

글로벌 시대의 여성인적자원개발: 국적과 국경을 넘어서

김 남 희

한국여성개발원 연구위원

(knh@kwdi.re.kr)

1. 문제의 제기
2. 글로벌 시대의 여성인적자원개발 :
집단별 현황과 주요 이슈
3. 글로벌 시대 여성인적자원개발정책 :
선행과제와 향후 전망

1. 문제의 제기

전세계적으로 국경을 초월한 인적, 물적 자원의 흐름이 활발해짐에 따라, 한 국가의 흥망성쇠에 새로운 기술과 참신한 아이디어를 가진 인적자원의 영향력이 갈수록 증대되고 있다. 더욱이 경제발전 단계가 성숙되면서 인적자원의 양적인 투입에 따른 성장과 발전에는 한계가 있다는 것이 분명해지고 있다. 그 결과 인적자원 중에서도 우수한 능력을 가진 인재에 대한 국가적, 혹은 조직의 관심이 더욱 높아지고 있다. 한편, 이러한 인재의 확보에 있어 더 이상 국경과 국적은 문제가 되지 않고 있다. 자국 내에서는 타국에서는 물리적 위치와는 상관없이, 혹은 자국민이든 외국인이든 국적과 혈통에 상관없이 글로벌하게 인재를 등용하고 다양한 장(場)에서 효과적 방식으로 활용해야 한다는 주장이 제기되고 있고, 그러한 사례가 실제로 여러 선진국 및 국제기구, 기업에서 자주 보고 되고 있다.

예를 들면, 선진국들은 국적과 국경을 초월한 인재의 활용을 위해 다양한 전략을 구사하고 있다. 미국, 독일 등 강대국은 외국인 중에 고급인력에 대한 비자 발급을 완화하였고, 아일랜드, 네덜란드, 싱가포르, 대만 등 작은 나라들은 적극적인 개방화를 통하여 국제적 인적자원의 확충과 이를 통한 경제성장을 추구하고 있다. 심지어 인적자원의 풍부함에 있어서는 타의 추종을 불허하는 중국조차 이중국적을 허용하고 해외 대학과의 협력강화 등 파격적 조치를 추진하고 있으며, 이스라엘과 인도 등은 전 세계에 널리 퍼진 이주동포(diaspora)와의 강력한 네트워크를 기반으로 이들 동포의 경제력과 정치력을 국가발전을 위해 적극적으로 활용하고 있다.

국제기구도 이러한 추세에 예의 주시하여, 그에 대한 연구를 진행하고 있다. OECD에서는 후진국으로부터 선진국으로의 전통적 방식의 두뇌유출(brain drain)을 이제는 두뇌순환(brain circulation) 혹은 두뇌교환(brain exchange)의 관점에서 새롭게 접근하는 논의가 시작된 지 이미 상당한 시간이 흘렀고, 이런 관점의 채택을 통하여 고급인적자원의 국제적 이동이 인적자원의 송출국(sending country) 및 수혜국(receiving country) 모두 나름대로의 이익을 창출할 수 있다는 논리를 펴고 있다.

앞서 나가는 선진기업들은 인재확보가 가장 핵심적인 미래 전략이라는 인식 하에 고급인력 확보를 위해 전력투구하고 있고 이는 전쟁(“War for Talent”)에 비유되기도 한다. 국내 기업도 인적자원의 국제적 활용에 많은 관심을 보이고, 투자를 아끼지 않는 것으로 알려져 있다. 대기업을 중심으로 임원들은 자신들의 주력분야에서 국적을 불문하고 최고급의 인재를 얻고자 국경을 넘나들며 동분서주하고 있다. 국적과 국경을 초월한 인재의 등용과 다각적인 활용이라는 것에 이제 기업들은 조직의 사활을 걸고 있는 것이다.

이와 같은 추세는 여성과 무관하지 않다. 오히려, 여성의 특성과 자질은 글로벌 시대에 더욱 그 가치를 발휘하는 것으로 보고되고 있어, 앞으로 여성의 활약이 더욱 기대되고 있는 시점에 있다. 구체적으로 글로벌 마인드와 국제화 능력을 구성하는 중요한 요소로 일컬어지는 이문화 적응능력, 외국어 능력, 타인에 대한 배려, 개방성 등에서 여성은 남성보다 유리하거나 우수하다는 것이 일반적으로 받아들여지고 있고, 실제로 국내외에서 이를 대변하는 많은 사례를 접할 수 있다.

