

국 저 리 버 국

아일랜드의 일-생활 균형(Work Life Balance) 정책

류 연 규 | 본원 연구위원

평등은 유토피아가 아니다(제10차 세계여성학대회 참가기)

김 영 옥 | 본원 선임연구위원

아일랜드의 일-생활 균형(Work Life Balance) 정책³¹⁾

류연규 본원 연구위원

아일랜드는 과거 대표적인 남성 생계부양자 가족 모델(male-breadwinner family model) 국가로서, 여성의 경제활동참여율이 낮고 성역할의 젠더 구분이 명확한 국가로 알려져 있었다. 과거의 이러한 모습을 띠었던 아일랜드가 변화하고 있다. 아일랜드는 현재 EU 회원국 중에서 국민소득 수준 2위인 것으로 알려져 있다. 이러한 아일랜드의 경제성장은 여성경제활동참여율의 증가와 같은 노동시장 변화에 대응하기 위한 정책적 노력이 뒷받침되고 있는 것으로 보인다. 실제로 아일랜드 정부는 '일-생활 균형을 위한 국가위원회(National Framework for Work-Life Balance Committee, 이하 NFWLB)'를 설치하고 각 기업 고용주, 근로자, 정부가 함께 일-생활 균형을 지원하는 정책 및 프로그램을 시행하고 있다. 우리나라는 이제 막 일·가정양립정책을 시작하면서 다양한 정책과 프로그램들을 펼치기 시작하는 단계로서, 아일랜드의 일-생활 균형 정책은 우리에게 시사 하는바가 클 것이다. 이에 아일랜드의 일-생활 균형 정책을 간략히 소개하고자 한다.

일-생활 균형을 위한 국가위원회(NFWLB)

일-생활 균형 위원회는 2001년 '번영과 형평 계획'(the Programme for Prosperity and Fairness)의 취지하에 설립되고 현재는 '지속발전' 국가조약(National Agreement, Sustaining Progress)에 의해 2016년까지 지속될 것이다. 위원장은 기업, 무역, 노동부(the Department of Enterprise, Trade and Employment) 장관이 맡고 다음의 기관들이 이 위원회 위원이 된다.

- 아일랜드 경영자총연합(BEC)
- 아일랜드 노총(ICTU)
- 기업, 무역, 노동부(The Department of Enterprise, Trade and Employment)
- 수상부(The Department of the Taoiseach)
- 재정경제부(The Department of Finance)
- 정의, 평등, 입법부(The Department of Justice, Equality and Law Reform)
- 복지가족부(The Department of Social and Family Affairs)
- 평등위원회·차별시정기구(The Equality Authority)

31) 주로 아일랜드의 일-생활 균형정책 홈페이지(www.worklifebalance.ie)에 게시된 자료와 아일랜드 기업, 무역, 노동부(The Department of Enterprise, Trade and Employment) 및 정의, 평등, 입법부(The Department of Justice, Equality and Law Reform) 관계자 면담 자료를 이용하여 작성하였음을 밝혀 둔다.

위원회는 기업 또는 조직내에서 일-생활 균형이 잘 이루어지도록 지원한다. 일 생활 균형이란 기업 자체적으로 지원하는 일련의 유연한 근로 시간 운영과 근로자들이 고용과 가족생활, 돌봄 의무, 직장 이외의 생활을 결합할 수 있도록 지원하는 것이다. 위원회의 구체적인 역할은 다음과 같다.

- 재정 지원
- National WLB Day : 매년 3월 1일
- 미디어 캠페인 홍보
- WLB 컨설턴트 지원
- 각 기업 프로그램 유인 제공
- 지역사회 수준 위원회, 조직, 세미나 지원
- ICTU와 IBEC에 대한 지원

위원회는 1987년 경제위기시 시민사회단체, 농민대표, 고용주, 노동자 4개의 조직과 정부가 모여 임금, 세금 등에 대한 합의를 이끌어 낸 이후 3-4년에 한번 임금 등에 대한 협상을 한다. 협상시 경영자총연합(IBEC)은 일-생활 균형정책 확산을 위한 고용주 홍보, 설득 작업을 하기 시작했다. 그러나 기업에 대한 정부 재정지원은 컨설턴트에 대한 지원이 전부이며, 중소기업 고용주일수록 설득하기 어렵다고 관계 부처 공무원은 언급한다.

