



캐나다 여성의 경제활동참여 실태 및 관련 정책

최유진 (캐나다 웨스턴온타리오대학교 경제학 박사과정)

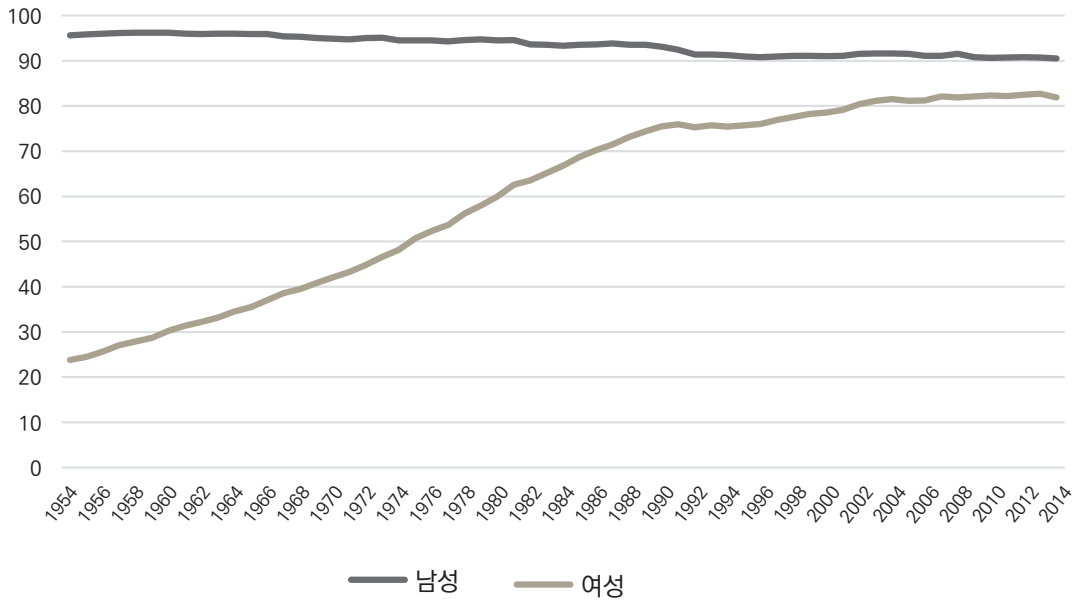
■ 머리말

캐나다 노동시장은 20세기 중반 이후부터 많은 변화를 겪어왔다. 그중 가장 중대한 변화는 여성의 경제활동이 급격하게 증가한 것이다. 캐나다에서 여성의 교육수준은 선진국 중에서도 상당히 높으며, 여성의 경제활동참가율 또한 높다. 특히 많은 수의 여성들이 결혼과 출산 후에도 경제활동을 이어나간다. 이러한 사회적 변화 속에 가족과 일의 균형을 맞추는 것이 사회문제로 대두하였다. 이 글에서는 캐나다에서 여성 경제활동참가율의 추이를 살펴본다. 특히 자녀가 있는 기혼여성의 경제활동참여가 증가함에 따라 맞벌이 가족이 늘고 있는 추이에 초점을 맞춘다. 후반부에서는 가족에 대한 책임과 일 사이에서 적절한 균형을 찾는 데 도움을 주기 위해 마련된 정책들을 소개한다.

■ 경제활동참가의 증가 및 결혼·출산의 연기

1950년대 이래로 여성의 경제활동참가율은 오늘날까지 꾸준히 증가해왔다. [그림 1]은 25~54세의 주요 경제활동 연령대 여성의 경제활동참가율 추이를 보여준다. 특히 1950년부터 1990년까지 여성들의 경제활동참가율이 상당히 빠른 속도로 증가했다. 1950년 중반 25~54세 여성의 경제활동참가율은 25%에 불과했다. 그 후 여성의 경제활동참가율은 서서

[그림 1] 25~54세 여성 경제활동참가율 추이



히 증가해 1970년대 중반 50%를 넘어섰으며, 1990년에는 76%에 달했다. 같은 기간, 남성의 경제활동참가율은 1950년대 중반 96%로 거의 모든 남성이 경제활동에 참여하고 있었으며, 이 수치는 아주 천천히 감소해 1990년 93%가 되었다.

