



## 노조 권익 위해 정책으로 승부...제34대 집행부 힘차게 출범

### 고병준 위원장 “구성원 전체 득이 되는 노사협력 이뤄낼 것”

### 이호찬 언론노조 위원장 “연합뉴스 지배구조 개선 노력”

### ...황대일 사장 “노조 해안 경청할 것”



사측의 인사평가제 도입 강행 등으로 노사 간 갈등이 커지는 가운데 새 노조 집행부가 지난달 출범했다.

지난 4월 30일 연합뉴스 본사 17층 연우홀에서는 제34대 노조집행부 출범식이 열렸다.

고병준 신임 위원장은 비가 올 땐 우산이 되고, 총알이 빔발칠 땐 강철 같은 방패가 되어 노조원의 권익을 수호하겠다고 다짐했다.

그는 “노동자 혼자로는 언제나 부당한 상황, 차별적 대우를 포함한 여러 위험에 처할 수밖에 없다”며 “1명보다는 2명이, 2명보다는 3명이 모였을 때 힘이 강해진다. 조합원의 권익 수호를 위해 열심히 투쟁하겠다”고 각오를 밝혔다.

아울러 “노조 혼자서도, 사측 혼자서도 할 수 있는 일이 많지 않다고 생각한다”며 “노사가 싸우기도 하지만 궁극적으로 협력해야 할 사안이 많다. 구성원 전체에 득이 되도록 긴밀히 협의하겠다”며 노사 간 협력을 강조했다.

또 마지막으로 “노조원을 위한 정책으로 승부하고 승리하는 노조 집행부를 만들겠다”며 포부를 전했다.

이호찬 언론노조 위원장은 축사에서 “12·3 내란

을 겪으면서 우리 사회 언론의 역할에 대해 깊은 고민을 하게 됐다”며 “연합뉴스는 국가기간뉴스통신사로서 시민들의 기대가 크다. 사내에서 이 같은 역할에 대한 활발한 토론이 이뤄졌으면 한다”고 덕담했다.

더불어 “연합뉴스의 지배구조 개선, 연합뉴스의 미래를 위해서 독립성을 확보할 수 있는 방법을 찾는 데 노력하겠다”며 “언론노조는 늘 연합뉴스와 함께하겠다”고 새 노조 집행부에 힘을 실었다.

황대일 연합뉴스 사장은 불가피한 외부 일정으로 출범식에 참석하지 못했지만, 강의영 경영기획 상무를 통해 축사를 전했다.

황 사장은 축사에서 “주요 수입원인 기업 광고 환경이 역대 최악으로 악화하고 있다”며 “다행인 것은 모든 임직원이 투혼을 발휘한 덕에 최근 신규 광고가 늘어나 최악 국면을 피할 수 있게 됐다”고 경영 상황을 설명했다.

뒤이어 “경영진이 신발 끈을 바짝 당겨 매고 동분서주하는 과정에서 소외당하거나 고통받는 사내 약자들이 생길 수 있다. 노조가 이들에게 버팀목 역할을 해주리라 믿으며 앞으로 노조의 해안을 항상 경청하겠다”고 약속했다.



▲ 고병준 신임 위원장이 제34대 노조 집행부 출범식에서 노조기를 흔들고 있다.

# 고병준 위원장 10대 공약...통상임금 정상화·그림자 노동 해소

## 1. 인사평가제 강행 저지

인사평가제는 우리 모두의 근로 조건에 중대한 영향을 미치며 나아가 조직문화에 돌이킬 수 없는 변화를 가져올 사안입니다. 일단 도입하고 시행착오를 통해 인사 문제를 해결하겠다는 것은 어불성설입니다. 인사평가제는 경영권에 속하는 것이라 주장하지만 구성원이 동의하지 않는 제도는 실패할 수밖에 없습니다. 이런 식의 제도 도입은 분명히 막아야 합니다.

