



사측, 노조 불법사찰...노조사무실 출입기록 탄압에 악용

목적자 “그렇게까지 심하게 해야하나 생각” 前 위원장 출입 잦다며 '배후세력'으로 몰아

박노황 사장을 비롯한 경영진의 노동조합 활동 방해와 탄압은 연합뉴스 구성원들이 인내할 수 있는 수준을 한참 넘었다. 언론사에서, 그것도 국가기관뉴스통신사 연합뉴스에서 상상하기 힘든 일이 벌어졌다. 합법적인 노조 활동에 이념공세를 가하고 허위 사실 유포와 흑색선전, 비방도 서슴지 않았다.

현 경영진은 2015년 3월 취임 직후부터 노조에 ‘배후세력’이 있다는 얼토당토않은 얘기를 공공연히 흘리기 시작했다. ‘파업 지도부가 노조를 좌지우지한다’거나 ‘특정인 몇 명이 노조를 수시로 드나들면서 조종한다’는 등 수준 이하의 허위 사실을 측근과 간부들을 통해 유포했다. 노조의 정당성을 훼손하고, 자신들의 마음에 들지 않는 조합원과 사원들에 대해 부당 인사의 칼을 휘두르기 위한 꼼수였다.

노조 사무실을 오가는 이들에 대한 감시도 자행했다. 회사 사옥의 전자식 출입카드 시스템을 악용한 것으로, 노조 집행부 등을 타깃으로 정해 노조 사무실이 있는 사옥 10층의 출입기록을 뒤졌다. 사실상의 노조 불법 사찰이었다.

당시 상황을 잘 아는 인사는 2015년 3월 25일 박노황 경영진이 취임한 뒤 회사 경영지원국 간부 두 명이 노조집행부 관련자를 대상으로 10층 출입기록을 확인하려고 작업을 하는 것을 목격했다고 전해왔다.

이 인사는 “출입기록까지 본다는 말에 ‘그렇게까지 심하게 해야 하나’라고 생각했다”고 말했다.

사측이 확인한 출입기록에는 이전 경영진 시절의 기록까지 광범위하게 포함됐다. 이는 전직 노조 간부와 노조 활동에 적극적이었던 조합원에 대한 근거 없는 비방으로 이어졌다.

압권은 공병설 전 지부장(위원장)에 대한 공격에 그의 노조사무실 출입 사실을 악용한 것이다. 그를 겨냥해 “밤낮없이 노조 사무실을 드나들었다”는 말을 퍼뜨렸다. 사측을 비롯해 누구나 익명으로 의견을 개진할 수 있는 노조 홈페이지에는 ‘잔치가 끝났으면 집으로 돌아갔어야지’라는 내용의 글이 때를 맞춘 듯이 올라왔다.

노조 사무실은 일부 전임자의 사무공간만이 아니다. 연합뉴스 구성원이라면 누구에게나 열린 공간으로, 조합원뿐 아니라 사원들의 사랑방 구실을 하는 곳이다. 비조합원들이 많이 참가하는 사내 바둑대회도 노조에서 열리곤 했다. 어려움에 처한 조합원과 사원들이 도움을 청하러 오는 곳일 뿐 아니라, 누구나 오며 가며 들러 마음 편하게 차 한 잔의 여유를 즐길 수 있는 공간이다.

공 전 위원장 역시 노조 전임자가 되기 전부터 이곳을 즐겨 찾았고 업무시간이 시작되기 전 새벽에 책을 읽거나 집에 가기 어려운 밤 휴식을 취하곤 했다. 2014년 8월 프란치스코 교황이 방한했을 때는

과중한 업무 탓에 노조 사무실을 숙소로 활용하기도 했다.

노조에 배후세력이 있으며 이는 노조 사무실에 자주 출입한 사람이라는 이런 기이한 인식은 박노황 경영진의 왜곡된 노조관과 궤를 같이한다.

