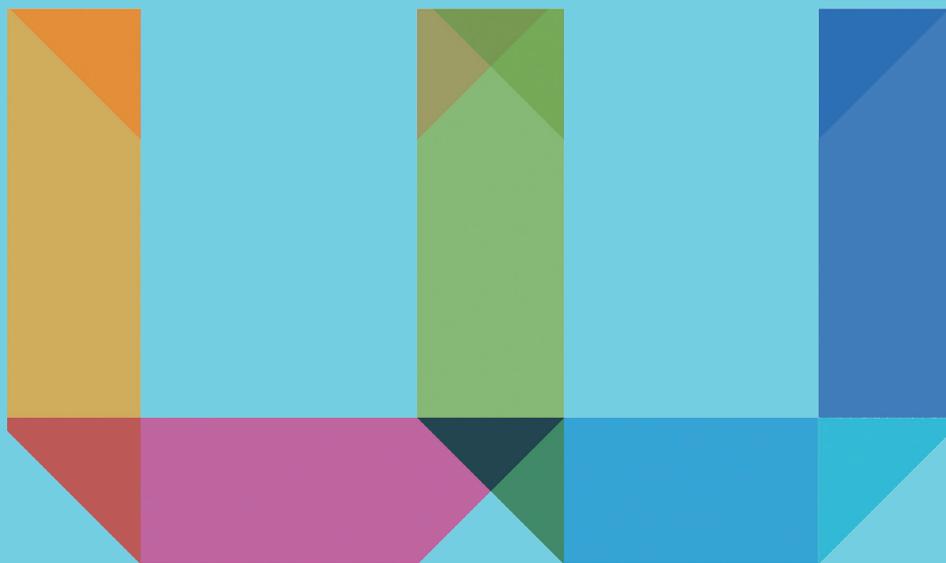


Women and Growth Potential

여성과 성장잠재력



Women and Growth Potential

여성과 성장잠재력

여성과 성장잠재력

초판 1쇄 발행 2015년 3월 27일

펴낸이 사공 일

편 집 송경진

디자인 경성문화사

펴낸곳 세계경제연구원

전 화 02-551-3334~7

팩 스 02-551-3339

등 록 서울시 강남구 영동대로 511

ISBN 978-89-86828-90-0

* 이 책은 저작권법에 따라 보호받는 저작물이므로 무단 전재와 복제를 금합니다.

* 잘못된 책은 구입하신 서점에서 바꾸어 드립니다.

Women and Growth Potential

여성과 성장잠재력

목 차

머리말	4
프로그램	6
컨퍼런스 참여자	7
그림 목록	11
관련 용어	13

개 회 사 _ 사공 일 세계경제연구원 이사장	16
기조연설 _ 김희정 여성가족부 장관	18
오 찬 사 _ 이기권 고용노동부 장관	27
축 사 _ Norbert ESCHBORN 독일 콘라드 아데나워 재단 한국 사무소 소장	30

세션 1: 한국과 주요국의 여성인력 활용

사 회 _ 김준경 한국개발연구원 원장	
발 표 _ 이명선 한국여성정책연구원 원장	36
Joyce MSUYA 세계은행그룹(World Bank Group) 한국사무소 소장	49
토 론 _ 배규식 한국노동연구원 노사·사회정책연구본부장	61
남윤호 중앙선데이 편집국장	67
Amy JACKSON 주한미국상공회의소(AMCHAM) 대표	70

세션 2: 여성인력 활용 제고를 위한 정책 방향

사 회	_ 이명선	한국여성정책연구원 원장	
특별발표	_ 이민재	한국여성경제인협회 회장	78
발 표	_ 박현숙	여성가족부 여성정책국장	86
		박신영	아시아개발은행(ADB) 차석 이코노미스트 94
토 론	_ 배규식	한국노동연구원 노사·사회정책연구본부장	106
		김용성	한국개발연구원 인적자원정책연구부장 109
		Barbara ZOLLMANN	한독상공회의소(KGCCI) 사무총장 114
		세계경제연구원 간행물 및 특별강연 시리즈 목록	116

[머리말]

한국경제가 당면한 가장 시급한 도전은 급속히 떨어진 경제 성장잠재력을 어떻게 최대한 제고하느냐는 것입니다.

물론 경제 성장잠재력 제고를 위해 해야 할 일이 많습니다. 그 중에서도 우리 인구의 빠른 고령화와 근로시간 단축 등으로 줄어드는 노동력 공급을 늘리는 일은 무엇보다 시급합니다.

그런데 불행 중 다행으로 우리나라는 세계에서 가장 교육수준이 높은 최고 양질의 여성인력이 충분히 활용되지 않고 있어 적절한 여성인력 활용 방안을 마련하는 것이 중요합니다.

이러한 때에 한국여성경제인협회의 후원으로 독일의 콘라드 아데나워 재단과 함께 ‘여성과 성장잠재력(Women and Growth Potential)’ 국제회의를 개최하게 된 것은 큰 의의가 있다고 봅니다.

공무로 바쁜 일정에도 불구하고 관련부처 정책담당자들과 국내외 사계 전문가들이 대거 참여하여 많은 유익한 의견들이 개선되어 앞으로 관련 정부정책 입안에 큰 도움이 될 것으로 기대해 봅니다.

특히 국회 일정 등으로 바쁜 가운데 참여해주신 김희정 여성가족부 장관, 이기권 고용노동부 장관께 심심한 사의를 포함과 동시에 동회회의 개최를 후원해주신 한국여성경제인협회, 독일 콘라드 아데나

워 재단에게 다시 한 번 감사드립니다.

모쪼록 ‘여성과 성장잠재력’ 국제회의에서 발표된 모든 자료와 토론내용이 수록된 이 책자가 관련 정부정책당국은 물론 관련 학계, 업계, 언론계 등 모든 분야에 유익하게 활용되길 기원합니다.

사공 일

세계경제연구원 이사장

2015년 3월

[프로그램]

2014. 12. 1 월	
08:30-09:00	등 록
09:00-09:10	개회사 사공 일 세계경제연구원 이사장
	축 사 Norbert ESCHBORN 독일 콘라드 아테나워 재단 한국 사무소 소장
09:10-09:30	기조연설 김희정 여성가족부 장관
09:30-11:00	세션 1: 한국과 주요국의 여성인력 활용 사 회 김준경 한국개발연구원 원장 발 표 이명선 한국여성정책연구원 원장 Joyce MSUYA 세계은행그룹 한국사무소 소장 토 론 배규식 한국노동연구원 노사·사회정책연구본부장 남윤호 중앙선데이 편집국장 Amy JACKSON 주한미국상공회의소 대표
11:00-11:10	Break
11:10-12:30	세션 2: 여성인력 활용 제고를 위한 정책 방향 사 회 이명선 한국여성정책연구원 원장 특별발표 이민재 한국여성경제인협회 회장 “한국경제와 여성기업가의 역할” 발 표 박현숙 여성가족부 여성정책국장 Cyn-Young PARK 아시아개발은행 차석 이코노미스트 토 론 배규식 한국노동연구원 노사·사회정책연구본부장 김용성 한국개발연구원 인적자원정책연구부장 Barbara ZOLLMANN 한독상공회의소 사무총장
12:30-14:00	오찬사 이기권 고용노동부 장관

[컨퍼런스 참여자] (가나다순)

김용성 한국개발연구원 인적자원정책연구부장

한국개발연구원에서 재정사회정책연구부 연구위원, 국제정책대학원 겸임교수, 공공투자관리센터 공공투자정책실 실장으로 재직했으며 한국노동경제학회 이사, 한국재정학회 이사 등을 역임했다.

김준경 한국개발연구원 원장

대통령실 경제2(금융) 비서관, 정책기획위원회 전문위원, 세계은행 컨설턴트, KDI 부원장을 역임했으며 버지니아 폴리테크닉 주립대 조교수, 컬럼비아대, 하와이대 초빙교수로 활동했다.

김희정 여성가족부 장관

현역 국회의원이인 장관으로 2014년 7월 입각했다. 재선 국회의원(17대·19대 국회, 부산 연제구)으로 17대 총선 당시 대한민국 최연소 여성 국회의원으로 당선되었다. 국회 여성가족위원회 간사, 아동·여성대상 성폭력대책특별위원회 간사, 청와대 대변인으로 활동했다.

남윤호 중앙선데이 편집국장

중앙일보 경제부 기사를 거쳐 도쿄특파원, 금융증권부장, 경제부장, 정치부장, 논설위원으로 활동했다.

노르베르트 에쉬보른(Norbert ESCHBORN) 독일 콘라드 아데나워 재단 한국 사무소 소장

2011년 10월부터 독일 콘라드 아데나워 재단 한국사무소 소장으로 재직 중이다. 1997년부터 콘라드 아데나워 재단에서 근무를 시작했으며, 이전에는 태국 방콕 사무소와 자카르타 사무소 소장을 역임했고, 독일 베를린 본부에서 평가부 부장으로 재직했다. 독일과 아시아 신문에서 언론인으로서 다양한 경험을 쌓았고, 독일 연방의회 기민당(CDU/CSU) 원내부대표 보좌관으로 근무했다.

바바라 졸만(Barbara ZOLLMANN) 한독상공회의소(KGCCI) 사무총장

현재 KGCCI DE International Ltd. 사장, 한독협회(KDG) 명예 이사, 독일 함부르크 소재 동아시아재단(OAV) 자문위원과 프랑크푸르트 소재 한독경제협회(DKW) 이사를 역임하고 있다.

박신영 아시아개발은행(ADB) 차석 이코노미스트

아시아개발은행(ADB) 프로그램 및 프로젝트의 사회경제적 혜택 평가 및 효과적 개도국 지원에 대한 연구팀을 이끌고 있다. 1999-2002년 경제협력개발기구(OECD)에서 이코노미스트로 근무하며 'OECD 경제전망 보고서' 작성에 참여했다.

박현숙 여성가족부 여성정책국장

여성가족부 경력단절여성지원과장과 청소년정책과장을 역임했고, 여성의 경력단절 예방과 경력단절 여성의 재취업 지원정책 등 여성고용정책 전반을 총괄하여 추진하고 있다.

배규식 한국노동연구원 노사·사회정책연구본부장

경제사회발전노사정위원회 임금·근로시간특위위원, 노동시장 구조개선특위전문가, 국회 환경노동위원회 전문위원, 일본노동정책연구연수기구(JILPT) 초빙연구원과 중국 인민대학교 노동인사학원 초빙교수 등을 역임했다.

사공 일 세계경제연구원 이사장

1993년 비영리 연구기관인 세계경제연구원을 설립한 후 이사장 직을 수행하고 있다. 재무장관, 2010년 서울 G20 정상회의준비위원장, 국가경쟁력강화위원회장, 대통령경제수석비서관, 한국무역협회장, 한국개발연구원 부원장, 부총리 겸 경제기획원장관 자문관 등 요직을 역임했다. 현재 중앙일보 고문으로도 활동하고 있다.

에이미 잭슨(Amy JACKSON) 주한미국상공회의소(AMCHAM) 대표

C&M International(CMI) 이사와 미 무역대표부(USTR) 부차관보, 미항공우주국(NASA) 팀장, 서울시 외국투자자문 위원회 부위원장, 폴브라이트 재단 이사, 한미협회 이사 등을 역임했다.

이기권 고용노동부 장관

제 5대 고용노동부 장관으로 한국기술교육대학교 총장, 고용노동부 차관, 경제사회발전노사정위원회 상임위원, 대통령실 고용노사비서관, 서울지방노동위원회 위원장, 노동부 근로기준국장, 고용정책관, 감사관, 광주지방노동청장 등을 역임했다.

이명선 한국여성정책연구원 원장

이화여자대학교 보건관리학과 교수이며, 대통령소속 규제개혁위원회 위원, 여성가족부 정책자문위원회 위원, 고용노동부 직업훈련 혁신 및 심사평가위원회 위원 등을 역임했다. 조지아대학교와 존스홉킨스 대학교에서 연구교수로 재직했다.

이민재 한국여성경제인협회 회장

현재 (재)여성기업종합지원센터 이사장, 파르나스(주) 사외이사, 기획재정부 세제발전심의위원회 위원, FTA 국내대책심의위원회 위원, 산업통상자원부 부품소재발전위원회 위원, 중소기업청 금융지원위원회 위원 등으로 활동 중이며 수입업협회 부회장과 한국무역협회 부회장을 역임했다.

조이스 음수아(Joyce MSUJA) 세계은행그룹(World Bank Group) 한국사무소 소장

세계은행그룹 산하 국제부흥개발은행(IBRD)에서 보건부문 대출운용을 담당했고, 개발경제국에서 경력을 쌓았다. 또한 국제금융공사(IFC) 민간개발국에서 근무했다. 중국 베이징에 있는 세계은행연수원(WBI) 아태지역 조정관을 거쳐 2014년 세계은행 한국사무소 소장으로 부임했다.

그림 목록

기조연설

- [그림 1] 여성고용률, GDP 그리고 출산율의 강한 상관관계
- [그림 2] 생애주기에 따른 여성 경제활동참가율의 상황(4Rs)
- [그림 3] 진입: 취업시장, 여성의 부상과 환상
- [그림 4] 첫 단계부터 다른 엄마와 아빠의 모습
- [그림 5] 대표성: 여성의 대표성 강화

세션 1

- [그림 1] 주요 OECD 국가에서 65세 이상 인구 빈곤율
- [그림 2] 여성과 남성 고용률 국제비교
- [그림 3] 한국 여성고용의 규모와 구조
- [그림 4] 연령에 따른 한국 여성고용 구조
- [그림 5] 한국 남녀 비정규직 고용률과 국가별 여성 비정규직 고용률
- [그림 6] 일·가정 양립의 장애물: 장시간 근로
- [그림 7] OECD 국가 여성고용률과 여성 시간제 고용률의 상관관계(2013)
- [그림 8] 모성보호휴가를 제공하는 사업체의 비율
- [그림 9] 육아휴직제도가 있는 사업체의 비율과 막내 아이의 연령에 따른 여성고용률의 변화
- [그림 10] 현황: 여성의 경제참여와 성장 (1)
- [그림 11] 현황: 여성의 경제참여와 성장 (2)
- [그림 12] 현황: 여성의 경제참여와 성장 (3)
- [그림 13] 모범국가 사례
- [그림 14] 여성의 경제참여율(2014)
- [그림 15] 25-54세 고용률과 국제비교
- [그림 16] 주요국의 연령대에 따른 남성과 여성의 고용률

세션 2

- [그림 1] 생활 주기에 따른 여성의 경제참여
- [그림 2] 여성고용률 비교 현황
- [그림 3] 가사노동과 장시간 근로 문화
- [그림 4] 전 세계 여성경제활동 참여
- [그림 5] 전 지역에 걸쳐 낮은 여성의 보수
- [그림 6] 아시아 지역의 다양한 여성경제활동참여율
- [그림 7] 낮은 여성노동참여율: 잠재요인들
- [그림 8] 복잡하고 다차원적인 내생적 도전요인
- [그림 9] 여성의 역량강화와 노동참여
- [그림 10] 전문직과 기술직 노동자의 남녀 비율
- [그림 11] 국회의원, 고위공직자, 관리자의 남녀 비율
- [그림 12] 연령대에 따른 여성노동참여율
- [그림 13] 고용률과 시간에 따른 변화
- [그림 14] 남녀의 상대적 임금의 분포
- [그림 15] 국가별 연공서열 임금의 정도
- [그림 16] 여성고용률과 시간제 근로자의 비율

관련 용어

경제활동참여율: 생산가능인구 중 경제활동인구(취업자 + 실업자)의 비중

고용률: 15-64세의 생산가능인구(군인, 재소자 제외) 중에서 취업자가 차지하는 비율로서 '취업인구비율'이라고도 함

새는 송수관(leaky pipeline) 현상: 이직 혹은 승진 장벽으로 인해 경험과 능력을 갖춘 고급 여성인력이 경제활동을 중단하는 현상

생산가능인구: 생산가능연령인 15-64세에 해당하는 인구. 경제활동인구와 비경제활동인구로 나뉘는데 경제활동인구는 다시 취업자와 실업자로 나뉘며, 비경제활동인구는 주부나 학생, 구직단념자 등이 해당

엠커브(M-Curve) 현상: 상당수 여성이 20대 초반에 노동시장에 참여하다가 20대 후반에서 30대 중후반 사이에 임신·출산·육아로 인해 경제활동참가율이 급격히 떨어지고 자녀 양육시기 이후 다시 노동시장에 입성하려는 현상. 취업률의 변화추이가 영문 M자를 닮아서 엠커브 현상으로 부르며 경력단절현상을 나타냄

유리천장(glass ceiling): 여성들의 고위직 진출을 가로막는 회사 내 보이지 않는 장벽을 뜻하는 말로, 여성 직장인들의 승진의 최상한선, 승진을 막는 보이지 않는 장벽을 뜻함

핵심생산인구: 생산가능인구(15-64세) 중 경제활동이 가장 활발한 시기인 25-49세에 해당하는 인구를 지칭

KWEA International Conference

and Growth Potential

여성가족부 성장잠재력

International Conference
and Growth Potential

December 1, 2014

Ministry of Gender Equality and Family
Korea Women's Entrepreneurship Association



Konrad
Adenauer
Stiftung

Norbert ESCHBORN

개 회 사 사공 일 세계경제연구원 이사장

기조연설 김희정 여성가족부 장관

오 찬 사 이기권 고용노동부 장관

축 사 Norbert ESCHBORN 독일 콘라드 아데나워 재단
한국 사무소 소장

[개회사]

사공 일

세계경제연구원 이사장

내빈 여러분 안녕하십니까.

이번 회의의 공동 주최기관인 세계경제연구원, 콘라드 아데나워 재단, 한국여성경제인협회를 대표하여 이 자리에 참석해 주신 여러분께 감사의 인사를 드리겠습니다. 특히 국회 예산 심의 등의 바쁜 공무 일정에도 불구하고 이 자리를 빛내주신 여성가족부의 김희정 장관님께 다시 한 번 감사드립니다. 더불어 이번 회의에 시간을 내어 참석해주신 모든 연사들과 토론 참석자들에게도 감사드립니다.

전 세계 인구에서 여성이 차지하는 비중이 반 이상이라는 것은 이미 널리 알려진 사실입니다. 하지만 전 세계를 통틀어 전반적으로 여성의 노동참여는 남성에 비하여 낮은 수준에 있습니다.

특히 이러한 현상은 한국에서 극명하게 드러납니다. 모두 아시다시피 한국 여성의 교육 수준이 OECD 국가 중 가장 높은 수준임에도 불구하고 한국 여성의 노동시장 참여율은 OECD 평균치에 비하여 현저히 낮은 수준입니다.

한국 사회가 현 상황을 개선하기 위하여 최선을 다하여야 한다는 사실은 자명한 일이라 할 수 있습니다. 여성 노동인력 활용은 그 자체로도 다수의 장점과 가치를 지닌 일입니다. 그러나 여성의 노동시장 참여가 하락 국면에 접어든 한국의 성장잠재력을 끌어올릴 수 있다는 점에서 해당 문제의 조속한 개선이 필요하다 할 수 있습니다.

이번 회의의 주제는 크게 두 가지로 나누어 볼 수 있습니다. 첫째는 현 상황을 다른 국가들과 비교하고, 정부 차원에서 어떠한 정책들이 시행되고 있는지를 돌아봄으로써 여성 노동참여에 대한 사회적 관심을 이끌어 내는 것입니다. 둘째는 위에서 언급한 바를 토대로 현 상황을 개선하기 위하여 토론하고 다양한 차원에서의 해결방안을 모색하는 것입니다.

이 자리에 정책 입안자, 선임 연구원, 국내외 기관들의 전문가, 여성 경영인 분들이 모일 수 있어 매우 기쁩니다.

이번 회의가 여성 노동참여를 증대하는 데에 있어 초석이 되기를 바라며, 더 나아가서는 국가 경제 성장잠재력과 국민 복지에 크나큰 공헌을 할 수 있기를 진심으로 바라는 바입니다.

감사합니다.

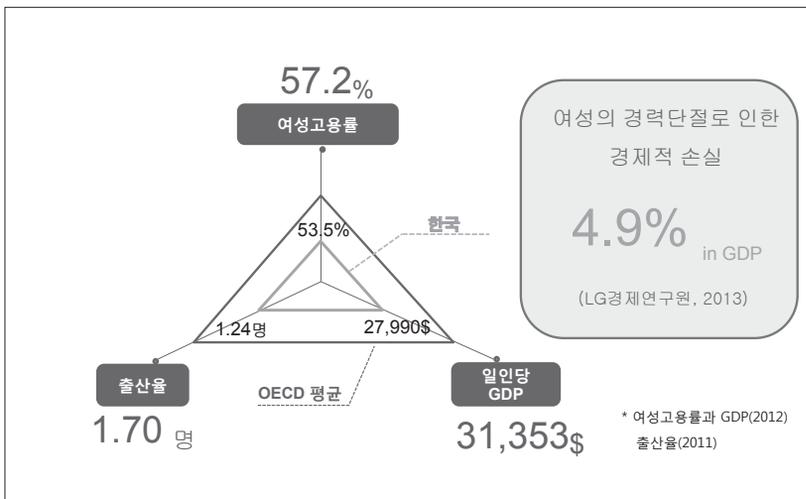
[기조연설]

김희정

여성가족부 장관

안녕하십니까? 여러분께 한국의 여성고용정책에 관해 말씀드릴 기회를 주셔서 영광입니다. 오늘 전 양성평등 사회 비전을 제시하는 여성 고용정책의 개요를 말씀드리겠습니다.

[그림 1] 여성고용률, GDP 그리고 출산율의 강한 상관관계



[그림 1]을 보시면 여성고용률과 일인당 GDP는 매우 밀접한 관련이 있습니다. 그림에서 가장 안쪽에 위치한 삼각형이 한국의 상황을 나타냅니다. 다른 선진국의 평균 수치에 한참 뒤쳐져 있습니다. 또한 2013년 여성의 경력단절로 인한 잠재적 경제 손실은 4.9%로 추산됩니다. 여성의 경제참여율 증가는 당연히 저출산 문제의 해결뿐 아니라 경제성장률 증가에 일조할 것입니다.

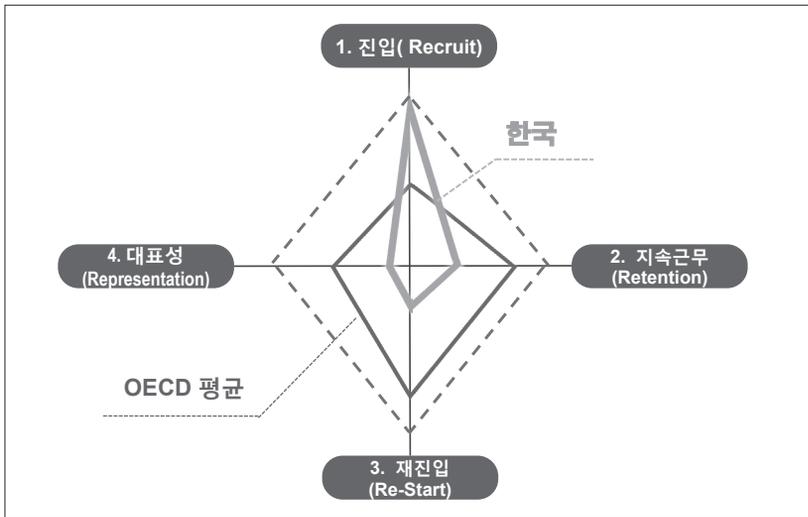
국제사회 역시 여성의 역량 강화가 지속가능한 경제성장에 필수적이라고 동의합니다. 이것은 여성의 경제참여 증가가 남녀평등 실현과 경제적 혜택과 이득을 얻는 데 기여함을 의미합니다. OECD 보고서에 따르면, 2030년까지 여성 노동인구가 남성 노동인구와 같은 수준으로 성장한다면 총 노동인구의 10%가 증가할 수 있다고 합니다. 2013년 IMF 보고서에도 여성의 참여 확대가 여러 국가에서 GDP 상승을 도출할 것이라고 지적한 바 있습니다.

박근혜 정부는 2017년까지 고용률 70% 달성을 목표로 제시했습니다. 이 ‘로드맵’은 여성인력 활용 목표도 포함하고 있습니다. 고용률 목표를 달성하기 위해서는 160만 개의 일자리를 창출해서 여성고용률이 2017년에는 약 62%까지 올라가야 합니다.

따라서 여성의 노동시장 참여를 제고하기 위해 4R에 주력하고 있습니다. 4R은 진입(Recruit), 지속근무(Retention), 재진입(Re-Start), 대표성(Representation)입니다. 중간 다이아몬드 모형은 OECD 평균이고 가장 안쪽의 다이아몬드 모형은 2014년 한국의 상황입니다. 분명히 진입 단계에서 한국 여성의 노동시장 진입은 비교적 공정합니다. 그러나 다수의 여성들이 출산으로 인해 노동시장을 떠나고 다시 진입하기는 매우

어렵습니다. 그 결과, 의사결정 위치에 있는 여성의 수는 매우 적습니다. 첫 직장을 그만두는 순간부터 악순환이 시작됩니다. 우리의 목표는 가장 안쪽에 있는 한국의 상황을 가장 바깥쪽에 자리한 점선 다이아몬드 모형만큼 개선하는 것입니다.

[그림 2] 생애주기에 따른 여성 경제활동참가율의 상황(4Rs)

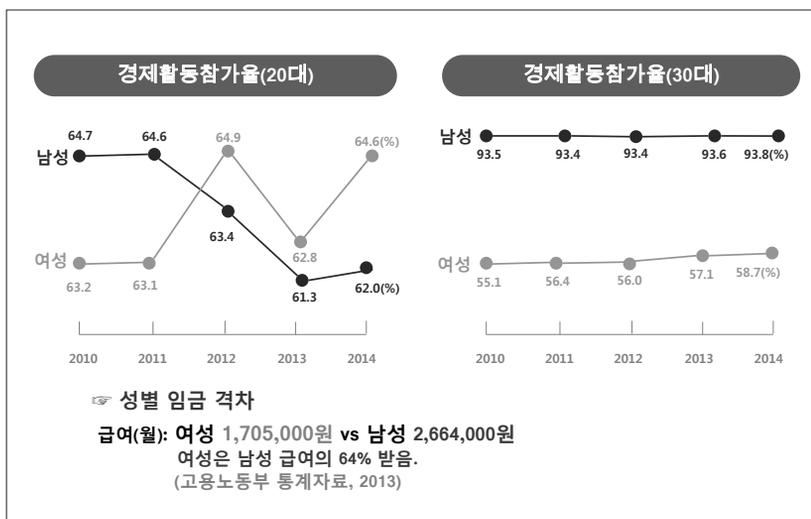


맨 먼저 진입(Recruit) 단계를 살펴보시죠. 이 부분은 한국 여성들이 더 유리한 위치에 있다는 환상을 불러일으킵니다. 20대에서 여성의 노동참여율은 2012년부터 3년 연속 남성보다 더 높습니다. 그러나 [그림 3]의 우측 그래프는 30대의 여성의 노동참여율이 남성에 비해 현저히 떨어짐을 보여줍니다. 더욱이 남녀 임금격차는 더 커집니다. 여성의 급여는 남성의 64% 수준입니다.

둘째, 지속근무(Retention)입니다. 여성들이 계속 직장을 다닐 수 없는

이유가 무엇일까요? 가족 내 엄마를 생각해보면 엄마는 가족의 중심입니다. 가족 구성원이 문제가 생겼을 때 항상 엄마를 찾습니다. “엄마, 배고파요.” “엄마 추워요.” “엄마, 내 가방이랑 셔츠는 어딴어요?” 등등 말입니다. 그러면 아빠는 어떤가요? 아빠를 찾으면 매우 간단히 대답합니다. “엄마는 어디 계시니?” 이는 가족 안에서 남성보다 여성의 책임이 얼마나 더 많은지 보여주는 완벽한 사례입니다. 또한 이는 자녀양육과 가사라는 커다란 부담이 직장맘이 직면한 최대 도전임을 나타냅니다.

[그림 3] 진입: 취업시장, 여성의 부상과 환상



경력단절에 대한 2013년 조사에서 30대 여성의 50% 이상이 임신과 출산, 양육이 직장을 그만두는 가장 큰 이유라고 응답했습니다. 또한 경력단절 후 일자리를 찾더라도 일자리를 유지한 여성에 비해 급여가

훨씬 적습니다. 이러한 문제 인식하에 정부는 여성이 일과 가정의 균형을 유지하면서 경력을 지속할 수 있도록 다양한 정책들을 개발해왔습니다. 가장 핵심이 되는 정책 중 하나는 2008년 여성가족부에서 도입한 ‘가족친화기업인증제도’입니다. 이 제도는 유연 근무, 양육 보조, 피부양자 보조, 근로자 지원이라는 기업 경영의 4가지 측면을 조사합니다. 일과 가정의 균형과 가족친화경영은 근로자들에게 만족을 주고 해당 기업의 지속가능한 성장을 도출케 함으로써 결국 국가 전체에 이바지합니다.

이런 긍정적인 현상이 한국에 일어나고 있습니다. 기업의 사고방식이 변하고 있습니다. 가족친화경영을 시행하는 기업들이 늘고 있습니다. 현재까지 900개가 넘는 기업들이 가족친화경영을 도입했으며 올해 말까지 그 수는 더욱 늘어날 것으로 기대합니다. 한편, 여성가족부는 가족친화경영을 실행하는 기업들에게 더욱 실용적인 인센티브를 제공하고 있습니다. 이런 혜택들 중에서 세제혜택과 금리우대 정책은 기업들이 가장 선호하는 인센티브 정책입니다.

가족친화경영을 더욱 확대되기 위해 ‘가족의 날’을 시행하고 있습니다. 저희는 매주 수요일을 가족의 날로 지정하고 직원들이 정시에 퇴근하여 가족들과 함께 의미 있는 시간을 보내도록 권장합니다.

네덜란드 암스테르담에 자리한 헬데르그로엔(Heldergroen)이라는 디자인 회사 사무실의 예를 들자면, 이 회사의 책상에는 천장에 연결된 강철 케이블이 설치돼 있습니다. 오후 6시가 되면 직원들이 어쩔 수 없이 집에 가도록 책상이 자동적으로 천장으로 끌어올려집니다. 직원들이 근무 후 여가를 즐길 수 있도록 적극적으로 권하는 경영입니다.

여성가족부가 구상한 다른 정책은 ‘아빠의 달’입니다. 아빠의 달은 더 많은 아버지들이 육아휴가를 활용할 수 있도록 기회를 제공하는 것입니다. 2014년 10월 아빠의 달을 시작했습니다. 아빠의 달을 시행하여 두 번째 육아휴가 시 받는 급여 수준을 올렸습니다. 두 번째 육아휴가자는 대부분 남성입니다. 전처럼 40%의 급여를 지급받지 않고 육아휴가 첫 달에 명목임금의 100%를 지급받게 됩니다.

[그림 4] 첫 단계부터 다른 엄마와 아빠의 모습



그러나 한국에서는 많은 경우, 첫 단계부터 엄마와 아빠가 보여주는 태도가 명확하게 다릅니다. [그림 4]는 한국의 산후조리원에서 보통 볼 수 있는 장면입니다. 신생아들의 사진을 보십시오. 아기들을 잘 보살피고 있습니다. 산모는 출산 후 빠른 회복을 위해 건강관리를 합니

다. 이제 [그림 4]의 오른쪽 하단의 사진을 보면 아빠들은 친구와 동료들과 함께 아기의 탄생을 축하하기 위해 저녁 모임을 가집니다. 심지어 너무 지나칠 정도입니다. 정말 대조가 되는 반응입니다.

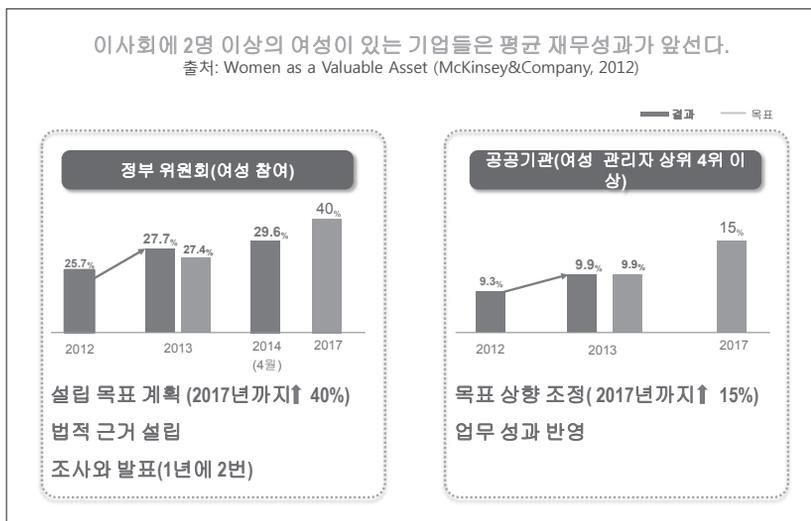
지속근무의 마지막 요소를 말씀드리기 위해 한국의 보육서비스를 살펴보겠습니다. 지금 잘 시행되고 있으며 제가 자랑스럽게 여기는 정책의 하나가 집안 보육 서비스인 ‘아이돌봄 선생님’입니다. 유아가 있는 가정 혹은 3개월에서 12세 어린이가 있는 맞벌이 부모의 가정에 방문 보육서비스를 제공하고 있습니다. 6만여 이상 가정이 이 서비스의 혜택을 받고 습니다. 저희는 이러한 서비스를 더욱 확대하고 개선할 계획입니다.

세 번째 핵심 포커스인 재진입(Re-Start)으로 넘어가겠습니다. 재진입을 위한 여성가족부의 주요 프로그램은 재고용 지원 센터인 ‘여성새로일하기센터’입니다. 전국에 140개의 센터가 있으며 구직상담, 구직-구인기업 매칭, 직업훈련교육을 제공하고 있습니다. 특히, 구체적인 직업훈련을 제공하여, 새로 습득한 기술을 여성들이 원하는 일자리를 정확히 찾아 재취업할 수 있도록 하고 있습니다. 기업들도 이런 정책들을 환영합니다.

또한 유연 시간근무제도 말씀드리고자 합니다. 30-40대 여성들이 가장 원하는 정책은 일과 가정을 양립할 수 있는 양질의 시간제 일자리입니다. 따라서 전일제와 시간제, 그리고 정규직과 임시직 근로자 간에 차별이 없도록 정부는 시간제 일자리를 창출하는 기업들에 대한 인센티브를 확대하고 정책을 만들고 있습니다. 또한 공공기관에 유연 근무시간제를 확대하고 있습니다.

마지막으로 4R의 마지막인 대표성(Representation)입니다. [그림 5]의 그래프에서 보시듯이, 여성이 기관을 대표하는 비율은 매우 낮습니다. 심지어 공공기관에서조차 그렇습니다. 이사회에 2명 이상의 여성이 있는 기업들은 평균 재무성고가 앞선다는 보고가 있습니다. 공공기관에서는 관리자 급에 더 많은 여성을 배치하겠다는 목표와 할당량을 두고 있습니다. 예를 들면 정부 위원회에서는 40%를 여성에 할당하고 있습니다.

[그림 5] 대표성: 여성의 대표성 강화



그러나 어떤 분들은 저에게 “재능 있는 여성 인재들은 어디 있습니까? 이런 할당제를 도입해도 그 자리를 채울 여성 공무원을 찾기 힘듭니다.”라고 말합니다. 그래서 정부는 여성인력 육성을 지원하기 위해 노력하고 있습니다. 이를 위해 여성가족부는 여성인재 데이터베이스

를 구축하고 촉망받는 여성들을 위한 교육 기관을 설립했습니다. 교육 기관에서 리더십과 네트워크 강화 교육을 통해 재능있는 여성을 육성하고 있습니다. 여성 역량 강화를 위해 진입, 지속근무, 재취업, 대표성이라는 4가지 영역에 주력함으로써 여성의 사회 참여를 점차적으로 증대시키고 있습니다.

지금까지 한국의 여성고용정책의 핵심에 관해 말씀드렸습니다. 고용정책을 통해 양성평등 사회를 만들어가려는 비전이 여러분에게 충분히 잘 전달되었기를 바랍니다.

여성가족부의 표어는 “같이 가요”입니다. 진정한 양성평등 사회를 실현할 때까지 같이 노력하시길 바랍니다.

감사합니다.



[오찬사]

이기권

고용노동부 장관

오늘날 한국경제의 중요한 자산이자 성장잠재력인 여성인력 활용방안을 함께 모색하는 자리를 마련해 주셔서 감사합니다. 그리고 오늘 국제회의에 참석해 주신 내외 귀빈들과 발제자 그리고 토론자 분들께도 감사의 말씀을 드립니다.

최근 통계청 발표에 따르면, 2015년부터 대한민국은 통계작성 이후 처음으로 여성인구가 남성인구를 넘어서는 여초(女超)사회가 도래하게 됩니다. 이는 대한민국이 직면한 또 하나의 중요한 기회라고 생각합니다.

잘 교육된 우수 여성인력을 많이 보유하고 있는 대한민국이 한 단계 더 성장하기 위해서는, 이들 여성인력이 충분히 제 능력을 발휘할 수 있도록 제도적으로, 사회문화적으로 지원하고 지지해주는 노력이 매우 중요하다 하겠습니다.

2013년 2월 새로 출범한 박근혜 정부는 성장률이 아닌 고용률을 국가의 핵심 아젠다로 설정하였습니다. 그리고 2013년 6월 「고용률 70% 로드맵」을 마련하여 2012년 64.2%의 고용률을 2017년 70%까지 끌어

우리는 도전적 목표에 정책 역량을 집중하고 있습니다. 그 아젠다의 핵심은 바로 여성고용률을 2012년 53.5%에서 2017년 61.9%까지 높이는 등 여성 비경제활동인구의 노동시장 참여를 촉진하는 것입니다.

한국의 경우, 그간 여성근로자가 취업 후 출산과 육아 시기가 되면 퇴직하게 되어, 경력이 단절되는 문제가 있었습니다. 이에 정부는 여성이 경력을 유지하도록 지원하고 여성고용을 확대하기 위해 다양한 정책을 추진 중에 있습니다.

첫째, 박근혜 정부는 여성근로자들이 취업 후 전일제근로(full-time)로 근무하다가 결혼하여 출산·육아기에는 시간선택제(part-time)로 전환하여 일과 육아를 병행할 수 있도록 지원하고 있습니다. 그리고 육아가 끝난 후 다시 전일제근로(full-time)로 돌아갈 수 있도록 시스템을 구축하고 있습니다. 이것이 바로 양질의 시간선택제 일자리의 발굴·확산입니다.

둘째, '아빠의 달' 도입을 통해 남성 육아휴직을 활성화하여 여성에 편중된 육아부담을 줄이고 있으며, 직장어린이집도 더욱 많이 확충하고 있습니다.

셋째, 여성 일자리의 양과 질을 높일 수 있도록 여성들을 위한 적극적 고용개선조치(Affirmative Action)의 실효성을 높이고, 2015년부터는 공공기관 여성 관리자 목표제를 운영하여 유리천장(glass ceiling)을 뚫어 나가려고 합니다. 아울러, 여성의 직업능력을 향상시키는 직업훈련분야에도 많은 투자를 해나가고 있습니다.

여성의 경제활동을 획기적으로 향상시키려는 시도는 결코 쉬운 일이 아닙니다. 그럼에도, 한국경제의 현재와 미래를 위해 반드시 도전해야하며 도전할 가치가 있는 일이라는 점도 분명합니다. 아이들 걱정

없이 일하는 엄마들이 많아질 때, 국민 행복과 국가경제의 지속적인 성장도 가능할 것입니다.

이번 국제회의를 통한 여러분의 좋은 의견들이 한국의 여성인력의 활용에 있어 한 단계 도약하는 계기로 자리매김하길 기대합니다.

감사합니다.



[축사]

노르베르트 에쉬보른(Norbert ESCHBORN)

독일 콘라드 아데나워 재단 한국 사무소 소장

노벨평화상 수상자인 아웅산 수치 여사는 더 나은 세상을 만드는 데 있어 여성의 역할에 대해 유명한 말을 남겼습니다. “전 세계적인 여성의 교육과 권리 신장은 모두에게 배려와 관용 그리고 평화를 가져다 줄 것이다.”라는 발언은 세계 발전에 있어 여성의 역할을 강조하는 유명한 인용구입니다. 저는 이 인용구 말미에 “더 번영하는 세상을 위해”라는 말을 더하고 싶습니다.

여성 직원 비율이 높은 직장의 거의 모든 고용주들은 여성인력이 규율에 따른 원칙, 인내, 창의성, 책임감 그리고 성실성으로 기업의 성공에 기여한다는 사실을 확인해줄 것입니다. 이러한 특성이 여성들에게만 국한된 것은 아니지만 여성들에게서 많이 나타납니다.

모든 고용주들은 여성들이 특히 직무에 헌신하고, 영속적인 자신의 기량을 포함하여 좋은 성과와 결과를 달성하기 위하여 최선을 다한다는 것을 경험하셨을 것입니다. 콘라드 아데나워 재단 한국 사무소 직원도 100% 여성으로 구성되어 있습니다.

2012년 제 고국인 독일에서는 20세 이상 64세 이하 여성 중 71.5%가 일을 하고 있는 것으로 밝혀졌습니다. 이는 정부의 고용률 73% 목표가 목전에 다가왔음을 의미합니다. 그러나 근로시간과 근로 여성 비율 측면에서는 아직도 활용되지 않은 상당한 가능성이 있는 부분이 있습니다. 독일 노동사회부의 조사 결과에 의하면 거의 절반에 이르는 여성 근로자들이 시간제 근무를 하고 있습니다. 이는 그들이 원하는 바는 아닙니다. 많은 여성들이 더 많은 시간 일하기를 바랍니다. 여성들의 직장 복귀가 더 용이하도록 독일 정부는 정규직으로 복귀할 권리를 도입하는 것을 계획하고 있습니다.

2012년 독일에서는 18세 이하 자녀가 있는 71%의 여성들이 일을 하고 있었습니다. 2006년에는 이보다 7% 낮은 64%였습니다. 오늘날의 젊은 엄마들은 과거에 비해 더 오랜 시간 일을 하고 있습니다. 이는 직장과 가정을 병행하기가 과거에 비해 더욱 쉬워졌기 때문에 생긴 혜택입니다. 독일 정부는 탁아소와 전일제 학교의 수를 확대하는 등 노력을 지속해 나가고 있습니다.

반면 세계경제연구원과 같은 권위 있는 관찰자들이 한국에서 왜 여성의 노동시장 참여율이 OECD 국가들과 비교하여 뒤처지는지 분석하는 것은 정치적으로 시급하고 매우 흥미로운 문제입니다. 아마도 문제의 근원은 다양할 것이며 각각의 요인에 대하여 주의 깊게 살펴 봐야 할 것입니다.

그러나 적절한 해결책에는 한국 사회에서 여성의 역할에 대한 핵심 가치들의 점진적 변화를 목표로 하는 전략들이 포함되어야 할 것입니다. 21세기에는 새로운 시장 개척과 신상품 개발에 있어 여성의 창의

성을 배제하고는 유의미한 경제가 될 수 없습니다. 이는 앞으로 나올 한국의 모든 행정부에 던지는 근본적인 도전과제입니다.

독일 콘라드 아데나워 재단을 대표하여 이런 시의적절하고 중요한 국제회의에 함께한 세계경제연구원과 한국여성경제인협회에 축하의 말씀을 드립니다. 이번 국제회의가 한국 사회의 미래에 던지는 핵심 질문들에 대한 해답을 제공할 수 있기를 바랍니다.

감사합니다.

세션 1: 한국과 주요국의 여성인력 활용

사회 **김준경** 한국개발연구원 원장

발표 **이명선** 한국여성정책연구원 원장

Joyce MSUYA 세계은행그룹(World Bank Group)

한국사무소 소장

토론 **배규식** 한국노동연구원 노사·사회정책연구본부장

남윤호 중앙선데이 편집국장

Amy JACKSON 주한미국상공회의소(AMCHAM) 대표

[세션 1] 한국과 주요국의 여성인력 활용

발표: 이명선

한국여성정책연구원 원장

오늘 여러분에게 현 박근혜 정부가 추진하고 있는 고용률 70% 목표 달성과 한국경제의 지속적인 성장을 위해 한국 여성고용률의 현황과 과제에 대해 말씀드리고자 합니다. 먼저 왜 여성고용을 확대해야 하는지 그 중요성에 대하여 말씀드리고자 합니다. 다음으로 우리나라 여성 고용률의 현황을 살펴보고, 마지막으로 한국 여성고용률 제고를 위해 무엇이 필요한지를 말씀드리고자 합니다.

여성인력은 어떻게 국가경쟁력 강화에 기여하는 것일까요? 이것은 세 가지 측면에서 이해할 수 있습니다. 우선 여성의 취업은 가계소득을 증대시켜 출산을 촉진하고, 여성 노인의 노후 빈곤 개선에 기여합니다. 둘째, 기업의 생산성 향상을 기대할 수 있습니다. 특히 여성이 많이 취업하고 있는 서비스산업에 있어서는 고부가가치화도 이룰 수 있습니다. 세 번째로는 일과 가정을 위해 시간 배분을 최적화하는 여성의 취업이 증가함에 따라 장시간 근로가 해소되고, 여성의 역량 발휘에 따라 양성평등을 실현하는 직장문화 조성에 기여할 수 있습니다.

여성인력이 국가경쟁력 강화에 기여하는 것은 경험적으로도 확인할 수 있습니다. OECD 회원국의 여성고용률과 경제성장률의 관계를 살펴보면, 여성고용률이 높아짐에 따라 경제성장률도 함께 증가합니다. 예컨대 아이슬란드, 스위스, 스웨덴 등과 같이 여성고용률이 높은 나라들이 경제성장률 역시 높은 것을 알 수 있습니다. 여성고용과 경제성장의 관계는 여성고용률과 국민 1인당 GDP를 통해서도 알 수 있습니다. 즉, 노르웨이, 스위스, 룩셈부르크 등 여성고용률이 높은 국가들은 국민 1인당 GDP도 높게 나타납니다.

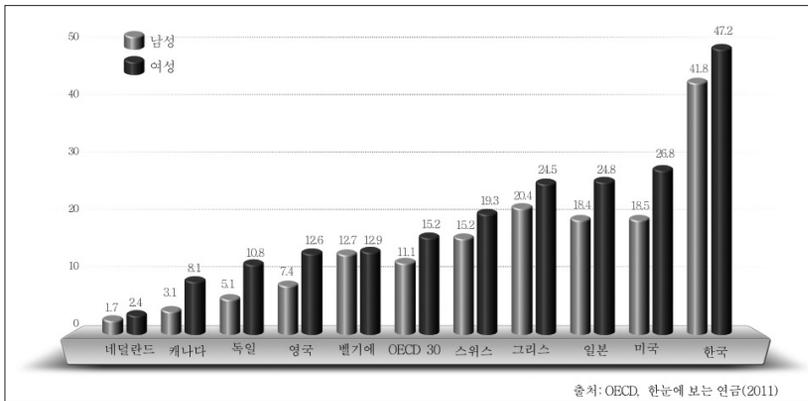
여성고용과 출산율은 특별한 관계가 있습니다. 우리나라와 같이 저출산이 큰 문제인 경우에는 매우 흥미로운 결과인데, 즉 OECD 국가에서 여성고용과 출산율의 관계를 살펴보면 다양한 패턴을 발견할 수 있습니다. 한국은 다른 국가에 비해 여성고용률과 합계출산율이 모두 낮은 국가인 반면 아이슬란드, 프랑스, 스웨덴 등은 여성고용률과 합계출산율이 모두 높은 국가들입니다. 이들 국가들의 사례를 보면 여성고용률이 높으면 출산율도 높음을 알 수 있습니다. 이들 국가들의 경험은 한국이 낮은 여성고용률과 출산율을 극복하기 위해서는 여성고용률 증가를 중요하게 고려할 필요가 있음을 말해줍니다. 즉 여성고용이 증대되어 미래의 기대소득이 증대되면, 여성의 출산율은 높아지는 것을 알 수 있습니다.

또한 여성고용률이 높아지면 여성 빈곤율이 감소하는 경향이 있습니다. [그림1]은 65세 이상 남성과 여성의 빈곤율을 나타냅니다.

한국의 경우, 65세 이상 여성의 소득 빈곤율이 OECD 국가 가운데 가장 높은 수치를 나타내고 있습니다. 반면 네덜란드, 캐나다, 독일처

림 여성고용률이 높은 국가의 65세 이상 여성 인구의 소득 빈곤율은 다른 국가에 비해 낮다는 것을 알 수 있습니다. 고령화가 급속도로 진행되는 우리나라에서는 여성 노인의 빈곤을 예방하기 위해서 여성고용률을 증대시키는 것이 중요하다고 하겠습니다. 여성들은 청년기 및 중장년기의 취업으로 공적, 사적 연금을 준비할 수 있으며, 개인소득을 축적함으로써 노년기의 소득을 보장받을 수 있습니다.

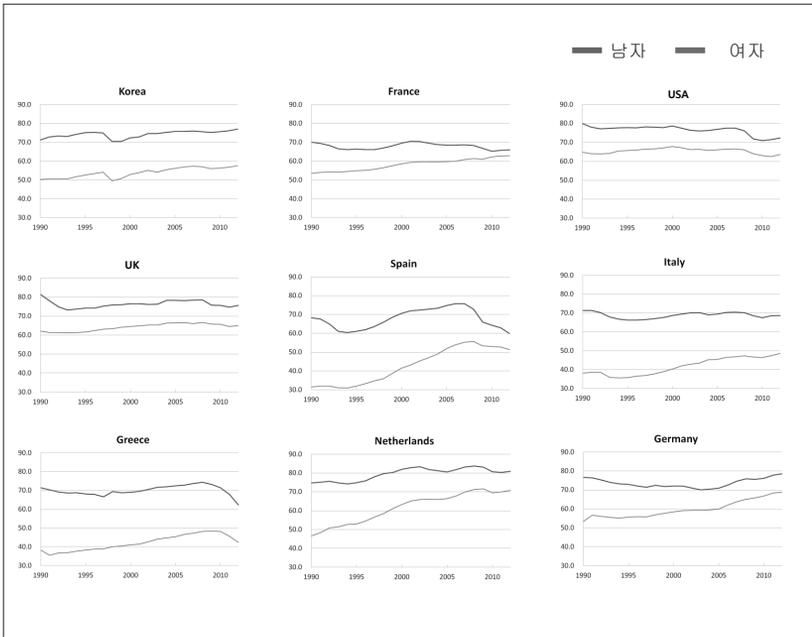
[그림 1] 주요 OECD 국가에서 65세 이상 인구 빈곤율



한편 여성고용 확대는 기업에서도 긍정적인 영향을 미칩니다. 2014년 한국여성정책연구원의 연구결과에 의하면 코스피(KOSPI) 상장기업 중 500인 이상 기업 170개사를 대상으로 분석한 결과에 의하면, 2009-2013년까지 최근 5년 동안 여성관리자 비율이 증가하거나 여성 임원이 있는 기업이 그렇지 않은 기업에 비해 기업의 자기자본이익률(ROE), 매출액수익률(ROS), 순이익증가율, 매출액증가율 등과 같은 재무 성과가 높은 것을 알 수 있습니다.

이러한 결과를 통하여 기업의 재무성과와 여성관리자의 비율은 양의 상관관계가 있음을 알 수 있습니다. 즉 여성인력의 적극적인 활용을 통해 기업이 실질적인 성과를 얻을 수 있음을 보여주고, 여성인력 활용을 확대하도록 하는 긍정적인 시그널이라고 할 수 있습니다.

[그림 2] 여성과 남성 고용률 국제비교

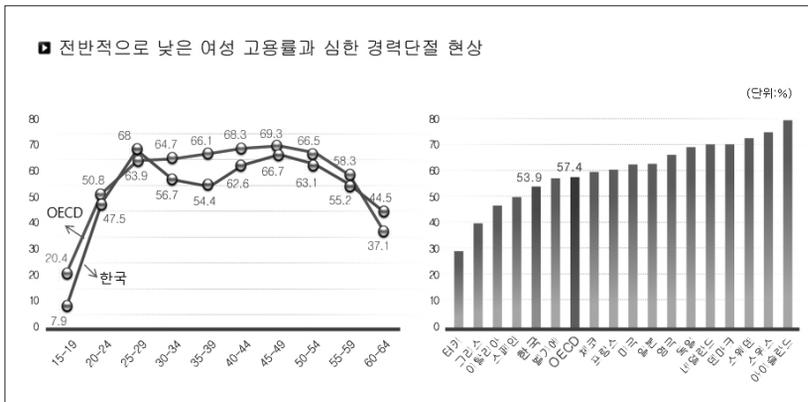


지금부터 여성인력이 매우 중요함에도 불구하고 한국의 여성고용은 어떤지 그 현황을 알아보겠습니다. 우선, 남녀고용률 격차가 다른 국가에 비해 크게 유지되고 있습니다. [그림 2]와 같이 한국을 제외한 다른 국가들은 남녀 간의 고용률 격차가 지속적으로 완화되는 경향을 보입니다. 특히 프랑스, 네덜란드의 경우에는 여성고용률이 증가하면서

남녀의 고용률이 유사해지고 있습니다. 반면 한국의 남녀고용률 격차는 1990년부터 지난 20여 년 동안 전혀 완화되지 않고 있으며 약 20% 포인트의 큰 격차를 그대로 유지하고 있습니다.

지난 13년간 한국 여성의 연령대별 고용률은 우리나라만의 독특한 현상인 임신, 출산, 양육으로 인한 경력단절 현상을 보여줍니다. OECD 회원국에서는 특정 연령대에서의 경력단절 없이 여성이 경제 활동을 지속하고 있음을 알 수 있습니다. [그림 3]의 왼쪽 그래프는 OECD와 한국의 연령대별 평균 여성고용률을 나타내고 있는데, 한국 여성의 경우에는 20대 후반까지 증가하던 고용률이 30대에 감소하였다가 40대에 다시 증가하는 경력단절 현상, 소위 M-Curve 현상이 나타나고 있습니다. 오른쪽 그래프에서는 한국의 여성고용률이 OECD 국가 평균보다 낮은 것을 알 수 있습니다.

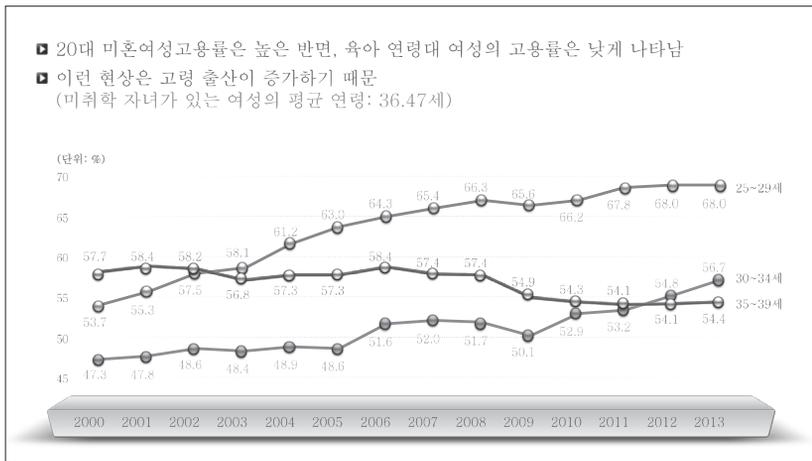
[그림 3] 한국 여성고용의 규모와 구조



한국 여성고용의 구조와 문제점을 좀 더 짚어보겠습니다. [그림 4]

의 그래프는 25-29세, 30-34세, 35-39세 연령의 여성고용률을 나타내고 있습니다. 우선 한국 여성고용 현황을 연령대별로 살펴보면 미혼 인구가 많은 20대 후반 젊은 세대의 고용률은 2000년 이후 지속적으로 증가하고 있습니다. 혼인시기가 늦춰지면서 30대 초반 여성의 고용률도 2000년 이후 지속적으로 증가하고 있습니다. 반면 30대 후반 여성의 고용률은 2000년 이후 감소하는 것으로 나타납니다. 이 연령대는 미취학자녀가 있는 연령대(약 37세)로 미취학 자녀양육과 여성고용의 관련성을 알 수 있습니다. 즉, 한국에서는 여전히 미취학 자녀양육을 여성이 맡고 있음을 알 수 있습니다.

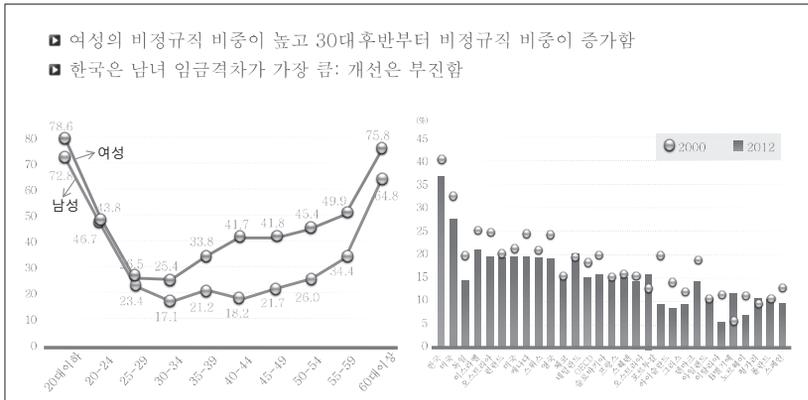
[그림 4] 연령에 따른 한국 여성고용 구조



한국 기혼여성의 경력단절은 개인적 선택이 아닌 사회구조적인 문제라고 할 수 있습니다. 2013년 ‘경력단절 여성 등 경제활동실태조사’ 결과에 의하면, 한국의 기혼여성 가운데 54.3%가 결혼, 임신, 출산,

양육, 가족돌봄 때문에 경력단절이 나타나고, 경력단절이 전혀 없었던 경우는 39.4%에 불과했습니다. 2014년 현재 한국 기혼여성 가운데 비취업한 경력단절 여성은 약 214만 명으로 추정되는데 이것은 54세 이하의 한국 기혼여성의 22.4%에 해당하는 것입니다. 연령대별로는 30대 경력단절 여성의 비중이 가장 크고, 다음으로는 40대 경력단절 여성의 비중이 큼니다. 또한 평균 경력단절 기간은 10-20년 미만인 경우가 26.2%로 가장 많고, 다음으로 5-10년 미만인 경우가 23%로 많은 것으로 나타나 경력단절의 기간 역시 매우 긴 것으로 나타났습니다.

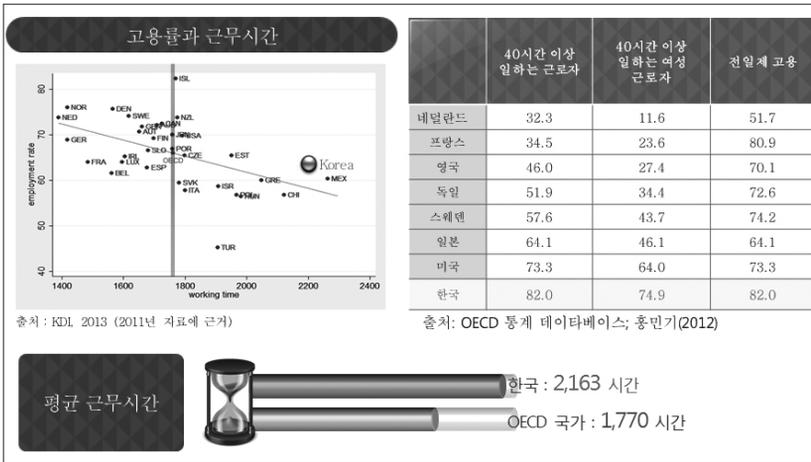
[그림 5] 한국 남녀 비정규직 고용률과 국가별 여성 비정규직 고용률



다음으로 한국 여성고용 구조의 중요한 문제점은 여성근로자 가운데 비정규직의 비중이 높고, 30대 후반부터 비정규직의 비중이 증가하는 것입니다. [그림 5]와 같이 20세 미만의 여성 집단에서 가장 높은 비정규직 비중은 30대 초반까지 감소합니다. 그러나 경력단절이 본격

적으로 나타나는 30대 후반부터 비정규직 비중은 지속적으로 증가하여 50대 후반 여성근로자의 약 절반에 해당하는 49.9%가 비정규직입니다. 이것은 한국 여성이 비정규직으로 취업하여 노동시장의 불리한 위치에 놓여 있음을 보여주는 것입니다.

[그림 6] 일·가정 양립의 장애물: 장시간 근로



그렇다면 한국 여성고용률은 왜 이렇게 낮을까요? 그 이유를 하나씩 살펴보겠습니다. 우선, 한국의 장시간 근로가 여성고용률을 획기적으로 개선하는데 장애물이 되고 있습니다. [그림 6]에서 보시는 것과 같이 한국은 근로자 1인당 연평균 근로시간이 매우 긴 국가 가운데 하나입니다. 그리고 전체 근로자와 여성근로자 가운데 주당 근로시간이 40시간 이상 근로자의 비율, 또는 전일제의 비중이 OECD 국가 가운데 가장 높습니다.

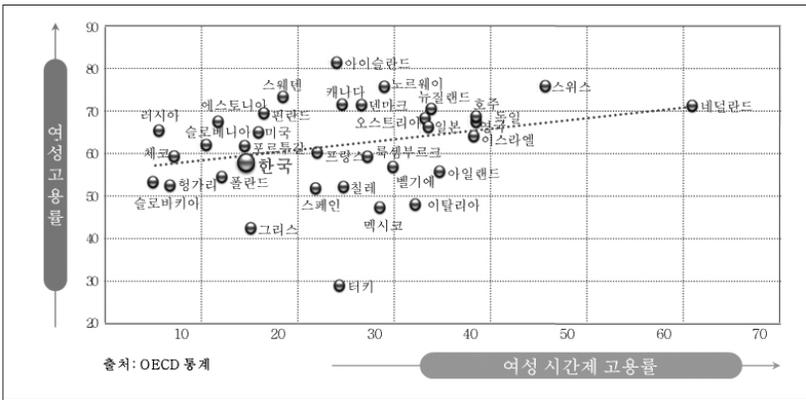
[그림 6]과 같은 한국의 장시간 근로는 여성과 남성근로자의 일·가

정 양립을 어렵게 하고, 결과적으로 여성의 취업 의지를 약화시키는 요인이라고 할 수 있습니다.

다음으로는 한국 사회의 경직적인 고용형태가 여성고용 확대를 어렵게 하고 있습니다. 여성의 생애주기에 따라 근로시간을 유연하게 조정할 수 있어야 하는데 우리나라는 그러한 제도가 아직 확산되어 있지 않습니다. [그림 7]에서 보시는 것과 같이 한국의 시간제 고용 비중은 매우 낮아서 OECD 회원국 평균에도 미치지 못하고 있습니다. 이것은 한국 여성들의 일·가정 양립을 가능하게 하는 시간선택제 일자리가 한국에서 충분히 발전하지 못하였음을 의미합니다.

그런데 [그림 7]과 같이 여성 시간제 취업자가 많은 국가에서 여성 고용률이 높게 나타나는 경향을 알 수 있습니다. 이것은 한국에서 시간선택제 일자리가 여성고용을 확대하는 중요한 계기가 될 수 있음을 분명히 보여주는 것이라 할 수 있습니다.

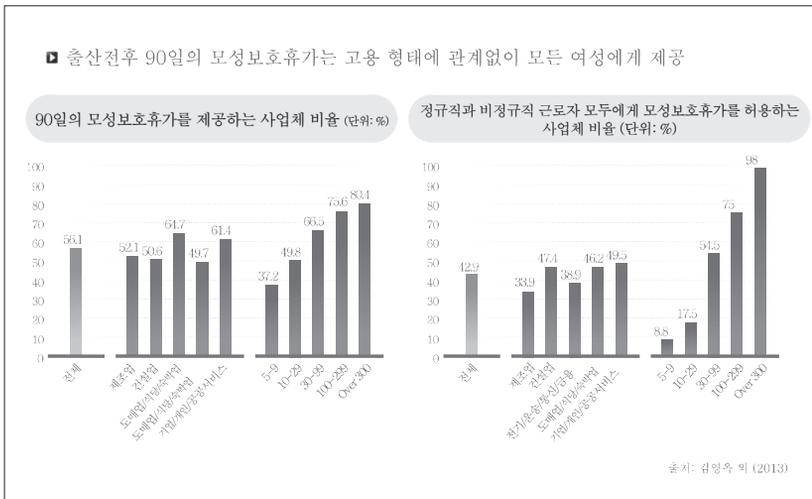
[그림 7] OECD 국가 여성고용률과 여성 시간제 고용률의 상관관계(2013)



모성보호 사각지대 역시 여성고용 확대를 어렵게 하는 중요한 요인입니다. 출산전후휴가 90일을 제공하는 사업체의 비율은 56.1%이며 근로자 수가 5-9명, 10-29명인 소규모 사업장에서는 90일의 출산전후휴가를 제공하는 업체의 비율은 매우 낮습니다.

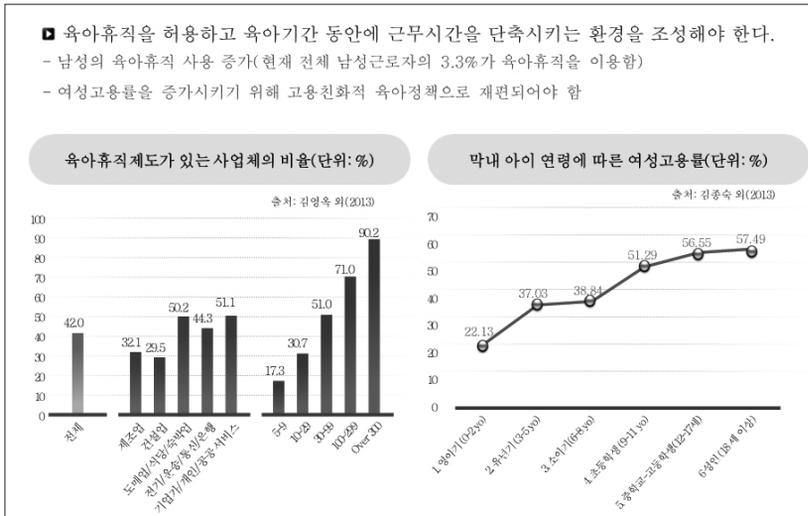
[그림 8]의 그래프에 따르면, 출산휴가를 정규직과 비정규직 근로자 모두에게 제공하는 사업체는 42.9%에 불과하며 소규모 사업장에서는 비정규직 근로자에게는 거의 제공하지 못하고 있는 실정입니다. 이와 같이 기초적인 모성보호조차 보장받지 못하는 비정규직 여성근로자가 높은 비율로 존재하는 한, 출산과 동시에 일자리를 포기하는 여성은 계속 증가할 것입니다. 왜냐하면 사실 법에서 보호하고 있는 모성보호 조건이 공무원 및 사립학교 교직원, 대기업의 여성에 해당할 뿐 민간부문의 비정규직 근로자에게는 아직 먼 나라 이야기일 뿐이기 때문입니다.

