

현실적이고 효율적인 여성과학기술인 지원정책을 원한다

글 | 김정선 _ 동서대학교 임상병리학과 교수 jsk@gdsu.dongseo.ac.kr

과학과 여성에 대한 국민적 관심이 커졌다. 1970년대에는 새마을운동과 관련된 슬로건이 우리 사회를 지배했다면 21세기의 시작과 함께 우리 사회는 '과학기술 중심 사회 구축'이라는 모토를 내걸었다. 그러나 이공계기피, 고령화, 그리고 저출산으로 인해 유능한 과학기술인력을 확보하기가 점점 어려워짐에 따라 국가 차원에서 내놓은 하나의 해답이 여성 인력의 활용이다. 이왕이면 기본적인 인권이나 사회정의 차원에서 과학기술계의 여성에 대한 정부 지원의 필요성이 강조되었으면 더 좋았겠지만, 어쨌든 여성의 한 사람으로서 여성과학기술인에 대한 관심이 높아지고 있는 것은 반갑고 고마운 일이다.

근본 원인 분석 없는 여성과학기술인 지원 정책

우리 나라 여성의 취업률은 세계 어느 나라에도 뒤지지 않지만 경제활동 참여율은 매우 낮은 편이며, 특히 과학기술 전문직에 진출한 여성의 수는 다른 분야에 비해 더 낮다. 미국의 경우는 1960년대 이후 여성운동이 활발하게 진행되면서 여성의 과학기술계 진출을 장려하기 위한 프로그램이 실시되기 시작했다고 한다. 그 결과 여성의 과학기술계 진출이 급속히 증가하긴 했으나 1990년대까지도 여전히 고급과학기술 인력 발굴을 위한 여성과 소수민족을 대상으로 하는 전략과 정책의 필요성이 소개되는 것을 보면 과학기술인력 수급의 문제는 장기적인 접근이 필요할 것 같다.

우리 나라에서도 전반적으로 여성의 사회참여는 과거 10~20년 전에 비해 증가하고 있으며, 남성적이라고 여겨온 이공계에 대한 전반적인 인식도 바뀌어 가고 있어 더 이상 여학생의 이공계에 대한 관심을 어색하게 받아들이지 않고 있다. 매스컴을 통해 한국여성들의 지위가 높아지고 있고, 사회전반에 여성파위의

바람이 불고 있으며, 수석졸업, 수석입학은 모두 여학생이라는 다소 호들갑스러운 기사들까지 자주 등장할 한다. 그러나 각종 통계자료와 현장에서 느껴지고 겪는 현실은 아직 가야 할 길이 멀었음을 증명해준다. 2006년 UNDP(유엔개발계획)가 발표한 우리나라의 남녀권한척도는 세계 75개국 중 53위이며 세계경제포럼이 발표한 2006년 남녀격차지수는 115개국 중 92위로 OECD 국가 중 최하위권이었다. 과학기술분야 박사급 연구원 중 여성의 비율은 12.9%(2005년 자료)로 아직 매우 저조한 편이다.

그리고 여학생들의 학교 내신성적이 남학생들을 능가했음에도 불구하고 과학영재교육에 참여하는 여학생비율이 매우 저조하며, 선발 과정이 어렵고 까다로울수록 비율은 더 낮다는 한국여성개발원 실태조사가 2007년 2월에 발표되었다. 과학영재학교의 경우 2003년 개교 당시 20%였던 여학생 비율이 2007년 9.3%로 떨어졌다. 또한 우리 나라 여성취업자가 1천만 명을 육박했다고 하지만 실상 여성취업자 중 70%는 비정규직, 일용직이며, 이것은 과학기술계에도 예외가 아니다.

아직도 지방의 기업들은 노골적으로 남학생만을 추천해달라고 요구를 하는 경우가 많다. 업무가 여학생에게 적합하지 않다는 것과 여성들은 어차피 들어와도 얼마 안 있어 그만둔다는 것이 이유다. 이것은 여성 CEO들 중에도 공감할 수 있는 문제다. 왜 채용에 성차별을 하느냐고 싸울 수만도 없는 노릇이다. 아주 근원적인 문제부터 깊이 생각을 해보지 않으면 과학기술계의 여성인력 문제는 악순환의 고리에서 벗어나지 못할 것이다.

2002년 여성과학기술인 지원 및 육성에 관한 법률의 제정으로 우리 나라 여성과학기술인 지원 정책은 여성의 문제라기보다는 과학기술인력 정책으로 이해되기 시작하면서 각양각색의 여성 우대 정책과 여성이라는 이름이 붙은 사업들이 등장하였다.

