



濁流清論

제14호 2011년 5월 16일(월)

발행인 : 김철환 / 편집 : 편집위원회

편집자로부터

<탁류청론>13호는 권두기사로 총장님 인터뷰를 실은 바 있습니다. 후속기사로서 여러 교수님들께서 총장실에 바라는 이러저러한 목소리를 듣고자 하였습니다. 쌍방향 소통을 강조한 총장실의 바람과도 일맥상통한다 할 것입니다. 아울러 아직 기명으로 목소리를 내기에 좀 '쪼쪼한' 느낌을 갖고 계신 것으로 판단되는 소장 교수분들의 목소리는 '소리 없는 아우성' 형식으로 실기로 하였습니다. 짧지만 우렁찬 목소리입니다. 총장실과 유관부서의 유념 부탁드립니다.

총장과의 인터뷰가 대학 거버넌스에 관한 총론적 성격이라면 각론으로서 현안에 대한 각 처장의 정책방향을 살펴보기로 하였습니다. 교무처장을 필두로 이러한 각론적 이슈들은 차호에서도 계속 될 예정입니다.

전 호부터 기획된 현안 이슈로 이번 호에는 자살을 선정했습니다. 우리대학 교수님들의 다양한 전문적 시각을 엿보는 기회가 될 것입니다.

< 목 차 >

더불어 푸른 솔밭에서 : 총장에게 바란다	1
처장에게 듣는 학교 정책 : 교무처장	7
전문가가 보는 현안이슈 : 자살	9
- 자살유감	9
- 자살의 타살적 요인에 대한 유감	10
- 뒤르케임의 자살론을 통해 보는	11
청년기 자살 - 의학적 관점	12
소식	14
소통과 답변	16

더불어 푸른 솔밭에서 :

총 장 에 게 바 랐 다.

미래지향적 교육철학을 실현하는 리더로서의 총장

대학 총장은 명예로운 자리이다. 그러나 그 높은 명예만큼 책무 또한 크고 넓다. 학부모와 학생들에게는 학생들을 바르게 교육시킬 의무를 다해야 하며, 이사회에는 이사회가 위임한 일들을 충실히 하여야 할 책무를 진다. 동문들에게는 학교의 명예와 위상을 지속적으로 높여가야 할 책무를 다 해야 하고, 국가와 사회에는 성숙한 시민과 유능한 직업인으로서의 졸업생을 배출하여야 할 의무를 다해야 한다. 교내 구성원에 대한 책무도 많다. 교육기관으로서 올바르게 기능하도록 노력하는 구성원들이 효율적이고 능동적으로 일할 수 있는 환경을 조성하고 지원하는 일들이 그것이다. 학교 밖으로는 대학의 얼굴로서 학교를 대표하여야 하며, 이러한 활동을 통하여 대학에 필요한 재원을 확보하는 일들 역시 총장의 책무이다.

이 글에서는 이러한 일반론적인 총장의 역할보다는 우리 대학이 처한 특수상황에 비추어 총장으로서 시급하게 해결하여야 할 일들에 초점을 맞추어 보기로 한다. 지금 우리 대학은 위기상황에 있고, 이 위기상황에서 우리 대학을 구해내는 것이 무엇보다도 시급하고 중요하다고 판단하기 때문이다. 그리고 이 위기상황은 우리 대학의 특수상황이므로 특수한 처방이 필요할 것이기 때문이다.

가장 먼저 미래지향적인 교육철학이 요구된다. 미래를 준비하는 우리 학생들을 어떤 인재로 교육시킬 것인지, 그렇게 하려면 어떤 내용을 어떻게 교육시켜야 하는지, 그 근거는 무엇인지, 그렇게 하려면 어떤 교육체제를 갖추어야 하는지, 그에 맞는 신입생 선발제도는 무엇인지 등에 대한 확고한 철학이 필요한 것이다. 그리고 리더십을 발휘하여 그 철학을 학교 시스템 안에 구현할 수 있어야 한다.

이사회와의 관계에서 주도적인 리더십을 발휘하여야 한다. 현재 우리 학원재단 이사진에게 바람직한 교육철학과 학교발전에 대한 비전을 기대하는 것은 백년하청이다. 그동안 이사회의 의사결정은 대부분 비교육적이었고 대학의 발전과는 거리가 멀었다. 이러한 이사회에 대하여 총장은 확고한 교육철학을 바탕으로 주도적 리더십을 확보하여야 한다. 그렇지 못하면 우리 대학은 지금까지와 마찬가지로 비교육적이고 근시안

적인 이사회 결정의 포로로 남아있을 수밖에 없다.

대내적으로는 교육철학을 실현할 수 있는 능률적으로 일하는 시스템을 만들어야 한다. 그 핵심에는 학부장과 학장, 학부와 단과대학 행정라인이 있다. 학생들과의 접점에서 실제로 교육 서비스를 하는 곳들이다. 우리 대학에서는 가장 활발히 움직여야 할 이곳들이 제 기능을 못하고 있다. 하루 바빠 개혁하여야 할 부분이다. 이곳들이 살아 움직이지 않으면 대학의 기본기능이 마비되기 때문이다.

미래지향적 교육철학의 전도사가 되어야 한다. 새로운 교육철학을 실현하려면 구성원의 지지를 받는 교육철학, 그 철학의 실현을 지원하는 지원체제, 그리고 그 체제를 실제로 구현하는 교수진과 학생이 필요하다. 따라서 출발점은 우리 모두의 지혜를 농축시킨 미래지향적 교육철학에 대한 구성원의 합의이며, 이 때 총장의 리더십이 매우 중요하다. 이렇게 구체적인 교육목표가 설정되면 그 목표를 어떻게 달성할 것인지에 대한 교육학적, 행정적, 재정적, 인적 고려가 필요

하다. 이 거시적 플랜을 위하여 대학교육혁신원의 혁신적 확대개편과 충원이 필요하다. 이 지원 시스템이 잘 갖추어져야 교수들이 최소한의 시행착오로 최단기간에 새 교육체제에 안착할 수 있고, 따라서 최대의 교육효과를 낼 수 있기 때문이다.

개교 35주년을 맞아 만들어진, 이제는 잊혀져 가고 있는 듯 한 아주비전 2023의 불씨를 되살려 구현해 내는 것도 새 총장의 매우 중요한 책무의 하나이다. 우리 대학의 에너지를 집중시켜 구현시켜야 할 우리의 미래상이 거기에 담겨있기 때문이다.

이 모든 개혁들은 교수진의 자발적 참여 없이는 성공하기 어렵다. 그러므로 이 모든 개혁의 출발점은 교수진의 자발적 참여를 이끌어내는 리더십이다. 그러한 리더십을 기대하고 싶다.

전자공학부 김상배

Enjoyable Ajou를 바란다

“총장에게 바란다”라는 글을 써달라는 부탁을 받고 나서 열심히 “총장 인터뷰” 기사를 몇 번이나 읽었다. 안 총장께서 학교가 당면한 현안에 대하여 교수회가 주는 조언이나 아이디어를 수용할 의사를 피력하신 점이 인상적이었다. 하지만, 나는 이러한 글을 쓰는 것이 못내 쑥스럽고 총장에게 특별히 바라는 것이 별로 없는 것 같다. 하지만 평소에 생각하였던 우리 학교 (그리고 총장)에 대한 바람을 몇 자 적어볼까 한다.

“총장 인터뷰”에서도 안 총장께서는 “소통”과 “책무”가 대학 운영에 중요하다고 언급한 바 있다. 소통이란 소외되어 서로 단절된 부분을 이어준다는 의미일 것이다. 소통은 대학 구성원인 교수, 직원 그리고 학생 사이 그리고 세 구성원 내부에서 원활히 이루어져야 한다는 점은 새삼 강조할 필요가 없을 것이다.

우선 대학당국과 교수와의 소통을 언급하자. 소통의 수단으로서 인터넷을 이용하는 것도 좋지만 가장 좋은 방법은 아마도 마주 앉아 대화를 나누는 것일 것이다. 아니면 전체교수 회의에서의 만남인데, 사실 전체교수회의는 의사전달 방향이 거의 일방적이기 때문에 바람직한 방법은 아니라고 생각한다. 그런데, 소통을 하자고 해도 마음이 서로 열리지 않으면 제대로 소통이 이루어지지 않을 것이다. 서로 마음의 문을 여는 방법 중의 하나로서 “총장 인터뷰”에 언급된 현안들을 포

함하여 교수들이 지금까지 불편하게 생각하였던 여러 문제들에 대하여 총장이 우리 대학의 리더로서 유감을 표명하는 것 같은 행동이 선행되어야 한다고 본다 (물론 더 좋은 방법은 현안에 관련된 분들이 자리에서 물러나거나 해명 혹은 사과하는 것이다). 과거의 역사를 덮어놓는 것만이 능사가 아니듯이 우리의 “현안”도 마찬가지이다. 펀드 불법 투자의 경우에도 시스템 탓만 하지, 책임을 지겠다고 직접 나서는 분이 계시지 않는다는 점이 날 우울하게 한다.

현재 우리 교수들은 교내의 여러 가지 일들로 정신적으로 지쳐있는 것 같다. 자연대만 보더라도 학장 문제로 시끄러운 일이 있었고 그 전에는 펀드 문제나 총장 선임 문제로 말들이 많았었다. 이러한 일들이 발생했을 때에도 몇몇 교수들은 적극적으로 집회 등의 방법을 통하여 의사 표현을 한 반면에 많은 교수들은 무관심한 것처럼 행동한 것 같다. 비록 무관심한 것처럼 보이지만 많은 교수들이 내심으로는 학교에 대하여 염려하고 걱정하고 있다는 점을 대학에서 알기를 바란다.

또 다른 중요한 소통은 대학본부를 정점으로 하는 행정라인과 평교수와의 소통일 것이다. 아침에 전자메일을 열면 “뉴스클리핑”이라는 토탈공지가 눈에 띈다. 이 뉴스클리핑에는 언론에 소개된 우리 학교 관련 뉴스 등이 소개되어 있다. 내 생각에는 이러한 “뉴스클리핑”보다 더 중요한 것이 우리

학교에서 추진하고 있는 사업에 관하여 알리고 구성원들의 도움을 구하는 일이라고 본다. 최근의 예가 에이스 사업이다. 4월 8일에 우리 학교가 1단계 서면 평가를 통과하였다는 메일을 받은 바 있다. 그 후에 듣기로 이 사업은 자연과학대학 같이 기초교육을 맡고 있는 학부와의 관련성이 크다는 말을 들은 바가 있으나, 그 전에는 에이스 사업에 대한 논의가 학부나 전공 내에서 거론된 적이 없는 것 같다. 혹시 “교무회의 결과”라는 메일에 에이스 사업이 언급되었는지는 모르지만, 이러한 중요한 사업에 대해서는 구성원에게 다른 방법으로 (종이 문서 등) 알려야 하지 않았을까 한다 (아마도 지난 1년간 자연대의 학장 문제 때문에 자연대 행정에 공백이 생겨서 그럴 수도 있다고 짐작된다).