[그림 8] 모성보호휴가를 제공하는 사업체의 비율



육아휴직제도를 제공하고 있는 사업체의 비율은 42%에 불과하였으며 우리나라 남성근로자 중 육아휴직제도를 사용한 경험이 있는 비율은 3.3%였습니다. 육아휴직, 육아기 근로시간 단축제도와 같이 육아기의 남녀근로자가 활용할 수 있는 일·가정 양립 제도가 충분하지 못한 것 역시 여성고용 확대를 어렵게 합니다. [그림 9]의 그래프는 막내 아이의 연령에 따른 여성고용률의 변화를 나타내는 그래프입니다. 0-2세 영아를 가진 여성근로자의 고용률은 22.13%였고 3-5세 유아를 가진 여성근로자의 고용률은 37.03%로 막내 아이의 연령이 증가할수록, 즉 영유아기 자녀가 있는 여성의 고용률은 30% 수준에 그치고 있습니다. 그러므로 자녀양육 정책 또한 여성의 취업률 제고를 위하여 '고용친화적'으로 재편될 필요가 있습니다.

[그림 9] 육아휴직제도가 있는 사업체의 비율과 막내 아이의 연령에 따른 여성고용률의 변화



돌봄의 사회적 기반이 취약한 것도 여성고용을 제약하는 중요한 요인입니다. 여성가족부의 2013년 여성관리자패널조사에 의하면 자녀양육을 양가 부모님께 의존하고 있는 여성근로자가 50% 이상으로 나타났습니다. 양질의 보육시설이 충분히 공급되지 않는 상황에서 양가 부모님이 더 이상 자녀를 돌봐줄 수 없는 여성근로자는 결국 일자리를 포기하고 경력단절에 빠지게 될 가능성이 클 것입니다.

다음은 여성고용의 차별 문제입니다. 정부의 지속적인 차별해소 노력에도 불구하고 아직까지 남아있는 여성에 대한 차별은 여성근로자의 근로 의욕을 꺾어 일자리를 포기하게 만드는 중요한 요인입니다. 채용상의 차별 뿐 아니라 인사고과와 승진에서의 차별 개선은 우리 사회가 풀어야 할 매우 중요한 과제입니다.

‘leaky pipeline’이라고 불리는 이 현상은 입직 당시 약 절반인 48%에 해당했던 여성의 비중은 고위직으로 갈수록 점점 감소하여 CEO는 1% 미만, 이사는 1% 수준이 되는 것을 의미합니다. 중간관리자를 양성하여 여성의 고위직 진출을 확대하고, 이를 통해 능력 있는 후배 여성들이 더욱 활발하게 진출하도록 할 필요가 있습니다. 이제 한국 사회는 국가 성장잠재력인 여성을 적극적으로 활용하여 저출산·고령화라고 하는 시대적 난제를 극복할 필요가 있습니다. ‘Bain & Company’는 2013년 한국의 여성 잠재력 활용지수를 25개국 중 23위로 평가하고 있습니다. 따라서 여성 잠재력과 여성인력의 적극적인 활용을 통해 이미 검토한 여러 문제들을 적극적으로 풀어나갈 수 있을 것입니다.

한국 여성인력의 고용 확대를 위해 다음 사항을 제안하고자 합니다. 첫째, 여성의 생애주기별 인력활용을 제고할 필요가 있습니다. 이를

위해 청년기 노동시장 진입 시 공정성 제고, 결혼, 임신, 출산 시 모성 보호 강화, 일과 가정의 양립, 양성 평등한 육아환경조성, 경력단절 여성 재취업 지원 강화 등이 이루어져야 할 것입니다. 둘째, 여성인력 활용을 위한 노동시장 환경조성이 필요합니다. 이를 위해 기업의 근로방식 다양화, 성별 임금격차 해소, 여성 비정규직 근로여건 개선을 위한 업종별, 직종별 지원 강화, 고용복지 연계를 통한 여성 취약계층 지원 강화, 다양한 분야의 여성 진출 확대를 위한 적극적 고용개선 조치 등이 이루어져야 합니다. 셋째, 여성인력 활용을 위한 사회적 인프라 구축이 필요합니다. 고용친화적 돌봄정책 정착, 맞춤형 친화적 조세제도, 금융지원, 사회정책 강화, 성차별, 유리천장 극복을 위한 법제도 강화, 다양한 분야의 여성 진출 확대를 위한 진로지도 강화 등이 사회적 인프라로 구축되어야 합니다.

발표: 조이스 음수야(Joyce MSUYA)

세계은행그룹(World Bank Group) 한국사무소 소장

먼저 매우 흥미롭고 시의적절한 국제회의에 저와 세계은행그룹(World Bank Group)을 초대해주신 관계자 여러분께 감사 인사를 드립니다.

이 자리에 초대받은 것이 특별히 기쁜 세 가지 이유가 있습니다. 첫째, 저는 개발도상국 출신 여성으로서 제 경력의 대부분을 개발, 특히 여성 개발에 헌신해왔기 때문입니다. 또한 한 딸의 어머니로서 이 주제는 개인적으로 중요한 이슈이기도 합니다. 둘째, 제가 대표하는 기관인 세계은행그룹은 젠더 문제에 대해 매우 진지하게 생각합니다. 사실, 저는 여성가족부가 도입하고자 하는 대단히 좋은 정책들이 포함된 김희정 장관님의 발표를 아주 기쁘게 들었습니다. 왜냐하면 세계은행그룹도 20년 전에 똑같은 과정을 거쳤기 때문입니다. 그러한 과정은 왜 세계은행그룹 내부에 고위직 여성이 적은가에 대한 내부적 분석에서 유래했습니다. 그러므로 젠더와 성장, 발전이라는 주제는 세계은행그룹이 하는 일의 핵심입니다. 셋째이자 아마 가장 중요한 이유일 것으로 생각되는 것은 앞서 연사들께서 말씀해주신 바와 같이 한국의 현 정부가 이 주제에 대해 상당히 의욕적이며, 이를 위해 세계은행그룹은 한국 정부와 함께 협력하고 있다는 점입니다. 우리는 2017년까지 고용률을 현재 64%에서 70%로 끌어올리겠다는 한국 정부의 목표를 지원하고 있습니다. 그런 점에서 대단히 풍부한 자료들이 발표된 오늘 국제회의가 매우 시기적절하다고 생각합니다.

제 발표는 전반적인 상황을 파악하기 위해 전 세계의 상황에 주로

초점을 맞출 것입니다. “지금 상황이 어떤가?”에 대하여 설명하겠습니다. 앞서 발표한 연사들도 제 발표와 비슷한 내용을 말씀하셔서 내용이 일관적이라는 점이 반갑습니다. 다양한 출처의 데이터를 살펴보겠지만 줄거리는 같습니다. 결론도 같습니다. 한국은 특히 매력적입니다. 선진국을 비롯한 여느 국가와는 달리, 한국은 여성 인적자본이 매우 풍부합니다. 교육적 측면에서뿐만 아니라, 교육에 헌신하는 점도 다른 국가에서는 보기 어려운 풍경입니다. 이는 시작하기에 좋은 기준선이며 우리 모두가 자랑스러워야 할 점입니다.

제 발표는 기본적으로 세 가지에 초점을 맞추겠습니다. 첫째, 여성과 성장이 왜 중요한가에 대하여 말씀드리겠습니다. 저는 우리 모두 앞선 발표에서 확신을 얻었으리라 생각합니다. 다양한 출처의 데이터를 통해 세계 전반의 상황을 살펴보겠습니다. 특히 이른바 최고의 성과(best performance)를 내고 있는 국가들을 중심으로 보겠습니다. OECD 국가들은 일관적으로 상당히 우수한 성과를 냈습니다. 저는 두 가지 구체적인 예시에 초점을 맞추겠습니다. 하나는 핀란드이고 다른 하나는 프랑스입니다. 왜냐하면 프랑스가 이번 해에 여성 참여 측면에서 큰 진전을 이루었기 때문입니다. 핀란드는 다른 북유럽 국가들과 마찬가지로 매우 높은 여성참여율을 지속적으로 달성했습니다. 조사 연구를 기반으로 근거를 제시해보겠습니다. 이런 성공 신화와 모범 사례 뒤에 있는 핵심 동인은 무엇인지 살펴보고, 몇 가지 결론도 제시하겠습니다.

첫째, 여성의 경제적 역량 강화(economic empowerment)에는 다양한 정의가 있습니다. 저는 2008년에 아이벤 등(Eyben et al)이 발표한 정의를 활용하겠습니다. 아이벤의 정의는 기본적으로 여성의 경제적 역량 강화

를 “여성이 자신의 기여와 영향력, 존중, 존엄을 인정하고 성장의 이익이 좀 더 공정하게 분배되는 협상이 가능한 방식으로 성장과정에 참여하고 기여하며, 거기에서 혜택을 얻을 수 있는 여성의 역량”으로 정의하였습니다. 왜 이것이 중요할까요? 앞선 발표들과 일치하는 연구 결과가 거듭 나오고 있기 때문입니다. 소득 증가에서든 부모의 관점에서든 변화를 일으킵니다. 여러분의 아들과 딸이 어머니가 일하러 나가는 것을 볼 때 영감을 준다는 점에서 차이가 발생합니다. 이는 경제 발전에 핵심적인 점입니다. 오늘 제시된 데이터들을 통해서 일부 국가의 여성과 남성 노동력 분산의 잠재적인 전환과 그러한 전환이 경제성장에 긍정적 영향을 미칠 수 있는 방법에 대해 들었습니다. 세계은행그룹과 국제통화기금(IMF)에서 발표한 연구를 비롯한 여러 가지 연구 결과들과 이전의 발표들에서도 알 수 있듯이, 여성의 경제참여는 경제성장과 발전에 필수적입니다. 크리스틴 라가르드(Christine Lagarde) 국제통화기금(IMF) 총재는 이를 매우 멋지게 표현하였습니다. “여성이 더 잘하면 경제도 더 잘 됩니다(When women do better, economies do better).”

그렇다면 현황은 어떠할까요? [그림 10]은 2012년 OECD 연구에서 나온 몇 가지 팩트를 요약한 것입니다. 매우 흥미롭지만 여러 측면에서 새로운 사실은 아닙니다. 개발도상국을 비롯한 다른 국가들에서 동일한 사례를 볼 수 있습니다. 연구 결과에 따르면, 남녀의 경제활동참여 격차를 제거하면 2030년까지 12%의 성장 배당을 창출할 수 있다고 합니다. 아시아 지역을 포함한 대부분 국가의 현재 경제성장률을 보면, 평균이 약 3.5-5%이므로 남녀격차 해소에 따른 잠재력과 이익은 어마어마합니다. 그 격차를 50%만 줄여도 OECD 국가

전체에서 성장률이 6% 신장될 가능성이 있습니다. 현재 대부분 선진국의 경제성장률이 3-4%대인 것과 비교할 때 상당히 높은 성과입니다. 동일한 연구에서 호주와 캐나다, 일본, 미국, 한국, 뉴질랜드 등 APEC(Asia-Pacific Economic Cooperation) 여섯 나라를 조사했습니다. 이번에도 노동시장에서 여성의 경제참여율을 50%만 높여도 3.5-9% 사이의 성장 혜택을 얻을 수 있다는 데이터가 나왔습니다. 그중에서 한국과 일본이 가장 많은 이익을 얻을 것으로 예상됩니다. 왜냐하면 이 영역에서 일본과 한국은 특히 여성참여율에서 지속적으로 낮은 수치를 기록했기 때문입니다.

[그림 10] 현황: 여성의 경제참여와 성장(1)

<p>2012년 OECD 연구 결과</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 남녀 경제참여율 격차 제거 시, 2030년까지 12%의 경제성장 배당 창출 ▶ 50% 격차 감소 = OECD 전체에서 6% 성장 증가 ▶ APEC 국가(호주, 캐나다, 일본, USA, 한국, 뉴질랜드)가 포함된 분석은 50%만 전환해도 APEC 국가의 성장이 3.5-9% 증가할 것으로 결론. 이 중 한국과 일본의 증가세가 가장 클 것으로 전망 <p>한국</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 정부 우선순위: 노동가능인구의 고용률을 현 64%에서 2017년까지 70%로 확대. 이를 위해 고용과 기업가 정신에서 여성에 대한 장애물 제거 필요. 예견된 인구 고령화 완화가 중요 ▶ 2012년 기준 여성 노동가능인구 중 여성고용률은 53.5%로 OECD 국가 중 10번째로 낮음 ▶ 여성의 낮은 경제참여율은 높은 교육 수준의 인적자원의 활용이 미흡함을 암시(2011년 기준 25-34세 여성의 고등교육 이수 비율은 64%로 OECD 국가 중 두 번째로 높음)

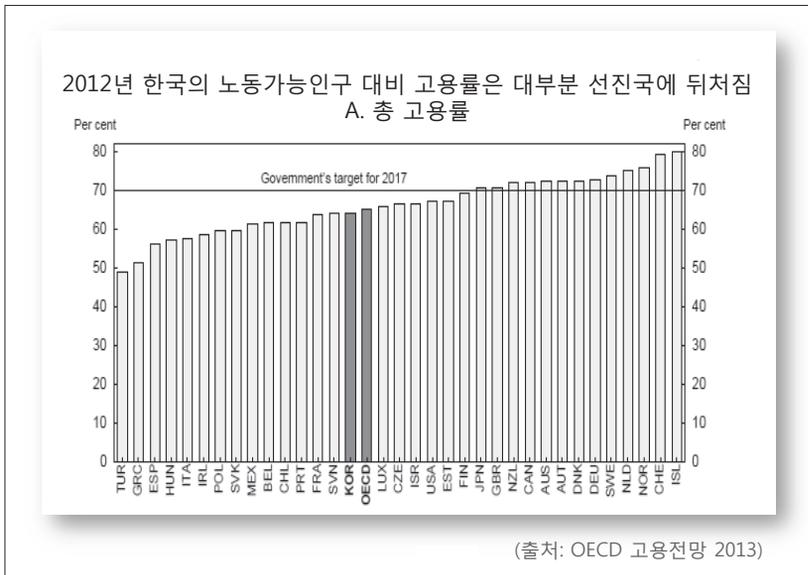
그렇다면 이 연구 결과는 무엇을 의미할까요? 첫째, 한국은 약간 수

치가 낮기는 하지만 매우 탄탄한 기반에서 시작하고 있습니다. [그림 10]에서 보듯이 한국은 OECD 국가 중에서 10위에 있지만, 실질적으로 큰 도약을 할 수 있는 잠재력이 대단히 높습니다. 정부가 열성적인 것도 좋은 일입니다. 일부 국가에서는 정부가 열정을 보이지 않습니다. 이 점에 대해서는 의지가 매우 단호하고, 김 장관님과 다른 연사들의 발표에서도 이를 알 수 있습니다. 2017년까지 고용률을 70%로 올리겠다는 상당히 야심찬 목표를 설정했으나 해낼 수 있습니다. 한국과 같은 이점이 없는 다른 국가가 해낼 수 있다면, 한국도 할 수 있습니다. 또한 현재 인구가 고령화 되고 있는 한국의 경우, 노동시장에서 그에 상응하는 노동인구를 늘리고자 한다면, 다시 말해 여성의 경제활동 참여를 통해 인구 변화로 인해 맞닥뜨리게 될 현재 또는 미래의 위험을 완화할 수 있습니다.

또 다른 문제는 가계부채입니다. 여성이 경제활동에 참여하면 가계 소득이 증가하고, 현재 한국의 가계부채 추세를 낮출 가능성이 있다는 연구 결과가 잇따라 나오고 있습니다. 그리고 한국 여성의 경제활동참여율이 낮다는 것은 한국이 교육 수준이 높은 여성으로 구성된 강력한 인적자원 기반을 최대한 활용하고 있지 않다는 것을 뜻합니다. 2012년 골드만삭스(Goldman Sachs)에서 흥미로운 연구 결과가 나왔습니다. 한국은 대학졸업자 중 남성보다 여성이 더 많습니다. 그러나 2013년 데이터를 보면 노동시장에 참여하는 여성 수는 실질적으로 더 적습니다. 따라서 수요와 공급 개념과 이명선 원장님에게 들은 구조적 변화의 요인이 영향을 미치기는 하지만, 고칠 수 없는 것은 아닙니다. 여성가족부가 올바른 방향으로 나아가고 있다고 생각합니다.

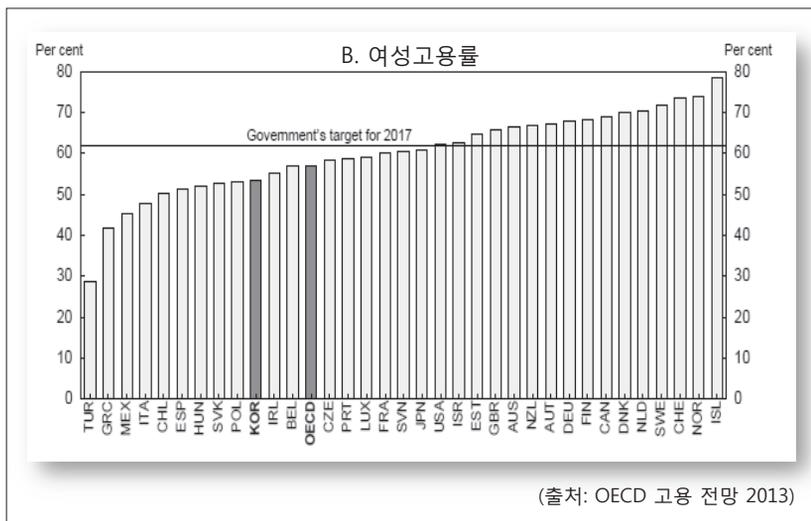
이제 현황에 대해 말씀드리겠습니다. [그림 11]은 2013년 OECD 고용전망을 나타낸 그래프입니다. 총고용을 보여주는 이 그래프는 다른 OECD 국가 대비 한국의 위치를 보여줍니다. 직선으로 된 수평선은 2017년까지 70%로 올리겠다는 한국 정부의 목표를 나타냅니다. 한국은 최악은 아니지만, 잠재적 가능성이 있습니다. 그러나 OECD 국가 보다는 한참 아래에 있습니다. G20에서 점점 글로벌 의제를 주도하는 강력한 한 축으로서 그리고 OECD 개발원조위원회(DAC)에서 개발도상국과 선진국을 잇는 가교 역할을 하는 한국이 후발 국가들이 따라갈 선례와 모범을 만들고 있다고 믿습니다. 이와 관련하여 세계은행그룹은 한국을 지원하기 위해 무엇이든 할 것입니다.

[그림 11] 현황: 여성의 경제참여와 성장(2)



역시 동일한 연구에서 발췌한 [그림 12]의 그래프는 여성고용을 나타냅니다. [그림 11]은 총고용을 나타냈습니다. 여성고용 수치를 살펴보면 총고용보다 훨씬 낮습니다. 25-34세 연령층의 고등교육 이수자는 64%로 OECD 국가에서도 가장 높지만, 고용시장에서의 여성참여율은 53.7%로 매우 낮습니다.

[그림 12] 현황: 여성의 경제참여와 성장(3)



모범국가 사례를 살펴보겠습니다. 세계경제포럼(World Economic Forum)이 2012년 발표한 <글로벌 젠더격차 보고서>는 49개의 고소득 국가를 조사하였습니다. 저는 그 중 OECD 국가에 초점을 맞추겠습니다. 아이슬란드와 북유럽 국가들이 젠더격차 해소 측면에서 앞서가고 있습니다. 그런지는 꽤 되었습니다. 핵심 동인은 앞서 들었던 발표와 일치합니다. 바로 일과 생활의 균형을 지원하고 촉진하는 옳은 정책과 환

경을 갖추는 것입니다.

[그림 13] 모범국가 사례

2012년 글로벌 젠더 격차 보고서 결과

- 49개 고소득 국가 중에서 아이슬란드와 북유럽 국가들이 앞서나감

모범국가 사례 - 핀란드

- 유사한 직무에 대한 노동참여율과 임금 평등이 두 번째로 높음
- 국회의원과 장관의 여성 비율이 각각 42%, 50% 이상
- 비농업 고용에서 여성 고용 비중이 가장 높음
- 경영진으로 승진할 가능성이 높음
- 상장 기업에서 여성 경영진 비중이 높음(핀란드 14%, 스웨덴 17%, 노르웨이 37%)
- 육아휴직 기간이 가장 김
- 1906년까지 거슬러 올라가는 오랜 여성의 정치참여 문화 존재 (여성 투표권을 도입한 두 번째 국가)

예를 들어 핀란드는 노동참여율과 유사한 직무에 대한 임금 평등이 두 번째로 높았습니다. 벌써 수 년 전부터 그 순위에 올랐습니다. 핀란드는 국회의원과 장관의 여성 비율이 각각 42%와 50%입니다. 따라서 정치자본과 대표성이 아주 풍부합니다. 비농업 부문 고용에서 여성고용의 비중도 가장 높습니다. 여성이 대표의 위치에 오를 수 있는 여건이나 상장 기업의 경영진에 포함된 비중도 높습니다. 핀란드가 14%, 스웨덴이 17%, 노르웨이가 37%입니다. 2010년 데이터에 따르면 한국은 2%입니다. 다른 국가와의 비교를 통해 한국 여성의 위치가 어느 정도인지 알 수 있습니다. 한국 여성이 대표 이사직에 오르는 비중은 필

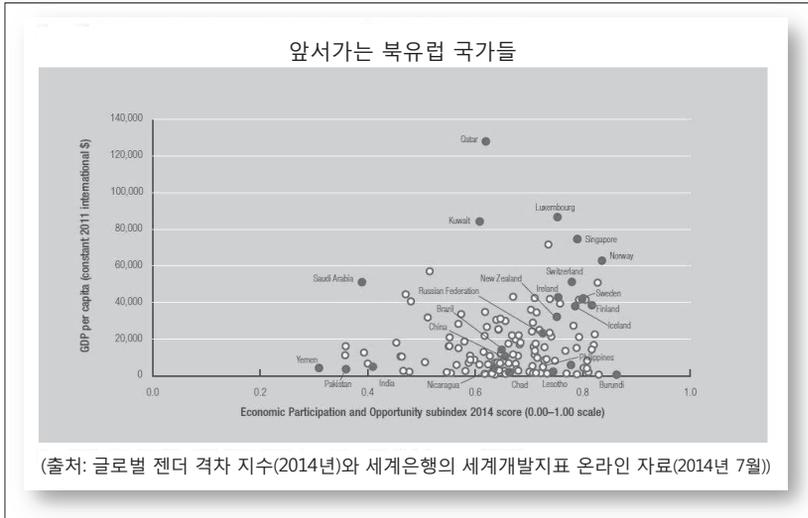
리핀(10%)이나 중국(7%), 태국(7%)보다 낮습니다. 그렇기 때문에 한국은 민간 부문에서도 더 상위 직위로 올라갈 여지가 있습니다. 핀란드는 남성 육아휴직 기간이 가장 깁니다. 오늘 아침 김 장관님께서 아버지가 육아파트너가 될 수 있도록 여성가족부에서 추진하는 사업에 대해 말씀하셨습니다. 핀란드는 1906년까지 거슬러 올라가는 오랜 여성의 정치참여 문화가 존재합니다. 핀란드는 세계에서 두 번째로 여성 투표권을 도입한 국가입니다. 일반적으로 오랫동안 대부분 여성이 정치에 참여하는 것을 경시하는 경향이 있었기 때문에 이는 놀라운 일입니다.

또 다른 예시는 프랑스입니다. 제가 프랑스를 포함한 주된 한 가지 이유가 있습니다. 세계경제포럼(World Economic Forum)의 동일한 연구를 보면, 프랑스는 그 전 보고서 결과에 비해 가장 큰 발전을 한 나라입니다. 주요 이유는 <교육 성취도 및 건강, 생존의 성별 격차> 조사 지표가 크게 개선되었기 때문입니다. 이제 교육 성취도에 초점을 맞추겠습니다. 이 분야는 프랑스보다 한국이 더 큰 이점을 가지고 있습니다. 이미 풍부한 인적자본을 갖추었기 때문입니다. 또한, 프랑스는 가족·일·생활 균형 정책을 생산했습니다. 효과에 대한 실증적 증거를 제시하기에는 아직 이른 감이 있지만, 국가를 개선하는 데에는 실제로 긍정적인 영향을 미쳤을 것이라는 좋은 조짐이 보입니다. 그리고 프랑스는 노르웨이에 이어 두 번째로 여성이 경영진에 오른 비중이 높고, 많은 여성경영진의 활동은 집에서 육아 중인 여성도 밖으로 나와 일하도록 장려했습니다. 프랑스에서는 규제환경과 근로환경이 많은 차이를 만들었습니다.

[그림 14]는 여러 국가에서 여성 경제참여율 데이터의 총액가치를

보여줍니다. 또한 오른쪽 아래를 보시면 대부분 북유럽 국가들이 독차지하고 있습니다. 특히 아이슬란드가 눈에 띄는데, 북유럽과 매우 유사한 정책을 따르고 있습니다.

[그림 14] 여성의 경제참여율(2014)



핵심 동인은 무엇일까요? 핀란드와 아이슬란드 같은 국가들이 좋은 성과를 내고 있는 이유는 무엇일까요? 정답은 솔직히 새로울 것이 없습니다. 정답은 우리 모두 알고 있습니다. 모두 여성의 노동시장 참여에 호의적인 국가 정책 때문입니다. 앞선 발표자들과 김 장관님께서 말씀하셨듯이, 출산휴가와 육아휴직, 공동육아휴직을 통해 여성이 일과 생활의 균형을 통해 자녀를 돌보면서도 직장에 다닐 수 있게 되었기 때문입니다. 예를 들어, 서베이 결과를 심도 있게 분석해보면, 정책의 효과도 다양합니다. 정책 자체도 다양합니다. 아시아와 태평양 지

역에서 평균 출산휴가 기간은 18주이지만 호주는 50주가 넘습니다. 미국의 경우, 평균 2주이지만 출산한 여성이 가족을 돌보면서도 일을 할 수 있을 만큼 근로시간이 상당히 유연합니다. 또한, 아버지들도 함께 시간을 보낼 수 있게 권장합니다.

그동안 세계은행그룹에서도 이런 정책들을 실행했습니다. 우리는 대체근무라고 부르는데, 2주마다 금요일에 쉬는 것입니다. 김 장관님은 수요일을 말씀하셨는데, 우리는 금요일에 쉬었습니다. 그 덕분에 어머니와 아버지 모두가 아이들과 더 많은 시간을 보낼 수 있습니다. 모성·부성휴가 기간에 제공하는 혜택도 큰 변화를 가져왔습니다. 캐나다와 북유럽 국가 등에서는 사회보장, 보험, 유급 모성보호휴가 등에 막대한 사회적 지출을 합니다. 이 방법은 매우 효과적인 것으로 검증되었습니다. 보육 지원의 경우, 여성 임원진 비율이 높은 대부분의 기업이 인근에 보육 서비스를 갖추고 있어 부모의 삶이 좀 더 편해졌습니다. 저는 송도의 포스코(POSCO) 건물에서 일하는데, 그 사무실로 이사 갔을 때 3층에 아주 좋은 보육시설이 있어서 깊은 인상을 받았습니다. 그래서 아침에 어머니들이 아이를 안전한 보육시설에 맡기고, 나중에 아버지가 보육시설에서 아이들을 데려가는 모습을 볼 수 있게 되었습니다. 이런 정책은 한국에서도 나타나고 있고, 핀란드와 프랑스에서도 흔히 볼 수 있습니다. 가족을 돌보면 세제(tax system) 차원에서 격려금이나 세금 환급, 수당 등의 혜택을 제공할 수도 있습니다. 그러나 이 모든 정책은 일과 생활의 균형을 촉진하고자 함에 있는 것입니다.

결론적으로 여성의 경제활동참여는 성장에 절대적으로 필요합니다. 데이터가 나타내는 바는 그 자체로 명확합니다. 특히, 이는 경제적 성

장뿐만 아니라 가족에게도 도움이 됩니다. 둘째, 여성의 경제활동 아젠다를 국가와 글로벌 차원에서 발전시키고 유지할 수 있습니다. 핀란드와 같은 북유럽 국가는 실제로 이를 지속하고 있습니다. 충분히 가능합니다. 해낼 수 있고, 가능한 일입니다. 세계은행그룹도 포스코(POSCO)와 같은 기업도 비슷한 유형의 정책을 고안했습니다. 따라서 이는 미시적 수준 또는 거시적 수준에서 달성할 수 있습니다. 마지막으로, 제가 매우 중요하게 생각하는 부분인데, 새로운 것을 만들어낼 필요가 없다는 것입니다. 어떤 것이 효과가 있고, 어떤 것이 효과가 없는지 보여주는 문헌들은 이미 충분히 나와 있습니다. 그 자료들을 토대로 한국은 자국에 어떤 정책이 실효성이 있고, 어떤 정책을 맞춤형할 수 있는지 알 수 있습니다. 제 발표를 들어주신 참가자 여러분께 다시 한 번 감사 인사를 드립니다.

감사합니다.

저는 먼저 직장 내 여성고용 문제를 말씀드리고, 앞서 발표된 자료와 다른 자료를 통해 토론하겠습니다. 요새 인기 드라마 <미생>이라는 드라마가 있습니다. 웹툰으로 먼저 만들어졌고, 만화책으로 출판되어 200만부 정도가 팔렸습니다. 이 드라마가 인기 있는 이유가 무엇인지 직장인인 딸과 주위 사람들에게 물어보았습니다. 현재 한국의 직장 현실과 생활의 여러 가지 이슈들에 대해 잘 표현하고 있기 때문에 많은 젊은 직장인들이 공감하고 있다고 합니다. 그 드라마를 보면서 느낀 점은 한국에서는 직장을 다니는 대졸 신입사원, 대리, 과장, 차장 등에게 전적인 희생을 요구하고 있다는 것입니다. 이런 현실 가운데서 신입사원들과 많은 직원들은 가정에 대해서 전혀 고려할 여지가 없습니다. <미생>에 나오는 이런 장면들이 현재 한국의 여성고용이라든지 일과 생활의 균형이 얼마나 뒷전에 처져 있는가를 단적으로 잘 보여준다고 생각합니다. 심지어 드라마에서 남성관리자가 여성 대졸 신입사원에게 거의 폭언에 가까울 정도로 인격모독을 하고 있습니다. 이런 현상들이 바뀌지 않고는 한국의 여성고용이 제대로 될 수 없다고 생각합니다.

정책도 중요하지만 사실 기업 현장에서 많이 바뀌어야 합니다. 여기에 공무원들도 와 계시지만, 공무원 같은 경우는 육아휴직이 3년까지 가능합니다. 한국은 일반기업에서 3개월 출산휴가는 가능하지만 1년의 육아휴직은 허락하지 않는 기업이 많고 육아휴직이 있는지 모르는

기업들도 많이 있습니다. 육아휴직을 하면 눈총을 많이 받고 자리가 위태로워질 수도 있습니다. 육아휴직을 허락해주는 대신 복귀 후 사직하는 것으로 합의하고 그만두게 하는 사례들도 최근에 많았습니다. 사실 육아휴직을 쓰는 이유가 육아를 끝내고 다시 직장에 다시 복귀하는 것인데 한국에서는 육아휴직을 쓰고 회사의 강요에 의해서 그만둔 사람들이 많습니다. 저는 여성고용의 출발을 여기서부터 시작해야 한다고 생각합니다.

2000년도 이래 여성의 대학진학률이 남성보다 높습니다. 요즘은 많아야 1-2명의 자녀를 두기 때문에 자녀를 키울 때 남녀차별이 없습니다. 딸들이 똑똑하고, 대학진학률도 높을 뿐 아니라 대학에서도 두드러진 성적을 보이고 있습니다. 미국, 영국 등 많은 국가들에서도 여성이 그러합니다. 문제는 인적자본(human capital)을 갖춘 여성들이 사회에 나오지만 직장문화가 여전히 산업화 시대보다 못하다는 것입니다. 그래서 실제로 학력의 성취(educational attainment)와 직장에서의 고용 면에서의 지위는 현격한 차이가 있습니다. 여기서부터 심각한 갈등이 있습니다. 여성들이 대학을 진학하자마자부터 병목현상이 시작됩니다. 이런 현상을 획기적으로 바꾸지 않으면 여성고용을 개선할 수 없습니다.

예전에는 남성 가장의 외벌이 모델이 지배적이었는데 지금은 맞벌이 모델로 바뀌고 있습니다. 여성들이 남성과 똑같이 경제활동에 참여하는 것은 자아실현의 욕구도 있지만 다른 한편으로는 국가의 요구이기도 합니다. 710만 명의 베이비붐 세대가 퇴장하고 있습니다. 앞으로 2016년부터 실제로 일할 수 있는 노동력이 부족합니다. 한국

이 여성인력을 충분히 활용하지 않으면 성장 자체가 이뤄질 수 없고 일본과 마찬가지로 무기력에 빠질 수밖에 없습니다. 이에 비해 한국의 정책이나 기업 내 대응은 너무 뒤쳐져 있고 무기력합니다. 이미 3%의 저성장시대에 들어섰기 때문에 앞으로는 월급도 일 년에 3-4% 정도 밖에 오르지 않을 것입니다. 과거처럼 빠르게 상승할 수가 없습니다. 따라서 점차 맞벌이에 대한 요구가 강해질 것인데 이런 과정에서 이를 뒷받침하는 사회 시스템의 개혁이 거의 이루어지지 않고 있습니다. 이런 원인들이 여성고용을 정체시키는 원인이 되고 있습니다.

[그림 15] 25-54세 고용률과 국제비교

(단위: %)	25-54세 여성			25-54세 남성		2013년 격차
	1995	2013	증가	1995	2013	
벨기에	60.6	74.0	13.6	86.5	84.0	10.0
캐나다	69.4	77.9	8.5	83.0	85.1	7.2
덴마크	75.9	79.0	3.1	87.3	85.0	6.0
프랑스	67.5	76.2	8.7	86.8	85.2	9.0
독일	66.4	78.5	12.1	86.8	87.9	9.4
일본	63.2	70.8	7.6	95.3	91.7	20.9
한국	54.9	61.8	6.9	92.7	87.8	26.0
네덜란드	61.3	78.3	17.0	88.2	86.4	8.1
스페인	40.3	61.2	20.9	78.6	70.4	9.2
스웨덴	81.1	82.7	1.6	84.0	87.9	5.7
영국	69.5	75.3	5.8	84.8	86.5	11.2
미국	72.2	69.3	-2.9	87.6	82.8	13.5
OECD 가중평균	62.0	66.5	4.5	87.7	84.8	18.3

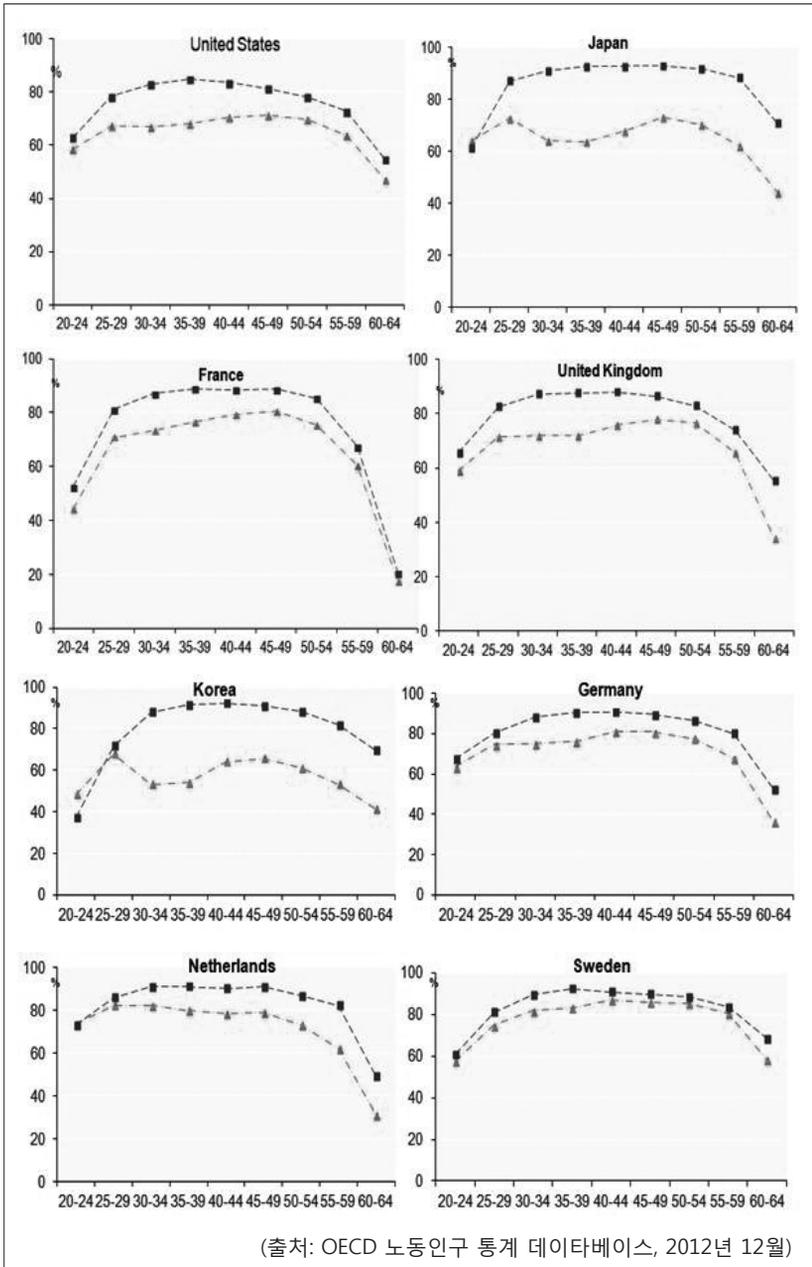
(출처: OECD 고용전망 2014, 재계산)

[그림 15]에서 여성고용률 가운데 25-54세까지의 핵심생산인구(prime age workers)의 한국 고용률을 보십시오. 25-54세까지 남녀고용률의 격차가 세계에서 가장 큼니다. 옛날에는 독일, 스웨덴, 네덜란드 등도 다 남성 외별이 모델이었는데 1960-70년대에 바뀌었습니다. 한국은 조금씩 개선되고는 있지만 남성 외별이 모델이 아직 유지되고 있습니다. 25-54세 여성을 보시면 벨기에, 독일, 네덜란드, 스페인 같은 나라들은 1995년부터 2013년 사이에 상당히 개선되었습니다. 한국도 6.9%가 높아졌는데 다른 나라들에 비해 개선여지가 많습니다. 한국이 여기에 정책 포커스를 맞춰야한다고 봅니다.

[그림 16]에서 아래 곡선이 연령에 따른 여성의 고용률입니다. 30-39세 구간 그래프를 보시면 일본과 한국이 꺾이고, 오히려 스웨덴 같은 나라는 올라갑니다. 한국은 이 꺾이는 그래프를 평평하게 만들기만 해도 여성고용률을 높이는데 획기적인 목표를 달성할 수 있을 것입니다. 이를 실현하기 위해서는 사회적 규범(norm)이 바뀌어야 합니다.

직장에서는 연장근무까지 하는 풀타임이 가능해야 생존할 수 있습니다. 근로시간을 대폭 단축하고 일·가정생활 균형을 위해서 근로시간을 유연하게 조정하는 것이 필요합니다. 한국의 파트타임은 가장 질이 떨어지는데 양질의 파트타임을 만들 수 있는 것이 정규직 시간제입니다. 정규직 전일제에서 정규직 시간제로 전환해서 일정기간 근무하고 다시 복귀할 수 있도록 하는 것입니다. 여성들이 육아, 출산 기간일 때 정규직 시간제를 한다면 경력단절도 막고, 한국 대졸 여성이 임원까지 올라가는 비율이 다른 국가의 1/8 정도인 현실을 극복하는데 큰 도움이 되리라고 생각합니다.

[그림 16] 주요국의 연령대에 따른 남성과 여성의 고용률



여기 많은 여성들이 계시는데 아들에게 설거지시키는 부모는 그리 많지 않으리라 생각합니다. 우리 사회가 여성인력을 활용하려면 가정 내에서 남녀 가사분업부터 이루어져야 한다고 생각합니다. 작년엔 노동시간과 일·생활 균형을 연구했는데 상당수 직장여성이 가사노동을 직접 다 합니다. 남성들이 별로 하지 않습니다. 이러한 남녀 가사분업 구조 하에서는 여성이 일하기 쉽지 않습니다. 남성이 일하는 아내와 가사를 분담할 수 있을 때 여성이 직장을 유지하며 자기 계발을 할 수 있습니다. 작년, 재작년에 한국에서도 1,000명 이상의 남성들이 육아 휴직을 택했습니다. 앞으로는 대폭 확대되어야 합니다. 심지어 스웨덴의 경우는 남녀차별 문제 중의 하나가 남성들이 육아휴직을 너무 많이 써서 그걸 못하게 하는 것이 차별이라고 합니다.

언론사에서 기사를 쓰다보면 사회적 반향을 실감할 수 있는 척도가 독자들 반응입니다. 여성 문제에 대한 반응도 자주 접합니다. 11월 26일에 통계청에서 경력단절 여성에 대한 통계를 발표했습니다. 기혼 여성 5명 중 1명이 경력단절을 경험한다는 통계가 나왔는데 이 통계를 보도한 포털에 댓글이 1,800개가 달려있습니다. 상당수의 내용이 그 심각성에 공감했습니다. 여성의 차별, 격차 문제에 대해 걱정하는 우려의 목소리와 개선대책을 촉구하는 목소리가 상당수였는데 눈에 띄는 것은 이 기사에 대한 반론도 상당히 많았다는 것입니다. 뭐가 문제냐는 것이죠. 그리고 ‘여성들은 경력이 단절됐지만 남성들은 군대 때문에 청춘이 단절됐다’는 등 이런 차원의 다른 문제들을 가지고 반박하는 댓글도 있었습니다. 심지어 신문사에 항의 전화를 하는 열성 독자도 있었습니다. 여성의 경제참여율과 고용을 높이면 경제성장이 된다는 것에 대해 그럼 남성의 고용을 높이면 경제성장이 안되느냐고 반박하는 경우도 있습니다. 그리고 지금까지 계속 문제가 되는 것이 장기고용 침체인데 경제상황이 좋지 않은 상태에서는 남녀고용률이 모두 떨어진다는 것입니다. 일자리는 한정되어 있는데 여성의 고용률을 높이지는 주장은 남녀의 고용비율을 재조정하지는 것인데 남성 일부에서는 제로섬 구조로 오해하기 쉬운 담론이 될 수도 있습니다. 따라서 그런 것이 아니라는 설득적 커뮤니케이션이 필요하다고 봅니다.

멀리 있는 타깃을 맞출 때 직선으로 던지기 보다는 멀리 높이 던지는 것이 필요하듯이 담론을 크게 해서 젠더 이슈로 보지 말고 사회적 불합리,

부조리, 차별에 대한 제도 개선 차원에서 이슈를 제기해야 실효성 있는 대책이 나오리라고 봅니다. 여성이 핍박받으니까 여성을 북돋아주기 위해 여성고용을 늘리지는 젠더 이슈는 물론 단기적인 효과가 있겠지만 보다 근본적인 개혁으로 가기 위해서는 보다 큰 담론으로 개진되어야 합니다. 예를 들어, 공교육 정상화, 시간제 근로, 노동시장의 유연성, 정규직과 비정규직 문제 등이 있습니다. 우리나라 근로자의 1/3이 비정규직입니다. 정규직과 비정규직의 임금격차에 관해 비정규직이 정규직 임금의 56%가 된다는 통계가 있는데 그런 격차의 해소와 같은 본질적인 개혁의 이슈를 제기해야 한다고 봅니다. 물론 단기적인 대책도 중요하다고 봅니다. 큰 사회적 저항없이 실행할 수 있는 것이 공공부문의 여성 임원제, 공공기관에 여성 기관장 할당제를 도입하는 것입니다. 이럴 경우 민간 차원으로의 파급효과도 있을 것이고 공공부문의 낙하산 인사도 줄일 수 있다고 봅니다.

남녀격차만 계속 부각되는데 남녀격차가 새로운 격차를 유발하는 촉매제가 되기도 합니다. 최근에 일본에서 나온 사회학 보고서를 보니까 ‘여여격차’라는 말이 나옵니다. 여성 내부에서도 격차가 매우 심하다는 것입니다. 의사부부와 남편이 택시기사이고 슈퍼에서 일용직으로 일하는 여성 부부의 극단적인 생활 차이, 교육, 출산, 취업, 심지어는 외모라는 변수를 통해서 여여격차가 생기는데 이것이 남녀격차로부터 유래된 것이라는 내용을 읽고 흥미로웠습니다. 공공부문이 먼저 움직여서 남녀격차를 해결하는 것이 바람직하다고 생각합니다.

드라마 <미생>에서 나왔듯이, 근로여건이 가부장적이고 남성 중심적이라는 지적이 많은데 전적으로 동의합니다. “이것을 고치자”라고 말하고 촉구하기는 쉽지만 실천하기는 어렵습니다. 남녀차별이 고쳐져야 기

업의 수익과 생산성이 좋아진다는 확신이 있어야 하고 개인적으로도 이것이 직장생활에서 사는 길이라는 선례가 많이 쌓여야 현실적인 변화를 일으킬 수 있습니다. 남성들의 이중적인 의식도 상당히 문제입니다. 결혼할 때 보면 고소득이고 안정적인 여성을 배우자로 선호하는데 결혼하고 나면 가사 분담을 안 하려고 합니다. 모순적인 의식을 가진 남성과 더불어, 자녀 세대와 어머니 세대의 세대적 인식의 격차가 있습니다. 남성이 가진 가부장적인 의식이나 교육은 부모로부터 교육받은 영향이 상당히 큼니다. 기본적으로 소자화현상이 세계화 현상이고 저의 집도 여성 상위지만 공적으로는 남성 우위가 현실입니다. 이런 현실을 깨려면 제도적인 차원뿐 아니라 미시적, 거시적 차원 모두 병행되어야 할 것 같습니다. 풀뿌리 차원에서도 마찬가지입니다. 딸 키우는 부모로서 모든 불합리와 차별을 걷어내려는 개인적 의식개혁이 선행되지 않고는 힘들 것 같습니다.

마지막으로 제가 일하는 직장 이야기를 하겠습니다. <미생>에서 나오는 직장보다 신문사는 더 가혹합니다. 일과 가정의 불균형이 매우 심합니다. 아침에 일찍 출근해서 자정에 집에 들어갈 때 인사가 “잠깐 집에 다녀오겠습니다.”입니다. 그런데 더 흥미로운 것은 이런 가혹한 신문사에 여성기자가 상당히 많다는 것입니다. 90년대 중후반부터는 한 해 뽑는 신입기자 중 여초현상이 일어난 경우도 많고 실제로 여성이 일도 잘 합니다. 아직까지는 편집 회의할 때 들어오는 간부급에는 절대다수가 남성이 많습니다. 아직 20년차 이상의 여성 언론인이 없습니다. 그러나 5년, 10년 지나면 확실하게 변화가 있을 것 같습니다. 그때가 되면 과연 직장 내 어떤 변화가 있을지, 언론의 시각은 어떻게 변할지 저도 흥미롭게 지켜볼 것입니다. 감사합니다.

토론: 에이미 잭슨(Amy JACKSON)

주한미국상공회의소(AMCHAM) 대표

오늘 이 자리에 참석하게 되어 매우 기쁩니다. 저는 제 분야에서 좋은 기회를 얻은 직장여성일 뿐 이 주제에 대한 전문가가 아닙니다. 많이 참석해주신 여성 단체와 대학생들 앞에서 발언하게 되어 기쁩니다. 오늘 논의된 일부 주제에서 제 관점은 외부자의 시각인 듯합니다. 또한 제 개인 생활에 대해서도 말씀드릴까 합니다. 저는 1남 1녀를 두고 있어서, 이 문제에 대한 강한 열정이 있습니다. 오늘 말씀드릴 이야기를 우리 아이들에게도 가르치고자 합니다. 왜냐하면 여성에 대한 인식 전환이 이루어지기 바란다면 아들과 딸, 모든 어린 세대들에게 이런 사실을 전달하는 것이 중요하다고 생각하기 때문입니다.

오늘은 여러 가지 통계가 논의되었습니다. 저도 몇 가지 더 말씀드리겠습니다. 저는 미국 여성이고, 1990년부터 직장에 다녔습니다. 저는 미국 여성에게 있어 보다 더 자유롭고 유연한 방식의 업무 기회들이 주어졌던 시기의 정점에 있었다는 점에서 매우 운이 좋은 편이었다고 생각합니다. 저는 여성으로서, 일하는 여성으로서 인생에서 많은 어려움을 마주했습니다. 저는 우리의 어머니 세대 혹은 우리와 어머니 사이의 세대가 여기 계신 모든 커리어 우먼들을 위하여 길을 열어주었다고 확신합니다. 여러분은 기회가 있으며 직장 생활에 크나큰 변화를 만들 것이라 생각합니다. 그렇기 때문에 여러분이 후발세대 여성들에 대한 의무감을 느끼셨으면 합니다.

두 가지 통계를 제시하겠습니다. 두 가지 모두 어느 정도는 논의된 바

있습니다. 하나는 한국인이 OECD 국가 중에서 노동 시간이 가장 길다는 것입니다. 두 번째는 언급되기는 했지만 명쾌하지는 않았습니다. 29개국을 연구한 결과 한국 남편이 육아와 가사일 돕는 일에 최하위 순위였습니다. 이는 29개국 중 최하위이고 인도나 중국, 일본보다 뒤쳐져 있는 수치입니다. 이 통계는 개선의 필요성이 있다는 것을 나타냅니다. 말씀드렸다시피, 저는 직장여성과 대학생들에게 연설할 기회가 많습니다. 여기에서도 이미 논의되었지만, 이러한 직장여성 집단과 대학생이 많이 하는 이야기가 몇 가지 있습니다. 고급 여성인력에 대한 유리천장이 존재하고, 각 발표자들도 인정하긴 하지만 일과 생활의 균형을 맞추기 어려워서 더 높은 커리어 목표를 성취하는 데 방해가 된다는 것입니다.

노동자로서의 여성의 역량을 살펴봅시다. 이 문제는 꼭 논의해야 할 중요한 주제입니다. 여성은 인적 네트워킹 형성 기회가 적습니다. 일하는 여성이 인적 네트워킹을 맺을 수 있는 기회가 적을 뿐만 아니라, 더욱이 모든 육아와 가사를 담당한다면 일이 끝난 후 집으로 달려가야 합니다. 한국의 회사 생활에서 여전히 큰 부분을 차지하고 있는, 매우 중요한 업무 후 네트워킹을 할 수 없습니다. 또한, 어떤 분이 군 복무를 언급하셨습니다. 제가 관찰한 바에 따르면, 한국 남성은 군에서 형성한 관계를 평생 가지고 가고, 이러한 관계가 언젠가 업무에서 도움이 필요할 때 연락할 수 있는 방대한 네트워크를 제공합니다. 여성에게는 그런 것이 부족합니다. 또한, 일자리를 떠나야 한다는 압력도 있습니다. 일하는 여성으로서 제가 개인적으로 마음속에 목표로 삼고 있는 점입니다.

우리 사무실 직원 중 한 명의 부인이 임신을 했습니다. 그 부인은 한국 대기업에서 일하고, 임신한 사실이 표 나기 시작하자마자 사직 압

력을 받았습니다. 이는 현대의 노동자에게 일어나서는 안 되는 일입니다. 제가 임신을 했을 때는 한국 교섭자들과 무역 협상을 하고 있었습니다. 사실, 임신한 지 7개월 반이나 되었습니다. 한국 정부 측 교섭자들은 눈에 띄게 배가 부른 여성이 교섭자로 나와서 대단히 당황했을 것으로 생각하지만, 어쩔 수 없는 일이고 저는 아무렇지도 않았습니다. 아기를 가진 여성은 무능력해지는 것이 아닙니다. 네, 분명 무거운 물건을 드는 등의 일은 하지 말아야 합니다만, 임신한 여성도 일할 수 있고 상당한 시간 동안 업무를 수행할 수 있습니다.

살면서 얻은 관점을 토대로 이 자리에서 말씀드리고 싶은 바는 유연성이 가장 중요하다는 것입니다. 먼저 일자리는 유연해야 합니다. 한국의 노동 시간은 믿을 수 없을 정도로 깁니다. 그토록 정교한 IT 기술을 보유하고 네트워크 구축이 잘 된 나라에서 책상에서 일하는 것을 이렇게나 중요하게 생각하다니 좀 놀라면서도 이해하기 어렵다고 생각합니다. 이유가 무엇일까요? 저는 언제나 일하고 있습니다. 휴대전화로도 일하고, 차에서도 일하고, 아이들과 놀 때도 일합니다. 아이들에게는 비밀이니까 말하지 말아주세요. 왜 꼭 책상에 앉아 있어야 합니까? 한국 사람들이 하듯이 아침 7시부터 저녁 10시까지 책상에 붙어 있지 않아도 많은 일을 성취할 방법은 많습니다.

한 가지 꼭 말씀드리고 싶은 점은 여성의 근무 유연성만 제도화한다면 효과가 없다는 것입니다. 모든 사람에게 유연해야 합니다. 저는 맞벌이를 하는 부부입니다. 지금 이 순간 아이들 학교에서 아이가 아프니까 당장 데려가야 한다는 연락을 받으면, “지금 발표 중이니까 아이들을 데리러 가라”고 남편에게 문자 메시지를 보내야 할 것입니다. 업

마가 항상 문제를 돌보지 않아도 되는 상호 타협 지점이 존재해야 합니다. 여기에 참석하신 남성들은 저를 좋게 보지 않을 수도 있지만, 저는 그저 별날 뿐입니다.

일자리 시장은 유연해야 합니다. 저는 대학생을 만날 때마다 “일하는 여성이 되면 삶에서 선택을 해야 합니다.”라고 말합니다. 저는 한 살 반 된 딸 때문에 좋아하는 직장을 떠났습니다. 당시 한미 FTA를 막 타결 하려는 참이었는데, 한국과의 FTA 교섭 일을 계속했다라면, 딸을 돌볼 시간이 전혀 없었을 것입니다. 당시 딸은 18개월이어서 저는 그 일을 그만두고 전에 했던 일 만큼 재밌고 더욱 보수가 좋은 일자리를 찾았습니다. 그 일자리는 더욱 유연성이 높아서 일하면서 딸을 돌볼 시간이 있었을 뿐만 아니라, 아들도 가질 수 있었습니다. 예전 일을 그대로 했더라면 자녀를 두 명이 아니라 한 명만 두었을 것입니다. 따라서 여성이 현재 가족 상황과 본인에게 더 잘 맞는 직장을 찾아 떠나더라도 힘들고 난처한 일이 없도록 노동시장에 유연성이 형성되어야 합니다.

우리는 M-Curve 대해서도 논의해 보았습니다. 여성이 아예 직장을 그만둬야 한다고 느끼게 하기보다는, 삶의 분기점마다 여성의 필요에 부응하여 더 나은 다른 자리를 찾을 수 있는 여건을 만들어주는 것은 어떻습니까? 여성이 인력에서 완전히 빠져나가고, 자신의 기술을 늘리고 있을 필요가 없습니다. 그러나 사회가 유연한 것이 가장 중요하다고 생각합니다. 아까 말씀드렸다시피 저는 많은 여성 집단과 이야기를 나누었습니다. 그중에 가장 마음에 와 닿았던 이야기가 있습니다. 2년 전, 미국 대사관이 후원하는 컨퍼런스에서 발표할 때 일입니다. 어떤 여성이 손을 들고, 자신이 직장여성이라고 밝히며 한국 학교에서 딸이 반장이 되고 싶어

했지만 학교에서는 엄마가 일하는 아이는 반장을 시켜줄 수 없다고 말했습니다. 왜냐하면 일하는 엄마는 학교 일에 추가로 시간을 할애할 수 없기 때문입니다. 저는 엄청난 충격을 받았습니다. 그 일을 생각할 때마다 정말 슬픕니다. 일하는 여성에게 그런 상황이 닥쳐서는 안 됩니다. 일하는 여성에 대한 지원이 필요하며, 그들은 가족과 시댁, 아이들의 학교에서 비판받기보다는 사회에 대한 긍정적 기여자로 간주되어야 합니다. 한국 사회에서 여기에 관련된 진지한 논의가 있어야 합니다.

제가 언제나 청중에게 들려주는 이야기가 있습니다. 일하는 미국 여성으로서 본 미국 기업은 분명 미국 인력 시장에서 개선해야 할 점이 있습니다. 그러나 미국 기업은 여성을 채용하고, 고용을 유지하기 위한 프로그램을 많이 만들고, 아주 잘 운영하고 있습니다. 분명히 말씀드리는데, 한국 여성은 저희 기업의 비밀 무기입니다. 미국 기업들은 다른 국가의 여성들에 비하여 한국의 여성들을 더 높은 비율로 유지하고 승진시키며 이는 그들이 자랑스러워할 만한 것입니다.

오늘 제가 말씀드린 사례를 듣고, OECD 국가 기준에서 더욱 정상적으로 여성을 채용, 유지, 승진시키는 데 도움이 되는 프로그램을 도입할 수 있었으면 좋겠습니다. 이것이 제가 말씀드리고자 하는 요지입니다. 다른 예시를 하나 더 들겠습니다. 앞의 발표자께서 많은 사람이 “잘못된 것이 없다.”고 말하는 것이 문제라고 말씀하셨습니다. 저도 한국 여성인력에 대해 논의할 때 그 점을 인식했습니다.

올해 초에 삼성병원과 골드만삭스(Goldman Sachs)가 미국상공회의소와 접촉했습니다. 그들은 여성 근로자의 유방암에 관한 공동 프로젝트를 추진하고 있는데, 삼성병원의 연구 결과 한국 직장에서는 (유방암이 있다고 밝

한 여성들이 엄청난 차별을 받고 있었습니다. 유방암이라는 병에는 큰 낙인이 찍혀 있어서, 일하는 데 신체적으로 아무런 문제가 없어도 직장을 떠나야 한다는 압력을 크게 받고 있었습니다. 솔직히 말씀드리겠습니다. 이 두 기관이 미국상공회의소에 찾아와서, 미국 기업 10곳과 한국 기업 10곳이 교육을 받도록 동의를 구해줄 수 있느냐고 물었습니다. 삼성 병원의 전문가가 직장으로 직접 찾아오기 때문에 교육을 위해 이동할 필요도 없었습니다. 돈을 낼 필요도 없었고, 인사부 관리자나 직원 전체에게 유방암이 무엇인지, 직장에서 유방암이 있는 사람이 무엇을 할 수 있고 무엇을 할 수 없는지, 사회적 낙인을 극복할 방법은 무엇인지 교육시키기만 하면 됐습니다. 그러나 한국 기업은 전혀 응답이 없었습니다. 아리랑 TV를 제외하고는, 모든 한국 기업과 모든 한국 무역 기관이 거절했습니다. 그러나 당시 아리랑 TV 책임자가 한국 여성이었음에도 불구하고, “왜요? 왜 그걸 해야 하죠? 우리가 왜 그걸 신경써야 하죠? 그냥 일반 암에 대한 교육을 하면 안 됩니까?”라는 대답이 돌아왔습니다. 이런 생각은 하나도 이상할 것이 없습니다. 왜냐고요? 우리가 방금 본 통계를 보십시오. 한국 기업에서는 높은 지위에 오른 여성이 매우 드뭅니다.

이 불행한 질병은 현대에 충분히 치료가 가능하기 때문에 한국 기업은 유방암이 있는 여성이 쉽게 일할 수 있게 하고 그들이 받는 명백한 차별에 대해 조치를 취해야 할 것입니다. 그러기 위해 몇 시간 정도 사용하는 것이 어떻다고 그러십니까? 그런데 아무도 그렇게 하지 않는다는 것이 정말 충격적이었습니다. 부정적인 발언으로 발표를 끝내고 싶지 않지만, 여기서 마치겠습니다. 향후 논의가 있기를 기대하겠습니다.

감사합니다.

WORLD BANK/KAS/KWEA International Conference

Women and Growth Potential

여성과 성장잠재력

Monday, December 1, 2014

세션 2: 여성인력 활용 제고를 위한 정책 방향

사 회 이명선 한국여성정책연구원 원장

특별발표 이민재 한국여성경제인협회 회장

발 표 박현숙 여성가족부 여성정책국장

Cyn-Young PARK 아시아개발은행(ADB) 차석 이코노미스트

토 론 배규식 한국노동연구원 노사·사회정책연구본부장

김용성 한국개발연구원 인적자원정책연구부장

Barbara ZOLLMANN 한독상공회의소(KGCC) 사무총장

[세션2] 여성인력 활용 제고를 위한 정책 방향

한국경제와 여성기업가의 역할

특별발표: 이민재

한국여성경제인협회 회장

안녕하십니까. 저는 여러분과 함께 21세기 국가미래전략의 주축인 ‘여성과 성장잠재력’에 대해 논의하는 이 자리에 서게 된 것을 매우 기쁘게 생각합니다.

〈협회 소개 및 정부지원 소개〉

먼저 한국경제인협회의 역할 및 정부의 지원내용에 대해 간략한 소개를 하도록 하겠습니다. 우리 한국여성경제인협회는 1971년 ‘대한여성경제인협회’를 모태로 시작하여, 1999년도에 여성 기업 지원에 관한 법률에 따라 정부로부터 설립인가를 받은 유일한 법정단체입니다. 현재 전국에 16개 지회를 두고 있으며, 약 3,000여개의 회원사가 있습니다.

또한 정부는 2007년도에 여성기업종합지원센터를 설치하여 여성 CEO MBA 교육, 차세대 여성 CEO 양성교육, 창업경진대회, 여성가장창업자금, 해외박람회, 해외시장 개척단 등과 같은 수출, 창업, 교육, 금융 지원 등 여성 기업 육성을 위한 다양한 서비스를 제공하고, 현재 전국 14개 센터에서 178개의 여성창업 보육실을 운영하고 있습니다. 협회의 중점 사업으로는 여성기업 공공 구매를 위한 여성기업 확인증을 발급해주고 있습니다. 특히 여성기업 제품 판로 확대를 돕기 위해 여성 기업 지원법에 의거하여 여성기업 제품을 공공기관에 3~5%까지 납품하기로 한 것이 10년 이상 권고사항이었습니다. 이것을 박근혜 정부가 들어서면서 2013년도에 의무조항으로 법을 개정하여 2014년 1월 1일부터 시행하고 있습니다. 또한 국가계약법상 1인 견적으로 가능한 여성기업과의 수의계약 금액 한도도 기존 2천만원에서 5천만원으로 상향 조정되어 여성기업 판로 확대에 큰 도움이 되고 있습니다. 우리 여성기업인들은 이 법을 토대로 여성기업의 진취적인 사업 활성화와 더불어 국가경제 발전에 이바지할 것으로 기대됩니다.

〈21세기는 여성의 시대〉

21세기는 ‘여성의 시대’라고 합니다. 산업화, 정보화 시대를 거쳐 창조경제가 중심이 되는 새로운 변화가 일어나고 있습니다. 박근혜 대통령은 창조경제에서는 여성의 섬세함과 감수성, 소통능력이 경제발전을 이끄는 중요한 토대가 될 것이라고 말씀하셨으며 이러한 특성을 바탕으로 창조경제 시대에는 남성이 아닌 우리 여성의 시대가 되리라고 확신합니다.

내년에 우리나라는 국민소득 3만 달러를 달성하고 인구 5천만 명을 이루게 되어 “30-50 클럽”에 가입할 것으로 예상된다고 합니다. 전세계에서 지금까지 30-50 클럽에 가입한 국가는 미국, 영국, 독일, 프랑스, 이탈리아, 일본 6개국뿐입니다. 30-50 클럽에 가입하기 위해서는 여성기업의 역할이 매우 중요합니다. 그러나 우리나라는 저출산, 고령화 사회로의 진입이 매우 빠르게 진행되고 있습니다. 우리나라가 OECD 회원국들 중에서 가장 빠른 고령화 속도를 보이고 있고 이와 동시에 최저출산율을 기록하고 있다고 합니다. 이로 인해 생산가능인구가 감소하고 잠재성장률이 둔화될 것이라고 합니다. 이러한 부정적인 영향을 벗어나기 위해서는 노동력 부족 문제를 극복해야 하며 여성의 경제활동 참여가 중요하다고 생각합니다. 이를 위해서는 일·가정 양립을 위한 정부의 지원 정책이 반드시 뒷받침되어야 합니다.

〈여성기업 현황 소개〉

다음으로 한국 여성기업의 현황에 대해 소개하도록 하겠습니다. 현재 한국의 여성경제활동참가율은 여성 직장인을 포함하여 50% 정도의 수준에 머무르고 있습니다. 이는 남성의 경제활동참가율이 73.2%인 점에 비추어 볼 때 매우 저조한 수준입니다. OECD 기준으로 살펴보면, OECD국가 여성경제활동참가율 평균은 62.6%이지만 한국 평균은 55.6%로 34개국 중 30위를 하회하고 있습니다. 또한 OECD 회원국의 여성창업비율이 6.3%인데 반해 우리나라 여성의 창업비율은 3.9%에 불과하여 저조한 수준입니다.

한국 여성기업은 판로, 자금, 인력 부분에서 많은 어려움을 겪고 있

습니다. 특히 한국 여성의 경제참여와 여성기업의 활동에는 보이지 않는 차별적 관행과 사회적 편견이 남아 있어 현실적인 어려움이 존재하고 있습니다. 아직까지 여성기업이 일반 기업과 동등하게 경쟁하기에 우리 사회는 부족한 부분이 많고 개선해야 할 점들이 많습니다. 주로 술을 통해 거래처를 접대하는 문화, 남성들만의 네트워크에서 소외당하는 점, 또한 바이어들과 금융회사 관계자들이 기업인이 아닌 ‘가정주부’나 ‘여성’으로 바라보는 시각과 관행은 여성기업을 경영하면서 겪는 어려움이었습니다. 실제로 최근에도 협회에 여성기업이 금융기관 이용 시 겪고 있는 차별적 관행에 대한 민원이 제기되었습니다. 연매출이 60억이 넘는 건실한 여성기업의 대표자가 대출을 이용하기 위해 금융기관을 방문했지만, 가족관계증명서를 요구하고 남편의 직업에 대해 확인하며, 남편이 직업이 없자 결격사유로 판정되어 대출을 이용하지 못했다고 합니다. 이런 사회적 악조건에도 불구하고 우리 여성기업은 현재 약 130만개로 전체 사업체 중 38.9%의 비중을 차지하고, 고용에 있어서도 약 350만 명의 일자리를 창출하고 있습니다.

또한 2013년도 신설법인 수 증가율은 전년대비 남성 신설법인은 1.5%p 증가한 반면 여성 신설법인은 3.1%p 증가하여, 우리나라 경제에 여성경제인의 참여가 이전보다 증가한 것을 알 수 있고 또 앞으로 더 증가할 것으로 기대됩니다. 무엇보다 창조경제시대에 적합한 지식서비스업종에서 여성 사업체 증가율이 높게 나타나고 있어 대부분이 두 자리수 증가율을 보이고 있습니다.

