



미래 원자력 인적 자원으로서의 여성

- 역할과 전문 인력 확대 방안 -

남 영 미

한국원자력연구소 원자력연수원 선임연구원



머리말

한국은 지난 30년간 세계에서 가장 활발하게 원자력 사업을 추진하여 원자력 기술 자립 및 국산화 사업을 성공적으로 달성한 국가로 인정받고 있으며, 이 성공에는 국내 원자력 기술 인적 자원이 중요한 요소가 되었다.

미래 원자력 인적 자원 개발 계획 및 비전은 정부가 「원자력 진흥 중

합 계획」과 2002년에 시작한 「국가 원자력 분야 기술 지도」 작성에서 찾아 볼 수 있다.

미래 원자력 비전을 볼 때 향후 원자력 인력 수요가 증가할 것으로 전망되고 있지만 원자력 인력 공급은 반대로 줄어들고 있으며, 원자력 인력의 기반이 되는 원자력 관련 전공 대학생의 수가 계속 줄고 있고 그 수준도 이공계 기피 현상과 맞물려 떨어지고 있는 것이 현실이다.

이처럼 원자력에 종사하는 인력의 수요와 공급 평형이 맞지 않게 되면 미래 원자력 비전을 구현하기도 어려워질 뿐만 아니라 우리나라의 안정적인 경제 성장에도 장애요인으로 작용할 것이다.

따라서 미래 원자력 인력의 수급 평형을 위한 원자력 인적 자원 기반을 적극적으로 확대할 필요가 있다.

미래 원자력 인력 기반을 확대하는 방법은 여러 가지가 있을 수 있으나 여기서는 고등 교육을 받고도

비경제 활동 인구로 남아 있는 여성들을 활용하는 방안을 중심으로 모색해 보고자 한다.

원자력 인적 자원 개발 현황

1. 원자력 인적 자원 개발 현황

한국의 원자력 산업은 약 30년의 짧은 역사로 단기간 급성장함에 따라 원자력발전소 건설이나 운영 등 산업 분야뿐만 아니라 원자력 연구 개발 분야에서도 과학기술자의 일자리가 창출되었고, 높은 호응과 인기를 유지하면서 우수한 인력들이 대거 원자력 분야에 진출하여 원자력 분야의 발전에 크게 공헌하였다.

그러나 1990년대 이후 이공계 기피 현상과 함께 원자력 분야의 미래 비전에 대한 매력도 줄어들면서 선호도가 감소되었으며, 원자력 산업체는 원전 사업의 성장에도 불구하고 전력 산업의 민영화 추진 등 원자력 산업의 전반적 구조 조정으로



〈표 1〉 원자력 관련 종사자의 직능별 연도별 추이

(단위: 명, %)

종사자 직능별	1998년			1999년			2000년			2001년			2002년		
	전체	여성	여성 비율	전체	여성	여성 비율	전체	여성	여성 비율	전체	여성	여성 비율	전체	여성	여성 비율
연구직	206.9	77	3.7	1,962	66	3.4	2,115	97	4.6	2,256	120	5.3	2,523	103	4.1
기술직	12,925	538	4.2	12,710	126	1.0	13,094	101	0.8	12,965	96	0.7	12,852	114	0.9
사무직	1,872	281	15.0	2,328	267	11.5	2,306	235	10.2	3,170	204	8.5	2,428	208	8.6
기능직	4,352	121	2.8	3,698	168	4.5	3,131	145	4.6	2,407	147	4.6	2,933	146	5.0
합계	21,218	1,017	4.8	20,698	625	3.0	20,646	578	2.8	20,798	567	2.7	20,736	571	2.8

신규 인력의 채용이 억제되어 왔다. 그 파급 효과로 국내 대학의 원자력 관련 학과 공급 능력이 위협을 받고 있으며, 산업계나 연구 기관 등에서 젊은 인재들을 확보하는 데 어려움을 겪고 있다.

한국원자력산업회의에서 작성한 「원자력 산업 실태 조사」에 따르면 1998년부터 2002년까지 우리나라의 원자력 관련 종사자의 직능별 연도별 추이는 〈표 1〉과 같다.