이러한 빠른 상승세는 1990년에 급변하여 1990년 이후에는 여성 경제활동참여 증가세가 둔화했다. 1953년과 1990년 사이 여성 경제활동참가율은 매년 평균 1.4%씩 증가했지만, 1990년부터 동 통계치는 매년 평균 0.3%씩 성장했다. 1990년 이후 성장 속도가 더뎠지만 꾸준히 증가하여 2014년 여성 경제활동참가율은 82%가 되었다. 같은 해 남성의 경제활동참가율은 91%로 1990년 이후 매우 느린 속도의 감소세가 계속해서 이어지고 있다. 결과적으로, 반세기간의 여성 경제활동참가율의 증가 결과로 경제활동참가율의 남녀간 격차가 1950년 70% 이상에서 2014년 10%로 좁혀졌고, 2014년에는 여성이 캐나다 전체 경제활동에 참여 중인 노동력의 절반가량인 47%를 차지했다.

여성 경제활동참여 증가는 여성의 노동 소득 증가를 동반했다. 여성의 소득은 2014년 달러를 기준으로 1960년 중반 15,700달러에서 2010년 37,200달러로 두 배 이상 증가했다. 이러한 소득 증가는 여성 전일제 근로자 비율이 증가하는 추이와 상대적으로 고소득 직업에 고용

된 여성의 비율이 증가하는 추이로 일부 설명될 수 있다.¹⁾

캐나다의 여성 경제활동참가율은 스웨덴과 같은 북유럽 국가보다는 낮은 수준이지만 미국 보다는 높은 수준이다. 캐나다 통계청 연구에 따르면, 1997년에는 캐나다와 미국의 25~54세 여성의 경제활동참가율이 각각 76%와 77%로 비슷한 수준이었으나, 2015년에는 미국의 경우 동 통계치가 74%이지만 캐나다의 경우 81%로 캐나다의 여성 경제활동참가율이 7%p 더 높다.²⁾

캐나다는 선진국 중에서 가장 높은 교육수준을 보이는 국가 중 하나이다. 이러한 높은 교육 수준은 남성뿐 아니라 여성에게도 고르게 나타난다. 특히 오늘날에는 여성의 교육수준이 남성의 교육수준보다 앞서 있다. 2011년 전체 남성의 46%가 고등교육을 수료했지만, 여성의 경우 56%가 고등교육을 수료했다.

여성의 교육수준 증가와 경제활동참여 증가와 함께 많은 여성이 결혼과 출산을 늦추고 있다. 여성의 평균 초혼연령은 1970년대 말 23세가량에서 1994년 26.4세, 2008년 기준 29.1세로 점차 증가하고 있다. 많은 여성이 출산 전에 경력을 더 쌓길 선택하면서 첫 자녀 출산 연령도 서서히 증가하는 추세이다. 첫 자녀를 출산하는 엄마들의 평균연령은 1981년 25세에서 1994년 26.2세, 2011년 기준 28.5세로 증가했다. 또한 40~44세에 첫 자녀를 출산하는 여성의 수가 1994년에서 2011년 사이 155%가 증가했다. 이러한 사회변화와 함께 캐나다 여성들은 아이를 적게 낳는 추세이다. 합계출산율은 점차 감소하여 1971년에 마지막으로 2.1명인 인구 대체율을 달성했고 그 후로 출산율 감소가 지속하여 2011년에는 합계출산율이 1.61명이었다.³⁾

1) Statistics Canada(2016), "The surge of women in the workforce," The Daily, September 28, Statistics Canada Catalogue no. 11-630-X, <http://www.statcan.gc.ca/pub/11-630-x/11-630-x2015009-eng.htm>.

