www.newsunion.co.kr

연합노보

제223호 2018.8.23 (목)

전국언론노동조합 연합뉴스지부 (03143) 서울 종로구 율곡로2길 25 / 전화398-3620~2 / 팩스398-3630 / 발행인 홍제성·편집인 장동우.남광식.정아란

‘주 40시간 노동’ 향한 노사 합의 타결

휴일대체·재량근로 저지…시급기반 수당안 도입

‘Ver. 1.0’…임협과 함께 보완키로

주 40시간 노동실현을 위한 노사 합의가 타결됐다.

홍제성 노조 위원장과 조성부 연합뉴스 대표이사는 지난 8일 ‘주 40시간 노동실현을 위한 노사합의서’에 서명했다. 전국언론노동조합 김환균 위원장도 합의서에 공동 서명했다.

합의서는 앞서 3일에 열린 긴급 임시 대의원대회에 전체 노조 대의원 44명 중 25명(56.8%)이 참여해 18명(72%)이 찬성, 7명이 반대(28%)표를 던져 가결됐다.

노사는 전사원에 대하여 2주 단위의 탄력적 근로시간제를 실시하기로 합의했다. 업무상 필요성이 있는 경우 별도의 노사 서면 합의를 통해 3개월 이내 탄력적 근로시간제도 도입할 수 있다.

탄력근로제 도입은 연장 근로 포함 주 최대 52시간 이상의 노동을 금하는 새로운 근로기준법을 고려해, 예정에 없던 취재 등 업무가 불가피한 돌발 상황을 고려한 선택이었다. 2주 단위 탄력제하에서 1주에 최대 60시간까지 노동이 가능하다.

노조는 노동시간 단축제도를 안착시키기 위해 회사와 실무 협상단을 꾸려 5월 말부터 8월 2일까지 20여 차례에 걸쳐 협상을 벌였다. 합의서는 앞서 노사가 6월 12일에 마련한 시범운영 지침과 같은 달 29일 합의한 한시적 시행지침을 추가 보완해 완성했다.

사측의 휴일 대체제 도입 시도 저지

노사는 노동시간단축 전반에 관한 사안 외에도 복잡하고 낡은 임협의 기타임금, 즉 연장/야간/휴일 수당에 관한 포괄임금 조항을 폐지했다. 불법연장근로를 허용한 포괄임금제 형식의 상시연장근로 수당제도를 폐지하고 실제 일한 만큼 보상받는 ‘시급×시간×가산비율’의 틀로 수당 개편안을 재편한 것이다. 이와 더불어 휴일 재택 노동, 출장자 실근로 노동시간 인정 문제 또한 중점적으로 논의했다.

협상 막바지인 8월 1일에는 회사가 휴일 대체제도 (부서장이 부원의 휴일을 임의로 정할 수 있는 제도·현재 단협상 토·일요일이 휴일로 지정) 도입을 강력히 요구하면서 협상은 교착 상태에 빠졌다. 회사가 ‘부서장들의 부서 운영 재량권을 강화할 필요가 있다’고 주장했다. 하지만 이는 악용될 우려가 컸고 토, 일에 근무할 경우 휴일 가산분에 대한 보상 여부가 불확실해 집행부 내부적으로 절대 받을 수 없다는 쪽으로 입장을 정리했다.

그러나 사측 또한 휴일대체제에 대한 입장을 굽히지 않자 실무협상은 막바지에 결렬의 위기에 빠졌다. 노조 집행부는 악용될 우려가 큰 휴일대체제 도입을 원칙적으로 반대한다는 입장을 굽히지 않았고 회사가 계속해서 무리한 강수를 둘 경우 노사 실무협상을 접고 교섭권을 언론노조에 반납할 수 있다는 뜻을 전달했다.

노조는 이후 회사가 휴일 대체제도가 필요하다고 판단한 몇몇 부서들의 대의원들에게 상황을 설명하고 휴일 대체제도에 관한 설문조사를 진행했으며 이에 대해 압도적인 반대 의견을 수렴했다. 집행부는 조합원들의 사측에 휴일대체제도 도입을 원칙적으로 수용할 수 없다는 입장을 재통보했다.

사측은 다음날인 2일 노조에 휴일 대체제도를 철회하겠다는 입장을 밝혀왔고 노사는 이후 합의문 문구 조정 작업에 착수했다. 합의서는 다음날인 3일 긴급 임시 대의원대회에서 수당개편안과 함께 추인됐다.

특파원·출장자도 보상휴가 부여키로

이번 노동시간단축 합의서를 통해 보상휴가 적용이 대폭 확대된다. 연장·야간 및 휴일 노동이 발생한 경우 보상휴가를 우선 사용하되, 사용하지 못한 경우는 수당으로 지급하기로 했다. 또한, 국내외 출장자들도 이번 노사 합의를 통해 보상휴가를 사용할 수 있게 됐다. 기존 회사는 휴일 출장 노동에 대해서는 보상휴가를 주지 않았다. 상시 주6일 근무체제로 일을 해오던 특파원들도 기존에는 금지됐던 주말 근무에 대한 보상휴가를 허용키로 했다.

재택 노동 보상 차별 해소

휴일 근무 시 회사·출입처와 재택근무에 대한 보상 차별도 해소된다. 기존에는 휴일에 3시간 미만 근무할 경우 회사·출입처 근무시 70,000만원을 지급하고 재택 근무자에게는 40,000원을 지급했다. 하지만 앞으로는 출근/출입처/재택 근무에 관계없이 동일하게 ‘시급×시간×가산비율’을 적용해 보상한다. 단 재택 노동은 1일 최대 5시간 30분까지 명할 수 있게 했다.

