



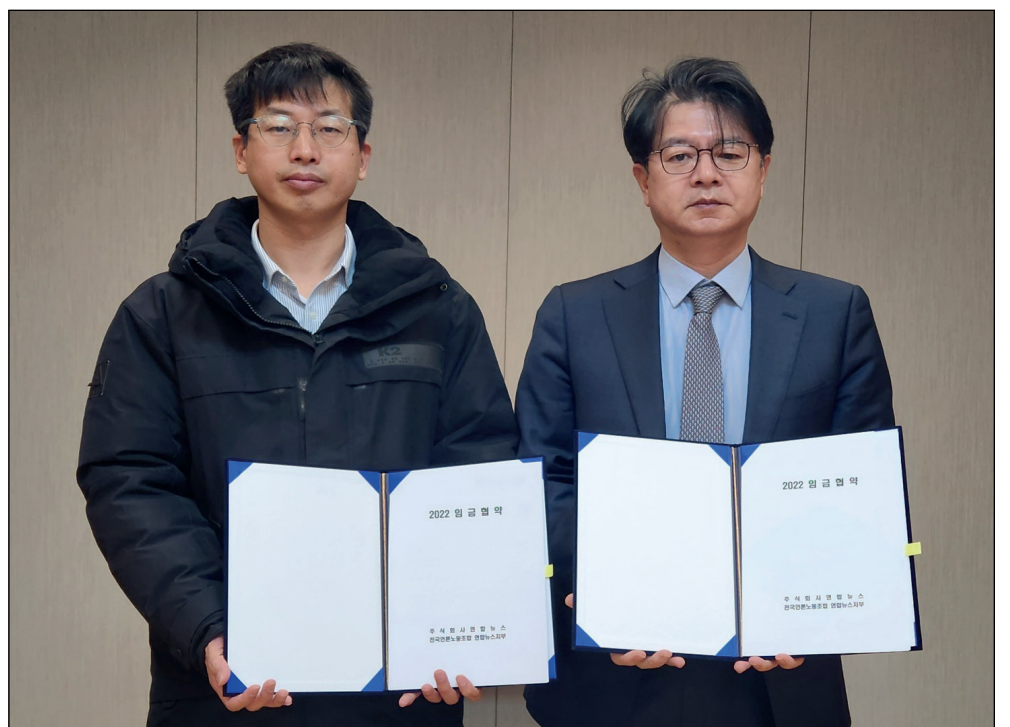
경영 실패의 책임, 언제까지 노동자에게 미룰 것인가

연합뉴스의 2022년 기본급 인상률이 2.0%(임금 총액 기준 1.7%)로 결정됐다. 연합뉴스 노사는 지난 20일 이 같은 내용의 2022년 임금협약을 체결했다. 직원들의 기대치엔 크게 못 미치는 결과다. 임금협상을 앞두고 노조가 전 조합원을 대상으로 진행한 설문조사에서 응답자의 58%는 5% 이상의 임금 인상을 기대한 바 있다. 한국은행의 2022년 소비자물가 상승률 추정치(5.1%)를 고려하면 협상 결과는 실질임금 삭감에 해당한다.

조합원들 강력 반발...성기홍 사장 “기대에 못 미쳐 매우 유감”

임금협상 결과에 대한 직원들의 실망은 노조가 지난 19일 임금협상 잠정 합의안 추인을 위해 온라인으로 개최한 임시 대의원대회에서 여실히 드러났다. 대의원대회에 참석한 대의원 39명 가운데 합의안에 찬성한 사람은 23명(59.0%)에 그쳤다. 추인의 문턱을 가까스로 넘은 셈이다. 임금협상 합의안이 이 정도로 낮은 찬성률로 대의원대회를 통과한 것은 극히 이례적이다. 대의원들은 합의안에 대한 조합원들의 반발을 가감 없이 전달했다. 한 조합원은 “노조와 경영진이 사원 처우에 대해 안이한 인식을 갖고 있는 것 같다”며 “올해도 사실상 삭감인데 ‘맨 파워’가 전부인 언론사에서 인적 자원에 대해 소중히 여기지 않는다는 생각이 든다”고 비판했다. 다른 조합원은 “언론계에서 노동 강도는 가장 높은 회사에서 임금은 수년째 동결 수준”이라며 “(최근) 저연차 후배들의 퇴사가 급증한 것을 엄중히 여겨야 한다”고 질타했다.

