

노동시장의 성 불평등, 중국은 어떻게 대응하고 있는가?

How is China Responding to Gender Inequality in the Labor Market?

유명(성균관대학교 사회복지학 박사 수료)

1. 들어가며

2017년 기준 중국 여성의 노동시장 참여율은 63.02%로(ILO Labor force participation rate), 경제협력개발기구(OECD) 회원국 평균인 57%, 아시아태평양 지역 국가 평균인 62%를 넘었다(OECD Labor force participation rate). 이뿐만 아니라 중국 여성의 경제성장 기여도는 41%로 세계 최고 수준이다(ILO, 2016). 하지만 이 같은 중국에서도 직장인 여성을 대상으로 조사한 결과 직장 내 성차별이 존재한다는 응답이 약 80%였고, 이들 여성은 구직 활동 중, 그리고 직장 내에서 성차별을 당한 적이 있다고 응답했다[‘2017 중국 여성 직장 현황 조사 보고서’(2017中国女性职场现状调查报告)]. 이 글에서는 중국 노동시장의 양성평등 현황과 노동시장의 성평등에 대해 중국에서 어떠한 정책적 노력들이 이뤄지고 있는지를 살펴보

고, 이러한 정책적 노력들이 직장 내의 성차별을 해소하는 데 얼마나 기여할 수 있을지에 대하여 논의해 보고자 한다.

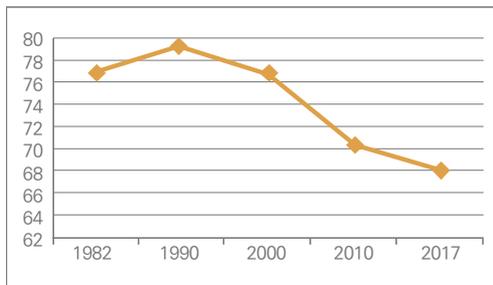
2. 중국 여성의 노동시장 참여

중국의 여성은 계획경제 시기부터 노동시장으로 대거 진입했다. 경제 발전에 따른 노동력 수요의 증가와 사회주의적 양성평등의 지향으로 중국 여성은 가사노동과 전통적인 성역할 분립에서 해방되었다. 그러나 시장 경제의 발전에 따라 여성의 노동시장 참여율이 하락하는 추세를 보인다. 또한 현재 경제활동 참여 중인 여성의 경우 남성에 비해 보건·복지(63.1%), 숙박업체(55.2%), 교육(53.7%), 금융(51.7%), 판매(50.6%) 등의 직종에 편중되어 종사하는 것으로 나타난다(中国劳动统计年鉴, 2016).

중국 여성의 비정규직 취업 현황을 보면 1996년 33.9%에서 2010년 68.6%로 증가했고, 약 1억 600만 명의 여성이 공장 제조업, 서비스업, 지역사회 사회복지센터 등에서 비정규직으로 경제활동에 참여하고 있다(中国劳动统计年鉴, 2012). 비정규직 취업자의 경우 67.56%는 농촌 여성이고, 약 85%의 비정규직 여성은 고졸 이하의 저학력자다(张霞, 胡露, 2017).

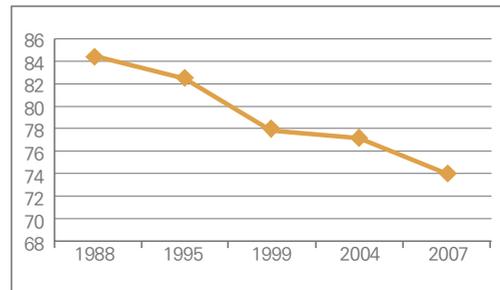
대비 여성 임금은 84.4%였다. 그러나 시장 경제를 도입하고 시장 원리를 적용하면서 여성이 노동시장에서 배제당하고 성별 임금 격차도 크게 벌어지기 시작했다. 남성 임금 대비 여성 임금은 1999년 77.9%, 2004년 77.2%, 2007년 74%로 계속 떨어졌다(李家兴, 2017). 특히 비정규직에서 성별 임금 격차가 더욱 컸다. 비정규직 남성 대비 비정규직 여성의 임금은 약 60%였다(张霞, 胡露, 2017).

그림 1. 중국 여성 경제활동 참여율(15~64세) 변화 추세(%)



자료: ILOSTAT. (각 연도).

그림 2. 중국 남성 임금 대비 여성 임금 수준(%)



자료: 李家兴. (2017). 데이터 정리.

