

대학교육과 여성 복지

- 성 평등한 대학 사회를 위한 문제 제기 -

김혜순 | 계명대 사회학과 교수

I. 들어가면서

학생시절부터 합치면 30년 간 줄곧 5%내외의 여성 대학인으로 살아오다 보니 '책 몇 권을 쓸 정도로' 직간접의 경험이 많지만, 객관화를 위해 그리고 이미 제기된 문제들을 포괄하면서 앞으로 나아가는 논의를 하기 위해 기존의 문헌들을 찾아보았다. 국내의 문헌들을 읽으면서 확인한 것은 첫째, 여성 대학인으로서 겪는 성차별은 우리 사회에서 여성이 경험하는 성차별을 반영한다는 것이다. 일견, 자명해 보이는 이 확인을 구태여 언급하는 것은 이를 단호히 부정하는 대학 구성원이 많기 때문이다.

둘째, 대학내 성불평등은 자격을 얻는 형식적 권리에서부터 시작하여 생존과 생활에 관련된 논의까지 단계적이며 다양하다는 것이다. '80년대까지만 해도 여학생의 비율이 가장 큰 관심사였다면, 이후 학교내 성희롱과 성추행, 교과과정과 교육내용, 후견인 제도가 거론되었다.

셋째, 여성 대학인이 겪는 성차별은 교수와 학생 공히 남녀공학과 여대가 다르다는 점이다. 필자의 경험이 공학에 한정된 점, 그리고 통계치나 기존 연구에 일관되게 나타난대로 공학이 여대보다 더 심

각한 성차별을 겪는다는 점, 공학이 다수라는 점 등을 고려하여 공학을 준거로 글을 풀어갈 것이다. 경력과정 또는 직급별, 계열별, 지역별, 학교유형별, 나아가서 개인별로 다양할 수 있는 성차별에 대해서는 지면의 제약상 그리고 아직 보편적 수준의 성차별도 제대로 제기되지 않은 국면을 감안해 생략하기로 한다.

마지막으로, 대학사회에서 여성은 교수든 학생이든 직간접적으로 능력과 실력, 자질에 상관없이 성차별적 상황에 놓여 있으나(노혜숙 외, 1996: 169), 이들의 상황은 지위 특성상 그리고 사회 경험의 유무 때문에 다르다. 여학생들은 지금까지의 상황이 성차별적인지도 모른 채 나름대로 적응과 부적응을 경험해왔으나, 이제 곧 성차별이 너무나 명징(明澄)한 사회로 나가게 된다는 점이 문제이다. 반면, 여교수는 이전까지 남성 중심적 질서에서 동료 남자들보다 더 많은 노력으로 대학의 일원이 되면서 대학사회에 대한 일반적인 믿음에 따라 성평등적인 질서를 기대하지만, 경력이 쌓일수록 일반사회보다 적지 않은 성차별을 경험하게 된다.

II. 여학생의 경우

1. 진입의 문제

4년제 일반대학의 여학생 비율은 1970년 22.3%에서 2001년 36.3%까지¹⁾ 증가했다. 2000년 15~19세의 여성 인구는 48.2%이고, 20~24세는 47.3%인데, 이것이 아직 반영되지 않고 있다. 고등학교의 취학률이 1995년 이래 남녀간 2%p 미만의 차이를 보여왔던 것으로 미루어 볼 때, 고교 졸업 후 대학 진학률의 남녀간 차이가 여전히 큰 것을 알 수 있다. 우리 사회의 압축적이고 급격한 성장에 비해 볼 때 30여 년 간의 이 증가는 그리 괄목하다 할 수 없다.

