

캐나다 CANADA



여성의 경제적 안정 및 제조업계 내 젠더격차 해소를 위한 제조업계 여성취업 활성화 계획 추진

김 양 숙 캐나다 토론토대학교 사회학 박사과정

지난 9월 6일, 캐나다 여성부 Status of Women Canada의 발표에 따르면, 캐나다 연방정부는 498,000 캐나다 달러(약 4억 2,800만원)를 여성의 제조업계 진출 확대를 위한 캐나다 제조업 무역협회 이하 CME, Canadian Manufacturers & Exporters의 3개년 프로젝트인 “깨어나지 않은 잠재력: 여성의 제조업 참여 활성화 Untapped Potential: Attracting and Engaging Women in Canadian Manufacturing”에 지원할 것이라고 한다. 최근 캐나다 연방정부는 여성부를 중심으로 여성의 경제적 안정성 women's economic security을 증진시킴으로써 성 격차를 줄이고자 하는 여러 사업들을 추진하고 있는데 이번 프로젝트 또한 그러한 노력의 연장선상에 있다.

CME에 따르면 제조업은 캐나다 GDP의 10.4%를 차지할 뿐만 아니라 직간접적으로 캐나다 전체 고용에 약 30% 가량을 기여하기 때문에 캐나다 경제에 있어 매우 중요한 부문이다. 이러한 국가 경제에서의 비중에도 불구하고 오늘날 캐나다의 제조업은 노동력, 특히 기술직 노동력의 부족이라는 심각한 위기에 직면하여 생산 시설의 해외 이전을 고민하고 있는 상황에 이르고 있다. 이에 제조업계 내 여성의 비중을 늘리는 것이 여성의 경제적 안정과 제조업 내 젠더 격차 해소에 기여할 뿐만 아니라 제조업계의 노동력 부족 현상을 해결하고 고령화되어가는 현 제조업계의 노동력을 교체하여 국가 경쟁력 강화에 도움이 될 것이라는 것이 여성부의 입장이다.

CME에 의하면 2016년 현재 여성은 캐나다 전체 노동력의 약 48%를 차지하고 있지만 제조업은 캐나다에서 양성 간 불균형이 가장 심한 부문 중 하나로, 제조업 분야에서 여성의 비중은 28.1%에 그치고 있다. 구체적으로 살펴보면 2016년 캐나다 남성 노동자의 13.1%가 제조업에 종사하고 있는 반면, 여성의 경우 같은 해 전체 여성 노동자의 5.6%만이 제조업에 종사하고 있는 것이 현실이다. 같은 해 헬스케어와 복지 Health care and social assistance 분야 종사자의 약 83%, 교육 분야 Educational service 종사자의 약 68%가 여성인 것과는 대조적이다. 또한 약 29%의 여성 제조업계 종사자가 100인 이하의 사업장에 종사하고 있으며 엔지니어 등 STEM 직군에서 여성의 비중이 특히 적다는 사실은, 캐나다 여성들이 제조업에서 과소 대표되고 있을 뿐만 아니라 제조업 내에서도 저숙련직군에 주로 분포되어 있음을 의미한다. CME에 따르면 제조업계 내 낮은 여성의 비중 그 자체보다 더 심각한 문제는 캐나다 여성의 노동시장 참여가 지난 몇 십 년 간 꾸준히 증가해 왔

참고자료

- Status of Women Canada, New federal funding will help more women enter the manufacturing sector
<https://www.canada.ca/en/status-women/news/2018/09/new-federal-funding-will-help-more-women-enter-the-manufacturing-sector.html>
- Canadian manufacturers & exporters
<http://www.cme-mec.ca/english/national-initiatives/women-in-manufacturing.html>
- Global News, Federal government providing \$498K to help more women enter manufacturing sector
<https://globalnews.ca/news/4430870/women-manufacturing-sector-grant/>

🔧 CME에 의하면 2016년 현재 여성은 캐나다 전체 노동력의 약 48%를 차지하고 있지만 제조업은 캐나다에서 양성 간 불균형이 가장 심한 부문 중 하나로, 제조업 분야에서 여성의 비중은 28.1%에 그치고 있다. 구체적으로 살펴보면 2016년 캐나다 남성 노동자의 13.1%가 제조업에 종사하고 있는 반면, 여성의 경우 같은 해 전체 여성 노동자의 5.6% 만이 제조업에 종사하고 있는 것이 현실이다. 같은 해 헬스케어와 복지^{Health care and social assistance} 분야 종사자의 약 83%, 교육 분야^{Educational service} 종사자의 약 68%가 여성인 것과는 대조적이다. 또한 약 29%의 여성 제조업계 종사자가 100인 이하의 사업장에 종사하고 있으며 엔지니어 등 STEM 직군에서 여성의 비중이 특히 적다는 사실은, 캐나다 여성들이 제조업에서 과소 대표되고 있을 뿐만 아니라 제조업 내에서도 저숙련직군에 주로 분포되어 있음을 의미한다. CME에 따르면 제조업계 내 낮은 여성의 비중 그 자체보다 더 심각한 문제는 캐나다 여성의 노동시장 참여가 지난 몇 십 년 간 꾸준히 증가해 왔음에도 제조업계 내 여성의 비중은 지난 15년간 정체되어 왔다는 사실이다.

