



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 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](#)

행정학 석사학위논문

중국 생육보험제도의 효과에 대한 연구



XUE YUANYUAN

행 정 학 석 사 학 위 논 문

중국 생육보험제도의 효과에 대한 연구

지도교수 서 재 호

이 논문을 행정학석사 학위논문으로 제출함.

2022년 8월

부 경 대 학 교 대 학 원

행 정 학 과

XUE YUANYUAN

XUE YUANYUAN의 행정학석사
학위논문을 인준함.

2022년 8월 26일

위 원 장 행정학 박사 양 기 용



위 원 행정학 박사 김 창 수



위 원 행정학 박사 서 재 호



목 차

제1장 서론	1
1. 연구의 목적과 필요성	1
2. 연구의 흐름	3
제2장 중국의 생육보험제도	5
제1절 생육보험제도의 개념 유형과 역사	5
1. 생육보험의 개념	5
2. 생육보험의 유형	7
3. 생육보험 도입 배경	10
제2절 생육보험의 이론배경	12
1. 생존권과 발전권 이론	12
2. 정부 책임 이론	13
3. 공평정의 이론	14
제3절 중국 생육보험의 시기구분	16
1. 사회생육보험시기(1949년~1958년)	16
2. 기업생육보험시기(1958년~1978년)	17
3. 생육보험개혁 탐색시기(1978년 ~ 2000년)	18
4. 신형 사회생육보험 시기(2000년~현재)	20
5. 시대변화에 따른 생육보험의 목표 변화	21
제4절 생육보험제도에 관한 법률	22
1. 개요	22
2. 법률 특징	22
3. 생육보험 법제의 변화 과정	27
4. 생육보험 내용 관련 중요 법률	31
제5절 생육보험 관련 정책의 내용	37
1. 3자녀 정책 시행	37

2. 실시된 관련 조치	39
3. 생육보험기금을 통한 보장항목	40
제6절 생육보험 실시 현황	44
1. 생육보험의 구성	44
2. 보험 가입자 인원수	44
3. 생육보험기금 수입, 지출, 잔액 상황	46
4. 보험료 및 재원조달	48
5. 관리운영 체계	48
6. 중국생육보험의 사회통합 및 관리	49
제3장 생육보험 효과 분석틀	51
1. 정책의 효과 분석 모형	51
2. 효과성 분석 모형에 따른 생육보험 효과 분석 내용	52
제4장 생육보험의 효과	54
제1절 생육보험제도 투입 효과	54
1. 생육보험제도의 전면 적용 실현	54
2. 투입 과정에서의 한계	58
제2절 생육보험제도 전환효과	60
1. 정치적 역할 위주에서 사회경제적 역할로 전환	60
2. 단일에서 다양화 수준으로의 전환	60
3. 적용 범위의 확대	61
4. 법률의 형식의 독립된 보장체계 확립	62
5. 전환 과정상 한계	62
제3절 생육보험제도 산출효과	64
1. 생육보험의 수혜자 수 증가	64
2. 의료혜택과 생육수당 수령액 증가	65
3. 보장 여성 평등한 취업권리	65

4. 여성의 사회활동 참여 적극성 제고	67
5. 인구 자질과 노동력 재생산 품질 향상	69
6. 남성에 대한 생육보험의 복리 혜택 강화	70
7. 산출 관점의 효과상 한계	70
제5장 생육보험제도의 문제점과 개선방안	72
제1절 생육보험제도의 문제점	72
1. 생육보험 입법상의 미비	72
2. 생육보험대우 지역별 불균형	73
3. 생육보험 보장 대상 제외자 존재	74
4. 불충분한 생육보험 감독	74
5. 단일의 자금 조달 경로	76
제2절 개선 방안	77
1. 법률 내용의 보완	77
2. 생육보험의 내용 구체화 및 통일성 보장	78
3. 생육보험 적용 예외자의 생육보험 가입 의무화	78
4. 생육보험기금 관리 강화	79
5. 보험납입 패턴 변경	80
제6장 결론	81
참고 문헌	83

표 목 차

<표 2-1> 생육보험을 통해 보장받는 휴가일수와 생육의료비 내용	23
<표 2-2> 중국 부분 지방 법규 남성근로자 '출산휴가' 및 출산휴가수당에 대한 규정	25
<표 2-3> 생육보험 관련 법률 법규 문건	29
<표 2-4> 부분성 실시 내용	41
<표 2-5> 생육보험 가입자 수와 수혜자 수 변화	45
<표 2-6> 생육보험 기금수입, 지출, 누적잔고 변화	47
<표 3-1> 각 단계별 생육보험 효과 분석 내용	53
<표 4-1> 부분성의 보험 가입자 수 변화	56

그림 목 차

<그림 1-1> 분석의 흐름	4
<그림 2-1> 생육보험 기금수입 및 지출액의 변화	47
<그림 3-1> 조직효과성에 대한 상황적 접근 모형	52
<그림 4-1> 생육보험 가입자수의 변화	55
<그림 4-2> 기본의료보험 가입 및 기금 현황	57
<그림 4-3> 생육보험 수혜대우 인원수(만 명)	64
<그림 4-4> 중국 여성 노동 참여율	68
<그림 4-5> 신생아 사망률 변화(%)	69
<그림 5-1> 생육보험 기금수입, 지출, 누적잔고 변화	75

A study on the effect of China's maternity insurance system

XUE YUANYUAN

Department of Administration, The Graduate School,
Pukyong National University

Abstract

It has been over 70 years since the birth insurance system was introduced in the 1950s to prevent the disconnection of women from economic activities and to solve social risks in Chinese society. This thesis was studied to analyze the effects of the maternity insurance system comprehensively and to derive the system's problems and improvement plans. To this end, this paper conducts a theoretical review of the childbirth insurance system to confirm the institutional significance and policy contents, and then examines the effects of the Chinese childbirth insurance system by using the concept of comprehensive effectiveness of the system such as the input effect, the conversion effect, and the output effect. Based on this, problems and improvement plans of the maternity insurance system were presented. Improving the birth insurance system has been greatly helped to improve women's living standards during childbirth, protect women's reproductive rights and interests, and promote women's enthusiasm for re-participating in production and life after physical recovery. The appropriate adjustment of maternity treatment enables the baby to receive better care and

companionship and grow up healthier. It has a positive effect on women's equal employment. Businesses with more women bear higher childbearing costs than those with fewer women. It is easy to cause the cost imbalance of enterprises. As a result, many companies are reluctant to hire women. By providing maternity protection, the pressure on employers to bear birth insurance is reduced, the opportunities for equal employment between men and women are increased, and the development of enterprises is promoted. It is conducive to fair competition, and through comprehensive consideration of the cost of recruiting women by enterprises, it protects fair competition of enterprises and promotes the benign development of social economy.

Key words : Maternity insurance, Maternity policies, Maternity protection for women, The validity of insurance

제1장 서론

1. 연구의 목적과 필요성

생육(출산과 육아)은 인류문명을 창조하고 사회를 발전시키는 데 있어 필수적인 기능이다.¹⁾ 생육은 인구 재생산과 인류라는 종을 유지하는 과정이다. 생육은 대개 여성의 역할로 인정되며 대부분의 여성이 담당한다. 그런데 여성은 생육과정에서 출산의 위험을 부담할 뿐 아니라 출산과 육아에 따른 사회활동의 단절 위험도 부담해야 한다. 여성은 생육으로 인한 생명 및 신체손상의 위험을 부담하며 여성근로자는 임신으로 인해 취업과정 중 불평등을 겪고 심지어 노동수입 상실의 위험에 직면하게 되는 것이다. 최근 여성의 경제활동이 증가함에 따라 생육하는 여성의 권익보장 문제가 점점 중요해지고 있다. 국제노동기구는 끊임없이 체계적 생육을 위한 사회보장체제를 구축하는 노력을 장려하고 있다.

중국의 경제와 사회가 발전함에 따라 여성의 경제활동 압력은 증대하였으나, 이에 따른 생육부담이 가중되었고 생육의욕도 저하되었다. 그 결과 출산율이 지속적으로 낮아지고, 인구가 고령화되어 가고 있는바, 생육보험 정책을 통해 이를 보완하는 시도를 지속적으로 기울였다. 현재 중국에서 생육보험은 사회보장의 중요한 구성 부분으로, 이 제도를 통해 여성근로자의 취업, 사회보장 및 가정안전, 사회협조발전을 촉진시키고 있다. 중국공산당 16차 회의에서 사회발전 목표를 제시하면서 여성근로자를 존중하고

1) 한글로 ‘출산과 육아’를 중국어에서는 ‘생육(生育)’으로 지칭한다. 본 논문의 연구대상은 중국의 출산과 육아 제도(정책)이기 때문에, 본 논문에서는 ‘출산과 육아’라는 한글식 표현 대신 중국의 출산과 육아제도(정책)을 칭하는 고유명사로서 ‘생육제도(정책)’이라는 용어를 사용하였다.

여성근로자의 권익을 보장하기 위해 생육보험정책을 발전시키는 것이 사회 전 영역의 평등과 조화로운 발전에서 중요한 구성부분임이 강조되었다.

중국의 생육보험제도는 1950년대 초에 도입된 이래 끊임없는 개혁과 보완을 거쳐 여성의 취업을 보장하고 여성근로자의 신체건강을 보장하며 경제건설을 촉진하고 사회를 안정화하는 측면에서 중요한 역할을 수행하였다. 생육보험제도가 도입된 초기에 고도로 집중된 계획 경제 체제하에서, 기존 생육보험 제도의 결함과 폐단은 이미 일부 기업이 진일보한 발전과 평등한 시장 경쟁 참여를 방해하는 요소가 되었다. 이는 여성 노동자의 노동의 적극성에 영향을 주어 사회 생산력의 발전을 어느 정도 제약하고 있었다.

초기 제도의 주요 결함은 다음과 같다. 첫째, 기업이 여성을 시장 경쟁에 동등하게 참여하기 어렵게 한다는 것이다. 기업의 여성 근로자 분포가 불균형하고 여성 근로자가 너무 많기 때문에 기업이 투입하는 출산 비용의 차이가 크다. 둘째 여성의 평등한 고용권을 보장하기 어렵다는 것이다. 여성은 출산 기간에 업무에 투입할 수 없으며, 출산 비용은 고용 업체가 여성 근로자를 사용하는 인건비를 증가시켜 일부 기업이 여성 근로자를 채용하는 것을 꺼리게 한다. 셋째, 여성근로자가 출산기간에 누리는 사회보험권익을 실현하기 어렵다. 일부 효과와 이익이 좋지 않은 기업은 여성 근로자의 출산 기간의 임금과 출산비 정산을 보장할 능력이 없어 출산 근로자의 생활을 어렵게 한다. 넷째, 고용 업체가 출산 비용을 부담하는 방법은 국가 고용 제도의 개혁과 인재의 합리적 이동에 불리하다. 이상의 원인에 근거하여 사회주의 시장경제에 상응하는 생육보험제도를 구축하고 생육보험기금관리와 대우보장기준을 규범화하며 사회화 관리서비스를 점진적으로 실현하는 것은 사회발전에 따르는 자연스러운 요구이다 (百度, 2022).

중국 사회에서 여성의 경제활동의 단절을 막고 사회적인 위험을 해소하기 위해 1950년대 도입된 생육보험제도는 도입된 지 70여년이 지나고 있는 바, 이 제도 도입이 어떤 효과를 가져왔으며 현재 제도가 직면한 문제가 무엇인가를 종합적으로 분석한 연구가 필요하다. 이를 위해 이 논문은 생육보험제도의 이론적 검토를 실시해 제도적 의의와 정책의 내용을 확인한 뒤, 투입효과, 전환효과, 산출효과라고 하는 체제에 대한 종합적 효과성 개념을 활용해 중국 생육보험제도의 효과를 분석 하였다. 이를 토대로 생육보험제도의 문제점과 개선방안을 제시 하였다.

2. 연구의 흐름

본 논문은 크게 다섯가지 단계로 진행되었다. 첫째는 생육보험 제도의 개념과 이론을 고찰하는 과정이다. 생육보험제도가 가진 제도적 의의와 사회보장인 생육보험제도 도입의 정당성의 근거 등을 고찰하였다.

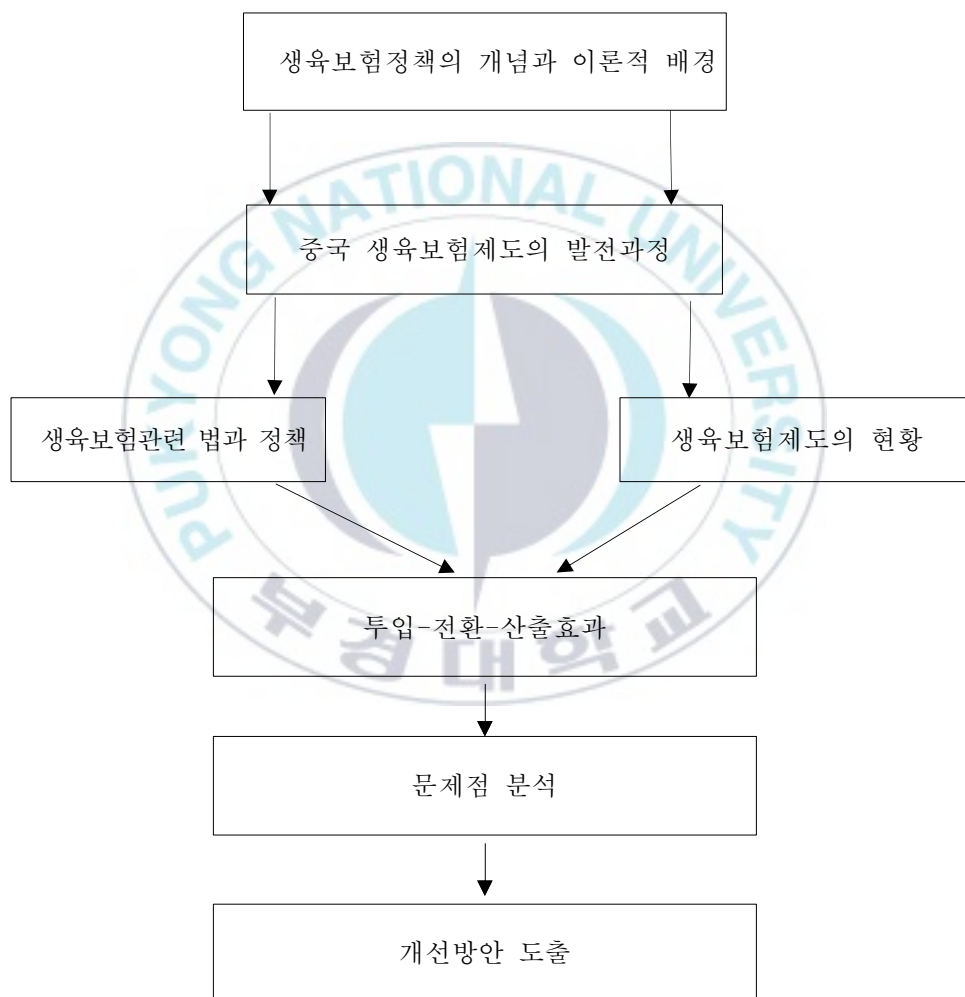
둘째는 중국의 생육보험제도의 발전과정에 대한 고찰이다. 중국의 생육보험은 비교적 오랜 시간에 걸쳐 현재의 모습을 갖추게 되었는데, 생육보험 제도의 목표 또한 각 시기마다 다르게 제시되었다. 이러한 제도변화를 통해 생육보험 제도의 목표가 변화해 온 흐름을 파악할 수 있다.

셋째는 생육보험정책과 제도, 현황에 대한 분석이다. 생육보험제도는 다양한 법적인 근거를 가지고 있으며, 정책의 내용도 다양하다. 따라서 생육보험 제도의 전반적인 실태를 파악하기 위해서는 법과 정책에 대한 검토가 요구된다. 이를 토대로 생육보험제도의 운영 현황을 파악하였다.

넷째, 생육보험의 효과 분석이다. 생육보험제도의 효과는 상황적 효과성 모형에 입각해 제도의 투입-전환-산출을 기준으로 종합적인 관점에서 생육보험 제도의 효과를 분석하였다.

다섯째, 문제점과 개선방안에 대한 제시이다. 생육보험제도의 현황과 효과에 대한 분석을 토대로 현재의 생육보험제도의 운영 효과를 개선하기 위해 필요한 개선방안을 제시하였다.

<그림 1-1> 분석의 흐름



제2장 중국의 생육보험제도

제1절 생육보험제도의 개념 유형과 역사

1. 생육보험의 개념

생육보험제이란 여성근로자가 임신과 생육으로 일시적으로 노동능력을 상실하여 정상적인 수입원을 중단하고 국가와 사회가 물질적 도움을 제공하는 일종의 사회보험제도이다 (楊凱, 2015). 생육보험 제도는 여성의 생육 권리와 사회 안정을 보장하기 위해 제도적 보장을 제공하며, 사회 보장 체계의 중요한 구성 부분이다. 생육보험이라는 용어는 1883년 《독일노동기본 보험법》에서 처음으로 공식적으로 사용되었으며, 생육보험에 관한 세계 최초의 국제협약은 1919년 국제노동기구(ILO)가 제1차 노동총회에서 채택한 《여성전후고용협약》(제3호 협약)으로부터 생육보험이라는 개념이 널리 사용되었다.

여성의 노동에서 생육보험이 가지는 의미는 다음과 같다. 생육보험을 실시하는 것은 여성의 생육 가치에 대한 인정을 의미한다. 여성의 출산은 사회 발전의 수요이며, 여성은 가정을 위하여 대를 잇고, 동시에 사회 노동력의 재생산을 위하여 노력했기 때문에 마땅히 사회의 보상을 받아야 한다. 따라서 여성의 생육권 보호는 대부분의 국가에서 수용되고 정책적으로 지원된다. 현재 세계 135개 국가가 여성의 생육에 대한 법적 권익을 보호하는 법률을 채택하고 있다 (張翠娥, 楊政怡, 2013).

생육보험을 실시하는 것은 여성 근로자의 기본 생활에 대한 보장을 의미한다. 여성 근로자들은 출산 기간에 직장을 떠나서 정상적인 일을 할 수

없다. 국가는 관련 정책을 제정하여 그들이 직장을 떠나는 동안 관련 대우를 받을 수 있도록 보장한다. 생육수당, 의료서비스, 임신기간 동안 정상적인 업무를 수행하지 못할 경우 주어지는 특별한 보호정책을 포함한다. 임신부의 원활한 출산에는 생활 보장과 건강 보장의 양면에서 유리한 조건이 조성되었다 (楊連專, 2010).

생육보험을 실시하는 것은 인구의 자질을 향상시킨다는 점에서 의미가 있다. 여성들은 출산 체력 소모가 커서 충분한 휴식과 영양 보충이 필요하다. 생육 보험은 여성에게 기본 급여를 제공하여 그들의 생활수준이 직장을 떠날 때 저하되지 않도록 하는 동시에 출산 검사, 출산 건강관리 등을 포함한 의료 서비스 프로그램을 제공하여 태아의 정상적인 성장을 감시한다. 임신 중에 병에 걸리거나 유독하고 유해한 물질에 노출된 여성에게 필요한 검사를 제공한다. 만약 기형아를 발견한다면, 임신을 조기에 중단할 수 있다. 임신기에 이상 현상이 나타난 여성에 대해 중점적인 보호와 치료를 한다. 태아의 정상적인 성장을 보호하고 인구의 질을 높이는 역할을 한다 (李穎, 2014).

사회의 급속한 발전, 중국의 신생아 출산을 지속 감소, 국가 인구 지속 증가의 전략 발전 수요를 촉진하기 위해 국가는 세 자녀 정책과 같은 생육보험 제도를 출범하고 이를 기초로 더욱 완벽한 출산 정책을 결합하여 인구 노령화를 줄이고 인구 증가를 촉진한다.

생육보험은 사회공업화 발전의 산물이다. 이는 여성의 근로활동 참여가 활발해 지면서 도입되었으며, 정부는 여성근로자의 출산기간 중 경제적 소득이 단절되는 사회적 영향을 고려한 것이다. 따라서 생육보험제도 수립의 주요 목적은 다음과 같이 정리된다.

첫째, 생육보험제도는 여성의 기본 권익을 보장하는 것이다. 생육보험을

통해 여성이 출산기를 안전하고 건강하게 지낼 수 있을 뿐만 아니라 출산 후 정상적인 업무에 투입될 수 있는 여건도 조성되었다. 생육보험은 여성에게 임신기간 검사, 의료서비스, 생육수당과 유급휴가를 제공하여 생육기간의 신체건강과 기본생활을 보장하고 생육여성근로자들의 걱정을 덜어주었다 (孔倩倩, 2015).

둘째, 인구의 자질을 향상시키고 노동력의 재생산을 보장하는 것이다 (孫啓洋, 2006). 인류가 번성하고 세대를 이어가는 것은 사회가 생존할 수 있는 기초이다. 인구의 자질을 향상시키려면 먼저 어머니의 건강을 보호해야 한다. 만약 여성 근로자의 출산 기간의 생활이 보장되지 않는다면, 생활이 곤란하기 때문에 필요한 보장과 영양 수준을 떨어뜨릴 수밖에 없고, 영아의 생존과 건강한 성장에 직접적인 영향을 미치게 된다.

