



저작자표시 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.
- 이차적 저작물을 작성할 수 있습니다.
- 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#) 

박 주 희 교수지도
석사학위 청구논문

중국 여성취업차별
실태와 개선 방안

2014

성신여자대학교 대학원
사회복지학과
太 洋

중국 여성취업차별
실태와 개선 방안

박 주 희 교수지도

이 논문을 석사학위논문으로 제출함

2013년 05월

성신여자대학교 대학원
사회복지학과
太 洋

인준서

太洋의 석사학위 논문으로 인준함.

2014년 5월

심사위원 _____ 인

심사위원 _____ 인

심사위원 _____ 인

성신여자대학교 대학원

논문개요

노동력 시장에서 동일한 생산물을 보이는 노동자가 성별이나 연령, 피부색 등의 이유로 차별을 받게 되고 이는 불평등한 임금으로까지 이어진다. 이러한 현상은 취업차별을 형성하였다. 그 중 성 차별을 중국 여성의 노동참여에 심각한 영향을 미친다. 국유기업에 대한 심층적인 개혁과 정부가 직접 규제하던 노동에 대해 노동력시장에 더 많은 자율성을 제공함에 따라 임금의 격차가 더 확대되었고 실업률 또한 끊임없이 상승하고 있다. 이는 경쟁에 있어 약자 위치에 있는 여성들의 취업문제가 더욱 두드러지게 나타나는 이유이다.

본 연구의 목적은 첫째, 노동 시장에서의 성 차별이 경제적, 가정적 그리고 사회적 측면에서 여성들의 노동 참여에 어떠한 영향을 미치는가를 실증적 자료를 통해 분석하였으며 이를 중국의 특수 상황과 결합하여 여성이 노동 참여 과정 중에서 발생하는 취업차별의 요인을 발견하여 중국의 노동시장에서 여성 취업의 자유에 대한 대책과 방향을 제시함으로써 여성 노동 시장의 개선에 기여하는데 있다.

이를 조사하기 위해 중국여성에 관한 학술논문, 전문서적, 정책보고서, 통계자료 등을 활용하여 연구문제를 분석하였다.

본 연구의 결과를 요약하면 다음과 같다.

에 대해 결과 나왔다.

첫째, 사회적 측면: 정부가 더 나은 호적제도를 제공하지 못하고 있다. 취업을 제한하는 현행 호적제도는 본토 사람이 타지사람(外地人)보다 좋은 직업을 더 빨리 얻게 한다. 이는 타지 호적을 가진 여성들로 하여금 좋은 일자리를 얻기 힘들게 한다. 또한 여성의 교육 수준이 남성의 교육 수준보다 낮고 여성의 종사 직종에서 여성과 남성은 임금 차이가 크다.

둘째, 경제적 측면: 대부분의 고용주는 남성 직원을 고용하길 선호한다. 설령 남성보다 여성의 학력과 능력이 훨씬 뛰어난다 해도 여성 구직자를 채용

하거 않는 경우가 일반적이다. 또한 비록 여성을 고용했다 하더라도 임금 수준이 남성보다 낮다. 이러한 성차별 현상은 여성의 노동참여율에 심각한 영향을 미친다. 직업분리에 있어, 특수한 직업은 제외하고 대부분의 여성들은 기술직이나 사무직을 선호하지만 이와는 반대로 단순 노동직에 종사하는 경우가 많다. 높은 직급과 소득을 받는 여성은 남성보다 적다.

셋째, 가정적 측면: 직업분리와 성차별이 야기한 소득 불평등 차별은 여성들의 노동참여율을 제고시키기 어렵게 하는 원인이다. '남주외 여주내(男主外女主内)' 라는 전통적 관념으로 인해 여성들이 남성보다 집안일에 종사하며 저임금으로 인해 여성들이 취업을 중단한다. 혼인율의 감소와 이혼율의 상승은 여성들의 노동참여율을 높이게 된다. 이는 오랫동안 집안일만 해오던 여성들은 좋은 직장을 찾는 기회가 많지 않지만 미혼 여성과 이혼 여성은 그들 스스로 삶은 영위해 나가야 하기 때문에 노동력시장에 참여할 수밖에 없게 되기 때문이다.

넷째, 정책적 측면, 중국의 노동력 시장의 차별을 해결하기 위해서는 정부, 기업 그리고 개인이 함께 노력해야 한다. 정부는 관련 법률을 개선하여 건전하고 자유로운 여성취업 시스템을 만들어 여성의 노동 참여율을 높이는 역할을 해야 한다. 또한 정부는 시장에 대한 관리를 강화해 여성들이 취업과정 속에서 당하는 차별 문제를 해결하고, 아울러 전문 기관을 설립해 여성의 권리를 보호해야 한다. 여성들은 이를 통해 취업에 관해 공평한 기회를 얻을 수 있게 될 것이다. 중국의 노동력 시장 속 존재하는 차별을 없애는 작업은 매우 복잡하고 장기간의 노력을 요하는 일이다. 또한 정부, 기업, 여성 개인 등이 함께 적극적으로 협력하여 장기간 노력해야 이루어 낼 수 있다고 본다.

목 차

논문개요

I 서론	1
1. 연구의 필요성	1
2. 연구의 목적	2
II 연구방법	3
1. 연구문제	3
2. 조사 및 분석 방법	4
3. 자료의 특성	4
4. 연구 기간	4
III 여성 취업관련 요인들	5
1. 개념정의	5
1) 성차별 정의	5
2) 취업, 실업과 노동참여	5
3) 노동적령인구	6
4) 여성의 고용차별과 젠더격차	7
2. 여성 노동참여의 불평등에 대한 이론적 관점	8
1) 여성주의 관점	8
2) 경제학적 관점	9
3) 문화적 관점	10

3. 여성의 노동시장 참여에 영향을 미치는 요인	11
1) 사회적 요인	11
(1) 인적 자본 투자	11
2) 가정적 요인	12
(1) 이혼율	12
(2) 문화적인 요인	13
 IV 중국여성의 고용차별과 젠더격차에 영향을 미치는 요인	 14
1. 사회적 요인	14
1) 여성노동참여의 호적차별	14
2) 교육수준	15
2. 가정적 요인	20
1) 성 역할 기대	20
2) 이혼	21
3. 경제적인 요인	24
1) 노동시장 차별	24
2) 중국여성 노동참여의 취업차별 현황	25
3) 여성 노동 참여율에 영향을 미치는 요소 분석	29
4) 성별 직업분리 영향	32
5) 도시와 농촌 여성은 임금의 격차가 영향	35
 V 결론 및 제언	 40
1. 결론	40
2. 제언	42
1) 양성평등 사상의 고취	42
2) 경제적인 정책	44
3) 호적정책	45
4) 법률과 법규의 개선, 입법과 사법 역량 확대	46

5) 여성의 교육력 보장	46
6) 법적 처벌 강화	47

참고문헌

Abstract

I 서 론

1 연구의 필요성

2012년 10월, 세계경제포럼에서 발표된 ‘2010년 세계남녀성차보고서’에 따르면 2010년까지 중국 여성 취업률은 79%로 유엔에서 발표한 세계여성 취업률 평균 수준인 53%보다 훨씬 높은 것으로 나타났다. 그러나 여성의 전체적인 취업률은 비교적 높은 수준인 반면 여성의 취업의 질은 그리 높지 않다. 중국에는 3D업종에 종사하는 여성이 많아서 여성 취업률이 전체적으로 높게 나타난 것이다.

옛부터 내려오는 ‘남존여비’ 사상은 현재까지도 중국여성의 능력을 평가하는데 커다란 영향은 주고 있다. 134개국 중에서 중국의 남녀평등 취업 수준은 61위로 여성이 남성보다 취업하는 데 있어서 더욱 어려움을 겪고 있는 것으로 나타났다. 중국 직장인 여성이 집안일을 하는 시간은 하루 평균 137분으로 남성이 집안일 하는 하루 평균 36분 보다 약 4배 이상 높은 것으로 보고되었다(세계남녀성차보고서, 2010).

2009~2010년, 중국 여성들의 생활 상황을 기록한 ‘여성생활보고서(《女性生活蓝皮书》)’에서는 다음과 같이 명시하고 있다. 2009년에 대학을 졸업한 611만명 중에서 여성의 비율은 거의 절반 수준인 48%로 차지하고 있지만 91.1%의 회사(대중형 도시에있는 회사)들이 여직원을 선호하지 않는 것으로 나타났다, 여성 구직자 중의 80%가 여성이라는 이유로 채용되지 않은 적이 있고, 그중 34.3%의 여성이 회사로부터 여러 번 거절당한 적이 있는 것으로 보고 되었다. 여대생 중 40%가 남성보다 구직에 어려움이 있음을 호소하였다. 또한 고학력자인 여성일수록 취업하기가 더욱 어려운 것으로 나타났다(여성생활보고서, 2010).

여성의 취업자유화는 남녀평등 발전의 중요한 지표이며 사회가 조화롭게

발전할 수 있도록 하는 전제 조건이다. 여성의 취업자유화에는 사회일자리참여율(평등한 취업기회), 사회일자리 참여수준(직업수준), 자원의 분배(평등한 보상과 대우)등 여러 가지 측면이 포함되어 있다. 여성의 자유로운 취업은 개발도상국의 경제성장과 사회발전 그리고 가정의 안정에 긍정적으로 기여한다고 본다. 현재 노동 시장에는 성차별, 임금차별 등 여성의 취업자유에 방해가 되는 많은 차별들이 존재하고 있다. 정부, 기업 그리고 고용주는 사회적 약자인 여성들이 취업 하는 과정에서 겪는 차별 문제들을 근본적으로 해결해 주어야 할 필요가 있다. 중국의 노동 참여율은 전 세계에서 가장 높은 위치를 차지하고 있다. 특히 여성 노동 참여율은 다른 나라보다 훨씬 높은 비율을 보이고 있다. 여성 노동 참여율과 여성 노동 참여 수준에 대한 연구는 현재 경제 발전에 있어서 매우 중요한 일이다. 그러므로 본 논문은 여성 취업 자유화의 촉진을 위해 여성의 노동 참여에 대해 분석하고, 현재 중국사회에 존재하는 여성취업 관련 분석하고 문제해결을 위한 정책적 방안을 탐구하고자 한다.

2 연구의 목적

현재 중국사회는 여대생, 여자대학원생 취업에 대한 논쟁은 점점 뜨거워지고 있다. 남존여비 사상이 만연해 있는 중국에서는 취업에 대한 성차별 문제가 뚜렷하게 발생되고 있어 여성(특히 고학력 여성)의 취업 자유화에 대한 학문적 관심이 높아지고 있다. 최근에 진행된 여성 취업에 대한 연구에서는 취업 자유성이 노동 참여에 미치는 영향에 대한 분석이 거의 이루어지지 않았다. 따라서 본 연구는 첫째, 노동 시장에서의 성 차별이 경제적, 가정적 그리고 사회적 측면에서 여성들의 노동 참여에 어떠한 영향을 미치는지에 대해 주목해서 살펴 볼 것이다. 둘째, 여성 노동참여율에 경제 사회의 여러 요소가 어떠한 영향을 미치는 지에 대해 실증적 자료를 통해 논증할 것이다. 이에 논증된 결과를 바탕으로 중국의 실제적인 국정(国情국가상황)과 결합시켜 분석함으로써 정부가 노동 시장을 개선할 수 있도록 정책적 제안을 하고자 한다.

더 나아가 시장이 이끌어나가고 있는 취업환경 안에서 여성 취업자와 개인 기업을 위해 차별화 현상을 감소시키고 취업의 자유를 보장하는 정책적 대안을 탐구를 할 것이다. 셋째, 취업차별의 관점에서 여성 노동참여에 영향을 미치는 요인을 분석할 것이다. 이를 중국의 특수 상황과 결합하여 여성이 노동 참여 과정 중에서 발생하는 취업차별의 요인을 찾아내어 중국의 노동시장에서 여성 취업의 자유에 대한 대책과 방향을 제시함으로써 여성 노동 시장의 개선에 기여하고자 한다.

현재 중국의 직장복리정책은 유일하게 존재하는 제도인 ‘취업보장법률’에 제한되어 있다. 하지만 이 법은 취업을 하는 과정에서 여성들의 권리를 보장하는 것에 한계를 갖는다. 중국은 여성취업은 국제적인 수준에서 매우 높게 나타나고 있다. 그러나 노동시장에서의 젠더차별은 여성고용복지의 불평등과 관련한 중요한 과제로 부각되고 있다. 본 연구는 중국의 노동시장에서의 젠더격차에 영향을 미치는 사회적, 가정적, 경제적 요인을 분석하고 여성의 취업 자유성을 보장하고 지원하는 정책적 제안을 마련하는데 그 목적을 두었다.

II 연구방법

1 연구문제

- 1) 중국여성의 고용차별과 젠더격차에 영향을 미치는 사회적 요인은 무엇인가?
- 2) 중국여성의 고용차별과 젠더격차에 영향을 미치는 경제적 요인은 무엇인가?
- 3) 중국여성의 고용차별과 젠더격차에 영향을 미치는 가정적 문화적 요인은 무엇인가?
- 4) 중국여성의 고용차별과 젠더격차를 해소하는데 도움이 되는 정책적인 대안

은 무엇인가?

2 조사 및 분석 방법

문헌조사와 이차자료를 활용하여 중국의 노동시장의 여성 취업차별의 영향을 미치는 요인 분석하였다.

3 자료의 특성

본 연구는 중국여성에 관한 학술논문, 전문서적, 정책보고서, 통계자료 등을 활용하여 연구문제를 분석한다. 여성취업에 관한 문헌을 정리하고 분석하여 여성취업차별의 문제점을 밝혔으며 이를 토대로 정책적 대안을 제시하였다.

4 연구 기간

제1단계: 문헌조사 2013.9.2---2014.1.10

제2단계: 자료분석 2014.1.10---2014.4.18

제3단계: 결 론 2014.4.29---2014.5.11

Ⅲ 여성 취업관련 요인들

1 개념정의

1) 성차별의 정의

성차별은 일반적으로 2가지 형태로 나타난다. 첫째, 고용주가 여성근로자에게 제공하는 임금은 같은 직업, 동등한 경력 그리고 동일한 생산율을 가진 남성 직원 보다 낮다. 이와 같은 차별은 임금차별이라고 한다. 둘째, 고용주가 고의적으로 남성 직원과 동일한 학력과 생산 잠재력을 가진 여성 직원에게 낮은 임금지급의 직위 또는 책임 적은 업무를 제공하고 임금이 높은 직위는 남성에게 제공한다. 이와 같은 성차별은 직업차별이라고 한다.

차별은 효율성과 사회 공평을 방해하는 주관적 편견이다. 또한 개인 혹은 개인으로 구성된 한 집단에 대해 불공정 할 뿐만 아니라 불공평한 태도 혹은 평가를 하는 행위를 말한다. 그 중에서 가장 대표적인 이론은 미국 경제학자 Becker(1983)의 관점이다. Becker는 어떤 사람이 편견으로 인해 이윤, 임금 또는 소득을 자발적으로 포기하게 된다면 그것은 노동시장에서의 차별로 정의하였다.