대학본부와 교수 사이의 소통처럼 중요한 것이 교수 내부의 소통일 것이다. 많은 교수들도 느끼셨겠지만, 전에 비하여 교수 간의 커뮤니케이션이 부족해진 것 같다. 이것을 실감하게 하는 장소는 교수 휴게실과 교직원 식당인데, 두 공간을 이용하는 교수들의 수가 줄어든 것 같다. 특히 학교가 시끄러울 때에는 결끄러운 사람들과 마주치는 것을 피하기 위해서 인지 식당의 이용자가 많이 줄어들었음을 느낀 적이 있었다. 또 다른 이유는 연봉제나 학부제 같은 제도의 도입 후 교수 사회가 점차 경쟁적으로 변하였기 때문일 것이다.

교직원 식당은 단지 한 끼 배고픔을 해결하는 장소 이상의 의미가 있다고 본다. 즉, 학내의 여러 가지 문제 그리고 전공 학문에 대하여 식사를 하면서 대화를 나누고 다른 전공 교수들과도 자연스럽게 친하게 지낼 수 있게 해주는 장소인데, 우리 학교는 환경이 그러지 못한 것이 못내 아쉽다. 식당이 붐

빌 때는 옆 자리 사람과의 대화가 불가능한 정도로 소음이 크고 식사 후 오래 앉아 있으면 식판을 들고 서 있는 사람들의 눈치가 보여 얼른 일어나야 하는 일도 생긴다. 그래서 많은 교수들이 말뿐인 교직원 식당을 이용하지 않는 것 같다 (식사의 질도 한 가지 이유일 것이다). 학교당국이 교직원 식당을 교내 구성원 사이의 소통의 장으로 업그레이드하였으면 한다.

마지막으로 더 중요한 소통은 교수와 학생 사이의 소통일 것이다. 지난 10 여 년간 학부제의 한 가지 부작용은 학생과 교수 사이의 관계가 소원해졌다는 점일 것이다. 교수와 학생은 수업 시간외에도 자주 만나야 한다. 교수들은 인생의 선배로서 부모님과 또다른 조언자 역할을 할 수 있지만, 현재는 장학금 신청 시에만 지도교수와의 면담이 필요하기 때문에, 학생들과 공식적으로 접할 기회가 없는 것 같다. 앞으로 학과제로 가면, 취업과 진로에 관하여 더 많은 지도가 필요할 것이다. 우리 교수들도 학생들에게 더 많은 관심을 가져야 할 것이며, 학교도 교수들이 학생지도에 쓴 시간을 인정하여 주는 제도를 도입하면 좋겠다는 생각이 든다.

끝으로, 우리 대학의 구호가 “dynamic tomorrow”인데, 나는 우리 학교가 하루하루가 다 “enjoyable”한 Ajou가 되었으면 하는 바람이고 총장께서 그렇게 만들어 주시기를 희망한다.

자연과학부 고광윤

조정 메커니즘, 리더십 그리고 경영대학의 발전

어느 조직이든 조직의 구성원은 발전을 회구한다. 그럼에도 불구하고 성공적으로 발전하는 조직은 극히 일부에 지나지 않는다. 특히 경쟁이 심한 분야에서 발전하는 조직은 구성원들의 상이한 능력과 열망을 조직의 성공과 연결시키는 훌륭한 조정메커니즘(coordination mechanism)을 갖고 있다. 이러한 조정메커니즘에는 리더십, 인센티브 제도, 문화, 전통 등 다양한 제도적 요소가 포함된다. 제도적으로 인허가의 진입장벽이 존재하고 대학입학정원이 고정되어 있을 뿐 만 아니라 등록금의 차등화도 현실적으로 실현하기 어려운 대학교들 간에는 상대적으로 경쟁의 여지가 많지 않다. 그럼에도 불구하고 대학교들의 발전에는 큰 격차가 존재하는데 그 이유는 조정메커니즘의 차이에서 온다고 볼 수 있을 것이다.

경영대학은 MBA 대학원 과정과 같이 추가적으로 가치를 창출할 수 있는 분야에서 경쟁의 여지가 많다. 이런 점에서 경영대학은 다른 전공의 대학들이 직면한 현실과 상당히 다르다. 특히, 언론이나 공공단체에서 진행하는 경영대학의 평가 결과는 MBA 시장에서의 경쟁에 직접적으로 영향을 미친다.

우리가 알만한 타 경영대학들은 MBA 과정과 같은 가치창출기회에서 얻은 자원을 우수한 교수인력을 유치하고 유지하는데 아낌없이 투자하고 있다. 이러한 경영대학들은 고유한 조정메커니즘을 통해 우수한 교수인력을 확보하여 연구역량을 강화하고 학부 교육의 질을 올려 제고된 경영대학의

위상을 바탕으로 MBA 시장과 같은 추가가치 창출기회에서 시장지배력을 형성하고, 그 결과로 얻은 경제적 성과를 다시 학부의 발전에 재투자하는 발전적 feedback 기능을 만들어 내는데 성공한 것이다.

아주대 경영대학이 상대적으로 뒤지고 있는 이유 중의 하나는 이러한 발전적 feedback 기능을 제대로 살려내는 조정메커니즘이 확립되지 못한데 있다고 판단된다. 경영대학의 발전을 유도하는데 필요한 조정메커니즘을 창출하려면 몇 가지 전제 조건이 필요하다고 생각된다. 첫째, 경영대학의 발전에 필요한 비전과 발전전략을 세우고 수행할 수 있는 리더십이 상당기간 동안 필요하다. 경영대학에 수월성을 추구하는 문화와 전통이 확립되지 못한 상태에서 리더십은 조정메커니즘의 대부분을 수행해야 하기 때문에 그 역할은 경영대학의 발전에 매우 중요하다. 둘째, 우수 교수인력이 교육과 연구 역량을 최대한 발휘할 수 있는 환경이 조성되어야 한다. 경영학 분야의 교수인력 시장은 경쟁이 매우 치열하기 때문에 우수 교원을 충원하고 유지하는 일이 쉽지 않다. 우수 교원을 유치하려면 상대적으로 매력적인 환경과 기회가 주어져야 한다. 더욱 중요한 것은 우수 교원이 경영대학에 정착해서 우수한 성과를 통해 경영대학 발전에 기여할 수 있도록

제도를 정비하는 것이다. 셋째, 경영환경의 변화를 교육프로그램에 유연하게 반영하는 시스템이 만들어져야 한다. 글로벌 금융위기, 모바일 통신 혁명, 미국 및 EU 국가들의 재정위기, 중국시장의 급부상, 쓰나미 등 자연재해로 인한 경제적 충격 등과 같이 수시로 급변하는 글로벌경영환경에 창의적으로 대처할 수 있는 인재를 양성하려면 경영대학의 프로그램도 그에 상응하는 변화가 필요하다. 경영환경의 변화가 경제와 기업경영에 미치는 영향을 분석한 이론들이 개발되어 교과서에 실리는데 많은 시간이 소요되지만 연구역량이 뛰어난 교수라면 학계에서 발표되는 새로운 연구결과, 사례연구 등을 통해 필요한 교육과정을 만들어 낼 수 있을 것이다.

앞에서 열거한 전제조건들이 실행되는 과정에서 얻은 성과들이 교육과 연구에 관한 고유한 문화와 전통으로 진화되면 아주대학의 경영대학에도 바람직한 조정메커니즘이 갖춰질 것이라 믿는다. 신임 총장은 경영대학의 바람직한 조정메커니즘의 정립에 관심과 노력을 기울이시길 바란다.

금융공학부 원동철

총장에게 바란다

총장의 역할은 배의 선장에 비유된다. 연초에 온 국민의 가슴을 졸이면서 우리 아주대학병원을 세간의 화두에 올린 ‘식선장’의 정치적 의미는 차치하고서라도 소말리아 해적에 의해 피랍된 그 위험한 순간을 용기와 탁월한 기지로서 극복한 지도자의 선택은 선원을 무사히 가족 품에 돌아오게 했다. 반면, 허먼 멜빌(H Melville)의 장편소설 모비 딕에서 피쿼드호의 선장 ‘에이허브(Ahab)’는 백경을 잡겠다는 단 하나의 편집광적인 집념으로 자신은 물론이고 동선한 선원들의 목숨마저 차가운 바다에 수장하는 어리석음을 범한다. 한 집단에서 지도자 판단과 결정은 집단의 구성원에게 지대한 영향을 미칠 수 있으므로 늘 사려 깊게 행동해야 한다. 그동안 공석이었던 우리 대학의 지도자인 총장이 늦게나마 선출된 것은 넓고 거친 현실의 바다를 향해해야 하는 우리 대학의 입장에서 진심으로 축하할 일이다.

개인적으로 신임총장에게 바라는 것이라면 이 글을 쓰는데 어려움이 없겠지만, 의과대학의 구성원들이 총장에게 원하는 바가 무엇인지 의견을 개진하는 것은 부담스러운 일이다. 여러 분의 사건을 참고하였고, 또 이미 수 차례 있었던 신

임총장과 의대 주임교수들의 간담회에서 제시되었던 사실들을 토대로 의견을 나름대로 정리해 보았다.

첫째, 의대의 발전을 위해서는 병원이 앞서가야 한다. 의대는 대부분 진료를 행하는 의사들을 양성하는 교육기관이므로 병원에 대한 투자 없이 의대의 획기적 진보는 기대할 수 없다. 지금까지 우리 병원이 발전할 수 있었던 것은 구성원들이 각고의 노력을 경주했기 때문이지만 병원이 위치한 지리적 이점도 부인할 수 없다. 그러나 주위의 의료 환경은 급변하고 있다. 여러 타 대학에서 이러한 이점을 그냥 지나칠 리 없고 우려가 현실화되고 있다. 이러한 상황에서 수동적 병원 경영은 우리가 선점해야 할 고지를 빼앗기고 구성원들의 사기마저 심각하게 떨어뜨리는 결과를 초래한다. 사실 의과대학이 양적으로 팽창할 수 있는 몇 번의 기회가 있었지만, 여러 가지 이유로 무산되었다. 환자들이 병원을 선정하는 기준으로 의사의 실력도 있지만 병원의 하드웨어적 측면을 많이 고려한다. 우리 의대와 같이 출발한 신생 의대들을 평가해보면 병원의 위치와 규모에 따라 유명도가 어느 정도 비례한다. 다행히도 뒤늦게 몇 가지 사업이 진행 중이지만 병원을 획기

적으로 발전시키기에는 여전히 그 규모가 턱없이 미흡하다. 바라건대, 지금은 더 이상 놓칠 수 없고 미룰 수도 없는 호기이다. 대학 주변에 새로운 도시가 만들어지고 있고, 지금까지 우리의 진료권역에 속하면서 병원에 대한 좋은 평판을 유지하고 있는 경기남부의 인구가 급속도로 증가하는 이 시점에 팍팍이 터지듯 과감하고 속 시원한 투자가 이루어졌으면 한다.