셋째, 국가 인구 정책의 순조로운 실시에 유리하다. 중국은 생육계획, 우생우육의 기본적인 국가정책을 실행하고, 생육보험 제도를 실행함으로써 기본 국가정책의 실행을 촉진할 수 있다 (蔡旭悅, 2016).

넷째, 기업의 공정한 경쟁과 여성의 평등한 고용을 위한 여건을 조성하는 것이다 (金建平, 2012). 업종의 특징과 사회 분업이 다르기 때문에, 일부 기업은 여성 근로자의 비율이 높고, 또 다른 기업은 비율이 낮다. 따라서 생육보험을 실시하는 것은 고용 업체의 생육비용 부담을 균형 있게 하고, 기업의 공평한 경쟁을 촉진하는데 유리하다. 동시에 남녀의 평등한 고용, 동일노동 동일임금의 목표 달성은 사회적 진보를 촉진한다.

2. 생육보험의 유형

1919년 제1차 국제노동자대회에서 《출산보호협약》(제3호)이 채택된 후 세계 각국은 생육보험제도를 적극적으로 연구하여 추진하였다. 지금까지

150개 당사국이 다양한 수준의 생육보험 제도를 도입했다. 생육보험은 자금 조달 방식에 따라 사회 복지, 기업 보험, 사회 총괄 세 가지 유형으로 나뉜다.

첫째, 사회 복지 유형으로 국민생육보험이라고도 할 수 있다. 이 유형은 자국민의 생육으로 인한 노동단절, 사회로부터 물질적 도움과 의료서비스 등을 받을 수 있도록 정부의 세금으로 수입한 자금을 통해 보장하는 사회 복지제도이다. 이러한 유형의 생육보험의 가장 큰 특징은 자금은 정부의 세금에서 나오며, 국민 모두가 보험을 들 수 있고, 아동여성복지사업과 상호 융합되어 있으며, 생육휴가, 생육수당²⁾, 의료비 세 가지 기본 대우 외에 육아수당, 부육휴가, 모육휴가가 포함된다. 생육의 개인적 비용은 낮고, 제도의 사회적 가치는 출산을 장려하는 것이다. 현재 대부분의 서방 국가들은 이 복지 제도를 시행하고 있다 (何麗華, 2014).

둘째, 기업 보험 유형이다. 이는 근로자 생육보험에 속하며, 각 기업의 근로자에게 적용된다. 각 기업이 가입 주체이기 때문에 발생한 생육비용은 모두 개별 기업이 부담하는 일종의 고용주 책임보험이다. 그 주요 특징은 "자가보험형"으로, 생육보험기금을 모집하지 않으며, 자금은 본 기업에서 나오기 때문에, 각 단위 간의 생육보험비용의 부담이 크고, 위험저항능력이 낮으며, 위험집중이다. 구소련, 동유럽 국가들이 이런 제도를 시행했다 (孫啓泮, 2006).

셋째, 사회 통합 유형이다. 이 유형은 근로자생육보험에 속하며, 생육보험사회 총괄에 가입한 근로자에게 적용된다. 생육보험사회 총괄은 국가의 입법을 통하여 지출과 수취, 수입과 지출의 기본 균형의 원칙에 따라 생육

2) 생육수당은 직업여성이 생육으로 인하여 일시적으로 직장을 떠나 임금수입을 중단할 경우, 국가의 규정에 따라 현금으로 지급하는 사회보험 대우이다.

보험기금을 조성하여 임신, 생육 여성근로자에게 생활보장과 물질적 도움을 주는 것을 말한다. 중국은 1995년부터 이 제도를 시범 운영하고 있다 (趙傑, 2009).

중국 현 단계 생육보험의 현황은 두 가지 제도를 병존하는 것이다. 첫 번째는 여성근로자의 소속단위가 출산여성근로자의 출산휴가급여와 출산의료비를 부담하는 것이다. 국무원의 《여성근로자 노동보호규정》 및 노동부의 《여성근로자 출산대우에 관한 몇 가지 문제에 관한 통지》에 근거하여, 여직공의 임신기간의 검사비, 조산비, 수술비, 입원비와 약비는 소재단위에서 부담하며 출산휴가기간의 임금은 그대로 지급한다.

두 번째는 출산 사회보험이다. 노동부의 《기업근로자 생육보험 시행방법》규정에 따라 생육보험 사회통합에 가입한 고용 업체는 현지 사회보험 기구에 생육보험비를 납부하여야 한다. 생육보험비의 납부비율은 현지 인민정부가 계획 내 생육여성근로자의 생육수당, 생육의료비 지출상황 등에 근거하여 확정하며, 최고 임금총액의 1%를 초과할 수 없으며, 근로자 개인은 납부하지 않는다. 보험 가입업체의 여성 근로자가 출산 또는 유산한 후, 그 출산 수당과 출산 의료비는 출산 보험 기금에서 지불한다. 출산수당은 기업의 전년도 근로자 월평균 임금에 따라 계산하여 지급한다. 출산의료비에는 여성근로자의 출산 또는 유산 검사비, 조산비, 수술비, 입원비, 약제비 (규정된 의료서비스 비용과 약제비를 초과하여 근로자 개인이 부담한다) 및 여성근로자가 출산 퇴원한 후 출산으로 인하여 발생한 질병의 치료비가 포함된다.

3. 생육보험 도입 배경

중국의 생육보험은 생육의 특수성에 따라 출산기간에 생육행위자에게 수입보상, 의료서비스와 생육휴가를 제공하는 사회보험제도이다. 생육보험은 생육의 사회가치, 남녀권리의 평등의 의미를 가지고 있다.

중국의 생육보험제도는 국민경제회복과 사회주의개혁시기에 무(无)에서 유(有)를 창조하는데 그 당시에 생육보험이 독립한 사회보험이 아니었고 노동보험체제에서 분리하게 되었다. 당시에 노동보험제도를 통일하지 않고 기업근로자의 노동보험체제와 국가기관 사업단위에서 실행한 노동보험체제로 병존하였다 (쑹텐텐, 2014).

우선 기업근로자생육보험 제도는 1949년 중국건국초기의 생육보험제도로써 중국노동보험체제의 일부분과 《중화인민공화국노동보험조례》를 근거로 형성되었다. 《조례》에서 실행한 상황 및 전국경제의 변화에 따라 정무원은 1953년과 1956년에 이것을 수정하였다. 동시에 더 효율적인 실행을 위해 1953년 1월 25일 노동부 《조례실시규칙(수정안)》을 발표하였다. 국가의 재원부담과 경험의 부족 때문에 모든 기업에서 실행하지 못하고 실시범위 상대적으로 제한되었다.

기관 사업단위 생육보험제도는 기업근로자생육보험제도의 설립과정과 달라 기관 사업단위는 일련의 종목 법률의 형식으로 기관 사업단위 근로자생육보험제도의 형태로 점차 변화하였다. 1952년 6월 27일 《중앙인민정부는 전국각급인민정부·당파·단체 및 소속사업 단위의 국가작업인원에 대한 공비의료예방지식》을 동년, 8월24 일 《여성근로자생육휴가의 통지》를 발표하고 기관사업단위에 관한 생육보험을 명확하게 규정하였다. 이에 따라 생육보험의 범위가 기업부터 기관사업단위의 모든 여성근로자에 확대하였

다. 1956년 까지 중국생육보험제도의 기초단계를 기본적 완성하였다. 보험 항목, 보험수준, 관리방법 등 방면에서 기본입법을 완성하였다 (覃成菊,張一名, 2011).

그러나 이상의 생육보험제도는 ‘문화대혁명’기간에 심하게 파괴되었다. ‘문화대혁명’시대가 지나고 중국의 사회경제건설이 차츰 정상화 되기 시작하면서, 1986년 위생부, 전국총공회, 전국부녀연합회는 공동으로 《여성근로자보건작업 일시규정》를 발표하였다. 이 법률이 전국범위에서 6년간 조사연구과 과학방법의 논증 및 각 국가의 법률을 참고해 여성근로자의 권익보호를 규정한 법률로 제정 되었다. 이 법률의 제정에 따라 여성권익의 보호와 생육보험이 전 여역에 영향을 미치게 되었다. 1988년 7월 《노동보험조례》중에서 생육대우의 규정과 1955년 《여성근로자생육휴가의 통지》는 폐지되고 1988년 9월 노동부 《여성근로자생육대우문제의 통지》가 발표하였다. 이 법률의 발표로 인해 중국 생육보험제도는 새로운 발전시기에 진입하였다.

제2절 생육보험의 이론배경

1. 생존권과 발전권 이론

생존권과 발전권은 인권의 중요한 구성 부분으로, 양자는 분리할 수 없다. "세계인권선언"의 규정에 의하면, 생존권이란 모든 사람이 본인과 가족의 건강과 복지를 유지하기 위하여 필요한 생활 수준을 향유할 수 있는 권리를 말하는데, 여기에는 음식, 의복, 주택, 의료 및 필요한 사회서비스가 포함된다. 따라서 생존권은 국가가 빈곤자와 약자의 생존권을 보장하는 기능을 수행해야 한다고 요구한다. 발전권이란 모든 사람이 정치, 경제, 사회와 문화의 발전에 참여할 권리가 있고 발전이 가져오는 이익을 공평하게 향유할 수 있는 권리를 말한다. 유엔이 발표한 《개발권리선언》 성명: "개발권은 박탈할 수 없는 인권이다. 모든 사람과 모든 민족이 경제, 사회, 문화, 정치의 발전에 참여하고 향유할 수 있는 권리이다. 이러한 적극적인 발전 속에서만 인권과 사람들의 기본적 자유가 완전히 실현될 수 있다 (朱瑩, 2017)." 생육보장에 대한 생존권과 발전권의 영향은 다음과 같은 몇 가지가 있다.

첫째, 출산보장을 위한 기본적인 가치지향을 제공하고, 출산보장권을 사회구성원 전체의 기본권으로서 정부가 그 기능을 수행함으로써 사회구성원 전체의 이 권리의 실현을 보장한다. 둘째, 생존권과 발전권 이론은 출산보장은 보편성의 원칙에 따라야 한다는 것을 표명한다. 출산은 여성의 천직이다. 여성근로자는 출산기간 동안 직장을 떠나 보살핌을 받아야 한다. 출산기간 동안 모든 여성에게 도움을 주어야 한다. 민족, 성별, 직업, 나이 등의 차이로 인하여 일부의 사람들을 배제하지 않는 동시에, 출산보장은 사회구성원 전체에게 타당성을 가져야 하며, 즉 사회구성원이 편리하고 적시

에 출산보장대우를 받을 수 있어야 한다. 셋째, 출산 보장 정부는 마땅히 상응하는 역할을 발휘해야 한다. 출산여성의 신체회복과 자녀의 건강한 성장을 보장하기 위하여, 이 기간 동안 정부는 출산여성의 생존권과 발달권을 보장하기 위한 지원을 제공하여야 한다.

2. 정부 책임 이론

정부는 정책 제정을 통해 국가의 안정을 수호하고, 대중을 보장하기 위해 사회보장제도를 건립하여 사회 취약계층의 생산 생활을 보장한다. 실시, 관리와 감독을 통하여 적극적이고 주동적으로 국민의 생활을 책임지고 국민의 사회생산을 위하여 안정된 발전환경을 제공한다. 1689년 존 로크(John Locke)는 그의 대표작인 "정부론"에서 정부는 책임주체이며, 정부는 사회적 책임을 감당함으로써 공공이익을 수호하고 적극적이고 공정한 태도를 취하여 민중의 요구에 대응하고, 사회경제적 효과와 사회복지를 제고할 것을 제기하였다. 정부의 책임은 국가가 민중에게 부담하는 의무를 의미하며, 법률 규정 및 사회가 필요로 하는 의무를 포함한다. 정부가 사회보장의 책임을 지는 것은 정부가 모든 것을 책임져야 하는 것이 아니라 기업, 개인 등 다른 주체들의 적극성을 동원하고 책임을 분담해야 한다. 정부는 사회민중과의 상호작용을 통하여 정부의 민주와 법치를 실현하고 국가의 안정적 발전을 촉진한다. 사회보장에 있어서의 정부의 책임은 그에 상응하는 원칙을 따라야 한다. 첫째, 정부의 권한과 의무가 결합된 원칙이다. 둘째, 합리적 원칙을 제정, 감독관리 및 실시한다; 셋째, 법에 의한 행정의 원칙이다. 넷째는 정부와 국민이 결합하는 원칙이다 (柳小因, 2019).

생육보험제도는 여성과 관계된 사회복지제도로서 국가가 주도적으로 건립하고 입법보장을 통하여 여성근로자에게 임신기간에 물질적 돌봄 및 의

료서비스를 제공함으로써 국가가 여성의 권익보장을 중시하고 국가노동력의 재출산에 대한 일종의 책임부담을 구현하여야 한다. 국가는 생육보험의 실시를 보장하는 입법을 통하여 생육보장체계에 대한 국가, 사회, 개인 및 관련 방면의 책임과 의무를 규정한다.

3. 공평정의 이론

임마누엘 칸트(Immanuel Kant)가 말했다: 만약 정의가 무너지면, 인간은 이 세상에서 살 가치가 없다. 임마누엘 칸트는 사회의 공평과 정의의 중요성을 강조하였다. 그의 공평과 정의에 대한 탐구는 인간의 외부 행동 속성에 기초한 것이다. 그러나 존 롤스(John Rawls)는 이를 인정하지 않았다. 1971년 발표한 '정의론'에서 그는 사회생활을 공평정의의 원칙을 이용해 분석하고 공평정의를 사회발전의 기본속성으로 보았다. 존 롤스는 공평정의 이론에는 두 가지 기본 원칙이 있는데, 첫째는 평등자유의 원칙이다. 즉 사람들은 평등하게 사회생활에 참여할 권리가 있다는 것이다. 이는 권리와 의무의 관점에 기초한다. 둘째는 기회의 공정평등의 원칙과 차별의 원칙이다. 기회 평등의 원칙은 사회적 이익의 배분을 평등하게 하는 것이고, 차별의 원칙은 배분이 완전한 평등을 이룰 수 없다는 것이고, 기회의 공평한 평등만이 유지될 수 있다. 존 롤스는 시장은 아무런 제한이 없는 자유로운 경쟁이 되어서는 안 되며, 공평성을 목표로 하는 정치적, 법적 제도를 통해 조절되어야 하며, 따라서 기회의 공평성에 필요한 사회적 조건이 보장되어야 한다고 주장한다. 제도의 수립 문제에 관하여 존 롤스는 이것은 구체적인 실정에 결부하여 결정되어야 하며, 어떤 제도를 실행하든 정부와 시장이 서로 협력하여 자원과 부의 분배에 오류가 발생하여 자유의 공평과 기회의 공평에 영향을 미치지 않도록 해야 한다고 주장하였다 (陳圓方, 2017).

중국은 사회보장제도를 건립함으로써 국민을 보장하고, 사회취약자에게 도움을 제공하며, 사회의 안정을 수호하고, 사람들에게 조화롭고 건강한 발전환경을 만들어 준다. 생육보험제도는 사회보장체계중의 중요한 부분으로서 반드시 공평정의의 기본원칙으로 하여야 생육보험의 역할을 발휘할 수 있다. 따라서 공평정의 이론은 생육보험제도의 부단한 발전을 촉진하는 기초이다.



제3절 중국 생육보험의 시기구분

중국생육보험은 중국 건국부터 지금까지 사회생육보험시기, 기업생육보험시기, 생육보험개혁탐색시기, 신형사회생육보험시기 4단계를 거쳤다.

1. 사회생육보험시기(1949년~1958년)

신중국 건설 초기, 중국 정부는 여성의 사회 공헌을 매우 중시하여 여성과 남성이 동일하게 노동하여 일할 권리를 향유할 수 있도록 보장하였다. 새로운 시대의 여성들은 사회활동을 통해 자신의 가치를 실현한다. 여성들은 남성과 일정한 차이가 있다. 여성들은 생육으로 인해 노동시장을 잠시 떠나는 문제를 겪어야 한다. 여성의 생육 행위로 인한 각종 권익을 보장하기 위하여, 중국 정부는 건국 초기에 생육보험제도를 규정하였다. 중국 정부는 1951년에 《중화인민공화국 노동 보험 조례》를 공포했고, 생육보험제도의 구체적인 내용에 대해 구체적으로 규정한다. 여직원의 출산휴가 기간은 56일이고 출산휴가 기간의 임금대우는 변하지 않으며 국가노동보험기금도 여직원의 생산을 위해 생육보조비용을 제공한다. 이것은 중국의 첫 번째 생육보험에 관한 행정법규로서, 국가가 기업 여직공에게 생육방면에 대한 법률보장을 표시하고 있다. 이 시기의 생육보험 제도는 여성 근로자를 위한 복지 제도로써, 기관 및 공기업의 여성 근로자만을 대상으로, 생육보험의 보장 내용은 비교적 완전하지만 보장 수준은 전반적으로 낮다 (柳小囡, 2019).

국가정무원은 1953년 《중화인민공화국 노동보험조례 실시세칙 개정초안》을 반포하여 생육보험의 내용에 대하여 다음과 같이 보충하였다: 첫째, 생육보험의 적용 범위를 더욱 확대하고, 근로자수가 100명 이상인 기업은

여성근로자에게 생육보험을 제공하여 여성근로자의 권익을 보장해야 한다. 둘째, 여성근로자는 생육상황에 따라 출산휴가 일수도 상응하게 조정하여 출산휴가를 56일로 규정하였다. 셋째, 여성근로자가 출산휴가 기간에 생육수당은 주로 임금소득 전액이다. 넷째, 여성 직원의 의료 서비스 비용은 주로 기업이 부담한다. 국가가 여성근로자의 출산휴가에 대하여 통일된 규정을 내린 것은 각 지방이 통일된 표준에 따라 생육보험제도를 집행하고 동시에 여성이 평등하게 생육보장의 권리를 향유할 수 있도록 보장하는데 유리하다. 이 시기의 생육 보험 제도는 여성의 생육동안 보장할 수 있는 내용을 초보적으로 규정했고, 국가가 여성의 생육기간에 관한 권익을 중시하기 시작했다는 것을 보여주고, 국가는 여성의 생육기간에 대한 출산휴가, 급여대우 및 의료서비스 비용에 대한 구체적인 규정을 만들었고, 그러나 이 단계에서 국가가 보장하는 것은 주로 국유기업, 기관사업단위의 여성근로자의 생육기간의 각종 권익이며, 생육보험제도의 보장범위가 전면적이지 않은 것도 이 시기의 특징이다 (盧芳, 2020).

2. 기업생육보험시기(1958년~1978년)

사회주의 개조 시기에는 사회 불안으로 생육보험제도의 발전에 일정한 영향을 끼쳤다. 1958년에 국가는 사영경제를 개조하여 사영경제가 국영경제로 전환되었고, 국가경제체제도 계획경제체제로 전환되었다. 이러한 경제체제하에서, 생육보험제도는 "국가 총괄"에서 "기업 자부담"의 국면으로 변하고, 생육보험은 기업 보험으로 후퇴하고, 기업은 생육보험을 책임지는 담당자가 된다. 생육보험이 기업 부담으로 귀속되는 시기부터 기업은 각자 해당 단위 여성 근로자의 생육보험 관련 대우를 책임진다. 비록 생육보험제도의 발전이 후퇴하였지만 국가는 여성의 생육기간의 각종 권익에 대하여 비교적 중시하고 있으며 일부 정책과 법규를 반포하여 여성의 물질과

의료수요를 보장하고 있다. 예를 들면 국가가 1962년 관련 행정법규를 통하여 여성근로자가 만약 병가로 인하여 임신하여 생육한 상황에 처하게 된다면 출산휴가기간의 임금대우를 누릴 수 있을 뿐만 아니라 출산휴가와 병가는 서로 간섭하지 않고 출산휴가 기간 만료 후에도 계속 병가를 사용할 수 있다고 제시하였다 (沈澈,王玲, 2019).

기업의 생육보험 시기는 비록 생육보험제도 발전의 낙후시기이지만 이 시기의 생육보험제도의 발전도 일정한 성과를 거두었다. 비록 사회발전이 불안정하지만 여성의 기본적인 생육권익은 보장받았다. 국가는 행정 법규를 반포하여 여성의 임신, 유산 등 의료비용에 대한 규정을 만들어 여성의 생육 기간 의료비용의 압력을 경감시켰다. 이 시기 생육보험 제도가 보장하는 여성은 여전히 국영 기업, 사업 단위의 여성에 집중되어 있으며, 당시 국정의 영향으로 인해 생육보험제도의 발전이 막혔기 때문에 보장 대상의 확대가 진일보 이루어지지 않았다. 당시 경제 발전 수준의 영향으로 생육보험 제도의 대우 수준도 비교적 낮았고, 생육 동안 여성의 각종 권익에 대한 보장이 부족했다 (袁濤,範靜, 2021).

