

2006 연구보고서 -7

공공부문 여성참여확대정책의 발전방안 연구

문미경 · 김혜영 · 최무현

KWADI

공공부문 여성참여확대정책의 발전방안 연구

연구책임자 : 문 미 경 (본원 연구위원)

공동연구자 : 김 혜 영 (본원 전문연구원)

최 무 현 (상지대학교 교수)



한국여성개발원
Korean Women's Development Institute

발 간 사

공공부문의 여성참여확대정책은 민간부문에 대한 개입 이전에 공공부문이 선도적 고용주로서 모델이 된다는 점에서 그 중요성이 있습니다. 이에 더불어 여성의 공공부문 참여는 정책결정의 편향성을 완화시킬 수 있다는 점에서 민주주의를 확장시키는 계기가 된다고 봅니다.

공무원, 교수, 과학기술인을 대상으로 한 여성인력의 충분한 활용과 지위의 향상은 현 정부 이전부터 중요하게 다루어져 온 문제입니다. 공무원을 대상으로 여성관리자 임용목표제, 양성평등 채용목표제가 시행되고 있으며, 국공립대 여교수 임용목표제, 여성과학기술인 채용목표제가 추진 중입니다. 하지만, 여성의 참여를 확대하기 위해 취해지는 각종의 적극적 조치들이 해당 집단의 인식도, 인정도가 낮거나 역차별의 논리를 내세워 제도에 대한 수용성이 낮게 나타나는 등의 문제점이 나타나기도 합니다.

이에 본원에서는 그 동안 정부가 추진해 온 네 개 부문의 정책을 중심으로 정책의 추진경과와 실적을 분석하고 정책관련 집단을 대상으로 현재 추진되고 있는 정책이 어느 정도로 인식되고 그에 대한 필요성은 어느 정도로 인정되는지, 정책이 추진되면서 나타나는 문제점은 무엇이고, 여성을 대상으로 한 적극적 조치들이 향후 나아갈 방향은 어디인가에 관심을 가져야 한다는 점에서 연구를 수행하였습니다.

아무쪼록 본 연구가 여성문제에 많은 관심을 가지신 정부관계자, 학자, 여성단체 등에서 정책을 입안하는데 많은 활용이 있기를 기대합니다.

본 연구를 위해 자문에 응해주신 자문위원 그리고 연구진의 노고에 감사드립니다.

2006년 12월

한국여성개발원

원장 서명선

제1부 서론

1. 연구의 목적 및 필요성

민주주의 국가에서 정부 정책은 인간의 존엄성을 향상시키는 것을 궁극적인 목적으로 한다. 인간의 존엄성을 향상시키기 위한 수많은 노력 중에서도 사회에 만연한 차별과 불평등을 제거하는 일은 정부의 중대한 임무 중의 하나일 것이며 사회적 통합을 이루기 위한 중요한 작업이 될 것이다. Wright, Ferris, Hiller, Kroll은 문화적인 다양성을 수용한 조직이 그렇지 않은 조직에 비해 경쟁력에서 우위를 점한다는 사실을 발견하고, 조직의 인종적, 성적 고정관념은 이것이 비윤리적이고 비도덕적이기 때문만이 아니라 경제적인 관점에서도 부정적이기 때문에 사라져야 한다고 주장한 바 있다. 우리 정부도 서로 다름에 따라 부당하게 대우받았던 차별을 제거함과 동시에 정부 내 인적자원을 다양하게 구성하면서 다양한 인적자원이 갖는 강점들을 골고루 활용하기 위한 방안으로 균형인사 정책을 제시하고 있다.

그러나 정부에서 실시하고 있는 균형인사정책에 대해 ‘역차별’, ‘실적제 훼손’, ‘낙인효과’ 문제뿐만 아니라 적극적 조치 수단이 가장 적절한 대안인가에 대한 의문도 제기되고 있는 실정이다. 따라서 본 연구에서는 현재 정부에서 실시하고 있는 균형인사 정책 중 여성관련 정책인 여성관리자 임용목표제, 양성평등채용목표제, 국공립대여교수 채용목표제, 여성과학기술인력 채용목표제에 대한 정책의 수용성을 경험적 방법을 통해 살펴보았다. 아울러 이러한 제도와 관련한 쟁점 및 개선 부분에서의 남녀 인식의 차이를 살펴봄으로써 향후에는 성별 격차를 줄이면서 정책의 실효성을 높일 수 있는 정책적 시사점을 제시하였다.

2. 연구방법

여성참여확대정책의 발전방안을 제시하기 위하여 1) 문헌연구 및 국내외 자료를 분석, 2) 공무원, 교수, 과학기술인 남녀를 대상으로 하는 심층인터뷰, 3) 남녀

공무원 1,200명, 남녀교수 350명, 남녀과학기술인력 350명을 대상으로 설문조사를 실시하였다.

제Ⅱ부 이론적 배경

1. 여성참여확대정책의 의의

가. 개념

사회적 소수자(social minority)인 여성에 대한 반차별(anti-discrimination) 정책 혹은 차별시정정책을 “적극적 조치”(Affirmative Action or Positive Action) 정책이라고 부른다. “적극적 조치정책이란 사회 전반의 평등 증진을 목적으로 여성·소수인종·장애인·소외지역출신자 등과 같은 사회적 소수자의 과거 혹은 현재의 차별적 관행을 제거하고 이로 야기된 손실을 복구하기 위해 국가가 수동적 이거나 중립적인 자세에서 뛰어넘어 적극적으로 채용·보직·교육훈련·보수·퇴직 등과 같은 전(全)인사과정에 개입하는 인사 혹은 인력정책”을 말한다.

나. 이론적 근거: 대표관료제

과거와 현재의 오랜 사회적 차별로 고통 받는 소수집단 및 계층에 대한 처우를 향상시키려는 정부 정책의 정당화의 논리 중의 하나가 ‘사회적 대표성’이라는 가치이고 이를 구체화한 것이 대표관료제(representative bureaucracy)라 할 수 있다. 대표관료제는 그 사회를 구성하는 모든 주요 집단으로부터 인구비례에 따라 관료를 충원하고 그들의 정부 관료제 내의 모든 직무분야와 계급에 비례적으로 배치함으로써 정부 관료제가 그 사회의 모든 계층과 집단에 공평하게 대응하도록 하는 인사제도이다.

2. 여성참여확대정책의 발전과정

여성참여확대정책은 일반적 적극적 조치정책과 비슷한 발전과정을 거친다. 첫째, 발전 초기 소수집단인 여성에 대한 현존하는 차별관행을 제거하여 기회평등을 제공하려는 ‘평등고용기회’(EEO: Equal Employment Opportunity) 정책에서 시작

한다. 둘째, 그러다가 이러한 소극적인 反차별 정책만으로 여성의 실질적인 처우의 개선이 불가능하다는 점을 인식하여 적극적으로 여성에게 고용 및 인사상의 우선 대우를 하는 ‘적극적 조치’(Affirmative Action)와 ‘긍정적 차별’(positive discrimination) 정책으로 발전하게 된다. 셋째, 현재는 사회구성의 다양성의 증대에 조응하여 ‘다양성’(diversity)에 가치를 부여하여 여성인력을 적극적으로 활용하려는 시도가 전개되고 있다.

3. 여성참여확대정책의 쟁점

첫째, 여성참여확대정책은 과거의 역사적 차별과 잘못에 대한 사회적 보상프로그램으로, ‘특정 집단의 성원들’에게 혜택을 주는 집단 보상 혹은 특혜의 성격을 갖는다. 이러한 집단보상이 과거 차별 혹은 잘못된 관행에 대해 직·간접적으로 아무런 책임이 없는 사람들에게까지 부당하게 불이익을 주는 것으로 법리상 문제를 가지고 있다는 비판을 받기 쉽다.

둘째, 여성참여확대정책은 보통 할당제에 근거하기 쉽다. 그러나 할당제는 할당기준의 설정 등에서 기술적인 문제를 안고 있다. 또한 규제받는 기업의 입장에서 는 경직적으로 적용되는 할당제는 기업 경영의 자율성을 직접적으로 제한 또는 침해하는 불필요한 규제라고 불만을 받고 있다. 마지막으로, 할당제는 자격을 갖추지 못한 소수집단 출신자가 고용 및 인사상의 특혜대우를 받는 것이므로 인사행정의 기본 원칙인 실적제 원칙을 무너뜨린다는 비난과 함께 소수집단 출신이 아니라는 이유만으로 자격을 갖춘 다수집단 출신자들을 비합리적으로 차별한다는 ‘역차별’의 비난에 직면하게 된다.

셋째, 여성참여확대정책은 반대자로부터 ‘역차별’이라는 비판을 받기 쉽다. 여성참여확대정책의 반대론자들은 소수집단인 여성에서 다수집단인 남성으로 바꾼 역차별일 뿐이며, 차별을 종식시키는 것이 아니라 오히려 영속화시키는 것이라고 주장한다.

넷째, 여성참여확대정책은 실적제를 훼손한다는 문제에 직면하기 쉽다. 그러나 만일 실적주의 또는 능력주의에 의해서만 채용, 승진 등의 인사가 이루어진다면 여성과 같은 사회 소수자는 항상 저임금과 고용불안에 시달릴 수밖에 없고 경제적·사회적으로 최하위층에 처하게 될 것이다.

제Ⅲ부 여성관리자 임용목표제에 대한 분석

1. 정책 추진실적 분석 결과

- ☐ 중앙행정기관의 경우, 여성관리자 임용목표제 실시 이후인 '05년 10월 현재 5급 이상 여성관리자는 총 887명에서 1,427명(540명 증, 60.8% 증)으로 증가하였음을 알 수 있다. 그러나 원래 추진목표율인 8.7%보다 0.3%p가 낮아 목표에 미달하고 있음을 알 수 있다.
- ☐ 지방자치단체는 2001년도 5.3%이던 여성관리자 비율이 2005년도에는 5.9%로 증가하였다. 그러나 2005년도까지 여성관리자 임용 목표비율 7.8%에 미치지 못하는 실정이다. 2006년도까지 10.4% 여성관리자 임용 목표율이 달성될 수 있을지에 대한 우려가 있다. 시·도별로 5급 이상 여성공무원 비율을 살펴보면, 서울특별시가 가장 높은 비율로 여성 관리직 임용 비율을 나타내고 있어 12.1%이며, 평균 5.9%를 상회하는 시·도로서는 부산, 대구, 인천, 대전, 경기도로 나타났다.

2. 조사 분석에 대한 결과

☐ 수용성에 따른 각 변수간의 상관관계

정책 수용성에 따른 각 변수간의 상관관계를 분석한 결과, 정책에 대한 필요성은 정책인지와 목표수준, 목적의 부합성, 준수율과 유의미한 상관관계가 있음을 알 수 있다. 결국 집행자들이 정책에 대한 필요성을 느낄 때, 정책과 관련된 내용들에 대한 인지와 관심을 가질 확률이 높아짐을 알 수 있다. 따라서 정부에서는 정책이나 제도를 도입할 때 그 필요성에 대해 정책집행자나 이해당사자들에게 충분히 인식을 시킬 필요가 있음을 보여준다.

☐ 인식에서의 성별차이

분석결과를 통한 인식에서의 성별차이를 살펴보았다. 우선 정책 수용성에서의 성별 차이로 여성은 제도에 대한 필요성, 임용목표 수준, 제도에 대한 구속력 항목에서 더 많은 욕구를 나타내고 있다. 반면, 남성들은 현재 이 제도가 잘 지켜지고 있다고 생각하는 항목에서 여성보다 높은 응답률을 보이고 있다. 여성들은 정책의

필요함을 인지하면서 정책집행과정에 대한 좀 더 충실한 보완을 요구하고 있는 반면 남성들은 상당히 소극적인 자세를 취하고 있음을 알 수 있다. 이러한 결과는 여성과 남성 사이에 이 제도를 접할 가능성을 보여주는 기대치에서 차이를 보여주는 것이라 할 수 있다. 여성들에 비해 남성들은 자신이 관리자 임용목표제를 접할 기회가 적다고 봄으로써 이 제도에 대한 적극적인 노력을 보여주지 않고 있다고 해석된다. 즉 자기 이익 정도가 남성과 여성의 다른 태도를 불러 온 것으로, 남성들은 이 제도를 강화하면 자신에게 악영향을 줄 것이라는 생각에서, 여성은 제도의 강화를 통해 더 좋은 영향을 받을 것을 기대한다는 점으로 해석된다.

두 번째는 제도를 바라보는 시각과 제도 추진 상에서 나타나는 장애요인을 인식하는 부분에서의 성별차이다. ‘여성관리자 임용목표제’ 제도에 대한 부정적인 시각에 대해 남녀로 살펴볼 때, 남성은 남성에 대한 역차별(31.0%), 능력주의 인사에의 위배(34.5%), 조직의 효율성 저해(22.4%) 등 다양한 부정적인 시각을 가지고 바라보는 측면이 강한데 비해 여성의 경우에는 능력주의 인사에의 위배(47.1%)와 남성에 대한 역차별(29.4%)로 모아지고 있다. 여성의 경우는 실적제와 기회의 균등과 관련해 이 제도를 해석하려 하나 남성의 경우는 각자의 경험을 통해 이 제도를 해석하려는 시도로 보여지며 남성 집단 내에서도 제도를 바라보는 시각에 대한 일치가 이루어지지 않고 있음을 볼 수 있다. 다음은 제도를 통해 혜택을 입은 여성들에 대한 낙인효과 즉, ‘혜택’을 받은 여성은 능력주의 안에서 불리한 위치에 놓이게 되는데, 이는 무능하지만 부당하게 승진한 사람이라는 식으로 인식하게 된다. 이는 여성에 대한 우대를 ‘권리’로 설정할 수 없게 만든다. 실질적으로 이를 검증하기 위해, 여성관리자 임용목표제 혜택을 입은 여성들에 대한 업무능력에 대한 평가를 성별로 분석한 결과, 남성들의 경우 ‘매우 뛰어나다’는 평가는 없었고, ‘대체로 뛰어난 편이다’라는 평가도 19.6%에 불과해 긍정적인 평가를 하지 않았으나, 여성들의 경우 ‘매우 뛰어나다’는 4.9% ‘대체로 뛰어난 편이다’라는 응답은 48.1%로 남녀 간의 평가에 있어 현격한 차이가 있음을 밝혔다. 이러한 결과는 관리직으로 온 여성들이 그의 업적이 훌륭해서인지 아니면 여성이라서 그 자리에 오게 된 건지에 대한 판단이 불명확하면서 혜택을 받은 여성에 대해 자질을 의심하는 결과를 낳고 있다고 보여진다. 만약 여성관리자 임용목표제 제도가 없는 상태에서 여성이 관리직으로 승진을 하였다면 이를 설명할 수 있는 가장 큰 원인은 자질이었을 것이다. 그러나 이 제도가 존재하는 상황에서 비슷한 일이 벌어짐으로써 관

리직으로 승진할 수 있는 원인이 ‘자질’과 ‘여성’ 두 가지로 설명되기 때문에 남성의 경우 여성들에 대한 승진 이유를 인구학적 특성으로 돌리고 있다고 보여진다. 마지막으로, 이 제도를 수행하는데 따른 장애요인을 분석한 결과, ‘관리직으로 올 수 있는 여성 대상자가 부족하다’는 점에 남성은 가장 높은 응답율(35.7%)을 보이면서 ‘여성 자신들이 남성 집중 부처(서)를 기피한다’(22.3%)을 그 다음 순위로 들고 있다. 그러나 여성의 경우는 ‘기관장의 의지부족’(38.9%)을 지적하면서 ‘관리직으로 올 수 있는 여성 대상자가 부족’(36.0%)을 얘기한다. 남성들은 장애요인을 여성들의 수 부족과 기피를 뒤편으로써 장애에 대한 기인을 여성들의 책임으로 돌리고 있음을 알 수 있다.

세 번째로 또 하나의 성별 차이를 보여주는 항목은 여성관리자 임용목표제의 개선 방안 부분에서 나타나고 있다. ‘여성관리자 임용목표제’의 집행력을 강화하는 수단에 대해 남성들은 ‘양성평등 인사관련 교육훈련을 강화’(50.7%)해야 한다는 의견이 압도적으로 높고, 여성들의 경우는 ‘기관평가 요소에서 임용목표 달성율에 높은 가중치를 부여’(46.6%)를 꼽고 있다. 또한 임용목표제의 가장 효과적인 개선 방안을 묻는 질문에서는 남성들은 ‘여성의 업무전문성 교육훈련 강화’를 수위에 놓고 있는 반면 여성들은 ‘중요 직위에 여성임용확대 혹은 목표제 실시’를 들었다. 이러한 결과를 볼 때 남성들은 점증적인 의식변화와 여성 스스로들의 역량 강화에 비중을 두고 장기적인 차원에서의 제도 개선을 요구하고 있는 반면, 여성들은 단기적으로 효과를 볼 수 있는 제도적 보완을 요구하고 있어 성별 간의 인식의 차이를 느낄 수 있다.

제IV부 양성평등채용목표제에 대한 분석

1. 정책 정책주진 분석결과

- 2003년도부터 적용된 양성평등채용목표제는 국가직에서는 2003년도 남성 9명, 여성 30명이 수혜인원으로 나타났으며, 남성의 경우는 9급에서 남성지원자가 부족한 분야인 일반행정 8명, 정보통신부 1명이 추가로 합격한 것으로 나타났다. 여성 30명은 7급과 9급에 많이 분포하고 있으며, 여성지원자가 부족한 새로운 직종, 재경과 전기, 철도 등에서 여성이 수혜를 받았다. 2004년도는 남성

3명, 여성 14명으로 남성은 5급 교육행정직에서, 여성은 7급과 9급에서 행정, 세무, 건축 등의 직렬에서 혜택을 얻었다. 2005년도에는 남성은 수혜인원이 없고, 여성은 17명이 수혜인원에 해당하였다. 7급과 9급에 주로 분포하고 5급 기술직에서도 수혜인원이 나타났다. 3년간 국가직에서 총 수혜인원은 남성 12명, 여성 61명으로 나타났다. 양성평등채용목표제 적용인원은 2003년도 39명으로 전체 채용인원의 1.3%이고, 2004년도는 전체 채용인원의 0.7%이다. 2005년도는 전체 채용인원의 0.5%에 해당된 아주 미미한 수준이었다.

- 지방직으로는 2003년도 남성 42명, 여성 30명, 2004년도는 남성 20명, 여성 41명, 2005년도는 남성 68명, 여성 56명으로 나타났다. 2005년의 경우를 예로 들어 직급을 살펴보면 9급 공채에서 수혜인원이 많은 것으로 나타났다. 서울과 인천, 경기를 중심으로 9급 공채 시험에서 남성의 수혜인원이 많았으며, 마찬가지로 서울, 대구, 경기, 충북에서 여성 수혜인원이 다수 나타났다. 7급의 경우에는 서울에서만 수혜인원이 있어서 수혜대상 인원은 적은 것으로 나타났다. 지방직 2005년의 경우, 9급에서는 남성들이 혜택을 더 받았음을 알 수 있다. 7급의 경우 여성 4명, 남성 2명으로 상당히 미미하다.
- 양성평등채용목표제는 공직내 성불평등 구조를 개선하기 위한 조치라는 차원에서는 긍정적인 평가를 할 수 있겠으나, 직접적 수혜 대상자 수가 미미하기 때문에 특히 중앙에서는 이 제도에 대한 실효성이 의문시된다. 그러나 시행결과 나타난 결과를 보면 전기, 토목 및 건축분야에서는 여성들이 혜택을 보고 있으며, 행정, 정보통신 및 사회복지분야에서는 남성들이 혜택을 받는 것을 보면, 분야의 특성에 따라 제도의 효과가 나타나기 때문에 이 제도를 통해 성별 직종분리 현상을 해소할 수 있는 계기가 될 수 있다고 보여진다.

2. 조사 분석에 대한 결과

□ 각 변수간의 상관관계

정책에 대한 인지, 정책의 필요성, 정책의 목적 부합성, 제도에 대한 지지, 다른 대안에 대한 모색 등 각 변수간의 상관관계를 분석한 결과, 양성평등채용목표제에 대한 필요성은 각 변수와 유의미한 상관관계가 있음을 알 수 있었다. 결국, 어떤 제도에 대한 정책의 필요성을 느낄 때, 정책과 관련된 내용들에 대한 인지와 관심을 가질 확률이 높아질 수 있음을 보여 주었다.

□ 제도에 대한 인지 정도

양성평등채용목표제도에 대한 인지에서 남녀공무원은 높은 인지를 보이고 있어 성별간의 인지도 격차는 일어나고 있지 않다. 그러나 정책에 대한 필요성을 인식하는 항목에서는 여성들이 남성보다 그 필요성을 높게 드러내고 있음을 알 수 있다. 이 제도가 양성에게 똑같은 기회를 부여하는 제도임에도 불구하고 정책의 수용 정도에서 격차가 심하게 발생하고 있는 것을 볼 수 있다. 정책의 목적 부합성, 즉 공직에 여성의 참여를 유도했는가에 대해서도 남성이 여성보다 부정적으로 인식하고 있다. 결국 남성은 제도의 필요성과 제도의 기여도에서 여성보다 낮은 평가를 하고 있다. 이러한 결과는 1996년부터 시작한 여성채용목표제에 관한 고정관념이 여전히 잔존하여 현재의 제도가 양성에게 반영된다는 사실을 지각하고 있지 못하거나, 또는 실질적으로 이 제도가 여성들에게 더 많은 혜택을 주고 있기 때문인 것으로 해석된다.

□ 제도를 바라보는 시각과 장애요인

제도를 바라보는 시각과 장애요인 인식에서의 성별차이를 보면, 우선, 양성채용목표제가 필요하지 않다고 바라보는 부정적인 시각에서 여성이나 남성 모두 역차별 때문이라고 응답한 비율이 가장 많았다. 성별로 구분해 보면, 남성은 역차별을 가장 수위에 두면서 그 다음으로 실적제 인사를 들고 있는 반면 여성은 실적제 인사에 반한다는 이유를 가장 수위에 두면서 그 다음으로 역차별을 지적하고 있다. 남녀 모두 상대성에 대한 실적제와 역차별의 문제를 인식하고 있음을 알 수 있다. 또한 이 제도를 추진하는데 가장 큰 장애요인에 대해서는 성별 인식의 격차가 심하게 발생하고 있다. 여성은 완고한 남성주의적 공직문화와 모든 여성이 이 제도의 혜택을 받은 것처럼 제도를 왜곡해서 인식하기 때문에 이 제도가 여성의 공직 참여 확대에 도움이 되지 않는다고 한 반면, 남성은 여성들의 적극적 의지와 노력의 부족과 제도에 대한 왜곡된 인식을 지적하고 있다. 여성에 대한 부정적인 선입견이나 고정관념은 제도 수혜자들에 대한 업무능력 평가에서도 그대로 반영되고 있는데, 남성은 여성과 비교해서 뛰어나다는 평가에 대해 상당히 인색한 비율이다. 또한 혹시라도 제도 수혜자가 입을 수 있는 차별에 대해 존재하는가를 묻는 질문에서, 남성은 차별이 존재하지 않는다(42.8%)고 인식하는 비율이 가장 높았고, 여성은 보직배치 및 업무(45.5%)에서 차별이 존재한다고 하여 상반된 의견을

제시하고 있다. 분명 양성평등채용목표제는 남성들의 역차별을 잠재우면서, 여성의 대표성이 저조한 분야에의 여성참여 확대를 염두에 두면서, ‘남성도 찬성하는 여성공무원 채용목표제’ 형태로 탄생한 것임에도 불구하고, 여전히 여성만을 위한 제도인 것처럼, 여성들은 긍정적인 시각으로, 남성들은 부정적인 시각으로 바라보고 있어 인식에 있어 성별간 격차가 심하게 발생하고 있음을 알 수 있다.

□ 개선방안에 대한 인식

정부에서 실시하고 있는 양성평등 관련 일반정책들에 대한 지지를 보면 남성과 여성 모두 찬성하는 비율이 높으나, 지지 정도에 있어 성별 격차가 벌어지고 있다. 남성의 경우에는 찬성하는 편(27.1%)과 반대하는 편(27.1%)이 대등하게 맞서고 있으나 여성은 찬성하는 편(41.2%)이 반대하는 편(10.5%)보다 압도적으로 높다. 그리고 향후 양성평등채용목표제의 적절한 채용목표수준에서도, 남성의 경우는 10%미만으로 해야 한다는 의견(43.6%)이 가장 많았고, 여성의 경우는 41-50%대(35.7%)를 적절한 수준으로 보고 있다. 제도에 대한 가장 효과적인 개선방안에 대해서도 남성들은 기관마다 유연하게 채용목표율을 설정하는 쪽에 비중을 두었고, 여성들은 질 높은 여성인력을 양성하는 교육훈련제도를 압도적으로 선호하고 있다.

제 V 부. 국공립대여교수 채용목표제에 대한 분석

1. 정책 정책주진 분석결과

□ 여성교수의 수는 점진적으로 늘고 있지만 절대적으로는 여전히 낮은 수준이다. 2000년 당시 전체 4년제 대학 여성교수 수는 총 5,751명으로 전체교수 41,788명의 13.7%에 불과하였다. 그러나 그 이후 지속적으로 여성교수의 비중은 증대되어, 2005년 현재 전체교수 49,034명 중에서 여성교수는 7,961명으로 16.2%가 되었다. 특히 정책대상이 되고 있는 국공립 대학교의 경우, 2000년 8.5%에서 2001년 8.8%, 2002년 9.1%, 2003년 9.2%, 2004년 9.97%, 2005년 10.7%로 점증하고 있다.

그러나 여전히 여성교수의 비율은 절대적으로 낮은 수준이다. 특히 여학생 비율과 비교해 볼 때 과소 대표되고 있다고 볼 수 있다. 2005년 4월 현재 일반대

학교 여학생의 비율은 지속적으로 증가하여 36.8%인데 비해, 여교수 비율을 16.2%에 불과하였다.

- 교수의 직위가 높아질수록 여성교수 비율이 적다는 점이다. 교수의 직위가 높아질수록 여성교수의 비율은 줄어들고 있고 있음을 알 수 있다. 더욱이 1980년과 1990년, 그리고 2000년도의 직위별 여성교수의 비율을 살펴보면, 조교수나 전임강사 등의 하위직위에서 여성교수 비율이 생각보다 적지 않았음에도, 그 비율이 시차적으로 연결되고 있지 못함을 발견할 수 있었다.
- 학과마다 여성교수 비율의 편차가 심함을 볼 수 있었다. 여성교수 전체비율이 18.1%를 차지하고 있는 가운데 전공계열별 여성교수 비율의 편차가 큰 것으로 나타났다. 여성교수 비율이 가장 높게 나타나는 것은 가정계열로서 88.2%가 여성교수로 나타난다. 그리고 30%를 넘는 것은 예체능계열, 사범계열로 각각 34.5%, 32.1%이다. 반면, 공학계열 3.4%, 농림계열 4.1%, 수산해양 5.5%, 사회계열 10.4% 등은 여성교수 비율이 낮게 나타나고 있다.

2. 조사 분석에 대한 결과

□ 제도에 대한 인지 정도

첫째, 여성교수의 경우 채용과정에서 차별이 있다는 비율이 남성 응답자에 비해 크게 높게 나타났다. 여성응답자의 경우에는 77.8%(매우 불리하다: 11.1%, 약간 불리한 편이다: 66.7%)가 불리하다고 응답하였다. 둘째, 대부분의 응답자들이 국공립대 여성교수채용목표제에 대해 알고 있었고, 도입배경에 대해서도 이해하고 있었다. 그리고 주로 공식회의나 공문을 통해, 그리고 신문방송을 통해 주로 알게 된 것으로 나타났다. 셋째, 대부분의 응답자들은 국공립대 여성교수채용목표제의 필요성에 대해 인정하고 있었다. 그러나 그 인정의 강도는 상이하여 매우 필요하다는 응답의 경우 여성보다 남성이 3배 가량 많았다. 그리고 채용목표제가 필요없다고 응답한 사람들의 경우 그 이유를 '능력위주의 인사에 반하기 때문'이라는 비율이 가장 높았다. 넷째, 국공립대학교 여성교수 채용목표제가 학계의 양성평등에 얼마나 기여했는지에 대해서는 긍정적인 의견이 지배적이었다. 그리고 어떤 부분에 가장 긍정적이었느냐는 질문에 대해서는 '고급여성인력의 활용'(55.3%), '대학 내 양성평등문화 정착'(21.2%)으로 나타났다.

□ 제도를 바라보는 시각과 장애요인

첫째, 여성교수 채용목표제의 부작용으로는 ‘수혜인원이 극소수에 불과해 원했던 효과가 없었다’라는 의견과 ‘학교업무에 대한 적극적 의지와 노력이 부족해 효율성이 떨어졌다’는 의견이 주로 거론되었다. 둘째, 여성교수 채용목표제의 장애요인으로 가장 크게 거론된 것은 ‘여성학자 풀 자체가 적어서’(46.5%), ‘대학의 적극적 집행의지 부족’(19.9%), ‘제도에 대한 이해 및 홍보 부족’(19.0%)으로 높게 나타났다. 특히 여성학자 풀 자체가 적다는 의견이 가장 우세하게 나타난 계열은 공과계열(64.4%), 이과계열(64.4%), 사회과학 및 경상계열(44.4%) 등이었다.

□ 개선방안에 대한 인식

첫째, 여성교수 채용목표제의 효과적인 발전방안으로는 ‘여성학자 풀을 확대하기 위한 인적자원개발 전략’(48.2%)과 ‘학교의 자율적인 채용목표 비율 설정’(28.3%)을 들었다. 특히 여성 응답자의 경우는 ‘채용시 심사위원 중에 여성참여 의무화’(22.7%), ‘채용후 경력개발 등 후속조치’(13.6%) 등을 강조한 것이 특징적이었다. 둘째, 현행 채용목표할당 인원에 대한 적절성에 대해서는 적절하다(39.8%)가 가장 우세하게 나타났으나, 남녀 응답자의 견해가 극명하게 엇갈리는 것으로 나타났다. 남성의 경우 높다/낮다가 비슷한 비중으로 엇갈린 반면, 여성의 경우 높다는 응답은 없었고, 낮다는 의견이 45.5%에 달했다. 셋째, 180명의 응답자들이 제시한 이상적인 여교수 비율은 27.0%로 나타났다. 남성의 경우는 26.0%였고, 여성의 경우는 35.0%였다. 넷째, 학과에 채용목표제의 수혜자가 있다고 응답한 경우는 21.5%에 불과했으나, 채용목표제의 수혜를 입고 임용된 교수의 역량에 대해서는 전반적으로 긍정적인 평가를 나타냈다(52.9%).

제VI부 여성과학기술인 채용목표제에 대한 분석

1. 정책 추진실적 분석 결과

□ 2001년에 25개 출연연구소를 대상으로 여성채용목표제를 도입하면서 2006년 15%, 2010년 20%, 최종 30%로 설정하였고, 2003년 대상기관을 확대하여 시행

함에 따라 국공립연구소의 여성채직비율이 높은 결과로 2004년에 이미 2006년도의 목표를 조기달성함에 따라 2004년도 목표율을 재설정하였다. 현재의 채직비율을 고려하여 아직까지 여성의 비율이 낮은 출연(연)은 2010년까지 20%, 66개 국공립(연)은 40%, 8개 정부투자기관은 20%의 목표율을 설정한 상태이다.

- 출연(연)의 경우, 각 기관별로 보면, 2010년까지 한국한의학연구원, 한국식품개발연구원 등이 30%의 목표율을 설정하였고, 이에 반하여 한국원자력안전기술원은 5%, 한국기계연구원은 10%의 목표율을 설정하였다. 이렇게 다양하게 현재의 상태를 기준으로 향상된 여성채용목표율을 설정하고 신규채용시 여성이 보다 많이 채용되도록 기관이 자율적으로 노력을 할 것이라는 가정을 할 수 있다.
- 2005년도 말 기준으로 2005년도 한 해 동안 신규채용된 여성비율을 살펴보면, 채용인원 중 여성비율이 30%이상인 기관은 출연(연)으로는 한국한의학연구원, 안전성평가연구소, 원자력의학원이며, 국공립(연)으로는 66개 기관 중 25개 기관으로 국립방재연구소 33%, 보건환경연구원 75% 등이다. 정부투자기관(연)으로는 보건환경연구원, 토지연구원 2개 기관이 각각 100%(채용인원 각각 1명, 2명), 42.9%이다. 99개 대상기관 중 신규채용 여성비율이 30%이상인 기관은 출연(연) 3개 기관, 국공립(연) 25개 기관, 정투(연) 2개 기관으로 총30개 기관으로 30.3%이다.
- 연구기관 99개 기관을 총괄하여 채용실적을 분석하여 보면, 25개 정출(연)에서는 연구위원급 2명 채용 중 여성을 한 명도 채용하지 않았으며, 책임급 연구원으로는 26명을 채용하면서 1명을 채용하여 3.8%를 차지하였으며, 선임급 연구원으로는 363명 중 35명의 여성을 채용하여 9.6%의 여성채용률을 보였다. 원급에서는 293명의 연구원을 채용하면서 50명을 채용하여 17.1%의 채용률을 보여주었다.

2. 조사결과분석 결과

- 연구원 채용과정에서의 여성 차별에 대한 인식

조사응답자 전체를 대상으로 연구원 채용과정에서 여성들이 남성들에 비해 불리하다고 생각하느냐에 대하여 전체 응답자 211명 중32.7%(매우 불리하다: 6.2%, 약간 불리한 편이다: 26.5%)이었고, ‘전혀 불리하지 않다’는 응답이 26.1%, ‘별로 불리하지 않다’는 응답이 41.2%로 채용과정에서 남녀 차별이 없다고 생각하는 응

답자가 2배 정도 많았다.

☐ 정책에 대한 인지도

인지도 측면에서는 소극적 인지상태까지 포함하여 알고 있다고 응답한 연구원은 전체 211명 중 43.2%(알고 있다: 6.2%, 들어본 적이 있다: 37.0%)였으나, 모르는 응답이 전체의 56.9%로 연구원들의 정책에 대한 인지도는 절반에도 미치지 못했다.

☐ 제도에 대한 필요성 인식

양성평등 문화 정착을 위해 ‘여성과학기술인력 채용목표제’가 필요한가라는 질문에 대해 필요하다고 응답을 한 경우가 64.4%(매우 필요하다: 16.1%(34명), 어느 정도 필요하다: 48.3%(102명))이다. 채용목표제의 필요성에 대해 남성의 경우에서 보다는 여성의 경우 필요성 정도가 75.9%로 나타났다.

☐ 채용목표제 수준의 적절성

현행 여성과학기술인 채용목표제의 채용목표 비율에 대해 ‘적절하다’는 응답이 전체의 50.0%로 가장 많았으며, 이는 성별간, 직급간 유의미한 차이를 보이는 응답으로 현행의 여성채용목표율이 낮다는 응답은 여성연구원에게서 높게 나타났다.

☐ 제도의 개선 방안

여성과학기술인 채용목표제를 발전시키기 위한 가장 효과적인 방안은 응답자 40.4%가 ‘연구기관 특성에 맞는 자율적인 채용목표 비율 설정’을 택하여 가장 많았고, 다음은 ‘여성 연구원 풀을 확대하기 위한 인적자원개발’(26.5%)을 지적하였다.

☐ 응답자간 성별격차

여성과학기술인 채용목표제에 대한 인식을 성별을 구분하여 보면, 제도에 대한 인지도는 여성에게서 모르는 정도가 높게 나타나고 있으며, 제도의 필요성에 대하여는 여성응답자가 강한 정도를 보여주었다.

제Ⅶ부. 결 론 및 정책적 제언

현재 정부의 공공부문 여성참여확대정책은 그 본래 의도하고 있는 목적을 달성하기 위해서 상당한 수준의 보완 및 개선이 필요한 것 같다. 네 개의 정책을 살펴본 결과 전반적으로 개선되어야 할 사항으로는,

첫째, 정책에 대한 인지도를 높여야 한다. 네 부문으로 나누어 살펴본 여성참여 확대 정책 모두에서 정책에 대한 인지도가 낮다는 점이 발견되었다. 관리자만이 알고 있는 정책이거나 인사담당자만이 알고 있는 정책은 실제적으로 정책을 집행해 나갈 계선 조직에서 적극적인 집행의지를 갖지 못할 가능성과 아직까지 관리직위에 있지 않은 대다수의 여성들이 정책이 시행되고 있는지에 대한 내용자체를 알지 못하고, 집행조직 내부에서 이를 감시하고 독려할 근거를 가지는데 제약이 된다는 점이다.

둘째, 남성의 인식을 제고하는 교육 실시가 필요하다. 연구결과에서 밝혀진 바, 정책대상기관의 관리자가 주로 남성인 상황에서 여성참여확대정책을 실시하고 있다는 점은 남성의 인식을 바꾸어 놓지 않는다면, 정책 추진의 의지는 활성화하기 어렵다.

셋째, 여성인력개발에 대한 관심이 더욱 적극적이어야 한다. 여성관리자 임용목표제, 여교수 채용목표제, 과학기술인 채용목표제에서 제도 추진의 장애요인으로 지적되는 점은 해당 부분에서 경력 개발이 이루어진 인력 풀이 적다는 문제점을 안고 있다.

넷째, 기관평가 요소에 여성참여확대 정책이 가중치를 가지고 삽입되어야 한다. 공무원, 교수, 과학기술인 정책 대상기관은 여성참여 확대 노력 여하에 따라 기관평가 순위가 크게 영향을 받을 수 있도록 가중치를 크게 하는 정책이 있어야 한다. 부문별 정책제언은 다음과 같이 제시한다.

1. 여성관리자 임용목표제에 대한 정책적 제언

- 가. 제도의 긍정적 수용을 위한 정책 홍보 필요
- 나. 여성관리자 교육훈련프로그램의 확대
- 다. 여성관리자 경력관리지원 프로그램 실시
- 라. 정부업무평가에서의 여성공무원 평가지표 가중치 확대

마. 국가 차원의 ‘Glass Ceiling Commission’ 설치

2. 양성평등채용목표제에 대한 정책적 제언

- 가. 시험적용 제외 직렬의 해제 및 적용대상 시험 확대
- 나. 경력직 일반직에서의 직급간 채용목표율 조정
- 다. 제도의 긍정적 수용을 위한 정책홍보 필요
- 라. 국가공무원법에 양성간 균형을 제고하기 위한 인사규정 포함
- 마. 모니터링 시스템 운영

3. 국공립대여교수 채용목표제에 대한 정책적 제언

- 가. 여성교수 채용목표제의 유연한 적용
- 나. 인적자원개발 전략의 적극적 추진
- 다. 자발적인 순응을 이끌어낼 수 있는 다양한 인센티브 전략 개발
- 라. 여성교수 채용목표제의 사립대학 확대 방안 모색

4. 여성과학기술인력 채용목표제에 대한 정책적 제언

- 가. 제도에 대한 적극적 홍보
- 나. 과학기술부문 공공 연구기관 관리자를 대상으로 한 교육
- 다. 여성연구원 인력 풀 확대를 위한 프로그램의 전개
- 라. 기관평가 요소에 여성과학기술인 채용목표제 이행 및 초과 달성률에 대한 인센티브 부여
- 마. 여성과학기술인 채용목표제의 상향 조정

목 차

제1부 서론	1
I. 연구의 필요성 및 목적	3
II. 연구범위와 방법	6
1. 연구범위	6
2. 연구방법	7
3. 기존문헌에 대한 검토	8
4. 조사 설계 틀	9
5. 연구절차	13
제2부 이론적 배경	15
I. 여성참여확대정책의 의의	17
1. 개념과 특징	17
2. 공직에서의 여성참여확대정책의 이론적 근거: 대표관료제	19
II. 여성참여확대정책의 발전과정	21
1. 자유주의적 접근법	22
2. 급진주의적 접근법	23
3. 다양성 관리 접근법	25
III. 여성참여확대정책의 쟁점	28
1. 집단 보상의 문제	28
2. 할당제와 역차별의 문제	29
3. 실적제의 훼손 문제	32

제3부 여성관리자 임용목표제에 대한 분석	35
I. 제도 추진 배경 및 추진 실적	37
1. 여성관리자 임용목표제 추진 배경	37
2. 여성관리자 공무원 현황 및 제도 추진실적	38
II. 여성관리자 임용목표제에 대한 조사 분석	46
1. 응답자 사항	46
2. 조사 결과 분석	48
III. 분석 결과에 대한 논의	58
1. 변수간의 상관관계	58
2. 성별격차를 보여주는 항목들	59
VI. 소결	62
 제4부 양성평등채용목표제에 대한 분석	 65
I. 제도추진 배경 및 추진 실적	67
1. 양성평등채용목표제 추진 배경	67
2. 여성공무원 현황 및 제도 추진실적	68
II. 양성평등채용목표제에 대한 조사 분석	75
1. 응답자 사항	75
2. 조사 결과 분석	77
III. 분석 결과에 대한 논의	85
1. 변수간의 상관관계	85
2. 성별격차를 보여주는 항목들	86
VI. 소결	89

제5부 국공립대여교수채용목표제에 대한 분석	93
I. 제도 추진 배경 및 추진 실적	95
1. 국공립대 여교수채용목표제 추진 배경	95
2. 제도 추진실적	99
II. 국공립대여교수 채용목표제에 대한 조사 분석	110
1. 응답자 사항	110
2. 조사 결과 분석	111
III. 소결	122
 제6부 여성과학기술인력채용목표제에 대한 분석	125
I. 정책추진 개요 및 추진 실적	127
1. 여성과학기술인력 채용목표제의 도입배경	127
2. 여성과학기술인력 채용목표제 추진현황	129
3. 정책 추진 실적	136
II. 여성과학기술인력채용목표제에 대한 조사 분석	142
1. 응답자 사항	142
2. 조사 결과분석	144
III. 분석결과에 대한 논의	155
1. 변수간 상관관계	155
2. 성별격차를 보여주는 항목들	156
IV. 소결	157
 제7부 결론 및 정책적 제언	159
I. 종합 비교분석	161
1. 성차별에 대한 인식	161

2. 정책에 대한 수용성	162
3. 문제점 개선방안에 대한 인식	169
II. 결론	173
III. 정책적 제언	175
1. 여성관리자 임용목표제에 대한 정책적 제언	175
2. 양성평등채용목표제에 대한 정책적 제언	178
3. 국공립대여교수 채용목표제에 대한 정책적 제언	180
4. 여성과학기술인력채용목표제에 대한 정책적 제언	182
참고문헌	185
부 록	191

표 목 차

<표 1-Ⅱ-1> 규제수용성 조사 설계표	11
<표 1-Ⅱ-2> 본 연구의 설문조사 설계	13
<표 2-Ⅱ-1> 여성참여확대정책의 접근법	28
<표 3-I-1> 중앙행정기관 여성관리자 임용확대계획	37
<표 3-I-2> 지방자치단체 여성관리자 임용확대 5개년 계획 연도별 목표 ..	38
<표 3-I-3> 중앙행정부처 여성관리자 현황	39
<표 3-I-4> 중앙행정 기관별·계급별 현황	40
<표 3-I-5> 시·도별 여성관리자 공무원 현황	41
<표 3-I-6> 시·도 국과장급 관리직 여성공무원 확보 현황	42
<표 3-I-7> 여성관리자 임용목표제 실시 후 연도별 증감 비율	43
<표 3-I-8> 중앙행정부처별 추진실적	44
<표 3-I-8> 지방자치단체 여성관리자 임용확대 5개년 계획 연도별 실적 ..	45
<표 3-I-9> 지방자치단체별 여성관리자 임용확대 실적	46
<표 3-Ⅱ-1> 응답자의 일반적 특성	47
<표 3-Ⅱ-2> 인사과정에서의 차별 인식	49
<표 3-Ⅱ-3> 차별이 가장 심하다고 생각하는 인사 분야	49
<표 3-Ⅱ-4> 정책에 대한 인지여부	50
<표 3-Ⅱ-5> 운영방식과 기준에 대한 이해 여부	50
<표 3-Ⅱ-6> 여성관리직 임용목표제 필요성	51
<표 3-Ⅱ-7> 임용목표수준의 적절성	52
<표 3-Ⅱ-8> 적절한 여성관리자 임용목표 수준	52
<표 3-Ⅱ-9> 여성관리직 임용목표제의 여성참여확대에 대한 기여	53
<표 3-Ⅱ-10> 여성관리직 임용목표제의 준수 정도	54
<표 3-Ⅱ-11> 여성관리직 임용목표제가 필요하지 않은 이유	54
<표 3-Ⅱ-12> 제도 수혜자의 업무능력에 대해 평가	55

<표 3-II-13> 여성관리직 임용목표제 장애요인	56
<표 3-II-14> 바람직한 여성관리자 임용목표율의 책정방법	56
<표 3-II-15> 제도에 대한 구속력 확보	57
<표 3-II-16> 여성관리직 임용목표제의 집행력 강화를 위한 방안	57
<표 3-II-17> 제도의 가장 효과적인 개선방안	58
<표 3-III-1> 각 변수간의 상관관계	59
<표 3-III-2> 정책 수용성에 대한 인식에서의 성별격차(gender gap)	60
<표 4-I-1> 양성평등채용목표제 목표비율	68
<표 4-I-2> 여성공무원 증가 현황	69
<표 4-I-3> 중앙행정기관 직급별 여성공무원 현황	70
<표 4-I-4> 지방자치단체 직급별 여성공무원 현황	71
<표 4-I-5> 국가직 제도 적용인원	73
<표 4-I-6> 지방직 제도 적용 합격인원	74
<표 4-II-1> 응답자의 일반적 특성	76
<표 4-II-2> 양성평등채용목표제에 대한 인지도	77
<표 4-II-3> 운영방식과 기준에 대한 이해 여부	78
<표 4-II-4> 양성평등채용목표제의 필요성	78
<표 4-II-5> 채용목표수준의 적절성	79
<표 4-II-6> 채용목표수준의 적정 비율	80
<표 4-II-7> 제도의 여성참여확대에 대한 기여	80
<표 4-II-8> 양성평등채용목표제가 필요하지 않은 이유	81
<표 4-II-9> 제도 수혜자의 업무능력에 대한 평가	81
<표 4-II-10> 제도 수혜자에 대한 차별 유형	82
<표 4-II-11> 양성평등채용목표제 장애요인	83
<표 4-II-12> 정부의 양성평등 관련 정책 일반에 대한 지지	83
<표 4-II-13> 현재 채용할당제에 대한 지지	84
<표 4-II-14> 제도의 가장 효과적인 개선 방안	85
<표 4-III-1> 각 변수간의 상관관계	85
<표 4-III-2> 정책 수용성에 대한 인식에서의 성별격차(gender gap)	87
<표 5-I-1> 연도별 일반대학교 여성교수 비율	99

<표 5-I-2> 연도별 대학 여학생 비율	100
<표 5-I-3> 대학별 여교수 비율	100
<표 5-I-4> 전임교원 직위별 여성교수 분포	101
<표 5-I-5> 전임교원 경력연수별 여성교수 분포	102
<표 5-I-6> 대학교 직위별 여성교원 비율 변화 추이	103
<표 5-I-7> 전공계열별/설립구분에 의한 여성교수 분포	104
<표 5-I-8> 전공계열별/직위별 여성교수 분포	105
<표 5-I-9> 일반대학교 계열별 여성교수 현황	106
<표 5-I-10> 일반대학/대학원의 계열별 여학생 비율	107
<표 5-I-11> 계열별 석/박사 여성배출 비율	107
<표 5-I-12> 국립대 여성교수 별도 정원 채용정책 추진 현황	108
<표 5-I-13> 200명 여성교수 정원 배정에 따른 주요 채용분야	109
<표 5-II-1> 응답자의 일반적 특성	110
<표 5-II-2> 교수 임용과정에서 여성 차별에 대한 인식	111
<표 5-II-3> 국공립대여교수 채용목표제 인지도	112
<표 5-II-4> 국공립대여교수 채용목표제 인지경로	112
<표 5-II-5> 국공립대여교수 채용목표제 도입 배경 인지도	113
<표 5-II-6> 국공립대여교수 채용목표제 필요성 인식	113
<표 5-II-7> 국공립대여교수 채용목표제가 필요하지 않은 이유	114
<표 5-II-8> 국공립대여교수 채용목표제 운영방식과 기준 인지도	114
<표 5-II-9> 국공립대여교수 채용목표제 운영방식에 대한 인식	115
<표 5-II-10> 국공립대여교수 채용목표제의 목적 부합성	115
<표 5-II-11> 국공립대여교수 채용목표제의 기여 측면	116
<표 5-II-12> 국공립대여교수 채용목표제의 부작용 인식	116
<표 5-II-13> 국공립대여교수 채용목표제의 성과 장애요인	117
<표 5-II-14> 국공립대여교수 채용목표제 성과 장애요인(계열별)	118
<표 5-II-15> 국공립대여교수 채용목표제 효과적 발전방안	118
<표 5-II-16> 국공립대여교수 채용목표제의 효과적 발전방안	119
<표 5-II-17> 국공립대여교수 채용목표제 채용목표할당 분산배정에 대한 인식	119

<표 5-II-18> 대학내 여성비율 설정의 필요 유무	120
<표 5-II-19> 대학내 이상적 여성교수 비율 인식	120
<표 5-II-20> 국공립대여교수채용목표제 수혜자 인지	121
<표 5-II-21> 수혜자에 대한 역량 평가	121
<표 5-II-22> 수혜자의 역량 미진 이유 인식	122
<표 6-I-1> 출연(연) 여성채용목표비율(2010년 목표율)	128
<표 6-I-2> 이공계대학 계열·학위·직위별 교수인력 현황	130
<표 6-I-3> 본인의 전공이 이공계인 전문대 이상 전임교원의 직위별 현황	131
<표 6-I-4> 공공연구기관 직급별 연구원 현황	132
<표 6-I-5> 연구기관별 2005년도 여성과학기술인력 재직현황 총괄표	133
<표 6-I-6> 공공연구기관 성별·학력별·경력년수별 연구개발인력 현황 ..	134
<표 6-I-7> 공공연구기관 연구개발인력 보직 현황	135
<표 6-I-8> 이공계대학 계열·학위·직위별 교수인력 현황	135
<표 6-I-9> 2005년도 여성과학기술인 신규채용비율 30% 이상	137
<표 6-I-10> 2005년도 여성과학기술인 신규채용비율 20%-30% 이상	138
<표 6-I-11> 2005년도 여성과학기술인 신규채용비율 10%-20% 미만	138
<표 6-I-12> 2005년도 여성과학기술인 신규채용비율 10% 미만	139
<표 6-I-13> 연구기관별 2005년도 여성과학기술인력 채용실적 및 2006년도 채용계획	142
<표 6-II-1> 응답자의 일반적 특성	143
<표 6-II-3> 연구원 채용과정에서의 여성 차별 존재에 대한 인식	144
<표 6-II-4> 여성과학기술인 채용목표제 인지도	145
<표 6-II-5> 여성과학기술인 채용목표제 인지 경로	145
<표 6-II-6> 제도 도입 배경에 대한 인지도	146
<표 6-II-7> 여성과학기술인 채용목표제 운영방식 인지도	147
<표 6-II-8> 여성과학기술인 채용목표제 향후 운영방식에 대한 인식	147
<표 6-II-9> 여성과학기술인 채용목표제 필요성 인정도	148
<표 6-II-10> 현행 여성과학기술인 채용목표비율 적절성 인식	149
<표 6-II-11> 연구인력에 대한 여성비율 목표제 설정 필요성 인식	149

<표 6-II-12> 기관내 여성연구원 적정 인력비율 인식	150
<표 6-II-13> 제도의 목적 부합성 부적절 이유	150
<표 6-II-14> 기관 준수도에 대한 평가	151
<표 6-II-15> 제도의 양성평등문화 확산 기여도 인식	151
<표 6-II-16> 여성과학기술인 채용목표제의 기여 내용 인식	152
<표 6-II-17> 여성과학기술인 채용목표제 향후 운영방식에 대한 인식	153
<표 6-II-18> 여성과학기술인 채용목표제 적용 임용연구원의 역량 평가	153
<표 6-II-19> 여성과학기술인 채용목표제 적용 임용자의 역량 미진 이유 ..	154
<표 6-II-20> 여성과학기술인 채용목표제의 발전 방향 인식	155
<표 7-III-1> 각 변수간 상관관계	156
<표 7-III-2> 정책 수용성에 대한 인식에서의 성차	157
<표 7-I-1> 임용과정에서의 차별에 대한 인지	161
<표 7-I-2> 임용과정에서의 차별에 대한 성별 집단비교	162
<표 7-I-3> 정책에 대한 인지	163
<표 7-I-4> 정책 인지에 대한 성별 집단비교	163
<표 7-I-5> 운영방식과 기준에 대한 이해 정도	164
<표 7-I-6> 운영방식과 기준에 대한 성별집단 비교	165
<표 7-I-7> 정책의 필요성에 대한 인식	166
<표 7-I-8> 정책의 필요성에 대한 성별집단 비교	166
<표 7-I-9> 정책의 목적부합성에 대한 인식	167
<표 7-I-10> 정책의 목적부합성에 대한 성별집단 비교	168
<표 7-I-11> 여성관리자임용목표제 장애요인	168
<표 7-I-12> 양성평등채용목표제 장애요인	169
<표 7-I-13> 국공립대여교수 채용목표제' 장애요인	170
<표 7-I-15> 여성관리자 임용목표제의 가장 효과적인 개선방안	170
<표 7-I-16> 양성평등채용목표제의 가장 효과적인 개선 방안	171
<표 7-I-17> 국공립대여교수 채용목표제의 효과적인 개선방안	172
<표 7-I-18> 여성과학기술인 채용목표제의 효과적인 개선방안	172

그림 목 차

<그림 1-Ⅱ-1> 본 연구의 흐름도	14
<그림 5-Ⅰ-1> 대학교 직위별 여성교원 비율 변화 추이	103
<그림 6-Ⅰ-1> 이공계대학 계열·학위·직위별 교수인력 현황	129

1

서론

- I. 연구의 필요성 및 목적
- II. 연구범위와 방법

I. 연구의 필요성 및 목적

민주주의 국가에서 정부 정책은 인간의 존엄성(human dignity)을 향상시키는 것을 궁극적인 목적으로 한다(Lasswell 1951, 10). 인간의 존엄성을 향상시키기 위한 수많은 노력 중에서도 사회에 만연한 차별과 불평등을 제거하는 일은 정부의 중대한 임무 중의 하나일 것이며 사회적 통합을 이루기 위한 중요한 작업이 될 것이다. 이 같은 정부의 반차별(anti-discrimination) 혹은 균형인사정책(balanced personnel) 정책은 2차 세계대전 이후 제도화된 모습으로 도입되기 시작하는데, 일반적으로 다음과 같은 과정을 거친다. 초기에는 사회적 소수자에 대한 차별관행을 제거하여 기회평등을 제공하려는 ‘평등고용기회’(EEO, Equal Employment Opportunity) 정책에서 시작하게 된다. 그러다가 이러한 소극적인 반차별 정책만으로는 사회에 만연한 차별관행을 완전히 타파할 수 없다는 점을 인식하여 적극적으로 사회적 소수자에 대한 우선대우를 하는 ‘적극적 조치’(Affirmative Action) 또는 ‘긍정적 차별’(positive discrimination) 정책으로 발전하게 된다. 그리고 근래에 들어서는 차별받는 집단이 없이 다양한 인적자원들을 어떻게 관리해서 조직이나 국가의 생산성을 높일 것인가, 즉 ‘다양성 관리’(diversity management)에 초점이 맞추어지고 있다. 이러한 관심은 다국적 기업의 성장, 정보화 사회의 진행 등을 통해 다른 인종이나 성이 갖는 문화적 차이는 당연한 시대적 현상임을 받아들이면서 서로 다름에 차별을 두고 배제시키는 것이 조직의 통합과 건전한 문화 형성에 도움이 되지 못함을 인식하게 되었기 때문이다.

다양성 관리의 관점이 가지는 강점은 다양한 인적자원이 가지고 있는 다양한 문화와 개인들의 특성들을 조직의 목표와 함께 최대한 발현하게 할 수 있는 기회를 제공한다. 또 서로 다른 문화에 대한 상호간의 수용 속에서 그 조직은 창의적으로 발전하며 격렬하게 변화하는 외부환경에 유기적으로 대처할 수 있는 조직으로 거듭나게 하는데 도움이 된다. 이전의 정형화되고 경직된 조직 운영은 결코 새로운 사회적 요구들에 시의적으로 적절한 대응을 하는데 한계가 있음을 인정하고 외부 환경에의 조직 생존력을 강화하는 차원에서 다양성 관리는 중요하게 받아들여지고 있다.

Wright, Ferris, Hiller, Kroll(1995)은 조직의 인종적, 성적 고정관념은 이것이

4 공공부문 여성참여확대정책의 발전방안

비윤리적이고 비도덕적이기 때문만이 아니라 경제적인 관점에서도 부정적이기 때문에 사라져야 한다고 주장한다. 경쟁이 점점 심화됨에 따라 어떤 조직도 차별적인 관행을 계속할 수가 없다는 것이다. 이 학자들은 문화적인 다양성을 수용한 조직이 그렇지 않은 다른 경쟁사들보다 경쟁력에서 우위를 점한다는 사실을 발견하였다. 다양성 관리는 두 가지 차원에서 이용되고 있다. 우선, 다양성 관리가 갖는 이점을 극대화하여 조직의 경쟁력과 생산성을 향상시키는 것이며, 다른 하나는 그동안 부당하게 차별을 받았던 소수집단에게 참여에서의 동등기회와 결과에서의 평등을 보장함으로써 어느 정도 경제적 부를 축적할 수 있는 기회를 제공한다는 점이다.

이러한 차원에서 참여정부도 서로 다름을 이유로 부당하게 대우받았던 차별을 제거함과 동시에 정부 내 인적자원을 다양하게 구성하면서 다양한 인적자원이 갖는 강점들을 골고루 활용하기 위한 방안으로 균형인사정책을 제시하고 있다. 균형인사정책은 다양한 사회구성원이 차별 없이 함께 일할 수 있게 하고, 인재 활용이 부처에서 편중 없이 고루 이루어지도록 각 부문간 대표성과 다양성을 강화시켜 더불어 사는 균형발전 사회를 이루는 것을 목표로 한다. 국가의 중요한 정책결정에 다양한 계층과 여러 분야의 사람들이 참여하면 정책결정의 대표성과 민주성을 제고할 수 있는 점을 강조하고 있는 것이다.

현재 정부에서 실시하고 있는 균형인사정책의 대상은 여성, 장애인, 지역인재, 과학기술인력이며 이에 대해 적극적 조치 방식을 취하고 있다. 그 중 여성과 관련하여 2001년부터 현재까지 양성평등채용목표제와 여성관리자 임용목표제 그리고 국공립대여교수임용목표제, 여성과학기술인력채용목표제가 실시되고 있다.

