

중국의 일·가정 양립: 정부, 기업, 지역사회의 대응

Work-Life Balance in China: Responses of the Government, Businesses, and Local Communities

유명(Yu Meng), 성균관대학교 박사 수료

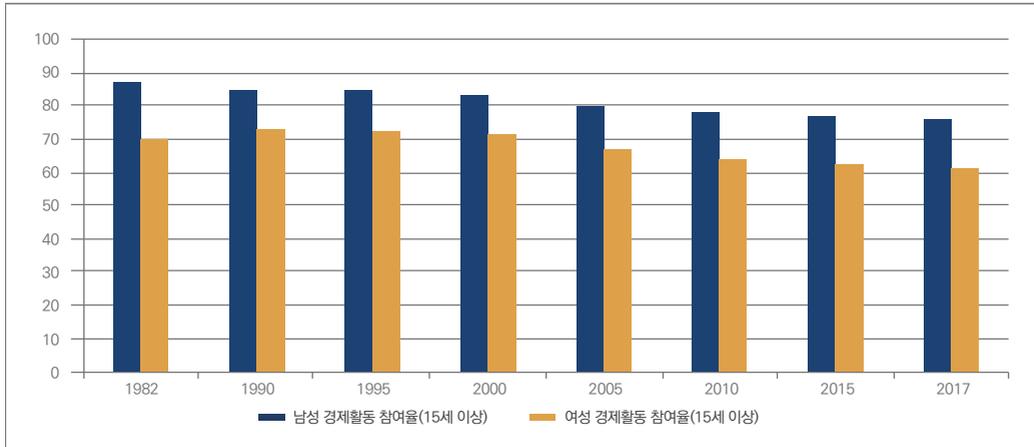
1. 중국 여성의 노동시장 참여

중국은 1970년대 중반부터 강력한 산아제한 정책을 실시했다. 그 결과, 합계출산율(Total fertility rate)이 1970년대 5명 수준(1970년 5.648)에서 1990년대 2명 이하(1993년 1.868)로 떨어졌고(World Bank fertility rate, 해당 연도), 경제활동인구(15~64세)의 비율은 빠르게 증가했다. 또한 양성평등이념이 자리 잡았던 중국에서 1970년대 말까지 실시된 계획경제체제는 노동력에 대한 수요를 증가시켜 여성의 노동시장 진출을 촉진했다(Liu & Zhang, 2000, p. 334). 1980년대부터 1990년대까지 중국 여성의 경제활동참가율은 70%를 상회했는데, 이는 다른 아시아 국가들보다 높은 수준이었다(Maurer-Fazio, Hughes & Zhang, 2007, p. 182). 1990년대 시장경제체제가 도입되

면서 시작된 구조조정으로 많은 여성이 실직하기는 했지만, 1990년대말까지 중국의 여성 취업률은 여전히 높은 수준인 73%를 유지하였다(ILO, 2015). 이후 중국 여성의 취업률은 지속적으로 하락세를 보였지만 지난해(2017년) 중국 여성의 경제활동참가율(63.03%)(Gender Statistics, The World Bank)은 같은 해 경제개발협력기구(Organization for Economic Cooperation and Development: OECD)의 여성 경제활동참가율(60.2%)보다 높았다(OECD, 2018).

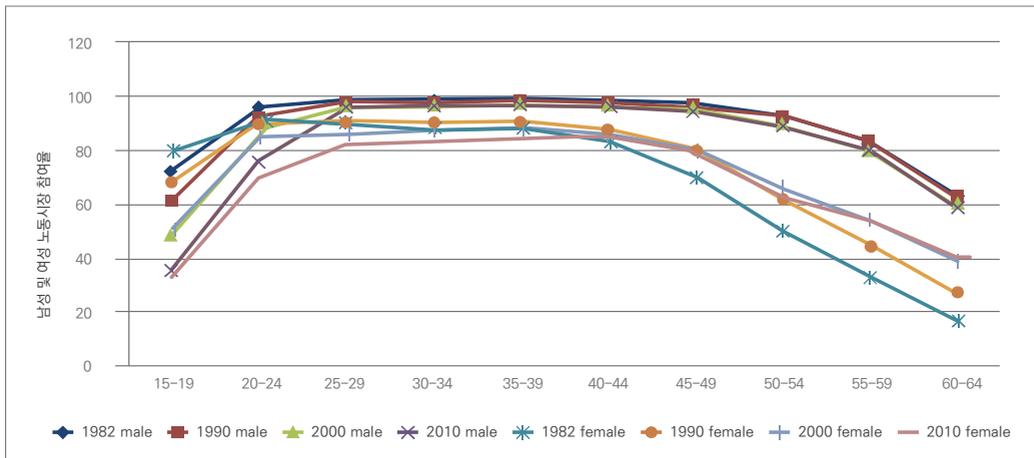
중국 여성의 연령별 경제활동참가율은 남성의 연령별 경제활동참가율과 유사한 양상을 보인다. 일본과 한국의 경우, 여성의 노동시장 참여율이 M자 패턴을 보이며 출산 및 육아 기간에 여성의 노동시장 이탈률이 높아지는 경향을 보이는 것과 달리, 중국의

