

국공립대 여성교수 현황 분석 및 비율 확대 방안 탐색*

박남기**·박효원***

초 록

본 연구는 여성교수 비율의 변화 추이와 최신 현황을 분석하여 실태를 파악하고, 국공립대학 여성교수의 비율을 증가시키기 위한 대책을 탐색하는 것을 목적으로 한다. 이를 위해 먼저 국공립대 여성교수 비율 증가의 의미에 대해 살펴본 후 비율 상승을 위한 제도적 측면에서 기존의 노력과 문화적·인식적 측면에서 여성교수의 비율이 낮았던 배경을 탐색한다. 그 후 박사학위 취득자 중 여성의 비율과 학과계열별 변화 추이를 분석하여 향후 추세를 예측한다. 이어서 여성교수 비율을 대학 설립별·유형별로 살펴보고, 학과계열별 여성교수 실태와 특성을 분석한 후, 마지막으로 국공립대 여성교수의 비율을 향상시킬 대책을 제도적 측면과 문화적·인식적 측면에서 마련한다. 이를 위해 관련 법령과 교육부 및 관련기관에서 발행한 각종 보고서 및 관련 연구 등과 언론 보도 자료, 기존 연구 등을 검토한다.

연구결과, 여성교수의 비율은 사립대학교가 국공립대보다 전반적으로 높고, 학문계열별로 보면 교육계열이 가장 높으며, 공학계열이 가장 낮은 것으로 나타났다. 수치상으로 보았을 때에는 여성교수의 비율이 증가한 것처럼 보이지만 박사학위 취득자 중 여성의 비율과 여성교수의 비율 추이를 비교해 보았을 때 대학 내 여성교수의 비율은 여전히 낮음을 알 수 있었으며 이는 국공립대에서 더욱 두드러졌다. 여성교수 비율을 높이기 위해 조금은 강제성을 갖는 제도적 지원 및 제재를 확대하고, 문화적·인식적 측면에서 사회의 공감대를 형성하는 것이 필요하다. 양적인 측면에서의 양성평등에서 한 발 더 나아가 질적인 측면의 양성평등을 위한 제도적 장치 또한 마련되어야 할 것이다. 또한 여성만을 위한 평등이 아닌 남녀중심의 진정한 양성평등을 향해 나아가야 한다.

주제어 : 여성교수 비율, 국공립대 여성교수, 국공립대 여성교수 비율, 여성박사학위 비율

* 본 논문은 2017년 전국여성교수연합회 춘계학술세미나(2017. 5. 20)에서 발표한 내용과 교수신문(2017. 6. 12)에 기고한 내용을 수정·보완한 것임.

** 광주교육대학교 교수(ngpark60@gmail.com)

*** 교신저자 : 성균관대학교 선임연구원(edfuture1@gmail.com)

I. 서론

사회적으로 양성평등에 관한 관심은 지속적으로 높아지고 있다. 언론의 보도를 통해 종종 접할 수 있는 성불평등의 문제는 대학교수에 있어서도 예외는 아니다. 최근 서울대학교 공대에서 72년 만에 처음으로 여성교수를 임용한다는 소식은 각종 매스컴에 대서특필되었다(최평천, 2018.08.19.). 또한 제2차 양성평등정책 기본계획(2018-2022)에도 국공립대 여성교수 비율을 사립대학과의 격차를 줄일 수 있는 수준으로 상향하겠다는 계획(여성가족부, 2018)이 추가되면서 국공립대에서 여성교수의 비율 뿐 아니라 양성평등에 대한 사회 안팎의 논의가 활발히 이루어지고 있다.

이러한 높아지는 관심에도 불구하고 국공립대학의 여성교수 비율의 동향과 추이를 체계적으로 분석하고 개선 방향을 위한 정책적 제언을 한 연구는 드물다. 우리나라 교육 분야에서 양성평등과 관련한 연구는 크게 양성평등의 내용과 관련된 연구와 양성평등을 실질적으로 적용시키는 여성의 사회적 참여 정책 관련 연구로 나뉜다. 성불평등이 사회적 문제로 부각되면서 양성평등에 관한 연구는 다양한 분야에서 활발히 이루어져 왔는데, 그 중 교육 분야에서 양성평등 관련 연구는 양성평등에 관한 인식 수준(이갑숙·손진현, 2008; 최지연 등, 2009), 양성평등교육의 실태 및 프로그램 개발(김수경, 2016; 박종모, 2010), 양성평등을 위한 정책적 과제(김동석, 2010) 등에 주로 초점이 맞추어져 있다.

양성평등의 이념을 제도적으로 도입한 여성의 사회 참여 비율에 관한 연구는 관련 제도와 밀접하게 연관되어 있다. 그러나 여성정치할당제를 기반으로 한 국회나 정부 등에서 여성의 공직 참여율(김병록, 2015; 문지영, 2012; 오시영, 2009)에 대하여 연구가 활발히 진행되고 있는 반면, 교수직에서의 여성 비율에 관한 구체적인 연구는 2003년 국공립대 여성교수 채용목표제가 도입되는 시기 전후를 제외하고, 2015년 양성평등정책 기본계획이 수립된 시기를 포함해서도 비교적 연구가 적은 편이다. 국공립대 여성교수 임용 관련 연구로는 국공립대 여성교수 채용목표제 분석(민무숙, 2003; 이기숙, 2004; 조홍석, 2006), 교수 임용에 여성이 겪는 어려움(김정숙·김경근, 2003), 여성교수로서의 어려움(구자순, 2007; 김혜순, 2004), 외국의 여성교수확대정책과 비교분석(안재희·오재림·유숙란, 2008) 등이 있다.

2015년 양성평등정책 기본계획 수립과 관련하여서는 관련 기관들의 보고서(문미경·김난주·김혜영·심준섭, 2017; 신선미·마경희·유정미, 2016)가 주

를 이루고 있고, 이마저도 국공립대 여성교수 임용 확대에 관한 연구는 다른 양성평등정책의 일환으로써 짝막하게 다루고 있는 실정이다. 또한 교수 임용은 박사학위 취득과 밀접한 관련이 있음에도 불구하고 기존의 연구에서는 이러한 연결성을 고려하는 데에 소홀하였다.

이 연구는 여성교수 비율의 최신 동향을 국공립대에 맞춰 살펴보고, 그러한 결과가 나타난 이유를 분석하며, 마지막으로 국공립대 여성교수의 비율을 증가시키기 위한 대책을 탐색하는 것을 목적으로 한다. 이러한 목적을 달성하기 위해 먼저 국공립대 교수 임용제도와 실제를 분석하여 여성교수 비율이 낮은 이유를 찾아본다. 또한 국공립대 여성교수 비율 상승을 위한 제도적 측면에서의 노력과 한계점을 밝힌다. 아울러 문화적·인식적 측면에서 여성교수의 비율이 낮았던 배경을 탐색한다.

다음으로 여성교수 비율의 상대적 높낮이를 판단할 수 있는 지표인 박사학위 취득자 중 여성 비율 변화 추이를 분석한다. 이어서 여성교수 비율을 대학 설립별·유형별·학과계열별 여성교수 실태와 특성을 분석함으로써 사립대에 비해 국공립대 여성교수 비율이 현저히 낮은 이유를 찾아보고자 한다. 마지막으로 국공립대 여성교수의 비율을 향상시킬 대책을 제도적 측면과 문화적·인식적 측면에서 마련한다.

본 연구의 목적은 현황파악 및 대책 탐색으로 이를 위해 기존문헌 검토에 초점을 맞추어 진행되었다. 문헌연구방법을 활용해 사용한 기존문헌은 관련 법령과 교육부, 한국교육개발원, 한국여성정책연구원, 한국연구재단, 통계청 등이 제시한 통계연보, 교육통계서비스, 보고서, 관련 연구 등과 언론 보도 자료, 그리고 기존 연구 등이다. 대학 총장은 별도의 연구에서 따로 다룰 예정으로 본 연구에서는 총장을 제외한 교수로 국한하였음을 밝힌다.

II. 이론적 배경

국공립대 여성교수와 관련된 정책들은 모두 대학 교원에서 여성의 비율이 높아져야 한다는 목적을 가지고 제안된 정책이다. 그렇다면 궁극적으로 여성교수 비율이 증가되어야 하는 이유는 무엇일까? 달리말해 여성교수 비율이 증가한다는 것의 의미는 무엇일까?

먼저, 여성교수들은 여학생들에게 역할 모델, 조언자, 혹은 조력자의 의미를 갖는다. 여성교수들이 여학생들에게 선배로서의 역할 즉, 같은 여성으로서 겪

는 장애 및 취약점을 인식시키고 극복하는 전략 등을 지도하고 전달하는 역할을 할 수 있기 때문에 남성교수들보다는 여성교수들의 역할이 크다고 볼 수 있다(민무숙·정경아·남윤삼, 2001). 이와 같은 입장에서 여학생들의 수가 증가하고 있기 때문에 이들을 지도하는 여성교수의 비율 또한 높아져야 한다는 논의가 제기되었고, 2003년 국공립대 여성교수 채용 목표제가 시행되었다. 2001년에는 46.9%였던 대학교 여학생의 비율이 그로부터 약 20여년이 흐른 2018년 현재 51.2%이기에 여성교수 비율 증가는 여전히 중요한 의미를 갖는다.

또한 지난 8월 서울의 국립대 공대 전기정보공학부에 72년 만에 여성교수가 임용되었는데 같은 학부의 학부장인 교수는 “결혼·육아와 학문 연구를 병행하는 일에 고민하는 여학생들에게 여성교수는 실질적인 조언을 해줄 수 있다”고 밝혔고(조한대, 2018) 동일 대학의 한 관계자는 “여성교수가 있으면 여학생들도 ‘교수가 되겠다’는 꿈을 더 쉽게 가질 수 있을 것”이라고 말했다(최평천, 2018). 이는 여성교수들이 여학생들에게 역할 모델, 조언자 혹은 조력자의 역할을 한다는 입장을 뒷받침한다.