대학생 중 여학생의 비율이 적령 인구 집단의 여성 비율과 같은 정도로 증가하는 것은 바람직하지만, 이 증가만이 능사는 아니다. 미국은 여학생 비율이 1970년 45%에서 1997년 55%로 증가했다고 한다. 고졸 직후 2년제 이상의 대학 진학률도 남자의 경우 1972년 53%에서 1997년 64%, 여자의 경우 같은 기간 46%에서 70%로 증가했다. 이에 대해 고졸자로 연봉 3만 달러에 취직할 수 있는 기회가 남학생들의 선택 분야에 열려있기 때문에 남학생이 굳이 대학에 갈 필요를 느끼지 않는다고 지적(Gose, 1999)한 것을 눈여겨보아야 한다.

여학생의 수적 증가로 평등을 이뤘다는 신화가 강화되면서 대학내 성차별에 대한 구체적인 연구나 문제 의식이 미약(노혜숙 외 1996: 169)했으나, 최근 들어 계열별 여학생의 비율이 쟁점화되고 있

다.²⁾ 전체 여학생 비율 36.3%보다 여학생이 많은 계열은 간호(98.9%), 가정(78.6%), 예능(65.2%), 사범(62.0%), 어문(61.6%), 인문(48.1%), 약학(45.5%), 이학(40.9), 사회(36.6%)순이다. 이들 계열은 맞벌이를 선호하는 이들에게 여자로서 가장 안정적으로 취업할 수 있는 전통적인 여성 직종 종사자를 키워내는 분야와, 불투명한 취업 전망으로 학생 정원 채우기에도 급급한 분야의 두 가지로 대별할 수 있다. 이런 해석의 타당성은 1980년부터 2001년까지 여학생 비율의 변화 추세를 볼 때 더욱 높아진다. 후자에 속하는 어문(34.2%~61.6%), 인문(22.3%~48.1%), 사회(7.7%~36.6%) 계열은 이 기간 동안 여학생의 비율이 거의 2배 내지 5배로 증가했고, 위기를 심각히 겪는 분야일수록 여학생의 비율 증가폭이 가파르게 나타나고 있다.

한 사회나 조직의 특정 지위에 사회적으로 바람직하다고 간주되는 자원이 많을수록 남자들이 많고, 자원이 적을수록 여자가 많다. 바꿔 말해서, 여자가 많아졌다는 것은 그 지위에 자원이 상대적으로 줄었기 때문이다. 여성에게 권한을 부여하지 않는 사회에서³⁾ 적극적인 정책적 개입이 없을 때 여성은 사회적 권한과 위상이 낮은 분야로 진입되며, 적극적인 조치를 통해서야 기회평등에 가까워질 수 있음은 이미 선진제국의 경험에도 드러나 있다.

적극적 조치를 통해 여학생을 충원한다해도 문제는 지속될 수 있다. 미국대학의 경우(Farrell, 2002)를 참고해 보자. 공학계열은 후견인 제도, 장

- 1) 이 글의 각종 통계치는 달러 인용하지 않는 한 여성부의 2001 여성백서를 참고한 것이다.
- 2) 우리나라에서 시범적으로 추진되고 있는 이공계 여학생과 여성과학기술자를 후견인으로 연계시키는 WISE(Women into Science and Engineering) 프로그램은 여대를 중심으로 하는 한 여교수/여학생 비율, 교육환경을 미루어 볼 때 당장 실효를 거둘 수 있을 것으로 보인다.
- 3) UNDP가 발표한 2001년 한국의 남녀권한지수는 측정 대상 국가 중 61위로 이슬람 국가보다도 낮은 최하위 수준(95%)이다.

