

특 보 2018.3.5 (월)

전국언론노동조합 연합뉴스지부·연합뉴스 바로세우기 비상대책위원회 (03143) 서울 종로구 율곡로2길 25 / 전화398-3620~2 / 팩스398-<mark>3630 / 발행인 이주영·편집인 남광식.김지연</mark>

# 사장 지원자들에게 공개질의 합니다

연합뉴스 차기 사장 선임절차가 한창이다. 사장 로 취합했다. 연합뉴스의 미래를 위한 진지한 질문 상 처음으로 열린다.

전국언론노동조합 연합뉴스지부(이하 노조)는 경영보다 공정보도 의지가 더 중요') 지난달 28일부터 3월 2일까지 차기 사장 예비후보 자들에 대한 조합원들의 질문을 자유로운 형식으 의한다.

공개모집이 지난달 28일 11명 지원으로 마감됐고 과 의견이 많았다. 공정한 보도를 하는 공영언론으 나 조합원들은 차기 사장이 소통하며 연합뉴스를 오는 6일에 서류심사 통과자들의 공개설명회가 사 로서 연합뉴스를 바로세워야 한다는 조합원들의 바로세우는 데 함께해야 할 중요한 구성원이다. 예 열망이 다시 드러났다.(☞ 관련기사 4면 '차기 사장 비후보자들은 공개설명회 발표 내용에 답변을 포

지원자들은 이에 대해 답변할 의무는 없다. 그러 함하는 등 조합원들의 궁금증을 해소하고 연합뉴 이를 모아, 연합뉴스 사장 지원자들에게 공개 질 스를 경영할 자질을 내보일 기회를 가질 수 있을 것이다.

#### ▲ 보도 공정성 확보할 방안은

- 정치·경제권력으로부터 보도 독립성·공정성을 확보할 방안은.
- 과거 불공정보도 책임 지적받은 후보들은 소명하라.
- 편집총국장 제도를 부활할 것인가. 편집권 독립 제도 운영 구상은.
- 103일 파업 책임자 용납되기 어렵다.
- 기사 민원으로 사적인 불공정보도 일삼은 후보 용납 안돼.
- 정권 바뀔 때마다 기사 성향이 바뀌고, 기계적 중립만 지키느라 실체적 진실을 파악하는 보도를 하지 못한다는 비판에 직면했다. 정권이 아닌, 국민을 위한 언론 사로 거듭나기 위한 방안은.
- 기자들이 경영진·간부들로부터 외압에 노출되는 문제에 대한 대책은.

# ▲ 박노황 경영진 적폐청산 방안

- 박노황 경영진은 회사 구성원 명예를 훼손하고 사기를 저 하했으며 사원을 해고하고 전문가들의 패소 예상에도 소송 을 계속했다. 이에 배임 책임을 물을 것인가.
- 경영진이 편집권 농단, 인사전횡을 저지르는 동안 자발적 인 협조, 묵인, 방조를 한 간부들의 책임을 어떻게 물을 것인
- 노조탄압과 인사전횡에 적극적으로 동조한 적폐 간부, 조 직에 해를 가한 적폐세력에 대한 인사 처리 방안은.

# ▲ 연합뉴스를 건강한 조직으로 만들 방안

- 제작/비제작, 호봉/연봉, 간부/사원, 남자/여자 등 조직내 갈등을 해결해 느리더라도 함께 가는 회사를 만들 방안은.
- 동일노동 동일노동 원칙이 지켜지지 않는 임금차별 어떻게 해결할 것인가.
- 노동시간과 업무성과에 따른 정당하고 공정한 급여·보상 방안은.
- 높은 업무강도, 상시 초과근무, 무보수 재택근무 등 문제를 해결해 근로체질을 개선할 방안. 은.
- 박노황 경영진의 고압적 조직운영으로 조직내 불신이 심해졌고 불합리한 조직편성·인력배 치, 실무자들의 워라밸 불균형이 심각하다. 해결 방안은.
- 회사가 과거 사내 성폭력에 미온적으로 대처했다는 비판이 있다. 성폭력 대처 및 성평등 실 현 방안은.

