



濁流淸論

제29호 2013년 12월 10일(화)

발행인 : 김호섭 / 편집 : 편집위원회

<알려드립니다>

◇ 수시로 원고 접수합니다.

접수하실 원고를 교수회 이메일 (juok@ajou.ac.kr) 로 보내주시기 바랍니다. 또한 탁류청론에서 다루었으면 하는 주제가 있으시다면 위의 메일로 의견을 보내주시기 바랍니다. 감사합니다.

< 목 차 >

더불어 푸른 솔밭에서 : 총장 선출 절차에 대한 논의를 시작하자	1
특집: '총장 후보자 추천에 관한 규정' 제정안	3
융합학부 발전을 위한 직제개편의 현황 및 방향	10
다산 기초융합대학 및 에너지학과 학부 과정 설립(안) 논란에 대한 단상	12
소통과 담론 : 한국사회에서 개념이란? : 논란의 과정	16
교수들의 건강칼럼 : 텍사스와 연결 통증	19
소식	20

더불어 푸른 솔밭에서 :

총장 선출 절차에 대한 논의를 시작하자

사학과 김태승

최근 대학은 정원감축 등 교육부 주도의 강력한 구조조정 요구에 직면해 있다. 교육부만이 아니라 기업, 학부모 등 대학관련 이해당사자들로부터, 또 급격한 사회변동에 따른 교육/연구 환경의 변화로부터도 도전을 받고 있다. 그리고 그러한 내외의 도전을 극복하기 위해서는, 이해관계의 갈등에서 벗어나 대학사회의 자발적이고 지속적인 쇄신노력을 이끌어낼 합의도출체제의 구축이 매우 중요한 과제로 떠오르게 되었다. 대학이 시장에 종속되었다거나, 대학교육이 정치적 도구로 전락했다는 근본적 문제들을 잠시 묻어두더라도, 대학이 현실적으로 직면한 문제를 풀어나가기 위해서는 대학 구성원들의 적극적 참여를 이끌어낼 수 있는 그래서 대학사회의 잠재적 역량을 최적화할 수 있는 능동적 지도력이 절실하게 필요한 상황에 이르렀다.

사실 아주대학교는 대우그룹 해체 이후 여러 가지 재정적 어려움을 교수/직원들의 노력으로 극복해왔다. 아주대학의 교수/직원들은 병원과 각종 특수대학원의 운영, 연구비와 프로젝트 수주, 정부지원금을 얻기 위한 노력 등을 통해 부족한 재원을 확보하는데 최선의 노력을 경주해 왔다. 그럼에도 불구하고 대학사회는 자신들의 운명과 관련된 중요한 의사결정 과정에서 소외되어 왔고 구성원들의 대학에 대한 애정도 그 영향을 받게 되었다. 냉소주의와 피로감 등이 확산되기 시작한 것이다. 이것은 어느 개인에 대한 호불호의 문제라기보다는 제도의 문제였다.

따라서 대학 구성원들의 열정을 보다 발전적으로

조직화하기 위해서라도, 대학사회의 구성원들이 대학의 문제에 능동적이고 합리적으로 참여할 수 있는 의사결정 체제를 마련하는 일은, 이제 피하기 어려운 시점에 도달했다. 그리고 그 출발은 당연히 총장의 선출문제에 모아질 수밖에 없다. 재단이 일방적으로 임명한 총장과 대학 사회의 구성원들이 함께 고민하고 토론하면서 참여한 결과로 선출된 총장의 지도력 사이에는 많은 차이가 있을 것이기 때문이다. 그러나 아주대학의 최근 역사를 살펴보면 그러한 기대와는 전혀 다른 방향에서 총장선출이 진행되어왔음을 알 수 있다.

<아주대학교 역대 총장과 재임기간>

아주대학교 홈페이지에 근거하여 작성. 13대 이후는 필자가 정리. (내)는 내부인사. 표시없는 것은 외부인사

	성명	재직시기	기간	비고
직대	지웅업(내)	81.03~81.08	6개월	
1대	이용희	81.08~82.09	1년	
2대	나웅배	82.09~85.02	2년6개월	
3~5대	김효규(내)	85.02~95.02	10년	
6~7대	김덕중	95.02~99.06	4년4개월	
8대	이호영(내)	99.06~00.01	7개월	
9대	김덕중	00.02~01.05	1년4개월	
직대	김철(내)	01.06~02.03	9개월	
10대	오명	02.03~04.01	1년10개월	
11대	박재운	04.01~06.02	2년2개월	
12대	서문호(내)	06.03~10.02	4년	
13대	이수훈(내)	10.03~10.03	1개월	
직대	박종구(내)	10.03~11.02	11개월	
14대	안재환(내)	11.03~15.02	4년	예정

종합대학으로 재출발한 1981년 3월 이래 아주대학교에서 총장직은 매우 불안정한 상태에 있었다. 현임 총장 이전까지 직무대리 3회를 포함하여 총 열세 분이 총장직을 수행하였다. 이 분들 가운데 10년 동안 총장직을 수행했던 김효규 총장 시절을 제외하면 20년 동안 총 열두 분이 총장직을 수행한

셈이 되어 평균 재직기간은 2년도 되지 않았다. 게다가 총장임기를 제대로 채운 분은 13대까지 단 세 사람, 네 차례(3,4,6,12대)에 불과했다. 21세기 이후를 대상으로 놓고 보면 불과 11년 사이에 7명의 총장(직대 포함)이 재임하였고, 그 중 오직 한 분만이 임기를 다 채우고 퇴임하였다.

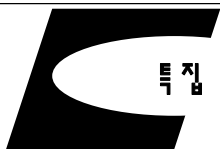
한국에서 총장의 리더십이 이처럼 불안정한 상태에 놓여있었던 대학은 유례를 찾아보기 어려울 것이다. 왜 이렇게 되었을까? 그 이유는 크게 다음의 두 가지 관점에서 정리할 수 있을 것이다. 첫째, 외부에서 아주대 총장으로 발탁된 사람 가운데 임기를 마친 총장은 김덕중 총장의 경우(이 분도 6대에 한함)를 제외하면 단 한 차례도 없었다는 점에 주목할 필요가 있다. 종합대학으로서의 아주대학교 체제를 안정적으로 정착시켰던 김효규 총장의 5대 중도사퇴는 다소간 논란이 있기는 했으나, 대학분 위기를 일신시키기 위해서는 변화가 필요하다는 여론에 의해 환영되기도 하였다. 그러나 외부에서 영입한 김덕중 총장은 연임한 이후, 얼마 되지 않아 장관으로 나감으로써 총장직의 대학체제 안에서의 의미에 대한 논란을 증폭시켰다. 이러한 논란은 내부인사인 8대 총장의 취임으로 일단락되었으나, 장관직에서 물러난 김덕중 박사가 별다른 문제없이 총장직을 수행하던 8대 총장을 8개월 만에 사퇴시키고 다시 총장직에 복귀함으로써 극심한 교내 갈등을 야기시켰다. 1년여의 교내갈등을 거쳐 오명총장이 부임하였으나 이 분 역시 임기 중에 장관으로 발탁되어 총장직을 중도 사퇴함으로써 대학사회를 실망시켰고, 이어서 교수사회의 여론을 무시한 또 다른 외부인사의 발탁으로 교내는 매우 혼란한 상태에 놓이게 되었다. 대학사회의 검증을 거치지 않은 외부인사의 영입은 외부인사자의 이익이건 타의 이익이건 간에 대학을 자신의 ‘경력관리’의 도구로 이용한 결과를 낳았다는

점에서 총장직의 불안정성을 강화시켰다.

