

# 한국 여성과학기술인 지원정책의 성과와 한계\*

이은경\*\*

## 〈국문초록〉

한국의 여성과학기술인 지원정책은 아시아 어떤 나라보다 일찍 제도화되었고 10여년에 걸쳐 확장하면서 시행되고 있다. 2000년대를 통해 채용 목표제와 같은 차별 해소를 위한 적극적 조치 도입, 여성과학기술인들의 조직화, 보육, 취업 등 정책 범주의 확대 등 제도면에서 일정한 성과를 거두었다. 그렇다면 내용면에서 현재의 여성과학기술인 지원정책은 과학기술에서 양성평등 실현이라는 목표 실현에 얼마나 부합할까?

이 질문에 답하기 위해 이 연구에서는 여성과학기술인 지원정책의 형성, 내용, 추진 결과를 성 주류화, 일-가정 양립, 젠더 거버넌스 구축의 측면에서 살펴보았다. 여성과학기술인 지원정책이 형성되는 과정에서 관련 법제정과 기본계획 수립 등 제도화에 성공했고, 여성과학기술인의 출산, 보육에 대한 지원 요구를 일부 관철했으며, 그 과정에서 다양한 여성과학기술인 주체들이 참여하여 자신들의 요구사항을 정책에 반영했다. 그럼에도 불구하고 이 세 측면에서 보았을 때 여성과학기술인 지원정책은 많은 한계를 가지고 있음을 보였다. 이는 여성과학기술인 지원정책이 앞으로 나아가야 할 바에 대한 시사점을 줄 것이다.

**주제어:** 여성과학기술인 지원정책, 제도화, 성 주류화, 일-가정 양립, 젠더 거버넌스와 과학기술

\* 이 논문은 2009년도 전북대학교 해외연구교수 연구비 지원에 의하여 연구되었습니다.

\*\* 전북대학교 과학학과 교수 및 과학문화연구소 연구위원

『젠더와문화』 제5권 2호(2012) pp. 7-35

© 2012 계명대학교 여성학연구소

## 1. 들어가는 말

1990년대를 통해 여성정책은 이전의 부녀복지 중심에서 벗어나 성평등을 목표로 성 주류화를 제도화하기 시작했다. <여성발전기본법(1995)>이 제정되었고 성평등을 위한 최초의 적극적 조치로서 여성공무원 채용목표제가 도입(1996-2002)되었고 여성정책 전담부서가 설치되었다. 여성정책 기본계획은 제1차, 제2차, 제3차 계획으로 전개되면서 여성 대상의 정책 발굴 뿐 아니라 성평등 관점을 모든 정책에 통합하려는 시도를 계속해 왔다. 그 과정에는 성 주류화, 돌봄, 일-가정 양립, 젠더 거버넌스와 같은 새로운 의제를 개발하고 이를 현실 정책에서 풀어내려는 시도가 있었고 일정한 성과와 한계가 있었다(이재경·김경희, 2012)

이러한 흐름은 다른 분야에서 여성주의 관점이 확산되고 제도화되는 데 영향을 주었다. 여성정책 성장과 비슷한 시기에 과학기술에서도 여성, 젠더 관련 논의가 급성장했다. 이는 크게 두 가지 방향으로 진행되었다. 그 하나는 기존 과학기술의 남성중심주의적 특성을 비판하고 젠더의 시각에서 새롭게 바라보는 학술 논의의 소개 및 연구였다. 예를 들어 과학기술과 가사노동의 문제(코완, 1997), 과학과 젠더에 대한 인식론 논의(켈러, 1996), 그리고 여성의 관점으로 재해석한 과학사(버트하임, 1997)가 번역 소개되었다. 이는 1990년대 후반 당시 ‘거품’이라고 표현될 정도로 갑작스럽고 큰 규모였다(서소영, 1999).

이러한 관심은 국내 연구자들이 젠더 관점에서 과학기술의 문제를 다루는 연구로 이어졌다. 예를 들어 과학기술, 특히 생명공학과 젠더 개념의 관계(조주현, 1998; 하정옥, 2000), 생명공학, 그 중에서도 재생산 기술과 여성의 문제(조주현, 2006; 하정옥, 2009), 과학교육과 여성의 문제(최경희, 2003) 등이 있다. 『남성의 과학을 넘어서』는 국내 연구자들이 과학, 공학, 의료에서 페미니즘의 문제와 과학자들이 과학기술 현장에서 부딪치는 문제를 함께 다룸으로써 문제의식을 현실과 접목하려는 시도를 보였다

(홍성욱·오조영란, 1999). 비록 연구자 집단의 규모는 작았지만 이러한 논의들은 1990년대 후반 이후 과학기술에서 여성 차별의 문제를 당당하게 제기할 수 있는 배경 중 하나로 작용했다.

다른 하나는 과학기술 현장의 성차별 문제를 제기하고 이에 대한 사회적, 제도적 해결을 촉구하는 여성 과학자들의 주장이었다. 이들은 주로 교육과 연구 현장에서 얻은 경험과 통계 분석을 토대로 과학기술에서 여성의 교육, 취업과 재취업, 연구 참여 촉진을 위한 방안을 제시했다(김명자 외, 1995; 모혜정 외, 1995; 김정자 외, 1998). 그 방안들은 여성 친화적인 과학기술 교육 지원에서부터 여성 할당제와 의사결정 과정참여에 이르기까지 다양했다.

이러한 사회 배경 속에서 2000년 이후 여성과학기술인 지원정책이 추진되었다. <여성과학기술인 육성 및 지원을 위한 법률(2002)>을 제정했고 그에 따라 2004년부터 5년마다 여성과학기술인 육성·지원 기본계획(이하 기본계획)을 수립, 시행하고 있다. 여성과학기술인 정책은 지난 10년간 여성의 과학기술 분야의 진입장벽과 '유리천장'을 극복할 수 있도록 지원하는 여러 시책들을 추진했다. 주요 사업으로는 여성친화적인 과학기술 교육 확대와 인식 제고, 채용목표제, 여성과학기술인 실태조사, 여성과학기술인 지원 센터 설립, 일·가정 양립지원 등이 있다. 지금까지 여성과학기술인 지원정책에 대한 논의는 주로 사업 추진 성과, 개선 방향을 중심으로 이루어졌다(김태홍 외, 2005; 강민아 외, 2008; 변순천 외, 2009; 이혜숙 외, 2011).

이 글은 2000년대 여성정책과 과학기술정책의 패러다임이 교차하는 지점에서 여성과학기술인들과 관료들의 협상과 협력의 산물로서 여성과학기술인 지원정책의 형성과 추진을 파악한다. 여성과학기술인들은 1990년대 중반 이래 정책환경 변화 속에서 정책입안자와의 네트워크를 통해 자신들의 문제를 정책의제로 만들었다. 과학기술 관료들은 여성과학기술인들만을 대상으로 하는 정책을 수용함으로써 2000년대 정부정책 전반에 성 주

류화가 확대되는 경향에 대응했다. 그 결과 능력주의 전통이 강한 과학기술 분야에서 성평등을 지향하는 정책이 제도화될 수 있었지만, 동시에 과학기술에서 성평등의 문제가 과학기술인력 양성과 활용의 범주로 제한되었음을 보일 것이다. 이를 위해 먼저 여성과학기술인 지원정책의 경과를 간략하게 정리하고, 성 주류화의 제도화, 일-가장 양립의제, 그리고 젠더 거버넌스 측면에서 정책 전반을 살펴볼 것이다.

## 2. 여성과학기술인 지원정책의 경과

여성과학기술인 지원정책 형성에서 가장 중요한 전환점은 과학기술부가 2001년 5월에 국공립 과학기술 연구기관에 여성과학기술인 채용목표제를 도입하기로 결정한 것이다. 이를 단순히 이미 실시 중이던 여성공무원 채용목표제의 과학기술 버전 또는 과학기술 연구기관으로 확대적용으로만 볼 수는 없다. 공무원 조직이 아닌 국공립 과학기술 연구기관에 여성과학기술인 채용목표제를 실시하기 위해서는 별도의 법적 근거가 필요했기 때문이다. 당시 논의 중이던 <과학기술기본법(안)>에는 여성과학기술인력의 양성과 활용을 위해 정부가 필요한 시책을 세운다고만 되어 있었다.<sup>1)</sup> 여성과학기술인 채용목표제 도입의 법적 근거 마련이 2002년 12월에 <여성과학기술인 육성 및 지원에 관한 법률>과 시행령이 제정된 가장 큰 동기였다. 법 제정 과정에서 채용목표제 등의 적극적 조치 시행과 정부위원회의 여성과학기술인 참여 촉진, 여성친화적 과학기술 교육 지원과 여성과학기술인 실태조사 및 여성과학기술인 지원센터 설립 등 여성과학기술인 정책의 인프라 구축 관련 내용이 포함되었다.