🔧 CME는 2016년부터 2030년까지 캐나다의 제조업 규모를 두 배로 늘린다는 로드맵^{Industries 2030}을 발표하며, 제조업 내 여성참여 활성화가 캐나다 제조업계의 고질적인 노동력 부족 현상의 해결책이 될 수 있음을 지적했고, 2017년 “깨어나지 않은 잠재력: 여성의 제조업 참여 활성화” 프로젝트를 런칭하며 제조업계 내 여성의 비중을 늘리기 위한 액션 플랜으로서 다섯 개의 세부 프로젝트 영역을 개발했는데 세부영역은 다음과 같다.

- “
- 첫째, 젊은 여성들에게 제조업계에서 커리어를 쌓도록 독려하기 위해서는 제조업계 내 고위직 여성 롤모델이 필요하다.
 - 둘째, 제조업이 더럽고 힘든 단순 공장 노동이라는 잘못된 인식을 바꿔야 하며, 이를 위해 여성들로 하여금 현대적인 제조업 시설을 경험하게 하고 제조업계에서 어떤 직업들과 커리어가 가능한지에 대한 정확한 관점을 가질 수 있도록 해야 한다.
 - 셋째, 여자청소년들로 하여금 STEM 분야^{science, technology, engineering, mathematics}교육을 받도록 장려해야 한다.
 - 넷째, 경영계는 제조업에 종사하는 여성들의 목소리에 귀를 기울여 제조업 현장의 문화적 포괄성^{culturally inclusive}을 강화해야 한다.
 - 다섯째, 가정에서의 의무는 여성과 남성 모두에게 적용되는 것이므로 경영계는 일과 삶 균형을 향상시킬 수 있는 창의적인 방법을 모색해야 한다.
- ”

🔧 연방정부의 재정 지원을 받게 됨에 따라 CME는 즉각적으로 캐나다 전역의 네트워크를 꾸려 더 많은 여성의 제조업 분야 취업을 독려하고 여성 친화적인 업무환경을 만들어 제조업 분야의 성평등을 증진하겠다는 입장이다. 또한 프로젝트를 진행하며 제조업자들을 위한 모범 사례 툴킷^{best practices toolkit for manufacturers}을 발굴할 것이라고 한다. 캐나다 여성부 또한 산업체를 선정하여 여성의 제조업계 취업을 막는 직장 내 구조적 장애물을 없애는데 필요한 지원을 할 계획이다.



