



“뉴스통신진흥법 개정 완성 촉구” 1인 피케팅 한 달…입법 ‘가속화’

국회 원 구성 한 달만에 네 번째 개정안 발의…문체위 의원 7명 참여 노조 “재정안정화 방안 빠져 유감…구성원 의견 반영 촉구할 것”



뉴스통신 진흥에 관한 법률(이하 진흥법) 개정 완성을 촉구하는 노조의 1인 피케팅에 조합원들의 참여가 한 달 넘게 이어지고 있다.

앞서 노조는 진흥법 개정안 입법 완성을 후반기 국회에 촉구할 필요가 있다고 판단, 국회 앞 1인 피케팅 계획을 세우고 준비해왔다.

이어 무더위가 절정에 이른 지난 8월 5일 피케팅을 시작, 매주 3차례(월·수·금요일) 점심시간대에 투쟁을 이어가고 있다.

현재까지 피케팅은 노조 상근자·집행부장·조합원들의 참여로 빠짐없이 진행되고 있다. 하늘에서 쏟아지는 햇빛과 땅에서 피어 오르는 열기 속에서 혈혈단신 피케팅을 하면 땀범벅이 되지만 참여자들은 모두 꺾이지 않고 자리를 지켰다.

국회를 오가는 이들은 조합원들의 투쟁에 응원을 아끼지 않았다.

진흥법 개정안을 대표 발의한 진보당 손솔 의원은 “파이팅!”을 외치며 인사를 대신했고, 국회 출입 동료 기자들도 “고생이 많다. 응원하겠다”고 격려했다.

이에 응답하듯 정치권은 입법 속도를 높이고 있다. 국회 원 구성이 마무리된 지 한 달여 만인 지난달 21일 더불어민주당 노종면 의원 등 18명은 진흥법 개정안을 발의했다.

현행법 주요 내용을 고치는 법률안 발의는 이번이 네 번째로, 노 의원을 비롯해 국회 문화체육관광위원회(이하 문체위) 소속 의원 7명이 참여했다.

법률안 심사 주체인 문체위 의원들이 직접 입법에

나선 것은 현행법의 문제를 지적하는 데 그치지 않고 개정에 속도를 높이겠다는 의지의 표현으로 보인다.

이번 개정안에서 눈에 띄는 대목은 뉴스통신진흥회 이사회 구성을 현행 ‘7명’에서 ‘11명’으로 늘려 ‘정치후견주의’를 타파하려 한 것이다.

이사 추천 주체는 대통령(2명), 국회의장(3명), 언론학회 3곳(2명), 연합뉴스 임직원(2명), 수용자권익위원회(2명)로 정했다.

그 결과 정치권 몫이 과반에 못 미쳐 영향력이 축소됐지만, 현행 규정인 대통령 추천은 유지해 아쉬운 점으로 남았다.

수용자권익위원회 몫을 1명에서 2명으로 늘린 것은 진전이다. 무엇보다 수용자권익위원회 위원들을

☞1면에 이어

편집위원회 추천으로 구성해 연합뉴스 구성원 의견 반영 비중을 키운 것은 개정안을 발의한 의원들이 구성원 목소리를 경청했다는 방증으로 해석된다.

다만 대표이사 후보 추천 기구인 ‘대표이사후보추천국민위원회’(일반위원 40명 이상·전문위원 10명) 구성에서 ‘연합뉴스 구성원’이 빠진 것은 매우 아쉬운 부분이다.

편집권 독립 강화 방안으로는 그동안 임의 규정에 머물렀던 ‘편집위원회’(노사 동수 총 10명)를 의무화하는 내용이 담겼다.

그러나 편집책임자(편집총국장) ‘임명’(任命)만

‘편집분야 직원 과반수 동의’로 결정하도록 정한 것은 직전 개정안·연합뉴스 노사 단체협약과는 차이가 있다.

직전 개정안과 단체협약에 따르면 편집책임자 ‘임명’과 ‘면직’(免職)은 모두 편집분야 직원 투표(재적 3분의 2 이상 참여 및 과반 동의)로 결정하도록 돼 있다.

무엇보다 연합뉴스 구성원들이 꾸준히 촉구해 온 ‘재정안정화 방안’이 반영되지 않은 것은 가장 아쉬운 점으로 지목된다.

