

性別 定員割當制는 폐지되어야

韓 明 希
(東國大 教育學科)

머리말

교육대학이나 사범대학에서 여학생 비율이 과반수를 넘기 시작하여 그 증가 추세가 교육계 일각에 문제의식을 제기하기 시작한 것은 약 4~5년 전부터였다. 그러나 그러한 여학생 증가 현상은 교육대학뿐 아니라 교사 양성과 직·간접으로 관련되는 일반 사범대학과 문과대학에서도 매년 뚜렷하게 나타나고 있기 때문에 이 제도의 실시 문제가 대학 사회 일각에서 강하게 제기되고 있는 것 같다.

이 글의 목적은 이러한 현실에 대한 대책으로, 性別에 따른 入學定員割當制의 주장이 지니고 있는 실천적·이론적 문제를 분석 비판하고 대안을 제시하는 데에 있다.

대체로 이러한 제도를 주장하는 근거는 세 가지로 분류해서 생각해 볼 수 있을 것이다. 첫째로 무엇보다 중요한 이유

가 되는 것은 교육 행정상 차질을 일으키는 종류의 문제와 여교사가 지니고 있는 교육 경영상의 역기능을 포함하는 문제가 있을 것이다. 여기서 일단 주목할 것은 이러한 문제의식은 교육의 본질적·원리적 문제라기보다는 현실적 여건을 문제삼은 근거라는 점이다. 둘째는 교육의 이론적인 측면으로서 위 ‘교육의 女性化’의 문제와 관련되어 있다. 여교사의 증가가 전체 학생의 성장과 발달에 끼치는 영향을 문제시하는 근거를 생각할 수 있다. 셋째로 현대 사회에서 대개의 문제가 그렇듯이 이러한 여학생 증가 추세도 사회구조적 문제의 결과라고 할 수 있다. 그러므로 그러한 주장이나 판단은 원인부터 총체적으로 생각한 후에 제도적 결론으로 나왔어야 할 것이라고 생각된다. 그러므로 성별 할당 제도에 대한 결론은 그러한 문제를 유발시킨 構造의 문제가 충분히 고려된 것인

가 검토되어야 할 것이다.

女教師 增加의 현실적 문제들

성별 할당제 주장의 논거는 교육의 본질적 문제라기보다 여교사 증가에 따르는 현실적 어려움에 그 비중이 있다고 판단된다. 우리는 한 나라 교육 제도상의 문제를 단순히 현실적 어려움에 기초하여 결론을 내리는 1차원적·평면적 사고를 극복하고 우선 그 문제 자체가 무엇을 의미하는지 분석해 볼 필요가 있다. 여교사 증가의 문제는 여러 가지로 논의될 수 있겠지만, 축소하면 두 가지로 요약될 수 있을 것이다. 첫째는 한 학교의 여교사 비율이 높을 때는 숙직 문제가 어렵고 결과적으로 월급은 마찬가지로 받는 남교사에게 과중한 부담을 준다는 것이다. 뿐만 아니라 학교에서는 수업 부담보다는 특별 부서의 책임 할당 및 진행이 훨씬