영국 주요 금융기업 여성임원 수 30% 이상으로 늘려야

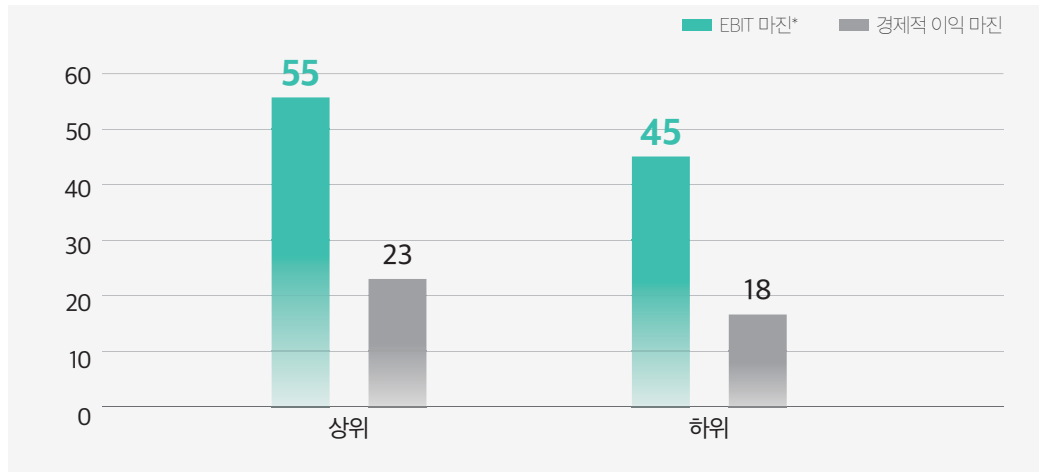
황수영 브리스톨 대학교 공공정책 석사 과정

- 영국 정부가 올해 250인 이상 기업을 대상으로 성별 임금 격차 공개를 의무화한 가운데, 영국 금융기업의 여성임원 비율이 턱없이 낮다는 지적이 나오고 있다. 영국 여성평등부 장관은 9월 7일 영국 주요 기업의 여성임원 비율을 높여야 한다고 주장한데 이어, 영국 정부는 금융권에 여성임원이 많을수록 기업의 수익성이 높다는 연구 자료를 공개하며 주요 금융기업이 여성임원 숫자를 늘려야 한다고 주장하고 있다. 정부 평등국Government Equalities Office이 발표한 자료에 따르면, 영국의 100대 금융기업 중 여성임원은 전체의 29%며, 350대 금융기업 중 여성 CEO는 고작 13명, 의장은 21명에 불과하다.
- 페니 모돈트 영국 여성평등부 장관은 지난 9월 7일 세인트제임스 궁에서 90명의 기업인을 대상으로 한 행사에서 "2020년까지 여성임원 비율을 최소 33%까지 늘리겠다고 약속한 기업들에 감사를 표한다"며 대기업이 나서서 유리천장을 깨야 한다고 주장했다.
- 영국 정부는 올해 처음으로 250인 이상 기업을 대상으로 성별 임금 격차 공개를 의무화하며 기업을 압박하고 있다. 모돈트 장관은 "여성들이 그들이 속한 조직에서 잠재력을 발휘할 수 없는 것은 참 안타까운 일"이라면서 "성별 임금 격차가 만연하는 문화와 불평등을 강조하면서 여성들만 이익을 보는 것이 아니라 우리 모두가 혜택을 볼 수 있다"고 강조했다.
- 영국 정부 지원 단체인 여성 비즈니스위원회Women's Business Council은 350대 금융 기업과 영국 주요 기업을 대상으로 여성임원을 늘리고, 성별 임금 격차를 줄이자는 'Men as Change Agents'라는 캠페인을 펼치고 있다. 여성 비즈니스위원회가 영국 주요 기업 CEO에게 요구하는 사항은 크게 세 가지로 압축된다. 이 단체는 올해 4월 펴낸 'Men as Change Agents'라는 보고서에서 2020년까지 전체 임원 중 여성 비율을 최소 33%로 확대, 3년 안에 임원이 될 능력이 있는 여성을 1~3명 지원, CEO들이 나서서 성 평등 문화를 확산시키는 조직 내 대화의 창구 확대 등 3대 요구 사항을 강조했다.
- 영국 정부는 세계 25대 금융기업 중 여성임원이 많은 금융기업이 그렇지 않은 기업보다 수익성이 더 높다는 연구 결과를 언급하며, 영국 주요 금융기업이 여성임원을 늘려야 한다는 주장에 정당성을 부여했다. 또한 글로벌 경영 컨설턴트 회사인 맥킨지앤컴퍼니Mckinsey&Company는 올해 1월 펴낸 'Delivering through Diversity' 보고서에서 세계 25대 금융기업 중 임원진에 남녀가 고르게 분포한 기업일수록 그렇지 않은 기업보다 21% 가까이 평균 이상의 수익을 낼 가능성이 더 높다고 발표했다. 더불어 여성임원 비율이 높은 기업은 그렇지 않은 기업보다 장기적인 관점에서 순수익economic profit margin이 높을 가능성이 27% 가량 높다고 덧붙였다. 끝으로 이 보고서는 성과가 우수한 금융기업일수록 여성임원이 기업 전략 등 주요 결정을 내리는 핵심 역할line roles을 하는 경우가 많다는 점도 언급했다.

참고자료

- GOV. UK (2018) "Everyone will benefit if men include more women in top roles" 2018년 9월 7일자
<https://www.gov.uk/government/news/everyone-will-benefit-if-men-include-more-women-in-top-roles>
(접속 일자: 2018년 9월 15일)
- Mckinsey&Company (2018) "Delivering through diversity", 2018년 1월
<https://www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/delivering-through-diversity>
(접속일자: 2018년 9월 15일)
- Women's Business Council (2018) "Men as Change Agents" 2018년 4월
https://www.womensbusinesscouncil.co.uk/wp-content/uploads/2018/04/MACA_Achieving_gender_balance_in_business_leadership_and_closing_the_gender_pay_gap_April_2018.pdf
(접속일자: 2018년 9월 15일)

☑ 국가산업 평균 이상의 재무성과 가능성(%)*



*연구결과가 p-value < 0.05 일 때 통계적으로 유의함

*이자 및 세금 전 평균수입 (EBIT) 마진

출처

- <https://www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/delivering-through-diversity>
(접속 일자: 2018년 9월 15일)

