

# 해 외 출 장 복 명 서

출 장 자	소 속	본원	직 위	연구위원	성 명	김영란
출장기간	2015.8.27.~9.1 (5박 6일)		출장지	중국(베이징)		
출장목적	-중·한 전문가 워크숍 -현지조사					
주최기관	한국여성정책연구원					
	협력기관		발표자	발표주제		
중·한 전문가 워크숍	수도경제무역대학노동경제학원 (首都经贸大学劳动经济学院)		张成刚 교수	중국노동공급 변화특징 및 도전		
	중국노동관계학원 (中国劳动关系学院)		李洪坚 연구원	중국 청년취업 상황 분석		
	북경사회과학원 (北京社会科学院)		焉圣文 연구원	여성창업취업문제연구		
	수도경제무역대학노동경제학원 (首都经贸大学劳动经济学院)		魏华颖 교수	중국 해외유학파 유치의 주요정책 및 사고		
	대외경제정책연구원북경사무소		양평섭 소장	공동주최 및 좌장		
현지조사(한국유학후 중국귀환취업자)			10인			

(붙임자료) 전문가워크숍 자료집

2015. 9. 3.

출 장 복 명 자 : 김영란

# 해외출장 결과 보고서

2015대중국종합연구 - 저출산대응  
산업노동인력으로서 중국인 유학생 활용  
가능성 모색 및 이민정책 전략 수립

보고자 : 김영란 가족 · 평등사회연구실 연구위원

# I. 출장 일정

일시		내용				
8.27(목)	12:30-16:00	김포 → 베이징 이동 12:30 김포공항 출발 13:30 베이징 서우두 공항 도착, 호텔 이동				
	16:00-18:00	전문가워크숍 진행 및 일정 협의 (연구진 및 북경사무소 담당자)				
8.28(금)	8:30-09:30	전문가워크숍 진행 사전점검 및 회의장 준비				
	09:30-13:00	전문가 워크숍 발표 및 토론				
	13:00-14:30	오찬(대외경제정책연구원 북경사무소 인근 식당)				
	14:30-17:00	전문가워크숍 결과 연구내용 반영방안 등 연구진 회의				
8.29(토)	면접조사 (2회/4인)	10:00-13:00	왕징 caffebene 커피숍	ZhangQianQian	여	1988
				GaoYing	여	1987
	14:00-17:00	조양구 SK타워Costa 커피숍	ShaoSha	여	1988	
			GuoWenLong	남	1984	
8.30(일)	면접조사 (2회/4인)	10:00-13:00	왕푸징 호텔커피숍	LiuHaiLuo	남	1986
				ZhangMingMing	여	1984
	14:00-17:00	왕푸징 caffebene 커피숍	LiuShanShan	여	1986	
			TangWenQing	여	1989	
8.31(월)	09:00-17:00		전문가워크숍, 인터뷰 등 정리			
	면접조사 (1회/2인)	18:00-20:00	왕푸징 maancoffee 커피숍	LiGuangYan	여	1988
				LuoXuan	여	1986
9.1(화)	11:50-14:50		베이징 서우두 공항 출발 - 김포국제공항 도착			

## II. 출장 결과

### 1. 2015년 중국종합연구 중·한 전문가 워크숍

□ 목적

- 중국인 인력의 한국노동시장으로의 이동 가능성 검토를 위한 중국의 노동인력 수급 전망에 대한 전문가 워크숍

□ 주요 내용

- 중국의 노동인력 수급 전망과 노동시장 분석 발표 및 토론
- 중국의 인력 정책 및 해외인력 진출 발표 및 토론

□ 제목: “중국의 노동공급 전망과 청년 노동시장(中国劳动供给展望与青年劳动力市场)”

□ 행사 개요

- 일시: 2015년 8월 28일(금) 09:30 ~ 14:00
- 장소: 대외경제정책연구원 북경사무소
- 공동주최: 한국여성정책연구원 · 한국대외경제정책연구원 북경사무소
- 일정표

