



생활비 뛰었는데... "고물가 반영한 임금인상 기대" 설문조사 응답자 82% "기본급 인상이 우선"

올해 물가 폭등에 따른 생활비 부담으로 조합원들의 임금 인상 기대가 큰 것으로 나타났다.

전국언론노동조합 연합뉴스지부가 실시한 임금협상 설문조사에서 임금인상 기대 수준에 관한 질문에 응답자의 58%는 5% 이상 구간을 선택했다.

이번 조사는 노동조합 홈페이지에서 11월29일부터 일주일 동안 진행됐다. 전체 조합원 575명 가운데 341명(59.3%)이 참여했다.

노동조합은 설문조사 결과를 바탕으로 임협에 나설 계획이다.

임금 인상의 기대 수준을 구체적으로 보면 응답자의 23.5%인 80명이 '7% 이상'으로 답했고 '5% 이상 7% 미만'은 117명(34.3%)으로 파악됐다.

또 응답자 100명(29.3%)은 '3% 이상 5% 미만'을 선택했고 '2% 이상 3% 미만'은 31명(9.1%)을 기록했다.

'0~2% 미만'은 13명(3.8%)에 그쳤다.

임금 인상을 기대하는 가장 큰 이유를 묻자 응답자의 59.4%인 203명이 고물가, 고금리 등으로 생활비 부담이 커졌기 때문이라고 답변했다.

그다음으로는 112명(32.8%)이 최근 수년간 회사의 임금인상률이 동종업계에 비해 낮은 점을 선택했다.

이밖에 노동의 양과 강도가 증가했기 때문이라는 응답은 18명(5.3%), 보상받지 못하는 초과근무가 많기 때문이라는 응답은 7명(2.1%)로 각각 나타났다.

한국은행은 올해 소비자물가 상승률을 5%대로 예상한다. 외환위기 때인 1998년(7.5%) 이후 24년 만에 최고치를 기록할 것으로 보인다.

2010년대 중반 이후 소비자물가 상승률을 살펴보면 2016년 1.0%, 2017년 1.9%, 2018년 1.5%,

2019년 0.4%, 2020년 0.5%로 낮은 수준이었다가 2021년 2.5%로 뛰었다.

올해는 식료품 등 장바구니 품목을 중심으로 물가가 치솟았고 금리까지 대폭 상승하면서 생활비 부담이 가파르게 올랐다.

조합원들의 시름이 커졌지만 지난 몇 년간 회사의 기본급 인상은 미미한 수준이다.

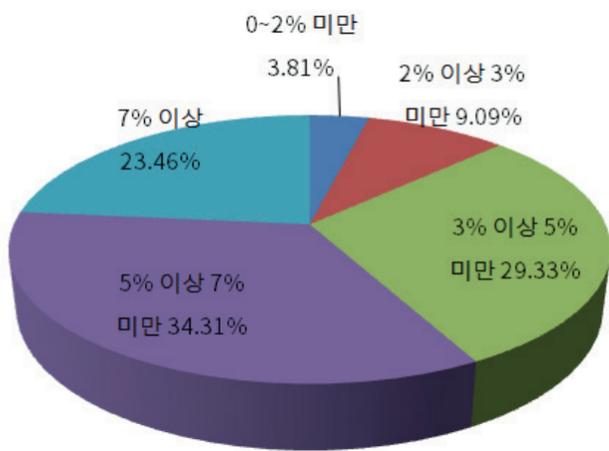
2019년 1.9% 올랐던 기본급은 2020년 동결됐고 2021년에는 0.9% 인상에 그쳤다.

조합원들이 그동안 고통 분담 차원에서 양보한 것이다.