### ▲ 경영효율화와 연합뉴스TV 운영 방안

- 국가기간뉴스통신사로서 정체성 지키기와 새 로운 미디어환경에서 적절히 대응하는 것의 균형 을 어떻게 잡을 것인가.
- 다양한 광고매체 확보 등 수입을 다변화할 방
- 통신과 TV, 양사 경영진간 갈등 조율 방안은.
- 양사 인력 교류, 합리적인 협력, 업무조율에 대 한 생각은.

# ▲ 합리적이고 공정한 인사 방안

- 연합뉴스 인사 시스템의 가장 큰 문제점을 어떻게 | 분석하나. 합리적이고 공정한 인사 방안은.
- 간부와 특파원 선발에 특정부서 편중을 해소할 방 안은.
- 비편집 부서에서 불공정인사와 비합리적인 문제 해결 해소 방안은.

- 연합뉴스에 부여된 국가기간뉴스통신사의 역할이 무엇 이라고 생각하며 어떻게 구현돼야 한다고 보는가.
- 북한뉴스가 어떤 방향으로 가야 한다고 보는가.
- 외국어뉴스의 전문성 제고 방안은.

# ▲ 연압뉴스 시매구조

- 연합뉴스의 지배구조 개선 은 어떤 방향으로 가야 하나.
- 구체적인 계획을 가지고 있나.

연합노보 2018.3.5 (월)

# 사추위 심사기능 대폭 강화…노조 공동추천 회복

# 공개검증절차 신설ㆍ최초 여성 사추위원장 탄생

지난달 하순 사장후보추천위원회(이하 사추위) 3명을 진흥회 이사가 차지하는 상황에서 그나마도 됐던 2015년 당시 제4기 이사회(이사장 이문호)는 가 본격적인 활동에 돌입하면서 연합뉴스 바로세 우기의 중대한 분수령인 차기 사장 선임절차가 급 물살을 탔다.

기존 사추위보다 후보 심사기능과 역할이 대폭 강 화된 것이 가장 큰 특징이다.

진흥회 현 5기 이사회 출범 전후로 사추위의 구조 상 첫 공개설명회 관련 기사) 적 문제점을 계속해서 지적하고 이사회에 개선할 것을 공개적으로 요구해왔다. 결과적으로 사추위 구성을 근본적으로 바꾸는 데는 이르지 못했으나 에 노조 추천 1명, 진흥회-노조 공동추천 1명으로 사추위의 공개 심사기능을 강화하고 노조의 사추

위원 공동추천권을 회복하는 성과는 쟁 취했다.

그동안 활동했던 사추위는 진흥회 가 공개모집을 통 해 받은 지원자 중 서류전형을 통해 3 배수의 예비후보를 진흥회에 추천하는 데 그쳤다. 지원자 들을 대면해 질문하 고 답변을 확인하는 면접은 진흥회만 할 수 있었다. 진흥회 에 예비후보를 추천 할 사추위의 5명 중 서류심사만 할 수 있었던 사추위 구조는 옥상옥(屋 진흥회-노조 추천 1명을 진흥회-연합뉴스 사측 추 上屋)이라는 비판을 면치 못했다.

그러나 이번 사추위는 먼저 서류전형으로 지원자 것이 원상복구됐다. 이번 사추위는 2005년 뉴스통신진흥회(이하 진 중 5배수 이내를 가려내고, 예비후보들이 연합뉴스 흥회)가 처음 출범한 이후 6번째로 구성된 기구로, 를 이끌 비전을 독자와 시민, 연합뉴스 구성원 앞에 조가 선택한 위원이 유숙열 80년해직언론인협의회 서 발표하는 공개설명회 이후 다시 3배수 이내로 공동대표로, 유 공동대표는 지난달 26일 사추위 첫 예비후보를 선정한다. 사추위는 공개설명회를 중 전국언론노동조합 연합뉴스지부(이하 노조)는 심으로 한 공개검증 절차를 주도한다. (☞3면에 사

> 복이다. 사추위는 2006년부터 진흥회 이사 3명 외 구성되는 방식이 유지됐으나 박노황 사장이 선임

천으로 일방적으로 바꿨다. 이번 사추위에서는 이

진흥회가 먼저 노조에 2명을 제시했고 그중 노 회의에서 사추위원장으로 호선됐다. 2005년 진흥 회 탄생 이후 구성된 6차례의 사추위 역사상 유 공 동대표는 첫 여성 사추위원장이 됐으며 그와 또 다 또 하나 성과는 노조의 사추위원 공동추천권 회 른 사추위원인 김세은 진흥회 이사는 첫 여성 사추 위원이 됐다. 이 2명과 함께 김동규·윤재홍 진흥회 이사, 이강택 전 언론노조 위원장이 사추위를 구성 하고 있다.



