



"2021년 임금 최소 3% 인상 기대" ...물가상승 제대로 반영해야

조합원 설문조사...응답자 75% "1년 사이 노동강도 세져"

올해 물가가 큰 폭으로 오른 상황에서 연합뉴스 조합원들은 대부분 임금이 3% 이상 인상되기를 희망하는 것으로 나타났다.

전국언론노동조합 연합뉴스지부가 실시한 임단협 설문조사에서 올해 임금인상 기대 수준을 묻는 질문에 응답자의 65%가 최소 3% 수준으로 답변했다.

이번 조사는 임단협 협상을 앞두고 노동조합 홈페이지에서 12월 1~6일 진행됐다. 전체 조합원 573명 가운데 385명(67.19%)이 참여했다.

임금인상 기대 수준의 결과를 구체적으로 보면 응답자의 31%인 119명이 '3~4%'를 선택했고 '4~5%'는 50명(13%), '5% 이상'은 83명(22%)를 각각 기록했다.

또 응답자 중 78명(20%)는 '2~3%'를 골랐고 '0~2%'는 55명(14%)로 집계됐다.

임금인상이 필요한 이유로는 응답자의 70%인 270명이 최근 수년간 임금인상률이 물가 상승과 경제성장률 등 현실을 반영하지 못한 점을 꼽았다.

연합뉴스의 연도별 기본급 인상률을 보면 2017년 3%에서 2018년 2%, 2019년 1.9%로 떨어졌고 작년에는 기본급이 동결됐다.

임금인상 필요성과 관련해 노동의 양과 강도가 증가했기 때문이라는 응답도 10%(38명)를 차지했다.

주관식 답변으로는 지난해 기본급 동결과 사기 저하를 지적하는 답변이 여러개 나왔다.

올해 집세 등 주거비 부담이 늘어난 데다 예년보다 대폭 편생활물가가 조합원들의 고민을 키운 것으로 보인다.

한국은행은 올해 소비자물가 상승률이 2.3%를 넘을 것으로 전망한다.

노동조합은 이번 조사에서 확인된 조합원들의 의견을 바탕으로 회사에 2021년 임금인상 및 단체협약 요구안을 제시할 계획이다.

앞서 지난 20일 노조는 임단협 1차 실무회의에서 포털 사태 등으로 회사의 불확실성이 커졌지만 노동자 사기가 중요하고 경영 실패의 책임을 노동자에게 전가해서는 안된다고 강조했다.

조합원 대부분이 기본급 인상 중시

이번 설문조사에 따르면 대부분 조합원은 올해 임금협상에서 기본급 인상을 가장 중요하게 생각하는 것으로 나타났다.

임금협상의 우선 논의사항(복수응답)을 질문한 결과, 332명(86%)이 기본급 인상을 꼽았다. 그 다음으로 188명(49%)이 연말 격려금 지급을 선택했고 각종 수당체계 개선이 86명(22%)으로 나타났다.

주52시간 근무제도가 시행되고 있지만 조합원들이 느끼는 노동 강도는 여전히 크다.

응답자 287명(75%)이 최근 1년간 노동 강도가 강해졌다고 답변했다. '약간 강해졌다'는 응답이 195명(51%)으로 절반을 넘었고 92명(24%)는 '매우 강해졌다'고 밝혔다.

1년 사이 노동 강도가 변하지 않았다는 응답은 89명(23%)에 그쳤다.

노동 강도가 강해진 주된 이유와 관련해선 응답자의 32%인 123명이 인력 부족을 꼽았다.

그 다음으로는 '인력의 불균형 배치 등 잘못된 인사정책'이 100명으로 26%, '미디어 환경 변화에 따른 업무 증가'가 53명으로 14%를 각각 기록했다.

경영진이 취임한 9월15일 이후에도 노동 강도가

세졌다는 응답이 적지 않았다.

응답자의 38%(148명)는 '약간 강해졌다'고 답변했고 14%(52명)은 '매우 강해졌다'고 밝혔다.

조합원의 과반은 최근 두달여 사이 노동 강도가 커졌다는 느끼고 있는 셈이다.

노동 강도가 강해진 주된 이유로는 인력부족이 85명(22%)으로 가장 많았고 인력의 불균형 배치 등 잘못된 인사정책(71명), 미디어 환경 변화에 따른 업무 증가(52명)가 뒤를 이었다.

이밖에 간부의 비효율적 업무 지시, 면피성 취재 지시, 부장으로서 업무 부담, 취재부서에서 퇴근 후 근무를 비롯한 '그림자 노동' 등의 주관식 답변이 있었다.