2) Statistics Canada(2016), "Study: The Canada - US gap in women's labour market participation, 1997 to 2015," The Daily, August 28, Statistics Canada Catalogue no. 11-630-X, <http://www.statcan.gc.ca/daily-quotidien/160817/dq160817a-eng.htm>.

3) Spinks and Battams(2016), "Families and Work in Canada," The Vanier Institute of the Family, <http://vanierinstitute.ca/families-work-canada/>; Statistics Canada(2016), "Fertility: Fewer children, older moms," The Daily, September 28, Statistics Canada Catalogue no. 11-630-X. <http://www.statcan.gc.ca/pub/11-630-x/11-630-x2014002-eng.htm>.

■ 맞벌이 부부의 증가

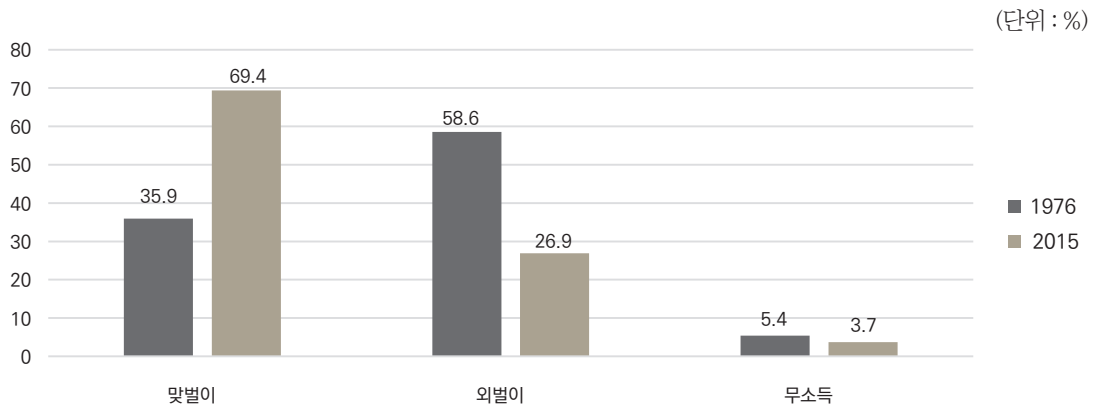
점점 많은 여성이 결혼과 출산 이후에도 경제활동을 이어나가는 것을 선택함에 따라 더욱 더 많은 수의 부부들이 맞벌이를 선택하고 있다. 특히 이러한 추이는 어린 자녀가 있는 부부에게서도 뚜렷하게 나타난다. [그림 2]는 16세 미만 자녀가 있는 부부의 고용상태 변화를 보여준다. 1976년에서 2015년 사이 외벌이 가족의 비율은 59%에서 27%로 줄어든 반면, 맞벌이 가족의 비율은 36%에서 69%로 거의 두 배가 되었다. 같은 기간 여성의 고용률은 47%에서 69%로 증가했다. 여성 고용률의 증가가 1980년대와 1990년대에 걸쳐 가족의 고용구조에 현저한 변화를 가져왔다. 이와 같은 추이는 현대사회에서 맞벌이가 사회적 규범이 되었음을 보여준다.

맞벌이 부부의 수는 여성 경제활동참가율과 비슷한 추이를 보인다. 1970~80년대에 급격한 증가 이후 1990년을 전후로 성장세가 급속도로 줄어들었다. 경기변동에 따라 맞벌이 부부의 수가 변동하기는 하지만, 1976년과 1989년 사이 맞벌이 부부의 수는 60%가량 증가했다. 1989년 이후에는 맞벌이 부부의 수 증가세도 둔화하여 1989년과 2005년 사이 15년 동안 맞벌이 부부의 수는 15% 증가했다. 2005년 이후 10년 동안은 현저히 낮은 약 2%가 증가했다.