표에서 보면 원자력 관련 종사자 수는 1998년 21,218명에서 매년 감소하다가 2001년도에 소폭 증가하여 2002년도에 총 20,736명(여성 571명 포함)이다. 감소 원인은 1997년 말 IMF 외환 위기 이후 계속되는 구조 조정의 여파로 볼 수 있다.

직능별로 보면 연구직 인력 수는 지속적으로 증가하고 있고, 기능직 인력 수는 매년 급격히 감소하다가 2002년도에 약간 증가하였다.

여성 종사자 수의 전체에 대한 비

율은 1998년 4.8%에서 2002년 2.8%로 매년 감소하다가 2002년도에 2.8%를 보이며, 분포별로 보면 사무직 여성 종사자 수 비율이 가장 높다.

〈그림 1〉은 우리나라 원자력의 미래를 가늠할 수 있는 대학의 원자력공학 전공 졸업생 수를 학사·석사·박사별로 나타낸 것이다.

여기서 대학은 원자력공학 전공이 개설되어 있는 6개 대학교로 경희대학교·서울대학교·제주대학교·한양대학교·한국과학기술원이다.

그래프에서 학사 및 석사 졸업생 수는 매년 조금씩 감소하는 추세를 보이고 있어 현재 원자력 산업계의 인력 수급 현황을 그대로 반영하고 있다.

최근 이공계 기피 현상과 맞물려 대학에 대한 정부의 지원은 증가하고 있으나 아직까지 이런 활동이 원자력계에 우수한 인력을 충분히 확보할 정도로 진전되지는 않았다.

한편 국내 방사성 동위원소 등 이용 기관의 방사선 작업 종사자(한국방사성 동위원소협회에 매분기별로 보고 되는 피폭 선량 분기 보고에 의한 인력) 수가 매년 급격히 증가하여 2001년 말 16,857명에 이르고 있다.

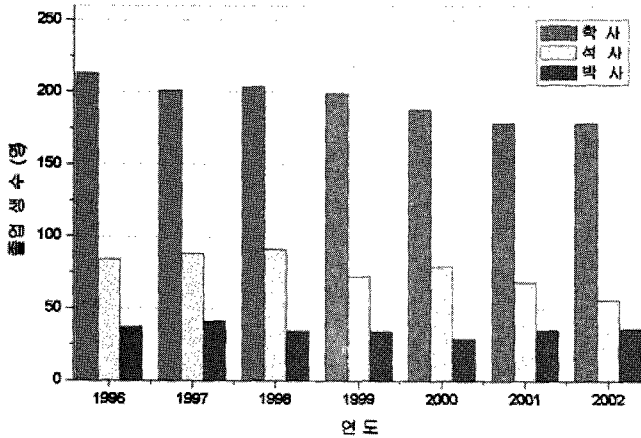
향후 원자력발전소 추가 건설과 정부의 방사선 이용 분야 활성화 정책에 따라 원자력 인력 수요가 증대할 것으로 전망하고 있다.

이에 따라 인력의 장기적인 예측과 인력 수급의 평형화·균형화를 이룰 구체적인 정책을 수립하고 추진하는 것이 필요하다고 하였다.

2.여성 원자력 인적 자원 개발 현황 및 문제점

원자력 분야 여성 전문 인력의 실태를 파악하기 위해 먼저 과학 기술 분야 여성 연구원 현황을 살펴보았다.

2002년도 「과학 기술 연구 활동 조사 보고」를 보면 과학 기술 분야



〈그림 1〉 원자력공학 전공 졸업생 수의 연도별 추이

(연구기관·대학 및 기업체 등 포함) 연구원 수의 성별 분포는 〈표 2〉와 같다.

여성 연구원의 비율은 1991년 5.7%에서 지속적으로 증가하여 2000년부터 총연구원의 10%를 넘어가고 있으며, 2001년도 전체 연구원 178,937명 중 여성 연구원은 11.1%에 해당되는 19,930명이다.

과학 기술 분야 여성 연구원의 범위를 과학 기술계 정부 출연 연구기관으로 좁혀보면, 여성 연구원 현황은 〈표 3〉과 같다.

표에서 보면 2001년 11월 현재 21개 과학 기술계 정부 출연(연)의 정규직 연구원 5,575명 중 여성 연구원은 419명으로 여성 비율은 7.5%이다.

