

유럽연합 양성평등정책의 제도적 발전과정

박영란*

최진우**

〈목 차〉

- | | |
|--------------------------------------|----------------------|
| I. 서론 | IV. EU 양성평등정책의 법적 기반 |
| II. 양성평등정책 발전의 서술을 위한 개념들 | V. 결론 |
| III. EU의 의사결정제도, EU의 법체계, 그리고 양성평등정책 | 참고문헌 |

Key Words(주제어): 양성평등정책(Gender Equality), 동등 대우(Equal Treatment), 적극적 시정조치(Positive Action), 성 주류화(Gender Mainstreaming), EU법(EU Law)

국문요약

EU는 지난 반세기에 걸친 법적, 제도적 발전을 통해 양성평등의 실현을 위한 정책적 기반의 구축에 있어 국제사회의 선도적 위치를 점하고 있으며, EU의 양성평등정책은 또한 전반적으로 발전의 속도가 더딘 것으로 평가되고 있는 EU 사회정책의 제반 분야 가운데 예외적인 성공사례인 것으로 간주되고 있다. 본 연구는 EU의 양성평등정책이 국제적인 모범사례인 한편 EU 사회정책 분야에서 가장 괄목할 만한 진전을 보이고 있다는 점에 주목하여, EU의 양성평등정책이 어떠한 제도적 환경 속에서 어떠한 법적 기제를 통해 추진되고 있는지를 살펴본다. EU의 양성평등정책이 성공적으로 추진되고 있는 것은 EU 설립 조약에서 제공하고 있는 법적 근거를 기반으로, 정책 입안을 담당하고 있는 EU 집행위원회

* 강남대 사회복지학부 조교수

** 한양대 정치외교학과 부교수

와 양성평등정책과 관련된 이해 당사자인 여성 단체 및 여성 관료들이 적극적 입법 활동을 전개했기에 가능한 것이었으며, EU 법의 적극적 해석에 근거한 판결과 심사를 통해 EU 양성평등정책이 실질적 효력을 발휘할 수 있도록 하고 있는 유럽사법재판소의 역할에 힘입은 바가 매우 큰 것으로 나타나고 있다.

I. 서론

국가들의 자발적 의사에 따른 지역통합의 가장 성공적인 역사적 사례인 유럽연합(EU: European Union)은, 한편으로는 또한 양성평등(兩性平等, gender equality)의 이상을 구현하는 노력에 있어서도 다른 국제기구나 국가들에 비해 가장 앞서가는 성과를 내고 있는 것으로 평가되고 있다.¹⁾ 이는 EU가 1957년 유럽경제공동체의 설립을 위해 체결된 로마조약 제 119조에서 ‘동일 노동에 대한 동등 보수’(equal pay for equal work)의 원칙을 천명한 이래, 다양한 법적 기제를 활용하여 남녀 간의 불평등을 해소하고 양성간의 평등을 실현하기 위한 노력을 꾸준히 경주해온 결과이다.

한편 EU의 양성평등정책의 발전성과는 EU가 사회정책의 다른 분야에서는 별다른 진전을 이루어내지 못하고 있다는 점과 크게 대조가 된다. 물론 논쟁의 여지가 있지만, EU는 사회정책 분야에 있어서 발전의 속도가 매우 더딘 것으로 평가되고 있다.²⁾ 그렇지만 EU는 최근 정책 수립의 기존 패러다임에 가히 ‘혁명적’ 변화에 해

1) Mark A. Pollack and Emilie Hafner-Burton, “Mainstreaming Gender in the European Union,” *Journal of European Public Policy*, Vol. 7, No. 3 (2000), p. 452; European Commission, *Equality between Women and Men in the European Union* (2005), p. 10.

2) EU 사회정책에 대한 평가는 관점에 따라 많이 달라진다. 일반적으로 사회정책의 핵심 분야를 구성하는 사회보장 등의 분야에서 제도적 및 재정적 이유로 인해 EU 수준의 정책 수립이 어렵다는 점에서 EU 사회정책의 발전 수준은 아직 낮은 것으로 간주되고 있다. 이와 같이 EU의 사회정책이 발전하지 못한 이유로는 유럽통합이 기본적으로 시장 자유화를 지향하는 프로젝트이기 때문에, 시장 자유화의 실현을 위한 도구적 가치가 인정되는 범위 내로 발전의 가능성이 한계 지워졌던 것과 아울러, 신자유주의적 경제 이데올로기와 국가 주권의 수호의 논리로 무장한 일부 회원국이 EU 수준의 사회정책 발전을 강력히 반대한 것 등이 거론된다. 하지만 재정지출을 요하지 않는 규제정책의 범주에 해당되는 일부 사회정책 분야에서는 EU도 상당한 진전을 이루어온 것으로 평가될 수도 있다. 그러한 견해를 피력하는 연구로는 Gerda Falkner, *EU Social Policy in the 1990s: Towards a Corporatist Policy Community* (London: Routledge, 1998); Marcus Carson, “From Common Market to Social Europe?: Paradigm Shift and Institutional Change in European Union Policy on Food, Abestos and Chemicals, and Gender Equality,” Ph. D Dissertation, Department of Sociology, Stockholm University, 2004 참조.

당하는 과급효과를 수반하는 ‘성 주류화’의 전략을 적극 도입하기도 하는 등, 양성평등정책 분야의 진전에 지속적인 관심을 기울임으로써 EU의 양성평등정책은 EU의 제반 사회정책 가운데 예외적인 성공 사례의 하나로 손꼽히고 있다.³⁾

본 연구는 EU의 양성평등정책이 국제적인 모범사례일 뿐 아니라 EU 내에서도 여러 사회정책 중 가장 성공적인 발전을 보이고 있다는 점에 주목하여, EU의 양성평등정책이 어떠한 제도적 기반 위에서 어떠한 법적 장치를 통해 추진되고 있는지를 살펴보기로 한다. 이하에서는 우선 EU 양성평등정책의 발전과정을 체계적으로 서술하기 위한 개념틀로서 양성평등정책의 세 가지 접근 방법이라고 할 수 있는 ‘동등대우 확보’(equal treatment), ‘적극적 시정 조치’(positive action), ‘성 주류화’(性主流化, gender mainstreaming)의 의미를 먼저 소개한다.⁴⁾ 다음으로는 EU의 양성평등정책의 발전이 EU의 제도적 개혁 과정에 힘입은 바가 크다는 인식에서 EU 양성평등정책의 발전을 가능하게 한 제도적 환경의 변화 과정을 서술한다. 다음으로는 이러한 제도적 변화의 기반으로 하여, EU 설립조약, EU의 입법 활동, 그리고 유럽사법재판소의 판례를 구성 요소로 하는 EU의 법체계 속에서 EU 양성평등정책이 어떠한 양상으로 발전하고 있는지를 살펴본다.

II. 양성평등정책 발전의 서술을 위한 개념틀

양성평등의 실현을 위한 실천 전략은 크게 세 가지의 범주로 구분된다. 동등대우의 확보, 적극적 시정조치, 성 주류화가 그것이다.⁵⁾ 이들 세 가지 접근 방법은 성차별 현상의 원인과 현실적 양상을 이해하는 관점의 철학적 기반, 그리고 실천 목표로서의 양성평등이 의미하는 바의 이념적 지향성에 있어서 서로 차이를 보이고 있다.

3) Robert R. Geyer, *Exploring European Social Policy* (Cambridge: Polity Press, 2000), p. 104. EU 사회정책 중에서 상당한 진전을 보이고 있는 또 다른 분야로는 노동자의 이동권(freedom of movement), 근로자의 ‘보건과 안전’(health and safety), 사회적 대화(social dialogue) 등에 관련된 정책이라고 할 수 있다. *Ibid.*, pp. 203-207; Marcus Carson, *op cit.*, p. 4.

4) Teresa Rees, *Mainstreaming Equality in the European Union: Education, Training and Labour Market Policies* (London: Routledge, 1998) 참조.

5) 이러한 구분은 리스(Teresa Rees)의 분류에 따른 것이다. 아래의 내용은 Teresa Rees, *op cit.*, pp. 26-42의 내용을 정리한 것이다.

첫째, 동등대우 확보 접근 방법은 ‘법 앞에서의 평등’을 강조하면서 정치, 경제, 사회적으로 남녀 간 동등대우를 주된 목표로 하는 접근 방법이다. 동등대우라고 함은 ‘인간은 누구나 타인과 동등한 수준의 인권과 기회를 향유하여야 한다’는 것을 전제로 한다. 따라서 남성과 여성도 다 같은 인격체이므로 법적으로 동등한 대우를 받아야 한다는 것이다. EU에서는 로마조약 119조에 동일 근로에 대한 동등 보수 원칙을 명시한 이후, 그 후속 조치로 근로현장에서의 동등 보수와 동등 대우를 확립하기 위해 일련의 지침(directive)들을 채택한 것이 EU가 이 접근방법을 수용하고 있음을 반영한다. 이러한 접근 방법은 양성평등정책 추진을 위한 필수적 요소이긴 하지만, 그 자체만으로는 한계가 있다는 지적을 받고 있다. 이에 대한 비판론은 이 접근방법이 여성 근로자들의 공식적 권리에만 관심을 국한시키고 있어, 남녀불평등의 근본적 원인이 되고 있는 비공식적 영역 속에 은연중 뿌리 내리고 있는 성별 지위 격차의 재생산 구조는 간과하고 있다는 것이다.

