



2018년 임금, 총액기준 최소 3.5%는 인상돼야 단체교섭 상견례 및 1차 교섭 개최...2차는 다음 달 6일



전국언론노동조합 연합뉴스지부가 지난 10월초 실시한 설문조사에서 올해 총액을 기준으로 3.5% 이상~5% 미만의 범위에서 임금을 올려야 한다고 대답한 조합원이 제일 많았다. 전체 응답자의 38%에 해당하는 158명이 이같이 응답했으며 25%에 해당하는 103명의 조합원은 5% 이상~6.5% 미만의 범위에서 인상해야 한다고 대답했다. 이번 설문조사는 조합원 560명 가운데 419명이 참여해 응답률이 74.8%에 이르렀다.

응답자 67%에 해당하는 280명의 조합원은 최근 몇 년 동안의 임금인상률이 경제변동상황을 제대로 반영하지 못한 점을 임금인상의 이유로 꼽았다. 총액을 기준으로 했을 때 2015년과 2016년에는 각각 1.8%를, 2017년에는 2.58%를 인상했다.

보통 임금인상은 경제성장률과 물가상승률을 더한 수치보다 높아야 한다. 그 이유는 경제가 성장하는 만큼 노동자의 생활수준도 향상되어야 하고 기업차원에서는 매출이 느는 만큼 노동자에게 배분되는 몫도 늘어야 한다는 이유에서다. 또 노동자의 기존 생활수준을 보장하기 위해서는 적어도 물가상승률 만큼은 임금이 인상되어야 한다. 이외에 임금이 인상되어야 하는 이유로 노동시간 단축제도 도입으로 수당이 줄어 실질임금이 줄어들었기 때문이라는 응답도 있었다.

한국은행, 한국개발연구원, IMF 등이 예측한 올해 경제성장률은 대략 2% 후반대이며 물가상승률은 1% 후반대이다. 이러한 자료들만 놓고 보더라도 조합원들의 임금인상 요구는 절대 지나친 것이 아니다.

기본급 인상이 최우선 돼야

임금협상에서 가장 우선 논의해야 하는 항목으로는 기본급을 인상해야 한다는 조합원이 대다수였다. 응답자 81%에 해당하는 340명이 기본급 인상이 우선되어야 한다고 꼽았다. 호봉제 조합원을 기준으로 할 때 기본급은 상여금이나 퇴직금 산정의

기초가 되는 항목이다.

또 연말에 격려금을 최우선으로 논의해야 한다고 응답한 조합원은 전체 응답자의 28%인 116명에 이르렀다.

최근 1년간 노동에서 가장 큰 변화로 취재와 영업 등 기본업무 부담이 늘었다는 조합원이 187명으로 응답자의 44.6%를 차지했다. 그러나 기타의견으로 주 최대 52시간 노동제를 도입해 업무시간과 업무 부담이 줄었다는 조합원들도 있었다. 노동시간 단축제도 도입의 결과는 아직 정확한 자료가 산출되지 않아 파악하기 힘든 상태다.

노동시간 단축제도를 실제로 업무에 적용하면서 노사는 지난 8월 시간급을 기본으로 수당체계를 전면 개편했다. 이전까지는 주먹구구식으로 수당을 지급했다. 이후 일하는 시간은 크게 줄지 않았음에도 수당이 감소했다는 조합원들도 응답자의 26.2%인 110명이나 돼 이 부분에 대해서는 노사가 좀 더 면밀하게 들여다봐야 한다.

연장·야간·휴일수당 시급 인상해야

시급 기준의 수당도 인상해야 한다는 요구가 절대적이었다. 현재 8,000원(50% 가산시 12,000원)인 평일연장 시급을 1만 2천원 이상으로, 22시부터 다음 날 06시까지의 노동에 대한 야간시급과 토요일과 일요일 노동에 대한 휴일시급은 현재 1만 4천원에서 1만 8천원 이상으로 인상해야 한다는 응답자가 가장 많았다. 시급 기준의 연장·야간·휴일수당을 제외한 다른 수당은 근속, 가족, 직무, 급식, 통근순으로 개선해야 한다고 조합원들은 생각하고 있었다. 노동조합은 조합원들의 이같은 요구사항을 바탕으로 회사에 2018년 임금인상 요구안을 제시할 계획이다.