(왼쪽) 박노황 전 사장이 해임을 피하려는 꼼수로 사표를 제출한 다음 날인 2월 20일, 비대위는 박노황 퇴진 텐트농성의 111일 장정을 마무리하는 기자회견을 열었다. 지난해 11월 2일 시작된 텐트농성은 100여 명 조합원들의 릴레이 참여로 이어지면서 사원 소통과 회사 바로세우기 의지를 담아내는 창구 역할을 했다. (오른쪽) 뉴스통신진흥회 제5기 이사회 출범 이후 첫 이사회가 열린 2월 12일, 조합원들이 마포구 공덕동 태영빌딩 앞에서 피케팅을 하고 있다. 이날 연합뉴스 바로세우기 비상

대책위원회는 진흥회 사무국에 박노황 해임청원서를 제출한 데 이어 이사진에 박노황을 즉각 해임하고 공정하고 투명한 새 사장 선임 절차에 나설 것을 촉구했다.

# 11명 지원···"공정보도·사내민주화 훼손 인사 결사반대"

지난달 28일 마감된 신임 사장 공개모집에는 연합 뉴스 전·현직 등 11명이 지원했다.

연합뉴스 전무, 신현태 전 연합뉴스 전무, 오재석 전 로 일했다. 연합뉴스 상무, 유병철 전 연합뉴스TV 전무, 윤동영 연합뉴스 대기자, 이경욱 연합뉴스 국장대우, 이선 계열사 인포맥스의 사장을 지냈다. 근 전 연합인포맥스 사장, 정운현 전 오마이뉴스 편 스 논설위원실 주간, 최종걸 전 연합인포맥스 증권 위원회 사무처장 등을 지냈다. 부장(이상 가나다순)이다.

찬 전 사장 재임기에 임원을 지냈으며, 신현태 전 전 전 주간은 제4기 진흥회 이사를 역임했다. 무·오재석 전 상무는 2013~2015년 송현승 전 사장 옆에서 임원을 맡았다. 유병철 전 전무는 박정찬 재 보선 전남 영광군수에 무소속으로 출마했다. 임기 TV 보도국장을 거쳐 송현승 재임기에 TV 전 무를, 박노황 경영진 때 연합미디어 영업이사를 맡 았다.

윤동영 대기자는 2011~2012년 사회·정치·국제 적격자를 철저히 걸러내라"고 요구했다. 에디터를 거쳐 국제국장을 역임했고, 이경욱 국장 1주일간 진행된 공모에 지원한 인사는 성기준 전 은 시드니특파원, 논설위원, 콘텐츠평가위원 등으 다. 주로 공정보도 훼손에 방점이 찍힌 기준이다. ▲

집국장, 정일용 연합뉴스 대기자, 조성부 전 연합뉴 중앙일보, 대한매일 기자, 친일반민족행위진상규명

정일용 대기자는 기자협회장, 6.15공동선언실천 성기준 전 전무는 103일 파업 기간을 포함한 박정 남측위원회 언론본부 상임대표를 맡았고, 조성부

원자 명단 발표 직후 성명을 내 "사추위는 응모자격 지 후보자들의 면면을 주시하고 감시할 방침이다. 에 걸맞은 사람을 면밀하게 검토해서 추천하고 부

노조는 다음의 세 가지를 부적격 인사로 지목했 공정보도 훼손으로 2012년 103일 공정보도 쟁취 파 이선근 전 사장은 박노황 경영진 3년간 연합뉴스 업을 촉발한 박정찬 경영진의 일원과 파업 촉발 행 태에 가담한 인사 ▲ 박노황 경영진과 함께 연합뉴 유일하게 연합뉴스 출신이 아닌 정운현 전 국장은 스를 망가뜨리는 데 일조한 인사 ▲ 이명박·박근혜 정권 아래에서 연합뉴스 임원 및 보도책임자로서 보도 공정성 훼손이나 인사 전횡, 노조탄압 등을 주 도하거나 이에 가담, 방조한 인사다.

