

고경력 여성과학기술인의 경력개발 지원 방안

펴낸곳

한국과학기술한림원
031)726-7900

펴낸이

유 욱 준

집필진

한국과학기술한림원 여성과학자위원회

위원장 손소영 연세대학교 교수
위 원 김상건 동국대학교 교수
백성희 서울대학교 교수
부하령 건국대학교 교수
신선미 한국여성정책연구원 부원장(대표집필)
이성주 서울대학교 교수

발행연월

2024년 12월

홈페이지

www.kast.or.kr

기획·편집

한국과학기술한림원 정책연구팀

디자인·인쇄

경성문화사
02)786-2999

이 보고서는 복권기금 및 과학기술진흥기금의 지원을 통해 제작되었으며,
모든 저작권은 한국과학기술한림원에 있습니다.

발간사

최근의 연구에 따르면 대학, 출연(연), 공공 및 민간 연구기관 등에서 은퇴하는 고경력 여성과학기술인의 수가 머지 않아 연간 500여 명에 이를 것으로 예상된다. 기업인 및 산업체 전문가와 기술자 등을 포함한다면 이보다 더 많은 수의 고경력 여성과학기술인들이 매년 은퇴를 맞이할 것으로 보인다.

은퇴를 앞두고 있거나 이미 은퇴한 고경력 여성과학기술인 중 상당수는 은퇴 후에도 본인의 전문성을 활용하여 사회에 공헌하기를 희망하고 있으며, 일부는 본인의 분야에서 지속적으로 종사하고자 하는 의지를 가지고 있기도 하다. 인구감소 시대에 국가의 지속적인 성장과 발전을 견인하기 위해 여성, 고령자, 외국인 등을 활용하는 방안에 대한 관심이 높아지고 있지만 이에 대비하여 고경력 여성과학기술인을 지원하여 활용할 수 있는 정책적, 제도적 장치는 아직 충분치 않은 것으로 보인다.

실제로 최근 수립된 「제5차 여성과학기술인 육성지원 기본계획(2024~2028)」에서는 그간의 고경력 여성과학기술인 대상 사업이 미흡했다고 진단하고 이들의 활용을 지원하기 위한 DB 구축 및 프로그램 개설 방안 등을 고려하고 있다. 이는 고경력 여성과학기술인이 보유하고 있는 전문성과 경력의 활용 가치가 높고 중요함을 의미한다.

한국과학기술한림원 여성과학자위원회에서는 지난 2023년, ‘인구 감소 시대의 고경력 여성과학기술인 활용 방안’을 주제로 우수한 경력과 연구 능력을 갖춘 여성과학기술인들이 은퇴 후에도 국가와 사회에 지속적으로 기여할 수 있는 방안을 분석한 이슈리포트를 발간한 바 있다. 올해 발간되는 이슈리포트에서는 고경력 여성과학기술인 및 관련 기관을 대상으로 직접 설문조사 및 인터뷰를 실시하여 실제 사례와 현황에 대한 고찰을 통해 고경력 여성과학기술인 활용을 활성화하기 위한 구체적 방향을 제시하고자 한다.

2024년 12월

한국과학기술한림원 원장

유 욱 준

CONTENTS

CONTENTS

들어가는 말	03
1. 서론	04
2. 연구방법	06
3. 고경력 여성과학기술인의 활용 사례 조사 결과	08
가. 한국여성과학기술인육성재단(WISET)	
나. 대한여성과학기술인회(KWSE)의 고경력 여성과학기술인 활동센터	
다. 한국산업기술진흥협회(KOITA)	
4. 고경력 여성과학기술인 면접조사 결과	13
가. 대학 교수 그룹	
나. 출연(연) 연구자 그룹	
다. 민간기업 및 공기업 그룹	
5. 고경력 여성과학기술인의 활용 활성화 방안	24
가. ‘(가칭)고경력 여성과학기술인 지원센터’ 설치·운영	
나. 고경력 과학기술인 지원정책에 대한 성별영향평가 실시	
다. 남성 고경력 과학기술인과 연대 가능한 정책과제	
참고문헌	29

들어가는 말

한국과학기술한림원 여성과학자위원회는 본 이슈리포트를 통해 대학, 출연(연), 민간기업 및 공기업의 고경력 여성과학기술인을 위한 경력개발 지원 방안을 구체적으로 제안하고자 한다. 이를 위해 고경력 여성과학기술인을 활용하거나 지원하는 3개 기관 및 단체와 고경력 여성과학기술인 10명을 대상으로 면접조사를 실시하였다.

한국여성과학기술인육성재단은 주요 사업 수행을 위해 최근 3년(2021~2023)간 총 371명의 고경력 여성과학기술인을 멘토 혹은 컨설턴트로 활용했다. 대한여성과학기술인회의의 경우 2024년 4월 기준으로 회원의 59.6%가 50세 이상이 되었으며, 2023년 말, 고경력 여성과학기술인 활동 센터를 개소하여 기초적인 서비스를 시작했다. 한국산업기술진흥협회는 과학기술정보통신부의 ‘고경력 과학기술인 활용 지원사업’과 중소기업벤처부의 ‘고경력 연구인력 채용 지원사업’을 위탁 운영하였는데, 최근 3년간 고경력 과학기술인 활용 지원사업에 참여한 인원 548명 중 여성은 7명(1.3%)이었으며, 고경력 연구인력 채용 지원사업에 참여한 인원 314명 중 여성은 40명(12.7%)에 그쳤다.

고경력 여성과학기술인의 정년퇴직 후 재취업 일자리는 대학, 출연(연) 등 공공연구기관, 민간기업, 과학기술인 협동조합, (기술)창업 등이며, 경제활동은 포기하고 사회봉사활동에 주력하기도 한다. 고경력 여성과학기술인이 재취업 과정에서 겪는 어려움은 ① 고경력자에 대한 사회적 편견, ② 인적 네트워크 부족, ③ 현행 재취업 지원제도의 투명성 및 공정성 부족, ④ 근로시간(전일제 vs 파트타임) 미스매칭, ⑤ 요구되는 전문성과 여성과학기술인이 보유한 전문성 간의 불일치 등이다. 이러한 문제를 해소하기 위해 우선 ‘(가칭)고경력 여성과학기술인 지원센터’ 설치 및 운영, 그리고 ‘고경력 과학기술인 지원정책에 대한 성별영향평가’ 실시, 마지막으로 ‘남성 고경력 과학기술인과 연대 가능한 정책과제’를 제안하였다.

1

서론

고경력 과학기술인을 활용하기 위한 정책은 2000년대 초부터 추진되고 있다. 당시에는 우리나라만이 아니라 선진국에서도 이공계 기피현상이 사회적 문제로 대두되었고, 이러한 문제에 대응하기 위한 방안 중 하나로 고경력 퇴직 과학기술인을 활용하고자 했다. 최근에는 저출생, 고령화, 생산인구 감소, 의대 정원 확대 정책 등으로 과학기술인력의 부족이 심해질 것으로 예상되는 상황에서 고경력 과학기술인 활용정책이 추진되고 있다.

한국과학기술한림원 여성과학자위원회는 2023년 ‘인구 감소 시대의 고경력 여성과학기술인 활용 방안’을 이슈리포트로 발간하면서, 8가지 정책과제를 제안한 바 있다. 제안된 정책과제는 ① 대학 교수의 정년 후 연구활동 유지 제도 마련, ② 정부출연(연)의 정년 연령 65세 복귀, ③ 고경력 여성과학기술인 진로설계 및 경력개발 코칭 프로그램 운영, ④ 고경력 여성과학기술인이 희망하는 사회공헌활동 기회 확대, ⑤ 고경력 여성과학기술인 활용 우수사례 발굴, ⑥ 고경력 여성과학기술인의 경력 실태에 관한 후속 연구 추진, ⑦ 여성과학기술인 활용이 용이한 스탭 사이언티스트 일자리 창출, ⑧ 고경력 여성과학기술인 활용을 위한 정책네트워크 운영 등이다 (한국과학기술한림원 여성과학자위원회, 2023). 한국과학기술한림원 여성과학자위원회는 이상의 정책과제를 보다 구체적으로 제안하기 위해 본 이슈리포트 발간을 추진하였다.

한국과학기술한림원 여성과학자위원회(2023:12)에 의하면 2021년을 기준으로 이공계 대학, 공공연구기관, 민간기업 연구기관의 50세 이상 여성과학기술인은 약 7천 명에 이른다. 그 외에도 기업인, 산업체의 이공계 전문가 및 엔지니어로 재직 중인 50세 이상 여성과학기술인을 고려한다면, 고경력 여성과학기술인의 인구 규모는 그보다 훨씬 크다. 이들 중 일부는 퇴직 후에도 자신의 전문성을 발휘할 수 있는 분야에서 경제활동을 계속하고자 하고, 상당수는 사회공헌활동에 참여하기를 희망하고 있으나, 현재로서는 관련 정책이 부족하여 개인적으로 그 방법을 찾아야 하는 상황이다.

과학기술정보통신부(2024)는 「제5차 여성과학기술인 육성지원 기본계획(2024-2028)」에 ‘고경력 여성과학기술인의 경력개발 및 경력전환을 위한 정책과제’를 포함시키고 있으며, 한국여성과학기술인육성재단과 대한여성과학기술인회는 고경력 여성과학기술인을 활용하는 사업 혹은 고경력 여성과학기술인을 대상으로 하는 경력개발 지원사업을 추진하고 있다. 그러나 아직은 계획 단계에 있거나 사업 초기 단계에 있으므로 해결해야 할 과제들이 많다. 코로나19 이후 비대면 활동이 증가하고, 재택·원격 근무, 근로시간 유연화가 빠르게 확산되고 있어 정규직 전일제 근로자 중심의 노동시장에서 일자리를 찾기 어려웠던 고경력 여성과학기술인들에게 우호적인 정책환경이 조성되고 있다.