여기서 정부 출연(연) 중 원자력

분야를 살펴보면, 한국원자력연구소와 한국원자력안전기술원의 정규직 연구원 884명 중 여성 연구원 수는 30명으로 여성 비율이 3.4%에 불과하다.

3.4%는 정부 출연(연)의 여성 연구원 비율인 7.4%의 절반에도 못미치고, 과학 기술 분야 여성 연구원 비율인 11.1%와 비교해 볼 때 3분의 1이 안되는 작은 수임을 알 수 있다.

〈표 3〉에서 여성 연구원 비율을 직급별로 보면, 원급이 1,070명 중 167명(15.6%), 선임급이 2,533명 중 197명(7.8%), 책임급이 1,972명 중 55명(2.8%)으로, 직급이 높아질수록 여성 연구원의 비율은 현저히 감소하는 경향을 보인다.

〈그림 2〉에서는 정부 출연(연) 전

체 여성 연구원과 원자력 분야 연구소인 한국원자력안전기술원(KINS)과 한국원자력연구소(KAERI)의 여성 연구원에 대한 직급별 분포를 비교하여 나타내었다.

정부 출연(연)이나 원자력 분야 연구소 모두 직급이 높아질수록 여성 연구원의 비율이 현저히 감소하는 경향을 나타내지만, 원자력 분야에서는 원급 16.1%, 선임급 5.4%, 책임급 0.5%로 직급이 높아질수록 비율이 더욱 급격히 감소함을 알 수 있다.

이로써 타과학 기술 분야와 비교할 때 원자력 분야의 여성 종사자 비율이 매우 낮고 여성의 원자력 전문직 진출도 낮으며, 높은 직급의 여성 진출은 더욱 저조함을 알 수 있다.

우리 나라의 과학 기술계, 특히 원자력계의 여성 인력의 활용 상태가 전반적으로 저조하고 또 산업 현장에서 활동하는 여성 비율이 매우 낮은 이유로 다음과 같은 것들을 생각해 볼 수 있다.

첫째, 최근에는 많이 개선되고 있지만 전통적인 여성 인력 교육의 문제점과 가정뿐 아니라 사회 활동에서 남성 중심적인 직업관이 여성의 과학 기술 분야 진출의 큰 걸림돌이 되고 있다.

특히 원자력 분야는 공학적 응용 분야로서 여성의 진출이 어렵다는 사회적 고정 관념이 크게 작용하고

〈표 2〉 과학 기술 분야 연구원 수의 연도별 추이

(단위 : 명, %)

	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
총 연구원 수	76,252	88,764	98,764	117,446	128,315	132,023	138,438	129,767	134,568	159,973	178,937
남자 연구원 수	71,939	83,000	92,174	108,394	118,080	120,857	125,893	117,405	121,559	143,588	159,007
(비율)	94.3	93.5	93.3	92.3	92.0	91.5	90.9	90.5	90.3	89.8	88.9
여자 연구원 수	4,313	5,764	6,590	9,052	10,235	11,166	12,545	12,317	13,009	16,385	19,930
(비율)	5.7	6.5	6.7	7.7	8.0	8.5	9.1	9.5	9.7	10.2	11.1

있다.

따라서 여성 스스로 과학 기술 분야에서 소외되거나 이 분야를 기피함으로써 수준 높은 여성 인력을 배출하지 못했다.

둘째, 그간 배출된 여성 인력조차도 전통적인 남녀 차별의 사회적 관행과 편향된 시각에 의하여 활용되지 못하는 악순환의 고리가 이어졌다고 볼 수 있다.

채용에 있어서 동일 학력·경력을 가진 경우 여성보다 남성을 선호하는 전통과 여성에게 불리한 승진·호봉 제도 등도 여성의 사기를 저하시키는 요인이다.

셋째, 무엇보다도 가장 어려운 문제는, 결혼한 여성인 경우 육아나 가사 문제의 대부분의 책임이 개인 차원의 여성에게 지워지고 있는 현실에서 직장 생활에 에너지와 시간을 충실히 할애하기 힘든 문제가 야기된다.

3. 정부의 원자력 인적 자원 개발 정책

정부에서는 원자력 이용 및 안전 관리를 위해 원자력 진흥 종합 계획을 매 5년마다 수립, 시행하도록 원자력법에서 규정하고 있다.