학금, 교과과정 변경 등을 시도했는데도 20년 동안 여학생 비율이 15%~20% 정도의 증가만 보였다 고 한다. 그런데 공대생들이 기술적 지식은 갖추었지만 창의적인 사고나 의사소통 능력이 모자란다는 현장의 지적을 반영하여 공과대학의 평가기준을 Engineering Criteria 2000이라는 명칭으로 전면 재조정하게 되었는데, 그 중 하나로 포함된 것이 여학생 비율이었다. 이에 따라 여학생 유치를 위한 여러 조치가 강구되는 중에 전공 선택에서 여학생에게 가장 중요한 것은 자신과 사회에 유용하면서도 가치있다는 것이 설득되어야 한다는 점이 지적되었다. 즉, 미국의 의대에 여학생이 거의 50%에 육박하는 것은⁴⁾ 여학생이 수학이나 과학을 싫어하거나 못한다는 통념으로 설명될 수 없지만, 주변에 아픈 사람을 돌보았던 경험, 실제 자기가 병원에 가 보았던 경험, 사회적으로 지위와 보수가 보장된다는 인식 등, 그 학문에 대한 사회적·개인적 유용성을 느낄 여지가 많았다는 것으로는 이해될 수 있다는 것이다. 이에 따라, 초·중·고등학교부터 실생활과 관련된 수학, 과학 교육을 강조하게 되었던 바, 2001년 미국의 전국 중학생 경시대회에서 여학생 참가자가 50%에 이른 것을 그 결실이라고 추정했다. 얼마 전 국내 여학교에서 머리 염색하거나 파마하기로 화학 작용을 가르친다는 보도를 본 적이 있는데 이런 맥락에서 매우 고무적인 변화이다.

그럼에도 역시 문제로 남는 것은, 초기에는 여차피 여학생이 소수이기 때문에 '홍일점'으로서 겪는 소외와 차별을 견디기 어렵다는 점이다. 뿐만 아니라 공학계열은 여교수 비율이 가장 낮은(2001년도에 1.8%) 남성 중심 조직인데 남교수들에게 이 문제에 대한 감수성을 기대하기 어렵다는 한계가 있다.

2. 남성 중심적인 교육환경

1982년 미국의 대학협의회(Association of American Colleges)에서 발표한 여성의 지위와 교육에 관한 보고서는 미국의 대학들이 여성을 소외시키거나 무시하는 경향이 있으며, 이러한 남성 중심적인 교육환경과 과정이 여학생들의 능력 개발에 치명적이라고 밝힌 바 있고(노혜숙 외, 1996: 185에서 재인용), 이후 대학내 여성에 대한 여러 가지 적극적 조치들이 시행되는 계기로 작용한다. 우리나라는 현재 여학생의 대학진학을 증가를 위한 논의와 더불어 대학이 남성 중심적이어서 여학생에게 불리하다는 문제가 제기되는 단계다.

1) 성희롱과 성추행

남자에게는 자연스러운 호의의 표현이 여자에게 성희롱과 성추행일 수 있다는 사실을 받아들이기 힘들어하는 남자들이 많다. 이것을 피해로 이해하지 못하거나, 여성과 권력의 약자에게 상황정의의 권한을 양도하는 것 자체를 참지 못하는 경우 남이 하는 건 성희롱, 내가 하는 건 호의로 인식하는 경향이 있기 때문이다. 똑같은 상황에 대한 인식이 남녀간에 다를 때 누구의 것이 맞다는 황금률은 없지만, 더구나 남자의 것이 맞다는 것도 성립되지 않는다. 성희롱과 성추행의 경우 권력의 약자나 여성의 인식을 중시하는 것은 그 사람의 일상적인 활동, 학습권, 노동권이 이에 따라 위축되기 때문이다. 선후배 남학생들은 물론 일부 남성 교수들까지도 격의 없는 대화 내지 참여도를 높이는 강의표방이라는 미명 하에 음담패설 수준의 왁자한 성적 담론들이 학내에서 성희롱의 경계를 넘나들며 난무한다. 신

4) 우리나라는 2001년 기준 의학계의 여학생 비율이 34.3%로 학부 전체 평균과 유사할 뿐 아니라 1980년 13.0%에서 거의 3배의 신장율을 보이고 있다.

입생 환영회나 대동제, MT 기간은 물론 일상적인 학교 생활에서도 여학생은 남학생 중심으로 형성된 성문화에 피해자가 되는지도 모르고 피해를 받고 있음은 주지의 사실이다. 공경희(2000), 정형준(2000)은 학생의 입장에서 이를 잘 드러내고 있다.

