



“지방순환 근무제도를 또 말한다”

2006

제 호 183

8.7월

2면

## 새 기사제작시스템 ‘허점투성이’

### 사원불만 들끓어... 언제까지 시행착오(?)

### 개발사 “이달말까지 안정화 될 것”

2년에 걸쳐 개발돼 올해 4월부터 문화부를 시작으로 ‘실전’에 투입된 새 기사제작 시스템에 대해 사원의 불만의 목소리가 쏟아져 나오고 있다.

사원 개개인의 불만을 1대1로 접수하기에는 용량이 부족한 끝에 ‘Q&A’ 게시판을 통해 불만과 ‘고장신고’를 접수한 결과 하루가 멀다고 짜증에 가까운 요구사항으로 게시판이 넘칠 만큼 사원들의 불만 수위는 높았다.

때문에 이 프로그램의 개발사인 삼성 SDS가 아르바이트 대학생까지 고용, 각 부에 상주시켜놓고 불만사항을 접수하는 ‘촌극’이 벌어지기도 했다.

새 시스템의 목적이 다양해진 고객층에 맞춰 세분화된 기사를 송고한다는 것이지만 정작 기사작성자에게 지나친 부담이 된다는 점이 문제의 핵심이라고 사원들은 지적하고 있다.

회사의 여건이 허락하는 한 편집 계통에선 정확하고 빠른 기사 작성과 송고에만 집중하고 기사 분류의 세분화나 상품화를 담당하는 업무는 따로 구분해야 한다는 대안이 나오는 것도 이 때문이다.

개발사인 삼성 SDS와 계약 만료기간은 올해 10월. 앞으로 3개월간 어떤 결과를 내놓을 수 있을지 주목된다.

### “1분 1초가 시급한데 속도가 너무 느리다”

사원들이 제기하는 새 기사작성시스템의 가장 큰 불만사항은 ‘속도가 느리다’는 점이다.

무한경쟁 시대에 접어든 언론환경에서 어느 언론사보다 분초를 다투야 하는 통신사의 기사 제작·송고 시스템의 특성을 감안할 때 느린 속도는 새 시스템의 다른 어떤 장점에도 불구하고 결정적 허점일 수밖에 없다.

프로그램을 클릭해 실행시키는 속도는 물론 기사를 작성하고 송고하는 과정, 최종 ‘송고’ 버튼을 누른 뒤 반응하는 속도가 구 기사작성 시스템에 비해 현격히 느리다는 불만이 비등하고 있다.

지속적인 업그레이드와 프로그램 수

정으로 개선되고 있다고는 하지만 사양이 낮은 일부 사내 데스크톱 PC에선 마치 온라인 게임에서 ‘렉’이 걸린 것처럼 프로그램의 반응속도가 떨어졌다.

이는 통신사의 경쟁력의 핵심인 ‘긴급’ 기사나 ‘1보’ 기사 송고시 큰 문제를 일으킬 수 있기 때문에 가장 먼저 해결해야 할 문제라는 지적이다.

한 사원은 “너무 많은 기능을 프로그램에 한꺼번에 넣으려다 보니 사용법이 복잡하고 프로그램도 무거워진 것 같다”며 “단순히 새 시스템에 익숙하지 않은 데서 오는 불편함이 아니라 프로그램 자체의 UI(사용자환경)가 좋지 않다”고 꼬집었다.

가장 큰 문제로 대두된 속도 문제는 회사와 개발사측도 일단 수긍하고 있다.

회사 관계자는 “구 시스템과 기사 송고 과정과 형식이 다르다 보니 속도가 늦은 것 같다”며 “처리과정을 최소화하고 송고시간을 단축하도록 보완하고 있다. 늦어도 7일쯤엔 완료될 것”이라고 말했다.

구 시스템과 신 시스템을 병행해 운영하는 것도 속도를 늦추는 한 원인이지만 적어도 텍스트만으로 작성된 기사 송고 속도는 구 시스템을 능가하도록 수정작업을 마쳤다고 삼성 SDS 측은 밝혔다.