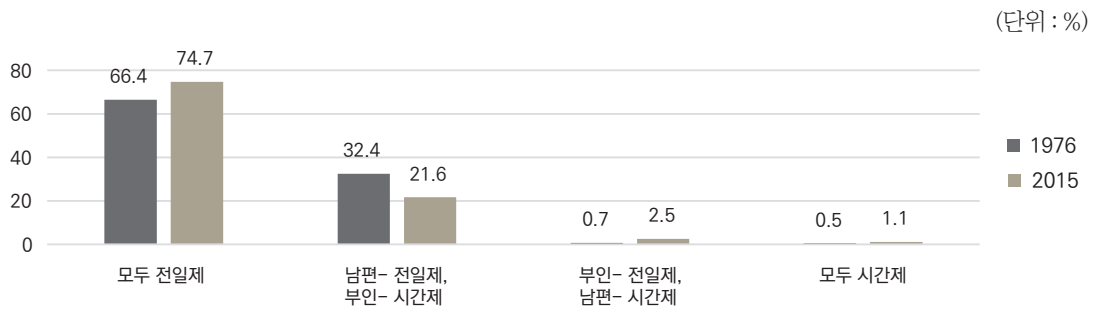
여성의 경우 남성보다 시간제 근무를 하는 비중이 높기는 하지만, 두 배우자 모두 전일제 근무를 하는 경우가 많다. [그림 3]은 16세 미만 자녀가 있는 맞벌이 부부 중 두 배우자 모두 전일제 근무를 하는 부부의 수가 증가했음을 보여준다. 1976년에 두 배우자 모두 전일제 근무를 하는 부부의 비율은 전체 맞벌이 부부의 66%로 이미 이러한 고용형태가 일반적이었다. 2015년에 이 비율은 더 높아져 75%가 되었다. 동시에, 전일제 근무를 하는 여성이 증가함에 따라 16세 미만의 자녀를 가진 맞벌이 부부 중 전일제 근무하는 남편과 시간제 근무하는 부인으로 구성된 부부 비율은 32%에서 22%로 감소했다.⁴⁾

4) Statistics Canada(2016), "The rise of the dual earner family with children," The Daily, May 30, Statistics Canada Catalogue no. 11-630-X, <http://www.statcan.gc.ca/pub/11-630-x/11-630-x2016005-eng.htm>.

[그림 2] 16세 미만 자녀가 있는 부부의 고용상태



[그림 3] 16세 미만 자녀가 있는 맞벌이 부부의 고용형태



■ 일과 생활의 균형에 대한 만족도

앞서 캐나다에서는 어린 자녀가 있는 부부들도 일반적으로 맞벌이하고, 두 배우자 모두 전일제 근무를 하는 것이 일반적임을 살펴봤다. 다음으로 이러한 육아와 경제활동을 병행하고 있는 근로자들의 일과 생활의 균형에 대한 만족도를 살펴본다. 2016년 캐나다 통계청은 2012년에 시행된 종합사회조사(General Social Survey) 데이터를 이용해 17세 이하의 자녀가 있는 전일제 근로 부모들의 일과 생활의 균형에 대한 만족도를 분석한 보고서를 발간했다. 이 보고서에 따르면, 많은 수의 전일제 근로자 부모들이 현재 상태의 일과 생활의 균형에 만족하고 있는 것으로 나타났다. 네 명 중 세 명의 부모가 현재의 상태에 대해 매우 만족 또는

만족한다고 답변했고 9%가 만족하지 못한다고 답했다. 불만족한다고 답변한 부모들의 대부분은 가족과 함께 보내는 시간이 충분하지 못함을 이유로 들었다.