그림 1. 중국 남성, 여성 연령별 경제활동참가율(1982~2017년, %)



자료: World Bank Gender Statistics.

그림 2. 중국 남성, 여성의 연령별 경제활동참가율(1982~2010년, %)



자료: ILO 각년도, ILOSTAT.

여성 노동시장참여율은 서구 복지 선진국에 가까운 역U자 형을 나타내고, 출산 및 육아 기에도 상대적으로 높은 노동시장 참여율을

유지하고 있다. 그림 2에서와 같이 중국 여성은 25세부터 50세까지 상대적으로 높은 경제활동참가율을 보이지만 55세¹⁾ 이후부

1) 「중화인민공화국 노동법(中华人民共和国劳动法)」에 따르면, 남성 근로자의 은퇴 연령은 만 60세, 여성 근로자의 은퇴 연령은 만 50세였으며, 공공기관 여성 관리자의 은퇴 연령은 만 55세였다. 그러나 「2017년 퇴직 연령 연장 관련 최신 규정(2017年延迟退休年龄最新规定)」에 따라 2017년부터 여성 근로자의 은퇴 연령이 만 55세로 통일되고, 2018년부터 여성 근로자의 은퇴 연령은 3년마다 1세, 남성 근로자의 은퇴 연령은 6년마다 1세 연장되어 2045년까지 남성과 여성의 퇴직 연령이 모두 65세로 연장된다.

터는 노동시장에서 이탈하는 여성이 많아진다는 것을 확인할 수 있다. 그러나 2000년대에 들어오면서 25~39세 여성의 경제활동참가율이 하락세로 나타나는 반면 55세 이상 여성의 경제활동참가율이 증가되고 있는 추세다. 이는 출산 및 육아기의 여성이 노동시장에서 이탈하는 반면 여성의 퇴직 연령이 늘어나고 있다는 것을 의미한다.

2. 일·가정 양립을 위한 중국의 대응

중국도 일본이나 한국과 같이 저출산·고령화, 가정의 보육·부양 부담 증가 등 가족을 둘러싼 변화가 급격하게 일어나고 있다. 우선 중국의 합계출산율은 1993년부터 2명 이하로 떨어지기 시작해 2000년대 들어서면서 1.5명대로 유지되다가, 2015년 두 자녀 정책의 실행에도 불구하고, 1.617명(2015년)으로 소폭 상승하는데 그쳤다. 두 자녀 정책이 기대만큼의 출산율 제고 효과를 이루지 못하고 있는 것이다(World Bank fertility rate, 해당연도; 高媛, 2016, p. 42).

또한 중국에서 사립 보육서비스를 이용하는 0~3세 영유아의 비율은 3.9%에 불과하다. 조부모가 대신 양육을 담당하는 비율이 31.7%, 본인 혹은 배우자가 직접 어린 자녀

를 양육하는 비율이 63%나 된다. 어린 자녀를 직접 양육하는 부모 중 97%가 여성이다(Zhang Hangkong, 2016, p. 29). 18~29세 여성을 대상으로 진행된 조사에 따르면, 0~6세 자녀를 둔 기혼 여성의 노동시장 참여율은 미혼 여성보다 8.4% 낮았고, 그중 80%의 여성이 어린 자녀를 보살피기 위해 부득이 직장을 그만두었다고 응답했다(Fan Xiaojun, Qin Fang, 2017, p. 236). 특히 두 자녀 정책 실행 후, 둘째 자녀를 가진 여성 중 25%가 직장을 그만둘 것으로 예상되었다(杨慧, 吕云婷, 任兰兰, 2016, p. 9).²⁾ 최근 중국에서 출산 및 육아기의 여성의 노동시장 이탈률이 높아지고 있다. 한 조사 결과 60%의 여성이 일과 가정 양립의 스트레스를 겪고 있다고 밝혔고, 51.2%의 여성이 출산 및 육아가 자신의 직장생활과 승진에 영향을 미쳤다고 응답했다(和建花, 蒋永萍, 2012, p. 20).