위원회에서는 특히 홍보 활동을 활발히 하고 있는데, 브로셔, 포스터, 인터넷, 신문 광고 등을 사용하고, 각 기업, 기차역, 백화점 등에 WLB에 대한 홍보 포스터 부착하고 있다. 특히 최근 1년 사이 일-생활 균형정책에 대한 관심이 증가하여, 관련 문의 전화와 문건에 대한 요구 대폭 증가하고 있다고 한다. 또한 일 년에 한번 일-생활 균형의 날(Work Life Balance Day)을 지정하여 일-생활 균형 정책 및 프로그램에 대한 관심과 지원을 증대시키고 있다. 2008년에는 2월 29일이 일-생활 균형의 날이었다.

아일랜드의 일-생활 균형정책

일-생활 균형 정책은 근로자에 대한 법정 휴가 제도(임양, 출산, 육아, 피부양자 간호, 응급 상황시 제공하는 휴가) 외에도 시간제 근로자에 대한 법적 보호를 포함한다. 평등 법령 역시 일-생활 균형 정책과 관련 있다. 성별, 결혼지위, 가족 구성, 연령, 장애, 성적 취향, 인종, 종교, 원주민 여부에 관계없이 동등한 직장 지위를 누릴 수 있도록 한다. 일-생활 균형에 대한 접근은 경영, 인사제도, 절차 등과 통합되어야 하며 다음의 영역에서 계획적이고 체계적으로 이루어져야 한다.

- 일-생활 균형에 대한 기업 정책
- 일-생활 균형 프로그램
- 일-생활 균형에 대한 인식 교육
- 일-생활 균형을 위한 지원 체계

1. 일-생활 균형에 대한 기업 정책

○ 목적: 기업내 모든 직원들이 일-생활 균형을 이룰 수 있도록 확립되어야 한다.

○ 내용: 일-생활 균형정책은 다음 상황을 확인하고 확립해야 한다.

■ 기업의 의무

- 1) 일-생활 균형에 필요한 유연한 근로시간제 확립
- 2) 직장의 차별 철폐, 유연한 근로시간 사용할 경우 불리하지 않도록 처우
- 3) 평등법령에서 고려하는 9가지 요소를 고려하여 다양성을 관리할 수 있도록 하고 돌봄 책임, 고령 직원, 장애인 직원, 소수인종 직원에 대한 고려

■ 일-생활 균형을 위한 계획적이고 체계적인 접근에는 다음 사항을 포함한다.

- 1) 일-생활 균형 이슈에 대한 교육
- 2) 직원의 욕구 조사에 근거하여 다양하게 유연한 근로시간을 활용할 수 있도록 조치
- 3) 관리자 직급의 일-생활 균형에 대한 책임 부여
- 4) 운영 실태 점검

■ 직원들이 유연한 근로 시간 활용할 수 있도록 하는 절차

■ 일-생활 균형정책에 대한 인식을 제고할 수 있는 조치를 취함

■ 일-생활 균형정책을 홍보하고 인식을 확산시킬 수 있도록 다양한 형태의 매체와 언어 활용

○ 준비사항:

■ 기업의 평등정책과 함께 운영

■ 경영진과 노조 대표간 파트너십 형성

■ 노총, 경총, 평등위원회, NFWLB 등의 자료 활용

■ 다른 기업의 사례 참조

2. 일-생활 균형 이슈에 대한 교육

○ 목적: 근로자들이 유연한 근로시간을 계획, 실행, 관리할 수 있도록 하고 일-생활 균형에 지지적인 근로 환경 마련

○ 내용: 교육 내용은 다음을 포함한다.