또 다른 의미는 양성평등의 이념이 대학사회에서도 정착되어야 한다는 필요성으로부터 출발하였다. 여성교수의 적정 비율은 남학생에게도 양성평등교육의 긍정적인 교육효과를 가져온다는 연구 결과에서 이를 뒷받침 할 수 있다(민무숙 등, 2001). 또한 각 분야에서 지도자가 될 사람을 교육·배출하는 고등교육기관이 우리사회에서 갖는 중요도와 책무성을 지니고 있으며, 특히 국공립대학교는 공공기관으로서 이에 마땅히 동참해야 한다는 것이다. 이는 전국여성교수연합회 김선숙 전회장이 “인구의 절반을 차지하고 있는 여성 인력의 적극적인 활용은 국가의 성장 동력을 확보하고 글로벌 경쟁력의 필수적 요건이 될 것”이라고 발언한 것과 일맥상통한다(김봉익, 2013). 이렇듯 여성교수 비율 증가는 여러 관점에서 다양한 의미를 지니고 있다.

다음으로는 제도적 측면과 문화적 측면에서 바라본 국공립대 여성교수 비율에 대해 논의한다. 제도적 측면에서는 국공립대 여성교수 임용 관련 법령 및 정책의 연혁을 통해 제도의 역사적인 흐름을 제시하고, 그 중 국공립대 여성교수 임용과 가장 밀접한 관련이 있는 ‘국공립대 여성교수 임용 목표제’와 ‘양성평등정책’에 관하여 살펴보고자 한다. 문화적·인식적 측면에서는 우리 사회에서 여성교수의 비율이 낮은 배경에 대해 살펴본다.

복잡계 관점에 의거하여 교원양성체제 개혁안을 제시한 박남기(2018)에 따르면 조직의 내부 구성원은 자기 나름의 대응을 통해 수정을 거듭하면서 현상을 만들어 간다. 따라서 제도를 만들 때에는 현재의 모습을 만들어낸 하위요소를 명확히 분석하고, 조직내 구성원들이 새로운 시스템이 의도한대로 움직이

도록 면밀히 설계해야 한다. 복잡계가 가지고 있는 또 하나의 특성은 설계자가 원하는 상태를 향해 빠른 속도로 나아가도록 하기 위해서는 적절한 건드림(제도 개혁)이 필요하다는 점이다. 하나 더 고려할 점은 복잡계의 구성원들은 새로운 대책에 빠르게 적응하며 진화해가므로 조직과 구성원의 적응만이 아니라 진화도 염두에 두며 대책을 설계해야 한다는 점이다(박남기, 2018: 19-20). 이 논문은 이러한 복잡계의 요소를 고려하며 제도 설계를 제안하고자 한다.

Ⅲ. 국공립대 여성교수 임용제도 및 문화 분석

1. 국공립대 여성교수 임용제도와 실제

1) 여성교수 임용 관련 제도 연혁

우리나라의 양성평등과 여성의 지위향상을 위한 법은 인간의 존엄성을 바탕으로 만들어진 세계인권선언을 기초로 작성된 여성차별철폐협약(Convention on the Elimination of Discrimination against Women)이 유엔총회에서 1979년 공식 채택한 후 우리나라에서 1984년 협약에 비준(한국여성정책연구원, 2018)한 것에서부터 시작된다. 이를 토대로 1987년 12월 남녀고용평등법이 제정되고 1995년 12월 여성발전기본법이 제정되면서 중앙과 지방정부의 여성정책 및 예산 수립이 가능해져 여성의 사회 참여 확대 및 권익증진에 기여하였다(문지영, 2012; 조홍석, 2004). 이후 2003년 교육공무원법이 개정되면서 양성평등을 위한 임용계획의 수립 등(제11조의 5)이 신설되었고, 이와 같은 법적인 기반을 갖고 ‘국공립대 여성교수 채용 목표제’가 제도화되었다(〈표 1〉 참고).

대학 교원 임용에서의 양성평등과 밀접한 연관이 있는 교육공무원을 위한 법률인 교육공무원법(법률 제15523호, 2018.3.20.) 제11조의 5(양성평등을 위한 임용계획의 수립 등) 제1항에서 “국가와 지방자치단체는 대학의 교원 임용에서 양성평등을 위하여 필요한 정책을 수립·시행하여야 한다.”고 규정하고 있다. 그리고 “대학의 장은 대학의 교원을 임용할 때 특정 성별에 편중되지 아니 하도록 3년마다 계열별 임용 목표비율이 제시된 임용계획 등 적극적 조치를 시행하기 위하여 필요한 계획을 수립하여 시행하여야 한다. 이 경우 그 추진 실적을 매년 교육부장관(공립대학의 경우에는 지방자치단체의 장을 말한

다)에게 제출하여야 한다.”고 규정되어 있다(교육공무원법 제11조의 5 제2항). 동법 제11조의 5 제4항에서는 “제2항에 따른 계열별 구분과 계획의 수립 및 제3항에 따른 평가의 방법·절차 등 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.”라고 하여 대학 교원 임용에서의 양성평등을 위한 상당히 구체적인 법 조항까지 가지고 있다. 그러나 강제성이 부족하여 실질적으로 지켜지지 않았을 때 처벌할 법적 근거가 없어 적극적인 정책 수행에 여전히 어려움이 있다.

〈표 1〉 국공립대 여성교수 임용 관련 법령 및 정책 연혁

연 도	근거법령	내 용
1984.	여성차별철폐협약 비준	세계인권선언을 바탕으로 유엔총회에서 작성한 여성차별철폐협약에 1984년 비준하여 1985년부터 효력이 발생함
1987. 12.	남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 (약칭 남녀고용평등법) 제정	고용에서 남녀의 평등한 기회와 대우를 보장하고 모성 보호와 여성 고용을 촉진하여 남녀고용평등을 실현함과 아울러 근로자의 일과 가정의 양립을 지원함으로써 모든 국민의 삶의 질 향상에 이바지하는 것을 목적으로 함(제1조)
1995. 12.	여성발전기본법 제정	남녀평등의 촉진, 모성의 보호, 성차별적 의식의 해소 및 여성의 능력개발을 통하여 건강한 가정의 구현과 국가 및 사회의 발전에 남녀가 공동으로 참여하고 책임을 분담할 수 있도록 함(제2조)
2003. 7.	교육공무원법 개정	양성평등을 위한 임용계획의 수립 등(제11조의5) - 관련정책: 국공립대 여성교수 임용목표제
2015. 7.	양성평등기본법 전면개정	여성발전기본법이 양성평등기본법으로 전면개정 되어 시행됨 - 관련정책: 양성평등정책 기본계획(공공부문 여성대표성 제고 5개년 계획)

자료: 저자 제작

2) 국공립대 교수 신규채용 실제

전남대의 ‘일반공개채용 전형 지침’(전남대학교 교무과, 2017)에 따르면 기초심사위원회는 “교무처장, 교무부처장, 연구부처장, 교무과장, 인사주무 등 5명 이내로 구성하며, 위원장은 교무처장이 맡는다.”전공심사위원회 I은 학과 관련 교수 3인과 학회 위원 2명 등 5명으로 구성한다. 전공심사위원회 II는 “해당 채용분야의 ① 대학(원)장, ②전공심사위원회 I의 학내심사위원 3명과 ③학과(부) 교수회의를 거쳐 학과(부)장의 추천을 받아 대학(원)장이 임명한 해당학과(부) 또는 관련전공 전임교원 2명을 포함하여 6명으로 구성한다.”고 되어 있다.

다른 국공립대의 관련 지침에도 이와 동일하게 전혀 성차별적 요소가 포함되어 있지 않다. 그러나 국립대의 경우 이 과정에 참여하는 다수의 보직자가

남성이고, 학과 교수도 남성 위주로 구성되어 있다. 이는 여성에 대한 편견으로 작용할 소지가 크다. 이 문제를 완화하기 위해서는 당분간 참여 보직자 범위를 넓히거나 외부 위원 비율을 높여서라도 여성 위원이 절반 이상이 되게 할 필요가 있을 것이다.

2. 국공립대 여성교수 임용목표제

국공립대 여성교수 채용목표제가 제정되기 전인 2000년대 초반까지만 해도 대학 내 여성교수의 비율은 굉장히 낮았다(안재희 등, 2008). 여성의 고등교육 참여가 늘어나고, 고학력의 고급인력 여성들이 늘어나기 시작하면서 여학생의 수는 급격히 늘어나는 데에 반해 여성교수의 비율이 극히 저조하다는 문제가 언론을 통해 계속해서 드러나기 시작하였다. 또한 2000년-2001년 국회 국정감사에서 여성교수 채용이 확대되고 있지 않다는 문제가 제기되었고, 이후 교육인적자원부 여성교육정책담당관실에서 관련 연구가 활발히 이루어졌다(김남희 등, 2006). 이는 2001년 ‘국가인적자원개발기본계획’에서 여성인적자원 활용에 대한 논의로 이어졌고, 2003년 6월 “국공립대 여성교수 채용목표제”라는 이름으로 제정되었다. 대학교수직의 성불균형을 해소하고 여성 고급인력을 적극 활용하기 위해 도입된 것이다(정현주, 2014).