이에 한국과학기술한림원 여성과학자위원회는 본 이슈리포트를 통하여 고경력 여성과학기술인의 활용에 정책적 관심을 가지고 있는 정부 부처, 유관 기관 및 단체에 도움이 되고자 한다. 이를 위해 정년퇴직을 앞두고 있거나 퇴직 후에도 전문가로 활동하고 있는 고경력 여성과학기술인을 대상으로 소규모 면접조사를 실시하였으며, 그 결과를 바탕으로 고경력 여성과학기술인의 경력개발 지원방안을 제안하고자 한다.



2

연구방법

지난 2023년, 한국과학기술한림원 여성과학자위원회는 한국여성과학기술인육성재단이 2021년에 실시한 「남녀 과학기술인 경력 실태조사에 대한 시범조사」중 경력완성기의 과학기술인 366명에 대한 자료를 활용하여 고경력 여성과학기술인의 경력개발 실태를 분석한 바 있다. 올해는 과년도에 제안했던 정책과제의 실현 가능성을 높이고자 면접조사 방법을 채택하였으며 조사 대상은 다음과 같다.

첫 번째 그룹은 고경력 여성과학기술인을 활용하거나 지원하는 기관 및 단체이다. 이들은 한국여성과학기술인육성재단, 대한여성과학기술인회, 한국산업기술진흥협회이며, 각 기관 및 단체에서 관련 사업의 관계자 1인이 대표로 조사에 참여하였다. 조사 기간은 2024년 3월 28일부터 4월 8일까지이며, 조사 방법은 이메일을 통한 서면조사이다. 조사 내용은 각 기관 및 단체에서 활동하고 있는 고경력 여성과학기술인의 규모 및 인재 풀 구축 방법, 고경력 여성과학기술인 대상 서비스 내용 등이다.

두 번째 그룹은 정년퇴직을 앞두고 있거나 퇴직 후에 전문가로 활동하고 있는 고경력 여성과학기술인 10명이다. 소속기관 유형에 따라 정년퇴직 이후 활동과 정책지원 수요에 차이가 있을 것으로 예상됨에 따라 대학, 출연(연), 민간기업으로 나누어 조사 대상자를 섭외한 결과, 대학교수 3명, 출연(연) 연구자 4명, 민간기업 연구자 및 엔지니어 2명, 공기업 엔지니어 1명이 면접조사에 참여하였다. 조사 기간은 2024년 3월 28일부터 6월 26일까지이다. 조사 방법은 소그룹 화상회의와 서면조사가 병행되었다. 우선 면접조사 질문지를 사전에 작성하여 고경력 여성과학기술인 4명과 한국과학기술한림원 여성과학자위원회 위원들이 참여한 소그룹 화상회의를 개최하였고, 이를 통해 질문지를 서면조사에 적합한 방식으로 수정하여 6명을 추가로 조사하였다. 조사 내용은 퇴직 이전의 주요 경력, 퇴직 이후 활동(혹은 계획), 퇴직 후 활동을 위한 준비, 고경력 여성과학기술인 활용 수요처 발굴 방안, 경력개발 프로그램의 필요성 등이다. 그중

퇴직 이후의 활동에 관해서는 조사 대상자뿐만 아니라 그 주변의 남녀 과학기술인까지 아울러 퇴직 이후에도 자신의 전문성을 바탕으로 계속 활동하는 사례를 조사하였다.

조사 대상자의 인적 특성은 <표 1>과 같다. 대학 교수 3명 중에서 1명은 퇴직자이고 2명은 2025년에 퇴직 예정이다. 출연(연) 연구자 4명은 모두 생애 주된 일자리에서 퇴직하여 현재는 대학의 초빙교수, 정년 후 재고용 연구자, 퇴직한 연구자들의 협동조합 소속 연구자, 창업자 등으로 활동하고 있다. 민간기업에서 연구자 혹은 엔지니어로 일했던 2명의 여성과학기술인은 모두 관련분야에서 창업자가 되었으며, 공기업 출신의 여성 엔지니어는 올해 상반기에 퇴직하여 여성과학기술인단체장으로 활동하고 있다.

<표 1> 조사 대상자의 인적 특성

번호	퇴직 전 생애 주된 일자리			현재의 활동 상태
	기관유형	세부정보	재직 기간 퇴직년도	
1	대학	컴퓨터공학과	26년 재직 중	· 대학 재직 중(2025년 8월 퇴직 예정)
2		약학대학	20년 2023년	· ○○의원(사회봉사기관) 약국에서 약사로 봉사활동 · ○○대학교 약학대학의 우즈베키스탄 국립약학대학 설립 사업에 객원교수로 참여
3		의과대학	32년 재직 중	· 대학 휴직 중(2025년 8월 퇴직 예정) · 현재 ○○○○○○재단 원장(임기 3년)으로 2026년 1월 말 퇴임 예정
4		○○○○○○○○ 연구원	28년 2019년	· ○○대학교 신소재공학과 초빙교수 · ○○대학교 융합부품소재핵심연구지원센터 부소장
5	출연(연)	○○○○○○○연구원	35년 2021년	· ○○○○○○연구원 연구전문위원(정년 후 재고용으로 재직 중) · ○○○○연구원 방문연구원(한국연구재단 전문경력인사 초빙활동사업의 지원) · 협동조합 세종과학기술연구원 조합원
6		○○○○○연구원	20년 2022년	· 민간기업 이사로 재직 중 · 협동조합 세종과학기술연구원 조합원
7	민간 기업 및 공기업	○○○○○○○연구원/식품의약품안전처	11년 2013년 14년 1999년	· 바이오 분야 창업 5년차
8		민간기업(제약)	23년 2016년	· 의약학 연구개발 분야 창업 5년차
9		민간기업(전기설계)	32년 2018년	· 전기공학 분야 창업 6년차(부설연구소 포함)
10		공기업(원자력)	30년 2024년	· 여성과학기술인단체장

주) 9번의 조사 대상자가 재직했던 민간기업은 여러 개이나 모두 전기설계 및 감리 회사임.

3

고경력 여성과학기술인의 활용 사례 조사 결과

가. 한국여성과학기술인육성재단(WISET)



한국여성과학기술인육성재단은 「여성과학기술인 육성 및 지원에 관한 법률」에 근거하여 여성과학기술인의 육성·지원을 목적으로 설립된 공공기관이다. 동 재단은 ① 여성과학기술인의 육성 및 지원에 관한 정책 개발을 위한 조사·연구, ② 여성과학기술인을 위한 교육·훈련·연수 및 상담, ③ 과학기술 관련 직종의 취업 정보 등의 제공, ④ 그 밖에 여성과학기술인 및 여성과학기술인 단체의 활동 지원 등의 업무를 담당하고 있다.¹⁾ 한국여성과학기술인육성재단은 재단이 수행하고 있는 여러 가지 사업에서 고경력 여성과학기술인을 멘토 및 컨설턴트로 활용하고 있다. 2021년부터 2023년까지 고경력 여성과학기술인을 활용한 사업을 조사한 결과 3년간 네 가지 사업에서 총 371명을 활용하였다(<표 2>).

<표 2> 한국여성과학기술인육성재단의 고경력 여성과학기술인 활용 현황(2021~2023)

사업명	활용 인원 (3개년 합계)	주요 역할
① 여성과학기술인 전담멘토 지원사업	104명	여성 (기술)창업기업에 대한 기술 코칭 및 창업성장 자문 창업기업과 1:1 매칭으로 4개월간 상시 자문
② 재직자 포럼	65명	차세대 리더와의 만남을 통해 멘토로서 경력성장, 승진, 리더십에 관한 멘토링
③ W브릿지 온라인멘토링	188명	'W브릿지 온라인 멘토링'에서 멘토로서 경력개발, 일·가정 양립, 커리어 설계 등에 관해 멘토링
④ W브릿지 취업·경력개발 컨설팅	14명	'W브릿지 컨설팅'에서 컨설턴트로서 취업, 경력개발에 관한 질의에 대해 1:1 솔루션 제공

주) 각 사업에서 활용하는 인력 중에서 고경력 여성과학기술인 인원수만 기재하였으며(중복 참여 포함), 통상적인 사업자문, 선정평가, 강연 등에서 활용한 고경력 여성과학기술인은 포함되지 않음.

자료 : 한국여성과학기술인육성재단 제공(서면조사 결과).

1) 국가법령정보센터. 「여성과학기술인 육성 및 지원에 관한 법률」[시행 2024. 7. 31.] [법률 제20148호, 2024. 1. 30., 일부개정], 14조의2(한국여성과학기술인육성재단의 설립 등). <https://www.law.go.kr/법령/여성과학기술인육성및지원에관한법률> (검색일: 2024. 8. 10.)

