

연구노트

GSIS, 성 인지 통계 정보시스템 구축은 이렇게 추진되고 있다

전 기택 | 한국여성정책연구원 연구위원

다양성관리 차원에서의 여성인적자원개발

임 희정 | 한국여성정책연구원 연구위원

근로장려세제와 여성의 노동공급

조 선주 | 한국여성정책연구원 연구위원

중아시아와 여성정책 협력사업을 위한 탐색연구

백 영주 | 한국여성정책연구원 선임연구위원

GSIS, 성 인지 통계 정보시스템 구축은 이렇게 추진되고 있다

성 인지 통계 정보시스템 구축

전기택 한국여성정책연구원 연구위원

성 인지 통계의 중요성

성 인지 통계는 성 인지 예산, 성별영향평가와 함께 성 주류화의 중요한 수단이다. 특히 성 인지 통계는 다른 성 주류화 도구가 효율적으로 작동하도록 하는 기초 수단으로, 성별영향평가와 성 인지예산제도의 시행에 따라 성 인지 통계의 정책적 수요가 증대한다. 한국의 경우, 2005년 성별영향평가제도의 최초 시행 이후 참여 기관 및 평가대상 사업의 확대에 따라 성 인지 통계의 수요가 증대하고 있다. 또한 2010년 성인지예산제도의 본격적인 시행에 따라, 성인지예산제도의 효율적인 시행을 위한 성 인지 통계자료의 구축 및 확보가 중요한 과제로 부각되고 있다.

UN 등 국제기구는 성 인지 통계의 정책적 중요성 및 수요 증대에 대응하기 위해 오래전부터 성 인지 통계 생산을 강조하여 왔다. 1975년 코펜하겐에서 개최된 제1회 세계여성대회에서는 최초로 국제적인 수준에서 성 인지 통계에 대한 공식적인 논의가 이루어졌다. 그리고 1995년 북경에서 개최된 제4차 세계여성대회의 행령강령 가운데 ‘전략 목표 H.3 기획과 평가를 위한 성별 분리 자료와 정보의 생성 및 보급’이 채택됨에 따라 성 인지 통계는 국제사회에서 성 주류화의 중요한 도구로 자리 잡고, 각 국가는 성 인지 통계 발전을 위한 다양한 노력을 기울이고 있다.

한국의 경우, 다양한 법적 근거를 통해 성 인지 통계 수용에 대응하고 있다. 우선 여성발전기본법 제13조에서 국가 및 지방자치단체가 인적 통계를 작성할 경우 성별을 주요 분석단위에 포함시키도록 규정하고 있다. 다음으로 2007년 4월 전면 개정된 통계법 제18조에서는 통계작성의 승인사항에 조사사항의 성별 구분을 포함함으로써 성 인지 통계 생산의 법적 근거를 강화하고, 성 인지 통계에 대한 정책적 수요에 대응하고 있다.

성 인지 통계 정보시스템 구축 배경

성 인지 통계 정보시스템 구축 사업은 기존 성 인지 통계 정보 서비스의 한계를 극복하고, 효율적인 검색이 가능하면서 풍부하고 깊이 있는 성 인지 통계 정보의 제공을 목적으로 계획되었다. 성 인지 통계 정보시스템 구축 이전에는 한국여성정책연구원 홈페이지의 『여성통계DB』나 통계청 등 통계생산 기관의 통계DB를 통해 성 인지 통계 정보가 제공되었다. 그러나 본원의 기존 『여성통계DB』는 통계 검색이나 분석이 용이한 반면 인쇄물인 『여성통계연보』의 내용에 기초하고 있어, 정보량이 제한적이라는 한계를 갖고 있었다. 반면 통계청 등이 운영하는 통계DB는 정보량은 많지만 효율적인 검색이 어렵고, 혼인상태 등 여성 지위에 영향을 미치는 중요 변수에 의한 분석 수준이 제한적이다. 더욱이 통계청을 제외한 기타 기관들은 체계적인 통계 정보를 제공하지 못하고, 심지어 기본적인 성별 분리 통계를 제공하지 않는 경우가 많다.

성 인지 통계 정보시스템 구축 사업의 주요 내용

성 인지 통계 정보시스템 구축 사업은 2006년부터 2008년까지 총 3년의 계획으로 추진되고 있다. 연도별 주요 사업 내용을 살펴보면 다음과 같다.