그러나 정부에서 여성의 참여를 확대하기 위하여 실시하고 있는 적극적 조치에 대해 많은 논란이 제기되고 있는 실정이다. 적극적 조치를 시행했던 선진국에서도 수 십년간에 걸쳐 제기되고 있는 논쟁과 마찬가지로 우리사회에서도 ‘역차별’과 ‘실적제’에 따른 문제는 끊이지 않고 있으며, 여전히 대상자에 대한 낙인의 문제가 불거지고 있는 실정이다. 이와 더불어 여성의 차별을 시정하면서 사회·경제적 참여를 위해 사용하고 있는 적극적 조치가 가장 적절한 대안인가에 대한 의문도 제기되고 있다. 이와 관련하여 적극적 조치가 시행되는 과정에서 발생했던 문제점들을 지적하면 다음과 같다.

우선 여성관련 적극적 조치에 대한 충분한 이해가 실무자나 학계 간에도 부족한 상황이어서 이 정책을 여성복지 정책수단 중의 하나로 이해하고 있다는 점이다. 예컨대 학계와 실무계에서 적극적 조치에 대한 이론적이고 실제적인 이해가 부족한 상태에서, 이를 여성들에게 주는 시혜적인 제도나 정책으로 보는 것이 사실이기 때문에 이론적인 측면에서 이에 대한 깊이 있는 정책적 이해와 분석이 요구된다고 할 수 있다.

다음은 적극적 조치를 통해 들어 온 여성들에 대한 ‘낙인’과 그에 따른 자격 시비도 풀어야 할 중요한 문제 중의 하나로 나타나고 있다. 기존의 연구(Summers, 1995, Galston, 1995)에서도 나타나고 있지만, 여성에 대한 우선적 대우는 혜택을 받은 여성들의 자기인식에 부정적인 영향을 미침과 동시에 주변사람들에게는 그 여성의 성과를 판단하는데 부정적인 영향을 미치도록 낙인을 찍는다는 점을 지적하고 있다. 여성들이 우선적 대우 때문에 그 위치를 얻을 수 있었다는 정보를 알게 되었을 때, 주변사람들은 해당 여성에 대하여 평가절하하게 되며, 해당 여성은 존경과 관심을 덜 받게 된다는 점이다. 문제는 제도에 따라 부수적으로 발생하고 있는 이러한 부정적인 요소들을 관리할 수 있는 제도적 지원은 전혀 구비되어 있지 못하다는 점이다.

마지막으로, 여전히 ‘채용목표제’와 ‘할당제’와 같은 적극적 조치가 가장 적절한 방안인가에 대한 논쟁이다. 미국에서는 여성의 참여를 확대하기 위한 방안으로 강한 적극적 조치와 같은 정책적 수단보다는 프로그램적 성격을 가지고 사회적 합의를 도출하고자 노력하고 있다. 할당제와 같은 강한 조치들이 백인남성들, 심지어는 백인여성들의 반대에 부딪치자 교육훈련과 같은 인력육성 프로그램을 사용하면서 여성의 능력을 배양하고 그래서 사회참여 기회를 확대하는 방법으로 사회적 합의를 이루어나가고 있다. 우리사회도 적극적 조치의 정당성과 같은 맥락에서 어느 시점까지 적극적 조치를 지속하여야 하는가에 대한 의문은 많으며, 이 제도들이 여성의 참여를 확대하는데 여전히 적절한 대안인지, 차별을 철폐하고 기회의 평등을 이루는데 더 좋은 개선방안은 없는지에 대해서는 다시 한번 심도 있게 고민해 보아야 할 부분이다.

따라서 본 연구에서는 현재 정부에서 시행하고 있는 여성참여확대정책, 즉 여성관리자 임용목표제, 양성평등채용목표제, 국공립대여교수채용목표제, 여성과학기

6 공공부문 여성참여확대정책의 발전방안

술인력채용목표제를 중심으로 다음과 같은 내용에 초점을 맞추어 연구를 진행시키고자 한다.

첫째, 여성참여확대정책에 관한 이론적이고 실제적인 이해를 위해 여성참여확대정책이 갖는 사회적 가치와 접근법 등 이론적 부분을 자세히 살펴봄으로써, 정책집행자와 이해당사자들에게 여성참여확대정책의 정당성을 전달하고자 한다.

둘째, 여성참여확대정책이 포함되는 각 분야 여성참여 현황과 제도의 추진실적을 살펴보고자 한다. 각 제도가 적용되는 분야의 여성참여 현황과 시행 중인 정책들의 현재까지의 추진실적을 살펴봄으로써 정책이 갖는 문제점과 한계들을 파악하고자 한다.

셋째, 여성참여확대정책인 여성관리자 임용목표제, 양성평등채용목표제, 국공립대 여교수임용목표제, 여성과학기술인력 채용목표제에 대해 이해당사자들이 정책과 관련해서 갖는 정책의 수용성과 태도(attitudes)를 경험적 분석을 통해 살펴보고자 한다. 목표제에 대한 논란은 국내외를 막론하고 과거에서부터 현재까지 끊임없이 제기되고 있는데 여성참여확대정책에 관한 수용성과 이 제도와 관련한 쟁점 및 개선 부분에 관한 내용을 정책집행자와 이해당사자들에게 설문조사를 실시함으로써, 현재 정책들이 갖고 있는 한계와 발전방안은 무엇인지를 분석한다.

넷째는, 이와 같은 분석결과를 토대로 현재의 공공부문 여성참여확대정책이 갖는 문제점을 제시하고 향후에는 성별 격차를 줄이면서 정책의 실효성을 높일 수 있는 정책적 시사점을 제시하고자 한다.

II. 연구범위와 방법

1. 연구범위

본 연구에서는 정부에서 시행하고 있는 균형인사정책의 한 부분으로 여성분야를 다루고자 한다. 여성관련 정책, 여성관리자 임용목표제, 양성평등채용목표제, 국공립대 여교수채용목표제, 여성과학기술인력채용목표제 네 개의 정책을 여성참여확대정책이라 부르하고자 한다.

본 연구에서 다루는 연구범위는 다음과 같다.

첫째, 연구대상의 범위이다. 균형인사정책은 국가마다 시기마다 그 적용대상이 달라지므로 단정적으로 규정할 수 없다. 한국의 경우 인종·민족적 차별문제는 심각하지 않으므로 여성, 장애인, 소외 지역출신자, 국가유공자 등이 그 정책대상에 포함될 수 있다. 그러나 본 연구에서는 균형인사정책의 여러 정책대상 중 여성을 정책사례로 분석하고자 한다. 그 이유는 양적인 측면에서 여성은 사회 구성원의 절반의 비율을 차지하기 때문이다. 양적으로 절반을 차지하는 대상임에도 불구하고 여전히 관행적 차별이 존재한다는 것은 다른 소수집단의 차별 문제보다 우선 해결되어야 한다는 생각에서이다. 연구대상을 여성에 한정하는 또 다른 이유는, 현재 우리사회는 고령화 사회로 급속하게 진행되고 있고 이와 더불어 저출산 문제가 심각하게 대두되고 있다. 앞으로 남녀노소 구분 없이 노동력만 있다면 누구든지 사회 및 경제활동에 참여해야 할 시점이 다가오는 상황이다. 이러한 상황에서 충분히 잠재력이 있으면서 양적으로도 충분한 여성인력을 육성하고 활용하는 것은 궁극적으로 국가경쟁력을 높이는데 기여할 수 있기 때문이다.

둘째, 연구의 시간적 범위이다. 여성참여확대정책이 본격적으로 이슈화되고 도입하기 시작한 것은 1996년 여성공무원채용목표제부터라 할 수 있다. 따라서 시간적 연구범위는 대체로 1990년 이후부터 현재까지라 할 수 있는데, 본 연구에서의 시간범위는 여성관리자 임용목표제, 양성평등채용목표제, 국공립대여교수채용목표제, 여성과학기술인력채용목표제가 시행된 2001년부터 현재까지이다.

셋째, 연구의 공간적 범위이다. 여성참여확대정책은 개념상 공공부문과 민간부문 모두에 정책적 영향을 미칠 수 있다. 특히 민간부문보다는 공공부문에 직접적인 영향을 미치기 때문에 본 연구의 연구범위는 공공부문으로 한정하기로 한다.

2. 연구방법

여성참여확대정책의 발전방안을 제시하기 위하여 다음과 같은 구체적인 연구방법을 사용하였다.

가. 문헌연구 및 국내·외 자료 분석

여성참여확대정책에 대한 이론을 검토하기 위하여 국내외 각종 단행본·연구논문·보고서 등을 살펴보고, 여성참여 현황과 정책의 추진실적에 따른 양적 데이터 분석을 위해 여성관리자 임용목표제, 양성평등채용목표제, 국공립대여교수채용목표제, 여성과학기술인력채용목표제 관련 중앙인사위원회, 행정자치부, 교육인적자원부, 과학기술부 내부자료 및 각종 통계자료를 활용하였다.

나. 심층인터뷰

여성참여확대정책의 향후 발전 방안에 대한 정책적 방안을 도출하기 위해 남녀 공무원과 교수, 과학기술인력 20-30명을 대상으로 인터뷰를 실시하였다.

다. 설문조사 실시

여성참여확대정책에 대한 수용성 및 발전방안과 관련하여 설문조사를 실시하였다. 조사 대상은 남녀공무원 1,200명과 남녀교수 350명, 남녀과학기술인력 350명에게 실시함으로써 정부에서 실시하고 있는 정책에 대한 수용성 및 향후 정책방안을 도출하고자 하였다.

3. 기존문헌에 대한 검토

국내선행연구의 경우 관리직급 여성공무원의 승진, 보직, 직무만족 등을 다루는 연구들은 비교적 활발하게 이루어져 왔다. 이은재(1992)가 「지방자치실시에 따른 여성공무원 역할정립에 관한 연구」에서 여성공무원의 인사상의 문제점을 모집, 승진, 인사위원회 운영, 고위직 관리자의 할당제 도입 등을 주제로 다루는 연구를 시작한 이래로 김선옥 외(1995)의 「여성공무원의 평등고용실행 촉진방안」 등의 연구가 잇달아 이루어져 여성계의 목소리를 대변하는데 이론적, 현상적 뒷받침을 가능하게 하였다. 여성채용목표제 등이 1996년 이후 등장하고 이러한 정책의 시행은 많은 논의의 소재를 제공하여 왔다. 하지만, 최근 이루어지는 여성참여확대정책에 대한 논의는 이전의 승진 및 보직 등의 차별에 대한 연구에 더불어 제도에

대한 저항을 분석하는 연구가 종종 나타난다. 김영미(2003)의 연구에서도 여성공무원 채용목표제의 남성에 대한 역차별 문제, 여성공무원 능력평가 저하 등에 대한 인식의 우려 등을 지적한 바 있고, 홍미영(2004)의 연구에서는 관리직 여성공무원 증가에 대한 저항이 남성이나 비교적 보수적일 것이라고 가정하는 연장자에서만 나타나는 것이 아니라 여성도 상당수 포함되어 있으며 제도에 의한 관리직 증가노력이 남성에 대한 역차별이 될 수 있다는 지적을 함으로써 논의의 소재를 제공해 주었다.

그러나, 이러한 연구들이 현재 시행되고 있는 제도에 대한 인식과 제도에 대한 보완점 등을 연구의 주제로 자리를 잡고 있는 것은 아니라는 점에서 본 연구와는 다른 특성을 보인다. 본 연구가 현재 시행되고 있는 네 개의 제도에 대한 인식(인지도, 목적 부합성, 달성도, 발전방향)에 초점을 두고 있음은 현상 중심의 연구와 차별화되는 특징적인 부분으로 간주할 수 있다. 현상 중심의 연구는 제도 도입의 초기에 제도의 필요성을 주장하는데 끝어 들일 수 있는 유용성이 있는 반면, 제도 시행의 도중이나 마무리 단계에서는 보다 면밀하게 제도의 수혜자 내지는 관련집단들의 인식을 중심으로 제도가 갖는 문제점이나 방향에 대한 명확한 판단 근거를 확보하고 발전방향을 제시할 필요에서 본 연구는 기여하는 바가 크다.

4. 조사 설계 틀

공공부문의 여성참여확대정책과 관련한 조사 영역은 3가지 부분으로 나누어 실시하였다. 첫째는 채용과정이나 인사과정에서의 차별과 관련한 실태조사이다. 두 번째는 해당 정책과 관련한 수용성 조사이다. 세 번째는 여성참여확대정책에서 쟁점과 개선방안에 대한 인식조사이다. 이 세 가지 부분을 종합하여 조사 설계 틀을 작성하였다.

먼저, 채용이나 인사과정에서의 차별에 대한 인식은, 여성관리자 임용목표제, 국공립대 여교수채용목표제, 여성과학기술인력채용목표제에는 해당되나, 양성평등채용목표제는 법에 근거한 성적에 의거하여 채용되기 때문에 차별이 발생하지 않을 것으로 보아 이 문항에 대한 조사를 실시하지 않았다.

두 번째, 정책에 대한 수용성 조사는 현재 정부에서 규제정책에 대해 실시하고

있는 규제수용성 조사를 활용, 여성참여확대정책의 내용에 맞게 재구성하여 실시하였다. 그 이유는 다음과 같다.

공공부문의 여성참여확대정책은 고용 및 인사상의 채용목표 설정과 같은 정부 규제 방식으로 행해지게 된다. 이러한 측면을 볼 때, 여성참여확대정책은 사회적 규제(social regulation) 중에서도 차별금지규제(anti-discrimination regulation)에 속한다. 그런데 정부규제는 다시 말해 정부 정책에 대한 수용성이 중요하고 이를 필요로 한다. 여성참여확대정책에 대한 설문 조사는 일종의 규제수용성¹⁾ 조사이지만 이 정책의 이해당사자 및 이를 집행하는 공무원들이 어느 정도 이 정책에 대해 수용을 하는가가 정책을 토착화시키는데 중요하다. 따라서 본 설문조사에서는 규제수용보다는 정책수용에 더 비중을 두면서 이 용어를 사용하고자 한다.

정책수용에는 ‘정책에 대한 인식’, ‘정책 인정’, ‘정책 준수’의 세 가지 측면으로 볼 수 있다. 첫째, 정책대상 집단이나 일반국민이 정책의 존재여부나 그 내용을 어느 정도나 알고 있는가? 의 문제로 ‘정책에 대한 인식’ 측면이다. 둘째, 정책을 집행하는 일선관료와 정책대상 집단이 당해 정책의 필요성에 공감하고, 정책내용이 당해 정책이 지향하는 행정목적 달성에 부합한다고 인정하는 ‘정책인정’의 측면이다. 셋째, 정책의 적절한 집행수단(단속방법)이 확고한가, 벌칙과 정책준수 비용간의 비교형량이 타당한가, 그리고 최종적으로 준수율이 어느 정도 수준인가의 문제이다.

- 정책(제도)인식 ① 정책(제도) 존재여부 인지도(인지도)
- ② 정책(제도) 내용에 대한 이해도(이해도)
- ③ 정책(제도) 내용의 명확성 및 집행예측(내용 명확성)
- 정책(제도)인정 ④ 정책(제도)의 필요성(필요성)
- ⑤ 정책(제도) 수준의 적절성(수준 적절성)
- ⑥ 정책(제도)의 목적 부합성(목적 부합성)
- 정책(제도)준수 ⑦ 정책(제도) 준수율(규제준수율)
- ⑧ 정책(제도) 위반시 벌칙부과의 적절성(벌칙부과 적절성)

1) 정책에 대한 집단의 반응행태는 여러 가지로 구분하여 설명할 수 있는데, 즉 순응과 불응(compliance and non-compliance), 동조(confirmity), 수용(acceptance), 지지(support), 관여(involvement) 등 다양하게 논의되고 있다. 용어 간에는 의미의 차이가 있으나 본 연구에서는 ‘수용성’으로 함축하여 논의한다.

이와 같은 정책수용성 조사의 조사 설계를 구체적으로 예시해보면 <표 1-II-1>과 같다.

<표 1-II-1> 규제수용성 조사 설계표

구분	조사항목	응답내용	조사대상집단	
			해당집단	공무원집단
정책 인식도	인지도	<ul style="list-style-type: none"> • 인지 • 비인지 	○	-
	이해도	<ul style="list-style-type: none"> • 구체적인 내용까지 잘 알고 있음 • 구체적으로 잘 모르지만 대략적으로 알고 있음 • 말만 들어본 정도 	○	-
	내용명확성	<ul style="list-style-type: none"> • 매우 명확 • 대체로 명확한 편 • 별로 명확하지 않은 편 • 전혀 명확하지 않은 편 • 전혀 명확하지 않음 • 모름/무응답 	○	-
정책 인정도	필요성	<ul style="list-style-type: none"> • 반드시 필요 • 어느 정도는 필요한 편 • 별로 필요하지 않은 편 • 전혀 필요하지 않음 	○	○
	수준적절성	<ul style="list-style-type: none"> • 매우 적절 • 대체로 적절한 편 • 별로 적절하지 않은 편 • 전혀 적절하지 않음 • 모름/무응답 	○	○
	목적부합성	<ul style="list-style-type: none"> • 매우 도움 • 어느 정도 도움 • 그다지 도움이 되지 않음 • 전혀 도움이 되지 않음 	○	○
정책 준수도	규제준수율	<ul style="list-style-type: none"> • 매우 잘 지켜짐 • 대체로 잘 지켜짐 • 별로 잘 지켜지지 않는 편 • 전혀 지켜지지 않음 	○	○
	벌칙부과의 적정성	<ul style="list-style-type: none"> • 강화 • 현재수준 • 완화 • 모름/무응답 	○	○

자료: 규제개혁위원회 (2004). 「규제순응도 조사 및 활용 지침」, 재판집.

12 공공부문 여성참여확대정책의 발전방안

마지막으로, 정책적 쟁점과 개선방안에 대한 조사 영역으로 역차별, 실적주의 훼손, 낙인효과와 개선방안에 관한 부분을 조사하였다.

위와 같은 3가지 영역을 통합한 조사 분석 틀을 개발하였고, 조사 설계를 도표로 제시하면 <표 1-Ⅱ-2>와 같다.

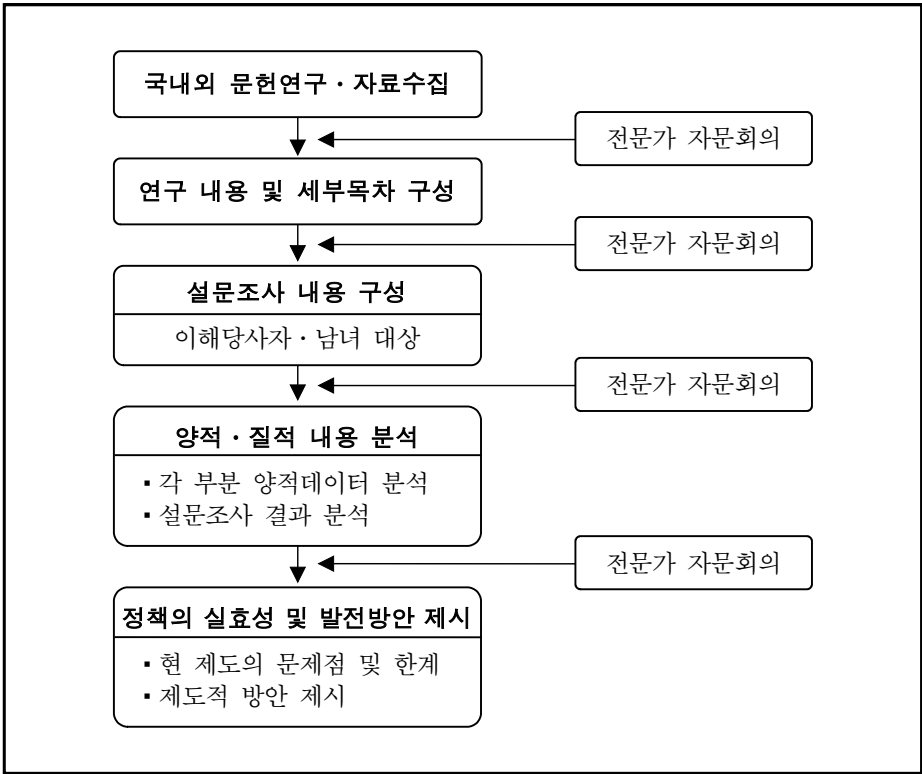
차별실태에 대해서는 채용단계와 채용 후 단계로 나누어 해당되는 정책에 대해서만 조사하였고, 정책의 쟁점에 대해서는 역차별과 실적제 훼손, 낙인효과에 대해 조사하였다. 개선방안과 관련해서는 ‘추진상 장애요인’과 ‘제도적 개선방안’으로 중분류 하였다. 수용성 조사 부문에 대해서는 첫째, 대분류는 각 정책(혹은 제도)의 ‘인식도’, ‘인정도’, ‘준수도’로 나눈다. 그리고 각 정책(혹은 제도)의 문제점을 파악하고 개선방안을 도출하기 위해 ‘문제점’과 ‘개선방안’을 대분류 항목에 포함하였다. 둘째, 중분류로는 각 정책(혹은 제도)에 대한 인식도에서는 ① 정책(제도) 존재 여부, ② 정책(제도)내용 이해, 인정도에서는 ③ 필요성 인정, ④ 정책(제도)수준의 타당성, ⑤ 목적 부합성을, 준수도에서는 ⑥ 집행(단속)수단의 명확성, ⑦ 벌칙의 적절성, ⑧ 준수정도로 구분하였다.

<표 1-II-2> 본 연구의 설문조사 설계

부문	대분류	중분류	세분류
차별		○ 채용단계	• 채용과정에서의 차별 인식 (여교수, 여성과학기술인력분야)
		○ 채용 후 인사과정	• 채용 후 인사과정에서의 차별 인식 (여성관리자 분야)
수용성	인식도	○ 정책(제도) 인지도	• 정책(혹은 제도) 존재여부 인식(분야별)
		○ 정책(제도) 이해도	• 정책(혹은 제도)의 배경 이해: 여성참여의 현황 등(분야별)
			• 정책(혹은 제도) 관련 제반 요인 이해(분야별)
		○ 정책(제도) 내용명확성	• 정책(혹은 제도)에 관한 구체적인 내용 인식수준 (분야별)
			• 정책(혹은 제도)의 결과 미래 예측 인식(분야별)
	인정도	○ 정책(제도) 필요성	• 정책(혹은 제도)의 필요성 인식(분야별)
		○ 정책(제도) 강제수준 적절성	• 정책(혹은 제도) 강제 수준의 적절성 인식(분야별)
		○ 정책(제도)의 목적부합성	• 정책(혹은 제도)의 양성평등 목적 달성가능성 인식(분야별)
	준수도	○ 정책(제도) 준수율	• 정책 해당당사자들의 정책(혹은 제도) 준수정도 인식(분야별)
		○ 정책(제도) 집행력	• 정책(혹은 제도) 수단의 실효성 인식(분야별)
		○ 정책(제도) 벌칙부과의 적절성	• 정책(혹은 제도)의 제재수단의 적절성 인식(분야별)
쟁점 및 개선 방안	쟁점	○ 제도적 쟁점	• 역차별, 실적주의 훼손, 낙인효과 인식(분야별)
	개선 방안	○ 추진상 장애요인	• 제도적 문제점(분야별) • 문화적 문제점(분야별)
		○ 제도적 개선방안	• 제도적 개선방안 • 문화적 개선방안

주: 분야별은 양성평등채용목표제, 여성관리자임용목표제, 국공립대여교수채용목표제, 여성과학기술인력채용목표제를 의미함.

5. 연구절차



<그림 1-Ⅱ-1> 본 연구의 흐름도

2

이론적 배경

I. 여성참여확대정책의 의의	7
II. 여성참여확대정책의 발전과정	12
III. 여성참여확대정책의 쟁점	8

I. 여성참여확대정책의 의의²⁾

1. 개념과 특징

참여정부에서 적극적으로 추진해온 사회형평적 인재등용 정책 혹은 균형인사 정책은 사회적 소수자(social minority)에 대한 차별적 관행과 불평등한 처우를 개선하기 위해 시행되는 반차별(anti-discrimination) 정책 혹은 차별시정정책의 일환이라 할 수 있다. 이 같은 국가정책을 일반적으로 “적극적 조치”(Affirmative Action or Positive Action) 정책이라고 부른다. 여성참여확대정책은 이 같은 적극적 조치 정책의 하위 정책의 성격을 지니기 때문에, 적극적 조치의 개념과 특징을 먼저 이해할 필요가 있다.

적극적 조치 정책은 단일한 정책이나 프로그램을 의미하는 것이 아니며, 이것은 여러 중복되는 종류의 정책과 프로그램일 뿐만 아니라, 고용분야에만 국한되지 않고 배치·승진 등의 인사, 교육, 사업자 선정, 선거구 확정 등의 다양한 분야들에 적용되며, 소극적인 차별 금지에서부터 특별 대우하는 것에 이르기까지 강도 또한 다양하다. 따라서 적극적 조치를 간단하게 정의하기란 어려우며 어떻게 정의하느냐의 문제 자체가 논란의 핵심이 되기도 한다(김영환 1991, 36; 이향순 1997, 17; Innes 1993, 4; Faundez 1994, vii).

국제기구와 여러 학자들의 정의를 바탕으로 적극적 조치 정책을 정의해보면, “적극적 조치정책란 사회 전반의 평등 증진을 목적으로 여성·소수인종·장애인·소외지역출신자 등과 같은 사회적 소수자의 과거 혹은 현재의 차별적 관행을 제거하고 이로 야기된 손실을 복구하기 위해 국가가 수동적이거나 중립적인 자세에서 뛰어넘어 적극적으로 채용·보직·교육훈련·보수·퇴직 등과 같은 전(全)인사과정에 개입하는 인사 혹은 인력정책”이다(최무현, 2005).

적극적 조치정책이 가지는 일반적인 특성을 정리해보면 다음과 같다. 첫째, 적극적 조치는 어떤 사회든 ‘사회적 소수자’(social minority)가 존재하며 이 집단에 대한 ‘사회적 차별’(social discrimination)이 존재한다는 것을 전제하고 있다.³⁾ 이

2) 최무현 (2005). 「한국의 Affirmative Action 정책 연구」, 고양: 한국학술정보(주)의 제 2장을 참고하여 정리하였음.

3) 일반적으로 사회적 차별의 존재여부는 ‘과소 대표’(under-representativeness) 혹은

에 따라 적극적 조치는 그 사회가 목표로 하는 평등 수준이 달성될 때까지만 그 유용성을 인정받을 수 있다는 점에서, ‘한시성’(限時性), ‘잠정성’(暫定性)인 특성을 가진다. 이러한 이유로 「남녀고용평등법」과 「남녀차별금지법」에서도 ‘잠정적 조치’라는 용어를 사용하고 있다.⁴⁾

둘째, 적극적 조치는 단순히 사회적 소수자에 대한 현존하는 차별을 철폐하는 것뿐만 아니라 사회적 차별로 인해 과거의 손실과 피해를 ‘복구’하고 ‘치료’한다는 개념을 내포한다. 따라서 수동적이고 중립적인 무차별정책이나 실적주의 정책을 뛰어넘어 소수집단을 고용 및 인사상에서 특별 대우하는 적극적이면서도 공격적인 정책을 포괄한다. 이런 이유 때문에 적극적 조치는 과거의 부정적 차별에서 결과한 역사적 불이익의 내지 손실을 지우려고 고안한 일종의 ‘건설적 차별’(오석홍, 1994: 29), 혹은 ‘긍정적 차별’(송근원·김태성, 1995: 383)이라고도 한다. 그러나 적극적 조치에 ‘과거 차별의 보상’이라는 개념이 반드시 포함될 필요는 없다. 어떤 경우에는 과거 차별의 희생 때문이 아니라 사회 통합을 촉진하고 현재 및 미래의 차별을 막기 위해 특정 소수집단에게 고용 및 인사상의 우대를 적용할 수도 있다 (Faundez, 1994: 34).

셋째, 적극적 조치는 특정집단의 구성원 자격에 기초해서 사람들에게 기회들이나 여타 혜택을 제공하거나 제공하려고 한다(이향순, 1997: 33-36; 김영환, 1991: 193-195). 다시 말해 적극적 조치는 차별을 받은 실제 희생자(예, 소수인종, 여성, 장애인 등) 개인에게 개별적인 보상을 해주는 것이 아니라 차별 받은 집단 전체에게 보상한다는 점에서 논란의 여지를 안고 있다.

넷째, 적극적 조치의 적용범위는 정부(혹은 공공)부문 뿐만 아니라 민간부문까지 포괄할 수 있다(Faundez, 1994: 33). 실제로 적극적 조치는 주로 중앙정부·지방정부·국공립 학교 등과 같은 공적 부문에서의 고용 및 인사와 관련되어 실시되기 쉽다. 그러나 정부가 민간기업에 직접적으로 고용 할당제를 적용하거나 사립

‘과소 활용’(under-utilization)이라는 기준으로 판단한다.

4) 「남녀고용평등법」 제2조의 2 제4항에서는 “현존하는 차별을 해소하기 위하여 국가, 지방자치단체 또는 사업주가 잠정적으로 특정 성의 근로자를 우대하는 조치를 취하는 것은 이 법에서 말하는 차별로 보지 않는다”고 규정하고 있다. 「남녀차별금지법」 제8조에서는 “다른 법률에 규정된 남녀평등을 촉진하기 위한 잠정적 조치 등은 이 법에 의한 남녀차별로 보지 아니한다”고 규정하고 있다.

학교 입학에서 일정 비율을 소수집단 출신으로 선발하게 한다면 민간부문까지 정책범위를 확대할 수 있다.

다섯째, 적극적 조치는 현재의 사회적 차별을 금지하는 소극적인 대응에서부터 고용(임용)할당제와 같은 적극적인 대응에 이르기까지 다양한 정책수단을 가진다.

2. 공직에서의 여성참여확대정책의 이론적 근거: 대표관료제

과거와 현재의 오랜 사회적 차별로 고통 받는 소수집단 및 계층에 대한 처우를 향상시키려는 정부 정책의 정당화의 논리 중의 하나가 ‘사회적 대표성’이라는 가치이고 이를 구체화한 것이 대표관료제(representative bureaucracy)라 할 수 있다. 현대 대의제민주주의 국가의 모든 정치제도, 즉 입법부, 행정부, 사법부의 모든 기관들은 국민대표성을 확보해야 하고 이를 토대로 국민에 대해 책임을 져야 한다(양형렬 · 이태영 1992, 343). 그런데 국민이 직접적으로 참여하여 자신의 의사를 표시하는 선거에 의해 선출되는 입법부와 행정부의 선출직은 국민대표성을 확보하고 있다고 할 수 있지만, 공개시험에 의해 임용되고 평생토록 복무를 보장 받는 행정부와 사법부의 관료들은 국민의 대표성을 반드시 가진다고 할 수 없다. 그뿐만 아니라 현대국가가 행정국가화 되면서 행정부의 관료집단은 광범위한 재량권을 가지게 되면서 정책결정과 집행과정에서 관료들의 영향력은 더욱 커지게 되었다. 이러한 상황에서 대표관료제는 정부 관료제에 민주주의의 원리를 도입하여 사회 내의 모든 집단을 공정하게 대응할 수 있게 하고, 동시에 방만해지기 쉬운 관료제 권력을 견제하는 내부통제 기법으로 개발되었다.

대표관료제란 말을 처음으로 사용했던 Kingsley(1944, 282-283)는 대표관료제를 ‘사회 내의 지배적인 세력들을 그대로 반영하는(mirror) 관료제’라고 정의하였다. 보다 구체적으로 대표관료제는 ‘모든 사회집단들이 한 나라의 인구 전체 안에서 차지하는 수적 비율에 맞게 관료조직의 직위들을 차지해야 한다는 원리가 적용되는 인시제도로써 정부가 인구 구성면이나 정책지향 면에서 사회전체의 축도를 포용하는 것’이라고 정의할 수 있다(오석홍 1993, 324; 1994, 24). 대표관료제는 그 사회를 구성하는 모든 주요 집단으로부터 인구비례에 따라 관료를 충원하고 그들의 정부 관료제 내의 모든 직무분야와 계급에 비례적으로 배치함으로써 정부

관료제가 그 사회의 모든 계층과 집단에 공평하게 대응하도록 하는 인사제도이다(강성철 외 1996, 58-68).

이렇게 정부 관료제에서 사회적 대표성을 고려한 충원 및 인사를 실시하는 것은 다음 세 가지 측면에서 중요하다(Wise 1990, 567-579).

첫째, 현대사회에서 가장 큰 고용주가 정부이기 때문에, 노동시장에서 불리한 처지에 놓여 있는 소수집단 구성원들에게 정부부문의 고용을 제공하는 것은 실질적인 경제력 기반을 제공한다는 측면에서 사회전반에 미치는 파급효과는 대단하다. 둘째, 정부부문의 고용은 외적인 보상 이상의 의미를 가지기 때문에 중요하다. 사람들은 공직을 수행하는 것으로부터 자아실현의 경험을 하기도 하고(Rawls 1971, 84), 자신의 직업을 정부부문과 비교하여 평가하는 등 정부부문을 자신의 처지를 평가하는 척도로 사용하기도 한다. 셋째, 정부부문의 고용은 경제적 측면에서의 기회뿐만 아니라 실질적인 정치적 대표의 기회를 제공한다는 점에서 중요하다. 현대 민주주의의 체제는 그 규모로 인해 다원주의적 성격을 띠 수밖에 없다. 그러나 다원주의 체제하에서 관료제는 전문화된 소수고객만을 우대하면 조직화 능력이 부족하고 정치적·경제적 자원을 가지고 있지 못한 소수집단을 차별하게 마련이다(Frederikson 1980, 7; Dahl 1981, 26).⁵⁾ 따라서 사회적으로 ‘불리한 처지의 사람(the less advantaged)’을 효과적으로 지원하는 ‘형평성 지향의 관료제’가 필요하다(Hart 1974, 4). 정부 관료제로 하여금 그 사회의 모든 계층과 집단을 정치적으로 대표하게 한다면, 정부 관료들은 자신의 출신 배경 혹은 집단의 이익을 적극적으로든 아니면 상징적으로든 대변하게 되어 다원주의의 폐해를 어느 정도 완화할 수 있게 된다. 특히 국가의 거시적인 정책 틀을 결정하는 정부 내의 고위

5) Dahl(1982, 64-72)은 다원주의 민주주의의 결점을 다음과 같이 들고 있다. 첫째, 비조직화된 집단 혹은 계층에 비해 조직화된 집단 혹은 계층이 우월한 지위를 이용하여 ‘정치적 불평등 고착화’하는 문제를 가진다. 둘째, 이익집단들은 국민의 관심사를 파편화하고 국민이 이제껏 공유하였던 공공 이익을 무시할 수 있게 하여 ‘시민의식의 해체’를 가져오게 한다. 셋째, 조직화되지 못한 다수 국민들에게 장기적인 이익을 가져다주는 대안보다는 소수의 조직화된 국민들의 단기이익에 봉사하는 대안을 채택하게 하는 ‘공공의제의 왜곡문제’를 낳는다. 넷째, 기업, 노동조합, 각종 이익집단들은 중요한 정책결정 과정에서 국민의 대표라 할 수 있는 입법부와 행정부의 통제를 받지 않고 자신의 이익을 추구하며 국민의 기본권을 침해하는 ‘최종통제의 양도’문제를 낳는다.

직 관료들의 영향력이 크기 때문에 고위직 관료 구성에서의 평등은 대단히 중요한 의미를 가진다.

그 외에도 대표관료제는 관료의 국민에 대한 대응성과 책임성을 향상시키고, 국가적인 차원에서 인적자원을 효율적으로 관리하게 하며, 차별 받는 사회소수집단을 사회에 통합함으로써 이들의 반사회적 행위를 감소시킨다(Kranz 1976, 108-115). 그리고 지식·기술 등을 배울 수 있는 기회가 사회집단 간에 불평등하게 배분되어 있는 상황에서 실적주의는 결과적으로 사회 소수집단에 대한 차별적인 효과를 가져오게 하는데 대표관료제는 이러한 실적주의의 폐단을 시정하고 기회평등을 적극적으로 보장한다는 의의도 있다(오석홍 1993, 325-326).

II. 여성참여확대정책의 발전과정⁶⁾

각국의 적극적 조치정책의 발전과정을 살펴보면 여성참여확대정책의 발전과정과 향후 발전방향을 이해할 수 있다. 적극적 조치정책은 일반적으로 다음과 같은 과정을 거친다. 발전 초기 사회 소수집단에 대한 현존하는 차별관행을 제거하여 기회평등을 제공하려는 ‘평등고용기회’(EEO: Equal Employment Opportunity) 정책에서 시작하였다. 그러다가 이러한 소극적인 反차별 정책만으로 소수집단의 실질적인 처우의 개선이 불가능하다는 점을 인식하여 적극적으로 소수집단에게 고용 및 인사상의 우선 대우를 하는 ‘적극적 조치’(Affirmative Action)와 ‘긍정적 차별’(positive discrimination) 정책으로 발전하게 된다. 현재는 사회구성의 다양성의 증대에 조응하여 ‘다양성’(diversity)에 가치를 부여하여 이를 적극적으로 활용하려는 시도가 전개되고 있다. 즉 적극적 조치정책은 평등고용기회에서 적극적 조치로, 그리고 여기에서 다양성 관리로 그 초점이 변화하여 왔다고 할 수 있다(Klingner & Nalbandian, 1993: 136-134). Kirton & Greene(2000, 99-104; 2005)은 이 같은 발전과정을 다음과 같이 세 가지 접근법으로 설명하고 있다.

6) 이 절은 최무현 (2002). “적극 평등인사정책(Affirmative Action)의 세가지 접근법과 시사점”의 내용을 정리하였음.

1. 자유주의적 접근법(Liberal Approach)

자유주의 접근법은 고전적 자유주의적 정치적 이상인 ‘기회의 평등(equality of opportunity)’을 기본적인 가치로 삼고 있다. ‘기회의 평등’이란 인간이 소망하는 목적을 추구하는 과정상의 기회를 똑같이 해준다는 개념이다. 이러한 개념에 따라 인간들은 어떤 인위적 제약 없이 자신의 가치관과 능력에 따라 직업을 선택하고 지위를 획득할 수 있다. 따라서 기회의 평등과 자유 사이에는 근본적으로 갈등이 존재하지 않는다. 자유주의 접근법에서 기회의 평등이라는 목적을 달성하는데 크게 두 가지 전략이 있다.

첫째, 기회평등의 최소한의 여건을 조성하는 것으로 모든 사회적 편견과 차별에 반대하는 ‘반차별’조치이다(최병선 1992, 575). 이 같은 ‘반차별’ 조치의 구체적인 예로는 다음과 같은 것들이 있다(Innes 1993, 9-10). ①조직 내의 모든 공식적인 차별을 철폐한다. 인종 간 화장실, 식당 등의 시설에서 분리라든지, 직장에서 성별에 따른 급여와 승진에 대해 차별 등을 예로 들 수 있다. ②공식적인 차별 철폐의 자리에 비공식적인 차별이 대체되지 않도록 한다. ③규칙이 모든 구성원들에게 동등하게 적용되도록 한다. ④직원 선발과 승진 과정에서 차별이 존재하지 않도록 한다. ⑤모든 구성원들이 상관에게 동등하게 의견을 개진할 기회를 갖도록 한다. ⑥조직 내 인간관계 모임에 모든 구성원들이 참여할 수 있게 한다. ⑦급여 외 수당(fringe benefits)의 차별을 제거한다. ⑧직무와 관련한 명목상의 차별철폐조치가 고착화되지 않도록 한다.

둘째, 소극적인 성격을 지니고 있는 반차별 조치에서 나아가 정부가 기회의 평등 달성의 보다 나은 여건을 마련하고자 하는 ‘긍정적 조치(positive action)’이다. ‘긍정적 조치’는 노동시장의 자유로운 작동과 능력주의적 경쟁을 저해하는 방해물을 제거하려는 노력을 의미한다(Kirton & Greene 2000, 102). 구체적으로 긍정적 조치는 고용 및 인사관리에서 사람의 능력과 실적 만으로만 평가하고 피부색·성별·장애 등과 같은 사회 편견적 요인으로부터 자유로울 수 있는 절차와 제도를 도입하고 이를 훈련시키는 것에서부터, 시장에서 경쟁할 수 있는 지력과 능력을 배양하는 채용 전 교육·훈련과 제직훈련 등에 이르는 다양한 방법이 존재한다.

자유주의적 접근을 취하는 학자들로는 경제학 지적 배경을 가지고 있는 인적자

본이론 및 합리적 선택이론가들이 대표적이다. 신고전과 노동경제학의 전통에 서 있는 이들은 노동시장도 다른 시장과 마찬가지로 임금을 매개로 노동의 공급과 수요가 균형을 찾아간다고 주장한다. 그리고 한 국민경제 안에서는 하나의 동질적인 노동시장이 존재하며 분절화 된 부분시장이 존재하는 것을 인정하지 않는다(이각범 1989, 9-17). 이 같은 관점에서 보면 소수집단의 고용 및 인사상의 차별과 불평등은 전적으로 노동의 공급자인 소수집단 개인의 자격과 능력 부족에서 기인하는 당연한 결과로 결론지을 수 있다. 따라서 정부의 개입은 비합리적인 편견과 차별 관행을 제거하는 것과 기회의 평등을 위한 교육·훈련으로 한정되고, 그 외에 부분은 자격과 능력을 향상시키려는 개인적 노력에 강조점을 두게 된다.

실제로 소수인종·여성·장애인과 같은 소수집단출신 중에서 구조화된 장벽을 극복하고 사회적으로 성공하는 경우를 종종 발견할 수 있다. 그러나 이러한 사회적 차별에 대한 개인적 해결은 Hirshman(1970)이 이야기한 ‘탈출(exit)’에 해당하는 것으로 불평등한 사회구조를 그대로 놔둔 개인적인 계급 상승에 불과한 것이다. 그러나 문제는 개인이 사회적으로 구조화된 지위설정(positioning)으로부터 완전히 자유로울 수 없다는 점이다. Hirshman(1970)이 이야기한 ‘항거(voice)’만이 성공할 경우 사회구조를 직접적으로 개선하는데 기여할 뿐이다. 따라서 사회학-정치경제학적 접근을 하는 학자들은 사회에 만연한 차별관행과 불평등이 소수집단 개인의 무능력에서 기인하는 것이 아니라 사회적 편견과 차별, 그리고 분리로 특징지어지는 사회구조적인 모순 때문이라고 비판한다(Kirton & Greene 2000, 7-8).

2. 급진주의적 접근법(Radical Approach)

앞에서 살펴 본 대로 기회의 평등은 과정상의 기회만을 똑같이 해주는 것 일뿐 결과 혹은 산출의 평등을 반드시 보장해주는 것은 아니다. 기회의 평등 논리에 따르면 사회적 불평등은 개인의 선택과 능력의 반영으로 합리화가 될 수 있다. 그리고 개인적인 노력에 의한 상향이동을 강조하여 불평등한 사회구조에 반대하는 집단적 노력은 정당성을 상실하게 된다.

반면, 급진주의 접근법은 사회적 차별과 불평등이 소수집단의 개인적 무능력이 아니라 단순한 노동시장의 왜곡 때문이 아니라 사회적으로 구조화된 모순 때문이라고

파악한다. 따라서 이들은 공정한 절차를 획득하려는 ‘기회의 평등’뿐만 아니라 궁극적으로 보상의 평등한 배분을 보장하는 ‘결과의 평등(equality of outcome or result)’과 ‘사회적 대표성(social representativeness)’이라는 가치까지 획득하려고 한다. ‘결과의 평등’은 모든 사람을 똑같이 분배하는 것을 의미한다. 따라서 결과의 평등은 이제껏 존재하지 않았으며 현실적으로 존재할 수도 없지만 소득재분배를 목적으로 하는 사회복지정책들은 결과의 평등을 부분적으로 반영하고 있다고 할 수 있다. ‘사회적 대표성’은 앞에서 살펴 본 대로 사회 내의 모든 계층과 집단의 이익을 공정하게 대응할 수 있도록 사회적으로 중요한 직위를 비례적으로 배분하는 것을 의미하는 것으로 단순한 기회의 평등을 뛰어넘어 궁극적인 평등 가치를 추구하는 것으로 볼 수 있다.

결과의 평등과 사회적 대표성 가치를 주장하는 급진주의 접근에서는 사회적 차별과 불평등을 개인의 노력으로 극복할 수 없는 구조화된 모순으로 파악하기 때문에 이에 대한 집단적 대응이 유효적절한 대안이라고 주장한다. 따라서 ‘결과의 평등’과 ‘사회적 대표성’의 가치를 충족시키기 위한 정부의 직접적인 개입을 의미하는 ‘긍정적 차별(positive discrimination)’전략을 제안한다. ‘긍정적 차별’과 소극적이고 배제적인(exclusionary) 특징으로 인해 사회적 차별과 불평등 문제를 적극적으로 다루지 못했던 자유주의 접근과는 달리, 사회의 궁극적인 평등을 달성하기 위해 불이익을 받는 소수집단에게도 평등한 배분이 이루어질 질 수 있도록 전통적인 실적제적 고용 및 인사상의 관행에 반하는 적극적인 노력이라 할 수 있다 (Carnevale & Housel 1995, 243-246; Kirton & Greene 2000, 103). 긍정적인 차별 전략의 구체적인 방법으로는 고용과 인사상의 각종 우선 대우와 할당제 등과 같은 것들이 있다.

급진주의 입장을 취하는 학자들은 미시적인 경제학보다는 보다 거시적인 사회학과 정치경제학 지적 배경을 가지고 있다. 이들에게는 주류 경제학자들이 주장하는 것처럼 노동시장이 균일하지도 않으며, 자율적인 조정기능을 갖춘 것도 아니다 (이각범 1989, 9-17). 현실의 노동시장은 비교적 안정적인 노동조건과 높은 임금 수준의 ‘일차부문(primary sector)’과 불안정하고 불리한 노동조건과 낮은 임금 수준의 ‘이차부문(secondary sector)’으로 구조적으로 분절되어 있으며 이 분절은 영속적이고 고착화된 성격을 가지고 있어 시장에 의해 자율적으로 조정되어지지도

않는다. 이러한 이차부문을 주로 구성하는 문제 집단이 소수인종·여성·장애인·외국인 노동자 등과 같은 사회적 소수집단이라고 할 수 있다. 따라서 급진주의 입장에서 볼 때 사회차별의 관행과 불평등은 개인적인 문제가 아니라 구조적인 시장실패 혹은 사회모순이라고 파악할 수 있어 집단적인 대응이 유효성을 인정받을 수 있게 되고, 정부의 보다 적극적이고 공격적인 정책 대응이 정당성을 얻게 된다.

그러나 급진주의 접근은 자유주의 접근과 마찬가지로 사회 소수집단을 생산성을 결한 문제 집단으로 파악한다는 점에서 동일하며, 다만 이 문제를 개인적인 차원에서 보지 않고 사회구조적 차원으로 인식하여 국가가 적극적으로 대응한다는 점이 다를 뿐이다. 따라서 급진주의 입장에 서게 되면 여성참여확대정책은 ‘가부장적’ 국가가 사회적 약자인 사회 소수집단에게 더 많은 고용 및 인사상의 기회를 제공하려는 시혜적인 노력으로 의미가 축소되고 말 위험에 있다. 이에 따라 소수집단에게는 무능력자·의존자·비경제자·미성숙자라는 낙인이 찍히게 되고 보호자·인도자인 정부와 기업은 과도한 재정적 부담을 안게 된다.

3. 다양성 관리 접근법(Managing Diversity Approach)

1980년대 말부터 1990년에 접어들면서 학문적 조류의 변화에 따라 적극적 균형 인사정책 또한 탈규제, 유연성, 신공공관리주의, 인적자원관리를 강조하는 방향으로 초점이 바뀌게 된다. 즉, 이러한 시대적 요구를 반영하여 ‘다양성 관리(managing diversity)’ 접근법이 등장하게 된 것이다. ‘다양성 관리’란 용어는 Johnson & Packer(1988)의 보고서 『Workforce 2000』에서 처음으로 사용되었는데, 이들은 미국 노동계에서 이질성이 증가하고 있으며 2000년대가 되면 백인 남성은 신규노동자 중에서 소수에 불과할 것이라고 전망하면서 다양해진 노동력의 관리가 행정학과 경영학의 주요 주제가 될 것이라고 예측하였다. Ingraham & Rosenbloom (1990, 216-217) 또한 사회의 고령화 현상, 체제의 구조적 변화에 따른 계층 간 불평등과 빈곤의 심화 등으로 인한 사회 소수집단의 증가하고 있는데 이에 대한 인사 정책적 대응이 중요하다고 하였다.

‘다양성’이라는 개념은 이렇듯 노동력이 다양한 인적 구성을 가질 것이라고 전

제하는 것이다(Kossek & Lobel 1996, 2; Golembiewski 1995, 7). 다양성은 성별, 연령, 배경, 인종, 장애, 직업 스타일 등과 같은 가시적 혹은 비가시적 차이점(differences)들로 구성된다. 그리고 이러한 차이점이 모든 사람들을 가치있는 존재로 여기게 하고, 자신의 재능을 완전히 사용하게 하며, 조직의 목표와 일치하는 생산성 높은 환경을 만들 것이라는 전제에 기초한다(Kandola & Fullerton 1994, 8). 이러한 관점에서 관리자는 차이점을 부인하거나 제거하려고 하지 말고 오히려 차이점을 인정해야 한다는 것이다. 관리자는 상이한 사회 집단의 포용(inclusion)을 촉진할 수 있는 작업 환경을 조성하여 모든 사람들이 자신의 방식으로 조직에 기여할 수 있도록 만들어야 한다. 이제 차이점은 부정적인 것으로 여겨지는 것이 아니라 문화적 배경, 성별, 연령, 상이한 경험에 기초한 직원의 내재적인 강점으로 인식되어야 한다는 것이다. 그래서 차이점은 상이한 관점과 접근을 이끌어낼 수 있게 하여 조직에 유익을 끼치는 것으로 긍정적으로 이해되고 억압하기보다는 오히려 조장해야 하는 것으로 파악되어진다(Kirton & Greene 2000, 109-110).

다양성 관리의 구체적인 수단으로는 ‘다양성 확대(diversity enlargement)’, ‘다양성 감수성(diversity sensitivity)’, ‘문화 감사(cultural audits)’등이 있다(Kossek & Lobel 1996, 3-4). ‘다양성 확대’는 조직에서 상이한 인종적 혹은 문화적 배경을 가진 개인의 대표성을 확대하는 것이다. ‘다양성 감수성’은 문화적 거리감의 존재를 확인하고 훈련을 통해 구성원 개인들이 문화적 차이에 관해 알게 하는 것이다. ‘문화 감사’는 소수집단의 진보를 막는 것들이 무엇인지를 확인하여 이를 시정하려는 노력을 말한다.

‘다양성 관리’접근을 하는 학자들은 사회적 차별과 불평등 문제에 보다 실용적인 접근을 하려고 한다. 이들은 사회 구성의 동질성(homogeneity)이라는 전제에 서있던 자유주의 접근과 급진주의 접근과는 달리 이질성(heterogeneity)을 강조하면서 양 접근의 연결을 모색하였다. 이들은 자유주의 접근에 대해서는 생산성이라는 유일한 기준으로 능력의 서열을 매기고 사람을 평가하여 인간능력의 다양성을 무시하였다고 비판하였고(강정인 1991, 22-25), 급진주의 접근에 대해서도 적극적인 균형인사정책을 국가의 시혜적 노력으로 의미를 축소시킬 뿐만 아니라 집행과정에서 구체적인 정책수단, 조직, 절차에 관한 논의를 하고 있다고 비판하였다.

다양성 관리 접근은 여성참여확대정책을 미래의 변화에 적응하여 조직의 성과를 증진시키는 인적자원 관리정책으로 파악한다. 이렇게 될 때 사회적 차별과 불평등의 문제를 개인적인 수준으로만 이해하지 않고 사회구조적인 문제로 이해할 수 있고, 사회의 다양성에 긍정적인 가치를 부여할 수 있으며 단순히 시혜적인 정부정책이 아니라 전체 조직의 성과 증진에 도움이 되는 ‘관리(management)’적인 원리, 수단, 절차 등을 갖추고 있는 정책으로 이해될 수 있다. Kossek & Lobel(1996, 3)은 다양성 관리 접근이 사회적 차별 장벽을 제거하여 개인의 생산성을 증가시킬 수 있는 기회를 제공하고 다양한 고객의 요구를 반영하게 하여 대응성과 유연성을 극대화하며, 조직 내부적으로 창의성, 문제해결력, 작업집단 응집력, 의사소통 등을 증진시킨다고 주장하였다.

다양성 관리 접근이 이상과 같은 장점이 있지만 실제 적용에서는 실패하는 경우가 종종 있는데, 그 원인은 다음과 같은 것들이 거론된다. 첫째, 차이와 이질성의 가치를 인정하고 이를 활성화하려는 다양성 관리의 성공은 이를 지지하도록 조직 문화의 변화를 이끌어 낼 수 있느냐에 달려 있다. 그렇지만 충분한 조직문화의 변화를 이끌어 내는 일은 결코 쉬운 일이 아니다. 둘째, 다양성 관리는 다른 하위정책체계와 유기적이고 체계적인 연결이 모색되어야 기대하는 효과를 거둘 수 있다. 그러나 대부분의 경우 다양성 관리의 개념은 부분적이고 분절적으로 도입되어 실시되기 때문에 전통적인 관리와 혼재된 어정쩡한 모습이기 쉽고 기대하는 효과 또한 달성하기 어렵다.

이상과 같이 여성참여확대정책에는 세 가지 접근법이 존재하며, 실제 도입된 정책은 이 세 가지 접근법의 혼합의 모습으로 나타난다(<표 2-II-1> 참조). 따라서 여성참여확대정책은 보다 광범위하고 복잡하며 다국면적인 특성을 가지는 것으로 이해할 필요가 있다(Kirton & Greene 2000, 104). 그리고 어떤 접근의 입장에 서느냐에 따라 실제 정책과정에서 상이한 특성과 산출을 낳는다고 할 수 있다.

<표 2-II-1> 여성참여확대정책의 접근법

접근법	가치	전략	수단
자유주의적	기회의 평등	반차별	반차별 규정, 고용 및 인사상의 절차상 평등
		긍정적 조치	채용 전 훈련, 재직 훈련, 특별과정 등의 관리상의 평등기회 향상
급진주의적	결과의 평등, 사회적 대표성	긍정적 차별	고용 및 인사상의 우선 대우, 할당제
다양성 관리	조직의 목적과 연계된 평등	다양성에 가치부여	다양성 확대조치, 다양성 감수성 훈련, 문화 감사를 통한 문화변화

III. 여성참여확대정책의 쟁점⁷⁾

여성참여확대정책이 평등 증진의 도구로 정의로우면서 공정한가에 대한 찬·반론이 치열하게 전개되어 오고 있다. Lovell(1974, 235-237)은 여성참여확대정책과 관련하여 다음과 같은 세 가지 쟁점이 지속적으로 제기될 것이라고 전망하였다. 첫째, 여성참여확대정책과 ‘비차별(non-discrimination)’사이의 구분 문제, 둘째, 여성참여확대정책 집행에서 특혜 고용과 할당제 설정의 필요성 문제, 셋째, 여성참여확대정책과 전통적인 ‘질(quality)’기준과의 관계설정 문제가 그것이다. 이 장에서는 여성참여확대정책과 관련된 여러 쟁점에 대해 분석하여, 여성참여확대정책이 직면하게 되는 비판이 무엇이고 적용과정에서 주의해야 할 사항이 무엇인지를 파악하도록 한다.

1. 집단 보상의 문제

여성참여확대정책은 과거와 현재의 차별로 인해 생긴 불평등과 불의를 교정하기 위한 치료적 프로그램이기 때문에 차별의 희생자들에게 보상한다는 개념을 내

7) 최무현 (2005). 『한국의 Affirmative Action 정책 연구』, 고양: 한국학술정보(주)의 제 2장을 참고하여 정리하였음.

포하고 있다. 다시 말해 여성참여확대정책은 과거의 역사적 차별과 잘못에 대한 사회적 보상프로그램으로, ‘특정 집단의 성원들’에게 혜택을 주는 집단 보상 혹은 특혜의 성격을 갖는다(Dahl 1981, 151; 이향순 1997, 23-27; 김영환 1991, 193-195).

이러한 집단보상에 대한 반대자들은 차별의 실제 희생자인 개인에게 개별적인 보상을 해 주는 것이 아니라 차별받은 집단 전체를 보상하는 것은 과거 차별 혹은 잘못된 관행에 대해 직·간접적으로 아무런 책임이 없는 사람들에게까지 부당하게 불이익을 주는 것으로 법리상 문제를 가지고 있다고 주장한다. 그리고 이러한 조치는 사회 전체적으로 평등을 높이기보다는 인종 간 혹은 성별 간 양극화와 갈등만을 가져올 뿐이라고 주장한다(Fiscus, 1992, 10).

그러나 집단보상의 옹호자들은 여성참여확대정책이 특정 집단이 우월하다고 인정하여 특별한 신분을 부여하는 것이 아니며 단지 과거 차별의 결과를 교정하기 위해 집단 성원 자격을 보상 대상을 가려내는 기준으로 사용하는 것에 불과하다고 주장한다. 또한 과거의 잘못은 그것으로 끝난 것이 아니라 현재와 미래에도 특정 집단에게 불이익과 고통을 주는 사회구조 내지 관행으로 고착되어 있다면 그것을 시정하는 것만이 법으로 보장된 공정하고 동등한 대우를 하는 길이라고 주장한다.

2. 할당제와 역차별의 문제

가. 할당제의 문제

‘할당(quota)’은 과거 사회적 차별로 인해 피해를 입은 소수집단의 구성원이라는 사실에 기초를 두고 기회나 이익을 일정한 비율로 분배하는 것을 말한다(김영환 1991, 39). 실제 할당제는 여성참여확대정책에 가장 널리 사용되는 정책수단으로 동의어로까지 여겨지기도 한다.

그러나 할당제는 그 자체적으로 여러 가지 문제점을 안고 있다. 첫째, 엄격한 할당제를 설정할 때 그 할당의 기준이 자의적이라는 문제에 직면하게 된다. ‘할당의 대상(target)’을 누구로 할 것인가, ‘전체 구성원 중 몇 %로 할당할 것인가?’ 등과 같은 문제는 어떤 합리적인 기준에 의해 정해지는 것은 아니며 정치적 과정을 통해 정해지는 것이다. 둘째, 할당제를 실시하려 할 때 기술적인 문제가 따른다.

예를 들어 지역에 따라 인재를 할당하는 제도를 실시하려고 한다면 그 기준을 ‘출생당시의 지역별 인구로 해야 할 것인지’, ‘성장시의 지역별 인구로 해야 할 것인지’, 아니면 ‘임용 당시의 출신 지역별 인구로 해야 할 것인지’에 대한 합의가 없다(박경호 1993, 713). 셋째, 할당제는 국가가 사회적 약자의 보호 및 사회적 형평의 증진을 목적으로 행사하는 대표적인 강제력 행사의 예라고 할 수 있다. 따라서 규제받는 기업의 입장에서는 경직적으로 적용되는 할당제는 기업 경영의 자율성을 직접적으로 제한 또는 침해하는 불필요한 규제라고 비판할 수 있다(최병선 1992, 581-582). 넷째, 할당제는 자격을 갖추지 못한 소수집단 출신자가 고용 및 인사상의 특혜대우를 받는 것이므로 인사행정의 기본 원칙인 실적제 원칙을 무너뜨린다는 비난과 함께 소수집단 출신이 아니라는 이유만으로 자격을 갖춘 다수집단 출신자들을 비합리적으로 차별한다는 ‘역차별’의 비난에 직면하게 된다. 이러한 다수집단 출신자에 대한 역차별은 이들이 과거 소수집단에 대한 차별의 직접적인 가해자가 아니라는 점에서 법리적인 문제를 가지고 있다.