한국여성과학기술인육성재단은 여러 채널을 통해 고경력 여성과학기술인을 모집하고 있다. 동 재단의 다양한 사업에 자문 및 평가 위원으로 활동하는 전문가 중 고경력 여성과학기술인이 다수 있고, 'W브릿지 전문가 활동 등록'을 통해서도 고경력 여성과학기술인 회원을 모집한다. 그 밖에 재단이 주최하는 다양한 행사 및 대외협력 활동을 통해서도 고경력 여성과학기술인들이 유입되고 있다. 한국여성과학기술인육성재단은 고경력 여성과학기술인들이 <표 2>의 네 가지 사업에서 멘토나 컨설턴트로 활동하는 데 어려움이 없도록 우수사례나 멘토링 스킬 교육 등을 실시하고 있으나, 고경력 여성과학기술인을 대상으로 하는 경력개발 프로그램을 운영하고 있지는 않다. 고경력 여성과학기술인의 활용을 중요한 과제로 인지하고 있으나 아직은 그들을 대상으로 하는 사업을 계획하지 못하였다. 이는 그동안의 여성과학기술인 육성·지원 정책이 우수 여성 인재 육성, 신진 여성과학기술인의 사회진출, 재직 여성과학기술인의 리더십 및 대표성 제고, 경력단절 여성과학기술인의 노동시장 복귀 등에 중점을 두게 되면서 고경력 여성과학기술인의 활용 사업에 이르지 못했기 때문이다. 「제5차 여성과학기술인 육성지원 기본계획(2024~2028)」은 「제4차 기본계획(2019~2023)」에서 고경력·퇴직 여성과학기술인을 대상으로 하는 사업에 대한 투자가 미흡했다고 진단하고, 고경력 여성과학기술인의 경력개발 및 경력전환을 지원하기 위해 은퇴 전 인력DB를 구축하고 은퇴 준비 프로그램을 실시하고자 한다. 이에 따라 한국여성과학기술인육성재단에서 고경력 여성과학기술인 DB를 확충하고 은퇴 준비 프로그램을 개발 및 운영할 가능성이 있다.

나. 대한여성과학기술인회(KWSE)의 고경력 여성과학기술인 활동센터



대한여성과학기술인회는 「공익법인 설립·운영에 관한 법률」에 따라 과학기술 인력의 저변 확대, 정보 및 지식 교류를 통한 연구 업무의 협조, 여성과학기술인의 지위 향상과 권익 보호를 목적으로 설립된 민간단체이다²⁾. 1993년에 창립되었으며, 회원 수는 2,243명, 회원들의 소속기관은 연구소(출연(연) 등) 33.3%, 대학 28.9%, 정부기관 8.9%, 산업체 8.9%, 기타 8.1%, 퇴직자 7.4% 등이다.³⁾ 대한여성과학기술인회가 제공한 자료에 의하면 전체 회원(2,161명) 중에서 50세 이상이 1,287명(59.6%), 55세 이상은 978명(45.3%), 60세 이상은 601명(27.8%)이다. <표 3>을 보면

2) 대한여성과학기술인회 홈페이지. 문서명: 설립목적 및 연혁. <https://www.kwse.or.kr/kor/introduction/history.jsp> (검색일: 2024. 8. 10.).

3) 대한여성과학기술인회 홈페이지. 문서명: 회원현황. <https://www.kwse.or.kr/kor/user/memCount.jsp> (검색일: 2024. 8. 10.).

2024년 4월 기준으로 대한여성과학기술인회 회원의 약 60%가 50세 이상의 여성과학기술인인데, 소속기관은 대학이 가장 많고, 이어서 연구소(출연(연)), 정부기관, 산업체 등이며, 퇴직자도 12.5%를 차지하고 있다.

<표 3> 대한여성과학기술인회 고경력 회원의 소속기관 유형별 분포(2024. 4.)

연령	대학	연구소 (출연(연))	정부 기관	산업체	교육기관/ 의료기관/ 특허법률	퇴직자	기타	합계
50세 이상 (1,287명, 59.6%)	34.7	21.8	8.9	8.2	4.2	12.5	9.9	100.0
55세 이상 (978명, 45.3%)	36.6	17.9	7.9	7.9	4.4	14.3	10.9	100.0
60세 이상 (601명, 27.8%)	42.8	13.0	5.2	7.0	4.4	19.0	8.8	100.0

주) 자료 제공 시점의 회원 수는 2,161명임.

자료 : 대한여성과학기술인회 제공(서면조사 결과).

대한여성과학기술인회는 2023년 12월 14일에 ‘KWSE 고경력 여성과학기술인 활동센터’를 개소했다. 서면조사 결과에 의하면 동 센터는 은퇴 이전의 고경력자를 대상으로 현재 시행 중인 고경력 과학기술인 활용 사업을 안내하고, 정년퇴직 이후의 활동을 위한 기본 소양 교육, 은퇴 준비교육을 추진하고 있으며, 다양한 분야에서 활동하고 있는 고경력자들의 경험과 노하우를 공유하는 간담회 등을 개최할 예정이다. 또한 은퇴 이후의 고경력자를 대상으로 동 센터의 전문위원 명함 제공을 검토하고 있으며, 그들을 위한 네트워킹 공간을 마련하고자 한다.

대한여성과학기술인회가 발굴한 고경력 여성과학기술인 수요처는 동 단체가 운영하는 과학탐구교실, 정부출연(연)의 ‘우수연구원 정년연장제도’ 및 ‘정년 후 재고용제도’, 한국연구재단의 ‘전문경력인사 초빙활용지원사업’ 등이다. 향후 인력난을 겪고 있는 정부출연(연) 분원에 연구자 파견 일자리, 정부출연(연) 인프라 관리 및 연구 지원 업무에 타 출연(연) 출신의 고경력자 활용 일자리, 육아휴직 대체인력의 일자리, 돌봄 교실과 방과후 학교 등의 강사 일자리 등을 추가로 발굴하고자 한다. 대한여성과학기술인회 관계자는 이와 같은 신규 일자리 발굴을 위해 정부, 지자체, 연구회 등 과학기술정책 추진 기관, 한국여성과학기술인육성재단, 고경력 과학기술인 단체(연우회 등)와 협력할 계획이며, 고경력 여성과학기술인의 은퇴 이후 계획 및 희망하는 활동에 대한 조사도 필요하다고 하였다.

다. 한국산업기술진흥협회(KOITA)



한국산업기술진흥협회는 1979년에 민간연구소협의회로 발족하여 1982년, 사단법인 한국산업기술진흥협회로 확대 개편되었으며, 주요 사업으로 기업부설연구소 설립·육성 지원, 기업의 디지털 혁신 지원, 국내외 기술협력, 산업기술혁신 네트워크 구축, 산업기술 정책수립 및 제도개선, 조사연구 및 정보제공, 인재개발 및 기술인력 지원, 신기술 인증 및 시장제도 운영 등을 추진하고 있다.⁴⁾ 또한 과학기술정보통신부의 고경력 과학기술인 활용 지원사업⁵⁾과 중소벤처기업부의 고경력 연구인력 채용 지원사업⁶⁾을 위탁 운영하기도 했다. 서면조사를 통해 두 사업에 대한 여성 참여 현황을 조사한 결과 최근 3년간 과학기술정보통신부의 고경력 과학기술인 활용 지원사업에 참여한 인원은 548명이고, 그중 여성은 7명(1.3%)에 불과했으며, 중소벤처기업부의 고경력 연구인력 채용 지원사업에 참여한 인원은 314명이고 그중 여성은 40명(12.7%)에 그쳤다.

한국산업기술진흥협회는 고경력 과학기술인 DB를 구축하고 있다. 2023년 12월 말 기준으로 DB에 등록된 인원은 총 2,033명이며, 그중 여성은 38명(1.9%)에 불과하다. 서면조사에 응답한 협회의 관계자는 고경력 과학기술인 DB 확대를 위해서는 고경력 여성과학기술인 모집이 절대적으로 필요하다고 보았다. 협회가 고경력 과학기술인을 모집하는 주요 방법은 ① 대덕넷 및 교수신문 등을 통한 홍보, ② 국가과학기술연구회와 과학기술인력교육원의 협조를 통한 홍보, ③ 신중년 박람회와 대규모 기술 박람회 참가 등을 통한 모집, ④ 동 협회 주관의 교육 및 행사 등을 통한 모집 홍보 등이다. 협회 관계자에 의하면 고경력 여성과학기술인은 모집이 어려우며, 기술 애로 해결을 원하는 중소기업 등이 지방 소재 또는 교통이 상대적으로 불편한 지역에 위치할 경우 사업에 참여하기 어려울 가능성이 있다.

4) 한국산업기술진흥협회 브로셔 참조.

5) 고경력 과학기술인이 중소기업 기술 멘토링, 산업현장 상시 자문, 청소년 과학교육에 참여하도록 지원하는 사업이다(여성과학자위원회, 2023:29).

6) 고경력 과학기술인(이공계 학사, 석사, 박사 취득 후 연구기관, 대학 등에서 연구경력이 학사의 경우 10년, 석사의 경우 7년, 박사의 경우 3년 이상인 자)이 기업부설연구소 혹은 연구개발 전담부서를 인정받은 중소기업에서 연구전담요원으로 일할 수 있도록 지원하는 사업이다(여성과학자위원회, 2023:29).

한국산업기술진흥협회는 2023년에 고경력 과학기술인 활용 지원사업의 일환으로 여성을 포함한 고경력 과학기술인에게 퇴직자 맞춤형 교육 및 재취업 지원 교육을 실시하였으며, 교육 실시 기관은 국가과학기술인력교육원(2회)과 사회적 기업 (주) 상상우리(1회)이다. 2024년에는 고경력 과학기술인 활용 지원사업의 예산이 전액 삭감되어 사업을 추진하지 못했고, 고경력 연구인력 채용 지원사업은 지원대상의 연구경력 조건이 강화되었다. 즉, 학위 취득 후 기업·공공 연구기관·대학 등에서의 연구경력이 학사 14년, 석사 10년, 박사 5년으로 늘어났다.⁷⁾ 협회는 2025년에 은퇴과학자 경력이음지원사업 예산 확보를 위해 노력하고 있으며, 예산 확보 시 경력 이음 활용지원, 은퇴과학자를 위한 재취업 정보 제공 및 전환교육, 일자리 매칭서비스 구축 등을 추진할 계획이다.

