

스웨덴 대학 내 여성 교원 수를 늘리기 위한 정책적 노력

International Labor Trends

국제노동동향 ③ - 스웨덴

송지원 (스웨덴 스톡홀름 경제대학교 경영학 박사과정)

■ 머리말

2018년 12월 국회교육위원회는 한국 대학 교원의 성비 불균형 문제를 해결하고자 현재 16.8%에 머무르고 있는 국공립대 여성 교수의 비율을 25% 이상으로 의무화하는 법안을 담은 「교육공무원법」 개정안을 통과시켰다. 대학 내 교원의 성비 불균형 문제를 한국 대학 전체로 확대하여 살펴보면 전임교원 중 여성의 비율은 26%에 불과한 것으로 나타났다. 정교수 비율로 따지면 차이는 더 컸는데 정교수 중 여성의 비율은 17%였다.¹⁾ 그렇다면 양성평등 선진국으로 알려진 스웨덴의 경우는 어떨까? 스웨덴은 1889년 유럽에서 최초로 대학 내 여성 교수(스톡홀름 대학 수학과)를 두었던 국가로도 잘 알려져 있다.²⁾ 이 글에서는 최근 스톡홀름 아카데미 포럼(Stockholm Academic Forum)에서 발표한 스웨덴 대학 내 여성 교원의 비율 조사 결과를 살펴보고 여성 교원의 수를 늘리기 위해 스웨덴 정부와 기관, 대학들이 그동안 어떠한 정책적 노력을 기울여 왔는지 다룬다.

1) 시사저널(2019.1.23), 「[교수성비 불균형①] 단독-‘강사’ 女 많고, ‘정교수’ 男 압도적」, Retrieved on April 23rd 2019, <http://www.sisapress.com/news/articleView.html?idxno=180439>

2) Stockholm Academic Forum(2019), “She Figures for Stockholm Academia: Gender Equality in Stockholm’s Higher Education Institutions”.

■ 스웨덴 대학 내 여성 교원의 비율과 정부의 노력

스톡홀름 아카데미 포럼(Stockholm Academic Forum)은 2019년 3월 스웨덴 전역의 대학교위직(총장 및 이사진) 및 여성 교원의 비율을 살펴보는 조사를 실시하여 발표하였다. 조사 결과, 현재 스톡홀름 지역 내 18개 대학 중 10개 대학의 총장이 여성인 것으로 나타났고 스톡홀름 지역을 비롯해 스웨덴 대학 내 여성 정교수의 비율 역시 타 유럽 국가들과 비교했을 때 높은 것으로 드러났다. 스웨덴 대학 내 여성 정교수의 비율은 28%로 독일 24%, 아일랜드 24%, 네덜란드 21%, 영국 26%에 비해 높았다.³⁾ 스톡홀름 아카데미 포럼은 보고서를 통해 스웨덴 왕립공과대학(Kungliga Tekniska högskolan)의 사례를 함께 제시하였는데 스웨덴 왕립공과대학 내 여성 정교수는 2007년 17명에 불과하였으나(전체 정교수 중 6%) 2017년 65명의 여성 정교수(전체 정교수 중 16%)가 왕립공과대학에서 근무하는 것으로 나타났다. 왕립공과대학과 비슷한 성격의 유럽 내 다른 대학과 비교했을 때, 덴마크 공대(Technical University of Denmark)의 여성 정교수 비율은 11%, 아인트호벤 공대(Eindhoven University of Technology)는 13%로 나타나 왕립공과대학이 여성 정교수 임용 및 확보에 조금 더 앞서 있다는 것을 확인할 수 있다. 왕립공과대학은 이 결과에 대해 대학 내 총장단에 양성 평등만을 담당하는 부총장을 새로이 두면서 나타난 성과라 평가했다.

스톡홀름 아카데미 포럼은 이와 같은 스웨덴 대학 내 여성 교원 비율 상승의 원인으로 스웨덴 정부와 스웨덴 고등교육기관청(Swedish Higher Education Authority, UKÄ)의 지속적인 노력을 꼽았다.⁴⁾ 특히 스웨덴 정부는 1995년 고등교육기관 내 양성평등을 확대하기 위한 조치를 취했으며 이후 여성에게만 할당된 교수직을 신설하면서 고등교육기관 내 여성의 대표성을 확대하는 데 기여했다.