더 큰 부담이 되는 경우도 많은데 여교사들은 남교사에 비해 자의권 타의권 직무 분담을 적게 맡게 된다는 것이다. 결과적으로 여교사가 압도적으로 많은 학교에서는 학교 운영에 힘들이지만 아니라 나머지 남교사들에게 어려움을 준다는 일선의 소리가 큰 것도 분명히 큰 문제임에는 틀림이 없다고 생각한다. 그러나 한편 생각하면 숙직 문제가 꼭 지금과 같은 교사 당번제에 의하여 해결되기 보다는 숙직 전담 제도의 도입을 통하여 해결하는 것이 바람직할 수도 있다고 생각된다. 그 같은 문제는 교육의 본질적 문제가 아니라 교육 외적 문제들이다. 그런데 그러한 교육 외적 조건을 줄여서 여교사들의 진로를 저지하는 것은 사실상 바람직한 해결이라고 할 수 없을 것이다. 선진국으로 갈수록 교사의 전문성을 높이는 여건의 하나로써 숙직 전담 제도가 있거니와 우리나라와 같이 인력이 풍부하고 고용 창출이 요구되는 나라에서는 이 제도가 해결해 주는 이점 또한 크다고 생각한다. 단, 예산이 문제이지만 교육의 전체적인 면에서 차지하는 비중을 보면 그렇게 큰 예산이 소요되는 것도 아니라고 본다. 뿐만 아니라 정년 숙직의 문제에 그러한 예산 배분이 문제가 되는 경우 일본 어느 교육구의 경우에서 보는 바와 같이 여교사들이 그들의 비용으로 숙직 전담을 유지시키는 방안도 검토할 수 있을 것이다. 물론 여교사들은 일직을 하니깐 이것도 그런 방식으로 계산되어

야 할 것이다. 이러한 방식들을 취한다면 숙직의 불평등 문제가 더 이상 여교사 진로의 방해 조건으로 이용되지 않을 수 있을 것이라 생각된다.

한편 특별 부서 업무 분담에 있어서 여교사의 문제는 二重構造를 가지고 있다고 판단된다. 그 중 하나는 여교사가 지니는 전문적 교사로서의 능력과 자세에 관한 문제이다. 가령 학교에서 수학여행을 간다고 할 때에 그것을 계획하고 사전에 답사하며 여행을 인솔하는 것 같은 어려운 일에서 극소수의 여학교를 제외하고는 대부분 이 일에 소극적인 태도를 보이며 남교사에게 미룬다는 것이다. 그것은 비단 수학여행 상황에서만 일어나는 것이 아니고, 교과목 교수 이외의 공통의 학교 문제 해결과 진행을 위한 제반 업무에 여교사는 일반적으로 뒷전에 서거나 어려운 일을 남교사에게 미루어 버리는 것이 다반사라는 평이다. 뿐만 아니라 여교사들은 公的인 일을 처리함에 있어서도 私的인 가정의 일에 주의를 너무나 많이 빼앗겨서 公과 私를 구별하지 못하는 측면이 있고 자기 직장에 대해 임시적인 태도로 임하거나, 이제는 영구적으로 생각하는 경향이 증가하고 있다고는 해도 남자 교사만큼의 전적인 헌신과 책임감이 못미친다는 평이다. 한마디로 Career Consciousness가 부족하다는 비판을 듣는다는 것이다. 사실상 그러한 경험은 누구나 조금씩 한 것도 사실이지만 이러한 비판은 두 가지 차원

의 해석이 요구된다고 생각한다. 첫째는 이것이 100% 사실은 아니라고 하더라도 남성과 비교되는 상대적 특징으로서 통계적인 사실에 근거했다고 할 수 있다. 그러나 이러한 현상의 책임은 여교사 자신만이 부담해서는 아니 되는 문제이다. 이것은 그러한 여교사를 길러낸 교사 교육 기관과 그 하위 교육 기관의 잘못된 동시에 여교사의 태도가 이렇게끔 되도록 촉진시킨 것은 산업사회의 역기능으로 존재하는 가부장적 문화의 소산이기도 하기 때문이다. 둘째는 이와 같이 관찰된 사실이 단순히 객관적 사실이라기보다는 남성 위주의 문화 속에 들들여진 부정적 편견에서 나오는 경향도 숨어 있다는 사실을 간과해서는 안 된다. 여교사에게는 책임 있고 중요한 일을 맡기지 않고, 으레 그런 것은 남자가 해야 된다고 생각하는 경향—그 경향은 남자뿐만 아니라 여교사 자신도 가지고 있지만—으로 인해 여교사가 책임 있는 일을 할 수 있는 기회를 부여받지 못하는 경우가 분명히 있는 것이다. 기회를 부여하지 않으니 그러한 태도와 역량이 성장할 수 없게 되는 것은 뻔한 일이다. 뿐만 아니라 여교사에게 그러한 책임(leadership)의 기회를 주었을 경우 그 여교사가 책임과 지도적 능력이 있다 하더라도 다른 남교사나 여교사가 그 대표 책임 여교사의 지도를 잘 받지 않고 보좌하지 않으려는 경향 때문에 특별한 어려움을 겪고 있는 것도 사실이다. 요컨대 여