노조는 지난 정권이 별다른 이유 없이 구독료를 대폭 삭감해 국가기간뉴스통신사의 공적 역할을

축소·위협한 사태의 재발을 막으려면 ‘재정안정화 방안’은 꼭 반영해야 한다고 보고 있다.

이에 입법 과정에 연합뉴스 구성원들의 목소리가 반영될 수 있도록 1인 피케팅 등 투쟁을 이어갈 방침이다.

고병준 언론노조 연합뉴스지부장은 “전반기 국회 문체위는 우리 구성원들의 의견을 최대한 반영하려 했고, 하반기 국회 문체위도 다르지 않을 것으로 기대한다”며 “입법이 완성될 때까지 계속 투쟁할 것”이라고 말했다.

구분	민형배 대표 발의 개정안	양문석 대표 발의 개정안	손솔·이주희 대표 발의 개정안	노종면 등 18명 발의 개정안
발의일	2025.11.27	2026.3.11	2026.4.17	2026.8.21
발의 의원 수	11인	10인	15인	18인
뉴스통신진흥회 이사 수	11명	11명	11명	11명
진흥회 이사 추천 주체	국회 교섭단체(의석 비율로 5명) 뉴스통신진흥회(임직원 과반 2명) 언론학회(3곳 2명) 변호사단체(2곳 2명)	대통령(2명) 국회의장(3명) 연합뉴스(임직원 과반 2명) 신문협회(1명) 방송협회(1명) 언론학회(3곳 2명)	국회 교섭단체(의석 비율로 3명) 연합뉴스(임직원 과반 2명) 신문협회(1명) 방송협회(1명) 기자협회(1명) 방송기자연합회(1명) 언론·방송학회(1명) 수용자권익위원회(1명)	대통령(2명) 국회의장(3명) 연합뉴스(임직원 과반 2명) 언론학회(3곳 2명) 수용자권익위원회(2명)
진흥회 이사 추천 정치권 비율	5명(45%)	5명(45%)	3명(27%)	5명(45%)
대표이사 후보 추천 방식	대표이사후보국민추천위원회 (국민 중 성별·연령·지역 대표 고려해 100명 이상 구성)	대표이사후보검증위원회 (계약 언론사·언론참여단체로 30명 이상 구성)	대표이사후보추천국민위원회 (임직원 30% + 국민 무작위 추출 70%로 100명 이상 구성)	대표이사후보추천국민위원회 (성별·연령·지역 대표 고려해 40명 이상 국민위원과 신문·방송협회 추천 전문위원 10명 등 총 50명으로 구성)
편집권 독립 강화 방안	없음	없음	편집위원회 설치 의무화 (사측 추천 5명 + 근로자대표 추천 5명 등 총 10명) 편집책임자 - 재적 3분의 2 투표 + 투표자 과반수 동의로 선출	편집위원회 설치 의무화 (사측 추천 5명 + 부서장 이상 간부 제외한 종사자 대표 추천 5명 등 총 10명) 편집책임자 - 편집분야 직원 과반수 동의로 선출
수용자 권익위원회 위원 추천 개선	현행 유지	현행 유지	편집위원회 추천 (진흥회 이사 추천권 1명)	편집위원회 추천 (진흥회 이사 추천권 2명)
재정안정화 방안	없음	없음	순비용 보전 의무화	없음

▲뉴스통신 진흥에 관한 법률 개정안 4개 비교표

전사적 통상임금 TF 논의 시작...합리적 준수안 도출 기대



▲지난 8월 5일 연합뉴스 본사 12층 대회의실에서 열린 '전사적 통상임금 태스크 포스(TF)' 첫 회의에서 위원들이 안건을 논의하고 있다.

통상임금 정상화 방안 마련을 위한 '전사적 통상임금 태스크 포스(TF)'가 지난 7월 27일 출범해 논의를 시작했다.

TF는 노사 구분 없이 각 부서 사원·차장·부국장 등 총 10명의 위원으로 구성됐으며, 오는 10월 26일까지 3개월간 활동한다.

TF는 회사가 통상임금을 법정 기준으로 산정하지 않아 발생하는 체불임금 문제를 해소하기 위해 출범했으며, 법정 기준 준수 권고안 도출이 목적이다. 매주 수요일 회의를 열고 안건을 논의한다.

최종 권고안은 재적위원의 3분의 2이상 찬반의결로 결정한다. 권고안이 나오면 노사는 각각 자체 의결 절차를 거쳐 수용 여부를 정한다.

