



연합노보



2015
제 호
212
1.13 화

www.newsunion.co.kr

전국언론노동조합 연합뉴스지부 (110-140) 서울 종로구 을곡로2길 25 / 전화 398-3620~2 / 팩스 398-3630 / 발행인 오정훈 · 편집인 이을, 김태균

4기 뉴스통신진흥회 출범...차기 경영진 선임 절차 가시화

제4기 뉴스통신진흥회(이하 진흥회)가 작년 12월 30일 공식 출범하면서 차기 경영진 선임 절차가 가시화되고 있다.

박근혜 대통령은 이문호(72) 이사장을 비롯해 손영준(50) 국민대학교 언론정보학부 교수, 심의표(67) 제3기 뉴스통신진흥회 이사, 정창영(61) 두산중공업(주) 고문, 조성부(59) 전 연합뉴스 논설고문, 허승호(54) 한국신문협회 사무총장, 정성만(64) 인천대학교 방송실 무장사 등 7명을 진흥회 4기 이사로 선임했다.

4기 진흥회는 이달 27일 이사회를 열

고, 연합뉴스 사장 추천 일정을 확정할 계획이다.

통상 진흥회가 연합뉴스 사장 공모를 시작하면, 2주간 지원자를 접수한다. 사장 공모 공고일은 2013년의 경우 2월 15일, 2012년은 2월 14일이었다.

이후 공모 마감 3~4일전 사장추천위원회(이하 사추위)를 구성한 뒤 공모가 마감 되면 이 중 사장후보를 진흥회에 복수추천 하게 돼 있다. 사추위에서 단 한표라도 얻은 지원자는 모두 추천 대상이다.

사장추천위원회 구성은 진흥회 내규로 규정돼 있는데, 모두 5명으로 야당

추천 이사를 포함한 진흥회 이사 3명과 노조와 회사 공동추천 외부인사 1명, 노조 추천 외부인사 1명이다.

진흥회는 이후 추천 후보에 대해 면접을 진행한 뒤 이사 7명 중 5명 이상의 표를 받은 1명을 주주총회에 추천하며, 이후 주주총회에서 대표이사가 최종 선임된다.

공모에서 선임까지 걸리는 기간은 한 달가량이다.

한편, 전국언론노조 연합뉴스지부는 4기 진흥회가 임명된 작년 12월 30일 성명을 내고 "정창영·심의표·허승호 이사가 공정성과 전문성에 문제가 있

다"고 지적하면서 "앞으로 신입사장 선출 때 연합뉴스의 공적기능 수행과 공정보도를 지켜나갈 수 있는 인물을 제대로 가려내야 한다"고 강조했다.

전국언론노조도 지난 5일 발표한 성명에서 "진흥회 이사진이 낙하산·회전문·불공정 인선으로 얼룩져 있다"며 "만약 이사진이 대표이사 선임시 정부의 거수기로 전락한다면 절대 좌시하지 않겠다"고 경고했다. 언론노조는 이어 박근혜 정권이 진흥회를 통해 국가기간 뉴스통신사 연합뉴스의 장악을 시도할 경우 모든 역량을 동원해 결연한 투쟁에 나설 것이라고 밝혔다.■

2014 임금협상 타결...총액 2.5% 인상 · 집중휴가제 도입

전국언론노동조합 연합뉴스지부는 작년 12월 31일 사측과 임금총액 2.5% 인상, 집중휴가제 도입 등을 골자로 한 2014년 임금협약을 체결했다.

노조는 작년 10월 27일 임금협약 개정을 위한 단체협상을 개시한 뒤 10여차례 실무협상 끝에 잠정합의안을 도출하고 대의원들에게 추인받아 최종 타결했다.

최종 타결한 임협 내용을 보면, 임금총액 2.5% 인상, 격려금 월급여 100%와 건강관리비 100만원 지급, 연봉사원 기본급 추가 3만원 정액 인상이 골자다.

2013년 1.9%까지 내려갔던 기본급 인상률은 올해는 2012년 수준(3%)으로 복귀했다.

연합뉴스의 지난 5년간 연평균 임금인상률은 2.13%로, 같은 기간 연평균 소비자물가상승률 2.66%를 밑돌았다.

연봉사원 1·3·4그룹의 기본급 3만원 추가 인상은, 호봉사원의 평균 76%에 불과한 연봉사원의 임금

수준이 더이상 낮아지지 않게 한다는 '아랫돌 끼기'의 일환이다.

노사는 이와 함께 제작년 반휴제도 도입과 함께 폐지됐던 대체휴가 제도를 부활하고, 집중휴가제 도입에 합의했다.

이에 따라 공휴일 6시간 이상 근무자는 '9만원 + 반휴', '4만원 + 대체휴가', '9만원 + 3시간 시급(2만1천~2만7천원)' 중 선택해 누릴 수 있게 됐다.

노사는 또 관례상 1주일로 한정돼 있는 휴가를 최대 3주 가까이 붙여서 가는 집중휴가제를 실국본부장을 통해 독려기로 합의했다.

노사는 또한 작년 12월 3일 이후 입사자에 대한 퇴직금 단수제 적용 여부는 5년 후 노사합의로 결정키로 했다.



노사는 이 밖에 통상임금 범위 확대에 따른 상여금과 제 수당의 통상임금 산입, 시간외수당 현실화, 사내 차별 철폐 문제에 대해서는 장기과제로 추후 논의의 이어가기로 했다.■

올해 수습기자 중 여성 비율 12년 만에 최저

올해 들어온 수습기자 중 여성 비율이 12년 만에 최저치로 떨어졌다.

지난 1일 입사한 수습기자 11명 중 여성은 27%로 3명에 불과하다.

수습기자 중 여성 비율은 2003년 24% 이후 12년 만에 가장 낮은 수치로 떨어졌다.