둘째, 외부 인사를 영입한 경우에도 나타나있지만, 보다 본질적으로 총장직의 불안정성을 심화시킨 것은 교내여론을 고려하지 않는 총장선임절차라고 말할 수 있다. 대학 여론을 고려하지 않고 재단이 임의로 임명한 총장은 대학구성원과의 일체감 결여로 인하여 겉돌기 쉽고, 그것은 대학운영에 매우 부정적 결과를 가져오게 만들었다(11대 총장 때가 대표적인 경우). 총장 선출과정에 자신들의 의견을 반영할 통로를 갖지 못했던 만큼, 대학 구성원들이 총장직 수행자에 대해 적극적으로 협력하거나 총장의 책임감을 공유하기는 어려울 수밖에 없었고 거기서 발생한 갈등으로 인하여 대량의 시간과 에너지가 소진되었다. 외부영입이건 내부 발탁이건 간에 총장선출과정이, 대학구성원들을 그 과정에 참여시킴으로써, 상호의사소통을 통한 대학운영 비전의 모색과 그것의 공유기반을 만들어가는 과정이라고 본다면, 구성원들의 참여가 보장되는 총장선출절차의 제도화는 이제 피할 수 없는

대학사회의 과제가 되었다. 그렇게 되지 않는다면 대학의 리더십은 다시 대학사회와 분리되는 어려운 상황에 놓이게 될 것이다.

정당성을 지닌 절차를 통하여 대학사회의 역동성을 이끌어 내고, 대학의 비전을 점검하는 과정으로서의 총장선임절차를 만들어내는 일은, 아주대학이 극복할 수 있는 도전이 아닐까? 이러한 과정을 통해 아주대학의 구성원들은 총장과 함께 책임을 나눌 수 있을 것이고, 냉소주의와 비관주의의 유혹으로부터 벗어날 수 있을 것이다. 현 총장의 임기가 아직 1년도 넘게 남은 현시점에서 총장선출문제에 대한 논의의 시작을 제안하는 것은 그 과정을 통하여 우리가 직면한 도전을 넘어서 미래에 대한 전망을 찾을 수 있기를 기대하기 때문이다. 교수회의 안은 이미 제시되어있으므로 시작은 어렵지 않을 것이다. 재단도 교무위원들도 대학의 화합과 발전을 위하여 이러한 논의의 장을 만들어 가는데 적극적으로 협조하기를 기대한다.



‘총장 후보자 추천에 관한 규정’ 제정안

의과대학 이재호

편집자 주) 성원 미달로 인해 무산되었던 교수회 총회 자리에서, 교수회 TFT가 그동안 준비했던 총장후보자 추천 규정(안)을 설명한 바 있습니다. 비록 현 총장의 임기가 2015년 2월 말로 1년 3개월이나 남아 있지만, 현재 총장 임명에 관한 절차와 요건을 제시하는 규정이 없어 규정을 새로 만들고 이를 법인 이사회에서 추진 받기 위해서는 2014년 초 부터는 학내 구성원 간의 논의 및 법인과 논의할 개시해야 할 것입니다. 이에 본 지에서는 교수회 TFT가 준비했던 총장후보자 추천규정(안)의 주요 내용을 이번 호에 싣게 되었습니다. 이 (안)은 대의원회 혹은 총회의 기준을 거치지 않은 TFT 안으로서 추후 학내 및 법인과 논의과정을 거치면서 변화의 소지가 있음을 밝힙니다.

1. 제안 이유와 주요 내용

가. 제안 이유

- 아주대학교 총장 임명에 관해 학교법인 대우학원 정관 제46조 제1항(아래)에 근거조항 만 있을 뿐 그 절차와 요건 등 자세한 사항에 대해서는 규정이 없음.

제46조 (임면) ①이 법인이 설치 . 경영하는 학교의 장은 이사회의 의결을 거쳐 이사장이 임면한다.그 임기는 4년으로 하며 중임할 수 있다

- 총장은 학교의 대표로서 학교발전을 위한 리더십의 핵심임. 따라서 총장 임명과정에서 대학 내 구성원의 의견을 반영하는 절차를 합리적으로 규정하고 시행하는 것이 우리 대학의 발전을 위해 긴요함.

- 이와 관련하여 재단과 교수회 간의 협의가 2010년에 진행된 바 있고, 그 직후 ‘총장후보자추천에 관한 사항’을 재단에서 공포한 바 있으나, 학교 구성원의 동의를 얻지 못하였으며 실제 시행되지도 못하였음.

- 이에 2009년 10월에 교수회,학생회, 노동조합의 연명으로 제안하였던 초안에, 약학대학의 신설과 2010년에 진행된 재단과 교수회 간의 주요 협의내용을 반영한 ‘총장후보자 추천에 관한 규정’ 제정안을 새롭게 제안함.

나. 주요 내용 일람표

자격	본교교수	소양과 덕망, 경륜, 경영능력 겸비 (보직 경험은 자격조건이 아닌 추천위 심사 항목)
	외부인사	
후보 대상자 추천	본교교수	교수, 직원, 동문 20인 이상 30인 이하의 추천을 받은 본교 교수
	외부인사	교수, 직원, 동문 10인 이상 15인 이하의 추천을 받은 외부 인사
총장 선발 위원회	성격	추천위원회 (재적 21인)
	교수	11인(추천단위별각1인);공대,정통대,자연대,인문대,사회대,경영대,의대,간호대,약대,법전원, 그 밖의 소속교원 - 추천단위 자율로 결정
	법인	3인 - 이사장 추천
	직원	3인(학교 2인/병원 1인) - 직급제한 없이 노동조합에서 추천
	동문	3인 - 총동문회에서 추천
	학생	1인 - 총학생회에서 추천
	합	21인 (교수대표 52.4%)
선출규정		총장후보자 추천:추천위원회는 총장후보대상자 각각에 대한 투표를 통하여 재적위원 2분의 1이상의 찬성을 얻은 총장후보대상자 중 다득표 순으로 3인을 총장후보자로 확정하여 추천 . 기타 규정안 참조
후보자추천		3인 (무순)
거부권		이사장의 거부권 인정 거부권 행사 시, 후보추천의뢰 과정보부터 절차를 다시 진행함
기타		안의 형식 ; 규정 규정의 개정 ; 대학평의원회의 제청으로 이사회에서 의결 규정해석의 이견 ; 추천위원회 결정에 따름 공고 ; 학내외 언론 매체

2. 고려사항

가. 총장추천위원회를 활용하는 사립대학 예

항목	고려대		건국대		서강대				
자격 및 후보 대상 자 추천	공 통	소양과덕망/건학이념,자유 민주주의 및 시장경제원리 존중,국제적안목과경영능 력	공통	소양과덕망/건학이념존중/국 제적안목과경영능력/사립학교 교원임용에 결격사유 없는 자	공 통	가톨릭신자/홍익인간예수교회 육이념구현/경영능력/ 학문적, 도덕적, 인격적 기준 충족			
		본교 10년이상 재직하고 전임교원 50인이상 추천		본교 10년이상 재직하고 전임교원 20~30인의 추천		본교 교직원, 예수회원, 또는 동문 20인이상 30인이하			
		교내외 인사로서 전임교원 및 교우회 임원 500인 이상의 추천		대학총장 또는 장관급 이상의 경력을 가진 외부인사		초빙위의 추천			
		총추위 4인 이상 추천				본교 보직을 맡고 있을 경우, 공모 마감 3주 전에 그 직을 사임			
		정해진 유관기관과 저명인사에게 추천 의뢰							
	법인이 별도로 설치할 수 있는 초빙위원회 추천								
총장 후보 추천 위원 회 구성	교수대표 15인(단과대학별로 선출)		교수대표 26인 (단과대학별 1~3인+교협추천 2인)		교수대표 15인				
	직원대표 3인		직원대표 9인		직원대표 4인				
	학생대표 3인		학생대표 4인		학생대표 2인				
	법인대표 4인		법인대표 및 사회지도층인사 5인		예수회대표 4인				
	교우회대표 5인		동문회대표 5인		동문 대표 4인				
	총 30인 (교수대표 50%)		총 49인 (교수대표 53%)		총 29인 (교수대표 52%)				
후보 자 추천	3~5인 (가능한 한 외부인사 포함)		3~5인		3인 무순위 추천(후보대상자가 5인 이하일 경우 2인 추천)				
기타					추천된 후보자 가운데 일부가 사퇴 할 경우 총추위는 그 결원을 충원				