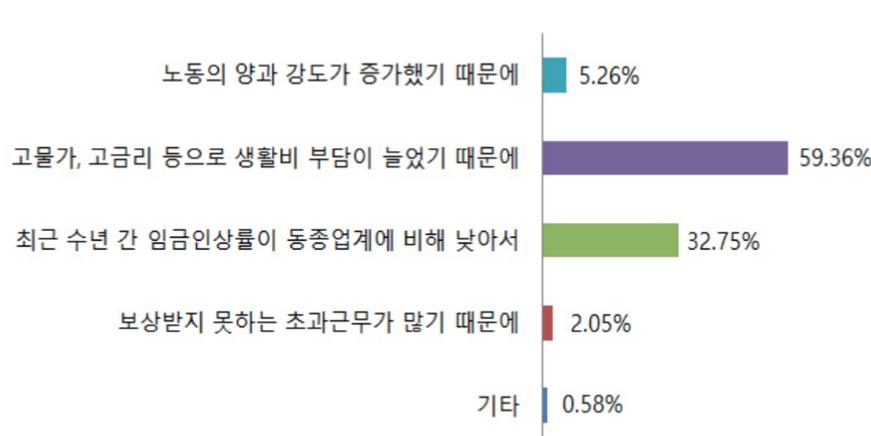
앞서 성기홍 사장은 올해 1월 임단협 체결식에서 낮은 임금 인상에 대해 송구하다며 "내년도 임금협상에서는 좀 더 진전된 방식으로 협상에 임할

2면에 계속

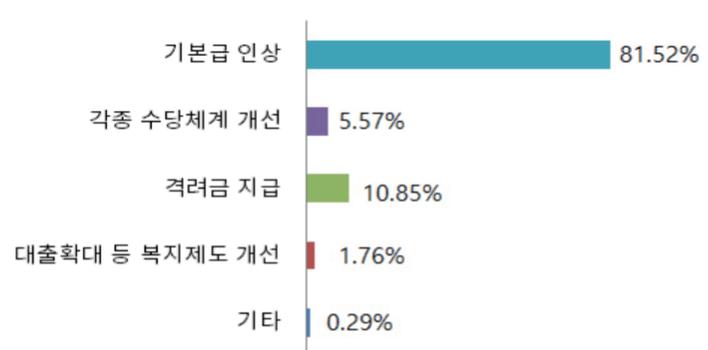
1. 올해 임금인상이 어느 수준으로 이뤄져야 한다고 생각하십니까?



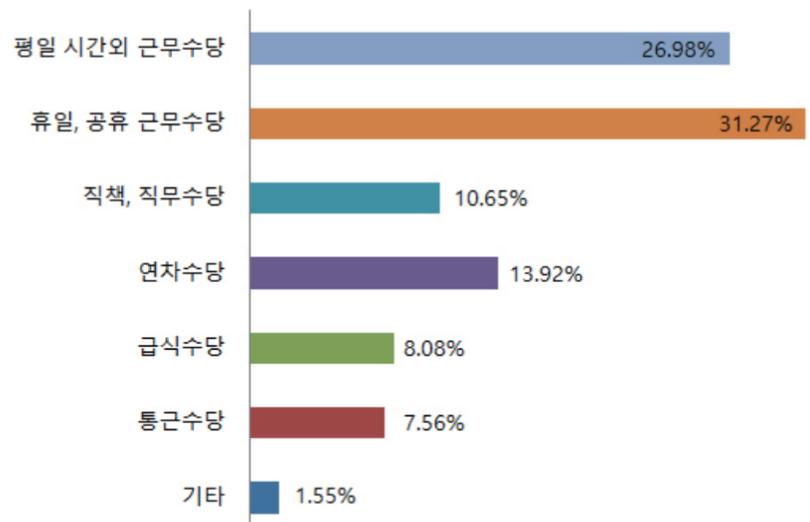
2. 임금 인상을 기대하는 가장 큰 이유는 무엇입니까?



3. 임금 협상에서 우선시해야 하는 것은 무엇입니까?



3-1. 수당 중 가장 먼저 개선했으면 하는 것은?