중국에서 여성의 경력단절과 육아기 여성의 노동시장 이탈을 그나마 막고 있는 것은 가족 간의 비공식적 지원이다. 많은 부모들이 정년퇴직 후 자녀의 자녀를 돌봐준다(Tao Yanlan, 2011, p. 103). 그러나 정년연장과 가족의 해체·축소 등이 앞으로 가족

2) 본 연구에서 인용한 모든 조사 연구는 도시에서 진행되었다.

간 연대에 의한 보육에 부정적 영향을 미칠 것으로 예상된다. 이러한 변화에 따른 일·가정 양립 문제에 대하여 정부, 기업, 지역사회가 여러 방면에서 대응을 강화하고 있다.

가. 정부의 대응

중국의 대표적 여성 출산 지원 정책 중 하나로 여성 근로자의 임신·출산 비용을 보장하는 ‘출산보험(生育保險, maternity insurance)’을 꼽을 수 있다. 1950년대에 실시된 이 제도는 시장경제체제가 도입된 후 1988년에 개편되면서 국가와 기업의 책임을 최소화하는 사회보험의 성격을 갖추게 되었다. 그런데 고용주와 근로자가 보험료를 공동으로 부담하는 연금보험, 의료보험, 실업보험과 달리, 출산보험의 보험료는 고용주가 전체를 다 부담한다(社會保險法(사회보험법), 2017).³⁾ 고용주가의 의무적으로 납부하는 출산보험료는 근로자 월 급여의 0.5~1% 수준이다. 기업은 남성 근로자를 포함한 모든 근로자를 의무적으로 출산보험에 가입시켜야 한다. 출산보험의 혜택은 크게 출산 의료비, 출산휴가, 출산수

당으로 나눌 수 있다. 먼저 출산보험이 보장하는 출산 의료비에는 여성 근로자의 출산과 관련된 각종 검사비, 수술비, 입원비 등이 포함되며 출산보험이 보장하지 않는 의약제비, 영양제 비용 등은 개인이 지불해야 한다. 출산보험 가입자인 남성 근로자의 배우자는 출산보험에 가입되어 있지 않아도 출산보험에서 출산 의료비를 지원받는다.

여성 근로자는 총 98일의 출산휴가를 출산 예정일 15일 전부터 사용할 수 있다. 난산을 경험한 근로자는 휴가를 15일 연장할 수 있으며, 다태아를 출생한 경우에는 휴가를 아이 한 명당 15일씩 연장할 수 있다. 또한 「중국 인구계획 출산관리 조례(中國人口與計劃生育管理條例)」에 따라 남성 근로자도 배우자 출산 후 최소 7일의 배우자 출산휴가(Paternity Leave)⁴⁾를 사용할 수 있다. 또한 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 지급된

3) 「사회보험법(社會保險法)」(2017)에 따라 기업은 근로자와 고용 계약을 맺으면 근로자를 연금보험, 의료보험, 산재보험, 실업보험, 출산보험에 의무적으로 가입시켜야 한다. 그중 산재보험과 출산보험의 보험료는 기업에서 전액을 부담한다. 기업이 사회보험에 가입하지 않으면 노동자가 일방적으로 고용 관계를 해지할 권한이 있고, 기업은 노동자에게 고용 관계 해지에 따른 배상을 경제적으로 제공해야 한다. 사회보험행정기관은 사회보험에 가입하지 않은 기업에 대해 납부해야 할 보험료의 2~3배에 해당하는 경제적 처벌을 가할 권한이 있다.

4) 중국 정부는 배우자 출산휴가(Paternity Leave) 기간을 명확히 규정하지 않았다. 각 지방 정부는 각기 정한 규정에 따라 배우자 출산휴가 기간을 7~30일로 정하였으며, 대부분의 지방 정부는 15일로 정하였다(勞動合同法(노동계약법), 2007).

다.⁵⁾ 남성 근로자에게도 배우자 출산수당이 지급되고, 산정 방식도 여성 근로자에게 적용되는 방식과 동일하다. 만약 기업이 출산 보험에 가입하지 않았다면 출산휴가 중인 근로자의 출산수당은 전액 해당 기업이 지급해야 한다(生育保险条例(출생보험조례), 2017).