2) 취업, 실업과 노동참여

취업은 노동참여의 개념과 크게 관련이 있으나 서로 다른 개념이다. ILO(국제노동자협회)의 정의에 따르면 노동 연령 범위에 속한 사람은 3개의 집단으로 나눌 수 있다. 즉 취업자, 실업자, 그리고 비경제활동자 이다. 취업자는 지난 일주일 동안 최소 1시간의 유상 근무를 했거나 임시적으로 일터를 떠난 노동자를 말한다. 즉 휴가 중인 사람도 취업자에 속한다. 실업자는 현재 직장을 다니지 않지만 적극적으로 직업을 찾고 있고 있으며 참여하며 곧 직장을

구할 수 있는 잠재적 노동자를 말한다. 비경제활동자란, 현재 직장이 없는 자 중에서 실업자 기준을 충족시키지 못하는 사람을 말한다. 이 중에서 취업자와 실업자는 경제활동자(또는 노동참여자) 집단을 구성하고 있고 또 실업자와 비경제활동자는 비취업자 집단을 구성하고 있다.

여성노동참여율의 공식중의 분자(즉 여성 노동 참여자)는 여성취업율의 공식중의 분모와 동일하다. 분모는 모든 여성의 노동적령인구(즉 15~55세의 여성 인구)를 포함하고 있다. 따라서 노동 참여율의 개념은 취업율의 개념보다 넓은 개념으로 노동참여율은 현재 직장이 없는 사람과 적극적으로 구직 활동을 하고 있는 실업자도 포함한다. 이는 실업자를 비 경제활동자와 구분시켜준다. 구체적으로 말하자면 실업자는 시장이 제시한 임금의 조건하에서 일하기를 원하는 사람으로 그가 일하기 원하는 시간은 0보다 크다. 반면 비경제활동자는 시장이 제시한 임금의 조건 하에서 일하는 것을 원하지 않는 사람으로 더 많은 임금을 주어야지만 그들을 노동력 시장으로 끌어들이 수 있다. 비경제활동자가 시장이 앞서 제시한 임금의 조건하에서 일하기 원하는 시간은 0 시간이다.

3) 노동적령인구

노동적령인구는 전체 인구 중의 노동 연령에 속한 인구를 말한다. 세계 각 나라는 사회경제 조건이 서로 다르기 때문에 법적으로 노동자 연령에 대해 각자 다르게 규정하였다. 대부분 나라의 경우 합법적인 노동 최저 연령을 15세로 제한하고 있다. 노동 참여 상한 연령을 명확히 규정하지 않고 있다. 왜냐하면 사회 노동에 참여 할 수 있는 지에 대한 여부는 개인의 신체적 상황 및 노동에 대한 의지와는 불가분의 관계이기 때문이다. 일반적으로 노동참여율에 대해 연구 할 때는 중국의 노인 사회 복지(사회적 양노보장 社会养老保障)에 명시 되어 있는 은퇴 연령을 최고 노동 연령으로 정의한다. 여성 은퇴 연령에

대한 국제 관행 및 중국의 관련 규정에 근거하여 본 논문에서는 15-55세의 여성인구를 노동 적령 인구로 정의하여 이를 기준으로 여성 노동 참여율의 변화를 분석 연구하고자 한다.

4) 여성의 고용차별과 젠더격차

Becker(1971)는 차별을 선호에 따른 선입견에 의한 것으로 보았다. 그중에서 고용주 차별은 일부 고용주들이 비주류 집단(이하에서는 차별을 하는 집단을 A, 차별을 받는 집단을 B로 구분함)의 구성원들에 대해 선입견을 가지고 있는 상태로 정의했다. 고용주들은 특정 집단의 사람을 고용할 때 선입견의 금전적 가치와 이윤의 합을 포함하는 효용함수를 극대화시키는 것으로 가정된다.

이러한 선호 차별은 특히 기업의 규모가 작아 노사 간에 잦은 상호접촉이 있는 경우 사용자의 개인적 선호로 인해 발생할 수 있으며, 공동체의 규범이나 사회 문화적 영향 때문에 발생할 수 있는데, 경쟁 산업보다는 진입장벽이 높은 내부노동시장을 가진 경제력 집중이 높은 독과점 대기업에서 고용주의 차별이 훨씬 심각할 것으로 예측된다.

전반적으로, 여성에 대한 편견을 가진 고용주의 수가 더 많아질수록 선호의 효력이 더 강해지며, A형과 B형 근로자들의 임금 격차도 더 커진다. Becker의 모형은 근로자 특성에 대해 시장 프리미엄을 지불하는 ‘헤도닉 모형’과 외형상 매우 유사하다. 근로자의 특성에 대한 가격은 B형 근로자들을 고용한 최소한의 편견을 가진 고용주의 선호에 의해서 결정된다. 이 모형은 B형 근로자들이 최소한의 편견을 가진 고용주에게 채용되어 A형과 B형 근로자들은 노동시장에서 분리되는 것으로 나타난다.

이 경우 경쟁적 시장에서 근로자를 차별하는 기업은 차별하지 않은 기업에 비해 경쟁력을 상실하게 된다. 즉 경쟁의 존재는 장기적으로 비차별적 기업을 확장시키고 차별적 기업을 도태시키게 되어 결국 차별이 적은 기업이 증가함

으로써 B형 근로자에 대한 수요가 증가해 A형 근로자와 B형 근로자 간의 임금 격차는 축소될 것이다. 그러나 고용주들의 단체 행동 또는 탐색의 어려움과 같은 다른 요인들이 결합된다면 비차별적 회사들의 확산 속도는 더더질 수 있을 것이다.

2 여성 노동참여의 불평등에 대한 이론적 관점

1) 여성주의 관점

성차별은 개인의 장단점에 근거한 차별이 아니라 성별에 의해 발생하는 차별이다. 1979년 유엔에서 발표한 ‘여성에 대한 모든 형식의 차별 현상 해소 규정’에서는 다음과 같이 말하고 있다. 소위 여성 차별이라는 것은 성별에 의해 가해지는 모든 구분, 배제 혹은 제한으로 인해 그 결과와 목적이 여성(혼인 여부와 상관없이)으로 하여금, 남녀평등 조건 하에서 정치, 경제, 사회, 문화, 공민(公民) 혹은 인권과 기본 자유를 인식하고 향유 하는 것을 방해 하거나 부정하는 것을 말한다. 중국은 1958년 국제노동자협회에서 발표한 ‘취업과 직업차별 규정’에서 여성 차별화를 다음과 같이 설명하였다(왕군, 2010). 취업 중에 나타나는 성차별은 성별에 의해 가해지는 모든 구분 배척 혹은 특혜로 인해 취업에 있어서 동등한 기회 혹은 평등한 박탈시키는 것이다. 하지만 특수 직업상의 조건으로 인한 구분, 배제 혹은 혜택은 성차별로 보지 않는다.

도시의 빈곤 여성들은 일반적으로 사회 및 가정에서 종속적인 위치에 있다. 그들은 빈곤으로 인한 힘든 집안일을 부담해야 하고 아울러 빈곤에서 벗어날 수 있는 취업기회와 경쟁력도 부족한 상태이다. 비록 중국여성들이 임금 있는 사회노동에 참여는 하지만 급여가 낮고 신분도 낮으며, 기술이 필요 없고 창의성 없는 서비스 업종에 종사하는 여성들이 대부분이다. 게다가 공업화

정도도 아직 낮고 가사 노동도 완전한 사회화가 이루어지지 않아 가정에서 짊어져야 하는 책임과 직장 업무 스트레스로 여성들을 더 많은 부담을 떠안게 되어 어려운 상황에 처하게 된다(호유영, 2007).

페미니스트들은 현실에서 일어나는 남녀 불공평문제나 여성이 남성보다 직업능력이 열등하다는 인식은 타고난 성별 문제가 아닌 후천적 환경문제라고 말한다. 2000여년 동안 중국을 지배하고 있었던 봉건주의는 바로 남존여비 사상을 대표하는 부권제 문화이다. 비록 신중국은 헌법상 여성이 정치, 경제, 문화 등의 영역에 남성과 똑같은 평등한 권리를 명시하고 남녀평등 사상을 널리 보급하였지만 중국에 깊이 뿌리박혀 있는 남존여비 사상으로 인해 남녀평등은 아직까지 실현되기 어려워 보인다.

부권문화는 여성에게서 권력을 빼앗아 갔다. 따라서 사회적 성역할에 있어서도 여성은 차등적인 위치에 있을 수밖에 없었다. 이와 관련해 페미니스트들은 다음과 같이 말한다. 만약 부권제라는 이데올로기를 타파하지 않는다면 여성들의 사회 노동 참여는 진정한 해방을 얻지 못할뿐더러 이중적의 부담을 견뎌내야 했다. 몇 천년 동안 이어져온 중국 전통문화 속 부권제는 정치와 경제 영역에만 그 영향이 국한된 것이 아니라 개인의 생활 속 깊은 곳에도 존재한다(인자빈 .2010).

2) 경제학적 관점

서양 경제학자는 인력자본, 인간의 생산효율성 및 기업 자본부담 등의 측면에서 취업의 성차별을 분석하여 인력자본이론, 노동시장차별이론 및 통계적차별이론을 각각 제시하였다. 그 중에서 Becker(1956)는 최초로 경제학 방법론을 사용하여 여성 취업차별현상을 연구한 서양 경제학자로 1957년에 노동시장차별이론을 제시하였다 (Becker.Gary, 1971) .

Bowen 과 Finnegan(1969)이 미국의 1960년 인구조사에 관한 데이터를 정리하는 과정에서 여성노동참여율과 연령의 관계에 U자 형의 관선을 얹어 놓은

모습을 보이는 것을 발견하였다. 그 중 기혼여성에게서 이러한 현상이 더욱 두드러졌다. 즉, 기혼여성의 노동참여율은 연령이 높아짐에 따라 증가되었다 다시 감소되는 추세를 나타낸다(Becker.Gary, 1975).

Diah (1998)가 1985년 자카르타의 기혼 여성을 상대로 연구한 결과, 개발도상국인 경우 저학력 기혼 여성의 노동참여율은 고학력 기혼여성의 노동참여율과 동등하게 나타났고 중등교육을 받은 기혼 여성의 노동참여율은 낮은 것으로 나타났다. (Diah,1998)

20세기 60년대, Becker가 제시한 가계생산 모형은 생산활동을 가정 속으로 도입시킨 것이다. Becker는 한 가정이 시간과 구입한 상품을 노동과 결합시키는 것으로 생각했고 가정 속의 여성 구성원의 시간 지배방식의 원칙은 가정 전체의 장기적 또는 단기적 효용을 최대화시키고 난후 마지막으로 자신의 취업결정을 내린다고 하였다. 가계생산모형은 소득이 노동참여에 미치는 영향에 대해 완벽하게 설명해주었다. (Becker.Gary,1987)

3) 문화적 관점

사람들은 사회적 역할을 통하여 그 사회에서의 지위를 구현한다. 남녀가 공존하는 조건에서 성별에 따른 행동 규범은 여성의 발전에 다양한 영향을 미치게 된다. 이러한 규범들은 지위에 영향을 주고 또 사회에서의 여성의 역할에 대한 인식과 기대에도 영향을 끼친다. 또한 사회가 성별규범에 부여한 규정은 사회, 정치, 경제문화 등의 요인에 영향을 받는다. 이는 여성의 지위 제고를 제약하고 있다. 지위의 불평등은 성 역할의 불평등을 초래하였다.

전통적인 성별 관념은 남녀에 대한 사회적 차별을 형성하였다. 중국의 “남주외, 여주내(男主外, 女主内)”의 관념은 많은 여성들의 발전을 가로 막았다. 특히 그들이 가정과 사업 두 역할 간에 충돌이 발생했을 때 대부분은 현모양처를 원칙으로 삼고 가정을 선택한다. 이러한 결과는 중국의 남녀 간에 경제와 지위에 있어 불평등을 초래하였다.

시장 개혁 이래 노동시장에서 발생하는 성 불평등은 다음과 같이 나타났다. 노동력시장에서 일을 구하는 과정에서의 성차별과 일할 때 나타나는 불평등인 여성의 수입과 직위가 남성보다 열등하다는 것이다. 또한 퇴사 후의 불평등은 여성들의 조기퇴직으로 인해 발생된 복리복지의 결함을 나타내었다.

3 여성 노동참여에 영향을 미치는 요인

노동력은 가장 귀한 생산성 자원이다. 노동력의 양은 한 나라의 취업 규모와 취업의 수준을 결정한다. 이 중에서 여성 노동력 자원은 전체 노동력 자원의 중요한 구성 부분으로 여성 노동력의 공급 수준은 한 나라의 경제 발전에 있어서 매우 중요하다. 그러므로 사람들은 여성 노동력 공급에 영향을 미치는 요소에 대해 관심이 높다. 서로 다른 시기와 대상에 따라 각 요소가 미치는 영향도 다르다. 여성 노동력 자체의 특징을 봤을 때 여성 노동 참여율 수준은 가정과 여성 자신의 생물학적 조건으로부터 큰 영향을 받는다. 학자들의 관점과 정책적 사례를 통합하여 여성 노동 참여에 영향을 미치는 요인을 다음과 같이 정리해 볼 수 있다.

1) 사회적 요인

(1) 인적 자본 투자

인력 자본은 인력 자본에 대한 투자를 통해 형성되고 노동자를 매체로 노동자에게 지속적인 소득을 가져다주는 생산능력을 제공한다. Becker(1975)는 그의 저서 ‘인력자본’에서 대학을 졸업한 여성과 남성의 수입을 조사한 결과, 대학을 졸업한 남성의 순수입이 여성보다 많았다. 하지만 대학 교육을 받을 기회가 적은 여성, 즉 기술이 없고 학력이 낮은 여성이 남성보다 취업 기

회가 덜 주어진다. 따라서 이 두 가지를 결합한 결과 여성의 교육수익과 남성의 수익 수준이 비슷하다는 것이다. 일반적으로 교육을 받은 정도에 따라 여성 노동자의 인력자본량을 평가한다. 높은 수준의 교육을 받은 여성일수록 소득이 높고 취업 관념을 변화시킬 확률이 더 높다는 것을 의미하므로 여성의 노동참여율 또한 증가된다(Becker Gary, 1975).

2) 가정적 요인

(1) 이혼률

신고전(新古典) 가정분업이론 중에는 가정 구성원들이 하나의 전체로써 의사결정을 한다는 가설이 포함되어 있다. 이 가설 하에서 가정 분업의 결과는 파레토(Pareto Efficiency) 효율의 특성을 가지게 된다. 그러나 만약 부부가 이혼하게 된다면 가정 분업의 결과는 파레토 효율에 도달하지 못할 수도 있다. 전통 이론에 따르면 기혼 여성 노동자가 집안일과 직장 일을 병행하고 있는 경우 두 가지 일을 효과적으로 해낼 수 있도록 적합한 시간을 분배해야 한다는 것이다. 하지만 사실상 직장에서 받는 소득이 가사노동 가격보다 낮더라도 많은 여성들은 직장 일에 더 많이 참여한다. 이는 여성이 노동력 공급에 대해 결정을 내릴 때 만약 이혼의 가능성이 있다면 가정 효율 최대화 관점에서 출발한 가정연합 전략에서 결정한 시장노동시간 보다 직장 일에 더 많은 시간을 할애할 것이다. 만약 기혼 여성이 많은 시간을 집안일에 투자했을 경우 장기적으로 사회생활 참여 시간 부족 혹은 미 참여로 인해 여성과 남성의 인력자원 방면에서 큰 차이를 보이게 될 것이다. 이때 이혼하게 되면 여성은 노동력 시장에서 열세에 처하게 된다. 따라서 이혼이 증가하면 자연히 여성취업률도 증가하게 된다.