고용창출 면에서도 여성기업은 많은 기여를 하고 있습니다. 특히 제조업의 경우에는 여성인력 고용 비율이 37.5%로 일반 중소기업의

여성인력 고용 비율보다 10.6%p 높게 나타나고 있습니다. 따라서 여성기업의 성장이 여성경제활동인구 증가 및 고용확대로 국가경제성장에 기여할 것입니다.

〈여성기업의 특성〉

이제 여성기업의 특성에 대해 살펴보도록 하겠습니다. 여성기업은 남성 기업에 비해 상대적으로 안정성, 활동성, 수익성이 우수한 것으로 나타납니다. 여성기업인은 남성 기업인에 비해 부채비율이 낮고 자기자본비율이 높아 기업경영에 있어서 안정성이 높습니다. 2013년도에 실시한 여성기업 실태조사에서도 제조업 분야에서 여성기업의 부채비율이 일반기업보다 15.4%p 낮게 나타났습니다. IMF 당시 일반 중소기업의 평균기업 어음부도율이 30%를 넘어설 때에도 우리 여성기업 부도비율은 7%로 매우 낮았습니다. 그 때 당시 우리 여성기업인들은 공격적이지 않고 안정적인 경영으로 불합리한 경영환경을 잘 극복하였으며 현재에도 재정건전성 측면에서는 모범적인 기업성장모델을 제시해주고 있습니다. 또한 우리 여성 기업은 신뢰성, 고객 만족도, 원활한 소통능력에서 우수한 평가를 받고 있습니다. 가족적인 기업문화라는 새로운 기업문화를 창조하고 수평적인 의사결정구조를 지향합니다. 무엇보다 여성기업인은 소비자 욕구 파악이 빠르고 납기일을 준수하여 고객과의 신뢰를 확보하고 이를 기업경영의 핵심전략으로 삼고 있습니다. 하지만 여성기업인의 단점이라면 리더십과 도전정신의 측면에서는 아직까지 미흡한 점이 많다는 점입니다. 이를 극복하고 더 발전하기 위해서는 기업가정신을 강화할 필요가 있을 것입니다. 이 모

든 것을 비추어볼 때, 국가에서 현재 약자의 위치에 있는 여성기업인에게 대폭적이고 공격적인 지원정책이 필요하다고 생각합니다.

〈여성기업인의 역할〉

이제부터는 여성기업인의 역할에 대해서 말씀드리겠습니다. 경제 발전과 더불어 기업의 사회적 책임(CSR)이 점점 강조되고 있습니다. 특히 21세기는 나눔이 필수라고 생각합니다. 여성기업인들은 이 부분에서도 모범이 되고 있습니다. 최근 우리 여성기업인들은 나눔으로 함께하는 여행(女幸)을 모토로한 ‘여성행복 아너 릴레이 캠페인’을 시작했습니다. ‘여성행복 아너 릴레이 캠페인’은 사회복지공동모금회의 고액기부자 모임입니다. 여성기업인들이 나서서 사회기부 문화를 확산하기 위해 한국여성경제인협회가 기부릴레이에 나선 것입니다. 현재는 10명이 참여하였는데 앞으로는 30명이 릴레이에 참여할 것으로 기대됩니다. 기업인이자 엄마인 우리 여성기업인들은 엄마가 가족을 뒷바라지 하는 것을 티를 내지 않듯이 남몰래 선행을 실천하며 살아오신 분들이 많습니다.

성공하는 여성기업인들의 경영특성을 살펴보면 대부분 수익성만을 추구하기보다 사회적 책임을 중시 여기고, 함께 나누며 행복한 사회를 이루어 가는 것을 기쁨으로 여기는 분들이 많습니다. 우리 여성들은 남성들과 경쟁하기 위해서 그들처럼 행동하려 하기도 합니다. 그러나 오히려 남성성을 갖추어 그들과 경쟁하려 하기보다는 외유내강형으로, 또 “여성다움”을 부각하여 절제된 부드러움을 통해 비즈니스를 펼쳐야 한다고 생각합니다. 이 점이 여성경제인의 차별화된 경쟁력이

라고 할 수 있습니다. 여성기업인들이 활발한 경영활동과 국가경제에 대한 기여를 통해 앞장서서 여성의 사회적 지위를 향상시키고 우리나라 경제의 신성장 동력으로서의 역할을 다하여 국민소득 3만 달러를 넘어 4만 달러 시대의 초석도 다질 수 있을 것입니다.

〈암탉이 울면 집안이 부흥한다〉

사회가 발전해나가는 고속성장에는 조금의 편법과 무심코 저질러지는 관행들이 성장이라는 큰 울타리에 묻혀서 잘 보이지 않습니다. 그러나 우리나라는 이제 세계경제에서의 위상이 결코 가벼운 위치가 아닙니다. 세계 강대국과 같은 선상에서 도덕적 책임과 모범을 보여야 하는 나라가 되었습니다. 때문에 내실을 다지고 모두가 함께 번영할 수 있는 동반성장을 해야 합니다. 이 때 우리가 눈여겨보고 같이 가야 할 부분이 여성경제인입니다. 여성경제인들은 허세와 낭비가 없고 또한 무례하지 않습니다. 따라서 성장은 다소 느리더라도 알차고 건전해서 부도율도 낮고 재무건전성도 좋습니다. 이것은 통계적으로도 증거가 되어있습니다.

또 여성의 리더십의 중심에는 여성의 가장 강점인 청렴과 배려가 있습니다. 이를 통해 뛰어난 사회성을 발휘할 수 있지요. 앞으로 여성 기업인들이 한국의 경제성장에 큰 역할을 할 것으로 믿습니다. 끝으로 제가 한국 속담을 하나 소개하겠습니다. 한국 속담에 “암탉이 울면 집안이 망한다.”는 속담이 있습니다. 우리나라는 오랫동안 유교사상의 뿌리가 깊어 여자를 하대하여 암탉으로 표현했습니다. 그러나 요즘에는 시대가 달라졌습니다. 요즘에 암탉이 울면 어떻게 될까요? 암탉이

울면 알을 낳고 병아리를 잘 키웁니다. 우리 여성들은 출산을 하여 인구를 증가시키고 부의 근원을 만듭니다. 이제 암탉이 울면 집안에 웃음이 가득하고 부흥하는 시대가 도래한 것입니다. 반면 수탉이 울면 어떻게 될까요? 수탉은 날이 새기 전 새벽에 울어서 잠을 깨워 피곤하게 만듭니다.

경청해주셔서 감사합니다.



발표: 박현숙

여성가족부 여성정책국장

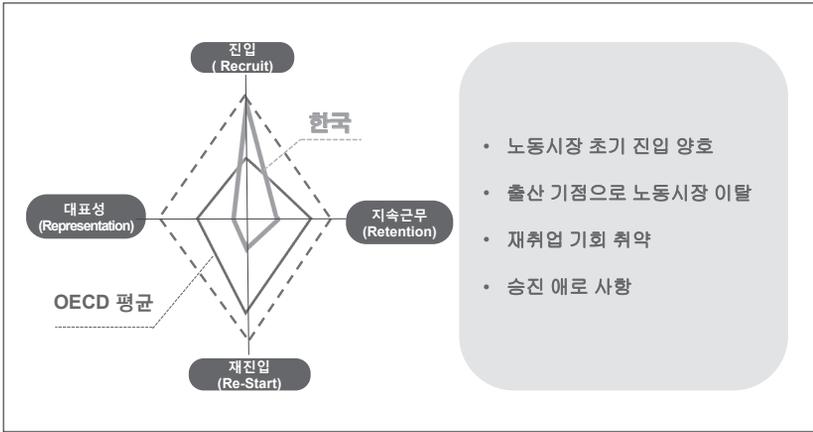
오늘 이 자리에서 여러분들에게 한국의 여성인력 활용 제고와 여성 고용 방향에 대해 발표할 수 있게 되어 대단히 영광으로 생각합니다.

OECD의 장기 세계경제 전망 보고서에 따르면, 대한민국의 생산가능인구는 계속 감소하여 2011년 기준 72.5% 수준인 생산가능인구가 2060년에 이르면 전체 인구의 절반이 되고, 이에 따라 2031년부터 2060년까지 30년간 평균 GDP성장률이 1%대로 떨어질 것으로 전망됩니다. OECD 보고서는 대한민국이 여성의 경제활동 참가율을 남성 수준으로 올릴 경우, 향후 20년간 경제성장률을 연평균 1%p 추가 상승시킬 수 있다고 예상하고 있습니다.

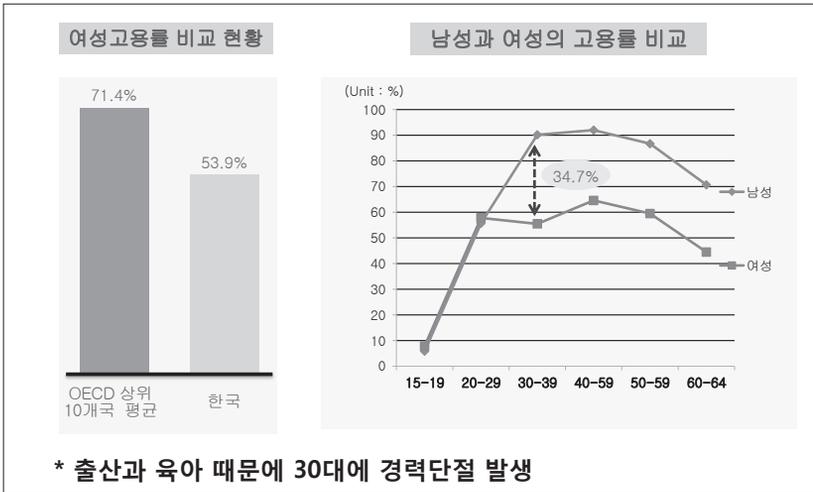
이러한 맥락에서 IMF의 크리스틴 라가르드(Christine Lagarde) 총재는 한국의 경우 아직 제대로 활용되지 않은 여성인력이 있기 때문에 저출산이 큰 문제가 되지 않을 것이라고 말하였습니다. 저출산에서 파생되는 사회적 문제를 해결하고 더불어 경제성장을 이루려면 여성의 경제활동 참여 확대가 필요합니다.

[그림 1]이 여성가족부가 관할하는 정책의 네 평면입니다. 이 평면은 진입(Recruit), 지속근무(Retention), 재진입(Re-Start), 대표성(Representation)에 있어서 OECD의 평균과 한국의 현재를 보여줍니다. 초기 진입은 양호하지만, 출산을 기점으로 노동시장에서 이탈되고, 재진입의 기회가 취약하고, 제대로 승진하지 못하는 애로가 있습니다. 이 그래프를 점선처럼 풍성하게 만드는 것이 우리나라 정책의 목표입니다.

[그림 1] 생활 주기에 따른 여성의 경제참여



[그림 2] 여성고용률 비교 현황

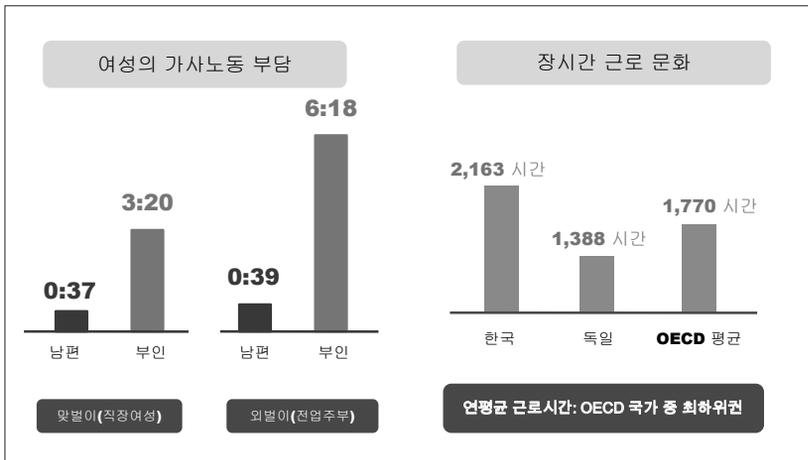


한국의 여성고용 현황을 살펴보겠습니다. 2013년 한국의 여성고용률은 53.9%로 OECD 상위 10개국 평균보다 17.5%p 낮은 수준입니다. [그림 2] 오른쪽 그래프를 보시면, 20대에는 여성의 고용률이 남성

보다 근소하게 앞서나 30대로 들어서면서 무려 34.7%p 차이로 역전 되는 현상을 보입니다. 이유는 출산휴가를 거치는 30대에 경력단절이 발생하기 때문입니다. ‘2013년 경력단절 여성실태조사’에 의하면, 전체 취업여성 중 경력단절 경험이 있는 여성은 58%나 됩니다. 그리고 20대 여성의 47.5%, 30대 여성의 52.5%가 임신·출산·육아가 경력 단절의 이유라고 들고 있습니다.

[그림 3] 좌측 그래프를 보시면, 실제 대한민국 남성 중 전업주부의 남편은 하루 39분, 직장여성의 남편은 하루 37분 육아와 가사 일을 합니다. 직장여성은 과외로 3시간 20분 남성에 비해서 더 일해야 합니다. OECD 평균 근로시간은 1,770시간인데 비해 우리나라(2,163시간)는 약 393시간이 많습니다. 직장에서는 장시간 근로, 가정에서는 육아와 가사 부담 등으로 여성은 자의 반, 타의 반으로 직장을 그만두게 됩니다.

[그림 3] 가사노동과 장시간 근로 문화



두 번째 평면 정책은 '지속근무(Retention)'입니다. 여성들의 경력단절을 예방하기 위한 정책 세 가지가 있습니다. 아이를 안심하고 맡길 곳, 유연한 근무시스템, 그리고 가족 친화적인 직장문화 조성입니다. 무엇보다도 경력단절 예방을 하는 것이 우리나라 현재의 남녀 임금격차를 줄이는 방법의 하나로 활용될 수 있습니다.

경력단절 예방의 첫 번째는 아이를 안심하고 맡기는 것입니다. 우리나라의 경우, 어린이집을 포함한 보육시설의 수요 대비 공급이 충분합니다. 다만, 국공립에 비해 민간어린이집의 수준이 떨어져 국공립에 수요가 몰리는 미스매치 현상이 나타나고 있습니다.

민간어린이집의 수준을 올리기 위해 평가인증제도, 투명한 정보 공개제도, 맞벌이부부에게 우선권을 주는 제도 등을 강구하고 있습니다. 여성가족부에서는 어린이집에 맡기기 싫은 영아를 종일 돌보고, 출퇴근 시간과 어린이집 시간 사이의 시간대에 아이를 돌봐주는 아이돌보미 사업을 통해 사설 보육의 사각지를 메우고 있습니다.

경력단절 예방의 두 번째입니다. 경력단절 여성들이 가장 원하는 정책 1순위는 양질의 시간선택제 일자리입니다. 직장을 그만둔 적이 있는 여성들을 대상으로 실태조사를 했을 때 30대가 34.7%, 40대가 40.9% 시간선택제 일자리를 원하고 있습니다. 정부에서는 시간선택제 일자리 확대를 위하여 양질의 시간선택제 일자리 창출기업에 대하여 인건비와 세제혜택 등 인센티브를 대폭 늘렸습니다. 여성가족부는 기업의 위탁을 받아 채용된 인력에 대한 직무소양 교육을 실시해 빠른 정착을 돕고 있습니다.

여성경력단절 예방의 세 번째로는 여성의 경력을 유지하기 위해서

는 무엇보다 직장문화가 가족 친화적으로 바뀌어야 합니다. 가족친화 경영은 직원의 행복을 도모할 뿐만 아니라 회사의 지속가능한 성장을 가져옵니다.

가족친화기업에 있어서 여성가족부는 2008년부터 가족친화인증기업제도를 시행하고 있습니다. 아이들을 안심하고 맡길 수 있는 직장 어린이집을 만들고 직원들이 마음 편하게 출산휴가와 육아휴직을 쓸 수 있게 해줘야 합니다. 이를 위한 가족친화인증기업의 효과를 말씀드리면 기업의 이미지도 좋아져서 입사지원율이 상승한 경우가 50%나 된다고 하며 또한 기업의 평균 이직율도 감소하고 있습니다. 정부에서는 가족친화인증기업의 확대를 위하여 기업에게 실질적인 도움이 되는 인센티브를 적극적으로 발굴하고 있습니다. 시중은행과 MOU를 맺어 가족친화인증 중소기업에는 1-1.5%의 금리를 우대해주고, 각종 정부 사업에 참여시 가산점을 부여하고 있습니다.

다음으로 경력단절된 여성을 다시 노동시장에 재진입할 수 있도록 지원하는 세 번째 평면 정책 '재진입(Re-Start)'을 살펴보겠습니다. 재취업을 원하는 경력단절 여성 중에 53.1%가 재취업을 원하고 있습니다. 여성가족부는 경력이 단절된 여성들의 재취업을 돕기 위해 '여성새로일하기센터'를 설치·운영하고 있습니다. 2009년을 시작으로 지금까지 전국에 140개소를 운영하고 있으며, 앞으로 지속적으로 확대해 나갈 계획입니다.

여성새로일하기센터의 기능은 여성의 경력, 지역 등에 맞춤형 구직 상담과 취업정보를 제공하고, 기업 수요에 맞춘 직업교육훈련을 실시합니다. 그리고 구직여성과 구인기업을 매칭해 취업으로 연계합니다.

또한 장기간 직장으로부터 이탈된 여성이 취업 후 직장에 적응할 수 있도록 기업에 지원을 해주는 인턴십 제도도 운영하고 있습니다. 이에 그치지 않고 취업자에 대해서는 가사양육지원과 경력개발지원을, 채용기업에는 양성평등교육과 환경개선 지원 등을 통해 고용이 잘 유지될 수 있도록 사후관리도 하고 있습니다.

2013년 기준으로 21만여 명의 여성이 센터를 이용하였으며, 이 중 10만 8천여 명이 취업하여 51.4%의 취업률을 달성하였습니다. 특히 새로일하기센터는 정부와 지방에 재정 부담을 동일하게 하고 있습니다. 그래서 이 센터는 지역사회에 중심적이고 성공적인 여성 일자리 지원기관으로 자리매김하고 있습니다.

마지막으로 '대표성(Representation)' 제고입니다. 먼저 공공부문에 대한 대표성 증진을 위해서 정부는 정부위원회 여성 비율을 2017년까지 40%로 늘릴 예정입니다. 저희는 2017년까지 정부가 운영하는 위원회에 대한 계획을 세웠습니다. 현재는 30% 정도 되고 있습니다. 관리직 여성 공무원을 현재 9.9%에서 15%로 확대할 계획입니다. 공공기관도 기관별 특성과 인력현황 등 실정에 맞게 여성 관리자 목표를 설정하고 이행실적을 경영평가에 반영하며 현황을 공시할 것입니다.

민간부분에 대해서는 기업공시 서식에 임원의 성별 구분이 없던 것을 새로 만들어 기업 스스로 여성 관리자를 적극 육성하고, 여성 대표성을 제고하도록 유도하고 있습니다. 여성가족부는 민간기업과 공공기관, 전문직 여성들을 대상으로 특화된 경력관리와 역량 개발 프로그램을 제공해서 중간 관리자의 역량을 강화하고 있으며 또한 여성들과의 네트워크를 통해서 조직의 핵심 리더로 성장할 수 있도록 지원하고

있습니다. 세계경제포럼(WEF)과 정부부처, 민간기업, 단체 등 117개 기관이 자발적으로 참여하는 「여성인재 활용과 양성평등 실천 TF」를 만들었습니다. 2014년 6월에 구성하여 3년간 한시적 운영을 할 계획입니다. TF에 참여한 기업들이 여성고용 확대, 일·가정 양립, 여성대표성 제고 등 분야별로 실천계획을 수립·이행하고, 우수사례를 발굴·확산하여 여성인력 활용과 일·가정 양립 문화를 정착시킬 것입니다. 그리고 2014년 12월에는 성과보고대회를 가질 예정이며 이를 통해서 범정부적 관심과 협력을 유도하고 민간의 자발적 참여와 국민적 공감대를 형성하고자 합니다. 이 TF는 기존의 총리 주재 여성정책조정회의, 부총리 주재 경제관계장관회의, 여성고용 TF와 함께 연계하여 성과를 점검하고 정책의 약한 고리를 보완하고 있습니다.

지금까지 지속근무와 여성의 재취업, 대표성 제고를 위한 정책에 대해 말씀드렸습니다. 그러나 국민들이 모르는 정책은 없는 정책이나 마찬가지입니다. 새로운 정책을 만드는 것도 중요하지만, 이미 존재하는 제도와 사업들을 국민들에게 잘 알려주어 필요할 때 이용하도록 하는 것이 더 중요합니다. 이를 위해 정부에서 시행하고 있는 정책 등의 모든 정보를 모아서 생애주기별, 수혜대상자별로 제공하는 모바일 앱을 개발하여 현재 보급하고 있습니다. 여성고용 정책들이 차질 없이 추진된다면, 2017년 국민의 삶에 큰 변화가 있을 것입니다.

먼저 아이를 맡길 곳이 없어 직장을 그만두었던 여성들은 각자 수요에 맞는 보육·돌봄서비스를 이용하여 직장을 계속 다닐 수 있습니다. 엄마에게 편중되어 있던 육아부담도 남성의 육아휴직을 통해 분담하게 될 것입니다. 획일적인 재취업 교육훈련을 받던 경력단절 여성은

개인의 특성에 맞는 맞춤형 교육훈련을 받게 됩니다. 전일제가 부담스러운 여성은 양질의 시간선택제 일자리로 새롭게 일을 시작하게 될 것입니다.

매일 야근, 회식하던 직장문화는 정시퇴근, 가족과 함께하는 가족친화적인 직장문화로 바뀌고, 유리천장에 좌절해야만 했던 여성들은 능력만 있으면 임원·관리직으로 승진하여 자신의 능력을 마음껏 발휘할 수 있게 될 것입니다. “경제성장의 원동력은 중국이나 인도와 같은 신흥국이나 인터넷과 같은 신기술이 아니라 바로 여성이다”라는 말이 있습니다. 박근혜 대통령께서는 2014년 신년기자회견에서 “여성들이 출산과 육아로 경력단절을 겪지 않는 나라를 만들고 능력과 열정을 가진 여성들이 자신의 역량을 최대한 발휘할 때 국가발전을 이룰 수 있다”라고 하셨습니다.

끝으로 여성가족부가 지난주에 경력단절 여성을 대상으로 하는 ‘새일밤 비상 콘서트’를 개최했습니다. 어느 경력단절 여성이 자기에게 보내는 응원 메시지를 읽어드리겠습니다.

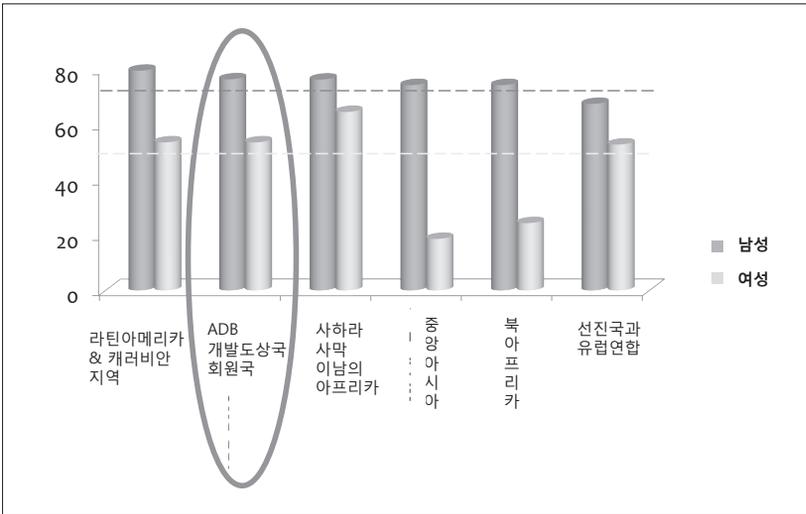
“나는 여전히 날고 싶다. 잠시 등지에서 날개를 접고 새끼들 옆에 있을 뿐, 언제든지 날 수 있도록 준비되어 있는 더 크고 강한 멋진 날개를 달고 저 높이 더 멀리 비상할 수 있는 맘들이여, 날개를 활짝 펼쳐라”

이것을 보면서 경제성장 및 양성평등 사회 실현을 위해 100% 활용되지 못한 여성이라는 자원이 적극 활용되었으면 좋겠고, 현재 취업한 여성뿐 아니라 경력단절 여성들이 날개를 펼칠 수 있도록 정부에서는 최선을 다하겠습니다.

감사합니다.

저는 전 세계의 여성노동참여율, 특히 아시아의 개도국들에 초점을 맞춰 말씀드리고자 합니다. 또한 여성노동참여율을 높이고 국가 성장 잠재력을 제고하는 데 있어 어떠한 정책과 전략이 적합할지에 대해서도 논의하고자 합니다.

[그림 4] 전 세계 여성경제활동 참여

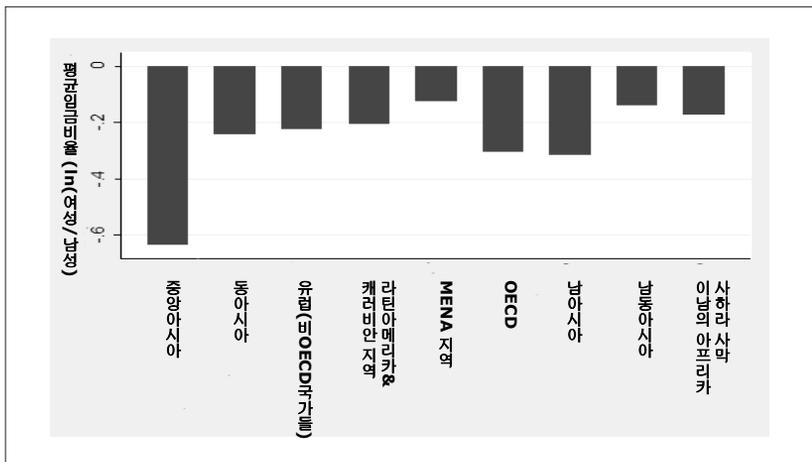


실제로 여성노동참여율은 국가 그리고 지역에 따라 천차만별입니다. [그림 4]에서 아시아개발은행(ADB) 개도국 회원국의 여성노동참여율 평균치가 라틴아메리카 개도국 평균과 유사한 수준에 있음을 볼 수 있습니다. 이는 중동 국가들과 북아프리카에 비하여 약간 높은 수

준입니다. 하지만 선진국들과 유럽연합에 비하면 약간 뒤쳐지는 수준입니다.

여성들은 남성들에 비하여 훨씬 낮은 수준의 급여를 받습니다. 저희는 같은 직종 하에서의 수치를 보여드리고 싶었으나 [그림 5]에 제시된 자료는 남성 급여와 여성 급여 평균치의 단순 비교입니다. 이 그래프는 또한 나라별로 여성의 노동에 대한 보상 방법에 상당한 차이가 있음을 보여줍니다.

[그림 5] 전 지역에 걸쳐 낮은 여성의 보수

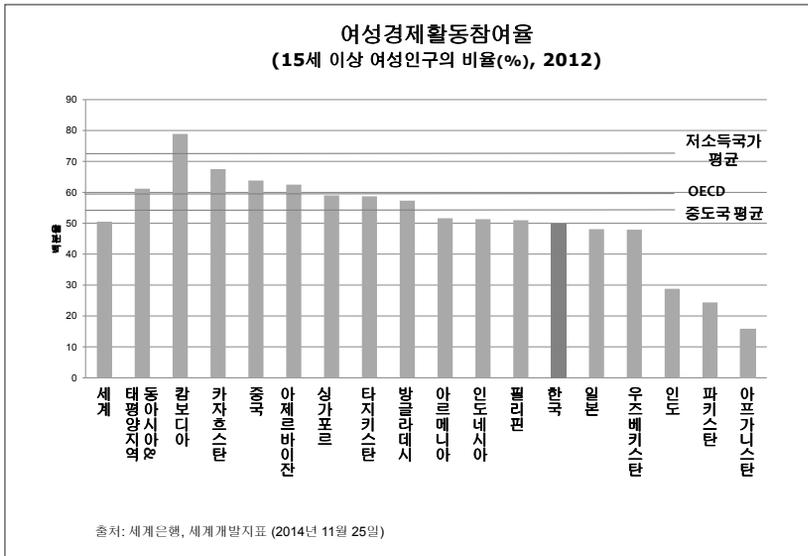


심지어 아시아 내에서도 여성노동참여율은 국가별로 상당한 수준의 차이를 보입니다. [그림 6]에서 보다시피 한국의 여성노동참여율은 OECD 평균보다 낮은 수치이고 중간소득국보다도 낮음을 확인할 수 있습니다.

국가별 소득수준에 따른 여성노동참여율에서 흥미로운 사실은 저

소득 국가일수록 여성의 노동참여율이 높다는 것입니다. 이는 저소득 국가에서는 농업 비중이 높아 많은 농촌 여성들이 비공식적인 고용상태에 있기 때문입니다. 농업 국가에서는 노동 수요가 있을 때 모든 사람들이 노동에 참여해야 하기 때문에 여성들 또한 노동시장에 참여하게 됩니다. 경제가 성장할수록 소득 수준은 높아지고 여성노동참여율은 낮아집니다. 중간소득국에서는 어떤 면에서는 여성에게 집에 있는 사치가 주어지는 것처럼 보입니다. 그러나 많은 경우 사회규범에 의해 강요된 것입니다. 일부 국가에서는 문화적 특성상 여성 혹은 아내가 집안에서 가사활동을 하며 가족들을 부양하는 역할을 하도록 요구되기도 합니다. 경제가 더욱 성장하게 되면 임금 수준 또한 더욱 높아지게 되며 여성의 노동참여율은 다시 증가하게 됩니다.

[그림 6] 아시아 지역의 다양한 여성경제활동참여율



그러나 동일한 임금 수준 하에서 여성노동참여율은 교육 수준의 향상, 여성의 권리 신장, 출산율의 감소에도 불구하고 정체된 경향을 보입니다. 오늘날 출산율이 낮아짐에 따라서 여성들의 육아에 대한 책임 또한 줄어들고는 있지만 전반적으로 여성노동참여율이 중간소득국의 여성노동참여율을 넘어서는 것은 조금 힘든 일인 것 같습니다.

아시아 지역의 많은 개도국에서 교육수준이 여성의 노동참여율을 실질적으로 보장해주지 못한다는 점은 꽤나 눈에 띄는 점입니다. 아시아의 개도국들에서는 여자아이의 취학률은 남자아이의 취학률에 비해 빠른 속도로 증가하고 있으며 고등교육을 받는 학생 수도 늘고 있습니다. 그럼에도 불구하고 많은 개도국의 여성노동참여율 수준에는 거의 영향을 미치지 못하는 것으로 보입니다.

그렇다면 여성노동참여율 상승을 가로막는 장애물로는 어떤 것들이 있을까요? 물론 여러 가지 이유가 있을 것입니다. 공급과 수요 측면에서의 제약, 노동시장에 노동력을 제공하는 데 있어서의 제약 그리고 고용주들이 여성으로부터 요구하는 노동 또한 여성노동참여율의 제약으로 작용합니다. 남녀 임금격차와 직종분리가 존재합니다. 제가 어렸을 때 어느 남자아이가 다쳐서 병원에 가게 되었는데 모든 사람들이 아이의 담당 의사가 남성일 것이라고 지레짐작했다는 농담을 들었던 기억이 있는 것 같습니다. 이는 여성의 직종에 대한 선입견이 존재함을 보여주는 사례라고 할 수 있습니다. 이와 같은 선입견 또한 여성의 노동참여에 지대한 영향을 끼칩니다.

또 다르게 눈에 띄는 것은 여성인적자원에 대한 제한된 투자가 노동참여율 차이의 일부를 설명할 수도 있을 것이라는 점입니다. 많은 여

자아들이 필수교육을 이수하는 과정에서 더 많은 한계와 장애물에 부딪히고 있습니다. 그러나 사실 이들 중 대부분은 실증적으로 설명하기 어렵습니다. 설명되지 않은 상당한 차이가 사회적 규범 및 인식과 관련이 있습니다.

[그림 7]을 보시면, 각기 다른 나라들에서 여성노동참여율이 낮은 이유에 관하여 여러 요인들이 나열되어 있습니다.

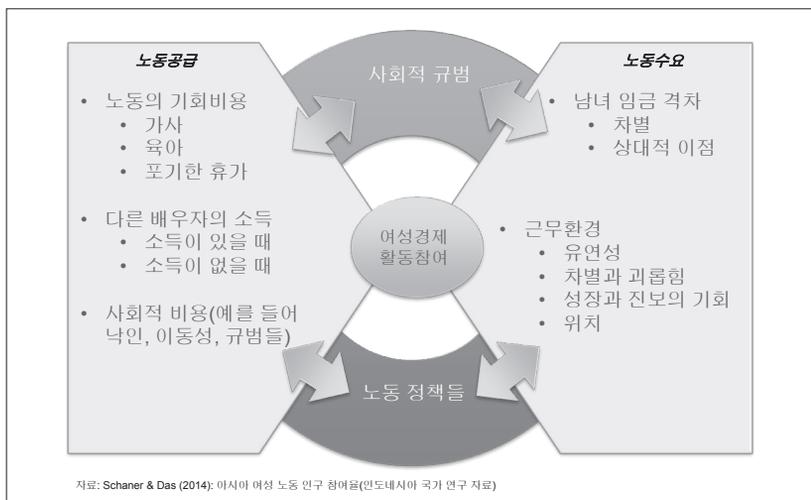
[그림 7] 낮은 여성노동참여율: 잠재요인

<p>여성들의 경제활동 참여 (그리고 인적자본 획득을) 방해하는 요인</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 공급 측면 제약 <ul style="list-style-type: none"> - 이동성의 제한(마찰적 실업) - 네트워크 - 가정의 책임(시간제 노동 기회) ● 수요 측면 제약 <ul style="list-style-type: none"> - 차별 - 여성 롤모델의 부족 <p>여성들이 직장을 그만두는 원인</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 공급측면 제약 <ul style="list-style-type: none"> - 유연성의 부족, 가정의 책임 - 결혼과 육아에 대한 사회적 규범 - 안전에 대한 우려
--

이 요인들은 내생적이며 서로 깊이 연계되어 있습니다. 공급 측면에서는 여성들의 가사활동, 양육의 책임 때문에 취업에 있어 많은 기회비용이 존재하게 됩니다. 또한 남편의 노동시장 참여는 아내의 소득 수준은 크게 영향을 받지 않지만, 아내의 노동시장 참여는 남편의 소득 수준에 큰 영향을 받습니다. 남편이 괜찮은 소득을 올리고 있다면

이는 어떤 이유에서인지 여성의 노동참여에 불리하게 작용합니다. 또한 여성의 노동참여에는 다양한 사회적 비용이 따릅니다. 이는 국가나 문화적인 배경에 따라 차이를 보입니다. 일하는 여성에 대한 부정적인 인식이 있는 국가들도 있으며 일부 국가들에서는 여성의 이동에 상당한 제한이 있는 경우도 있습니다. 또한 여성의 부족한 사회적 네트워크는 공공부문 직장에 진출하는 데 제한 요소가 되기도 합니다. 수요 측면에서는 남녀 임금격차가 상당합니다. 여전히 직장 내 차별이 존재하며 여성에 대한 상대적인 불이익이 존재합니다. 업무환경은 유연성이 부족합니다. 때로는 욕설이나 괴롭힘이 존재하기도 합니다. 성장과 발전의 기회는 여성들에게 상당히 제한되어 있습니다. 이동이 상당히 제한적인 일부 국가들에서는 직장이 집에서 멀리 떨어져 있는 경우 통근에 어려움이 존재하기도 합니다.

[그림 8] 복잡하고 다차원적인 내생적 도전요인



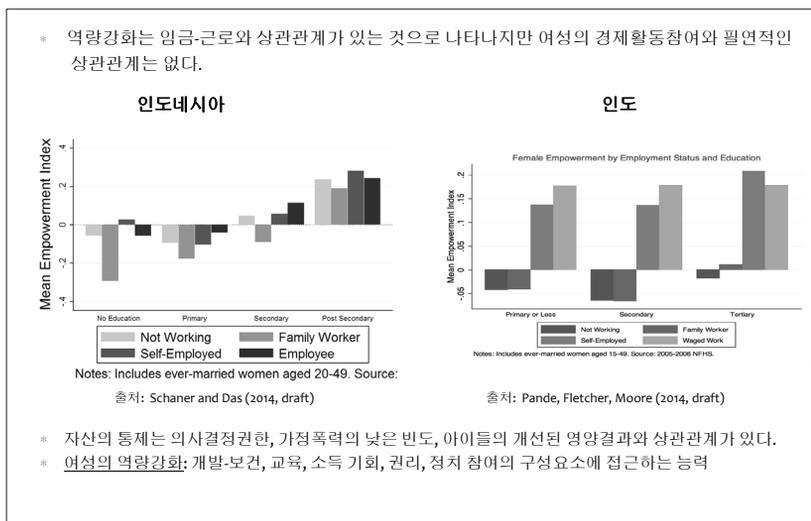
다양한 방면에서 이와 같은 여러 제한요소를 해결해보려는 정책 노력이 있었습니다. 첫째, 동일업무 동일임금을 주는 방식으로 경제적 보상 방법을 변화시키는 것도 생각해볼 수 있습니다. 여성 임금을 증가시키는 노력도 있을 수 있습니다. 하지만 여성에게는 여성 고유의 양육 책임이 있기 때문에 효과는 불확실해 보입니다. 또한 가정의 관점에서도 양육 책임을 대체하는 데에는 어려움이 존재합니다. 말씀드렸다시피 소득 수준 상승은 여성의 노동시장 참여를 어느 정도 위축시키기 때문에 여성의 노동참여율에는 U자 모양의 상관관계가 존재합니다. 둘째, 사회적 규범을 변화시키고 직장 내 유연성을 제고하는 것이 어떤 면에서는 더 효과적입니다. 평균 이상의 임금을 제공하는 것은 직무와 관련된 차별을 줄여주며 노동공급을 증대시키고 가사도우미를 고용할 수 있게 하여 가정생산의 기회비용을 줄여줍니다. 롤 모델을 늘림으로써 사회적 규범에 영향을 주면 여성들은 더욱 더 노동시장에 적극적으로 참여하게 됩니다. 직업의 종류를 막론하고 ‘여성 처음’이 되는 것은 쉬운 일이 아닙니다. 저는 1980년대에서 1990년대 사이 많은 저명한 한국의 여성들이 다양한 일에서 ‘첫 번째’ 경험을 하였으리라 생각합니다. 여러분은 첫 번째 사람이 되어야 합니다. 첫 번째가 되기 위해서는 더욱 더 큰 장벽과 비용이 수반되기 마련입니다. 사회적 규범이 존재하지 않는다면 무언가를 첫 번째로 하기 위해서 당신만의 사회적 규범을 만들어야 할 것입니다. 이는 여성들에게 부담을 더합니다. 셋째, 많은 국가들에서 이동성과 안전은 여성의 노동참여에 있어서 중요한 이슈입니다.

수요 측면에서는 개별 회사에서의 최적의 여성노동참여율 수준과 사회적 최적 수준에는 차이가 있습니다. 여러분은 자신의 회사에서 아무

나 채용하고 싶은 사람을 채용할 수 있을 것이라고 생각할 것입니다. 그러나 그렇게 된다면 임금과 채용에 있어서의 차별은 전체 경제에 있어 재능의 비효율적 분배로 이어질 것입니다. 이는 경제성장률의 하락으로 이어질 수 있습니다. 개별 기업에서의 최적 선택과 사회적 측면에서의 최적 선택의 차이는 정부의 개입을 통하여 조정되어야 합니다.

[그림 9] 연구는 여성의 권리 신장은 그 자체로 여성의 노동참여율을 높이지는 않지만 여성이 동등한 수준으로 보상을 받는 데에 큰 도움이 된다는 것을 보여줍니다. 동일업무 동일임금은 여성의 권리 신장과 관련되어 있는 것으로 보입니다.

[그림 9] 여성의 역량강화와 노동참여



또한 사회적 규범과 같은 서로 다른 문화적 배경은 여성노동참여율, 가사 책임 그리고 양육에 있어 국가별로 상이한 결과를 낳았습니다.

정부는 양육을 주로 담당하는 여성들을 대상으로 하는 정책을 만들어야 합니다. 또한 정부는 특히 남아시아의 개발도상국들의 이동 제한 같은 문제들을 처리해야 합니다. 이는 한국과 같은 나라에서 더욱 중요할지도 모릅니다. 여러분들은 이제 모든 발표에서 M자 모양의 한국 여성노동참여율을 보고 계실 겁니다. 한국에서의 육아 책임은 불균형하게 대부분 여성에게 몰려 있습니다.

여성의 노동참여를 목표로 하는 많은 시책들은 해당 국가의 체제에 맞춰 입안되고 시행되어야 합니다. 전반적으로 연구결과들은 높은 여성노동참여율은 국가의 부와 경제성장을 증진시키는 데에 기여함을 보여줍니다.

각각의 나라들은 서로 다른 정책과 전략들을 도입하였습니다. 그 중에서도 위에 언급된 것들은 가장 널리 쓰이는 정책입니다. 첫 번째 정책은 개도국들에서 널리 활용되는 것으로 여성들을 위한 기술 및 직업 훈련을 하는 것입니다. 두 번째는 젠더 쿼터를 도입하는 것입니다. 세 번째는 무역과 개방입니다. 일부 국가들은 외국의 참여나 수출 지향적 산업이 여성고용과 임금격차를 줄여줌을 보여주었습니다. 이와 같은 대부분의 젠더 이슈와 정책들은 국가별로 차이를 보입니다.

아시아개발은행은 최근 젠더와 경제성장에 대한 연구를 진행하였습니다. 저희 연구는 일부 개도국 회원국을 대상으로 '남녀불평등의 경제적인 득과 실은 무엇인가'에 관하여 규명하는데 초점을 두었습니다. 동 연구에는 중국, 인도, 인도네시아, 한국 그리고 파키스탄이 포함되었습니다.

예상했다시피 노동참여율에는 해당 국가 고유의 장애물이 있었습니다. 인도에서는 문화적 규범이 상위 계층에 있는 힌두교도들과 무슬림

들을 제한하고 있습니다. 인도네시아에서는 임금격차는 줄어들었으나 노동시장에서의 차별은 지속되고 있습니다. 파키스탄에서는 이동의 제한이 여성이 노동시장에 참여하는 데 있어 상당한 장애물로 작용하고 있습니다. 그리고 중국에서는 여성의 노동참여율은 높지만 여성을 위한 양질의 직업은 제한되어 있습니다.

한국은 어떨까요? 한국에서는 급격한 산업화와 경제개발 기간 동안 교육과 신입사원 채용에 있어서 동등한 기회 제공에 상당한 진전이 있었습니다. 법률, 의약 그리고 고위공무원 같은 전문직에서는 여성이 유의미한 존재감을 발휘하고 있습니다. 그럼에도 불구하고 노동참여율에는 성별 간에 크나큰 격차가 존재합니다. 한국 여성의 노동참여율은 55% 정도로 OECD 평균인 65%를 밑돌고 있습니다.

한국의 여성들은 경제활동에 참여하는 데에 있어서 북미권 국가들인 미국, 캐나다 그리고 세계 평균에 비하여 더 많은 어려움을 겪고 있습니다. 여성들은 또한 교육적 성취나 보건 신장과 사회 부문 발전에 있어서는 놀라울 정도의 평등을 이끌어냈지만 정치적 권리 신장에 있어서는 밀려나고 있습니다.

한국 여성의 평균 학교 교육 기간은 남성의 평균 기간을 거의 따라잡았으나 노동참여율에 있어서는 아직도 뒤처져 있습니다.

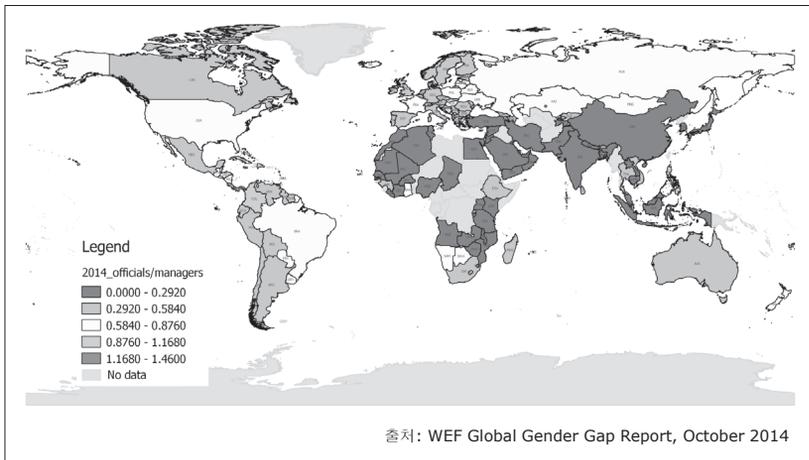
전문직이나 기술직에 있어서 여성은 아직까지도 평등하지 못합니다. 국회의원이나 고위공직자 그리고 관리자 단계에서는 불평등이 매우 심각한 수준입니다. 저희 연구는 가정과 노동시장에서의 남녀불평등이 여성의 노동시장참여율에 어떠한 영향을 끼치는지 알아보기 위해 모형을 제시하고 있습니다. 이 연구는 사실 경제적 모형 하에서만 적용할

수 있는 이상적인 상황을 보여줍니다. 남녀불평등의 완전한 해소가 이루어지면 여성의 노동참여율은 정부의 목표인 70% 수준에 육박할 것이며 또한 일인당 GDP 성장률을 10%p 가까이 올릴 수 있을 것입니다.

[그림 10] 전문직과 기술직 노동자의 남녀 비율



[그림 11] 국회의원, 고위공직자, 관리자의 남녀 비율



아시아개발은행의 또 다른 연구는 한국에서 양육 문제는 특히 대체하기 힘들며 여성의 노동참여를 가로막는 장애물로 작용하고 있다는 사실을 밝혀냈습니다. 그렇기 때문에 임금 그 자체만으로는 여성노동참여율을 높이는 데에 그다지 큰 도움이 되지 않습니다. 직업의 지속성과 유연성에 초점을 맞추어야 하며 또한 한국 특유의 장애물들에 주목해야 합니다. 첫 번째로 여성을 위한 양질의 일자리가 필요합니다. 오늘 아침 한 패널께서 남성들이 여성노동참여를 남성들의 일을 빼앗아가는 것으로 여긴다는 말씀을 하셨는데, 이는 옳지 않습니다. 저희의 목표는 더 많은 사람을 위한 양질의 일자리를 만들어 내는 것입니다. 이와 같은 노력은 파이의 크기를 늘리는 것이지 절대로 같은 크기의 파이를 놓고 서로 더 큰 부분을 가지기 위해 싸우는 것이 아닙니다. 두 번째로 중요한 것은 업무에 있어서의 유연성입니다. 저는 에 이미 잭슨 대표가 언급하신 '모두를 위한 유연성이 필요하다'라는 말씀에 전적으로 동의합니다. 유연성이 오직 남성 혹은 여성에게만 국한된다면 해당 정책은 절대로 효과를 보지 못할 것입니다. 여성을 위한 양질의 일자리 그리고 직장에서의 유연성, 이 두 가지가 제 주장의 핵심입니다.

감사합니다.

토론: 배규식

한국노동연구원 노사·사회정책연구본부장

여성공무원이나 교사들은 3년씩 육아휴직을 주기 때문에 경력단절이 거의 없습니다. 또한 여성공무원들의 생애 임금이 높습니다. 이런 경우 어떻게 해서든지 자리를 유지하려고 하는데 여기에 여성의 고용 문제에 대한 하나의 답이 있지 않나 싶습니다.

일본의 경우 대기업이건 중소기업이건 업종과 관계없이 대졸자들의 첫 월급이 20만 엔입니다. 우리 돈으로 약 200만원입니다. 일본 물가로 보면 그리 많지 않은 액수입니다. 우리나라는 대졸 신입사원의 대기업, 중소기업 연봉 차이가 매우 큽니다. 작년 어느 대기업 대졸 신입사원의 연봉은 6,300만원이었고 다른 기업은 5,000만원이었습니다. 일본에서는 신입 초봉이 비슷한데 반해 한국은 매우 다르기 때문에 처음부터 열등감을 느낄 수 있습니다. 물론 연봉 6,000만원 주는 회사는 밤 11시까지 일을 시키고 때로는 주말도 일을 시킵니다. 일본과 같이 모든 신입 월급이 동일해야 한다는 것은 아니지만 조정할 수 없을까 하는 생각이 듭니다. ‘월급을 좀 적게 주고 사람들을 더 많이 채용하는 방법이 없을까’하는 생각도 해보지만 이런 부분에 대해서는 한 번도 논의된 적이 없습니다. 그러나 이 방법을 실천하면 양질의 남녀 일자리가 부족한 상황에서 일자리 나눔에 많은 도움이 될 것으로 생각합니다. 한국과 네덜란드의 여성고용률을 비교해보면 한국이 훨씬 낮습니다. 그러나 전일제로 환산하게 되면 별로 차이가 없습니다. 그러므로 우리나라는 일자리를 나눌 필요가 있다고 생각합니다.

우리나라는 경력단절이 생기지 않게 하는데 정책의 포커스를 맞춰야 한다고 봅니다. 한국은 특히 괜찮은 일자리는 내부 노동시장이 발달해있기 때문에 남자건 여자건 경력단절이 있으면 새로 취업할 경우에 과거의 경력을 인정받기 매우 어렵습니다. 소위 취업 가능한 좋은 일자리가 없습니다. 저학력, 저소득 여성의 경우는 가정이 어렵기 때문에 일자리가 좋지 않아도 취업을 합니다. 그러나 우리나라의 여성고용의 문제는 일단 경력단절이 되면 중산층 여성, 남편의 연봉이 괜찮은 여성의 경우는 임금이 낮으면 취업하지 않는다는 것입니다. 따라서 한국의 여성고용률을 끌어올리기 위해서는 첫째, 경력단절이 안되도록 하고 둘째, 경력이 단절된 여성을 일자리로 끌어들이려면 그만큼 일자리가 좋아야 한다는 것입니다. 그러나 두 번째 방법은 쉽지 않습니다. 그래서 첫 번째 방법에 포커스를 맞추는 것이 중요합니다.

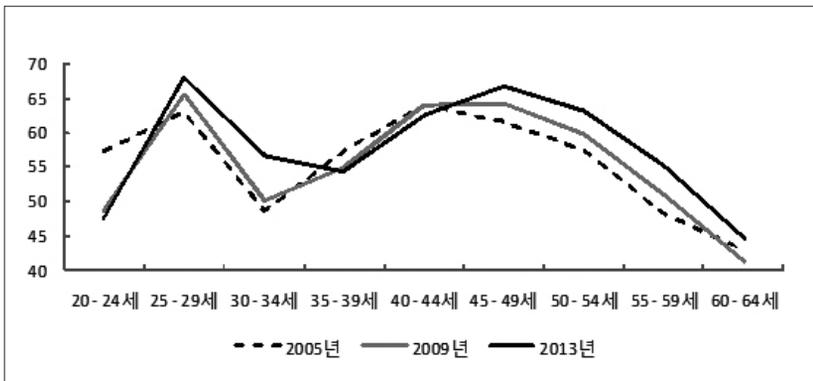
한국의 근로시간에는 세 가지 대표적 특징이 있습니다. 하나는 영어로 ‘presentism’이라고 합니다. 한국은 자리에 오래 붙어있는 것이 충성심을 보여주는 것이라는 생각이 많습니다. 이런 생각들을 유연하게 만드는 작업이 필요합니다. 둘째는 ‘face to face’로, 이것도 비슷한 개념인데 관리자가 얼굴을 꼭 봐야 한다는 것입니다. 셋째는 ‘ad hoc-ism’ 즉 즉흥주의입니다. 이 세 가지를 제대로 개선하려면 근무일정을 철저히 계획적으로 만들고, 근무시간을 압축하여 생산성을 높이면 가능합니다. 네덜란드는 시간제 근로자들을 잘 배정해서 마치 전일제처럼 쓰고 있는데 톱니바퀴가 돌아가는 것처럼 (근무) 계획이 잘 짜여있고 관리자가 관리도 잘합니다. 반면, 한국의 기업들에서는 이런 시도가 미흡하고 이를 실행할 준비가 잘 되어있지도 않다고 생각합니다.

마지막으로 여성의 경력단절을 막기 위해 육아시설을 대폭 확대하는 데 더 노력해야 합니다. 육아시설이 육아 서비스를 원하는 수요자 위주로 운영되어야 하는데 지금은 공급자 위주로 운영되고 있습니다. 오히려 직장 다니는 여성들이 아이를 맡기려면 미안하게끔 만드는 구조입니다. 이런 문제를 개선하기 위해서는 공공 육아시설을 단계적으로 확장해야 합니다. 이 문제는 하루아침에 해결되기 어렵고, 여성들이 육아시기에 근무시간을 줄였다 다시 복귀하는 것이 방법이 될 수 있을 것입니다. 스웨덴은 전일제 맞벌이 모델인데 여성의 육아기간 동안에는 근무시간이 현저히 감소합니다. 스웨덴처럼 여성고용이 잘 되어있는 국가에서도 여성들의 육아기간 동안에는 근무시간을 줄일 수 있게 해서 경력단절이 생기게 않게 합니다. 두 가지 수단이 동시에 진행되는 게 필요합니다. 마지막으로 전일제 장시간 근로 기업문화가 바뀌지 않으면 여성고용률을 끌어올릴 수 없습니다. 정부, 기업, 여성, 남성 그리고 우리 사회 모두가 여성인력 활용의 중요성에 대해 공감대를 형성했으면 좋겠다고 생각합니다.

감사합니다.

[그림 12]의 그래프는 전에도 여러 번 봤던 M-curve입니다. 제가 여기서 강조하고 싶은 건 M-curve의 추세적 움직임입니다. 아시다시피 M-curve가 시간이 지날수록 오른쪽으로 이동하고 있다는 점입니다. 여성이 노동시장에서 처음 경력단절을 경험하는 시기도 늦어지고 복귀하는 시기도 계속 늦어지고 있다는 것입니다. 첫 번째는 가임기간이 변하지 않는다고 봤을 때 결혼으로 인한 여성의 노동시장 퇴장이 점점 늦어진다는 점은 출산율에 굉장히 부정적인 영향을 준다고 할 수 있습니다. 두 번째, 복귀가 늦어진다는 것은 한국에 청년과 같은 문제가 획기적으로 바뀌지 않는 한 늦게 진입하는 여성들을 수용할 수 있는 노동시장이 굉장히 제한적이라는 것입니다. M-curve가 바람직하지 않고 이동하는 모습도 바람직하지 않아 보입니다.

[그림 12] 연령대에 따른 여성노동참여율



[그림 13]에서 90년대 초반과 15년 후를 비교해보면 별로 좋아 보이지 않습니다. 한국은 3%p 증가한 반면 밑의 프랑스는 적어도 8%p 정도 증가했습니다. 한국은 여성고용률이 낮을 뿐 아니라 움직이는 속도도 매우 느린 것 같습니다. 앞에서 지적하신 바와 같이 매우 구조적인 문제가 있습니다.

[그림 13] 고용률과 시간에 따른 변화

(단위: %, %p)

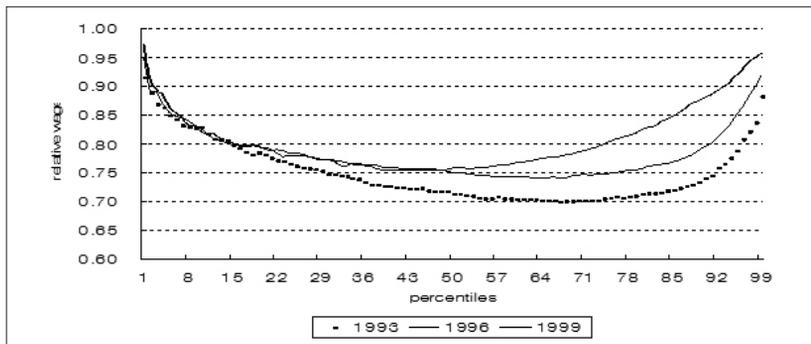
국가	1991-96(A)	2006-11(B)	change (B-A)
터키	30.38	24.54	-5.84
스웨덴	73.18	71.81	-1.37
미국	64.69	64.22	-0.47
일본	56.63	59.69	3.06
한국	49.61	52.91	3.30
영국	62.30	66.03	3.73
덴마크	68.46	72.47	4.02
노르웨이	67.84	73.81	5.98
핀란드	61.51	67.84	6.34
멕시코	35.71	43.45	7.74
프랑스	51.65	59.60	7.94
캐나다	61.26	69.27	8.01
독일	55.41	64.66	9.24
호주	56.98	66.26	9.28
이탈리아	35.94	46.53	10.59
네덜란드	52.31	68.50	16.19
스페인	32.38	54.09	21.71

* 고용률은 15-64세 인구를 대상으로 함.
출처: OECD <고용과 노동시장 통계>

다음은 남녀 임금격차입니다. 노동시장에서 여성이 남성에 비해 임금에 대한 불만이 많은데 제가 관심이 있는 것은 어느 계층에서 가장

문제가 되느냐는 것입니다. 임금을 (남성의) 평균 60-70% 받는다는 것 보다는 어떤 계층에서 문제가 많이 발생하고 있는지를 봐야 합니다. 임금 분포에서 최상위와 최하위 계층은 크게 성차별적인 임금격차가 없는 것 같습니다. 제일 문제는 중간 계층입니다. 여성의 경력단절이 나 여러 가지 문제를 봤을 때 중간 계층의 여성들이 임금 차별을 가장 많이 당하고 있고, 앞으로 노동시장 정책은 중간층 여성들이 남성들과의 임금 격차를 줄이는 방향에 초점을 맞춰야 할 것 같습니다.

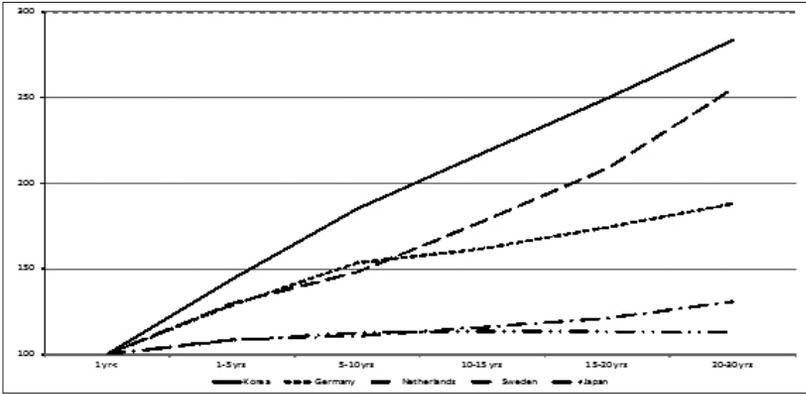
[그림 14] 남녀의 상대적 임금의 분포



[그림 15]는 한국의 연공서열에 관한 것입니다. 입직 초기에 임금을 100으로 봤을 때 25-30년 지났을 때 받는 임금을 비교한 것입니다. 맨 위에 실선 그래프가 한국의 경우입니다. 이렇게 강한 연공서열이 있을 때 어느 나라든 여성은 경력단절에 영향을 받을 수밖에 없고, 이런 상황에서 연공서열은 여성의 경력단절을 한 번 더 어렵게 만드는 요소가 됩니다. 연공서열 중심의 임금을 직무 중심으로 바꾸자는 논의는 노동시장 유연성을 위한 것도 있지만 여성경제활동을 높이기 위해서 개선

해야 할 부분입니다.

[그림 15] 국가별 연공서열 임금의 정도

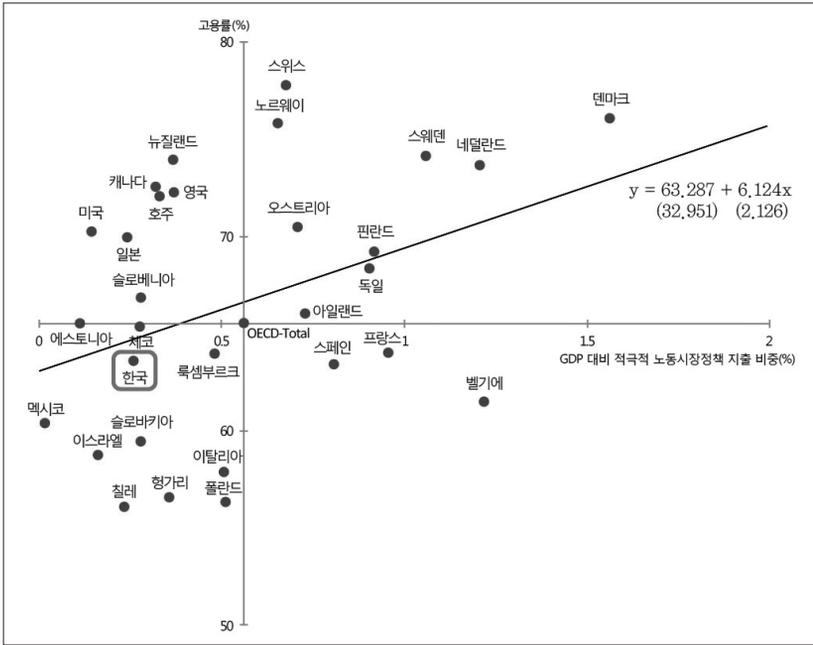


[그림 16]의 그래프 x축은 전체 취업자 중에서 단시간 근로자 비율 이고 y축은 여성고용률입니다. 단시간 취업자의 비중은 여성고용률을 높이는데 굉장히 중요한 변수가 될 것 같습니다.

마지막으로 여성의 보육정책과 관련해서는 막연히 돈 문제는 아니 라고 생각합니다. 물론 보육과 관련해 정부가 (경제적) 부담을 덜어주는 것도 좋지만 정부가 우선 해결해야하는 것은 경제활동을 하고 있는 또는 하고자 하는 직장여성의 (보육시설) 접근성(accessibility), 이용가능성 (availability)을 도와주는 정책이 더 중요하다고 생각합니다.

감사합니다.

[그림 16] 여성고용률과 시간제 근로자의 비율



토론: 바바라 졸만(Babrbara ZOLLMANN)

한독상공회의소(KGCC1) 사무총장

이 회의의 주제가 여성 관련이니 여성에만 국한한 것이 아니라 상당수의 남성들도 함께하는 이번 토론의 진행 방식이 정말 마음에 듭니다.

이번 회의의 주제는 젠더 관점에서 바라본 경제 문제입니다. 여성 고용률과 경제성장 간의 관계 및 바람직하지 못한 자원 배분의 영향에 대한 논의입니다. 또한 우리는 또 다른 경제 요인인 자원의 잘못된 배분에 대하여 이야기하고자 합니다. 국가적인 차원에서나 개별 가정의 차원에서 아이들을 대학에 보내는 데에 많은 시간과 노력을 쏟게 된다면 결국 여성들은 그들이 배운 것을 이용하지 못하고 집에서 미취업 상태로 남아있을 가능성이 큼니다. 이는 자원의 낭비가 될 것입니다.

인구구조의 변화로 인해 앞으로는 많은 나라에서 아직 제대로 활용되지 않고 있는 여성 자원을 활용하려고 할 것입니다. 따라서 여성이 노동시장에 더 깊숙이 진출할 기회가 많아질 것입니다. 저는 여성들이 네트워킹에 능하고 목표 달성에 집중하고 자신의 커리어를 잘 성장시키며 책임감 또한 강하기 때문에 노동시장에서 잘할 것으로 생각합니다.

저는 여성인력을 잘 활용하는 독일 기업들에게 어디서 그런 대단한 사람들을 찾았는지 물어보곤 합니다. 그러면 그 여성들이 위계질서가 구조화된 회사에서는 기회를 갖지 못했기 때문이라고 말합니다.

제가 보기에 한국은 동시에 두 가지 도전과제에 직면하고 있습니다. 저출산과 고령화 사회입니다. 저출산 문제에 직면하고 있지만 다른 한편으로는 더 많은 여성을 일터로 끌어들이 노동력을 증대시켜야 한다

는 점에서 어려운 시기라고 할 수 있습니다. 제 생각에는 여성들을 일터로 끌어오기 위해서는 경제적인 측면을 먼저 안정화시킬 필요가 있습니다. 경제상황이 양호한 사람들만이 일과 가정생활을 양립할 수 있을 것입니다.

두 번째로 말씀드리고 싶은 것은, 이미 많은 분들이 언급하였듯이, 이 사회가 필요한 것은 젠더 차이에 개방되어 있고 가사 분담이 단지 여성만의 책임이 아님을 분명하게 하는 그런 새로운 문화를 만들어나가는 것입니다. 저는 남성 중심의 수직적 조직문화가 한국에 깊게 뿌리박혀있다고 생각합니다. 우리는 남성들의 조직문화와 그것이 어떻게 형성되었는지 그리고 남성인력을 조직화하는 새로운 방안을 찾아내지 않는 이상 직장에서 남성 중심의 수직적 조직문화를 깨뜨리기가 상당히 어려울 것입니다.

감사합니다.