조합원들은 장시간 노동에 시달리는 것으로 파악됐다.

연합뉴스는 1개월 단위 선택근로제를 시행하고 있으며 법정노동시간은 하루 8시간이다.

응답자의 47%(182명)는 매달 초과근무가 9시간 이상 발생한다고 밝혔다.

구체적으로 보면 9~16시간이 18%(70명), 17~24시간이 14%(52명), 25시간 이상이 16%(60명)다.

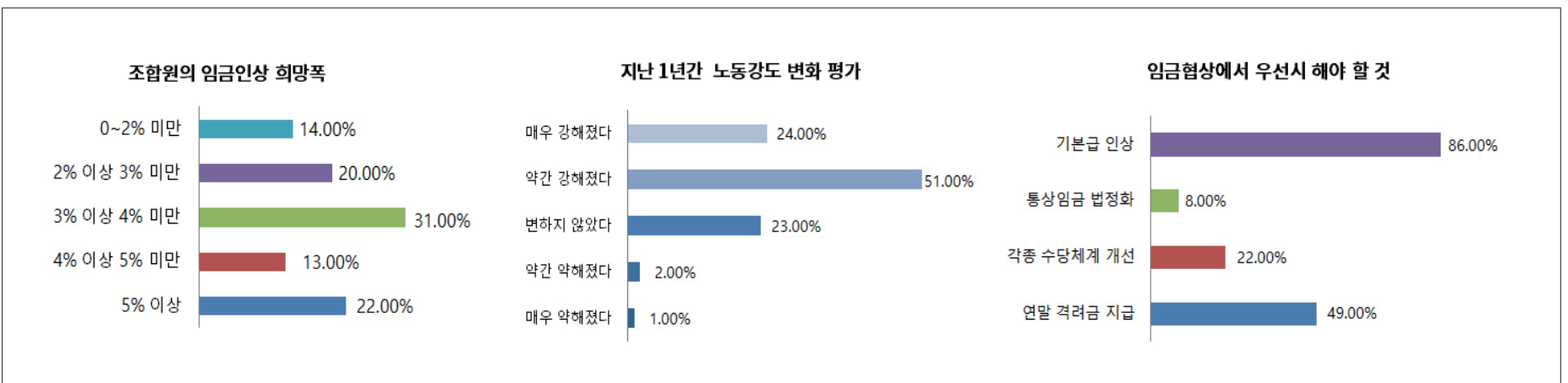
또 31%(121명)는 매달 8시간 이내의 초과근무를 한다고 답했고 초과근무가 발생하지 않는다는 응답은 21%(82명)에 그쳤다.

조합원들은 주말 및 공휴일에도 충분히 쉬지 못하고 있다.

주말이나 공휴일에 근무를 전혀 하지 않는다는 응답은 19%(74명)에 불과했다.

매달 주말 및 공휴일에 1~2일 근무한다는 응

2면에 계속



☞ 1면에 이어

답이 45%(173명)로 가장 많았고 3~4일 근무가 28%(106명)로 나타났다.

매달 5일 이상 주말이나 공휴일에 근무한다는 응답도 32명으로 8%를 차지했다.

주 52시간을 초과해 일해도 회사 분위기가 부서장 눈치, 보상의 어려움 등으로 근무시간을 입력하지 않는 경우는 '자주 있다'가 9%(34명), '가끔 있다'가 24%(91명)으로 각각 나타났다.

초과노동 보상책 마련해야

응답자들은 주 52시간 근무제와 관련해 우선적으로 보완해야 할 사항으로 맘에 대한 정당한 보상책을 많이 꼽았다.

초과노동에 대한 보상책 마련이 41%(159명)를 차지했고 연장·야간·휴일수당 현실화가 35%(136명)

로 조사됐다.

그 다음으로 재택근무의 5.5시간 상한선 폐지(15%), 특파원·해외출장자 간주근로제 현실화(3%)로 파악됐다.

주관식 답변으로는 '각자 상황과 시대에 맞는 유연근무제 도입', '국내 출장의 간주근로제 현실화', '인력 충원', '주말 접대 등 기사취재 외 부분에서 일반직군에 대한 보상안 마련' 등이 있었다.

코로나19를 계기로 도입된 재택근무에 대해서는 조합원 3명 중 2명이 만족하는 것으로 나타났다.

'대체로 만족한다'는 응답이 46%(178명)로 가장 많았고 '매우 만족한다'는 응답은 21%(81명)로 나타났다.

과거와 비교해 '별반 다를바 없다'는 응답은 23%(90명)였다.

또 '대체로 불만족한다'는 6%(24명), '매우 불만족한다'는 3%(12명)으로 각각 파악됐다.