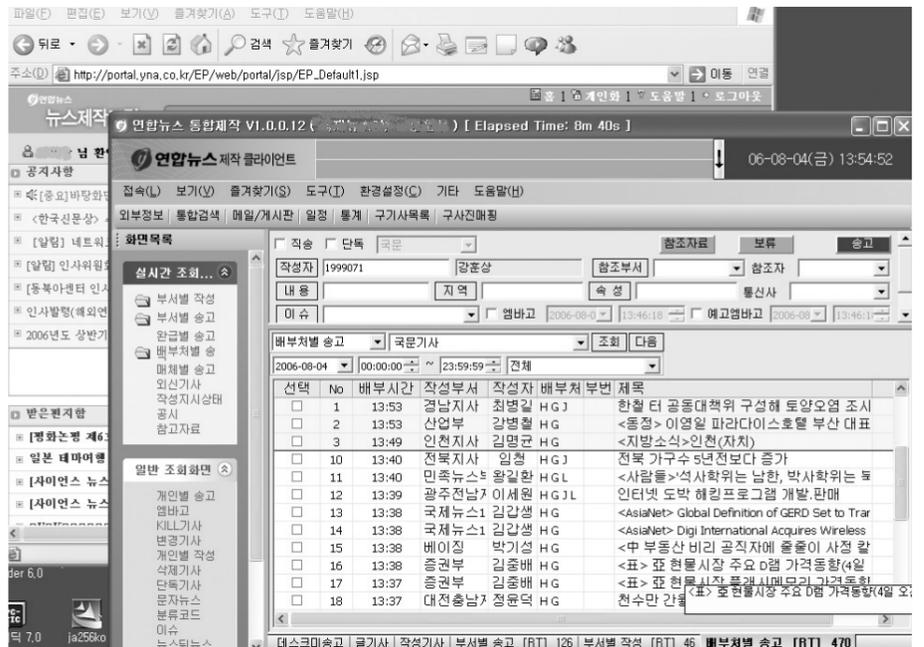
예를 들어 현재 송고 버튼을 누르면 완급을 선택하는 창이 뜨는 데 긴급기사일 경우 이 창이 뜨지 않도록 하거나 긴급기사 송고용 버튼을 따로 제작한다는 것이다.

아울러 편집국 대표 4명과 전산부 대표 3명, 삼성SDS 담당자 1명으로 구성된 협의체를 구성, 지난달 26일 첫 회의를 열어 사원의 불만과 요구사항의 채널로 가동중이다.

### 잡은 에러에 불필요한 기능 ‘수두룩’

속도 문제 외에도 각 부서와 사용자 별로 제기되는 불편사항도 다양하다.

물론 각 부서의 특수성때문에 어느



사원들의 원성을 사고 있는 새 기사제작 시스템과 뉴스제작 포털 사이트

부서에는 편리한 기능이 다른 부서에는 불편한 기능으로 작동할 수도 있다.

그러나 여러 부서원들 사이에서 공통인 불만과 불평이 흘러나오고 있는 것은 분명 새 기사제작시스템에 문제가 적지 않다는 점을 보여준다.

모 부서 데스크는 “통신사의 기사제작시스템은 빠르고 간단하며 검색기능이 잘 되는 등의 몇 가지 장점만 갖추면 된다”면서 “기능이 많다고 해서 좋은 것이 아니다”고 말했다.

실수로 기사를 지웠을 때 복구할 수 있는 기능 등 여러 편리했던 단축키를 되살려달라는 요구도 상당히 많았다.

검색 기능에 대해 ‘&’ 등 검색어 연산자의 사용법도 불편할 뿐더러 자신이 지정해 놓지 않은 타부서 기사 검색도 예전 검색보다 결코 편리해지지 않았다는 것이다.

작성중인 기사가 어디론가 ‘날아갔다’며 황당해 하는 사원도 종종 있었고 게시판을 수정하다가 갑자기 글이 사라져버린 경우, 게시판에서 글을 읽은 뒤 ‘뒤로’ 버튼을 누르면 아무 것도 뜨지 않는 에러에 짜증이 났다는 사원도 꽤 있었다.

이에 대해 삼성 SDS 관계자는 “프로그램의 에러는 모든 사용자에게 일어나는 것이 아니라 개인이 개발당시 예측하지 못한 경로의 작업을 하던 중 발생한다”며 “연락을 하면 바로 수정 가능하

다”고 해명했다.

앞서 2월부터 사용하기 시작했던 뉴스제작포털(메일·게시판 통합 시스템)의 첫 시행일에 하루종일 메일이 ‘먹통’이었지만 이에 따른 책임소재 규명이 적어도 공개적으로 규명되지 않았던 점도 짚고 넘어가야 한다는 목소리가 높다.

새 시스템을 본격 시행한 지 2개월이 넘어가고 있지만 아직도 구 시스템을 동시에 화면에 띄워놓거나 아예 새 시스템 사용을 포기한 부서도 있는 형편이다.

한 사원은 “기사의 상품성 제고라는 대원칙은 공감하지만 기사를 작성해서 송고하기 바쁜 현실은 제쳐놓고 기사 작성단계의 기자에게 너무 세분화된 작업을 요구한다”며 “새 시스템이라면 더 사용하기 간편하고 빨라야 하는 건 기본 아니겠느냐”고 말했다.

회사 관계자는 “편집국 상근팀이 7개월간 전 부서의 요구사항을 수렴해 이를 토대로 새 시스템에 반영하다 보니 기능이 예전보다 많아졌는데 다시 복잡하다는 불만이 제기돼 난감하다”고 털어놨다.