3면에 계속 ☞

8월 3일 본사 12층 대회의실에서 열린 긴급 임시 대의원대회

6월 8일 본사 12층 회의실에서 진행된 노사 실무단 회의

< 노동시간단축 합의서 주요 내용 >

- 1주간의 노동시간은 휴게시간을 제외하고 주 40시간을 원칙으로 한다
- 1주간의 노동일은 월요일부터 금요일까지 하되, 1주의 기산일은 일요일로 한다
- 7월 1일부터 전사원에 대하여 2주 단위 탄력적 근로시간제를 실시한다
- 각 부서별로 업무상 필요성이 있는 경우 3개월 이내 탄력적 근로시간제를 도입할 수 있다
- 휴일에는 9시간을 초과하는 근무명령을 하지 않는 것을 원칙으로 한다
- 연장노동·야간노동·휴일노동에 대하여는 노조와 정한 새 기준 시급의 50%를 가산하여 지급한다
- 보상휴가는 사원의 자유의사에 따라 발생일로부터 다음달 말일까지 사용한다
- 대형 재난, 사건사고, 국가적 행사, 국제스포츠 행사 등으로 인한 출장 근무로 통상 1일 8시간 이상을 초과해 일을 해야 하는 경우에는 1일 10시간 (휴게시간 제외) 노동한 것으로 본다
- 휴일 근무시 1시간 미만인 휴게시간은 입력하지 않는다. 단 1시간 이상인 경우는 입력한다.
- 부당한 사유로 법정 최대 노동시간을 초과하는 근무명령을 하는 자에 대해서 회사는 필요한 시정조치를 취한다
- 합의서는 2018년 임협 체결되기 이전까지 효력이 지속된다. 임협 때 달리 합의되는 내용이 있을 경우 그에 따른다

합의문 내용이 복잡해? 시행 지침·Q&A 주목!

노조와 회사는 노사합의서 서명 후 약 열흘간의 기간에 걸친 추가 협의를 통해 합의서에 대한 시행지침과 Q&A 문서를 마련했다. 노사 합의에 따라 구성원들의 노동 조건이 실질적으로 어떻게 변하는지에 대한 가이드라인으로 이해하면 된다. 시행지침과 Q&A의 주요 내용을 문답형식으로 정리했다.

Q: 2주·3개월 단위 탄력근로제?

- 노사는 2주 근로시간을 평균해 40시간으로 맞추는 2주 단위 탄력근로제를 선택했다. 다만 2주를 평균해 1주간 근로시간이 40시간을 초과하지 않는 범위에서는 특정 주에 최대 48시간까지 일할 수 있다. 여기에 주 12시간까지 연장근로가 가능한 만큼, 특정 주에 최대 가능한 근로시간은 48시간과 12시간을 더해 60시간이다.

이렇게 특정 주에 장시간 근로를 했다면, 다른 주의 근무시간을 줄여 평균 주 40시간, 최대 52시간에 맞춰야 한다.

업무상 필요한 부서는 3개월 단위 탄력근로제를 노사합의 하에 시행할 수 있도록 했다.

3개월을 평균해 근무시간을 주 40시간으로 맞추는 제도로, 이 경우 특정 주의 최대 근로 가능 시간은 52시간에 12시간(연장근로)을 더한 64시간이다.

Q: 탄력근무를 하면 연장근로수당이 줄어들지 않나?

- 기존과 동일하게 주 40시간 근로를 하고 초과 근무를 한다면 연장근로수당(기존 평일 OT와 비교시)이 줄어들지 않는다. 다만 특정주에 초과근로를 하고 그 다음주에 근로시간을 줄여 평균 40시간을 맞춘다면 연장근로수당은 지급되지 않는다.

Q: 어디까지가 노동시간?

- 기사 작성 및 업무를 위한 공연, 경기 관람, 대기시간 등은 노동시간에 포함된다. 이들 일정이 기본 업무시간 밖에 있다면 사전에 근무일과 시간 등을 조절할 수 있다.

Q: 부서원을 주말에 근무시키기 위해 주중에 임의로 근무시간을 조정할 수 있나?

- 임의로 휴일을 변경하는 것은 허용되지 않는다. 휴일에 부서원을 근로시키면 휴일근무수당 또는 보상휴가를 부여해야 한다.

Q: 수당 계산은 어떻게 하나?

- 가장 간단한 수당 계산 방법은, 주 40시간을 초과하는 평일에는 시간당 12,000원, 휴일 (토,일)에는 시간당 21,000원을 곱하면 된다. 그리고 시간대가 야간일 경우 여기에 시간당 7,000원을 더하면 된다.

Q: 보상휴가제는 어떻게 쓰는지?

- 보상휴가는 실제 연장·휴일근로를 한 시간만큼 사용할 수 있다. 휴일에는 5.5시간 이상 7.5시간 이하를 근로하는 경우에 한해 가산분을 합산하여 1일(8시간)의 보상휴가를 사용할 수 있다. 야간시간대(22시~익일 06시)에 근로하면 1시간당 0.5시간의 보상휴가를 추가로 사용할 수 있다. 단 보상휴가는 1일(8시간) 또는 반일(4시간) 단위로 사용해야 한다. 당월 발생한 연장, 야간, 휴일보상분을 합산하여 보상휴가로 사용하는 것도 가능하다.

