

# 호주의 고용평등시스템

Anna McPhee (호주 직장여성을 위한 기회균등기구 국장)

## ■ 머리말

호주에서는 남성의 노동시장 진출이 감소하는 가운데, 지난 25년 동안 여성의 노동참여 확대는 노동인구 확대에 견인차 역할을 했다. 학교 졸업 후 바로 일하는 여성, 공부하면서 일하는 여성, 커리어 우먼, 원주민 여성, 이주민 여성, 가정과 일을 양립하는 여성, 다시 직장으로 돌아가는 고령 여성, 아직 퇴직할 준비가 되지 않은 여성 등, 호주 전국적으로 일하는 여성의 증가는 생산성 증가와 경제발전으로 이어졌다. 한국과 마찬가지로 미래의 경제 번영은 여성의 노동참여 증가에 달려 있으나, 여전히 여성들은 노동시장 참여를 저해하는 여러 차별과 도전에 직면해 있다.

호주의 기업들은 직장이 변화해야 살아남을 수 있다는 것을 인식하고 있으며, 호주의 기업문화는 직장에서 여성에 대한 인식과 처우라는 측면에서 분명하게 변화를 겪고 있다. 많은 기업들은 기회균등을 전략적인 사업기회로 보고, 잘 진행된다면 다음과 같은 효과를 얻을 것으로 기대한다.

- 숙련된 인력 유지
- 의사결정 개선
- 평판 개선
- 근로관계 개선
- 수익 개선

우리는 현대화된 사회에서 살고 있지만, 여성은 직장에서 여전히 불이익을 받고 있으며, 시간이 흐른다고 해도 여성의 노동참여가 증대되지는 못할 것이다.

## ■ 여성의 노동시장 참여 증진을 위한 법적 배경

지난 22년 동안 민간 부문과 공공 부문을 막론하고 호주 내 모든 기업에 법적으로 강제된 결과 여성의 노동참여를 막는 장애물을 제거하는 데 큰 효과를 거두었다. 1986년 도입된 적극적 조치법(Affirmative Action Act)과 그 개정으로 1999년 탄생된 작업장에서의 여성에 대한 고용기회평등법은 고용주들이 여성들에 영향을 미치는 이슈에 대해 집중하도록 했다. 성차별금지법과 노동관계법도 성별이나 가족관계를 이유로 고용주가 피고용인을 차별하지 못하도록 하고 있다.

호주는 세계 최초로 여성에게 선거권과 선출직 공무원이 될 수 있는 권리를 제공한 국가로서 여성의 권한 평등에 있어 자랑스러운 과거를 지니고 있다. 그러나 정부, 기업, 지역사회 등 사회 전역에 분포한 여성에 평등한 기회를 제공하는 길은 이러한 권리를 제공한 1894년 그 날부터 때로는 길고 어려운 과정을 거쳐야 했다.

- 1921년, 호주 역사상 최초로 여성이 국회의원으로 당선되었다.
- 1963년, 호주 연방에 여성국(Women's Bureau)이 설립되었으며, 시간이 흘러 오늘날 여성실(Office for Women)이 되었다.
- 1969년, “동일가치노동에 대한 동일임금” 원칙을 도입한 동일임금 결정제도가 도입되었다.
- 1973년, 호주 공공 부문의 근로자들에게 유급 출산휴가제가 시행되었다.
- 1980년대, 호주에서 차별금지를 위한 제도적 프레임워크 준비가 시작되었다.
- 1984년, 성별을 기초로 한 차별을 방지하는 인권법안이 도입되었으며, 인권 및 기회균등위원회(Human Rights and Equal Opportunity Commission)가 설립되었다.
- 1986년, 호주 정부는 전 세계에서 드문 접근법을 택해 적극적 조치법(Affirmative Action Act)을 도입하였으며, 본 법은 이후 1999년 작업장에서의 여성에 대한 고용기회평등법(Equal Opportunity for Women in the Workplace Act)으로 개정되었다.

바로 2007년에서야 여성인 줄리아 길라드(Julia Gillard) 부총리가 호주 최고 선출직인 총리실에서 직무대행을 수행했으며, Westpac의 CEO로 게일 켈리(Gail Kelly)가 임명되면서 호주 4대 기업 중의 하나에서 여성이 최고위 임원직을 맡게 되었다. 최근에 호주 최초의 여성 연방총독으로 쿠엔틴 브라이스(Quentin Bryce)가 임명되었다.

여성은 호주의 산업계에서도 점차 고위직에서 근무하고 있다. 오늘날 여성이 차지하는 비중을 보면 다음과 같다.