여성 근로자의 출산 및 보육을 지원하는 또 다른 정책으로 '여직원 노동 보호 특별 규정(女职工劳动保护特别规定)⁶⁾'이 있다. 이 규정은 여성에게 남성과 평등한 고용 기회를 보장한다. 이 규정에 따르면 고용주는 임신, 출산, 모유 수유 등을 이유로 여성 근로자의 급여를 인하시거나 그를 해고할 수 없고, 임신한 근로자는 진료 기록을 근거로 노동시간 또는 노동량을 줄일 수 있다. 임신 7개월 이상의 여직원에게 고용주가 근무시간을 연장하게 하거나 야근을 명할 수 없으며, 근무시간 중 일정한 휴식시간을 제공해야 한다. 임신한 근로자가 근무시간 중 병원에서 산전 검사를 받을 경우, 이러한 검사에 소요된 시간은 근무시간으로 인정해야 한다. 또한 동 규정 제9조에 따르면 고용주는 1세 미만 영아를 둔 여직원이 모유 수유를 할 수 있도록

매일 근무 중 1시간을 배정해야 하고, 고용주는 이러한 여직원의 근무시간을 연장하거나 야근을 강요할 수 없다.

나. 기업 및 지역사회의 대응

현재 중국에서 0~3세의 영유아에 대한 보육은 국가의 공공서비스 대상이 아니다. 정부가 공식적으로 운영하는 유치원은 4세 이상의 어린이를 대상으로 한다. 공공서비스 외에 시장에서 제공하는 사립 어린이집이나 유치원은 2세 이상의 어린 아이를 대상으로 운영하고 있다. 이렇게 국가 및 시장에서 제공하지 않는 보육 공백을 채우기 위해, 기업이 운영하는 어린이집이 최근에 다시 부상하고 있다.

1949년 정부 수립 이후 중국은 구소련을 본받아 전국적으로 기업 부설 어린이집을 운영하였다. 1954년에는 중국 전역의 기업, 병원, 학교 등 4003곳에서 부설 어린이집이 운영되었다. 1980년 중국 정부는 「도시 어린이집 사업 조례(城市托儿所工作条例)」를 반포하고, 어린이집을 3세 이하의 영유아 보육기관으로 지정하여 지방 정부에서 집중적으로

5) 고용주는 전체 근로자의 월 총급여액의 0.5~1%를 출산보험 보험료로 납부한다. 출산보험 기금 관리 기관은 해당 지역의 월평균 급여액만큼을 근로자에게 출산수당으로 지급하고, 출산수당 산정 방식에 따라 계산된 출산수당이 지역 월평균 급여를 초과할 때에는 초과분을 해당 기업이 근로자에게 지급한다(生育保险条例(출생보험조례), 2017).

6) 「여직원 노동 보호 특별 규정(女职工劳动保护特别规定)」은 1988년 6월 28일 공포된 「여성 근로자 노동 보호 규정(女职工劳动保护规定)」을 바탕으로 수정된 법안으로, 2012년 4월 28일에 시행되었다.

관리하게 하였다. 『인민일보』의 보도에 따르면 그 당시 전국적으로 98만 8000곳에서 어린이집이 운영되었고, 영유아 3400만 명(전체 영유아 대비 28.2%)이 기업 부설 어린이집을 이용했다. 그러다가 1990년대에 들어서면서 시작된 구조조정으로 인해 많은 기업 부설 어린이집들이 문을 닫게 되었다. 2005년에 발표된 교육통계보고서에 따르면 2000년을 기준으로 2005년까지 70%의 기업 부설 어린이집들이 사라졌다(雷册渊, 2017).

2015년에 두 자녀 정책이 실시된 이후 맞벌이 부부의 보육 스트레스가 극심해졌고, 특히 3세 이하 영유아의 보육 문제가 다시 대두되었다. 이러한 배경에서 기업이 운영하는 기업 부설 어린이집이 다시 주목을 받기 시작했다. 그러나 운영 비용, 행정적 절차 등의 문제로 현재 정보기술(IT) 산업을 위주로 하는 대기업들만 어린이집을 운영하는 실정이다. 이러한 어린이집들은 모두 기업 단지 내에서 운영되고, 근로자 부모의 출퇴근 시간에 맞춰 보육서비스를 제공하는데, 점심 시간에 부모가 어린이집을 방문해서 어린 자녀와 함께 시간을 보낼 수 있다는 장점이 있다.