1차년도인 2006년에는 문헌연구, 자문회의 등을 통해 전체 사업을 기획하였다. 그리고 성 인지 통계 정보를 서비스할 국문 웹 페이지를 개발하고, 국가 단위의 새로운 『여성통계DB』를 구축하였다. 새로운 『여성통계DB』에는 인구, 가족, 교육, 경제활동, 보건, 복지, 정치 및 사회참여, 문화 및 정보, 안전 등 9개 분야의 주요 지표들이 수록되어 있다. 1차년도 사업을 통해 구축된 성 인지 통계 정보시스템(<http://gsis.kwdi.re.kr/>)은 2007년 상반기부터 본격적인 서비스를 시작하였다.

2차년도인 2007년에는 2006년에 구축한 『여성통계DB』의 수정과 갱신이 이루어졌다. 그리고 본원이 각종 연구 사업을 진행하는 가운데 축적한 각종 원시자료를 서비스할 수 있는 시스템을 갖추었다. 또한 정보통신부 예산 지원을 받는 성 인지 지식정보자원구축 사업을 통해서 광역 및 기초 자치단체 수준의 성 인지 통계를 제공하는 ‘지역 성 인지 통계DB’(<http://gsis2.kwdi.re.kr/>)를 구축하고, 하드웨어를 도입하여 성 인지 통계 정보 시스템의 기초 인프라를 마련하였다.

3차년도인 2008년에는 성 인지 통계 정보시스템의 국제화를 위해 국제여성통계

DB 구축, 성 인지 통계 정보시스템 영문 웹페이지 개발, 성 인지 통계DB 영문화와 함께 지역의 성평등 수준을 지도로 보여주는 한국형 Gender Equal-X(KOGE-X) 서비스 시스템 구축, 국문 웹페이지 리뉴얼 등이 추진되었다. 또한 성 인지 통계와 GSIS를 홍보하는 국문과 영문 홍보동영상이 제작되었다. 그리고 직관적인 통계DB 검색 화면 구성, ‘마이 페이지’ 기능 구현 등을 통해 사용자의 편의성을 제고하였다. 더불어 온라인 설문 시스템을 도입하여 사용자의 성 인지 통계 수요 파악을 위한 기초 환경을 구축하였다.

향후 성 인지 통계 정보시스템은 홍보 강화를 통해 인지도를 제고하고, 지속적인 콘텐츠 보강 및 고도화를 통해 다양한 계층의 성 인지 통계 수요를 충족할 계획이다. 성 인지 통계 정보 전문 포털을 지향하는 성 인지 통계 정보시스템의 구축 및 운영을 통해 한국여성정책연구원은 양성평등정책 수립 및 평가에 필요한 기초적인 성 인지 통계 수요를 충족시킬 것이다. 그리고 성 인지 통계 정보시스템의 지역 성 인지 통계DB는 지역 여성정책 및 연구의 활성화에 기여할 것으로 예상된다. 또한 국제 성 인지 통계DB는 한국 여성의 지위와 우리나라의 양성평등 수준을 국제적인 수준에서 조망하는데 큰 도움이 될 것이다. 이외에도 성 인지 통계 및 지표 개발 촉진 등 전문가 집단 뿐만 아니라 일반 사용자 친화적인 콘텐츠를 제공함으로써 일반인의 양성평등의식 제고에도 기여할 것으로 기대된다. 성 인지 통계 정보시스템을 통해 본원은 한국 성 인지 통계 중추기관으로 위상을 확립하고, 국내외의 성 인지 통계 발전 및 확산에 기여할 수 있을 것이다.

[그림 1] 성 인지 통계 정보시스템의 새로운 메인 화면: 국문



[그림 2] 성 인지 통계 정보시스템의 새로운 메인 화면: 영문



다양성관리 차원에서의 여성인적자원개발

임 희 정 한국여성정책연구원 연구위원

오늘날 노동력 구성이 크게 변함에 따라 다양성(diversity)이란 용어가 미국과 유럽 등지에서 인기를 얻고 있다. 다양성의 개념은 경제학, 심리학, 사회학, 조직론 등 많은 분야에서 40여 년 전부터 꾸준히 논의되어 왔다(Williams & O'Reilly, 1998). 이들 분야의 다양성은 노동력 다양성, 문화적 다양성, 심리적 다양성, 다양성관리에 이르기까지 폭넓게 사용되고 있다. 조직분야에서의 다양성은 인구학적 변수에서 출발하여 1980년대 초부터 본격적으로 논의되기 시작되었으며(Pitts & Hopkins, 1982), 21세기 글로벌 시대의 핵심적인 이슈로 떠오르고 있다(Jackson & Josh, 2001). 본 고에서는 인적자원관리 맥락에서 사람의 문제에 초점을 맞춰 다양성을 ‘인력의 다양성(human resources diversity)’을 의미하는 용어로 사용하고 기업내 인력다양성이 가지는 중요성을 감안하여 다양성관리에 관해 논의하고자 한다.