- 전체 노동인구의 45%
- 호주 공공 부문의 전체 상시 공무원(ongoing employees)의 53%
- 관리직의 30%
- 공공 부문 기관장의 17%
- 호주 주식시장(ASX 200)의 상장기업의 최고 관리자의 12%
- 호주 주식시장(ASX 200)의 최고경영자의 3%

법적인 근간이 이러한 결과를 야기하는 데 중요한 역할을 했음이 틀림없다. 그러나 더욱 광범위한 사회적 변화와 수용이 필요하며 이는 법안으로 만들어질 수 없는 부분이다.

## ■ EOWA의 역할

이 글에서는 직장여성을 위한 기회균등기구(Equal Opportunity for Women in the Workplace Agency : EOWA)의 역할을 설명하고 EOWA가 어떻게 법안 및 다른 중요한 조치를 이용해서 호주 직장에서 여성을 위한 변화를 이끌어가고 있는지에 대해 살펴보도록 한다.

EOWA에서는 입안 활동 및 기타 활동을 통해 변화를 도모하기 위한 두 가지 프레임워크에 집중한다. 첫째는 구조적·절차적으로 차별적인 장벽에 대한 인식 변경이며, 둘째는 직장의 노동문화 변화를 위해 노력한다.

여성에 대한 고용기회평등법(Equal Opportunity for Women in the Workplace Act)<sup>1)</sup>에 따르면 100인 이상을 고용하고 있는 기업은 EOWA에 매년 보고해야 할 의무가 있다. 연간 보고서에서 기

업들은 직장 내 여성을 위한 프로그램을 개발하면서 다음 7가지 고용에 관련된 부문에 대해 설명해야 한다.

1. 채용 및 선발
2. 승진, 부서이동 및 고용 종료
3. 훈련 및 개발
4. 작업조직
5. 서비스 환경
6. 직장에서 여성 성희롱 대처법
7. 임신했거나 임신 가능성이 있는 직원 및 모유 수유하는 직원에 대한 대처법

거의 모든 직장 내에서 이런 일곱 가지 사항에서 구조적이고 절차적으로 차별적인 장벽이 존재한다는 것을 알 수 있다. 우리는 기업들에게 기본적으로 조치인식접근법(action learning approach)을 취할 것을 요청한다. 조직은 직원들과 상의하고, 데이터를 분석하며, 문제점을 파악해서 조치 및 결과를 보고해야 한다. 보고서는 매년 5월 31일까지 제출해야 하며 이후 차년도 보고서를 위한 같은 과정을 반복한다.

본 프로그램은 분석 과정에서 확인된 우선적인 문제와 관련된 조치 및 해당 고용주의 회사에서 여성을 위한 동등한 기회를 달성하기 위한 조치의 효과를 평가하도록 한다.

여성의 직장 유지 및 동등한 기회부문에서 본 보고서가 개선한 구체적인 부문은 다음과 같다.

- 유연근로나 시간제 근로
- 공식적인 훈련이나 재훈련(re skilling)

1) 본 법의 주요 목적은 다음과 같다.

- a. 여성 고용은 실적에 근거해서 진행되어야 한다는 원칙을 장려
- b. 고용주들이 고용과 관련된 문제에 대해 여성에게 시행되는 차별을 근절하고 동등한 기회를 제공할 것을 장려
- c. 고용의 분야에서 여성에게 동등한 기회를 제공하는 문제에 있어 고용주와 피고용인 사이 직장 내 합의를 촉진

- 커리어 개발이나 승계계획(succession planning)
- 직업 재설계
- 유급 출산휴가
- 공정 임금 문제 처리
- 여성에 대한 부정적인 태도에 대해 문화를 바꾸는 조치

본 법안에 따라 현재 확인된 기업들의 99%가 본 조치를 따르는 등, 높은 준수율을 보이고 있다.

최근 독립 기관이 실시한 조사에 따르면 응답한 기업들의 76%가 EOWA의 법안이 직장에서 여성에 동등한 기회 유지에 중요하며, EOWA가 기업의 비즈니스적인 니즈와 합치한다고 응답했다. 고용주의 72%는 각 조직에서 기회균등(equal opportunity) 프로그램의 가장 주요한 동인으로 조직의 가치를 꼽았으며, ‘올바른 일’ 이라고 인지하고 있었다.