2003년 이후 여성 수습기자 비중은 꾸준히 상승세를 타 2004년 32%, 2005년 40%, 2007년 50%, 2008년 62%까지 올라갔다가 2009년 36%로 떨어졌다.

이후에는 2010년 65%, 2011년

60%, 2012년 61%, 2014년 64%로 60%대를 유지했다.

신입사원 중 여성 비율이 급락한 데 대해 회사 측은 "수습기자 채용방식을 새롭게 바꾸면서 남성 합격자가 늘어난 것으로 보인다"고 말했다.

사측은 올해 수습기자 채용부터 1박 2일 합숙평가를 해 현장취재에 대한 평가를 강화했다. 또 서류전형-필기시험-실무능력평가-임원면접 등 단계별로 합격자와 탈락자를 고르는 제로베이스 제도를 도입했다.

사측은 채용방식 변화로 수습기자 중

남성 합격자가 늘어났다고 설명했다. 남성 합격자를 늘리기 위해 바뀐 채용 방식을 활용한 것 아니냐는 지적도 나오고 있다. 통상 최종합격자의 2~3배 수가량인던 최종면접 인원이 올해 4~5배수에 이르렀던 점은 이를 뒷받침한다.

올해 수습기자 최종면접 인원은 본사 취재직은 26명, 지방취재직은 19명이었다.

최종면접에 오른 인원 중 여성비율은 본사취재직은 65%, 지방취재직은 42%지만, 최종합격자 중 여성비율은

본사취재직은 40%, 지방취재직은 0%다.

복수의 회사 관계자는 "최종면접 인원이 다른 해보다 많았던 것은 올해 몇 명의 인원을 뽑을지 마지막까지 결정되지 않아서기도 하지만, 가능한 한 많은 남성지원자를 최종면접에 올리기 위해 서이기도 하다"고 밝혔다.

한편, 연합뉴스 전체 사원 812명 중 여사원 수는 25.9%인 210명이다. 기자직 사원 592명 중 여사원은 25%인 148명이지만, 부장이상 간부 157명 중 여성은 8명으로 5%에 불과하다.■



노설

차기 사장은 공공성과 독립성을 지킬 인사가 되어야 한다

연합뉴스의 새 사장을 선임할 공모 절차가 코앞으로 다가왔다. 2012년 파업을 유발한 박정찬 사장이 물러난 자리를 이어받은 송현승 사장의 임기가 오는 3월로 끝나고 2018년 초까지 연합뉴스를 이끌 새로운 사장 공모 절차가 다음 달 개시된다.

차기 사장 선임에 있어 가장 중요한 조건은 국가기간뉴스통신사의 공공성과 독립성 사수 의지다. 불공정보도와 인사전횡 등으로 촉발된 2012년 103일 간의 파업의 상처를 딛고 겨우 일어난 연합뉴스가 또다시 권력과 정치논리에 의해 농단되는 일은 없어야 하기 때문이다.

사장 추천권을 가진 뉴스통신진흥회(이하 진흥회)는 불공정보도에 앞장섰거나 정치권력의 주위를 맴돌며 기회를 노려 온 부적절한 인사들을 철저히 가려내야 할 것이다.

이미 몇몇 부적절 인사들이 오래전부터 사장 후보를 자임하며 뛰고 있다는 소문이 돌고 있다. 최소한 파업을 유발시켰던 박정찬 재

임시절 임원을 지냈던 인사들과 권력의 혜택을 본 낙하산 인사들은 배제돼야 할 것이다.

이들은 국가기간뉴스통신사의 독립성과 공공성을 말할 자격도 없으려니와 연합뉴스 구성원들의 신임을 받을 수도 없는 인사들이다.

또한 진흥회는 신임 사장 공모절차에 들어가기에 앞서 사장추천위원회(이하 사추위)의 구성이 공정성을 담보할 수 있도록 제도를 개선해야 한다.

사추위 구성은 진흥회 이사 3명(야당추천 이사 1명 포함), 노·사 공동추천 인사 1명, 노조 추천 인사 1명 등 5명으로 돼 있다. 사장 최종 추천권을 가진 진흥회가 그 이전 단계인 사추위에도 3명씩이나 참여하는 것은 전형적인 옥상옥 구조로 정권 편향적 추천을 제도화했다는 비난을 자초하고 있다.

이번 신임 사장 공모는 국가기간뉴스통신사의 본령인 공적기능과 독립성을 지켜나갈 인사를 추천한다는 원칙 아래 진행되어야 하며 연

합뉴스가 국민과 전계계약사로부터 신뢰받는 통신사로 거듭날 수 있는 계기가 돼야 할 것이다. ■

◆ 사장선임일정(예상) ◆

1월 27일	제4기 뉴스통신진흥회 1차 이사회 소집
2월 중순	2015년 연합뉴스 사장 공모 (2주간)
2월 말	사장추천위원회 구성 (공모마감 3-4일 전)
3월 초	공모마감
3월 초	사추위, 진흥회에 사장후보 복수 추천
3월 두세째 주	진흥회 추천후보 면접, 최종 1인 주총에 추천
3월 25일	주주총회 개최-대표이사 선임

대휴 · 반휴 · 집중휴가...어떻게 가면 되나요?

2014년 노사 임금협약에서 대휴가 부활했습니다. 토·일요일이나 공휴일 근무자는 대체휴가를 선택할 수 있게 됐습니다. 또 '집중휴가' 제도도 도입됐습니다. 부활된 대휴와 기존 반휴의 관계, 집중휴가제의 의미 등을 문답식으로 정리했습니다.

--대휴가 발생하는 기준은?

▲토·일요일이나 공휴일에 회사나 출입처에서 6시간 이상 근무하면 대휴를 쓸 수 있는 자격이 생깁니다. 다만 재택근무자와 국내의 출장자는 대휴가 발생하지 않습니다.

--기존의 강제반휴는 없어지는 것인가?