그러나 할당제를 이해할 때 실제 적용과정에서 강도와 성격에 따라 몇 가지로 구분하여 이해하게 되면 할당제에 대한 논쟁이 어느 정도 완화될 수 있다. Plous(1996, 29-30)는 할당제와 같은 특별대우의 유형을 나누고 이에 대한 사회적 합의가 이루어져 있다고 주장한다. 고용 및 인사상의 특별대우는 정도에 따라 네 가지로 구분할 수 있다. 첫째, 동등한 자격을 갖춘 후보들 중에서 소수집단에 속하는 사람을 우선적으로 선발하는 경우이다. 예를 들어 합격점수를 같이 받은 사람들이 여럿이 있을 때 우선적으로 소수집단에 속하는 사람을 뽑는 경우를 말한다. 둘째, 상응하는(comparable) 능력을 가진 후보 중에서 능력이 조금 떨어지긴 하지만 소수집단에 속하는 사람을 우선적으로 선발하는 경우이다. 예를 들어 합격점수에는 도달하지 않았지만 비슷한 점수를 받은 소수집단에 속하는 사람을 뽑는 경우를 말한다. 셋째, 자격은 갖추고 있지만 동등하지 않은 후보들 사이에서 능력이 떨어지는 소수집단에 속하는 사람을 우선적으로 선발하는 경우이다. 즉 자격을 갖춘 여성이나 소수인종을 이보다 나은 능력을 가진 사람에 우선해서 선발하는 경우이다. 넷째, 적격(qualified)후보와 비적격자(unqualified)후보 사이에서 자격을 갖추지 못한 소수집단에 속한 사람을 우선적으로 선발하는 경우이다. 즉 자격을 갖추지 못한 여성이나 소수인종을 자격을 갖춘 자에 우선해서 선발하는 것으로

가장 특혜를 베푸는 선발행태이다.

실제 미국 적극적 참여정책에는 네 가지 우선적인 고용형태가 혼용되고 있는데, 그 중에서도 동등하거나 거의 유사한 후보 가운데 여성과 소수인종을 우선적으로 선발하는 것은 여론의 지지를 받고 있는 반면 자격을 갖추지 못한 소수집단 출신자를 우선적으로 고용하는 적극적 참여정책은 연방 가이드라인에서 허용하고 있지 않으며 법적으로도 위법으로 판시되고 있다. 그런데 가장 큰 논란의 대상이 되는 것은 능력이 같지 않은 후보들 중에서 능력은 떨어지지만 자격을 갖춘 소수집단에 속하는 사람을 고용하는 것으로 다수인 백인 남성들과 보수주의자들의 역차별 공세의 대상이 되고 있다.

나. 역차별의 문제

‘역차별(reverse discrimination)’이란 특정 개인이나 집단에 대한 차별을 시정하기 위하여 다른 개인이나 집단이 차별하는 것을 말한다(Black's Law Dictionary 1979, 1186). 미국의 경우, 역차별 문제는 민권운동이 절정기를 누리고 적극적 참여정책이 확고한 지지를 받던 1960년대와 1970년대에는 크게 문제가 되지 않았지만, 1970년대 중반이후 세계적 경제침체의 여파로 미국 경제가 어려워지자 백인 남성을 중심으로 크게 쟁점화 되었다. 특히 1978년 바크(Bakke) 사건은 할당제와 관련되어 역차별 문제를 미국 사회에 공론화하게 하는 계기를 제공했다.

여성참여확대정책 반대론자들의 가장 강력한 논리적 무기가 바로 ‘역차별’의 논리라 할 수 있다. 반대론자들은 여성참여확대정책이 피해자를 소수집단에서 다수집단으로 바꾼 역차별일뿐이며, 차별을 종식시키는 것이 아니라 오히려 영속화시키는 것이라고 주장한다(이향순 1997, 27-33; 김영환 1991, 198-199). 다시 말해 이전에는 성과 피부색이란 기준으로 여성과 흑인을 차별했지만, 이제는 대상만 바뀐 남성과 백인을 역으로 차별하는 것에 불과하다는 것이다. 따라서 반대론자들은 ‘피부색이나 성을 무시하는(color-blind or gender-blind)’원칙을 적용하는 것이 공정하다고 주장한다.

찬성론자들은 여성참여확대정책이 기존의 차별과는 전혀 다른 성질을 가지는 것임에도 반대론자들은 이를 같은 것인 양 폄하하고 있다고 주장하며, ‘역차별’이라는 용어 자체를 인정하지 않다. 즉, 역차별이란 지금까지 과거의 차별로 인해 다수민이 반사이익 즉, 기득권을 누려왔는데 이것의 일부를 양보하는 것에 지나지 않기 때문에 차별이라고 할 수 없다는 것이다. 여성참여확대정책은 고의로 다수에게 불이익을 주는 것이 아니며 소수집단에게 과거의 보상 혹은 치료를 하는 과정에서 다수가 반사적 불이익을 받는 것이기 때문에 기존의 악의적인 차별과는 구별된다고 할 수 있다. 1982년 ‘권리와 자유에 관한 캐나다 헌장’은 평등을 실현하기 위하여 지금까지 불이익을 당해 온 사람들에 대하여 우선적으로 취급하여 불이익의 정도를 줄이는 여성참여확대정책은 차별의 개념에 포함되지 않는다고 규정하고 있다(신용자 1993, 111). 그리고 현 세대가 가해 당사자가 아니기 때문에 보상 책임이 없다는 주장에 대해서도 현재 다수민이 향유하는 부와 지위라는 것이 자신들의 노력으로만 얻은 것이라기보다는 이전 세대 소수집단의 희생 위에 축적된 것이라고 반박한다. 따라서 현재까지 지속하게 하는 것으로 소수 집단을 지속적으로 희생시키면서 다수민의 기득권을 보호하는 것이라고 비판한다.

3. 실적제의 훼손 문제

여성참여확대정책은 타고난 특성에 의해 분류된 집단 신분에 의한 인사정책으로, 인사정책의 중요한 원칙인 실적제(merit system)를 훼손한다는 비판을 받는다(Peterson 1994, 96). ‘실적주의’는 동일한 능력 및 자질을 가진 사람에게에는 동일한 기회를 주어야 한다는 것을 의미하며, 인사행정의 기준으로 개인이 지니고 있는 능력·적성·자격·실적(achievement, merit)에 의한다는 것을 의미한다(박동서 1994, 79-81). 이러한 실적주의를 사회 전반으로 일반화하게 되면 ‘능력주의(Meritocracy)’가 된다. 능력주의란 사회적 지위나 가치가 타고난 재능과 노력의 총화인 능력에 의해 결정된다는 것을 의미한다(Young 1986, 19-20).

그러나 이러한 실적주의 또는 능력주의는 전근대적인 신분제적 제한이나 정실주의를 배격하고 모든 사회구성원이 법 앞의 평등이라는 절차적 평등을 보장하는 것이긴 하지만, 결과적으로 그 자리에 능력에 근거한 새로운 계급제도를 대체하였

다는 비판을 받고 있다(강정인 1991, 7-8). 만일 실적주의 또는 능력주의에 의해서만 채용, 승진 등의 인사가 이루어진다면 오랜 사회적 차별 혹은 장애와 같은 육체적인 한계를 가진 소수 인종 및 민족, 여자, 장애인 등과 같은 소수집단들은 항상 저임금과 고용불안에 시달릴 수밖에 없고 경제적·사회적으로 최하위층에 처하게 될 것이다. 이 같은 문제를 해결하기 위해 실적제의 소극적·중립적 태도를 뛰어넘어 사회 소수집단을 적극적으로 활용하는 것이 참여 확대정책이라고 할 수 있다. 따라서 실적주의와 여성참여확대정책 사이에는 일정 정도의 갈등이 존재한다고 할 수 있다.

3

여성관리자 임용목표제에 대한 분석

I. 제도 추진 배경 및 추진 실적	3
II. 여성관리자 임용목표제에 대한 조사 분석	46
III. 분석 결과에 대한 논의	8
VI. 소결	62

I. 제도 추진 배경 및 추진 실적

1. 여성관리자 임용목표제 추진 배경

가. 추진배경

여성공무원 채용목표제 실시와 군복무가산점제 폐지 등 적극적인 여성정책의 시행으로 여성공무원 비율은 27.7%(1996년)에서 32.8%(2001년말)로 증가되었으나 이직도 공직의 여성비율이 선진국에 비해 낮은 편이며, 5급 이상의 관리직보다는 6급 이하의 직급에 편중되어 있는 실정이다. 따라서 관리자급에 나타나는 여성공무원 인력구조의 불균형을 개선해 나가고자 2006년 12월까지 정부 전체의 5급 이상 관리직 공무원 중 여성비율이 10%이상이 되도록 추진하는 것이다.

이는 여성들의 공직 유치에 중점을 두고 추진해 왔던 여성채용목표제에서 한 걸음 더 나아가, 여성공무원들을 적극적으로 관리직으로 육성·지원하는 정책이다.

나. 여성관리자 임용확대 계획

1) 중앙행정기관

<표 3- I -1> 중앙행정기관 여성관리자 임용확대계획 (2002. 10. 28)

구분	'01	'02	'03	'04	'05	'06
5급 이상 전체공무원	15,366	15,583	15,607	15,607	15,607	15,607
5급 이상 여성공무원	741	861	1,007	1,171	1,353	1,563
여성관리자 비율	4.8%	5.5%	6.5%	7.5%	8.7%	10.0%

* 적용대상: 48개 중앙행정기관(일반직, 별정직, 일반계약직, 외무공무원)

중앙부처의 인사를 담당하는 중앙인사위원회는 2002년 3월 여성관리자 임용목표제 실시, 승진기회의 양성균등 보장, 인사결정과정에 여성공무원의 참여확대, 여성 국·과장임용확대 추진 등을 담은 「여성공무원 인사관리지침」을 수립·시행하였고, 각 부처로부터 여성관리자 임용확대 5개년 계획을 수립·제출토록 하였다. 제출된 계획에 대해 중앙인사위원회는 부처들과 협의한 후 <표 3- I -1>과 같은

임용확대계획을 확정하였다.

2) 지방자치단체

지방자치단체의 관리직 여성공무원 목표비율은 각 자치단체마다 목표율을 제시한 바에 의하여 평균적으로 10.4%를 설정한 바 있다.

<표 3-1-2> 지방자치단체 여성관리자 임용확대 5개년 계획 연도별 목표

구분	2001년	2002년	2003년	2004년	2005년	2006년
목표	5.3%	5.5%	6.1%	6.9%	7.8%	10.4%
실적	5.3%	5.3%	5.4%	5.9%	5.9%	-

주: 각 연도말 5급 상당(일반직, 별정직, 계약직 포함) 이상 여성공무원

출처: 행정자치부. 2006. 『지방자치단체 여성공무원 통계』, p. 30.

2. 여성관리자 공무원 현황 및 제도 추진실적

가. 여성관리자 공무원 현황

1) 중앙행정부처 여성관리자 현황

여성관리자현황을 중앙행정기관 18개 부처를 중심으로 살펴보고자 하였으나, 행정자치부와 해양수산부 자료입수가 곤란하여 16개 부처를 중심으로 여성관리자 비율을 산출하였다. 16개 부처의 여성관리자 평균비율은 10.18%로 나타나고 평균치를 기준으로 하여 이에 미치지 못하는 부처는 재정경제부, 법무부, 국방부, 과학기술부, 산업자원부, 정보통신부, 환경부, 노동부, 건설교통부 등이다. 반면, 기준값보다 여성관리자 비율이 높은 부처는 교육인적자원부, 통일부, 문화관광부, 농림부, 보건복지부, 외교통상부, 여성가족부 등이다. 보통 중앙행정기관은 병무청 등을 포함하는 46개 기관을 말하는데, 여기서 살펴본 16개 부처는 여성관리자 비율 평균 8.4%를 상회하는 평균치를 보이고 있다. 그러므로 앞의 16개 부처를 제외한 여타 행정기관의 여성관리자 비율이 조사된 부처에 비해서 낮다는 것을 시사한다. 16개 부처 중 여성관리자 비율이 가장 높은 부처는 여성가족부로 81명의 관리자

중 42명이 여성관리자로 51.85%이다. 건설교통부는 4.27%였다. 여성관리자 공무원이 부처의 업무 특성에 따라 집중되고, 여성이 특별히 적게 대표되는 특성을 보여주고 있다. 여성공무원의 선호에 따르는 것인 경우 타부처 근무를 강제할 수는 없으나 자체 부처에서 승진 등을 통하여 여성관리자 비율을 늘려 나가는 방안도 강구해 볼 수 있을 것이다.

<표 3-1-3> 중앙행정부처 여성관리자 현황

구 분	총인원(명)	여자(명)	여성비율(%)
재정경제부	430	28	6.51
교육인적자원부	228	44	19.30
통일부	234	28	11.97
법무부	966	44	4.55
국방부	285	18	6.32
과학기술부	280	28	10.00
문화관광부	432	74	17.13
농림부	103	15	14.56
산업자원부	545	39	7.16
정보통신부	996	55	5.52
보건복지부	560	155	27.68
환경부	351	31	8.83
노동부	600	59	9.83
건설교통부	679	29	4.27
외교통상부	1,284	131	10.20
여성가족부	81	42	51.85
계	8,054	820	10.18

2005년도 한해 5급 이상 관리직 40% 증가, 국·과장급 늘었으며, 정부 부처에서 활동하는 여성공무원의 수가 늘어나면서 국장 및 과장 등 주요 간부급으로의 진출도 두드러지고 있다. 여성관리자 임용목표제, 양성평등채용목표제 등 참여정부의 적극적인 균형인사정책에 힘입어 중앙행정기관의 5급 이상 여성관리자는 2004년 9월 총 1,174명에서 2005년 12월말 1,648명으로 40% 늘어난 것으로 집계되었

40 공공부문 여성참여확대정책의 발전방안

다. 특히 이 가운데 국장급은 27명에서 34명으로, 과장급은 143명에서 230명으로 각각 증가해 정부 행정의 핵심리더 역할을 수행하는 간부직 진출이 눈에 띄게 확대되는 것으로 나타났다.

<표 3-1-4> 중앙행정기관 기관별·계급별 현황

구 분	계	정무직	1급	국장급	과장급	계장급
과학기술부	26			1		25
문화관광부	56			3	7	46
농림부	21				2	19
산업자원부	38		1		3	34
정보통신부	59				1	57
보건복지부	184			5	51	128
환경부	43	1		3	5	34
노동부	59			2	2	55
여성가족부	51	1		5	16	29
건설통신부	30				3	27
해양수산부	28			1	3	24
국세청	35				2	33
관세청	13				1	12
조달청	14				2	12
통계청	33		1	1	5	26
대검찰청	2				1	1
병무청	7				5	2
경찰청	46			1 (경무관)	16 ※총경 2명, 경정 11명 포함	29 ※경정 5명 포함
소방방재청	2					2
기상청	24				5	19
문화재청	14				2	12
농촌진흥청	28				2	26
산림청	7					7
중소기업청	7				1	6
특허청	99				1	98
식품의약품안전청	80	1		1	23	55
해양경찰청	3				1	2

출처: 중앙인사위원회. 2006. 『중앙행정기관 관리직 여성공무원 인명록』, pp.7~8.

※특정직 제외, 경찰·외무공무원 포함.

2) 지방자치단체 여성관리자 현황

16개 시도별 여성관리자 현황을 살펴보면, 전체 관리자가 17,496명 중 여성관리자가 1,036명으로 5.92%이다. 가장 높은 여성관리자 비율을 보이는 지방자치단체는 서울특별시로서 여성관리자가 340명으로 12.13%를 차지하였다. 다음은 대구가 7.33%(723명/53명)이며 인천은 6.85%(861명/59명)로 여성관리자 비율이 대체로 저조함을 알 수 있다.

<표 3-1-5> 시·도별 여성관리자 공무원 현황

시도별	전체(명)	여성관리자(명)	관리직비율(%)
전체평균	17,496	1,036	5.92
서울	2,804	340	12.13
부산	1,135	74	6.52
대구	723	53	7.33
인천	861	59	6.85
광주	537	32	5.96
대전	538	27	5.02
울산	423	19	4.49
경기	2,445	152	6.22
강원	975	37	3.79
충북	773	25	3.23
충남	985	25	2.54
전북	976	38	3.89
전남	1,224	40	3.27
경북	1,396	53	3.80
경남	1,291	40	3.10
제주	410	22	5.37

각 지방자치단체별로 광역과 기초자치단체를 나누어 여성관리자 비율을 파악하였다. 서울특별시의 경우, 광역자치단체에 142명, 기초자치단체에 198명이 있다. 부산의 경우에는 광역자치단체에 30명, 기초자치단체에는 44명이 근무하고 있다.

인천은 광역자치단체에는 25명, 기초자치단체에는 34명이, 광주에는 광역자치단체에 11명, 기초자치단체에 21명이 있다. 대전은 역자치단체에 13명, 기초자치단체에 14명, 울산은 광역자치단체에 9명, 기초자치단체에는 10명의 여성관리자가 구청 등에 근무하고 있다.

<표 3-1-6> 시·도 국과장급 관리직 여성공무원 확보 현황 ('05. 12. 31현재)
(단위: 명, %)

구분	합계						광역자치단체						기초자치단체					
	5급 상당 확보인원						5급 상당 확보인원						기관현황			5급 상당 확보인원		
	계	1급	2급	3급	4급	5급	계	1급	2급	3급	4급	5급	전체 기관	확보 기관	비율	계	4급	5급
계	1,036	1	1	11	102	921	386	1	1	11	52	321	234	191	81.6	650	50	600
서울	340	1	1	1	22	315	142	1	1	1	6	133	25	25	100	198	16	182
부산	74	0	0	2	7	65	30			2	4	24	16	15	93.8	44	3	41
대구	53	0	0	1	7	45	19			1	4	14	8	8	100	34	3	31
인천	59	0	0	0	5	54	25				3	22	10	10	100	34	2	32
광주	32	0	0	0	3	29	11				2	9	5	5	100	21	1	20
대전	27	0	0	0	3	24	13				3	10	5	5	100	14		14
울산	19	0	0	1	4	14	9			1	1	7	5	5	100	10	3	7
경기	152	0	0	2	18	132	29			2	5	22	31	31	100	123	13	110
강원	37	0	0	1	3	33	16			1	3	12	18	13	72.2	21		21
충북	25	0	0	0	5	20	11				4	7	12	7	58.3	14	1	13
충남	25	0	0	0	1	24	10				1	9	16	9	56.3	15		15
전북	38	0	0	0	7	31	13				6	7	14	11	78.6	25	1	24
전남	40	0	0	1	3	36	18			1	3	14	22	10	45.5	22		22
경북	53	0	0	1	4	48	13			1	2	10	23	17	73.9	40	2	38
경남	40	0	0	1	6	33	14			1	2	11	20	16	80.0	26	4	22
제주	22	0	0	0	4	18	13				3	10	4	4	100	9	1	8

출처: 행정자치부. 2006. 『지방자치단체 여성공무원 통계』, p. 32

도를 중심으로 살펴보면, 경기도의 경우에는 도청 소속 여성관리자가 29명이고, 시군 등의 기초자치단체에는 123명이 있다. 강원도는 도청 소속 16명, 기초자치단체에 21명이, 충청북도는 도청에 11명, 기초자치단체에 14명이 있다. 충청남도는 도청에 10명, 기초자치단체에는 15명이, 전라북도의 경우에는 도청 13명, 기초자치

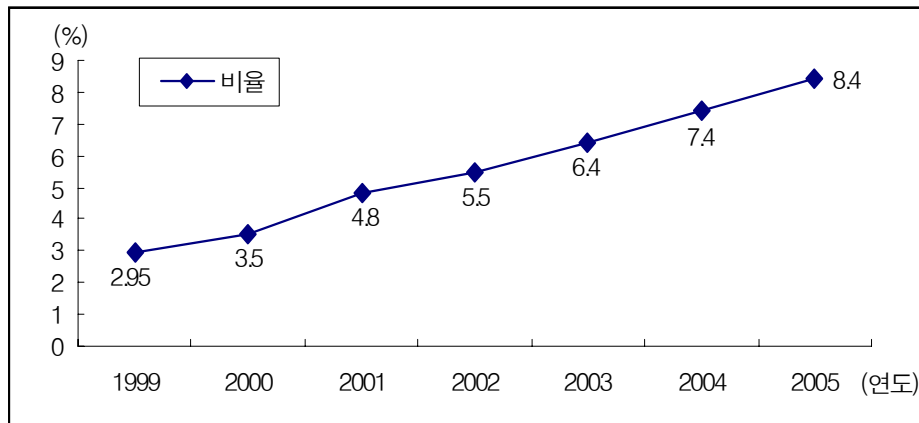
단체에 25명, 전라남도도 도청에 18명, 기초자치단체 22명, 경상북도도 도청 소속으로 13명, 기초자치단체에 40명, 경상남도도 도청 소속으로 14명, 기초자치단체에 26명, 제주도는 도청 소속으로 13명, 기초자치단체에 9명의 여성관리자가 있다. 234개 기초자치단체 중 191개의 기초자치단체가 여성관리자를 임용하고 있는 것으로 되어 있다.

나. 여성관리자 임용목표제 추진 실적

1) 중앙행정기관 추진실적

여성관리자 임용목표제를 실시 이후인 '05년 10월 현재 5급 이상 여성관리자는 총 887명에서 1,427명(540명 증, 60.8% 증)으로 증가하였음을 알 수 있다. 그러나 원래 추진목표율인 8.7%보다 0.3%p가 낮아 목표에 미달하고 있음을 알 수 있다.

<표 3-1-7> 여성관리자 임용목표제 실시 후 연도별 증감 비율



구분	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
총인원	12,796	13,102	15,336	16,010	16,440	16,344	18,789
여성인원	378	459	741	872	1,046	1,203	1,576
비율	2.95	3.5	4.8	5.5	6.4	7.4	8.4

44 공공부문 여성참여확대정책의 발전방안

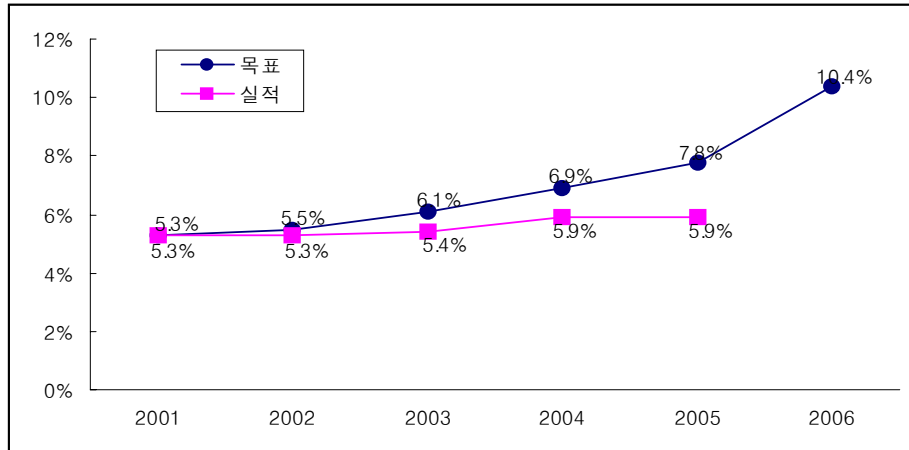
<표 3-1-8> 중앙행정부처별 추진실적

구분	총인원(명)	여자(명)	여성비율(%)	'01년 계획
재정경제부	430	28	6.51	7.6
교육인적자원부	228	44	19.30	10.3
통일부	234	28	11.97	11.9
법무부	966	44	4.55	8.4
국방부	285	18	6.32	7.0
과학기술부	280	28	10.00	10.0
문화관광부	432	74	17.13	17.5
농림부	103	15	14.56	7.6
산업자원부	545	39	7.16	10.7
정보통신부	996	55	5.52	7.0
보건복지부	560	155	27.68	30.1
환경부	351	31	8.83	10.6
노동부	600	59	9.83	10.7
건설교통부	679	29	4.27	6.2
외교통상부	1,284	131	10.20	10.5
여성가족부	81	42	51.85	66.0
계	8054	820	10.18	

다. 지방자치단체 추진 실적

지방자치단체 여성관리자 임용목표제의 추진현황을 살펴보면, 2001년도 5.3%이던 여성관리자 비율이 2005년도에는 5.9%로 증가하였다. 그러나 2005년도까지 여성관리자 임용 목표비율 7.8%에 미치지 못하는 실정이다. 2006년도까지 10.4% 여성관리자 임용 목표율이 달성될 수 있을지에 대한 우려가 있다.

<표 3-1-8> 지방자치단체 여성관리자 임용확대 5개년 계획 연도별 실적



구분	2001년	2002년	2003년	2004년	2005년	2006년
목표	5.3%	5.5%	6.1%	6.9%	7.8%	10.4%
실적	5.3%	5.3%	5.4%	5.9%	5.9%	-

주: 각 연도말 5급 상당(일반직, 별정직, 계약직 포함)이상 여성공무원

출처: 행정자치부, 2006. 『지방자치단체 여성공무원 통계』, p. 30.

시·도별로 5급 이상 여성공무원 비율을 살펴보면, 서울특별시가 가장 높은 비율로 여성 관리직 임용 비율을 나타내고 있어 12.1%이며, 평균 5.9%를 상회하는 시·도로서는 부산, 대구, 인천, 대전, 경기도로 나타났다. 5급 이상 공무원이 5.9%에 미치지 못한 시·도의 여성공무원 관리직 비율을 보면 광주광역시 5.0%, 울산광역시 4.5%, 강원도 3.8%, 충청북도 3.2%, 충청남도 2.5%, 전라남도 3.3%, 경상북도 3.8%, 경상남도 3.1%, 제주도 5.4%이다. 3%도 넘지 못하는 충청남도를 비롯하여 관리직에서의 여성비율은 매우 낮은 수치를 보이고 있다. 이는 전체공무원 중 여성공무원이 차지하는 비율이 20%를 넘는 상황에서 관리직이 지나치게 과소 대표 되고 있음을 알 수 있다.

<표 3-1-9> 지방자치단체별 여성관리자 임용확대 실적 (2005. 12. 31 현재)

구분	전체공무원			5급 이상 공무원		
	전체	여성	비율(%)	전체	여성	비율(%)
계	266,176	70,568	26.5	17,496	1,036	5.9
서울특별시	46,065	11,748	25.5	2,804	340	12.1
부산광역시	16,059	4,614	28.7	1,135	74	6.5
대구광역시	10,476	2,583	24.7	723	53	7.3
인천광역시	6,231	1,662	26.7	537	32	6.0
광주광역시	6,436	1,740	27.0	538	27	5.0
대전광역시	11,826	3,417	28.9	861	59	6.9
울산광역시	5,011	1,475	29.4	423	19	4.5
경기도	39,160	11,544	29.5	2,445	152	6.2
강원도	15,397	3,643	23.7	975	37	3.8
충청북도	11,601	2,837	24.5	773	25	3.2
충청남도	15,440	3,926	25.4	985	25	2.5
전라북도	15,147	4,210	27.8	976	38	3.9
전라남도	19,355	4,961	25.6	1,224	40	3.3
경상북도	22,717	5,218	23.0	1,396	53	3.8
경상남도	20,628	5,858	28.4	1,291	40	3.1
제주도	4,627	1,132	24.5	410	22	5.4

출처: 행정자치부. 2006. 『지방자치단체 여성공무원 통계』, p. 29.

II. 여성관리자 임용목표제에 대한 조사 분석

1. 응답자 사항

여성관리자 임용목표제에 대한 수용성과 인식을 조사하기 위해 정책의 해당당사자이면서 집행자인 6급 이상 남녀공무원 600명에게 우편으로 설문을 발송하였

다. 설문조사 기간은 7월 15일부터 8월 15일까지였으며 회수된 설문지는 315부였으나 응답이 부실한 설문을 제외한 307부만을 분석에 사용하였다.

응답자의 일반적 사항은 남성 157명(51.1%), 여성 150명(48.9%)이며, 연령은 남성응답자의 경우 30대와 40대가 주를 이루며, 여성응답자의 경우도 마찬가지이다. 학력은 대졸이상이 가장 많아 남성응답자의 72.0%, 여성응답자의 69.3%가 대졸이며, 석사이상의 학력은 남성, 여성 응답자의 12.0%이다. 직급은 여성관리직 임용목표제에 관심이 많을 것으로 추측할 수 있는 6급, 7급에 주로 배포하였다. 남성응답자의 47.8%가 6급이며, 21.0%는 7급이다. 여성응답자는 39.3%가 6급이며, 19.3%는 7급, 23.3%는 5급이다. 근무지는 남성의 경우 중앙행정부처 및 산하기관 공무원이 58.0%, 16개 광역자치단체 42.0%이다. 여성응답자는 중앙부처 및 산하기관 51.3%, 16개 광역자치단체 48.7%이다. 직군별로는 주로 행정직군으로 남성응답자의 80.9%, 여성응답자의 74.0%가 행정직군에 속한다.

<표 3-II-1> 응답자의 일반적 특성

(단위: 명, %)

	성별	남성	여성
전체		157(51.1)	150(48.9)
연령	20대	7(4.5)	23(15.3)
	30대	71(45.2)	79(52.7)
	40대	65(41.4)	44(29.3)
	50대이상	14(8.9)	4(2.7)
	계	157(100.0)	150(100.0)
학력	고졸이하	12(7.6)	11(7.3)
	전문대졸	13(8.3)	17(11.3)
	4년제대학졸	113(72.0)	104(69.3)
	석사이상	19(12.1)	18(12.0)
	계	157(100.0)	150(100.0)
직급	9급이하	5(3.2)	13(8.7)
	8급	3(1.9)	14(9.3)

(계 속)

	성별	남성	여성
직급	7급	33(21.0)	29(19.3)
	6급	75(47.8)	59(39.3)
	5급	36(2.9)	35(23.3)
	계	157(100.0)	150(100.0)
근속연수	5년미만	22(14.0)	25(16.7)
	5~10년미만	29(18.5)	29(19.3)
	10~15년미만	40(25.5)	40(26.7)
	15~20년미만	28(17.8)	30(20.0)
	20년이상	38(24.2)	26(17.3)
	계	157(100.0)	150(100.0)
근무지	중앙부처 및 산하기관	91(58.0)	77(51.3)
	16개광역자치단체	66(42.0)	73(48.7)
	계	157(100.0)	150(100.0)
소속직군	행정직군	127(80.9)	111(74.0)
	행정직군 외	30(19.1)	39(26.0)
	계	157(100.0)	150(100.0)

2. 조사 결과 분석

가. 인사상 성차별 인식

채용 이후 인사과정에서 남녀 공무원 간에 차별이 있다는 응답은 44.6%인 반면, 없다는 응답은 32.3%로 많다는 응답이 12.3%p 더 많았다.

성별로는 여성의 경우 응답자의 60.0%(매우 있다: 11.3%, 대체로 있는 편이다: 48.7%)가 차별이 있다고 응답하였고, 남성의 경우에는 30.0%(매우 있다: 4.5%, 대체로 있는 편이다: 25.5%)만이 차별이 있다고 응답하여 두 배 차이가 났다.

남성들은 차별이 있다는 응답에 비해 없다는 응답(전혀 없다: 14.0%, 별로 없는 편이다: 33.8%)이 17.8%p 더 많았다.

<표 3-II-2> 인사과정에서의 차별 인식

(단위: %)

		응답자 수(명)	매우 있다	대체로 있는 편이다	보통 이다	별로 없는 편이다	전혀 없다	모름/ 무응답	계
전체		307	7.8	36.8	19.2	24.8	7.5	3.9	100.0
성별	남성	157	4.5	25.5	20.4	33.8	14.0	1.9	100.0
	여성	150	11.3	48.7	18.0	15.3	0.7	6.0	100.0

* $\chi^2=48.109$ df=5 p=0.000

인사에 있어 차별이 있다고 응답한 137명 중 ‘보직 배치 및 업무’ 분야에서 차별을 느낀 응답자가 64.2%로 가장 많았고, ‘승진’은 21.9%, ‘근무성적 평점’은 13.1%였다.

남성의 경우 ‘승진’ 분야에서 여성에 비해 차별을 인지한 응답자가 18.4%p 더 많아(남성: 34.0%, 여성: 15.6%) 두 배 이상의 차이를 보였으며, 여성은 ‘보직 배치 및 업무’(여성: 67.8%, 남성: 57.4%)와 ‘근무성적 평점’(여성: 6.4%, 남성: 16.7%)에서 남성보다 차별인식이 각각 10.4%p, 10.3%p 더 높았다.

<표 3-II-3> 차별이 가장 심하다고 생각하는 인사 분야

(단위: %)

		응답자 수(명)	보직 배치 및 업무	승진	근무성적 평점	기타	계
전체		137	64.2	21.9	13.1	0.7	100.0
성별	남성	47	57.4	34.0	6.4	2.1	100.0
	여성	90	67.8	15.6	16.7	-	100.0

* $\chi^2=9.732$ df=3 p=0.021

나. 정책에 대한 수용성

1) 인식도

가) 인지도

우선 여성관리자 임용목표제에 대해 알고 있는가에 대해 ‘알고 있다’가 61.9%,

‘모르고 있다’가 38.1%였다. 남녀 거의 비슷하게 이 제도에 대해 인지하고 있음을 알 수 있다.

<표 3-II-4> 정책에 대한 인지여부

(단위: %)

		응답자 수(명)	알고 있다	모르고 있다	계
전체		307	61.9	38.1	100.0
성별	남자	157	97(61.8)	60(38.2)	100.0
	여자	150	93(62.0)	57(38)	100.0

나) 이해도

‘여성관리자 임용목표제’ 운영방식과 기준에 대해 ‘명확히 알고 있는가’를 물어본 결과, ‘명확히 알고 있다’는 응답은 5.6%, ‘대체로 아는 편이다’라는 응답은 40.8%로 46.4%가 알고 있는 반면 모른다는 응답은 15.4%(전혀 모르는 편이다: 2.6%, 별로 모르는 편이다: 12.8%)였다. 여성들에 비해 남성들의 인지도가 높아 ‘알고 있다’는 응답이 남성은 51.5%(매우 명확히 알고 있다: 5.0%, 대체로 아는 편이다: 46.5%), 여성은 41.0%(매우 명확히 알고 있다: 6.3%, 대체로 아는 편이다: 34.7%)였다.

<표 3-II-5> 운영방식과 기준에 대한 이해 여부

(단위: %)

		응답자 수(명)	매우 명확히 알고 있다	대체로 아는 편이다	보통 이다	별로 모르는 편이다	전혀 모르는 편이다	계
전체		196	5.6	40.8	38.3	12.8	2.6	100.0
성별	남자	101	5.0	46.5	39.6	7.9	1.0	100.0
	여자	95	6.3	34.7	36.8	17.9	4.2	100.0

2) 인정도

가) 필요성

응답자의 53.7%는 ‘여성관리자 임용목표제’가 ‘필요하다’(반드시 필요하다: 13.0%, 어느 정도 필요한 편이다: 40.7%)고 응답하여 과반을 넘었다. 남성의 경우는 32.5%(반드시 필요: 3.8%, 어느 정도 필요: 28.7%)가 필요성을 인정한 반면, 여성들은 76.0%(반드시 필요: 22.7%, 어느 정도 필요: 53.3%)가 필요하다고 응답하여 여성들의 필요성에 대한 욕구가 압도적임을 알 수 있다. 남성들의 경우는 ‘필요하지 않다’는 의견이 36.9%(전혀 필요하지 않다: 7.6%, 별로 필요하지 않다: 29.3%)로, 찬성 의견과 비슷한 수준이었다. 이를 통해 정책에 대한 수용 정도에서 남녀간의 격차가 심하게 발생하고 있음을 알 수 있다.

<표 3-II-6> 여성관리자 임용목표제 필요성

(단위: %)

		응답자 수(명)	반드시 필요하다	어느 정도는 필요한 편이다	보통 이다	별로 필요하지 않은 편이다	전혀 필요하지 않다	계
전체		307	13.0	40.7	21.8	19.5	4.9	100.0
성별	남성	157	3.8	28.7	30.6	29.3	7.6	100.0
	여성	150	22.7	53.3	12.7	9.3	2.0	100.0

* $\chi^2=64.293$ df=4 p=0.000

나) 수준의 적절성

현재 적용하고 있는 ‘여성관리자 임용목표제’의 채용목표 수준이 현실적으로 적절한가를 묻는 질문에서 응답자들의 26.7%가 ‘대체로 적절하다’는 의견을 보였고, ‘매우 적절하다’는 의견이 3.9%로 적절하다는 평가가 30.6%인 반면, ‘별로 적절하지 않다’는 의견과 ‘전혀 적절하지 않다’는 의견은 각각 24.8%와 5.2%로 30.0%에 달했다.

남성 공무원들의 경우 ‘적절하다’는 평가는 24.2%(매우 적절하다: 1.3%, 대체로 적절하다: 22.9%)인 반면, ‘적절하지 않다’는 응답은 29.9%(전혀 적절하지 않다:

7.0%, 별로 적절하지 않은 편이다: 22.9%)였고, 여성 공무원의 경우는 적절하다는 평가가 37.4%(매우 적절: 6.7%, 대체로 적절: 30.7%)로 남성에 비해 15.2%p 더 많았다.

<표 3-II-7> 임용목표수준의 적절성

(단위: %)

		응답자 수(명)	매우 적절하다	대체로 적절한 편이다	보통이다	별로 적절하지 않은 편이다	전혀 적절하지 않다	계
전체		307	3.9	26.7	39.4	24.8	5.2	100.0
성별	남성	157	1.3	22.9	45.9	22.9	7.0	100.0
	여성	150	6.7	30.7	32.7	26.7	3.3	100.0

* $\chi^2=13.233$ df=4 p=0.010

현재 적용하고 있는 ‘여성관리자 임용목표제’의 임용목표 수준이 부적절하다고 응답한 77명의 응답자 중, 현재 보다 많아야 한다는 응답(10% 이상)은 53.3%(11~15%: 2.6%, 16~20%: 15.6%, 21~25%: 9.1%, 26~30%: 11.7%, 30%이상: 14.3%)였으나, ‘5% 이하’여야 한다는 응답도 33.8%였다.

<표 3-II-8> 적절한 여성관리자 임용목표 수준

(단위: %)

		응답자 수(명)	5%이하	6~10	11~15	16~20	21~25	26~30	30%이상	계
전체		77	33.8	13.0	2.6	15.6	9.1	11.7	14.3	100.0
성별	남성	36	55.6	22.2	5.6	8.3	2.8	2.8	2.8	100.0
	여성	41	14.6	4.9	-	22.0	14.6	19.5	24.4	100.0

* $\chi^2=32.330$ df=6 p=0.000

남성들의 경우는 77.8%(5% 이하: 55.6%, 6~10%: 22.2%)가 현재 수준 이하로 낮출 것을 주장한 반면, 여성들의 경우는 현재보다 10% 이상 높여 20%를 초과해야 한다는 응답이 58.5%(21~25%: 14.6%, 26~30%: 19.5%, 30%이상: 24.4%)였다.

특히 여자들의 경우 ‘30% 이상’ 되어야 한다는 응답(24.4%)이 가장 많았던 반면, 남성들의 경우에는 ‘5% 이하’이어야 한다는 응답(55.6%)이 가장 많아 첨예하게 대립된 견해를 보였다.

다) 정책의 목적 부합성

‘여성관리자 임용목표제’가 공공부문의 여성참여확대에 얼마나 도움이 되는가라는 질문에 대해 도움이 된다는 의견은 62.6%(매우 도움이 된다: 16.0%, 어느 정도 도움이 된다: 46.6%)였으며, 도움이 되지 않는다는 의견은 12.0%(전혀 도움이 되지 않는다: 2.6%, 그다지 도움이 되지 않는다: 9.4%)였다. 남성들의 경우도 도움이 된다는 의견이 51.6%(매우 도움이 된다: 6.4%, 어느 정도 도움이 된다: 45.2%)로 과반수를 넘어, ‘여성관리자 임용목표제’가 여성참여확대에 성과가 있음을 인정하였다.

<표 3-II-9> 여성관리직 임용목표제의 여성참여확대에 대한 기여

(단위: %)

		응답자 수(명)	매우 도움이 된다	어느 정도 도움이 된다	보통이다	그다지 도움이 되지 않는다	전혀 도움이 되지 않는다	계
전체		307	16.0	46.6	25.4	9.4	2.6	100.0
성별	남성	157	6.4	45.2	32.5	14.0	1.9	100.0
	여성	150	26.0	48.0	18.0	4.7	3.3	100.0

* $\chi^2=32.671$ df=4 p=0.000

3) 준수도

가) 준수도

자신이 소속된 부서가 ‘여성관리자 임용목표제’를 잘 준수하고 있는가를 묻는 질문에서 응답자의 40.7%가 잘 지켜진다고(매우 잘 지킨다: 8.5%, 대체로 잘 지킨다: 32.2%)고 응답한 반면, 잘 지켜지지 않는다는 응답은 14.4%에 불과하였다. 남성들의 경우 ‘매우 잘 지켜진다’는 평가가 12.7%, ‘대체로 잘 지켜진다’는 평가가

38.2%인 반면, 여성들의 경우에는 ‘매우 잘 지킨다’ 4.0%, ‘대체로 잘 지켜진다’ 26.0%로 남성에 비해 준수에 대한 불만이 많은 것으로 나타났다.

<표 3-II-10> 여성관리자 임용목표제의 준수 정도

(단위: %)

		응답자 수(명)	매우 잘 지킨다	대체로 잘 지킨다	보통이다	별로 잘 지켜지지 않는다	전혀 지켜지지 않는다	계
전체		307	8.5	32.2	45.0	12.1	2.3	100.0
성별	남성	157	12.7	38.2	40.1	7.6	1.3	100.0
	여성	150	4.0	26.0	50.0	16.7	3.3	100.0

* $\chi^2=18.740$ df=4 p=0.001

나. 제도 쟁점 및 추진상의 장애요인에 대한 인식

‘여성관리자 임용목표제’에 대한 필요성을 느끼지 못하는 사람들에게 왜 그렇게 생각하는가를 묻는 질문에서 응답자 전체의 37.3%가 ‘능력주의 인사에 반하기 때문’이라고 응답하였고, ‘남성에 대한 역차별’이란 의견도 30.7%였다. 또한 ‘조직 전체적인 효율성을 떨어뜨린다’는 지적도 21.3%였다. 능력주의 또는 실적제에 반하는 정책이라는 인식이 가장 많음을 알 수 있다. 통계적으로 성별간 유의미한 차이는 보이지 않지만, 남성보다는 여성이 능력주의 인사에 반한다는 응답율이 높음을 알 수 있다.

<표 3-II-11> 여성관리자 임용목표제가 필요하지 않은 이유

(단위: %)

		응답자 수(명)	남성에 대한 역차별이기 때문이다	능력주의 인사에 반하기 때문이다	조직 전체적인 효율성을 떨어뜨리기 때문이다	조직 내의 화합을 해치기 때문이다	기타	계
전체		75	30.7	37.3	21.3	2.7	8.0	100.0
성별	남성	58	31.0	34.5	22.4	3.4	8.6	100.0
	여성	17	29.4	47.1	17.6	0.0	5.9	100.0

‘여성관리자 임용목표제’의 혜택을 받은 사람을 알 수 있다고 응답한 사람을 대상으로 그들의 업무 수행 능력을 평가하도록 한 질문에서, ‘뛰어나다’고 평가한 사람은 34.8%(매우 뛰어나다: 2.2%, 대체로 뛰어난 편이다: 32.6%)이며, 뒤떨어진다는 평가는 16.3%였다.

남성들의 경우 ‘매우 뛰어나다’는 평가는 없었고, ‘대체로 뛰어난 편이다’라는 평가도 19.6%에 불과해 수혜자들에 대해 긍정적인 평가를 하지 않았으나, 여성들의 경우 ‘매우 뛰어나다’는 4.9%, ‘대체로 뛰어난 편이다’라는 응답은 48.1%로 남녀간의 평가에 있어 차이가 있었다.

<표 3-II-12> 제도 수혜자의 업무능력에 대해 평가

(단위: %)

	응답자 수(명)	매우 뛰어나다	대체로 뛰어난 편이다	보통이다	대체로 뒤떨어지는 편이다	매우 뒤떨어진다	계
전체	178	2.2	32.6	48.9	15.2	1.1	100.0
성별	남성	97	-	19.6	59.8	19.6	100.0
	여성	81	4.9	48.1	35.8	9.9	100.0

* $\chi^2=23.799$ df=4 p=0.000

‘여성관리자 임용목표제’를 추진하는 데에 가장 큰 장애요인을 묻는 질문에서 응답자들의 35.8%가 ‘관리직으로 올 수 있는 여성 대상자가 부족하다’는 점을 지적하여 가장 많았고, ‘기관장의 의지 부족’을 지적한 응답이 24.4%로 그 다음이었다.

남성들은 ‘관리직으로 올 수 있는 여성 대상자가 부족하다’는 점에 35.7%, ‘여성 자신들이 남성 집중 부처(서)를 기피한다’는 점에 22.3%가 동의한 반면, 여성의 경우에는 ‘기관장의 의지부족’(38.9%)과 ‘관리직으로 올 수 있는 여성 대상자가 부족하다’(36.0%)는 점을 가장 큰 장애요인으로 지목하였다.

<표 3-II-13> 여성관리직 임용목표제 장애요인

(단위: %)

	응답자 수(명)	관리직으로 올 수 있는 여성 대상자의 부족	여성 자신들이 남성 집중 부처(서)를 기피	기관장의 의지 부족	여성에게 적합한 관리직 보직이 없음	부하직원 에 대한 통솔력 부족	기타	모름/ 무응답	계
전체	307	35.8	15.3	24.4	5.9	7.8	8.8	2.0	100.0
성별	남성	157	35.7	22.3	11.5	7.0	8.3	13.4	100.0
	여성	150	36.0	8.0	38.0	4.7	7.3	4.0	100.0

* $\chi^2=40.822$ df=6 p=0.000

다. 제도 개선 방안에 대한 인식

‘여성관리자 임용목표제’의 목표율 책정 방법에 대해 ‘소속기관별로 자율적으로 책정’하는 것이 바람직하다는 의견이 44.3%로 가장 많았고, ‘소속기관과 중앙인사위원회의 협의를 통해 책정’하자는 의견이 28.4%였다. 남성들은 ‘소속기관별로 자율적으로 책정’하자는 의견에 60.5%가 찬성하여 가장 많았으며, 여성들의 경우에는 ‘소속기관과 중앙인사위원회의 협의를 통해 책정’하자는 의견이 46.7%로 가장 많았다.

<표 3-II-14> 바람직한 여성관리자 임용목표율의 책정방법

(단위: %)

	응답자 수(명)	중앙인사 위원회에서 전체적으로 비율 책정	소속기관 별로 자율적으로 비율 책정	소속 기관과 중앙인사 위원회의 협의를 통해	기타	계
전체	88	14.8	44.3	28.4	12.5	100.0
성별	남성	43	9.3	60.5	9.3	100.0
	여성	45	20.0	28.9	46.7	100.0

* $\chi^2=22.237$ df=3 p=0.000

응답자들은 ‘여성관리직 임용목표제’가 구속력을 갖는 것 보다는 권고사항이 되

어야 한다는 의견이 많았다. ‘현재처럼 권고사항이 좋다’는 의견이 68.3%였고, ‘집행기관에 구속력이 있어야 한다’는 의견은 24.8%였다. 남성의 경우에는 권고사항이어야 한다는 의견이 82.8%로 압도적인 반면, 여성들의 경우에는 ‘집행기관이 구속력이 있어야 한다’는 의견도 43.2%나 되었다.

<표 3-II-15> 제도에 대한 구속력 확보

(단위: %)

		응답자 수(명)	집행기관에 구속력이 있어야 한다	현재처럼 권고사항이 좋다	기타	계
전체		303	24.8	68.3	6.9	100.0
성별	남성	157	7.6	82.8	9.6	100.0
	여성	146	43.2	52.7	4.1	100.0

* $\chi^2=51.776$ df=2 p=0.000

‘여성관리자 임용목표제’의 집행력을 강화하는 데 가장 적당한 방안이 무엇인가를 묻는 질문에서 응답을 한 298명 중 37.6%와 35.6%의 응답자가 ‘양성평등 인사 관련 교육훈련 강화’와 ‘기관평가요소에서 임용목표 달성율에 높은 가중치 부여’라고 응답하였다.

남성 152명 중 50.7%가 교육훈련 강화를 택한 반면, 여성들의 46.6%는 가중치 부여를 택해 차이를 보였다.

<표 3-II-16> 여성관리자 임용목표제의 집행력 강화를 위한 방안

(단위: %)

		응답자 수(명)	임용목표 미달성 기관에 대한 벌칙 강화	임용목표 준수를 감독하고 관리하는 위원회 설치	기관평가 요소에서 임용목표 달성율에 높은 가중치 부여	양성평등 인사관련 교육훈련 강화	기타	계
전체		298	8.1	7.0	35.6	37.6	11.7	100.0
성별	남성	152	3.9	2.6	25.0	50.7	17.8	100.0
	여성	146	12.3	11.6	46.6	24.0	5.5	100.0

* $\chi^2=48.501$ df=4 p=0.000

‘여성관리자 임용목표제’의 실효성 제고 방안으로 첫째, ‘여성의 업무 전문성 교육 훈련 강화’(17.3%) 둘째, ‘여성의 리더십 교육훈련 실시’(15.3%) 등이 언급되었으며, ‘중요 직위에 여성 임용확대 혹은 목표제 실시’(14.7%)가 그 다음으로 거론되었다.

남성들은 ‘여성의 업무 전문성 교육 훈련 강화’(19.7%)와 ‘여성에 대한 직업의식 교육훈련 강화’(15.9%)를 요구한 반면, 여성들은 ‘중요 직위에 여성 임용확대 혹은 목표제 실시’(22.7%)를 가장 많이 거론하였고, 다음으로 ‘여성의 리더십 교육훈련 실시’(16.0%)를 언급하였다.

<표 3-II-17> 제도의 가장 효과적인 개선방안

(단위: %)

	응답자 수(명)	여성의 업무 전문성 교육훈련 강화	여성의 리더십 교육훈련 실시	중요 직위에 여성 임용 확대 혹은 목표제 실시	근무성 적평정 제도의 공정성 확보	여성을 대상으로 하는 개방형 직위제 도입	여성에 대한 직업의식 교육훈련 강화	여성에 대한 공직 인사 교류 확대	현행 관리직 임용목표 비율의 확대
전체	307	17.3	15.3	14.7	10.4	10.1	9.1	8.1	7.2
성 남	157	19.7	14.6	7.0	8.3	12.1	15.9	7.6	1.9
별 여	150	14.7	16.0	22.7	12.7	8.0	2.0	8.7	12.7

* $\chi^2=55.509$ df=8 p=0.000

III. 분석 결과에 대한 논의

1. 변수간의 상관관계

정책 수용성에 따른 각 변수간의 상관관계를 분석한 결과, 정책에 대한 필요성은 정책인지와 목표수준, 목적의 부합성, 준수율과 유의미한 상관관계가 있음을 알 수 있다. 결국 집행자들이 정책에 대한 필요성을 느낄 때, 정책과 관련된 내용들에 대한 인지와 관심을 가질 확률이 높아짐을 알 수 있다. 따라서 정부에서는

정책이나 제도를 도입할 때 그 필요성에 대해 정책집행자나 이해당사자들에게 충분히 인식을 시킬 필요가 있음을 보여준다.

<표 3-III-1> 각 변수간의 상관관계

		정책의 필요성	정책에 대한 인지	목표수준의 적절성	목적의 부합성	준수율
정책의 필요성	Pearson 상관계수	.269(**)	-.064	.145(*)	.181(**)	-.235(**)
	유의확률	.000	.260	.011	.001	.000
	N	307	307	307	307	307
정책에 대한 인지	Pearson 상관계수	.172(**)	1	.052	.140	.070
	유의확률	.003	.	.366	.014	.223
	N	307	307	307	307	307
목표 수준의 적절성	Pearson 상관계수	.441(**)	.052	1	.361(**)	.038
	유의확률	.000	.366	.	.000	.504
	N	307	307	307	307	307
목적의 부합성	Pearson 상관계수	.528	.140(*)	.361(**)	1	.048
	유의확률	.000	.014	.000	.	.404
	N	307	307	307	307	307
준수율	Pearson 상관계수	-.200(**)	.070	.038	.048	1
	유의확률	.000	.223	.504	.404	.
	N	307	307	307	307	307

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

2. 성별격차(gender gap)를 보여주는 항목들

여기에서는 분석결과를 통한 인식에서의 성차를 살펴보고자 한다.

우선 정책 수용성에서의 성별 차이이다. <표 3-III-2>와 같이 네 개 변수에 대한 여성과 남성간의 인식의 차이를 평균을 통해 살펴보았다. 여성은 제도에 대한 필요성, 임용목표 수준, 제도에 대한 구속력 항목에서 더 많은 욕구를 나타내고 있다. 반면, 남성들은 현재 이 제도가 잘 지켜지고 있다고 생각하는 항목에서 여성보다 높다. 여성들은 정책의 필요함을 인지하면서 정책집행과정에 대한 좀 더 충실한 보완을 요구하고 있는 반면 남성들은 상당히 소극적인 자세를 취하고 있음을 알 수 있다. 이러한 결과는 여성과 남성 사이에 이 제도를 접할 가능성을 보여주는 기대치에서 차이를 보여주는 것이라 할 수 있다. 여성들에 비해 남성들은 자신이 관리자 임용목표제를 접할 기회가 적다고 봄으로써 이 제도에 대한 적극적인 노력을 보여주지 않고 있다고 해석된다. 즉 자기 이익 정도가 남성과 여성의 다른 태도를 불러 온 것으로, 남성들은 이 제도를 강화하면 자신에게 악영향을 줄 것이라는 생각에서, 여성은 제도의 강화를 통해 더 좋은 영향을 받을 것을 기대한다는 점으로 해석된다.

<표 3-III-2> 정책 수용성에 대한 인식에서의 성별격차(gender gap)

항목	성별	평균	
여성관리자 임용목표제의 필요성	남성	3.08	t=8.341 Sig.=.000
	여성	2.15	
	1. 반드시 필요 5. 전혀 필요치 않음		
적절한 여성관리자 임용목표 수준	남성	2.00	t=-6.524 Sig.=.000
	여성	4.73	
	1. 5%미만 7. 30%미만(5% 단위)		
제도의 준수성	남성	2.46	t=-4.404 Sig.=.000
	여성	2.89	
	1. 매우 잘 지켜짐 5. 전혀 지켜지지 않음		

두 번째는 제도를 바라보는 시각과 제도 추진 상에서 나타나는 장애요인을 인식하는 부분에서의 성별차이다. ‘여성관리자 임용목표제’ 제도에 대한 부정적인 시각에 대해 남녀로 살펴볼 때, 남성은 남성에 대한 역차별(31.0%), 능력주의 인사에의 위배(34.5%), 조직의 효율성 저해(22.4%) 등 다양한 부정적인 시각을 가지고 바라보는 측면이 강한데 비해 여성의 경우에는 능력주의 인사에의 위배(47.1%)와 남성에 대한 역차별(29.4%)로 모아지고 있다. 여성의 경우는 실적제와 기회의 균등과 관련해 이 제도를 해석하려 하나 남성의 경우는 각자의 경험을 통해 이 제도를 해석하려는 시도로 보이며 남성 집단 내에서도 제도를 바라보는 시각에 대한 일치가 이루어지지 않고 있음을 볼 수 있다. 다음은 제도를 통해 혜택을 입은 여성들에 대한 낙인효과 즉, ‘혜택’을 받은 여성은 능력주의 안에서 불리한 위치에 놓이게 되는데, 이는 무능하지만 부당하게 승진한 사람이라는 식으로 인식하게 된다. 이는 여성에 대한 우대를 ‘권리’로 설정할 수 없게 만든다. 실질적으로 이를 검증하기 위해, 여성관리자 임용목표제 혜택을 입은 여성들에 대한 업무능력에 대한 평가를 성별로 분석한 결과(<표 3-II-12> 참조), 남성들의 경우 ‘매우 뛰어나다’는 평가는 없었고, ‘대체로 뛰어난 편이다’라는 평가도 19.6%에 불과해 긍정적인 평가를 하지 않았으나, 여성들의 경우 ‘매우 뛰어나다’는 4.9% ‘대체로 뛰어난 편이다’라는 응답은 48.1%로 남녀 간의 평가에 있어 현격한 차이가 있음을 밝혔다. 이러한 결과는 관리직으로 온 여성들이 그의 업적이 훌륭해서인지 아니면 여성이라서 그 자리에 오게 된 건지에 대한 판단이 불명확하면서 혜택을 받은 여성에 대해 자질을 의심하는 결과를 낳고 있다고 보인다. 만약 여성관리자 임용목표제 제도가 없는 상태에서 여성이 관리직으로 승진을 하였다면 이를 설명할 수 있는 가장 큰 원인은 자질이었을 것이다. 그러나 이 제도가 존재하는 상황에서 비슷한 일이 벌어짐으로써 관리직으로 승진할 수 있는 원인이 ‘자질’과 ‘여성’ 두 가지로 설명되기 때문에 남성의 경우 여성들에 대한 승진 이유를 인구학적 특성으로 돌리고 있다고 보인다. 마지막으로, 이 제도를 수행하는데 따른 장애요인을 분석한 결과(<표 3-II-13>참조), ‘관리직으로 올 수 있는 여성 대상자가 부족하다’는 점에 남성은 가장 높은 응답율(35.7%)을 보이면서 ‘여성 자신들이 남성 집중 부처(서)를 기피한다’(22.3%)를 그 다음 순위로 들고 있다. 그러나 여성의 경우는 ‘기관장의 의지부족’(38.9%)을 지적하면서 ‘관리직으로 올 수 있는 여성 대상자가 부족’(36.0%)을 애

기한다. 남성들은 장애요인을 여성들의 수 부족과 기피를 들으로써 장애에 대한 기인을 여성들의 책임으로 돌리고 있음을 알 수 있다. 세 번째로 또 하나의 성별 차이를 보여주는 항목은 여성관리자 임용목표제의 개선 방안 부분에서 나타나고 있다. ‘여성관리자 임용목표제’의 집행력을 강화하는 수단에 대해 남성들은 ‘양성평등 인사관련 교육훈련을 강화’(50.7%)해야 한다는 의견이 압도적으로 높고, 여성들의 경우는 ‘기관평가 요소에서 임용목표 달성률에 높은 가중치를 부여’(46.6%)를 꼽고 있다. 또한 임용목표제의 가장 효과적인 개선방안을 묻는 질문에서는 남성들은 ‘여성의 업무전문성 교육훈련 강화’를 수위에 놓고 있는 반면 여성들은 ‘중요 직위에 여성임용확대 혹은 목표제 실시’를 들었다. 이러한 결과를 볼 때 남성들은 점증적인 의식변화와 여성 스스로들의 역량 강화에 비중을 두고 장기적인 차원에서 제도 개선을 요구하고 있는 반면, 여성들은 단기적으로 효과를 볼 수 있는 제도적 보완을 요구하고 있어 성별 간의 인식의 차이를 느낄 수 있다.