그러나 급속한 경제성장의 기적을 이뤄내는데 일조를 한 ‘빨리 빨리 문화’가 여성과학기술인과 관련된 정책에도 반영이 되어 속전속결식으로 진행하려는데 문제가 있다. 강준만 교수는 그의 저서 ‘한국인 코드’에서 한국의 ‘빨리빨리 문화’는 ‘절차와 신용과 게임의 룰’이 정착되지 않은 사회적 상황에서 비롯되었다고 분석하였다. 그러다보니 정책들은 장기적으로 집행되기보다는 몇 년 만에 바뀌는 사례가 많고, 따라서 그 기회를 재빠르게 이용하는 사람만이 득을 보게 되어 정말 필요로 하는 수혜자가 배제되고 전시성 일회성 정책으로 그칠 위험이 있다는 것이다.

비정규직 여성과학기술인들의 이탈 방지책 마련해야

여성과학기술인을 지원하고 육성하기 위한 프로그램을 만들고, 정책을 입안하기에 앞서 우선적으로 해야 할 것은 과학기술 분야의 여성 전문인력들이 ‘여성’이기 때문에 받는 제약이 있는지, 있다면 무엇이며, 그 원인이 무엇인지에 대해 분석하는 것이다. 더 나아가 외국의 사례를 인용하기보다는 우리 나라의 여성들이 과학기술계로 진출하지 못하는, 또는 안 하는 정확한 이유를 파악하는 것이다. 피상적으로 교육기회가 부족하고(취학률이나 교육 정도는 어느 나라에도 뒤지지 않으며, 남성들과 실제로 차이가 없으며 통계적으로 입증되고 있다), 가사 육아 부담이 크며(육아 부담이 없는 미혼 여성과학기술인들이 기혼 여성보다 나은 환경에 있지 않다), 현재 과학기술분야의 전문직 종사 여성의 비율이 적다는 수적인 문제만으로는 설명이 부족하다.

뿐만 아니라, 대개 조사의 대상이 현재 과학기술계에 몸을 담고 있는 소수의 여성이 주라는 것도 문제다. 대학 졸업 후 또는 박사학위 취득 후 과학기술계를 떠나야만 했던 여성들을 대상으로 문제를 파악하는 것이 매우 중요할 것이다. 문제가 파악되어

야 장애물도 제거하고 개선책도 개발될 수 있을 것이다. 근본적인 원인에 대한 분석이 없이 성급하게 예산만 배정해버리고 단기적인 성과만을 원하다보면 실효성 없는 과학교육 프로그램만 난무하게 되는 것이다. 현재의 취업 프로그램을 자세히 살펴보면 근본적인 취업 대책은 찾기 힘들고 또 다른 형태의 교육 프로그램인 경우가 대부분일 수밖에 없는 것은 현재의 정부 지원 시스템이 안고 있는 이러한 맹점 때문일 것이다.

더 많은 여성들을 과학기술계로 유인하는 것보다 더 시급한 것은 이미 자격을 갖추고 연구나 교육을 할 준비가 되어 있는 미취업 또는 비정규직 여성과학기술인들의 이탈을 막을 수 있는 근본적인 방법을 찾는 것이다. 극단적으로 ‘섬세한 여성의 유연성(?)’이 21세기의 모든 문제를 해결할 수 있는 열쇠라며 여성찬양론을 펼치는 식의 비합리적인 방법의 남성 여성 편 가르기가 아닌 능력 있는 인재가 단지 여성이라는 이유로 배제되지 말아야 한다는 논리를 적용시킨다면, 남성들과 더불어 협력적으로 합리적인 해결책을 찾아갈 수 있지 않을까 하는 기대를 해본다.

과학기술이 국가 경쟁력의 핵심 요소가 되어 버린 21세기에 남성, 여성의 성 역할에 대한 인식의 전환과 더불어 실질적이고 장기적인 여성과학기술인을 위한 지원이 여성은 물론 남성들까지도 모두를 행복하게 해줄 것이라는 공감대를 얻는 것이 그렇게 힘든 것일까. ⑥



글쓰는 이화여대 약학대학 제약학과 졸업 후 동대학원에서 석사 학위를, 미국뉴저지주립대학교에서 박사학위를 받았다. 현재 부산 지방식품의약품안전청 전문가위원회 위원, 대한여성과학기술인회 운영위원 등을 겸임하고 있다.