학내의 성희롱과 성추행에 대해 몇 건이 전국적으로 알려지고 해당 교수들이 학교를 떠나면서 어느 정도 견제된다 할 수 있다. 그러나 그럴 때마다 떠도는 주변의 논평들, '그렇다면 성추행으로 안 걸릴 교수들 몇 명이나 있겠느냐,' 바로 그거다. 사실, 상당한 숫자이며 그들 모두 불감증일 뿐 아니라, 이렇게 변해가는 환경에 적개심을 표현하는 경우도 적지 않다.

2) 전통적인 성별분리적 성역할 기대

남성중심성은 일상적인 강의나 진로 지도에서도 나타난다. 남교수는 물론 일부 여교수도 조직사회와 위계에 상대적으로 더 길들여져 있는 남학생을 편안해 하고 선호하기도 한다. 남교수와 남학생이 주도하는 상황 — 가정, 간호계열을 제외하고 남녀 공학의 거의 모든 학과는 여학생 비율에 상관없이 남성주도적이다 — 일수록 여학생들은 자신의 의사를 밝히기는커녕, 자신이 배워 온 행동과 사고방식 (=여성적인 경험과 인식)을 바꿔야만 적응할 수 있다는 자기부정을 경험한다. 어쩌다 자신의 의사표시나 권리주장을 펴보기도 하지만 자신이 철저하게 주변적 존재로 한정되고 있음을 확인하게 될 뿐이다. 그리고 절망과 소외의 연속으로 분열적 정체감을 경험하기도 한다.⁵⁾ 방법은 여학생들끼리만 어울리거나, 과도한 호탕을 가장하거나, 여성적 자질을 최대한 발휘하거나, 외로운 섬으로 표류하는 것

이다. 그러나 여기서 끝나지도 않는다. 전통적 여성역할을 기대하면서도 막상 평가의 잣대는 남성을 기준으로 만들어졌기 때문에, '여학생은 사회성 부족, 자신의 의사표시 부적절, 참을성 부족, 문제를 일으키는 존재'로 선고된다.

3. 남성 중심적인 교육 내용

교육 내용이 남성의 경험과 업적을 중심으로 구성되어 있음을 비판하면서 양성평등적인 학문과 교과과정을 만들자는 논의는 이미 1980년대부터 시작되었다. 1990년대 들어서면서 많은 대학에서 여성학류의 과목이 교양으로 개설된 것은 기성학문에 대한 문제제기의 출발점일 뿐 아니라, 대학구성원의 여성에 대한 사회적 인식을 고양하기 위한 것이었는데, 이에 대한 현황과 과제는 정진성과 배은경(1998)에 잘 정리되어 있다.

이에 더하여, 특히 강조하려는 것은 학생들을 사회로 준비시키는 취업관련 교육의 남성편향성이다. 대학마다 취업지원을 위한 부서가 따로 있어 각종 지원업무를 수행하는데, 남학생을 주로 추천하는 것 뿐 아니라 지원내용조차도 남학생 중심이다. 여학생은 분명 남학생과 다르게 키워졌는데, 남성 중심적인 경쟁과 성불평등이 상대적으로 적은 가정과 학교를 떠나 이것이 더 치열한 사회로 진출하는 것이므로 이를 염두에 둔 대비책이 고려되어야 한다. 이에 대한 구체적인 내용 또한 이미 1997년 홍숙기 교수가 다루었으므로 여기서는 생략한다.

추가하고 싶은 것은, 이런 교육을 교수 개개인, 취업지원실이나 학생생활연구소 등이 주관하는 일회적인 특강으로 끝내지 말고 컴퓨터나 영어와 마

5) UCLA의 Higher Education Research Institute가 매년 신입생을 대상으로 실시하는 조사에서 학교 생활에 스트레스를 느낀다는 학생은 1985년 16%에서 1999년 30%로 매년 증가했으며, 여학생은 39%, 남학생은 20%가 그렇다고 대답했다고 한다. 이 조사는 미국내 462개 대학 26만 여명을 대상으로 했다고 한다(Reisberg, 2000).