기업 부설 어린이집의 예로 징동닷컴(JD.COM)⁷⁾이 2017년 5월 5일 북경에 있는 본사 빌딩에 문을 연 ‘初然之爱托幼中心(초연지애 탁아센터)’라는 부설 어린이집을 들 수 있다. 징동닷컴은 보육 전문인을 고용해 직원들의 4~24개월 된 자녀를 대상으로 이 센터를 무료로 운영하며, 급식 및 어린이용품도 무상으로 제공한다. 징동닷컴의 어린이집 관계자는 인터뷰에서, 최근 중국 여성이 노동시장에서 중요한 역할을 차지하고 있지만 여전히 육아 문제로 경력 단절 등 여러 문제를 겪고 있으며, 이것은 기업의 발전 및 인재 양성 등 여러 측면에 큰 영향을 미치므로, 이러한 기업 부설 어린이집을 통해 직원, 특히 여성 직원에게 편의를 제공하는 동시에 직원의 충성도 및 귀속감도 향상할 수 있다고 하였다. 기업이 제공하는 이러한 보육서비스가 아직은 부족하지만, 최근 대기업 등에서 활성화되고 있어 앞으로 기업 부설 어린이집이 많아질 전망이다(京东, 2017).

기업 부설 어린이집에 이어 지역사회⁸⁾도 보육서비스를 제공하기 시작했다. 2017년에 상해시(上海市) 여성연합(妇联)과 상해시 정부

7) 2004년 북경에서 창설된 징동닷컴(JD.COM)은 가전·PC·가구·의류·식품·도서 등의 상품을 인터넷으로 판매하는, 중국에서 알리바바에 이어 두 번째로 큰 e커머스(e-commerce) 기업이다.

8) 여기서 말하는 지역사회는 중국에서 ‘사구(社区, Community)’라는 명칭으로 통한다. 중국 정부가 사회를 관리하는 사회 관리체제이자 기초 자치단위이며, 행정 지위상으로는 행정촌과 동일하다. 국가는 주민들에게 편의시설 및 서비스를 제공하는 하급 행정단위인 사구를 통해 주민들을 정치적으로 동원한다.

는 ‘지역사회 어린이집 신설(新建部分社区幼儿托管点) 방안’을 세우고, 직장 등으로 인해 양육에 부담이 큰, 상해 호적을 가진 부모의 2~3세 자녀를 대상으로 하는 지역사회 어린이집 20곳을 설립했다. 이 방안은 정부 위탁 서비스(purchase of services)의 하나로서 정부는 시설, 종업원 자격, 위생, 안전 등에 대한 구체적인 규정을 마련하고 지역사회가 직접 어린이집을 운영한다. 부모가 내야 하는 어린이 한 명당 월 이용비는 원칙적으로 3000위안 이하여야 하며, 빈곤 가정에는 비용 감면 혜택을 제공한다. 어린이와 보육 종사자는 7:1의 비율이며, 보육사 자격증을 가진 사람이 교육을 거쳐 보육서비스를 제공한다.⁹⁾

3. 두 자녀 시대, 중국은 준비되었나?

여성의 경제활동참가율이 상당히 높은 수준인 데다 최근 두 자녀 정책을 도입함에 따라 중국에서는 일·가정 양립 문제가 심각한 사회문제로 대두되고 있다. 이에 대응한 국가의 ‘일·가정 양립 지원 정책’은 실제 보육에 대해 지원하는 정책이라기보다 여성 근로자의 노동권을 보장하는 정책에 더 가깝다. 정부 정책이 여성 근로자의 출산에 대한 경제적, 시간적 지원은 보장하지만, 출산 후

육아에 대한 지원은 보장하지 않기 때문이다. 아직까지 중국에는 육아휴직에 대한 정책이 없고 0~3세 영유아에 대한 보육서비스 지원체계도 갖춰져 있지 않다.