(2) 문화적인 요인

전통적인 사회 관념 속에서 여성은 능력 면에 있어 남성보다 뒤떨어진다고 여겨진다. 이러한 사회 환경 때문에 남성은 사회활동 위주로, 여성은 집안 활동 위주로 그 역할이 정해지게 되었다. 남성에게는 주로 밖에 나가 일을 하고 돈을 벌어 가족을 부양할 책임이, 여성은 주로 현모양처의 모습으로 집안의 모든 일과 자녀 양육에 대한 책임이 주어졌다. 남성과 여성 모두 점차 이러한 성별 관념의 영향을 깊게 받게 되면서 고정적인 사회성별 역할을 받아들이게 되었다. 비록 신 중국 성립 후, 중국은 여성이 정치, 경제, 문화, 사회 그리고 가정 등의 영역에서 남성과 동등한 권리를 가진다고 규정하였지만, 현실 생활 속에는 여전히 남존여비의 사상이 뿌리 깊게 자리 잡고 있어 사람들의 생활에 깊은 영향을 미치고 있다.

전통적인 성별 차별 관념은 여전히 지금사회에 부정적인 영향을 주고 있다, 성별차별은 노동시장에 부정적 영향을 주는 현상으로 사회적 관습에 뿌리를 두었으며 여성에 대한 불공평한 취업기회를 강화해 왔다. 개인 소유권 이후 여성은 가정 재산소유권과 계승권을 잃게 되었다. 생존을 위하여 결혼을 통해 남성의 보호를 받게 되었고 그리하여 여성은 가정노동을 통해 남자노동에 대하여 보답하는 상황이 되었고 그렇게 여성의 가치를 나타내었다. 그리하여 “남존여비” “남자는 밖 여자는 집안” “현모양처” 등은 전통적인 성별 관념을 마음 깊이 새기어 여성에 대한 선입견에 영향을 주었으며 여자의 가족 역할에 대한 전체 사회적 기대는 사회적 역할기대보다 상당히 높은 기대를 하였다. 여자의 가족 역할에 대한 기대가 여자의 사회적 역할에 대한 기대보다 상당히 높은 때문에 여성의 재능을 무시한 사회적 억압과 여성 불이익의 고용에 대한 문제를 제대로 인식하기 어려웠다.

현대 사회의 헌법은 성에게 남성과 동등한 사회참여의 권리를 부여했지만 여전히 많은 가정은 전통 사회의 영향을 받아 남녀의 노동을 '남주의 여주내'

로 구분 짓고 있는 여성들은 남성보다 더 많은 정력과 시간을 집에 쏟게 되므로 직장 일을 하는 데에 영향을 끼치게 될 수 밖에 없게 된다. 이는 고용주들이 여성을 선호하지 않는 원인 중 하나가 되기도 한다. 사회 경제가 발전함에 따라 '남녀 평등'의 관념 또한 취업 시장에 영향을 미치게 되었지만 그래도 여전히 전통적인 성역할에 따른 분업은 여성에게 현모양처의 역할은 요구한다. 직장 속에서의 경쟁과 여성 역할에 대한 사회적 기대는 직장여성들에게 현모양처로서의 역할과 업무상의 성공에 대한 삼한 중압감을 느끼게 한다. 이는 여성들이 둘 중 어느 것에 더 무게를 두어 다룰 것인지에 대한 심각한 고민에 빠지게 한다.

IV 중국여성의 고용차별과 젠더격차에 영향을 미치는 요인

1 사회적 요인

1) 여성노동참여의 호적차별

호적차별은 노동시장에서 도시호적과 농촌 호적을 근거로 하여 고용자를 차별하고 불공평한 대우를 하는 행위를 말한다. 호적차별은 일반적으로 도시의 외래 농민공(农民工)에 대한 취업차별을 말하며 다른 취업차별 형식에 비해 중국 도시 정부의 외래 노동자에 대한 차별행위에는 뚜렷한 제도성과 능동적인 특징을 보인다. 첫째, 정부는 차별에 대해 반대하는 입장을 취하지 않고 오히려 차별을 만들어 낸다. 둘째, 고용주는 차별을 만들어 내지 않을 뿐만 아니라 차별 행위에 대해 반대한다.

중국에 이와 같은 특별한 취업차별 형식을 초래한 가장 큰 원인으로는 도시와 농촌을 분리시킨 호적제도가 있는데 이는 이원노동시장이 장기간 존재하게 하였다. 고정된 호적 제도는 제도적으로 노동력 시장에서의 취업차별 현상을 지지하고 유동 취업의 이동 자본금과 유동 자본금을 증가시키게 되었다.

또한 노동자들은 평등의 기초가 되는 취업의 자율적 선택 권리에 있어서도 제한을 받게 된다(전상권, 2010). 현재 중국의 호적차별 현상은 다음과 같은 측면에서 나타나고 있다. 첫째, 임금 및 대우 차별: 외래 노동자들은 적은 임금을 받을 뿐만 아니라 긴 근무 시간, 사회보장보험 (중국: 양노보험), 의료보험, 직장 보험 등 사회적 보장 측면에 있어서 현지 호적 소지자보다 훨씬 낮은 대우를 받고 있다. 둘째, 고용 차별: 정부는 주로 행정 수단을 통해 외래 노동자가 도시에서 취업 하는 것을 제한하고 배제시키는 각종 정책을 만들었다. 1. 정리해고(‘ 清退 ’) 정책을 실행하여 현지 호적 소지자가 아닌 외래 노동자를 해고하고 현지 노동자에게 직위를 양보하게 한다. 2. 외래 노동자를 채용한 기관으로부터 부과금을 받는 형식으로 인위적으로 외래 노동자의 도시 취업 자본금을 제고시킨다. 셋째, 인력자본투자 차별. 정부에서 마련한 직업 교육에 참여한 외래 노동자의 비율은 현지 노동자의 참여 비율 보다 훨씬 낮은 것으로 나타나는데 이는 많은 외래 노동자들이 더 좋은 기술을 배우기 위해서는 유료 학원에 다닐 수밖에 없기 때문이다.

호적은 노동참여율에 대해 부정적인 영향을 미친다. 도시 호적을 가진 사람보다 농촌 호적을 가진 사람들이 노동력 시장에 진입하려는 경향을 보인다. 이는 일반적인 농촌 호적을 가진 사람이 도시 호적을 가진 사람보다 가정경제 상황이 좋지 않기 때문에 많은 스트레스를 받게 되면서 이들로 하여금 취직을 하거나 구직 전선에 뛰어들게 만들기 때문이다. 이러한 호적차별제도는 여성들의 도시 노동시장 진출도 크게 제한하였다.

2) 교육수준

취업에서의 남녀성차별 문제가 발생하는 주요 원인은 고용주의 차별 행위이다. 고용주는 여성 직원보다 남성 직원을 더 선호한다. 고용주가 구직자의 잠재적 생산율에 대해 평가를 할 때 구직자가 속한 집단이 가지고 있는 일반

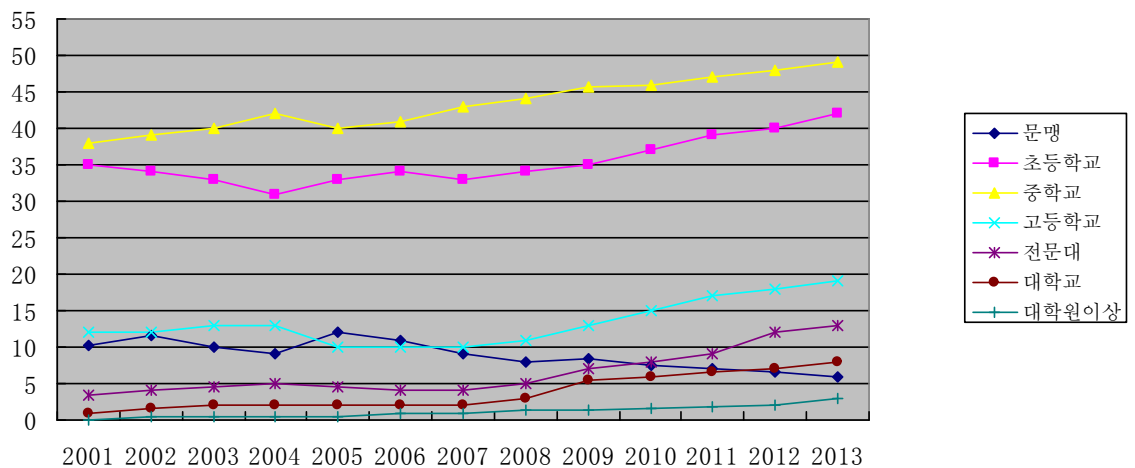
적 정보를 고려하여 평가를 하게 된다. 중국 노동시장에서 구직자가 여성일 경우 깊이 뿌리박혀 있는 남존여비의 고정관념으로 인해 고용주는 남성 구직자보다 여성 구직자의 교육 수준을 과소평가하게 된다. 동일한 학력을 가졌더라도 일부 고용주는 남성보다 여성이 더욱 우수한 업무 능력을 가졌다고 판단하고 여성보다 남성 구직원을 더 많이 채용하게 된다. 따라서 여성은 주어진 업무를 잘 해낼 수 있는 능력이 있더라도 자신의 성별의 원인으로 직업을 얻는 데에 있어서 제한을 받게 되거나 취업이 금지된다. 이로 인해 여성은 사회적 지위, 기술 등 자신이 실제 보유한 능력보다 업종에 취직을 하게 되는 현상이 바로 직업적 성차별이다. 여성취업의 비율이 높은 업종에서도 여성 근로자는 일반적으로 낮은 직위를 얻게 되거나 남성과 같은 직위에 속하더라도 낮은 임금을 받게 된다. 따라서 여성과 남성의 임금차이가 발생하는 것이다.

우선 중국 여성의 교육 수준에 대해 고찰해보고자 한다. 중국 통계청에서는 1987년, 1995년 그리고 2005년에 각각 전국 1%의 인구를 대상으로 표본조사를 진행하였다(국제노동청출판사, 2010). 조사는 층별표본 조사, 3단계에 걸친 표본 조사, 집단 전체 표본 조사 3가지 방법으로 이루어졌으며, 중국 대륙의 29개의 성, 자치구, 직할시 중 총 1045개의 현, 시(직할시 포함)에 살고 있는 총 10,711,652명에 대해 조사하였다. 표본 조사 대상 인구 중 남성이 5,473,066명으로 51.1% 를 차지하였고, 여성은 5,238,586명으로 48.9% 로 성별비(여성인구를100으로 봄)는 104.5이다. 표본 조사는 대학 교육을 받은 정도의 수준을 지닌 사람 249,408명, 중학교 교육수준인 228,3894명, 초등학교 교육 수준인 386,878명 등 각각 다른 교육 수준을 포함한다. 1982년 인구 조사 결과와 비교했을 때 매 10만명 중 대학 교육수준을 지닌 인구수가 가장 큰 폭의 증가를 보이며, 5년간 43.27%가 증가하였고 이는 매년 7.5%가 증가한 것이다.

중국에서 2000년에 진행한 '2000년 전국 1% 인구 표본 조사에 관한 주요 데이터 보고서'에 따르면 전문대 졸업 학력을 가진 인구의 비중이 크게 증가되었다(국가통계청, 2010). 매해 10만명 인구 중 전문대 졸업이상의 학력을

가진 인구는 2,065명으로 1990년보다 643명이 증가하였다. 고졸은 8,282명으로 1990년보다 243명 증가하였다. 중졸은 27,283명으로 1990년보다 3,939명 더 많은 수이다. 2005년 ‘1995년 전국1% 인구 표본조사에 관한 주요 데이터 보고서’에 따르면 전국 인구 중 전문대 이상의 학력을 가진 인구는 6,764만 명, 고졸 교육수준을 지닌 인구는 15,083만명, 중학교 교육수준이 인구는 46,735만명, 초등학교 교육 수준을 지닌 인구는 40,706만 명으로 나타났다. 제5회 중국 전국 인구 조사 결과와 비교해 봤을 때 대졸 교육수준을 가진 인구수는 2,193만 명이 증가하였고 고졸 교육수준을 지닌 인구수는 974만 명이 나 증가했다. 또한 중학교 졸업 교육수준의 인구 수와 초등학교 졸업 교육수준을 지닌 인구 수는 각각 974만 명과 3,746만 명이 증가되었다¹⁾.

그림1 중국 연도 여성 취업자의 교육 수준 통계(%)



데이터 출처: 2013년 중국 인구 통계사

1) 상기 증가된 인구수는 각종 대학 및 초, 중, 고등학교의 졸업생 및 재학생을 포함한 통계 수치이다.

위의 도표를 보면 중국 여성의 교육수준이 점차 높아지고 있는 것을 알 수 있다. 특히 전문대 이상의 학력을 가진 여성비율의 증가를 뚜렷이 보여주고 있다. 전문대 학력을 가진 여성의 수는 2001년의 3.6%에서 2004년 4.8%까지 증가되었다. 2005년에 약간 감소 추세를 보였지만 각 교육 수준별로 가장 빠른 성장률을 보였다. 대졸학력을 가진 여성 인구 또한 증가되는 추세를 유지하였다. 매년 0.2%의 비율로 2001년의 1.0%에서 2005년 1.8%까지 증가되었다. 대졸 학력을 가진 여성의 증가율은 각 교육수준에서 가장 안정적인 증가를 보였다. 대학원생 또는 더 높은 학력을 가진 여성 인구수는 비교적 완만하게 유지되며 크게 증가하지 않았다. 또한 2004년에 약간 감소된 후 2005년에는 0.2%가 증가되었다.

연년 여성 취업자의 교육 수준 통계표에서 2001년에 전문대이상 학력을 가진 여성은 4.6%로 매우 적은 비율을 차지했었다. 사람들의 고정관념이 점점 없어지고 교육에 대한 인식이 점차 높아졌으나 2005년까지 전문대 이상의 학력을 가진 여성 인구는 전체 여성인구의 6.12%밖에 도달하지 못했다. 반면 남성의 비율은 여성보다 훨씬 높은 것으로 나타났다.