Q: 간주근로시간제 대상자들의 초과근로 발생시?

- 간주근로시간제 대상자의 노동시간이 노사합의문 제5조에서 정한 것보다 현저하게 늘어나는 경우, 노사는 이에 대한 보상책을 별도로 논의하기로 합의했다.

Q: 재택 노동에 대한 보상은 어떤지?

- 재택근무와 회사, 출입처 등에서의 근무에 대한 보상을 차별하지 않는다.

Q: 연합뉴스TV 파견자도 적용되나?

- 합의 내용은 연합뉴스TV 파견자들에게도 동일하게 적용된다.

Q: 퇴근 후에도 부서 단체 카톡방이 업무 지시로 정신없다. 이래도 되는지?

- 퇴근 후 업무지시는 원칙적으로 금지하되, 불가피한 업무사정이 발생할 경우 담당자에게만 연락한다. 단체 카톡방 업무지시는 금한다.

Q: 연차, 반차 등 휴가를 사용한 경우 수당 계산은?

- 연차나 반차 등 유급휴가를 사용한 경우 유급시간은 그대로 반영된다. 따라서 유급휴가 시간을 합산하여 주 40시간을 초과하는 경우, 또는 휴일, 야간에 근무한 경우 수당은 동일하게 지급된다.

Q: 이번 합의에 불만이 있다. 이대로 계속 가는 것인지?

- 합의안은 10월 12일 시작되는 임금협상의 결과가 나올 때까지 유효하다. 노조는 임금협상 테이블에 이번 노동시간 단축 방안도 올려놓고 부족한 부분을 보완할 계획이다.

‘부당노동행위’ 박노황 前 사장, 기소의견으로 檢 송치

부당노동행위 혐의로 피소된 박노황 전 연합뉴스 사장이 기소의견으로 검찰에 송치됐다.

서울지방노동청은 전국언론노조 연합뉴스지부가 지난해 10월 박 전 사장을 상대로 제기한 부당노동행위 고소사건 조사를 마무리하고 이같이 조치했다고 노조 측에 통보해 왔다.

고소장에는 박노황 전 사장이 지속적으로 노조를 부정·폄훼하고 당시 전현직 노조 간부들에게 보복성 지방발령을 내고 육아휴직을 이유로 조합원에게 불리한 처우를 하는 등 다수의 노동관계 법령을 위반한 사례가 적시돼 있다.

서울노동청은 당사자와 현장조사 등을 통해 박 전 사장이 근로기준법 위반(취업규칙 변경절차 위반) 및 남녀고용평등과 일 가정 양립지원에 관한 법률 위반(육아휴직 복직자불이익 처분), 노동조합 및 노동관계조정법 위반(부당노동행위) 등의 사실을 확인하고 사안에 따라 기소 또는 일부 기소의견을 제시했다.

박 전 사장이 재임기간 회사를 망가뜨린 행위의 상당 부분을 특별사법경찰관인 서울노동청 근로감독관이 불법 행위로 인정한 것이다.

노조는 지난해 10월 박 전 사장을 고소하면서 동시에 연합뉴스 법인도 같은 혐의로 고소한 바 있다.

당시 경영진은 변론을 준비했지만, 새로 출범한 경영진은 사건 변론을 포기했다고 한다.

노조는 과거의 행위가 잘못된 점을 인정하고 구차하게 변론하지 않겠다는 현 경영진의 결정은 다행스러운 일이라고 평가한다.

이제 박 전 사장을 법의 심판대에 세우는 일은 검찰의 몫으로 넘어갔다.

노조는 박 전 사장에 대한 엄중한 처벌과 검찰의 엄정하고 철저한 수사를 촉구한다.

박 전 사장에게 책임을 묻는 것은 다시는 회사에서 이런 일이 일어나지 않도록 경종을 울리기 위함이다.

노조는 박 전 사장이 잘못에 상응하는 법의 심판을 받을 때까지 최대한의 노력을 기울일 것이며 현 경영진이 과거의 적폐를 청산하고 공정보도를 실천해 나갈 의지가 있는지도 철저히 감시해 나갈 것이다.

아시안게임 취재단·편집기자협회 배구대회 참가단 지원

노조는 이달초 자카르타· 팔렘방 아시안게임 현지 취재단에게 격려금 100만원을 전달했다.

8월 18일부터 9월 2일까지 인도네시아에서 열리는 이번 대회에는 아시아올림픽평의회 45개 회원국에서 선수단 약 1만1천 명이 참가해 40개 종목 465개의 금메달을 놓고 16일간 열전을 벌인다.

임상수 전국·사회 에디터, 최태용 스포츠부장을 필두로 한 취재단은 총 36명으로 이 중 23명이 현지에서 생생한 현지 소식을 전하고 있다.

현지 취재단원 중 고참급인 장현구 조합원은 “주 52시간 근무체제 정립을 위해 회사와 머리를 맞대고 협상하는 와중에도 아시안게임 출장자들에게 거액을 쾌척한 노조 덕분에 배곯지 않고 현장을 누비고 있다”고 고마움의 뜻을 전해왔다.

노조는 이에 앞서 5월 26일에 열린 한국편집기자협회 주최 ‘편집기자 배구대회 및 가족운동회’에 참가한 콘텐츠편집부 참가단에 지원금 30만원을 전달했다.