이런 기준을 세운 것은 그동안 정치·경제 권력에 아부한 자들이 망쳐놓은 연합뉴스가 건강한 공영언 인포맥스 출신인 최종걸 전 부장은 2008년 6.4재 론으로 다시 태어나 새로운 시대를 열어가는 데 합 리적이고 개혁적인 사장 선출이 출발점이 될 것이 전국언론노동조합 연합뉴스지부(이하 노조)는 지 기 때문이다. 노조는 공정한 선출이 마무리될 때까 연합노보 2018.3.5 (월)

# 사장공모 역사상 처음…밀실에서 벗어나

# 사장후보 정책 공개설명회 6일 연우홀

투명하고 공개적인 방식으로 연합뉴스 사장을 선 답하는 방식이다. 순서 출하기 위한 과정의 하나로 뉴스통신진흥회 사장후 보추천위원회(위원장 유숙열, 이하 사추위)가 공개 설명회를 3월 6일에 개최하기로 했다. 연합뉴스 사 장 공개모집은 지난 2003년 처음 시작해 올해로 7 수도권 거주 시민 70여 번째를 맞이했다. 7번의 사장 공개모집에서 후보자 들이 자신들이 펼칠 정책을 공개적으로 설명하기는 이번이 처음이다. 사장 선임과정의 한 부분이라도 스에 대한 이해가 있는 밀실에서 벗어났다는데 큰 의의가 있다. 공개 설명 회에서 밝힌 정책은 공개적으로 한 약속이 되기 때 문에 이를 바탕으로 연합뉴스 구성원들이 차기 사 장에게 좀 더 책임있는 경영을 요구할 수 있을 것으 로 보인다.

그동안 연합뉴스 구성원들은 사장 후보자들이 연 합뉴스의 정체성을 어떻게 규정하고 어떤 비전을 제시하는지 제대로 알지 못했다. 밀실에서 선임된 사장이 일방적으로 강요하는 정책과 비전을 아무런 공감없이 따라야 했다. 특히 박노황 경영진은 "조직 이 권위를 지녀야 한다"며 구성원들의 공감을 얻지 못하는 폭압적인 인사와 부서 운영을 허용해 구성 원들의 노동의욕을 상실하게 만들었다. 박노황 경 영진은 연합뉴스의 정체성을 정권에 입맞추는 언 론사로 규정해 3년 동안 공정성과 신뢰도를 끝없 이 추락시켰다.

### 서류심사 통과자 대상

공개설명회는 노동조합이 제5기 뉴스통신진흥회 에 줄기차게 요구하고 진흥회 이사회가 이를 받아 들여 성사됐다. 사추위가 주관하는 공개설명회는 사장 후보자 가운데 1차 서류심사를 통과한 후보 자가 참여할 수 있다. 먼저 서류심사를 통과한 후 보자는 15분 동안 5명으로 구성된 사추위 위원들과 100여명의 참관단 앞에서 자신의 정책을 설명할 수 있다. 이어 사추위가 시민에게서 받은 공개질문 가 운데 선정한 3개의 공통질문을 후보들이 순서대로

는 추첨으로 결정하기 로 했다.

공개설명회 참관단은 명과 사원대표 40명 등 으로 구성했다. 연합뉴 시민 70여 명을 성별, 연 령별로 나눠 모집하고 사원대표는 참관인단은 조합원대 비조합원 비 율로 배분하기로 했다. 이에 따라 조합원은 27 명, 비조합원은 13명으 로 구성했다. 참관인단 은 설명회중 의견이나 질문을 할 수는 없으나

설명회가 끝난 후 ▲ 참관 소감 ▲ 이사회가 사장후 보 최종면접에서 해주길 바라는 질문 ▲ 향후 연합 이 가야할 방향 등 세 분야에 대해 의견서를 내야 한 다. 이 의견서는 뉴스통신진흥회 이사들이 진행하 는 사장 후보 최종면접에 반영될 예정이다.