3. 생육보험개혁 탐색시기(1978년 ~ 2000년)

1978년 중국은 개혁개방으로 국내 경제가 점차 상승하고 기업이 빠르게 성장하였다. 기업이 독립적인 경영 개체로 변하여 발전하기 시작하는데, 이때 생육보험제도의 비용 납부 책임은 여전히 기업의 책임이었다. 개혁 개방 후, 기업은 개혁 발전의 길을 모색하기 시작했다. 기업은 이윤의 극대화를 추구하기 위해, 더 많은 '성별 결손'을 피하기 위해, 여성근로자의 고용을 줄이거나 하지 않을 뿐만 아니라 여성근로자의 생육행위에 시간제한을 두고 여성근로자의 임신기간의 임금수준을 낮추기 시작했는데, 이는 여성

의 취업권익과 생육보장권익에 해를 끼쳤다. 시장경쟁을 완비하고 여성기업의 경쟁손실을 많이 줄이고 여성의 노동 취업권 및 생육권을 보장하기 위하여 기업생육보험은 개혁이 필요했는데, 생육보험의 기금의 사회통합은 개혁의 새로운 방향이 되었다 (劉謠, 2014).

국무원은 1988년에 《여성 근로자 노동 보호 특별 규정》을 반포하였는데, 이 정책의 반포는 현대 생육보험제도 발전의 기초이다. 국가는 생육보험제도의 내용에 대하여 새로운 규정을 진행하여 여성이 생육기간의 각종 권익에 손해를 입는 문제를 보장하였다. 여성 근로자의 출산 휴가를 90일로 연장하고, 생육보험 관련 대우를 높였다. 여성근로자는 출산휴가가 끝난 후 업무에 복귀하지만 육아 문제가 존재하며, 기업은 여성근로자에게 편의를 제공하는 기초를 마련하여 임신부실, 수유실 등 여성근로자가 임신으로 인한 생리적 불편을 해결하도록 했다. 사회발전수준이 부단히 높아짐에 따라 중국의 생육보험제도도 한층 더 개선되고 발전하여 여성의 생육기간 동안의 권익도 더욱 잘 보장되었다. 국무원은 1994년에 《노동법》을 공포하여 법률적 수단을 통하여 근로자의 노동취업권익을 보장하였으며, 그 중 여성근로자의 생육으로 인한 각종 권익손상 문제에 대응하기 위하여 상응하는 해결방법을 제시하였다. 국가가 생육보험제도를 규정하는 비용 납부 방식은 기업이 직원을 위해 비용을 납부하는 것이며, 여기의 직원은 남자 근로자와 여자 근로자를 포함한다. 각지에서 납부한 생육보험비는 통일적으로 생육보험기금이 되며, 생육보험기금은 여성근로자에게 복지보장을 제공하고 여성근로자가 임신으로 인한 생리 및 물질상의 손실을 보장한다. 생육보험기금이 총괄하는 시대가 이로부터 시작되었다 (李紅, 2015).

생육보험제도의 탐색시기에 중국정부는 여성의 각종 기본권익의 보장을 매우 중시하고 있으며, 여성은 생육주체로서 사회의 존중과 보살핌을 받도록 했다. 이 시기에 정부는 여성의 생애주기 전반에 걸쳐 좋은 의료 서비

스를 제공하기 위한 정책을 발표하였다. 임산부의 사망률을 20/10000³⁾ 이하로 억제하고, 유동인구 임산부의 사망률을 낮춥니다. 여성근로자의 생육보험비를 점차 사회적으로 통일적으로 계획하여 기금의 공제성을 높이고 위험성을 낮추어 전국적인 범위에서 생육보험기금의 통일적인 계획을 실현하는 것을 목표로 하였다 (王喜紅, 2004).

4. 신형 사회생육보험 시기(2000년~현재)

21세기에 들어서면서 사회 경제 발전 수준이 높아지고 인구 증가는 국가의 발전 압력을 가중시켰다. 이에 대처하기 위해 중국은 2001년에 계획생육을 실시하여 인구 급증을 억제하고자 하였다. 국가는 한편으로는 정책을 제정하여 인구 증가를 안정시키고, 다른 한편으로는 생육보험 제도를 끊임없이 완비하고 있다. 이후 중국은 2009년에 새로운 정책을 발표했다. 여성근로자의 생육기간의 의료서비스 비용을 생육보험기금의 지불범위에 포함시키고, 생육보험기금에서 통일적으로 지불하는 것이었다. 2010년, 국가는 사회보험법을 반포하여 실시하였는데, 이는 중국의 첫 사회보장에 관한 법률이며, 그 중 생육보험제도의 구체적인 내용에 대해 규정하여 중국의 생육보험제도의 발전을 보장하였다. 사회보험법의 수립은 생육보험제도의 구체적인 실시내용에 대하여 규정하였으며, 법률제도의 건설을 통하여 생육보험제도의 발전을 보장함으로써 여성의 생육에 대한 국가의 기여를 인정하고 중시하는 것을 구현하였다 (喬寧波, 2015).

전체 사회보험 체계의 발전에 따라, 빠르게 발전하는 의료보험과 양로보험, 5보험 중의 하나인 생육보험은 발전 수준이 낮고 상대적으로 낙후되어 있다. 생육보험제도의 발전을 촉진하기 위하여 중국은 생육보험과 의료보

3) 1995년 정부가 반포한 《중국 여성 발전 요강》

험의 합병을 실시하여 생육보험제도의 발전을 촉진하고 보장 대상자를 확대할 계획이다. 2017년, 중국은 12개 도시를 선정하여 두 보험 합병의 시범 업무를 전개하였는데, 구체적인 실시 기한은 2년에서 2018년 말까지이며, 시범 결과를 발표하였다. 그에 따르면 국가는 12개 도시의 시범 상황을 분석하여 생육보험과 의료보험의 합병 시범 상황이 양호하고 기대 목표에 도달하여 전국적으로 실시할 수 있다고 지적하였다. 두 보험의 합병 실시는 동시 보험 가입 등기, 기금 통합 운행, 징수 및 납부 관리 일치, 감독 관리 통일, 처리 서비스 일체화를 실현하였다. 국가의료보험국이 발표한 《2018년 의료보장사업 발전통계 속보》에 따르면 연간 생육보험과 근로자 기본의료보험의 가입자 수는 각각 2.04억 명, 3.16억⁴⁾ 명이다. 데이터에 따르면, 두 보험의 합병으로 1.2억만 명의 의료 보험 가입자가 생육보험에 가입할 것으로 추산되어, 생육 보험의 적용 범위가 크게 높아졌다 (許瑩暉, 2015).

5. 시대변화에 따른 생육보험의 목표 변화

중국의 생육보험제도는 초창기에 주로 국유기업 근로자, 기관 사업단위 인원을 포함하였다. 미취업자와 농민은 생육보험에 가입할 수 없다. 21세기의 생육보험제도체계는 더욱 완벽해져서 출산휴가, 생육수당 및 의료서비스 등 내용에 대한 규정이 더욱 상세해졌다. 생육보험제도의 역정을 정리하는 것을 통하여, 중국의 생육보험제도가 점차 완비해지고 있다는 것을 발견할 수 있다. 여성생육보험의 포괄범위가 뚜렷이 확대되고 전체 여성을 포괄하는 생육보장제도체계가 점차 구축되었으며 생육보험과 근로자의료보험의 합병이 전면적으로 추진되었다. 미취업여성의 출산의료비용은 도농주민 의료보험 해결정책의 실시를 통하여 출산의료비용의 전면적인 보장을 실현하였다.

4) 2018년 중국의료보장사업 발전 통계

제4절 생육보험제도에 관한 법률

1. 개요

생육보험은 국가가 사회보험입법을 통하여 생육근로자에게 경제적, 물질적 등 방면의 도움을 주는 사회정책이다. 생육보험을 통해 국가와 사회는 출산 여성 근로자에게 출산 수당, 출산 휴가, 의료 서비스 등을 제공함으로써, 그들이 출산으로 인하여 일시적으로 노동능력을 상실하였을 때의 기본 경제수입과 의료보건을 보장하고 출산한 여성근로자가 노동능력을 회복하고 업무에 복귀할 수 있도록 도와줌으로써 이 특수시기에 여성의 복지를 보장하고자 하는 제도이다.

2. 법률 특징

(1) 보험대상의 특정성

생육보험의 혜택을 받는 대상은 주로 여성 근로자이기 때문에, 보험의 수혜 대상자는 비교적 좁다. 사회 진보와 경제 발전에 따라 일부 지역에서는 여성 근로자가 출산한 후 배우자에게 일정 휴가를 주고 아내를 돌볼 수 있도록 하며 휴가 급여를 지급한다. 남성 근로자의 배우자에게 경제적 보조금을 주는 지역도 있다.

여성근로자의 임신결과가 어떠하든지, 모두 규정에 따라 보상을 받을 수 있으며, 태아의 생존 여부와 관계없이 산모는 모두 관련 대우를 향유할 수 있으며, 유산, 유산 및 태아와 산모에게 의외의 상황이 발생한 경우를 포함하여 모두 생육보험 대우를 향유할 수 있다.

제공하는 의료보건은 예방보건을 위주로 하며 필요한 단기적 의료는 임신기의 의료보건을 보조로 하며 주로 이러한 생리기능의 변화에 대하여 관찰을 하고 보호를 제공하며 불의의 발생을 예방하는 것이다. 분만은 자연적인 현상에 속하며, 정상적인 상황에서는 특별한 치료를 필요로 하지 않는다.

출산 휴가는 고정적인 요구가 있으며, 출산 휴가는 출산 기간에 따라 안배하여 출산 전과 출산 후로 나누어야 한다. 출산 전 휴가는 앞당기거나 미룰 수 없다.

생육보험 대우는 일정한 복지 색채가 있다 출산 기간의 경제적 보상은 양로, 의료 등의 보험보다 높다. 생육보험에서 제공하는 생육수당은 일반적으로 출산 여성 근로자의 원래 임금 수준이며, 기타 보험 항목보다 높다. 또한, 중국의 근로자 개인은 생육보험료를 납부하지 않고, 보험가입단위가 그 임금총액의 일정 비율에 따라 납부한다.

여성 노동자에게 보장되는 내용은 생육수당과 생육휴가, 생육의료비로 구성된다. 생육수당은 기업이 부담하는 기금에서 지출하는데, 고용주의 전년도 근로자 월평균 임금을 30일로 나눈 후 휴가일수에 곱하여 산정한다 (생육수당=고용주의 전년도 근로자 월평균 임금÷30(일)×휴가일수). 휴가일수와 생육의료비는 아래 표와 같다.

<표 2 -1> 생육보험을 통해 보장받는 휴가일수와 생육의료비 내용

구분	내용
휴가 일수	1. 정규 출산 휴가 98일(출산 전 검사 15일 포함).
	2. 늦둥이 휴가가 30일 늘어난다.

	3. 출산휴가가 어렵다. 제왕절개, III의 회음파열 15일이 증가한다.
	4. 다둥이 출산 휴가, 1명의 아이를 더 낳을 때마다 15일이 늘어납니다.
	5. 유산 휴가: 임신 2개월 미만 휴가 15일.임신 4개월 미만의 30일의 휴가. 4개월 이상(4개월 포함)에서 7개월 미만의 휴가는 42일이다. 7개월 이상 사산, 사산 및 조산 휴가는 75일이다.
생육 의료 비	1. 출산 진찰 신분을 확인한 후 진찰한 의료비용은 시 노동 및 사회보장국이 병원과 정액으로 결산한다(1만 위안 이상을 초과하는 부분은 심사결정 수량에 따라 결산한다).
	2. 외지 출산의 의료비는, 정액 기준보다 낮은 경우 실제 비용에 따라 정산한다. 정액 기준보다 높은 경우, 정액 표준에 따라 정산하다.
	3. 일차분만영양보조비 정상 출산, 만 7개월 이상 유산; 전년도 시 근로자 월평균 임금×25% 난산, 다둥이, 전년도 시 근로자 월평균 임금×50%.
	4. 일회성 보조금 1, 2급 병원에서 분만하는 경우, 일인당 300위안 한꺼번에 보조금을 증액하다.

* 출처: 百度 (<http://www.baidu.com/>)

남직원의 경우 《외동자녀 우대증》을 수령한 남자 배우자는 10일간의 휴가를 누리며, 아이가 태어난 당월 본 직장인의 평균 납부 임금으로 계산하여 지급한다. 남자 배우자 휴가 수당의 계산은 당월 단위인 평균 납부 임금을 30일로 나눈 뒤 10일을 곱해 산출한다(남자 배우자 휴가 임금=당월 단위인 평납부 임금÷30(일)×10(일)).

휴가일수 등은 각 성별로 조례에 의해 구체적으로 정해지며, 그 수준은 각 성별로 다르다.

<표 2-2> 중국 부분 지방 법규 남성근로자 '출산휴가' 및 출산휴가수당에 대한 규정

법규 조례	내용
《베이징시 인구와 계획생육조례》	늦둥이 여직원, 포상휴가 30일을 추가하고, 남자가 즐길 수 있다. 《외동부모 영광증》을 받은 사람은, 소재단위의 비준을 거쳐 출산휴가를 3개월을 더 추가할 수 있지만, 3년간의 외동자녀 부모 상여비는 감면한다. 이상의 휴가 기간의 임금은 원래대로 지급한다.
《톈진시 인구와 계획생육조례》	직공이 늦둥이인 경우, 남성 소속 단위는 7일의 간호 휴가를 주고, 여성 소속단위는 출산휴가를 30일 추가한다. 출산휴가를 늘릴 수 없는 경우, 1개월의 기본급 또는 실제 급여의 인센티브를 준다. 만육기간의 임금은 원래대로 지급하며, 기타 복지 대우는 국가가 규정한 출산 휴가와 같다.
《허베이성 인구와 계획생육조례》	늦게 출산하는 경우, 45일의 출산 휴가를 장려하고, 남자 측에 10일의 간호 휴가를 준다. 출산휴가 기간에 《외동자녀 부모 영광증》을 수령한 경우, 산모들에게 30일간의 출산휴가 인센티브가 추가되었다. 출산 휴가 기간을 장려하고, 정상적인 출산 휴가 대우를 받는다.
《산시성 인구와 계획생육조례》	늦둥이가 되면, 여성 4개월의 출산휴가를, 남성 15일의 간호휴가를 누린다; 출산휴가 기간

	에 장기적 산아제한 조치를 취하는 경우, 여성은 6개월의 출산휴가를 향유한다. 휴가, 출산 휴가, 간호 휴가 기간에는 재직 인원과 동등한 대우를 받는다.
《내몽골 자치구의 인구와 계획생육조례》	늦둥이 30일의 출산 휴가를 추가하고, 그리고 남자에게 10일의 간호 휴가를 준다. 《외동자녀 부모 명예증》을 받은 부부는 출산 휴가를 30일을 추가한다.
《랴오닝성 인구와 계획생육조례》	늦게 출산하여 《외동자녀 부모 명예증》을 수령한 경우, 출산휴가는 60일이 추가되며, 남자 간호휴가는 15일이 된다. 휴가 기간에 임금은 그대로 지급하고 복지 대우는 변하지 않는다.
《안후이성 인구와 가족계획조례》	늦둥이, 초산부, 출산휴가를 30일 연장한다. 출산휴가 기간에 외동자녀 부모 명예증을 신청하면 출산휴가를 30일 연장하고, 남자 측은 10일의 간호 휴가를 받습니다. 부부가 타지에서 생활하는 경우, 간호휴가는 20일이다. 휴가 기간에는 그 재직 중인 직장의 임금, 상여금, 복지 대우를 향유한다.
《푸젠성 인구와 계획생육조례》	늦둥이로 부모에게 명예증을 받은 사람은, 여성의 출산 휴가는 135일에서 180일이며, 남성의 돌봄 휴가는 7일에서 10일이다. 임금은 원래대로 지급한다.
《장시성 인구와 계획생육조례》	직공 늦둥이의 경우 30일의 추가 출산휴가, 그리고 남자들에게 10일의 간호 휴가를 주었다. 휴가 급여와 보너스, 복지 혜택은 변하지 않는다.
《산둥성 인구와 계획생육조례》	늦둥이 여성들은, 출산 휴가를 60일 추가하고, 남자 측에게 7일의 간호 휴가를 준다. 출

	산휴가, 간병휴가는 출결, 급여, 복리후생으로 간주된다.
《상하이시 인구와 계획생육조례》	늦둥이 여성, 30일의 늦둥이 휴가를 추가하고, 그의 배우자는 늦둥이 간호 휴가를 3일간 누렸다. 늦둥이 휴가는 늦둥이 간호휴가 기간에 출산휴가와 동등한 대우를 받는다.

* 출처: 百度 (<http://www.baidu.com/>)

3. 생육보험 법제의 변화 과정

1) 초창기 단계

1950년대 중국의 초창기 생육보험제도는 노동 보험 입법에 의해 규정되었으며, 규정된 제도가 비교적 유연하고 보험 내용이 매우 포괄적이었다. 1951년 《중화인민공화국 노동보험 조항》 제16조에 규정에 따르면, 생육보험 대상에는 "여성 노동자와 여성 근로자" 뿐만 아니라" 남성 근로자와 남성 근로자의 배우자"도 포함된다. 노동부는 《노동보험 조항 시행세칙 개정안》을 발표했고, 생육보험대우 관련 문제를 구체적으로 상세히 규정하고 계절노동을 규정하였으며 임시직과 시용직의 생육수당과 출산휴가는 일반 여성근로자와 동일하다고 규정하였다. 1955년 국무원은 《여성 직원 출산휴가에 관한 통지》에서 국가기관, 사업단위의 여성근로자의 출산보험에 대한 규정을 만들었다. 1956년에 이르러 중국은 사회주의 체제가 완성되었고 소유제 형식이 바뀌었으며 사회보험제도의 일부 내용에도 변화가 발생하였다. 1969년 정부는 《국영기업 재무 업무 중 몇 가지 제도에 관한 개혁 의견(초안)》을 반포하였는데, 국유기업의 노동조합 경비와 노동보험금 인출

을 허용하지 않는다고 규정하였다. 그 이후, 사회적인 범위에서의 국가 통합은 사라졌고, 각 기업은 해당 기업의 여성 근로자의 출산 및 양육 보험만을 책임진다 (陳芳琴, 2009).

2) 개혁 단계

1988년에 국무원이 반포한 《여직원노동보호규정》은 처음으로 비교적 완전하게 여직원노동보호에 대한 규정을 만들었다. 목적은 여직원의 노동권리와 이익을 보호하고, 업무 중 발생하는 특수한 문제와 어려움을 해결하는 것이었다. 이 규정에 따라 출산 휴가가 56일에서 90일로 늘어났다. 생육보험과 가족계획정책을 연계하여 여성근로자가 생육보험대우를 받고자 한다면 생육계획 관련 규정을 준수하도록 하였다. 《여직원 노동보호 규정》이 시행된 후, 원래의 《노동보호조례》가 정하고 있던 여직원, 여성노동자의 출산대우에 관한 규정이 폐지되었다. 1955년 국무원의 《여성 직원 생산 휴가에 관한 통지》도 그에 따라 폐지되었다. 생육보험의 낡은 제도는 이미 폐지되었고, 새로운 제도는 아직 완전히 형성되지 않았기 때문에 중국의 생육보험제도에는 통일된 표준이 없었다. 각 성에서 지역의 구체적인 상황에 맞게 자체적으로 개혁을 진행하는 것을 허용하였다 (賴茜, 2014).

3) 발전완비단계

1994년 7월, 중국은 《노동법》을 공포하여 실시하였는데, 남성이든 여성이든 모두 평등하고 동등하게 취급하며, 권리와 의무는 모두 동일하며, 여성노동자의 생육보험에 관한 내용을 명확히 규정하였다. 제73조는 "근로자는 다음의 경우 법에 따라 사회보험대우를 받는다: (1) 퇴직; (2) 질병, 부상을 입은 경우; (3) 업무상 장애 또는 직업병에 걸린 경우; (4) 실업; (5) 출산 ..." 그 중 생육보험에 대한 규정은 생육보험이 기타 사회보험과 마

찬가지로 중국 사회보험제도를 수립하는 중요한 구성부분이며, 중국 생육보험의 사회 총괄을 실현하는데 법률적 근거를 제공하였음을 설명하였다. 1994년 12월, 노동부는 《기업 근로자 생육보험 시행방법》을 반포하였는데, 총 16조로 전국 기업 근로자 생육보험 문제에 대하여 처음으로 법률 형식으로 규범화하였다. 주요 내용은 보험대상자의 처우를 높이고, 보험의 범위를 합리적으로 완화하며, 생육보험기금을 건립하고 사회보험 처리기관이 관리하고, 기업은 임금 총수의 일정 비율에 따라 보험료를 납부한다는 것이었다. 요율은 각 지역의 정부가 해당 지역의 구체적인 상황에 따라 결정하며, 최고 1%를 초과할 수 없게 되었다. 이러한 내용은 생육보험 기금에 대한 감독 강화 등과 관련되었다 (李蓬勃, 2019).