우리나라 역시 노동력을 구성하고 있는 인구집단에 커다란 변화가 이루어지고 있다. 여성의 노동시장 진입의 확대, 국제화 혹은 글로벌화의 결과로써 외국인 노동력의 수적 증가, 저출산·고령화로 인한 구성원의 고령화, 그리고 장애인의 증가는 미래의 노동력 구성을 더욱 다양화시키고 있는 추세이다. 전체 취업자 중 대졸이상 여성을 보면 1990년 606천명에서 2007년 현재 3,103천명으로 5배 가까이 증가하고 있으며, 1994년 81,412명에 불과하던 외국인 근로자 수는 2007년에는 765,746명으로 거의 10배 가까이 증가하였다. 또한 장애인 근로자 수는 1991년에는 8,764명으로 매우 미미한 수준이었는데, 2006년에는 67,261명으로 십 몇 년 사이에 약 8배 가까이 증가하였고 55세 이상 취업자 수 역시 1991년에 2,370천명에서 2007년 현재 4,295천명으로 두 배 가까이 증가하는 추세를 보였다. 특히 전문직과 같은 고급 여성인력의 활용 비중이 빠른 속도로 증가하고 있는데, 이는 기업내 인력다양성을 높이는 대표적인 변화 가운데 하나이다.

노동력 다양성이 현실적인 이슈로 제기될 수 있는 만큼 기존의 인사관리로는 효과

적인 인재관리가 어려워질 것을 예상하고 이에 적합한 다양성관리를 보다 적극적으로 모색하고 정립해 나가야 할 때이다. 다양성 그 자체는 긍정적 측면만 있는 것이 아니라 이질적 집단 간의 갈등이나 의사소통의 어려움과 같은 부정적 측면이 함께 내포되어 있는 포괄적이고 중립적인 개념이다. 그렇기 때문에 다양성은 구성한다고 되는 것이 아니라 관리자의 적극적인 의지와 노력을 필요로 하며 그러한 노력은 다문화적 특성을 가진 노동력을 조직문화 속으로 융화시킬 수 있는 프로그램과 정책으로 구체화된다(Cox, Lobel & McLeod, 1991). 다시 말해 다양성을 긍정적 방향으로 유도하기 위해서는 조직 차원의 관리가 필요하며 그런 측면에서 다양성관리는 전략적 개념이라 할 수 있다.

이제 글로벌 기업에 있어서 다양성관리는 선택이 아니라 생존전략이 되고 있다. 2001년도에 실시된 포춘 1000대 기업 및 100대 일하기 좋은 기업의 121명의 HR 전문가에 대한 조사(SHRM Survey, 2001)에 의하면 조직의 다양성관리가 조직의 경쟁력에 긍정적 영향을 미친다는 응답이 91%로 나타났다. 아울러 다양성관리가 기업문화를 증진시킨다는 응답이 79%, 채용을 개선한다가 77%, 고객관계가 개선된다가 52%에 이른다. 개인간 갈등의 감소는 58%, 창의성과 생산성의 향상에는 각각 59%와 52%가 유효하다고 응답하였다. 유수의 글로벌 기업인 IBM은 다양성을 실행하기 위한 별도의 채용프로그램인 ‘프로젝트 뷰’를 실시하여 여성, 장애인, 소수인종의 약 50%를 채용하고 있고, HP는 미국 내에서 다양한 인종에 대한 인력확보를 강화할 뿐만 아니라 그 중에서도 여성 노동력의 확대에 많은 노력을 진행해왔다. 그러한 측면에서 볼 때 글로벌 컨설팅 기업인 Mercer의 지적은 시사하는 바가 크다. 머서의 한 관계자에 의하면 “향후 10년 내에 다양성관리는 기업경영에 있어 매우 중요한 이슈로 자리매김할 것이다. 특히 인력의 다양성이 더욱 본격화 되면서 이를 잘 관리한 기업과 그렇지 못한 기업의 성공과 실패의 명암도 분명해질 것이다”라고 한다.