현재 중국에서 4세 이상의 어린이에게 제공되는 보육서비스는 보육이라기보다는 아동 교육에 가깝다. 특히 정부가 운영하는 공공 유치원은 나이 제한이 엄격하여 4세 이상의 어린이에게만 서비스를 제공한다. 0~3세 어린이의 보육은 보통 가족이 담당하거나 사립 시설에서 이뤄지는데, 사립 시설은 비용이 많이 들뿐더러 최근 아동학대 등 여러 가지 문제로 부모들 사이에서 신뢰도가 높지 않다. 이러한 보육 공백을 메우는 것은 바로 지역사회 및 기업의 보육 서비스 지원이다. 그러나 기업과 지역사회에서 제공하는 보육서비스가 가정의 보육 부담을 어느 정도 완화시키는 것은 사실이지만, 시장의 과도 활성화 문제, 보육서비스의 질 보장 등을 고려할 때, 국가가 보육에 개입할 필요성은 더욱 절실해진다. 따라서 중국 정부는 우선 모성권 및 노동권을 동시에 보장할 수 있는 육아휴직 제도를 구축하며, 보육서비스의 질 확보, 보육시장의 질서 유지 등 장단기 보육 대책을 마련하고, 중국 사회의 일·가정 양립에 힘써야 할 것이다.

9) 해당 내용은 상해시 정부 포털사이트(上海市政府门户网站)를 참조해서 작성했다.

참고문헌

- Fan, X. J., & Qin, F. (2017). *A Study on the Countermeasures of Career Women's Work-life Balance under the Policy of "Two Children"*. 价值工程. pp. 236-238.
- Liu, P., Meng, X., & Zhang, J. (2000). Sectoral gender wage differentials and discrimination in the transitional Chinese economy. *Journal of Population Economics*, 13(2), 331-352.
- ILO. (2015). Women in the labour market in China. *Asia-Pacific Working Paper Series*.
- Maurer-Fazio, M., Hughes, J., & Zhang, D. (2007). An ocean formed from one hundred rivers: The effects of ethnicity, gender, marriage, and location on labor force participation in urban China. *Feminist Economics*, 13(3-4), 159-187.
- OECD. (2018). Employment rate (indicator). doi: 10.1787/1de68a9b-en
- Tao YL. (2011). Intergenerational Reciprocal Care or Welfare Default?—Gender and Intergenerational Exchange of Care in Domestic Labor in Dual-earner Families. *Collection of Women's Studies*. 106, 101-104.
- World Bank. (2018). "fertility rate." <https://data.worldbank.org/indicator/SP.DYN.TFRT.IN>에서 2018. 2. 7. 인출.
- World Bank. (2018). "Gender Statistics." <http://databank.worldbank.org/data/reports.aspx?source=gender-statistics>에서 2018. 2. 7. 인출.
- Zhang Hangkong. (2016). On the Need of Building Early Education and Care Service System for 0-3-year-old Children Based on the Continuity and Evolution of Child Care in China. *Studies in Early Childhood Education*, 261(9). 24-32.
- 高媛. (2016)职场女性生育成本分担模式的重构——从二胎引发的就业歧视问题着眼. 中国劳动关系学院学报. 第30卷 第3期. 42-46
- 和建花, 蒋永萍. (2012). 从社会性别视角看育儿与妇女的职业发展——基于对一项幼儿父母问卷调查的分析. 山东女子学院学报 2012第2期. 17-22
- 京东(JD.COM). (2017. 4. 17.). HR怎么看：京东超级福利“员工免费托幼中心”！. Sohu news. http://www.sohu.com/a/134546837_704446에서 2018. 2. 7. 인출.
- 雷册渊(journalist:Lei Cheyuan). (2017. 11. 20.). “幼托难题”引关注 当年那些托儿所是怎么“消失”的? Nnews. http://www.xinhuanet.com/politics/2017-11/20/c_1121981948.htm에서 2018. 2. 7. 인출.
- 杨慧, 吕云婷, 任兰兰. (2016). 二胎对城镇青年平衡工作家庭的影响——基于中国妇女社会地位调查数据的实证分析[J]. *人口与经济*, 2016(2), 1-9.
- 国务院. (2017). 2017年延迟退休年龄最新规定(2017년 퇴직 연령 연장 관련 최신 규정).
- 国务院. (2012). 女职工劳动保护特别规定(여직원 노동 보호 특별 규정).
- 全国人大常委会. (1994). 中华人民共和国劳动法(중화인민공화국 노동법)
- 全国人大常委会. (2017). 中华人民共和国社会保险法(중화인민공화국 사회보험법)
- 全国人大常委会. (2001). 中国人口与计划生育管理条例(중국 인구계획 출산관리 조례)
- 全国人大常委会. (2007). 中华人民共和国劳动合同法(중화인민공화국 노동계약법)
- 人社部. (2017). 生育保险条例(출생보험조례)