VI. 소 결

차별 해소의 목적으로 정부에서 시행하고 있는 적극적 조치를 정당화 시키고자 하는 다양한 원리와 논쟁들이 우리 사회에서 있어 왔음에도 불구하고 여전히 적극적 조치의 대상과 영역에 따른 논쟁은 지속되고 있다. 여성이 진정 사회적 소수자로서 약자인지, 어느 수준 그리고 언제까지 여성들을 보호해야 하는지에 대한 사회적 합의점을 도출하기는 어렵다.

본 연구는 적극적 조치의 하나로 현재 정부에서 실시되고 있는 여성관리자 임용목표제에 대한 제도의 수용성 여부와 남녀공무원이 이 제도에 대해 갖는 태도를 경험적으로 드러내고자 함과 동시에 그 동안의 추진실적을 바탕으로 향후 여성관리자 임용목표제의 발전방안을 제시하는데 목적이 있다. 이에 대한 분석결과는 다음과 같다.

첫째, 정부에서 정책이나 제도를 시행하기 전에 홍보와 교육을 통해 그 정책에 대한 필요성을 충분히 공무원집단에게 인지시킬 필요가 있음을 알 수 있다.

둘째, 전반적으로 여성관리자 임용목표제에 대한 인식은 자신들이 얻는 이익과

관련해서 다르게 나타나고 있음을 알 수 있었다. 수용성 조사 결과, 남성들은 여성들보다 제도의 필요성이나 제도의 구속력 확보 등에 대해 소극적인 자세를 취하고 있는데, 이는 남성들은 자신의 직업적 성공, 즉 관리직으로 진출하는데 방해받을 지도 모른다는 생각에서 비호의적인 태도를 보이고 있음을 확인할 수 있었으며, 여성들의 경우는 이 제도를 통해 자신이 관리직으로 진출할 수 있는 전망이 밝아질 것이기 때문에 호의적인 태도를 보였다. 또한 제도를 통한 낙인과 그에 따른 역량시비에 대해서도 분석결과, 남성들은 제도를 통해 들어 온 관리직 여성공무원의 역량에 대해 여성에 비해 그리 높게 평가하지 않았다. 따라서 남성공무원들이 보다 긍정적인 태도로 이 제도를 수용하기 위해서는 편견적 태도를 지양하는 교육 내용뿐만 아니라 보다 포괄적인 의미에서 사회적 소수집단들을 수용할 수 있는 보편적 가치관을 공직내 확산할 필요성이 있음을 시사한다.

세째, 여성관리자 임용목표제가 실질적인 실효성을 확보하기 위해서는 남녀 모두 여성들의 업무 전문성 교육훈련 강화와 중요직위에 여성임용확대 혹은 목표제를 두어 해야 한다고 주장하여, 스스로들의 역량 강화 노력과 제도적 뒷받침이 함께 병행되어야 함을 시사하고 있다. 특정집단을 위해 다른 선택 기준을 갖는 현재와 같은 목표율 설정 방식보다는 여성들의 역량을 강화할 수 있는 특별훈련프로그램과 여성들의 인사상의 공정성을 확보할 수 있는 방법들을 남녀 모두 선호하고 있음을 알 수 있었다. 이와 같은 선호는 다음과 같은 맥락에서 해석될 수 있다. 현재 공직에서 불고 있는 혁신 속에 얼마나 성별 관점을 담고 있는가이다. 성과평가를 통한 혁신은 공직 사회를 더욱 능력주의에 따라 작동하게 함으로써, 여성관리자 임용목표제를 통해 들어 온 여성들조차 밀어내고 있는 실정이다. 단지 관리직으로의 진입에만 초점을 맞춘 현재의 제도는 여성관리자들이 개인적으로 조직에 적응해서 스스로 생존하는 능력만을 요구하고 있는 것이다. 다시 생각해 보면, 정부의 혁신과 여성관리자 임용목표제가 맞물릴 수 있는가이다. 이 제도가 혁신과 맞물리기 위해서는 제도를 채워 줄 수 있는 충분한 내용을 담고 있어야 한다. 관리직으로 진출한 여성공무원에게는 관리자로서 필요한 역량개발 및 리더십 교육, 직무실무능력을 향상시킬 수 있는 교육, 다양한 보직 경험, 멘토링 제도 등을 제도적으로 지원함으로써 경쟁력 있는 인력으로 키워낼 때 이 제도가 갖는 궁극적인 목적은 성취될 수 있을 것이다.

4

양성평등채용목표제에 대한 분석

I. 제도추진 배경 및 추진 실적	Ⅶ
II. 양성평등채용목표제에 대한 조사 분석	Ⅷ
III. 분석 결과에 대한 논의	Ⅷ
VI. 소결	89

I. 제도추진 배경 및 추진 실적

1. 양성평등채용목표제 추진 배경

가. 개요

1996년부터 도입·시행되었던 여성채용목표제의 적용이 2002년으로 종료됨에 따라 2003년부터 새로이 도입한 양성평등채용목표제는 공무원채용시험에서 남성 또는 여성합격자 수가 일정 채용 목표비율에 미달할 경우, 선발 예정 인원을 초과하여 남성 또는 여성을 추가로 합격시키는 제도이다. 여성채용목표제는 1996년부터 2002년까지 7년간 시행되어 오면서 여성의 공직 참여 기회확대와 여성의 사회 진출을 활성화하는 데 많은 기여를 한 것으로 평가되고 있다. 그러나 2000년부터 제대 군인에 대한 가산점이 폐지되어 공직 진입 여건이 남녀 모두 평등한 상태에서 여성채용목표제의 실시는 남성에 대한 역차별이라는 주장이 남성 수험생을 중심으로 지속적으로 제기되어 왔으며, 9급 교육행정직과 일반행정직 등 일부 모집 단위에서는 여성합격률이 70%를 초과하는 현상도 나타나기 시작했다. 이에 따라 행정자치부와 중앙인사위원회, 여성부에서는 수험생과 여성계, 학계의 의견을 거쳐 그 동안 제기된 문제점을 보완하고 공무원 채용을 둘러싼 환경변화에 적극 대처하기 위하여 2003년부터 양성평등채용목표제를 도입하였다.

따라서 양성평등채용목표제의 추진목적은 공직내 성비균형과 남녀 인적자원의 효율적 이용에 새로운 전기를 마련하여 공직내 실질적인 양성평등을 실현하고자 하는 것이다.

나. 채용 추진계획

1) 시행방법

양성평등채용목표제란 선발예정 인원이 5명 이상인 시험단위를 그 대상으로 (단, 검찰사무직 직렬·소년보호 직렬은 제외) 합격자 중 어느 한 성의 합격자가 목표인원(30%)에 미달하는 경우에는 매 과목 4할 이상(제한경쟁 특별채용시험의 경우에는 매 과목 4할 이상, 전 과목 총점의 6할 이상) 득점하고 전 과목 평균 득

점이 합격선(5급 합격선 -2점, 7·9급 합격선 -3점) 이상인 해당 성의 응시자 중에서 고득점자 순으로 목표 미달 인원만큼 당초의 합격 예정 인원을 초과하여 추가 합격 처리하는 제도이다.

2) 적용범위 및 목표비율

양성평등채용목표제가 적용되는 직급은 5급, 7급, 9급 공개시험으로 기존의 여성채용목표제가 10명 이상 뽑는 직렬을 대상으로만 적용되었던 것과 달리 모집단위 5명 이상을 뽑는 시험단위에도 모두 적용된다. 채용목표비율은 다음과 같다.

<표 4-1-1> 양성평등채용목표제 목표비율

구분	2003년	2004년	2005년	2006년	2007년
5급	30% 단, 행정고시 제경직의 경우 2003년 25%, 2004년 28%, 2004년 이후 30%				
7급					
9급					

3) 동점자 처리 방법

합격자 중 어느 한 성의 합격자가 목표 인원이 미달하여 당초의 합격 예정인원을 초과하여 해당 성을 추가 합격시키는 경우 추가 합격선에 해당하는 자가 2인 이상일 때에는 추가합격 인원수에 상관없이 모두 합격자로 처리한다.

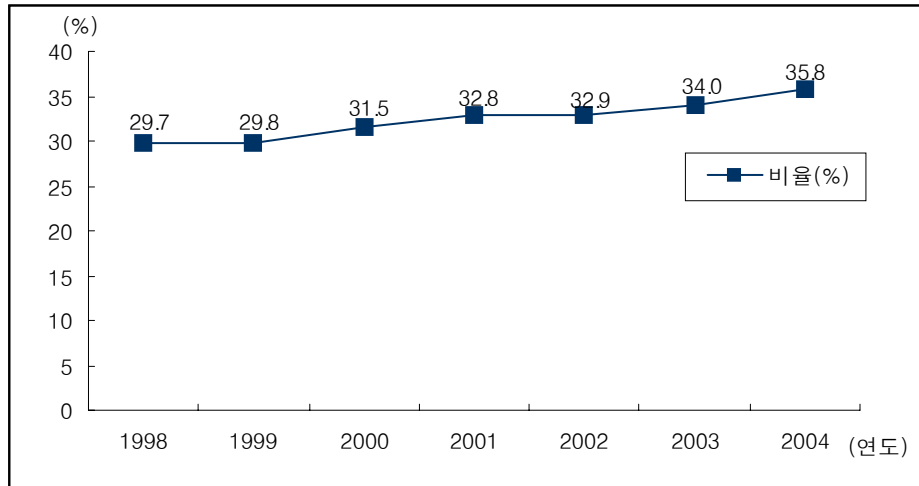
2. 여성공무원 현황 및 제도 추진실적

가. 여성공무원 현황

1) 여성공무원 현황

여성공무원이 차지하는 비율을 중앙행정기관과 지방자치단체를 합하여 연도별 변화추이를 보면 1998년 29.7%를 차지하여 30%를 밑돌던 것에서 1999년 29.8%, 2000년 31.5%, 2001년 32.8%, 2002년 32.9%, 2003년 34.0%, 2004년도에는 35.8%를 차지하고 있다. 여성이 차지하는 비율은 매년 증가하고 있음을 알 수 있다.

<표 4-1-2> 여성공무원 증가 현황



구분	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
전체	888,217	865,650	849,152	859,265	869,030	891,949	834,109
여성	263,853	258,347	267,647	282,008	286,074	302,830	298,352
비율(%)	29.7	29.8	31.5	32.8	32.9	34.0	35.8

2) 중앙행정기관 여성공무원 현황

중앙행정기관의 여성공무원 현황은 경력직, 특수경력직으로 나누어 살펴볼 수 있다. 경력직으로는 일반직과 기능직, 특정직으로 나누어 일반직에서 1급 여성공무원은 전체 64명 중 1명으로 1.56%, 2급 여성공무원은 전체 312명 중 3명으로 0.96%, 3급 여성공무원은 760명 중 11명으로 1.45%, 4급 여성공무원은 4,321명 중 140명으로 3.24%를 차지한다. 5급에서 여성공무원은 9,085명 중 642명으로 7.07%이다. 6급 이하로 직급이 하위직으로 가면 차지하는 비율에서 두 자리 수를 차지하면서 여성공무원의 비율은 높아지고 있다. 즉 6급에서 여성공무원은 23,219명 중 2,396명으로 10.32%, 7급에서는 25,948명 중 5,390명으로 20.77%, 8급에서는 16,037명 중 4,710명으로 29.37%, 9급에서는 37.69%를 차지한다. 특수경력직으로 별정직에서 5급 이상의 여성공무원비율은 626명 중 61명으로 9.74%를 차지한다.

<표 4-1-3> 중앙행정기관 직급별 여성공무원 현황 (2004년말 현재)

(단위: 명, %)

구분	직종별	직급별	중앙행정기관		
			전체인원	여성인원	비율
합계			577,793	233,697	40.45
경력직	계		574,344	232,859	40.54
	일반직	소계	92,044	17,282	18.78
		1급	64	1	1.56
		2급	312	3	0.96
		3급	760	11	1.45
		4급	4,321	140	3.24
		5급	9,085	642	7.07
		6급	23,219	2,396	10.32
		7급	25,948	5,390	20.77
		8급	16,037	4,710	29.37
		9급	8,606	3,244	37.69
		연구관	1,165	179	15.36
		연구사	2,194	532	24.25
		지도관	70	8	11.43
		지도사	263	26	9.89
	기능직		65,277	17,762	27.21
	특정직	소계	417,023	197,815	47.44
		교육직	316,571	193,659	61.17
		교육공무원	312,777	192,841	61.65
		교육전문직	3,794	818	21.56
		경찰	97,598	3,936	4.03
		소방	183	4	2.19
		외무	1,283	97	7.56
		검사	1,388	119	8.57
		법관	-	-	0.00
		헌법연구관	-	-	0.00
특수 경력직	계		3,449	838	24.30
	정무직		108	6	5.56
	별정직	소계	2,570	543	21.13
		5급이상	626	61	9.74
		6급이하	1,944	482	24.79
	계약직	소계	686	207	30.17
		일반계약직	343	159	46.36
		전문계약직	343	48	13.99
	고용직		85	82	96.47

3) 지방자치단체 여성공무원 현황

지방자치단체의 여성공무원은 경력직 특수경력직으로 나누어 경력직에서 일반직, 기능직, 특정직으로 구분되고 일반직에서 여성공무원의 비율을 살펴보면, 2004년도 말 기준으로 1급에서 여성공무원은 18명 중 한명도 없는 것으로 나타나고, 2급에서는 64명 중 없는 것으로 나타났다. 3급에서부터 여성공무원이 임명되어 있는 것으로 나타났는데, 276명 중 4명으로 1.45%, 4급에서 2,201명 중 82명으로 3.73%, 5급에서 12,773명 중 535명으로 4.19%로 나타났다. 지방자치단체의 초급관리자급인 6급에서는 39,890명 중 3,983명으로 9.98%로 나타났다. 하위직에서는 여성공무원의 비율이 높게 나타나 7급, 8급, 9급에서 각각 31.15%, 48.50%, 50.80%를 차지한다. 별정직에서는 5급 이상이 223명 중 49명으로 21.97%로 나타나 자치단체의 별정직급에서 5급 이상이 차지하는 비율은 10%를 넘는 것으로 나타났다.

<표 4-1-4> 지방자치단체 직급별 여성공무원 현황 (2004년도 말 기준)

(단위: 명, %)

구분	직종별	직급별	지방자치단체		
			자치단체	여성	여성비율
합계			318,214	90,879	28.56
경력직	계		311,624	87,775	28.17
	일반직	소계	174,908	49,527	28.32
		1급	18		0.00
		2급	64		0.00
		3급	276	4	1.45
		4급	2,201	82	3.73
		5급	12,773	535	4.19
		6급	39,890	3,983	9.98
		7급	66,407	20,686	31.15
		8급	27,683	13,427	48.50
		9급	18,450	9,372	50.80
		연구관	365	30	8.22
		연구사	2,085	553	26.52
		지도관	473	18	3.81
		지도사	4,223	837	19.82

(계 속)

구분	직종별	직급별	지방자치단체		
			자치단체	여성	여성비율
합계			318,214	90,879	28.56
경력직	기능직		47,206	10,697	22.66
	특정직	소계	89,510	27,551	30.78
		교육직	-	-	0.00
		교육공무원	-	-	0.00
		교육전문직	-	-	0.00
		경찰	-	-	0.00
		소방	-	-	0.00
		외무	-	-	0.00
		검사	-	-	0.00
		법관	-	-	0.00
	헌법연구관	-	-	0.00	
특수경력직	계		6,590	3,104	47.10
	정무직		250	3	1.20
	별정직	소계	3,707	2,257	60.88
		5급이상	223	49	21.97
		6급이하	3,484	2,208	63.38
	계약직	소계	2,086	787	37.73
		일반계약직	2,086	787	37.73
		전문계약직			0.00
	고용직		547	57	10.42

나. 제도 추진실적

1) 중앙행정기관

2003년도부터 적용된 양성평등채용목표제는 국가직에서는 2003년도 남성 9명, 여성 30명이 수혜인원으로 나타났으며, 남성의 경우는 9급에서 남성지원자가 부족한 분야인 일반행정 8명, 정보통신부 1명이 추가로 합격한 것으로 나타났다. 여성 30명은 7급과 9급에 많이 분포하고 있으며, 여성지원자가 부족한 새로운 직종, 재경과 전기, 철도 등에서 여성이 수혜를 받았다. 2004년도는 남성 3명, 여성 14명으로 남성은 5급 교육행정직에서, 여성은 7급과 9급에서 행정, 세무, 건축 등의 직렬에서 혜택을 얻었다. 2005년도에는 남성은 수혜인원이 없고, 여성은 17명이 수혜인원에 해당하였다. 7급과 9급에 주로 분포하고 5급 기술직에서도 수혜인원이

나타났다. 3년간 국가직에서 총 수혜인원은 남성 12명, 여성 61명으로 나타났다. 양성평등채용목표제 적용인원은 2003년도 39명으로 전체 채용인원의 1.3%이고, 2004년도는 전체 채용인원의 0.7%이다. 2005년도는 전체 채용인원의 0.5%에 해당된 아주 미미한 수준이었다.

<표 4-1-5> 국가직 제도 적용인원

(단위: 명)

구분	2003년도		2004년도		2005년도	
	남성	여성	남성	여성	남성	여성
계	9	30	3	14	-	17
5급	-	재경2 전기1	교육행정3	전기직1	-	기술(전산)1
7급	-	일반행정1 철도4 행정3 세무2 감사1 전기1 화공3 토목1 전산2	-	일반행정1 행정(선관위)3 세무4 건축1	-	행정(선관위)1 출입국3 정통부(지역)1 검찰1 전기1 농업1 건축2
9급	일반행정8 정통부1	일반행정1 전기3 토목4	-	일반행정1 세무1 건축1 전산(장애)1	-	전송기술6

출처: 중앙인사위원회 내부자료. 2006. 7.

2) 지방자치단체 추진 실적

지방직으로는 2003년도 남성 42명, 여성 30명, 2004년도는 남성 20명, 여성 41명, 2005년도는 남성 68명, 여성 56명으로 나타났다. 2005년의 경우를 예로 들어 직급을 살펴보면 9급 공채에서 수혜인원이 많은 것으로 나타났다. 서울과 인천, 경기를 중심으로 9급 공채 시험에서 남성의 수혜인원이 많았으며, 마찬가지로 서울, 대구, 경기, 충북에서 여성 수혜인원이 다수 나타났다. 7급의 경우에는 서울에서만 수혜인원이 있어서 수혜대상 인원은 적은 것으로 나타났다. 지방직 2005년의

경우, 9급에서는 남성들이 혜택을 더 받았음을 알 수 있다. 7급의 경우 여성 4명, 남성 2명으로 상당히 미미하다.

<표 4-1-6> 지방직 제도 적용 합격인원

(단위: 명)

구분	2003년		2004년		2005년			
	남	여	남	여	7급 공채		9급 공채	
					남	여	남	여
계	42	30	20	41	2	4	66	52
서울	0	2	-	-	2	1	22	9
부산	3	3	-	-	0	0		1
대구	2	0	-	행정4 지적1	0	0	4	5
인천	4	2	사회복지1	행정1 토목6 기타1	-	-	15	0
광주	0	0	-	토목1	-	-		
대전	0	0	-	-	-	-	1	4
울산	0	0	-	1	-	-		
경기	24	10	행정2 보건2 사회복지3	행정1 토목3	-	-	12	12
강원	1	0	사회복지1	행정2 토목1	-	-	5	2
충북	1	3	-	-	-	-	-	9
충남	0	1	사회복지1 보건2	행정6 토목2	-	-	2	3
전북	0	-	행정3	토목1 농촌지도1	-	-	-	-
전남	2	1	보건1	토목2 행정1	-	-	-	-
경북	0	-	행정4	토목3 건축1	-	-	2	4
경남	5	8	-	-	-	-	3	3
제주	0	0	-	농업1 토목1	-	-	-	-

출처: 행정자치부. 2004/2005/2006, 「지방자치단체 여성공무원 통계」.

양성평등채용목표제는 공직내 성불평등 구조를 개선하기 위한 조치라는 차원에서 긍정적인 평가를 할 수 있겠으나, 직접적 수혜 대상자 수가 미미하기 때문에 특히 중앙에서는 이 제도에 대한 실효성이 의문시된다.

그러나 시행결과 나타난 결과를 보면 전기, 토목 및 건축분야에서는 여성들이 혜택을 보고 있으며, 행정, 정보통신 및 사회복지분야에서는 남성들이 혜택을 받는 것을 보면, 분야의 특성에 따라 제도의 효과가 나타나기 때문에 이 제도를 통해 성별 직종분리 현상을 해소할 수 있는 계기가 될 수 있다고 보여진다.

II. 양성평등채용목표제에 대한 조사 분석

1. 응답자 사항

양성평등채용목표제에 대한 조사응답자 중 여성의 비율은 49.7%, 남성은 50.3%였다. 여성응답자의 연령은 30대가 가장 많아 58.1%이고, 40대 30.3%, 20대 7.7%이며, 남성응답자는 30대가 가장 많아 64.7%, 20대 18.3%, 40대 17.0%로 나타났다. 학력은 여성과 남성 응답자 모두에서 대졸이 가장 많았다. 직급은 7급과 6급이 주로 응답하였으며, 근속연수는 10~15년 근속연수 응답자가 가장 많아 남성응답자의 32.3%, 여성응답자의 35.3%이다. 근무지는 남성응답자의 56.1%가 중앙부처 및 산하기관이며, 43.9%는 16개 광역자치단체 공무원이다. 여성응답자는 52.9%가 중앙부처 및 산하기관 근무자이며, 47.1%는 16개 광역자치단체 근무자이다. 직군별로는 행정직군이 많아 남성 응답자의 74.8%가 행정직군이고, 여성응답자의 72.5%가 행정직군에 속한다.

<표 4-II-1> 응답자의 일반적 특성

(단위: 명, %)

성별		남성	여성
전체		155(50.3)	153(49.7)
연령	20대	12(7.7)	28(18.3)
	30대	90(58.1)	99(64.7)
	40대	47(30.3)	26(17.0)
	50대이상	6(3.9)	-
	계	155(100.0)	153(100.0)
학력	고졸이하	13(8.4)	26(17.0)
	전문대졸	7(4.5)	12(7.8)
	4년제대학졸	123(79.4)	99(64.7)
	석사이상	12(7.7)	16(10.5)
	계	155(100.0)	153(100.0)
직급	9급 이하	5(3.2)	19(12.4)
	8급	11(7.1)	26(17.0)
	7급	71(45.8)	63(41.2)
	6급	60(38.7)	36(23.5)
	5급	8(5.2)	9(5.9)
	계	155(100.0)	153(100.0)
근속연수	5년미만	23(14.8)	33(21.6)
	5~10년미만	34(21.9)	28(18.3)
	10~15년미만	50(32.3)	54(35.3)
	15~20년미만	30(19.4)	21(13.7)
	20년이상	18(11.6)	17(11.1)
	계	155(100.0)	153(100.0)
근무지	중앙부처 및 산하기관	87(56.1)	81(52.9)
	16개광역자치단체	68(43.9)	72(47.1)
	계	155(100.0)	153(100.0)
소속직군	행정직군	116(74.8)	111(72.5)
	행정직군 외	39(25.2)	42(27.5)
	계	155(100.0)	153(100.0)

2. 조사 결과 분석

가. 정책에 대한 수용성

1) 인식도

가) 인지도

2003년부터 2007년까지 시행 예정인 ‘양성평등채용목표제’에 대해 ‘알고 있다’고 응답한 공무원은 65.9%였다. 알고 있는 남성은 63.9%, 여성은 68.0%였다. 연령별로 차이를 보여 20대의 경우 가장 높은 인지율을 보여 70.0%였으며, 30대의 경우는 64.0%로 가장 낮았다.

<표 4-II-2> 양성평등채용목표제에 대한 인지도

(단위: %)

		응답자 수(명)	알고 있다	모르고 있다	계
전체		308	65.9	34.1	100.0
성별	남성	155	63.9	36.1	100.0
	여성	153	68.0	32.0	100.0
연령	20대	40	70.0	30.0	100.0
	30대	189	64.0	36.0	100.0
	40대	73	68.5	31.5	100.0
	50대 이상	6	66.7	33.3	100.0

* $\chi^2=0.577$ df=1 p=0.448

나) 이해도

‘양성평등채용목표제’의 운영방식과 그 기준에 대해 얼마나 명확하게 알고 있는가에 대한 질문에서 응답자의 31.1%가 알고 있다(매우 명확히 알고 있다: 4.2%, 대체로 아는 편이다: 26.9%)고 응답한 반면, 모른다는 응답도 26.9%(전혀 모르는 편이다: 8.4%, 별로 모르는 편이다: 18.5%)로 안다는 응답과 모른다는 응답이 비슷한 수준이었고 ‘보통이다’라는 응답은 41.9%로 가장 많았다. 통계적으로는 유의미한 값은 아니다.

<표 4-II-3> 운영방식과 기준에 대한 이해 여부

(단위: %)

		응답자 수(명)	매우 명확히 알고 있다	대체로 아는 편이다	보통이다	별로 모르는 편이다	전혀 모르는 편이다	계
전체		308	4.2	26.9	41.9	18.5	8.4	100.0
성별	남성	155	4.5	29.0	41.3	16.1	9.0	100.0
	여성	153	3.9	24.8	42.5	20.9	7.8	100.0

* $\chi^2=1.676$ df=4 p=0.795

2) 인지도

가) 필요성

응답자들은 ‘양성평등채용목표제’의 필요성에 대해 59.4%가 필요하다(반드시 필요하다: 9.7%, 어느 정도 필요하다: 49.7%)는 점을 인정하고 있다. 남성의 경우는 48.4%(반드시 필요: 6.5%, 어느 정도 필요: 41.9%)만이 필요성을 인정한 반면, 여성들은 70.6%(반드시 필요: 13.1%, 어느 정도 필요: 57.5%)가 필요하다고 응답하여 여성들의 필요성에 대한 욕구가 압도적임을 알 수 있다. 정책의 수용 정도에서 남녀간의 격차가 심하게 발생하고 있음을 알 수 있다.

<표 4-II-4> 양성평등채용목표제의 필요성

(단위: %)

		응답자 수(명)	반드시 필요하다	어느 정도 필요하다	보통이다	별로 필요하지 않다	전혀 필요하지 않다	계
전체		308	9.7	49.7	22.1	14.0	4.5	100.0
성별	남성	155	6.5	41.9	24.5	19.4	7.7	100.0
	여성	153	13.1	57.5	19.6	8.5	1.3	100.0

* $\chi^2=21.584$ df=4 p=0.000

나) 목표수준의 적절성

현재 적용하고 있는 ‘양성평등채용목표제’의 채용목표 수준이 현실적으로 적절한가를 묻는 질문에서, 응답자들의 36.7%가 ‘대체로 적절하다’는 의견을 보였고, ‘매우 적절하다’는 의견이 4.2%로 적절하다는 평가가 40.9%인 반면, ‘별로 적절하지 않다’는 의견과 ‘전혀 적절하지 않다’는 의견은 각각 14.6%와 3.2%로 20%에 미치지 않았다.

남성 공무원들의 경우 적절하다는 평가는 35.5%(매우 적절하다: 5.8%, 대체로 적절하다: 29.7%)인 반면, 적절하지 않다는 응답은 26.4%였고, 여성 공무원의 경우는 적절하다는 평가가 46.4%(매우 적절: 2.6%, 대체로 적절: 43.8%)로 남성에 비해 10.9%p 더 많았다.

<표 4-11-5> 채용목표수준의 적절성

(단위: %)

		응답자 수(명)	매우 적절하다	대체로 적절하다	보통이다	별로 적절하지 않은 편이다	전혀 적절하지 않다	계
전체		308	4.2	36.7	41.2	14.6	3.2	100.0
성별	남성	155	5.8	29.7	38.1	20.6	5.8	100.0
	여성	153	2.6	43.8	44.4	8.5	0.7	100.0

* $\chi^2=20.874$ df=4 p=0.000

현재 적용하고 있는 채용비율에 대해 부적절하다고 응답한 53명의 응답자 중 35.8%가 10% 이하로 적었고, 11~20% 수준이 28.3%였으며, 50% 이상을 적은 사람은 단 1명에 불과하여, 현재의 수준이 높다는 의견으로 판단된다.

남성의 경우 부적절하다고 응답한 39명 중 43.6%가 적절한 수준을 ‘10%이하’라고 응답해 가장 많았던 반면, 부적절하다고 응답한 여성들 14명 중 5명(35.7%)은 41~50% 대를 적절한 수준으로 응답하여 가장 많았고, 31~40%수준에 응답한 사람이 28.6%였다.

<표 4-11-6> 채용목표수준의 적정 비율

(단위: %)

		응답자 수(명)	10% 이하	11~20%	21~30%	31~40%	41~50%	50% 초과	계
전체		53	35.8	28.3	9.4	7.5	17.0	1.9	100.0
성별	남성	39	43.6	33.3	10.3	-	10.3	2.6	100.0
	여성	14	14.3	14.3	7.1	28.6	35.7	-	100.0

* $\chi^2=20.511$ df=9 p=0.015

다) 정책의 목적 부합성

‘양성평등채용목표제’가 공공부문에 여성들의 참여를 확대하는 데에 얼마나 기여했는가를 묻는 질문에서 ‘매우 도움이 된다’는 응답과 ‘어느 정도 도움이 된다’는 응답이 각각 10.7%와 48.1%로 10명 중 6명 정도가 긍정적 평가를 하였다.

남성의 경우도 ‘매우 도움이 된다’ 10.3%, ‘어느 정도 도움이 된다’ 40.6%로 반 이상이 긍정적으로 평가하였고, 여성공무원은 약 3분의 2(66.7%)가 긍정적으로 평가하였다.

<표 4-11-7> 제도의 여성참여확대에 대한 기여

(단위: %)

		응답자 수(명)	매우 도움이 된다	어느 정도 도움이 된다	보통 이다	그다지 도움이 되지 않는다	전혀 도움이 되지 않는다	계
전체		308	10.7	48.1	26.9	12.3	1.9	100.0
성별	남성	155	10.3	40.6	28.4	18.1	2.6	100.0
	여성	153	11.1	55.6	25.5	6.5	1.3	100.0

* $\chi^2=12.782$ df=4 p=0.012

나. 제도 쟁점 및 추진상의 장애요인에 대한 인식

‘양성평등채용목표제’가 불필요하다고 응답한 115명의 응답자들 중 38.3%는 ‘역차별’이라는 점을, 37.4%는 ‘공직에 성별 구성비율이 중요하지 않다’는 점을 이유로

들면서 가장 응답율이 높았다. ‘실적제 인사에 반하기 때문’이란 응답은 20.0%였다.

성별로 보면 남성의 41.0%는 ‘역차별 때문’이라는 응답이 가장 많았고, ‘실적제 인사에 반하기 때문’이라는 응답이 35.9%로 그 다음이었으며, 여성은 ‘실적제 인사에 반하기 때문’이라는 응답이 40.5%로 가장 많았고, ‘역차별 때문’이라는 응답이 32.4%로 그 다음이었다.

<표 4-11-8> 양성평등채용목표제가 필요하지 않은 이유

(단위: %)

		응답자 수(명)	역차별 때문에	공직에 성별 구성 비율이 중요하다고 보지 않기 때문에	실적제 인사에 반하기 때문에	기타	계
전체		115	38.3	37.4	20.0	4.3	100.0
성별	남성	78	41.0	19.2	35.9	3.8	100.0
	여성	37	32.4	21.6	40.5	5.4	100.0

* $\chi^2=0.841$ df=3 p=0.840

‘양성평등채용목표제’ 수혜자가 누군가를 알 수 있다고 응답한 100명의 응답자들이 수혜공무원의 업무능력을 평가한 결과를 살펴보면, ‘뛰어나다’고 응답한 사람은 26.4%(매우 뛰어나다 2.8%, 대체로 뛰어난 편이다 23.6%)이며 뒤떨어진다는 평가는 9.4%로 업무능력에 대해서는 긍정적인 평가를 하고 있음을 알 수 있다. 통계적으로 유의미한 결과는 아니지만, 남성은 여성보다 수혜공무원의 업무능력을 더 낮게 평가를 하고 있음이 드러났다.

<표 4-11-9> 제도 수혜자의 업무능력에 대한 평가

(단위: %)

		응답자 수(명)	매우 뛰어나다	대체로 뛰어난 편이다	보통이다	대체로 뒤떨어지는 편이다	계
전체			2.8	23.6	64.2	9.4	100.0
성별	남성	59	3.4	16.9	67.8	11.9	100.0
	여성	47	2.1	31.9	59.6	6.4	100.0

* $\chi^2=0.374$ df=3 p=0.291

제도 수혜자에 대해 채용 후 차별이 존재하는가를 묻는 질문에서 ‘차별이 존재하지 않는다’는 응답은 35.0%에 불과해, ‘양성평등채용목표제’ 수혜자가 채용 이후에 어떤 유형으로든 차별이 있다는 평가가 더 많았다.

남성들의 48.2%는 ‘차별이 존재하지 않는다’는 의견이었으나, 여성의 경우에는 18.2%만이 ‘차별이 존재하지 않는다’고 응답하여, 현격한 의견 차이가 있음을 알 수 있다. 차별의 유형 중 가장 대표적인 것은 ‘보직 배치 및 업무’ 영역으로 29.0%를 지적하였고, 다음은 21.0%의 응답자가 ‘승진’등을 지적하였다.

<표 4-II-10> 제도 수혜자에 대한 차별 유형

(단위: %)

		응답자 수(명)	보직 배치 및 업무	승진	근무성적 평정	교육훈련	포상	차별이 존재하지 않음	기타
전체		100	29.0	21.0	5.0	4.0	2.0	35.0	4.0
성별	남성	56	16.1	23.2	3.6	5.4	1.8	48.2	1.8
	여성	44	45.5	18.2	6.8	2.3	2.3	18.2	6.8

* $\chi^2=16.677$ df=6 p=0.011

‘양성평등채용목표제’가 공공부문의 여성참여확대를 이끄는 데 장애가 되는 요인에 대해 130명의 응답자 중 28.5%가 ‘완고한 남성중심의 공직문화’를 지적하였고, 23.8%는 ‘여성이면 누구나 혜택을 받는 것처럼 제도를 왜곡하여 인식하게 된다’는 점을 지적하였다. 그밖에 ‘여성의 적극적 의지와 노력이 부족하기 때문’이라는 응답율은 18.5%였다.

남성들의 25.4%는 ‘여성의 적극적 의지와 노력이 부족하기 때문’이라는 점과 21.1%는 ‘여성이면 누구나 혜택을 받는 것처럼 제도를 왜곡하는 점’을 들어 그 원인을 여성들의 자질이나 제도에 대한 오해로 돌린 응답이 가장 많은 반면, 여성들의 경우는 ‘완고한 남성 중심적인 공직 문화’를 원인으로 지적한 응답이 42.4%로 가장 많았다. 연령별로도 인식에서의 유의미한 차이를 보이고 있는데, 연령이 높을수록 장애요인을 여성의 문제로 돌리고 있음을 알 수 있다.

<표 4-II-11> 양성평등채용목표제 장애요인

(단위: %)

		응답자 수(명)	수혜인원이 극소수에 불과	완고한 남성 중심적인 공직 문화 때문에	채용 이후의 여성경력 관리 부재 때문에	여성의 적극적 의지와 노력이 부족하기 때문에	여성이면 누구나 혜택을 받는 것처럼 제도를 왜곡하여 인식	기타	계
전체		130	10.8	28.5	11.5	18.5	23.8	6.9	100.0
성별	남성	71	11.3	16.9	14.1	25.4	21.1	11.3	100.0
	여성	59	10.2	42.4	8.5	10.2	27.1	1.7	100.0
연령	20대	18	11.1	55.6	16.7	-	16.7	-	100.0
	30대	72	11.1	23.6	13.9	12.5	30.6	8.3	100.0
	40대	36	5.6	27.8	5.6	36.1	16.7	8.3	100.0
	50대 이상	4	50.0	-	-	50.0	-	-	100.0

* $\chi^2=17.034$ df=5 p=0.00

다. 제도 개선 방안에 대한 인식

정부가 추진하고 있는 ‘양성평등정책’ 전반에 대해 찬성이라는 응답이 47.1%(적극적으로 찬성한다: 8.1%, 대체로 찬성하는 편이다: 39.0%)이었으며, ‘보통이다’라는 응답은 41.2%였다.

여성은 57.6%가 찬성하였지만(적극적으로 찬성한다: 10.5%, 대체로 찬성하는 편이다: 47.1%), 남성의 경우에는 36.8%만이 찬성하여, 남성들로부터 큰 호응은 얻지 못하고 있었다.

<표 4-II-12> 정부의 양성평등 관련 정책 일반에 대한 지지

(단위: %)

		응답자 수(명)	적극 찬성	대체로 찬성하는 편이다	보통이다	대체로 반대하는 편이다	적극반대	계
전체		308	8.1	39.0	41.2	9.1	2.6	100.0
성별	남성	155	5.8	31.0	45.2	14.2	3.9	100.0
	여성	153	10.5	47.1	37.3	3.9	1.3	100.0

* $\chi^2=19.221$ df=4 p=0.001

양성평등정책의 일환으로 진행하는 채용할당제도에 대해서는 응답자의 38.0%가 찬성하고 있으나, ‘보통’이라는 의견이 39.3%로 여전히 많았다.

남성들은 ‘적극적으로 반대한다’는 의견이 5.8%, ‘대체로 반대하는 편이다’라는 의견이 27.1%였고, ‘적극적으로 찬성한다’는 의견은 1.9%, ‘대체로 찬성한다’는 의견은 27.1%로 반대 의견과 찬성 의견이 각각 32.9%와 29.0%로 맞서고 있다. 여성의 경우도 47.1%만이 찬성을 표시해 과반을 넘지 못하고 있다.

<표 4-II-13> 현재 채용할당제에 대한 지지

(단위: %)

		응답자 수(명)	적극 찬성	대체로 찬성하는 편이다	보통이다	대체로 반대하는 편이다	적극 반대	계
전체		308	3.9	34.1	39.3	18.8	3.9	100.0
성별	남성	155	1.9	27.1	38.1	27.1	5.8	100.0
	여성	153	5.9	41.2	40.5	10.5	2.0	100.0

* $\chi^2=21.917$ df=4 p=0.000

그렇다면 채용할당제 이외에 어떤 정책 수단이 공직내 여성참여확대에 도움이 될 것인지에 대하여 질문한 결과, 응답자 중 48.5%가 확실적인 채용할당제 보다는 ‘기관마다 유연하게 채용목표를 설정’하는 방안이 여성참여확대에 도움이 될 것이라는 의견에 동의하였고, ‘질 높은 여성인력을 양성하는 교육훈련제도의 도입’이 도움이 되리라는 의견도 31.8%에 달했다.

남성은 ‘기관마다 유연하게 채용목표율을 설정’하자는 의견이 49.0%로 절반에 달했지만, 여성의 경우는 응답자 17명 중 9명은 ‘질 높은 여성인력을 양성하는 교육훈련제 도입’에 찬성하였고, 나머지 8명은 ‘기관마다 유연하게 채용목표율을 설정’하자는 의견에 찬성하였다. 대부분 한쪽 성을 위해 일정비율을 할당하거나 가산점을 주는 방식보다는 목표율 설정이나 교육훈련프로그램을 통해 여성을 참여시키는 방식을 선호하는 것으로 보인다.

<표 4-II-14> 제도의 가장 효과적인 개선 방안

(단위: %)

		응답자 수(명)	기관마다 유연하게 채용목표율 설정	질 높은 여성인력을 양성하는 교육훈련제도 도입	여성 응시자에 대한 소정의 가산점 부여방식	기타	계
전체		66	48.5	31.8	1.5	18.2	100.0
성별	남성	49	49.0	24.5	2.0	24.5	100.0
	여성	17	47.1	52.9	-	-	100.0

* $\chi^2=7.731$ df=3 p=0.052

III. 분석 결과에 대한 논의

1. 변수간의 상관관계

각 변수간의 상관관계를 분석한 결과, 양성평등채용목표제에 대한 필요성은 정책인지와 목표수준의 적절성, 정책의 목적 부합성, 제도에 대한 지지. 다른 대안에 대한 모색까지 유의미한 상관관계가 있음을 알 수 있다. 결국, 어떤 제도에 대한 정책의 필요성을 느낄 때, 정책과 관련된 내용들에 대한 인지와 관심을 가질 확률이 높아질 수 있음을 보여준다.

<표 4-III-1> 각 변수간의 상관관계

		정책에 대한 인지	정책의 필요성	목표 수준의 적절성	정책의 목적 부합성	제도에 대한 지지	다른 대안에 대한 모색
정책에 대한 인지	Pearson 상관계수	1	.181(**)	.128(*)	.067	.114(*)	.137
	유의확률	.	.001	.025	.240	.046	.273
	N	308	308	308	308	308	66

(계 속)

		정책에 대한 인지	정책의 필요성	목표 수준의 적절성	정책의 목적 부합성	제도에 대한 지지	다른 대안에 대한 모색
정책의 필요성	Pearson 상관계수	.181(**)	1	.513(**)	.470(**)	.645(**)	.317(**)
	유의확률	.001	.	.000	.000	.000	.010
	N	308	308	308	308	308	66
목표 수준의 적절성	Pearson 상관계수	.128(*)	.513(**)	1	.442(**)	.561(**)	.372(**)
	유의확률	.025	.000	.	.000	.000	.002
	N	308	308	308	308	308	66
목적의 부합성	Pearson 상관계수	.067	.470(**)	.442(**)	1	.505(**)	.051
	유의확률	.240	.000	.000	.	.000	.685
	N	308	308	308	308	308	66
제도에 대한 지지	Pearson 상관계수	.114(*)	.645(**)	.561(**)	.505(**)	1	.496(**)
	유의확률	.046	.000	.000	.000	.	.000
	N	308	308	308	308	308	66
다른 대안에 대한 인지	Pearson 상관계수	.137	.317(**)	.372(**)	.051	.496(**)	1
	유의확률	.273	.010	.002	.685	.000	.
	N	66	66	66	66	66	66
** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).							
* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).							

2. 성별격차(gender gap)를 보여주는 항목들

가. 수용성에서의 성별 격차

양성평등채용목표제도에 대한 인지에서 남녀공무원은 높은 인지도를 보이고 있어 성별간의 인지도 격차는 일어나고 있지 않다. 그러나 정책에 대한 필요성을 인식하는 항목에서는 여성들이 남성보다 그 필요성을 높게 드러내고 있음을 알 수 있다. 이 제도가 양성에게 똑같은 기회를 부여하는 제도임에도 불구하고 정책의 수용 정도에서 격차가 심하게 발생하고 있는 것을 볼 수 있다. 정책의 목적 부합

성, 즉 공직에 양성의 참여를 유도했는가에 대해서도 남성이 여성보다 부정적으로 인식하고 있다. 결국 남성은 제도의 필요성과 제도의 기여도에서 여성보다 낮은 평가를 하고 있다. 이러한 결과는 1996년부터 시작한 여성채용목표제에 관한 고정 관념이 여전히 잔존하여 현재의 제도가 양성에게 반영된다는 사실을 지각하고 있지 못하거나, 또는 실질적으로 이 제도가 여성들에게 더 많은 혜택을 주고 있기 때문인 것으로 해석된다.

<표 4-III-2> 정책 수용성에 대한 인식에서의 성별격차(gender gap)

항목	성별	평균	
제도에 대한 인식	남성	2.96	t=-.996 Sig=.487
	여성	3.04	
	1. 잘 알고 있음 5. 전혀 모름		
제도의 필요성	남성	2.80	t=4.776 Sig=.000
	여성	2.27	
	1. 반드시 필요 5. 전혀 필요치 않음		
제도의 목적 부합성	남성	2.62	t=2.982 Sig=.003
	여성	2.31	
	1. 매우 도움 5. 전혀 도움되지 않음		

나. 제도를 바라보는 시각과 장애요인 인식에서의 성별격차 (gender gap)

우선, 양성평등채용목표제가 필요하지 않다고 바라보는 부정적인 시각을 살펴 보면, 여성이나 남성 모두 역차별 때문이라고 응답한 비율이 가장 높았으나, 성별로 구분해 보면, 남성은 역차별을 가장 수위에 두면서 그 다음으로 실적제 인사를 들고 있는 반면 여성은 실적제 인사에 반한다는 이유를 가장 수위에 두면서 그 다음으로 역차별을 지적하고 있다(<표 4-II-8> 참조). 남녀 모두 상대성에 대한 실적제와 역차별의 문제를 인식하고 있음을 알 수 있다. 또한 이 제도를 추진하는데 가장 큰 장애요인에 대해서는 성별 인식의 격차가 심하게 발생하고 있다. 여성은 완고한 남성주의적 공직문화와 모든 여성이 이 제도의 혜택을 받은 것처럼 제도를 왜곡해서 인식하기 때문에 이 제도가 여성의 공직참여 확대에 도움이 되지 않

는다고 한 반면, 남성은 여성들의 적극적 의지와 노력의 부족과 제도에 대한 왜곡된 인식을 지적하고 있다(<표 4-II-11> 참조). 연령의 차이에 따라서도 바라보는 인식이 다른데, 20대는 완고한 남성중심의 문화를, 30대는 제도의 왜곡된 인식을, 40-50대는 여성들의 적극적인 의지와 노력부족을 지적하고 있어 연령이 높을수록 여성에 대한 부정적인 시각이 높음을 드러낸다.

여성에 대한 부정적인 선입견이나 고정관념은 제도 수혜자들에 대한 업무능력 평가에서도 그대로 반영되고 있는데, 남성은 여성과 비교해서 뛰어나다는 평가에 대해 상당히 인색한 비율이다(<표 4-II-9> 참조). 또한 혹시라도 제도 수혜자가 입을 수 있는 차별에 대해 존재하는가를 묻는 질문에서, 남성은 차별이 존재하지 않는다(42.8%)고 인식하는 비율이 가장 높았고, 여성은 보직배치 및 업무(45.5%)에서 차별이 존재한다고 하여 상반된 의견을 제시하고 있다.

분명 양성평등채용목표제는 남성들의 역차별을 잠재우고, 여성의 대표성이 저조한 분야에 여성의 참여를 확대하는 ‘남성도 찬성하는 여성공무원 채용목표제’ 형태로 탄생한 것임에도 불구하고, 여전히 여성만을 위한 제도인 것처럼, 여성들은 긍정적인 시각으로, 남성들은 부정적인 시각으로 바라보는 것으로 나타났다.

다. 개선방안 인식에서의 성별격차(gender gap)

정부에서 실시하고 있는 양성평등 관련 일반정책들에 대한 지지를 보면 남성과 여성 모두 찬성하는 비율이 높으나(<표 4-II-12>), 지지 정도에 있어 성별 격차가 벌어지고 있다(<표 4-II-13>). 남성의 경우에는 찬성하는 편(27.1%)과 반대하는 편(27.1%)이 대등하게 맞서고 있으나 여성은 찬성하는 편(41.2%)이 반대하는 편(10.5%)보다 압도적으로 높다. 그리고 향후 양성평등채용목표제의 적절한 채용목표수준에서도, 남성의 경우는 10%미만으로 해야 한다는 의견(43.6%)이 가장 많았고, 여성의 경우는 41-50%대(35.7%)를 적절한 수준으로 보고 있다(<표 4-II-5> 참조). 제도에 대한 가장 효과적인 개선방안에 대해서도 남성들은 기관마다 유연하게 채용목표율을 설정하는 쪽에 비중을 두었고, 여성들은 질 높은 여성인력을 양성하는 교육훈련제도를 압도적으로 선호하고 있다(<표 4-II-14> 참조).

많은 부분에서 성별간 상당한 인식의 격차가 드러나고 있다. 그렇다면 왜 이런 현상이 나타나고 있는 것일까? 정부가 여성과 남성간의 적극적 조치에 대한 견해 차이를 줄이기 위해 사회적 합의 방식으로 내놓은 양성평등채용목표제가 왜 여전히 성별간의 인식의 격차를 줄이지 못한 채 수평적 시각을 갖고 있는 것일까? 아마도 이러한 원인은 두 가지로 설명될 수 있겠다. 우선은, 양성평등채용목표제 이전에 시행했던 ‘여성채용목표제’에 대한 제도의 필요성에 대한 충분한 합의가 이루어지지 않았다는 점, 그 제도를 시행하는 기간동안 역차별, 실적제 위배와 같은 논쟁 속에 갇혀 있었다는 점, 그리고 이러한 쟁점들이 정리되지 못한 상황에서 한시적 기간에 쫓겨 양성평등채용목표제로 제도가 전환되었다는 점에서 찾을 수 있겠다. 기존 제도가 갖고 있던 ‘여성만’을 위한 제도라는 이미지가 그대로 현재의 제도로 전이되고 제도의 성격이 바뀌었음에도 기존의 시각을 그대로 유지하려는 ‘인지에서의 관성의 법칙’이 남성들 사이에 표출되고 있다고 보여진다. 두 번째는 양성평등채용목표제의 실질적인 효과 측면에서 해석할 수 있겠다. 양성평등채용목표제는 직급에 따라 성별에 미치는 효과가 다른데, 국가직의 경우, 5급과 7급, 9급에서 모두 남성보다는 여성이, 지방직에서는, 7급에서는 여성이, 9급에서는 남성이 혜택을 본 것으로 나타난다. 실질적으로 제도의 혜택을 본 여성이 남성보다 많으며, 사회일반적인 인식에 따라 9급보다는 7급을, 7급보다는 5급을, 직급이 높아 갈수록 그 직급을 받아들이는 중요도의 비중은 커지기 때문에, 높은 직급에서 혜택을 보는 상대 성(性) 쪽에 그 제도가 유리하게 작용하고 있다고 인식할 수 있다는 점이다. 여성이 남성보다 양적인 측면에서뿐만 아니라 높은 직급에서 혜택을 보기 때문에 제도를 바라보는 관점에서 성별간의 인식의 격차를 낳고 있다고 보여진다.

VI. 소 결

여성채용목표제를 계승한 양성평등채용목표제는 채용목표비율이 30% 미달하는 경우 ‘어느 한 성의 손해 없이’, ‘어느 한 성을 추가 합격’하는 독특한 방식을 띠면서 출발하였다. 출발선에서부터 이 제도가 여성의 구조화된 사회적 차별을 해소

하는 진정한 의미에서의 제도인가에 대해서는 의견이 분분하였다. 그러나 노동시장과 사회문화적 현실을 고려하면서 채택된 양성평등채용목표제는 여성과 남성이 함께 평등사회를 실현하자는 것이었으며, 특히 남성들에게 동일한 혜택을 주어 지금까지 적극적 조치가 남성을 역차별한다는 피해의식에서 벗어날 수 있게 한다는 점에서 큰 의미를 갖는다고 생각한다.

본 연구는 양성평등채용목표제의 그 동안의 추진실적과 더불어, 제도에 대한 수용성과 제도를 바라보는 인식에 관한 경험적 분석을 바탕으로 성별격차를 줄이면서 정책의 실효성을 높일 수 있는 정책적 시사점을 제시하고자 하였다. 분석결과를 요약하면 다음과 같다.

우선, 양성평등채용목표제는, 여성을 공직참여에 유도하는 기능하면서 직종간 성별분리를 해소하는 역할을 하고 있다. 전기, 토목, 건축과 같은 남성중심적 분야에 여성의 진출을 유도하고, 여성이 많은 분야인 행정, 정보통신분야에서는 남성들의 진입을 유도하여 공직내 잔존하고 있는 성별직종분리 현상을 해소하는데 일조하고 있음을 확인할 수 있었다. 그러나 현재 5급 공채의 경우 행정고시와 외무고시만을 대상으로 하고 있으나, 앞으로는 모든 국가 고시시험을 대상으로 그 적용범위를 확대할 필요가 있겠다. 또한 현재 제외 직종인 검찰 사무직렬에 대해서는 조속히 제외 직종대상으로부터 해제시켜 제도의 일반화와 형평성을 제고해야 할 것이다.

두 번째는, 획일적인 비율을 적용하는 방식이 아닌, 기관별 성별구성원 비율을 면밀히 검토한 후 여성비율이 저조한 기관에 대해서는 추가합격의 소극적 방식을 넘어서서 총 정원비율의 여성비율이 몇 %가 되도록 인사규정을 새롭게 개정할 필요가 있겠다.

세 번째는 제도의 수용성과 인식에 따른 성별격차를 줄이려는 정부의 노력이 필요하다. 양성에게 동일한 효과를 낳고자 시행한 제도임에도 불구하고 여전히 ‘여성만’을 위한 제도인 것처럼, 남성은 이 제도에 대한 수용성이 낮고 인식도 부정적이며, 여성은 이와 상반된 인식을 보이고 있다. 분명한 것은 헌법재판소가 여성에 대한 가산점 부여는 위헌이 아니라고 인정한 것처럼 여성의 과소대표성 문제라든가, 구조적·통계적·결과적 차별의 해소 차원에서 일정부분의 적극적 조치를 인정하는 사회적 합의과정이 여전히 필요함을 시사한다. 따라서 남성들이 보

다 긍정적인 태도로 이 제도를 수용하기 위해서는 편견적 태도를 지양하는 교육 내용뿐만 아니라 포괄적인 의미에서 소수집단을 수용할 수 있는 보편적 가치관을 공직내 확산할 필요성이 있음을 시사한다.

네 번째는, 양성평등채용목표제의 실효성 담보문제이다. 공직처럼 세밀한 조직 체계와 분배방식이 이루어지고 있는 조직에서는 여성의 참여확대라는 목표의 달성은 비단 입직의 문제만은 아니다. 분석결과에서도 나타났듯이, 남녀공무원 모두 여성들의 역량을 개발할 수 있는 교육훈련프로그램 등을 선호하고 있다. 그러므로 입직에서 더 나아가 여전히 남성중심적 평가기준이 적용되는 승진, 보직관리, 교육훈련상의 개선이 이루어지지 않고서는 공직내 여성참여의 궁극적인 목적은 달성되기 어렵다. 승진, 보직관리, 교육훈련 등은 서로 연관되어 있고 각 변수로서 개인에게 영향을 미치기 때문이다. 특히 공직에서 성장하기 위해서는 비중 있는 보직경험과 승진이 중요한데 이 부분에서의 조치가 필요하다. 이러한 조치의 하나로 입직-보직관리-승진을 여성공무원 인사관리지침에서 규정하고 있으나 구속력이 없는 권고사항이어서 그 실효성에 의문이 제기되고 있다. 권고사항을 넘어 국가공무원법상에 양성간 균형을 제고하기 위한 인사규정을 새롭게 포함하려는 노력이 필요하다.

마지막으로, 여성과 남성은 서로 많은 동일함을 지니고 있는 동시에 또한 특징과 차이를 지닌 사회적 자원이라고 본다면, 이러한 사회적 자원을 편견 없이 공정하게 배분하는 것은 정부의 역할이다. 양성평등채용목표제가 잘 추진되고 있는지, 계획대로 추진되고 있는지, 양성평등채용목표제의 실제 혜택을 받은 입직자들이 입직 이후 조직 내에서 낙인 등 불리함을 겪고 있거나 없는지에 대한 모니터링을 통해 지속적으로 관리할 필요가 있겠다.

5

국공립대여교수채용목표제에 대한 분석

I. 제도 추진 배경 및 추진 실적	9
II. 국공립대여교수 채용목표제에 대한 조사 분석	110
III. 소결	122

I. 제도 추진 배경 및 추진 실적

1. 국공립대 여교수채용목표제 추진 배경

가. 추진배경

국공립대여교수채용목표제의 필요성은 2001년 교육부가 국가인적자원개발 계획을 담당하는 교육인적자원부로 전환되는 시점에서 공론화되기 시작하였다. 즉 국공립대여성교수채용목표제의 도입은 인적자원 개발이라는 국정과제가 기획되고 실행되려는 정치적 기회구조 속에 적극적으로 개입한 결과라 말할 수 있다(김경희·신현옥, 2004).

2001년은 국가차원의 인적자원개발계획이 처음으로 설계되었던 시기로, 국가인적자원개발을 위한 네 가지 전략 가운데 하나로 “여성인력활용의 극대화”가 포함되었다. 2001년 당시 전체 4년제 대학 여성교수 수는 총 6,111명으로 전체교수 43,309명의 14.1%에 불과하였다. 그리고 신규교수 임용률은 국공립대학의 경우 남자는 지원자의 11.0%, 여자는 지원자의 6.6%로, 여성 임용률은 남성에 비해 60% 수준이었다. 또한 여교수의 비율이 절대적으로 낮을 뿐 아니라, 여학생 비율과 비교해 볼 때 과소 대표되고 있는 것은 커다란 문제였다. 일반대학의 경우 여학생 비율은 34.2%인데 비해 여교수 비율을 8.8%에 불과하였다. 사범대는 여학생의 비율이 56.7%인데 반해 여교수 비율은 11.4%이고 인문계는 여학생의 비율이 62.2%인데 여교수 비율은 12.1%에 불과하였다. 이러한 배경 속에서 2001년 12월에 제1차 국가인적자원개발기본계획과 2002년 교육인적자원부 업무보고에서 국공립 여성교수임용목표제 도입이 추진되었다.

2002년 말에 정부안으로 교육공무원법 중에 제11조 3에 임용목표제를 신설하는 개정안이 마련되었다. 개정안이 통과되는 과정에서 교육인적자원부 여성교육정책담당관실, 여성부 여성정책실, 청와대 비서관실, 국회 여성위원회, 여성 국회의원, 전국여교수연합회 등의 정책네트워크가 중요한 역할을 담당하였다. 여성교수채용목표제 도입의 근거인 교육공무원법 개정은 소관위원회인 국회 교육위원회에서 심의하기 전에 여성관련 사안이기 때문에 여성위원회에서 사전검토를 받았다. 교육공무원법 개정안이 국회 여성위원회에서 검토되는 과정에서 정부의 제출안보다

더 강화된 내용으로 수정되었다. 국회 여성위원회는 대학교원을 “신규채용”하는 경우뿐만 아니라 전직·전보·겸임하는 인사상의 모든 경우를 포함하여 “임용”하는 경우로 규정하고, 임용계획의 내용에 있어서도 “3년마다 필요한 임용계획을 수립”하도록 한 것을, “양성평등을 위한 적극적 조치 등을 포함한 임용계획을 3년마다 수립”하도록 함으로써 적극적 조치(affirmative action) 개념을 분명하게 밝히도록 하였다. 또한 국회 교육위원회 심의를 거치면서 여성의원들의 요구로 대학인사위원회에 일정비율의 여성을 참여하도록 하는 의무조항이 신설되었다(교육공무원법 제5조 인사위원회).

