


입 후 보 등 록 원 (위원장)

성명	신 이 식	생년월일	1973.10.03	
소속	서울 산학협력단 경영지원팀	직위	부장	
최종 학력	대학원졸(석사)			

경 력

- 2003년 ~ 학술연구처 연구지원과 입사
〈중략〉
- 2013년 ~ 노동조합(사무국장)
- 2015년 ~ 학생처 학생지원팀
- 2017년 ~ 총무처 총무팀
- 2020년 ~ 산학협력단 산학기획팀
- 2023년 ~ 산학협력단 경영지원팀, 공동기기원 행정팀

위와 같이 한양대학교 노동조합
제21대 **위원장 후보**로 등록하고자 합니다.

2023년 10월 12일

입후보자: 신 이 식



한양대학교 노동조합 선거관리위원장 귀하

* 별첨 : 입후보 취지서 1부, 추천서 1부(30인 이상 40인 이내). 끝.

입 후 보 등 록 원 (사무국장)

성명	김 소 연	생년월일	1989.03.15	
소속	서울 기획처 기획평가팀	직위	대리	
최종 학력	대학원졸(석사)			

경 력

- 2015년 ~ 서울 국제처 국제팀(현 국제교류팀) 입사
- 2022년 ~ 서울 기획처 기획평가팀

위와 같이 한양대학교 노동조합
제21대 사무국장 후보로 등록하고자 합니다.

2023년 10월 12일

입후보자: 김 소 연 (인)

한양대학교 노동조합 선거관리위원장 귀하

입 후 보 취 지 서 (위원장)

성 명	신 이 식	생년월일	1973.10.03
소 속	산학협력단 경영지원팀	직 위	부장

존경하는 조합원 여러분, 안녕하십니까.

우리 한양대학교 노동조합은, 대학이 처한 시대의 어려움과 가뭄에 콩나듯 인상되는 장기간의 급여 동결, 해결되지 않고 방치되어 영킨 문제들에도, 조합의 단결을 위해 노력해왔습니다. 이는 우리 조합원의 이해와 배려 덕분입니다. 그러나 조합원의 이해와 배려는 노동조합이 현실에 안주하라는 의미는 아닐 것입니다.

1988년 노동조합을 탄생 이래, 조합은 항상 평탄한 세월만 겪어온 것이 아닙니다. 대학 운영의 주체로서 인정은 노동조합이 있어서 가능했고, 우리 직원은 어느 부서에 있더라도 직원 전체 사회의 발전을 바라고 지지했던 마음은 동일했습니다. 대학의 정책과 운영에 대한 조합의 쓴소리는 조합원의 단결과 지지가 있었기 때문에 가능했고, 이는 대학의 발전을 바라는 우리 모두의 관심이었습니니다.

이 관심은 조합으로 수혈되고, 조합의 후속세대는 이후의 조합으로 이어집니다. 그러나 우리의 관심의 표출이 직원 사회에 잘 도는 것인지 걱정이 됩니다. 간간히 발생하는 혈액순환 장애는 당장의 심정지를 발생시키지 않습니다. 그러나 서서히, 우리도 알아차리지 못하는 사이에 일어나는 관심과 소통의 순환장애는 직원간, 부서간의 고립화를 불러올 것입니다. 그리고 조합의 근간이 흔들릴 수 있는 소통의 부재에 위기의식을 느끼며, 다음의 두 가지를 이루어내겠습니다.

첫 번째 소통하는 조합을 만들겠습니다.

노동조합의 근본적인 힘은 소통하는 조합에서 나옵니다.

직장에서 겪는 어려움을 누구한테 얘기할 수 있을까요. 직원 개인이 온전히 감당해야 할 몫일까요? 조합원들의 목소리가 일부 단톡방에서 사라지지 않고 순환하도록 소통 플랫폼을 만들고 열린 집행부가 되겠습니다. 조합원의 목소리를 에너지원으로 대학에 목소리를 내겠습니다. 소통 플랫폼의 변화를 통해 우리 대학의 조직개편, 인사제도, 각종 행사, 조합원의 복지 등에 대한 현장감 있는 조합원의 목소리를 받아 안고, 알리는 플랫폼을 구축하겠습니다.

그리고 내부적인 소통과 공감 뿐 아니라, 대내외적으로 대학의 직원에 맞는 위상을 갖추겠습니다. 대학의 3주체 중 하나로서 대학의 건전한 운영과 발전에 대해, 대학의 행정의 주체로서 대학 조직과 인사에 대해, 교육노동자로서 대학의 사회적 책임에 대해 직원들의 의견을 모아 목소리를 내겠습니다.

두 번째, 직원에 투자하는 대학으로 만들겠습니다.

학령인구의 감소, 등록금 인상 제한, 국가경제의 위기 등 대학의 외적 상황에 우리 직원은 노동조합이 얼마나 성과를 낼 수 있을까 회의적입니다. 우리 직원의 대학에 대한 걱정은, 대학 당국이 생각하는 것보다 더 진지합니다. 이유는 간단합니다. 우리의 평생 일터니까요. 그러나 분명 같은 한반도의 타대학은 급여인상과 각종 수당신설, 근로시간 단축을 할 수 있는데 왜 우리는 못할까요.

답은 단순하다고 생각합니다. 직원이 소중하다고 말하면서, 건물만 바뀌는 것입니다. 교육기관은 사람에 투자하고, 사람을 양성하는 곳입니다. 그러나 우리 직원은 건물에 밀리고, 인테리어에 밀립니다. 직원이 소중하고, 인정한다고 말하면서, 대학의 건물은 옷을 갈아입으면서도, 우리의 급여명세서는 물가인상률에 못미치는 호봉테이블표에 묶여 있습니다. 대학의 지속가능성은 건물 등의 자산이 아니라, 사람에게 있음을 알아야 합니다.

출마를 결심하는 동안은 다시 기본을 돌아보게 만드는 시간이었습니다. 당시 노동조합 사무국장으로서 일했던 그 시절과 비교해, 조합의 통합과 재도약을 준비해야했던 시기에서 나아진 것이 있는지, 대학의 노동자로서 대학의 정책과 건전한 운영에 균형추로서 얼마나 영향을 미치고 있는지, 조합원과의 소통에 조합이 얼마나 역할을 하고 있는지, 조합의 동력을 유지하고, 조합의 후속세대를 양성하기 위한 노력을 얼마나 하고 있는지를 되물어 보았습니다.

친애하는 조합원 여러분, 일과 삶의 균형. 어찌 일 없는 삶이 있을 수 있으며, 일터의 즐거움 없이 삶의 행복이 있겠습니까. 직원들의 행복한 일터를 만들기 위한 노력에 많은 관심과 지지를 부탁드립니다.

한양대학교 노동조합 선거관리위원장 귀하