서울 여의도 국회운동장에서 열린 행사에는 콘텐츠편집부 부장과 부원 등 10명이 가족을 동반해 모두 25명가량이 참석했다. 이날 연합뉴스팀은 대회 8강까지 진출했다.

회사는 과거 줄곧 협회에 내는 참가비(올해 30만원)를 지원했으나, 박노황 경영진 때부터 경비절감을 이유로 지원을 중단했다가 올해부터 재개하기로 했다.

노조는 앞으로도 조합원의 요청이 있을 경우 조합원들의 취재 및 사외활동을 지원할 예정이며 객관성을 담보하기 위해 관련 규정을 규약으로 명문화할 계획이다.

☞ 1면에 이어

노조는 날로 진화하는 스마트 워킹-유비쿼터스 환경에서 근무 장소는 더 이상 중요하지 않으며 콘텐츠와 노동시간 중심의 보상이 이뤄져야 한다고 주장했다. 이에 대해 사측은 보상에 대한 차별은 없애되 재택은 4시간만 허용한다는 입장을 내세웠다. 이에 대해 노조는 휴일에 최소 1일 보상휴가가 발생하는 5.5시간까지 재택근무를 확대하자고 제안했으며 회사가 이를 받아들였다.

또한 휴일에 1시간 미만의 휴게시간은 근무기록 시스템에 입력하지 않기로 합의했다. 이는 휴일에 일하는 구성원들에게 사실상 1시간의 시급을 추가 보상한다는 취지이다.

임협 타결 이전까지 한시 적용…향후 과제는?

노조는 노동시간단축이 핵심인 새 근로기준법과 ‘저녁 있는 삶’이라는 시대 정신을 염두에 두고 협상에 임했으며 조합원들의 근로조건 개선을 위해 사측과 팽팽한 협상 줄다리기를 펼쳤다. 막바지에는 하루에 2차례, 매회 4시간씩 이어지는 마라톤 협상에 매일 임했다. 하지만 이번 합의가 모두를 만족시킬 수 없다는 점을 인정한다. 이제껏 단 한 번도 가보지 않은 길을 걷는 데 있어 모든 구성원을 한 번에 만족하게 하기란 현실적으로 만만찮기 마련이다.

특히 대의원대회때 집중적으로 문제 제기된 출장자와 특파원의 8시간·10시간 간주근로제, 대형 사건사고 등의 돌발 상황시 노동시간을 어느정도까지 인정하고 보상해야 하는 문제는 조합원들의 추가 의견을 청취해 다가오는 10월에 시작하는 임협 때 보완할 방침이다. 간주근로시간제 대상자의 노동시간이 노사합의문 제5조에서 정한 것보다 현저하게 늘어나는 경우, 노사는 이에 대한 보상책을 별도로 논의하기로 합의했다.

부서장 및 팀장의 노동시간 단축대상 문제 또한 협상 기간 중 노사가 이견을 좁히지 못한 가운데 노조는 이에 대한 별도의 유권 해석 자문 및 법적 대응 등을 검토 중이다.

이와 더불어 새로운 근로기준법을 어기면서 초과근무를 명령하는 등 새로운 노사합의의 체계를 훼손하는 관리자 등 보직자들에 대한 신고센터 운영 및 모니터링 또한 남아 있는 숙제다.

가혹한 임금피크제 폐지하거나 합리적 개선 고민해야

젊은 조합원들도 맞닥뜨리게 될 열악한 노동조건

근속 29년차, 부장대우 이하 차별도 폐지해야

박근혜 정권의 폭압적인 노동정책에 발맞춰 회사가 가혹한 임금피크제를 도입한 지 2년이 지났다. 현재 70여명이 임금동결을 포함한 감액형 임금피크제를 적용받고 있고 9월부터 2020년 12월까지 적용예정자수도 70여명에 달한다. 임금피크제를 적용받고 있는 조합원들은 전체 조합원에 비해 그리 많지는 않다. 그러나 젊은 조합원들도 머지않아 맞닥뜨리게 될 열악한 노동조건이라는 차원에서 임금피크제는 반드시 폐지하거나 합리적으로 개선해야 한다. 지난 2006년 도입했던 동결형 임금피크제도 2015년까지 10년이나 지속됐다. 이후 더 악화됐다.

회사와 노동조합은 지난 3월 30일 체결한 "2017년 부속 합의서" 4조에서 "회사는 2018년 중에 노조 요구 시 즉각 임금피크제의 불합리한 요소를 시정하기 위한 협상을 개시한다"라고 합의했다. 이에 따라 노동조합은 회사에 협상 개시를 요구한 상태이다.

직급별 감액차별도 고쳐야

현재 임금피크제는 매우 불합리하고 가혹하다. 기본임금 (기본급+직무수당+상여금)을 기준으로 부장급이상은 만55세부터 만57세까지 3년간 임금을 동결한다. 이어 만58세부터는 60%, 만59세부터는 50%로 감액한다. 부장대우 이하의 임금 삭감율은 롤러코스터처럼 내려간다. 만 55세에 80%, 만 56세에 70%로 삭감하며 만 57세부터는 50%로 떨어진다.