▲아닙니다. 휴일 6시간 이상 근무자는 대휴와 강제반휴 중 선택해서 쓰면 됩니다. 다만 반휴는 휴일근무 바로 다음 근무일에 쓰는 것을 원칙으로 하되 불가피할 경우 7일 이내에 써야 하는 반면, 대휴는 1개월 이내에만 쓰면 됩니다. (대휴 부활이후 근무비 정산 문제를 이유로 그 사용여부를 월초에 결정하라는 요청이 있다고 합니다. 노조는 인사부 등과 협의해 개선점을 찾고 있습니다).

--대휴를 선택했을 때와 반휴를 선택했을 때의 차이는?

▲대휴를 선택했을 경우에는 휴일근무비로 4만원이, 반휴를 선택했을 경우 9만원이 지급됩니다. 사장상 대휴와 반휴를 모두 사용하지 못했을 경우 개인 지급에 따라 11만1천~11만7천원이 지급됩니다. 또한 9시간 이상 근무했을 경우 추가로 수시연장근로수당이 지급됩니다.

근로기준법 57조는 "연장근로·야간근로 및 휴일근로에 대하여 임금을 지급하는 것을 갈음하여 휴가를 줄 수 있다"고 규정하고 있습니다. 따라서 대휴·반휴는 휴일근로수당 지급액에 대하여 주어지는 '임금' 성격의 보상이며 연차휴가사용 일수에 포함되지 않습니다.

--집중휴가제는 무엇인가요?

▲기준에 관례처럼 돼온 최대 5일 휴가를 넘어서 1주일을 초과하는 휴가를 뜻합니다. 장거리 여행을 계획하거나 자기계발 등에 시간을 쓸 수도 있고, 업무 때문에 많은 시간을 함께하지 못했던 가족들과 지낼 수도 있습니다.

이미 조선훈보와 중앙일보 등이 도입하여 언론계에서 대세가 되고 있는 휴가 체제입니다. 직원들은 확실한 재충전을 통해 업무 의욕을 높이고, 회사는 연차수당 등의 지출을 줄여 재정적으로도 도움을 받을 수 있는 노사 '윈-윈' 제도라고도 할 수 있습니다.

근로기준법 60조 5항은 "사용자는 (...) 휴가를 근로자가 청구한 시기에 주어야" 한다고 되어 있고, 다만 "근로자가 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 사업 운영에 막대한 지장이 있는 경우에는 그 시기를 변경할 수 있다"고만 단서 조항을 달고 있습니다. 따라서 일선 부서장들은 업무에 막대한 지장이 있는 경우가 아니라면 직원들의 휴가를 막아서면 안됩니다.

--부서장이 대휴를 못 쓰게 하거나 집중휴가를 못 가게 하면 어찌죠?

▲일부 언론사에서는 대휴 이행 실적이 미미한 곳의 부서장과 실국장의 연말 격려금을 깎는 방식으로 대휴 사용을 장려하고 있습니다. 노조도 대휴와 반휴, 집중휴가제 이행 실적을 지속적으로 관찰해 기대에 미치지 못하면 사측에 이 같은 제도를 강력하게 요구할 계획입니다. ■

연봉사원 기본급 3만원 추가인상...

월급 5만원 인상 효과

연호봉사원 임금격차 해소 '시급'

작년 마지막날 최종 타결된 2014년 임협 내용에는 연봉 1·3·4그룹에 대한 기본급 3만원 추가인상이 포함돼 있다. 기본급이 3만원 추가 인상되면 상여금 인상 효과도 있기 때문에 사실상 월급은 5만

원가량 인상되는 효과가 나타나게 된다.

주로 업무직에 집중된 연봉사원 제도는 사측이 지난 2004년 이후 업무직 사원을 공채가 아닌 계약직



“디지털 퍼스트, 신뢰도와 투자가 핵심이다”

‘콘텐츠 생산 주축’ 기자직 조합원 10명 심층 문답 속보 맹신 경계…“평가 다변화 좋지만 제재는 부작용” 후가공 전문 인력 확대 초점…“관 바꿀 인재가 필요해”

미디어 융합, 모바일 주도, 틈 혁파… 올해 주요 언론사 대표들의 신년사에 술하게 오르내린 말이다. 급변하는 디지털 기술을 못 따라가면 존립이 어렵다는 절박함이 언론계의 상식이 됐다.

상대적으로 친(親) 디지털 매체로 꼽혔던 뉴스통신도 광풍에 비틀린다. 매체간 경쟁이 전방위로 급증한 데다 SNS(사회관계망 서비스)와 모바일 메신저 등 새 정보교류의 장이 빠르게 진화해 미래를 확신할 수 없다.

이 때문에 연합뉴스의 디지털 퍼스트 전략은 기대와 우려가 엇갈린다. 이 전략이 '미래로 가는 기차'인지 탈선 위험 철도인지 확신할 수 없기 때문이다. 건설한 저널리즘을 보장할 기반이 될 수 있을지, 언론노동자를 착취하고 소외시키는 계기가 되지 불안감도 감지된다.

이에 따라 연합뉴스 노조는 현 기자직 조합원 10명을 접촉해 디지털 퍼스트에 대한 견해를 물었다. 콘텐츠 생산 주축이 되는 이들의 솔직한 당부를 듣고자 했다.

◇ 신뢰성이 답 = 설문 대상자 사이에서는 디지털 퍼스트가 '1보 속보 맹신주의'로 오인돼선 안 된다는 목소리가 컸다. 디지털 속보 경쟁 탓에 '1보 오보'의 위험성이 커지는 가운데 연합도 속보 양만 늘리면 부작용이 심각하다는 것이다.

5~10년차인 A조합원은 “성급한 1보가 오보가 돼 망신을 당한 사례를 모아 ‘무조건 지르는 것이 능사’라는 생각을 돌아보게 할 필요가 있다”고 제안했다. 속보 홍수시대에 신뢰성을 쌓는 것이 연합의 브랜드 가치를 오히려 개선할 수 있다는 얘기다.