이러한 만족도는 성별에 따라 다르게 나타난다. 여성의 경우 현재 본인이 유지하고 있는 일과 생활의 균형 상태에 만족한다고 답하는 비율이 남성보다 낮다. 남성의 경우 78%가 만족한다고 답했지만, 여성의 경우 이보다 약간 적은 72%가 만족한다고 답했다. 5세 미만의 어린 자녀가 있는 부모의 경우 일·가정 양립에 대한 만족도는 5~17세 자녀가 있는 부모들보다 낮다. 이런 추이는 엄마들 사이에서 더 뚜렷하게 나타난다. 75%의 어린 자녀가 있는 아빠들이 만족한다고 답했고, 엄마들의 경우 65%가 그렇다고 답했다. 과반수의 워킹맘이 현재 상태에 만족하고 있으나, 어린 자녀가 있는 여성들은 여전히 일과 생활 사이에서 균형을 맞추기 위해 애쓰고 있다고 볼 수 있다.⁵⁾

■ 일·가정 양립을 위한 정책

캐나다에서 이렇게 많은 여성이 결혼과 출산 이후에도 경제활동을 이어 가고, 일과 가족 사이에 균형을 유지할 수 있는 이유에 대해 알아본다.

고용 보호가 보장되는 육아휴직

첫 번째로 고용 보호가 보장되는 육아휴직제도를 들 수 있다. 이러한 육아휴직제도는 출산이나 입양을 한 근로자에게 자녀와 유대를 형성할 시간과 함께 경제적 지원을 제공한다. 캐나다의 육아휴직제도는 연방정부의 노동법에 따라 고용 보호를 받고, 고용보험에 따른 휴직급여를 받도록 하고 있다. 연방 노동법(Canadian Labour Code)은 17주의 모성휴가(maternity leave)와 35주의 육아휴직(parental leave)을 제공한다. 육아휴직은 출산 또는 입양한 자녀를 위해

5) Statistics Canada(2016), "Satisfaction with work-life balance," Catalogue no. 89-652-X2016003, <http://www.statcan.gc.ca/pub/89-652-x/89-652-x2016003-eng.htm>.

35주가 주어지며, 부모가 원하면 나눠 사용할 수 있다. 여성이 모성휴가와 육아휴직을 모두 사용하는 경우 최대 52주를 사용할 수 있고, 남성은 최대 35주간 육아휴직을 사용할 수 있다.

또한 연방정부의 노동법은 육아휴직 이전의 고용주로 복직을 보장함으로써 경력단절을 방지하고 육아휴직 사용에 대한 직장 내 보복이나 차별을 방지한다. 연방 노동법은 근로자는 육아휴직 이후 복직하는 경우 육아휴직 이전의 직위로 재배치되어야 하며, 해당 직위가 육아휴직 기간 없어질 때에는 같은 장소에서 동등한 임금 및 혜택을 제공하는 동등한 수준의 직위로 재배치되어야 한다고 명시하고 있다. 만약 이러한 직위를 제공할 수 없다면 고용주는 퇴직금을 지급해야 한다.

육아휴직급여는 퀘벡을 제외한 다른 주에서는 연방정부의 고용보험을 통해, 그리고 퀘벡에서는 퀘벡부모보험계획(Quebec Parental Insurance Plan: QPIP)을 통해서 지급된다. 두 프로그램 모두 고용주와 피고용자가 보험료를 분담하는 형태로 재정이 마련되며, 수급 자격조건을 만족하는 부모에 한해 육아휴직급여를 지급한다. 연방정부의 고용보험은 2주간의 대기기간을 거친 후 15주의 모성휴가급여와 35주의 육아휴직급여로 최대 50주간 수혜 가능하다. 급여액은 수급 신청 전 1년 이내 소득의 55%를 지급하고 2017년 1월 1일 기준 최대 보험가능 연소득은 51,300달러로 주당 최대 534달러를 받을 수 있다. 연소득이 51,300달러를 넘어서는 경우, 소득수준에 상관없이 주당 534달러를 받는다.