☞ 1면에 이어

수 있는 여건이 조성되기를 바라고 그를 위해 노력하겠다”고 말했다.
 조합원 10명 중 8명은 기본급 인상을 가장 중요하게 생각하는 것으로 조사됐다.
 임금협상에서 우선시해야 하는 사항을 묻자 기본급 인상이 278명(81.5%)으로 대부분을 차지했다.
 이밖에 격려금 지급이 37명(10.9%), 각종 수당체계 개선이 19명(5.6%)으로 나타났다. 대출 등 복지제도 개선은 6명(1.8%)이 응답했다.

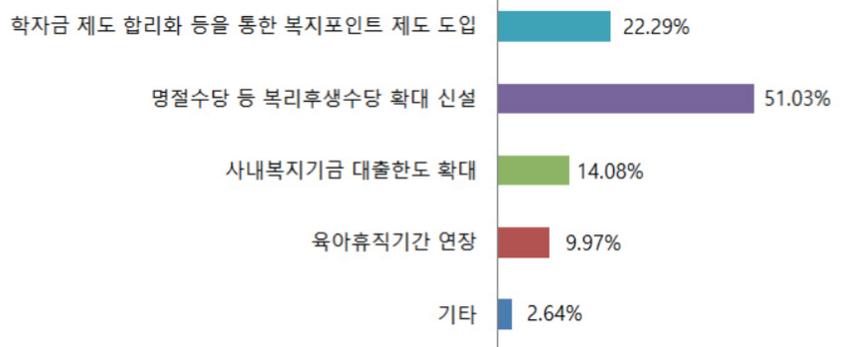
연장근로·휴일근무 수당 올라야 “미혼자 복지제도 필요”

이번 설문조사에서는 평일 연장근로나 휴일근무 수당이 올라야 한다는 의견이 많이 나왔다.
 가장 먼저 개선해야 할 수당(복수응답)과 관련해 182명(31.3%)이 휴일 및 공휴 근무수당을 꼽았고, 평일 시간외 근무수당을 선택한 조합원도 157명(27.0%)이나 됐다.
 그 다음에는 연차수당 81명(13.9%), 직책·직무수당 62명(10.7%), 급식수당 47명(8.1%), 통근수당 44명(7.6%) 등의 순으로 나타났다.
 주관식 답변으로는 출장시 근무시간 산정을 현실화해야 한다는 의견도 제기됐다.
 가장 우선적으로 개선해야 할 복지제도를 묻는 질문에는 명절수당 등 복리후생수당 확대·신설이 174명(51.0%)으로 과반을 차지했다.
 복지포인트 제도 도입은 76명(22.3%), 사내복지기금 대출한도 확대는 48명(14.1%)으로 파악됐다.
 육아휴직기간 연장은 34명(10.0%)이 선택했다.
 주관식 답변에서는 미혼·비혼 노동자를 위한 복지제도 개편이 필요하다는 조합원이 잇따랐다.
 한 조합원은 “미혼, 독신, 무자녀 등이 점차 늘어나고 있는데 자녀 학자금 제도에 몰빵한 복지제도는 현 시대를 전혀 반영하지 못하는 것 같다”고 지적했다.

