



濁流清論

제19호 2012년 5월 18일(금)

발행인 : 강영구 / 편집 : 편집위원회

<알려드립니다>

◇ 수시로 원고 접수합니다.

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

< 목 차 >

더불어 푸른 솔밭에서 : 대학이란 무엇인가 우리 대학의 바람직한 지배구조는?	1
전체의 관점에서 본 대학 특집 - 아주대학교와 여자교수 -	6
전체 관점에서 본 아주대	6
올곡관 화장실과 사회대 여교수 이야기	7
아주대에서 일과 출산, 육아 병행하기	9
학생들을 통해서 들은 아주대 전대 기후	11
교수들의 직업병 : 교수들이 흔히 겪는 소화가게 질환	12
2011년도 결산자료와 학적개정 및 법정전입금 관련 결과보고	13
소식	15
소통과 답변	16

더불어 푸른 솔밭에서 : 기획 연재

대학이란 무엇인가

우리 대학의 바람직한 지배 구조는?

경영학부 독고 윤

The task of a university is to weld together imagination and experience. ... A university is imaginative, or it is nothing—at least nothing useful. (Whitehead, 1932, page 93~96).

I. 대학의 역할

대학은 어떤 사람이 경영해야 하는가? 대학의 의사결정 구조가 바람직해지려면 어떤 조건들이 필요한가? 이런 질문에 대한 답을 찾으려면 대학의 역할이 무엇인가부터 이야기하는 것이 순서에 맞을 것이다. 흔히 대학은 ‘가르치고 연구하는’ 곳이라 말하지만, Whitehead(1932)를 통해 대학의 역할에 관해 다시 한 번 생각해 보자.¹⁾

그의 대학역할론은 대학은 학생들에게 단순한 지식을 전달하거나 교수들에게 연구하는 기회를 제공하기 위해 있는 것이 아니라는 명제로부터

➡ 2페이지에 계속

1) Alfred Whitehead(1932), The Aims of Education and Other Essays 제7장 ‘Universities and Their Function.’ 이 글은 Harvard에서 경영대학원을 신설한 후 경영대학원이 대학의 역할에 부합하느냐에 관한 논란을 잠재운 글로도 유명하다.

출발한다. 대학은 반드시 상상력을 동원(consideration of imagination)하게끔 가르쳐야 하며, 그렇지 못하다면 존재할 필요가 없다는 것이다. 왜냐하면 상상력은 사람으로 하여금 새로운 세계에 대한 지적(知的)인 비전을 갖게 하는데, 상상력을 동원해서 습득한 사실은 더 이상 하나의 사실로 끝나는 것이 아니고 온갖 가능성을 내포하기 때문이다. 상상력은 무조건적인 기억을 강요하는 부담이 아니라, 우리의 꿈을 노래하는 시인처럼, 우리의 목표를 설계하는 건축가처럼 삶의 활력소가 된다는 것이다.²⁾

상상력을 동원해서 배우게 하는 교육은 현대사회에서 커다란 조직의 말단에서부터 경력을 시작하는 대부분의 젊은이들에게 매우 중요하다. 예를 들자면, 대기업에 갓 들어온 청년은 통상적으로 규칙과 지시를 따라 정해진 업무를 반복하는데, 그런 일은 비록 지루하더라도 훈련 과정이고, 업무에 관한 지식을 습득케 하며, 남들로부터 얻어야 할 신뢰를 쌓는 기회이기도 하다. 게다가 경력 후반에 꼭 필요한 탁월한 기술이나 지식을 가지려면 경력 초기에 단순한 훈련을 반복해야만 하는 경우도 많다. 그러나 장기간 판에 박힌 일을 반복하다 보면 상상력이 무뎌져 경력 후반에 필요한 소질이 초기에 소진될 위험이 내재한다. 이런 불행을 예방하는 역할이 대학교육의 본질이다. 젊은이들이 자신의 경력과 관련한 일반원리를 상상력을 동원해서 습득하면, 이들은 경력 초기에 다뤄야 하는 단순하고 세부적인 것들에 대해 상상력의 동원을 통해 습득한 일반원리로부터 의미를 부여하려고 노력하며, 맹목적인 주먹구구식인 노역에서 자신을 스스로 해방시키는 능력을 가질 것이다. 그래서 대학의 올바른 역할은 상상력을 동원하여 지식을 획득케 하는 데 있다.

상상력은 길이나 무게처럼 재는 것이 아니며, 가르치는 사람으로부터 배우는 사람에게 옮겨져야만 한다는 특성이 있다. 아주 오래 전부터 고대인들은 배움을 다음 세대에게 손에서 손으로 전달하는 횡불로 상징하였는데, 이 점화된 횡불이 바로 상상력이다. 상상력과 학습을 결합하려면 일련의 조건(예컨대, 약간의 여가, 정신적 • 육체적 구속으로부터의 자유, 다른 知的 • 정신세계로부터의 자극,

호기심, 주변에서 성취한 것들에 대한 프라이드, 자신감 등)이 지속적으로 필요하다. 왜냐하면 상상력은 단번에 얻어 어디에 보관해 놓았다가 필요할 때마다 꺼내 쓸 수 있는 성질의 것이 아니기 때문이다.

대학교육의 성패는 교수진에게 상상력과 학습을 결합하는 조건들을 얼마나 마련해주고 그들로 하여금 얼마나 활용케 하느냐에 달려 있다. 그래서 화이트헤드는 교수들이 잘 가르치려면, 상상력이 풍부해야 하고, 교수들이 상상력이 풍부해지기를 원한다면 그들로 하여금 연구하도록 장려하라고 주장한다.

화이트헤드는 연구를 “과거부터 잃어버린 채로 남겨진 삶의 지혜와 아름다움을 환기시키는 학자의 역할”이라고 성스러운 일로 표현한다. 연구는 신만이 아는 지식을 인간이 찾아보겠다는 겸손한 도전에서만 출발해야 하며, 그래서 과학은 인간의 이성이 지극히 보편적으로 작용하고 있을 때 가능한 것이다. 과학은 물리학, 생물학 또는 화학 등 하나의 과목을 지칭하는 것이 아니라, 배움에 대한 겸손과 올바른 시각 그리고 균형의식을 부여하는 도덕적 강령이다.³⁾

대학교육의 핵심은 상상력의 동원이기 때문에, 대학을 단순히 논문이나 저서로만 평가하는 방식은 심각한 오류이며, 나아가 대학을 경영하는 방식은 기업과는 사뭇 달라야 한다. 탁월한 교수들이 출판하지 않는 것은 흔한 일이다. 이분들은 상상력과 독창성을 학생들을 직접 상대하는 강의나 토론에서 나타낸다. 안타깝게도 이런 교수들은 제자들에게 상당한 영향력을 발휘하지만 제자들의 세대가 끝나면 대부분 잊히게 마련이다. 그 가운데 소크라테스가 사라지지 않는 것은 참으로 다행한 일이다.

화이트헤드의 대학역할론은 대학교육의 핵심은 상상력의 동원에 있다는 명제로부터 시작해서 대학경영은 기업경영으로부터 유추할 게 없다는 경고로 자연스럽게 이어진다. 그것도 80년 전에 말이다.⁴⁾

2) 지식을 전달하는 데 소요되는 비용이 거의 미미한 작금의 정보화 • 인터넷 시대에서 뒤돌아보면 단순한 지식의 전달을 위해 대학이 필요하지 않다는 화이트헤드의 생각은 매우 선각적인 것이었다. 대학의 역할을 지식의 전달에서 찾는다면 굳이 비용을 많이 소요하는 대학은 불필요해질 수도 있다는 말이다.

3) Neil Postman(1995), End of Education, page 100.

II. 대학의 지배구조

자치기구라는 오랜 전통에서 보면 대학의 경영은 구성원의 의사결정과 동전의 앞뒷면 같은 관계를 가지며, 결국 구성원의 의사결정을 어떤 사람에게 어떻게 위임하느냐가 중요한 과제가 된다. 지배구조란 한 조직(예컨대, 대학, 회사, 교회, 정당, ..., 국가)에서 의사결정 권한을 누군가에 위임할 때 주인(principal)의 이익을 수임자로부터 보호하려는 관습, 문화, 법 등의 제도를 뜻하는데, 때로는 의사결정구조라고도 말한다. 나는 대학발전의 가장 중요한 원동력은 ‘건전한 지배구조’라고 믿는다.

우리가 행하는 연구의 대부분이 기존 문헌을 소개하고 새로운 발견을 소개하듯이, 나는 Rosovsky(1990)가 제시한 대학경영의 7원리를 소개하고,⁴⁾ 우리 학교에서 필요한 경영원리를 추가로 찾아보려 한다.

제1 원리 : 보다 더 민주적으로 의사결정을 한다고 해서 반드시 더 나아지는 것은 아니다.

‘민주주의’라는 정치적인 가치가 일상생활의 다른 영역에 존재하는 비민주적인 방식과 항상 모순되는 것은 아니다. 다만, 제1 원리는 소수의 수월(秀越)성이 다수의 보편성을 능가할 수 있다는 아카데미즘의 특성을 강조하는 의미를 갖는다.

제2 원리 : 한 국가에서 태어났기 때문에 생득권(生得權)으로서 얻은 시민권과 한 대학이라는 임의조직에 자발적으로 참여함으로써 얻은 권리 사이에는 근본적으로 차이가 있다.

대학에서 민주주의의 이상(理想)적인 수준은 민주국가의 시민권 모형을 따를 필요는 없다. 학생은 공부하기 위해 대학에 왔으며, 교수는 가르치고 연구하기 위해 초대받은 것이기 때문에 대학 안에서 교수나 학생의 권리는 당연히

제한될 것이다. 그렇다고 해서 제2 원리가 학습권이나 교권에 대한 자의적인 제한을 의미하는 것은 아니다. 권리와 의무는 병행한다는 문명사회의 기본원칙은 학문공동체에서 더 중요하다.

제3 원리 : 대학의 의사결정 과정에서 권한과 책임은 그 대학의 발전에 공헌(commitment)한 업적에 비례해야 한다.

누구든지 오래 근속했다고 해서 더 많은 권한을 누릴 수는 없는 법이다. 그러나 다른 조건들이 동일하다면, 대학발전에 공헌한 업적은 능력과 충성의 지표이고 사리사욕을 채우기 위한 목적이 아니었다는 증거가 될 것이다. 그래서 대학발전에 공헌한 업적이 많은 사람을 더 존중하자는 원리는 지극히 상식적인 것이다.