삼성 SDS 측은 “사용자 개인의 필요에 맞춰 기능을 취사 선택할 수 있도록 하는 게 최종 목표”라며 “이달 말을 목표로 잡고 사원의 불만을 해결하는데 집중하고 있다”고 말했다.

# “지방순환근무제를 또 말한다” 그 누구도 원하지 않는 ‘땀질 처방’



※편집자 주 : 연합뉴스 노보는 지난호에 이어 이번호에서도 지방순환근무제에 대한 허와 실을 짚는 특집 기사를 연재합니다. 취재 인력이 한 사람이라도 아쉬운 지사의 인력구조와 지사 고정 근무자의 근속연수가 높아지는 현 상황을 감안할 때 이 제도의 성패 여부가 장기적인 관점에서 지사 운영의 근간을 좌우할 만큼 큰 비중을 차지하고 있다고 생각하기 때문입니다. 선배와 후배가 어울려 신나게 일할 수 있는 연합뉴스가 되길 진심으로 바라며 이번 호에선 노조원 여러분이 성의껏 답해주신 설문조사 결과와 경영진의 입장 등을 실습니다. 아울러 노보 편집팀은 노조원 여러분께서 주신 지난호 관련 기사에 대한 예상밖의 뜨거운 관심과 조언에 깊이 감사 드립니다.

## 지사 고정근무자 '이건 아니다'

노보 편집팀은 7월31일~8월1일 그동안 지사에 배치돼 근무하고 있던 노조원(이하 고정근무자)을 대상으로 e-메일과 전화를 통해 자신이 겪었던 지방순환 근무제도에 대한 설문조사를 했다. 76명을 대상으로 한 이번 설문결과 모두 24명이 대답해 많은 숫자는 아니지만 전국 지사 곳곳에서 고르게 답변을 얻을 수 있었으므로 어느 정도 이 제도에 대한 객관적 평가는 가능해 볼 수 있으리라는 판단이다. 응답자 24명 중 1명을 제외한 23명

이 지방순환 근무자(공채 25~27기)와 함께 근무한 경험이 있었다. 설문조사로 나타난 결론부터 말하자면 회사가 지사의 고질적인 문제인 인력난 해소와 지사 근무자 근속연수의 상승에 따른 젊은 인력 수급을 위해 과감히 도입한 이 제도에 대한 평가는 상당히 '짜늘' 했다.

지방순환 근무제도를 지속해야 하는지에 대한 물음에 응답자 24명 중 절대다수인 19명이 '폐지해야 한다'고 답했다.

'지속해야 한다'라고 답한 5명 가운데서도 2명이 현행(수습 사원을 교육 뒤 바로 배치) 방식의 순환근무에는 반대 입장을 표했다.

결국 현행 제도의 문제점을 개선해 그대로 유지해야 한다는 고정 근무자는 3명에 불과해 사실상 21명이 현행 지방순환 근무제에 반대입장을 나타냈다.

회사가 2년째 실시하고 있는 지방순환 근무제도가 '지사 인력난 해소', '지사와 본사의 인력교류' 등 본래 시행 취지에 부합했느냐는 질문(기권 1명)엔 더 실망할 만한 결과가 나왔다.

'기대만큼 부합하지 않았다' (13명)와 '전혀 취지를 살리지 못했다' (6명)가 대다수를 차지한 가운데 '어느 정도 부합했다'가 4명일 뿐 '충분히 부합했다'는 답변은 1명도 없었다.

지방순환 근무제를 유지하자고 응답한 고정근무자 가운데서도 취지를 살리지 못했다는 답변이 있었다. 이 제도에 대한 근본적인 재고가 필요하다는 방증이다.

## “과거 지사인원 선발 방식으로 돌아가자”

현행 지방순환 근무제도에 대한 개선책을 묻는 질문엔 이런 여론의 맥을 더 구체적으로 짚을 수 있었다.

'전혀 문제가 없으므로 현행대로 한다'는 불행히도 단 1명도 없었다.

지난호에서 지방순환 근무 대상자가 제기한 주택지원이나 근무 불평등 같은 문제를 개선하고 현행 제도를 유지하자는 고정근무자는 3명인 반면 예전처럼 수습사원 공채시부터 지사를 지정해 채용하자는 의견이 17명으로 가장 많았다.

수습사원을 교육 뒤 바로 배치하지 말고 3~5년차 사원을 배치하자는 대안엔 3명이 표를 던졌다.

예전 방법으로 회귀하자는 배경엔 '기형적'으로 변해가는 지사의 인력구조가 깔려있다.

지금처럼 신입사원을 배치하면 당장 근무 인원 등 인력난은 다소 해소되겠지만 장기적으로 이들이 1년 반이면 본사로 발령이 나기 때문에 애써 가르쳐 '어느 정도 도움이 될 만하면' 교체된다는 것이다.