## 2. 통상임금 정상화

법적으로 연장근로 수당은 '통상임금'을 기준으로 산정해야 합니다. 그러나 우리 회사 연장근로 수당은 최저임금 수준에 머물러 있습니다. 유일하게 연차휴가 미사용분 보상이 통상임금을 기준으로 산정되고 있지만 그마저도 상여금이 반영되지 않은 '반쪽짜리'입니다. 작년 12월 대법원 판결 이후 상여금은 다툼의 여지 없이 통상임금에 포함해야 합니다. 통상임금의 문제 해결을 경영진에 강하게 요구하겠습니다.

## 3. 그림자 노동 해소

법정 근로시간을 초과했음에도 근로를 계속하거나 보상도 받지 못하는 사례는 근절돼야 합니다. 이 같은 '그림자 노동'은 근로자들을 회의감에 빠지게 하는 주범입니다. 연장근로와 더불어 보상이 전혀 없는 그림자 노동을 묵인하는 불법은 당장 중단돼야 합니다.

## 4. 퇴직금누진제 수호

현 경영진은 취임 직후 퇴직금누진제 폐지를 가장 먼저 노조에 요구했습니다. 이 제도가 재정에 부담돼 결국 임금 인상도 어렵게 한다는 해괴한 논리를 앞세웠습니다. 근로조건이 악화하고 실질

임금이 축소된 현 상황에서 퇴직금누진제는 결코 양보할 수 없는 우리의 권리입니다. 제도 폐지를 막는 데 최선을 다하겠습니다.

## 5. 출장비 현실화

국내 출장비 인상이 오랫동안 이뤄지지 않아 숙박비를 내기도 어려운 형편입니다. 출장비에 맞춰 저렴한 숙박업소를 찾아 해마다가 정작 취재에 차질이 빚어지는 경우도, 사비를 지불하면서 출장가는 사례도 허다합니다. 특히 이런 불편과 피해는 산불 같은 국가적 재난이 발생했을 때 더욱도 드러납니다. 중요한 취재에서 기자의 역량이 빛을 발휘할 수 있도록 출장비 현실화를 위해 최선을 다하겠습니다.

## 6. 부당노동행위 강력 대응

최근 경영진은 감사 규정을 개정해 편집국 기사 작성을 '특별감사' 대상으로 삼았습니다. 엄연한 편집권 침해이자 사용자의 '지배 개입', '부당노동행위'입니다. 불법 감사 규정 개정을 규탄하고 진상규명과 관련자 처벌을 촉구하겠습니다. 노조는 이미 감사 규정 개정에 대한 소송을 진행 중입니다. 더불어 사측의 노조 활동 방해에 대해 강력히 대응할 방침입니다.

## 7. 인력 충원·공적 기능 확대

구독료 삭감의 여파는 공적 기능 부서에 집중됐습니다. 인력이 감축되면서 지역본부는 '허리'가 없는 인력구조로 어려움을 겪고 있습니다. 외국어뉴스국은 상당수 프리랜서 재계약이 이뤄지지 않아 인력난에 허덕이는 실정입니다. 이 같은 공적 기능 부서는 국가기간뉴스통신사인 연합의 핵심입니다. 수익성으로만 평가하기 어렵습니다. 신규 채용과 인력구조 개선을 지속해 사측에 요구하겠습니다.

## 8. 지배구조 개선

회사의 경영과 보도 방향이 정권과 정치에 휘둘러서는 안 됩니다. 사장 선임 과정을 보다 투명하고 공정하게 만들어야 합니다. 뉴스통신진흥법 개정으로 지배구조를 개선하는 것도 하나의 방법이 될 수 있습니다. 그러나 이는 결코 노조가 혼자 할 수 없습니다. 노사와 구성원 모두 합심해도 달성하기 어려운 일인지도 모릅니다. 지배구조개선 특위와 함께 머리를 맞대고 노력해나가겠습니다.