3~5년차 B 조합원은 “속보를 엉터리로 보내면 ‘기레기(기자)와 쓰레기(기사)의 합성어’ 비판을 받는 경우가 늘어나고 있다”며 “사실 확인 때문에 속보가 조금 늦어져도 때에 따라 팩트를 체크하는 노력을 인정해야 한다”고 강조했다.

속보 제작 방식을 개선해야 한다는 제안도 나왔다.

차장급 C 조합원은 “미국 블룸버그 뉴스나 일본 교도통신은 주요 속보를 미리 다 써놓고 몇 자 붙여서 바

로 쓰는 경우가 적잖은데 우리는 이례적 큰 사건이 아니면 이런 대응이 없다”며 “위독한 인물의 부고나 대형 기업 실적 등 일정 부분 예측이 가능한 속보부터 제작 방식을 바꾸려는 시도가 필요하다”고 제안했다.

차장급 D 조합원은 “속보를 빠르게 쓰며 제목과 라이팅 완성도까지 좋아야 한다고 기자 개개인을 압박하는 것은 어떻게 보면 무책임하다”며 “1보가 최우선인 상황, 제목과 라이팅 질을 중시해야 하는 상황을 나눠 가이드라인을 마련할 필요가 있다”고 말했다.

◇ 격려는 좋지만 제재는 금물 = 디지털 퍼스트 포상제에 대해서는 '평가의 기준이 다양해져 좋다'는 긍정적 반응이 많았지만, 트래픽과 공유수 등 지표로 제재를 하는 건 불합리하다는 지적이 쏟아졌다.

실제 디지털 플랫폼에서는 기사 질과 별개로 편집 위치, 소재, 타이밍 등 '외부 요인'에 독자 반응 수치가 좌우되는 경우가 많다. 수치가 나쁘다고 무조건 기자의 근무 역량이 미흡하다면서 '채찍'을 들어선 안 된다고 조합원들은 강조했다.

3~5년차 E 조합원은 “스포츠 분야 등에서 좋은 단독이 종합지 전체 실적이 부족해 사내에서 잊혀지는 경우가 많았는데 그런 문제를 줄일 수 있어 긍정적으로 본다”며 “단 (전통적 평가나 디지털 퍼스트 평가) 모든 면에서 다 우수해야 한다고 압박하는 것은 안 된다”고 강조했다.

5~10년차 F 조합원도 “국민적 관심이 쏠리는 대 사건은 고민 없이 써도 댓글이 수천개씩 달리지만, 과학이나 출판처럼 실제 독자층 규모가 크지 않은 분야도 있다”며 “사회적 관심이 많은 분야도 10건을 쓰면 1건 정도만 '반짝' 히트작이 나올 텐데 나머지 9건은 전혀 공을 들이지 않았다고 단정할 수 있는가”라고 반문했다.

심층 콘텐츠에 대한 격려가 필요하다는 촉구도 있었다. D 조합원은 “SBS 취재파일처럼 재미있는 분석은 단독도 아니고 분량이 길고 계약사에 전재도 안 된다”며 “연합뉴스 기자가 현재 이런 콘텐츠를 내놓을 이유가 매우 적다”고 강조했다.

이런 비(非) 스트레이트 콘텐츠가 디지털 플랫폼에

서 주목 받는다는 사실을 직시하고 별도의 유인책을 시행해야 한다고 이 조합원은 덧붙였다.

◇ 사람 투자 없이는 혁신 없다 = 종전 콘텐츠를 디지털 플랫폼에서 리패키징(재포장)해 부가가치를 끌어올리는 방안은 국내의 언론계의 화두 중 하나다.

이미 출고돼 '김이 빠진' 뉴스도 후가공해 새 부가가치를 창출할 수 있다는 인식이 퍼지며 각사의 연구와 실험이 치열하다.

연합뉴스는 후가공 또는 리패키징 열풍에 잘 적응할 수 있을까? 이에 대한 질문에 많은 조합원들은 '전문 인력에 대한 투자가 핵심인데 과감한 결정이 어렵다'고 답했다.

5~10년차 G 조합원은 “사진 매핑은 일선 기자가 당연히 할 일이지만 잘된 매핑이 디지털 퍼스트라고 보는 건 함량 미달”이라며 “그 이상의 과감한 편집·후가공을 전문 부서, 인력이 제대로 시도할 수 있도록 인적 베이스가 강화되어야 한다”고 강조했다.

차장급 H 조합원도 “투자 없이 후가공하겠다고 기존 구성원을 압박해도 결실이 없을 것”이라고 예측했다. 그는 “우수한 전문인력이 후가공을 맡아 합리적 사유가 있으면 기사 내용도 고칠 수 있도록 해주는 것이 좋다”고 덧붙였다.

차장급인 I 조합원은 “관을 만들 줄 아는 사람”이 필요하다고 했다. 대량의 콘텐츠를 보배로 꿰어주려면 뉴미디어 비전과 경험이 있는 리더를 외부에서 과감히 영입해야 한다는 것이다.

부실한 인력 운용에 대한 우려도 컸다. 차장 진급이 얼마 남지 않은 연차인 J 조합원은 “디지털 플랫폼에서 관건은 속보와 단독이 아니라 큐레이션, 재가공, 소셜네트워크서비스(SNS)에 맞는 문법”이라면서 “뉴스 유통방식이 급진적으로 변하는 상황에서 이런 문화에 대한 이해가 부족한 사람이 후가공에 투입하는 것은 지양해야 한다”고 말했다. ■

☞ 2면에 이어

으로 뽑아 정규직으로 전환하면서 노사합의 없이 도입됐다.