<표 2-3> 생육보험 관련 법률 법규 문건

년도	이름	내용
1994년	노동부 《기업근로자 생육보험 시행방법》 발부	(1) 전국 생육보험제도 수립에 정책적 지원을 제공한다 (2) 생육보험기금의 조달과 관리 및 생육보험대우에 대한 규정 (3) 생육보험기금의 조달과 관리 및 생육보험대우에 대한 규정
1994년	《중화인민공화국 노동법》	(1) 여성근로자에 대한 근로 금기 분야에 대한 규정 (2) 여성근로자의 출산대우, 출산휴가에 대한 규정; (3) 사회보험기금의 관리를 체계적으로 규정한다.
1999년	노사부 《도시근로자 타당	계획생육으로 인한 수술비용을 출산 보험

	한 해결에 대해 계획생육 수술비용 문제에 대한 통 지》 발부	기금의 지불 범위에 포함시킨다.
2004년	노사청 《출산보험 더 강 화에 대해 ”보험사업에 대한 지침》 발부	(1) 각 지역은 현지 상황에 따라 생육보험 제도를 수립한다; (2) 생육보험과 의료보험 업무를 협동 추 진한다; (3) 출산 근로자의 의료 수요와 기본 생활 대우를 확실하게 보장한다. (4) 생육보험의 의료서비스 관리 강화 (5) 취급기관 관리 및 서비스 수준 향상
2009년	인사청 《도시민들의 적절 한 해결에 관하여 출산 의료 비용에 대한 알림》 발부	생육보험 제도를 도시 주민의 출산 의료 비용에 적용하도록 점차 탐색하다.
2010년	《사회보험법》	근로자의 생육보험 가입, 생육수당 및 생 육의료비용 수령 내용에 대하여 규정한다.
2011년	《중 국 여 성 발 전 요 강 (2011-2020)》	생육보험 제도를 개선하기 위한 목표와 사용의 책략과 조치를 제시한다.
2012년	《여성 근로자 노동 보호 규정》	여성 근로자들의 생육보험 혜택을 높이고 출산 휴가 일수를 98일로 늘렸다.
2013년	18기 3중 전회 심의 통과 《중국공산당 중앙위원회의 개혁 전면 심화에 관한 몇 가지 중대 문제에 관한 결 정》	계획생육의 기본국책을 견지하고 한쪽이 외동자녀인 부부가 두 아이를 낳을 수 있 는 정책을 실시하며 출산정책을 조정, 보 완하여 인구의 균형발전을 촉진한다.
2021년	국가는 인구와 계획생육 법 개정에 관한 결정을 정식으로 통과시켰다.	개정 후의 인구계획생육법은 국가가 적령 혼인, 우생우육을 제창하며, 한 쌍의 부부 가 세 명의 자녀를 출산할 수 있다고 규 정하였다.

* 출처: 百度 (<http://www.baidu.com/>)

4. 생육보험 내용 관련 중요 법률

1951년 2월 26일 정무원이 《중화인민공화국 노동보험조례》를 반포한 이후 생육보험제도가 도입되었으며, 이후 다양한 후속법규가 제정되었다. 대표적인 것들은 《여성근로자노동보호규정》 《기업근로자생육보험시행방법》 《사회보험법》이다(王巍, 2013).

1) 여성근로자 노동보호규정

국무원이 1988년 7월에 반포한 《여직원 노동보호규정》에는 "여직원의 임신기, 출산기, 수유기에 그 기본임금을 낮추어서는 아니 되며, 그와 노동계약을 해지해서는 아니 된다고 규정하였다. 그 내용으로는 우선 여직원이 월경기간에 고공, 저온, 냉수와 국가가 규정한 제3급 육체노동 강도의 노동에 종사하도록 배치하지 못하도록 하였다. 그리고 여성근로자를 임신기간에 국가가 규정한 제3급 육체노동 강도의 노동과 임신기간에 금지된 노동에 종사하도록 배치해서도 아니 되었다. 여성 근로자를 광산 갱내에 배치할 수 없으며, 국가가 규정한 제4급 체력 강도의 노동과 기타 여성 근로자가 금지하는 노동에 배치할 수 없다"는 규정도 도입되었다. 그 밖에 여성근로자의 출산휴가는 90일이며 난산자는 15일을 더 쓸 수 있고, 다둥이를 출산한 경우 1명의 영아를 더 출산하면 15일을 더 쓸 수 있으며, 여성근로자가 임신하여 유산한 경우에도 사업주는 출산휴가 등을 주어야 한다는 내용도 규정하였다 (중화인민공화국 국무원, 1998).

《여성근로자노동보호규정》의 공포의 의의는 최초로 생육보험의 적용범위를 명확히 한 데 있다: 국가기관, 인민단체, 사업단위 및 국내의 모든 기업 등에 적용되었다. 다만 이는 진정한 사회보험은 아니며 계획경제 단

위에 대한 일종의 복지 분배라고 할 수 있다 (王喜紅, 2004).

2) 노동법

1994년의 중화인민공화국 노동법 제7장 "여성 및 미성년 근로자 특별 보호"는 여성 근로자의 노동 권리를 보장한다. 제9장은 "사회보험복지"로, 즉 중국근로자는 양로보험, 의료보험, 실업보험, 산재보험, 생육보험을 향유한다. 《노동법》 제70조: "국가는 사회보험사업을 발전시키고 사회보험제도를 수립하며 사회보험기금을 설립하여 노동자가 노령, 질병, 산업재해, 실업, 출산 등 상황에서 도움과 보상을 받도록 한다." 제73조 "근로자는 다음 각 호의 경우에 법에 따라 사회보험대우를 받는다. 1. 퇴직, 2. 질병, 부상, 3. 업무로 인한 장애 또는 직업병, 4. 실업, 5. 출산". 《노동법》의 공포와 실시는 생육보험의 사회보험지위를 확립하였는데, 즉 생육보험은 양로보험, 실업보험, 의료보험, 산재보험과 함께 사회보장제도를 구성하였다 (중화인민공화국 노동법, 1994).

3) 기업근로자 생육보험 시행방법

노동부가 1994년 12월에 반포한 《기업근로자 생육보험 시행방법》은 생육보험이 도시의 모든 기업과 그 근로자를 포함한다는 것을 명확히 한다. 시행방법 제3조는 생육보험은 속지 원칙에 따라, 생육보험료는 사회 총괄을 실시한다고 규정하였다. 속지 원칙에 따라 조직하는 것은 행정구역으로 구분된 시, 현을 단위로 조직하여 실시하였다. 어떤 행정구역 내에서 관할하는 각종 기업은 일률적으로 소재지의 생육보험에 가입하고, 현지의 통일된 비용납부 기준 및 관련 규정을 적용한다. 《시행방법》은 근로자 자신이 사회보험을 납부하지 않아도 되며, 기업이 사회보험처리기구에 납부하고, 근로자 임금총액의 1%를 초과하지 않도록 규정하였다. 또한 여성근로자는

규정에 따라 출산휴가를 사용할 수 있으며 여성근로자의 출산휴가기간 동안의 출산수당은 생육보험기금에서 해당 단위의 전년도 월평균 임금에 따라 지급하며 여성근로자가 출산할 때 발생하는 검사비, 입원비, 수술비 등도 모두 생육보험에서 지급토록 하였다 (중화인민공화 노동부, 1994).

《시행방법》은 생육보험의 사회총괄계획을 확립하였으나, 이 법률에도 일정한 문제가 있는데, 예를 들어 포괄범위가 좁고 생육여성의 생육권익을 보장할 방법이 없었다, 또한 시행방법은 줄곧 "시행"에 불과하고, 입법 단계가 낮으며, 강제력이 부족하고, 지방에서 생육보험에 대한 실시를 제대로 실시하지 못할 수 있다는 문제를 가지고있었다 (중화인민공화국 노동부, 1994).

4) 사회보험법

2010년 11기 인민대표대회 17차 회의에서 통과되었고, 2011년 7월 1일부터 시행된 '중화인민공화국 사회보험법' 제6장은 생육보험에 관한 것으로, 제53조는 근로자가 생육보험에 가입해야 한다고 규정하고 있다. 고용 업체는 국가 규정에 따라 생육보험료를 납부하고, 근로자는 생육보험료를 납부하지 않는다. 제54조는 고용 업체가 이미 생육보험비를 납부한 경우 그 근로자는 생육보험대우를 향유한다고 규정한다; 근로자의 미취업 배우자는 국가 규정에 따라 생육의료비용 대우를 향유하며, 필요한 자금은 생육보험기금에서 지불한다. 제55조의 규정에 의하면 생육의료비용은 다음 각 항목을 포함한다. (1) 생육의 의료비용, (2) 계획생육 의료비용, (3) 법률, 법규가 규정한 기타 항목 비용. 제56조는 근로자가 아래 상황 중 하나에 해당하는 경우, 국가 규정에 따라 출산수당을 받을 수 있다고 규정한다. (1)여성근로자는 출산휴가를 향유한다, (2)가족계획수술휴가를 향유한다, (3)법률, 법규가 규정한 기타 상황. 출산 수당은 근로자가 근무하는 고용 업체의 전년도

근로자 월평균 임금에 따라 계산하여 지급한다. 이 법률은 생육보험과 양로보험, 실업보험, 의료보험과 산재보험을 사회보험 "기본법"에 결부시켜 국민의 사회보험권에 대한 국가의 보장을 구현하였다 (楊燕綏, 2000).

5) 여성근로자 노동보호 특별규정

2012년 4월 18일 국무원 상무회의는 《여직원 노동보호 특별규정》을 의결하였고, 1988년 7월 21일에 국무원이 발표한 《여직원노동보호규정》은 폐지되었다. 《여성근로자노동보호특별규정》은 이미 폐지된 《여성근로자노동보호규정》과 비교하여 다음과 같은 특징을 가진다 (중화인민공화국 국무원, 2012).

첫째, 적용범위가 확대되었다. 중화인민공화국 경내의 국가기관, 기업, 사업단위, 사회단체, 개인경제조직 및 기타 사회조직 등 고용단위 및 그 여성근로자는 모두 동 규정을 적용할 수 있게 되었다 (중화인민공화국 국무원, 2012).

둘째, 고용 업체의 법적 의무를 강화하고, 그 법적 책임을 명확히 하였다. 만약 고용 업체가 여직원에게 대한 노동보호를 강화해야 한다고 규정한다면, 여직원의 노동안전위생조건을 개선하기 위한 조치를 취하고 여직원에게 대한 노동안전위생지식 훈련을 실시한다. 고용 업체는 여성 근로자가 종사하는 것을 금기시하는 노동 범위의 규정을 준수해야 한다. 고용 업체는 반드시 서면으로 여성근로자에게 본 단위 여성근로자가 종사하는 것을 금기시하는 근로 직무 등을 고지해야 한다 (중화인민공화국 국무원, 2012).

셋째, 여성근로자의 노동권의 보호는 더욱 전면적이고 현실적으로 변화하였다. 《특별규정》은 여성근로자의 출산휴가를 90일에서 98일로 늘렸고, 여성근로자의 임신중절에 대한 휴가도 명확히 규정했다. 예를 들면 "여성

근로자가 임신 4개월 미만에 유산한 경우 15일의 출산휴가를 누리고 임신 4개월 미만에 유산한 경우 42일의 출산휴가를 누린다.” 또한 《특별규정》은 여성 근로자의 신체적, 정신적 보호에 중점을 두고 있으며, 규정 제11조에는 “사업장에서 고용 업체는 여성 근로자에 대한 성희롱을 예방하고 제지해야 한다”고 명시되어 있다 (중국인민공화국 국무원, 2012).

넷째, 《특별 규정》은 여성 근로자에게 금기시되는 노동의 범위를 명확히 규정하여 실천성이 강하다. 《특별규정》은 금지된 노동의 범위를 특별 규정 부록으로 열거하고, 여직원의 노동중사 금지범위의 조정주체, 즉 국무원 안전생산감독관리부문과 국무원 인력자원사회보장행정부문, 국무원 위생행정부문을 규정하였다 (중국인민공화국 국무원, 2012).

다섯째, 고용 업체의 생육보험 가입 여부, 여성근로자 생육수당과 의료비용의 지급 주체가 다르다. 《특별규정》 제8조 규정 “여성 근로자 출산휴가 기간의 출산수당은 생육보험에 가입한 경우, 고용 업체의 전년도 근로자 월평균 임금 기준에 따라 생육보험기금에서 지급한다; 생육보험에 가입하지 아니한 경우, 여성 근로자의 출산휴가 전 임금 기준에 따라 고용 업체가 지급한다. 여성근로자의 생육 또는 유산 의료비용은 생육보험에서 규정한 항목과 기준에 따라 생육보험에 가입한 경우 생육보험기금에서 지급한다. 생육보험에 가입하지 않은 경우, 고용 업체가 지불토록 하였다 (중국인민공화국 국무원, 2012).

여섯째, 정부 관련 부서가 고용 업체에 대한 감독, 검사 및 처벌 책임을 규정한다. “여성근로자노동특별규정” 12조에서는 “현급 이상 인민정부 인력자원사회보장행정부문, 안전생산감독관리부문은 각자의 직책에 따라 고용 업체가 본 규정을 집행하는 상황에 대해 감독검사를 진행하고, 노동조합, 여성조직은 법에 따라 고용 업체가 본 규정을 준수하는 상황에 대해 감독

을 진행한다.” 고용 업체가 본 규정을 위반한 경우, 현금 이상 인민정부 인력자원사회보장행정부문, 안전생산감독관리부문은 처벌할 수 있다. 또는 기한부 퇴치, 관련 작업 중지 또는 폐쇄 명령 등이 있다 (중국인민공화국 국무원, 2012).



제5절 생육보험 관련 정책의 내용

1. 3자녀 정책 시행

2021년 5월31일, 중국공산당 중앙정치국은 회의를 열어 《출산 최적화 정책으로 인구의 장기적인 균형 발전을 촉진하는 것에 관한 결정》을 심의하고, 출산 최적화 정책을 위해 한 부부가 세 자녀를 낳을 수 있는 정책 및 관련 지원 조치를 실시한다고 밝혔다. 세 자녀 정책은 중화인민공화국의 산아제한 정책이다. 이 정책은 중화인민공화국의 제7차 전국 인구 조사 결과 2020년 중국 대륙의 출생자 수가 1960년 이래 최저 출생인구를 기록하는 등 인구 고령화가 더욱 심화되는 가운데 탄생했다. 두 자녀가 국가의 한 자녀 정책으로 대체되었다가 세 자녀 정책으로 대체되기까지 불과 5년 밖에 걸리지 않았다 (百度, 2022).

2021년 7월20일 《중공중앙, 국무원의 출산 최적화 정책으로 인구 장기 균형 발전 촉진에 관한 결정》이 공포되었다. 7월21일, 《세 자녀 정책 출산 보험 업무 지원에 관한 국가의료보장국 사무실의 통지》(의보관발(2021) 36호)가 발표되었다. 2021년 8월 20일, 전국인민대표대회 상무위원회 회의에서 인구계획생육법 개정에 관한 결정을 표결로 통과시켰다. 개정 후의 인구계획생육법은 국가가 적령혼인출산, 우생우육을 제창하고 한 부부가 세 자녀를 낳을 수 있다고 규정했다 (중화인민공화국 인구와 계획생육법, 2021).

중국공산당 중앙정치국 회의는 출산정책을 진일보 최적화하고 한 쌍의 부부가 세 자녀를 출산할 수 있는 정책 및 관련 지원조치를 실시하는 것은 중국 인구구조를 개선하고 인구 고령화 국가전략에 대응하며 중국 인적자

원의 우세를 유지하는데 유리하다고 지적하였다.

2021년 5월31일, 중국공산당 중앙정치국은 회의를 열어 《출산 최적화 정책으로 인구의 장기적 균형 발전을 촉진할 데 관한 결정》을 심의하였다. 인구 고령화에 적극적으로 대응하고 출산 정책을 조정하는 등 문제에 대하여 회의에서 논의하였다. 결혼, 출산, 양육, 교육을 일체적으로 고려하고 결혼적령기 청년들의 결혼관, 가정관 교육에 대한 인도를 강화하며 결혼과 결혼의 폐습, 천가의 예물 등 불량한 사회풍조를 정비하고 우생우육서비스 수준을 높이며 교육의 공평과 양질의 교육자원의 공급을 추진하고 가정교육지출을 낮출 것이다. 출산휴가와 출산보험제도를 보완하고 세수, 주택 등 지원정책을 강화하여 여성취업의 합법적 권익을 보장해야 한다는 점이 지적되었다. 전면적인 두 자녀 정책이 조정되기 전의 한 자녀 가정과 농촌 계획생육 두 자녀 가정에 대해서는 현행 각종 장려부조제도와 우대정책을 계속 실시하기로 하였다.

2021년 7월, 국가위생건강위원회는 해당 지역의 인구 발전 형세, 업무 기초와 정책 실시 위험을 심층적으로 평가하고, 과학적으로 실시 방안을 제정해야 한다고 통지했다. 적시에 성급 인민대표대회 또는 그 상무위원회에 본 성(구, 시)의 인구와 계획출산 조례를 개정하고, 중점적으로 생육조절, 장려 및 사회보장, 계획출산 서비스와 법률책임 등 관련 내용을 개정할 것을 제청하도록 하였다.

2021년 7월, 국가의료보장국 사무실은 세 자녀 정책 출산 보험 업무를 추진하는 것과 관련된 통지를 발포하였는데, 이는 당 중앙의 출산 정책 최적화 인구의 장기 균형 발전을 촉진할 데 관한 임무 배치를 관철하기 위한 것이었다. 세 자녀 출산 정책의 실시를 적극 지지하고, 보험에 가입한 여성 근로자의 세 자녀 출산 비용이 생육보험대우 지급범위에 포함되도록 보장

하며, 각지 의료보험부문은 규정에 따라 적시에 생육의료비용과 생육수당 대우를 전액 지급하여 보험가입자의 생육보장권익을 보장해야 하는 것을 내용으로 하였다. 이를 통해 도시와 농촌주민의 출산의료비용대우보장과 신생아보험가입사업을 동시에 하도록 하였다 (국가의료보장국, 2021).

2021년 8월 17일부터 20일까지 13기 전국인민대표대회 상무위원회 제30차 회의가 베이징에서 개최되었는데, 인구 및 계획생육법 개정 초안이 심의하였다.

2021년 8월 20일, 전국인민대표대회 상무위원회 회의에서 인구와 계획생육법 개정에 관한 결정을 표결로 통과시켰다. 개정 후의 인구계획생육법은 국가가 적령혼인, 우생우육을 제창하며, 한 쌍의 부부가 세 명의 자녀를 출산할 수 있다고 규정하였다. 국가는 재정, 세수, 보험, 교육, 주택, 취업 등 지원조치를 취하여 가정의 출산, 양육, 교육의 부담을 경감시키도록 하였다.

2. 실시된 관련 조치

2021년 7월 20일, 《중공중앙, 국무원의 출산 최적화 정책 인구 장기 균형 발전 촉진에 관한 결정》이 공포되었으며, 중앙은 대중의 기대에 부응하여 세 자녀 출산 정책 및 관련 지원 조치를 실시하기로 결정하였다.

출산 최적화 정책, 한 부부가 세 자녀를 출산할 수 있는 정책 실시, 사회부양비 등 제약 조치 철폐, 관련 처벌 규정 정리 및 폐지, 적극적인 출산 지원 조치 실시에 대하여 다음과 같이 결정한다(8가지 방안).

첫째로, 생육최적화 정책을 충분히 인식하여 인구의 장기적인 균형발전을 촉진하는 중대한 의의이다.

둘째는 지도 사상의 주요 원칙과 목표이다.

셋째는 세 자녀 출산 정책을 잘 실시해야 한다.

넷째, 우생우육 서비스 수준을 높인다.

다섯째, 보편적 혜택 위탁 육아 서비스 체계를 발전시킨다.

여섯째, 출산, 양육, 교육 비용을 줄인다.

일곱째, 정책조정의 질서있는 연결을 강화한다.

여덟째, 조직 실시 보장을 강화한다.

3. 생육보험기금을 통한 보장항목

생육보험기금이 지급하는 항목은 다음과 같다:

- (1) 여성근로자의 출산휴가 기간의 출산수당;
- (2) 여성근로자의 출산으로 발생한 의료비용;
- (3) 근로자가 계획생육 수술을 실시하여 발생한 의료비용;
- (4) 국가가 규정한 생육보험과 관련된 기타 비용, 의료보조금과 생육수당;

그 중 의료비 지불 범위에는 다음의 7가지 종류가 포함된다:

*임신기 검사 종류

*유산종류

*분만종류

*다른 합병증들

*보태치료종류

*합병증 종류;

*계획생육 수술과 같은 121개의 단일 병류

환급 비율:

- (1) 고용 업체는 매월 납부 기수의 0.8%의 비율로 정산한다.
- (2) 여성근로자가 임신 7개월(7개월 포함) 이상 순산분만 또는 임신 7개월 미만의 조산인 경우 3개월의 생육수당을 받는다.
- (3) 난산이나 제왕절개 수술의 경우, 보름간의 생육수당을 증액하고, 다둥이 출산의 경우 한 명의 영아를 더 낳을 때마다 보름간의 생육수당을 증액한다.
- (4) 임신 3개월(3개월 포함) 이상, 7개월 미만의 유산으로 유산을 한 경우, 1개월 반의 생육수당을 받는다.
- (5) 생육 수당은 출산 전 또는 계획생육 수술 전 12개월의 생육보험 월 평균 급여를 기준으로 지급된다.