둘째, 적극적 시정조치는 법에서 보장하는 ‘기회의 평등’에서 더 나아가 ‘결과의 평등’을 추구하는 전략으로써, 이는 과거로부터의 차별적 구조가 갖는 관성적 효과의 해소에 초점을 맞추고 있는 차별 철폐 전략이다. 이 전략은 기존의 사회 자체가 오랜 기간 가부장적 관념 위에서 형성되고 유지된 결과 남녀 간의 불평등이 내재적으로 구조화되어 있기 때문에 때로는 ‘여성할당제’의 도입과 같이 남성에 대한 역차별이라고까지 간주될 수 있는 적극적인 조치를 통해 여성들의 권익 향상과 사회진출을 독려해야 한다는 입장에서 비롯된다. 리스에 의하면 이러한 접근방법은 1980년대 들어와 EU의 양성평등 전략의 일환으로 서서히 활용되기 시작하여 1990년대 들어서서는 구체적 프로그램과 판례에 본격적으로 수용되고 있다고 한다.

셋째, 성 주류화의 전략은 모든 공공정책의 결정과 집행의 전 과정에 있어 남녀 불평등 심화의 방지와 양성평등의 실현을 우선 사항으로 고려할 것을 제도화하는 전략으로써, 각 정책이 사회적 집단으로서의 남성과 여성에게 각각 어떠한 영향을 미치는지를 고려하는 가운데 정책의 수립과 집행 및 평가가 이루어지도록 하는 것을 일컫는다. 성 주류화 전략은 양성평등의 실현은 특정 분야에서의 불평등 현상의 시정을 겨냥한 대증요법적(對症療法的) 정책의 수립으로 해결될 수 있는 문제가 아니며, 정책의 수립과 집행을 담당하는 정부 조직 자체가 오랜 기간에 걸쳐 남성중심적

논리에 의해 구축되어 작동하고 있기 때문에 조직 작동 원리 자체의 변화를 추구하여야 한다는 발상에서 출발한다. EU에서는 1990년대 초반부터 정책 관련 문건에서 성 주류화란 용어가 사용된 이래, 1995년 베이징 여성 회의를 기폭제로 하여 이후 10여 년간에 이르는 기간 동안 성 주류화의 전략은 EU의 다양한 정책분야에 활발하게 적용되고 있다. EU는 성 주류화의 도입 이전에도 남녀 간의 불평등 문제에 특히 많은 관심을 기울여 매우 진보적인 조치를 취해온 것으로 이미 평가받고 있던 터에, 1990년대 이르러서는 기존의 공공정책 패러다임에 ‘혁명적’ 변화를 수반할 것으로 간주되고 있는 성 주류화 전략을 적극적으로 도입함으로써⁶⁾ 양성평등 분야에서의 EU의 선구자적 위상을 더욱 강화시키게 되어 많은 국제기구는 물론이요 많은 국가들 또한 EU를 하나의 모델로 삼아 성 주류화 전략의 도입을 추진하고 있기도 하다.

여기에서 한 가지 유의할 것은 이상에서 소개한 세 가지 양성 평등 전략이 비록 철학적 기반과 현실 인식, 그리고 지향하는 목표에 있어 서로 차이를 보이고 있긴 하지만, 이들이 상호 배타적인 것으로 간주되어서는 안 된다는 점이다. 오히려 이 세 가지 전략이 상호보완적으로 구사될 때 성차별의 해소와 양성 평등 실현의 노력이 더욱 효과적으로 이루어질 수 있다. 예컨대 성 주류화 전략을 실행하는 가운데 이루어지는 정책의 성별 영향 평가(gender impact assessment)에서 특정 정책의 성 차별적 요소가 발견되면, 이를 시정하기 위한 방편으로 동등 대우 또는 적극적 시정 조치에 해당하는 구체적 방안을 수립, 실천에 옮길 수 있게 되는 것이다. 따라서 EU의 양성평등정책이 발전해 나오는 과정에서 이 세 가지의 전략이 순차적으로 등장하고 있는 양상을 보이고 있긴 하지만, 새로운 전략이 기존의 전략을 대체하는 역할을 하는 것이 아니라, 양성평등 실현을 위한 효과적인 방안을 모색하는 과정에서 성차별을 야기하는 근본적인 원인을 찾아 이를 치유하려는 노력의 결과로 보다 총체적인 접근을 시도하는 새로운 전략이 태동하게 된 것이다.⁷⁾

6) 성 주류화 전략이 정책 과정의 근본적 변화를 수반한다는 진단으로는 Alison Woodward, "European Gender Mainstreaming: Promises and Pitfalls of Transformative Policy," *Review of Policy Research*, Vol. 20, No. 1 (2003) 참조.

7) 물론 때로는 이러한 세 가지 전략을 대안적 선택의 대상으로 간주하는 인식도 있다. 그러나 특히 성 주류화가 다른 전략의 대안으로 취급될 경우, 자칫 성 주류화 도입 이전에 이루어진 양성평등 관련 성과들이 무력화될 수 있는 가능성이 있다는 위험성과 아울러, 현재 차별적 상황에 처해 있는 여성

III. EU의 의사결정제도, EU의 법체계, 그리고 양성평등정책

EU 양성평등정책의 발전은 유럽통합의 심화 과정에 상응한다. 말하자면 EU 양성평등정책의 발전은 유럽통합의 심화 과정의 산물인 동시에, 그 심화과정 자체의 일부를 구성하기도 한다. 유럽통합의 심화란 두 가지를 의미한다. 정책적 심화와 제도적 심화가 그것이다.

우선 정책적 심화는 기존 정책의 완성도를 높임과 아울러 EU의 관할 정책분야를 새로이 넓혀나가는 것을 일컫는다. 구체적인 예를 들어 살펴보자면, 우선 단일시장정책의 경우만 하더라도 엄격한 의미에서 아직 완성된 것이 아니라고 볼 수 있다. 아직 노동 이동의 자유가 완전히 실현된 것도 아니며, 각종 세제 등의 차이로 인하여 자본의 이동 또한 완전히 자유롭지 않은 상태이다.⁸⁾ 그 외 경쟁정책, 환경정책 등에서 통합의 완성은 이루어지지 않고 있다. 이러한 미완의 통합과 더불어 아직도 EU의 관할권이 제대로 미치지 못하고 있는 정책분야가 있다. 예컨대 사회정책, 외교안보정책 등의 분야에서는 아직도 EU의 초국가적 기구가 효과적으로 주도권을 행사하지 못하고 있으며, 문화정책, 교육정책 등에서도 EU의 활동이 아직 미미한 형편이다. 따라서 정책적 심화란 이미 상당 수준 통합이 진행된 분야에서의 통합의 진전, 그리고 상황 변화에 따른 규칙의 정비 등은 물론이요, 새로운 분야로 EU의 관할권을 확대해 나가는 것 또한 포함된다고 하겠다.

다음으로 제도적 심화는 의사결정과정과 관련된 제도의 정비를 말한다. EU의 맥락에서는 초국가적 기구의 권한 강화, 정책과정의 효율성 제고를 위한 새로운 의사결정 방식의 도입 및 적용 등을 뜻한다. 예컨대 단일유럽법안에서 각료이사회에 표결방식으로 가중다수결제가 도입된 것, 마스트리히트 조약에서 공동결정절차가 도입되어 유럽의회의 의사결정권한이 대폭 확대된 것, 암스테르담 조약에서 가중다수결

의 지위 향상을 위한 현실적 노력들의 초점이 크게 희석되어 궁극적으로 양성평등 실현에 오히려 부정적인 파급효과를 가지고 올 수 있다는 지적이 제기되고 있다. 성 주류화와 다른 전략을 대안적 선택의 대상으로 간주하는 시각의 위협성에 대한 자세한 논의는 Maria Stratigaki, "Gender Mainstreaming vs. Positive Action: An Ongoing Conflict in EU Gender Equality Policy," *European Journal of Women's Studies*, Vol. 12, No. 2 (2005), pp. 165-186 참조.

8) 1980년대 중반 유럽통합에 박차를 가하는 계기가 된 1992 계획은 상품과 용역, 그리고 자본과 노동의 이동이 자유로운 단일시장의 구축을 목표로 하고 있었다.

의 적용 범위가 크게 넓어진 것, 니스조약에서 집행위원회의 원활한 작동을 위해 집행위원의 수를 제한한 것 등이 이에 해당된다고 할 수 있다.

EU 양성평등정책의 발전은 바로 이러한 유럽통합의 제도적 심화 과정에 힘입은 정책적 심화 과정이라고 할 수 있다. 아래에서 소개하게 될 제도적 개혁이 양성평등정책의 발전을 가능하게 하는 환경을 조성하여 주었다면, 양성평등정책의 발전은 EU의 관할권이 초창기의 시장 통합에서 사회정책 분야로 확대되고 있음을 보여주는 것이기 때문이다.

EU에서의 정책 수립을 위한 의사결정과정은 일단 일반 국가의 행정부에 해당하는 집행위원회에서 법안을 상정하게 되면 입법기능을 담당하는 각료이사회와 유럽의회가 이를 심의하여 통과 여부를 결정하는 방식으로 진행된다. 그 가운데 각료이사회는 의사결정을 위한 표결의 방식으로 만장일치제와 가중다수결제를 사용하고 있다. 1992년에 체결된 마스트리히트 조약에서는 이러한 제도에 두 가지의 큰 변화를 가지고 오게 되는데, 이 변화는 EU가 양성평등정책을 추진하는데 있어 매우 중요한 촉진제로 작용하게 된다.