결국 이들에게 비중있는 출입처를 맡길 수 없고 '허리' 역할을 맡을 만한 후배를 양성하지 못한 채 기존 고정근무자의 연차는 연차대로 계속 높아지는 가분수형 인력구조가 심화하고 있다는 우려가 제기되고 있다.

차라리 예전처럼 아예 신입사원 공채시부터 근무 지사를 지정해 모집한다면 지사에 오랫동안 근무할 수 있는 신입사원이 주기적으로 충원되기 때문에 소속감을 갖고 근무에 집중할 수 있을 뿐 아니라 지사 인력구조가 개선될 수 있다는 게 고정근무자 대부분의 의견이었다.

장기적인 관점에서 현행 지방순환 근무제는 임시방편일 뿐 당장 몇 년만 지나면 이 제도의 후유증으로 '세대교체'

에 실패한 지사가 큰 위기를 맞을 수 있다는 목소리마저 나오고 있다.

특기할 만한 점은 지방순환 근무 대상자인 공채 25~27기보다 고정근무자의 지방순환 근무제에 대한 폐지 또는 개선 요구가 컸다는 점이다.

## 25~27기 '도대체 누구를 위해...'

노보 편집팀은 고정 근무자 설문대상자 7월25~28일 지방순환 근무 대상자인 공채 25~27기 노조원에 대한 같은 내용의 설문조사를 했다.

응답자는 모두 35명으로 이들 가운데 지사에 근무한 뒤 현재 본사에 근무하고 있는 응답자가 6명, 현재 지사에 근무하고 있는 응답자 16명, 앞으로 지사 근무가 예정된 응답자가 13명이었다.

이들 중 지방순환 근무제를 유지하자는 응답은 14명이었고 폐지해야 한다는 답변이 19명(기권 2명)으로 폐지하자는 의견이 우세했다.

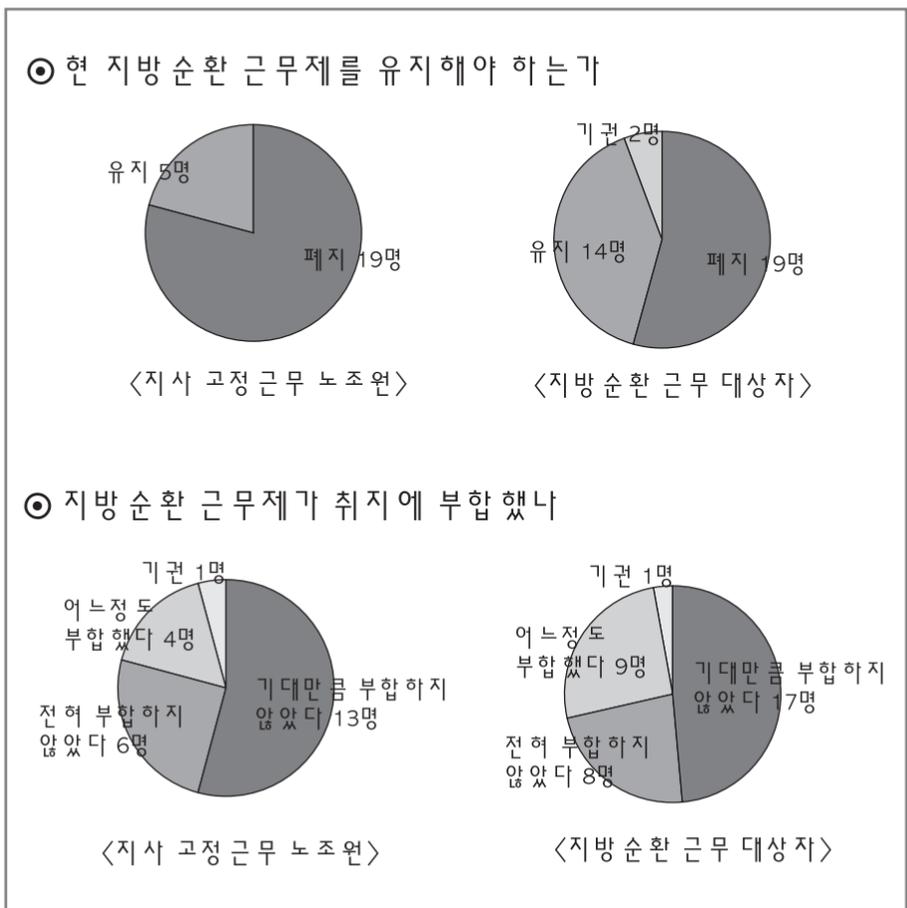
지방순환 근무제를 유지하자는 14명 중 현재 신입사원 배치 방식을 개선해 유지하자는 응답이 6명인 점을 감안하면 현행 방식을 폐지하자는 응답자는 사실상 27명인 셈이다.

