



연합노보



2016
제 호
215
1.26 화

www.newsunion.co.kr

전국언론노동조합 연합뉴스지부 (110-140) 서울 종로구 을곡로2길 25 / 전화 398-3620~2 / 팩스 398-3630 / 발행인 김성진 · 편집인 이정진·신재우

연봉사원 처우개선 첫 걸음 뗐다

연봉사원 임금 총액 8.5% 인상...호봉과 격차 줄여 갈수록 임금 격차 커지던 구조도 상당부분 시정

최근 타결된 2015 임금협약을 통해 호봉사원에 비해 크게 열악했던 연봉사원의 처우가 일부 개선됐다.

노동조합의 애초 요구에는 턱없이 못 미치지만 2004년 연봉사원 채용이 시작된 이래 불이익이 계속 커지던 추세에 제동을 걸고 차별 해소를 향해 나아갔다는데 의의가 있다.

노사는 호봉사원과 연봉사원의 임금 인상률을 달리해 임협을 타결했다.

호봉사원은 임금(이하 총액 기준)이 1.8% 인상된 반면 연봉사원(1·3·4 그룹)은 평균 8.5% 인상됐다.

이에 따라 작년에 호봉사원 임급의 평균 77% 수준이던 연봉사원(1그룹)의 임급은 올해 평균 82% 수준에 맞춰졌다. 노조는 호봉사원과 연봉사원 간 임급격차의 완전 해소를 목표로 이번 임협에 임했지만 격차를 5% 포인트 좁히는데 만족해야 했다.

연차가 높아질수록 임금 격차가 커지는 구조도 상당부분 시정됐다.(표2 참조)

작년의 경우 같은 연차의 호봉사원과 비교한 연봉사원(1그룹)의 임급은 신입 81.2%, 5년차 78.4%, 10년차 75.7%, 차장대우(13.5년차) 74.5% 등으로 연차가 높아질수록 더 떨어졌다.

현재는 신입 83.5%, 5년차 82.5%, 10년차 81.5%, 차장대우 80.5% 수준

이다. 여전히 갈수록 격차가 커지기는 하지만 그 정도가 크게 완화됐다. 더 오래 불이익을 감수해 온 높은 연차에 더 높은 임급 상승률을 적용한 결과다.

3·4그룹의 직급체계를 연내 갖추기로 한 것도 의미가 있다. 그동안에는 승진에 대한 기준조차 없어 진급 기회가 사실상 막혔지만 직급체계가 갖춰지면 일정 근속기간을 채우면 승진의 기회를 얻게 된다.

3·4그룹의 임급테이블 마련은 시급한 과제임에도 시간이 상당히 걸릴 것으로 보인다. 노조는 조속한 임급테이블 마련을 요구했지만 다양한 직군이 해당 그룹들에 속해 있다보니 검토에 상당한 시간이 필요하다는 사측 주장에 따라 중장기 과제로 정리됐다.

또 기자직이면서도 인턴, 정년 후 재입사자 등과 함께 4그룹으로 분류돼 있던 다국어뉴스부원들은 1그룹으로 편입, 임급 및 직급체계를 갖추게 됐다.

이번 임협에서는 이 외에도 불합리한 요소들이 일부 바로 잡혔다.

금·토 숙직 시 '휴일근무수당+반휴(1주일내 사용)'를 주던 것이 '휴일근무수당+대휴(한 달내 사용 가능·미사용시 보상 없음)'로 개선됐다.(하단 박스 참조)

그동안에는 금요일이나 토요일에 숙직을 하면 휴일인 다음날도 제대로 활

[표1] 연봉사원 현황

1그룹	108명	대졸 일반직, 영상·편집·다국어뉴스 기자
2그룹	197명	경력기자, 3급 이상 간부사원
3그룹	48명	고졸·전문대졸 일반직
4그룹	27명	인턴, 정년후 재입사, 전문계약직(변호사 등)
총 380명		

[표2] 호봉사원 대비 연봉사원(1그룹) 임급 비율(%)

직위 (해당호봉)	군필초임 (5급 51호)	5년차 (5급 43호)	10년차 (5급 33호)	차장대우 (5급 27호)	차장 (4급 38호)	평균
2015년	81.2	78.4	75.7	74.5	73.0	77
2016년	83.5	82.5	81.5	80.5	80.5	82

용하지 못하는데 일~목요일 숙직시 (10만원 이상의 수당+익일 휴무 보장) 보다 수당 및 휴무제도에 있어서도 불이익이 있었다.