제정된 2003년에 별도 정원으로 여성교수를 200명 배정하는 방식의 안이 시행되어 2006년까지 채용이 완료되었고, 2006년을 끝으로 정원을 배정하는 것은 중단되었다(민무숙·신선미, 2010). 앞서 밝혔듯 같은 해에 교육공무원법도 개정되어 교수를 임용할 때 특정 성에 편중되지 않도록 하는 안이 추가되었다. “국공립대 여성교수 채용목표제”라는 명칭은 2006년 교육인적자원부에서 본 제도가 채용, 즉 진입 단계에만 관심을 두는 것이 아니라 진입 이후의 정책적 관심인 경력개발, 역할 증대 등에도 목적을 두고 전개되어야 함을 명시하기 위해 “국공립대 여성교수 임용목표제”로 바뀌었다(김남희 등, 2006). 이 후 2007년에 교육공무원법이 또 한 번 개정되어 국립대학 양성평등 조치계획이 단계적으로 이루어지고 있다(신익현, 2017).

3. 양성평등정책 기본계획

양성평등정책 기본계획은 여성발전기본법이 양성평등기본법으로 전면 개정되면서 수립되기 시작하였다. 이는 그동안의 여성정책 성과를 계승하는 동시에 정책 환경의 변화와 법 개정의 취지를 고려하여 수립된 정책으로 ‘여성발전’이라는 접근에서 나아가 “여성과 남성의 불평등한 관계 변화를 통한 ‘실질적 양성평등 실현’이라는 정책 방향 설정”(여성가족부, 2015: 8)이 필요하다는 시각에서 시작된 것이다. 제1차 양성평등정책 기본계획은 2015년에서 2017년까지의 계획을 담고 있고, 이후 최근부터 제2차 양성평등정책 기본계획(2018-2022)이 수립되어 시행 중에 있다.

양성평등기본법 제7조(양성평등정책 기본계획의 수립) 제1항에 따르면 “여성가족부장관은 양성평등정책 기본계획(이하 “기본계획”이라 한다)을 5년마다 수립하여야 한다.” 또한 제3항에는 “여성가족부장관은 기본계획을 수립할 때에는 미리 관계 중앙행정기관의 장과 협의하여야 한다.”고 제시되어 있다. 이에 따라 제2차 기본계획에서는 교육부와 협의하여 교육 분야 양성평등 임용 확대, 즉 국공립대 여성교수 비율을 사립대학(‘16년 25%)과의 격차를 줄일 수 있는 수준으로 상향한다고 계획하였다. 구체적인 계획으로는 국립대학 여성교수 임용확대를 위한 임용목표비율을 2016년 15.4%에서 2022년 18% 이상으로 목표하였고, 대학에서 여성교수 임용 확대 우수사례를 공유하여 동기부여 및 인식변화를 유도한다는 전략이다. 또한 “양성평등 관련 주요지표(전임교원 여성비율 및 신입 여성교원비율 등)를 정보공시 항목으로 반영하여 대학의 자발적인 여성교원임용 확대를 유도”한다(여성가족부, 2018: 51). 다시 말해 기본계획 수립은 법에 의해 의무화되어 있지만 구체적인 실행에 있어서는 자발성을 강조하여 교육공무원법과 마찬가지로 법의 강제성은 여전히 결여되어 있는 상태이다.

4. 문화·인식적 측면

문화·인식적 측면에서 여성교수 비율을 저조하게 만드는 원인은 남성을 선호하는 대학 내 분위기, 여성에 치중되는 가사 및 돌봄 기능, 올드 보이즈 네트워크(Old Boys Network) 문화 등이 있다. 우선 2001년 여자박사의 취업 실태를 분석한 ‘한겨레 21’ 기사(이창곤, 2001)는 남자가 중요한 스펙임을 잘 말해준다.

(인용) 박사학위를 받은 지 3년 만에 한국여성개발원 연구원이 된 A씨는 “공식적으로 채용공고에서 남녀차별은 없지만 비공식적으로는 남녀성별이 큰 기준 중 하나란 것을 늘 체험했다”고 말했다. “남자에 비해 학문적 능력이 떨어진다, 여자는 가사노동을 부담하니 직장에 충실하지 못하다, 위계구조가 필요한 연구소에서 여자는 남편이 생계를 책임지니 상사의 말에 복종하지 않는 경향이 있다 등등. 이런저런 말로 표현된 차별적 악태는 계속 이어지고 있습니다”(이창곤, 2001).

이는 20여년이 흐른 지금도 마찬가지이다. 다음은 72년 만에 서울의 한 국립대학에서 여성교수가 임용될 때 여성만 뽑는다는 전제조건을 걸었는데 이에 대해 교원 인사에 참여했던 한 남성 교수가 전한 고백이다. “여성교수가 논문이나 연구 실적이 좋은 경우도 많지만 막상 남녀가 동시에 지원했을 때, 비슷한 조건이라면 인사위에서는 남성을 뽑습니다. ‘여성만’이란 전제조건이 없으면 여성을 뽑기 힘든 구조라는 애깁니다”(이지희, 2018). 이를 통해 여전히 여성보다는 남성을 선호하는 대학 내 분위기를 알 수 있다.

또한 전국여성교수연합회 전회장은 “가사 및 가족 내 돌봄 기능이 여전히 여성에게 과도하게 부과되는 사회구조 속에서 대학이 여성의 부담을 덜어줄 제도적 보완책을 마련하지 못하고 있기 때문”이라고 밝혔다(김봉익, 2013). 근본적으로 사회적인 분위기가 여전히 가사노동은 여성의 전담인 것으로 인식되고 있는 상황에서 여성교수들도 이와 같은 맥락에서 어려움을 겪고 있는 것이다.

A국립대 교육학과 경우 학과 신설 이후 최초로 출산하는 여성교수가 생겼고, 이 여성교수가 연구년을 마친 후 곧바로 출산휴가를 신청하여 학과교수들이 문화충격을 경험하고 있다. 학과 교수들의 입장에서는 학생지도를 포함한 학과 업무 추진 부담 증가, 대학차원에서는 추가 강사료 등의 문제를 떠안게 되어 향후 여성교수 채용에 부정적인 영향을 미칠 것이라는 말이 나오고 있다. 국립대의 경우, 여성교수의 출산 및 육아 활동에 따른 부담을 국가차원에서 제도적으로 보완해줄 필요가 있다.

올드 보이즈 네트워크 역시 여성교수의 임용에 영향을 미친다(김유림·문영훈·천건호, 2018). 올드 보이즈 네트워크란 비공식적인 네트워크를 통해 같은 학교 출신의 남성들끼리 자신의 위치를 사용하여 인사 과정에 영향력을 미치는 것으로 영국 엘리트 남성 동창을 일컫는 말에서 유래되었다. 연세대학교 전임 젠더연구소 소장 김현미 교수는 “외국과 달리 우리나라는 주요 대학을 중심으로 동문을 많이 고용”한다면서 “그 과정에서 형, 동생으로 이어진 남성 사회의 올드 보이즈 네트워크가 교수사회로 이전되기도 한다”고 밝혔다. 이러

한 환경 속에서 여성교수들이 배제되는 확률을 언급한 것이다(김유림 등, 2018).

IV. 여성교수 비율 현황 및 추이 분석

이하에서는 먼저 여성 전체 박사학위 취득자 비율과 계열별 변화 추이 살펴본다. 이 자료는 여성교수 비율이 낮은지 여부를 남성교수 비율과 비교하는데에만 아니라 향후 여성교수들의 증감 여부를 예측할 수 있는 좋은 지표가 된다. 이어서 대학 설립별만이 아니라 유형별·설립별로 여성교수 비율을 살펴본다.

설립별 여성교수 비율 분석은 국공립의 상대적 수준을 토대로 특성을 판단하기 위함이다. 대학 유형별·설립별 분석은 유형별로 국공립과 사립 간 어떠한 차이가 있는지, 그러한 차이가 국공립 여성교수 비율이 낮은 이유를 설명하는 데 어떠한 시사점을 주는지를 찾기 위함이다.

1. 여성 박사학위 취득자 비율 변화 추이

1) 여성 박사학위 취득자 비율

국내박사학위 취득자 중 여성 비율 변화는 <표 2>와 같다. 여성 박사학위 취득자 수는 2000년 1,258명에서 2016년에는 13,882명으로 늘었다. 박사학위 취득자 중 여성 비율은 2000년 20.5%, 2005년 26.0%, 2010년 32.0%, 2016년 36.1%로 증가하고 있다. 앞으로 총 국내박사학위 취득자수와 그 중 여성의 비율은 그동안의 추세에 비추어볼 때 증가율은 둔화되겠지만 당분간은 지속적으로 증가할 것으로 보인다.

<표 2> 국내박사학위 취득자 중 여성 비율 추이(1999~2018)¹⁾

연도	계	여	여성 비율(%)
1999	5,586	1,144	20.5
2000	6,141	1,258	20.5
2001	6,221	1,480	23.8

1) 대학원 학위취득자는 전년도 8월, 해당년도 2월 학위취득자를 대상으로 함.

연도	계	여	여성 비율(%)
2002	6,757	1,569	23.2
2003	7,240	1,715	23.7
2004	8,008	1,952	24.4
2005	8,602	2,234	26.0
2006	8,909	2,432	27.3
2007	9,082	2,532	27.9
2008	9,381	2,765	29.5
2009	9,912	2,981	30.1
2010	10,542	3,370	32.0
2011	11,645	3,687	31.7
2012	12,243	4,015	32.8
2013	12,625	4,274	33.9
2014	12,931	4,533	35.1
2015	13,077	4,719	36.1
2016	13,882	5,014	36.1
2017	14,316	5,385	37.6
2018	14,674	5,552	37.8

자료: 교육부·한국교육개발원, 「교육통계서비스」2018을 토대로 재구성.