협회 관계자에 의하면, 대학과 출연(연) 출신의 고경력 과학기술인은 상대적으로 노후 준비가 충분히 이루어진 경우가 많음에 따라 주 2~3회 출근하여 기업의 애로사항을 해결해 주는 일 등을 희망하며, 민간기업 출신의 고경력 과학기술인은 상대적으로 일찍 은퇴하기 때문에 전일제 일자리를 희망하는 경향이 있다. 따라서 고경력 과학기술인의 노후 준비 상황 등을 고려하여 정교한 사업기획이 필요하며, 대학 교수 및 출연(연) 출신 연구자가 정년 후에 중소기업에 취업하여 성공적으로 정착하기 위해서는 퇴직 전부터 중소기업 현장에 쉽게 적응할 수 있는 다양한 디딤돌 사업(가칭)이 필요하다.



7) 한국산업기술진흥협회 홈페이지. 문서명: 2024년 중소기업 연구인력지원사업(신진, 고경력) 사업설명회 동영상. <https://www.koita.or.kr/conts/102002006000000.do> (검색일: 2024. 8. 10.).

4

고경력 여성과학기술인 면접조사 결과

가. 대학 교수 그룹

대학 교수로 정년퇴직한 여성과학기술인의 경력경로는 주로 다음과 같다.

첫째, 정년퇴직 이전에 연구과제를 수주하여 재직하던 대학에서 명예교수로 연구활동을 계속하는 것이다. 이를 위해서는 재직 중의 연구가 후속 연구로 이어질 수 있도록 연구계획을 세우고 연구비를 지원받을 수 있을 수준의 연구계획서를 준비해야 한다. 이를 위해 조사 대상자 1은 “퇴임 후에도 연구능력을 계속 유지할 수 있도록 퇴임 직전까지 연구 업무를 직접 수행하고 대학원생 지도에 마지막까지 집중하려는 자세가 필요하다”고 보았다.

출연(연)의 경우에 정년퇴직(만 61세) 이후에도 우수연구원 정년연장제도와 정년 후 재고용 제도 등을 통해 재직하던 연구기관에서 연구를 계속할 수 있는 길이 열려있으나 대학은 정년퇴직 연령이 65세인데도 60세 이상의 교수들이 연구과제와 대학원생 논문지도를 줄여나가기로 기대하는 분위기가 있다. 그러나 연구비를 지원받을 수 있을 정도로 연구역량을 유지하고 있는 교수들에게 정년퇴직 이후에도 연구과제를 수행할 수 있도록 해야 한다고 생각하는 이들이 있다.

“... 전혀 편견 없이 연구비를 지원하고 우수한 연구계획서를 제출했다면 연령과 상관없이 지원을 받아서 연구를 계속할 수 있는 것이 조금 더 확실해져야 한다고 생각하시는 분들이 꽤 되십니다. 지금은 아무래도 정년이 가까운 분들이 지원하게 되면 약간의 선입견들이 있어요. 아까 말씀 나온 것처럼 ‘저 정도 했으면 이제 후배들한테 길을 터줘야지’ 이런 선입견이 있는데 그것도 일부 맞지만, 또 한쪽에서는 워낙 전문성이 필요한 분야이기 때문에 연구계획서가 좋다면 연령에 대한 편견 없이 유지되어야 하는 것이 조금 확실해져야 한다, 이런 의견을 가지신 분들이 주변에 있는 것 같습니다.” (조사 대상자 2)

정년퇴직 후에도 연구과제를 수행할 수 있으려면 연구비 확보 외에 연구실과 학생연구원을 활용할 수 있어야 한다. 따라서 정년퇴직한 교수가 연구실을 유지할 수 있을 정도의 연구비 지원을 받을 경우, 연구비 지원 기간을 고려하여 연구실과 학생연구원(석사과정, 박사과정 학생들)을 유지할 수 있도록 국가적 수준과 개별 대학 수준에서 제도적 기반을 마련할 필요가 있다는 의견이 있었다.

둘째, 대학 교수로 정년퇴직 이후에 민간기업에서 새로운 경력을 만들어 나가는 경우가 있다. 대학 재직 중에 벤처기업을 설립하여 퇴임 후에도 벤처기업 대표로 활동하거나, 민간기업의 부사장, 기술 이사, 고문 등을 맡는다. 이를 위해서는 R&D 전 주기에 걸쳐 폭넓은 전문지식이 필요하므로 재직 중에 인·허가제도, R&D 결과의 사업화 등에 관심을 가지고 지식을 쌓을 필요가 있다.

“현재 주요 업무가 재생의료 관련 기술 개발부터 중개·임상연구, 사업화까지 전 주기적 관점의 R&D 전략 수립, 정책 수립 등 포괄적인 지원업무를 수행하고 있으므로 관련하여 자문 등을 하지 않을까 생각하고 있습니다. 과학기술인의 퇴직 이후 전문성은 관련 전문 분야에서 깊은 전문성 보다는 넓은 전문지식이 필요할 것으로 생각되므로 필요한 부분은 그때 그때 학습이 필요하다고 생각하며, 지금도 노력하고 있습니다. 그 예로 내가 연구한 영역이 재생의료기술 기초 및 중개연구라고 한다면 임상 승인 제품 인허가에 필요한 규제과학적 학습과 상용화 성공 후 보험급여 정책 등까지 지식을 확대하고자 노력하고 있습니다.”

(조사대상자 3)

셋째, 과학기술 분야 공공기관의 기관장, 고위직 공무원 등의 경력경로가 있다. 정년퇴직 전후로 공공분야의 주요 의사결정직에 참여하는 교수들은 재직 중에 국가연구개발사업에 참여 경험이 풍부하고, R&D 분야의 리더 연구자로 관련 학회 활동 및 다양한 의사결정기구에서 경력을 쌓았을 가능성이 크다. 고경력 여성과학기술인들이 이 같은 경력경로로 진출하기 위해서는 재직 중에 충분한 경력개발이 필요하고, 이에 따라 경력개발 초기 단계부터 리더 연구자로서의 성장 가능성, 의사결정기구 참여 가능성 측면에서 성별 다양성이 제고되어야 할 것이다.

마지막으로 사회봉사활동가로서의 경력경로가 있다. 이 경력경로는 위의 세 가지 경력경로와 병행될 수 있으며 장기적으로 모든 일자리에서 은퇴한 후에도 유지될 수 있다. 사회봉사활동의 사례로는 취약계층을 대상으로 무료 진료 서비스를 하는 병원의 약국에서 약사로 봉사하는 사례가 있었다(조사 대상자 2). 조사 대상자 2는 사회봉사활동과는 별도로 ○○대학교 약학대학이 주관하는 우즈베키스탄의 국립약학대학 설립 사업에도 참여 중이다.

대학 교수 그룹(3명)이 정년퇴직 후 활동을 준비하기 위해 퇴직 전에 개인적으로 노력한 바는, ‘퇴임 직전까지 연구 업무를 직접 수행하고 대학원생 지도에 마지막까지 집중한 것’, ‘R&D 전 주기에 걸쳐 폭넓은 전문지식이 필요하므로 인·허가제도, R&D 결과의 사업화 등에 관심을 가지고 지식을 쌓는 것’, ‘개발도상국 지원사업에 관심을 가지고 참여한 것’ 등이다.

대학 교수 그룹은 고경력 여성과학기술인 활용을 위한 인재 풀 DB 구축의 필요성에 동의하였으며, 그중 한 명은 DB만 구축할 것이 아니라 DB를 기반으로 산업계, 연구지원기관, 공공기관 등의 고경력자 인력 수요를 연결하는 사업을 발굴해야 그 의미가 있다는 점을 강조하였다. 경력개발 프로그램의 필요성에 관해서는 적극적인 찬성도 있지만, 연구 기회 제공과 함께 그에 대한 안내 정도가 적절하다는 의견도 있었다. 경력개발 프로그램의 필요성을 적극적으로 인정하는 배경에는 자기 자신에게는 기회가 없었지만, 후배 여성과학기술인들에게는 퇴직 이후에도 활동할 수 있는 기회가 늘어날 것이고 희망하는 사람도 늘어날 것이므로 미래를 위해서 필요하다는 의견이 있었으며, 민간기업으로 경력경로를 계획하는 경우 R&D의 전 주기에 걸쳐 깊은 전문성을 요구하기 때문에 특히 인·허가, 사업화 등에 관하여 전문지식을 쌓을 수 있는 학습활동이 필요하다는 의견도 있었다. 고경력 여성과학기술인을 위한 일자리 창출 기회로는 일부 이공계 대학에서 강사 인력 부족을 겪고 있으므로 퇴직 교수를 강사로 활용하는 사업을 제안하였다.

나. 출연(연) 연구자 그룹

출연(연)의 고경력 여성과학기술인들이 퇴직 이후에도 경력을 유지하는 경우 주로 출연(연), 민간기업, 대학, 협동조합 등에서 근무하며, 동시에 두 개 이상의 기관에서 재직하는 경우도 있다.

면접조사에 참여한 출연(연) 출신의 연구자들을 중심으로 퇴직 이후의 주요 경력경로를 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 정년퇴직 이후에도 재직하던 연구기관에서 계속 근무하고자 하는 경우, 기관별로 시행하고 있는 ‘우수연구원 정년연장제도’나 ‘정년 후 재고용제도’를 활용할 수 있다. ‘우수연구원 정년연장제도’는 정규직 정원의 1%를 선발하여 정년을 61세에서 65세로 연장해주는 제도이며, ‘정년 후 재고용제도’는 전체 정원의 5% 내(전일제 기준) 인원을 정년 후 최대 65세까지 비정규직으로 재고용하는 제도이다. 한국연구재단의 ‘전문경력인사 초빙활용지원사업’의 지원대상 기관에 연구기관이 포함되므로⁸⁾, 이 사업의 지원을 받아 자신이 근무하던 연구기관 혹은 타 연구기관에서 근무할 수도 있다. 조사 대상자 5는 자신이 퇴직한 연구기관에서 정년 후 재고용되어 근무하면서, 동시에 ‘전문경력인사 초빙활용지원사업’을 통해 다른 출연(연)에서 방문연구원으로 근무하고 있다.