또 '월간 연장근로수당(OT) 총액이 월 통상임금의 10%를 초과하지 못한다'는 규정은 '15%를 초과하지 못한다'로 완화됐다.

그간 스포츠레저부 등 야근이 많은

일부 부서원들은 '10% 초과금지' 규정 때문에 일한만큼 정당한 보상을 받지 못하는 경우가 왕왕 있어왔다. 15%로 상향 조정되면서 현재의 OT 및 통상임금 제도에서는 불이익을 받는 경우가 사라진다는 것이 사측의 설명이다. 당장 불이익이 없다고는 하지만 아무런 법적 근거도 없는 OT 상한규정은 추후 철폐돼야 한다. ■

◆ 숙직 당직비 지급기준

※ 철야당직(숙직) 후 익일 강제휴무 원칙

1. 숙직 후 익일이 평일인 경우
- 수당(수시연장·연장야간근로 기준) + 익일 휴무
- 익일 계속 근무시 8시간에 대해 수시연장근로 기준 지급

2. 숙직 후 익일이 휴일인 경우
- 휴일근무비 + 대체휴가(1개월 이내 사용·미사용시 보상 없음)
- 익일 계속 근무시 휴일근무비 적용(대휴 미적용·수당 보상)

◆ 휴일근무수당 지급기준표

근무시간	회사, 출입처 근무 시	재택 근무 시
3시간 미만	60,000원	30,000원
3시간 이상~6시간 미만	80,000원	50,000원
6시간 이상~9시간 미만	110,000원+강제반휴	70,000원
9시간 이상	110,000원+강제반휴 +수시연장근로수당	70,000원+ 수시연장근로수당

※ 대체휴가 사용시 휴일근무비 5만원 지급(휴일 6시간 이상 근로에 해당)



노사 상생의 기대를 저버리지 말라

이례적으로 해를 넘겨 진행된 2015 임·단협 협상이 마침내 타결됐다. 또 정년연장에 따른 감액형 임금피크제도 우여곡절 끝에 도입됐다.

노사 합의로 마련된 새 임금 및 단체협약 등은 노사 공히 엄숙히 지켜나가야 할 계약이자 존중해야 마땅한 근로조건 안전판이다. 경영진은 이번 합의안이 많은 조합원들 보기에 여러모로 미흡했음에도 불구하고 대의원 대회에서 숙고 끝에 추인된 의미를 꼼꼼이 되새겨 보아야 한다.

모든 합의라는 것이 당사자간 힘의 역학관계를 어느 정도 반영한 결과물인 것은 사실이다. 그러나 노사관계를 단순히 이 관점만으로 파악해서는 진정한 노사 상생을 기대할 수 없다. 우리는 이

번 합의안 통과와 이면에 노사 상생을 기대하는 대승적 차원의 양보가 있었다고 본다.

합의안이 통과되지 않아 노사 관계가 파행돼 결국 극단적 상황으로 치달을 경우 엄혹한 미디어 환경에서 회사의 장래를 보장할 수 없다는 것은 불문가지다. 당초 지난해 경영진이 안팎의 위기론을 내세우며 동분서주했던 것도 이러한 절박한 현실인식 때문이 아니었던가.

우리 회사는 대한민국을 대표하는 국가기간 통신사로서 내외에 영향력 있는 미디어그룹을 지향하고 있다. 실제로 최근 국내 언론사 영향력 조사에서도 연합은 명실상부하게 '빅3'에 들었다. 근 800명의 구성원에 갈수록 다양한 인력 구조

와 임금체계 속에서 말 그대로 '연합'의 스피릿을 제대로 발휘하기 위해서는 우선 노사관계에서부터 서로 한발씩 물러서는 양보와 타협이 필수적이다.

결론적으로 이제는 사측이 노사상생의 기대를 저버리지 말고 적극 부응해야 할 때다. 당장 교섭의 대상이 된 퇴직금 누진제 개선 문제의 경우 사원들이 충분히 납득할 수 있는 설명과 보상이 이뤄져야 할 것이다. 조금 더디더라도 소통하며 함께 가야 한다. 기강 세우기 너머 창의성 있는 기사제작 풍토를 마련해야 한다. 그것만이 사장도 강조했듯 사원이 행복한 회사가 되고, 아시아 대표 언론으로 자리잡는 길이다. ■

조합원 여러분께 드리는 위원장 편지

함께 뚜벅뚜벅 걸어갑시다

조합원 여러분, 안녕하십니까.

