



지난 제16대 총장 선출 시 적용된 방식

성원은 직선제를 통해 총장후보를 추천했다. 직원·학생의 투표비율은 50:50이었으며 직원 내부 투표 반영률은 제1노조가 60%, 제2노조와 의료원 노조가 각각 20%를 가져갔다. 제1후보는 교수 측 최다 득표자로 결정됐으며 제2후보자는 직원·학생 측 최다 득표자로, 제3후보는 교수 측 차순위 다득표자로 결정됐다.

‘총장후보압축’은 교수, 직원, 학생의 직접투표를 통해 이뤄졌다. 투표 방식은 연기명 투표가 채택돼 선거권을 가진 구성원은 총장후보자 중 3인에게 기표했다. 이를 통해 교원 다수 득표자 2명, 학생 및 직원 합산 다수 득표자 1명이 최종 총장후보자 ▲기호 6번 한균태 ▲기호 3번 황주호 ▲기호 7번 장성구 3인으로 추려졌다.

이후 이사회는 2019년 12월 정경대학 학장과 서울부총장, 대외협력부총장 등을 역임한 한균태 총장을 제16대 총장으로 임명했다.

첫시도에 의의와 한계 교차기 총장 선출할 준비해야 총학, 대평의 역할 촉구

이로써 우리대학은 사상 최초로 총장 선임 과정에서 구성원 투표로 새로운 총장 후보를 선출하게 됐다. 우리대학은 학원의 민주화, 사상의 민주화, 생활의 민주화를 지향한다. 대학에 몸담고 있는 구성원이 합의를 통해 총장을 선출해야 한다는 목소리는 지속적으로 이어져 왔다. 총장후보선출제 도입을 통해 비로소 우리대학이 표방하는 민주화가 어느정도 실현했다는 평가가 주를 이룬다.

선출 방법을 확정하는 데에는 긴 시간이 소요됐다. 개정안 논의가 조전 총장의 임기 만료인 2018년 11월 이전 합의를 이루지 못하며 1년간의 총장 직무대행 체제로까지 이어졌다. 총장 선출 방법을 논의하는 과정에서 오랜 시간이 소요돼 정작 총장 후보자의 자질을 평가하는 데에는 집중이 부족했다는 아쉬움의 목소리도 있었다.

우리대학은 제16대 총장을 뒤로하고 제17대 총장을 맞이할 준비에 나선다. 구성원의 의견을 반영할 두 번째 총장 선출이다. 하지만 선출과 관련한 진행 상황은 더더 보인다. 이와 관련해 서울캠 총학생회 이재백(관광학 2020) 학생회장은 대학평의위원회의 역할을 촉구하는 대자보를 게재하기도 했다. 법인 역시 총장 선출과 관련된 행보는 이어나가지 않고 있는 상황이다. 제17대 총장 선출을 향한 구성원의 관심이 모아져야 할 때이다.

제17대 총장 임명까지 6개월 남아 더딘 진행상황...16대는 어떻게 했나

박상희 기자 smtg7475@khu.ac.kr
박서현 기자 parkseohyun@khu.ac.kr

제16대 한균태 총장의 임기 종료가 6개월 앞으로 다가왔다. 4년 전 있었던 한균태 총장 임명 과정은 이전의 법인 이사회만의 선임 관행을 깨고 부분적이거나 직접적으로 구성원 참여가 가능해졌다는데 의미를 둘 수 있다. 우리신문은 직전 총장 선임 과정을 되짚어보고 차기 총장 선임 과정을 점검해보고자 한다.

대학 구성원 의견 반영한 후보 추천 논의 구성원 참가로 한균태 총장 선임

제16대 한균태 총장은 구성원들의 ‘후보 추천’을 통해 임명된 첫 총장이다. 구성원들이 투표 과정을 통해 후보 추천의 권한을 행사하고 법인은 그렇게 추천된 3인의 후보 중에서 적임자를 임명하는 새로운 제도가 처음 시행된 것이다. 이전까지는 후보자를 추천하고 선임하는 과정 전체가 법인 이사회를 통해서만 이뤄져왔다. 그 과정에서 구성원의 참여는 불가능했다. 교수, 직원, 학생 등의 의견은 참고사항에 불과했다.

2018년 5월 제16대 총장 임명을 준비하면서 구성원의 직접투표를 전제로 선출제를 도입하자는 논의가 수면 위로 떠올랐다. 대학을 대표하고 중대사를 결정하는 총장 임

명에 학교 구성원의 의견을 반영하는 취지였다. 이에 ▲대학평의회(대평의) ▲법인이사회(법인) ▲교수의회 ▲총민주동문회 ▲노동조합(노조) ▲총학생회(총학) 등이 회의체로서 의견을 개진했다.