<표 2 - 4> 부분성 실시 내용

지역	내용
쓰촨성	2021년 7월 28일, 판즈화 시는 기자회견을 열어 《인적 자원 집결 촉진에 관한 16가지 정책 조치》에 대해 상세히 해석했다. 새로운 정책에는 고차원적인 인재대우에 대한 격려, 혁신창업지원과 장려 제공, 취업보조금 제공, 외지와 현지 호적학생에 대한 동등한 대우 향유 등 여러 가지 구체적인 조치가 포함된다. 이 중 판즈화 호적 가정에 대해 2자녀, 3자녀 가정에 월 500위안의 육아보조금을 지급하는 정책은 판즈화를 전국 최초로 육아보조금을 지급하는 도시로 만들었다.
베이징시	2021년 8월 4일, '베이징 12345'는 시 위생건강위원회 소식을 인용하여 조사하여 5월 31일(포함) 이후 규정에 따라 세 자녀를 출산한 경우, 국가가 규정한 출산휴가 외에 출산장려휴가 30일을 사용할 수 있으며 배우자는 육아휴가 15일을 사용할 수 있다고 밝혔다. 여성근

	로자는 소재기관, 기업사업단위, 사회단체 및 기타 조직의 동의를 거쳐 휴가를 1~3개월 더 늘릴 수 있다.
산둥성	2021년 8월 엔타이시와 르자오시는 《세 자녀' 지원 정책을 내놓았다. 엔타이시 의료보장국은 세 자녀 대우 정책 관련 문제에 관한 통지》를 발표하여 보험 가입 여성 근로자의 세 자녀 출산 관련 대우를 한층 더 명확히 하였다.일조시는 '2+N' 정책 체계를 출범시켰다.
선전시	2021년 8월 25일, 선전시 부아공위는 《선전시 아동 친화형 도시 건설 행동 계획(2021-2025년)》을 인쇄·발부했다. 아동친화 제도 심화 행동, 아동친화 공간 확장 행동, 아동친화 서비스 향상 행동, 아동친화 참여 공동 건설 행동의 총 4대 행동으로 건강, 교육, 안전보호, 복지, 가정, 환경 등 여러 분야를 포괄하는 12종류 55개 세부 항목을 제시한다.
텐진시	2021년 8월 9일 텐진 의료보험국은 보험가입자의 출산과 권익을 확실하게 보장하기 위해 2021년 5월 31일부터 정식으로 공문을 발송했다. 보험 가입자가 세 자녀를 출산하거나 임신중지 관련 의료비용은 법에 따라 출산서비스 등기 등 관련 수속을 취득한 후 의료보험 취급기관에 가서 보충 청구를 신청할 수 있으며, 출산수당은 규정에 따라 보충 지급한다.
광시성	2021년 8월 19일, 광시좡족자치구 의료보장국은 《생육보험 3자녀 지원 정책에 관한 통지》를 발부했다. 전 지역 각지 의료보장부문이 정책에 부합하는 보험가입 여성근로자의 3자녀 출산 비용을 생육보험대우 지불범위에 포함시켜 보험가입자의 생육보장 권익을 확실하게 보장하도록 명확히 요구한다. 근로자기본의료보험에 가입한 유연한 취업자는 생육보험비를 납부하지 않고, 규정에 따라 그 소재지 총괄지역의 생육의료비용 대우를 받을 수 있다. 하지만 출산수당은 받지 않는다.
안후이성	2021년 8월 19일, 안후이성은 《세 자녀 정책 출산 보험 지원 업무에 관한 통지》를 발포했다. 보험가입 여성근로자의 3자녀 출산 비용을 생육보험대우 지급범위에 포함시킬 것을 요구하며, 각지 의료보험부문은 규정에 따라 적시에 생육의료비용과 생육수당대우를 전액 지급하여 보험가입자의 생육보장권익을 확실하게 보장하여야 한다. 도시와 농촌주민의 출산의료비용대우보장과 신생아보험가입사업을 동시에 잘할 것이다.
간쑤성	2021년 8월 12일, 간쑤성 의료보장국은 《생육보험 3자녀 지원 정책

	에 관한 통지》를 발표했다. 《통지》는 2021년 5월 31일부터 정책에 부합하는 보험가입 여성근로자의 3자녀 출산 의료비용(임신중지 포함)과 출산수당 등 비용을 출산보험대우 지급범위에 포함시키고 규정에 따라 적시에 전액을 지급한다는 것을 명확히 했다. 동시에 간쑤성 의료보험국은 각 지역 의료보장부문에 도시와 농촌 주민 보험가입자의 세 자녀 출산 의료비용(임신중지 포함) 대우 보장과 신생아 보험가입 업무를 동시에 진행하여 세 자녀 출산 대우 정책이 제대로 실행되도록 보장할 것을 요구했다.
장시성	2021년 8월 1일, 장시성 위생건강위원회 홈페이지에 《장시성 세 자녀 출산 등기 개방》을 발표했다. 장시성 위생건강위 《세 자녀 출산 등기 실시에 관한 통지》는 8월 15일부터 전 성 범위 내에서 세 자녀 출산 등기를 개방한다. 2021년 5월 31일 이후 셋째 자녀를 출산한 부부는, 온라인, 오프라인으로 출산 등록을 할 수 있습니다.
샤먼시	2021년 8월 10일 샤먼시 가정발전사무센터가 설립되었다. 2021년에 10개의 일반위탁양육시범사업을 신설할 예정인데, 시민들에게 985개의 일반위탁시설을 추가로 제공하여 3세 이하의 영유아를 보호할 사람이 없는 난제를 완화할 것이다.
후베이성 우한시	세 자녀 정책 실시를 지지하기 위하여 2021년 5월 31일부터 정책 규정에 부합하는 보험 가입 근로자의 세 자녀 출산 의료비용과 출산수당 대우는 우한시 출산 보험 지급 범위에 포함시키고 규정에 따라 적시에 전액을 지급한다. 동시에 규정에 따라 우한시 농촌주민 보험가입자가 3자녀를 출산하는 출산분만 의료비용은 우한시 도시농촌주민 기본의료보험 지불범위에 포함된다. 만약 부부가 모두 규정에 따라 출산 보험을 납부했다면, 여성 근로자는 출산 의료 비용과 출산수당을, 남성 근로자는 15일의 간병 휴가 수당을 받을 수 있다.
산시성	2021년 10월 산시성 사법청은 《산시성 인구 및 계획생육 조례(개정 초안 의견수렴원고)》에 대해 의견을 수렴한다. 적령혼인, 우생우육을 제창하며, 한 부부가 세 자녀를 출산할 수 있다.
상하이시	2021년 11월 상하이시 총공회는 《기층공회의 셋째 아이 출산 위문 관련 사항에 관한 통지》를 발표했다. 《통지》에 의하면, 기층 노동조합은 회원이 셋째 아이를 출산할 때 현물 위문을 할 수 있으며, 위문 기준은 둘째 아이보다 낮아서는 안 되며, 부모 쌍방은 모두 각자 단위 노동조합에서 위문을 받을 수 있다.

* 출처: 百度 (<http://www.baidu.com/>)

제6절 생육보험 실시 현황

1. 생육보험의 구성

생육보험의 기본 내용은 보통 임신기 의료보전, 생육수당 및 유급 출산 휴가의 3부분으로 구성된다.

첫째, 의료보전비이다. 생육의료보전비는 의료기관이 여직원에게 제공하는 임신, 분만 및 산후의 의료간호비용이다.

둘째, 생육수당이다. 생육수당은 국가의 법률, 법규가 직업여성에게 생육으로 인하여 직장을 떠나는 기간에 지급하는 생활비용.

셋째, 유급 출산 휴가이다. 일반적으로, 출산휴가급여와 생육수당은 같은 것으로, 출산휴가기간에 받는 생육수당은 출산휴가기간 임금의 성격에 해당한다. 이는 출산한 여성근로자가 생육수당을 받는 기간 내에 해당 사업장이 출산휴가기간 임금을 지급하지 않는다는 것을 의미한다. 생육수당 지급시간을 초과한 출산휴가의 경우, 출산휴가 급여는 기업이 관련 규정에 따라 지급한다. 출산한 여성근로자가 생육수당 수령 조건에 도달하지 못한 경우, 소재단위에서 출산휴가급여를 지급한다.

2. 보험 가입자 인원수

1994년의 《기업근로자 생육보험 시행방법》이 생육보험의 사회총괄을 확립하고 정식으로 실시한 이후, 중국의 생육보험의 가입자수는 해마다 증가하고 있다.

2011년부터 2020년까지 10년간 중국의 생육보험 가입자수는 2011년

13,892만 명에서 2020년 23,546만 명으로 증가하여 생육보험 적용 범위가 점차 확대되었다 (중국국가통계국,2020). 그러나 현단계 중국의 생육보험의 적용 범위는 도시기업의 기혼 여성 근로자뿐이며 기타 집단, 도시와 농촌 주민, 비정규 취업 여성, 유동 여성은 제도에서 배제되어 생육보험의 실제 적용 범위는 매우 제한적이다.

2011년-2020년 중국의 생육보험대우 가입자 수는 총체적으로 상승추세를 보이고 있으며, 2020년 말 중국의 생육보험대우 수혜자 수는 1166.9 만 명으로 2011년에 비해 4.3배 증가하였다. 2011-2020년 수혜자 비율도 점차 높아지고 있다.

<표 2-5> 생육보험 가입자 수와 수혜자 수 변화

년도	연말 생육보험 가입자 수 (만 명)	연말 생육보험 수혜자 수 (만 명)	수혜자 비율 (%)
2011 년	13892.0	264.7	1.90
2012 년	15428.7	352.7	2.28
2013 년	16392.0	522.0	3.18
2014 년	17038.7	613.4	3.60
2015 년	17771.0	641.9	3.61
2016 년	18451.0	913.7	4.95
2017 년	19300.2	1112.8	5.76
2018 년	20434.1	1088.6	5.32
2019 년	21417.3	1136.4	5.30
2020 년	23546.0	1166.9	4.95

* 출처: 중국국가통계국 (<http://www.stats.gov.cn/>, 2020)

3. 생육보험기금 수입, 지출, 잔액 상황

생육보험기금의 출처는 총괄계획에 가입한 단위가 납부하며, 근로자 개인은 생육보험비를 납부하지 않는다. 생육보험기금은 사회 총괄을 실행하고, "지출에 따라 수입을 정하고, 수지균형"의 원칙에 따라 자금을 조달한다. 생육보험은 국가의 계획생육 정책과 관련되어 있기 때문에, 예견성이 강하고 위험은 크지 않다. 생육보험기금은 수지의 기본적인 균형을 목표로 하며, 일반적으로 대량의 잔고를 남기지 않는다. 기금관리기구는 기금 계산 과정에서 현지 근로자의 계획생육 지표수, 임금기준, 생육의료비용 지불 상황 등을 참고로 하여 생육보험기금의 자금조달 비율을 추산하고 해당 지역의 생육보험기금 운영 절차를 계획한다. 생육보험기금은 각지 사회보험 처리기관이 관리를 책임지고, 동급 재정, 회계감사 및 사회보험 감독기관이 감독을 책임진다.

생육보험의 기금은 주로 기업에서, 기업은 소속 근로자 임금총액의 일정 비율에 따라 생육보험비용을 납부하고, 최근 10년 동안 중국의 생육보험기금 수입과 지출 액수는 전체적으로 상승세를 보여 2018년까지 중국의 생육보험기금 수입은 781.1억 원, 지출은 762.4억 원, 누계 잔고는 581.7억 원이다 (중국국가통계국,2022).

<그림 2-1> 생육보험 기금수입 및 지출액의 변화



* 출처: 중국국가통계국 (<http://www.stats.gov.cn/>, 2018)

<표 2-6> 생육보험 기금수입, 지출, 누적잔고 변화

년도	생육보험 기금수입 (억 위안)	생육보험 기금지출 (억 위안)	생육보험 누적 잔고 (억 위안)
2011	219.8	139.2	342.5
2012	304.2	219.3	427.6
2013	368.4	282.8	514.7
2014	446.1	368.1	592.7
2015	501.7	411.5	684.4
2016	521.9	530.6	675.9
2017	643.0	744.0	565.0
2018	781.0	762.0	582.0

* 출처: 중국국가통계국 (<http://www.stats.gov.cn/>, 2018)

4. 보험료 및 재원조달

생육보험기금은 기업이 근로자임금총액의 일정한 비례에 따라 사회보험 취급기관에 납부한 생육보험료로 구성된다. 납부율은 각 지역인민정부가 임금총액의 1%이하로 정하게 되어 있지만, 주로 0.7%내이다. 해당지역사회복지기관에 정해진 생육보험료를 납부하고 체납하면 그 일수에 따라 2%의 체납금을 납부하여 이를 기금에 전입한다. 사회보험취급기관은 지불금액에 따라 수취를 결정하는 수지균형자금조달원칙에 따라 운영한다. 따라서 다른 사회보험과 달라 비용을 사업장만이 부담하고, 임금의 원천 인 기금은 개인이 기금을 부담하지 않으면 보험가입자의 비용의식이 결여 될 수 있다. 출산의료비의 초과지출을 초래할 우려가 있으며, 근로자임금 총액의 30%를 사회보험비용으로 내야 하는 사업장으로서는 이 사실이 기업의 경쟁력을 약화시킬 수 있다고 우려한다. 이에 대해 반대 의견도 있었지만 과거 생육보험 실시 과정에서 생육보험비용이 기업에게 부담으로 작용하여 여성의 취업을 기피하는 사례가 발견되었다 (류옥민, 2020).

5. 관리운영 체계

생육보험의 운영은 속지원칙을 적용하여 실시지역 현황에 따라 관련법규를 제정하고 규정하지 않는 경우는 '기업근로자생육보험 실시방법'을 참조한다. 기업과 사업장의 생육보험관리는 노동과 사회보장부 의료보험사가 담당하고, 각 지역의 노동보장부문의 의료, 생육보험기관에서 기금의 징수, 급여와 관리를 담당한다. 감독은 기금에 대한 행정감독을 포함하여 여러 층으로 구성되어 있다. 기업이 생육보조금과 의료비를 허위로 신고하거나 수령하면 노동행정부에서 처벌한다. '기업근로자의 생육보험 실시방법'에

따라 기업이 근로자에게 금액을 낮추거나 손해를 조성했을 경우에는 기업이 배상책임을 진다. 노동행정부문이나 사회보험관리기관의 직권남용 또는 기금남용으로 범죄행위를 구성하면 행정처분과 형사책임을 부과할 수 있다 (張永英,李線玲,2015).

6. 중국생육보험의 사회통합 및 관리

1) 생육보험사회통합

현재의 전국 생육보험 사회통합의 지역, 기금비례는 근로자임금 0.6~0.8% 수준이 있지만 각 지역 생육보험보조는 두 가지의 표준방식을 가지고 있다. 첫째 생육보조금은 기업 상반기 근로자의 월평균임금대로 계산하여 지불한다. 둘째, 생육보조금과 의료비용을 합병하고 순산, 난산, 유산 등 등급대로 지불한다. 일부 지역에서 정상지불비용은 일반적 400-1,000위안, 난산의 경우 800~3,000위안, 유산의 경우 100~800위안 정도이다. 생육여성근로자는 생육 보험항유하면 먼저 국가계획생육정책에 부합해야 한다 (쑹텐텐, 2014).

2) 생육보험 속지원칙(屬地原則)

생육보험은 속지원칙(屬地原則)에 따라 적용된다. 즉 생육보험은 행정구역별로 자치주(自治州), 지구(地區), 주(州), 시(市) 및 현(縣), 자치현(自治縣)등 통합단위, 관내업체(管轄區內) 모두 현지구역의 생육보험 사회통합에 참가하고 현지지역의 통일정책을 실행한다. 그리고 사회보험 취급지구는 생육보험기금관리 및 운용의 책임을 져야한다 (李紅, 2015).

중국의 지역이 넓고 지역 간 발전의 불균형이 현재까지 존재한 문제가

다. 중앙소속의 기업, 성의 기업이 전국각지에 분포되어있다. 그들은 현지 사회보험통합을 통하여 생육보험 범위의 확대, 기금조달 방법을 제고해야 한다. 한편, 계획 생육의 지표수를 행정구역에서 결정한다. 동시에 각 지구 출산의료비용 차이가 몹시 크다. 보험기구는 실제상황대로 생육보험대우의 지불표준을 추계하여 각 지구의 출산비용을 계산하고 대우지불방법을 통일 관리하여 사회보험사업을 협조발전 시켜야한다 (劉英, 2006).

3) 각급 노동과 보장부문의 출산보험 행정관리기능

각급 노동과 사회보장부문출산 보험행정관리직능에서 정부법률대로 국가출산 보험분야에서 관리의 역할을 담당한다. 각 노동과 사회 보장부문은 국가상관 생육보험 방침, 정책 수립 사업 계획대로 업무를 수행한다. 미래에 발생할 것에 관해서 무엇을 해야 할 것인지, 언제 할 것인지, 어떻게 해야 할 것인지, 누구로 할 것인가의 문제가 있다. 올바른 방향의 확정 여부는 사업 성공과 실패의 결정요인이다. 각 노동과 사회 보장 부문은 법에 근거하여 절차를 정한다, 법률, 규정, 및 조례의 제정, 수정 및 폐지 등이 이에 해당된다. 중국의 행정법은 헌법, 법률, 행정법규, 부처규제, 지방법규, 자치조례 지방정부규제 등을 포함한 다 (쑹텐텐, 2014).

4) 사회통합 지역의 생육보험금 수령

여성근로자생육 및 유산 후에 본인인 및 소재기업이 현지 계획 출산부문에 서명한 산아제한 증명서, 아기 출산증명서, 사망 및 유산 증명서를 가지고 현지 사회보험기구에서 수속을 밟아 출산보조금을 수령하고 의료비용을 청구한다 (滕詩穎, 2020).

제3장 생육보험 효과 분석틀

1. 정책의 효과 분석 모형

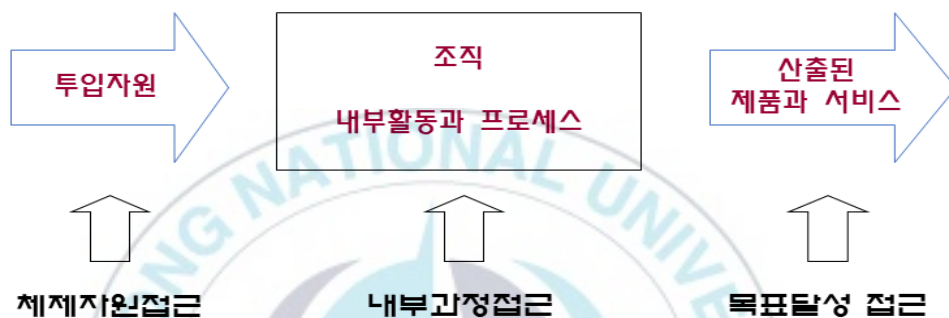
효과성은 목표달성도로 정의된다. 정책은 목표와 수단으로 이루어져 있는데, 채택된 정책수단이 당초 정한 목표를 어느 정도 달성했는가를 통해 측정된다. 정책의 효과성은 조직효과성과 밀접하게 관련된다. 정부조직의 효과성에 대한 모형은 과거 산출에 초점이 있었으나 현재는 정부의 체제로서 특징을 고려한 통합적 모형이 주류를 차지하고 있다. Daft(2007: 65)는 이를 상황적 접근이라고 칭하였는데 조직을 개방체제로 보고 체제의 세가지 기능인 투입, 전환, 산출 각각의 효과성을 평가하고 이를 종합적으로 고찰하는 접근을 취했다.

조직의 효과성에 대한 통합모형의 대표적인 접근은 상황론적 접근을 확장한 Quinn et al(1983)의 경쟁가치모형이다. 경쟁가치모형은 조직의 구조와 통제, 내부와 외부초점을 기준으로 네가지의 모형을 제시하고 있는바, 경쟁가치모형의 근간은 투입, 전환, 산출을 바탕으로 하여 인간관계를 추가한 모형이라고 할 수 있다.