세계경제연구원 출간물 및
특별강연 시리즈 목록

세계경제연구원 간행물

Occasional Paper Series

1993

연 번	제 목	저 자
93-01	Clintonomics and the New World Order: Implications for Korea-US Relations	C. Fred Bergsten
93-02	The Uruguay Round, NAFTA, and US-Korea Economic Relations	Jeffrey Schott

1994

연 번	제 목	저 자
94-01	21세기 준비 어떻게 할 것인가	Paul Kennedy
94-02	미국과 일본 간의 기술경쟁과 한국에 미칠 영향	Ronald A. Morse
94-03	일본경제, 무엇이 문제인가	Toyoo Gyohten
94-04	미국경제와 세계경제: 현황과 전망	Allen Sinai
94-05	국제환율제도 이대로 좋은가	John Williamson
94-06	The Promises of the WTO for the Trading Community	Arthur Dunkel

1995

연 번	제 목	저 자
95-01	멕시코 페소화 위기와 세계금융시장 동향	Charles Dallara
95-02	세계경제 동향과 미국경제 전망	Allen Sinai
95-03	새로운 게임, 새로운 규칙과 새로운 전략	Lester Thurow
95-04	미국 · 북한관계 전망	Robert Scalapino
95-05	미국의 동아시아 정책과 한반도	James A. Baker III
95-06	미일 무역마찰과 한국	Anne O. Krueger
95-07	동북아경제권 개발 전망: 일본의 시각	Hisao Kanamori

1996

연 번	제 목	저 자
96-01	Trends of International Financial Market and Prospects of Global Economy in 1996	Allen Sinai
96-02	유럽연합(EU)의 앞날과 세계경제	Jørgen Ørstrøm Møller
96-03	세계경제와 OECD의 역할	Donald Johnston

연 번	제 목	저 자
96-04	동아시아 경제성장의 정치적 배경과 영향	Francis Fukuyama
96-05	국제사회에서의 한국의 새 역할	A. W. Clausen

1997

연 번	제 목	저 자
97-01	다국적기업과 동아시아 경제통합	Wendy Dobson
97-02	아태 지역에 대한 미국의 안보정책	William J. Perry
97-03	뉴질랜드의 공공부문 개혁	Donald Hunn

1998

연 번	제 목	저 자
98-01	범세계적 기업과 다자간 투자협정	Edward M. Graham
98-02	변화 속의 안정: 새로운 한미 관계의 모색	W. Anthony Lake
98-03	한국: 동북아의 새로운 협력 중심으로	Donald P. Gregg
98-04	경제적 측면에서 본 독일 통일의 교훈	Juergen B. Donges
98-05	세계화와 종족화: 20세기 말의 딜레마	Guy Sorman

1999

연 번	제 목	저 자
99-01	북한의 정치·경제 상황과 동북아 안보	Marcus Noland
99-02	엔-달러 환율과 국제금융시장	Kenneth S. Courtis
99-03	한국과 아시아 경제: 전망과 정책대응	Donald Johnston/ Hubert Neiss
99-04	미국과 일본경제의 비교평가	Hugh Patrick
99-05	세계경제: 도전과 전망	Rudiger Dornbusch

2000

연 번	제 목	저 자
00-01	한미관계: 변명과 안보의 동반자	Stephen W. Bosworth
00-02	글로벌 뉴 이코노미: 도전과 한국의 활로	양수길
00-03	금융감독의 세계적 조류	이용근
00-04	성장하는 아시아와 침체 속의 일본	Kenneth S. Courtis
00-05	세계금융체제의 미래와 우리의 대응	Morris Goldstein
00-06	시애틀 이후의 WTO와 한미 FTA 전망	Jeffrey Schott/ 최인범

연 번	제 목	저 자
00-07	다자간 국제경제기구의 미래와 전망	Anne O. Krueger
00-08	남북한 관계: 현황과 전망	Marcus Noland
00-09	Knowledge 시대의 외국인 직접투자 유치	Andrew Fraser
00-10	미국 新행정부 및 의회의 대외·경제정책방향	C. Fred Bergsten
00-11	한미관계: 변명과 안보의 동반자	Stephen W. Bosworth
00-12	2000년 국제금융 및 신흥시장 전망	Charles Dallara/ Robert Hormats
00-13	기업·금융 관계: 현황과 전망	이용근
00-14	금융세계화, 어떻게 대처하나	James P. Rooney

2001

연 번	제 목	저 자
01-01	2001년 미국, 일본경제와 아시아	Kenneth S. Curtis
01-02	부시행정부의 對韓 경제정책과 한국의 대응	Marcus Noland
01-03	3C를 극복하자	Jeffrey D. Jones
01-04	하이테크와 비즈니스, 그리고 세계경제	John Naisbitt
01-05	한국과 IMF	Stanley Fischer
01-06	한국경제의 향후 10년	Dominic Barton
01-07	세계 달러본위제도와 동아시아 환율달레마	Ronald McKinnon
01-08	新국제질서 속의 유럽과 한국	Pierre Jacquet

2002

연 번	제 목	저 자
02-01	금융위기 再發 어떻게 막나: 칠레의 경험을 중심으로	Carlos Massad
02-02	세계경제의 기회와 위험	Martin Wolf
02-03	美·日 경제현황과 한국의 대응	Marcus Noland
02-04	미국경제와 세계경제: 회복가능성과 위험	Allen Sinai
02-05	세계화: 혜택의 원동력	Patricia Hewitt
02-06	9·11 테러사태 이후의 세계질서: 문명의 충돌인가?	Francis Fukuyama
02-07	아시아지역의 통화·금융 협력	Barry Eichengreen
02-08	세계경제, 회복되나?	Kenneth S. Curtis
02-09	미국경제와 달러의 장래	Marcus Noland
02-10	도하라운드: 문제점과 전망	Jagdish Bhagwati
02-11	2003 한국경제와 세계경제 전망	Paul F. Gruenwald
02-12	미국경제 현황과 세계경제의 앞날	John B. Taylor

연 번	제 목	저 자
02-13	9·11사태와 미국의 한반도정책	Thomas C. Hubbard
02-14	미국 경제, 달러 및 대외통상정책 방향	C. Fred Bergsten
02-15	미국의 IT산업 관련 정책과 한국	Peter F. Cowhey

2003

연 번	제 목	저 자
03-01	이라크전 이후의 미국경제와 세계경제	Allen Sinai
03-02	OECD가 본 한국경제	Donald Johnston
03-03	아태 지역에서의 미국의 새 역할	Charles Morrison
03-04	세계경제 전망과 부시행정부의 경기부양책	Phil Gramm
03-05	침체된 독일·유럽 경제가 주는 정책적 교훈과 시사	Hans Tietmeyer
03-06	동아시아 금융협력과 한국	Eisuke Sakakibara
03-07	세계환율체제 개편과 동아시아 경제	John Williamson

2004

연 번	제 목	저 자
04-01	2004 미국경제와 세계경제 전망	Allen Sinai
04-02	김정일 이후의 한반도	Marcus Noland
04-03	미국 대통령 선거와 韓·美·日관계	Hugh Patrick/ Gerald Curtis
04-04	중국경제의 부상과 동북아 지역경제	Zhang Yunling
04-05	아시아 화폐단일화, 가능한가?	Robert Mundell
04-06	외국기업인의 눈에 비친 한국경제	William C. Oberlin

2005

연 번	제 목	저 자
05-01	대통령선거 이후의 미국 통상정책, 어떻게 되나	Peter F. Cowhey
05-02	아시아 경제·무역환경, 어떻게 전개되나?	Dominic Barton
05-03	제2기 부시 행정부의 경제정책과 세계경제 및 시장 전망	Allen Sinai
05-04	일본의 시각에서 본 한국경제의 활로	Yukiko Fukagawa
05-05	세계경제, 무엇이 문제인가	Barry Eichengreen
05-06	세계 속의 한국경제: 역할과 전망	Anne O. Krueger
05-07	중국과 인도가 세계경제에 미치는 영향	Wendy Dobson
05-08	동아시아와 아태지역 경제통합	Robert Scollay
05-09	국제신용평가기관이 보는 한국	Thomas Byrne

2006

연 번	제 목	저 자
06-01	고유가와 세계경제의 앞날	Philip K. Verleger
06-02	2006년 미국경제/세계경제와 금융시장 전망	Allen Sinai
06-03	한미 FTA: 지속성장의 활로	Alexander Vershbow
06-04	일본의 대외경제정책과 한일 FTA	Oshima Shotaro
06-05	일본경제 회생과 한국경제	Yukiko Fukagawa
06-06	세계 M&A시장 현황과 전망: 우리의 대응	Robert F. Bruner
06-07	세계인이 보는 한국경제는?	Charles Dallara
06-08	아시아 공통통화와 아시아 경제통합	Eisuke Sakakibara
06-09	미국의 힘은 얼마나 강하며, 중국의 부상은 어떻게 보아야 하는가?	Paul Kennedy/ Bernard Gordon
06-10	- 20년 후의 중국, 어떤 모습일까? - 세계 IT 리더십 경쟁: 승자와 패자	- Richard N. Cooper - George Scalise

2007

연 번	제 목	저 자
07-01	한미관계: 새로운 동반자 시대를 지향하며	Edwin J. Feulner
07-02	통일 이후 독일: 경제체제의 교훈	Juergen B. Donges
07-03	2007년 세계경제와 금융시장의 지각변동	Allen Sinai
07-04	급변하는 세계경제환경, 어떻게 대처해야 하나	Angel Gurría
07-05	동아시아 FTA 가능한가?: 중국의 시각	Zhang Yunling
07-06	구조적 변화 맞고 있는 세계석유시장과 한국	Fereidun Fesharaki
07-07	변모하는 세계경제와 한국	Anne O. Krueger
07-08	되살아나는 일본경제: 전망과 과제	Yukiko Fukagawa
07-09	디지털 네트워크 경제와 글로벌 기업 전략	Ben Verwaayen
07-10	한미 FTA: 미국의 시각	Jeffrey Schott
07-11	한미 FTA와 한국경제의 미래	Barry Eichengreen
07-12	- 동아시아 경제통합, 어떻게 보나 - 한국경제 및 동아시아경제 전망	- David Hale - Jerald Schiff
07-13	- 21세기는 여전히 미국의 세기가 될 것인가? - 인도경제 전망과 한국 기업	- Guy Sorman - Tarun Das

2008

연 번	제 목	저 자
08-01	국가 미래를 위한 한국의 세계화 전략	Anne O. Krueger
08-02	2008년 미국경제와 세계금융시장 동향	Allen Sinai

연 번	제 목	저 자
08-03	유럽의 경제침체: 우리에게 주는 시사점	Guy Sorman
08-04	차기 미국 대통령이 풀어야할 세계적 도전	James A. Baker III
08-05	일본 자본시장의 현재와 전망	Atsushi Saito
08-06	대선 이후 미국의 정치·경제, 어떻게 전개되나?	Phil Gramm
08-07	세계 및 아시아 경제·금융 전망	Charles Dallara
08-08	한국경제의 경쟁력 강화, 어떻게 하나?	Guy Sorman
08-09	- 국부펀드: 인식과 현실 - 긴장 속의 세계금융시장, 어떻게 되나?	- Robert C. Pozen - Jeffrey R. Shafer

2009

연 번	제 목	저 자
09-01	2009년 한국경제와 세계 및 아시아 경제 전망	Subir Lall
09-02	혼란과 전환기의 경쟁력 강화: 과제와 전망	Deborah Wince-Smith
09-03	위기 속의 미국 및 세계 경제와 금융: 전망과 정책대응	Allen Sinai
09-04	미국 오바마 행정부의 통상정책	Jeffrey Schott
09-05	하강하는 세계경제와 케인지언 정책 처방의 실효성	Justin Yifu Lin
09-06	- 세계금융위기가 개도국에 미치는 여파와 대응 - 최근 세계경제위기의 교훈과 전망	- Danny Leipziger - Anne O. Krueger
09-07	- 미국 오바마 행정부의 경제 및 대외정책, 어떻게 되나? - 한미 경제 파트너십: 세계적 위기에 어떻게 협력할 것인가	- Guy Sorman - Jeffrey Schott

2010

연 번	제 목	저 자
10-01	새로운 세계질서 속에 변화하는 EU: 한국의 기회는?	Jean-Pierre Lehmann
10-02	위기 이후 미국 및 세계경제 전망, 그리고 유산과 정책 과제	Allen Sinai
10-03	세계경제, 어떻게 볼 것인가?: 진단과 전망	Anne O. Krueger
10-04	- 세계화 파고 속의 한국과 일본경제: 도전과 전망 - 중국 경제의 虛와 實	- Yukiko Fukagawa - Danny Leipziger
10-05	- 신흥국 자본시장과 뉴 프런티어 - 세계경제와 아시아의 역할	- Mark Mobius - Dominique Strauss-Kahn
10-06	세계경제의 재균형	Paul A. Volcker

2011

연 번	제 목	저 자
11-01	위기 이후의 세계경제와 한국경제: 2011년 및 2012년 전망	Allen Sinai
11-02	원자력 발전의 안전성과 경제성: 한국의 선택은?	장순홍
11-03	중국 경제의 재(再)균형	Yu Yongding
11-04	세계금융질서의 개편: 아시아의 시각	세계경제연구원
11-05	- 아시아 경제의 발전전망과 도전과제 - 유럽의 국가채무위기: 평가와 전망	- Haruhiko Kuroda - Richard N. Cooper
11-06	- 기로에 선 세계화와 다자주의, 그리고 G-20 - 북한의 시장과 경제, 그리고 정치적 안정성, 어떻게 변화하고 있나?	- Danny Leipziger - Marcus Noland

2012

연 번	제 목	저 자
12-01	혼돈 속의 세계경제와 금융시장: 분석과 2012년 전망	Allen Sinai
12-02	- 카이스트의 혁신 - 유로위기 해결책은 없나	- 서남표 - Hans Martens
12-03	- 2012년 미국의 대선과 향후 아태정책 전망 - 세계경제 및 금융시장 현황 - 그래도 세계경제의 미래는 밝다	- Charles Morrison - Charles Dallara - Guy Sorman
12-04	- FTA와 아태지역 통합 그리고 한국 - 유로위기 언제 끝나나?	- Peter A. Petri - Nicolas Véron
12-05	- 중국의 새 리더십과 경제정책 - 국제통상질서의 현황과 WTO의 미래	- Andrew Sheng - Jean-Pierre Lehmann

2013

연 번	제 목	저 자
13-01	2013년 세계경제와 미국경제 전망	Allen Sinai
13-02	유로존, 올해는 위기에서 벗어날 수 있나?	Guntram B. Wolff
13-03	- 유럽국채위기: 과제와 해결책 - 세계경제, 언제 회복되나?	- Andreas Dombret - John Lipsky
13-04	- 미국과 중국경제 현황과 전망 - 일본의 아베노믹스와 외교정책	- David Hale - Hugh Patrick/ Gerald Curtis
13-05	- 한국의 창조경제와 문화 - 아베노믹스와 일본 경제의 미래, 그리고 TPP	- Guy Sorman - Yukiko Fukagawa/ Jeffrey Schott
13-06	- 통일 독일의 경제·정치적 위상: 한국에 대한 시사점 - 외국인이 바라본 중국의 경제정책	- Karl-Heinz Paqué - Bob Davis

2014

연 번	제 목	저 자
14-01	2014년 세계경제, 나아질 것인가?	Allen Sinai
14-02	- 아베정권은 어디로 가고 있나? - 중견기업: 순항하는 독일경제의 비결	- Gerald Curtis - Peter Friedrich
14-03	- 유럽경제, 살아날 것인가? - 2014년 세계 경제의 향방은?	- Karl-Heinz Paqué - Martin Feldstein
14-04	복지향상과 기부문화	Guy Sorman
14-05	- 세계무역 환경과 세계경제의 미래 - 브릭스(BRICs)에서 미국으로	- Roberto Azevêdo - Sung Won Sohn
14-06	- 세계경제 회복, 위기인가 기회인가 - 아베 정권의 노동개혁과 혁신전략은 성공할 것인가	- Charles Dallara - Yukiko Fukagawa
14-07	- 중국경제 현황과 시진핑의 반부패운동 - 다가올 미 연준의 QE 종료가 아시아 금융시장에 미칠 영향 - 중국의 신경제 전략과 한·중 FTA	- Bob Davis - Anoop Singh - Zhang Yunling

2015

연 번	제 목	저 자
15-01	2015년 세계경제, 정상화될 것인가	Allen Sinai

보고서(책자)

연 번	제 목	저 자
94-01	The Global Economy and Korea	사공 일
94-02	탈냉전시대 韓美 정치·경제 협력 관계	사공 일/ C. Fred Bergsten
95-01	International Next Generation Leaders' Forum [I]	세계경제연구원
95-02	International Next Generation Leaders' Forum [II]	세계경제연구원
95-03	새로운 韓美 협력체제의 모색	사공 일/ C. Fred Bergsten
96-01	The Multilateral Trading and Financial System	사공 일
96-02	세계화시대의 韓·美관계	사공 일/ C. Fred Bergsten
96-03	International Next Generation Leaders' Forum [III]	세계경제연구원
96-04	세계 반도체산업의 발전전망과 한국의 대응전략	세계경제연구원
97-01	Major Issues for the Global Trade and Financial System	사공 일
97-02	한국의 금융개혁	세계경제연구원

연 번	제 목	저 자
98-01	International Next Generation Leaders' Forum [IV]	세계경제연구원
98-02	한반도 통일 및 韓美관계의 현황과 과제	사공 일
98-03	Policy Priorities for the Unified Korean Economy	사공 일/김광석
98-04	The Fifty Years of the GATT/WTO: Past Performance and Future Challenges	사공 일/김광석
99-01	아시아 금융위기의 원인과 대책	사공 일/구영훈
99-02	아시아 금융위기와 한미 관계	세계경제연구원
99-03	For A Better Tomorrow: Asia-Europe Partnership in the 21st Century	ASEM Vision Group
00-01	Reforming the International Financial Architecture: Emerging Market Perspectives	사공 일/왕윤중
00-02	동북아시아포럼 2000	세계경제연구원
00-03	제6차 한미 21세기 위원회 보고서	세계경제연구원
01-01	세계 자유무역 의제를 위한 여건조성	세계경제연구원
01-02	Rebuilding the International Financial Architecture (EMEPPG 서울보고서)	Emerging Markets Eminent Persons Group
03-01	새로운 국제질서와 한국의 대응(I) - 새로운 세계질서: 기회와 도전	세계경제연구원
03-02	새로운 국제질서와 한국의 대응(II) - 세계경제 및 주요국 경제의 앞날	세계경제연구원
03-03	새로운 국제질서와 한국의 대응(III) - 한국경제의 진로	세계경제연구원
03-04	세계경제연구원 개원 10주년 국제회의	세계경제연구원
04-01	창업활성화, 어떻게 하나	세계경제연구원
08-01	세계화 시대의 한국 금융산업	세계경제연구원
09-01	최근 세계금융위기, 어떻게 대처할 것인가?	세계경제연구원
10-01	G20 개혁과제: 향후 금융감독 및 규제방향	세계경제연구원
10-02	G20 서울정상회의와 개발의제	세계경제연구원
12-01	새로운 글로벌 금융규체제: 아시아 금융시장 및 금융기관에 미치는 영향	세계경제연구원
12-02	문화와 한국경제, 그리고 한류	세계경제연구원
12-03	새로운 글로벌 금융시대, 아시아의 미래	세계경제연구원
13-01	중견기업 육성: 독일의 경험에서 배운다	세계경제연구원
13-02	통일과 한국경제	세계경제연구원
13-03	세계 속의 한국 경제 길잡이	세계경제연구원
14-01	리더십과 정책의 우선순위	세계경제연구원
15-01	여성과 성장잠재력	세계경제연구원

IGE Brief+

2012

연 번	제 목	저 자
12-01	문화산업과 서비스교역 그리고 한국경제	남종현
12-02	한일 간 하나의 경제권 형성과 그 추진방향	이종운
12-03	유럽 경제위기와 한국의 과제	현정택
12-04	이번 대통령 선거, 왜 더욱 중요한가	사공 일
12-05	금융소비자 보호 정책과 금융 ombuds맨 제도	이재웅
12-06	통일 준비 해둬야	사공 일

2013

연 번	제 목	저 자
13-01	새로운 세계경제 질서와 미래지향적 한일관계	사공 일
13-02	금융개혁과 중국의 정치경제	조윤제

2014

연 번	제 목	저 자
14-01	경찰관이 폭행당해도 놀라지 않는 사회는 미래 없다	사공 일
14-02	경제개혁 3개년 계획 성공하려면	사공 일
14-03	품격 있는 나라를 향한 정부개조	사공 일
14-04	중국의 재부상과 한국: 도전과 기회	사공 일

세계경제지평

1994

연 번	제 목	저 자
94-01	유목적 세계의 도전	Jacques Attali
94-02	세계주의와 지역주의 混在	이영선
94-03	기회와 위협으로서의 中國	김완순
94-04	21세기 준비, 어떻게 할 것인가	Paul Kennedy
94-05	화폐의 종말/자본주의 이후의 사회	홍기택/주한광
94-06	UR 이후 아태 경제협력의 과제와 한국의 선택	유재원
94-07	환경과 무역	나성린/김승진
94-08	円高에 따른 일본의 산업구조 조정과 한국경제의 대응	이종운

연 번	제 목	저 자
94-09	세계경제환경 변화와 우리의 선택	사공 일
94-10	개방화에 따른 기업정책의 방향	김중석

1995

연 번	제 목	저 자
95-01	한국경제의 위상에 걸맞은 국제적 역할: 도전과 기회	사공 일
95-02	기업의 세계화와 경쟁 규범	김원순
95-03	무엇이 세계화인가	김병주
95-04	한국과 미국: 2000년의 세계경제	James Laney
95-05	세계경제는 좌초할 것인가	김적교
95-06	엔화강세 지속가능성과 우리의 대응	박진근
95-07	세계화와 한국경제: 호황인가 거품인가	구본호
95-08	확산되는 특혜무역협정과 정책과제	남종현
95-09	역사인식과 한일 관계	홍원탁
95-10	일본산업의 네트워크 구조와 그 효율성	이종운
95-11	국제경쟁력의 갈등	이재용
95-12	해방 후 우리 경제 반세기의 회고와 전망	김광석

1996

연 번	제 목	저 자
96-01	국내 선물시장의 구상과 전망	이 선
96-02	중소기업시대 열릴 것인가	류동길
96-03	단체교섭제도有感	배무기
96-04	세계화와 기업의 변신	지 청
96-05	우리나라 금융시장개방의 추진방향	박영철
96-06	다변주의의 對 지역주의, 兩立은 가능한가?	김세원
96-07	派生金融商品의 위험과 효용	민상기
96-08	최근 경제위기감의 실체와 대응방향	김광석
96-09	경제발전, 제도개혁, 경쟁질서의 확립	이성섭
96-10	轉機를 맞이한 정부의 기능	김병주
96-11	WTO의 새로운 협상의제	김원순

1997

연 번	제 목	저 자
97-01	노동법개정 難局의 해법: 교섭창구 단일화를 前提한 複數勞組허용	김수곤

연 번	제 목	저 자
97-02	감속성장, 왜 바람직한가	김적교
97-03	韓寶사태의 敎訓	이재웅
97-04	세계화 시대의 경제운영	남덕우
97-05	기업성장의 虛實: 韓寶事態에서 얻는 敎訓	지 청
97-06	북한의 식량난과 집단농장체제	문팔용
97-07	한국의 금융개혁	윤계섭
97-08	高齡化社會의 도래와 財政危機	박종기
97-09	外換危機의 일반모형을 감안한 우리의 대응 방향	박진근
97-10	벤처기업시대를 열어가려면	유동길

1998

연 번	제 목	저 자
98-01	한국의 經濟奇蹟은 끝난 것인가?	남종현
98-02	패러다임의 대전환 없이는 위기 극복이 불가능하다	송대희
98-03	기업구조조정과 바람직한 은행-기업관계	남상우
98-04	새로운 기업지배구조의 모색과 사외이사의 역할	이영기
98-05	고투자-고저축 고리의 단절을 위한 제언	이영탁

1999

연 번	제 목	저 자
99-01	연금개혁의 전망과 과제	박종기
99-02	지하철파업과 다시 보는 노조전임자 문제	김수곤
99-03	금융구조조정과 중소기업금융	박준경
99-04	21세기를 향한 환경정책과제	김종기
99-05	소득분배 문제의 실상과 대응방향	김광석
99-06	“생산적 복지”정책의 허와 실	최 광
99-07	세계화시대의 韓中日 經濟協力 強化 方案	사공 일
99-08	시애틀 WTO 각료회의의 결렬과 향후전망	박태호

2000

연 번	제 목	저 자
00-01	2000년 경제전망 및 향후 과제	김준경
00-02	세계금융체제에 관한 논의, 어떻게 되고 있나	사공 일
00-03	아시아 금융위기와 한국경제의 미래	사공 일
00-04	高비용 低능률구조의 부활	이종운
00-05	아시아 경제회복, 지속될 것인가?	사공 일

연 번	제 목	저 자
00-06	국제경제환경과 한국경제	조운제
00-07	기업경영 감시를 위한 기관투자자의 역할	이재웅
00-08	미국의 구조조정 경험과 교훈	이영세

2001

연 번	제 목	저 자
01-01	한국산업의 경쟁력 위기와 향후 진로	김도훈
01-02	주 5일 근무제 도입 신중해야	박영범

연구보고서(세계경제 시리즈)

1994

연 번	제 목	저 자
94-01	UR이후 아태 경제협력의 과제와 한국의 선택	유재원
94-02	환경-무역관계가 한국 무역에 미치는 영향	김승진/나성린
94-03	円高에 따른 일본의 산업구조조정과 한국경제의 대응	이종윤
94-04	개방화에 따른 기업정책의 방향	김종석

1995

연 번	제 목	저 자
95-01	국내 외국인직접투자 현황과 정책대응	주한광/김승진
95-02	비즈니스 리엔지니어링 기업: 한·일 기업의 수용 가능성 비교	이재규
95-03	WTO 체제와 우리의 대응	김지홍

1996

연 번	제 목	저 자
96-01	국내 선물시장에 대한 구상과 전망	이 선
96-02	일본 산업의 네트워크구조와 그 효율성	이종윤

1997

연 번	제 목	저 자
97-01	루마니아의 경제현황과 주요개혁과제	김광석/김병주/ 고일동

1998

연 번	제 목	저 자
98-01	우리 경제의 成長要因과 成長潛在力 展望	김광석
98-02	한국과 ASEAN 諸國 間 무역구조의 변화 추이와 대응 방향	김승진
98-03	국제무역체계의 도전과제	김완순/최낙균
98-04	정보화의 세계적 추세와 우리의 대응방안	박종국

2000

연 번	제 목	저 자
00-01	한국의 금융 위기와 산업 정책	이영세/정용승

2001

연 번	제 목	저 자
01-01	우리나라의 산업·무역 정책 전개 과정	김광석
01-02	한국에서의 기술이전과 정보의 역할	이영세

전문가 진단**2004**

연 번	제 목	저 자
04-01	한국 FTA정책의 虛와 實	남종현
04-02	외국 기업인의 눈에 비친 한국경제	William C. Oberlin

2005

연 번	제 목	저 자
05-01	세계 속의 한국경제: 과제와 전망	사공 일

세계경제연구원 특별강연

1993

연 번	주 제	연 사
93-01	클린턴 행정부의 경제정책과 한미 경제관계	C. Fred Bergsten
93-02	UR 및 NAFTA의 장래와 한국의 대응	Jeffrey Schott
93-03	국제환경 변화와 세계경제 장·단기 전망	Allen Sinai
93-04	태평양지역 경제전망과 한국의 대응	Lawrence Krauss
93-05	21세기 세계구도 변화와 한국	Jacques Attali

1994

연 번	제 목	저 자
94-01	21세기 준비 어떻게 할 것인가?	Paul Kennedy
94-02	미국과 일본 간의 기술경쟁과 한국에 미칠 영향	Ronald A. Morse
94-03	일본경제 무엇이 문제인가?	Toyoo Gyohten
94-04	미국경제와 세계경제 현황과 전망	Allen Sinai
94-05	동구권 경제전망과 한국의 진출방안	Ronald Freeman
94-06	국제환율제도 이대로 좋은가?	John Williamson
94-07	새로운 국제무역질서와 한국의 대응	Arthur Dunkel
94-08	新경제의 금융개혁: 평가와 전망	박재운

1995

연 번	제 목	저 자
95-01	세계화 전략과 앞으로의 경제운용방향	홍재형
95-02	멕시코 폐소화 위기와 세계 금융시장 동향	Charles Dallara
95-03	세계경제 동향과 미국경제 전망	Allen Sinai
95-04	한국과 미국: 2000년의 세계경제	James Laney
95-05	새로운 게임, 새로운 규칙과 새로운 전략	Lester Thurow
95-06	미국-북한 관계 전망	Robert Scalapino
95-07	미국의 동아시아 정책과 한반도	James A. Baker III
95-08	미일 무역마찰과 한국	Anne O. Krueger
95-09	국제금융제도 무엇이 문제인가?	Stanley Fischer
95-10	세계무역기구 - 새로운 도전	Jagdish Bhagwati
95-11	동북아 경제권 개발 전망	Kanamori Hisao
95-12	러시아 정보제도의 현황과 변화 전망	Vadim Kirpitchenko
95-13	최근의 국제금융시장 동향과 96년도 세계경제 전망	Allen Sinai

연 번	주 제	연 사
95-14	최근 미국 정치동향과 한미 관계	Thomas Foley
95-15	APEC과 세계무역체제	C. Fred Bergsten
95-16	국제금융제도의 현황과 향후 전망	Toyoo Gyohten
95-17	WTO와 세계무역체제	Anne O. Krueger

1996

연 번	제 목	저 자
96-01	세계경제의 도전과 한국	Robert Lawrence
96-02	新경제의 통상정책	박재운
96-03	다자간 무역체제 하의 기술협약과 한국	Sylvia Ostry
96-04	정보화 시대: 한국의 대응	이석채
96-05	EU의 앞날과 세계경제	Jørgen Ørstrøm Møller
96-06	세계경제와 OECD의 역할	Donald Johnston
96-07	다자간 무역체제 하의 새로운 과제	김철수
96-08	금융세계화와 세계경제	Paul A. Volcker
96-09	세계경제와 동아시아경제: 협력인가, 갈등인가?	Martin Wolf
96-10	다국적 기업의 세계화 전략과 동아시아 경제통합	Wendy Dobson
96-11	위기에 처한 일본의 은행부문: 원인과 시사점	Hugh Patrick
96-12	동아시아 경제성장의 정치적 배경과 영향	Francis Fukuyama
96-13	클린턴 행정부의 업적과 재선 전망 및 한국에 미칠 영향	Robert Warne
96-14	세계무역 - 21세기 비전	C. Fred Bergsten
96-15	국제사회에서의 한국의 새 역할	A. W. Clausen
96-16	제2기 클린턴 행정부의 통상정책	Richard Feinberg

1997

연 번	제 목	저 자
97-01	세계화 시대의 경제운용	남덕우
97-02	경제적 측면에서 본 통독의 교훈	Juergen B. Donges
97-03	아태 지역에 대한 미국의 안보정책	William Perry
97-04	범세계적 기업과 다자간 투자협정	Edward Graham
97-05	뉴질랜드의 공공부문 개혁	Donald Hunn
97-06	한미 관계: 변화 속의 안정	W. Anthony Lake
97-07	한국: 동북아의 새로운 협력 중심으로	Donald P. Gregg
97-08	일본의 경제침체와 동아시아 통화위기	Ronald McKinnon

1998

연 번	제 목	저 자
98-01	세계화와 국가의 주체성	Guy Sorman
98-02	아시아 통화위기와 일본의 역할	Takatoshi Kato
98-03	한국의 통화·금융위기: 미국의 시각	Charles Dallara
98-04	유럽 단일통화(Euro)와 세계금융 질서	Tue Rohsted
98-05	아시아 통화위기: 원인과 전망	Anne O. Krueger
98-06	국가경영혁신, 어떻게 할 것인가?	진 념
98-07	99년의 아시아와 한국경제 전망	Hubert Neiss
98-08	최근 북한 경제상황과 향후 전망	Marcus Noland

1999

연 번	제 목	저 자
99-01	세계 속의 한국경제와 OECD	Donald Johnston
99-02	미국의 경제현황과 주식시장 전망	Richard A. Grasso
99-03	국제금융시장과 달러/엔 환율 전망	Kenneth S. Courtis
99-04	미국과 일본 경제의 비교평가	Hugh Patrick
99-05	세계경제: 도전과 전망	Rudiger Dornbusch
99-06	한국의 금융세계화, 어떻게 해야 하나?	James P. Rooney
99-07	국제금융시장 전망: 미국경제와 금융시장을 중심으로	Robert Hormats
99-08	한미관계: 변영과 안보의 동반자	Stephen W. Bosworth

2000

연 번	제 목	저 자
00-01	2000년도 아시아 및 신흥시장 전망	Charles Dallara
00-02	글로벌 뉴 이코노미: 도전과 한국의 활로	양수길
00-03	성장하는 아시아와 침체 속의 일본	Kenneth S. Courtis
00-04	세계금융체제의 미래와 우리의 대응	Morris Goldstein
00-05	기업·금융 구조조정의 향후 정책방향	이용근
00-06	시애틀 이후 WTO와 한미 FTA 전망	Jeffrey Schott
00-07	세계경제체제 변화: 전망과 정책대응	Anne O. Krueger
00-08	남북한 관계: 현황과 전망	Marcus Noland
00-09	지식시대의 외국인 직접투자 유치	Andrew Fraser
00-10	미국 新행정부 및 의회의 경제·대의 정책방향	C. Fred Bergsten

2001

연 번	제 목	저 자
01-01	2001년 미국, 일본 경제와 아시아	Kenneth S. Courtis
01-02	부시행정부의 對韓정책과 한국의 대응	Marcus Noland
01-03	내가 본 한국기업과 한국경제: 3C를 극복하자	Jeffrey D. Jones
01-04	하이테크와 비즈니스, 그리고 세계경제	John Naisbitt
01-05	한국과 IMF	Stanley Fischer
01-06	한국경제의 향후 10년	Dominic Barton
01-07	세계 달러본위제도와 동아시아 환율딜레마	Ronald McKinnon
01-08	新국제질서 속의 유럽과 한국	Pierre Jacquet
01-09	세계경제의 기회와 위협: 긴급진단	Martin Wolf
01-10	금융위기 再發, 어떻게 막나: 칠레의 경험을 중심으로	Carlos Massad
01-11	21세기 미일 경제관계 전망과 한국의 대응과제	Marcus Noland

2002

연 번	제 목	저 자
02-01	세계화: 혜택의 원동력	Patricia Hewitt
02-02	9·11 테러사태 이후의 세계질서: 문명의 충돌인가?	Francis Fukuyama
02-03	아시아 지역의 통화·금융 협력	Barry Eichengreen
02-04	미국경제와 세계경제: 회복가능성과 위협	Allen Sinai
02-05	세계경제, 회복되고 있나?	Kenneth S. Courtis
02-06	미국경제와 달러의 장래	Marcus Noland
02-07	도하라운드: 문제점과 전망	Jagdish Bhagwati
02-08	2003년 한국경제와 세계경제	Paul F. Gruenwald
02-09	미국경제, 달러 및 대외통상 정책 방향	C. Fred Bergsten
02-10	9·11 사태 1주년과 미국의 한반도 정책	Thomas C. Hubbard
02-11	미국경제 현황과 세계경제의 앞날	John B. Taylor
02-12	미국의 IT산업 관련정책과 한국	Peter F. Cowhey

2003

연 번	제 목	저 자
03-01	이라크전 이후의 미국경제와 세계경제	Allen Sinai
03-02	2003 세계경제와 한국: OECD의 시각	Donald Johnston
03-03	亞太지역에서의 미국의 새 역할	Charles Morrison
03-04	세계경제 전망과 부시행정부의 경기부양책	Phil Gramm
03-05	세계환율체제 개편과 동아시아 경제	John Williamson
03-06	침체된 독일·유럽경제가 주는 교훈과 정책적 시사	Hans Tietmeyer

연 번	주 제	연 사
03-07	동아시아 금융협력과 한국	Eisuke Sakakibara

2004

연 번	제 목	저 자
04-01	2004년 미국경제와 세계경제 전망	Allen Sinai
04-02	김정일 이후의 한반도	Marcus Noland
04-03	외국기업인의 눈에 비친 한국경제	William C. Oberlin
04-04	미국 대통령선거와 韓美日 관계 - 미국 대통령선거와 韓美, 韓日 관계 - 미국 경제와 일본경제, 그리고 한국경제	- Gerald Curtis - Hugh Patrick
04-05	중국경제의 부상과 동북아 지역경제	Zhang Yunling
04-06	아시아 화폐 단일화, 가능한가?	Robert Mundell
04-07	대통령선거 이후의 미국 통상정책, 어떻게 되나	Peter F. Cowhey
04-08	아시아 세계무역환경, 어떻게 전개되나?	Dominic Barton

2005

연 번	제 목	저 자
05-01	제2기 부시행정부의 경제정책과 세계경제 및 시장 전망	Allen Sinai
05-02	일본의 시각에서 본 한국경제의 활로	Yukiko Fukagawa
05-03	국제신용평가기관이 보는 한국	Thomas Byrne
05-04	급부상하는 중국과 인도 경제	Wendy Dobson
05-05	동아시아와 아태지역 경제통합	Robert Scollay
05-06	세계 속의 한국경제: 역할과 전망	Anne O. Krueger
05-07	세계경제, 무엇이 문제인가	Barry Eichengreen
05-08	미국의 힘은 얼마나 강한가?	Paul Kennedy
05-09	중국의 부상, 어떻게 보아야 하나	Bernard Gordon
05-10	고유가와 세계경제의 앞날	Philip K. Verleger

2006

연 번	제 목	저 자
06-01	2006년 미국경제/세계경제와 금융시장 전망	Allen Sinai
06-02	한미 FTA: 지속성장의 활로	Alexander Vershbow
06-03	일본 경제회생과 한국경제	Yukiko Fukagawa
06-04	세계 IT 리더십 경쟁: 승자와 패자	George Scalise
06-05	세계인이 보는 한국경제는?	Charles Dallara

연 번	주 제	연 사
06-06	일본의 대외경제정책과 한일 FTA	Oshima Shotaro
06-07	20년 후의 중국, 어떻게 될까?	Richard N. Cooper
06-08	세계 M&A 시장 현황과 전망: 우리의 대응	Robert F. Bruner
06-09	한미 관계: 새로운 동반자 시대를 지향하며	Edwin J. Feulner
06-10	아시아 공동통화와 아시아 경제통합	Eisuke Sakakibara
06-11	통일 이후 독일: 경제체제의 교훈	Juergen B. Donges
06-12	급변하는 세계경제환경, 어떻게 대처해야 하나?	Angel Gurría
06-13	동아시아 FTA, 가능한가?: 중국의 시각	Zhang Yunling
06-14	구조적 변화 맞고 있는 세계석유시장과 한국	Fereidun Fesharaki
06-15	변모하는 세계경제와 한국	Anne O. Krueger

2007

연 번	제 목	저 자
07-01	2007년 세계경제와 금융시장의 지각변동	Allen Sinai
07-02	되살아나는 일본경제: 전망과 과제	Yukiko Fukagawa
07-03	디지털 네트워크 경제와 글로벌 기업전략	Ben Verwaayen
07-04	동아시아 경제, 어디로 갈 것인가?	David Hale
07-05	2008년 미국 대통령선거, 어떻게 될 것인가?	Stephen J. Yates
07-06	세계 속의 한국경제, 위상강화 어떻게 하나?	Charles Dallara
07-07	한미 FTA: 미국의 시각	Jeffrey Schott
07-08	한미 FTA와 한국경제의 미래	Barry Eichengreen
07-09	왜 21세기에도 미국의 세기가 될 것인가?	Guy Sorman
07-10	인도경제 전망과 한국기업	Tarun Das
07-11	세계화시대의 기업 인재 확보	Ben Verwaayen
07-12	2008년 한국경제와 동아시아 경제 전망	Jerald Schiff
07-13	국가 미래를 위한 한국의 세계화 전략	Anne O. Krueger

2008

연 번	제 목	저 자
08-01	2008년 미국경제와 세계금융시장 전망	Allen Sinai
08-02	국부펀드(Sovereign Wealth Funds): 인식과 현실	Robert C. Pozen
08-03	유럽의 경제침체: 우리에게 주는 시사점	Guy Sorman
08-04	차기 미국대통령이 풀어야 할 세계적 도전	James A. Baker III
08-05	일본 자본시장의 현재와 전망	Atsushi Saito
08-06	대선 이후 미국의 정치·경제, 어떻게 전개되나?	Phil Gramm

연 번	주 제	연 사
08-07	세계 및 아시아 경제·금융, 어떻게 되나?	Charles Dallara
08-08	한국경제의 경쟁력 강화, 어떻게 하나?	Guy Sorman
08-09	긴장 속의 세계금융시장, 어떻게 되나?	Jeffrey Shafer
08-10	세계금융위기, 달러, 그리고 유가	Martin Feldstein
08-11	09년 한국경제와 세계 및 아시아경제 전망	Subir Lall

2009

연 번	제 목	저 자
09-01	혼란과 전환기의 경쟁력 강화: 과제와 전망	Deborah Wince-Smith
09-02	위기 속의 미국 및 세계경제와 금융: 전망과 정책대응	Allen Sinai
09-03	세계금융위기가 개도국에 미치는 여파와 우리의 대응	Danny Leipziger
09-04	미국 오바마 행정부의 통상정책	Jeffrey Schott
09-05	미국 오바마 행정부의 경제 및 대외정책, 어떻게 되나?	Guy Sorman
09-06	최근 세계경제위기와 우리의 교훈	Anne O. Krueger
09-07	하강하는 세계경제와 케인시언 정책처방의 실효성	Justin Yifu Lin
09-08	최근 세계경제위기와 한미 협력관계: 과제와 전망	Jeffrey Schott
09-09	경제위기 이후 세계의 투자 전망: IFC와 개도국의 역할	Lars H. Thunell
09-10	과연 더블딕 경제침체는 올 것인가?	손성원
09-11	새로운 세계 질서 속에서 변화하는 EU: 한국의 기회는?	Jean-Pierre Lehmann

2010

연 번	제 목	저 자
10-01	위기 이후의 미국 및 세계경제 전망, 그리고 유산과 정책과제	Allen Sinai
10-02	세계화 파고 속의 한국과 일본경제: 도전과 전망	Yukiko Fukagawa
10-03	신흥국 자본시장과 뉴 프론티어	Mark Mobius
10-04	중국 경제의 虛와 實: 과제와 전망	Danny Leipziger
10-05	세계경제와 아시아의 역할	Dominique Strauss-Kahn
10-06	세계경제, 어떻게 볼 것인가?: 진단과 전망	Anne O. Krueger
10-07	더블딕과 디플레이션의 가능성은 얼마나 될까?	손성원
10-08	세계경제의 재균형	Paul A. Volcker

2011

연 번	제 목	저 자
11-01	위기 이후의 세계경제와 한국경제: 2011년 및 2012년 전망	Allen Sinai
11-02	아시아 경제의 발전전망과 도전과제	Haruhiko Kuroda
11-03	유럽국가의 채무위기: 평가와 전망	Richard N. Cooper
11-04	원자력발전의 안전성과 경제성: 한국의 선택은?	장순홍
11-05	기रो에 선 세계화와 다자주의, 그리고 G20	Danny Leipziger
11-06	북한의 시장과 경제, 그리고 정치적 안정성, 어떻게 변화하고 있는가?	Marcus Noland
11-07	중국경제 재균형에 관한 특강	Yu Yongding
11-08	격동 속의 세계경제: 전망과 투자전략	손성원

2012

연 번	제 목	저 자
12-01	혼돈 속의 미국경제와 세계경제 그리고 금융시장, 어떻게 되나?	Allen Sinai
12-02	12년 미국의 대선과 향후 아태 정책 전망	Charles Morrison
12-03	과학기술 연구대학의 발전과 교육, 경제성장	서남표
12-04	유로 위기: 해결책은 없나?	Hans Martens
12-05	세계경제 및 금융시장 현황	Charles Dallara
12-06	그래도 세계경제의 미래는 밝다	Guy Sorman
12-07	FTA와 아태지역통합, 그리고 한국	Peter A. Petri
12-08	유로 위기: 언제 끝나나?	Nicolas Véron
12-09	중국의 새 리더십과 경제정책	Andrew Sheng
12-10	국제통상질서의 현황과 WTO의 미래	Jean-Pierre Lehmann

2013

연 번	제 목	저 자
13-01	2013년 세계경제와 미국경제 전망	Allen Sinai
13-02	유로존, 올해는 위기에서 벗어날 수 있나?	Guntram B. Wolff
13-03	유럽국채위기: 과제와 해결책	Andreas Dombret
13-04	세계경제, 언제 회복되나?	John Lipsky
13-05	미국과 중국경제 현황과 전망	David Hale
13-06	일본의 아베노믹스와 외교정책	Hugh Patrick, Gerald Curtis
13-07	한국의 창조경제와 문화	Guy Sorman

연 번	주 제	연 사
13-08	아베노믹스와 일본경제의 미래, 그리고 TPP	Yukiko Fukagawa, Jeffrey Schott
13-09	통일 독일의 경제 · 정치적 위상: 한국에 대한 시사점	Karl-Heinz Paqué
13-10	외국인이 바라본 중국의 경제정책	Bob Davis
13-11	일본 아베정권의 정치 · 경제정책이 우리에게 미칠 영향은?	David Asher
13-12	한중일 정치 · 경제 관계 어디로 가고 있나?	David Philling

2014

연 번	제 목	저 자
14-01	2014년 세계경제, 나아질 것인가	Allen Sinai
14-02	스위스 메이드	R. James Breiding
14-03	아베정권은 어디로 가고 있나	Gerald Curtis
14-04	중견기업: 순항하는 독일 경제의 비결	Peter Friedrich
14-05	유럽경제, 살아날 것인가?	Karl-Heinz Paqué
14-06	2014년 세계경제의 향방은?	Martin Feldstein
14-07	복지향상과 기부문화	Guy Sorman
14-08	세계무역 환경 변화와 세계경제의 미래	Roberto Azevêdo
14-09	브릭스(BRICS)에서 미국으로	Sung Won Sohn
14-10	세계경제 회복, 위기인가 기회인가	Charles Dallara
14-11	아베의 노동개혁과 혁신전략은 성공할 것인가	Yukiko Fukagawa
14-12	중국경제 현황과 시진핑의 반부패운동	Bob Davis
14-13	다가올 미 연준의 QE 종료가 아시아 금융시장에 미칠 영향	Anoop Singh
14-14	중국의 신경제전략과 한중 FTA	Zhang Yunling

2015

연 번	제 목	저 자
15-01	2015년 유럽경제, 회복될 것인가	Jeroen Dijsselbloem
15-02	2015년 세계경제, 정상화될 것인가	Allen Sinai

Contents

Foreword	142
Program	144
Participants	145
List of Figures	151
Terms	153

Opening Remarks _ <i>II SAKONG</i> Chairman & CEO, Institute for Global Economics	156
Keynote Speech _ <i>Heejung KIM</i> Minister of Gender Equality and Family	158
Luncheon Speech _ <i>Ki-kweon LEE</i> Minister of Employment and Labor	167
Congratulatory Remarks _ <i>ESCHBORN</i> Resident Representative, Konrad-Adenauer -Stiftung	170

Session 1: Current State of Women in the Labor Market in Korea and Major Countries

Moderator _ <i>Joon-Kyung KIM</i> President, Korea Development Institute	
Presenters _ <i>Myung-Sun LEE</i> President, Korean Women's Development Institute	186
<i>Joyce MSUYA</i> Special Representative, World Bank Group Office, Republic of Korea	200
Discussants _ <i>Kiu Sik BAE</i> Director-General, Labor Relations and Social Policy Research Division, Korea Labor Institute	213
<i>Yoonho NAHM</i> Managing Editor, JoongAng Sunday	219
<i>Amy JACKSON</i> President, American Chamber of Commerce in Korea	223

Session 2: Policies and Strategies for Enhancing Women Participation

Moderator	_ Myung-Sun LEE	President, Korean Women's Development Institute	
Special Presentation	_ Minjai LEE	President, Korean Women Entrepreneurs Association	252
Presenters	_ Hyun-Suk PARK	Director-General, Women's Policy Bureau, Ministry of Gender Equality and Family	260
	_ Cyn-Young PARK	Assistant Chief Economist, Asian Development Bank	271
Discussants	_ Kiu Sik BAE	Director-General, Labor Relations and Social Policy Research Division, Korea Labor Institute	284
	_ Yongseong KIM	Director and Vice President, Department of Human Resource Development Policy, Korea Development Institute	288
	_ Barbara ZOLLMANN	Secretary-General, Korea-German Chamber of Commerce and Industry	293
IGE Publications and Special Lecture Series			328

[Foreword]

The most imminent and pressing challenge the Korean government has to attend to is how to raise the growth potential of its economy that has been falling rapidly.

There certainly are many things to do toward this end. Of the prime importance of all is increasing the supply of labor that has been on the decline due to fast population aging and reduced working hours.

Fortunately, we have the most highly educated women that still remain untapped resources of the Korean economy. How we utilize these untapped resources appropriately will therefore be critical.

It was timely and significant for the Institute for Global Economics in cooperation with the Korean Women Entrepreneurs Association and the Konrad-Adenauer-Stiftung to host an international conference titled "Women and Growth Potential" at this critical juncture.

It is my sincere hope that the exchange of views and opinions by relevant policy makers, experts at home and abroad, and the participants at the conference will be highly useful in government policy making.

Particularly, I would like to put on record my appreciation again to

Ms. Heejung Kim, Minister of Gender Equality and Family and Mr. Ki-kweon Lee, Minister of Employment and Labor for participating in the conference despite their very busy official schedule and the Korean Women Entrepreneurs Association and the Konrad-Adenauer-Stiftung for their support for the conference.

We do hope this publication of proceedings of the "Women and Growth Potential Conference" will be made use of by the relevant government policy authorities as well as by academia, business and media.

II SAKONG

Chairman & CEO

Institute for Global Economics

March 2015

[PROGRAM]

Monday, December 1, 2014	
08:30-09:00	Registration
09:00-09:10	Opening Remarks IL SAKONG Chairman & CEO, Institute for Global Economics
	Congratulatory Remarks Norbert ESCHBORN Resident Representative, Konrad-Adenauer-Stiftung
09:10-09:30	Keynote Speech Heejung KIM Minister of Gender Equality and Family
09:30-11:00	Session 1: Current State of Women in the Labor Market in Korea and Major Countries Moderator Joon-Kyung KIM President, Korea Development Institute Presenters Myung-Sun LEE President, Korean Women's Development Institute Joyce MSUYA Special Representative, World Bank Group Office, ROK Discussants Kiu Sik BAE Director-General, Labor Relations and Social Policy Research Division, Korea Labor Institute Yoonho NAHM Managing Editor, JoongAng Sunday Amy JACKSON President, American Chamber of Commerce in Korea
11:00-11:10	Break
11:10-12:30	Session 2: Policies and Strategies for Enhancing Women Participation Moderator Myung-Sun LEE President, Korean Women's Development Institute Special Presentation Minjai LEE , President, Korean Women Entrepreneurs Association "Korean Economy and the Role of Women Entrepreneurs" Presenters Hyun-Suk PARK Director-General, Women's Policy Bureau, Ministry of Gender Equality and Family Cyn-Young PARK Assistant Chief Economist, Asian Development Bank Discussants Kiu Sik BAE Director-General, Labor Relations and Social Policy Research Division, Korea Labor Institute Yongseong KIM Director and Vice President, Korea Development Institute Barbara ZOLLMANN Secretary-General, Korean-German Chamber of Commerce and Industry
12:30-14:00	Luncheon Speech Ki-kweon LEE Minister of Employment and Labor

[Participants] (in alphabetical order)

Amy JACKSON President, American Chamber of Commerce in Korea

She was formerly a Director at C&M International (CMI), an international trade and investment consulting firm based in Washington D.C. From 2002-2005, she served as the Deputy Assistant U.S. Trade Representative for Korea. Ms. Jackson is engaged in numerous civic activities in Seoul, including Vice Chairwoman of the Seoul's Foreign Investment Advisory Council (FIAC) and Fulbright Commission Board.

Barbara ZOLLMANN Secretary-General, Korean-German Chamber of Commerce and Industry

She took up the post as Secretary General & Executive Director of the Korean-German Chamber of Commerce and Industry (KGCCI) as well as President and CEO of KGCCI's subsidiary KGCCI DE International Ltd. in January 2014. Additionally, Ms. Zollmann holds the honorary positions of Vice President of the Korean-German Society (KDG) in Seoul, Member of the Advisory Board of the German Asia-Pacific Business Association (OAV) in Hamburg and Board Member of the

German-Korean Business Association (DKW) in Frankfurt.

Cyn-Young PARK Assistant Chief Economist, Asian Development Bank

She manages a team of economists to assess socio-economic benefits of the ADB programs and projects and provide country diagnostic studies for effective ADB support to its developing member countries. Prior to joining the ADB, she served as Economist (1999-2002) at the Organisation for Economic Cooperation and Development (OECD) where she contributed to the OECD Economic Outlook.

Heejung KIM Minister of Gender Equality and Family

Currently serving as an assembly member, Heejung Kim was sworn in as the Minister of Gender Equality and Family of the Republic of Korea in July 2014. As a two-time lawmaker, she entered politics as the youngest female member of the National Assembly in the Korean history. Prior to her term at MOGEF, she served as Vice Chairperson of the National Assembly Gender Equality and Family Committee and Vice Chairperson for the Special Committee for Violence against Children and Women at the National Assembly. In addition, she worked as Spokeperson at Cheong Wa Dae, the President's Office, during the Lee Myung-bak Administration.

Hyun-Suk PARK Director-General, Women's Policy Bureau, Ministry of Gender Equality and Family

She was previously the director of the Career-Interrupted Women's Economic Promotion Division and Youth Policy Division. Director Park is responsible for women's employment policies, including prevention of career interruption and re-employment for career-interrupted women.

II SAKONG Chairman & CEO, Institute for Global Economics

He previously served as Minister of Finance, Senior Secretary to the President for Economic Affairs and spent 10 years at the Korea Development Institute. As Chairman of the Presidential Committee for the 2010 G20 Seoul Summit, he was wholly responsible for the preparation and coordination for the G20 Seoul Summit. Simultaneously, he chaired the Korea International Trade Association. Currently, he is advising the JoongAng Media Group.

Joon-Kyung KIM President, Korea Development Institute

He was Senior Vice President of Korea Development Institute and a professor at the KDI Public Policy School. He has held senior policymaking positions in the President's Office and the government. He co-chaired the Financial Supervision Reform Committee. He previously taught at Virginia Tech, Columbia University and University of Hawaii at Manoa. He was also a consultant at the World Bank.

Joyce MSUYA Special Representative, World Bank Group Office, ROK

Joyce Msuya has been with the World Bank Group for 16 years. She started her career in Health sector lending operations, then moved on to Development Economics Vice Presidency, worked on Private Sector Development (at the International Finance Corporation) and the World Bank Institute (WBI) covering East Asia and the Pacific, whilst based in the World Bank office in Beijing, China.

Ki-kweon LEE Minister of Employment and Labor

He is the 5th Minister of Employment and Labor. He was President of the Korea University of Technology and Education. He served as Vice Minister of Employment and Labor, Standing Commissioner of the Economic and Social Development Commission, Secretary to the President for Employment and Labor, and Chairperson of the Seoul Regional Labor Relations Commission.

Kiu Sik BAE Director-General, Labor Relations and Social Policy Research Division, Korea Labor Institute

He served as a Senior Research Fellow and Director for Industrial Relations and Social Policies Research Department and as Expert member representing public interests at the Tripartite Commission for Economic and Social Developments. He also worked as a Visiting Fellow at the Japan Institute of Labor Policy and Training (JILPT) and as

Visiting Professor at Renmin University in Beijing.

Minjai LEE President, Korean Women Entrepreneurs Association

She has been a member of the Trade Policy Coordination Committee and a member of the Tax Policy Developmental Committee at the Ministry of Strategy and Finance. Also, she has served as Outside Director of the Parnas Corporation. She previously served as training director of the Korea Importers Association and Vice President of the Korea International Trade Association.

Myung-Sun LEE President, Korean Women's Development Institute

She is a professor of the Department of Health Education and Management at Ewha Womans University and President of the Korean Society for School Health Education. She previously worked as Postdoctoral Research Fellow at University of Georgia.

Norbert ESCHBORN Resident Representative, Konrad-Adenauer-Stiftung

Dr. Norbert Eschborn has been serving as Head of the Korea Representative office of the German Konrad-Adenauer Stiftung (KAS) in Seoul since October 2011. He joined the foundation in 1997 and was based in Bangkok as Resident Representative to Thailand and in Jakarta. He was Head of the evaluation division at KAS headquarters in Berlin, Germany. He has extensive journalistic experience with German

and Asian newspapers and gained his first political experience during his position as private secretary to the deputy whip of the Christian Democratic Party (CDU/CSU) in the German parliament, the Bundestag.

Yongseong KIM Director and Vice President, Department of Human Resource Development Policy, Korea Development Institute

He is a senior research fellow serving as Vice President and Director of the Department of Human Resource Development Policy at Korea Development Institute (KDI). He has worked as expert advisor in the Korean government committees on education, social policies and the national budget.

Yoonho NAHM Managing Editor, JoongAng Sunday

He previously worked as an editorial writer, Political and Economic News Desk Head of the JoongAng Ilbo and as correspondent of the JoongAng Ilbo in Tokyo.

List of Figures

Keynote Speech

- [Figure 1] Strong Correlations: Female Employment Rate, GDP, and Birth Rate
- [Figure 2] Status on Labor Force Participation of Women according to their Lifecycle (4Rs)
- [Figure 3] Recruit: Job Market, Women's Rise and Illusion
- [Figure 4] From the First Step...
- [Figure 5] Representation: Enhancing Women's Representation

Session 1

- [Figure 1] Poverty among Population above the Age of 65 in Major OECD countries
- [Figure 2] International Comparison between Women and Men Employment
- [Figure 3] The Scale and Structure of Women's Employment in Korea
- [Figure 4] Women's Employment Structure according to Age in Korea
- [Figure 5] Greater Ratio of Women in Temporary Employment
- [Figure 6] An Obstacle of Work-Life Balance: Long Working Hours
- [Figure 7] The Correlation between the Women's Employment Rate and the Women's Part-time Employment Rate in OECD Countries (2013)
- [Figure 8] Businesses Providing 90 Days of Maternity Leave
- [Figure 9] The Ratio of Business Types with Parental Leave Policy and the Employment Rate of Women according to the Youngest Child's Age
- [Figure 10] Facts: Women Participation in Growth (1)
- [Figure 11] Facts: Women Participation in Growth (2)

- [Figure 12] Facts: Women Participation in Growth (3)
- [Figure 13] Country Examples
- [Figure 14] 2014 Data: Women Economic Participation
- [Figure 15] International Comparison of Women Employment Rates
- [Figure 16] Male and Female Employment Rates by Age Group among Major Countries (2011)

Session 2

- [Figure 1] Women's Economic Participation through Lifecycle
- [Figure 2] Current State of Female Employment
- [Figure 3] Household Labor and Long Working Hours
- [Figure 4] Variation of FLFP around the World
- [Figure 5] Women are Underpaid across Regions
- [Figure 6] FLFP Varies across Asia
- [Figure 7] A Long List of Potential Factors Keeping FLFP Low
- [Figure 8] The Challenge of Endogeneity: Complex, Multidimensional Issues
- [Figure 9] Empowerment and FLFP
- [Figure 10] Female-to-Male Ratio: Professional and Technical Workers
- [Figure 11] Female-to-Male Ratio: Legislators, Senior Officials and Managers
- [Figure 12] Labor Force Participation of Women by Age Group
- [Figure 13] Employment Rate and Trend over Time
- [Figure 14] Distribution of Relative Wage of Women to Men
- [Figure 15] Seniority Wage by Country
- [Figure 16] Female Employment Rate and the Percentage of Part-timers

Terms

Employment to Population Ratio: the ratio of the total working age of the labor force currently employed to the total working age population of a country

Glass Ceiling: a political term used to describe "the seen, yet unreachable barrier that keeps minorities and women from rising to the upper rungs of the corporate ladder, regardless of their qualifications or achievements"

Labor Force Participation Rate: the proportion of the population ages 15 and older that is economically active

Leaky Pipeline: a metaphor for the way that women disappear from some geeky careers

M-Curve: a term referring to the female employment trend where employment of women in the 30s falls due to marriage, pregnancy and child rearing and reemployment increases in the 40s

Prime Working Age Population: the working population aged 25-49

WEA International Conference

and Growth Potential

여성시대 성장잠재력

International Conference
Growth Potential
December 1, 2014

WORLD ECONOMIC FORUM
INSTITUTE FOR GLOBAL ECONOMICS



Konrad
Adenauer
Stiftung
Norbert ESCHBORN

Opening Remarks *II SAKONG* Chairman & CEO, Institute for Global Economics

Keynote Speech *Heejung KIM* Minister of Gender Equality and Family

Luncheon Speech *Ki-Kweon LEE* Minister of Employment and Labor

Congratulatory Remarks *Norbert ESCHBORN* Resident Representative,
Konrad-Adenauer-Stiftung

[Opening Remarks]

II SAKONG

Chairman & CEO, Institute for Global Economics

Good morning, ladies and gentlemen,

On behalf of the Institute for Global Economics, the Konrad-Adenauer-Stiftung and the Korean Women Entrepreneurs Association, which are co-organizers of this conference, I would like to extend a warm welcome to all of you present here this morning. I am especially grateful to Minister of Gender Equality and Family, Ms. Kim Heejung, for joining us, despite her very tight official schedule. In fact, she has to run to the National Assembly for budgetary deliberations immediately after her keynote address. Of course, I must also acknowledge my gratitude to all the speakers and discussants for taking their time to participate in this conference.

It is a well-known fact that women make up a little over half the world's population. However, female labor force participation is generally lower than that of male workforce throughout the world.

In this regard, Korea stands out most visibly. As you all know, Korea's female participation in the labor market is much lower than the OECD average, although Korea's female population is most highly educated among OECD countries.

Needless to say, Korea as a society should do its best to improve the situation. Obviously, its improvement has its own virtues and values. But the urgent necessity of the improvement cannot be emphasized too much since it will definitely contribute towards enhancing the nation's rather rapidly declining economic growth potential.

This conference has two main purposes: first, to draw our societal attention on the current state of female labor participation in Korea in comparison with other nations and what is being done, especially at the government's policy level and second, to discuss and suggest various ways to improve the situation.

We are so pleased to gather key policy makers from the government, senior researchers, and experts, from both domestic and international organizations, and successful female business leaders at this conference.

It is my sincere hope that this timely conference set a new milestone in enhancing our female labor participation, significantly contributing toward the nation's economic growth potential and people's welfare.

Thank you.

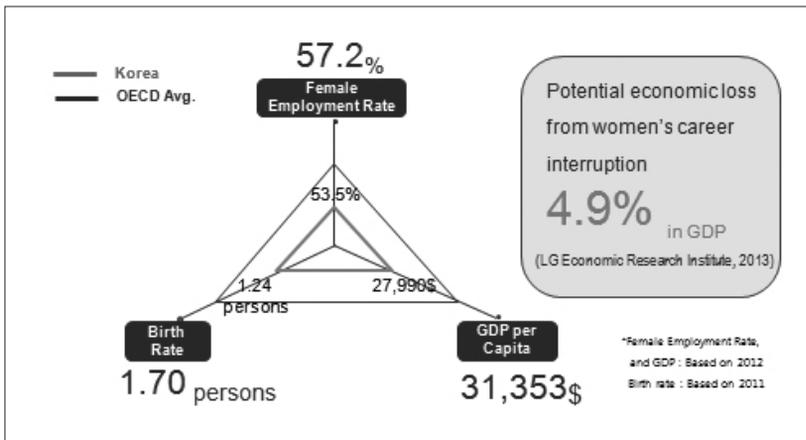
[Keynote Speech]

Heejung KIM

Minister of Gender Equality and Family

Good morning. I am really honored for this opportunity to speak on the women's employment policy of Korea to you. Today, I would like to give you an overview of our women's employment policy which envisions a gender-equal society.

[Figure 1] Strong Correlations: Female Employment Rate, GDP, and Birth Rate



As you can see in this diagram, the female employment rate and GDP per capita are very closely related. The inner triangle shows the state of Korea. It is well behind the average figures of other developed countries. In addition, the potential economic loss from women's career interruption was calculated to be 4.9 percent in 2013. Naturally, increased women's economic participation will help solve social issues stemming from the low birth rate and gain economic growth.

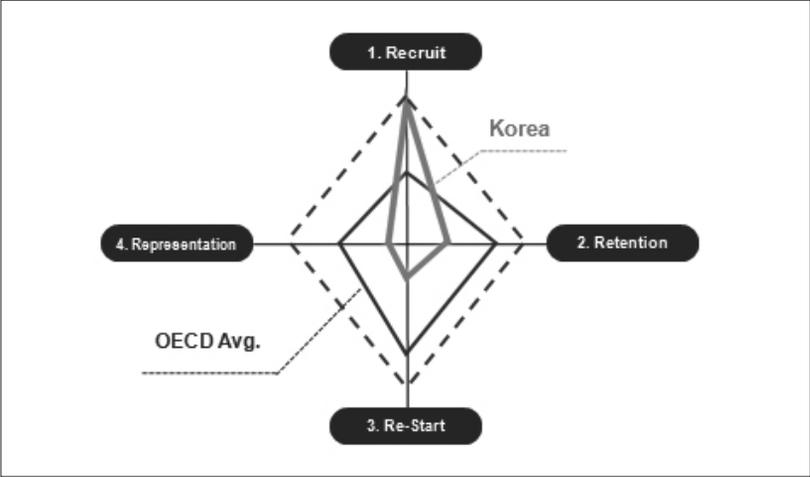
The international community also agrees that empowerment of women is necessary for sustainable economic growth. This means more economic participation of women will contribute to achieving gender equality and gaining economic benefits. According to the OECD report, if the female labor force can grow as big as the male labor force by 2030, it will bring a 10% increase in total labor force population. The 2013 IMF report also points out that more female participation will bring increase in GDP in many countries.

The Park Geun-hye Administration has targeted to achieve 70% of the national employment rate by 2017. This 'Roadmap' includes goals to utilize female human resources. In order to meet this national target, the female employment rate should be raised up to about 62% by 2017, creating over 1.6 million jobs.

So, to increase women's labor force participation, we focus on the 4Rs: Recruit, Retention, Re-Start, and Representation. The inner diamond is the OECD average and the innermost one is the situation in Korea in

2014. Obviously, women’s entry to the labor market, the Recruit stage, is relatively fair in Korea. But a huge number of them leave the labor market due to childbirth, and reentry to the labor market is extremely difficult. As a result, the number of women in decision-making positions is very small. From the time they quit the first job, the vicious circle starts. Our goal is to make this graph as big as the outermost dotted diamond.

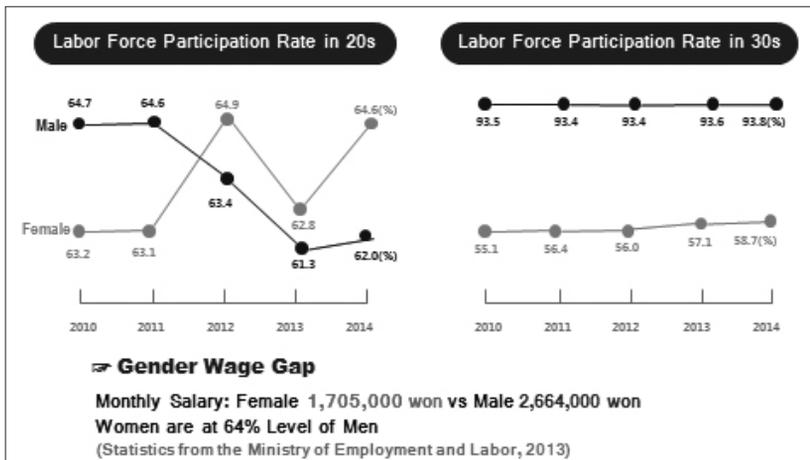
[Figure2] Status on Labor Force Participation of Women according to their Lifecycle(4Rs)



Let’s look at the Recruit stage first. This area causes the illusion that Korean women are better positioned. In their 20s, the labor force participation rate of women is higher than that of men from 2012 for three consecutive years. However, the right-hand graph in [Figure 3] shows that in their 30s the labor force participation rate of women is well

below that of men. Furthermore, the gender wage gap gets bigger, too. Women get paid only 64% of men's salary.