제4 원리 : 보다 더 많이 아는 사람에게 더 많은 발언권을 주어야 한다.

나는 제 4원리를 강조하기 위해 “보직교수의 경력이 곧 총장의 얼굴”이라는 말을 종종 한다. 여기서 로조브스키가 총장의 권한을 제4 원리와 어떻게 조화시키지를 볼 필요가 있다. 총장에게 부여한 권한을 그의 전문지식으로 정당화하기는 불가능하다. 한 사람이 화학, 의학, 심리학, 경제학 등 여러 다른 전공 분야에 대한 전문 지식에 정통하고 있을 수는 없다는 사실은 너무나 자명하다. 총장의 권한은 行政・執行的이기 보다 司法的(judicial)인 측면에서 이해해야 한다. 대학 내의 여러 과정과 절차를 감독하고, 여러 전문가들 사이의 견해 차이를 조정하고 조율하는 것이 총장의 임무이다. 간단히 말하자면, 총장은 전문지식을 갖고 있는 사람들의 다양한 의견을 토대로 하여 명확한 정책을 개발하고 특정한 결정을 밀고 나가야 하는 위치에 있다(page 273).

그래서 나는 총장의 임무는 처장이나 남에게 미루는 게 아니라는 점을 특별히 강조한다. 총장의 권한을 행정적인 것으로만 오인하는 사람일수록 자기가 해야 할 일을 남에게

4) 이상에서 화이트헤드(1932)의 제7장을 대학의 지배구조를 왜 논해야 하느냐에 대한 관점에서 해석하였지만, 가급적 직역을 피하려는 나의 노력에서 발생한 오류 내지는 오역은 전적으로 나의 잘못이다.

5) Henry Rosovsky(1990), The University : An Owner's Manual 제15장 Governance

미루고, 더 이상 미루기가 어려우면 감추거나 거짓말을 하는 경우를 우리 대학에서 자주 보아왔기 때문이다. 오랜 기간 관료주의가 우리네 대학을 지배해 왔고, 특히 우리 대학의 총장선출절차가 역선택 절차이기 때문에 발생하는 병폐라고 나는 추정한다.

제5 원리 : 대학에서 의사결정의 질은 이해관계의 충돌을 의식적으로 피함으로써 제고될 수 있다.

어는 조직이든 공적인 책임을 이행하는 과정에서 사적 이익을 추구하려는 시도로부터 일탈해야 한다. 예컨대, 교수승진 또는 정년보장 기준을 전체 교수들이 모여 결정할 수는 없는 법이다.

제6 원리 : 대학은 교육과 연구 능력을 향상시킬 수 있도록 운영해야 한다.

대학도 제한된 자원을 배분할 때 경제법칙을 적용해야 하며, 교육과 연구에 대한 효율성과 효과성을 당연히 고려해야 한다. 제6 원리의 숭고한 의미를 “대학은 젊은이들의 상상력을 동원하게끔 가르칠 때 존재가치가 있다”고 주장한 화이트헤드에서 찾아보자.

그것은 바로 교수진의 여론과 대학의 목적을 향해 교수진이 공유하는 열정(common zeal)이다. 목적의식이 뚜렷한 교수진의 여론과 열정은, 교육과 연구능력을 향상시키는 원동력으로서, 대학이 이상적인 수준에서 역할을 수행하도록 그 대학을 효과적으로 지켜주는 보호막이다. 그래서 학교는 교수진이 서로가 관심을 갖고 격려하고 다양한 활동을 자유롭게 선택하게끔 학자들을 결속시켜야 한다. 교수들의 자유롭고 다양한 활동의 본질은 교수의 권한을 제한하는 규정과는 전혀 무관하다. 예컨대, 정해진 시간에 강의가 이루어지고, 출석에 관한 규정은 얼마든지 확보할 수 있듯이(화이트헤드, page 99).

제7 원리 : 책무(accountability)와 협의(consultation)의 작용이 분명해야 한다.

계층구조에서 의사결정을 위임하는 방향은 쌍방향이다.

특히 대학에서 위에서 아래로 내려가는 위임은 아주 흔하다. 필요한 전문지식을 가장 많이 알고 가장 공정하다고 판단되는 교수들에게 맡기는 교육과정 편성, 교수임용이나 총장임명 등에 관한 의사결정이 위에서 아래로 내려가는 위임의 대표적인 사례다.

아래에서 위로 올라가는 위임을 책무라고 하고, 위에서 아래로 내려가는 위임을 협의라고 말한다. 권한은 책무의 이행을 뜻하지만, 그 이면에는 협의의 절차도 존중해야 함을 뜻한다. 다시 말해, 협의 즉 소통은 책무를 이행하는 형식이다. 그래서 책무를 이행해야 하는 총장은 자신의 견해나 정책에 관련한 정보, 대학의 재정상태에 관한 정보 등을 정기적으로 상세하게 제공해야 하는 것이다. 책무를 이행해야 하는 교수가 자신의 활동에 관해 학과장이나 학장에게 보고하듯이 말이다.(로조브스키, page 277~280)

앞에서 거론한 여러 원리가 민주주의 이상을 위배한다고 염려하는 분들에게는 제7원리의 책무와 협의를 동의어로 해석함으로써 그런 걱정을 덜어드리고자 한다. 우리 대학의 이사장이나 총장에게도 가장 강조해야 할 것이 제7 원리다. 책무는 업무를 수행하면서 원칙을 지키려는 노력을 뜻하며, 협의란 자신이 지키려는 원칙을 관철하기 위해 소통하고 공감을 얻는 과정을 말한다. 자신의 책무를 이행하지 않는 사람이 원칙을 지키겠다, 협의를 하지 않는 사람이 소통을 하겠다고 약속한들, 그것은 모두 허울 좋은 빈 말에 불과하다.

III. 우리 학교가 추가로 바라는 의사결정 원리

제1 원리 : 정직하고 교양 있는 사람이 대학을 경영해야 한다.

너무나 당연하면 우스꽝스러운 말이 되지만, 우리 대학의 실상이 그렇지 못하기 때문에 필요한 경영원리이다. 윤원석 이사장이 고집하는 천박하고 부실하기가 짝이 없는 총장선출과정은 자질을 갖춘 분들에게는 총장직에 지원하는 것을 어렵게 만드는 결과를 초래하였다. 전형적인 역선택 총장선출과정의 피해자인 우리 대학에서는 ‘정직과 교양’이 제1 경영원리이다.

교양 있는 사람이란, 송호근의 표현을 빌리자면, 학식이 높고 직업윤리가 남다른 전문가로서 사회지도자를 배출할 수 있는 능력을 가진 사람이다. 마이클 샌델이 말하는 사회정의(책임의식, 시민정신, 공공선)로 무장한 사람을 칭하는데, 이런 사람은 겉치레 명예보다는 전문가적 자존심, 현실적 이득보다 정신적 고양을 더 중요하게 여긴다. 자기 검열을 위해 정신의 창고를 채우고, 원칙을 거스르면 스스로 유배형을 내리는 사람이다. 이런 사람에게 대학을 맡기는 이유는 사리사욕과 현실적 유혹을 물리칠 단호한 결기를 가졌을 것이라는 기대 때문이다. 다시 말해, 대학총장은 先公後私 정신이 강해야 한다. 왜냐하면 총장이 갖고 있는 리더십 자원은 지극히 제한적이기 때문이다. 대학은 보상재원이 풍부한 생산조직도 아니고 권위체계가 엄격한 관료조직도 아니다. 총장이 리더십의 효율성을 살리려면 기업경영자나 정부 부서장과는 구별되는 나름의 고유한 리더십 자원을 활용해야 하는데, 그것이 바로 막스 베버가 강조한 책임윤리이다.⁶⁾

제2 원리 : 참 교육자의 영혼을 갖고 있는 사람이 대학을 경영해야 한다.

‘영혼’이란 단어를 종교적인 의미보다는 인간관계를 보다 더 인간답게 만들어주는 생각과 정신으로 사용하자.⁷⁾ 참 교육자의 영혼을 가진 대학을 소개하는 사례연구는 흔하지 않지만, Keller는 학생 한 명이라도 더 끌어들이려 폐교를 면하려던 엘론(Elon)대학이 불과 20년 사이에 많은 학생들이 선택하는 학교로 변화한 성공사례를 생생하게 보여주고 있다.⁸⁾ 이 책은 폐교 직전의 대학이 명문으로 변화한 과정을 여섯 가지 특징으로 분석하고 있다. 첫째, 총장이 학생식당 메뉴나 화장실 청결 문제에 이르기까지 학교의 모든 운영에서 품질우선을 끊임없이 요구하고; 둘째, 이사회는 대담하게 학교의 미래를 설계하며, 학교가 무슨 계획을 세우든지 몰두함으로써 탁상공론이 되지 않도록 노력하고; 셋째, 학교와 연관된 모든 사람에게 각별한 주의를 기울이며(예컨대, 교수 . 직원을 선발하는 과정은 마치 훌륭한 요리사가 시장에 가서 신선한 재료를 직접 고르는 것처럼 까다롭다); 넷째, 자발성을 엘론의 뚜렷한

영역으로 지정하기 위하여 학생들을 거의 모든 정책 결정과정에 참여시키고, 그 결과 학생들에게 자신감을 부여하며; 다섯째, 이사장과 총장은 기금을 마련하느라 분주히 움직이고, 등록금을 상대적으로 낮게 책정하며, 투명한 회계를 통해 학생들에게 엘론이 최상의 선택임을 확신시키고; 여섯째, 엘론의 특색과 장점을 적극적으로 널리 알렸다 한다. 이 책은 학생들을 소중히 여기는 엘론의 이사장, 총장 그리고 보직교수들의 ‘영혼’에 관한 감동 그 자체다.

IV. 맺음말

대학에서 일어나는 모든 의사결정의 질은 결국 대학교육의 핵심을 얼마나 잘 이해하고 제대로 실천하느냐와 밀접한 관계를 가질 것이다. 결국 훌륭하게 가르치려는 의도와 노력에 달려 있다는 말이다. 훌륭한 가르침은 ‘젊은 사람들을 향한 환대의 행위’이다. 환대는 호혜주의가 흥성했던 고대에서 생겨난 개념인데, 유목문화에서 오늘 낯선 사람에게 내 준 음식과 숙소는 내일 낯선 사람으로부터 받게 될 음식과 숙소를 뜻하는 것이었다. 환대는 손님보다 주인에게 더 많은 덕이 돌아가는 행위이다. 가르침의 본질은 이런 호혜주의 정신을 실천하는 데 있다.⁹⁾

학교가 학생에게 더 잘 대해 주면 결국 학교가 이롭게 된다는 말이다. 사랑은 그저 내리 사랑이라는 말처럼.