둘째, 질적인 향상도 필요하다. 교육의 질, 연구의 질, 그리고 진료의 질을 올리기 위해 가장 필요한 것은 인력 확충이다. 과거 우리 대학의 신경과학(neuroscience)은 우리나라에서 선도적인 위치에 있었다. SRC를 통하여 젊고 패기 있는 뇌질환연구 전문가들이 모여 활발한 연구 활동을 하였고 수많은 업적을 이루었다. 지금도 그 명맥을 유지하고 있지만 타 대학의 적극적 투자로 인해 상대적으로 열세로 돌아섰다. 훌륭한 연구 및 진료인력의 확충은 의대와 병원의 위상을 올릴 수 있고 나아가서 뛰어난 학부 학생과 대학원생들을 끌어들일 수 있다. 인재를 모집하는 것만큼 해당분야에서 뛰어난 업적을 이루었거나 이를 가능성이 있는 구성원들에 대한 배려도 중요하다. 이미 우리 대학의 암울한 앞날을 예견하여 그러한 몇몇 교수들이 대학을 떠났고 앞으로도 그런 일들이 벌어지지 않는다고 보장할 수 없다. 진료 측면에서도 인력의 확충은 절실하다. 얼마 전 모 대학검진 결과에서 알 수 있듯이 암을 포함하는 유병율은 의대교수들이 일반인에 비해 훨씬 높다. 나와 비슷한 연배의 신경과 동료교수들이 이미 여러 가지 질환으로 세상을 떠난 경우도 있다. 의사로서 본인의 신체에 대한 변화를 누구보다 더 잘 감지할 수 있지만 과다한 업무로 인해 자신의 건강은 항상 뒷전이다. 이러한 현실은 가급적 적은 수의 인력으로 과다한 진료와 교육을 담당해야 하는 의료 환경 및 정책에서 비롯된다. 특히 우리 병원에 내원하는 환자들은 고령의 중환자들이 많아서 진료에서 오는 스트레스는 이루 말할 수 없다. 이러한 어려움을 묵묵히 감내하고 최선을 다하는 의료진들에게 동료로서 감사의 뜻을 전하고 싶다. 총장께서도 이 점을 고려하여 구성원에 대한 배려를 해주었으면 한다. “수고했다”는 한마디는 때때로 우리들을 춤추게 할 정도로 사기를 진작한다. 비록 우리가 고래가 아니더라도.

병원에 근무하는 전공의들의 근무 환경 또한 매우 열악하다. 전공의 숫자에도 모자라는 우리 의대 학생 수도 문제이지만 훌륭한 전공의를 모집하기 위해서는 그들에 대한 정책적 배려가 필요하다. 이미 지방대학에서는 전공의가 부족하여 진료에 상당한 지장이 있다고 한다. 전공의는 환자 진료에서

핵심적 역할을 한다. 그들이 좀 더 건강하고 안락하며 교육적 환경에서 일할 수 있도록 기숙사 확충, 급여 현실화 등의 노력을 배가해야 한다. 간호사 또한 기숙사가 없어 병원 근처에서 기거한다. 대부분 타지방 출신이고 일의 특성상 밤늦게 출퇴근하는 점을 고려한다면 적어도 주거에 대한 편의는 제공해야 하는 것이 마땅하다.

마지막으로, 의대는 대학의 일부라는 점이다. 즉 아주대학교의 일원으로서 활동하고 대우받으며 서로 소통해야 한다. 지금까지 의대는 마치 다른 영역에 속한 것처럼 인식되었고 타 대학과 공식적인 모임도 없었다고 한다. 보직자들을 위한 모임이 있었지만 평교수들 간의 이해와 소통을 위한 모임은 없었다. 나 역시 17년 동안 근무하면서 기껏해야 몸이 불편해서 병원을 찾는 교수들의 안면이 있을 정도이다. 함께 모여 대학 발전을 위한 건설적 의견을 창출하고 비전을 공유하며, 아울러 취미도 함께 하면서 신명나는 삶의 공간을 만들 필요가 있다. 최근에 각광받고 있는 융합학문도 이러한 소통을 통하여 이루어질 수 있으리라 기대한다. 대학 간의 교류 증진을 위해 개개 교수들이나 직원들의 노력도 중요하지만 보직자의 강력하고 지속적인 실천의지 또한 필요하다.

신임총장으로서 숙고하고 처리해야 할 일이 산적한 것을 모르지 않지만, 의과대학의 당면한 문제들을 더 이상 방관할 수 없는 처지라 두서없이 적어 보았다. 앞에서 언급한 제언 이외에도 전임교원 연구실 부족, 도서관 시설과 전자저널의 미비, 의대기금 모금에 있어서 총장의 적극적 역할 등 수많은 현안이 있다. 기실 우리 의대가 직면하고 있는 이러한 문제점들을 수장이신 총장께서 모를 리 없겠지만, 우리가 원하는 것은 문제의 단순한 인식이 아니라 문제 해결을 실천하고자 하는 강력한 의지이다. 재단 또한 구성원들의 간절한 바람을 진솔하게 받아들여 총장으로 하여금 아주대학교라는 거대한 배(舟)를 대양으로 순항할 수 있도록 협조해야 할 것이다.

의과대학 신경과교실 주인수

총장에게 바랐다 - 소리 없는 아우성

아주대학교에 자리 잡은 지 얼마 안 되지만, 느낀 바로는, 교수나 직원 모두 애들 쓰는 데, 뭔가가 뒤틀려있고 애쓰는 모습들만큼의 성과가 나오는 것 같지 않다는 것입니다. 총장님께서서는 이런 점을 고민하셨으면 합니다.

우리학교에는 "○○고를 나와야 뭐를 할 수 있다"는 말들이 흔히 떠돕니다. 물론 능력이 있는 사람이 일하는 것이야 누가 뭐라고 하겠습니까만은 그렇지 않은 경우도 많이 보아왔기에 이러한 말이 전혀 근거가 없다고 생각하지 않습니다. 총장님께서서는 이러한 정서를 잘 파악해서 인사에 반영하시기를 부탁드립니다.

새 총장이 취임했지만, 총장 취임이 지난 몇 년간 대학 구성원들을 괴롭혔던, 학내 문제가 완전히 해결되었다는 신호라고 여기는 사람은 그리 많지 않다. 합리적인 총장 선출 방법에 합의를 이끌어내고 이를 통해 산적한 문제들을 해결해 우리 대학의 발전을 꾀하자는 학내의 지배적인 여론을 무시해 온 독선적인 재단에 대한 팽배한 불신은 ‘권한 대행’이라는 꼬리표만 떨어져 나갔다고 사라지지 않았기 때문이다. 단지 우리는 기형적인 상태에서만 벗어났을 뿐이다. 우리 대학은 아직도 상식이 존중받는 정상화의 과정에 들어서지 못했다.

‘권한 대행’이라는 꼬리표가 떨어진 총장이 취임했으니, 이제 세월만 지나면 그 모든 일들이 과거가 되기를 바라면서 시계만 바라보고 있다면, 대단한 부메랑 효과가 기다리고 있을지도 모른다. 정상적인 길을 걷기 전까지 지금까지의 모든 일들을 쉽게 잊을 수 없을 정도로 학교를 사랑하는, 그리고 우리 모두를 위해 이 정상적이지 않은 비상식의 지배가 하루 빨리 끝나기를 기다리는 상식적인 사람들이 너무나 많다. 새 총장이 이 상황을 오독하지 말아야 할 것이다.

리더란 세세한 사항을 챙기기 보다는 비전을 제시하고 합리적인 인사 및 보상 시스템을 운영하고 소통을 통해 구성원들에게 확신을 주는 사람이라고 생각합니다. 그렇게 잘 해주시리라 믿습니다.

학내에서 그 동안 벌어졌던 여러 가지 비정상적인 일, 상식에서 벗어난 일, 정도의 퀘도에서 수시로 일탈하는 사태에 때로 분노했고 때로 안타까워했던 학내 구성원들의 마음을 돌려놓는 일 없이 우리 대학이 과연 발전할 수 있을까? 우리 대학은 총장이 없었기 때문에 정상적인 길에서 일탈하지 않았다. 비상식의 지배가 총장의 부재를 낳았지, 총장이 부재했기에 비상식이 우리 대학을 지배한 것은 아니다.

처장에게 듣는 학교 정책

교무처장 박영동

1. 최근 학교 체제와 관련하여 큰 변화의 흐름이 있습니다. 학부제로부터 학과제로 전환하는 이유와 경과를 말씀해 주십시오.

확장된 교육단위를 통하여 학생들에게 좀 더 개방된 학습권을 제공하며 동시에 다양한 배경 지식을 갖춘 인재를 배출 하자는 취지로 1996년부터 일관되게 추진해 온 학부제는 많은 장점을 가지고 있습니다. 그러나 동시에 여러 단점도 지적되어 왔습니다. 전공 지식에 대한 교육의 질 저하가 그 대표적인 예로 이 문제는 특히 이공계열의 경우 국가 경쟁력을 저하시킬 정도로 심각한 문제라고 인식할 정도에 이르렀으며, 공학인증제 등은 이러한 인식에 기반한 대응책의 한 예라 할 수 있습니다. 실제 취업 현장에서는 이공계열 졸업생의 경우 다양한 학문 배경을 가진 학생들보다는 한 분야를 제대로 배운 학생을 선호하는 경향을 보이고 있습니다. 더불어 학생들로부터는 선후배 및 교수와의 유대감 결여, 교수들로부터는 전공 편중에 따른 해당전공의 학생지도 미흡에 대한 우려의 목소리가 높았습니다. 이에 따라 2009년에 정부는 모집단위 광역화 정책 기조를 변경하고 대학이 자율적으로 모집단위를 선택할 수 있도록 학부제 관계법령 조항을 삭제하면서, 여러 대학에서 전면 또는 부분적 학과 전환을 추진하게 되었습니다.

이에 우리 대학 역시 이러한 대내외적 환경변화에 따라 학부제에 대한 전반적인 검토가 필요한 시기가 되었으며, 특히, 기존의 학부 내 전공 중 학문적 연계성이 높지 않은 경우는 학과로 운영하는 방안이 효율적이라는 의견이 대두되었습니다. 일례로 공과대학의 화공·신소재공학부는 수년 전부터 전공별 분리에 대한 논의를 시작하였으며, 환경건설교통공학부와 함께 작년에 학교에 학과제 전환요청(안)을 제출하였습니다. 자연과학부에서도 ‘학과 전환’의 뜻을 의결해 왔습니다. 그 이유는 ‘전공예약제’로 들어온 학생 중 일부가 전공변경을 희망하고 있으며, 이에 부응하지 못하는 것이 마치 교수들이 학생들을 잡고 있는 형상이 되어 교육적으로도 바람직하지 않다는 의견이 대다수였습니다. 이에 기획처에서는 일방적 학과 전환이 아니라 대학 및 학부의 자발적 신청이 있는 경우 학과제 전환을 추진하되, 성과평가를 실시하고, 정원조정 등 지속적인 편제개편을 추진하는 방향으로 준비하고 있으나, 이 제도를 시행하기 위해서는 더 많은 논의와 의견수렴이 필요한 단계입니다. 교무 처장 개인적으로는 다양한 학습권 보장과 심도 있는 전공 교육을 어떻게 조화시키느냐 하는 점이 문제의 핵심으로 생각됩니다.