조사 대상자 4와 5는 ‘우수연구원 정년연장제도’, ‘정년 후 재고용제도’, ‘전문경력인사 초빙활용지원사업’에 참여할 수 있는 자격조건과 지원기간을 고려할 때 이러한 제도들이 출연(연)의 정년퇴직 연령(만 61세)과 대학교수의 정년퇴직 연령(만 65세)의 차이를 해소하려는 정책수단으로 볼 수 있다고 하였다. 즉, IMF를 겪으며 출연(연)의 정년퇴직 연령이 만 65세에서 만 61세로 변경되었는데, 이 제도들이 정년단축 세대의 이른 퇴직을 보완하려는 목적을 가지고 있다는 것이다.

둘째, 출연(연) 여성과학기술인들 중 일부는 정년퇴직 이후 민간기업에서 해당 분야의 전문가로 근무한다. 조사 대상자 6은 정년퇴직 이후에 민간기업의 부설연구소장(이사)으로 재직 중이며, 조사 대상자 7은 2013년에 정년퇴직 후 3개의 민간기업에서 부설연구소장 및 부대표를 역임한 경력을 가지고 있고, 현재 창업 5년 차인 창업기업의 대표직을 맡고 있다. 조사 대상자들의 직접적인 경험은 아니지만 그들의 주변에서 출연(연)에서 민간기업으로 이직하는 사례를 살펴보면, 연구기관 재직 중에 기술이전을 했던 기업의 임직원이 되거나, 또는 주변의 소개를 통해

8) ‘전문경력인사 초빙활용지원사업’의 지원대상 기관은 지방 소재 4년제 대학(원), 사관학교 및 경찰대학, 지방 소재 공공 연구기관, 지방자치단체 혹은 지방자치단체 출연기관으로 한정되어 있다(한국연구재단, 2024년도 전반기 ‘전문경력인사 초빙활용지원사업’ 신규과제 공고문).

비정규직 사외이사를 맡은 사례도 있다. 또한 인건비를 지원하는 정부 사업을 통해 기업에 취업할 수도 있다. 조사 대상자 5에 의하면 여성과학기술인은 인적 네트워크 부족으로 인해 민간기업의 일자리로 옮기는 데 있어서 어려움을 겪기도 한다.

셋째, 출연(연)에서 정년퇴직 후에 대학으로 옮기는 여성과학기술인도 있다. 대학에서의 지위는 전임교수, 연구교수, 겸임교수, 초빙교수 등 다양한데, ‘전문경력인사 초빙활용지원사업’이 지원대상 기관에 4년제 대학(원)을 포함하고 있어 출연(연) 정년퇴직자들이 대학에 재취업할 때 인건비를 지원해 주며, 조사 대상자 4가 그 사례이다. 또한 조사 대상자 7은 산학협력단 전임교수 경력(1.5년)을 보유하고 있다. 이 같은 경력경로를 희망하는 여성과학기술인들이 겪는 어려움 중 하나는 개인적인 네트워크를 통해 대학 내 일자리를 찾아야 한다는 것이다.

마지막으로, 과학기술인 협동조합을 통하여 연구, 자문, 교육, 멘토링 등의 활동에 참여하는 여성과학기술인들이 있다. 조사 대상자 4는 과학기술연구연합회의 이사로, 동 연합회에서 과학교실 운영(재능기부 활동), 중소기업 지원, 은퇴 과학기술인 활용정책 제언 등의 사업에 참여하고 있다. 조사 대상자 5와 6은 협동조합 세종과학기술연구원의 조합원으로 정부 정책과제 수행 등의 활동에 참여하고 있다. 조사 대상자 4에 따르면 출연(연)의 여성과학기술인들은 퇴직 후 경력을 이어가기 원하지 않는 경우가 많아서 협동조합에 참여하는 여성이 매우 적고, 협동조합의 활동이 남성 위주로 운영되는 경향이 있다.

출연(연) 연구자 그룹에서 조사 대상자 4는 퇴직 이후 재취업을 위해 세 가지를 준비했는데 (우수연구원 정년연장 신청, 전문경력인사 초빙지원사업 신청, 산업체 근무), 그중 우수연구원 정년연장은 어려웠고 두 번째 방안이었던 전문경력인사 초빙지원사업을 통해 모 대학의 신소재공학전공 초빙교수로 근무하게 되었다. 그리고 초빙교수로 근무 중 교육부의 R&D사업에 지원하여 대학에 연구센터를 설치하고 현재 동 센터의 부소장직을 맡고 있다. 조사 대상자 4에 따르면 은퇴 5년 전부터 은퇴 후 활동에 대한 구체적인 계획을 수립하고 적극적으로 실행할 필요가 있다. 조사 대상자 5는 2021년에 출연(연)에서 정년퇴직 후 현재 협동조합 세종과학기술연구원에서 조합원으로 연구활동을 하고 있으며, 동시에 민간기업 부설연구소장으로 활동하고 있다. 조사 대상자 7은 2013년에 출연(연)에서 정년퇴직하고 민간기업 부설연구소장(3개 기업), 부대표(2개 기업, 부설연구소장과 겸임), 상근고문(1개 기업)으로 근무한 후 현재는 창업 5년 차 기업의 대표로

근무하고 있다. 조사 대상자 5와 7은 전문가로의 경력을 이어가기 위해서는 지속적인 일자리 기회와 역량개발이 필요한데 지원 기회가 매우 제한적이라는 문제를 제기하였다.

“저는 전혀 다른 분야의 경력을 다시 시작하기보다 보유한 전문성을 활용할 수 있는 분야에서 일(재고용·자원봉사를 모두 포함)을 더 하고 싶지만, 전문가로서 자질을 유지하기 위해서는 지속적인 활동과 전문지식 습득·보강이 필요한데, 제한적이고 일시적인 활동 기회만 부여된다면 적절한 수준의 자질을 유지하기 어려울 것으로 판단하고 있습니다. 퇴직한 여성과학기술인 동료들의 근황을 보면, 전문성을 활용하는 일보다는 장기적으로 지속할 수 있는 취미활동을 찾는 경우가 훨씬 많고, 저도 권유를 받고 있습니다.” (조사 대상자 5)

“젊은 연구자나 개발자도 재원이 부족한데 왜 나이 든 사람한테까지 지급하느냐는 등 일정 나이 이상이 되면 사업비 평가에서 불리한 점이 있는 것 같습니다. 제 개인 경험에 의하면, 나름 연구자, 개발자, 규제 전문가로 역할을 해왔지만, 이제야 겨우 연구부터 개발, 허가 전체를 볼 수 있는 안목이 생겼다고 보이는데, 현실적으로는 아이디어를 실행할 수 있는 지원 프로그램이 없습니다.” (조사 대상자 7)

출연(연) 출신의 고경력 여성과학기술인들은 고경력자를 위한 현행 지원제도의 문제점에 대하여 활발하게 의견을 개진하였다. 먼저 ‘우수연구원 정년연장제도’와 ‘정년 후 재고용제도’의 선정 심사가 합리적이지 못한 방식으로 이루어질 가능성이 있다는 문제를 제기하였으며, ‘정년 후 재고용제도’에 관해서는 지원기간(3년)이 짧은 것과, 재고용 연구자의 연구 분야나 전문성에 따라 재고용이 결정되는 것이 아니라 인건비를 지급할 수 있는 과제가 있어야 재고용이 가능하다는 문제가 지적되었다.

‘전문경력인사 초빙활용지원사업’의 지원기간도 2+1년으로, 2년 지원 후 평가를 거쳐 1년을 연장할 수 있는데, 활용기관을 개인적으로 찾아야 하는 경우가 많아서 공정성 제고가 필요하다는 의견이 있었으며, 기관 규모에 따른 할당 인원(5-7명)의 차이가 별로 없다는 문제도 제기되었다. ‘우수연구원 정년연장제도’, ‘정년 후 재고용제도’, ‘전문경력인사 초빙활용지원사업’ 모두 정년퇴직 연령이 만 61세인 출연(연) 연구자들을 활용하기 위해 도입된 제도라면, 남녀 출연(연) 연구자가 공평하게 참여기회를 획득해야 하는데 여성과학자들은 그렇지 못하다고 보았다.

“우수연구원 제도가 국가과학기술연구회 등 특정 기관에서 일괄적으로 기준을 정하는 것이 아니고 각 기관마다 서로 다른 기준을 마련하다 보니 ○○○ 박사님(조사 대상자 4)이 말씀하신 것처럼 형평성의 문제가 제기된 경우들이 있고요. 이런 상황에서 ‘특히 여성과학자들이 불이익을 받을 가능성이 있다’, ‘모든 여성과학자들이 불이익을 받았다고 말할 수는 없지만, 그럴 가능성이 항상 내재되어 있다’ 이렇게 볼 수가 있지요.” (한국과학기술한림원 여성과학자위원회 위원)

“정년퇴직 후 전문경력을 이어가고 있으나, 정년 후 재고용과 은퇴과학자 지원 프로그램은 정년퇴직 후 최대 3년, 지원대상자 선정 후 최대 3년만 지원되므로, 전문 영역에서 완전한 퇴직을 준비 중입니다. (지원) 종료 이후에는 취미활동, 비전문 분야 자원봉사활동 등을 생각 중입니다.” (조사 대상자 5).

