



연구보고서 19-04



중동 주요국의 여성 경제활동 확대 정책과 한국의 협력 방안: 사우디아라비아와 UAE를 중심으로

정재욱
손성현
장윤희
유광호

중동 주요국의 여성 경제활동 확대 정책과 한국의 협력 방안: 사우디아라비아와 UAE를 중심으로

정재욱 · 손성현 · 장윤희 · 유광호

연구보고서 19-04

중동 주요국의 여성 경제활동 확대 정책과 한국의 협력 방안: 사우디아라비아와 UAE를 중심으로

인 쇄 2019년 12월 24일
발 행 2019년 12월 30일
발행인 이재영
발행처 대외경제정책연구원
주 소 30147 세종특별자치시 시청대로 370
세종국책연구단지 경제정책동
전 화 044) 414-1179
팩 스 044) 414-1144
인쇄처 경성문화사 T. 02-786-2999

©2019 대외경제정책연구원

정가 7,000원
ISBN 978-89-322-1736-9 94320
978-89-322-1072-8(세트)



서 언

전 세계 다른 지역에 비해 특히 여성의 경제나 사회 참여 수준이 낮았던 중동 지역에 새로운 변화의 바람이 불고 있습니다. 중동지역에서 여성의 사회적 지위가 낮은 이유를 이 지역이 가지고 있는 문화나 종교적 특성을 가지고 설명하기도 하지만, 석유나 가스 등 지하자원에 대한 경제 의존도가 높은 특유의 경제 구조에서 기인한다고 보기도 합니다. 이런 관점에서 2014년 하반기부터 시작된 국제 에너지 시장의 구조적 변화와 국제 저유가의 도래는 중동 국가들의 재정 악화, 정부 보조금과 공공일자리의 감축, 그리고 외국인 노동자의 축소와 여성의 경제활동 참여 확대로 이어지는 변화의 배경이기도 합니다. 2018년 사우디아라비아에서 여성의 운전이 허용되고, 2019년에는 여성이 법적보호자(guardian)없이 여권을 발급받고 해외여행을 할 수 있게 되었습니다. UAE는 2019년부터 연방국가평의회(FNC: Federal National Council)의 의석 중 절반을 여성에게 할당하고 있습니다. 언뜻 보면 당연해 보이는 조치들이지만 중동 국가들이 앞다투어 여성의 경제·사회 활동 참여를 확대하는 정책을 펼치고 있다는 것은 과거에 비해 엄청난 변화입니다.

본 연구보고서는 그간 석유·가스 부문과 건설·인프라 부문에 집중되었던 한·중동 경제협력을 다변화하기 위한 새로운 협력 의제를 발굴하고자 기획되었습니다. 본 연구에서는 최근 중동 주요국이 시행하고 있는 여성의 경제 및 사회 참여 정책에 대한 최신 자료를 바탕으로 정책 변화의 배경과 현황을 소개하였습니다. 그리고 이런 정책 변화에 따라 필요한 정부간 정책 협력 의제와 우리나라 기업의 투자진출 유망 분야를 도출하고자 하였습니다. 특히 노동시장뿐만 아니라 교육·보육·행정·창업 등 중동지역의 경제 및 사회 정책 전반에 걸쳐 변화가 요구되고 있고, 이를 구체적으로 실현하기 위해 더 많은 국가정책 역

량이 필요한 상황입니다. 우리나라 또한 과거 여성의 노동시장 참여 확대를 통해 경제성장의 토대를 마련한 만큼, 이를 뒷받침했던 우리 정부의 정책 수립과 인력 양성 경험을 활용한 한·중동 정책 협력 의제를 제시하였습니다. 이런 중동지역의 변화가 일시적이고 잠정적인 것이 아니라 구조적 변화를 지향하기 때문에 새로운 영역에서 한·중동 협력의 가치는 앞으로 더욱 빛을 발할 수 있을 것입니다.

본 연구는 정재욱 아프리카중동팀장이 연구책임을 맡았으며, 손성현 전문연구원, 장윤희 전문연구원, 유광호 연구원이 공동연구진으로 참여했습니다. 연구 추진 과정에서 연구의 완성도를 높이기 위해 자문위원으로 도움을 주신 정여천 선임연구위원과 심의위원으로 소중한 조언을 해주신 최인아 부연구위원, 류한별 부연구위원, 산업통상자원부 중동아프리카통상과 안세진 과장, 외교부 중동2과 김지황 과장, 단국대 교양학부 엄익란 교수께 깊은 감사를 드립니다. 또한 연구에 필요한 현지 조사에 도움을 주신 사우디아라비아 전략개발센터(Center for Strategic Development)와 킹 파이살 연구소(King Faisal Center for Research and Islamic Studies), UAE의 국립외교아카데미(Emirate Diplomatic Academy), 주 사우디아라비아 대한민국 대사관과 주 아랍에미리트 대한민국 대사관 관계자들도 고마운 마음을 전합니다.

끝으로 본 보고서가 에너지와 건설·인프라 중심의 한·중동 경제관계를 다변화하고 새로운 한·중동 협력의 장을 여는 데 의미 있는 기여를 할 수 있기를 바랍니다.

2019년 12월
원장 이재영



국문요약

본 연구는 최근 여성의 경제 및 사회 참여 정책을 확대하고 있는 사우디아라비아, UAE 등 중동 주요국의 정책 변화의 배경과 현황을 소개하고, 이를 계기로 정부간 새로운 정책 협력 수요와 유망 산업 분야를 제시하는 것을 목적으로 한다. 중동지역에서 여성의 경제 참여 수준은 전 세계적으로 비교할 때 가장 낮다. 중동지역 고유의 법·제도와 문화가 그동안 여성의 사회활동을 억제하였던 것이 사실이다. 그러나 최근 중동의 핵심 산유국들이 여성의 경제 및 사회 참여를 적극적으로 확대하고 있다. 이런 중동 주요국의 여성 정책은 탈석유 시대를 앞두고 자원 중심의 지대국가(rentier state)에서 벗어나기 위한 중동 산유국의 핵심 노동 정책으로 부각되고 있다. 본 연구에서는 여성의 경제·사회 활동 참여 확대의 배경과 세부 정책, 여성의 노동시장 참여로 인한 경제적 효과를 분석하고, 이를 바탕으로 우리나라의 대중동 경제협력 전략에 대한 정책적 시사점과 구체적인 정책 협력 방향을 제시하였다.

제2장에서는 중동지역 여성의 경제활동 참여가 저조한 배경과 걸프협력회의(GCC: Gulf Cooperation Council) 국가들에 대한 통계를 바탕으로 여성의 경제 및 정치 참여 현황에 대해 살펴보았다. 중동지역 여성의 경제활동 참여가 다른 지역에 비해 상대적으로 저조한 것은 크게 세 가지 요인에 기인한다고 볼 수 있다. 먼저 가부장 제도와 명예를 중시하는 문화가 크게 발달했기 때문이다. 이와 같은 특성으로 인해 중동 여성의 역할과 행동은 여러 측면에서 제한을 받았으며 현재까지도 여성 경제활동 참여에 대한 사회적 인식에 영향을 미치고 있다. 또한 여성의 노동시장 참여를 위한 제도 및 법적 환경이 열악하다. 여성이 결혼, 취직 등을 하려면 가족 내 남성 후견인의 허락을 받아야 하는 후견인 제도가 일부 국가에 여전히 남아 있으며, 중동 국가 중 직종, 산업 등 여성 노동

에 관해 법적 제한을 두고 있는 국가 비율은 전체의 절반을 넘는다. 중등 국가들의 법적 출산휴가 기간은 다른 지역과 비교하여 상대적으로 짧고 대부분이 아직 육아휴직제도를 도입하지 않은 것으로 나타났다. 사우디아라비아, UAE 등 일부 국가들은 출산휴가 동안의 급여를 고용주가 부담하도록 규정하고 있기도 하다. 마지막으로 석유 중심 경제의 구조적 특수성도 여성의 경제 참여를 억제하고 있다. 석유 중심 경제구조는 전통적으로 여성 노동자의 비중이 높은 교역재 산업의 국제경쟁력 약화와 여성의 의중임금(reservation wage) 상승을 초래하여 여성 노동의 수요와 공급을 모두 감소시키는 경향을 나타낸다고 알려져 있다. 중동지역 중에서도 여성의 경제활동에 제약이 많은 GCC 국가들의 성격차(gender gap) 통계를 살펴보면, 종합 순위는 전 세계 국가 중 121~141위로 최하위권에 머무르고 있다. 특히 정치 부문에서 여성에 대한 선거권 및 피선거권과 같은 제도적 장치는 어느 정도 마련되어 있으나 실질적인 정치 참여는 대체로 제한적이었다. GCC 지역에서 여성의 교육 수준별 등록률은 남성보다 높고, 특히 고등교육에서는 차이가 뚜렷했다. 여성의 교육 수준이 남성보다 높음에도 불구하고 전체 노동력 중 여성 비중은 30% 미만이었으며, 경제활동 참여율도 상대적으로 저조한 편이다. 그리고 사회·문화적 제약 요인으로 인해 여성이 일할 만한 직장이 많지 않아 실업률도 남성보다 높았다. 외국인 비중이 큰 민간 고용 시장에서는 가정부, 단순 서비스직 등 저임금 직종에 종사하는 외국인 여성의 비중이 높아 평균 여성 임금이 남성의 20~47% 수준에 불과했다. 반면 자국인 남녀 모두 임금 수준은 높고 업무 강도는 강하지 않은 공공 부문에 주로 종사하고 있으며, 공공 부문에서 남녀간 임금 격차는 크지 않은 것으로 나타났다.

제3장에서는 사우디아라비아와 UAE를 중심으로 중동 주요국의 여성 경제활

등 참여 확대 정책을 살펴보았다. 특히 사우디아라비아는 여성의 경제활동이 사실상 불가능했던 상황에서 최근 여성 참여에 대한 제약요소들을 빠른 속도로 완화시키면서 눈에 띄는 변화를 보이고 있다. 여성의 생활 전반에 영향을 미친 후견인 제도가 완화되면서 여성이 주체적으로 경제활동에 참여할 수 있는 여건이 마련되었으며, 여성이 취업 가능한 직종도 확대되었다. 또한 여성 운전 허용으로 인해 여성의 취업 가능성은 더욱 커지게 되었다. 경제 규모나 인구 구조가 사우디아라비아와 다른 UAE는 사우디아라비아보다 더 일찍부터 여성의 참여를 독려하여 여성의 행동에 대한 제약 수준 측면에서 더 나은 여건을 보였다. 두 나라 모두 여성의 민간 부문 진출을 적극적으로 지원하고 있으며, 특히 여성의 창업을 지원하는 정책을 활발하게 추진하고 있다. 또한 여성의 경제활동이 확대되면서 출산 및 육아 지원 정책도 강화되는 추세를 보이고 있으며 이와 함께 여성의 일·가정 양립을 위한 정책 중 하나로 재택근무 지원도 강화되는 양상을 보이고 있다. 이 밖에 여성의 역량 개발을 위한 교육 및 직업훈련 지원도 여성의 경제활동 참여 확대를 위한 주요 정책으로 추진되고 있다.

제4장에서는 최근 사우디 비전 2030을 통해 여성 경제 참여 확대 정책을 활발하게 시행하고 있는 사우디아라비아의 내국인 여성을 대상으로 노동시장참여율 증가에 따른 경제적 효과를 분석하였다. 구체적으로 사우디 여성의 노동시장참여율 증가와 경제성장 간의 상관관계와 사우디 여성 노동자와 외국인 노동자 간의 대체효과를 실증적으로 확인하였다. 외국인 비중이 내국인보다 더 높은 역대 다른 국가와 달리 사우디아라비아는 3,000만 인구 중 62%가 내국인이다. 높은 내국인 실업률뿐만 아니라 전 세계에서 둘째로 큰 외국인 노동자의 해외송금액은 사우디아라비아 경제에 큰 부담이 되고 있다. 이런 측면에서

사우디아라비아의 최근 여성노동 정책은 사우디 여성의 노동시장 참여를 확대하여 외국인 노동자를 대체하고자 하는 목적 아래 이루어지고 있다. 본 연구를 통해 1999~2018년까지 사우디 내국인 여성의 노동시장참여율 시계열 자료를 구축하였다. 외국인 비중이 높은 사우디 노동시장의 특성 때문에 선행연구에서 주로 사용했던 전체 여성의 노동시장참여율 자료를 활용하는 것은 최근 사우디 노동 정책의 변화와 노동시장의 구조를 분석하기에 적절하지 않다. 사우디 내국인 자료를 사용한 일부 선행연구와 비교할 때에도 가장 긴 시계열을 활용했다는 점이 본 연구의 중요한 차별점이다. 연구 결과에 따르면 사우디의 석유 부문 효과를 통제했을 때에도 사우디 여성의 노동시장참여율과 경제성장률의 상관관계는 유의미한 양의 관계로 나타났다. 그러나 외국인 노동자와의 대체관계는 거의 발견되지 않았다. 최근 사우디 정부가 외국인 고용 비용 인상, 취업비자 발급 제한 등의 조치를 취하고 있음에도 불구하고, 실제로 사우디 여성의 노동시장참여율과 사우디 노동시장에서의 외국인 노동자 비중은 강한 양의 상관관계를 나타냈다. 운전기사, 가정부 등 가계 부문 노동을 비롯한 육체노동이나 서비스업을 기피하는 사우디 내국인의 정서상 외국인 노동 수요를 사우디 내국인 여성 노동자가 쉽게 대체하기는 어려울 것으로 보인다. 앞으로 여성의 노동시장 참여를 좀 더 확대하기 위해서는 법·제도적 정비, 직업교육 확대, 육아나 복지 부문의 지원뿐만 아니라 사회제도나 문화적 변화가 함께 이루어져야 할 것으로 전망된다.

제5장에서는 사우디아라비아와 UAE를 중심으로 여성 경제 참여 확대 정책과 관련된 정부간 협력 수요를 발굴하는 한편, 여성의 경제 참여가 확대되면서 새롭게 부상하는 유망 산업을 알아보고 현지에 진출한 우리나라 기업에 대한

시사점을 제시하였다. 과거 여성의 노동시장 참여를 통해 경제성장의 주요 동력을 마련했던 우리나라의 여성 교육 및 직업훈련 관련 정책 추진 경험은 특히 사우디아라비아의 교육 및 여성 정책 수립에 충분히 활용될 수 있을 것이다. 사우디아라비아 정부가 여성의 노동 참여 확대를 추진하면서 노동시장의 수요에 맞는 인적자원 개발이 핵심 과제로 떠오른 가운데, 사우디의 여성 교육도 변화가 불가피한 상황이다. 이러한 과정에서 유사한 정책을 추진했던 한국의 경험을 사우디아라비아와 공유하고 교육 프로그램 도입과 교육 인프라 구축을 위한 유관기관간 협력도 가능할 것이다. 또한 대학생 인턴십 프로그램과 같이 사우디아라비아 학생과 기업을 연결할 수 있는 플랫폼을 구축하여 교육 부문에서의 양국간 교류를 확대할 수 있을 것이다. 한편 사우디아라비아와 UAE에서 여성 직업훈련 수요가 높아지면서 여성을 위한 직업훈련시설 및 시스템 구축, 인력 양성 부문에서의 협력이 이루어질 수 있을 것으로 보인다. 직업훈련을 담당할 여성 교육인력 수요도 증가할 것으로 예상됨에 따라 한·중동 간 강사인력 양성 관련 협력도 이루어질 수 있다.

노동 및 행정 분야에서는 첫째, 우리나라의 여성 취업지원 시스템 이전을 우선적인 협력사업으로 고려할 수 있다. 중동 국가들에서 여성 취업지원 시스템에 대한 필요성이 점차 커질 것으로 예상되는데, 현재 우리 정부가 운영하는 여성새로일하기센터 등 취업지원 시스템의 운영 경험과 성과를 바탕으로 중동 국가의 문화와 수요에 적합한 취업지원 시스템의 응용·개발이 충분히 가능할 것이다. 둘째, 일·가정 양립 지원 정책에 대한 경험 및 노하우 공유사업을 고려해 볼 수 있다. 중동지역에서 자국 여성의 경제활동 참여가 늘어나면서 일·가정 양립과 육아·보육 지원 제도에 대한 국민적 관심이 점차 증가할 것으로 예

상되는데, 이에 대한 종합적이고 체계적인 정책을 수립하기에는 아직 중동 국가들의 경험과 노하우가 많이 부족하다. 우리나라는 1990년대부터 관련 법제를 개편하고 중장기 계획을 수립·시행하는 등 이에 대해 비교적 오랜 시간 정책적 관심을 가져왔기 때문에 상호 정책협력의 가능성이 높다. 셋째, 우리나라의 노동인력 수급 전망 시스템을 중동 국가들에게 전수할 수 있을 것이다. 출산 휴가 및 육아휴직이 확대 시행되면서 대체인력 제도가 활성화되고 여성의 전공 다각화로 여성 인력의 진출 분야가 다양해짐에 따라 중동지역 내 산업별·학력별·성별 노동인력 공급 및 수요 예측의 필요성이 증가할 것으로 전망된다. 우리나라의 중장기 인력수요 전망 시스템을 중동 국가들에 이전하거나 수출할 수 있는 기회가 예상된다. 넷째, 중동지역 여성 관련 정책 집행기관 및 연구원과 공동연구를 진행할 수 있을 것이다. 공동연구 추진을 통해 여성 경제활동 참여와 관련한 양국의 상황을 점검하고 실질적인 사업을 추진하기에 앞서 구체적인 협력 방안을 먼저 타진해 볼 수 있을 것이다.

중동 국가 중 인구 규모, 구매력, 여성 관련 시장의 확대 가능성을 토대로 했을 때, 사우디아라비아와 UAE는 우리나라의 핵심 협력국이자 진출 유망국가라고 할 수 있다. 그동안 우리나라는 양국에 자동차 및 부품, 전력 및 건설 기자재, 휴대전화 등을 주로 수출해왔으나 산업다각화 및 여성의 경제활동 증가 등으로 다양한 제품에 대한 수요가 늘어날 것으로 전망된다. 특히 후견인 제도 완화, 여성 운전 허용, 여성 고용 증대, 의복 제한 완화와 같은 여성과 관련한 정책 변화는 여성의 주체적인 소비 및 여성의 소비 결정권 강화, 해외여행 및 여성의 요구를 반영한 제품과 서비스 수요 증가 등으로 연결될 가능성이 크다. 이에 따라 한류와 연계한 관광 상품, 이미용품, 가전제품 및 주방기기 등의 수출

및 현지 진출이 유망할 것으로 전망된다.

한편 사우디아라비아와 UAE가 내국인 우선 고용제도를 도입하고 여성의 노동시장 참여를 촉진함에 따라 현지에 진출한 우리나라 기업들은 정책 변화와 향후 수요를 파악하여 새로운 진출 방안을 모색해야 할 것이다. 여성 노동 정책 측면에서 빠른 변화를 시도하고 있는 사우디아라비아의 경우 여성의 경제활동 참여 확대와 함께 현지에 진출한 우리나라 기업의 사업 환경에도 많은 변화가 있을 것으로 예상된다. 또한 사업장에서 남성과 여성을 분리해야 하는 데서 소요되었던 비용도 감소할 것으로 예상된다. 한편 내국인 우선고용 제도와 더불어 국산부품 사용요건(Local Content Requirement) 등이 강화되는 상황에서 기업 진출 시 단순 수출보다는 현지 합작생산을 고려할 필요성이 커졌다. 사우디아라비아 내국인의 기술 역량이 부족하고 사우디 정부가 내국인 기술교육을 강조함에 따라 직업교육 및 기술교육을 담당하는 민간 교육시설 운영 기업의 진출도 유망할 것으로 보인다.



차례

서언	3
국문요약	5
제1장 서론	17
1. 연구의 배경과 목적	18
2. 선행연구 검토	21
3. 연구의 범위와 구성	23
제2장 중동지역 여성의 경제활동 참여 저조 배경 및 현황	27
1. 여성의 경제활동 참여 저조 배경	28
가. 사회문화적 특성	28
나. 제도 및 법적 제약	30
다. 석유 중심 경제의 구조적 특수성	35
2. 여성의 정치 및 경제활동 참여 현황	38
가. 여성의 정치활동 참여 현황	40
나. 여성의 경제활동 참여 현황	43
3. 소결	53
제3장 중동지역 여성의 경제활동 참여 확대를 위한 주요 정책	57
1. 여성의 사회활동 제약 요인 제거	60
가. 후견인 제도 완화	60
나. 노동참여 여건 개선	62
다. 출산휴가 및 육아 지원 제도 강화	65
2. 종사 가능 직종 마련 및 확대	67
가. 취업 가능 직종 확대	67

나. 여성 고용 쿼터 지정 및 여성 전용 일자리 확대	69
다. 창업 지원	71
3. 교육 및 직업훈련 지원 강화	74
4. 소결	78
제4장 중동지역 여성 경제 참여 확대 정책의 경제적 효과 분석:	
사우디아라비아를 중심으로	81
1. 연구방법론과 분석모형	82
2. 분석 결과	90
가. 경제성장 효과 분석	90
나. 외국인 노동자 대체효과 분석	94
3. 시사점	96
제5장 중동지역 여성 경제 참여 확대에 따른 정부간 협력 방안	
및 우리 기업에 대한 시사점	101
1. 주요 부문별 정부간 협력 방안	102
가. 우리나라의 여성 경제활동 참여 확대 정책	103
나. 교육 및 직업훈련	107
다. 노동 및 행정	112
2. 기업 진출 유망 분야 및 시사점	117
가. 진출 유망 산업 및 품목	117
나. 진출기업에 대한 시사점	122
참고문헌	124
Executive Summary	140



표 차례

표 2-1.	주요 GCC 회원국의 여성 행동 제한	33
표 2-2.	중동 주요국의 출산·육아 휴직 기간 및 급여	35
표 2-3.	GCC 국가별 성평등 지수 순위 및 점수	38
표 2-4.	GCC 국가별 여성 선거권 도입 현황	40
표 2-5.	주요 GCC 국가별 대학 졸업 전공	46
표 3-1.	사우디아라비아와 UAE의 여성 관련 주요 기관 및 정책	59
표 3-2.	사우디아라비아의 주요 후견인 제도 완화 정책	61
표 3-3.	사우디아라비아와 UAE의 여성 노동 참여 여건 개선 주요 정책 ..	64
표 3-4.	사우디아라비아와 UAE의 출산휴가 및 육아 지원 주요 정책	66
표 3-5.	사우디아라비아의 여성 취업 가능 직종 확대 정책	70
표 3-6.	사우디아라비아와 UAE의 주요 창업 지원 정책	73
표 3-7.	사우디아라비아와 UAE의 교육 및 직업훈련 지원 강화 주요 정책	77
표 4-1.	주요 변수 설명	90
표 4-2.	실증분석 결과: 여성 노동시장참여율 결정요인	92
표 4-3.	실증분석 결과: 1인당 실질GDP 결정요인	94
표 4-4.	실증분석 결과: 여성 노동시장참여율 결정요인	95
표 5-1.	일·가정 양립 지원과 관련된 주요 국가계획 연혁	114
표 5-2.	우리나라의 대 사우디아라비아 및 UAE 10대 수출품	119
표 5-3.	여성의 경제활동 증가에 따른 효과와 진출 유망 분야	120



그림 차례

그림 2-1. 여성 경제활동 참여에 대한 선호도	29
그림 2-2. 가족 구성원 중 일하고 싶은 여성이 있을 경우 이에 동의할 의향	30
그림 2-3. 여성 행동에 제한을 두고 있는 국가 비율	31
그림 2-4. 여성 노동에 제한을 두고 있는 국가 비율	32
그림 2-5. 국가별 출산휴가 기간	34
그림 2-6. 1인당 석유 및 가스 수입(收入)과 여성 인권의 상관관계	37
그림 2-7. 1인당 석유 및 가스 수입(收入)과 여성 참정권 획득 연도	37
그림 2-8. GCC 국가별 성 격차 지수 다이어그램(2018년)	39
그림 2-9. 입법부 내 여성 비중	42
그림 2-10. GCC 국가들의 여성 장관 비중	43
그림 2-11. GCC 국가별 내국인 및 외국인 남성·여성 인구	44
그림 2-12. GCC 국가의 교육 수준별 등록률	45
그림 2-13. 전체 노동력 중 여성 노동력 비중(2018년)	47
그림 2-14. 15세 이상 여성의 경제활동 참여 비중(2018년)	47
그림 2-15. GCC 국가별 여성의 노동시장 참여율 변화 추이	48
그림 2-16. 국가 및 성별 실업률(2018년)	50
그림 2-17. GCC 주요 국가들의 부문별 여성 노동자 비중	50
그림 2-18. GCC 국가의 성별 (연간)임금 수준	51
그림 4-1. 사우디아라비아의 내국인과 외국인의 성비	88
그림 4-2. 사우디아라비아의 국적 및 성별 인구 구성	88
그림 4-3. 사우디아라비아의 여성 노동시장참여율 추이	89
그림 4-4. 사우디아라비아 여성의 노동시장참여율과 1인당 실질소득 관계	91

그림 4-5. 사우디아라비아 여성의 노동시장참여율과 사우디아라비아 노동인구 중 외국인 비중 관계	96
그림 4-6. 사우디아라비아 여성의 노동시장참여율과 사우디아라비아 고용인구 중 외국인 비중 관계	97
그림 4-7. 사우디아라비아의 국적 및 성별 노동인구(15세 이상) 구성	97
그림 4-8. 사우디아라비아의 부문별 취업비자 발급 건수 추이	98
그림 4-9. 사우디아라비아의 가계 부문 종사 외국인 노동자 수 추이	98
그림 4-10. 사우디아라비아의 직업별 가계 부문 종사 외국인 노동자 구성	99
그림 5-1. 여성가족부 온라인경력개발센터 지원 서비스	113
그림 5-2. GCC 국가들의 인구와 일인당 GDP 규모	118

제1장



서론

-
1. 연구의 배경과 목적
 2. 선행연구 검토
 3. 연구의 범위와 구성

1. 연구의 배경과 목적

최근 사우디아라비아, UAE, 카타르 등 중동 주요국에서 여성의 경제 및 사회 참여 정책이 본격적으로 시행되고 있다. 본 연구는 이런 정책 변화의 배경과 현황을 소개하고, 이를 계기로 새로운 정부간 정책 협력 수요 분야와 우리 기업이 진출할 수 있는 유망 분야를 찾아내는 것을 목적으로 한다.

여성의 경제·사회활동 참여 확대와 성별 격차 제거는 한 국가의 정치적·사회적 평등이라는 규범적 측면뿐만 아니라 경제성장을 위해서도 중요하다.¹⁾ 2014년 G20회의와 2018년 G7회의 등에서 양성평등경제의 중요성을 지적하였고,²⁾³⁾ 국제노동기구(ILO: International Labor Organization)는 일찍부터 전 세계 고용사회전망보고서(World Employment and Social Outlook)에 여성 부문을 별도로 다루며 그 중요성을 강조하였다. 그동안 수행되었던 많은 연구에서 여성의 경제활동 참여가 경제성장과 개발(Verick 2018)은 물론이고 경제다각화 수준(Kazandjian *et al.* 2016)이나 외국인투자 확대(Ouedraogo and Marlet 2018) 등의 측면에서 긍정적인 영향을 준다고 보았다. 특히 미래 지향적이고 지속가능한 성장을 위해서도 여성의 경제활동 참여 확대는 중요한 이슈이다.

그러나 전 세계적으로 볼 때 여성의 경제활동 참여 수준은 특정 정책으로 인해 급격히 확대되기보다는 오랜 기간 동안 점진적으로 확대되었다.⁴⁾ 이런 점에서 볼 때 최근 중동 주요국이 시행하는 여성의 경제 및 사회 참여 확대 정책과 이를 계기로 빠른 속도로 증가하고 있는 이 지역 여성의 경제활동·노동시장 참여는 흥미로운 현상이다. 과거에는 특히 2000년 전후로 UN 새천년개발목표

1) Lagarde and Ostry(2018), <https://blogs.imf.org/2018/11/28/economic-gains-from-gender-inclusion-even-greater-than-you-thought/>(검색일: 2019. 3. 10); Ostry *et al.*(2018).
2) OECD, ILO, IMF, World Bank Group(2014).
3) IMF(2018a).
4) Goldin(2006).

(MDGs: Millennium Development Goals)와 지속가능한발전목표(SDGs: Sustainable Development Goals) 달성을 위해 중동 및 북아프리카 지역에서 여성의 경제활동 참여 확대 정책이 시작되었다. 반면 최근의 변화를 주도하는 나라들이 중동의 핵심 산유국이라는 점은 그 역사적·사회적 배경뿐만 아니라 경제적 배경에서도 중요한 의미를 가진다. 그간 이 국가들에서는 자국산 비중을 확대하는 현지화(localization) 정책이나 내국인 고용을 강제하는 정책(nationalization)이 시행된 바 있다. 여성의 경제활동 참여 확대 정책은 여기에서 한 걸음 더 나아가 현지에 만연한 외국인 중심 노동시장 구조를 바꾸기 위한 구체적인 정책을 지향하고 있다. 이는 탈석유(post-oil) 시대를 앞두고 지대 국가(rentier state)에서 벗어나고자 하는 중동 주요국의 가장 핵심적인 노동 정책으로 부각되고 있지만, 아직까지 지역별, 국가별로 그 성과는 상당한 격차를 보이고 있다.

사실 그동안 중동지역에서 여성의 경제 및 사회 참여 수준은 전 세계 다른 지역에 비해 상당히 낮았다. 매년 전 세계 국가를 대상으로 성별 격차(Gender Gap)를 조사하여 공표하고 있는 세계경제포럼의 Gender Gap Report(World Economic Forum 2018)에 따르면, 중동 및 북아프리카 지역은 양성평등지수 60.2를 보이며 전 세계 8개 지역 중 최하위를 기록하였다.⁵⁾⁶⁾ 중동 및 북아프리카 지역에서 이스라엘을 제외한 모든 조사대상 국가(18개국)의 순위는 전 세계 조사대상 총 149개국 중 110위권 밖으로 나타났다.⁷⁾ 특히 경제활동 참여와 기회 측면에서 상당히 낮은 순위를 보였다.⁸⁾

중동지역에서 여성의 사회적 지위가 낮은 원인에 대해 이 지역의 문화나 종교적 특성 차원에서 설명하기도 하지만, 석유나 가스 등 자원에 대한 경제적 의

5) World Economic Forum(2018), p. viii.

6) World Economic Forum(2018)에서 다룬 8개 지역은 양성평등지수 순으로 서유럽, 북미, 중남미, 동유럽 및 중앙아시아, 동아시아 및 환태평양, 사하라이남아프리카, 남아시아, 중동 및 북아프리카 지역이다.

7) *Ibid.*, p. 16.

8) *Ibid.*, p. 8.

존도가 높고 정부가 에너지 산업을 주도하는 산유국의 경제구조가 이 지역의 가부장제를 더욱 공고히 만들어 여성의 지위를 낮게하는 근본 원인이라고 보는 관점도 있다.⁹⁾ 대표적으로 Ross(2008)는 자원에 대한 의존도가 높은 중동지역의 경우 왕정이 자원을 독점하고 이 수익을 바탕으로 국민들에게 공공분야 일자리, 보조금, 무상 복지 등을 제공하되 정치·사회적 지지를 얻는 이른바 지대국가의 형태를 가지고 있다고 지적하였다. 이 경우 대부분의 공공부조는 가족 단위, 그 중에서도 가부장에게 제공되고, 대부분의 경제적 생산활동을 저임금 외국인 노동력이 담당하게 되면서 여성은 경제적·사회적으로 소외되는 잉여 인력이 된다고 보았다.

최근 중동 주요국을 중심으로 시행되고 있는 여성의 경제활동 참여 확대 정책(Women Economic Empowerment)의 배경 또한 석유를 비롯한 전 세계 에너지 시장의 구조 변화를 통해 이해할 수 있다. 2014년 중반 이후 국제 저유가가 본격화되면서 사우디아라비아 등 중동지역 산유국이 주도하는 석유수출국기구(OPEC: Organization of Petroleum Exporting Countries)의 시장 지배력이 급격히 약화되었다. 그리고 이제 미국, 러시아 등 비OPEC 국가의 석유 생산량이 빠르게 증가하며 사우디아라비아를 추월하여 각각 전 세계 석유 생산량 1,2위를 차지하고 있다. 지대국가의 근간이었던 석유 및 가스 자원의 가격 하락은 곧 중동지역 에너지 수출국의 재정 위기를 초래하고 있다. 이에 따라 필연적으로 보조금 감축, 공공 일자리 감소 현상이 나타났다. 이제 더 이상 여성을 종교나 사회·문화적인 이유 때문에 경제활동에서 배제하기 어려워지고 있음을 시사한다.

최근 UAE, 카타르, 사우디아라비아 등 주요 산유국을 중심으로 정책적 변화가 시작되었다. 특히 종교적 보수주의인 와하비즘을 추구하는 사우디아라비아가 2016년 발표한 탈석유시대 미래전략인 사우디 비전 2030에서 여성의 경제·사회활동 참여 확대를 주요 목표로 설정하고, 2018년 여성에 대한 운전 허용, 2019년 성인여성의 단독 여권 신청과 해외여행 허용 등의 변화를 시도하고 있

9) 엄익란(2018), p. 145.

다는 것은 엄청난 정책적 변화라고 평가할 수 있다.¹⁰⁾

본 연구에서는 이렇게 중동 주요국이 최근 앞다투어 여성의 경제·사회활동 참여 확대 정책을 추진하는 배경을 다양한 관점에서 살펴보고 정책적 변화를 세부 분야별로 정리하였다. 그리고 각국의 정책 방향에 대한 전망과 함께 가장 대표적인 국가이자 우리나라의 중동지역 핵심 협력국가인 사우디아라비아를 대상으로 여성의 노동시장 참여 확대 정책의 효과를 분석하고 시사점을 도출하였다. 이를 바탕으로 중동지역에서 여성의 경제참여 확대에 따른 소비재 시장의 변화를 전망하고 새롭게 떠오르는 유망 산업과 품목, 그리고 이런 정책 변화에 따른 정부간 새로운 협력 수요 분야를 도출하였다. 그간 에너지 중심의 한·중동 경제협력을 다변화할 수 있는 중요한 분야인 만큼 향후 대중동 경제협력 전략에 대한 정책적 시사점과 구체적인 정책 협력 방향을 제시하고자 한다.

2. 선행연구 검토

최근 중동지역 여성의 경제 및 사회 참여 확대 정책을 계기로 이와 관련된 다양한 선행연구들이 진행되었다. 중동지역에서 여성의 경제 및 사회 참여가 부진한 원인을 종교나 사회문화적 배경을 통해 설명하는 연구들이 주를 이루고 있다. 가장 대표적인 국내 저술로는 엄익란(2018)의 연구를 꼽을 수 있다. 엄익란(2018)은 걸프 지역 여성의 삶을 문화 및 역사적 관점에서 설명하기 위해 문헌과 통계자료를 분석하고 최근 정책적 변화에 따른 중동 여성의 생활방식 변화의 원인을 짚었다. 특히 종교, 사회, 문화, 경제 등 여러 관점에서 여성의 경제 및 사회 참여 부진 원인을 해석하고자 했던 기존 문헌들을 체계적으로 정리하고 통합적 관점에서 접근하고자 시도하였다는 점에서 가치가 높다. 해외 연

10) "Saudi Arabia driving ban on women to be lifted"(2017. 9. 27), <https://www.bbc.com/news/world-middle-east-41408195>(검색일: 2019. 3. 12); "Saudi Arabia allows women to travel independently"(2019. 8. 2), <https://www.bbc.com/news/world-middle-east-49201019> (검색일: 2019. 8. 5).

구로는 Forster(2017)가 중동 및 북아프리카 지역의 경제발전과 여성의 경제 활동 참여 확대 경향에 대한 통계 및 정책, 문화적 배경을 분석했다. 주로 UAE 를 중심으로 정치 및 사회적 리더, 여성 사업가 등의 등장 배경을 조명하면서 향후 중동 여성의 정치 및 경제활동 확대에 따른 전망을 제시하였다.

중동 및 북아프리카 지역에서 여성의 노동시장 참여와 경제성장의 상관관계에 대한 연구들도 다양하게 이루어졌다. 그러나 대부분 통계 자료의 제약으로 인해 북아프리카나 일부 중동 국가를 주로 다루었다. 본 연구의 제4장과 관련되어 있는 사우디아라비아에 대한 실증연구를 중심으로 살펴보면 Bokhari *et al.* (2014)는 사우디아라비아에서 여성의 교육 및 노동시장참여율과 GDP 및 일인당소득 성장률의 상관관계를 분석하였다. Saqib, Aggarwal, and Rashid (2016)도 유사하게 사우디 여성의 권리 확대 정책과 사우디 GDP의 상관관계를 분석한 연구이다. Naseem and Dhruva(2017)는 사우디아라비아에서 여성 노동인구의 비중이나 실업률과 교육, 출산율 등과의 상관관계 분석을 통해 여성의 노동시장 참여를 제약하고 있는 제도적, 사회적 요인의 영향을 파악하고, '사우디 비전 2030' 이행을 위한 여성의 경제활동 참여 확대 정책에 대해 전망하였다. Koyame-Marsh(2017)는 사우디 여성의 교육 수준 변화를 짚어 보고 이와 노동시장참여율의 관계를 분석하였다. De Bel-Air *et al.*(2017)는 사우디아라비아에서 2018년 6월부터 시행하고 있는 여성 운전 허용 정책에 따른 기대효과를 외국인 노동시장 환경 변화를 중심으로 전망하였다. 유사한 연구로 PwC(2018)는 여성 운전 허용 정책에 따른 유망 성장 분야를 전망하였다. 이 선행연구들은 여성의 노동시장참여율이 경제성장을 추동하는 관계를 밝히고자 했으나, 대부분 시계열이 짧거나 외국인 노동자의 비중이 높은 현지 특성을 정확하게 반영하지 못한 통계자료를 사용하는 한계가 있었다. 본 연구에서는 이를 보완하기 위하여 사우디아라비아 내국인 여성의 노동시장참여율 추이를 살펴보고 경제성장과의 상관관계는 물론 노동시장에서 외국인 노동과의 대체 관계를 분석하고 이에 대한 시사점을 제시하였다.

본 연구에서는 중동지역 여성의 사회·경제활동을 제약하는 다양한 요인 중에서 그동안 많은 선행연구가 주목했던 사회·문화·종교적 요인에 대해서는 주요 관점을 간략히 소개하는 수준에서 정리하고자 한다. 대신 최근 중동 주요국에서 여성의 경제활동 확대 정책이 등장할 수밖에 없는 배경과 세부 정책 현황을 분석하는 등 경제 분야와 정책 현황에 좀 더 초점을 맞추고자 한다. 가장 최신의 정책 관련 정보를 수집하기 위해 다양한 문헌을 조사하는 한편, 우리나라의 핵심 협력국가인 사우디아라비아와 UAE에 대한 현지조사를 통해 최근에 시행되고 있는 여성 경제활동 확대 정책의 세부 현황을 최대한 정확하게 전달하고자 노력하였다.

마지막으로 기존의 연구가 여성의 경제활동 확대에 따라 중장기적으로 유망한 산업군을 전망하고자 하였다면, 본 연구는 최근 관련 정책을 추진하고 있는 주요국에서 나타나는 정책적 한계를 짚어보고, 이를 극복하기 위해 우리 정부가 협력할 수 있는 주요 분야를 정리하였다. 현지 수요에 맞추어 우리나라의 과거 정책 경험을 전달하는 한편 인력 양성에도 참여한다면 에너지나 건설·인프라 중심의 한·중동 경제협력 관계를 한층 확대하는 한편, 보편적 삶의 질 향상이라는 외교적 가치와 소프트파워 형성에도 도움이 될 수 있을 것이다. 또한 향후 각국의 정책 방향에 대한 전망을 바탕으로 현지에 진출하거나 진출을 구상하고 있는 우리나라 기업에게 있어 좀 더 현실적인 제언을 담고자 노력하였다. 측면에서 본 연구는 기존의 연구와 다른 실용성과 차별점을 지닌다.

3. 연구의 범위와 구성

본 연구는 우리 정부의 대중동 경제협력 전략을 제안하는 정책연구 보고서이다. 그 취지에 맞게 중동지역에서 여성의 정치·경제·사회 참여에 대한 종교·문화적 제약 요건과 환경에 관해서는 기존의 연구를 간략히 요약하는 것으

로 같음하고자 한다. 정책연구 보고서로서의 의미에 충실하고자 사회·문화 규범을 둘러싼 논쟁에 대한 다양한 관점을 가급적 고루 담고자 노력하였다. 그리고 중동지역 전반의 정책 환경을 다루기는 하지만, 최근의 정책 변화에 주목하고자 우리나라와 한·사우디 비전 2030 협력을 확대하고 있는 사우디아라비아, 중동지역 최초로 특별 전략적 동반자 관계를 수립한 UAE, 최대 천연가스 수입국 카타르 등 우리나라의 주요 경제협력국이자 GCC 주요 산유국을 중심으로 연구를 진행하였다.

본 연구는 다음과 같이 구성되어 있다. 제2장에서는 중동지역에서 여성의 경제활동 참여가 저조한 배경을 다양한 관점에서 정리하고, 여성의 정치 및 경제 활동 참여 현황을 소개하였다. 제3장에서는 최근 주요국이 시행하고 있는 여성 경제활동 참여 확대 정책을 여성의 정치 및 경제 활동을 제약하는 법·제도의 수정, 일자리 창출, 교육 및 직업훈련 강화 측면에서 정리하였다. 제4장에서는 우리나라의 핵심 협력국이자 중동지역의 리더 국가인 사우디아라비아에서 시행하고 있는 여성 노동시장 참여 확대 정책의 경제적 효과와 노동시장에서 사우디 여성 인력의 외국인 노동자 대체효과를 분석하고 정책적 시사점을 제시하였다. 제5장에서는 결론을 대신하여 우리 기업의 진출 확대와 정부간 관련 분야 협력을 통해 한·중동 경제협력을 확대하고 분야를 다각화할 수 있는 협력 전략과 정책적 시사점을 제시하였다. 특히 최근 여성의 경제활동 확대 정책을 시행하고 있는 주요국의 정책적 과제를 우리나라의 경험을 바탕으로 짚어보고, 우리 정부가 협력을 제안할 수 있는 유망 분야를 소개하였다. 또한 앞선 세부 정책에 대한 분석을 바탕으로 향후 예상되는 중동 시장의 환경 변화를 전망하고 현지에 진출한 우리나라 기업에 대한 시사점과 진출 유망 산업 및 품목을 제시하였다.