그런데, 앞서 살펴본 선진국과 선진기업의 적극적 움직임과 비교할 때 우리 정부의 여성인적자원개발정책은 얼마나 이러한 추세를 반영하고 있는가? 글로벌 시대의 여성인적자원개발정책이라 할 때는 먼저 정책의 대상범위가 달라질 것이다. 무엇보다 지금까지 우리 국적의 내국인 여성에서 국내외를 막론하고 국내나 해외 현지에서 개발 및 활용할 수 있는 한국인과 외국인 여성을 모두 포함하는 방향으로 여성인적자원의 범주 자체가 크게 확대될 필요가 있다. 본고에서는 국경과 국적을 초월하여 인재를 양성, 등용하는 글로벌 시대에 여성인적자원개발의 차원에서 살펴볼 정책 대상 집단을 그 거주지와 국적을 기준으로 크게 국내거주 외국인 여성, 해외 거주 한국인 여성, 해외 거주 외국인 여성 등으로 나누어 그 현황을 살펴보고, 각각의 집단이 안고 있는 정책적 이슈를 논의하고자 한다.

2. 글로벌 시대의 여성인적자원개발: 집단별 현황과 주요 이슈

1) 국내거주 외국인 여성

먼저 국내거주 외국인 여성 중 가장 많은 숫자를 차지하는 집단은 최근 급속하게 증가하고 있는 노동자로 여기에는 전문기술인력으로 분류되는 여성인력과 저숙련 여성인력 등이 포함된다. 2004년 4월 현재 법무부에 등록된 전문기술인력은 총 19,807명(비자 E-1~E-7 보유자로 한정)인데, 이 중 여성은 38.6%를 차지하고 있다(<표 1> 참고). 회화지도를 목적으로 국내에 체류하는 외국인 여성과 남성의 비율은 비슷하지만, 예술홍행 분야 종사를 목적으로 체류하는 외국인은 여성의 비중이 압도적으로 높다. 나머지 분야는 대부분 남성이 더 많다. 한편, 이들 숫자의 약 10배 이상의 외국인 인력이 연수취업(E8)이나 비전문취업(E9) 등의 국내 저숙련 노동에 종사하고 있는 점을 감안할 때, 결국 국내에 합법적인 신분으로 취업을 하고 있는 외국인 여성인력만 해도 상당수에 이른다는 것을 알 수 있는데, 특히 이들은 남성에 비해 연령대가 낮아 20대가 가장 많은 것으로 나타나고 있다. 여기에 통계상 정확한 추정이 어려운 불법체류자의 숫자까지 포함하면 그 규모는 훨씬 커진다.

〈표 1〉 체류자격별 전문기술인력의 성별 분포(2004년 4월 기준)

(단위 : 명,%)

체류자격	여성	여성비율	남성	남성비율	전체	전체비율
E1 (교수)	272	3.6	693	5.7	965	4.9
E2 (회화지도)	4,160	54.5	6,497	53.4	10,657	53.8
E3 (연구)	175	2.3	1,195	9.8	1,379	6.9
E4 (기술지도)	4	0.1	185	1.5	189	1.0
E5 (전문직업)	6	0.1	328	2.7	334	1.7
E6 (예술행)	2,289	30.0	737	6.1	3,026	15.3
E7 (특정활동)	730	9.6	2,536	20.8	3,266	16.5
전 체	7,636	100.0	12,171	100.0	19,807	100.0

자료 : 법무부, 출입국관리소

이들 외국인 여성 노동인력은 ‘외국인’ 이면서 동시에 ‘여성’이라는 이유로 남성에 비해 더욱 불리한 입장에서 우리 사회와 직장에서 살아가고 있다는 것이 이들과 관련한 많은 연구와 보고서에서 밝혀지고 있다. 먼저, 이들이 직장和社会에서 받는 성차별이 심각한 것으로 알려지고 있다. 또한 이들은 연령대가 남성에 비해 젊고 불리한 사회적 지위 때문에 성희롱이나 성폭력의 위험에 더욱 노출되어 있으며, 이는 결국 모자보건과 자녀교육의 문제로까지 이어질 수 있다.