부장급 이상은 만 58세에 부장대우 이하는 만55세에 퇴직하는 직급별 정년 차등제를 바탕으로 했던 차별적인 임금피크제는 정년이 60세로 법제화 된 상황에서 먼저 없애야 하는 제도이다. 구성원들이 합의하고 인정하는 공정한 인사평가제도 없이 이뤄진 진급과 합당한 설명없이 진급기간을 길게 늘려놓아 조합원의 상당수가 차별적인 임금피크제로 불이익을 당할 수 밖에 없는 처지다. 한 예로 차장대우에서 부장대우까지의 진급이 4-5년에 이뤄졌던 것에 비해 현재는 8-9년까지 늘어난 상태다.

대상자	지급률				
	만55세	만56세	만57세	만58세	만59세
부장급 이상	100%	100%	100%	60%	50%
부장대우 (4급) 이하	80%	70%	50%	50%	50%

근속 29년이면 임금피크 대상

더욱 납득할 수 없는 것은 "근속 29년차 규정"이다. 회사에 들어온 지 29년이 지난 사람은 만 55세이전이라도 동결형 임금피크제를 적용한다. 29년 회사를 계속해서 다니면 생산성이 현저하게 떨어진다는 황당한 논리밖에 안된다. 이 규정이 지속되면 2019년에는 만 50세 이하에서 동결형 임금피크제를 적용받는 사원도 생긴다. 현재 29년차 규정으로 임금피크제를 적용받고 있는 사원은 약 18명이며 2020년 12월까지 적용예정자는 27명에 달한다.

보직자(실, 국, 본부장)는 보직기간에 임금피크제 적용에서 제외한다. 임금피크제 적용대상자에 비해 보직은 한정돼 있다. 간부사원들이 보직을 얻기 위해 경영진의 눈치를 볼 수 밖에 없는 구조이다.

이외에도 만 59세에 이른 사원은 만 57세 임금의 30%를 받고 안식년제를 선택할 수 있다. 대부분 30년 넘게 일한 것에 비하면 지나치게 야박한 처사다. 만 59세에 안식년을 시행하는 KBS와 SBS가 동결하거나 삭감하지 않은 만 57세 임금의 50%를 지급하고 있는 것과는 대조된다. 현재 안식년 제도를 이용하고 있는 사원은 1명이다.

정년연장은 시혜가 아냐

정년연장은 정권이나 회사가 노동자들에게 베푼 시혜가 아니었다. 급속한 고령화와 저출산에 따른 노동력 부족의 문제와 국민연금 재정고갈 문제 해결을 노동자들에게 떠넘긴 결과였다. 2013년 정부는 고용률 70%달성 정책과 함께 "고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률"을 개정하여 정년 60세를 법으로 강제했고 임금체계개편을 노사 대표의 자율에 위임했다. 정년연장으로 인건비 부담이 늘어 힘들다는 재계의 불만에 대해 정부는 합리적인 임금체계 개편대신 대안으로 임금피크제를 선택했다.

정년연장으로 정부의 잇속을 채우고 임금피크제로 인한 노동자들의 반발을 억누르기 위해 박근혜 정권은 2015년 하반기에 정년연장과 임금피크제가 청년 일자리 문제를 해결할 수 있다는 논리로 공공기관 임금피크제를 밀어붙였다. 노동자들의 임금을 삭감해서 기업들의 배를 불려주기 위해 공공기관부터 장악해 나가려는 속셈이었다. 부모와 자식, 고령 노동자와 젊은 노동자간의 갈등도 함께 악화시켰다. 이를 위해 박근혜 정권이 내놓은 것이 "양대지침"이었다. 저성과자를 쉽게 해고할 수 있고 사회 통념상 합리적 기준이라면 임금, 근로시간과 같은 취업규칙을 노동자에게 불리한 방향으로 바꾸는 "취업규칙 불이익변경"도 노동자의 동의없이 바꿀 수 있도록 했다. 이 지침은 지난 2017년 9월 폐지됐다.

정부의 반노동정책 등에 업고 임피제 강화

어이없게도 당시 연합뉴스 경영진은 별다른 경영상의 위기가 없었음에도 불구하고 정권의 야만적인 노동정책에 편승해 2006년부터 시행해 오던 동결형 임금피크제를 무자비한 감액형 임금피크제로 전환했다. 2015년 하반기에 회사는 동결형+감액형 임금피크제 도입의 주된 이유로 정년연장에 따른 급격한 인건비 증가를 꼽았다. 그러나 앞서 말했듯이 정년연장은 노동자들에게 시혜를 베푼 것이 아니라 책임을 떠넘긴 것이다. 이런 상황에서 회사도 추가 인건비를 부담하는 것은 당연했다. 현재 2020년까지 감액형 임금피크 시행에 따라 줄일 수 있는 인건비는 20억원 정도로 추산되고 있다. 가혹한 임금피크제 시행으로 퇴직을 앞둔 사원들의 노동의욕을 상실케하는 것보다 임금피크제를 폐지하거나 합리적인 방향으로 개선하는 것이 비용이 더 적게 드는 것이 아닌지 심각하게 고민해야 보아야 할 시점이다.

조합원 의견 청취 예정

이러한 문제의식에서 노동조합은 회사와 협상에 앞서 임금피크제 폐지와 더불어 합리적인 개선안이 무엇일지 고민하고 조합원들의 의견을 들을 생각이다. 비조합원이라도 합리적인 개선안이 있어 노조로 전달하면 협상에 반영할 계획이다. 취합된 의견과 타사의 동향 등을 종합해 임금피크제 폐지 혹은 개선방안을 빠른 시일내로 조합원을 포함한 사원들과 공유할 계획이다. 개선안을 포함한 의견은 노조 메일 (nojo@yna.co.kr.)로 보내거나 홍제성 위원장 (010-9024-3430), 장동우 사무처장 (010-5288-6784), 남광식 정책실장(010-9496-2047)에게 보내주면 된다.