학부제는 우리대학의 학사제도의 근간이기에 이를 변경하는 것은 매우 신중하게 접근해야 한다고 생각합니다. 다각적인 분석과 의견수렴이 필요하기에 본부처장 및 학장들로 구성된 직제기획위원회에서 논의하였고, 그 결과 모집단위 변경을 통해 학과제 전환의 효과를 기대하되, 학과전환에 대한 구체적인 학교의 방침이 정해지면 이를 적용하기로 약속하고 우선 2012학년도부터 모집단위 변경을 추진하게 되었습니다. 올해 안에 학과 변경에 대한 구체적인 작업을 해야겠지만, 학과제로 변경될 때 가장 달라지는 점은 학생들이 입학시 전공을 정한다는 것입니다. 그러나 입학 후 전공 변경을 희망할 경우 학교의 교육 역량이 허용하는 한 전공변경을 허용하도록 해야 할 것이라고 생각합니다. 또한 학과제를 실시하게 되면 전공단위별 모집인원은 유연하게 조정해 나갈 수 있는 제도로 가야 한다고 생각합니다.

2. 근래 승진과 교원인사와 관련하여 몇 가지 현안들이 있습니다. 이에 대한 교무처장의 견해는 어떻습니까?

우리 학교의 교원 승진에 관한 인사 규칙은 전공에서의 심사와 단과대학 학장의 심사 및 제청 그리고 교원 인사 위원회 심사 및 총장의 제청에 의한 이사회에서의 승인으로 결정됩니다. 이 과정은 순차적인 것으로 생각하는 것이 원칙이라고 생각합니다. 이와 같은 원칙이 명확하게 구현되어 있지는 않아 보일 수도 있습니다. 지난 1월의 교원 인사위원회의 경우를 제외하면 지금까지는 모두 전공에서 승진 결정되고 단과대학 학장이 제청한 경우만 교원 인사위원회에서만 다루었고, 그리고 교원 인사위원회에서 70~80% 정도를 승진 추천하여 총장이 이를 제청하고 이사회에서 승인되었습니다. 즉 교원 인사위원회는 거의 최종적으로 학교 교수진의 수준을 제고하는 위원회로 역할 하였습니다. 이런 결정으로 해당 전공과 인사위원회 사이에 이견이 있는 적이 있지만, 결국에는 해당 전공에서 수용하였습니다. (이 부분에서 젊은 교수들이 문제의식을 갖고 있습니다. 기준을 충족하고 전공과 단과대학에서 승진해도 잘다고 판단한 것을 중앙인사위원회에서 뒤집어도 되느냐는 문제의식입니다.) 그 전에도 전공이나 학장의 의견이 달라 마찰을 빚은 적이 있었지만, 그런 경우 모두 중앙의 교원 인사위원회로 이송되지 않았습니다. 그런데 지난 1월의 인사 위원회에는 이전까지의 관례와는 다르게 해당 전공의 추천이나 학장의 제청이 없었음에도 불구하고 중앙인사위원회에 회부되어 논란 끝에 표결로 추천되는 일이 있었습니다. 이 사안들은 모두 총장에 의해 이사회에 제청되지 않았고, 검토한 후에 이번 학기에 다시 절차를 밟아 재

심의하도록 하였습니다.

승진 심사는 교원의 질적 수준을 확보하는 중요한 과정이므로 원칙적으로 특별한 경우가 아니면 전공의 결정이나 학장의 제청이 모두 존중되어야 한다고 생각합니다. 다만, 이와 같은 순차적인 과정 중의 하나에서 그 재량권을 오용 또는 남용하는 경우가 있을 경우, 이를 교정할 방법이 제도적으로 확보되어 있어야 한다고 생각합니다. 중앙인사위원회는 이같은 역할도 감당하여야 합니다. 다만 이와 같이 해당 전공이나 학장의 결정과 달리 결정할 경우 그렇지 않은 경우와 같은 엄격함으로 결정할 수 있어야 하는가는 연구해 볼 필요가 있다고 생각합니다. (이 문장은 무슨 뜻인지 바로 이해가 되지 않습니다) 또한 학장이 제청할 때 학장 단독으로 결정하기 보다는 단과대학 인사위원회 등을 통한 적절한 자문을 거친 후 결정이 되도록 각 단과대학은 제도를 도입하는 것을 추진해 볼 수 있을 것입니다.

3. 얼마 전 서류 평가가 끝나고 실사단도 방문했었던 학부 선진화 사업의 의미와 진행과정에 대해 설명 부탁드립니다.

대학의 경쟁력이 곧 미래의 국가경쟁력이라 할 수 있으나 우리나라의 대학은 괄목할만한 외형성장에 비해 질적 수준은 아주 취약한 상태로 나타나고 있습니다. (대학교육의 경제사회 요구 부합도 57개국 중 51위-2009 스위스 IMD조사). 그간 정부의 재정 지원은 연구에 편중되어 있었고 대학에서도 연구업적 위주로 교수를 평가하다 보니 상대적으로 교육에 소홀한 면이 있었던 것이 사실입니다.

학부교육 선진화 선도사업(Advancement of College Education: ACE 사업)은 정부의 대학 교육 재정지원 사업입니다. 대학 교육의 재정지원 확대를 통하여 학부교육 선도모델을 창출하고 여러 대학으로 확산시켜 궁극적으로 우리나라 고등교육의 국제 경쟁력을 높이는 데 그 목적이 있다고 할 것입니다. ACE사업은 수요자 중심의 교육과정 개편, 교수역량 및 학습역량 제고, 교육시스템 개선 및 인프라구축 등 학부교육의 총체적인 개선을 요구하고 있습니다. 선정대학은 1년에 30억 원씩, 4년 동안 총 120억 원을 지원받게 됩니다. 우리의 교육과정 개선을 위해서나 아니면 다른 일을 이루어나가는 과정에서의 재정 확보를 위해서라도 ACE 사업은 반드시 이루어내야 한다고 생각합니다.

우리 대학은 지난해부터 본 사업을 위하여 TF팀을 구성하여 준비해 왔으나, 제가 교무처장으로 보임을 받기 전에 파악한 바로는 준비가 부족하여 사업계획서를 작성/제출하기에 매우 시간이 긴박한 상황이었습니다. 그러나 여러 날 밤을 새고 준비한 집필진과 여러분들의 적극적인 도움으로 고맙게도, 미흡한 부분도 많았지만, 계획서를 제출하였으며 11:1의

치열한 경쟁을 이겨내고 2차 현장실사대학으로 선정되어 실사평가를 마쳤습니다. ACE 사업을 준비하면서 학교는 어떤 학생들을 키워낼 것인가, 어떻게 가르칠 것인가, 이를 위하여 어떤 시스템을 갖춰야 하는가(교육의 패러다임이 변화하는) 현시점에서 심도 있게 고민하는 계기가 되었으며 사업계획은 최종 선정여부를 떠나서 궁극적으로 우리 대학이 앞으로 추진해야 할 교육방향이 되리라고 생각합니다. 물론 우리 대학이 최종 선정되면 사업계획을 좀 더 용이하게 실현할 수 있는 기반이 될 것입니다. ACE 사업계획의 주요 내용은 교무회의에서 간략하게 말씀드린 바 있습니다만 차후 여러 교수님들을 모시고 구체적으로 설명하는 기회를 마련할 계획입니다.

4. 위 사항 이외에 교무처장으로서 교수사회에 하고 싶은 말이 있으십니까?

제가 교무처장으로 바라는 것은 제가 은퇴할 때, 또는 그 이후에 아주대학교가 지금보다 더 좋은 학교가 되면 좋겠고, 우리 학교에서 배출한 졸업생들이 사회에 진출해서 성장해갈 때 아주대학교를 졸업했다는 사실이 매년 더 자랑스러워지도록 만드는 것입니다.

그렇게 되려면 우리가 배출한 학생들이 졸업 후 스스로 살아갈 수 있도록 물질적, 정신적 소양을 갖추주어, 그들을 통해 이웃과 사회에 기여할 수 있도록 최선을 다하는 것입니다. 대학이 바르게 교육하려면 대학은 연구에 힘써야 합니다. 연구에 힘쓰지 않고, 가르치는 데에만 온 힘을 쏟는다면, 지속 가능한 대학 교육이 되지 않을 것입니다. 우리들이 배출해야 할 인재의 가장 중요한 핵심 역량 중 그 어느 때보다도 강조되고 있는 것이 창의력입니다. 창의력은 학생들이 교과와 비교과에서 교수들의 연구와 연관될 때 가장 극대화 될 것이라고 생각합니다. 두 번째는 리더십 즉 지도력입니다. 상급학년 또는 대학원 조교들이 학부 학생들의 교과와 비교과 활동에 조교로 참여한다면 더욱 지도력을 향상시킬 기회를 얻을 것입니다. 따라서 비록 우리들이 연구중심 대학을 표방하지 않는다고 할지라도 적절한 규모의 대학원 유지는 필수적이라고 생각합니다.

저는 대학은 가능하면 모든 것이 자율적으로 되어야 할 것이라고 생각합니다. 그리고 교수는 그 터전을 학교에 두어야 좋은 학교가 될 것이라 생각합니다. 상호 이해하고 도울 수 있는 분위기를 만들어 나가야 합니다.

한 가지를 더한다면 우리 학교에 와서 교수님들과 학생들이 더 행복해졌다고 하게 되도록 학교를 가꾸어 나가고 싶습니다. 좋은 의견과 도움을 부탁드립니다.

전문가가 보는 현안 이슈 : 자 살

우리 나라의 자살률은 OECD 국가 중 1위로 OECD 평균의 2배에 달하고 있다. 게다가 자살률이 급격하게 증가하고 있다는 점이 문제의 심각성을 더하고 있다. 1998년과 2008년을 비교하면 49% 증가하였으며 2009년에는 그 전례에 비해 자살률 증가율이 두 자릿수 이상이었다고 한다. 노인층, 중년 남성, 그리고 이혼 또는 사별한 사람들의 자살률은 다른 그룹에 비해 수 배 이상 높다고도 한다.

한편 최근 잇따라 발생한 KAIST 학생의 자살, 등록금 고지서를 앞에 두고 자살한 대학생의 사례 등은 우리 사회에 있어 대학생들의 자살에 대한 관심을 크게 환기 시키고 있기도 하다. 이번 호 특류청론에서는 우리 사회의 높은 자살률에 대해 여러 측면에서 고찰해보고자 한다. 좁게는 대학생을 위시한 10대 후반- 20대의 자살에 대해 넓게는 우리 사회 전반의 높은 자살률에 대해 우리 대학 교수님들의 다양하고도 전문적인 시각을 아래에 소개한다.

전문가가 보는 현안 이슈

자살 유 감

사회과학부 김완석

자살소식이 끊임없이 들린다. 최근 KAIST에서 네 명의 학생과 한 명의 교수가 자살했다. 아마 이것이 이 글을 부탁받게 된 계기일 것이다. 따로 검색을 하지 않고 가만히 앉아서 기억나는 자살을 살펴보았다. 배우 장자연, 박용하, 최진영과 최진실 오누이, 노무현 전 대통령, 정몽헌 전 현대회장, 남상국 전 대우 사장, 그리고 최근 내가 참여했던 암환자 대상의 프로그램에 참여했던 한 여성의 자살 등등. 인터넷에서 검색을 해보니 헤아릴 수 없이 많은 자살소식들이 넘쳐난다.