연령과 교육수준은 노동참여율과 밀접한 관계가 있다. 연령층이 높아지고 교육 수준이 낮을수록 노동참여율은 낮을 수밖에 없다. 이는 연령이 높을수록 혹은 취업능력이 적을수록 직업 경제 속에서 더욱 불리한 위치에 처하게 되기 때문이다. 중국과 같이 취업 경쟁이 치열하고 실업 인구가 지속적으로 증가되는 상황에서 나이가 많거나 학력이 낮은 사람들은 구조조정의 영향에 쉽게 노출되어 직업을 잃게 된다. 퇴직 또는 실업을 당한 이들은 새로운 구직 활동에서도 다른 사람보다 쉽게 좌절하게 되고 '좌절한 근로자'는 노동력 시장을 나가게 된다. 따라서 이들의 노동참여율 또한 급속히 신속히 떨어질 수 밖에 없다. 교육은 여성의 노동 참여 수준에 영향을 미치는 중요한 요소이다. 요선국(姚先国)과 담람(谭岚)(2005)은 중국 통계청 도시 사회 경제 조사 본부에서 1988-2002년 사이의 도시 거주 인구 조사 데이터를 이용해 실증 분석하여 1988년, 1995년 그리고 2002년의 데이터 대비한 결과 교육 받은 정도가 여성

노동참여율에 미치는 영향이 매년 증가되고 있는 것을 발견하였다. 중국 여성 노동참여율이 감소되는 현상은 주로 저학력 성인 여성 집단에서 많이 발생한다는 것을 알아낸 후 그들은 저학력 성인 여성에 대한 교육과 트레이닝을 주장하였다.

만약 취업제도 상에 남성과 여성을 차별하는 차이가 없다면 여성의 취업에 적용되는 변수는 바로 교육수준이다. 교육이 노동참여율을 높여주는 원인은 다음과 같다. 우선 교육은 성인 여성의 임금 수준을 제고시킨다. 세계은행은 '1991년 세계발전보고서' 에서 다음과 같이 말하였다. 초등교육 단계에서 학교 교육을 1년 더 받은 학생이 교육을 덜 받은 학생보다 연봉이 10%도 더 높게 나타난다. 특히 이러한 현상은 개발도상국 나라에서 더욱 뚜렷이 나타난다고 한다. (채방,2010)

첫째, 여성의 교육수준이 높을수록 개인의 능력 또한 높게 나타날 것이고 잠재적인 봉급 수준이 높을수록 이직의 기회도 많을 것이다. 따라서 여성이 정규직으로 일하게 될 가능성이 커진다.

둘째, 성인 여성의 교육수준이 높을수록 자아실현의 의식이 강해지고 사회 노동 참여에 대한 욕구도 더욱 절박해지게 되어 노동참여율이 크게 상승하게 된다.

셋째, 교육은 성인 여성의 건강 수준을 높이지게 하여 퇴직 연령을 제고시켰다. 건강식품의 생산율을 제고시키게 되고 이는 개인의 건강과 직결되게 된다. 또한 건강 상태를 개선함으로써 평균수명이 길어짐에 따라 직장생활 또한 연장되고 교육 투자의 감가 상각율이 낮아졌다. 이러한 교육투자는 장기간에 걸쳐 끊임없이 미래의 수익을 발생시켜 투자의 수익률을 높여준다. 수명 연장, 넘치는 에너지와 체력, 임금 상승이라는 높은 가능성은 노동자들로 하여금 자기 자신에 대한 교육훈련 및 기술 훈련에 더욱 많이 투자하게 하여 업무의 양과 질의 제고를 가져오게 한다.

마지막으로, 교육은 여성의 임금 수준을 높여준다. 교육은 성인 여성의 주체적 지위를 강화시켜주고 여성의 결정능력과 경쟁력을 높여주는 동시에 낮은

출산율은 여성의 임금 수준을 높여준다.

교육은 여성의 주체적 지위를 강화시켜주고 상황 판단 능력과 기술적 능력을 향상시킨다. 따라서 교육을 받은 여성은 판단력과 분석력이 뛰어나고 업무에 있어서도 더욱 현명한 결정을 할 수 있게 된다. 이 밖에도 교육은 저출산에 영향을 미치게 되었다. 고학력 여성들은 출산을 원하지 않는 경향이 있다. 이와 같은 경향은 가족의 규모를 축소하여 여성으로 하여금 더욱 많은 시간을 직장에 투자할 수 있게 한다. 따라서 교육은 성인 여성의 임금 수준을 향상시킨다고 볼 수 있다. 다른 모든 조건이 동일한 가계를 비교할 때 여성의 임금 수준이 높아질수록 여성의 노동참여율이 높아진다.

총괄적으로 봤을 때 교육은 여성의 노동참여율을 향상시킨다. 하지만 교육이 여성의 노동 참여에 미치는 영향은 남존여비의 전통적 관념에서 유래된 성차별 문제 또는 남녀 교육 수준의 차이문제에 더 잘 나타나 있다. 앞에 언급된 내용으로 봤을 때 여성의 교육 수준은 남성보다 훨씬 낮은 것으로 나타났다. 이런 상황에서 여성과 남성은 각각 임금 차이가 많이 나는 직업에 취업을 하게 되거나 기술적인 조건을 많이 강조하는 업종에 취업을 하는데 그 비중은 여성이 남성보다 훨씬 낮다. 최근 몇 년간 이와 같은 성차별 문제는 동등한 교육 수준을 가진 여성과 남성이 같은 노동 생산율을 내는 상황에서 고용주로부터 차별을 받게 되면서 직업분리 현상이 점차 심화되게 된다.

2 가정적 요인

1) 성 역할 기대

전통적인 사회 관념 속에서 여성은 능력 면에 있어 남성보다 뒤떨어진다고 여겨진다. 이러한 사회 환경 때문에 남성은 사회활동 위주로, 여성은 집안 활동 위주로 그 역할이 정해지게 되었다. 남성에게는 주로 밖에 나가 일을 하고 돈을 벌어 가족을 부양할 책임이, 여성은 주로 현모양처의 모습으로 집안의

모든 일과 자녀 양육에 대한 책임이 주어졌다. 남성과 여성 모두 점차 이러한 성별 관념의 영향을 깊게 받게 되면서 고정적인 사회성별 역할을 받아들이게 되었다. 비록 신 중국 성립 후, 중국은 여성이 정치, 경제, 문화, 사회 그리고 가정 등의 영역에서 남성과 동등한 권리를 가진다고 규정하였지만, 현실 생활 속에는 여전히 남존여비의 사상이 뿌리 깊게 자리 잡고 있어 사람들의 생활에 깊은 영향을 미치고 있다.

중국에서는 남녀 성별 차이가 존재하기 때문에 남녀가 각종 요소의 영향을 받는 정도가 다르다. 중국사회가 남녀평등을 제창하더라도 전통적인 부계 사회의 사상이 여전히 중국의 가족생활에 영향을 끼친다.

남녀에 대한 사회적 요구가 다르다. 예를 들어 남자가 취업하는 지역의 집값이 여자보다 훨씬 더 높다. 남자가 집이 있어야 하고 여자는 없어도 된다는 전통 사상과 높은 집값 때문에 남자가 받은 스트레스가 여자보다 훨씬 더 많다. 그러나 직업을 선택할 때 여자가 직업 안정성에 대한 요구가 남자보다 더 높다. 보통 남자의 여자에 대한 경제력 요구는 그리 높지 않다. 그러나 남자는 가정의 수입원이다. 일반적으로 남자의 직위와 수입이 여자보다 더 높아야 한다는 것에 대한 역할기대가 있다. (장녕, 2013)

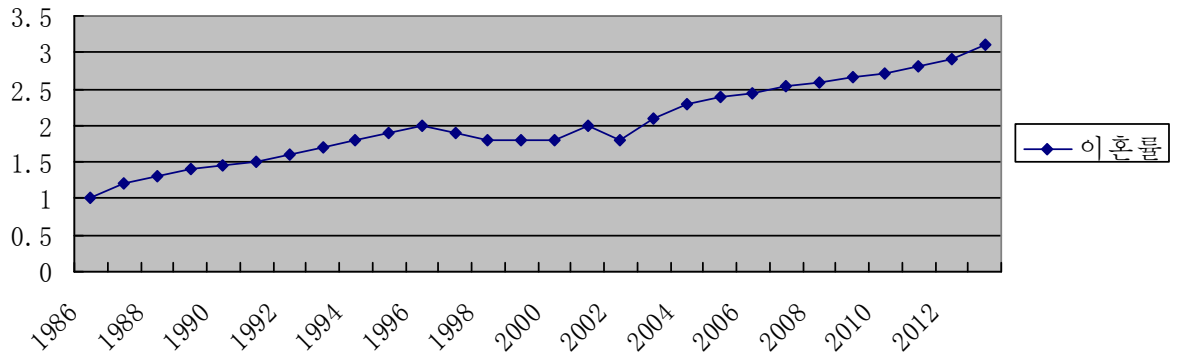
부모가 남녀에 대한 요구도 다르다. 보통 남자는 대도시에서 노력해야 한다고 생각한다. 그러나 여자는 고향에 돌아가서 취직하기를 바란다. 힘들이지 않고 자기가 쓸 용돈만 벌면 된다. 이런 현상이 인력 자원의 분포 불균형을 일으키고 중국의 사회와 경제의 발전에 방해가 된다고 본다.

2) 이혼

가정 분담과 여성 노동공급은 가정 경제학과 노동 경제학의 전형적인 화제이다. 중국의 인력시장 속에 직업 분리화와 성별에 따른 소득 차이 등 차별화 현상이 존재하므로 여성이 인력시장에 참여에 대한 선택은 많은 측면에서 영향을 받게 된다. 가정 효능의 최대화와 여성이 혼인 속에서 받는 차별화 측면

에서의 영향의 기제와 영향을 받는 정도에 대해 분석할 것이다.

그림 2 이혼율의 추세



데이터 출처: '중국 통계 연간' 2013년

중국 연도별의 이혼율은 위 그림과 같다. 1986년에서 2001년 사이 중국 이혼건수가 45만에서 125만건까지 늘어나 매해 평균 6.92%로 증가하였다. 위 도표에서도 알 수 있듯이 이 기간에는 명백한 증가율을 보이고 있다. 이혼율이 1986년의 0.94에서 2001년의 1.96로 증가된 것은 배 증가했다는 것을 의미한다. 이혼율은 2002년에 잠시 하락세를 보이다가 2003년부터 다시 급속히 증가하였다. 2002년의 1.9의 비율을 보이던 이혼율은 2013년에는 3.1까지 빠르게 늘어났다. 전 세계 글로벌 경제화에 따른 중국의 전통 가정 관념 또한 국외 혼인 자유 풍습의 영향을 받았다. 특히 최근 몇 년 사이 이혼율은 계속해서 증가하는 추세를 보이고 있다. 이혼율이 높아지는 원인은 이혼 비용 현저하게 하락하였기 때문이다. 경제 형태가 변하면서 사람들은 점점 이혼 행위에 대해 단순히 부도덕하거나 잘못된 행동이라고 생각하지 않게 되었다. 또한 이혼 당사자에 대해서도 직간접적으로 어떠한 처벌도 가하지 않는다. 총괄적으로 말하자면, 이혼 후 자녀들의 생활과 성장에 대한 부담감 이외에는 최근 이혼 때문에 드는 비용은 역사 이래 가장 낮게 나타나고 있다. (예원전, 2013)

이 밖에, 결혼을 했지만 계속해서 이성 친구를 두는 비율이 상승하고 있는

데 이는 사람들이 과거보다 결혼에 대한 생각이 관대해졌기 때문이다. 시장 경제의 개방성과 경쟁성은 가정과 사회 간의 역할의 경계를 무너뜨렸고, 과거에는 결혼 후에야 이성을 사귄 수 있었던 단일성을 깨뜨렸다. 이는 외부활동을 통해 많은 이성 친구를 사귄 수 있게 된 사회적 분위기 때문으로 과거에는 이런 일들이 흔하지 않았다. 기혼 인구는 혼인대상(이성친구)을 대체할 수 있는 자원이 풍부해짐에 따라 다른 제약을 고려하지 않는다면, 괜찮은 이성 친구 중에서 한 명을 선택하여 현재 혼인을 대체하는 것은 어렵지 않은 일이 되었다. 또한 시장 개혁은 소득과 취업 방면에 있어 여성의 지위를 상대적으로 낮아지게 하였다. 만약 이로 인해 가정 내에서의 여성의 지위가 낮아지게 되면, 혼인생활에 위협이 될 가능성이 있으며 이에 따라 이혼율의 증가가 될 수 밖에 없을 것이다.

물론 이혼율이 증가된 것은 개혁 개방 이후 노동력 이동 추세가 점차 강해진 것과도 상관이 있다. 노동력 이동은 혼인과 가정에 많은 영향을 끼쳤다. 또한 노동력의 이동은 사람들의 관념을 변화시켰는데, 특히 중국이 서구국가들보다 이혼율이 낮고 중국 농촌의 경우는 도시보다도 이혼율이 낮은 상황에서 노동력의 이동은 중국의 도시주민들이 서양 사람들과 비슷한 혼인 관념을 가지게 하였고, 농촌 주민들의 혼인 관념도 도시주민들과 비슷해졌다. 이와 같은 현상은 이혼에 대한 사람들의 관념을 바꾸었고, 그 관념상의 비용(이혼비용)을 낮추었다. 반면 노동력 흐름은 혼인을 유지하기에 필요한 자본금을 증가시켰다. 특히 장기간 떨어져 사는 부부일 경우 생각의 차이가 커질 뿐만 아니라 서로 교제를 하는데 필요한 비용과 함께 나눠야 할 살림살이 비용 또한 늘어나기 때문이다. 이 밖에도 노동력 이동은 이동한인구가 다양한 이성을 만날 수 있도록 도와주고, 결혼의 기회를 확대시켜 주었다.

만약 이혼율의 상승이 경제의 변화와 관련이 있다면, 이것이 중국 여성노동참여율에 얼마만큼의 영향을 미쳤을까? 중국에서 여성의 노동 참여율이 전체적으로 낮은 상황이지만, 혼인율 감소와 이혼율의 상승은 여성 노동참여도를 높여주는 역할을 했다고 한다. 이는 점점 많은 이혼여성과 이혼 여성이 취

업을 통해 자기 생활을 찾고 삶을 영위해 나가기 위해 적극적으로 노동시장에 뛰어들기 때문에 발생하는 현상이다.