3. 중국 노동시장 내의 성평등

가. 성별 임금 격차

개혁·개방 이전 중국의 여성 경제활동 참여율은 높은 수준이었고, 남성과 여성 간 성별 임금 격차는 작은 편이었다(李春玲, 李实, 2008). 1990년대 이전까지만 해도 여성의 경제활동 참여율은 76~79%의 높은 수준을 유지했고, 성별 임금 격차도 상대적으로 작은 편이었다. 예를 들어, 1988년 남성 임금

또한 동일한 직책 또는 경력을 가지고 있어도 남녀 간 임금 격차가 있다. 이는 서비스업 등의 기초 업종에서는 잘 나타나지 않지만, 기술 및 경영 등의 영역에서 두드러진다. ‘2017년 중국 여성 직장 현황 조사 보고서’에 따르면 서비스업 기초 임금노동자의 경우 남성 및 여성의 임금 격차는 4% 정도로 나타났지만, 기술직의 경우 20%, 경영직

의 경우 7%로 다소 큰 성별 임금 격차가 있다는 것을 알 수 있다.

나. 성별 고용 차별 및 공고한 유리천장

설문 조사에 따르면 구직 활동을 할 때, 80%의 여성이 성차별적인 대우를 받아 본 적이 있다고 응답했고, 그중 약 30%는 심한 성차별을 당했다고 주장했다(2017년 중국 여성 직장 현황 조사 보고서). 구직 활동뿐만 아니라 승진 심사에서도 여성은 성별 격차에 직면하고 있다. 기업 관리직 남녀 비율을 살펴보면 남성이 47.7%, 여성이 32.9%를 차지하고 있는데, 이는 직장에서 승진할 때 여성이 더 많은 어려움에 직면하고 있다는 것을 의미한다. 승진에 실패하는 이유에 대해 49.2%의 여성이 자신이 여성이라는 이유로 승진에서 제외되었다고 응답했고, 11.5%의 여성은 출산·양육기에 불리한 대우를 받았다고 응답했다. 특히 두 자녀 정책을 실시한 후 여성은 구직 활동에서 더욱 심한 차별에 직면하고 있다. 두 배로 늘어난 임신이나 출산, 육아 등으로 인해 불리한 대우를 받는 것이다. 특히 육아와 관련하여 직장 여성에게 자녀가 있으면 남성보다 회사 업무에 집중하지 못하리라는 인식 때문에 승진 기회가 줄어든다(林美卿, 贺羨, 2012).

다. 직장 내 성희롱

최근 중국 노동시장 내 또 하나의 중요한 이슈는 바로 직장 내 성희롱 문제이다. 심지어 성추행까지 일어나는데, 피해자는 대부분 여성이다. 2017년 청년보(青年报) 사회조사 센터가 2002명의 여성 임금노동자를 대상으로 실시한 설문조사에 따르면 31%의 응답자가 직장 내에서 성희롱을 당한 적이 있다고 답했다. 그중 58.5%는 신체적인 접촉, 53.6%는 언어 혹은 전화·문자 등을 통한 희롱을 당했다. 직장 내 성희롱 가해자 중 51.8%가 우월적 지위를 이용한 직장 상사였는데, 이러한 수직적 권력 관계로 인하여 직장 내 성희롱이 근절되지 않고 있다.

성희롱을 당한 여성 임금노동자가 경찰 신고 및 법적인 대응을 취하는 것을 선택하는 경우는 5분의 1도 채 안 되며, 54.4%의 여성은 침묵했다. 나머지 20% 정도의 여성은 이직을 택했다. 직위와 학력이 낮을수록 성희롱을 당할 확률이 더 높았다(财新网, 2012).

4. 성평등 추진을 위한 법과 제도

중국 정부가 양성평등을 기본 국책으로 정하면서 어떠한 제도적 노력을 하고 있는지 살펴보는 것은 중국 양성평등 정책의 수준과 발전 방향을 이해하는 데 도움이 된다.

가. 고용평등

우선 「헌법」 제48조에 따르면 중화인민공화국의 여성은 정치, 경제, 문화, 사회와 가정생활 등 각 영역에서 남성과 평등한 권리를 향유하고, 국가는 여성의 권리와 이익을 보호하며, 남녀 동일노동·동일임금을 실시하고, 여성 간부를 양성·선발해야 한다. 1982년 전국여성연합회¹⁾의 추진하에 제정된 「중화인민공화국여성권익보장법(中华人民共和国妇女权益保障法)」은 여성의 권익을 전면 보장하고, 정치, 권리, 문화교류권익, 노동권, 재산권, 임신권, 혼인가정권익 등 6개 분야로 구분하여 여성의 권익을 보장한다.