통상임금은 근로자에게 정기적·일률적으로 지급하는 근로 급여로 연장근로수당 등을 산정하는 기준이 된다.

이에 연장근로수당 등은 기본급과 상여금 등을 반영한 통상임금을 기준으로 산정해야 하지만 회사는 자체 기준을 적용해 사원 피해를 키우고 있다.

앞서 노조는 지난해 7월 통상임금 문제 해결을 위해 '통상임금 노사협의체'를 구성하고 논의에 나섰으나 사측이 법정 기준을 준수하기 위한 '로드맵'을 제시하지 않으면서 진전을 이루지 못했다.

그 사이 임금협상 등 노사 교섭으로 연장근로수당은 두 차례 인상됐으나, 통상임금 문제는 미결 상태로 남았다.

지난 6월 노조가 법적 대응을 예고하며 입장을 밝히라는 최후통첩을 보내자 사측은 '전사적 통상임금 TF' 구성과 '평일·야간·휴일 연장근로수당 각 2천원씩 인상' 방안을 제안했다.

대의원 투표에서 이 방안이 과반 찬성(74.04%)으로 통과하면서 노사는 논의에 나설 위원을 모집하고 TF를 발족했다.

노조는 TF가 합리적인 권고안을 도출할 것으로 기대하고 있다.

연장근로수당 각 2천원씩 올라...현 노조 출범 후 세 번째 인상

평일·야간·휴일 연장근로수당이 지난 9월 1일 각각 시간당 2천원씩 인상됐다.

이에 따라 연장근로수당은 평일 1만3천원에서 1만5천원으로, 야간·휴일 1만7천원에서 1만9천원으로 올랐다.

이번 인상은 통상임금을 법정 기준대로 지급하라는 노조의 최후통첩에 사측이 '전사적 통상임금 TF 구성'과 함께 '연장근로수당 인상'을 제안하면서 논의됐다.

대의원투표에 부친 결과 참여 대의원 27명 중

74.04%(20명)가 찬성하면서 노사는 이번 연장근로수당 인상에 합의하게 됐다.

앞서 현 노조 집행부는 출범 직후 노사 협의를 통해 연장근로수당을 각각 1천원씩 인상하는 결과를 냈고, 올 초 임금·단체협약을 통해 추가로 각각 2천원씩 인상시켰다.

이번 인상까지 포함하면 연장근로수당은 지난해 4월 현 노조 출범 이후 각각 총 5천원씩 올랐다. 비율로 따지면 평일은 50%가, 야간·휴일은 34%가량이 오른 셈이다. 연장수당이 오랜 기간 최저임금

수준에 머물렀던 점을 감안하면 비교적 짧은 기간에 가파른 상승을 이끌어 낸 것이다.

다만 이 같은 인상에도 연장근로수당은 통상임금 법정 기준에 한참 못 미치는 수준에 머물러 있다는 것이 노조 집행부의 판단이다.

노조는 전사적 통상임금 TF의 논의 결과를 토대로 연장근로수당 인상에 집중할 계획이다.

황대일 중간평가 ‘낙제점’…인사평가제 강행·통상임금 미준수 ‘원인’ 역대 평가와 비교해도 ‘하위권’…뒤늦은 소통 제안에 조합원 ‘반대’ 노조 “경영진 남은 임기 과제는 인사평가제 폐지·통상임금 정상화”

황대일 경영진의 중간평가 결과는 ‘낙제점’이었다. 보도의 신뢰성과 공정성이 악화하면서 콘텐츠 경쟁력이 떨어졌고 결국 국가기간뉴스통신사로서의 지위와 역할이 후퇴하는 결과를 초래했다는 평가다. 근로여건에 대한 평가 결과는 더욱 처참했다. 인사평가제를 졸속 시행하는가 하면 노조의 요구에도 법정 통상임금을 준수하지 않아 불신을 키웠다고 조합원들은 목소리를 높였다.

경영진 중간평가는 노조규약에 따라 취임 1년 7개월째 되는 달에 실시하는 게 원칙이며 시기는 조

정할 수 있다.

노조는 2024년 10월 취임한 현 경영진을 지난 5월 중간평가 할 계획을 세웠지만 지방선거 일정과 겹쳐 한 달 뒤인 지난 6월에 평가했다. 평가에는 조합원 총 499명 중 과반인 51.10%(255명)가 참여했다.