상견례 및 1차 교섭...2차는 11월 6일 예정

조합원 설문조사에 이어 2018년 임금협상을 위

한 상견례가 지난 12일 연합뉴스 12층 대회의실에서 열렸다. 이 자리에는 전국언론노동조합 김환균 위원장과 언론노조 연합뉴스지부 홍제성 지부장과 조성부 연합뉴스 사장을 비롯해 노사 양측의 교섭 대표들이 참석했다.

이 자리에서 김환균 위원장은 “상견례는 교섭의 시작인데 ‘노동조합 및 노동관계조정법 제29조에 따르면 노동조합의 대표자, 언론노조의 경우 위원장인 저에게 교섭권과 체결권이 있다’ 이렇게 돼 있습니다. 교섭권과 체결권은 위임할 수 있습니다.”라며 교섭권을 연합뉴스 지부에 위임한다고 말했다. 이어 김 위원장은 노사 양측의 교섭이 제대로 진행되지 않을 경우, 교섭권을 회수할 수도 있다며 교섭이 원만하게 진행되기 바란다고 말했다.

조 사장은 “교섭권 회수의 이야기가 경고의 의미로 받아들여진다.”며 “(언론노조가) 회수해 가지 않도록 최선을 다해서 협상에 임하겠다.”라고 답했다.

김 위원장과 조 사장의 발언에 이어 실무교섭의 책임이 있는 홍제성 지부장은 이번 교섭이 단순히 임금 뿐만 아니라 임금피크제 등 2017년 부속합의와 9월 노사협약에서 제기된 문제 등도 논의해야 하는 자리임을 강조했다. 홍 지부장은 이런 점에 비추어 볼 때 이번 교섭이 그리 쉽지 않은 것일라고 덧붙였다.

상견례 이후 16일 노사 실무교섭단은 12층 회의실에서 만나 향후 교섭일정에 대해 논의했다. 이 자리에서 회사측은 23일로 예정된 국정감사와 10월말 진흥회 보고, 2018년 경영실적 미정 등을 이유로 10월에는 실질적인 교섭이 어렵다는 입장을 피력했다.

이에 대해 노조는 교섭에 필요한 5년간의 경영실적 자료 등을 제출해 달라고 요구했고 가능한 빠른 시간안에 실질적인 교섭을 시작하자고 촉구했다. 경영자료 없이도 논의가 가능한 과거 3그룹 및 6급 사원들의 승진 문제, 전 경영진 시절의 부당 승호누락자 문제 등의 문제부터 교섭을 시작하자고 강력하게 촉구했다.

다음 교섭은 11월 6일에 열릴 예정이다.

조합원 34.1% “노동시간 단축 위해 제도 및 조직 문화 개선 필요”

노동시간단축 항목 응답...지속적 인력 충원 요구

“노동시간 줄어도 업무는 증가”...“공짜 노동” 우려 목소리도

올해 임협에서는 임금 외에도 지난 8월 노사가 합의한 노동시간 단축제도 보완한다는 계획이다. 새 근로기준법 시행 이후 체결된 노동시간 단축제도에 대해 앞서 노사는 올해 임협 체결과 함께 보완할 부분들을 보완한다는데 합의한 바 있다.

노조는 이번 조합원 임협 설문에서 현재 노동시간 단축제에 대한 의견도 청취했다. 새 노동시간 단축제에 대해 만족스럽거나 보완해야 할 점들은 무엇일까?

7월 1일자로 느끼는 가장 큰 변화로 응답 조합원 29.83% (125명)는 ‘불필요한 야근 등 업무환경 개선’을 꼽아 노동조건이 일부 개선된 점을 확인할 수 있었다. 단 26.25%(110명)는 ‘노동시간 단축으로 수당이 감소’했다고 대답했다. 응답자 중 23.15% (97명)는 ‘늘어난 여가시간으로 삶의 질이 향상’됐다고 대답했고 17.66%(74명)는 ‘연합뉴스의 콘텐츠의 질 저하’가 나타났다고 지적했다.

변화를 묻는 기타의견으로는 노동시간 단축에 따른 출입처 조정 문제와 근로시간 단축에 따른 상대적 업무부담 증가 및 주 최대 52시간제에 따른 “공짜 노동”이 발생한다는 의견들이 제시됐다.