찬가지로 교양과목의 일환으로 운영하자는 것이다. 각 분야별 여성의 취업 현황이나 지위 등 학술적인 내용이 물론 들어가겠지만, 거기로 실제 진출한 여성이 초빙강사로서 현장감을 높여 줄 수 있고, 면접 시 함정질문이라고 분류되는 상황들에 대한 예시와 토론, 성희롱이나 직업수행상 발생하는 문제 발생 시의 대처방안, 가족이나 이성관계가 아닌 남녀와의 동료문화 등에 대해 남녀 모두 수강하는 교양과목을 개설하자는 것이다. 이는 남녀학생의 취업대비 및 적응전략 학습이라는 소극적인 의미뿐만 아니라, 양성평등한 직장과 가정을 만들어 간다는 적극적 의미로도 필요한 과목이다.

Ⅲ. 여교수에 대하여

그동안 여교수가 겪는 성차별에 대한 문제제기가 많지 않았던 것은 문제를 느낄 인력군이 일단 적었고, 다른 직종에 비해 상대적으로 혜택받은 집단⁶⁾이므로(민무숙, 1997) 아직 거기까지 신경쓸 여유가없다거나 배부른 자의 고민이라는 시선 때문이었을 것이다. 이에 더하여, 지성과 학문의 전당인 대학은 실력으로 승부할 뿐이라는 자칭타칭의 신화 때문에 문제는 개인차원으로 환원되어왔고, 이런 신화에 반하는 문제제기는 불경스럽다, 지나친 피해의식이다, 집단이기주의다라는 '선교'의 위협이 문제제기를 늦추었다고 본다.

1. 진입의 문제

4년제 일반대학의 여교수 비율은 1970년 9.5%

에서 2001년 14.1%로 증가했다.⁷⁾ 30여 년 간 4.6%p의 증가이다. 반면, 박사학위 취득자 중 여자의 비율은 1980년 9.9%에서 2001년 22.9%로 20여 년 간 230%p 이상 증가했다. 전임교원에 대한 시간강사의 비율은, 남자는 1987년 0.62%에서 2001년 0.80%, 여자는 같은 기간 1.62%에서 2.93%로 증가했다.

여교수의 비율이 낮은 이유는 여러 가지가 제시되었지만(민무숙, 1997), 이는 대략 남성 중심적인 대학 분위기로 요약된다. 여교수에 대한 남녀교수의 태도를 조사한 자료에 따르면, 1985년과 2000년 사이에 여교수는 '고용시 남녀간의 평등한 기회'가 '없다'는 쪽으로, 남교수는 '있다'는 쪽으로 태도가 더 벌어져 왔다. 또한 '임용시 당연히 남자를 후보로 상정하고 있다'에 대해서도 여교수는 '더 그렇다'는 쪽으로 남교수는 '더 아니다'는 쪽으로 답변했다(이경희, 2001). 이는 같은 상황을 남녀가 다르게 판단하고 있는 것이다. 남교수쪽에서는 피해의식이라 할테고 여교수쪽에서는 남자 중심이라 할 것이다. 진실은 이 간극 중 어딘가에 있겠지만, 적어도 피해의식으로만 몰아부칠 수 없다는 것은 논리적으로 자명하다.

1990년대 말부터 여교수 비율에 대한 문제제기가 시작되어 고용할당제와 여교수 비율의 대학평가 반영(민무숙, 1997 / 유선영, 2000 / 이명희, 1997), 정부, 대학, 여교수 차원에서 개선하기 위한 구체적인 대책(민무숙·허현란, 1998)이 제시되어 왔으며, 교육인적자원부는 2002년 현재 국·공립대학의 여성교수 비율을 20%까지 확대하고 사립대학에 이를 권고하는 여성교수 채용목표제도

6) 얼마 전 발표된 한국산업인력공단 중앙고용정보원의 발표에 따르면 여성의 직업 중 여교수(323만 원)는 여의사(333만 원) 다음으로 가장 많은 소득을 얻는다고 한다. 남교수는 고소득 10대 직업에 들지 못했고 남성의 직업 10위인 세무사는 367만 원을 받는 것으로 나타났다(조선일보 2002. 6. 7 보도).