이 제2차 원자력 진흥 종합 계획의 미래 원자력 인적 자원 개발 정책(단기 2006년까지)은 원자력 이용 개발의 진흥과 안전성 확보, 창조적 연구 개발에 선도적 역할을 담당할 핵심 원자력 인력 양성을 주목적으로 하며 다음과 같은 추진 전략을 수립하여 추진하고 있다.

- 원자력 관련 학과의 우수 학생 확보 및 인력 양성 전략
- 장학금 확대 및 졸업 후 안정적인 취업 기회 제공
- 고급 원자력 기술자의 처우 개선
- 핵의학 분야의 교육 강화, 관련 분야 확대 및 기술 혁신
- 관련 학과에서의 원자력 기초 교육 지원

- 인턴 사원제 확대 및 내실화
- 학·연 협동 원자력 전문 교육 훈련 확대
- 고교 과정에서의 원자력 영재 교육
- 원자력 산업체의 우수 인력 확보 및 유지 전략 수립
- 전공 구분 없이 신입 사원 선발
- 원자력 시설 종사자에 대한 처우 개선 및 환경 개선
- 재교육 및 보수 교육의 내실화
- 원자력 안전 규제원의 자격 제도 개발
- 연구 인력 공모, 기관 내 탄력적 매트릭스 시스템 도입
- 원자력 인력의 국제적 경쟁력 확보 방안
- 개발 도상국 우수 학자 및 학생 유치
- 선진 기술 확보 사업 국제 기구 공동 연구 참여 확대
- 신입 사원 및 대학원생 해외 파견 지원
- 인력 양성·확보 관련 실행 수행

〈표 3〉 과학 기술계 정부 출연 연구 기관 여성 연구원 현황(2001. 11월 말 기준)

(단위 : 명, %)

기 관	연구 원	책임급 연구원			선임급 연구원			원급 연구원			계		
		전체	여성	%	전체	여성	%	전체	여성	%	전체	여성	%
기초 기술 연구 회	과학기술(연)	198	8	4.0	91	7	7.7	99	14	14.1	388	29	7.5
	생명공학(연)	64	7	10.9	87	13	14.9	1	1	100	152	21	13.8
	기초과학지원(연)	21	3	14.3	49	8	16.3	18	3	16.7	88	14	15.9
	전문연구원	18	1	5.6	24	1	4.2	-	-	-	42	2	4.8
	소계(4개)	301	19	6.3	251	29	11.6	118	18	15.3	670	66	9.9
공공 기술 연구 회	항공우주(연)	55	-	-	138	1	0.7	63	7	11.1	256	8	3.1
	해양(연)	108	2	1.9	86	5	5.8	11	-	-	205	7	3.4
	에너지기술(연)	92	1	1.1	58	2	3.4	21	1	4.8	171	4	2.3
	지질자원(연)	111	3	2.7	111	3	2.7	23	2	8.7	245	8	3.3
	건설기술(연)	40	-	-	76	2	2.6	37	2	5.4	153	4	2.6
	철도기술(연)	45	-	-	66	1	1.5	35	-	-	146	1	0.7
	표준과학(연)	97	3	3.1	71	1	1.4	4	-	-	172	4	2.3
	과학기술정보(연)	24	2	8.3	93	8	8.6	50	9	18.0	167	19	11.4
	소계(8개)	572	11	1.9	699	23	3.3	244	21	8.6	1,515	55	3.6
산업 기술 연구 회	화학연구원	100	10	10.0	95	12	12.6	7	3	42.9	202	25	12.4
	전기연구원	45	-	-	97	1	1.0	18	-	-	160	1	0.6
	기계연구원	85	-	-	158	-	-	8	-	-	251	-	-
	식품개발(연)	35	-	-	51	11	21.6	11	6	54.5	97	17	17.5
	전자통신(연)	337	12	3.6	692	93	13.4	619	110	17.8	1,648	215	13.0
	생산기술(연)	64	-	-	61	3	4.9	5	-	-	130	3	2.3
	한의학(연)	3	1	33.3	6	2	33.3	9	4	44.4	18	7	38.9
	소계(7개)	669	23	3.4	1,160	122	10.5	677	123	18.2	2,506	268	10.7
과 기 부	원자력(연)	322	2	0.6	352	21	6.0	19	4	21.1	693	27	3.9
	원자력안전기술원	108	-	-	71	2	2.8	12	1	8.3	191	3	1.6
	소계(2)	430	2	0.5	423	23	5.4	31	5	16.1	884	30	3.4
총 계(21개)		1,972	55	2.8	2,533	197	7.8	1,070	167	15.6	5,575	419	7.5