임금협약 체결식 분위기도 어느 때보다 무거웠다. 노재현 노조 위원장은 “이번에 기본급 인상률은 높아졌지만, 물가 상승률, 다른 언론사들의 임금 인상률과 비교할 때 초라한 성적표”라고 평가했다. 노 위원장은 “임금협상 때마다 직원들이 허탈함에 시달리는 일이 계속 반복돼서는 안 된다”며 “경영진은 직원들이 열정을 갖고 일할 수 있도록 확실한 비전을 제시해야 한다”고 강조했다. 이에 대해 성기홍 사장은 “합의안이 당초 노조원들



▲ 노재현 노조위원장과 성기홍 사장이 1월 20일 임금협약을 체결한 뒤 기념촬영을 한 모습.

이 기대했던 수준에 미치지 못한 데 대해 경영을 책임지는 경영진의 한 사람으로서 매우 유감스럽게 생각한다”고 밝혔다. 성 사장은 “오늘의 임금 인상 수준도 우리 회사가 처한 현재, 그리고 미래의 경영 환경이나 전망에 비춰본다면 경영진 입장에서선 매우 어려운 결정이었다는 점 또한 노조원 여러분께서 이해해주시면 감사하겠다는 말씀을 꼭 드리고 싶다”고 덧붙였다.

혁신은 지지부진...직원들에겐 허리띠 졸라매기 요구

현 경영진 들어 임금협상은 두 번째이지만, 현 경영진의 경영 실적을 토대로 한 협상은 사실상 이번이 처음이다. 현 경영진 취임 직후 진행한 2021년 임금협상의 경우 조성부 경영진의 실적을 토대로 한 것으로 볼 수 있기 때문이다. 현 경영진도 당시 임금협상에서 이 점을 여러 차례 강조했다. 현 경영진이 열심히 뛰어 성과를 내 2022년 임금 협상에서는 직원들의 노고에 대해 충분한 보상을 할 것이라

는 기대를 갖게 한 것으로 볼 수 있다. 그러나 임금협상 결과는 기대에 부응하지 못했다. 경영진이 반성하고 분발해야 할 대목이다.

노동자는 말은 업무에서 성과를 내고 경영자는 경영에서 성과를 내야 한다. 경영 실적이 나쁜 경영진은 그 누구에게도 책임을 미룰 수 없다. 취임한 지 1년을 훌쩍 넘긴 현 경영진에 대한 직원들의 평가는 차갑기만 하다. 무엇보다도 급변하는 미디어 환경에 맞춰 회사의 근본적인 혁신이 시급하다는 공감대가 있음에도 아직 이렇다 할 결실이 없는 데 대한 실망이 크다. 성기홍 사장은 지난해 3월 ‘연합뉴스 4.0 혁신 보고대회’에서 혁신의 방향과 과제를 제시했지만, 1년이 다 돼가는데도 직원들이 체감할 수 있는 변화는 거의 없다. 콘텐츠 혁신을 위해서는 창조적인 발상과 접근이 절실한데도 현장에서는 구태의연한 윗선의 지시를 이행하기도 손이 모자란다는 불만이 팽배한 상황이다. 만성적인 인력난은 해소 기미를 보이지 않는다. 반복적인 일과를 수행하기도 벅찬 직원들에게 혁신

주니어들 "일하기 좋은 분위기 만들어달라"

주니어 사원들의 퇴사 기류가 심상치 않다. 2018년 이후 입사자(신입 공채 기준, 기자직과 일반직 포함) 가운데 벌써 11명이 연합뉴스를 떠났다. 최근 두 달 사이에만 3명이 퇴사했다. 주니어들은 “시작에 불과하다”고 입을 모은다. 최근 주니어들의 퇴사 러시는 단순히 개인만의 문제는 아니라는 지적이 나온다. 주니어들의 말을 직접 들어봤다.