위의 문제점에 대한 개선방안에 관해서는 다음과 같은 논의가 있었다. 첫째, 개인적 네트워크가 좋은 사람이 혜택을 받는 방식이 아니라, 역량이 우수한 인력이 그 능력을 계속 활용할 수 있도록 기회를 주는 방향으로 추진되어야 한다. 이를 위해서 관련 제도를 공정하게 운영해야 하며, 특히 기관별 선정 심사 기준과 과정을 투명하게 공개하고, 채용 정보가 널리 공유될 수 있도록 노력해야 한다.

둘째, 출연(연) 계약직 일자리의 근로시간과 인건비 예산을 유연하게 운영할 수 있도록 제도를 개선해야 한다. ‘정년 후 재고용제도’로 특정 과제에서 정년퇴직자를 재고용할 때 전일제 채용이 과제책임자에게 큰 부담을 줄 수 있으므로 파트타임 재고용도 가능하게 하며, 그에 따른 인건비 지급 기준 마련이 필요하다. 고경력 여성과학기술인의 입장에서 정년퇴직 후에 전일제 일자리보다 파트타임 일자리 혹은 탄력근무가 용이한 일자리, 재택이나 원격 근무가 가능한 일자리에 대한 수요가 많다.

마지막으로, 세 가지 제도의 운영 과정에서 발생할 수 있는 공정성 문제, 지원기간의 불충분함, 재고용 일자리와 고경력자의 전문 분야 간 질적 미스매치 등의 문제를 가지고 있으므로 정년 연령을 65세로 환원하는 것이 가장 효율적이라는 의견도 있었다.

출연(연) 출신의 고경력 여성과학기술인들은 그들을 활용할 수 있는 수요처 발굴 방안에 관해서도 활발하게 의견을 개진하였으며, 그 결과를 요약하면 다음과 같다. 첫째, 지방자치단체(시,

군, 구 등) 단위로 청소년 대상의 다양한 과학기술 분야 프로그램 수요를 파악하여 사업화하고, 여기에 남녀 고경력 과학기술인을 활용하되 여성과학기술인이 일정 비율 이상 참여할 수 있도록 노력한다. 둘째, 교육부 및 교육청과 협력하여 초·중·고등학교의 일부 교과목에서 고경력 과학기술인을 임시교사로 활용하는 방안을 검토한다. 단, 학교별로 일회적인 행사성 프로그램보다 연중 지속적이고 체계적인 과학활동 프로그램이 운영될 수 있도록 지원한다. 셋째, 대학, 대학원, 과학기술인 대상의 전문교육기관에서 강의, 연구논문 공동지도 등을 통해 고경력 과학기술인이 장기간 습득한 연구 경험, 현장 지식을 후배들에게 전수할 수 있는 신규사업을 개발하고 여성과학기술인이 일정 비율 이상 참여하도록 하여 인적 네트워크가 상대적으로 취약한 여성들의 참여를 확대한다. 넷째, 과학기술인 협동조합이 수행하던 중소기업 대상 기술주치의 사업은 2024년부터 운영되지 않고 있으나, 이 사업이 중소기업에게 실질적 도움을 줄 수 있는 좋은 사업이므로 향후에 문제점을 개선하여 재추진한다. 특히 정책효과를 내기 위해서는 단기(1년 이내)보다 수년에 걸친 지원이 필요하다.

“많은 경험을 보유하고 있는 고경력 과학기술인들이 정부 지원으로 중소기업 기술자문, 애로 기술 해결, 기술 활용처 발굴, 미래 신제품 발굴 등을 지원하는 일은 매우 중요하며, 자체 기술개발력이 취약한 작은 기업들에게 실질적으로 큰 도움이 됩니다. 이런 사업들에서는 고경력 과학기술인과 중소기업을 1:1로 매칭하여 수년간 지속적으로 도움을 주는 과정이 중요한데, 기술주치의 사업의 경우에 매년 새로운 기업을 지원하도록 유도하는 등 기업의 요구와 다르게 운영되기도 하였습니다. 무엇보다 이런 사업들이 축소, 일몰되는 것이 안타깝습니다.” (조사대상자 5)

고경력 과학기술인이 현직에서 물러나 보조 인력의 역할을 담당하는 것으로 인식되는 사회통념에 변화를 줄 수 있을 정도로 파격적인 정책이 필요하다는 의견도 나왔다. 즉, 고경력자가 더 잘할 수 있는 역할이 있다는 것을 널리 알릴 필요가 있다는 것이다.

“제가 현재 소속되어 있는 WHO 백신평가전문가위원회의 위원장님은 83세이십니다. 그런데 저보다 더 전문성이 높으시고 역할도 더 크고 중요한 역할을 하고 계십니다. 사회통념을 바꾸기 위해서 고경력 과학자들에게 적절한 역할 수행의 기회를 제대로 주고, 그 성과에 대해 가시성(visibility)을 높여가도록 해야 할 것입니다. 즉 중요한 역할을 하는 고경력의 고령자들이 충분히, 아니 더 잘 할 수 있는 역할이 있다는 것을 알게 해야 합니다. 우리나라는

힘든 일을 너무나 빨리 포기하게 만드는 문화적인 편향성이 있는 것 같습니다. 단순히 여러 프로그램을 만들어내기보다는, 파격적인 지원 프로그램이 선도적으로 몇 개는 제시되어야 할 것으로 생각합니다.”(조사 대상자 7)

고경력 여성과학기술인 대상 경력개발 프로그램의 필요성에 대해서는 대체로 인정하였지만 지금까지 참여해 보았던 프로그램에 대해서는 필요성이나 효과에 관해 부정적인 의견이 있었다. 부정적 의견의 이유는 경력개발 프로그램 참여보다 인적 네트워크가 퇴직 이후 경제활동에 중요하게 작용하는 경우가 많기 때문이다. 조사 대상자 5에 의하면 출연(연)에서 퇴직 후 경력개발을 위한 교육 기회를 제공하고 있으나 실질적으로 재취업에 도움이 되는 교육을 받은 사례는 적다. 조사 대상자 7은 경력개발 프로그램에 참여한 경험이 있으나, 참여 당시에나 도움이 되고 배우는 것이 많다고 생각했을 뿐이고, 그보다는 현장에서 전문가로서 역할을 수행하면서 노하우를 축적하는 것이 가장 중요하다는 의견이다.

반대로 경력개발 프로그램의 필요성을 인정하는 이유는 적어도 퇴직 5년 전부터 준비가 필요하며, 다양한 경력경로를 탐색하고 준비하도록 도와주는 프로그램이 필요하다고 보기 때문이다. 특히, 고경력 여성과학기술인을 활용할 수 있는 신규사업이 발굴된다면, 해당 사업에서 활동하는 데 필요한 소양 및 사례 교육 등이 필요하다. 출연(연) 출신의 조사 대상자들은 고경력 여성과학기술인 DB의 필요성에도 동의하고 있다.

다. 민간기업 및 공기업 그룹

민간기업 및 공기업 출신의 고경력 여성과학기술인 3명을 통해 파악한 퇴직 이후 주요 활동은 창업, 대학 교수, 타 민간기업의 고문, 벤처기업 임원, 사회공헌활동 등이다. 조사 대상자 8은 제약 분야 민간기업의 연구소에서 연구자로 오랫동안 근무한 후 정년퇴직하였으며, 퇴직 후 서울 소재 약학대학 교수로 임용되었지만 교수직을 포기하고 바이오벤처기업에서 임원(2.5년)으로 근무 후 창업하였다. 조사 대상자 8에 의하면 퇴직 후 대학 교수나 벤처기업의 임원으로 재취업할 때 민간기업에서 쌓은 직업경력이 인정되는 편이다. 제약바이오 분야 민간기업 연구소에는 여성과학기술인의 비율이 높아 여성 임원도 상대적으로 많고, 젊은 여성 연구자들을

리더로 끌어올리는 경향이 있다고 한다. 조사 대상자 9는 대학 졸업 후 전기설계 분야의 여러 민간기업에서 보직자로 근무했고 52세에 약 9년 동안 다니던 민간기업에서 퇴사하자마자 창업하였다. 조사 대상자 9는 같은 분야(전기설계)에서 퇴직 후 전문적인 활동을 하는 사례를 찾기 어렵다고 하였다. 조사 대상자 10은 원자력 분야의 공기업에서 오랫동안 엔지니어로 근무하였고, 올해 상반기에 정년퇴직하고 여성과학기술인단체장을 맡고 있으며, 한국연구재단의 비상임 이사, 한국공학한림원의 일반회원으로 활동하고 있다. 조사 대상자 10에 의하면 공기업 출신의 퇴직자는 공직자윤리법에 따라 퇴직 후 3년간 유관기관에 재취업할 수 없으므로 전문성을 발휘할 수 있는 분야에 진출하기 어렵다. 다만, 공직자 재취업 심사가 있어서 해당 절차를 거치면 유관기관 혹은 다니던 기관에 비정규직으로 종사할 수 있다.

고경력 여성과학기술인을 활용할 수 있는 수요처를 어떻게 발굴할 것인가에 대하여, 조사 대상자 8은 산업체의 수요를 발굴할 수 있는 가능성에 회의적이었다. 이에 비해 조사 대상자 9는 자체적으로 전문가를 채용하기 어렵고, 외부 협력 또는 아웃소싱을 통해 전문가를 활용하고자 하는 중소벤처기업을 중심으로 여성과학기술인의 전문성을 필요로 하는 기업을 발굴할 수 있을 것으로 보았다. 또한 이를 위해 중소벤처기업부 산하기관, 벤처협회, 중소기업협회, 여성과학기술인단체 등과 협력할 필요성이 있을 것으로 보았다. 조사 대상자 10은 퇴직 전 근무하던 분야에서의 경험을 바탕으로 업계의 수요처가 어디인가를 잘 알고 있으며, 이를 바탕으로 고경력 여성과학기술인을 활용할 수요처를 찾는 것이 어렵지 않다고 보았다. 최근 들어 인력 부족이 심해지면서 연령이나 성별을 따지지 않고 인력을 채용하려는 사업체들이 있다. 그러나 수요처가 원하는 것은 전일제 근로자이고 고경력 여성과학기술인은 대다수가 파트타임을 원하기 때문에 양자 간에 미스매치가 있다.