재택근무에 만족하지 못하는 응답자 중 70%가 넘는 26명이 그 이유로 업무소통 저하 등 효율성 문제를 들었다.

조합원들은 대체로 회사 미래에 대해 불안감을 느끼고 있었다.

응답자 78% “경영 상황·전망 나쁘다”

'연합뉴스의 경영 상황과 향후 전망을 어떻게 평가하냐'는 질문에는 '대체로 나쁘다'가 53%(204명), '매우 나쁘다'가 25%(97명)으로 나타났다.

조합원 10명 중 약 8명이 연합뉴스의 미래를 어둡게 보는 것이다.

'보통이다'는 응답은 18%로 나타났고 '대체로 좋다'는 4%, '매우 좋다'는 1%에 그쳤다.

올해 기사형 광고 문제로 빚어진 포털 사태가 조합원들의 불안감을 키운 것으로 보인다.

노동조합은 이번 설문조사에서 조합원들이 건의사항을 자유롭게 적도록 했습니다. 다음은 접수된 다양한 의견입니다.

- 포털사태로 촉발된 위기를 '단독 기사 양산'으로 해결하려는 생각 좀 버립시다(특히 편집국). 그리고 기탄없는 사원 의견 수렴을 위해 형식적 TF 아닌 전사 차원의 총회가 시급합니다.

- 전후좌우도 보지 않고 전보신청만으로 단행되는 인력재치 문제 개선. 이로 인해 전문성이 떨어지게 되고 책임의식이나 업무 효율이 떨어지는 것으로 판단됨

- 기자직과 비기자직의 이해관계가 다르고 업무 성격도 전혀 다릅니다. 다름을 인정하고 각자의 이해관계를 대변했으면 합니다.

- 포털 퇴출에 따른 기사 작성 전략의 변화에 대한 본격적인 논의를 부탁드립니다.

- 동일노동 동일임금 원칙 준수.

- 근로 복지 향상을 위한 노력이 이어지길 바랍니다.

- 간주근로제 현실화하라.

- 재택근무 확대/연말 격려금 지급.

- 포털 중단을 이유로 수익이 감소해 내년도 임금 동결이나 혹시 모를 삭감 이야기가 나오지 않도록 잘 대비를 해야 할 듯 합니다.

- 지난해 동결에 따라 올해는 임금 인상이 필요함. 인사 발령시 1~3지망에 없는 부서로 인사 낼 경우 사전 설명 필요하다고 생각함.

- 임금이 작년에도 동결이었습니다. 물가 상승률을 감안해 올해는 꼭 인상되길 희망합니다.

- 회사 경영이 안좋은 상황이라도 작년 임금동결 등의 사안으로 볼때 직원들에게 적절한 처우나 보상이 있어야 할 것임. 경영상의 어려움을 직원들에게만 떠넘기는 것은 직원들의 애사심과 동기부여의 기회를 저해할 수 있음. 따라서 직원들이 납득할만한 적절한 보상은 있어야 할 것으로 생각됨.

- 숙직자의 경우 숙직 당일 만나질 근무가 필요합니다. 정상 근무할 경우 하루 근무시간이 최소 13시간이 되는 만큼 만나질 근무를 회사 차원에서 독려했으면 합니다. 자기계발도 독려하는 분위기 조성이 필요합니다. 자기계발을 노는 것이 아니라 회사 업무에 도움이 된다고 보는 사고의 전환이 필요합니다.

- 우리 회사에 가장 큰 복리후생은 자녀 학비지원이 아닐까 싶습니다. 무자녀 또는 독신 사원은 가장 큰 혜택에서 제외 된 상태 입니다. 이들을 위한 다른 지원이나 혜택이 있었으면 좋겠습니다.

- 경영상황이 안좋은 건 잘 알고 있습니다. 무리한 요구보다는 현실적인 복지 개선책을 위해 힘써주시기 바랍니다 법인카드 사용처 확대, 재택근무 확대, 연차 휴가와 대체휴일 자유로운 사용위한 근무환경, 출장시 과도한 업무량 조정 등.

- 주 52시간 초과노동에 대한 보상안을 확실하게 마련해 주세요. 회사에 제 노동력 적선하는 것 지겹습니다. 거의 징벌적인 수준으로 보상받아야 주 52시간이

재대로 지켜질 겁니다.