2007년 제정된 「노동계약법(劳动合同法)」 및 2012년 제정된 「여직원노동보호특별규정(女职工劳动保护特别规定)」은 여직원의 임신, 출산, 수유 기간 동안 이를 이유로 노동 계약을 해지할 수 없도록 규정하고, 여직원의 권익 보호를 위해 노동자 측이 사용자 측과 단체협약을 체결할 수 있는 권리가 있음을 명시하였

다. 또한 「여직원노동보호특별규정」 및 「노동계약법」에 의하면 고용주는 여성 및 남성 직원을 출산보험²⁾에 의무적으로 가입시켜야 한다. 여성 및 남성의 출산휴가³⁾ 및 출산휴가 기간 중 지급해야 할 급여⁴⁾에 대한 규정도 있다.

나. 여성의 직장 생활 보호(성희롱 방지 및 직장 승진을 위한 제도)

직장 내 권력 관계로 인하여 발생한 성희롱이 사회적 이슈가 되면서 2005년 「보장법」을 제정하였다. 이 법은 직장 내 성희롱을 금지하며, 성희롱 피해자는 직장이나 해당 기관에 제소할 수 있는 권리가 있음을 처음으로 명시하였다. 또한 여성의 합법적 권익이 침해당한 경우에 대한 구제 방법을 명시하였고, 침해 행위자에 대한 법적 책임과 정부 기관 및 담당 공무원의 법적 책임을 규정하고 있다. 2012년 제정된 「여직원노동보호특별규정(女职工劳动保护特别规定)」 제11조는 고

1) 중국의 여성연합회(妇女联合会)는 1949년 3월 공산당의 지도 아래 설립된 중국 최대의 비정부기구로 여성 및 아동의 권익을 보호함을 목적으로 한다. 여성과 아동의 실태를 조사, 연구하여 정부에 여성과 아동 보호를 위한 정책 제안을 한다. 여성연합회는 지방 조직과 단체 회원으로 구성되어 있다. 31개 성, 소수민족 자치구, 직할시 및 모든 행정구역마다 지방 여성연합회를 두고 있다(中华全国妇女联合会 사이트).

2) '출산보험(生育保险)'은 가입자(남성 가입자의 경우 배우자)의 의료비, 출산휴가, 출산수당 등을 지원하는 보험으로, 임금노동자는 의무적으로 가입하고, 고용주가 보험료를 전액 납부한다.

3) 「여직원 노동자 노동보호특별규정」은 여성의 출산휴가를 98일로 정하였지만, 실제로 각 지방정부는 출산휴가를 추가로 더 부여하고 있다. 대체로 여성에게는 128일부터 168일 정도의 출산휴가를 부여하고 있고, 남성에게도 7일에서 30일의 출산휴가를 부여한다.

4) 여성 근로자는 출산휴가 기간에 급여 대신 출산수당을 받는다. 출산수당은 전년도 해당 기업 전체 직원의 월평균 급여액/30×출산휴가일(일반적으로 98일)로 산정한다. 출산수당은 일반적으로 출산휴가 기간 중 매월 지급된다. 남성 근로자에게도 배우자 출산수당이 지급되고, 산정 방식도 여성 근로자에게 적용되는 방식과 동일하다. 만약 기업이 출산보험에 가입하지 않았다면 출산휴가 중인 근로자의 출산수당은 전액 해당 기업이 지급해야 한다(출생보험조례(生育保险条例), 2017).

용주가 여성 직원에 대한 직장 내 성희롱 예방 및 성희롱에 대한 법적 조치를 취해야 한다고 규정하고 있다.

각 지방정부 역시 노동시장에서 일어난 성차별에 대한 조치를 마련했다. 2017년 허베이성(河北省)은 「허베이성여성권익보장조례(河北省妇女权益保障条例)」를 제정하였는데, 여성이 고용 과정에서 성차별을 당하면 해당 기업이 위치한 지역의 여성연합회가 해당 기업의 고용주에게 차별 철회를 요구할 수 있다. 이 조례는 해당 기업이 기한 안에 성차별 행위에 대한 해결책을 내놓지 않는 경우에는 노동보장행정부서에 고발하거나, 심지어 법원에 신고할 수 있다고 규정하고 있다.

5. 양성평등인가, 격차의 심화인가?