09:30-09:40		개회 및 참석자 소개	
		좌장: 양평섭(대외경제정책연구원 북경사무소 소장)	
9:40-11:00	발표	중국노동공급 변화특징 및 도전 中国劳动力供给变化特点及挑战	장청강(수도경제무역대학 노동경제학원, 부교수) 张成刚(首都经贸大学劳动经济学院, 讲师)
		중국 청년취업 상황 분석 中国青年就业状况分析	리홍찌엔(중국노동관계학원, 부교수) 李洪坚(中国劳动关系学院, 讲师)
	토론	강승호 (국립강릉원주대, 교수) 황경진 (한국외국어대, 교수) 이철선 (한국보건사회연구원, 연구위원) 김영란 (한국여성정책연구원, 연구위원)	
11:00-11:10	Coffee Break		
11:10-12:30	발표	중국 여성취업 및 창업 문제 연구 京津冀女性创业就业问题研究	연성원(북경사회과학원, 부연구원) 焉圣文(北京社会科学院, 副研究员)
		중국 해외유학파 유치의 주요정책 및 사고 中国吸引海归的主要政策及思考	웨이화잉(수도경제무역대학 노동경제학원, 부교수) 魏华颖(首都经济贸易大学劳动经济学院, 讲师)
	토론	강승호 (국립강릉원주대, 교수) 황경진 (한국외국어대, 교수) 이철선 (한국보건사회연구원, 연구위원) 김영란 (한국여성정책연구원, 연구위원)	
12:30- 14:00	오찬		



□ 주요 논의 내용

양평섭(좌장): 한국과 중국의 청년교류협력이 요구되고 있음. 본 워크숍이 그러한 주제를 다루는 자리가 되기를 바람

(발표1)장청강, "중국노동공급 변화 특징 및 도전"

- 2003년 광둥 지역 중심 민공황 발생, 노동력이 풍부한 상황에서 부족현상이 발생가능성이 있다는 점에서 주목됨. 민공부족현상은 정부와 학계에 영향을 끼침
- 2003년 노동력 부족은 광둥지역 중심, 국지적 현상.15년에 들어와서 노동력 부족 극심해짐. 동부연해, 중부에도 노동자 부족 현상 등장
- 중국노동자 공급 부족의 원인
- 인구구조 변화임. 낮은 출산율은 독생자 계획생육의 결과임. 2015년 13.7억(UN 통계), 전세계 인구의