- 일-생활 균형에 대한 기업 정책 인식 확산
- 일-생활 균형에 대한 근로자 및 관리자 태도 변화
- 돌봄 책임, 장애, 고령, 소수민족 근로자들의 특수한 욕구 이해
- 유연한 근로 시간을 계획하고 운영할 수 있는 기술 증진
- 모든 직원들의 다음 사항들에 대한 인식 제고
 - 1) 일-생활 균형에 대한 기업 정책, 절차, 실례
 - 2) 평등 법령과 출산휴가, 육아휴직, 간호휴가, 입양 휴가
 - 3) 일-생활 균형 정책의 개인적, 조직적, 사회적 편익
- 상급 관리자들의 다음 사항들에 대한 인식 제고
 - 1) 일-생활 균형이 이루어지는 상황과 사례
 - 2) 일-생활 균형에 대한 체계적, 계획적 접근
- 중간 관리자들과 인사 담당자들의 다음과 같은 능력제고
 - 1) 일-생활 균형에 대한 직원들의 욕구 조사
 - 2) 일-생활 균형 프로그램의 효과적인 설계와 실행
 - 3) 유연한 근로시간 운영하는 근로자들의 관리
- 일-생활 균형 이슈에 대한 강사의 교육 능력제고

○ 서비스 전달:

- 기업 전체의 교육 프로그램의 일환으로 제공
- 노조 대표나 다른 기업의 경험자들과 상의하여 제공
- 근로자들의 다양성을 고려하여 전달
- 경총, 노총, 평등위원회, NFWLB의 자료를 활용
- 직원들의 일-생활 균형에 대한 지식, 인식 등을 고려하여 교육 목표 설정

3. 일-생활 균형 프로그램

- 목적: 일-생활 균형을 실행하기 위한 계획은 이에 대한 교육이 적용되고 기업 내에서 책임 있게 운영할 수 있도록 하는 환경을 조성한다.
- 내용: 일-생활 균형 프로그램은 근로자들이 일과 가족생활, 돌봄 책임, 직장 이외의 개인 생활을 결합할 수 있도록 유연한 근로시간을 활용할 수 있도록 한다.
 - 프로그램의 목표는 기업의 성과, 근로자 만족도, 직장내 평등이다.
 - 근로자 일-생활 균형 욕구의 범위를 정한다.
 - 근로자들의 욕구를 충족하기 위하여 근로자들이 사용할 수 있는 유연한 근로시간 운영 범위를 정한다.
 - 교육, 직원의 다양한 책임, 이용 절차, 감시체계 등을 지원할 수 있는 체계를 마련한다.
- 준비사항:
 - 노조·근로자 대표와 상의
 - 근로자 욕구 조사 실시
 - 현재의 근로 시간 운영 형태를 검토하고 변화를 위한 기업 운영상의 요구를 점검
 - 근로자 욕구와 기업 운영 목표를 반영하는 일-생활 균형 조치 확인
 - 효과적인 프로그램 실행을 지원하는 체계 확립
 - 프로그램 실행을 위한 세부 목표와 시간표 확립

4. 일-생활 균형을 위한 지원체계

- 목적: 일 생활 균형의 효과적 실행을 위한 책임·감시 체계 마련
- 책임 체계
 - 일-생활 균형의 책임이 있는 상급 관리자는 일 생활 균형 프로그램의 설계와 실행을 주도한다. 일 생활 균형 관련 지식과 기술의 보유자이며 관련 조직간 협력 체계를 마

련할 수 있는 주요 지점이 된다.

- 일-생활 균형 이슈에 대한 실무 운영진은 정기적 회의를 소집한다. 실무 운영진에는 경영자, 노조, 근로자 대표가 포함된다. 실무 운영진은 일-생활 균형 프로그램을 도입하고 보다 광범위한 참여를 이끌어내야 한다. 프로그램 홍보, 설계, 운영 등 다양한 활동을 하며 전문 지식을 보유하고 있다. 일-생활 균형에 대한 합의를 이끌어 낼 수 있어야 한다.
- 고위 경영자는 경영회의에서 일-생활 균형 관련 이슈를 정기적으로 아젠다화 한다. 일-생활 균형 이슈가 전 기업, 경영, 인사 계획에 고려되도록 한다.