다양성관리(Diversity Management)란 차이를 가진 다양한 노동력을 공평하게 효율적으로 활용하기 위한 조직의 모든 계획적인 노력 또는 과정이라 할 수 있다. 다양성관리는 관리의 초점 혹은 목적을 어디에 두는가에 따라 몇 가지 중요한 의미를 함축하게 되는데, 이것은 기존의 다른 인사관리 전략과 구분되는 진전된 개념이라고 할 수 있다. 다양성관리의 범주를 크게 다양성친화형 인사관리, 가족친화경영, 그리고 다양성문화 정책으로 분류하여 설명할 수 있다. 첫째, 다양성관리는 인사관리 각 단계별(채용, 교육훈련, 평가 및 보상, 승진 등)로 이질적 노동력을 활용하되 형평성과 대표성을 실현하기 위한 전략이다(Gilbert, Stead & Ivancevich, 1999). 그런데 형평성 조성을 위한 수단의 하나가 수적 대표성이라는 점에서 적극적고용개선조치와 유사할 수는 있으나 다양성관리는 전통적

인 노동관행에 내재한 차별의 문화를 변경하여 다양한 노동력이 가진 차이의 가치를 인정하고 포용할 수 있는 업무환경을 조성하는데 초점을 두고 있다. 대부분의 기업에서는 다양성관리에 대한 접근이 주로 성별이나 인종, 신체의 장애 유무에 대한 차별을 배제하고 주로 채용과 승진에서의 기회 균등, 공정한 대우에 초점이 맞춰져 온 것이 사실이다.

둘째, 다양성관리는 다양한 노동력의 니즈와 라이프스타일을 충족시킬 수 있는 방향으로 가족친화적 기업경영을 추구하는 전략이 될 수 있다. 최근 들어 노동시장내 여성인력, 기혼여성, 맞벌이 부부가 증가함에 따라 기업에서는 이들의 다양한 욕구를 충족시키는 방향으로 가족친화제도를 설계하고 운영하려는 움직임이 생겨났다. 그러나 아직까지는 그 움직임이 대기업과 외국계기업의 수준에 머물러 있는 게 현실이다. 정부가 산전후휴가, 육아휴직제도, 직장보육시설 설치 등을 제도화하고 기업은 이를 수용하는 수준으로 가족친화프로그램을 도입하고 있으나 전반적으로 시작단계에 불과하다.

셋째, 다양성관리는 조직의 문화를 변화시키기 위한 전략이 될 수 있다. 그러나 아직까지는 다양성관리를 문화적으로 접근한 연구는 매우 드문 편이다. 다양성 수용 문화를 만들기 위해서는 조직구성원들이 다양성을 중요시하고 있으며 수용할 수 있는 분위기 조성과 이를 위한 조직내 빈번하고 일관된 커뮤니케이션이 중요하다(White, 1999; Cox, 1993). 아울러 선진기업에서는 다양성관리 전담자를 두거나 다양성 위원회, 다양한 인력으로 구성된 네트워크를 지원함으로써 다양성을 추구하는 조직문화를 만들고 있다. 그러나 최근에 인력다양성에 눈을 뜬 우리나라 기업의 현실에 비추어 볼 때 이런 수준의 다양성관리는 아직까지는 진행되지 않고 있는 실정이다.

참고문헌

- 이상호 (2002), 다양성관리의 이념과 가치에 관한 논의: 인력활용의 관점에서, 한국행정논집 14(3), pp. 625-644.
- Cox, T. (1993), Cultural Diversity in Organizations: Theory, Research & Practice, SF: Berrett-Koehler Publishers.
- Cox, T., Lobel, S. A. & McLeod, P. (1991), Effects of Ethnic and Group Cultural Differences on Cooperative and Competitive Behavior on a Group Task, Academy of Management Journal, 34(4), pp. 827-847.
- Gilbert, J. A., Stead, B. A. & Mancevich, J. M. (1999), Diversity Management: A New Organizational Paradigm, Journal of Business Ethics, 21(1), pp. 61-76.
- Jackson, S. E. & Josh, A. (2001), Research on Domestic and International Diversity in Organizations: A Merger that Works? In Anderson, N., Ones, D. S., Sinangil, H. K. & Viswesvaran, C.(eds.), Handbook of Work and Organizational Psychology, pp. 206-331, Thousand Oaks, CA: SAGE.
- SHRM Survey (2001), Four Surveys & Revised Ethics Code Are Released, HR Focus, 78(9), pp. 9.
- Williams, K. Y. & O'Reilly, C. A. (1998), Demography and Diversity in Organizations: A Review of 40 Years Research, In Cummings, L. L. & Staw, B. M.(eds.), Research in Organizational Behavior, 20, JAI Press, CT, pp. 77-140.
- Whit, R. E. (1999), Managing the Diverse Organization: The Imperative for a New Multicultural Paradigm, Public Administration & Management: An Interactive Journal, 4(4), pp. 469-493.