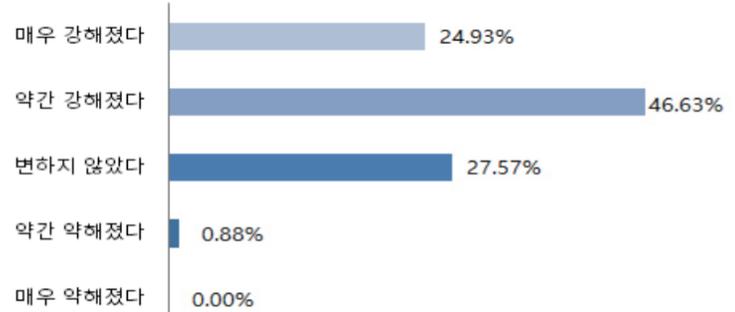
장시간·고강도 노동에 시달리는 조합원들

응답자의 62%는 지난 1년 사이 노동강도가 세졌다고 답변했다.
 노동강도가 ‘약간 강해졌다’는 응답자가 159명(46.6%)로 절반에 가깝고 ‘매우 강해졌다’는 응답자도 85명(24.9%)으로 기록됐다.
 반면 ‘노동강도가 변하지 않았다’는 응답은 94명(27.6%)이고 ‘약간 약해졌다’는 3명(0.9%)에 불과했다.
 노동강도가 강해진 주된 이유에 대해선 104명(40.0%)이 인력 부족을 꼽았다.
 인력의 불규칙 배치 등 잘못된 인사정책을 선택한 응답자도 96명(36.9%)을 차지했다.
 조합원 중 상당수는 장시간 노동하는 것으로 파악됐다.
 초과근무를 한다는 응답이 약 80%를 차지했다.
 초과근무 시간을 구체적으로 보면 8시간 미만이 105명(30.8%)이고 9~16시간 66명(19.4%), 17~24시간이 51명(15.0%), 25시간 이상이 57명(16.7%)이다.
 초과근무가 발생하지 않는다는 응답은 62명(18.2%)이다.
 주말이나 공휴일에 충분히 쉬지 못하는 조합원은 여전히 많다.
 매달 주말 및 공휴일에 1~2일 근무한다는 응답이 164명(48.1%)으로 가장 많고 3~4일 근무도 93명(27.3%)으로 나타났다.
 5일 이상 근무한다는 응답자도 20명(5.9%)이나 됐다.

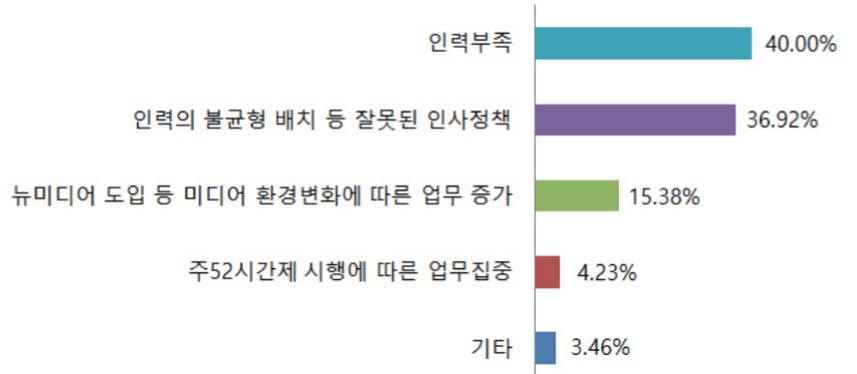
4. 가장 우선적으로 도입, 개선해야 할 복지제도를 꼽는다면?



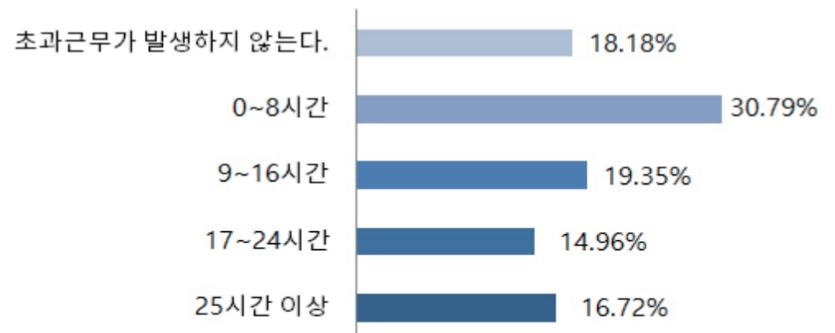
5. 최근 1년간 노동강도의 변화를 평가한다면 어떻습니까?