[Figure 3] Recruit: Job Market, Women's Rise and Illusion



Secondly, let's look at the Retention. Why are women unable to remain in their job? When you think of your mom in your family, mom is kind of the center of the family. Whenever any family member gets trouble, they always look for their mom. "Mom, I'm hungry," "Mom, I'm cold," "Mom, where is my bag and my shirts?," so on and so forth. What about dads? When you look for your dad, he gives you this very simple answer. "Where is mom?" This is a perfect example showing how much more responsibilities are given to women than men in a family. This also shows that the biggest challenge working mothers face is a greater burden of raising children and household chores.

At the 2013 survey on career interruption, over 50% of women in 30s answered that pregnancy, childbirth, and childcare are the biggest reasons they quit the job. Also, even if they find work again after a career break, their pay is a lot less than that of women who have kept their job.

Recognizing these problems, the government has developing diverse policies to support women to maintain their career while keeping the work-life balance. One of the core policies is the Family-Friendly Corporation Certification, initiated by the Ministry of Gender Equality and Family in 2008. This system examines four areas of a company management: Flexible work, Support for childcare, Support for dependents, and Support for workers. Work-life balance and family-friendly management will not only bring happiness to employees but will also deliver sustainable growth to the company itself, ultimately to the whole nation.

Positive things are happening in Korea, as well. The mindset of corporations has been changing and more of them are now practicing the family-friendly management. As of now, the number of such corporations are more than 900 and we expect to see an even greater number by the end of this year. Meanwhile, we are trying to provide more practical incentives to the corporations for implementing the family-friendly management. Among the benefits, tax benefits and low interest rates are the most preferred incentives for corporations.

To spread family-friendly management to more companies, we have implemented a concept of “Family Day.” We designated every Wednesday

as “Family Day” and we encourage employees to “get off work on time and have quality time with family.”

I would like to share an example of “Heldergroen,” a design studio located in Amsterdam. The desks in this company are installed with iron wires connected to the ceiling. And when it is 6 o’clock in the afternoon, the desks are automatically lifted up to the ceiling, so that the workers have no choice but to go home. The management is actively encouraging employees to enjoy their life after work.

Next, another concept we are going to show you is the “Father’s Month.” What it means by Father’s Month is that providing opportunities for more fathers to take advantage of the paternity leave. We have launched the Father’s Month this year. With the launch of Father’s Month, we started to raise the pay level for the second leave takers, usually the fathers. They get paid 100% of their nominal wage for the first month, instead of the previous 40%.

But in many cases in Korea, the attitudes of moms and dads are clearly different from the first step. Here it shows a usual scene at one of the post-pregnancy care centers in Korea. Look at the picture of babies. Babies are well taken care of, and moms are taking care of their health for faster recovery from the delivery. Now, look at this picture! Dads are held up in dinners with friends and colleagues to congratulate the birth of his baby, even more often than enough. This is quite a contrasting response.

Regarding the last point of Retention, let’s look at the childcare services

in Korea. One of the things we are doing well and I am proud of is the in-house childcare service. For families with infants or working parents with children aged between 3 months to 12 years old, we provide visiting childcare service. Over 60,000 families have benefited from this service and we plan to expand and improve services like this.

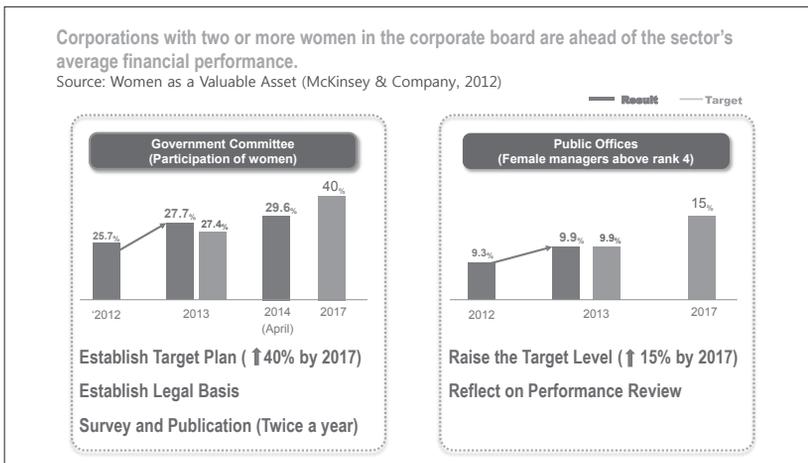
[Figure 4] From the First Step....



Now, let's move on to our third focus area, Re-Start. My Ministry's major project for this is the Reemployment Support Center. We have about 140 centers nationwide and they provide counseling, job connection, and career development education. Especially, we offer company specific training courses, so that the skill sets restarting women to be able to find the position they are seeking. This has been welcomed by many companies, as well.

One other service I would like to point out is the Flexible Part-time System. The most-wanted policy of women in their 30s and 40s is quality part-time positions, so they can balance work with family life. So, we have increased incentives to corporations that create part-time positions and set policies, so that there is no discrimination between full-time and part-time workers and between permanent and temporary workers. Also, we are expanding flexible hour part-time positions in public institutions.

[Figure 5] Representation: Enhancing Women's Representation



Finally, the last one of the 4Rs is the Representation. As you see in the graphs, women still represent a small portion of their organizations, even at public institutions. There have been reports that corporations with two or more women in the board are ahead of the sector's average financial performance. In public institutions, we have set targets and quotas to

have more women in the managerial level. For example, we have 40% quota reserved for women at government committees.

However, some people have said to me, “Where are those female talents? Even if we have the quota reserved for women, it is hard to find female officials to fill the quota!” So, our efforts to support this is cultivating female labor force. For this, we have created female talent database and established an academy for promising women. Through the academy, we foster talented women to strengthen leadership and networking power. By focusing on the four main areas of women’s empowerment, Recruit, Retention, Re-Start, and Representation, we are gradually increasing women’s participation in the society.

I have talked about some of the highlights of female employment policies of Korea. I hope that I have presented well enough for you to see our vision to create a gender equal society through our employment policy. My Ministry’s motto is “Let’s go together.” Let’s go together until we achieve a true gender-equal society.

Thank you.

[Luncheon Speech]

Ki-kweon LEE

Minister of Employment and Labor

I would like to express my deep gratitude to you for organizing this meeting to discuss how to utilize the female workforce, who are valuable assets to the Korean economy as well as a potential engine of growth. I also want to thank the distinguished guests from home and abroad, speakers and panelists at presence.

As you know, Korea has many highly educated and talented women. According to the Statistics Korea data, starting next year, women will outnumber men in this country for the first time since record-keeping began. I believe this presents a significant opportunity for Korea.

For Korea to grow further, it is essential to provide those women with institutional, social and cultural support, so they can unlock their full potential.

The Park Geun-hye Administration, launched in February last year, set the employment rate, not the growth rate, as the key national agenda.

Since the announcement of the 「Roadmap to the 70% Employment Rate」, the government has been focusing policy efforts on achieving the ambitious goal of raising the employment rate from 64% in 2012 to 70% by 2017. In light of this, I believe the critical part of the Roadmap agenda is to increase the female employment rate from 54% in 2012 to 62% by 2017 by encouraging more women who are economically inactive to participate in the labor market.

Many women in our nation have quit their jobs to start a family and care for the children, resulting in career disruption. To help these women continue their careers and increase female employment, the government has been taking various measures.

First, the government is working to support women in balancing work and childcare through a new system where women who have been working full time can choose to work part-time throughout their pregnancy and when their children are still young. And after their children become older, they can return to work full-time. This is a primary example of why the government is trying to create and promote quality part-time jobs.

Second, the government has introduced the "Father's Month" to encourage more men to take childcare leave and ensure women shoulder less of the burden of childcare alone. Furthermore, we continue to build and support more daycare centers in workplaces around the nation.

Third, the government has been working to make the Affirmative

Action more effective in order to improve both the quality and quantity of employment opportunities for women. We plan to introduce a quota for female managers at public institutions next year with the goal of breaking the glass ceiling which Korean women frequently encounter throughout their career. We are also making a lot of investments in vocational training which has helped women enhance vocational skills.

It will not be easy to raise the female labor force participation rate dramatically. Nevertheless, it is something we must strive to achieve for the current and future Korean economy; and clearly, it is worth striving for. When more women can engage in fulfilling work without worrying about where and how their children are being cared for, we will be able to bring greater happiness to our communities and achieve sustainable economic growth. I hope this conference will be an opportunity to share great ideas and contribute to a better understanding of how we might be able to improve the lives of Korean women, while empowering them to use the skills they possess to contribute to our growing national economy.

Thank you.

[Congratulatory Remarks]

Norbert ESCHBORN

Resident Representative, Konrad-Adenauer-Stiftung

When it comes to women's role in improving the world, Nobel Peace Prize Laureate Aung San Su Kyi's quote is famous: "The education and empowerment of women throughout the world cannot fail to result in a more caring, tolerant, just and peaceful life for all." I would like to add "and in a more prosperous world for all".

Almost every employer with a significant share of women among the employees will confirm that the female workforce contributes to entrepreneurial success through discipline, perseverance, creativity, responsibility and integrity. Those are not exclusively female qualities, but females display them to a very high extent.

Every employer of women in Korea will have experienced that female employees are especially dedicated to their task and will do everything to improve performance and results including their personal skills on a permanent level. (KAS employs 100% women in our Korea office!)

In 2012 in my own country, Germany, 71.5 per cent of women aged between 20 and 64 were in work, meaning that the government's 73 per cent target was almost achieved. There is, however, still a huge reservoir of untapped potential both in terms of working time and in terms of the percentage of women in work. Almost half of women work part-time although this is not what they want according to the Ministry of Labor and Social Affairs. Many women would like to work more. To make it easier for women to return to working life, the German government is planning to introduce the right to return to full-time work.

In 2012 in Germany a total of 71 per cent of mothers of under 18-year-old children worked. In 2006 this figure was still almost 7 per cent lower. Young mothers today work more hours a week than they did in years gone by. They are benefitting from the fact that it is easier today to reconcile professional and family commitments. The German government is continuing its efforts here, expanding the number of day-care places and all-day schools.

In Korea, in contrast, it remains a highly interesting question of political urgency to analyze why this country, according to competent observers such as the Institute for Global Economics (IGE), lags behind regarding the women's participation rate in the labor market in comparison with other OECD countries. Most probably, the root causes of the problem are manifold and deserve careful individual evaluation.

However, it is expected that appropriate solutions will include strategies

which aim at a gradual change of core values regarding women's roles in the Korean society. In the 21st century no meaningful economy can afford the exclusion of female creativity in developing new products and exploring new markets. Here lies a fundamental challenge for every Korean administration in the coming decades.

On behalf of the Konrad-Adenauer-Stiftung e.v. (KAS) of Germany I would like to congratulate our partners IGE and the Korean Women Entrepreneurs Association on the occasion of this timely and important conference. Hopefully, it will provide answers to key questions for the future of Korean society.

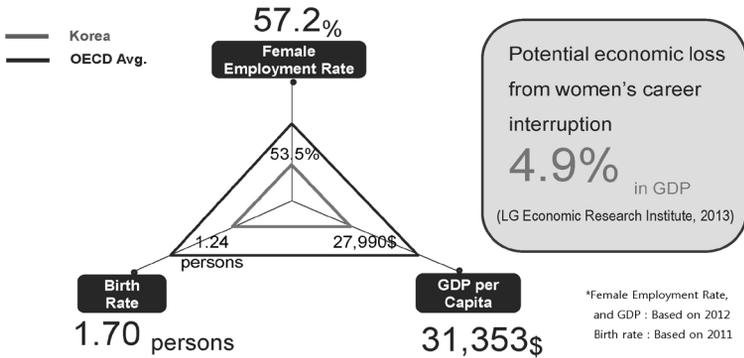
Keynote Speech: Heejung KIM

“Women and Growth Potential”

Kim Heejung
Minister of Gender Equality and Family

Strong Correlations: Female Employment Rate, GDP, and Birth Rate

Enhancing Women's Economic Participation



Female Labor Force Participation: Driving Force to Sustainable Development

Enhancing Women's Economic Participation



10% Increase in labor force population by 2030

* Source: Closing Gender Gap: Act Now (OECD, 2012)

Increase in GDP:

US 5%, Japan 9%, UAE 12%, Egypt 34%

* Source: Women, Work, and the Economy (IMF, 2013)

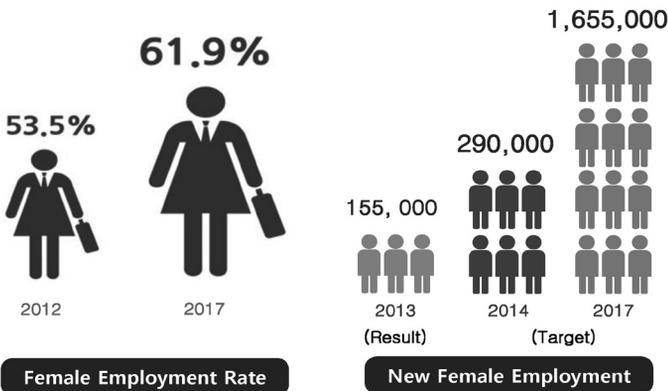


3



Total Employment Rate Target

Enhancing Women's Economic Participation

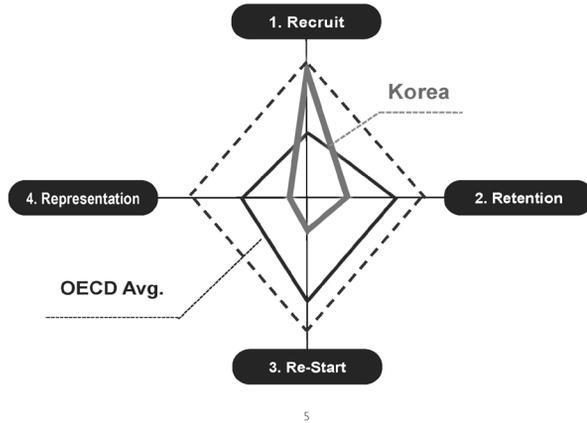


4



Status on Labor Force Participation of Women according to their Lifecycle (4Rs)

Enhancing Women's Economic Participation



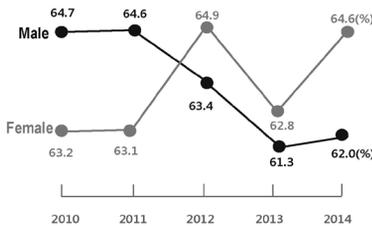
5



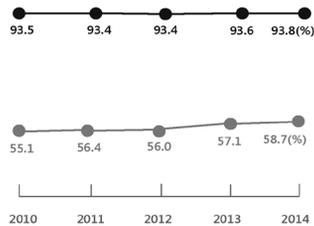
Recruit: Job Market, Women's Rise and Illusion

Enhancing Women's Economic Participation

Labor Force Participation Rate in 20s



Labor Force Participation Rate in 30s



Gender Wage Gap

Monthly Salary: Female 1,705,000 won vs Male 2,664,000 won
Women are at 64% Level of Men

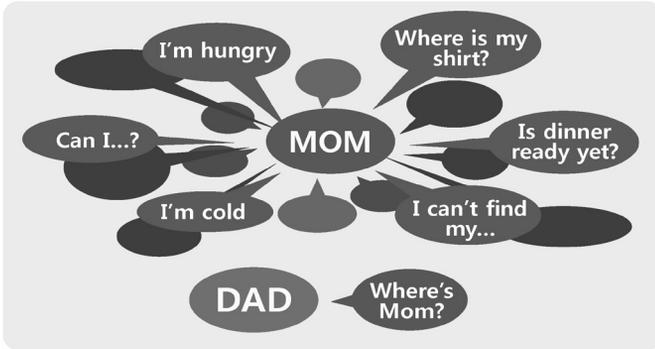
(Statistics from the Ministry of Employment and Labor, 2013)



6



Retention: The Role of Mom and Dad at Home



90% of Working Moms

“Painful to Balance Work and Family Life”

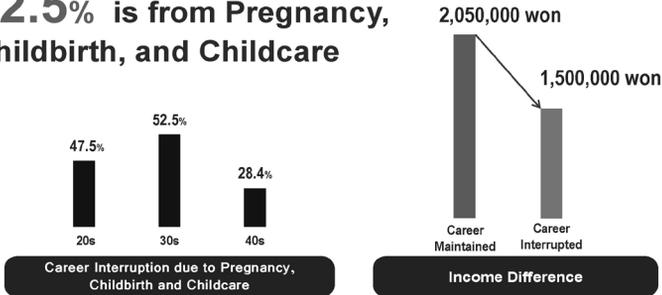
(Working Moms' Misery Index, 2014)



Retention: Major Reasons for Career Interruption

Major Reasons for Career Interruption for Women in 30s

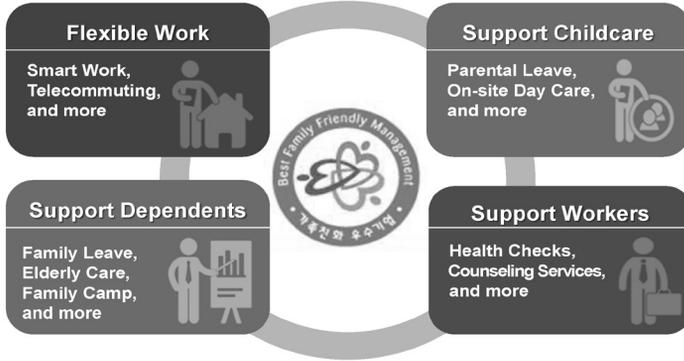
52.5% is from Pregnancy, Childbirth, and Childcare



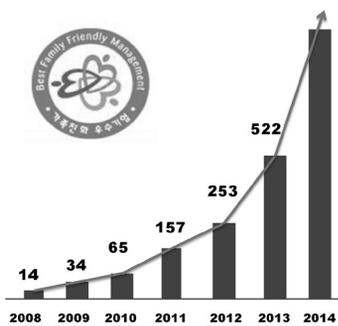
* 2013 Survey on Career Interruption



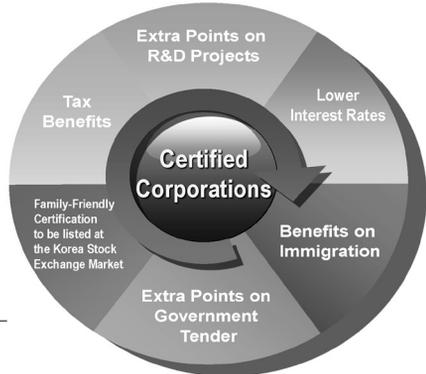
Retention: Family-Friendly Corporation Certification



Retention: Increasing the Number of Family-Friendly Corporations



Number of Corporations Received the Family-Friendly Corporation Certification



Incentives for Family-Friendly Corporations



Retention: Expanding Family-Friendly Management

Family Day (Every Wed.)



“Get off work on time at least once a week to have quality family time”

Retention: Expanding Family-Friendly Management

Disappearing office aims to increase Work-life balance

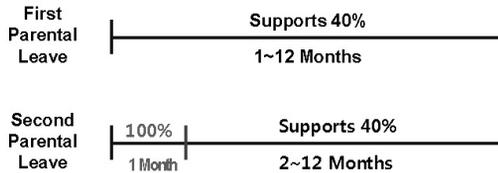


Amsterdam based Design Studio “Heldergroen”

Retention: Expanding Family-Friendly Management

Father's Month (From Oct.)

<Increase Parental Leave Wage>



Encourage Fathers to Use Parental Leave



From the first step...

Enhancing Women's Economic Participation



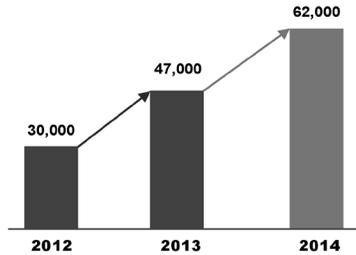
14



Retention: Promoting Childcare Services

'What is the in-house childcare services?'

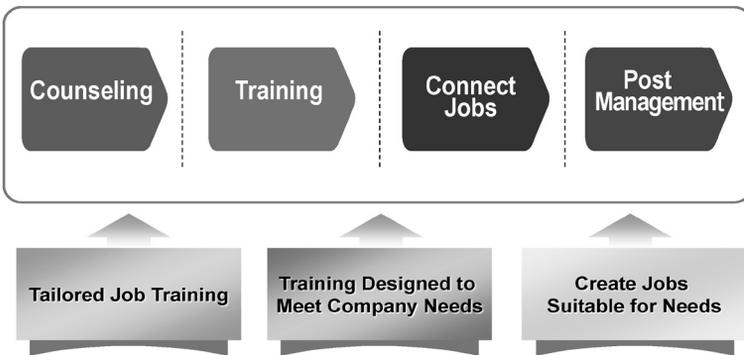
To provide visiting childcare service for the families with infants and children aged between 3 months to 12 years with working parents and working single parent families so as to lessen the burden of fostering children



Number of Households Using the Service

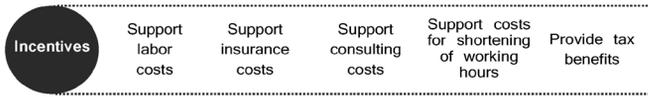


Re-start: Enhancing Women's Reemployment Support Centers



Re-Start: Flexible Part-time System

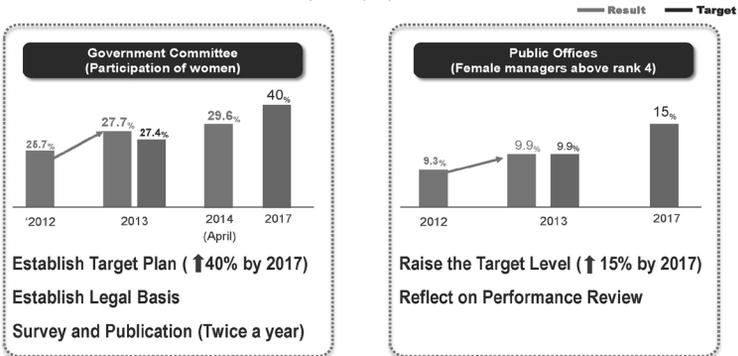
- Expand incentives to corporations when they hire flexible part-time workers
- Hire flexible part-time workers in public sectors
- Simultaneously institute flexible part-time and shortening of working hours during the period of infant care
- Prevent disadvantages for workers when switching to flexible part-time system throughout their lifecycle



Representation: Enhancing Women's Representation

Corporations with two or more women in the corporate board are ahead of the sector's average financial performance.

Source: Women as a Valuable Asset (McKinsey&Company, 2012)

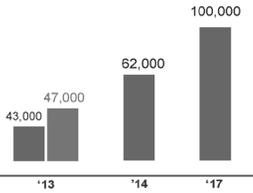


Representation: Cultivating Female Labor Force

Recommendations

(Government Committee, Public Office, Public Corporation)

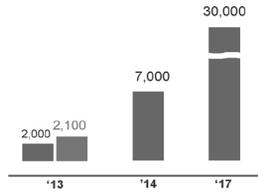
Female Talent DB (Accrue)



Recruit female talents from diverse fields
without blind spots



Academy for Promising



Provide program to cultivate female leaders



19



Men or Women, Grown-ups or Children, we all have differences.

We must all embrace these differences and work together.

The Ministry of Gender Equality and Family respects the differences of
each member of our society and we will work together to a
Harmonious and Gender-equal Society



Never lead differences to discrimination! "Let's Go Together."



Session 1: Current State of Women in the Labor Market in Korea and Major Countries

Moderator *Joon-Kyung KIM* President, Korea Development Institute

Presenters *Myung-Sun LEE* President, Korean Women's Development Institute

Joyce MSUYA Special Representative, World Bank Group Office, ROK

Discussants *Amy JACSON* President, American Chamber of Commerce in Korea

Kiu Sik BAE Director-General, Labor Relations and Social Policy Research Division, Korea Labor Institute

Yoonho NAHM Managing Editor, JoongAng Sunday

[Session 1] Current State of Women in the Labor Market in Korea and Major Countries

Presenter: Myung-Sun LEE

President, Korean Women's Development Institute

Today, I would like to talk about the current state and challenges of women's employment in order to address the goal of attaining 70% employment promoted by the Park Geun-hye Administration as well as sustainable growth of the Korean economy. To begin with, I will touch upon why we should increase women's employment in Korea in relation to its importance. Then, I will go through the current state of women's employment in Korea and what the necessary steps to take toward improving women's employment in Korea.

How does women contribute toward enhancing a nation's competitiveness? It can be seen from three dimensions. First of all, women employment promotes childbirth by increasing household income and contributes to reducing women's poverty at old age. Second, we can expect enterprises to improve their productivity. Notably, the service industry which employs more women can attain high added value. Third, an increase

in women employment optimizing the work-life balance can improve the culture of working long hours, and women's high performance can lead to create a corporate culture promoting gender equality.

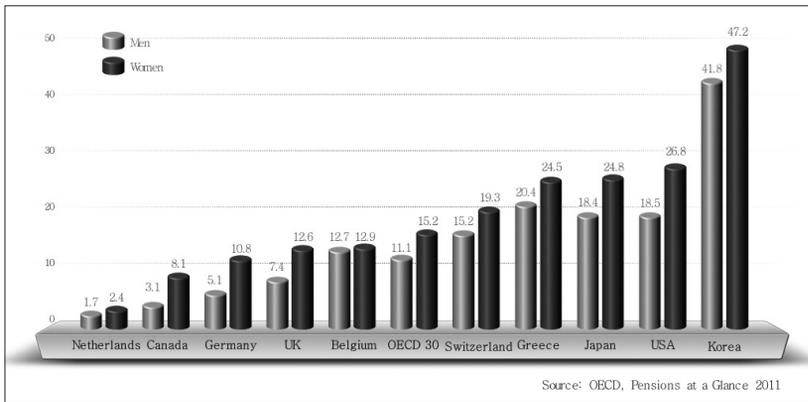
There is ample empirical evidence that women contribute to the enhancement of national competitiveness. Studies have shown that in OECD countries economic growth is deeply correlated with female employment. For example, those with high female employment such as Iceland, Switzerland, and Sweden achieved higher economic growth. This correlation is also found in female employment and GDP per capita. Namely, those countries that have high female employment such as Norway, Switzerland, and Luxembourg also have high GDP per capita.

Women's employment and birth rate have a special relationship. For Korea where the low birth rate poses a serious problem, it is particularly interesting. In other words, the relations between women's employment and the birth rate in the OECD countries show diverse patterns. In Korea both the women's employment rate and the aggregate birth rate are relatively lower than other countries, while in Iceland, France, and Sweden, both are high. By looking at these cases, one can conclude that if the women's employment rate is high, the birth rate is also high and that it is critical to take the issue of increasing women's employment seriously as a way of overcoming the low female employment and birth rate. If the expected income is boosted with more female employment, the birth rate also increases.

Also, if female employment increases, the women’s poverty rate tends to reduce. The bars in the graph of [Figure 1] refer to the poverty rate of men and women aged 65 and above.

In case of Korea, income poverty of women aged 65 and above is the highest among OECD countries. On the contrary, income poverty of women aged 65 and above in countries where the women’s employment rate is high such as the Netherlands, Canada, and Germany is relatively low compared to other countries. As the population is rapidly aging in Korea, it is important to boost women’s employment in order to prevent poverty of elderly women. Women can prepare public and private pensions by getting a job in their youth and middle age and secure income in their old age by accumulating individual income.

[Figure 1] Poverty among Population above the Age of 65 in Major OECD countries

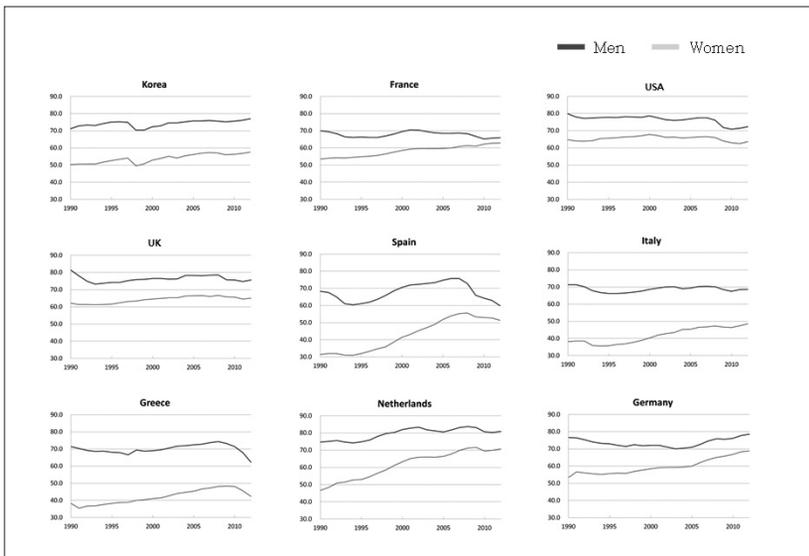


Meanwhile, an increase in women’s employment has positive effects on

businesses. In 2014, the Korean Women’s Development Institute analyzed 170 companies employing over 500 people from among KOSPI listed companies. According to the analysis, companies that increased the number of women in managerial positions and/or have one or more female executives in the last five years from 2009 to 2013 turned out to have achieved higher financial performance than those that are not in terms of return on equity, return on sales, net profit growth, and net sales growth.

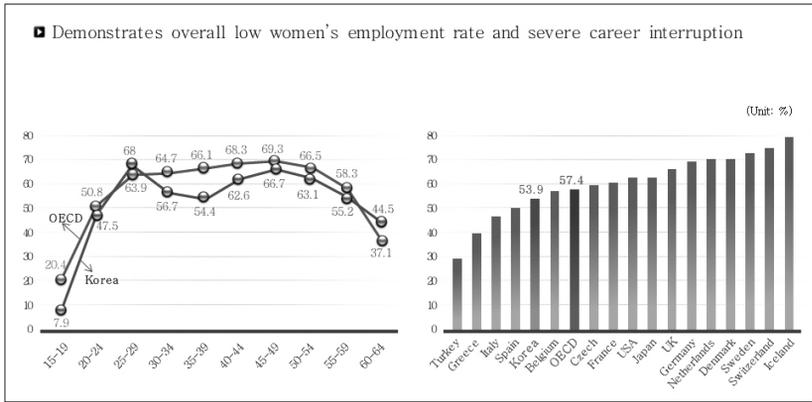
The results show that financial performance of companies and the female manager ratio are positively correlated. It is a positive signal that companies can achieve tangible results by actively utilizing and expanding women resources.

[Figure 2] International Comparison between Women and Men Employment



Now, against the backdrop of the importance of women resources, I will go through the current state of women employment in Korea. First, the gap between men and women employment remains large as compared to other countries. As you can see from [Figure 2], other countries except Korea have continued to reduce the gap between men and women employment. Notably, in France and the Netherlands, as women employment increases, the gap is closing. On the other hand, the gap between men and women employment in Korea has stood still since 1990s for 20 years, maintaining the big 20% point differentials.

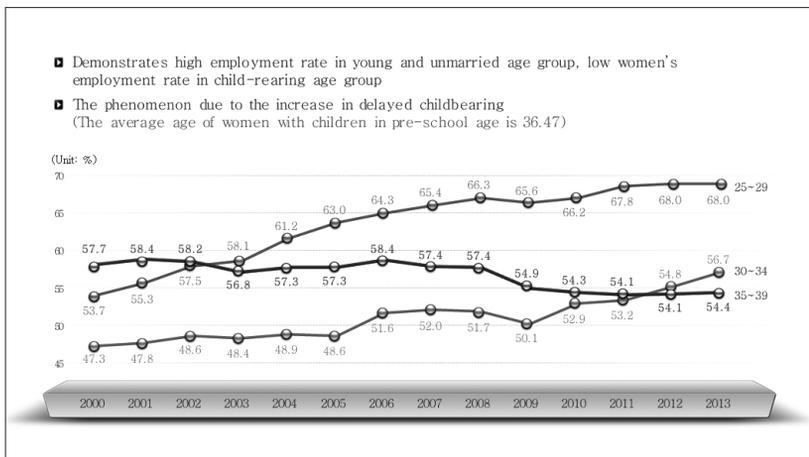
[Figure 3] The Scale and Structure of Women’s Employment in Korea



Women's employment by age group in Korea displays the so-called career interruption or a career break, a phenomenon unique to Korea, due to pregnancy, childbirth and child rearing. In OECD countries, women continue to engage in economic activity without a career break in

any specific age group. The left graph above shows women employment trends by age in Korea and OECD countries. As for Korean women, employment increases until the late 20s, decreases in the 30s and then rebounds in the 40s. It is a career break, so-called the M-Curve. The right graph shows that the women employment rate of Korea is lower than the OECD average.

[Figure 4] Women's Employment Structure according to Age in Korea



Let me address the structure of female employment in Korea and its challenges. Looking at the current state of female employment in Korea by age, the employment rate of women in the late 20s which has a large proportion of unmarried women continues to have grown since 2000. As late marriage becomes a trend, employment of women in the early 30s also continues to grow since 2000. On the other hand, employment of

women in the late 30s has decreased since 2000. Women in this age group (about 37 years old) usually have a preschool child, showing that rearing of a preschool child and women employment are closely associated. Namely, women still play a dominant role in nurturing a preschool child in Korea.

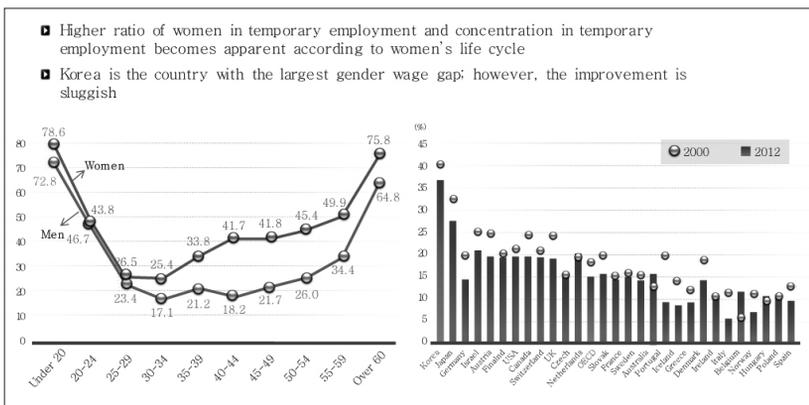
The career break of Korean married women is not a personal choice but a social structural problem. According to the “2013 survey on economic activity including career interrupted women,” 54.3% of Korean married women experienced a career break by marriage, pregnancy, childbirth, nurture, and family care. Only 39.4% of them did not experience a career break. In 2014, non-working career interrupted women among Korean married women are estimated to be about 2.14 million, which accounts for 22.4% of Korean married women under 54 years old. By age, career interrupted women in their 30s account for the largest proportion, followed by those who are in their 40s. Also, in terms of the duration of career break, the average career break period is 10-20 years, which accounts for 26.2%, followed by 5-10 years, accounting for 23.0%. Thus, the career break occurs over a long period of time.

Another critical problem of the female employment structure in Korea is that there is a large number of non-regular women workers and the number starts to increase in late 30s.

As you can see from the graph [Figure 5], the proportion of non-regular women workers is the largest in women under 20 years of age and

decreases until early 30s. However, the proportion continues to increase after late 30s when full-scale career break occurs. 49.9% of women workers in their late 50s are non-regular workers. It shows that Korean women are at a disadvantage in the labor market after employed as a non-regular worker.

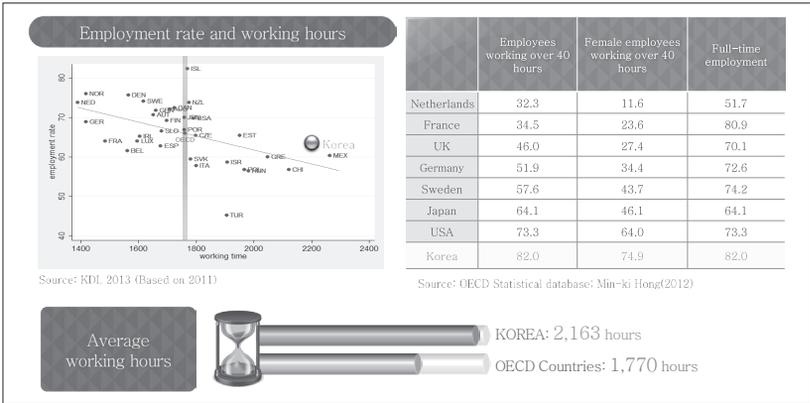
[Figure 5] Greater Ratio of Women in Temporary Employment



Then, why is Korea's female employment rate so low? Let us explore the reasons one by one. Above all, the long work hours is an obstacle to improving women employment materially. Korea is one of the countries that has very long annual average work hours per capita. Korea has the highest proportion of workers, both male and female, that work more than 40 hours a week or full time among OECD countries.

The long work hours in Korea impeded the work-life balance of women and men workers, leading to weakening the women's will to work.

[Figure 6] An Obstacle of Work-Life Balance: Long Working Hours



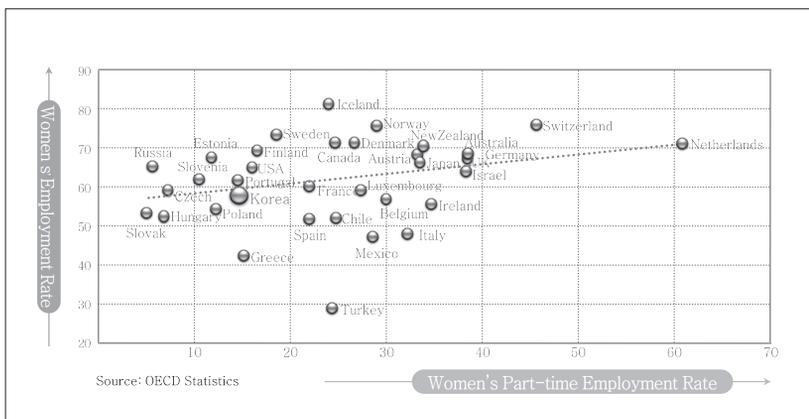
Next, the rigid employment pattern of the Korean society makes it difficult to increase women employment. A system should be put in place to ensure women to adjust their work hours flexibly according to their lifecycle to increase female employment but Korea lacks it. The proportion of part-time employment in Korea is much lower than the OECD average. It simply means not many part-time jobs are available nor adequately developed in Korea which help women to keep the work-life balance.

As in [Figure 7], countries that have more women engaged in part-time jobs tend to have higher female employment. It clearly demonstrates that Korea can expand women employment with flexible part-time jobs.

Lack of or non-implementation of maternity protection is another important inhibitor to increasing women employment. Businesses providing 90 days of maternity leave stands at 56.1% and a small number of businesses with 5-9 employees or 10-29 employees provide maternity

leave of 90 days. According to the right graph of [Figure 8], businesses that provide both regular and non-regular workers with maternity leave are only 42.9% and small businesses rarely provide it for non-regular workers. As long as there are many non-regular women workers whose essential maternity protection is not guaranteed, women will increasingly quit the job with childbirth. The statutory conditions for maternity protection applies only to civil servants, teachers, and women at large workplaces, so enjoying maternity protection seems a distant fantasy for non-regular workers in the private sector.

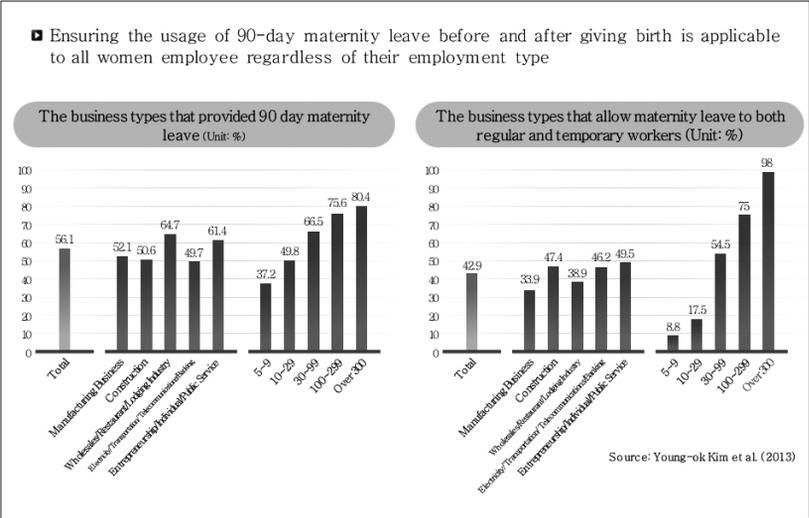
[Figure 7] The Correlation between the Women’s Employment Rate and the Women’s Part-time Employment Rate in OECD Countries (2013)



Businesses that provide childcare leave are only 42% and only 3.3% of male workers have used the childcare leave. Inadequate and insufficient work-life balance system such as childcare leave and work hour reduction

during childcare that women and men workers can take advantage also hampers the expansion of women employment. The following graph of the [Figure 9] shows the trend in women employment by age of the youngest child. The employment rate of women who have a 2-year-old infant is 22.13% and the rate of those who have a 3-5 years old child is 37.03%. As the youngest child's age increases, the employment rate of women having children falls to 30%. Thus, the child support policy should be reorganized as an employment-friendly one to improve the women employment rate.

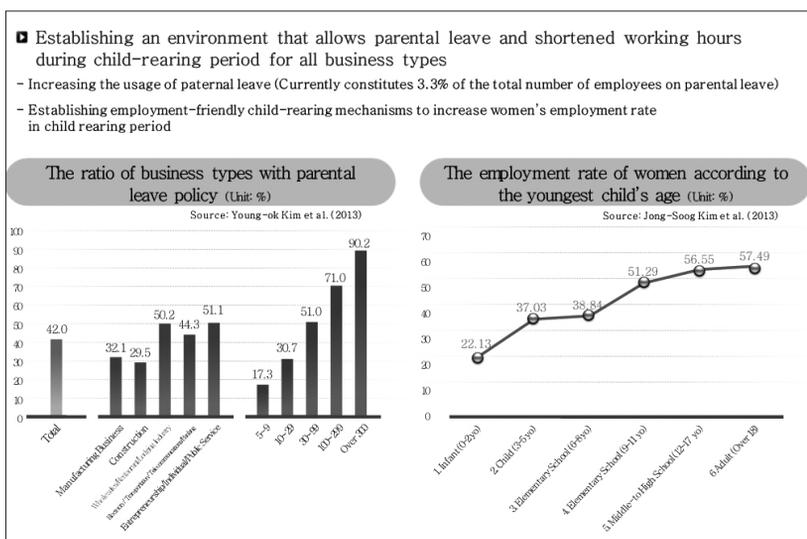
[Figure 8] Businesses Providing 90 Days of Maternity Leave



Another factor to limit women employment is that the social base for childcare is vulnerable. According to the 2013 Survey on Women

Manager Panel conducted by the Ministry of Gender Equality and Family, women workers who are dependent on their parents for childcare amounted to 50%. In a situation where quality nursery facilities are not sufficiently provided, women workers who cannot rely on their parents for childcare are likely to give up their job and go into career break.

[Figure 9] The Ratio of Business Types with Parental Leave Policy and the Employment Rate of Women according to the Youngest Child's Age



Next is discrimination against women employment. Despite the government's persistent effort to combat discrimination against women employment, it still remains, often de-motivating women workers to give up their job. It is a critical challenge before our society to redress all sorts of discrimination, from recruitment to performance appraisal and to promotion.

The phenomenon called 'leaky pipeline' means that the number of women workers which amounted to 48% at the recruitment stage continues to dwindle and eventually drops to less than 1% at CEO level and around 1% at executive level. Korea needs to increase the number of women advancing to high office by fostering women middle managers and further facilitate the entry of talented women. The Korean society also must address the conundrum of low birth rate and aging population by actively utilizing women resources that can be translated into the nation's growth potential. Korea was ranked 23rd out of 25 countries in 2013 Utilization Index of Women Potential by "Bain & Company." Therefore, we should actively resolve the pre-reviewed problems with the aggressive utilization of women potential and women resources.

I would like to propose the following to increase women employment in Korea. First, we need to improve the utilization of women resources by lifecycle. To achieve this goal, we should be mindful that fairness be the principle to be applied to new entrants to the labor market, particularly for young women, that maternity protection be strengthened, that an enabling environment be created for the work-life balance and gender equal childcare, and that assistance be strengthened for women with career break trying to re-enter the labor market. Second, we need to cultivate a labor market environment to utilize women resources. For this, we should diversify the corporate work pattern, bridge the gender wage disparity, enforce support for non-regular women workers by sector

and by occupation to improve working conditions, strengthen support for vulnerable women through employment-welfare link and take steps towards affirmative employment plan to facilitate and expand women's entry into various sectors. Third, appropriate social infrastructure is called for to utilize women resources. For example, it includes putting in place the employment-friendly childcare policy, double-income family-friendly tax system, and financial support. Social policies and legal and institutional mechanisms have to be strengthened to prevent gender-based discrimination and encourage women's entry into a diversity of areas and sectors.

Presenter: Joyce MSUYA
Special Representative, World Bank Group Office,
Republic of Korea

Let me first start by thanking the organizers for this event for inviting me and the World Bank Group to such a fascinating and very timely international conference.

I am particularly delighted to be here for three reasons. One is, obviously, I am a woman from a developing country who has devoted most of my career life in development, particularly looking at women. I am also a mother of a daughter, so this topic is quite personal in that sense. Second, the institution I represent, the World Bank Group, takes gender very seriously. Actually, I was very pleased to hear Minister Kim's presentation including quite some fascinating policies that your Ministry is trying to put in place because we as an institution went through exactly the same thing about two decades ago. This came out of our own internal analysis why there are not many women in high level positions. So, the topic of gender and growth and development is at the core of what the World Bank Group does. Third and probably more importantly, as we have heard before from the previous speakers, the current administration here in Korea is quite ambitious on this topic, and we do work with the Korean government. We do support the Korean government's target

of increasing aged workers from the current 64% to 72% by 2017. I find the current conference including the very rich data that has been presented quite timely.

My presentation will focus mostly on the global picture, just to get an idea of what is happening. I am also quite pleased that the previous speakers actually presented data which is very similar to what I am going to present, so the story is quite consistent. We would look at different sources of data, but the storyline is the same. The conclusion is the same. We find Korea particularly fascinating because unlike other countries including developed countries, Korea has such rich human capital in women - not just in education but also committing themselves to education which you do not find in a lot of countries. That is a very good baseline to start with. That is something that we should all be proud of.

My presentation will focus on three things, "Women and Growth: Why does it Matter?" I think we have the convictions from the earlier presentation. Looking at the data from different sources as to 'What is happening?', particularly in the best performance countries that have consistently performed quite well and particularly OECD countries, I will focus on two specific examples. One is Finland and the other is France, simply because France has made a big jump in this particular year. Finland, like other Nordic countries, they have consistently scored quite high on female participation in the labor force market. I would try and

present again based on research, specifically the key drivers behind these best examples behind the success stories and some of my presentation with a conclusion.

First, there are different definitions of women's economic empowerment. I like to use the one presented by Eyben et al from 2008 which essentially defines women's economic empowerment as a capacity of women to participate in, contribute to and benefit from growth processes in ways which recognize the value of their contributions, impact, respect, and dignity and make it possible for us to negotiate a fairer distribution of the benefits of growth. Why does it matter? Because studies after studies are consistent with what we have heard before, that is, it does make a difference. Whether it is from the income growth and whether it is from the parents' perspective, when your daughters and your sons go and see mommies go to work, it does make a difference from the inspirational standpoint. It is central to economic development. We have heard earlier on the data on the potential conversions of labor force divergence that you see in men and women in some countries and how that can positively influence economic growth. If you look at a number of studies including our own and those presented by the International Monetary Fund, they have shown that women participation is central to economic growth and development. And it is Christine Lagarde, the head of IMF, who put it very nicely, "When women do better, economies do better."

[Figure 10] Facts: Women Participation in Growth (1)

A 2012 OECD Study Findings:

- Eliminating the gap between male and female participation would create a growth dividend of 12% by 2030
- Closing the gap by just 50% = a 6% growth boost across the OECD.
- For the APEC economies included in the analysis, the resulting benefits of a 50% shift increased growth by 3.5 to 9.8%, with Japan and the Republic of Korea having the greatest potential GDP gains amongst this group (Australia, Canada, Japan, USA, RoK and New Zealand).

Korea:

- Government priority: raising the employment rate from 64% of the working – age population to 70% by 2017. Achieving this goal requires breaking down barriers to women in employment and entrepreneurship – critical to mitigate the forecasted aged population.
- In 2012, female employment at 53.5% of the female working-age population, 10th lowest in the OECD.
- Low female participation implies under-utilization of human capital: high level of education (64% of women in 25-34 age category had a tertiary education in 2011 – 2nd highest in OECD).

So, what are the facts? [Figure 10] is a summary of some of the facts from a 2012 OECD study which is actually fascinating but also not new in many ways. We see the same stories at other countries including developing countries. The study showed that eliminating the gap between male and female participation would create a growth dividend of 12% by 2030. If you look up the current growth rate for most countries including in this region, the average is about 3.5% up to 5%, so the potential of actually closing the gap and the economic benefits from it is just enormous. If you close the gap just by 50%, you are talking about a potential 6% growth boost across the OECD countries. This is quite significant again compared

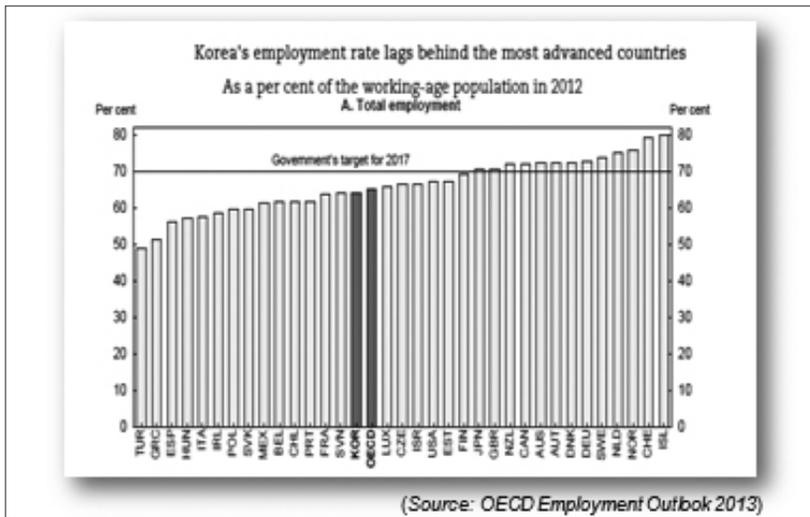
to the current rates of 3% to 4% for most developed countries in terms of growth. The same study looked at six APEC countries, that are Australia, Canada, Japan, the US, Republic of Korea, and New Zealand. Again, the data showed that if you just increase 50% shift of women participation in the labor market, you are bound to get between 3.5% to 9.8%, with Japan and the Republic of Korea having the most benefits because they have scored consistently low in this particular area.

So, what does this say? For us, it says that first, Korea is starting from a very strong base despite the fact that it is a bit lower. It is number 10 in OECD countries, but it still has a huge potential to actually make a leapfrog progress. The Korean government is committed, which is a good thing. In some countries you have a government that is not committed. I think in this particular case the message is very clear and we heard it from Minister Kim and other speakers. The goal is quite ambitious, 70% by 2017, but it is doable. If other countries that do not have the benefits that Korea could actually do it, I do believe that Korea can do it. We also believe that especially with aged population, if you do want to increase the segment of the labor market, having women participate will mitigate the risk that you potentially could run with the demographic changes.

Another issue is household debt. Studies after studies have shown that if women participate, the household income will go up and that has the potential of reducing the household debt trends that you currently see in Korea. The low female participation in Korea again implies that Korea is not utilizing, to its

maximum, potential the strong human capital base of highly educated women that exist in Korea. There is a fascinating study from the Goldman Sachs that shows that in 2012 more women graduated from Korean universities than male. But if you look at the data from 2013, the number of women in the labor force was actually lower. So the notion of supply and demand here and the drivers behind some of the structural changes that we have heard from the previous speaker do contribute but can be fixed. I think the Ministry of Gender Equality and Family is moving in the right direction.

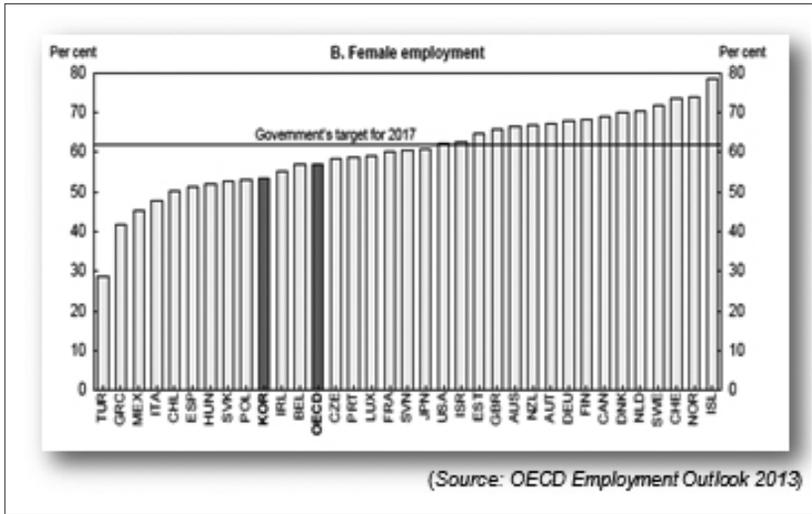
[Figure 11] Facts: Women Participation in Growth (2)



Here are the facts. Again, this is the graph from the OECD Employment Outlook from 2013. It shows that total employment and where Korea falls vis-à-vis other OECD countries, and also you have a straight line which

shows the government target of 70% by 2017. Again, Korea is not the worst in terms of the first one, but it has the potential. It is way below the OECD countries. We believe as Korea increasingly dominates the global agenda as a powerful force in the G20 and as a bridge between developing countries and developed countries in the OECD Development Assistance Committee (DAC), it does set a precedent and example for other countries to follow. We will do whatever we can to support Korea in this regard.

[Figure 12] Facts: Women Participation in Growth (3)



The graph of the [Figure 12], again from the same study, shows female employment. The other one was total employment. If you look at the female numbers, they are even lower than the total. The high level of education stands at 64% between the age of 25 and 34 years of age and this is the

highest in OECD countries, but also you have very low female participation in the job market of 53.7%.

[Figure 13] Country Examples

The 2012 Global Gender Gap Report Findings:

- Among 49 High Income Countries, with Iceland and Nordic Countries leading the way

Key driving factor – Country Policies in support of work-life balance

Example 1 - Finland:

- 2nd best on labor force participation and wage equality for similar work
- Over 42% of parliamentarians and 50% of Ministers are women
- Highest share of women employed in non-agricultural employment
- High ability to rise to positions of leadership
- High share of women on boards of listed companies (14% for Finland, 17% for Sweden, and 37% for Norway)
- Highest ranking on length of paternity coverage
- A long culture of female inclusion in politics dating back to 1906 (2nd country to introduce right to vote for women)

Let's look at the good examples. The 2012 Global Gender Gap Report is from the World Economic Forum study which looked at 49 high income countries which I will focus on including the OECD countries. Iceland and the Nordic countries are leading the way. They have been leading the way for a while. The key driving factor which again is consistent with what we have heard before is really having the right types of policies and environment to promote and in support of work-life balance.

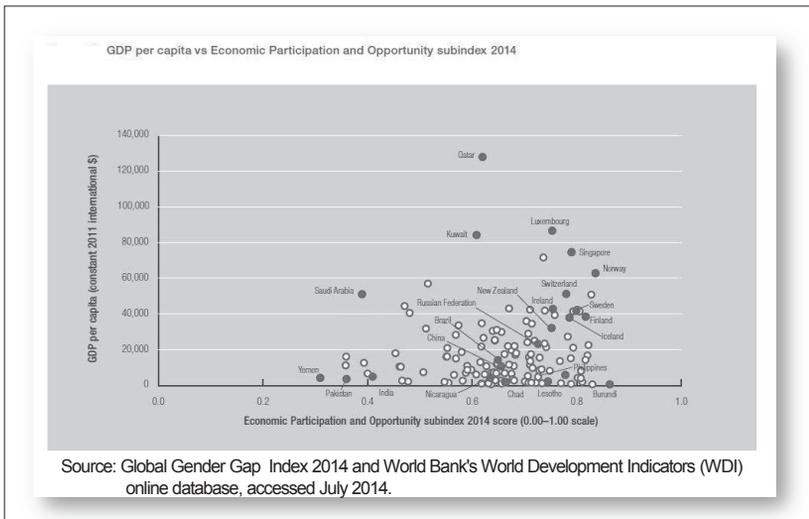
Finland, for example, is the second best in labor force participation and wage equality of similar work, and it has been so for a number of years. The

country has 42% of parliamentarians who are women and 50% of ministers who are women. The political capital, the representation, is quite rich. It has the highest share of women employed in non-agricultural employment, high ability to rise to positions of leadership, and high share of women on boards of listed companies. In the area of the share of women on boards of listed companies, it is 14% for Finland, 17% for Sweden, 37% for Norway and 2% for Korea, according to the 2010 data. That shows where Korea is vis-à-vis other countries. And even when you look at Korean female representation on board, it is even lower than countries such as the Philippines which has 10% and China and Thailand which have 7%. So, there is a bit of margin where Korea could actually move upwards even in the private sector. Again, in Finland, they have the highest ranking on the length of paternity coverage. This morning we heard from Minister Kim about what her Ministry is trying to do vis-à-vis the issue of fathers being a partner in raising children. The country Finland has a long culture of female inclusion in politics, dating back to 1906. It is the second country to introduce the rights to vote for women which is remarkable because most others usually tended to under-look for long women's involvement in politics.

Another country example is France. And I put France in the examples for one main reason. If you look at the same study of the World Economic Forum, France is one country that made the biggest jump compared to the last report. The key reason is the significant improvement in educational attainment and health and survival gender

gaps survey indicated out of the study. On educational attainment, this is where again Korea has a huge advantage, say, over countries such as France, because Korea already has such a very rich human capital. France also produced a family-work-life balance policy. The empirical evidence on its impact is still a bit too early but it looks promising that it did actually make a difference in a country moving up. Again, France is the second best country after Norway on the share of women on boards, and if you read the surveys having more women on boards actually inspired even more women including mothers who stay at home to get out and go to work. The regulatory environment and the conditional environment made a big difference in France.

[Figure 14] 2014 Data: Women Economic Participation



[Figure 14] just shows the aggregate value of different countries, the data on women economic participation. Again, you can see towards the right hand side of the bottom, the picture is dominated by Nordic countries, mostly. Iceland stands out. Again, it follows the very similar patterns of policies that you see in Nordic countries.

What are the key drivers? Why is Finland? Why are countries such as Iceland doing quite well? The answer is not frankly new. I think we all recognize them. It is all about the pro-female labor force participation national policies. The issues are around the duration and provision of maternity, paternity, and shared leave to allow more balanced work-life for mothers to be able to take care of children but also at the same time to go to work. If you dig down into the surveys, the effectiveness of the policies range. The policies themselves range. For example, in Asia and the Pacific, the average duration of maternity leave is around 18 weeks, with Australia offering over 50 weeks of maternity leave. If you look at the US, the average is 2 weeks, but yet they have a quite flexible schedule that allows mothers to go to work as well as take care of the family. They also encourage fathers to spend some time.

We have followed as an institution some of these policies. We have something that we call alternative work schedule where you take every other Friday off, the Minister mentioned Wednesday, we have Friday. This allows mothers and/or fathers to spend more time with children. The benefits offered during maternity/paternity leaves seem to make

a huge difference. In some of the countries, such as Canada and some Nordic countries, you have a huge social spending on social security, on insurance, and on paid maternity leave. That has actually proven to be effective. In most of the companies with high female representation on boards, they have childcare services in the vicinity and that makes life a bit easier for parents. I work in Songdo offices in POSCO building, and one of the things that really impressed me when we moved into the offices is POSCO has a very nice childcare facility on the third floor. As a result, you can actually see mothers in the morning coming to work with their children in a very safe place but also fathers going to pick their children up from the childcare. Those types of policies are consistent with which you are starting to see in Korea, consistent with what you are seeing in countries such as Finland and France. When you do take care of your family, you can be entitled to incentives, tax returns, allowances and others. But the whole notion is really around promoting a work-life balance.

In conclusion, therefore, I would like to note that female labor participation is absolutely central to growth. The data is very clear. It speaks to itself. More importantly, the proposition is mutually beneficial both for economic growth but also for the families. Secondly, it is possible to advance and/or sustain the agenda at the country and global level. Nordic countries such as Finland have actually managed to sustain, so it is possible. It can be done, and it is possible. Companies such as

POSCO and ours have also instituted similar type of policies, so you could do at the micro level or at the macro level.

Lastly, which I think is very important, we do not need to reinvent the wheel. There is enough literature out there that shows what works and what does not work. This is a huge resource for countries such as Korea that can study and look across the globe and see what works for Korea and customized for Korea. In that regard I wish to thank again the participants and everyone for listening to me.

Thank you very much.

Discussant: Kiu Sik BAE

Director-General, Labor Relations and Social Policy Research
Division, Korea Labor Institute

I will comment on the women employment in the workplace and discuss the presentations using other materials. There is a very popular drama series called <Misaeng>. It was first published as a web-toon and later as a comic book which was sold about two million copies. I asked around including my own daughter and colleagues as to why this drama series was so popular. The general consensus was that many young workers can relate to the drama as it well reflects various issues they face at work. Watching the drama, it is my sense that Korean companies tend to ask their employees for too much sacrifice, whether it be new hires, juniors or workers at managerial positions. This reality keeps new hires and employees from taking their family into full consideration. The scenes in <Misaeng> speak for the extent to which the current state of women employment and work-life balance is lagging behind in Korea. In the drama series, a male manager is hard on a female employee almost tantamount to verbal abuse. Without changing this reality, improving women employment seems a tall order.

Having appropriate policies in place is important but what is more important is implementation of such policies in the workplace. Government employees are entitled to take a childcare leave up to three

years. Workers in private sector companies usually can take a 3-month childcare leave; however, many companies either do not allow a 1-year childcare leave or do not even know there is such a leave. Women taking a childcare leave often become an eyesore and even risk their job. In many cases, companies allow women workers to take a childcare leave but terminate their employment once they return to work. Although the purpose of childcare leave is to allow women to return to work after nurturing child, many women are forced to leave their work by internal pressure after a childcare leave. I think the problem solution of women employment starts from here.

Since 2000, women's enrolment in universities and colleges has been higher than that of men. Nowadays, we have at most one or two children, so there is little flavor of gender discrimination. More girls go to universities than male students; girl students are smarter than their male counterparts; and they outdo male students at school. In many countries in the world including the United States and the UK, women's enrolment in tertiary educational institutions is higher and women show outstanding academic excellence. Although we have more women with human capital advance into society, the workplace culture seems worse than that during the industrialization age. Thus, there is a wide gap between women's actual education attainment and their employment status at work. Serious conflict starts from here. The moment women enter universities, the bottleneck phenomenon starts. Without a ground-breaking change

regarding this issue, we cannot improve women employment.

The model of man being the single breadwinner was prevalent in the past but today double-income families are increasingly growing. Women participation in economic activity not only represents their desire for self-realization but also the nation's demand. The 7.1 million baby boom generation is retiring. From 2016 we will be facing a problem of labor shortage. Thus, if Korea does not fully utilize women resources, it will become lethargic, let alone impeding growth. However, our policy and corporate responses to cope with this situation are too little, too slow and inefficient. The Korean economy is already in the phase where it grows about 3%, thus wage increases will be limited to 3-4% per annum. We cannot expect a growth as high as in the past. Now it is becoming more difficult for men alone to support family. Both men and women should work. However, reform of the social system to support this process is next to nothing. A combination of these factors keeps women employment from moving forward.

Looking at the Korean employment rate of prime-age workers in the age group of 25-54 in [Figure 15], the gap in the employment rate between men and women in Korea is the biggest in the world. In the past, most countries even including Germany, Switzerland and the Netherlands had the model of male breadwinner until it started to change in the 1960-70s. Despite a progress, Korea is still dominated by the strong male breadwinner model. For women aged between 25 and 54, Belgium, Germany, the Netherlands,

and Spain made significant progress from 1995 to 2013. Korea's female employment also increased by 6.9% but it still leaves a lot to be desired. This area should be made Korea's policy focus.

[Figure 15] International Comparison of Women Employment Rates

Employment Rates(25~54 years old) and International Comparison – low employment rates of women						
	Women 25 to 54			Men 25 to 54		Difference
	1995	2013	increase	1995	2013	2013
Belgium	60.6	74.0	13.6	86.5	84.0	10.0
Canada	69.4	77.9	8.5	83.0	85.1	7.2
Denmark	75.9	79.0	3.1	87.3	85.0	6.0
France	67.5	76.2	8.7	86.8	85.2	9.0
Germany	66.4	78.5	12.1	86.8	87.9	9.4
Japan	63.2	70.8	7.6	95.3	91.7	20.9
Korea	54.9	61.8	6.9	92.7	87.8	26.0
Netherlands	61.3	78.3	17.0	88.2	86.4	8.1
Spain	40.3	61.2	20.9	78.6	70.4	9.2
Sweden	81.1	82.7	1.6	84.0	87.9	5.7
United Kingdom	69.5	75.3	5.8	84.8	86.5	11.2
United States	72.2	69.3	-2.9	87.6	82.8	13.5
OECD average weighted	62.0	66.5	4.5	87.7	84.8	18.3

Source: OECD Employment Outlook 2014. recalculation

Employment rate of Korean women is the lowest and the difference in employment rate between men and women is the largest among OECD countries above, showing the still strong male breadwinner model in Korea

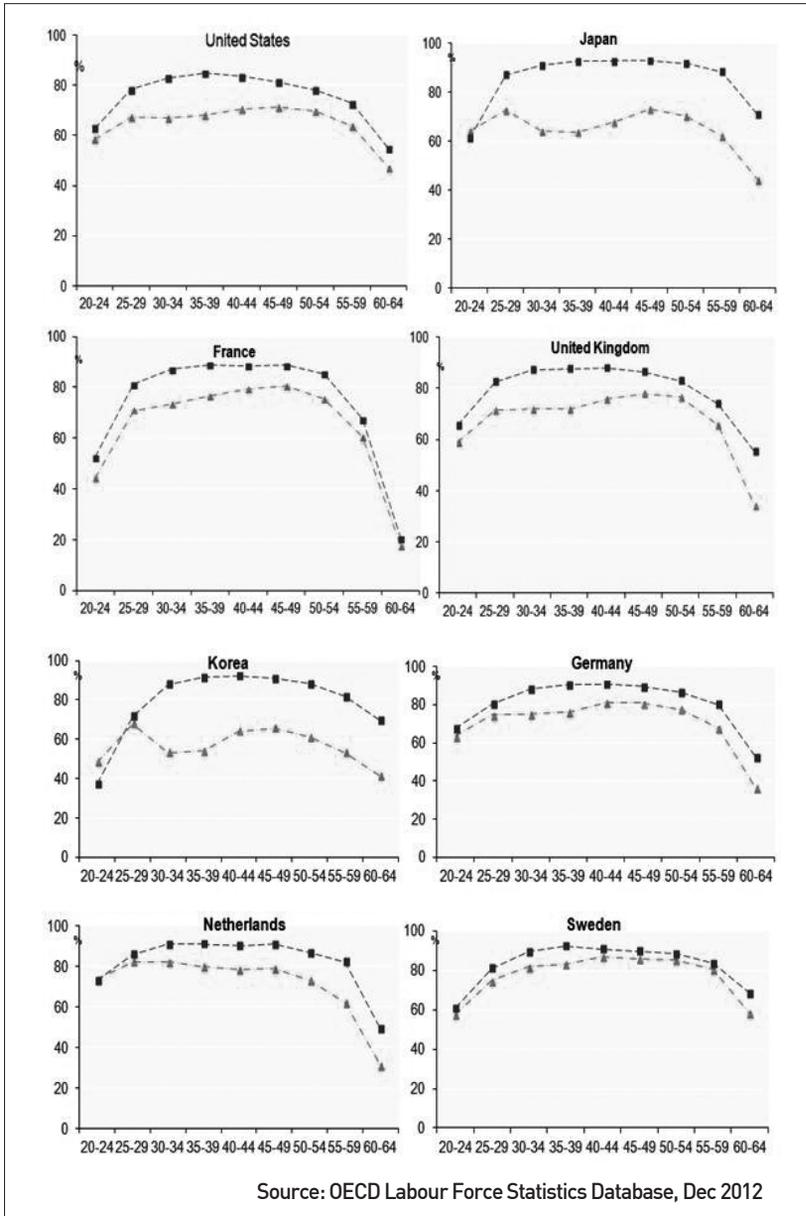
The bottom dotted line in [Figure 16] is the women employment rate by age group. The graphs show that in Korea and Japan the employment rate of women aged between 30 and 39 drastically falls whereas it in fact moves up in Sweden, for example. If Korea ensures it remains more or less the same, female employment will come close to the target.