- 주 52시간 시행 이후 그림자노동과 불필요한 지시 근절할 시스템 마련 필요. 편집국 취재인력 부족 심각하므로 비취재 업무로 파견간 편집국 기자의 원상 복귀와 편집국 취재인력 확충 필요. 근무시간 외 부장과 데스크의 카카오톡 연락 자제. 편집국 당직자가 취재기자 개인에게 카톡이나 전화로 퇴근 이후 누락사항 따로 연락하지 않도록 조치 필요. 3D부서와 기피 출입처의 인력 빠른 순환 배치 필요.

- 노조원의 이익을 대변하는 노조라도, 회사 안팎의 어려운 경영 상황을 감안해야 하지 않나 하는 의견 입니다.

- 휴일 수당 인상도 살펴봤으면 좋겠습니다.

- '동일노동 동일임금' 원칙에 따라 임금이나 수당측면에서 차별받는 사원이 없어야 합니다.

- 안식년 2년 도입 시급합니다. 회사에 일 없는 고액연봉 인력이 너무 많습니다.

- 경영진의 판단 잘못으로 인한 강제 명퇴 방지.

- 현재도 부서별로 출근 시간이 다르게 운영되고 별탈없이 잘 돌아가고 있는걸로 알고 있습니다. 유연근무제를 팀 단위별로도 개개인이 좀더 자유롭게 월 단위나 분기 단위로 신청하여 개개인별 상황에 맞게 업무와 가정 사이 일들이 좋은 방향으로 환경이 조성될 수 있도록 눈치보는 일 없이 신청 가능한 분위기가 조성되었으면 좋을 것 같습니다.

- 데스크 근무자들은 52시간 제도의 사각지대에 방치돼 있음. 4050 시니어보드를 만들어 이 연령대 조합원들(수가 적지만)에 대한 반노동적인 근무 환경을 개선해주길 바랍니다.

- 전임 경영진에 대한 법적 처벌 반드시 진행해주시소.

- 물가 상승률 등을 반영해 임금 인상이 반드시 필요. 연말격려금도 '향후에 경영이 나빠질 가능성이 있다'는 식의 사측 논리에 휘둘리지 않고 올해 성과를 정당하게 회사 구성원에게 나눠줬음함. 육아휴직급여 현실화, 육아휴직 기간 연장등도 단체협약 협상 과정에서 논의가 이뤄졌음 좋겠음.

- 지역본부 당직, 주재지역 근무 공정하게 하라.

- 포털 퇴출 사태에 대한 진상조사를 빠르게 진행하고, 내용 중에 공개할 수 있는 부분은 노조원들에게 투명하게 공개해 주셨으면 좋겠습니다.

- 노동자 인권과 건강권 보장 차원에서 차장급이 하는 편집국 야간 당직시 최소한의 수면 및 휴식시간(예를 들면 신문 강판이나 TV 정파가 이뤄지는 오전 1시나 2시부터 오전 5시까지)을 보장해야 함. 현재 차장급 당직이 한 달에 한 번꼴로 자주 돌아오고 있어 본연의 업무 외에 부담을 가중시키고 있음.

- '회사 힘드니 긴장감을 갖고 일하자, 회사가 어려우니 더욱 분발하자'. 창사 이래 이 회사가 위기 없이 호황을 누리던 적이 단 한번이라도 있습니까? 안 좋은 상황을 기자 개개인이 만든 것입니까? 무슨 사안이 있을 때마가 억지 경각심 고조하는 구호 외치며 조직을 경직되게 하는 분위기 좀 지양합시다.

'기사형 광고' 진상규명·재발방지 위한 노사 위원회 출범

네이버·카카오 계약 해지 사태를 계기로 연합뉴스의 자정과 쇄신을 추진하기 위한 노사 공동기구가 발족했다.

연합뉴스 노사는 지난달 30일 '연합뉴스 공적 책무 강화 노사 공동위원회' 첫 회의를 개최했다. 위원회는 네이버·카카오 계약 해지 사태의 직접적인 원인인 '기사형 광고' 사업의 진상을 규명하고 재발 방지 대책을 마련하며 연합뉴스의 공적 책무를 강화할 방

안을 마련하기 위한 협의체로, 노조의 적극적인 제안으로 출범했다. 노사를 각각 대표하는 노조 위원장과 사장이 공동 위원장을 맡아 위원회에 힘을 실었다.

위원회는 이달 6일 실무위원회 첫 회의를 열어 기사형 광고 사업의 진상 규명에 본격적으로 착수했다. 조사 작업을 수행할 팀도 꾸렸다. 지난 20일 실무 위 2차 회의에서는 기사형 광고 사업의 연혁과 구조 등 초기 조사 내용이 공유됐다. 실무위는 여러 차례

에 걸친 회사 안팎의 문제 제기에도 기사형 광고 사업이 계속된 점에 주목하고 사업 절차의 문제 등을 점검할 계획이다.