업무직 연봉사원은 같은 일을 하는 호봉사원보다 대졸초임 기준 79.4%의 임금을 받는다. '동일노동 동일임금' 원칙에 비춰보면 임금에서부터 차별을 받고 있는 셈이다.

근속 5년차와 10년차가 되면 임금격차는 더 벌어진다.

사측은 연봉사원 채용을 늘리면서 1그룹(대졸 업무직), 2그룹(경력 기자직), 3그룹(초대졸 업무직), 4그룹(다국어뉴스부)으로 세분화해왔다. 연봉 3그룹과 4그룹

으로 갈수록 임금차별은 더욱 심해지는 상황이다.

노조는 연호봉사원간 또는 기자직-업무직간 이와 같은 임금 격차가 연봉사원의 생계문제와 직접 관련이 있을 뿐 아니라 상대적 박탈감 등 사내갈등의 요인이라고 판단하고, 이번 임협에서의 기본급 추가인상을 최소한의 '아랫돌 피기'로 보고 있다.

노조는 추후 노사협의회 등에서 사측에 사내차별 해소를 위한 연봉사원의 가호봉 대사우 시스템 개별공개, 연봉 3·4그룹의 임금과 직급테이블 구성, 직위간 임금격차 해소와 임금구조 단순화를 위한 장기계획 수립을 강력히 촉구해나갈 계획이다. ■

2015년 입사 수습사원 노동조합 교육 후기

“옳은 일을 위해 행동할 줄 아는 선배들 있다는 게 든든” “노조는 기자들의 방패..공정보도 소명 재점검 계기”

(※편집자주: 노조는 1월 6일 오후와 7일 오전에 걸쳐 수습기자 교육을 실시했습니다. 올해 교육에서는 노조의 연혁과 2012년 파업 당시 상황을 소개하고 관련 동영상과 함께 시청했습니다. 또 법무법인 새날의 정명아 노무사가 '신입사원에게 노동조합이란'이라는 제목으로 강연을 하고, 장용훈 전 공보위 간사가 '공정과 불공정의 사이'라는 제목으로 토

콘서트를 진행했습니다. 그리고 벨기에 영화감독 다르덴 형제의 '내일을 위한 시간(Deux jours, une nuit)'을 함께 감상했습니다. 6일 저녁에는 26대 집행부와 수습 상견례도 있었습니다. 아래는 이번 교육을 마치고 수습들이 써낸 교육 후기입니다.)

선배들의 파업 동영상을 봤습니다. 재밌었습니다. 교육 첫날 봤던 다르덴 형제의 영화보다 나왔습니다. 연합뉴스가 파업 중이던 시절, 저는 대한민국의 한 독자였습니다. 당시 권력을 견제하지 못하는 언론을 봤습니다. 분노했습니다. 그것은 기자가 되겠다는 저의 꿈의 원동력이기도 했습니다.

꽤 긴 수험생활이었습니다. 분노는 사라졌습니다. 그러면서 점점 '언론인'의 소명도 열여졌습니다. 그 자리를 메운 건 직장인에 대한 꿈이었습니다. 합격 소식을 듣고서 기자가 됐다는 기쁨보다 취업을 했다는 기쁨이 컸습니다.

노조 교육을 받으면서 다시 마음이 뜨거워졌습니다. 공정보도를 위해 희생을 감수하고 투쟁하는 선배들이 자랑스러웠습니다. 본격적인 수습 교육 전에 다시 한번 언론인의 소명에 대해 다시 점검하게 해주신 것에 감사드립니다.■

인생의 또 다른 출발점에서 접한 노동조합. 전국의 사업장 중 10%대밖에 없다는 사실에 황당하면서도 참 다행입니다. 많이 배웠습니다. 이 땅에서 임금을 받고 살아가는 모든 근로자들의 권리를 지켜주는 유일한 법적 단체라는 사실, 현재 근로자들이 적용한 근무환경을 비틀어보면 부당할 수 있다는 불편한 진실, 공정보도에 대한 교육까지 의미있는 시간들이었습니다. 위 원장의 너털웃음과 조합 집행부의 살가운 배려도 더해져 좋은 인상으로 길게 남을 것 같습니다.

“소외계층에 대한 배려도 편파적인 일일 수 있다”는 말이 기억에 남습니다. 익숙함은 편견이 될 수 있고, 공정이란 쉽게 결론낼 수 없다는 의미일 겁니다. 이것 하나만은 깊이 새기겠습니다. 고민하겠습니다. 유익한 시간 감사합니다.■



이승민
(지역취재 충청권)



임채두
(지역취재 전남.북권)

이제 막 학생 신분을 벗고 사회인이 된 시점에 노조가 근로자의 권리, 공정보도의 의무 등에 대하여 교육을 해주어 큰 도움이 되었습니다. 관련 영화 관람부터 노무사님을 통한 법적 근간 소개, 선배와의 시간까지, 다각적으로 프로그램을 구성 해주셔서 감사합니다.

특히 언론인의 양심, 공정보도를 위해 103일간 결코 쉽지 않았을 투쟁에 나서주신 선배님들이 있어 자랑스럽습니다. 막내 후배로서 경영과 편집 분리를 위해 편집총국장직 등의 제도가 있다는 점 뿐만 아니라, 옳은 일을 위해 행동할 줄 아는 선배들이 있다는 것이 무엇보다 든든합니다.

항상 언론의 공정보도 역할에 대해 고민하며, 조금 더 따뜻한 사회를 만드는 데 기여할 수 있는 기자가 되도록 노력하겠습니다.■



최수향
(본사영문)

'사실과 양심에 따른 보도행위'
연합뉴스의 막내 기자가 되어 배운 시작입니다. 앞으로 선배들과 함께 지켜나갈 공정보도의 방향입니다.

24시간 동안 노동조합 교육을 받으며 알게 됐습니다.

기자라는 역할에 최선을 다하고자 한 걸음씩 정진하는 선배들의 열정을,

불의와 외압에 굴복하지 않고자 싸웠던 기억을,
보다 더 나은 사회를 만들어나가고자 힘쓰는 진심어린 마음까지.