7) 국·공립대학은 2001년 현재 8.8%, 사립대학은 16.0%의 여교수 비율을 보이고 있다.

입방안을 마련 중이다.

2. 남성 중심적인 대학 분위기

여교수도 채용되는 것만이 능사는 아니다. 교수 생활을 하는 것에 대한 정의나 기준이 남성 중심으로 만들어져 있기 때문에 여교수의 생존은 남교수보다 버겁기 마련이다.

1) 승진과 교수평가제

미국의 교수평가제에 대해, 전업주부를 둔 남교수가 교수의 대부분이던 시절에 만들어졌기 때문에 시대착오적이라는 비판이 있었다(Wilson, 2001). 여성의 사회노동에 상관없이 가사노동의 여성전담이 더욱 명료한 것이 우리나라이다. 남자 교수들은 가사노동에 대한 '마누라'의 여러 가지 지원과 보조를⁸⁾ 바탕으로 학술노동에 전념할 수 있고, 여자 교수들은 혼인여부, 자녀유무에 상관없이 가사관련 노동과 학술노동을 병행하게 된다.

전임이 될 즈음이면 남녀 모두 이른바 결혼적령기를 넘겼거나, 유아원에 다닐 아이를 키우는 때다. 이 시기, 남녀교수의 일상을 상상해 보자. 여교수는, 출산은 절대적으로 방학 중 또는 그 근처에 해야 하고, 육아 때문에 시간표를 조정해야 하며, 강의와 학생 지도 행정 업무에 낮시간을 배정하고 나면, 저녁 시간은 가사와 육아에서 자유롭지 못하다. 한 참 논문을 써야 한다는 강박관념에 시달려야 하는 전임교수와 조교수 시절에 연구에 전념하기 힘든 것이다. 자녀가 고3이거나 집안에 사건이 생기면 우선적으로 여자들이 동원된다. 예전과 달리, 정해진 연도내에 업적을 축적하지 못하면 승진만 못하는 것

에서 끝나는 게 아니라 재임용에서 탈락될 수도 있는 상황에서 여성은 목숨을 건⁹⁾ 과로에 시달릴 수밖에 없다. 물론 결혼을 하지 않고 친정집에 대한 의무만 수행하거나, 결혼해도 아이를 낳지 않으면서 육아의 부담을 피하는 선택이 가능하다. 결국, 여교수들은 남성 중심적인 기준을 따라가기 위해 만성과로에 시달리거나, 독신이나 무자녀로 자신의 여성성의 일부를 반납하거나, 도태되거나 소외될 수밖에 없다.

같은 지위에 도달한 남녀 중 여성은 남성 중심 사회를 헤쳐오느라 남자들보다 훨씬 더 많은 노력과 동기부여가 있어야 했으며, 자격을 갖춘 이후에도 교수되기가 남자보다 더 어려웠고, 이후에도 남자 중심적인 사회 질서에 적응하는 것이 당연히! 남자들보다 힘들다. 그러나 이러한 사실은 다 사장된 채 남자 중심적인 기준에 근거하여 '적응하거나 물러나거나'의 선택만 주어지고, '여자 교수들은 사회성 부족, 자신의 감정표시 부적절, 참을성 부족, 대화불능, 문제를 일으키는 존재'로 선고된다. 또한 이는 가십으로 끝나지 않고 교수평가시 인화단결에서 낮은 평점을 매기는 것으로 구체화된다.