국내 거주 외국인 여성 중 농촌지역을 중심으로 최근 그 숫자가 급속하게 늘고 있는 집단은 결혼을 통하여 국내에 정착하는 이주여성들이다. 통계청에 따르면, 2004년 전체 혼인 건수 310,944건 가운데 한국 남성과 외국인 여성의 국제결혼 건수는 25,594건으로 전체의 8.2%를 차지한다. 특히, 농어업에 종사하고 있는 남성의 국제결혼 건수는 1,814건으로 전체의 27.4%에 이르게 되었다. 결국, 농어촌을 중심으로 국제결혼을 통하여 국내로 이주하는 여성의 규모가 급속하게 커지고 있어서, 이들의 한국 언어, 문화 등에의 적응능력 지원을 위한 방안이 지방자치단체를 중심으로 활발하게 모색되고 있는 형편이다. 한편, 국제결혼 부부 사이의 폭력 및 도주로 인한 가정파탄 등의 불미스러운 사건도 심심치 않게 보고되고 있으며, 이들 사이의 혼혈자녀에 대한 교육문제가 불거져 나오고 있다.

국내 거주 외국인 여성 중에서 간과하지 말아야 할 또 하나의 집단은 국내 외국인 여성 유학생들이다. 교육인적자원부가 외국인 유학생 유치확대 종합방안을 추진하는 시점에서 국내 외국인 유학생 수는 2001년 11,646명에서 2005년 현재 약 22,526명으로 지속적으로 증가하고 있다. 국내 외국인 전문기술인력의 성비에 준하는 약 38%를 가정할 때, 약 8,000명 남짓의 외국인 여성 유학생이 국내에 거주할 것으로 추정할 수 있으나 실제로는 이것보다는 그 숫자가 적을 것으로 보인다. 이

들은 고등교육기관에 재학 중이거나 졸업한 비교적 우수한 여성인적자원으로, 향후 출신국에서 중요한 역할을 할 수 있는 여성인재풀이고, 한편으로는 세계 속에서 지한파 혹은 친한파로서 혹은 한국과 긴밀한 유대관계를 형성할 가능성이 큰 집단이므로, 미래에 매우 중요한 국제적 협력의 끈이 될 수 있다. 그럼에도 불구하고, 현재 이들 여성 유학생의 실태 등은 알려진 바 없으며 한국 여성계가 향후 이들과 어떻게 관계맺음을 해나갈 것인가에 대해 고민한 흔적도 찾아볼 수 없다.

이들 국내 거주 외국인 여성들의 빠른 한국사회 적응과 안정적 생활유지는 이들과 관련된 학교, 직장, 가족 및 자녀의 안녕을 담보하고 향후 국제사회에서 우리의 아군이 될 수 있는 중요한 인력풀임을 감안할 때, 이들 외국인 여성인력에 대한 현황 및 관련 이슈의 파악, 그리고 그것에 대한 정책적 해결방안의 모색이 절실히 요구된다고 하겠다.

2) 해외 거주 한국인 여성

글로벌한 시각에서 인적자원을 생각할 때, 우리 국경 안이 아닌 해외에 거주하는 한국인 여성 집단에 대해서도 주목할 필요가 있다. 특히, 한 나라의 장래가 단지 자국내의 국민만이 아니라 재외동포의 역량에도 달려있다고 볼 때, 재외동포는 우리나라의 귀중한 글로벌 인적자원이며 우리가 추구하는 세계화의 첨병이라고 할 수 있다. 외교통상부가 집계한 우리나라의 재외동포는 2005년 1월 1일 기준으로 세계 160여 개국에 6,638,338명이다. 재외동포의 규모면에서 우리나라는 중국, 이스라엘, 이탈리아에 세계 4위의 규모이며, 본국 인구대비 비율로 따지면 세계 최고 수준이다. 이 중 반이 여성이라고 볼 때, 우리나라가 가진 재외동포 여성인적자원의 규모와 그 활용가능성이 엄청나다는 것을 알 수 있다. 최근에는 자녀교육 등을 이유로 해외로 이주하는 국민의 숫자가 더욱 증가하고 있어 이들 재외동포에 대한 더욱 적극적 관심이 필요해지고 있다. 여성인적자원개발의 차원에서 이들에게 단지 네트워크 형성이라는 것만 가지고 접근할 것이 아니라, 거주지별 재외동포 여성의 사회·경제·문화적 특성을 감안하여, 보다 차별적이고 전략적인 접근방식과 정책방안을 구상할 필요가 있다. 특히, 해당국에서 고급, 전문 인력으로 활동하고 있는 여성인재에 대한 현황 파악과 그들과의 국제교류 방안, 차세대 재외동포 여성인재의 발굴과 지원 방안, 경제사회적으로 소외되고 있는 재외동포 여성의 구제 및 지원 방안 등에 대한 여성정책 전문가들의 관심이 요구된다.