2003년 1월에 제출된 교육공무원법 개정 법률안의 제안이유와 주요골자는 “대학의 교원임용에 있어서 남녀평등을 제고하기 위하여 대학인사위원회의 위원에 여성교원을 일정비율 포함하도록 하고, 국·공립 대학의 장은 필요한 임용계획을 수립·시행하도록 하며 교육인적자원부장관은 대학의 교원임용계획과 그 추진실적을 평가하여 행정적·재정적 지원을 할 수 있도록 하려는 것”이었다. 결국 국공립대여성교수채용목표제의 법적 근거로 관계법령인 교육공무원법을 개정하여 2003년 7월 교육공무원법 제11조의 3에 “양성평등한 임용계획 수립 등”을 신설하게 되었다.

무엇보다 이 정책이 실효성을 가지기 위해서는 그 당시에 국립대학교에 1,000명의 교수가 증원되는 정책과 연계되는 것이 중요하였다. 교육인적자원부는 2000년 “7.20 교육여건개선대책”에 따라 2001년에 국립대학교에 1,000명의 교수를 증원하였고, 2002년에도 1,000명을 증원하였다.

여성교육정책담당관실에서는 1,000명의 교수 증원 중에서 200명을 여성 교수 확대에 할당하자는 정책안을 내놓았다. 그러나 실제로 이 정책은 완전한 할당제로서 교육부 내부에서도 강한 반대에 부딪혔다. 교수정원을 배분하는 부서에서는 200명을 여성교수 정원으로 할당하기 위해서는 법적 근거가 있어야 가능하며, 실제로 여성교수를 대학이 충원하지 않으려고 한다면 아무런 효과가 없는 조치라고 반대 입장을 표명하였다.

또한 여성교수만을 위한 별도의 정원배정은 위헌의 소지가 있다는 주장이 제기되었다. 포괄적으로 특정 전공분야에 대한 남성지원의 제한은 명백한 위헌이나 대학별로 합당한 사유가 있는 학부에 대하여만 시행할 경우 직업선택의 자유에 위

배되지 않을 수도 있다는 내부의견도 존재하였다.

결국 200명 여성교수정원할당제는 대학의 자율성을 최대한 인정하는 수준에서 추진되었는데, 일단 국립대학교로부터 여성교수현황과 앞으로 여성채용 확대를 원하는 학과의 수요를 조사하여, 여성교수정원을 배분하는 방식으로 진행되었다. 이 과정에서도 청와대 비서관실(여성정책비서관), 교육부(여성정책담당관실), 여성부(여성정책실) 간의 긴밀한 연계는 정책결정과정에서 중요한 정책 네트워크였다.

청와대 여성정책비서관실은 교육비서관실을 적극적으로 설득하는 작업을 하였으며, 당시 교육문화수석비서관의 친여성적 의식도 중요한 역할을 하였다. 이 같은 정책과정을 거쳐 2004년부터 국공립대 여교수채용목표제가 본격적으로 시행되기 시작하였다.

이 같은 국공립대여성교수채용목표제의 도입에 대해 몇 가지 반박논리가 있을 수 있었다(김경희·신영옥, 2004). 첫째, 여성교수채용목표제 시행의 당사자들인 교육인적자원부와 국립대학들이 제기한 것으로, 이 정책이 도입되어야 하는 필요성에는 공감한다는 의사를 표시하면서도 대학의 자율성이 이 제도의 취지와 갈등적이라는 점을 강조하였다. 둘째, 능력주의 논리였다. 이 논리는 국립대학 측에서 제기하였는데, 대학은 남녀를 불문하고 우수인력을 확보하는 것이 중요한데, 교수정원 등 일정비율을 여성으로 뽑아야 한다는 것은 능력주의에 위배된다는 것이다.

나. 국공립대 여성교수채용확대 계획

국공립대 여성교수채용목표제의 전개과정을 일자순으로 간단하게 정리하면 다음과 같다.

- 국립대 여성교수 정원배정(200명) : 2003. 6
- 교육공무원법 및 대통령령 개정
 - 교육공무원법 개정 : 2003. 7. 25
 - 교육공무원임용령 개정 : 2003. 11
 - 교육공무원인사위원회규정개정 : 2003. 12
- 대학관계자 워크숍 개최 : 2003. 10

- 여성교수 채용목표제 평가편람 개발 : 2003. 7~12
- ‘양성평등조치계획’ 운영지침 시달 : 2004. 3
- 대학특성화지원사업 평가지표 반영 : 2004. 7
- 여교수 200명 별도배정 채용 현황 조사 : 2004. 8
- 양성평등조치계획 및 추진실적 평가 : 2004. 11
- 양성평등조치 우수대학 선정·발표 : 2004. 12
 - 군산대, 강릉대, 한국교원대, 경북대
- ‘양성평등조치계획’ 운영지침 시달 : 2005. 3
- 양성평등 조치 우수대학 지원 : 2005. 4
 - 여성인력 참여 확대 및 능력증진 지원사업
- 대학특성화지원사업 평가지표 반영 : 2005. 6
- 여교수 200명 특도배정 인원 채용 현황 조사 : 2005. 8
- 여성인력 참여 확대 및 능력증진 지원사업 중간점검 : 2005. 9
- 양성평등조치계획 실적보고서 서면평가 : 2005. 11~12
- 양성평등 업무 관계자 워크숍 : 2005. 12
- 여성인력 참여 확대 및 능력증진 지원사업 결과보고 : 2005. 12
- 양성평등조치 우수대학 현장평가 : 2005. 12~2006. 1
- 양성평등조치 우수대학 선정·발표 : 2006. 2
 - 충남대, 제주대, 강원대, 창원대
- ‘양성평등조치계획’ 운영지침 시달 : 2006. 3
- 양성평등 조치 우수대학 지원 : 2006. 3
 - 여성인력 참여 확대 및 능력증진 지원사업
- 여교수 200명 특도배정 채용 현황 조사 : 2006. 3

2. 제도 추진실적

가. 여성교수 현황

1) 전체 여성교수 현황

2000년 당시 전체 4년제 대학 여성교수 수는 총 5,751명으로 전체교수 41,788명의 13.7%에 불과하였다. 그러나 그 이후 지속적으로 여성교수의 비중은 증대되어, 2005년 현재 전체교수 49,034명 중에서 여성교수는 7,961명으로 16.2%가 되었다. (<표 5- I -1> 참조). 특히 정책대상이 되고 있는 국공립 대학교의 경우, 2000년 8.5%에서 2001년 8.8%, 2002년 9.1%, 2003년 9.2%, 2004년 9.97%, 2005년 10.7%로 점증하고 있다.

그러나 여전히 여성교수의 비율은 절대적으로 낮은 수준이다. 특히 여학생 비율과 비교해 볼 때 과소 대표되고 있다고 볼 수 있다. 2005년 4월 현재 일반대학교 여학생의 비율은 지속적으로 증가하여 36.8%인데 비해, 여교수 비율을 16.2%에 불과하였다(<표 5- I -2> 참조).

<표 5- I -1> 연도별 일반대학교 여성교수 비율

(단위: 명, %, 총장 제외)

구분		2000	2001	2002	2003	2004	2005
전체	계	41,788	43,147	44,018	45,106	46,837	49,034
	여교수	5,751	6,103	6,411	6,719	7,215	7,961
	비율	13.7	14.1	14.6	14.9	15.4	16.2
국·공립 대학	계	11,334	11,422	11,606	11,899	12,477	12,982
	여교수	966	1,005	1,052	1,100	1,244	1,390
	비율	8.5	8.8	9.1	9.2	9.97	10.7
사립 대학	계	30,454	31,725	32,412	33,207	34,360	36,052
	여교수	4,785	5,098	5,359	5,619	5,971	6,571
	비율	15.7	16.1	16.5	16.9	17.4	18.2

주: 일반대학이란 함은 전문대학, 교육대학, 방송통신대학, 산업대학, 기술대학 등을 제외한 수치임.

자료: 교육인적자원부(각년도). 「교육통계연보」.

<표 5-1-2> 연도별 대학 여학생 비율

(단위: %)

구 분		2000	2001	2002	2003	2004	2005
전 체	비율(%)	35.8	36.2	36.6	36.8	36.8	36.8
국·공립	비율(%)	33.5	34.0	34.2	34.2	33.9	33.5
사 립	비율(%)	36.5	36.9	37.2	37.5	37.6	37.7

자료: 교육인적자원부(각년도). 「교육통계연보」.

정책대상이 되는 국공립대학별로 여교수의 비율을 살펴보면 다음 <표 5-1-3>과 같다. 여성교수의 비율이 높은 국공립대학으로는 한국교원대 20.8%, 한국체대 15.9%, 부산대 13.8%, 제주대 13.6%, 충남대 13.0% 등이었고, 여성교수의 비율이 낮은 국공립대학으로는 금오공대 2.1%, 목포해양대 4.4%, 한국해양대 4.6%, 부경대 5.4% 등이었다.

<표 5-1-3> 대학별 여교수 비율

학교명	여교수 비율	학교명	여교수 비율
강릉대	10.7%	안동대	10.8%
강원대	10%	여수대	7.4%
경북대	10.6%	전남대	12%
경상대	10%	전북대	11.2%
공주대	12%	제주대	13.6%
군산대	12.4%	창원대	9%
금오공대	2.1%	충남대	13.0%
목포대	9.4%	충북대	9.6%
목포해양대	4.4%	한국교원대	20.8%
부경대	5.4%	한국체대	15.9%
부산대	13.8%	한국해양대	4.6%
서울대	9.94%	서울시립대	8%
순천대	12.2%	인천대	13%

2) 직위별(정교수, 부교수, 조교수, 전임강사) 여성교수 현황

2005년 대학교의 여성교원 비율은 18.1%이며, 이를 직위별로 보면 총장 중 여성은 10.9%, 교수 13.2%, 부교수 16.5%, 조교수 21.2%, 전임강사 32.8%인 것으로 나타났다(<표 5-I-4> 참조). 대학교의 여성교원 비율을 2000년과 비교해 보면, 총장은 2.4%, 교수는 0.6%, 부교수는 1.8%, 조교수는 4.7%, 전임강사는 8.2% 증가하였으며, 전임강사의 구성비가 가장 크게 증가하였다. 이 같은 증가추세는 국공립대 여성교수채용목표제에 의해 근래 채용된 여성교수가 많아졌음을 반증하는 것으로 생각된다.

<표 5-I-4> 전임교원 직위별 여성교수 분포

(단위: 명, %)

구분	총장		전임교원직위									
			계		교수		부교수		조교수		전임강사	
	계	여자	계	여자	계	여자	계	여자	계	여자	계	여자
총계	405	44	66,457	12,061	28,168	3,720	15,959	2,637	13,976	2,965	8,354	2,739
비율		10.9		18.1		13.2		16.5		21.2		32.8
국립	51	2	15,333	1766	8,772	820	3,029	302	2,446	385	1,086	259
비율		3.9		11.5		9.3		10.0		15.7		23.8
공립	10	1	901	101	416	38	256	27	190	26	39	10
비율		10.0		11.2		9.1		10.5		13.7		25.6
사립	344	41	50,223	10,194	18,980	2,862	12,674	2,308	11,340	2,554	7,229	2470
비율		11.9		20.3		15.1		18.2		22.5		34.2

주: 1) 위의 통계에서 조교(teaching assistants), 기타(시간강사, 겸임교수, 명예교수, 기타)는 제외함.

2) 총장 및 전임교원 수는 일반대학과 전문대학, 교육대학, 방송대학, 산업대학, 기술대학, 사이버대학, 대학부설대학원, 대학원 대학을 포함한 수치임.

자료: 교육인적자원부. 2005. 「교육통계연보」, pp. 634-635.

대학의 전임교원의 수는 66,862명으로 보고되고 있으며, 재직년한에 따라 여성 비율을 살펴보면, 장기 근속자의 비율에서 낮은 것으로 나타나고 있다(<표 5-I-5> 참조). 5년 미만의 재직년한에서는 여성비율이 27.3%, 5-10년 미만은 26.8%, 10-15년 미만은 22.0%, 15-20년 미만은 15.3%, 20년 이상은 13.7%를 차지한다. 그

리고 여성교수의 장기근속자 비율은 국공립에서 보다는 사립대학에서 높게 나타나고 있다. 이는 여성교수 채용상에 국공립대학이 선도적 역할을 전혀 하고 있지 못하고 있음을 보여주고 있다.

<표 5- I -5> 전임교원 경력연수별 여성교수 분포

(단위: 명, %)

구분	전체		0-5년미만		5-10년미만		10-15년미만		15-20년미만		20년이상	
	계	여자	계	여자	계	여자	계	여자	계	여자	계	여자
총계	66,862	12,105	5,705	1,555	7,834	2,096	11,497	2,531	12,607	1,928	29,219	3,995
비율		18.1		27.3		26.8		22.0		15.3		13.7
국립	15,384	1,768	283	60	790	179	2,183	399	2,831	314	9,297	816
비율		11.5		21.2		22.7		18.3		11.1		8.8
공립	911	102	3	0	57	14	148	29	210	14	493	45
비율		11.2		0		24.6		19.6		6.7		9.1
사립	50,567	10,235	5,419	1,495	6,987	1,903	9,166	2,103	9,566	1,600	19,429	3,134
비율		20.2		27.6		27.2		22.9		16.7		16.1

주: 1) 총장 및 전임교원 수는 일반대학과 전문대학, 교육대학, 방송대학, 산업대학, 기술대학, 사이버대학, 대학부설대학원, 대학원 대학을 포함한 수치임.

자료: 교육인적자원부. 2005. 「교육통계연보」. pp. 642-643.

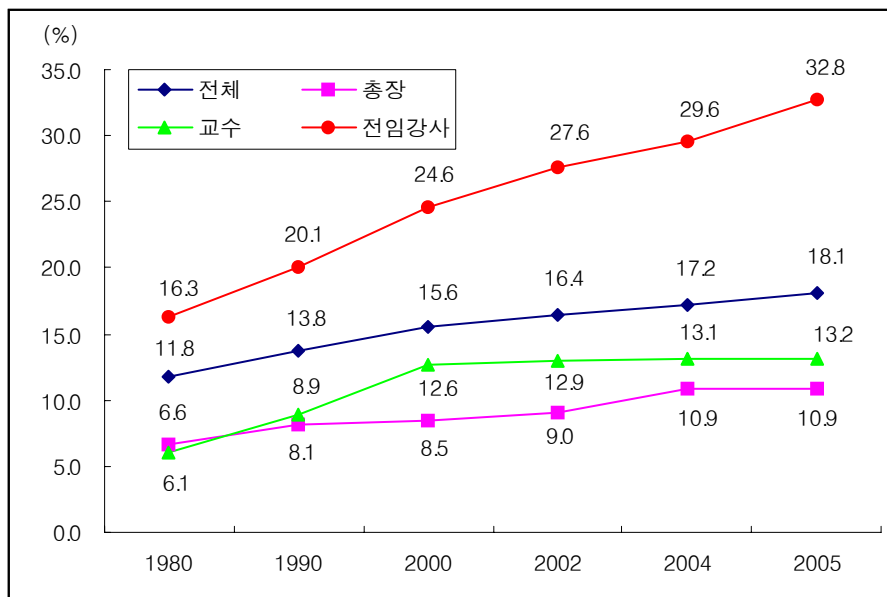
대학교수를 직위별로 구분하여 여성비율을 살펴보면, 2005년 현재 전체적으로는 18.1%를 차지하는 것으로 나타나며, 총장 직위에서는 10.9%, 교수 직위에서는 13.2%, 부교수 직위에서는 16.5%, 조교수 직위에서는 21.2%, 전임강사 직위에서는 32.8%를 차지한다. 이를 1980년대와 1990년대와 비교해보면 전반적으로 여성의 비율이 지속적으로 높아지고 있음을 알 수 있다(<표 5- I -6>, <그림 5- I -1> 참조). 그러나 교수의 직위가 높아질수록 여성교수의 비율은 줄어들고 있음을 알 수 있다. 더욱이 1980년과 1990년, 그리고 2000년도의 직위별 여성교수의 비율을 살펴보면, 조교수나 전임강사 등의 하위직위에서 여성교수 비율이 적지 않았음에도, 그 비율이 시차적으로 연결되고 있지 못함을 발견할 수 있었다. 구체적으로 1980년 전임강사의 여성비율이 16.3%였는데, 이 같은 여성비율이 시차적으로 제대로 연결되었다면 1990년 부교수의 여성비율로 근접해야 함에도 그보다 상당히 낮은 13.9%로 나타나고 있다.

<표 5- I -6> 대학교 직위별 여성교원 비율 변화 추이

(단위: %)

	전 체	총 장	교 수	부교수	조교수	전임강사
1980	11.8	6.6	6.1	9.8	14.2	16.3
1990	13.8	8.1	8.9	13.9	16.0	20.1
2000	15.6	8.5	12.6	14.7	16.5	24.6
2001	16.0	8.5	12.7	14.7	17.8	25.8
2002	16.4	9.0	12.9	15.0	18.4	27.6
2003	16.7	10.8	13.0	15.3	19.1	27.9
2004	17.2	10.9	13.1	15.6	20.7	29.6
2005	18.1	10.9	13.2	16.5	21.2	32.8

자료: 교육인적자원부(각년도). 「교육통계연보」



<그림 5- I -1> 대학교 직위별 여성교원 비율 변화 추이

3) 계열별 여성교수 현황

2005년 4월 현재 4년제 일반대학교의 계열별 여성교수의 현황을 살펴보면 다음 <표 5- I -7>과 같다. 여성교수 전체비율이 18.1%를 차지하고 있는 가운데 전공

계열별로 비율을 보면, 인문계의 어문학 계열 28.3%, 인문과학 계열 20.7%, 사회 계열 10.4%, 의약계의 의학계열 24.8%, 약학 계열 27.0%, 자연계의 이학계열 16.4%, 공학계열 3.4%, 가정계열 88.2%, 농림계열 4.1%, 수산해양 5.5%이다. 예체능계에서는 예능계열 34.5%, 체육계열 21.9%이고 사범계열에서는 32.1%를 차지한다.

여성교수 비율이 가장 높게 나타나는 것은 가정계열로서 88.2%가 여성교수로 나타난다. 그리고 30%를 넘는 것은 예체능계열, 사범계열로 각각 34.5%, 32.1%이다. 반면, 공학계열 3.4%, 농림계열 4.1%, 수산해양 5.5%, 사회계열 10.4% 등은 여성교수 비율이 낮게 나타나고 있다.

<표 5-1-7> 전공계열별/설립구분에 의한 여성교수 분포

(단위: 명, %)

	계		인문계				사회계		의약계			
			어문학		인문과학				의학		약학	
	계	여자	계	여자	계	여자	계	여자	계	여자	계	여자
총계	66,862	12,105	5,168	1,463	4,625	957	10,822	1,128	11,135	2,758	378	102
여성		18.1		28.3		20.7		10.4		24.8		27.0
국립	15,384	1,768	897	166	701	90	1,923	146	1,811	335	129	17
여성		11.5		18.5		12.8		7.6		18.5		13.2
공립	911	102	56	15	37	7	199	12	4	4	2	1
여성		11.1		26.8		18.9		6.0		100.0		50.0
사립	50,567	10,235	4,215	1,282	3,887	860	8,700	970	9,320	2,419	247	84
여성		20.2		30.4		22.1		11.1		26.0		34.0

	자연계								예체능계				사범계			
	이학		공학		가정		농림		수산해양		예능				체육	
	계	여자	계	여자	계	여자	계	여자	계	여자	계	여자	계	여자	계	여자
총계	6,979	1,145	15,484	527	983	867	1,520	63	200	11	4,875	1,682	992	217	3,701	1,185
여성		16.4		3.4		88.2		4.1		5.5		34.5		21.9		32.1
국립	2,179	207	4011	67	203	188	904	18	184	10	667	205	194	42	1581	277
여성		9.5		1.7		92.6		2.0		5.4		30.7		21.6		17.5
공립	85	14	408	16	14	12	10	1	3	-	48	10	21	5	24	5
여성		16.5		3.9		85.7		10.0		-		20.8		23.8		20.8
사립	4,715	924	11,065	444	766	667	606	44	13	1	4,160	1,467	777	170	2,096	903
여성		19.6		4.0		87.1		7.3		7.7		35.3		21.9		43.1

주: 일반대학이란 함은 전문대학, 교육대학, 방송통신대학, 산업대학, 기술대학 등을 제외한 수치임.

자료: 교육인적자원부. 2005. 「교육통계연보」, pp. 638-639.

전공계열별 직위별 여성교수 분포를 보면, 전 계열이 모두 교수, 부교수, 조교수, 전임강사로 직위가 내려갈수록 동일직급내에서 여성이 차지하는 비율이 증가하고 있음을 볼 수 있다(<표 5- I -8> 참조). 예를 들면, 어문학 계열에서 교수 직위 여성비율이 22.0%, 부교수 직위 28.2%, 조교수 직위 32.0%, 전임강사 37.1%이며, 사회계열에서 교수 직위 여성비율이 5.4%, 부교수 9.2%, 조교수 14.0%, 전임강사 25.9%를 차지하고 있다.

<표 5- I -8> 전공계열별/직위별 여성교수 분포

(단위: 명, %)

	계		인문계				사회계		의약계			
			어문학		인문과학				의학		약학	
	계	여자	계	여자	계	여자	계	여자	계	여자	계	여자
총장	405	44	14	1	99	11	132	4	33	10	2	-
여성비		10.9		7.1		11.1		3.0		30.3		
교수	28,168	3,720	2,074	457	1,583	232	4,594	250	4034	683	209	38
여성비		13.2		22.0		14.7		5.4		16.9		18.2
부교수	15,959	2,637	1,058	298	969	157	2,595	238	2596	600	80	28
여성비		16.5		28.2		16.2		9.2		23.1		35.0
조교수	13,976	2,965	845	270	951	198	2,281	320	2984	881	60	21
여성비		21.2		32.0		20.8		14.0		29.5		35.0
전임강사	8,354	2,739	1,177	437	1,023	359	1,220	316	1488	584	27	15
여성비		32.8		37.1		35.1		25.9		39.4		55.5

	자연계										예체능계				사범계	
	이학		공학		가정		농림		수산해양		예능		체육			
	계	여자	계	여자	계	여자	계	여자	계	여자	계	여자	계	여자	계	여자
총장	17	2	45	2	1	1	10	-	-	-	7	2	5	-	40	11
교수	3,630	437	6,684	87	455	417	931	34	108	4	1,671	548	415	94	1,780	439
여성		12.0		1.3		91.6		3.7		3.7		32.8		22.7		24.7
부교수	1,567	286	4,354	121	215	199	318	10	51	4	1,176	391	216	56	764	249
여성		18.3		2.8		92.6		3.1		7.8		33.2		25.9		32.6
조교수	1,293	251	3,163	174	182	149	193	11	26	-	1,134	385	203	39	661	266
여성		19.4		5.5		81.9		5.7		-		34.0		19.2		40.2
전임강사	472	169	1,238	143	130	101	68	8	15	3	887	356	153	28	456	220
여성		35.8		11.6		77.7		11.7		20.0		40.1		18.3		48.2

주: 일반대학을 포함하고 전문대학, 교육대학, 산업대학, 기술대학, 사이버대학을 포함한 수치임.

자료: 교육인적자원부. 2005. 「교육통계연보」, pp. 638-639.

이상과 같은 계열별 여교수 현황을 보다 크게 계열별로 나타낸 것은 다음 <표 5- I -9>와 같다. 2005년 4월 현재 전체적으로는 16.2%이고, 인문계 23.0%, 사회계 9.5%, 자연계 17.8%, 공학계 2.6%, 예체능계 31.9%, 의학계 19.6%, 사범계 27.2%로 나타나고 있다. 여교수 비율이 가장 낮은 전공계열은 공학계이며, 가정계(여교수 비율이 88.2%를 차지함)를 포함하고 있는 자연계에서는 전체적으로는 17.8%를 보이고 있다.

<표 5- I -9> 일반대학교 계열별 여성교수 현황 (2005.4.1 현재)

(단위: %)

계열	교원 현황		여교수 비율 (%)
	전체(명)	여(명)	
인 문	7,514	1,730	23.0
사 회	7,940	754	9.5
자 연	7,537	1,338	17.8
공 학	9,727	256	2.6
예체능	3,865	1,233	31.9
의 학	10,146	1,990	19.6
사 범	2,471	672	27.2
총 계	49,200	7,973	16.2

주: 일반대학이란 함은 전문대학, 교육대학, 방송통신대학, 산업대학, 기술대학 등을 제외한 수치임.

이를 계열별 여학생 비율과 비교해보면 얼마나 여성교수가 과소대표되어 있는지를 파악할 수 있다(<표 5- I -10> 참조). 전체 여학생의 비율은 학부 36.8%, 석사과정 46.4%, 박사과정 32.3%인데 반해, 여성교수 비율은 16.2%에 불과하다. 인문계의 경우, 여학생 비율은 학부 57.1%, 석사 과정 44.7%, 박사 과정 49.1%인데 반해, 여성교수 비율은 23.0%에 불과하다. 사회계의 경우, 여학생 비율은 학부 36.8%, 석사 과정 35.1%, 박사 과정 28.1%인데 반해, 여성교수 비율은 9.5%에 불과하다. 자연계의 경우, 여학생 비율은 학부 43.4%, 석사 과정 44.5%, 박사 과정 37.1%인데 반해, 여성교수 비율은 17.8%에 불과하다. 공학계의 경우, 여학생 비율은 학부 12.8%, 석사 과정 13.0%, 박사 과정 10.2%인데 반해, 여성교수 비율은 2.6%에 불과하다. 의학계의 경우, 여학생 비율은 학부 51.2%, 석사 과정 52.8%, 박

사 과정 32.3%인데 반해, 여성교수 비율은 19.6%에 불과하다. 예체능계의 경우, 여학생 비율은 학부 52.7%, 석사 과정 64.7%, 박사 과정 43.9%인데 반해, 여성교수 비율은 31.9%에 불과하다. 사범계의 경우, 여학생 비율은 학부 60.6%, 석사 과정 70.8%, 박사 과정 60.1%인데 반해, 여성교수 비율은 27.2%에 불과하다.

<표 5- I -10> 일반대학/대학원의 계열별 여학생 비율 (2005.4.1 현재)

(단위: %)

구분	전체	인 문	사 회	자 연	공학	의 약	예체능	교육
4년제 대학	36.8	57.1	36.8	43.4	12.8	51.2	52.7	60.6
석사 과정	46.4	44.7	35.1	44.5	13.0	52.8	64.7	70.8
박사 과정	32.3	49.1	28.1	37.1	10.2	32.3	43.9	60.1

주: 일반대학이란 함은 전문대학, 교육대학, 방송통신대학, 산업대학, 기술대학 등을 제외한 수치임.

<표 5- I -11> 계열별 석/박사 여성배출 비율

(단위: 명, %)

계열구분	석사			박사		
	석사배출	여자	여자비율	박사배출	여자	여자비율
인문계열	68,439	29,448	43.0	8,602	2,234	26.0
어문학	7,157	3,189	44.6	759	355	46.8
인문과학	5,714	2,094	36.6	302	90	29.8
사회계열	15,726	5,482	34.9	1,222	254	20.8
교육계열	16,562	11,115	67.1	380	203	53.4
공학계열	13,470	1,746	13.0	2,138	149	7.0
자연계열	6,209	2,753	44.3	1,531	525	34.3
의약계열	5,283	2,463	46.6	2,180	607	27.8
예체능계	4,032	2,700	67.0	392	141	36.0

주: 계열별 자료는 2004년도 학과(전공)분류체계(2004. 한국교육개발원)에 따라 산출함.

앞에서 여성교수비율을 살펴본 것과 관련하여 박사 배출 비율을 살펴보면 인문계열 박사배출비율 26.0%, 사회계열 20.8%, 교육계열 53.4%, 공학계열 7.0%, 자연계열 34.3%, 의약계열 27.8%, 예체능계 36.0%이다(<표 5- I -11> 참조). 여교수 비율은 재직자 전체를 포함하는 통계이므로 현재의 박사배출 비율로는 대비를 시

킬 수는 없는 상태이므로 향후 여성이 교수임용에 있어서 증가할 수 있는 인적 자원은 늘어나고 있음을 감안하여 여성이 보다 많은 수가 임용될 수 있도록 정책적 관심을 가지는 일이 필요하다.

나. 여교수 채용목표제 정책 추진 현황

교육인적자원부는 2010년까지 국립대학교의 여교수 비율을 15%까지 높이고자 계획하고 있다. 그러나 현재의 자연 증가분으로는 한계가 있는 것이 사실이므로, 대학의 혁신노력과 함께 정부차원에서의 올바른 정책방향 유도 및 적극적 지원이 필요한 시점이다. 2003년부터 진행된 여교수 별도배정 추진현황은 다음과 같다. 200명 별도 정원 배정 인원을 채용한 현황은 180명을 채용한 것으로 나타났고, 사업의 추진률은 90%이다. 향후 여교수 채용 비율 증가 뿐 만 아니라 대학내 교수인력의 리더십 향상, 대학내 양성평등문화 프로그램 확산 등 다양한 프로그램으로 여성교수의 집단적, 개인적 지위를 향상시켜 나가야 하겠다.

<표 5-1-12> 국립대 여성교수 별도 정원 채용정책 추진 현황 (2006년 3월 현재)

대 학 명	배정 인원(A)	채용 인원(B)	추가채용 인원	채용비율 (A/B)(%)
강릉대	2	2	0	100
강원대(삼척)	6	6	0	100
강원대(춘천)	12	11	1	91.7
경북대	17	17	0	100
광주교대	1	1	0	100
군산대	6	4	2	66.7
금오공과대	1	1	0	100
목포대	5	3	2	60
목포해양대	4	2	2	50
부경대	4	4	0	100
부산교대	1	1	0	100

(계 속)

대 학 명	배정인원 (A)	채용인원 (B)	추가채용 인원	채용비율 (A/B)(%)
부산대	15	15	0	100
서울대	31	31	0	100
서울산업대	4	3	1	75
순천대	5	4	1	80
전남대(광주)	17	15	2	88.2
전남대(여수)	3	3	0	100
전북대	15	9	6	60
제주대	12	12	0	100
진주산업대	2	2	0	100
충남대	15	15	0	100
충북대	5	4	1	80
한경대	4	3	1	75
한국교원대	3	3	0	100
한국방송통신대	2	2	0	100
한국체대	3	3	0	100
한국해양대	5	4	1	80
계	200	180	20	90

자료: 교육인적자원부 내부자료.2006.

<표 5-1-13> 200명 여성교수 정원 배정에 따른 주요 채용분야
(2005년 7월 30일 현재)

계 열	인원	주요 전공분야
인문계열	22	중어중문, 철학과, 심리학과, 국문학과, 사학과, 어문학부, 고고학과, 동양사학과, 문화인류학과 등
사회계열	39	사회학과, 법학부, 행정학과, 경제학과, 경영학과, 정치학부, 외교학과, 경제통상학과, 관광학과 등
교육계열	13	물리교육, 수학교육, 사회교육, 과학교육, 생물교육, 교직과 등
자연과학	45	천문대기과학, 식물생명과학, 생화학, 물리학과, 환경계획학과, 분자생물학, 응용식물학부, 원예학과, 수의학과 등
공 학	33	화학신소재학과, 건축학부, 컴퓨터과학, 전기전자공학, IT공학부, 산업공학과, 물류시스템공학과, 나노/바이오 등
예 체 능	4	체육학과, 스포츠과학부, 미술디자인학부 등
의 약	13	의학과, 간호학과, 치의학과 등
총 계	169	

II. 국공립대여교수 채용목표제에 대한 조사 분석

1. 응답자 사항

본 조사는 2006년 9월 4일부터 9월 15일까지 2주간 전화조사로 진행되었다. 본 조사는 전국 국공립대학교 학과장 명단을 표집틀로 하여, 임의 무작위 표집방식에 의해 진행되었으며, 특별히 성별 할당을 두지 않았다. 이에 따라 총 응답자 수는 325명이며 이중 남성이 298명으로 91.7%, 여성이 27명으로 8.3%로 학과장을 맡고 있는 여성교수의 수가 적으므로 인하여 여성응답자는 과소 표본이 되었다.

<표 5-II-1> 응답자의 일반적 특성

(단위: 명, %)

성별		남성	여성
전체		298(91.7)	27(8.3)
연령	35~40세미만	28(9.4)	1(3.7)
	40~45세미만	56(18.8)	5(18.5)
	45세이상	214(71.8)	1(3.7)
	계	298(100.0)	27(100.0)
직급	정교수	157(52.7)	16(59.3)
	부교수	81(27.2)	4(14.8)
	조교수	59(19.8)	6(22.2)
	전임강사	1(0.3)	1(3.7)
	계	298(100.0)	27(100.0)
근속연수	5년미만	63(21.1)	7(25.9)
	5~10년미만	64(21.5)	4(14.8)
	10~15년미만	67(22.5)	3(11.1)
	15~20년미만	53(17.8)	4(14.8)
	20년이상	51(17.1)	9(33.3)
	계	298(100.0)	27(100.0)
소속계열	인문·어문·예체능	57(19.1)	11(40.7)
	사회과학및 경상계열	58(19.5)	4(14.8)
	이과계열	95(31.9)	12(44.4)
	공과계열	88(29.5)	-
	계	298(100.0)	27(100.0)

2. 조사 결과 분석

가. 교수 채용과정에서의 차별에 대한 의견

교수 임용과정에서 여성들이 남성들에 비해 불리하다고 생각하는 응답자는 전체의 45.2%(매우 불리하다: 8.3%, 약간 불리한 편이다: 36.9%)였고, ‘전혀 불리하지 않다’는 응답이 17.2%, ‘별로 불리하지 않다’는 응답이 36.3%로 유·불리 의견이 비슷하였다.

성별에 따라 의견이 달라 남성들은 불리하다는 의견이 42.3%(매우 불리하다: 8.1%, 약간 불리한 편이다: 34.2%), 불리하지 않다는 의견이 56.3%(전혀 불리하지 않다: 17.4%, 별로 불리하지 않다: 38.9%)으로 불리하지 않다는 의견이 우세하였으나, 여성의 경우에는 77.8%(매우 불리하다: 11.1%, 약간 불리한 편이다: 66.7%)가 불리하다고 응답하여 남성과 대조를 이루었다.

<표 5-II-2> 교수 임용과정에서 여성 차별에 대한 인식

(단위: %)

		응답자 수(명)	매우 불리하다	약간 불리한 편이다	별로 불리하지 않다	전혀 불리하지 않다	모름/무응답	계
전체		325	8.3	36.9	36.3	17.2	1.2	100.0
성별	남성	298	8.1	34.2	38.9	17.4	1.3	100.0
	여성	27	11.1	66.7	7.4	14.8	-	100.0

* $\chi^2=14.570$ df=4 p=0.006

나. 정책 수용도에 대한 견해

1) 인지도

‘국공립대여교수채용목표제’에 대해 알고 있다고 응답한 학과장은 전체 325명 중 92.6%이었다(알고 있다: 56.0%, 들어본 적이 있다: 36.6%).

남성의 경우 ‘알고 있다’는 응답이 55.7%였고, ‘들어본 적은 있다’는 응답은 37.6%였으며, 여성 중 59.3%는 ‘알고 있다’고 응답하였고, ‘들어본 적이 있다’는 응답은 25.9%였다.

<표 5-II-3> 국공립대여교수채용목표제 인지도

(단위: %)

		응답자 수(명)	알고 있다	들어본 적은 있다	모르고 있다	계
전체		325	56.0	36.6	7.4	100.0
성별	남성	298	55.7	37.6	6.7	100.0
	여성	27	59.3	25.9	14.8	100.0

* $\chi^2=3.176$ df=2 p=0.204

‘국공립대여교수채용목표제’에 대해 알고 있거나 들어본 적이 있다고 응답한 301명을 대상으로 알게 된 경로에 대해 질문한 결과는 다음과 같다. ‘공식회의나 공문을 통해’ 알게 되었다는 응답이 41.2%로 가장 많았고, 다음은 ‘신문 방송을 통해’ 알게 되었다는 응답으로 27.2%였다.

남성들은 ‘공식회의나 공문을 통해’ 알게 된 경우가 41.7%로 가장 많았고, 여성들은 ‘공식회의나 공문을 통해’ 알거나 ‘신문 방송을 통해’ 알게 된 경우가 각각 34.8%로 가장 많았다.

<표 5-II-4> 국공립대여교수채용목표제 인지경로

(단위: %)

		응답자 수(명)	신문방송을 통해	교수 초빙 공고 내용을 통해	실제사례를 보거나 들어서	공식회의나 공문을 통해	다른 교수님들을 통해	인터넷을 통해	무 응답	계
전체		301	27.2	11.3	18.6	41.2	1.0	0.3	0.3	100.0
성별	남성	278	26.6	11.5	18.3	41.7	1.1	0.4	0.4	100.0
	여성	23	34.8	8.7	21.7	34.8	-	-	-	100.0

* $\chi^2=2.819$ df=2 p=0.420

‘국공립대여교수채용목표제’의 도입 배경에 대해 ‘매우 자세히 알고 있다’는 응답자는 20.6%, ‘대강은 아는 편이다’라는 응답자는 69.4%로 응답자의 90.0%가 그 배경에 대해서도 알고 있었다.

도입배경에 대해서 남녀 모두 ‘대강은 아는 편이다’에 응답율이 높아 각각 70.1%와 60.9%였으나, 여성의 경우 ‘거의 모른다’는 응답도 17.4%나 되었다.

<표 5-II-5> 국공립대여교수 채용목표제 도입 배경 인지도

(단위: %)

		응답자 수(명)	매우 자세히 알고 있다	대강은 아는 편이다	거의 모른다	전혀 모른다	계
전체		301	20.6	69.4	8.6	1.3	100.0
성별	남성	278	20.5	70.1	7.9	1.4	100.0
	여성	23	21.7	60.9	17.4	-	100.0

* $\chi^2=2.819$ df=3 p=0.420

2) 인정도

325명의 응답자 중 양성평등 문화 정착을 위해 ‘여교수채용목표제’가 필요한가라는 질문에 대해 필요하다는 응답이 69.6%(매우 필요하다: 10.2%, 어느 정도 필요하다: 59.4%)로 그렇지 않다는 응답자 30.5%(전혀 필요하지 않다: 8.3%, 별로 필요하지 않다: 22.2%)에 비해 두 배 이상 많았다.

여성의 경우에는 ‘매우 필요하다’는 응답이 25.9%로 남성의 8.7%에 비해 3배 정도 많았으며, 반대로 필요하지 않다는 응답은 남성 31.5%, 여성 18.5%로 남성이 여성보다 두 배 정도 더 많았다.

<표 5-II-6> 국공립대여교수채용목표제 필요성 인식

(단위: %)

		응답자 수(명)	매우 필요하다	어느 정도 필요하다	별로 필요하지 않다	전혀 필요하지 않다	계
전체		325	10.2	59.4	22.2	8.3	100.0
성별	남성	298	8.7	59.7	22.8	8.7	100.0
	여성	27	25.9	55.6	14.8	3.7	100.0

* $\chi^2=8.754$ df=3 p=0.033

‘국공립대여교수채용목표제’가 필요하지 않다고 응답한 99명 중 86.9%는 ‘능력주의 인사에 반하기 때문’에 불필요하다는 의견을 밝혔다. 남녀 응답자 모두 ‘능력 위주의 인사에 반하기 때문’이라는 응답이 가장 많아, 남성은 88.3%, 여성은 5명 중 3명이었다.

<표 5-II-7> 국공립대여교수채용목표제가 필요하지 않은 이유

(단위: %)

		응답자 수(명)	남성에 대한 역차별이기 때문에	능력위주의 인사에 반하기 때문에	학교 행정의 효율성을 떨어뜨리기 때문에	조직 내의 화합을 해치기 때문에	모름/ 무응답	계
전체		99	5.1	86.9	4.0	3.0	1.0	100.0
성 별	남성	94	5.3	88.3	3.2	2.1	1.1	100.0
	여성	5	-	60.0	20.0	20.0	-	100.0

* $\chi^2=9.081$ df=4 p=0.059

‘국공립대여교수채용목표제’에 대해 알고 있다고 응답한 226명 중 운영방식과 기준에 대해 얼마나 알고 있는가를 집계한 결과 ‘매우 자세히 안다’는 응답이 12.4%, ‘대강 아는 편이다’라는 응답이 52.2%로 10명 중 6명 이상이 알고 있다고 응답했으며, 모른다는 응답은 35.4%(전혀 모른다: 4.9%, 거의 모른다: 30.5%)였다.

남성들은 ‘국공립대여교수채용목표제’에 대해 ‘대강 아는 편이다’라는 응답이 가장 많아 54.9%였으나, 여성들은 ‘거의 모른다’는 응답이 50.0%로 가장 많았다.

<표 5-II-8> 국공립대여교수채용목표제 운영방식과 기준 인지도

(단위: %)

		응답자 수(명)	매우 자세히 안다	대강 아는 편이다	거의 모른다	전혀 모른다	계
전체		226	12.4	52.2	30.5	4.9	100.0
성별	남성	204	11.8	54.9	28.4	4.9	100.0
	여성	22	18.2	27.3	50.0	4.5	100.0

* $\chi^2=6.595$ df=2 p=0.086

현재 실시하고 있는 ‘국공립대여교수채용목표제’의 운영방식에 대해 58.2%가 현행대로 운영하는 것이 바람직하다고 응답하였으며, 보다 강화하는 방안이 필요하다는 응답은 24.0%, 완화해야 한다는 의견은 13.7%였다.

남성들은 ‘현행 운영방식을 유지해야 한다’는 의견이 58.8%로 가장 많았으나, 여성들은 ‘채용목표를 강화하는 방향으로 개선되어야 한다’는 의견과 ‘현행 운영방

식을 유지해야 한다’는 의견이 각각 5명씩이었다.

<표 5-II-9> 국공립대여교수 채용목표제 운영방식에 대한 인식

(단위: %)

		응답자 수(명)	채용목표를 강화하는 방향으로 개선되어야 한다	현행 운영방식을 유지해야 한다	채용목표를 완화하는 방향으로 개선되어야 한다	모름/무응답	계
전체		146	24.0	58.2	13.7	4.1	100.0
성별	남성	136	22.1	58.8	14.7	4.4	100.0
	여성	10	50.0	50.0	-	-	100.0

* $\chi^2=5.070$ df=3 p=0.167

‘국공립대여교수채용목표제’가 학계의 양성평등문화에 얼마나 기여하였는가를 평가하도록 문의한 결과, 226명의 응답자 중 80.5%가 양성평등문화에 기여하고 있다(매우 기여한다: 17.7%, 대체로 기여하는 편이다: 62.8%)고 응답하여, 긍정적인 의견이 지배적이었다.

남성은 ‘대체로 기여하는 편이다’라는 평가가 64.7%로 압도적이었고, 여성들은 ‘매우 기여한다’는 평가와 ‘대체로 기여하는 편이다’라는 평가가 각각 40.9%와 45.5%였다.

<표 5-II-10> 국공립대여교수 채용목표제의 목적 부합성

(단위: %)

		응답자 수(명)	매우 기여한다	대체로 기여하는 편이다	별로 기여하지 못한다	전혀 기여하지 못한다	모름/무응답	계
전체		226	17.7	62.8	18.1	0.9	0.4	100.0
성별	남성	204	15.2	64.7	18.6	1.0	0.5	100.0
	여성	22	40.9	45.5	13.6	-	-	100.0

* $\chi^2=9.186$ df=4 p=0.057

‘국공립대여교수채용목표제’가 대학 내에서 어느 분야에 가장 큰 영향을 주는가를 묻는 질문에서 응답자의 55.3%가 ‘고급여성인력의 활용’이라는 점을 지적하였

고, ‘대학 내 양성평등문화 정착’이란 점에 대해서는 21.2%가 인정하였다.

남성들은 ‘고급여성인력의 활용’이라는 점에 과반수 이상(57.4%)이 찬성하고 있으나, 여성들은 ‘대학 내 양성평등문화 정착’이라는 점과 ‘고급여성인력의 활용’이라는 점에 각각 40.9%와 36.4%가 찬성하였다.

<표 5-II-11> 국공립대여교수 채용목표제의 기여 측면

(단위: %)

		응답자 수(명)	고급 여성 인력의 활용	여학생의 역할 모델 정립	남학생의 성고정관념 타파	대학 내 양성 평등문화 정착	영향 없음	모름/무응답	계
전체		226	55.3	18.6	1.3	21.2	0.9	2.7	100.0
성별	남성	204	57.4	19.1	1.0	19.1	1.0	2.5	100.0
	여성	22	36.4	13.6	4.5	40.9		4.5	100.0

* $\chi^2=8.788$ df=5 p=0.118

다. 장애요인

한편 국공립대여교수채용목표제의 부작용으로는 ‘수혜인원이 극소수에 불과해 원했던 효과가 없었다’(33.9%)라는 의견과 ‘학교업무에 대한 적극적 의지와 노력이 부족해 효율성이 떨어졌다’(31.1%)는 의견이 반을 넘었다.

<표 5-II-12> 국공립대여교수 채용목표제의 부작용 인식

(단위: %)

		응답자 수(명)	수혜인원이 극소수에 불과해 원했던 효과가 없음	부정적 인식이 강해 부정적 인식을 심어줌	채용된 여교수에 대한 낙인 효과	학교업무에 적극적 의지와 노력부족	비정년 트랙으로 여교수 비율 증가	계
전체		183	33.9	15.3	14.2	31.1	5.5	100.0
성 별	남성	164	14.6	14.6	12.8	33.5	6.1	100.0
	여성	19	21.1	21.1	26.3	10.5	-	100.0

* $\chi^2=7.123$ df=4 p=.130

남성들은 ‘학교 업무에 대한 적극적 의지와 노력이 부족해서 효율성이 떨어진 다’는 점을 지적한 의견이 33.5%로 가장 많았고, 여성은 ‘채용된 여교수에 대한 낙인 효과’에 26.3%, ‘수혜인원이 극소수에 불과해 원했던 효과가 없음’ 21.1%, ‘부정적 인식이 강함’에 21.1%가 응답하여 남성들이 여교수에 대하여 학교업무에 소극적이라는 의견과는 다른 낙인효과 수혜인원이 극소수라는 점을 지적하고 있다.

‘국공립대 여교수 채용목표제’가 기대한 성과를 내는 데에 가장 큰 장애요인으로는 ‘여성학자 풀 자체가 적다’는 의견이 46.5%로 가장 많았고, ‘대학의 적극적 집행의지 부족’과 ‘제도에 대한 이해 및 홍보부족’을 지적하는 의견이 각각 19.9%와 19.0%였다.

남성들은 ‘여성학자 풀 자체가 적다’는 점을 지적한 응답이 반에 달했으나 (49.0%), 여성들은 ‘대학의 적극적 집행의지 부족’과 ‘제도에 대한 이해 및 홍보부족’을 이유로 든 응답자가 각각 27.3%였다.

<표 5-II-13> 국공립대여교수 채용목표제의 성과 장애요인

(단위: %)

		응답자 수(명)	대학의 적극적 집행의지 부족	여성학자 풀 자체가 적어서	낮은 채용 목표율	제도에 대한 이해 및 홍보 부족	여교수 자신의 능력 및 자질 부족	모름/무응답	계
전체		226	19.9	46.5	10.2	19.0	0.9	3.5	100.0
성별	남성	204	19.1	49.0	8.8	18.1	1.0	3.9	100.0
	여성	22	27.3	22.7	22.7	27.3	-	-	100.0

* $\chi^2=9.340$ df=5 p=0.096

이공계열과 사회과학 및 경상학 계열의 경우에는 ‘여성학자 풀 자체가 적어서’라는 응답이 가장 많아, 공과계열 64.2%, 이과계열 54.4%, 사회과학 및 경상학 계열 44.4%였으나, 인문 어문학 계열의 경우에는 ‘제도에 대한 홍보 및 이해부족’을 지적한 응답이 37.1%로 가장 많았다.

<표 5-II-14> 국공립대여교수 채용목표제 성과 장애요인(계열별)

(단위: %)

		응답자 수(명)	대학의 적극적 집행의지 부족	여성 학자 풀 자체가 적어서	낮은 채용 목표율	제도에 대한 이해 및 홍보 부족	여교수 자신의 능력 및 자질 부족	모름/무응답	계
소속 분야	인문 어문학 예체능	49	22.4	16.3	20.4	34.7	-	6.1	100.0
	사회과학 및 경상학 계열	45	24.4	44.4	4.4	20.0	2.2	4.4	100.0
	이과 계열	79	17.7	54.4	12.7	11.4	1.3	2.5	100.0
	공과 계열	53	17.0	64.2	10.2	15.1	-	1.9	100.0

* $\chi^2=38.658$ df=15 p=0.001

라. 개선방안

‘국공립대여교수채용목표제’를 발전시키기 위한 효과적인 방안으로 ‘여성학자 풀을 확대하기 위한 인적자원개발 전략’을 든 응답자가 48.2%로 절반에 가까웠으며, ‘학교의 자율적인 채용목표 비율 설정’을 든 응답자가 28.3%로 그 다음이었다.

남성과 여성 모두 ‘여성학자 풀을 확대하기 위한 인적자원개발 전략’을 지적인 응답이 가장 많아, 남성은 50.5% 여성은 27.3%였고, 다음으로 많은 응답은 남성의 경우 ‘학교의 자율적인 채용목표 비율 설정’(29.4%)을 여성은 ‘교수 채용시 심사위원 중에 여성 참여 의무화’(22.7%)를 들었다.

<표 5-II-15> 국공립대여교수 채용목표제 효과적 발전방안

(단위: %)

		응답자 수(명)	여성학자 풀 확대 위한 인적자원 개발전략	채용시 심사위원 중에 여성참여 의무화	학교의 자율적 채용목표 비율설정	여학생 비율을 기준으로 채용목표 설정	여교수 응시자에 대한 가산점 부여방식	채용후 경력개발 등 후속 조치	모름/무응답	계
전체		226	48.2	7.1	28.3	2.7	4.9	6.2	2.7	100.0
성별	남성	204	50.5	5.4	29.4	2.0	4.4	5.4	2.9	100.0
	여성	22	27.3	22.7	18.2	9.1	9.1	13.6	-	100.0

* $\chi^2=19.055$ df=6 p=0.004

소속 분야별로는 이과, 공과계열과 사회과학 및 경상학 계열은 ‘여성학자 풀을 확대하기 위한 인적자원 개발’(공과계열: 66.0%, 이과계열: 50.6%, 사회과학 및 경상학 계열: 51.1%)을 건의하는 응답자가 가장 많았고, 인문 어문학 계열의 경우에는 ‘학교의 자율적인 채용목표 비율 설정’을 건의한 응답자가 42.9%로 가장 많았다.

<표 5-II-16> 국공립대여교수 채용목표제의 효과적 발전방안

(단위: %)

		응답자 수(명)	여성 학자 풀 확대 위한 인적자원 개발전략	채용시 심사위원 중에 여성참여 의무화	학교의 자율적 채용목표 비율설정	여학생 비율을 기준으로 채용목표 설정	여교수 응시자에 대한 가산점 부여방식	채용후 경력 개발 등 후속조치	모름/무응답	계
소속 분야	인문 어문학 예체능계열	49	22.4	8.2	42.9	4.1	6.1	12.2	4.1	100.0
	사회과학 및 경상학 계열	45	51.1	8.9	24.4	2.2	4.4	6.7	2.2	100.0
	이과 계열	79	50.6	8.9	25.3	2.5	6.3	2.5	3.8	100.0
	공과 계열	53	66.0	1.9	22.6	1.9	1.9	5.7	.0	100.0

* $\chi^2=26.691$ df=18 p=0.085

‘국공립대여교수채용목표제’에서 규정하고 있는 채용목표 할당 비율에 대해 응답자의 39.8%가 ‘적절하다’고 응답한 반면, 23.5%는 모른다거나 응답을 거절하였다. 남성들의 경우에는 ‘적절하다’는 응답이 42.2%로 가장 많았으나, 여성들은 ‘모름/무응답’ 다음으로 ‘약간 낮은 편이다’라는 응답이 27.3%로 가장 많았다.

<표 5-II-17> 국공립대여교수 채용목표제 채용목표할당 분산배정에 대한 인식
(단위: %)

		응답자 수(명)	너무 높다	약간 높은 편이다	적절하다	약간 낮은 편이다	너무 낮다	모름/무응답	계
전체		226	5.3	12.8	39.8	15.9	2.7	23.5	100.0
성별	남성	204	5.9	14.2	42.2	14.7	1.0	22.1	100.0
	여성	22	-	-	18.2	27.3	18.2	36.4	100.0

* $\chi^2=33.122$ df=5 p=0.000

대학 내에서 여교수의 비율이 어느 정도 되어야 이상적인가를 묻는 질문에서 42.5%는 이상적인 비율은 없다는 응답이었고, 나름대로 이상적인 비율이 있다는 응답은 57.5%였다.

남성들은 필요하다는 의견과 비율이 없다는 의견이 각각 56.0%와 44.0%였으나, 여성들은 필요하다는 의견이 74.1%로 압도적이었다.

<표 5-II-18> 대학내 여성비율 설정의 필요 유무

(단위: %)

		응답자 수(명)	비율 필요	이상적 비율 없음	계
전체		325	57.5	42.5	100.0
성별	남성	298	56.0	44.0	100.0
	여성	27	74.1	25.9	100.0

* $\chi^2=3.295$ df=1 p=0.069

한편 일정 비율의 필요성을 지적한 180명의 응답자들이 제시한 이상적인 여교수 비율을 평균한 결과 27.0%였다. 남성들의 평균은 26.0%였고, 여성들이 제시한 평균은 35.0%였다.

<표 5-II-19> 대학내 이상적 여성교수 비율 인식

(단위: %)

		평균	N(명)	표준편차
전체		27.0	180	
성별	남성	26.0	161	.825
	여성	35.0	19	2.962

t=-1.442 sig=0.001

자신의 학과에 ‘국공립대여교수채용목표제’ 수혜자가 있다고 응답한 학과장은 21.5%인 반면 없다는 응답자는 77.2%였다. 당사자가 없다고 응답한 남성은 76.8%였고, 여성은 81.5%였다.

<표 5-II-20> 국공립대여교수채용목표제 수혜자 인지

(단위: %)

		응답자 수(명)	있다	없다	모름/무응답	계
전체		325	21.5	77.2	1.2	100.0
성별	남성	298	22.8	76.8	0.3	100.0
	여성	27	7.4	81.5	11.1	100.0

* $\chi^2=26.155$ df=2 p=0.000

‘국공립대여교수채용목표제’를 통해 임용된 교수의 역량을 묻는 질문에서 70명의 응답자 중 28.6%는 ‘매우 뛰어나다’, 24.3%의 응답자는 ‘약간 뛰어나다’라고 응답하여 52.9%의 응답자가 긍정적 평가를 하였고, 부정적 평가자는 7.1%에 불과하였다.

남성들은 수혜 교수의 역량에 대해 뛰어나다는 평가가 52.9%(매우 뛰어나다: 29.4%, 약간 뛰어난 편이다: 23.5%)였으며, 여성들은 ‘약간 뛰어나다’는 평가와 ‘보통이다’란 평가가 각각 1명이었다.

<표 5-II-21> 수혜자에 대한 역량 평가

(단위: %)

		응답자 수(명)	매우 뛰어나다	약간 뛰어난 편이다	보통이다	약간 뒤떨어지는 편이다	매우 뒤떨어진다	모름/무응답	계
전체		70	28.6	24.3	38.6	5.7	1.4	1.4	100.0
성별	남성	68	29.4	23.5	38.2	5.9	1.5	1.5	100.0
	여성	2	-	50.0	50.0	-	-	-	100.0

* $\chi^2=1.359$ df=5 p=0.925

임용된 여교수의 역량에 대해 부정적인 평가를 하였던 5명의 응답자 중 ‘대내외 활동 참여에 소극적이기 때문에’와 ‘조직 분위기에 잘 융화하지 못하기 때문에’라고 응답한 학과장이 각각 2명씩이었고, 1명은 ‘연구실적 등 연구능력에서 실제로 떨어진다’고 평가하였다.

<표 5-II-22> 수혜자의 역량 미진 이유 인식

(단위: %)

		응답자 수(명)	연구 실적 등 연구능력에서 실제로 떨어짐	대내외 활동 참여에 있어 소극적인 태도 때문에	조직 분위기에 잘 응화하지 못하기 때문에	계
전체		5	20.0(1)	40.0(2)	40.0(2)	100.0
성별	남성	5	20.0(1)	40.0(2)	40.0(2)	100.0

III. 소 결

현재 정부에서 시행하고 국공립대여교수채용목표제에 대해 국공립여교수 현황과 그 동안의 추진실적 그리고 설문조사 결과 분석을 종합하여 정리하면 다음과 같다

우선은 현황과 추진실적 부분에서 몇 가지를 지적할 수 있다.

첫째는 여성교수의 수는 점진적으로 늘고 있지만 절대적으로는 여전히 낮은 수준이다. 2000년 당시 전체 4년제 대학 여성교수 수는 총 5,751명으로 전체교수 41,788명의 13.7%에 불과하였다. 그러나 그 이후 지속적으로 여성교수의 비중은 증대되어, 2005년 현재 전체교수 49,034명 중에서 여성교수는 7,961명으로 16.2%가 되었다. 특히 정책대상이 되고 있는 국공립 대학교의 경우, 2000년 8.5%에서 2001년 8.8%, 2002년 9.1%, 2003년 9.2%, 2004년 9.97%, 2005년 10.7%로 점증하고 있다.

그러나 여전히 여성교수의 비율은 절대적으로 낮은 수준이다. 특히 여학생 비율과 비교해 볼 때 과소 대표되고 있다고 볼 수 있다. 2005년 4월 현재 일반대학교 여학생의 비율은 지속적으로 증가하여 36.8%인데 비해, 여교수 비율을 16.2%에 불과하였다.

둘째는 교수의 직위가 높아질수록 여성교수 비율이 적다는 점이다. 교수의 직위가 높아질수록 여성교수의 비율은 줄어들고 있고 있음을 알 수 있다. 더욱이 1980년과 1990년, 그리고 2000년도의 직위별 여성교수의 비율을 살펴보면, 조교수나 전임강사 등의 하위직위에서 여성교수 비율이 그다지 적지 않았음에도, 그 비율이

시차적으로 연결되고 있지 못함을 발견할 수 있었다.

셋째는 학과마다 여성교수 비율의 편차가 심하다는 것을 볼 수 있었다. 여성교수 전체비율이 18.1%를 차지하고 있는 가운데 전공계열별 여성교수 비율의 편차가 큰 것으로 나타났다. 여성교수 비율이 가장 높게 나타나는 것은 가정계열로서 88.2%가 여성교수로 나타난다. 그리고 30%를 넘는 것은 예체능계열, 사범계열로 각각 34.5%, 32.1%이다. 반면, 공학계열 3.4%, 농림계열 4.1%, 수산해양 5.5%, 사회계열 10.4% 등은 여성교수 비율이 낮게 나타나고 있다.

다음은 설문조사 분석결과 부분이다.

본 연구에서는 국공립대여성교수의 비율이 현저히 낮은 불균형을 개선하기 위해 시행되고 있는 국공립대 여성교수임용목표제에 대해 정책수용성, 문제점과 개선방안에 대해 전국 대학교의 학과장직을 수행하고 있는 남녀 교수들의 인식을 살펴보았다. 이 설문조사의 결과 중에서 의미있는 몇 가지를 정리하면 다음과 같다.