나. 재단과의 2010년 협의 관련 고려사항

	교수회 수정 의견	재단 최종안 (2010. '총장후보자추천에 관한 사항')	현 제정안
추천 관련	추천위원회에서 무순으로 3인 추천, 이사장의 거부권 인정, 거부권이 행사되면 새 후보 추천은 (나머지 후보 중에서 추천하던, 추가 지원을 받던) <u>추천위원회위원장과 이사장이</u> <u>협의</u> 하여 시행	추천위원회에서 무순으로 3인 추천, 이사장의 거부권 인정, <u>거부권이 행사되면 나머지 후보자</u> <u>중에서 3인 추천</u>	추천위원회에서 무순으로 3인 추천, 이사장의 거부권 인정, 거부권이 행사되면 <u>후보추천의뢰</u> <u>과정부터 절차를 다시 진행함</u>
추천위원 회 구성	교수10인 재단 3인 동문회 4인 직원 4인(직급제한 없이)-직원 자율 혹은 노조 추천 (학생 참여 긍정적 검토- 학생 참여시 동문회와 직원 T/O)	교수10인(부교수 이상) 재단 3인 동문회 4인 직원(5급 이상) 4인 - 직원회 추천	교수11인 재단 3인 동문회 3인 직원 3인(본교 2인, 의료원 1인; 직급제한 없이)- 노조 추천 학생 1인
공고	학내외 언론 매체	아주대 홈페이지	학내외 언론 매체
보직경험	심사 항목	자격 조건	심사 항목
후보결정 방법	각 후보자에 대한 찬반투표 후 재적 과반수 동의 받은 다득표자 3인 추천	3인 연기명 투표 후 다수 득표자 3인 추천	각 후보자에 대한 찬반투표 후 재적 과반수 동의 받은 다득표자 3인 추천
해석상 논란	추천위원회에서 결정	이사장이 결정	추천위원회에서 결정

총장후보자 추천에 관한 규정(안)

제1장 총칙

제1조(목적) 이 규정은 학교법인 대우학원(이하 “법인” 이라 한다) 정관 제46조 제1항에 따른 아주대학교 총장(이하 “총장” 이라 한다) 임명 절차를 합리적으로 수행하기 위하여 필요한 제반사항을 정함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 규정에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

1. “교수” 는 아주대학교 소속 전임교원을 말한다.

2. “추천단위”는 9개 단과대학을 비롯하여 법학전문대학원(법학부 포함)과 그 외 대학원 등을 각각 1개 단위로 하는 총 11개의 단위를 말한다.

제2장 총장후보자 추천위원회

제3조(총장후보자 추천위원회 구성) ① 법인은 재임 중인 총장의 임기만료 6개월 이전에 총장후보자를 선정하기 위한 총장후보자 추천위원회(이하 “추천위원회”라 한다)를 구성해야 한다. 단, 총장 궐위시 법인은 특별한 사유가 없는 한 궐위의 사유가 발생한 날로부터 2개월 이내에 추천위원회를 구성해야 한다.

② 추천위원회는 교수대표 11인, 직원대표 3인, 학생대표 1인, 동문대표 3인, 법인대표 3인의 총 21인의 위원으로 구성한다.

제4조(위원 추천 및 위촉) 학교법인 대우학원 이사장(이하 “이사장”이라 한다)은 다음에 의하여 추천된 자를 추천위원회의 위원으로 위촉한다.

① 교수대표 위원은 추천단위마다 각 1인으로 하며, 각 추천단위 소속의 교수들이 자체적으로 정한 방식에 따라 선출·추천한다.

② 법인대표 위원은 이사회에서 추천한다.

③ 직원대표 위원은 학교직원대표 2인(간부직원 포함)과 의료원 직원대표 1인을 해당 노동조합에서 추천한다.

④ 동문대표 위원은 총동창회에서 추천한다.

⑤ 학생대표 위원은 총학생회에서 추천한다.

제5조(추천위원회 1차 회의) 추천위원회의 1차 회의는 위원이 확정된 후 15일 이내에 이사장이 소집하되, 위원 중 최연장자가 주재하여 추천위원회의 위원장(이하 “위원장”이라 한다)을 선출한다.

제6조(위원장 등) ① 위원장은 추천위원회를 대표하고 그 업무를 총괄하며 회의를 주재하는 의장이 된다.

② 위원장은 위원 중에서 호선으로 선출한다.

③ 위원장이 일시적으로 직무를 수행할 수 없는 경우에는 최연장자가 주재하여 호선으로 선출된 위원이 위원장의 직무를 대행한다.

④ 위원장은 위원의 사퇴 또는 해촉 등으로 결원이 생긴 경우에는 다음 회의 이전까지 제3조의 규정에 따라 후임 위원이 선정되도록 조치하여야 한다.

⑤ 추천위원회는 위원이 아닌 자 중에서 추천위원회의 실무와 기록을 담당하는 간사와 서기 각 1인을 둔다.

제7조(회의소집) 위원장은 필요하다고 판단하는 경우 추천위원회의 회의를 소집할 수 있다. 다만, 추천위원회의 재적위원 3분의 1 이상의 요구가 있을 때에는 지체 없이 회의를 소집하여야 한다.

제8조(의사 및 의결 정족수) 추천위원회의 회의는 재적위원 과반수의 출석으로 성립하며, 특별히 규정한 경우를 제외하고는 재적위원 과반수의 찬성으로 의결한다.

제9조(위원의 윤리적 의무) ① 추천위원회의 위원은 지연·학연·혈연 등 특정 집단의 이익을 추구하여서는 아니 되며, 오직 학교 전체를 위하여 공정하게 직무를 수행하여야 한다.

② 위원은 추천위원회의 활동과 관련된 제반 사항에 대하여 비밀을 유지하여야 한다.

③ 위원은 전 이항에 대하여 위원 위촉 전에 <별첨 양식 1>의 서약서를 제출하여야 한다.

④ 추천위원회는 제1항 및 제2항에 정한 사항을 명백하게 위반하거나 특정 후보를 위하여 선거운동을 하는 등 추천위원회의 공정한 운영을 저해한 위원에 대하여는 재적위원 3분의 2 이상의 찬성으로 위원직 해촉을 결정할 수 있다.

제10조(추천위원회의 해산) 추천위원회는 이사장이 총장을 임명한 날로 자동 해산되며 위원회의 업무와 관련된 제반 서류는 법인사무처에 귀속된다.

제3장 총장후보자의 선정 등

제11조(총장후보대상자의 자격) 총장후보대상자는 학문적 소양과 덕망을 갖추고 대학의 건학 이념을 존중하며 경륜과 경영능력을 겸비하여 대학의 발전에 기여할 능력을 가진 자로 한다.

제12조(총장후보대상자의 추천) ① 총장후보대상자의 추천은 다음 각 호에 의한다.

1. 교수, 직원, 동문 20인 이상 30인 이하의 추천을 받은 본교 교수
2. 교수, 직원, 동문 10인 이상 15인 이하의 추천을 받은 외부 인사

② 각 추천인은 총장후보대상자 1인만을 추천할 수 있다.

③ 추천위원회의 위원은 총장후보대상자를 추천할 수 없다.

제13조(총장후보대상자의 추천 공지 및 접수) ① 법인사무국은 추천위원회가 구성되면 지체 없이 학내·외 언론 매체를 통하여 총장후보대상자의 추천 의뢰를 공지하여야 한다.