명심하겠습니다. 그리고 함께 고민하겠습니다.

앞으로 새로이 시작될 수습 기자 마와리 교육, 6개월의 담금질을 잘 견디고 돌아오겠습니다.

선배, 동료, 후배들과 함께 같은 길을 걸어 나가는 '기자'가 되어 오겠습니다. 작은 걸음을 땀 35기 신입들의 시작을 축하해 주시고, 선배로서 따뜻한 조언을 잊지 않으신

노동조합 제26대 집행부에게 감사드립니다.■



김예나
(본사취재)



노조 교육은 노동법부터 공정보도까지, 그 동안 소홀히 했던 것들에 대해 다시 생각해 볼 기회를 제공해주었습니다. 지금까지 저는 기자 정신을 누구든 공격할 수 있는 창을 가지는 것이라 생각했습니다. 하지만 이러한 공격은 최소한의 방어 없이 적절히 이루어질 수 없습니다. 노조는 기자 개인의 방패가 되어 기자와 연합뉴스가 마음껏 공격할 수 있도록 보호해주고 있었습니다. 특히 공정보도를 위한 투쟁과 선배들의 노력은 연합뉴스가 언론의 정도를 지킬 수 있는 원동력이 되었다고 생각합니다.

교육 중 가장 기억에 남는 것은 공정보도에 대한 정의였습니다. 사실보도를 진실에 다가가 보여주는 것이 공정보도입니다. 기울어진 운동장을 평평하게 만드는 작업을 저도 같이 하고 싶습니다.

다만, 교육시간이 노조의 중요성과 장점을 부각시키는 것에 집중되어 부족한 점과 단점을 알 수 없었던 것은 아쉽습니다. 회사의 명암과 노조의 명암을 균형있게 알려주시면 좋을 것 같습니다. ■

노조와의 대화를 통해 우리 연합뉴스 선배들은 정말 멋진 선배들이라는 걸 느끼게 됐습니다. 노조의 지난 발자취에서 선배들의 '용기'와 '진심'을 느꼈기 때문입니다.

노조와의 만남에서 세 가지 말이 기억에 남습니다.

"권리 위에 잠들지 마라(정명아 노무사)." "기울어진 운동장을 평평해지도록 돕는 게 언론의 역할이다(장용훈 선배)." "작은 것에 연연하지 말고 멀리 내다보며 나아가라(고동선 선배)."

노조와의 만남에서 들은 말은 오랫동안 기억에 남을 것 같습니다.

좋은 시간 마련해주신 노조 선배들께 감사드리고,

연합뉴스처럼 '단합할 줄 아는 DNA'를 가진 회사에 들어온 저는, 대단한 행운이라는 생각이 듭니다.

감사합니다. ■

현 대통령은 '비정상'의 정상화를 외친 바 있습니다. 그 구호의 방향 혹은 성패 여부를 떠나, 우리 사회에 여전히 비정상이 산적해있음은 자명해보입니다. 특히 노동문제의 경우 '장그래 방지법' 등이 만들어지고 있지만 아직 갈길이 먼 듯합니다. 실은 노동3권조차 보장되지 않는 현실에서 정책 입안자들은 노동유연성을 내세우니 입장 간의 간극도 너무나 넓습니다. 가장 무서운 순간은 대기업에 입사한 친구들이 스스로가 노동자임을 인식하지 못하고 '전체 파이'를 얘기할 때입니다. 나의 10년지기 친구들이 <미생>을 보면서 과연 나와 같은 생각을 하고 있는지 의구심이 들 때면 때론 가슴이 답답합니다.

그런 상황에서 입사 3일차부터 만 하루에 걸쳐 노조 교육을 받게 해주는 이 회사는 어쩌면 '비정상'입니다. 노무사를 초청해 우리 회사 자체의 문제를 지적하도록 하는 26대 노조를 보면, 대기업에 입사한 제 친구들은 비정상이라며 고개를 저을 것입니다. 그러면 친구들에게 저는 자랑스럽게 말하겠습니다. 왜 저럴 수 있는지 아냐고, 저 분들은 2012년에 진짜 비정상의 정상화를 이뤘던 경험이 있어서 그런 거라고.

저희 수습들은 이제 며칠 뒤면 사회부 교육을 시작합니다. 길거리에 산적한 비정상들을 직접 눈으로 보게 될 것이고, 그것이 정상화되는 과정에 조금이라도 보탬이 되기 위해 발로 뛸 것입니다. 쉽지 않을 그 시간 전에, 우리의 권리를 지켜냈던 선배들의 역사를 배우게 되어 든든하고 영광입니다. 그 권리 위에 잠자지 않는 기자가 되겠습니다. ■



최명천
(본사취재)



박재만
(본사취재)



이호석
(본사취재)

2일간의 노조 교육시간에서 많은 것을 들었다. 2011년 파업 당시의 이야기부터 공정보도 및 노조의 기능과 역할에 이르기까지 다양한 내용이었다. 언론사 입사준비생으로서 미디어 매체를 통해 피상적으로만 알고 있던 사건에 대한 자세한 설명을 들을 수 있었다. 노조 교육이 끝나고 나니 연합뉴스에 대한 자긍심이 이전보다 한층 커졌다. '더 열심히 해야겠다'는 다짐도 해본다.

조직에는 조직 나름의 논리와 사연이 있겠으나, 바깥에서 보기에 우리 언론의 현실이 마냥 긍정적이지 않은 듯했다. 많은 수의 기사는 구상을 가장한 추상이었다. 사실이라며 의견을 말하고, 의견을 말하며 정의를 앞세웠다. 노조에서 수없이 공정보도를 당부한 이유도 사실보다 의견과 신념을 앞세우는 실수를 범하지 말라는 데 있지 않을까 생각한다.