중국에서 핵심적인 여성 정책은 고용을 통하여 여성이 사회보험의 수혜 대상자가 되게 하는 것이고, 여성의 노동권을 보장해 주는 것이다. 그러나 시장경제를 채택하면서 기존 계획경제 시기의 양성평등 기초가 흔들리게 되었다. 중앙정부를 비롯하여 지방정부, 여성연합회 등의 기관이 여성 권익 보호를 위해 여러 가지 조치를 취했지만, 여전히 노동시장의 남녀 격차는 심각한 것으로 평가된다(蔣永萍, 2003). 그 이유를 법·제도의 내용, 행정기구 그리고 사회적 성별

분업 이데올로기 등의 측면에서 살펴본다.

첫째, 중국은 「헌법」, 「노동계약법」, 「여성권익보호법」 등의 법을 통해서 양성 평등한 취업권과 직업선택권을 인정하고, 채용, 승진, 업무배치 등에서 성차별적인 이중 잣대를 금지하고 있다. 남녀 차별 금지와 임신, 출산 등의 이유로 여성을 해고하지 못하도록 규정하고 있지만, 실질적인 양성평등에 무게를 두는 것이 아니고, 여성의 고용을 보장해 주고 차별을 금지하는 형식적인 평등에 초점이 맞춰져 있다(이영자, 2002). 또한 이러한 법 및 제도가 성차별 금지 지침을 제시하고 있지만, 시행 여부가 불확실하다는 점이 드러나고 있다.

둘째, 중국은 여성연합회에 많은 역할을 기대하고 있다. 최근 한 지방정부가 성차별 및 직장 내 성희롱을 예방하기 위하여 실시한 제도(대표적으로 허베이성의 「여성권익보장조례」)에서 알 수 있듯이 여성연합회의 직장 개입에 큰 기대를 걸고 있다. 그러나 실제적으로 여성연합회는 비정부기구로 입법, 사법, 행정권이 없기 때문에 정책을 실행하는데 한계가 있을 수밖에 없다. 비정부기구가 노동시장 및 기업에 개입함으로써 얻는 효과가 클 것이라고 기대하기는 어렵다.

셋째, 기업 및 고용주에게 과대 부담을 안겨 주는 것이다. 대표적으로 ‘출산보험’의

보험료 납부는 고용주 전액 납부로 규정되어 있고, 성희롱을 당한 여성 직원에 대한 조치도 기업에 전가하였다. 이는 겉으로 보면 기업이 성차별 금지를 실시하고 있는 것처럼 보이지만, 실제로는 여성의 고용 차별 및 성차별을 더욱 심화시킬 수 있다. 기업의 부담이 커질수록 여성 채용에 대한 거부감이 생길 수 있고, 따라서 여성이 노동시장에서 더욱 불리한 대우를 받을 수 있기 때문이다.

넷째, 성차별이 더욱 심화되는 이유 중 하나는 성별 분업을 토대로 하여 가정과 사회에서 여성 종속이 재생산되는 사회제도와 구조가 개선되지 않았다는 점이다. 국가가 여성의 노동권을 보장해 주고는 있지만, 실제로 육아 등 돌봄 노동의 담당자는 여전히 여성이고, 이에 대한 국가의 경제적·서비스 지원이 부족한 상태이다. 중국에는 0~3세 아동을 대상으로 제공하는 공적 보육 서비스와 아동수당, 양육수당과 같은 경제적인 지원이 없다. 가정의 돌봄 부담이 크다면 가정 내 실제 돌봄 노동의 담당자인 여성의 부담이 더욱 커질 수밖에 없는 것이다. 이를 해결하지 않으면 여성이 남성처럼 자유롭게 노동시장으로 진입할 수 없다.

이러한 문제에 대응하여 중국 정부가 향후 고려할 수 있는 방안은 다음 네 가지로 정리할 수 있다.

첫째, 성차별을 방지하기 위한 현행의 「노동법」, 「여직원노동보호특별규정」 등에 종속되어 있는 규칙 외에 성차별을 다루는 전문적인 법 혹은 제도를 제정할 필요가 있다. 이와 비슷한 맥락에서 최근 직장 내의 성차별을 해결하기 위해 중국에서는 「반차별법」 제정에 대한 목소리가 커지고 있다(趙盛阳, 2018). 반차별법을 제정함으로써 성차별 방지 담당 기관을 명시하고, 구체적인 실행 절차 및 처벌에 대한 규명을 통해 노동시장의 성차별을 해소할 수 있을 것인지 주목된다.

둘째, 여성 근로자에 대한 경제적인 지원 및 보호 측면에서 기업의 부담을 덜어 주고 국가의 책임이 확대되어야 한다. 기업의 책임만 강조하는 현행의 출산보험을 다른 사회보험과 같이 국가, 고용주 및 임금노동자 3자 부담 방식으로 바꾼다면, 기업은 높은 보험료 부담을 덜고 결과적으로 남성 및 여성에게 좀 더 평등한 고용 기회를 제공할 수 있을 것이다.