방안 연구 시행

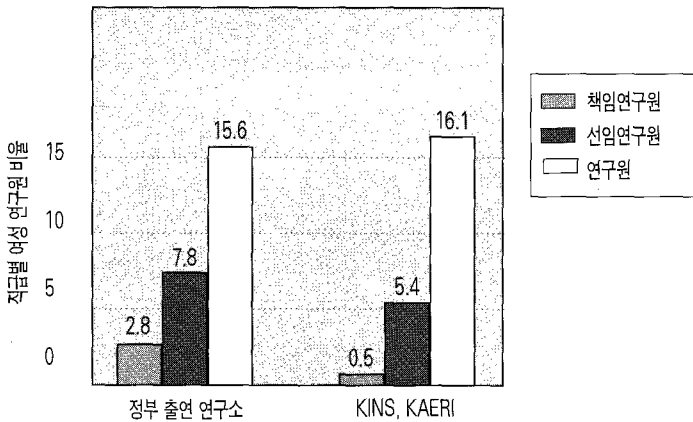
- 세부 업종별 정밀한 수요 예측

및 장기적 인력 양성 계획 수립

또한 정부는 여성 과학 기술 인력

육성 정책의 일환으로 2001년에

「여성 과학 기술 인력 채용 목표제」



〈그림 2〉 직급별 여성 연구원의 비율

발과 잠재력 극대화가 무엇보다 중요시되고 있다.

특히 지식 집약적인 산업 구조 하에서 과학 기술 인력의 수요가 증가하고 있으며, 다양하고 창의적인 노동력에 대한 높은 요구가 향후 더 증가할 것으로 전망하고 있다.

선진국들은 기술 개발의 추이에 따라 점차 심화될 것으로 예견되는 이공계 인력의 부족을 매우기 위한 새로운 인력의 원천으로서 여성 인력을 중시하고 있다.

또한 인적 자원은 단시간에 창출되는 것이 아니라 오랜 기간의 교육·훈련을 통하여 축적된다. OECD는 잘 교육되고 훈련된 인재의 적절한 공급은 기술을 창조하고 확산하는 데 결정적 요인의 하나로 보았으며 과학적으로 이해도가 높은 우수 인력의 능력을 강조하고 있다.

세계 인구의 절반에 해당하는 여성이 과학 기술 분야에서 뿐만 아니라 사회의 각 분야에서 상대적으로 인정받지 못하고 있는 점은 균형적인 사회 발전을 저해하는 사항이다.

따라서 삶의 질 향상을 위한 어떠한 정책이든지 성공적으로 추진하자면 사회 각 분야에서 여성의 역할을 조화롭게 종합적으로 인식하는 것이 중요하다 하겠다.

이 같은 시작은 여성을 국가 경쟁력을 위한 새로운 자원으로 인식하는 것이며, 과학 발전과 기술 혁신

를 도입하여 시행하고 있다.

채용 목표제의 기본 방향은 과학 기술계 정부 출연 연구 기관 및 국공립 이공계 대학에 매년 신규로 채용하는 연구원 및 교수(전임 강사 이상) 중 여성을 일정 비율 이상 채용하는 것으로 최종 목표는 30%이다. 중간 목표 비율로 2002년까지 10%, 2006년까지 15%, 2010년까지 20%로 두고 있다.

「여성 과학 기술 인력 채용 목표제」는 채용 목표 달성 우수 기관에 대하여 인센티브를 부여하는 등 제도의 도입을 적극 권장, 유도하는 데 중점을 두고, 지속적으로 실효성 있게 추진하기 위하여 법령 등 관련 규정에 반영하며, 공공 부문에 우선 도입하여 민간 부문에의 파급을 유도하고 있다.

2002년 추진 실적을 보면 25개 과학 기술계 정부 출연(연)의 여성

과학 기술 인력 채용 실적은 신규 채용 총 395명 중 여성이 48명으로 12.2% (2002.10.31 현재)에 이르렀다. 기초과학지원(연)·기계(연) 등 4개 기관은 인사 관계 규정에 반영하였다.