자살은 한국인의 5대 사망원인 중 하나이다. 2003년에 사망원인 5위였던 자살이 2007년 이후에는 4위로 올랐다. 다른 네 가지는 암, 뇌혈관질환, 심장질환, 당뇨병 같은 만성질환이다. 이들 만성질환이 모두 스트레스성 질환이라 불리기는 하지만, 자살은 가장 대표적인 스트레스성 행위이다.

일반적으로 스트레스는 “마음의 긴장과 피로움”이라는 매우 개인적인 차원의 개념이다. 즉, 개인이 학업이나 진로, 경제적 문제, 신체적 질병과 통증, 가까운 사람의 죽음 등 강력한 스트레스 사건 때문에 심하게 피로움을 겪고 이를 회피(또는 극복)하기 위한 수단으로 자살을 택한다는 설명이 가능하다. 다양한 원인으로 피로울 수 있다. 피로움의 원인에 따라 자살을 몇 가지로 분류해볼 수 있다.

한 가지는 극심한 신체적 통증에 의한 자살이다. 고문이나 심각한 신체훼손 또는 질병의 통증으로 인한 자살이다. 행복전도사 최윤희씨는 스스로 유서에서 “700가지 통증”을 더 이상 견딜 수 없다고 썼다. 미래에 대한 불안이나 공포에 의한 자살도 있다. 낙체나 탈락의 가능성 또는 이로 인한 심리적 고통을 피하기 위한 자살이다. 카이스트 학생들의 자살이나 유명 연예인들의 자살은 주로 이런 유형에 속하는 것이라

볼 수 있다. 삶의 무의미감은 자살을 촉진한다. 주로 우울증에 의한 자살이 여기에 속한다. 비슷하게 미래에 대한 희망이 없다는 것도 중요한 자살의 동기가 된다. 경제적 이유로 이루어지는 자살은 대개 자신의 경제적 상태를 회복 불가능하다고 여기는 데서 기인한다. 수동적 공격이나 분노 표출의 방식으로 자살을 하기도 한다. 성적을 다투는 엄마가 바라던 만큼의 성적을 얻은 후에 “이제 됐어?” 하는 짧은 유서를 남기고 자살한 어느 외고생의 자살은 전형적인 예이며, 또한 충동적인 것처럼 보이는 자살은 대개 분노가 그 원인이다. 그 외에 자기개념의 붕괴 또는 그 가능성에 의한 자살도 많이 있다. 사회적으로 참기 힘든 모욕적인 대우를 받거나 사적인 약점이 공개되는 것은 사회적 자기상을 붕괴시킨다. 사회적으로 성공한 유명인이나 전문인들의 자살은 이런 경우가 많은 듯하다.

물론, 이런 분류도 완전하지는 않으며 대개 몇 가지 원인이 동시에 작용해서 총체적인 ‘피로움’을 겪게 된다. 또한 이러한 설명 자체가 자살을 지극히 개인적인 원인으로 파악하는 것이라는 협소함도 있다. 한 개인의 자살을 단순히 개인의 문제로만 보기는 어렵기 때문이다. 자살론을 쓴 프랑스의 사회학자인 뒤르켐은 자살의 원인으로 인종이나 기후, 개인의 정신병리와 같은 개인적 기질이나 물리적 환경보다 사회적인 힘을 더 중요하다고 주장했다.

사회적 관심이 높은 자살에 관한 분분한 해석과 처방은 대개 두 가지로 요약된다. 개인적 문제를 더 강조하는가 아니면, 사회적 문제를 강조 하는가이다. 예컨대, “학생 넷과 교수 하나가 자살할 정도로 압박감이 큰 경쟁적 학사제도를 만들고 운영한 서남표 총장은 책임을 져야한다”는 주장은 사회적 힘을 더 큰 자살 원인으로 보는 것이다. “같은 환경에서 다른

사람들은 자살하지 않는데 왜 그들만 자살을 했는가?” 하는 반론을 제기하는 것은 개인적 원인을 더 크게 보는 것이다. KAIST가 따라했다는 MIT가 자살대학으로 유명했으나 학사 제도를 바꾼 이후로 자살율이 낮아졌다는 통계를 제시하며 제도 손질을 처방하는 것은 자살의 사회적 영향을 강조하는 관점인 반면에, 경쟁적인 제도를 바꾸기보다는 상담전문가를 더 많이 채용하겠다는 처방은 그들의 자살을 주로 개인적인 것으로 간주하는 것이다.

사실상, 자살에 대한 사회적인 영향과 개인적인 영향은 따로 떼어놓을 수 있는 것이 아니다. 모든 인간은 사회적이기 때문이다. 그런 점에서, 학사 제도의 손질만을 주장하거나 제도개선 없이 상담서비스를 강화하면 된다는 처방은 모두 단편적이며, 이해당사자 각자의 처지에 따른 책임회피용 처방

에 불과할 수 있다.

개인적으로 최근의 많은 자살들은 개인적 문제보다는 사회적 문제가 더 큰 것 같다. 그래서 지금과 같은 경쟁중심의 사회적 환경을 개선하는 것이 더 급한 일이라고 본다. 하지만, 각 개인의 수준에서도 자살방지를 위한 노력을 할 필요가 있다. 이에 관해 심리학자로서 다양한 처방이 가능하겠지만, 여기서는 한 가지 생각거리를 제안하는 것으로 대신한다. 그것은 우리가 삶을 보는 가장 우세한 관점인 “괴로운 것은 피하고, 즐거운 것은 취한다”는 쾌락주의적 관점이 인류의 지혜가 발명한 유일한 관점인가 생각해 보자는 것이다. 인간의 본성을 쾌락주의라는 관점으로 보는 것이 바로 ‘괴로움’을 만들어내는 가장 큰 원인이기 때문이다.

전문가가 보는 현안 이슈

자살의 타살적 요인에 대한 유감

자연과학부 김혜선

최근 KAIST 대학생들의 자살 소식에 KAIST 사회 뿐 아니라 온 사회 특히 대학에 몸담고 있는 구성원 모두가 안타까운 심정이다. 몇 년 전부터 우리 사회에서 계속 이어지고 있는 유명 연예인을 포함한 자살 사건들은 어느새 우리의 감각을 무디게 하고 있는 것 같다. 일단 안타깝고 놀라운 심정, 그리고 그 이유가 무엇일까에 대한 논란, 무성한 추측과 각종 소셜 같은 이야기들. 하지만 ‘죽은 자는 말이 없다’는 사실 외에는 어떤 해설도 그들의 죽음을 충분히 대변하지 못하고 있다. KAIST 학생들의 자살 소식이 또 다른 충격으로 다가오고 있는 것은 내가 대학 사회의 구성원이고, 오늘 가르치며 함께 하고 있는 학생들과 동시대를 살고 있는 그룹에서 발생한 사건이라는 이유일 것이다. 인간의 인식은 제한적이어서 같은 종류의 사건이라도 자신과의 관계가 설정되면 또 다른 의미가 부여될 수 있다.

신입생세미나 강좌에서 ‘생명윤리세미나’를 강의하고 있다. 물론 본인의 전문 분야가 아니므로 이론적이거나 학문적인 배경에서 접근하는 것은 아니고, 주위에서 발생하고 있는 생명윤리와 관련된 다양한 주제들에 대해 학생들이 자신의 의견을 나누는 방식으로 수업을 진행하고 있다. 생명윤리에서 다루는 주요 주제 중의 하나가 바로 ‘자살’이다. 물론 자살 사건에 대한 사회학적 심리학적 분석이나 논리적 평가가 주목적은 아니고, 신입생들이 자살을 어떻게 생각하는지에 대한 생각을 오픈하게 하는 것이 주목적이다. 세 번의 학기를 지나는데 동안, 예상한대로 일부 학생은 아직까지 자살을 생각해 본 적이 없다고 하였고, 일부 학생은 자살을 꿈꾸었거나 계획했던 일이 있었다고 하였다. 그리고 가까운 친구나 친척 중에 자살한 사람이 있는 학생도 있었다. 자살을 생각했다는 학생들에게 자신이 위기를 극복할 수 있었던 요인에 대해 질문하면 많은 경우 가족이나 가까운 관계를 떠올렸다고 한다. 이

대답은 사실 조금 아이러니한 점이 있다. 제 3의 사건으로 자살을 평가해 보라고 하면 ‘왜 꼭 자살해야 하는지에 대해 다시 생각했어야 한다’거나 ‘그런 용기가 있으면 살아가야 하는 것인가’ 하는 대답을 흔히 한다. 즉, 왜 자살을 생각하게 되는지에 대한 상황 분석이나 삶에 대한 의지가 필요하다는 것이다. 그런데 실제로 자살의 유혹이 있었던 학생은 본인이 그것을 헤쳐 나온 결정적 동기가 ‘가족을 포함한 관계’가 주는 힘이라고 한다. 소그룹에서 진행되어진 이런 이야기를 일반화하고자 하는 것은 아니다. 다만 개인적으로 마음에 담아둘 만한 메시지는 발견할 수 있었다.

노무현 전 대통령의 자살 당시에 노 대통령의 측근에서 ‘이번 자살에는 타살적 요인이 있다’는 말을 했던 것을 기억한다. 강압적 수사, 정치적 압박 등등의 사회적 요소가 노 전 대통령으로 하여금 자살을 선택할 수밖에 없는 상황으로 몰아갔다는 말일 것이다. 가만히 생각해 보면 이 말은 참으로 무서운 말이다. ‘타살’은 ‘살인’ 아닌가? 아무튼 이 말에 대해 전적으로 동의하는 사람들도 있고, 한편에서는 개연성이 전혀 없는 것은 아니지만 논리의 비약이라고 단정하는 사람도 있을 것이다. 하지만 이런 주장은 그 발언의 주체가 누구인가에 따라 다르게 들릴 수도 있다. 만약 전자의 주장을 노 전 대통령의 측근이 아니라 당시 수사를 담당하고 있던 누군가가 했다가거나, 반대로 후자의 발언을 노 대통령의 측근에서 했다고 하면 울림의 강도는 전혀 다를 것이다. 물론 우리의 정치 현실에서 그런 일은 기대할 수는 없다. 다만 대학생들의 자살에 대해 대학에 몸담고 있는 우리는 어떻게 반응하고 있는지에 대해 돌아볼 필요는 있지 않을까?