퀘벡주는 2006년 독자적인 퀘벡부모보험계획을 도입했다. QPIP의 차별점은 연방정부의 고용보험보다 높은 급여액과 아빠들만 사용 가능한 부성휴가급여액이다. 기본계획은 대기기간 없이 18주의 모성휴가급여, 5주의 부성휴가급여, 32주의 육아휴직급여로 구성된다. 모성휴가와 부성휴가급여는 이전 소득의 70%를 지급하고, 육아휴직급여는 첫 7주간은 소득의 70%, 이후 25주간은 소득의 55%를 지급한다. 최대 급여액은 주당 690달러로 연방정부 고용보험보다 높다. 또, 부모는 짧은 기간 동안 높은 급여액을 받는 특별계획을 선택할 수 있다. 또한 QPIP는 연방정부의 고용보험보다 수혜 자격요건이 낮아 더 많은 부모가 혜택을 받는다.⁶⁾

캐나다에서는 많은 여성이 육아휴직을 사용하고, 복직 후 경제활동참여를 이어간다. 또한

6) Cleveland(2015), "ECEC policy in Canada: Availability, affordability and quality," Our Schools, Our Selves, Summer 2015, pp.107~121, <https://www.policyalternatives.ca/our-schoolsour-selves-summer-2015>.

퀘벡 이외의 주에서는 아직 낮은 이용률을 보이긴 하나, 적지 않은 수의 남성들도 육아휴직을 사용한다. 2015년 고용보험보급조사(Employment Insurance Coverage Survey)에 따르면 퀘벡주 밖에 사는 12개월 미만의 자녀가 있는 여성 중 76%가 고용보험에 가입되어 있으며, 고용보험에 가입된 여성 중 87%가 모성 및 육아휴직급여를 받았다. 12개월 미만의 자녀를 둔 남성들의 경우, 12%가 육아휴직급여를 신청하거나 받았다. 퀘벡주에서는 여성들의 육아휴직 사용률이 100%에 가까우며 남성들의 육아휴직 사용률도 80%를 웃돈다. 2015년 남성들의 86%가 육아휴직을 사용했다.⁷⁾ 많은 여성이 육아휴직을 모두 사용한 후 복직한다. 2014년 OECD 통계에 따르면 가장 어린 자녀가 3세 미만인 여성의 고용률이 66.4%로 OECD 국가 중 상위권에 속한다.

단시간 근로와 유연근무

부모가 육아휴직 후 복직을 하더라도 두 부모 모두의 근로시간이 길다면 육아와 경제활동을 병행하기 힘들다. 캐나다에서 전일제 근무의 기준은 주당 30시간이다. 직업에 따라 통상근로시간이 다르기는 하지만, 2012년에 취업자는 평균적으로 주간 36.6시간을 일했다. 남성의 경우 평균 39.6시간을 근무했고, 여성의 경우 33.2시간을 근무했다.⁸⁾ 앞서 언급된 사회종합조사를 이용한 보고서에 따르면 응답자들은 근로시간이 길어질수록 일과 가족 사이에서 균형을 맞추기 어렵다고 답했다. 일주일에 50시간 이상 일하는 경우 60%의 엄마들이 만족한다고 답했고, 30~39시간 또는 40~49시간의 전일제 근무를 하는 엄마들의 74%가 만족한다고 답했다.

근로시간과 더불어 유연근무제는 일·가정 양립에 중요한 역할을 한다. 임금 근로자의 경우, 출퇴근 시간을 선택할 수 있는 유연근무를 하는 경우 만족도가 더 높게 나타났다. 유연한 근무일정을 가진 임금근로자의 79%가 현재의 일·가정 양립상태에 만족한다고 답했다.⁹⁾

7) Statistics Canada(2016), "Employment Insurance Coverage Survey, 2015," The Daily, November 16 Statistics Canada Catalogue no. 11-630-X.

8) Spinks and Battams(2016), "Families and Work in Canada" The Vanier Institute of the Family <http://vanierinstitute.ca/families-work-canada>.

9) Statistics Canada(2016), "Satisfaction with work-life balance," Catalogue no. 89-652-X2016003, <http://www.statcan.gc.ca/pub/89-652-x/89-652-x2016003-eng.htm>.