또한 여성 연구 인력을 채용하면 평가 과정에서 여성이 참여했을 때 총점의 최고 5%까지 가산점을 주는 국책 연구사업을 진행하고 있으며, 채용 목표제의 법적 뒷받침을 위한 「여성과학기술인육성 및 지원에 관한 법률」을 제정하였다.

미래 원자력 인적 자원으로서의 여성

1. 국내외 환경 변화

최근 지식과 정보가 가치 창출의 원천이 되는 지식 중심의 시대에서 경제의 지속적인 성장을 위해 지식 기반 경제에 걸맞은 인적 자원의 개

을 위해서는 여성의 창의력과 다양한 경험이 과학 기술 개발 과정에 투입되어야 한다는 시각으로 발전되고 있다.

현 정부는 정책 과제로 과학 기술 중심 사회 구축을 내놓고 있으며, 여성 인력을 국가 경쟁력의 주요한 인적 자원으로 보고, 정치·경제·사회·문화 등 모든 부문의 국가 정책에 있어 여성 인력의 경쟁력 제고를 중요한 여성 정책의 기조로 채택하고 있다.

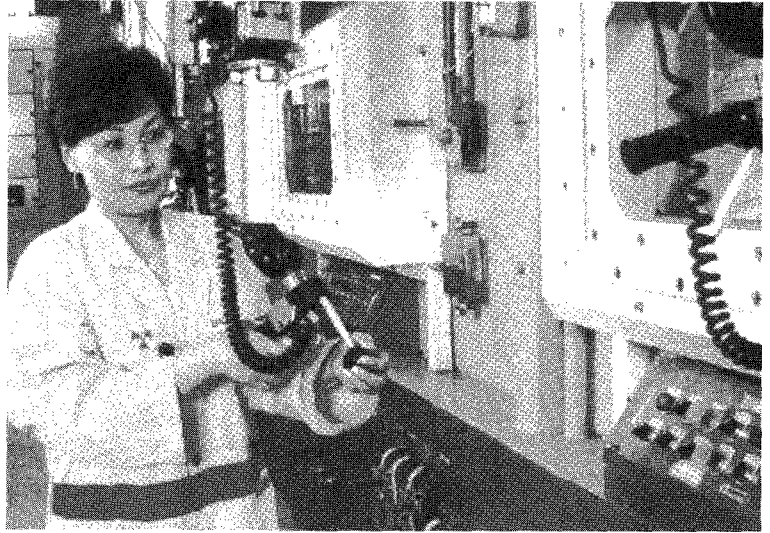
이에 발맞추어 원자력 분야에서도 여성 인력의 활용과 육성을 국가 경쟁력을 높이기 위한 시급한 국가 프로그램으로 적극적으로 추진해야 할 것이다.

2. 미래 원자력에서의 여성의 역할

원자력 인력은 경제난 이후 고령자에 대한 인력 감축과 전력 산업의 민영화 추진 등과 맞물려 단기간으로 억제되어 왔다.

이에 따라 또한 기존 원자력 인력의 노령화와 퇴직 인력을 대신할 신규 인력이 부족한 상황에서 미래 원자력 인력의 수요 증가 전망과 우수 인력 양성의 중요성을 생각할 때 능력 있는 여성 원자력 전문 인력의 활용이 미래 원자력 핵심 기술 인력의 수급 평형에 중요한 역할을 할 수 있을 것이다.

여성 원자력 전문 인력의 활용은 직업을 통한 여성 개인적 삶의 성취 뿐만 아니라 우리 나라의 원자력 산



기존 원자력 인력의 노령화와 퇴직 인력을 대신할 신규 인력이 부족한 상황에서 미래 원자력 인력의 수요 증가 전망과 우수 인력 양성의 중요성을 생각할 때 능력 있는 여성 원자력 전문 인력의 활용이 미래 원자력 핵심 기술 인력의 수급 평형에 중요한 역할을 할 수 있을 것이다.

업 및 경제의 잠재 성장력을 높일 수 있어 국가 경제적 면으로도 중요한 전략적 가치를 가지고 있다고 하겠다.

또한 여성 참여 증진은 남녀 평등을 실현하는 중요한 뿐만 아니라 원자력계의 이미지 향상과 원자력 과학 기술의 발전을 위하여 매우 중요하다 하겠다.