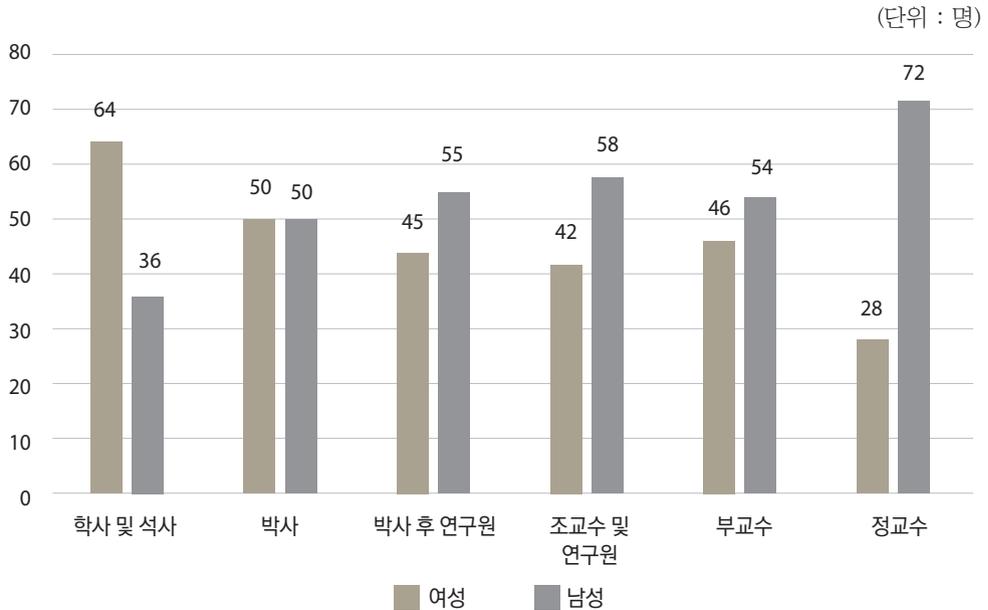
2000년 이후 교원의 성비 불균형 문제를 해결하기 위해 스웨덴 정부는 대학교수 채용 시 과소대표된 성을 우대 및 배려하는 정책 내용을 담은 스웨덴의 고등교육기관 규칙을 만들었다. 해당 규칙이 2011년 개정되며 과소대표된 성 우대 관련 내용이 사라졌으나 2008년 도입

3) *Ibid.* pp.4~7.

4) *Ibid.* p.7.

된 「차별방지법(2조 1항)」에 채용 시 과소대표된 성 우대 및 배려를 고려할 수 있다는 내용이 포함되면서 스웨덴 대학들은 교원 채용 시 필요에 따라 이 법을 활용하고 있다.⁵⁾

[그림 1] 스웨덴 대학 내 직위에 따른 남녀 비율(2016년 기준)



자료 : SULF(2016).⁶⁾

한편 스웨덴 정부는 대학 내 여성 교수 확대를 위한 새로운 채용 목표(2017~19년)를 내걸고 스웨덴 대학들에 각자의 목표치를 제출하고 이를 위한 어떠한 노력을 하고 있는지 보고서를 제출할 것을 요청했다.⁷⁾ 이는 규제서신(Regulation letters)이라는 형태로 정부가 대학들에 채용 목표치를 제출하도록 했던 1997년 이후 계속 이어져왔다.⁸⁾ 이에 따라 각 대학은 부

5) Norden(2013), "The Nordic region - a step closer to gender balance in research? Joint Nordic strategies and measures to promote gender balance among researchers in academia".

6) SULF(2016), "A gender-equal academic world," Retrieved on April 22nd 2019, <https://s3-eu-west-1.amazonaws.com/sulf.se/app/uploads/2018/05/sulf-factsfigures-from-sulf-genderequality-2016-web-eng-updatedapril1017.pdf>

7) UKÄ(2019), "Gender equality in higher education," Retrieved on April 22nd 2019, <https://english.uka.se/statistics/gender-equality-in-higher-education.html>

8) Norden(2013), "The Nordic region - a step closer to gender balance in research? Joint Nordic

교수, 조교수, 박사후 연구원 등 다양한 직위에 여성을 어느 정도 수준으로 배치했는지, 이를 위해 실시하고 있는 조치들을 담은 보고서를 정부에 제출해야 한다. 스웨덴 정부와 고등교육 기관청은 교원 중 부교수직(Senior lecturer)에 해당하는 여성의 비중이 높지만 (46%), 이후에 정교수직으로 진입하는 여성의 인원이 적다는 점에 주목하고 있다(그림 1 참조).⁹⁾ 따라서 현재 부교수직에 머물고 있는 여성들이 정교수직 진입에 있어 경험하고 있는 장애물이 무엇인지, 어떤 부분을 개선해야 하는지 관심을 가지고 있다.

