

단체협약 타결을 앞두고
당연 개정사항 들을
알아보았다.

2005

제 호
178

11.30 수

4면

임단협 막판 절충.. 기본급 인상폭이 최대쟁점 조합-회사, 각 총액 6.5%-4.07% 2차수정안 제시

금년도 임금협상과 단체협상이 막바지에 접어들고 있다.

임금협상에서 노조와 회사는 총액 기준 약 2.4%의 의견차이로 대치하고 있으며 단체협상에서는 '휴가명령제' (보상휴가제) 도입여부를 놓고 진통을 겪고 있다.

노조와 회사는 지난달 24일 제1차 임단협 전체회의를 가진데 이어 도광환 노조 사무국장과 박정찬 경영기획실장을 실무대표로 하는 실무협상단을 구성, 지난 29일까지 모두 4차례에 걸쳐 실무협상을 갖고 절충을 계속하고 있다.

노조는 지난달 대의원대회를 통해 추인받은 8.5%인상안(총액대비)을 관철시키기 위해 노력했으나 회사측이 예산상의 문제 등을 이유로 난색을 표함에 따라 2차례 수정안을 제시, 회사측에 대해 수용을 촉구하고 있다. 노조측이 회사측에 제시한 제2차 수정안은 총액기준 6.5% 인상을 골자로 하고 있다.

반면 회사측은 첫 실무협상에서 총액 기준 3.03% 인상안을 제시했으나 노조측이 "물가인상률에도 미치지 못하는 미흡한 수준으로 절대 받아들일 수 없다"고 강경한 입장을 보이자 역시 두 차

레 수정안을 제시, 총액기준 4.07% 인상안을 협상안으로 제시했다.

노조는 "지난해 임금이 동결됐고 올해 경영상황이 비교적 호전된 점 등을 고려할 때 금년에는 최소 2년간 물가상승률에 해당하는 수준의 임금인상이 이뤄져야 한다"면서 "특히 전 사원에게 고루 혜택이 돌아갈 수 있도록 기본급 부분의 현실적인 인상이 필요하다"며 사측의 성의를 촉구하고 있다.

이에 대해 사측은 "회사측이 제시한 수정안은 가용재원을 최대한 반영한 현실적인 인상안"이라면서 "기본급의 대폭인상은 퇴직금 누진제와 연동돼 있기 때문에 부담이 크다"고 주장하고 있다.

이에 따라 노사는 12월 7일께 정재용 위원장과 장영섭 사장이 참석한 가운데 제2차 전체회의를 열어 이견해소에 나설 방침이다.

노조는 지난 10월 20일 대의원대회를 통해 총액 기준 8.5% 인상안과 함께 인상부분의 50~60%를 기본급 인상으로 충당하는 방안을 채택, 집행부에 협상을 위임한 바 있다.

한편 노사는 실무협상을 통해 연봉사원 수당체계 조정, 근속수당 인상, 호봉



29일 열린 노사 임·단협 제4차 실무협상에서 참석자들이 토론했고 있다.

간 인상액 조정 등 일부 수당 부분에 대해선 잠정합의했다.

임금협상과 동시에 진행중인 단체협상에서 노조는 총 14개 항목의 요구안을 제시, 사측과 절충을 벌이고 있다.

단협안 가운데 쟁점은 ▲사원 배우자 건강검진 추가 ▲휴가명령제 도입 ▲장기근속 휴가자 휴가비 지급 등이다.

배우자 건강검진 추가 요구안에 대해 회사는 "금년도부터 실시중인 전사원 종합검진은 매우 선진적인 제도"라며 "배우자 건강검진을 추가로 실시하는 것은 회사로서 꽤 큰 부담"이라면서 난색을

표시하고 있다. 휴가명령제 도입에 대해서도 사측은 "노조안은 현실을 고려하지 않은 무리한 측면이 있다"라며 반대 의견을 밝혔다. 다만 장기근속휴가자 휴가비 지급문제에 대해선 "실효성 여부를 검토 중"이라고 유보적인 입장을 취했다.