21세기 원자력 산업은 그 어느 때보다도 지적 자본을 생산하는 주체인 전문성과 창의성을 갖춘 우수 인력의 양성 및 활용을 중요시하고 있으며, 원자력 기술도 이제는 IT·BT·NT 등 접목한 기술 융합을 도입을 시도하고 있다.

미래 원자력 연구 개발에서 강조되는 지식 정보의 상호 교류 능력은 여성적 특성과 잘 부합되므로 여성들이 보다 많은 경쟁력을 가질 수 있어 여성 인적 자원이 국가 경제적인 면에서도 중요한 전략적 가치를 가진다.

IAEA에 여성 문제 자문 활동을 하고 있는 여성문제국제자문위원회(IAG-GI:International Advisory Group for Gender Issues)는 IAEA가 원자력의 생존과 원자력 과학 기술의 장래 발전을 위하여 여성 전문 인력의 역할이 중요함을 종합적으로 인식할 필요가 있으며, 또한 IAEA가 세계 평화와 발전을 위하



일반적으로 위험하며 딱딱하다는 이미지를 가지고 있는 원자력 분야가 감성과 이해심, 평화 지향성, 성실성 등으로 표현될 수 있는 여성적 특성을 살려 안전하고 부드러운 이미지로 국민들에게 가까이 다가갈 수 있을 것이며, 국민들과의 정서적인 친밀감도 공유할 수 있을 것이다.

여 원자력 기술의 진흥을 진정으로 희망한다면 여성 원자력 전문인의 활용에 보다 많은 노력을 기울일 것을 권고하였다.

이러한 지식 중심 사회와 여성 과학 기술 인력의 활성화 흐름에 맞추어 원자력계도 서서히 변화하여 여성적 특성을 필요로 하는 새로운 패러다임이 형성되고 있다.

일반적으로 위험하며 딱딱하다는 이미지를 가지고 있는 원자력 분야가 감성과 이해심, 평화 지향성, 성실성 등으로 표현될 수 있는 여성적 특성을 살려 안전하고 부드러운 이미지로 국민들에게 가까이 다가갈 수 있을 것이며, 국민들과의 정서적

인 친밀감도 공유할 수 있을 것이다.

따라서 남성보다 유연하며 협력을 잘하는 여성 전문인은 원자력 문화의 대중화와 국민 이해의 홍보 대사로서의 역할을 수행하는 데 적격이라 생각한다.

그리고 여성 원자력 전문인은 무분별한 반핵 활동에 보다 유연하게 대응하여 사회의 여론을 올바른 방향으로 인도하는 역할을 수행할 수 있을 것이다.

또한 미래 원자력을 이끌고 나갈 차세대를 위한 교육에 여성 원자력 전문 인력을 적극 활용한다면 원자력의 안전성과 평화 지향성을 보다

효과적으로 강조할 수 있을 것이다.

3. 여성 원자력 전문 인력 확대 방안

과학 기술과 여성 관련 정책의 국가적 목적은 과학 기술의 경쟁력 확보에 있다.

현재 원자력을 포함한 이공계 진학률이 감소하는 현실에서 미래의 국가 우수 인력 확보를 위해 잠재력 높은 여성 인력의 양성과 활용에 대한 정책적 배려와 투자는 단순히 과학 기술계 소수 집단으로서 여성에 대한 시혜의 차원이 아니라 국가적으로 시급한 과제가 되고 있음을 인식할 필요가 있다.

따라서 여성이 원자력계에 진출하여 자아 실현과 경제적 성취를 이루는 것을 북돋우고 여성 전문 인력의 국가적 활용도를 높이기 위해 다음과 같이 추진 방안을 제시하고자 한다.