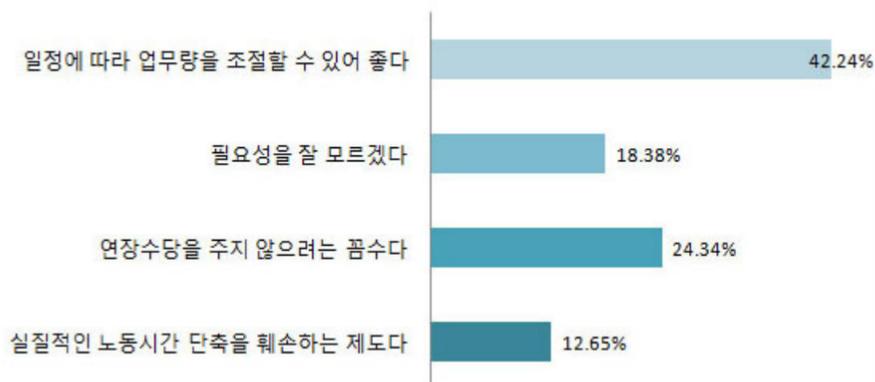
현재 시행 중인 탄력 근로제에 대한 의견으로는 42.24%(177명)은 “일정에 따라 업무량을 조절할 수 있어서 만족한다”고 대답했다.

앞서 노사는 전사원에 대하여 2주 단위의 탄력적 근로 시간제를 실시하기로 합의했다. 연장 근로 포함 주 최대 52시간 이상의 노동을 금하는 새로운 근로기준법을 고려, 예정에 없던 취재 등 업무가 불가피한 돌발 상황을 고려한 선택이었다.

반면 24.34%(102명)은 탄력 근로제에 대해 “연장수당을 주지 않으려는 꼼수다”라고 답변했다. 2주 단위 탄력근로제 체제 하에서는 2주 노동기록을 합산해 주 평균 40시간을 넘기는 근무분에 한해서만 초과근무 수당을 지급하기 때문이다.

조합원 가운데 18.38%(77명)는 “필요성을 잘 모르겠다”고 응답했고 12.65% (53명)은 “실질적인 노동시간 단축을 훼손하는 제도”라고 대답했다.

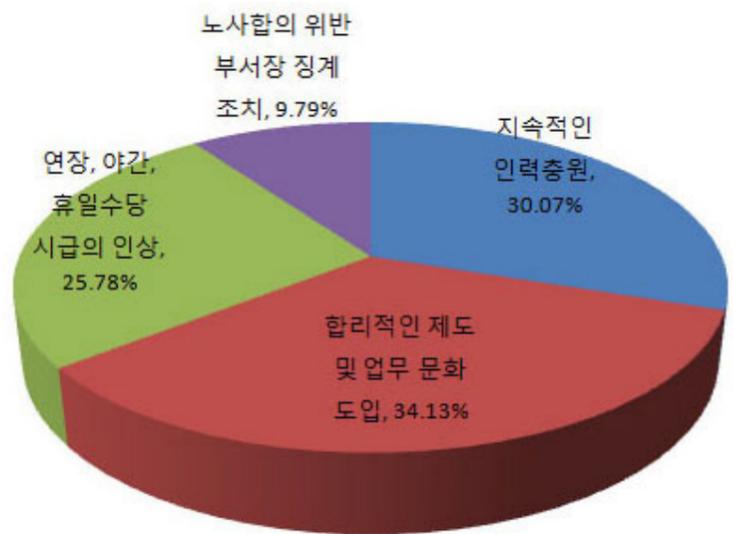
탄력근로제의 만족도는?



성실한 노사합의 이행을 위해 필요한 조치는 무엇일까? 조합원들의 1/3 가량인 34.14%(143명)은 “합리적인 제도 및 업무문화 도입”을 꼽았다. 제도와 조직 문화의 변화가 수반되지 않는 정책 도입은 한낱 구호에 불과할 수밖에 없다는 조합원들의 인식을 엿볼 수 있다.

이외에 ‘지속적인 인력충원’과 ‘연장, 야간, 휴일수당 시급의 인상’ 필요하다는 응답률은 각각 30.07%(126명), 25.78%(108)에 달했다. 응답자 가운데 9.79%(41명)은 ‘노사합의 위반 부서장 징계 조치’가 필요하다는 목소리를 냈다.