- 19%, 현재 인구증가세 지체되고 있으며, 인구증가율이 0.5%일 경우, 2022년 인구 마이너스 단계로 진입 예상. 그 결과 인구 보너스 사라지고, 노년부양비 증가. 고령화 사회 진입
- 출산율 낮음 희망자녀수는 1.7명임. 실제 출산율과 희망출산자녀수의 차이있음
- 노동자 인구 절대 규모 2012년부터 하락 시작. 노동자 인구 15-64세 비중 감소됨
- 2015년이후 2100년까지 출산율 기준에 따라 경향성을 예측하면, 2022년 중국인구 최고치. 2100년 인구가 절반으로 전망됨. UN이 가장 낮은 출산율을 1.31명으로 하고 예측한 결과임. 현재 중국 출산율은 1.23명임. 인구감소추세는 급격히 진행되고 있음
- 인구연령성별 구조 변화 2000년 성별 연령별 균형 유지, 2030년 이후 고령화 추세 보임
- 노동연령인구 2012년부터 절대규모 하락 추이. 장기적 저출산이 지속될 경우, 향후 30년사이에 하락예측됨
- 2012년-2013년 중국노동연령인구 정점(남성 15-60세/여성 15-55세). 2012년 노동연령인구는 2011년 대비 345만 감소, 2020-2030년사이에 790만 감소 전망
- 노동인구 내부의 변화를 보면, 연령별 분포에서 25-44세 감소규모가 크고 감소속도가 빠름. 45-60세 비중이 증가하고 있음. 2040년 노동연령인구의 46%가 될것
- 노동참여율은 인구구조 고령화, 부양비 상승 등으로 감소추세. 5차인구조사와 6차인구조사 기간에 노동참여율 감소함
- 노동참여는 교육기간의 영향도 받고 있음. 교육기간이 길어지면서 노동참여율 감소
- 도시화는 농촌노동자의 무제한 공급을 늦추고 있음
- 중국 농촌 잉여노동자 있음. 노시와 농촌노동 이원화, 농촌노동자가 도시 진입시 가족이 모두 도시진출하게 되는데, 그러기 위해서는 급여가 높아야 함. 농민의 기대임금수준 상승으로 농촌에서 잔류하기를 선택할수도 있음
- 인구고령화 인적자본 수준 변화에 영향을 끼침. 즉 노동생산성 감소될 것으로 전망함. 북유럽의 경우 고령화와 노동생산성은 관련이 없음. 산업구조 업그레이드, 평생교육 등 체계 덕분임. 그러나 중국의 고령인구는 숙련도가 낮고, 평생교육 등을 활용할수 있는 체계가 없기 때문임. 특히 여성고령인구는 50세에 은퇴함.
- 15-25세 교육수준은 고졸이상 교육을 받은 인구가 3.8%로 높아지고 있으나 비중이 낮음
- 이에 따라 중국정부는 계획생육 정책을 완화하여 둘째 자녀 출산을 제한적으로 허용하였으나, 예측치 대비 출산규모가 낮음. 2015년 47만명에 그치고 있음
- 노동자 감소에 따른 중국 경제 영향은 1) 노동자 비용 상승임. 특히 저급노동자 임금수준이 상승하고 있음. 중국에 투자한 노동집약적 기업 이동현상 나타남.
- 정책대안은 독생자녀정책 전면취소, 법정퇴직연령 연장, 인구성진화 촉진 및 이원제 변화, 인적자본투자 증가로 노동자 교육수준 향상 등이 요구됨. 현재 중국정부는 여성 55세, 남성 60세인 은퇴연령을 2020년까지 1년에 1개월씩 연장하는 방안을 검토중임

(발표2) 이홍씨앤, 중국청년노동시장 현상

- 발표순서는 중국청년노동시장 발전배경, 중국청년노동시장 상황, 중국노동시장의 주요 요소인 농민공과 대학생 현황, 변화추이 및 예측에 대해 논의함
- 중국 성장속도 둔화하고 있음. 취업현황 우려됨. 취업에 문제는 없으나 실업현상 극심하지 않음. 중국 산업구조 변화와 관련됨. 2013년도부터 3차산업 비중이 2차산업을 능가함. 3차산업 취업인구 규모가 높아짐. 취업인구수는 2013년 1322만명임, 비정규직 증가 문제 있음. 등기실업률을 보면 2010년부터 도시 4.1%내외 지속됨. 도시등기실업률 부정확성이 제기됨에 따라 조사실업률 발표함. 2014년 5.1%내외. 노동자 시장 수요 공급변화하고 있으며 중국 정부는 노동자 시장을 중시하며, 청년취업에 관심을 두고 있음.
- 중국 청년노동시장의 특징은 청년실업률 9.7%, 전세계 13.1%, 경제주기와 관련되며, 경제둔화시점에 청년실업률 큰 폭 상승되나, 청년실업이 대폭으로 증가되는 수준은 아니며, 비정규직이 증가하고 있

음. 또 청년임금수준은 비교적 낮은 수준임.