3 경제적인 요인

1) 노동시장 차별

노동시장에서의 차별은 다음과 같이 정의된다. 같은 능력, 교육 수준, 훈련 및 경력을 가졌으며 최종적으로 동일한 노동생산율을 보이는 노동자가 일부 비경제적인 개인 특징으로 인해 구직 중에 혹은 직업선택을 하는데 있어서 혹은 승진이나 임금 부분, 직업 훈련 등의 방면에서 불공평한 대우를 받게 되는 현상을 지칭한다(조세핀,2003). 비경제적인 개인의 특징에는 인종, 성별, 피부색, 연령, 가정 배경, 민족 전통, 종교, 신체적 요소 및 과거 소지 국적 등이 포함된다. 노동시장에서의 개인의 가치가 생산율과 무관한 요소로부터 영향을 받아 개인 가치에 마이너스 혹은 플러스 효과가 발생할 때 차별 현상이 일어날 수 있다. 차별은 직접 차별, 간접 차별 또는 제도적 차별 3가지로 나뉜다(채방, 2003). 직접 차별은 타인과 동일한 노동생산율을 가졌으나 개인의 인종, 피부색, 성별, 종교, 정치적 견해, 민족 또는 사회 출신 등의 원인으로 인해 동등한 임금 혹은 동등한 취업 기회를 받지 못하는 경우를 말한다. 간접 차별은 겉으로 보기에 중립적인 규정 또는 기준같이 보이지만 실제로는 특정 인종, 피부색, 성별, 종교, 정치적 견해, 민족 및 사회 출신을 가진 개인에게 취업에 있어서 타인과 동등하지 않는 기회, 동일한 수준의 임금 향상 또는 동등한 승진 기회를 제공하지 못하는 경우를 말한다. 단지, 이 규정 또는 기준이 합법적이거나 차별의 방식이 적당할 경우는 간접적 차별에서 제외한다. 제도적 차별은 직업 현장을 포함한 사회 또는 정부의 관리기제로 인한 일부 집단이 다른 집단보다 열세에 처한 경우를 말하며 이와 같은 제도적 차별은 비정규적인 채용 정책 또는 관행과 관련되어 있기에 관찰하기가

어렵다. 가장 뚜렷한 차별화 현상은 전 세계적으로 일어나고 있는 여성에 대한 차별화와 중국 현재 가장 흔히 존재하는 노인여성 노동자에 대한 차별화 현상이 있다.

2) 중국 여성 노동참여의 취업차별 현황

노동 참여율은 노동력 공급과 관련된 중요 개념이며 노동 참여율은 인구 전체가 사회 노동 참여 수준을 측정 및 추측하는 지표이다. 또한 노동참여율이란 일정 범위 내의 인구 중 노동력 인구가 차지한 비율을 말한다.

중국은 농촌 여성 노동력을 개인 경제로 간주하기 때문에 여성의 노동참여율에 대해서는 확실한 고증이 없다. 따라서 본 논문에서는 도시 여성의 노동참여율에 대해서만 분석 연구할 것이다.

이중 1997년, 1999년, 2001년 및 2007년의 ‘중국 노동 통계연감’ 중 언급된 도시 여성 실업 인구수를 도시 총 실업자 수로 나눈 후 얻은 평균치에 따르면 여성이 차지한 비중은 0.5197으로 나타났다.

1986년에 들어서야 근로계약제도 실행 및 실업 보험 시스템 건립을 지표도한 취업체계 개혁을 전면적으로 실시하였다. 도시 여성의 법적 은퇴연령은 55세이다 따라서 여성 노동 연령은 15-54세도 정해졌다. 역년'중국통계연감', '중국인구통계연감', '중국노동통계연감' 및 '역년중국농업은행통계연감'에 등록된 데이터에 따르면

표1 1986-2007년 도시 여성 노동참여율 관련 데이터

연도	CE (만인)	FEP (%)	CU (만인)	CP (만인)	FPP (%)
1986	12308	36.6	364.4	26366	28.83
1987	13196	36.8	376.6	27674	28.92
1988	13584	37.0	296.2	28661	28.74

연도	CE (만인)	FEP (%)	CU (만인)	CP (만인)	FPP (%)
1989	14386	37.4	377.9	29540	29.26
1990	16835	37.7	383.2	30191	29.63
1991	17683	37.8	352.2	30543	28.87
1992	12308	37.8	363.9	32372	29.07
1993	13196	37.3	420.1	33351	29.13
1994	18160	38.0	476.4	34301	29.19
1995	18620	38.6	519.6	35174	29.32
1996	19815	38.7	552.8	35950	29.95
1997	20207	37.9	570.8	36989	29.56
1998	20678	37.9	571.3	37942	30.10
1999	21014	38.0	595.2	38892	32.13
2000	21274	38.0	595.1	45906	33.93
2001	23940	37.8	682.7	48059	34.01
2002	24780	37.9	770.3	50212	34.07
2003	25639	37.9	800.5	52376	34.14
2004	26476	38.1	827.2	54283	34.39
2005	27331	37.9	839.4	56212	34.73
2006	28310	38.0	847.3	57706	35.07
2007	29350	38.1	830.2	59200	35.41
2008	30355	38.5	842.6	60210	35.93
2009	31350	38.5	857.5	61835	36.28
2010	32450	38.3	865.3	62593	36.62
2011	33955	38.6	876.8	63650	37.23
2012	35208	38.8	889.4	64874	37.65
2013	36405	38.9	1000.5	65967	38.07

C E (만인): 도시 취업 인구

FEP (%) : 연말 전체 취업 인구중 여성 취업 인구수

C U (만인) : 도시 실업 인구수

C P (만인) : 도시 총 인구수

FPP (%) : 전국 총 인구수중 15-54세 여성이 차지한 비중

표2 중국 도시 여성 연간 노동 참여율(%)

연도	여성 노동참여율	연도	여성 노동참여율
1986	62.3	2000	59.6
1987	62.0	2001	59.4
1988	62.0	2002	58.7
1989	61.5	2003	59.4
1990	73.7	2004	58.9
1991	71.5	2005	57.2
1992	69.3	2006	56.4
1993	67.5	2007	55.4
1994	68.1	2008	55.4
1995	68.6	2009	55.0
1996	70.6	2010	54.3
1997	70.5	2011	53.9
1998	69.7	2012	53.5
1999	70.8	2013	53.1

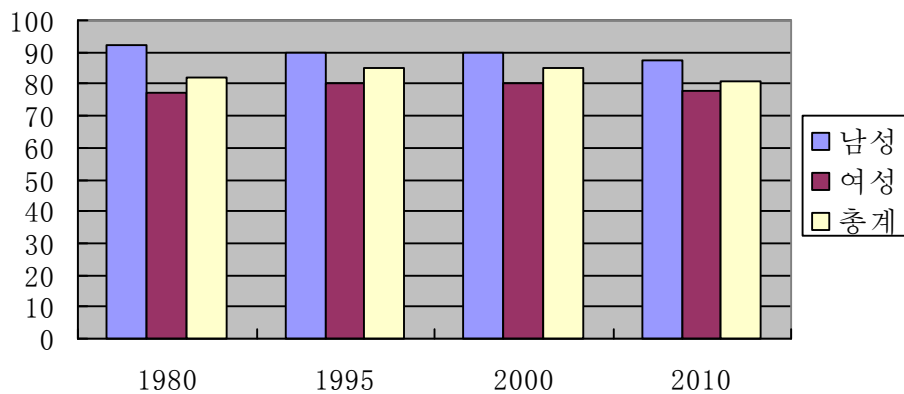
데이터 출처 : 중국 통계청 2013년

중국 도시 여성의 노동참여율은 1986년에서 1989년 동안 62% 가량의 수준을 꾸준히 유지했으나 89년도에 61.5% 었던 수치가 1990년에 들어 73.7%로 급격히 상승하였다. 이 현상은 여성 근로자의 수가 많아 늘어났다는 것을 의미하는 것이 아니라 90년대 이후 취업 통계의 범위가 넓어졌다는 객관적인 요인 때문에 나타난 현상이다. 1990년에서 1999년 까지 중국 도시 여성 노동참여율은 거의 안정적인 상태로 큰 변화가 없었다. 전반적으로 노동참여율은 70% 전후로 유지되었다. 그러나 2000년부터 여성의 노동참여율은 뚜렷하게 감소되기 시작하였다. 70% 가량 이었던 수치가 60% 전후로 떨어지면서 거의 10% 가량 하락하게 된다. 요컨대 90년대 이후의 취업통계의 범위가 넓어졌다는 객관적 요소를 배제하고 봤을 때 중국 도시 여성의 노동참여율은 전반적으로 감소된 추세를 나타내고 있다.

일반적으로 중국은 인구 출생률과 및 인구성장률은 높으나 교육 수준 및 임금 수준은 상대적으로 낮다. 따라서 중국 여러 연령층의 노동참여율이 높게

나타난다. ‘2010년 세계 근로 보고’ 에서 공개된 데이터에 따르면 중국은 80년대부터 2010년 사이의 남녀 노동참여율은 다음과 같다.

그림3 중국 남녀 노동참여율 비교



데이터 출처: '2010년 세계 근로 보고' 베이징, 중국노동사회보장출판사 2010

<그림3>는 서로 다른 시기에 나타난 중국 노동참여율이 있어서의 성별변화를 보여주고 있다. 1980년 91.5%이었던 남성 노동참여율은 계속해서 1.4% 정도씩 감소하는 경향을 보여 왔고, 2000년에서 2010년까지 10년 간 남성의 노동참여율은 2.2% 감소되어 2010년에는 87.4%의 하락수치를 보였다. 반면에 여성의 노동참여율은 상대적으로 기복이 심한 불안정한 상태를 보였다. 1980년 75.5% 였던 여성의 노동참여율은 5년 뒤 80.4%로 증가되었다. 1995년에서 2000년까지의 5년간 여성의 노동참여율은 80% 수준의 안정적인 수치를 유지했다. 그러나 그 후 2010년까지 10년간 여성 노동 참여율은 2.4%가 감소하면서 하락하는 추세를 보였다.

매 시기의 남성 노동참여율은 여성 노동참여율보다 높았고, 1980년에 남녀 노동참여율의 격차는 가장 큰 차이를 보였다. 이의 주요 원인은 당시의 전통 관념과 경제 발전 수준과 관련되어 있으며 남녀 노동참여율의 격차는 16%까지

벌어지기도 했다. 중국의 개혁 개방과 함께 사람들의 사상의변화에 따라 여성의 노동참여율은 계속적으로 증가되었고 1995년까지 남녀 노동참여율 격차는 9.7%로 줄어들었다. 이 격차는 2010년까지 거의 안정적으로 유지되었다. 여성의 노동참여율이 남성보다 계속해서 낮은 수치를 보이는 원인은 다양하다. 여기에서 보여주는 노동참여율은 취업 상태를 측정하는 하나의 지표일 뿐이다. 농촌 여성 취업자에 관한 데이터는 구하기 어렵기에 본 논문에서는 도시여성 근로자의 노동력시장에서의 참여 상황에 대해서만 분석한다. 현재까지 지속되고 있는 남녀불평등관념 속에서 각종 취업차별 현상은 중국 여성의 노동참여에 크게 영향을 미치고 있다고 본다.

중국 여성 노동참여율과 관련된 여러 가지 측면을 비교해 봤을 때 성별은 여성의 노동 참여에 영향을 미치는 중요한 요소로 볼 수 있다. 특히 현재 일정 수준의 교육을 받은 중국 여성의 노동 생산율은 동등한 교육 수준을 가진 남성과 동일 하지만 단지 성별의 차이로 인해 고용주로부터 차별을 받게 되면서 취업 기회, 임금 및 승진 문제에 있어서 불공평한 대우를 받고 있는 것으로 나타났다. (중국노동청)그 외에도 중국에서 실행되고 있는 호적제도의 영향과 가정환경으로 인해 여성 노동자들이 노동력 시장에 참여할지에 대한 여부를 선택할 때 학력차별, 호적제도 그리고 나이차별의 영향을 각각 받게 된다. 본 논문에서는 경제적 방면으로는 직업적, 성차별, 임금 차이에 대해 살펴보고, 가정적 측면에서는 가정효율 최대화와 이혼율에 대해 조사하여 취업차별이 여성의 노동참여에 미치는 영향을 실증적으로 분석해 보고자 한다.

3) 여성 노동 참여율에 영향을 미치는 요소 분석

취업차별은 여성 노동참여에 다양한 영향을 미친다. 본 논문에서는 노동참여율을 여성 노동참여 상황을 알아보는 표준으로 삼는다. 여성 노동참여에 영향을 주는 다양한 요소 중 어떤 것은 주요 요소로 작용하고 것은 부수적인 요소로 작용한다.

표3 여성 노동참여율에 영향을 미치는 요소 통계 수치

년도	FLFPR (%)	W1 (%)	TR (%)	HN (인 / 호당)	FE (%)	DR (%)
1986	62.3	108.2	9.43	3.82	25.5	0.94
1987	61.9	108.9	9.69	3.74	33.0	1.10
1988	62.0	99.20	9.91	3.63	33.3	1.20
1989	61.5	95.20	9.88	3.55	33.7	1.35
1990	73.6	103.2	8.72	3.50	33.7	1.38
1991	71.4	104.0	8.99	3.43	33.4	1.43
1992	69.3	106.7	9.35	3.37	33.7	1.47
1993	67.5	107.1	8.83	3.31	33.6	1.45
1994	68.0	107.7	9.90	3.28	34.5	1.64
1995	68.5	107.8	10.56	3.23	35.4	1.75
1996	70.6	103.8	10.91	3.20	36.4	1.85
1997	70.5	118.0	11.37	3.19	37.3	1.94
1998	69.7	133.7	11.15	3.16	38.3	1.92
1999	70.8	151.2	11.28	3.14	39.2	1.91
2000	59.5	194.7	11.08	3.13	41.0	1.91
2001	59.3	243.3	11.11	3.11	42.0	1.96
2002	58.7	291.9	11.14	3.04	41.5	1.90
2003	59.4	326.9	11.29	3.01	41.1	2.05
2004	58.8	384.8	11.31	2.98	42.1	2.28
2005	57.2	434.0	11.58	2.96	42.7	2.37
2006	56.4	438.4	11.46	2.95	43.2	2.46
2007	55.4	442.8	11.34	2.94	43.7	2.55
2008	55.1	443.1	11.30	2.92	44.1	2.60
2009	54.7	443.9	11.42	2.90	44.6	2.72
2010	54.5	444.3	11.49	2.88	44.9	2.84
2011	54.2	445.2	11.52	2.86	45.2	2.91
2012	54.3	445.9	11.57	2.85	45.5	3.05
2013	54.6	446.7	11.61	2.83	45.8	3.18

데이터 출처: 이 데이터는 <중국 통계 연감>, <중국 인구 통계 연감>, <중국 노동 연감>과 <중국 민정 통계 연감>

FLFPR(%) : 도시 여성 노동참가율

WI (%) : 직원 실제 평균 임금 지수. 임금을 변동의 소득효과와 대체효과를 검증하는데 사용한다.

TR (%) : 3차 산업 중 도매, 소매 무역, 음식업, 금융보험업, 사회 서비스업, 체육 보건 사회복지업과 교육 문화 예술, 방송 매체업에 종사하는 인원이 차지하는 비중 제 3차 산업에서의 여성 취업자 이율을 살펴보는 데 사용한다. 왜냐하면 보통 이 분야에서 여성들에게 많은 일자리를 제공하기 때문이다.

HN(인 /호): 도시 평균 가구 규모. 가족 구성원수가, FLFPR에 미치는 영향을 반영한다.

FE (%) : 고등교육기관의 전체 학생 중 여학생이 차지하는 비중(공식적인 통계 데이터는 도시와 농촌을 세분하지 않았다) . 보통 교육수준이 높으면 높을수록 시장 임금을도 높아지고 취업 관념을 바꾸는 데에도 더욱 유리하다. 따라서 FLFPR도 제고된다.

DR (%) : 이혼율(공식적인 통계 데이터는 도시와 농촌을 세분하지 않았다).