따라서 본 연구에서 생육보험의 효과를 분석하는 기본 모형으로 Daft의 상황적 접근을 취하고자 한다. 생육보험의 효과를 상황적으로 접근할 때 세가지의 상황은 다음과 같다. 첫째, 투입이다. 이는 개방체제로서 중국정부가 생육보험을 운영하기 위하여 얼마나 많은 자원을 동원하고 이를 확보하였는가에 관련한 이슈이다. 둘째는 조직내부의 전환과정에 초점을 맞춘 내부과정이다. 이는 생육보험 제도를 운영하는 과정에서 운영의 효율성과 합리성을 제고하기 위한 제도의 보완에 대한 이슈와 관련된다. 셋째는 생

육보험의 결과로서 생육보험의 산출 및 결과 목표 달성도를 의미한다. 상황접근 모형을 통한 조직의 효과성을 분석할 경우 투입-전환-산출이라는 체제론적 관점에서 체제의 종합적인 효과성을 분석할 수 있게 된다.

<그림 3-1> 조직효과성에 대한 상황적 접근 모형



* 출처 : Daft(2007): p.65. 발췌

2. 효과성 분석 모형에 따른 생육보험 효과 분석 내용

본 논문은 생육보험제도의 효과를 Daft의 상황적 효과성 모형에 입각해 투입효과, 전환효과, 산출효과로 구분해 분석하고자 한다. 이를 통해 각 단계별 문제점을 도출하고 이를 종합하여 개선방안을 제시하고자 한다. 투입-전환-산출의 각 단계별 생육보험 효과를 분석하는 중요한 내용과 기준은 다음과 같다.

투입효과의 경우 생육보험이라는 제도요인에 대해 참여하는 외부의 참여자를 투입효과로 보았다. 생육보험이 궁극적으로 효과를 내기 위해서는 생육보험에 가입하는 가입자의 수와 생육보험 가입에 따라 조성되는 생육

보험기금의 규모가 중요한 생육보험의 투입효과라고 보고 생육보험 투입효과를 분석하였다.

전환효과는 생육보험의 운영과정에서 이루어진 여러 가지 제도 개선의 내용을 중요 내용으로 분석하였다. 비교적 장기간에 걸쳐 운영되고 변화해 온 생육보험의 제도운영 과정에서 다양한 제도적 개선이 이루어졌는데, 이러한 제도개선의 효과를 분석하고 이에 대한 문제점을 도출하는 것이 주된 분석의 내용이다.

산출효과는 크게 두가지로 구분할 수 있는데 첫째는 산출인 효과로 생육보험의 수혜자 및 수혜금액을 통한 분석이다. 이는 실제 생육보험의 혜택을 받은 인적 물적 규모를 통해 실제 생육보험제도의 산출을 분석하는 것이다. 두 번째는 결과로서 영향이다. 이는 생육보험 운영의 결과로서 여성의 취업 불이익 해소, 출생율, 남성의 육아 혜택 등으로 분석할 수 있다.

<표 3-1> 각 단계별 생육보험 효과 분석 내용

구분	내용
투입효과	가입자 수
	조성기금의 규모
전환효과	생육보험 운영과정에서 제도 개선 내용
산출효과	생육보험 수혜자 수 및 수혜 금액
	생육보험 운영의 결과 효과 : 여성의 취업 불이익 해소, 출생률 관련 효과, 남성의 육아 혜택

제4장 생육보험의 효과

제1절 생육보험제도 투입 효과

1. 생육보험제도의 전면 적용 실현

생육보험은 중국 사회보험법이 명확히 한 5개 사회보험제도 중의 하나이며, 중국 특색 사회보장체계의 중요한 구성부분이다. 여성의 취업과 출산 등의 합법적 권익을 보호하고 기업단위의 부담을 균형 시키며 인구구조를 서둘러 개선하는데 적극적인 역할을 발휘하였다. 생육보험제도가 점차 완비되고, 보험 가입자가 급속히 증가하고, 점점 더 많은 여성들이 생육보험 제도의 혜택을 받고 있다.

생육보험 정책의 지속적 추진 보장 능력이 뚜렷하게 증강되었다. 2005년부터 2010년까지 생육보험 가입자가 5408만 명에서 12336만 명으로 1.3배 증가했다. 《중국여성발전요강(2001-2010년)》에서 제시한 90%의 포괄범위와 “十一五”⁵⁾ 계획에서 확정한 8000만 명의 보험가입목표를 전면적으로 완수한다. 각 지역은 주민의료보험 가입자의 입원분만 시 발생한 규정에 부합하는 의료비용을 주민의료보험 지불범위에 포함시켰고, 일부 도시에서는 주민생육보장 시범사업을 전개했다 (중국의료보험국, 2010).

생육보험의 범위가 끊임없이 확대되어 제도의 전면적인 적용을 실현한다. 1998년에 전국적으로 1412개 현(시)이 생육보험 사회총괄계획을 실행하였고, 2000년에 도시근로자 생육보험 커버리지는 26%였으나 2005년에는

5) 十一五 : 중화인민공화국 국민경제와 사회발전 제11차 5년 계획 요강, 약칭 “十一五”계획 (2006년-2010년)

46%로 높아졌다. 2011년 가입자수는 13892만 명, 2018년 출산보험 가입자수는 20434만 명, 그중 여성근로자의 출산보험 가입자수는 8,927만 명에 달한다(중국의료보험국, 2010). 2017년부터 시행되고, 2020년의 근로자의료보험과 생육보험을 합병하여 실시함으로써 생육보험의 적용 범위를 크게 확대하여 더 많은 생육여성이 혜택을 받게 되었다. 미취업자의 생육의료비용은 도농주민 기본의료보험 지급범위에 포함되며, 생육의료비용은 의료보험 취급기구와 지정 의료기구가 직접 결산한다.

<그림 4-1> 생육보험 가입자수의 변화



* 출처: 중국국가통계국 (<http://www.stats.gov.cn/>, 2022년 2월 3일)

국가의료보험국은 《2020년 전국의료보장사업발전통계공보》를 공포하였는데, 수치를 보면 2020년 전국 생육보험 가입자는 23,567만 명으로 전년에 비해 10% 증가하였다. 각종 생육보험 혜택을 받는 연인원수는 1167만 명으로 전년보다 30.4만 명이 증가하였고 전년보다 2.7% 증가하였다. 생육보험자 1인당 생육 지출은 21937원으로 전년보다 8.2% 증가했다 (중국국가

의료보험국, 2020).

그 중 광둥성 가입자는 전국 1위를 차지하며, 2020년 가입자는 3799.8만 명으로 전국 총인원의 16.1%를 차지한다. 다음은 저장성으로 보험 가입자가 2066.8만 명이었습니다. 장쑤성이 1987.1만 명으로 뒤를 이었습니다. 그 밖에 산둥성, 쓰촨성, 상하이시, 베이징시 지역의 보험 가입자 수가 1000만 명을 넘는다 (중국국가통계국, 2020).

<표 4-1> 부분성의 보험 가입자 수 변화

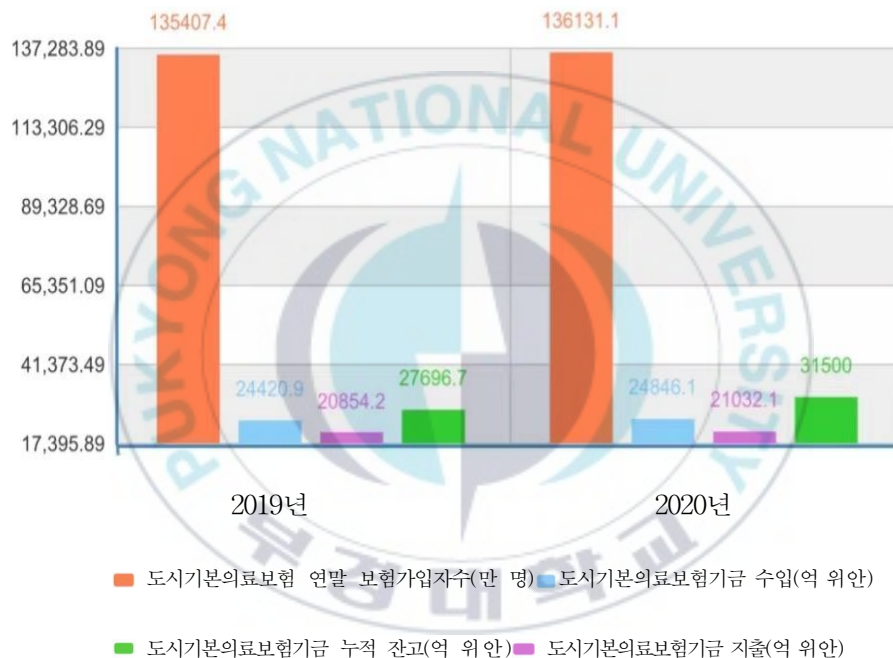
지역	2020 년 (만 명)	2019 년 (만 명)	2018 년 (만 명)	2017 년 (만 명)	2016 년 (만 명)
광둥성	3799.82	3669.36	3495.34	3300.89	3161.89
저장성	2066.80	1561.07	1477.34	1392.97	1294.36
장쑤성	1987.11	1868.76	1694.45	1582.01	1510.32
산둥성	1534.28	1298.78	1235.41	1186.55	1139.12
쓰촨성	1129.05	954.94	878.18	776.34	713.07
상하이시	1008.77	989.63	984.92	972.04	956.09
베이징시	1341.06	1164.44	1104.01	1035.21	980.99

* 출처: 중국국가통계국 (<http://www.stats.gov.cn/>, 2020)

이번에 발표된 데이터에 따르면, 2020년의 전국 기본 의료 보험에 가입한 사람은 13.61억 명이며, 가입률은 95% 이상이다. 2020년, 전국 기본의료보험기금(생육보험 포함) 총수입은 24846억 위안으로 전년대비 1.7% 성장하였고, 당해 GDP에서 차지하는 비중은 약 2.4%이다. 전국 기본의료보험

기금(생육보험 포함) 총지출은 21032억 위안으로 전년대비 0.9% 증가하였고, GDP에서 차지하는 비중은 약 2.1%이다. 전국 기본의료보험기금(생육보험 포함)의 누적 잔고는 31500억 위안이며, 그 중 근로자 기본의료보험 개인계좌의 누적 잔고는 10096억 위안이다 (중국국가의료보험국, 2020).

<그림 4-2> 기본의료보험 가입 및 기금 현황



* 출처: 중국국가통계국 (<http://www.stats.gov.cn/>, 2020)

의료 보험에 가입하는 여성의 수가 크게 증가했다. 최근 몇 년간 중국은 도시와 농촌의 여성 기본 의료 보장 제도를 전면적으로 실현하는 기초에서 도시와 농촌의 주민 의료 보험을 통합하고 도시와 농촌의 의료 구조 및 의료 보험 제도를 보완함으로써 의료 보장 체계를 한층 더 완비하여 더 많은

여성이 더 공평한 의료 보장을 향유하도록 하였다.

2. 투입 과정에서의 한계

1) 저항으로 인한 효과상 한계

생육보험기금은 비과학적으로 운영되고, 투명하지 않다. 사회보험기구는 기업보험료를 징수 납부한 후, 일반적으로 기업에 기금운영상황을 통보하거나 사회에 공개하지 않으며, 기업은 기금의 사용을 감독할 수 없어 사회보험기구에 대한 불신과 저항심리를 조성한다. 생육보험을 집행하지 않은 기업에 대해 상응하는 법적 규제가 없어 보험료 징수 및 납부 과정 중의 저항이 매우 크고, 고용 업체가 생육보험에 가입하는 것이 적극적이지 않으며, 비용 연체 현상이 자주 발생한다. 민영 기업의 보험 가입률이 낮고, 필요한 처벌 조치가 부족하기 때문에, 구체적인 실시 과정에서 효과가 뚜렷하지 않다 (劉英, 2006).

2) 생육 보장 대우 낙후로 인한 한계

중국은 사회주의초급단계에 처해있기 때문에 사회보장제도가 상대적으로 낙후되어 있고 전면적인 생육제도보장체계를 아직 형성하지 못하여 현재 사회경제발전의 수요에 근거하여 여성근로자에게 비교적 높은 출산보장대우를 제공할 수 없다. 현재의 사회발전추세를 보면 기업 여직원의 임금수준과 생활수준과 위생건강수준이 모두 대폭 향상되고 분배제도와 재분배체계가 완비됨에 따라 직원의 표준임금수입도 부단히 향상되고 있다. 의료수준이 높아짐에 따라, 병원 비용도 증가했고, 여성근로자의 생육보험기제는 이러한 기본적인 의료변화 추세에 직면하여 여성근로자의 임신기간에 발생한 자연유산 비용, 보태용 약품비용, 2회를 초과한 후의 초과 검사비용

은 모두 생육보험제도의 범위내에 포함시킬 수 없고 개인이 부담해야 하므로 여성근로자 개인에게 비교적 큰 경제적 압력을 가져왔다.



제2절 생육보험제도 전환효과

1. 정치적 역할 위주에서 사회경제적 역할로 전환

건국 초, 1951년 중국은 《중화인민공화국 노동보험조례》를 반포하여, 노동자가 사업장에서 겪게 되는 각종 위험으로 인하여 개인의 이익에 손해를 끼치는 행위에 대하여 보장하고, 그 중에는 출산보장에 대한 내용을 포함한다. 생육보험제도가 건립된 초기에는 정치적 역할을 위주로 하여 노동계급의 생활수준을 향상시키고 노동계급의 지도적 지위를 공고히 함으로써 새로 태어난 사회주의 정권에 대한 인민의 지지를 확고히 하였다 (劉謠, 2014).

《기업근로자생육보험시행방법》이 반포된 이후 중국의 생육보험제도는 점차 사회를 안정시키고 여성근로자의 생활수준을 향상시키는 역할을 담당하게 되었으며 사회에 대한 관심에서 사람의 전면적인 건강발전에 대한 관심으로 전환되었다. 생육보험대우의 부단한 향상과 생육보험제도체계의 점진적인 완비는 여성근로자의 합법적 권익을 충분히 보장하고 생육의 중요한 의의를 긍정하였다.

2. 단일에서 다양화 수준으로의 전환

생육보험대우의 발전은 생육보험제도 발전의 중요한 내용이며, 주로 두 부분의 내용을 포함한다.

첫째, 생육보험대우는 설립 초기에 주로 출산휴가와 임금을 포함하며, 임금은 여성근로자가 출산기간에 소속된 단위에서 지급해야 하는 임금을 말한다. 생육보험제도가 발전함에 따라 생육보험대우 내용이 확대되어 출

산후가, 생육의료비용과 생육보조금, 그리고 출산 전 임신검사와 생육으로 인한 의료비용 등을 포함하게 되었으며 생육보험대우 내용은 설립 초기에 비해 더욱 풍부해졌다.

둘째, 생육보험을 건립한 초기에 출산휴가는 56일에서 90일로 증가하였고, 다시 최신의 98일(출산 전 검사 15일 포함)로 증가하였으며, 경제수준의 발전에 따라 생육보험의 보조금이 점차 인상되었으며, 생육수당은 고용주의 전년도 근로자 월평균 임금의 표준에 따라 생육보험기금에서 지급한다 (賁 娜, 2013).

3. 적용 범위의 확대

중국 건국 초기에 생육보험의 실시 범위는 100인 이상의 국영기업, 공사 합영기업, 사영기업 및 합작 경영하는 공장 및 그 부속기업과 관리기관을 포함한다. 출산 보험금을 노동 보험금에 포함시키고, 전국 총괄, 기업 패키지의 기금 관리 제도를 실행한다. 생육보험제도는 초창기에 주로 국유기업 근로자, 기관 사업단위 인원을 포괄하였다. 많은 도시민들과 농부들이 생육보험에 가입되어 있지 않다.

생육보험 제도가 완벽해짐에 따라, 생육보험은 소기업 근로자 및 유연한 취업자를 포함한다. 농촌에서는 신형 농촌합작의료제도의 추진에 따라 농촌주민의 생육보험이 신형 농촌합작의료제도하에 적용되며 농촌여성에게 출산행위가 나타날 경우 신형 농촌합작의료제도에서 생육보조금을 받을 수 있다. 2009년 인력자원 및 사회보장부는 《도시 주민 출산 의료비용의 적절한 해결에 관한 통지》를 발표하여 도시 주민을 출산 보험 제도의 범위에 포함시켰다. 제도적인 측면에서, 중국의 생육보험제도는 전면적인 범위에 이르렀으며, 그 범위는 이미 국유기업, 기관, 사업단위의 직공에서 전민으

로 전환되었다 (陳芳琴, 2009).

4. 법률의 형식의 독립된 보장체계 확립

중국의 생육보험제도는 국민경제회복과 사회주의개혁시기에는 없었던 것에서 있었던 것으로, 당시 생육보험은 독립된 사회보험이 아니라 노동보험체제에서 분리된 것이었다. 그래서 노동 보험 제도에서 출산 보험 제도가 탄생했다. 당시에는 통일된 노동보험제도가 없었고, 기업 직원의 노동보험과 국가기관 사업단위에서 실시하는 노동보험의 두 가지 체제로 되어 있었다. 생육보험 제도는 노동 영역에서 보조적인 보험으로 존재해 왔다. 여성 근로자들의 합법적 권익을 더 잘 보장하기 위해 1994년에 《기업 근로자 출산 보험 시행 방법》이 공포됨에 따라 생육보험은 독립적인 보험이 되었다 (喬寧波, 2015). 1995년 1월부터 시행되었다 (중화인민공화국 인력자원 및 사회보장부).

5. 전환 과정상 한계

1) 단일의 자금 조달 경로

현재 중국 생육보험의 발전 건설 추세에 비추어 볼 때, 자금 조달 경로가 단일하고 통일된 자금 관리 통제 메커니즘이 부족한 것이 주요 문제이다. 현재 중국 여성근로자의 생육보험 관련 비용은 모두 여성근로자 소재 단위에서 부담하고 있으며, 여성근로자 개인은 비용을 납부할 필요가 없고, 기업의 부담이 과중하며, 정부의 보조금이 부족하고, 생육보험기금은 국가, 개인, 기업 3자가 공동으로 부담하는 원칙과 정신을 전면적으로 구현하지 못하고 있다. 현재의 상태로는, 기업의 보험 부담이 과중하고, 정부의 재정

지원이 부족하며, 사회보험 자금은 반드시 3자가 공동으로 부담해야 하며, 기업, 개인, 정부의 3자가 합력을 형성해야 사회 생육보험 제도의 건전한 보장이 가능하다.

2) 일부 기업의 소극적인 생육보험 비용 납부

중국사회의 진보와 경제발전에 따라, 중국의 다수 기업, 특히 국유기업의 지도자들은 직원보험의 법률의식을 강화시켰으며, 직원퇴직과 의료에 관계되는 양로보험과 의료보험 및 산재보험에 대해 고도의 중시를 돌리고 적극적으로 비용을 납부하였다. 그러나 생육보험에 대한 인식은 상대적으로 중요하지 않으며, 여성생육보험은 관련인수가 적고 단계성이 뚜렷하며, 의료보험으로 대체할 수 있다고 여긴다. 이는 국가가 1994년에 이미 《기업 근로자 생육보험 시행방법》을 반포한 것으로, 비록 국유 중대형 기업이 생육보험을 실행하고 있다. 또한 일부 기업은 생육보험을 실시하지만, 일단 기업 경제 효익에 파동이 생기면 우선 생육보험 비용을 미납하거나 납부를 중단하여 생육보험의 실시를 보장받지 못하게 된다 (李湘彬, 2019).

3) 복잡한 생육보험 처리 과정상의 한계

생육보험과 근로자의 의료보험은 실제 운영에서 조화시키기 어렵다. 여성 근로자의 출산 기간 동안의 모든 검사 비용은 의료비용으로 간주되며, 자신이 먼저 대신 지불해야 한다. 다시 상응하는 단위에 집중하여 결산한다, 이는 일부 경제적으로 어려운 직원들에게 경제적 부담을 초래한다. 동시에 병원의 각종 검사비용이 생육보험에서 규정한 기준과 차이가 있고 심지어는 생육보험기준보다 높으며 초과부분은 전부 개인이 부담한다 (王潔瓊, 2017).

제3절 생육보험제도 산출효과

1. 생육보험의 수혜자 수 증가

2004년에서 2006년까지, 출산 보험 가입자가 빠르게 증가했는데, 증가 폭은 2003년의 5%에서 2004년의 20%로 증가했고, 2005년에는 23%에 달했으며, 2006년에는 19%를 기록했다. 보험 가입자의 급속한 증가로 인해 2006년에 최고 수준의 대우를 받게 되었다 (중국국가통계국, 2022).

중국은 2011년 11월 두 자녀정책, 2013년 12월 단독 두 자녀정책, 2015년 10월 전면 두 자녀 정책을 시행했다. 생육보험 혜택을 받는 사람은 2013년과 2016년 두 차례 최대치를 기록했다.

<그림 4-3> 생육보험 수혜대우 인원수(만 명)



* 출처: 중국국가통계국 (<http://www.stats.gov.cn/>, 2020)

여성생육보험의 포괄범위가 뚜렷이 확대되고 전체 여성을 포괄하는 생육보장제도체계가 점차 구축되었으며 생육보험과 근로자의료보험의 합병이 전면적으로 추진되었다. 미취업여성의 출산의료비용은 도농주민 의료보험 해결정책의 실시를 통하여 출산의료비용의 전면적인 보장을 실현하였다.