반면 노사는 노조가 제시한 단협 요구안 가운데 ▲사내근로복지기금 및 사우회대출 금리 조정 ▲사원 재교육 프로그램 강화 ▲부서 순환근무 제도적 장치 마련 등에 대해선 긍정적인 방향에서 개선책을 마련하기로 잠정합의했다.

정위원장, 진흥회 이사장 면담.. 공모제, 추천위 구성 요청

정재용 노조위원장은 29일 뉴스통신진흥회 이창우 이사장을 면담, 내년 상반기로 예상되는 차기 사장 추천시 사장추천위 구성과 공모제 방식의 전통을 지켜줄 것을 요청했다.

정위원장은 이날 뉴스통신진흥회 이사장실에서 가진 면담에서 "공모제 및 사장추천위 구성을 통한 경영진 선임 방식은 지난 2003년 현 경영진 선임과정에서 노조가 치열한 대외적인 노

력을 통해 쟁취한 제도"라면서 "뉴스통신진흥법 제정에 따라 진흥회 이사회가 경영진 추천권을 갖게 됐지만 어렵게 만들어진 연합뉴스의 전통을 지켜줄 것을 호소한다"고 말했다.

이에 대해 이 이사장은 "공모제 방식에는 원칙적으로 긍정적으로 생각한다"면서 "사장추천위 구성 문제는 진흥회 이사회의 법적 권한을 제약할 수 있기 때문에 이 자리에서 말하기 곤란하며 이사회 내부의 논의 과정이 필요하다"고 답변했다.

정 위원장은 또 "진흥회 이사회의 법적 권한을 훼손하지 않는 범위내에서 추천위를 구성하는 방안을 모색할 수 있을 것"이라면서 "예컨대 사장추천위가 구성되더라도 진흥회 이사장이 다수 추천위원이 되고, 노조와 이사회가 선임하는 일부 외부인사가 보완적인 차원에서 추천위원으로 참여한다면 이사회에 대한 권한 침해 우려는 자연스럽게 해소될 것"이라고 말했다.

뉴스통신진흥회 정관에도 이사회는 연합뉴스사의 대표이사를 추천할 때 사장추천위원회를 구성할 수 있다(제 14조 4항)고 명시돼 있다.

이달의참글상에 격려상 2편 선정

노조 공정보도위원회(간사 권정상)는 사회부 고홍석·김상희기자의 「삼성 '이재용씨 남매' 계좌추적 전격 착수」와 기획취재팀 이승관·강영두기자의 「올해 서울 동시분양 최고 5배 폭리」 등 두편을 이달의 참글상(10월 송고분) 격려상으로 선정했다.(▶수상소감 3면)

「삼성 '이재용씨 남매' ~」는 검찰이 계좌추적 사실을 비밀리에 진행하고 있음을 간파, 꾸준히 추적한 점이 인정됐고 「올해 서울 동시분양~」기사는 8.31 대책 이후에도 계속 논란이 되고 있는 분양가 문제를 충실히 파헤친 점을 인정받았다.

이번 이달의 참글상에 총 4편의 후보작이 추천돼 지난 3월 이후 가장 치열한 경쟁을 펼쳤다.

노보만평

반종빈



지사·특파원 방문일정을 마치고

“본사-지방.특파원망 유기적 결합으로 경쟁력 강화” “12개 지사 간담회 의견 노사협상에 적극 반영”

“빠른 자가 느린 자를 잡아먹은 시대가 도래했다”
“아무리 강한 자라도 스스로 변화하지 않으면 도태될 수밖에 없다”

최근 한 대학교수로부터 들은 얘기입니다. 빛의 속도로 빠르게 변화하는 21세기에 생존하기 위해선 스스로 ‘콘텐츠와 스피드로 무장한 빠른 자’로 변모해야 한다는 지적입니다.

언론도 예외일 수는 없다고 봅니다. 그동안 언론계의 절대강자로 군림해온 공중파 방송사들과 유력신문들이 현재 겪고 있는 어려움도 따지고 보면 이러한 변화의 흐름을 제대로 따라잡지 못한데 주 원인이 있습니다.

