

한국의 여성과 경제가 함께 급등 가능
한국 여성 금융인 네트워크에 대한 기초연설
크리스틴 라가르드, 국제통화기금 총재
2017년 9월 6일

머리말

국무총리님, 장관님들, 귀빈 여러분—안녕하세요. 저는 금융 서비스에 대한 여성 역량 강화 국제 컨퍼런스에서 연설하게 된 것을 영광으로 생각합니다.

김상경 회장과 한국 여성 금융인 네트워크가 저를 따뜻하게 맞아 주셔서 감사합니다. 금융 부문에서 성별 다양성을 촉진하기 위한 여러분의 목표는 매우 중요합니다.

여성들의 역량을 강화하는 것은 단지 올바른 도덕적인 선택일 뿐만 아니라, 올바른 거시 경제의 선택입니다. 이것이 IMF를 포함하는 많은 여성 단체들이 관심을 갖는 이유입니다. 여성들이 경제에 참여하는 것을 지원하면 성장을 증대시키고, 경제를 다양화하고, 소득 불평등을 줄이고, 인구 구조의 변화를 완화하게 됩니다.

이러한 요인들은 전세계적으로 관련되지만, 특히 이곳 한국에 해당됩니다.

한국의 경제적인 성장에 대해 생각해 보세요. 지난 5년 동안, 생산 가능 인구는 매년 200,000 명씩 증가하여, 경제 성장이 0.7 퍼센트 포인트씩 부양되었습니다. 향후 5년 동안, 노동 인구가 매년 100,000 명씩 축소되어, 경제 성장이 0.2 퍼센트 포인트씩 줄어들 것입니다. 여성들이 더 많이 취업을 함으로써 인구 구조 변화의 부작용을 대폭 완화할 수 있다는 것입니다.

한국이 여성에게 투자하는 것은 어느 때보다도 중요합니다. 이러한 도전은 제가 언급하려는 중점입니다.

- 첫째, 한국이 발전했음에도 불구하고, 정부와 사회가 여성들이 경제에 참여하는 것을 지원하기 위한 추가 조치가 필요합니다.
- 둘째, 기업의 관점에서 더 많은 여성들을 고위직에 배정하여 상당한 배당금을 활용하는 보다 의욕적인 조치가 요구됩니다.

1. 한국 경제에서 여성의 역량 강화

저는 한국이 발전했다는 것에서부터 시작하겠습니다. 직장이 있는 여성의 비율인 여성 경제 활동 참가율은 1980 년의 46 퍼센트에서 2016 년의 58 퍼센트로 증가했습니다. 1990 년과 2010 년 사이에, 정규직에 있는 여성들의 비율은 20 퍼센트에서 40 퍼센트로 상승했습니다.

전세계의 무대에서, 많은 한국 여성들, 특히 피겨 스케이팅 선수, 음악가, 그리고 최근의 미국 여자 오픈에서 우승한 박성현과 같은 골퍼들이 빛을 발하고 있습니다.

그러나, 한국은 여전히 OECD 에서 여성 경제 활동 참가율이 가장 낮은 국가로서, 한국은 여성 참가율이 가장 높은 국가들보다 20 퍼센트 포인트가 낮은 위치에 있습니다. 여성들은 남성들보다 약 37 퍼센트가 적은 급여를 받습니다. 여성들은 고위 경영직의 단지 2 퍼센트를 차지하고, OECD 의 평균 20 퍼센트와 비교됩니다.

많은 여성들이 가정을 꾸리기 위해 30 대에 직장을 떠나므로, 그들은 보통 10 여년의 가장 전성기인 직장 생활을 놓칩니다. 그리고 직장으로 복귀하기는 매우 어렵습니다. 설사 복귀하더라도, 기회가 제한될 수 있습니다. 많은 사람들이 비정규직으로 취업하거나, 또는 경력 경로의 다음 단계에 도달하지 못합니다.

I. 정책

좋은 소식은 이러한 장벽을 제거하기 위한 조치를 취하고 있다는 것입니다. 한국에는 “*시작이 반이다*”라는 속담이 있습니다.

한국은 10년이 넘는 기간 동안 법적으로 강제적인 성인지 예산 제도가 있었습니다. 한국은 성별로 분리된 자료를 수집 및 분석하여, 그러한 접근방법의 효과를 평가하는 소수의 국가들 중 하나입니다.