2. 의료혜택과 생육수당 수령액 증가

생육보험 제도는 주로 생육수당, 생육의료비용, 유급 출산휴가를 포함한다. 여성 근로자들은 출산 후 98일의 출산 휴가를 받을 수 있다. 생육수당은 여성 근로자가 임신, 출산 휴가 기간에 그들에게 제공하는 생활 보조금이다. 여성근로자는 출산 후 3개월 이내에 관련 부서에 생육수당을 신청할 수 있다. 출산 의료비 청구 출산 과정에서 발생한 의료비는 일반적으로 출산 의료비는 퇴원할 때 직접 병원 결산 창구에서 청구할 수 있다. 출산 의료비용은 출산 전 비용, 분만 수술비용, 필요한 약물 비용, 산아 제한 수술 비용 등을 포함하여 여성의 출산 과정에서 발생한 의료비용을 청구한다. 고용 업체가 이미 근로자를 위해 일정 기간의 사회보험을 납부한 경우; 베이징시는 9개월 연속 사회보험을 납부하고, 기타 성은 1년 동안 사회보험을 납부하고, 상하이시는 생산 당월에 사회보험을 납부하면 바로 생육보험을 사용할 수 있도록 하는 등 각 지역의 정책이 다르다.

3. 보장 여성 평등한 취업권리

여성 사회 보장 제도에서 가장 중요한 출산 보험으로서, 여성 취업 증진에 중요한 역할을 하고 있다. 출산기간 동안 여성에게 출산수당, 출산휴가, 의료보건 등 각종 사회보장뿐만 아니라 여성의 취업을 보장해 준다.

1) 여성의 평등한 취업 보호

여성이 출산할 경우 노동력이 감소하며, 이러한 경우 기업은 여성근로자의 노동력 공급부족으로 인해 발생하는 대체노동력의 비용을 부담해야 한다. 최대한의 이윤을 얻기 위한 경제적 실체인 기업은 출산 비용을 피하기 위한 가장 직접적인 방법으로 노동 시장에서 여성 근로자의 채용 비율을 줄인다. 생육보험은 사회통괄을 통하여 생육보험기금이 상응하는 생육수당과 의료비용을 부담함으로써 기업의 부담을 극도로 경감시켰다. 생육보험 정책은 생육기간 동안 직장 내 여성의 노동관계를 해지할 수 없도록 규정하고 있으며, 임금 수입을 낮춰서는 안 되는데, 이것은 여성의 고용 안정성을 유지하는 데 도움이 된다.

다른 한편으로는 강제법규와 법률의 방식을 통하여 입법차원에서 여성의 생명안전과 경제안전을 보장함과 동시에 여성이 남성과 동등한 노동취업의 권리를 향유하도록 수호한다. 여성의 출산 부담을 고용 업체의 책임에서 전 사회적 책임으로 전환함으로써 기업 간의 부담을 균형시키고 고용 업체의 여성 채용 비용을 줄이며 취업 성차별을 제거하여 여성의 공평한 취업을 촉진했다.

중국 국가통계국은 2021년 12월 21일 《중국부녀발전요강(2011-2020년)》 통계보고를 발표한다. 통계에 의하면, 전 사회의 취업자 중 여성의 비중은 40% 이상을 유지하고 있다. 《중국여성발전요강(2011-2020년)》이 실시된 이래 취업정책과 창업지원정책이 점차 완비되어 여성의 취업경로가 부단히 넓어졌으며 여성의 취업자수가 안정적으로 증가하였다. 2020년에 도농의 여성 취업자는 6779.4만 명으로 2010년에 비해 1917.9만 명, 39.5% 증가했다. 중국 사회 전체 취업자의 43.5%가 여성이다 (중국국가통계국, 2022).

2) 여성 노동력의 회복 보장

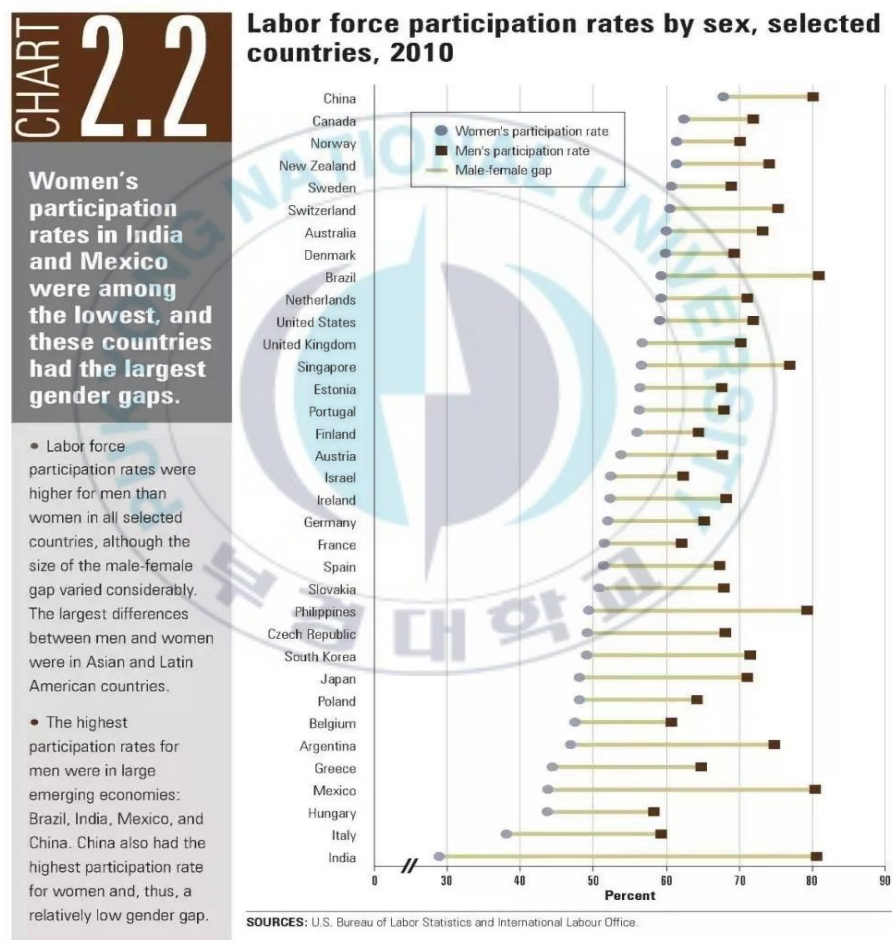
사회의 발전과 진보에 따라 여성 노동력은 세계 경제 발전에서 중요한 인적 자원이 되었다. 생육보험정책은 주로 생육근로자에게 생육수당, 출산 휴가 및 의료비용 등을 제공하는 방면에서 구현된다. 여성 근로자의 임신 기간, 분만시기 및 수유기의 안전을 효과적으로 보호하고, 여성의 출산기간의 위험을 감소시키며, 출산으로 인하여 일시적으로 노동능력을 상실하였을 때의 기본적인 경제수입과 의료보건을 보장하고, 출산한 여직원이 노동능력을 회복하고 직장에 복귀할 수 있도록 돕다. 또한 아기가 필요한 보살핌과 양육을 받도록 함으로써 출산특수시기에 여성에 대한 국가와 사회의 지원과 사랑을 구현한다. 만약 여성 근로자가 출산 기간 동안 적절한 보장을 받지 못한다면, 생활 어려움으로 인하여 필수적인 보건과 영양수준을 낮추어야 하는 것은 여성노동자의 노동력 회복에 직접적인 영향을 미친다.

4. 여성의 사회활동 참여 적극성 제고

직장 여성이 경제활동을 해야 할 뿐만 아니라 자녀 출산의 책임도 지고 노동력의 재생산에도 책임을 다해야 하는 것은 모순이다. 여성이 사회적 생산과 일에 종사하려면 아이를 낳는 데 영향을 미친다. 반대로 여성의 생산도 사회 생산 활동에 영향을 미치므로 출산보험을 실시하는 것은 이 모순을 해결하는 중요한 제도적 구현이다. 국가는 입법을 통하여 직장여성이 자녀를 출산할 경우 이로 인하여 실직을 초래하지 않도록 제도적으로 보장하고 그에 상응하는 경제적 보상을 받도록 함으로써 여성근로자들이 출산으로 인해 다시 직장에 복귀할 염려를 해소하고 여성의 사회활동 참여의 적극성을 제고하였다.

아래 그림은 세계 각국의 남녀 노동 참여율을 비교한 것이다. 데이터를 보면, 중국의 남성 노동 참여율은 90%에 달하고, 중국의 여성 노동 참여율은 70%에 이른다. 중국의 여성 노동 참여율은 다른 나라보다 높다.

<그림 4-4> 중국 여성 노동 참여율



*자료 출처 : (Bureau of Labor Statistics ,<http://stats.bls.gov/>)

5. 인구 자질과 노동력 재생산 품질 향상

생육보험 대우는 경제 측면뿐만 아니라, 두 세대의 생명 안전과 건강, 인구 자질 향상과 관련된다. 임신부와 신생아가 사망하는 중요한 원인은 일부 저소득층 산모들이 의료기관에 가서 산전 신체검사 및 신체 관련 측정을 할 수 있는 경제적 능력이 없기 때문이며, 분만 시 정기적인 의료기관에서 출산하지 않고, 과다출혈 등 위험한 상황이 발생했을 때 응급처치를 제대로 하지 않아 사망에 이르게 된다. 생육보험은 여성 근로자의 건강을 보장할 뿐만 아니라 다음 세대를 보호하여 정상적인 잉태, 출생과 수육을 하도록 하고 우생우육을 촉진함으로써 인구의 질과 소질을 향상시킨다.

<그림 4-5> 신생아 사망률 변화(%)



*출처: 중국국가통계국 (<http://www.stats.gov.cn/>, 2020)

데이터로 보면, 중국은 최근 10년 동안 신생아 사망률이 감소해 왔다.

2012년 6.9%에서 2020년 3.4%로 낮아졌다.

6. 남성에 대한 생육보험의 복리 혜택 강화

《사회보험법》 규정에 근거하여 고용 업체와 근로계약을 체결하거나 사실상의 근로관계를 형성하면 남녀를 막론하고 모두 생육보험 관련 대우를 누릴 수 있다. 비록 남성이 아이를 낳지 않아도 되지만, 출산 보험이 남성에게 주는 역할도 매우 크다.

(1) 남자 배우자가 출산할 때, 남자 근로자는 육아 휴가를 사용할 수 있다.

(2) 남자 근로자의 배우자가 직장을 다니지 않는 경우, 임신기간에 발생한 검사비, 분만수술비 등 비용은 남자 근로자가 청구할 수 있다.

(3) 남자 근로자가 만약 의료보험 지정 병원에서 정관절찰과 재통수술을 진행한다면, 규정에 따라 의료비용을 청구할 수 있고, 출산수당 대우를 누릴 수 있다. 그 중 정관절찰수술의 경우 7일간의 출산수당 대우를 받을 수 있으며, 복통수술의 경우 15일간의 출산수당 대우를 받을 수 있다.

7. 산출 관점의 효과상 한계

1) 생육보험기금의 잔고 현상 심각

"지출에 따라 수입을 정하고, 수지균형"은 생육보험기금 운영의 기본 원칙이다. 즉 지출이 필요한 만큼의 대우는 수입에 따라 기금을 결정한다. 그러나 생육보험사업의 실제 상황을 보면 현재 출산율이 매년 낮아지는 추세에 있기 때문이다. 그러나 생육보험기금 인출 비율은 여러 해 동안 변하지 않고 있다. 임금총액의 증가에 따라 생육보험기금 인출 액수가 부단히 증

가하고 대우 지불 수준이 낮아 생육보험기금 잔고가 많고 보험가입단위의 부담이 과중하다 (陳芳琴, 2009).

2) 출산 의료비 지불 통제의 어려움

출산 의료 비용 지불 통제는 현재 모순이 집중되어 있고 또 가장 해결하기 어려운 문제로, 현재의 의료 체제가 매우 완비되어 있지 않기 때문에, 각종 추가 의료 비용이 대폭 증가하기 때문에, 사회 보험 부문은 사실상 출산 의료 비용에 대한 통제를 진행하기 어렵다. 현재 출산 의료 비용은 주로 다음과 같은 몇 가지 지급 방식이 있다: 첫째, 진료항목 심사확인 청구방식에 따라 의료기구에 대한 효과적인 감독, 제약 메커니즘이 부족하기 때문에 사회보험부서가 심사확인 공제하는 각종 불합리한 비용은 모두 보험가입직원에게 전가되어 일정 부분 보험가입직원에게 불필요한 경제적 부담을 초래한다. 둘째, 1회성 정액 지불 방식이다. 즉 순산, 난산을 기준으로 일정액의 출산의료비를 정액으로 지급한다. 이러한 지급 방식은 조작하기 쉽고, 출산 의료 비용의 급속한 상승을 억제할 수 있지만, 특수 상황(예를 들면, 고위험 임신, 출산 시 과다출혈 및 임신합병증)의 출산 여성에 대한 보장은 대처하기 어려우며, 출산 보험의 목적에 부합하지 않는다. 셋째, 출산 의료비는 사회보험부문과 지정 병원이 직접 결산한다. 이런 지급 방식은 출산 의료비의 불합리한 지출을 효과적으로 통제할 수 있고, 보험 가입자의 불합리한 부담을 경감시킬 수 있다. 그러나 의료기관에 대한 심사, 관리, 감독조치가 전면적이지 않으면 보험가입자에게 제공하는 진료서비스의 질이 떨어질 수 있다. 생육노동자의 합법적 권익에 어느 정도 손해를 끼치고, 또 과학적이고 합리적인, "의료보험" 쌍방이 모두 받아들일 수 있는 생육의료비 결산 표준을 확정하는 것은 난이도가 비교적 크다 (王燕萍, 2013).

제5장 생육보험제도의 문제점과 개선방안

제1절 생육보험제도의 문제점

1. 생육보험 입법상의 미비

중국생육보험의 법률정책 근거는 《중화인민공화국 노동법》, 《기업근로자 생육보험 시행방법》, 《여성근로자 노동보호규정》 및 《여성근로자 생육대우 몇 가지 문제에 관한 통지》이다. 현재 각지에서 생육보험을 실시하는 주요 근거는 여전히 《기업 근로자 생육보험 시행방법》으로 규범적 효력이 상대적으로 부족하다. 비록 지방 정부가 실제로 시행하는 동안 그에 따라 몇 가지 규정을 마련하였지만, 입법적인 의미에서 생육보험에 대한 보완은 이루어지지 않았다. 따라서 실행에는 명백한 부족함이 있다. 생육보험은 중국 5대 보험 중에서 자금 규모에서나 혜택 대상에서나 모두 "작은" 보험 종류에 속하며, 일부 지방에서는 충분히 중시하지 못하기 때문에 객관적으로 기업의 실제 보험 가입률이 높지 않으며, 특히 사영기업이 생육보험 비용을 납부하지 않는 것이 심각하다.

동시에 《기업근로자 생육보험 시행방법》은 계획경제 색채를 띠고 있어 시장경제 발전의 수요에 대응할 수 없고, 가입대상에 대한 강제성 조치가 부족하며, 민영기업의 가입률이 낮고, "기업근로자 생육보험 시행방법"을 위반하는 행위에 대한 제약과 징벌조치가 부족하다. 법률 통솔이 부족하기 때문에, 관련 규정과 일치하지 않을 경우 처리할 수 없다. 예를 들어 《여성근로자노동보호규정》에서 출산한 여성근로자의 출산휴가급여는 100%이고, 《기업근로자출산보험시행방법》에서 출산한 여성근로자의 출산수당은

본 기업의 전년도 근로자평균급여에 따라 계산하여 지급한다고 규정한다. 이러한 대우 규정의 격차 및 출산 의료비의 통일된 규범의 표준이 결여되어 있는 등 모두 실시 중에 일부 문제에 부딪혀 실제 운영에 일정한 어려움을 가져온다. 따라서, 생육보험제도 개혁 중, 비교적 높은 단계의 법률을 통해 생육보험 사회 총괄 기구, 보험 가입 주체, 보험 가입 범위, 보험 내용 및 법률 책임 등을 규범화해야 한다 (楊連專, 2010).

생육보험정책의 개혁 중에서, 가장 필요한 것은 비교적 높은 단계의 전국 통일된 생육보험법률을 건립하는 것이다. 생육보험 제도의 강제성을 높인다. 중국 사회보장제도 중 "5대 보험"-양로, 실업, 의료, 산업재해 및 생육보험, 앞의 4가지 보험은 현재 국무원이 공포한 통일된 조례가 있다. 중국 생육보험 업무의 주요 근거는 1994년 노동부가 제정한 《기업근로자 생육보험 시행방법과 후기 지방성 발포 규정이다》. 법률효력이 낮고, 강제력이 부족하며, 융통성이 너무 커서 지방 집행 과정 중의 표준이 통일되지 않고, 집행 강도가 일치하지 않으며, 실시의 저항도 크고, 기업이 생육보험 정책을 성실하게 집행하지 않는다.

2. 생육보험대우 지역별 불균형

중국 경제 발전의 불균형으로 인해, 발달 지역의 소득과 낙후 지역의 소득 격차가 크다. 생육보험의 발전이 불균등하게 되어 기금 인출 방법, 지불 방식, 향유 조건, 대우 수준 등 방면에서 매우 큰 차이가 존재한다. 일부 지역 사회보험 처리기구는 《도시근로자 생육보험 시행방법》의 규정을 위반하고 정액지불 방법을 채택하여 지불 수준이 낮다.

중국의 현행 생육보험제도의 내용은 의료서비스, 생육휴가와 생육수당 등의 내용을 포함한다. 각 성시의 생육보험 내용 중, 지역에 따라 생육수당

대우가 다르며, 구체적인 통일된 규정은 없다. 중국은 일부 지방에서는 임금의 전액을, 일부 지방에서는 전년도 근로자의 평균임금을 지급하고 있다. 또한 생육수당 지급 기준에 임금의 내용이 명시되어 있지 않으며 상여금 포함 여부, 복리후생 등에 대한 자세한 설명이 없다 (趙科巍, 2017).

3. 생육보험 보장 대상 제외자 존재

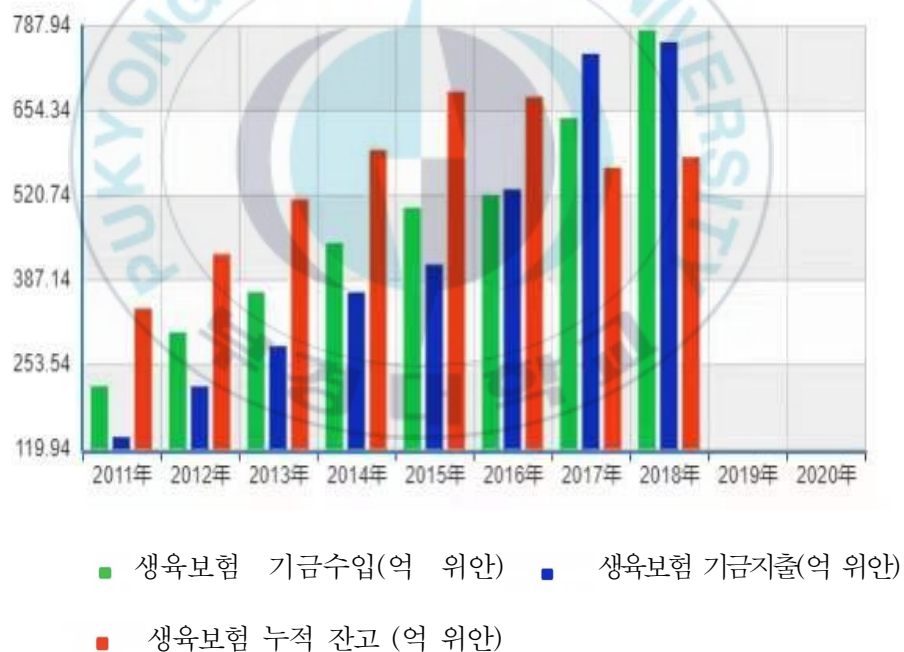
1988년 《여성근로자노동보호규정》에 의하여 생육보험의 적용범위는 국가기관, 인민단체, 사업체 및 국내의 모든 사업체 등이 처음으로 명시되었다; 1994년의 《기업 근로자 생육보험 시행방법》은 모든 기업 및 그 근로자에게 생육보험을 적용한다고 명시한다. 2010 《중화인민공화국 사회보험법》은 생육보험의 적용 범위를 규정하지 않고 “근로자는 생육보험에 가입해야 하며, 고용 업체는 국가 규정에 따라 생육보험비를 납부하고 근로자는 생육보험비를 납부하지 않는다”고만 규정한다. 2012년 《여성근로자노동보호특별규정》은 중화인민공화국 경내의 국가기관, 기업, 사업단위, 사회단체, 개인경제조직 및 기타 사회조직 등 고용주 및 그 여성근로자는 모두 이 규정을 적용할 수 있다고 규정하고 있다. 이상의 생육보험 관련 법률에서 볼 수 있듯이, 중국의 현재 생육보험의 적용 대상은 주요 기업, 사업단위, 사회단체, 개체경제조직 및 기타 사회조직 등 고용 업체의 여성 근로자이다. 실업 여성 노동자, 농민공, 자영업자, 가정 부모, 시간제 노동자, 외국 국적 인원 등의 여성들은 모두 생육보험의 보장 범위 내에 들어가지 않는다.