다행히 우리 연합뉴스는 최근 수년 사이 ‘빠른 자’가 되기 위해 용트림을 하고 있습니다. 방송과 통신의 융합, 쌍방향 디지털 미디어 출현 등으로 요약되는 언론환경의 변화속에서 연합뉴스는 ‘멀티미디어 통신사’로의 도약을 기치로 멀티미디어본부 신설, 특파원 취재망 강화 등 다각적인 노력을 기울이고 있습니다.

그러나 ‘빠른 자’나 ‘강한 자’는 새로운 기구나 조직을 만드는 것만으로는 가능하지 않습니다. 조직도 하나의 유기체입니다. 머리와 몸통, 팔, 다리 등 신체의 각 부분이 혈관과 신경조직을 통해 유기적으로 결합돼야만 신체는 온전하게, 그리고 빠르게 작동할 수 있습니다.

연합뉴스가 ‘빠른 자’ ‘강한 자’가 되기 위해선 경영진, 편집국, 외국어뉴스국, 멀티미디어 본부, 경영기획실, 관리국, 정보통신국, 전략사업본부, 정보사업국 등 각 부분이 상호이해와 협력을 바탕으로 하나의 목표를 향해 집중력을 발휘해야 합니다.

저희 18대 집행부가 출범초 제1차 대의원대회를 통해 ▲지사·지국 순회 방문 간담회와 ▲업무특성이 다른 조합원간 단합 증대 등을 금년도 5대 중점과제에 포함시킨 이유도 바로 여기에 있습니다. 우리 집행부는 출범 이후 수시로 각 부서의 조합원들, 특히 비제작직 부서의 조합원들과 간담회를 가진 바 있습니다.

특히 연합뉴스는 다른 언론사와 달리 방대한 지방취

재망을 갖추고 있고, 지방취재망은 연합뉴스 경쟁력의 한 원천입니다. 그러나 아직은 본사와 지방간 유기적인 결합이 미흡합니다. 특히 본사 사원과 지방 사원들간 정서적 거리는 여전히 멀며, 이는 때때로 회사 발전의 제약요인으로 작용하기도 합니다.

18대 집행부는 본사와 지방간 벽을 조금이나마 허물기 위해 지난 4월 14일 부산지사 방문을 시작해 11월 2일 제주지사까지 12개 전 지사를 차례로 방문, 조합원들과 간담회를 가졌습니다.

각 지사의 조합원들과 소주잔을 기울이면서, 때로는 폭탄주를 돌리면서 고충을 듣고 연합뉴스 경쟁력을 강화하기 위해, 본사는 본사대로 각 지사는 지사대로 어떤 노력을 해야 하는지 진지하게 토론했습니다. 각 지사의 조합원들은 불타는 애사심으로 회사와 노조의 발전을 위해 여러가지 조언을 아끼지 않았습니다. ‘콘텐츠를 갖춘 빠른 자’가 되기 위해 기존의 텍스트 기사뿐 아니라 사진, 동영상 기사 서비스에 앞장서고 있는 대다수 지방 조합원들의 노고를 두 눈으로 확인할 수 있는 계기가 됐습니다.

물론 지사 간담회에서 논의된 사항 가운데 제도적 개선이 필요한 부분은 그때 그때 경영진 및 회사 간부들에게 전달하거나 노사협의회를 통해 반영시키려 노력했다는 점을 말씀드립니다.

아울러 저는 10월 21일 2차 대의원 대회와 10월말 발행된 노보를 통해 보고드린 바와 같이 10월 8일부터 13일까지 모스크바와 브뤼셀을 방문, 그 지역 특파원들과 같이 생활하면서 애로사항을 청취했습니다.

노조위원장으로서 처음으로 특파원을 방문하는데 따른 부담감도 있었지만 특파원 40명 시대(통신원 포함)를 넘어 수년내로 60명 수준을 눈앞에 두고 있는 상황에서 특파원들의 고충을 일부나마 확인하고 이를 노사협상 등을 통해 반영하는게 필요하다고 판단했습니다.