6) 김호진(2004), 지식혁명 시대의 교육과 대학

7) Martha Nussbaum(2010), Not for Profit: Why Democracy Needs the Humanities, page 6.

8) George Keller Transforming a College(박중서 역 : 미국의 최고 대학은 어떻게 만들어지는가)

9) Parker J. Palmer(2007), Courage to Teach, page 51

젠더의 관점에서 본 대학 특집

- 아주대학교와 여자교수 -

젠더의 관점에서 본 대학 특집

젠더 관점에서 본 아주대

사회과학부 김혜숙

연구년임에도 불구하고 이 글을 쓰기로 한 것은 아마도 우리 학교에서, 게다가 ‘교수회’신문에서 아주대 여성의 문제를 다루기로 했다는 것이 반가워서였을 것이다. 또한 현재 아주대 여성(주로 학생)을 위해 여성 센터와 성폭력 센터를 맡고 계신 선생님들께서 지금의 자리에서 직접 말씀하기 곤란할 수 있는 문제들에 대해, 지난 3년 동안 센터를 운영하는 경험을 한 사람으로서 논의해 보고자 하는 생각에서이다.

우선 나는 아주대가 국내 대학 중에서도 어느 정도 합리성과 공정성을 가지고 대학을 운영해 온 대학중의 하나라는 데 동의함을 밝힌다. 그럼에도 불구하고 ‘아주대에서 여성으로 산다는 것’은 한국 사회 내 어느 다른 조직에서 흔히 여성들이 느끼는 바, ‘정당하게 존중받고 격려받지 못한다’는 느낌과 그다지 다르지 않을 수 있다.

우선 구조적 문제를 살펴 보면, 아주대 내 여학생들의 비율은 점점 더 높아져 2011년에는 32%가 여학생이고, 인문사회대에서는 45-60%에 달하고 있다. 그럼에도 2012년 현재 전체 정년트랙 교수 중 여자 교수들의 비율은 13.3%에 지나지 않는데, 여학생 수가 50%에 육박하는 사회대와 경영대에서도 이 비율은 동일하다. 또한 이러한 남자교수 편중은 사립대학의 평균 여교수 비율(21.1%; 교육과학기술부, 2011)에도 한참 못 미친다. 뿐만 아니라 현재 아주대 내 주요 의사결정 집단인 교무회의에는 간호대학장을 제외하고는 다른 여교수가 없다. 특히 여교수는 여학생들에게 앞으로의 사회의 리더가 되고자 하는 데 있어 역할 모델이 될 수 있을 뿐더러, 다양한 구성원들이 모인 조직이 단일 구성원으로 이루어진 조직보다 더 창의적이라는 조직심리학의 연구 결과에 비추어 볼 때, 이와 같은 구성원의 성 편중의 문제는 아주대의 발전에 걸림돌이 된다. 또한 이러한 측면에서 아주대는 전혀 ‘앞서가거나 사회개혁의 리더로서의’ 교육이 장이 되지 못한다.

아주대의 양성평등 관련 문화는 구성원들의 의식과 행동으로 나타날 수 있는데, 이는 아주대 구성원들의 조직 내 인간관계 등의 일상생활과 보다 밀접하게 관련되어 일상에서 느끼는 존중감, 안녕감, 행복, 혹은 스트레스 등의 문제를 포함한다. 불행히도 이러한 측면에 대해서는 여러 일화나 사적 대화는 존재하지만 직접적인 자료는 알지 못한다. 다만 아주대 성폭력 상담센터에서 2010-2011에 걸쳐 학생과 교직원의 성평등과 성의식에 관해 조사한 자료가 있어 이를 중심으로 살펴 보고자 한다. 아주대 학생들의 성의식은 대체로 건전하였고, 학내 성평등 실태에 대해서도 남녀 학생 모두 긍정적 답변을 한 사람이 부정적 답변을 한 사람보다 많았다. 그러나 ‘그저 그렇다’는 응답이 남녀 모두 가장 많은 비율을 차지했고, 또한 여학생들은 남학생들보다 학교 내 성평등에 대한 지각에 있어서 덜 긍정적이었다. 아주대 여학생의 18%가 ‘수업시간 불쾌한 표현이나 발표로 인한 불쾌감’을 경험하였고, 16.4%가 ‘술자리에서 무리하게 옆자리에 앉히거나 술을 따르라고 강요받는’ 등의 성희롱을 경험하였다고 보고하였다. 한편 교수와 직원들도 아주대 내 전반적 성평등이 중간 정도(‘그저 그렇다’)인 것으로 평가하였으나, 학생집단 내 성평등이 가장 높은 수준 (3.4/5점 척도)이고 강사, 교수(3.2) 및 직원집단 내(3.18)의 평등 수준은 이에 미치지 못한다고 지각하였다. 더욱 중요하게 여성 교직원들은 남성들과 달리 학생집단을 제외하고는 교수, 직원 및 강사 집단 내 성평등이 중간보다 못한 것으로 평가하였다. 또한 교직원들의 성희롱이나 성추행 등의 피해 경험도 상당하여 최소 1번 이상의 피해 경험을 보고한 응답자가 39.3%나 되었고, 외모에 대한 성적 평가나 모욕, 음담패설의 대상이 된 경험을 한 여성 교직원이 전체 여자 응답자의 29.7%였고, 술자리에서 무리하게 옆에 앉히거나 술을 따르도록 요구당한 경험을 한 여자교직원이 21.23%나 되었다. 이러한 불평등한 아주대의 문화는 근래에 들어 보다 빈번히 발생하고 있는 아주대내 여학생이나 여자 교직원

대한 성추행 사건이나 성폭력 사건과 무관하지 않다.

제도를 만들 필요가 있다.

그러면 이와 같이 양성평등적이지 못한 아주대의 문제를 어떻게 풀 수 있을까? 첫째, 아주대 구성원들에 대한 양성평등 교육을 보다 강화해야 한다. 현재 성차별, 성폭력이나 성매매 관련 교육은 교육부 혹은 여성부에서 대학의 의무 사항으로 규정하고 있지만, 구성원들의 관심과 참여가 저조하고 대학의 관련 제도가 미비하여 다분히 형식적으로만 이루어 지고 있다. 예컨대 성폭력상담센터에서 실시하고 있는 학생들에 대한 교육은 신입생 위주로만 되어 있고 이마저도 몇몇 과목 교수들의 협조와 권고에만 의존하여 이루어지고 있어 안 들어도 그만인 실태이다. 교수들에 대한 교육은 가장 덜 이루어지고 있는데, 신입교수 교육의 일환으로 되어 있을 뿐이어서 해마다 10명 남짓한 분들만 교육에 참여한다. 직원들에 대한 교육은 그나마 교육 점수에 포함되어 있어 70-100여명이 참여하고 있다. 따라서 이러한 교육을 강화하기 위해서는 학생들의 졸업에 필요한 필수 교육으로 만든다든지(이는 진로 과목 등과 함께 교육 점수를 주는 방식으로 만드는 것이 좋음), 혹은 교직원들에게도 좀더 실질적 교육이 이루어질 수 있도록 의무 사항으로 만들거나 혹은 봉사 점수 등의 가산점을 주는

둘째, 아주대 여성 구성원들의 수와 의사결정 역할의 비중을 높이하고자 하는 정책적 노력을 할 필요가 있다. 이러한 정책의 예를 들면, 다른 대학의 사례에서 보듯이 양성평등위원회나 양성평등센터를 설치할 필요가 있다. 이 위원회에서는 교직원 채용이나 대학 내 주요 의사결정 관련 위원회의 구성에 있어 양성평등을 위한 '적극적 조치(affirmative action)' 제도를 만들고 그 운용과 효과를 검증해 보는 기능을 하도록 한다. 또한 대학 내 양성평등 지표를 만들어 각 단과대학과 부서별로 매년 이를 조사·발표하여 대학 내 성평등의 현재의 수준을 인지하고 시정해 나가도록 할 필요가 있다. 이를 위해서는 아주대가 보다 다양한 인적 구성을 이룰 수 있도록 하는 대학 지도자의 인식과 의지가 특히 중요하다.

이러한 노력들이 이루어져 아주대가 앞장서서 보다 개혁적이고 진취적인 배움의 터가 될 뿐만 아니라 남녀 구성원 모두에게 보다 행복하고 건강한 삶의 터전이 될 수 있었으면 하는 바람을 가져 본다.

젠더의 관점에서 본 대학 특집

울곡관 화장실과 사회대 여교수 이야기

사회과학부 이선이

혹시 오래간만에 울곡관에 와 본 사람은 울곡관 화장실 수리가 이루어진 후, 1층과 3층 엘리베이터 옆의 화장실이 원래는 남자 화장실이었는데 지금은 여자화장실로 바뀐 것에 대해 약간 의아하게 생각했을지 모른다. 그렇게 된 사연을 아는 사람이 많지는 않은데, 이것이 탁류청론에 소개될 날이 올 줄은 나도 몰랐다.

작년 3월, 울곡관에 상주하는 구성원들을 대상으로 이메일 설문조사가 실시되었다. 조사 내용 중 하나는 화장실 배치에 대한 의견이었는데, 세 가지 배치 중 하나를 선택하도록 되어있었다. ①번 선택지는 기존배치를 유지하는 안이었고, ②번은 층별로 동서측에 남자/여자 화장실을 지그재그로 배치하는 안, ③번은 층별로 서측은 남자, 동측은 여자 화장실을 배치하는 안이었다. 설문지에는 층별 배치도 그림도 포함되어 있었는데, 표시된 화장실 수를 세어보니, ①번의 경우는

남 9군데, 여 6군데였고, ②,③번의 경우 남 8군데, 여 7군데였다.

울곡관의 여자화장실은 쉬는 시간이나 점심시간 끝날 무렵이면 언제나 줄이 길었다. 그리고, 여성들은 화장실 이용에 걸리는 시간이 남성들에 비해 평균 1.5배라는 사실을 알고 있었다. 그래서 ①②③안 모두 좀 아쉬운 감이 있었다. 그래도, ②,③안의 경우 예전에 남자화장실로 사용되던 공간을 여자화장실 공간으로 전환하는 계획을 담고 있으므로, 그나마 여성 입장에 대한 배려가 들어있다는 생각이 들었다.