### 공개설명회 준비 TF구성

공개설명회 구성방식은 2월 23일 열린 제3차 진 흥회 임시이사회에서 결정됐다. 노동조합은 설명회 에서 노동조합 대표나 사원대표가 연합뉴스를 개괄 적으로 소개하는 발언하는 시간을 요구했으나 이사 회는 이 요구를 거부했다.

사추위는 공개설명회를 준비하고 진행하기 위해 태스크포스(TF)를 꾸렸다. 공개설명회 개최를 위 한 TF는 사추위 위원인 김세은 강원대 교수와 이강 택 전 언론노조 위원장을 비롯해 김완규 뉴스통신 진흥회 부국장, 남광식 노동조합 정책실장, 조성흠



경영전략부 사원 등 5명으로 구성했다.

#### 기술적인 어려움 있어

2월 27일 열린 TF 회의에서 연합뉴스 홈페이지에 <연합뉴스 사장 지원자에게 질문 하세요>라는 배 너 광고를 띄워 질문을 받는 형식을 채택했다. 완전 익명으로 질문을 받으려 했으나 기술적인 문제로 SNS 로그인한 후에 질문을 하게 했다.

연합뉴스 사장공모 역사상 최초로 진행하는 공개 설명회는 홈페이지와 페이스북 라이브로 생중계 하 기로 했다. 또 공개설명회는 모든 취재진에게 개방 해 그 취지를 살리기로 했다.

공개설명회를 준비하면서 아쉬운 점은 아이디어 를 실제로 구현하는데 기술적인 어려움과 시간이 걸린다는 점을 미리 파악하지 못해 미처 다 준비하 지 못했다는 점이다. 다음 공개설명회는 충분한 시 간과 준비로 알차게 준비되어야 할 것이다.

# ■ 진흥회가 결정한 사장 공모 세부일정

- 2/22(목) 사장 공모 공고
- 2/23(금) 사장추천위원회 구성 (5명)
- 2/28(수) 사장공모 마감
- 3/5(월) 사추위 1차 서류심사, 5배수 이내 압축
- 3/6(화) 공개설명회 (1차 합격자 대상) / 사추위 2차 심사 (3배수 이내 압축)
- 3/8(목) 진흥회, 최종 추천 후보 결정

# <<사장공모 공개설명회>>

# 1. 시민질문모집

- 연합뉴스 홈페이지에 창구 개설
- 사장추천위원회에서 3개의 질문 선정

### 2 참관인단 구성

- 시민 70명 선정 수도권 거주자 성별 연령별 분포
- TV시청자위원회/연합 수용자권익위원회 약간 명
- 사원대표 40명 조합원 27명, 비조합원 13명
- 취재진에게 현장 공개

### 3. 장소: 3월 6일 연합뉴스 17층 연우홀

- 09:30 사장 후보 사전미팅, 공개설명회 규칙 설명 (정책설명 15분 이내 등, 공통 3개 질문 2분 이내 답변)
- 10:00 뉴스통신흥회 강기석 이사장 인사말
- 10:10 사장추천위원회 유숙열 위원장 개회사
- 10:10 서류심사 통과한 각 후보 정책 발표
- 11:40 휴식 간단 다과
- 12:00 각 후보 공통 3개 질문 답변
- 13:00 사장추천위원회 유숙열 위원장 폐회사
- 참관단 의견서 제출

### 4. 중계방식 —홈페이지, 페이스북 라이브로 중계

연합노보 2018.3.5 (월)

# 차기 사장 경영보다 공정보도 의지가 더 중요

# 2015년 수익담보 → 2018년 보도 공정성

에서 차기 사장이 가져야 할 자격으로 "편집권독 를 선택했다. 립 보장과 보도 공정성 중립성 수호의지"를 첫 번 째로 꼽았다. 2015년에 "지속가능한 수익담보 경영 도이다. 양치기 소년처럼 한 번 망가진 신뢰도는 회 능력"을 가장 중요한 자질로 선택했던 것에 견주면 복하기 어렵다. 박노황 경영진은 재정 안정성 강화 매우 커다란 변화이다.