○ 모니터링 체계:

- 성별, 연령, 장애, 인종, 직위, 업무 등을 고려하여 유연한 근로시간제를 활용하고 있는 직원에 대한 정보를 수집하고 분석한다.
- 일-생활 균형 관련 욕구 조사
- 일-생활 균형 정책의 영향 조사

이러한 정보들은 이후 프로그램 운영에 활용된다.

기업에서 실시하는 일-생활 균형 정책

1. 유연한 근로시간 운영(Flexible Hours Arrangements)

- 유연근로시간제(Flexitime): 고용주와 근로자가 근로시간에 대해 미리 협의하여 모든 근로자들이 직장에 있어야 하는 '피크타임'을 정하고, 시작/마감 시간은 유연하게 운영하여 추가 근로시간에 대해서는 휴가를 제공할 수 있다.
- 연간근로시간제(Annualized working hours) : 근로자들이 '주당 몇 시간'이 아닌 '연간 몇 시간' 일하는 것으로 계약한다. 사업상의 이유에 따라 계절적 변동이나 변화를 적용한다. 예를 들면 1년 중 어떤 기간은 더 길게 일하고 다른 기간에는 더 짧게 일할 수 있다.

2. 기업 자체 휴가 제도(Flexible Leave Arrangements) : 연차, 출산휴가, 입양휴가, 육아휴직, 돌봄휴가 등 법정 휴가제도와 별개로 운영하는데 이런 휴가제도가 늘어나고 있다.

- 부성휴가(Paternity Leave): 현재는 법정 유급/무급 부성휴가가 없다. 반면에 고용주에 따라 부성휴가를 중시하는 경우가 있다. 8세 이하 부모(장애아인 경우 16세 이하) 14주의 육아휴직을 사용할 수 있다.
- 특별휴가 또는 응급휴가(Compassionate or emergency leave): 응급시에 사용할 수 있는 휴가에 대해 대부분의 기업주들이 이용 가능할 수 있게 한다. 그 내용은 기업에 따라 천차만별이다.
- 기간 근로제(Term-time working): 학부형 근로자인 경우 학교 방학(휴일)기간 동안에는 일을 하지 않고 개학기간 동안 일을 한다.
- 근속 휴직(Employment or career break): 근로기간 특정 단계에서 이용할 수 있는 휴가로서, 개인적 사유(훈련, 교육)를 이유로 휴직할 수 있다. 이런 휴직을 사용할 수 있는 기업이 점차 증가하고 있다.
- 안식년 또는 안식월(Sabbaticals): 전일 또는 반일로 일정 기간 휴직할 수 있다.
- 시험 또는 학습 휴가(Exam and Study Leave): 근로자가 학업을 계속하고 싶을 때 고용주는 휴가를 사용할 수 있도록 할 수 있다. 18세 이하 근로자의 경우 교육법에 의해 의무조항이다.

3. 근로시간 단축(Reduced Working Time)

- Job sharing: 한 사람의 전일제 업무를 두 사람이 나눠서 할 수 있다. 나누는 방식은 다 음과 같이 다양하다. 일주일을 2일/3일로 나누거나, 하루를 반일 단위로 나누거나, 한 주씩 번갈아 가며 나눠 할 수 있다. 효과적인 job-sharing을 위해서는 관리와 의사소통을 효과적으로 해야 한다.
- Job Splitting: job-sharing과 유사하나, 업무를 분담하는 두 사람이 모두 각자의 업무에 대한 고유의 책임이 있다는 것이 다르다. 따라서 협업의 필요성이 감소한다.

- Work sharing: job sharing/job splitting을 발전시킨 것으로 보다 광범위한 분야에서 사용된다. 업무가 명확히 구분되어야 한다.
- Part-time work: 전일제 근로자보다 적은 시간 일하는 것을 의미한다. 시간제 근로에는 2가지 형태가 있다.
- 고정 시간제 근로(Fixed part-time working) : 가장 대중적인 모델. 근로자가 하루 또는 일주일에 전일제보다 적은 시간 근로. 기업에서 운영하기 가장 용이한 형태이다.
- 자발적 근로시간 단축(Voluntary Reduced work-time) : 일정기간동안 시간제 근로를 하고 일정 기간 이후 전일제로 복귀할 수 있는 권리가 있다. (시간제) 근로자 보호법(2001)에 따라 시간제 근로자가 전일제 근로자에 비해 불공평하게 대우받을 수 없다. 또한 시간제 근로 기회에 대한 조항(A Code of Practice on Access to Part-Time Work)이 2006년에 마련되었다. 이는 노사관계위원회 홈페이지에서 확인할 수 있다.