고경력 여성과학기술인을 위한 경력개발 프로그램의 필요성에 관해서는 세 명의 조사 대상자 모두가 공감하였다. 실제로 퇴직 후 ChatGPT를 이용한 업무 방법, 기본적인 엑셀 활용 능력, 통계분석 등에 대한 교육을 받고 잘 활용하고 있다는 사례가 있었으며, 여성과학기술인들이 은퇴 후 전문지식과 경험을 나눌 수 있는 커뮤니티가 필요하다는 의견이 있었다. 또한 대학이나 출연(연) 출신의 여성과학기술인들이 산업체로 재취업하기 위해서는 산업계 맞춤형 프로그램(특히, 인·허가, 리더십, 산업계 동향 등)이 필요하다고 보았다.

민간기업 및 공기업 출신의 고경력 여성과학기술인들이 면접조사에서 제안한 정책과제들은 다음과 같다. 첫째, 대부분의 재취업 일자리가 전일제 중심이나 앞으로는 파트타임 형태의 재취업 일자리도 만들어야 하며, 채용되는 고경력자의 성별 다양성 확보를 위해 여성 채용 목표 비율을 정해야 한다. 둘째, 고경력 여성과학기술인을 수요처(특히 중소기업 부설연구소)와 매칭시킬 수 있는 플랫폼을 구축해야 한다. 셋째, 전문지식과 경험을 함께 나눌 수 있는 커뮤니티 활동을 지원해야 한다.



5

고경력 여성과학기술인의 활용 활성화 방안

가. ‘(가칭)고경력 여성과학기술인 지원센터’ 설치·운영

고경력 여성과학기술인의 대부분은 여성이 소수인 전문 분야에서 고경력자로 성장하기까지 많은 어려움을 극복해 온 인재들이므로, 그들이 보유하고 있는 전공 분야의 전문성만이 아니라 경력개발 노하우의 활용 가치가 높다. 따라서 이들이 정년퇴직 전부터 퇴직 이후의 활동에 대해 준비하고, 정년퇴직 후에도 사회에 기여할 수 있는 활동을 할 수 있도록 지원할 필요가 있다. 이를 위해 ‘(가칭)고경력 여성과학기술인 지원센터(이하 지원센터)’의 설치·운영을 제안한다. 동 센터의 주요 기능으로는 ① 고경력 여성과학기술인의 현황 파악 및 인재 풀 DB 구축, ② 전문성을 활용할 수 있는 일자리 발굴, ③ 수요처 맞춤형 경력개발 프로그램 개발 및 운영, ④ 여성과학기술인의 경력개발 노하우를 활용할 수 있는 사회봉사활동 프로그램 개발 및 운영, ⑤ 프로그램 이수자 사후관리(일자리 연계, 커뮤니티 운영 등) 등을 고려해 볼 수 있다.

대한여성과학기술인회가 2023년 말에 설치한 ‘KWSE 고경력 여성과학기술인 활동센터’가 이와 유사한 활동을 하고 있지만, 매우 기초적인 단계에 있다. 한국여성과학기술인육성재단은 아직 까지 고경력 여성과학기술인을 대상으로 한 사업을 수행하지 않고 있으나, 위에서 제안한 지원센터의 여러 가지 기능을 수행할 수 있는 역량을 가지고 있을 것으로 사료된다. 또한 대한여성과학기술인회 이외에도 사무국에 전담 인력을 두고 있는 여성과학기술인단체들이 각 단체의 전문 분야에서 고경력 여성과학기술인 대상의 서비스를 제공할 수 있을 것이다. 이하에서 지원센터의 주요 기능을 구현할 수 있는 방안을 구체적으로 제안하고자 한다.

첫째, 전국의 고경력 여성과학기술인들이 서비스에 쉽게 접근할 수 있도록 하려면 중앙센터 1개소와 다수의 지역센터 혹은 전문 분야별 센터를 설치할 필요가 있다. 위에서 지원센터의 주요 기능으로 제안한 사항 중 고경력 여성과학기술인의 현황 파악 및 인재 풀 DB 구축은

중앙센터가 전국을 포괄하여 추진하되 지역별·전문 분야별 센터와 협력할 필요가 있고, 전문성을 활용할 수 있는 일자리 발굴, 수요처 맞춤형 경력개발 프로그램 개발 및 운영, 프로그램 이수자 사후관리(일자리 연계, 커뮤니티 운영 등) 등은 중앙센터의 주도적 역할과 더불어 지역별·전문 분야별로 특화된 서비스가 필요하다. 중앙센터와 지역별·전문 분야별 센터는 위의 기능을 수행할 전담 인력을 확보하고, 그들이 고경력 여성과학기술인의 특성에 맞춘 양질의 서비스를 제공할 수 있도록 전문성을 제고할 필요가 있다. 그리고 전담 인력은 고경력 여성과학기술인 DB 구축, 일자리 발굴, 수요처 맞춤형 프로그램 개발 및 운영, 이수자 사후관리 등에 필요한 전문성을 갖추어야 한다.

둘째, 고경력 여성과학기술인들이 전문성을 발휘할 수 있는 일자리로는 전일제뿐만 아니라 파트타임 일자리 혹은 주 3~4일 일자리 창출도 고려할 필요가 있다. 정부의 인건비 지원 없이 계속 고용 제도만 마련될 경우 후배 연구자들이 연구과제에서 인건비를 부담해야 하는 상황이 발생할 수 있으므로 파트타임이나 주 3~4일 일자리를 만드는 것이 실제 채용으로 이어질 가능성이 높다. 그 밖에 청소년 과학활동 프로그램 강사, 초·중·고등학교 강사(임시교사), 대학 및 대학원 강사 또는 민간기업의 임원, 기술 컨설턴트 등으로 활동할 수 있다. 그러나 대부분 이러한 일자리에 대한 정보나 채용 절차에 대한 내용이 널리 제공되지 않는 등의 문제가 있다. 따라서 지원센터가 일자리 정보를 수집하여 고경력 여성과학기술인들에게 널리 제공할 수 있다면 고경력 여성과학기술인들이 개인적으로 정보를 수집해야 하는 어려움을 덜어 줄 수 있을 것이다. 면접조사에서 고경력 과학기술인을 대상으로 인건비를 지원하는 정부사업에 여성들의 참여가 매우 저조한 것으로 나타났는데, 지원센터가 일자리 발굴을 통해 일자리 정보를 제공하고, 적절한 전문성을 갖춘 여성과학기술인과 매칭 서비스를 원활하게 수행할 수 있다면 여성 참여를 확대할 수 있을 것이다.

셋째, 수요처 맞춤형 경력개발 프로그램은 고경력 여성과학기술인의 정년퇴직 이후 주요 경력경로를 고려하여 대학이나 연구기관 재취업 프로그램, 민간기업 재취업 프로그램, 사회봉사 활동 준비 프로그램 등으로 구분하여 개발하는 것이 필요하다. 특히 대학이나 연구기관 재취업 프로그램은 관련분야의 고경력 과학기술인 활용 사업에 관한 정보 제공(지원자의 자격조건, 지원대상 기관, 참여 방법 등), 남녀 참여자 사례 공유 등을 포함하는 것이 바람직할 것이다. 또한 민간기업 재취업 프로그램은 일자리 정보제공, 민간기업 재취업에 필요한 전문분야 교육(특허제도, 인·허가제도, 리더십, 산업체 동향 등)을 포함할 필요가 있다.

넷째, 여성과학기술인의 경력개발 노하우를 활용할 수 있는 사회봉사활동 프로그램 개발 및 운영도 지원센터에서 추진할 수 있다. 고경력 여성과학기술인의 상당수는 소득을 목적으로 한 경제활동보다 사회적으로 기여할 수 있는 사회봉사활동에 관심을 가지고 있다. 특히 초·중·고등학교, 대학 및 대학원 학생들을 대상으로 과학기술의 미래 비전을 알리고, 후배 여성과학기술인의 성장을 지원하는 데 참여하고자 하는 경우가 많다. 한국여성과학기술인육성재단은 재단의 여러 가지 사업에 고경력 여성과학기술인을 활용하고 있는데(<표 2> 참조), 지원센터가 지방자치단체, 대학 및 대학원과 협력하여 이러한 사회봉사활동 프로그램을 다양하게 개발하여 운영할 것을 제안한다. 또한 조사 대상자 2의 활동 사례와 같이 국제개발협력 분야에서도 봉사활동 프로그램을 개발할 수 있을 것이다.

마지막으로, 사후관리는 DB 구축에 참여한 여성과학기술인 전체를 대상으로 하는 것이 적절하다. 그중에서도 특히 경력개발 프로그램에 참여한 후 관련분야에 재취업하지 못한 여성과학기술인을 대상으로 지속적인 재취업 지원 서비스를 제공할 필요가 있으며, 재취업에 성공한 여성과학기술인을 대상으로는 성공 사례 모니터링을 할 필요가 있다. 또한 고경력 여성과학기술인들이 정년퇴직 이후의 활동에 관해 노하우를 공유할 수 있도록 지역별 혹은 분야별 커뮤니티 운영을 지원하는 방안도 검토할 필요가 있다.