첫째, 여성교수의 경우 채용과정에서 차별이 있다는 비율이 남성 응답자에 비해 크게 높게 나타났다. 여성응답자의 경우에는 77.8%(매우 불리하다: 11.1%, 약간 불리한 편이다: 66.7%)가 불리하다고 응답하였다.

둘째, 대부분의 응답자들이 국공립대여성교수채용목표제에 대해 알고 있었고, 도입배경에 대해서도 이해하고 있었다. 그리고 주로 공식회의나 공문을 통해, 그리고 신문방송을 통해 주로 알게 된 것으로 나타났다.

셋째, 대부분의 응답자들은 국공립대여성교수채용목표제의 필요성에 대해 인정하고 있었다. 그러나 그 인정의 강도는 상이하여 매우 필요하다는 응답의 경우 여성보다 남성이 3배 가량 많았다. 그리고 채용목표제가 필요없다고 응답한 사람들의 경우 그 이유를 '능력위주의 인사에 반하기 때문'이라는 비율이 가장 높았다.

넷째, 국공립대여성교수채용목표제가 학계의 양성평등에 얼마나 기여했는지에 대해서는 긍정적인 의견이 지배적이었다. 그리고 어떤 부분에 가장 긍정적이었는가의 질문에 대해서는 '고급여성인력의 활용'(55.3%), '대학 내 양성평등문화 정착'(21.2%)으로 나타났다.

다섯째, 국공립대여성교수채용목표제의 부작용으로는 '수혜인원이 극소수에 불과해 의도했던 효과가 없었다'라는 의견과 '학교업무에 대한 적극적 의지와 노력'이 부족해 효율성이 떨어졌다'는 의견이 주로 거론되었다.

여섯째, 국공립대여성교수채용목표제의 장애요인으로 가장 크게 거론된 것은 ‘여성학자 풀 자체가 적어서’(46.5%), ‘대학의 적극적 집행의지 부족’(19.9%), ‘제도에 대한 이해 및 홍보 부족’(19.0%)으로 높게 나타났다. 특히 여성학자 풀 자체가 적다는 의견이 가장 우세하게 나타난 계열은 공과계열(64.4%), 이과계열(64.4%), 사회과학 및 경상계열(44.4%) 등이었다.

일곱째, 국공립대여성교수채용목표제의 효과적인 발전방안으로는 ‘여성학자 풀을 확대하기 위한 인적자원개발 전략’(48.2%)과 ‘학교의 자율적인 채용목표 비율 설정’(28.3%)을 들었다. 특히 여성 응답자의 경우는 ‘채용시 심사위원 중에 여성참여 의무화’(22.7%), ‘채용후 경력개발 등 후속조치’(13.6%) 등을 강조한 것이 특징적이었다.

여덟째, 현행 채용목표할당 인원의 적절성에 대해서는 적절하다(39.8%)가 가장 우세하게 나타났으나, 남녀 응답자의 견해가 극명하게 엇갈리는 것으로 나타났다. 남성의 경우 높다/낮다가 비슷한 비중으로 엇갈린 반면, 여성의 경우 높다는 응답은 없었고, 낮다는 의견이 45.5%에 달했다.

아홉째, 180명의 응답자들이 제시한 이상적인 여교수 비율은 27.0%로 나타났다. 남성의 경우는 26.0%였고, 여성의 경우는 35.0%였다.

열째, 학과에 채용목표제의 수혜자가 있다고 응답한 경우는 21.5%에 불과했으나, 채용목표제의 수혜를 입고 임용된 교수의 역량에 대해서는 전반적으로 긍정적인 평가를 보였다(52.9%).

6

여성과학기술인력채용목표제에 대한 분석

I. 정책추진 개요 및 추진 실적	17
II. 여성과학기술인력채용목표제에 대한 조사 분석	142
III. 분석결과에 대한 논의	15
IV. 소결	157

I. 정책추진 개요 및 추진실적

1. 여성과학기술인력 채용목표제의 도입배경

가. 정의

여성과학기술인력 채용목표제는 과학기술계 정부출연(연), 국·공립(연), 정부투자기관(연)과 국·공립 이공계대학에 매년 신규로 채용하는 연구원과 교수(전임강사 이상) 중 여성과학기술인을 일정비율 이상 채용하는 제도이다.

나. 도입 배경

제도의 도입배경으로는 과학기술경쟁력 제고를 위한 여성인력 활용의 필요성 증대, 새로운 과학기술분야 출현에 따른 여성의 잠재력 부각, 여성의 과학기술분야 진출을 촉진하는 환경 조성 필요이다.

다. 목표비율 설정(재설정)

2001년도 9월, 25개 과학기술계 정부출연(연)에 여성과학기술인 채용목표제를 도입하여 2006년 15%, 2010년 20%, 최종 30%로 설정하였다. 이러한 목표비율은 2004년도 목표달성률에 따라 2010년 25%, 최종 30%로 수정(2005.11.29, 제2차 국가과학기술위원회 회의)하여 추진하고 있다. 기관 특성을 고려하여 기관별 목표비율을 설정할 필요가 있으므로 설립근거와 기관특성에 따라 여성과학기술인 채용 목표비율을 차별적으로 설정하였다. 2010년 채용목표비율로 정부출연연구소 20%, 국·공립연구소 40%, 정부투자기관 부설연구소 20%를 제시하고 있다.

<표 6-1-1> 출연(연) 여성채용목표비율(2010년 목표율)

분류	목표비율 (2010년, %)	기관별 목표비율(%)		기관수
1	5~10	핵융합연구센터(부설)	5	3
		한국원자력안전기술원	5	
		한국기계연구원	10	
2	13~15	한국해양연구원	13	7
		한국건설기술연구원	13	
		한국철도기술연구원	13	
		국가보안기술연구소(부설)	14	
		한국천문연구원	15	
		한국전기연구원	15	
		한국항공우주연구원	15	
3	16~18	한국에너지기술연구원	16	7
		한국표준과학연구원	16	
		한국지질자원연구원	17	
		국방과학연구소	17	
		극지연구소(부설)	17.5	
		한국전자통신연구원	18	
		한국원자력연구소	18	
4	20~21	한국생산기술연구원	20	
		한국과학기술원	21	
		광주과학기술원	21	
5	25	한국과학기술연구원	25	5
		한국생명공학연구원	25	
		한국기초과학지원연구원	25	
		한국화학연구원	25	
		한국과학기술정보연구원	25	
6	30	한국한의학연구원	30	4
		한국식품개발연구원	30	
		안정성평가연구소(부설)	30	
		원자력의학원(부설)	30	
계	20	29개 출연연구소(4개 부설연구소 포함)		

* 2005년 10월말 결과에 기초하여 수요인력에 대한 전공·학력과 전공별 여성인력의 양성현황, 채용규모 등을 검토하여 비율 범위를 설정함.

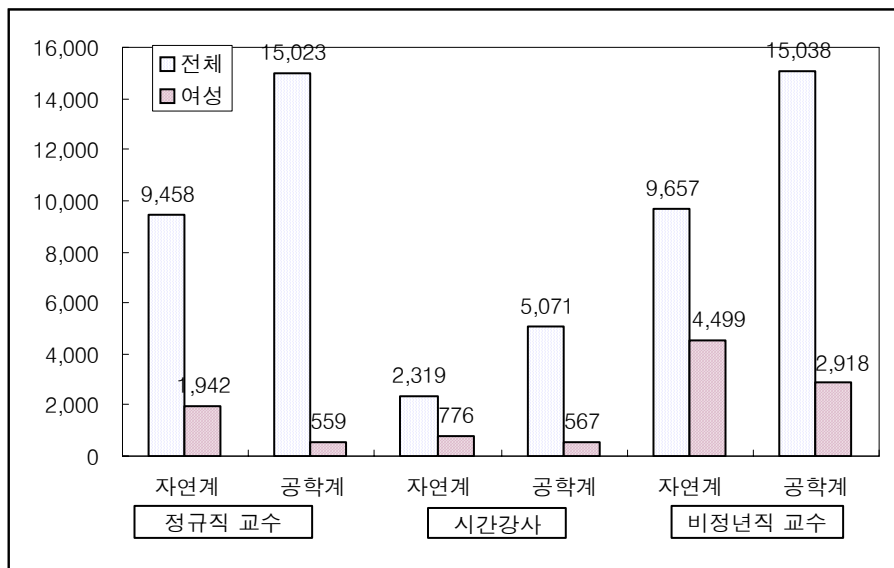
라. 정책추진을 위한 민간과의 네트워크

전국여성과학기술인지원센터(이하 지원센터)는 「여성과학기술인육성및지원에 관한법률」 제14조에 의해 설립된 과학기술부 지정기관으로, 본 센터에서 구축·운영 중인 ‘WIST 커리어센터’를 통해 여성과학기술인력 채용목표제를 운영·관리하고 있다. 여성인력 채용실적과 재직현황에 대해 그 동안 수작업으로 해오던 조사·집계·분석 방식을 전산화시스템으로 개선하여 여성과학기술인력 채용목표제 해당기관 담당자는 년2회 기간별 인력현황 및 여성과학기술인력 채용목표제 추진실적을 입력하고, 본 센터에서는 입력된 결과의 산출과 분석, 서버의 관리·운영, 관련 정책제언의 기능을 수행하고 있다.

2. 여성과학기술인력 채용목표제 추진현황

가. 여성과학기술인 현황

1) 직급별



<그림 6-1-1> 이공계대학 계열·학위·직위별 교수인력 현황 (단위: 명)

출처: 교육인적자원부, 「교육통계연보」, 2005. 원자료분석

이공계 대학의 정규직 여성교수비율은 자연계 20.5%, 공학계 3.7%로 합계 10.2%를 차지한다. 비정년직 교수에서는 18.2%를 차지하고, 시간강사에서는 30.0%를 차지한다. 전반적으로 자연계학과보다는 공학계학과에서 여성교수의 비율이 현저히 낮게 나타나고 있다. 자연계학과에서 정규직교수와 비정년직 교수, 시간강사까지를 포함하여 여성교원의 비율은 33.7%이고 공학계에서 마찬가지로 시간강사까지를 포함하여 여성교원의 비율은 11.5%이다.

<표 6-1-2> 이공계대학 계열·학위·직위별 교수인력 현황

(단위: 명)

직위 \ 계열/학위		자연계학과			공학계학과			합계		
		석사	박사	합계	석사	박사	합계	석사	박사	합계
정규직 교수	전체	698	8,760	9,458	1,890	13,133	15,023	2,588	21,893	24,481
	여성	240	1,702	1,942	153	406	559	393	2,108	2,501
	여성비율	34.4	19.4	20.5	8.1	3.1	3.7	15.2	9.6	10.2
비정년직 교수	전체	813	1,506	2,319	2,658	2,413	5,071	3,471	3,919	7,390
	여성	388	388	776	382	185	567	770	573	1,343
	여성비율	47.7	25.8	33.5	14.4	7.7	11.2	22.2	14.6	18.2
시간강사	전체	4,808	4,849	9,657	9,683	5,355	15,038	14,491	10,204	24,695
	여성	2,431	2,068	4,499	2,125	793	2,918	4,556	2,861	7,417
	여성비율	50.6	42.6	46.6	21.9	14.8	19.4	31.4	28.0	30.0
합계	전체	6,319	15,115	21,434	14,231	20,901	35,132	20,550	36,016	56,566
	여성	3,059	4,158	7,217	2,660	1,384	4,044	5,719	5,542	11,261
	여성비율	48.4	27.5	33.7	18.7	6.6	11.5	27.8	15.4	19.9

※ 자연계/ 공학과 학과 구분 : 2004년도 한국교육개발원 교육통계 전공분류기준

※ 학사(전문학사 포함) 이하 학위소지자는 조사하지 않음

※ 직위 - 정규직 교수 : 전임강사 이상의 정규직 교수

비정년직 교수 : 연구교수, 강의전담교수, 계약교수, 대우교수, 초빙교수, 객원교수, 겸임교수 등

※ 시간강사 : 2004. 1. 1.~2004. 12. 31. 기간 내에 활용한 인력 전체(1-2학기 모두 강의한 사람은 1명으로 계산)

출처: 교육인적자원부. 2005. 「교육통계연보」. 원자료분석.

전문대 이상 대학에서 전임교원의 직위별 여성현황은 자연계에서 교수 12.2%, 부교수 17.0%, 조교수 18.2%, 전임강사 34.6%이다. 공학계에서는 교수 1.3%, 부교수

수 2.2%, 조교수 4.8%, 전임강사 10.4%이다. 가정학계에서는 교수 50.0%, 부교수 92.7%, 조교수 95.5%, 전임강사 82.3%이다. 농림학계에서는 교수직위에는 여성이 전혀 없는 것으로 나타나며, 부교수 3.5%, 조교수 3.1%, 전임강사 4.8%이다. 수산해양학계에서는 부교수 직위에 4.0%, 조교수 6.0%, 전임강사 2.9%이다. 가정학계에서 여성교수의 비율은 매우 높으며, 자연계, 공학계에서는 전임강사급에서는 여성교수 비율이 일정비율(자연계 34.6%, 공학계 10.4%)을 유지하고 있으나, 교수급에서는 지극히 낮은 비율이다. 농림학계와 수산학계에서는 여성교수비율이 전 직급에 걸쳐서 낮게 나타난다.

<표 6-1-3> 본인의 전공이 이공계인 전문대 이상 전임교원의 직위별 현황
(단위: 명, %)

구분	자연			공학			가정학			농림학			수산해양학		
	전체	여성	여 교수 비율	전체	여성	여 교수 비율	전체	여성	여 교수 비율	전체	여성	여 교수 비율	전체	여성	여 교수 비율
총장, 학장, 원장	16	2	12.5	48	1	2.1	923	826	89.5	1,516	61	4.0	203	11	5.4
교수	3,432	419	12.2	6,152	80	1.3	2	1	50.0	7	0	0.0	-	-	-
부교수	1,655	281	17.0	4,312	96	2.2	412	382	92.7	909	32	3.5	99	4	4.0
조교수	1,192	217	18.2	3,266	158	4.8	223	213	95.5	352	11	3.1	50	3	6.0
전임 강사	457	158	34.6	1,235	128	10.4	175	144	82.3	188	9	4.8	35	1	2.9
합계	9,752	1,077	16.0	15,013	463	3.1	111	86	77.5	60	9	15.0	19	3	15.8

출처: 과학기술부. 2006. 「2005 여성과학기술인 실태조사보고서」, p. 101.

공공연구기관의 연구인력에서 전반적인 여성현황을 살펴보면, 책임급 이상 직위에서 3.8%, 선임급 이상에서 7.0%, 원급에서 20.7%이다. 원급에서는 여성비율이 20%이상을 차지하지만, 선임급, 책임급에서 여성이 지나치게 과소 대표되고 있음을 알 수 있다.

<표 6-1-4> 공공연구기관 직급별 연구원 현황

(단위: 명, %)

성별 \ 직급	원급	선임급	책임급 이상	기타*	합계
전체	6,073	6,035	6,094	950	19,152
여성	1,256	422	234	143	2,055
여성비율	20.7	7.0	3.8	15.1	10.7

※ ‘공공연구기관’은 관련 시행령 제8조에 의거 정부출연연구기관 및 국공립연구기관, 기타 비영리법인연구기관 등 과학기술분야 연구기관과 더불어 정부투자기업 중 과학기술분야 연구기관이 있는 공사를 포함함

※ 연구기관의 직급을 원급/선임급/책임급 및 기타로 구분. 책임급 이상의 직급은 책임급에 포함

* “기타”에는 연구원은 아니나 연구개발활동과 관련된 연구용 기자재 운용, 도면의 작성, 가공·조립, 실험·검사·측정 등의 연구지원 업무에 종사하는 사람 및 연구개발 보조자를 포함

출처: 과학기술부, 2006. 「2005 여성과학기술인 실태조사보고서」, p. 114.

과학기술부가 여성채용목표제를 관리하기 위한 자료구축 시스템을 통하여 관리하고 있는 인력현황을 보면, 99개 채용목표제 대상 연구기관의 연구위원급 3.7%, 책임급연구원 3.4%, 선임급 연구원 7.4%, 원급 연구원 21.3%로 나타난다. 연구위원급에서 여성은 25개 정부출연 연구기관에서는 419명의 연구위원급 중 13명이 여성이고, 66개 국공립 연구기관에서는 84명 중 6명이 여성이다. 8개 정부투자기관에서 연구위원급으로는 90명 중 3명이 여성이다. 책임급 연구원으로는 25개 정부출연 연구기관에서는 3,443명 중 108명이 여성이고, 66개 국공립 연구기관에서는 291명 중 21명이 여성이다. 8개 정부투자연구기관에서는 204명 중 6명이 여성이다. 99개 대상기관 전체를 살펴보면, 연구위원급, 책임급 연구원에서 여성은 각각 22명, 135명으로 3.7%, 3.4%를 차지한다. 선임급, 원급 연구원은 각각 7.4%, 21.3%로 연구위원, 책임급 보다는 약간 비율면에서 높다고 볼 수 있으나 아직도 여성의 대표성은 매우 낮은 상황에 있음을 알 수 있다.

<표 6-1-5> 연구기관별 2005년도 여성과학기술인력 재직현황 총괄표
(2005. 12.31일 현재)

(단위: 명, %)

구분	기관	여성 연구원 비율	연구위원급			책임급연구원		
			전체	여성	비율	전체	여성	비율
1	25개 정부출연 연구기관 소계	7.0	419	13	3.1	3,443	108	3.1
2	19개 국립 연구기관 소계	15.8	30	2	6.7	160	10	6.3
	47개 공립 연구기관 소계	24.5	54	4	7.4	131	11	8.4
3	8개 정부투자 연구기관 소계	6.5	90	3	3.3	204	6	2.9
99개 채용목표제 대상연구기관 총계		10.8	593	22	3.7	3,938	135	3.4

구분	기관	선임급연구원			원급연구원		
		전체	여성	비율	전체	여성	비율
1	25개 정부출연 연구기관 소계	3,985	277	7.0	1,436	253	17.6
2	19개 국립 연구기관 소계	312	43	13.8	1,408	247	17.5
	47개 공립 연구기관 소계	220	25	11.4	1,778	495	27.8
3	8개 정부투자 연구기관 소계	424	22	5.2	175	27	15.4
99개 채용목표제 대상연구기관 총계		4,941	367	7.4	4,797	1,022	21.3

출처: 전국여성과학기술인지원센터(<http://career.wist.re.kr>)

2) 보직별

공공연구기관 연구개발인력의 학력으로는 박사 41.8%, 석사 41.3%, 학사 16.9%의 분포를 보이는데 성별로 구분하여 보면, 남성은 박사 43.2%, 석사 40.1%, 학사 16.6%이고 여성은 박사 29.3%, 석사 51.3%, 학사 19.4%로 여성연구원의 학력 구성은 박사의 비율보다는 석사의 비율이 높다는 것을 알 수 있다. 경력연수에 따라 여성 연구원 비율을 살펴봐도 여성 연구원은 3년 미만, 3-5년 미만의 근속연수를 유지하는 그룹에서 그 비율이 약간 높게 나타나지만, 10년 이상의 장기근속연수자의 비율에서는 여성 연구원의 비율은 매우 낮게 나타났다. 학력과 직급은 연관성을 갖는 것으로 여성 연구원의 경우 책임급 연구원 중 여성이 차지하는 비율이 낮고, 선임급, 원급에서 여성 연구원비율이 약간 높게 나타난다. 이는 앞에서 직급별 현황으로 살펴본 바와 같다.

<표 6-1-6> 공공연구기관 성별·학력별·경력년수별 연구개발인력 현황
(단위: 명, %)

학력/경력년수		전체		남성		여성		여성비율
		인원수	비율	인원수	비율	인원수	비율	
학사	3년미만	437	16.9	308	16.6	129	19.4	29.5
	3-5년미만	253		193		60		23.7
	5-10년미만	695		608		87		12.5
	10년이상	1,780		1,677		103		5.8
	합계	3,165		2,786		379		12.0
석사	3년미만	1,168	41.3	928	40.1	240	51.3	20.5
	3-5년미만	1,094		922		172		15.7
	5-10년미만	1,535		1,348		187		12.2
	10년이상	3,923		3,521		402		1.2
	합계	7,720		6,719		1,001		13.0
박사	3년미만	1,180	41.8	1,049	43.2	131	29.3	11.1
	3-5년미만	728		658		70		9.6
	5-10년미만	1,149		1,047		102		8.9
	10년이상	4,749		4,479		270		5.7
	합계	7,806		7,233		573		7.3
합계	3년미만	2,785	100	2,285	100	500	100	18.0
	3-5년미만	2,075		1,733		302		14.6
	5-10년미만	3,379		3,003		376		11.1
	10년이상	10,452		9,677		775		7.4
	합계	18,691		16,738		1,953		10.4

※ 학사 : 4년제 대학 졸업자

출처: 과학기술부. 2006. 「2005 여성과학기술인 실태조사보고서」, p. 116.

공공연구기관의 연구개발인력 보직현황을 살펴보면, 중간관리자급이상의 직위를 맡은 여성비율은 4.4%이다. 중간관리자로는 팀장급, 상급관리자로는 실/부장급, 최상급관리자로는 임원급 이상을 구분한 결과 각각 4.7%, 4.1%, 2.8%로 상충부로 올라갈수록 그 비율은 줄어들고 있음을 알 수 있다.

<표 6-1-7> 공공연구기관 연구개발인력 보직 현황

(단위: 명, %)

성별 \ 보직	중간관리자	상급관리자	최상급관리자	합계
(예)	(팀장급)	(실/부장급)	(임원급 이상)	
전체	2,472	937	145	3,554
여성	116	38	4	158
여성비율	4.7	4.1	2.8	4.4

※ 기관의 실정을 고려하여 보직을 3단계로 구분함

출처: 과학기술부, 2006. 「2005 여성과학기술인 실태조사보고서」, p. 40

3) 분야별

<표 6-1-8> 이공계대학 계열·학위·직위별 교수인력 현황

(단위: 명, %)

계열/학위 직위		자연계학과			공학계학과			합계		
		석사	박사	합계	석사	박사	합계	석사	박사	합계
정규직 교수	전체	698	8,760	9,458	1,890	13,133	15,023	2,588	21,893	24,481
	여성	240	1,702	1,942	153	406	559	393	2,108	2,501
	여성비율	34.4	19.4	20.5	8.1	3.1	3.7	15.2	9.6	10.2
비정년직 교수	전체	813	1,506	2,319	2,658	2,413	5,071	3,471	3,919	7,390
	여성	388	388	776	382	185	567	770	573	1,343
	여성비율	47.7	25.8	33.5	14.4	7.7	11.2	22.2	14.6	18.2
시간 강사	전체	4,808	4,849	9,657	9,683	5,355	15,038	14,491	10,204	24,695
	여성	2,431	2,068	4,499	2,125	793	2,918	4,556	2,861	7,417
	여성비율	50.6	42.6	46.6	21.9	14.8	19.4	31.4	28.0	30.0
합계	전체	6,319	15,115	21,434	14,231	20,901	35,132	20,550	36,016	56,566
	여성	3,059	4,158	7,217	2,660	1,384	4,044	5,719	5,542	11,261
	여성비율	48.4	27.5	33.7	18.7	6.6	11.5	27.8	15.4	19.9

※ 자연계/공학계학과구분:2004년도 한국교육개발원 교육통계 전공분류기준

※ 학사(전문학사 포함) 이하 학위소지자는 조사하지 않음

※ 직위 구분 : 정규직 교수 - 전임강사 이상의 정규직 교수

비정년직 교수 - 연구교수, 강의전담교수, 계약교수, 대우교수, 초빙교수, 객원교수, 겸임교수 등

※ 시간강사 : 2004. 1. 1.~2002. 12. 31. 기간 내에 활용한 인력 전체(1-2학기 모두 강의한 사람은 1명으로 계산)

※ 이공계대학: 2004년도 교육통계 분류기준 자연계와 공학계 학과가 있는 대학

출처: 과학기술부, 2006. 「2005 여성과학기술인 실태조사보고서」, p. 109.

이공계대학의 자연계 학과에서 여성 교수의 비율은 정규직 교수에서 20.5%, 비정년직 교수에서 33.5%, 시간강사에서 42.6%로 나타나고, 공학계학과에서는 정규직 교수에서 3.7%, 비정년직 교수에서 11.2%, 시간강사에서 19.4%로 나타났다. 자연계와 공학계를 합쳐서는 정규직 교수에서는 10.2%, 비정년직 교수에서는 18.2%, 시간강사에서는 30.0%로 나타나고 있다. 정규직 교수에서 여성이 차지하는 비율에 비해서 시간강사에서는 여성의 비율이 크게 늘어난 점을 볼 때, 여성인력이 정규직 교수로의 임용이 적극적으로 이루어져야 한다는 점을 시사하고 있다.

3. 정책 추진 실적

2001년에 25개 출연연구소를 대상으로 여성채용목표제를 도입하면서 2006년 15%, 2010년 20%, 최종 30%로 설정하였고, 2003년 대상기관을 확대하여 시행함에 따라 국공립연구소의 여성재직비율이 높은 결과로 2004년에 이미 2006년도의 목표를 조기달성함에 따라 2004년도 목표율을 재설정하였다. 현재의 재직비율을 고려하여 아직까지 여성의 비율이 낮은 출연(연)은 2010년까지 20%, 66개 국공립(연)은 40%, 8개 정부투자기관은 20%의 목표율을 설정한 상태이다. 출연(연)의 경우, 각 기관은 2010년까지 한국한의학연구원, 한국식품개발연구원 등이 30%의 목표율을 설정하고, 이에 반하여 한국원자력안전기술원은 5%, 한국기계연구원은 10%의 목표율을 설정하였다. 이렇게 다양하게 현재의 상태를 기준으로 향상된 여성채용목표율을 설정하고 신규채용시 여성이 보다 많이 채용되도록 기관이 자율적으로 노력을 할 것이라는 가정을 할 수 있다.

2005년도 말 기준으로 2005년도 한 해 동안 신규채용된 여성비율을 살펴보면, 채용인원 중 여성비율이 30%이상인 기관은 출연(연)으로는 한국한의학연구원, 안전성평가연구소, 원자력의학원이며, 국공립(연)으로는 66개 기관 중 25개 기관으로 국립방재연구소 33%, 보건환경연구원 75% 등이다. 정부투자기관(연)으로는 보건환경연구원, 토지연구원 2개 기관이 각각 100%(채용인원 각각 1명, 2명), 42.9%이다. 99개 대상기관 중 신규채용 여성비율이 30%이상인 기관은 출연(연) 3개 기관, 국공립(연) 25개 기관, 정투(연) 2개 기관으로 총30개 기관으로 30.3%이다.

<표 6-1-9> 2005년도 여성과학기술인 신규채용비율 30% 이상

(단위: 명, %)

기관 코드	기관명	연구기관	신규채용연구원 총계			구분
			전체	여성	비율	
5	산업기술연구회	한국한의학연구원	13	6	46.2	출연(연)
11(1)	산업기술연구회	안전성평가연구소	11	4	36.4	
25	과학기술부	원자력의학원	4	2	50	
26	소방방재청	국립방재연구소	3	1	33.3	국공립(연)
28	환경부	국립환경과학원	15	6	40	
30	기상청	기상연구소	12	4	33.3	
32	산림청	국립산림과학원	13	5	38.5	
33	산림청	국립수목원	1	0	0	
34	식품의약품안전청	국립독성연구원	5	3	60	
36	서울특별시	보건환경연구원	8	6	75	
38	부산광역시	보건환경연구원	8	6	75	
39	부산광역시	농업기술센터	-	-	-	
45	울산광역시	보건환경연구원	6	5	83.3	
47	경기도	농업기술원	2	1	50	
48	경기도	보건환경연구원	14	9	64.3	
50	경기도	축산위생연구소	1	1	100	
51	강원도	농업기술원	2	1	50	
53	충청북도	농업기술원	2	2	100	
55	충청북도	축산위생연구소	4	2	50	
56	충청북도	산림환경연구소	3	1	33.3	
59	충청남도	축산위생연구소	10	6	60	
61	전라북도	농업기술원	1	1	100	
66	전라남도	농업기술원	4	3	75	
69	전라남도	축산기술연구소	2	1	50	
71	경상북도	농업기술원	5	3	60	
75	경상북도	가축위생시험소	1	0	0	
78	경상남도	보건환경연구원	1	1	100	
79	경상남도	축산진흥연구소	4	4	100	
81	제주도	보건환경연구원	2	2	100	정투(연)
82	한국토지공사	토지연구원	7	3	42.9	

출처: 전국여성과학기술인지원센터(<http://career.wist.re.kr>)

신규채용여성비율이 20%-30%인 기관은 출연(연)으로는 한국과학기술연구원, 한국생명공학연구원, 한국천문연구원, 한국화학연구원, 한국철도기술연구원, 한국과학기술정보연구원, 한국과학기술원이다. 국공립(연)으로는 농진청(산하 11개 기관)이 22.7%이다.

<표 6-1-10> 2005년도 여성과학기술인 신규채용비율 20%-30% 이상
(단위: 명, %)

기관 코드	기관명	연구기관	신규채용연구원 총계			구분
			전체	여성	비율	
1	기초기술연구회	한국과학기술연구원	57	14	24.6	정출(연)
2	기초기술연구회	한국생명공학연구원	15	5	33.3	
4	기초기술연구회	한국천문연구원	8	2	25	
11	산업기술연구회	한국화학연구원	4	1	25	
17	공공기술연구회	한국철도기술연구원	15	3	20	
19	공공기술연구회	한국과학기술정보연구원	32	7	21.9	
21	과학기술부	한국과학기술원	21	4	19	국공립(연)
31	농촌진흥청	11개 기관	66	15	22.7	

출처: 전국여성과학기술인지원센터(<http://career.wist.re.kr>)

<표 6-1-11> 2005년도 여성과학기술인 신규채용비율 10%-20% 미만
(단위: 명, %)

기관 코드	기관명	연구기관	신규채용연구원 총계			구분
			전체	여성	비율	
3	기초기술연구회	한국기초과학지원연구원	16	3	18.8	정출(연)
12	공공기술연구회	한국항공우주연구원	40	4	10	
13	공공기술연구회	한국해양연구원	29	2	6.9	
14	공공기술연구회	한국에너지기술연구원	21	4	19	
15	공공기술연구회	한국지질자원연구원	17	1	5.9	
16	공공기술연구회	한국건설기술연구원	7	1	14.3	
18	공공기술연구회	한국표준과학연구원	21	3	14.3	
22	과학기술부	한국원자력안전기술원	17	2	11.8	
29	해양수산부	국립수산과학원	6	1	16.7	국공립(연)
86	대한주택공사	주택도시연구원	8	1	12.5	정투(연)

출처: 전국여성과학기술인지원센터(<http://career.wist.re.kr>)

10%-20%미만으로 여성비율을 차지하는 기관은 출연(연)으로는 한국기초과학지원연구원, 한국항공우주연구원 등 8개 기관이며, 국공립(연)으로는 해양수산부 산하 국립수산물과학원, 정투(연)으로는 대한주택공사의 주택도시연구원이다.

여성과학기술인 신규채용비율 10%미만인 기관으로는 출연(연)으로는 한국생산기술연구원이 48명의 연구원을 채용하면서 여성 1명을 채용하여 2.1%를 차지한 것과 국방부 산하 국방과학연구소는 78명의 연구원을 채용하면서 3명의 여성연구원을 채용하여 3.8%를 차지하였다. 국가보안기술연구소는 19명의 연구원 중 1명을 채용하여 5.3%, 한국기계연구원은 28명의 연구원 중 여성연구원 2명을 채용하여 7.1%, 한국전자통신연구원은 128명의 연구원을 채용하면서 8명의 여성연구원을 채용하여 6.2%를 차지하였다. 비교적 많은 인원의 신규채용이 이루어진 기관에서 여성채용은 10%미만으로 나타나 많은 아쉬움을 남긴다. 국공립연구소에서는 신규채용 자체가 별로 이루어지지 않았다. 이와 같이 여성과학기술인 신규채용비율이 낮은 것은 여성과학기술인의 지원이 저조한 분야일 가능성이 큰 경우와 여성을 채용하는데 인색한 인사관리를 할 가능성 두 가지를 생각해 볼 수 있다. 여성과학기술인이 보다 더 많이 채용될 수 있는 인력양성체계와 분위기를 만들어 나갈 필요가 있다.

<표 6-1-12> 2005년도 여성과학기술인 신규채용비율 10% 미만
(단위: 명, %)

기관 코드	기관명	연구기관	신규채용연구원 총계			구분
			전체	여성	비율	
3(1)	기초기술연구회	핵융합연구센터	-	-	-	정출(연)
6	산업기술연구회	한국생산기술연구원	48	1	2.1	
7	산업기술연구회	한국전자통신연구원	128	8	6.2	
7(1)	산업기술연구회	국가보안기술연구소	19	1	5.3	
8	산업기술연구회	한국식품연구원	-	-	-	
9	산업기술연구회	한국기계연구원	28	2	7.1	
10	산업기술연구회	한국전기연구원	19	2	10.5	
13(1)	공공기술연구회	극지연구소	4	0	0	
20	국방부	국방과학연구소	78	3	3.8	

(계 속)

기관 코드	기관명	연구기관	신규채용연구원 총계			구분
			전체	여성	비율	
23	과학기술부	한국원자력연구소	-	-	-	정출(연)
24	과학기술부	광주과학기술원	12	1	8.3	
27	정보통신부	전파연구소	-	-	-	국공립(연)
35	서울특별시	상수도연구소	1	0	0	
37	부산광역시	한국신발피혁연구소	-	-	-	
40	인천광역시	보건환경연구원	-	-	-	
41	대전광역시	보건환경연구원	2	0	0	
42	광주광역시	보건환경연구원	1	0	0	
43	광주광역시	수질연구소	-	-	-	
44	대구광역시	보건환경연구원	-	-	-	
46	울산광역시	수질연구소	-	-	-	
49	경기도	산림환경연구소	-	-	-	
52	강원도	보건환경연구원	-	-	-	
54	충청북도	보건환경연구원	-	-	-	
57	충청남도	농업기술원	-	-	-	
58	충청남도	보건환경연구원	-	-	-	
60	충청남도	산림환경연구소	-	-	-	
62	전라북도	보건환경연구원	-	-	-	
63	전라북도	산림환경연구소	-	-	-	
64	전라북도	축산진흥연구소	-	-	-	
65	전라북도	수산시험연구소	-	-	-	
67	전라남도	보건환경연구원	-	-	-	
68	전라남도	산림환경연구소	-	-	-	
70	전라남도	전라남도해양바이오 산업연구원	-	-	-	
72	경상북도	보건환경연구원	-	-	-	
73	경상북도	산림환경연구소	-	-	-	
74	경상북도	축산기술연구소	-	-	-	
76	경상북도	수산자원개발연구소	-	-	-	
77	경상남도	농업기술원	-	-	-	
80	제주도	농업기술원	1	0	0	

(계 속)

기관 코드	기관명	연구기관	신규채용연구원 총계			구분
			전체	여성	비율	
83	대한석탄공사	기술연구소	-	-	-	정투(연)
84	농업기반공사	농어촌연구원	-	-	-	
85	한국조폐공사	기술연구소	-	-	-	
87	한국도로공사	도로교통기술원	-	-	-	
88	한국전력공사	전력연구원	26	2	7.7	
89	한국수자원공사	수자원연구소	7	0	0	

출처: 전국여성과학기술인지원센터(<http://career.wist.re.kr>)

연구기관 99개 기관을 총괄하여 채용실적을 분석하여 보면, 25개 정출(연)에서는 연구위원급 2명 채용 중 여성을 한명도 채용하지 않았으며, 책임급 연구원으로는 26명을 채용하면서 1명을 채용하여 3.8%를 차지하였으며, 선임급 연구원으로는 363명 중 35명의 여성을 채용하여 9.6%의 신규채용률을 보였다. 원급에서는 293명의 연구원을 채용하면서 50명을 채용하여 17.1%의 채용률을 보여주었다.

66개 국공립 연구기관은 책임급에서는 1명을 채용하였고 이는 남성이다. 선임급에서는 22명의 연구원을 채용하면서 11명을 채용하여 50%의 여성채용률을 보여주었다. 원급연구원에서는 183명의 연구원을 채용하면서 79명이 여성 연구원을 채용하여 43.2%를 차지하였다. 8개의 정부투자기관의 연구소는 연구위원급 4명 중 2명, 책임급 1명의 남성, 선임급 13명 중 1명, 원급 30명 중 3명을 채용하였다. 채용인원이 소수라서 성별을 고려하는데 어려움이 있을 수 있겠으나 여성인력을 발굴하는 노력이 필요하다. 이와 같이 여성과학기술인 신규채용이 저조한 것은 여성과학기술인의 지원이 저조한 분야일 가능성이 큰 경우와 여성을 채용하는데 인색한 인사관리를 할 가능성 두 가지를 생각해 볼 수 있다. 여성과학기술인이 보다 많이 채용될 수 있는 분위기를 만들어야 할 필요가 있다.

정출(연)의 2010년까지의 여성과학기술인 채용목표율은 20%이다. 2005년도 채용실적에서 직급 전체를 고려할 때 책임급 연구원은 26명 채용 중 1명으로 3.8%, 선임급은 363명 중 35명으로 9.6%, 원급 연구원은 293명 중 50명으로 17.1%이다. 책임급부터 원급까지 전체의 신규채용인원은 682명으로 이 중 여성 채용인원은 86명으로 12.6%를 차지한다고 볼 수 있다. 이와 같이 한해의 신규채용인원에서

12.6%를 차지하는 것은 목표율 20%를 채우기에는 턱없이 모자라는 여성채용비율이라 볼 수 있다. 왜냐하면, 당해연도의 여성신규채용비율이 20%를 넘는 채용정책이 궁극적으로는 여성채용 목표 20%를 가능하게 할 것이기 때문이다. 기관별로 특성에 따라 목표율이 5%에서부터 30%에 이르기까지 다양하지만, 당해연도 신규채용비율에서 나타나는 비율이 20%에 이르지 못한다는 것은 전반적으로 25개 기관이 향후 20%에 도달하는데는 역기능적이다.

또한 직급별로도 여성채용비율을 주로 원급에서 높여주고 있다는 점에서 직급을 고려하는 정책이 좀 더 세밀하게 이루어져야 할 필요가 있다. 적어도 선임급 채용에서 여성비율이 고려되도록 하는 정책의 도입과 여성인력을 발굴하고, 유인하는 정책적 노력이 요구된다.

<표 6-1-13> 연구기관별 2005년도 여성과학기술인력 채용실적 및
2006년도 채용계획

(단위: 명, %)

구 분	기 관	2005년도 연구원 채용실적												2006년도 여성과학기술인 채용계획		
		연구위원급			책임급연구원			선임급연구원			원급연구원			전 체	여 성	비 율
		전 체	여 성	비 율	전 체	여 성	비 율	전 체	여 성	비 율	전 체	여 성	비 율			
1	25개 정부출연 연구기관 소계	2	0	0	26	1	3.8	363	35	9.6	293	50	17.1	474	81	17.1
2	66개 국공립 연구기관 소계	-	-	-	1	0	0	22	11	50	183	79	43.2	133	39	29.3
3	8개 정부투자 연구기관 소계	4	2	50	1	0	0	13	1	7.7	30	3	10	-	-	-
	99개 채용목표제 대상기관 총계	6	2	33.3	28	1	3.6	398	47	11.8	506	132	26.1	607	120	19.8

II. 여성과학기술인력채용목표제에 대한 조사 분석

1. 응답자 사항

본 조사는 2006년 8월 21일부터 9월 2일까지 2주간 전화조사로 진행되었다. 본

조사는 전국 국공립연구원의 인터넷 홈페이지를 검색하여, 홈페이지에 게시된 연구원의 전화번호를 수집하여 표본을 구성하고, 임의 무작위 표집방식에 의하여 전화설문조사로 진행되었다.

응답자의 일반적 특성으로는 남성 103명으로 48.8%, 여성 108명으로 51.2%이다. 연령은 남성 응답자는 40대가 가장 많아 43.7%이며 30대는 35.0%, 50대 이상 12.6%이다. 여성 응답자는 30대가 가장 많아 40.7%이고, 30세미만은 35.2%, 40대는 18.5%, 50대 이상은 5.6%이다. 학력은 남성응답자는 박사 59.2%, 석사 35.0%, 학사 5.8%이고, 여성 응답자는 석사 57.4%, 박사 36.1%, 학사 6.5%이다. 직급은 남성 응답자는 책임급이 가장 많아 42.7%이고, 원급 33.0%, 선임급 24.3%이다. 여성 응답자는 원급이 가장 많아 63.0%가 원급이다. 선임급으로는 22.2%, 책임급으로는 13.9%, 연구이원급 0.9%이다.

<표 6-II-1> 응답자의 일반적 특성

(단위: 명, %)

성별		남성	여성
전체		103(48.8)	108(51.2)
연령	30세미만	9(8.7)	38(35.2)
	30대	36(35.0)	44(40.7)
	40대	45(43.7)	20(18.5)
	50대이상	13(12.6)	6(5.6)
	계	103(100.0)	108(100.0)
학력	학사	6(5.8)	7(6.5)
	석사	36(35.0)	62(57.4)
	박사	61(59.2)	39(36.1)
	계	103(100.0)	108(100.0)
직급	연구위원	-	1(0.9)
	책임급	44(42.7)	15(13.9)
	선임급	25(24.3)	24(22.2)
	원급	34(33.0)	68(63.0)
	계	103(100.0)	108(100.0)
근속연수	5년미만	55(42.7)	67(62.0)
	5~10년미만	17(16.5)	20(18.5)
	10~15년미만	21(20.4)	10(9.3)
	15~20년미만	15(14.6)	8(7.4)
	20년이상	6(5.8)	1(0.9)
	계	103(100.0)	106(100.0)

2. 조사 결과분석

가. 연구원 채용과정에서의 여성 차별에 대한 인식

조사응답자 전체를 대상으로 연구원 채용과정에서 여성들이 남성들에 비해 불리하다고 생각하느냐에 대하여 전체 응답자 211명 중 32.7%(매우 불리하다: 6.2%, 약간 불리한 편이다: 26.5%)이었고, ‘전혀 불리하지 않다’는 응답이 26.1%, ‘별로 불리하지 않다’는 응답이 41.2%로 채용과정에서 남녀 차별이 없다고 생각하는 응답자가 2배 정도 많았다. 그러나 이런 인식은 남녀 간에 유의미한 정도의 차이($p=.001$)가 있어 남자의 경우 불리하다는 응답이 21.4%이고, 여성의 경우 불리하다는 응답이 43.5%로 여성에게서 그 비율이 훨씬 높게 나타났다는 점이다.

<표 6-11-3> 연구원 채용과정에서의 여성 차별 존재에 대한 인식

(단위: %)

구분		응답자 수(명)	매우 그렇다	대체로 그런 편이다	별로 그렇지 않다	전혀 그렇지 않다	계
전체		211	6.2	26.5	41.2	26.1	100.0
성별	남성	103	1.0	20.4	44.7	34.0	100.0
	여성	108	11.1	32.4	38.0	18.5	100.0

$$\chi^2=17.077 \text{ df}=3 \text{ p}=.001$$

나. 정책에 대한 수용성

1) 인지도

여성과학기술인 채용목표제에 대해 인지도를 묻은 결과, 소극적 인지상태까지 포함하여 알고 있다고 응답한 연구원은 전체 211명 중 43.2%(알고 있다: 6.2%, 들어본 적이 있다: 37.0%)였으나, 모른다는 응답이 전체의 56.9%로 연구원들의 정책에 대한 인지도는 절반에도 미치지 못했다.

이는 성별간, 직급간, 학력수준별 차이가 있는 것으로 정책내용이 상위관리자에 게만 전달이 되고, 원급 연구원은 제도에 대한 인지도가 낮았다.

<표 6-II-4> 여성과학기술인 채용목표제 인지도

(단위: 명, %)

		알고 있다	들어본적은 있다	모르고있다	전체
남 성	연구위원급	-	-	-	-
	책임급	4(9.1)	24(54.5)	16(36.4)	44(100.0)
	선임급	2(8.0)	12(48.0)	11(44.0)	25(100.0)
	원급	1(2.9)	13(38.2)	20(58.8)	34(100.0)
	계	7(6.8)	49(47.6)	47(45.6)	103(100.0)
여 성	연구위원급	-	-	1(100.0)	1(100.0)
	책임급	4(26.7)	6(40.0)	5(33.3)	15(100.0)
	선임급	2(8.3)	10(41.7)	12(50.0)	24(100.0)
	원급	0(0.0)	13(19.1)	55(80.9)	68(100.0)
	계	6(5.6)	29(26.9)	73(67.6)	108(100.0)

‘알고 있다’는 응답자를 통해서 인지경로를 알아본 결과, 알고 있다는 응답자 92명 중 33.7%가 ‘신문 방송을 통해’ 알게 되었으며, ‘실제 사례를 보거나 들어서’ 알게 된 경우가 23.9%, ‘공식회의나 공문을 통해’ 알게 된 경우가 20.7%였다. 직급에 따라 인지 경로가 달라서 책임급의 경우 50.0%가 ‘신문 방송을 통해’ 알게 되었다고 응답하여 가장 많은 반면, 선임급의 경우에는 ‘공식회의나 공문을 통해’ 알게 되었다는 응답이 30.8%로 가장 많았고, 원급의 경우에는 ‘사례를 보거나 들어서’ 혹은 ‘인터넷을 통해’ 알게 되었다는 응답이 28.6%로 가장 많았다.

<표 6-II-5> 여성과학기술인 채용목표제 인지 경로

(단위: %)

구분	응답자 수(명)	신문 방송을 통해	교수 초빙광고 내용을 통해	실제 사례를 보거나 들어서	공식 회의나 공문을 통해	인터넷을 통해	소식지를 통해	계
전체	92	33.7	8.7	23.9	20.7	12.0	1.1	100.0
직 급	책임급	38	50.0	2.6	21.1	23.7	2.6	100.0
	선임급	26	19.2	15.4	23.1	30.8	7.7	100.0
	원급	28	25.0	10.7	23.9	7.1	28.6	100.0

 $\chi^2=25.675$ df=10 p=.004

여성과학기술인력 채용목표제에 대해 알고 있다(알고 있다, 들어본 적 있다)는 응답자를 대상으로 도입 배경에 대해 아는지를 묻은 결과 ‘매우 자세히 알고 있다’는 응답자는 3.3%, ‘대강은 아는 편이다’라는 응답자는 63.0%로 92명의 응답자 중 66.3%가 그 배경에 대해서도 알고 있었다.

응답자 211명 중 여성과학기술인 채용목표제를 알고 있다는 응답자는 91명 (43.1%)이고, 그 중 도입배경에 대하여 알고 있다는 응답자는 61명으로 211명의 응답자 중 여성과학기술인 채용목표제의 도입배경까지 인지한 경우는 총 응답자의 28.9%에 불과하다.

<표 6-II-6> 제도 도입 배경에 대한 인지도

(단위: %)

구분		응답자 수(명)	매우 자세히 알고 있다	대강은 아는 편이다	거의 모른다	전혀 모른다	계
전체		92	3.3	63.0	27.2	6.5	100.0
직급	책임급	38	-	73.7	23.7	2.6	100.0
	선임급	26	11.5	65.4	19.2	3.8	100.0
	원급	28	-	46.4	39.3	14.3	100.0

$$\chi^2=15.587 \text{ df}=6 \text{ p}=.016$$

여성과학기술인 채용목표제가 ‘필요하다’라고 응답한 연구원을 한정하여 여성과학기술인 채용목표제의 운영방식과 기준에 대해 명확히 알고 있는지를 물었다. 응답자 137명 중 ‘매우 자세히 안다’는 응답자는 1.5%(2명), ‘대강 아는 편이다’라는 응답자는 12.4%(17명)인 반면, 모른다는 응답자는 86.1%(118명)로 대부분의 응답자가 모르는 상태에 있다. 이와 같은 응답은 직급간 차이를 보이는 응답으로 이 제도가 여성채용을 촉진하는 제도이면서도 남성들이 많이 분포한 상위직급에 있는 연구원들은 부정적 인식이 높은 비율로 나타나고, 연구기관에 많은 수를 차지하는 하위직급의 여성들은 제도 자체를 모르는 비율이 높게 나타났다.

여성과학기술인 채용목표제가 필요하다는 응답자 중 13.9%가 운영방식과 기준을 어느 정도 안다는 응답을 하였고, 총 조사응답자 211명을 기준으로 한다면 그 비율은 줄어들어서, 여성과학기술인 채용목표제의 운영방식과 기준을 어느 정

도 아는 응답자는 19명으로 9.0%에 불과한 것으로 나타났다.

<표 6-II-7> 여성과학기술인 채용목표제 운영방식 인지도

(단위: %)

		응답자 수(명)	매우 자세히 안다	대강 아는 편이다	거의 모른다	전혀 모른다	계
전체		137	1.5	12.4	37.2	48.9	100.0
성별	남성	55	1.8	18.2	45.5	34.5	100.0
	여성	82	1.2	8.5	31.7	58.5	100.0

$$\chi^2=8.094 \text{ df}=3 \text{ p}=0.044$$

여성과학기술인 채용목표제의 운영방식에 대하여 안다(매우 자세히 알고 있다, 대강은 아는 편이다)라고 응답한 응답자에 한하여 운영방식에 대한 향후 방향 인식은 19명의 응답을 분석하여 보면, 현행방식을 유지하거나, 강화하는 방향으로 가야 한다는 의견이 채용목표를 완화해야 한다는 의견보다 많이 나타났다. ‘채용목표를 강화해야 한다’는 의견 7명, ‘현행방식 유지’ 7명, ‘완화하는 방향’ 5명으로 응답 인원이 분포되어 있다. 여기서, 발견되는 특징은 책임급 남성 3인이 현행방식 유지를 지지하였고, 책임급 여성 3명이 채용목표를 강화하는 방향으로 개선의 의견을 제시하여 관리자급에서 성별간 의견을 약간 달리하고 있음을 확인할 수 있다.

<표 6-II-8> 여성과학기술인 채용목표제 향후 운영방식에 대한 인식

(단위: 명)

		채용목표를 강화하는 방향으로 개선	현행 운영방식 유지	채용목표를 완화하는 방향으로 개선	전체
남 성	책임급	1	3	1	5
	선임급	1	1	2	4
	원급	1	1	0	2
	계	3	5	3	11
여 성	책임급	3	0	1	4
	선임급	1	1	0	2
	원급	0	1	1	2
	계	4	2	2	8
전체		7	7	5	19

* 운영방식을 알고 있는 응답자 총 19명의 응답분포임.

2) 인지도

가) 필요성

211명의 응답자 중 양성평등 문화 정착을 위해 ‘여성과학기술인력 채용목표제’가 필요한가라는 질문에 대해 필요하다라는 응답을 한 경우가 64.4%(매우 필요하다: 16.1%(34명), 어느 정도 필요하다: 48.3%(102명))로 그렇지 않다는 응답자 35.6%(전혀 필요하지 않다: 6.2%(13명), 별로 필요하지 않다: 29.4%(62명))에 비해 28.8%p 더 많았다. 이런 채용목표제의 필요성에 대해 남성의 경우에서보다는 여성의 경우 필요성 정도가 높게 나타나 75.9%가 필요하다고 보았다. 이는 직급간에도 의견의 차이를 보여 선임급, 책임급에서 필요하지 않다는 의견이 높게 나타났다.

<표 6-11-9> 여성과학기술인 채용목표제 필요성 인정도

(단위: %)

		응답자 수(명)	반드시 필요하다	어느 정도 필요하다	별로 필요하지 않다	전혀 필요하지 않다	계
전체		211	16.1	48.3	29.4	6.2	100.0
성별	남성	103	5.8	46.6	37.9	9.7	100.0
	여성	108	25.9	50.0	21.3	2.8	100.0

$$\chi^2=22.381 \text{ df}=3 \text{ p}=0.000$$

나) 수준의 적절성

현행 ‘여성과학기술인 채용목표제’의 채용목표 비율에 대해 ‘적절하다’는 응답이 전체의 50.0%로 가장 많았으며, ‘약간 낮은 편이다’라는 응답은 전체의 29.4%, ‘약간 높은 편이다’라는 응답은 11.0%였다. 이는 성별간, 직급간 유의미한 차이를 보이는 응답으로 현행의 여성채용목표율에 대하여 여성 연구원은 낮다라는 의견이 높게 나타나고, 책임급, 선임급에 비하여 원급에서 낮다라는 의견이 높게 나타났다.

<표 6-II-10> 현행 여성과학기술인 채용목표비율 적절성 인식

(단위: %)

		응답자 수(명)	너무 높다	약간 높은 편이다	적절 하다	약간 낮은 편이다	너무 낮다	모름/ 무응답	계
전체		136	-	11.0	50.0	29.4	4.4	5.1	100.0
성별	남성	54	-	20.4	59.3	11.1	-	9.3	100.0
	여성	82	-	4.9	43.9	41.5	7.3	2.4	100.0

$$\chi^2=25.713 \text{ df}=4 \text{ p}=0.000$$

여성과학기술인 채용목표제가 필요하다 또는 필요하지 않다고 응답한 모든 응답자를 대상으로 연구소내 여성연구원 적정 비율 설정이 필요한가에 대한 인식을 알아본 결과 ‘비율이 필요하다’는 응답이 전체의 68.7%였고, ‘필요하지 않다’는 응답이 31.3%였다. 그러나 성별, 직급별을 구분하여 살펴보면 여성, 원급 연구원에서 필요하다는 인식이 강하게 나타났다.

<표 6-II-11> 연구인력에 대한 여성비율 목표제 설정 필요성 인식

(단위: %)

		응답자수(명)	비율 필요	비율 불필요	계
전체		211	68.7	31.3	100.0
성별	남성	103	56.3	43.7	100.0
	여성	108	80.6	19.4	100.0

$$\chi^2=14.417 \text{ df}=1 \text{ p}=0.000$$

일정한 비율의 여성연구원이 필요하다고 응답한 145명의 응답자들이 제시한 적정 비율은 평균 40.0%로 나타났다. 남성의 경우 58명의 응답을 평균하여 보면 37.0%이고, 여성의 경우 87명의 응답을 평균하여 보면 42.0%를 제시하여 남성에 비해 여성 응답자가 평균 5%p 더 높은 비율을 제시하였다. t-test 결과 응답자간 차이가 있는 것으로 나타났고(p=.022), 이는 원급의 여성연구원들이 제시하는 여성인력 목표비율에서 차이가 있게 한다.

<표 6-II-12> 기관내 여성연구원 적정 인력비율 인식

(단위: 평균)

		평균	응답수	표준편차
전체		40.0	145	14.6
성별	남성	37.0	58	14.7
	여성	42.0	87	11.2

t=-2.321 df=143 p=0.022

다) 목적 부합성

그러면, 여성과학기술인 채용목표제가 필요하지 않다고 응답한 사람들은 왜 이 제도가 필요하지 않다고 보는가? 75명이 응답한 것을 보면, 가장 많은 응답은 ‘능력주의 인사에 반하기 때문에’라고 응답을 하였다. 능력주의 인사에 반한다는 응답은 남성 27명, 여성 17명으로 58.7%로 나타났으며, ‘여성차별이 없다고 생각하기 때문’에 17.3%로 남성 9명, 여성 4명이 응답하였다. 그리고 ‘남성에 대한 역차별’을 지적한 응답자도 있어서 남성 8명, 여성 1명으로 12.0%의 응답률을 보였다. 본 설문에 응답한 75명의 응답자 중 ‘여성차별이 없기 때문에’ 제도가 필요없다는 응답자는 13명이고, 62명이 제도로 인한 역기능을 이유로 여성과학기술인 채용목표제가 필요하지 않다고 지적하였다. 여성인력의 활용촉진을 위해서 도입되는 제도에 대한 역기능적인 측면을 우려하는 목소리를 표출하였다.

<표 6-II-13> 제도의 목적 부합성 부적절 이유

(단위: %)

		응답자 수(명)	능력주의 인사에 반하기 때문에	남성에 대한 역차별이므로	연구조직의 효율성을 떨어뜨리기 때문에	여성차별이 없다고 생각하기 때문에	인력채용 자율성을 위축시키기 때문에	계
전체		75	44(58.7)	9(12.0)	2(2.7)	13(17.3)	7(9.3)	100.0
성별	남성	49	27(55.1)	8(16.3)	2(4.1)	9(18.4)	3(6.1)	100.0
	여성	26	17(65.4)	1(3.8)	0(0.0)	13(17.3)	4(15.4)	100.0

3) 준수도

여성과학기술인 채용목표제가 필요하다는 전제하에 어느 정도 지킨다고 생각하느냐에 대하여 ‘매우 잘 지킨다’고 평가한 응답자는 64.8%로 나타났다. 성별이나 직급간에 인식차이는 나타나지 않았다. 여성과학기술인 채용목표제를 ‘잘 지키지 않는다’고 평가하는 응답자는 35.2%이다. 제도에 대하여 모르는 응답자가 다수 있고, 제도자체가 필요없다는 응답자가 다수 있음으로써 조사응답자 전체 211명의 응답자 중 매우 잘 지켜진다는 응답률은 32.2%에 해당한다.

<표 6-II-14> 기관 준수도에 대한 평가

(단위: %)

		응답자수(명)	매우 잘 지킨다	잘 지키지 않는다	계
전체		105	64.8	35.2	100.0
성별	남성	43	67.4	32.6	100.0
	여성	62	62.9	37.1	100.0

$$\chi^2=.530 \text{ df}=2 \text{ p}=.767$$

다. 제도에 대한 평가

1) 양성평등문화 확산 기여도

여성과학기술인 채용목표제가 필요하다는 응답을 한 연구원이 본 제도가 양성평등문화 확산에 얼마나 기여한다고 보느냐에 대하여 136명의 응답자 중 70.6%가 기여한다고 보았다.

<표 6-II-15> 제도의 양성평등문화 확산 기여도 인식

(단위: 명, %)

구분		응답자수 (명)	매우 기여한다	대체로 기여하는 편이다	별로 기여하지 못한다	전혀 기여하지 못한다	모름/ 무응답	계
전체		136	10.3	60.3	19.9	2.2	7.4	100.0
성별	남성	54	1.9	64.8	24.1	3.7	5.6	100.0
	여성	82	15.9	57.3	17.1	1.2	8.5	100.0

여성과학기술인 채용목표제가 필요하다고 응답한 연구원이 이 제도가 기여하는 부분을 무엇으로 보는가에 대하여 경쟁적인 항목을 제시하고 선택하도록 한 결과는 ‘고급여성인력의 활용’, ‘이공계 여학생의 역할모델 정립’에 각각 39.7%, 33.1% 응답률을 보여 두 개의 항목에 대하여 이 제도가 기여하는 바를 높게 평가하였다. ‘연구소내 양성평등문화정착’ 항목에 응답한 사람도 일부 있으나, 그 비율은 높지 않아 17.6%를 차지한다. 앞의 질문에서 본 제도가 양성평등문화 확산에 기여하는가에 대한 긍정적 평가와는 별도로 가장 기여하는 측면을 선택하도록 한 결과는 여성과학기술인 채용목표제가 문화적 기여보다는 실질적으로 여성인력 활용의 측면에서 더 큰 기여를 하는 것으로 평가를 하였다.