여성과학기술인 지원정책은 상위계획인 과학기술기본계획의 틀을 따랐

---

1) 2002년 7월 의회 통과. 제24조 여성과학기술인 양성 항목.

다. 제1차 여성과학기술인 육성·지원 기본계획(2004-2008)(이하 기본계획)은 중장기 비전을 ‘여성과학기술인과 함께 하는 조화로운 과학기술 중심사회 구현’으로 설정해 노무현 정부의 과학기술정책 기조에 맞추었다. 제시된 4개의 정책 목표 중 여성과 직접 관련 있는 목표는 ‘여성과학기술인의 잠재력 확충 및 지위 향상’ 뿐이었다. 나머지 3개는 여성과 직접 관련이 작은 ‘과학기술인력 활용 극대화’, ‘과학기술 경쟁력 강화’, ‘지역 균형 발전 촉진’이었다.

정책의 중점은 더 많은 여성을 육성하고 ‘활용’하기 위한 진입장벽 극복과 적극적 조치를 통한 성비균형 제고에 있었다. 주요 실천 목표에는 여성과학기술인 채용목표제(2006년 15%, 2010년 20%, 장기적으로 30%), 여성과학기술인 지원센터 설치와 확대, 그리고 과학기술 관련 모든 위원회에 여성 과학기술자 참여 비율(40%) 제고가 포함되었다. 채용목표제 외에 기본계획 수립 이전에 이미 시행 중이던 여성과학기술인-여학생 멘토링 사업(Women into Science & Engineering, 이하 WISE)<sup>2)</sup>, 여성과학기술인만을 대상으로 하는 연구지원사업, 여성과학기술인 수상, 위원회 여성 참여 제고 외에 신규 사업으로 여성과학기술인 실태조사와 여성과학기술인 지원센터(Institute for Supporting Women in Science & Technology, 이하 WIST) 설치·운영, 여성과학기술인 담당관제 도입이 포함되었다(국가과학기술위원회, 2004). 제1차 기본계획에는 포함되지 않았으나 공학에서 더 많은 여성들을 육성하여 성비균형을 이루기 위해 여성 공학기술인력 양성사업(Women’s Academy for Technology in the 21st Century, 이하 WATCH21)<sup>3)</sup>과 여학생 공학교육 선도대학 지원사업(Women into

2) 초중등 여학생들의 이공계 진출 촉진을 위한 교육, 정보, 멘토링 제공 사업으로 2001년 과학기술부 시범사업으로 시작되었다. 2005년에는 교육인적자원부 사업으로 추진되다가 현재는 부처개편에 따라 교육과학기술부 소관이 되었다. 여러차례 명칭 변경을 거쳐 2012년 현재 ‘여학생 이공계 전공체험 사업’으로 명칭이 바뀌었다.

3) 여성 공학기술인력 양성사업(WATCH21)은 2004년에 산업자원부 사업으로 시작되었다. 2012년 현재 “여자대학(원)생 공학연구 팀제사업”으로 명칭이 변경되었고, 공학계 재학생인 여자대학원생을 중심으로 구성된 팀의 연구활동을 지원한다.

Engineering Program, 이하 WIE)이 새롭게 추진되었다.<sup>4)</sup> 또 2008년에는 과학기술부의 지원으로 대덕 연구단지에 영유아 보육시설이 설립되었다.<sup>5)</sup>

2009년부터 추진된 제2차 기본계획 역시 7대 과학기술강국을 지향하는 이명박 정부의 과학기술정책 기조를 반영했다. “여성과학기술인이 선도하는 창의적 과학기술사회 구현”을 비전으로 세웠고 이를 위해 박사급 고급 과학기술인의 육성과 활용에서 성비 균형을 강조했다. 구체적으로는 공학 계열 여대생 비율 25%, 2013년까지 한 해 이공계 여성 박사 1,000명 배출, 여성의 과학기술분야 일자리 10% 확보, 국가연구개발사업에서 여성 연구책임자 비율 10% 달성이 주요 목표였다. 따라서 여성의 과학기술 교육, 그 중에서도 과학영재나 석·박사급 여성과학기술인 지원을 위한 사업이 강조되었다(국가과학기술위원회, 2008).

한편 제2차 기본계획은 제1차 기본계획에 비해 ‘여성 문제’에 대한 정책 방안이 강화된 것이 특징이다. 즉 과학기술 경력 형성에서 임신·출산과 같은 여성 고유의 문제가 걸림돌이 되지 않도록 하는 조치를 담았다. 전체 사업 기획에서 여성의 생애주기별 특성이 고려되었고, 특히 일·가정 양립과 경력단절 예방이 강조되었다. 예를 들어 직장 보육시설 확대, 여성 연구자 보건 증진, 직장복귀자를 위한 ‘Returner’ 프로그램<sup>6)</sup>, 여성과학기술인 직업 능력 개발 또는 재취업 촉진 사업이 있다. 제1차 기본계획에서는 이러한 문제들에 대한 고려없이 여성에게 더 많은 기회를 제공하는 데 중점을 두었던 것과 대조적이다.

---

4) 여학생 공학교육 선도대학 지원사업(WIE)은 2006년에 시작되었다. 2012년 현재 “공과대학 여학생 전공능력 강화사업”으로 명칭이 변경되었고, 공학교육 시스템 개선을 통해 여성친화적 공학환경을 조성하기 위한 프로그램들을 진행한다.

5) 2008년 1월 대덕특구에 과학기술부 지원으로 건립된 사이언스 신성 어린이집이 개원했다. 이 어린이집은 22:30까지 연장보육을 실시한다.

6) 이 사업은 출산·육아로 인한 휴직이나 일시적 경력단절 이후 국공립 연구소, 정부출연 연구소, 대학에 복귀할 때 해당 연구자와 소속 기관에 1-3년간 연구비를 지원한다.

### 3. ‘남녀평등’에서 인적자원으로: 성 주류화 제도화의 한계

능력주의 인식이 강한 과학기술 분야에서 성차별의 문제를 제기하고 여성과학기술인에 대한 지원정책을 제도화한 것 자체는 높이 평가할만한 일이다. 서구에서는 과학기술과 여성의 문제가 일찍부터 제기되었고 여러 가지 지원정책이 실시되었다. 이에 반해 아시아에서는 한국이 2000년대 초로 가장 빨랐다. 일본은 2006년, 제3차 과학기술기본계획에 처음 여성과학기술인 지원정책을 포함했다. 대만은 2007년에야 처음으로 국과회(國科會)에서 ‘젠더와 과학’에 특별 예산을 배정했고 이 예산은 2008년부터 정례화되었다(APEC · 과학기술부, 2007).

1995년 북경 여성회의 이후 성 주류화는 양성평등 정책의 주요 전략이 되었다. 성 주류화는 “정책의 모든 과정, 즉 정책의 결정과 집행, 그리고 점검과 평가 단계에서 여성과 남성에 대한 성별 영향을 분석하도록 함으로써 결과적으로 성 평등성을 정책에 통합하도록 촉진하는 작업을 요구”하는 것이다”(허라금, 2005: 203). 유럽연합의 과학기술 정책 패러다임이라 할만한 6차 프레임워크에서는 과학기술과 여성의 문제에 접근하는 관점으로 성 주류화를 채택했다(EU Commission, 2003). 한국의 여성 정책도 성 주류화 전략을 채택했다. 그렇다면 성공적으로 제도화를 이룬 한국의 여성과학기술인 정책을 성 주류화 관점에서는 어떻게 이해할 수 있을까?