그즈음 마침 사회대 소속 여교수들이 함께 점심식사를 할 기회가 있었다. 그 자리에서 우연찮게 설문조사가 화제가 되었는데, 이번 기회에 여학생과 여직원들의 화장실 이용의 불편이 조금이라도 해소될 수 있도록 반드시 설문조사에 참여하자고 서로 다짐하였다.

얼마 후 설문조사 결과가 송부되었다. 토탈공지가 아니었고, 수신자 리스트가 네댓줄 되는 것으로 보아, 설문조사에 응한 사람들에게 결과를 알려주려는 의도인 것 같았다. 조사 결과를 신속하게 알려주다니, 꽤 민주적으로 일을 처리하고 있다는 생각이 들었다. 그런데 그 흐뭇한 기분은 보고내용을 읽으면서 짝 사라졌다. ①안에 찬성하는 사람이 14명, ②안은 9명, ③안은 11명이므로, 다수결의 원리에 따라 화장실 배치를 ①안대로 한다는 것이었다.

설문조사 결과를 단순 다수결의 원리에 의해 해석을 하다니!! ②,③안은 둘 다, 여자 화장실 수를 늘리는 내용을 담고 있고, 다만 지그재그냐, 동/서 분리배치냐에 대해서만 다를 뿐인데, 이 두 가지 안의 공통점을 무시하였다는 것이 어이가 없었다.

사회대 여교수 6명은 다시 모였다. 물리적으로 모인 것은 아니고, 이 메일을 주고 받으며 의견을 나누었는데, 총무처장 앞으로 문제제기의 서한을 보내기로 하였다. 그 날 저녁부터 다음날 아침에 이르기까지 여러 차례 논의를 거치면서 함께 작성한 e-서한은 다음과 같다. 말미에는 사회대 여교수 6명의 이름을 가나다 순으로 적었다.

▶ 마이포탈 학사 대학원학사 이클래스 전자출석부 교육인증 행정 연구 웹메일 그룹웨어 아주광장 부속 웹하드 경영정보

보낸날짜	2011-04-11 11:48:58
제 목	사회대 여교수 의견 -- RE: 율곡관 화장실 개보수 공사 관련 설문조사 결과 알림
총무처장님께, 남녀 화장실 배치와 관련하여, 설문조사 결과에 대한 해석이 달리 이루어질 여지가 있다고 생각되어 우리들의 의견을 알려드립니다. 응답 결과에서 선택지 1번(기존배치)이 빈도수가 가장 높기는 하지만, 선택지 2번(지그재그)과 3번(동-서 분리)은 둘 다 남-녀 화장실 비율을 1:1로 해야한다는 의견으로서, 빈도수를 합하면 59%가 됩니다. 우리는 이 결과를 "보다 많은 응답자들이 남녀 화장실의 비율을 1:1에 가깝게 하는 것에 찬성하는 것"으로 해석합니다. (단, 지그재그 vs. 동서분리에 대한 의견의 분포에 대해서는 결론을 내리기는 어려울 것 같습니다.) 참고로, 다음의 사항들을 이해하여 주시기 바랍니다. 1) 남성과 여성이 화장실을 사용하는 시간이 대략 1 : 1.5이고, 이를 반영하여 화장실도 같은 비율로 설치하는 것이 세계적 추세입니다. 2) 아주대학교의 전체 여학생 비율은 대략 30%인데 계속 증가하는 추세이고, 율곡관을 많이 사용하는 사회대의 경우, 여학생 비율이 현재 47.3%인 것으로 확인됩니다. 3) 설문지에서 1번(기존배치)안은 남자화장실이 3개가 더 많고, 2, 3번안은 1개가 더 많습니다. 따라서 1, 2, 3번 안 모두 시대적 기준에 부합되지 않는 안들입니다. 2, 3번안이 1번안 보다 상대적으로 나은 뿐입니다. 설문조사 결과는 이러한 점을 고려하는 분들이 다수임을 보여주는 결과라고 생각하며, 화장실 설치 방안을 재고해 주실 것을 요청드립니다. 마올러, 이 기회에 보다 전향적인 관점을 견지하며 여학생이 사용할 수 있는 화장실을 오히려 대폭 늘리는 방안도 고려해 주실 것을 요청드립니다.	

그리고 나서 벌어진 일을 정리하면 다음과 같다.

우선, 며칠 후 총무처로부터 새로운 공지문이 날아 왔다. 설문조사의 취지에 대한 약간의 해명과 함께, 율곡관의 구조상 화장실을 더 설치하기는 어렵지만, 여학생들의 필요를 고려해 화장실 내 부스의 수를 최대한 많이 설치하는 노력을 기울이겠다는 내용이었다. 그리고 수정된 남녀 화장실 배치도를 보내왔는데, 뜻밖에도 남 7군데, 여자 8군데로 여자화장실이 한 군데 더 많았다.

이 결과에 대해 사회대 여교수로서 만족스럽고 통쾌하였느냐고 묻는다면, 답은 물론 긍정이다. 그런데, 당시 소감은 그것만은 아니었다.

총무처장에게 이메일을 보내기로 하였을 때, 우리는 메일을 총무처장 앞으로만 보낼 것인지, 아니면 설문조사 결과를 통보 받은 모든 수신자에게 "전체 회신"으로 보낼 것인지에 대해서도 논의를 하였다. 약간의 부정적 반향이 있을 수도 있다는 우려도 있었지만, 결국 전체회신으로 보내기로 하였는데, 두 가지 취지가 있었다. 하나는 여성의 필요에 대한

민감성을 보다 많은 구성원에게 확산시키는 것이 좋겠다는 것이었다. 다른 하나는, 만일 총무처에서 우리의 입장을 수용하여 계획을 변경하게 되었을 경우, 그 이유를 구성원이 미리 알아차릴 수 있게 함으로써, 총무처가 이랬다저랬다 하는 것처럼 비추어지는 부담을 덜어주기 위한 것이었다.

아무튼, 그리하여 그 메일이 여러 사람들에게 전달되었으니, 무슨 우스갯소리라도 들겠거니 각오를 하고 있었다. “참 잘하셨습니다.” “미처 생각 못했었는데, 글을 읽으면서 공감할 수 있었습니다.” 뭐, 이런 말을 들을 수 있다면 더 좋기야 하겠지만... 그런데 아무런 반응이 없었다. 평상시 허물없는 농담을 주고받던 남자 교수들도 지나가는 길에 농담 한 마디 건네는 사람이 없었다. 한마디로 “썰렁~” 그 자체였다. 이것이 공감의 침묵인지, 냉소의 침묵인지, 무관심의 침묵인지 답답하였다. 그렇다고 물어보기도 뭣하여 그런대로 묻어 버리고 말았다.

그리고 1년이 지난 지금, 탁류청론 편집위원회에서 그 때 이야기를 써 달라는 의뢰가 들어왔을 때, 다른 일을

뒤로 하고 이를 수용하지 않을 수 없었다. 그 메일의 글을 적어도 몇 사람은 읽기도 하였고, 공감도 하였고, 게다가 기억도 하고 있다니... 생각하면 웃음이 나기도 하였다. 이만하면 해피엔딩이다. 사회대 여교수들의 문제제기를 총무처에서는 적극적으로 수용해 주었다. 그리고 무엇보다도 여자화장실의 긴 줄이 없어졌다. 더 나아가서 성인지적 (gender-conscious) 관점이 점점 더 많이 수용되고 있음을 확인하였다.

앞으로도 혹시 여학생이나 여자 교직원 전체의 정당한 이익을 대변해야 할 상황이 벌어진다면, 우리는 지난 번 처럼 쉽사리 의견을 모으고 필요한 행동을 할 수 있을 것 같다. 그리고, 이번 보다 조금 더 편안한 마음으로 그 일을 할 수 있을 것 같다. 우리 사회가 오랫동안 남성중심적 문화에 젖어왔기 때문에, 여성의 입장이 조금 다를 수도 있다는 것을 미처 인식하지 못하여 뜻하지 않게 고충이 발생하는 일이 종종 있기는 하지만, 약간의 prompting이면 개선이 이루어질 것이라는 확신이 생겼기 때문이다.

전년의 관점에서 본 대학 특집

아주대에서 일과 출산, 육아 병행하기

정보컴퓨터공학부 강경란

저는 2004년 3월에 부임하여 아주대에서 근무한 지 9년째가 됩니다. 결혼한 지 7년이 지나도록 자녀가 없었는데 아주대에 부임한 지 이듬해에 큰 아들을 출산했고, 다시 2년 후에 둘째 아들을 출산하였습니다. 저희 가정에 있어서 아주대는 정말 “아주” 특별한 의미를 갖습니다.

제가 부임하던 2004년에 이후로 저와 유사하게 아직 출산을 하지 않았거나 미혼의 여성 교수님들이 다수 부임하였고, 그래서 뜻하지 않게 제가 부임 후 출산을 맞이하는 교수님들의 자문인 역할을 하게 되었고 그래서 이렇게 탁류청론에 글을 쓰게 되는 것이 아닌가 합니다.

첫 아이를 출산할 때, 출산예정일이 7월 중순이었으므로, 강의를 진행하는데 어려움이 없겠다고 나름 느긋한 계획을 세우고 있었습니다. 그런데, 임신을 유지하기 위해 2월 말부터 입원을 해야 하는 상황이 되고 예정일보다 3개월이나 일찍 출산해야 하는 상황으로 번지게 되어 그해 봄 학기는 강의를 진행하지 못했고 그 덕분에 다른 교수님이 제가 맡기로 했던 과목까지 추가로 담당하셔야

했습니다. 그 긴급한 상황에 유연하게 대처해 주신 분들에 대해 지금도 깊이 감사하고 있습니다.

두 번째 출산 역시 순탄하지 않았습니. 출산 예정일이 2월이었으므로 출산 휴가를 반영한 책임 시수 감면 덕분에 출산 후 맞이하는 첫 봄 학기에는 강의를 하지 않아도 되는 계산이었으나, 한 달 일찍 출산하는 덕분에 책임 시수 감면이 다시 계산되어 가을 학기에 예상 대비 추가로 강의를 담당해야 상황이 되었습니다. 이 때 역시 학부 교수님들의 협조 덕분에 잘 마무리할 수 있었습니다. 제가 인덕이 있어 감사하면서도, 다른 여성 교수님들에게도 이러한 인덕이 당연한 것이 되었으면 합니다.