대학이라고 다 같은 조건은 아니다. 또한 KAIST의 구성원이 아니기에 상황을 확대 해석하거나 일반화할 수도 없다. 하

지만 우연이라 하기에는 뭔가 석연치 않은 점이 있다. 어떻게 그렇게 짧은 기간에 한 집단의 학생들이 자살이라는 극단적인 선택을 할 수 있었을까? 이에 대해 우울증과 관련하여 개인의 병리적 현상으로 보면 간단할 수 있다. 그러나 이 사건에 대해서도 ‘타살적 요인’이라는 점에서 생각해 보면 어떨까? 그런 전제에서라면 현재까지 불거져 나온 그 대학의 여러 가지 학사 시스템으로 다 표현되는 것일까? 자살 사건 이후 그 대학의 한 교수가 안타까운 마음에 이런 말을 했다. 죽을 생각이 들만큼 힘들면 교수에게로 찾아오라고.. 그런 말을 아는 심정이야 오죽할까만은 냉정하게 생각해 보면 그런 상황에서 교수를 찾아갈 수 있는 학생은 자살을 감행하지 않을 것 같다. 행정적 협조가 필요한 상황이 아니라면 학생들이 교수를 찾아오는 일이 쉽지 않은 것은 예나 지금이나 큰 차이가 없는 것 같다. 그리고 사전에 관계가 형성되어 있어야 그런 절박한 상황에서 도움을 요청할 수 있지 않나. 현재 우리의 학생들은 교수실 문지방의 높이를 어떻게 생각하고 있을까? 교수실의 문은 언제든지 개방되어 있다고 생각하시는 교수님들이 많겠지만, 학생들은 어떻게 체감하고 있을까? 이제 교수님들 먼저 다가가야 하는 것이 아닌가 하는 생각이 든다. 물론 대학에서는 학생들을 성인으로 대하는 것이 당연한 것이지만, 인격적 교류를 위해서 나부터 먼저 길을 터주는 수

고를 아끼지 말아야 한다는 생각이 든다.

또 한편으로는 이런 생각을 해 본다. ‘타살적 요인’이라는 표현에서 결국 ‘타살’의 감행 주체는 누구인가? 미안하고 조심스럽지만 자살자 자신이다. 고대 아테네에서는 자살자의 명예를 박탈하였고 1960년대까지만 해도 영국이나 미국의 일부 주에서는 자살을 범죄로 취급하였다고 한다. 과연 법률로 자살을 방지할 수 있는가에 대한 비판도 있었겠지만, 다시금 ‘자살’이라는 사건의 객관적 의미를 생각해 볼 수 있는 기회는 되는 것 같다. 자살은 일종의 ‘살인’이다. 그러므로 현재 우리 사회에서 만연되고 있는 생명경시 풍조와 결코 무관하다 할 수 없다. 내 생명이 소중하면 다른 생명도 소중하다. 역으로, 다른 생명을 존중한다면 내 생명도 존중할 수 있을 것이다. ‘정의란 무엇인가’의 저자인 하버드대학의 마이클 셸던 교수는 또 다른 저서인 ‘생명의 윤리를 말하다’에서 ‘선물로서의 삶’을 강조하고 있다. 선물은 그것이 무엇이든지 그 자체로 감사하게 받아들여져야 할 가치가 있다. 이런 생명윤리적 관점이 자살을 방지할 수 있는지에 대해서도 의문이 있을 수 있다. 그러나 개인적이고 전방향적인 가치가 더욱 높이 평가되고 있는 현대 우리의 사회이기에 한편에서는 ‘생명 사랑’과 ‘생명 존중’의 생각을 공유할 필요성을 느끼게 된다.

전문가가 보는 연안 이슈

뒤르 켕의 자살론을 통해 보는 학생 자살사건

사회과학부 이선이

사회학은 자살에 관한 연구에서 시작되었다고 해도 지나친 과장은 아니다. 사회학의 초기 전통을 수립하였던 에밀 뒤르 켕 (Emile Durkheim 1858-1917)이 사회적 힘의 실재를 증명하기 위해 분석한 현상이 자살이었기 때문이다 (*La Suicide*, 1897에 출판). 더구나 뒤르 켕의 자살론이 현대정신 의학에서도 가장 권위 있는 자살이론 중 하나로 여겨지고 있다고 하니, 학생자살 사건을 이해하기 위한 실마리를 거기에서 찾아봄직 하다고 생각하게 되었다.

자살은 개인의 선택으로 이루어지는 개인적 사건이 아니라고 뒤르 켕은 주장한다. 사회구조적 특성에 의해 부추겨지거나 억제될 수 있기 때문에 사회적 사건이라는 것이다. 통계 기록의 분석을 통해 뒤르 켕은 카톨릭교도보다 개신교도가, 유배우자보다 독신자가, 가난한 사람보다 부자가 된 사람들이 자살율이 높다는 사실을 발견하게 되었다. 이런 분석을 바탕으로 제시된 뒤르 켕의 이론은 사회통합의 정도가 너무 낮거나, 너무 높거나, 사회적 규제가 너무 약하거나, 너무 강할 때 자살이 발생할 수 있다는 4가지 자살유형론이었다.

사회통합의 정도가 낮다는 것은 집단 결속력이 약하고, 개인주의가 팽배하고, 개인들이 고립되어 있는 상태를 말한다. 이 상태에서 개인은 사회적 지지나 소속감을 경험하기 어려

우며, 무의미함, 무관심, 우울이 증가하여 자살을 할 가능성이 높아진다. 이러한 사회적 환경에서 발생하는 자살에 뒤르 켕은 “이기적 자살”이라 명칭을 부여하였다.

반대로 사회통합이 과도하다면, 이는 집단이 개인을 압도하는 상황이다. 개인의 욕구나 신념이 무시되고 집단이 우선시 되는 상황에서는, 개인적인 문제로 목숨을 끊는 이기적 자살이 생겨날 가능성은 낮다. 대신 집단을 위해 목숨을 바치는, 즉 “이타적 자살”이 발생하는 환경이 만들어진다. 제국주의 시절 일본의 가미카제 비행단이나 근본주의 이슬람교도의 자살폭탄테러가 이 유형에 속한다.

도덕적 해이나 전통규범의 약화는 사람들을 혼란에 빠뜨린다. 어떻게 살고 어떻게 행동해야 하는지 지침이 없기 때문이다. 이런 무규범 상태의 원인은 급격한 사회변동이다. 뒤르 켕은 경제적 위기 뿐 아니라 갑작스러운 호황, 또 직업적 분화에 따른 생활양식의 다양화의 위협성에 특히 주목하였다. 사람의 욕망에 대한 사회적 제어가 작동되지 않는 상황에서, 욕망이 무한한 만큼 무한대의 좌절을 경험하는 극심한 불균형 상태가 초래될 수 있다. 이러한 배경에서 이루어지는 자살은 “아노미적 자살”이다.

아노미와 반대로 사회적 규제가 강한 상황은 개인의 자유

의지가 억압되고 행동이 심하게 통제되는 것을 말한다. 이러한 상황에서 자신의 삶의 조건을 바꿀 수 있다는 희망을 버리고 스스로 목숨을 끊는다면 이것은 “**숙명론적 자살**”에 해당된다. 이타적 자살과 마찬가지로 억압적인 사회에서 자살이 일어날 가능성은 높지 않지만, 장기 복역의 형을 받은 죄수의 자살이 이 유형에 속한다.

카이스트 학생들이 연달아 스스로 목숨을 끊은 사건은 다른 대학에 속한 우리들에게까지 큰 충격과, 어떻게 그런 일이 일어나지 않게 할 수 있을지에 관한 도전을 안겨주었다. 무엇이 학생들을 자살로 내 몰았을까? 자살 예방을 위해 대학이 할 수 있는 일이 있는가, 그것이 무엇인가?

뒤르켐의 자살의 유형들을 검토하면서 필자에게 떠오른 생각은 카이스트 학생들의 자살이 어느 한 유형에 속하기보다, 모든 유형에 해당될 수 있다는 것이었다. 뒤르켐 시대에는 전통사회와 근대사회를 이분법적으로 대조하는 것이 의미가 있었겠지만, 현재 우리가 사는 사회는 훨씬 복잡한 상태로 존재하기 때문이다. 다시 말해, 학생들이 놓여있는 사회적 환경에는 (1) 통합이 약한 부분과 (2) 강한 부분, (3) 규제가 약한 부분과 (4) 강한 부분이 혼재해 있다는 것이다.

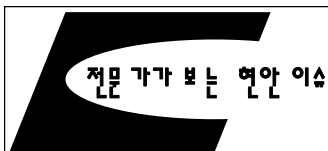
(1) 대학에는 학생 간 경쟁과 개인주의가 날로 팽배해지고 있다. 교수와 학생 간의 관계는 공식적이고 비인격적인 경우가 대부분이다. 이런 상황에서 학생들은 깊은 외로움과 고립감을 경험할 가능성이 매우 높다. (2) 과도한 통합은 일부 학생들의 부모와의 관계에서 나타날 가능성이 있다. 입시 공부를 하는 동안 자신의 자유의지가 억제되고 부모가 지시하는 대로 입시준비에 매진한 학생들의 경우, 대학생이 된 후에는 과연 부모의 기대나 의지로부터 자유로워질 수 있었을까? 부모는 사회적 지지의 최후의 보루가 되어야 하건만, 오히려 견디기 어려운 압력으로 작용할 가능성을 생각해 볼 수 있다. (3) 이 시대 젊은이들에게는 명확한 성취의 가이드라인이나 표준적인 삶의 전망이 존재하지 않는다. 대학을 졸업하는 것이, 학위를 받는 것이 그 밖의 것까지 이루게 하는 통로가 되던 시대는 이들의 것이 아니다. 이들에게는 다양한 가능성이

열려있는 만큼 선택의 부담이 크고, 포부가 높은 만큼 좌절도 깊을 수 있는 것이다. (4) 대학이, 또는 공부가 미래의 희망을 발견하게 하는 길이 되어주는 것이 아니라, 도저히 빠져나올 수 없는 감옥처럼 여겨지는 학생들도 존재할 가능성이 있다. 대학에 입학만 하면 해방이 될 것이라는 막연한 기대를 가졌던 학생이라면, 끝을 알 수 없는 모진 단련과 인내의 길을 다시금 발견하게 되었을 때, 그 암담한 심정을 이겨내는 것이 그리 쉽지는 않을 것 같다.

결국 지금의 젊은이들이 살고 있는 환경은 자살을 부추기는 다양한 형태의 함정이 도처에 널려있는 상황이라는 결론을 얻게 된다. 물론 이런 상황에서 모든 학생들이 자살 충동에 시달리게 된다는 무시무시한 결론을 내리려는 것은 아니지만, 자살에까지 이를 수 있는 스트레스의 사회적 연원을 이처럼 이해해 볼 수 있겠다.

마지막으로, 그렇다면 학생들이 이러한 스트레스를 딛고 활기차게 자신의 삶을 만들어가게 하기 위해 대학은, 또 교수들은 무엇을 할 수 있을까?