박 사장은 그동안 조합원들이 집행부를 구성하고 조합과 조합원의 권익 보호를 위해 집행부가 뛰는 정당한 노조활동을 두고 ‘일부가 노조를 사유화한다’는 몰상식한 주장을 펼쳐 왔다.

이는 지난 4월 노사 상견례 자리에서도 확인된 바 있다.

당시 박 사장은 새로 출범한 집행부를 앞에 놓고 “노동귀족이 돼 노조를 통해 인사 불만을 해소하려 하면 안 된다”는 황당한 소리를 했으며 자신이 사장 후보였을 때 노조가 후보 5명의 행적을 평가한 노보를 발행한 것을 가리켜 “그게 노조 사유화한 거 아니냐?”는 궤변을 펼쳤다.

노조는 청계천 임시사옥 시대가 끝나고 2013년 새 사옥에 입주할 때 조합원과 사원들의 접근이 편리한 곳에 노조 사무실을 배치해 달라고 요청했지만, 당시 사측은 받아들이지 않았다.

적지 않은 조합원들이 노조에 비협조적인 사측의 태도에 분개했으나 이후 취임한 박노황 경영진이 노조 활동을 위축시키려 자행한 탄압에 비하면 새 발의 피였던 셈이다.

인사권은 나만의 것?...박노황 경영진 무원칙 '묻지마' 인사

18개월간 5개부서 돌리고 7개월간 3개지역 전보

인사권은 회사에 있다. 회사는 이를 공정하게 행사한다. 권리에는 책임이 따른다는 상식 중 상식이 박노황 경영진 2년반 동안 철저히 짓밟혔다.

경영진 취임 직후인 2015년 3월 기구 개편으로 맡고있던 보직이 사라진 A 부국장은 기획조정실에 신설된 미디어전략부로 전보됐다. 한달 뒤인 2015년 4월에는 콘텐츠총괄본부의 콘텐츠편집부로 발령났다. 이에 그치지 않고 바로 다음달인 2015년 5월 서산·홍성 주재 기자로 발령받았다. 그로부터 5개월 후인 2015년 10월 안양 주재 기자로 옮겨졌다.

경영진 취임 이후 쉬지 않고 인사발령 대상이 됐을 뿐 아니라 연이어 다른 지역으로 터를 옮겨야 했

던 것이다. 노조가 퇴진운동에 돌입하자 경영진이 돌연 단행해 ‘유화책’으로 여겨졌던 올해 5월 인사 때야 그는 서울로 복귀할 수 있었다.

A 부국장이 이렇게 3개지역을 옮겨 다니면서 들은 전보 이유는 사실상 전무했다. 미디어전략부에서 당시 부장이 부서를 옮길 생각이 있는지 물었을 때 예전에 오래 일했던 국제뉴스부에 가면 좋겠다는 희망을 전했는데, 이 부장으로부터 “이흥기 전 무가 거긴 안 된다고 하더라”는 말을 들었다. 지방 발령에 대한 얘기는 노조로부터 전해들었고 그 직후에 실제 방이 붙었다.

자신이 갑작스럽게 전보 대상이 된 이유를 수소문했을 때는 “사장이 결정한 것이라 어쩔 수 없다”

는 말만 들었다. 당시 방은 금요일 밤에 붙었고, 월요일 아침부터 타지에서 출근해야 했다. 그는 거처도 정하지 못한 상태로 급히 내려가 방을 구했다. 그러나 6개월도 지나기 전에 이번에는 전국부장의 전화를 받았다. 다른 곳으로 옮겨질 수도 있다는 말이었다. A 부국장은 “제발 이대로 내버려두라”고 항의했지만 소용 없었다.