도표에 근거해 다음과 같은 결론을 도출해 낼 수 있다.

첫 번째, 고등교육기관의 전체 학생 중 여학생이 차지하는 비중(FE)은 도시 여성(FLFPR) 노동참여율과 큰 관련이 있다. 즉 도시 여성의 인력자본 투자가 도시 여성 노동참여율에 큰 영향을 준다. 경제와 과학 기술이 발전함에 따라 노동 시장의 노동력 질에 대한 요구가 갈수록 높아지고 있다. 따라서 여성들이 사회경제 활동에 더욱 많은 참여를 위해서는 끊임없는 자기계발을 해야만 한다.

두 번째, 3차 산업 중 소매 무역, 음식업, 금융보험업, 사회 서비스업, 체육 보건 사회복지업과 교육 문화 예술, 방송 매체업의 발전은 도시 여성 노동참여율과 밀접한 관계가 있다. 소매 무역, 음식업, 그리고 사회복지 사업은 취업훈련을 특별히 요구를 하지 않는다. 또한 그 중 많은 일자리들은 여성 취업자를 고용하는 주요한 곳 들이다. 따라서 소매 무역, 음식업, 그리고 사회복지업의 발전은 도시 여성노동자들의 노동시장 참여를 촉진시키게 된다.

세 번째, 이혼율(DR)과 도시 여성 노동참여율이 직원 임금 소득과 도시 여성의 노동참여율보다 더 밀접한 상관관계를 가지고 있다. FLFPR에 대한 직원 임금소득 영향이 뚜렷하지 않다는 점은 임금 변동이 소득효과와 대체효과가 거의 효력이 없음을 의미한다. 이혼율이 FLFPR에 미치는 영향은 현저하게 나타난다. 발전함에 따라 결혼과 가정에 대한 중국 사회의 인식은 크게 달라졌고 중국의 이혼율 또한 해마다 점점 높아지고 있다. 이러한 상황에서 가정 내의 여성노동자들은 점점 불안감을 느끼게 되고, 이는 전업주부들이 노동시장에 더욱 참여하는 추세로 나타난다. 가전제품이 보급되면서 여성들은 집안일의 속박에서 점점 벗어나게 되었다. 집안일에 대한 높아진 노동생산성은 여성 노동참여율에 긍정적인 영향을 준다.

4) 성별 직업분리 영향

중국 노동력 시장에서 나타나는 직업분리는 주로 업종 간과 업종 내에서 성차별현상으로 나타난다. 업종간 직업분리현상에 대해 서림청(徐林清)은 1992-2001년까지의 연도별Pw(임금 추세)값을 계산하여 다음과 같은 결과를 얻었다. 1998-2000년까지 매해 Pw값은 1에 근접하였고 2001년에는 1을 초과하여 가장 높은 값을 나타냈다. 1995년의 값은 0.95로 보고되었는데 이는 여성이 종사하고 있는 직종의 불균형을 말해주고 있으며 여성은 일반적으로 임금이 낮은 직업을 선택하는 경향이 있다는 것을 나타내고 있다. 여기에 더 보충해야 할 점은 여성 노동력이 각 업종에 불균형적으로 분포되어 있는 것을 취업차별의 영향뿐만 아니라 생물학적 차별 등의 객관적 요소가 존재하기 때문에 이러한 현상을 완전히 성차별로만 인해 생겼다고 말할 수는 없다.

표4 성별로 분류된 도시 취업 인원수가 가장 많은 5개 업종

여성 취업 인원수가 전체 취업 인원 수중 차지한 비율			남성 취업 인원수가 전체 취업 인원 수중 차지하는 비율		
업종	2010년	2011년	업종	2010년	2011년
위생, 사회 보장과 사 회복지업	59.1	59.6	전력, 가스 및 수도의 생산과 공 급업	69.6	69.8
숙박 및 음 식업	54.6	54.1	운송업	72.2	73.1
교육	48.1	48.8	공공관리	72.8	72.5
금융보장	47.9	48.6	광업	77.8	78.3
도소매업	44.5	44.6	건축	83.5	86

데이터 출처: "중국노동통계연감 2010,2011" 중국통계청, 2013,5월

2010년과 2011년의 데이터를 비교해 봤을 때 여성의 취업 업종은 지식 집약형 산업으로 변해가는 경향을 보이며 교육, 환경, 사회보장과 사회복지 및 금융 보험 업체 중의 여성 취업자 수는 각 0.7%, 0.5% 및 0.7%로 점차 늘어나고 있다. 반면에 서비스 업종인 숙박, 음식점 같은 경우 여성 종사자의 인원수는 0.5% 줄어든 것으로 나타난다. 전체적으로 봤을 때 도시 여성취업자는 제3산업에 많이 집중되어 있고 남성 취업자는 제2산업에 몰려 있다. 이는 남녀의 생물학적 차이에 많은 부분 근거하고 있으며 여성은 실제로 건축, 광업 등 체력을 많이 요하는 업종에는 적응하기 어렵기 때문에 이 분야에 여성의 취업자 수가 낮은 것은 당연한 것이라고 보인다. 하지만 다른 업종에서 나타나는 남녀 취업 인원수의 불균형 현상은 일정 부분 취업차별이 원인이 된다고 볼 수 있다.

남녀 임금격차 문제는 다음과 같이 나타난다. 2011년 조사된 업종별 직원들의 평균 임금 순위에 따르면 여성의 취업자 수가 가장 많은 5개의 업종 중 지식집약형인 금융은 위생, 사회보장과 사회복지업과 함께 평균 임금 순위가

앞 쪽에 위치해 있고, 나머지 3개 업종, 교육이 국가 평균 임금 수준에 근접해 있다는 것을 제외하고, 숙박, 음식업 그리고 도소매업의 평균 임금은 국가 평균 임금보다 많이 낮은 것으로 나타난다. 아울러 개혁개방 이후 제3산업의 평균 임금은 가장 낮게 나타났다. 그러나 남성이 집중되어 있는 5개 업종 중 국가의 평균 임금 수준보다 낮은 건축업을 제외하고 나머지 4개의 업종 평균 임금은 모두 국가의 평균 임금보다 높은 것으로 나타났다. 따라서 대다수의 여성이 저소득 업종에 집중되어 있다는 것을 알 수 있다.

동일 업종에서도 남성과 여성이 담당하는 직위에는 많이 차이를 보이고 있다. 일반적으로 여성 담당자 및 엔지니어의 수는 많이 늘었지만 전체 인원수와 비교했을 때 남성보다는 많이 낮다. 제2회 중국 여성 사회 지위 표본조사 보고서에 따르면 2000년 각 직종에 종사하는 여성 인원수는 거의 모두 남성의 인원수보다 낮았고 비즈니스 서비스 업종과 프로 엔지니어 업종만이 여성의 인원수가 남성의 인원수보다 많은 것으로 나타났다. 그 중에서 30.8%에 달하는 여성이 비즈니스 서비스 업종에 종사하고 있으며 이는 남성보다 9.4%나 높은 수치이다. 그 다음으로 프로 엔지니어 및 생산업에 종사하는 여성은 각 22.8%와 22.0%로 남성 인원수보다 조금 많다. 그러나 동일 업종일지라도 소수의 여성만이 지도자급 직원을 두고 있었고 또 그중 각 부의 책임자를 맡은 여성을 더 적었다. 이는 남성에 비해 1.9%가 낮은 6.1% 수치를 차지한다. 하지만 1990년 제2회 여성 사회 지위 표본조사 보고서 데이터와 비교해 보면 2000년에 여성 책임자수가 3.2% 증가되었고 여성 프로 엔지니어는 5.4% 증가되었다. 2004년말까지 여성이 차지하는 인원수는 43.6%에 도달하였으며 1995년보다 6.3%나 증가되었다. 이 중에서 고, 중급 직무에서의 여성의 차지하는 비율은 각각 1995년의 20.1%와 33.4%에서 30.5%와 42.0%까지 증가되었다(이방, 2007). 이는 여성 취업이 지식집약형 업종으로 변해가고 있다는 것을 보여주고 있으나 여성 취업자의 직위는 일반 회사원에 불과하다는 것을 알 수 있다. 각 관리층에 근무하는 여성 취업자 수는 남성보다 적으며 관리층 등급이 높아질수록 남녀차이는 더욱 심한 것으로 나타난다. 또한 업종별 남녀 분리현상도

여전히 심한 것으로 나타난다.

전반적으로 봤을 때 여성의 취업 상황은 이전보다 높은 수준의 발전을 보이고 있지만 성 차별은 여전히 심각한 문제로 남아있다. 특히 높은 직위를 가진 여성의 수는 남성보다 훨씬 적은 것으로 나타나며 여성의 평균 소득 또한 남성보다 많이 낮다. 현재 대부분의 여성은 저소득 업종에 종사하고 있으나, 일부분의 여성이 금융 등 지식집약형인 고소득 업종에 종사하는 추세를 보이고 있다. 그러나 남성과 비교했을 때 여성은 여전히 일반 직원이 대다수이며 관리급 직위에 있는 인원수는 여전히 적다. 특히 간부급 직위에 있는 여성은 상대적으로 남성보다 적다.

5) 도시와 농촌 여성은 임금의 격차가 영향

개혁개방 이래로 도시와 농촌의 임금의 격차는 축소와 확장을 반복했다. 전문가의 분석에 의하면 중국의 지니 계수가 최근 몇 년간 높아진 이유는 도시와 농촌의 임금격차 때문이라고 한다.

국제 노동단체에서 발표된 1995년 36개국에 대한 데이터에 따르면 대부분 국가의 도시와 농촌의 평균 소득비율은 1.6보다 적었고, 단지 3개국만이 2.0을 넘었는데 중국이 그 중의 한 나라로 도시와 농촌의 격차가 세계에서 가장 심한 것으로 나타났다. 사회과학원 경제 연구부서에서 수년 동안 전국적으로 실시한 조사결과에 따르면 중국 도시와 농촌의 소득 비례는 1995년의 2.5에서 2002년 3.1로 증가되었고 2006년에는 3.28에 달하였다. 만약 의료, 교육, 실업보장 등의 요인까지 고려한다면 이 수치는 더욱 높아질 것이며, 심지어 5, 6배까지 높아질 수가 있다. 중국은 이미 전 세계적으로 도시 농촌의 빈부 격차가 가장 심한 나라가 되었다.

다음 표는 개혁개방 이후의 도시와 농촌의 소득 상황이다.

표6 도시와 농촌의 여성 평균 소득 격차

연도	농촌 주민 평균 소득 (원)	주민 평균 소득 (원)	도시 농촌 주민 소득 차이
1978	113.6	343.4	209.8
1980	191.3	477.6	286.3
1982	270.1	526.6	256.5
1984	355.3	651.2	295.9
1985	397.6	739.1	341.5
1988	544.9	1181.4	636.5
1990	686.3	1510.2	823.9
1995	1577.7	4283.0	2705.3
1998	2162.0	5425.1	3263.1
2000	2253.4	6280.0	4026.6
2002	2475.6	7702.8	5227.2
2004	2936.0	9422.0	6486.0
2005	3255.0	10493.0	7238.0
2007	4140.4	13785.8	9645.4
2008	4460.5	14146.8	9686.3
2009	4660.8	14271.0	9610.2
2010	4781.6	14395.5	9613.9
2011	4913.6	14595.6	9682.0
2012	5037.6	14695.6	9658.0
2013	5149.9	14791.2	9641.3

자료 출처: 중국통계청 "중국농촌통계연감2013"

1978- 1985년 중국의 도시와 농촌 주민의 소득 격차가 줄어든 이유는 첫째, 나라에서 농산물 구입 가격을 대폭 인상하였기 때문이다. 1978년에서 1985년 사이에 농산물의 가격은 166.8%로 대폭 인상되어 농민들의 소득이 대폭 늘어났다. 둘째, 경제 체제에 대한 개혁이 농촌에서 우선적으로 실행되었다. 농가생산 청부제(家庭联产承包责任制)의 실행과 농촌 조직구조의 근본적인 변혁은 농촌의 종합적인 생산력을 크게 자극하게 되었다. 이는 농민들의 일에 대한 적극성을 제고시키게 되었고 농민들이 여러 방법을 통해 소득을 올

라게 하여 엄청난 속도 성장을 이루었다. 반면 같은 시기의 도시 경제 체계의 개혁은 상대적으로 느리게 진행되어 직원들의 임금향상 또한 지체되었다.

1985년 이후 도시와 농촌 주민의 소득 격차는 다시 벌어지게 된다. 이는 그 당시 중국의 경제 체제 개혁이 농촌에서 도시로 전이되면서 자주권을 갖게 된 기업이 다양한 임금 상여금 제도를 실시하게 되고 이에 따라 도시 경제가 빠른 속도로 발전하여 도시 노동자들의 임금소득이 빠르게 증가되었다. 이와 동시에 여러 업종 및 부서의 소득격차가 뚜렷이 나타나기 시작했다. 또한 같은 시기 농업제도 변화의 효용이 점차 떨어지여 농업의 성장 속도도 느려졌고 농민의 소득 증가는 정체 되었다. 이러한 공농업 성장 속도의 격차는 도시와 농촌 주민 소득 증가에 차이가 나타나게 하여 소득 격차 또한 점차 커지게 되었다.

1995년 이후 도시와 농촌의 임금격차가 급격히 벌어지는 추세를 보였다. 국가통계부의 자료에 의하면 1997년부터 중국 농민의 소득 증가폭은 해마다 하락하여 1996년의 9%에서 2002년 1.9%로 감소된 것으로 보고되었다. 반면에 같은 시기 도시 주민의 소득 증가폭은 7%가량의 수치를 유지했다. 도시와 농촌 주민의 임금차이의 비율은 6, 7년 이란 짧은 시간에 0.6%가량 높아졌다.

첫째, 1978년에서 1985년 사이 농산물 가격의 상승과 농촌 제도의 개혁으로 인해 농민의 소득수준이 증가하게 되었다. 소득의 관점에서 봤을 때, 여성 노동자 또한 같은 생산 시간과 같은 노동력을 들이면 소득이 증가될 수 있었다. 따라서 이 시기의 여성의 노동참여율은 증가 될 수밖에 없었다. 또한 당시 농민들은 주로 힘쓰는 농업 일을 하였다. 이러한 상황에서 여성 노동자는 남성에 비해 여전히 열세에 처한 상태였다. 같은 시기에 도시 개혁은 상대적으로 느린 상태였고 따라서 이시기의 도시 여성의 노동 참여 상황에 거의 변화가 없었다.

둘째, 1985년에서 1995년 에는 도시에 개혁의 초점을 맞추었는데 이는 소득의 분배 방식을 더욱 자유롭게 하였고 여성 노동 참여율 또한 증가되었다. 앞에 통계 결과로 봤을 때, 1990년 이후 통계 방식의 변화를 제외하고, 이

시기의 도시 여성 노동참여율은 점차 증가되었다.