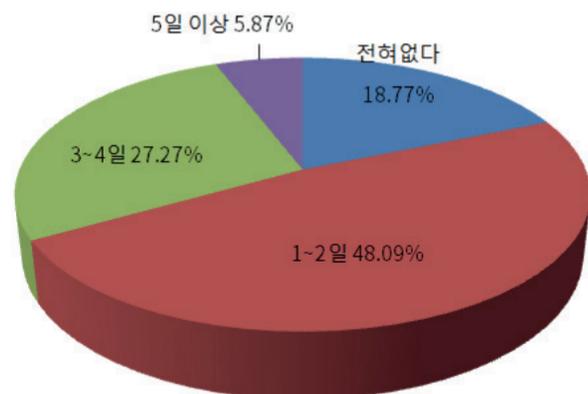
5-1. 노동강도가 강해진 주된 이유가 무엇이라고 보십니까?



6. 연합뉴스는 1개월 단위 선택근로제를 도입해 시행하고 있음에도 초과근무에 대한 보상을 받지 못하는 경우가 발생하고 있습니다. 본인의 경우 매달 평균 어느 정도 초과근무가 발생하고 있습니까?



7. 주말, 공휴일 근무는 매달 며칠 수준입니까?



회사에 바란다

※ 2022년 임금협상 설문조사 문항 중 ‘경영진에게 바라는 사항’을 정리한 내용입니다.

<임금인상 관련>

- 지원금 삭감으로 인해 회사가 겪는 어려움을 알지만 역대급 물가상승률 때문에 직원들의 고충도 큼. 업무량이 늘어나는 추세인데 업무의 질이 떨어지지 않도록 임금, 격려금 인상 등 대책이 시급하다고 봄.
- 최근 물가상승률 대비 임금 동결 및 작년 0.9%인상은 직원들의 사기저하를 초래하는 것임. 회사의 상황이 어려운 것은 걱정스러운 부분이나, 같이 헤쳐 나갈 의지를 심어줄 수 있도록 임금부분은 상상을 해줘야 한다고 생각함.
- 연합이 타 언론사보다 처우가 좋던 시절이 다 지나간 것 같습니다. 경쟁사들의 임금 상승과 연말 격려금 지급 소식이 연합뉴스 구성원들의 사기를 떨어트리고 있습니다. 이대로 몇 년 지나면 처우 때문에 인력이 유출되는 일도 흔히 보게 될 것 같습니다.
- 최근 몇 년 사이 타 언론사들의 임금 인상이 매우 높습니다. 그 차이는 현장에서 뛰고 있는 저 연차일수록 덜 납니다. 형태는 기본급인 경우도 있고, 취재비 혹은 명절 상여란 이름 등으로 다양합니다. 기본급이 어렵다면 취재비라도 큰 폭으로 인상하는 방안 검토를 부탁드립니다. 국가기간통신사라는 이름 아래 노동 강도는 타사의 추종을 불허하지만 소속원 개개인의 가치라고 할 수 있는 임금은 그렇지 못한 실정입니다. 자부심을 품고 일할 수 있는 환경을 만들어주시요.
- 임금인상이 수년간 물가상승률에도 미치지 못한 것을 고려해 이번에는 과거 분까지 소급해 임금을 인상해야 한다. 그림자 노동을 제발 없애 달라. 인력을 더 뽑든지, 그림자 노동에 대한 제대로 된 보상을 해주든지 적극적으로 해결책을 마련해야 한다.
- 몇 년간 회사가 힘들다는 이유로 임금 및 성과급 인상 저조에 대해 실질적인 보상이 있어야 함
- 물가 상승률을 반영한 실질적 임금인상
- 임금 동결에 이어 작년에는 0.9% 인상에 불과했는데 올해는 현실화 부탁드립니다.
- 저희 회사가 동종 업계에서 가장 업무강도가 강한 편임에도 불구하고 임금 인상률을 훨씬 떨어지는 편입니다. 저 연차의 경우 OO, ▲▲ 등 신문사나 방송사보다 임금이 적습니다. 이런 상황에서는 박탈감과 자괴감 탓에 열심히 근무를 하기가 힘듭니다. 임금 인상, 특히 기본급 인상이 반드시 필요하다고 봄.
- 이미 고물가 시대가 예고된 지난해에 경영진은 사원 임금을 사실상 동결했습니다. 휴일 없이 초과근무 고려 없이 근무하는 사원으로서 자괴감이 듭니다. 올해 임협에서는 상식적인 결정을 해주시기 바랍니다.
- 이번에 5% 임금인상을 하더라도 최근 수년간 임금동결을 감안하면 실질 임금이 마이너스입니다. 최소 물가상승률 보전하는 임금인상이 필수입니다.