1982년부터 2016년 10월까지 한국연구재단(구 한국학술진흥재단)에 외국 박사학위신고를 마친 신고자 중 여성 비율 변화는 <표 3>과 같다. 2008년 총 1,391명이었던 외국박사학위 취득자는 2015년 1,141명으로 감소추세에 있다. 그러나 그 중 여성의 비율은 변동이 있지만 전반적으로 증가추세에 있는 것을 확인할 수 있다. 한 가지 유의해야 할 것은 박사학위를 취득하면 자동으로 등록되는 국내박사학위 취득자와는 달리 외국박사학위 취득자는 직접 신고를 해야 하기에 실제 외국박사학위 취득자와 수치상으로 약간 차이가 있을 수 있다는 점이다. 그러나 그동안의 추이로 보아 외국박사학위 취득자도 국내박사학위 취득자와 마찬가지로 여성의 비율이 높아질 것으로 전망된다.

<표 3> 외국박사학위 취득자 중 여성 비율 추이(1982~2016)²⁾

연도	소계	여	여성 비율(%)
1982~2007	23,932	5,875	24.6
2008	1,391	449	32.3

2) 1982년도부터 2016년도 10월까지 한국연구재단(구 한국학술진흥재단)에 외국박사학위 신고를 마친 자를 대상으로 함.

연도	소계	여	여성 비율(%)
2009	1,239	443	35.8
2010	1,142	378	33.1
2011	1,219	394	32.3
2012	1,312	484	36.9
2013	1,138	437	38.4
2014	1,197	469	39.2
2015	1,141	421	36.9
2016	795	286	37.0

자료: 한국연구재단, 「외국박사학위신고 편람」2016을 토대로 재구성.

2) 학과계열별 여성 박사학위 취득자 비율

비교분석에 앞서 국내박사학위 취득자 자료는 2018년이 가장 최신의 것이나 2016년 자료가 가장 최신인 외국박사학위 취득자 자료와 비교하기 위해 2016년의 자료를 활용하였다는 점을 밝힌다. 또한 통상적으로 박사학위취득 후 약 5년 후에 임용이 된다는 것을 가정해 추후 분석할 2017년 학과계열별 교수 임용 자료와 연관된 2012년 박사학위 취득자 중 여성의 비율 또한 함께 제시하고자 한다.

〈표 4〉 학과계열별 국내박사학위 취득자 중 여성 비율(2012, 2016)³⁾

구분	계	인문	사회	자연	교육	공학	의약	예·체능
2012	32.8	47.0	31.0	36.3	64.9	10.3	40.9	44.9
2016	36.1	53.8	35.8	35.0	71.6	10.6	48.8	53.1

자료: 교육부·한국교육개발원, 「교육통계서비스」2018을 토대로 재구성.

2016년 계열별 여성 박사학위 취득자 수와 비율을 살펴보면 각 학과계열별로 그 차이가 크다(〈표 4〉 참고). 학과계열별 국내박사학위 취득자 중 여성의 비율은 전체적으로는 36.1%이지만 가장 높은 교육계는 무려 71.6%로 박사학위 취득자의 2/3 이상을 여성이 차지하고 있다. 그 다음이 인문계(53.8%), 예·체능계(53.1%) 순으로 이들 분야는 여성 박사학위 취득자 비율이 절반을 넘는다. 의약계는 48.8%로 거의 절반에 가깝고, 사회계(35.8%)와 자연계(35.0%)는 여성 비율이 1/3을 조금 넘는 수준이다. 반면 공학계는 10.6%에 그쳐 여성 국내박사학위 취득자 비율이 극히 낮다. 2012년과 비교했을 때에

3) 2015년도 8월, 2018년도 2월 학위취득자를 대상으로 함.

는 모든 학과계열에서 여성 박사학위 취득자의 비율이 증가하였다.

〈표 5〉 학과계열별 외국박사학위 취득자 중 여성 비율(2012, 2016)⁴⁾

연도	계	인문	사회	자연	공학	의약	예·체능
2012	36.9	46.9	45.0	27.7	12.5	53.1	70.5
2016	36.0	52.3	45.4	31.0	8.8	50.0	62.1

자료: 한국연구재단, 「외국박사학위신고 편람」2016을 토대로 재구성.

한편 학과계열별 외국박사학위 취득자 중 여성의 비율 역시 국내박사학위 취득자와 비슷한 추이를 보였다(〈표 5〉 참고). 2016년 외국박사학위 취득자 중 여성의 비율은 전체적으로는 36.0%로 국내와 거의 같았으나 외국박사학위 취득자 중 교육계열은 사회계열과 따로 구분되어 있지 않아 국내와의 비교는 어렵다. 가장 높은 여성의 비율이 있는 계열은 예·체능 계열로 외국박사학위 취득자 중 62.1%가 여성이다. 국내박사학위 취득자 중에서는 53.1%가 여성으로 외국은 거의 10%p 가량 더 높은 수치를 보인다. 그 다음은 인문계열 52.3%, 의약계열 50%로 여성 박사학위 취득자 비율이 절반을 넘는다. 사회계열은 45.4%이며 이는 국내의 35.8%에 비해 약 10%p 높은 비율이나 이는 앞서 밝혔듯 교육계열이 포함되어 있는 것으로 정확한 비교는 어렵다. 그 다음 자연계열은 31%로 국내에 비해 약 4%p 가량 낮은 수치이다. 가장 낮은 여성 비율의 학과계열은 8.8%의 공학으로 국내 박사학위 취득자 중 여성의 비율보다도 낮은 수치이다. 2012년과 비교했을 때 전체 비율은 오히려 0.6%p 줄었으며, 인문, 사회, 자연계열에서는 증가되었고 공학, 의약, 예·체능계열에서는 감소되어 앞으로 각 계열별로 어떠한 추세를 보일지 관찰할 필요가 있다.

2. 대학 설립별 여성교수 비율

2011년부터 2018년까지 연도별 국공립대 및 사립대에 재직 중인 전임교원 중 여성의 비율을 살펴보면 전체적으로 증가 추세에 있으나 국공립대와 사립대의 여성교수 비율에는 차이가 존재함을 알 수 있다 (〈표 6〉 참고). 전체 여성교수의 비율은 2011년 21.8%에서 2018년 25.9%로 지속적으로 증가 추세에 있으며, 국공립대학 여성교수의 비율 역시 2011년 13.2%에서 2018년에는 16.4%로 증가하였고, 사립대 또한 마찬가지로 2011년 24.3%에서 2018

4) 2016년도 10월까지 한국연구재단에 외국박사학위신고를 마친 자를 대상으로 함.

년 28.6%로 모두 3~4%p 가량 증가하였다. 2018년 현재 사립대의 경우 전체 전임교원 중 1/3에 육박하는 수치로 여성의 비율이 증가하고 있으나, 국공립대의 경우에는 여전히 16%대에 불과하다.

〈표 6〉 연도별 국공립대 및 사립대 여성교수 비율(2011-2018)

단위: 명, ()은 %

연 도	전 체	국공립대	사립대
2011	73,684 (21.8)	16,359 (13.2)	57,325 (24.3)
2012	76,199 (22.6)	16,491 (13.5)	59,708 (25.1)
2013	77,208 (23.2)	16,569 (13.8)	60,639 (25.8)
2014	78,467 (23.9)	16,728 (14.2)	61,739 (26.5)
2015	79,620 (24.5)	16,824 (14.6)	62,796 (27.2)
2016	79,369 (25.1)	16,801 (15.2)	62,568 (27.7)
2017	80,815 (25.4)	17,401 (15.6)	63,414 (28.2)
2018	80,636 (25.9)	17,800 (16.4)	62,836 (28.6)

주: 포함된 대학계열은 일반대학, 교육대학, 전문대학, 산업대학임.

자료: 교육부·한국교육개발원, 「교육통계서비스」각 연도별 통계치를 토대로 재구성.

앞서 언급한 바와 같이 통상적으로 박사학위 후 약 5년 후에 임용된다는 것을 가정해 여성 박사과정 취득자 비율(〈표 2〉, 〈표 3〉 참고)과 비교해 보면 임용에서 성차별의 심각성 여부를 추측해볼 수 있다. 즉 2008년에 박사학위를 취득한 여성의 비율과 2012년의 여성교수 비율을 비교해보았을 때 비슷한 수치를 보이면 성차별이 심각하지 않다고 판단하는 것이다. 2008년에 국내박사학위 취득자 중 여성의 비율은 29.5%(〈표 2〉 참고), 외국박사학위 취득자 중 여성의 비율은 32.3%(〈표 3〉 참고)이며, 5년 후인 2012년의 여성교수의 비율은 22.6%(〈표 6〉 참고)이다. 박사학위 취득자 중 여성의 비율이 여성교수의 비율보다 약 7~10%p 높음을 알 수 있다. 이는 2018년에도 상황은 다르지 않다. 2012년의 국내박사학위 취득자 중 여성의 비율은 32.8%, 외국박사는 36.9%이고, 2018년 전체교수 중 여성교수의 비율은 25.9%로 약 8~11%p로 6년 전과 비교하여 보았을 때 오히려 성차별이 심화되었다고 볼 수 있다.

다음으로 2018년 현재 각 대학의 유형별·설립별 여성교수의 비율과 학과계열별 여성교수의 비율을 살펴보면서 여성교수 임용의 실태를 각 대학의 유형별, 설립별, 학과계열별로 그 차이점을 탐색해본다.

3. 대학 유형별·설립별 여성교수 비율

1) 4년제 일반 대학교

〈표 7〉 4년제 일반대학교 설립별·직위별 교원수(2018)

단위: 명, ()안은 %

설립	전임교원 계		총(학)장		교수		부교수		조교수	
	계	여	계	여	계	여	계	여	계	여
전체	66,863	15,656(23.4)	173	13(7.5)	34,634	5,471(15.8)	13,582	3,615(26.6)	18,474	6,557(35.5)
국립	16,262	2,567(15.8)	30	-	10,945	1,374(12.6)	2,909	591(20.3)	2,378	602(25.3)
공립	379	55(14.5)	1	-	269	23(8.6)	74	21(28.4)	35	11(31.4)
사립	50,222	13,034(26.0)	142	13(9.2)	23,420	4,074(17.4)	10,599	3,003(28.3)	16,061	5,944(37.0)

자료: 교육부·한국교육개발원, 「교육통계서비스」2018을 토대로 재구성.