첫 번째 변화는 가중다수결의 적용 범위가 사회정책의 여러 분야로 확대된 것들 수 있다. 앞서 언급한 바와 같이 가중다수결이란 EU의 가장 중요한 의사결정기구인 각료이사회 의사결정 방식 중의 하나를 일컫는 것으로서, EU 개별 회원국의 인구 규모를 고려하여 회원국별로 투표권을 차등적으로 부여하고 총 투표권의 약 3분의 2에 해당하는 찬성표가 나왔을 때 의안이 가결된 것으로 하는 제도이다.⁹⁾ 이 제도는 과거 각료이사회가 만장일치에 의한 의사결정방식에 전적으로 의존했을 때 사실상 모든 회원국이 거부권을 행사할 수 있게 됨으로 인해 의사결정에 있어 많은 어려움에 봉착했었기 때문에, 의사결정과정을 원활하게 진행시켜 보다 용이하게 합의에 도달하게 하기 위한 방안으로 도입된 것이다.

가중다수결제도의 본격적인 사용은 1986년 단일유럽법안의 채택과 함께 이루어지

9) 예컨대 EU가 15개국이었을 때에는 총 87표 가운데 62표, 25개국으로 확대된 이후에는 124표 가운데 88표의 찬성이 있을 때 법안이 통과되는 제도이다. 이 제도는 유럽헌법조약이 발효되면 상당 부분 변화된 형태로 진화하게 되어, 전체 투표의 55% 이상의 찬성표, 찬성에 참여한 회원국 수는 15개국 이상, 찬성국 인구의 합이 EU 전체 인구의 65% 이상이라는 요건을 충족시켰을 때 법안이 통과되게 된다. Walter van Gerven, *The European Union: A Polity of States and Peoples* (Stanford: Stanford University Press, 2005), p. 281; p. 379.

게 되는데, 이때만 하더라도 이 제도는 시장 자유화를 위한 조치에 대해서만 적용되었다. 그러나 마스트리히트 조약에서는 그 적용 범위가 크게 넓어져 근로조건(working conditions), 보건 및 안전(health and safety) 등 사회정책 분야의 적지 않은 부분이 이에 포함되게 되는데,¹⁰⁾ 새로이 가중다수결의 적용범위에 들어간 많은 정책 분야들이 성차별의 시정과 양성평등의 실현을 위한 노력과 밀접한 관련이 있음으로 인해 가중다수결제도의 확대적용은 양성평등정책의 추진에 있어 매우 긍정적인 작용을 하게 된다. 나아가 1997년의 암스테르담 조약 137조에서는 사회정책 가운데 다섯 개 분야에서 각료이사회가 가중다수결에 의거하여 의사결정을 할 수 있도록 정하고 있는데, 그 중 하나가 바로 ‘노동시장 접근 기회와 직장 내 대우에 있어서의 남녀평등’으로서, 양성평등정책의 더욱 빠른 발전을 모색할 수 있는 제도적 기반이 마련되기도 하였다.

두 번째 변화는 유럽의회의 위상이 과거에 비해 현저히 강화되었다는 점이다.¹¹⁾ 유럽의회의 위상 강화는 특히 두 가지 제도적 개혁에 힘입은 바 크다. 하나는 공동결정절차의 도입이며, 또 하나는 유럽의회의 견제와 감독 기능의 강화이다. 공동결정절차의 도입으로 유럽의회는 EU 법안의 형성 과정에 자신의 입장을 적극적으로 투영시킬 수 있는 기회를 가지게 되었으며, 이와 아울러 설령 각료이사회가 지지하는 법안이라 할지라도 이에 대한 거부권을 행사하는 권한을 갖게 됨으로써, 유럽의회는 각료이사회와 어깨를 나란히 하는 명실상부한 정책결정의 파트너로서의 위상을 확보하게 된 것이다. 유럽의회의 위상 제고를 가능하게 한 또 하나의 제도적 개혁은 유럽의회의 견제와 감독 기능의 현저한 강화이다. 마스트리히트 조약은 유럽의회에 한시적 조사위원회를 구성할 수 있는 권한을 부여하여 유럽의회로 하여금 집행위원회의 활동을 감독할 수 있게 하는 동시에, 신임 집행위원회에 대한 인준권과 집행위원회 전체에 대한 불신임권의 행사를 가능하게 함으로써 집행위원회에 대한 견제기능

10) 엄밀히 말하자면 가중다수결제도의 적용을 사회정책 분야로 확대하기로 한 결정은 마스트리히트 조약 자체에 포함되어 있지 않다. 영국의 강력한 반대에 부딪혀 사회정책 관련 조항은 마스트리히트 조약과는 별개인 부속문서 형태로 분리되어 ‘사회의정서’(social protocol)로 남게 되었으며, 영국을 제외한 나머지 회원국에만 적용되는 것으로 타협이 되었기 때문이다. 그러나 영국은 1998년 노동당이 집권하면서 사회의정서를 수용할 것에 동의하여 그 해부터 사회의정서의 내용이 유럽연합조약에 포함되게 된다.

11) 유럽의회의 위상이 점차 강화되고 있는 추세에 대한 보다 자세한 서술과 분석은 최진우, “유럽의회의 발전과 유럽통합: 유럽연합의 민주성과 정통성,” 『국제정치논총』, 39권, 2호 (1999) 참조.

을 수행할 수 있도록 하였다.

이와 같은 유럽의회의 권한 강화가 EU 양성평등정책의 추진에 있어 중요한 의미를 갖는 이유는 유럽의회가 전통적으로 여성 관련 쟁점과 관련해 EU의 보다 적극적인 역할을 옹호하는 입장을 취해 왔기 때문이다. 강화된 제도적 위상을 기반으로 유럽의회는 특히 집행위원회에 대하여 양성평등을 구현하기 위한 노력에 보다 많은 관심을 기울이도록 유도함으로써 EU 양성평등정책의 발전에 큰 기여를 하고 있는 것이다.¹²⁾

물론 이러한 제도적 심화가 EU 양성평등정책의 발전을 자동적으로 가져다주는 것은 아니다. 유럽 내의 여성운동단체, EU 내의 여성관료(femocrats), 양성평등 문제에 많은 관심과 열정을 가진 정치지도자 및 고위급 행정가, 국제연합이나 유럽평의회(Council of Europe)와 같은 국제기구 등의 지대한 역할이 있었기에 오늘날의 EU 양성평등정책이 있게 된 것이다. 다만 본 연구에서는 이러한 ‘행위자’(actor)의 역할이 중요하였음을 인정하면서도, 이들의 노력의 결실이 제도화의 형태로 맺어진 것이라고 할 수 있는 EU 법체계에서 나타나고 있는 양성평등정책의 발전 양상에 논의의 초점을 맞추기로 한다.

EU의 법체계는 크게 세 가지 요소로 구성된다. 첫째, EU 설립의 법적 기반이 되는 ‘조약’이 있다. 유럽통합의 과정은 초창기 세 개의 조약을 기반으로 시작된다. 유럽석탄철강공동체(ECSC: European Coal and Steel Community)의 설립을 위해 1951년의 파리조약, 유럽경제공동체(EEC: European Economic Community)와 유럽원자력공동체(Euratom: European Atomic Energy Community)의 설립을 위해 1957년 체결된 두개의 로마조약(Treaties of Rome)이 그것이다. 이후 단일유럽법안(SEA: Single European Act)(1986), 마스트리히트 조약(1992), 암스테르담 조약(1997), 니스 조약(2000),¹³⁾ 그리고 2004년 체결은 되었으나 비준과정에서 2005년 프랑스와 네덜란드의 국민투표에서 부결되어 현재 효력 발생이 유보 상태에 있는 유럽헌법 조약 등은 모두 초창기의 세 개의 조약을 개정 또는 대체해 나온 과정이라고

12) Mark A. Pollack and Emilie Hafner-Burton, *op cit.*, p. 436.

13) 여기에 표기된 연도는 조약 체결 일자를 기준으로 하고 있으며 조약 발효 연도는 이와 다르다. 발효연도는 단일유럽법안 1987년, 마스트리히트 조약 1993년, 암스테르담 조약 1999년, 니스조약 2002년 등이다.

볼 수 있다.

초창기에 설립된 세 개의 공동체(ECSC, EEC, Euratom)는 집행부를 통합하기로 한 “유럽공동체의 단일 이사회와 단일 위원회를 설립하는 조약”(Treaty Establishing a Single Council and a Single Commission of the European Communities)이 발효되면서 1967년 유럽공동체(EC: European Community)로 거듭나게 된다.¹⁴⁾ 이후 마스트리히트 조약에서는 세 기둥을 뜻하는 이른바 ‘삼주체제’(三柱體制, three-pillar system)가 설립되어 기존의 세 개의 공동체를 합친 EC가 첫째 기둥에 속하게 되고,¹⁵⁾ 신설된 공동외교안보정책(CFSP: Common Foreign and Security Policy)과 사법내무협력(Justice and Home Affairs)¹⁶⁾이 각각 둘째 및 셋째 기둥이 되어 전체가 함께 유럽연합(EU: European Union)을 구성하게 된다.¹⁷⁾ 마스트리히트 조약의 원래 명칭이 유럽연합조약(Treaty on European Union)인 것은 바로 이러한 이유에서이다. 다음 암스테르담 조약에서는 조약상 새로운 내용이 추가됨과 아울러 조약문의 정비가 이루어지게 되어, 조약의 조(article), 장(title), 절(section)의 번호가 새롭게 매겨지게 된다. 예컨대 로마조약에서는 ‘동일 근로, 동등 보수의 원칙’이 제 119조에서 명기되고 있지만, 암스테르담 조약에서는 이에 해당하는 내용이 141조에 수록되어 있다. 이와 같은 변천 과정을 겪어온 EU

14) 이 조약은 일반적으로 “통합조약”(Merger Treaty)로 불린다. 유럽공동체의 주요 기구 중 의회와 재판소는 이미 1957년 두개의 로마조약과 함께 체결된 “유럽공동체에 공통되는 일정기관에 관한 협약”(Convention on Certain Institutions Common to the European Communities)에 의해 단일화된 바 있다. 김대순, “유럽공동체인가 유럽연합인가?: 파리에서 암스테르담까지,” 『유럽연구』, 제 10호 (1999), pp. 229-230. 이 세 개의 공동체 중 유럽통합의 과정에서 가장 중요한 역할을 수행한 것이 유럽경제공동체(EEC)였는데, 여기에서 ‘경제’가 빠진 유럽공동체(EC)라는 명칭을 사용하게 된 것은 유럽통합이 더 이상 경제 분야에만 국한된 것이 아니라는 점을 시사한다고 볼 수 있다.