가장 덜 차별적인 학술 활동만을 본다고 하더라도, 남녀의 경험과 시각이 다르다는 것의 의미는 심리적인 스트레스뿐 아니라 육체적인 에너지와 물리적인 가용시간의 차이로 구체화된다. 이를 고려하여 여교수에게 다른 승진 요건을 적용하지는 것은 아니다. 남교수들에 비해 승진소요연한을 신축성있게 적용해 보자. 예를 들어, 전임교수 2년 후부터 승진심사를 받으면서 추가 1년 이내에 승진하지 못하면 재계약을 하지 않을 수 있다는 조항이 있을 경우, 여교수는 이 추가 기간을 1년 반 내지 2년으로 늘려주고, 승진 중 최대 2번까지 이런 옵션을 선택

8) 아, 나도 마누라 있으면 좋겠다'는 1970년대 미국 유학 시절부터 가족을 동반한 남자 유학생들을 보며 여자 유학생들끼리 자조적으로 내뱉던 말이다.

9) 올해 들어 수면이 부족하거나 야근이 많은 여성들에게 유방암 발생이 많다는 보도가 있었다.

할 수 있게 하는 것이다.

2) 의사결정과 정보에서의 배제

여교수의 지위를 다루는 거의 모든 글들이 각 대학유형별로 보직, 각종 위원회 또는 본부보직에서 낮은 여교수의 비율을 문제삼아 의사결정과정에의 참여를 주장한다. 그러나 권한이 많은 자리일수록 남성 중심성이 강하기 때문에 여교수는 수적으로 구색맞추기 수준(token women)에 그치는 경우가 대부분이다. 보직자로서의 교수들은 각자 연구에 몰두하는 동료 교수가 아니라, 같은 자원에 대한 배분권과 결재권을 두고 경쟁 또는 협상하는 행정파트너이다. 결재라인과 선후임에 따른 위계, 막후협상이라는 장에서, 여성이라면 사적관계나 하급직 여성과의 관계밖에 경험하지 못한 남교수들은 이들 token women과 형성해 가야 하는 작업문화가 무엇인지 배운 적도, 경험한 적도 없다. 이들 token women은 대부분 남성 중심적인 조직에서 웬만한 경험을 쌓은 여성들이라 남성과의 동료문화를 알지만, 상대가 그렇지 않는 한 소용없다. 게다가 행정직원의 시집살이를 토크하듯 치러야 한다. 이들은 자체내 위계는 엄격하면서도 보직개념의 전문직 상사와는 갈등과 긴장관계에 있는 것이 병원, 대학, 연구소같은 기관의 일반적인 양상이다. 보직자가 여성일 때 그 긴장과 갈등은 증폭되기 마련이다. 성공하는 여성들도 있는데, 유력인사와 가족관계에 있거나, 임명자의 절대적 신임을 받거나, 아니면 독특한 카리스마로 상대를 위압하는 언행(반말과 호통치기 등)을 구사하는 능력이 있는 경우가 대부분이다.

이상은 여교수들이 대학 사회에서 또는 일반 여성이 직장에서 겪는 문제가 심화된 형태이다. 가장 핵심적인 것은 남자가 대부분인 조직에서, 남자 중

심으로 작동되는 연계망에서 배제되면서 정보와 의사결정에서도 배제된다는 것이다. 이러한 연계망은 학연과 이해관계를 중심으로 만들어지기 마련인데, 여교수가 이러한 연계망을 지속적으로 유지할 수 있는 경우는 극히 드물다.

IV. 글을 마치면서

1999년 MIT의 웹페이지에 월급, 연구비, 실험실 면적, 의사결정권에서 이 대학 과학대학의 여교수들이 겪어 온 성차별에 대해 처음 문제제기를 했던 1993년 이래 이를 해결하기 위한 교내의 노력을 밝힌 보고서가 공개되어 미국 대학가에 큰 반향을 불러 일으킨 바 있다. 이는 정년보장을 받은 여교수들 중심으로 제기했던 문제였는데, 이것이 여러 형태의 적극적인 조치로 해결되면서 여교수들이 실질적인 혜택과 위상의 변화를 입게 되었지만, 이것은 시작에 불과했다. MIT의 다른 단과대는 물론, 미국의 아이비리그 총장들이 모여서 이 문제를 논의하는 수준에 이르렀고, 여러 대학이 이 사례를 벤치마킹하면서 전국적으로 퍼져나갔고, 이를 주도한 여교수는 백악관에 초청되어 대통령의 환영을 받았다. 그 경과보고를 보면, 개인차원의 문제라며 각자 섬처럼 표류하던 여교수들이 단합되고, 연구와 교육의 효율성이 제고된 것은 물론이다.¹⁰⁾