## 9. 예·결산 시스템 도입

그동안 노조 집행부는 예산 수립 없이 위원장 입후보자의 정견으로 지출 방향을 정해왔습니다. 이는 약 40년간 유지해온 방식입니다. 이에 따른 불필요한 갈등을 해소하기 위해 임기 중 예·결산 시스템을 도입하겠습니다. 회계연도 시작 전 예산 수립을 하고 조합원 승인을 받도록 하겠습니다. 예산 내에서 지출하고 결산 보고도 정례화하겠습니다.

## 10. 지속 가능한 노조 집행부

그간 노조 위원장 자리는 서로 꺼리는 탓에 기수별로 도맡는 것이 관행이었습니다. 노조는 언제나 '기피 조직'이었고, 전임자는 경력을 중단하는 부담을 떠안아야 했습니다. 이에 자발적인 지원은 사라졌고, '사다리 타기'로 후임을 정하는 지경에 이르렀습니다. 이는 지속 가능한 노조를 더욱 힘들게 합니다. 기수 문화를 타파하고 조합원들을 위해 희생할 준비가 돼 있는 능력 있는 인재들이 보람을 느낄 수 있는 집행부 환경을 구축하겠습니다.

## 대선 보도 점검팀 가동...

### “객관성·균형감 면밀히 점검”

노조 집행부와 연합뉴스는 지난 2일 제21대 대통령선거를 한 달여 앞두고 관련 보도의 균형과 공정성을 들여다보는 '대선 보도 점검팀'을 가동했다.

점검팀은 류지복 정치담당 부국장, 이광철 전국사회 담당 부국장, 김태균(증권부) 공정보도위원회 간사, 윤태현 노조 사무처장 등 4명으로 구성됐으며 6월 3일 대선 때까지 관련 보도를 살피고 점검한다.

연합뉴스 편집규약에 따르면 편집위원회는 전국단위 선거 3개월 전부터 관련 보도를 점검하게끔 돼 있다.

그러나 이번 대선은 대통령 탄핵으로 선거까지 한 달 여밖에 남지 않아 불가피하게 해당 기간 동안 관련 보도를 점검하게 됐다.

점검팀은 짧은 기간만큼 객관성·균형감 등을 면밀하게 점검해 독자들이 바람직한 후보를 선택할 수 있도록 만전을 기할 방침이다.

## 조합원 대출 금리 2%→1% 인하

### ...4월 26일부터 반영

연합뉴스 노조가 시중금리 인하를 반영해 조합원 대출의 금리를 기존 2%에서 1%로 인하했다.

노조가 조합원 대출 금리를 인하한 것은 2015년 이후 처음이다.

제34대 노조 집행부는 지난달 25일 노조 사무실에서 첫 집행부 회의를 열고 이 같은 내용을 의결했다.

인하 시점은 4월 26일이며 대출자는 급여일인 5월 25일부터 변경 금리가 적용된 금액을 상환하면 된다.

기대출자는 남은 대출금에 대해 금리 인하 혜택을 받을 수 있다.

대출 최고액은 1천만원이다. 상환은 월급여 공제로 최장 15개월까지 원리금 균등 분할 방식으로 이뤄진다.

# 감사규정 몰래 개정해 편집권 침해...노조 법적 대응 나서

## “단협, 법률 위반...책임자 처벌, 경영진 공식 사과해야”

현 경영진이 불법으로 감사규정을 개정하고 편집권까지 침해해 노조가 법적 대응에 나섰다.

경영진은 지난해 10월 29일 감사규정을 개정하고 한 달 뒤인 11월 26일 사내 게시판을 통해 전 구성원에 공지했다.

개정이 이뤄진 부분은 제1조 ‘감사의 목적’으로 내용 중에 ‘공정성’이라는 단어가 추가됐다.

애초 이 조항은 회사 업무의 적정성을 따져 ‘경영 합리화’를 도모하는 것을 감사의 목적으로 삼고 있었지만, ‘공정성’이 추가되면서 ‘회사 업무의 공정성’도 아우르게 됐다.

다시 말해 감사실이 감사를 통해 회사 업무인 ‘보도’의 공정성을 따져볼 수 있게 된 것이다.