여성과학기술인들이 처음부터 적극적 조치와 같은 제도화를 요구한 것은 아니었다. 여성주의 인식이 낮았을 때 여성 과학자들은 과학기술 분야에서 여성이 소수인 이유 중 하나로 구조화된 성차별과 함께 여성들의 의식과 적극성 부족을 꼽았다. 그리고 더 많은 여성이 과학기술에 종사하기 위해서는 제도적 해결책 못지않게 과학기술에 고착화된 남성주의 의식과 관행을 불식하기 위한 여성 자신의 의식 고취와 적극성을 강조했다. 예를 들어 1980년대 초에는 기초과학에서 여성 과학자의 지위 향상과 역할 증대를 위한 조건 중 하나로 전문성을 갖추기 위한 여성 스스로의 노력을

들었다(박영자, 1983: 216-218). 남성과 똑같은 정도로 전문가 의식을 가지도록 여성 자신의 노력이 필요하다는 인식은 1990년대 초까지도 계속되었다. 1991년에 나온 여성 과학인력의 활용방안에 대한 한 정책연구에서는 ‘상설기구 설치운영’, ‘쿼터제 도입’, ‘육아휴직제도 보장’, ‘대우, 승진, 재교육에서 차별 철폐’와 같이 적극적인 지원방안을 제시했지만 여성이 전문 과학기술자가 되기 위해서는 “철저한 직업의식, 강한 책임감, 과학자로서 자부심”을 가질 것도 동시에 요구했다(박영자, 1991:102-106).

이는 과학기술에서 성차별 문제를 선구적으로 제기한 여성과학자들조차도 성차별 극복을 어느 정도 개인의 문제로 파악하고 있음을 보여준다. 첫세대 여성과학자라고 할 만한 집단, 즉 1960-1970년대에 교육받고 1980년대 이후부터 과학자로서 전문경력을 쌓은 사람들은 대부분 고군분투한 끝에 성차별을 극복한 경우다(모혜정, 1999). 이들조차 성차별을 뛰어넘을 정도의 실력을 쌓기 위한 개인적 노력과 의지의 중요성을 강조하는 모습을 보였다. 실력 부족을 성차별로 변명한다는 만연한 오해를 피하기 위해서다. 그러므로 1990년대 초반의 이 정책연구에 언급된 ‘쿼터제’와 같은 급진적 제안들이 남성과학자나 정책 입안자들은 물론 여성과학자들에서도 별다른 반향을 얻지 못한 것은 놀랄 일도 아니다.

인식의 전환은 1990년대를 통해서 이루어졌다. 1990년대에 과학기술, 특히 자연과학에서 여성의 비율은 눈에 띄게 높아졌다. 매년 졸업하는 이학분야 학사, 석사, 박사에서 여성의 비율은 1990년에 각각 37.4%, 24.5%, 12.1%였는데 2000년에는 각각 52.0%, 34.5%, 22.1%로 성장했다(『교육통계연보』, 1990, 2000). 특히 석·박사 이상에서 여성이 증가하여 여성들이 과학기술을 피한다는 과거의 인식은 점차 사라졌다. 대신 과학기술을 전공한 여성들이 경력 경로(career path)상에서 경험하는 문제들, 예를 들어 남녀 취업률 차, 이학과 공학 간 여성 배출 격차, 낮은 이공계 여교수 비율 등이 부각되었다. 이런 양적 분석의 결과는 곧 성차별 때문에 일어나는 것이라고 해석되었다.

그 결과 여성과학자들의 문제인식과 해결 방안에 변화가 생겼다. 적어도 여성 개인의 노력을 촉구하는 대신 여성친화적 과학교육이나 이학과 공학에서 여성 배출의 격차 해소, 연구 자원 배분과 같이 보다 구조적이고 제도적인 방식의 해결책에 집중했다. 예를 들어 과학기술부 관료들을 설득하고 논리를 제공하여 여자 대학교에 공과대학을 설치하거나(모혜정, 1995) 여성과학기술인만을 위한 신규 연구사업<sup>7)</sup>을 만들었다(노정혜 외, 2000). 문제 접근 방식이 여성을 고치는(fixing the women) 것에서 제도를 고치는(fixing the system) 것으로 변화한 것이다.

그럼에도 불구하고 여성의 과학기술 진입장벽을 제도적으로 개선하는 적극적 조치로서 쿼터제(the quota system) 또는 할당제에 대해서는 여전히 조심스러운 태도를 보였다. 2000년까지 과학기술 분야 여성의 문제에 대한 많은 정책연구와 보고서 중에서 취업 단계에서의 성차별 극복을 위해 명시적으로 쿼터제 또는 채용목표제를 제안한 것은 두 개 뿐이었다(박영자, 1991; 김명자 외, 1995). 한편으로는 과학기술에서 쿼터제 실현 가능성에 대한 기대가 낮았고 다른 한편으로는 과학기술의 능력주의에 비추어 볼 때 쿼터제가 가져올 '오명의 위험성'과 역차별 논의 가능성에서 자유롭지 못했기 때문이다.

그러므로 2001년에 과학기술부가 여성과학기술인 채용목표제 도입을 발표한 것은 전격적이었다. 사전에 관료들이나 여성과학자들 사이에서 이 문제에 대한 공식적인 논의가 없었기 때문에 더욱 그랬다. 당시 김대중 정부의 '여성'의 참여를 강조하는 정책 기조가 있었고 여성부가 성 주류화 관점을 강조하면서 정부정책 전반에서 여성의 문제를 포함할 것을 주창하는 분위기여서 각 부처들은 약간의 정책 압력을 느끼고 있었다. 그에 따라 과학기술정책에서 능력 이외에 개인 특성, 특히 성별 차이를 고려하지 않는 금기는 일단 깨졌다. 2000년대에 이미 과학기술부 사업 중에서도 규모는

7) 처음에는 우수 여성과학자 도약연구 지원(현직)과 유망 여성과학자 경쟁력 강화지원(미취업)으로 나누어져 있었으나 2012년 현재 통합되었다.

작지만 WISE 사업, 여성만을 위한 연구사업, 여성 과학기술자상 등 ‘여성’을 내세우는 사업이 있었기 때문이다. 그리고 채용목표제는 강제성을 띤 ‘할당’보다 온건한 느낌을 주며 여성 공무원 채용목표제를 통해 이미 정책 용어로 정착된 뒤여서 거부감이 줄었다. 여성과학기술인 채용목표제는 처음에 과학기술부가 영향력을 행사할 수 있는 정부출연연구소만을 대상으로 했기 때문에 이 제도에 따라 실제 채용되는 인력의 규모 역시 그리 크지 않았다. 중요한 것은 과학기술부가 성차별 극복을 위한 적극적 조치를 도입했다는 상징성과 그 후속조치였다(Lee, 2009: 38-39).

이후 법률 제정 및 기본계획 수립까지는 여성과학기술인들의 요구를 과학기술정책의 프레임에 맞게 선택하고 변형하는 일련의 과정이었다. 그 과정을 한마디로 요약하면 정책의 중점이 성차별 해소에서 인적자원 양성으로 변경되는 과정이었다. 이 같은 변화는 먼저 여성과학기술인 채용목표제의 법적 근거를 위한 법률의 명칭 변화에서 드러난다. 과학기술부가 한국법제연구원에 의뢰한 정책연구에서는 이 법이 ‘과학기술 남녀평등법(가칭)’으로 성차별의 문제의식을 분명히 담고 있었다. 그런데 연구보고서가 최종 제안한 것은 소수자의 지위 개선을 뜻하는 ‘여성과학기술인 우대에 관한 법률(안)’이었다(유성재, 2002). 그 뒤 과학기술부를 통해 국회에 법안이 상정될 때에는 국가경쟁력을 위한 인적자원 개발을 함의하는 ‘여성과학기술인 육성 및 지원에 관한 법률(안)’로 다시 바뀌었다. 뿐만 법률안의 세부 내용에서도 ‘성별 불평등 해소’, ‘적극적 평등화 조치’, ‘불이익’ 같은 표현을 없애거나 ‘지원’, ‘촉진’같은 성별개념이 없는 표현으로 바뀌었다(박혜영, 2011: 173). 즉 제도화 되는 과정에서 양성평등의 문제가 전통적 과학기술정책 이슈인 과학기술인력 양성의 문제로 축소 또는 변형된 것이다. 그에 따라 ‘육성’, ‘활용’되는 사람의 수 등 양적 지표가 정책 기획과 평가의 기준이 되었고 성비균형 또는 여성 수 증가가 정책의 목표가 되었다.