제가 첫 아이를 출산하는 과정에서, 병가와 출산 휴가를 연달아 적용해야 하는 상황이었는데, 교내 규정에 이러한 상황에 대응되는 규정이 없어서 상위법인 노동법을 참고하여 휴가 일수 등을 결정했다고 들었습니다. 특히나 제가 부임하기 이전에 아주대에 부임해서 출산한 사례가 없어서 어떻게 처리해야 할지 고민을 많이 했다고 들었습니다. 제가 부임한 이후 미혼이거나 출산 전의

교수님들이 많이 계셔서 이제는 교원이 출산하는 경우 출산 휴가나 그 외의 행정적인 처리에 대해 비교적 자연스럽게 처리할 수 있는 상태가 되었다고 생각됩니다.

여전히 교원이 출산하는 경우에 대해 풀리지 않은 어려움이 남아 있습니다. 교원의 특성 상, 본인이 전공한 분야의 교육을 대신할 수 있는 분이 없는 경우, 출산 휴가로 인해 강의가 진행되지 않았을 때 학생들의 학습권을 침해하는 것이 아닌가 하는 부담감이 있습니다. 제가 셋째에 대한 생각을 접은 것에도 이러한 부담감이 작용했습니다. 그러나, 출산이 이제 더 이상 개인적인 문제가 아니고 사회적인 중요한 문제로 인식되고 있는 현 시점에서는 이런 부담감으로부터 자유로워질 수 있는 환경이 제공되어야 하지 않을까 합니다. **출산을 하는 교수님 외에 해당 과목을 운영하실 분이 교내에 안 계시다면 외부에서 강사를 섭외하는 것에 대해 좀 더 개방적으로 고려해야 할 것입니다.** 출산이 여성 교수의 개인적인 문제이므로 강사 섭외도 여성 교수가 알아서 개인적인 네트워크를 활용해서 구해야 하는 것이 아니고, 학부 혹은 학과 차원에서 함께 고민해야 할 문제인 것입니다. 그리고, **강사 섭외가 쉽지 않다면 유연성 있게 출산 이후에 해당 교과목을 개설할 수 있도록 배려가 되어야 하겠습니다.** 출산에 의해 교과목이 개설되지 않은 것이 과목 개설 시기를 바꾸어 개설할 수 있는 정당한 사유가 되어야 할 것입니다.

출산 과정에서 어려움이 있지만, 육아와 일을 병행하는 것도 쉽지 않았습니니다. 저는 상당히 운이 좋게도 친정이 수원이라서 부모님이 아이들의 양육의 많은 부분을 맡아 주고 계십니다. 제 경우는 정말 운이 좋은 경우입니다. 많은 주변의 여성 교수님들을 보면 도우미 아주머니를 선택하고 변경해야 하는 과정에서 많은 고민과 어려움을 겪는 것을 보게 됩니다. 요즘 젊은 남자 교수님들은 자녀 양육에 비교적 많은 관심을 갖고 특히나 맞벌이이신 경우 자녀 양육 활동에 참여하는 모습을 자주 보게 됩니다. 그럼에도 불구하고, 여러 통계에서 보여주듯이 가사일과 양육의 많은 부분은 ‘엄마’인 여성이 담당하게 됩니다.

몇 년 전에 제 둘째와 동갑인 아이를 둔 남자 교수님과 지나가면서 했던 농담을 아직도 기억합니다. “아빠 교수 노릇하기는 참 쉽습니다” “엄마 교수 노릇하기는 참 어렵네요...” 하루는 24시간, 1년은 365일, 이 틀은 우리가 아무리 발버둥을 친다 해도 바꿀 수 없습니다. 논문 제출

기한은 정해져 있고, 업적 평가, 재임용 심사와 승진 심사의 일정은 정해져 있습니다. 주어진 1년 혹은 3년, 혹은 4년, 5년이라는 시간은 변함이 없는데, 여성 교수님들은 연구, 교육, 여기에 육아를 함께 진행해야 합니다. 저는 성차별을 반대하지만 성 구별은 반드시 필요하다고 생각하고, 이 점에서 성 구별을 해야 한다고 생각합니다. 이러한 제약이 존재하는 상황에서도 남자 교수님들보다 오히려 우수한 연구 성과를 보이시는 분들도 있습니다. 진심으로 존경합니다. 그러나, 대다수의 여성 교수님들은 연구 실적을 채워야 한다는 부담감과 아이들을 바르게 잘 가르치고 키워야 한다는 책임감 사이에서 갈등을 하지 않을 수 없습니다. 저 역시 정교수로 승진을 앞두고 있는 시점에서 이러한 갈등에서 자유롭지 못합니다.

연세대의 경우, “교원업적평가 시행세칙”에 다음과 같이 출산과 육아에 대한 여성 교수의 부담을 완화해 주는 규정을 두고 있습니다.

“제12조 (승진과 승진심사의 제한)

① 교원은 임용 받은 학기를 포함하여 다음 각호의 기간 내에 승진하여야 하며, 승진 심사 신청은 2회에 한한다. 다만, 여성교원의 출산 휴가 시 각호의 기간을 1년 연장할 수 있으며, 이 경우 제10조에서 정한 기준점수는 상향되지 않는다.<개정 2011.05.19, 2009. 6. 17>“

아주대의 경우에는, 이러한 특별한 배려를 하지 않고 있습니다. 조교수에서 부교수로 7년 내에 승진하지 못하는 경우 퇴직해야 하고 부교수에서 정교수로 8년 내에 승진하지 못하면 퇴직해야 한다는 날선 규정만 있습니다. **재임용이나 승진 심사 시에 여성 교수들이 연구, 교육과 육아를 병행할 수밖에 없는 현실적인 제약 상황들이 고려되어야 하겠습니다.**

출산이나 육아가 더 이상 가정 내의 문제가 아닙니다. 이 사회를 지속하고 사회 구성원들이 신체적으로 정신적으로 건강해지기 위한 필수 활동입니다. 아주대학교도 이제 이러한 활동에 관심을 갖고 긍정적인 방향의 적극적인 참여를 해야 할 때라고 생각합니다.

젠더의 관점에서 본 대학 특집

학생들을 통해서 들 어 본 아주 대 젠더 기 후

여대생커리어센터 전임연구원 최재인

아주대 여학생 몇 명과 만난 자리에서 물어 보았다. 학교생활에서 성차별을 느껴본 적이 있는지, 여성이기 때문에 불이익을 당했다고 생각한 적이 있는지? 대부분 그런 경험이 없다고 답했다. 오히려 청춘의 여학생들은 역차별에 관심이 많았다. 남자들은 군대도 가야하고, 데이트 비용도 부담해야 하니 역차별을 당하고 있다고 했다. 그 중 한 여학생은 이렇게 되묻기도 했다. “남녀차별 없는 대우를 받는 것이 대학교 시절까지 라고 하던데요? 이후 사회에 나가면 어떤 차별을 받게 되나요?” 학생들이 체감하는 캠퍼스의 젠더 기후는 별 문제가 없어 보였다.

그런데 한 여학생이 조심스럽게 물었다. 수업시간에 선생님께서 “백화점 여성 옷 매장의 큰 손은 남자”라는 말씀을 했는데, 그 말이 계속 걸렸다면 그런 것도 성차별이라고 할 수 있냐고 물었다. 여성만이 아니라 남성도 과시하기 위해, 다른 사람에게 잘 보이기 위해 소비를 한다는 점을 이야기하는 과정에서 나온 예시였다고 한다. 그 수업은 우리 사회에서 과시적 소비, 혹은 허영은 여성의 전유물처럼 상징화되어 있지만, 실제로 과시적 소비에 성별은 없다고 말하는 것으로 전체적으로 보면 양성평등의식이 분명한 수업이었다.

그렇지만, 그 여학생이 불편함을 느꼈을 만도 했다. 가뜰이나 여성은 소비자, 남성은 생산자라는 통념이 강한 조건에서 값비싼 여성 옷의 구매자가 남성이 많다는 이야기는 여성을 수혜자로만 여기는 통념을 더욱 강화시켜준다. 앞뒤의 내용이 남성의 과시적 소비를 말하는 내용이라고 하더라도, 학생 중에는 큰 맥락보다 구체적인 예만 기억하는 경우가 적지 않기 때문에 예시를 들 때에는 특히 주의가 필요하다. 대학교 수업에서 노골적으로 여성을 비하하는 경우가 그리 많은 것 같지는 않지만, 아주 없는 것 같지도 않다. 몇몇 학생들이 비슷한 혹은 보다 심한 사례들을 이야기했다. 어떤 선생님은 수업 시간에 “여성이 몇 폰 안 되는 돈 벌자고 취업하는 것 보다는 집에서 아이를 잘 돌보는 것이 훨씬 더 가치 있는 일이라고 생각한다”는 말씀을 하셨다고 한다. 그런 말씀을 들으며 어떤 생각이 들었냐고 물었더니, 선생님의 사건이라고 생각하고 잊어버렸다고 쿨하게 답했다. 하지만 실제로는 어떤 수업내용보다 분명히 기억하고 있었다.

여대생들이 우리 사회의 성차별을 실감하기 시작하는 것은 대학생활에서라기 보다는, 취업준비과정에서부터라고 한다. 단과대 별로 차이가 많기는 하지만, 특히 문과대

쪽은 취업관계자들로부터 여학생들은 힘들다는 이야기를 여러 번 듣는다고 한다. 학점이 3.0인 남학생과 경쟁하려면 여학생은 학점이 4.0은 되어야 한다, 특히 여학생은 스펙 등 준비를 잘 갖추야 가능성이 있다는 등의 이야기를 듣는데, 이런 말들이 여학생을 기죽이기 위해서 하는 말들은 아니다. 여학생들을 더욱 독려하기 위해 좋은 의도에서 하는 조언이고, 또 무엇보다 현실이기도 하다. 그런데 바로 그런 현실이 여학생들을 더욱 움츠러들게 한다. 성적과 스펙을 잘 갖춘 몇몇 여학생들에게는 기회가 어느 정도 돌아간다. 그러나 평균의 성적과 스펙을 갖춘 여학생들에게는 같은 조건의 남학생보다 기회가 적다. 그러다보니 미리 충분한 준비를 갖추지 못한 보통의 여학생들은 같은 처지의 남학생보다 좀 더 저임금의 직종까지 찾게 된다. 한국노동시장에서 여성은 양분화 정도가 훨씬 심하고, 또 전반적으로 임금도 낮아서, 평균여성임금은 남성의 65%를 넘지 못하고 있다. 교육과정에서 크게 성차별을 당하지 않았던 여대생들이 취업을 준비하면서 그런 현실과 맞부딪치게 된다. 어떤 선생님 말대로 “몇 폰 안 되는 돈 벌자고” 취업준비를 해야 하는 상황인 것이다.