실제 사장 직속 감사실은 감사규정 개정 전후에 ‘특별감사’를 시행, 과거 특정 기사를 선정해 기자와 데스크 등을 상대로 기사송고·지연·수정 등의 경위를 캐물었다. 심지어는 전 경영진 시절 제2노조

성명에 등장했던 기사들이 감사 대상이 되기도 했다.

“왜 썼는가?”, “왜 늦었는가?”이 표현은 “왜 썼나?”, “왜 뻘나?”, 또는 “윗선 지시인가?” 등을 물었다고 파악되고 있다.

이는 명백한 편집권 침해이자 편집권 독립을 보장하고 있는 단협, 뉴스통신진흥법과 편집규약을 모두 위반한 것이다.

더욱이 경영진은 이 모든 불법을 몰래 진행했다. 경영진은 감사규정을 개정한 뒤 즉시 노조에 알리지 않았고, 한 달여 뒤에 전체 사원에 공지하는 것으로 대신했다.

이 또한 회사가 사규 등 제 규정을 변경할 때 즉시 노조와 협의, 사전 통보하도록 정하고 있는 단협 위반이다.

노조가 불법적 감사규정 개정과 편집권 침해에 대해 항의하자 경영진은 “내부 법률 검토 결과 편

집국 업무도 감사 대상에 포함될 수 있으며 감사의 취지가 공정 보도 강화”라며 “이번 감사는 ‘공정보도 정신 훼손’과는 무관하다”는 얼토당토않은 설명을 내놓았다.

이후 감사는 유아무야 뻘지만 경영진은 불법으로 개정된 감사규정을 원상복귀하지 않았고 책임자 문책도 없었다.

노조는 수 차례 항의 공문과 성명으로 감사규정 원상복귀를 경영진에 촉구했지만 회사는 모르쇠로 일관했다.

이에 노조는 대의원회를 열고 불법 감사규정에 법적 대응에 나서기로 의견을 모았고 최근 경영진을 상대로 감사규정 무효 소송을 제기했다.

노조는 성명에서 이번 사안이 명백한 편집권 침해이며 경영진의 사과와 감사규정 원상복귀와 더불어 관련자 문책 없이는 물러서지 않을 것이라고 밝혔다.

아울러 노조는 이와는 별도로 현 감사실장의 부적절한 노조 게시판 활동에 대해서도 부당노동행위로 보고 법적 조치를 검토 중이다.

# 인사평가제 졸속 도입...노조 "구성원 동의 없는 제도는 무효"

## “경영진은 반쪽짜리 평가 결과 폐기하고 연합뉴스 정상화부터 챙겨야”

연합뉴스 경영진이 새 인사평가제를 졸속으로 도입해 구성원들의 불신을 자초하고 있다.

경영진은 지난 4월 4일 새 인사평가제를 시행하고 같은 달 24일 예고도 없이 평가 결과를 공지했다. 이어 30일까지 이레간 결과에 대한 이의 신청을 받았다.

새 인사평가제는 기존 하향 평가에서 상향 평가가 추가된 게 핵심이다. 부서장과 부서원이 서로 평가해 보다 객관적인 인사 기준을 마련했다는 게 경영진의 설명이다.

경영진은 그러나 구성원들의 논의가 매우 부족한 상황에서 이 제도를 서둘러 도입했다.

지난 3월 7일 단 한 차례 설명회를 열었지만, 사원들의 의견을 수렴하는 과정이 턱없이 부족하다는 평가다.

설명회에서는 역효과를 우려하는 질문이 쏟아졌지만, 경영진은 제한적인 답변으로 일관했다.

관건은 인사평가 결과가 ‘승호’를 보류·제한하는

지 여부였다. 승호가 보류·제한되면 같은 연차의 임금 격차가 벌어질 가능성이 높다. 결국 인사평가 결과가 임금에 영향을 미치기 때문에 이는 노조의 동의가 필요한 사안이다.

특히 낮은 연차의 직원들은 승호 보류·제한을 한 번 받으면 평생 직장 생활동안 임금 격차를 줄이기 어려워져 치명적인 피해를 보게 된다.