A 부국장은 자신이 부당 인사의 대상이 된 이유를 정확히 알지 못한다. 현 경영진에 이른바 ‘땀보일’ 일도 없었다. 기자를 특정 성향으로 분류해 편집국의 기사 작성 라인에서 배제하려 했다고 짐작

70%가 불공정해졌다는데... 사장 "본인이 당한게 있나 다시 조사해라"

이주영 언론노조 연합뉴스지부장(위원장)이 박노황 사장 출근길 퇴진 촉구 투쟁을 며칠째 이어가고 있다.

피케팅은 대개 이런 식으로 흘러가고 있다.

사옥 1층 로비에서 피케팅을 하다가 임원들이 출근하는 시간에는 12층 임원실 앞에서 피케팅을 이어간다. 취임 후 2년 넘도록 1층 로비를 이용해 출근하던 박 사장이 노조가 퇴진 촉구 피케팅을 할 때면 지하 주차장을 통해 출근하며 피켓이 때문이다.

박 사장이 오전 8시 20분께 출근하면 이 위원장은 “부끄러운 줄 알고 연합뉴스 사장 자리에서 물러나세요”라고 촉구한다. 박 사장은 이를 외면한 채 사장실에 들어서면서 이 위원장에게 “나가세요”라고 말한다. 이 위원장이 편집권독립 침해와 인사 전횡 등 경영진의 과오를 지적하면 박 사장은 “그게 무슨 얘기인지 잘 모르겠어요”라고 답한다.

다만 지난 16일에는 모처럼 긴 대화가 오갔다. 박 사장이 지난달 진행됐던 노조의 설문조사 결과에 대해 ‘항의’한 것이다. 노조는 이 조사에서 현 경영진 취임 후 연합뉴스 보도의 공정성에 변화가 있다고 보는 지 물었으며 응답자 70.2%(245명)이 “덜

공정해졌다”고 답했다.

이에 대해 박 사장은 “조사 다시 해보세요. 그렇게 나가면 70%가 불공정보도를 했다고 오해를 받잖아요”라는 독해력이 의심스러운 주장을 펼쳤다. 이어 박 사장은 “본인이 그렇게 당한 게 있는지 물어보세요”라고 난데없이 요구하더니 “당한 게 있는 기자들이 많다”는 이 위원장에게 “아이고, 다시 물어보세요”라고 계속 주장했다.

부당한 지시와 부당한 데스크에 절망한 기자들, 그런 선후배 동료들을 바라보며 자괴감을 느낀 기자들은 역시나 그의 안중에 없는 듯했다.

경영권과 편집권의 분리가 분명한 원칙인 언론사에서 미송고 기사에 대해 사전에 보고받지 않았느냐고 지적하자 그는 “발행인이 나 아니냐”라고 동문서답하더니 “불공정보도를 그렇게 했다는 것도 설문조사를 다시 해주세요”라고 또 다시 요구했다.

지난달 중하순 이뤄진 이 설문조사에서 조합원들은 보도가 덜 공정해졌다면 그 책임은 누구에게 있다고 생각하는지 물음에 절반이 경영진(49.9%)이라고 답했고 24.6%가 부장 이상 간부를, 15.8%가 경영진부터 평기자까지 전체를 꼽았다.



이주영 위원장이 12층 사장실 앞과 안에서 박노황 사장에게 부당 경영행위의 책임을 지고 물러나라고 촉구하고 있다. 이 위원장이 12층에서 박 사장과 ‘대화’하는 동안에는 피켓이 로비를 오가는 조합원과 직원들을 맞이한다

☞ 1면에 이어

할 뿐이다.

이에 대한 해명을 요구하는 이주영 위원장을 향해 박 사장은 “그건 나중에 본인에게 직접 얘기(하겠다)”고 말했다. 공개적으로 말하라고 재차 요구하자 “인사라는 건 여러 가지가 있다”는 알 수 없는 말만 남겼다.

경영진의 무원칙 인사는 부당함을 넘어 합법적 테두리 밖으로까지 일탈했다.