노동시간단축 이행을 위해 가장 필요한 조치는?



62% “특파원, 출장자 간주근로제 개선해야”

올 7월 1일 노사 합의이후 특파원과 출장자들은 간주근로제 적용 대상이다. 간주근로제를 적용하기는하지만 기존에는 허용되지 않았던 특파원과 출장자들의 휴일 노동에 대해 보상휴가를 주기로 했다. 이 합의는 임금협상때까지 유효하다

회사의 간주근로제 고수에 대해서는 62.05%(260명)이 “노동현실을 반영하지 못해 개선해야 한다”는 부정적으로 응답했다. 응답자중 26.49%(111명)는 “부족하나 현실을 반영한 제도이므로 개선할 필요가 없다”고 대답했다.

간주근로제에 대한 기타 의견으로는 “섬세한 조정이 필요하다”, “특파원이 책임감을 갖고 일하도록 하려면 현실적으로 업무처리에 필요한 만큼의 시간을 근로 시간으로 인정해야 한다”, “현실적 한계가 있는 것도 사실이나 장시간 근로가 계속되므로 정교하게 개선할 필요가 있다” 등도 제시됐다.

월평균 연장노동 시간으로는 5시간 이상이 45.82%(192명)로 가장 많았고 1시간 이상~3시간 미만 이 17.9%(75명), 3시간 이상~4시간 미만이 그 뒤를 이었다. 주말과 공휴일에 일하는 횟수는 한 달 기준으로 1~2일이 44.39%(186명)으로 가장 많았고 3~4일도 29.12%(122명)에 달했다. 5일 이상 휴일 근무를 한다는 응답자는 11.22%(47명)에 달하는 것으로 나타났다.

“부서장이 부서 상황 명확히 파악해 업무 지시해야” “보상휴가 강제 시행.....콘텐츠 질 저하”

노동시간 단축제에서 개선해야할 기타 의견도 상당수 제시됐다.

한 조합원은 부서장들이 부서내 유휴 인력을 철저히 조사해 초과 근무가 주니어 부원들에게 몰리지 않게 업무분장을 해야 한다고 지적했다. 휴일 및 초과 근무에 대한 보상 청구권, 즉 수당을 받을지 보상휴가를 갈지 여부를 조합원에게 부여해야 한다는 의견도 제시됐다.

또 “수습뿐 아니라 경력 채용을 확대하고 수당이 줄더라도 52시간이 아닌 40시간을 목표로 근무계획을 짜야 제도가 안착될 것”이라는 의견도 있었다. “인력 없다는 탓만 하지 말고 회사의 유휴 인력을 제대로 활용해야 한다”, “노조에서 주기적으로 현장 점검 필요”, “콘텐츠 경쟁력을 유지하면서도 시간 단축의 취지를 잘 살릴 수 있는 해법 마련이 필요해 보인다”는 의견도 제시됐다.

조합원 52% “현 경영진 취임 후 보도 신뢰도·공정성 향상”

62%는 “보도 공정성 제고위해 합리적 인사 필요”

회사 비전은 “권력 견제·알권리 충족” 첫 손에

연합뉴스 노조원의 과반수가 조성부 사장을 비롯한 현 경영진 취임 이후 연합뉴스 보도의 신뢰도와 공정성이 향상됐다고 평가하는 것으로 나타났다.

전국언론노조 연합뉴스지부가 이달 초 조합원 560명(참여율 74.82%)을 대상으로 현 경영진 취임 후 연합뉴스 보도의 신뢰도와 공정성에 변화가 있는지 묻은 결과 52.3%가 ‘향상됐다’고 답변했다.

이 가운데 ‘조금 향상됐다’는 답변은 43.68%(183명)였고 ‘많이 향상됐다’는 응답은 8.35%(35명)로 나타났다.

박노환 전 사장 재임 시기이던 지난해 10월 연합뉴스 노조가 당시 경영진 취임 이후 회사의 보도 공정성 변화 여부를 물었을 때는 응답자의 70%가 당시 경영진 취임 후 보도가 덜 공정해졌다고 답변한 바 있다.

1년 전 조사 결과와 비교해 보면 긍정적인 변화가 나타났다는 여론이 늘어난 것은 사실이지만, 비교 대상이 편집권 독립제도 장치가 무너졌던 전임 경영진 시절이란 점에서 기저효과도 작용했을 것이란 분석도 가능하다.