이 같은 변화는 법률안의 내용 변화에서도 드러난다. 2002년 4월에 대

한여성과학기술인회<sup>8)</sup>와 과학기술부는 공동으로 한국법제연구원의 법률안에 대한 공청회를 열었다. 이 공청회에서 여성과학기술인들은 채용목표제 목표치 상향 조정 외에 법률안에 포함되지 않았던 승진목표제 도입, 보육시설 확충, 채용목표제의 민간연구소 확산, 여성과학기술인센터 설치, 국공립 연구소의 채용목표제 강제 실시 등을 요구했다(이근영, 2002). 제안된 법률안보다 더 넓은 범위의 지원 정책을 요구한 것이다. 이 중 기존 과학기술인력정책의 범주를 넘어서는 보육시설 확충과 채용목표제의 민간연구소 확산은 수용되지 않았다. 보육시설 확충은 〈남녀고용평등법〉의 기존 조항과 중복, 채용목표제의 민간연구소 확산은 정책수단의 부재가 이유였다. 그러나 실제로는 기존 과학기술부 중심의 과학기술정책의 범주를 벗어나는 제안, 즉 여성정책이나 고용정책과 관련 있는 제안들은 수용되지 않았다고 볼 수 있다. 왜냐하면 그럼에도 불구하고 2008년에 과학기술부는 대덕 연구단지에 보육시설을 설립했기 때문이다. 반면 여성과학기술인 지원사업 추진과 정책기획을 위한 조직으로서 여성과학기술인지원센터 설치 제안은 수용되었다.

여성과학기술인 지원정책에서 양성평등이 희석되고 대신 과학기술인력 양성이 강화된 결과는 때마침 등장한 ‘이공계 기피 현상’과 연결되면서 정책이 대외적으로 수용되는 데 도움이 되었다. 2002년과 2003년에 걸쳐 소위 이공계 기피 현상에 대한 사회의 관심이 뜨거웠다. 과학기술계와 언론은 우수한 학생들이 이공계를 기피하므로 장래 과학기술 인력을 확보할 수 없을 수도 있다는 주장을 반복하면서 위기를 조장했다(이은경, 2006). 여성과학기술인들과 과학기술 관료들은 “우수 여학생의 과학기술 진입으로 과학기술 공동화 현상을 방지하고 과학기술인력의 질적 향상을 꾀할 수 있다”고 주장했다(정광화, 2002). 우수 학생의 이공계 기피와 의약학계 선호는 남학생에 국한된

8) 1993년에 창립한 단체로 전공, 전분야를 포괄하며 창립 초기부터 여성과학기술인의 지위 향상에 많은 관심을 보였다. 대덕의 정부출연연구소에 재직하는 과학자들이 주요 활동을 이끌었고 과학기술부, 한국과학재단을 통해 여성과학기술인 지원정책에 관한 여러 개의 정책 연구를 수행했다: [www.kwse.or.kr](http://www.kwse.or.kr)

경향은 아니었다. 그럼에도 불구하고 이공계 기피에 대한 대안으로서 여성과학기술인 육성과 활용의 필요성 논리는 제1차 기본계획을 위한 레토릭으로 는 효과적이었다. 왜냐하면 이 주장은 여성과학기술인 지원을 ‘역차별’ 또는 ‘특혜’로 보는 비판에 대응하고 과학기술정책의 한 부분으로 정착시키는 데 도움이 되었기 때문이다.

여성과학기술인 지원정책은 성 주류화 관점에서 보면 매우 제한적이었다. 처음부터 과학기술에서 여성의 기회 평등 또는 더 많은 기회 부여에 많은 관심이 집중되어 있었기 때문에 성 주류화는 과학기술 전체가 아니라 여성과학기술인 지원정책을 독자적으로 수립하는 것으로 제한되었다. 그리고 이미 살펴본 바대로 여성과학기술인 지원정책이 제도화되는 과정에서 젠더 의제는 사라지고 국가 과학기술 발전에 필요한 인적 자원을 더 많이 확보하기 위한 정책으로 남게 되었다.

#### 4. 과학기술 경쟁력을 위한 일-가족 양립

출산·보육 지원은 경쟁력 또는 인력 확보와 같은 과학기술인력정책의 언어로 환원되기 까다로운, 따라서 가장 양성평등 문제의식이 드러나는 문제이다. 1990년대 초반까지도 대부분의 과학기술 기관이나 조직에서 여성과학기술인들은 유일하거나 극소수였기 때문에 출산·보육 문제를 공유하기 어려웠고, 개인 차원의 문제로 이해했다. 그래서 여성과학기술인들은 출산·보육과 과학 연구활동을 연결하지 않았다. 육아·가사를 가족 구성원들이 분담할 수 있도록 인식 전환을 강조할 뿐 이에 대한 사회적인 해결을 요구하지 않았다(박영자, 1983; 1991).

제1차 기본계획을 기획하던 2000년대 초에도 보육 문제가 여성과학기술인 지원정책에 포함될 수 있을지에 대해 의견일치가 이루어지지 않았다. 일부 여성과학기술인은 “전문성을 가진 여성 연구원은 육아 문제로 직장

을 그만두는 경우는 극히 드물다”고 생각했다(이미혜, 2003). 그러나 다수의 여성과학기술인들은 첫째, 과학기술은 “발전 속도가 빠르기” 때문에 출산·육아로 인한 경력단절이 생기면 복귀가 어렵고(정광화 외, 2003: 98), 둘째, 과학기술의 특성상 야근과 밤샘 연구가 많기 때문에 심야 보육 또는 24시간 영유아 보육이 필요하다고 주장했다. 그러므로 여성과학기술인이 밀집된 지역이나 기업을 중심으로 보육 지원을 요구했다(이수연, 2003). 제1차 기본계획은 “출산·육아가 경력단절의 한 원인”이라고 분명히 지적했으나 실제 사업에서는 재취업을 위한 교육연수사업을 포함하는 데 그쳤다(국가과학기술위원회, 2004). 제1차 기본계획은 원칙상 범부처 계획이지만 실제로는 과학기술부가 주도했는데, 출산·보육은 여성 전체의 문제라는 강한 인식 때문에 과학기술부의 정책의제가 될 수 없었던 것이다.

그러나 여성과학기술인들은 저출산·고령화 사회 이슈를 통해 과학기술부가 보육시설을 지원해야 하는 논리를 개발했다. 보육시설 부족이 저출산의 가장 주요 원인이므로 고령화 시대의 과학기술인력 부족을 대비하기 위해서는 출산·보육을 지원하여 고클력 여성과학기술인들이 경력을 이어가도록 해야 한다는 것이었다. 보육시설 부족이 저출산의 가장 큰 원인인지는 분명하지 않지만, 이로써 여성과학기술인들은 출산·보육 문제를 경쟁력 있는 과학기술인력 확보라는 인력정책의 언어로 풀어내는 데 성공했다. 대한여성과학기술인회와 여성생명과학기술포럼<sup>9)</sup>은 정책연구, 설문 조사, 언론 기고 등을 통해 이러한 주장을 확산했다. 국회에서는 유승희 의원이 과학기술부 국정감사에서 이 문제를 다루었다.<sup>10)</sup> 2004년에 <영유아보육법>이 전면개정되어 직장보육시설 설치 기준이 강화된 것도 과학기술

9) 2001년에 창립되었고 여성과학기술인 지원정책, 생명과학 분야 연구개발 정책 등에 관련된 활동을 주로 한다. 대다수 회원이 여성과학기술인회의 회원이기도 하다: [www.womenbioforum.org](http://www.womenbioforum.org)

10) 17대 국회 유승희 의원은 여성정책 전문가로서 과학기술정보통신위원회 소속일 때 국정감사에서 정부출연연구기관에 보육시설 설치 필요성을 강조했다: “육아만 해결돼도 과학관도 바뀐다”, 오마이뉴스, 2005.11.02, [http://www.ohmynews.com/NWS\\_Web/view/at\\_pg.aspx?CNTN\\_CD=A0000290221](http://www.ohmynews.com/NWS_Web/view/at_pg.aspx?CNTN_CD=A0000290221) (검색일: 2012년 12월 13일)

부의 보육시설 지원 정당화 주장의 한 근거가 되었다.<sup>11)</sup> 대덕은 국가 연구개발사업에서 높은 비중을 차지하는 정부출연연구기관이 밀집한 지역이었기 때문이다. 긴 논의 끝에 2006년에 대덕특구에 직장공동 보육시설의 설립이 결정되었고(국가과학기술위원회, 2006) 2008년에 ‘사이언스 신성어린이집’이 개원했다. 이는 어린이집 건립같이 과학기술부 소관이 아니라고 간주되던 사업이 승인된 선례라는 점에서 의미 있는 출발이었다.