B 조합원은 출산 후 1년간의 육아휴직을 마치고 2015년 5월 복직했다. 이후 그는 2016년 11월까지 1년 6개월 동안 5개 부서를 옮겨다니는 인사발령을 받았다.

복직 후 근무하기로 사전 협의됐던 부서가 아닌 다른 곳으로 가게 됐다는 말은 복직을 이틀 앞두고 인사부장으로부터 들었다. 그 이유를 듣지 못했을 뿐 아니라 새 팀에서 맡은 업무는 기존과는 전혀 다르고 그의 경력과 연차에 맞지 않는 것이었다. 이는 ‘회사는 육아휴직 기간이 만료되는 조합원에 대해 즉시 원소속 부서로 복직 발령하며, 육아휴직을 이유로 무배치, 승진, 경력, 임금 등에서 불이익 처우를 하지 않는다’는 단체협약(제38조 2항)에 정면 배치되는 것이다.

그마저도 3개월 만인 2015년 8월 부서가 바뀌었다. 이전과는 전혀 다른 영업부서로 사전에 아무런

이야기를 듣지 못한 채 발령 통보를 받았다. 새 업무에 적응할 최소한의 시간도 주어지지 않았던 셈이다.

그는 영업부서에서 내근직으로 옮겨달라는 요청을 계속해 이듬해 4월 전보 조치됐다. 하지만 5개월 후인 2016년 9월과 그로부터 두달 후인 11월에 계속 다른 부서로 발령났다.

회사는 잦은 발령으로 이 조합원에게 생소한 업무에 적응할 기회를 전혀 주지 않았다. 그레 놓고선 지난해 근무성적평가에서 그를 저성과자로 분류했다.

회사에서 육아휴직이 아주 흔하지는 않지만 이를 쓰는 사원은 조금씩 늘어나는 추세다. 육아휴직자 중에서 B 조합원만큼 큰 인사상 불이익을 겪은 사례는 없다. 법으로나, 사회적 인식으로나, 사내 문화로나, 상식으로나 정당한 육아휴직을 쓴 사원을 이렇게까지 괴롭힌 이유는 대체 무엇일까. 그는 사내 부부로 남편과 번갈아 육아휴직을 써서 어린 자녀를 돌봤다. 아무런 문제가 없는 이 일을 경영진은 매우 괄시하게 여겼던 것으로 전해졌다.

이는 육아휴직을 이유로 불리한 처우를 하면 안 된다고 규정한 남녀평등 및 일·가정 양립 지원에 관한 법률을 명백하게 위반한 인사 발령으로, 노조는 이 사안을 최근 노동부에 고발했다.

SBS본부 사장 임명동의제 쟁취

전국언론노동조합 SBS본부는 지난 13일 SBS 사측과 대표이사 사장을 비롯해 편성·시사교양·보도 최고책임자 임명동의제를 실시하는 합의문에 조인했다.

사장은 SBS 재직 인원의 60%, 편성·시사교양 최고책임자는 각 부문 인원의 60%, 보도 최고책임자는 부문 인원의 50% 이상이 반대하면 임명할 수 없는 제도다.

언론노조 SBS본부는 지난달 9일 ‘SBS를 시청자, 국민의 품으로 되돌리기 위한 총력 투쟁에 나선다’는 내용의 결의문을 채택하면서 본격적인 투쟁을 시작했다. 이를 뒤에는 윤세영 전 SBS미디어그룹 회장이 사의를 표명했다. SBS본부는 사내이사 임명동의제 등을 놓고 협상을 벌인 끝에 국내 방송사 중 처음으로 사장 임명동의제를 쟁취하게 됐다.

언론노조는 성명에서 “임명동의제에 대한 합의는 민영방송 뿐 아니라 공영방송과 신문사, 그리고 뉴스통신사 모두에서 논쟁이 되어 온 편성권·편집권의 주체가 누구인지를 명확히 했다는 의미를 갖는다”고 평가했다.