사실, 대학사회도 이런 현실과 무관하지 않다. 이번 학기(2012년 1학기) 학생들이 낸 교지 <아주문화>는 아주대학교에서 청소하는 분들을 취재했다. 대부분 중년 여성인 이분들은 월-금요일은 아침 7시에서 오후 4시까지 근무하고, 토요일에는 4시간 근무인데, 월급은 보험과 세금을 제하고 871,750원을 받는다고 한다. 학교에서는 111만원을 지급하지만 용역회사를 통해 고용되어 있기 때문에 수령액이 차이가 있다고 한다. 여성 저임금 구조를 비판 청소하시는 아주머니를 통해서만 볼 수 있는 것은 아니다. 위로는 총장부터 아래로는 계약직 조교까지 대학 사회의 서열을 젠더의 프리즘으로 보면 상층에는 남성이 많고, 아래로 내려갈수록 여성이 다수다.

학생들이 체감하는 캠퍼스의 젠더 기후는 별 문제가 없어 보였다. 간혹 수업시간에 선생님들께서 무심코 던지신 말에 불만이 있기는 하지만, 그런 선생님들이 많지는 않고, 또 이는 선생님들께서 조금 더 고려해주시면 되는 그리 어렵지 않은 문제로 보이기도 했다. 그러나 그런 언급이 우리의 사회경제적 현실과 무관하지 않음을 고려하면, 그 개선이 그렇게 쉬워보이지는 않는다.

교수들의 직업병

교수들이 흔히 겪는 소화기계 질환

소화기내과학교실 이광재

건강에 관한 문제는 인간이 세월에 의한 노화 과정을 피할 수 없기 때문에 결국 언젠가는 자기의 문제가 될 수 밖에 없는 난제 중의 난제라고 할 수 있습니다. 요즘에는 건강하게 살기 위해서 많은 분들이 노력을 하고 있고, 건강 유지에 도움이 된다고 하는 다양한 방법들이 소개되고 있습니다. 헬스클럽 가서 운동도 하고, 등산도 해보고, 걷기, 달리기도 해보고, 좋다고 하는 건강식품도 챙겨서 드시는 분들이 많지만 병원의 환자는 줄지 않고, 점점 더 늘어가는 것 같습니다. 예전에는 희귀했던 질병들이 요즘에는 흔히 볼 수 있는 질병으로 질병의 양상이 바뀌는 경우도 흔합니다. 교수들처럼 많은 학식을 갖고, 사회적으로 안정적이고, 존경을 받는 위치에 계시는 분들이라도 건강에 있어서는 다른 직종의 사람들과 특별히 다를 것이 없으며, 오히려 너무 바빠서 건강검진을 등한시 한다던가 무리한 일정과, 과로, 학문적, 사회적인 경쟁으로 인한 각종 스트레스로 식욕부진, 구역, 소화불량, 속쓰림, 가슴쓰림, 역류, 팽만감, 트림, 가스, 잦은 복통, 변비, 설사 등의 다양한 소화기 증상들을 만성적으로 가지고 계시는 분들이 의외로 많습니다. 이런 소화기문제들에 대해서 간단히 말씀을 드리도록 하겠습니다.

먼저 건강검진은 바쁘시더라도 정기적으로 하는 것이 좋습니다. 단 너무 과하게 하실 필요는 없습니다. 요즘에는 건강검진도 백화점 물건과 같이 기본적인 검진부터, 거의 명품 수준의 검진까지 매우 다양하게 선택할 수가 있습니다. 오히려 종류가 많은 것이 혼란을 주고, 검진하는 것을 망설이게 만들기도 합니다. 건강검진은 평생 한번만 할 것이 아니기 때문에 기본적인 검진이라도 정기적으로 하시는 것이 좋습니다. 만일 특별히 불편한 증상이 있으시면 해당되는 과를 방문해서 상담을 하고, 그런 증상에 필요한 검사를 시행하시는 것이 효율적입니다.

스트레스, 과로, 긴장은 만병의 근원이라고 합니다. 아마도 교수들에게 특히 많은 증상들도 대부분 오랜 스트레스, 과로, 긴장이 원인이 되어 발병하는 경우가 많습니다. 그렇지만 만성적인 증상을 가지고 계시는 분들은 오랫동안 항상 같은 정도의 스트레스, 같은 정도의 업무량, 같은 정도의 긴장을 하고 있는 경우가 많아서 본인이 특별히 그런 상황에 처해 있다고 깨닫지 못하는 경우가 흔합니다. 문제의식이 없으므로 증상은 항상 만성적으로 반복됩니다. 이런 부류에 속하는 소화기질환들이 위식도 역류질환, 소화불량증, 복부 팽만감, 만성 변비, 만성 설사, 과민성 장증후군 등입니다. 이런 질환들은 내시경, 초음파 등의 검사에서 특별히 원인이 될 수 있는 기질적인 질환이 발견되지 않는 경우에 진단이 되는 질환입니다.

없는 시간을 내서 병의원을 찾아 검사를 해도 시원한 답을 못 듣고, 치료를 해도 효과가 만족스럽지 않거나 약 먹을 때만 잠시 효과가 있는 듯 한 경우가 많습니다. 대부분 이런 질환들의 발병 요인이나 악화 요인들이 생활 속에 있는 경우가 많기 때문입니다.

위식도역류질환은 위산을 포함하는 위의 내용물이 아래쪽의 장으로 내려가야 하는데 거꾸로 식도로 올라오는 질환을 말합니다. 위의 내용물에는 음식물을 녹이고 소화를 시키는 강한 위산과 소화효소인 펩신이 포함되어 있으므로 이런 성분들이 식도로 올라오면 가슴쓰림, 흉통, 목의 이물감, 목 부위 통증 등을 유발할 수가 있고, 신물이 올라오거나 트림이 과다한 증상들이 같이 나타날 수 있습니다. 스트레스, 긴장, 불충분한 수면, 과식, 야식, 술, 담배, 체중과다, 기름진 음식 등이 악화 요인이 될 수 있습니다. 만성적으로 증상이 반복되는 경우가 80% 정도 되므로 장기간 위산분비억제제를 투여 받는 경우가 흔합니다. 내시경 검사에서는 식도가 정상 소견을 보이는 경우가 60% 정도로 더 많고, 실제로 역류로 인한 상처나 흔적을 확인할 수 있는 경우는 40% 정도로 낮으므로 증상에 기초하여 진단을 하게 되며, 특히 위산분비억제제를 투여해서 증상이 좋아지는 지 반응을 보는 것이 중요합니다.

소화불량증은 먼저 내시경 검사를 실시해서 위암, 위궤양, 십이지장 궤양 등 소화불량증을 유발할 수 있는 기질적인 질환이 있는 지 검사해 보고 없으면, 대부분 기능성 소화불량증으로 진단이 됩니다. 내시경 검사에서 흔히 관찰되는 만성 위염, 장상피화생은 위장의 형태상의 변화이고, 대부분 실제 소화불량증의 원인이 되지는 않습니다. 위가 잘 안 움직여서 위 내용물의 배출이 느려지는 경우, 위의 감각이 예민해지는 경우, 위가 음식을 받아들이기 위해 확장되는 것이 잘 안될 때에 상복부가 불편해지고, 쓰리거나 아픈 증상이 발생하게 됩니다. 위의 운동 기능과 감각 기능은 신경계에 의해 조절이 되므로 약물치료와 함께 신경이 편해질 수 있는 생활 관리가 필요합니다.

과민성 장증후군은 기질적인 원인이 없이 반복적으로 복통이 있고, 변 보는 것이 정상적이지 못할 때 흔히 붙여지는 질환으로 장이 과민해서 나타나는 원인 불명의 증상들을 총칭하는 진단명입니다. 기질적인 원인을 찾기 위해 대장내시경을 시행하지만 내시경에서 정상 소견을 보이게 되며, 호소하는 증상에 맞추어서 약물치료를 하게 됩니다. 가스나 복부 팽만감도 정확한 원인은 밝혀져 있지 않지만 다양한 생활 요인들이 관련되어 있다고 추

정됩니다. 따라서 스트레스나 과로를 피하고, 불안, 우울 등의 정신적인 요인을 줄이고, 음주를 삼가고, 적당한 운동과 휴식, 충분한 수면, 규칙적인 식습관을 유지하는 생활 관리가 치료에 도움이 됩니다. 만성적인 변비도 처음에는 과민성 장증후군으로 시작하는 경우가 흔하며, 스트레스, 과로, 불안, 우울, 음주, 불규칙한 수면, 불규칙한 식습관, 변 보는 습관이 안 좋은 경우에 나타나므로 무엇보다도 이런 요인들에 대한 점검과 관리가 중요합니다.

"인생에서 돈을 잃으면 조금 잃은 것이요, 명예를 잃으면

면 절반을 잃은 것이며, 건강을 잃으면 모든 것을 잃은 것"이라고 합니다. 너무 많이 알려진 말이어서 무심하게 들릴 수도 있지만 대학에 계시는 교수님들은 가끔 상기할 가치가 있는 말로 생각됩니다. 특히 일만 열심히 하시다 보면 세월이 흘러간다는 것을 느끼지 못할 수가 있습니다. 몸이 아픈 다음에야 세월이 흘렀다는 것을 느끼게 됩니다. 세월에 장사가 없습니다. 가끔은 건강에 신경을 쓰고, 소중한 각자의 몸을 돌보는 것도 좋은 투자임을 고려해 보시기 바랍니다.

2011년도 결산자문과 학칙개정 및 법정전입금 관련 결과보고

평의원회 의장 강명구

아주대학교 대학평의원회는 2012년 4월 27일 제 36차 회의를 열어 몇 가지 주요 사안을 자문 및 심의하였습니다. 내용을 보고 드립니다. 시작에 앞서 회의 마친지 일주일 지나서야 결과보고 드리게 된 점 우선 양해 말씀 구합니다. 상세한 내용에 관하여 실무진의 이의제기를 듣고 사실관계를 재확인하는 소통의 과정을 거치다 보니 그리되었습니다. 대략 살펴보자면 회의 결과 세 부류의 요약이 가능합니다.