호주에서의 실업률이 최저치를 기록하는 등, 최근의 노동시장 경색은 다양성의 문제를 주도하고 있다. 20년 이상 법안 및 사회적 변화를 통해 호주의 기업들은 Melbourne Business School의 Amanda Sinclair가 정의한 4가지 고유한 단계로 구분될 수 있다. 처음은 부정(denial) 단계이다. 여성이 부족하다는 것이 비즈니스적인 문제가 아니라는 믿음이다. 비즈니스는 ‘실적(merit)’에 대한 것이며, 성별을 인정하는 것은 ‘성차별적(sexist)’이라는 정당화하에 여성에 대해 논의하는 것조차 싫어할 수 있다. 둘째 단계는 문제를 인식(recognise)하나 여성에 대해 문제를 제기하는 것이다—“여성들과의 문제란 이러이러하다,” 이러한 상황에 대한 처방은 ‘적응법을 배우는’ 여성이다. 문제의 관리(management)는 세 번째 단계이다. 조직에서는 적극적으로 여성 소외의 문제를 관리하려 하지만 대부분의 조치는 여성에 집중되어 있다. 기업들은 새로운 절차와 프로세스를 도입하지만 대부분 사후적이며 수동적이다. 마지막으로 새로운 문화에 주도적(leadership)인 역할을 수행하는 기업들이 있다. 변화를 위한 의지, 최고경영진에서부터 시작된 인식, 그러나 자체 평가를 통해 확인되어야 한다. 문제는 여성이라기보다는 문화 자체로 변경된다.

조직이 변화해야 한다는 점을 인식하는 회사들이 늘고 있다. 앞서 변화를 도모하기 위하여 EOWA가 사용하는 법안에 기초하지 않은 활동에 대해 언급했는데, 가장 중요한 프로그램은 EOWA의 여성을 위한 기업인상(EOWA Employer of Choice for Women Citation)이다. 이 상은 인정을 원하고 기준을 충족하는 기업에게 매년 수여된다. 2008년 다음의 기준을 충족하는 99개 기업

에게 이 상이 수여되었다.

- 최고위직의 모범적인 리더십
- 12개월 근무 이후 최소 6주의 유급 출산휴가
- 여성관리자들이 시간제 근무 가능성
- 여성 관리자의 비율이 27% 또는 업계 평균 이상
- 임금 평등에 대한 분석이 시행되었으며, 파악된 격차 수준이 업계 평균 이하

여성을 위한 기업인(Employer of Choice for Women) 상을 수상한 기업들은 정책을 기획하고 기본적인 유연성을 제공하는 것 이상으로 발전했다. 이러한 조직들에 있어 평등은 문화를 바꾸고, 기대수준을 바꾸고, 여성에 대해 낯은 생각을 바꾸어, 전일제나 파트타임이건, 재택근무이건, 회사에서 근무하건, 사회 새내기이건, 퇴직연령에 가까워지건 간에 직장에서 여성들이 기여하는 많은 부분에 대해 높이 평가하는 것이다.

2008년 EOWA의 여성을 위한 기업인상 수상 기업들의 평균 임금격차는 10%로 국가 평균보다 7% 낮았다. 이들 기업은 모두 성별에 따른 임금 평등수준을 분석했으며, 격차가 업계 평균 이하이며, 파악된 임금격차를 해소하기 위해 노력하고 있다는 점을 입증했다. 기업들은 이들의 구인 및 승진 프로세스가 능력에 기반한 투명한 제도이며 직장 내 성희롱 방지를 위한 교육을 모든 직원에게 제공했음을 입증했다.

2008년 EOWA 상을 수상한 모든 기업들이 유급 출산휴가를 제공한다. 최소 요건이 6주간 유급 출산휴가이지만, 이들 기업의 평균 휴가기간은 12주가 넘는다. 이들 기업이 취한 표준접근법에는 출산휴가 후 직장 복귀가 용이하도록 하고, 규제 준수보다는 ‘올바른 일’이라는 필요에 따른 변화, 관리자들에게 다양한 유연성을 제공하여 관리직에 진출한 여성의 비율이 평균보다 최고 15%까지 높아지는 결과로 이어졌다. 이들 기업이 취한 조치의 몇 가지 예를 살펴보자.

- 맥도날드의 여름 근무시간(Summer Working Hours) 프로그램은 직원들이 30분 더 일찍 근무를 시작하거나 30분 더 늦게 시작해서 금요일 오후 1시에 근무를 끝낼 수 있게 한다. 이를 통해 직원들은 여름 낮 시간을 더 오래 쓸 수 있어 가족이나 친구와 더 많은 시간을 보내거나 여가 활동을 즐길 수 있다. 5주차 휴가 정책으로 매년 제공되는 휴가를 모두 소진한 직원들은

해당 연도에 1주 더 유급휴가를 얻을 수 있다. 본 프로그램은 직원들이 매년 휴가를 다 사용하도록 하기 위한 프로그램으로 이들이 충분한 휴식을 취하고 다시 기운을 차릴 충분한 시간을 주기 위해서이다.