근로장려세제와 여성의 노동공급

조 선 주 한국여성정책연구원 연구위원

왜 근로장려세제에서 여성의 노동공급이 중요한가?

2008년, 올해부터 시행되어 2009년 처음으로 급여가 발생하는 근로장려세제(Earned Income Tax Credit, EITC)는 일하는 빈곤층의 소득을 보전해주는 일종의 마이너스 조세 제도이다. 근로장려세제는 근로소득에 비례하여 근로장려금이 증가하므로 경제활동 참가를 촉진할 수 있다. 최저생계비를 넘는 근로소득이 발생할 경우 모든 지원이 일시적으로 중단되는 기초생활보장제도와 달리 일정소득까지는 근로소득이 많을수록 급여액도 많아지게 된다. 따라서 기초생활수급자에게는 근로를 통해 차상위계층으로 도약하려는 근로유인을 제공하고, 근로저소득계층은 일을 통한 경제적 자립을 지원한다는 의도에서 시작되었다.

그러나, 가구단위로 지급되는 근로장려세제는 도입과정에서 여성가구주 및 한부모 가구 등 여성 노동시장과의 연계에 대한 충분한 논의가 없었으며, 근로장려세제가 제도의 목적에 맞게 여성 수급자의 근로의욕을 강화하며, 양성 평등한 근로복지연계제도로써 실효성 있게 정착하기 위해 논의들이 부족하였다. 실제 외국의 연구 사례에서 보면 제도의 취지와 기대한 바와 달리 근로남편을 둔 배우자의 경제활동참가율이 감소하는 것으로 나타난 결과도 있다. 또한 일을 할 수 없었던 사람들에게는 좋은 기회가 될 수 있지만 우리나라의 노동시장현황을 감안할 때, 대부분 노인이거나 가구에서 돌봄노동을 전적으로 담당하는 주부들의 경우 저소득, 불안정한 노동시장으로 몰릴 수 있다는 일부의 우려도 있었다.

연구는 어떠한 방법으로 진행되었는가?

그러므로 본 연구는 근로장려장려세제의 시행으로 인해 여성의 경제활동참가(즉, 노동공

급의사 결정)와 근로시간(노동공급시간)에 어떠한 영향을 미치는지를 분석하고자 하였다. 가구단위의 정책집행이 성별에 따라 노동공급의 의사결정에 달리 영향을 줄 수 있다는 것을 분석하고, 특히 여성 가구주 및 '2차 소득자로서의 여성'의 노동시장 참가에 더 중점을 두었다. 아직 근로장려세제의 급여인 근로장려금 수급이 발생하지 않아 현황을 분석할 수 없었기 때문에 한국복지패널자료와 한국노동패널자료 사용하여 근로장려세제 시행이 여성에게 어떠한 경제적 효과를 줄 것인가를 계량경제학적 방법으로 분석하고, 이를 통하여 근로장려세제가 여성경제활동촉진 및 근로복지를 위한 제도로서 정착, 발전하는데 필요한 정책적 방안을 모색하였다.

분석의 결과는 어떠하였는가?

실증분석 결과, 근로장려세제를 실시하면 배우자가 근로소득이 있는 기혼여성의 경우 경제활동참가율이 증가되는 것으로 나타났다. 그러나 여성이 가구주이거나(1차 소득자)나 편모가구에는 효과가 없는 것으로 나타났다. 이는 편모가구나 여성가구주 가구의 경제활동 참가가 증가했다는 다수의 외국의 선행연구와는 반대되는 결과였다. 또한 배우자가 근로소득이 있는 기혼여성의 경우는 근로장려세제를 실시하면, 근로시간을 늘리는 것으로 나타났다. 근로장려세제 시행으로 연간 임금이 1% 증가한다고 가정할 때, 연간 근로시간이 약 138시간정도 늘어나는 것으로 추정되었다. 반면, 여성이 가구주이거나 편모가구인 경우는 근로시간에도 효과가 없는 것으로 나타났다.

남성의 경우는 근로장려세제를 실시할 경우 노동공급의사결정에 영향을 미치는 않는 것으로 나타났으며, 근로시간에도 영향을 받지 않는 것으로 나타났다. 그러나 대상연령을 15세부터 55세까지로 한정하여 분석한 결과 근로장려세제가 기혼이고, 배우자가 소득이 없는 저소득 남성가장가구의 근로시간을 높일 수 있는 유인이 될 수 있는 것으로 나타났다.