지난해보다는 줄었지만, 올해 조사에서도 유보적이거나 부정적인 응답을 한 조합원들도 적지 않았다.

우선 ‘큰 변화 없다’는 답변은 41.29%(173명)로 나타났다. 여전히 10명 중 4명은 피부로 체감할 만한 변화를 느끼지 못하고 있다는 얘기다.

현 경영진 출범 이후 보도 신뢰도와 공정성이 악화됐다는 응답은 4.77%(20명)로 나타났다.

이 가운데 ‘조금 악화됐다’와 ‘많이 악화됐다’는 응답은 각각 1.91%(8명)와 2.86%(12명)였다.

보도의 신뢰도와 공정성을 높이기 위해 필요한 조치(복수응답)로는 공정하고 합리적인 인사를 꼽은 응답자가 62.77%(263명)로 가장 많았다.

이어 ‘현장 기자의 의사와 판단을 존중하는 조직문화’(47.49%·199명), ‘권력으로부터의 독립성을 강화하는 지배구조 개선’(40.81%·171명), ‘공정보도 감시를 위한 편집위원회 기능 강화’(15.04%·63명) 등의 순으로 열망이 높았다.

기타의견으로는 ‘무능한 팀장 배제’, ‘외부의 부당한 압력으로부터의 독립’, ‘조직 비효율 개선’, ‘데스크의 판단력’, ‘그간의 패배주의를 벗어나 기사를 쓰려면 상당히 오랜 기간 노력이 필요하다’, ‘인맥이 아닌 능력 있는 임원’ 등을 주문하는 목소리도 나왔다.

경영진 취임 이후 회사의 콘텐츠 경쟁력을 평가해 달라고 질문한 결과 ‘변화없다’는 응답이 52.98%(222명)로 가장 많았다.

반면 ‘개선됐다’는 의견은 24.58%(103명)로 나타났고 ‘악화됐다’는 19.57%(82명)로 집계됐다.

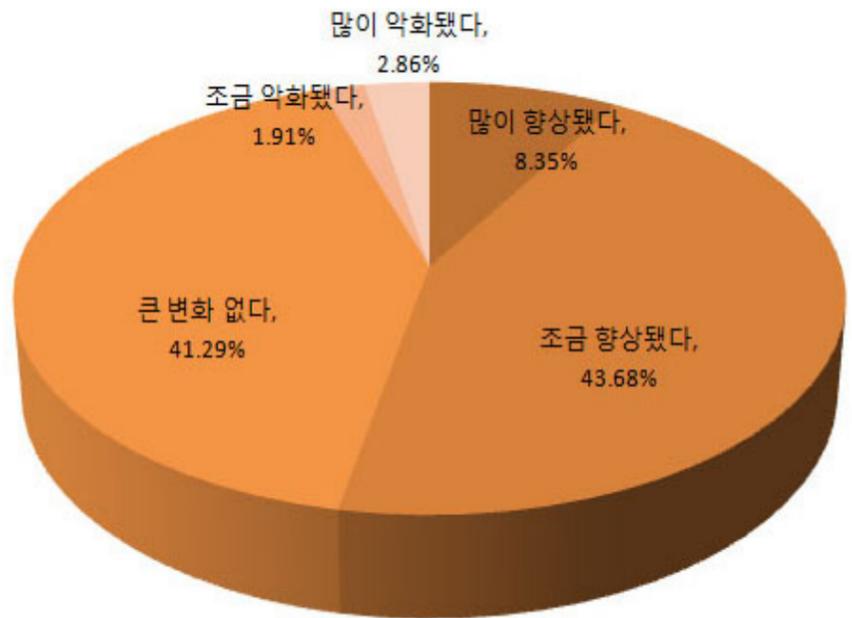
조합원들은 현 경영진 출범 이후 보도의 공정성에는 과거보다 대체로 높은 점수를 매겼지만, 콘텐츠 경쟁력 측면에는 후한 점수를 주지는 않은 것으로 분석된다.

국가기간뉴스통신사 연합뉴스의 비전으로는 ‘공정하고 신속한 보도로 권력의 견제 및 국민의 알 권리 충족’(45.82%·192명)이 첫 손으로 꼽혔다.