한편 예테보리 대학의 젠더 연구 사무국(Swedish Secretariat for Gender Research) Fredrik Bondestam 국장은 정부 지원하에 고등교육기관 내 성주류화 프로젝트(Gender Mainstreaming in Academia, GMA)를 담당하고 있다.¹⁰⁾ 이 프로젝트는 대학 내 여성 교원 비율의 확대가 대학 내 성주류화 문제와 깊은 관련이 있다는 점에 주목하고 있으나 Frederik 국장은 단순 수치의 증가에만 관심을 두는 것에 대해서는 경계하였다. 그는 교원의 비율을 남녀 동등하게 맞춘다고 해서 고등교육기관 내 양성불평등이 완전히 사라지는 것이 아님을 지적하며 여성 교수 혹은 외국인, 기타 불평등 요소(장애, 연령 등)를 안고 있는 이들의 교수 채용을 어렵게 하는 구조적 문제를 살펴보고 이를 변화시키는 것을 목표로 삼고 있다고 밝혔다. 그리고 여성 교수의 비율 및 양성평등 문제를 기계적으로 접근하지 않고 양성평등을 확대하는 것이 대학 내 지식 생산, 강의 내용, 권력 구조 등에 어떻게 기여할 것인지에 대해 장기적으로 접근하는 것이 더 중요하다고 강조했다. 현재 젠더 연구 사무국은 스웨덴 대학들에 양성평등과 관련한 가이드라인 및 정보를 제공함과 동시에 대학에서 개별적으로 운영하고 있는 양성평등 관련 정책들을 모아 모범적인 사례를 전달하는 역할을 담당하고 있다. 한편 고등교육기관 내 성주류화 프로젝트는 2018년 양성평등기구(Swedish Gender Equality Agency)로 이관되어 진행 중이고 현재 스웨덴 내 33개 대학에서 참여하고 있다.¹¹⁾

strategies and measures to promote gender balance among researchers in academia”.

9) UKÄ(2019), “Gender equality in higher education,” Retrieved on April 22nd 2019, <https://english.uka.se/statistics/gender-equality-in-higher-education.html>

10) Swedish Secretariat for Gender Research(2016), “Different paths to gender equality in Nordic academia,” Retrieved on April 22nd 2019, <https://www.genus.se/en/newspost/different-paths-to-gender-equality-in-nordic-academia/>

11) Swedish Gender Equality Agency(2018), “Higher education institutions in the GMA programme,” Retrieved on April 22nd 2019, <https://www.jamstalldhetsmyndigheten.se/en/gender->

■ 스웨덴 대학들의 노력

스웨덴 대학들은 자체적으로 양성평등한 교원 채용과정, 근무환경을 만들기 위한 노력을 기울여왔다. 룬드대학교(Lund University)에서는 2004년 양성통합리더십 프로그램(Gender-integrated leadership programme, AKKA)을 도입했다.¹²⁾ 프로그램은 교원들의 양성평등에 대한 지식과 인지수준을 높이고 대학 내 지속적인 양성평등을 유지하기 위한 구조 개혁방안 마련을 목표로 두고 운영되었다. 2004년부터 2014년까지 총 다섯 번의 리더십 프로그램이 진행되어 150명의 교원들(이 중 37명은 남성)이 해당 프로그램을 이수했다. 특히 정교수로 전환을 앞두고 있는 교원들, 대학 내 이사진 및 총장단과 같은 고위직에 관심을 갖고 있는 교원들이 프로그램에 적극적으로 참여했다. 룬드대학교는 이 프로그램이 운영된 이후 교내 고위직에서 여성 비율이 증가했으며, 여성 교원들의 고위직 진출 의지 역시 확대되었다고 평가한다. 무엇보다 양성평등에 대한 인지 수준이 높아지면서 채용과정에서나 연구, 강의에 있어 양성평등한 시각을 담으려는 교원들이 늘어났다는 점도 높이 평가했다.

린쇼핑 대학교(Linköping University)는 2005년부터 총 네 자리의 젠더 교수직을 따로 두어 각 학과에 양성평등한 시각을 고취하고자 노력하고 있다.¹³⁾ 이 젠더 교수직은 린쇼핑 대학교 부총장이 직접 만든 것으로 각 학과에서 운영하고 있는 프로그램과 강의, 교수법 등에 성인지적 관점과 양성평등 의식을 심어주는 데 목표를 두고 있다. 해당 직을 맡은 교수들은 학과별로 개설된 강의들을 살펴보고 성인지적 관점에서 부족한 부분을 제안하기도 하고 강의의 방향, 계획표 등의 직접 개발을 돕기도 하는 것으로 알려졌다. 린쇼핑 대학교는 젠더 교수직을 두면서 다수의 교수들이 양성평등한 채용과정과 대학 내 성별 간 불균형한 권력 관계에 대해 관심을 갖기 시작했다고 평가한다.