지사 근무 경험에 따라 지방순환 근무제도 유지 여부에 대한 의견을 세분화 하면 이미 근무한 응답자 6명 중 5명이 찬성했고 현재 근무 중인 응답자 16명 중 절반인 8명, 앞으로 예정인 응답자 13명중 1명이 제도를 유지하자고 답했다.

이는 지사 근무를 해 본 경험이 있을 수록 본사와 지사의 인력교류와 지사의 인력난 해소의 필요성을 체감하고 있는 것으로 분석된다.

지방순환 근무제의 시행 취지를 잘 살리고 있느냐는 질문(기권 1명)엔 고정 근무자와 마찬가지로 '충분히 부합했다'는 응답은 1명도 없었다.

'어느 정도 부합했다'는 긍정적인 응답은 9명이었는데 반해 '기대만큼 부합하지 않았다' (17명)와 '전혀 취지를 살



2면에 이어

리지 못하고 있다(8명) 등 부정적인 응답이 26명으로 대다수였다.

특히 지방순환 근무제를 유지해야 한다고 답한 14명 중에서조차 취지가 '어느 정도 부합했다'는 응답은 절반인 7명이었고 나머지는 '기대만큼 부합하지 않았다'(6명)나 '전혀 취지를 살리지 못하고 있다'(1명)는 응답을 했다.

현행 제도의 개선 대책(기권 3

명)으로선 예전 지사 선발방식으로 환원하자는 의견이 14명으로 가장 많은 가운데 지방순환 대상자의 불만사항을 해결하자는 의견이 8명, 3~5년차 기자를 순환하도록 하자는 답이 7명, 이런 방법을 혼합하자는 절충형이 3명으로 나타났다.

지방순환근무 대상자 역시 상당수가 고정 근무자와 마찬가지로 '과거 방법으로 회귀'를 바라고 있는 셈이다. ■

## “이러다 지사 위기 맞는다”

전화와 설문조사 답변을 통해 지사 고정 근무자들이 제기한 지방순환 근무제의 가장 큰 문제점은 신입사원의 열악한 근무조건이나 주거환경 같은 표면적인 문제 보다는 장기적 관점에서 지사 운영의 근간이 흔들릴 수 있다는 위기감이었다.

'조삼모사' 식의 현행 지방순환 근무제를 획기적인 개선없이 기계적으로 몇 년간만 지속한다면 각 지사는 '믿을 만한' 후배를 양성하지 못한 채 기본수 형태의 인력구조가 될 수밖에 없다는 지적이다.

결국 회사 전체의 역량엔 마이너스가 될 공산이 크다는 목소리가 높다.

A 조합원(이하 모두 지사 고정근무자)은 "순환 근무제가 지사 인력난 해소엔 어느 정도 도움이 되는 것은 사실"이라면서도 "1년반이면 교체돼 출입처 배정에 어려움이 있고 '본사에 가버리면 그만'이라는 의식이 생겨 출입처 관리에도 소홀한 측면이 있다"고 지적했다.

B 조합원은 "이미 한 방송사에서 폐지한 제도인 만큼 연합뉴스도 재고를 해야 한다. 순환근무제로 지사는 기수가 고

르게 분포되지 않고 단절된 기본수형 인력구조가 심화하고 있는 실정"이라며 "균형있는 인력 배치를 위해서라도 지방에서 오랫동안 근무할 수 있는 인력이 시급하다"고 말했다.

C 조합원은 "당장 인력수급엔 도움이 되지만 장기적으로 볼 때 문제있는 제도"라며 "후배에게 출입처 정보원 등을 소개해주고 다른 출입처로 옮겨야 하는 데 어차피 본사로 갈 후배에게 이런 인수인계를 할 수 없다"고 어려움을 털어놨다.

취재원과 밀접한 관계를 맺으며 한 출입처를 수년간 취재해야 하는 지사의 특성을 감안할 때 1년반을 주기로 들고 빠지는 현행 지방순환 근무제는 연속적으로 누적돼야 할 인적 네트워크와 취재 정보의 단절만을 가져온다는 것이다.

D 조합원은 "순환 근무제가 효과를 보려면 예전처럼 지사 고정인원 충원을 주기적으로 해주면서 병행해야 한다"며 "현행 제도하에선 애써 교육을 해 '써먹을 만하면' 떠나버리는 악순환이 반복될 수밖에 없다"고 말했다. ■

## ‘사측도 고민에 고민’

사측도 지방순환 근무제도의 문제점을 충분히 인식하고는 있다.

하지만 최근 몇 년 간 급속히 불어난 인력때문에 예전처럼 처음부터 지방주재 기자를 선발하는 데 상당한 부담을 안고 있는 게 사실이다.

또 지방순환 근무제의 근간을 뒤흔들려면 지사 뿐 아니라 타 부서의 인력운용도 함께 고려하는 '대수술'이 되는 셈이어서 선뜻 손을 대

지 못하고 있는 상황이다.

지난달 정기 지사장 회의에서도 지방순환 근무제 개선방향을 놓고 각 지사장의 건의가 본사에 전달됐다.