- 청년노동시장의 주요 인력은 농민공과 대졸자임. 대졸자 취업은 2015년도 749만명, 초기 취업 70%. 대졸임금수준 비교적 낮음. 2013년 3560위안, 농민공 2609위안. 대졸자 초임 수준 하락추세임. 대졸자 2013년 193만명, 미취업 6개월후 53만명
- 농민공 청년 증가추세, 중요한 위치를 차지함. 2013년 농민공 2.6억, 빠링호우 46%임. 청년농민공 임금수준 증가, 상승률도 큰폭임. 2014년 농민공 평균임금 2609위안, 제조업은 2832위안임. 다만 농민공의 권리 측면에서 보면 잔업등 근로시간이 장시간이며, 노동계약 없고, 사회보험이 없음
- 청년노동시장 추세를 예측하면 청년노동인구 감소가 예측됨. 노동참여율은 농촌이전노동자 규모 하락추세를 보임. 청년취업에 있어서 기회를 보면, 산업구조 전환, 고학력 취업자에게는 기회이며, 도전은 중국 경제성장 둔화, 노동비용 상승등으로 기술이 인력 대체하고 있는 문제임
- 전체적인 Risk는 중국퇴직연령 연장과 계획출산 취소이며 여성과 청년층 취업에 영향을 줄 것으로 예상함
- 국가정책적으로는 청년창업 지원을 하고 있음. 특히 중국의 인터넷창업환경이 유리함. 청년동력 유동속도가 가속화되고 있으며, 호적개혁, 창업 등으로 중소기업이 증가하고 있는데 이러한 창업 지속에 대해서는 회의가 있음
- 청년여성의 취업은 난항이며, 계획출산 폐지등으로 여성의 불평등 증가할 것으로 예상됨

(질의 및 토론)

○ 대졸노동시장은 어떤가?

- 취업능력문제가 있음. 대졸자의 경우 눈높이 문제 있음. 즉 기대임금수준 높으나 능력은 부족함. 기업은 경력자 선호함. 즉 대학에서 취업관련 역량을 키우지 못하고 있는 상황임

○ 대졸자, 비정규직과 정규직 임금수준 차이는 어떤가?

- 비정규직의 경우 매우 다양한 집단이 있음. 1322만이 신규취업하는데 대졸자는 750만이며, 70%인 520만명이 취업함. 신규취업자 중에 대졸의 비중은 40%임. 비정규직 비율은 8~30%임

○ 창업은 어떤가?

- 경제성장에 따라 신규고용자 수 증가 폭이 커지고 있음. 창업과 제 3차 산업 비중 증가함
- 서비스업과 창업이 고용시장 활성화에 기여한다는데 동의함. 2014년 창업인구수 증가하면서 취업자수도 증가함. 취업통계에 창업청년이 포함되기 때문임. 그러나 창업의 영향에 대한 장기적 전망은 관망이 필요함. 세계적으로 창업은 단기적으로는 취업을 촉진함. 그러나 중장기적으로는 일부기업도태되고 취업규모 하락으로 이어짐. 안정되면 기업규모 확대 되는 역U자 곡선을 이룰 것임. 그러나 중국의 경우 창업 수준이 세계에 비해 낮음. 혁신이 부족하고 경쟁이 치열함. 기업간 경쟁 심화로 도태될 이며, 취업규모가 하락할 것으로 생각됨. 즉, 하락주기가 장기화되고 재상승이 되지 않을 것. 결론적으로 창업이 중국 취업시장에 대한 영향은 불확실하며 부정적임

(발표 3) 연성원, 북경천진지역 여성창업취업문제

- 베이징부런, 천진부런, 허베이부런과의 공동연구조사 결과임
- 설문조사 800사례 실시
- 여성창업환경 취업시장의 특징을 단계별 특징에 맞추어 정책 추진
- 4가지 현황은 중앙중국정부의 개혁심화, 수도도시전략, 베이징텐진허베이 공동발전(징진지 전략), 중국 경제 여성창업취업 진행환경 등임
- 중국전략은 일대일로와 징진지 협동발전 전략으로 지역구도 조정하고 산업구조조정 촉진하고자 함. 여성취업 수요와 시장 변화 나타남
- 설문조사 결과를 보면 여성이 원하는 취업위치는 거주지역과 동일한 지역이며, 도심핵심지역임. 리커