15) 세 개의 공동체 가운데 ECSC는 2002년 조약 만료에 따라 해체되었다.

16) 이 기둥은 이후 형사 분야 경찰사법협력(PJCC: Policy and Judicial Cooperation in Criminal Matters)으로 명칭이 바뀌게 된다.

17) 본 연구에서는 독자들의 편의를 위해 ‘EU법’이라는 표현을 사용하고 있지만, 사실상 유럽사법재판소의 관할권이 미치는 범위는 마스트리히트 조약에서 정한 첫 번째 기둥으로 한정된다. 즉, 유럽사법재판소는 ‘유럽공동체’에 관련된 사안에 대해서만 판결을 내리지, CFSP나 PJCC에 해당하는 사안에 대해서는 아무런 발언권을 갖지 않는다. 이러한 이유로 영어로 작성된 문서나 논문 등에서는 EU의 법체제나 유럽사법재판소에 관련되는 언급을 할 때 ‘공동체법’(Community law)이라는 표현을 사용한다. Tom Kennedy, “The European Court of Justice,” John Peterson and Michael Shackleton (ed.), *The Institutions of the European Union*, 2nd ed. (Oxford: Oxford University Press, 2006), p. 126.

설립조약은 조약의 당사자인 회원국들이 반드시 준수하여야 할 ‘조약법’으로서 EU 법체계의 일부를 구성한다.

EU의 법체계를 구성하는 두 번째 요소로는 유럽연합의 제도화된 의사결정과정을 통해 수립된 입법안이 있다. 유럽연합 집행위원회가 제안한 안건을 각료이사회와 유럽의회의 의사결정과정을 거쳐 확정된 규제(regulation), 지침(directive), 결정(decision) 등의 구속력 있는 이른바 경성 법안(hard law)과, 권고(recommendation), 의견(opinion) 등 구속력을 결여한 연성 법안(soft law)이 이에 해당한다. 이들은 EU 설립 조약에 근거해 구체적인 정책을 추진하기 위해 입법된 법안인 관계로 ‘2차 입법안’(secondary legislation)으로 불리기도 한다. ‘규제’와 ‘지침’, 그리고 ‘결정’은 모두 EU 수준에서 일단 입법이 되면 회원국들이 반드시 따라야 하는 의무사항이 된다는 점에서는 동일하지만, 적용의 방식과 범위에 있어 차이가 있다. ‘규제’ 경우에는 입법안 자체가 그대로 회원국 전체에 적용되는 반면, ‘지침’의 경우에는 회원국들이 입법안에서 명시하는 목표는 반드시 달성해야 하지만 목표 달성에 이르는 실행의 방법에 있어서는 회원국들이 재량권을 가지고 별도의 입법과정을 거쳐 주어진 기간 내에 선택을 하게 된다. 한편 ‘결정’은 입법안 자체가 별도의 전환 입법 과정 없이 그대로 적용된다는 점에서는 ‘규제’와 같지만, 다만 적용범위가 전체 회원국이 아닌 특정 개인, 법인, 또는 국가 등으로 한정된다는 점에서 다르다. 나아가 여러 가지 형태의 연성법안은 비록 법적 구속력은 없다 하더라도 그 상징적인 의미까지 무시할 수는 없기 때문에 일단 마련이 되면 집행위원회의 주도로 이를 기반으로 한 다양한 프로그램의 개발이 가능해지며, 나아가서는 향후 구속력을 가진 경성법안으로 발전될 가능성도 있다고 할 수 있다. 따라서 연성법안 또한 당장 구속력을 결여한다고 해서 EU의 법체계 상 중요성이 전혀 없다고 할 수는 없을 것이다.

마지막으로 유럽사법재판소의 판례 또한 유럽연합 법체계의 일부를 구성한다. 개별 국가 수준에서의 헌법과 법률 등이 그러하듯이 EU에서도 조약과 법안의 내용에는 모호한 부분이 많이 포함되어 있어 실행의 과정에서 법 전문가의 권위적 해석과 판단을 요구하는 경우가 많이 발생한다. 따라서 조약과 법안의 해석을 둘러싸고 발생하는 분쟁의 해결을 위해 유럽사법재판소가 판결을 내리게 되는데, 유럽사법재판소는 전반적으로 EU 법의 적용에 있어 매우 적극적인 입장을 취해온 것으로 평가받

고 있다.¹⁸⁾ 법의 적용에 있어 적극적이라고 하는 것은 법안의 문안 자체에 크게 권위를 부여하여 확대 적용을 꺼리는 보수적 입장에서 벗어나, 법안의 취지를 중요시하는 가운데, 법집행의 환경이 변화할 시에는 법안의 적용 범위 또한 유연하게 달라질 수 있다는 믿음에 입각하여 법 적용의 범위를 확대하는 경향을 보인다는 것을 의미한다. 이와 같이 적극적인 법해석에 근거해 내려진 판결은 법의 제정 당시에는 미처 예견하지 못했던 새로운 관할권을 만들어 내는 효과를 수반하면서, 실질적으로는 새로운 법과 정책을 수립하는 것과 같은 효력을 갖게 되는 것이다.

EU의 양성평등정책의 법적 기반 또한 이와 같은 EU 법체계에 있어서의 세 가지 구성요소에 상응한다. 첫째, EU 설립조약의 양성평등 관련 조항, 둘째, EU 정책결정 과정을 거쳐 수립된 양성평등 관련 법안, 셋째, 유럽사법재판소의 양성평등 관련 판례가 그것이다. EU는 이러한 법적 근거를 기반으로 하여 다양한 실행 프로그램을 수행함으로써 양성평등을 실현하고자 노력하고 있다. 아래에서는 이상에서 소개한 세 가지 구성요소로 구성된 EU의 법체계 속에서 EU의 양성평등정책이 어떻게 발전해 왔는지를 살펴보기로 한다.

IV. EU 양성평등정책의 법적 기반

1. EU의 조약법과 양성평등정책

암스테르담 조약을 기준으로 했을 때, 양성평등에 관련된 언급은 조약문 전체에서 다섯 개 조항(2조, 3조, 13조, 137조, 141조)에서 찾아볼 수 있다.

제 2조에서는 ‘남녀평등의 실현은 공동체가 수행해야 할 과업’ 중의 하나임이 명시되어 있으며,¹⁹⁾ 제 3조 2항에서는 ‘공동체가 시행하는 모든 활동에 있어 평등의 구현과 불평등의 제거가 주요 목적이 되어야 함’을 밝힘으로써 EU가 ‘성 주류화’ 전략을 채택하고 있음을 반영하고 있다. 나아가 조약 제 13조에서는 각료이사회가 유럽의회와의 의견교환을 거쳐 집행위원회의 상정안을 통과시키는 방식으로 성차별 철폐

18) Tom Kennedy, *op cit.*

19) 여기에서 조약 이행의 주체를 ‘공동체’로 표기하는 것은 양성평등정책을 포함한 사회정책 일반이 마스트리히트 조약에서의 첫 번째 기동인 유럽공동체의 영역에 해당하는 정책이기 때문이다.

를 위한 적절한 조치를 취할 수 있음을 명기하고 있다. 또한 조약 137조에 의하면 공동체는 노동시장 접근 기회(labor market opportunities)와 직업현장에서의 대우(treatment at workplace)에 있어 남녀평등을 지향하는 EU 회원국의 조치를 지지하고 보완하여야 할 것임을 밝히고 있다.

이상의 네 개의 조항은 암스테르담 조약에 새로이 추가된 내용이며, 마지막으로 조약 141조는 앞서 밝힌 바와 같이 로마조약 119조의 내용이 확대 발전된 것으로써 로마조약 119조에서는 ‘동일 근로에 대한 동등 보수’의 원칙을 수립하였으나, 암스테르담 조약 141조에서는 이를 ‘동일 근로 및 동일 가치의 근로에 대한 동등 보수’의 원칙으로 확대하고 있는 한편, 채용과 직장에서의 대우에 있어 ‘동등 보수의 원칙’을 포함한 ‘동등 기회와 동등 대우의 원칙’을 준수할 것을 회원국들에게 요구하고 있다. 나아가 암스테르담 조약 141조 4항은 ‘직장생활에서의 실질적 평등을 구현하기 위해, 동등 대우의 원칙은 회원국 정부가 과소대표된 성(性)이 직업 활동을 추구하거나 직업생활에서의 불이익을 방지 및 보전하는 것을 보다 용이하게 할 수 있도록 하기 위해 구체적인 이익을 제공하는 조치를 채택 및 유지하는 것을 금지하지 않는다’고 규정함으로써 양성평등 실현과 성차별 철폐를 위해 회원국 정부가 적극적 시정 조치를 시행하는 것을 허용하고 있다.