◇역대 경영진 중간평가서도 ‘하위권’…낙제점 한참 못 미친 22.6점

경영실적, 콘텐츠 경쟁력 향상 여부, 보도의 공

정성, 인사의 합리성, 사내민주화 정도 등을 종합적으로 평가하는 질문에 가장 많은 44.31%(113명)가 ‘매우 못했다’고 답했고, 그 다음으로 많은 29.02%(74명)가 ‘대체로 못했다’고 부정 평가했다. 이 둘을 합산하면 73.33%(187명)에 달한다.

‘보통이다’는 18.43%(47명), ‘대체로 잘했다’는 5.88%(15명), ‘매우 잘했다’는 1.57%(4명)에 불과했다. 나머지 0.78%(2명)는 ‘모르겠다’고 답했다.

‘매우 잘했다’부터 ‘매우 못했다’까지 5가지 답변을 ‘100점’부터 ‘0점’까지 점수를 부여하고 응답률을 반영한 결과는 ‘22.6점’으로 낙제점(60점 미만)에도 한참 못 미쳤다.

역대 중간평가를 받은 경영진을 같은 방식으로 점수화해 비교하면 황대일 경영진의 처참한 성적은 더욱 뚜렷해진다.

최저점은 ‘13.5점’인 ‘박노홍 경영진’이었으며 ‘조성부 경영진’은 ‘47.2점’으로 비교적 나은 점수를 받았지만 역시 낙제점이었다.

직전 경영진인 ‘성기홍 경영진’은 중간평가 방식이 상이해 점수로 직접 비교하는 것은 무리지만 ‘53.3점’으로 나왔고, 이 역시 낙제점에 해당했다.

위의 경영진이 모두 낙제점을 받은 가운데 황대일 경영진의 점수는 이들 사이에서도 ‘하위권’에 해당하는 것으로 분석됐다.

◇‘불신의 정점’ 인사평가제…유예·논의 제안도 ‘반대’

이번 중간평가에서 가장 눈에 띄는 대목은 황대일 경영진 불신의 원인이 적나라하게 드러났다는 점이다.

현 경영진 취임 후 가장 잘못된 점을 묻는 질문(답변 복수 선택)에 응답자들 중 가장 많은 25.50%(115명)가 ‘인사평가제 일방적 시행’을 꼽았고, 그 다음으로 23.06%(104명)가 ‘인력난에도 소극적인 신규 채용’이라고 답했다.

또 20.18%(91명)는 ‘보도 감사 시도’를, 16.85%(76명)는 ‘법정 통상임금 미준수’라고 답변했다.

이외에는 ‘전문기자제도 운영 중단’(4.88%·22명), ‘직장 내 괴롭힘·성희롱 문제 심화’(2.66%·12명) 등이 뒤를 이었다.

가장 많은 조합원들이 답변으로 ‘인사평가제’를 꼽은 이유는 노조의 거듭된 경고와 문제제기에도 오만과 불통으로 제도를 강행한 데 있는 것으로 분석된다.

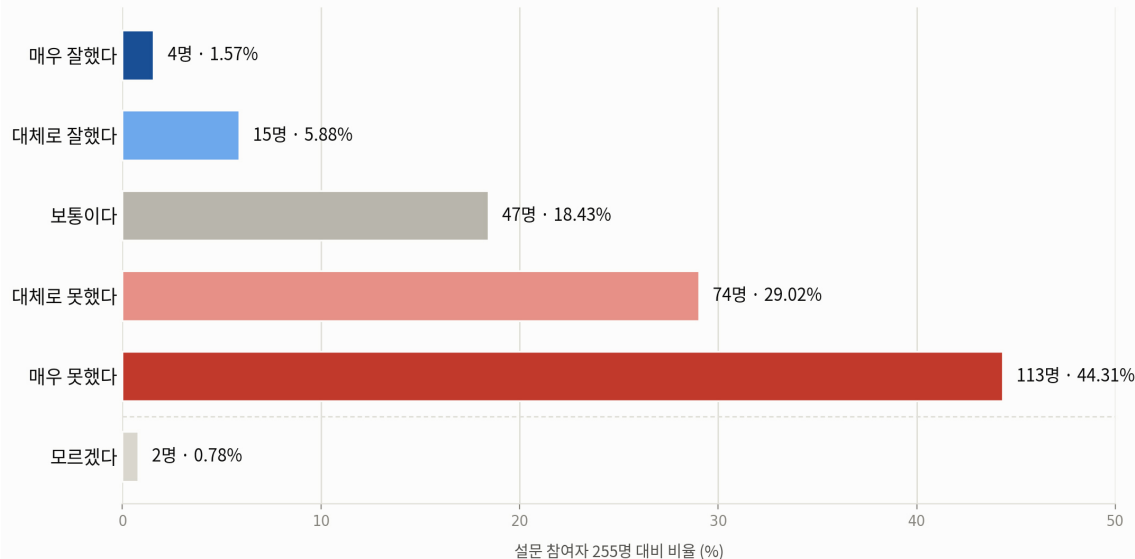
실제 현 경영진은 그간 세 차례 인사평가제를 졸속으로 강행했고, 노조와 조합원들은 일방적인 시행을 비판하며 보이콧으로 맞섰다.