김영섭 멕시코 특파원을 비롯해 일부 특파원들과 특파원 귀임자들도 지난 5월부터 수차례 ‘노조 차원에서 일부 지역을 방문해 특파원들의 고충을 파악해 달

라’는 의견을 전달해온 바 있습니다. 이에 저는 수차례 집행부 회의 등 내부 논의를 거쳐 지난 9월 20일 전 특파원들에게 메일을 보내 고충을 수렴하는 한편 ‘오지’라고 할 수 있는 모스크바와 ‘신설지역’인 브뤼셀을 방문하게 된 것입니다.

브뤼셀 특파원인 이상인 선배와 김병호 모스크바 특파원과 각각 이틀간 생활하면서, 세계 도처에 나가있는 우리 회사의 특파원 선후배들이 어려운 여건속에서도 회사를 대표해 고군분투하고 있음을 확인할 수 있었습니다.

또 조성부(방콕), 장익상(LA), 이성섭(파리) 특파원 등도 메일로 답장을 보내와 특파원 생활의 고충을 전해 주었습니다. 노조는 이를 토대로 취학 자녀 학자금 보조금 일부 상향조정, 사무실이 없는 지역 특파원들에 대한 신문구독료 지원 등 개선안을 마련해 사측에 전달해 놓은 상태입니다.

일각에서 이번 특파원 방문에 대해 비판여론이 제기된 점을 잘 알고 있습니다. ‘특파원 100명 시대’를 앞두고 노조차원에서 특파원 문제에 관심을 기울이기 위한 노력의 일환이었음을 양지해 주시기 바랍니다.

저는 연합뉴스가 ‘빠른 자’ ‘강한 자’가 되기 위해선 다른 어떤 신문·방송도 넘보지 못할 만큼 탄탄한 지방취재망과 특파원 취재망을 본사의 취재망과 유기적으로 결합시켜 경쟁력을 배가시켜야 한다고 생각합니다. 그런 점에서 18대 노조 집행부의 12개 지사 및 일부 특파원 지역 방문은 경쟁력 강화를 위한 방향성을 모색하는 의미있는 시도였다고 자평합니다.

물론 본사 편집국과 멀티미디어본부 등의 취재역량 강화와 각 실국간, 부서간 협력은 모든 것에 우선하는 과제입니다. 저희 집행부는 남은 임기중 본사 각 부서의 조합원들과 더 많이 대화의 시간을 갖고 회사발전을 위한 의견수렴에 적극 나설 것임을 약속드립니다.



정재용
제18대 노조위원장

이달의 조합활동

- 11월2일~3일 : 정위원장과 도시무국장은 지사 순방 마지막 일정으로 제주지사를 방문, 지사 조합원들과 간담회.. 이로써 금년 4월 열린 정기 대의원대회에서 약속한대로 12개 지사 방문을 마무리..
- 11월7일 : 10월27일에 이어 제2차 임.단협 실무협상을 속개.. 노조측 임.단협안을 중심으로 사측과 조율을 벌여..
- 11월8일 : 제24차 집행부회의를 열어 임단협 실무협상 진행과정과 뉴스통신진흥회 구성 진행상황에 대해 보고.. 인사이동 결과에 따라 이충원 조직부장을 대

신해 새로 조직부장에 임명된 김성진 조합원이 회의에 참석, 남은 집행부 임기 중 활발한 활동을 하겠다고 약속하기도..

- 11월16일~17일 : 정위원장과 도시무국장은 부산에서 열린 APEC에 투입된 조합원 및 사원들을 격려하기 위해 해운대를 방문, 한 횃집에서 저녁식사를 함께 함. 이날 해운대 일대는 대규모 불꽃놀이로 교통이 마비되는 ‘교통대란’에 빠지기도..

- 11월18일 : 임단협 3차 실무협상이 열려.. 노조는 총액대비 약 6.5%인상을 담은 수정안을 제시하면서 회사측에 대해 노조안을 수용할 것을 거듭 촉구.. 노조측은 또 배우자 건강검진 추가, 휴가명령제 도입, 장기근속휴가자 휴가비 지급 등 단협 주요 요구안에 대해서

도 당위성을 강조..