■ **뉴사우스웨일스 대학**은 출산휴가에서 복귀하는 여성의 커리어 증진을 위한 기금을 제공한다. 이를 통해 다시 근무에 복귀한 전일제 및 파트타임 여성 학자들이 커리어를 다시 회복할 수 있도록 한다. 본 기금은 연구보조금, 연구 목적으로 장비나 소모품 구매비용, 전문 개발, 또는 연구진이 연구에 집중하면서 강의에 대한 비중을 줄일 수 있도록 하기 위한 강사 고용 등의 목적에 사용될 수 있다.

■ **ANZ**는 근무기간에 관계 없이 모든 영구직 전일제 및 파트타임 직원들에게 육아휴가를 제공한다. 12주간의 유급 육아휴가는 아동의 1차 보호자가 이용할 수 있으며, 무급 육아휴가는 해당 임시직 직원들에게도 제공된다. 아동의 1차 보호자는 최대 52주간의 무급 휴가를 이용할 수 있으며, 총 2년 동안의 무급 휴가를 연장 신청할 수 있다.

■ 2004년부터 **호주의 Shell**에서의 여성 고위관리자 수가 23% 증가했다. Shell은 호주 역사상 최초로 사업 부문을 이끄는 두 명의 여성 고위 관리자가 있으며, 고위직 여성간부가 리스크 및 보험, 대외업무/커뮤니케이션 및 인사 부문을 맡고 있다. 회사가 실시하는 정책으로 "비전통적 여성 개발 프로그램(Non Traditional Pathways for Girls)"은 여학생들이 정유소에서 전통적으로 여성의 것으로 인식되지 않았던 커리어를 찾도록 권장하는 중등학교를 지원하는 프로그램이며, 여성총회 주최, 150명의 최고위직에 성에 대한 인식을 개선하는 프로그램 제공 등이 있다.

기업들이 누리는 혜택에는 생산성 증가, 의욕 고취, 능력 있는 직원들의 유지율 증가 등이 있다. 최근 파트타임 관리자의 혜택에 대한 조사가 실시되었다. 파트타임 관리자를 보유하는 기업들의 98% 이상이 이 제도 도입으로 혜택을 보았다고 밝혔으며, 여기에는 생산성 및 효율성 증가(70%), 의욕 및 직업 만족도 증가(91%), 직원 유지(93%), 직장관계 개선(92%) 등으로 나타났다.

임금격차는 많은 발전에도 불구하고 여전히 존재하며, 여성은 임금이 낮은 직업 및 산업군에 집

중되어 있다. 서로 충돌하는 우선순위에 균형을 맞출 필요가 있는 모든 일하는 여성을 위해 직장 내 유연성 도입이 개선되어야 한다. 20년이 지나면 이런 문제를 해결할 수 있을 것이라 생각할 수도 있다. 과거에 우리도 그런 희망을 가졌었지만 뿌리깊은 차별이 아직도 존재한다.

## ■ 여성들이 직면한 장벽과 이를 해결하기 위한 EOWA의 우선순위

그렇다면 직장 내 여성이 느끼는 장벽과 지속되는 문제는 무엇이고, 직장여성을 위한 EOWA의 우선순위는 무엇인가? 장벽은 다음과 같다.

- 여성, 여성의 능력 및 커리어에 대한 의지에 대한 부정적 생각
- 생산관리직을 여성에게 주지 않으려는 경영진의 거부감
- 멘토링의 부족 및 일반적으로 남성들이 성공을 위한 불문율을 배우는 비공식적 커리어 네트워크로부터의 소외
- 냉담한 직장문화
- 불평등한 임금
- 가정이 있는 직원들에게는 힘든 긴 근무시간

이 중에서 세 가지에 대해서만 집중적으로 설명하도록 하자. 호주에서 가정과 일의 균형을 맞추는 것은 여전히 어려운 일이다. 2000년 2명 이상의 자녀를 둔 호주 여성 중 43.2%만 일을 하고 있었는데 반해, 스웨덴에서는 81.8%, 미국에서는 64.7%, 영국에서는 62.3%가 일을 하고 있었다. 직장에서 더 많은 유연성이 필요하며, 동시에 질 좋은 파트타임 일자리를 만들어내는 데 집중해서 여성인력을 최대한 활용하고, 임금을 받지 못하는 가사노동을 최대한 공유하도록 해야 한다.