4. 근로장소 유연화(Flexible Location)

- E-Working: E-Working의 개념은 재택근무, 원거리 근무를 말하는 것으로, 통신 기술 발달에 따라 이용되는 형태이다. 재택근무와 사무실 근무를 병행할 수도 있다. 통신기술 발달이나 근로자 업무의 자율성 증가에 따라 사용 가능하다. 특히 건축설계사, 기자들이 사용가능하다. 통제, 관리, 업무의 연속성 등을 지키기 어렵다.
- Virtual teams : e-workers가 한 팀을 이루어 상호 협력적으로 떨어져서 일할 수 있다. 팀 구성원은 서로 만나지 않고 일할 수 있다.

일-생활 균형 관련 법령

일-생활 균형 또는 가족친화 근로 형태 등은 아일랜드 법령에 규정되어 있으며, 일부는 급여가 지급되기도 한다. 아래 열거된 법령 외의 다른 조치들은 근로자와 고용주의 협약에 의해 기업별로 자체적으로 운영된다. 이때 기업 규정이나 단체 협약의 규정에 따른다.

- (시간제) 근로자 보호법 (Protection of Employees (Part-Time Work))

- 근로시간법(Organization of Working Time Act): 휴가, 최장근로시간, 휴일 등에 대한 법령
- 출산/모성 보호법(Maternity Protection Act): 출산휴가에 대한 최소한의 권리
- 육아휴직법(Parental Leave Act): 무급 육아휴직 권리에 대한 법률
- 응급휴가법(Force Majeure Leave): 긴급한 가족 상황에 따라 유급 휴가 사용할 수 있는 권리
- 입양휴가법(Adoptive Leave Act): 입양한 어머니나 편부가 사용할 수 있는 권리
- 돌봄휴가법(Carer's Leave Act): 간호/요양이 필요한 보호자가 사용할 수 있는 휴가

평등은 유토피아가 아니다

- 제10차 세계여성학대회 참가기 -

김영옥 선임연구위원

지난 7월 3일에서 9일까지 7일간 스페인 마드리드의 킴플루텐스 대학에서 제10차 세계여성학대회(International Interdisciplinary Congress on Women)가 열렸다. 세계여성학대회는 3년에 한 번씩 열리므로 지난 30년간 이 행사가 이어져온 셈이다.

한국의 활동, 두드러져

우리나라는 3년전인 2005년에 제9차 세계여성학대회를 유치하였고, 그 연유로 이번 대회에서도 전개최국의 자격으로 개막식과 폐막식에 축하연설을 하는 등 어느 때보다 비중있는 역할을 담당하였다. 그런데 우리의 괄목할만한 비중은 참가규모에서도 보여 진다. 우리나라에서 줄잡아 100여명의 여성학 및 인접학문 관련자가 참여하였고 이는 아시아권에서는 물론 세계적으로도 뒤지지 않을 규모일 듯싶다. 논문발표 활동도 활발하였다. 서울여성가족재단은 女幸프로젝트를 알리는 포럼으로 '젠더와 도시정책: Gender and Urban Policies', 이화여대 여성연구원은 아시아 여성의 연대, 이주 여성 문제를 주제로 '아시아여성학회 특별 세션'을 운영하였고 그밖에 독자적인 논문발표도 다 세기가 어렵지 않을까한다. 우리 연구원에서는 '한국의 성인지 예산 시도들: 성과와 과제'(김영옥·마경희), '기업의 사회공헌활동에 대한 성인지적 조망'(조선주·김영옥)의 두 논문을 발표하였다.