- 11월22일 : 제25차 집행부회의를 열어 임단협 실무협상 진행상황을 토대로 향후 전략 등에 대해 토론..
- 11월28일 : 순환근무 원칙에 따라 12월부터 지사 근무를 명령받은 25기 조합원들과 회사 인근 한 식당에서 점심식사.. 빠른 시간안에 지사 근무에 적응해줄 것을 부탁하며 부서 이동시 우려되는 애로점에 대해 청취..
- 11월29일 : 임단협 실무협상 4차회의를 열어 회사측 수정안에 대한 설명을 듣고 노사간 이견분부에 대해 막판 조율을 시도..



조합원 단상

임금인상은 “사람에 대한 투자”

매년 연말 임금협상 시기가 다가오면 귀에 익은 이야기가 들려온다. 회사의 재정상태가 어렵다거나 임금을 올리면 고객사들의 전채료 인하요구가 거세질 것이라는 이야기이다. 급변하는 언론 환경에서 살아남기 위해선 허리띠를 졸라매야 한다는 얘기도 빠지지 않는다.

늘 같은 이야기를 듣다보니 ‘아 그렇게 어렵구나’라는 생각도 얽어진다. 누구는 십몇년 동안 들었다고 하고 나도 몇년 동안은 즐기치게 들어왔다. 이제 좀 바뀌어야 하지 않나. 지겹다.

물론 회사살림이 어려운데 임금을 올려 달라고 하면 난감하기도 하겠다. 예전 우리 부모들처럼 “나 가져다 팔아”라고 말하고 싶은 경영진도 있을지 모르겠다. 하지만 어려워도 대부분의 부모들은 학교는 꼭꼭 보내줬다. 앞날을 생각해 최소한의 투자는 한 셈이다. 회사도 마찬가지다. 여기서 문단을 거 아니면 아무리 회사살림이 어려워도 투자를 해야한다. 우리의 경쟁력

은 사람이다. 사람에게 대한 투자를 하지 않고 앞날을 보장할 수 없는 노릇이다.

어렵다는데 언감생심 직원들의 재교육까지 바랄 수야 없겠지만 최소한 임금인상률이 물가인상률 정도는 따라가야 한다.

최근 몇 년 우리의 임금인상률은 물가인상률에도 미치지 못했다. 임금이 삭감되지는 않았지만 두어번의 동결과 아주 적은 폭의 임금인상으로 실질임금은 깎였다. 임금은 줄어 들고 일은 늘어났다. 우리의 상품은 우리가 땀 만큼 나온다. 먹어야 될 것 아닌가.



남광식 영문경제뉴스부

“저 장가가고 전북지사입니다.”

사진부라는 울타리에 들어와 선후배들과 부대끼며 배우고 깨지고 뛰어 다닌지도 벌써 만 7년이다.

그 7년을 되돌아보는 지금, 12월의 시작과 함께 내 앞에 펼쳐질 큰 두가지 변화에 몸과 마음이 극도로 긴장됨을 부인할 수 없다.

결혼과 지사근무.

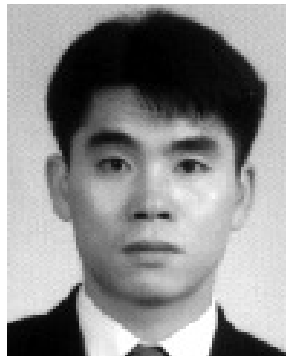
늦은 결혼인 탓에 많은 선후배들의 속을 썩였지만 결혼은 결국 ‘달성할 수 있고 달성해야만 하는’ 목표였기에 미래에 대한 긴장의 강도가 지사근무에 비한다면 다소 덜함을 고백하고자 한다.

사진기자로 입사해 항상 사진부에 남아 사진을 통해 세상을 들여다보고 사건을 만날 것으로 생각해 왔기에 지사근무 발령은 결혼만큼, 혹은 결혼보다 더 큰 변화일 것 같다.