앞으로도 사실에 충실한 기자가 되고자 노력하는 노조에 응원의 말 한마디를 김훈 인용으로 대신하고 싶다. '사실을 근거로 의견을 개진하고, 의견을 근거로 신념을 개진하고, 신념을 근거로 정의를 구현하라' ■

군대에 가면 북한에 관한 영상을 자주 보게 된다. 훈련병 시절 북한 관련 영상을 봤던 스무살의 나는 '금방이라도 전쟁이 날 것만 같은 기분'이 들었다. 그런 느낌이라고 할까. 연합뉴스 파업 영상을 보며 기자 초년생인 나는 '이제는 남의 일이 아닌 내 일이 될 수도 있겠구나'라는 생각이 들었다.

갑보다는 을의 위치가 익숙했던 나에게 "권리 위에 잠들지 마라"는 정명아 노무사의 말은 수면 아래 가라앉아있던 '나의 권리'를 수면 위로 끌어올려주었다.

내가 기자로서 가장 중요하게 여기는 가치는 '사실'과 '진실'이다. 어린 시절 미술시간에 회색을 얻기 위해 흰색과 검은색을 반씩 섞으면 될 것이라 생각했다. 당연히 나는 원하는 색을 얻을 수 없었다. 그럼에도 불구하고 백색사실과 흑색사실을 반씩 섞어 균형을 맞추겠다는 내 어리석은 생각이 잘못되었음을 장용훈 선배와의 토크콘서트를 통해 깨닫게 되었다.

앞으로 기자라는 새로운 삶의 타임라인에 새겨질 수많은 일들 속에 노조가 든든하게 자리잡았으면 하는 바람이다. ■

부끄러운 시간이었습니다. 정명아 노무사의 강의를 들으면서 노동조합의 의미, 필요성에 대해서 처음으로 정확하게 알게 되었습니다. "권리 위에 잠들지 마라"는 말, 늘 기억하겠습니다.

그리고 참 의미 깊은 시간이었습니다. 여러 선배들과의 대화를 통해 '공정보도'에 대해 고민할 수 있어 좋았습니다. 이런 시간들을 평소에도 꾸준히 가질 수 있으면 좋겠습니다.

앞으로 현장에서든 공정보도, 좋은 기사란 무엇인지 늘 고민하는 연합뉴스 기자로 성장하겠습니다. 의미 있는 교육 시간 만들어주신 26대 노조 집행부 선배들께 진심으로 감사드립니다. ■



박정현
(지역취재 부.울.경)



박영서
(지역취재 강원권)



이보배
(본사취재)

노조 전임 365

#1

“아직 날짜는 들은 바가 없는데...”
“하지만 게시판에 방이...”

노조 전임 파견 인사 소식을 들은 것은 어느 카카오톡 대화방에서였다. 때는 편집총국장 임면동의 투표가 끝나고 금요일의 저녁 어스름이 깔리던 즈음이었다. 열려 있는 노트북에 OTP를 쳐넣고 공지사항에 들어가 방을 다시 확인했다. “사령/ 미디어과학부 사원 권모/ 命. 노동조합 전임근무” 날짜는 월요일부터로 돼 있었다. 각오(?)하고 있던 일이지만 어쩐지 멍해졌다. 마침 이날은 이튿날 있을 동생 결혼식을 앞두고 부모님을 도우려고 휴가를 낸 터였다. 오전에는 집안 일을 도우다 오후 늦게 노조 사무실로 나와 있던 와중에 들은 인사였다. 동생을 내보내고 혼자 살게 됐는데 하는 일도 (불과 4개월간이지만) 바뀌었으니 갑자기 삶에 큰 변화가 생긴 셈이다.

#2

월요일 아침 조합 사무실. 뭔가 푹푹푹푹 자리가 만들어지고 있다. 그냥 사무실 테이블에 앉아서 하려고 했는데 번듯한 자리가 하나 생겨버렸다. 쟁의부장 양정우 선배는 “야, 앞으로 네가 언제 회사에서 이렇게 넓은 자리에 앉아보겠냐?”라며 ‘이놈 많이 컸네’ 하는 표정으로 보고 갔다. 모니터가 둘 달린 데스크톱도 하나 받았다. 명함도 봤다. 전국언론노동조합 연합뉴스 지부 정책기획실장 권모.

#3

약간의 오해도 있었다. 권모가 노조 전임으로 간다는 인사가 난 뒤 때아닌 사무국장 경질설이 일각에서 퍼진 것이다. 상식적으로, 사무국장이 만약 경질됐다면 면(免) 노조 전임 인사가 나와 정상이다. 그런 인사는 없었다. 사무국장은 노조의 숨은 실세로 건재하고 있다. (권모가 직접 확인했다.) 또 일부에서는 정책기획 ‘실장’이 사무 ‘국장’보다 높은 게 아니냐는 당찬은 이야기도 돌았다. 그러나 한국은행에는 ‘실’이 ‘국’의 하위단위로 국장이 여러 실장을 거느린다. 금융감독원도 마찬가지다. 또 예컨대 검찰 조직에서는 차장이 부장보다 높기도 하다. 마찬가지로 연합뉴스 노조에서는 사무국장이 정책기획실장보다 높다.

#4

위원장과 사무국장을 가까이서 모셔보니 노조 전임이 뭔가 3인 가족 체제와 비슷한 모양새라는 놀라운 사실을 알게 됐다. 위원장은 회사와 조합원을 걱정하는 통에 늘 술을 마시고, 사무국장은 위원장이 걱정돼 늘 타박을 한다. 정책실장은 그 모습을 몰끄러미 보고 있다. 위원장과 사무국장이 논쟁을 벌일 때는 듣고 있는 게 상책이다.