2. EU의 양성평등정책 관련 법안과 그 외 문건

1) 양성평등정책 관련 법안

양성평등정책의 추진을 위한 입법안으로 EU가 가장 빈번하게 사용하고 있는 것은 ‘지침’이다. EU는 위에서 소개한 조약법의 내용을 근거로 1975년 첫 번째 ‘지침’을 입법한 이래, 2006년까지 총 13개에 달하는 ‘지침’을 통과시켜 양성평등정책을 추진하고 있다. 위에서 설명한 바와 같이 ‘지침’은 EU가 정해진 의사결정과정을 통해 회원국이 달성해야할 목표와 시한을 지정하면, 각 회원국은 적절한 입법 조치를 통해 주어진 시한 내에 목표 달성을 위한 입법 조치를 취해야 하는 의무를 갖게 된다. 만일 회원국이 기한 내에 입법 조치를 취하지 않으면, EU 집행위원회는 유럽사법재판소에 해당 회원국을 제소하는 방식으로 각 회원국에게 ‘지침’을 이행할 것을 강제할

수 있다. 아울러 각 회원국의 시민들은 EU의 ‘지침’에 의거해 제정된 국내법을 근거로 자국의 법원에서 권리를 주장할 수 있게 된다. EU는 ‘지침’ 이외에도 결정(decision), 결의(resolution), 권고(recommendation)의 형태로 행동을 취하기도 하지만, 양성평등정책과 관련한 EU의 입법행위로 가장 중요한 것은 ‘지침’이라고 할 수 있다. 지금까지 EU에 의해 입법된 양성평등 관련 주요 ‘지침’은 다음과 같다.²⁰⁾

- 동등 보수 지침(Equal Pay Directive): 근로에 대한 보수의 모든 형태에 있어 성차별을 해소할 것을 정함(1975).
- 근로조건에 있어서의 동등 대우 지침(Equal Treatment in Working Conditions Directive): 채용, 연수, 근로조건, 승진 및 해고 등에 있어 결혼 여부나 가족 관계 등을 이유로 한 어떠한 직간접적 형태의 성차별도 있어서는 안 됨을 명시함(1976).
- 사회보장에 있어서의 동등 대우 지침(Equal Treatment in Social Security Directive): 질병, 장애, 노령, 직업상 장애, 실업 등의 경우에 대한 사회보장에 있어 남녀가 평등한 대우를 받아야 함을 밝힘(1979).
- 직업별 사회보장제도에 있어서의 동등 대우 지침(Directive on Equal Treatment in Occupational Social Security Schemes): 공적 사회보장제도 이외에 직능별 또는 직장별로 설립한 사회보장제도의 운용에 있어 남녀평등 원칙을 준수하여야 함을 정함(1986). 1996년 이 ‘지침’의 내용을 일부 개정하기 위한 별도의 ‘지침’이 입법화됨.
- 자영업자에 대한 동등대우 지침(Directive on Equal Treatment of the Self-employed): 농업을 포함한 자영업에 종사하는 남성과 여성에 대해서도 동등대우의 원칙을 적용하고 아울러 자영업에 종사하는 여성들에 대해 임신, 출산, 육아 기간 동안 지원을 제공할 것을 밝힘. 1979년 사회보장 지침의 미비점을 보완하고 있음(1986).

20) 양성 평등과 관련된 EU의 ‘지침’ 및 ‘연성 법안’에 대한 내용 소개는 EU의 고용, 사회, 균등 기회 담당 총국(DG: Directorate General)의 양성평등과(Gender Equality Unit)의 홈페이지와 Commission (2005), p. 11의 내용을 종합 정리한 것임.

http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/legislation. (2006년 12월 12일 검색)

- 출산예정 근로자 지침(Pregnant Workers Directive): 임신부와 산모, 그리고 수유 중인 여성 근로자들의 건강과 안전을 위한 최소한의 조치를 취할 것을 요구하고 있으며, 여기에는 최소 14주의 출산 휴가를 허용할 것을 포함하고 있음(1992).
- 육아휴직 지침(Parental Leave Directive): 회원국이 정한 연령에 이르기까지의 아동을 가진 부모들에게 최소 3개월의 육아 휴직을 허용하고, 피부양자가 심각한 질병과 상해를 입었을 때 부양자가 휴가를 낼 수 있도록 허용하고 있음(1996).
- 거증책임부담 지침(Burden of Proof Directive): 피고용인이 직장 내 성차별의 피해자일 경우 거증 책임을 고용주 측과 피해자 측이 공평하게 부담하도록 정함(1997). 1998년에는 별도의 ‘지침’이 마련되어 적용범위가 영국과 아일랜드로 확대됨.
- 비정규 근로자 지침(Atypical Workers Directive): 시간제 근로자의 권리와 근로조건을 개선할 목적으로 하는 지침으로써, 이는 시간제 근로에 종사하고 있는 모든 근로자에 해당하는 것 법안이기에 때문에 양성 평등 자체를 목적으로 하고 있는 것은 아니지만, 절대 다수의 여성이 시간제 근로에 종사하고 있는 관계로 여성 근로자의 권익 향상에 큰 영향을 미침(1997).
- 고용에 있어서의 동등대우 지침(Equal Treatment in Employment Directive): 1976년 동등대우 지침을 대폭 수정한 것으로, 간접적 차별과 성희롱의 의미에 대한 정의를 추가하였으며 동등대우 원칙의 실천을 독려, 분석, 감독, 지원하기 위한 양성평등 관련 기구를 설치할 것을 회원국에 요구함(2002).
- 상품과 용역 접근성 지침(Goods and Services Directive): 일반대중에게 제공되는 상품과 용역에 대한 접근성에 있어 동등대우의 원칙을 적용할 것을 정함으로써, 최초로 고용정책의 범위 바깥에서 동등대우 관련 입법안이 제정되는 계기가 됨(2004).

EU는 이상에서 소개한 것과 같은 지침을 비롯해 1984년 ‘여성을 위한 적극적 시정 조치의 시행 독려를 위한 각료이사회 권고안’과 ‘여성 실업률 저하 대책 수립을

위한 각료이사회 권고안,' 1987년 '여성의 직업연수에 관한 집행위원회의 권고안,' 1990년 각료이사회가 채택한 '직장 내 품위 보호에 관한 결의안,' 1991년 집행위원회의 제안으로 각료이사회가 채택한 '성희롱 방지 대책 수립을 촉구하는 선언문,' 1992년 부양가족이 있는 직장인이 가족부양의무와 직업 활동을 병행할 수 있도록 하는 방안의 마련을 촉구하기 위해 각료이사회가 채택한 '아동보육 관련 권고안,' 1995년 집행위원회의 제안으로 1996년 각료이사회가 채택한 '의사결정에의 균등 참여에 관한 권고안' 등의 연성 법안을 통해 양성평등의 이상을 구현하기 위한 정책 환경을 조성하는데 앞장서고 있다.

이와 같은 권고안 등의 문서는 EU 조약 249조에서 구속력이 없음을 분명히 하고 있기 때문에 엄밀한 의미에서 EU 법에 해당하지 않는다. 그럼에도 불구하고 유럽사법재판소는 때때로 판결의 근거를 이들 문서에서 찾고 있는 경우가 있기 때문에 이들 문서의 법적 지위는 사실 명확하지 않은 형편이며,²¹⁾ 따라서 EU 수준에서의 정책결정과정에서의 의미를 과소평가할 수 없는 노릇이다.

2) 법안 외 EU 공식 문건

EU 집행위원회는 이상과 같은 입법 활동 외에도 양성평등사회의 실현을 앞당기기 위한 전략적 목표와 그 달성을 위한 방법론에 대한 아이디어를 종합적으로 제시하는가 하면, 양성평등정책의 이행 실태에 대한 보고서와 성과에 대한 평가서를 꾸준히 출판하여 양성평등이슈에 관련된 정보를 꾸준히 제공함으로써 양성평등정책의 모멘텀을 지속적으로 유지해 나가고 있다.²²⁾ 그러한 노력 가운데 특히 EU 양성평등정책의 비전과 방법론을 총체적으로 제시함으로써 양성평등정책의 발전을 견인하고 있는 것이 바로 행동계획(Action Programme)과 기본전략(Framework Strategy)이다.

EU 집행위원회는 1981년 '평등기회 실현을 위한 1차 행동계획'(The First Equal Opportunities Action Programme, 1982-1985)을 수립한 것을 포함하여, 2000년도까지 약 5년 단위로 총 4차에 걸친 행동계획을 개발하였으며, 2000년도에는

21) Neil Nugent, *The Government and Politics of the European Union*, 6th Ed. (Durham: Duke University Press, 2006), p. 287.

22) 양성평등정책의 이행 보고와 성과 평가의 예로는 Commission, "Gender Scoreboard 2001: Framework Strategy on Gender Equality, Progress in 2001"과 2000년대 들어 매년 나오고 있는 "Annual Report on Equal Opportunities for Women and Men in the European Union" 참조.

2001년부터 2005년까지를 적용기간으로 하는 ‘양성평등 기본전략’(Towards a Community Framework Strategy on Gender Equality)을 제안하여,²³⁾ EU 수준 및 회원국 수준에서의 양성평등정책의 심화 발전을 도모하고 있기도 하다.

집행위원회는 제 1차 행동계획에서 직업별 사회보장제도에 있어서의 동등 대우, 자영업과 농업에 종사하는 여성들의 고용문제, 육아 휴직, 출산예정 근로자의 권리 등에 관련된 입법안을 제안하고 있으며, 아울러 여성 네트워크의 구축을 촉구하고 있기도 하다. 그러나 제 1차 행동계획의 기간은 이른바 ‘유럽경화증’의 절정기에 달해 있던 상태인 관계로 중요한 입법안이 통과되기가 지극히 어려운 정책 환경에 처해 있어, 이 기간 동안에는 위에서 소개한 ‘연성 법안’ 중 적극적 시정조치와 여성 실업률에 관한 두 개의 권고안만이 1984년 채택되었을 따름이다.²⁴⁾ 그러나 1차 행동계획의 기간 동안은 아니었지만, 1986년도에 채택된 직업별 사회보장제도와 자영업 종사자에 대한 ‘지침’은 전적으로 1차 행동계획에 포함된 제안을 반영하고 있다.