가. 차세대 여성 원자력 인력의 양성 방안

- 초·중·고 학생들을 대상으로 원자력에 대한 올바른 지식 제공
- 교원들의 원자력 관련 시설 견학으로 원자력에 대한 친밀감 조성
- 여학생들이 중·고등학교에서부터 원자력 분야에 흥미와 관심을 가질 수 있도록 다양한 정보 제공
- 여자 고등학생의 원자력 관련 학과로의 진학 및 원자력공학과 여학생의 원자력 산업계 진출을 장려하기 위한 특별 장학금 마련

○ 여학생들에게 원자력을 선호하도록 원자력 관련 기관의 취직 문이 열려 있고 원자력이 자아 실현을 이룰 수 있는 직업이라는 비전 제시

나. 여성 원자력 인력의 취업과 처우 증진 방안

- 여성 고용 확대를 위해 여성 채용시 가산점 부여 및 여성 할당제 등을 시행하는 여성 인력 채용 목표제 실시 및 확대 적용
- 여성 전문인에 적합한 새로운 근무 분야 개발 확대로 채용 증진
- 여성의 효과적 취업 및 재취업을 위한 프로그램 운영
- 비정규직 여성 인력 처우의 현실화
- 여성에게 불리한 채용·배치·보상·승진 등과 관련한 관행 문제 개선
- 여성의 고용 및 승진 촉진을 위한 인센티브 제도 도입
- 기존 여성들의 지속적 활동을 위해 모성보호법에 근거한 출산과 육아 부담에 대한 사회적 지원 확충

다. 여성 원자력 인력의 활동 증진 방안

- 여성 원자력 전문인의 자질 향상을 위한 전문 분야 재교육 프로그램 운영
- 여성의 조직 관리 능력 향상을 위한 리더십 프로그램 운영
- 원자력 여성 인력에 대한 DB를 포함한 관련 통계의 체계적인 수집 및 활용

○ 국내 여성 원자력 전문인들의 여론 형성 및 의견 수렴을 위한 관련 단체 활동 지원

○ 아시아 및 선진국의 여성 원자력 전문인과의 국제 협력 증진

맺는말

이상에서 원자력 인적 자원 개발 현황 및 정책과 여성 원자력 인적 자원 현황 그리고 미래 원자력 인적 자원으로서의 여성의 역할 및 여성 전문 인력 확대 방안을 살펴보았다.

미래 원자력 인력의 수요가 증가할 것으로 전망할 때 미래 원자력에 있어서 여성은 원자력 인력의 수급 평형에 중요한 역할을 할 수 있으며, 개인의 자아 실현과 직업적 성취뿐만 아니라 잠재적 국가 우수 인력으로 국가 과학 기술 경쟁력의 원동력이 될 수 있다.

이로써 원자력의 생존과 원자력 기술의 장래 발전을 위하여 여성의 역할이 매우 중요함을 재인식하는 계기가 되었으면 한다.

미래 원자력 인적 자원으로서 여성 인력이 단순 업무에만 기여하는 것이 아니라, 주요 핵심 분야에서 브레인으로 일할 수 있는 사회 환경의 조성이 필요하며, 또한 여성의 원자력 분야 진출 확대를 위해서는 무엇보다 여성 스스로의 노력도 필요하지만 소수의 몇 사람만으로 해결될 수 없는 일이므로 정부의 적극

적이고 지속적인 관심과 정책적 배려가 요구된다고 하겠다. ☞

〈참고 문헌〉

1. 이은경, “여성 과학 기술 인력의 양성·활용 현황 분석 및 정책 시점, 과학기술정책 제 11권 6 (2001)
2. 이은경, 과학기술과 여성의 정책 쟁점, 과학기술정책연구원 (2001)
3. 여성 과학 기술 인력 채용 목표제 추진 실적 및 향후 계획, 과학기술부 (2002)
4. 여성 과학 기술 인력 채용 목표제 확대 방안, 과학기술부 (2003)
5. 제2차 원자력 진흥 종합 계획 (2002-2006), 과학기술부 (2001)
6. 세계원자력여성협회와의 협력 기반 구축 및 원자력 국민 이해 증진 방안을 위한 여성 전문가 역할 방안 연구, 한국원자력연구소, 과학기술부 (2002)
7. 노정혜, 윤정로, 박영인, 김영옥, 김진수, 정현희, 여성 과학자 활용 활성화를 위한 신규 프로그램 기획에 관한 연구, 한국과학재단 (2000)
8. 원자력산업실태조사, 한국원자력산업회의 (2002)
9. 원자력백서, 과학기술부 (2002)
10. 2003년도 원자력연감, 한국원자력산업회의 (2003)
11. 과학기술연구활동 조사보고, 과학기술부, 한국과학기술평가원 (2002)