우선 확실한 것은 대학이 학생들에게 평지를 만들어줄 수는 없다는 것이다. 이것이 학생들 자신도 요구하는 바가 아니라는 사실은 “그래도 개혁은 계속되어야 한다”는 것에 대다수가 카이스트 학생들이 찬성했다는 투표 결과로도 알 수 있다. 대학이 학생들의 스트레스를 경감시킬 수는 없지만, 그 대신 학생들이 경쟁을 하면서도 진실한 인간적 유대를 경험하고, 외재적인 압박이 내적 성취동기로 전환되도록 독려되고, 불확실한 목표를 향해 걸음을 내딛도록 용기를 얻고, 실패가 따뜻하게 감싸지는 일이 때때로 경험되기도 하는 그런 곳이 되어야 하는 것이 아닐까? 이런 일이 교수들이 책임질 일은 아니라는 것이 그동안 우리가 져서 있던 관행이었다. 그러나 요즘의 젊은이들이 인생을 만들어 가는 과정에서 감당하는 짐이 우리 세대의 것 보다 훨씬 무겁고 복잡하다는 것을 생각한다면, 최소한 따뜻한 시선으로 바라보고, 이야기를 들어주고, 어깨를 다독여주고, 때로 눈물을 닦아주려는 노력이 절실하게 필요하게 된 것 같다.



청년기 자살 - 의학적 관점

의과대학 정신과학교실 노재성

대한민국에서 자살이 급격히 증가하고 있다는 말에 사람들은 더 이상 놀라지 않는다. 이제 자살은 죽음의 한가지 방편으로 우리나라에서는 확실하게 자리잡았다.

가장 최근의 통계인 2009년 자료를 보면 자살로 사망한 사람의 비율이 전체 사망자의 6.2% (인구 십만 명 당 31.0명)로 수로는 15413명에 이르는데 이는 하루에 42명이 자살을 하는 것이고, 이를 자동차 사고로 인한 사망자수 7147명

(2.9%, 인구 십만 명 당 14.4명)의 2배가 넘는 사실에 대비해 보면 얼마나 많은 사람이 자살로 생을 마감 하는지 실감할 수 있다.

여타 나라와는 달리 우리나라의 자살률은 나이 구간이 높아지면서 꾸준히 증가한다. 십대의 자살률이 6.5였다가 20대 25.4, 30대 31.4, 40대 32.8, 50대 41.1, 60대 51.8 70대 79.0 80세 이상에서는 127.7에 달해 80세 이상 노인에서 자

살이 그 수는 20대에 비해 다섯 배에 달한다.

자살이 사망의 첫 번째 원인이 되는 시기는 10대에서 30대까지이다. 이 연령 구간은 특별히 사망할 만한 신체 질환이 많지 않은 때이니 만큼 자살이 중요한 사망원인이 되겠다고 예상되기는 하지만 내용을 들여다 보면 매우 심각하다. 이십대의 사망률은 인구 10만 명 당 56.8명인데 그 중 반에 가까운 25.4명 총 1807명이 자살로 생을 마감한다. 매일 이십대 다섯 사람이 자살로 생을 마감하고 있다는 것이다.

임상적으로 자살과 가장 연관성이 많은 질환은 주요우울장애, 양극성 장애, 정신분열증 등을 생각해 볼 수 있다. 세가지 질환 모두에서 이 질병으로 고통 받는 사람의 약 10~15% 정도가 자살로 생을 마감한다고 알려져 있으니 자살로 생을 마감하는 사람의 많은 수가 질병으로 인한 사망으로 취급되어야 할 것이다. 경찰청 자료로 보면 자살의 직접적인 원인으로 추정되는 가장 많은 이유가 신체적 질환이고 정신과적 질환이 그 뒤를 따르고 있으며 특히 20대와 30대에는 우울증이 가장 많은 원인으로 추정 되는 것을 볼 때 20대 자살의 큰 부분이 해결방법이 있는 의학적 범주의 문제임을 알 수 있다.

그러므로 20대의 자살을 접근할 때 중요한 한가지 축은 주요우울증이나 양극성 장애 혹은 정신분열증과 같은 질환의 가능성에 주의를 기울이는 것이다. 특히 양극성 장애의 조증기나 정신분열증은 증상이 너무 분명하여 발병하면 주위사람에 의해 병원 방문을 권유 받게 되지만 주요우울증이나 양극성 장애의 우울기는 주변사람들이 질환으로 생각하지 않는 경우가 많다는 것에 주목해야 한다.

학생이 성적에 문제가 생기거나 동료 학생들과 관계를 맺는데 어려움을 느끼거나 게임에 빠져서 대부분의 시간을 보낸다면 그런 모습이 그 학생의 일상적인 모습에서 어느 정도 변한 것이지 판단해야 한다. 이런 생활상의 변화에 대한 설명이 여러 가지가 있을 수 있는데 반드시 빠뜨리지 말고 중요하게 고려해야 하는 것이 우울증과 같은 질병의 가능성이다. 시험성적이 좋지 않으면 의기소침해지고 친구와 헤어지면 슬퍼지는 것은 좌절에 대한 정상적인 반응이다. 그래서 우울한 기분이 정상기분의 연장으로 이해할 수 있다고 생각하기 때문에 우울해 지면 이를 주변 스트레스에 대한 반응으로 단순하게 이해하려고 하는 경우가 많이 있다. 그러나 시험성적이 좋지 않거나 친하던 이성친구와 헤어졌다고 죽고 싶은 마음이 드는 것은 좌절에 대한 정상적인 반응이 아니다. 이런 경우 쉽게 범하는 오류는 대학에 들어오면서 스트레스가 많아지고 이 스트레스에 의해 우울해진다고 생각하는 것인데 그 반대가 아닌가 생각해 보아야 한다. 즉 우울해 지면 스트레스를 다루는 능력(시험공부)이 약해 지고 평소 같으면 쉽게 해결할 수 있는 생활상의 스트레스를 제대로 해결하지 못하게 되고(성적저하) 그로 인해 스트레스가 가중(성적비관)되는 악순환을 겪기 때문이다 이처럼 우울증과 같은 질환을 구별해 내는 것은 비교적 쉬운 질환임을 생각하면 아주 중요

한 일이다.

최근 유명대학의 학생이 연쇄적으로 자살하였다고 신문에 보도되었다. 자살을 보도하는 것은 정말 조심해야 한다. 이년 전 유명 텔런트의 자살이 보도된 후 두 달 동안 1008건의 추가 자살이 있었다는 통계를 보면 유명인의 자살이 얼마나 많은 사람의 자살을 부추이며 자살을 보도할 때 얼마나 신중해야 하는지 알 수 있다. 이 기사가 혹시라도 유명인의 자살과 같은 효과를 젊은 학생들에게 주지 않을까 걱정이 된다.

물론 2009년 우울증으로 진료를 받은 환자의 수가 70만명이며 이는 2006년에 비해 4% 증가하였지만 자살률은 같은 기간 42% 증가한 것을 보면 질환의 증가가 자살률의 증가를 가져온 것은 아니며 현재의 자살 문제를 의학적으로만 해결하려 하는 것이 적당하지 않다는 것은 틀림 없다.

최근 이루어진 신경정신의학회의 조사도 여타의 연구들과 같이 자살을 생각한 원인으로 경제적 문제가 가장 우선적으로 거론되는 것과 IMF 시기였던 1998년 갑자기 자살률이 증가하는 것이 관찰되었던 것을 보면 경제적인 상황이 자살의 증가와 직접적인 연관이 있음을 알 수 있다. 직업을 구하기 힘들고 미래가 불확실하며 과도하게 경쟁적인 상황에 직면하는 젊은이들이 좌절을 극복할 수 있는 도움을 받지 못하면 절망할 수 있다. 자살은 자의적인 생명의 종결이 아니며 어떤 형식으로든 강제된 죽음이다. 질병으로 인해 자살하는 경우는 말할 것도 없거니와 경제 사회적 이유로 자살을 하는 경우도 분명 그렇다. 또한 치열한 입시 경쟁은 학생이 성장하면서 반드시 배워야 하는 여러가지 인생의 과업을 대학입학 후로 미루게 만든다. 대표적으로 자신의 생활을 계획 관리하는 능력과 대인관계 능력 등이다. 대학에 들어오면 중 고등학교 때와는 다르게 멀티태스킹이 요구 되며 이런 상황에 훈련이 안된 많은 학생들이 혼란을 느낀다. 이러한 혼란스러움에 슬기롭게 대처할 수 있도록 도움을 줄 수 있는 시스템이 필요하다. 학생이 어려움을 겪을 때 쉽게 도움을 청할 수 있는 시스템을 만드는 것은 대학 당국이 반드시 해야 하는 일이다. 예를 들어 모든 대학이 다양한 교육배경과 출신 학생을 선발하러 노력하고 있으므로 입학하는 학생들은 학문적인 영역에서도 준비된 정도가 천차만별이다. 한 예로 영어강의를 필수적으로 들어야 한다면 준비 안 된 학생이 준비를 할 수 있는 커리큘럼과 시간을 제공해야 한다. 마찬가지로 미적분이 필요한 수업을 들어야 하는 학생이 고등학교에서 미적분 기초를 배울지 않았다면 배울 수 있는 과정을 마련해야 한다. 대학은 배우는 곳이므로 배울 기회를 제공해야 한다.

현재의 자살 문제는 범 사회적인 문제이며 그 이유도 의학적인 것 만이 아닌 것은 분명하지만 적어도 의학적인 부분은 해결 가능한 문제이므로 대학도 국가도 이 부분에 지속적인 관심이 필요하다.

소 식

I. 등특금으로 대납한 법인 법정부담금 환수 요구 공청회



2011년 5월 3일 공청회 모습

지난 5월 3일 정오에 원천관 강당에서 교수회, 총학생회, 직원노조가 공동으로 주최한 재단의 법정전입금 대납 환수를 위한 공청회가 개최되었다. 학내 다양한 구성원들의 참여로 진행된 이 날 공청회에서는, 법전원 윤성승 교수가 사학재단 법정전입금 납입에 관한 법제도를 소개하고 문제점들을 지적하였고, 의과대학의 이재호 교수가 지난 11년간 재단이 일부 납입한 법정전입금의 실상을 발표하면서 대납이 어떤 식으로 이루어졌는지를 밝혔다. 끝으로 경영대 독고운 교수는 교내 건물들의 건축비용의 의혹을 제기하며, 재단의 예결산 자료들을 근거로 납입할 재원이 있음에도 불구하고 여러 편법을 써서 법정전입금을 결과적으로 대납한 재단의 비도덕적 행태를 상세히 분석하였다.

질의응답 시간에는 총학생회장 및 여러 학생들이 이 문제에 대한 향후 해결방안 및 투쟁방안에 대한 의견들을 냈고, 공청회를 마무리하는 연설에서 교수회의장인 김철환 교수는 이 문제에 대해 교내구성원들이 관심을 갖고 대납한 법정부담금의 환수를 위해 노력할 것을 당부하였다.