본 보고서는 국내 정책연구로는 처음으로 중동지역의 여성 관련 정책에 대해 다루고 있다. 기존의 에너지나 건설·인프라 중심의 대중동 협력에서 다변화하고자 하는 목표에 부합하려면 정책 담당자들이 최근 중동지역의 중요한 변

화 중 하나인 여성 관련 정책과 사회 변화를 객관적 시각에서 이해할 필요가 있다. 본 연구는 이를 바탕으로 우리나라의 새로운 대중동 협력 정책을 구상할 수 있도록 다양한 최신 정보를 담고자 노력하였다. 방대한 문헌과 분야를 다루다 보니 전반적인 방향은 제시했지만 개별 분야나 산업에 대한 전략이나 계획을 제시하는 측면에서 다소 부족함이 있다. 정책 협력 분야나 유망 산업 및 품목 등에 대한 좀 더 구체적인 전략과 계획은 향후 각 부문과 산업의 전문가들과 중동지역 연구자들이 함께 후속 연구로 제시해주기를 기대한다.

제2장



중동지역 여성의 경제활동 참여 저조 배경 및 현황

1. 여성의 경제활동 참여 저조 배경
2. 여성의 정치 및 경제활동 참여 현황
3. 소결



1. 여성의 경제활동 참여 저조 배경

가. 사회문화적 특성

중동지역 국가들의 전체 경제활동 인구 중 여성 비율은 다른 지역과 비교하여 상대적으로 낮은 편에 속한다.¹¹⁾ 이는 우선적으로 이 국가들의 사회문화적 특성 때문인데, 먼저 가부장 제도를 주요 요인으로 볼 수 있다. 중동 사회에서는 전통적으로 가부장 제도가 유지되어왔으며, 이러한 남성 중심 권위주의의 틀 안에서 여성의 역할이 크게 제한되어왔다. 중동 문화권에서 남성은 여성보다 우월한 능력을 갖고 있어 사회 및 경제활동에 더 적합하다고 여겨졌다.¹²⁾ 이로 인해 남성은 주로 가장, 생계 유지 등의 역할을 부여받은 반면 여성의 역할은 가사와 육아에 국한되었다.¹³⁾ 이러한 사회적 통념은 여성의 생활공간 제한으로도 나타났다. 여성은 공적인 영역으로부터 분리된 사적 공간에 제한되어 생활해야 했고 자유로운 외출이 불가능했다. 가부장 제도는 긴 시간에 걸쳐 중동 사회 전반에 깊숙이 자리 잡았으며, 현재까지도 역내 대부분 국가들의 문화적 인식에 영향을 미치고 있다.¹⁴⁾

더불어 명예를 중요시하는 문화가 크게 발달한 것도 여성 경제활동 참여가 저조한 주요 원인으로 볼 수 있다. 중동 사회에서 명예로 여겨지는 것을 어길 경우 본인뿐 아니라 가족 전부의 명예가 실추되며, 한 번 명예가 상실되면 이를 다시 회복하기 쉽지 않다.¹⁵⁾ 이에 따라 중동 사람들은 본인의 명예를 지키는 것을 매우 중요하게 생각해왔다. 일반적으로 중동 여성의 명예는 주로 순결을 지키는 것과 관련되어 있는데, 이 때문에 공공장소에서 여성의 활동은 다방면

11) 중동 국가들의 여성 경제활동 참여 현황은 제2장 2절 '여성의 정치 및 경제활동 참여 현황'에서 다루고 있다.

12) Elamin and Omair(2010), p. 748; Sayed, Ali, and Hennekam(2018), p. 164.

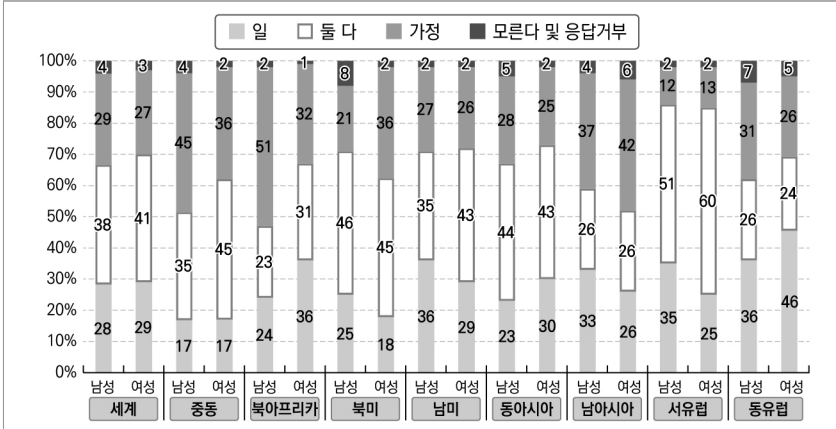
13) *Ibid.*

14) Elamin and Omair(2010), p. 749; Moghadam(1992), p. 10.

15) 엄익란(2018), p. 237.

그림 2-1. 여성 경제활동 참여에 대한 선호도

(단위: %)



주: 여기서 중동은 레바논, 바레인, 사우디아라비아, 예멘, 요르단, 이라크, 쿠웨이트, 팔레스타인, UAE 이상 9개국을, 북아프리카는 알제리, 이집트, 리비아, 모로코, 남수단, 튀니지 이상 6개국을 지칭함.

자료: Gallup and ILO(2017), p. 16.

으로 제한을 받아왔다.¹⁶⁾ 예를 들어 여성이 외출을 할 때에는 베일로 신체를 가리거나 보호자를 동반해야 했고 가족 외 남성과의 신체적 접촉이 금기시되었다.¹⁷⁾ 따라서 남성과의 교류가 불가피한 여성의 공적영역 활동은 여성의 명예 보호를 위해 적당하지 않다고 간주되었다.¹⁸⁾

위와 같은 사회문화적 특성에 기인하여 중동지역 국가들은 아직까지도 여성 경제활동 참여에 대해 다소 보수적인 태도를 보인다. 2017년 국제노동기구(ILO: International Labor Organizations)와 조사 전문기관인 Gallup이 수행한 설문조사 결과에 따르면 여성 경제활동 참여에 대한 중동지역 남성들의 선호는 다른 지역 남성들에 비해 현저히 낮다(그림 2-1 참고). 여성의 직장 생활과 가정 돌봄(혹은 돌 다) 중 어느 쪽을 선호하는지를 묻는 질문에서 직장 생활을 선택한 중동과 북아프리카 남성은 전체의 각각 17%, 24%에 불과했다. 직

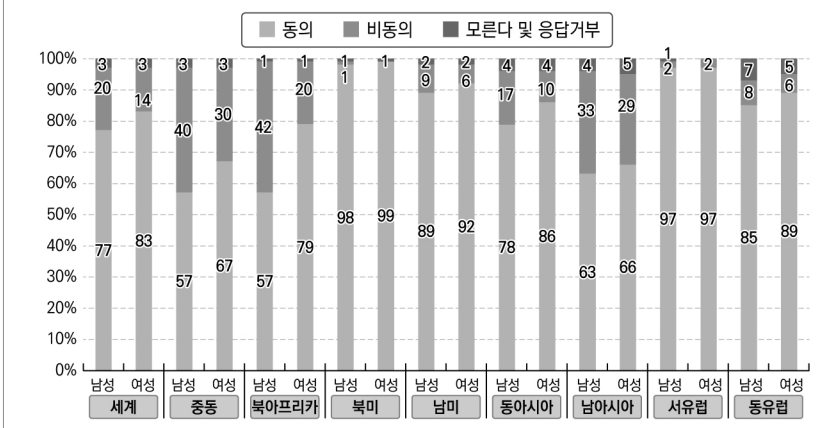
16) Moghadam(1992), pp. 10-11.

17) 엄익란(2018), p. 237.

18) 단국대학교 엄익란 교수 인터뷰(전문가간담회, 2019. 4. 3, 대한민국 서울).

그림 2-2. 가족 구성원 중 일하고 싶은 여성이 있을 경우 이에 동의할 의향

(단위: %)



주: 여기서의 중동은 레바논, 바레인, 사우디아라비아, 예멘, 요르단, 이라크, 쿠웨이트, 팔레스타인, UAE 이상 9개국을, 북아프리카는 알제리, 이집트, 리비아, 모로코, 남수단, 튀니지 이상 6개국을 지칭함.
 자료: Gallup and ILO(2017), pp. 34-35.

장과 가정 둘 다를 선택한 남성들을 이에 더하면 전체의 각각 52%, 47%인데, 이는 전 세계 평균(66%)에 크게 미치지 못하는 수치이다. 같은 질문에 대한 여성의 답변은 남성보다 직장생활 또는 둘 다를 선택한 경우가 많긴 하지만, 이 역시 전 세계 평균에 비해 상대적으로 낮다.

가족 구성원 중 일하고 싶은 여성이 있을 경우 경제활동에 동의할 의향이 있는지를 묻는 설문조사에서도 중동지역 국가들이 가장 보수적인 결과를 보였다 (그림 2-2 참고). 중동과 북아프리카 지역의 남성 중 57%만이 여성의 경제활동 참여에 동의할 의사가 있다고 답변하였는데, 이는 세계 어느 지역과 비교해도 낮은 수치이다. 같은 질문에 대한 여성의 동의율은 남성보다 조금 더 높았지만, 이 또한 남아시아를 제외하면 가장 낮았다.

나. 제도 및 법적 제약

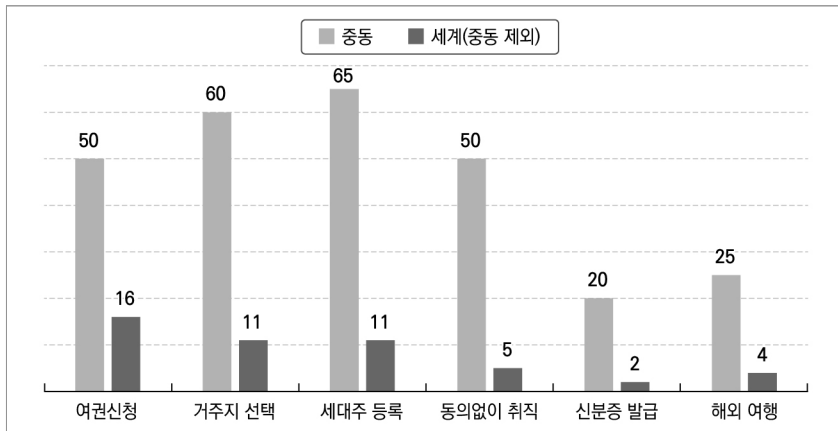
중동지역 국가들 중 일부는 자국 제도 및 법을 통해 여성의 취업, 이동(운전), 거주지 선택 등 여성의 특정 행동에 제한을 두고 있다. 허용되는 행동의 범위와

제한의 형태는 국가마다 조금씩 다르지만, 전반적으로 지역 내 여성의 경제활동을 저해하는 주요 요인으로 지목받고 있다. 특히 사우디아라비아를 비롯한 걸프 지역 일부 국가들은 여성의 경제·사회적 행동에 대해 가정 내 남성 후견인의 허락을 받도록 하는 남성 후견인 제도(Male Guardianship System, 혹은 마흐람(Mahram) 제도)을 두어 운영하고 있다. 이들 사회에서 여성은 독립된 주체로 인정받지 못하고 아버지, 남편, 혹은 아들 등 마흐람(Mahram)이라 불리는 남성 후견인의 보호를 받게 되어 있으며, 이에 따라 여성은 결혼, 교육, 경제 활동 등에 임할 때 이들의 허락을 받아야 한다.¹⁹⁾²⁰⁾ 이 제도는 관습법으로 적용되기 때문에 법적으로 따로 정리되어 있는 것은 아니지만, 분야별 법률이 개별적으로, 혹은 독립기관 및 기업이 자체 규칙을 통해 이를 따르고 있다.²¹⁾

[그림 2-3]에서 확인할 수 있듯이 전체 중동 국가들 중에서 여성의 여권 신

그림 2-3. 여성 행동에 제한을 두고 있는 국가 비율

(단위: %)



주: 여기서의 중동은 레바논, 리비아, 모로코, 몰타, 바레인, 사우디아라비아, 시리아, 알제리, 예멘, 오만, 요르단, 이라크, 이란, 이집트, 지부티, 카타르, 쿠웨이트, 튀니지, 팔레스타인(서안지구), UAE 이상 20개국을 지칭함.

자료: Alexander(2019. 1. 11), 온라인 자료(검색일: 2019. 6. 5).

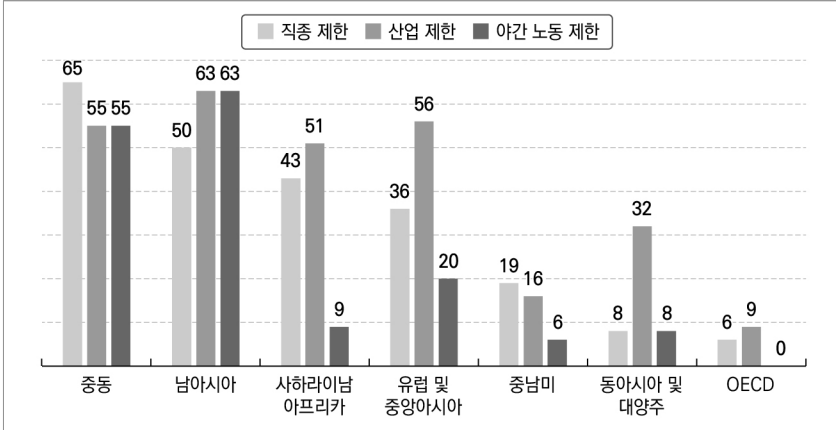
19) 엄익란(2018), p. 179.

20) 국제인권감시기구(Human Rights Watch)는 사우디아라비아 여성의 인권 신장을 이룩하는 데 있어 남성 후견인 제도를 가장 큰 장애 요인으로 꼽고 있다(Human Rights Watch, 2016. 7. 16, 온라인 자료, 검색일: 2019. 8. 9 참고).

21) Sayed, Ali, and Hennekam(2018), p. 164.

그림 2-4. 여성 노동에 제한을 두고 있는 국가 비율

(단위: %)



주: 여기서의 중동은 레바논, 리비아, 모로코, 몰타, 바레인, 사우디아라비아, 시리아, 알제리, 예멘, 오만, 요르단, 이라크, 이란, 아집트, 지부티, 카타르, 쿠웨이트, 튀니지, 팔레스타인(서안지구), UAE 이상 20개국을 지칭함.
 자료: World Bank(2018), p. 14.

청, 거주지 선택, 세대주 등록에 제한을 두고 있는 국가는 절반을 넘는다. 중동을 제외한 전 세계 국가들 중 해당 행동에 제한을 두고 있는 국가의 비율이 10% 내외인 것과 비교하면 중동지역 국가들이 여성의 행동에 특히 많은 제약을 두고 있다는 사실을 알 수 있다. 아울러 신분증 발급, 해외여행에 대한 제약에 있어서도 중동 국가들이 압도적으로 높은 비율을 보였다. 중동 국가들 중 여성의 경제활동에서 직종, 산업, 야간 노동에 제한을 두고 있는 국가 비중은 각각 65%, 55%, 55%를 기록하였다(그림 2-4 참고). 이는 남아시아를 제외한 전 세계 다른 지역에 비해, 특히 사하라이남아프리카, 중남미 등 다른 신흥 지역과 비교해서도 상당히 높은 수준이다. 걸프협력회의(GCC: Gulf Cooperation Council) 회원국들은 다른 중동 국가들에 비해 여성 행동에 더 많은 제약을 두고 있는 것으로 나타났는데, 자세한 내용은 [표 2-1]을 통해 확인할 수 있다.²²⁾ 아울러 출산·육아 지원 제도의 부재도 중동지역 내 여성의 경제활동 참여

22) 최근 사우디아라비아를 중심으로 여성 행동에 대한 규제가 완화되고 있는데, 이는 제3장 '여성의 경제활동 참여 확대를 위한 주요 정책'에서 다루고 있다.

표 2-1. 주요 GCC 회원국의 여성 행동 제한

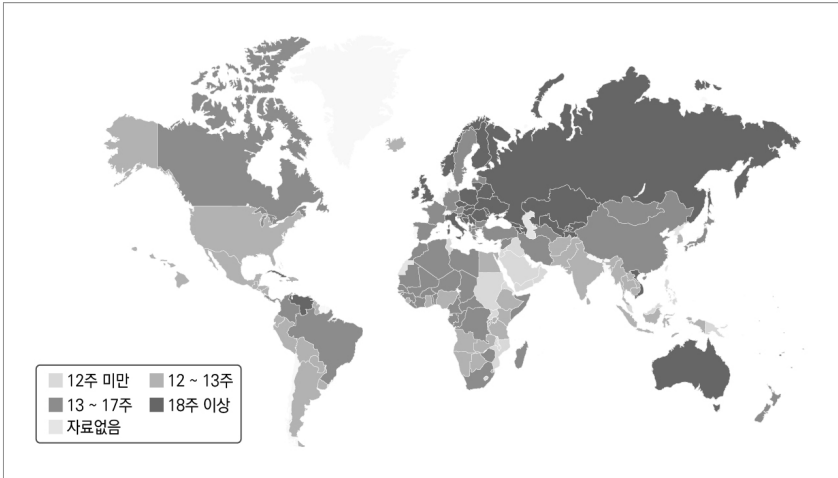
	사우디	UAE	쿠웨이트	카타르
남성과 동일한 방법으로 여권 신청이 가능한지	X	X	O	O
남성과 동일한 방법으로 해외여행이 가능한지	X	O	O	X
남성과 동일한 방법으로 외출이 가능한지	X	X	X	X
남성과 동일한 방법으로 거주지 선택이 가능한지	X	X	X	X
남성과 동일한 방법으로 취직이 가능한지	O	X	X	X
직장 내 성차별과 관련된 법조항이 있는지	X	X	X	X
직장 내 성희롱과 관련한 법조항이 있는지	X	X	X	X
동일노동 동일임금에 대한 법조항이 있는지	X	X	X	X
여성 야간근무에 대한 시간제한이 있는지	X	X	X	O
여성 노동에 직종 제한이 있는지	X	X	X	X
여성 노동에 산업 제한이 있는지	X	X	X	X
임산부 해고가 법적으로 금지되어 있는지	X	X	X	X
남성과 동일한 방법으로 사업등록이 가능한지	O	O	O	O
재산 상속에 대해 남녀 자녀의 권리가 동일한지	X	X	X	X
남성과 여성의 정년퇴직 나이가 같은지	X	O	O	O

자료: World Bank(2019b), pp. 24-30.

를 저해하는 요소로 작용한다. [그림 2-5]에서 확인할 수 있듯이 중동 국가들의 출산휴가 기간은 다른 지역 국가들과 비교하여 상대적으로 짧다. 특히 GCC 회원국을 포함한 아라비아 반도에 위치한 국가들은 출산휴가 기간이 전 세계에서 가장 짧은 편에 속한다. 중동 국가 대부분이 출산휴가 기간 동안 통상임금 지급을 원칙으로 하지만, 사우디아라비아와 UAE의 경우 각각 1년, 3년 미만으로 근무한 여성에 대해서는 통상임금의 50%만 제공하도록 규정되어 있다(표 2-2 참고). 역내 일부 국가에서는 출산휴가 동안의 급여가 국가에 의해 보장되지 않는다. GCC 회원국들과 시리아의 경우 고용주가 출산휴가 기간 동안의 급여 전체를 책임지도록 되어 있다. 중동지역 국가들 중 법적으로 육아휴직이 보장되는 국가는 없는 것으로 나타났다. 카타르는 회사 내규에 의해 육아휴직 제도를 도입할 수 있지만, 이마저도 외국계 기업을 제외하면 잘 이루어지지 않고 있다.

이 밖에도 중동지역에는 여성의 경제활동 참여를 저해하는 제도 및 규칙들

그림 2-5. 국가별 출산휴가 기간



자료: ILO(2014), p. 10.

이 많이 있다. 예를 들어 사우디아라비아는 최근까지 직장 내에서 종교적으로 적절한 의상만을 착용할 것을 여성에게 요구했다.²³⁾ 더불어 회사에 여성 전용 입구를 설치하도록 규정하였으며, 남성과 여성이 같은 사무실 내에서 일하는 것을 허용하지 않았다.²⁴⁾ 이를 비용으로 생각한 사업주들은 남성 직원 고용만을 전제로 한 사무실을 주로 건축하게 되었는데, 이에 따라 여성 일자리 창출이 크게 제한받았다. 이러한 제도들은 여성 경제활동 참여의 중요성이 확대되면서 최근 크게 완화되고 있지만 제도가 완벽히 시행되기까지, 더욱이 국민들의 인식이 개선될 때까지는 상당한 시간이 필요할 것으로 보인다.

23) Alhejji(2018), p. 175.

24) Sayed, Ali, and Hennekam(2018), p. 164.

표 2-2. 중동 주요국의 출산·육아 휴직 기간 및 급여

국가	출산휴가				육아휴직	
	기간	통상임금 대비 급여	지급 주체 및 비율		기간	통상임금 대비 급여
			사회보장	고용주		
알제리	14주	100%	100%	0%	없음	-
바레인	60일	45일간 100%	0%	100%		
이집트	90일	100%	75%	25%		
요르단	10주	100%	100%	0%		
쿠웨이트	70일	100%	0%	100%		
레바논	7주	100%	0%	100%		
모로코	14주	100%	100%	0%		
카타르	50일	100%	0%	100%		
사우디	10주	3년 미만 근무 50%, 3년 이상 근무 100%	0%	100%		
시리아	첫째 120일, 둘째 90일, 셋째 75일	100%	0%	100%		
UAE	45일	1년 미만 근무 50%, 1년 이상 근무 100%	0%	100%		

자료: Butenschen and Meijer(2018), p. 333; ESCWA(2016), pp. 46-47.

다. 석유 중심 경제의 구조적 특수성

Ross(2008)는 중동지역 여성의 경제 참여가 저조한 이유를 이 지역 국가들이 석유 자원을 기반으로 성장했기 때문이라고 설명한다. 석유 자본의 유입은 두 가지 측면에서 여성 경제활동 참여를 저해한다. 첫째, 석유 중심 경제성장은 환율 등 대외환경 변동에 쉽게 영향을 받는 교역재 산업(Traded Sector)을 쇠퇴시켜 여성 노동 수요를 감소시킨다. 대부분의 개발도상국에서 여성은 도소매업, 금융업과 같은 비교역재 산업(non-Traded Sector)보다 제조업, 농업과 같은 교역재 산업에 더 많이 종사하고 있다.²⁵⁾ 이는 주로 비교역재 산업이 교역재 산업에 비해 육체노동, 다른 사람과의 교류 등이 더 많이 동반되기 때문이다. 일반적으로 석유 중심 경제성장은 자국 화폐가치를 상승시켜 교역재 산업의 국제경쟁력 약화를 초래하는데, 여성이 이 산업에 주로 종사하기 때문에 자

25) Ross(2008), p. 110.

연스럽게 여성 일자리가 크게 감소하게 된다.²⁶⁾

둘째, 석유 중심 경제성장은 가계소득 증가에 따른 여성의 의중임금(reservation wage) 상승을 유발하여 여성 노동 공급을 감소시킨다.²⁷⁾ 대규모 석유 개발이 이루어지면 보조금 지급 등 각종 정부 혜택 확대, 비교역재 산업 성장에 따른 남성의 임금 상승 등의 요인으로 가계소득이 급격히 증가하게 된다. 이처럼 소득이 커지게 될 경우 기존에 주로 가정에 머물렀던 여성들이 경제활동에 참여할 유인은 그만큼 더 작아지기 마련이며, 이는 의중임금 상승으로 이어져 여성의 노동 공급 감소를 야기하게 된다. 이와 같이 교역재 산업 쇠퇴에 따른 여성 노동 수요 감소와 가계소득 증가에 따른 여성 노동 공급 감소에 기인하여 석유 기반 국가에서의 여성 경제활동 참여는 위축된다.

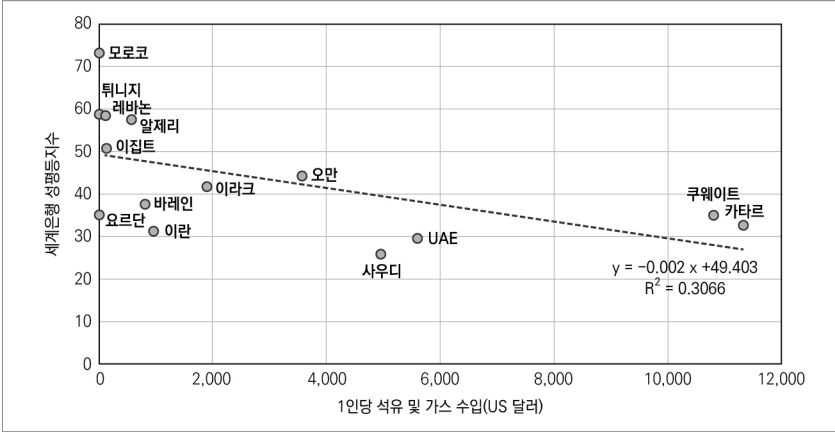
이러한 노동시장에서의 상황과 막대한 석유 수입을 기반으로 한 복지 혜택이 가부장제 사회에서 남성에게 주로 제공되었다는 점이 맞물려 이들 국가들에서 여성 소외 현상이 사회 전반적으로 초래되었다. [그림 2-6]은 중동지역 국가들의 1인당 석유 및 가스 수입과 여성 인권의 상관관계를 보여준다. 모로코, 튀니지, 레바논 등 1인당 석유 및 가스 수입이 없거나 적은 국가들은 세계은행 성평등지수(Gender Equality Index)에서 상대적으로 높은 평가를 받고 있다. 반대로 사우디아라비아, UAE, 쿠웨이트 등의 GCC 국가들은 1인당 석유 및 가스 수입이 큰 반면 성평등지수는 낮다. 여기서 요르단, 이집트, 바레인과 같이 1인당 석유 및 가스 수입은 적는데 성평등지수가 높지 않은 국가들이 있다. Ross(2008)는 이를 걸프 산유국으로 이주한 노동자들의 자국 송금이 늘어나 결국 이들 국가들 내에서도 비슷한 사회 현상이 나타났기 때문이라고 설명하고 있다.²⁸⁾ 더불어 [그림 2-7]을 통해 확인할 수 있듯이 1인당 석유 및 가스 수입이 많은 국가일수록 여성 참정권을 늦게 획득했다.

26) Corden and Neary(1982), p. 841.

27) 의중임금(reservation wage)이란 노동자가 노동 공급을 통해 지급받고자 하는 최소한의 임금 수준을 가리킨다.

28) Ross(2008), p. 116.

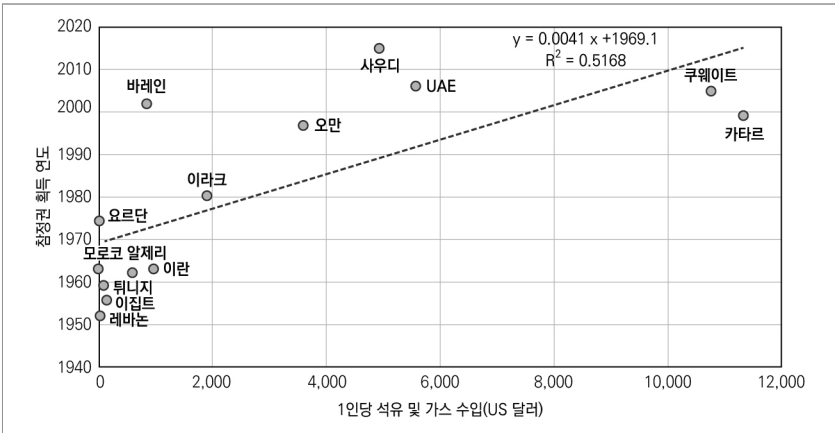
그림 2-6. 1인당 석유 및 가스 수입(收入)과 여성 인권의 상관관계



주: 세계은행 성평등지수는 2018년 기준, 1인당 석유 및 가스 수입은 2017년 기준임.

자료: Ross(2008), p. 117; World Bank, Data, <https://data.worldbank.org/indicator>(검색일: 2019. 5. 10); World Bank(2019b), pp. 24-30을 참고하여 저자가 재구성함.

그림 2-7. 1인당 석유 및 가스 수입(收入)과 여성 참정권 획득 연도



주: 1인당 석유 및 가스 수입은 2017년 기준임.

자료: Ross(2008), p. 117; Women Suffrage and Beyond, Global, Timeline, https://womensuffrage.org/?page_id=69(검색일: 2019. 7. 30); World Bank(2019b), pp. 24-30을 참고하여 저자가 재구성함.

2. 여성의 정치 및 경제활동 참여 현황

GCC 국가에서 여성의 정치 및 경제활동 참여는 전 세계 다른 국가들보다 상당히 저조한 편이다. 세계 성 격차 보고서(The Global Gender Gap Report)는 전체 순위 및 점수와 함께 경제, 학업, 보건, 정치와 같이 4개의 영역으로 나누어 국가별 남녀간 격차를 살펴보고 있다. 이 보고서에 따르면 GCC 국가들의 종합 순위는 121~141위로 최하위권에 머무르고 있다(표 2-3 참고).²⁹⁾ GCC 국가들은 학업과 보건 부문에서 상대적으로 높은 순위를 달성하였으며, 점수 측면에서도 남성과의 격차가 거의 없다는 공통된 특성을 보였다(그림 2-8 참고). 반면 경제와 정치 부문에서는 상대적으로 낮은 순위권에 머물렀고 남성과의 격차도 더욱 뚜렷하게 나타났다. 이번 절에서는 성 격차(Gender Gap)를 비롯한 다양한 지표를 통해 GCC 여성들의 경제 및 정치활동 참여 현황을 구체

표 2-3. GCC 국가별 성평등 지수 순위 및 점수

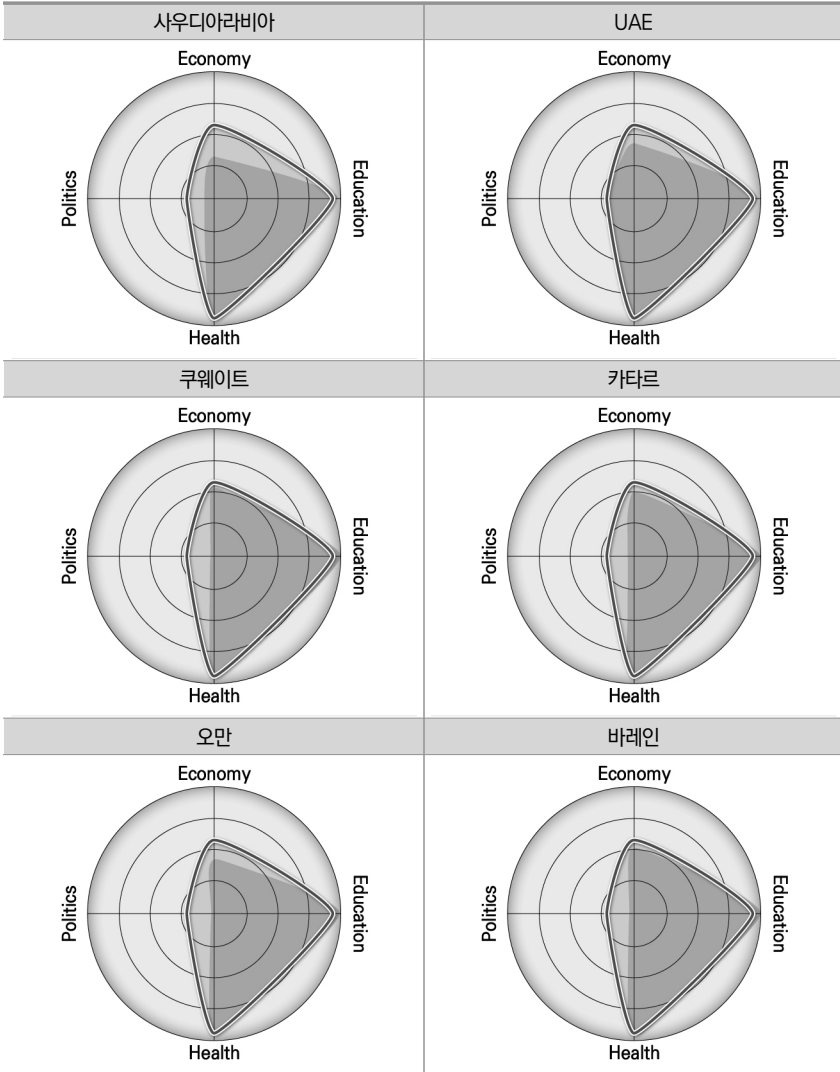
국가	종합 순위 및 점수	부문별 순위 및 점수			
		경제	학업	보건	정치
UAE	121 (0.642)	134 (0.439)	95 (0.979)	94 (0.972)	68 (0.180)
쿠웨이트	126 (0.63)	127 (0.541)	74 (0.992)	140 (0.961)	146 (0.027)
카타르	127 (0.629)	129 (0.511)	62 (0.995)	139 (0.961)	140 (0.050)
바레인	132 (0.627)	128 (0.515)	43 (0.998)	142 (0.958)	143 (0.037)
오만	139 (0.605)	137 (0.430)	83 (0.990)	49 (0.979)	148 (0.020)
사우디아라비아	141 (0.59)	145 (0.337)	83 (0.982)	49 (0.963)	127 (0.077)

자료: World Economic Forum(2018), p. 11.

29) 참고로 2018년 기준 우리나라의 종합 순위는 115위(0.657점)이며, 경제 부문 124위(0.549점), 학업 부문 100위(0.973점), 보건 부문 87위(0.973), 정치 부문 92위(0.134)를 기록하였다. World Economic Forum(2018), p. 147.

적으로 살펴보고자 한다.³⁰⁾

그림 2-8. GCC 국가별 성 격차 지수 다이어그램(2018년)



자료: World Economic Forum(2018), p. 19, p. 149, p. 213, p. 229, p. 237, p. 283.

30) 성 격차는 경제, 학업, 보건, 정치 등의 분야에 있어서 성별간 차이를 나타내는 지수이다. 부문별 남성 대비 여성의 비율(Female to male ratio)을 통해 절대적 수준과 상관없이 해당 국가에서 성별에 따른 격차를 보여주는 지표이다.

가. 여성의 정치활동 참여 현황

GCC 국가들은 앞에서 설명한 다양한 배경으로 인해 여성의 정치 참여가 상당히 제한적이다. 특히 이들 국가는 남녀를 불문하고 선거를 비롯한 정치적 의사 표현에 많은 제약이 있으며, 여성의 경우 제약 수준이 더욱 높았다. 여성의 정치 참여는 사회 구성원으로서 자신의 권리와 인적자원 개발을 향상시킬 수 있는 방향으로 다양한 정책을 추진하는 데 있어 핵심적이고 능동적인 방법이다. 그렇기 때문에 경제적 참여가 늘어나는 것과 함께 정치 참여는 성 격차 및 평등 정도를 알아 볼 수 있는 지표가 되며, 경제활동과 함께 살펴볼 필요가 있다.

[표 2-4]에서 보는 바와 같이 GCC 지역에서 여성의 선거 참여는 1990년대 이후에야 가능해졌다. 오만은 GCC 국가 중 가장 빠른 1994년에 정부에 의해 선택된 일부 여성에게 선거권을 허용했으며, 2003년에 모든 여성으로 선거권이 확대되었다.³¹⁾ 이후 카타르(1999), 바레인(2002), 쿠웨이트(2005) 등으로 여성 참정권 허용이 확대되었으며, 사우디아라비아에서 여성은 2015년에서야 지방의회 선거권을 획득할 수 있었다. 하지만 제도적으로 참정권이 주어졌다 할지라도 실제 여성이 자유롭게 정치적 의사를 표현하기에는 많은 제약이 따랐다. 예를 들면 선거에 필요한 거주증 발급에 대한 남성 가족의 동의 거부, 과거

표 2-4. GCC 국가별 여성 선거권 도입 현황

국가	선거권 부여 연도	선거권
사우디아라비아	2015	지방의회 선거
UAE	2006	연방국가회의(Federal National Council) 선거인단에 여성 포함
쿠웨이트	2005	지방의회 및 국회
카타르	1999	시의회 및
오만	1994	시의회 및 국회
바레인	2002	시의회 및 국회

자료: Al-Fassi(2017. 12. 16), "Is Female Suffrage in the Gulf Important?" 온라인 자료(검색일: 2019. 5. 7).

31) UNICEF(2011), p. 3.

여성에 대한 운전 불허에 따른 이동 제한 등이 실질적인 정치 참여에 난관으로 작용했다.³²⁾ 사우디아라비아뿐만 아니라 UAE, 카타르 등 GCC 지역에서 여전히 남아 있는 부족주의적 특성으로 인해 남성 출마자 및 자신이 속한 부족원에 대한 선거 강요 등으로 여성이 주체적이고 자의적인 결정을 내리기도 쉽지 않은 상황이다.³³⁾ 그렇다보니 제도적으로 선거권 및 피선거권이 갖추어져 있더라도 실제 투표율이나 여성 후보 등록 비중은 높지 않은 것으로 보고되고 있다. 이는 정책 결정 시에도 여성의 의사나 선호 정책이 반영되기 어려움을 시사한다.

GCC 지역에서 입법부 내 여성 비중은 전반적으로 낮으나 UAE는 다른 지역 및 국가들과 비교했을 때에도 상대적으로 높게 나타났다. 2018년 기준 UAE는 중동 및 북아프리카뿐만 아니라 우리나라보다도 높은 22.5%의 여성 의원 비중을 보였다. UAE에서 준입법 기능은 40명 정원(20명은 임명, 20명은 선출), 5년 임기의 연방국가회의(Federal National Council)가 담당하고 있다. UAE 내 국인 여성은 2006년부터 연방국가회의의 선거권 및 피선거권을 획득하였으며, 2015년 선거에서 8명이 임명되었고, 1명이 선출되었을 뿐만 아니라 의장도 여성 의원이 맡는 등 여성의 정치 참여 여건이 빠른 속도로 개선되었다. 칼리파 빈 자이드(Shaikh Khalifa Bin Zayed Al Nahyan) UAE 대통령이 2019년부터 의회에 절반을 여성으로 할당할 것을 지시함에 따라 앞으로 정치 부문에서 여성 참여가 더욱 확대될 것으로 보인다.³⁴⁾³⁵⁾ 한편 사우디아라비아의故압둘라 국왕은 2011년에 국왕 최고 자문기구인 슈라 위원회의 20%를 여성으로 할당하기로 결정하고, 법 개정을 통해 2013년부터 30명의 여성 위원이 남성과 동일한

32) 사우디아라비아 정부는 2018년 6월부터 여성의 운전을 허용하였다.

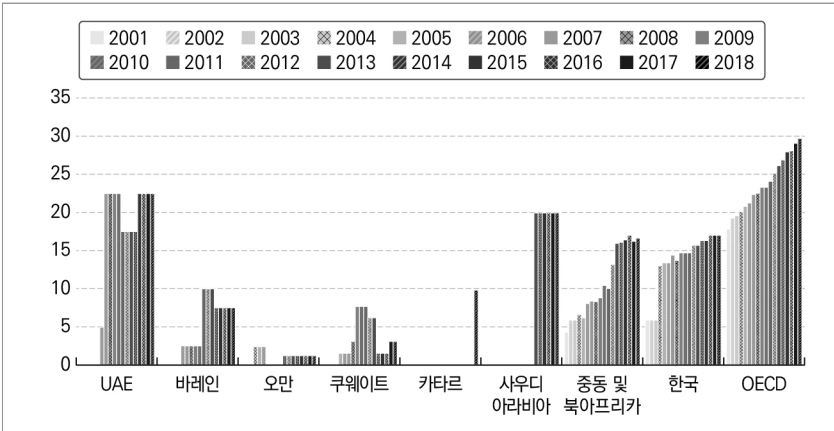
33) "Call for quotas for women as Qatar holds rare vote"(2015. 5. 12), <https://gulfnews.com/world/gulf/qatar/call-for-quotas-for-women-as-qatar-holds-rare-vote-1.1509553> (검색일: 2019. 10. 15).

34) Zaatari(2018. 12. 8), "Woman to have 50% representation in UAE Federal National Council," <https://gulfnews.com/uae/government/women-to-have-50-representation-in-uae-federal-national-council-1.1544258767491>(검색일: 2019. 7. 24).

35) UAE General Women's Union 관계자 인터뷰(2019. 8. 20, UAE 아부다비).

그림 2-9. 입법부 내 여성 비중

(단위: %)



자료: World Bank, Data, Proportion of seats held by women in national parliaments(%), 온라인 자료(검색일: 2019. 7. 11).

권한과 책임을 전제로 임명되었다.³⁶⁾ 하지만 바레인, 오만, 쿠웨이트, 카타르의 입법부 내 여성 비중은 여전히 낮은 수준에 머무르고 있다(그림 2-9 참고).

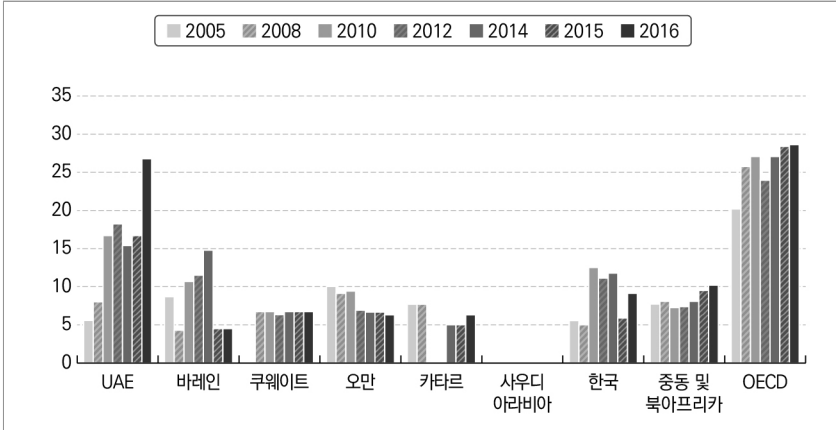
GCC 행정부에서 여성 장관 비중은 전반적으로 높지 않으나, UAE는 최근 OECD 평균 비중에 근접하고 있다. 자료 입수가 가능한 가장 최근 연도인 2016년 기준 UAE의 32개 부처 중 문화 및 지식발전부(Ministry of Culture and Knowledge Development), 공동체개발부(Ministry of Community Development), 국무부(Ministry of State), 미래 식량 안전부(Ministry of State for Future Food Security) 등에 여성 장관이 임명되었다.³⁷⁾ 그리고 전체 행정부에서 여성 장관 비중은 26.7%로 우리나라보다도 높았으며, OECD 평균과도 큰 차이가 없었다. 반면 쿠웨이트, 오만, 카타르 등에서 여성 장관 비

36) McDowall and Bakr(2013. 2. 20), "Saudi King swears in first women members of advisory council," <https://www.reuters.com/article/us-saudi-women-council/saudi-king-swears-in-first-women-members-of-advisory-council-idUSBRE91I0RK20130219>(검색일: 2019. 7. 23).