이번 사태 초기 조성부 전 경영진의 무책임한 대응도 위원회의 조사 대상이다. 위원회는 진상 규명을 조기에 마무리하고 공적 책무 강화 방안을 내놓기로 했다. 회사는 위원회 합의를 우선적으로 실행에 옮길 방침이다.



이달의 참글상 대상에 최해민 조합원

제 296~299회 이달의 참글상 대상작으로 최해민 조합원의 “손해까지 감수하라니...코로나 전담병원 취소 요청” 기사가 꼽혔다.

최 조합원은 코로나19 전담병원에 대한 정부의 손실보상금 산정 지침 변경으로 손해를 보게 된 병원이 당국에 전담병원 지정 취소를 요청한 사실을 단독 보도했다.

이 보도는 새 지침의 불합리성에 대한 비판 여론을 일으켜 정부 결정의 철회를 끌어냈다. 이에 따라 코로나19 대유행 국면에서 전담병원 지정 취소 요청이 속출하는 사태를 막았다는 평가를 받았다.

사소한 것으로 치부해버릴 수도 있는 제보를 부여잡고 끈질긴 취재로 의미 있는 기사를 만들어낸 점도 높이 평가됐다.

우수상에는 서명곤 조합원의 '아버지의 심정' 사진 기사가 선정됐다. 김수진 조합원의 '아프간 난민 보호시설서 한 달간 2천명 임신?'과 정성조 조합원의 '25년만에 문 닫는 불광문고...'지금 유통구조에선 못 버텨', 차지연 조합원의 '박연차 유족, 3천억대 비상장주식으로 상속세 낸다...국세청 승인' 기사는 각각 장려상을 받았다.

이달의 참글상은 전국언론노동조합 연합뉴스지부 공정보도위원회와 한국기자협회 연합뉴스지회가 정의롭고 올바르며 따뜻한 사회를 만드는 데 기여하는 기사를 장려하기 위해 수여하는 상이다.

성희롱·괴롭힘 신고센터 운영

노동조합은 사내 성희롱·괴롭힘 신고 창구를 명확히 하기로 했습니다.

사내 성희롱·괴롭힘 조사를 진행하는 '성희롱 및 괴롭힘 대책 특별위원회'가 운영 중이지만 정작 조사 전 '신고 창구'가 미흡하다는 지적에 따른 조치입니다.

만일 사내에서 불미스러운 일로 고통 받고 계시다면 주저 없이 황정현 정책기획실장 직통번호인 02-398-3627 혹은 010-2722-5027로 연락주세요.

오예진 여성부장 010-5166-9231 에게 전화하시거나 13층 노조 사무실로 직접 방문해주셔도 좋습니다.

상담만 하셔도 괜찮습니다. 공식절차는 연합뉴스 노사가 함께 운영하는 '성희롱 및 괴롭힘 대책 특별위원회'에서 진행됩니다. 이 위원회는 신고내용을 조사 및 조정·중재하고 징계수위를 논의하는 기구입니다.

사측 역시 업무포털 내에 '성희롱 및 괴롭힘 신고센터' 메뉴를 신설해 운영하는 방안을 검토중입니다.

<회사에서 ICE아메리카노 공짜로 먹는 방법>

'묻지도 따지지도 않고' 아이스 아메리카노를 마음껏 무료로 드실 수 있는 방법을 알려드리겠습니다.

- ㉠ 회사에 도착한 즉시, 엘리베이터를 탄다
- ㉡ 13층을 누른다
- ㉢ 노조 사무실을 방문한다
- ㉣ 노조 사무실 입구 테이블에 구비된 종이컵이나 직접 가져온 텀블러에 얼음을 넣는다
- ㉤ 커피머신에 캡슐을 넣는다
- ㉥ 얼음 넣은 잔을 커피머신에 넣고 버튼을 누른다
- ㉦ 잠시 커피가 내려지는 동안, 노조 전임자들과 눈인사를 나눈다^^

짠! 제빙기를 새로 들였습니다. 노조 사무실의 문턱을 '대폭' 낮추기 위해 서입니다. 여러분이 자주 방문해주실수록 노동조합의 활동은 더욱 풍요로워질 것입니다. 마땅한 계기가 없으시더라도 '얼음 가지러 왔다'며 편하게 들려주셨으면 하는 바람입니다. 앞으로도 다양한 계기를 만들 예정입니다

다. 필요하시다면 직접 제조도 해드리오니 가벼운 마음으로 들려주세요.

☞우체통 TO BE CONTINUED