<표 6-II-16> 여성과학기술인 채용목표제의 기여 내용 인식

(단위: %)

		응답자 수(명)	고급여성 인력의 활용	이공계 여학생의 역할모델 정립	남성들의 성 고정관념 타파	연구소 내 양성평등 문화 정착	영향을 미친 부분이 없음	계
전체		136	39.7	33.1	5.1	17.6	4.4	100.0
성별	남성	54	37.0	31.5	1.9	22.2	7.4	100.0
	여성	82	41.5	34.1	7.3	14.6	2.4	100.0

다음은, 여성과학기술인 채용목표제의 운영방식에 대하여 안다라고 응답한 응답자에 한하여 향후 운영방식에 대한 인식을 알아본 결과 19명이 이에 응답하였다.

19명의 응답을 분석하여 보면, 현행방식을 유지하거나, 강화하는 방향으로 가야 한다는 의견이 채용목표를 완화해야 한다는 의견보다 높게 나타났다. ‘채용목표를 강화해야 한다’는 의견 7명, ‘현행방식 유지’ 7명, ‘완화하는 방향’ 5명으로 응답인원이 분포되어 있다.

<표 6-II-17> 여성과학기술인 채용목표제 향후 운영방식에 대한 인식

(단위: %)

구분		응답자 수(명)	채용목표를 강화하는 방향으로 개선되어야 한다	현행 운영방식을 유지해야 한다	채용목표를 완화하는 방향으로 개선되어야 한다
전체		19(100.0)	36.8	36.8	26.3
성별	남성	11(100.0)	27.3	45.5	27.3
	여성	8(100.0)	50.0	25.0	25.0

여성과학기술인 채용목표제를 통해 채용된 연구원의 역량을 묻는 질문에서 72.5%가 ‘보통이다’라고 응답하였고, 뛰어나다라는 응답을 한 응답률은 19.8%, 뒤떨어진다는 응답률은 7.8%로 나타났다. 여성채용목표제를 통해서 임용된 연구원이 특징적으로 뛰어나거나 뒤떨어지는 역량을 보여 줄 것인지는 대부분의 응답자들과 마찬가지로 중립적 입장 또는 무응답으로 그들이 차별적이지 않을 수 있는 가능성이 크다. 다만, 채용목표제를 통해서 임용된 연구원의 역량이 뒤떨어진다는 응답률이 매우 낮은 것이 이상적일 것이다. 그러나, 책임급 연구원에서 일부 부정적 시각을 보여 줌으로써 제도에 대한 우려를 표명하였다.

<표 6-II-18> 여성과학기술인 채용목표제 적용 임용연구원의 역량 평가

(단위: %)

구분		응답자 수(명)	훨씬 뛰어나다	약간 뛰어난 편이다	보통이다	약간 뒤떨어지는 편이다	훨씬 뒤떨어진다	계
전체		167	2.4	17.4	72.5	6.6	1.2	100.0
성별	남성	76	1.3	24.2	76.3	10.5	2.6	100.0
	여성	91	3.3	17.4	69.2	3.3	0.0	100.0

$$\chi^2=11.987 \text{ df}=4 \text{ p}=0.017$$

‘여성과학기술인 채용목표제’를 통해 채용된 연구원의 역량이 뒤떨어진다고 응답한 13명의 응답자 중 5명(38.5%)은 ‘다른 사람보다 실제 연구능력이 부족하다’고 응답하였고, ‘제도의 혜택을 받은 사람이라는 선입견 때문’이라고 응답한 사람은 4명(30.8%)으로 나타났다.

<표 6-II-19> 여성과학기술인 채용목표제 적용 임용자의 역량 미진 이유
(단위: 명,%)

		응답자수	제도의혜택을 받은 사람이라는 선입견	다른 사람보다 실제연구능력 부족	당사자의 소극적인 업무태도	조직분위기에 융화되기 힘듦	전체
남 성	책임급	7	14.3	42.9	28.6	14.3	100.0
	선임급	2	50.0	.0	.0	50.0	100.0
	원급	1	.0	100.0	.0	.0	100.0
	계	10	20.0	40.0	20.0	20.0	100.0
여 성	책임급	2	100.0	.0	.0	.0	100.0
	선임급	1	.0	100.0	.0	.0	100.0
	원급	0	-	-	-	-	100.0
	계	3	66.7	33.3	.0	.0	100.0
계		13	30.8	38.5	15.4	15.4	100.0

라. 제도 개선 방안

여성과학기술인 채용목표제를 발전시키기 위한 가장 효과적인 방안이 무엇인가를 묻는 질문에서 응답자들의 40.4%는 ‘연구기관 특성에 맞는 자율적인 채용목표 비율 설정’을 건의하여 가장 많았고, 다음은 ‘여성 연구원 풀을 확대하기 위한 인적자원개발’(26.5%)을 지적하였다.

이와 같은 응답을 성별을 구분하여 면밀하게 살펴보면, 남성 연구원에게서는 ‘연구기관 특성에 맞는 자율적인 채용목표 비율설정’에 55.6%의 응답률을 보였고, 여성연구원은 ‘여성연구원 인력풀 확대를 위한 인적자원개발전략’에 31.7%, ‘연구기관 특성에 맞는 자율적인 채용목표 비율 설정’ 30.5%로 다수 응답이 나뉘어졌다. 그리고 여성연구원의 경우는 ‘정부업무 평가시 평가요소로 가중치 부여’라는 적극적인 방향에 대하여도 지적인 연구원이 20.7%를 차지하여 이에 응답한 남성 연구원 1.9%와 대조를 이루었다. 응답자의 직급별, 성별 응답자 분포는 아래 표와 같다.

<표 6-II-20> 여성과학기술인 채용목표제의 발전 방향 인식

(단위: 명,%)

		응 답 자 수	여성연구원 풀을 확대하기 위한 인적자원 개발전략	연구원 채용시 심사위원 중 여성참여 의무화	연구기관 특성에 맞는 자율적인 채용목표 비율	정부업무 평가시 요소로 기중치부여	여성연구원 비율이 높은 기관에 인센티브 부여	제도를 폐지하고 연구원 자율에 맡김	전체
남 성	연구위원	-	-	-	-	-	-	-	-
	책임급	20	25.0	15.0	45.0	.0	5.0	10.0	100.0
	선임급	14	21.4	.0	71.4	.0	.0	7.1	100.0
	원급	20	10.0	5.0	55.0	5.0	5.0	20.0	100.0
	계	54	18.5	7.4	55.6	1.9	3.7	13.0	100.0
여 성	연구위원	1	100.0	-	-	-	-	-	100.0
	책임급	11	9.1	9.1	27.3	36.4	18.2	.0	100.0
	선임급	16	43.8	6.3	12.5	25.0	12.5	.0	100.0
	원급	54	31.5	3.7	37.0	16.7	7.4	3.7	100.0
	계	82	31.7	4.9	30.5	20.7	7.4	3.7	100.0
전체		136	26.5	5.9	40.4	13.2	7.4	6.6	100.0

III. 분석결과에 대한 논의

1. 변수간 상관관계

정책에 대한 수용성을 구성하는 각 변수간 상관관계를 살펴보면, 정책필요성 인식도와 준수도는 역(-)의 관계를 보여주었고, 정책필요성과 인지도도 역(-)의 관계를 보여주었다. 여성과학기술인 채용목표제가 필요하다고 강한 의사를 표시한 연구원에게서 준수도를 묻는 질문에 대하여는 잘 지키지 않는다는 부정적 응답률이 높다는 것을 말한다. 정책의 필요성을 높게 인식하고 있는 응답자에게서 정책대상기관이 이를 잘 지키지 않는다는 기대불만족의 상태에 있음을 드러내었다. 또한 정책이 필요하다고 인식은 하고 있으나 그런 제도가 현재 추진 중에 있다는 것은 모르는 상태에 있는 것으로 나타났다. 정책이 목적하는 바 소기의 성과

를 달성하기 위해서는 인지도를 높여갈 필요와 정책에 대한 만족도를 높이기 위해 준수도를 높일 수 있는 방안이 필요하다.

<표 6-III-1> 각 변수간 상관관계

		정책의 필요성	정책에 대한 인지도	목표수준의 적절성	준수도 평가
정책의 필요성	pearson상관계수	1	-.013	.032	-.104
	유의수준	.	.846	.709	.230
	N	211	211	136	136
정책에 대한 인지도	pearson상관계수	-.013	1	.093	.109
	유의수준	.846	.	.280	.208
	N	211	211	136	136
목표수준의 적절성	pearson상관계수	.032	.093	1	-.090
	유의수준	.709	.280	.	.296
	N	136	136	136	136
준수도 평가	pearson상관계수	-.104	.109	-.090	1
	유의수준	.230	.208	.296	.
	N	136	136	136	136

* pearson correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

* 척도는 1. 반드시 필요하다. 4. 전혀 필요하지 않다/ 1. 잘 지킨다. 2. 잘 지키지 않는다
로 구성되어 있다.

2. 성별격차(gender gap)를 보여주는 항목들

여성과과학기술인 채용목표제에 응답자의 인식을 태도측면에서 성별을 구분하여 보면, 제도에 대한 인지도는 여성에게서 모르는 정도가 높게 나타나고 있으며, 제도의 필요성에 대하여는 여성응답자가 필요하다는 정도가 높게 나타났다. 조사응답자 구성에서 여성의 경우 직급이 낮은 직급에 많이 분포하고, 차별인식 정도가 높게 나타난 것에서 기인하는 성차(gender gap)로 볼 수 있다.

<표 6-III-2> 정책 수용성에 대한 인식에서의 성차

항목	성별	평균	
제도에 대한 인지도	남성	2.39	t=-2.796 Sig.=.006
	여성	2.62	
	1. 알고 있음 2. 들어본 적 있음 3. 모르고 있음		
제도의 필요성	남성	2.51	t=4.828 Sig.=.000
	여성	2.01	
	1. 반드시 필요 4. 전혀 필요하지 않음		

IV. 소 결

이상으로 정책 추진 실적과 조사결과를 바탕으로 제도의 추진 상황에 대한 분석을 하였다. 정책 추진결과에 대한 실적 자료에서 2005년도 한 해 동안 연구기관 99개 기관을 총괄하여 채용실적을 분석하여 보면, 정출(연)의 경우, 2010년까지의 여성과학기술인 채용목표율은 20%인데도 불구하고, 2005년도 채용실적에서 책임급부터 원급까지 전체의 신규채용인원은 682명으로 이 중 여성 채용인원은 86명으로 12.6%를 차지하였다. 기관별로 특성에 따라 목표율이 5%에서부터 30%에 이르기까지 다양하지만, 당해연도 신규채용비율에서 나타나는 비율이 20%에 이르지 못한다는 것은 전반적으로 25개 기관이 향후 20%에 도달하는데는 역기능적이다. 또한 직급별로도 여성채용비율을 주로 원급에서 높여주고 있다는 점에서 직급을 고려하는 정책이 좀 더 세밀하게 이루어져야 할 필요가 있음을 드러냈다.

조사결과에서는 여성과학기술인 채용목표제에 대한 수용성, 제도쟁점, 개선방향으로 나누어 정책의 수혜자인 동시에 기관의 관리자로서 정책의 집행 당사자가 되는 연구원을 대상으로 인식을 살펴보았다. 연구결과 채용과정에서 여성이 차별을 받는다는 응답률은 절반이하로 나타나지만, 여성에게서는 이에 대한 응답률이 남성보다 훨씬 높다는 특징이 나타났다. 제도 추진 상에서는 여성과학기술인 채용목표제가 있다는 사실을 아는 연구원 비율이 절반 수준으로, 특히 원급 연구원들에서는 인지도가 더 낮다는 사실은 연구기관에서 여성연구원은 원급에 많이 재직하며 상급 관리자는 남성이 많다는 특징을 가지는데 정책대상기관 자체에서 현재

시행되고 있는 제도에 대하여 재직근로자를 대상으로 알리고 제도가 잘 추진되도록 함께 노력하는 상황에 있지 못함을 드러내었다. 준수도 평가에서도 잘 지킨다는 평가는 높게 나타나지 않았다. 준수도 평가에서 제도에 대한 필요성을 강하게 표출한 응답자에서 잘 지키지 않는다는 부정적 평가를 더 많이 함으로써 제도가 기대하는 만큼의 효과를 담보하지 못한다는 우려를 표출하였다고 할 수 있다.

그러나 남성관리자와 여성연구원의 인식은 제도에 대한 필요성, 연구소내 여성연구원 적정 비율 설정의 필요성, 채용목표비율의 적절성, 준수도 평가 등에서 차이를 보여준다. 여성 연구원이 제도에 대한 필요성을 강하게 표출할 경우에도 남성 연구원은 그 강도에 있어서 약하다고 볼 수 있다. 마찬가지로 인력비율에서 여성비율이 따로 설정될 필요가 있는지, 비율이 어느 정도가 적당한지에 대하여 여성은 자신의 집단의 문제를 해결하고자 하는 의지를 강하게 보여준 반면, 남성은 관리자로서 더 많은 수를 차지하면서 현행의 채용목표제에 대하여도 채용목표비율이 높다는 의견이 높은 비율을 차지하였고 낮다고 보는 비율은 여성에 비하여 적었다. 이와 같이 고급여성인력활용을 촉진하기 위해서 추진하는 정책에 대하여 관리자급에 많이 재직하는 남성이 적극적인 정책추진의지를 보이지 않음으로써, 정부의 강한 정책 추진의지가 집행을 담보하는 방향으로 갈 때 여성과학기술인 채용목표제가 실효성을 거두리라는 예측을 하도록 하였다.

본 제도가 기여하는 바로는 양성평등문화 확산에 긍정적인 평가를 하지만, 여기에 고급 여성인력활용이나 이공계학생의 역할 모델이라는 경쟁적인 항목이 나타났을 경우에는 이러한 내용에 대하여 기여하는 면이 더 큰 것으로 평가를 하였다. 제도운영 방향으로는 연구기관 특성에 맞는 자율적인 채용목표 비율을 설정하는 것이 좋다는 의견이 가장 많았으나 여성연구원의 의견을 분리하여 보면, 여성연구원 인력풀 확대를 위한 인적자원개발전략에도 그 중요성을 크게 둔다는 사실을 발견할 수 있다. 또한 정부업무 기관 평가시에 평가요소로 가중치부여라는 적극적 방향에 대하여 여성연구원이 20%를 넘는 지지율을 보인 것에 비하여 남성 연구원은 1.9%로 나타나는 등의 커다란 차이를 보여주었다. 여성과학기술인 채용목표제는 현재의 방식대로 기관의 자율적인 채용목표비율을 설정하도록 하되, 여성연구원인력 풀을 확대하기 위한 인적자원개발전략과 기관평가요소로 가중치 부여를 조심스럽게 도입해 보는 것도 필요하다.

7

결론 및 정책적 제언

I. 종합 비교분석	161
II. 결론	173
III. 정책적 제언	175

I. 종합 비교분석

본 장에서는 앞에서 각자 분석되었던 여성관리자 임용목표제, 양성평등채용목표제, 국공립대여교수채용목표제, 여성과학기술인력채용목표제 4개의 정책에 대해 정책에 대한 수용도, 각 제도의 추진상의 장애요인 및 개선방안 등에 대해 공통적인 사항을 추출하여 종합 비교분석하였다.

1. 성차별에 대한 인식

임용과정에서의 차별에 대한 인식을 살펴보았다. 양성평등채용목표제는 법에 근거하여 실시하며, 성적순으로 임용되기 때문에 특별히 임용과정에서 차별이 발생할 소지가 없다고 생각되어 비교분석에서 제외하였다. 첫째, 여성관리자 임용목표제의 경우, 임용과정에서 남녀 공무원 간에 차별이 있다는 응답은 58.1%인 반면, 없다는 응답은 41.9%로 차별이 있다는 응답이 16.2%p 더 많았다. 둘째, 교수 임용과정에서 차별이 있다고 인식하는 응답자는 전체의 58.1%이고 없다고 인식하는 응답자는 41.9%로 차별이 있다고 인식하는 응답자 비율이 높았다. 셋째, 연구원 채용과정에서의 차별인지를 조사한 결과 전체 응답자 중 32.7%가 차별이 있는 것으로 인지하였고 나머지 77.3%가 남녀 차별이 없다고 응답하여 약 2배 정도 인식의 차이가 있는 것으로 나타났다.

<표 7-1-1> 임용과정에서의 차별에 대한 인지

(단위: %)

		응답자 수(명)	매우 있다	대체로 있는 편이다	별로 없는 편이다	전혀 없다	계
여성관리자 임용목표제	전체	236	10.2	47.9	32.2	9.7	100.0
	남성	122	5.7	32.8	43.4	18.0	100.0
	여성	114	14.9	64.0	20.2	0.9	100.0
여교수 채용목표제	전체	321	8.4	37.4	36.8	17.4	100.0
	남성	294	8.2	34.7	39.5	17.7	100.0
	여성	27	11.1	66.7	7.4	14.8	100.0
여성과학기술인력채용목표제	전체	211	6.2	26.5	41.2	26.1	100.0
	남성	103	1.0	20.4	44.7	34.0	100.0
	여성	108	11.1	32.4	38.0	18.5	100.0

임용과정에서의 차별에 대한 인식도를 성별로 비교한 결과 여성관리자 임용목표제, 여성과학기술인채용목표제의 경우는 여성이 남성에 비해 차별을 더 느끼고 있는 것으로 나타났다. 반면 국공립대여교수채용목표제의 경우는 여성과 남성의 차이가 거의 없는 것으로 나타났다.

<표 7-1-2> 임용과정에서의 차별에 대한 성별 집단비교

		N	평균	표준편차	F	t	유의확률
여성관리자 임용목표제	남성	122	3.35	1.266	30.926	7.232	0.000
	여성	114	2.28	0.982		7.293	
여교수 채용목표제	남성	294	2.67	0.861	1.398	2.353	0.238
	여성	27	2.26	0.859		2.358	
여성과학기술인 채용목표제	남성	103	3.12	0.758	7.752	4.128	0.006
	여성	108	2.64	0.912		4.146	

2. 정책에 대한 수용성

가. 인식도

1) 정책에 대한 인지도

각 정책에 대한 인지도를 분석한 결과, ‘여성관리자 임용목표제’에 대해 응답자의 61.9%가 알고 있다고, 38.1%가 모른다고 하였으며 ‘양성평등채용목표제’는 65.9%가 알고 있고, 34.1%가 모르고 있다고 응답하였다. 국공립대여교수채용목표제는 92.6%가

‘들어본 적은 있다’고 하였고, 7.4%만이 ‘모르고 있다’고 하여 알고 있는 응답율이 상당히 높음을 알 수 있다. 여성과학기술인 채용목표제에 대해서는 알고 있다고 응답한 연구원은 43.2%였으나, 모른다는 응답이 전체의 56.8%로 연구원들의 정책에 대한 인지도는 절반에도 미치지 못했다. 여교수채용목표제에 대한 정책의 인지도가 가장 높고, 여성과학기술인력채용목표제에 대한 인지도가 가장 낮게 나타났다.

<표 7-1-3> 정책에 대한 인지

		응답자 수(명)	알고 있다	모르고 있다	계
여성관리자 임용목표제	전체	307	61.9	38.1	100.0
	남성	157	61.8	38.2	100.0
	여성	150	62.0	38.0	100.0
양성평등 채용목표제	전체	308	65.9	34.1	100.0
	남성	155	63.9	36.1	100.0
	여성	153	68.0	32.0	100.0
여교수 채용목표제	전체	325	92.6	7.4	100.0
	남성	298	93.3	6.7	100.0
	여성	27	85.2	14.8	100.0
여성과학 기술인 채용목표제	전체	211	43.1	56.9	100.0
	남성	103	54.4	45.6	100.0
	여성	108	32.4	67.6	100.0

각 정책에 대한 인지도를 성별로 집단간 비교분석한 결과 여성관리직임용목표제와 양성평등채용목표제에 대해서는 성별에 따라 인지도의 차이가 크게 없는 것으로 나타났다. 그러나 여성교수채용목표제와 여성과학기술인채용목표제의 경우 여성이 남성에 비해 제도에 대한 인지도가 높게 나타났다.

<표 7-1-4> 정책 인지에 대한 성별 집단비교

		응답자 수(명)	평균	표준편차	F	t	유의확률
여성관리자 임용목표제	남성	157	1.38	0.487	0.006	0.039	0.938
	여성	150	1.38	0.487		0.039	
양성평등 채용목표제	남성	155	1.36	0.482	2.280	0.758	0.132
	여성	153	1.32	0.468		0.758	
여교수 채용목표제	남성	298	1.07	0.251	8.253	-1.543	0.004
	여성	27	1.15	0.362		-1.139	
여성과학기술인 채용목표제	남성	103	1.46	0.501	11.899	-3.286	0.001
	여성	108	1.68	0.470		-3.281	

2) 운영방식과 기준에 대한 이해도

각 정책에 대해 구체적인 운영방식과 기준에 대해 알고 있는가를 분석한 결과 첫째, ‘여성관리자 임용목표제’는 ‘명확히 알고 있다’는 응답은 9.1%, ‘대강 아는 편이다’라는 응답은 66.1%로 75.2%가 알고 있는 반면, 모른다는 응답은 24.8%(전혀 모른다 4.1%, 잘 모르는 편이다 20.7%)였다. 둘째, ‘양성평등채용목표제’는 응답자의 53.7%가 알고 있다(매우 명확히 알고 있다 7.3%, 대강 아는 편이다 46.4%)고 응답한 반면, 모른다는 응답도 46.3%(전혀 모른다 14.5%, 잘 모르는 편이다 31.8%)로 안다는 응답과 모른다는 응답이 크게 차이나지 않았다. 셋째, ‘국공립대 여교수 채용목표제’는 ‘매우 명확히 안다’는 응답이 12.4%, ‘대강 아는 편이다’라는 응답이 52.2%로 10명 중 6명 이상이 알고 있다고 응답했으며, 모른다는 응답은 35.4%(전혀 모른다 4.9%, 잘 모른다 30.5%)였다. 넷째, 여성과학기술인 채용목표제의 경우, 응답자 중 13.9%가 아는 편이라고 응답하였다. 4개 정책 중 여성관리자 임용목표제가 운영방식과 기준에 대한 이해 정도에서 가장 높은 응답율을 보인 반면 여성과학기술인채용목표제가 가장 낮은 응답율이다.

<표 7-1-5> 운영방식과 기준에 대한 이해 정도

(단위: %)

		응답자 수(명)	매우 명확히 알고 있다	대강 아는 편이다	거의 모르는 편이다	전혀 모르는 편이다	계
여성관리자 임용목표제	전체	196	9.1	66.1	20.7	4.1	100.0
	남성	101	8.2	77.0	13.1	1.6	100.0
	여성	95	10.0	55.0	28.3	6.7	100.0
양성평등 채용목표제	전체	179	7.3	46.4	31.8	14.5	100.0
	남성	91	7.7	49.5	27.5	15.4	100.0
	여성	88	6.8	43.2	36.4	13.6	100.0
여성교수 채용목표제	전체	226	12.4	52.2	30.5	4.9	100.0
	남성	204	11.8	54.9	28.4	4.9	100.0
	여성	22	18.2	27.3	50.0	4.5	100.0
여성과학기술인채용목표제	전체	137	1.5	12.4	37.2	48.9	100.0
	남성	55	1.8	18.2	45.5	34.5	100.0
	여성	82	1.2	8.5	31.7	58.5	100.0

각 제도의 운영방식과 기준에 대해서 성별로 집단간 비교분석한 결과, 여성관리자 임용목표제, 양성평등채용목표제, 여성교수채용목표제의 경우는 성별에 따라 큰 차이가 없는 것으로 나타났으나 여성과학기술인채용목표제의 경우는 여성이 남성에 비해서 제도의 운영방식과 기준에 대해 더 잘 알고 있는 것으로 나타났다.

<표 7-1-6> 운영방식과 기준에 대한 성별집단 비교

		응답자 수(명)	평균	표준편차	F	t	유의확률
여성관리자 임용목표제	남성	101	2.53	0.756	3.424	-2.077	0.066
	여성	95	2.79	0.955		-2.063	
양성평등 채용목표제	남성	91	2.93	1.306	0.070	-0.695	0.791
	여성	88	3.07	1.276		-0.695	
여교수 채용목표제	남성	146	1.97	0.664	2.280	0.727	0.133
	여성	11	1.82	0.874		0.574	
여성과학기술인 채용목표제	남성	30	3.23	1.040	16.879	-2.360	0.000
	여성	56	3.70	0.761		-2.150	

나. 인정도

1) 정책 필요성

각 정책의 필요성에 대해, 첫째, 여성관리자 임용목표제의 경우 응답자의 68.8%는 필요하다(반드시 필요하다 16.7%, 어느 정도 필요한 편이다 52.1%)고 응답하였다. 둘째, ‘양성평등채용목표제’에 대해 응답자의 76.3%가 필요하다(반드시 필요하다 12.5%, 어느 정도 필요하다 63.8%)는 점을 인정하고 있다. 셋째, ‘여교수 채용목표제’는 응답의 69.6%(매우 필요하다 10.2%, 어느 정도 필요하다 59.4%)로 그렇지 않다는 응답자 30.5%(전혀 필요하지 않다 8.3%, 별로 필요하지 않다 22.2%)에 비해 두 배 이상 많았다. 넷째, ‘여성과학기술인력 채용목표제’의 경우는 64.4%(매우 필요하다 16.1%, 어느 정도 필요하다 48.3%)로 그렇지 않다는 응답자 35.6%(전혀 필요하지 않다 6.2%, 별로 필요하지 않다: 29.4%)에 비해 28.8%p 더 많았다. 정책의 필요성에 대해 4개 정책에 대한 각 응답자들의 응답율이 상당히

높음을 알 수 있다.

<표 7-1-7> 정책의 필요성에 대한 인식

(단위: %)

		응답자 수(명)	반드시 필요하다	어느 정도 필요한 편이다	별로 필요하지 않은 편이다	전혀 필요하지 않다	계
여성관리자 임용목표제	전체	240	16.7	52.1	25.0	6.3	100.0
	남성	109	5.5	41.3	42.2	11.0	100.0
	여성	131	26.0	61.1	10.7	2.3	100.0
양성평등 채용목표제	전체	240	12.5	63.8	17.9	5.8	100.0
	남성	117	8.5	55.6	25.6	10.3	100.0
	여성	123	16.3	71.5	10.6	1.6	100.0
여교수 채용목표제	전체	325	10.2	59.4	22.2	8.3	100.0
	남성	298	8.7	59.7	22.8	8.7	100.0
	여성	27	25.9	55.6	14.8	3.7	100.0
여성과학 기술인 채용목표제	전체	211	16.1	48.3	29.4	6.2	100.0
	남성	103	5.8	46.6	37.9	9.7	100.0
	여성	108	25.9	50.0	21.3	2.8	100.0

정책의 필요성에 대한 인식을 성별로 비교한 결과 여성관리직임용목표제, 양성평등채용목표제의 경우 남성이 여성에 비해 정책의 필요성을 더 인정하는 것으로 나타났다. 그러나 여성교수채용목표제와 여성과학기술인채용목표제의 경우 여성과 남성의 정책에 대한 필요성에 대한 인식의 정도가 크게 차이가 나지 않는 것으로 나타났다.

<표 7-1-8> 정책의 필요성에 대한 성별집단 비교

		응답자 수(명)	평균	표준편차	F	t	유의확률
여성관리자 임용목표제	남성	109	3.12	1.223	55.488	7.819	0.000
	여성	131	2.02	0.948		7.642	
양성평등 채용목표제	남성	117	2.74	1.228	61.498	4.690	0.000
	여성	123	2.10	0.853		4.650	
여교수 채용목표제	남성	230	2.11	0.745	0.145	2.045	0.704
	여성	23	1.78	0.671		2.228	
여성과학 기술인 채용목표제	남성	64	2.22	0.826	0.675	3.981	0.413
	여성	85	1.74	0.639		3.842	

2) 정책의 목적 부합성

정책의 목적 부합성, 즉 여성참여확대에 어느 정도 기여한다고 생각하는지를 비교한 결과, 첫째, ‘여성관리자 임용목표제’는 기여한다는 의견은 83.8%(매우 기여함 21.4%, 어느 정도 기여함 62.4%)였으며, 도움이 되지 않는다는 의견은 16.2%(전혀 기여하지 못함 3.5%, 그다지 기여하지 못함 12.7%)였다. 둘째, ‘양성평등채용목표제’는 ‘매우 기여한다’와 ‘어느 정도 기여한다’는 응답이 각각 14.7%와 65.8%로 10명 중 8명 정도가 긍정적 평가를 하였다. 셋째, ‘국공립대여교수채용목표제’는 응답자의 80.7%가 양성평등문화에 기여하고 있다(매우 기여한다: 17.8%, 대체로 기여하는 편이다: 62.9%)고 응답하여, 긍정적인 의견이 지배적이었다. 넷째, ‘국공립대여교수채용목표제’는 응답자 중 80.7%가 양성평등문화에 기여하고 있다(매우 기여한다: 17.8%, 대체로 기여하는 편이다: 62.9%)고 응답하여, 긍정적인 의견이 지배적이었다. 대체로 4개의 정책에 대한 목적 부합성에 대해서는 높은 평가를 하고 있음을 알 수 있다.

<표 7-1-9> 정책의 목적 부합성에 대한 인식

(단위: %)

		응답자 수(명)	매우 기여함	어느 정도 기여함	그다지 기여하지 않음	전혀 기여하지 못함	계
여성관리자 임용목표제	전체	229	21.4	62.4	12.7	3.5	100.0
	남성	106	9.4	67.0	20.8	2.8	100.0
	여성	123	31.7	58.5	5.7	4.1	100.0
양성평등 채용목표제	전체	225	14.7	65.8	16.9	2.7	100.0
	남성	111	14.4	56.8	25.2	3.6	100.0
	여성	114	14.9	74.6	8.8	1.8	100.0
여성교수 채용목표제	전체	226	17.8	62.9	18.2	1.0	100.0
	남성	204	15.4	64.8	18.7	1.1	100.0
	여성	22	40.9	45.5	13.6	-	100.0
여성과학 기술인채용 목표제	전체	226	17.8	62.9	18.2	1.0	100.0
	남성	204	15.4	64.8	18.7	1.1	100.0
	여성	22	40.9	45.5	13.6	-	100.0

정책의 목적부합성에 대해서 성별로 비교한 결과 여성관리자 임용목표제, 양성평등채용목표제, 여성교수채용목표제의 경우, 남성이 여성에 비해 각 정책의 목적부합성이 높다고 인지하였다. 그러나 여성과학기술인채용목표제의 경우 여성과 남성의 목적부합성에 대한 인식의 차이가 유의미하지 않은 것으로 나타났다.

<표 7-1-10> 정책의 목적부합성에 대한 성별집단 비교

		N	평균	표준편차	F	t	유의확률
여성관리자 임용목표제	남성	106	2.41	1.012	6.134	3.743	0.014
	여성	123	1.92	0.955		3.727	
양성평등 채용목표제	남성	111	2.47	1.127	36.780	2.982	0.000
	여성	114	2.08	0.811		2.970	
여교수 채용목표제	남성	165	1.84	0.459	5.759	2.753	0.017
	여성	19	1.53	0.513		2.521	
여성과학기술인 채용목표제	남성	38	2.08	0.487	3.327	2.534	0.071
	여성	61	1.82	0.500		2.550	

3. 문제점과 개선방안에 대한 인식

가. 제도 쟁점 및 추진상의 장애요인에 대한 인식

‘여성관리자임용목표제’를 추진하는 데에 가장 큰 장애요인을 묻는 질문에서 응답자들의 35.8%가 ‘관리직으로 올 수 있는 여성 대상자가 부족하다’는 점을 지적하여 가장 많았고, ‘기관장의 의지 부족’을 지정한 응답이 24.4%로 그 다음이었다. 남성들은 ‘관리직으로 올 수 있는 여성 대상자가 부족하다’는 점에 35.7%, ‘여성 자신들이 남성 집중 부처(서)를 기피한다’는 점에 22.3%가 동의한 반면, 여성의 경우에는 ‘기관장의 의지부족’이 38.0% ‘관리직으로 올 수 있는 여성 대상자가 부족하다’ 36.0%로 가장 큰 장애요인으로 지적하였다.

<표 7-1-11> 여성관리자임용목표제 장애요인

(단위: %)

	응답자 수(명)	관리직으로 올 수 있는 여성 대상자 부족	여성들이 남성 집중 부처(서) 기피	기관장 의지 부족	여성에게 적합한 관리직 보직이 없음	부하직원에 대한 통솔력 부족	기타	모름/무응답	계
전체	307	35.8	15.3	24.4	5.9	7.8	8.8	2.0	100.0
남성	157	35.7	22.3	11.5	7.0	8.3	13.4	1.9	100.0
여성	150	36.0	8.0	38.0	4.7	7.3	4.0	2.0	100.0

‘양성평등채용목표제’가 공공부문의 여성참여확대에 도움이 되지 않는다고 응답자 중 28.5%가 ‘완고한 남성중심의 공직문화’를 그 장애요인으로 들었고, 23.8%는 ‘여성이면 누구나 혜택을 받는 것처럼 제도를 왜곡하여 인식하게 된다’는 점을 지적하였다. 그 밖에 ‘여성의 적극적 의지와 노력이 부족하기 때문’이라는 점을 지정한 응답자는 18.5%였다. 남성들의 25.4%는 ‘여성의 적극적 의지와 노력이 부족하기 때문’이라는 점과 21.1%는 ‘여성이면 누구나 혜택을 받는 것처럼 제도를 왜곡하는 점’을 들어 그 원인을 여성들의 자질이나 제도에 대한 오해로 돌린 응답이 가장 많은 반면, 여성들의 경우는 ‘완고한 남성 중심적인 공직 문화’를 원인으로 지적한 응답이 42.4%로 가장 많았다.

<표 7-1-12> 양성평등채용목표제 장애요인

(단위: %)

	응답자 수(명)	수혜인원 극소수에 불과	완고한 남성 중심 공직 문화	채용이후 여성경력 관리 부재	여성의 적극적 의지와 노력부족	제도를 왜곡하여 인식	기타	계
전체	130	10.8	28.5	11.5	18.5	23.8	6.9	100.0
남성	71	11.3	16.9	14.1	25.4	21.1	11.3	100.0
여성	59	10.2	42.4	8.5	10.2	27.1	1.7	100.0

‘국공립대여교수채용목표제’가 기대한 성과를 내는 데에 가장 큰 장애요인으로 는 ‘여성학자 풀 자체가 적다’는 의견이 46.5%로 가장 많았고, ‘대학의 적극적 집행의지 부족’과 ‘제도에 대한 이해 및 홍보부족’을 지적하는 의견이 각각 19.9%와 19.0%였다.

남성들은 ‘여성학자 풀 자체가 적다’는 점을 지적한 응답이 반에 달했으나 49.0%, 여성들은 ‘대학의 적극적 집행의지 부족’과 ‘제도에 대한 이해 및 홍보부족’을 이유로 든 응답자가 각각 27.3%였다.

<표 7-1-13> 국공립대여교수채용목표제 장애요인

(단위: %)

	응답자 수(명)	대학의 적극적 집행의지 부족	여성학자 풀 자체가 적어서	낮은 채용 목표율	제도에 대한 이해 및 홍보 부족	여교수 자신의 능력 및 자질 부족	모름/무응답	계
전체	226	19.9	46.5	10.2	19.0	0.9	3.5	100.0
남성	204	19.1	49.0	8.8	18.1	1.0	3.9	100.0
여성	22	27.3	22.7	22.7	27.3	-	-	100.0

2) 제도 개선 방안에 대한 인식

‘여성관리직임용목표제’의 실효성 제고 방안으로 첫째, ‘여성의 업무 전문성 교육 훈련 강화’(17.3%) 둘째, ‘여성의 리더십 교육훈련 실시’(15.3%) 등이 언급되었으며, ‘중요 직위에 여성 임용확대 혹은 목표제 실시’(14.7%)가 그 다음으로 거론

되었다.

남성들은 ‘여성의 업무 전문성 교육 훈련 강화’(19.7%)와 ‘여성에 대한 직업의식 교육훈련 강화’(15.9%)를 요구한 반면, 여성들은 ‘중요 직위에 여성 임용확대 혹은 목표제 실시’(22.7%)를 가장 많이 거론하였고, 다음으로 ‘여성의 리더십 교육훈련 실시’(16.0%)를 언급하였다.

<표 7-1-14> ‘여성관리자 임용목표제’의 가장 효과적인 개선방안

(단위: %)

	응답자 수(명)	여성의 업무 전문성 교육훈련 강화	여성의 리더십 교육훈련 실시	중요 직위에 여성 임용 확대	근무성 적평정 제도 공정성 확보	여성 대상 개방형 직위제 도입	여성 직업의식 교육훈련 강화	여성에 대한 공직인사 교류 확대	현행 관리직 임용목표 비율 확대
전체	307	17.3	15.3	14.7	10.4	10.1	9.1	8.1	7.2
남성	157	19.7	14.6	7.0	8.3	12.1	15.9	7.6	1.9
여성	150	14.7	16.0	22.7	12.7	8.0	2.0	8.7	12.7

그렇다면 채용할당제 이외에 어떤 정책 수단이 공직내 여성참여확대에 도움이 될 것인지에 대하여 채용할당제에 반대하는 66명에게 질문하였다. 응답자 중 48.5%가 확실적인 채용할당제 보다는 ‘기관마다 유연하게 채용목표를 설정’하는 방안이 여성참여확대에 도움이 되리라는 의견에 동의하여 가장 많았고, ‘질 높은 여성인력을 양성하는 교육훈련제도의 도입’이 도움이 되리라는 의견도 31.8%에 달했다.

남성은 ‘기관마다 유연하게 채용목표율을 설정’하자는 의견이 49.0%로 절반에 달했지만, 여성의 경우는 응답자 17명 중 9명은 ‘질 높은 여성인력을 양성하는 교육훈련제 도입’에 찬성하였고, 나머지 8명은 ‘기관마다 유연하게 채용목표율을 설정’하자는 의견에 찬성하였다. 대부분 한쪽 성을 위해 일정비율을 할당하거나 가산점을 주는 방식보다는 목표율 설정이나 교육훈련프로그램을 통해 참여하는 방식을 선호하는 것으로 보인다.

<표 7-1-15> 양성평등채용목표제의 가장 효과적인 개선 방안

(단위: %)

	응답자 수(명)	기관마다 유연하게 채용목표율 설정	질 높은 여성인력을 양성하는 교육훈련제도 도입	여성 응시자에 대한 소정의 가산점 부여방식	기타	계
전체	66	48.5	31.8	1.5	18.2	100.0
남성	49	49.0	24.5	2.0	24.5	100.0
여성	17	47.1	52.9	-	-	100.0

‘국공립대여교수채용목표제’를 발전시키기 위한 효과적인 방안으로 ‘여성학자 풀을 확대하기 위한 인적자원개발 전략’을 든 응답자가 48.2%로 절반에 가까웠으며, ‘학교의 자율적인 채용목표 비율 설정’을 든 응답자가 28.3%로 그 다음이었다.

남성과 여성 모두 ‘여성학자 풀을 확대하기 위한 인적자원개발 전략’을 지적인 응답이 가장 많아, 남성은 50.5% 여성은 27.3%였고, 다음으로 많은 응답은 남성의 경우 ‘학교의 자율적인 채용목표 비율 설정’(29.4%)을 여성은 ‘교수 채용시 심사위원 중에 여성 참여 의무화’(22.7%)를 들었다.

<표 7-1-16> 국공립대여교수채용목표제의 효과적인 개선방안

(단위: %)

	응답자 수(명)	여성학자 풀 확대 인적자원 개발전략	채용시 심사위원 중에 여성참여 의무화	학교의 자율적 채용목표 비율설정	여학생 비율을 기준으로 채용목표 설정	여교수 응시자 가산점 부여방식	채용 후 경력개발 후속조치	모름/무응답	계
전체	226	48.2	7.1	28.3	2.7	4.9	6.2	2.7	100.0
남성	204	50.5	5.4	29.4	2.0	4.4	5.4	2.9	100.0
여성	22	27.3	22.7	18.2	9.1	9.1	13.6	-	100.0

여성과학기술인 채용목표제를 발전시키기 위한 가장 효과적인 방안이 무엇인가를 묻는 질문에서 응답자들의 40.4%는 ‘연구기관 특성에 맞는 자율적인 채용목표 비율 설정’을 건의하여 가장 많았고, 다음은 ‘여성 연구원 풀을 확대하기 위한 인적자원개발’(26.5%)을 지적하였다.

남성 연구원에게서는 ‘연구기관 특성에 맞는 자율적인 채용목표 비율설정’에 55.6%의 응답률을 보였고, 여성연구원은 ‘여성연구원 인력풀 확대를 위한 인적자원개발전략’에 31.7%, ‘연구기관 특성에 맞는 자율적인 채용목표 비율 설정’ 30.5%로 다수 응답이 나뉘어졌다. 그리고 여성연구원의 경우는 ‘정부업무 평가시 평가요소로 가중치 부여’라는 적극적인 방향에 대하여도 지적인 연구원이 20.7%를 차지하여 이에 응답한 남성 연구원 1.9%와 대조를 이루었다.

<표 7-1-17> 여성과학기술인 채용목표제의 개선 방안

(단위: 명,%)

	응답자 수	여성연구원 풀을 확대하기 위한 인적자원 개발전략	연구원 채용시 심사위원 중 여성참여 의무화	연구기관 특성에 맞는 자율적인 채용목표 비율	정부업무 평가시 평가요소로 가중치부여	여성연구원 비율이 높은 기관에 인센티브 부여	제도를 폐지하고 연구원 자율에 맡김	전체
전체	136	26.5	5.9	40.4	13.2	7.4	6.6	100.0
남성	54	18.5	7.4	55.6	1.9	3.7	13.0	100.0
여성	82	31.7	4.9	30.5	20.7	7.4	3.7	100.0

II. 결 론

사회 각 부분에서 가해지는 여성에 대한 차별과 불이익을 해소하고 양성평등한 사회를 구축하기 위한 방안으로 참여정부는 공공부문에서의 여성참여확대정책을 추진하고 있는데, 양성평등채용목표제와 여성관리자 임용목표제, 국공립대여교수 채용목표제, 여성과학기술인력채용목표제가 이를 구체화하는 프로그램이다.

이러한 제도를 추진함에 있어 무엇보다도 정부는 단계적이고 점진적이며, 기관별 특수성을 고려하고, 실적주의 기본정신을 유지하며, 여성공무원의 능력개발을 위한 교육기회를 확대하고, 장기적이고 종합적인 계획을 세워 여성의 규모와 역할을 확대해 나갈 필요가 있다. 각 부문에서의 여성 참여의 확대의 본래 취지는 단순히 여성의 양적인 참여를 늘리자는 것은 아니며 여성들이 갖고 있는 경험적 특수성을 반영하면서 소속된 부문에서 정책결정의 질적 수준을 높이자는 것이다. 현

재 세계적으로 조직 차원에서 다양성 관리가 효과를 보여주고 있는 것처럼 정책결정의 질은 어느 한 집단이 주도해서는 보장되기 어렵다. 지금까지 우리사회는 정책결정 및 집행과정에서 사회의 다른 중요한 구성원인 여성의 이해를 반영하지 못하고 일방적으로 남성의 경험과 지식만을 반영하는 불완전한 모습이었다. 이제 남녀 간의 지식과 경험의 융합을 통해 일궈낸 정책결정들은 남녀의 욕구를 반영하는데 한층 다가갈 수 있을 것이다. 이 같은 관점에서 현재 정부의 공공부문 여성참여확대정책은 그 본래 의도하고 있는 목적을 달성하기 위해서 상당한 수준의 보완 및 개선이 필요한 것 같다. 공공부문 여성참여확대정책의 앞으로의 개선방안을 지적해 보면 다음과 같다.

첫째, 정책에 대한 인지도를 높여야 한다. 네 부문으로 나누어 살펴본 여성참여 확대정책 모두에서 정책에 대한 인지도가 낮다는 점이 발견되었다. 공무원, 교수, 과학기술인 집단에 여성참여확대정책을 추진하고 있지만, 정책을 가장 잘 알 것으로 추측할 수 있는 대상집단에게서도 정책에 대하여 안다는 응답률이 낮다는 점이다. 정책이 정책대상기관의 관리자만이 알고 있는 정책이 아니라 보다 폭넓은 인지도를 확보할 필요가 있다. 관리자만이 알고 있는 정책이거나 인사담당자만이 알고 있는 정책은 실제로 정책을 집행해 나갈 계선 조직에서 적극적인 집행 의지를 갖지 못할 가능성과 아직까지 관리직위에 있지 않은 대다수의 여성들이 정책이 시행되고 있는지에 대한 내용자체를 알지 못하고, 집행조직 내부에서 이를 감시하고 독려할 근거를 가지는데 제약이 된다는 점이다. 정부는 정책에 대한 홍보를 더욱 적극적으로 해 나갈 필요가 있으며, 대상기관의 종사자에게 전달이 될 수 있는 방안을 강구하여야 한다.

둘째, 남성의 인식을 제고하는 교육 실시가 필요하다. 연구결과에서 밝혀진 바, 정책대상기관의 관리자가 주로 남성인 상황에서 여성참여확대정책을 실시하고 있다는 점은 남성의 인식을 바꾸어 놓지 않는다면, 정책 추진의 의지는 활성화하기 어렵다. 공무원, 교수, 과학기술인 부문 조사결과에서 나타난 바와 같이 남성관리자는 채용과정에서의 여성에 대한 차별 인식, 목표제의 필요성, 준수인식도에서 차이를 보인다는 점이 밝혀졌다. 기관의 남성관리자를 대상으로 한 인식제고 교육이 필요하다.

셋째, 여성인력개발에 대한 관심이 더욱 적극적이어야 한다. 여성관리자 임용목

표제, 여교수 채용목표제, 과학기술인 채용목표제에서 제도 추진의 장애요인으로 지적되는 점은 해당 부분에서 경력 개발이 이루어진 인력 풀이 적다는 문제점을 안고 있다. 공직의 여성관리자가 되기 위해서 또는 교수, 과학기술인으로 성장하기 위해서는 그 부문에 적합한 인력으로 개발이 되어야 한다. 특정 부문에 여성인력이 부족하고, 인력이 있다 해도 하위직에 있음으로써 여성이 갖는 특수성은 정책에 대한 개입을 필요로 하고 있다. 여성공무원에 대한 관리자 역량 훈련, 여성인력을 과학기술 부문으로의 유도, 자질있는 교수 인력으로의 양성을 위해 인력개발 정책이 더욱 활성화되어야 한다.

넷째, 기관평가 요소에 여성참여확대정책이 가중치를 가지고 삽입되어야 한다. 공무원, 교수, 과학기술인 정책 대상기관은 여성참여확대 노력 여하에 따라 기관평가 순위가 크게 영향을 받을 수 있도록 가중치를 크게 하는 정책이 있어야 하겠다. 이러한 정책요구는 남성보다는 차별의 당사자가 되는 또는 정책의 필요성을 강하게 인식하는 여성응답자들이 지지하는 정책 방향으로 채용목표제의 목표비율 등은 이를 관리하는 부처와의 협의 하에 설정하고 이에 대한 준수는 기관평가 요소에 반드시 삽입하여 채용목표제, 임용목표제가 그 효과성을 담보하는 방향이 되어야 하겠다.

III. 정책적 제언

위에서 제시한 분석결과를 토대로 각 분야별 정책적 방안을 구체적으로 제시하면 다음과 같다.

1. 여성관리자 임용목표제에 대한 정책적 제언

가. 제도의 긍정적 수용을 위한 정책 홍보 필요

최근 정보는 ‘정책홍보가 혁신이다’라고 생각할 정도로 정책홍보에 관심을 보이고 있다. 정책홍보는 시행하고자 하는 정책에 대해 필요성을 충분히 숙지시킴으로써 정책추진과정의 효율성과 최종적인 정책의 효과성을 높이하고자 하는 것이다. 여

성관리자 임용목표제와 같이 한쪽 성에게 우선 조치를 하는 논쟁의 여지가 많은 정책에 대해서는 이해당사자들에게 그 필요성에 대한 충분한 설득과 참여를 유도해야 한다. 중요한 점은 단지 정책에 대한 이해를 피상적으로 시키는 것이 중요한 것이 아니라 얼마만큼 그 정책의 목적과 취지를 이해하고 그 정책에 대해 참여하며 더 나은 대안을 모색하려고 하는가이다. 조사결과에서도 보듯, 여성관리자 임용목표제에 대한 남성들의 시각은 상당히 부정적인 것으로 나타났다. 따라서 임기가 만료된 여성관리자 임용목표제가 여성을 위한 어떠한 방식으로 운영하는 남성들이 보다 긍정적인 태도로 제도를 수용할 수 있도록 편견적 태도를 지양하는 교육내용뿐만 아니라 포괄적인 의미에서 소수집단을 수용할 수 있는 보편적 가치관의 내용을 담은 홍보를 공직내 확산할 필요가 있다.

나. 여성관리자 교육훈련프로그램의 확대

목표할당을 달성하는 것보다 더 중요한 것은 사회 및 공직내부에서 여성관리자의 관리능력과 정책결정 능력을 인정받는 것으로 이를 위해서는 교육훈련 등을 통해 이들의 직무능력을 개발시켜 주는 것이 최우선 과제라 할 수 있다. 중앙공무원 교육원에서 여성관리자를 대상으로 정책결정 능력개발과 리더십 교육 프로그램을 확대할 필요가 있다. 또한 4, 5급 여성관리자를 대상으로 국내외 행정 내지 경영전문대학원, 또는 민간교육기관의 위탁교육 기회를 확대한다. 미래 사회에서는 각 분야 전문적인 역량을 갖춘 사람을 성별 구분 없이 필요로 하기 때문에 여성관리자들에게 교육훈련을 통한 핵심인력으로서의 육성은 개인과 조직차원에서 모두 필요하다.

다. 여성관리자 경력관리지원 프로그램(Career Development Program for Senior Women Managers) 실시

어느 조직에서나 핵심은 사람이다. 조직이 탁월한 성과를 내기 위해서는 우수한 역량을 갖춘 인재를 확보하고 이들이 능력을 최고도로 발휘하도록 지원하는 것이 중요하다. 급변하는 환경에서 각 개인은 끊임없이 자신의 능력을 개발하기 위해 노력하고, 조직은 이를 적극적으로 지원하는 것이 필요하다. 정부는 여성관리자

경력관리지원프로그램을 제도적으로 운영할 필요가 있다. 이러한 제도를 통해 환경변화 등으로 불안해하거나 부적응 우려를 느끼는 여성공무원들에게 체계적인 상담서비스와 역량향상 프로그램을 제공하고, 교류·재배치를 통해 개인의 적성에 맞는 직무로 배치하며, 직종전환 등 경력전환을 희망하는 여성공무원들에게는 경력전환 프로그램 등을 제공해야 한다. 이러한 경력관리지원프로그램은 여성관리자 개인의 역량과 경쟁력을 향상시키고 나아가 정부의 생산성과 성과를 향상시킬 것으로 기대된다.

라. 정부업무평가에서의 여성공무원 평가지표 가중치 확대

현재 정부업무평가기본법에 근거하여 정부업무평가를 시행하고 있다. 정부업무평가는 자체평가와 특정평가로 나누어 있고, 여성관련 고용비율이나 위원회여성비율 등은 특정평가 중 관리대상업무로 구분되어 있는 상태이다. 자체평가는 주요 정책평가, 재정성과평가, 인사평가, 조직평가, 정보화평가 5개 영역으로 나누어져 있고, 여성정책과 관련해서는 인사관리 영역에 포함되어 평가를 받고 있다. 그러나 인사관리에서도 공통지표에 포함되어 있지 못하고 특성지표(균형인사달성정도)로 분리되어 있으며, 여성공무원 균형인사지수는 배점이 4점이다. 관리자로의 승진은 공직내 공무원들 사이에 가장 큰 희망일 수 있는데, 특성지표로서의 4점의 배점으로 여성공무원들을 관리직으로 승진시킬 수 있는 유인으로 작용할지는 의심스럽다. 따라서 국무조정실 정부업무평가에서의 여성관련 지표를 공통지표 영역으로 고정시키고 그 비중도 더 높여야 한다. 중앙기관보다는 지방자치단체에서 이 부분에 대한 필요성은 더욱 심각하다.

마. 국가 차원의 ‘Glass Ceiling Commission’ 설치

국가 차원의 ‘Glass Ceiling Commission’ 설치가 필요하다. ‘Glass Ceiling Commission’은 5급 이상 관리직 여성공무원의 승진에 있어서 인사의 공정성과 객관성을 확보하고 장애요인을 교정할 수 있는 기능을 담당한다. 특히 ‘Glass Ceiling Commission’은 공직분야에 한정하여 인사 불공정에 대한 법적 구속력을 확보하여야 한다. 현재와 같이 중앙인사위원회의 법적 구속력이 없는 권고사항 수

준으로는 이 제도의 목표율을 달성하기 어렵기 때문이다. ‘Glass Ceiling Commission’에서는 중앙부처뿐만 아니라 지방자치단체 5급 이상 여성공무원에 대해 채용, 승진, 배치 및 전입시 인사의 공정성을 모니터링하고 모니터링 한 결과를 매년 책자로 발간하여 전년도와의 실적을 비교하면서 실적이 높은 기관에 대해서는 ‘양성평등인증기관’이나 ‘여성공무원 인력활용 우수기관 선정’ 등과 같은 유인 제도를 시행한다.

2. 양성평등채용목표제에 대한 정책적 제언

가. 시험적용 제외 직렬의 해제 및 적용대상 시험 확대

현재 양성평등채용목표제 대상 중 제외 직렬은 검찰사무직과 소년보호 직렬이다. 두 직렬에 대해서는 그 업무에 대한 면밀한 직무분석을 통하여 여성이 진정으로 수행할 수 없는 업무인가를 판단하는 작업이 필요하다. 특히 검찰사무 직렬의 경우는 검찰 사무를 수행하는데 특별히 성별의 특성으로 그 업무 수행이 불가능하다는 판단을 하기 어렵기 때문에 하루 빨리 제외 직렬대상에서 해제시킬 필요가 있다. 또한 5급 공채의 경우 행정고시와 외무고시만을 대상으로 하고 있으나, 앞으로는 기술고시 등으로 적용범위를 확대할 필요가 있겠다.

나. 경력직 일반직에서의 직급간 채용목표율 조정

현재 일반직을 중심으로 모든 직급을 포함한 여성공무원 비율은, 중앙행정기관은 40.54%, 지방자치단체는 28.32%이다. 특히 지방자치단체의 경우는 중앙에서 차지하는 여성공무원 비율보다 상당히 뒤쳐져 있다. 직급별로 보면, 9급은 37.69%(중앙), 50.80%(지방), 7급 20.77%(중앙), 31.15%(지방), 5급 7.07%(중앙), 4.19%(지방)로 직급이 올라갈수록 여성비율은 현격하게 줄어든다. 따라서 전체적인 공직 내 성별 구성 비율을 직급으로 나누어 확인한 후, 여성이 많은 직급에 대해서는 제도의 적용을 중단하고, 7급과 5급에 대해서는 추가합격의 소극적 방식을 넘어서서 직급 총 정원비율의 여성비율이 몇 %가 되도록 채용비율을 설정하여 적용할 필요가 있겠다.

다. 제도의 긍정적 수용을 위한 정책홍보 필요

정책홍보란 모든 정책을 입안단계에서부터 수요자에게 적극적으로 알리고 여론을 수렴함으로써 정책을 성공적으로 추진하고 성과를 극대화하려는 일련의 노력이다. 정책홍보는 정책에 대한 조직의 반감, 편견, 무관심, 무지를 없애고 정책을 올바르게 알고 이에 동조할 수 있도록 한다. 양성평등채용목표제의 경우 양성에 동등한 혜택을 주면서도 여성들만을 위한 정책인 것처럼 인식되는 것은 그 만큼 정책에 대한 홍보가 남성들에게 이루어지지 않았다고 보여진다. 앞으로는 새로운 정책을 형성하고 수립하여 시행할 때 해당 이해당사자뿐만 아니라 잠재적 이해당사자가 될 수요자들에게 이 정책이 조직이나 국가차원에서 어떤 실질적인 이익을 가져다 줄 것인지에 대한 긍정적인 정책홍보가 필요하다. 이러한 활동들은 수요자의 욕구를 반영하면서 새로운 정책에 대한 동의와 지지를 얻어내어 정책의 신뢰를 통해 궁극적으로는 정부에 대한 신뢰를 높일 수 있을 것이다.

라. 국가공무원법에 양성간 균형을 제고하기 위한 인사규정 포함

고도산업사회, 정보화 사회로 진입할수록 여성인력의 활용과 여성참여기회의 확대는 국가적 과제로 보인다. 총체적인 국가경쟁력 확보를 위해서는 미래 산업직종에 맞는 적재적소의 인물이 필요하기 때문에 여성의 적극적인 참여도 반드시 필요하다. 이러한 의미에서 여성인력은 충분히 활용되어야 하고, 활용되기 위해서는 여성들에게 충분한 역량이 요구된다. 이와 같은 의미도 함께 담고 있는 양성평등채용목표제가 제도적 목적을 달성하기 위해서는 입직에 초점을 맞춘 것에서 더 나아가 입직-보직관리-승진을 패키지로 묶어 구속력 있게 관리할 필요가 있다. 현재 입직, 보직관리, 승진을 여성공무원 인사관리지침에서 규정하고 있으나 권고사항이어서 그 실효성에 의문이 제기되고 있다. 권고사항을 넘어 국가공무원법상에 양성간 균형을 제고하기 위한 인사규정을 새롭게 포함하려는 노력이 필요하다.

마. 모니터링 시스템 운영

여성과 남성은 서로 많은 동일함을 지니고 있는 동시에 또한 특징과 차이를 지닌 사회적 자원이라고 본다면, 이러한 사회적 자원을 편견 없이 공정하게 배분하는 것은 정부의 역할이다. 양성평등채용목표제가 계획대로 잘 추진되고 있는지, 직급·직렬별 성과는 어떠한지를 매년 점검하여 공표해야 한다. 특히 모니터링에서 관심을 가져야 할 부분은 제도의 혜택을 받은 입직자들이 입직 이후 조직 내에서 낙인 등을 통해 인사과정에서 불리함을 겪지 않는지에 대해 모니터링을 통해 지속적으로 관리할 필요가 있겠다. 현재의 상태에서는 제도의 혜택으로 조직의 구성원이 된 사람들을 지원하는 방안은 전혀 찾아볼 수 없다.

3. 국공립대여교수 채용목표제에 대한 정책적 제언

국공립대 여성교수채용목표제의 지금까지의 추진 실적에 대한 평가의 수용성 인식조사 결과를 종합하여 다음과 같은 정책제언을 한다.

가. 여성교수 채용목표제의 유연한 적용

앞으로 여성교수채용목표제는 전체적이고 획일적인 기준보다는 계열이나 학교의 특성에 맞추어 유연하게 적용될 필요가 있다. 특히 여학생 비율과 여성교수 비율이 크게 차이가 있는 계열이나 학교의 경우는 채용목표제의 우선대상으로 선정하는 등 전략적인 접근이 필요하리라 여겨진다.