37) Government.ae, About the UAE, The UAE Government, The UAE Cabinet, 온라인 자료(검색일: 2019. 7. 23).

그림 2-10. GCC 국가들의 여성 장관 비중

(단위: %)



자료: World Bank, Data, Proportion of women in ministerial level positions(%), 온라인 자료(검색일: 2019. 7. 11).

중은 10% 미만이었으며, 사우디아라비아에는 여성 장관이 없는 것으로 조사되었다(그림 2-10 참고).

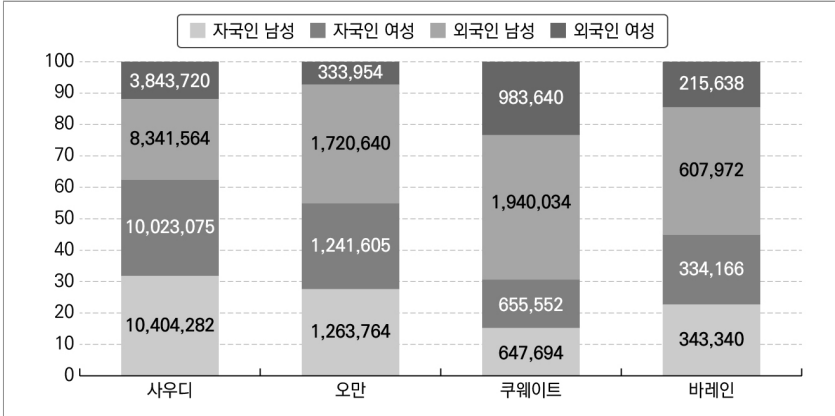
나. 여성의 경제활동 참여 현황

1) GCC 지역의 인구 구조

GCC 지역의 인구 구조는 여성 인구 비중이 작다는 특성을 보인다. 이는 저임금 남성 노동자 중심으로 유입된 외국인 노동력 때문이다. 특히 인구 규모가 작은 바레인과(150만 명) 쿠웨이트(423만 명) 등에서 외국인은 전체 인구의 각각 54.9%, 69.2%로 그 비중이 더욱 높았다(그림 2-11 참고). 사우디아라비아 거주 외국인은 약 1,219만 명으로 역내에서 가장 많았으나 사우디아라비아 총 인구가 3,261만 명으로 많기 때문에 그 비중은 37.4%로 가장 낮았다. 또한 GCC 국가들에서 외국인 중 여성 인구 비중은 16.3~33.6%에 그쳤다. 이는 GCC 국가들이 1970년대부터 유가 상승으로 얻은 막대한 재원을 바탕으로 다양한 인프라 프로젝트를 추진하면서 필요한 노동력을 충당하기 위해 아시아 국

그림 2-11. GCC 국가별 내국인 및 외국인 남성·여성 인구

(단위: %, 명)



주 : 2016년 기준.

자료 : GCC-STAT, Statistics, Population DB(검색일: 2019. 7. 12).

가들로부터 남성 저임금 노동자를 중심으로 한 인력을 대거 수입해왔기 때문이다.³⁸⁾ 반면 내국인 남녀의 성비는 96.3~101.2로 어느 정도 균형을 유지하고 있다. 그러므로 GCC의 인구 및 노동 관련 통계를 분석할 때 이러한 구조적 특징을 이해하고 내국인과 외국인을 구분하여 살펴볼 필요가 있다.

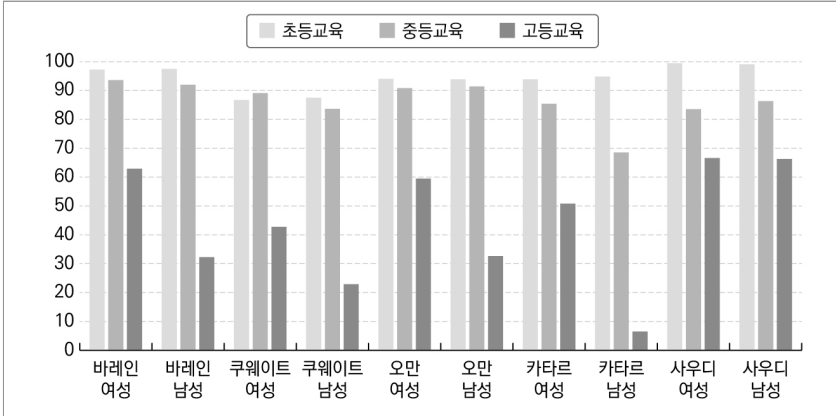
2) 여성의 교육 현황

GCC 지역에서 여성의 교육 수준별 등록률은 남성보다 대부분 높았으며, 특히 고등교육에서 여성의 등록률은 확연히 높은 차이를 보였다. GCC 국가 대부분에서 초등교육의 남녀간 등록률 격차는 1% 포인트 이내로 거의 동일하게 나타났다(그림 2-12 참고). 반면 중등교육에서 남녀의 등록률 차이는 0.6~16.9% 포인트였으며, 오만과 사우디아라비아를 제외하고 여학생의 등록률이 남학생보다 높았다. 그리고 사우디아라비아에서 여성의 고등교육 등록률은 남성보다 0.2% 포인트 높아 비슷한 수준을 유지했지만, 쿠웨이트, 오만, 바레인, 카타르 등에서는 20.0~44.4% 포인트의 차이로 여성의 고등교육 등록률이 월등히 높

38) Randeree(2012), pp. 3-4.

그림 2-12. GCC 국가의 교육 수준별 등록률

(단위: %)



자료: World Economic Forum(2018), p. 19, p. 149, p. 213, p. 229, p. 237, p. 283.

았다.³⁹⁾ 이는 GCC 지역에서 여성이 교육받을 수 있는 인프라가 어느 정도 갖춰졌으며 여성의 교육에 대한 제약도 없음을 시사한다.

GCC 지역에서 남녀의 대학 전공은 대부분 경영 및 법학, 예술 및 인문학에 집중되었다. 사우디아라비아 여성의 31.7%가 예술 및 인문학을 전공하였으며, 남성의 25.9%는 경영 및 법학을 전공하였다(표 2-5 참고). 카타르에서 남성의 절반이 공학, 제조 및 건축학을 전공한 반면 여성은 주로 예술 및 인문학을 전공하였다. 한편 UAE와 바레인에서는 남성과 여성 모두 경영 및 법학 전공자의 비중이 높았다. 이처럼 GCC 대부분의 국가에서 여학생의 전공은 예술 및 인문학에 집중되어 있어 남학생에 비해 높은 고등교육 등록률을 보이더라도 취업에 유리한 전공을 선택한 비중이 작아 교육 수준이 높아도 취업으로 연결되지 않는 측면도 무시할 수 없다.⁴⁰⁾

39) GCC 지역에서 내국인 남성은 높은 수준의 교육을 받지 않더라도 여성보다 상대적으로 일할 수 있는 기회가 많다. 그리고 남성의 결혼 연령이 낮으며, 결혼 이후 가족 부양은 남성 중심으로 이루어지는 전통과 여성의 학업에 대해서는 비교적 우호적인 문화적 배경, 내국인 교육에 대한 정부의 풍부한 지원 정책 등으로 여성의 교육 수준이 남성보다 높은 것으로 판단된다. 남성의 경우 상대적으로 해외 유학이 용이한 반면 여성의 경우 많은 제약이 있다는 점도 원인으로 지목된다.

40) 사우디아라비아에서 이공계에 여성 학생 수가 늘어나고 있으나 여학생에 대한 실무교육이 부족하여

표 2-5. 주요 GCC 국가별 대학 졸업 전공

(단위: %)

	바레인		카타르		사우디아라비아		UAE	
	여성	남성	여성	남성	여성	남성	여성	남성
농수산, 수의	-	-	-	0.8	0.1	0.3	0.1	0.2
예술 및 인문학	6	1.5	27.6	5.1	31.7	18	10	2.6
경영 및 법학	57.7	53.3	27.2	23.1	15	25.9	38.6	59.7
교육학	5.8	3.7	7.8	1.4	17.8	12.2	12.6	1.2
공학, 제조 및 건축학	5.7	18.8	12.3	49.8	0.7	15.9	8.7	20.1
보건 및 복지	8.2	5.4	7.9	1.8	6.1	5.2	9.5	2.4
ICT	5.1	8.2	2.6	6.3	5.8	8.4	6.2	7.4
자연과학, 수학 및 통계학	2.4	0.8	2.4	2.2	11.7	5.3	1.6	0.7
서비스	2.9	1.5	0.4	4.6	1.6	1.2	0.5	0.2
사회과학, 언론정보	5.2	5.2	11.1	5.7	8.9	7.5	11	5.4

자료: World Economic Forum(2018), p. 19, p. 149, p. 213, p. 229, p. 237, p. 283.

3) 여성의 경제활동 참여 특성

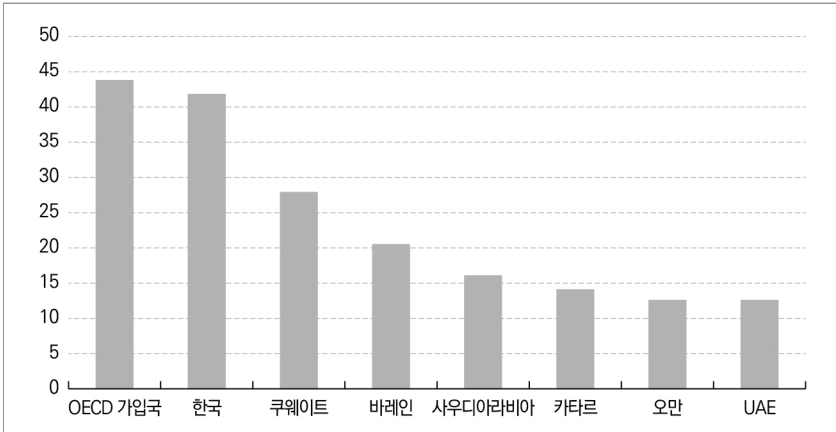
다양한 사회 및 문화적 배경으로 인해 GCC 국가들에서 남성 대비 여성의 경제활동 참여가 상대적으로 저조한 편이라는 점은 앞서 언급한 바 있다. 전체 노동시장에서 여성 비중을 살펴보면 OECD 및 한국은 여성의 노동시장참여율이 40%를 상회하고 있으나 GCC 국가들은 30%에도 미치지 못하고 있다(그림 2-13 참고). 그나마 쿠웨이트가 28.0%로 가장 높았고 UAE는 12.6%로 가장 낮았다. 반면 15세 이상 여성 인구를 기준으로 여성의 경제활동 참여 비율을 보면 카타르(57.8%)와 쿠웨이트(57.5%)는 OECD(52.8%)나 한국(51.6%)보다 높게 나타났으며 UAE는 51.1%로, 한국과 비슷한 수준을 보였다(그림 2-14 참고).⁴¹⁾ 성 격차 순위가 낮은 오만(31.0%)과 사우디아라비아(23.4%)는 상대적으로 낮은 여성 경제활동 비율을 보였다. 하지만 이것은 내국인과 외국인을 구분하지 않은 결과로, 15세 여성인구 중 경제활동 참여 비율 통계를 국

취업으로 연결되기까지는 어려움이 있다(사우디아라비아 교육부 관계자 인터뷰, 2019. 9. 30, 사우디아라비아 리야드).

41) 여성 경제활동참여율은 15세 이상 여성 중 취업자와 실업자를 모두 포함하는 인구를 의미한다.

그림 2-13. 전체 노동력 중 여성 노동력 비중(2018년)

(단위: %)



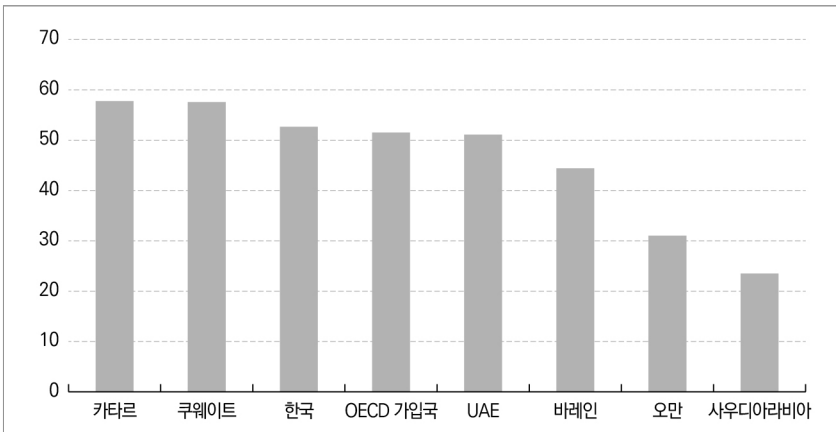
주: 전체 노동력 대비.

자료: World Bank, Data, Labor force, female(% of total labor force), 온라인 자료(검색일: 2019. 5. 7).

적에 따라 분류할 경우 GCC 국가에서 외국인 여성의 경제활동참여율이 내국인보다 높게 나타났다. 일례로 사우디아라비아에서는 외국인 여성의 참여율이

그림 2-14. 15세 이상 여성의 경제활동 참여 비중(2018년)

(단위: %)

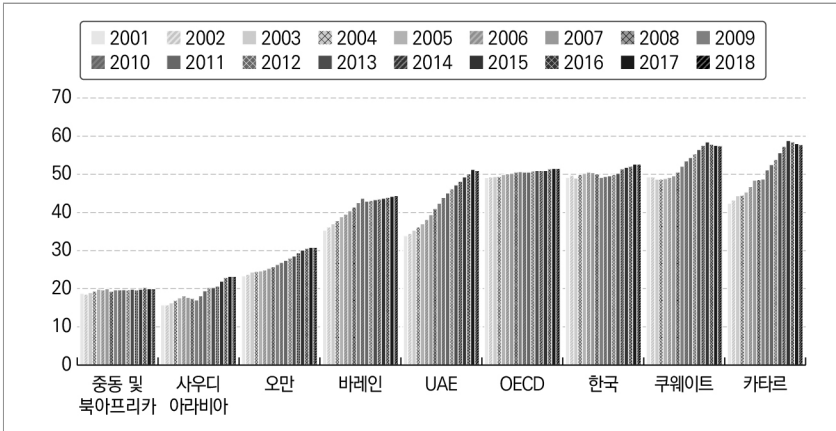


주: 15세 이상 여성 인구 대비.

자료: World Bank, Data, Labor force participation rate, female(% of female population ages 15+)(modeled ILO estimate), 온라인 자료(검색일: 2019. 5. 7).

그림 2-15. GCC 국가별 여성의 노동시장 참여율 변화 추이

(단위: %)



자료: World Bank, Data, Labor force participation rate, female(% of female population ages 15+)(modeled ILO estimate), 온라인 자료(검색일: 2019. 5. 7).

25.9%인 반면 내국인 여성은 20.2%로 낮았다.⁴²⁾ 이처럼 외국인 비중이 높은 국가일수록 여성의 경제활동참여율이 높게 나타났으며, 이는 내국인보다는 외국인 여성의 높은 경제활동참여율에 기인한 것이라고 할 수 있다.

최근 ‘노동력 자국민화’의 틀에서 내국인 여성의 경제활동 참여를 늘리기 위한 정책이 추진되고 있어 향후 이 지역 여성의 노동시장 참여에 많은 변화가 예상된다. 특히 사우디아라비아에서는 그동안 여성의 이동, 운전, 종사 업종 등에 제약이 많아 경제활동 참여가 쉽지 않았다. 하지만 2016년 발표된 ‘사우디 비전 2030’에도 여성 고용 확대에 대한 내용이 담겨있으며, 2018년에는 여성의 운전 허용을 비롯해 여성의 이동에 대한 제약 완화 등의 개혁을 추진하고 있다.⁴³⁾ UAE도 여성 역량 강화를 위한 ‘국가 전략 2015-2021(National Strategy for Empowerment of Emirati Women 2015-2021)’을 발표한 바 있으며, 2005년 가정법 제정, 2016년 출산휴가 기간 연장, 2018년 남녀임

42) Saudi General Authority for Statistics, Labour Market 2018 Fourth Quarter DB(검색일: 2019. 7. 15).

43) 사우디아라비아 노동사회개발부 관계자 인터뷰(2019. 9. 30, 사우디아라비아 리야드).

금평등법 제정 등 여성 관련 제도 및 법을 꾸준히 개선하고 있어 여성의 경제활동 참여 확대가 예상된다.⁴⁴⁾⁴⁵⁾

GCC 지역에서 여성의 실업률은 남성보다 상대적으로 높았으며, 청년층의 경우 그 편차는 더욱 두드러진다. 세계은행 통계를 통해 실업률을 살펴보면 한국을 비롯한 OECD 가입국의 전체 실업률은 5.4%이며 전체 남성과 여성, 청년 남성과 여성 간 실업률 차이는 각각 0.2%포인트, 1.3%포인트로 크지 않았다. 반면 인구 규모가 상당히 작고 소득 수준은 월등히 높은 카타르를 제외한 나머지 GCC 국가의 청년실업률과 전체 실업률에서는 성 격차가 상당히 크게 나타났다. 대표적으로 노동시장 규모가 가장 큰 사우디아라비아의 경우 남성 전체 실업률은 2.5%, 여성 전체 실업률은 20.8%로, 여성이 남성보다 약 8배 이상 높았다. 또한 청년 남성 실업률 18.5%, 청년 여성 실업률 47.0%로 청년 실업률 자체가 상당히 높았으며, 그 격차도 큰 편이다. 앞에서 살펴본 바와 같이 여성의 학교 등록률은 고등교육으로 갈수록 남성보다 높다. 하지만 여성이 인적 자원 측면에서 남성보다 더욱 개발되었다 하더라도 전공과 취업의 불일치 문제와 함께 정치적, 사회문화적 제약 요인 때문에 공적 공간에서 일을 할 수 있는 환경이 조성되지 않았음을 생각해볼 필요가 있다.

GCC 국가들의 실업률을 살펴볼 때도 내국인과 외국인 간 차이에 유의해야 한다. 사우디아라비아 정부에서 내국인과 외국인의 실업률을 구분한 통계로 보면 사우디아라비아 남성 전체 실업률은 2.9%, 여성 전체 실업률은 22.6%였으며, 내국인만을 대상으로 했을 때 남성은 6.6%, 여성은 32.5%로 내국인의 실업률은 더욱 높다는 것을 알 수 있다(그림 2-16).⁴⁶⁾ 이는 GCC에서 내국인과 외국인의 노동시장이 분리되어 있기 때문이다. 앞에서 언급했듯이 GCC 국가에서 저임금 육체노동자 대부분은 외국인이다. 이들은 고용되지 않은 상태에서

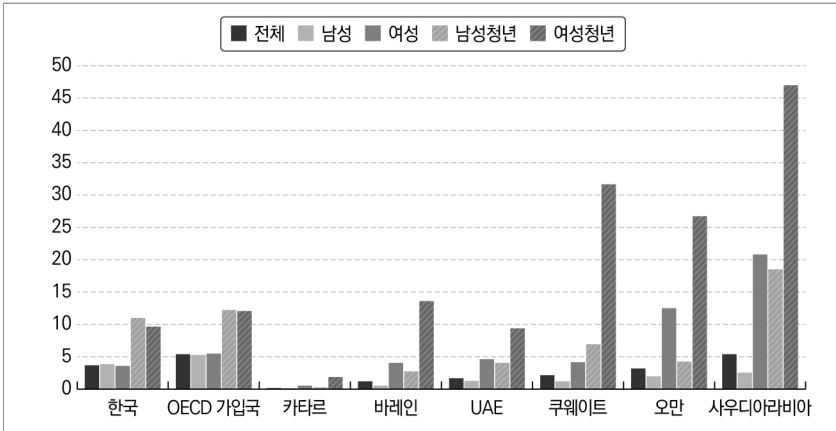
44) UAE General Women's Union 관계자 인터뷰(2019. 8. 20, UAE 아부다비).

45) 여성 경제활동 확대 정책은 제3장에서 본격적으로 다룬다.

46) Saudi General Authority for Statistics, Labour Market 2018 Fourth Quarter DB(검색일: 2019. 7. 15).

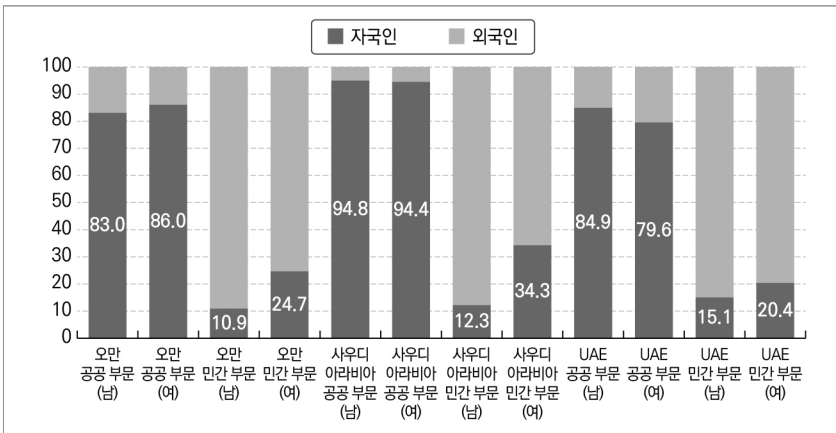
그림 2-16. 국가 및 성별 실업률(2018년)

(단위: %)



자료: World Bank, Data, Unemployment, total(% of total labor force)(modeled ILO estimate), 온라인 자료(검색일: 2019. 5. 7); World Bank, Data, Unemployment, male(% of male labor force)(modeled ILO estimate), 온라인 자료(검색일: 2019. 5. 7); World Bank, Data, Unemployment, female(% of female labor force)(modeled ILO estimate), 온라인 자료(검색일: 2019. 5. 7); World Bank, Data, Unemployment, youth male(% of male labor force ages 15-24)(modeled ILO estimate), 온라인 자료(검색일: 2019. 5. 7); World Bank, Data, Unemployment, youth female(% of female labor force ages 15-24)(modeled ILO estimate), 온라인 자료(검색일: 2019. 5. 7).

그림 2-17. GCC 주요 국가들의 부문별 여성 노동자 비중



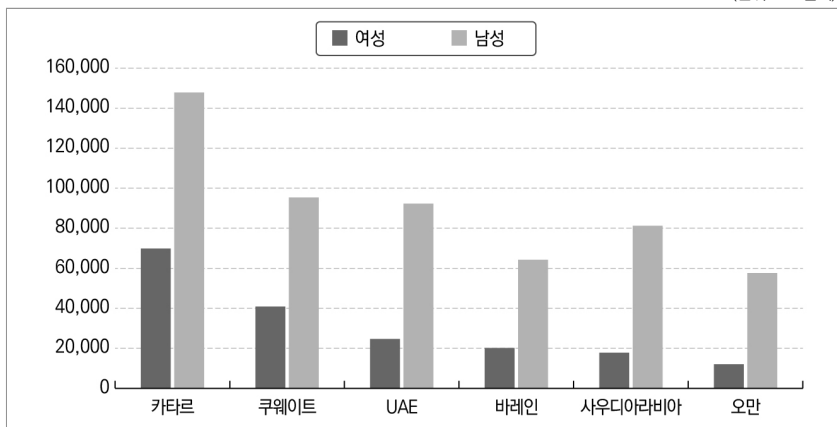
자료: Saudi General Authority for Statistics, Labour Market 2018 Fourth Quarter DB(검색일: 2019. 7. 15); Oman National Centre for Statistics & Information, Statistics, Labor Market DB(검색일: 2019. 7. 23); Federal Competitiveness and Statistics Authority, Statistics By Subject, Demography and Social, Labor Force 2017, 온라인 자료(검색일: 2019. 7. 16).

는 현지에 합법적으로 일정 기간 이상 체류할 수 없어 실업률이 상당히 낮다. 반면 내국인은 공공 부문에 주로 종사하고 있다. 공공 부문에 고용되지 못한 내국인은 민간 부문에 취업해야 하지만 상대적으로 발달하지 못한 비석유 부문으로 인한 민간 부문 일자리 부족, 노동 수요자와 공급자가 요구하는 임금 사이의 격차, 업무 능력의 불일치로 인해 내국인의 실업률은 외국인보다 전반적으로 높다. 더욱이 다양한 사회문화적 제약과 함께 그동안 내국인 여성이 외부 남성과 대면해야 하는 서비스직에 취업하기 어려웠던 점 등은 내국인 여성 실업률이 더 높은 주요한 원인이라고 할 수 있다.

GCC 지역에서 여성의 임금은 남성의 20~47% 수준에 불과할 정도로 그 격차가 크게 나타났다. 세계경제포럼의 성 격차 보고서에 따르면 카타르에서 여성의 임금은 남성의 절반에 못 미치는 47.2%였으며, 특히 오만과 사우디아라비아에서 여성 임금은 남성 임금의 약 20% 수준에 불과했다(그림 2-18 참고). 하지만 이러한 결과는 내국인과 외국인을 모두 포함한 결과로, 내국인만을 대상으로 할 경우 임금 격차는 다소 줄어드는 것으로 나타났다. 대표적인 예로 사우디아라비아의 내국인 남녀만을 대상으로 한 통계에서는 남성(1만 493리얄

그림 2-18. GCC 국가의 성별 (연간)임금 수준

(단위: US달러)



자료: World Economic Forum(2018), p. 19, p. 149, p. 213, p. 229, p. 237, p. 283.

(약 2,798달러)) 대비 여성(9,425리얄(약 2,513달러))의 임금 수준이 89.8%로 차이가 크지 않았다.⁴⁷⁾ 그리고 UAE는 2018년 4월에는 같은 업무에 대해 남녀 근로자간 임금이 평등하게 지급되는 것을 골자로 하는 남녀임금평등법(The law on equal wages and salaries for men and women)을 제정하였으므로 향후 내국인 남성과 여성의 임금 격차는 더욱 축소될 것으로 보인다.⁴⁸⁾ 남녀의 임금 격차는 노동시간, 종사 업종, 직위 등 다양한 측면을 살펴보아야 하겠지만, 외국인 여성의 경우 가정부, 단순 서비스직과 같이 임금 수준이 낮은 업종에 종사하는 비중이 높아 내국인 남녀간 임금 격차와 전체 남녀간 임금 격차가 다르다고 할 수 있다.⁴⁹⁾⁵⁰⁾

앞에서 언급한 바와 같이 GCC에서 내국인은 임금 수준이 높고 업무 강도는 강하지 않은 공공 부문에 주로 종사하고 있다. GCC 국가 대부분에서 공공 부문의 내국인 비중은 80% 이상인 반면 민간 부분 종사 비중은 10~34%로 낮았다. 내국인의 공공 부문 취업률이 높은 것은 이 분야가 민간 부문에 비해 임금 수준이 높기 때문이며, 이것은 산유국이 가지는 지대추구국가(Rentier State) 구조의 특성상 정부가 석유로부터 얻은 부를 공공 부문 고용을 통해 국민에게 부분적으로 분배하기 때문이다. 사우디아라비아에서 내국인 공공 부문 종사자의 월평균 임금은 1만 1,383리얄(3,035.1달러)이고, 민간 부문은 7,202리얄(1,920.3달러)이다. 한편 여성의 경우 공공 부문 1만 768리얄(2,871.4달러), 민간 부문 5,702리얄(1,520.5달러)로 남성보다 낮았다. GCC 국가의 내국인은 대체로 모두 공공 부문 종사를 선호하며 여성 또한 비록 정부가 최근 사우디

47) Saudi General Authority for Statistics, Labour Market 2018 Fourth Quarter DB(검색일: 2019. 7. 15).

48) Dubai Women Establishment 관계자 인터뷰(2019. 8. 19, UAE 두바이).

49) 2018년 4분기 기준 사우디아라비아의 여성 외국인 노동자 107만 2,000명 중 82만 7,000명이 가사 관련 직종에 종사하고 있으며, 이들의 월 평균 임금은 1,577리얄(420.5달러)에 불과하다(Saudi General Authority for Statistics, Labour Market 2018 Fourth Quarter DB(검색일: 2019. 7. 15)).

50) 사우디 통계청에서 발표한 자료에 따르면 2018년 4분기 기준 사우디 여성의 월평균 임금은 9,425리얄(2,513.1달러)이며, 외국인 여성은 3,134리얄(835.6달러)로 약 3배 정도 차이가 났다(Saudi General Authority for Statistics, Labour Market 2018 Fourth Quarter DB(검색일: 2019. 7. 15)).

여성만 근무할 수 있는 민간 분야 업종을 지정했다라도 공공 부문 종사를 선호하는 것으로 나타났다. 하지만 GCC 국가에서 비교적 인구 규모가 큰 사우디아라비아와 같은 국가에서 늘어나는 여성 경제활동 인구를 공공 부문이 흡수하기에는 한계가 있다. 이에 따라 최근에는 민간 부문, 특히 여성 고객을 상대하는 여성 택시 운전자, 여성 의류 판매원 등에 대한 고용 기회를 늘리고자 하는 움직임이 있으며, 이와 같은 추세는 앞으로 더욱 확대될 것으로 예상된다.

3. 소결

중동지역 여성의 경제활동 참여가 다른 지역에 비해 상대적으로 저조한 것은 크게 세 가지 요인에 기인한다. 먼저 가부장 제도와 명예를 중시하는 문화가 크게 발달했기 때문이다. 이와 같은 특성 때문에 중동 여성의 역할과 행동은 다방면으로 제약을 받아왔으며, 이는 현재까지 여성의 경제활동 참여에 대한 사회적 인식에 영향을 미치고 있다. 아울러 여성의 노동시장 참여를 위한 제도 및 법적 환경이 열악하다. 여성이 결혼, 취직 등을 하기 위해 남성의 허락을 받아야 하는 남성 후견인 제도가 일부 국가를 중심으로 여전히 남아 있으며, 중동 국가들 중 직종, 산업 등 여성 노동에 관해 제약을 두고 있는 국가 비율은 전체의 과반을 넘는다.⁵¹⁾ 중동지역의 출산휴가 기간은 다른 지역과 비교하여 상대적으로 짧고 동 지역 대부분의 국가들이 아직 육아휴직 제도를 도입하지 않은 것으로 나타났다. 사우디아라비아, UAE 등의 일부 국가들은 출산휴가 기간 동안의 급여를 고용주가 부담하도록 규정하고 있다. 마지막으로 석유 중심 경제의 구조적 특수성도 여성의 저조한 경제 참여를 유발하는 요인이 되고 있다. 석

51) 여기서의 중동은 [그림 2-4]와 동일하게 레바논, 리비아, 모로코, 몰타, 바레인, 사우디아라비아, 시리아, 알제리, 예멘, 오만, 요르단, 이라크, 이란, 이집트, 지부티, 카타르, 쿠웨이트, 튀니지, 팔레스타인 (서안지구), UAE 이상 20개국을 지칭한다.

유 중심 경제구조는 전통적으로 여성 노동자의 비중이 높은 교역재 산업의 국제경쟁력 약화와 여성의 의중임금 상승을 초래하는데, 이는 각각 여성 노동 수요와 공급의 감소로 연결된다.

또한 본 장에서는 중동지역 중에서도 여성의 경제활동에 제약이 많은 GCC 국가의 성 격차(gender gap)를 통계를 통해 살펴보았다. 그 결과 GCC 국가들의 종합 순위는 121~141위로 최하위권에 머무르고 있다. 특히 정치 부문에서 여성에 대한 선거권 및 피선거권과 같은 제도적 장치는 어느 정도 마련되어 있으나 실질적인 정치 참여는 대체로 제한적이었다. GCC 지역에서 여성의 교육 수준별 등록률은 남성보다 높았으며, 고등교육에서는 여성의 등록률이 확연히 높아 차이를 보였다. 여성의 교육 수준이 남성보다 높음에도 불구하고 전체 노동력 중 여성 비중은 30% 미만이었으며, 경제활동 참여율도 상대적으로 저조한 편이었다. 그리고 사회·문화적 제약 요인으로 인해 여성이 일할 수 있는 적절한 직장이 많지 않아 실업률도 남성보다 높았다. 외국인 비중이 큰 GCC 민간 고용 시장에서는 가정부, 단순 서비스직 등 저임금 직종에 종사하는 외국인 여성 비중이 높아 여성의 임금은 남성의 20~47% 수준에 불과했다. 반면 내국인은 남녀 모두 임금 수준은 높고 업무 강도는 강하지 않은 공공 부문에 주로 종사하고 있으며, 공공 부문에서 남녀간 임금 격차는 크지 않은 것으로 나타났다.


중동 국가들에서는 사회·문화적 요인, 법 및 제도적 제약, 석유 중심 경제 구조 등으로 인해 여성의 정치 및 경제 부문 참여가 다른 지역에 비해 저조한 편이다. 그리고 이와 같은 특성은 석유 자원이 풍부한 사우디아라비아에서 더욱 두드러졌다. 한편 2014년 하락한 국제유가는 OPEC을 비롯한 주요 산유국 간 감산 정책에도 불구하고 뚜렷한 회복세를 보이지 못하고 있다. GCC 산유국은 1980년대 장기적인 저유가 시기를 경험하면서 제조업을 중심으로 한 비석유 부문 육성 정책을 추진하였으나 그리 성공적이지 못했다. 그러나 이전과 같이 배럴당 100달러를 상회하는 고유가 시기가 다시 돌아오기는 어렵다는 전망이 지배적인 상황에서 이 국가들은 비석유 부문 육성을 통한 고용 창출 및 지속

가능한 경제성장을 달성하기 위한 경제구조 개선을 최우선 정책 과제로 추진하고 있다. 특히 사우디아라비아를 중심으로 자국 여성의 노동시장 참여를 확대하기 위한 다양한 정책을 추진함으로써 소득 개선 및 내수 진작을 유도하고 이를 통해 경제성장률을 제고하고자 한다. 그리고 사회의 개방성 및 평등성 개선 차원에서도 여성에 대한 각종 차별 및 제약 요인 제거에 대한 논의가 진행되고 있다. 이와 관련해 다음 장에서는 여성 경제활동 참여 증대를 위해 추진하고 있는 다양한 정책에 대해 살펴보고자 한다.

제3장



중동지역 여성의 경제활동 참여 확대를 위한 주요 정책

- 
1. 여성의 사회활동 제약 요인 제거
 2. 종사 가능 직종 마련 및 확대
 3. 교육 및 직업훈련 지원 강화
 4. 소결

1995년 UN 제4차 세계여성회의에서 채택된 베이징 선언 및 행동강령(Beijing Declaration and Platform for Action)은 중동지역에서도 여성 관련 정책기구 및 조직이 설립·확대되는 원동력이 되었다.⁵²⁾ 일부 국가들의 경우 이전부터 부처 산하에 여성 관련 분과가 존재하기는 하였으나 사회 및 가족 문제를 담당하는 역할이 주를 이뤘다. 베이징 선언 채택 이후 여성 관련 제도와 조직은 더욱 공식화되었으며 이를 통해 성 담론(gender discourse)이 정부 차원에서 다루지는 계기가 마련되었다.⁵³⁾

한편 석유 부문 의존도가 높은 GCC 산유국들은 2014년 하반기에 국제유가가 큰 폭으로 하락한 이후 경제다각화 정책을 적극적으로 추진하며 이를 위한 국가개발계획 및 세부 프로그램을 발표하였다. 각국의 계획에서 비석유 및 민간 부문 개발, 내국인 고용 확대는 가장 중점적인 목표로, 특히 여성의 경제활동 참여 확대가 강조되고 있다. GCC 국가 중에서도 여성의 실업률이 가장 높은 사우디아라비아는 2016년에 장기 국가 혁신 전략인 ‘사우디 비전 2030’을 발표하면서 여성의 노동시장참여율을 22%에서 2030년까지 30%로 높이겠다는 목표를 밝혔다.⁵⁴⁾ ‘사우디 비전 2030’을 위한 세부 계획인 국가개혁프로그램(NTP: National Transformation Program)은 이에 앞서 중단기적 목표로 2020년까지 여성의 노동시장참여율과 경제활동참여율을 각각 24%, 25%로 높인다는 계획이다.⁵⁵⁾ 또한 2018년에는 경제, 사회, 교육, 제도, 보건 등 다양한 분야에서 여성의 참여를 조사 및 연구하는 기관인 국가여성개발참여관측소(National

52) 1995년 중국 베이징에서 개최된 UN 제4차 세계여성회의는 세계 성평등 정책 발전의 전환점으로 평가받는다. 본 회의에서는 성평등 및 여성의 권리 발전을 위한 청사진으로 일컬어지는 ‘베이징 선언 및 행동강령’이 채택되었으며 ‘성주류화(gender mainstreaming)’가 주요 전략으로 논의되었다. EU Parliament(2015), p. 8.

53) ESCWA(2016), p. 9.

54) Saudi Vision 2030, Thriving Economy, 온라인 자료(검색일: 2019. 8. 6).

55) NTP는 2016년 6월 처음 발표된 이후 비전 실현 프로그램(VRP: Vision Realization Programs)이 발표됨에 따라 ‘NTP Delivery Plan 2018-2020’로 수정되었다. Saudi Vision 2030, Programs, National Transformation Program, Download NTP Book, National Transformation Program Delivery Plan 2018-2020, 온라인 자료(검색일: 2019. 8. 6).

Observatory of Women's Participation in Development)를 설립하였다.⁵⁶⁾

UAE는 2015년에 'UAE 여성 역량 강화를 위한 국가전략 2015-2021(National Strategy for Empowerment of Emirati Women 2015-2021)'을 발표하였다. 국가전략은 UAE 여성의 성취를 유지 및 확대하고 견실하며 응집력 있는 사회 구축을 위해 남성과 여성의 역할을 통합하는 데 중점을 두고 있다. 또한 여성에게 적절한 사회 복지를 제공하고 국내외에서의 여성 입지 강화도 강조하고 있다.⁵⁷⁾ 여성 역량 강화를 위한 국가전략은 UAE 여성총연맹(GWU: General Women's Union)을 비롯해 연방 및 지방정부 관련 단체, 사회단체간 협력을 바탕으로 이루어졌다.⁵⁸⁾ 이외에도 2015년 설립된 UAE 성평등위원회(UAE

표 3-1. 사우디아라비아와 UAE의 여성 관련 주요 기관 및 정책

	여성 관련 기관	주요 정책 및 목표
사우디아라비아	<ul style="list-style-type: none"> • 국가여성개발참여관측소: 경제, 사회, 교육, 제도, 보건 등 다양한 분야 개발에서 여성 참여를 조사 및 연구 	<ul style="list-style-type: none"> • 사우디 비전 2030: 2030년까지 여성 노동시장 참여율 22% → 30% • NTP: 2020년까지 여성 노동시장참여율 21.2%(2017) → 24%, 경제활동참여율 17%(2017) → 25%
UAE	<ul style="list-style-type: none"> • 여성총연맹: 1975년 설립, 여성의 역량 강화 및 기업 활동을 위한 국가기구 • UAE 성평등위원회: 2015년 설립, 성별 격차 감소 및 성불평등지수(Gender Inequality Index) 순위 향상 추진 	<ul style="list-style-type: none"> • UAE 여성 역량강화를 위한 국가전략 2015-2021: 여성의 성취 유지 및 확대, 남성과 여성의 역할 통합, 여성에게 적절한 사회 복지 제공, 국내 외에서의 여성 입지 강화 • UAE 비전 2021: 2021년까지 성평등 분야에서 세계 25위 안에 진입

자료: Saudi Vision 2030, Thriving Economy, 온라인 자료(검색일: 2019. 8. 6); Saudi Vision 2030, Programs, National Transformation Program, Download NTP Book, National Transformation Program Delivery Plan 2018-2020, 온라인 자료(검색일: 2019. 8. 6); Ministry of Economy and Planning(2018), p. 63; General Women's Union, About Us, Foundation, 온라인 자료(검색일: 2019. 8. 9); The United Arab Emirates Government Portal, Information and services, Social affairs, Women, 온라인 자료(검색일: 2019. 8. 8); "UAE Gender Balance Council to help boost equality"(2016. 5. 1), <https://gulfnews.com/uae/government/uae-gender-balance-council-to-help-boost-equality-1.1816276>(검색일: 2019. 8. 8).

56) Ministry of Economy and Planning(2018), p. 63.

57) The United Arab Emirates Government Portal, Information and services, Social affairs, Women, 온라인 자료(검색일: 2019. 8. 8).

58) The United Arab Emirates Government Portal, About the UAE, Strategies, initiatives and awards, Federal governments' strategies and plans, National Strategy for Empowerment of Emirati Women, 온라인 자료(검색일: 2019. 8. 8).

Gender Balance Council)는 성별 격차를 줄이고 유엔개발계획(UNDP)이 매년 발표하는 성불평등지수(Gender Inequality Index) 순위 향상을 위해 노력하고 있다. ‘UAE 비전 2021’ 계획은 UAE가 2021년까지 성평등 분야에서 세계 25위 안에 진입하는 것을 목표로 하는 가운데 UAE 성평등위원회는 이를 위한 이행사항을 점검하고 지원하는 역할을 하고 있다.⁵⁹⁾

이 장에서는 우리나라의 주요 협력국이자 여성 관련 정책을 활발히 추진하고 있는 사우디아라비아와 UAE를 중심으로 여성 경제활동 참여 확대를 위한 각국의 정책 변화를 여성의 사회활동 제약 요인 제거, 종사 가능 직종 마련 및 확대, 교육 및 직업훈련 지원 강화 등 세 가지 부문으로 나누어 살펴보고자 한다.⁶⁰⁾

1. 여성의 사회활동 제약 요인 제거

가. 후견인 제도 완화

중동 국가 중에서도 가장 보수적인 국가로 평가받는 사우디아라비아에서 여성의 노동참여는 제한적으로 이루어졌다. 남성 후견인 제도, 성별 분리, 취업 가능한 업종 제한, 운전 금지 등의 제약은 여성의 노동참여에 영향을 주는 요소로 작용하였다. 특히 남성 후견인 제도는 여성의 여권 발급, 여행, 교육 및 의료 서비스 접근 등을 제한하는 등 생활 전반을 통제하며, 이는 여성의 취업에도 직접적인 영향을 미쳤다.⁶¹⁾ 그러나 여성의 실업률이 높은 수준을 유지하고 민간 부문 육성 필요성이 커지면서 사우디아라비아 정부는 여성의 노동시장 참여를 확대하기 위한 정책을 추진하기 시작하였다. 이와 함께 취업과 관련한 후견인 제도가

59) “UAE Gender Balance Council to help boost equality”(2016. 5. 1), <https://gulfnews.com/uae/government/uae-gender-balance-council-to-help-boost-equality-1.1816276>(검색일: 2019. 8. 8).