창총리가 창업을 유도하면서 핵심도심지역 주변지역에 창업이 많아짐

- 여성 취업은 거주지 근거리 취업을 선호하며, 이는 가족돌봄 등의 역할을 병행해야하기 때문임.
- 여성 수입 평균은 여성취업자 월평균수준을 받고 있으며, 연령과 임금수준의 상관성은 없음. 평균 3천 위안임.
- 여성 취업 만족도는 안정성에 대한 요구가 높고, 업무강도는 높은 것으로 인식하고 있음. 승진기회나 교육기회, 임금수준에 대한 불만족수준은 높은 편임.
- 정부정책에 대하여 여성들은 이해도가 낮은 수준으로 64.5%가 모르고 있는 것으로 나타남
- 여성은 일과 가정 병행에 대하여 긍정적이며, 만족도 높음.
- 동등노동보수 대우에 대하여 차별없다고 생각하는 비율이 높음.
- 창업의향은 낮은 편임. 자금과 인맥 정보확신의 경우에 고려가능하다고 응답함
- 여성의 취업 능력 강화 필요하며 제도적 융합방안 필요함
- 여성취업의 핵심 문제는 취업과 가정 병행문제이며, 남성과 여성의 임금, 대우 차이없음

(발표 4) 웨이화이잉, 중국해외유학과 국제인재관련 연구

- 유학후 귀국자 취업관련 정책에 대하여 논의함
- 국제적으로 인재확보 경쟁 치열한 상황임
- 1978년에서 2014년 중국 유학생 급증, 최대 유학생 공급국가임
- 유학후 귀국한 학생은 180.96만명, 51.43% 최근 귀국 유학생 규모가 증가하고 있음. 중국유학생 정책은 급변하고 있음
- 학력인증제도 : 외국 유학생 학력을 인증해주는 제도임
- 천인계획 : 해외유학 엘리트 유치, 연령 55세이하, 귀국후 최소 9개월 베이징 근무, 해외유명대학 박사 중심. 대우는 100만위안 수당, 주택구매 등 혜택
- 해외유학귀국후 창업시 조세 등 우대조치 추진.
- 국가차원 유학생 우대 정책 실시와 함께 지방정부도 별도 정책 추진. 예를 들어 2015년 7월 상해정부는 국제인재유치 정책 발표. 나이제한 폐지 등. 이러한 지방정부의 정책은 시범모델로 다른 지역에 영향을 줄 것으로 생각됨
- 유학생정책 개선 필요.
  - 1) 유학생 귀국후 취업촉진 정책이 없음. 귀국유학생 해외졸업후 경험 부족, 창업욕구 낮음. 따라서 취업 촉진을 위한 정책 추진 필요
  - 2) 우수엘리트 인재이외에 해외 보통인력 유치를 고려해야함. 특히 외국 업무 경력있는 인재를 유치하는 전략 필요
  - 3) 정책추진체계 개선 필요. 다양한 부처에서 독자적으로 추진하고 있어 일관성, 체계적이지 않음.
  - 4) 정책의 추진효과 성과 평가 시스템이 부족함
- 한국의 해외인재 유치 정책 벤치마킹할 필요가 있음. 한중 양국간 협력 교류 필요. 중국한국유학생과 한국중국유학생 인재교류 협력 요구됨

(질의응답)

- 중국에 여성고용 유지를 위한 출산 육아정책 있는가?, 비정규직과 정규직 인력간임금 격차를 줄이는 정책이 있는가?
- 중국 여성인력 확보를 위하여 노동법/취업촉진법/사회보장법 등이 있음. 취업촉진정책으로는 베이징 300억 규모 정책 추진함. 효과에 대한 평가는 없음
- 비정규직, 정규직 임금격차 완화 정책은 최저임금제도 시행중임. 최저임금제도는 각 성별로 실시되나, 중앙정부는 가이드를 제시하고 준수하도록 함. 즉 최소 2년에 1회 임금조정하여야 하며, 사회임금이나 물가수준을 고려하여 조정하도록 함. 모든 성에서 대부분 1년에 1회 최저임금 조정하고

있음.