주니어들은 막연한 불안감을 갖고 있었다. 그 배경에는 이들이 입사한 직후부터 잇달아 벌어진 대내외적 위기 상황이 있다. 기사형 광고 사태로 인한 포털 퇴출, 정부의 공적 기능 수행 보전금 삭감, 연합뉴스TV의 내홍까지. 경영 악화를 이유로 임금 인상마저 기대치에 미치지 못한 점도 불안감을 가중한 요인이 됐다. 주니어 기자인 A 사원은 “해마

다 굶직굶직한 위기들이 계속 벌어졌다. ‘회사가 왜 이렇게 어려운 것이냐’고 동기들끼리 하소연도 한다”라고 했다. 그러면서 “임금 인상도 3년 연속으로 체감하기 힘든 수준이라 언제까지 이어질지 불안하다”고 털어놨다.

후진적인 조직 문화의 영향도 무시할 수 없다. 권위적이고 강압적인 분위기, 상명하복식 의사결정 구조, 부당한 업무 지시, 모욕적인 언행 등이 이들을 위축시킨다고 한다. B 사원은 인사 시즌마다 ‘운’에 기댈 수밖에 없는 현실에 마음이 늘 무겁다고 호소했다. 그는 “부서, 선배, 본부에 따라 편차가 큰 것 같다”며 “일하기 좋은 분위기를 마주하는 건 그야말로 복불복”이라고 했다.

‘MZ 세대’라는 프레임이 주니어들의 입지를 좁

혀놓기도 한다. ‘MZ는 나약하다’, ‘MZ는 권리만 찾는다’ 등의 편견이 골레로 작용한다는 것이다. 주니어들의 문제 제기는 ‘권리만 찾는 MZ의 불만’ 정도로 의미가 축소되기도 한다. C 사원은 “MZ 세대는 타이틀 탓에 문제의 본질이 흐려지는 것 같다”며 “개인의 문제로 국한할 게 아니라 조직 문화 전반을 진단해볼 필요가 있다”고 꼬집었다.

현 경영진이 주니어와의 소통 확대를 위해 야심 차게 시작한 주니어 보드도 사실상 중단 상태다. D 사원은 “회사의 가장 큰 문제는 조직 문화를 개선해나가려는 의지가 보이지 않는다는 것”이라며 “구성원들이 자부심을 갖고 업무에 몰두할 수 있는 분위기만 조성돼도 미래에 대한 기대와 희망이 생길 텐데 답답하다”고 호소했다.

☞ 1면에 이어

을 위한 자발적인 도전과 실험은 사치일 뿐이다. 조직 문화 혁신도 길을 잃은 느낌이다. 권위주의와 관료주의를 타파하고 혁신의 아이디어를 분출하는 자유롭고 수평적인 조직 문화를 구축하는 게 시급한데도 경영진은 사원 개개인의 성과를 점수로 매기는 방안에 골몰하고 있다. 새 틀을 짜야 할 마당에 줄 세우기를 통해 기존 틀을 강화하려고 하는 셈이다. 연합뉴스의 근본적인 위기는 혁신의 외침만 있고 혁신을 실천에 옮길 리더십은 찾아볼 수 없는 현 상황에 있다는 게 노조의 판단이다.