연이은 최강한파에도 취재 하라, 업무 보라 모두들 고생들 많으십니다. 우리 조합은 얼마전 대의원대회를 통해 2015 임·단협과 임금피크제 합의안을 통과시켰습니다.

여러 모로 부족한 합의안임에도 불구하고 추인해주신 조합원 여러분께 한편으로 죄송하고 한편으로 감사하다는 말씀 다시 한번 드립니다.

알다시피 이번 임협의 주안점은 연봉사원 처우개선에 있었습니다. 물론 아직도 호봉사원과 격차가 상당하고 첫술에 배부를 수 없겠지요. 다만 연·호봉간 차별 해소를 위한 첫 걸음을 뗐다는데 의의가 있습니다.

편집총국장제가 이번 단협에서 폐지된 것과 관련, 많은 분들이 분노를 넘어 상실감에 휩싸였을 줄로 압니다. 그러나 우리 협상단과 집행부는 박노환 사장 취임이후 편집국장 직무대행 임명으로 편집총국장제가 사실상 무력화되고 기존 단협의 유효기간이 다한 상황에서 자칫 편집권독립 조항 전체가 위태로워질 수 있다고 판단했습니다. 이에 편집국장 임명시 투표를 통해 최소한 기자직 사원들의 의사를 실질적으로 반영하는 장치라도 마련해놓아야 한다고 결정했습니다. 물론 새로운 편집독립 제도가 편집총국장제보다 크게 약화된 것은 사실입니다. 그렇지만 차체에 현장의 기자들이 더욱 깨어 있고, 현재 가동 중인 공정보도위와 편집위를 충분히 활용한다면 편집총국장제의 빈 자리를 어느 정도 메꿀 수 있을 것이라고 조심히 기대해봅니다. 또 편집국장 임명 후 불공정 보도가 빈발하는 등 문제가 있다면 조합은 언제라도 노보 등을 통해 사장에게 불신임을 건의할 것입니다.

정년연장에 따른 감액형 임금피크제 도입 역시 아쉬움이 많이 남습니다. 어떻게든 조합원의 권익을 최대한 보장해야 했지만, 사측은 미합의 시 지금보다 훨씬 못한 안을 불법 논란에 상관없이 강행할 태세였습니다.

이렇게 적고 보니 변명 아닌 변명이 되고 말았습니다.

다만 조합원 여러분의 협상 과정 이해를 돕고 후임 집행부가 참고하도록 되짚어 봤습니다.

마지막으로 이번 타결안의 미흡한 부분은 부족한 위원장 탓입니다만, 기울어진 운동장에서나마 조합의 역량을 온전히 보전해나가려는 집행부의 고민이 담겼다는 점을 헤아려주시면 더욱 고맙겠습니다.

붉은 동백 봉오리는 혹한 속에서도 부풀어 오릅니다. 행여 체념과 좌절의 자리에 누워있다면 일어나 함께 뚜벅뚜벅 걸어갑시다.

2016.1.26
위원장 김성진 올림

새 단체협약의 제작국장 임명투표 조항

제15조(제작국장 임명협의)

①제작국(편집국)장 임명 찬반투표의 투개표 관리를 위해 회사와 조합은 노사 동수로 투개표관리위원회를 구성하며, 투개표관리위원회의 역할과 운영 및 투개표의 세부 절차, 투표결과의 유효성 판단기준에 대해서는 회사와 조합이 합의하여 별도로 정한다.

②사장이 제작국(편집국)장을 임명하고자할 때는 7일전에 내정자를 투개표관리위원회를 통해 기자직 사원에게 알리고 투개표관리위원회는 기자직 사원들을 대상으로 찬반을 묻는 투표를 실시한다.

③투표는 직접·비밀·무기명으로 진행하며, 기자직 사원 재적 과반수 투표에 유효투표수의 2/3 이상 반대시 사장은 투표결과를 반영한다. 단, 재적 과반수 투표에 미달하거나, 반대 투표수가 유효투표수의 2/3 미만이면 신임으로 간주한다.

④회사와 조합은 검증 및 투표 과정에서 내정자에 대해 허위사실 적시에 의한 명예훼손이 발생하지 않도록 최선의 노력을 다한다.

※ 현재 노사는 투개표관리위원회 운영과 관련한 세부사항을 논의중입니다. 합의에 이르는데로 공유하겠습니다.

※ 단체협약 전문은 노조 홈페이지 '자료실'에서 확인할 수 있습니다.