#5

조합 전임으로 와서 보니, 마침 지금이 임협에 뉴스통신진흥회 교체기에 사장 교체기이다보니 가장 바쁜



권영전 노조 정책기획실장

시기여서 그런 것이기도 하겠지만 뭔가 매일매일 새로운 사건이 있어 당황스러웠다. 한 가지 일을 꾸준히 할 수 있는 상황이라기보다는 여러 가지 일을 동시에 해야 한다. 임협을 하다 보면 진흥회 관련 사안이 나오고, 진흥회 얘기를 하다 보면 단협 개정 사안이 나오고, 단협 개정 얘기를 하다 보면 또 다른 사안이 나온다.

회사는 늘 어떻게 하면 노동의 대가를 덜 줄 수 있을까를 고민하는 것 같다. 또 어떻게 하면 노사합의로 만든 편집총국장 제도를 없애고 제작국을 마음대로 할 수 있을까를 고민하는 것 같다. 그런가 하면 권력은 어떻게든 연합뉴스를 마음껏 좌지우지할 수 있기를 기도하는 것 같다. 중요한 것은 능력 부족한 전임자 1명이 늘어났느냐가 아닌 것 같다. 그보다 조합원들의 마음을 사서 어려운 시기 조합이 하나로 뭉칠 수 있는 것이 중요하다.■

이달의 참글상

올해의 참글상 대상에 이슬기 조합원

올해의 참글상 우수상은 박대한·고상민·변지철 조합원, 김연숙·채새롬 조합원

11월의 참글상 우수상은 윤선희 조합원, 김연숙·채새롬 조합원

노동조합 공정보도위원회와 한국기자협회 연합뉴스 지회는 지난 5일 월례 정기회의를 열어 이슬기(사회부) 조합원의 「생활고 시달린 세모녀 집세·공

과금 남기고 동반자살」 기사를 올해(2014년)의 참글상 대상으로 선정했다. 이 조합원의 기사는 자칫 단순 번사로 묻힐 수 있었던 사건을 끈질긴 취재

를 통해 제대로 조명, 허술한 복지제도에 대한 공분과 관련 법 개정을 끌어내 정의로운 사회를 만드는 데 기여했다는 점이 높은 평가를 받았다.

공보위는 이와 함께 김연숙·채새롬(사회부) 조합원의 「인권전담기구 인권위서 성추행...진상조사도 뒷북」 기사와 박대한(산업부)·고상민(미디어과학부)·변지철(제주취재본부) 조합원의 「제주지검장 음란행위 혐의 현행법 체포됐다 풀려나」 기사를 올해의 참글상 우수상으로 뽑았다

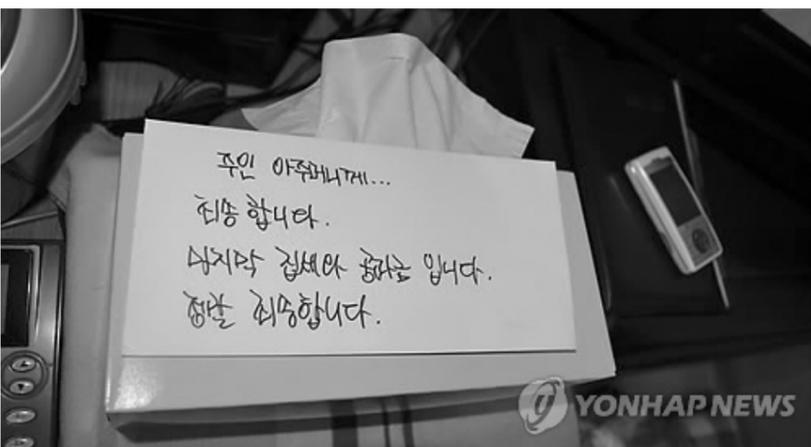
김연숙·채새롬(사회부) 조합원의 기사는 성폭력 등 인권침해 감시·시정 권고 기관인 인권위에서 일어난 성추행 사건을 다양한 은폐시도에 맞서 끈질기게 취재해 피해침으로써 권력에 대한 견제에 충실했다는 점이 높은 평가를 받았다.

이 기사는 이달의 참글상(11월 송고분) 우수상을 함께 수상했다.

앞서 박대한(산업부)·고상민(미디어과학부)·변지철(제주취재본부) 조합원의 기사는 자칫하면 은폐될 뻔한 권력기관 고위 구성원의 일탈행위에 대해 낱말이 밝혀 사회적 경종을 울림으로써 권력에 대한 견제에 일조했다는 평가를 받아 이달의 참글상(8월 송고분) 우수상을 받았다.

한편, 윤선희(증권부) 조합원의 「이재용 부회장 삼남매, 삼성 SDS 투자차익 300배 이상」 기사 역시 이달의 참글상(11월) 송고분 우수상에 선정됐다.

이슬기(사회부) 조합원에게는 상패와 상금 200만원, 김연숙·채새롬(사회부) 조합원에게는 상패와 상금 150만원(올해의 참글상 100만원, 이달의 참글상 50만원), 박대한(산업부)·고상민(미디어과학부)·변지철(제주취재본부) 조합원에게는 상패와 상금 100만원, 윤선희(증권부) 조합원에게는 상패와 상금 50만원이 수여된다.■



생활고 시달린 세모녀 집세·공과금 남기고 동반자살 (서울=연합뉴스) 생활고를 비판한 모녀 셋이 외부인의 출입을 차단한 채 방 안에서 번개탄을 피워놓고 동반자살했다. 27일 서울 송파경찰서에 따르면 지난 26일 오후 9시 20분께 송파구 석촌동의 한 단독주택 지하 1층에서 박모(60·여)씨와 그의 두 딸 A(35)씨, B(32)씨가 숨진 채 발견돼 집주인 임모(73)씨가 경찰에 신고했다. 사진은 '마지막 집세와 공과금'이라는 메모와 함께 남긴 현금봉투. 2014.2.27. << 서울지방경찰청 제공 >> photo@yna.co.kr (끝)