교사 자신의 태도나 능력 부족 때문에 일을 수행하지 못하는 것이 아니라 주변의 편견이 그렇게 만드는 면이 있다는 점이다. 또한 그런 이유 때문에 여교사에게 그러한 지도 업무는 맡기지 못하겠다는 순환적 논리를 근거로 해서 여교사에게 불리한 편견을 조장시키는 결과를 가져온다. 따라서 일선 교장들은 여교사에 대한 일정한 고정 관념을 갖게 되고 기피하는 태도를 갖게 되는 것이라고 생각된다.

교육의 '여성화' 是非

여교사의 증가를 문제시하는 이론 중에 가장 두드러진 이유는 교육이 여성화된다는 주장에 근거하고 있다. 과연 여교사가 증가하면 교육이 여성화되는가를 생각해 보기 위하여 우선 그러한 주장이 내포하고 있는 개념 구조를 분석해 보자.

문자 그대로 '여성화'란 '여성같이' 혹은 '여성답게' 된다는 뜻이다. 그러나 '여성같이' 혹은 '여성답게'라는 의미가 우리 문화에서 내포하고 있는 의미는 남성 위주의 문화 속에서 생겨난 여성에 대한 부정적 편견에 기초하고 있는 것 같다.

원래 '女性的인 것' 혹은 '남성적인 것'의 뜻은 시대와 사회 구조에 따라 역동적으로 달라지는 개념이며 절대적인 개념이 아니라는 것은 주지의 사실이다. 뿐만 아니라 인간은 원래 양성적이며 최근 논의되는 '人間化'라는 의미는 단순히 남성·여성이 아니라 양쪽의 중

은 속성을 다 가지고 있는 兩性的人間(the androgynous person)인 것이다. 性과 文化의 차원에서 인간의 문제를 논의하는 최근 입장들은 사실상 양성적 인간을 바람직한 인간으로 생각하는 추세로 나아가고 있는 것도 사실이다. 그것이 바로 인간적인 속성이고 남성이건 여성이건 그러한 속성을 갖는 것은 바람직한 일이라고까지 주장할 수 있는 것이다.

'교육의 여성화' 문제를 주장하는 사람들이 이 말을 사용한 의도는 앞서도 지적한 대로 남성 위주의 문화와 사회 속에서 결과적으로 파생한 여성의 직장인으로서의 부정적 속성을 의미할 것이다. '교육의 여성화'에서 말하는 여성화란 남성에 비하여 직업적 능력, 사회적·전문적 태도 면에서 열등성을 나타내고 있으며 교사로서의 문제성을 전제로 한 개념으로 해석되어야 할 것이다.

그러나 이 점에 대하여는 앞에서 분석한 바와 같이 복잡한 문제 상황 속에서 해결해야 할 것이다. 사실적 측면, 편견적 시각, 여건의 속성이 지니고 있는 문제 상황, 그리고 교사 교육 과정이 지니고 있는 문제는 보지 않고 그것을 數的인 균형만으로 조정하려는 1차원적 사고 방식의 문제들이 복합적으로 작용하고 있는 것이다.