추천, 압축, 선임의 3단계 압축 과정에서 법인의 의결권 두고 대평의와 법인이 내놓은 안 것

제16대 총장 선출제 논의에서의 핵심은 대평의와 법인이 각각 제시한 총장선출제 모델의 세부 사항이었다. 양 회의체 모두 총장을 선출해야 한다는 것에는 이견이 없었으나 어떻게 선출할 것인지에서 의견 대립이 첨예해 합의에 긴 시간이 소요됐다.

대평의와 법인이 제시한 안 모두 ▲‘총장후보추천’ ▲‘총장후보압축’ ▲‘이사회최종선임’의 3단계 구조를 골자로 하며 총장후보추천위원회(총추위)가 1단계인 ‘총장후보추천’ 단계를 맡고 있다는 공통점을 가졌다. 두 안에서 교수, 직원, 학생 등 우리학교 구성원으로 이뤄진 총추위는 총장후보자를 공모한 후 2단계에 추천한다.

핵심적인 차이는 2단계인 ‘총장후보압축’에 있었다. 대평의는 총장후보추천위원회(총추위)가 추천한 총장후보를 압축하는 과정에서 구성원 투표 방식을 선호했다. 구체적으

로는 총추위가 추천한 3~5명의 총장 후보를 두고 교수와 직원은 직선제, 학생과 동문은 간선제로 구성원 투표에 참여한다. 표결 결과 최다득표 추천 후보 2명이 총장 후보로 결정되고, 이후 이사회가 2명 중 1명을 우리학교 총장으로 선임하는 방식이다. 즉 총장 선출 과정에 교수, 직원, 학생, 동문 등 구성원 모두의 의사가 반영될 수 있도록 한 것이다. 대평의가 제시한 이상의 안은 총장선출제 연구특위가 내놓은 안으로, 대평의는 해당 모델을 2018년 3월 만장일치로 합의했다.

반면 법인은 총장후보선임위원회(총선위)에서 후보자를 내부 검토하는 방식을 제시했다. 총선위는 법인 인사 5명과 구성원 대표 5명 모두 10명의 위원으로 구성된다. 즉 법인과 구성원이 5대 5의 비율로 의결권을 가지는 것이다. 대평의가 제시한 안에 비해 법인의 의결권이 크다.

이에 대평의와 법인 사이의 의견차가 좁혀지지 않아 갈등이 불거졌다. ▲교수의회 ▲총학 ▲노조의 3개 구성원 대표기구는 모두 해당 개편안을 전면 거부하는 성명서를 발표했다. 당시 차기총장 선출을 위해 2018년 7월부터 매주 진행했던 실무회의가 두 차례 결렬되고, 총학과 노조는 법인이 총장 선출 과정에서 영향력을 극대화하려 한다며 이를 규탄하는 성명을 내기도 했다.

대평의의 최종안에 따라 교수 학생 직원의 투표 반영해 이사회가 한 총장 임명

이후 총장선출 범경희대책위원회의 총장선출규정안이 합의되며 새로운 총장 선출 제도가 확정됐다. ‘총장선출 범경희대책위원회(범대위)’는 법인의 일방적 행보를 견제하며 구성원 전체의 총장선출 단일안을 마련하기 위해 구성된 단체다. ▲총동문회 ▲교수의회 ▲직원노동조합 ▲경희학원 통합노동조합 ▲민주노동 보건의료노조 경희의료원 지부 ▲서울캠퍼스 총학생회 ▲국제캠퍼스 총학생회 ▲서울캠퍼스 대학원 비상대책위원회 ▲국제캠퍼스 대학원 총학생회가 이에 포함된다.

해당 합의안은 이전 대평의가 제안한 총장선출안을 기본으로 하는 ▲‘총장후보추천’ ▲‘총장후보압축’ ▲‘이사회최종선임’ 3단계 구조다.

총장 선출의 첫 번째 ‘총장후보추천’ 단계에서는 총장후보추천위원회(총추위)가 총장후보자 공모와 결격자 판별을 진행했다. 총추위는 우리학교 구성원 4주체 대표 30명과 법인 대표 5명 모두 35명의 위원으로 구성됐다. 구성원 4주체 대표 30명은 다시 교수 대표 15명과 학생·직원·동문·법인 대표 각각 5명으로 이뤄졌다. 이후 결정된 시행세칙에 따라 교수, 직원, 학생을 포함한 전 구