이 과정에서 평가의 불공정성과 인사상 불이익 우려가 일파만파 확산했지만 경영진은 제도 설명

5면에 계속

황대일 경영진 취임 후 종합 평가

경영실적·콘텐츠 경쟁력·보도 공정성·인사 합리성·사내민주화 등 종합 평가·참여 255명(전원 응답)

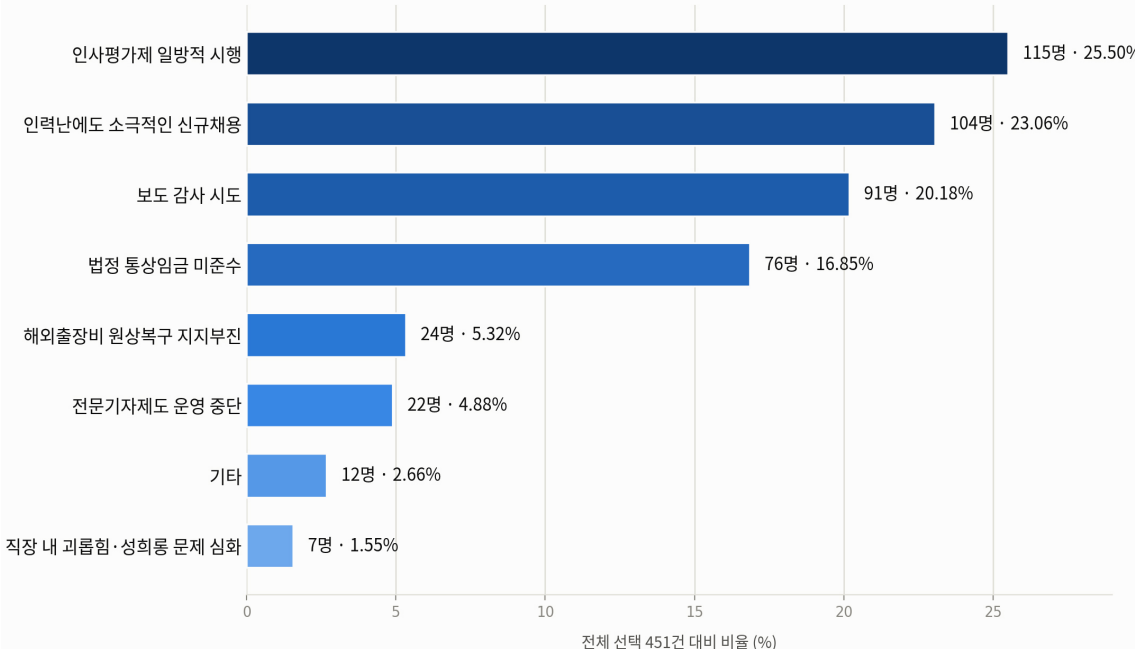


부정 평가(대체로+매우 못했다) 73.33%(187명) vs 긍정 평가(매우+대체로 잘했다) 7.45%(19명)

※ 비율은 설문 참여 인원 255명 기준. 항목은 평가 척도 순(매우 잘했다 → 매우 못했다) 정렬, '모르겠다'는 척도 외 별도 표기.

현 경영진이 취임 후 가장 잘못된 점

조합원 설문·복수응답 (참여 246명·총 선택 451건)



※ 비율은 전체 선택 건수(451건) 기준. 항목은 응답 비율이 높은 순으로 정렬.

4면에 이어

회 마저 한 차례 줄속으로 진행했고, 황대일 사장은 “평가 결과를 임기 내 반영하지 않겠다”고만 답변해 불신을 더욱 키웠다.