독일 GERMANY



한부모 자녀 30만 명 양육비 추가 지원

채혜원 한국여성정책연구원 독일 통신원

지난 1년간 독일 연방 정부로부터 양육비 지원을 받은 한부모 자녀가 30만 명 늘어난 것으로 나타났다. 이는 2017년 7월 ‘양육비선지급법’ 개정(Reform des Unterhaltsvorschussgesetzes, UVG)에 따른 결과다. 독일에서는 2017년 7월부터 법 개정기에 따라 12세 이하 모든 자녀에게 지급 기간 제한 없이 ‘양육비선지급지원(Unterhaltsvorschuss)’이 이뤄지고 있다. 그간 12세 이하 아동은 72개월 동안만 양육비를 지원받을 수 있었으나 개정법에 따라 이 제한 기간은 폐지됐다.

‘양육비 선지급’ 지원은 한부모 자녀를 위한 지원 정책으로, 같이 살고 있지 않은 다른 부모로부터 정기적인 지원을 받지 못하는 아동을 위해 정부가 양육비를 지원해주는 제도다. 2017년 7월부터는 12세 이하 아동뿐만 아니라 12세에서 18세 사이 자녀도 정부로부터 양육비를 받을 수 있는 자격이 주어졌다. 자격 요건은 사회법 제2법전(Sozialgesetzbuch, SGB II)에 따른 정부 혜택을 받고 있지 않거나 SGB II와 연관된 한쪽 부모 월수입이 최소 600유로(한화 약 78만 원)정도일 경우다.

독일 연방 가족·노인·여성·청소년부가 발표한 보고서에 따르면, ‘양육비선지급법’ 시행 이후 약 71만 4천 명(2018년 3월 기준)의 자녀가 양육비를 받았다. 이는 법 개정 전에 비해 약 30만 명이 더 지원받은 결과다. 2017년 양육비 선지급을 위한 예산은 약 11억 유로(한화 약 1조 4,388억 원)였으며, 올해는 하반기에만 양육비 지원 예산으로 8억 6천만 유로(한화 1조 1,314억)를 편성했다.

‘양육비선지급법’에 따라 한부모 자녀에게 지급되는 양육비는 6세 미만 자녀 월 154유로(한화 약 20만 원), 6세 이하 12세 미만 자녀 월 205유로(약 26만 원), 12세 이하 18세 미만 자녀에게 월 273유로(약 35만 원)이다. 이처럼 한부모 자녀에게 지급되는 양육비는 ‘아동 최소부양비’ 기준에 따른다. 현재 독일의 아동 최소부양비는 6세 미만 자녀 348유로(한화 약 45만 원), 6세 이하 12세 미만 자녀 399유로(약 52만 원), 12세 이하 18세 미만 자녀 467유로(약 61만 원)다.

참고자료

- 독일 연방 가족·노인·여성·청소년부 보도자료
<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/presse/pressemitteilungen/300-000-zusaetzliche-kinder-bekommen-unterhaltsvorschuss/127812>
(접속일 : 2018년 9월 1일)
- 아동수당 웹사이트
<https://www.kindergeld.org/>

🔑 ‘양육비선지급법’에 따라 한부모 자녀에게 지급되는 양육비는 6세 미만 자녀 월 154유로(한화 약 20만 원), 6세 이하 12세 미만 자녀 월 205유로(약 26만 원), 12세 이하 18세 미만 자녀에게 월 273유로(약 35만 원)이다. 이처럼 한부모 자녀에게 지급되는 양육비는 ‘아동 최소부양비’ 기준에 따른다. 현재 독일의 아동 최소부양비는 6세 미만 자녀 348유로(한화 약 45만 원), 6세 이하 12세 미만 자녀 399유로(약 52만 원), 12세 이하 18세 미만 자녀 467유로(약 61만 원)다.

🔑 그러나 독일에서는 부모 수입에 상관없이 독일에 사는 모든 아동에게 지급되는 ‘아동수당 Kindergeld’이 있어 실제 한부모 자녀가 정부로부터 지원받는 실제 양육비는 아동 최소 부양비에서 아동수당을 공제한 액수다. 2018년 독일 아동수당은 첫째와 둘째 아이 월 194유로, 셋째 아이 월 200유로, 넷째 이상 월 225유로다.

🔑 프란치스카 기파이Franziska Giffey 독일 연방 가족·노인·여성·청소년부 장관은 결과 보고서를 발표 하면서 “양육비선지급법에 따라 지원받은 자녀가 30만 명 정도 많이 늘어난 것은 이 지원이 한부모에게 얼마나 중요한지 보여주고 있다”라며 “부모가 여러 가지 어려움으로 부양의무를 다하지 못할 때 국가가 이를 책임져야 한다”고 말했다.