첫 째로, 본교와 의료원 합하여 6500억 원을 약간 상회하는 2011년도 결산 내용을 살펴보았습니다. (본교가 2256 여 억 원이고 의료원이 4250 여 억 원이었습니다.) 자금의 흐름에 있어 문제 삼을 만한 수준의 왜곡된 흐름은 발견하기 어려웠고 회계의 투명성도 점차 높아져가고 있습니다. 다만 결산과 예산의 조응관계에 있어 추경 이후 평의원회의 자문을 얻지 못하고 집행하는 예산이 많은 점과 미사용 전기 이월자금의 명확한 용도보존미비를 지적하였으며 아울러 장부기재상의 몇 가지 문제점을 지적하였습니다.

두 번째는 학칙개정 심의 결과입니다. 학부제에서 학과제로 변경과 같은 중요 학칙 개정시 대학평의원회의 심의가 필수임에도 불구하고 대학본부는 심의 완결 전에 학과장을 임명하는 조직개편을 단행하였습니다. 비록 직제규정이라는 근거 조항이 아주 없는 것은 아니지만 명백한 편법이고 시정해야만 하는 불찰입니다. 대학행정의 마비 가능성이라는 현실을 감안하여 솔로몬의 지혜를 택하지 않을 수 없었음을 알려 드립니다. 문제의 근원은 학칙과 규정의 상호 관계인 바, 양자관계에 대하여 법인이사회의 합리적이고 상식적인 판단을 제차 요구하지 않을 수 없는 상황입니다.

세 번째는 재단의 법정부담금 관련 교과부 지시 사항에 관한 건입니다. 원래 회의 안건에 속하였던 주제는 아니지만 그 중요성과 향후 파장은 자못 심대합니다. 법인이 내야하는 부담금을 교비(학생들 등록금)로 대납할 경우 법인이 <재정여건개선계획서>를 작성하여 대학평의원회의 자문을 거친 후 교과부 장관의 승인을 받으라는 사학연금법 개정 근거한 공문을 당사자의 한 축인 대학 평의원회는 회의 전달까지도 까맣게 모르고 있었습니다. 인터넷 서치를 통하여 우연히 정보를 접하지 않았다면 당연히 그냥 넘어갈 사안이었습니. 공문을 접수한 법인이나 총무처가 굳이 숨기려했다고 부정적으로 해석하지는 않겠지만 이번 사태를 통하여 한 가지 중요한 사실을 감지 할 수 있었습니다. 소통의 부족도 문제이겠지만 더욱 큰 문제는 소통의 방식이었습니다. 편의주의적 소통 그리고 편향된 소통의 문제를 확인할 수 있었습니다. 한마디로, 관련자들이 미리 알아서 재단의 입장에서 생각하다 보니 이런 일들이 벌어진 것이 아닌가 하는 의구심을 지울 수가 없습니다. "미국이 팬찮다니 수입최고기 그냥 먹어도 된다."는 한국 농수산부장관의 행태가 대학수준에서 반복되는 것은 아닌지 걱정입니다. 법인으로부터 성의 있는 조치가 없을 경우 부득이하게 교과부 질의를 포함한 후속 조치를 취하지 않을 수 없게 된 시점입니다.

이상의 내용을 첨부합니다. 감사합니다.

36차 대학평의원회 결과 보고

(2011년도 교비 및 병원회계 결산자문, 학칙개정 심의)

2012년 4월 27일(금)에 아주대학교평의원회에서 시행한

2011학년도 아주대 학 및 아주대학교 의료원의 결산 자문의견을 전달하는 바이다. 총론에서 볼 때 학교 회계와 의료원 회계 양쪽에 있어 불명확한 자금의 이동 등 심각한 문제점은 발견되지 않았으나 그간 예결산 자문 과정을 통해 수차례 제기되었던 문제점들이 아직 해결되지 않았고 교과부의 지시사항을 담은 공문이 제대로 전달되지 않아 아래와 같은 여러 가지 개선필요성들이 제기되었다.

(1) 대학평의위원회 자문 및 대학 홈페이지 공시를 위한 본예산.추경예산.결산자료들은 반드시 공식적인 과목명을 사용하여 동일한 양식으로 작성하며 착오가 없도록 주의를 기울여야 한다. 또한 예산 변경은 반드시 대학평의위원회의 자문을 거쳐야 하며, 결산자료 작성에 있어 대학평의위원회의 자문을 거치지 않은 별도의 최종예산을 사용해서는 안된다.

(2) 의료원회계 자료도 최대한 교비회계와 동일한 양식으로 작성하여 제공해야 한다.

(3) 교비회계를 등록금회계와 기금회계로 구분하는 것에 더해 본교와 의대 구분도 분명하게 해야 한다. 다시 말해 ①등록금회계-본교와 등록금회계-의대, ②기금회계-본교와 기금회계-의대, ③등록금회계와 기금회계 형식으로 자료를 작성하여 전체를 파악하기 쉽도록 해야 한다. 특히 내부거래 기장 또는 제거 기준을 일관되게 적용하여 본예산.추경예산.결산자료들을 작성하여야 한다.

(4) 위와 같은 원칙에 따라 예산과 결산을 비교하는 자료를 작성함에 있어, 반드시 본예산과 1차.2차.3차 추경예산 모두를 결산자료와 비교하는 표의 형식을 사용하되, 각 자료의 작성 기준일을 명시해야 한다.

(5) 등록금 심의 결과에 대한 신뢰도를 높이기 위해서는 등록금심의위원회에 정확한 자료가 제공되어야 하나, 전년도에 심의의 기본 자료로 사용된 2차 추경예산은 결산 결과와 큰 편차를 보이고 있다. 또한, 대학평의위원회의 자문을 위한 본예산.추경예산.결산자료들이 너무 축박하게 제공되어 평의원들이 충분히 검토하는데 어려움을 겪고 있다. 이런 문제들의 해결을 위해서는 등록금심의위원회 및 예.결산 자문을 위한 대학평의위원회 일정을 미리 정해두고 그에 맞추어 본예산.추경예산.결산자료들을 준비하도록 제도화하는 것이 필요하다. 최소한 등록금심의위원회 일정 전에 3차 추경예산의 작성을 마무리하되, 특히 등록금회계는 결산자료와 큰 편차가 없도록 자료가 준비되어야 한다.

(6) 등록금 회계로부터 기금회계로의 전출은 대학구성원들이 주목하는 민감한 사안이므로 등록금심의위원회에서 합의 결정한 전출금 규모와 명목에 따라 전출이 이루어져 한다.

(7) 미사용차기이월자금의 규모가 너무 크면 차년도 예산의 수입 및 지출 규모의 적절성을 정확하게 파악하는데 지장이 되므로, 미사용차기이월자금의 규모를 줄이는 노력이 필요하다. 부득이하게 이월하는 자금들의 경우에는 모두 명시 이월을 원칙으로 하며, 이월 자금들을 공식적인 과목명을 사용하여 정리해야 한다.

(8) 법정전입금과 관련된 재단의 의사 결정 내용은 반드시 대학에 문서로 전달되어야 한다. 동일한 내용의 예.결산 자문을 매년 반복하고 있음에도 불구하고, 재단이 아직까지 법인부담금 중 어느 정도를 실제 낼 것인지와 책임을 다하지 못한 부담금에 대해서는 어떻게 보전할 것인지에 대한 답변을 문서로 하지 않고 있는 것은 큰 문제이다.

(9) 2012. 1. 26.부터 시행된 개정 사립학교교직원 연금법에 의하면, 사립학교의 학교경영기관이 원칙적으로 부담하도록 되어 있는 법인부담금(채해보상부담금 포함)의 전부 또는 일부를 부담할 수 없어서 그 부족액을 학교가 부담하게 하는 경우에는, 교육과학기술부장관의 승인을 받아야 하며, 이 경우 교육과학기술부장관은 학교경영기관의 재정여건 개선계획을 제출받아 재정상태를 고려하여 기간을 정하여 승인할 수 있도록 규정하고 있다(사립학교교직원 연금법 제47조 제1항, 제2항, 제48조의2 제1항). 법인과 총무처 및 기획처가 위 법의 시행과 관련하여 교육과학기술부 대학지원실 사립대학제도과에서 작성한 '사학연금 법인부담금 학교부담 승인 관련 업무 추진 안내(2012.3.16.과 2012.3.26.)' 공문을 두 차례에 걸쳐 접수하고도 이런 사실을 대학평의위원회에 알리지 않은 것은 고의적 이견 혹은 문서내용 판단 오류에 따른 것이건 유감스러운 일이다. 특히, 해당 문서에서 '책임성 확보 방안'으로 '학교부담에 대한 이사회 의결 및 대학평의위원회.등록금심의위원회 등 사전 심의 필수화'를 명시하고 있음에도 불구하고 제출마감일인 4월 30일 이전 마지막 업무일이자 대학평의위원회가 열리는 4월 27일까지도 이를 알리지 않은 사실에 대하여 대학평의위원회는 법인과 총무, 기획처에 엄중한 항의의 뜻을 표하는 바이다.

(10) 상기(上記) 교과부 공문과 2011년도 법인 법정부담금 실태 내역을 면밀하게 검토한 결과 대학평의위원회는 다음과 같은 이유로 법인이 대학평의위원회의 자문을 거쳐 교과부에 <재정여건 개선계획서>를 제출해야만 하는 것으로 판단한다. 교과부 공문에 따르자면 법인이 재정개선계획서 제출을 면제 받을 수 있는 경우를 두 가지로 한정하고 있는바 1)그 하나는

2012년도 예산 자문을 마친 경우이고 2)다른 하나는 사학연금부담금을 법인이 교비에 의존하지 않고 완납한 경우인바, 아주대학교의 경우 두 가지 사항에 모두 해당되지 않는다. 익히 알려진 바, 2012년 1월 30일 개최한 대학평의원회에서 의료원의 자료제출 거부로 2012년도 아주대학교와 의료원의 예산안 자문은 완결되지 못하였고, 또한 법정 전입금 실태 자료에 의하면 법인은 2011년도의 경우 1,062,917,000원에 이르는 사학연금 부담금(과제해보상부담금)을 본교 교비로 대납하고 있기에 당연히 대학평의원회의 자문을 받아 교과부에 <재정여건 개선계획서>를 제출해야 한다.