그리고 95년 후에는 도시와 농촌 간의 수입 격차가 더욱 확대되었다. 도시 시민의 소득은 계속 올라가는 반면에 농촌 주민의 소득은 정체되었다. 이 시기 도시와 농촌여성의 노동 참여 상황에도 급격한 변화가 일어났다. 또한 이 시기 농촌 주민들의 소득은 더디게 상승하는 추세를 보였는데, 이는 이 기간에 농촌에 별다른 개혁이 없었기 때문이다. 통계에 의하면 농촌여성들의 노동 참여 정도와 수준 또한 예전 상황과 비슷하거나 약간 제고되었을 뿐이다. 앞의 통계 결과가 보여주듯, 95년 이후에서 2000년 전까지 도시여성들의 노동참여율은 상승하는 추세를 나타냈다. 소득 증가에 대한 결과로 보여진다. 하지만 2000년 후부터 도시 여성 노동참여율이 급격히 하락하는 현상을 보인다. 제는 이와 같은 현상에 대해 다음의 세 가지 방명에서 원인을 분석해 보았다.

첫째, 2000년의 도시와 농촌 주민의 일인당 평균 가처분 소득은 이미 6280.0위엔에 도달하였다. 또한 이 기초위에 급속히 증가되어 2007년에는 13785.8위엔까지에 도달하였다. 도시 및 농촌의 개인 고유재산과 비임금 소득이 증가하였다. 노동 공급 표에 따르면 노동 공급 인원수는 줄어들었다. 그 원인으로 여성이 취업과정 중에 겪은 성차별과 남녀 수입 차이를 들 수 있는데 이 단계에서는 주로 여성 노동참여율이 감소하게 된다. 둘째, 이 시기의 중국은 경제적인 전환을 맞이하던 시기로 제도의 개혁과 노동자의 지식 구조가 경제 구조와 비대칭을 이루고 있었다. 따라서 이 시기에 많은 여성 노동자가 일자리를 잃게 되었다. 특히 나이가 많은 여성 노동자인 경우 재취업이 더욱 어려워져 많은 여성 노동자들이 노동력시장을 나가게 되었고, 여성 노동참여율도 감소하게 되었다. 셋째, 개혁개방이후로 점점 많은 농촌 노동자들이 도시로 건너와 일을 하였다. 이들의 노동자본금을 적었기 때문에 노동생산율이 낮은 일부 여성들이 인력시장에서 배제되는 현상을 만들었다. 지방정부의 현지 주민들의 취업에 대한 보호와 중국만 가지고 있는 호적 제도의 존재로 인해 노동력시장은 호적 때문에 발생하는 취업차별 현상도 날로 심해졌다.

도시와 농촌의 임금차이가 커짐으로 인해 도시와 농촌의 생활 및 소비 수

준차이 또한 많이 벌어지게 되었다. 1978년 도시 주민의 일인당 평균 생활 소비 지출이 농촌 주민보다 2.39배에 달했다. 그 후로부터 20년 동안에 이와 같은 상황은 거의 변하지 않았다. 임금차이는 계속해서 늘어나서 1999년에는 3.37배까지 늘어났으며 2002년에는 3.5배에 도달하였다. 엥겔 지수 수치로 보면, 도시와 농촌의 엥겔 지수 차이는 1989년의 0.4%에서 2006년의 7.2%로까지 벌어지게 되었다. 이외에도 도시와 농촌의 차이는 주민들의 저축교육 등의 방면에도 영향을 끼쳤다. 국제적인 일반적 상황을 봤을 때, 경제 발전 수준이 일인당 평균 800-1000달러 단계일 때 다른 나라의 도시 주민의 소득은 대체로 농촌 주민 소득의 1.7배가량 높다. 그러나 중국은 현재 이 비율이 3.22배에 도달할 뿐만 아니라 계속해서 늘어나고 있는 추세를 보이고 있다. 이와 같은 원인으로 일정 수준의 교육을 받은 여성은 대도시나 중형도시 남아 취업을 하게 된다. 위에 언급된 취업에 불합리하게 작용하는 각종 요인은 사회 경제 발전에 나쁜 영향을 중국에서 나타나고 있는 일부 현상들은 여성이 노동참여와 경제적 상황에 있어 열세적 위치에 처해있다는 것을 보여 준다. 본 논문의 연구 주제로 봤을 때 교육에 대한 성차별과 나이 차별 또는 호적 차별 등은 약자의 위치에 있는 여성 노동자들에게 굉장히 불리한 영향을 미쳤다고 본다.

V 결론 및 제언

1 결론

현재 중국사회에는 여대생, 여자대학원생 취업에 대한 논쟁이 뜨겁다. 남존여비 사상이 만연해 있는 중국에서는 취업 중에 성차별 문제가 뚜렷하게 발생되고 있다. 최근에 진행된 여성 취업에 대한 연구에서는 취업 자유성이 노동참여에 미치는 영향에 대한 분석이 거의 이루어지지 않았다. 따라서 본 연구는 중국의 사회, 경제, 사정, 정책 총 넷 방면에 걸쳐 중국 여성의 취업차별에 대해 결과 나왔다.

첫째, 사회적 측면에서 보면 정부가 더 나은 호적제도를 제공하지 못하고 있다. 취업을 제한하는 현행 호적제도는 본토 사람이 타지사람(外地人)보다 좋은 직업을 더 빨리 얻게 한다. 이는 타지 호적을 가진 여성들로 하여금 좋은 일자리를 얻기 힘들게 한다. 또 교육에 있어서, 국가의 9년 의무교육 제창으로 인해 여성의 교육 수준은 현저히 제고되었다. 하지만 전체적으로 보면 여성은 아직도 남성의 교육 수준보다 낮은 상황이다. 왜냐하면 중국 각지에는 여전히 남존여비의 현상이 매우 심각하기 때문이다. 그 중 농촌 지역의 경우 이러한 현상이 더욱 심각한 상황이다. 부모들은 학업 기회를 남자아이들에게 우선적으로 제공한다. 이로 인해 여자아이들은 높은 수준의 학력을 쌓지 못하게 되고, 이는 여성들로 하여금 기술성이나 전문성을 요하는 직장을 얻기 힘들게 하는 원인이 된다. 또한 여성의 교육 수준은 남성보다 훨씬 낮은 것으로 나타났다. 이런 상황에서 여성과 남성은 임금 차이가 많이 나는 각 직업에 취업을 하게 되거나 기술적인 조건을 많이 강조하는 업종에 취업을 하게 되는 여성의 비중은 남성보다 훨씬 낮게 나타날 수 밖에 없다.

둘째, 경제적 측면에서 보면 대부분의 고용주는 남성 직원을 고용하길 선호한다. 설령 남성보다 여성의 학력과 능력이 훨씬 뛰어나도 해도 여성 구직

자를 채용하지 않는 경우가 일반적이다. 또한 비록 여성을 고용했다 하더라도 임금 수준이 남성보다 낮다. 이러한 성차별 현상은 여성의 노동참여율에 심각한 영향을 미친다. 직업분리에 있어, 특수한 직업은 제외하고 대부분의 여성들은 기술직이나 사무직을 선호하지만 이와는 반대로 단순 노동직에 종사하는 경우가 많다. 높은 직급과 소득을 받는 여성은 남성보다 적다. 제 3 산업(도매, 요식서비스업, 체육보건, 여행, 매체 등)이 낱알이 발전함에 따라 여성의 노동참여율을 크게 제고되었다. 도매, 요식 서비스업은 노동의 질을 크게 요구하지 않기 때문에 많은 여성들이 일할 수 있는 주된 일터가 되었다 따라서 도시 여성 노동자들의 노동력 시장에 대한 참여를 촉진시키는 결과를 가져왔다.

셋째, 가정 측면에서 보면 직업분리와 성차별이 야기한 소득 불평등 차별은 여성들의 노동참여율을 제고시키기 어렵게 하는 원인이다. '남주외 여주내(男主外女主内)' 라는 낡은 관념으로 인해 여성들이 남성보다 집안일을 하는 시간이 많아지면서 바깥에서 일하는 시간이 남성보다 현저히 적어지게 되었고 임금 또한 낮다. 일단 일에 대한 비용에 만족하지 못하게 되면 여성들은 대부분이 직장을 포기하게 되고 이는 여성의 노동참여율이 남성보다 낮아지게 되는 결과를 초래하게 된다. 사실 중국 여성들은 자원해서 노동력 시장을 멀리하는 것은 아니다. 단지 노동으로 얻는 소득과 가사노동 시간 사이에 균형을 이루지 못하게 되어 여성이 노동력 시장을 나가게 되는 것이다. 혼인율의 감소와 이혼율의 상승은 여성들의 노동참여율을 높이게 된다. 이는 오랫동안 집안일만 해오던 여성들은 좋은 직장을 찾는 기회가 많지 않지만 미혼 여성과 이혼 여성은 그들 스스로 삶은 영위해 나가야 하기 때문에 노동력시장에 참여할 수밖에 없게 되기 때문이다.

넷째, 정책적 측면에서 보면 중국의 노동력 시장의 차별을 해결하기 위해서는 정부, 기업 그리고 개인이 함께 노력해야 한다. 정부는 관련 법률을 개선하여 건전하고 자유로운 여성취업 시스템을 만들어 여성의 노동 참여율을 높이는 역할을 해야 한다. 또한 정부는 시장에 대한 관리를 강화해 여성들이

취업과정 속에서 당하는 차별 문제를 해결하고, 아울러 전문 기관을 설립해 여성의 권리를 보호해야 한다. 여성들은 이를 통해 취업에 관해 공평한 기회를 얻을 수 있게 될 것이다. 중국의 노동력 시장 속 존재하는 차별을 없애는 작업은 매우 복잡하고 장기간의 노력을 요하는 일이다. 또한 정부, 기업, 여성 개인 등이 함께 적극적으로 협력하여 장기간 노력해야 이루어 낼 수 있다.

2 제언

1) 양성평등 사상의 고취

여성 취업에 관련된 법 개정은 이미 여러 나라에서 다양하게 실행되고 있다. 예를 들어 미국의 법은 구인 광고에 나이, 성별 등을 제시하지 못하도록 규정하였고, 벨기에의 법은 여성이 구직 중 성차별로 인해 고용되지 못했다면 고소를 할 수 있도록 하였다. 유럽의 여러 나라는 남녀가 같은 일을 할 때 동등한 보수를 받도록 하였고, 출산 후 여성에 대한 노동력 시장의 차별을 금지하였다. (장해연, 2012) 법률을 참고하여 취업차별에 대한 입법을 진행시켜야 한다. 이를 통해 연령, 성별, 학력 등의 특정한 조건이 필요한 업종과 회사를 가려내어 각기 다른 업종과 기업의 남녀 비율의 최저선을 정하고, 남녀평등 관념을 심어주어야 한다.

첫째, 우선적으로 전통 남권문화를 비판적으로 계승해야 하고 양성 간에 서로 보완, 협력, 서로 어우러져 발전하는 합리적인 부분을 찾아내서 되살려야 할 것이다.

남존여비, 남강여약, 남주여종, 남외여내와 같은 여성을 차별 대우하는 전통 편견은 없애야 한다고 본다. 또한 중국의 실제 상황을 살펴보고 서양 여권주의 문화의 유익한 경험을 참고하여 배워야 한다. 즉 여성이 자아 해방의 과정을 통해 주체의식, 참여의식, 경쟁의식을 갖춰야 한다는 이념과 법률로 여성의 합법적인 권리를 지켜야 한다는 이념을 주장하며 과격한 여권주의 사상의

침투를 저항하여 양성 간의 진정한 파트너십을 확립해야 할 것이다.

둘째, 국가와 정부는 양성의식을 살린 법률과 정책을 만들어야 하여 선진적인 양성평등 의식의 형성을 이끌고 사회의 양성평등을 고취시켜야 할 것이다. 남녀평등의 기본 정책을 철저하게 실현해야 하고 <중화인민공화국 노동법>, <부녀 권익 보장법>을 완성하여 실행하며 남녀평등 문제를 해결하는 효과적인 정책을 만들어 시행해야 한다. 정부는 법률이 권리를 부여하는 바탕에서 안정적이고 지속된 정책을 통해 남녀 불평등의 사회 구조를 만들어 낸 분업 형식을 개조해야 하고 문화 관성과 권력 구조가 사회 실천에 끼친 부정적 영향을 조절하여 이 사회구조를 지지하는 문화 관념과 사회 풍습을 극복해야 한다.

셋째, 완강한 취업과 노동 시장의 법률 집행을 강화 하여야 한다. 국내 여성고용차별을 완화하기 위해서 국외 시스템을 도입하여 여성 고용차별에 특별한 법률을 설정 할 수 있다.

넷째, 가정과 학교에서 양성평등 관념을 고취시킨다.

가정과 학교는 사람들이 사회화를 받아들이는 중요한 장소이자 양성문화를 전파하는 장소이다. 가정교육은 개인 사회화의 시작이며 개인의 인생에 큰 영향을 미치게 된다. 그러므로 가정교육 중의 전통적인 남존여비의 교육 방식은 없애야 하고 어린 시절부터 아동의 양성평등 의식을 키워 아동의 전면적인 발전을 위해 좋은 환경을 제공해야 한다. 그리고 학교 교육 중의 성차별과 성별 편견을 없애야 하고 양성에게 평등한 교육 기회를 제공해야 하며 양성 평등화의 교육 내용과 양성 평등을 살린 교육 방식으로 양성에게 평등한 학습 환경과 학습 경험을 제공해야 한다. 또한 양성평등 교육이 다원화와 다양성을 거부하는 게 아니라 생물학적인 양성 특징을 존중하여 평등하게 발전하는 것이다. 평등 발전은 형식과 정도의 동일이 아니라 인격이 평등하여 개성을 살리는 발전이다. 남성과 여성을 막론하고 성별의 장점을 발휘하는 동시에 성격의 단점을 극복하여 심신의 전면적인 발전과 인격의 완성을 촉진해야 한다.

다섯째, 대중매체가 여성의 역할에 대한 부정적인 평가를 없애야 할 것이다.

대중 매체가 여성 역할에 대한 긍정적인 홍보를 이끌어야 한다. 여성을 존중하고 배려하는 관념을 앞장서 제창하여 선진적인 양성문화를 대중의 마음속에 깊이 자리 잡게 만들어야 하며 선진적인 양성문화가 사람들의 사상과 행위에 대한 지도나 영향 역할을 발휘해야 한다.

2) 경제적인 정책

여성 고용 이동성 증진 및 여성의 평등한 고용 기회를 개선하기 위해 정부는 도시와 시골지역에서의 호적과 산업 불평등한 시스템을 깨뜨리고 타향사람들 취업에서 평등한 경제 자격을 부여해야 할 것이다. 현대 사회에서 헌법이 여자에게 남자와 평등하게 사회사무 참가하는 권력을 부여했지만 많은 가정이 전통사회 사회 적분업 구성의 영향을 받고 있다, 여자가 아직도 집안일과 자녀의 교육하는 주요 책임자다. 고된 집안일과 자녀 교육하는 책임감 때문에 여자들이 가정에게 애를 더 많이 써야 한다. 이것 때문에 여자가 밖에 나가서 일하는 것은 불가능하게 만들었고, 그 동시에 고용 회사도 이런 여자가 고용하지 않는다. 사회 경제의 발전에 따라서 모든 사람이 다 평등하다는 관념도 취직 시장에 침투하는데 전통관념이 여자가 현처양모 되어 하는 것은 요구한다. 사업상에 경쟁과 여자 역할의 기대를 직면하면서 직장 여성들이 예전에 없었던 “ 현처양모도 돼야 하고 사업도 성공해야 하” 는 스트레스를 느껴진다. 사업이나 가정이 둘 중에 하나의 곤란운 선택 중에 빠진다.