이와 같이 근로장려세제의 노동공급의 효과가 미약한 것은 적용대상자를 일부 근로빈곤층으로 제한(부부합산연간소득 1700만원 미만)하면서 최대적용소득구간과 점증률을 낮은 수준으로 책정한 결과로 보여진다. 그러므로 향후 근로장려세제가 근로빈곤층에 대한 효과적인 소득지원정책으로 정착하기 위해서는 적용대상자를 확대하고 최대적용소득구간을 연장하여 수급가구를 확대하여야 할 것이다. 특히 여성의 경우 탈빈곤 수단을 가지지 못하여 한 번 빈곤층으로 전락하면 빈곤계층으로 고착되는 현상을 보여주므로 수급가구를 세분화하여 급여를 적용하는 것이 필요할 것이다.

근로장려세제는 앞으로 어떻게 가야할 것인가?

이러한 정책방향을 전제로 할 때, 근로장려세제의 발전과 관련하여 우선적으로 해결되어야 할 몇 가지 과제들을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 근로장려세제의 빈곤감소 효과·빈곤감소 효율성·소득재분배 효과를 극대화하기 위해서는 급여액을 보다 현실화해야 한다. 제도 도입초기 급여 상한액인 연 80만원의 현금 급여는 탈빈곤을 도모하기는 어려운 수준이므로 빈곤감소와 소득재분배의 실질적 효과를 기대하기 위해서는 급여액이 일정액 이상 확대될 필요가 있다.

둘째, 근로장려세제의 세부설계와 관련하여서는 가구의 유형 및 개인의 유형(맞벌이 가구 내 여성, 홀벌이 가구 내 여성, 편모인 여성 등)에 따라서 급여체계를 차등화하여 이들 가구의 2차 근로자들의 노동감소 효과를 완화시켜야 할 것이다.

셋째, 이와 아울러 2차 소득자로서 여성 배우자의 경제활동참가를 제고시키기 위해서 개인 단위의 소득지원체계를 적극적으로 모색할 필요가 있다.

넷째, 근로장려세제가 여성 한부모 가구 여성들의 노동공급을 증가시키고, 저소득 가구에 대한 효과적인 지원정책으로 발전하기 위해서는 기존의 아동수당과 보육료 지원제도 등을 종합적으로 고려하여 자녀수에 따른 급여수준의 차별화를 모색할 필요가 있다.

다섯째, 제도의 효과성을 제고하기 위해서는 노동수요 측면에서의 제도개선도 요구된다. 근로장려세제가 저소득 여성근로계층에게 실질적인 지원이 되기 위해서는 일자리 창출과 투자활성화를 통해 노동수요를 확대하는 등 경제·사회적 측면의 지원이 병행되어 추진되어야 할 것이다.

중아시아와 여성정책 협력사업을 위한 탐색연구¹⁾

백 영 주 한국여성정책연구원 선임연구위원

우리의 여성정책은 한국의 근대화 과정에서 여성들의 발전뿐만 아니라 국가정책 및 제도의 체계화에도 큰 기여를 해왔다. 이제 우리는 국내문제의 해결능력을 바탕으로 국제적인 여성이슈를 개발하고 외국의 여성발전을 위한 모델로서의 역할을 수행할 때가 되었다. 특히 개발도상국의 경우 교육, 보건, 빈곤 등 근본적인 차원에서 여성문제를 해결해야 하는 상황에 처해 있으므로 우리의 발전을 모델로 이들 나라에 맞는 여성정책을 개발하고 지원해 주어야 할 것이다.

본 연구는 여성정책 관련 협력사업을 개발도상국과 공동으로 수립하고 수행함으로써 협력대상국의 여성발전을 꾀하고 우리나라의 협력외교의 전략에 있어서 젠더관점의 접근을 제공하는 것을 목적으로 한다. 협력사업의 대상국으로서 최근 협력외교의 집중적인 관심을 받고 있고 공적개발원조에 있어서도 중점협력국인 중아시아를 대상으로 하였다.