제 2차 행동계획(1986-1990)은 1차에 비해 새로운 입법안을 제안한 것은 없지만, 법적 불평등은 물론이요 실질적 불평등까지 시정하기 위해서는 양성평등을 구현하기 위한 전략이 법적 조치에만 머물러서는 안 될 것임을 지적하면서, 성차별적 태도와 규범을 변화시키는데 역점이 두어져야 함을 주장하고 있다. 이를 위한 구체적 방안으로 2차 행동계획에서는 기업에서의 적극적 시정조치 도입, 방송과 교육 분야에서의 균등 기회 보장, 직장 내 성희롱과 여성에 대한 폭력 방지 대책 수립, 이주 여성의 특수 욕구 충족 대책 마련 등을 촉구하고 있다. 2차 행동계획의 이러한 내용들은 비록 당시에 양성평등정책의 틀 속에서 ‘지침’의 형태로 입법화되진 않았지만, 사회정책 일반을 다루고 있는 EU 문건인 1988년 사회헌장(Social Charter)과 1989년 사회정책 행동계획(Social Action Programme)에 대거 반영됨으로써 양성평등정책이 EU 사회정책의 핵심 분야로 자리 잡게 되는 계기가 된다.²⁵⁾

3차(1991-1995)와 4차 행동계획(1996-2000)에서 특히 주목할 점은 EU의 양성평등정책의 전략으로 ‘성 주류화’에 대한 논의가 본격적으로 시작된다는 점이다. ‘성

23) ‘양성평등 기본전략’의 적용기간은 이후 2006년까지로 연장되었다. Commission (2005), p. 12; <http://www.bmsg.gv.at/cms/siteEN/liste.html?channel=CH0525>. (2006년 12월 12일 검색)

24) Robert R. Geyer, *op cit.*, p. 115.

25) *Ibid.*, 116-117.

주류화'란 공공기관이 수행하는 모든 정책 분야에 있어 각 정책이 사회적 집단으로서의 남성과 여성에게 각각 어떠한 영향을 미치는지를 고려하는 가운데 정책의 수립과 집행 및 평가가 이루어지도록 하는 것을 일컫는다. 이는 곧 양성 평등의 관점을 정책 수행 과정에 적극적으로 도입하는 전략으로써 '성 주류화'는 궁극적으로는 양성 평등의 구현을 위한 하나의 방법론을 구성한다. 집행위원회의 3차 행동계획은 양성 평등 실현을 위한 구체적 정책(substantial policy)의 개발이라는 측면에서 보면 과거의 제안을 반복하고 있는데 그치고 있어 별다른 진전을 보이고 있지 못한 것으로 간주될 수도 있다. 그러나 이 행동계획에서는 양성평등정책은 별도의 정책 분야로 따로 존재하는 것이 아니며, 양성평등의 시각이 모든 분야에 있어서 EU 정책 수립 및 집행 과정에 반영되어야 함을 촉구함으로써 모든 분야의 정책이 양성평등 실현을 위한 도구로 활용되어야 함을 천명하고 있다. 이와 함께 3차 행동계획은 여성들의 정치 및 경제 활동 참여를 증대시킴으로써 양성평등을 위한 저변을 확대할 것을 강력히 촉구하고 있기도 하다. 3차 행동계획의 기간 동안에는 '출산예정 근로자 지침'이 입법화되었으며, 앞서 소개한 여러 개의 연성 법안이 채택되기도 하였다. 아울러 3차 행동계획에서는 여성 네트워크의 구축이 강조되어 집행위원회는 '의사결정 지위의 여성 네트워크'(Women in Decision-Making Network), '여성을 위한 새로운 기회'(NOW: New Opportunities for Women), 유럽여성로비(EWL: European Women's Lobby)²⁶⁾ 등의 조직과 운동을 선도하거나 지원하고 있기도 하다.

4차 행동계획에서는 '남녀간 동등 기회의 원칙을 공동체의 모든 정책과 행동에 통합시킬 것'을 천명함으로써²⁷⁾ '성 주류화'가 양성평등 실현을 위한 EU의 전략임을 공식화하고 있다. 이 행동계획에서는 '성 주류화'의 전략의 성공적 추진을 위해 여섯 가지의 방안을 제시한다. 첫째, 균등기회의 시각을 모든 정책 및 행동에 통합시킬 것, 둘째, 균등기회를 지지하는 집단을 동원할 것, 셋째, 전환 경제(changing economy)에서 균등기회 시각을 고양할 것, 넷째, 가족부양의무와 직장생활을 병행

26) 특히 유럽여성로비(EWL)는 집행위원회로부터 직접 재정지원을 받고 있는데, 그 액수가 EWL의 전체 경비에서 85%에 달한다고 한다. *Ibid.*, p. 124; Sylvia Walby, "The European Union and Gender Equality: Emergent Varieties of Gender Regime," *Social Politics*, Vol. 11, No. 1 (2004), p. 15 참조.

27) Commission, "Incorporating Equal Opportunities for Women and Men into All Community Policies and Activities," COM(96)67 final, 1996.

할 수 있는 방안을 모색할 것, 다섯째, 의사결정 권한을 가진 지위에 남성과 여성이 균형적으로 포함되도록 할 것, 여섯째, 개인들이 자신의 균등기회 권리를 적극 행사할 수 있도록 할 것 등이다. 4차 행동계획에서는 이러한 방안을 실현시키기 위한 방법으로 이른바 ‘모범사례’(good practice)의 발굴, 지속적인 정책 평가, 새로운 정보와 정책 수행 전략의 확산 등을 강조함으로써,²⁸⁾ 후일 리스본 정상회담에서 사회정책의 수행도구로 채택되는 공개형 조정 방식(OMC: Open Method of Coordination)의 도입을 예고하고 있는 것으로 보이기도 한다.²⁹⁾ 한편 4차 행동계획의 기간 동안에는 육아휴직 지침과 거증책임부담 지침 등 중요한 입법안이 채택되어 양성평등정책에 있어 많은 진척을 이루게 된다.

4차 행동계획 기간의 종료와 함께 집행위원회는 양성평등 기본전략 (2001-2005)을 제시하여,³⁰⁾ 양성평등의 실현을 위해 성 주류화의 전략을 더욱 심도 있게 추진하는 한편 이와 함께 여성의 지위를 향상시키기 위한 구체적 조치(specific actions)³¹⁾ 또한 병행시켜 나가는 ‘포괄적’(comprehensive) 전략을 구사할 것임을 밝히고 있다. 이 문서에서 집행위원회는 다섯 개의 우선개입대상 분야를 선정해 각 분야별로 2-3개의 세부목표와 그 실현을 위한 행동 방침을 제시하고 있다. 양성평등 실현을 위한 우선개입대상 분야로는 ① 경제 활동에 있어서의 양성 평등(gender equality in economic life),³²⁾ ② 의사결정 지위로의 진출에 있어서의 양성 평등(equal participation and representation),³³⁾ ③ 사회적 권리의 향유에 있어서의 양성평등(equal access

28) 성 주류화의 모범 사례를 소개함으로써 성 주류화에 대한 정보의 확산과 성 주류화 전략의 추진 동력을 확보하고자 하는 노력의 예로는 Commission, “Gender Equality in the European Union: Examples of Good Practices (1996-2000),” 2000a 참조.

29) 개방형 조정 방식(OMC)의 구체적 내용에 대해서는 Kenneth A. Armstrong, “The ‘Europeanisation’ of Social Exclusion: British Adaptation to EU Co-ordination,” *British Journal of Politics and International Relations*, Vol. 8 (2006), p. 80 참조.

30) Commission, “Towards a Community Framework Strategy on Gender Equality (2001-2005),” COM(2000) 335 final.

31) ‘구체적 조치’란 적극적 시정조치와 동등대우 범주에 해당하는 정책 도구의 사용을 통한 개입을 의미한다.

32) 여기에서는 주로 고용 관련 정책을 겨냥하여 여성의 취업률 제고, 직업의 성별 분리 현상 해소, 직장생활과 가족부양 책임의 조화 방안 모색(예컨대 양질의 아동보육 서비스의 제공 등)이 필요함을 강조하는 가운데, 여성의 노동시장 참여 가능성을 확대하기 위한 제반 조치의 이행, EU의 구조기금(structural funds) 집행에 있어서의 성 주류화 가속화, 여성의 경제적 지위에 영향을 미치는 재정정책, 금융정책, 경제정책, 교육정책, 교통정책, 과학기술정책, 사회정책 등의 성 주류화 전략 개발을 세부 목표로 하는 행동 방침을 밝히고 있다

and full enjoyment of social rights for women and men),³⁴⁾ ④ 시민 생활에 있어서의 양성평등(gender equality in civil life),³⁵⁾ ⑤ 고착화된 성역할과 성차별적 고정관념의 타파(change of gender roles and stereotypes)가³⁶⁾ 그것이다. 이러한 목표의 수행을 위해 집행위원회는 회원국의 양성평등 관련 정부 기관과의 협조 체제 구축, 집행위원회의 역할 강화, EU 기구간의 협력 제고, NGO와 사회적 파트너, 국제기구와의 파트너십 강화, 지표와 목표(indicators and benchmarks)의 개발, 정보의 수집과 보고 및 평가 시스템의 확립을 추구할 것임을 밝히고 있다.