4년제 일반대학교의 경우 전체 여성교수 비율은 2018년 현재 23.4%로 다른 전문직종에 비해 그 비율이 상당히 낮다⁵⁾(〈표 7〉 참고). 직위별 여성교수 비율을 보면 교수는 15.8%, 부교수는 26.6%, 조교수는 35.5%로 하위직으로 갈수록 여성교수의 비율이 높아지고 있다. 경력과 지위는 주로 연령과 비례함으로써 향후 이러한 추세가 지속된다면 여성교수의 비율은 더욱 높아질 것으로 예상된다.

설립별로 보면 국립은 전체 여성교수 비율이 15.8%로 극히 낮다. 직급별로는 교수 12.6%, 부교수 20.3%, 조교수 25.3%이다. 조교수의 여성 비율마저도 현재의 사립 전체 여성교수 비율(26%) 보다 낮아 국립대는 향후 상당한 기간 동안 여성교수의 비율이 사립보다 낮을 것으로 예상된다. 반면 사립대학은 전체 여성교수 비율은 26%로 국립에 비해 10% 이상 높다. 사립대학 여성교수 비율을 직급별로 보면 교수 17.4%, 부교수 28.3%, 조교수 37%로 조교수의 경우 다른 전문직종 여성 신규 비율과 유사한 수준으로 높아져가고 있음을 알 수 있다. 왜 일반대학의 여성교수 비율이 교육대학이나 전문대학보다 낮을까? 이에 대해서는 학문분야별 교수 비율까지를 함께 살펴보면서 답을 찾아보겠다.

5) 2017년 현재 교원의 60%, 의료계의 34.4%(약사는 64%), 법조인의 26.1%가 여성이다 (통계청·여성가족부, 2018).

2) 교육대학교

〈표 8〉 교육대학교 직위별 교원수(2018)

단위: 명, ()안은 %

총 장		전 체		교 수		부교수		조교수	
계	여	계	여	계	여	계	여	계	여
8	0	835	237(28.4)	627	170(27.1)	128	36(28.1)	72	31(43.1)

자료: 교육부·한국교육개발원, 「교육통계서비스」2018을 토대로 재구성.

교육대학교 전체 여성교수의 비율은 28.4%로 일반 사립대학교보다 높은 수준이다(〈표 8〉 참고). 직위별로 보면 교수 27.1%, 부교수 28.1%, 조교수 43.1%로 하위직급으로 갈수록 여성교수 비율이 높다. 이는 부교수를 제외한 교수와 조교수의 직위에서 일반 사립대학교보다 교육대학교에서의 여성교수 비율이 더 높은 수치이다. 또한 이는 교원을 제외한 다른 전문직과 비교하였을 때에도 여성의 비율이 더 높게 나타난 수치이다.

3) 전문대학

전문대학의 경우 전체 여성교수 비율은 39%로 일반대학교(23.4%)에 비해 훨씬 높고, 다른 전문 직종에 비해서도 낮은 편이 아니다. 그 중 교수는 25.2, 부교수는 34.5%, 조교수는 50.2%이다(〈표 9〉 참고). 이러한 추세가 이어지면 10여년 정도가 지나면 전문대의 남녀교수 비율은 거의 비슷해질 것으로 예상된다. 전문대는 대부분이 사립이므로 국공립의 비율이 큰 의미를 갖지는 않지만 국립은 22%, 공립은 14.3%로 사립의 39.6%에 비해 현저히 낮음을 알 수 있다.

〈표 9〉 전문대학 설립별·직위별 교원수(2018)

단위: 명, ()안은 %

구 분	전 체		총(학)장		교 수		부교수		조교수	
	계	여	계	여	계	여	계	여	계	여
전 체	12,584	4,903(39.0)	129	23(17.8)	3,160	795(25.2)	3,696	1,276(34.5)	5,599	2,809(50.2)
국 립	100	22(22.0)	2	0	65	16(24.6)	11	2(18.2)	22	4(18.2)
공 립	224	32(14.3)	7	0	111	10(9.0)	81	16(19.8)	25	6(24.0)
사 립	12,260	4,849(39.6)	120	23(19.2)	2,984	769(25.8)	3,604	1,258(34.9)	5,522	2,799(50.4)

자료: 교육부·한국교육개발원, 「교육통계서비스」2018을 토대로 재구성.

국립만 존재하는 교육대학교를 제외하고 일반대학교와 전문대학 모두 국공립과 사립을 비교했을 때 사립에 비해 국립대 여성교수의 비율이 훨씬 낮음을 알 수 있다. 이 통계를 바탕으로 국립대학 경영진과 교수들이 사립대학 경영진과 교수들에 비해 더욱 성차별적이라고 보는 것이 타당할 지에 대해서는 구체적인 분석이 더 필요하다.

4. 학과계열별 여성교수 비율

1) 학과계열별 여성교수 비율 현황

2017년 학과계열별 여성교수 비율을 살펴보면 교육계 48.8%, 의학학계 36.7%, 예체능계 35.4%, 인문계 33.1%, 사회계 20.6%, 자연계 13.1% 순이다(〈표 10〉 참고)⁶⁾. 교육계는 거의 절반이 여성교수일 정도로 비율이 높다. 그렇다면 여성교수 비율이 높은 계열은 그만큼 성차별이 적기 때문일까? 그렇다고 볼 수 없다. 학과계열별 여성교수 비율과 직접 관련이 있는 것은 박사학위 취득자 중 여성이 차지하는 비율이다. 박사학위 취득 후 약 5년 정도 후에 임용이 된다고 가정하였을 때, 2017년 여성교수 임용 비율과 연관이 있는 박사학위 취득 연도는 2012년일 것이다. 앞에서 살펴본 것처럼 2012년 교육계열의 여성 박사학위 취득자 비율은 국내 박사학위 취득자만 64.9%에 달한다. 교육계열 여성 박사학위 취득자 비율이 높은 이유는 학부학생에서 여학생이 차지하는 비율이 높은 것과 일부 관련이 있다. 학부에 여학생 비율이 높을 경우 해당 분야 박사학위 취득자 중에서 여성이 차지하는 비율 또한 높아져 자연스럽게 여성교수 비율이 높아지게 된다.

6) 유형별, 설립별, 학과계열별 여성교수의 비율이 모두 담긴 최신자료가 2017년도이기에 이를 제시하였다.

〈표 10〉 전체 교수 중 여성교수 비율: 유형별, 설립별, 학과계열별 (2017)⁷⁾

단위: 명, ()은 %

구분	계	인문계	사회계	자연계			의약계	예체능	교육
				계2)	공학	가정			
총계1)	90,902 (25.2)	12,792 (33.1)	15,946 (20.6)	33,423 (13.1)	20,509 (5.3)	952 (84.9)	17,105 (36.7)	7,202 (35.4)	4,434 (48.8)
국공립	20,348 (15.9)	2,130 (22.3)	2,756 (14.6)	10,127 (8.6)	5,675 (3.2)	231 (90.0)	3,024 (25.5)	1,046 (31.5)	1,265 (31.1)
사립	70,554 (27.8)	10,662 (35.2)	13,190 (21.9)	23,296 (15.0)	14,834 (6.1)	721 (83.2)	14,081 (39.1)	6,156 (36.1)	3,169 (55.9)
일반 대학	계	66,795 (22.9)	10,170 (31.9)	11,301 (19.1)	24,738 (11.8)	14,725 (4.6)	592 (88.3)	12,729 (31.5)	4,924 (33.4)
	국공	16,239 (14.9)	1,840 (22.3)	2,050 (14.9)	8,985 (8.2)	5,089 (2.8)	202 (90.1)	1,838 (28.0)	754 (29.8)
	사립	50,556 (25.5)	8,330 (34.1)	9,251 (20.1)	15,753 (13.9)	9,663 (5.6)	390 (87.4)	10,891 (32.1)	4,170 (51.1)
교육대학	841 (27.5)	137 (20.4)	32 (6.3)	129 (21.7)	24 (12.5)	7 (100)	-	126 (38.9)	417 (29.7)
전문 대	계	12,804 (38.3)	1,279 (44.2)	2,237 (27.3)	5,070 (20.1)	3,535 (7.6)	285 (76.5)	2,206 (80.6)	1,445 (38.6)
	국공	321 (17.1)	29 (13.8)	37 (16.2)	187 (8.6)	125 (4.0)	3 (33.3)	17 (52.9)	34 (29.4)
	사립	12,483 (38.9)	1,250 (44.9)	2,200 (27.5)	4,883 (20.6)	3,410 (7.7)	282 (77.0)	2,009 (80.8)	1,411 (38.8)
사이버	593 (47.4)	126 (58.7)	292 (43.8)	86 (38.4)	52 (13.5)	15 (86.7)	11 (54.5)	46 (47.8)	32 (56.3)

자료: 교육부·한국교육개발원, 「교육통계연보」2017을 토대로 재구성

2012년 국내외 박사학위 취득자 중 여성비율과 2017년 교수 중 여성교수의 비율을 비교해보면 전체(34.9 : 25.2), 교육계(64.9 : 48.8), 예체능계(57.7 : 35.4), 의약학계(47.0 : 36.7), 인문계(47.0 : 33.1), 사회계(38.0 : 20.6), 자연(32.0 : 13.1), 공학(11.4 : 5.3) 등이다(〈표 11〉 참고). 개인차 등을 고려할 때 2012년 여성 국내박사학위 취득자 비율과 2017년 여성교수 비율을 비교하는 것은 무리가 따른다. 하지만 계열별로 어느 정도 큰 흐름을 읽을 수는 있을 것이다. 여성 박사학위 취득자 증가 추이에 비추어 볼 때 향후

7) 총계에 포함된 대학유형은 일반대학교, 교육대학, 전문대, 방통대, 산업대, 각종학교, 사이버대학, 원격대학, 사내대학, 전공대학, 기능대학, 대학부설대학원, 대학원대학 등임. 이 표에서는 대학 유형 중에서 대학교와 교대, 전문대, 사이버대만 보여줌. 또한 자연계 총계는 이학, 공학, 가정, 농림, 수산해양이 모두 포함됨. 자연계 하위 분야 중에서 공학과 가정 분야만 별도로 통계를 제시함.