중간평가 결과에 이은 노조의 최후통첩 후 경영진은 지난 6월 31일 ‘하반기 인사평가 유예’와 ‘인사평가제 노사 태스크 포스(TF)’를 구성해 조합원 의견을 최대한 수용하는 방안을 노조에 제안했다.

그러나 대의원 투표 결과(총 대의원 42명 중 27명 참여) 과반인 55.56%(15명)가 ‘반대’하면서 현 경영진에 대한 신뢰는 바닥을 드러냈다.

투표 결과는 경영진에 대한 뿌리깊은 불신을 보여주며 첫 단추부터 잘못 끼워진 ‘인사평가제’ 자체를 폐지하라는 조합원들의 뜻이라고 노조는 보고 있다.

◇남은 임기 과제는 인사평가제 폐지·법정 통상임금 준수

임기의 반환점을 돈 황대일 경영진은 대의원 투표 이후 두 달이 지났지만 인사평가제에 대한 입장을 내지 않고 있다.

조합원들의 반대 입장이 명확한 상황에서 현 경영진이 별다른 설명이나 입장 없이 하반기 인사평가를 강행한다면 반발은 겹잡을 수 없이 번질 것으로 보인다.

반면 오판을 인정하고 공식 사과를 한 뒤 현재까지 축적한 인사평가 데이터 삭제한다면 제도를 처음부터 다시 시작할 여지가 생길 것이라고 노조는 분석하고 있다.

충분한 논의와 설득을 통해 구성원 모두가 공정성과 객관성을 인정하는 제도라면 반대할 이유가 없기 때문이다.

그간 불통으로 해결되지 않은 통상임금 문제도 현 경영진의 불신을 해소하는 열쇠다.

노조는 지난 6월 로드맵을 제시하라고 최후통첩을 날렸고, 사측은 ‘연장근로수당 각 2천원씩 인상’ 시행과 함께 ‘전사적 통상임금 TF’ 구성을 제안했다.

해당 제안이 대의원투표에서 74.07%(20명)의 찬성표를 받으면서 현재 TF를 통한 논의가 진행 중이다. 노조는 TF가 합리적 수준의 권고안을 도출할 것으로 기대하고 있다.

[성명] 중간평가 조합원 73% 압도적 부정평가…사실상 황대일 ‘불신임’ 불통·권위·일방으로 점철…남은 임기 과제 질문에 상당수 “사퇴해야”

황대일 경영진이 사실상 ‘불신임’에 해당하는 중간평가 결과를 받았다. 조합원 총 499명 중 255명(51.1%)이 참여한 이번 평가에서 응답자 대다수인 73.33%는 현 경영진이 경영을 ‘못했다’고 부정 평가했다.

반면 ‘잘했다’고 긍정 평가한 응답자는 7.45%에 불과했다. 나머지 응답자 중 18.43%는 ‘보통이다’라고, 0.78%는 ‘모르겠다’고 답했다.

이는 참여 조합원 절대 다수가 현 경영진의 독선적인 경영 방식과 정책에 대해 심각한 문제의식을 갖고 있음을 보여준다.

조합원들은 현 경영진의 가장 잘못된 점은 무엇이라는 질문(최대 2개 복수답변)에 ‘인사평가제 일방적 시행’(115명), ‘인력난에도 소극적인 신규 채용’(104명), ‘보도 감사 시도’(91명)를 차례로 꼽았다.

노조와 구성원들의 거듭된 경고와 문제 제기에도 불구하고 오만과 불통으로 제도를 강행한 결과 만성적인 인력난 해소에 완전히 실패했고, 경영과 분리된 편집권도 장악하려 했다는 평가다.

인사에 대한 불신도 심각한 수준으로 나타났다.

조합원들은 현 경영진이 공정하고 합리적인 인사로 인력을 적재적소에 배치·증원하지 않고 있으며(74.7%), ‘원칙 없는 인사’를 반복한 탓에 사내 민주화가 악화했다(68.4%)고 질타했다.

이는 단순한 인사 논란을 넘어 경영 전반에 대한 신뢰가 흔들리고 있음을 의미한다.

보도 경쟁력 하락과 조직문화에 대한 우려도 확인됐다.

조합원들은 현 경영진 취임 이후 보도의 신뢰도와 공정성이 나빠졌다(54.51%)고 평가했으며, 현장 기자의 의사와 판단을 존중하는 조직문화 정착이 절실하다(29.65%)고 입을 모았다.