② 총장후보대상자로 추천할 때에는 <별첨 양식 2>의 추천서 및 <별첨 양식 3>의 추천인 연명부를 법인사무국에 제출하여야 한다.

③ 법인사무국은 추천·접수된 명단에 대하여 비밀을 유지하여야 한다.

제14조(선거운동 금지 및 후보대상자 제외) ① 총장후보대상자는 총장후보자 선정기간 동안에 어떠한 선거운동도 하여서는 아니 된다.

② 추천위원회는 전항을 위반한 자를 추천위원회의 재적위원 3분의 2 이상의 찬성으로 총장후보대상자에서 제외할 수 있다.

제15조(총장후보대상자에 대한 1차 심사) ① 추천위원회는 총장후보대상자가 2인 이하인 경우 회의를 통하여 접수기한을 연장할 수 있다.

② 추천위원회는 추천된 총장후보대상자에 대한 서류심사를 하고, 총장후보대상자 개인별로 찬반 투표를 실시하여 재적의원 과반수의 찬성으로 2차 심사대상자를 결정한다.

제16조(총장후보대상자에 대한 2차 심사) 추천위원회는 1차 심사를 통과한 총장후보대상자들에 대해 대학발전계획 등에 관한 소견 발표와 질의 및 응답 절차를 비공개로 실시하며, 그 실시 방법은 추천위원회의 의결에 따른다.

제17조(총장후보자 추천) ① 추천위원회는 2차 심사를 거친 총장후보대상자 각각에 대한 투표를 통하여 재적위원 2분의 1 이상의 찬성을 얻은 총장후보대상자 중 다득표순으로 3인을 총장후보자로 확정하여 무순으로 이사회에 추천한다.

② 제1항에 의한 투표에서 동일 득표로 인하여 4인 이상이 선정되는 경우 추천위원회는 동일 득표자를 대상으로 결선투표를 실시하며, 다득표순으로 3인이 확정될 때까지 이 과정을 반복한다.

③ 제1항에 의한 투표에서 재적위원 2분의 1 이상의 지지를 얻은 총장후보대상자가 2인 이하일 경우 추천위원회는 1회에 한하여 재투표를 실시하며, 그 결과에 따라 다음 각 호의 정함에 따른다.

1. 재적위원 2분의 1 이상의 지지를 얻은 총장후보대상자가 4인 이상이 선정되는 경우에는 제2항의 규정을 따른다.
2. 재적위원 2분의 1 이상의 지지를 얻은 총장후보대상자가 2인 이하로 선정되는 경우에는 추천위원회는 그 1인 또는 2인을 총장후보자로 추천한다.
3. 재적위원 2분의 1 이상의 지지를 얻은 총장후보대상자가 없는 경우에는 총장후보대상자 추천의뢰 공지의 과정부터 절차를 다시 진행한다.

④ 추천위원회는 확정된 총장후보자의 명단과 관련 서류를 이사장에게 제출함으로써 총장후보자 추천을 완료하여야 한다.

제18조(총장 임명) 이사장은 이사회의 의결을 거쳐 추천위원회가 추천한 총장후보자 중 1인을 총장으로 임명한다. 이사장은 총장 임명을 거부할 수 있으며, 이 경우 총장후보대상자 추천의뢰 공지의 과정부터 절차를 다시 진행한다.

제4장 보칙

제19조 (규정의 개정 및 집행) ① 이 규정의 개정은 법인 이사회의 의결로써 하되, 아주대학교 대학평의위원회로부터 규정개정안의 제청이 있어야 한다.

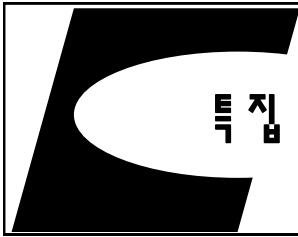
② 이 규정을 집행하기 위해 필요한 인력과 비용 등을 비롯한 제반 행정지원은 법인사무처의 소관으로 하되, 법인이사회는 이를 대학본부에 위임할 수 있다.

제20조(규정의 해석) 이 규정의 집행에 대하여 해석상의 논란이 발생할 경우 추천위원회의 결정에 따른다.

부칙

제1조(시행일) 이 규정은 법인 이사회의 의결이 있는 날로부터 시행한다.

제2조(경과규정) 이 규정에 의한 최초의 추천위원회의 구성에 대하여는 이 규정 제2조 제1항이 정한 6개월 이전 요건을 적용하지 아니한다.



융합학문 발전을 위한 직제개편의 현황 및 방향

기획처장 김민구

아주대학교는 50주년을 맞이하는 2023년을 목표로 『융합학문을 선도하는 대학』을 기치로 내세워 아주비전2023을 선포하였다. 아주대학교는 선포 이전부터 융합학문을 위한 움직임이 있었다. 기존의 학문분야를 융합하여 새로운 분야를 개척하는 시도로 컴퓨터분야, 미술, 음악 등의 분야를 융합하여 미디어학부를 국내 최초로 만들었다. 대학원에는 에너지시스템학과를 만들고 국가과제를 수주하여 에너지센터 건립에 이바지하기도 하였다. 추후에 BK사업과 BK21-Plus사업에 분자과학기술학과와 더불어 선정되어 학교의 위상을 드높이고 있다.

또한 국가지원사업을 활용하여 인문, 사회과학, 경영 분야의 학문을 융합한 국제학부를 세워 국제통상 및 지역학 전공을 제공하므로 학생들에게 융복합적인 사고 역량을 키우는데 이바지하고 있다. 비전선포 이후에도 WCU사업의 일환으로 대학원에 금융과 수학을 결합한 융합 성격의 금융공학과를 대학원에 개설하였고 현재는 학부에도 금융공학과를 개설하여 운영하고 있다. 또한 문화와 인문학을 융합한 문화콘텐츠학과를 인문대학에 개설하여 활발하게 운영하고 있다. 최근에는 에너지학과의 학부신설을 위한 정책연구가 진행되고 있으며, 선정되지는 못했지만 학부에 인문/사회학적 역량을 갖춘 IT인력

양성사업과 대학원에 지적재산 분야의 인력양성사업으로 학과를 설치하는 정부사업이 진행되고 있다.

기본적으로 융합학문은 대학원 차원에서 기존 학문분야의 역량을 갖춘 사람들이 모여 부가가치가 높은 연구를 진행하는 형태로 운영되는 것이 일반적이라 할 수 있겠다. 그럼에도 불구하고 학부 차원에서도 단과대학 안에 학과로, 국제학부처럼 독립학부로, 혹은 연계전공체제로 존재하고 있다. 현재 우리 학교에는 연계전공이 자연과학대학과 사회과학대학에 각 1개 씩 있는 정도로 활성화되어 있지 못한 편이다. 융합학문은 전통적인 학문 분야와 다르게 비교적 자유롭게 시도될 수 있도록, 단순히 트랙 수준, 혹은 연계전공, 더 발전하여 학과, 학부 수준으로 발전할 수 있도록 하는 것이 바람직하다고 생각된다. 다만 이를 위하여 새로운 직제의 우산(예를 들어, 융합대학, 융합학부 등)이 필요한지는 논란이 많을 수 있다. 이에 대하여 현재까지 진행된 사항을 정리해 보면 다음과 같다.