여성교수 비율은 지속적으로 증가할 것으로 예상된다. 그러나 대학의 자율성에만 맡겨둘 경우 불합리한 차별은 더 오래 지속될 것이다. 불합리한 성차별을 줄이기 위해서는 차별의 뿌리를 분석하고 이 문제를 완화시키기 위한 국가 차원의 제도 설계를 해야 한다.

〈표 11〉 여성 박사학위 취득자 비율(2012)과 여성교수 비율(2017) 비교

구분	전체	인문	사회	자연	교육	공학	의약	예체능
2012년 박사학위자 중 여성 비율	34.9	47.0	38.0	32.0	64.9	11.4	47.0	57.7
2017년 교수 중 여성 비율	25.2	33.1	20.6	13.1	48.8	5.3	36.7	35.4

자료: 교육부·한국교육개발원, 「교육통계서비스」각연도별

2) 계열별 여성교수 비율 특징

학과계열별 여성교수 비율을 비교해보면 재미있는 경향성이 나타난다. 첫째, 전 계열에서 사립대학 여성교수의 비율이 모두 높다. 구체적으로 살펴보면 자연계열에 해당하는 가정학에서만 국공립은 90.0%인 반면 사립은 83.2%로 국공립대학교에서의 여성교수 비율이 더 높다. 큰 차이는 아니지만 이에 대한 원인 분석이 필요하다. 가정학 분야 전공 개설 특성에서 차이가 있을 가능성이 있다.

둘째, 여성교수의 비율이 전반적으로 낮은 가장 큰 이유는 공대 교수 중에서 여성교수가 차지하는 비율이 5.3%에 불과하기 때문이다. 공대교수는 총 20,509명으로 전체 교수 90,902명 중에서 22.6%나 된다. 2017년 공학 분야 박사학위 취득자 중에서 여성이 차지하는 비율이 9.7%에 불과해 향후에도 당분간 크게 나아질 것 같지는 않다. 원인 분석을 통해 여성 박사학위 비율을 어느 정도까지 높이는 것이 타당한 것인지에 대한 합리적 답이 나오면 그 것을 기준으로 정책 목표를 수립하고, 국가차원에서의 지원책을 내놓을 수도 있을 것이다.

셋째, 대학교의 경우 설립별로 비교했을 때 의·약학 계열 여성교수 비율이 국공립은 30.7%, 사립은 31.7%로 다른 계열에 비해 그 차이가 가장 작다. 더 구체적으로 보면 의학 분야의 경우 여성교수 비율이 국립은 30.9%(전체 1,164명 중에서 360), 사립은 31.5%(전체 9,756명 중에서 3,072명) 이다. 약학 분야 여성교수 비율이 국립 29.3%(전체 147명 중에서 43명), 사립 36.8%(전체 380명 중에서 140명)이다. 약학에서 약간 차이가 벌어지기는 하

지만 의학 분야는 국공립·사립 간 여성교수 비율이 거의 비슷함을 알 수 있다. 의·약학 계열은 다른 분야와 달리 몇 가지 특징이 있다. 졸업자들이 모두 전문 자격증을 소지하고 있고, 개업이 가능하기 때문에 대학교수가 되는 것이 큰 특전은 아닌 분야이다. 다음으로 타 계열과 달리 사립대학이라고 하더라도 교수 급여가 일정 수준 이상을 유지하고 있다. 따라서 사립대학이 적은 급여를 주어도 채용이 가능한 여성교수를 추가로 확보할 여지가 별로 없다. 그 이외에 다른 이유가 자세히 분석되면 국립과 사립의 남녀교수 비율 차이가 큰 원인을 일부라도 밝혀내어 이를 줄일 수 있을 것이다.

넷째, 사립의 경우 여성교수 비율이 일반대학교는 22.6%, 전문대는 37.5%, 사이버대는 46.9%로 대학교보다는 전문대가, 전문대보다는 사이버대의 여성교수 비율이 훨씬 높다. 이 통계를 가지고 사립대 중에서 일반대학교의 성차별이 상대적으로 가장 심각하고, 사이버대는 여성교수 비율이 훨씬 높기 때문에 (2016년 국내박사학위 소지자 중 여성 비율보다 훨씬 높음) 오히려 남성을 차별한다고 이야기할 수 있을까? 그렇지 않다. 구체적인 분석을 위해서는 각 대학의 학과계열 분석이 필요하다. 사이버대학의 경우 여성교수가 더 많이 참여하는 가정학, 간호학 등과 같은 전공이 더 많이 개설되어 있기 때문에 단순한 비교로 일반대학교보다 사이버대학이 더 성평등이 이루어졌다고 이야기하기는 어렵다.

다섯째, 앞에서 밝힌 것처럼 교육대학교 여성교수 비율은 일반 국공립대학교 뿐만 아니라 일반 사립대학교보다도 오히려 더 높다. 이는 교육대학교 구성원의 성차별 의식이 낮아서가 아니라 교수 구성의 계열별 특성 때문이다. 교육대학교는 전체 교수 중에서 예체능과 교육계열 교수의 비율이 일반대학에 비해 훨씬 높다. 그런데 이 두 분야는 여성교수 비율이 타 계열에 비해 상대적으로 높은 분야에 속한다. 이로 인해 교육대학교 전체 여성교수 비율이 일반 국공립대뿐만 아니라 일반 사립대보다도 더 높은 것으로 나타난다. 구체적으로 들여다보면 교대 사회계열 여성교수 비율은 5.7%로 일반 국공립대학교의 14.2%보다 훨씬 낮다. 인문계열도 일반 국립대학교보다 약간 낮은 것으로 나타난다. 다만 자연계는 교대 여성교수 비율이 22.2%로 상대적으로 아주 높게 나타나는데 추후 연구에서 심층적인 면담을 통해 그 이유를 밝혀볼 필요가 있다.

여섯째, 사이버대학은 여성교수 비율이 2017년에 47.4%로 박사학위를 받고 나서 임용이 되는 기간을 통상적으로 약 5년이라고 잡았을 때, 2012년 국내외 박사학위 취득자 중에서 여성이 차지하는 비율인 34.9%보다도 훨씬 높다. 이에 대한 다양한 분석이 가능하겠지만 사이버대학에서 여성교수의 비율이 높은 이유는 대학본부와 이사회⁸⁾에 대한 심층적인 면담을 통한 세밀한 분

석이 필요할 것이다. 그러나 여성 박사학위 취득자 비율보다도 훨씬 높은 비율로 여성교수를 채용하는 사이버대학을 분석하면 성차별을 극복할 수 있는 또 다른 가능성이 보일 수도 있을 것이라는 해석이다.

V. 국공립대 여성교수 비율 확대 방안

1. 제도적 측면

1) 정책적 지원 확대

교육공무원법 제11조의 5에 구체적인 법 조항도 있음에도 불구하고 국공립대 여성교수 비율이 낮은 것은 법의 강제성을 확대시킨다면 어느 정도 해결이 가능할 것으로 예상된다. 교육공무원법 제11조의 5 제3항에 따르면 “국가와 지방자치단체는 제2항에 따른 계획 및 그 추진 실적을 평가하여 행정적·재정적 지원을 할 수 있다.”고만 되어 있어서 이를 이행하지 않았을 때 정부가 강제할 수 있는 방법은 없다. 물론 법적인 처벌이 가능한 강제성이 있는 형태로 법이 개정된다면 대학운영의 자율성 침해 문제가 제기될 수 있다(문미경 등, 2017). 따라서 각 대학에게 주어지는 자율성은 세부목표를 세우는 선으로 정하고, 잘 된 곳은 현재 진행되고 있듯이 인센티브를 주고 우수사례로 공개를 하는 방식을 유지한다. 그러나 추진이 계획만큼 되지 않은 경우에는 컨설팅을 제공하고 이 역시도 공개를 해 제재의 기능을 추가하는 방안도 있을 수 있다.

조금 더 강제적인 정책적 지원으로는 교수의 비율이 특정 성에 3분의 2 이상으로 임용되어있다면 서울의 한 국립대학의 사례와 같이 ‘여성만’ 채용하는 전략을 강제하는 방안 등도 있다. 2018년 12월 26일 국회 교육위원회 전체회의에는 ‘국가·지방자치단체는 국가·지자체가 설립·경영하는 전체 대학 교원 중 특정 성이 4분의 3을 초과하지 아니하도록 노력해야 한다’는 교육공무원법 개정안이 상정되었다(최예나, 2018). 이 조항은 성별 구성에 대한 연도별 ‘목표’ 비율을 대통령령으로 정하는 내용으로 수정돼 국회 교육위원회를 통과했다. 당초 법안과 달리 대학의 노력을 평가해 행정적·재정적 지원에 반영해야 한다는 내용은 삭제되었다. 법안 후퇴는 역차별이라며 남성들이 강하게 반발

8) 사이버대학의 실질적 교수 채용권은 해당학과 교수가 아니라 대학본부와 이사회가 가지고 있다.

한 결과이다(송화선, 2019). 이러한 반발을 막기 위해서는 여성 박사학위 취득자 비율과 이들의 취업 유형 및 급여 수준을 남성과 비교하여 어떻게 다른지를 더 상세하게 보여줄 필요가 있을 것이다.