근로조건과 관련해서는 특히 ‘통상임금’이 더 이상 미룰 수 없는 시급한 과제로 나타났다.

조합원들은 현 경영진이 법정 통상임금을 준수하기 위해 노력하지 않는다(72.55%)고 강하게 비판했고, ‘그림자 노동’ 해소를 위해 충분히 노력하지 않고 있다(68.23%)고 질타했다.

그러면서 문제 해결을 위해서 체불임금 소송 등 법적 조치가 필요하다(57.26%)며 강경 대응을 예고했다.

연합뉴스TV 사장추천위원회 사태와 관련한 평가 역시 엄중했다.

참여 조합원의 압도적 다수(86.27%)가 경영진이 잘못 대처하고 있다고 질책했고, 그간 1대 주주로서 경영권을 지키는 노력을 전혀 하지 않은 결과인 만큼 책임지고 해결하라고 목소리를 높였다.

아울러 조합원들은 이 같은 잇따른 경영 실패에 강력하게 대응하지 않은 노조도 제 역할을 다하지 못했다고 꾸짖었다.

노조는 이같은 비판을 겸허히 수용하며, 조합원들의 권익 보호와 연합뉴스 정상화를 위해 더욱 책임있게 행동할 것을 약속한다.

황대일 경영진에 엄중히 요구한다. 이번 중간평가에 대한 입장을 밝히고, 다음 세 가지를 이행하라.

하나, 신뢰를 상실한 현행 인사평가제를 중단·폐기하고, 원점부터 재검토하라.

하나, 인력난과 ‘그림자 노동’ 해결을 위한 신규 채용 계획을 수립하고 내용을 상세히 공개하라.

하나, 법정 통상임금 준수를 위한 구체적인 로드맵과 이행 계획을 제시하라.

오늘날 연합뉴스의 퇴보는 경영진이 임기 절반이 지나도록 구성원들에게 귀를 닫고 ‘불통’의 제도와 정책을 고집한 게 주된 원인이다.

인사평가제 일방 강행, 법정 통상임금 미준수, 연합뉴스TV 사태 등으로 인해 조합원들의 분노는 이미 임계치를 넘어섰다.

상당수 조합원들은 현 경영진이 남은 임기 동안 무엇을 해야 한다고 생각하느냐는 질문에 ‘사퇴’라고 입을 모았다.

납득할 만한 설명과 계획이 없다면 경영진은 더이상 연합뉴스를 이끌 자격이 없다고 노조는 판단한다.

이제 더 이상 설전은 없다.

‘이달 내’ 해당 요구에 대한 경영진의 답변이 나오지 않는다면 노조는 조합원들의 뜻을 모아 법적 조치를 포함한 행동에 나설 것임을 분명히 밝힌다.

2026.6.10

전국언론노동조합 연합뉴스지부

전 사원 대상 ‘복지포인트 제도’ 시행…복지 확대 마중물

사원 복지 확대의 마중물인 ‘복지포인트 제도’가 지난 7월 27일 시행됐다.

이 제도는 전 사원이 여가, 문화, 자기 계발 등 다양한 상품을 ‘복지포인트’로 결제하고 누리는 서비스다.

연합뉴스 소속 사원 누구나 1인당 연간 30만 포인트(30만원)가 지급되며, 복지포인트 전문업체 ‘베네피아’를 통해 각종 서비스를 선택해 구매할 수 있다.

복지포인트는 ‘사내근로복지기금’에서 재원을 조달하기 때문에 근로소득에 포함되지 않아 과세되지 않는다.

베네피아 홈페이지 또는 앱에 접속해 가입하면

자체 물품과 서비스뿐만 아니라 제휴 업체 서비스도 구매할 수 있으며, ‘네이버페이 포인트’로 전환도 가능하다.

앞서 노조는 지난 임금·단체협약과 1분기 노사협의회에서 이 제도 도입을 요구했으며, 이후 사내근로복지기금에서 재원을 마련하는 방안을 사측과 협의해왔다.

사측은 고교 무상교육에 따른 ‘특목고 지원 폐지’와 함께 ‘고교 입학 축하금 제도 신설’을 조건으로 제시했고, 노조는 특목고 지원을 2년간 유지해 제도 변경에 따른 피해 최소화를 요구했다.