사측 관계자는 "지방순환 근무제도의 문제점에 대해 깊이 고민하고 있다"며 "당장 '이렇게 개선하겠다'라는 명확한 답을 낼 순 없지만 회사의 중요한 문제인 만큼 신중히 접근하겠다"고 말했다. ■

## 첫 노사협의회 원만히 이뤄져 배우자 건강검진 격년 시행 등 수용

만 40세 이상 사원 배우자들에 대한 정기적인 건강검진 제도가 도입돼 다음달 처음으로 시행된다.

또 그동안 지방 근무 사원들의 숙원 사항이었던 지방 단독 주재 근무자의 주택 임차자금 대부금 상향도 조만간 이뤄질 예정이다.

노조 집행부와 경영진은 지난달 11일 회사 7층 회의실에서 유익주 노조위원장, 김기서 사장 등 노사 대표 14명이 참석한 가운데 노사협의회를 갖고 이 같은 사원 복지 개선 방안에 합의했다.

유익주 위원장은 협의회 개최 발언을 통해 "회사가 양적 팽창을 하고 있지만 뉴스통신진흥법 연장, 한미 FTA 등 문제를 볼 때 회사의 미래가 낙관적이진 않다는 전망에 동의한다"며 "그렇긴 하지만 재정규모가 팽창된 만큼 거기에 걸맞는 근무조건 개선이나 복지수준의 향상에 대한 요구가 늘고 있다"고 지적했다.

이에 대해 김기서 사장은 "누구보다 통신기자의 애환을 잘 알고 있고 어느 출입처나 현장에서든 통신기자가 다른 언론사에 비해서 고생하는 만큼 합당한 처우를 받아야 한다고 생각하고 있다"며 "재임 중에 그야말로 최고의 언론사에서 근무한다는 자긍심을 느낄 수 있도록 회사 형편이 허락하는 한 그 부분

에 대해서는 지속적인 관심을 갖고 반영해 나가겠다"고 다짐했다.

노조는 이번 노사협의회를 위해 사원들의 의견을 수렴, '배우자 건강검진 실시', '지방 단독주재 근무자 주택 임차자금 대부금 상향' 등 2가지 중점 과제 등 모두 9개 항목의 요구안을 마련했으며 실무 협의회를 통해 현실성을 감안해 최종 7개 항목을 요구안으로 제시했다.

다음은 노사협의회에서 이뤄진 노사 양측의 협의 내용.

**배우자 종합건강검진 실시** = 배우자도 종합건강검진을 받을 수 있도록 지원해달라는 노조 측의 요구에 사측은 만 40세 이상을 대상으로 격년제로 시행하는 방안을 수용하겠다고 밝혔다.

회사는 이와 관련 총 221명의 대상자에 대해 홀수년도 출생자는 홀수년도에 짝수년도 출생자는 짝수년도에 건강검진을 받을 수 있도록 했으며 올해 건강검진은 9월 11일부터 10월 20일까지 실시하기로 했다.

**지방 단독 주재 근무자 주택 임차자금 대부금 상향** = 노조는 지방 단독주재 발령자에게 사내 근로복지기금에서 무이자로 빌려주는 주택 임차자금을 현행 1천만원에서 2천만원으로 올려줄 것을 요구했다.

이에 대해 회사는 ▲ 2천만원 한도로



연 3% 유상 대부(원리금 균등 상환)하거나 ▲ 1천만원은 현재와 같이 사내근로복지기금에서 무상 지원하고 나머지 1천만원은 회사에서 저리로 지원하는 방안을 강구하기로 했다.

**경조비 지급 '배우자 부모 회갑' 포함** = 노조는 배우자 부모의 회갑에 대해서도 부모 회갑(회사 20만원, 사우회 10만원 지원)과 같은 조건으로 경조비를 지급해줄 것을 요청했으며 사측은 이를 조건 없이 수용하기로 했다.

**정기휴가 의무사용제도 활성화** = 노조는 연간 7일인 의무휴가 사용일수를 채우지 못하면 해당 부서장이 그에 대한 경위서를 제출할 것을 요구했다. 이에 사측은 여름 휴가가 끝나는 9월 말 사원들의 휴가 사용 현황을 점검, 의무휴가 미사용 부서원에 대해서는 연말까지 완전히 사용될 수 있도록 조치하겠다고 답했다.

**흡연실 설치 등 비흡연자를 위한 방안 강구** = 사측은 현재 사옥 구조상 흡연실을 설치할 공간이 없고 과거 7층 중간옥상에 휴게실(흡연실) 설치를 검토했으나 이미 증축한 부분으로 추가

작업이 이뤄지면 하중을 감당하기 어렵다는 전문가의 진단으로 포기한 바 있다고 설명했다.