<인력운용 및 복지 관련>

- 단순히 숫자만 볼 것이 아니라 한 부서의 인력이 시니어 급에 치우쳐 있는 않은지, 시니어들의 퇴직이 2-3년 안에 대거 이뤄지진 않았는지 등을 살펴보고 인력 배치를 미리 계획하고 적기에 실행해주시길 부탁드립니다.
- 수년 내 은퇴를 앞둔 분들이 많은데, 그 영향으로 기존의 업무가 실무에서 관리업무로 진급되는 분들의 대체 인력을 뽑아주시길 바랍니다.
- 부서별 정년퇴직자 발생 1~2년 전부터 신규 채용, 교육 진행하는 등 미리 대비해야 하는데 현재는 퇴직자 발생 후에도 인원이 충원되지 않는 경우가 많음.
- 육아휴직 2년으로 연장 필요.
- 기준 없는 무급 휴직제도. 기준과 원칙 없는 무급 휴직, 사람마다 다른 무급 휴직이 이대로 괜찮습니까? 경영진에게 묻고 싶습니다.
- 육아휴직 연장해주세요. 타 언론사 기자직들과 비교해보시면 알겁니다. 어린이집도 없으면서 육휴도 짧으면 애 낳지 말란 겁니까...
- 평일 저녁, 일요일 낮 등 그림자노동으로 실제 기록에 남지 않는 초과근무가 많음.

<회사경영 관련>

- 현 경영진은 지금 무엇을 위해 뛰고 있는지 도통 잘 모르겠습니다. 제가 무관심한 탓도 있겠지만 올 초에 연합뉴스4.0 하나 비치신 것 이외에는 대내외적으로 무엇을 하고자 하는 것인지 무엇을 하고 있는지 전혀 체감되지 않습니다. 연합뉴스TV 건, 탈 포털 건, 정부구독료 건, 매출감소 건 등 굵직한 현안들만이라도 경영진의 전략이나 노력을 밝히시고 사원들이 공감하고 동참할 수 있는 리더십을 발휘해주셨으면 합니다.
- 회사 안정적인 미래를 위한 먹거리 사업 창출에 좀 더 많은 고민을 했으면 합니다.
- 현재 경영상 어려운 상황이란 얘기가 떠도는데, 전 사원들을 대상으로 어느 정도의 위기인지 설명회나 자료를 게시판에 올려주셔서 공유해주셨으면 합니다.
- 신규 수익 사업 개발 KTX 이후 없음

4년 만의 지역순회...인력난에 숨막히는 당직근무 여전

주4회 조근·야근도...주먹구구식 인력운용 바꿔야

32대 노조는 지난 11월2일부터 이달 5일까지 13개 지역본부 순회를 마쳤다. 노조의 지역방문은 코로나바이러스를 계기로 중단된 지 4년 만이다.

30대 집행부가 2018년 13개 지역본부 순회를 마친 뒤 작성한 노보에 따르면 당시 지역본부의 공통적인 화두는 '인력부족'이었다. 줄어든 인력이 충원되지 않은데다 주52시간 시행으로 인력난이 심각해졌기 때문이었다. 그러나 이러한 문제는 개선되지 못한 채 여전히 반복되고 있었다. 고령화된 인력구조에 따른 퇴직자 증가와 육아휴직, 특파원 파견, 인사이동 등 인력공백 요인은 많아졌지만 대책 없이 주먹구구식으로 운영되어 온 것이다. 실제로 당장 내년인 2023년 3명의 퇴직자가 발생하는 지역본부의 경우 연말인 현재까지도 별다른 지침이 내려오지 않아 전전공공하는 분위기다. 체계 없이 운영된 인력시스템으로 직속 선후배간 기수차이가 10년 넘게 벌어진 본부도 있었다.