We cannot survive at work unless we work full time or even overtime. It is necessary to reduce work hours by a large margin and

implement flexible work hours for work-life balance. Korean part-time jobs are of the lowest quality in the world. A regular part-time system can actually create decent part-time jobs. It allows women to switch from regular full-time to regular part-time for a certain period of time and then return to regular full-time. A regular part-time work will help women to prevent career break during childbirth and childcare. It will facilitate women with college education to move up the ladder to the executive level which currently amounts to only 1/8 of some other countries.

Even women attending this conference seldom make their son do the dishes, for example. If we want to utilize women resources, men and women should share family responsibilities at home. My research in 2013 about work hours and work-life balance found out that a significant number of working women take full responsibility for domestic chores. Men hardly do it. It is not easy for women to work in this domestic labor structure. With this unequal division of domestic labor, women's engagement in work will not be easy. Only when men are willing to share family responsibilities with women, will we be able to create an environment where women can keep their job and develop themselves. In 2012 and 2013, more than 1,000 Korean men took the childcare leave. It should be significantly increased. In case of Sweden, because of one too many men take the childcare leave, men are discouraged to take it, which has become an issue of reverse gender discrimination.

[Figure 16] Male and Female Employment Rates
by Age Group among Major Countries (2011)



Discussant: Yoonho NAHM
Managing Editor, JoongAng Sunday

In the media world, readers' feedback is the yardstick to measure social repercussions to a report. I often interface with feedback on women issues.

On November 26, Statistics Korea (KOSAT) announced the statistics on career interrupted women. There was a newspaper report about the statistics that one in every five married women experiences a career break. 1,800 comments about this report were posted on the portal site. A large number of comments manifested the seriousness of the problem. Many voiced their concern over discrimination against women and the gender gap, calling for appropriate measures to improve the situation.

However, it was notable that voices raising counter-arguments were not few, their point being “What is the problem?” Some of the comments argued that men experience a youth break while women experience a career break. Some excited readers even telephoned the newspaper to complain. About the claim that increasing women's participation in economic activity and employment can contribute to economic growth, some others even went as far to argue “What about male employment? Increasing male employment cannot contribute to economic growth?” Long-term employment stagnation has been a chronic problem in our society. In this sluggish economy, overall employment is bound to decline

regardless of gender. Therefore, the argument that with limited jobs, if we are to increase women employment, the employment ratio of men and women should be re-balanced can become a social discourse that can be easily misunderstood as a zero-sum structure. Thus, we need a persuasive communication explaining that this is not the case.

When we hit a target afar, we do not throw in a straight line but throw high and far. Likewise, in order to develop practical and effective measures, we should approach this issue of women employment not as a gender issue but as a system reform against social absurdity, irrationality and discrimination. If we approach it as a gender issue because women are at a disadvantage, of course, we can have some short-term effects.

However, if we really would like to implement a fundamental reform, the issue should be presented as a greater social discourse. For example, it includes such issues as normalization of public education, part-time work, labor market flexibility and the conflict between regular and non-regular workers. One-third of Korean workers are non-regular workers. According to some statistics, wages of non-regular workers are only 56 percent of regular workers. In my view, we should raise a more fundamental reform issue like this one. Of course, short-term measures should not be overlooked. A quota system for increasing the number of women executives and even the number of women head of public institutions can be introduced without much social resistance. It can create a ripple effect in the private sector and reduce parachute

appointments in the public sector.

If we only emphasize the gender gap, it can sometimes become a catalyst for causing a new disparity. A recent sociology report in Japan mentioned the notion of ‘women-women disparity’ which means that there is a wide gap between women. The extreme gap in the standards of living between, for example, a doctor-doctor couple and a taxi driver-supermarket day worker couple arises from such variables as education, childbirth, employment and even appearance, and it contributes to this women-women disparity. I thought it was very interesting that it was rooted from men-women disparity. In my view, the public sector should lead the social endeavor in solving the problem of gender disparity.

As you can see in the drama series <Misaeng>, I totally agree with that the working environment in Korea is patriarchal and male-centered. Fixing this problem is easier said than done. There has to be a conviction that mitigating the gender gap leads to increases in corporate profits and productivity. And individuals must also try to accumulate many good precedents in order to bring about a realistic change. Also, the double standard mindset of men is quite problematic. Men prefer women with high and stable income as spouse, but they do not share family responsibilities after marriage.

Apart from the contradictory perception of men, there is a gap in the perception between the younger generation and the mother’s generation. To a considerable extent, men inherit their patriarchal

perception and education from their parents. Low fertility basically is a global phenomenon. Women's voice at home is getting stronger. Yet, it is a male dominant world in public. Changing this reality requires not only institutional measures but also micro- and macro-level measures in parallel. It is more or less the same at the grassroots level. Reform of individual consciousness may as well be preceded to eliminate every absurdity and discrimination as parents that have a daughter.

Lastly, I would like to talk about where I work. The work environment in a newspaper company is harsher than that appeared in the drama series <Misaeng>. Imbalance between work and life is very significant. We report to work early in the morning and go home at around midnight. When leaving the office, we say to each other, "OK, I will be back in no time." The more interesting thing is that there are many women journalists in this harsh work environment of the newspaper company. From the mid to late 90s, women often outnumber men in new hires and in fact, women do a great job. As yet, the absolute majority of directors in the editorial meeting are men. There are not many women journalists that have worked more than 20 years. However, that situation may certainly change after five or ten years. It will be interesting to see how the working environment and the view of the media change accordingly.

Thank you.

Discussant: Amy JACKSON

President, American Chamber of Commerce (AMCHAM) in Korea

It is really my pleasure to be here. I am not an expert on this subject other than I am a career woman. I have the opportunity and the pleasure to talk to many women's groups and university students a lot. I feel like I have an outsider's perspective on some of the issues that we have been discussing today. I want to add on my own personal life. I have two young children, a boy and a girl, so this is also an issue that I feel very passionate about. I try to teach my children what I am going to tell you today because I think it is really important that if we want any change in attitude, we have to communicate this from the younger generation up to boys and girls, to sons and daughters.

There has been many statistics discussed today. I am going to have a few more I noticed as an American woman. I joined the workplace in 1990. I feel very fortunate that I was really on a cusp of the wave for American women for many opportunities to be opened in a much freer and more flexible way. I have encountered many challenges in my life as a woman, as a working woman, and as a career woman. I think it is really my mother's generation or the in-between generation that really helped open doors. All you working women here have an opportunity and I hope you feel obligated to help open doors to all the younger women coming behind you because what you do in your jobs will make a huge difference.

I put out two statistics. Both of them have been discussed to some extent. One is the fact that Koreans work the most hours in OECD countries. The second, which has been mentioned but may be not so explicitly, is in a study of 29 countries, Korean husbands ranked the worst in terms of helping out in the household with childcare and housework – the least in 29 countries, behind India, behind China, and behind Japan. I think that shows that there is some room for change here. As I mentioned, I have a lot of opportunities to speak to working women's groups and to university students. A couple of things that they tell me is standing in their way of having a more fulfilling career is glass ceiling for advancement of women and the difficulty in work-life balance which has been acknowledged by each of our speakers.

Let's examine women's competency in the workforce. That is an important issue that needs to be discussed. Less networking opportunities. Not only are there fewer working women for women to network with but if women are in charge of all childcare and housework, they have to rush home after work. They cannot do the very important after work networking that is still a big part of corporate life in Korea. Also, somebody mentioned military service. Bonds that Korean men formed during their military service, from my observation, seem to exist for them for their rest of their lives and give them a huge network of people to call on one day they want help with their jobs. That is something that women lack. But also the pressure to leave jobs is something as a working woman that really tugs at my heart personally.

The wife of an employee at my office was pregnant. She worked for a very large Korean company. When she got pregnant and just as she started to show, she got pressured to leave. That should not happen in the modern workforce. I actually negotiated trade deals with Korean negotiators when I was 7½ months pregnant. I thought that my counterparts in the Korean government would just freak out to have this very visibly pregnant woman being a negotiator with them, but that is how it is, and I felt fine. Women who are having babies are not incapacitated. Yes, there are certain things that they should not be doing like lifting and things like that, but women who are pregnant can definitely work and pull their weight in the workforce for a reasonable amount of time.

The point that I wanted to make here and just from my own perspective in my own life is that flexibility is the most important thing. First of all, jobs must be flexible. The working hours here are incredible. I always find a little amazing, perhaps difficult to understand in a country that is so sophisticated in IT technology and so networked that being at your desk doing your job is so important. Why? For me, I work in all the time. I have my iPhone. I work when I am in my car, when I am at my kids play place, etc. Why do you have to be at your desk? There are ways that you can accomplish the many tasks in front of you without sitting at your desk from 7 am to 10 pm like many people here do.

One really important point I want to make is if you only institute flexibility for women, it is not going to work. It has to be flexibility for

everyone. Coming from a person whose husband works, if I get a call right now from my kid's school saying "Your kid is sick. You have to pick him/her up," I would have to text my husband saying "You do it because I am speaking right now." There has to be some give-and-take where not always the mother has to take care of all the problems. I may be unpopular with all the men in the audience here, but I am just being frank.

The job market must be flexible. As I tell, all the university students I meet with "When you are a working woman you have to make choices in your life." I left one of my favorite jobs because I had a 1½-year old daughter. I knew if I stayed at that job - it was being a trade negotiator with Korea, and the US and Korea were just about to launch FTA negotiations, I would have never seen my daughter. She was 18-months old at that time, so I made a choice to leave my job and found an equally interesting, better paying, and more flexible job that allowed me to keep working to spend my time with my daughter but also to have a son. I think if I had stayed in my old job, I would have had one child instead of two. I think there has to be flexibility in the workplace, so that women should not be frowned on if they leave the job to find a situation that is better for them for their current family situation.

We talked about the M-curve. Instead of making it so that women feel that they have to leave the work environment all together, why do not we make it better for them to be able to find other positions that fit their needs at that stage in their life, so they do not have to lose complete track of the

workforce and take their skills out of the workforce completely. But I think one of the most important things is that society needs to be flexible.

I have talked to many women's groups as I mentioned. One of the stories that touched me the most was two years ago when I spoke at a conference sponsored by the US Embassy. One woman raised her hand and said she was a working woman, her teenage daughter wanted to be the president of her class in her Korean school here. The school told her she could not do it because her mother works and for her to be the class president, her mother would have to spend extra time at the school. That was appalling to me. Every time I think about it, I feel so sad. That kind of situation should not happen for working women. There has to be some kind of support and I would go as far to say as working women should be looked at as positive contributors to the society rather than criticized by their families, their in-laws, their kids' schools, etc. That is something that there has to be a real debate within the Korean society, I think.

One thing I always say to audience is as a working woman from the United States, I can tell you there is still definitely a room for improvement in the United States and in the workforce. But I can also tell you that American companies do a lot of programs to attract and retain women and are doing a very good job of it. I tell you that working Korean women are our company secret weapon here. American companies promote and retain women at a much higher rate. Korean working women than the Korean male counterparts is something they are very proud of.

I would hope that some of those examples could be used as programs that could be adopted here that could help retain, recruit, and promote women in a more normal, if you look at OECD norms, manner. I think those are the key points that I want to make. I will give you another example. One of the formal speakers said that one of the issues is many people say "nothing is wrong." That is something that I have noticed myself when having discussions about women in the Korean workforce.

Earlier this year, the American Chamber of Commerce was approached by Samsung Medical Center and Goldman Sachs. They were doing a joint project on breast cancer awareness in the workforce. Samsung Medical Center had done a study that showed in the Korean workplace, there is a huge amount of discrimination when a woman announces she had a breast cancer. There is a huge stigma attached to that disease and a great pressure for the women. They feel that they have to leave the workplace even though physically they are able to continue in a productive way. These organizations came to AMCHAM and asked if we would reach out to 10 American companies and 10 Korean companies and get them to agree to get training. Samsung Medical Center experts would come into the workforce. No one had to go anywhere because they would come to the offices. There is no fee involved. The companies just had to educate either HR managers or the overall employees about what breast cancer is and what people with breast cancer can do in the workplace and what they cannot and try to overcome the social stigmas. I can tell

you that I got 0 response from Korean companies. I was declined by every Korean company and every Korean trade organization I talked to, except for one, Arirang TV. But at that time, Arirang TV was headed by a Korean woman. The response I got back was "Why? Why should we do this? Why do we care? Why do not you do something about cancer in general?" Look at all the statistics we just saw that working women are still rare especially in the higher ranks in Korean companies.

Korean companies should do what you can to make their job easier and where there is explicit discrimination against women because of unfortunate disease that is very curable in today's world, why not spend an extra few hours to do that? It was very striking to me that no one would do it.

I do not want to end on a negative note, but I will end there, and I look forward to future discussion.

Thank you.

Presentation: Myung-Sun Lee

Content

- I The Importance of Employment of Women
- II The Current Status of Employment of Women
- III Improving the Nation's Growth Potential by Employment of Women

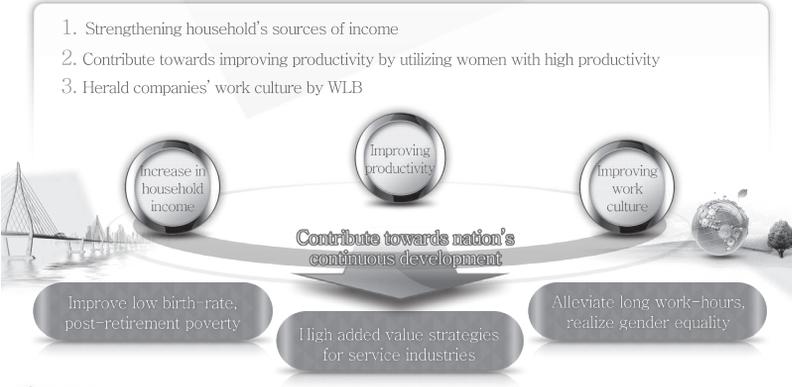


1 |

1. The Importance of Employment of Women

Women's Employment and its contribution towards national competitiveness

1. Strengthening household's sources of income
2. Contribute towards improving productivity by utilizing women with high productivity
3. Herald companies' work culture by WLB



Contribute towards nation's continuous development

Improve low birth-rate, post-retirement poverty

High added value strategies for service industries

Alleviate long work-hours, realize gender equality

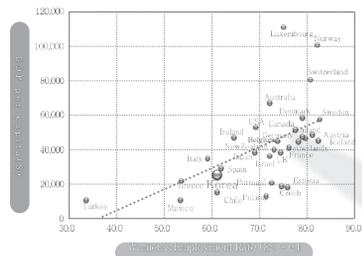
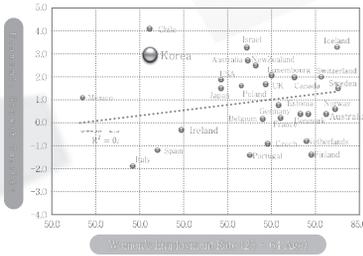


2 |

1. The Importance of Employment of Women

Women's Employment Rate and Economic Growth Rate in OECD countries

- ▣ In the case of major development countries, women's employment and economic growth go hand-in-hand
- ▣ Major developed countries exhibit the joint growth of women's employment rate and GDP per capita



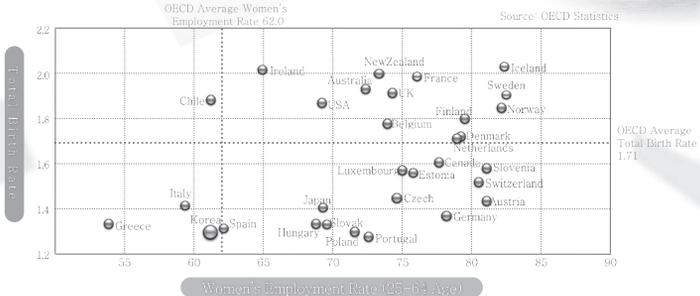
Source: OECD Statistics



1. The Importance of Employment of Women

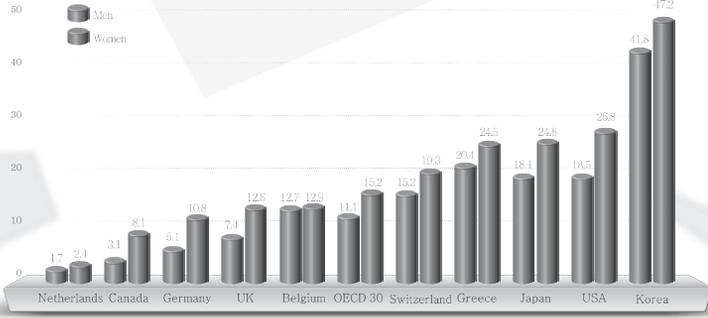
Women's Employment and Birth Rate in OECD countries

- ▣ Compared to the major developed countries, Korea demonstrates low women's employment and birth rate



1. The Importance of Employment of Women

The poverty rate among population above the age of 65 in major OECD countries



Source: OECD, Pensions at a Glance 2011

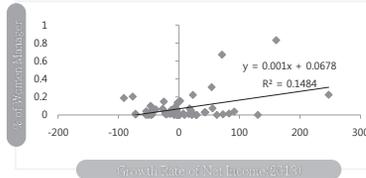
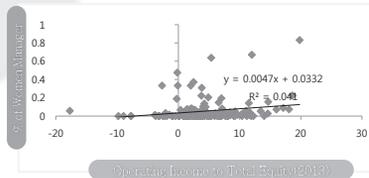
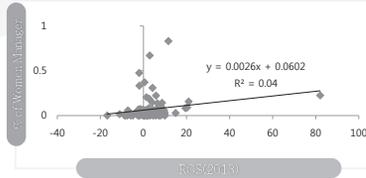
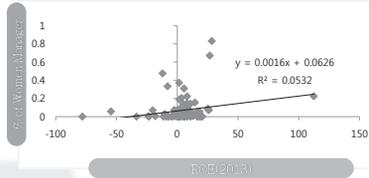


5 |

1. The Importance of Employment of Women

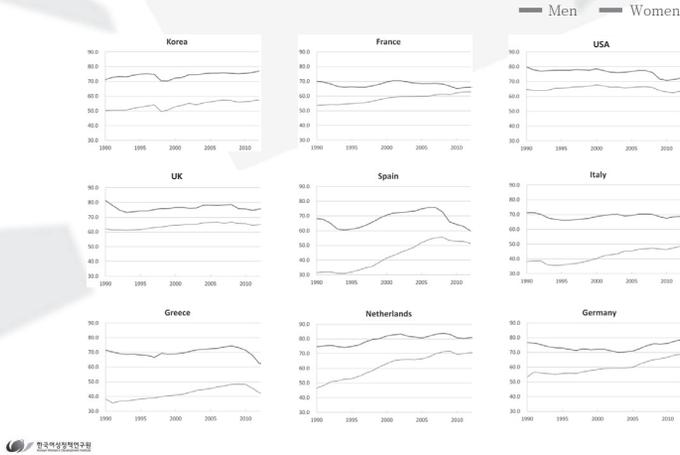
The correlation between the number of female managers and corporates' financial performance (2013)

Source: Kang Min Jung (2014)



6 |

2. The Current Status of Employment of Women

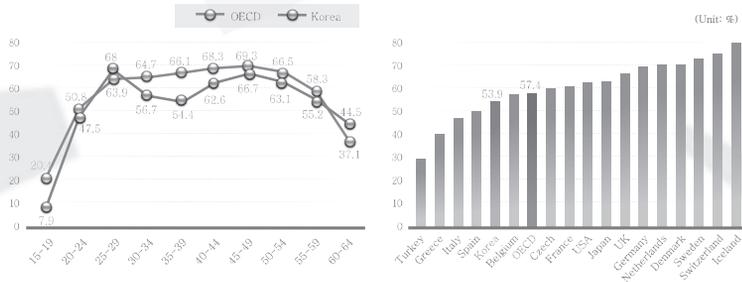


7 |

2. The Current Status of Employment of Women

The scale and structure of Women's employment in Korea

☐ Demonstrates overall low women's employment rate and severe career interruption



8 |

2. The Current Status of Employment of Women

Women's employment structure according to age in Korea

- Demonstrates high employment rate in young and unmarried age group, low women's employment rate in child-rearing age group
- The phenomenon due to the increase in delayed childbearing
(The average age of women with children in pre-school age is 36.47)



한국여성정책연구원

9 |

2. The Current Status of Employment of Women

The career interruption of Women in Korea : Not a personal choice but a structural problem

- 54.3% of married women have experienced career interruption
- Only 39.4% without the experience of career interruption

Women with experience of career interruption

Women with an experience of resigning from jobs due to reasons of marriage, pregnancy, child-care, looking after family members and haven't returned to workforce since

18.3%

Women with an experience of resigning from jobs due to reasons of marriage, pregnancy, child-care, looking after family members and maintaining the first employment since returning to workforce

14.9%

Women with an experience of resigning from jobs due to reasons of marriage, pregnancy, child-care, looking after family members and changed jobs a couple of times since returning to workforce

11.5%

Women with an experience of resigning from jobs due to reasons of marriage, pregnancy, child-care, looking after family members and have returned to workforce since

9.6%

Women without experience of career interruption

Women with no experience of resigning from jobs due to marriage, pregnancy, child-care and looking after family members

29.4%

Women who have been employed in the past but have no experience of resigning from jobs due to marriage, pregnancy, child-care and looking after family members

10%

Women who have never been employed

6.2%

한국여성정책연구원

10 |

2. The Current Status of Employment of Women

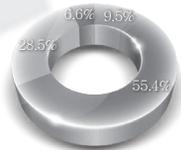
Women with career interruption reaches roughly 2,140,000, exceeds 20% of married women

- ▣ The scale and proportion of married women with career interruption and who still remain unemployed is large and high

Women in her 30s was the age group with the highest number of career interrupted women.
The average period of career interruption is :
Above 10 years - below 20 years was 26.2%, Above 5 years - Below 10 years was 23.0% (Unit: 1,000 Persons, %)

Category	2011	2012	2013	2014
Married women between the age of 15~54 (A)	9,866	9,747	9,713	9,561
Unemployed women B (Rate)	4,084(41.4)	4,048(41.5)	4,063(41.8)	3,894(40.7)
Career-interrupted Women C (Rate)	1,900(19.3)	1,978(20.3)	1,955(20.1)	2,139(22.4)

Career Interrupted Women



Age



The Duration of Career Interruption



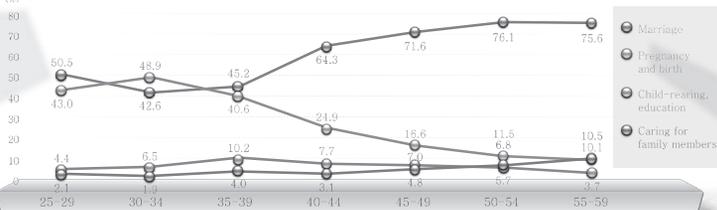
2. The Current Status of Employment of Women

The main causes for career interruption was marriage, pregnancy and child-care

- ▣ Marriage is the predominant cause for career interruption, however, it accompanies the generation effect. The recent trend shows career interruption occurs the most with pregnancy and child-birth period

- Marriage → Pregnancy → Child birth → Child-rearing should be seen as an continuous extension of events that occur in women's life-cycle, not a separate event.

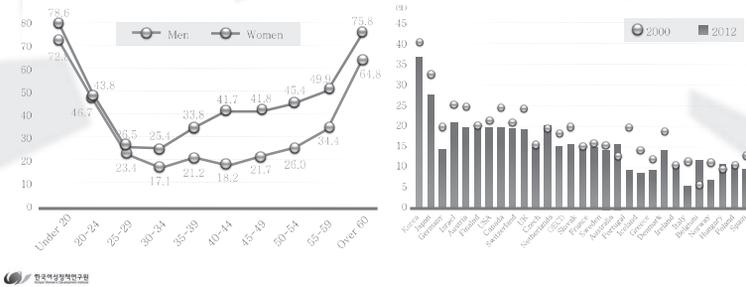
Causes for Career Interruption by Age



2. The Current Status of Employment of Women

Greater ratio of women in temporary employment, gender wage gap remains wide

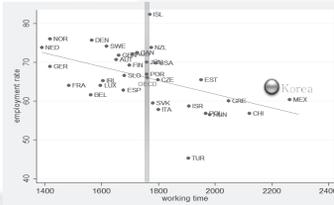
- Higher ratio of women in temporary employment and concentration in temporary employment becomes apparent according to women's life cycle
- Korea is the country with the largest gender wage gap; however, the improvement is sluggish



13 |

2. The Current Status of Employment of Women

Employment rate and working hours

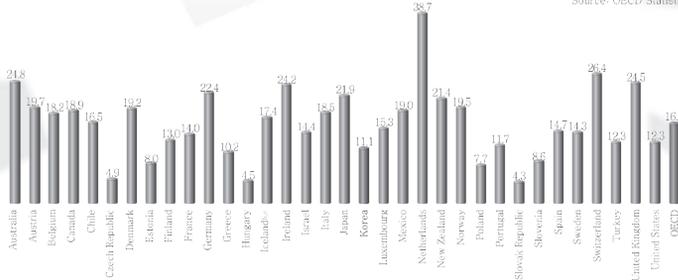


2. The Current Status of Employment of Women

The Proportion of Part-time employment in OECD countries(2013)

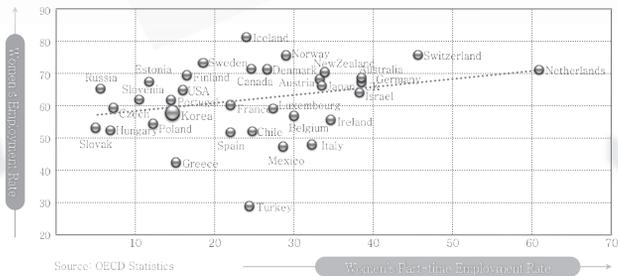
- Compared to the major developed countries, Korea's proportion of part-time employment implemented stands at 11.1%, which implies that the part-time employment is not effectively used(OECD average 16.8%).

Source: OECD Statistics.



2. The Current Status of Employment of Women

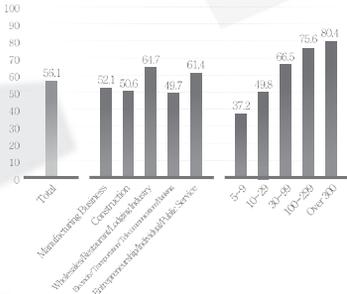
The correlation between the women's employment rate and the women's part-time employment rate in OECD countries(2013)



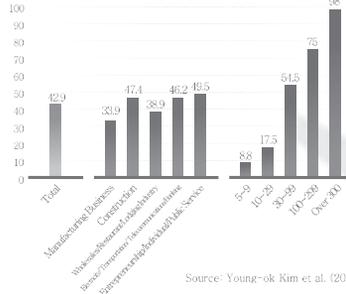
2. The Current Status of Employment of Women

- Ensuring the usage of 90-day maternity leave before and after giving birth is applicable to all women employee regardless of their employment type

The business types that provided 90 day maternity leave (Unit: %)



The business types that allow maternity leave to both regular and temporary workers (Unit: %)



Source: Young-ok Kim et al. (2013)

17

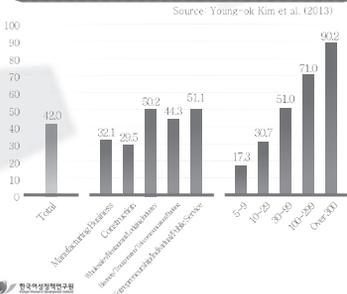
2. The Current Status of Employment of Women

- Establishing an environment that allows parental leave and shortened working hours during child-rearing period for all business types

- Increasing the usage of paternal leave (Currently constitutes 3.3% of the total number of employees on parental leave)

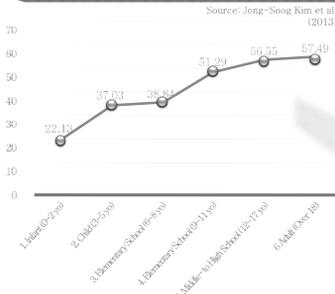
- Establishing employment-friendly child-rearing mechanisms to increase women's employment rate

The ratio of business types with parental leave policy (Unit: %)



Source: Young-ok Kim et al. (2013)

The employment rate of women according to the youngest child's age (Unit: %)



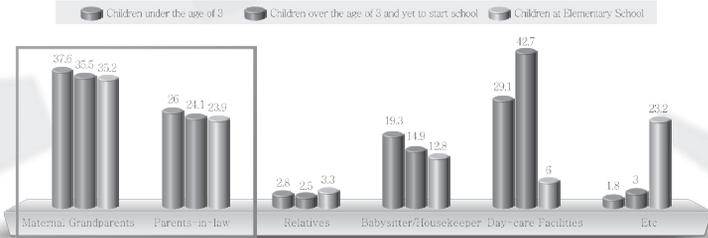
Source: Jong-Soo Kim et al. (2013)

18

2. The Current Status of Employment of Women

▣ Child-rearing

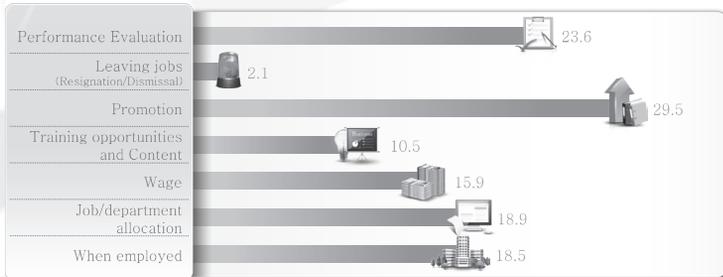
- Relying on grandparents for child-rearing reaches above 50%
- Shows higher tendency to depend on maternal grandparents to provide care for children under the age of 3 (37.6%) and children in elementary school (35.2%), while children over the age of 3 day-care (42.7%) were sent to day-care facilities



Source: Jong-Soog Kim et al. (2013)

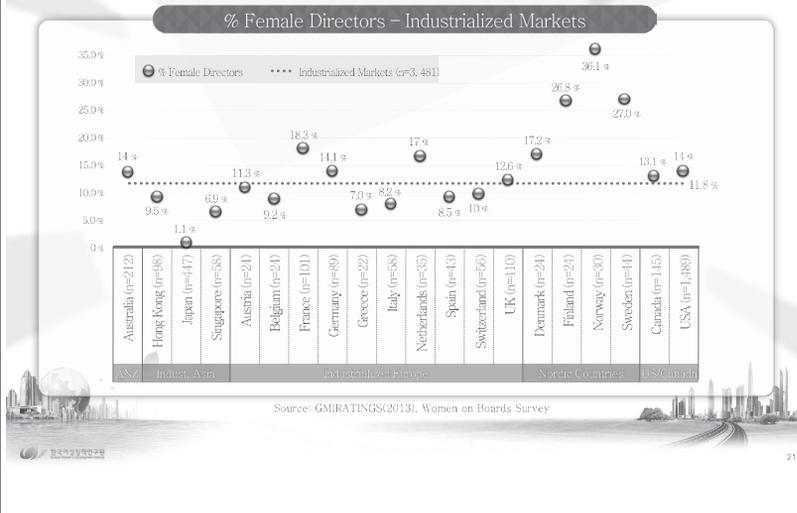
2. The Current Status of Employment of Women

- ▣ Stage-by-stage discrimination during personnel management
→ Work towards alleviating discrimination
- ▣ Very serious discrimination in promotion, discrimination occurs during performance assessment



Source: Jong-Soog Kim et al. (2013)

2. The Current Status of Employment of Women



2. The Current Status of Employment of Women

Losses along the corporate pipeline

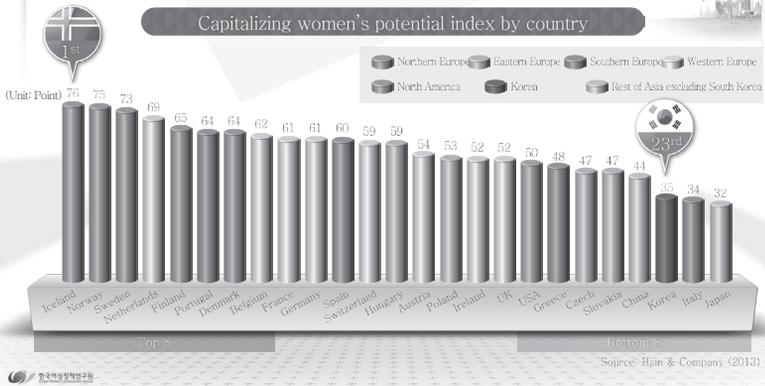
	University graduates	Entry-level professionals	Mid-to-senior management	Executive committee	CEO	Board
China	50	55	21	9	1	8
India	42	29	9	3	<1	5
Japan	49	45	11	1	<1	2
Korea	48	40	6	2	<1	1
Singapore	49	50	20	15	8	7
Malaysia	57	53	11	N/A	5	6
Indonesia	57	47	20	N/A	5	6
Australia	57	45	N/A	12	3	13
Taiwan	49	44	18	9	1	8
Hong Kong	54	52	23	11	2	9

SOURCE: McKinsey proprietary database, 2011; government publications; literature search



3. Improving the Nation's Growth Potential by Employment of Women

- ▣ A comprehensive assessment of capitalizing women's potential index by country : Korea is ranked 23rd out of 25 countries



3. Improving the Nation's Growth Potential by Employment of Women

I Improving Women's Employment according to their life cycle



- > Enhancing fairness when entering into the labor market in youth employment : Promote women's employment in quality jobs.
- > Strengthening maternity protection : Shortening working hours during pregnancy, expand maternity leave before and after giving birth, alleviate blind spot for maternity protection.
- > Establish work-family reconciliation and a gender-equal child-rearing environment : Alleviate long working-hours, stimulate parental leave.
- > Strengthening re-employment assistance mechanisms for women with career-interruption.

3. Improving the Nation's Growth Potential by Employment of Women

II

Establishing a Labor Market Environment



- > Increase flexibility : Proliferating Flexible Work System and Flextime.
- > Alleviating wage gap according to gender, strengthening assistance according to business and employment types to improve the working environment for female temporary employees.
- > Strengthening assistance mechanisms for female socially vulnerable group by linking employment and welfare.
- > Affirmative action to expand employment of women in diverse fields of work.

3. Improving the Nation's Growth Potential by Employment of Women

III

Establishing Social Infrastructure



- > Implementing employee-friendly care policy : Strengthening child-care assistance for working women (Expanding the accessibility of child-care service for double-income families, improving the quality of care policy, strengthening financial assistance policy to subsidize the cost of care without undermining potential employees' desire to seek employment).
- > Double-income family friendly tax system, financial assistance, strengthening social policies.
- > Strengthening legal mechanism to overcome gender discrimination and glass ceiling: Eliminating gender discrimination in utilizing female human resources in companies, establish a proactive national policy on training middle managers, quota system to increase female executives.
- > Strengthening career guidance to increase diversification of women's career paths.

Presentation : Joyce Msuya



Women and Growth Potential: *Global Experiences and Lessons*

Joyce Msuya
Special Representative, Republic of Korea
World Bank Group Korea Office

December 1, 2014

Outline



- **Women & Growth : Why does it matter?**
- **The Global Context** : the current state of women participation
- **Examples: OECD/other countries**
- **Key Drivers behind the Success**
- **Conclusion**

Why does it matter?



Women's Economic Empowerment:

- ▶ Defined as a capacity of women to participate in, contribute to and benefit from growth processes in ways which recognize the value of their contributions, respect their dignity and make it possible to negotiate a fairer distribution of the benefits of growth (Eyben et al., 2008).
- ▶ Increases women's access to economic resources and opportunities including jobs, financial services, property and other productive assets, skills development and market information.
- ▶ Central to Economic Growth and Development ("**When women do better, economies do better**")...Christine Lagarde, January, 2013).

Facts:

Women Participation in Growth



A 2012 OECD Study Findings:

- ▶ Eliminating the gap between male and female participation would create a growth dividend of 12% by 2030
- ▶ Closing the gap by just 50% = a 6% growth boost across the OECD.
- ▶ For the APEC economies included in the analysis, the resulting benefits of a 50% shift increased growth by 3.5 to 9.8%, with Japan and the Republic of Korea having the greatest potential GDP gains amongst this group (Australia, Canada, Japan, USA, RoK and New Zealand).

Korea:

- ▶ Government priority: raising the employment rate from 64% of the working – age population to 70% by 2017. Achieving this goal requires breaking down barriers to women in employment and entrepreneurship – critical to mitigate the forecasted aged population.
- ▶ In 2012, female employment at 53.5% of the female working-age population, 10th lowest in the OECD.
- ▶ Low female participation implies under-utilization of human capital: high level of education (64% of women in 25-34 age category had a tertiary education in 2011 – 2nd highest in OECD).

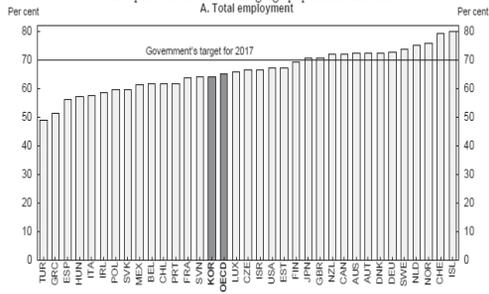
Facts:

Women Participation in Growth (2)

(Source: OECD Employment Outlook 2013)



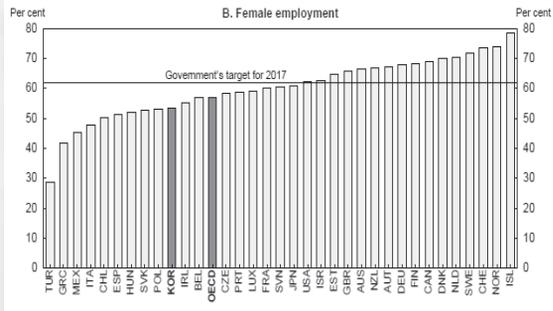
Figure 17. Korea's employment rate lags behind the most advanced countries
As a per cent of the working-age population in 2012



Facts:

Women Participation in Growth (3)

(Source: OECD Employment Outlook 2013)



Country Examples



The 2012 Global Gender Gap Report Findings:

- ▶ Among 49 High Income Countries, with Iceland and Nordic Countries leading the way.

Key driving factor – Country Policies in support of work-life balance.

Example 1 - Finland:

- ▶ 2nd best on labor force participation and wage equality for similar work.
- ▶ Over 42% of parliamentarians and 50% of Ministers are women.
- ▶ Highest share of women employed in non-agricultural employment.
- ▶ High ability to rise to positions of leadership.
- ▶ High share of women on boards of listed companies (14% for Finland, 17% for Sweden, and 37% for Norway).
- ▶ Highest ranking on length of paternity coverage.
- ▶ A long culture of female inclusion in politics dating back to 1906 (2nd country to introduce right to vote for women).

Country Examples

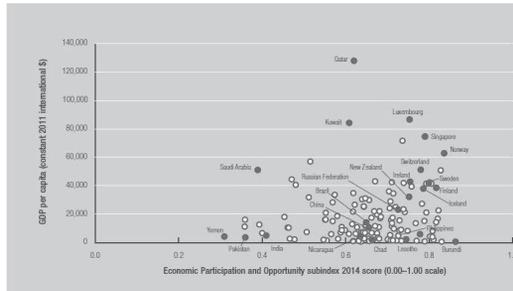


Example 2- France:

- ▶ Ranks 16th globally (out of 142 countries in WEF Global Gender Report), 1st time to enter top 20.
- ▶ 3rd country overall in % change relative to its score in 2006 (16%) and in 2013 (7%). The rise is largely due to its improvements on the Economic Participation and Political Empowerment indicators.
- ▶ Significant improvements in *Educational Attainment* and *Health and Survival gender gaps* survey indicators.
- ▶ 2nd best country (after Norway) on share of women on boards of listed companies.

2014 Data: Women Economic Participation (Nordic Countries Leading the way....)

Figure 26: GDP per capita vs Economic Participation and Opportunity subindex 2014



Source: Global Gender Gap Index 2014 and the World Bank's World Development Indicators (WDI) online database, accessed July 2014.

Key Drivers for “Best Performers”...



Pro-Female labor force participation National Policies :

- **Duration and provision of maternity, paternity and shared leave:** e.g. in Asia and the Pacific the average duration of maternity leave is around 18 weeks, with Australia offering over 50 weeks of maternity leave. High variation in countries.
- **Benefits** offered during maternity/paternity leave – usually provided by social security, insurance, the employer or a combination.
- **Childcare assistance:** e.g. in Europe and North America, public daycare with allowance, private daycare with allowance and homecare allowance are offered equally at just over 20% .
- **Taxation System:** In Europe and Central Asia, 59% of countries offer individual taxation, 38% offer individual taxation and income splitting, 10% offer both individual and joint filing. In North America, Canada offers individual taxation and the United States offers individual taxation and income splitting.

Source: WEF 2011-2013 Survey of national policies in 80 countries

Conclusion



Clearly:

- Female labor participation is **central** to growth and development – mutual beneficial.
- It is **possible** to advance and/or sustain this agenda at the country and global level (e.g. Nordic countries, France etc.).
- Lessons, knowledge and experiences **on the how** to do exist – customization may be necessary.

World Bank Group Resources

Investing in Women's
Employment
ifc.org/gender



IFC Jobs Study:
Findings on Gender
ifc.org/jobcreation



Gender at Work
worldbank.org/gender



Women, Business & the Law
wbl.worldbank.org



Building understanding about what works, and
doesn't work, to expand economic
opportunities
www.worldbank.org/engender



WGE/KAS/KWEA International Conference

Women and Growth Potential

여성과 성장잠재력

Session 2: Policies and Strategies for Enhancing Women Participation

Moderator *Myung-Sun LEE* President, Korean Women's Development Institute

Special Presentation *Minjai LEE* President, Korean Women Entrepreneurs Association

Presenters *Hyun-Suk PARK* Director-General Women's Policy Bureau, Ministry of Gender Equality and Family

Cyn-Young PARK Assistant Chief Economist, Asian Development Bank

Discussants *Kiu Sik BAE* Director-General, Labor Relations and Social Policy Resource Division, Korea Labor Institute

Yongseong KIM Director and Vice President, Department of Human Resource Development Policy, Korea Development Institute

Barbara ZOLLMANN Secretary-General, Korean-German Chamber of Commerce and Industry

[Session 2] Policies and Strategies for Enhancing Women Participation

Korean Economy and the Role of Women Entrepreneurs

Special Presentation: Minjae LEE

President, Korean Women Entrepreneurs Association

Good morning. I am very pleased to be with you discussing “Women and Growth Potential,” which is a pivot of the 21st century national future strategy.

<Introduction of KWEA and Government Assistance>

First of all, I would like to briefly introduce the role of Korean Women Entrepreneurs Association and the government support in relation to the Association's work. The Korean Women Entrepreneurs Association (KWEA) was originally launched in 1971 and became an only legal organization chartered by the government in 1999 as per the Women Business Support Law. Currently, we have 16 branches throughout the country and about 3,000 member companies.

In addition, the government established the Women Enterprise Support Center in 2007, providing various services for export, startup, education, and financial support such as the women CEO MBA program, next generation women CEO education and training, venture contest, women household business startup funds, foreign exhibitions and overseas market exploration to cultivate women business. Now it runs 178 women business incubators in 14 centers throughout the country. Our focused business is issuing women businesses the certificate for public purchases. Under the Women Business Support Law, there was a recommendation to public institutions to have 3 to 5 percent of total goods purchases earmarked for women businesses. It remained a recommendation for more than 10 years. The Park Geun-hye Administration revised the Law to make the recommendation a mandatory provision in 2013 which took effect from January 1, 2014. Also, the limit on a private contract with a women business for one-person estimates, imposed by the National Contract Law, has been increased from 20 million won to 50 million won, greatly helping the expansion of market for women businesses. With this law, women entrepreneurs will invigorate forward-looking projects of women businesses and contribute to national economic growth.

<The 21st Century as Women's Century>

The 21st century will be a women's century. As our world moves away from industrialization and informatization to a creative economy, new

changes are coming. President Park Geun-hye said that delicacy, sensibility and the communication ability of women would be an important ground for a creative economy. I am convinced that, based on these characteristics, women will take the lead in this creative economy era.

Korea is expected to join the “30-50 Club” next year as the GDP per capita will reach US\$30,000 and the population will get on to 50 million. Only six countries have done that in the world – the United States, the United Kingdom, Germany, France, Italy and Japan. In joining the 30-50 Club, the role of women entrepreneurs is critical. However, Korea is fast aging with the low birth rate. It is in fact the fastest aging society with the lowest birth rate in OECD countries. This will lead to a reduction in the number of economically active population and growth potential. To stay away from these adverse effects, we need to overcome the labor shortage issue, and it is important for women to participate in economic activity. The government’s support policy must back up the work-life balance.

<Current State of Women Enterprises>

Next, I will introduce the current state of women enterprises in Korea. Currently, female participation in economic activity including working women remains in the mid-50% range. It is very low compared to the male economic participation rate of 73.2%. The average women economic participation rate in OECD countries stands at 62.6% while that of Korea is 55.6%, lagging behind over 30 other OECD countries.

Moreover, in women starting a business Korea standing at 3.9% is well below the OECD average of 6.3%.

Women enterprises in Korea have many difficulties in marketing, financing and human resources. Also, discriminatory practices and social biases pose additional difficulties to activities of women enterprises. Even until now, there is a considerable room for improvement in our society for women enterprises to compete with men businesses on an equal footing. The difficulties include the culture of entertaining clients with drinking, being marginalized from the male networking and being seen by buyers and the financial institutions as mere housewives or women, not as entrepreneurs. For example, we recently received a complaint from a woman entrepreneur about gender-based discrimination when dealing with financial institutions. When a head of a women business that has an annual turnover of more than 6 billion Korean won visited a financial institution to apply for a loan, the financial institution demanded her to present a family relations certificate and checked her husband's employment. When they found out her husband was out of job, they rejected the loan. Despite all the social practices unfavorable to women entrepreneurs, there are around 1.3 million businesses headed by women entrepreneurs, accounting for 38.9% of total enterprises and creating about 3.5 million jobs.

Also, looking at the number of newly registered corporations, those started by women entrepreneurs increased by 3.1%p, whereas those started

by men entrepreneurs increased by 1.5%p. This clearly indicates Korea's female participation in economic activity has increased and it will increase in the coming years. We should also take note that female enterprises have increased particularly in most knowledge services which are an integral part of the creative economy, recording a double-digit growth.

Women businesses also contribute a lot in job creation. Notably, the manufacturing sector's women employment amounts to 37.5%, which is 10.6%p higher than that of small and medium manufacturers in general. Therefore, growth of women businesses will lead to national economic growth by increasing women economic activity participation and employment expansion.

<Characteristics of Women Enterprises>

Now, let me tell you about the special characteristics of women businesses. Women businesses enjoy a relatively high level of stability, activity and profitability as compared to businesses managed by men. Women businesses are low in debt ratio and high in equity capital ratio, providing higher stability in business management. The result of our 2013 survey also corresponds with this, in that the debt ratio of women businesses in the manufacturing sector is lower than all manufacturing businesses by 15.4%p. During the financial crisis in late 1990s, the bankruptcy ratio of women businesses was very low at 7% while the average dishonored bill rate of general small and medium

businesses exceeded 30% thanks to their stable management rather than non-excessively aggressive one which helped them to overcome the unfavorable business environment. Even today women businesses are presenting a good growth model in financial prudence. Also, women entrepreneurs are well appreciated in such areas as credibility, customer satisfaction and communication ability. They are also committed to creating a new family-like corporate culture and to a horizontal decision-making structure. Most of all, they are quick to identify customer demands and earn customers' trust by delivering their products in time. They have made these factors the key management strategies. However, they still fall short of leadership and challenge spirit. To overcome these weaknesses and grow further, they need to strengthen their entrepreneurship. All things considered, it is my view that the government should make substantial and proactive support policies for women entrepreneurs who are currently in a less favorable situation.

<Role of Women Entrepreneurs>

Let's take a look at the role of women entrepreneurs. With economic growth, the corporate social responsibility is increasingly emphasized. I think sharing is vital particularly for the 21st century. Women entrepreneurs are setting an example in this area, as well. Recently, we women entrepreneurs have adopted a program of the Community Chest of Korea's "Women's Happiness Honor Relay Campaign," a group of big donors. The KWEA

launched the relay campaign in order for women entrepreneurs to spread the donation culture in our society. As of now, we have ten women entrepreneurs participating but we expect 20 more will participate in this program. Many women entrepreneurs do good deeds in secret as mothers would quietly devote themselves to taking care of the family.

You will find that most successful women entrepreneurs are not only pursuing profits but also place a great value on social responsibility and contributing to making a better society by sharing. Sometimes we also try to compete with men entrepreneurs in men's ways. However, I think women should take most advantage of women's strengths such as gentleness with firmness and femininity in running a business rather than trying to emulate the men's ways. I think this is the competitive advantage of us women entrepreneurs. Active management activities and contribution to the nation's economy by women entrepreneurs will contribute to raising the social status of women in general and laying the basis for achieving the US\$ 30,000 per capita income and toward the US\$40,000 per capita income by doing their part as a new economic growth engine.

<When a Hen Crows, the House Prospers>

Expediences and thoughtless practices often go unnoticed especially during a high speed growth period. However, Korea is no longer a small, unnoticed player in the international economic community. We now have to prove that we are a responsible player and set a good example. Thus,

we need to make shared growth for common prosperity. At this critical juncture, women entrepreneurs must be made and become an integral part of this endeavor as they are unpretentious, frugal and polite. Women businesses may take more time for growth but these characteristics have made women businesses more solid and sounder with lower bankruptcy ratio and better financial prudence. It is also statistically proven.

Integrity and caring are women's strengths and at the heart of female leadership. These elements pave the way for women to cultivate outstanding sociality. I believe women entrepreneurs will continue to play a big role in economic growth in Korea in the future.

Finally, there is a Korean proverb, saying “It goes ill with the house where the hen sings and the cock is silent.” Due to the deep-rooted Confucianism, we used to underrate women as hen. However, the times have changed. Nowadays, what would happen if a hen sings? Well, when a hen crows, it produces eggs and well breeds chicks. Women give birth to children, increase the population and create a source of wealth. Now the time has come that the house is full of happiness and prosperity if the hen crows. On the other hand, what will happen if a cock crows? The cock wakes us from a deep sleep before dawn and makes everyone tired.

Thank you for listening.

Presenter: Hyun-Suk PARK

**Director-General, Women's Policy Bureau,
Ministry of Gender Equality and Family**

It is a great honor for me to present the government's policy direction on increasing the utilization of women resources and women employment.

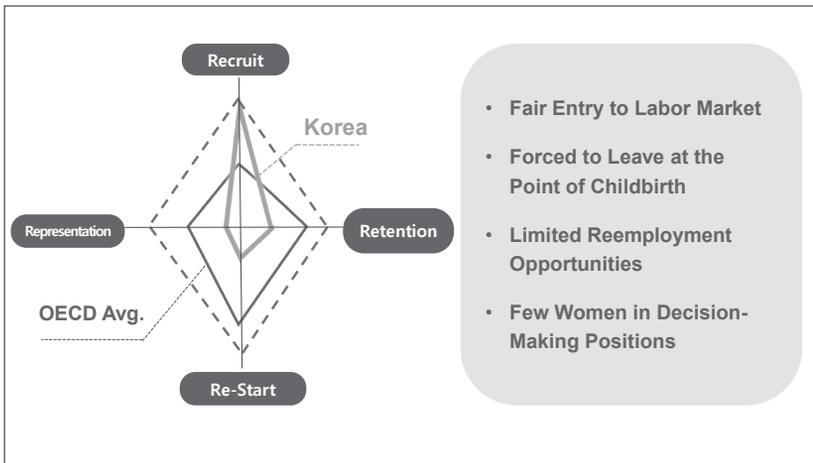
According to the OECD Economic Outlook of 2014, Korea's economically active population has continued to decline, and it is forecast to drop from 72.5% in 2011 to only 50% of the overall population in 2060. Accordingly, the average GDP growth rate for 30 years from 2031 to 2060 will fall to the 1% range. The OECD report predicted that if Korea increases women participation in economic activity to the level equal to that of men, it is likely to add extra 1%p to the annual average growth rate for the next 20 years.

In this context, Christine Lagarde, Managing Director of the International Monetary Fund (IMF), said that Korea's low birth rate would not be a big problem since Korea has untapped resources of women. To tackle social problems derived from the low birth rate and achieve economic growth at the same time, it is necessary to increase women's participation in economic activity.

The graph shows the policy quadrants under the jurisdiction of the Ministry of Gender Equality and Family. The lines in the middle

represents the OECD average in terms of recruit, retention, re-start and representation. The innermost shows the current state of Korea in this regard. An initial entry of women into the labor market is good but women start to drop out of the labor market around the time of childbirth. Once they are out of the labor market, there are less opportunities to re-enter. Also, women have difficulties in getting promoted. So, the government's policy goal is to expand the current state to the one represented by the outermost dotted lines in the graph.

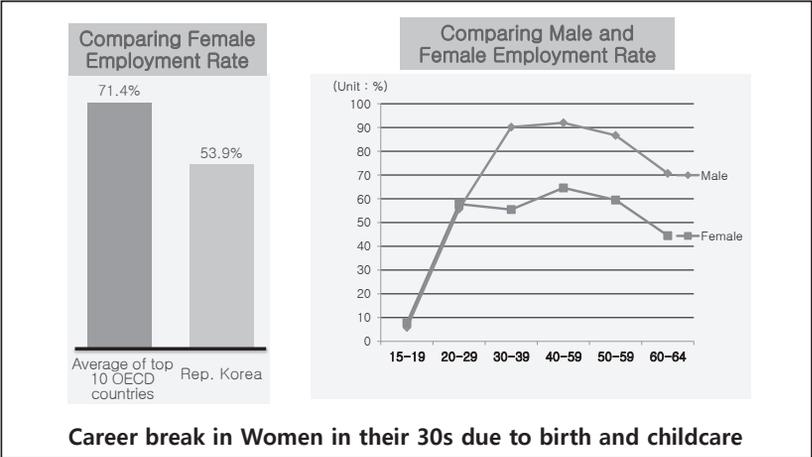
[Figure 1] Women's Economic Participation through Lifecycle



Let me look at the current state of women employment in Korea. Korea's women employment in 2013 stood at 53.9%, 17.5%p lower than the average of top 10 OECD countries. In the 20s female employment is slightly higher than male employment, but the trend is reversed in the 30s,

widening the gender employment gap by 34.7%p. The most distinguished reason is that women in their 30s experience a career break due to maternity leave. According to the 2013 survey of women with career break, of all women in employment 58% of them have experienced a career break. Moreover, 47.5% and 52.5% of women in the 20s and the 30s pointed out pregnancy, childbirth and childcare as the reasons for their career break.

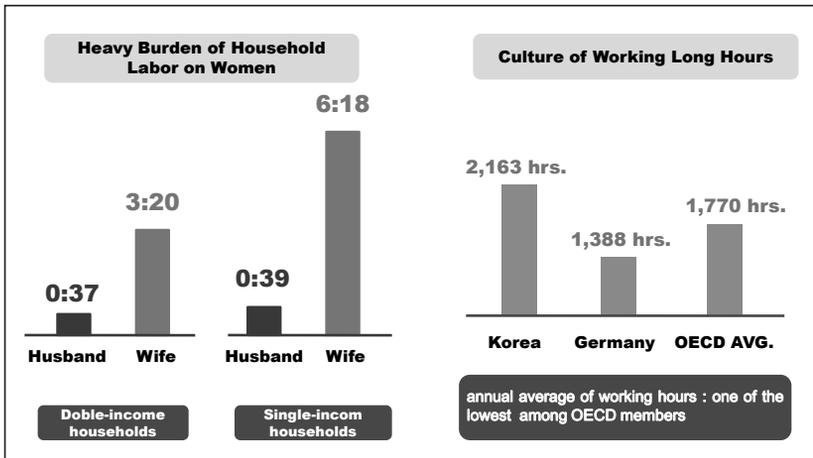
[Figure 2] Current State of Female Employment



Husbands of full-time housewives spend 39 minutes a day on childcare and household work, whereas husbands of working women spend 37 minutes a day on childcare and household work. Working women do domestic chores for additional 3 hours and 20 minutes as compared to their husband. The average working hours of OECD countries is 1,770

hours, while Koreans work longer by about 393 more hours (2,163 hours in total) than the OECD average. Women suffer from long working hours at work and the burden of childcare and domestic chores at home, which forces women to quit their job half willingly and half not.

[Figure 3] Household Labor and Long Working Hours



Pertaining to 'Retention,' the second pillar of the policy quadrants, there are three policy measures to prevent women's career break. In this regard, it is essential to provide enough reliable childcare facilities, a flexible work system, and the place to entrust a child safely, to provide a flexible working system, and create a family-friendly corporate culture. Above all, the prevention of career break can pave the way for helping reduce the gender wage gap.

The first step towards the prevention of career break is to provide

reliable childcare facilities. In Korea, we actually have enough childcare facilities, including nurseries and daycare centers, to meet the demand. However, the problem is that the quality of private daycare centers is not quite up to the mark as compared to the national and public childcare facilities. So there is a concentrated demand for national and public childcare facilities, producing a supply-demand mismatch. In order to improve the quality of the private childcare facilities, the government is contemplating a variety of measures, including an accreditation system, transparent information disclosure and a priority admission of child of double-income earners. The Ministry of Gender Equality and Family is trying to fill the gap in childcare services by the public nanny service. Public nannies will look after infants who do not go to daycare centers all day and children during the time between parents' going to and coming from work and during those hours of the day when daycare centers are not open.

The second measure to prevent women's career break is providing sufficient decent part-time work which women with career break want the most to be put in place. A survey of women who have quit their jobs showed that 34.7% of women in their 30s and 40.9% of women in their 40s wanted a part-time job. In line with this, the government has significantly increased incentives for companies creating decent part-time jobs such as subsidies for labor costs and tax benefits. The Ministry also provides on-the-job training to facilitate women workers who are

recruited by corporate commission in getting fast accustomed to the work.

The third step is to shift the corporate culture to a family-friendly one, so that women can retain their career. Family-friendly management promotes the satisfaction of employees and brings about sustainable growth to the company.

The Ministry of Gender Equality and Family has been issuing the Family-Friendly Company Certificate to family-friendly companies since 2008. We need to provide a conducive environment for women workers by establishing in-house daycare centers where employees' children can be taken care of during work hours and by allowing them to take maternity/paternity leave and childcare leave easily. In connection to this, I can tell you that certified family-friendly companies started to enjoy a better reputation, to the extent that half the certified companies have experienced increases in job applications along with reduced turnover on average. The government is committed to introducing pragmatic incentives for companies in an effort to have more certified family-friendly companies. For example, the government has signed a memorandum of understanding with commercial banks to provide favored interest rates of 1-1.5% to certified family-friendly small and medium companies and give additional points if they take part in government projects.

The third pillar of the policy quadrants is 'Re-Start.' It is a policy that

facilitates career broken women to re-enter the labor market. 53.1% of career broken women want to be reemployed. The Ministry of Gender Equality and Family has established and run the "Women Reemployment Support Center" to assist career broken women in finding a new job. The Center was launched in 2009 and we have continuously increased the centers to 140 now. We will continue to expand the centers.

The Women Reemployment Support Centers provide customized job consultation and information by career and region and offer a job training to meet the demands of companies and connect the women job seekers with recruiting companies. In addition, it runs an internship program supporting companies to assist job adjustment of women who were out of the job for a long time. Apart from that, it offers follow-up management by providing support childcare, housework and career development for the recruited and by providing gender equal education and assistance for environment improvement for the recruiting.

As of 2013, 210,000 women had used the services provided by the center and 108,000 women of them found a job, achieving the employment rate of 51.4%. In particular, both the central and local governments provide an equal amount of financial support to the Women Reemployment Support Centers, so that the centers become a key focal point for successful women employment support institution in the community concerned.

Lastly, on "Representation," the government will raise the proportion

of women in government committees to 40% by 2017 in order to promote representation of women in the public sector. The Ministry of Gender Equality and Family has established a work plan for until 2017 for the committees run by the government. The plan has been 30% implemented. We will increase women government employees in managerial position from current 9.9% to 15%. Each public institution, taking its characteristics and human resources into consideration, will set up a goal for increasing women employees in managerial position, and the government will include the implementation state in the performance appraisal of the institution and the related information will be made public.

As for the private sector, we encourage companies to actively promote women manager and improve representation by including executives' gender breakdown in the corporate disclosure form. The Ministry aims at helping professional women in both public and private sectors to enhance their competence to become middle managers by providing specialized career management and capacity building program. We also assist them to build women networks and grow as key leaders in their organization. We also established the “Women Talent Utilization and Gender Equality Practice TF” voluntarily participated by 117 organizations including the World Economic Forum (WEF), government ministries, private companies and organizations. The Task Force was launched in June 2014 and will be in operation for a limited time period of three years. The

participating companies are expected to set up and implement an action plan by area, including an increase of women employment, keeping the work-life balance and improving women representation, and identify and spread best practices, contributing to improving the utilization of women resources and putting in place the work-family balance. We plan to have a performance reports conference in December 2014, with a view to attracting the attention and cooperation of the entire government and cooperation and facilitating private sector participation and a national consensus building. This task force is monitoring the outcome and policy weaknesses in cooperation with the Women's Policy Steering Meeting presided by the Prime Minister, Meeting of Economic Ministers presided by the Deputy Prime Minister, and Women Employment Task Force. It checks policy performance and complement the weakest link of the policy with them.

I have just given you an overview of the policies regarding retention, re-start, and representation of women resources. However, if the public does not know the policies, it is tantamount to none. It is important to make a new policy but what is more important is to inform the public of the existing system and projects, so they can take advantage of them when needed. In view of this, we have developed and are distributing a mobile application which provides beneficiary-specific information throughout the lifecycle. If these women employment policies are implemented as planned, we may see a big change in the people's life in 2017.

First of all, women, who were forced to leave the job because of the unavailability of childcare facilities, can now continue their career by utilizing the needs-specific childcare and nanny services. The childcare burden so much weighted on mothers will be shared with men who now can take the paternity leave. Career broken women, who were given a uniform reemployment training, can now receive personalized training. Women, for whom a full-time job is too heavy a burden, can start work with decent part-time jobs.

The corporate culture, forcing overtime work and after-work get-together every day, will be shifted away to a family-friendly culture which allows to leave the office on schedule and to be with the family. Women that used to be frustrated by the glass ceiling will demonstrate their ability to the fullest in the executive and managerial position if they have an ability to do so. People say, “The driver of economic growth is women, not emerging countries such as China and India or new technology like the internet.” President Park Geun-hye emphasized in the 2014 new year press conference, “We can achieve national development when we make a country where women do not experience a career break due to pregnancy and childcare and when women with ability and willingness can demonstrate their ability to the fullest.”

Finally, the Ministry last week held “Fly, Newly Working Mom” concert targeted for career broken women. Here is a self-support message from a career broken woman.

“I still want to fly. Mothers, who fold their wing and stay by your young ones. Give yourself a greater and splendid wing and be prepared to fly at any time. Spread your wing and fly high.”

Reading this message, I wished that untapped women resources would be utilized to the maximum in order to achieve economic growth and a gender equal society. The government will do its utmost for career broken women to spread their wings.

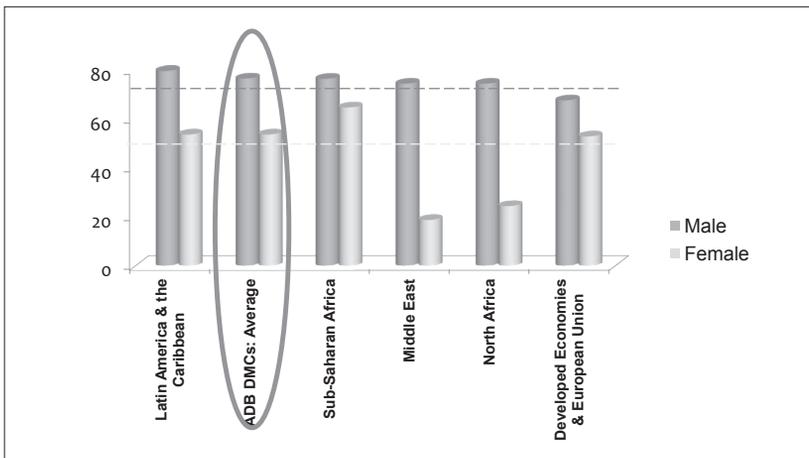
Thank you.

Presenter: Cyn-Young PARK

Assistant Chief Economist, Asian Development Bank

I am going to talk a little bit about female labor participation around the world, especially focusing on developing Asia, and what will be appropriate policies and strategies to promote female labor participation and thus growth potential.