이것을 기반으로 하여, 육아 휴가 조항이 확대되었고 보육에 대한 투자를 했습니다. 또한, 직장을 더 가정 친화적으로 만들기 위한 노력과 함께, 휴가 후에 직장으로 복귀하는 것을 돕기 위한 조치가 취해졌습니다. 이러한 우선 사항들은 IMF가 한국 정부와 몇 년 동안 논의한 것의 일부였습니다.

최근에, 문 대통령은 내각의 30 퍼센트를 여성들로 채우겠다고 약속했습니다. 한국 정부는 다른 중요한 조치를 계획하고 있습니다. 이러한 조치에는 직장을 구하는 여성들이 이용할 수 있는 175 개의 고용 센터를 만들고, 어머니들이 장기간 동안 근무 시간을 줄이는 것을 허용하는 것이 포함됩니다.

그러나 추가 노력이 필요하고, 보육, 유연 근무제, 구직 및 교육 지원을 강화하는 것이 포함됩니다. 이러한 정책은 노력을 하면 많은 배당금을 지불할 수 있습니다.

IMF의 한 연구에서는 부차적인 소득자 과세 개혁, 보육 혜택의 증가 및 임시직에 대한 세금 혜택을 강화하는 것에 대한 잠재적인 영향을 검토했습니다. 이 연구에서는 이러한 개혁을 통해서 중기적으로 여성 경제 활동 참가율을 8 퍼센트 포인트 증가시켜, 남성과 여성 참가 사이의 차이를 3분의 1 까지 줄일 수 있다고 평가했습니다.

또한 저는 개인적인 경험에서 얻은 가정 친화적인 근무 방식의 중요성을 알고 있습니다.

저는 새로 엄마가 되었을 때 국제적인 법률 회사인 베이커 맥킨지의 파트너로 선정될 예정이었습니다. 저는 아들을 돌보기 위해 근무 시간을 변경했고, 수요일 오후에는 업무를 보지 않았습니다. 이러한 업무 변경은 몇 명의 남성 파트너들에게 잘 수용되지 않았으나, 저는 그렇게하기로 결정했습니다. 저는 이로 인해 파트너가 되는 것이 1년 동안 계속 지연되었습니다.

II. 문화

정부가 정책을 통해서 달성할 수 있는 것만큼, 여성들을 차별하는 사회적 규범을 해소하는 것도 매우 중요합니다.

또한, 문화 정체성을 약화시키지 않을 뿐만 아니라, 이를 확인함으로써 발전을 할 수 있는 지역도 있습니다. 여러분의 국기를 생각해 보세요. 태극기의 중앙에 있는 음양을 나타내는 원은 조화를 달성하기 위해 남성과 여성이 그들의 역할을 해야 한다는 것을 상징합니다.

먼저, 어머니들을 생각해 보세요. 에이미 추아의 책인 *호랑이 엄마의 승전기*는 열띤 논쟁을 일으켰으나, 교육에 대한 근원적인 관찰에는 공감합니다. 가정에서 자녀들을 교육하는 것은 어머니들이 시간을 소비하는 것이므로, 보통 직장에서 보수를 받고 일하는 것과 같은 비용이 발생합니다. 공교육을 개선하면 더 많은 여성들이 가정과 직장을 결합하는 것을 돕기 위해 사회적 태도를 바꾸는 것을 지원할 수 있습니다.

여성들의 태도는 스스로 바뀌고 있습니다. 한국 여성들이 결혼과 출산에 상관없이 직장을 유지하기를 원하는 퍼센트 비율은 1988 년의 17 퍼센트에서 2009 년까지 56 퍼센트로 증가했습니다.

또한, 더 많은 여성이 직장에 다니는 것에 대해 제기된 한 가지 우려는 출산을 줄일 수 있다는 것이고, 따라서 인구 구조를 변화시키는 노력을 저해할 것입니다.

그러한 우려는 잘못입니다. 북유럽 국가들은 지원 정책에 의해 도움을 받는 경우, 높은 여성 경제 활동 참가율과 출산율이 연관될 수 있다는 것을 입증했습니다.

인구 구조 변화에 직면하고 있는 또 하나의 국가인 일본은 남성이 가정에서 더 적극적인 경우, 두 번째 자녀를 출산할 가능성이 증가한다는 것을 입증했습니다.