연합뉴스 구성원들의 뜨거운 외침·따끔한 목소리

“경영진은 당장 나가라”

노조는 지난달 19~21일 조합원들을 상대로 한 설문조사에서 주관식으로 경영진과 노조에 바라는 의견을 각각 물었습니다.

매년 임금협상을 앞두고 시행되는 조사 때마다 마지막을 장식한 문항이지만, 올해는 ‘물러나라’, ‘그만해라’ 등 경영진 퇴진을 요구하는 내용의 답변이 줄을 이었다는 특징이 있습니다. 박노환 경영진을 이미 ‘나의 경영진’으로 생각하지 않는 듯, 진정한 연합뉴스 경영진이라면 해야 할 일을 요구하는 답변도 많았습니다.

회사의 앞날을 생각하고
후배들을 아낀다면
하루 빨리 상황을 판단하고
결단해주시기를 바랍니다

조합원D

편지에
간섭하지 말라
공정보도 수호하고
평소에 소통하길
경영과 보도
분리하십시오

조합원E,F,G

정말 공정하고 합리적인
인사를 해주십시오.
인사가 만사라고 합니다.
선후배로부터 인정받는 인물은
적재적소에 등용해
활용해야 합니다.
그래야 조직이 소통됩니다.

조합원H

장송기 전 삼성
미전실 차장 문자메시지
사태와 관련한 충분한
설명을 바랍니다

조합원A

더 망가지기 전에
서둘러 집으로 돌아가길 바란다.
그러나 이렇게 회사를 망쳐놓은
책임은 반드시 져야 한다.
빨리 물러나라

조합원C

박노환 사장과 경영진이
자리를 지키는 기간이
길어질수록 연합뉴스의 근간이
허물어진다. 연합뉴스를 위해,
후배들을 위해,
당신들 명예를 위해
빨리 물러나라

조합원B

모든 연합인이
현장중심 실무중심
합리적 사고 중심의
특 안에서
이할 수 있도록

조합원J

떠나라
구성원들의 목소리를 듣고
이제 내려와야 합니다
이제 그만 좀 나가세요 물러나세요
제발 나가라 조속히 물러나시오!
하루빨리 물러나주시 바랍니다 나가주세요
사과하고 퇴진하십시오 퇴진
조속한 일괄 퇴진
바르 퇴거 회사에서 안 보면 좋겠어요
퇴진만이 답이다
현 경영진에 대해서는
더 말할 필요 없음

퇴진!

조합원수심명

동일노동 동일임금
공정한 보도
저널리즘 원칙을
지키는 회사로
운영

조합원I

회사가 올바른
궤도로
돌아올 수 있도록
애써주세요

조합원1

경영진을 그냥 굵게
돌려보내야 하는가.
관용은 이럴 때
쓰는 게 아니다.
똑같은 과오가
되풀이될 뻔이다.

조합원3

“노조는 행동하라”

노조에 대해서는 경영진 퇴진을 위해 더 적극적으로 나서라는 요구가 많았습니다.

아울러 사내 문화 개선, 연호봉 사원간 차별 해소 등 조합원들에 대한 회사내 처우 개선에 조합이 나서달라고 요구하는 목소리가 높았습니다.

이제는
행동하는
노조조!

조합원2

경영진 퇴진 촉구
마땅하지만
그동안 부역자 역할을
마다하지 않았던
간부 반성도
필요해보입니다

조합원6

처우가 열악한
조합원들을
우선순위에 두는
노조가 됐으면 한다

조합원5

과도한
휴이·시간외
근로 개선도
신경써주세요

조합원7

현 경영진 이대로
둘 것 아니죠?
노조가 더 적극적으로
나서주세요

조합원4

기혼자와 미혼자,
호봉사원과 연봉사원 등
차별이 없는 회사에서
일에만
전념하고 싶습니다

조합원8