2009년에 시작되는 제2차 기본계획은 이전 계획과 비교할 때 여성주의 인식이 더 많이 반영되었다. 다시 말해 임신과 출산이라는 여성 고유의 문제를 여성과학기술인 개개인의 문제로 돌리지 않고 여성과학기술인 지원정책에 반영하게 되었다는 것이다. 이를 정당화하기 위한 논거는 저출산, 고령화 사회를 대비해 여성과학기술인의 출산 장려와 출산으로 인한 여성과학기술인 경력단절 예방이었고 정책 방향으로는 일·가정 양립이었다. 정책의 중점은 임신, 출산, 보육으로 인한 여성과학기술인의 경력 단절 예방에 두었다. 구체적인 사업으로는 여성의 유연근무제 확대, Returner 지원, 보육·수유시설 확충, 여성 건강검진, 여성친화적 기관 지원 등이 있다. 출산과 보육에 따른 부담을 최대한 덜어주는 사업들이다. 특히 Returner 지원은 출산, 육아 휴직에 따른 경력의 공백을 최대한 빨리 복구할 수 있도록 지원하는 매우 적극적인 지원 프로그램이다.

2000년대 초의 채용목표제 도입에 역차별 또는 여성부 소관이라는 비판이 쏟아졌음을 생각하면<sup>12)</sup> 과학기술인력정책에서 일·가정 양립을 내세워 보육·수유 시설 확충 같은 사업이 포함된 것은 큰 변화이다. 과학기술부

11) 직장보육 의무사업장 기준이 이전의 여성 상시근로자 300인에서 남녀근로자 300인으로 변경되었다.

12) scieng.net은 인터넷을 기반으로 하는 과학기술자 단체로 ‘이공계 기피 현상’에 대한 논의가 한창일 때 시작되었다. 2004년 당시 청와대 정보과학기술 보좌관의 여성과학기술인 채용목표제와 지원정책의 필요성 주장에 대한 댓글은 대부분 “역차별”, “여성은 이미 많이 진출해 있다.” “여성부 소관 사항 같은 일” 등 부정적이었다: [http://scieng.mireene.co.kr/zero/view.php?id=now&page=11&page\\_num=20&category=&sn=off&ss=on&sc=on&keyword=&prev\\_no=&select\\_arrange=hit&desc=asc&no=5938](http://scieng.mireene.co.kr/zero/view.php?id=now&page=11&page_num=20&category=&sn=off&ss=on&sc=on&keyword=&prev_no=&select_arrange=hit&desc=asc&no=5938)(검색일: 2012년 12월 13일)

가 이미 한차례 보육시설 건립사업을 한 적이 있고, 저출산·고령화사회, 일-가정 양립이 정부의 정책·행정 언어로 정착했기 때문에 가능한 일이었다.<sup>13)</sup> 이런 변화의 흐름을 타고 여성과학기술인들은 보육 시설 확충과 제도화를 적극 요구할 수 있게 되었다. 예를 들어 2011년의 한 정책연구는 대규모 연구단지가 설립될 경우 직장보육시설 설치를 의무화, 국공립 대학의 직장 어린이집 설치 의무화를 주장했다. 또 대학원생이나 비정규직 여성과학기술인을 위한 직장보육시설 입소 대상과 우선순위 조정 필요성 등을 제기했다(민병주 외, 2011).

그러나 제2차 기본계획에서도 여전히 여성과학기술인의 출산·보육 지원은 성평등이 아니라 국가경쟁력을 위한 인적 자원의 언어로 제시되었다. 이명박 정부의 과학기술정책은 핵심 과학기술인력 확보를 강조했고 그에 따라 제2차 기본계획은 여학생 과학영재와 핵심(또는 박사급) 여성과학기술인의 육성과 활용에 중점을 두었다. 예를 들어 2013년까지 한 해 이공계 여성 박사 1,000명 육성이 주요 목표 중 하나였다. 그리고 출산·보육 지원의 필요성은 핵심 여성과학기술인의 경력단절을 예방하거나 또는 육아 휴직 이후 성공적인 복귀가 가능하도록 하는 정책수단으로서 이해되었다. 일-가정 양립을 여성과학기술인이 보육과 과학 활동, 둘 다 해 낼 수 있도록 돕는 것으로 간주함으로써 보육 또는 가정은 여성의 몫이라는 전제를 인정한 것이다.

이 점에서는 여성과학기술인들도 비슷한 입장이었다. 이들은 여성 정책의 새로운 담론, 즉 보육을 여성의 문제가 아니라 성별에 무관한 ‘돌봄(care)’으로 접근하는 일-가정 양립 논의에 대한 성찰없이 일-가정 양립의제를 여성을 위한 공공보육의 확대로 이해했다(허라금, 2005; 김혜정, 2011). 또한 과학기술 ‘연구업무(야간/철야 실험 및 학술대회 참석을 위한

13) 예를 들어 〈저출산·고령사회기본법〉(2006) 제정, 제1차 저출산·고령사회기본계획(2006-2010) 수립, 〈남녀고용평등법〉의 〈남녀고용평등과 일-가정생활의 양립지원을 위한 법률〉로 명칭 변경(2007), 제4차 남녀고용평등과 일-가정 양립 기본계획(2008-2012) 수립 등이 있다.

출장 등)의 특성'을 들어 일반 보육정책 바깥에 여성과학기술인을 위한 별도의 보육 지원이 필요함을 역설했다. 예를 들어 대규모 연구단지의 경우 기존 <영유아보육법>이 아니라 여성과학기술인의 특수 요구사항을 반영할 수 있도록 특별법을 만들어야 한다거나, 직장보육시설에서 정규직 행정원이 비정규직 여성 연구원이나 또는 여성 대학원생보다 우선순위가 높은 상황을 개선해야 한다고 주장했다(민병주, 2011) 예를 들어 대덕특구의 사이언스 신성 어린이집의 경우, 2012년에 보육 확대정책과 사회적 약자 보호정책의 확대에 따라 장애아, 한부모 자녀, 셋째 아이 등 사회적 약자를 1순위에 배정하고, 기존 1순위였던 맞벌이 과학기술인 부모의 자녀를 외벌이 과학기술인 부모의 자녀와 함께 2순위로 변경했다. 여성과학기술인들은 10시 30분까지 연장보육을 하는 신성어린이집은 일반 어린이집과 다른 기준으로 운영되어야 한다고 주장했다(대덕넷, 2012).

그러므로 여성과학기술인들의 출산·보육정책 의제화는 제한적인 성공이었다. 과학기술정책 영역에서 출산·보육의 영역을 확대했다는 점에 의의를 둘 수 있다. 그러나 과학기술정책 전반에 일·가정 양립 프로그램을 도입하거나 여성정책 또는 보육정책과 연계되지 못하고, 과학기술부(교육과학기술부) 중심의 여성과학기술인 지원정책에 국한되었다. 그 결과 과학기술정책에서 보육 의제는 성별에 무관한 '돌봄'의 문제로 확대되지 못하고 여성의 과제로 남았다. 또 과학기술의 특수성을 강조함으로써 보편 보육정책에서는 과학기술인과 비과학기술인의 갈등을 낳았다.

## 5. 젠더 거버넌스 구축과 한계

과학기술정책에서 젠더 거버넌스가 구축되기 시작한 것은 1990년대 후반이다. 젠더 거버넌스는 “젠더 관점을 공유하는 민관협력 체제로 다양한 행위주체들 간의 상호 협력적인 조정양식”이다(이재경·김경희, 2012: 10).