대학내 여교수의 문제를 제기하는 것은 좀더 높은 지위나 소득을 위해서가 아니라, 대학 사회, 나아가서 우리 사회에서 여성의 경험과 시각이 인정되게 하는 변화의 불씨를 지피기 위해서이다. 여교수들이 직접적으로 경험해 온 자신의 문제를 동료들과 함께 해결해 나가고자 노력하면서 교양된 의식과 협상능력은, 다음 세대인 여학생들이 학내의

10) 관련 글은 Chronicles of Higher Education에 1999년 4월~2002년 4월, 9차례에 걸쳐 실려 있다.

에서 겪는 성차별 문제를 해결해 나가는 데 유용하게 쓰일 것이기 때문이다. ㉠

〈참고문헌〉

공경희(2000). "왜곡된 대학 성문화, 이제는 바로 잡을 때". 『대학교육』 제 107: 25~26.

노혜숙, 한정신, 전경옥, 김영란, 오재림(1996). "한국 대학교육에서의 성차별 연구". 『아세아 여성연구』 35: 167~215.

민무숙(1997). "한국대학의 남녀교수 불균형 현황과 문제점". 『한국정치학회 4월월례발표회』

민무숙, 허현란(1998). "대학의 남녀교수 불균형 현황과 개선방안". 『여성연구』 55: 115~138.

유선영(2000). 긴급제언: "여성교수할당제, 하나도 많다". 『저널리즘비평』 29: 105~115.

이경희(2001). "한국 대학교의 여교수들에 대한 남, 여 교수들의 태도차이의 변화에 관한 비교 연구 : 1985~2000". 『교육문제연구소 논문집』(경희대학교 교육연구소) 17: 107~143.

이명화(1997). "여성교수할당제 실현을 위한 정책 제언". 한국정치학회 4월월례발표회

정진성, 배은경(1998). "대학에서의 여성학교육의 필요성". 『대학교육』 제 96: 74~82.

정형준(2000). "남성중심의 성문화와 비일비재한 성폭력을 비판하며". 『대학교육』 제 107: 27~29.

홍숙기(1997). "여대생교육, 어떻게 할 것인가". 『대학교육』 제 85: 10~18.

Farrell, Elizabeth F.(2002). Engineering a warmer welcome for female student. *Chronicles of Higher Education* 48(24).

Goss, Ben(1996). Colleges look for ways to reverse a decline in enrollment of men. *Chronicles of Higher Education* 46(14).

Reisberg, Leo(2000). Student stress is rising, especially among women. *Chronicles of Higher Education* 46(21).

Rosen, Ruth (1999). Secrets of second sex in scholarly life. *Chronicles of Higher Education* 45(47).

Wilson, Robin(2001). For women with tenure and families, moving up the ranks is challenging. *Chronicles of Higher Education* 48(11).

김혜순

연세대 신문방송학과를 졸업하고 미국 하와이대학 사회학 석사와 박사 학위를 받았다. 현재 계명대학교 사회학과 교수로서 대외협력부실장, 국제부장을 역임하였다. 주요 저서로는 『성평등의 사회학』(공저), 『복지국가의 노년』(역), 논문으로 한국의 가부장적 가치관에 대한 실증적 분석 I, II, '주한미군범죄에 대한 이해와 대책', '인터넷시대의 포르노: 오래된 논쟁, 새로운 쟁점'의 약간이 있다.