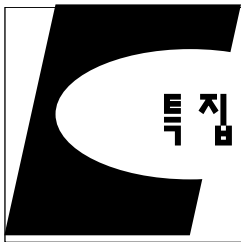
실제로 이러한 직제의 설치를 위해 교무회의에서 두 번이나 논의하였지만 의견이 좁혀지지 않았다. 따라서 교내에 있는 융합학문 관련 교수 20여 분을 모시고 좌담회 형식으로 의견수렴을 하게 되었고, 결론적으로 융합학문을 활성화하기 위해서는 무엇이 필요한지, 구성원들은

어떤 생각을 하고 있는지 보다 체계적으로 정책연구를 진행하는 것이 바람직한 결론에 이르러 현재 정책연구를 진행하고 있다. 한편 학부에 에너지학과 신설에 관한 정책연구는 간담회 형식으로 중간발표를 하였지만, 다음과 같은 핵심적인 질문, 즉 학부에 융합형 에너지학과 설치의 당위성, 다른 기존 전공과의 연계 방안, 졸업 후 학생진로 등의 질문에 대한 답이 충분치 않아 연구 기간을 연장하여 진행하기로 하였다.

융합학문을 위한 직제로 앞에서 언급한 것처럼 몇 단계 수준의 직제를 생각할 수 있겠다. 가장 낮은 단계로 트랙을 생각할 수 있다. 이 단계는 공식적인 전공으로 인정되지 않는 단계이다. 다음은 연계전공을 생각할 수 있다. 연계전공은 주관 학과와 참여 학과들로 구성되어 주관 학과가 속한 단과대학에 속하는 전공이다. 다만 연계전공은 주 전공이 될 수 없는 제한이 있다. 현재 우리 학교에서는 연계전공이 활성화 되어 있지 않지만 이 제도를 활성화하고 지원하면 좋은 제도가 될 수 있을 것이라 생각된다. 만약 융합전공이 주 전공이 되어야 한다면 정원이 있는 경우와 없는 경우로 생각할 수 있겠다. 현재 미디어학과, 문화콘텐츠학과, 금융공학과가 정원이 있는 융합전공학과들이다. 정원이 필요한 경우는 없는 경우 보다 더 신중하게 접근되어야 할 것이다. 또한 정원이 없는 융합전공학과도 추후 전과문제와 대학의 소속문제 등도 검토할 필요가 있다고 생각한다. 향후 융합학문을 위한 직제 개선은 앞에서 언급한 정책연구가 마무리된 후 연관된

교수들과의 논의를 거쳐 교무회의에 상정될 수 있을 것으로 예상된다. 그러나 기존에 설립된 융합전공학과와의 거취 문제는 소속 학과와 대학에서 결정할 문제라고 생각한다. 끝으로 융합학문을 활성화할 수 있는 좋은 방안이 있으면 정책연구자나 관련 교수, 혹은 보직자들에게 알려 직제 개선 혹은 활성화에 도움이 되었으면 한다.





다산 기초·융합대학 및 에너지학과 학부 과정 설립(안) 논란에 대한 단상

대학원 에너지시스템학과 이순일

단과대학을 개편하거나 새로운 학과를 학부(undergraduate)과정에 개설하는 것은 매우 중요한 사안으로 종합적이고 세심한 검토가 필요하다. 이는 교육과 연구라는 대학의 핵심적인 기능과 더불어 재정을 포함한 대학운영의 전반에 여파가 미치는 일인 만큼 타당성 검토 단계에서부터 공개적이고 투명한 진행이 요구된다. 또한 교수는 물론 재학생과 동문들이 큰 영향을 받게 되는 사안이므로 대학구성원들의 이해와 동의를 반드시 필요로 한다. 따라서 통상적으로 단과대학 개편과 학부과정 학과 신설을 위해서는 해당 분야와 직·간접적으로 연관된 교수들은 물론 교육·연구·대학운영 등의 관점에서 이를 검토하고 의견을 낼 수 있는 교수들을 포함하여 전담팀(Task Force Team)을 구성하여 타당성을 검토하고 계획안을 만들게 된다. 또한, 이런 과정에서 폭 넓게 의견을 수렴하고 계획안을 수정하며 대학구성원들의 동의를 구하는 과정을 밟는다. 그러나 이번 다산 기초·융합대학 및 학부과정 에너지학과 신설(안)의 경우에는 기획처/기획팀 명의의 문건(2013. 8. 28.)이 공개되기 전까지 타당성 검토 및 계획안 마련과 관련한 그 어떤 공개적이고 투명한 절차가 진행된 바가 없어 논란이 야기되었다. 기초·융합대학 및 학부과정

에너지학과 신설이 왜 필요하며, 교육·연구·대학운영의 측면에서 각각 어떤 의미를 갖는지에 대한 토론 및 평가 과정이 생략된 채로, 교무회의에서 기획처/기획팀이 작성한 안을 보고하고, 향후의 진행 일정까지 일방적으로 제시되었기에 대학구성원들이 공개적으로 우려를 표명하게 된 것이다.

단적인 예로 기초·융합대학의 개념에 대해서도 납득할만한 설명이 제시된 바가 없다. ‘기초’와 ‘융합’은 교육과 연구의 측면에서 성격이 완전히 다르다. 이를 무시하고 근본적으로 상이한 두 분야를 기계적으로 병칭하여 기초·융합대학을 설립한다는 안은 설득력을 갖기 어렵다. 기초·융합대학이라는 신설 단과대학의 이름 자체가 상이한 두 분야를 억지로 꿰어 맞춘 프랑켄슈타인의 탄생을 연상시킨다. 신설 후 운영 햇수가 길지 않은 기초교육대학의 개편을 논의하기 위해서는 기초교육대학의 성과와 문제점에 대한 진단이 우선되어야 한다. 기초교육대학 운영에 있어 심각한 문제가 없었고 교육적 성과도 나쁘지 않았다면, 이 시점에서 기초교육대학의 개편 논의가 나오는 까닭을 이해하기 어렵다. 기초교육대학 체제를 운영함에 있어 문제점이 나타났다면, 이를 개선하기 위한 노력이 우선이다. 기초교육대학의

기초교육대학의 운영과 교육적 성과에 대한 검토가 없이 기초·융합대학을 설립한다는 안을 내놓는 것은 너무 성급한 일이다. 저간의 흐름을 보건데 ‘학부과정 에너지학과 신설’이 실제 대학본부의 목표이나, 이의 소속이 문제가 되므로 ‘융합대학’이라는 이름을 가져다 붙인 것이라 짐작된다.

‘융합에너지학과’의 학부과정 신설 문제에 초점을 맞추어 생각해 보더라도 대학본부가 이를 다루어 온 방식에 대해서 동의하기 어렵다. 첫째, 대학구성원들의 학문적 전문성과 진실성에 대한 존중이 결여되어 있다. 현재 본교에는 ‘에너지 분야 융합 교육’을 목적으로 하는 에너지시스템학과가 대학원에 설치되어 있으며, 이미 두 차례의 BK사업 선정을 통하여 에너지 분야 교육과 연구에 대한 수월성도 대외적으로 인정받고 있다. 따라서 본교 내에서의 에너지 분야 교육과 연구에 대한 미래지향적 논의는 에너지시스템학과를 통해 이루어지는 것이 순리이다. 그러나 학사단위로서의 대학원 에너지시스템학과는 ‘학부과정 에너지학과 신설’의 타당성 검토 및 방향 설정에 대한 논의에서 구조적으로 배제되었다. 이는 현 대학원 에너지시스템학과와 성공적 착근과 발전가능성 입증을 인정하는데 인식함을 넘어, 기저부터

허물고 완전히 다른 방향으로 구성하겠다는 무리한 기획의 소산이다. 대학본부가 top-down 방식으로 새로운 사업을 기획하는 것은 있을 수 있는 일이다. 그러나 이미 교육과 연구에 있어 수월성을 보이고 있는 영역에 대해서까지 대학본부가 나서서 특정분야로 재구성하도록 간섭하는 것은 받아들이기 어렵다. 에너지시스템학과는 2단계BK사업 준비 단계에서 이미 핵심 교육·연구 분야의 선정과 사업단장을 포함한 인적구성과 관련하여 대학본부의 간섭 때문에 어려움을 겪은 바가 있다. 대학본부가 특정 의견에만 귀를 기울여 합리적인 판단을 하지 못했거나, 에너지시스템학과에 대해 왜곡된 시각을 가지고 있었기에 겪어야 했던 유쾌하지 않은 경험이었다. 그런데 에너지시스템학과 교수들의 학문적 전문성과 진실성을 대학본부가 존중하지 않아 생겼던 이런 유감스런 일련의 과정들이 고스란히 다시 재현되고 있는 것이다.