또 다른 정책적 지원으로는 국공립대학 여성교수 조직을 지원하는 것이다. 우리나라에서 국공립대학 여성교수 채용목표제가 가능했던 이유는 정부 주도 하에 여성조직이 협력하는 방식으로 이루어졌기 때문이다(구자순, 2007; 민우숙, 2003). 국공립대 신입여성교수 임용 추이에서 보듯이 2004년에 그 비율이 크게 증가한 것은 2003년에 실시한 채용목표제 덕이었다. 정부가 법과 정책을 개선하는 과정에서 실질적인 주체인 여성교수 조직의 입장을 반영하여야 여성교수 자원이 필요로 하는 지원이 가능해질 것이다. 따라서 정부에서 국공립대학 여성교수 조직을 적극적으로 지원해야 할 필요가 있다.

2) 여성 대표성 확대

각 대학의 핵심 보직자와 채용심사위원회, 인사위원회 등 채용 과정에 참여하는 위원 중 여성교수 비율을 늘려 교수 채용 과정에서 불합리한 차별을 받지 않도록 하는 것이 필요하다. 이는 정부가 국공립대학 여성교수회를 정책적으로 지원하는 것과 같은 맥락에서 이해할 수 있다. 대학 내 의사결정에서 여성의 입장이 반영된 방향으로 나아가기 위해서는 여성교수를 심사위원으로 두는 것이다. 일반적으로 교원채용은 학과 내에서 결정되기 때문에 여성교수들이 교수 채용 시 심사위원으로 참여하도록 하는 것이 중요하다.

3) 양성평등중심의 정책 마련

여성 중심의 정책에서 남녀가 함께 성장할 수 있는 정책 마련이 필요하다. 달리 말하자면 여성중심에서 한 발 더 나아가 양성평등중심으로 나아가야 한다는 것이다. 여전히 성 격차는 존재하지만 “여성 정책이 ‘여성대상’ 정책과 동일시되면서 ‘여성만을 위한’ 정책이라는 인식이 형성되면 남성과 무관한 것”이라는 오해가 확산될 수 있다(여성가족부, 2015: 17). 가령 ‘국공립대 교원임용 양성평등위원회(가칭)’등을 만들고, 동 위원회 구성 시 남성도 절반 정도 차지하게 하여 서로를 이해하며 양성평등 정책이 수립되도록 하는 것도 하나의 방안이다. 사회적인 책임도 동등하게 짊어지고 갈 수 있게끔 양성평등중심의 정책 마련이 필요한 때이다.

2. 문화적·인식적 측면

1) 대학과 사회의 공감대 형성

공동육아가 과거보다는 보편적으로 이루어지고 있지만 그래도 아이 육아 책임은 여성이 주로 질 수밖에 없는 것이 현실이다. 이러한 상황 때문에 여성교수를 신규교수로 뽑으면 남성교수와 달리 국가재정지원사업 업무를 포함한 다양한 학교 업무를 떠맡기기가 어려운 것 또한 기존 교수들이 직면하고 있다. 여러 현실적인 이유 때문에 은밀히 이어지고 있는 성차별을 완화시키려면 각 계열별 여성박사학위 취득자 비율 등을 감안하여 계열별(학과별) 여성교수 비율 증장기 도달 목표를 지금보다 훨씬 더 높게 수립하고, 교육부는 대학들이 이 비율을 달성할 수 있도록 지속적으로 점검하며 격려할 필요가 있다. 특별한 사유로 인해 이 비율을 달성하기 어려운 상황에 놓인 대학은 개별 평가를 통해 사유 인정 여부를 결정하고, 그렇지 못한 대학에 대해서는 각종 국가지원에서 불이익을 주는 방향으로 강경한 정책을 펴는 것도 하나의 방안이 될 수 있을 것이다. 이를 위해서는 여성교수 비율을 높이기 위해 이 정도의 강력한 법적 제도화가 뒷받침 되어야 한다. 그러나 정책을 수립하고 집행해야 하는 상황인가에 대한 대학사회와 국가사회의 공감대 형성이 선행되어 한다. 공감대가 형성되지 않으면 이러한 규제에 필요한 법이 통과될 수 없고, 법이 통과되지 않으면 교육부가 이를 강하게 추진할 수 없을 것이다. 정부의 의지, 대학과 사회 일반의 공감대만 형성된다면 초중등학교 여성교장 비율을 빠른 속도로 증가시켰듯이 여성교수 비율도 빠른 속도로 증가시킬 수 있을 것이다.

2) 양적평등의 평등에서 질적평등의 평등으로

분석한 결과에 의하면 그간 우리나라의 양성평등정책은 주로 양적인 양성평등에 초점이 맞춰져서 이루어져 왔다. 2003년의 국공립대 여성교수 채용 목표제도 그러하고 2015년부터 시작되어 2018년부터는 2차 기본계획이 실행되고 있는 양성평등정책 중 국공립대 여성 교원 임용확대는 양적 양성평등에 초점이 맞추어졌다는 것을 드러내는 좋은 예이다. 양적인 양성평등이 실현되었는지를 알아보는 척도는 하나의 직업에 여성의 비율이 남성과 얼마나 균등한지를 살펴보는 것이 될 수 있다. 연구 결과, 양적인 평등은 점차적으로 이루어져가고 있기 때문에 이제는 질적인 양성평등에 더 관심을 쏟을 때인 것으로 나타났다.

또한 전체 공무원 정원에 제약이 있으므로 국공립대의 교수정원이 양적인 측면에서 단기간에 극명하게 증가되기는 어려울 것이다(민무숙·신선미, 2010). 각 대학들에게 양성평등 조치 계획서를 제출할 때 이와 같은 현실을 반영하여 양적인 측면보다도 질적인 측면에 더욱 초점을 맞춰야 할 것이다. 즉 학내에서 양성평등에 관한 지속적인 포럼이 이루어지고 있는지, 양성평등에 관한 수업의 커리큘럼, 양성평등 관련 정보가 대내외적으로 학생들에게, 교직원들에게 더 나아가 지역사회에 어느 정도 제공되는지 등에 더욱 초점을 두어야 할 것이다. 양적으로만 여성교수의 비율이 늘어나는 것에만 목표를 두는 것이 아니라 질적인 측면에서 궁극적인 양성평등이 이루어지는 발판을 마련함으로써 사회인식의 변화에도 도움이 되는 큰 그림을 그릴 수 있어야 할 것이다.

3) 문화 및 인식 개선

제도와 함께 인식을 바꾸어주기 위한 노력이 병행되어야 한다. 이를 위해서는 남성교수들이 여성교수에 대해 어떤 편견이나 우려를 가지고 있는지에 대해 깊은 분석을 할 필요가 있다. 그러한 편견을 깨기 위해 사회가 뒷받침해주어야 할 것, 남성교수들이 노력해야 할 것, 그리고 여성교수들이 노력해야 할 것을 찾아내야 한다. 남녀 차별금지 및 구제에 관한 법률(남녀차별금지법)이 18년 전인 1999년 2월 28일에 제정되어 운영될 정도로 남녀 차별에 대해 민감한 우리나라 상황에서 이를 노골적으로 드러내는 대학교수나 대학은 존재하지 않을 것이다. 그러함에도 불구하고 전문직종 중에서 유독 교수직만 여성의 비율이 낮은 이유에 대해서 대학과 사회가 관심을 갖고 심도 깊은 분석을 하고 대책을 마련한다면 성차별로부터 자유로운 보다 공정한 사회가 만들어질 것이다.

VI. 결론

이상으로 우리나라 대학 여성교수의 비율 변화 추이와 여성교수 비율이 낮은 이유를 살펴보았다. 여성교수의 비율은 설립별로 보면 국립보다 사립에서 전반적으로 높았으며, 학과계열별로 보면 교육계열에서 가장 높고, 공학계열에서 가장 낮았다. 공학계열이 이렇게 낮은 가장 큰 이유는 공학박사학위 취득자 중에서 여성이 차지하는 비율이 낮기 때문이다. 또한 우리나라 대학 여성교수 비율이 낮은 것도 결국은 교수가 되는 데 필수 조건인 박사학위 취득 비율에서 여성이 남성보다 크게 낮기 때문인 것으로 나타났다.

그러나 이러한 학과계열별 차이를 감안하여도 박사학위 취득자 중 여성의 비율과 교수 중 여성의 비율을 비교해보았을 때 여전히 남성 위주의 교수 임용이 이루어지고 있음을 알 수 있었다. 박사학위 취득자 중 여성의 비율과 비교하였을 때 전체교수 중 여성교수의 비율은 2011년과 비교하여 2018년에 오히려 그 격차가 늘어났다. 수치상으로 보았을 때에는 여성교수의 비율이 증가한 것으로 보이나 박사학위 취득자 중 여성의 비율과 비교하였을 때에는 여전히 비슷한 상황인 것이다. 이마저도 사립대보다도 국공립대에서 여성교수의 비율이 더 낮았다.

이에 국공립대의 여성교수 비율을 확대시키기 위하여 제도적 측면과 문화적·인식적 측면에서 양성평등을 위한 사회적인 노력이 필요하다고 보았다. 구체적으로 제도적 측면에서는 정책적인 지원과 여성 대표성을 확대시켜야 한다. 즉, 임용 및 정책과정 전반에 있어서 여성의 대표성이 확대되어 대학 내 의사결정 과정에서 여성의 목소리가 대변되는 기반을 구축해야 한다. 더 나아가 양성평등 중심의 정책이 마련되어야 한다. 문화적·인식적 측면에서는 대학과 사회의 공감대 형성을 위한 노력이 뒷받침 되어야 하고, 여성교수 비율 자체 즉 양적인 양성평등이 아니라 질적으로 양성평등까지도 이루어질 수 있게 하는 노력들도 수반되어야 할 것이다. 또한 궁극적으로는 문화 및 인식 개선을 위한 노력이 병행되어야 한다.