60) 이 장에서 여성은 사우디아라비아와 UAE 내국인 여성을 대상으로 한다.

61) Musawah(2018), p. 8.

완화되는 추세를 보이고 있다. 2012년 사우디아라비아 노동사회개발부는 여성이 의류매장, 놀이공원, 취사, 출납원 등의 직종에 취업 시 후견인의 허가가 필요하지 않다고 규정하였다. 그러나 직장 내 성별 분리, 여성과 남성 직원간 교류 금지 등의 제약은 여전히 유지되면서 여성의 취업 가능 업종도 제한되었다.⁶²⁾

이후 2017년에 살만 국왕은 남성 보호자의 동의 없이 여성들이 정부 서비스를 이용할 수 있도록 허용하는 칙령을 발표하였다. 이를 통해 취업, 교육 및 보건 서비스 등에서 여성들이 스스로 결정할 수 있는 권리가 확대되었으며, 후견인 제도에 대해 논의할 계기가 마련된 것으로 평가된다.⁶³⁾ 이후 2018년 2월에 사우디아라비아 정부는 여성이 남성 후견인의 동의 없이 사업을 시작할 수 있도록 허용하는 정책을 발표하였다.⁶⁴⁾ 더 나아가 2019년 8월에는 21세 이상의

표 3-2. 사우디아라비아의 주요 후견인 제도 완화 정책

연도	주요 정책
2012	• 여성이 의류매장, 놀이공원, 취사(food preparation), 출납원 등의 직종에 취업 시 후견인의 허가가 필요하지 않다고 규정
2017	• 남성 보호자의 동의 없이 여성들이 정부 서비스를 이용할 수 있도록 허용
2018	• 여성이 남성 후견인의 동의 없이 사업을 시작할 수 있도록 허용
2019	• 여성이 남성 후견인의 동의 없이 스스로 여권을 발급받고 자유롭게 여행하도록 허용 • 여성이 혼인, 이혼, 자녀의 출생을 신고하고 가족 관련 서류를 발급받을 수 있도록 허용, 자녀의 법적 후견인이 될 수 있도록 규정

자료: Human Rights Watch, Reports, Previous World Reports, 2013, Browse Countries, Saudi Arabia, 온라인 자료(검색일: 2019. 7. 10); "Cautious welcome to Saudi decree over guardian system"(2017. 5. 6), <https://www.aljazeera.com/news/2017/05/saudi-decree-guardian-system-170505210416738.html>(검색일: 2019. 8. 6); "Saudi women to start own business without male permission"(2018. 2. 18), <https://www.arabianbusiness.com/politics-economics/390200-saudi-women-to-start-own-business-without-male-permission>(검색일: 2019. 8. 6); "Saudi women no longer need permission of male guardian to travel"(2019. 8. 1), <https://english.alarabiya.net/en/News/gulf/2019/08/01/Saudi-women-no-longer-need-their-guardian-s-permission-to-issue-a-passport-Okaz.html>(검색일: 2019. 8. 6).

62) Human Rights Watch, Reports, Previous World Reports, 2013, Browse Countries, Saudi Arabia, 온라인 자료(검색일: 2019. 7. 10).

63) "Cautious welcome to Saudi decree over guardian system"(2017. 5. 6), <https://www.aljazeera.com/news/2017/05/saudi-decree-guardian-system-170505210416738.html>(검색일: 2019. 8. 6); UN Committee on the Elimination of Discrimination against Women(2018), p. 2.

64) "Saudi women to start own business without male permission"(2018. 2. 18), <https://www.arabianbusiness.com/politics-economics/390200-saudi-women-to-start-own-business-without-male-permission>(검색일: 2019. 8. 6).

사우디아라비아 국민은 누구나 여권을 신청하고 해외로 여행할 수 있도록 하는 칙령이 발표되었다. 이로써 사우디아라비아 여성은 남성 후견인의 동의 없이 스스로 여권을 발급받고 자유롭게 여행할 수 있게 되었다. 칙령은 또한 여성이 혼인, 이혼, 자녀의 출생을 신고하고 가족 관련 서류를 발급받을 수 있도록 하였으며, 여성이 자녀의 법적 후견인이 될 수 있다고 규정하였다.⁶⁵⁾

나. 노동참여 여건 개선

사우디아라비아의 개혁 정책에서 눈에 띄는 변화 중 하나는 여성의 운전 금지 해제일 것이다. 2017년 9월 살만 국왕은 여성의 운전 권리를 인정하는 칙령을 발표하였으며, 2018년 6월 24일부터 여성의 운전을 허용하였다.⁶⁶⁾ 사우디아라비아에서 여성의 이동 제한은 여성들의 노동시장 참여를 저해할 뿐만 아니라 노동 생산성을 낮추고 가계의 경제적 부담을 가중시켰다. 대중교통 인프라가 발달하지 않은 사우디아라비아에서 그동안 여성이 이동하기 위해서는 남성 가족이 태워다주거나 운전사를 고용해야만 했다. 이는 시간적, 금전적 비용의 증가로 이어졌으며 여성의 취업을 가로막는 요소로 작용하였다. 이러한 상황에서 여성의 운전 허용은 여성 취업 확대에 기여하고 새로운 일자리를 창출할 것으로 전망된다.⁶⁷⁾ 2018년 발표된 내용에 따르면 사우디아라비아 내 여성 운전 허용으로 5만 개 이상의 일자리가 창출될 것으로 추산되었다.⁶⁸⁾ 카림(Careem), 우버(Uber)와 같은 차량공유업체가 여성 운전기사를 대규모로 고용한다는 계획

65) "Saudi women no longer need permission of male guardian to travel"(2019. 8. 1), <https://english.alarabiya.net/en/News/gulf/2019/08/01/Saudi-women-no-longer-need-their-guardian-s-permission-to-issue-a-passport-Okaz.html>(검색일: 2019. 8. 6).

66) Hvidt(2018), p. 3.

67) Anderson(2018. 6. 24), "Saudi woman expect new job opportunities after lifting of driving ban," <https://gulfbusiness.com/saudi-women-expect-new-job-opportunities-lifting-driving-ban/>(검색일: 2019. 8. 6).

68) Obaid(2018. 7. 10), "Allowing women to drive will create 5,000 jobs in Saudi Arabia," <http://www.arabnews.com/node/1336156/saudi-arabia>(검색일: 2019. 8. 7).

을 밝히면서 운수업 부문에서의 여성 취업도 증가할 것으로 예상된다.⁶⁹⁾

또한 여성의 운전이 가능해지면서 여성이 보다 만족스럽고 수익성 높은 직업을 가질 가능성이 커지게 되었다. 그동안 사우디아라비아 여성들은 이동 제한 때문에 능력에 비해 낮은 임금을 수용하거나 원하지 않는 직업을 갖는 경우가 있었으나 운전 허용으로 이러한 문제가 완화될 것으로 보인다. 이 같은 추세는 여성의 소득 증가를 가져오고 향후 여성의 소비력 증가로 이어질 것으로 전망된다.⁷⁰⁾

이외에도 사우디아라비아는 여성의 민간 부문 취업을 지원하기 위해 2017년에 여성 근로자의 이동을 지원하는 우술(Wusool) 프로그램을 발표하였다.⁷¹⁾ 우술은 여성 근로자의 출퇴근 시 이용하기 알맞고 안전한 운송 수단을 제공하기 위한 프로그램으로, 여성 근로자에게 교통비 보조금을 지급하는 방식으로 운영된다. 프로그램을 통해 매달 교통비의 80%가 지원되는데, 최대 지원 가능 금액은 800사우디리알(약 213달러)이며 지원 기간은 1년이다. 2018년에 1만 2,826명의 여성이 프로그램의 지원을 받은 것으로 나타났다.⁷²⁾

한편 이동의 제한 없이 일을 할 수 있는 재택근무제 도입도 이루어졌다. 사우디아라비아는 텔레워크(telework) 프로그램을 통해 비즈니스 프로세스 아웃소싱(BPO: Business Process Outsourcing) 사업 기회를 창출하고 특히 여성 및 장애인에게 새로운 취업 기회를 제공하고자 한다. 2016년 노동사회개발부가 발표한 계획에 따르면 2020년까지 대학을 졸업한 무직 상태의 구직자 중 재택근무에 적합한 구직자의 수는 38만 명으로 예상된다. 사우디아라비아 정

69) "Saudi female drivers now in high demand by Uber, Careem"(2018. 4. 15), <https://english.alarabiya.net/en/business/economy/2018/04/15/Saudi-female-drivers-now-in-high-demand-by-Uber-Careem.html>(검색일: 2019. 8. 8).

70) Anderson(2018. 6. 24), "Saudi women expect new job opportunities after lifting of driving ban," <https://gulfbusiness.com/saudi-women-expect-new-job-opportunities-lifting-driving-ban/>(검색일: 2019. 8. 6).

71) "5 support programs launched for Saudis"(2017. 10. 11), <http://saudigazette.com.sa/article/519149>(검색일: 2019. 8. 8).

72) Human Resources Development Fund(2019), p. 69; Human Resources Development Fund, Programs and Services, Employment Support, Women Empowerment, Wusool, 온라인 자료(검색일: 2019. 7. 5).

표 3-3. 사우디아라비아와 UAE의 여성 노동 참여 여건 개선 주요 정책

	주요 정책
사우디아라비아	<ul style="list-style-type: none"> • 2017. 9. 여성의 운전 허용 칙령 발표 후 2018. 6. 시행 • 우술(Wusool) 프로그램: 민간 부문 여성 근로자에게 매달 교통비의 80% 지원, 최대 지원 가능 금액 800사우디리얄(약 213 달러), 지원 기간 1년 • 텔레워크(telework) 프로그램: 2020년까지 14만 개의 재택근무 일자리 창출 목표, 이 중 60%는 여성에게 할당
UAE	<ul style="list-style-type: none"> • 원격 근무(Remote Working) 제도: 여성을 위한 일자리 창출 및 일·가정 양립 지원 • 인적자원내국인화부(Ministry of Human Resources and Emiratisation)의 텔레워크 센터 개설 및 일자리 공급

자료: Hvidt(2018), p. 3; Human Resources Development Fund(2019), p. 69; Ministry of Labor and Social Development(2016), p. 46; <https://www.emaratalyouth.com/local-section/other/2019-08-28-1.1245961>(검색일: 2019. 10. 22); Ministry of Human Resources and Emiratisation, Remote Working, 온라인 자료(검색일: 2019. 10. 22).

부는 같은 기간 민간 부문에서 14만 개의 재택근무 일자리 창출을 목표로 하고 있으며, 이 중 60%는 여성에게 할당할 계획이다.⁷³⁾

UAE에서도 여성의 민간 부문 노동참여 확대를 위한 방안 중 하나로 원격 근무(Remote Working) 제도를 도입하였다. 이를 통해 UAE 인적자원내국인화부(Ministry of Human Resources and Emiratisation)는 여성을 위해 더 많은 일자리를 창출하고 여성의 일·가정 양립을 지원한다는 계획이다. 원격 근무는 시간제 근무 및 정규직 모두 가능하며 남성 근로자에게도 적용된다.⁷⁴⁾ 원격 근무 제도는 인적자원내국인화부가 추진하는 혁신적 고용 프로그램의 일환으로, 프로그램에는 텔레워크 센터(telework center) 개설 등의 계획도 포함된다. 2018년 3월 인적자원내국인화부는 에미레이츠 NBD(Emirates NBD) 은행과 10명의 직원을 채용하는 양해각서(MoU)를 체결하며 최초의 텔레워크 센터를 샤르자(Sharjah)의 코르 파칸(Khor Fakkan)에 개소하였다.⁷⁵⁾

73) Ministry of Labor and Social Development(2016), p. 46; About Telework Program, 온라인 자료(검색일: 2019. 7. 6).

74) <https://www.emaratalyouth.com/local-section/other/2019-08-28-1.1245961>(검색일: 2019. 10. 22); Ministry of Human Resources and Emiratisation, Remote Working, 온라인 자료(검색일: 2019. 10. 22).

75) “Al Hamli Opens the First Telework Center Across the Country in Khor Fakkan”(2018. 3. 5).

인적자원내국인화부는 향후 텔레워크 센터를 전국적으로 늘리고 관련 기관 및 기업과 협력하여 내국인 고용을 창출할 계획이다. 이와 관련하여 인적자원내국인화부는 에미레이츠 NBD와의 협약 체결 이후 2018년 3월에 기술 서비스 및 BPO 기업인 데이터 다이렉트 그룹(Data Direct Group)과 텔레워크 일자리 225개를 공급하는 양해각서를 체결하였다.⁷⁶⁾

다. 출산휴가 및 육아 지원 제도 강화

출산휴가 및 육아 지원 제도는 여성이 경제활동 참여를 결정하는 데 중요한 요소이다. 국제노동기구(ILO)는 유급 출산휴가가 여성 노동자 및 그 자녀의 건강과 경제적 보호를 위해 핵심적인 부문이라고 지적하고 있으며, ILO 모성보호에 관한 협약(183호)은 최소 14주의 출산휴가를 규정하고 있다.⁷⁷⁾ 중동 국가들의 출산휴가 기간은 다른 지역에 비해 짧은 편으로, 특히 GCC 국가들의 출산휴가 기간이 더욱 짧은 것으로 나타났다. 그러나 여성의 경제활동 참여 촉진을 위해 GCC 국가에서도 출산휴가 제도가 개선되기 시작하였다.

사우디아라비아는 2015년에 출산휴가 제도를 개정하여 여성 노동자가 10주의 유급 출산휴가에 더해 1개월간 무급으로 휴가를 연장할 수 있도록 하였다. 또한 출산 예정일의 최대 4주 이전부터 출산휴가를 사용할 수 있도록 하였으며, 남성의 출산휴가 기간을 기존의 1일에서 3일로 확대하였다.⁷⁸⁾

출산휴가 제도의 개선과 더불어 육아 지원 제도도 마련하고 있다. 2017년 사

<https://www.mohre.gov.ae/en/media-centre/news/5/3/2018/1-مستوى-على-مركز-اول-مركز-على-مستوى-1>
الدولة-للعمل-عن-بعد-في-خوورفكان.aspx(검색일: 2019. 10. 22).

76) ““MoHRE” Provides 225 Job Opportunities In “Telework” System”(2018. 3. 8), 온라인 기사(검색일: 2019. 8. 22).

77) ILO(2014), p. 8; ILO, Labour standards, Subjects covered by International Labour Standards, Maternity protection, International Labour Standards on Maternity protection, 온라인 자료(검색일: 2019. 7. 10).

78) Holman Fenwick Willan(2016), p. 2.

우디아라비아 노동사회개발부는 내국인 취업을 위한 지원 프로그램을 발표하며 보육 지원 프로그램인 꾸르라(Qurrah) 계획을 밝혔다.⁷⁹⁾ 꾸르라는 보육 시스템 향상을 목적으로 하며 이를 통해 사우디아라비아 여성의 민간 부문 취업을 지원 하고 직장 안정성을 높이고자 한다. 꾸르라 프로그램은 6세 이하의 자녀에 대해 4년간 보조금을 지급하는데, 첫 해에 매월 800리얄(약 213 달러)을 지급한 이후 2년째에 600리얄, 3년과 4년째에 각각 500리얄, 400리얄을 지원한다.⁸⁰⁾ 2018 년에 꾸르라 프로그램의 혜택을 받은 인원은 703명으로 집계되었다.⁸¹⁾

UAE에서도 출산휴가 제도의 제약은 여성 취업의 주요 장애 요인으로 지목 되었다. 2015년 기준 UAE의 법정 출산휴가 기간은 45일에 불과했다.⁸²⁾ 이후

표 3-4. 사우디아라비아와 UAE의 출산휴가 및 육아 지원 주요 정책

	주요 정책
사우디아라비아	<ul style="list-style-type: none"> • 여성 노동자가 10주의 유급 출산휴가에 더해 1달간 무급으로 휴가를 연장할 수 있도록 제도 개정 • 출산 예정일의 최대 4주 이전부터 출산휴가를 사용할 수 있도록 허용 • 남성의 출산휴가 기간을 1일에서 3일로 확대 • 꾸르라(Qurrah) 프로그램: 6세 이하의 자녀에 대해 4년간 보조금 지급(1차년: 매월 800리얄(약 213 달러), 2차년: 600리얄, 3차년: 500리얄, 4차년: 400리얄)
UAE	<ul style="list-style-type: none"> • 아부다비: 2016년 유급 출산휴가 기간 3개월로 연장, 출산 후 1년간 매일 2시간 씩 근무시간 단축 허용, 남성 출산휴가 3일 인정 • 두바이: 2017년 1월 유급 출산휴가 기간 60일에서 90일로 연장 승인, 이후 2018년 3월부터 시행, 유급 출산휴가 기간에 무급 휴가를 더해 최대 120일간 출산휴가 사용 허용 • 샤르자: 2016년 90일의 유급 휴가 및 30일의 무급 휴가 사용 허용, 출산 후 6개 월간 매일 2시간씩 근무시간 단축 허용

자료: Holman Fenwick Willan(2016), p. 2; Human Resources Development Fund, Programs and Services, Employment Support, Women Empowerment, Qurrah, 온라인 자료(검색일: 2019. 7. 12); The United Arab Emirates Government Portal, Information and services, Jobs, Working in UAE government sector, Maternity and paternity leave, 온라인 자료(검색일: 2019. 7. 12).

79) “5 support programs launched for Saudis”(2017. 10. 11), <http://saudigazette.com.sa/article/519149>(검색일: 2019. 8. 8).

80) Human Resources Development Fund, Programs and Services, Employment Support, Women Empowerment, Qurrah, 온라인 자료(검색일: 2019. 7. 12).

81) Human Resources Development Fund(2019), p. 69.

82) Redvers(2015. 4. 23), “Is Dubai the best place for women in the Middle East?” 온라인 자료 (검색일: 2019. 7. 12).

2016년부터 각 토후국별로 새로운 출산휴가 제도를 발표하였는데, 아부다비는 2016년에 인적자원법(Human Resources Law)을 통해 유급 출산휴가 기간을 3개월로 늘렸다. 또한 출산 후 1년간 매일 2시간씩 근무시간을 단축할 수 있도록 하였으며, 3일간의 남성 출산휴가를 규정하였다.⁸³⁾ 두바이는 2017년 1월 의무적인 유급 출산휴가 기간을 60일에서 90일로 연장하고 2018년 3월부터 시행하고 있다. 또한 유급 출산휴가 기간에 무급 휴가를 더해 최대 120일간 출산휴가를 사용할 수 있도록 하였다. 샤르자도 2016년에 발표된 법령에 따라 90일의 유급 휴가와 30일의 무급 휴가를 사용할 수 있도록 하고, 출산한 여성에게 6개월간 매일 2시간씩 자녀를 돌볼 수 있는 시간을 부여하고 있다.⁸⁴⁾

2. 종사 가능 직종 마련 및 확대

가. 취업 가능 직종 확대

사우디아라비아에서 여성의 취업은 대부분 공공 부문에 집중되어 있었다. 민간 부문에서의 취업은 사회적, 문화적 제약으로 인해 매우 제한적으로 이루어졌다.⁸⁵⁾ 여성의 취업은 압둘라 빈 압둘아지즈 사우디아라비아 전 국왕의 재임 기간에 크게 증가하였는데, 2011년 압둘라 국왕은 그동안 남성에게 국한되었던 분야에서 여성이 일할 수 있도록 허용하는 칙령을 발표하였다.⁸⁶⁾ 이를 통

83) "New maternity rules issued in Abu Dhabi"(2016. 9. 29), <https://www.khaleejtimes.com/nation/abu-dhabi/new-maternity-rules-issued-in-abu-dhabi>(검색일: 2019. 7. 12).

84) The United Arab Emirates Government Portal, Information and services, Jobs, Working in UAE government sector, Maternity and paternity leave, 온라인 자료(검색일: 2019. 7. 12).

85) Varshney(2019), p. 360.

86) "Men banned from selling lingerie in Saudi Arabia"(2012. 1. 5), <https://www.telegraph.co.uk/news/worldnews/middleeast/saudiarabia/8993690/Men-banned-from-selling-lingerie-in-Saudi-Arabia.html>(검색일: 2019. 7. 1).

해 2012년부터 란제리 등 여성 관련 물품을 파는 상점에서 남성 직원 대신 여성 직원의 고용이 의무화되었으며 여성이 일할 수 있는 직종이 점진적으로 확대되었다.⁸⁷⁾ 이후 2014년에는 쇼핑센터 등에 위치한 상점뿐 아니라 소규모 상점에서도 여성의 취업이 가능해졌다. 이 기간 동안 사우디아라비아 여성의 취업 규모는 2011년 4만 3,383명에서 2012년 20만 1,411명, 2013년 45만 4,274명으로 증가한 것으로 나타났다.⁸⁸⁾ 또한 2012년 10월 법무부는 여성 변호사에 대한 개업 면허 발급을 승인하였다. 이전까지 사우디아라비아에서는 로스쿨을 졸업한 여성이 자문 역할은 할 수 있었지만 법정에서 공식적으로 의뢰인을 변호할 수 없었다.⁸⁹⁾

한편 단기간 내 제조업을 육성하기 어려운 상황에서 사우디아라비아는 관광업 등 서비스 산업을 통해 고용을 창출하려는 노력을 보이고 있다. 사우디 비전 2030에서도 관광 및 엔터테인먼트 분야는 경제 다각화를 위한 주요 부문으로 부각되고 있다. 관광·국가유적위원회(SCTH), 핫즈우므라부(Ministry of Hajj and Umrah) 등 관련 부처 및 기관들은 국가개혁프로그램(NTP)을 통해 호텔 확대, 성지순례 방문객 수 증대, 역사적 도시 개발 등 2020년까지의 구체적 목표와 계획을 수립하였다.⁹⁰⁾ 2019년에 노동사회개발부는 호텔 경영 및 일부 호텔 관광 관련 전문 직종에서 내국인만 고용한다는 계획을 밝히는 등 관광 산업에서의 내국인 취업을 적극적으로 장려하고 있다.⁹¹⁾ 특히 관광 부문에서 여성 취업

87) Hassan(2018. 2. 7), "Saudi women join the workforce as country reforms," <https://edition.cnn.com/2018/02/06/middleeast/saudi-women-in-the-workforce/index.html>(검색일: 2019. 7. 2); "Men banned from selling lingerie in Saudi Arabia"(2012. 1. 5), <https://www.telegraph.co.uk/news/worldnews/middleeast/saudi-arabia/8993690/Men-banned-from-selling-lingerie-in-Saudi-Arabia.html>(검색일: 2019. 7. 1).

88) Alhussein(2014), p. 3.

89) Human Rights Watch, Reports, Previous World Reports, 2013, Browse Countries, Saudi Arabia, 온라인 자료(검색일: 2019. 7. 10).

90) 핫즈와 우므라는 사우디아라비아 성지 메카를 순례하는 것으로, 성지순례는 정해진 기간에 핫즈(대순례)와 기간 외의 순례인 우므라(소순례)로 분류된다. 한국이슬람교, 이슬람, 이슬람의 이해, 온라인 자료(검색일: 2019. 12. 30); Alturki and Alsharif(2018), pp. 9-10.

91) "Labor Ministry: 100% Saudization of 20 hospitality jobs as of next year"(2019. 7. 26),

은 계속해서 증가할 것으로 예상된다. 2018년에 킹압돌아지즈대학교(KAU)는 2019년부터 여학생을 대상으로 이벤트관리학과를 개설하고 호텔관광학을 주요 전공 중 하나로 가르친다는 계획을 발표했다.⁹²⁾ 또한 2019년 3월 관광인적자원 개발센터(National Centre for Tourism Human Resources Development)는 다양한 프로그램을 통해 9,000명 이상의 여성이 교육을 받았으며, 2020년까지 1,400명의 여행 가이드를 포함해 약 2만 5,000명의 관련 인력을 양성할 계획임을 밝혔다.⁹³⁾ 이처럼 사우디아라비아 정부가 관광 산업을 여성의 중점 취업 분야로 추진하면서 관광 부문은 여성의 노동 참여에 크게 기여할 것으로 전망된다.

나. 여성 고용 쿼터 지정 및 여성 전용 일자리 확대

사우디아라비아는 2011년에 민간 부문에서의 내국인 고용 촉진을 위한 니타카트(Nitaqat) 프로그램을 도입하면서 사우디아라비아 내국인 고용뿐 아니라 여성의 고용 확대도 중점적으로 추진하고 있다.⁹⁴⁾ 이를 통해 2011년부터 2015년까지 민간 부문에서 여성 취업 규모는 6배 이상 증가한 것으로 나타났다. 사우디아라비아 정부는 정치·경제 부문에서 여성의 참여를 높이기 위해 여성 쿼터를 지정하였는데, 앞서 언급된 것처럼 2013년 압둘라 국왕은 자문 기구인 슈라 위원회(Shura Council) 위원 150명 중 30명을 여성으로 지정하는 칙령을 발표하였다.⁹⁵⁾ 또한 2016년에 노동부가 공장에서의 여성 고용을 의무화하여 생산라인의 모든 단계에서 최소 10명의 여성 노동자를 고용하도록 규정하는 등 사우디아라비아 정부는 고용 쿼터를 지정함으로써 여성의 노동참여

<http://saudigazette.com.sa/article/573105>(검색일: 2019. 8. 3).

92) Hameed(2018. 1. 6), "How can I help you? More women join Saudi tourism and hospitality industry," <http://www.arabnews.com/node/1219916/saudi-arabia>(검색일: 2019. 8. 3).

93) "Saudi tourism body to train 25,000 women by 2020"(2019. 3. 27), <http://www.arabnews.com/node/1473106/saudi-arabia>(검색일: 2019. 8. 3).

94) Rashad and Paul(2016. 5. 3), "Saudi plans new labor scheme to cut unemployment," <https://www.reuters.com/article/us-saudi-plan-labour/saudi-plans-new-labor-scheme-to-cut-unemployment-idUSKCN0XU11K>(검색일: 2019. 8. 5).

95) <https://www.bbc.com/news/world-middle-east-20986428>(검색일: 2019. 8. 30).

표 3-5. 사우디아라비아의 여성 취업 가능 직종 확대 정책

	주요 정책
2011	• 압둘라 국왕, 남성에게 국한되었던 분야에서 여성이 일할 수 있도록 허용하는 칙령 발표
2012	• 여성 관련 물품을 파는 상점에서 여성 직원 고용 의무화 • 여성 변호사에 대한 개업 면허 발급 승인
2014	• 쇼핑센터 등에 위치한 상점뿐 아니라 소규모 상점에서도 여성 취업 가능
사우디 비전 2030 및 NTP 발표 이후	• 관광, 엔터테인먼트 등 부문에서의 여성 취업 확대 추진 • 2019년 호텔 경영 및 일부 호텔 관광 관련 전문 직종에서 사우디아라비아 내 국인 100% 고용 계획 발표 • 킹압둘아지즈대학교(KAU) 2019년부터 여학생을 대상으로 이벤트관리학과 호텔관광학 전공 과정 개설 • 관광인적자원개발센터(National Centre for Tourism Human Resources Development) 2020년까지 1,400명의 여행 가이드 포함 약 2만 5,000명의 관련 인력 양성 계획

자료: "Men banned from selling lingerie in Saudi Arabia"(2012. 1. 5), <https://www.telegraph.co.uk/news/world-news/middleeast/saudi-arabia/8993690/Men-banned-from-selling-lingerie-in-Saudi-Arabia.html> (검색일: 2019. 7. 1); Alhussein(2014), p. 3; Human Rights Watch, Reports, Previous World Reports, 2013, Browse Countries, Saudi Arabia, 온라인 자료(검색일: 2019. 7. 10); Hameed(2018. 1. 6), "How can I help you? More women join Saudi tourism and hospitality industry," <http://www.arabnews.com/node/1219916/saudi-arabia>(검색일: 2019. 8. 3); "Saudi tourism body to train 25,000 women by 2020"(2019. 3. 27), <http://www.arabnews.com/node/1473106/saudi-arabia>(검색일: 2019. 8. 3).

를 확대하려는 노력을 보였다.⁹⁶⁾

UAE에서는 2018년 12월 칼리파 빈 자이드 알나흐얀 대통령이 연방국회의(Federal National Council) 내 여성 의원 비중을 50%로 늘리도록 명령한 이후 2019년 선거부터 이를 적용하도록 하였다. 2019년 발표된 대통령 결의안(Presidential Resolution)은 각 토후국별로 정해진 의원 수의 50% 이상을 여성에게 할당하도록 하였으며 토후국 통치자가 선거로 선출할 여성 위원 수를 결정할 수 있다고 규정하였다.⁹⁷⁾

한편 여성만 근무할 수 있는 환경도 확산되고 있다. 인도의 IT 기업인 타타

96) "Factories must employ minimum of 10 women"(2016. 4. 17), <http://www.arabnews.com/saudi-arabia/news/911521>(검색일: 2019. 8. 6); Miller, Peck, and Seflek(2019), p. 2.

97) <https://www.thenational.ae/uae/government/sheikh-khalifa-uae-s-federal-national-council-to-be-50-per-cent-women-1.800357>(검색일: 2019. 8. 30); <https://www.uaenec.ae/en/news/details/40397>(검색일: 2019. 8. 30).

컨설턴트서비스(TCS)와 미국 제너럴일렉트릭(GE)의 현지 합작회사는 2013년 사우디아라비아 리야드에 여성만을 채용한 비즈니스 프로세스 서비스(BPS) 센터를 개소하였다. 센터는 3,000개의 일자리 창출을 목표로 출범하여 주요 고객인 아람코(Aramco)와 GE 이외에도 사우디아라비아 국영통신사 STC(Saudi Telecom Company), 경제기획부 등 정부 부처 및 기관으로 서비스 제공 대상을 확대해 나가고 있다.⁹⁸⁾

또 다른 사례로는 젓다에 위치한 식품 회사인 루나(Luna)를 들 수 있다. 루나 식품 공장에서는 2013년에 처음 40명의 여성 직원이 근무하기 시작하면서 여성만 일하는 작업 공간이 마련되었다. 가족 이외의 남성과 있을 때 아바야, 니캅, 히잡 등을 착용해야 하는 여성의 경우 복장의 제한을 받지 않고 여성끼리 일할 수 있는 환경을 선호하는 것으로 나타났다.⁹⁹⁾

다. 창업 지원

정부와 민간 기업이 여성의 노동시장 참여를 장려하는 가운데 중동지역 내 여성의 기업활동도 증가하고 있다.¹⁰⁰⁾ 중동의 스타트업 3개 중 1개는 여성이 설립하거나 운영하는 것으로 파악되는데, 이는 기술 산업(tech industry)이 지역 내에서 비교적 새로운 분야여서 남성 주도적 문화가 자리 잡지 않은 것이 하나의 요인으로 꼽힌다. 여전히 많은 제약사항이 존재함에도 불구하고 중동 내

98) TATA Consultancy Services, Discover TCS, Newsroom, Press Releases, Saudi Aramco, GE and TCS announce the first all-female services center for business processes in Saudi Arabia (2013. 9. 24), <https://www.tcs.com/saudi-aramco-ge-tcs-first-all-female-services-center-business-processes-saudi-arabia>(검색일: 2019. 8. 7); "GE recognized for path-breaking All-Women Business Center in Riyadh"(2017. 1. 21), <https://english.alarabiya.net/en/business/technology/2017/01/21/GE-recognized-for-path-breaking-All-Women-Business-Center-in-Riyadh.html>(검색일: 2019. 8. 7).

99) Michaelson(2019. 7. 20), "An 'oasis' for women? Inside Saudi Arabia's vast new female-only workspaces," <https://www.theguardian.com/cities/2019/jul/20/an-oasis-for-women-inside-saudi-arabias-vast-new-female-only-workspaces>(검색일: 2019. 8. 7).

100) "Rise of Women Entrepreneurship"(2017. 3. 8), 온라인 자료(검색일: 2019. 8. 8).

여성 기업가들은 이를 극복할 새로운 방법을 찾아 창업에 나서고 있다.¹⁰¹⁾

사우디아라비아에서도 여성의 창업은 비교적 활발히 이루어지고 있는 것으로 나타났다. 2017년 발표된 통계에 따르면 사우디아라비아 내 여성 기업인의 비중은 약 40%에 달하는 것으로 파악되었다. 2018년 7월 기준 등록된 여성 사업가 수는 9만 8,853명으로 집계되었다. 남성 후견인의 동의 없이 여성이 자유롭게 창업할 수 있고 여성 창업에 대한 정부의 지원도 이어지고 있어 여성의 기업 활동은 계속해서 증가할 것으로 보인다.¹⁰²⁾

사우디아라비아 킹압둘아지즈과학기술도시(KACST: King Abdul Aziz City for Science and Technology)의 기술인큐베이터 프로그램인 바디르(Badir)는 텔레커뮤니케이션, 소프트웨어, 전자상거래, 스마트폰 어플리케이션 등의 부문에서 여성 창업을 지원한다. 바디르는 사업을 효율적으로 관리할 수 있도록 여성 전용 사무실을 제공하는 등 물리적 지원뿐 아니라 여성의 기술 분야 창업에 대한 의식을 고취하고 워크숍 및 교육 훈련을 통해 자유로운 창업 문화를 장려하고 있다.¹⁰³⁾

또한 여성을 대상으로 하는 비즈니스 인큐베이터인 WITC(Women's Incubator and Training Center)는 혁신 및 기업 전략 개발에 중점을 두고 사우디아라비아 여성의 기업 활동을 위한 서비스 및 역량개발을 지원하고 있다.¹⁰⁴⁾ 이외에 PSFW(Prince Sultan Fund for Women Development)와 같은 비영리 단체가 여성의 발전 및 기업 활동을 지원하고 있다. PSFW는 사우디아라비아 최초의 여성을 위한 비영리 비즈니스 인큐베이터로, 사업 지원 및 자금 조달, 리더십 프로그램 운영, 세미나 및 연구 수행 등을 주요 활동으로 추진하고 있

101) Ommundsen and Kteily(2018. 7. 16), "How woman are transforming the Arab world's Start-up scene," 온라인 자료(검색일: 2019. 8. 8).

102) AlMunajjed(2019. 2. 21), "Opinion: Saudi women entrepreneurs are agents of change," 온라인 자료(검색일: 2019. 8. 8).

103) "Saudi women's technology businesses incubated by Badir up 144%"(2018. 3. 5), <http://www.arabnews.com/node/1259216/saudi-arabia>(검색일: 2019. 8. 3).

104) Jeddah Chamber(2016), p. 11.

표 3-6. 사우디아라비아와 UAE의 주요 창업 지원 정책

	주요 정책
사우디아라비아	<ul style="list-style-type: none"> • 바디르(Badir) 프로그램: 텔레커뮤니케이션, 소프트웨어, 전자상거래, 스마트폰 어플리케이션 등 부문에서 여성 창업 지원, 여성 전용 사무실 제공, 여성의 기술 분야 창업에 대한 의식 고취, 워크숍 및 교육 훈련 등을 통해 자유로운 창업 문화 장려 • WITC(Women's Incubator and Training Center): 혁신 및 기업 전략 개발에 중점을 두고 사우디아라비아 여성의 기업활동을 위한 서비스 및 역량개발 지원 • PSFW(Prince Sultan Fund for Women Development): 사업 지원 및 자금 조달, 리더십 프로그램 운영, 세미나 및 연구 수행 등을 주요 활동으로 추진, 기업가의 예산에 맞춰 사무실, 사무용품 및 설비 등을 제공하고 회계 관련 서비스 및 법률 자문 지원
UAE	<ul style="list-style-type: none"> • 2002년 UAE 연방 상공회의소(FCCI) 계획하에 에미리트 여성 사업가 위원회(EBWC)설립, 지역별 여성 위원회가 아부다비, 두바이, 샤르자에 각각 설립되어 여성의 창업, 교육·훈련, 네트워크 구축 등을 지원 • 아부다비 무브디아(Mubdia'h) 프로그램: 여성이 자택을 기반으로 사업을 시작할 수 있도록 허용하여 여성의 창업 및 경제활동 참여 활성화 촉진 • 두바이 인틸라끄(Intilaaq) 프로그램: 여성과 남성 모두를 대상으로 하는 재택 사업 지원 프로그램으로 기술 지원, 교육 과정 제공, 금융 및 법률 자문 등 사업 전 단계 지원

자료: "Saudi women's technology businesses incubated by Badir up 144%"(2018. 3. 5), <http://www.arabnews.com/node/1259216/saudi-arabia>(검색일: 2019. 8. 3); Jeddah Chamber(2016), p. 11; Prince Sultan Fund for Women Development, Business Incubators, 온라인 자료(검색일: 2019. 8. 4); Haan(2004), p. 28; Abu Dhabi Businesswomen Council, Services, Mubdia'h, Definition of the Programme, 온라인 자료(검색일: 2019. 10. 15); Abu Dhabi Businesswomen Council, Services, Mubdia'h, Program Objective, 온라인 자료(검색일: 2019. 10. 15).

다. 또한 기업가의 예산에 맞춰 사무실, 사무용품 및 설비 등을 제공하고 회계 관련 서비스 및 법률 자문을 지원한다.¹⁰⁵⁾

UAE는 각 토후국별 여성 단체와 위원회가 여성의 사업활동을 지원하고 있다. 2002년 UAE 연방 상공회의소(FCCI: Federation of UAE Chambers of Commerce and Industry) 계획하에 에미리트 여성 사업가 위원회(EBWC: Emirates Businesswomen Council)가 설립되고 이를 위한 지역별 여성 위원회가 아부다비, 두바이, 샤르자에 각각 설립되어 여성의 창업, 교육·훈련, 네트워크 구축 등을 지원하고 있다.¹⁰⁶⁾ 이 중 아부다비 여성 사업가 위원회

105) Prince Sultan Fund for Women Development, Business Incubators, 온라인 자료(검색일: 2019. 8. 4).

106) Haan(2004), p. 28.

(Abu Dhabi Businesswomen Council)는 2005년에 무브디아(Mubdia'h) 프로그램을 도입하여 운영 중이다. 무브디아 프로그램은 여성이 자택을 기반으로 사업을 시작할 수 있도록 허용하여 여성의 창업을 촉진하고 경제활동 참여를 활성화하는 것을 목표로 하고 있다. 사업 부문은 의류 판매 및 수선, 화장품 및 장신구 판매, 향수 판매, 인테리어 디자인, 법률 번역 서비스, 이벤트 기획 관련 사업 등 재택 사업에 적합한 특정 부문으로 한정된다. 일정 요건을 충족하는 여성은 라이선스를 발급받을 수 있으며 라이선스 소지 시 아부다비 상공회의소에 지불해야 하는 사업 수수료 할인, 아부다비 여성 사업가 위원회가 개최하는 전시 및 회의 참석 등의 혜택을 받을 수 있다.¹⁰⁷⁾

두바이에서는 두바이 중소기업청(Dubai SME)이 이와 비슷한 재택 사업 지원 프로그램인 인틸라끄(Intilaq) 프로그램을 운영하고 있다. 아부다비의 무브디아와 달리 인틸라끄 프로그램은 여성과 남성 모두를 대상으로 하고 있으나 재택 사업의 특성상 여성의 선호가 높은 것으로 평가된다. 2003년 기준 인틸라끄 라이선스 소지자 중 25%가 여성으로 파악되었다. 인틸라끄는 기술 지원, 교육 과정 제공, 금융 및 법률 자문 등 사업 전 단계에 걸친 지원을 목표로 하고 있다.¹⁰⁸⁾

3. 교육 및 직업훈련 지원 강화

사우디아라비아와 UAE에서 여성의 경제활동 참여 확대를 위한 다양한 정책이 추진되는 가운데 여성을 위한 교육 및 직업훈련 지원도 강화되고 있다. 사우디아라비아는 교육부, 노동사회개발부, 지방행정부 등이 별개로 운영하던 교육·

107) Abu Dhabi Businesswomen Council, Services, Mubdia'h, Definition of the Programme: Abu Dhabi Businesswomen Council, Services, Mubdia'h, Program Objectives: Abu Dhabi Businesswomen Council, Services, Mubdia'h, Trading Activities, 온라인 자료(모든 자료의 검색일: 2019. 10. 15).

108) Dubai SME, Our Services, Entrepreneurs Development, Intelaq Program, 온라인 자료 (검색일: 2019. 10. 24); Dubai Women Establishment and PwC(2018), p. 104.

직업훈련 프로그램을 통합하여 이를 총괄하는 기관인 TVTC(Technical and Vocational Training Corporation)를 1980년에 설립하였다.¹⁰⁹⁾ TVTC는 2006년에 처음 여성 교육을 시작한 이후 여성을 위한 프로그램을 지속적으로 운영하며 여성 취업 증대 및 역량 강화를 도모하고 있다.¹¹⁰⁾ 2016년에는 모바 일 기술 및 전기 정비와 관련하여 여성을 위한 무료 프로그램 계획을 발표하는 등 여성의 기술 분야 진출을 지원하였다.¹¹¹⁾ TVTC는 또한 여성이 해외에서 수학할 수 있는 기회를 제공하고 있다. 2018년 TVTC는 장학금 프로그램을 통해 130명의 사우디아라비아 여성을 해외로 파견했다고 밝혔다. 장학금 혜택 제공은 미용 관리, 패션 디자인, 회계, 컴퓨터 공학, 도서관 관리 등 모든 교육 프로그램 수강생을 대상으로 하였다. 장학생의 주요 유학 목적지는 미국, 호주, 영국, 캐나다 등이었으며 한국도 선호하는 목적지로 꼽혔다.¹¹²⁾

민간 부문 내국인 고용 확대 지원을 위해 설립된 인적자원개발펀드(HRDF: Human Resources Development Fund)는 고용 지원 프로그램뿐 아니라 다양한 교육훈련 지원 프로그램을 운영하고 있다.¹¹³⁾ 현장 실습(on-the-job training) 프로그램인 탐히르(Tamheer)는 사우디아라비아 내국인 중 대학교 졸업자와 석사 및 박사 학위 소지자를 대상으로 3~6개월간 정부기관, 기업, 국제기구 등에서 훈련을 받을 수 있는 기회를 제공한다. 2018년 탐히르 프로그램 수혜자 중에는 여성의 비중이 특히 높게 나타났는데, 전체 수혜자 3,377명 중 2,677명이 여성이었다.¹¹⁴⁾

109) Technical and Vocational Training Corporation, About Corporation, 온라인 자료(검색일: 2019. 8. 7); Zawya, Companies, Technical and Vocational Training Corporation, 온라인 자료(검색일: 2019. 8. 7).

110) 사우디아라비아 TVTC 관계자 인터뷰(2019. 10. 1, 사우디아라비아 리야드).

111) Khan(2016. 12. 12), "Free training courses to empower Saudi women," <http://www.arabnews.com/node/1022896/saudi-arabia>(검색일: 2019. 8. 7).

