환, 다양한 경영방식, 핵심사업과 비핵심사업의 분리, 비핵심사업 부문의 주식회사 전환, 교육 및 직무 전환 등 다양한 방식과 경로를 통해 남는 인력을 재배치할 것을 장려한다. 또한 기업이 '인터넷+', 글로벌 생산 협력 및 생산장비의 해외이전, 새로운 제품·업태·산업 개발을 통해 산업 고도화와 국내외시장 개척 과정에서 새로운 일자리를 창출하고 직무 전환, 취업 및 창업을 촉진할 것을 장려한다.

한편 혼합소유제 개혁은 국유기업 개혁의 중요한 돌파구이다. 중앙경제공작회의에서 거버

39) 「중앙경제공작회의로 볼 때 내년도 확대개혁에 새로운 진전 있을 것」, gov.cn(中國政府網), 2016년 12월 19일.

년스 체계 완비, 인센티브 강화, 핵심사업 부각, 효율 제고 등 요건에 따라 전력, 석유, 천연가스, 철도, 민항, 통신, 군수산업 등 부문에서 개혁을 추진할 것을 주문했다. 이들 산업에서 고용과 노동관계의 시장화도 실질적 진전을 거둘 것으로 전망된다.

‘원가 절감’에 있어서는 지역별 최저임금 인상폭과 임금 가이드라인을 낮추고 기업의 사회보험요율 단계적 인하 실시 지역을 확대하는 동시에 기업의 주택기금 납부비율을 낮추거나 납부의무 자체를 폐지하는 정책을 연구하여 기업 부담을 경감할 것이다. 2017년에는 「노동계약법」도 전국인민대표대회 법률 개정 아젠다에 포함될 것인데, 사용자의 인건비 부담 완화뿐 아니라 규제완화와 노동시장 유연성 확대가 주요 법 개정방향이 될 것이다.

집단지 노동관계에 있어서는 1년간 지속되어온 노조 개혁이 시범사업 단계를 지나 전국적으로 확대될 것인데, 그 목표는 해당 분야에 대한 통제 강화에 있다. 정부의 규제완화 조치 시행 후 노동관계 조율에 있어 노조의 역할이 더욱 커질 것인데 ‘권의 수호’와 ‘서비스’ 전략 중 어떤 선택을 할지 그 귀추가 주목된다. 정부는 기업 차원에서 단체교섭을 추진하고 비공유제 기업이 노사협의회, 노사간담회 등 다양한 형태의 민주적 협상제도를 구축하도록 유도할 것이다. 또한 노동관계 조율을 위한 3자위원회를 설치하고 3자 시스템의 기능을 완비하며 노동관계 현황 모니터링 및 분석·판단 시스템을 구축하여 중대 노동관계 관련 사건에서 3자 시스템이 제 기능을 할 수 있도록 할 것이다. 조화로운 노동관계 구축 활동을 확대 추진하여 조화로운 노동관계 종합 시범지역을 지정 운영할 것이다.

노동권 보장 관련 행정감찰에 있어 정부가 노동권 보장 감찰 네트워크화 관리를 강화하여 노동권 보장 감찰 신고 사건의 성단위 연계처리시스템을 구축할 것이다. 또한 임금 지급 모니터링 및 보장제도를 완비하고 기업의 노동권 보장 준법 및 신의성실제도 구축을 강화하며 노동권 보장 관련 중대 위법 행위의 사회 공개제도를 도입하여 농민공 임금체불 문제를 전면적으로 정비할 것이다.

노동분쟁은 앞으로도 경기침체에 처한 기업의 임금체불, 사업구조 조정으로 인한 기업 감원 등의 이슈를 중심으로 전개되면서 높은 발생빈도가 유지될 것으로 보인다. 정부는 이미 「노동쟁의 조정 및 중재법」 개정을 정식 아젠다에 편입시켰는데 주요 의제는 노동 및 인사 관련 분쟁 전문적 조정 업무 강화, 기층 조정 규범화 촉진 및 민간, 행정, 중재기관, 사법기관 간 조정업무 연동시스템 구축이다. 노동 및 인사 분쟁 중재제도 완비, 중재방식 혁신, 중재방

안 및 절차 간소화와 최적화, 최종 판결 비율의 점진적 확대, 노동 및 인사 관련 단체분쟁 처리시스템 완비, 노동관계 조율을 위한 3자 시스템을 기반으로 한 단체협상 및 분쟁 처리 방법 완비 등을 통해 단체계약 체결에 따른 분쟁 및 단체 조업중단 사건을 효과적으로 처리할 것이다. 그 밖에 조정 및 중재 관련 법률 지원을 위한 업무체계도 구축할 것이다. 

참고문헌

- 国家统计局:前三季度国民经济运行稳中有进、稳中提质,国家统计局网站,2016年10月19日。
- 开局首季问大势——权威人士谈当前中国经济,《人民日报》,2016年5月9日。
- 人力资源和社会保障部2016年第三季度新闻发布会,中国网,2016年10月26日。
- 国家统计局:2015年农民工监测调查报告,国家统计局网站,2016年4月28日。
- 楼继伟:中国经济最大潜力在于改革,《求是》,2016年第1期。
- 钱叶芳:《劳动合同法》修改之争及修法建议,《法学》,2016年第6期。
- 叶明欣 张舒迟:拆掉职业病预防两堵墙 企业减负牺牲劳工健康?——聚焦2016年《职业病防治法》最新修改,北京义联劳动法援助与研究中心网站,2016年7月8日。