노사가 해당 조건에 모두 합의하면서 사측은 심

의를 거쳐 전문업체를 선정했으며 관련 절차를 진행해 지난 7월 27일 제도를 시행했다.

모 조합원은 “소소한 생활용품을 사는 데 복지포인트를 사용해봤다. 포인트가 만족할만한 수준은 아니지만 그래도 쓸쓸하다”며 긍정 평가했다.

노조는 조합원들의 호응이 있는 만큼 사측과의 교섭에서 포인트 확대를 적극 요구할 방침이다.

복지포인트 사용과 관련한 자세한 내용은 베네피아 고객센터(☎1566-9955) 또는 인사교육부(☎02-398-3234)에 문의하면 된다.

해외출장비 불편 개선…9월 1일부터 금액 절반 현금 지급

법인카드로 전액 지급해 불편이 컸던 ‘해외출장비’ 중 절반을 ‘현금’으로 지급하는 개선안이 지난 9월 1일 시행됐다.

과거 해외출장비는 현지 상황에 따라 융통성 있게 사용할 수 있도록 전액 현금으로 지급됐었다.

그러나 경영진은 노조 반대에도 불구하고 지난 2024년 1월 15일 일방적으로 해외출장비를 전액 법인카드로 지급하겠다고 공지했다.

해외출장을 간 사원들은 특정 점포에서 법인카드 결제가 되지 않아 불편을 겪었고, 취재에 필요하지만 실비 처리가 되지 않는 용품 등을 사비로 사야 했다.

불편이 끊이지 않아 노조가 개선을 촉구했지만,

경영진은 해외출장비가 ‘임금’이 아닌 사구에 따른 지급이라며 노조의 교섭 요구에 적극적으로 응하지 않았다.

현장의 불편을 조금이나마 줄이기 위해 노조는 올 초 임단협 기간에 ‘간주근로시간제’를 개정해 주요 국제행사에 따른 해외출장 시 최대 간주근로시간을 ‘10시간’에서 ‘12시간’으로 늘리는 방안을 성사시키기도 했다.

이후에도 노조는 제도 개선을 지속적으로 요구했고, 마침내 지난 8월 ‘절반 현금’ 지급에 대한 잠정안을 이끌어냈다. 사측이 내건 조건은 올 초 확대한 최대 간주근로시간(12시간)을 10시간으로 원상복구하는 것이었다.

이에 노조는 8월 11일부터 13일까지 대의원 투표를 시행했고, 총 투표 24명 중 20명이 찬성(83.33%)하면서 안건은 통과됐다.

다만 올림픽, 아시안게임, 월드컵, 대통령 순방 등 4대 주요행사는 ‘10시간’으로 ‘당연’ 간주하도록 해 해외출장 업무에 대한 노고를 보상한다는 간주근로시간제 개정 취지를 유지토록 했다.

노조는 이번 개선이 사측의 일방적 조치로 인해 발생한 현장의 불편을 상당 부분 줄일 것으로 기대하고 있다. 또 조합원들의 불편에 지속적으로 귀 기울이며 필요 시 추가 개선을 요구할 계획이다.

노조 집행부 교체…공보위 간사에 유현민·성평등위원회 간사에 김효정 조합원



▲왼쪽부터 김효정 신임 성평등위원회 간사, 유현민 신임 공정보도위원회 간사, 채운환 신임 복지부장.

노조 공정보도위원회 간사에 테크부 유현민 조합원이, 성평등위원회 간사에 김효정 조합원이 취임했다.

유 조합원은 전 공보위 간사인 국제경제부 김태균 조합원이 일신상의 이유로 직을 수행할 수 없게 되자 지난 5월 흔쾌히 자리를 이어받았으며 최선을 다

해 공정보도를 사수하겠다고 포부를 밝혔다.

김 조합원도 지난 8월 선뜻 성평등위원회 간사를 도맡으며 전 간사인 김은경 조합원의 노고에 감사를 표했다. 그는 사내 성폭력·직장 내 괴롭힘 사건이 발생하면 근로자 입장에서 적극 대변하겠다고 다짐했다.

아울러 최근 영문뉴스부 채운환 조합원이 노조 집행부 복지부장에 임명됐다. 그는 전 복지부장인 영문경제뉴스부 김나영 조합원의 그간 노고에 감사의 말을 전하며 조합원들의 권익 보호에 최선을 다하겠다고 전했다.