또 비상 승강기 홀 흡연구역에 칸막이를 설치하는 것 역시 소방법상 불가능하며 대신 비흡연자의 고충을 감안, 실내 흡연을 자체도록 적극 계도하겠다는 방침이다.

**콘도 증설** = 노조는 회사가 지난해 구입한 M캐슬 콘도의 객실이 적어 주말 예약이 거의 불가능하기 때문에 전국 단위의 다른 콘도 구입이 필요하다고 요구했으며 이에 사측은 M캐슬 매각 후 전국 체인망 콘도로 교체할 예정이라고 답했다.

**난치성질환 투병사원 지원 대책 강구** = 노조는 노사가 공동으로 기금을 마련해 난치성 질환자 발생시 금전적으로 지원하고 난치성 질환으로 병가를 낸 사원이 승호에서 제외되는 것을 개선하자고 요구했다.

이에 회사 측은 1년 이내의 휴직자의 경우 정상 승호가 이뤄지도록 조치하겠다고 답했으며 나머지 지원책은 추후 노사간 협의를 통해 결정하기로 했다. ■

내 생각엔 ...

# “아버지나 갖다 드릴까 ...”

오! 이런. 샘플이 여섯 개나 되네. 어디 한번 봐 주실까 ...

물론 전혀 몰랐던 바는 아니다. 입사 당시 면접 볼 때 임원분들이 죽 입고 계셨던, 사무실에 근무하는 많은 선배들이 의자에 걸쳐 놓거나 혹은 입고 있던 연합뉴스의 근무복을.

남성복 매장에 가면 절대 빠지지 않고 걸려있는 기본 스타일에 ‘아주 차분한’ 블랙톤의 기본 색상이다.

갓 입사해서는 동기들과 ‘저게 높은 자리에 오르려면 20여년을 입어야 한다던 그 옷이군’ 하며 무심코 지나쳤던 바로 그 옷.

그런데, 아니 대략 어이없음이다.

여사원들도 똑같이 여기서 코르라는 거야? 무엇 하나 크게 다르지 않은 색상과 스타일의 남성복 여섯 벌이 주르륵 올라온 게시판의 첨부파일 6개를 열어 보는 순간 잠시 당황스러웠다.

남자 선배들이 근무복을 입은 모습은 많이 봤지만, 여자 선배가 ‘그 옷’을 입은 모습을 본 건 사실 한 번을 제외하면 기억에 없다.

그때도 아마 난 무의식적으로 ‘실내가 너무 추워서 잠시 빌려 입으셨나 보군’ 이라고 짐작했던 것 같다.

‘중년 남성만을 위한’ 근무복을 도대체 나더러 어찌란 말인가.

대충 적당한 사이즈만 선택해 집에 계신 아버지를 갖다 드려야 하는 건가.

여기자들과 식사를 하던 한 임원(아

마 전임이리라)께서는 한 여자 선배가 이 문제를 제기하자 ‘어쩔 수 없다’고 하셨다 한다. ‘어쩔 수 없다’ ... 이 표현의 적당한 용례는 불펜기자가 사진기자 없는 현장에서 갑자기 폭탄이 터지거나 다리가 무너져 갖고 있던 휴대전화로 찍은 질 안 좋은 사진이나 ‘어쩔 수 없이’ 보낸다거나, 배가 무지무지 고프는데 돈도 없고 맛있는 거 사 줄 선배도 없을 때 또는 밖에 눈보라가 몰아쳐 회사 밖으로 나갈 수 없을 때 ‘어쩔 수 없이’ 우리집(our home)밥을 먹는다면가 했을 때가 아니던가.

그래서 고민에 빠진다. 어찌할 것인가.

① 정말 어쩔 수 없는, 나 같은 세상물정 모르는 ‘신출내기’는 알 수 없는 합당한 이유가 있을지도 모른다. 그동안도 쪽 아래왔을 테니까 뭔가 심오한 이유가 있을 것 아닌가.

여자 선배가 한둘도 아닐텐데 지금까지 아무도 문제삼지 않았을까. 아버지한테 어울릴 만한 걸 열심히 골라 공짜로 효도나 하자.

② 뭘 따지느냐. 지금까지 그래왔다는데. 괜히 튀지 말고 암전히 주는대로 받아 한 벌 챙기는 거다. 또 문제를 삼아 걸고 넘어진다고 해서 뭉가 달라지기가 하겠나. 게다가 이런 저런 이유로 귀찮아서 제대로 따지지도 못할 게 뻔하다.

③ 아니지. 이 회사에서 소수자인 여성 사원의 권익을 대변하기 위해서라도

게시판에 성명서(?)를 한 번 발표해 볼까. 그렇다면 내년엔 지금보다 좀 더 나에게 맞고 ‘양성 평등적인’ 컬러의 근무복을 받을 수 있을지 모른다.

비슷한 옷을 해마다 받으신다면 아버지도 아마 옷의 정체를 알아채실 게 분명하다.