따라서 여성과학기술인 지원정책과 관련해서 젠더 거버넌스를 논의할 때는 여성과학기술인 단체, 관련 정부부처 또는 공공기관들의 네트워크가 어떻게 형성되고 그 네트워크 속에서 각 주체들의 주장들이 어떻게 상호작용하고 조정되는지 살펴보아야 할 것이다. 여성과학기술인들은 1990년대 중반부터 단체를 통해 과학기술에서 여성의 문제를 제기하는 목소리를 내기 시작했고 공식적·비공식적 채널을 통해 정부 부처에 요구사항을 전달하는 등의 교류를 시작했다.

여성과학기술자 단체 중 비교적 일찍부터 조직되었고 과학기술에서 여성의 문제를 제기한 것은 대한여성과학기술인회다. 대한여성과학기술인회는 1993년에 대덕 연구단지의 연구원들을 중심으로 결성되었다. 대덕은 산학연 연구소들이 밀집한 우리나라 유일의 연구단지로서 여성과학기술인들의 집중도가 높고 연구기관들이 인접하여 단체 결성에 유리한 조건이었기 때문이다. 일단 단체가 만들어진 후에는 전국, 전 분야의 여성과학기술인들이 회원으로 가입하여 대표성을 가지게 되었다. 지도부 회원들은 초기부터 여성과학기술인의 차별 문제에 관심을 기울였고 문제 해결을 위해 가능한 여러 노력을 기울였다. 대한여성과학기술인회는 1995년 정무(제2) 장관실에서 주최한 제 1회 '남녀고용평등의 달' 기념 토론에 적극 참여했다. 6개 토론 행사 중 2개가 여성과학기술인의 문제를 다루었다. 또 1998년에는 대덕을 방문한 대통령 부인과 간담회를 개최하는 등 여성과학기술인의 문제를 정책 의제화 하기 위해 노력했다(대통령비서실, 1998).

1995년의 “여성과학기술인의 효율적 활용을 위한 대토론회”는 과학기술 정책의 젠더 거버넌스 구축과 관련해서 두 가지 점이 중요하다. 첫째, 이 토론회에서는 개인이 아니라 대표성을 가진 단체의 이름으로 고용 및 승진에서의 차별, 출산·육아의 부담과 경력단절, 할당제 필요성 등 여성과학기술인 지원정책의 모든 의제가 처음 공개적으로 논의되었다. 둘째, 이 토론회에서 발표한 여성과학기술인들은 이후 정책의제 형성과 젠더 거버넌스 구축에서 중심 역할을 하는 지도적 인물로 부상했다(정무장관(제2)

실, 1995: 295-312, 349-462).<sup>14)</sup>

여성과학기술인 지원정책의 형성과 추진 과정은 젠더 거버넌스에 포함될 여러 형태의 여성과학기술인 주체들을 형성해나가는 역동적인 과정이었다. 1990년대부터 2000년대 초까지 과학기술에서 여성 문제를 논의하는 정책 네트워크에는 대한여성과학기술인회와 소수의 명망가 여성과학자들이 참여했다. 이들은 주로 대학이나 정부출연연구소 소속이었고 정책 논의는 부처 차원이 아니라 소수 관련 정책 담당자들 사이에서 이루어졌기 때문에 부처 중에서는 교육(인적자원)부와 과학기술부가 참여했다.

그러나 여성과학기술인의 문제가 제도화되고 공식 정책의제로 부상한 것은 여성과학기술인 단체 결성을 촉진했다. 2004년에 결성된 한국여성과학기술인협회는 공학 분야에서 여성의 문제를 제기했고, WATCH21과 WIE 사업 기획을 통해 산업자원부를 여성과학기술인 정책 네트워크에 포함시켰다. 또 제1차, 제2차 기본계획이 수립되고 추진되는 동안 정책연구와 자문을 통해 여성정책 전문가, 과학기술정책 전문가들이 정책 네트워크에 새롭게 참여했다. 정책 전문가들은 생애주기적 모델이나 일-가정 양립, 저출산·고령화 사회 같은 새로운 의제를 도입하여 여성과학기술인 지원 정책의 범주를 경력단절 예방, 보육지원 등으로 확장했다.

제1, 제2차 기본계획 기간 동안 고위직에 진출한 여성과학기술인들, 법률에 따라 만들어진 WIST, 사업 추진을 위해 만들어진 여러 여성과학기술인 조직들도 여성과학기술인 정책 네트워크의 주체로서 역할을 했다. 먼저 여성과학기술인들의 과학기술분야 정부위원회 참여는 2000년대를 통해 25-30% 수준을 유지할 정도로 증가했는데<sup>15)</sup> 이를 통해 여성과학기술인들

14) 대표적으로 나도선(여성생명과학기술포럼 회장, 한국과학문화재단 이사장), 전길자/이공주(전국여성과학기술인지원센터장), 김명자(국가과학기술위원회 위원, 환경부 장관), 정광화(대한여성과학기술인회 회장, 한국표준연구원 원장), 오세화(대한여성과학기술인회 회장)이 있다.

15) 교육과학기술부(전 과학기술부) 법정 위원회 여성위원의 비율은 2000년에 16.1%였고, 계속 증가하여 2008년에 32.7%로 최고를 기록한 뒤 2010년에는 25.7%로 감소했다. 정부 위원회 여성위원의 참여 정도에 대해서는 이혜숙 외(2011), 91-92쪽.

은 과학기술정책 형성의 과정을 경험·학습할 수 있었다. 2005년에 처음으로 여성과학기술인이 정부출연기관의 기관장으로 취임하는 상징적인 사건이 있었고<sup>16)</sup> 제18·19대 국회에서는 여성과학기술인 출신이 국회의원이 되었다. 이들을 통해 연구기관, 국회 등에서 직접 여성과학기술인의 요구와 주장이 대변될 기회와 가능성이 증가했다. 예를 들어 한국지질자원연구원은 여성 원장이 취임한 뒤 정부출연연구소로는 처음으로 독자 어린이집 설립을 결정했고, 제18대 박영아 의원은 경력단절 여성과학기술인 및 여성 고용에 적극적인 기관에 대해 국가가 재정 지원을 할 수 있도록 〈여성과학기술인 육성 및 지원에 관한 법률〉 개정을 주도했고, 제19대 민병주 의원은 국회에서 여성과학기술인 보육시설 확충을 위한 심포지엄을 개최했다.

여성과학기술인 지원사업 수행을 위해 만든 지부 조직은 지역의 여성과학기술인들과 지방자치단체가 새로운 정책 주체로 참여하게 만들었다. 2009년까지 지원사업 수행을 위해 전국에 걸쳐 여성과학기술인지원센터 5개, WISE 센터 15개가 설립되었다. 이 센터들은 사업을 추진하는 과정에서 지방자치단체와 연결되었고 지역의 고유한 조건과 환경을 반영하는 사업들을 기획했다. 지역센터 시스템을 통해 지역의 더 많은 여성과학기술인과 지방자치단체까지 여성과학기술인 지원정책 네트워크에 참여할 수 있게 된 것이다. 이는 여성과학기술인 지원정책에서 참여주체들의 다양성 증가, 그에 따른 문제의식과 정책 범주의 확대라는 점에서 긍정적인 측면이 있다.

한편 여성과학기술인 지원정책이 안정되고 여성과학기술인의 존재가 점점 더 가시화되었음에도 불구하고 현실에서는 역설적으로 여성과학기술인의 역할이 축소되거나 정책대상으로 전락했다. 정책의 틀이 일정하게 갖

16) 2005년에 나도선(여성생명과학기술포럼 회장)이 한국과학문화재단 이사장에, 정광화(대한여성과학기술인회 회장)가 한국표준연구원 원장에 각각 취임했고, 2011년에는 이효숙(한국여성공학기술인회 회장)이 한국지질자원연구원 원장에 취임했다.