설명회 이후 경영진은 인사평가제 도입에 속도를 냈지만 승호 반영 등 자세한 설명에는 말을 아꼈다. 승호에 반영이 될지, 된다면 단 한 번의 최저등급이 승호 제한이나 보류로 이어질지 등에 대한 입장도 명확히 밝히지 않았다. 그 사이 구성원들의 불신은 점차 확산했고, 사내·외 게시판에는 비판 글들이 이어졌다.

노조는 경영진이 새 인사평가제를 졸속으로 도입했다고 판단, 세 차례 성명으로 반대 입장을 표명하고 평가 참여에 불참하는 단일 대오를 구축했다.

또 새 인사평가제가 합리적이고 공정한 인사를 하는 데 한계점이 있다고 지적하고 전면 무효화를 촉구했다.

구성원 대다수는 이 같은 노조의 의견에 공감하며 행동에 나섰다.

그 결과 부서원 상당수는 이번 인사평가에 참여하지 않았고 새 인사평가제는 유명무실하게 됐다.

노조는 성명을 통해 “미뤄진 승진 인사와 각 부서 인력난 등 현안이 산더미인데 새 인사평가제도 입만 서두르는 것은 바람직하지 않다”며 “인사평가제 자체를 반대하지는 않지만, 구성원 의견 수렴 없는 제도는 불신만 더욱 키울 것”이라고 강조했다.

아울러 “구성원 다수가 불참한 인사평가제는 무효이며 평가 결과 역시 폐기 대상”이라며 “경영진은 구성원들과 소통하며 연합뉴스 정상화부터 나서야 한다”고 지적했다.

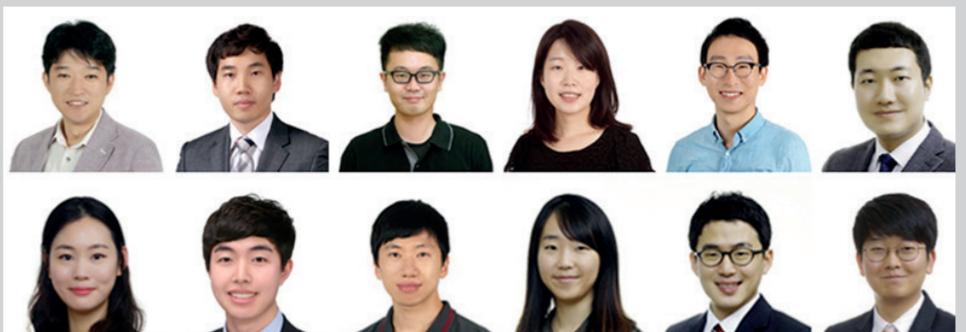
## 새 노조 집행부를 소개합니다.

연합뉴스 34대 노조 출범과 함께 조합원 권익 보호 및 신장에 앞장설 집행부가 새롭게 구성됐다.

고병준 위원장과 함께 성의경(미디어개발부) 전창해(총북취재본부) 조합원이 각각 본사와 지역본부를 대표하는 부위원장에 선출됐다.

사무처장 자리에는 윤태현(인천취재본부) 조합원이 선임됐으며 조직부장, 홍보부장, 교육부장, 복지부장, 조사부장, 총무부장은 각각 김경운(문화부) 성서호(정책사회부) 임성호(산업부) 김나영(영문경제뉴스부) 손유민(미디어DX센터) 이슬기(시스템운영부) 조합원이 새로이 맡게 됐다.

성평등부장, 쟁의부장, 지방부장은 각각 채새롬(경제부) 최재훈(경기북부취재본부) 박영서(강원취재본부) 조합원이 33대 집행부에 이어 연임하기로 했다.



▲ 사진은 위쪽 왼쪽부터 성의경, 전창해, 윤태현, 김경운, 성서호, 임성호, 김나영, 손유민, 이슬기, 채새롬, 최재훈, 박영서.