중아시아는 소련 해체 이후 국제사회에서 다시 부상하면서 세계의 관심이 집중되고 있다. 이 지역은 지정학적으로 동양과 서양을 잇는 실크로드 문명의 중심지였으며, 현재는 국제정치상 유라시아 대륙에서의 전략적 요충지이다. 에너지 및 지하자원의 보고이기도 하며 또한 신흥시장으로 부상한 러시아, 중국, 인도 등과 인접해 있어 향후 발전 잠재력이 매우 높은 지역이다. 한편 이슬람의 영향으로 성평등 의식이 낮고 가부장적 문화의 뿌리가 깊은 사회이기도 하다. 이러한 문화와 사회제도적 구조로 여성의 삶의 질이 보장받지 못하는 것이 현실이다. 그런데 한국의 대(對) 중아시아 국제개발협력은 행정제도, 교육 분야가 높은 비중을 차지하고, 여성 관련 분야는 상대적으로 비중이 매우 낮다. 이는 UN의 「새천년개발목표」 중 하나인 「양성평등 및 여성능력 고양」과 같은 영역을 따라가지 못하고 있는 것이기도 하다. 따라서 대(對) 중아시아 개발협력사업에 있어서 젠더관점의 접근이 구체적으로 실현될 필요가 있다.

1) 백영주 선임연구위원, 이수연, 김영혜, 이선주 연구위원, 김인순 전문연구원의 공동연구임.

본 연구의 대상인 중앙아시아 5개국 -카자흐스탄, 우즈베키스탄, 키르기즈스탄, 투르크메니스탄, 타지키스탄-은 과거 소련의 일원으로 유사한 문화를 가지고 있지만, 인종 구성비와 민족별 이슬람의 성향에 따라 상이한 특성을 가지고 있다. 여성의 사회적 지위 측면에서 볼 때, 중앙아시아는, 소비에트 시기의 여성의 사회적 위상이 여전히 유지되고 있는 카자흐스탄과 같은 국가, 전통의 회복을 통해 소비에트적인 속성을 탈피하려 함에 따라 여성의 사회적 위상이 소련시기보다 더 악화되는 우즈베키스탄같은 국가를 포함하고 있다. 즉 중앙아시아 국가들은 상호 공통성과 차별성이 공존하는 사회이다. 이에 본 연구는 각 국가별 현황을 조사하고 주요 젠더이슈를 도출하여 개별 국가에 적합한 협력사업과 사업 추진 전략을 제안하는 것을 내용으로 한다.

이상과 같이 본 연구는 중앙아시아 5개국을 대상으로 여성정책 협력사업을 위한 타당성과 그 협력방안을 탐색해 보았다. 연구 결과 다음과 같은 결론을 도출하였다.

첫째, 한국의 對 중앙아시아 여성관련 협력사업 수행은 충분한 당위성을 갖는다. 한국은 빠른 경제성장에 힘입어 해방이후 불과 20여년 만에 원조 수여국에서 공여국으로 전환하였다. 이제는 선진공여국 반열에 들어가기 위하여 2010년 OECD/DAC 가입을 목표로 대외 원조 규모를 크게 늘어나가고 있다. 그러나 국제개발협력사업 및 대외무상원조에서 아직 성인지적 접근이 시도되지 않고 있다. 영국, 캐나다 등의 선진국에서는 ODA에 대한 성별영향평가가 사업의 성과평가에서 중요한 지표로 활용되고 있다. 한편 한국의 개발협력 프로젝트 사업에서 환경·여성분야의 지원 실적은 1.6%에 불과하다. 이는 한국에서 여성관련 분야 지원의 필요성이 아직 공론화되지 못하였다는 것을 의미한다. 중앙아시아는 보유 자원으로 인해 앞으로 발전 잠재력은 매우 높지만 아직은 개발도상국의 위치에 머물고 있어 외국으로부터 국제개발협력이 필요하다. 또한 이슬람 종교적 영향으로 성평등과 여성복지에 대한 관심이 높지 않기 때문에 여성적 관점에서의 협력사업도 필요한 지역이다. 따라서 수원국의 여성 발전을 도모하고 여성적 관점의 개발협력 사업을 모색한다는 의미에서 “對 중앙아시아 여성관련 협력사업”수행을 탐색하는 것은 충분한 당위성을 갖는다.

둘째, 국가별 특성을 파악하여 맞춤형 협력사업을 제안하였다. 개발수요를 파악하기 위하여 인구증가율, 경제성장률, 실업률, 산업구조, 문맹률, 전공별 성별 비율, 모성사망률, 영아사망률, 의사결정직 성별 비율, 여성관련 법 및 정책, 여성 관련 기구 및 조직 등을 조사하여 국가별 현황을 분석하였다. 국가 현황과 전통적인 역사·문화적 배경을 고려하여 주요 젠더이슈를 도출하였으며 마지막으로 개발수요에 걸맞는 협력사업을 제안하였다. 제안한 사업을 총괄해 보면, 여성건강과 모자건강 증진 프로그램, 직업훈련 및 창업지

원 프로그램, 역량강화 프로그램, NGO 네트워킹이다. 국가별로 제안하는 사업영역이 유사하지만 국가의 여건과 상황에 근거하여 도출된 사업이기에 타당성을 갖는다.