112) Anbar(2018. 1. 31), "130 women sent abroad for training: TVTC," <http://saudigazette.com.sa/article/527403>(검색일: 2019. 8. 7).

113) Human Resources Development Fund, About HRDF, 온라인 자료(검색일: 2019. 8. 5).

114) Human Resources Development Fund(2019), p. 55.

HRDF의 또 다른 프로그램인 두릅(Doroob)은 이러닝(e-learning) 교육 프로그램으로, 사우디아라비아 내국인을 대상으로 경영, 회계, 컴퓨터, 보건 등 다양한 분야에서 새로운 기술 습득 및 직업능력 개발을 위한 무료 온라인 강좌를 제공한다. 또한 두릅은 프로그램을 이수한 수강생에게 수료증을 제공하는데, 수료증 소지자는 HRDF가 제휴를 맺은 기업에 취업 지원 시 혜택을 받을 수 있다. 2018년 한 해 동안 두릅 프로그램을 통해 총 67만 4,910명이 교육을 받은 것으로 집계되었으며, 이 중 여성은 52만 4,260명으로 약 78%를 차지하였다.¹¹⁵⁾

UAE에서도 기술직업교육훈련(TVET: Technical and Vocational Education and Training)은 내국인의 역량개발과 국가 개발계획 실현을 위한 핵심 부문으로 강조되고 있다. UAE는 다양한 기술교육 및 직업훈련 전문 시설을 구축하고 남성과 여성 모두를 대상으로 교육 기회를 제공하고 있다. 대표적으로 아부다비에는 아부다비기술직업교육훈련센터(ACTVET: Abu Dhabi Centre for Technical and Vocational Education and Training), 아부다비직업교육훈련원(ADVETI: Abu Dhabi Vocational Education and Training Institute) 등이, 두바이에는 국가직업교육원(NIVE: National Institute for Vocational Education) 등이 개설되었다.¹¹⁶⁾ 또한 산업 특화 교육시설도 설립되었는데, 아부다비국영석유회사(ADNOC: Abu Dhabi National Oil Company)는 ADNOC 기술교육원(ATI: ADNOC Technical Institute)을 통해 석유 및 가스 부문의 내국인 기술자를 양성하기 위한 교육 프로그램을 제공한다.¹¹⁷⁾ 이밖에 에미리트 그룹(Emirates Group)이 에미리트항공대학교(EAU: Emirates Aviation University)를 운영하고 있으며, 주메이라 그룹(Jumeriah Group)은 호텔 및 관광산업 전문 교육 기관인 EAHM(Emirates

115) Human Resources Development Fund(2019), p. 57; Human Resources Development Fund, Programs and Services, Doroob, 온라인 자료(검색일: 2019. 8. 6).

116) <https://www.government.ae/en/information-and-services/education/technical-and-vocational-education>(검색일: 2019. 11. 8); <http://www.nive.gov.ae/CMS/Pages/En/campusen.aspx>(검색일: 2019. 11. 8).

117) ADNOC, Corporate Responsibility, Education, 온라인 자료(검색일: 2019. 11. 8).

표 3-7. 사우디아라비아와 UAE의 교육 및 직업훈련 지원 강화 주요 정책

	주요 정책
사우디아라비아	<ul style="list-style-type: none"> • TVTC(Technical and Vocational Training Corporation): 2016년 모바일 기술 및 전기 정비와 관련하여 여성을 위한 무료 프로그램 계획 발표, 여성의 기술 분야 진출 지원, 여성에 유학 기회 제공 • 탐히르(Tamheer) 프로그램: 내국인 중 대학교 졸업자와 석사 및 박사 학위 소지자를 대상으로 3-6개월간 정부기관, 기업, 국제기구 등에서 훈련을 받을 수 있는 기회 제공 • 두룸(Doroob) 프로그램: 내국인을 대상으로 경영, 회계, 컴퓨터, 보건 등 분야에서 새로운 기술 습득 및 직업능력 개발을 위한 무료 온라인 강좌 제공, 프로그램 수수료 소지자는 HRDF 제휴 기업에 취업 지원 시 혜택
UAE	<ul style="list-style-type: none"> • 다양한 기술교육 및 직업훈련 전문 시설 구축 • 지역별 교육 시설: 아부다비기술직업교육훈련센터(ACTVET), 아부다비직업교육훈련원(ADVETI), 국가직업교육원(NIVE) 등 • 산업 특화 교육 시설: 석유 및 가스 부문 ADNOC 기술교육원(ATI), 항공 부문 에미리츠항공대학교(EAU), 호텔 및 관광산업 부문 EAHM 등 • 고등기술대학(HCT): 1988년 여성 캠퍼스 개설, 2018/19학년 기준 전체 학생 중 여성이 62%를 차지, 여성 기술교육에 중요한 역할을 하며 여성의 국가발전 기여 확대 추진

자료: Khan(2016. 12. 12), "Free training courses to empower Saudi women," <http://www.arabnews.com/node/1022896/saudi-arabia>(검색일: 2019. 8. 7); Anbar(2018. 1. 31), "130 women sent abroad for training: TVTC," <http://saudigazette.com.sa/article/527403>(검색일: 2019. 8. 7); Human Resources Development Fund(2019), p. 55, p. 57; Human Resources Development Fund, Programs and Services, Doroob, 온라인 자료(검색일: 2019. 8. 6); <https://www.government.ae/en/information-and-services/education/technical-and-vocational-education>(검색일: 2019. 11. 8); HCT(2018), p. 17.

Academy of Hospitality Management)을 운영 중이다.¹¹⁸⁾

한편 기술교육을 담당하는 고등기술대학(HCT: Higher Colleges of Technology)은 아부다비, 두바이, 샤르자, 라스 알 카이마, 푸자이라 등지에 남성 및 여성 캠퍼스를 갖추고 있다. 여성 캠퍼스는 남성 캠퍼스와 함께 1988년에 처음 개설되었으며, 2018/19학년 기준 전체 학생 중 여성이 62%를 차지하는 것으로 나타났다. 여학생 전공은 비즈니스 부문이 22%로 가장 높은 비중을 보였으며, 엔지니어링 기술 부문이 20%로 그 뒤를 이었다. HCT는 여성 기술교육에 중요한 역할을 하며 여성의 국가발전 기여 확대를 촉진한다는 계획이

118) <https://www.jumeirah.com/en/jumeirah-group/press-centre/press-kits/the-emirates-academy-of-hospitality-management---dubai/>(검색일: 2019. 11. 8); <http://www.emiratesacademy.edu/undergraduate/the-academy-accreditation-and-association/>(검색일: 2019. 11. 8).

다. 2019년에 HCT는 내국인 취업 확대를 강조하는 중점 전략 계획(HCT 4.0-Employability & Beyond)을 발표하였다.¹¹⁹⁾

4. 소결

2014년 하반기에 국제유가가 하락한 이후 GCC 산유국에서 경제다각화 및 지속가능한 발전의 필요성이 높아진 가운데 여성의 경제활동 참여 확대는 이를 위한 핵심 전략으로 추진되고 있다. 각국 정부가 관련 정책을 추진하면서 향후 여성의 경제적 역할은 더욱 확대될 것으로 전망된다. 특히 사우디아라비아는 최근 눈에 띄는 변화를 보이고 있다. 여성의 경제활동이 사실상 불가능했던 상황에서 이와 관련된 제한이 빠른 속도로 완화되었다. 여성의 생활 전반에 영향을 미친 후견인 제도가 개정되면서 여성이 주체적으로 경제활동에 참여할 수 있는 여건이 마련되었으며, 여성이 취업 가능한 직종도 확대되었다. 또한 여성의 운전이 허용됨에 따라 여성의 취업 가능성은 더욱 높아졌다. 그동안 여성의 이동 제한은 통근을 어렵게 하고 취업에 영향을 주는 주요 요인으로 지목되었다. 여성의 운전 허용은 원하는 직업을 선택할 가능성을 높이고 업무 만족도를 향상시킬 것으로 보인다. 또한 여성이 현재보다 더 높은 임금을 받을 가능성도 커질 것으로 보이며 이는 여성의 소비력 증대로 이어질 것으로 예상된다.

UAE는 경제 규모, 인구 구조, 여성에 대한 제약 정도 등에서 사우디아라비아와 차이가 나타나는 가운데 사우디아라비아와 같은 급진적인 변화를 보이지는 않고 있으나, 여성의 민간 부문 진출을 적극적으로 지원하는 점에서 공통점을 보이고 있다. 이와 관련하여 사우디아라비아와 UAE 두 국가 모두 여성의 경제활동이 빠르게 확대될 수 있는 창업에 대한 지원 정책을 활발하게 추진하고

119) HCT(2018), p. 17: <http://www.hct.ac.ae/en/about/>(검색일: 2019. 11. 10).

있다. 석유 의존적 경제구조로 단기간 내 제조업 발달이 어려운 상황에서 관광업, 서비스업 등의 개발과 창업 활성화는 여성의 경제활동을 확대시킬 수 있는 주요 방안이 될 것으로 보인다. 또한 여성의 경제활동이 확대되면서 출산 및 육아 지원 정책도 강화되는 추세를 보이고 있다. 그러나 출산휴가 기간이 다른 지역에 비해 상대적으로 짧은 편이고 육아 지원 체계도 미비한 것으로 평가됨에 따라 향후 관련 정책 정비가 계속될 것으로 예상된다. 출산 및 육아 지원 정책과 함께 여성의 일·가정 양립을 위한 정책 중 하나로 재택근무 지원도 강화되는 양상을 보이고 있다. 이밖에 여성의 역량 개발을 위한 교육 및 직업훈련 지원도 여성의 경제활동 참여 확대를 위한 주요 정책으로 추진되고 있다.

이와 같이 각국 정부가 여성의 경제활동 참여를 촉진하며 관련 정책을 활발히 추진함에 따라 변화의 속도는 향후 더욱 빨라질 것으로 보인다. 또한 이에 따른 경제적 영향도 향후 더욱 뚜렷이 나타날 것으로 예상된다. 여성이 주체적인 사회 구성원으로 부상하면서 남성 주도의 사회적 분위기도 변화를 맞을 것으로 전망된다. 이러한 상황에서 우리 정부는 변화에 따른 협력 가능 분야를 모색할 필요가 있을 것이다. 또한 기업은 변화와 수요를 파악하고 이에 따른 새로운 진출 방안을 마련해야 할 것이다.

제4장

K

PM

중동지역 여성 경제 참여 확대 정책의 경제적 효과 분석: 사우디아라비아를 중심으로

1. 연구방법론과 분석모형
2. 분석 결과
3. 시사점



1. 연구방법론과 분석모형

본 장에서는 최근 여성 경제참여 확대 정책을 활발하게 시행하고 있는 사우디아라비아의 내국인 여성을 대상으로 노동시장참여율 증가에 따른 경제적 효과를 분석하고자 한다. 사우디아라비아는 인구나 경제력 측면에서 중동지역의 주요국일 뿐만 아니라, 이슬람의 성지가 위치하고 있어 종교·문화적으로도 이슬람과 아랍의 핵심 국가이다. 다른 중동 국가와 달리 전체 인구 중 내국인 비중이 높아 노동시장 구조 변화에 따른 경제적 효과와 노동시장에서의 대체관계나 보완관계가 비교적 뚜렷하게 나타날 것으로 예상된다.

사우디아라비아 건국 이후 현재까지 여성의 경제활동 참여는 제한적으로만 허용되어왔다. 그러나 2016년 여성의 노동시장 참여를 독려하는 사우디 비전 2030 발표와 그 후속 조치의 영향으로 최근 들어 노동시장에서 실질적인 변화가 나타나고 있다.¹²⁰⁾ 본 보고서에서 핵심 분석대상으로 삼은 사우디아라비아는 우리나라와 역내 핵심 협력 관계를 맺은 국가라는 점에서 전략적으로 매우 중요하다. 특히 사우디 비전 2030을 추진하는 과정에서 양국은 한·사우디 비전 2030 협력 위원회를 정례화하고 다양한 경제협력 관계를 도출하기 위해 노력해왔다. 2019년 6월 사우디아라비아 무함마드 빈 살만 왕세자의 방한을 계기로 한·사우디 협력의 다각화·고도화를 위한 수요도 높아지고 있다. 이런 측면에서 사우디아라비아의 여성 경제 참여 확대 정책의 성과와 한계를 정확히 짚어보는 것은 사우디아라비아뿐만 아니라 우리나라의 입장에서 한·사우디 경제협력을 한 단계 더 발전시키기 위해 필요하다.

경제성장에서 중요한 투입요소인 노동이 증가할수록 경제가 성장하는 것은 당연해 보인다. 그러나 실제로는 노동 투입 증가에 따른 소득 효과(income effect), 자본과 노동 간의 대체탄력성(elasticity of substitution), 투입 노동의 생산성 등 구체적인 조건에 따라 경제성장의 효과가 크게 달라진다. 여성의

120) 사우디아라비아 여성에 대한 교육과 노동시장 참여에 대한 역사는 Kéchichian(2015), pp. 107-160을 참고.

노동시장참여율과 경제성장의 상관관계를 살펴보는 연구에서도 노동 투입에 따른 소득효과나 자본과 노동, 혹은 남성의 노동에 대한 대체관계 등에 따라 여성의 노동시장 참여 확대에 따른 성장효과가 다르게 나타난다. 이 때문에 다수의 선행연구가 시장노동과 가사노동 간의 생산성 차이, 여성과 남성의 노동 간 대체탄력성, 여성, 특히 기혼 여성의 노동 투입 증가에 따른 가계의 소득효과 등을 구체적으로 살펴보고 있다. 사우디아라비아의 경우 제2장에서 언급한 것처럼 외국인 노동자의 비중이 높기 때문에 기존 노동시장에서 사우디 남성 노동뿐만 아니라 외국인 노동과의 대체성에 대한 고려가 중요하다.

국가의 경제발전 과정과 여성의 노동시장참여율의 변화에 대한 대표적인 연구로 Goldin(1986; 1995)을 꼽을 수 있다. Goldin(1995)은 여성, 특히 기혼 여성의 노동시장참여율이 경제가 성장함에 따라 처음에는 감소하다가 점차 증가하는 U자 형태를 보인다고 주장한다. 경제발전 초기에는 여성 노동력이 가사노동, 가족농장, 소규모 사업 등에 한정되어 있다가 제도 노동시장으로 이동하면서 비교적 낮은 생산성 때문에 소득효과가 대체효과를 압도한다. 이에 따라 초기에는 여성의 노동시장 참여 유인이 하락할 수 있다. 그러나 경제가 발전할수록 점차 대체효과가 커져 여성의 노동시장참여율이 증가한다고 설명한다.

최근에는 경제발전이 일정 수준에 도달하여 U자 형태 곡선의 오른쪽에 경제가 위치한 조건에서 여성의 노동시장참여율에 영향을 주는 다양한 요소에 대한 연구가 많이 진행되고 있다. 21개 선진국을 대상으로 1985~2016년간의 노동시장참여율을 살펴본 IMF(2018b)의 분석에서는 여성의 노동시장참여율은 국가에 따라 상당한 차이가 나타난다.¹²¹⁾ 특히 Shambaugh, Nunn, and Partman(2017)은 미국의 경우 여성 핵심생산인구(25~49세)의 노동시장참여율이 2000년 이후 감소하고 있는 반면, 일본에서는 지속적으로 증가하고 있다는 점을 확인하였다. 이 연구는 일본의 경우 여성 핵심생산인력의 증가 현상은 고령화에 따른 일본의 독특한 인구구조, 거시경제 현황, 그리고 정책적 효과

121) IMF(2018b), pp. 71-128.

에 기인하였다고 설명하였다. Jaumotte(2003)는 OECD 회원국을 대상으로 비교분석한 결과 사회문화적 요소, 노동시장 조건, 교육 수준, 조세제도 등에 따라 여성의 노동시장참여율에 상당한 차이가 있음을 확인하였다. 나아가 Cavalcanti and Tavares(2016)는 사회문화적 배경 때문에 발생하는 노동시장에서의 여성 차별적 요소가 경제성장과 소득에 유의미하게 부정적 영향을 끼치고 있음을 확인하였다.

앞 장에서 이미 언급한 것처럼 사우디아라비아를 비롯한 중동지역은 세계적으로도 여성의 노동시장 참여에 대한 사회문화적 제약이 많다. 그래서 중동지역 국가를 대상으로 많은 선행연구가 이루어졌다. 최근에는 사회문화적 제약요소를 제거하고 균등한 기회를 제공하는 각국의 정책이 경제성장에 얼마나 영향을 줄 수 있는지에 대한 기초적인 분석이 이루어지고 있다. McKinsey Global Institute(2015)는 중동 및 북아프리카 지역의 여성 경제활동 참여 수준이 남성과 동등해지는 경우 2025년까지 GDP의 약 47%(약 2조 7,000억 달러, 2014년 가치 기준)가 증가할 수 있으며, 역내 최고 수준으로 모든 국가가 수렴한다면 GDP의 11%(약 6,000억 달러, 2014년 가치 기준)가 증가할 수 있다고 추정한 바 있다.¹²²⁾ 이 연구는 주요 지역별로 여성 경제활동 참여 현황을 지수화하고 양성이 동등한 수준의 기회를 부여받는 경우와 지역별 가장 지수가 높은 수준으로 수렴하는 경우 등 시나리오에 따른 경제성장 효과를 노동시장참여율 증가분(extensive margin), 노동시간 증가분(intensive margin), 산업별 구성 변화(change in sector mix)로 분해 분석하였다. Cuberes and Teignier(2016)는 노동시장 참여뿐만 아니라 창업시장에서의 성 격차가 생산성에 끼치는 효과에 대해 이질적 경제주체로 구성된 직업선택모형을 바탕으로 모의실험 연구를 수행하였다. 이 모형을 바탕으로 계산된 중동 및 북아프리카 지역의 단기 소득 손실은 6.90~35.11%로 전체 지역중 가장 높은 수준이며, 장기 소득 손실은 7.72~37.83%에 달했다.¹²³⁾

122) McKinsey Global Institute(2015), p. 5.

Torabi and Abbasi-Shavazi(2015)는 중동 및 북아프리카 지역의 인구구성 변화와 여성의 인적자본 축적에 따른 경제성장 효과를 분석하였다. 여성의 인적자본 축적과 밀접한 관련이 있는 교육과 보건 관련 주요 지표를 국가별로 비교분석하고 이를 토대로 여성의 인적자본 축적과 경제성장 효과 간의 상관관계가 뚜렷함을 확인하였다.

본 장과 직접적으로 비교할만한 선행연구로는 우선 Saqib, Aggarwal, and Rashid(2016)의 연구가 있다. 이 연구는 사우디아라비아 여성의 노동시장참여율과 경제성장률 간의 상관관계를 분석하고 이를 이용하여 향후 여성의 노동시장 참여 확대에 따른 경제성장 효과를 추정하였다. Elimam *et al.*(2014)은 2008년부터 2012년까지 사우디아라비아의 여성 노동시장참여율 및 관련 자료와 경제성장률 간의 통계적 상관관계를 확인하는 분석을 시행하였다. 두 연구 모두 사우디 내국인 여성의 노동시장참여율 자료를 활용했다는 측면에서 본 연구와 비교 가능하다. 그러나 두 연구 모두 시계열 구성 면에서 5년 내외의 짧은 시계열을 분석했다는 점과 시계열 표본이 분절되어 있다는 점에서 다소 논란의 여지가 있다. 또한 사우디 여성의 노동시장참여율과 경제성장률의 기초통계를 활용하여 단순 상관관계를 확인하는 수준에서 수행되었다는 한계도 있다.

두 연구가 가지고 있는 한계를 보완하기 위해 본 장에서는 사우디아라비아의 경제를 설명하는 핵심 경제변수인 석유 및 천연가스 부문 관련 변수를 함께 고려하는 분석을 시행하고자 한다. 우선 Ross(2012)가 지적한 것처럼 중동지역의 막대한 석유 및 천연가스 수출에 기반한 경제구조가 여성의 노동시장참여율에 제약요소로 작용하는지를 확인할 필요가 있다. 이를 위해 Ross(2012)가 사용했던 1인당 석유 및 천연가스 부문 총부가가치나 전체 GDP 중 석유 및 천연가스 부문 비중을 변수로 사용하였다.

그리고 실제로 노동시장에 참여하는 사우디 여성 노동자와 외국인 노동자 간의 대체관계를 개략적으로 살펴보는 분석을 추가로 시행하였다. 최근 사우디

123) Cuberes and Teignier(2016), p. 21.

비전 2030을 비롯한 경제개혁 정책에서 여성의 경제활동 참여 확대(women economic empowerment)가 주요 의제가 되었던 배경에는 인구의 1/3에 달하는 외국인 노동자와 이로 인한 막대한 외화 유출이 있는 만큼, 사우디 여성 노동자와 외국인 노동자 간의 대체효과가 실제로 있는지 확인하는 것에도 의미가 있을 것이다.¹²⁴⁾ 다만 둘 사이의 직업 및 직무 대체성을 확인하기에는 미시적 데이터가 부족한 만큼 본 장에서는 사우디 내국인 여성의 노동시장참여율과 외국인 노동자 비중 변화 간의 상관관계를 살펴보고자 한다.

본 연구에서는 시계열 분석을 하는 데 충분할 만큼 변수데이터를 확보하는 것이 가장 큰 어려움이었다. 특히 가장 중요한 변수인 여성 노동시장참여율 변수의 경우 기존의 유사한 연구들은 대부분 국제노동기구(ILO)의 노동시장 모형 추정치를 기초로 세계은행이 공개하고 있는 여성 노동시장참여율을 주요 변수로 활용하고 있다. 이는 국가간 비교분석에는 용이하나, 외국인 비중이 높은 사우디 노동시장을 정확히 설명하지는 못한다. 관련하여 Young(2016), Shah(2017), Buttorff, Welborne, and al-Lawati(2018), 엄익란(2018) 등 많은 선행연구들도 외국인 비중이 높은 사우디 노동시장의 특성 때문에 일반적인 연구에서 주로 활용되는 여성 노동시장참여율 자료를 중동의 노동시장 연구에 그대로 활용하기 어렵다고 지적하였다. 그러나 사우디 내국인의 노동시장참여율 자료도 확보하기가 쉽지 않다. 앞서 설명한 것처럼 기존에 사우디아라비아의 노동시장 조사(Labour Force Survey) 자료를 활용한 선행연구가 일부 있으나,¹²⁵⁾ 이들은 시계열 분석에 적합하지 않은 자료를 사용한 한계가 있다.

사우디아라비아에서 국제적 기준에 부합하는 인구 센서스가 시행된 것은 비

124) 사우디아라비아는 전 세계에서 세 번째로 많은 이민자를 받고 있으며(2018년 기준, World Bank 2019a, p. 4), 미국 다음으로 가장 많은 해외송금액을 기록하고 있다(World Bank, Annual remittance Data, 온라인 자료(검색일: 2019. 11. 3)).

125) Saqib, Aggarwal, and Rashid(2016)는 1999년부터 2014년까지의 사우디 노동부 조사 자료를 활용하고 있으나 가계조사가 이루어지지 않은 상당 기간을 무시하고 3개년 평균만을 활용하여 분석을 시행하였고, Elimam *et al.*(2014)는 2008년부터 2012년까지 짧은 시계열을 사용하여 상관관계 분석을 했다는 점에서 통계적 의미가 떨어진다는 한계가 있다.

교적 최근의 일이다. 센서스 인구통계에 기반한 노동인구조사(Labor Force Survey)는 현재 사우디 통계청(General Authority for Statistics)의 전신인 경제 기획부 산하 CDSI(Central Department of Statistics and Information)에서 1999년 처음 시행하였다. 이후 2003~05년에는 노동인구조사가 이루어지지 못했고, 2006년까지 연간 1회, 2007년부터는 반년 주기로 조사를 실시하다가, 2016년부터 분기별 조사로 확대되었다.

본 연구에서는 최근 사우디 통계청(General Authority for Statistics)이 자체 노동시장 예측모형을 바탕으로 2003~05년의 조사 공백을 보간(interpolation)하여 최근에 새롭게 공개한 1999~2016년에 대한 노동시장 통계를 기초로 하되, 2016년부터 2018년까지 분기별 신규 조사자료를 추가하여 1999년부터 2018년까지 총 20개년도의 시계열 자료를 구성하였다.¹²⁶⁾ 본 연구는 사우디아라비아 내국인 여성의 노동시장참여율에 대한 가장 긴 시계열을 확보하고 분석하였다는 점에 중요한 의미가 있다. 비록 본 연구에서 사용한 샘플이 여전히 다양한 변수를 포함하는 대규모의 시계열 모형을 분석하는 데에는 관측치가 부족하지만, 가장 핵심적인 변수간의 상관관계를 확인할 수 있는 수준은 충족시킬 수 있었다.¹²⁷⁾ 본 연구에서는 앞서 언급한 석유 부문 관련 변수 등 기존 연구에서 공통적으로 사용했던 최소한의 설명변수만을 계량분석모형에 포함하여 모형의 자유도를 최대한 확보하고자 노력하였다.

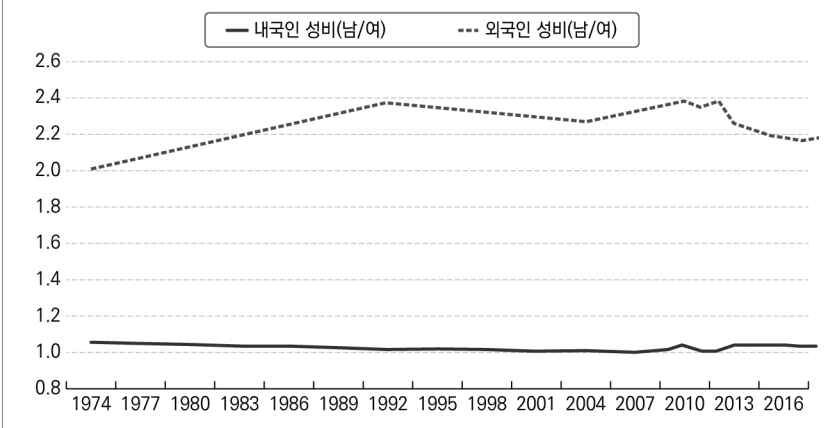
본 시계열 자료는 사우디 내국인과 외국인 여성의 노동시장참여율을 분리할 수 있어 앞서 언급했던 기존 ILO 추정치의 단점 보완이 가능하다. 사우디아라비아의 내국인과 외국인의 성비 구성이 상당히 다르기 때문에(그림 4-1, 4-2,

126) 2016년을 기점으로 GAS가 발표하는 총고용인구(total employees) 산출 기준이 바뀌면서 1999~2016 시계열 자료의 총고용인구와 2016년 이후 추가자료의 값 사이에 차이가 발생한다. 본 연구에서는 2016~18년 자료에서 발표하고 있는 성별, 국적별 노동(경제)시장참여율, 고용률, 실업률과 인구센서스 자료 기반 15세 이상 인구추정치를 사용하여 2016~18년의 고용인구를 기존 기준에 따라 재구성하였다.

127) Hyndman and Athanasopoulos, "Forecasting: Principles and Practice," 온라인 자료(검색일: 2019. 9. 24)는 관측치가 30개 혹은 50개 이상인 샘플을 요구하는 관행이 이론적 근거가 부족하며, 이보다 짧은 시계열도 몇 가지 유의사항을 전제로 사용할 수 있다고 제한한다.

그림 4-1. 사우디아라비아의 내국인과 외국인의 성비

(단위: 여성 1인당 남성 비율)



자료: Gulf Labour Markets and Migration(GLMM), Saudi Arabia: Population estimates by nationality and sex DB(검색일: 2019. 8. 6)를 이용하여 저자 계산.

4-3), 내국인과 외국인 여성의 노동시장참여율을 분리하는 것은 사우디 여성의 경제참여와 경제성장의 상관관계를 분석하는 데 매우 중요하다.

그림 4-2. 사우디아라비아의 국적 및 성별 인구 구성

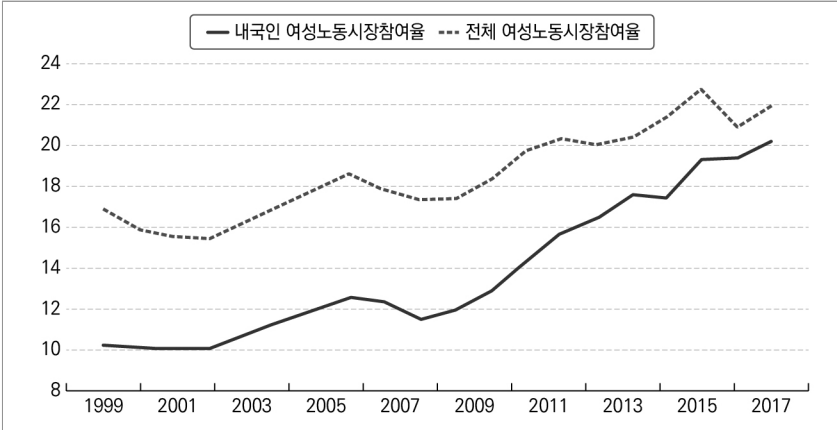
(단위: %)



자료: Saudi General Authority for Statistics. Statistical, Yearbook of 2018, Table 1-1: Population in Kingdom by Gender, Age Group, and Nationality(검색일: 2019. 10. 3)를 이용하여 저자 계산.

그림 4-3. 사우디아라비아의 여성 노동시장참여율 추이

(단위: %)



자료: Saudi General Authority for Statistics(2018b); Saudi General Authority for Statistics(2017a, 2018a, 2019b)의 Saudi Female Economic Participation Rate와 Total Female Economic Participation Rate을 이용하여 저자 재구성.

실제로 본 연구의 주요 변수인 여성의 노동시장참여율 또한 내국인 여성만을 대상으로 했을 때와 외국인을 포함한 전체 여성을 대상으로 할 때 상당히 다른 결과를 보이고 있음을 알 수 있다(그림 4-3). 최근 사우디 노동시장에서 내국인 여성의 비중이 외국인 여성의 비중을 초월하면서 점차 두 변수가 수렴할 것으로 예상된다.¹²⁸⁾

사우디아라비아의 1인당 실질GDP 자료는 세계은행의 World Development Indicator에서 확보하였으며, 전체 GDP 중 석유 및 천연가스 부문 비중은 사우디아라비아 통화청(SAMA: Saudi Arabian Monetary Authority)에서 발표하는 자료를 사용하였다.¹²⁹⁾ 그리고 IMF의 세계경제전망(World Economic

128) 2019년 11월 현재 가장 최신의 사우디 노동시장 통계인 2019년 2/4분기 통계에 따르면, 내국인 여성은 노동인구의 약 10%, 외국인 여성은 약 6%를 차지하고 있다(Saudi General Authority for Statistics(2019a), p. 20.

129) Saudi Arabia Monetary Authority(2019), Annual Statistics 2018(검색일: 2019. 10. 3)의 Table 9-2a, Gross Domestic Product by Kind of Economic Activity; Table 9-5, Gross Domestic Product by Institutional Sectors; World Bank, Data, GDP per capita(constant 2010 US\$), <http://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.PCAP.KD>(검색일: 2019. 10. 3).

표 4-1. 주요 변수 설명

변수명	설명	출처
FLMPR	사우디 내국인 여성 노동시장참여율	GAS
RFMLMPR	사우디 내국인 남성 대비 여성의 상대적 노동시장참여율	GAS
NonSaud_LF	사우디 노동인구 중 외국인 비중	GAS
NonSaud_Emp	사우디 고용인구 중 외국인 비중	GAS
gdppc	1인당 실질GDP	WB
oil_share	석유 및 가스 부문의 GDP 비중	SAMA
oil_income	석유 및 가스 부문 산출소득	SAMA, WB
oil_real_price	실질국제유가	IMF

자료: 저자 작성.

Outlook) 데이터베이스에서 국제유가평균치(브렌트유, 서부텍사스유, 두바이 유 3개 유종의 현물가를 단순평균하여 계산)에서 전 세계 평균 소비자물가인상률(연간)을 제거하여 실질유가자료를 구성하였다.

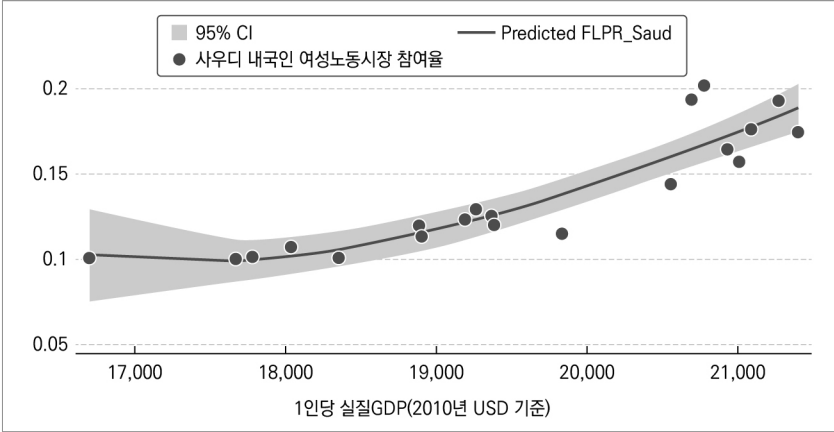
2. 분석 결과

가. 경제성장 효과 분석

본 절에서는 사우디 내국인 여성의 노동시장참여율과 1인당 실질GDP 간의 상관관계를 확인하고 여성 노동시장 참여 확대에 의한 경제성장 효과를 유추하고자 한다. Goldin(1995), Ross(2012) 등의 결과와 마찬가지로 본 연구에서도 여성 노동시장참여율과 1인당 실질소득 간에 U자형 비선형 관계를 확인할 수 있었다(그림 4-4).

우선 Ross(2012)가 제안한 여성의 노동시장참여율 결정요인 추정식을 이용하여 분석을 시행하였다(표 4-2). 여성 노동시장참여율과 1인당 실질소득 간의 비선형 관계를 확인하기 위하여 아래와 같이 기본 추정식을 구성하였다.

그림 4-4. 사우디아라비아 여성의 노동시장참여율과 1인당 실질소득 관계



자료: 세계은행 WDI의 1인당 실질GDP 자료와 함께 GAS의 자료를 바탕으로 사우디 내국인 여성노동시장 참여율을 저자 계산하여 사용함(World Bank, Data, GDP per capita(constant 2010 US\$), <http://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.PCAP.KD>(검색일: 2019. 10. 3); Saudi General Authority for Statistics(2018b); Saudi General Authority for Statistics(2017a, 2018a, 2019b)).

$$FLMP_t = \beta_0 + \beta_1 \ln(gdppc_t) + \beta_2 (\ln(gdppc_t))^2 + \beta_3 oil\ income_t + e_t \quad [\text{식 4-1}]$$

$$RFMLMP_t = \beta_0 + \beta_1 \ln(gdppc_t) + \beta_2 (\ln(gdppc_t))^2 + \beta_3 oil\ income_t + e_t \quad [\text{식 4-2}]$$

FLMP: 사우디 내국인 여성 노동시장참여율

RFMLMP: 사우디 내국인 여성 노동시장참여율/남성 노동시장참여율

gdppc: 1인당 실질GDP

oil income: 1인당 석유 및 가스 부문 산출소득(실질)

oil share: 석유 및 가스 부문의 GDP 비중

그리고 1인당 석유 및 가스 부문 산출소득(oil income) 대신 석유 및 가스부문의 GDP 비중(oil share)을 사용한 모형도 함께 추정하였다.

$$FLMP_t = \beta_0 + \beta_1 \ln(gdppc_t) + \beta_2 (\ln(gdppc_t))^2 + \beta_3 oil\ share_t + e_t \quad [\text{식 4-3}]$$

$$RFMLMP_t = \beta_0 + \beta_1 \ln(gdppc_t) + \beta_2 (\ln(gdppc_t))^2 + \beta_3 oil\ share_t + e_t \quad [\text{식 4-4}]$$

표 4-2. 실증분석 결과: 여성 노동시장참여율 결정요인

종속변수	FLMP	RFMLMP	FLMP	RFMLMP
모형	(1)	(2)	(3)	(4)
ln(gdppc)	-17.70 (-1.44)	-16.25 (-1.31)	-16.25 (-1.31)	-15.91 (-0.80)
(ln(gdppc))2	0.92 (1.48)	0.84 (1.34)	0.84 (1.34)	0.84 (0.84)
oil income	-0.01** (-3.23)	-0.01** (-2.98)	-	-
oil share	-	-	-0.12*** (-3.26)	-0.18*** (-3.00)
상수항	85.20 (1.41)	85.83 (0.89)	78.27 (1.28)	75.69 (0.78)
Adj.-R2	0.88	0.87	0.88	0.87
관측값	20	20	20	20

주: 괄호 안은 t값이며 *, **, ***는 각각 유의 수준 10%, 5%, 1%에서 통계적으로 유의함을 뜻한다.
 자료: 저자 작성.

실증분석 결과 여성 노동시장참여율과 상대적 참여율 모두 석유 및 가스 부문 관련 변수와 유의하게 음의 상관관계를 보였다. Ross(2012)의 가설대로 석유 및 가스 부문의 막대한 자원 수출이 사우디 여성의 노동시장 참여와 부정적인 상관관계를 가진다는 뜻이다.

Ross(2012)에 따르면 석유 부문 소득이 높아지면 이른바 네덜란드병(Dutch Disease)로 인해 비교적 여성에 대한 고용수요가 높은 비석유 부문이 축소된다. 또한 석유 부문 소득으로부터 정부 재원이 마련되고 보조금이 확대되면서 여성의 구직 유인이 축소된다. Ross(2012)는 이런 두 가지 경로를 통해 사우디아라비아와 같은 자원부국에서 여성의 경제 참여가 저조하다고 설명한다.¹³⁰⁾ 본 연구에서는 1인당 실질GDP의 로그값이나 그의 제곱항은 Ross(2012)의 결과와 동일하게 각각 음과 양의 부호를 보였으나 통계적으로 유의하지 않은 결과를 보였다.

130) Ross(2012), p. 118.

다음으로 본 절에서 주요하게 확인하고자 하는 1인당 실질GDP의 결정요인에 대한 분석 결과를 소개하고자 한다. 1인당 실질GDP에 영향을 주는 요인은 많으나, 앞서 언급한 것처럼 여성의 노동시장참여율과 연관관계 이외의 변수를 다양하게 모형에 반영할 수 있을만큼 충분한 관측치가 확보되지 않았다. 따라서 분석 결과의 통계적 신뢰성을 위해 최소한의 설명변수만을 모형에 포함할 수 밖에 없었다. 앞선 결과에서 확인할 수 있듯이 석유 및 가스 부문은 사우디 경제에서 핵심적 역할을 하고 있고, 여성의 노동시장참여율과 밀접하게 연관이 있어 해당 변수를 모형에 포함하였다.

$$\ln(gdppc_t) = \beta_0 + \beta_1 FLMP_t + \beta_3 oil\ price_t + e_t \quad [\text{식 4-5}]$$

$$\ln(gdppc_t) = \beta_0 + \beta_1 FLMP_t + \beta_3 oil\ share_t + e_t \quad [\text{식 4-6}]$$

gdppc: 1인당 실질GDP

FLMP: 사우디 내국인 여성 노동시장참여율

oil price: 실질국제유가

oil share: 석유 및 가스 부문의 GDP 비중

분석 결과에 따르면 석유 관련 부문 효과를 통제하더라도, 사우디 내국인 여성의 노동시장참여율은 1인당 실질GDP의 로그값과 뚜렷한 양의 상관관계를 나타내었다. 내국인 여성의 노동시장참여율이 1%포인트 증가할 때 1인당 실질GDP가 약 0.02%가량 증가하는 수준의 상관관계이다. 모형의 강건성 검증을 위해 추가적으로 거시경제변수의 특성을 고려한 AR(1) 모형에서도 비슷한 결과를 얻었다.¹³¹⁾

131) 강건성 검증 결과는 정책연구보고서의 취지를 살려 본고에 포함하지 않았으며, 필요시 저자에게 요청 가능하다.

표 4-3. 실증분석 결과: 1인당 실질GDP 결정요인

종속변수	log(gdppc)	
	(5)	(6)
모형		
FLMP	1.82*** (7.02)	2.12*** (10.66)
oil price	-0.01 (0.19)	-
oil share	-	0.30*** (3.86)
상수항	9.63 (255.80)	9.46 (186.59)
Adj.-R2	0.73	0.86
관측값	20	20

주: 괄호 안은 t값이며 *, **, ***는 각각 유의 수준 10%, 5%, 1%에서 통계적으로 유의함을 뜻한다.
자료: 저자 작성.

나. 외국인 노동자 대체효과 분석

앞서 언급한 바와 같이, 사우디에서 여성의 경제활동 참여 확대 정책이 등장하게 된 배경은 저유가 장기화로 인해 석유 수출이 감소하고 외국인 고용이 어려워진 환경과 관련이 있다. 실제로 최근 각종 소매업을 비롯하여 일부 산업에 대해 외국인 고용을 금지하는 조치가 취해지면서, 해당 분야에 사우디 내국인 남성에게 비해 상대적으로 임금 수준이 낮은 내국인 여성이 많이 고용되고 있다. 본 절에서는 사우디 여성의 노동시장 참여가 늘어나면서 실제로 외국인 노동력을 대체하고 있는지를 확인하고자 한다. 이를 위해 사우디 노동시장에서 외국인 비중을 나타내는 두 가지 변수를 종속변수로 사용하였다.

$$NonSaudLF_t = \beta_0 + \beta_1 FLPR_t + \beta_2 oil\ price_t + e_t \quad \text{[식 4-7]}$$

$$NonSaudEmp_t = \beta_0 + \beta_1 FLPR_t + \beta_2 oil\ price_t + e_t \quad \text{[식 4-8]}$$

표 4-4. 실증분석 결과: 여성 노동시장참여율 결정요인

종속변수	Non Saud LF	Non Saud emp	Non Saud LF	Non Saud emp
모형	(1)	(2)	(3)	(4)
FLPR	0.71*** (10.08)	0.81*** (11.68)	0.64 (7.54)	0.76*** (8.96)
oil price	0.01** (2.43)	0.01** (2.53)	-	-
oil share	-	-	-0.02 (-0.59)	0.01 (0.14)
상수항	0.42 (41.29)	0.44 (43.68)	0.44 (20.41)	0.45 (20.50)
Adj.-R2	0.84	0.88	0.79	0.83
관측값	20	20	20	20

주: 괄호 안은 t값이며 *, **, ***는 각각 유의 수준 10%, 5%, 1%에서 통계적으로 유의함을 뜻한다.
 자료: 저자 작성.

$$NonSaudLF_t = \beta_0 + \beta_1 FLPR_t + \beta_2 oil\ share_t + e_t \quad [식\ 4-9]$$

$$NonSaudEmp_t = \beta_0 + \beta_1 FLPR_t + \beta_2 oil\ share_t + e_t \quad [식\ 4-10]$$

NonSaudLF: 사우디 노동인구(labor force) 중 외국인 비중

NonSaudEmp: 사우디 고용인구(total employment) 중 외국인 비중

FLMP: 사우디 내국인 여성 노동시장참여율

oil price: 실질국제유가

oil share: 석유 및 가스 부문의 GDP 비중

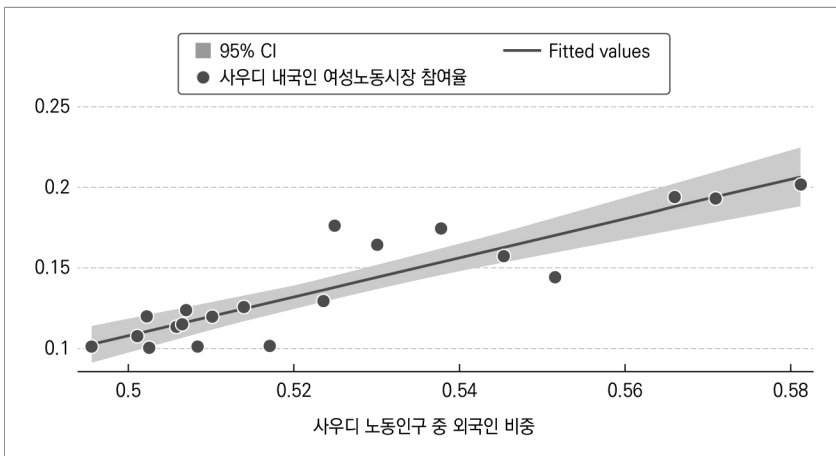
실질국제유가나 사우디 GDP 내 석유 및 가스 부문 비중 등의 변수를 통해 석유 및 가스 부문 효과를 통제한 분석 결과에서 1999~2018년의 대상기간 동안 사우디 노동시장에서는 외국인과 내국인 여성 간에 뚜렷한 보완관계가 나타났다. 이는 아직까지 사우디 여성 인력이 기존의 외국인 노동력을 대체하지 못하고 있다는 뜻이다.