36기 수습기자 대상 노조 교육·토론회 소감

노조는 7월 5~6일 이틀간 36기 수습기자 오리엔테이션 교육 및 토론회를 가졌다. 15명의 신입사원들은 첫날 새 근로기준법과 연합뉴스 노조의 공정보도 투쟁 역사에 대한 설명을 들었고 둘째 날은 청년 세대의 노동에 관한 에세이집 '자비없네 잡이없어'를 읽고 '현 20·30세대에게 노조란'이란 주제로 토론을 진행했다. 이하는 수습기자들의 소감이다.

수습기자 곽민서

어느 날 나는 고속터미널역으로 달려가고 있었다. 아르바이트 사장의 지시였다. 사무실에 자기 물건을 두고 왔으니 집까지 좀 가져다 달라는. 업무와는 전혀 상관없는 심부름이었다. 나는 거절하지 못했다. 그는 강했고, 나는 약했다. 싸워야 할 상대는 많았고, 나는 오롯이 혼자였다. 노동자로서 나는 언제나 단독자였다. 기자 역시 단독자라고 배웠다. 홀로 글을 쓰고, 홀로 결정하며, 홀로 책임진다. 홀로 설 줄 알아야 한다는 것이 선생님의 가르침이었다. 그러나 기자이기 이전에 언론계에 종사하게 될 노동자로서 지금 나는 혼자가 아니다. 언론노조 교육을 받으며 나는 연대의 힘을 보았다. 홍제성 노조 위원장은 "성공한 파업은 같이 시작해 같이 끝내는 파업"이라고 말했다. 나는 그러한 '같이'의 가치를 믿는다. 언젠가 나도 그러한 연대에 힘을 보태고 싶다.

수습기자 김서영

운 좋게도 인턴 시절 MBC 총파업을 현장에서 지켜봤습니다. 그 선배들에게는 고통스러운 현실이었겠지만, 당시 저는 한 조직의 노동자들이 연대할 수 있다는 것 자체에서 감동을 받았습니다. 그리고 조직원들에게 공유된 기억은 앞으로 연대가 필요한 순간마다 떠오르겠지요. 2012년을 거쳐온 선배들이 공유한 기억도 마찬가지일 것이라고 생각합니다.

'서는 곳이 달라지면 풍경도 달라진다.' 까르푸 노조 파업 문제를 다룬 드라마 '송곳' 대사입니다. 저 역시도 기자 준비생으로 살던 며칠 전과 지금 서는 곳이 달라졌고, 풍경도 달라졌습니다. 연합뉴스의 조직원으로 좀더 일할 맛 나는 회사, 그리고 언론인으로 살맛 나는 사회를 만들기 위해 제 작은 힘이나마 보태고 싶습니다.

수습기자 김여솔

지난 며칠간의 교육을 들으면서 느낀 점을 한마디로 요약하면, "참 다행이다"입니다. 노동조합원 선배들의 투쟁이 있었기에 저희가 연합뉴스에서 첫 사회생활을 할 수 있었기 때문입니다. 또한 앞으로 회사 생활을 해나가면서도 노조라는 든든한 버팀목 아래 연합뉴스에서 정당한 대우를 받을 수 있는 노동자로 살아갈 수 있을 거라는 기대감 때문입니다.

사실 지금까지 초, 중, 고 도합 12년 동안의 정규교육을 받으면서 '노동'이라는 단어를 제대로 들어본 적이 없습니다. '노동권'은 더더욱 그렇습니다. 돌이켜보면 저는 사회 정의를 부르짖어야 하는 게 숙명인 기자라는 직업이 되기 위해 노력했으면서도, 막상 제 자신의 권리를 찾는 데는 소홀했던 것 같습니다. 공채를 준비하는 과정에서 인턴을 두 번 하면서몸을 굽히는 데에 더 익숙했습니다. 하지만 든든한 과반 노조가 있는 연합뉴스에 들어온 만큼 이제 피하지 않겠습니다.

수습기자 김주환

사실 취준생일 때만 해도 '노조'라는 단어가 굉장히 거리가 멀게 느껴졌습니다. 많은 친구들이 계약직이나 프리랜서로 첫 직장생활을 시작하는 걸 옆에서 지켜보고, 3포세대니 5포세대니 하는 이야기를 들으며 기성세대 중심의 노동운동이 청년세대의 고충과 괴리되어 있다고 생각했습니다. 그렇지만 냉소와 외면으로 해결될 문제는 아니라고 봅니다. 단결과 조직 없이는 노동자들이 사람 대 사람으로 사용자와 대등한 위치에 서기 어렵기 때문입니다.

저는 노조가 제 목소리를 낼 수 있는 직장에서 일하게 되었지만, 그렇지 못하는 노동자들이 훨씬 많다는 점을 기자로서도 인지하고 귀를 기울여야겠다고 생각했습니다. 또 그런 이야기들을 언론이 자유롭게 보도하고 공론화를 시키기 위해서는 공정보도 실현을 최대 목표로 삼는 언론노조가 지금처럼 책임감을 가지고 끊임없이 자기혁신을 해야 한다고 생각합니다.