셋째, 사업가능성을 고려하여 우선 협력사업과 장기 협력사업으로 구분하였다. 중앙아시아 5개국에는 상호간에 공통성과 차별성이 공존하고 있다. 이들 국가는 현재 이슬람적인 여성관과 사회주의적인 여성관이 혼재되어 있다 하겠다. 그러나 국가에 따라 사회의 진보 혹은 보수 성향 정도가 다르다. 이러한 국가 간의 상이점에 따라 사업 추진의 완급을 조정해야 할 것이다. 이에 우선 협력이 가능한 사업과 중장기적인 계획 하에 단계별로 추진해야 할 사업을 구분해 보았다. 우선 협력사업 분야로는 여성의 생식건강과 직업교육을 제안하였다. 여성의 건강 문제는 중앙아시아의 열악한 의료시설, 여성들의 과도한 노동, 잦은 출산, 영양부족, 환경오염 등으로 가장 시급한 현안이다. 한편 산업과 시장구조가 빠르게 변화하고 있는 중앙아시아에서는 여성에 대한 직업교육은 여성의 경제적 지위를 향상시키기 위해 가장 선행되어야 할 사업일 것이다.

장기 협력사업은 다음의 4가지 요인을 고려하여 제안하였다. 즉, 각 국가의 경제발전수준, 국가의 개방수준, 이슬람교의 영향, 민족구성을 고려하였다. 이들 요인에 따라 대상국이 협력사업을 대하는 관심과 적극성에 있어 차이가 있을 것이라 판단하였다. 예를 들면 러시아인의 비율도 낮고 이슬람의 보수적 성향이 강하며 폐쇄적인 투르크메니스탄이나 타지키스탄에서는 인권, 시민의식, 양성평등의식 관련 사업은 당장은 협력사업이 불가능할 것이라 판단하였다. 그러나 이들 지역은 궁극적으로 여성의식관련 사업이 반드시 필요한 곳이기도 하다. 따라서 단계적으로 시간을 두고 협력해 나가야 할 것이다.

넷째, 전략적으로 사업을 추진해야 한다. 중앙아시아 5개국과 협력사업의 가능성 및 기대효과는 크다고 할 수 있다. 그러나 한국과 중앙아시아 간에 여성협력사업의 전례가 없고 중앙아시아에서는 성평등에 대한 사회적 공감대가 약하기 때문에 여성관련 협력사업을 시도하기 위해서는 세심한 준비와 사전작업이 필요할 것이다. 한국 측에서는 협력사업에 대한 예산을 확보하고 사업의 필요성에 대한 공론을 조성하고 중앙아시아의 여성 관련 기구나 단체와 접촉하여 사업파트너를 모색할 필요가 있다. 사업 추진을 위한 준비단계로서 양 국가의 핵심인력을 교환 방문하도록 함으로써 인적 네트워킹을 형성하고 협력사업의 필요성에 대해 공감대를 갖게 하는 것이 필요하다. 각 국의 여성관련 조직 및 단체들 간의 파트너십 기반 또한 중요하다. 파트너십은 서로 상생하는 협력관계를 의미한다. 개발협력사업 추진에 있어 성공의 관건은 양국 간의 우호적인 협력체제 구축이라 생각한다. 한편 국가 간의 진정한 협력 관계는 경제적 이해만으로 만들어지는 것이 아니다. KOICA, 여성

관련 조직 및 단체, 대사관 및 관계자들 간에 협력체제를 구축하고 상생하는 파트너십을 형성하는 것이 필요하다.

다섯째, 국제개발협력에서 젠더관점의 접근을 위한 정책적 노력이 필요하다. 정책의 성 주류화(gender mainstreaming)전략은 세계적인 추세이며, 국제기구 및 선진국에서도 개발협력 사업의 성과를 극대화하기 위하여 젠더관점 통합을 전략적으로 채택하고 있다. 한국여성정책연구원은 국가 정책에 성 주류화를 정착시키기 위한 연구를 지속적으로 추진하여 왔다. 한국여성정책연구원의 축적된 연구 역량을 바탕으로 젠더이슈에 대한 협력사업이 지속적으로 추진되기를 기대한다.