- 중국 기업 내부 임금차이가 있는가? 유사한 직급이라 하더라도 임금차이가 많다고 들었다
  - 임금은 각 기업별로 임금구조차이에 의한 것임. 다만 성과연봉제에 따라 개인의 성과에 따라 성과급 차이가 있는 것임. 프로젝트별로 장진(보너스)가 10배에서 20배 차이 있음
- 청년노동시장에서 고졸 이상 학력자 비중이 낮은 이유는?
  - 농민공은 대부분 고교 진학하지 않고 중학 졸업후 노동시장으로 나옴. 반면 고등학교 진학을 하는 경우에는 대부분 대학진학을 하고 있음. 즉, 대학을 가지 않을 경우 고교 진학을 하지 않기 때문임
- 한국 등 유학지별 취업시장에서 차이가 있는가? 예를 들어 한국으로 유학한 대졸자는 중국 노동시장에서 우위를 가지는가?
  - 한국유학생 규모는 중국내 해외유학생 인력에서 비중이 낮음. 중국 진출 한국기업은 한국어 사용가능 여부를 보기 때문에 유리하지만 중국국내기업은 그렇지않음.
 (단, 한국 유학생의 한국어 능력 수준이 중요한 기준이 될 것임)
  - 중국내 일반적인 인식을 보면 한국 유학생은 중국에서 학력이 상대적으로 낮기 때문에 한국으로 유학을 갔다고 생각하는 경향이 있으며, 일정부분 fact임
  - 주국내 국유기업은 유학생 우위없음. 상해 북경, 광둥 등에서 해외고급인재는 뭏하고자 하지만, 국내대학과 해외대학에 차이를 두지 않고 지원자의 취업능력을 우선적으로 고려함
  - 한국 유학생은 한국기업 취업에 유리하며, 한국또한 중국어 잘하는 인재가 필요할 것임
- 일반적으로 중국기업의 임금체계는 어떤가? 연공제인가? 성과제인가?
  - 성과연봉제가 핵심임
- 베이징, 천진, 허베이 지역의 여성취업 창업에 대한 조사결과에서 북경지역 거주 여성의 경우, 상대적으로 고소득가구일 가능성이 높는데, 이들의 창업욕구가 낮은 것이 이러한 효과는 아닌가?
  - 그럴수도 있다

## 2. 현지조사

### 조사 개요

- 조사대상: 한국유학후 중국귀환 취업자 10명
- 조사내용: 한국유학배경, 유학생활, 유학후 취업과정 및 한국취업에 대한 의견 등

### 인터뷰 일정 및 조사대상자 요약

사례	이름	성별	출생년도	학력	한국 체류기간	직장	입사년월
1	LiuShanShan	여	1986	고려대 석사 한국어문화교육	2010-2012	중국공기업	2013.3
				상명대 교환학생	2008-2009		
				산동대			
2	TangWenQing	여	1989	경희대 석사 호텔경영	2010-2013	중국사기업	2014.8
				상명대 교환학생	2008-2009		
				산동대			
3	LiGuangYan	여	1988	서울시립대 석사 국어국문	2011-2013	중국공기업	2014.11

				산동대			
4	LiuHaiLuo	남	1986	충북대 석사 인사조직	2009-2011	중국 삼성전자	2013.4
				경기대 교환학생	2006-2009		
				산동대			
5	ZhangMingMing	여	1984	충북대 석사 인사조직	2009-2011	중국기업	2011.4
				길림사범대학			
6	ZhangQianQian	여	1988	배재대 석사 마케팅	2012-2013	중국 현대모비스	2014.7
				배재대학교 교환학생	2011		
				천진상업대학교			
7	GaoYing	여	1987	한양대 석사 회계학	2013-2015	중국 우리은행	2015-4
				수도경제무역대학			
8	ShaoSha	여	1988	중앙대 석사 한국어 교육학	2012-2015	중국 LG Display	2015.7
				영남대/일본어, 경제 금융학	2008-2012		
9	GuoWenLong	남	1984	고려대 석사 국제법	2009-2012	LG	2012
				흑룡강대학 법학과(중국변호사)			
10	LuoXuan	여	1986	영남대 석사 경영학	2009-2012	중국 삼성전자	2012.12
				영남대 교환학생	2008		
				화주사범대학교			