[Figure 4] Variation of FLFP around the World

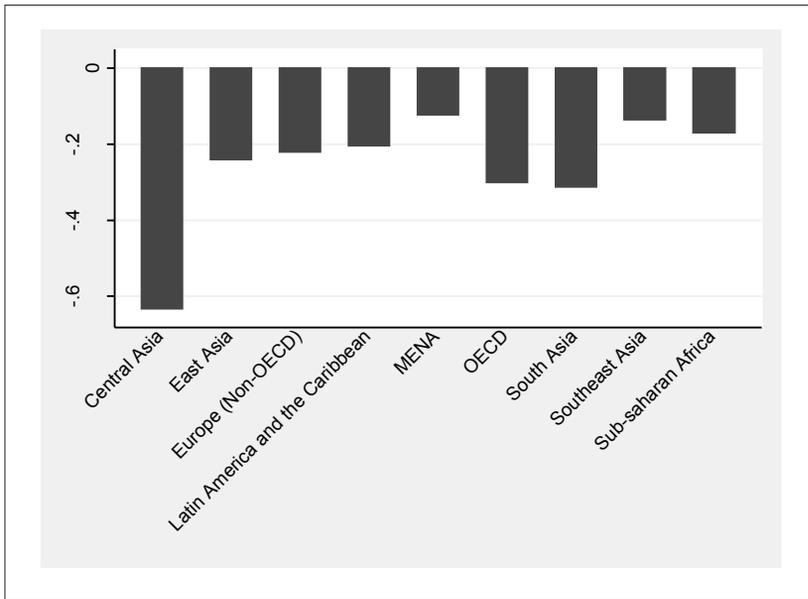


In fact, female labor force participation around the world varies quite significantly across different countries and different regions. As you can see in the Developing Member Countries of Asian Development Bank (ADB DMC), the average of ADB DMC is very close to that of the Latin American developing countries. It performs a little better compared

to the Middle Eastern countries and North Africa. But it is lagging behind that of advanced economies and the European Union.

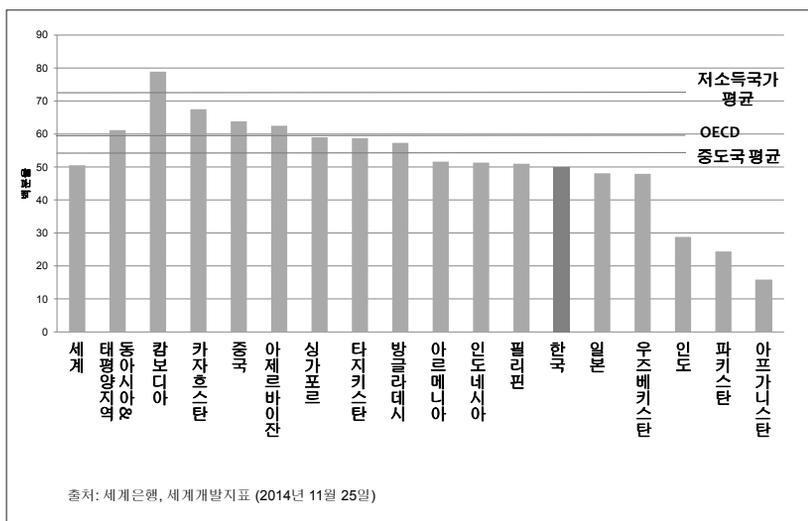
Women are paid much less compared to men. We are just comparing average wages for men and women. It shows that there are quite different degrees of discrepancy in terms of how women get compensated for their work across the world.

[Figure 5] Women are Underpaid across Regions



Even in Asia, female labor force participation varies quite significantly. If you look at Korea in the graph, it is below the OECD average and it is also below the middle income average.

[Figure 6] FLFP Varies across Asia



What is interesting in the labor force participation pattern across different income levels around the world is that if you work in the very low income countries, the labor force participation rates tend to be higher because women by necessity have to participate in a lot of rural households in the agricultural area and informal employment. So when there are needs, when there is really low income that forces everybody to participate in the workplace, women are forced to enter the labor market. Income level increases as economy develops. Women's labor force participation declines around the middle income. In a way women are given the luxury of being able to stay at home, but a lot of times it is forced by the social norm. In some countries, the country culture context requires women and wife to stay at home and support family. When

economy grows even further and the income level rises even further, then around the high income countries the labor force participation rates start to increase again.

Nevertheless, female labor force participation particularly tend to stagnate given the income level despite the growth of the economy, rising education level, rising female empowerment and also the falling fertility rate. Women have less responsibilities for childcare as they have less children nowadays. Nonetheless, the female labor force participation rate has a little bit of struggle to pick up over the middle income country level.

It is quite striking, as in many of these developing Asian countries, education does not really seem to guarantee an increase in female labor force participation. The enrolment rates especially for girls compared to boys have been increasing quite a bit across different developing countries in Asia. Also, the number of students who takes higher education increased quite a lot in many developing countries in Asia. Nonetheless, it did not really seem to directly affect the level of female labor force participation in many developing countries.

What are the obstacles to female labor force participation? There are various reasons. There are supply side constraints; there are demand side constraints; women providing labor to the market faces constraints; and employers demanding labor from women also poses some constraints on female labor force participation. There are wage gaps and occupational segregation. When I was younger, I heard about a boy who got hurt and

went to the hospital only to find the doctor was not a man contrary to what everybody thought. There is this perception of what type of jobs are open to women. This perception also matters a lot for female labor force participation.

Also strikingly, some parts of difference in labor force participation may be explained by limited investment in female human capital from young. Many girls are facing more constraints and barriers to obtaining necessary education. But, in fact, much of them just cannot be explained empirically. There are significant residual differences that are related to the social norms and perceptions.

As shown in below, there is a long list of factors why female labor force participation is kept low across different countries

[Figure 7] A Long List of Potential Factors Keeping FLFP Low

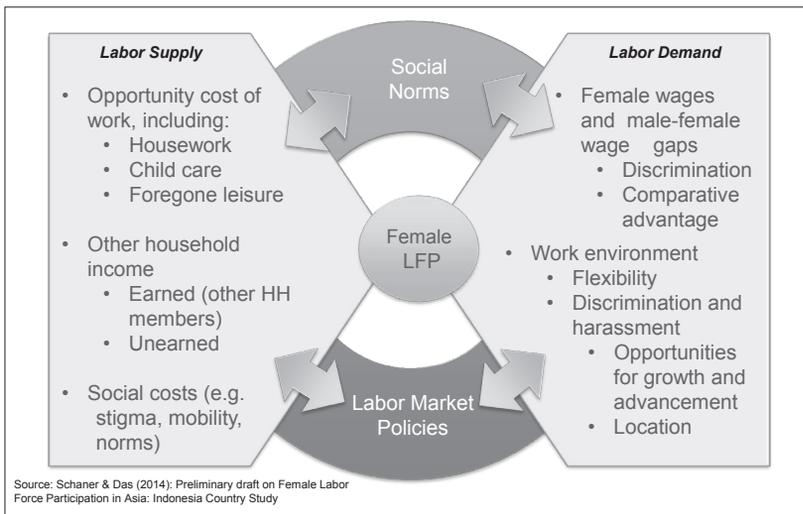
What deters women from entering work force (and acquiring human capital)

- * **Supply-side constraints:**
 - * Limits on Mobility (frictional unemployment)
 - * Networks
 - * Domestic Responsibilities (part time labor opportunities)
- * **Demand-side Constraints:**
 - * Discrimination
 - * Shortage of female role models (expectations)

What drives women leave from work

- * **Supply-side constraints:**
 - * Lack of flexibility, domestic responsibilities
 - * Social norms around marriage and childbearing
 - * Safety concerns

[Figure 8] The Challenge of Endogeneity: Complex, Multidimensional Issues



These are largely endogeneous and they are also highly interrelated. On the supply side, there is the opportunity cost of work especially for women because household responsibilities, childcare, and the wife's salary level do not really necessarily affect whether or not, man, the husband, joins the labor market. But it does not really work the same the other way around. If the husband makes an adequate income, somehow it works against female labor force participation. There are also various social costs. There is a stigma attached to women working outside. Some countries have some significant constraints on mobility. Also, women have inadequate social networks which prevent them from participating in the public workplace. On the demand side, the gender wage gaps are quite significant. Still, there are discriminations and comparative

disadvantages against women. Work environments are not flexible enough for women. There are sometimes even abuses and harassments. Opportunities for growth and advancement are quite limited for women. There are difficulties of commuting to the workplace when their workplace is far away from home, especially in some countries where mobility is significantly constrained.

The policies really have been trying to address these constraints on various aspects. First, you can think of changing economic returns such as trying to have equal wages for equal jobs. There may be efforts of increasing the female wages. But effects seem to be a bit ambiguous because women have unique responsibility of childcare. There are also difficulties in substituting the childcare responsibility from the household perspective. As mentioned, there is a U-shape of female labor force participation because income level growth discourages women from participating in the labor market to some extent. Second, efforts to change social norms and to promote the flexibility arrangement in the workplace work much better in a way. Paying wages over the average reduces the discrimination associated with work and increases the labor supply, and reduces the opportunity cost of foregone home production being able to hire the helpers at home.

We can influence the social norms by promoting the role models. For instance, women tend to do better and tend to participate better in an active way when there are more examples. It is not easy to be the first woman in

everything. I believe in the 1980s and 1990s many established women in Korea had gone through this "first one" in a lot of things. You have to be the first. There are always much bigger barriers and costs to be the first. If the social norms are not there, you would have to make your own social norms to be the first in something. It adds the burden on women. In many countries, the mobility and safety protections are also significant issues, imposing the barriers to female labor force participation.

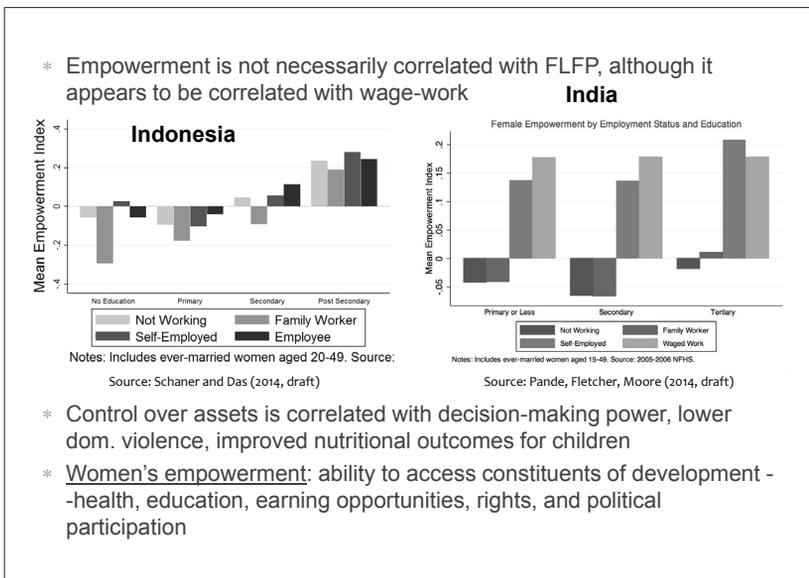
On the demand side, there are differences between the optimal level of female labor force participation of each company and the socially optimal level of female labor force participation. Overall, you might think that there are enough chances of hiring anybody you like. But then discrimination in wages and hiring will lead to misallocations of talent for the overall economy. It can lead to lower economic growth. This gap between individually optimal choices and socially optimal choices have to be filled up by public interventions.

The study shows that empowerment does not necessarily lead to higher female labor force participation per se, but it really helps in a way leading women to be compensated at the same level as men. Equal pay for equal job seems to be related to women empowerment.

Also, the different cultural contexts such as social norms resulted in different outcomes of female labor force participation, household responsibilities and childcare for each country. The government should make policies targeting women with childcare responsibility as

a primary activity. It also has to tackle the issues of limited mobility in especially many developing countries in South Asia. Those might be more important in countries like Korea. Everybody now sees this M-shape Korean female labor force participation graph almost in every presentation. The childcare responsibility in Korea is disproportional, mostly falling on women.

[Figure 9] Empowerment and FLFP



A lot of policy measures that target female labor force participation have to be designed and implemented in a very country-specific framework. Overall, studies actually show that high female labor force participation could contribute to increasing welfare and economic growth.

Different countries introduced different policy measures and strategies. These are the most widely used ones. The first policy is the skills and vocational training for women which is common in many developing countries. The second is women employment quotas. You can introduce specific quotas to hiring women. The third one is trade and openness. Some countries show that foreign participation and export oriented industrial base have been positive for female employment and also reducing the gender wage gap. Given this, many of these gender issues and the policies addressing these issues are country specific.

We have undertaken a study very recently on gender and development. Our study wanted to look more carefully at what will be the economic costs and benefits of gender inequality in selected developing member countries. The countries included are China, India, Indonesia, Korea, and Pakistan.

As we expected, there are some country-specific barriers to labor force participation. In India, the cultural norms tend to restrict the upper class of Hindus and Muslims. In Indonesia, gender wage gaps have been reduced but the labor market discrimination is still persistent. In Pakistan, the mobility restriction is a significant barrier to women participating in the workforce. In China, there is high female labor force participation but decent jobs are limited for women.

How about in Korea? Korea has experienced substantial progress in terms of equal opportunities and education and the entry level employment during its rapid industrialization and development. There

is a significant presence of women in professional jobs such as in law, medicines and high-level civil services. Nevertheless, a significant gender gap exists in labor force participation. Only about 55% of Korean women are in the labor force, well below the OECD average of 65%.

Women in Korea faces many more challenges in participating in economic activities compared to the average of the United States and Canada. Women are also heavily limited in terms of political empowerment while we have achieved remarkable equality in terms of the educational attainment and health and social sector advancement.

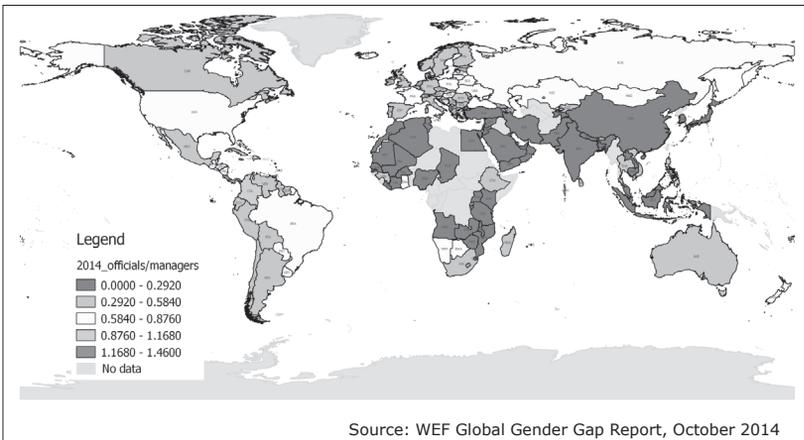
Again, in terms of the average years of schooling, women almost have caught up in Korea, but in terms of labor force participation, we are still losing out. When it comes to more professional and technical jobs, women in Korea are still not represented equally. This comes really bad when it comes to the number of female legislators, senior officials, and women in managerial position.

Our study presents the model to analyze how the gender inequality at home and in the labor market affects the labor force participation of women and economic growth. The study shows that this is an ideal world that only works in an economic model. With complete elimination of a gender inequality, the female labor force participation rate could reach nearly as high as the government target of 70%, and it could also increase nearly 10%p of GDP per capita in growth terms.

[Figure 10] Female-to-Male Ratio: Professional and Technical Workers



[Figure 11] Female-to-Male Ratio: Legislators, Senior Officials and Managers



Another study which was done by the ADB found out that the childcare in Korea is particularly considered a difficult one to substitute. It presents some challenges and barriers to women participation. So, income itself does not really necessarily guarantee an increase in female

labor force participation.

Policy measures have to focus on continuity and flexibility of jobs and on the barriers that are specific to Korea. First, we need quality jobs for women. Previous panelists mentioned that men consider female labor force participation as a sort of taking jobs away from men. It certainly is not. Our goal has to be creating quality jobs for more people. Our efforts have to aim at increasing the pie rather than "Let's keep the pie and then just fight over who will get which share." Second, what is important is flexibility. I could not agree more when Ms. Jackson said it has to be flexibility for everybody. If it is limited flexibility, no matter if it is a man or a woman, it will never work. So there are two important things to make sure to be there—quality jobs for women and flexibility in the workplace.

Thank you.

Discussant: Kiu Sik BAE

**Director-General, Labor Relations and Social Policy Research
Division, Korean Labor Institute**

Since women government employees and teachers can take a three-year childcare leave if they wish to, very few of them will suffer from career break. Also, the lifetime wage of female government employees is high. In such cases, women tend to keep the job at any cost. I think we may be able to infer a solution for women employment therefrom.

In Japan, the initial pay of college graduates is 200,000 yen regardless of the size of the enterprise, whether it be a big corporation or a small and medium corporation. It is equivalent to around 2 million Korean won, if converted. Considering the price level of Japan, it is not so big an amount. In Korea, usually the corporation size results in a wide pay gap among college graduates. In 2013 a large business corporation paid fresh college graduates 63 million won while another large business corporation did 50 million Korean won. Unlike in Japan where initial pay is more or less the same, the Korean practice may give new recruits a sense of inferiority from the beginning of their career. Of course, a company paying its employees 60 million Korean won for annual salary is likely to have them work until 11 o'clock at night and sometimes on weekends. I am not saying that we should make every initial pay the same, but we might consider an adjustment.

We can think of a way to pay less and hire more, but this topic has never been on the agenda for discussion. I think this may provide a good opportunity for job sharing against the backdrop of the current shortage of decent jobs for women and men. The women employment rate of Korea is much lower than that of the Netherlands, for instance. But once you convert all jobs on full-time basis and calculate the employment rate of the two countries, you will not find much difference. I think we need to be more proactive in sharing jobs in Korea.

I think our policy focus therefore should be on the prevention of career break. As we have a highly developed internal labor market for quality jobs, once anyone regardless of gender tries to find a new job after a career break, it comes as quite a challenge to get the past work experience recognized. The so-called quality jobs are hard to come by. Nonetheless, low-income women with less education tend to take a job even if it is a poor one because of economic hardships. The problem of women employment in Korea often lies with career broken middle-class women who have a husband making a decent income because they tend to avoid low paying jobs. Therefore, in order to improve the employment rate of Korean women, we first have to help them to prevent a career break and provide quality jobs to attract career broken women. Since the second option is not an easy task, we should focus more on the first measure.

There are three distinctive characteristics of the working hours of

Korean workers. The first characteristic is “presentism.” Koreans tend to think sitting at desk longer is a way of showing their loyalty. We need to work on thinking more flexibly. The second is “face to face,” which is a similar concept to “presentism.” and means that managers insist on face to face interactions. The third is “ad hoc-ism.” If we are to reform the three isms, we need to make it a habit of doing as scheduled and raising productivity by reducing working hours. The Netherlands is making the best use of part-time workers to produce the outcome as if it was produced by full-time workers with an effective work assignment shift scheme for part-time workers. It is attributable to the well planned work schedule and good management. On the contrary, Korean companies neither try to make this kind of attempt nor are prepared to do so.

Lastly, we should step up our efforts to greatly expand childcare facilities in order to prevent women's career break. Childcare facilities which are geared toward the needs of the supply side making career women hesitant or apologetic to leave the children with should be reformed to provide more user-friendly services. These problems cannot be redressed overnight. So with patience we need to expand public childcare facilities in phase. We can think of having women work less during the child rearing period before returning to work full time as one solution. For example, Sweden promotes a full-time double-income model, but the working hours are significantly reduced during the childcare period. Even in Sweden which boasts high women

employment makes efforts to prevent women's career break by ensuring an environment where reducing working hours during childcare is hassle-free. Therefore, it is important to have the both tools available in parallel. Lastly, if the full-time basis corporate culture with long working hours is not changed, it is going to be a far cry to raise women employment. I sincerely would like to see the government, the business sector, women, men and the society at large form a consensus on the importance of utilization of untapped women resources.

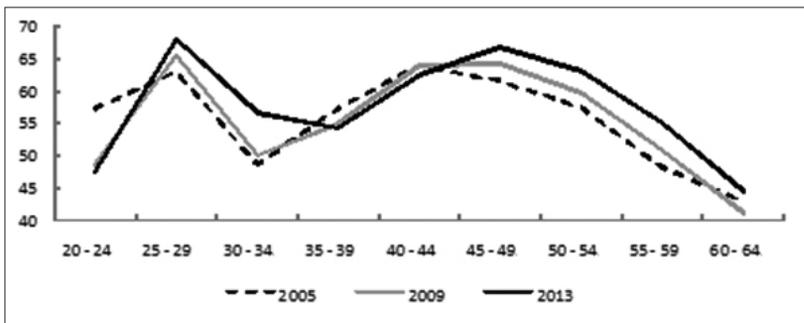
Thank you.

Discussant: Yongseong KIM

Director and Vice President, Department of Human Resource
Development Policy, Korea Development Institute

It is the M-curve graph we have seen many times before. What I would like to emphasize here is the trend movement of this M-curve. It is well known that the M-curve tends to move towards the right with the time. It indicates that the point when women experience the first career break in the labor market happens later in the lifecycle than before and so does the time to return. Assuming that the fertile period of women is set, if the time when women leave the labor market for marriage is delayed, it can much adversely affect the birth rate. In addition, the labor market is very limited in accommodating the women coming back late unless the retirement age issue is dramatically changed. Thus, the pattern and movement of Korea's M-curve do not seem desirable.

Figure12. Labor Force Participation of Women by Age Group



Comparing the early 1990s and 2011, it seems not to have improved much across the board. While Korea's women employment increased 3%p during this period, that of France increased at least by 8%p. In Korea, women employment is not just low in its level but also slow in its improvement. As pointed out earlier, there is a deep structural problem.

[Figure 13] Employment Rate and Trend over Time

(unit: %, %p)

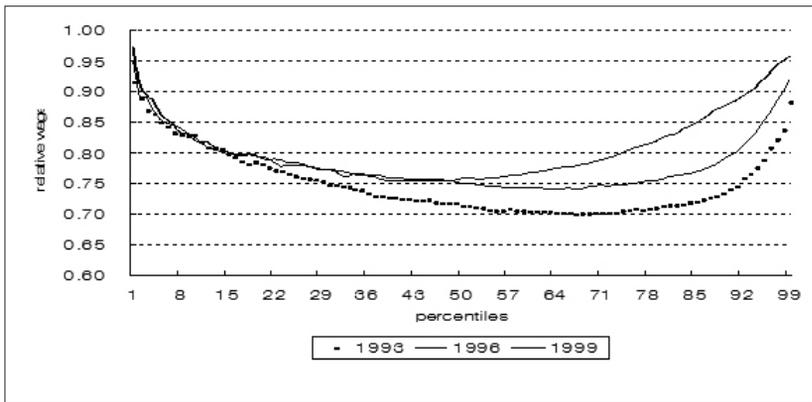
Counties	1991-96(A)	2006-11(B)	change (B-A)
Turkey	30.38	24.54	-5.84
Sweden	73.18	71.81	-1.37
USA	64.69	64.22	-0.47
Japan	56.63	59.69	3.06
Korea	49.61	52.91	3.30
UK	62.30	66.03	3.73
Denmark	68.46	72.47	4.02
Norway	67.84	73.81	5.98
Finland	61.51	67.84	6.34
Mexico	35.71	43.45	7.74
France	51.65	59.60	7.94
Canada	61.26	69.27	8.01
germany	55.41	64.66	9.24
Australia	56.98	66.26	9.28
Italy	35.94	46.53	10.59
Netherlands	52.31	68.50	16.19
Spain	32.38	54.09	21.71

Note: Employment rate based of women between 15 and 64 years of age
Source: OECD Employment and Labour Market Statistics, various years

Next is the issue of gender wage gap. Women's dissatisfaction in the labor market has much to do with the pay which is much lagging behind that of

men. We need to look carefully into this matter and identify the segment of women employment that displays the most dissatisfaction, rather than dwell too much on the fact that women earn 60-70% of what their male counterparts earn. Looking at the wage distribution, we cannot find much gender wage gap in the top and bottom percentiles. The biggest problem of gender wage gap is found in the middle in the distribution bell curve. Career break combined with other factors force women in the middle to fall victims to the widest gender wage gap. Therefore, the labor market policy should focus more on bridging the gender wage gap in the middle in the future.

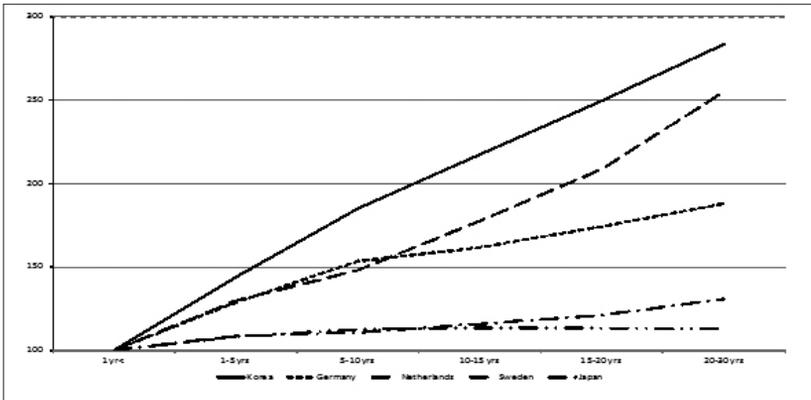
[Figure 14] Distribution of Relative Wage of Women to Men



This graph of [Figure 15] represents the seniority wage system of Korea. With the initial pay benchmarked at 100, it shows how much the wage is correlated to seniority in several countries. The top dotted line represents Korea. Any deep seniority wage system will inevitably

affect the career break of women workers and complicate the women employment situation. The debate on shifting the seniority wage system to a performance wage system is critical for enhancing the labor market flexibility, but more so for improving women's economic activity.

[Figure 15] Seniority Wage by Country

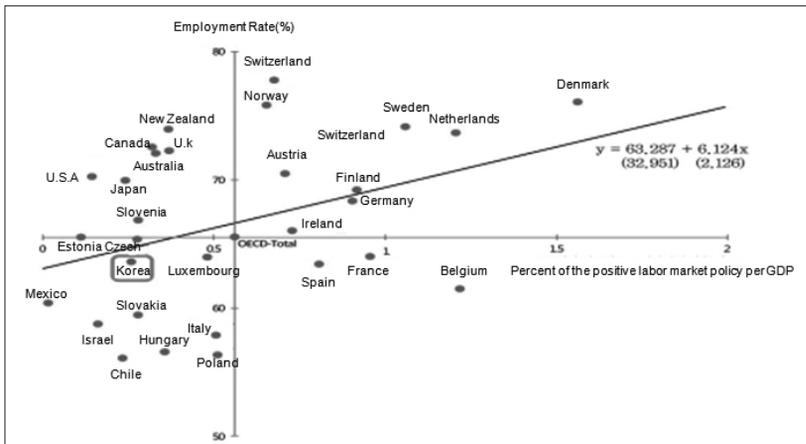


The X-axis refers to the percentage of part-timers out of total employees and the Y-axis refers to women employment. The proportion of part-time employees can be a very important variable in increasing women employment.

Lastly, the childcare policy for women is not simply a matter of financing. Of course, financial assistance such as subsidies are helpful in mitigating the economic difficulties but what the government really put its policy efforts on is to ensure women already at work or women willing to work to have accessibility to and availability of appropriate childcare facilities.

Thank you.

[Figure 16] Female Employment Rate and the Percentage of Part-timers



Discussant: Barbara ZOLLMANN

**Secretary-General, The Korean-German Chamber of Commerce
and Industry**

I am very happy about the way this discussion is proceeding with the presence and participation of male counterparts, not just confined to women because it is a women issue.

As you know, this issue we are discussing is an economic issue with a gender perspective. It involves female employment and economic growth, the relations between the two and the impact of misallocation of economic resources. From the perspectives of a nation and women as individuals, if women are to spend all her time and efforts on sending the kids to universities and colleges as in Korea, women will likely stay home with no job without utilizing their knowledge and skills acquired during their schooling. It then will be a waste of resources.

Given the changing demography in many countries, they will try more to utilize women, the untapped resources in the coming years. Women will therefore have more chances to get deeper into the labor market. I think women will do in the labor market as they are known as good networkers, as achievers, as career builders, and at the same time, as very responsible people in the workforce.

I would ask the German companies which actually make use of women at work where they found such amazing people. Then they would

tell me that the women just did not find the chance in other companies with more structured hierarchy.

In my view, Korea is facing two different challenges simultaneously—a low birth rate and an aging society. Facing low fertility, Korea still has to bring women into the labor market to increase the workforce. These two in a way are not always easy to go hand in hand. The difficulty rests with the fact that Korea has to compromise these two challenges. In order to do this, I think we need to think about stabilizing the economic aspect of their life. Only those with a sound economic basis can afford to keep a balance between work and life.

The second thing I would like to raise is what we need to do is, as repeated earlier, creating a culture that is open to gender differences and that tells family responsibilities are not meant for women alone. I find a very male-dominated hierarchy that is deep seated in the Korean society. Unless we identify the principal pillars that have sustained this male-dominated corporate culture for long and new ways to organize male resources in a more gender equal way, it will be extremely difficult to be done away with this male-dominated hierarchical corporate culture.

Thank you.

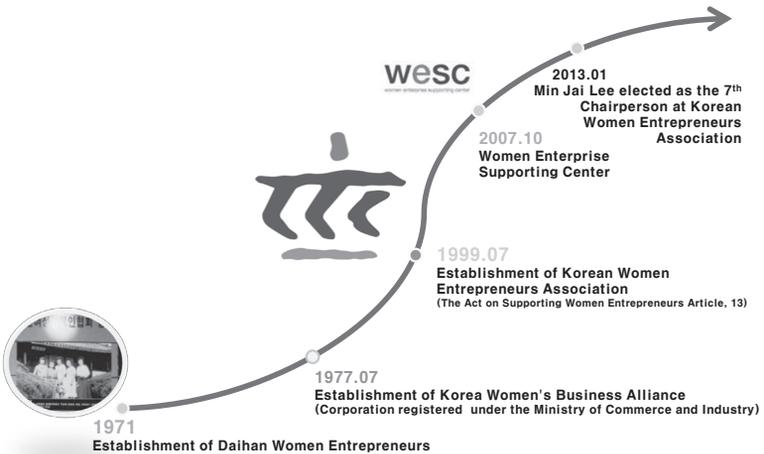
Special Presentation: Minjai Lee

Korean Economy and the Role of Women Entrepreneurs

Korean Women Entrepreneurs Association

Min Jai Lee
Chairperson of KWEA

History Of Korean Women Entrepreneurs Association



Government Policy



◎ Public Procurement for Women Enterprises



President Park Geun-Hye

“By improving the public procurement system, the new government tries to grow the proportion of purchasing of product from female-owned businesses.”

Amendment of the Act on Supporting Women Entrepreneurs Article(June 2013)

Obligation of public procurement of women business's product/service for more than 5%, construction for more than 3%

Increase of limit for small private contract

Government Policy



◎ Increase of limit for small private contract

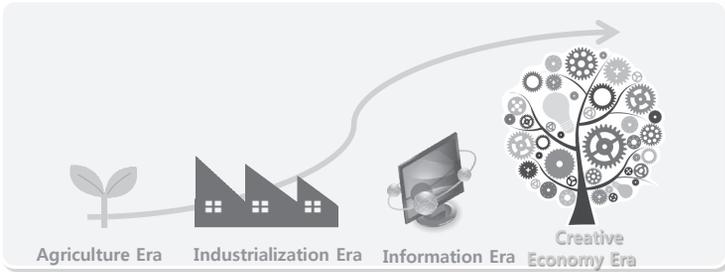


◎ Increase of limit for small private contract to women enterprise products (20 million won → 50 million won)

* Amendment of Enforcement Decree of the Act On Contracts to Which the State is a Party Article, 30 ('13.12.)

* Amendment of Enforcement Decree of the Act On Contracts to Which a Local Government is a Party Article, 30 ('14.11.)

21st Century: An Era for Women



© Creative Economy

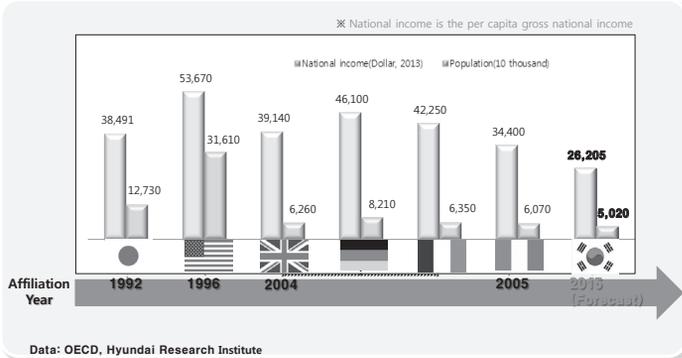
Creative Economy: A new economy paradigm after industrialization and information eras

Creativity, Sensitivity(Key word) = Characteristics of female
 → 21C An Era for Women

Korean Economy Issues



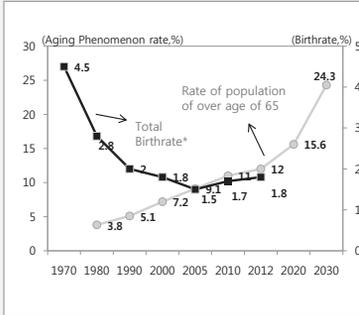
© 30-50 Club



Status of Korea Economy

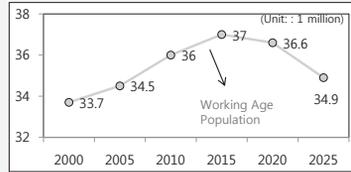


◎ Progression to An Aging Society and Low Birthrate

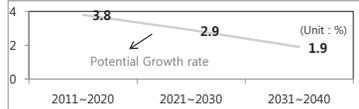


Data: National Statistical Office (2013), Korea Institute for Health and Social Affairs

◎ Working Age Population and Potential Growth Rate



자료 : National Statistical Office(2013)

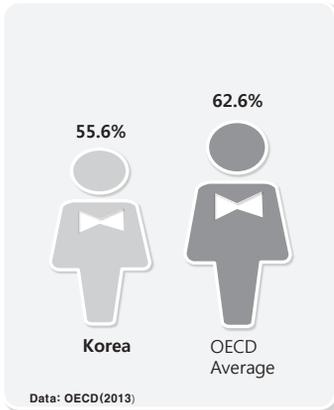


Data: Ministry of Strategy and Finance

Status of Women Enterprises

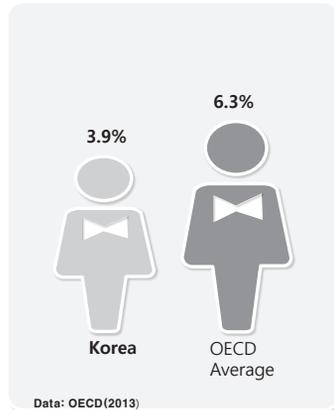


◎ Percentage of Women's Participation in Economic Activities



Data: OECD(2013)

◎ Percentage of Women's Start-up



Data: OECD(2013)

Status of Women Entreprises



© Top 3 Challenges: **Marketing, Financing, Manpower**

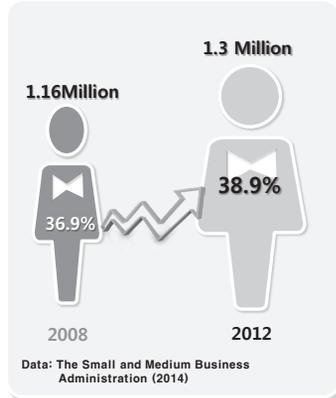
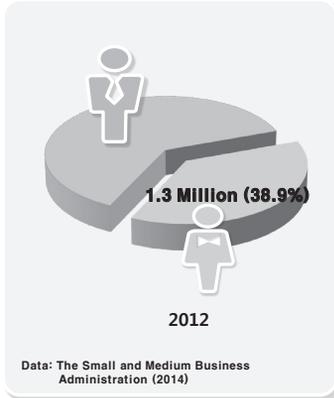
Causes: Business Customs focused on men, Networking, household problems

Status of Women Enterprises



© Number of Women Enterprises

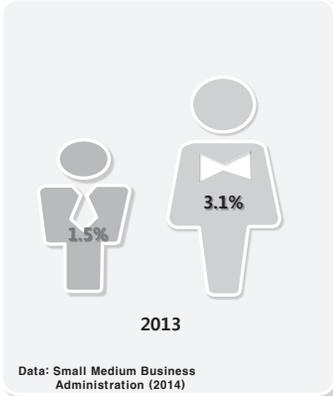
© Growth of Number of Women Enterprises



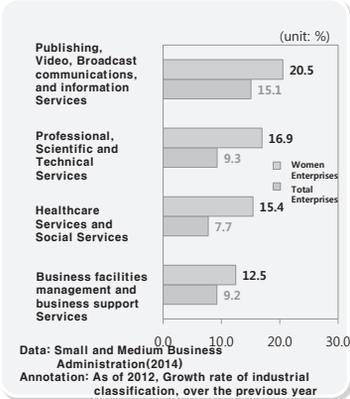
Status of Women Enterprises



◎ Growth rate of Women's Newly Established Enterprises



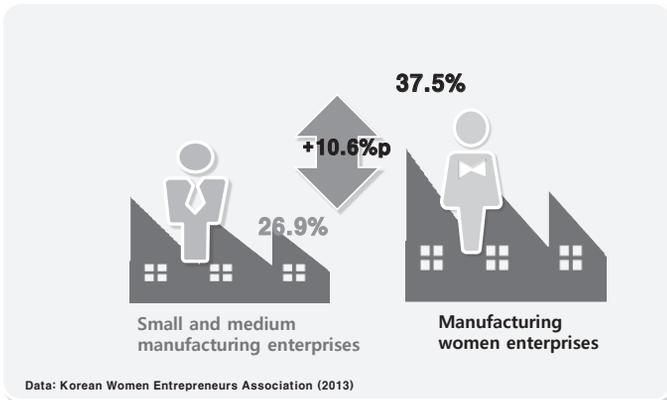
◎ Growth Rate of Creative Economy



Status of Women Enterprises



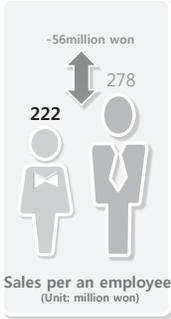
◎ Female employment rate



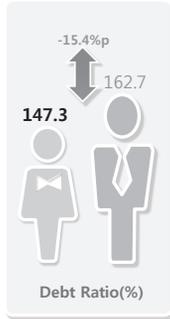
Strengths of Women Enterprises



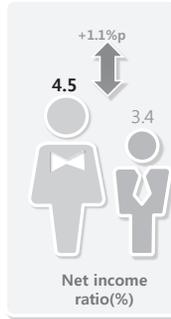
◎ Productivity



◎ Stability



◎ Profitability



◎ Activity

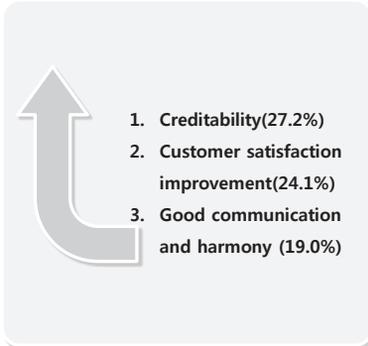


Data: 2013 research on the actual condition of Small or medium sized enterprises and women enterprises

Strengths of Women Enterprises



◎ Strengths of Women Enterprises



◎ Weakness of Women Enterprises



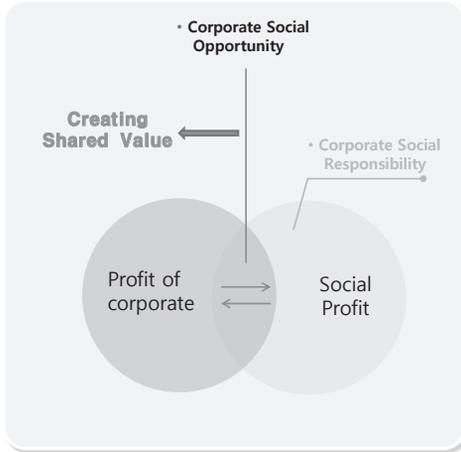
*A survey on 4,680 enterprises

Data: Korean Women Entrepreneurs Association(2013)

Roles of Women Entrepreneurs



2014 Honor Relay Campaign to strengthen Corporate Social Responsibility



Creative Economy and Women Enterprises



Empowering Women to Boost Economic Growth Rate

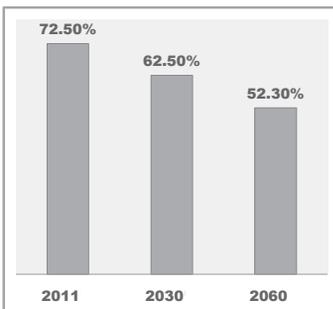


1

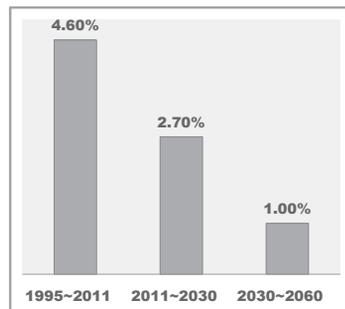
Enhancing Women's Economic Participation

Decrease in Economic Growth Rate

**Percentage of Prime Age Worker
in Total Population**



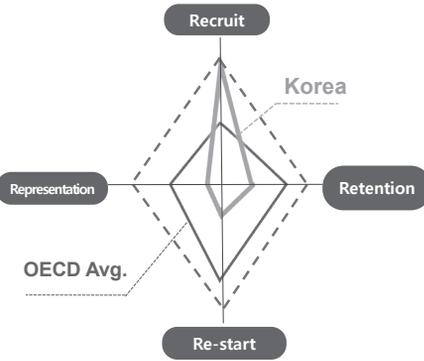
**Expected Growth Rate of
Korean Economy**



2



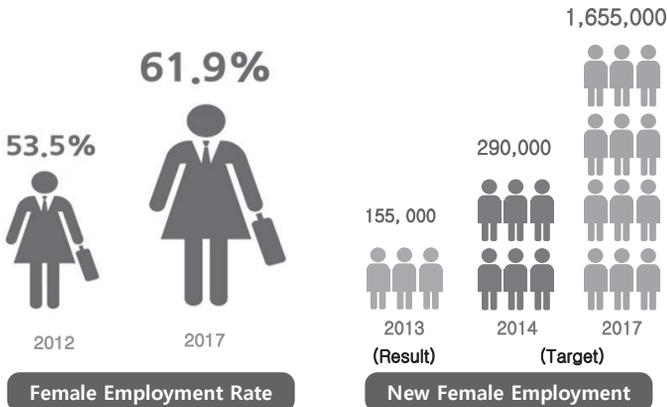
Women's Economic Participation through Lifecycle



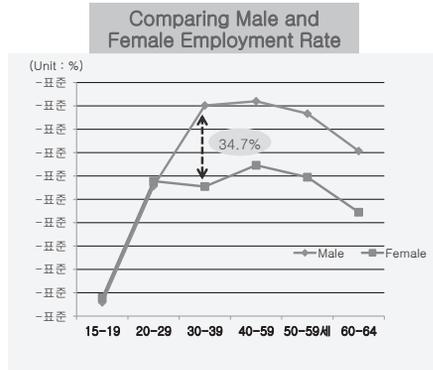
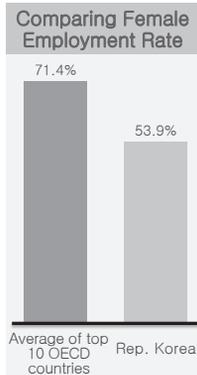
- Fair Entry to Labor Market
- Forced to Leave at the Point of Childbirth
- Limited Reemployment Opportunities
- Few Women in Decision-Making Positions



Achieving "70%" Employment Rate : Calls for Increasing Female Economic Participation



Current Status of Women's Employment



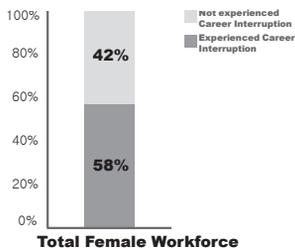
Career break in Women in their 30s due to birth and childcare



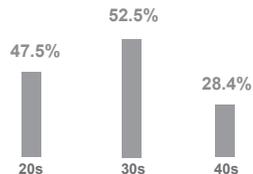
Survey on Career Interruption (2013)

Career Interruption Ratio 58%

Biggest reason for leaving work (30s) : pregnancy, childbirth, and childcare (52.5%)



* Not employed again after leaving work: 1 in 3
* Left work again after reemployment: 1 in 3



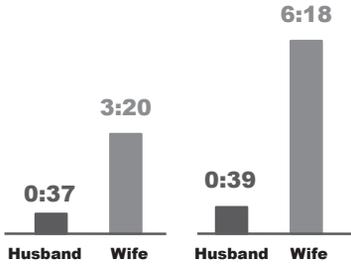
Career Interruption Ratio

Major Reason for Interruption (by age group)



Long Working Hours and Household Labor

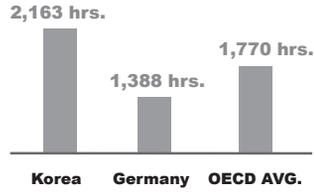
Heavy Burden of Household Labor on Women



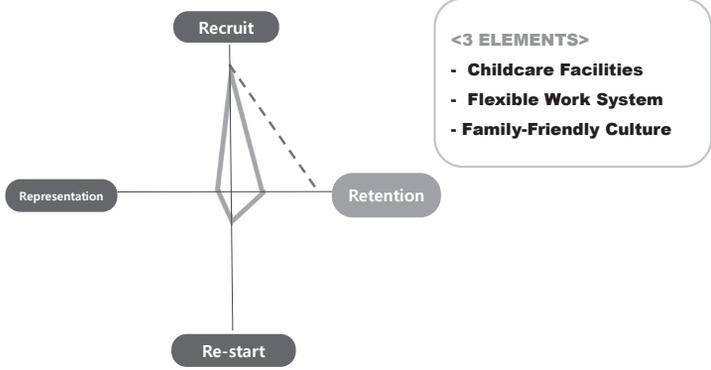
Double-income households

Single-income households

Culture of Working Long Hours



annual average of working hours : one of the lowest among OECD members



Childcare Facilities

Quality Improvement

- Online Wait List System
- Childcare Center Evaluation & Certification Requirement
- Publish Detailed Childcare Center Info

Service Expansion

- Childcare Service Revision : Priority given to working mothers
- Progressive Expansion : All-day baby care center

Increase In-house childcare centers

- Subsidies for construction
- Subsidies for childcare giver(teachers)
- Support for Building Common Childcare Centers for SMEs



Quality Flexible Hour Work Opportunities

Voluntary Participation

800,000 KRW
(50% of wage)

<Labor Cost Subsidy >

Enhanced Working Condition

4 major insurances,
minimum wage,
basic working condition

National Pension
Employment Insurance

<Social Insurances Subsidy>

Equal Treatment

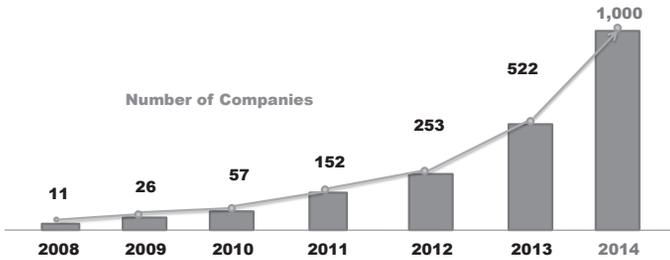
Prohibit irrational
discriminatory treatments:
wage, working condition,
etc.

10,000,000 KRW

<Consulting Expenses Subsidy>



Family-Friendly Company Certification



2.5 Trillion KRW budget of government project participation: extra points for evaluation

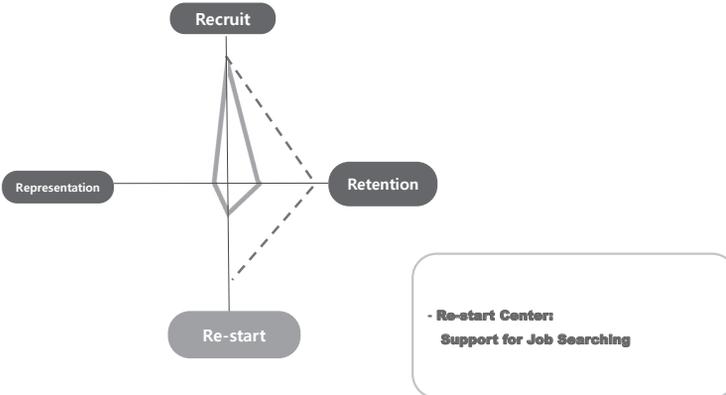
< Government Project Participation >

Interest Benefits for Family-Friendliness Certified SMEs (1~1.5%)

<Interest Benefits>

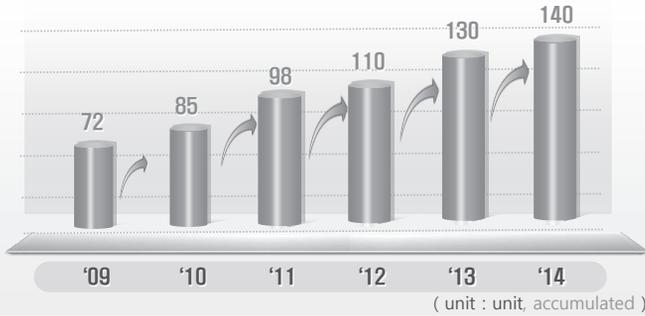
Family-Friendliness Certification Voluntary Disclosure

< Disclosure at Korea Exchange >

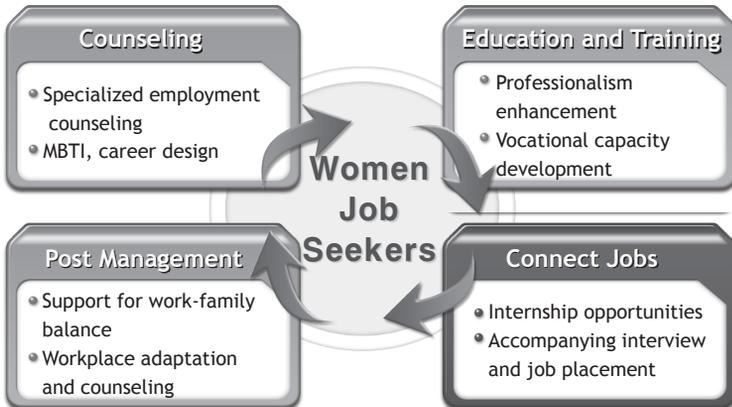


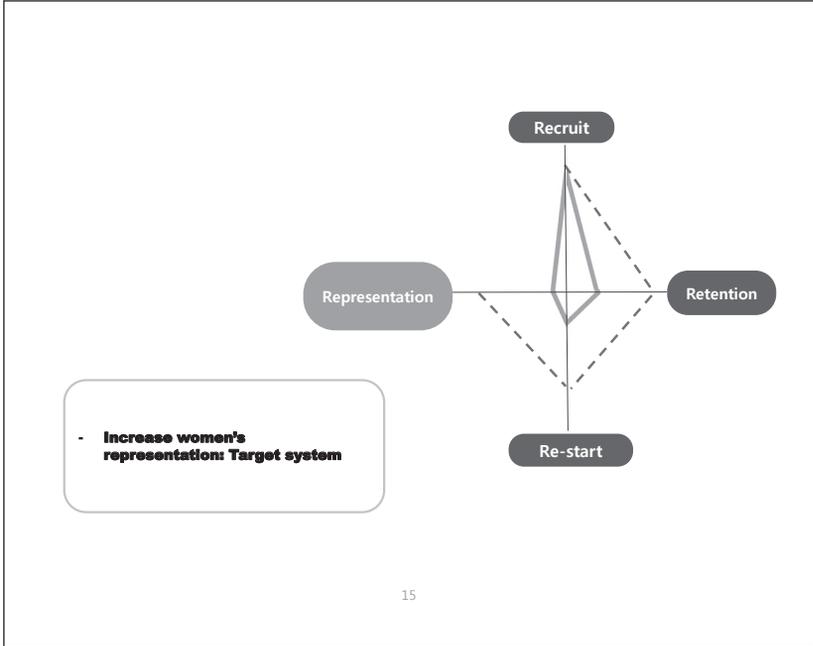
Reemployment & Career Development Support

expansion of Re-start Centers('09~'14)



Total reemployment supporting service





Enhancing Women's Representation

Plan and Implementation Review for Promoting Women's Representation

Government Committees

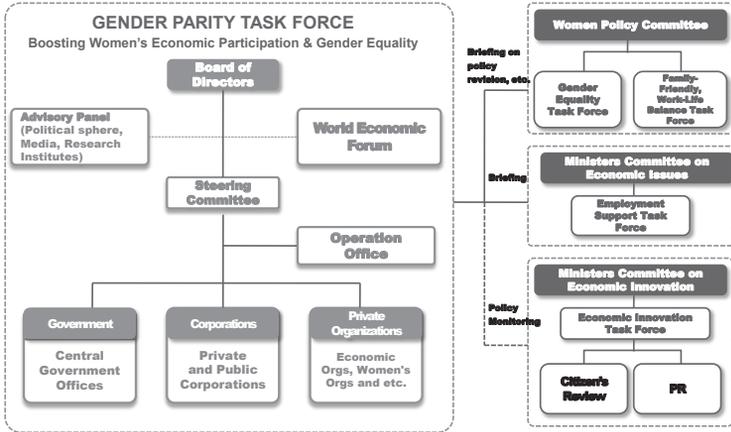
Year	Target (%)	Achieved (%)
'13	27.4%	27.7%
'14	31.6%	31.6%
'17	40.9%	40.9%

Public Officials (Level 4 and above)

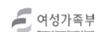
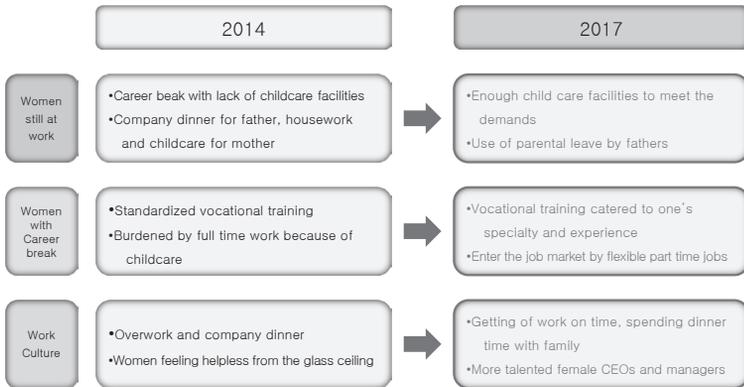
Year	Target (%)	Achieved (%)
'13	9.9%	9.93% (9.9%)
'14	10.9%	10.9%
'17	15%	15%

Public	<ul style="list-style-type: none"> • Establish expansion plan for increasing female managers (Set annual target) • Review plans & incorporate in the management evaluation • Publish Male-Female Ratio of each executive level
Private	<ul style="list-style-type: none"> • Publish Male-Female Ratio of each executive level (Korea Exchange listed companies)

Tapping Women Workforce & Gender Parity Task Force



Change Where Women Can Experience by 2017



Presentation: Cyn-Young Park

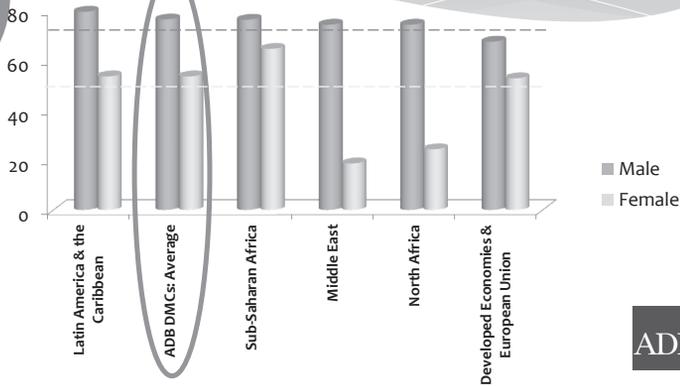
Policy and Strategies for Enhancing Female Labor Force Participation

View from developing Asia

Cyn-Young Park
Assistant Chief Economist
Asian Development Bank

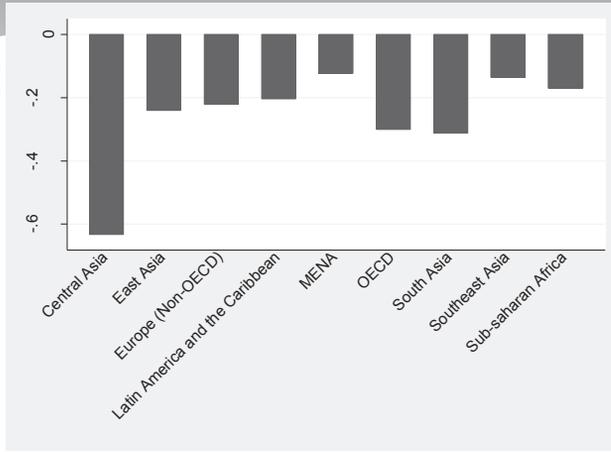
ADB

Variation of FLFP around the World



ADB

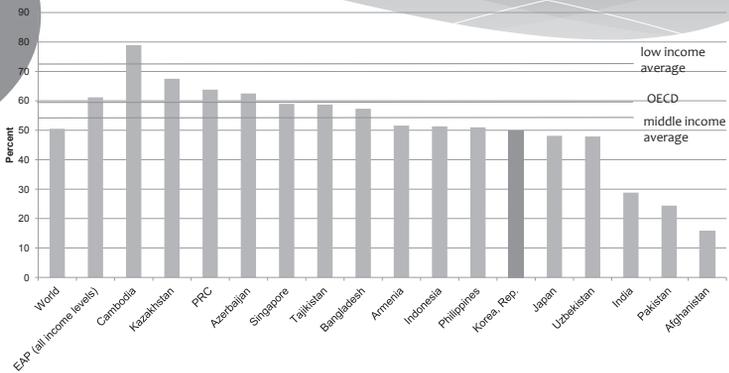
Women are underpaid across regions



ADB

FLFP varies across Asia

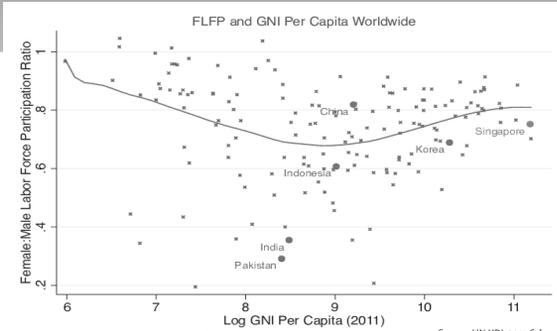
Female Labor Force Participation Rate
(% of female population ages 15+), 2012



Source: World Bank, World Development Indicators (accessed 25 Nov 2014).

4

FLFP and Economic Development

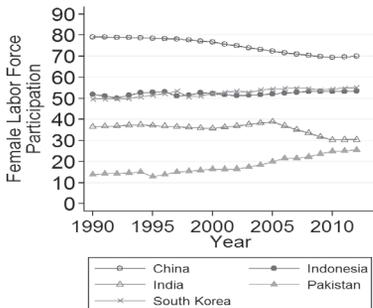


- * Goldin (1995) estimated a U-shaped relationship between growth and FLFP
- * Income effect: necessity and opportunities
- * Some countries also exhibit a within-country income effect (Mammen and Paxson 2000 in India)

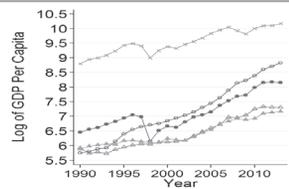


FLFP often stagnate despite ...

FLFP stagnant or falling
(except Pakistan)

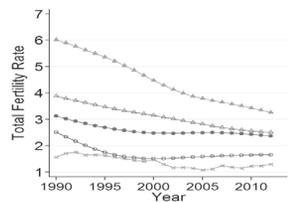


Source: ILO



Source: World Bank

...despite growing economy

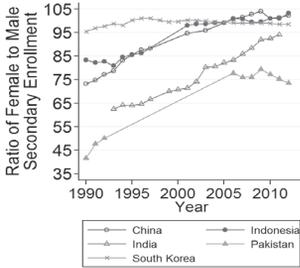


Source: United Nations

...despite falling fertility rates

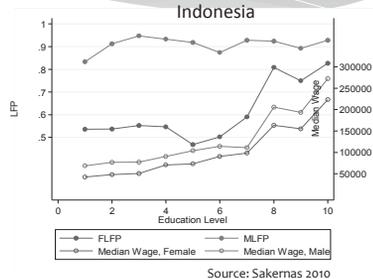
Education does not guarantee high FLFP

Enrollment ratios have increased over the same period of time



Source: UNESCO 1990-2012

Drop-off in FLFP at intermediate education levels (India, Indonesia, Pakistan)



Source: Sakernas 2010

Is dropout caused by a lack of opportunities or a lack of desire to work?

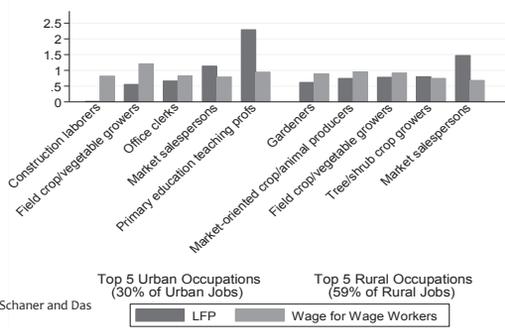
ADB

What are the obstacles to FLFP?

Supply and demand-side constraints result in a gender gap in LFP

* Wage gap & occupational segregation may further deter women from labor force entry

Female-Male Ratio
Indonesia



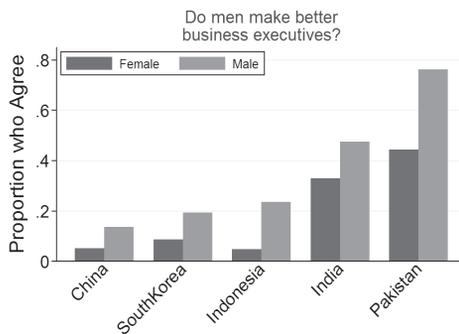
Source: Sakernas 2010; Schaner and Das (2014, draft)

ADB

What explains low demand for female labor?

A result of limited investment in female human capital

But significant residual differences, which are relate to social norms and attitudes



Source: WVS (2004-2014) on business executives; ILO 2012 on FLFP

ADB

A long list of potential factors keeping FLFP low

What deters women from entering work force (and acquiring human capital)

* Supply-side constraints:

- * Limits on Mobility (frictional unemployment)
- * Networks
- * Domestic Responsibilities (part time labor opportunities)

* Demand-side Constraints:

- * Discrimination
- * Shortage of female role models (expectations)

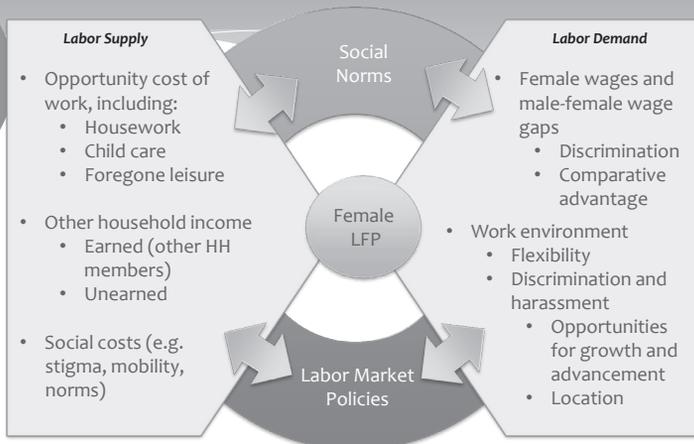
What drives women leave from work

* Supply-side constraints:

- * Lack of flexibility, domestic responsibilities
- * Social norms around marriage and childbearing
- * Safety concerns

ADB

The Challenge of Endogeneity: Complex, Multidimensional Issues



Source: Schaner & Das (2014): Preliminary draft on Female Labor Force Participation in Asia: Indonesia Country Study

Addressing supply side constraints

Changing economic returns

Increasing female wages:

- * Effect is ambiguous (positive substitution effect on labor supply may be offset by negative income effect)
- * U-shaped FLFP in labor supply

Changing social norms and flexibility arrangements:

- * **Reducing discrimination associated with work**
 - * Increase labor supply (Sivasankaran 2014; Luke and Munshi 2012), but overrepresentation of women in certain home-based jobs (Sudarshan 2014; Sudarshan and Bhattacharya 2009; Rustagi 2009)
- * **Reducing opportunity cost of foregone home production**
- * **Influencing social norms, for example, by promoting role models**
 - * Increase FLFP by getting married late and have fewer number of children (Chong, Duryea, La Ferrara, 2012)

Changing mobility and safety/perceptions of safety

ADB

Addressing demand side constraints

- * **Suppose firms choose whom to hire based entirely on marginal product of workers**

- Discrimination in wages and hiring leads to misallocation of talent
- Also leads to lower economic growth

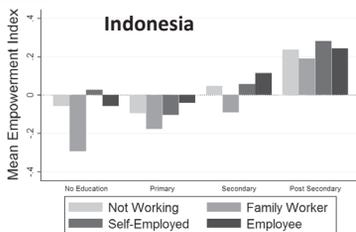
- * **Exogenous increase in hiring women leads to wage growth for women, increase in FLFP**

ADB

Empowerment and FLFP

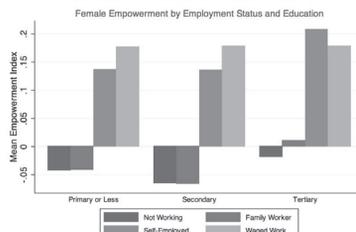
- * Empowerment is not necessarily correlated with FLFP, although it appears to be correlated with wage-work

India



Notes: Includes ever-married women aged 20-49. Source:

Source: Schaner and Das (2014, draft)



Notes: Includes ever-married women aged 15-49. Source: 2005-2006 NFHS.

Source: Pande, Fletcher, Moore (2014, draft)

- * Control over assets is correlated with decision-making power, lower dom. violence, improved nutritional outcomes for children
- * Women's empowerment: ability to access constituents of development -- health, education, earning opportunities, rights, and political participation

Social Norms and FLFP

Social norms result in different outcomes in female labor supply:

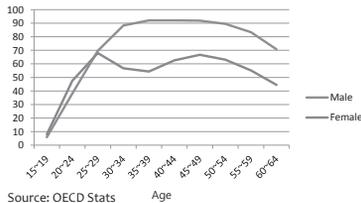
Household responsibilities and Child care

- Dropout after marriage and child-bearing
- Policies targeting women with child-rearing as a primary activity (rather than housework) may be more effective at promoting labor force re-entry (Kim 2014)

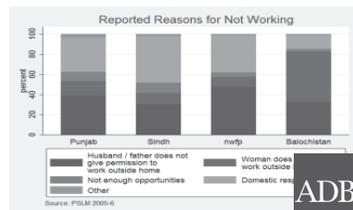
* Limited Mobility

* Individual v. parental consent for marriage (China)

Korea, Rep.