둘째, 타당성 검토 및 계획안 준비가 미흡하고 정당성을 보장 받기 어렵다. 기획처/기획팀이 작성한 문건에 나타난 것 처럼 ‘에너지 학과 설립’을 위한 ‘정책연구’는 ‘에너지학과 발전위원회’에 의해 수행되었다.¹⁾ 7월 22일자로 총장에게 위촉을 받은 에너지학과 발전위원회는

14페이지에 계속

1) (구)에너지학과는 대학원만 있는 학과로 유지되어 오다가 1단계BK사업 지원을 준비하는 과정에서 ‘대학원 에너지시스템학부(현 에너지시스템학과)’에 합류하였다. 당시에 소속 교수 4분 모두의 동의 아래 (구)에너지학과를 에너지시스템학부로 확대·개편하는 형식을 취하였기에 학과신설 직후에 BK사업에 지원하는 부담을 덜 수 있었던 것은 큰 힘이 되었다. 그 동안 2분의 교수께서 정년퇴임하셔서 원래의 소속이 (구)에너지학과인 교수님은 현재 2분이 남아 계신다.

(구)대학원 에너지학과의 역대 학과장 4인과 동창회 임원들(회장, 부회장, 총무)로 구성된 것으로 알려져 있다. 상기 발전위원회가 순수하게 (구)대학원 에너지학과와 관련된 의견을 제사하는 것은 있을 수 있는 일이나, 이가 대학 내의 학과 신설과 관련하여 ‘정책연구’를 시행하고 그 결과에 근거하여 학과 신설이 진행되는 일은 있을 수 없는 일이다. 이미 정년퇴임한 교수들과 학과동창회 임원들이 아무리 (구)대학원 에너지학과에 애정을 갖고 있다 하더라도, 현재 교수진이 7배 이상 커지고 다양해졌으며 교육과 연구 분야가 확대된 에너지시스템학과의 학부과정 학과 신설의 밑그림과 미래의 청사진 작성을 책임질 수는 없다. 11월 13일에 이루어진 ‘에너지학과 발전위원회의 정책연구’ 결과 발표를 보더라도 이미 예견된 많은 문제들이 드러나고 있다. 예를 들어 ‘융합형 에너지시스템학과’의 학부과정을 만든다면서 제시한 교육과정이 이미 에너지 분야의 융복합 교육 및 연구를 수행하고 있는 대학원 에너지시스템학과와 어떻게 연관되는지가 충실히 검토되고 있지 않다. 심지어 대학원 에너지시스템학과의 지향과는 달리 대규모 발전소 중심의 전력에너지를 핵심 분야로 설정한 계획안을 제시하였다. 융합 교육을 한다면서 어떤 학과 교수들의 참여가 필요한지, 참여에 동의는 하고 있는지, 새로운 교육과정 참여에 따른 강의 부담 증가는 얼마나 되는지, 이에 어떻게 대처할지에 대한 검토가 조금도 이뤄지지 않았다. 1학년부터 4학년까지 학생들이 모두 있는 경우, 제공해야

하는 과목의 규모 및 이를 감당하기 위해 교수 충원은 얼마나 더 필요한가도 제시되지 않았다. 이외에도 가장 기본적으로 파악해야 하는 입학 정원 확보 및 충원 계획, 공간·인력·예산의 추가 수요에 대한 연구도 부재하다.

셋째, 대학구성원의 동의를 받지 않는 대학본부의 밀어붙이기는 성공할 수 없다. 이번 기초·융합대학과 융합에너지학과 학부과정 신설과 관련한 논란은 현재 교내에서 반복적으로 나타나고 있는 대학본부의 권위적이고 독단적인 의사결정과 행정 운영의 한 예이다. 총장과 처장들이 책임을 가지고 대학을 운영하는 것은 필요하나 권한의 행사는 모름지기 규정 안에서 이루어져야 한다. 규정과는 다른 내용을 ‘대학본부의 의지’라며 강요하는 모습은 곤란하다. 각 학과가 규정에 따라 결정하거나 시행한 일을 신입교원 충원과 자원배분 등을 지렛대 삼아 대학본부의 뜻에 맞추어 변경하도록 강요하는 것은 권한의 남용이다. 아무리 취지가 좋다 하더라도 대학본부의 의지를 규정 위에 두는 일은 있을 수 없다. 점잖게 표현하자면 권한의 남용이요, 항간의 언어로 표현하자면 ‘완장질’이다. 대학본부가 필요하다고 생각하는 옳은 일이라도 규정과 다르다면 먼저 규정을 개정하고 구성원들을 설득한 후에 시행하여야 한다. 원하는 바는 있지만 규정은 바꾸지 못하겠다는 주장을 들으면 황당할 따름이다. 조금증 때문인지, 아니면 대학구성원들을 신뢰하지 못하기 때문인지 묻지 않을 수 없다. 이해관계의 충돌만큼이나 조율하기가 어려운 것이 원칙의 충돌이다.

각자가 가치를 두는 원칙이 상이할 때 우리가 택할 수 있는 유일한 해결책은 ‘절차적 정당성’을 따지는 것이다. 이런 의미에서 민주주의의 요체로 절차적 정당성이 강조되고 있는 것이다. 이런 정도의 상식도 통용되지 않는 우리 대학의 현재 모습은 슬프도록 남루하다. 총장과 처장들이 가진 것은 직위와 권한이지 권위가 아니다. 민주사회에서 선출에 의해 권한을 위임받은 경우라면 이에 상응하는 권위에 대한 인정을 기대할 수 있을 것이다. 그러나 임명에 의해 주어진 권한이라면 얘기는 다르다. 오히려 권한 행사를 규정에 따라 엄격히 제한하며 구성원들의 동의를 얻기 위해 노력할 때만, 주어진 역할에 정당성을 보장하는 권위를 획득할 수 있다. 대학 운영을 책임지는 직위에 임명받았다 해서 대학의 모든 면에 대해 가장 잘 안다고 생각하면 오만일 따름이다. 특히 교육과 연구에 관해서는 더 많은 열정과 지혜를 가진 구성원들이 있다는 사실을 한시라도 잊어서는 안 된다.

대학본부가 일방적으로 진행하여 온 방식으로 ‘다산 기초·융합대학 및 에너지학과 학부과정 설립’이 추진된다면 이는 ‘아주대학교 판 4대강 사업’이 될 것이다. 당장은 과다 자원이 투입되어 대학운영의 다른 부분에 주름살이 질 것이다. 또한, 기초·융합대학과 에너지학과 학부과정이 만들어진다고 해도 문제가 너무 많아 그대로 유지하기는 곤란할 것이다. 그렇다고 만들어진 단과대학과 학부학과를 폐쇄하자니 학생들의 피해와 손실비용이 만만치 않아 어찌지 못하는

상황이 될 것이다. 이런 심각한 결과를 초래할 수 있는 일을 관련된 몇몇 인사의 판단착오 또는 욕심 때문에 그대로 밀고 나가서는 안 된다. 관련 공무원들은 규정과 절차를 무시해가면서까지 대통령이 원하는 바대로 4대강 사업을 진행하여 영혼 없는 공무원이란 불명예를 안았다. 대학본부의 보직자들의 경우는 어떨까? 영혼 없는 공무원은 있을 수 있지만 교수는 그럴 수 없다. 단언컨대 영혼 없는 교수는 학자도 아니요, 지식인도 아니다.