3. 시사점

본 장에서 수행한 실증분석 결과에서 확인한 것처럼 사우디 내국인 여성의 노동시장 참여가 점차 확대되면서 경제성장과의 연관 관계가 뚜렷해지고 있다. 2016년 사우디 비전 2030 발표 이후 사우디 정부는 외국인 고용 시 발생하는 비용 인상, 외국인 고용 금지 부문 확대, 취업비자 발급 제한 등의 조치를 통해 전체 고용시장에서 약 절반을 차지하는 외국인 노동자를 축소하고자 노력하고 있다(그림 4-5, 그림 4-6 참고). 그럼에도 불구하고 내국인 여성을 활용하여 외국인 노동자를 대체하고 외환 관리를 강화하고자 하는 최근 정책의 본 목적을 달성하기에는 내국인 여성 인력과 외국인 인력 간에 대체성보다는 상호 보완성이 강하게 관찰된다. 실제로 여성의 경제 참여가 확대될수록 외국인 노동에 대한 수요가 같이 증가하는 요인을 확인할 수 있다.

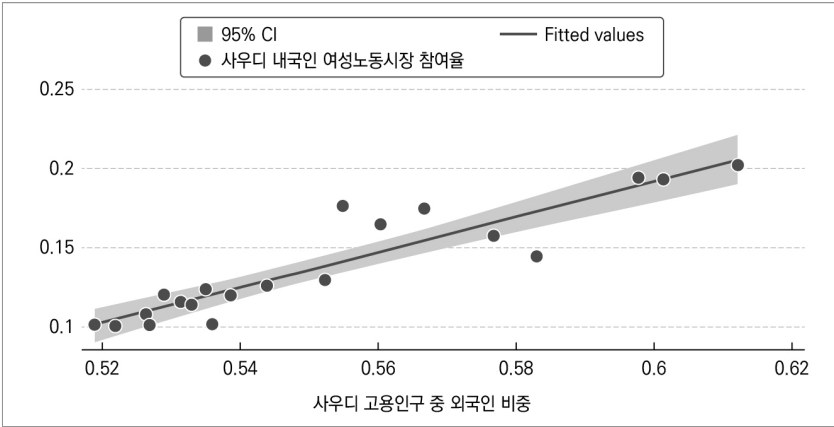
특히 아직까지 많은 영역에서 외국인 노동력을 내국인으로 대체하는 것은 임금 수준 등 경제적 요인뿐만 아니라 육체노동이나 서비스업 종사를 기피하는 사우디

그림 4-5. 사우디아라비아 여성의 노동시장참여율과 사우디아라비아 노동인구 중 외국인 비중 관계



자료: Saudi General Authority for Statistics(2018b); Saudi General Authority for Statistics(2017a, 2018a, 2019b)의 Saudi Female Economic Participation Rate와 Total Female Economic Participation Rate을 이용하여 저자 재구성.

그림 4-6. 사우디아라비아 여성의 노동시장참여율과 사우디아라비아 고용인구 중 외국인 비중 관계

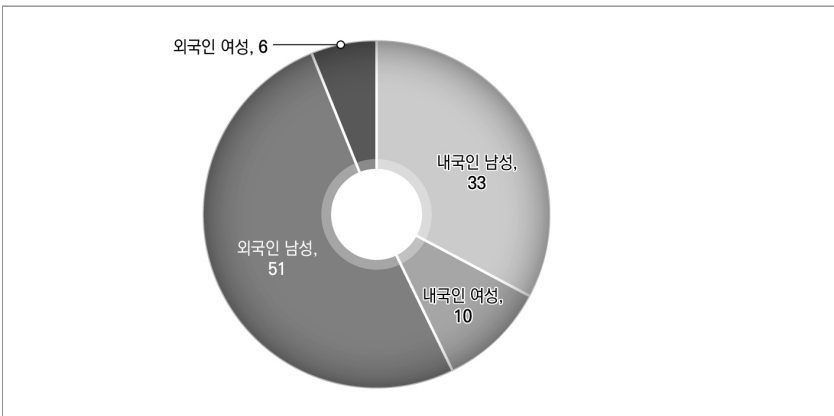


자료: Saudi General Authority for Statistics(2018b); Saudi General Authority for Statistics(2017a, 2018a, 2019b)의 Saudi Female Economic Participation Rate와 Total Female Economic Participation Rate를 이용하여 저자 재구성.

내국인의 정서상 쉽잖은 일이다. 대표적인 예로 가정부나 운전기사 등 가계 부문 직접고용 일자리의 경우 현재 100% 외국인 노동력이 담당하고 있어 사우디 정부의 외국인 고용 억제 정책이 영향을 주지 못하는 부분이기도 하다. 실제로

그림 4-7. 사우디아라비아의 국적 및 성별 노동인구(15세 이상) 구성

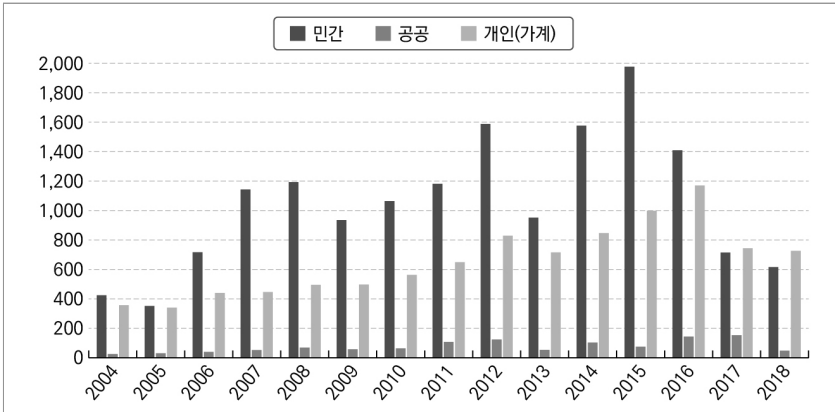
(단위: %)



자료: Saudi General Authority for Statistics(2019c), p. 48, Table 31를 이용하여 저자 계산.

그림 4-8. 사우디아라비아의 부문별 취업비자 발급 건수 추이

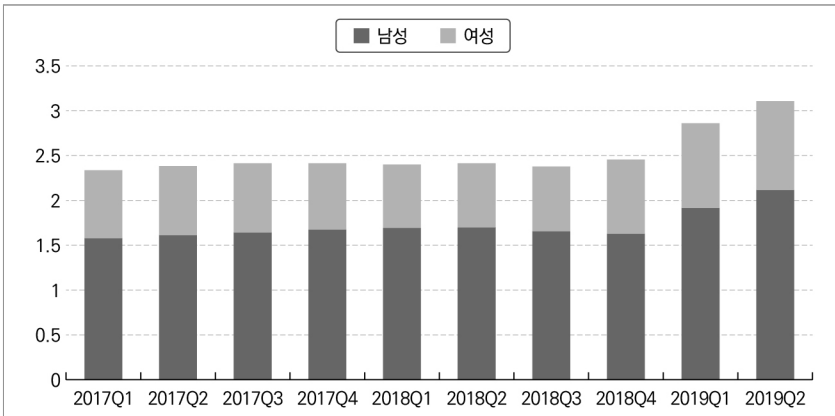
(단위: 천 건)



자료: Gulf Labour Markets and Migration(GLMM), Saudi Arabia: Work visas allotted by type/sector of activity, <https://gulfmigration.org/saudi-arabia-work-visas-alloted-by-type-sector-of-activity-private-sector-governmental-domestic-2004-q3-2018/>(검색일: 2019. 8. 6); Saudi General Authority for Statistics(2019b), Labor Force Bulletin, 2018Q4, p. 43을 이용해 2018년까지 연장하여 저자 재구성 계산.

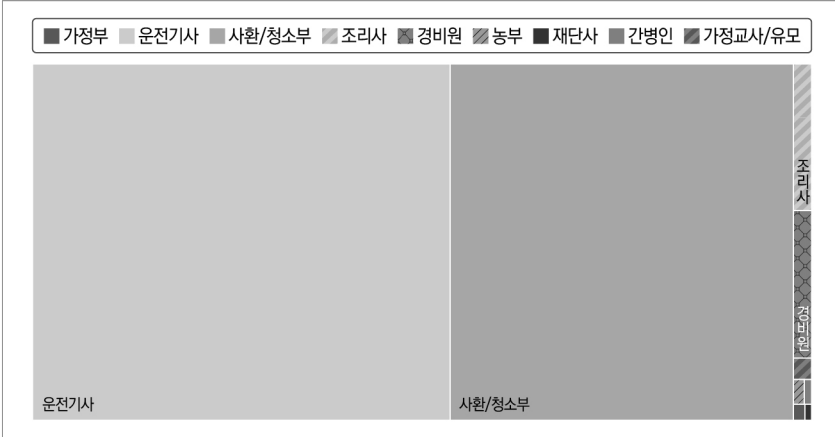
그림 4-9. 사우디아라비아의 가계 부문 종사 외국인 노동자 수 추이

(단위: 백만 명)



자료: Saudi General Authority for Statistics(2019a), p. 42의 Table 24; Saudi General Authority for Statistics(2019d), p. 43의 Table 24; Saudi General Authority for Statistics(2019b), p. 42의 Table 22; Saudi General Authority for Statistics(2018c), p. 42의 Table 22; Saudi General Authority for Statistics(2018d), p. 43의 Table 21; Saudi General Authority for Statistics(2018e), p. 39의 Table 21; Saudi General Authority for Statistics(2018a), p. 41의 Table 21; Saudi General Authority for Statistics(2017b), p. 40의 Table 20; Saudi General Authority for Statistics(2017c), p. 36의 Table 20; Saudi General Authority for Statistics(2017d), p. 38의 Table 20: Non-Saudi domestic workers by sex and main groups of household occupations를 이용하여 저자 재구성.

그림 4-10. 사우디아라비아의 직업별 가계 부문 종사 외국인 노동자 구성



자료: Saudi General Authority for Statistics(2019a), p. 42의 Table 24: Non-Saudi domestic workers by sex and main groups of household occupations를 이용하여 저자 재구성.

가계 부문에서 종사하는 외국인 노동자 수는 꾸준히 증가하고 있다(그림 4-9).

가계 부문 종사자의 상당수는 운전기사(53.6%)나 사환/청소부(44.0%)의 역할을 하고 있다(그림 4-10). 특히 운전기사의 경우 사우디 여성에 대한 운전 허용조치로 인해 고용자 수가 감소하다가 2019년 들어 다시 증가 추세로 돌아섰다. 구체적인 증가 요인을 파악하기 위해서는 좀 더 추이를 지켜보아야 하겠으나, 동기간 차량 수입 대수가 크게 감소하는 것을 볼 때 운전 허용조치의 효과가 지속되지 못하고 있는 것은 분명하다.¹³²⁾

운전 이외에도 대부분의 가사노동을 외국인 노동자가 전적으로 맡고 있는 노동시장의 구조적 특성상 사우디 내국인 여성의 노동시장 참여가 제도권 노동 시장에서 외국인 노동자를 일부 대체할 수는 있겠으나, 오히려 가계 부문 종사 외국인 노동자에 대한 수요를 더 확대시킬 수 있다. 자국민 여성이 노동시장에 참여하면 가사노동을 대신할 노동 수요가 증가하고, 이를 외국인 노동자가 주로 담당하게 되기 때문이다. 본 장에서 살펴본 현재까지의 결과로 본다면 사우

132) Jadwa Investment Group(2019), p. 3.

디아라비아가 여성의 노동시장 참여 확대를 통해 직접적으로 외국인 노동자를 대체하고 중장기적으로 민간 수요의 확대와 비석유 부문 경제 발전을 달성하고자 했던 목표까지는 아직 도달하지 못한 것으로 보인다. 특히 자국민의 경우 공공 부문 취업을 선호하는 경향이 강하여 민간 노동시장에서 단기간에 외국인 노동자를 대체하기는 쉽지 않을 것으로 보인다.¹³³⁾

제3장에서 살펴본 것처럼 여성의 노동시장 참여를 좀 더 확대하기 위해서는 여러 사회 제도와 문화의 변화가 필요하다. 본 장에서는 여성 노동 참여가 경제 성장에 뚜렷한 긍정적 관계를 가지고 있음에도 불구하고 법이나 제도, 혹은 문화적 특성으로 인해 사우디 여성의 경제활동 참여가 제약된다는 점을 확인하였다. 이를 해소하기 위해서는 구직과 경제활동에 필요한 교통, 육아, 복지 등 핵심 부문에 대한 정책적 뒷받침이 매우 시급하다.¹³⁴⁾

133) 업익란(2018), p. 150.

134) 위의 책, p. 151.

제5장

K

PM

중동지역 여성 경제 참여 확대에 따른 정부간 협력 방안 및 우리 기업에 대한 시사점

1. 주요 부문별 정부간 협력 방안

2. 기업 진출 유망 분야 및 시사점



지금까지 중동 주요국의 여성 경제참여 확대 정책의 배경과 현황, 그리고 주요 협력국인 사우디아라비아에서 진행되고 있는 여성 노동시장 참여 확대 정책의 성과와 한계를 짚어보았다. 중동 주요국의 여성 경제참여 정책의 변화는 사회·문화적인 측면뿐만 아니라 경제적 측면에서도 구조적인 전환을 의미하고 있다. 본 장에서는 우리나라의 주요 에너지 수입국이자 역내 핵심 협력국인 사우디아라비아와 UAE를 중심으로 우리나라와의 협력 확대 방안을 모색하고자 한다. 구체적으로 중동 주요국의 여성인력 활용과 관련된 정책 변화와 맞물려 여성 경제참여 확대에 따른 정부간 협력 수요를 발굴하는 한편 중동지역에서 여성의 경제참여가 확대되면서 새롭게 부상하는 유망 분야와 현지 진출 기업에 대한 시사점을 도출하고자 한다.

1. 주요 부문별 정부간 협력 방안

앞서 살펴본 것처럼 중동 주요국의 많은 정책적 변화에도 불구하고 가시적인 성과만큼이나 여성의 경제 참여를 제약하는 제도적, 사회적 한계가 남아 있다. 사실 우리나라 또한 가부장제도의 뿌리가 깊은 나라로서 그간 많은 제도적, 정책적 노력을 통해 여성의 경제활동 참여를 확대해왔으며 아직 그 경로에 있다. 이런 측면에서 Ross(2012)는 우리나라에서 수출 주도형 경제성장과 여성의 노동시장 참여 과정에 주목하고 다른 중동지역 산유국과 비교하기도 하였다.¹³⁵⁾ 특히 우리나라에서 처음 여성 경제활동 참여 확대 정책을 시작한 1980년대와 중동 주요국의 환경을 충분히 비교할 수 있을 것이다. 우리나라의 독특한 여성 정책 경험과 노동시장 재편을 통한 경제발전의 경험은 이들 국가에서 새로운 형태로 활용이 가능하다고 본다. 특히 우리나라는 이 지역에서 가장 필요로 하는 교육 및 직업훈련 역량과 프로그램 개발, 여성의 경제활동 참여를 지

135) Ross(2012), pp. 115-116.

원하는 기관과 제도 구축, 근거에 기반한 정책 구성을 위해 필요한 관련 통계 설계에서 우수한 경험과 실력을 보유하고 있다. 해당 분야는 정부간 호혜적 협력을 넘어 민간 전문가들이 적극적으로 참여하여 새로운 프로젝트를 발굴하기에 유리한 분야이기도 하다. 무엇보다 에너지와 건설·인프라에 집중된 한·중동 협력의 폭을 넓히고 경제협력뿐만 아니라 양국 국민의 삶의 질을 향상시키는 공공외교 측면에서도 이 분야에서의 정부간 협력이 새로운 한·중동 협력 모델을 개척할 수 있을 것이다. 본 절에서는 중동지역 여성 경제활동 참여 확대에 따른 정부간 협력 수요를 교육 및 직업훈련, 노동 및 행정 부분으로 세분화하여 도출하고자 한다. 우선 이를 위해 여성 경제활동 참여 확대를 위해 우리나라 정부가 시행해온 정책 및 제도들에 대해 먼저 살펴보도록 하겠다.

가. 우리나라의 여성 경제활동 참여 확대 정책

1980년대 이전까지 우리나라에서는 여성 관련 이슈가 사회적으로 크게 부각되지 않았으며, 정부 차원에서도 비중 있게 다루지 않았다. 한국전쟁 직후 여성 관련 정책은 전쟁 미망인의 생계 보호에 중점을 두고 이루어졌으며, 이후에도 사회 안정화 및 경제 발전이 우선시되면서 여성 이슈는 소외되는 경향이 강했다.¹³⁶⁾ 1948년 개헌헌법에 차별금지 조항, 근로기준법에 모성보호 조항 등이 규정되었으나, 이는 선진국의 제도를 그대로 모방한 것으로 동 분야에서 실질적인 진전이 이루어졌다고 평가하기는 어렵다.¹³⁷⁾ 이 시기까지만 하더라도 우리나라의 여성 정책을 포괄적으로 담당하는 기구는 없었다. 보건사회부와 노동청이 여성 관련 업무를 담당하였으나, 각각 여성 노동이나 부녀복지 부문에만 초점을 맞추고 있었다.

1980년대에는 여성 불평등 문제가 큰 사회적 이슈로 부상하면서 이를 중심

136) 한국경제60년사 편찬위원회(2010), p. 707.

137) 위의 책, p. 707.

으로 법·제도 개선이 점진적으로 이행되기 시작하였다. 대표적으로 남녀의 평등한 기회 및 대우를 보장하고 여성의 복지 기반을 마련하는 것을 목적으로 하는 「남녀고용평등법」이 1987년 제정되었다. 이 법은 모집·채용, 배치, 임금, 교육·훈련, 승진, 퇴직·해고 등 여성이 노동시장에서 겪게 되는 일련의 과정에서 여성을 이유로 한 차별을 전면 금지하고 만 1세 미만의 영아가 있는 여성 노동자에게 1년 이내의 육아휴직을 제공할 것을 명시하고 있다. 「남녀고용평등법」 제정 전까지 여성 노동자를 보호하기 위한 법제는 「근로기준법」상의 여성특별보호규정 정도가 전부였는데, 동 규정은 모집·채용 부문에서의 남녀차별에 대한 내용을 포괄하고 있지 않다.¹³⁸⁾ 따라서 「남녀고용평등법」의 제정은 육아휴직 제도를 최초로 도입한 것뿐 아니라 기존 법제를 통해 다루기 어려웠던 고용 전 과정에서의 여성차별을 금지했다는 점에서 의의를 갖는다.¹³⁹⁾ 이 밖에도 1987년 헌법에 양성평등 및 모성보호와 관련된 규정들이 신설되고 1989년 「모자복지법」이 제정되는 등 여성의 권리 향상 및 복지 증진을 위한 노력들이 1980년대 중후반에 걸쳐 계속되었다.

아울러 이 시기에는 여성 문제를 다루는 정부기구들이 다수 발족하여 향후 여성 관련 정책 도입과 입법이 활발하게 이루어질 수 있는 토대가 마련되었다. 1983년 5월 지금의 한국여성정책연구원의 전신인 한국여성개발원이 설립된 데 이어 같은 해 12월에 국무총리 산하에 여성정책심의위원회가 창설되었다. 또한 1988년에는 여성 관련 각 부처의 업무를 총괄·조정하는 정무장관 제2실이 발족하였다. 정무장관 제2실의 초기 업무는 여성, 아동, 청소년, 노인 문제를 모두 포괄하였으나, 이후 여성 분야에만 중점을 두게 되었다.¹⁴⁰⁾ 동 기관의 발족은 여성 관련 기관이 최초로 장관을 수반으로 하는 기구로 설립되었다는 점에서 의미가 있다고 할 수 있다.¹⁴¹⁾

138) 한국경제60년사 편찬위원회(2010), p. 708.

139) 위의 책, p. 779.

140) 「여성관련 행정부처 어떻게 변해왔나」(2005. 5. 12), <http://www.womennews.co.kr/news/articleView.html?idxno=11014>(검색일: 2019. 10. 29).

1990년대에는 직장 내 성차별 개선 노력이 지속되는 가운데 여성 경제활동 참여 확대를 위한 정책이 다양한 부문에서 추진되기 시작하였다. 정부는 1980년대 전반에 걸쳐 20~30대 가임기 여성의 실업 문제가 지속됨에 따라 1994년부터 이를 해결하기 위한 중장기 전략인 ‘근로여성 복지 기본계획’을 실시하기 시작하였다.¹⁴²⁾ 아울러 모성보호 비용의 사회적 분담체계 확립, 여성 관련 네트워크 구축, 보육시설의 확대 및 내실화 등을 포함한 ‘여성의 사회참여 확대를 위한 10대 과제’를 제시하였다. 이 시기에 「남녀고용평등법」은 1995년과 1999년 두 차례 개정되었는데, 각각 여성 근로자 채용 시 신체조건, 미혼 여부 등 업무와 직접적인 관련이 없는 정보의 요구·제시 금지, 직장 내 간접차별 금지를 골자로 하였다. 또한 1999년에는 여성의 기업활동과 여성 창업을 직접적으로 지원함으로써 여성의 경제활동 참여를 제고하기 위한 「여성 기업 지원에 관한 법률」이 제정되었다. 동 법제는 자금, 인력, 정보, 기술 등 여성 기업을 위한 종합적인 지원에 대한 내용을 포함하고 있으며, 여성 기업가가 남성과 최대한 균등한 환경에서 사업 활동을 전개할 수 있도록 보장하고 있다.

1990년대는 특히 교육을 통한 여성 경제활동 참여 확대가 활성화되는 시기이다. 우선 여성 노동자의 진로 다양화를 위한 노력이 전개되었는데, 예를 들어 1990년대 중반 이화여자대학교에 공과대학이 신설되었고 동덕여자대학교, 부산여자대학교, 서울여자대학교, 숙명여자대학교의 이공계 정원이 대폭 확대되었다. 그리고 그 전까지 여학생 입학 정원을 제한했던 3군 사관학교, 육군사관학교, 철도전문대학, 경찰대학 등에서 정원을 확대하고 입학 제한을 대폭 완화하는 움직임도 있었다.¹⁴³⁾ 여성 직업훈련의 경우 1990년대 이전에는 이·미용, 도배, 컴퓨터 등 기능 직종에 한하여 일부 기관을 통해서만 진행되었으나, 1990년대부터 정부 차원의 체계적인 계획이 수립되기 시작하였다.¹⁴⁴⁾ 정부는

141) 한국경제60년사 편찬위원회(2010), p. 780.

142) ‘근로여성복지 기본계획’에 관한 내용은 ‘다. 노동 및 행정’에서 자세히 다루고 있다.

143) 한국경제60년사 편찬위원회(2010), p. 726.

144) 위의 책, p. 746.

1992년에서 1996년까지 시행된 제7차 경제사회발전 5개년계획의 여성개발 부문을 통해 여성 직업훈련 확대 지원 계획을 발표하였으며, ‘근로여성복지 기본계획’에서도 여성 직업훈련 지원에 대한 내용을 다수 포함시킨 바 있다. 더불어 앞서 언급한 ‘여성의 사회참여 확대를 위한 10대 과제’ 중 하나로 여성인력 양성체계 확대가 제시되었으며, 1991년에는 여성 전용 직업훈련 기관인 여성 여자직업훈련원이 설립되기도 하였다.

2000년대 이후에는 일·가정 양립 지원에 대한 국민적 관심이 제고됨에 따라 이에 대한 제도 도입이 본격적으로 이루어졌다.¹⁴⁵⁾ 모성보호 3법으로 일컬어지는 「근로기준법」, 「남녀고용평등법」, 「고용보험법」이 2001년 한 해에 모두 개정되었는데, 이를 통해 근로 여성의 모성보호 조치와 일·가정 양립 지원 제도가 크게 강화되었다. 근로기준법 개정을 통해 산전휴가를 기존 60일에서 90일로 연장하였고, 고용보험법의 개정을 통해서도 동 연장분에 대한 비용과 육아휴직 급여를 고용보험 등에서 부담하기로 하였다. 아울러 육아휴직 적용 대상을 기존 ‘근로여성 또는 그를 대신한 배우자인 근로자’에서 ‘근로자’로 대신하여 육아에 대한 남성의 책임이 여성과 동일하다는 점을 강조하였다.¹⁴⁶⁾ 2007년 12월에는 「남녀고용평등법」의 개정이 다시 이루어졌는데, 이를 통해 육아휴직 사용 가능 기간이 영유아 생후 3년까지로 확대되었으며, 육아휴직을 근거로 해고 및 기타 불리한 대우를 여성 근로자에게 행하는 것이 금지되었다.¹⁴⁷⁾ 더불어 동 개정을 통해 법제명이 기존 「남녀고용평등법」에서 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」로 변경되었다. 1990년대부터 시행되어오던 ‘근로여성복지 기본계획’이 이 시기부터 ‘남녀고용평등과 일·가정 양립 기본계획’으로 변경되어 실시되었다. 이 밖에도 태아 검진시간을 이우

145) 여성 고유의 본성 즉, 임신, 출산, 수유와 직접적으로 관련된 것이 모성보호 제도라고 한다면, 일·가정 양립 지원 제도는 육아휴직, 탄력근무제도 등 남녀근로자를 통틀어 모두에게 적용되는 것이라고 할 수 있다(한국경제60년사 편찬위원회 2010, p. 783).

146) 한국경제60년사 편찬위원회(2010), p. 784.

147) 차인순(2018. 12. 9), 「성평등 입법정책 30년 흐름과 미래」여성 주권자 시대를 향하여, 온라인 자료 (검색일: 2019. 10. 10).

로 임금을 삭감하는 행위를 전면 금지하기 위해 2008년 「근로기준법」에 태아 검진시간제도가 신설되었다.

이 시기에 여성인력 양성 정책은 1990년대부터 꾸준히 시행되어온 여성 청년층의 역량 개발 및 전공 다양화와 더불어 여성 취업자의 직업훈련 확대, 경력 단절 여성에 대한 취업 지원 강화 등에 중점을 두고 이루어졌다.¹⁴⁸⁾ 그 일환으로 여성커리어센터 설립 및 운영, 공학 및 과학기술 분야에서의 여성 인력 양성, 수요자 위주의 직업훈련 방식 도입, 고학력 여성을 위한 직업훈련 과정 개설 등이 시행되었다. 특히 2008년부터는 경력단절 여성을 비롯한 기혼 여성에 대한 지원이 대폭 강화되었는데, 경력단절 여성을 대상으로 종합적인 취업지원 서비스를 제공하는 여성새로일하기센터가 이 시기에 설립되었다.

한편 1988년 설립된 정무장관 제2실은 1998년 대통령 직속 여성특별위원회로 개편된 이후 2001년 중앙행정부처인 여성부로 승격되었다.¹⁴⁹⁾ 여성특별위원회는 대통령 직속 기구임에도 불구하고 관련 부서를 총괄할 수 있는 권한이 없어 실질적인 기능이 제한적이라는 점 등이 한계점으로 지적되었던 바 있다.¹⁵⁰⁾ 반면 여성부는 이전의 여성 전담 기구들과는 달리 여성 정책을 총괄·전담하는 중앙행정 부처로 설립되었다.

나. 교육 및 직업훈련

이와 같은 한국의 정책 추진 경험은 교육 및 직업훈련 부문 협력에 기여할 수 있을 것이다. 사우디아라비아의 경우 여성이 경제활동에 참여할 수 있는 여건이 마련되고 여성의 구직 수요가 증가하면서 여성 역량 개발의 필요성도 커지고 있다. 앞서 살펴본 것처럼 사우디아라비아 여성의 교육 등록률은 남성과 비

148) 한국경제60년사 편찬위원회(2010), p. 723.

149) 「여성관련 행정부처 어떻게 변해왔나」(2005. 5. 12), <http://www.womennews.co.kr/news/articleView.html?idxno=11014>(검색일: 2019. 10. 29).

150) 한국경제60년사 편찬위원회(2010), p. 787.

슷한 수준을 보이고 있으나 민간 수요에 맞춘 교육체계의 개선이 필요할 것으로 보인다. 사우디아라비아에서는 여전히 여성과 남성이 분리되어 교육을 받아야 하며 대학교에서도 성별에 따라 선택할 수 있는 전공이 제약되어 있다. 사우디아라비아의 교육체계는 이슬람 정체성 보존을 기본 바탕으로 성별 분리 정책을 따르고 있다. 또한 각 성별의 '본성'에 근거하여 남녀별 교과과정을 설정하였는데, 이에 따라 다수 대학교에서 여성의 전공은 '여성의 본성'에 적합하다고 여겨지는 언어, 인문학, 사회과학, 교육, 간호 등을 위주로 개설되고 있다. 반면 육체적 활동이 필요한 공학·기술 분야 등은 여성에 적합하지 않은 부문으로 여겨져 여성에게 교육 기회가 거의 주어지지 않고 있다.¹⁵¹⁾

일례로 사우디아라비아 현지조사 시 방문했던 킹 사우드 대학교(King Saud University)와 프린스 술탄 대학교(Prince Sultan University) 모두 여성과 남성 캠퍼스가 분리되어 있으며 여성 캠퍼스에는 남성의 출입이 제한된다.¹⁵²⁾ 킹 사우드 대학교의 경우 공학, 건축 및 도시계획, 스포츠과학 등의 전공은 남성 캠퍼스에만 개설되어 있다.¹⁵³⁾ 프린스 술탄 대학교는 공과대학에서 여성이 건축과 인테리어 디자인을 전공할 수 있도록 하고 있으나 정보통신 및 네트워크 엔지니어링, 건설공학 관리, 생산제조공학 관리 등의 전공은 남학생만을 대상으로 하고 있다. 이외에 경영대학의 항공경영학도 여성들이 전공으로 선택할 수 없는 부문이다.¹⁵⁴⁾

한국에서는 1980~90년대부터 성 고정적인 교육과정을 개편하고 여학생 진로 다양화 정책을 추진하기 시작하였다. 이에 따라 제6차 교육과정부터 중학교

151) Alwedini(2016), p. 22, p. 24, p. 31.

152) 킹 사우드 대학교는 사우디아라비아 최초의 대학교로 1957년에 설립되었다. 1961년부터 여학생 입학 허용하면서 사우디아라비아에서 처음으로 여성에게 대학 교육 기회를 제공하였다. King Saud University, Colleges, Female Colleges, Female Students Campus, About Female Students Campus, 온라인 자료(검색일: 2019. 10. 17); 프린스 술탄 대학교는 사우디아라비아 최초의 비영리 민간 대학교로 1999년에 대학으로 설립되었다가 대학교로 승격되었다. Prince Sultan University, About PSU, Overview, At A Glance, 온라인 자료(검색일: 2019. 10. 17).

153) King Saud University, Colleges, 온라인 자료(검색일: 2019. 10. 17).

154) Prince Sultan University(2019), p. 11.

(1995년 기준)에서 가정 및 기술·산업 과목을 성별에 상관없이 모두 이수하도록 했고, 이후 7차 교육 과정에서는 기술·산업과 가정·가사 교과를 기술·가정으로 통합하여 성별에 상관없이 학생 모두 들어야 하는 필수과목으로 규정하였다.¹⁵⁵⁾ 또한 여학생 진로 다양화를 위해서 과학 분야로의 여성 진출을 확대하고 다양한 진로 정보를 제공하기 위한 프로그램이 도입되었다. 과학 부문은 여학생의 진출이 적었던 분야로, 1999년에 ‘여학생 친화적 과학 프로그램 개발’ 관련 연구가 이루어졌으며 2001년에는 WISE(Women into Science and Engineering) 사업이 시작되었다. WISE는 우수 여성 과학 기술자 1명과 여학생 1명의 매칭을 통해 과학 기술자의 전문성과 지식, 가치관 등을 전수하여 과학 기술 분야로 여학생의 진출을 유도하기 위한 사업이었다.¹⁵⁶⁾ 이후 2004년에는 여성 공학기술 인력 양성 사업인 WATCH21(Women’s Academy for the Technology Changer in the 21st Century)과 여성 과학기술인 지원센터 설치 운영 사업인 WIST(Women in Science and Technology)가, 2006년에는 여학생 공학교육 선도대학 지원사업인 WIE(Women into Engineering)가 시작되는 등 관련 사업이 지속적으로 이루어졌다.¹⁵⁷⁾ 이후 2011년에는 앞의 4개 사업을 통합한 한국여성과학기술인지원센터인 위셋(WISET: Women in Science, Engineering, and Technology)이 설립되었다.¹⁵⁸⁾

이와 같은 한국의 정책 추진 경험은 향후 사우디아라비아에서 교육 및 여성 정책 수립 시 공유할 수 있는 부분이 있을 것으로 예상된다. 사우디아라비아 정

155) 이상원 외(2005), pp. 16~17.

156) 이상원 외(2005), pp. 19~20.

157) 이혜숙 외(2011), p. 106, p. 109, p. 110.

158) 위셋은 여성 과학기술인 법 및 제도 운영을 지원하고 정책성과 분석, 정책사업 기획 등 연구 조사 활동을 수행한다. 또한 이공계 여성 인재를 육성하기 위해 다양한 이공계 전공 체험 및 멘토링 프로그램을 제공하고, 공학 여성 인재 육성을 위한 연구프로젝트 등을 지원한다. 이밖에 여성 과학기술인의 취업 교육과 훈련을 제공하고 일자리를 지원하고 있으며, 과학기술분야로 여성들의 진입과 성장을 촉진하는 단계별(진학·진로기-경력초기-경력유지·성장기) 맞춤형 지원 프로그램인 생애주기지원시스템을 운영하고 있다(WISET, 위셋소개, 온라인 자료(검색일: 2019. 10. 19); WISET, 사업소개, 온라인 자료(검색일: 2019. 10. 19)).

부가 여성의 노동참여 확대를 추진하면서 노동수요를 맞출 수 있는 인적자원 개발이 주요 과제로 떠오른 가운데, 이를 위한 여성 교육의 변화도 불가피할 것이다.¹⁵⁹⁾ 이에 따라 남녀 성별에 따른 전공 분리 등 교육 부문에서의 제한도 완화될 것으로 보인다. 특히 과학·기술·공학·수학(STEM) 교육의 중요성이 확대되고, 전 세계적으로 여성 과학기술인 육성과 활용에 대한 관심이 높아지면서 사우디아라비아에서도 이러한 추세가 반영될 것으로 전망된다. 이러한 과정에서 비슷한 정책을 추진했던 한국의 경험을 사우디아라비아와 공유하고 교육 프로그램 도입 및 시설 설립을 지원하는 유관기관간 협력도 가능할 것이다.

또한 대학생 인턴십 프로그램과 관련하여 사우디아라비아 학생과 기업을 연결할 수 있는 플랫폼을 구축하여 교육 부문에서의 교류를 확대할 수 있을 것이다. 사우디아라비아 대학교 대다수가 인턴십 프로그램인 코업(co-op) 프로그램 이수를 의무화하고 있다. 코업 프로그램을 이수하고 평가를 통과해야 졸업이 가능하기 때문에 사우디아라비아 대학생에게는 중요한 과정이다. 현재 사우디아라비아 국영 석유기업인 아람코(Aramco), 화학기업인 사빅(SABIC) 등 현지기업뿐 아니라 KPMG와 같은 다국적 기업도 코업 프로그램에 참여하고 있다. 프린스 술탄 대학교의 경우 코업 프로그램이 7개월간 이루어지며, 사우디아라비아 내 기업에서뿐 아니라 외국에서도 프로그램 수행이 가능하다. 최근 한류 등의 영향으로 한국에 대한 선호가 높아지면서 한국에서의 코업 프로그램 이수를 희망하는 학생들도 증가하는 것으로 나타났다.¹⁶⁰⁾ 이러한 상황에서 한국기업이나 한국 현지에서의 인턴십 프로그램을 희망하는 학생과 기업이 정보를 공유할 수 있는 플랫폼이 구축된다면 양국간 인적교류 확대에 기여할 수 있을 것으로 기대된다.

한편 사우디아라비아 내 여성 직업훈련 수요가 높아지면서 훈련시설 및 시스템 구축, 인력 양성 부문에서의 협력이 이루어질 수 있을 것으로 보인다. 사

159) 사우디아라비아 교육부 관계자 인터뷰(2019. 9. 30, 사우디아라비아 리야드).

160) 사우디아라비아 프린스 술탄 대학교 교수 인터뷰(2019. 10. 3, 사우디아라비아 리야드).

우디아라비아에서도 여성의 직업훈련이 이루어지고 여성의 노동 참여 확대를 위해 다양한 프로그램을 도입하고 있으나 아직 여성만을 위한 훈련시설이나 세분화된 시스템은 부족한 것으로 파악된다. 한국에서는 여성의 취업 및 창업을 위한 교육과정과 민간자격증을 개발하여 운영하는 한국여성교육개발원이나 여성역량강화사업을 운영하는 한국양성평등교육진흥원 같은 여성 전문 기관이 존재한다. 한국여성교육개발원은 여성 능력 개발을 위한 평생교육원으로서의 기능을 목적으로 하고 있으며, 베이비시터, 산후관리사, 병원코디네이터 등의 교육 운영과 자격인증을 시행하고 있다. 한국양성평등교육진흥원의 여성역량강화사업은 여성 인력이 조직 내에서 핵심 리더로 성장할 수 있도록 맞춤형 교육을 제공하고 네트워크 구축을 지원하며, 분야별 여성 전문가를 발굴하여 여성인재풀을 등록 및 관리하고 있다.¹⁶¹⁾ 이러한 형태의 시설과 시스템은 사우디아라비아 내 수요에 맞춰 적용될 수 있을 것으로 보인다. 이를 위해서는 현지 수요 조사 수행과 여성 정책 담당기관과의 협력이 필요할 것이다. 2019년 10월에 경기도가 한국국제협력단(KOICA)과 함께 개발도상국 여성 정책 관련 공무원을 대상으로 실시한 '여성 정책 행정역량 강화' 연수는 참고 할 만한 사례가 될 수 있을 것이다. 해당 연수에서는 대상 국가별 주요 국제지표와 현지 수요조사 연구 결과를 바탕으로 연수 참여 국가의 여성 이슈를 통합적으로 반영한 연수모듈이 적용되었다.¹⁶²⁾

또한 사우디아라비아에서 직업훈련 교육을 할 수 있는 강사인력 수요가 증가할 것으로 예상됨에 따라 강사인력 양성 관련 협력도 이루어질 수 있다. TVTC의 경우 현재 여성 대학에서 메이크업, 미용, 디자인 관련 학과 등의 수요가 높게 나타나고 있다.¹⁶³⁾ 이에 따라 해당 분야 강사인력 수요도 증가할 것

161) http://www.kwei.or.kr/kw_file/01_1.asp(검색일: 2019. 10. 10); <https://www.kigepe.or.kr/kor/com/women.do?menuNo=12500>(검색일: 2019. 10. 10).

162) 강세근(2019. 10. 20), 「경기도, KOICA와 '여성정책 행정역량 강화' 연수 진행」, <http://www.m-i.kr/news/articleView.html?idxno=647160>(검색일: 2019. 10. 20).

163) 사우디아라비아 TVTC 관계자 인터뷰(2019. 10. 1, 사우디아라비아 리야드).

으로 예상되며 추가적인 인력 양성이 필요할 것으로 보인다. 이러한 상황에서 정부간 협력을 통해 직업훈련 강사 양성 과정을 운영하는 안을 고려해 볼 수 있다. 특히 메이크업, 미용, 디자인 등의 부문은 한류의 영향으로 외부의 관심과 선호가 높아 우리가 우위를 점할 수 있는 분야로 꼽힌다. 실제 한국의 대학교에서 미용예술학을 전공한 사우디아라비아 유학생이 졸업 후 모국으로 돌아가 TVTC의 교수로 임용된 사례도 있었다. 최근 신설된 미용 관련 전공 등은 여성의 관심이 높아지고 있는 분야로 향후 그 규모가 더욱 확대될 것으로 예상된다.¹⁶⁴⁾ 이는 한국에서의 교육 수요를 높일 수 있을 것으로 보이며 이와 관련하여 인력 양성 과정으로 사우디아라비아 유학생을 국내 대학교에 지속적으로 유치하는 방안도 논의할 수 있을 것이다.