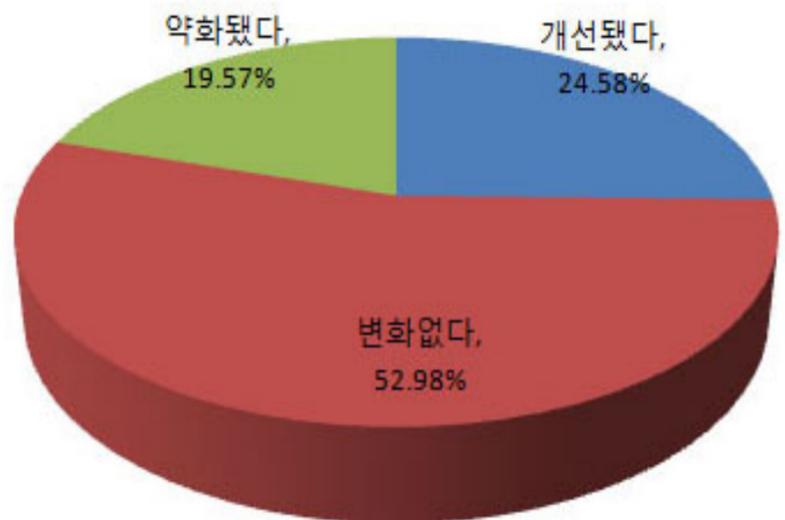
‘글로벌 10대 뉴스통신사’(22.91%·96명), ‘국가기간뉴스 통신사로서 정보주권 수호’(17.18%·72명)가 뒤를 이었고 국내 최대의 종합뉴스통신사(10.26%·43명)란 답변은 상대적으로 적었다.

기타의견으로는 ‘회사 매출에 전 직원의 참여도가 높아져야 한다’, ‘국

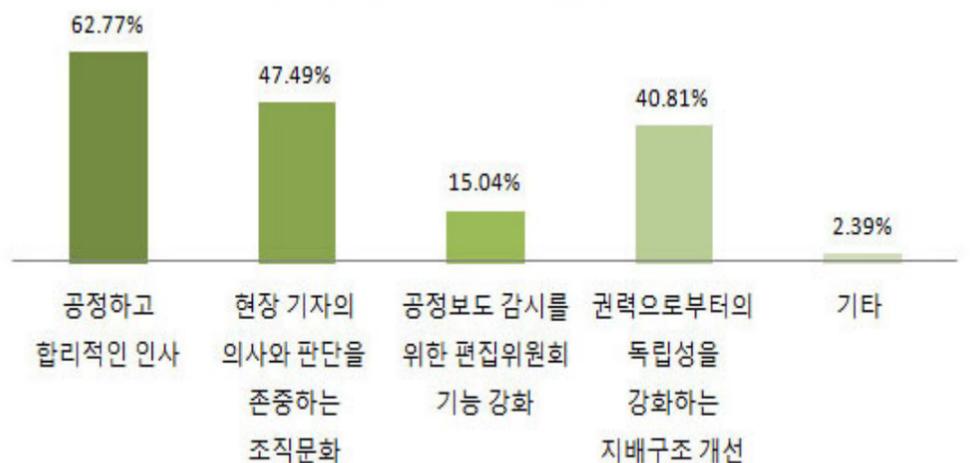
새 경영진 취임 후 연합뉴스의 신뢰도와 공정성은?



새 경영진 취임 이후 콘텐츠 경쟁력을 평가한다면?



보도 신뢰도와 공정성을 높이기 위해 필요한 조치는?



☞ 3면에 이어

가기간통신사로서의 권리와 책임을 다해야 한다'는 등의 응답도 나왔다.