시답지 않은 고민은 선배의 전화에 이내 중단된다. 하지만 요즘처럼 셀 수 없이 많은 상표와 종류의 옷들이 넘쳐나는 와중에, 남녀노소 구분없이 멋들어지게 입을 수 있는 옷도 얼마든지 있는데 하느 아쉬움이 머리에 맴돈다.

신입사원 절반이 여성인 회사에서, 게다가 현장에서 일하는 사원들도 많은 연합뉴스에서 남성 취향의 중후한 점퍼가

남녀노소, 내외근 사원을 불문한 단 하나의 근무복이 되어야 하는 ‘어쩔 수 없는’ 이유는 아무리 생각해도 잘 모르겠다.

차라리 요즘같은 엄청난 수해 현장을 우산 없이 헤집고 다닐 수 있는 회사로 고가 자랑스럽게 박힌 우비가 훨씬 낫지 않을까. (모모 방송사들처럼 말이다)

풍수해 속에 아무도 가려하지 않는 취재현장을 이런 우비를 휘날리며 뛰어다닌다면 강원도 산골마을 끝까지 ‘연합뉴스’를 저절로 알릴 수 있는 덤도 얻을 수 있을 테니...

p.s 글에 등장하는 임원분이 누구인지 전혀 알지 못하며, ‘우리집’에도 개인적 감정은 없음을 밝힘. ■



“우리 아버지는 어느 옷이 어울리실까?”

이달의 참글상

## 이달의 참글상에 격려상 1편 선정

공정정보위원회(간사 권영석)는 이달의 참글상(6월 송고분)에 전북지사 홍인철 조합원의 ‘초등학교 여교사 체벌 말썽’ 기사 및 동영상에 격려상으로 선정했다.

참글상을 수상한 홍 조합원의 기사는 전북 군산 S 초교 한 여교사가 1학년 학생들의 뺨을 때리고 책을 던지는 등 지나친 체벌을 해 군산교육청이 진상 조사에 나섰다라는 내용을 다루며 체벌에 대한 진지한 성찰을 불러왔다는 평가를 받았다.

홍 조합원은 후배로부터 ‘교사의 체벌이 도를 넘었다. 폭력에 가까운 동영상을 학부모가 찍었다’는 제보를 받고 이를 취재, 송고했으며 관련 동영상까지 확보함으로써 기사의 완성도를 높였다.

또 ‘군산 체벌·강압학습 잇따라’와 ‘기자수첩’ 체벌, 제도적 장치 시급’ 등 10여건의 후속 보도를 통해 체벌에 대해 전반적으로 다뤘다.

기사가 송고되자 해당교육청은 즉각 여교사를 직위 해제해 수업권을 박탈하고 이후 의원면직시켰으며 전 교조도 다음날 즉각 사과성명을 발표했고 민주노동당을 중심으로 한 정치권도 학생인권법 제정을 촉구했다.

또 각 학교에서 체벌 금지안을 결의하고 자정대회를 열었으며 정부는 7월 11일 총리주재 회의에서 체벌교사는 해임 및 파면 등의 강경조치를 법제화하기로 하는 등 여러 성과를 이뤘다.

이 기사는 10개 중앙지가 모두 사회면 톱 등으로 게재(34단 전재)했으며 연합뉴스 동영상을 캡처해 사진으로 실은 곳도 있었다.

지방지와 방송에서도 이 기사를 주요하게 다루며 전 국민적인 분노와 교육계의 자성을 불러일으키는 반향을 일으켰다. 물론 각종 포털 사이트에서도 이 기사를 톱으로 게재했다.

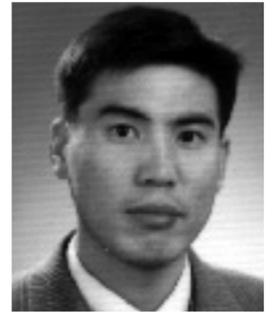
무엇보다도 부당한 권력구조하에서 해를 입는 약자

와 소수자의 권익을 대변한다는 참글상의 취지에도 충분히 부합했다는 평가를 받았다.

홍 조합원의 기사는 한국기자협회(회장 정일용)와 한국언론재단(이사장 정남기)이 주는 제190회(6월) ‘이달의 기자상’ 수상작으로도 선정돼 대내외에서 그 의미를 인정 받았다.

격려상을 수상한 홍 조합원은 “학생이나 학부모는 교사에 비하면 약자라고 생각한다. 이 기사는 약자의 편에서 쓴 것”이라며 “학생 인권을 유린하면서까지 교육을 할 수 있는 명분은 없다. 그런 측면을 부각시키고 싶었고 교사도 인식을 달리 해야 된다”고 밝혔다.

7월 송고분에 대한 참글상 후보작 마감은 8월10일까지다. ■



이달의 참글상 수상자 전북지사 홍인철 조합원