경영진은 혁신으로 성과를 내는 데 박차를 가하기보다는 회사 안팎의 위기를 이유로 사원들에게 허리띠 졸라매기를 요구하는 양상이다. 성 사장이 지난 11일 전 사원 경영 설명회에서 인건비 부담을 거론한 게 대표적이다. 인건비 증가 추세를 그대로 둔다면 회사의 성장을 담보할 수 없다는 것이다. 이에 대한 노조의 입장은 분명하다. 인재 확보에 사활이 걸린 언론사에서 임금은 단순히 비용으로 볼 수 없고 미래를 위한 투자로 봐야 한다. 주요 매체들은 인재 유출을 막기 위해 임금과 복지 수준을 경쟁적으로 높이고 있다. 인건비 부담 타령만 하다가는 머지않아 임금과 복지 수준이 뒤쳐져 인재 유출 사태를 맞게 될 것이다. 인재가 떠나는 언론사에 미래는 없다.

주니어들 잇단 퇴사에 경각심 가져야

최근 저연차 기자들이 잇달아 퇴사한 것은 인재 유출 사태의 전조(前兆)인지도 모른다. 저연차 시절엔 누구나 진로를 두고 다양한 고민을 한다지만, 단기간에 여러 명이 퇴사한 점, 회사가 안팎으로 위기를 맞은 점, 경영진에 대한 실망이

확산한 점 등을 고려하면 결코 예사롭게 여길 일이 아니다. 과거엔 후배가 퇴사 고민을 하면 선배들이 만류하기도 했지만, 회사의 미래가 안 보이는 요즘은 퇴사하겠다는 후배를 붙잡기도 어려운 분위기라고 선배들은 털어놓는다. 연합뉴스라는 배 앞에 거대한 암초가 기다리고 있는데 아무도 항로를 바꾸지 않고 오랜 관성에 떠밀려간다는 느낌을 공유하고 있기 때문일 것이다. 경영진은 취임 초기만 해도 ‘주니어 보드’를 개최하며 저연차 사원들과 소통하려는 의지를 보였지만,

이마저도 안 한 지 오래됐다. 연합뉴스의 주역이 될 저연차 사원들이 뜻을 펼칠 수 있는 분위기를 조성하는 데 진정성이 있는지 의심케 하는 대목이다. 경영진은 주판알이나 텅기며 허리띠 졸라매기를 요구할 게 아니라 저연차 사원들과 눈높이를 맞추고 적극적으로 소통하며 회사를 미래 지향적으로 개혁해나가야 할 것이다.

기사형 광고 사태 진상규명 작업 종료

2021년 연합뉴스의 포털 노출 중단 사태를 초래한 기사형 광고 사업의 진상을 규명하고 재발 방지 대책을 마련하기 위해 발족한 노사 공동 기구가 활동을 종료했다. ‘연합뉴스 공적 책무 강화 노사 공동위원회’(이하 공동위)는 지난해 9월 26일 본회의를 열어 ‘연합뉴스 기사형 광고 진상규명 및 공적 책무 강화 제안 보고서’를 채택했다. 공동위는 2021년 11월 양대 포털 뉴스제 휴평가위원회(제평위)의 제재 결정에 따라 연합뉴스의 포털 노출이 중단된 직후 노조의 제안에 따라 출범한 노사 공동 기구로, 기사형 광고 사업의 진상규명과 재발 방지 대책을 논의했다.

공동위가 채택한 보고서는 연합뉴스의 기사형 광고인 ‘뉴스정보’의 역사, 사업 구조, 문제점 등을 분석했다. 제평위 제재 규정이 시행에 들어간 2016년 초 회사 내부의 문제 제기가 있었음에도 사업을 계속한 사실도 밝혀냈다. 기사형 광고 사태가 불거진 2021년 조성부 당시 경영진의 대응도 비판적으로 검토했다. 재발 방지 대책으로는 ‘사업평가위원회’ 등 회사 사업의 위험 평가 절차 강화 방안 등을 제시했다.

공동위는 보고서에 회사 내부 정보가 담긴 점 등을 고려해 구체적인 내용은 외부에 공개하지 않기로 했다. 다만 노조에 보고서를 비치해 사원들이 열람할 수 있도록 했다. 공동위 활동 종료 이후 노사는 보고서 내용 이행 방안 등에 관한 후속 논의를 했다.