회사와 기업들 ‘남녀평등’ 의 함의에 대한 올바른 인식은 가지고 남녀의 근본적 다름을 존중하여 남녀 직원을 채용 한다면 그들의 노동참여율은 제고될 것이다. 여성 직업 훈련의 실용성과 유효성을 강화한다. 여성의 재취업 교육에 있어 ‘질과 양 모두 중시’ 하는 기본 원칙에 따라 여성 직원 훈련 정도를 확대시켜 훈련의 지향성, 실용성, 유효성을 높인다. 특히 시장요구의 변화와 여러 계층의 여성의 취업 의도를 잘 분석하여 효율적으로 취업 훈련 환경

을 조성하는 데에 관심을 기울여야 한다. 또한 다양하고 새로운 기술을 재울 수 있는 기회 제공은 여직원이 직업훈련 중에 개인의 종합적인 소양을 키울 수 있도록 해줄 뿐만 아니라 경쟁력도 높여 여성들의 취업의 길을 넓혀준다.

3) 호적정책

호적제도 제한 개선, 현재 중국에는 수천만 명의 취업인구가 존재한다. 만약 취업 문제에 있어 신중한 태도를 보이지 않는다면 사회 각 방면에 좋지 않은 영향을 미치게 될 것이다. 또한 국가의 전체적 국면의 안정과 시장경제의 발전에도 악영향을 끼치게 될 것이다. 관련 취업 정책과 사회보장, 사회 서비스 등의 측면에서 지방 사람들이 받는 차별적인 대우와 고학력자가 대도시로 모리는 현상은 모두 호적제도 때문이다. 호적제도는 도시와 지방이 통일된 노동력 시장을 형성하지 못하게 하는 장애물이자 큰 제약적 요소이다.

따라서 취업 문제를 해결하기 위해서는 호적제도의 개혁을 통해 도시와 지방의 통일적인 호적제도를 만들어야 한다. 이는 호적 이동 제한에 대한 정부의 참견을 해소할 뿐만 아니라 민족정신을 제고시키는 데에도 중요한 역할을 한다. 호적 차별에 대해 제도적으로 그 원인을 제거한다는 것은 사람들의 신분의 변화, 즉 더욱 평등한 인격적 대우를 의미한다. 사람들의 경쟁의식을 고취시키는 역할을 하게 되고, 도시 경제 성장에도 큰 도움을 주게 된다. 전국적으로 통일된 호적 관리체계를 위해 주민 번호를 검색할 수 있는 서비스센터를 설립한다. 이는 사람들의 이동 상황 관리하는 기본적이고 중요한 체제이다. 인구정보관리시스템을 적극적으로 운용하여 더욱 정확하고 신속하게 인구변동 정보를 파악할 수 있다. 이러한 인구 정보 공유가 실현된다면, 도시의 발전 계획에 신리할 만한 데이터를 제공할 수 있을 뿐만 아니라 도시에 와서 일하는 사람들에게 취업에 대한 지역 정보를 제공할 수 있다.

4) 법률과 법규의 개선, 입법과 사법 역량 확대

신 중국 성립 후 중국 사회에는 평등, 자유 등 인권 신장이 많이 실현되었다. 그러나 현실 생활 속에서는 성차별 현상이 여전히 심각하다. 이러한 현상은 정치, 경제, 문화, 체육 등 여러 영역에서 다양하게 나타난다.

중국은 <정부 기관 정년퇴직자의 퇴직금 등의 문제에 대한 실시 방법>에서 퇴직금을 일한 시간이 35년 된 사람에게는 월급의 90%를 지불하고, 일한 기간이 30년이 넘지 않은 경우 월급에 80%를 지불한다고 규정하고 있다. 이 규정에 따라 정부기관에서 일하는 여성이 월급의 90%의 퇴직금을 받고자 한다면 20세 이전에 취직을 해야만 한다. 이러한 법조는 중국이 남녀평등의 입법에 있어서도 성차별이 존재한다는 것을 알 수 있게 한다.

따라서 중국에 분산되어 있는 남녀평등 및 남녀취업 차별에 관련된 법률에 <취업차별 반대법>을 제정해야 할 필요성이 있다. 아울러 차별에 대한 상세한 규정을 만들어 차별에 반대하는 법률 시스템을 제정한다. 이를 통해 여성이 취업하는 데 있어 그 권리를 충분히 보호하여 사회에 만연해 있는 성차별 현상을 근절시켜야 한다. 현재 중국에는 여성 차별에 대한 전문적인 법이 부족한 상황이다. 이는 여성이 구직 중 차별을 당했을 경우 법에 호소할 수도 없는 상황을 야기 시킨다. 이러한 이유로 <성차별 반대법>이 시급히 제정될 필요가 있다. 남녀평등은 중국의 기본전인 정책이다. 따라서 중국은 성차별에 대한 필요한 조치를 취해, 여성 권익을 보장해 주는 각종 제도를 개선하고, 이를 통해 여성에 대한 모든 형식의 차별을 없애야 한다.

5) 여성의 교육권 보장

교육 수준 정도에 따라 나눈 인구 표본 데이터에 따르면, 학교에 다닌 적

없는 인구 중 남성의 비율은 27.65%이고 여성의 비율은 72.35%로 남성의 두 배가 넘는 수치를 보인다. 평등한 교육 기회 제공에 대한 이슈는 수년간 중국에서 중요한 문제로 다루어져왔다. 불평등한 교육 기회 원인으로서는 공공 교육 자원 분배의 불균형과 낮은 교육 서비스의 질을 들 수 있다(진담, 2008). 중국 여성의 교육 기회는 보장을 받지 못하고 있다. 따라서 교육 시스템에 있어서 여성 교육에 투자할 자원을 마련해 주는 것은 매우 중요한 일이다 이는 여성 취업과 남녀평등을 촉진하는 데 큰 도움을 줄 것이다.

여성 인구의 높은 문맹률과 반문맹률 문제를 해결해야 한다. 여학생, 특히 농촌 여학생의 진학을, 보장하여 학교에 여학생의 비율을 제고시켜 진정한 의무 교육을 실현해야 한다. 따르면, 중국 에는 문맹인 여성이 5500만명 정도로 매우 심각한 상황이다. 이러한 상황을 해결하기 위해서는 문맹 퇴치를 위한 자금을 늘려야 한다. 국가 교육 자금 경비 중 문맹 퇴치 자금을 정해 여성들이 교육 빈곤에서 벗어 날 수 있도록 도와주어야 한다.

여성의 취업에 적합한 전공 개설, 남녀가 다르다는 것은 인정할 수 밖에 없는 사실이다. 생리적으로나 심리적으로 남성과 여성에게 맞는 직업은 각각 다르다. 여성의 취업을 촉진하기 위해서는 학교 교육에 있어서 여성의 취업에 적합한 전공을 개설해야 할 필요성이 있다. 여성은 남성보다 인내심이 있고 세심하며 꾸준하다. 고등 교육을 받은 여성은 일할 때 강한 인내력과 지구력을 보이며 완만한 대인 관계를 유지한다. 여성의 이러한 특징에 맞게 교육을 한다면 여성들은 우수한 잠재력을 발휘할 수 있을 것이고 취업 시장에서도 좋은 능력을 발휘할 수 있을 것이다.

6) 법적 차별 강화

취업시장에서 많은 취업차별이 존재한다. 많은 회사들이 남성 구직자를 선호 한다는 것이 그 중 하나이다. 하지만 구체적인 법적 조치가 없기 때문에

이러한 현상은 비밀비재하게 일어난다. 이를 해결하기 위해서는 행정적 처벌 역량을 강화시켜야 한다. 벌금이나 민사 배상 등의 처벌을 시행하여 위법자에게 성차별이 위법 행위라는 것을 각인시켜줘야 할 필요성이 있다. 이를 통해 고용주가 상관법률을 지켜 여성들이 취업에 있어 합법적인 권익을 보장 받을 수 있도록 하여야 한다. 정부는 재정, 금융, 공상 및 세금 등 방면의 관련 정책을 정할 때, 고용이나 승진 등에 있어 남녀평등을 잘 실천한 기업을 격려하고 성차별이 이루어진 기업들은 처벌하는 방안을 마련하길 건의한다.

참고문헌

- 경제사(2004). (2):27 이진노동력 공급과 수요로 보는 중국 취업의 성 차별 현상. 5~7
- 탄란(2005). 중국 경제 전환기에서의 도시 여성의 노동 공급 행위 분석: [박사 학위 논문]. 절강: 절강대학, 123~125
- 이지은 (2012). 08.10 젠더와 경제학 171~172
- 성차별개념 : http://www.shenmeshi.com/Social/Social_20070612001002.html
- 왕군(2010). 호남사범대학교 성별차이부터 현대 여성 사회지위 24~27
- 호유영(2007). 06 제도를통해 중국여성 비곤문제분석. 10~15
- 마딩딩 (2010). 05 죽국여성 취업 연구 144~146
- 인자빈(2010). 06 페미니스트적및 중국여성 복지연구 132~134
- 우중적(2006).마케팅 전환 과 마케팅중에 성별 불공평 15~16
- 이엔리취엔(2006). 중국 적령 여성노동력 인구노동 참여를 연구 석사학위논문. 베이징: 수도경제무역대학, 155~156
- 지은이(2012). 08.10 <젠더와 경제> 372~379
- 증쌍취엔(2010). 노동경제학. 상해: 복단대학출판사, 217~255
- 전상권(2010). 노동경제학. 상해: 복단대학교출판사 322~325
- 중국통계연감', '중국인구통계연감중국통계<http://www.stats.gov.cn/tjsj/nds> 국제노동청. '2000년세계노동보고서'. 베이징 중국노동및사회보장출판사, 2001.1~9
- 국가통계청1987, 1995, 2005년'중국1%인구샘플링조사주요데이터보고서'.12~14 조세핀. 도노반(2003). 페미니즘의 인텔리 전통. 난징. 장쑤인민출판사, 56~77
- 채방(2003). 중국 인구 및 근로 문제 보고서---인구 변화 및 교육 발전. 사회과학문헌출판사. 2004. 1~13

채방(2010). 중국 인구 및 근로 문제 보고서--- 인구 변화의 사회적 경제 부 작용. 사회과학문헌출판사. 1~10

장녕(2013). 중국 여성 노동참여율 변화에 대한 경제 분석 연구생학위논문. 저장: 저장대학교 78~79

예원전(2013). 현대 중국 혼인문제의 경제학 사고; 인구연구 (6)18-19

중국노동청(2010). 중화인민공화국 노동청 (9)20-22

이방(2007). 노동경제학, 과학출판사, 195~203

조이영디, 복육매(2004). <<노동경제학--- 이론, 도구, 제도, 조종.>> 기업관리출판사77~78

인원, 인대다(2007). 경제 체제 전환기에 중국 여성 노동참가율에 대한 회색 관련분석. 북경 교통 대학교 학보 (사회 과학 판), (3) 65~67

여성 연구 논총,(2001). 제2기 중국 부녀 사회 지위 조사 연구팀.제2기 중국 부녀 사회 지위 표본조사 주요 데이터 보고 . (5) 1~8

당키이(2006). DPS데이터 처리 시스템--실험 디자인, 통계분석 및 모형 최적화.과학 출판사, 1~52

진담(2008). 교육공평의 제도 기초, 21세기, (2), 176

장해연(2012). 중국 여성 취직 현황과 해결 방법, 길림대학교

Becker,Gary (1971). the Economics of Discrimination. UniversityofChicagoPress,266

Becker.Gary (1975). Human Capital. Columbia University Press,156~186

P. Samuelson. (1956). 55(9): Soeia Indifference Curve. Quarterly Journal of Eeonomies, 1~22

Becker.Gary(1987). 17 ATreatiseonTheFamily.Cambridge. MA:HavardUniversityPress,

Clair Brown. (1987). Consumption Norms, Work Roles, and Economic Growth In Clair Brown and Joseph A. Pechman(eds). Gender in the Workplace.

Diah.(1998). 32(6): Cross-Substitution Between Husband and Wife as One of the Factors Determining Married Women Supply. Journal of Eeonomie Development, 1~45

Garibay J , Gidi Beck (2001). 생활속 경제학. 베이징: 화가출판사, 192~193

Marjorie B. MeElroy, Mary J.Horney. (1981). 55(2): Nash-Bargained Household Decisions: Toward a Generalization of the Theory of Demand, International Economic Review, 333~349

William G.Bowen, (1969) T.Aldrich Finegan. The Economics of Labor Force Participation Princeton,NU: PrincetonUniversityPress, .23~56

Washington,DC: Brookings Institution, 69~132

ABSTRACT

Gender discrimination in the employment of women in China: current situation and programs for reform

Name TAI YANG

Department Major: Department of Social Welfare

Graduate School of
Sungshin University

Gender discrimination in China has resulted in unequal employment and wages for women, and has adversely affected the participation of women in the workforce. Wage gaps have widened and unemployment levels have risen because of extensive reforms in government-owned corporations and increased autonomy in the labor market, which had previously been directed controlled by the government.

The purpose of this paper is to focus on the influence that gender discrimination has on the participation of women in the workforce

from economic, family, and social perspectives, identify the factors for discrimination against women participating in the workforce, and ultimately to propose solutions for improving conditions for women in the labor market.

A summary of the conclusion of the paper is as follows:

First, from a social perspective, the government must improve the household registration system, which prevents women living outside their region of birth from finding high-quality work. It must also tackle gender gaps in education and wages.

Second, from an economic perspective, most employers prefer male employees, even when they have the option of hiring women who are better educated and more qualified than male candidates.

Third, from a family perspective, unequal wages prevent women from entering the workforce, which is a result from traditional views that believe women belong in the domestic sphere.

Fourth, from a policy perspective, the government must reform laws to increase female participation in the workforce, increase regulation of the labor market to solve gender discrimination, and establish organizations to protect women's rights.

Although there is an employment guarantee law within China's welfare policy framework, it is too limited to assure women's rights for employment. Internationally, China has high levels of female employment but also has major problems in welfare for women and gender discrimination. In addition to the proposals stated above, the

government must set a minimum gender quota for various industries and companies, as well as educate people about gender equality. The government must also address the problem of the household-registration system, which is responsible for the discrimination that people from rural communities face in terms of employment policies, social welfare and services, and also the tendency for highly-educated people to migrate to urban areas. This situation has prevented the urban and rural labor markets from integrating.

Eliminating gender discrimination in the Chinese workforce needs a very complex and long-term effort. Achieving success would require an active participation and cooperation of government, corporations, and individual women. Currently, there are tens of millions of workers in China. If China does not give adequate attention to the issue of employment, it will have a negative effect on society as a whole.