나. 고경력 과학기술인 지원정책에 대한 성별영향평가 실시

면접조사에서 출연(연)의 연구자들이 참여할 수 있는 ‘우수연구원 정년연장제도’, ‘정년 후 재고용제도’, ‘전문경력인사 초빙활용지원사업’ 등이 여성과학기술인에게 공정한 기회를 제공하지 못한다는 의견이 있었는데, 이 세 가지 사업 이외에도 고경력 과학기술인을 지원하는 다수의 정부부처 사업 및 지방자치단체 사업들이 있으며(국가과학기술인력개발원, 2024), 이러한 사업들을 대상으로 성별영향평가를 실시할 필요가 있다.

성별영향평가는 「양성평등기본법」제15조(성별영향평가)에 근거를 두고 있으며, ‘성평등에 중대한 영향을 미칠 수 있는’ 국가와 지방자치단체의 사업이 성평등에 미치는 영향을 평가하는 제도이다.⁹⁾ 성별영향평가서는 대상사업 참여자의 성별 수해분석, 평가결과에 따른 정책개선방안을

포함하게 되어 있으며, 정부부처와 지방자치단체는 대상 사업에 대해 여성가족부와 협의하여 직접 수행하고, 여러 정부부처에 걸쳐 있는 사업에 대해 성별영향평가를 실시할 필요가 있는 경우에는 주로 특정성별영향평가를 실시한다. 특정성별영향평가는 여성가족부가 평가대상을 정하여 실시하며, 해당 정부부처 및 지방자치단체에 관련사업에 대한 성별영향평가 실시 계획을 알리고 필요한 자료 제출을 요구하게 된다. 성별영향평가의 기본방향, 평가기준과 방법, 정책개선 권고사항, 평가결과의 공표 등에 관해서는 중앙성별영향평가위원회에서 심의·조정하며, 특정성별영향평가의 대상사업 발굴은 한국여성정책연구원이 여성가족부의 수탁사업으로 매년 수행하고 있다.

다. 남성 고경력 과학기술인과 연대 가능한 정책과제

고경력 과학기술인의 활용 확대는 여성만이 아니라 남성에게도 적용되는 정책과제이다. 과학기술 분야의 고경력자는 대부분 남성이며, 그동안의 정책은 남성 중심으로 추진되어 왔다고 볼 수 있다. 위에서 제안한 고경력 여성과학기술인 지원센터 설치·운영과 성별영향평가 실시는 고경력 과학기술인 지원정책에서 성별 균형을 맞추기 위한 정책과제이다. 이와 동시에 남녀 과학기술인 모두가 연대하여 참여할 수 있는 정책과제도 여성 과학기술인의 활용을 확대하는데 중요한 역할을 할 수 있다. 한국과학기술한림원 여성과학자위원회(2023)는 이러한 관점에서 ‘대학 교수의 정년 후 연구활동 유지 제도 마련’과 ‘정부출연(연)의 정년 연령 65세 복귀’를 제안했다. 올해 면접조사를 바탕으로 제안했던 바를 구체화하면 다음과 같다.

먼저 대학 교수의 정년 후 연구활동 유지를 위해서는 연구비 지원제도, 대학 내에서 연구실 사용과 학생연구원 활용에 관한 제도 개선이 필요하다. 연구비 지원제도에서는 정년퇴직 시점에 가까운 교수들에게 연구비 지원을 받을 수 있는 기회가 공평하게 제공될 수 있도록 미흡한 점을 살펴볼 필요가 있다. 연구과제 선정 심사위원 구성도 성별과 연령을 다양하게 구성하여 여성과 고경력자들이 보이지 않는 차별을 받지 않도록 한다. 다음으로 대학 내에서 교수연구실과 연구용

9) 국가법령정보센터. 문서명: 양성평등기본법[법률 제18099호, 2021. 4. 20., 일부개정].
<https://www.law.go.kr/법령/양성평등기본법> (검색일: 2024. 8. 31.)

실험실에 관해서는 내부 규정이 있는 대학도 있고 규정이 없는 대학도 있기 때문에 대학(원)별 제도 개선이 필요할 것이다. 마지막으로 정년퇴직 이전에 입학한 석사과정과 박사과정 학생에게 논문지도를 통해 학위과정을 마칠 수 있도록 지도교수제도를 개선할 필요가 있다. 현재는 정년퇴직 후에 명예교수 자격으로 논문지도를 할 수 있는 대학이 있고, 그렇지 못한 대학에서는 석·박사과정 학생들이 학과 내의 유사 분야 실험실로 옮기거나 후임 교수의 지도학생이 되기도 한다. 만일 정년퇴직과 함께 학위논문을 지도할 수 없다면 정년퇴직 시기가 되기 수년 전부터 석·박사과정 신입생을 받기 어렵게 되고, 그에 따라 연구비 지원을 받을 수 있는 연구과제를 수주하기도 어려울 것이다.

다른 한편으로 대학이 우수한 교수 인력을 정년퇴직 후에도 계속해서 활용하는 것을 장려하도록 대학평가제도를 개선할 필요가 있다. 즉, 대학평가 시에 전임교수만이 아니라 비전임 교수에 대해서도 우수 인력의 유치를 위해 얼마나 노력했는가를 대학평가에 반영해야 하며, 대학의 연구업적 평가에 비전임교수의 업적도 포함하여 평가하도록 할 필요가 있다. 또한 교육부가 국립대를 중심으로 전임교수의 성별 다양성을 모니터링하고 있는데, 앞으로는 비전임교수(특히 고경력 비전임교수)의 성별 다양성도 모니터링 범위에 포함하도록 한다.

정부출연(연)의 정년 연령 65세 복귀에 대해서는 최근 사회적으로 정년 연장 논의가 활발하게 이루어지고 있다는 점에서 세밀히 검토해 볼 필요가 있다. 정부출연(연)의 정년을 61세로 단축시키면서 우수 연구자 활용을 위한 인건비 지원 사업이 다양하게 시행되고 있으나 여성 연구자들의 입장에서 보이지 않는 어려움이 존재할 수 있으며, 이를 개선하는 데에도 예산과 인력이 투입되어야 하므로 정년 연령 자체를 65세로 복귀하는 방안을 검토해 볼 필요가 있다. 이처럼 정년 연령 65세 복귀를 위한 방법을 논의하며 점진적인 변화를 이끌어 낼 수 있을 것으로 기대된다.

참고문헌

- 과학기술정보통신부(2024). 「제5차 여성과학기술인 육성·지원 기본계획(’24~’28)」.
- 국가과학기술인력개발원(2024). 고경력 과학기술인 리빌드업 가이드북: 시간이 만든 빛나는 내일.
- 여성과학자위원회(2023). 인구 감소 시대의 고경력 여성과학기술인 활용 방안. 한국과학기술한림원 이슈 리포트 2023 vol.03.
- 한국산업기술진흥협회 브로셔 <https://www.koita.or.kr/conts/1060010030000000.do> (검색일: 2024. 8. 10.).
- 한국연구재단(2023). 2024년도 전반기 ‘전문경력인사 초빙활용지원사업’ 신규과제 공고문.
- 국가법령정보센터. 「여성과학기술인 육성 및 지원에 관한 법률」[시행 2024. 7. 31.] [법률 제20148호, 2024. 1. 30., 일부개정], 14조의2(한국여성과학기술인육성재단의 설립 등). <https://www.law.go.kr/법령/여성과학기술인육성및지원에관한법률> (검색일: 2024. 8. 10.)
- 대한여성과학기술인회 홈페이지. 문서명: 설립목적 및 연혁. <https://www.kwse.or.kr/kor/introduction/history.jsp> (검색일: 2024. 8. 10.).
- 대한여성과학기술인회 홈페이지. 문서명: 회원현황. <https://www.kwse.or.kr/kor/user/memCount.jsp> (검색일: 2024. 8. 10.).
- 한국산업기술진흥협회 홈페이지. 문서명: 2024년 중소기업 연구인력지원사업(신진, 고경력) 사업설명회 동영상. <https://www.koita.or.kr/conts/1020020060000000.do> (검색일: 2024. 8. 10.).

한국과학기술한림원은,

대한민국 과학기술분야를 대표하는 석학단체로서 1994년 설립되었습니다. 1,000여 명의 과학기술분야 석학들이 한국과학기술한림원의 회원이며, 각 회원의 지식과 역량을 결집하여 과학기술 발전에 기여하고자 노력해오고 있습니다. 그 일환으로 기초과학연구의 진흥기반 조성, 우수한 과학기술인의 발굴 및 활용 그리고 정책자문 관련 사업과 활동을 펼쳐오고 있습니다.

한림석학정책연구는,

우리나라의 중장기적 과학기술정책 및 과학기술분야 주요 현안에 대한 정책자문 사업으로 한국과학기술한림원 회원들이 직접 참여함으로써 과학기술분야 및 관련분야 전문가들의 식견을 담고 있습니다.

한림석학정책연구는 한림연구보고서, 차세대리포트 등 다양한 형태로 이루어지고 있으며 국회, 정부 등 정책 수요자와 국민들에게 필요한 정보와 지식을 전달하기 위하여 꾸준히 노력하고 있습니다.

한국과학기술한림원 더 알아보기

 홈페이지
www.kast.or.kr

 블로그
kast.tistory.com

 포스트
post.naver.com/kast1994

 페이스북
www.facebook.com/kastnews



이 사업은 복권기금 및 과학기술진흥기금 지원을 통한 사업으로 우리나라의 사회적 가치 증진에 기여하고 있습니다.



KAST 한국과학기술인문원
The Korean Academy of Science and Technology

(13630) 경기도 성남시 분당구 돌마로 42

Tel 031-726-7900 **Fax** 031-726-7909 **E-mail** kast@kast.or.kr