성평등한 사회를 달성하는 것은 여전히 주요한 도전

이번 대회의 가장 큰 특징은 "평등은 이상향이 아니다"라는 슬로건에서 알 수 있듯이 평등이 원칙의 수준에 머무는 것이 아니라 우리 삶의 구석구석에서 구현되는 사회가 되도록 젠더학과 인접학문의 노력을 강조하고 있다는 것이다. 유토피아가 현실에 존재하지 않는 이상향으로 많은 사람들이 꿈꿀 뿐이라면, 성평등은 유토피아가 아니다. 이번 대회는 성평등을 현실에서 이루어

질 수 있는 목표로 보고, 성평등의 실현가능성에 집중한 것이다. 대회 의장인 카를로스 알롱소-마르티네즈 마드리드대학 총장은 이때의 평등은 자원과 기회의 배분에서의 평등뿐 아니라, 여성의 지위와 정체성을 오롯이 인정하는 것이라고 규정했다.

평등이 유토피아가 아니라는 슬로건은 역으로 우리의 현실이 상당히 불평등함을 웅변한다. 여성은 여전히 열등한 지위에 있다. 세계화와 더불어 이주와 이동이 증가하면서 여성과 남성의 삶은 매일 재구성되고 있다. 여성학자들은 ‘전지구화한 세계는 전례가 없을 만큼 공간적, 사회·문화적 이동을 가능하게 함으로써 여성들의 삶을 근본적으로 변화시키고 있음’에 주목한다. 이런 새로운 현상은 이전의 경계를 무너뜨리는가 하면 새로운 경계와 장벽을 형성한다. 즉 우리 삶의 테두리가 시간적으로는 일시적이고, 공간적으로는 가변적이다. 따라서 이동성(mobility)과 경계(frontier)에 대한 정의가 변환에 따라 여성들의 권리와 삶에 새로운 시나리오가 열리고, 그렇게 여성들에게 영향을 미친다. 또한 성폭력은 여전히 존재하면서 새로운 형태의 폭력이 출현하기도 한다. 이런 연유로 이번 대회에서는 평등이 실제로 구현되도록 돕는 연구와 분석, 평가와 제안들을 환영하고 있는 것이다.

새 경계: 진보와 도전

새로운 세기의 주된 도전거리는 삶의 모든 분야에서 남녀간의 평등을 획득하는 동시에 다양성을 인식하는 것이다. 이에 제 10차 세계여성학대회는 공통주제인 ‘새 경계: 진보와 도전’ 아래, 역량증가와 시민권, 페미니즘에 대한 도전과 정치적 법적 조치, 이주와 공간 및 도시의 불평등성, 성폭력과 인권투쟁, 교육/학/미디어에서의 여성의 위치, 지식과 문화개발에 gender focus의 횡단적 적용, 세계화가 여성의 경제·고용·생활양식에 미친 영향, 여성 건강과 장애여성의 상황, 최근 사건들에서 여성사의 복원, 문화예술·창조활동에의 여성 등 다양한 주제를 포괄하였다. 지속가능한 사회에 대한 관심도 커서, 여성의 목소리가 배제된 사회일수록 삶의 질이 떨어짐을 증언하는 각종 연구결과들이 발표됐다. 이네 알베르디 알롱소 유엔여성개발기금 대표 역시 기조발표에서 양성 평등 기반을 구축하는 것만이 지속가능한 사회의 토대가 된다면 각국 정부에 책임 있는 조치를 촉구했다.



〈대회 슬로건 앞에서 필자〉

주목할 만한 시도들

그밖에 이번 대회에서 나타난 주목할 만한 시도는 세계여성학대회 사상 처음으로 영어와 함께 스페인어를 공식 언어로 사용하였다는 것이다. 세계에서 가장 많은 인구가 사용하고 있다는 스페인 언어권의 참여를 적극적으로 유도하기 위한 시도이고 이번 대회가 스페인 언어권의 중주국인 스페인 한 북판에서 열리는 만큼 가능하기도 했겠지만, 스페인어 사용자가 아닌 사람에게는 불편한 점도 있었다. 일부 세션과 인쇄물은 오직 스페인어로만 이루어졌기 때문이다. 스페인인들의 자국 문화전통에 대한 자부심은 이미 널리 알려졌고 또 배울 필요도 있지만, ‘소통’을 지향하면서 정작 작은 소통에는 무심경한 것이 아닌가 아쉬웠다. 또 하나의 특징은 장애여성에 대한 관심이다. 이것은 장애여성의 문제를 논의하는 세션을 마련하는 것에서 장애여성의 회의장 접근을 용이하게 하기 위한 시설마련에까지 이른다. 회의와 더불어 다양한 문화행사들도 기획되었는데, 전시회, 음악회, 연극, 영화, 책과 수공예품 전시회, 스포츠 이벤트 등이다.