수습기자 김철선

연합뉴스 최종 합격 소식을 전해 듣고, 제가 평소 존경하던 사회학과 교수님을 찾아 인사드렸습니다. 노동사회학을 전문하시는 교수님과 이야기를 나누던 중 교수님께 이런 질문을 하나 드렸습니다. "교수님, 저 노조에 가입해야 할까요?"

예전에, 그리고 여전히 지금도 저는 언론인을 전문직이라고 생각합니다. 기자는 단순히 월급만 좇는 샐러리맨이 아니라 강한 소명의식과 직업윤리를 가져야 할 전문인이라 생각했습니다. 그래서 기자를 노동자라 호칭하고, 기자의 근로조건 향상을 논하는 게 어색해 보인 모양입니다.

이틀간 노동조합 전임자 선배들을 만나며 그 어색함이 다소 사라진 거 같았습니다. 봉급, 근로시간뿐만 아니라 공정보도 역시 기자의 근로조건이 될 수 있다는 것을 처음 알았습니다. 노동조합과 함께 더 좋은 기사를 쓰고, 보다 나은 사회를 만들겠습니다.

수습기자 김치연

불과 한 달 전만 해도 막연히 기자일을 할 수 있다면 어떤 곳이라도 좋을 것 같다고 생각하며 하루하루를 버텼습니다. 막상 회사에 들어오고 보니 어떤 곳에 소속되어 기자일을 하느냐가 생각보다 중요하다는 걸 체감할 수 있었습니다. 연합뉴스는 노동조합 가입률이 70%에 가깝습니다. 단일 과반 노조가 있는 회사에서 사회인으로 첫 발을 내딛게 된 점은 노동자로서 무척이나 행운이라고 생각합니다.

연합뉴스는 2012년 103일간 파업을 진행하며 구성원들이 투쟁해본 경험이 있고 연대해 승리를 이끌어낸 역사가 있습니다. 연합뉴스 구성원을 대표할 수 있는 노조가 없었더라면, 구성원들이 함께 연대하지 않았더라면 저를 포함한 15명의 수습기자는 지금 이 자리에 없었을 것입니다. 저는 선배들의 투쟁의 결과로 연합뉴스 기자가 될 기회를 얻을 수 있었습니다. 선배들이 후배에게 부끄러운 역사를 물려주지 않기 위해 노력했다는 사실을 잊지 않고 저도 구성원이 연대하고 투쟁해야 하는 상황이 닥쳤을 때 행동하는 후배가 되겠다고 약속드립니다.

수습기자 박재현

먼저 공정 보도를 위해 장기간의 힘든 투쟁을 이겨내신 선배들께 감사하다는 말씀을 드리고 싶습니다. 파업 영상을 보는 내내 마음이 아팠고, 또 벅찼습니다. 물려주신 좋은 환경을 이어나가기 위해 조합원으로서 적극적으로 활동 해야겠다는 책임감을 느낍니다.

6면에 계속 ☞

☞ 5면에 이어

언론사의 노조 가입률이 10%가 되지 않는다고 들었습니다. 노동조합이 있는 회사에 들어온 것이 큰 행운이라는 생각이 듭니다. 한편으로는 마음이 무겁습니다. 같은 일을 하는 수많은 동지들이 열악한 환경에서 고통 받고 있다는 사실에 안타까움을 느낍니다. 보다 많은 언론사에서 노조가 생기기를 바랍니다.

지금 이 순간에도 사원들을 위해 힘쓰시는 노조분들의 희생에 머리 숙여 감사드립니다. 저도 어서 노조의 일원이 되어 자그마한 힘이라도 보태고 싶습니다.

수습기자 송은경

언론을 가리켜 '제4부' '제4의 권력'이라고 합니다. 그만큼 펜이 가지는 힘은 강력하고 사회에 끼치는 영향 또한 막대합니다. 언론권력을 제대로 견제할 수 있는 장치가 없다면 그 사회는 병든 사회일 것입니다. 사용자와 언론노동자의 관계가 '기울어진 운동장'인 현실에서 언론사의 노동조합은 외부의 권력이 언론을 장악하거나 언론이 스스로 권력이 되는 행태를 방지하는 보호막이 됩니다. 저는 꽤 오랜 기간 언론사의 노조활동에 공감하며 관심을 가져왔고, 언론노조가 있는 연합뉴스에 입사하게 되어 기쁩니다. 이 기쁨을 오랫동안 간직하고, 또 노조의 손길이 닿지 않는 다른 이들에게도 이 기쁨을 전파하기 위해, 필요한 곳이라면 기꺼이 나서서 연대하겠습니다.

수습기자 이동환

처음으로 직장에 속하고 노동자가 됐습니다. 그래도 노동조합은 여전히 낯설게만 느껴졌습니다. 그러나 이틀간 노동조합 선배들을 만나며 깨달았습니다. 4년 만에 열린 공개채용, '바른 언론 빠른 통신'의 사명감을 실천하고 계시는 연합뉴스 선배들. 이 모든 것들이 조합원 선배들이 제 살을 깎아가며 헌신한 끝에 마련된 결과라는 것을 말입니다. 연합뉴스 기자로서 첫 발을 내딛는 지금. 이제 노동조합은 더 이상 낯설지가 않습니다. 제가 연합뉴스의 구성원이 될 수 있게 해주신 선배들께 진심으로 감사드립니다.