본 연구결과를 토대로 추후 연구에서는 국공립대 여성교수의 비율이 낮은 구체적인 원인 파악을 위해 면담 등을 통한 심층적인 분석이 필요하다. 또한 앞서 밝혔듯이 질적인 양성평등 구축을 위해 여성교수들이 실질적으로 겪고 있는 어려움과 그들이 생각하는 해결 방안에 대한 연구 또한 앞으로 꼭 필요한 연구과제이다. 마지막으로 여성 중심의 정책에서 남녀가 함께 성장할 수 있는 정책 마련을 위한 연구가 미리부터 진행되어야 할 것이다.

참고문헌

- 교육부·한국교육개발원(2018). 「교육통계서비스」교육통계-2018-대학통계.
<http://cesi.kedi.re.kr/index>
- 권형진·김현정(2016.06.07.). “초등학교 교사 80%가 여교사…대전은 90% 넘어”.
 뉴스 1. <http://news1.kr/articles/?2684571> 에서 2018.11.13. 인출.
- 구자순(2007). “여성교수의 지위와 현황을 통해 본 대학사회의 성 정치”. *교육정
 치학연구*, 14(2), 7-28.
- 김남희·김영화·김승연·최보영(2006). “여성교수 임용목표제 발전방안 연구”. 교
 육인적자원부. 정책연구과제 2006-지정-1.
- 김동석(2010). “학교양성평등교육의 실태와 정책적 과제”. *교육연구*, 18(2):
 63-104.
- 김봉익(2011.06.23.). “여교수 21.2%…신임은 30% 넘어”. 교수신문. <https://goo.gl/3pHCtH> 에서 2018.11.13. 인출.
- _____(2013.12.02.). “여교수 채용목표제 부활해야 … 여성 보직교수 30%까지”.
 교수신문. <https://goo.gl/eVpfaa> 에서 2018.11.13. 인출.
- 김병록(2015). “남녀차별에 관한 조사사례 연구: 한국 여성의 공직 참여를 중심으
 로”. *법학논총*, 22(3), 295-337.
- 김수경(2016). “우리나라 대학의 양성평등교육 현황과 개선 방안”. *교양교육연구*,
 10(3), 349-381.
- 김유림·문영훈·천건호(2018.05.19.). “[학내 성인지·성불평등 기획 연제2] 험난한
 교수사회에서 ‘여성교수’로 살아남는 법”. 연세춘추. <https://goo.gl/6d9uey>
 에서 2018.11.13. 인출.
- 김정숙·김경근(2003). “교수노동시장에서의 여성 박사들의 경험과 현상타개 전
 략”. *교육사회학연구*, 13(3), 109-132.
- 김혜순(2004). “여자 교수가 당면하는 성차별적 대학일상에 대한 문제제기 : 남녀
 공학대학을 중심으로”. *미디어, 젠더 & 문화*, 2, 5-40.
- 문미경·김난주·김혜영·심준섭(2017). 신정부 여성대표성 목표율 설정 및 추진전
 략. 한국여성정책연구원.
- 문지영(2012). “한국의 민주주의와 양성평등: 여성정치할당제 문제를 중심으로”.
지역과 전망, 26, 149-186.
- 민무숙(2003). “국공립대 여성교수 채용목표제의 추진성과와 향후 과제”. *여성정
 책포럼*, 3, 11-16.

- 민무숙·신선미(2010). “여교수 임용목표제의 성과와 향후과제. 대학사회와 성평 등: 여성교수 임용목표제 성과와 과제”, 여성정책포럼 학술대회 자료집, 3-35.
- 민무숙·정경아·남윤삼(2001). 국공립대 여성교수 채용목표제 도입 방안에 관한 연구. 교육인적자원부. 여성교육 정책연구과제 2001-04.
- 박남기(2018.12.8). 한국 교사교육 성찰과 미래 방향 탐색. 한국교원교육학회, 한국교사교육 성찰과 미래방향(3-49). 한국교원교육학회 50주년기념 제74차 연차학술대회 자료집. 한국교총회관 단재홀.
- 박영아(2016.07.19.). “[여성논단] 국립대 공대 여교수 2.6%...실험실 성차별 어떻게 줄일까?”. 여성신문. <https://goo.gl/Mkz6ZA> 에서 2018.11.13. 인출.
- 박종모(2010). 초등 도덕과에서의 양성평등교육 실현방안. 윤리연구, 28, 135-170.
- 송화선(2019.01.31.). “‘페미니스트 대통령’은 왜 남녀 모두를 잃었나”. 신동아. <https://goo.gl/NHX22X> 에서 2019.03.09. 인출.
- 신선미·마경희·유정미(2016). 미래여성인재 육성정책 개선방안. 한국여성정책연구원. 2016 연구보고서(수시과제)-9.
- 신익현(2017). “국립대학 양성평등을 위한 정책현황 및 과제”. 서울대학교 다양성 위원회, 대학의 양성평등 추진정책: 현황과 전망(13-19). 2017 다양성 정책 포럼 자료집.
- 안재희·오재림·유숙란(2008). “한국, 스웨덴, 독일의 여교수확대정책 비교 분석”. 교육사회학연구, 18(1), 67-91.
- 여성가족부(2015). 제1차 양성평등정책 기본계획(2015~2017). 여성가족부, 11-1383000-000626-13.
- _____(2018). 제2차 양성평등정책 기본계획(2018~2022). 여성가족부.
- 오시영(2009). “공직 성비 변화에 따른 임용관련 인사제도의 실효성 분석과 개선 방안에 관한 연구”. 한국정책연구, 9(3): 485-503.
- 유한구·김혜정(2017). “국내 신규 박사인력 노동시장 이행실태”. The HRD Review, 20(1), 122-136.
- 이갑숙·손진현(2008). “양성평등의식에 대한 분석: 대전시공무원을 중심으로”. 현대사회와 행정, 18(2), 133-148.
- 이기숙(2004). “여교수 채용목표제와 지역대학의 현황”. 여성연구논집, 15, 201-227.
- 이영규(2017.02.08.). “‘여성특별시’ 용인시 4·5급 승진인사 절반이 여성”. 아시아경제. <https://goo.gl/Sz5Xie> 에서 2018.11.13. 인출.

- 이지희(2018.09.02.). “[기자수첩] 72년 만의 첫 여성 교수 임용”. 한국대학신문.
<https://goo.gl/62iq3r> 에서 2018.11.13. 인출.
- 이창곤(2001.03.13.). “여자박사, 그 처절한 수난”. 한겨레 21, 350.
<https://goo.gl/6z5rze> 에서 2018.11.13. 인출.
- 전남대학교 교무과(2017.03). 일반공개채용 전형지침(제58회 교수초빙). 전남대학교.
- 정현주(2014.12.01.). 여교수임용 목표제. 행정자치부 국가기록원 기록정보콘텐츠. <https://goo.gl/FXFXRq> 에서 2018.08.19. 인출.
- 조한대(2018.08.19.). “서울대 공대 전기정보공학부, ‘여성 교수만 모십니다’”. 중앙일보. <https://goo.gl/PXpMBj>에서 2018.08.19. 인출.
- 조흥석(2004). “국·공립대학의 교수임용과 보직에 대한 성적(性的) 균형발전 방안”. 공법학연구, 5(3), 35-60.
- _____(2006). “국공립대 여성교수 채용목표제의 헌법적 정당성”. 법학논고, 24, 359-376.
- 최예나(2018.12.26.). “국공립대 여성교수 비율 25%로 늘린다”. 동아일보.
<https://goo.gl/auscZy> 에서 2019.03.09. 인출.
- 최지연·김동영·김효남·이경화·방정숙(2009). “초등 예비 교사의 양성 평등 교육에 관한 인식 수준”. 한국실과교육학회지, 22(2): 117-134.
- 최평천(2018.08.19.). “서울대 공대 전기정보공학부 72년만에 첫 여교수 나온다”. 연합뉴스. <https://goo.gl/bPGXsV> 에서 2018.08.19. 인출.
- 통계청·여성가족부 (2018). 2018 통계로 보는 여성의 삶(배포용). 통계청 보도자료.
- 한국여성정책연구원(2018.06.29.). KWDI Brief: 여성차별철폐협약 CEDAW. 한국여성정책연구원, 47.

Abstract

A Study on the Low Rates of Female Professors in South Korea

Nam Gi Park*·Hyo Won Park**

The purpose of this study is to seek the possible explanations for the low rates of female professors in South Korea, especially focusing on national universities by using data from education statistical year book, related research, and media. The study first examines previous research on gender equality issues and the studies on the rates of female professors. In addition, the study probes into the background on low rates of female professors in relation to institutional, cultural, and perception perspectives. Then, the study analyzes the rates and characteristics of female who received a doctorate followed by the actual conditions of the rates of female professors in universities by types, foundations, positions, and majors. Lastly, the study seeks possible explanations and suggestions for the low rates of female professors, especially the reasons for the low rates of female professors in national universities.

The result shows that the rates of female professors are higher in private universities than national universities. The highest rates of female professors are shown in the education majors, whereas the lowest rates are found in the engineering majors. Moreover, the tendency of low rates of female professors has been slightly intensified when compared to the rates of female who received doctoral degrees, more in national universities than private universities. The study suggests expanding institutional support as well as restrictions and forming a social consensus on gender equality to increase female professor rates. Furthermore, institutional strategy should be discussed both on quantity and quality. Lastly, gender equality should be expanded not only for female but for everyone.

Keywords : Female professors ratio, Female professors rate in
National University, Female doctorates rate

* Professor, Gwangju National University of Education

** Corresponding Author: Senior Researcher, Sungkyunkwan University