한편 여교사 증가를 제한하려는 측의 주장은 교육 기관의 주체인 교사의 性比는 사회의 男女比에 비례해야 하는데 교사 양성도 그것에 비례해야 하지 않겠느냐는 논리이다. 그 비

례가 주장되는 이유는 교육적 의미에서 지나친 女性化를 문제삼는 전제하에서 전개된 것이다. 그러나 女性化란 말을 적극적인 뜻에서든 부정적인 뜻에서든 사용했던 간에 여교사에 의한 교육이 女性化를 야기시키는가 하는 질문을 던질 수 있다. 이에 대한 반론은 다음 세 가지로 대답할 수 있을 것이다. 첫째로 여교사에 의한 女性化를 주장할 경험적·실증적 자료가 아직까지는 없다는 것이다. 이 계통의 문헌을 세계적으로 찾아보아도 이를 뒷받침할 만한 실증적 자료가 없다는 것은 '81년 태평양·아시아 지역 회의의 주제 논의에서도 나왔으나 같은 결론을 내린 바 있었다. 둘째로 어릴 때부터 인간은 남자나 여자나 어머니에 의하여 양육되고 있으며 다른 나라 국민학교나 중학교에서의 여교사 비율은 우리보다 더 높은 상황에 있지만 그러한 문제성 있는 인위적인 조치는 취한 일이 없다는 것이다. 정녕 女性化가 부정적인 측면에서 문제시되는 것이라면 사실상 취학전 교육이 더 문제시되어야 할 것이다. 그러한 영향은 유아기에 더 결정적인 성격을 지닌다는 과학적 사실이 있다. 그러므로 유아기의 어머니의 보호가 女性化라는 나쁜 영향을 끼칠까봐 걱정하는 일은 보지 못했고 어머니와 아버지가 애보기를 반반씩 해야 한다는 논지는 아직까지 들어보지 못한 것 같다. 셋째로 교육 기관에 여교사가 과반수를 넘는 것의 교육적 영향은 걱정을 하면서 과거 긴 교육사

에서 남자 교사가 압도적으로 많아 여학생이 '남성화' 되는 것은 걱정한 일이 없지 않은가. 또 실제로 여학교의 남교사 때문에 여학생이 남성화되었다는 실증적·경험적 자료도 갖고 있지 않다. 따라서 이것 역시 남성 위주의 문화에서 그 이데올로기를 통하여 본 여성화의 문제를 전제로 한 것으로 이론적으로 설득력을 갖지 못한다는 것을 알 수 있다.

女學生 증가의 原因들

그러면 교사 양성 기관으로 여학생이 몰리며 남학생은 감소하는 원인은 무엇인가? 이 질문은 교사 양성 기관의 성별 정원 제도의 정당성이나 타당성이 그 원인에 대한 정확한 진단과 처방인가 하는 점을 생각하기 위하여 절대적으로 중요하다. 그 이유는 간단하다면 간단하고 복잡하다면 복잡하다. 그것은 현대 사회가 가지고 있는 性에 대한 구조적 결과인 것이기 때문이다. 그러나 무엇보다도 중요한 이유는 현대 산업 사회의 구조 속에서 여학생의 진로상에 열려진 문이 좁기 때문에 다른 곳에서 막힌 물줄기가 교직이라는 통로로 몰릴 수밖에 없게 되어 있다는 것이다. 또한 현재 우리나라의 산업 구조 속에서 여성에 대한 차별의 유형은 여러 가지가 있는데 이러한 뚜렷한 차별이 교직에는 비교적 적기 때문이기도 하다. 차별의 유형은 ① 채용 대상에서 여성을 제외하거나, ② 채용 연령 한계가 여성에게 불리하게 작

용하거나, ③ 동일 학력일 때 여성을 남성보다 한 단계 낮은 직급으로 채용하거나, ④ 같은 일에 대한 임금 차별을 하는 경우가 있다. 교직은 이 밖의 잠재적 차별이 없는 것은 아니지만上記 차별의 내용이 비교적 없는 직업이기 때문에 여학생이 몰릴 수밖에 없는 것이다.

교사직은 여성의 전통적 이미지로 보나 사회적 통념으로 보나 혹은 인간을 창조해 낸다는 여성 고유의 적성으로 보아 誘因價가 높은 직업이다. 더구나 교사의 경제적 지위가 비교적 낮다는 것은 여성에게는 전통적 관념에서 보면 전혀 문제가 되지 않는 단계에 있다.