II. 대학평의원회 교수 평의원 선출

지난 4월 11일 오후 5시 20분, 율곡관 제1회의실에서 대학평의원회 교수 평의원 선출을 위한 회의가 개최 되었다. 각 단과대학별로 추천 받은 선출위원 24명 중 18명이 참석하여 교수 평의원을 선출하였다. 교수회에서 추천한 후보자 강명구 교수(사회과학대학)와 윤성승 교수(법학전문대학원) 2인이 다수의 득표를 얻어 2012년 2월까지 대학평의원회 교수 평의원으로 활동하게 되었다. 선출위원으로 참여한 교수들은, 대학평의원 선출위원회는 불필요한 절차며 대표성을 가지고 있는 교수회에 대학평의원 교수대표위원 추천을 일임할 수 있도록 정관과 규정 등을 개선할 것을 법인에 권고하기로 지난 해 대학평의원 선출위원회가 이미 의결하였음에도 불구하고 관련 정관과 규정 등을 개선하는 조치를 취하지 않음으로써 여러 교수들로 하여금 불필요하게 시간을 낭비하도록 초래하는 법인의 무책임과 부당함에 유감을 표명하고, 관련 정관과 규정 등을 개선할 것을 법인에 재 권고하기로 결의하였다.

III. 재단 개방감사 선임

3년 임기의 개방감사 임기가 만료되어 신임 개방감사 선임이 진행되었다. 정관에 따라 5인(법인 추천 2인, 아주자동차대학 추천 1인, 아주대학교 평의원회 추천 2인)의 위원이 추천위원회를 구성하였다. 아주대학교 평의원회에서는 의과대학 이재호 교수와 동문회 김진우 부회장을 위원으로 추천하였다. 이재호 교수를 위원장으로 하여 두 차례의 추천위원회 회의를 거쳐 2인의 후보가 추천되었으며, 이사회에서는 추천된 2인의 후보 중 전성훈 감사를 중임시키는 것으로 결정하였다.

소 식

IV. 아주대학교 평의회회 2010학년도 결산 자문의견

사회과학대학의 강명구 교수가 4월 29일 대학평의회회의에서 신임의장으로 선출되었다. 이번 대학평의회에서는 2010학년도 결산 자료를 검토하고 다음과 같이 자문하였다.

아주대학교 평의회회 2010학년도 결산 자문의견

교비 회계와 병원 회계 모두 2010학년도 균형재정과 학교발전을 위한 투자라는 어려운 과업을 수행하기 위해 많은 노력을 기울였다. 지출 감축을 위한 노력이 상당했음도 확인할 수 있었다. 그러나 몇 가지 개선점이 있음도 확인할 수 있었으므로 향후 이를 개선하기 위한 노력을 요구하는 바이다.

1. 대학평의회에 보고된 병원의 결산서와 교비회계 결산서의 양식에 차이가 크며 내용의 상세함에 있어서도 그 차이가 크다. 이를 해소하기 위한 노력을 기울여 줄 것을 요청한다.

2. 교비회계에 있어 예산에 비해 거의 전 항목에서 지출이 큰 폭으로 감소하였다. 이러한 건축재정 운용의 필요성을 충분히 이해하나 전년도에 비해 연구비와 기타교육지원비가 줄어든 반면 차기이월금이 전년에 비해 크게 늘어나는 등 일부 과도한 재정 건축의 가능성을 시사하는 지표를 확인할 수 있었다. 2011년 재정운용에 있어서는 이 점을 감안하기 바란다.

3. 2010학년도 추경예산 자문에서도 지적되었던 법인에 의한 갑작스러운 전입금 감소 통보가 이번에도 재연되었다. 2010학년도 본예산 10억원이던 법인의 경상비전입금이 추경에서 4억원으로 수정된 것이 2011년 1월 말이었는데 2011년 2월 중 이 액수가 1.69억원으로 더 줄어들었다. 이번에도 구두 통보였을 뿐만 아니라 학교의 문의에 대한 답변의 형식으로 이루어진 것을 감안할 때 예산 작성시 법인에서 대학으로 통고해 준다고 하는 경상비 전입금과 법정부담금 약정 액수에 대해 법인은 전혀 이를 준수할 의무감을 갖고 있지 않다고 사료된다. 이는 기관 내 신뢰를 저하시키며 학교 재정의 운용에 있어 예측성을 떨어뜨리는 것으로 지양되어

야 한다. 추경예산 자문에서 제시한 대로 법인의 전입금 약정 및 변동에 있어 문서에 의한 적절한 통고 절차를 확립할 것을 강하게 요구한다. 더불어 재단 경상비 전입금의 갑작스러운 감소로 인해 대우장학금의 액수가 줄어들고 교비에서 지출되는 아주사랑장학으로 대체된 것은 대단히 유감스러운 상황이다. 적어도 이 액수만큼은 유지되도록 학교에서도 적극적으로 법인에 의견을 표명해야 할 것이다. 법정부담금의 부담 노력에 대해서는 언제나와 마찬가지로 법인의 준수 의지를 요청하는 바이다.

4. 웰빙센터 건축을 위해 의료원에서 법인으로 진출한 기금의 이자수입은 그 기금으로 활용되는 것이 적절하다. 이러한 관점에서 이자 수입은 기금으로 활용되 매년 일정한 액수를 법인 운영비로 지원하는 등 양성화하여 관리하는 것이 바람직함을 2010년 추경예산 자문의견에 이어 다시 한 번 강조한다.

5. 최근 완공되거나 진행중인 교내 건축물 4건(종합관, 웰빙센터, 실험동물센터, 약학관)은 추정 공사비 총 810억원으로 지출에 있어 대단히 중요한 구성요소이다. 그런데 이 4건의 시공회사 선정에 있어 약학관은 수의계약, 웰빙센터와 실험동물센터는 3개사 만이 참여하는 지명경쟁입찰로 진행되었다. 게다가 4건의 시공사가 모두 대우자판건설 혹은 대창건설임을 볼 때 선정과정에 있어 적절한 경쟁 관계가 보장되지 않았을 가능성을 시사하고 있다. 이는 당연히 건축비의 절감에 있어 불리한 상황이라고 하지 않을 수 없다. 810억원의 지출이 전액 교비회계와 병원회계에서 이루어지고 있음을 감안할 때 우리 대학 재정 건전성에 부정적인 영향을 미칠 가능성이 큰 사안이므로 향후 대학평의회와 대학본부가 공동으로 시공사 선정 과정과 계약 내용에 대해 살피고 건축비 절감을 가능하게 할 적절한 프로세스를 설립, 시행할 필요성이 크다.

2011년 5월 13일

아주대학교 대학평의회회

의장 강명구



소통(疏通)과 담론(談論)

칼럼 소개

한국의 대학이 조만간 심대한 구조적 변화에 직면할 것임은 불문가지의 사실이다.

대학 관련 최근 언론 기사 중 한 두 꼭지 정도를 소개하여 대학인으로서 스스로를 되돌아 보는 작지만 소중한 기회를 갖는 첫 번째 글로서 필자의 동의를 구하여 원문 그대로 재수록한다.

대학에 쓰나미가 밀려온다

우리 대학에 곧 엄청난 충격이 밀어닥친다. 고교 졸업생 수가 매우 큰 폭으로 감소할 것이다. 이미 2000년부터 2005년 사이에 고교 졸업생이 약 15% 줄어들면서 여러 대학에서 입학정원 미달 사태가 벌어졌다. 향후 10여년 동안, 그 수가 약 67만 명에서 41만 명으로 40% 가까이 줄어든다.

학생수 격감, 구조조정 시급

대학들과 정부도 이 사실을 잘 알고 있다. 다만 전문대나 지방대들은 전전긍긍하고 있는데 비해 수도권 대학은 여유가 있는 듯하다. 학생 확보에 문제가 없기 때문이다. 정부의 대책도 국립대 통합과 사립대의 자율적 구조 조정을 유도하는 수준에 머물러 있다. 안이하고 소극적이다.

이 상태가 지속된다면 상당수 전문대와 지방대는 마치 쓰나미에 휩쓸리듯 초토화할 가능성이 높다. 폐교가 속출하고 최악을 모면한 대학들도 많은 학과의 문을 닫아야 한다. 부실 대학은 물론이고 상당한 수준의 대학이나 학과도 포함될 것이다. 지역사회와 경제도 큰 타격을 입게 될 것이다.

대학들은 유학생 유치에 통해 위기 극복을 시도하고 있다. 긍정적 측면도 있다. 그러나 일부 대학처럼 단지 재정확보 수단으로 악용하면 고등교육 전체에 미칠 악영향은 매우 심각할 수 있다.

위기를 기회로 바꿀 발상의 전환과 정책이 필요하다. 무엇보다 수도권을 포함해 큰 대학들의 정원을 연차적으로 10~20% 감축하는 방안을 진지하게 검토할 필요가 있다. 지방대가 받을 충격을 다소나마 완화할 수 있는 유일한 방안일 뿐만 아니라, 외국보다 크게 높은 교수 대 학생 비율 감축 등 교육여건 개선을 위해서도 필요하다. 정부는 대학

정원 조정 계획을 마련해 대학들에게 미리 제시해야 한다.

정부 계획을 바탕으로 대학들도 세부적인 정원감축 계획을 수립하고 유사학과 통폐합 등 학사구조 개편과 교육과정 개정 등 전면적인 학사 개혁에 착수해야 한다. 또 정원과 학생이 감소하면 재정이 그만큼 어려워질 것이므로 낭비적·비효율적 요소의 제거에 나서야 한다.

정부 재정지원도 두 배 이상 확대되어야 한다. 대학 진학률은 세계 최고 수준이면서 국가의 재정지원 규모는 OECD 평균의 절반 수준으로 우리나라가 꼴찌이다. 비싼 등록금의 한 원인이다.

재정 지원을 확대하려면 더욱 엄정한 대학평가 시스템이 필요하다. 지금 방식으로는 공정한 배분과 대학의 질적 향상은 불가능하다. 불가피한 일부 대학의 퇴출과 재정 지원의 기준은 소재지나 서열이 아니라 교육과 연구의 질적 수준을 높이는 학사 개혁을 위해 얼마나 노력했고, 어떤 성과를 이루어냈느냐에 초점을 맞추어야 한다.

지금은 고등교육의 새로운 틀과 전략을 짤 최적기다. 학생 격감의 위기는 양적 확대에 치중한 고등교육을 세계적 수준의 교육을 제공하는 질적 체제로 전환할 수 있는 절호의 기회가 될 수 있다.

고등교육 혁신 국가 전략을

최고 수준의 고등교육 체제가 없이는 경쟁력 있는 선진국으로 도약할 수 없다. 강력한 국가적 지도력 아래 정부와 대학, 사회 각계가 참여하는 가칭 '고등교육혁신위원회'를 구성할 필요가 있다. 이를 통해 고등교육 구조 개혁의 원칙과 전략을 도출하고 강력히 추진해야 한다.

학생 수 격감의 쓰나미는 다음 정부 임기 중에 본격적으로 밀려들 것이다. 닥친 뒤에는 이미 늦다. 지금이 바로 그 대비를 시작할 때다.

[한국일보 시론/4월 27일]

서남수 홍익대 초빙교수·전 교육부 차관

◇ 수시로 원고 접수합니다.

편집위원회: 이재호(편집책임),
강명구, 구형건, 김상배, 김혜선, 한호.

접수하실 원고를 교수회 이메일 (lisani@ajou.ac.kr)로 보내주시기 바랍니다. 또한 탁류청론에서 다루었으면 하는 주제가 있으시다면 위의 이메일로 의견을 보내주시면 감사하겠습니다.