다. 노동 및 행정

노동 및 행정 부문에서는 여성 취업지원 플랫폼 이전·수출을 우선적인 협력가능 분야로 생각해볼 수 있다. 중동 국가들 내에서 여성의 경제활동 참여에 대한 인식이 개선되고 이를 촉진하기 위한 정책이 확대됨에 따라 향후 여성 일자리에 대한 수요가 점진적으로 증가할 것으로 예상된다. 그러나 일을 하고 싶어 하는 여성이 아무리 늘어난다 하더라도 취업 전반에 대한 지식과 일자리 정보 습득이 어려우면 이들의 경제활동 참여는 실제 수요보다 제한적인 수준에 머무를 수밖에 없다. 이 지역 국가들의 여성 노동 참여는 상대적으로 보편화되지 않은 상태이기 때문에 여성들이 취업 정보를 얻는 데 비교적 많은 노력이 필요하다. 특히 임신·육아 등으로 경력이 단절된 여성이 이와 같은 상황에서 취업 전반의 과정을 혼자서 감당하기에는 상당한 부담으로 작용할 수 있다. 따라서 구직자가 취업 과정에서의 어려움을 극복할 수 있도록 적절한 지원 시스템을 구축하는 것이 여성 경제활동 참여 촉진을 위해 중요하다. 사우디아라비아

164) 영산대학교, 학교소개, 와이즈유 이야기, 뉴스, 온라인 자료(검색일: 2019. 10. 29).

를 비롯한 중동 국가들에서도 취업지원 서비스를 운영하고 있으나, 여성을 위한 지원이 없거나 부족한 실정이다. 특히 경력 단절 여성 등 기혼 여성의 재취업을 지원하기 위한 시스템은 거의 전무한 실정이다.

우리나라는 여성가족부가 운영하는 여성새로일하기센터, 온라인경력개발센터 등을 통해 취업지원 서비스를 여성 구직자에게 제공하고 있다. 이 두 기관은 취업을 희망하는 여성 모두를 지원 대상으로 하고 있으나, 혼인·임신·출산·육아로 인해 불가피하게 경력이 단절된 여성에 특히 초점을 맞추고 있다. 여성새로일하기센터는 전국에 158개소를 두고 있으며, 취업정보 제공, 구인·구직매칭 등 취업과 직접적으로 관련된 프로그램부터 취업자 상담 및 멘토링 등의 사후관리까지 종합적인 패키지 시스템을 지원한다.¹⁶⁵⁾ 온라인경력개발센터도 취업 과정의 각 단계에 맞춰 다양한 프로그램을 제공하지만, 주로 온라인을 통해 이용 가능하다는 점에서 차이점이 있다(그림 5-1 참고). 동 지원 시스템들은 그동안 여러 시행착오를 거치며 안정화되었고 최근 중요한 성과를 거두고 있어

그림 5-1. 여성가족부 온라인경력개발센터 지원 서비스



자료: 여성가족부, 정책, 온라인경력개발센터(꿈날개) 운영, 온라인 자료(검색일: 2019. 10. 16).

165) 여성가족부, 정책, 여성새로일하기센터 운영, 온라인 자료(검색일: 2019. 10. 16).

이를 필요로 하는 다른 국가들에 전달할 만한 여지가 충분히 있다.¹⁶⁶⁾ 아울러 창업 상담, 창업 교육훈련 등 여성 창업을 위한 지원도 실시하고 있기 때문에 동 부문에서의 협력사업 발굴도 가능할 것이다.

둘째, 일·가정 양립 지원 정책에 대한 경험 및 노하우 공유사업을 고려해 볼 수 있다. 앞서 살펴본 바와 같이 중동 국가들은 여성 경제활동 참여 확대에 대한 강한 의지를 내비치고 있으나, 이에 대한 지원체계 및 정책은 아직 초기 단계에 머물러 있다. 자국 여성의 경제활동 참여를 촉진하는 과정에서 자연스럽게 일·가정 양립과 육아·보육 지원 제도에 대한 국민적 관심이 점진적으로 증가할 것으로 예상되지만, 지역 내 정부들이 이에 대한 종합적이고 체계적인 정책을 수립하기에는 경험과 노하우가 많이 부족해 보인다. 반면 앞서 살펴 본 바와 같이 우리나라는 1990년대부터 일·가정 양립과 관련한 법제를 개편하고 중장기 계획을 수립·시행하는 등 이에 대해 비교적 오랜 시간 정책적 관심을 가져왔다(표 5-1 참고). 대표적으로 우리나라 정부는 20~30대 여성의 취업 문제를 해소하기 위해 1990년대 초부터 ‘근로여성 복지 기본계획’을 시행하였

표 5-1. 일·가정 양립 지원과 관련된 주요 국가계획 연혁

계획	주요 내용	시행 연도
제1차 근로여성복지 기본계획	근로여성에 대한 권리 및 복지 기반 마련	1994~97
제2차 근로여성복지 기본계획		1998~2002
제3차 근로여성복지 기본계획		2003~07
제4차 남녀고용평등과 일·가정 양립 기본계획		2008~12
제5차 남녀고용평등 및 일·가정 양립 기본계획		2013~17
제6차 남녀고용평등 및 일·가정 양립 기본계획		2018~22
제1차 저출산고령사회 기본계획	출산·양육에 대한 사회적 책임 강화	2006~10
제2차 저출산고령사회 기본계획		2011~15
제3차 저출산고령사회 기본계획		2016~20

자료: 손연정, 김근주(2018), p. 27, p. 32.

166) 여성새로일하기센터는 2018년 한 해에만 약 17만 명의 취업자를 양성하였다(여성새로일하기센터, 새일센터소개 소개, 온라인 자료(검색일: 2019. 10. 16)).

다.¹⁶⁷⁾ 본 계획은 근로여성에 대한 권리 및 복지 기반 마련에 초점을 맞추고 있으며, 제4차부터는 ‘남녀고용평등과 일·가정 양립 기본계획’으로 수정되어 실시되고 있다. 아울러 정부는 2000년대 들어 고령화저출산 현상이 큰 사회적 문제로 대두됨에 따라 2006년부터 ‘저출산고령사회 기본계획’을 시행하기 시작하였는데, 일·가정 양립과 관련한 제도 신설 및 개선에 대한 내용들이 동 계획에 포함되어 있다.¹⁶⁸⁾

이와 같은 정책 경험 및 노하우 공유사업은 단순히 우리 경험을 전수해 주는 것뿐 아니라 중동 국가들과의 교류 접점을 기존 에너지, 건설 등의 부문에서 다양한 분야로 확장해나간다는 점에서도 의미가 있을 것이다. 아울러 이는 양국 정부간 상호 이해의 폭을 넓힘으로써 향후 협력사업 추진을 위한 토대를 마련하는 데도 기여할 것으로 보인다.

셋째, 노동인력 수급 예측 방법을 중동 국가들과 공유할 수 있을 것이다. 향후 중동 여성의 노동시장으로의 유입이 크게 증가할 것으로 예상됨에 따라 역내 노동인력 공급 및 수요 예측의 필요성이 확대될 것으로 전망된다. 특히 이 국가들이 출산휴가 및 육아휴직을 확대 시행하면서 대체인력 제도가 활성화되고 여성의 전공 다각화로 이들의 진출 분야가 다양해질 것이라는 점에서 더욱 그러하다. 노동인력 수급을 미리 예측할 수 있다면 노동시장 내의 수급 불균형을 예방하여 자국 내 인적자원을 보다 효율적으로 배분할 수 있다. 그러나 중동지역 대부분의 국가들은 노동인력 수급을 정확하게 예측할 수 있는 시스템과 경험이 부족하다. 사우디아라비아 TVTC(Technical and Vocational Training Corporation) 관계자는 저자와의 인터뷰에서 사우디아라비아 내 노동인력 수급 예측에 대한 시스템이 부재하기 때문에 이를 전수해주는 사업이 양국 협력 방안 중 하나가 될 수 있을 것이라고 언급한 바 있다.¹⁶⁹⁾

167) 손연정, 김근주(2018), p. 27.

168) 위의 책, p. 31.

169) 사우디아라비아 TVTC 관계자 인터뷰(2019. 10. 1, 사우디아라비아 리야드).

우리나라 정부는 한국고용정보원을 통해 지난 2007년부터 ‘중장기 인력수급전망’ 사업을 시행하여 10년 후의 노동인력 수급을 예측해오고 있으며, 예측의 정확성을 제고하기 위해 범정부 차원에서 다양한 노력을 기울이고 있다. ‘중장기 인력수급전망’ 사업은 「고용정책기본법」 제16조에 의거하고 있는데, 동조항은 고용노동부 장관이 인력의 수급 동향과 전망에 관하여 매년 자료를 공표해야 하고 이를 위해 관계 행정기관, 교육·연구기관, 사업주 등에 자료 제공을 요청할 수 있음을 명시하고 있다.¹⁷⁰⁾ 한국고용정보원이 작성한 전망 결과는 전문가 및 실무자 의견 등을 반영한 뒤 최종적으로 부처 협의를 거쳐 발표한다.¹⁷¹⁾ 2014년부터는 ‘대학전공별 인력수급전망’, ‘기술혁신을 반영한 인력수요전망’, ‘광역지역별 인력수급전망’ 등 전공·지역별로 세분화한 전망 작업도 시행되고 있다.¹⁷²⁾

넷째, 중동지역 여성 관련 정책 집행기관 및 연구원들과 공동연구를 진행할 수 있을 것이다. 여성의 사회 참여가 역내 다른 국가들에 비해 비교적 먼저 확대된 UAE는 UN, 세계은행(World Bank) 등의 국제기구와 여성 이슈에 관련한 공동연구를 활발히 진행하고 있다.¹⁷³⁾ 여성 정책이 본격적으로 추진되고 있는 역내 다른 국가들에서도 향후 동 분야에 대한 국제사회와의 협력이 강조될 것으로 예상되는바, 이에 대한 공동연구 수요가 확대될 것으로 보인다. 공동연구 추진을 통해 여성 경제활동 참여와 관련한 양국의 상황을 점검하고 실질적인 사업을 추진하기에 앞서 구체적인 협력 방안을 먼저 타진해 볼 수 있을 것이다. 주요 연구 주제로는 앞서 살펴본 한국의 관련 정책 및 경험 공유와 같은 양국 협력의제를 발굴하는 것뿐 아니라 여성 노동 참여 촉진을 위한 프로그램을 공동 개발하는 것 등도 생각해 볼 수 있다.

170) 「고용정책기본법」 제16조.

171) 고용노동부, 정책실명제, 중장기 인력수급전망(2018-2), 정책실명 공개과제 사업내역서(중장기인력수급전망) DB(검색일: 2019. 10. 26).

172) 한국고용정보원, 발간물, 인력수급전망 DB(검색일: 2019. 10. 24).

173) UAE General Women’s Union 관계자 인터뷰(2019. 8. 20, UAE 아부다비).

아울러 이는 여성 경제활동 참여에 대한 인식 개선에 있어서도 양국 모두에 의미가 있을 것으로 보인다. 중동 국가들은 전통적으로 가부장 제도가 존속되었다는 점에서 우리나라와 문화적으로 닮아 있다. 앞서 살펴본 바와 같이 중동 지역은 남성이 사회 및 경제활동에 더 적합하다는 인식을 바탕으로 가부장적 권위주의 문화가 크게 발달한 곳이다. 그리고 우리나라도 전통적인 유교적 가치관과 행동양식이 오랜 기간 유지되어오는 등 가부장 제도가 발달한 나라 중 하나다. 우리나라는 그간 다양한 제도 및 법을 통해 이를 개선하려는 노력을 전개하였으나, 전문가들은 여전히 인식 개선이 표면적인 정책의 도입보다 선행되어야 한다고 지적하고 있다.¹⁷⁴⁾ 이러한 공통의 문제의식을 바탕으로 여성 경제활동 참여 관련 사회적 인식 현황 및 개선 방안에 대해 공동연구를 진행한다면 양국간에 공유할 만한 내용이 적지 않을 것으로 짐작된다.

2. 기업 진출 유망 분야 및 시사점

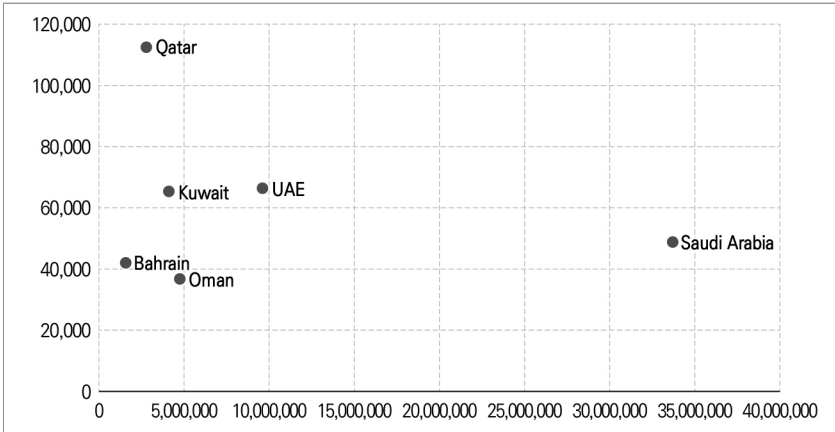
가. 진출 유망 산업 및 품목

본 연구가 주로 분석하고 있는 GCC 국가의 2018년 기준 인구를 살펴보면, 사우디아라비아가 3,370만 명(GCC 총인구의 59.5%)으로 가장 많고 UAE가 963만 명으로 그 다음으로 큰 규모를 보인다. 구매력을 판단할 수 있는 일인당 GDP 규모를 보면 카타르가 11만 3,000달러로 월등히 높았다. UAE와 쿠웨이트는 각각 6만 6,000달러, 6만 5,000달러로 거의 비슷한 수준을 보였으며, 사우디아라비아는 4만 9,000달러를 기록하였다. 시장 규모와 구매력, 앞에서 살펴본 여성 경제 활동 관련 변화를 함께 평가했을 때, 사우디아라비아와 UAE를 유망 시장으로 꼽을 수 있다.

174) 한국경제60년사 편찬위원회(2010), p. 792.

그림 5-2. GCC 국가들의 인구와 일인당 GDP 규모

(단위: 달러(세로축), 명(가로축))



자료: World Bank, Data, Population, total, 온라인 자료(검색일: 2019. 10. 15); World Bank, Data, GDP per capita, PPP(current international \$), 온라인 자료(검색일: 2019. 10. 3).

사우디아라비아와 UAE는 우리나라의 대중동 수출 점유율이 가장 큰 국가들로, 주로 자동차 및 관련 부품, 건설기자재 등이 주요 수출품이었다. 지난 5년(2014~18년)간 우리나라의 대중동 수출에서 사우디아라비아(23.6%)와 UAE(21.3%)가 약 45%를 차지하였다. 그리고 MTI 6단위 기준으로 우리나라의 사우디아라비아, UAE에 대한 수출 품목을 살펴보면, 자동차, 선박, 건설 기자재, 휴대전화 등이 주를 이루었다. 사우디아라비아와 UAE를 대상으로 우리나라의 10대 수출품 중 여성 경제활동과 연관하여 볼 수 있는 품목은 자동차와 폴리에스터 직물 등에 불과했다.

향후 양국의 산업다각화 및 여성의 경제활동 증가 등으로 다양한 제품 수출과 함께 관련 기업의 현지 진출 기회도 증가할 것으로 전망된다. 특히 여성과 관련한 정책 변화는 여성의 소비 양식 변화에도 영향을 미칠 것으로 보인다. Luscombe(2010)는 여성의 경제활동 증가에 따른 시장에서의 여성 영향력 확대를 ‘쉬코노미(Sheconomy)’로 설명한 바 있다.¹⁷⁵⁾ 쉬코노미는 여성과 경제

175) Luscombe(2010. 11. 22), “Woman Power: The Rise of the Sheconomy How women are using

표 5-2. 우리나라의 대 사우디아라비아 및 UAE 10대 수출품

(단위 : 백만 달러)

	코드	사우디 10대 수출품	금액	코드	UAE 10대 수출품	금액
1	741160	불꽃점화식 1,500시시 초과	9,482	741160	불꽃점화식 1,500시시 초과	2,320
2	741150	불꽃점화식 1,500시시 이하	1,986	742000	자동차 부품	1,974
3	746120	화물선	1,044	015420	제조담배	1,529
4	841210	유압식 변압기	844	615290	기타 철구조물	1,277
5	841520	고압케이블	821	821122	LCD TV	1,211
6	841310	고압 개폐기 및 차단기	749	835210	연축전지	1,162
7	741200	화물자동차	604	434200	폴리에스터직물	700
8	725190	기타 건설중장비	596	812190	기타 무선전화기	681
9	320310	승용차용타이어	581	746200	해양구조물	654

주: MTI 6단위 기준.

자료: KITA, K-stat, 온라인 자료(검색일: 2019. 10. 12).

를 합친 단어로, 미국, 영국 등 여성의 노동시장 참여 및 자산 증가를 경험한 국가에서 여성의 소비 증가와 함께 여성을 위해 세심한 배려를 한 제품 출시 및 마케팅 차별화 등의 변화가 나타난 현상을 설명한 것이다.¹⁷⁶⁾ 또한 여성의 경제활동 증가는 여성의 주체적인 소비 증가로 연결될 것으로 보인다. 이는 기존의 남성 중심 구매 결정에 여성의 참여가 증가하거나 또는 여성이 구매 결정권을 갖게 됨을 의미하며, 같은 종류의 상품이라도 여성의 선호 및 편의 기능이 강화된 제품에 대한 구매수요가 늘어날 것으로 예상된다. 종교 및 문화적 유사성이 높은 터키와 같은 인근 국가의 기업들도 이와 같은 기회를 포착하고 사우디아라비아 등 여성 소득 증가가 예상되는 국가로의 진출을 추진 중에 있다.¹⁷⁷⁾ 그러나 우리 기업의 경우 진출 확대가 예상되는 구체적인 프로젝트 및

their rapidly increasing spending power to impel changes in the way companies operate.”
<http://content.time.com/time/magazine/article/0,9171,2030913,00.html>(검색일: 2019. 10. 15).

176) *Ibid.*

177) 두바이 여성 창업 기업 관계자 인터뷰(2019. 10. 3, UAE 두바이).

분야 발굴에는 아직 한계가 있다. 본 연구의 주요 연구 대상국인 사우디아라비아의 경우, 아직 정책 추진 초기 단계이기 때문에 구체적인 유망 산업을 식별하는 데 많은 제약이 따르기 때문이다. 이에 따라 이 장에서는 여성의 경제 참여로 유발되는 새로운 소비시장 분야를 폭넓게 제시하고자 한다.

여성의 경제활동 증가는 여성이 직접 사용하는 가전 및 주방제품에 대한 선택권이 확대될 수 있음을 의미한다. 즉 단순한 기능보다는 디자인이 우수하고 현지 문화나 여성의 편의에 대한 고려가 충분히 이루어진 제품의 수요 증가로 연결될 가능성이 높다. 특히 우리나라 가전제품 중에는 높은 기술력과 함께 여성의 편의성을 강화한 의류관리기, 건조기, 세탁기, 냉장고 등 프리미엄 제품에 대한 선호가 높아질 것으로 보인다.

여성의 경제활동 증가와 함께 여성 의복에 대한 제한 완화도 이루어짐에 따라 업무용 평상복, 색조 화장품 등에 대한 구매 의사도 높아질 수 있다(표 5-3)

표 5-3. 여성의 경제활동 증가에 따른 효과와 진출 유망 분야

제도 변화	기대 효과	유망 분야
후견인 제도 완화	여성의 자유로운 이동, 교육, 해외여행 증가	상품 <ul style="list-style-type: none"> • 자동차 관련 제품 • 여성 선호 자동차 • 여성 및 아동을 위한 유기농 또는 천연 제품 • 화장품 및 미용 제품
여성 운전 허용	운전자 고용 관련 비용 감소, 가처분 소득 증가	<ul style="list-style-type: none"> • 가전제품 • 주방용품 • 운동복 및 운동화 • 업무용 평상복
여성 고용 증대	소득 증가, 여성의 주체적 소비 증가	서비스 <ul style="list-style-type: none"> • 관광 상품(아웃바운드) • 해외 유학 • 자동차 보험 • 취미활동
의복 제한 완화	여성의 미용 제품 수요 증가	<ul style="list-style-type: none"> • 교육 및 자기계발 서비스 • 미용 서비스 • e-commerce 활용 증가

자료: 저자 작성.

참고). 또한 여성 정책의 변화가 가장 뚜렷한 사우디아라비아를 살펴보면, 여성의 자동차 운전 허용으로 여성이 직접 운전을 할 수 있게 됨에 따라 그동안 외국인 운전자 고용에 사용되었던 임금, 보험료 등의 비용을 줄일 수 있게 되어 가처분 소득이 향상될 것으로 기대된다. 이는 여성 운전자들이 선호하는 자동차에 대한 수요 증가를 야기할 뿐만 아니라, 가처분 소득 증가에 뒤따르는 소비지출 증가로 이어질 수 있다. 하지만 여성이 직접 운전하기 위해 신차를 구매하는 것은 기존에 운전 관련 직종에 종사하고 있는 외국인 노동자의 실업 증가와 일종의 상충(trade off) 관계를 의미하는 것이기 때문에 신규 자동차 구매 자체의 급증보다는 판매되는 자동차에 대한 선호 변화라는 측면에서 살펴보아야 할 것이다.

건강 및 다이어트, 여행, 취미 활동 등 여성의 경제적 능력 향상과 함께 여성을 대상으로 한 서비스 수요도 늘어날 수 있다. 후견인 제도 완화는 여성의 이동, 교육, 해외 유학 등을 증가시킬 것으로 보인다. 그리고 최근 KPOP, 드라마 등 우리나라 문화에 대한 관심도 커지면서 한국 관광상품 등에 관한 관심도 늘어날 것으로 예상된다. 이에 따라 한류를 연계한 관광상품, 이미용품, 가전제품 및 주방기기 등의 수출 및 현지 진출이 유망할 것으로 전망된다.

여성의 전자상거래를 통한 구매 증가도 전망해볼 수 있다. GCC 지역에서도 아마존에 인수된 수프닷컴(Soup.com)과 눈(noon) 등의 현지 전자상거래 플랫폼이 역대 최대 방문 사이트로 자리 잡고 있으며, 2016년 기준 UAE와 사우디아라비아가 중동 전체 시장에서 각각 33.4%와 32.7%로 높은 비중을 차지하고 있다.¹⁷⁸⁾ 특히 사우디아라비아에서 전자상거래 이용 경험자 비중은 2015년 18%에서 2017년 40%로 급격하게 증가하고 있고, 여기에는 20세 중반~30세 중반 여성 고객의 기여가 큰 것으로 나타나 향후 여성 소득 증대 시 여성을 대상으로 한 전자상거래 플랫폼은 더욱 활성화될 것으로 기대된다.¹⁷⁹⁾

178) 박상욱(2019), p. 4.

179) IPSOS(2018), pp. 7-8.

나. 진출기업에 대한 시사점

중동 산유국에서 여성의 경제활동 참여 확대는 경제다각화, 내국인 고용 증대 등 국가 개발계획의 주요 과제로 추진되고 있다. 사우디아라비아와 UAE는 각각 내국인 우선 고용제도인 사우디제이션(Saudization), 에미리티제이션(Emiratisation)을 도입하고 여성의 노동시장 참여를 촉진하고 있다. 앞서 언급된 바와 같이 우리나라의 주요 협력국인 사우디아라비아와 UAE에서 나타나는 이 같은 변화는 우리 기업의 진출에도 영향을 미칠 수밖에 없을 것이다. 이에 따라 기업들은 현재의 변화와 향후 수요를 파악하여 새로운 진출 방안을 모색해야 할 것이다.

여성 정책과 관련하여 급격한 변화를 보이고 있는 사우디아라비아의 경우 여성의 경제활동 참여 확대와 함께 사업 환경에도 많은 변화가 있을 것으로 예상된다. 내국인 우선 고용제도가 강화되는 상황에서 여성의 노동 참여는 기업의 고용 가능한 인력풀을 넓힐 것으로 보인다. 사우디아라비아 내국인 여성의 취업 제한이 완화됨에 따라 기업의 입장에서는 남성보다 임금이 낮은 여성의 고용을 더욱 늘릴 것으로 전망된다.

또한 남성과 여성을 공간적으로 분리함으로써 가중되었던 제반비용도 감소할 것으로 예상된다. 사우디아라비아의 엄격한 남녀 분리 정책은 기업에 부담으로 작용하였으나 최근 이러한 제약이 완화되고 있는 것으로 나타났다. 일례로 기업을 상대하는 관공서에서도 여성과 남성의 업무 창구가 분리되어 있어 여성이 방문 시 여성 창구에서만 업무 처리가 가능했다. 여성 담당자에게 업무를 처리할 경우 남성 책임자에게 다시 확인을 받아야 하는 등 업무 처리가 원활히 이루어지지 않는 경우도 많았다. 그러나 최근 여성 친화 정책이 추진되는 과정에서 여성과 남성의 분리 문화가 약화되고 있으며 이러한 사례가 점차 더 늘어나는 추세를 보이고 있다.¹⁸⁰⁾ 남녀분리 관습이 완화되고 사우디아라비아 여

180) 사우디아라비아 진출 한국기업 관계자 인터뷰(2019. 10. 2, 사우디아라비아 리야드).

성의 사회 진출이 늘어나면서 국내 여성 기업인의 진출 기회도 더 커질 것으로 예상된다. 그동안 사우디아라비아는 보수적 문화 및 제도의 영향으로 여성 기업인이 진출하기 어려운 국가였으나 사업 환경이 변화함에 따라 여성 관련 유망시장을 발굴하여 진출을 모색해 볼 수 있을 것이다.

한편 내국인 우선고용 제도와 더불어 국산부품 사용요건(Local Content Requirement) 등이 강화되는 상황에서 기업 진출 시 단순 수출보다는 현지 합작생산을 고려할 필요성이 커졌다. 현지 합작생산은 한국 시장에서 포화되어 경쟁력을 잃은 산업 부문을 중심으로 진출을 고려할 수 있을 것이다. 사우디아라비아 내국인의 기술 역량이 부족한 가운데 정부가 내국인 기술교육을 강조함에 따라 직업교육 및 기술교육을 담당하는 민간 교육시설 운영 기업의 진출도 유망할 것으로 보인다.¹⁸¹⁾ 또한 현지 진출 기업 및 국내 기업은 앞서 언급된 대학생 코업 프로그램에 참여하여 여성을 포함한 사우디아라비아 내국인의 역량 발전에 기여하는 한편 기업 홍보 및 이미지 제고를 기대할 수 있을 것이다.

181) KOTRA 리야드 무역관 관계자 인터뷰(2019. 9. 29, 사우디아라비아 리야드).

[국문자료]

- 박상욱. 2019. 『중동 콘텐츠산업동향』, 2호. 한국콘텐츠진흥원.
- 손연정, 김근주. 2018. 『저출산 정책과 여성 경제활동의 변화』. 한국노동연구원.
- 엄익란. 2018. 『걸프를 알다』. 한울.
- 이상원, 민무숙, 김재인, 최윤정. 2005. 『지방교육자치단체의 여성교육정책 활성화를 위한 방안 연구』. 한국여성개발원.
- 이혜숙, 박영일, 문미옥, 김중현, 손주연, 김진실, 이지혜. 2011. 『여성과학기술인 육성 및 지원정책의 성과와 향후과제』. 교육과학기술부.
- 한국경제60년사 편찬위원회. 2010. 『한국경제 60년사』, 5, 사회복지·보건편. 한국개발연구원(KDI).

[영문자료]

- Alhejji. 2018. *The Impact of Formal and Informal Distance on Gender Equality Approaches: The Case of a British MNC in Saudi Arabia*. Wiley Periodicals, INC.
- Alhussein, Eman. 2014. "Triangle of change: the situation of women in Saudi Arabia." NOREF.
- Alturki, Fahad and Nouf N. Alsharif. 2018. *Tourism and Entertainment*. Jadwa Investment.
- Alwedini, Jawaher Awwad. 2016. *Gender and Subject Choice in Higher Education in Saudi Arabia*. PhD thesis, University of York.
- Bokhari, Abla, Haga Elimam, Lobna Abdullah, and Nisreen Al-Banawi. 2014. "The Contribution of the Saudi Woman in Economic Development." *International Journal of Business and Economic Development*, 2, pp. 60-67.
- Butenschen and Meijer. 2018. *The Middle East in Transition: The Centrality of Citizenship*. Edward Elgar Publishing.

- Buttorff, Gali, Bozena Welborne, and Nawra al-Lawati. 2018. "Measuring Female Labor Force Participation in the GCC." *Issue Brief*. Baker Institute for Public Policy, Rice University.
- Cavalcanti, Tiago and José Tavares. 2016. "The Output Cost of Gender Discrimination: A Model-based Macroeconomics Estimate." *Economic Journal*, 126, pp. 109-134.
- Corden and Neary. 1982. "Booming Sector and De-industrialization in a Small Open Economy." *The Economic Journal*, 92(368).
- Cuberes, David and Marc Teignier. 2016. "Aggregate Effects of Gender Gaps in the Labor Market: A Quantitative Estimate." *Journal of Human Capital*, 10(1), pp. 1-32.
- De Bel-Air, Françoise, Nasra M. Shah, Philippe Fargues, and Usamah Alfarhan. 2017. "Possible Impact of Saudi Women Driving on Female Employment and Reliance on Foreign Workers." *Gulf Labour Markets and Migration Explanatory Note*, No. 4/2017.
- Dubai Women Establishment and PwC. 2018. *The Power of Choice*.
- Elamin and Omair. 2010. "Males' Attitudes towards Working Females in Saudi Arabia." *Personal Review*, Vol. 39, Issue 6.
- Elimam, Haga, Lobna Abdullah, Nisreen Al-Banawi, and Abba Bokhari. 2014. "The Contribution of the Saudi Woman in Economic Development." *International Journal of Business and Economic Development*, 2(3), pp. 60-67.
- ESCWA. 2016. *Against Wind and Tides: A Review of the Status of Women and Gender Equality in the Arab Region(Beijing +20)*.
- EU Parliament. 2015. *Evaluation of the Beijing Platform for Action +20 and the opportunities for achieving gender equality and the empowerment of women in the post-2015 development agenda*.
- Forster, Nick. 2017. "A Quiet Revolution? The Rise of Women Managers, Business Owners and Leaders in the Arabian Gulf States." Cambridge University Press.
- Gallup and ILO(International Labour Organization). 2017. *Towards a Better Future for Women and Work: Voices of Women and Men*.
- Goldin, Claudia. 1986. "The Female Labor Force and American Economic Growth, 1890-1980." Stanley L. Engerman and Robert E. Gallman

- eds. *Long-Term Factors in American Economic Growth*, pp. 557-604. University of Chicago Press.
- _____. 1995. "The U-Shaped Female Labor Force Function in Economic Development and Economic History." T. Paul Schultz ed. *Investment in Women's Human Capital and Economic Development*, pp. 61-90. University of Chicago Press.
- _____. 2006. "The Quiet Revolution That Transformed Women's Employment, Education, and Family." *American Economic Review*, 96(2), pp. 1-21.
- Haan, Hans Christiaan. 2004. "Small Enterprises: Women Entrepreneurs in the UAE." The National Human Resource Development and Employment Authority(Tannia).
- HCT. 2018. *HCT Fact Book 2018-19*.
- Holman Fenwick Willan. 2016. *Changes to the Saudi Arabian Labor Laws*. Human Resources Development Fund. 2019. *Annual Report 2018*.
- Hvidt, Martin. 2018. "The New Role of Women in the New Saudi Arabian Economy." University of Southern Denmark.
- ILO. 2014. *Maternity and Paternity at Work: Law and Practice Across the World*.
- IMF. 2018a. "Pursuing Women's Economic Empowerment."
- _____. 2018b. *World Economic Outlook*. Cyclical Upswing, Structural Change. (April)
- IPSOS. 2018. *The Online Shopper-KSA: Uncovering Trends In The E-Commerce Landscape*.
- Jadwa Investment Group. 2019. "Saudi Labor Market Update-Q2 2019."
- Jaumotte, Florence. 2003. "Female Labour Force Participation: Past Trends and Main Determinants in OECD Countries." OECD Working Paper, No. 376.
- Jeddah Chamber. 2016. "Small-Medium Enterprises in Saudi Arabia Report April 2016."
- Kazandjian, Romina, Lisa Kolovich, Kalpana Kochhar, and Monique Newiak. 2016. "Gender Equality and Economic Diversification." IMF Working Paper, WP/16/140.
- Kéchichian, Joseph A. 2015. *Iffat Al Thunayan: An Arabian Queen*. Sussex Academic Press.

- Koyame-Marsh, Rita O. 2017. "The Dichotomy Between the Saudi Women's Education and Economic Participation." *Journal of Developing Areas*, 51(1), pp. 431-441.
- McKinsey Global Institute. 2015. "The Power of Parity: How Advancing Women's Equality Can Add \$12 Trillion To Global Growth."
- Miller, Conrad, Jennifer Peck, and Mehmet Seflek. 2019. *Big Push Policies and Firm-Level Barriers to Employing Women: Evidence from Saudi Arabia*.
- Ministry of Economy and Planning. 2018. *Towards Saudi Arabia's Sustainable Tomorrow*.
- Ministry of Labor and Social Development. 2016. *Saudi Labor Market Report 2016*.
- Moghadam, Valentine. 1992. *Development and Patriarchy: The middle East and North Africa in Economic and Demographic Transition*.
- Musawah. 2018. *Thematic Report on Muslim Family Law and Muslim Women's Rights in Saudi Arabia*.
- Naseem, Sana and Kamini Dhruva. 2017. "Issues and Challenges of Saudi Female Labor Force and the Role of Vision 2030: A Working Paper." *International Journal of Economics and Financial Issues*, 7(4), pp. 23-27.
- OECD, ILO, IMF, World Bank Group. 2014. "G20 Labour Markets: Outlook, Key Challenges and Policy Responses."
- Ostry, Jonathan D., Jorge Alvarez, Raphael Espinoza, and Chris Papageorgiou. 2018. "Economic Gains from Gender Inclusion: New Mechanisms, New Evidence." *IMF Staff Discussion Note*, SDN/18/06.
- Ouedraogo, Rasmané and Elodie Marlet. 2018. "Foreign Direct Investment and Women Empowerment: New Evidence on Developing Countries." *IMF Working Paper*, WP/18/25.
- Prince Sultan University. 2019. "University Bulletin 2019-2020."
- PwC. 2018. *Women driving the transformation of the KSA automotive market*.
- Randeree, Kasim. 2012. *Workforce Nationalization in the Gulf Cooperation Council States*. Center for International and Regional Studies.
- Ross. Michael L. 2008. "Oil, Islam, and Women." *American Political*

- Science Review*, Vol 102, No. 1.
- _____. 2012. *The Oil Curse: How Petroleum Wealth Shapes the Development of Nations*. Princeton University Press.
- Saqib, Najia, Priyanka Aggarwal, and Saima Rashid. 2016. "Women Empowerment and Economic Growth: Empirical Evidence from Saudi Arabia." *Advances in Management and Applied Economics*, 6(5), pp. 79-92.
- Saudi General Authority for Statistics. 2017a. *Labour Force Bulletin*, 2016Q4.
- _____. 2017b. *Labour Force Bulletin*, 2017Q3.
- _____. 2017c. *Labour Force Bulletin*, 2017Q2.
- _____. 2017d. *Labour Force Bulletin*, 2017Q1.
- _____. 2018a. *Labour Force Bulletin*, 2017Q4.
- _____. 2018b. *Labour Force Survey: 1999-2015*.
- _____. 2018c. *Labour Force Bulletin*, 2018Q3.
- _____. 2018d. *Labour Force Bulletin*, 2018Q2.
- _____. 2018e. *Labour Force Bulletin*, 2018Q1.
- _____. 2019a. *Annual Statistics 2018*.
- _____. 2019b. *Labour Force Bulletin*, 2018Q4.
- _____. 2019c. *Labour Force Bulletin*, 2018Q3.
- _____. 2019d. *Labour Force Bulletin*, 2019Q1.
- Shah, Nasra M. 2017. "Dangers of Using Aggregated Data for Understanding Socio-Demographic Realities of the Gulf Region." *Explanatory Note*, No. 01/2017. Gulf Labour Markets and Migration.
- Shambaugh, Jay, Ryan Nunn, and Becca Portman. 2017. "Lesson from the Rise of Women's Labor Force Participation in Japan." *The Hamilton Project*. Brookings Institute.
- Syed, Jawad, Faiza Ali, and Sophie Hennekam. 2018. "Gender Equality in Employment in Saudi Arabia: a Relational Perspective." *Career Development International*, Vol. 23, No. 2. Emerald Publishing.
- Torabi, Fatemeh and Mohammad Jalal Abbasi-Shavazi. 2015. "Women's Human Capital and Economic Growth in the Middle East and North Africa." *Journal of International Women's Studies*, 16(3), pp. 237-261.

- UN Committee on the Elimination of Discrimination against Women. 2018. *Concluding Observations on the Combined Third and Fourth Periodic Reports of Saudi Arabia*.
- UNICEF. 2011. *OMAN MENA Gender Equality Profile Status of Girls and Women in the Middle East and North Africa*.
- Varshney, Deepanjana. 2019. "The Strides of the Saudi Female Workforce: Overcoming Constraints and Contradictions in Transition." *Journal of International Women's Studies*, Vol. 20, Issue 2.
- Verick, Sher. 2018. "Female labor force participation and development." *IZA World of Labor 2018*, 87v2.
- World Bank. 2018. *Women, Business and the Law 2018*.
- _____. 2019a. *Leveraging Economic Migration for Development: A Briefing for the World Bank Board*.
- _____. 2019b. *Women, Business and the Law 2019*.
- World Economic Forum. 2018. *The Global Gender Gap Report 2018*.
- Young, Karen E. 2016. "Women's Labor Force Participation Across the GCC." Issue Paper 2016-10. The Arab Gulf States Institute in Washington.

[온라인 자료]

- 강세근. 2019. 「경기도, KOICA와 '여성정책 행정역량 강화' 연수 진행」. 『매일일보』. (10월 20일). <http://www.m-i.kr/news/articleView.html?idxno=647160> (검색일: 2019. 10. 20).
- 고용노동부. 정책실명제. 중장기 인력수급전망(2018-2). 정책실명 공개과제 사업 내역서(중장기인력수급전망) DB. https://www.moel.go.kr/info/realpolicy/realPolicyView.do?bbs_seq=20180500109(검색일: 2019. 10. 26).
- 여성가족부. 정책. 여성새로일하기센터 운영. http://www.mogef.go.kr/sp/geq/sp_geq_f002.do(검색일: 2019. 10. 16).
- _____. 정책. 온라인경력개발센터(꿈날개) 운영. http://www.mogef.go.kr/sp/geq/sp_geq_f013.do(검색일: 2019. 10. 16).
- 「여성관련 행정부처 어떻게 변해왔나」. 2005. 『여성신문』. (5월 12일). <http://www.womennews.co.kr/news/articleView.html?idxno=11014>(검색일: 2019. 10. 29).

- 여성새로일하기센터. 새일센터소개. 소개. <https://saeil.mogef.go.kr/hom/info/info.do>(검색일: 2019. 10. 16).
- 영산대학교. 학교소개. 와이즈유 이야기. 뉴스. <http://www.ysu.ac.kr/board/photoneews/board.asp?action=read&seq=591>(검색일: 2019. 10. 29).
- 차인순. 2018. 「[성평등 입법정책 30년 흐름과 미래]여성 주권자 시대를 향하여」. 『여성신문』. (12월 9일). <http://www.womennews.co.kr/news/articleView.html?idxno=182586>(검색일: 2019. 10. 10).
- 한국고용정보원. 발간물. 인력수급전망 DB. <https://www.keis.or.kr/user/extra/main/2161/publication/reportDownload/jsp/LayOutPage.do> (검색일: 2019. 10. 24).
- 한국이슬람교. 이슬람. 이슬람의 이해. <http://www.koreaislam.org/%ec%9d%b4%ec%8a%ac%eb%9e%8c%ec%9d%98-%ec%9d%b4%ed%95%b4?pageid=1&mod=document&keyword=햇즈&uid=291>(검색일: 2019. 12. 30).
- “5 support programs launched for Saudis.” 2017. *Saudi Gazette*. (October 11). <http://saudigazette.com.sa/article/519149>(검색일: 2019. 8. 8).
- “Al Hamli Opens the First Telework Center Across the Country in Khor Fakkan.” 2018. 3. 5. *Ministry of Human Resources and Emiratisation*. <https://www.mohre.gov.ae/en/media-centre/news/5/3/2018/الهاملي> [.aspx](https://www.mohre.gov.ae/en/media-centre/news/5/3/2018/الهاملي-ي-يفتح-اول-مركز-على-مستوى-الدولة-للعمل-عن-بعد-في-خورفكان.aspx)(검색일: 2019. 10. 22).
- About Telework Program. <https://teleworks.sa/?q=en/about>(검색일: 2019. 7. 6).
- Abu Dhabi Businesswomen Council. Services. Mubdia’h. Definition of the Programme. <https://www.adbusinesswomen.ae/English/services/mubdiah/definition-rationale-behind-the-programme>(검색일: 2019. 10. 15).
- _____. Services. Mubdia’h. Program Objectives. <https://www.adbusinesswomen.ae/English/services/mubdiah/program-objectives>(검색일: 2019. 10. 15).
- _____. Services. Mubdia’h. Trading Activities. <https://www.adbusinesswomen.ae/English/services/mubdiah/trading-activities>(검색일: 2019. 10. 15).
- ADNOC. Corporate Responsibility. Education. <https://www.adnoc.ae/en/corporate-responsibility/education>(검색일: 2019. 11. 8).
- Alexander, Caroline. 2019. “On Women’s Rights, Uneven Progress in the Middle East.” *Bloomberg Businessweek*. (January 11). <https://www.bloomberg.com/news/articles/2019-01-11/on-women-s-rights->

- uneven-progress-in-the-middle-east-quicktake(검색일: 2019. 6. 5).
- Al-Fassi, Hatoon. 2017. "Is Female Suffrage in the Gulf Important?" LSE Middle East Centre Blog. (December 16). <https://blogs.lse.ac.uk/mec/2017/12/16/is-female-suffrage-in-the-gulf-important/>(검색일: 2019. 5. 7).
- AlMunajjed, Mona S. 2019. "Opinion: Saudi women entrepreneurs are agents of change." *CommsMEA*. (February 21). <https://www.commsmea.com/business/people/18957-opinion-saudi-women-entrepreneurs-are-agents-of-change>(검색일: 2019. 8. 8).
- Anbar, Zain. 2018. "130 women sent abroad for training: TVTC." *Saudi Gazette*. (January 31). <http://saudigazette.com.sa/article/527403> (검색일: 2019. 8. 7).
- Anderson, Robert. 2018. "Saudi women expect new job opportunities after lifting of driving ban." *Gulf Business*. (June 24). <https://gulfbusiness.com/saudi-women-expect-new-job-opportunities-lifting-driving-ban/>(검색일: 2019. 8. 6).
- "Call for Quotas for Women as Qatar Holds Rare Vote." 2015. *Gulf News*. (May 12). <https://gulfnnews.com/world/gulf/qatar/call-for-quotas-for-women-as-qatar-holds-rare-vote-1.1509553>(검색일: 2019. 10. 15).
- "Cautious welcome to Saudi decree over guardian system." 2017. *Al Jazeera*. (May 6). <https://www.aljazeera.com/news/2017/05/saudi-decree-guardian-system-170505210416738.html>(검색일: 2019. 8. 6).
- Dubai SME. Our Services. Entrepreneurs Development. Intelraq Program. <http://www.sme.ae/English/ourservices/pages/servicesdetails.aspx?serviceid=14>(검색일: 2019. 10. 24).
- "Factories must employ minimum of 10 women." 2016. *Arab News*. (April 17). <http://www.arabnews.com/saudi-arabia/news/911521>(검색일: 2019. 8. 6).
- Federal Competitiveness and Statistics Authority. Statistics By Subject. Demography and Social. Labor Force 2017. <https://fcsa.gov.ae/en-us/Pages/Statistics/Statistics-by-Subject.aspx#/%3Ffolder=Demography%20and%20Social/Labour%20Force&subject=Demography%20and%20Social>(검색일: 2019. 7. 16).
- GCC-STAT. Statistics. Population DB. <http://dp.gccstat.org/en/DataAnal>

ysis?BLusCmXUaW2gz3lqQNA(검색일: 2019. 7. 12).