이같은 이유가 남학생에게는 정반대로 작용해 왔다. 여성에게는 기타의 진로 문이 비교적 닫혀 있는데 반하여 남학생에게는 넓게 열려 있고, 이 넓은 문 중에서도 교직의 문은 별로 유인가가 없는 것이다. 사회·경제적 지위가 비교적 낮게 책정되어 있는 교직이 유능한 남성에게는 誘因價가 별로 없는 반면에 유능한 여성에게는 제 1차적 선택의 대상으로 등장할 수밖에 없는 것이 우리 사회의 현실이다.

그렇다면 우리는 다음과 같은 문제를 심각하게 생각할 필요가 있다. 교사 양성 기관이 추구해야 할 것은 우수한 인재를 모으는 일이다. 그런데 성별 정원 할당제를 실시한다는 것은 극단적으로 표현하면 우수한 1급 여학생 대신에(좀 미안한 말이지만) 2급 남학생을 선호한다는 결과가 된다. 이렇게

되면 두 가지 심각한 의문이 제기된다. 첫째는 우수한 인재를 교사 양성 기관에 유치하지 못하고 교사 지망생의 質的 저하를 가져옴으로써 결과적으로 교육의 질적 저하를 초래할 것이라는 점이다. 이렇게 되면 단순히 행정적 차질의 문제를 앞세워서 남학생의 증가를 인위적으로 조정할 결과 얻은 소득은 과연 무엇이며, 이러한 결정이 과연 어떠한 목적을 위한 것인가를 자신있게 말할 수 있는지에 대해 묻고 싶다. 이 문제는 숙직이나 업무 분담 때문에 여교사 증가로 인해 나타나는 문제점에 비해 결코 비중이 작은 문제라고 할 수 없을 것이다. 둘째는 性別定員制로의 구체적 의미를 해석하면 결국 교육 기회 균등의 원리를 위반하는 행위라는 점이다. 현재 한국의 직업 구조의 맥락에서 생각하더라도 여학생 진로의 좁은 문을 막는 행위가 될 것이며 헌법에 규정한 교육 기회의 균등이 性을 기초로 해서 차별을 한다는 것은 현대 산업 사회의 요구로 보나 민주주의의 원리로 볼 때 위배되는 행위인 것이다. 다른 기관도 아닌 교육 기관이 이러한 원리적 위배를 범한다는 것은 교육 본질상 깊이 고려되어야 할 문제인 것이다. 더구나 교육 기관 중의 교육 기관인 교사 교육 기관이 이같이 본질적으로 문제되는 행위를 한다는 것은 그 교육적 영향을 생각해서라도 재고해야 할 문제라고 생각한다. 뿐만 아니라 이같은 남녀 불평등의 원리를 기초로 한 결정은 세계 교육

자,대회(WCOTP)의 회원국인 우리 교육계가 합의한 것에 위배되기도 한다. 남녀의 교육 기회 균등의 문제는 국제 사회가 다같이 지향하고 상호 주시하는 상황이기 때문에, 이 점에서 서도 처부를 보이는 것은 바람직하지 못하다고 생각한다.

解決의 방향

이상과 같은 원인 분석과 주장의 이론적·현실적 논거에 비추어 볼 때, 교사 양성 기관에서 남녀의 비율을 인위적으로 통제하는 것은 바람직한 해결책이 못 된다고 판단된다. 이같은 해결책이 나오는 것은 결국 모든 문제 해결이 남성 위주의 이데올로기에 틀들여진 시각과 교육 본질에 대한 깊은 반성이 결여된 판단으로부터 나오는 것이 아닌가 생각된다. 다른 분야에서서는 거의가 남성의 비율이 지배적임에도 문제가 제기되지 않는데 유독 여기서만 문제시되는 이유는 무엇인가? 물론 가능하다면 남녀의 비율이 균형을 이룬 것이 보다 바람직하다는 것은 인정한다. 그러나 그렇다고 해서 數의 비례만 인위적으로 조정함으로써 해결될 수 있다고 생각하는 것은 너무나 단순한 생각이다. 그 결과가 가져다 주는 문제는 훨씬 더 심각하다는 사실을 간과해서는 안 된다고 생각한다. 단순히 數를 인위적으로 조정하기보다는 장기적이고 근본적이며 교육 본질에 어긋나지 않는 해결책을 모색할 필요가 있는데 그것을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 여학생이 敎大로만 몰리지 않고 다른 진로를 찾을 수 있도록 직업 사회의 性差別을 제거하는 방향을 정책적으로 모색하는 동시에 고교에서 진로지도를 통해 여학생이 다양한 진로를 택하도록 인도하는 일이 필요하다.