Pakistan (preliminary)



High FLFP for Welfare and Growth

* Structural transformation and FLFP

- * Traditionally FLFP concentrated in informal and agricultural sector
- * As economy develops, modern business services requires more FLFP

* FLFP and Economic Growth

- * Hsieh: misallocation of talent among white and black men and women reduced productivity in the US since 1960
- * Kim, Lee, Shin: the hypothetical removal of gender bias would increase per capita income by more than 30% over one generation

Policies to improve FLFP?

- * Skills and Vocational Training for Women
 - * Sector-specific training allows individuals to transfer to a new occupation. Columbia: Attanasio et al. (2011) found positive results of TVET for disadvantaged youth group increased employment (.068%) and earnings of women (by 19.6 %).
- * Gender Employment Quotas
 - * Quotas could be an effectual and necessary mechanism for encouraging gender equity. Quotas would generate a shock to labor demand for female workers, making more jobs available. Ex. India government introduced gender quotas on corporate board effective 2014.
- * Trade and Openness
 - * China: Chen (2013) found foreign participation and export orientation within the same region and industry significantly encourage female employment and reduce the gender wage gap.

ADB

ADB Research on Gender and Development

- * Aim: improved economic analysis of gender inequality issues in the selected DMCs (PRC, India, Indonesia, the Republic of Korea, and Pakistan) for effective gender policies and strategies
- * Outputs:
 1. Gender inequality measured and analyzed—Simulation to estimate the impact of improved FLFP on potential growth and analysis of opportunity or forgone costs of gender inequality
 2. Priority gender issues identified for selected DMCs for design of appropriate gender policies and strategies
 3. Sharing knowledge on economic analysis for gender development— dissemination workshops, book publication.

ADB

Barriers to labor force participation

Country-specific barriers (Case studies)

- * **India:** FLFP 27%; cultural norms restrict upper caste Hindus, Muslims
- * **Indonesia:** Wage gap reduced but FLFP stagnant for 30 years; labor market discrimination
- * **Pakistan:** Low FLFP outside home; mobility restrictions by men; social, cultural, religious norms; safety; and poor transport facilities
- * **PRC:** M/F 1.2 at birth, high FLFP- internal migration, low fertility; lower paid positions; wages 63% of men; limited access to education

ADB

Current status of gender inequality in Korea

Substantial progress in terms of opportunities in education and employment during its rapid industrialization and development period

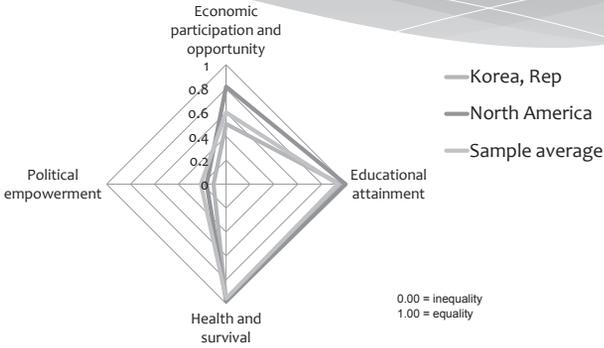
- * Negligible gender gap in enrollment ratios at secondary schools and advancement rates to higher education
- * More significant presence of women in such elite professions as law, medicine, and high-level civil service

Significant gender gap in labor market participation

- * Only 55% of Korean women aged 15-64 are in the labor force, below the OECD average of 65%.
- * The male participation rate of about 77%, close to the OECD average of 79%.

ADB

Global Gender gap index, 2013



Source: The Global Gender Gap Report 2013, World Economic Forum
21

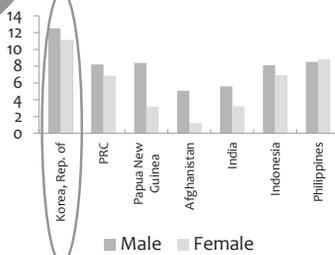


Transition from School to Workforce

Girls lose out on education

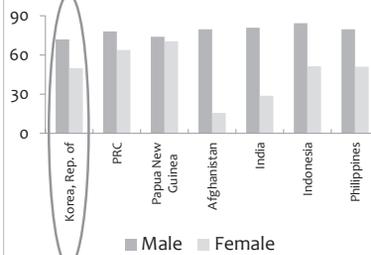
Women left further behind

Average years of schooling, 2000-2012



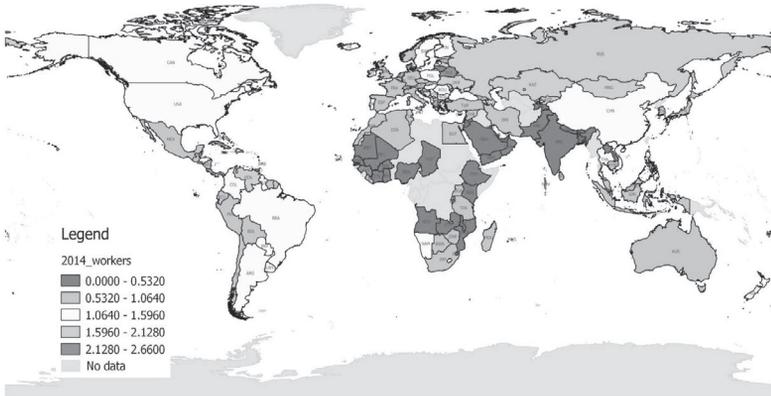
Source: UNDP, Human Development Report 2014

Labor Force Participation Rate, 2012 (%)



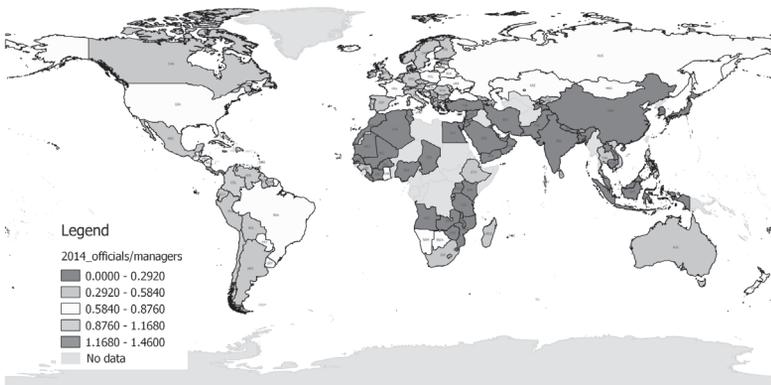
Source: ILO, Key Indicators of the Labor Market, 8th edition

Female-to-Male Ratio: Professional and technical workers



ADB

Female-to-Male Ratio: Legislators, Senior Officials and Managers



ADB

Source: WEF Global Gender Gap Report, October 2014

Empirical Methodology and Results of Kim, Lee and Shin (Korea University)

* Methodology

- * Present a model to analyze how gender inequality at home and in the labor market effects female labor force participation and economic growth
- * Calibrate the model to fit Korean data
- * Conduct simulations to measure the output cost of gender inequality, and the impacts of gender-based policies on females' labor market participation and economic growth

* Results

- * With the complete elimination of gender inequality,
 - * increase in female labor force participation
 - * rise in annual per capital growth increases
- * Gender-based policies such as lowering discrimination in the labor market or increasing the time spent by a father on child rearing would be helpful for enhancing growth.

ADB

Income and Wage Effects on Labor Market Participation of Korean Married Women (Jinyoung Kim, Korea University)

- * Key reason for low participation among Korean women is their massive exit from the labor market after marriage.
- * The study estimates the **income** and **wage** effects on married women's participation, especially given their roles in the household (childrearing or housework).
- * Husband's high income generally discourages wife's participation; but the income effect seems to be smaller for women whose main role is childrearing rather than housework because of time-intensive childrearing and difficult substitutability of time with market goods.
- * High wages for women encourage women's participation; this wage effect is larger for women whose main role is childrearing compared to general housework.
- * Maternity leave may be more effective than tax subsidies because the former targets more specifically for women playing a main role in childrearing.

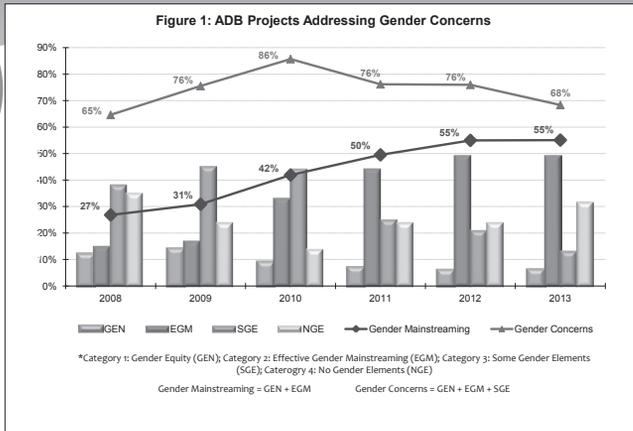
ADB

ADB Gender Policy and Guidelines

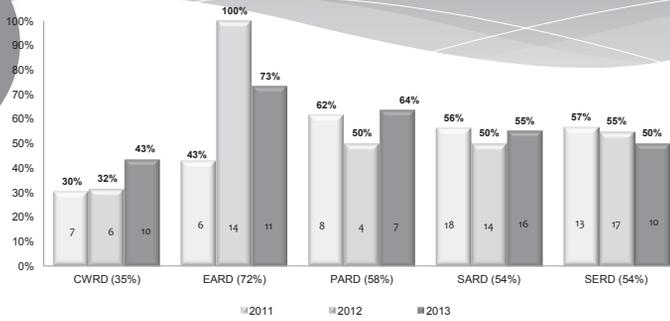
- * Policy on the Role of Women in Development (WID) in 1985
- * Policy on Gender and Development in May 1998
- * ADB strategy 2020 (2008) includes gender development as one of 5 drivers of change.
- * ADB Gender Guidelines for Gender Mainstreaming (June 2012)
 - * Category I: gender equity as a theme (GEN)
 - * Based on ADB's project classification system
 - * Category II: effective gender mainstreaming (EGM)
 - * Category III: some gender elements (SGE) and
 - * Category IV: no gender elements (NGE)
 - * Based on ADB the gender social development and poverty reduction division



ADB Guidelines for Gender Mainstreaming



Gender Mainstreaming in all ADB Projects by Region (2011-2013)

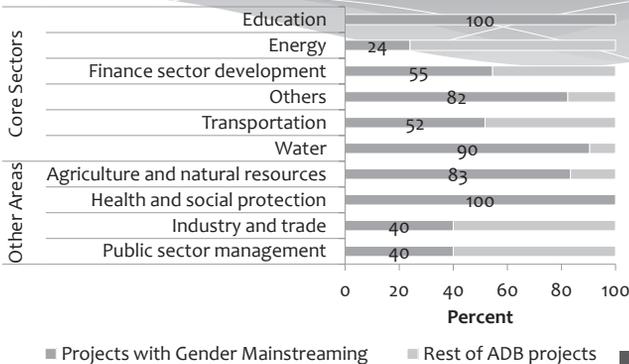


Notes:
 1. The number of projects with gender mainstreaming (both GEN and EGM projects) are indicated inside the bar while the percentage equivalent appears on top.
 2. The numbers in parenthesis (%) pertain to the 3-year averages ending 2013

ADB

29

Gender Mainstreaming Across Sectors in ADB Projects, % of total, 2013



ADB

30

Recent accomplishments of ADB Gender Equity Community of Practice (CoP)

- * 67% of completed sovereign operations delivered intended gender equality results in 2013 (steady improvement in last 4 years since 49% in 2009).
- * Support for Analytical work on Gender Equity in DMCs
 - * Coverage and analysis of project gender action plan implementation and gender equity results in project completion reports continued to improved.
 - * 3 country gender assessments (for Uzbekistan, Kazakhstan and Timor-Leste);
 - * 6 Gender equity diagnostic of selected sectors and gender equality and the labor market analysis were completed (for Philippines, Cambodia, Kazakhstan, India, Bhutan and Maldives).

31

ADB

Thank you

Cyn-Young Park
Assistant Chief Economist
Asian Development Bank

ADB



IGE Publications and
Special Lecture Series

IGE Publications

Occasional Paper Series

1993

No.	Title	Author
93-01	Clintonomics and the New World Order: Implications for Korea-US Relations	C. Fred Bergsten
93-02	The Uruguay Round, NAFTA and US-Korea Economic Relations	Jeffrey Schott

1994

No.	Title	Author
94-01	Korea in the World: Today and Tomorrow	Paul Kennedy
94-02	US-Japan Technological Competition and Implications for Korea	Ronald A. Morse
94-03	The Problems of the Japanese Economy and their Implications for Korea	Toyoo Gyohten
94-04	Changing US and World Economies and their Market Prospects	Allen Sinai
94-05	Prospects for New World Monetary System and Implications for Korea	John Williamson
94-06	The Promises of the WTO for the Trading Community	Arthur Dunkel

1995

No.	Title	Author
95-01	Mexican Peso Crisis and its Implications for the Global Financial Market	Charles Dallara
95-02	The World Economic Trend and US Economic Outlook	Allen Sinai
95-03	New Games, New Rules, and New Strategies	Lester Thurow
95-04	The United States and North Korea Future Prospects	Robert Scalapino
95-05	US Foreign Policy toward East Asia and the Korean Peninsula	James A. Baker III
95-06	US Trade Tension with Japan and their Implications for Korea	Anne O. Krueger
95-07	Prospects for Northeast Asian Economic Development: Japan's Perspective	Hisao Kanamori

1996

No.	Title	Author
96-01	Trends of International Financial Market and Prospects of Global Economy in 1996	Allen Sinai
96-02	Future European Model: Economic Internationalization and Cultural Decentralization	Jørgen Ørstrøm Møller
96-03	Evolving Role of the OECD in the Global Economy	Donald Johnston
96-04	The Political Context and Consequences of East Asian Economic Growth	Francis Fukuyama
96-05	Korea's New Global Responsibilities	A. W. Clausen

1997

No.	Title	Author
97-01	East Asia in Overdrive: Multinationals and East Asian Integration	Wendy Dobson
97-02	American Security Policy in the Asia Pacific – Three Crisis and How We Dealt with Them	William Perry
97-03	Public Sector Reform in New Zealand and its Relevance to Korea	Donald Hunn

1998

No.	Title	Author
98-01	Global Cooperations and National Government: Why We Need Multilateral Agreement on Investment	Edward Graham
98-02	Korean-American Relations: The Search for Stability at a Time of Change	W. Anthony Lake
98-03	Korea: From Vortex to Hub of Northeast Asia	Donald P. Gregg
98-04	German Unification: Economic Consequences and Policy Lessons	Juergen B. Donges
98-05	Globalization and versus Tribalization: The Dilemma at the End of the 20th Century	Guy Sorman

1999

No.	Title	Author
99-01	Economic and Political Situation in North Korea and Security in Northeast Asia	Marcus Noland
99-02	The International Financial Market and the US Dollar/ Yen Exchange Rate: An Overview and Prospects for the Future	Kenneth S. Curtis

No.	Title	Author
99-03	Prospects and Policy Recommendations for the Korean Economy and Other Asian Economies	Donald Johnston/ Hubert Neiss
99-04	Reflections on Contrasting Present-day US and Japanese Economic Performances	Hugh Patrick
99-05	Challenge for the World Economy: Where Do the Risks Lie?	Rudiger Dornbusch

2000

No.	Title	Author
00-01	North Korea-US Relationship: Its Current Condition and Future Prospects	Stephen W. Bosworth
00-02	Global New Economy: Challenges and Opportunities for Korea	Soogil Young
00-03	Global Trend in Financial Supervision	YongKeun Lee
00-04	Asia Grows, Japan Slows: Prospects for the World Economy and Markets	Kenneth S. Curtis
00-05	The Future of International Financial System and its Implications for Korea	Morris Goldstein
00-06	Prospects for Millennium Round Trade Negotiations and Korea-US Free Trade Agreement	Jeffrey Schott/ InBeom Choi
00-07	Prospects for the Multilateral Economic Institutions	Anne O. Krueger
00-08	Avoiding Apocalypse: The Future of the Two Koreas	Marcus Noland
00-09	Attracting FDI in the Knowledge Era	Andrew Fraser
00-10	The Economic and Foreign Policies of the New US Administration and Congress	C. Fred Bergsten
00-11	Korea and the US: Partners in Prosperity and Security	Stephen W. Bosworth
00-12	The Outlook for Asia and Other Emerging Markets in 2000	Charles Dallara/ Robert Hormats
00-13	Relationship between Corporation and Finance: Current Status and Prospects	Youngkeun Lee
00-14	How Should Korea Cope with Financial Globalization	James P. Rooney

2001

No.	Title	Author
01-01	The US Economy on the Brink? Japan on the Edge? Implications for Korea	Kenneth S. Curtis
01-02	The Economic Policy of the Bush Administration toward Korea	Marcus Noland

No.	Title	Author
01-03	Overcoming 3Cs	Jeffrey D. Jones
01-04	High Tech, The Consequences for our Relationship with Technology on our Lives and Businesses	John Naisbitt
01-05	Korea and the IMF	Stanley Fischer
01-06	The Status of Korea's Restructuring: An Outlook over the Next 10 Years	Dominic Barton
01-07	The World Dollar Standard and the East Asian Exchange Rate Dilemma	Ronald McKinnon
01-08	Europe's Role in Global Governance and Challenges to East Asia	Pierre Jacquet

2002

No.	Title	Author
02-01	Managing Capital Inflows: The Chilean Experience	Carlos Massad
02-02	Globalization and Korea: Opportunities and Backlash and Challenges	Martin Wolf
02-03	The US-Japan Economic Relationship and Implications for Korea	Marcus Noland
02-04	US Global Recovery: For Real? -Prospects and Risks	Allen Sinai
02-05	Globalization: A Force for Good	Patricia Hewitt
02-06	The World after 9/11: A Clash of Civilization?	Francis Fukuyama
02-07	Hanging Together: On Monetary and Financial Cooperation in Asia	Barry Eichengreen
02-08	The Global Economy Rebounds - But How Fast and For How Long? Issues and Implications for Korea and Asia	Kenneth S. Curtis
02-09	The US Economy and the Future of the Dollar: An Outlook for the World Economy	Marcus Noland
02-10	The Doha Round: Objectives, Problems and Prospects	Jagdish Bhagwati
02-11	The Outlook for Korea and the Global Economy 2002-2003	Paul F. Gruenwald
02-12	The US and World Economy: Current Status and Prospects	John B. Taylor
02-13	9/11 and the US Approach to the Korean Peninsula	Thomas C. Hubbard
02-14	The Outlook for US Economy, the Dollar and US Trade Policy	C. Fred Bergsten
02-15	New Challenges and Opportunities for the Global Telecommunications and Information Industries	Peter F. Cowhey

2003

No.	Title	Author
03-01	The US and World Economy: After the Iraq War	Allen Sinai
03-02	Korea in the OECD Family	Donald Johnston
03-03	The New Role of the US in the Asia-Pacific	Charles Morrison
03-04	The Global Economic Outlook and the Impact of President Bush's Economic Stimulus Package	Phil Gramm
03-05	Europe and Germany in Transition, Where Will the Economies Go?	Hans Tietmeyer
03-06	Regional Financial Cooperation in East Asia	Eisuke Sakakibara
03-07	The Global Exchange Rate Regime and Implications for East Asian Currencies	John Williamson

2004

No.	Title	Author
04-01	General Outlook on the US and World Economy in 2004	Allen Sinai
04-02	Korea after Kim Jong-il	Marcus Noland
04-03	US-Japan Relations and Implications for Korea	Hugh Patrick/ Gerald Curtis
04-04	China's Economic Rise and New Regional Growth Paradigm	Zhang Yunling
04-05	The Case for a Common Currency in Asia	Robert Mundell
04-06	A Foreign Businessman's Observations on Korean Economy and Other Things	William C. Oberlin

2005

No.	Title	Author
05-01	US Trade Policy after the 2004 US Election	Peter F. Cowhey
05-02	Asia in Transition and Implications for Korea	Dominic Barton
05-03	Post-Election US and Global Economies: Market Prospects, Risks, and Issues	Allen Sinai
05-04	The Korean Economy: A Critical Assessment from the Japanese Perspective	Yukiko Fukagawa
05-05	The Blind Man and the Elephant: Competing Perspectives on Global Imbalances	Barry Eichengreen
05-06	Mutual Interdependence: Asia and the World Economy	Anne O. Krueger
05-07	The Impact of China and India on the Global Economy	Wendy Dobson

No.	Title	Author
05-08	Economic Integration between East Asia and Asia-Pacific	Robert Scollay
05-09	Moody's Perspective on Korea's Ratings	Thomas Byrne

2006

No.	Title	Author
06-01	Oil Prices, Ben Bernanke, Inflation, and the Fourth Energy Recession	Philip K. Verleger
06-02	US and Global Economy and Financial Market Prospects: Picking up Steam	Allen Sinai
06-03	Korea-US FTA: A Path to Sustainable Growth	Alexander Vershbow
06-04	Japan's Foreign Policy for Economy and Japan-Korea FTA	Oshima Shotaro
06-05	Japan's Economic Recovery: Implications for Korea	Yukiko Fukagawa
06-06	M&A in the 21st Century and its Implications	Robert F. Bruner
06-07	Korea's Growing Stature in the Global Economy	Charles Dallara
06-08	Asian Economic Integration and Common Asian Currency	Eisuke Sakakibara
06-09	Measuring American Power in Today's Complex World and China "Rising": What Lessons for Today from the Past?	Paul Kennedy/ Bernard Gordon
06-10	– Whither China? – The Global Scramble for IT Leadership: Winners and Losers	– Richard N. Cooper – George Scalise

2007

No.	Title	Author
07-01	Korea and the United States – Forging a Partnership for the Future: A View from Washington	Edwin J. Feulner
07-02	Germany: Understanding for the Underperformance since Reunification	Juergen B. Donges
07-03	Seismic Shifts, the World Economy, and Financial Markets in 2007	Allen Sinai
07-04	Changing Economic Environment: Their Implications for Korea	Angel Gurría
07-05	The Feasibility of Establishing an East Asian FTA: A Chinese Perspective	Zhang Yunling
07-06	The Global Oil and Gas Market: Paradigm Shift and Implications for Korea	Fereidun Fesharaki

No.	Title	Author
07-07	The Changing World Economy and Implications for Korea	Anne O. Krueger
07-08	The Longest Recovery of the Japanese Economy: Prospects and Challenges	Yukiko Fukagawa
07-09	Digital Networked Economy and Global Corporate Strategy	Ben Verwaayen
07-10	Moving Forward on the KORUS FTA: Now for the Hard Time	Jeffrey Schott
07-11	The Korean Economy and the FTA with the United States	Barry Eichengreen
07-12	– The Outlook for East Asian Economic Integration: Coping with American Protectionism, Chinese Power, and Japanese Recovery – Economic Outlook for Korea and the Region	– David Hale – Jerald Schiff
07-13	– Why the US Will Continue to Lead the 21st Century? – The Outlook of the Indian Economy from Business Perspective: Implications for Korean Business	– Guy Sorman – Tarun Das

2008

No.	Title	Author
08-01	Successes of Globalization: the Case of Korea	Anne O. Krueger
08-02	The US “Risk” to Asia and Global Expansion	Allen Sinai
08-03	Europe’s Slow Growth: A Warning for Korea	Guy Sorman
08-04	Global Challenges that Will Confront the Next US President	James A. Baker III
08-05	Current Status and Prospects of the Japanese Capital Markets	Atsushi Saito
08-06	Economic and Political Outlook for America and their Implications to the World	Phil Gramm
08-07	The Outlook of the Regional and Global Economic and Financial Situation: Perspectives on International Banking	Charles Dallara
08-08	Can South Korea Still Compete?	Guy Sorman
08-09	– Sovereign Wealth Funds: Perceptions and Realities – Global Financial Markets under Stress	– Robert C. Pozen – Jeffrey R. Shafer

2009

No.	Title	Author
09-01	Global and Regional Economic Developments and Prospects, and the Implications for Korea	Subir Lall
09-02	Competing in an Era of Turbulence and Transition	Deborah Wince-Smith
09-03	US and Global Economic and Financial Crisis: Prospects, Policies, and Perspectives	Allen Sinai
09-04	US Trade Policy in the Obama Era	Jeffrey Schott
09-05	Beyond Keynesianism	Justin Yifu Lin
09-06	– Current Crisis and the Impact on Developing Countries – Lessons from the Current Economic Crisis	– Danny Leipziger – Anne O. Krueger
09-07	– Obama, Can It Work? – The US–Korea Economic Partnership: Working Together in a Time of Global Crisis	– Guy Sorman – Jeffrey Schott

2010

No.	Title	Author
10-01	The EU in Transition in the New Global Paradigm: Opportunities for Korea	Jean-Pierre Lehmann
10-02	Aftermath of the 'Crises': US and Global Prospects, Legacies, and Policies	Allen Sinai
10-03	The Global Economy: Where Do We Stand?	Anne O. Krueger
10-04	– Japan and Korea in Globalization and its Backlash: Challenges and Prospects – An Overview of China: Economic Prospects and Challenges	– Yukiko Fukagawa – Danny Leipziger
10-05	– Emerging Markets and New Frontiers – Asia in the Global Economy	– Mark Mobius – Dominique Strauss-Kahn
10-06	Rebalancing the World Economy	Paul A. Volcker

2011

No.	Title	Author
11-01	After the Crisis: What Next in 2011 and 2012?	Allen Sinai
11-02	Safety and Economics of Nuclear Power	SoonHeung Chang
11-03	A Special Lecture on the Rebalancing of the Chinese Economy	Yu Yongding
11-04	Reshaping the Global Financial Landscape: An Asian Perspective	Institute for Global Economics

No.	Title	Author
11-05	– Economic Outlook and Future Challenges in Developing Asia – Europe's Financial Woes	– Haruhiko Kuroda – Richard N. Cooper
11-06	– Can the G20 Save Globalization and Multilateralism? – Markets, Economic Changes, and Political Stability in North Korea	– Danny Leipziger – Marcus Noland

2012

No.	Title	Author
12-01	US and Global Economy and Financial Markets in Turmoil: What Lies Ahead?	Allen Sinai
12-02	– Advancement and Education of Science and Technology University and Economic Growth – Prospects of the Eurozone Crisis and its Implications for the Global Economy	– Nam Pyo Suh – Hans Martens
12-03	– The US Elections in 2012 and the Future of US Asia-Pacific Policy – Current Economic Affairs and the Financial Market – An Optimist View on the Global Economy	– Charles Morrison – Charles Dallara – Guy Sorman
12-04	– FTAs, Asia-Pacific Integration and Korea – The Eurozone Crisis: Update and Outlook	– Peter A. Petri – Nicolas Véron
12-05	– China's New Leadership and Economic Policy Challenges – Can the WTO Be Resuscitated? Implications for Korea and the Asia Pacific	– Andrew Sheng – Jean-Pierre Lehmann

2013

No.	Title	Author
13-01	After the Crisis: What Next in 2011 and 2012?	Allen Sinai
13-02	The Eurozone Crisis and its Impact on the Global Economy	Guntram B. Wolff
13-03	– The European Sovereign Debt Crisis: Challenges and How to Solve Them – The Global Outlook: Grounds for Optimism, but Risks Remain Relevant	– Andreas Dombret – John Lipsky
13-04	– The State and Outlook of the US and Chinese Economy – Japan's Abenomics and Foreign Policy	– David Hale – Hugh Patrick/ Gerald Curtis

No.	Title	Author
13-05	<ul style="list-style-type: none"> – The Creative Economy and Culture in Korea – Abenomics, Future of the Japanese Economy and the TPP 	<ul style="list-style-type: none"> – Guy Sorman – Yukiko Fukagawa/ Jeffrey Schott
13-06	<ul style="list-style-type: none"> – Unified Germany in Europe: An Economic Perspective – Chinese Economic Policymaking: A Foreigners' Perspective 	<ul style="list-style-type: none"> – Karl-Heinz Paqué – Bob Davis
13-07	<ul style="list-style-type: none"> – The Outlook for Japan under Abenomics and Abenationalism – After the Pax Americana (Korea–China–Japan Political and Economic Relation: Whither to?) 	<ul style="list-style-type: none"> – David Asher – David Filling

2014

No.	Title	Author
14-01	U.S. and Global Economics–Poised for Better Times	Allen Sinai
14-02	<ul style="list-style-type: none"> – Abe in the Driver's Seat: Where is the Road Leading? – The Secret of Germany's Performance: The Mittelstand Economy 	<ul style="list-style-type: none"> – Gerald Curtis – Peter Friedrich
14-03	<ul style="list-style-type: none"> – The Eurozone Economy: Out of the Doldrums? – The Global Economy 2014 	<ul style="list-style-type: none"> – Karl-Heinz Paqué – Martin Feldstein
14-04	Philanthropy and Welfare	Guy Sorman
14-05	<ul style="list-style-type: none"> – Global Trade Environment and the Future of the World Economy – From BRICs to America 	<ul style="list-style-type: none"> – Roberto Azevêdo – Sung Won Sohn
14-06	<ul style="list-style-type: none"> – Risks and Opportunities in the Global Economic Recovery – Abe's Labor Reform and Innovative Strategies 	<ul style="list-style-type: none"> – Charles Dallara – Yukiko Fukagawa
14-07	– China's Economy and Anti-Corruption Drive	– Bob Davis
	– US Fed's QE Ending & Asian Financial Markets	– Anoop Singh
	– China's New Economic Strategies and the Korea–China FTA	– Zhang Yunling

2015

No.	Title	Author
15-01	Will the Global Economy Normalize in 2015?	Allen Sinai

Proceedings and Reports

No.	Title	Author
94-01	The Global Economy and Korea	Il SaKong
94-02	The Political Economy of Korea-US Cooperation	Il SaKong/ C. Fred Bergsten
95-01	International Next Generation Leaders Forum [I]	Institute for Global Economics
95-02	International Next Generation Leaders Forum [II]	Institute for Global Economics
95-03	Korea-US Cooperation in the New World Order	Il SaKong/ C. Fred Bergsten
96-01	The Multilateral Trading and Financial System	Il SaKong
96-02	Korea-US Relations in the Globalization Era	Il SaKong/ C. Fred Bergsten
96-03	International Next Generation Leaders Forum [III]	Institute for Global Economics
96-04	Is the Korean Semiconductor Industry in a Trap and Can It Get Out?	Institute for Global Economics
97-01	Major Issues for the Global Trade and Financial System	Il SaKong
97-02	Financial Reform in Korea	Institute for Global Economics
98-01	International Next Generation Leaders Forum [IV]	Institute for Global Economics
98-02	Korean Unification and the Current Status and Challenges for Korea-US Relationship	Il SaKong
98-03	Policy Priorities for the Unified Korean Economy	Il SaKong/ KwangSeok Kim
98-04	The Fifty Years of the GATT/WTO: Past Performance and Future Challenges	Il SaKong/ KwangSeok Kim
99-01	Asian Financial Crisis: Causes and Policy Implications	Il SaKong/ Young Hun Koo
99-02	The Asian Financial Crisis and Korea-US Relations	Institute for Global Economics
99-03	For a Better Tomorrow: Asia-Europe Partnership in the 21st Century	ASEM Vision Group
00-01	Reforming the International Financial Architecture: Emerging Market perspectives	Il SaKong/ Yunjong Wang
00-02	Northeast Asia Forum 2000	Institute for Global Economics
00-03	Proceedings of the Sixth Korea-US 21st Century Council Meeting	Institute for Global Economics

No.	Title	Author
01-01	Building Constituencies for a Global Liberal Trade Agenda	Institute for Global Economics
01-02	Rebuilding the International Financial Architecture (EMEPA Seoul Report)	Emerging Markets Eminent Persons Group
03-01	The New World Order and Korea [I]	Institute for Global Economics
03-02	The New World Order and Korea [II]	Institute for Global Economics
03-03	The New World Order and Korea [III]	Institute for Global Economics
03-04	IGE's 10th Anniversary International Conference	Institute for Global Economics
04-01	How to Facilitate Business Start-ups	Institute for Global Economics
08-01	Globalization and Korean Financial Sector	Institute for Global Economics
09-01	Lessons from the Recent Global Financial Crisis: Its Implications for the World and Korea	Institute for Global Economics
10-01	G20 Reform Initiatives: Implications for the Future of Financial Regulation	Institute for Global Economics
10-02	G20 Seoul Summit and Development Agenda	Institute for Global Economics
12-01	New Global Financial Regulatory Regime in the Making: Impact on Asian Financial Markets and Institutions	Institute for Global Economics
12-02	Culture, Korean Economy and the Korean Wave	Institute for Global Economics
12-03	Asia in the New Global Financial Scene	Institute for Global Economics
13-01	Fostering Hidden Champions: Lessons from German Experiences	Institute for Global Economics
13-02	Unification and the Korean Economy	Institute for Global Economics
13-03	The 20-Year Report of Activities	Institute for Global Economics
14-01	Leadership & Policy Priorities	Institute for Global Economics
15-01	Women and Growth Potential	Institute for Global Economics

IGE Brief+

2012

No.	Title	Author
12-01	Culture Industry, Service Trade and the Korean Economy	Chong-Hyun Nam
12-02	Korea-Japan Economic Integration: Trend and Prospect	Jongyun Lee
12-03	The Eurozone Crisis and Challenges for Korea	Jung-Taik Hyun
12-04	Korea's Presidential Election 2012: Why Is It More Critical This Time?	Il SaKong
12-05	Financial Consumer Protection and the Financial Ombudsman Service	JaeUng Lee
12-06	We Must Be Prepared for the Korean Unification	Il SaKong

2013

No.	Title	Author
13-01	New World Economic Order and Forward-looking Korea-Japan Relationship	Il SaKong
13-02	Financial Reform and China's Political Economy	Yoon-Je Cho

2014

No.	Title	Author
14-01	No Future for a Society that isn't Alarmed at Attacks against Police	Il SaKong
14-02	To Make the 3-Year Agenda for Economic Reform Successful	Il SaKong
14-03	Reinventing Korea for a Trustworthy Nation	Il SaKong
14-04	Reemergence of China: Challenges and Opportunities	Il SaKong

Global Economic Horizons

1994

No.	Title	Author
94-01	Challenges of a Nomadic World	Jacques Attali
94-02	Globalism vs. Regionalism	YoungSun Lee
94-03	Prospects for the Chinese Market	Wan-soon Kim

No.	Title	Author
94-04	How to Prepare for the 21st Century	Paul Kennedy
94-05	Death of Money/Post Capitalist Society	GiTaek Hong/ HanGwang Joo
94-06	Asia-Pacific Economic Cooperation in the Post-UR Era	Yoo Jae Won
94-07	Environment and Trade	Seong-Lin Na/ SeungJin Kim
94-08	Structural Adjustment in Japan and the Korean Economy	JongYoon Lee
94-09	Changes in the Global Economic Environment and Options for Korea	Il SaKong
94-10	Market Opening and Management Policy in Korea	JongSeok Kim

1995

No.	Title	Author
95-01	Korea's Economy and its New Global Responsibilities	Il SaKong
95-02	Globalization and Competition Norm of the Enterprises	Wan-soon Kim
95-03	What is Globalization?	ByungJoo Kim
95-04	Korea and the US: The Year 2000 in the Global Economy	James Laney
95-05	Will the World Economy Collapse?	ChukKyo Kim
95-06	Possibility of Continuously Strong Yen and Korea's Countermeasures	Jin-Geun Park
95-07	Globalization and the Korean Economy: Boom or Bubble?	BonHo Koo
95-08	Preferential Trade Agreements and Policy Measures	Chong-Hyun Nam
95-09	Historical Consciousness and Korea-Japan Relations	WonTack Hong
95-10	Japan's Industrial Network Organizations and its Efficiency	JongYoon Lee
95-11	Dilemmas of International Competition	JaeUng Lee
95-12	Overview of the Post-Liberation Korean Economy and Prospects for the Future	KwangSeok Kim

1996

No.	Title	Author
96-01	The Domestic Futures Market: Its Planning and Prospects	Sun Lee
96-02	Will the Era for Medium-sized Firms Be Opened?	Dong-Gil Yoo
96-03	On the Collective Bargaining System of Korea	MooGi Bae
96-04	Globalization and Transformation of Businesses	Cheong Ji
96-05	Liberalization of the Financial Markets in Korea	YoungCheol Park
96-06	Multilateralism vs. Regionalism: Can It Be Compatible?	SeWon Kim
96-07	Risks and Effectiveness of the Financial Derivatives	SangKee Min
96-08	Recent Economic Crisis and Policy Measures	KwangSeok Kim
96-09	Economic Development, Policy Reform and the Establishment of Competition Order	SeongSeob Lee
96-10	The Role of Government in Transition	ByeongJu Kim
96-11	New Agenda of the WTO	WanSoon Kim

1997

No.	Title	Author
97-01	How to Solve the Labor Law Revision?	SooGon Kim
97-02	Why a Low Economic Growth Rate is Desirable	ChukKyo Kim
97-03	Lessons from the Hanbo Crisis	JaeUng Lee
97-04	Economic Management in the Era of Globalization	DeokWoo Nam
97-05	A True Story of Company Growth: Lessons from the Hanbo Crisis	Cheong Ji
97-06	North Korea's Food Crisis and Collective Farming	PalYong Moon
97-07	Korea's Financial Sector Reform	KeSop Yun
97-08	An Aging Population and the Budget Crisis	Jong-Gi Park
97-09	Korea's Response Strategies Based on a General Model of Foreign Exchange Crisis	JinGeun Park
97-10	How to Open an Era of Ventures	Dong-Gil Yoo

1998

No.	Title	Author
98-01	Has Korea's Economic Miracle Ended?	Chong-Hyun Nam
98-02	The Impossibility of Overcoming a Crisis without a Grand Paradigm Shift	DaeHee Song

No.	Title	Author
98-03	Corporate Restructuring and Desirable Relationships between Banks and Corporations	SangWoo Nam
98-04	A Search for New Corporate Governance and Roles of Outside Directors	Yeong-gi Lee
98-05	Suggestions for Breaking the Circle of High Investments and High Savings	YeongTak Lee

1999

No.	Title	Author
99-01	Prospects and Agenda for Pension Reform	Jong-Ki Park
99-02	The Subway Strike and Review of Issues Regarding Full Time Unionists	Soo-Gon Kim
99-03	Financial Restructuring and Financing for Small- and Medium-sized Firms	JunGyeong Park
99-04	Environmental Policy Agenda for the 21st Century	Jong-Ki Kim
99-05	How to Deal with Income Distribution Problems in Korea	KwangSeok Kim
99-06	Fallacy and Reality in Productive Social Welfare System	Kwang Choi
99-07	Toward Closer Economic Cooperation among Korea, China and Japan in the Age of Globalization	Il SaKong
99-08	WTO New Round – Recent Ministerial Meeting in Seattle and its Prospect	Tae-ho Bark

2000

No.	Title	Author
00-01	The Prospect and Policy Alternatives for the Korean Economy 2000	Joon-Kyung Kim
00-02	What Happened to the Debate on the Global Financial Architecture?	Il SaKong
00-03	The Recent Financial Crisis and Korea's Economic Future	Il SaKong
00-04	Revisit of High Cost with Low Efficiency	JongYun Lee
00-05	Is Asia's Recovery Sustainable?	Il SaKong
00-06	The International Economic Environment and Korean Economic Development	Yoon-Je Cho
00-07	The Role of International Investors in the Evolution of Corporate Governance in Korea	JaeUng Lee
00-08	US Restructuring Experience and Lessons	YeongSe Lee

2001

No.	Title	Author
01-01	A Perspective of Korean Industries and Strategies for Industrial Development	DoHoon Kim
01-02	Reconsidering Working Five Days a Week	Young-bum Park

Research Reports (Global Economy Series)**1994**

No.	Title	Author
94-01	The Task of Asia-Pacific Economic Cooperation in the Post-UR Era and Policy Options for Korea	JaeWon Yoo
94-02	Current Discussions on Environment – Trade Relations and its Implications for Korean Trade	SeungJin Kim/ SeongRin Na
94-03	Japan's Structural Adjustments to a Strong Yen and Strategies for the Korean Economy	JongYun Lee
94-04	Market Opening and Management Policy in Korea	JongSeok Kim

1995

No.	Title	Author
95-01	Foreign Direct Investment in Korea: Its Current Status and Policy Recommendations	HanGwang Joo/ SeungJin Kim
95-02	Receptivity of Business Process Re-engineering in Korean and Japanese Firms	JaeGyu Lee
95-03	The World Trade Organization Regime and Korea's Strategy	JiHong Kim

1996

No.	Title	Author
96-01	The Domestic Futures Market: Its Planning and Prospects	Sun Lee
96-02	Japan's Industrial Network Organization and its Efficiency: A Case Study of the Automobile Industry	JongYun Lee

1997

No.	Title	Author
97-01	Romania's Economic Situation and Major Reform Issues	GwangSeok Kim/ ByeongJi Kim/ IlDong Koh

1998

No.	Title	Author
98-01	Sources of Korea's Economic Growth and Future Growth Potentials	KwangSeok Kim
98-02	Trade Patterns between Korea and ASEAN Countries: Their Changes and Korea's Response	SeungJin Kim
98-03	The Global Trading System: Challenges Ahead	WanSoon Kim/ NakGyun Choi
98-04	International Trends in the Information Society and Korea's Strategy	JongGuk Park

2000

No.	Title	Author
00-01	Financial Crisis and Industry Policy in Korea	YeongSe Lee / YongSeung Jeong

2001

No.	Title	Author
01-01	Korea's Industrial and Trade Policies: Their Evolution from 1961 to 1999	KwangSeok Kim
01-02	Technology Transfer and the Role of Information in Korea	YeongSe Lee

Specialist's Diagnosis**2004**

No.	Title	Author
04-01	A Critical Assessment of Korea's FTA Policy	Chong-hyun Nam
04-02	A Foreign Businessman's Observation on the Korean Economy and Other Things	William C. Oberlin

2005

No.	Title	Author
05-01	Korea in the World Economy: Challenges and Prospects	Il SaKong

Special Lecture Series

1993

No.	Date	Title	Speaker
93-01	Feb 11	Clintonomics and the New World Order: Implications for Korea-US Relations	C. Fred Bergsten
93-02	Mar 18	The Uruguay Round, NAFTA and US-Korea Economic Relations	Jeffrey Schott
93-03	Apr 9	The Economy and Financial Markets: Outlook and Issues	Allen Sinai
93-04	Jun 22	Economic Outlook for the Pacific and Implications for Korea	Lawrence Krauss
93-05	Nov 4	Challenges of a Nomadic World	Jacques Attali

1994

No.	Date	Title	Speaker
94-01	Jan 5	Korea in the World: Today and Tomorrow	Paul Kennedy
94-02	Mar 22	US-Japan Technological Competition and Implications for Korea	Ronald A. Morse
94-03	Mar 25	The Problems of the Japanese Economy and their Implications for Korea	Toyoo Gyohten
94-04	Apr 18	Changing US and World Economies and their Market Prospects	Allen Sinai
94-05	Jun 28	Prospects for East European Economy and Implications for Korea	Ronald Freeman
94-06	Sep 6	Prospects for New World Monetary System and Implications for Korea	John Williamson
94-07	Oct 18	Prospects for New Trade Order and Implications for Korea	Arthur Dunkel
94-08	Dec 15	Financial Reform for the New Economy: Evaluations and Prospects	Jaeyoon Park

1995

No.	Date	Title	Speaker
95-01	Jan 26	Strategies for Globalization and Future Economic Policy	JaeHyong Hong
95-02	Jan 27	Mexican Peso Crisis and its Implications for the Global Financial Market	Charles Dallara

No.	Date	Title	Speaker
95-03	Mar 6	The World Economic Trend and US Economic Outlook	Allen Sinai
95-04	Mar 29	Korea and US: The Year 2000 in the Global Economy	James Laney
95-05	Apr 11	New Games, New Rules, and New Strategies	Lester Thurow
95-06	Apr 21	The United States and North Korea Future Prospects	Robert Scalapino
95-07	May 18	US Foreign Policy toward East Asia and the Korean Peninsula	James A. Baker III
95-08	Jun 14	New World Trade Regime in the Post-UR Era and its Implications for Korea	Anne O. Krueger
95-09	Jun 20	International Financial System after Mexico and Recent Currency Crisis	Stanley Fischer
95-10	Jul 19	The World Trade Organization – New Challenges	Jagdish Bhagwati
95-11	Sep 1	Prospects for Northeast Asian Development and the Role of Korea	Hisao Kanamori
95-12	Oct 17	Russian Intelligence System: Past Performance and Future Prospects	Vadim Kirpitchenko
95-13	Oct 19	Trends of the International Financial Market and Prospects of Global Economy	Allen Sinai
95-14	Nov 7	Current US Political Trends and their Implications for US-Korea Relations	Thomas Foley
95-15	Nov 13	APEC and the World Multilateral Trading System	C. Fred Bergsten
95-16	Nov 28	International Monetary Regime – Current Status and Future Prospects	Toyoo Gyohten
95-17	Dec 6	WTO and the World Trading System – Where Do We Go from Here?	Anne O. Krueger

1996

No.	Date	Title	Speaker
96-01	Jan 25	Challenges for the Global Trading System	Robert Lawrence
96-02	Feb 1	Trade Policies of the New Economy	Jaeyoon Park
96-03	Feb 26	Technology Issues in the International Trading System	Sylvia Ostry
96-04	Mar 19	Information Era: Korea's Strategies	Sukchae Lee

No.	Date	Title	Speaker
96-05	Apr 9	Future European Model: Economic Internationalization and Culture Decentralization	Jørgen Ørstrøm Møller
96-06	Apr 23	Evolving Role of the OECD in the Global Economy	Donald Johnston
96-07	May 7	New Issues for the Multilateral Trading System: Singapore and Beyond	Chulsu Kim
96-08	May 17	Financial Globalization and World Economy: Implications for Korea	Paul A. Volker
96-09	May 21	Cooperation or Conflict? – A European Perspective on East Asia's Place in the Global Economy	Martin Wolf
96-10	May 23	East Asia in Overdrive: Multinationals and East Asian Integrations	Wendy Dobson
96-11	May 28	Japan's Banking Difficulties: Causes and Implications	Hugh Patrick
96-12	Jun 29	The Political Context and Consequences of East Asian Economic Growth	Francis Fukuyama
96-13	Jul 9	President Clinton's First Term and Prospects for a Second: Implications for Korea	Robert Warne
96-14	Sep 17	Global Free Trade: A Vision for the Early 21st Century	C. Fred Bergsten
96-15	Oct 22	Korea's New Global Responsibilities	A. W. Clausen
96-16	Nov 26	The Free Trade Area of Clinton's Second Term: Implications for APEC and Korea	Richard Feinberg

1997

No.	Date	Title	Speaker
97-01	Feb 25	Economic management in the Era of Globalization	Duckwoo Nam
97-02	Mar 18	German Unification: Economic Consequences and Policy Lessons	Juergen B. Donges
97-03	May 27	American Security Policy in the Asia Pacific– Three Crisis and How We Dealt With Them	William Perry
97-04	Jun 10	Global Cooperations and National Government: Why We Need Multilateral Agreement on Investment	Edward Graham

No.	Date	Title	Speaker
97-05	Jul 8	Public Sector Reform in New Zealand and its Relevance to Korea	Donald Hunn
97-06	Sep 18	Korean-American Relations: The Search for Stability at a Time of Change	W. Anthony Lake
97-07	Oct 21	Korea: From Vortex to Hub of Northeast Asia	Donald P. Gregg
97-08	Dec 9	The Japanese Economic Slump and Currency Crises in Other East Asian Economies	Ronald McKinnon

1998

No.	Date	Title	Speaker
98-01	Jan 14	Globalization and versus Tribalization: The Dilemma at the End of the 20th Century	Guy Sorman
98-02	Feb 3	Asian Currency Turmoil and Japan's Role	Takatoshi Kato
98-03	Feb 5	The Asian Financial Crisis and Challenges Facing Korea: From An American Perspective	Charles Dallara
98-04	Apr 28	The Significance of the European Economic Monetary Union: in Europe and Beyond	Tue Rohsted
98-05	Jun 23	Asian Currency Crisis: What Has Happened?	Anne O. Krueger
98-06	Sep 17	How to Reform Public Sector Management	Nyum Jin
98-07	Dec 4	Economic Outlook for 1999: Asia and Korea	Hubert Neiss
98-08	Dec 11	North Korea in Global Perspective	Marcus Noland

1999

No.	Date	Title	Speaker
99-01	Feb 11	Korea in the World Economy: An OECD Appreciation of its Newest Member	Donald Johnston
99-02	Mar 5	Prospects for US Stock Exchanges and US Economy	Richard A. Grasso
99-03	Apr 6	The International Financial Market and the US Dollar/Yen Exchange Rate: An Overview and Prospects for the Future	Kenneth S. Curtis
99-04	May 19	Reflections on Contrasting Present-day US and Japanese Economic Performances	Hugh Patrick

No.	Date	Title	Speaker
99-05	Jul 22	Challenge for the World Economy: Where Do the Risks Lie?	Rudiger Dornbusch
99-06	Oct 5	How Should Korea Cope With Financial Globalization	James P. Rooney
99-07	Dec 2	Global Financial Market: Current Status and Prospects	Robert Hormats
99-08	Dec 14	North Korea-US Relationship: Its Current Condition and Future Prospects	Stephen W. Bosworth

2000

No.	Date	Title	Speaker
00-01	Jan 19	The Outlook for Asia and Other Emerging Markets in 2000	Charles Dallara
00-02	Feb 15	Global New Economy: Challenges and Opportunities for Korea	Soogil Young
00-03	Feb 29	Asia Grows, and Japan Slows- Prospect for the World Economy and Markets	Kenneth S. Courtis
00-04	Mar 28	The Future of International Financial System and its Implications for Korea	Morris Goldstein
00-05	Apr 26	Policies toward Continued Corporate and Financial Reform	Youngkeun Lee
00-06	May 26	Prospects for Millenium Round Trade Negotiations and Korea-US Free Trade Agreement	Jeffrey Schott
00-07	Jun 23	Prospects for Multilateral Economic Institutions	Anne O. Krueger
00-08	Jul 13	Avoiding the Apocalypse: The Future of the Two Koreas	Marcus Noland
00-09	Sep 14	Attracting FDI in the Knowledge Era	Andrew Fraser
00-10	Nov 10	The Economic and Foreign Policies of the New US Administration and Congress	C. Fred Bergsten

2001

No.	Date	Title	Speaker
01-01	Feb 6	The US Economy on the Brink? Japan on the Edge? Implications for Asian and the World Economy	Kenneth S. Courtis

No.	Date	Title	Speaker
01-02	Feb 27	Economic Policy of the Bush Administration toward Korea	Marcus Noland
01-03	Apr 26	Jeffrey Jones' Evaluation of Korean Business and Economy: Overcoming Three 'C's	Jeffrey D. Jones
01-04	Jun 5	High Tech, The Consequences of our Relationship with Technology on our Lives and Businesses	John Naisbitt
01-05	Jul 9	Korea and the IMF	Stanley Fischer
01-06	Jul 19	Outlook on Korea Over the Next Ten Years	Dominic Barton
01-07	Sep 4	The World Dollar Standard and the East Asian Exchange Rate Dilemma	Roland McKinnon
01-08	Oct 9	Europe's Role in Global Governance and Challenges to East Asia/Korea	Pierre Jacquet
01-09	Nov 6	Globalization and Dangers in the World Economy	Martin Wolf
01-10	Nov 16	Preventing Financial Crises: The Chilean Perspective	Carlos Massad
01-11	Nov 20	The New US-Japan Economic Relationship and Implications for Korea	Marcus Noland

2002

No.	Date	Title	Speaker
02-01	Jan 9	Globalization: A Force for Good	Patricia Hewitt
02-02	Jan 16	The World After 9/11: A Clash of Civilizations?	Francis Fukuyama
02-03	Feb 22	Hanging Together: On Monetary and Financial Cooperation in Asia	Barry Eichengreen
02-04	Apr 16	US and Global Recovery: For Real? Prospects and Risks	Allen Sinai
02-05	May 7	The Global Economy Rebounds – But How Fast and For How Long? Issues and Implications for Korea	Kenneth S. Curtis
02-06	Jun 14	The US Economy and the Future of the Dollar	Marcus Noland
02-07	Jul 10	The Doha Round: Objectives, Problems and Prospects	Jagdish Bhagwati

No.	Date	Title	Speaker
02-08	Sep 24	The Outlook for Korea and the Global Economy 2002-2003	Paul F. Gruenwald
02-09	Oct 11	The Outlook for US Economy, the Dollar and US Trade Policy	C. Fred Bergsten
02-10	Oct 22	9/11 and the US Approach to the Korean Peninsula	Thomas C. Hubbard
02-11	Oct 24	The US and World Economy: Current Status and Prospects	John B. Taylor
02-12	Dec 3	New Challenges and Opportunities for the Global Telecommunications and Information Industries	Peter F. Cowhey

2003

No.	Date	Title	Speaker
03-01	Apr 8	The US and World Economy: After the Iraq War	Allen Sinai
03-02	May 30	2003 Global Economy and Key Economic Issues: From the OECD's Perspectives	Donald Johnston
03-03	Jun 10	The New Role of the US in the Asia-Pacific	Charles Morrison
03-04	Jul 4	Global Economic Outlook and the Impact of President Bush's Economic Stimulus Package	Phil Gramm
03-05	Oct 28	The Global Exchange Rate Regime and Implications for East Asian Currencies	John Williamson
03-06	Nov 4	Europe and Germany in Transition, Where Will the Economies Go?	Hans Tietmeyer
03-07	Nov 21	Regional Financial Cooperation in East Asia	Eisuke Sakakibara

2004

No.	Date	Title	Speaker
04-01	Feb 3	An Outlook for the US and World Economy in 2004	Allen Sinai
04-02	Apr 7	Korea After Kim Jong-il	Marcus Noland
04-03	Apr 21	A Foreign Businessman's Observations on Korean Economy and Other Things	William C. Oberlin

No.	Date	Title	Speaker
04-04	Jun 1	– The US Election, US–Japan Relations, and Implications for Korea – US Economic Performance, Japanese Economic Performance, and Implications for Korea	– Gerald Curtis – Hugh Patrick
04-05	Jul 13	China's Economic Rise and New Regional Growth Paradigm	Zhang Yunling
04-06	Oct 14	The Case for a Common Currency in Asia	Robert Mundell
04-07	Nov 2	Impact of the Presidential Election on US Trade Policy	Peter F. Cowhey
04-08	Dec 7	Asia in Transition and Implication for Korea	Dominic Barton

2005

No.	Date	Title	Speaker
05-01	Jan 18	Post-Election US and Global Economies and Markets Prospects, Risks, and Issues	Allen Sinai
05-02	Mar 2	The Korean Economy: A Critical Assessment from the Japanese Perspective	Yukiko Fukagawa
05-03	Apr 12	A Rating Agency Perspective on Korea	Thomas Byrne
05-04	May 10	The Impact of China and India on the World Economy	Wendy Dobson
05-05	May 31	Visions of East Asian and Asian–Pacific Integration: Competing or Complementary	Robert Scollay
05-06	Jun 30	Mutual Independence: Asia and the International Economy	Anne O. Krueger
05-07	Sep 1	The Blind Man and the Elephant: Competing Perspectives on Global Imbalances	Barry Eichengreen
05-08	Oct 13	Measuring American Power in Today's Complex World	Paul Kennedy
05-09	Oct 28	China "Rising": What Lessons for Today from the Past?	Bernard Gordon
05-10	Nov 15	Oil Prices, Ben Bernanke, Inflation, and the Fourth Energy Recession	Philip K. Verleger

2006

No.	Date	Title	Speaker
06-01	Jan 23	US Global Economy and Financial Market Prospects: Picking up Steam	Allen Sinai
06-02	Feb 14	Korea-US FTA: A Path to Sustainable Growth	Alexander Vershbow
06-03	Mar 28	Japan's Economic Recovery: Policy Implication for Korea	Yukiko Fukagawa
06-04	Apr 18	The Global Scramble for IT Leadership: Winners and Losers	George Scalise
06-05	May 10	Korea's Growing Stature in the Global Economy	Charles Dallara
06-06	Jun 20	Japan's Foreign Policy for Economy and Japan-Korea FTA	Oshima Shotaro
06-07	Jun 30	Whither China?	Richard N. Cooper
06-08	Jul 20	M&A in the 21st Century and its Implications	Rpbert F. Bruner
06-09	Sep 1	Korea and the US - Forging a Partnership for the Future: A View from Washington	Edwin J. Feulner
06-10	Sep 12	Asian Economic Integration and Common Asian Currency	Eisuke Sakakibara
06-11	Sep 15	Germany: Understanding the Economic Underperformance since Reunification	Juergen B. Donges
06-12	Sep 21	Changing Economic Environment and their Implications for Korea	Angel Gurria
06-13	Oct 12	The Feasibility of Establishing an East Asian FTA: A Chinese Perspective	Zhang Yunling
06-14	Nov 9	The Global Oil and Gas Market: Paradigm Shift and Implications for Korea	Fereidun Fesharaki
06-15	Nov 29	The Changing World Economy and its Implications for Korea	Anne O. Krueger

2007

No.	Date	Title	Speaker
07-01	Jan 9	Seismic Shifts, the World Economy, and Financial Markets in 2007	Allen Sinai
07-02	Feb 13	The Longest Recovery of the Japanese Economy: Prospects and Challenges	Yukiko Fukagawa
07-03	Mar 9	Digital Networked Economy and Global Corporate Strategy	Ben Verwaayen

No.	Date	Title	Speaker
07-04	May 3	The Outlook for East Asian Economic Integration: Coping with American Protectionism, Chinese Power, and Japanese Recovery	David Hale
07-05	May 8	Key Trend in the 2008 US Presidential Campaign	Stephen J. Yates
07-06	May 11	Strengthening Korea's Position in the Global Economy	Charles Dallara
07-07	Jun 21	Moving Forward the KORUS FTA: Now for the Hard Time	Jeffrey Schott
07-08	Aug 24	The Korea Economy and the FTA with the United States	Barry Eichengreen
07-09	Oct 4	Why the US Will Continue to Lead the 21st Century?	Guy Sorman
07-10	Oct 19	The Outlook of the Indian Economy from Business Perspective: Implications for Korean Business	Tarun Das
07-11	Oct 25	Globalization, Diversity and Recruitment of Business Talents	Ben Verwaayen
07-12	Nov 8	Economic Outlook for Korea and the Region	Jerald Schiff
07-13	Dec 14	Successes of Globalization: the Case of Korea	Anne O. Krueger

2008

No.	Date	Title	Speaker
08-01	Jan 15	The US "Risk" to Asia and the Global Expansion	Allen Sinai
08-02	Mar 25	Sovereign Wealth Funds: Perceptions and Realities	Robert C. Pozen
08-03	May 14	Europe's Slow Growth: A Warning for Korea	Guy Sorman
08-04	May 30	Global Challenges that Will Confront the Next US President	James A. Baker III
08-05	Jun 10	Current Status and Prospects of the Japanese Capital Market	Atsushi Saito
08-06	Jun 18	Economic and Political Outlook for America and their Implications to the World	Phil Gramm

No.	Date	Title	Speaker
08-07	Sep 17	The Outlook of the Regional and Global Economic and Financial Situation: Perspectives on International Banking	Charles Dallara
08-08	Sep 23	Can South Korea Still Compete?	Guy Sorman
08-09	Oct 17	Global Financial Markets under Stress	Jeffrey Shafer
08-10	Nov 4	Current Global Financial Crisis, the Dollar, and the Price of Oil	Martin Feldstein
08-11	Dec 9	Global and Regional Economic Development and Prospects, and the Implications for Korea	Subir Lall

2009

No.	Date	Title	Speaker
09-01	Jan 13	Competing in an Era of Turbulence and Transition	Deborah Wince-Smith
09-02	Feb 3	US and Global Economic and Financial Crisis: Prospects, Policies, and Perspectives	Allen Sinai
09-03	Feb 24	Current Crisis and the Impact on Developing Countries	Danny Leipziger
09-04	Feb 25	US Trade Policy in the Obama Era	Jeffrey Schott
09-05	Mar 19	Obama, Can It Work?	Guy Sorman
09-06	Apr 15	Lessons from the Current Economic Crisis	Anne O. Krueger
09-07	Jun 23	Beyond Keynesianism	Justin Yifu Lin
09-08	Jul 21	The US-Korea Economic Partnership: Working Together in a Time of Global Crisis	Jeffrey Schott
09-09	Aug 20	Prospects for Investment after the Current Economic Crisis: The Role of IFC and Developing Countries	Lars H. Thunell
09-10	Oct 15	Is a Double-Dip a Realistic Possibility?	SungWon Sohn
09-11	Dec 8	The EU in Transition in the New Global Paradigm: Opportunities for Korea?	Jean-Pierre Lehmann

2010

No.	Date	Title	Speaker
10-01	Jan 21	Aftermath of the 'Crisis': US and Global Prospects, Legacies, and Policies	Allen Sinai

No.	Date	Title	Speaker
10-02	Apr 8	Japan and Korea in Globalization and its Backlash: Challenges and Prospects	Yukiko Fukagawa
10-03	Apr 22	Emerging Markets and New Frontiers	Mark Mobius
10-04	May 18	An Overview of China: Economic Prospects and Challenges	Danny Leipziger
10-05	Jul 13	Asia in the Global Economy	Dominique Strauss-Kahn
10-06	Aug 31	The Global Economy: Where Do We Stand?	Anne O. Krueger
10-07	Oct 15	How Close Are We to a Double-Dip and Deflation?	SungWon Sohn
10-08	Nov 5	Rebalancing the World Economy	Paul A. Volcker

2011

No.	Date	Title	Speaker
11-01	Jan 20	After the Crisis: What Next in 2011 and 2012?	Allen Sinai
11-02	Feb 24	Economic Outlook and Future Challenges in Developing Asia	Haruhiko Kuroda
11-03	Mar 23	Europe's Financial Woes	Richard N. Cooper
11-04	Apr 28	Safety and Economics of Nuclear Power	SoonHeung Chang
11-05	May 24	Can the G20 Save Globalization and Multilateralism?	Danny Leipziger
11-06	Jun 29	Markets, Economic Changes, and Political Stability in North Korea	Marcus Noland
11-07	Aug 30	A Special Lecture on the Rebalancing of the Chinese Economy	Yu Yongding
11-08	Dec 31	Global Economic Turbulence and Investment Implications	SungWon Sohn

2012

No.	Date	Title	Speaker
12-01	Jan 19	US and Global Economy and Markets Turmoil: What Lies Ahead?	Allen Sinai
12-02	Mar 13	The US Elections in 2012 and the Future of US Asia-Pacific Policy	Charles Morrison

No.	Date	Title	Speaker
12-03	Jun 22	Advancement and Education of Science and Technology University and Economic Growth	NamPyo Suh
12-04	Jul 17	Prospects of the Eurozone Crisis and its Implications for the Global Economy	Hans Martens
12-05	Sep 14	Current Economic Affairs and the Financial Market	Charles Dallara
12-06	Sep 18	An Optimist View on the Global Economy	Guy Sorman
12-07	Oct 11	FTAs, Asia-Pacific Integration and Korea	Peter A. Petri
12-08	Oct 29	The Eurozone Crisis: Update and Outlook	Nicolas Veron
12-09	Nov 21	China's New Leadership and Economic Policy Challenges	Andrew Sheng
12-10	Dec 7	Can the WTO Be Resuscitated? Implications for Korea and the Asia Pacific	Jean-Pierre Lehmann

2013

No.	Date	Title	Speaker
13-01	Jan 10	The US and Global Economies after the US Election and in the New Year	Allen Sinai
13-02	Jan 17	The Eurozone Crisis and its Impact on the Global Economy	Guntram B. Wolff
13-03	Feb 8	The European Sovereign Debt Crisis: Challenges and How to Solve Them	Andreas Dombret
13-04	Mar 22	The Global Outlook: Grounds for Optimism, but Risks Remain Relevant	John Lipsky
13-05	Apr 3	The State and Outlook of the US and Chinese Economy	David Hale
13-06	Apr 9	Japan's Abenomics and Foreign Policy	Hugh Patrick/ Gerald Curtis
13-07	Apr 30	The Creative Economy and Culture in Korea	Guy Sorman
13-08	May 21	The Japanese Economy and Trans-Pacific Partnership (TPP)	Yukiko Fukagawa/ Jeffrey Schott
13-09	Jun 27	Unified Germany in Europe: An Economic Perspective	Karl-Heinz Paqué
13-10	Jul 19	Chinese Economic Policymaking: A Foreigner's Perspective	Bob Davis
13-11	Sep 27	Japanese Politics and Abenomics Implications for Korea and the World	David Asher

No.	Date	Title	Speaker
13-12	Nov 15	Korea-China-Japan Economic and Political Relations: Wither to?	David Philling

2014

No.	Date	Title	Speaker
14-01	Jan 7	U.S. and Global Economies – Poised for Better Times?	Allen Sinai
14-02	Jan 14	Swiss Made	R. James Breiding
14-03	Feb 20	Abe in the Driver's Seat: Where is the Road Leading?	Gerald Curtis
14-04	Feb 26	The Secret of Germany's Performance: The Middlestand Economy	Peter Friedrich
14-05	Mar 5	The Eurozone Economy: Out of Doldrums?	Karl-Heinz Paqué
14-06	Mar 17	The Global Economy 2014	Martin Feldstein
14-07	Apr 3	Philanthropy and Welfare	Guy Sorman
14-08	May 16	Global Trade Environment and the Future of the World Economy	Roberto Azevedo
14-09	May 23	From BRICs to America	SungWon Sohn
14-10	July 24	Risks and Opportunities in the Global Economic Recovery	Charles Dallara
14-11	Sep 12	Abe's Labor Reform and Innovative Strategies	Yukiko Fukagawa
14-12	Sep 26	a's Economy and Anti-Corruption Drive	Bob Davis
14-13	Oct 17	US Fed's QE Ending & Asian Financial Markets	Anoop Singh
14-14	Nov 14	China's New Economic Strategy and the Korea-China FTA	Zhang Yunlingng

2015

No.	Date	Title	Speaker
15-01	Jan 15	The EU Economy in 2015: Will It Take Off?	Jeroen Dijsselbloem
15-02	Jan 20	Will the Global Economy Normalize in 2015?	Allen Sinai

여성기업에 관한 모든 궁금증, 여성기업종합정보포털에서 해결하세요!

여성기업 지원사업 안내
창업/교육/판로·수출

여성기업정보 제공



여성기업확인서 발급 안내

여성기업제품 검색



홈페이지 안내: <http://www.wbiz.or.kr>

세계경제연구원/독일 콘라드 아데나워 재단/한국여성경제인협회 국제회의

공동주최



세계 경제 연구원
Institute for Global Economics



한국여성경제인협회
KOREAN WOMEN ENTREPRENEURS ASSOCIATION

값 15,000원



ISBN 978-89-8628-90-0