정부는 정부보고서에서 여성의 경제활동참여 증가, 맞벌이 가족 혹은 한부모 가족의 증가, 그리고 인구 고령화에 따른 가족 부양 책임의 증가에 따라 더 많은 사람이 일과 가족에 대한 책임 사이에서 분투하게 되면서, 유연근무제에 대한 수요가 늘고 있음을 인지하고 있다고 밝혔다. 2015년 11월에 저스틴 트뤼도 총리는 고용노동부(Minister of Employment, Workforce Development and Labour) 장관에게 연방법의 적용을 받는 분야의 근로자들이 고용주에게 유연근무를 공식적으로 요청할 수 있도록 캐나다 연방 노동법을 개정하는 법안을 준비하도록 지시했다. 연방 노동법의 적용을 받는 분야에는 은행업, 전기통신업, 방송업, 주간 혹은 국제 운송업이 포함되며 11,450개의 고용주가 이 분야에 속하고, 이 분야에서 일하는 근로자는 883,000명으로 캐나다 전체 근로자의 6%에 해당한다.¹⁰⁾

연방정부의 노동법이 근로시간, 최저임금, 법적 휴일과 연간 휴가와 같은 근로기준에 대한 규제를 포함하고 있으나, 현재까지는 연방법이나 주정부법 모두 유연근무제에 대한 근로자의 권리를 법제화하고 있지 않다. 현재 유연근무는 고용주의 재량에 맡겨져 있다.

고용노동부는 2016년 유연근무에 대한 법적 권리를 마련하기 위한 준비단계로 여러 차례의 공청회를 진행했다. 공청회에서는 일반인과 고용주 및 근로자들 같은 이해당사자들이 참가했으며, 해당 법 개정의 혜택과 과제에 대한 논의와 유연근무에 대한 법적 권리가 어떻게 시행되어야 하는가에 대한 논의가 이루어졌다. 공청회에서 피고용자가 유연근무를 요구할 법적 권리를 가져야 할지에 대해서는 의견이 양극으로 나뉘었다. 고용주 측은 이러한 법적 권리는 불필요하다고 강력히 주장했고, 학계와 피고용자 측은 피고용자가 필요한 근무환경의 유연성이 고용주의 재량에 맡겨져서는 안 된다고 강력히 주장했다. ‘유연근무 요구권’의 행사 절차에 대해서는 피고용자가 고용주에게 요구하는 근무 방식과 기간 등을 포함하는 정보를 서면으로 정식 제출하는 방식이 기본이 되어야 한다는 점에는 의견이 없었으나, 세부안에 대해서는 합의가 이루어지지 않았다. 고용노동부는 공청회에서 수렴된 의견을 토대로 유연근무제 요구권이 연방 노동법에 포함되도록 개정하기 위해 개정안을 고안 중이다. 아직 구체적인 개정안은 나오지 않은 상황이다.¹¹⁾

10) Canada, Employment and Social Development Canada(2016), “Flexible Work Arrangements: A Discussion Paper.”

11) Canada, Employment and Social Development Canada(2016), “Flexible Work

■ 맺음말

이 글에서는 캐나다에서 여성 경제활동참여 추이와 일·가정 양립을 위한 정책을 조명하였다. 캐나다의 여성은 교육수준이 높고 경제활동참여가 높다. 이에 따라 어린 자녀를 가진 부부 중에서도 맞벌이 부부가 많고, 두 배우자 모두 전일제 근무를 하는 것이 일반적이다. 출산 후 높은 경제활동참가율과 관련한 정책으로 고용 보호가 보장되는 육아휴직제도를 소개했다. 또한 복직 이후에도 육아와 경제활동이 가능한 배경으로 단시간 근로와 유연근무를 살펴보았다. 나아가, 캐나다 정부는 ‘유연근무제 요구권’을 연방정부 노동법에 포함시키기 위해 개정을 준비 중이다. 한국에서는 출산 후 여성의 경력단절이 큰 사회문제이다. 캐나다의 일·가정 양립을 위한 정책이 한국사회에서 여성의 경력단절을 줄이고 경제활동참여를 높이는 데 시사점이 있을 것으로 생각된다. **KLI**

Arrangements: What Was Heard.”