직전인 2015년 2월 27일부터 3월 2일까지 진행됐 게시판에 올린 사퇴의 변에서 "의욕을 갖고 연합미 다. 당시 조합원 564명 가운데 367명(65%)이 응답 디어그룹의 성장과 도약을 위해 많은 정성과 노력 했다. 2018년 설문조사는 2월 2일부터 6일까지 진 을 기울였지만 진정성이 여러분에게 미치지 못했 행돼 전체 조합원 554명 가운데 314명(57%)이 참 던 점은 몹시 안타깝습니다."라고 자신의 잘못을 여했다.

### 미래수익 기반 훼손 결과

2018년 설문결과는 지난 3년의 시차를 두고 조 합원들의 시각이 어떻게 변했는지를 뚜렷하게 보 과 2018년 공통적으로 "불공정 보도에 책임이 있 여줬다. 이는 박노황 경영진이 지난 3년 동안 강 압적이고 폭압적인 방식으로 불공정보도를 지시해 공정보도와 인사 전횡으로 파업 촉발에 직접적 책 적인 것이 아니라 수시로 시행해 연합뉴스 구성원 언론인으로서 조합원들의 자부심을 훼손한 결과이 다. 또 처절하게 저항하지 못했다는 자기 반성의 표 년에는 응답자의 83%가 "불공정 보도, 노조탄압, 출이기도 하다.

박노황 경영진과 그 세력들은 지난 3년간 높은 수익을 올려 경영성과를 냈다고 자랑하며 숫자만 봤을 때는 그런 착시현상이 나타나기도 한다. 그러 나 지난 3년 동안 언론사로서 공정성과 신뢰도가 무너진 것을 생각하면 박노황 경영진이 수익을 창 출한 것이 아니라 회사의 기반을 위태롭게 해 미래 의 수익창출에 심각한 문제를 남겼다는 점을 잊어 서는 안된다.

### 차기 경영진 최우선 과제

차기 경영진이 가장 우선적으로 해결해야할 과제 로 조합원들은 2018년 조사에서 "연합뉴스의 신뢰 도 회복"을 꼽았다. 그 다음으로 "불공정보도 및 인 사전횡과 관련된 적폐인사 청산"을 들었다. 흥미로 운 것은 2015년에는 차기 경영진이 최우선 과제로

전국언론노동조합 연합뉴스지부 조합원들은 지 "새로운 수익원 확보통한 재정 안정성 강화"를 첫 난 2월 2일부터 6일까지 나흘간 진행된 설문조사 번째로 꼽았고 그 다음으로 "콘텐츠 경쟁력 강화"

언론사의 가장 중요한 가치 가운데 하나는 신뢰 를 핑계로 언론사의 가장 중요한 가치를 모두 훼손 자"를 응답자의 194명(전체 응답자의 62%)이 경영 2015년 설문조사는 박노황 전 사장이 선임되기 했다. 그러면서도 박노황 전 사장은 2월 13일 사내 합리화했다.

### 불공정보도 책임자는 부적격

는 자"를 꼽았다. 2015년에는 응답자의 절반이 "불 임있는 자"를 부적격자로 지적했다. 그러나 2018 들은 언제 어디로 가야할지 몰라 늘 불안에 떨어야 인사전횡, 파업유발 관련자"를 경영진 부적격자로 계의 이유를 물어도 "대외비"로 답변하는 회사의 꼽았다.

### 소통능력 중요시

또 흥미로운 변화는 경영진의 소통능력을 더 중 요하게 생각하고 있는 점이다. 2015년 경영진의 부 적격요건을 묻는 설문에서 "소통능력 떨어짐"은 겨 우 33명(전체 응답자의 9%)만이 거론했다. 그러나 2018년에는 "사내 구성원과의 소통능력이 부족한 진의 부적격 요인으로 응답했다. 거의 50%포인트 가 증가한 이 수치는 지난 3년동안 연합뉴스가 대 화와 합의가 없는 조직이었음을 드러내는 것이다.