생산관리직을 여성들에게 주지 않으려는 경영진의 거부감은 중요한 문제로 보인다. 호주 상장기업 중 최고 200개사에 대해 EWOA가 실시한 고위직 여성 조사에 따르면, 2004년 이들 중 오직 6.4%만 생산관리직에서 종사하고 있다. 2002년 미국 수치와 비교하면 9.9%가 생산관리직에서 종사하고 있으며, 이는 2000년 7.3%에서 증가한 수치이다. 생산관리직은 최고위직으로 올라가기 위한 과정으로 인식되고 있다. 이런 수치라면 최고위직으로 향하는 길이 지난 10년 동안 만들어졌으

며 서서히 증가하고 있다는 것이 분명하다.

균등 임금의 문제는 중요하다. 호주에서는 총 소득, 전일직 성인 총 소득, 또는 전일직 성인 평균 시간 임금, 시간당 임금 등 어떻게 보든지 간에 임금격차에 있어서 여성은 남성보다 적게 번다. 비율은 각각 33.7%, 19.3%, 15.2%, 8%이다. 아쉽게도 이러한 격차를 불러오는 이유는 다양한데, 그 의미는 개선 조치가 복잡할 것이며, 조직들은 균등임금이 1963년 균등임금법안 등 법적 조치를 이미 준수했다는 가정 하에 숨어버릴 수 있다.

EOWA는 기업들을 위한 균등임금 툴을 개발하여 이를 통해 임금차별의 다른 차원을 강조하고, 직장에서 평등한 급여를 달성하기 위해 노력한다. 고용주가 능력, 책임, 자격, 근로조건 등 직업 요소의 가치를 결정할 때 성 중립적이고 성 포괄적인 기준을 이용하도록 해서 급여결정 체계에서 성 차별을 없애고자 한다.

EWOA는 최근 호주 200대 상장사에서 여성의 임금 불평등을 강조하는 임금 균등과 관련된 문서를 공개했다. 결과로 나타난 것은 남성들이 여성들 보다 상위 소득자가 될 가능성이 높으며, 대부분의 지위에서 평균 임금격차는 20% 이상이었다.

호주에서 추진중인 입안으로 유급휴가제도가 변경될 가능성이 있다. 한국과는 달리 호주에는 의무제도가 없으며 유급 출산휴가를 제공하는 기업들은 절반이 안된다. 유급 출산휴가를 제공하는 고용주들은 휴가 이후 업무 복귀율이 높다고 보고하고 있는데, 이를 보면 유급 출산휴가의 제공이 여성들이 계속 일할 수 있도록 하는 데 중요한 역할을 하는 것은 틀림없다.

## ■ 맺음말

여성의 노동시장참여 증진은 호주와 한국 모두에게 중요한 일이다. 국가적으로 우리가 직면한 어려움과 기업이 안고 있는 도전은 여성의 노동참여 증가 및 여성의 장기고용 유지이다. 특히 여성에게 있어 직장에서의 유연성 증가는 공장의 생산라인에서 임원 사무실에 이르기까지 모든 단계에서 기회와 발전을 이끄는 중요한 동인이 될 것이다.

직장 내 유연성 제고, 직장 내 관행 변경, 적절한 공적에 기초한 승진 계획 및 자녀가 있는 여성 근로자와 가정을 위한 지원 등으로 기업에서 성별 구성이 개선되기를 바란다. EOWA의 경험에 기

초해, 직장 내 여성 발전을 위한 필수 법안에서 파트너십과 관련해 효과가 있었던 부문에 대해 언급하면서 끝을 맺도록 하자.

- 측정 가능한 지표는 관리 가능하다.
- 여성 이슈와 논의에 남성을 참여시킨다.
- 비즈니스 니즈와 일치시킨다.
- 긍정적인 언론보도도 도움이 된다.

일하려는 여성이 직면하는 어려움을 극복하고 노동시장에 완전히 참여해서, 단지 맡은 일을 잘 해 내는 것이건 조직 내에서 공식적인 임원직을 맡는 것이건 이들 여성들의 야심을 달성할 수 있기 위해서 정부와 기업들이 즉각적으로 개선해야 하는 아래 세 가지 지속되는 문제가 있다.

- 많은 여성들이 비즈니스에서 장기간 발전하지 못하도록 하는 감춰진 장벽에 대한 인식을 고취할 것
- 가족 유무를 떠나 여성과 남성이 일과 생활의 균형을 찾고 회사 입장에서의 균형을 찾을 것
- 경제발전에 기여했고, 일했고, 가정을 부양했던 여성들이 노년기에 빈곤하게 살지 않도록 하기 위한 균등임금 문제를 해결할 것

법적 제도를 이용한 조치와 법적 제도 외의 조치를 적절히 조합하여 이러한 도전을 극복하는 데 사용되어야 한다. □