둘째, 우수한 남학생을 모을 수 있는 誘因價를 높이는 정책이 두 가지 차원에서 필요하다. 하나는 학교적 차원에서 특별 제도를 도입할 수 있을 것이며, 다른 하나는 사회적 차원에서 교직의 사회·경제적 지위를 점진적으로 높여가는 정책이 병행되어야 할 것이다.

셋째, 전통 사회의 구조와 그 사회화 과정의 결과로 습득되고 있는 여성의 직업인으로서의 부정적 측면을 보완하기 위한 교육적 책임을 교사 양성 기관이 적극적으로 감당하는 일이다. 즉 교사 교육 기관에서 여교사의 의식 교육을 위한 특수 프로그램을 교육 과정에 설정할 필요가 있다. 최근 많은 대학들이 새로운 시대의 변화하는 남녀 역할과 의식 개혁을 위하여 실시하고 있는 '여성學'의 연구가 교육 문제적 차원에서 교사 양성 프로그램으로 재구성될 수 있을 것이다.

넷째, 학교 경영상 필요한 숙직의 문제는 숙직 전담제로 추진하는 것이 필요하다. 또한 남교사가 하는 숙직과 여교사가 하는 일직의 비중을 계산해서 부분적인 숙직 전담 제도를 고려해 볼 수도 있을 것이다. 즉 남교사의 수가 절대적으로 부족하여 숙직하기가 어려운 학

교에서는 예산이 없다는 이유만으로 그대로 끌고 갈 것이 아니라, 숙직이 면제된 여교사가 자기 몫을 부담하는 한이 있더라도 숙직 전담인을 고용함으로써 그 문제를 해결하는 방안을 생각해 볼 수 있을 것이다. 물론 그렇게 되면 일직도 남녀 평등하게 배분되어야 하겠지만, 이 방법은 여교사가 숙직 문제로 차별받지 않는 평등한 해결책이 될 것이다.

다섯째, 수업 이외의 업무 분담을 남녀 평등하게 부과할 것이며, 이 점에서 여교사에게 능력 실현의 기회를 의심 없이 믿고 제공해 주어야 할 것이다. 여교사라고 사정보아 주고 보살피 주는 것은 언뜻 보기에 남교사들의 미풍양속같이 보일지는 모르지만, 바로 그 점이 여교사의 약점으로 평가되고 있다는 사실을 감안한다면 그것이 바로 차별의 근거가 되는 것이기도 하다. 그리고 그 차별이 또 다른 차별을 낳게 되므로 과감하게 여성의 능력을 성장시킬 수 있는 경영적 배려가 필요할 것이다.

이상의 다섯 가지 보완 조치를 대안으로 제시하면서 성별 정원 할당제는 폐지되어야 한다고 주장하는 바이다. 끝으로 한마디 강조하고 싶은 것은 이같이 많은 이론 분석에도 불구하고 우선적으로 중요한 것은 교육 여건적 이유보다는 교육 본질적 이유에서 모든 제도가 결정되어야 한다는 점이다. 그리고 경영의 논리보다는 교육 본질의 논리하에 제도적 결정이 이루어져야 한다는 점이 우리 모두가 생각해야 할 방향이라고 생각하는 바이다. *