이것은 아버지가 더 많은 역할을 해야 한다는 것을 의미합니다. 이러한 발전에도 불구하고, 남편이 육아 휴가를 받는 것은 최근에 5 퍼센트를 넘어섰습니다. 많은 아버지들은 직장에서 발생하는 불리한 영향을 두려워하기 때문에 휴가를 받아들이지 않습니다.

이 34 세 된 아버지의 경험을 예로 들어보세요:

*“휴가를 받지 않았더라면 승진을 했을 것입니다”*라고 그는 말했습니다.

“그러나 저는 선택되지 않았습니다. 저는 급여와 승진에서 불리한 입장에 설 것이라고 예상합니다.”

남성들이 가정 생활에서 더 적극적인 역할을 하려면 기업 문화가 변화되어야 합니다. 또한 기업 문화는 여성들을 위해서 변화해야 하고, 저의 두 번째 요점인 기업 부문에서 여성의 역량을 강화하는 방법을 제시합니다.

2. 한국의 기업과 금융 부문에서 여성의 역량 강화

34 개의 유럽 국가에 소재한 2 백만 개의 회사에 대한 IMF 의 연구에서부터 시작하겠습니다. 이 연구는 1 명 이상의 여성을 기업 이사회에 추가하면 8-13

베이스스 포인트까지 자산 수익률을 증가시키는 데 도움을 줄 수 있다는 것을 알아내었습니다.

창조 및 하이테크 부문에서는 자산 수익률이 30 베이스스 포인트 정도일 수 있습니다. 개발 중인 판교 창조 경제 벨리의 경우, 이러한 결과는 공감을 얻어야 합니다.

또한, 성별이 다양한 이사회는 수익에 중점을 두지 않고 기업지배구조를 개선할 수 있습니다. 또한 다가오는 IMF 스탭 연구는 은행과 은행 감독 이사회에 속한 여성들의 비율이 더 많으면 은행 안정성이 더 높은 것과 연관성이 있을 수 있다는 것을 알아낼 것입니다. 특히, 여성들의 비율이 더 많은 은행들은 완충 자본이 더 높고 부실 대출(NPL) 비율이 더 낮은 것과 연관성이 있습니다.

따라서 우리는 가장 규모가 큰 100 개의 상장회사 중 단지 14 개의 회사에 여성 이사가 있는 한국과 같은 국가에서 더 많은 여성들을 기업 이사회에 참여시키기 위해 어떤 방법을 선택할 수 있을까요?

제가 앞에서 언급한 가정 친화적인 근무 방식은 절대적인 전제 조건이지만, 어떤 다른 조건이 필요할까요? 저는 모든 해결책을 알고 있다고 주장하지는 않으나, 3 가지 개인적인 경험에 근거한 몇 가지 생각들을 저와 공유해 주세요.

I. 무의식적 편견

저의 첫 번째 이야기입니다. 제가 1980 년대에 베이커 맥킨지에서 일을 하기 시작했을 때, 기술적인 능력과 전문 지식이 있음에도 불구하고, 외부 의뢰인이 저를 단지 커피를 대접하는 직원이라고 생각하는 경우가 있었습니다.

오늘날, 성차별은 많이 줄어들었으나, 의식적 또는 무의식적 편견은 계속 남아 있습니다. 우리가 무의식적인 편견에 대해 이야기할 때, 우리는 전반적인 기업 문화 또는 성공하는 기업의 유형에 대한 선입견을 포함시킵니다.

이것이 무의식적인 편견을 숨기지 않고 드러내는 것이 중요한 이유이므로, 그러한 편견은 인정, 논의 및 해결될 수 있습니다.

경력을 쌓아 올려 "고속 승진"을 한 촉망되는 여성들과 같은 옵션들이 있고, 따라서 그들은 고위 경영진이 되기 위한 적절한 경험, 기술 및 네트워크를 개발할 수 있습니다. 또한 선발 위원회에서 이름을 밝히지 않는 것은 큰 이익이 될 수 있고, "블라인드 채용" 방법은 호주 통계청이 여성 고위 임원의 비율을 21 퍼센트에서 43 퍼센트로 증가시키는 데 도움을 주었습니다.

편견에 대처하는 것은 매우 중요한 조치입니다. 두 번째 이야기에서 설명하는 것처럼, 또 다른 틀인 할당제가 도움을 줄 수 있습니다.