4. 불충분한 생육보험 감독

생육보험의 관리 및 감독 측면에서, 1994년의 생육보험조례는 원칙적인

규정을 만들었지만, 실제 운영에서 행정감독과 업무관리가 서로 혼동되어 감독의 실효를 초래했다. 생육보험기금의 수입액이 생육기금의 지출액보다 많고, 잔고가 많다. 《중화인민공화국 사회보험법》은 생육수당과 생육의료 비용을 생육보험기금에서 지불하도록 명시하고 있다. 그러나 일부 지역은 이 규정에 따라 집행하지 않고, 지급기준이 일반적으로 비교적 낮으며, 일부 지역의 생육보험기구는 생육비용을 정액으로 지급하고, 그 외의 비용은 개인이 부담하도록 규정하고 있다.

<그림 5-1> 생육보험 기금수입, 지출, 누적 잔고 변화



*출처: 중국국가통계국 (<http://www.stats.gov.cn/>, 2020)

현재, 다수의 지역은 처리기구가 여직원의 출산수당과 의료비용을 일정

한 기준에 따라 기업에 반환하고, 다시 기업이 직원에게 지불하는 정액결산 방법을 채택하고 있다. 동시에, 생육사회보험기구와 의료기구의 관리 부조화, 상대적인 제약 메커니즘이 형성되지 않아, 관리상 의료기구의 비용 상황에 대해 감독과 검사를 진행할 수 없다.규범화된 감독관리 메커니즘이 부족하고, 필요한 징벌조치가 부족하며, 생육보험의 실시에 대한 저항이 크고, 실시 효과가 떨어진다. 출산 보험 기금은 비과학적이고 투명하지 못하다. 사회보험기구는 기업보험료를 징수 납부한 후, 일반적으로 기업에 기금 운영상황을 통보하거나 사회에 공개하지 않으며, 기업은 기금의 사용을 감독할 수 없어 사회보험기구에 대한 불신과 저항심리를 조성한다 (孫佳佳, 2012).

5. 단일의 자금 조달 경로

중국 생육보험의 발전 건설 추세에 비추어 볼 때, 자금 조달 경로가 단일하고 통일된 자금 관리 통제 메커니즘이 부족한 것이 주요 문제이다. 현재 중국 여성근로자의 생육보험 관련 비용은 모두 여성근로자 소재 단위에서 부담하고 있으며, 여성근로자 개인은 비용을 납부할 필요가 없고, 기업의 부담이 과중하며, 정부의 보조금이 부족하고, 생육보험기금은 국가, 개인, 기업 3자가 공동으로 부담하는 원칙과 정신을 전면적으로 구현하지 못하고 있다. 현재의 상태로는, 기업의 보험 부담이 과중하고, 정부의 재정 지원이 부족하며, 사회보험 자금은 반드시 3자가 공동으로 부담해야 하며, 기업, 개인, 정부의 3자가 합력을 형성해야 사회 생육보험 제도의 건전한 보장이 가능하다.

제2절 개선 방안

1. 법률 내용의 보완

생육보험제도의 발전은 법률의 보호를 떠날 수 없으며, 생육보험의 완비를 촉진하는 것은 반드시 법률의 형식을 통하여 생육보험의 각 항 규정을 명확히 해야 한다. 중국의 생육보험에 대한 법률, 법규 건설은 대부분 행정 법규를 통해 공포, 실시되며 전문적인 생육 보험법이 없기 때문에 생육 보험 입법은 상대적으로 낙후되어 있다.

현재, 중국 생육보험제도의 내용이 규범화되지 않고, 관련 개념이 명확하지 않으며, 게다가 각 지방 정부의 생육보험제도에 대한 보충 규정으로 인해 생육보험의 실시에 차이가 존재한다. 우선, 전문적인 생육보험법을 제정하는데, 이것은 생육보험제도 발전의 내재적 요구이며, 입법을 통하여 생육보험의 내용을 명확히 규정함으로써 과학적이고 완벽한 생육보험체계를 수립할 수 있다. 둘째, 전문적인 법률 건설은 관련 위법 행위를 감독할 수 있다. 중국 생육보험은 주로 기업 납부를 통하여 여성에게 생육보장을 제공하지만 이익을 고려하여 많은 민영 소기업은 여성에게 생육보험을 제공하지 않는다. 따라서 전문적인 생육보험법을 제정하면 생육보험의 실시에 법률적 보장을 제공할 수 있으며, 법률의 강제력을 통해 기업에 제약을 가하여 생육보험의 실시를 보장할 수 있다.

원래의 법률을 기초로 내용을 완비하고 통일된 표준을 구비하며 전국범위 내의 통일된 생육보험모델을 건립하고 생육보험제도의 완비를 추진한다. 동시에, 각 지역 정부는 생육보험 업무를 중시하고, 생육보험과 기타 사회보험 업무를 동일한 차원에 두고, 고용 업체가 생육보험에 가입하는

것을 감독하고, 생육보험의 보다 높은 차원의 총괄 업무를 촉진해야 한다. 《기업근로자생육보험시행방법》의 기초에서 한층 더 완비하고 통일된” 생육보험조례”를 제정하여 생육권익을 보장하고 관련 관리기관과 업무인원의 법에 의한 행정을 촉진한다.

2. 생육보험의 내용 구체화 및 통일성 보장

현행 생육보험대우는 중국의 현재 사회경제발전에 부합하지 않으며, 실 제상황에 근거하여 생육보험대우를 높여야 한다. 우선, 각 단위는 국가가 규정한 생육보험 대우 제도에 따라 실시해야 한다. 다음으로, 생육보험대우의 실시기준을 명확히 하고, 생육보험대우의 급여수준에 따른 지급기준에 대하여 급여의 내용을 명확히 하여야 하며, 상여금 포함 여부, 복지 등 문제에 대하여 명확히 규정하여야 하며, 모호한 규정이 생육보험자의 대우에 손해를 끼쳐서는 안 된다.

3. 생육보험 적용 예외자의 생육보험 가입 의무화

중국의 특수 군중이 증가함에 따라, 예를 들면 농민공, 주부, 외국 국적 인원, 졸업하지 않은 학생 집단(예: 석사, 박사), 이러한 군중의 생육 복지 대우는 아직 명확하지 않으며, 규범적이고 통일된 입법이 없다. 따라서 중국의 생육보험은 일부 특수 집단에 적용되어야 한다.

농촌 여성, 중국 농촌 여성의 출산 의료비는 신형 농촌 합작 의료로 정 산합니다. 중국의 현재 경제수준에서는 생육보험과 신농합이 결합된 제도를 채택하고, 그 중 관련 의료비용은 신농합 지정 병원에서 청구한다. 기타 생육수당은 규정에 따라 수령할 수 있다. 생육보험기금은 현지 정부 및 촌 리위원회가 일정한 비율에 따라 공동으로 분담할 수 있으며, 만약 조성한

생육기금이 생육보험을 지불하기에 부족할 경우, 도시주민의 생육보험을 참조하여 1인당, 또는 가구마다 일정한 기준에 따라 생육보험비용을 납부할 수 있다.

융통성 있는 취업자들, 이 부분의 사람들은 광범위하고 경제적 여건의 계층이 맞지 않는다. 그래서 이 집단들에 대응하기 위해서는 전문적인 제도를 만들고 전문적인 목적성을 가질 필요가 있다. 이 부분의 사람들은 외국에서 자발적으로 보험에 가입하는 방식을 참고하여 개인이 일정한 비율에 따라 보험비용을 납부하고 정부의 관련 의료보조금을 더하여 출산과정에서 무료 임신기간 보건프로그램과 관련 보조에 가입할 수 있다 (趙婷, 2016).

4. 생육보험기금 관리 강화

현재 중국의 생육보험기금은 과학화된 관리체제를 실현하지 못하고 있으며, 정부의 생육기금에 대한 조절과 통제가 혼란스럽다. 각 지역의 생육기금은 기업 자체보험을 채택하는 경우도 있고 사회보험에 가입하는 경우도 있다. 두 제도의 실시는 기금에 대한 통일된 규범적 관리에 장애가 된다. 우선 기금의 지불방식은 사회보험처리기구가 기업에 지급하고, 기업은 다시 근로자에게 출산수당을 지급하는 방식이다. 이런 방식은 복잡할 뿐만 아니라 많은 문제를 야기할 수 있다. 생육기금은 전체 유동과정에서 기업 개인의 이익 등 기타 원인으로 필연적으로 손실을 초래하여 보험가입자가 충분한 생육수당을 받을 수 없거나 생육수당을 받을 수 없게 된다. 이런 경우, 보험 기관이 보험을 받는 사람에게 직접 비용을 지불할 수 있어 중간 단계를 생략할 수 있다. 의료보험의 관리방식을 참고하여 독립적인 개인 생육보험 계좌를 만들고 인터넷을 통해 전국 범위 내에서 조회할 수 있

으며 여직원 이동의 제한을 받지 않고 어느 지역에서나 효력을 발생시킬 수 있다. 생육보험기금의 잔고는 규정에 따라 장려의 방식으로 기업에 분배하거나 보상성 공평의 원칙에 따라 약자를 구제할 수 있다 (劉謠, 2014).

5. 보험납입 패턴 변경

현재 고용 업체만 납부하는 방법을 바꾸고, 정부, 고용 업체, 개인 3자가 공동으로 부담하는 납부 모델을 모색하여, 과학적 계산을 통해 합리적으로 납부 비율을 확정할 것을 건의한다. 이러한 제도 설계는 정부의 책임을 충분히 구현할 수 있을 뿐만 아니라 민중의 출산 건강 보장 의식을 강화하고 고용 업체의 보험 가입 적극성을 촉진하여 조화로운 노동관계를 형성하는데 도움이 된다.

제6장 결론

생육보험제도는 사회보험의 아주 중요한 구성부분으로, 주요 대상은 생육기간의 여성이며, 그에게 생활, 의료 등 방면의 보장을 제공한다. 생육보험 제도의 발전 과정 분석에 의하면, 중국의 생육보험 제도는 현재 완비단계에 있다. 국가도 계속해서 많은 관련 법률 법규를 반포하여 생육보험 제도의 발전을 촉진하였다. 그러나 실제 집행 중에 생육보험은 생육보험 적용 범위가 좁고 기업의 생육보험 부담이 크며 생육보험 입법 정도가 부족하고 생육보험 제도가 완전하지 않은 등 여전히 많은 방면의 문제를 드러내고 있다. 이런 문제들의 존재는 생육보험 제도의 발전을 방해했다. 그러므로 생육보험제도의 개념, 특징, 의의를 명확히 한 기초에서 발전 현황과 결합하여 운행 중 존재하는 주요 문제에 대하여 상응하는 개선 조치를 제출한다.

생육보험제도의 부단한 개혁과 완비에 따라 재직 여성 근로자에서 농촌 여성 근로자, 도시 비직업 여성, 남성 근로자 등으로 확대되어 생육보험이 전면적으로 적용되었다. 생육보험자금조달정책을 명확히 하고 대우향유조건을 명확히 하며 생육대우를 맞춤형으로 부여하고 적시에 육아휴가를 늘리며 각기 다른 생육집단의 수요를 만족시키고 여성의 생육공평을 추진하며 아버지와 어머니의 육아책임을 공동으로 부담할 것을 주장함으로써 남녀의 취업평등을 촉진한다.

생육보험제도를 완벽히 하여 여성의 생육기간 생활수준 향상에 큰 도움이 되며 여성의 생육권익을 보장하고 여성의 신체가 회복된 후 다시 생산 생활에 참가할 수 있는 적극성 향상을 촉진한다. 아기가 더 나은 보살핌과 성장을 받는데 있어서, 출산 대우의 적절한 조정 갱신은, 아기가 더 나은

부모에게 더 나은 보살핌과 동반을 받고 더 건강하게 성장할 수 있도록 할 것이다. 여성의 평등한 취업에 긍정적인 작용이 있다. 여성이 많은 기업은 여성이 적은 기업에 비해 더 높은 출산비용을 부담해야 한다. 이는 기업의 비용 불균형을 초래하기 쉽다. 따라서 많은 기업은 여성 직원을 고용하거나 중용하는 것을 꺼린다. 생육보장을 제공함으로써 고용주가 생육보험을 부담하는 압력을 경감하고 남녀가 평등한 취업의 기회를 증가시켜 기업의 발전을 촉진한다. 기업의 공평한 경쟁에 유리하며, 기업의 여성 채용 원가를 종합적으로 고려함으로써 기업의 공평한 경쟁을 확실히 보호하고 사회 경제의 양성적인 발전을 촉진한다.

중국의 생육보험제도의 효과를 분석한 이 논문은 다음과 같은 한계가 있다. 첫째, 자료 수집상 한계로 인해 통계자료를 활용해 생육보험제도의 효과를 가시적으로 보여주지 못했다. 둘째, 생육보험제도는 중국의 각 성단위에서 시행되고 있기 때문에 각 성마다 보험제도의 내용에 차이가 있다. 중국의 모든 성에서 도입된 생육보험제도를 체계적으로 정리해 제시하였다면 보다 포괄적으로 생육보험제도를 분석할 수 있지만, 자료가 공개되지 않은 성의 자료를 찾아내기 어려워 몇 개의 중요한 성에서 시행하는 생육보험제도의 내용만 다루었다. 향후 연구에서는 통계자료를 활용하여 생육보험제도의 효과를 분석하고, 중국내 전체 성에서 도입된 생육보험제도를 정리해 체계화하여 생육보험제도의 도입 성과를 분석할 필요가 있다.

참고 문헌

- 김가을 (2014), "중국 사회복지제도의 변천: 다원적 분리형 복지체계에서 사회화된 통합적 보장체계로", 「사회복지정책」 41.1, 65-94.
- 류옥민 (2020), "한·중 비교를 통한 중국 사회보험제도 개선방안 연구", 박사학위논문. 전주대학교.
- 박연주 (2011), "한국과 중국의 사회보험 및 연금제도 비교 고찰", 석사학위논문. 경희대학교.
- 백승욱 (2007), "중국의 노동자와 노동정책", 서울: 누리미디어.
- 부경박 (2018), "중국 사회보험 제도의 도입 및 발전과정에 대한 고찰", 석사학위논문. 순천향대학교.
- 송효오 (2001), 「中國社會保障制度改革」, 清華大學出版社.
- 송희숙 (2016), "중국의 사회보험법제에 관한 연구", 박사학위논문. 단국대학교.
- 심 결 (2013), "중국과 한국의 사회보험제도 비교연구", 석사학위논문. 순천향대학교.
- 쑹텐텐 (2014), "중국생육보험과 한국 건강보험의 비교연구", 석사학위논문. 嶺南大學校.
- 우 밍 (2016), "중국 사회보장제도개혁의 발전과정에 대한 연구", 석사학위논문. 강원대학교.
- 장영남 (2013), "출산장려정책이 출산의지에 미치는 영향 연구", 박사학위논문. 국제신학대학원대학교.

- 정영애 (2013), "중국 노동계약법제 연구", 박사학위논문. 한양대학교.
- 주 호 (2013), "한국과 중국의 사회보장정책에 대한 비교연구", 석사학위논문. 부경대학교.
- 孔倩倩 (2015), "我國生育保險法律制度研究", 碩士學位論文, 中國海洋大學.
- 馮祥武 (2011), "生育保險受益者待遇及其優化策略", 重慶社會科學.
- 李穎 (2014), "論我國農村生育保險制度的構建", 碩士學位論文, 西南政法大學.
- 李蓬勃 (2019), "我國構建全民生育保障的發展過程和現實意義", 勞動保障世界.
- 沈澈, 王玲 (2019), "互動式發展:新中國成立70年來生育政策與生育保障的演進及展望", 社會保障研究.
- 蔡旭悅 (2016), "生育保險若干法律問題研究", 碩士學位論文, 吉林大學.
- 李紅 (2015), "雲南省生育保險制度現狀分析及對策研究", 碩士學位論文, 雲南財經大學.
- 張翠娥, 楊政怡 (2013), "我國生育保險制度的發展歷程與改革路徑——基於增權視角", 衛生經濟研究.
- 楊凱 (2015), "生育保險法律制度的缺陷和完善", 法制博覽.
- 孫啓泮 (2006), "我國生育保險法制建設探析", 碩士學位論文, 中國海洋大學.
- 陳芳琴 (2009), "生育保險立法問題研究", 碩士學位論文, 貴州大學.
- 趙傑 (2009), "論我國生育保險制度建設", 碩士學位論文, 河北大學.

- 楊燕綏 (2000), 「社會保險法」, 北京: 中國人民大學出版社.
- 王喜紅 (2004), “完善女職工生育保險制度初探”, 完善女職工生育保險制度初探
- 喬寧波 (2015), “中國生育保險政策變遷探析”, 保定學院學報.
- 元 棟 (2016), “生育保險並入醫療保險的可行性研究”, 碩士學位論文, 安徽財經大學.
- 金建平 (2012), “我國生育保險法律制度研究”, 碩士學位論文, 湖南師範大學.
- 覃成菊,張一名(2011), “我國生育保險制度的演變與政府責任”,中國軟科學,14-20.
- 滕詩穎 (2020), “我國生育保障制度立法完善研究”,碩士學位論文, 中南財經政法大學.
- 盧 芳 (2020), “生育保險與基本醫療保險制度合並研究”, 碩士學位論文, 廣西師範大學.
- 賴 茜 (2014), “論我國非職工女性生育保險制度的構建”, 碩士學位論文, 西南政法大學.
- 劉 英 (2006), “我國生育保險制度存在的問題及對策研究”, 陝西理工學院學報(社會科學版).
- 劉 謠 (2014), “生育保險制度完善研究”, 碩士學位論文, 內蒙古大學.
- 柳小因 (2019), “女性權益視角下我國生育保險制度的研究”, 碩士學位論文, 天津財經大學.
- 李 倩 (2017), “如何完善生育保險法律制度”, 天津社會保險,19-20.
- 李湘彬 (2019), “中國特色社會保障制度研究”, 博士學位論文, 中共中央黨校.

- 賁 娜 (2013), "生育保險法律制度研究", 碩士學位論文, 遼寧大學.
- 孫佳佳 (2012), "我國生育保險政策研究", 碩士學位論文, 上海師範大學.
- 楊連專 (2010), "生育保險立法問題研究", 人口學刊.
- 王 巍 (2013), "我國生育保險法律制度研究", 碩士學位論文, 蘭州商學院.
- 王潔瓊 (2017), "企業職工生育保險落實存在的問題與對策", 辦公室業務.
- 王燕萍 (2013), "職工生育保險存在的問題及建議", 中國市場.
- 於子珺 (2015), "我國女職工生育保險法律問題研究", 碩士學位論文, 安徽大學.
- 袁濤, 範靜 (2021), "三孩政策下完善生育保險制度有關對策和建議", 人口與健康, 37-41.
- 張永英, 李線玲 (2015), "新形勢下進一步改革完善生育保險制度探討", 婦女研究論叢, 41-46.
- 趙 婷 (2016), "我國生育保險的公平問題研究", 碩士學位論文, 安徽大學.
- 趙科巍 (2017), "論生育保險制度的完善", 現代經濟信息.
- 朱 瑩 (2017), "國外生育保障制度研究及對我國的啓示", 碩士學位論文, 首都經濟貿易大學.
- 陳圓方 (2017), "兩險合並"背景下生育保險問題研究", 碩士學位論文, 廣西醫科大學.
- 何麗華 (2014), "論我國生育保險法律制度的完善", 碩士學位論文, 西南政法大學.
- 韓黎遐 (2018), "淺談我國生育保險機制建設中存在的問題及對策", 現代經濟信息.

許瑩暉 (2015), "我國生育保險制度與女性工作家庭平衡", 碩士學位論文, 華中師範大學.

Addati, Laura. "Extending maternity protection to all women: Trends, challenges and opportunities." *International Social Security Review* 68.1 (2015): 69-93.

Coulson M, Skouteris H, Dissanayake C. The role of planning, support, and maternal and infant factors in women's return to work after maternity leave[J]. *Family Matters*, 2012 (90): 33-44.

Daft, R. (2007). *Organization Theory and Design*(9th ed.). Thomson South-Western. Thomson Co.

Vere J P. "Having it all" no longer: Fertility, female labor supply, and the new life choices of generation X[J]. *Demography*, 2007, 44(4): 821-828.

Bureau of Labor Statistics (<http://stats.bls.gov/>)

International Labour Organization (<http://ilo.org/>)

中國知網 (<http://www.cnki.net/>)

中國百度 (<http://www.baidu.com/>)

中國國家統計局 (<http://www.stats.gov.cn/>)

中國國家醫療保障局 (<http://www.nhsa.gov.cn/>)

中華人民共和國人力資源和社會保障部 (<http://www.mohrss.gov.cn/>)

中華人民共和國國務院 (<http://www.gov.cn/>)