웁살라 대학교(Uppsala University)의 경우, 성인지적 관점을 담은 박사과정 지도법을 유럽연합 내 6개의 대학들과 함께 만들었다.¹⁴⁾ 이 박사과정 지도법에는 박사과정생을 지도하는

mainstreaming/government-agencies-higher-education-institutions/higher-education-institutions-in-the-gma-programme

12) European Institute for Gender Equality(2016), "Gender equality in academia and research".

13) *Ibid.*

14) *Ibid.*

지도교수들이 젠더와 다양성 문제를 어떻게 다루어야 하는지에 대한 가이드라인을 담고 있다. 특히 연구주제 선정뿐 아니라 행정적인 절차에 있어서도 양성평등을 고려하여 박사과정생을 지도해야 함을 강조하고 있다. 읍살라 대학교는 이 지도법을 통해 도움을 받은 박사과정생이 졸업 후 다른 고등교육기관이나 조직으로 이동했을 때, 젠더와 다양성 문제에 더욱 깊은 관심을 갖고 살펴보고 구조적인 문제 해결에도 기여할 수 있을 것이라 기대하고 있다.

스톡홀름 경제대학(Stockholm School of Economics)는 평등 및 다양성(Equality and Diversity) 관리자를 두어 학교 내 차별, 양성평등 문제 등을 다루고 있다. 특히 평등 및 다양성 관리자가 2015년 발표한 동등기회계획(Equal Opportunity Plan, 2016~18)은 교원 및 교직원 채용 시 성 중립적인 표현을 담은 채용 공고를 내걸 것, 후보자 중 다른 조건이 비슷할 경우 과소대표된 성을 우대할 것, 채용 과정에서 성 차별적 언행을 했을 때 무관용원칙으로 처벌할 것 등의 내용을 담고 있다.¹⁵⁾ 평등 및 다양성 관리자는 채용 문제 외에도 매달 열리는 이사진 회의에 참석하여 양성평등이 필요한 분야에 의견을 제공하는 역할을 담당하고 있다. 예를 들어, 박사과정생의 논문 지도 및 심사위원회 구성에 있어 가급적 남녀 동수를 유지하도록 권유하고 있으며 이를 어긴 경우에는 이사진 회의에 참석해 해당 논문 심사위원회 구성 문제를 지적하고 시정을 요구하기도 한다.

■ 맺음말

이 글에서는 스웨덴 대학 내 여성 교원의 비율 현황에 대해 다루고 정부 및 대학들의 여성 교원 인원 확대를 위한 장단기적 노력들에 대해 살펴보았다. 스웨덴 노동시장은 높은 여성 노동시장 참여율에도 불구하고 성별 간 직종 분리라는 문제를 갖고 있는 것으로 알려져 있다. 이 글은 스웨덴 대학 역시 이 문제에서 자유롭지 않다는 점을 지적한다. 물론 다른 유럽 국가들에 비해 스웨덴 대학 내 여성 교원의 비율은 높은 편이지만 여성 교원들이 주로 부교수 문

15) Stockholm School of Economics(2015), "Equal Opportunity Plan (2016-2018)," Retrieved on April 22nd 2019, <https://www.hhs.se/contentassets/fbe2b7c31e1f48669e6b5b86fd513bfd/sse-equal-opportunity-plan-2016-2018.pdf>

덕에서 경력을 마감하는 경향을 보이고 있다는 점은 주목할 만하다. 스웨덴 교원 노조(SULF)는 스웨덴 대학들이 교원들과 단기 계약을 맺는 경우가 이전에 비해 늘었고, 이로 인해 교원들이 외부 연구비에 의존하게 되면서 이 생활에 지친 여성 교원들이 떠나는 경우가 많다는 점을 주 원인으로 꼽았다.¹⁶⁾ 이 밖에도 모든 교원들에게 육아휴직이 주어지지만 남성에 비해 여성이 육아휴직 및 기타 휴가를 사용하는 비율이 높기 때문에 연구 성과의 차이가 생기고 이에 따라 정교수 진입에 실패하는 경우도 있다고 지적하는 시각이 있다.¹⁷⁾ 앞으로 스웨덴 정부와 대학들이 이 ‘유리절벽’을 어떤 방식으로 접근하고 해결할지 지켜보는 것도 흥미로운 전망이다. **KLI**

16) SULF(2016), “A gender-equal academic world?,” Retrieved on April 22nd 2019, <https://sulf.se/en/news/gender-equal-academic-world/>

17) Swedish Secretariat for Gender Research(2016), “Different paths to gender equality in Nordic academia,” Retrieved on April 22nd 2019, <https://www.genus.se/en/newspost/different-paths-to-gender-equality-in-nordic-academia/>