소통(疏通)과 담론(談論)

한국 사회에서 게임이란? : 논란의 과정

문화컨텐츠학과 김민규

최근에 국내에서 게임에 대한 논란이 언론에 꽤나 소개되었고, 심지어 웬만해서는 쳐다보지도 않던 9시 뉴스에서도 다룰 정도로 시끄러웠다. 아직 논란이 해소된 것이 아니기 때문에 이러한 논란은 현재 진행형이다. 논란이 된 것은 소위 ‘게임중독법’이라고 불리는 법률안이다. 신의진 의원(새누리당 비례대표 초선)이 대표 발의를 한 “중독 예방·관리 및 치료를 위한 법률”이 정식 명칭이다. 중독 문제에 대해 통합적 관리의 필요성에 근거한 본 법률안은 그 취지나 의도에 반대할 명분과 이유는 별로 없다고 하겠다.

그런데 여기서 한국 사회에서 통합적 관리의 필요성을 제기된 4대 중독에 ‘게임’이 포함되어 있다는 것이 알려지면서 논란이 시작되었다. 본 법률에서 지정한 4대 중독은 마약, 알콜, 도박, 그리고 게임이다. 보다 정확하게 법률안에 명시된 것에 따르면 ‘인터넷게임 등 미디어 콘텐츠’이다. 미디어 콘텐츠라고 하면 그 범위와 대상이 콘텐츠 전반을 포괄할 수 있는 매우 폭넓은 개념이라 할 수 있는데, 최근 논란은 관련 산업 전체가 아니라 게임산업에 집중되어 있고, 법률을 발의하고 이를 지지하는 쪽에서도 게임산업만을 언급하고 있다. 만약에 법률안이 이래도 진행이 된다면 인터넷 게임으로 한정될 가능성이 높다고 하겠다.

2013년 한국에서 논란이 되고 있는 게임을 중독으로 규정하려는 것에 대한 논란은 해외에서도 이슈가 되고 있는 것 같다. 미국, 일본 등에서도 게임을 중독으로 규정하는 것이 적절하지 않다고 관련 업계 대표들의 이야기가 보도되었고, 영국과 독일에서는 한국적 상황을 비판하면서 이 기회에 한국 게임기업에게 영국과 독일로 오라고 노골적인 제안을 하고 있다. 한편 최근에 게임이 긍정적인 영향을 준다는 해외 연구 결과들이 기사화되고 있다. 2000년대 중반 이후 세계 각국에서는 게임산업을 육성해야 할 핵심산업으로 선정하고 진흥 계획들을 발표하고 있다. 심지어 그동안 정부 차원에서 개입을 거의 하지 않던 미국과 일본에서도 여러가지 진흥 정책을 발표하기도 하였다. 2004년 그리스에서 한국과 유사할 수도 있는 사례가 있다. 당시 그리스에서 모든 게임을 금지하는 법률을 제정했는데, 그리스 내부에서 뿐만 아니라 다른 국가들에서도 많은 우려와 비판이 있었다. 결국 위헌 판결을 받고 법률은 폐기되었다. 이 과정에서 게임금지법은 다른 많은 유럽국가들에게 웃음과 조롱거리가 되었다.

현재 해외에서 한국 게임산업을 바라보는 시각은 이해하기 어렵다는 것이다. 한국 게임산업은 온라인게임과 모바일게임을 기반으로 국제

경쟁력이 높은 것으로 평가하고 있다. 여기에는 국내 게이머들의 역량도 한몫을 하고 있다. 그런데 정부에서는 오히려 게임산업의 계속 규제하려는 정책과 법률을 발표하는 것에 대해 의아해하고 있다. 한국에서의 게임이용에 대한 부정적인 시각으로 쓴 해외 기사와 게임 규제를 지지하는 쪽에서 사례로 들고 있는 해외에서 진행되었던 규제 조치들(현재는 대부분 폐기 또는 유명무실해졌다)은 게임에 대한 일반적인 문제를 언급하는 것이라 아니라 그 시기에 한국 게임이 해당 국가에 진출해서 큰 성과를 만들어 내고 있었던 것이다. 결국 해외에서 발표되는 부정적 기사와 규제 조치는 사실상 한국 게임에 대한 자국내 진출을 견제하기 위한 것이다. 한국 게임을 규제하려는 해외 국가들의 조치를 한국에서는 벤치마킹하고 있는 것이다.

컴퓨터게임은 그 시작부터 신기롭기는 했지만 사회에서 긍정적으로 수용되지는 않았다. 청소년들이 게임에 집중하는 모습은 청소년들이 건전한 노동자로 성장해야 할 시각에서 보면 하나의 일탈로 여겨졌다. 특히 한국에서는 더욱 그러했다. 1970년대 중후반에 처음 등장한 전자오락실은 청소년들이 가능하면 가지 않도록 해야 하는 공간이었다. 지금이야 게임을 문화산업의 범주로 인식하고 있지만, 90년대 중반에 문화부가 담당부처가 되기 전까지 보건복지부가 담당 부처였다. 2000년대 국내 온라인게임의 급격한 성장으로 주목을 받기까지 게임은 특별한 관심의 대상이 되지 못했다. 물론 게임에 집중하는

청소년들은 문제적으로 보는 시선은 여전했다. 80년대는 국내 대기업이 일본 게임기를 수입하여 판매하기도 했다.

게임에 대해 사회적으로 부정적 인식이 본격화된 것은 2000년대 초반이다. 온라인게임의 급속한 시장 확장은 문화산업으로서 국내에서의 게임산업의 성장 가능성을 확인한 것이기도 하지만, 한편으로 게임에 몰입하는 청소년층의 행태에 대한 사회적 우려가 본격적으로 등장하고 사회적으로 확산되는 계기가 되었다. 당연히 당시 언론들의 경쟁적인 기사가 이러한 인식을 공유하는데 큰 몫을 했다. 대부분의 부모들이 자녀가 게임하는 시간은 공부해야 할 시간을 빼앗은 것이기 때문에 게임을 못마땅한 시선으로 볼 뿐만 아니라 게임하는 자녀와 가정내 갈등도 있었던 터라 기사는 부모들의 게임에 대한 부정적 인식이 공유되고 확산되는데 주요한 근거가 되었다. 그럼에도 게임 시장은 계속 성장을 했고, 게임을 하는 청소년은 더 늘어만 가서 청소년층의 대표적인 여가문화가 되었다. 초기의 게임에 대한 부정적 인식은 청소년의 게임 이용을 차단하려고 했지만 시간이 지나자 점점 더 불가능하다는 것을 확인만 하였다.

현재 시행하고 있는 강제적 섯다운제가 2005년에 처음 국회에서 발의가 된 것은 공부를 잘 하던 자녀가 게임에 빠져서 공부를 못하게 되었다는 국회의원의 가정 내 갈등이 계기가 되었지만, 사회적으로 기성세대에게 어필할 수 있었던 것은 게임을 막을 수도 없고, 지도 및 관리할 수도 없다는 것을 자인한 것이다.

그렇기 때문에 정부에서 개입하여 아예 제도적으로 게임에 대한 접근을 차단해 달라는 것이다. 그런데 강제적 섯다운제가 처음 발의되었지만 그 당시에 국회에서 위헌적 요소가 있기 때문에 논란 끝에 제정되지 못했다. 2009년에 다시 강제적 섯다운제의 필요성이 제기되었고, 2005년도 법률의 내용과 사실상 차이가 별로 없는 내용이었지만 이번에는 국회에서 논란이 없이 통과되었다. 위헌적 요소, 부모의 교육 권리, 실효성 등에 대한 문제제기가 있었지만 강제적 섯다운제의 법률화 과정에서 거의 고려가 되지 않았다. 강제적 섯다운제 시행 이후 여성가족부에서 발표한 내용을 보면 심야시간 게임이용이 1%에 미치지 못하는 감소를 보여주었다고 하면서 강제적 섯다운제의 정책 효과가 높다고 언급하였다.