전통적으로 서구 선진국으로 이주한 개발도상국의 우수 유학생이 유학국 현지에 남을 경우, 송출국은 귀중한 자산을 잃게 되는 결과를 일컬어 두뇌유출(brain

drain)이라고 불려왔다. 이미 언급하였듯이, 최근 OECD 국가들에서는 이것이 단지 두뇌유출이 아니며 결국은 국제적으로 두뇌 순환(brain circulation)이 되어 유학생 송출국에도 이익을 가져다준다는 쪽으로 논의의 방향을 바꾸고는 있으나, 그 기저에는 선진국들이 개발도상국의 우수두뇌를 보다 정당하게 확보하고 싶어 하는 심리가 있지 않나 추측된다. 이렇게 선진국들이 탐을 낼 만큼 유학생은 국가적으로 중요한 자산이며 따라서 국가가 관심을 가지고 육성·관리해야 할 집단이다. 교육인적자원부의 집계에 따르면 2004년 4월 1일을 기준으로 해외 유학생은 187,683명으로 집계되고 있으며 학위과정 유학생은 대체로 북미지역에 편중되고 있다. 한편, 1982년부터 2005년까지 한국학술진흥재단에 신고된 해외 한국인 유학생의 박사학위 취득자는 29,884명에 이른다. 2005년 한 해만 해도 752명의 해외 박사가 귀국하였고, 그 중 약 28%인 212명이 여성이다. 그러나 실제로 신고를 누락한 경우, 학위 취득 후 한국의 노동시장에서의 여성의 불리함 등을 이유로 현지에서 취업하여 국내 신고가 이루어지지 않은 경우 등을 고려한다면 집계된 숫자보다 더 많은 여성 박사학위 취득자가 있었을 것이라 쉽게 예측할 수 있다. 이들 해외 여성 고급인적자원들에 대한 정보수집과 관리에 대해 보다 관심을 기울일 필요가 있다. 이들을 포함한 국내외 여성 고급인적자원의 커리어 포부와 직업선택 및 안정, 경력개발, 경로 등에 대한 지속적인 추적과 이들의 원활한 경력형성 지원은 국가경쟁력 강화를 위한 여성인적자원개발정책의 핵심이 되어야 할 것이다.

인적자원의 국제적 활용의 한 가지 주요 흐름은 국내에서 해외로의 진출이다. 지금까지 우리 정부가 인적자원의 국제적 활용에 있어 주로 국내로의 유치에 신경을 썼다면, 앞으로는 국내에서 해외로의 진출에도 관심을 기울여야 할 시점이다. 이미, 관련된 사업이 정부관련 기관 및 민간단체를 중심으로 활발하게 진행되고 있다. 그 예로, 외교통상부 산하의 한국국제협력단에서는 1990년 이래 전문인력파견 및 해외봉사단파견사업을 실시하고 있다. 1990년부터 2005년까지 이 기관을 통하여 해외 봉사단으로 파견된 인원은 모두 3,003명이며 여성이 50.1%를 차지하고 있어 이미 남성을 앞지르고 있다. 산업자원부에서 2000년부터 올해까지 실시해온 청년무역인력양성사업에 참여하는 여성의 비율이 50%를 넘고 있으며, 중소기업청에서 1999년부터 실시해온 해외시장개척요원사업의 경우, 2005년 총 파견인원 895명 중 412명이 여성이었다. 여성가족부에서는 2002년부터 매년 15명을 뽑아 국제전문여성인력양성 사업을 벌이고 있다. 2004년 12월 기준으로 각종 국제기구에 근무 중인 한국인은 239명인데, 이 가운데 약 1/4인 58명이 여성이다. 이 외에도 많은 민간단체와 대학 등에서 최근에 해외취업 및 해외인턴사업 등을 활발하게 벌이고 있고, 여성은 남성 못지않은 참여율을 보이고 있는 것으로 나타나고 있다. 앞으로 봉사,

취업, 실업 등 다양한 이유로 해외로 진출하는 여성인력에 대하여 주목하여야 한다. 이들이 여성이기 때문에 해외진출 과정에서 겪는 애로와 문제가 해당사업의 성과보고나 평가에서는 잘 드러나지 않고 있을 가능성이 있다. 따라서 여성들이 적극적으로 참여하고 있는 해외진출사업이나 정책 등의 계획과 진행, 평가 과정을 여성계가 예의주시하고 이러한 활동을 통해 해외 경험을 축적한 여성인력들이 향후에도 국내외에서 지속적으로 그 능력을 발휘하고 일할 수 있도록 돕기 위한 정책적 배려가 있어야 할 것이다.