추어지자 정책전문가와 관료들의 영향력이 커졌고, 가시적이고 수량화된 성과가 강조되었다. 정책을 평가하는 성과지표는 주로 매년 배출된 여성 과학기술인의 수, 채용목표제가 적용되는 국공립연구소에 신규 채용된 여성 과학기술인의 수, 그리고 각종 지원사업에 참여한 인원 수 등 실적 중심이었다(국가과학기술위원회, 2008:8). 결과적으로 새로운 정책의제 발굴에서 여성과학기술인의 역할은 축소되었다. 때로는 제한된 사업예산을 두고 여성과학기술인끼리 서로 경쟁하는 상황에 처하기도 했다.

2000년대 초반에 여성과학기술인 채용목표제를 중심으로 여성과학기술인들이 주로 과학기술부와 주로 교류했던 것도 장기적으로는 여성과학기술인의 지원정책을 제한하는 결과를 낳았다. 첫째, 여성만을 대상으로 하는 지원정책 제도화는 이루어졌지만 과학기술과 여성의 문제가 양성과 활용의 규모, 경쟁력을 중시하는 과학기술인력정책의 패러다임에 갇히게 되었다. 이는 2000년대 여성정책 역시 성 주류화 논의가 여성만을 정책대상으로 함으로써 성평등의 급진성이 사라졌다는 평가와 유사하다(이재경·김경희, 2012: 11). 그리고 별도의 지원정책이 있다는 점 때문에 과학기술 정책 전반에 걸쳐 성차별의 문제를 제기하기는 어렵게 되었다.

둘째, 여성과학기술인 채용목표제가 과학기술부 정책 영역에 국한되고 국공립대학의 여교수 채용목표제와 연계되지 못했다. 여성과학기술인 채용목표제가 논의되던 때와 비슷한 시기에 국공립대 여교수 채용목표제 도입이 논의되었다. 국공립대 여교수 채용목표제를 제도화하는 과정에는 대학을 관장하는 교육인적자원부와 여성 정책 관련 여러 행위주체들이 참여했다(김경희·신현옥, 2004). 여성과학기술인들은 연구소 뿐 아니라 대학의 이공계 여교수, 특히 공학 여교수 비율이 극히 낮은 점을 일찍부터 지적하고 여성과학기술인 양성의 걸림돌이라고 주장했음에도 이 과정에는 참여하지 않았다. 그래서 초기 여교수 채용목표제 논의에서 분야 간 불균형의 문제가 제기되지 못했고 2007년에 시행된 2단계 여교수 채용목표제에서도 마찬가지였다. 다시 말해 여교수 채용목표제에서 여교수 비율이

가장 낮은 이공계 분야의 상황 개선을 위한 어떤 조치도 별도로 포함되지 않았다.

셋째, 과학기술부(나중에 교육과학기술부)가 정책수단을 가진 영역으로 여성과학기술인 지원정책이 제한되었다. 여성 과학기술정책은 사실 특정 부처의 정책이 아니라 범부처 정책이지만 현실에서는 정책을 주관하는 부처의 정책수단이 중심이 될 수밖에 없었다. 그런데 여성과학기술인력에서 가장 큰 문제로 지적되는 양성에 비해 활용이 저조한 점, 이학과 공학의 불균형이 심한 점, 경력단절 후 재취업율이 낮은 점 등을 해결할 적절한 정책수단이 없었다(이은경, 2001). 따라서 특히 제1차 기본계획에서는 학생과 재직 여성과학기술인 대상의 사업이 대부분이었다. 또 과학기술인을 가장 많이 고용하는 민간 기업과 민간 연구소에 대해서도 적절한 정책수단을 개발하지 못했다. 2011년 <여성과학기술인 육성 및 지원에 관한 법률>의 제4차 개정을 통해 국가와 지방자치단체는 미취업 또는 경력단절자의 재취업을 위한 교육훈련을 지원할 수 있게 되었고, 최근에 기업의 여성과학기술인력 활용의 문제를 다루는 논의가 등장하기도 했다(최희선·조진환, 2010). 그러나 기업정책, 고용정책과의 연계가 없는 상황에서 민간 기업의 여성과학기술인 취업 촉진이나 경력단절 예방을 촉진할 채용 보조금, 세제 지원 같은 인센티브 제도나 맞춤형 직무교육 같은 정책 수단은 아직 실현되지 못하고 있다.

## 6. 맺음말

지금까지 살펴본 바에 따르면 한국의 여성과학기술인 지원정책은 제도화와 과학기술에서 여성의 문제를 제기했다는 점에서 성공이다. 2000년대의 여성과학기술인 지원정책은 제도화를 통해 안정되었고, 많은 현장의 요구를 반영했다. 과학기술에서 여성에 대한 진입장벽 등 성차별 요소가 있

음을 인정했다. 이 과정에서 여성과학기술인들은 문제제기하고 의견수렴과 정책제안까지 활발하게 참여했다. 제1차, 제2차 기본계획을 거치면서 여성정책의 의제들을 적절히 활용하여 정책 사업의 범위를 확장하는 데도 성공했다. 예를 들어 보육시설 지원이나 일-가정 양립을 위한 각종 ‘여성친화적’ 지향을 가진 사업들이 새롭게 개발되었다.

그럼에도 불구하고 여성과학기술인 지원정책은 과학기술에서 양성평등을 목표로 하는 정책이라기보다는 작은 규모의 여성 버전 과학기술인력정책이라고 할 수 있다. 과학기술인력정책에서는 연구개발 지원사업, 과학영재 교육 등 남성과 여성이 경쟁하는 분야에서 각종 직간접 성차별을 없애기 위한 조치를 적극 취하지 않고 경쟁에 의한 능력주의를 채택한다. 대신 여성들만을 대상으로 작은 규모의 연구지원사업을 운영하거나 별도 교육 등을 통해 실력을 길러 경쟁에 참여할 수 있게 돕는다. 이렇게 되면 결과적으로 여성과학기술 지원정책이 있음에도 불구하고 과학기술에서 양성평등은 이루어지기 어렵다. 여성과학기술인 지원정책의 존재 자체가 과학기술에서 성평등을 위한 의지와 노력의 상징과 증거가 될 뿐이다.

그 결과 한국의 여성과학기술인 지원정책은 채용목표제 같은 적극적 조치, 생애주기에 걸친 지원 같은 양성평등 의제와 상징성에도 불구하고 여성과학기술인의 지위 향상 또는 성차별 해소에 얼마나 기여했는지 의문을 제기할 수 있다. 아무런 기여를 하지 않았다는 뜻이 아니라, 이 문제에 대해 조사, 연구, 평가해 보지 않았다는 뜻이다. 이공계 여성 석·박사의 증가, 연구개발 인력에서 여성 비율의 증가는 여성과학기술인 지원정책의 성과로서 흔히 인용된다. 그러나 이것이 1980년대 이후 지속된 증가세의 연속인지, 아니면 여성과학기술인 지원정책의 효과가 일정 정도 반영된 결과인지에 대해서는 관심을 두지 않는다. 정책의 목표가 아니기 때문이다.

2000년대 여성과학기술인 지원정책은 과학기술에서 성차별 문제를 제기하고 제도화 과정을 통해 사회로부터 최소한의 동의를 얻은 것으로 볼 수 있다. 과학기술에서 여성의 문제가 과학기술인력 양성과 활용이라는

도구적 접근에서 벗어나 과학기술정책 전반에 성인지적 관점 확대로 나아가는 것이 다음 단계다. 이를 위해서는 제도화를 위해 일부 포기했던 양성평등 의제와 젠더 관점을 과학기술정책에 통합하는 과정이 필요하고, 여성정책, 노동정책, 기업정책 등과의 활발한 교류와 협력이 필요하다.