3. 유럽사법재판소와 EU 양성평등정책

앞서 언급한 바와 같이 유럽사법재판소는 EU 양성평등정책의 발전에 상당한 기여를 해 오고 있는 것으로 평가되고 있다. 유럽사법재판소가 EU 양성평등정책의 발전에 기여할 수 있게 된 것은 무엇보다도 EU법이 갖고 있는 직접효력성(direct effect)과 국내법에 대한 EU법의 우월성(supremacy of community laws) 때문이다. 직접효력성이란 EU법이 EU 시민들 개인에게 직접 권리를 부여하고 의무를 부과할 수 있음을 천명한 원칙을 의미한다.³⁷⁾ 반 겐트 엔 루스(Van Gend en Loos) 사건에 대한 1963년 판결에서 유럽사법재판소가 원칙을 제시한 이래, 최근에 이르러서는

33) 여기에서는 4차 행동계획에서 의사결정 지위 진출에 있어서의 양성 평등을 추진한 결과 상당한 성과는 있었으나 아직은 여성의 진출이 현저히 저조한 실정임을 지적하면서, 정계, 기업, 사회단체 고위직의 차별적 성별 분포를 시정하기 위한 제반조치를 수행할 것과 EU 집행위원회 고위급 직책의 여성 비중 확대를 추진할 것임을 밝히고 있다.

34) 여기에서는 기존의 복지국가 시스템이 기본적으로 '남성부양자'(male breadwinner) 모델에 기반하고 있어 사회보장정책이 빈곤의 여성화(feminization of poverty)를 초래하고 있음을 환기시키면서, 사회보장, 육아휴직, 모성보호, 근로시간 등의 쟁점과 관련해 EU 수준에서 이미 입법화된 사회적 권리에 대한 정보를 전파하고 접근기회를 확대시킬 것을 촉구하고 있다.

35) 여기에서는 인권과 자유의 향유가 누구에게나 차별 없이 적용되어야 하는 권리를 상기시키면서, 동등대우 관련 법안이 보다 효과적으로 실행될 수 있는 방안을 모색할 것과, 필요할 경우 새로운 입법안을 수립할 것임을 밝히고 있으며, 차별 받고 있는 여성의 인권을 보호하기 위한 제반 조치의 수립과 여성에 대한 폭력과 성 착취를 목적으로 하는 인신매매의 근절 방안의 마련을 세부 목표로 설정하고 있다.

36) 여기에서는 양성평등의 실현을 위해서는 성역할에 대한 고정관념과 편견을 제거하는 것이 급선무임을 밝히면서, 표현의 자유를 침해하지 않는 방식을 통해 언론매체와 문화산업이 앞장서서 양성평등에 대한 인식을 전파할 것을 촉구하는 한편, 성차별적 고정관념의 타파를 위해 동원할 수 있는 EU의 정책 도구를 적극 활용할 것임을 밝히고 있다.

37) 이 원칙은 직접적용성(direct applicability)으로 불리기도 한다.

조약법의 많은 조항과 거의 모든 입법안이 직접효력성을 발휘하는 것으로 인정하는 법관행이 확립되고 있다. EU법의 우월성이란 헌법을 포함한 회원국의 국내법과 EU법이 서로 모순되는 경우가 발생했을 때 국내법에 대하여 EU법의 효력이 우위를 차지한다는 원칙으로, 1964년 코스타 대(對) 에넬(Costa v. ENEL) 판결에서 최초로 언급이 된다. 이 원칙에 따르면, EU법과 국내법의 충돌 시 국내법을 EU법과 일관성 있게 개정하는 절차를 밟을 것이 요구된다.³⁸⁾ 여기에서 특기할 만한 사실은 EU 법체계의 독립성을 가능하게 하는 이 두 원칙은 EU 설립조약 어디에서도 언급되고 있는 바가 없다는 사실이다. 이 두 원칙은 오랜 기간에 걸쳐 유럽사법재판소가 적극적인 EU법 적용의 당위성을 꾸준히 주장함과 아울러 회원국의 법원들이 유럽사법재판소의 논리를 기꺼이 수용하고 이를 실천함으로써 오늘날의 지위를 획득하게 된 것이다.

유럽사법재판소가 사법적 판단을 내리는 경우는 크게 세 가지로 구분할 수 있다. 분쟁의 발생 시 유럽사법재판소에 제소된 분쟁 당사자의 EU법 위반 여부를 가리는 경우(infringement proceedings), EU 기구에 의해 입법된 정책이 기존의 EU 법체계에 저촉이 되는지의 여부를 판단하는 일종의 위헌 심사와 같은 기능을 수행하는 경우(annulment proceedings), 회원국 사법부가 국내 법원에 계류된 사안에 대한 판결을 내리기 전 그 사안에 관련되는 회원국의 법 적용이 EU법과의 양립 가능성에 대해 문의를 해오는 경우(preliminary rulings)이다. 유럽사법재판소는 이 세 가지 종류의 경우에 있어서의 법적 판단 중에서도 특히 세 번째의 예비심판의 형식을 통해 EU의 양성평등정책의 발전에 기여해 오고 있다.

유럽사법재판소는 1971년 양성평등정책에 관련한 첫 판결을 내린 이래 2006년 10월 현재까지 총 185차례의 판결을 내리고 있다. 물론 유럽사법재판소의 판결이 항상 여성주의적 아젠다에 부합하는 방향으로 내려진 것은 아니지만, 유럽사법재판소는 수차례의 기념비적 판결을 통해 EU 양성평등정책 발전의 중요한 제도적 기반을 지속적으로 창출해 내고 있다.³⁹⁾ EU 양성평등정책의 발전과정을 논함에 있어 빼놓을 수 없는 것이 바로 테프렌느 사건이다.

38) Tom Kennedy, *op cit.*, p. 138.

39) Catherine Hoskyns, *Integrating Gender: Women, Law and Politics in the European Union* (London: Verso, 1996), p. 159.

데프렌느 사건이란 벨기에 국영항공사 사베나(Sabena)의 여승무원이었던 가브리엘르 데프렌느(Gabrielle Defrenne)가 동일 업무를 수행하는 남성과 여성에 대한 차별적 임금 지급으로 인해 보수에 있어 부당한 손해를 입었다는 점과 함께, 동일 업무를 수행하는 남성 승무원은 정년이 55세인 반면 여성은 정년이 40세로 정해져 있어 퇴직금과 연금에서도 불이익을 받게 되었다는 점을 들어 회사를 상대로 벨기에 법원에 소송을 제기함으로써 시작된 재판이다.⁴⁰⁾ 모두 세 개의 별개 사안에 대한 재판으로 진행된 데프렌느 사건에 있어 가장 중요한 의미를 지닌 판결은 1976년에 내려진 두 번째 판결(*Defrenne II*)이다.⁴¹⁾ 벨기에 법원으로부터 예비심판을 요청받은 유럽사법재판소는 이 판결에서 동일 근로, 동등 보수의 원칙을 정한 로마조약 119조(암스테르담 조약 141조)의 원래 취지는 시장에서의 국가간 경쟁 왜곡 방지였지만,⁴²⁾ 아울러 사회적 형평성의 실현이라는 목적도 아울러 내포하고 있는 것으로 파악하여, 이 조항이 회원국 국내 법원에 의한 이행이 가능한 권리를 회원국의 국민들에게 직접 부여하는 ‘직접효력’을 가진 조항인 것으로 해석하고 있다. 결국 유럽사법재판소의 이 판결은, 국가 간 자유무역을 가능하게 하기 위해 국가를 당사자로 하여 체결된 로마조약이 회원국 여성들 개인의 권익을 보장하는 기제로 활용되는 계기를 마련해 줌으로써, 이후 EU의 양성평등 관련 법안의 제정과 함께 회원국 국민들이 특히 근로현장에서의 성 차별적 대우에 대한 소송을 제기할 수 있는 제도적 기반이 된다.

아울러 유럽사법재판소는 1990년 데커 사건(*Dekker case*)과 1994년의 웹 사건(*Webb case*)에서는 임신을 이유로 해고되거나 또는 채용이 거부된 출산예정 근로자의 권익을 보호하는 판결을 내린 이래, 이후 계속되는 판결을 통해 출산 휴가를 이유로 승진 기회와 임금 등에 있어 불이익을 당해서는 안 되며, 고용주는 출산예정 근로자의 건강에 위해가 가지 않는 근로조건을 조성해야 하는 의무가 있다는 판단 등을 내림으로써, ‘출산예정 근로자 지침’과 ‘육아 휴직 지침’에 내포된 여성근로자들

40) 데프렌느 사건의 경과와 의미에 대한 자세한 소개는 Robert R. Geyer, op cit., pp. 108-111 참조.

41) 데프렌느 사건으로 뭉뚱그려지고 있는 세 가지 사안에 대한 판결은 각각 1971년, 1976년, 1978년에 따로 내려진 바 있다.

42) 이 조항이 로마조약에 포함된 이유는 여성 근로자에 대해 남성 근로자와 같은 수준의 임금을 지급하고 있던 프랑스 등의 회원국의 산업경쟁력을 보호하기 위한 것이었다고 한다. *Ibid.*, p. 106; Rachel A. Cichowski, “Women's Rights, the European Court, and Supranational Constitutionalism,” *Law and Society Review*, Vol. 38, No. 3 (2004), p. 493 참조.

의 권리를 신장시키는데 결정적 역할을 하고 있다. 이외에도 성차별 유무의 거증(舉證) 책임이 소송을 제기한 근로자가 아닌 피고인 고용주에게 있다는 결정을 내린 1988년 단포스(Danfoss) 판결이나, 전일제 근로자(주로 남성)와 파트타임 근로자(주로 여성)에게 동일한 수준의 권리가 부여되어야 함을 밝힌 1984년의 빌카(Bilka) 판결 등도 유럽사법재판소가 여성 근로자의 권익 향상에 많은 공헌을 한 예라고 할 수 있다.