이와 같이 비록 밟고 있는 땅은 우리나라가 아니지만, 결코 우리가 좌시할 수 없는 재외동포 여성, 해외 여성고급인적자원, 해외진출 여성 등에 대한 잠재적 가치의 발견과 이들 여성인적자원을 어떻게 양성하고 활용할 것인가에 대한 적극적 고민은 더 이상 미룰 수 없는 당면과제로 자리 잡고 있다.

3) 해외 거주 외국인 여성

우리 국경 밖에 거주하면서 우리 국적이 아닌 사람들이지만 우리와 긴밀한 관계를 맺고 있는 집단은 크게 입양인 및 그 가족과 한국학 관련인사, 정부초청 외국인 장학생 등으로 나누어진다. 먼저, 우리나라는 한국전쟁 후부터 시작된 오랜 국외입양의 역사를 가지고 있다. 현재 그 이유와 양상이 달라지기는 했으나 아직도 해외입양은 지속되고 있으며, 이러한 루트를 통해 외국으로 나가 자리를 잡고 사는 한국 입양인들의 숫자도 상당수에 이른다. 이들은 우리와 국적은 다르지만 같은 핏줄을 가지고 있는 동포라는 면에서는 재외동포와 동일하지만, 외국의 언어·문화 등을 몸으로 익힌 완전한 외국인이라는 면에서는 다르기 때문에 재외동포 집단과 동일시 할 수 없다. 1953년부터 2004년까지 국외로 입양된 입양인의 숫자는 156,242명에 이른다. 1958년도부터 2004년도까지 국외로 입양된 전체 150,305명 중에 여성이 차지하는 비중은 약 56.4%에 이르고 있다. 한편, 초기의 입양인들은 이미 성인이 되어 있어 아동중심의 입양인 관련 정책은 이제 이들의 사후관리에 초점을 맞추어 전환되어야 할 시점에 이르렀다. 성인이 된 입양인들은 저마다 다양한 분야에서 활발하게 활동하고 있으며, 고국에 대한 높은 관심을 가지고 있어 매년 3,000여명이 한국을 방문하고 있다. 일부는 국내에 1-2년 정도 머무는 동안 경제생활을 영위하면서 모국을 경험하고 있는데 국내 거주 입양인의 정확한 규모는 추정이 어렵다.

미국 에반 도날드슨 입양연구소가 1999년 세계한인입양인대회에 참가신청을 낸 400명의 한인 입양인들을 대상으로 조사한 바에 따르면, 응답자의 70%가 대학을 졸업한 고학력자들이었고, 64%가 본인을 한국계로 응답하였으며, 남성 입양인은 절

반이 백인, 나머지 절반이 아시아인과 결혼한 반면, 여성 입양인은 80%가 백인, 13%가 아시아인과 결혼하는 등 성에 따라 다른 삶의 모습을 보이고 있는 것으로 나타났다. 한편, 입양인 가정은 사회경제적 지위가 일반 가정보다 높은 것으로 조사되고 있고 그 가족들은 입양을 계기로 한국에 대해 깊은 관심을 가지게 되어 다양한 방식으로 한국인 및 한국적인 것과의 교감을 넓혀가고 있다고 한다. 입양인들은 독특한 환경적 상황에 놓임으로 인해 자신의 국적국과 우리나라 사이의 간격을 좁히는데 기여할 수 있으므로, 과연 이들 여성 입양인들과 어떻게 교류하는 것이 가능할지를 모색해 볼 필요가 있다. 한편으로 우리나라의 입양정책과 미혼모들에 대한 정책적 지원방안에 대하여도 여성정책 담당자들의 관심이 요구된다.