그러나 사진기자든 취재기자든 사건과 세상과 사람들을 ‘기자로서 만나’는 건 똑같은 일이기엔 또 다른 변화에 맞서 불끈 힘이 솟는다. 사진부에 처음 들어와 많은 사람들의 도움으로, 흔히 말하는 ‘중견기자’가 되었다. 그 힘의 원천은 이번에도 역시 선후배들의 조언과 기대라고 믿는다.

정들었던 사진부를 떠나며 크게 외치고 싶다.

“여러분 믿고 도와주십시오. 그리고 저 12월10일 결혼합니다!”



최영수 사진부

참글상 수상소감

“기획취재팀이 거둔 유종의 미로 기억될 것”

많은 기대와 관심속에 발족한 연합 기획취재팀이 지난 11월 1일 인사에서 결국 7개월만에 해체됐지만 여운은 제법 오래가는 것 같다.

지난 14일에는 기사심의실에서 10월의 우수기사상(특별상)의 영예를 안겨 주시더니 이번에는 노조 공보위에서 참글상으로 선정됐다는 소식을 전해왔다.

기획취재팀의 12번째 기사인 동시에 마지막 유작(?)이었던 ‘올해 서울 동시분양최고 5배 폭리’ 기사는 일선 출입처에서는 다루기 어려운 그야말로 공을 많이 들인 노작이었다.

팀내 토론을 거쳐 아이টে이프로 선정된 뒤에도 국회의원을 동원한 자료 확보, 데이터 입력 및 분석, 전문가들을 대상으로 한 검증 등에 한달 이상이 걸린 대(大) 작업이었기 때문이다.

작업에 동원된 자료만 수천페이지에 달했고 한달간 전화통화를 하거나 만난 사람도 수십명에 달해 신속성을 중시하는 통신의 성격상 취재 일선에서는 도저히 감당할 수 없는 새로운 시도였다는 점은 자신있게 말할 수 있다.

이런 노력을 하늘이 도왔는지 마침 국정감사 기간이라 모 국회의원을 통해 국감자료로 요청해 자료를 생각보다 빨리 입수할 수 있었고, 또 건설교통부에서는 연합뉴스가 취재하기를 기다렸다는 듯 서울지역 동시분양제 폐지를 발표하기도 했다.

결국 기사가 나간뒤 방송 4사가 연합뉴스의

분석임을 명시하며 주요 기사로 다룬 것은 물론 통신사의 기획기사에 대해서는 유난히도 전채에 인색하던 신문들도 일부 비중있게 다루는 이례적인 모습을 보였다.

특히 방송매체에서는 뉴스 보도 외에도 교양 프로그램에서 잇따라 주요 이슈로 다뤄 통신의 기획보도에 새 지평을 열었다는 자화자찬으로 팀 해체의 아쉬움을 대신하기도 했다.

솔직히 말하면 개인적으로 기사가 나가기 전 혹시나 타매체에서 완전히 무시하면 어쩌나 하면서 얼마나 안절부절 했는지, 또 기사가 나간뒤 이런 호응으로 인해 얼마나 가슴을 쓸어내렸는지 모른다.

더욱이 과분하게도 사내에서 상을 두개나 받으니 이제는 기획취재팀 해체로 인해 한동안 느꼈던 자괴감과 불명예를 어느정도 씻어내고 나름대로 유종의 미를 거둔 것 같아 훨씬 마음이 가벼워진다.

마지막으로 짧은 기간이었지만 기획취재팀을 격려해 주신 여러 선후배 여러분들께 다시 한번 감사드립니다.



이승관 금융부

“사무실내 흡연 구태 사라져야”

노조는 지난 7월말 발행한 노보를 통해 구태의연한 흡연행위에 대한 문제점을 지적한 바 있다. 그러나 시간이 지날수록 이러한 구태가 사라지기는 커녕 오히려 확대되고 있다는 지적이 잇따르고 있다.

특히 사무실 환기가 원활치 못한 겨울철에 접어들면서 사무실내 흡연이 사원들의 건강을 악화시키는 요인이 될 수 있다는 점에서 일부 사무실내 흡연자들의 각성이 요구된다.