이번 대회에 등록한 사람은 15,200명에 이르는 것으로 집계되었고 실제로 참석한 사람은 전 세계의 저명한 여성학자를 비롯하여 신진학자, 여성정책전문가, 여성단체 및 기관 대표자 등 전세계 100여 나라에서 약 3,000여명에 이른 것으로 알려졌다. 그 중에는 캄보디아의 대표적인 페미니스트 활동가로 널리 알려진 소말리 맘, 이집트의 대표 지식인으로 ‘창의성, 여성, 비판세력’이라는 제목의 강연을 한 나왈 엘 사다위 등이 있었다.

같은 언어를 사용하는 사람들간의 유대

이번 대회의 주목적은 이전 대회와 마찬가지로 젠더학의 촉진과 연구·교육을 위한 국제적인 네트워크의 강화이다. 개인적으로는 영국의 실비아 월비교수와 반갑게 재회하고, 네덜란드의 미야케 벌루교수 등과 만나 젠더레짐의 다양성, 교차로에 선 성평등 정책 등에 대한 고견을 듣고, 우리 원과의 협력을 모색하는 성과가 있었다. 성평등이 아직은 유토피아처럼 멀게 보이고, 세계화와 신자유주의 등으로 역풍을 맞고 있는 이 때 성평등을 실현하기 위해 최근의 변화를 읽어내면서 분석하고 가능한 해법을 제시하는 것은 만만한 작업이 아니다. 평등이라는 가치가 통용되도록 언어를 만드는 것이 쉽지 않은데, 특히 필자는 ‘성인지 예산’처럼 중립적이고 기술적인 영역으로 알려진 예산에 대해 성평등의 잣대를 적용하여 소통하도록 하는 연구를 수행하면서 기존의 주류 이론 속에서 힘에 부쳤다. 한참 힘에 부치는 중에 이번 대회에 참가하여 며칠이나마 같은 언어를 말하는 무리와 섞여 활력을 되찾을 수 있었다. 이 대회의 참된 의의는 바로 여기에 있는 것이 아닌가 한다. “변화는 예외가 아니라 규칙”이라는 마리아 에밀리아 카사스 스페인 헌법 재판소장의 말도 위안을 주었다. 다음 세계여성학대회는 2011년 7월 초에 캐나다 오타와에서 열린다고

하는데, 같은 이유로 다음 대회가 기다려진다.

스페인과의 협력방안을 모색하며..

스페인은 넓은 국토를 갖고 있으며 다양한 기후와 문화가 섞여있다. 또 유럽의 끝인 이베리아 반도에 위치하여 아프리카와 가깝기 때문에 무어인의 침입을 받았고 수백년간 이슬람의 통치를 받아 특히 남부지방에서는 기독교문화와 이슬람문화가 섞인 독특한 형태를 보여준다. 그래서일까, 피카소를 위시한 많은 예술가를 낳았고, 강렬한 색채와 파격적인 디자인의 전통과 현대건물 등 볼거리가 많았다. 세계여성학 대회 기간중 스페인의 연방정부, 지방정부



〈 세계여성학대회 모습 〉

의 성평등 부서를 차례로 방문할 기회를 가졌고, 그 결과 우리 院과 향후 협력한 부분이 적지 않음을 발견했다. 특히 지방자치제도가 잘 발달되어 지역별로 자율적으로 다양한 시도가 이루어지고 있었고, 우리나라에 대한 관심도 컸다. 경제발전단계가 유럽의 중진국 수준으로 우리와의 격차가 아주 크지 않으므로, 성평등을 위한 경제·사회·제도적 조치를 주제로 공동연구와 협력사업이 가능하지 않을까 기대한다.