해외에서 한국(어)학을 가르치고 배우는 사람들은 한국에 관한 체계적인 정보와 지식을 접하고 다루는 사람들로 이미 지한파 인사이거나 미래의 지한파 인사로서 한국에 대하여 많은 관심을 가지고 어떤 식으로든 관계를 맺고 있거나 그렇게 될 가능성이 큰 존재들이다. 한국(어)학 관련되는 인사에 대한 지원 사업은 여러 가지 다양한 형태로 진행되는데 많은 부분 외교통상부 산하의 국제교류재단을 통하여 이루어지고 있다. 지금까지 이러한 지원을 받은 인사의 수는 세계적으로 약 2,500명 정도이며 박사학위자가 26.1%, 석사학위자가 32%, 학사학위자가 41.9%에 이른다. 또한 교육인적자원부 산하 국제교육진흥원에서는 한국학 분야뿐만 아니라 전 학문분야의 석사, 박사, 연구과정 학생을 한국의 대학으로 초청하는 사업을 벌이고 있다. 1967년부터 2005년까지 이 사업을 통하여 초청된 사람은 85개국 971명에 이른다. 이들 중 어느 정도가 여성인지는 정확하게 알려져 있지는 않으나, 남녀를 불문하고 이들에 대한 여성계의 관심은 중요하다고 본다. 왜냐하면 이들을 통하여 보다 많은 한국여성관련 연구와 실습이 이루어지고 우리나라 여성계가 안고 있는 이슈를 이들의 시각에서 새롭게 접근하도록 지원하게 되면 그 성과물이 결국 한국여성의 삶의 질 제고와 한국여성의 국제적 위상 제고에 도움이 될 것이기 때문이다. 따라서 해외 한국(어)학 연구자 및 연구 지원 사업에 있어 여성 관련 연구자 혹은 연구 프로젝트가 소외되지 않도록 하는 동시에 이들에 대한 지속적인 사후관리 대책이 필요하다.

여성 입양인들과 미래의 지(친)한파 인사들은 그 규모가 아주 크지는 않지만, 글로벌 인적자원개발 및 활용이라는 측면에서 이들이 가진 가치는 매우 크다고 볼 수 있다. 우리 국적이 아니고 우리 국경 안에 머물지 않기 때문에 이들에 대한 적극적인 정책개입은 쉽지 않을 것으로 예상되나 이러한 어려움은 한편으로 그들이 벌이는 활동의 여파가 현지 사회에서 미치는 영향력이 더 클 수 있음을 시사한다. 따라서 적어도 이들의 존재여부와 가치를 여성계가 앞서서 발견하고 끌어안을 수

있어야 할 것이다.

3. 글로벌 시대 여성인적자원개발정책: 선행과제와 향후 전망

지금까지 살펴본 바와 같은 대상 집단을 포괄하기 위한 여성인적자원개발정책을 구상하기에 앞서 검토되어야 할 몇 가지 사항들이 있다. 먼저, 글로벌 시대를 지향하는 여성인적자원개발 정책이 되기 위하여 그 비전과 목표, 전략을 어떻게 설정할 것인가에 대한 부분이다. 본고에서는 편의상 특정 정책용어의 사용을 고집하지는 않았지만 무엇보다 정책의 이름을 공식적으로 무엇으로 가지고 갈 것이냐(국외인적자원정책이나, 해외인적자원정책이나 국제인적자원정책이나 하는 문제) 하는 것부터 시작해서 누구를 우선적인 정책대상으로 할 것인가, 누구를 위한 정책인가, 어떤 수준과 형태의 정책을 쓸 것이냐에 대한 합의가 필요하다. 이러한 합의과정 속에서 자연스럽게 정책의 비전과 목표가 도출될 것이며, 이러한 원칙하에 구체적으로 활용 가능한 정책 및 전략의 강구가 가능해 질 것이다.

앞서 살펴본 여러 다양한 형태의 정책대상 집단과 관련된 정부의 업무는 여러 부처에 산발적으로 흩어져 있다. 여성정책이 모든 것을 포괄할 수도 없을 것이고 그럴 필요도 없다고 본다. 이 부분에 대한 정부차원에서의 종합적으로 조율된 정책프레임워크가 형성되기를 기대하고, 그러한 정책 프레임워크 형성과 역할분담에 있어 여성인적자원개발 정책담당자들이 적극적으로 관여하여 직접 챙겨야 할 것과 협조해야 할 것, 혹은 요청해야 할 것 등을 꼼꼼히 따져보기를 바란다.