(논문투고일: 2012.10.30, 심사확정일: 2012.11.21, 게재확정일: 2012.12.17)

## 참고문헌

- 강민아·박영일·손주연 외(2008), 『여성과학기술인 육성정책의 종합평가에 관한 연구』, 한국과학기술기획평가원.
- 국가과학기술위원회(2004), “제1차 여성과학기술인 육성·지원 기본계획(안)”, 국가과학기술위원회.
- 국가과학기술위원회(2006), “여성과학기술인 육성·지원 기본계획 ‘05년도 추진실적 및 ‘07년도 시행계획(안)”, 국가과학기술위원회.
- 국가과학기술위원회(2008), “제2차 여성과학기술인 육성·지원 기본계획(안)”, 국가과학기술위원회.
- 김경희·신현옥(2004), “정책과정을 통해 본 젠더와 평등 개념의 제도화: 양성평등채용목표제와 국공립대 여성교수채용목표제를 중심으로”, 『한국여성학』, 제20권 3호, 171-206.
- 김명자 외(1995), 『여성인력의 첨단 과학기술 분야 진출 활성화 방안』, 정무제2장관실.
- 김정자 외(1998), 『여성과학기술인력 개발을 위한 정책과제: 이공계 여대생의 교육 경험 분석에 기초하여』 한국과학재단.
- 김태홍·양인숙·신선미(2005), 『여성과학기술인의 생애주기적 육성·지원을 위한 정책분석모델 개발』, 서울: 한국여성개발원.
- 김혜정(2011), “일-가정 양립 정책에 대한 젠더 비평적 분석: 모성보호제도와 보육정책을 중심으로”, 『여성학연구』, 제21권 제2호, 113-152쪽.
- 노정혜 외(2000), 『여성과학자 활용활성화를 위한 신규프로그램 기획에 관한 연구』, 한국과학재단.
- 대통령비서실(1998), “여부인 이희호여사 대전여성과학기술인 간담회 참석”, 국가기록원, 관리번호 CEQ0002754.
- 모혜정(1999), “한 여성과학자의 회고”, 홍성욱·오조영란 엮음, 『남성의 과학을 넘어서』, 208-219쪽, 창작과비평사.

- 모혜정, 이재경, 임석재(1995), 『여성공학교육 및 인력 활용에 관한 연구』, 과학기술정책관리연구소.
- 민병주, 한선화, 김영하 외(2011), 『여성과학기술인 생애주기적 관리를 위한 보육시설 실태조사 및 정책대안 연구』, 교육과학기술부.
- 박영자(1983), “기초과학에서의 우리나라 여성과학자의 지위와 역할에 관한 연구” 아시아 여성연구소, 『아세아 여성연구』, 제22호, 195-223쪽.
- 박영자(1991), 『여성과학인력의 활용방안』, 대전:한국과학재단.
- 박혜영(2011), 『여성과학기술인 지원정책의 여성주의적 개선에 관한 연구』 부산대학교 대학원 여성학 협동과정 박사학위 논문.
- 버트하임, 마가렛(1997), 『피타고라스의 바지』, 최애리 옮김, 사이언스북스, Wertheim, Margaret(1995), Phthagoras' Trousers: God, Physics, and the Gender Wars, Five Continents Music, Inc.
- 변순천·서행아·하현신(2009), 『미래창의적 여성과학기술인 육성·지원 사업 활성화 방안연구』, 한국과학창의재단.
- 서소영(1999), “페미니스트 과학평론가를 기다리며”, 한국여성연구소, 『여성과 사회』, 제10권, 253-262쪽.
- 유성재(2002), 『(가칭)과학기술남녀평등법의 제정방안에 관한 연구』, 한국과학재단.
- 이근영(2002), “여성 과학인력 활용 위해선...”, 한겨레, 2002.4.17.
- 이미혜(2003), “여성과학자 우대정책은 ‘필요악’”, 사이언스 타임즈, 2003.8.1
- 이수연(2003), 『여성과학기술인 복지 증진 방안에 관한 연구:영유아 보육 복지를 중심으로』, 과학기술부.
- 이은경(2001), 『과학기술과 여성의 정책 쟁점』, 과학기술정책연구원.
- \_\_\_\_\_(2006), “이공계 기피 논의를 통해 본 한국 과학기술자 사회의 특성”, 『과학기술학연구』 6권2호, 77-102.
- 이재경·김경희(2012), “여성주의 정책 패러다임 모색과 ‘성평등’”, 『한국여

- 성학』, 제28권 3호, 1-33.
- 이혜숙·박영일·문미옥 외(2011), 『여성과학기술인 육성 및 지원정책의 성과와 향후 과제』, 교육과학기술부.
- 정광화(2002), “우수 여성인력 활용, 국가과학기술역량 높이길”, 한겨레 30면, 2002.11.13.
- 정무장관(제2)실(1995), 『'95 「남녀고용평등의 달」 행사보고서(II)』.
- 정광화 외(2003), 『여성과학기술자 양성 및 활용 관련제도 운영 내실화 방안 수립』, 한국과학재단.
- 조주현(1998), “페미니즘과 기술과학”, 『한국여성학』 14권 2호, 121-151쪽.
- \_\_\_\_\_(2006), “난자: 생명기술의 시선과 여성 몸 체험의 정체성”, 『한국여성학』 22권 2호, 5-40쪽.
- 최경희(2003), “여성 과학교육의 활성화 방안”, 『과학기술학연구』, 제3권 제1호, 16-39쪽.
- 최희선·조진환(2010), “여성과학기술인력 활용 확대를 위한 정책 방향”, 산업연구원, 『KIET 산업경제』, 8월호, 16-27쪽.
- 켈러, 이블린 폭스(1996), 『과학과 젠더』, 민경숙·이현주 옮김, 서울:동문선, Keller, Evelyn Fox(1985), Reflections on Gender and Science, Yale University Press.
- 코완, 루쓰(1997), 『과학기술과 가사노동』, 김성희·장윤희·김은정 외 옮김, 학지사, Cowan, Ruth Schwartz(1983), More Work for Mother, Basic Books.
- 하정옥(2000), “한국의 생명공학기술과 젠더”, 한국여성연구소, 『여성과 사회』, 제11권, 191-202쪽.
- \_\_\_\_\_(2009), “임신한 여성의 결정과 자율성”, 『페미니즘연구』, 10권 1호, 1-34쪽.
- 허라금(2005), “성 주류화 정책 패러다임의 모색: ‘발전’에서 ‘보살핌’으로”, 『한국여성학』, 제21권 1호, 199-231쪽.

APEC · 과학기술부(2007), 『여성과 소수인종의 과학기술 진출 촉진을 위한 APEC 워크숍 자료집』, 과학기술부.

『교육통계연보』(1990, 2000).

대덕넷(2012), “맞벌이 여성 과학자 아이 키우지 말란 말인가?”, 대덕넷, 2012.10.17, [http://www.hellodd.com/Kr/DD\\_News/Article\\_View.asp?Mark=39540&Midx=1](http://www.hellodd.com/Kr/DD_News/Article_View.asp?Mark=39540&Midx=1)(검색일: 2012년 12월 13일)

EU Commission(2003), Gender Mainstreaming in the 6th Framework Programme - Reference Guide for Scientific Officers/Project Officers, EU Commission.

Lee, Eun Kyoung(2009), “Boundary Agenda between Gender Equality and Human Resource: The Establishment of Policy for Women in Science and Technology in Korea”, Asian Women vol.25 no.2, 29-47.

#### 〈인터넷 사이트〉

<http://www.kwse.or.kr>

<http://www.womenbioforum.org>

<http://scieng.mireene.co.kr/>

〈Abstract〉

## From Gender to Human Resource: the Growth of Korean Policy for Women in Science & Technology and its Limit

**Lee, Eunkyong** \*

In the early 21st century, the policy for women in science and technology(S&T) was established and evolved in terms of legal basis, policy machine, and the scope of policy. The social pressure from the women's experiences of gender inequality in S&T and the growth of feminism and the gender mainstreaming agenda had S&T policy makers accept the policy for women in S&T. That was a great achievement because S&T is usually regarded as objective, meritocratic, and gender-neutral.

This paper examined the policy from 3 aspects: gender mainstreaming, work family compatibility, and gender governance. Gender mainstreaming introduced gender inequality issues into S&T and urged policy makers to back some affirmative actions. The support for child care of women in S&T was based on work family compatibility. Leading women in S&T and their organizations played an important role in building gender governance by raising gender issues and providing solutions to gender inequality. As a result, this paper made 2 points. First, the policy for women in S&T in Korea separated women from men in S&T policy rather than combining gender perspective and science policy. Second, it still keeps the position that women are primarily responsible for child care.

---

\* Professor, Chonbuk National University

**Key words:** policy for women in science & technology, gender mainstreaming, work family compatibility in science and technology, gender governance in science and technology, science and gender