편집국의 한 조합원은 “금년초 한두사람에 그치던 사무실내 흡연자들이 꾸준히 늘어나고 있는 추세”라면서 “무의식적인 사무실내 흡연은 타인의 건강을 해치고 업무환경을 악화시킨다는 점에서 비판받아 마땅할 구태”라고 지적했다.

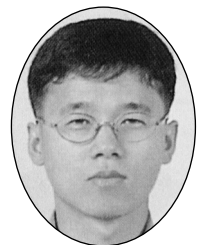
또다른 사원은 “우리회사가 금연빌딩임을 감안할 때 엘리베이터 앞이나 복도에서 이뤄지는 흡연도 문제이지만 최소한 사무실내 금연만큼은 엄격하게 지켜져야 한다”고 말했다.

집행부장 교체

지난 8개월 동안 노조 집행부에서 일해온 이충원 조직부장(18기.스포츠클레저부)과 박성제 선전부장(16기.증권부)이 각각 김성진 조합원(19기.영문북한팀)과 고흥규 조합원(16기.산업부)으로 교체됐다.

이는 이달초 단행된 인사이동 결과 특정부서의 집행부 집중문제와 부서특성이 고려된 결과다.

남은 기간 새 집행부원이 보다 충실한 활동을 할 수 있도록 조합원들의 조언과 관심을 기대한다.



김성진 조직부장



고형규 선전부장

단체협약 '당연 개정사항' 설명

노조와 회사는 2년에 한번씩 단체협약을 벌여 협약 내용을 개정·수정 혹은 삭제하고 있다.

그러나 2003년 단체협상 이후 최근 2년간 근로기준법 개정이나 회사내 기구개편, 노사협의회 합의 등으로 이미 개정되거나 폐지돼 반영되고 있는 조항들이 있다.

현재 진행중인 단체협상과는 별도로 반영될 '당연 개정사항' 들을 정리했으니 참고하기 바란다. 단체협약은 노조 홈페이지 자료실에 전문이 올라 있다.

<제17조>

③회사는 조합이 조합활동에 필요한 유인물과 기타 인쇄물을 제작하려할 경우 회사 소유의 인쇄시설을 제공한다.

→인쇄실 폐지에 따라 삭제

<제22조>

①사장이 제작국(편집.경제.지방.국제뉴스.영문뉴스)장을...

→사장이 제작국(편집.외국어뉴스국)장을...

<제46조>

①근로시간은 휴게시간을 제외하고 평일은 하루 8시간, 토요일은 4시간으로 각각 정하고 주당 근로시간을 44시간으로 한다.

→1주간의 근로시간은 휴게시간을 제하고 40시간으로 한다.

<제49조>

①유급휴일은 다음과 같다.
1.주휴일 2.근로자의 날 3.휴간일 4.관공서 공휴일에 관한 규정에 의한 공휴일

→위 항목이외 토요일 추가

<제50조>

유급휴가는 법정휴가,경조휴가,병가, 기타 유급휴가로 한다.

→유급휴가는 연차휴가,경조휴가,병가, 기타 유급휴가로 한다.

<제51조>

1.월차휴가:1개월 개근한자에 대하여 1일
2.연차휴가
가.1년간 개근한 자에 대하여 10일,9월 이상 출근한자에게는 8일

나.2년이상 근속한 조합원에 대해서는 1년을 초과하는 근속년수 1년마다 전호의 휴가일수에 1일을 가산한 유급휴가를 주어야 한다. 다만 그 휴가 총일수가 20일을 초과 한 일수에 대해 통상임금의 100%를 지급하고 휴가를 주지 않을 수 있다.

→월차휴가는 삭제. 다음과 같이 정비.

①1년간 8월 이상 출근한 조합원에 대하여는 15일의 휴가를 주어야 한다.

②계속근로연수 1년 미만인 조합원에게는 1년간 개근시 1일의 휴가를 주어야 한다.

③3년 이상 근속한 조합원에 대하여는 최초 1년을 초과하는 계속근로연수 2년마다 전 1항의 휴가일수에 1일을 가산한 휴가를 주어야 한다. 이 경우 가산휴가를 포함한 총 휴가일수는 25일을 한도로 한다.

④휴가산출기간은 매년 1월1일부터 당해연도 12월31일까지로 한다.