수습기자 이은정

전국언론노동조합은 내게 '로망'이었다. 학창 시절 KBS, MBC, YTN, 연합뉴스 등 다양한 언론사들이 파업하는 현장을 목격했다. '공범자들', '7년 - 그들이 없는 언론'을 보러 극장에 갔을 때는 엔딩 크레딧이 끝까지 올라갈 때까지 자리에서 피켓을 내려놓지 않는 조합원들을 봤다. 노동자의 권익과 더불어 언론의 사명감을 지키기 위한 조합원들의 노력이 내 마음을 움직였다.

입사하고 난 뒤에 전국언론노동조합은 내게 든든한 버팀목이다. 연봉, 근로조건, 휴게시간. 이제 막 사회에 첫발을 내디딘 내게는 익숙지 않은 단어다. 물음표투성이인 내 머릿속을 정리해준 게 노조의 교육시간이었다. 이제부터 기자이기 전에 앞서 노동자로서 정당한 권리를 누리면서 회사와 성장할 방법을 찾을 수 있겠다는 자신감이 생겼다. 나아가 기자로서, 노동자로서 공정보도의 가치와 노동자의 권익을 지키기 위한 연대에 직접 힘을 보태고 싶다.

수습기자 임성호

인간이 살아가면서 겪는 중요한 변화 세 가지가 학교 진학, 배우자와의 결혼, 그리고 직장에의 취업이라고 생각합니다. 그 중 취업은 지금까지 누려 왔던 가족과 학교의 보호망에서 벗어나는 일로서, 한 개인이 노동자가 되어 사회에 처음 발을 내딛는 가장 중요한 일입니다. 그래서 노동조합은 반드시 필요합니다.

대개 20대, 많아도 30대 초반의 노동자가 홀로 할 수 있는 일은 많지 않기 때문입니다. 조직 안에서, 하늘 같은 상사 아래 이게 옳은 일인지 틀린 일인지 잘 모르고 해야 하는 일이 많습니다. 이런 작은 노동자를 위해 대신 말해주는 것은 노동조합뿐입니다.

본격적으로 일을 시작하기 전에 노조 교육을 받을 수 있어서 다행입니다. 특히 기자로서, 펜을 가장 공정하고 날카롭게 다루어야 하는 언론인으로서 노조의 이름이 얼마나 큰지 깨달았습니다.

수습기자 정래원

짧지 않은 취업준비기가 끝나고 드디어 노동할 수 있다는 것에 기뻐하고 있었습니다. 이틀 간 언론노조 선배들의 이야기를 들으면서 저의 기쁨이 너무 단순한 것이었다는 반성을 했습니다. 3년 반만의 신입 공채가 진행됐던 것, 편집과 경영이 구조적으로 분리된 것 등 저의 기자직 진입과 앞으로의 기자 생활이 언론노조 선배들의 치열한 노력 덕분에 가능해졌습니다. 그에 대해 마음을 다해서 감사 드립니다.

연합뉴스의 기자가 되고 싶었습니다. 그래서 입사는 그 자체로도 행복한 일이었습니다. 그러나 시각을 조금 바꾸게 됐습니다. 오고 싶던 회사에 입사했다는 사실보다, 공정보도를 권리이자 의무로 생각해 온 선배들의 후배가 되었다는 것을 더 자랑스럽게 생각하겠습니다.

수습기자 정성조

이틀 동안의 노동조합 교육은 한국 언론과 연합뉴스가 지나온 길을 노동의 관점으로 돌아보는 시간이었습니다. 많이 배웠고, 즐거웠습니다. 예비 조합원으로서 성실히 수습 과정을 마치고, 선배들, 동기들과 함께 언론 노동의 고민을 나누겠습니다.

수습기자 정수연

학생 시절 집회 현장에는 많이 나가봤지만, 막상 예비 조합원이 되고 나니 모든 게 새롭습니다.

노조가 있는 회사에 입사하게 되어 안도감부터 드는 게 사실입니다. 당장 올해만 해도 근로계약서조차 작성하지 못하고 일을 해야 하는 등, 학생시절 여러 어려운 일을 겪었기 때문입니다.

하지만 마냥 안도감에 취해 있을 순 없을 것 같습니다. 저 자신을 위해서, 또 회사 밖의 수많은 언론 노동자들을 위해선 어떤 생각을 하고 어떤 일을 해야 하나 고민이 듭니다. 학생 시절 집회 현장에서 배운 것들, 앞으로 일하며 느끼게 될 것들을 가슴에 새기며 나아가겠습니다.

수습기자 최재서

언론노조는 사회 일반의 노조와 참 다르다는 느낌을 받았습니다. 공정보도를 근로조건이라고 여긴다는 기본 바탕이, 제가 지망해왔던 기자라는 직업과 결을 같이하고 있어 가슴이 뛰었습니다. 나눠주신 책을 읽고 교육을 들으며 공정보도와 근로조건의 연관성이 매우 와 닿았습니다. 조직문화 개선 문제도 같은 맥락인 것 같습니다. 상명하복의 문화가 개선될때 기자 조직의 독립성이 유지되고, 공정보도로 이어질 수 있을거라 생각합니다. 처우 개선도 마찬가지입니다. 노동에 대한 정당한 대가를 받았을때 혼신을 다해 정의를 외칠 수 있을 것입니다. 그간 기자로서 지켜야 할 대의와 노동자로서의 권리를 별개로 생각해 왔다는 사실을 반성하는 계기가 됐습니다.