“GE recognized for path-breaking All-Women Business Center in Riyadh.”
2017. *Al Arabiya*. (January 21). <https://english.alarabiya.net/en/business/technology/2017/01/21/GE-recognized-for-path-breaking-All-Women-Business-Center-in-Riyadh.html>(검색일: 2019. 8. 7).

General Women’s Union. About Us. Foundation. <https://www.gwu.ae/foundation/?lan=en>(검색일: 2019. 8. 9).

Government.ae. About the UAE. The UAE Government. The UAE Cabinet. <https://www.government.ae/en/about-the-uae/the-uae-government/the-uae-cabinet>(검색일: 2019. 7. 23).

Gulf Labour Markets and Migration(GLMM). Saudi Arabia: Population estimates by nationality and sex. DB. <http://gulfmigration.org/saudi-arabia-population-estimates-by-nationality-saudi-non-saudi-and-sex-mid-year-estimates-1974-2017/>(검색일: 2019. 8. 6).

_____. Saudi Arabia: Work visas allotted by type/sector of activity. <http://gulfmigration.org/saudi-arabia-work-visas-alloted-by-type-sector-of-activity-private-sector-governmental-domestic-2004-q3-2018/>(검색일: 2019. 8. 6)

Hameed, Nada. 2018. “How can I help you? More women join Saudi tourism and hospitality industry.” *Arab News*. (January 6). <http://www.arabnews.com/node/1219916/saudi-arabia>(검색일: 2019. 8. 3).

Hassan, Sarah. 2018. “Saudi women join the workforce as country reforms.” *CNN*. (February 7). <https://edition.cnn.com/2018/02/06/middleeast/saudi-women-in-the-workforce/index.html>(검색일: 2019. 7. 2).

<http://www.emiratesacademy.edu/undergraduate/the-academy-accreditation-and-association/>(검색일: 2019. 11. 8).

<http://www.hct.ac.ae/en/about/>(검색일: 2019. 11. 10).

http://www.kwei.or.kr/kw_file/01_1.asp(검색일: 2019. 10. 10).

<http://www.nive.gov.ae/CMS/Pages/En/campusen.aspx>(검색일: 2019. 11. 8).

<https://www.bbc.com/news/world-middle-east-20986428>(검색일: 2019. 8. 30).

<https://www.emaratalyom.com/local-section/other/2019-08-28-1.1245961>(검색일: 2019. 10. 22).

<https://www.government.ae/en/information-and-services/education/te>

- chnical-and-vocational-education(검색일: 2019. 11. 8).
- <https://www.jumeirah.com/en/jumeirah-group/press-centre/press-kits/the-emirates-academy-of-hospitality-management---dubai/>(검색일: 2019. 11. 8).
- <https://www.kigepe.or.kr/kor/com/women.do?menuNo=12500>(검색일: 2019. 10. 10).
- <https://www.thenational.ae/uae/government/sheikh-khalifa-uae-s-federal-national-council-to-be-50-per-cent-women-1.800357>(검색일: 2019. 8. 30).
- <https://www.uaenec.ae/en/news/details/40397>(검색일: 2019. 8. 30).
- Human Resources Development Fund. About HRDF. <https://hrdf.org.sa/>(검색일: 2019. 8. 5).
- _____. Programs and Services. Doroob. <https://hrdf.org.sa/Program/298/DOROOB?bc=264>(검색일: 2019. 8. 6).
- _____. Programs and Services. Employment Support. Women Empowerment. Qurrah. https://www.hrdf.org.sa/Program/474/QURRAH?bc=266_267(검색일: 2019. 7. 12).
- _____. Programs and Services. Employment Support. Women Empowerment. Wusool. https://www.hrdf.org.sa/Program/473/WUSOOL?bc=266_267(검색일: 2019. 7. 5).
- Human Rights Watch. 2016. Boxed In. Women and Saudi Arabia's Male Guardianship System. <https://www.hrw.org/report/2016/07/16/boxed/women-and-saudi-arabias-male-guardianship-system>(검색일: 2019. 8. 9).
- _____. 2013. Reports. Previous World Reports. Browse Countries. Saudi Arabia. <https://www.hrw.org/world-report/2013/country-chapters/saudi-arabia#>(검색일: 2019. 7. 10).
- Hyndman, Rob J. and George Athanasopoulos. "Forecasting: Principles and Practice." <https://oxtexts.com/fpp2/long-short-ts.html>(검색일: 2019. 9. 24).
- ILO. Labour standards. Subjects covered by International Labour Standards. Maternity protection. International Labour Standards on Maternity protection. <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/maternity-protection/lang-en/>

- index.htm(검색일: 2019. 7. 10).
- IMF. World Economic Outlook Database(검색일: 2019. 10. 30).
- Khan, Fouzia. 2016. "Free training courses to empower Saudi women." *Arab News*. (December 12). <http://www.arabnews.com/node/1022896/saudi-arabia>(검색일: 2019. 8. 7).
- King Saud University. Colleges. Female Colleges. Female Students Campus. About Female Students Campus. <https://womenscampus.ksu.edu.sa/en/Vice-Rector%27s-Message>(검색일: 2019. 10. 17).
- _____. Colleges. <https://ksu.edu.sa/en/colleges>(검색일: 2019. 10. 17).
- KITA. K-stat. <http://stat.kita.net/stat/cstat/peri/ctr/CtrlItemList.screen> (검색일: 2019. 10. 12).
- "Labor Ministry: 100% Saudization of 20 hospitality jobs as of next year." 2019. *Saudi Gazette*. (July 26). <http://saudigazette.com.sa/article/573105>(검색일: 2019. 8. 3).
- Lagarde, Christine and Jonathan D. Ostry. 2018. "Economic Gains from Gender Inclusion: Even Greater than You Thought." <https://blogs.imf.org/2018/11/28/economic-gains-from-gender-inclusion-even-greater-than-you-thought/>(검색일: 2019. 3. 10).
- Luscombe, Belinda. 2010. "Woman Power: The Rise of the Sheconomy How women are using their rapidly increasing spending power to impel changes in the way companies operate." (November 22). *Time*. <http://content.time.com/time/magazine/article/0,9171,2030913,00.html>(검색일: 2019. 10. 15).
- "Men banned from selling lingerie in Saudi Arabia." 2012. *Telegraph*. (January 5). <https://www.telegraph.co.uk/news/worldnews/middleeast/saudi-arabia/8993690/Men-banned-from-selling-lingerie-in-Saudi-Arabia.html>(검색일: 2019. 7. 1).
- McDowall, Angus and Amena Bakr. 2013. "Saudi king swears in first women members of advisory council." *Reuter*. (February 20). <https://www.reuters.com/article/us-saudi-women-council/saudi-king-swears-in-first-women-members-of-advisory-council-idUSBRE91I0RK20130219>(검색일: 2019. 7. 23).
- Michaelson, Ruth. 2019. "An 'oasis' for women? Inside Saudi Arabia's vast new female-only workspaces." *The Guardian*. (July 20). <https://www>.

- theguardian.com/cities/2019/jul/20/an-oasis-for-women-inside-saudi-arabias-vast-new-female-only-workspaces(검색일: 2019. 8. 7).
- Ministry of Human Resources and Emiratization. Remote Working. <https://mohre.gov.ae/en/remote-working.aspx>(검색일: 2019. 10. 22).
- “MoHRE” Provides 225 Job Opportunities In “Telework” System. 2018. *Ministry of Human Resources and Emiratization*. (March 8). <https://www.mohre.gov.ae/en/media-centre/news/8/3/2018/%D8%A7%D9%84%D9%85%D9%88%D8%A7%D8%B1%D8%AF-%D8%A7%D9%84%D8%A8%D8%B4%D8%B1%D9%8A%D8%A9-%D9%88%D8%A7%D9%84%D8%AA%D9%88%D8%B7%D9%8A%D9%86-%D8%AA%D9%88%D8%B8%D9%81-225-%D9%85%D9%88%D8%A7%D8%B7%D9%86%D8%A7-%D8%A8%D9%86%D8%B8%D8%A7%D9%85-%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%85%D9%84-%D8%B9%D9%86-%D8%A8%D8%B9%D8%AF.aspx>(검색일: 2019. 10. 22).
- “New maternity rules issued in Abu Dhabi.” 2016. *Khaleej Times*. (September 29). <https://www.khaleejtimes.com/nation/abu-dhabi/new-maternity-rules-issued-in-abu-dhabi>(검색일: 2019. 7. 12).
- Obaid, Ruba. 2018. “Allowing women to drive will create 50,000 jobs in Saudi Arabia.” *Arab News*. (July 10). <http://www.arabnews.com/node/1336156/saudi-arabia>(검색일: 2019. 8. 7).
- Oman National Centre for Statistics & Information. Statistics. Labor Market. DB. <https://data.gov.om/byvmwhe/labour-market>(검색일: 2019. 7. 23).
- Ommundsen, Kelly and Khaled Kteily. 2018. “How women are transforming the Arab world’s start-up scene.” *World Economic Forum*. (July 16). <https://www.weforum.org/agenda/2018/07/start-up-middle-east-arab-women-transforming-entrepreneurship/>(검색일: 2019. 8. 8).
- Prince Sultan Fund for Women Development. Business Incubators. <http://www.psfw.org/en/en/>(검색일: 2019. 8. 4).
- Prince Sultan University. About PSU. Overview. At A Glance. <http://www.psu.edu.sa/en/AboutPSU/Overview/Pages/AtAGlance.aspx>(검색일: 2019. 10. 17).
- Rashad, Marwa and Katie Paul. 2016. “Saudi plans new labor scheme to cut unemployment.” *Reuters*. (May 3). <https://www.reuters.com/article/us-saudi-plan-labour/saudi-plans-new-labor-scheme-to-cut-un>

- employment-idUSKCN0XU1IK(검색일: 2019. 8. 5).
- Redvers, Louise. 2015. "Is Dubai the best place for women in the Middle East?" *BBC*. (April 23). <http://www.bbc.com/capital/story/20150422-which-women-get-ahead-in-dubai>(검색일: 2019. 7. 12).
- "Rise of Women Entrepreneurship." 2017. *ArabNet*. (March 8). <https://www.arabnet.me/english/editorials/entrepreneurship/rise-of-women-entrepreneurship>(검색일: 2019. 8. 8).
- "Saudi Arabia allows women to travel independently." 2019. *BBC*. (August 2). <https://www.bbc.com/news/world-middle-east-49201019>(검색일: 2019. 8. 5).
- "Saudi Arabia driving ban on women to be lifted." 2017. *BBC*. (September 27). <https://www.bbc.com/news/world-middle-east-41408195>(검색일: 2019. 3. 12).
- Saudi Arabia Monetary Authority. 2019. *Annual Statistics 2018*. https://www.stats.gov.sa/en-US/EconomicReports/YearlyStatistics/Annual_Statistics_2018.xlsx(검색일: 2019. 10. 3).
- "Saudi female drivers now in high demand by Uber, Careem." 2018. *Al Arabiya*. (April 15). <https://english.alarabiya.net/en/business/economy/2018/04/15/Saudi-female-drivers-now-in-high-demand-by-Uber-Careem.html>(검색일: 2019. 8. 8).
- Saudi General Authority for Statistics. Labour Market 2018 Fourth Quarter. DB. https://www.stats.gov.sa/sites/default/files/lm_2018_q4.xlsx (검색일: 2019. 7. 15).
- _____. Statistical Yearbook of 2018. Issue 54. <https://www.stats.gov.sa/en/258>(검색일: 2019. 10. 3).
- _____. Statistical Yearbook of 2018. Table 1-1: Population in Kingdom by Gender, Age Group, and Nationality(검색일: 2019. 10. 3).
- "Saudi tourism body to train 25,000 women by 2020." 2019. *Arab News*. (March 27). <http://www.arabnews.com/node/1473106/saudi-arabia> (검색일: 2019. 8. 3).
- Saudi Vision 2030. Programs. National Transformation Program. Download NTP Book. National Transformation Program Delivery Plan 2018-2020. http://vision2030.gov.sa/sites/default/files/attachments/NTP%20English%20Public%20Document_2810.pdf(검색일: 2019. 8. 6).

- _____. Thriving Economy. <https://vision2030.gov.sa/en/themes/2>(검색일: 2019. 8. 6).
- “Saudi women no longer need permission of male guardian to travel.” 2019. *Al Arabiya*. (August 1). <https://english.alarabiya.net/en/News/gulf/2019/08/01/Saudi-women-no-longer-need-their-guardian-s-permission-to-issue-a-passport-Okaz.html>(검색일: 2019. 8. 6).
- “Saudi women to start own business without male permission.” 2018. *Arabian Business*. (February 18). <https://www.arabianbusiness.com/politics-economics/390200-saudi-women-to-start-own-business-without-male-permission>(검색일: 2019. 8. 6).
- “Saudi women’s technology businesses incubated by Badir up 144%.” 2018. *Arab News*. (March 5). <http://www.arabnews.com/node/1259216/saudi-arabia>(검색일: 2019. 8. 3).
- “UAE Gender Balance Council to help boost equality.” 2016. *Gulf News*. (May 1). <https://gulfnews.com/uae/government/uae-gender-balance-council-to-help-boost-equality-1.1816276>(검색일: 2019. 8. 8).
- TATA Consultancy Services. Discover TCS. Newsroom. Press Releases. “Saudi Aramco, GE and TCS announce the first all-female services center for business processes in Saudi Arabia.” 2013. (September 24). <https://www.tcs.com/saudi-aramco-ge-tcs-first-all-female-services-center-business-processes-saudi-arabia>(검색일: 2019. 8. 7).
- Technical and Vocational Training Corporation. About Corporation. <https://www.tvtc.gov.sa/English/AboutUs/Pages/default.aspx>(검색일: 2019. 8. 7).
- The United Arab Emirates Government Portal. About the UAE. Strategies, initiatives and awards. Federal governments’ strategies and plans. National Strategy for Empowerment of Emirati Women. <https://government.ae/en/about-the-uae/strategies-initiatives-and-awards/federal-governments-strategies-and-plans/national-strategy-for-empowerment-of-emirati-women>(검색일: 2019. 8. 8).
- _____. Information and services. Jobs. Working in UAE government sector. Maternity and paternity leave. <https://government.ae/en/information-and-services/jobs/working-in-uae-government-sector/maternity-and-paternity-leave>(검색일: 2019. 7. 12).

- _____. Information and services. Social affairs. Women. <https://government.ae/en/information-and-services/social-affairs/women>(검색일: 2019. 8. 8).
- WISET. 사업소개. <https://www.wiset.or.kr/contents/introducation.jsp>(검색일: 2019. 10. 19).
- _____. 위셋소개. <https://www.wiset.or.kr/contents/center.jsp>(검색일: 2019. 10. 19).
- Women Suffrage and Beyond. Glocal. Timeline. https://womensuffrage.org/?page_id=69(검색일: 2019. 7. 30).
- World Bank. Annual Remittances Data(updated as of Oct. 2019). <https://pubdocs.worldbank.org/en/628181571339266738/Outward-Remittance-Flows-October-2019.xlsx>(검색일: 2019. 11. 3).v
- _____. Data. <https://data.worldbank.org/indicator>(검색일: 2019. 5. 10).
- _____. Data. Labor force. female(% of total labor force). <https://data.worldbank.org/indicator/sl.tlf.totl.fe.zs>(검색일: 2019. 5. 7).
- _____. Data. Population. total. <http://api.worldbank.org/v2/en/indicator/SP.POP.TOTL?downloadformat=excel> (검색일: 2019. 10. 15).
- _____. Data. GDP per capita. PPP(current international \$). <http://api.worldbank.org/v2/en/indicator/NY.GDP.PCAP.PP.CD?downloadformat=excel>(검색일: 2019. 10. 15).
- _____. Data. Proportion of seats held by women in national parliaments(%). <https://data.worldbank.org/indicator/SG.GEN.PARL.ZS>(검색일: 2019. 7. 11).
- _____. Data. Proportion of women in ministerial level positions(%). <https://datacatalog.worldbank.org/proportion-women-ministerial-level-positions>(검색일: 2019. 7. 11).
- _____. Data. Unemployment. male(% of male labor force)(modeled ILO estimate). <https://data.worldbank.org/indicator/SL.UEM.TOTL.MA.ZS?view=chart>(검색일: 2019. 5. 7).
- _____. Data. Unemployment. total(% of total labor force)(modeled ILO estimate). <https://data.worldbank.org/indicator/sl.uem.totl.zs>(검색일: 2019. 5. 7).
- _____. Data. Unemployment. youth female(% of female labor force ages 15-24)(modeled ILO estimate). <https://data.worldbank.org/indicator/SL.UEM.1524.FE.ZS?view=chart>(검색일: 2019. 5. 7).

- _____. Data. Unemployment. youth male(% of male labor force ages 15-24)(modeled ILO estimate). <https://data.worldbank.org/indicator/SL.UEM.1524.MA.ZS?view=chart>(검색일: 2019. 5. 7).
- _____. Data. GDP per capita(constant 2010 US\$). <https://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.PCAP.KD>(검색일: 2019. 10. 3).
- _____. Data. Labor force participation rate. female(% of female population on ages 15+)(modeled ILO estimate). <https://data.worldbank.org/indicator/sl.tlf.cact.fe.zs>(검색일: 2019. 5. 7).
- _____. Data. Unemployment. female(% of female labor force)(modeled ILO estimate). <https://data.worldbank.org/indicator/sl.uem.totl.fe.zs>(검색일: 2019. 5. 7).
- Zaatari, Sami. 2018. "Women to have 50% representation in UAE Federal National Council." *Gulf News*. (December 8). <https://gulfnews.com/uae/government/women-to-have-50-representation-in-uae-federal-national-council-1.1544258767491>(검색일: 2019. 7. 24).
- Zawya. Companies. Technical and Vocational Training Corporation. https://www.zawya.com/mena/en/company/Technical_and_Vocational_Training_Corporation-1001624/(검색일: 2019. 8. 7).

[인터뷰 자료]

- Dubai Women Establishment 관계자 인터뷰(2019. 8. 19, UAE 두바이).
- KOTRA 리야드 무역관 관계자 인터뷰(2019. 9. 29, 사우디아라비아 리야드).
- UAE General Women's Union 관계자 인터뷰(2019. 8. 20, UAE 아부다비).
- 두바이 여성 창업 기업 관계자 인터뷰(2019. 10. 3, UAE 두바이).
- 사우디아라비아 TVTC 관계자 인터뷰(2019. 10. 1, 사우디아라비아 리야드).
- 사우디아라비아 교육부 관계자 인터뷰(2019. 9. 30, 사우디아라비아 리야드).
- 사우디아라비아 노동사회개발부 관계자 인터뷰(2019. 9. 30, 사우디아라비아 리야드).
- 사우디아라비아 진출 한국기업 관계자 인터뷰(2019. 10. 2, 사우디아라비아 리야드).
- 사우디아라비아 프린스 술탄 대학교 교수 인터뷰(2019. 10. 3, 사우디아라비아 리야드).
- 단국대학교 엄익란 교수 인터뷰(전문가 간담회, 2019. 4. 3, 대한민국 서울).

[법령]

- 「고용정책기본법」(시행 2019. 7. 1. 법률 제15270호, 2017. 12. 19, 타법개정). 제16조.

Women's Economic Empowerment in the Middle East and Implications for Korea, with a Focus on Saudi Arabia and the UAE

Jae Wook Jung, Sung Hyun Son, Yunhee Jang, and Kwang Ho You

This study examines the background and current status of recent women empowerment policy in the Middle East, especially in Saudi Arabia and the United Arab Emirates, and suggests new agenda for government-level policy cooperation and favorable sectors due to recent changes. The level of economic participation by women in the Middle East remains among the lowest in the world. Laws, institutions, and cultures inherent in the region have long restrained women's social and economic activities. Recently, however, major oil countries in the Middle East are encouraging women's economic and social participation. Thus women economic empowerment policy is becoming a key labor policy for these countries to depart from resource-oriented rentier states in preparation for the upcoming post-oil era. This study analyzes the background, detailed policies, and economic effects of women's empowerment in the region, as well as providing policy implications and concrete policy approaches to further economic cooperation with Middle Eastern countries.

Chapter 2 surveys the background of low female economic participation in the Middle East and the status of female economic and political empowerment in the region, using data on the Gulf Cooperation Council countries. There are three main reasons for low female economic participation in the Middle East relative to other regions in the world. First, the patriarchal system remains strong and a culture which places honor above all else places many restrictions on women. This cultural and historical background has limited the role and behavior of Middle Eastern women in many ways and still affects social perceptions of women's economic participation. Another factor is how insufficient the institutional and legal environment is for female participation in the labor market. The male guardianship system, which requires women to earn permission from their male guardians for important social decisions like marriage or employment, remains in place in many countries in the region. More than half of the Middle Eastern countries have restrictions on women labor, including their occupations and industries. Maternity leaves in the Middle East are relatively short compared to other regions, and most countries are yet to allow parental leaves. Still, in some countries such as Saudi Arabia and the UAE, employers are obligated to provide full pay for employees during maternity leaves. Lastly, the unique oil-dependent economic structure also discourages women from participating in the economy. The oil-based economic structure weakens the international competitiveness of trade goods producing sectors, in which female workers are traditionally more active, and increases the reservation wages for women, thus reducing both the demand for and supply of female labor. Data for GCC countries in the Middle East, where women's

economic activities are particularly more limited, show that these countries rank among the lowest, from 121st to 141st overall, on the global gender gap index. In particular, while legal/political institutions such as the right to vote and electoral eligibility are normally ensured for women, actual political participation by women generally remained limited. In GCC countries, female enrollment rates by education level are similar to or even higher than their male counterparts, especially in higher education. Although women's education levels are higher than men's, women account for less than 30% of the total workforce, and female economic participation rates are also relatively low. Female unemployment rates are also higher than male unemployment rates because there are few suitable and decent jobs for women due to social and cultural constraints. In private sectors where the share of foreign workers is high, many foreign female workers are housekeepers and elementary workers, with the result that wage levels of women remain a mere 20% to 47% of men's wages. In public sectors, on the other hand, the gender pay gap is relatively small and the majority of workers are male and female nationals who are both paid well.

Chapter 3 surveys the female economic empowerment policies of Saudi Arabia and the UAE. Saudi Arabia is undergoing visible changes from when women's economic activities were virtually unheard of in the country, as it has dramatically eased and reformed restrictions against women recently. As the male guardianship system, which affects women's lives in general, has been weakened, the environment for women to participate in economic activities has improved. Allowing women to drive has increased their prospects to find jobs. The UAE, which differs from Saudi Arabia in its economic and demographic background,

has a better environment for women in terms of institutional constraints on women's activities, as women empowerment rose as a main agenda in the country earlier than Saudi Arabia. Both countries actively support women's participation in private sectors and, in particular, encourage women's start-ups. In addition, as women's economic activities expand, maternity and child-care support policies develop. To allow a work-life balance for women, telecommuting is encouraged and supported. Furthermore, support for female education and vocational training is being promoted as a key policy for women's economic empowerment.

In Chapter 4, we analyze the economic effect created by Saudi female nationals entering the labor market of the nation, where female economic empowerment policies have been expanded to achieve the Saudi Vision 2030. In particular, we conducted an empirical study to test the statistical relationship between Saudi national labor market participation and economic growth, as well as the substitution effect between Saudi national workers and non-Saudi workers. In Saudi Arabia, 62% of the 30 million resident population are nationals, compared to other countries in regions where more foreigners reside than nationals. Being the source country of the second-largest amount of remittances from migrant workers in the world places a huge burden on Saudi Arabia, along with the high unemployment rate of Saudi nationals. In this regard, the recent female labor policy of Saudi Arabia focuses on the substitution of migrant workers by Saudi female workers. This empirical study builds the longest time series data of Saudi national female labor market participation rates from 1999 to 2018. It is important to note that overall female labor market participation data used in most related literature are actually inappropriate because

foreign workers account for the majority in the Saudi labor market. It is a key contribution of this study that it uses the longest time series data compared to some previous studies that use Saudi national data. The empirical results show a strong positive relationship between Saudi national female labor market participation and economic growth when controlling for effects from the oil sector. On the other hand, the findings for a substitutional relationship between migrant workers and Saudi female workers were not statistically significant. Despite several recent policies by the Saudi government for foreign workers, such as increasing the costs associated with hiring foreigners and limiting work permit quotas, the participation rate of Saudi women in the labor market continues to show a strong positive relationship with the share of non-Saudi workers in the labor market. It appears difficult for Saudi female workers to fulfill the demand for non-Saudi workers because Saudi nationals tend to avoid domestic jobs like private drivers or housekeepers. We believe further social and cultural change will be necessary to expand women's economic participation in the future, in addition to legal and institutional reform, vocational education, as well as improvements in child care and welfare support.

Chapter 5 explores the demand for government-to-government (G2G) cooperation as women's economic participation expands, focusing on Saudi Arabia and the UAE, and suggests emerging sectors and industries and implications for Korean companies operating in the countries. Korea's experience in promoting female labor participation for economic development through women's education and vocational training can be particularly useful to develop female education and training systems in Saudi Arabia. As the government of Saudi Arabia

pushes up women's labor participation, the development of human resources to meet demands in the labor market has become a priority in policies. Korea's experience of implementing similar policies can be shared with Saudi Arabia in the form of cooperation between related institutes for female education in developing curricula and educational infrastructure. In addition, a platform connecting Saudi students with Korean companies in Saudi Arabia, for instance university student internship programs, can encourage exchanges in the education sector. Meanwhile, the demand for women's vocational training in Saudi Arabia and the UAE is expected to increase cooperation in the establishment of training facilities and systems as well as training for instructors. As the demand for vocational training instructors is expected to increase, we can expect to see further cooperation in this area.

For labor and administrative policies, the export of women's employment support systems can be a priority item of cooperation. We expect to see a rise in demand for employment information systems within Middle Eastern countries in the near future. Based on the experience and achievements of employment support institutes operated by the Korean government, such as the Women's New Work Center, we can fully expect further adoption and development of such employment support systems in these countries as well. Second, we can consider sharing policy experiences and know-hows in supporting work-family balance. As women's economic activities increase in the Middle East, demand for work-family balance and child care systems will increase soon. These countries yet lack sufficient experience and know-how to develop comprehensive and systematic policies. Since Korea has been working on these policies for a long time, such as

reforming related laws and establishing and implementing long-term plans since the 1990s, so substantial policy cooperation can be reached in this area. Third, Korea's labor market forecasting system can be exported to these countries. Forecasting labor future supply and demand is important as demand for substitute workers increases due to a rise in maternity leaves, and this will increase the need for skill in these forecasts as female workers continue to diversify their fields of speciality. We can expect demand for employment forecasting systems developed in Korea. Fourth, joint research projects at women's policy institutes and researchers can be considered. Joint research between Korea and the Middle Eastern countries can help analyze the situation of the two countries regarding participation in women's economic activities and to develop new cooperation agenda before launching and scaling up actual cooperation projects.

Considering the population, purchasing power, and potential of women-related markets among the Middle East countries, Saudi Arabia and the UAE can be considered Korea's key partners and promising markets. Korea mainly exports automobiles and their parts, power and construction equipment, and mobile phones to both countries, but the demand for various products is expected to increase due to economic diversification and the expansion of economic activities by women. In particular, changes in women policies, such as easing male guardianship, allowing women to drive, increasing women's employment, and easing clothing restrictions, will lead to more women making independent consumption decisions and exercising their purchasing powers. This is likely to generate more demand for beauty products and services and travel to Korea with an interest in Korean

culture, like the Korean Wave. We expect the export of goods and services matching women's needs to be promising areas.

Meanwhile, Korean companies operating in the region will have to adopt new strategies by identifying policy changes and future demands as Saudi Arabia and the UAE adopt nationalization policies in their labor markets. In the case of Saudi Arabia, where female labor policy is changing rapidly, we can expect to see enormous changes in the business environment. The additional costs incurred by segregating male and female workers in working places will decrease. Meanwhile, localization policies to ensure local content requirements along with nationalization employment policies will make it necessary to consider local joint ventures and production instead of simple export to these markets. Due to the lack of local technical capacity in Saudi Arabia as well as policy interest in local technical training, we can also expect for the operation of private education facilities for vocational and technical education to be a promising area.

정재욱(鄭裁旭)

연세대학교 전기전자공학 학사 및 동 대학원 경제학 석사
미국 University of California, Davis 경제학 박사
대외경제정책연구원 세계지역연구센터 신북방경제실 아프리카중동팀장
(現, E-Mail: jwjung@kiep.go.kr)

저서 및 논문

『아프리카 모바일 헬스케어 서비스 현황과 한국의 협력방안: 동아프리카 지역을 중심으로』(공저, 2017)

『미국 아프리카성장기회법(AGO)의 교역 효과와 정책적 시사점』(공저, 2018) 외

손성현(孫聖鉉)

명지대학교 아랍지역학과 졸업
한국외국어대학교 국제지역대학원 경제학 석사
대외경제정책연구원 세계지역연구센터 신북방경제실 아프리카중동팀 전문연구원
(現, E-mail: shson@kiep.go.kr)

저서 및 논문

『중동지역의 전력산업 정책과 국내기업 진출 확대방안』(공저, 2017)

『중동 주요국의 중소기업 육성정책과 한·중동 협력 확대방안』(공저, 2018) 외

장윤희(張允嬉)

한국외국어대학교 아랍어과 졸업
한국외국어대학교 국제지역대학원 경제학 석사
대외경제정책연구원 세계지역연구센터 신북방경제실 아프리카중동팀 전문연구원
(現, E-Mail: yhjang@kiep.go.kr)

저서 및 논문

『중동지역의 전력산업 정책과 국내기업 진출 확대방안』(공저, 2017)

『중동 주요국의 중소기업 육성정책과 한·중동 협력 확대방안』(공저, 2018) 외

유광호(柳光鎬)

University of Warwick 국제정치경제학 석사
대외경제정책연구원 세계지역연구센터 신북방경제실 아프리카중동팀 전문연구원
(現, E-mail: khryou@kiep.go.kr)

저서 및 논문

『중동지역의 전력산업 정책과 국내기업 진출 확대방안』(공저, 2017)

『중동 주요국의 중소기업 육성정책과 한·중동 협력 확대방안』(공저, 2018) 외

KIEP 연구보고서 발간자료 목록

- 2019년

19-01 미국 통화정책의 국제전야: 뉴스와 노이즈 효과 분석을 중심으로 /
김경훈 · 김원기

19-02 남·북·중 경제협력 방안 연구/
이현태 · 최유정 · 최재희 · 김태만 · 림금숙 · 백지운 · 서봉교 ·
안국산 · 원동욱 · 이왕휘 · 이현우 · 이현주 · 최필수

19-03 남북러 지역개발 정책과 산업 정책 연계 방안/
한홍열 · 윤성욱 · 박지원 · 정은이

19-04 중동 주요국의 여성 경제활동 확대 정책과 한국의 협력방안:
사우디아라비아와 UAE를 중심으로 /정재욱 · 손성현 · 장윤희 · 유광호

19-05 국제사회의 취약국 개발협력 성과와 과제/
권율 · 정지선 · 허윤선 · 송지혜 · 유애라 · 김미림

19-06 신흥국 산업인력 수요전망 방법론 연구: 직업교육 ODA 사업의 효율화
방안을 중심으로/ 박영호 · 정재욱 · 김예진 · 정민지 · 황규희

19-07 아세안 사회문화공동체와 한국의 분야별 협력방안/
문진영 · 나승권 · 이재호 · 이성희 김은미

19-08 데이터 경제의 성장과 무역에 관한 연구/
이규엽 · 강준구 · 박지현 · 박현

19-09 2016년 대북제재 이후 북한경제 변화와 신남북협력 방향/
최장호 · 최유정 · 김범환 · 임수호

19-10 내국인 해외증권투자 확대가 외환시장에 미치는 영향/
강태수 · 정영식 · 김경훈 · 강은정

19-11 원청-하청간 거래 관행이 혁신에 미치는 영향: 독일·미국의
자동차산업을 중심으로 / 조동희 · 강구상 · 권혁주 · 문성만

19-12 한국의 신북방 경제협력 거버넌스 개선 방안 연구: 러시아를 중심으로/
박정호 · 정민현 · 강부균 · 정동연 · 김초롱 · 제성훈 ·
세르게이 루코닌 · 예카테리나 자클라즈민스카야

19-13 신보호무역주의정책의 경제적 영향과 시사점/
김종덕 · 윤여준 · 권혁주 · 정민철 · 김유리 · 황운중 ·
김경훈 · 김원기

- 19-14 신남방지역의 가치사슬 분석과 교역 확대 및 고도화 방안/
정영식 · 김정곤 · 한형민 · 정재완 · 이정미 · 김제국 · 윤지현
- 19-15-1 주요국의 혁신성장 정책과 제도:
미국 · 유럽 · 일본을 중심으로-제1편 주요국의 혁신성장 정책/
김규판 · 강구상 · 김종혁 · 오태현 · 이현진 · 손원주
- 19-15-2 주요국의 혁신성장 정책과 제도:
미국, 유럽, 일본을 중심으로-제2편 주요국의 혁신성장 제도/
김현수 · 강민지 · 이정은 · 이용규
- 19-16 포용적 무역을 위한 중소기업의 국제화 정책방향 연구/
구경현 · 오수현 · 박혜리 · 김민성 · 황운중
- 19-17 한국의 FTA 15년 성과와 정책 시사점/
조문희 · 배찬권 · 김영귀 · 금혜윤 · 엄준현
- 19-18 중국 지방정부의 대외경제협력 사례와 시사점/
이상훈 · 김홍원 · 최지원 · 김주혜 · 최재희
- 19-19 체제전환국의 FDI 유입 결정요인과 북한에 대한 시사점/
정형곤 · 이철원 · 박민숙 · 전봉걸
- 19-20 중국의 창업생태계 발전전략과 정책 시사점/
현상백 · 조고운 · 오윤미 · 이효진
- 19-21 자산가격 변화가 경제적 불평등과 대외경제 변수에 미치는 영향 분석/
윤덕룡 · 이동은 · 이진희
- 19-22 개방경제에서 인구구조 변화가 경상수지 및
대외자산 축적에 미치는 영향 분석 및 정책적 시사점/
김효상 · 양다영 · 강은정
- 19-23 주요국의 노동소득분배율 결정요인 비교 분석/
안성배 · 한민수 · 김수빈 · 이진희
- 19-24 다국적기업 철수의 영향과 정책대응 방안/
한민수 · 김혁황 · 최혜린 · 박단비 · 김지수
- 2018년
- 18-01 글로벌 부동산 버블 위험 진단 및 영향 분석 /
정영식 · 김경훈 · 김효상 · 양다영 · 강은정
- 18-02 리쇼어링의 결정요인과 정책 효과성 연구 /
이수영 · 최혜린 · 김혁황 · 박민숙 · 남시훈
- 18-03 디지털혁신의 국제비교와 시나리오별 무역영향 분석 /
최낙균 · 이규엽 · 김혁황 · 장윤중

- 18-04 미국 통화정책이 국내 금융시장에 미치는 영향 및 자본유출입 안정화방안 / 강태수 · 김경훈 · 서현덕 · 강은정
- 18-05 ASEAN 지역의 인프라 시장 확대와 한국기업의 진출방안 / 박성일 · 정재완 · 이재호 · 김제국 · 김미림
- 18-06 통화정책이 환율에 미치는 영향분석과 정책적 시사점: 기축통화 보유 여부를 중심으로 / 윤덕룡 · 김소영 · 이진희
- 18-07 국제사회의 기후변화 대응 인프라 투자와 한국의 정책과제 / 문진영 · 나승권 · 이성희 · 김은미
- 18-08 소득주도성장 관련 유럽 및 미국의 정책사례 연구 / 조동희 · 김종혁 · 김홍중 · 문성만 · 윤여준 · 임유진
- 18-09 개도국 SDGs 이행 지원을 위한 개발재원 확대방안 / 정지원 · 정지선 · 이주영 · 유애라
- 18-10 중동 주요국의 중소기업 육성정책과 한·중동 협력 확대방안 / 이권형 · 손성현 · 장윤희 · 유광호
- 18-11 아프리카 농업 가치사슬 분석과 한국의 농정경험을 활용한 정책제안 / 박영호 · 정재욱 · 김예진
- 18-12 비핵화에 따른 대북경제제재 해제: 분석과 시사점 / 정형곤 · 김병연 · 이 석 · 조남훈 · 이정균 · 김병환
- 18-13 푸틴 집권 4기 극동개발정책과 한·러 신경제협력 방향 / 박정호 · 강부균 · 민지영 · 세르게이 루코닌 · 율가 쿠즈네초바
- 18-14 북한의 무역제도 연구: 남북한 CEPA 체결에 대한 시사점 / 최장호 · 최유정 · 임소정 · 이효영
- 18-15 한국의 대인도 수출경쟁력과 애로요인 분석 / 조충제 · 송영철 · 이정미 · 윤지현
- 18-16 중국 공급측 구조개혁 평가와 시사점 / 현상백 · 박민숙 · 박진희 · 조고운 · 김부용
- 18-17 신보호주의하에서 미국 무역구제제도의 변화와 주요 사례 연구 / 배찬권 · 엄준현 · 정민철 · 이장완
- 18-18 국경 간 데이터 이동에 관한 국제적 논의 동향과 대응 방안 / 이규엽 · 조문희 · 강준구 · 강민지
- 18-19 한·중·일 산업협력 방안: 4차 산업혁명·전자상거래·문화콘텐츠를 중심으로 / 김규판 · 이현테 · 오윤미 · 김승현 · 이정은
- 18-20 WTO 체제 개혁과 한국의 다자통상정책 방향 / 서진교 · 김종덕 · 박지현 · 김민성 · 안택근

- 18-21 개방경제하에서의 금융혁신 파급효과와 블록체인기술 발전의 시사점 / 안성배 · 김효상 · 신평비 · 김지수 · 장희수
- 18-22 금융불안지수 개발과 금융불안요인 변화 분석 / 정영식 · 최혜린 · 양다영 · 강은정 · 고덕기
- 18-23 ASEAN 서비스산업 규제 현황과 시사점 / 라미령 · 신민이 · 신민금 · 정재완 · 김재국
- 18-24 자유무역협정의 구성요소가 교역에 미치는 영향 분석 / 조문희 · 김영귀 · 구경현 · 박혜리 · 금혜윤
- 18-25 한국의 대(對)동남아 소비재 수출 활성화방안: 한중일 비교분석을 중심으로 / 최보영 · 이수영 · 이형근 · 이보람 · 이정은
- 18-26 중국 인터넷융합 전략의 특징과 지역 사례 연구 / 이상훈 · 김홍원 · 김주혜 · 최재희
- 18-27 EU 혁신성장 정책의 주요 내용과 시사점: 산업정책과 일자리 창출을 중심으로 / 이명현 · 한홍열 · 주상영 · 정준호 · Martin Falk
- 18-28 EU 혁신성장 정책의 주요 내용과 시사점: 중소기업정책을 중심으로 / 김홍중 · 오태현 · 이현진
- 18-29 일자리 창출을 위한 유럽 주요국의 성공사례 연구 / 박성훈 · 안세화 · 정세원 · 김다훤 · 김근효
- 18-30 한·중 경제협력의 새로운 도약을 위한 정책과 비전 / 남수중 · 왕운중 · 박순찬 · 박승찬 · 조정원 · 김정인 · 최종석 · 오대원 · 유정원

KIEP 발간자료회원제 안내

- 본 연구원에서는 본원의 연구성과에 관심 있는 전문가, 기업 및 일반에 보다 개방적이고 효율적으로 연구 내용을 전달하기 위하여 「발간자료회원제」를 실시하고 있습니다.
- 발간자료회원으로 가입하시면 본 연구원에서 발간하는 모든 보고서를 대폭 할인된 가격으로 신속하게 구입하실 수 있습니다.
- 회원 종류 및 연회비

회원종류	배포자료	연회비		
		기관회원	개인회원	연구자회원*
S	외부배포 발간물 일체	30만원	20만원	10만원
		8만원		4만원
A	East Asian Economic Review			4만원

* 연구자 회원: 교수, 연구원, 학생, 전문가풀 회원

■ 가입방법

우편 또는 FAX 이용하여 가입신청서 송부 (수시접수)
30147 세종특별자치시 시청대로 370 세종국책연구단지 경제정책동
대외경제정책연구원 연구조정실 기획성과팀
연회비 납부 문의전화: 044) 414-1179 FAX: 044) 414-1144
E-mail: sgh@kiep.go.kr

■ 회원특전 및 유효기간

- S기관회원의 특전: 본 연구원 해외사무소(美 KEI) 발간자료 등 제공
- 자료가 출판되는 즉시 우편으로 회원에게 보급됩니다.
- 모든 회원은 회원가입기간 동안 가격인상에 관계없이 신청하신 종류의 자료를 받아보실 수 있습니다.
- 본 연구원이 주최하는 국제세미나 및 정책토론회에 무료로 참여하실 수 있습니다.
- 연회원기간은 加入月로부터 다음해 加入月까지입니다.

KIIP 발간자료회원제 가입신청서

기관명 (성명)	(한글)	(한문)
	(영문: 약호 포함)	
대표자		
발간물 수령주소	우편번호	
담당자 연락처	전화 FAX	E-mail :
회원소개 (간략히)		
사업자 등록번호	종목	

회원분류 (해당난에 ✓ 표시를 하여 주십시오)

기 관 회 원 <input type="checkbox"/>	S 발간물일체	A 계간지
개 인 회 원 <input type="checkbox"/>		
연 구 자 회 원 <input type="checkbox"/>		

* 회원번호

* 갱신통보사항

(* 는 기재하지 마십시오)

특기사항