<제52조>

①연월차휴가를 적치한 후 본인의 청구에 의해 필요한 시기에 분할 사용할 수 있으며 연 9일간은 의무적으로 사용해야 한다. 단, 회사업무관계로 의무휴가를 실시하지 못하였을 경우 3일 이내의 기간에 대해서는 통상임금의 1/23을 1일 휴가보상금으로 지급한다.

→단서조항 삭제

③연월차 유급휴가 청구권은 1년간 행사하지 않으면 소멸된다. 다만 사용하지 못한 휴가 일수에 대하여는 하루에 통상임금의 1/23을 휴가보상금으로 지급한다.

→연차 유급휴가 청구권은 1년간 행사하지 않으면 소멸된다. 다만 사용하지 못한 휴가 일수에 대하여는 하루에 통상임금의 1/20을 휴가보상금으로 지급한다.

<제59조>

산전후 휴가,경조휴가,장기근속휴가의 경우에는 유급휴일을 그 휴가일수에 산입한다.

→위 항목에 병가 추가

<제71조>

유치원생 1명:매월 10만원(취학전 2년,관인에 한함)

→유치원생 1명:매월 20만원 이내의 실비(취학전 2년, 관인에 한함)

<제72조>

④회사는 조합원이 외국어와 컴퓨터 등 자기계발을 위해 사설학원에서 강습을 받을 경우 월 100,000원 이내의 강습비를 지급한다. 단, 해외특파원 내정자의 경우에는 예외로 한다.

→외국어(영어.일본어.중국어)를 구체적으로 표시.

⑤전항의 외국어를 제외한 제2외국에 대하여 회사가 필요하다고 인정할 경우 1년의 기간내에서 최대 1,200,000원까지 지원할 수 있다.

→항목 신설

<제75조>

②회사는 30~39세는 격년으로, 40세 이상은 매년 지정된 의료기관에서 종합건강진단을 받도록 한다.

→회사는 전사원들에게 매년 지정된 의료기관에서 종합건강진단을 받도록 한다.

<제96조>

①회사는 임신중인 여성조합원에 대하여 90일 이상의 휴가를 주어야하며 산후 45일 이상이 보장되도록 하여야 한다.

→회사는 임신중인 여성조합원에 대하여 산전후를 통하여 90일의 보호휴가를 주어야한다. 이 경우 휴가기간의 배치는 산후에 45일 이상이 되어야 한다.

<참고>

모든 조문의 '연월차' 를 '연차' 로 수정.

소년소녀가장 초청행사 계획

노조는 연말을 맞아 12월초 종로구 관내 소년소녀 가장 및 가정위탁 아동들을 초청, 장학금을 지급한다.

노조는 종로구청으로부터 생계에 어려움을 겪고 있는 소년소녀 가장 및 가정위탁 아동들의 명단을 전달받아 총 5가정에서 7명의 대상자를 선정했다.

노조는 12월 6일께 이들을 회사로 초청, 장학금과 학용품을 전달하고 저녁식사를 함께 할 예정이다.

노조는 지난해에도 '관내 소년소녀가장 돕기' 행사를 열어 4가정,7명의 대상자들에게 장학금과 상품권을 지급했다.

노조는 특히 연령이 어린 아동들은 지속적으로 후원할 예정이다.■



'다시 아쉬운 한 해가 간다' 라는 말은 너무 진부하다. 그러나 시간만큼 거짓이나 위장을 피할 수 없는 것 또한 찾기 어렵기에 이 말은 가장 진실된 표현일지 모른다. 그래서 이맘때가 되면 온통 거리와 건물들을 수놓는 크고 작은 크리스마스 트리의 화려함에 우린 늘 겨울, 연말연시, 가족, 이웃 등을 떠올리며 따스한 정(精)을 기대하고 미래를 내다보고 세월에 한숨짓는다. 그런 단순한 진실을 이야기하기 위해 노조 사무실에 작은 트리를 장식했다. 오며 가며 트리를 보고 시간이 주는 단순한 '진실' 들을 잠시나마 느낀다면 고마울 따름이다.