위에서 소개한 판결이 주로 남성과 여성에 대한 동등 대우의 확보에 기여하는 판례라고 한다면, ‘법 앞의 평등’과 ‘실질적 평등’이 반드시 일치하지 않는 것이 현실인 관계로 EU는 적극적 시정조치의 이행을 통한 불평등의 해소를 추구할 수 있는 법적 근거를 1976년의 ‘근로조건에 있어서의 동등 대우 지침’과 1979년의 ‘사회보장에 있어서의 동등 대우 지침,’ 그리고 암스테르담 조약 제 3조 2항과 제 141조 4항에서 마련하고 있으며, 유럽사법재판소는 이에 근거하여 적극적 시정조치의 이행을 촉진시키는 판결을 내리고 있다.

그 예로는 우선 이에 1997년의 마샬 판례(Marschall case)를 들 수 있다. 이 사건은 승진에서 탈락한 남성이, 승진 대상자로 남성과 여성이 경합할 경우 같은 수준의 자격요건을 갖추었을 때는 여성에게 우선적으로 승진의 기회를 주도록 규정되어 있는 독일 지방 조례에 이의를 제기한 사건이다. 이 사건에 대한 판결에서 유럽사법재판소는 여성의 전통적 사회적 역할인 가족 부양 의무의 수행에 대한 기대로 인해 발생하는 여성의 능력과 역할에 대한 편견과 고정관념의 결과로 동등한 자격요건을 갖추었을 때 남성이 승진되는 확률이 높아 왔음을 지적하면서, 여성을 승진시킨 독일 지방정부의 처분을 EU 법에 비추어 합당한 것이라고 판결함으로써 적극적 시정조치를 이행하는 회원국 지방정부의 손을 들어주고 있다.⁴³⁾ 이 외에도 적극적 시정조치를 지지하는 유럽사법재판소의 판례로는 칼랑케(Kalanke) 판결(1995), 바텍(Badeck) 판결(1999), 그리고 아브라함슨(Abrahamsson) 판결(2000)이 있다.⁴⁴⁾

43) Walter Van Gerven, *op cit.*, p. 180.

44) *Ibid.*, pp. 179-181.

V. 결 론

EU는 지난 반세기에 걸친 법적, 제도적 발전을 통해 양성평등의 실현을 위한 정책적 기반의 구축에 있어 국제사회의 선도적 위치를 점하고 있다. 초창기 EU 설립 조약에서의 양성평등 정책은 주로 고용상의 성차별 문제 자체보다는 시장에서의 경쟁 왜곡 현상을 방지하는 것이 주된 취지였다. 그러나 시장 자유화의 방편으로 도입된 남녀 간 ‘동등 대우’의 원칙은 이후 EU 설립조약에 근거를 두고 만들어진 2차 입법안인 일련의 ‘지침’(directive)의 마련을 통해 근로자로서의 여성의 권익을 보호하기 위한 실질적 도구로 활용되게 되며, 양성평등의 실현을 위한 노력이 점차 적극적 시정조치 및 성 주류화 전략의 도입으로 확대되는 양상을 보인다. 초창기부터 지금까지 EU 양성평등정책이 주로 고용의 문제를 다루고 있는 것은 EU가 경제협력을 위한 공동체로 출발했기 때문일 것이다. 하지만 시간이 흐르면서 양성평등정책의 범위는 사회보장, 모성보호 및 육아, 비정규직, 고용평등, 상품과 용역에 대한 접근성 관련 내용으로 확대되어 왔다. 이러한 EU의 양성평등정책의 변화는 무엇보다도 집행위원회의 행동계획과 기본전략에 가장 구체적으로 반영되고 있다. 제 1차 행동계획은 여성의 경제적 지위 향상과 관련된 쟁점에 초점을 맞추고 있지만, 제 2차 행동계획은 성차별적 태도와 규범의 해소, 방송과 교육 분야에서의 균등 기회 보장, 여성에 대한 폭력방지 등 새로운 내용이 추가되었으며, 제 3차 및 제 4차 행동계획의 단계에서는 성 주류화 전략을 도입하여 의사결정과정에서의 여성지위 향상과 가정과 직장생활 양립지원 정책 등을 포함시키게 되었고, 2001년 새로운 틀로 탄생한 양성평등 기본전략은 여성의 삶 전반을 포괄하는 정책으로 확대되고 있다. 이와 같이 EU의 양성평등정책은 그 이슈와 대상 측면에서 지속적으로 확대되는 추세를 보이고 있는 것이다.

이와 같이 EU 수준에서 양성평등정책이 성공적으로 추진되고 있는 것은, EU 설립 조약에서 제공하고 있는 법적 근거를 기반으로, 정책 입안을 담당하고 있는 EU 집행위원회와 양성평등정책과 관련된 이해 당사자인 여성 단체 및 여성 관료들의 적극적 입법 활동이 있었기에 가능한 것이었으며, EU법의 적극적 해석에 근거한 판결과 심사를 통해 EU 양성평등정책이 실제 효력을 발휘하는 것을 가능하게 하고 있는 유

립사법재판소의 역할에 힘입은 바가 매우 큰 것으로 나타나고 있다.

참고문헌

- 김대순. “유럽공동체인가 유럽연합인가?: 파리에서 암스테르담까지.” 『유럽연구』. 10호 (1999), pp. 229-235.
- 최진우. “유럽의회와 유럽통합: 유럽연합의 민주성과 정통성.” 『국제정치논총』. 39권. 2호 (1999), pp. 131-147.
- Armstrong, Kenneth A. “The ‘Europeanisation’ of Social Exclusion: British Adaptation to EU Co-ordination.” *British Journal of Politics and International Relations*. Vol. 8. No. 1 (2006), pp. 79-100.
- Carson, Marcus. *From Common Market to Social Europe?: Paradigm Shift and Institutional Change in European Union Policy on Food, Abestos and Chemicals, and Gender Equality*. Ph. D Dissertation. Department of Sociology. Stockholm University, 2004.
- Cichowski, Rachel A. “Women's Rights, the European Court, and Supranational Constitutionalism.” *Law and Society Review*. Vol. 38. No. 3 (2004), pp. 489-512.
- Commission. “Incorporating Equal Opportunities for Women and Men into All Community Policies and Activities.” COM(96)67 final (1996).
- Commission. “Gender Equality in the European Union: Examples of Good Practices (1996-2000).” (2000a).
- Commission. “Towards a Community Framework Strategy on Gender Equality (2001-2005).” COM(2000) 335 final (2000b).
- Commission. “Gender Scoreboard 2001: Framework Strategy on Gender Equality, Progress in 2001” (2001).
- Commission. “Equality between Women and Men in the European Union.” (2005).
- Falkner, Gerda. *EU Social Policy in the 1990s: Towards a Corporatist Policy Community*. London: Routledge, 1998.
- Geyer, Robert R. *Exploring European Social Policy*. Cambridge: Polity Press, 2000.
- Hoskyns, Catherine. *Integrating Gender: Women, Law and Politics in the European Union*. London: Verso, 1996.
- Kennedy, Tom. “The European Court of Justice.” John Peterson and Michael Shackleton (ed.). *The Institutions of the European Union*, 2nd ed. Oxford: Oxford University

Press, 2006.

- Lombardo, Emanuela. "Integrating or Setting the Agenda? Gender Mainstreaming in the European Constitution-Making Process." *Social Politics: International Studies in Gender, State, and Society*. Vol. 12. No. 3 (2005), pp. 412-432.
- Nugent, Neil. *The Government and Politics of the European Union*, 6th ed. Durham: Duke University Press, 2006.
- Pollack, Mark A. and Emilie Hafner-Burton. "Mainstreaming Gender in the European Union." *Journal of European Public Policy*. Vol. 7. No. 3 (2000), pp. 432-56.
- Rees, Teresa. *Mainstreaming Equality in the European Union: Education, Training and Labour Market Policies*. London: Routledge, 1998.
- Stratigaki, Maria. "Gender Mainstreaming vs. Positive Action: An Ongoing Conflict in EU Gender Equality Policy." *European Journal of Women's Studies*. Vol. 12. No. 2 (2005), pp. 165-186.
- Van Gerven, Walter. *The European Union: A Polity of States and Peoples*. Stanford: Stanford University Press, 2005.
- Walby, Sylvia. "The European Union and Gender Equality: Emergent Varieties of Gender Regime." *Social Politics*. Vol. 11. No. 1 (2004), pp. 4-29.
- Woodward, Alison. "European Gender Mainstreaming: Promises and Pitfalls of Transformative Policy." *Review of Policy Research*. Vol. 20. No. 1 (2003), pp. 65-88.

Abstract

Institutional Development of EU Gender Equality Policy

Yeong-Ran Park*

Jinwoo Choi**

EU's gender equality policy not only boasts the most progressive features among international entities that encompass international organizations and nation states, it also represents the most successful case of policy development in the area of social policy in the EU. Drawing on the substantial progress the EU has made in the area of gender equality, this paper examines the institutional environment and legal mechanism of EU on the basis of which gender equality policy could develop in such an impressive pace. It finds that the success of EU in the field of gender policy can be attributed to a large extent to the commitment to the cause on the part of gender advocates, "femocrats" of EU, and other political leaders that feeds into the increasingly favorable institutional environment, and to the determination of the European Court of Justice to play an active role in interpreting and clarifying the letters of EU law in an expansive manner.

■ 논문접수일자: 2007년 1월 7일, 논문심사일자: 2007년 3월 30일, 게재확정일자: 2007년 4월 15일

* Assistant Professor, College of Social Welfare, Kangnam University

** Associate Professor, Department of Political Science, Hanyang University