박노황 경영진은 "조직의 권위"를 내세우며 인사 대상자와 협의하지 않고 일방적인 인사를 단행했 다. 인사발령 공고가 난 뒤에 부서가 변경됐음을 통 보받는 경우가 비일비재했고 출근해서 인사이동을 통보받고 그날로 부서를 옮기는 사례도 있었다. 서 경영진으로서 가장 부적격한 요건으로는 2015년 울에서 근무하던 구성원이 금요일 지방 발령을 받 아 그 다음 주 월요일부터 지방에서 근무하는 설명 할 방법이 없는 인사정책을 시행했다. 이마저 주기 했다. 또 다른 사례로는 징계를 당한 구성원이 징 태도는 절망적인 한 시대를 상징적으로 보여준다.

# <<차기 경영진 관련 2015-2018 설문조사 비교>>

설문문항	2015년 2.27-3.2	2018년 2.2-2.6
1. 차기사장의 자격	지속가능한 수익담보 경영능력	편집권독립 보장과 보도 공정성 중립성 수 호의지
2. 차기 경영진의 최우선 과제	1. 새로운 수익원 확보통한 재정 안정성 강화 2. 콘텐츠 경쟁력 강화	1. 연합뉴스 신뢰도 회복 2. 불공정보도 및 인사전횡과 관련된 적폐인 사 청산
3. 차기 경영진으로서 부적격 요인	불공정보도와 인사 전횡으로 파업 촉발에 직 접적 책임있는 자 * 소통능력 떨어짐 - 33명(전체 응답자의 9%)	불공정 보도, 노조탄압, 인사전횡, 파업유발 관련자 * 사내 구성원과의 소통능력이 부족한 자 - 194명(전체 응답자의 62%)

# 박노황 경영진과 임단협 최종 결렬 중노위 조정 중지 결정…차기 경영진과 편집권독립 협상

중앙노동위원회는 지난달 5일 연합뉴스의 쟁의 조정신청에 대한 최종 조정회의에서 "쟁점 사항에 도 쟁점은 단연 단협의 편집권 독립 조항이었다. 대하여 노사 입장 차이가 커 조정안 제시가 어렵다 고 판단되어 위원회는 조정안을 제시하지 아니하고 집해 의견이 좁혀지지 않았다. 중노위는 사전조사 노황 사장의 꼼수 사퇴, 차기 사장 선임 절차 개시 조정을 종료한다"고 결정했다.

2017년 임금협약 및 단체협약 개정을 위한 노사 간 협상은 박노황 경영진이 편집권 독립제도를 무 너뜨리고 사내 구성원들의 목소리에 불통으로 일관 한 지난 3년간의 태도를 끝까지 버리지 않으면서 난 제에 관한 이견을 좁힐 것을 노사에 요구했다. 항을 겪다가 결렬됐다.

노사간 협상에서뿐 아니라 중노위 조정회의에서 는 입장을 고수했다.

와 1차 조정회의에서 '편집권 독립과 공정보도는 언 등이 이어지면서 사측과의 추가 교섭에 의미가 사 론 노동자의 기본 근로조건'이라는 노조의 설명에 라진 상태다. 이는 법원 판결로 확인된 사실이라며 이해를 표시 했다. 이에 조정기간 추가 교섭을 통해 편집총국장

(사원)이어서 대외활동 시 타사 편집인들과 격이 맞 지 않는다'는 사측의 주장을 고려해 편집총국장에 게 이사대우 지위를 부여하는 타협안을 냈다. 그러 나 사측은 단협에 '편집과 경영을 분리한다' 는 선언 적 문구를 추가하고 편집인은 임원이 맡아야 한다

중노위의 조정 중지 결정 이후 뉴스통신진흥회 제 사측은 편집인을 임원이 맡아야 한다고 끝까지 고 5기 이사회 구성과 노조의 박노황 해임안 제출, 박

노조는 신임 경영진이 출범하면 최대한 빠르게 임 단협을 진행해 편집권 독립과 공정보도 제도 확립, 인사전횡 재발 방지 등 그동안 노조가 요구해온 사 노조는 이같은 권고와 '편집총국장의 지위가 국장 항들을 쟁취하는 데 최선의 노력을 다할 계획이다.