(11) 따라서 대학평의원회는 5월 중 가능한 가장 이른 시일에 법인의 책임 있는 위치에 있는 상근자(예를 들면, 상임이사)가 대학평의원회에 출석하여 재정개선계획서 내용을 설명하고 자문을 얻어 교과부에 서류를 제출할 것을 강력하게 권고한다. 이러한 과정이 지연되거나 기피될 경우 아주대학교 대학 평의원회는 자신의 고유 업무에 대한 미필적 직무유기를 범하지 않기 위하여 부득이 하게 교과부 및 유관기관에 관련 사실을 통보하고 사후 절차를 밟지 않을 수 없음을 밝힌다.

(12) 의료원의 자료 제출 거부로 2012학년도 예산자문이 완결되지 못하고 있는 상황에 대한 대학평의원회의 우려를 의료원 행정부원장에게 전달하였다.

(13) 의료원의 자료제출거부로 인하여 불발된 2012년도 의료원 예산 및 1차 추경 자문과 법인의 “재정여건 개선계획안” 보고를 위하여 5월 중 대학평의원회를 개최할 필요성에 평의원 모두 공감하였다.

(14) 웰빙센터 건립 자금의 재단 전출 및 의료원으로서의 재전입과 관련하여 교비로 전입되는 기금들과 마찬가지로 해당 자금의 이자수입도 웰빙센터 건립 자금으로 사용되는 것이 합당하다는 점을 2010학년도 결산자문의견에 이어 다시 한 번 지적하였다.

(15) 아주대학교 학칙 개정안(학부제에서 학과제로의 변경)은 조건부로 안건을 통과시켰다.. 본 건은 대학평의원회의 의결사안임에도 불구하고 대학평의원회가 안건을 통과시키기도 전에 직제규정을 근거로 학과장을 임명하는 등 선행조치를 취한 것은 중차대한 절차상의 잘못을 범한 것으로 판단하였다. 향후 이러한 오류가 재발할 경우 대학평의원회는 학칙 개정을 의결하지 않을 것임을 확인하였다.

(16) 학칙개정 관련 절차상 오류의 근원은 대학정신의 제도적이며 실제적인 근간을 구성하는 <학칙>을 법인 이사회의 의결사안인 <규정>의 하부 규정으로 자의적으로 해석함으로써 발생한 것이다. <학칙>이 대학운영의 기본적이며 가장 우선적인 준거기준임은 상식에 속하는 사실이다. 학내 구성원은 물론 외부 평의원 까지 모두 “학칙이 대학 운영의 최고규범으로서 기능을 하여야 한다는 것이 상식에 부합한다.”고 공감하는 현실을 감안하여, <규정>과 <학칙>의 관계에 있어서 <학칙>이 교내 최상위 규범으로서 제대로 기능을 할 수 있도록 법제상 우선순위를 새롭게 조정할 필요가 있다. 법인 이사회는 대학평의원회의 이와 같은 결정사항을 수렴하여 근일 내에 이와 관련한 합리적이고 상식적인 결정을 내려줄 것을 강력하게 권고한다.

소 식

제 42차 교수회 대의원회 회의

5월 16일 12시에 교직원식당 오크룸에서 제 42차 교수회 대의원회 회의가 열렸다.

보고사항으로는 펀드조사위원회 구성(이순일 교수, 한봉희 교수, 황효진 회계사, 김영무 회계사) 및 활동 개시와, 총장 중간 평가 준비위원회(김서용 교수, 김동근 교수) 구성 및 활동 개시에 대한 사항이 있었다. 그리고 평의원회 관련 보고가 이어졌다.

토의사항으로는 건축위원회 참여 건, 대학평가 지표의 취업률 반영 개선 건 (경남대 교수회 발신 공문 건), 박경주 교수 진정 건이 다루어졌다.

건축위원회 참여 건에서는, 건축에 있어 학교 측의 일방적인 의사 결정을 제한하고 투명성·객관성을 유지할 수 있도록 하는 효과를 기대하며, 건축위원회 당연직

위원을 줄이고 교수회, 평의원회 추천 위원 2-3명을 위원으로 임명할 것을 요구하기로 의결하였다.

대학평가 지표의 취업률 반영 개선 건은 총론적으로는 합당한 안건이나, 배경적인 이해관계를 배제할 수 없어 첨부자료를 충분히 검토 한 후, 대의원들의 견해와 찬성·반대 의견을 메일로 수렴할 예정이다.

박경주 교수 진정 건에 대해서는 다음과 같다. 본 건의 해당자에 대한 직접적인 징계 요청을 교수회에서 할 수 없으나, 학교에 이에 대한 해결을 요청할 근거가 있다고 판단하였다. 학교 측에 사실 관계를 전달하고, 안건을 묵살하는 것에 대한 부당함을 지적하며, 공정한 조사를 함으로써 책임을 이행할 것을 요구하기로 의결하였다.



소통(疏通)과 담론(談論)

남자교수의 시선에서 본 대학과 젠더¹⁾

노명우

1980년대 대학생이었던 시절, 지금도 가끔 생각나는 해프닝이 있습니다. 여자 선배와 학교 휴게실에서 담배를 피우며 이야기를 하고 있었는데, 복학생처럼 보였던 노숙한 차림의 남자가 와서 저에게 여자와 맞담배를 피우고 있다고 나무라곤 사라졌습니다. 무엇을 문제 삼는 지 되물을 수 있는 틈도 주지 않고 확하니 복학생은 사라졌습니다. 대체 문제는 무엇이었을까요? 남은 두 사람은 사라진 사람이 무엇을 문제삼았는지를 추측하려 했지만 풀리지 않는 수수께끼였습니다. 여자 선배가 담배를 피운다고 트집잡았을까요? 그랬다면 저에게 뭐라 할게 아니라 여자 선배에게 말을 해야 할 터이고, 제가 문제였다면 여자와 같이 담배를 피우는 게 범죄도 아닌데 왜 비난을 들어야 했을까요? 돌이켜 생각해보면 1980년대는 정치적으로 진보적이었지만 일상의 상식은 진보적인 태도와는 한참 거리가 멀었기에 벌어진 작은 소동이었던 것지요.

캠퍼스에선 이런 해프닝이 심심찮게 발생했지만, 총학생회와 별도로 여학생회가 만들어지는걸 보면서 대학을 다녔고, 여자교수님을 지도교수로 모셨기에 여성학 관련 수업을 뒤동냥 눈동냥하기도 했던 개인적 경험까지 겹쳐지면서 적어도 혼자 마음 속으로는 나는 그래도 상대적으로는 문제가 덜한 남자다라는 생각을 하면서 살고 있었습니다. 대학시절 적어도 마초라는 비난을 받아본 기억은 없으니까, 겉으로는 티는 못 냈지만 그래도 난 개인 남자라는 어설픈 자부심을 마음 속에 담고 있었던 거지요.

어느덧 대학의 구성원이 되었습니다. 대학의 구성원이 되고도 제 생각은 일종의 최소의 법칙을 유지하고 있었습니다. 여학생들을 불편하게 하거나 모욕감을 줄 수도 있는 발언을 수업 중에 하지 않는 남자교수되기가 제가 대학의 구성원이 되면서 혼자 나름대로 세웠던 지침이었습니다. 아마 많은 교수님들이 저와 같으리라 추측해봅니다. 그런데 나쁜 남자교수가 되지 않는다는 목표는 때로는 곤경한 처한 여자교수를 돕는 선의의 행동으로, 때로는 여자교수들의 요구에 대한 지지로 나타나지만 나쁜 남자교수되지 않기 전략은 대학 공동체의 문제를 해결하는 궁극의 방법

으로는 한계가 분명해 보입니다. 선의의 행동이 쌓인다고, 소극적 지지가 반복된다고 애초에 남자들의 선의의 행동과 소극적 지지가 필요했던 상황의 발생 자체가 되풀이되는 것을 막을 수는 없기 때문입니다.

세상의 절반은 여자이고, 또 그 절반은 남자라 합니다. 대학이라는 특수한 조직은 지금까지 세상의 절반은 여자로 절반은 남자라는 평범한 사실에서 출발하여 제도를 점검해보기에는 겉으로는 무성적(無性的)인 조직으로 보이지만, 사실은 남성적인 조직에 머물러 있습니다. 대학이 무성적인 조직이라는 생각 자체가 어찌보면 남성 중심적 사고방식의 또 다른 변형일 수도 있을 겁니다. 남자교수에게는 자연스레 선배교수가 남자교수이고, 동료교수도 남자교수이고, 후배교수도 남자교수인 게 당연한 상황으로 받아들여지니까요. 남자교수가 여자교수를 여자교수가 아니라 같은 교수로 대하는 태도는 남성중심적 자세보다는 나아보이지만, 여자 교수를 같은 전문가 집단이라는 이유로 무성적인 존재로 대하는 태도는 성인지적 관점을 회피하는 숨겨진 핑계일 수도 있습니다. 전문가 집단은 무성적이어야 한다는 생각을 고집한다면, 대학 내에서는 출산과 육아로 인한 여자 교수의 어려움도, 성인지적 관점의 결여된 학내의 공간구성도, 무성적인 학교 제도로 인한 문제는 눈에 보이지 않게 될 것입니다.

물론 지금은 남자교수의 입장에서 여자 동료교수도 있고, 여자 선배교수도 있고, 여자 후배교수도 있는 상황은 예외적인 특별한 경험에 속하겠지만, 언젠가는 세상의 절반은 여자이고 절반은 남자라는 평범한 법칙이 우리가 몸담고 있는 대학에서도 현실화되는 날이 올 것입니다. 그런 날이 온다면 나쁜 남자교수되지 않기라는 소극적 방법만으로는 자명하게 충분하지 않을 것입니다. 선의의 행동에 기대하지 않고 소극적 지지만으로 해결되지 않고 제도적으로 나쁜 남자교수가 발생하지 않는 그런 대학 언젠가 실현되기를 기대해봅니다. 꼭 여자교수가 전체 교수의 절반이 되는 날이 기다릴 필요는 없을 겁니다. 미리 준비하면서 앞서 가는 것도 대학 구성원들의 학교에 대한 자긍심을 높이는 방법이겠지요.

1) 어디까지나 한 명의 개인적 경험에서 나온 사건입니다.