셋째, 성차별 문제를 다루는 전문적인 정부 기관을 설립해야 한다. 현재 중국 전국 및 각 지역의 여성연합회를 통하여 정책을 펴고 있지만, 여성연합회가 성차별 문제를 다루기에는 한계가 있다. 스웨덴의 평등문제평의회와 평등위원회, 덴마크의 평등심의회(이영자, 2002), 미국의 고용평등위원회

(EEOC)처럼 양성평등 문제를 중점적으로 취급하는 기구들은 공식적으로 설립된 정부기관으로서 고용 활동 및 고용 현장에서 발생하는 차별을 금지하는 법을 집행하는 권한을 가지고 있다. 차별에 대한 법적인 후속 조치를 취하고 있지만, 중국의 여성연합회는 이들 기관과 태생적인 차이가 있다. 따라서 구미의 이러한 기관들과 동일한 역할을 할 것이라고 기대할 수 없고, 문제 해결 효과 역시 제한된다. 성차별금지법 및 제도를 효율적으로 운영하고 철저하게 실행 및 감독하는 정부 기관이 요구되는 이유이다.

넷째, 전통적인 성별 분업을 완화하고 여성의 보육 부담을 덜어 줄 수 있는 보육 서비스를 제공해야 한다. 특히 중국은 0~3세 자녀에 대한 국가 제공 보육 서비스가 미진하다. 어린 자녀에 대한 돌봄 부담이 가족, 주로 여성에게 집중되어 있기 때문에 노동 시장 (재)진입이 어렵다. 기업 역시 여성 고용을 꺼릴 수밖에 없다. 여성에게 집중된 돌봄 부담을 해소하고 여성의 모성권 및 노동권까지 보장할 수 있는 보육 인프라 구축이 필요하다.

참고문헌

- 이영자. (2002). 중국의 여성고용정책과 양성평등. 한국여성학, 18(2), 73-105.
- 党日红. (2016). 对职场性骚扰说“不”——遏制职场性骚扰的法律对策. 『中国工人』, 29-34.
- 邓峰, 丁小浩. (2012). 人力资本、劳动力市场分割与性别收入差距. 『社会学研究』, 24-46.
- 蒋永萍. (1999). 五十年中国城市女性就业的回顾与反思. 『妇女研究学报告』, 115-123.
- 蒋永萍. (2003). 关注劳动力市场中的性别平等——“中国妇女就业论坛”综述. 『妇女研究论丛』, 51-58.
- 李家兴. (2017). 市场转型与劳动力市场的性别收入不平等——基于20世纪90年代末以来的性别收入差距扩大的判断. 『妇女研究论丛』, 2017年3月第2期, 120-128.
- 赵盛阳. (2018). 二胎政策下劳动法利益平衡原则: 对女性就业歧视的纠正. 『社会科学战线』, 276-282.
- 林美卿·贺菱. (2012). 女性就业现状分析与就业趋势. 『山东农业大学学报(社会科学版)』, 40-44.
- 张霞, 胡露. (2017). 中国女性非正规就业: 立足于人的发展经济学的考察. 『改革与战略』, VOL. 33, 1-5.
- 全国人大常委会. (2007). 〈中华人民共和国劳动合同法(중화인민공화국노동계약법)〉.
- 国务院. (2012). 〈女职工劳动保护特别规定(여직원노동보호특별규정)〉.
- 河北省人大常委会. (2017). 〈河北省妇女权益保障条例(허베이성여성권익보장조례)〉.
- 全国妇女联合会. (2017). 〈中国女性职场现状调查报告(중국여성직장현황조사보고서)〉.
- 〈中国劳动统计年鉴(중국노동통계연감)〉. (2016, 2012).
- 中国青年报. (2016). 31.0%受访女性曾遭受“职场性骚扰”.
http://zqb.cyol.com/html/2016-12/20/nw.D110000zgqnb_20161220_2-07.htm에서 2018. 5. 22. 인출.
- 财新网. (2013). 职场性骚扰到底有多严重? 来看看这几份调查.
- 中华全国妇女联合会<http://www.women.org.cn/>
- <http://www.myzaker.com/article/584fb4101bc8e03215000008/>에서 2018. 5. 22. 인출.
- ILOSTAT. (2018). Labour force participation(indicator). <http://www.ilo.org/ilostat>
- OECD. (2018). Employment rate (indicator). doi: 10.1787/1de68a9b-en