최근의 중독법 제정 과정에서 게임에 대한 논란은 크게 보면 지난 10여년간 지속되어 온 게임에 대한 사회적인 부정적 인식의 연장선이라고 볼 수 있지만, 한편으로 게임을 질병, 즉 의료체계 내로 포섭하는 것이란 점에서 새로운 국면이라고 할 수 있다. 게임에 대한 부정적 기사가 본격화된 시기인 2000년대 초반에 정신과에서 게임 치료를 한 적이 있는데, 결과는 오히려 더 안 좋아졌다는 기사가 나오기도 했다.

한국에서 지난 10여년 동안 게임에 대한 논란이 계속되고 있지만, 게임에 대한 시각 차만 확인할 뿐이지 그에 대한 진지한 연구는 별로 없다. 해외에서 사회적 논란에 앞서 다양한 접근과 연구가

진행되고 있는 것과는 다른 모습이라고 하겠다. 게임에 대한 상반된 시각이 10여년 전의 내용과 큰 차이가 없고, 각각의 입장과 관점에 근거가 될 만한 연구도 매우 미약하고 주장만 있는 것이 현재의 모습이다. 미디어 폭력성의 문제가 여전히 확정적인 결론을 내기 어려운 것처럼 게임에 대한 논란 역시 쉽게 결론을 내기 어렵다는 점에서 한국에서 게임에 대한 논란은 앞으로도 계속될 것이라 예상할 수 있다. 그렇기 때문에 그동안 관련 연구가 미흡하다는 점과 최근 논란에서도 향후 연구의 필요성이 제대로 제기되지 못하고 있는 점은 매우 아쉬운 부분이라고 하겠다.

한편 한국에서 게임이 대한 사회적 논란에서 왜 논란이 대상이 게임인가?를 생각해 볼 필요가 있겠다. 단지 게임산업이 성장했고, 관련 기업들이 돈을 많이 벌었기 때문에, 새로운 매체이기 때문에, 문화, 콘텐츠에 대한 이해가 없기 때문에 등에 한정하기에는 부족한 것 같다. 신자유주의의 감성이 전일화되고 있다면, 놀이(게임)은 일탈이고, 체제내화 될 수 없는 일탈은 공포이고 낙오의 표식이 된다. 게임에 대한 개인적 우려가 사회적 공포가 되고, 게임하는 청소년은 현재적일 뿐만 아니라 잠재적 문제아로 바라보는 한국 사회에서 게임의 논란은 표면화된 주장이 모두가 아니지 않을까 하는 생각을 하게 한다. 보이지 않는 그 무엇을 인지하던 인지하지 않던 상관없이.

고수들의 건강칼럼

테니스와 관절 통증

정형외과 이두형 (아주 스포츠의학센터)

무엇보다도 테니스를 치는 팔꿈치의 바깥쪽에 생기게 되는 ‘외측상과염’이라는 질환은 테니스엘보라는 이름으로 잘 알려져 있다. 손목을 손등 쪽으로 펴는 근육의 힘줄이 팔꿈치 바깥쪽 뼈에 붙는 부위에서 발생한다. 보통은 백핸드 스트로크를 할 때 팔꿈치 통증을 호소한다. 백핸드 스트로크할 때 (옆에서 보았을 때) 팔꿈치가 팔보다 먼저 나간 자세로 임팩트시 손목을 펴는 근육에 과도한 힘이 걸리게 된다.

라켓 스트링의 장력이 너무 강하거나, 그립의 크기가 손의 크기보다 작거나, 라켓이 무거울때도 발생 가능성이 높다. 반면에 ‘내측상과염’은 ‘골프엘보’라고도 부르며 손목을 손바닥 쪽으로 굴곡시키는 근육의 힘줄이 팔꿈치 뼈 내측에 붙는 부위에서 생긴다. 잦은 서브동작과 포핸드 스트로크를 할 때 통증이 악화된다.

내측상과염 및 외측상과염은 한번 생기면 재발이 흔해 만성적인 병으로 진행된다. 먼저 잘못된 동작을 교정하고 반복적인 자극을 최소화하며 운동과 일상생활 중 갑자기 무거운 물건을 들 때 손목에 과도한 힘이 실리지 않도록 조심해야 한다.

■ 치료

약간만 움직여도 통증이 심한 급성기에는 힘줄 주변에 염증이 심한 상태이므로, 염증을 줄이기 위해 손목과 팔꿈치의 안정, 얼음 마사지, 소염제 복용 등을 한다. 손목 안정을 위해 고정을 한 경우에는, 하루에 여러 번 부목을 풀고 아프지 않을 만큼의 자극을 주는 것이 좋다. 팔꿈치는 쭉 펴고 손목을 부드럽게 천천히 굴곡과 신전시키는 것이 적당하다.

통증이 심하지 않은 범위 내에서 -기분 좋은 정도의 강도로- 힘줄 주행의 수직 방향으로 마사지를 실시하면 힘줄의 치유에 좋은 효과를 가져올 수 있다. 아픈 팔꿈치의 반대팔의 엄지손가락을 사용해서 마사지를 스스로 시행할 수도 있다. 보다 적극적인 방법으로는 인대강화에 도움이 되는 약물을 힘줄 주변에 주사한다던가, 강한 충격파로 내상과나 외상을 자극하는 체외충격파치료 등이 시도되고 있다.

■ 재활과정

운동 : 위에서 언급한 방법으로 급성기 통증이 가라앉으면 점차 손목 신전 근육과 굴곡 근육에 대한 신장 운동을 한다. 근육의 크기를 크게 하면, 힘줄에 과하게 가해지는 스트레스를 근육과 분산시킬 수 있다. 손목의 각도별로 등척성 운동 -손목이나 팔꿈치를 움직이지 않고서 힘을 근육에 주었다가 푸는 운동- 을 시행하고, 통증이 없는 범위 내에서 점차 무게를 늘려가는 등장성 운동 -아령과 같이 적은 무게를 이용한 중량 운동-을 시행한다.



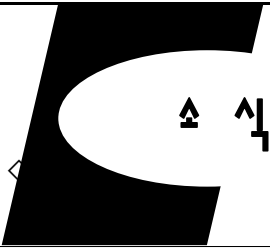
아주대학교 교수회

경기도 수원시 영통구 원천동 산5번지 아주대학교 울곡관 2b3호

전화: 031)219-2240

팩스: 031)219-1b08

전자 메일: juok@ajou.ac.kr



소식

I. 제 55차 대의원회 및 대의원 송년회 개최 안내

내주 12월 17일 화요일, 수원 중식당에서 제55차 대의원회 및 교수회 송년회를 진행할 예정입니다. 1년간 교수회 대의원으로서 활동하여 주신 것에 대한 감사의 마음을 전하고, 현안에 대한 의견을 나누는 뜻깊은 시간을 보내고자 계획된 자리이오니 대의원 여러분의 관심 부탁드립니다.

II. 법학전문 대학원 신입대의원(1인 추가) 선출

12월 3일, 법학전문대학원의 신입 대의원으로 구재균 교수가 선출되었다. 지난 6월 최진안 교수의 사임으로 1석이 공석으로 남겨졌던 법전문 대학원의 자리에 구재균 교수가 선출됨으로써 법학전문 대학원의 대의원은 윤우일, 구재균 2인이 되었다. 재균 교수의 임기는 2015년 2월 28일까지 이다.



◇방학 기간 동안은 휴간합니다.◇

탁류청론 30호는 3월 초에 발행할 예정입니다.

편집위원회 : 이재호(편집책임),
구형건, 김상배, 김태승, 김혜선, 노명우