한 조합원은 "중장기 계획 없이 그때그때 읍소하는 식으로 인력충원이 되다보니 기형적인 인력구조가 양산됐다"며 "지역본부별 최소유지 가능한 인력현황을 파악해 매뉴얼로 제작해두는 것이 급선무"라고 지적했다.

이러한 인력공백으로 지역본부는 숨 막히는 당직근무를 감내하고 있었다. 한 조합원의 12월 근무표를 살펴봤다. '조근-조근-야근-평근-조근'. 5일 중단 하루를 제외한 나머지 평일에는 전부 당직을 서야 했다. 휴가자로 인해 당직 근무가 늘었다고는 하지만 그렇지 않은 주에도 2~3회 조근 혹은 야근 근무가 배정되어 있었다. 휴가자가 생기면 부담이 커질 수밖에 없는 구조이다. 이 본부 조합원은 "예측 불가능한 당직근무로 생체리듬이 무너지고 개인생활은 거의 없다고 보면 된다"며 "하루 8시간 근무를 맞추기 위해 조근과 야근이 생겨났지만 되레 대체인력이 없어 그림자 노동만 증가한 꼴이 됐다"고 하소연했다.



▲ 11월 16일 전북취재본부 조합원과의 만남

또 다른 조합원은 "자칫 지역본부의 인력공백이 타 통신사와의 경쟁력에서 뒤쳐지는 결과를 낼 수도 있다"며 "연합뉴스의 영향력이 저하될까 우려된다"고 말했다.

지역본부 내 시·군 주재 기자의 주거비 지원금을 현실화할 필요가 있다는 목소리도 컸다. 최근 수년간 부동산 가격이 급등한 점을 고려할 필요가 있다는 지적이다. 현재 지원되는 주거비는 전세의 경우 최대 4천만 원, 월세의 경우 보증금 500만원에 월세 40만 원이다. 또한 본부 내 이동거리가 넓고 자차로 이동하는 경우가 잦은 만큼 유류비 지원을 확대해야 한다는 목소리도 적지 않았다.

이 밖에도 회사 현안과 관련해 정보공유를 강화해달라는 요청과 지역본부 사옥건립을 통한 수익사업 확대에도 관심을 기울여달라는 요구가 잇따랐다.

공보위 신임 간사에 백나리 조합원

권력과 자본의 외압으로부터 편집권 독립을 보장하고 공정 보도를 수호하는 기구인 노동조합 공정정보도위원회(이하 공보위) 간사가 교체됐다.

콘텐츠편집부 백나리 조합원은 지난 10월 공보위 간사에 취임했다. 지난 2년여 동안 간사를 맡아온 양정우 조합원으로부터 바통을 물려받았다. 공보위 간사는 노조 위원장과 협의하며 공보위를 이끌어가는 직위로, 노사 편집위원회에서 노측을 대표해 편집총국장을 상대로 불공정 보도 문제를 논의한다.

백 간사의 취임과 함께 공보위원 진용도 소폭 개편됐다. 기존 위원 중 일부

가 해외 연수 등으로 사의를 밝힌 데 따른 것이다. 신임 공보위원은 박경준(정치부), 이도연(국제경제부), 김예나(문화부), 김치연(산업부) 조합원이다.

공보위는 앞으로 불공정 보도에 대한 감시를 한층 강화할 방침이다. 이는 대내외 정세 변화로 권력의 눈치를 보는 보도가 심해질 수 있다는 판단과 무관치 않다. 아울러 공보위는 이달의 참글상에 대한 참여를 활성화할 계획이다. 이달의 참글상은 권력·자본 견제, 소외계층 보호, 사회갈등 해소에 기여한 기사에 수여하는 상으로, 공보위에서 후보작을 심사한다.