나. 인적자원개발 전략의 적극적 추진

설문조사에서도 드러났듯이 여성교수채용목표제는 일단 유용한 여성학자 풀이 우선적으로 형성되는 것이 필요하다. 교육인적자원부에서는 여성학자들에 대한 인적자원개발 전략을 수립할 필요가 있다.

다. 자발적인 순응을 이끌어낼 수 있는 다양한 인센티브 전략 개발

이해당사자들에게 심한 반발을 불러일으킬 수 있는 강제적인 채용목표제 외의 자발적이고 유연한 제도를 모색할 필요가 있다. 특히 학교 자체의 자발적인 동참을 유도할 수 있는 다양한 인센티브 제도가 개발될 필요가 있다. 안타깝게도 현재 국공립대 여성교수채용목표제 실시결과에 대한 평가를 통한 별도의 인센티브가 부족한 것으로 알려져 있다.

현재 특성화 대학 재정지원평가 등에 ‘대학교원양성평등제고실적’이 지표로 반영되고 있으나 비율(1%)은 저조한 상황이다. 따라서 보다 적극적인 여성교수 채용을 유도하기 위해 실시결과 평가에 따른 우수사례를 발굴·홍보하고 그 실적에 따라 행·재정지원 방안을 강구할 필요가 있다.

라. 여성교수 채용목표제의 사립대학 확대 방안 모색

현재 여성교수채용목표제를 사립대학에서도 확대하여 실시할 필요가 있다. 현재 국공립대학보다 여성교수 채용비율이 사립대학에서 높지만, 전체 여학생 비율을 비추어볼 때는 과소대표되어 있는 실정이다. 그래서 정부에서 2004년 3월 양성평등조치계획 운영지침공문 시달시, 사립대학에 대하여 자체실시를 권장하기도 하였다. 하지만 적극적으로 여성교수를 채용하는 사립대학에 대한 유인책이 마련되고 있지 못하다. 따라서 대학의 자율성을 보장하는 한도에서 대학의 자발적인 여성교수 채용확대 노력에 대한 유무형의 지원책이 강구될 필요가 있다.

외국의 경우도 대학 자체적으로 고용목표를 설정한 후 다각도의 적극적 프로그램을 실시하고 있고, 이에 대하여 정부도 적극적으로 지원하고 있다. 미국의 하버드 대학의 경우 1997년도부터 ‘교수단 적극적 조치 연합 및 위원회’에서 3개년 목표를 수립하여 여성교수 비율을 확대하고자 노력하고 있다. MIT대학의 경우 단과대 별로 우수 여성후보자 확보를 위한 네트워크를 형성하여 여성교수 초빙을 위한 재원을 마련하기 위해 노력하고 있으며, 여교수 비율 1/4이하 학과에서 여성교수 임용시 학과운영비를 특별히 지원하기도 한다.

4. 여성과학기술인력채용목표제에 대한 정책적 제언

이상과 같이 정책 추진 실적 평가 및 수용성 인식 조사를 통해서 나타난 문제점들을 해결하기 위해서는 다음과 같은 개입이 필요할 것으로 본다.

가. 제도에 대한 적극적 홍보

여성과학기술인 채용목표제가 99개 공공 과학기술연구기관을 대상으로 추진되고 있음에도 기관에 재직하는 연구원의 인지도는 매우 낮다는 문제점을 드러내었기 때문에 과학기술부는 제도에 대한 실효성을 확보하기 위해서는 공문의 발송과 더불어 직원공람의 의무, 직원 조회 등에서의 여성과학기술인력 채용목표제의 적극적 수용을 선언하는 기관장의 의지표명 등의 의무를 추가하여 본 제도가 적극적으로 추진되어야 할 필요성을 함께 공감하고 기관운영시 이를 반영할 수 있도록 해나가야 한다. 또한, 직원 조회 등의 기회를 이용하여 기관에서는 제도에 대한 인식을 공감하는 기회를 스스로 만들어 나가는 노력이 필요하다. 정책 추진 주체로서 과학기술부는 이와 같은 정책 홍보 방안에 대하여 과학기술 연구기관을 대상으로 권장하고 이를 보고 받는 시스템을 만들 필요가 있다.

나. 과학기술부문 공공 연구기관 관리자를 대상으로 한 교육

본 연구에서 전반적으로 나타나는 문제점으로 관리자급의 남성 연구원이 여성과학기술인 채용목표제에 대하여 소극적 추진의지와 제도 필요성 인식이 낮다는 점을 감안한다면, 기관운영 관리자급을 대상으로 제도가 필요한 이유에 대한 담론교환의 기회를 제공하는 것이 필요하다. 제도가 형성되는 과정이 일방통행식 보다는 제도 추진에 관여하는 역할자들과의 공감대를 형성해 가는 일은 무엇보다 필요하다.

다. 여성연구원 인력 풀 확대를 위한 프로그램의 전개

현재 여성과학기술인 지원센터를 중심으로 인턴십 과정을 운영하거나, 대학내 여성과학기술인 양성 프로그램이 교육부와 산업자원부의 지원으로 이루어지고 있

기는 하나 전국의 5개 대학 선정으로는 턱없이 부족하다. 중앙부처의 예산지원을 기반으로 여성과학기술인을 양성하고 이들이 경력으로 연결되는데 성공률을 높이기 위해서는 전폭적인 지원이 필요할 것이다.

라. 기관평가 요소에 여성과학기술인 채용목표제 이행 및 초과 달성률에 대한 인센티브 부여

여성과학기술인 채용목표제를 시행하고 인력관리 시스템을 운영한 2005년도 한 해 동안 여성신규채용비율이 정출(연)의 경우 16.2%로 나타난 것은 목표율 20%를 채워나가기에는 역부족으로 나타났다. 또한 연구원의 인식에서도 나타난 바와 같이 기관 평가요소에 가중치를 부여하자는 의견은 상당히 높게 나타났다. 남성 연구원에게서 보다는 여성 연구원이 채용과정에서의 차별 인식에 대한 정도도 높게 나타난 것을 감안한다면 여성 연구원의 정책적 개입 욕구를 반영하는 것이 정책에 대한 만족도를 높이는 결과가 된다고 할 수 있다. 따라서 기관평가 요소에 여성과학기술인 신규채용 비율에 대한 항목을 추가하여 정책 추진력을 확보할 필요가 있다.

마. 여성과학기술인 채용목표제의 상향 조정

본 연구에서 여성과학기술인의 채용목표 비율이 40% 정도가 적정하다는 응답이 나온 것을 보아도 현재의 정책 추진이 최종 30%를 목표로 하고 있는 점은 매우 소극적인 정책 추진의지를 보여준다고 할 수 있다. 현재에도 일부 국공립연구소의 여성재직비율이 30%를 넘는 상황에서 목표비율의 소극적 설정은 제도 자체를 무용하게 만드는 결과와 강한 추진의지를 약화시키는 결과를 가져온다고 볼 수 있다. 집단간 의사소통구조에서 최소한의 결정계수 수준의 목표를 설정할 것이 아니라 이를 뛰어 넘는 목표 수준으로의 전환이 필요하다.

참고문헌

- 강성철 · 김관석 · 이종수 · 최근열 · 하태권(1996), 『새인사행정론』, 서울: 대영문화사
- 강정인(1991), “계급과 평등: 기회균등과 능력주의의 문제점 및 그 한계”, 『한국과 국제정치』, 7(1): 1-35.
- 과학기술부 · 여성과학기술인 지원센터(2006), 『여성과학기술인력 실태조사보고서』.
- 교육인적자원부(2005), 『교육통계연보』.
- 김경희 · 신현옥(2004), “정책과정을 통해 본 젠더와 평등개념의 제도화: 양성평등 채용목표제와 국공립대 여성교수채용목표제를 중심으로”, 『한국여성학』, 20(3): 171-206.
- 김영환(1991), 『적극적 평등실현 조치에 관한 연구』, 영남대학교 대학원 법학과 박사학위논문.
- 김향규(1995), “공리주의와 롤즈 정의론의 복지정책관 비교 연구”, 한국정책학회 1995년 하계학술대회 발표논문집.
- 민무숙(2001), 『국공립대학 여성교수 채용목표제 도입방안에 관한 연구』, 서울: 교육인적자원부 · 한국여성개발원.
- _____(2002), 『공학분야 여성고급인적자원개발 지원방안』, 서울: 한국여성개발원.
- _____(2006), “여성인적자원개발의 전망과 과제”, 여성인적자원개발대학원 설립 및 여성 HRD 연구센터 개원기념 심포지움 『여성인적자원개발의 동향과 이슈』, 서울: 숙명여자대학교.
- 박경효(1993), “한국관료제의 지역대표성 제고를 위한 정책방향”, 『한국행정학보』, 27(3): 705-720.
- 박동서(1994), 『인사행정론』, 서울: 대영문화사.
- 신용자(1993), “남녀고용평등실현을 촉진하기 위한 잠정적 특별조치: Affirmative Action 또는 Positive Action”, 『계간 입법자료분석』, 5(1): 103-137.
- 양용석(2006), “여성과학기술인 육성을 위한 정책적 제언”, 『과학기술정책』 통권 158호. 과학기술정책연구원.
- 양형렬 · 이태영(1993), “사회적 형평과 국가통합을 향한 대표관료제의 접근”, 『한국행정학보』, 27(2), “348-358.
- 오석홍(1993), “미국의 대표관료제: 정부 관료제의 대표성 제고를 위한 노력”, 『한국행정학보』, 27(2): 323-342.

- _____(1994), “대표관료제에 관한 연구”, 『행정논총』, 32(2): 22-35.
- 이각범(1989), 『현대자본주의와 노동시장』, 서울: 한울 아카데미.
- 이기숙(2004), “여교수 채용목표제와 지역대학의 현황”, 『여성연구논집』15: 201-207.
- 이은경(2001), 『여성과학기술인력의 양성 및 활용현황 분석 및 정책적 시사점』, 과학기술정책연구원.
- 이향순(1997), 『미국의 고용평등제도에 관한 연구: 적극적 조치를 중심으로』, 서울: 한국노동연구원.
- 정무장관실(편)(1995). 『여성인력의 첨단과학기술분야 진출 활성화 방』, 서울: 정무장관(실).
- 정해숙 외(2001), 『OECD 국가의 성평등 교육정책』, 서울: 한국여성개발원.
- 최무현 (2002), “적극 평등인사정책(Affirmative Action)의 세가지 접근법과 시사점”, 『현대사회와 행정』, 12(1): 173-198.
- 최무현 (2005), 『한국의 Affirmative Action 정책 연구: 장애인고용정책을 중심으로』, 고양: 한국학술정보(주).
- 최병선(1992), 『정부규제론: 규제와 규제완화의 정치경제』, 서울: 법문사.
- 한경희(2003), 『공학분야 여학생 교육의 현황과 과제』, 한국공학교육기술학회.
- 한국과학문화재단(2006), 『제1회 한·영 여성과학자 포럼 자료집』, 서울: 한국과학재단.
- 한국교육개발원(2004), 『교육통계연보』.
- Appleby, Paul H(1949), *Policy and Administration*, Alabama: University of Alabama Press.
- Bruce, Willa and Williams, Ethel.(1997), “Productivity and Affirmative Action”, *Public Productivity and Management Review*, 20(3): 224-227.
- Carnevale, D. G., Housel, S. W.,(1995), *Merit System Reform in The States: Partnership for Change*. Norman: Program in Public Administration, University Of Oklahoma, 1995.
- Dahl, A. Rpbert(1981), *Dilemmas of Pluralist Democracy*, Yale University Press.
- DeLeon Peter(2005), Social Construction for Public Policy, *PAR* 65(5).

- Des Gasper(April 2004), “Human Well-Being: Concepts and Conceptualizations”, UN University-World Institute for Development Economics Research.
- Diane M. Duffy(2000), “Social Identity and Its Influence on Women’s Roles in East-Central Europe”, *International Feminist Journal of Politics*, 2(2). 214-234.
- Elizabeth Jay Friedman(2003), “Gendering the Agenda: The Impact of the Transnational Women’s Rights Movement at the UN Conference of the 1990s”, *Women’s Studies International Forum*, 26(4). 313-331.
- European Commission(2000), Science Policies in the European Union: Promoting Excellence through Mainstreaming Gender Equality.
- Fiscus Jonathan G., William M. Fisher, John S. Garofolo, Brett C. Tjaden(1992), *Proceedings of the workshop on Speech and Natural Language*: Association for Computational Linguistics.
- Frederickson, H. George(1980), *New Public Administration*, Alabama: The University of Alabama Press.
- _____ (1990), “Public Administration and Social Equity”, *Public Administration Review*, 50(2): 228-229.
- Golembiewski, Robert T.(1995), *Managing Diversity in Organizations*, Tuscaloosa & London: The University of Alabama Press.
- Harmon, Michael M(1981), *Action Theory for Public Administration*, New York & London: Longman.
- Hart, David K(1974), “Social Equity, Justice, and the Equitable Administrator”, *Public Administration Review*, 34(1): 3-11.
- Hirshman, Albert O.(1970), *Exit, Voice and Loyalty*, Cambridge, NJ: Harvard University Press.
- Ingraham, Patricia W. & Rosenbloom, David H.(1991), “Political Direction and Policy Change in Three Federal Departments” in James Pfiffner, Ed., *The Managerial Presidency*, 180-194. Pacific Grove, CA:Brooks/Cole.
- Ingrid Fredriksson(1971), “Sex Role and Education in Sweden”, *New York University Education Quarterly*, Vol 3(2): 17-24.
- Innes, Duncan, Kentridge, Matthew, & Perold, Helen.(1993), *Reversing Discrimination: Affirmative Action in the Workplace*, Cape Town, South

Africa: Oxford University Press.

Jewson, N. & Mason, B.(1986), “The Theory and Practice of Equal Opportunities Policies: Liberal and Radical Approaches”, *Sociological Review*, 34(2): 307-334.

Kingsley, J. Donald(1994), *Representative Bureaucracy: An Interpretation of the British Civil Service*. Yellow Springs: The Antioch Press.

Kirton, Gill & Greene, Anne-Marie(2000), *The Dynamics of Managing Diversity: A Critical Approach*, Oxford, UK: Butterworth Heinemann.

Korean Association for Public Administration. Offe, C.(2005), “Social Integration through Democratic Governance?:Current Answers and Further Questions”, *6th Global Forum on Reinventing Government*, May 24. 2005 Seoul. Korea.

Kossek, Ellen E. & Lobel, Sharon A.(1996), *Managing Diversity: Human Resource Strategies for Transforming the Workplace*, Oxford, UK: Blackwell.

Kranz, H.(1976) *The Participatory Bureaucracy: Women and Minorities in a more Representative Public Service*. Lexington, Mass.: Lexington Books.

Lasswell, Harold D.(1951), *Policy Sciences Recent Developments in Scope*.

Levine Mark H.(1974), *Theories and Paradigms in Contemporary Sociology*. Itasca, IL: F. E. Peacock.

Lewis, Greory B.(1997), “Race, Sex, and Performance Ratings in the Federal Service”, *Public Administration Review*, 57(6): 479-488.

Lovell, Catherin(1974), “Three Key Issue in Affirmative Action”, *Public Adminstration Review*, 34(3): 235-237.

Marini, Frank ed(1971), *Toward a New Public Administration: The Minnowbrook Perspective*, Scraton: Chandler Publishing Company.

Miller, Will, Kerr, Brinker and Reid, Margaret(1999), “The National Study of Gender-Based Occupational Segregation in Municipal Bureaucracies: Persistence of Glass Walls?” *Public Administration Review*, 59(3): 218-229.

Moghadam, Valentine M(2005), “Gender and Social Policy: Family Law and

- Women's Economic Citizenship in the Middle East", *International Review of Public Administration* Vol 10(1).
- Newman, Meredith Ann(1994), "Gender and Lowi's Thesis: Implications for Career Advancement", *Public Administration Review*, 54(3): 277-284.
- Nigro, Lloyd G. and Nigro, Felix A.(1994), *The New Public Personnel Administration* 4th ed. Itasca, IL: F. E. Peacock Publisher, Inc.
- O'Conner J.(1993), "Gender, Class and Citizenship in the Comparative Analysis of Welfare State Regimes: Theoretical and Methodological Issues", *British Journal of Sociology* 44: 501-18.
- Opatow, Susan(1996), "Affirmative Action, Fairness, and the Scope of Justice", *Journal of Social Issues*, 52(4): 19-24.
- Peterson, Steven A.(1994), "Sources of Citizens' Bureaucratic Contacts: A Multivariate Analysis." *Administration and Society* 20.
- Plous, S.(1996), "Ten Myths About Affirmative Action", *Journal of Social Issues*, 52(4): 29-30.
- Rawls, John(1971), *A Theory of Justice*, Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Thomas, R.(1990), "From Affirmative Action to Affirmative Diversity", *Harvard Business Review*, 90(2): 107-112.
- Walby, Sylvia(1997), *Gender Transformation*. London, Routledge.
- Waldo, Dwight(1971), *Public Administration in a Time of Turbulence*, San Francisco: Chandler Publishing Co.
- Walzer, Michael(1983), *Spheres of Justice: A Defence of Pluralism and Equality*, New York: Basic Books; 정원섭 외 역(1999), *정의와 다원적 평등: 정의의 영역들*, 서울: 철학과 현실사.
- Wise, Lois Recascino(1990), "Social Equity in Civil Service Systems", *Public Administration Review*, 50(5): 567-575
- Wright, S. Ferris, J. Hiller and M. Kroll(1995), "Competitiveness Through the Management of Diversity: The Effect On Stock Valuation," *Academy of Management Journal*, Vol. 38, No.1.
- Yolanda S. George(2002), *Gender, Science and Technology in Higher Education and Research in Sweden: Five Years after National Policies Implementation*.

Young, John D.(1986), "Reflections on the Root Causes Of Fraud, Abuse and Waste in Federal Social Programs." *Public Administration Review* 43.

인터넷 : <http://www.ksf.or.kr>(한국과학문화재단)

<http://career.wist.re.kr>(전국여성과학기술인지원센터)



부 록

구분		조사지역		설문번호	

공공분야 여성참여확대정책의 발전방안 연구를 위한 설문조사
(양성평등채용목표제)

안녕하십니까?

본 설문은 공공부문에서 여성참여를 확대하려는 정부정책에 대한 공무원과 전문가들의 인식을 조사하여 공공부문 여성참여확대정책에 대한 문제점을 발견하고 이에 대한 개선방안을 제시하려는 목적으로 실시되는 것입니다.

여러분의 의견이 현재의 공공부문 여성참여확대정책의 문제점을 개선하여 보다 나은 정책개선을 위한 유용한 자료가 될 수 있다는 점을 인식하시어, 바쁘시더라도 잠시 시간을 내어 설문에 응하여 주실 것을 부탁드립니다.

설문에 응답하신 결과는 익명으로 통계 처리되며, 조사의 분석결과는 오로지 순수한 연구목적을 위해서만 사용됩니다. 다시 한번 여러분의 고귀한 의견을 부탁드립니다. 건강과 행복이 가득하시기를 기원합니다.

감사합니다.

문의처

문 미 경 (한국여성개발원 연구위원 ☎ 02-3156-7103)

김 혜 영 (한국여성개발원 전문연구원 ☎ 02-3156-7106)

최 무 현 (상지대학교 교수 ☎ 033-763-2870)

2006년 7월

한국여성개발원

※ 다음 문항은 양성평등채용목표제와 관련된 질문입니다. 귀하의 생각과 가장 가까운 항목에 '✓'표를 해 주십시오.

1. 귀하는 여성공무원 채용목표제와 양성평등채용목표제에 대해 알고 계십니까?

▶ 여성공무원 채용목표제(시행기간1996년-2002년)

(1) ____알고 있다. (2) ____모르고 있다.

▶ 양성평등채용목표제(2003년-2007년)

(1) ____알고 있다. (2) ____모르고 있다.

2. 귀하는 현행 양성평등채용목표제의 운영방식 및 기준에 대해 알고 계십니까?

(1) ____매우 명확하게 알고 있다.

(2) ____대체로 명확하게 아는 편이다.

(3) ____보통이다.

(4) ____별로 명확하게 모르는 편이다.(2-1로 가시오)

(5) ____상당히 모르는 편이다.(2-1로 가시오)

2-1. 귀하는 양성평등채용목표제의 내용 중 어떤 것이 명확하지 않다고 생각하십니까?

()

3. 귀하는 양성평등채용목표제가 필요하다고 생각하십니까?

(1) ____반드시 필요하다.

(2) ____어느 정도는 필요한 편이다.

(3) ____보통이다.

(4) ____별로 필요하지 않은 편이다.(3-1로 가시오)

(5) ____전혀 필요하지 않다.(3-1로 가시오)

3-1. 귀하는 양성평등채용목표제가 왜 필요 하지 않다고 생각하십니까?

- (1) ____역차별 때문에
- (2) ____실적제 인사에 반하기 때문에
- (3) ____공직에 성별 구성 비율이 중요하다고 보지 않기 때문에
- (4) ____기타 ()

4. 귀하는 양성평등채용목표제의 채용목표수준(채용비율 30%목표)이 현실적으로 준수하기에 적절하다고 보십니까?

- (1) ____매우 적절하다.
- (2) ____대체로 적절한 편이다.
- (3) ____보통이다.
- (4) ____별로 적절하지 않은 편이다.(4-1로 가시오)
- (5) ____전혀 적절하지 않다.(4-1로 가시오)

4-1. 귀하가 생각하기에 적절한 양성평등 채용목표수준은 어느 정도입니까?

- (1) ____10% 이하 (2) ____11%-15% (3) ____16%-20%
- (4) ____21%-25% (5) ____26%-30% (6) ____31%-35%
- (7) ____36%-40% (8) ____41%-45% (9) ____46%-50%
- (10) ____50% 이상

5. 귀하는 양성평등채용목표제도가 공공부문의 여성참여확대에 얼마나 도움이 된다고 생각하십니까?

- (1) ____매우 도움이 된다.
- (2) ____어느 정도 도움이 된다.
- (3) ____보통이다.
- (4) ____그다지 도움이 되지 않는다.(5-1로 가시오)
- (5) ____전혀 도움이 되지 않는다.(5-1로 가시오)

5-1. 귀하는 양성평등채용목표제가 어떤 이유로 공공부문의 여성참여확대에 도움이 되지 않았다고 생각하십니까?

- (1) ____수혜인원이 극소수에 불과
- (2) ____완고한 남성 중심적인 공직문화 때문에
- (3) ____채용 이후의 여성경력관리 부재 때문에
- (4) ____여성의 적극적 의지와 노력이 부족하기 때문에
- (5) ____여성이면 누구나 혜택을 받는 것처럼 제도를 왜곡하여 인식
- (6) ____기타()

6. 귀하는 양성평등채용목표제의 채용목표치(30%)가 공공부문의 여성참여확대에 얼마나 도움이 된다고 생각하십니까?

- (1) ____매우 도움이 된다.
- (2) ____어느 정도 도움이 된다.
- (3) ____보통이다.
- (4) ____그다지 도움이 되지 않는다.
- (5) ____전혀 도움이 되지 않는다.

7. 귀하는 양성평등채용목표제로부터 수혜를 받은 해당 당사자를 알 수 있습니까?

- (1) ____매우 구체적으로 알 수 있다.(7-1, 7-2로 가시오)
- (2) ____대충 누군지 짐작할 수 있다.(7-1, 7-2로 가시오)
- (3) ____전혀 알 수 없다.

7-1. 양성평등채용목표제로부터 수혜를 받은 해당 당사자에 대해 어떤 종류의 차별이 존재한다고 생각하십니까?

- (1) ____보직배치 및 업무
- (2) ____근무성적평정
- (3) ____승진
- (4) ____교육훈련
- (5) ____포상
- (6) ____차별이 존재하지 않음
- (7) ____기타()

7-2. 양성평등채용목표제로부터 수혜를 받은 해당 공무원들의 업무능력에 대해 어떻게 생각하십니까?

- (1) ____ 매우 뛰어나다.
- (2) ____ 대체로 뛰어난 편이다.
- (3) ____ 보통이다.
- (4) ____ 대체로 뒤떨어지는 편이다(7-3으로 가시오).
- (5) ____ 매우 뒤떨어진다(7-3으로 가시오).

7-3. 귀하는 혜택을 입은 공무원들의 업무능력이 떨어지는 이유를 무엇이라고 생각하십니까?

- (1) ____ 제도의 혜택은 받은 사람이라는 선입견 때문에
- (2) ____ 다른 사람에 비해 실력이 부족
- (3) ____ 조직분위기에 융화되기 힘들
- (4) ____ 당사자의 소극적인 업무자세 때문에
- (5) ____ 기타()

8. 귀하는 정부의 양성평등 관련 정책 일반에 대해 어떻게 생각하십니까?

- (1) ____ 적극적으로 찬성한다.
- (2) ____ 대체로 찬성하는 편이다.
- (3) ____ 보통이다.
- (4) ____ 대체로 반대하는 편이다.
- (5) ____ 적극적으로 반대한다.

9. 양성평등채용목표제는 일종의 채용할당제(quota)라고 할 수 있습니다. 이러한 채용할당제에 대해 귀하는 어떻게 생각하십니까?

- (1) ____ 적극적으로 찬성한다.
- (2) ____ 대체로 찬성하는 편이다.
- (3) ____ 보통이다.
- (4) ____ 대체로 반대하는 편이다.(9-1로 가시오)
- (5) ____ 적극적으로 반대한다.(9-1로 가시오)

9-1. 귀하는 채용할당제 외에 어떤 정책수단이 여성참여확대에 도움이 되리라 생각하십니까?

- (1) ____기관마다 유연하게 채용목표를 설정
- (2) ____질 높은 여성인력을 양성하는 교육훈련제도 도입
- (3) ____기관평가 요소로 여성공무원 비율에 높은 가중치 부여
- (4) ____여성 응시자에 대한 소정의 가산점 부여방식
- (5) ____기타()

10. 귀하가 생각하시기에, 양성평등채용목표제의 개선방안을 있으시면 적어주시기 바랍니다.

()

※ 마지막으로, 설문분석에 필요한 몇 가지 기본적 사항입니다. 귀하의 현재 상황과 가장 일치하는 항목에 '✓'표를 해주십시오.

1. 귀하의 성별은?

- (1) ____남자
- (2) ____여자

2. 귀하의 연령은?

- (1) ____20세 이하
- (2) ____21-30세
- (3) ____31-40세
- (4) ____41-50세
- (6) ____51-60세
- (6) ____60세 이상

3. 귀하의 최종 학력은?

- (1) ____고졸 미만
- (2) ____고등학교 졸업
- (3) ____전문대학교 졸업
- (4) ____4년제 대학교 졸업
- (5) ____대학원 석사학위 취득
- (6) ____대학원 박사학위 취득

4. 귀하의 혼인상태는?

- (1) ____미혼 (2) ____기혼 (3) ____이혼·사별

5. 귀하의 직급은?

- (1) ____9급 이하 (2) ____8급 (3) ____7급
(4) ____6급 (5) ____5급 (6) ____4급
(7) ____3급 이상

6. 귀하가 현재까지 근무한 총 기간은 얼마입니까?

- (1) ____5년 미만 (2) ____5년-10년 미만 (3) ____10년-15년 미만
(4) ____15년-20년 미만 (5) ____20년 이상

7. 귀하의 현재 근무지는 어디입니까?

- (1) ____중앙부처 및 산하기관 (2) ____16개 광역자치단체 (3) ____기타

8. 현재 귀하가 소속된 직군(직렬 포함) 분야는?

- (1) ____ 공안직군(교정, 청소년보호, 출입국 관리 등)
- (2) ____ 행정직군(행정, 세무, 사서 등)
- (3) ____ 광공업직군(기계, 전기, 전자 등)
- (4) ____ 농림수산직군(농업, 임업, 축산 등)
- (5) ____ 물리직군(물리, 기상 등)
- (6) ____ 보건의를무직군(보건, 식품위생, 간호 등)
- (7) ____ 환경직군(일반환경, 수질, 대기 등)
- (8) ____ 교통직군(교통, 선박, 항공 등)
- (9) ____ 시설직군(도시계획, 건축, 지적 등)
- (10) ____ 정보통신직군(전산, 통신기술, 전자통신기술 등)
- (11) ____ 기타()

구분		조사지역		설문번호	

공공분야 여성참여확대정책의 발전방안 연구를 위한 설문조사
(여성관리직 임용목표제)

안녕하십니까?

본 설문은 공공부문에서 여성참여를 확대하려는 정부정책에 대한 공무원과 전문가들의 인식을 조사하여 공공부문 여성참여확대정책에 대한 문제점을 발견하고 이에 대한 개선방안을 제시하려는 목적으로 실시되는 것입니다.

여러분의 의견이 현재의 공공부문 여성참여확대정책의 문제점을 개선하여 보다 나은 정책개선을 위한 유용한 자료가 될 수 있다는 점을 인식하시어, 바쁘시더라도 잠시 시간을 내어 설문에 응하여 주실 것을 부탁드립니다.

설문에 응답하신 결과는 익명으로 통계 처리되며, 조사의 분석결과는 오로지 순수한 연구목적을 위해서만 사용됩니다. 다시 한번 여러분의 고귀한 의견을 부탁드립니다. 건강과 행복이 가득하시기를 기원합니다.

감사합니다.

문의처

문 미 경 (한국여성개발원 연구위원 ☎ 02-3156-7103)

김 혜 영 (한국여성개발원 전문연구원 ☎ 02-3156-7106)

최 무 현 (상지대학교 교수 ☎ 033-763-2870)

2006년 7월

한국여성개발원

※ 다음 문항은 여성관리직 임용목표제와 관련된 질문입니다. 귀하의 생각과 가장 가까운 항목에 '✓'표를 해주십시오.

1. 귀하는 여성관리직 임용목표제에 대해 알고 계십니까? 혹은 모르고 계십니까?

- (1) ____ 알고 있다.
- (2) ____ 모른다.

2. (1번 문항에서 (1) ____ 알고 있다는 응답자에게만), 귀하는 현행 여성관리직 임용목표제의 운영방식과 기준에 대해 명확하게 알고 계십니까?

- (1) ____ 매우 명확하게 알고 있다.
- (2) ____ 대체로 명확하게 아는 편이다.
- (3) ____ 보통이다.
- (4) ____ 별로 명확하게 모르는 편이다.(2-1로 가시오)
- (5) ____ 상당히 모르는 편이다.(2-1로 가시오)

2-1. 귀하는 여성관리직 임용목표제의 운영방식과 기준 중 어떤 것이 명확하지 않다고 생각하십니까?

(_____)

3. 귀하는 공무원 채용 이후의 인사과정에서 남녀 공무원 간의 차별이 있다고 생각하십니까?

- (1) ____ 매우 있다.(3-1로 가시오)
- (2) ____ 대체로 있는 편이다.(3-1로 가시오)
- (3) ____ 보통이다.
- (4) ____ 별로 없는 편이다.
- (5) ____ 전혀 없다.

3-1. 귀하는 인사과정에서 어느 부분에서 남녀 공무원 간의 차별이 가장 심하다고 생각하십니까?

- (1) ____보직배치 및 업무
- (2) ____근무성적평정
- (3) ____승진
- (4) ____교육훈련
- (5) ____포상
- (6) ____기타()

4. 귀하는 여성관리직 임용목표제가 필요하다고 생각하십니까?

- (1) ____반드시 필요하다.
- (2) ____어느 정도는 필요한 편이다.
- (3) ____보통이다.
- (4) ____별로 필요하지 않은 편이다.(4-1로 가시오)
- (5) ____전혀 필요하지 않다.(4-1로 가시오)

4-1. 귀하는 여성 관리직 임용목표제가 왜 필요 없다고 생각하십니까?

- (1) ____남성에 대한 역차별이기 때문이다.
- (2) ____능력주의 인사에 반하기 때문이다.
- (3) ____조직 전체적인 효율성을 떨어뜨리기 때문이다.
- (4) ____조직 내의 화합을 해치기 때문이다.
- (5) ____기타()

5. 귀하는 여성관리직 임용목표제의 임용목표수준(5급이상 여성공무원 10%)에 대해 어떻게 생각하십니까?

- (1) ____매우 적절하다.
- (2) ____대체로 적절한 편이다.
- (3) ____보통이다.
- (4) ____별로 적절하지 않은 편이다.(5-1, 5-2로 가시오)
- (5) ____전혀 적절하지 않다.(5-1, 5-2로 가시오)

5-1. 귀하가 생각하기에 적절한 여성관리직 임용목표수준은 어느 정도입니까?

- (1) ____5% 이하 (2) ____6%-10% (3) ____11%-15%
- (4) ____16%-20% (5) ____21%-25% (6) ____26%-30%
- (7) ____30% 이상

5-2. 귀하가 생각하기에 바람직한 여성관리직 임용목표율의 책정방법은 무엇
 일까요?

- (1) ____현행처럼 중앙인사위원회에서 전체적으로 비율 책정
- (2) ____소속기관별로 자율적으로 비율 책정
- (3) ____소속기관과 중앙인사위원회의 협의를 통해 비율 책정
- (4) ____기타 ()

6. 귀하는 여성관리직 임용목표제가 공공부문의 여성참여확대에 얼마나 도움이 된다고 생각하십니까?

- (1) ____ 매우 도움이 된다.
- (2) ____ 어느 정도 도움이 된다.
- (3) ____ 보통이다.
- (4) ____ 그다지 도움이 되지 않는다.(6-1로 가시오)
- (5) ____ 전혀 도움이 되지 않는다.(6-1로 가시오)

6-1. 귀하는 여성 관리직 임용목표제가 공공부문의 여성참여확대에 도움이 되지 않는 이유가 무엇 때문이라고 생각하십니까?

- (1) ____남성 중심적인 공직 문화 팽배 때문에
- (2) ____승진 및 보직이동 과정에서의 여전한 차별 때문에
- (3) ____교육훈련에서의 차별 때문에
- (4) ____평정상의 차별 때문에
- (5) ____기타()

7. 귀하가 생각하시기에 귀하가 소속된 부처(혹은 기관)에서는 여성관리직 임용 목표제가 잘 지켜지고 있다고 생각하십니까?

- (1) ____매우 잘 지킨다.
- (2) ____대체로 잘 지킨다.
- (3) ____보통이다.
- (4) ____별로 잘 지켜지지 않는다.
- (5) ____전혀 지켜지지 않는다.

8. 현재 여성관리직 임용목표제 비준수에 대한 구속력이 없습니다. 귀하께서 생각하시기에, 여성관리직 임용목표제에 대한 구속력에 대해 어떻게 생각하십니까?

- (1) ____집행기관에 대한 구속력이 있어야 한다.
- (2) ____현재처럼 권고사항이 좋다.
- (3) ____기타()

9. 귀하가 생각하시기에, 여성관리직 임용목표제의 집행력을 강화하는데 가장 적당한 방안은 무엇입니까?

- (1) ____임용목표 미달성 기관에 대한 벌칙 강화
- (2) ____임용목표를 준수를 감독하고 관리하는 위원회(혹은 기관) 설치
- (3) ____양성평등 인사관련 교육훈련 강화
- (4) ____기관평가 요소에서 임용목표 달성율에 높은 가중치 부여
- (5) ____기타()

10. 귀하가 생각하시기에, 여성관리직 임용목표제 추진상의 가장 큰 장애요인은 무엇이라고 생각하십니까?

- (1) ____관리직으로 올 수 있는 여성 대상자의 부족
- (2) ____여성 자신들이 남성 집중 부처(서)를 기피
- (3) ____기관장의 의지 부족
- (4) ____여성에게 적합한 관리직 보직이 없음
- (5) ____부하직원에 대한 통솔력 부족
- (6) ____기타()

11. 귀하는 여성관리직 임용목표제로부터 수혜를 받은 해당 당사자를 식별 할 수 있습니까?

- (1) ___매우 구체적으로 알 수 있다.(11-1로 가시오)
- (2) ___대충 알 수 있다.(11-1로 가시오)
- (3) ___전혀 알 수 없다.

11-1. 여성관리직 임용목표제로부터 수혜를 받은 해당 공무원들의 업무능력에 대해 어떻게 생각하십니까?

- (1) ___매우 뛰어나다.
- (2) ___대체로 뛰어난 편이다.
- (3) ___보통이다.
- (4) ___대체로 뒤떨어지는 편이다.
- (5) ___매우 뒤떨어진다.

12. 귀하는 혜택을 입은 여성관리직 공무원들이 가장 역량이 떨어지는 부분은 무엇이라고 생각하십니까?

- (0) ___역량이 떨어지는 부분이 없음
- (1) ___업무 파악능력과 전문성 부족
- (2) ___부하직원에 대한 통솔력 부족
- (3) ___업무추진상에 필요한 네트워크 형성 부족
- (4) ___업무에 대한 적극성과 추진력 부족
- (5) ___기타()

13. 귀하는 혜택을 입은 여성관리직 공무원들의 역량이 부족한 이유는 무엇이라고 생각되십니까?

- (0) ___역량이 부족하지 않음
- (1) ___공직 경험의 부족
- (2) ___출산·육아휴직으로 인한 업무의 단절 및 공백
- (3) ___조직 내의 내재한 성차별 구조

- (4) ____업무수행에 있어 책임성과 적극성의 부족
 (5) ____개인의 직업의식의 부족
 (6) ____기타()

14. 귀하는 현행 여성관리직 임용목표제의 실효성을 높이기 위하여 가장 효과적인 개선방안은 무엇이라고 생각하십니까?

- (1) ____여성의 업무전문성 교육훈련 강화
 (2) ____근무성적평정제도의 공정성 확보
 (3) ____여성의 리더십 교육훈련 실시
 (4) ____여성을 대상으로 하는 개방형 직위제 도입
 (5) ____중요 직위에 여성 임용 확대 혹은 목표제 실시
 (6) ____여성에 대한 공직인사 교류 확대
 (7) ____여성에 대한 직업의식 교육훈련 강화
 (8) ____현행 관리직 임용목표 비율의 확대
 (9) ____기타()

15. 여성관리직 임용목표제의 개선방안이 있으시면 적어주시기 바랍니다.

()

※ 마지막으로, 설문분석에 필요한 몇 가지 기본적 사항입니다. 귀하의 현재 상황과 가장 일치하는 항목에 '✓'표를 해주십시오.

1. 귀하의 성별은?

- (1) ____남자 (2) ____여자

2. 귀하의 연령은?

- (1) ____20세 이하 (2) ____21-30세
 (3) ____31-40세 (4) ____41-50세

(6) ____51-60세

(6) ____60세 이상

3. 귀하의 최종 학력은?

(1) ____고졸 미만

(2) ____고등학교 졸업

(3) ____전문대학교 졸업

(4) ____4년제 대학교 졸업

(5) ____대학원 석사학위 취득

(6) ____대학원 박사학위 취득

4. 귀하의 혼인상태는?

(1) ____미혼

(2) ____기혼

(3) ____이혼·사별

5. 귀하의 직급은?

(1) ____9급 이하

(2) ____8급

(3) ____7급

(4) ____6급

(5) ____5급

(6) ____4급

(7) ____3급 이상

6. 귀하가 현재까지 근무한 총 기간은 얼마입니까?

(1) ____5년 미만

(2) ____5년-10년 미만

(3) ____10년-15년 미만

(4) ____15년-20년 미만

(5) ____20년 이상

7. 귀하의 현재 근무지는 어디입니까?

(1) ____중앙부처 및 산하기관

(2) ____16개 광역자치단체

(3) ____기타()

8. 현재 귀하가 소속된 직군(직렬 포함) 분야는?

(1) ____공안직군(교정, 청소년보호출입국 등)

(2) ____행정직군(행정, 세무, 사서 등)

(3) ____광공업직군(기계, 전기, 전자 등)

(4) ____농림수산직군(농업, 임업, 축산 등)

(5) ____물리직군(물리, 기상 등)

- (6) ____보건직군(보건, 식품위생, 간호 등)
- (7) ____환경직군(일반환경, 수질, 대기 등)
- (8) ____교통직군(교통, 선박, 항공 등)
- (9) ____시설직군(도시계획, 건축, 지적 등)
- (10) ____정보통신직군(전산, 통신기술,
- (11) ____기타()

ID	2			
----	---	--	--	--

공공분야 여성참여확대정책의 발전방안 연구를 위한 설문조사
-국공립대 여교수 채용목표제를 중심으로-

안녕하십니까?

본 설문은 공공부문에서 여성참여를 확대하려는 정부정책에 대한 교수님과 전문가들의 인식을 조사하여 공공부문 여성참여확대정책에 대한 문제점을 발견하고 이에 대한 개선방안을 마련하려는 연구를 하고 있습니다.

특히 학계의 여성참여확대정책의 대표적 사례인 ‘국공립대여교수 채용목표제’에 관하여 교수님의 고견을 부탁드립니다. 교수님의 고견이 현재의 공공부문 여성참여확대정책의 문제점을 개선하여 보다 나은 정책개선을 위한 유용한 자료가 될 것이니, 설문에 응해주시면 대단히 감사하겠습니다.

설문에 응답해주신 결과는 익명으로 통계처리되며, 조사의 분석결과는 오로지 순수한 연구목적만을 위해서만 사용됩니다. 다시 한번 여러분의 고귀한 의견을 부탁드립니다. 건강과 행복이 가득하시기를 기원합니다.

감사합니다.

문의처: 문미경(한국여성개발원 연구위원 ☎02-3156-7103)
 김혜영(한국여성개발원 전문연구원 ☎02-3156-7106)
 최무현(상지대학교 교수 ☎033-763-2870)

한국여성개발원 드림

응답자 성명		전화번호	
소속 기관			
면접원 성명		면접확인	
검증원 성명		검증일	

다음 문항은 “국공립대 여교수 채용 목표제”와 관련된 질문입니다. 교수님의 생각과 가장 가까운 항목을 말씀해 주십시오.

문1. 교수님은 “국공립대 여교수 채용 목표제”에 대해 알고 계십니까? 혹은 모르고 계십니까?

- (1) 알고 있다. **☞문1-1로**
- (2) 들어본 적은 있다. **☞문1-1로**
- (3) 모르고 있다. **☞문2로**

문1-1. 만약 알고 있거나, 들어본 적이 있다면, 어떻게 알게 되셨습니까?

- (1) 신문, 방송 등을 통해
- (2) 교수 초빙공고 내용을 통해
- (3) 실제 사례를 보거나 들어서
- (4) 공식 회의나 공문 등을 통해
- (5) 기타 ()

문1-2. 선생님은 현재 실시되고 있는 “국공립대 여교수 채용목표제”의 도입(실시)배경에 대해 알고 계십니까?

- (1) 매우 자세하게 알고 있다.
- (2) 대강은 아는 편이다.
- (3) 거의 모른다.
- (4) 전혀 모른다.

문2. 교수 임용(같은 조건일 때)과정에서 여성이 남성에 비해 불리하다고 생각하십니까?

- (1) 매우 불리하다.
- (2) 약간 불리한 편이다.
- (3) 별로 불리하지 않다.
- (4) 전혀 불리하지 않다.

문3. 선생님은 양성평등문화 정착을 위해 “국공립대 여교수 채용목표제”가 필요하다고 생각하십니까?

- (1) 매우 필요하다. **☞문4로**
- (2) 어느 정도는 필요하다. **☞문4로**
- (3) 별로 필요하지 않다. **☞문3-1로**
- (4) 전혀 필요하지 않다. **☞문3-1로**

문3-1. 교수님은 “국공립대 여교수 채용목표제”가 왜 필요하지 않다고 생각하십니까?

☞ 문12로 가시오.

- (1) 남성에 대한 역차별이기 때문에
- (2) 능력주의 인사에 반하기 때문에
- (3) 학교행정의 효율성을 떨어뜨리기 때문에
- (4) 조직 내의 화합을 해치기 때문에
- (5) 기타 ()

문4. 선생님은 “국공립대 여교수 채용 목표제” 운영방식과 기준에 대해 명확하게 알고 계십니까?

- (1) 매우 자세히 안다. **☞문5로**
- (2) 대강 아는 편이다. **☞문5로**
- (3) 거의 모른다. **☞문6으로**
- (4) 전혀 모른다. **☞문6으로**

문5. 선생님은 “국공립대 여교수 채용 목표제” 운영방식에 대해 어떻게 생각하십니까?

- (1) 채용목표를 강화하는 방향으로 개선되어야 한다.
- (2) 현행 운영방식을 유지해야 한다.
- (3) 채용목표를 완화하는 방향으로 개선되어야 한다.

문6. 선생님은 “국공립대 여교수 채용 목표제”가 학계의 양성평등문화 정착에 얼마나 기여한다고 생각하십니까?

- (1) 매우 기여한다.
- (2) 대체로 기여하는 편이다.
- (3) 별로 기여하지 못한다.
- (4) 전혀 기여하지 못한다.

문7. 교수님은 “국공립대 여교수 채용 목표제”가 대학 내 어느 부분에 가장 큰 영향을 미쳤다고 생각하십니까?

- (1) 고급여성인력의 활용
- (2) 여학생의 역할모델 정립
- (3) 남학생들의 성 고정관념 타파
- (4) 대학 내 양성평등문화 정착
- (5) 영향 없음
- (6) 기타 ()

문8. “국공립대 여교수 채용목표제”가 갖는 부작용은 무엇이라고 생각하십니까?

- (1) 수혜인원이 극소수에 불과해 제도가 원래 원했던 효과가 없음
- (2) 제도에 대한 부정적인 인식이 너무 강해 전체 여교수에 부정적인 인식을 심어 줌
- (3) 채용이후 여교수에 대한 낙인효과를 관리해 줄 수 있는 부차적인 내용이 부재함
- (4) 여교수의 학교업무에 대한 적극적인 의지와 노력이 부족해 대학 내 전체 효율성이 떨어짐
- (5) 비정년 트랙으로의 여교수비율 증가
- (6) 기타 ()

문9. 교수님이 생각하시기에, “국공립대 여교수 채용목표제”가 성과를 내기 어려운 가장 큰 장애요인은 무엇이라고 생각하십니까?

한 가지만 골라주십시오.

- (1) 대학의 적극적 집행의지의 부족
- (2) 여성 학자의 풀(pool) 자체가 적어서
- (3) 낮은 채용목표율
- (4) 제도에 대한 이해 및 홍보 부족
- (5) 기타 ()

문10. 현행 “국공립대 여교수 채용목표제”의 발전방안으로 가장 효과적이라 생각되는 것은 어느 것일까요?

한 가지만 골라주십시오.

- (1) 여성 학자의 풀(pool)을 확대하기 위한 인적자원개발 전략
- (2) 교수 채용 시 심사위원 중에 여성 참여 의무화
- (3) 학교의 자율적인 채용목표 비율의 설정
- (4) 학교 학부(학과)여학생 비율을 기준으로 한 여교수 채용목표율 설정
- (5) 여교수 응시자에 대한 소정의 가산점 부여방식
- (6) 채용 후 여교수의 경력을 개발할 수 있는 제도적 후속 조치 필요
- (7) 기타 ()

문11. “국공립대 여교수 채용목표제”의 채용목표할당(국공립대학교에 200명 할당) 비율에 대해 어떻게 생각하십니까?

- (1) 너무 높다.
- (2) 약간 높은 편이다.
- (3) 적절하다.
- (4) 약간 낮은 편이다.
- (5) 너무 낮다.

문12. 교수님께서 생각하시기에, 대학 내 이상적인 여교수 비율은 어느 정도라고 생각하십니까?

- (1) (전체 교수의 약____% 정도)
- (2) 이상적 비율 없음

문13. 교수님 학과에 “국공립대 여교수 채용목표제”를 통해 임용된 당사자가 있습니까?

- (1) 있다. ☐문13-1로
- (2) 없다. ☐DQ1로

문13-1. “국공립대 여교수 채용목표제”를 통해 임용된 해당 교수의 역량에 대해 어떻게 생각하십니까?

- (1) 매우 뛰어나다. ☐문14로
- (2) 약간 뛰어난 편이다. ☐문14로
- (3) 보통이다. ☐문14로
- (4) 약간 뒤떨어지는 편이다.

☐문13-2로

- (5) 매우 뒤떨어진다. ☐문13-2로

문13-2. “국공립대 여교수 채용목표제”를 통해 임용된 여교수의 역량이 떨어지는 이유가 무엇이라 생각하십니까?

- (1) 제도의 혜택을 받은 사람이라는 선입견 때문에
- (2) 연구실적 등 연구능력에서 실제로 떨어짐
- (3) 대내외 활동 참여에 있어 소극적인 태도 때문에
- (4) 조직 분위기에 잘 융화하지 못하기 때문에
- (5) 기타 ()

마지막으로, 설문분석에 필요한 몇 가지 기본적 사항입니다. 교수님의 현재 상황에 해당하는 항목을 말씀해 주십시오.

14. 교수님의 성별은?

- (1) ____남자
- (2) ____여자

15. 교수님의 연령은?

- (1) ____35세 미만
- (2) ____35세 이상-40세 미만
- (3) ____40세 이상-45세 미만
- (4) ____45세 이상

16. 교수님의 근속년수는?

- (약 년)

17. 교수님의 혼인상태는?

- (1) ____미혼 (2) ____기혼
- (3) ____기타

18. 교수님의 직급은?

- (1) ____정교수
- (2) ____부교수
- (3) ____조교수
- (4) ____전임강사

19. 현재 교수님이 소속된 분야는?

- (1) ____인문 및 어문학 계열
- (2) ____사회과학 및 경상학 계열
- (3) ____이과계열
- (4) ____공과계열
- (5) ____예체능계열
- (6) ____기타

끝까지 응답해주셔서 감사합니다.

ID	1			
----	---	--	--	--

공공분야 여성참여확대정책의 발전방안 연구를 위한 설문조사
-여성과학기술인 채용목표제를 중심으로-

안녕하십니까?

본 설문은 공공부문에서 여성참여를 확대하려는 정부정책에 대한 교수님과 전문가들의 인식을 조사하여 공공부문 여성참여확대정책에 대한 문제점을 발견하고 이에 대한 개선방안을 마련하려는 연구를 하고 있습니다.

특히 학계의 여성참여확대정책의 대표적 사례인 ‘여성과학기술인 채용목표제’에 관하여 연구원님의 고견을 부탁드립니다. 교수님의 고견이 현재의 공공부문 여성참여확대정책의 문제점을 개선하여 보다 나은 정책개선을 위한 유용한 자료가 될 것이니, 설문에 응해주시면 대단히 감사하겠습니다.

설문에 응답해주신 결과는 익명으로 통계처리되며, 조사의 분석결과는 오로지 순수한 연구목적을 위해서만 사용됩니다. 다시 한번 여러분의 고귀한 의견을 부탁드립니다. 건강과 행복이 가득하시기를 기원합니다.

감사합니다.

문의처: 문미경(한국여성개발원 연구위원 ☎02-3156-7103)

김혜영(한국여성개발원 전문연구원 ☎02-3156-7106)

최무현(상지대학교 교수 ☎033-763-2870)

한국여성개발원 드림

응답자 성명		전화번호	
소속 기관			
면접원 성명		면접확인	
검증원 성명		검증일	

다음 문항은 “국공립대 여교수 채용 목표제”와 관련된 질문입니다. 선생님의 생각과 가장 가까운 항목을 말씀해 주십시오.

문1. 선생님은 “여성과학기술인 채용 목표제”에 대해 알고 계십니까? 혹은 모르고 계십니까?

- (1) 알고 있다. **☞문1-1로**
- (2) 들어본 적은 있다. **☞문1-1로**
- (3) 모르고 있다. **☞문2로**

문1-1. 만약 알고 있거나, 들어본 적이 있다면, 어떻게 알게 되셨습니까?

- (1) 신문, 방송 등을 통해
- (2) 초빙공고 상의 내용을 통해
- (3) 주변의 실제 사례를 보거나 들어서
- (4) 공식 회의나 공문 등을 통해서
- (5) 기타 ()

문1-2. 현재 실시되고 있는 “여성과학기술인 채용목표제”의 도입(실시)배경에 대해 알고 계십니까?

- (1) 매우 자세하게 알고 있다.
- (2) 대강은 아는 편이다.
- (3) 거의 모른다.
- (4) 전혀 모른다.

문2. 연구원 채용(같은 조건일 때)과정에서 여성이 남성에 비해 불리하다고 생각하십니까?

- (1) 매우 그렇다.
- (2) 대체로 그런 편이다.
- (3) 별로 그렇지 않다.
- (4) 전혀 그렇지 않다.

문3. 선생님은 양성평등문화 정착을 위해 “여성과학기술인 채용목표제”가 필요하다고 생각하십니까?

- (1) 반드시 필요하다. **☞문4로**
- (2) 어느 정도는 필요하다. **☞문4로**
- (3) 별로 필요하지 않다. **☞문3-1로**
- (4) 전혀 필요하지 않다. **☞문3-1로**

문3-1. “여성과학기술인 채용목표제”가 왜 필요하지 않다고 생각하십니까?

☞ 응답 후 문11로 가서 계속 질문

- (1) 능력주의 인사에 반하기 때문에
- (2) 남성에 대한 역차별이므로
- (3) 연구조직의 전체적인 효율성을 떨어뜨리기 때문에
- (4) 조직 내의 화합을 해치기 때문에
- (5) 여성차별이 없다고 생각하기 때문에
- (6) 기관의 인력채용의 자율성을 위축시키기 때문에
- (7) 기타 ()

문4. 선생님은 현행 “여성과학기술인 채용목표제” 운영방식과 기준에 대해 명확하게 알고 계십니까?

- (1) 매우 자세히 알고 있다. **☞문5로**
- (2) 대강은 아는 편이다. **☞문5로**
- (3) 거의 모른다. **☞문6으로**
- (4) 전혀 모른다. **☞문6으로**

문5. “여성과학기술인 채용목표제”운영 방식에 대해 어떻게 생각하십니까?

- (1) 채용목표를 더욱 강화하는 방향으로 개선되어야 한다.
- (2) 현행 운영방식을 유지해야 한다.
- (3) 채용목표를 보다 완화하는 방향

으로 개선되어야 한다.

문6. 선생님은 “여성과학기술인 채용목표제”가 조직의 양성평등문화 정착에 얼마나 기여한다고 생각하십니까?

- (1) 매우 기여한다.
- (2) 대체로 기여하는 편이다.
- (3) 별로 기여하지 못한다.
- (4) 전혀 기여하지 못한다.

문7. 선생님은 “여성과학기술인 채용목표제”가 다음 중 가장 큰 영향을 미친 부분이 어디라고 생각하십니까?

- (1) 고급여성인력의 활용
- (2) 이공계 여학생의 역할모델 정립
- (3) 남성들의 성 고정관념 타파
- (4) 연구소 내 양성평등문화 정착
- (5) 영향을 미친 부분이 없음
- (6) 기타 ()

문8. 선생님이 생각하시기에, 현행 “여성과학기술인 채용목표제”의 가장 효과적인 발전방안은 무엇이라고 생각하십니까? 한 가지만 골라주십시오.

- (1) 여성 연구원의 풀(pool)을 확대하기 위한 인적자원개발 전략
- (2) 연구원 채용 시 심사위원에 여성 참여 의무화
- (3) 연구기관의 특성에 맞는 자율적인 채용목표 비율의 설정
- (4) 정부업무 평가 시 평가 요소로 여성연구원 비율에 높은 가중치 부여
- (5) 여성연구원 비율이 높은 기관에 대한 직접적인 인센티브 부여
- (6) 제도를 폐지하고 연구원 자율에 맡김.

(7) 기타 ()

문9. 선생님이 생각하시기에, 선생님의 기관은 “여성과학기술인 채용목표제”를 잘 지키고 있다고 생각하십니까?

- (1) 매우 잘 지킨다.
- (2) 잘 지키지 않는다.

문10. 현재 정부출연연구기관 20%, 국립연구기관 40%, 공기업 부설연구기관 20%로 규정되어 있는 여성과학기술인 채용목표비율에 대해 어떻게 생각하십니까?

- (1) 할당비율이 너무 높다.
- (2) 할당비율이 약간 높은 편이다.
- (3) 할당비율이 적절하다.
- (4) 할당비율이 약간 낮은 편이다.
- (5) 할당비율이 너무 낮다.

문11. 연구소 내 여성연구원 비율은 어느 정도가 이상적일까요?

- (1) (전체 연구원의 약____% 정도)
- (2) 비율 불필요

문12. “여성과학기술인 채용목표제”를 통해 임용된 연구원의 역량에 대해 어떻게 생각하십니까?

- (1) 다른 연구원보다 훨씬 뛰어나다.

☞13번으로 가시오.

- (2) 다른 연구원보다 약간 뛰어난 편이다. ☞13번으로 가시오.

- (3) 다른 연구원과 별 차이가 없다.

☞13번으로 가시오.

- (4) 다른 연구원보다 약간 뒤떨어지는 편이다. ☞문12-1로

- (5) 다른 연구원보다 훨씬 뒤떨어진

다. ㉠문12-1로

문12-1. “여성과학기술인 채용목표제”를 통해 임용된 연구원의 역량이 떨어지는 이유가 무엇이라고 생각하십니까?

- (1) 제도의 혜택을 받은 사람이라는 선입견 때문에
- (2) 다른 사람보다 실제 연구능력 부족
- (3) 당사자의 소극적인 업무태도
- (4) 조직분위기에 융화되기 힘들
- (5) 기타 ()

마지막으로, 설문분석에 필요한 몇 가지 기본적 사항입니다. 선생님의 현재 상황에 해당하는 항목을 말씀해주시요.

13. 선생님의 성별은?

- (1) 남자 (2) 여자

14. 선생님의 연령은?

- (1) 20-29세
- (2) 30-39세
- (3) 40-49세
- (4) 50-59세
- (5) 60세 이상

15. 선생님이 최종 학력은?

- (1) 석사과정
- (2) 석사과정 수료
- (3) 석사학위 취득
- (4) 박사과정 수료
- (5) 박사학위 취득

16. 선생님의 혼인상태는?

- (1) 미혼 (2) 기혼
- (3) 기타 ()

17. 선생님의 직급은?

- (1) 연구위원급
- (2) 책임급
- (3) 선임급
- (4) 원급
- (5) 기타 ()

18. 선생님의 현 직장에서의 근속년수는?

- (약 년)

19. 선생님이 작년 수령한 연봉(수당, 인센티브 포함)은 대강 얼마입니까?

- (1) 3,000만원 미만
- (2) 3,000만원~4000만원 미만
- (3) 4,000만원~5000만원 미만
- (4) 5,000만원~6000만원 미만
- (5) 6,000만원~7000만원 미만
- (6) 7,000만원~8000만원 미만
- (7) 8,000만원 이상
- (8) 기타 ()

끝까지 응답해주셔서 감사합니다.

2006 연구보고서-7

공공부문 여성참여확대정책의
발전방안 연구

2006년 12월 28일 인쇄

2006년 12월 30일 발행

발행인 : 서 명 선

발행처 : 한 국 여 성 개 발 원

서울시 은평구 불광동 1-363

전화 / 02-3156-7000 (代)

인쇄처 : 도서출판 한 학 문 화

전화 / 02-313-7593 (代)

ISBN 978-89-8491-179-6 93330

<정가 9,500원>

KWDI



한국여성개발원
Korean Women's Development Institute