II. 할당제

저는 할당제가 불필요하다고 생각하곤 했습니다. 그러나 저는 그 후에 할당제가 없으면 저의 법률 회사에 있는 파트너들의 30 퍼센트가 여성이 될 때까지 5 세대가 걸릴 것이라는 것을 깨달았습니다. 따라서 저는 최소한의 단기적인 해결책인 할당제로 바꾸었습니다.

기업 할당제와 관련된 논쟁은 한국에서 계속되고 있으므로, 다음과 같은 많은 국제적인 경험을 예시할 수 있습니다.

최근에 몇 년 동안, 저희는 몇 개의 국가가 기업 할당제를 채택하는 것을 보았습니다. 인도는 2010 년에 채택한 후, 이사회에 속한 여성의 비율이 5 퍼센트에서 13 퍼센트로

상승했습니다. 말레이시아에서는 대규모 기업들의 이사회에서 할당제가 여성 이사의 비율을 2 배로 증가시키는 데 도움을 주었습니다.

또한 의무적인 법적 할당제는 유럽의 일부에서 도입되었습니다. 노르웨이에서는 5 년 동안 이사회에서 여성 이사들의 비율이 4 배로 증가하도록 지원했습니다.

또한 우리는 법에 규정된 기업 할당제에 대한 국제적인 경험이 보편적으로 성공하지 못했다는 것을 인정해야 합니다. 일부 할당제는 부실하게 실행되었거나, 인센티브가 부족했거나, 불충분하게 도입되었습니다. 할당제는 독자적으로 평가할 수 없고, 폭 넓은 조치 패키지의 일부로 간주됩니다.

III. 멘토링

저의 마지막 이야기는 멘토십에 대한 것입니다. 저는 운이 좋게도 제가 배운 멘토가 역할 모델이 되었습니다. 그녀는 저에게 "드레스(dress)," "어드레스(address)" 및 "리드레스(redress)"하는 방법을 가르쳐 주었습니다:

- *드레스*는 다른 사람들이 여러분을 진지하게 받아들이는 방법으로 자신을 나타냅니다.
- *어드레스*는 자신을 이해시킵니다. 그리고
- *리드레스*는 갈등을 해소하고, 여러분의 신념을 옹호합니다.

저에게는 이러한 교훈들이 세월의 시련들을 견디게 해주었습니다.

여성의 역량 강화를 옹호하는 남성들은 중요한 역할을 할 수 있습니다. 그들은 성별 다양성이 남성과 여성의 동일한 이익을 위해 조직이 번창하는 데 매우 중요하다는 것을 동료들에게 이해하도록 권유할 수 있습니다.

저의 신념을 제외하고, 저는 양성 평등을 IMF에서 매우 진지하게 받아들인다는 것을 확실히 약속할 수 있습니다.

제가 언급한 것처럼, 여성의 역량을 강화하는 것은 경제 성장과 번영을 위해 매우 중요하기 때문에, IMF는 양성 평등을 촉진하기 위해 전념하고 있습니다.

따라서 저희는 성 경제학에 대한 연구 단체를 발전시키고 있고, 이러한 단체는 거시경제 효과를 분석할 뿐만 아니라, 주요 장애물과 정책들을 확인합니다.

저희는 국가 프로그램과 경제 건전성 점검에서 양성을 고려하고 있습니다.

저희의 많은 프로그램 중에는 최근에 이집트, 요르단, 니제르에서 채택한 양성 관련 조항들이 포함되어 있습니다.

저희는 경제 건전성 점검의 일부로 이 주제를 상세하게 검토한 27개 국가 및 지역에서 예비 실험을 실시했습니다.

지난 몇 년 동안, 저희는 한국 당국들과 양성 관련 사항들을 논의해 왔습니다. 저희는 여러분이 양성 평등을 촉진하기 위한 추가 조치를 실행함에 따라 이러한 대화에 계속 참여할 것입니다.

요컨대, 여성의 잠재력을 촉발하는 것은 세계적인 우선 사항이기 때문에, IMF는 계속해서 여성들의 역량을 경제 주류로 전환시킬 것입니다. 이것은 특히 한국의 경우입니다. 여러분은 지금이 행동할 때입니다.

고은 시인의 시 *화살*에는 다음과 같은 구절이 있습니다: "온몸으로 가져!"

저는 저 자신의 몇 가지 경험을 공유했으나, 저는 모든 해답이 있다고 주장하지는 않습니다. 저는 여러분의 의견을 듣기를 기대합니다.

감사합니다.