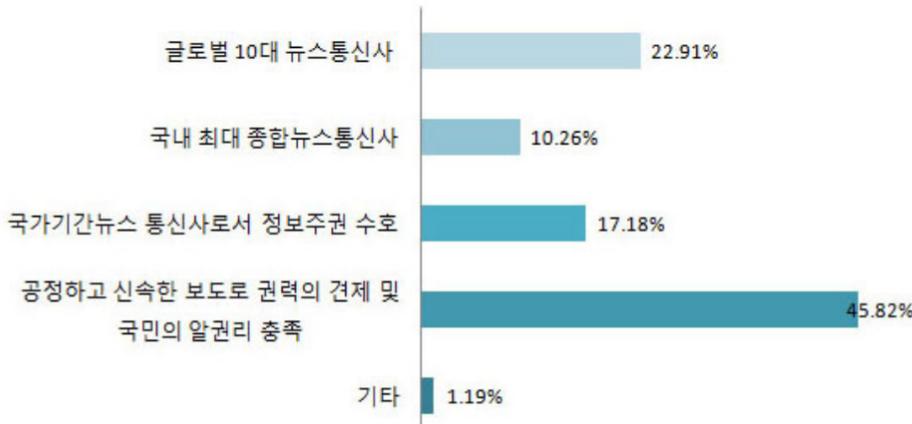
마지막으로 조합원들에게 연합뉴스 지배구조 개선 문제에 대해 어떻게 생각하는지를 물었다.

연합뉴스 대표이사를 선임하는 뉴스통신진흥회 이사회는 정부 추천 2명, 국회 추천 3명, 신문협회 추천 1명, 방송협회 추천 1명의 이사로 구성되어 있어 정치적 독립성을 유지하기 힘들다는 지적이 나오는 상황에서 어떻게 개선되어야 한다고 생각하는지를 질문한 결과 '진흥회 이사회가 결정하는 사장추천위원회 구성 및 운영방식을 변경해야 한다'(35.8%·150명)가 첫 손에 꼽혔다.

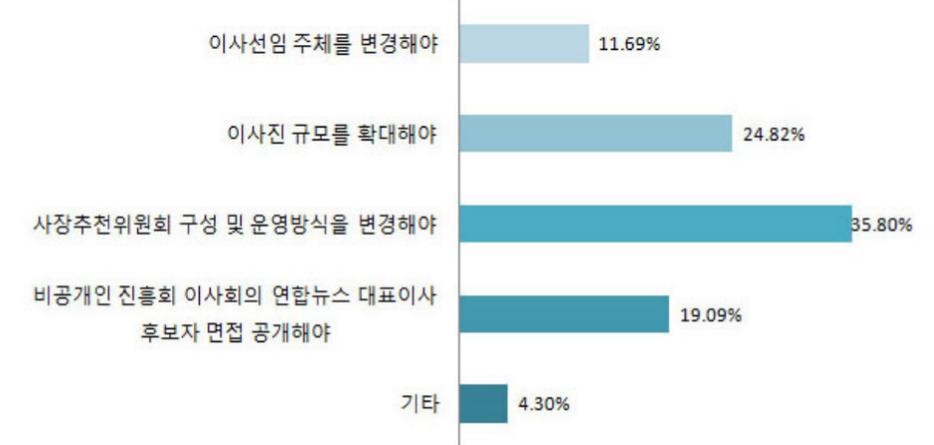
이어 '다양한 여론 수렴을 위한 이사진 규모를 확대해야 한다'(24.82%·104명)와 '현재 비공개로 진행하는 진흥회 이사회의 연합뉴스 대표이사 후보자 면접을 공개해야 한다'(19.09%·80명), '언론시민단체 등 이사선임 주체를 변경해야 한다'(11.69%·49명)의 순이었다.

기타의견으로는 '정치권과 특정성향 단체로부터의 독립성 확보방안이 전무하다는 점을 개선해야 한다', '면접 공개 및 사원투표', '회사를 가장 잘 아는 사원 직선투표제 도입', '친정부 인사 배제' 등의 답변도 나왔다.

연합뉴스의 비전은 무엇이어야 하나?



연합뉴스의 독립성을 위해 뉴스통신진흥회는 어떻게 개선되어야 하나?



‘인사평가 도입 필요’ 의견 65.8% 임피제 폐지 혹은 완화 필요 70% 육박

노사는 부속합의서를 통해 2018년 상반기 중에 공정하고 합리적인 인사평가 제도를 마련하기로 했으나 본격적인 논의는 시작되지 않은 상황이다.

인사평가 제도에 관해서 65.87%(283명)는 “필요하다”고 응답했고 18.38%(77명)와 14.56%(61명)은 각각 “모르겠다”, “필요없다”고 대답했다.

인사평가 제도 도입시 하향평가가 반드시 포함되어야 하는 항목(복수응답)으로는 67.54%(283명)은 “상향평가”를 꼽았고 “다면평가”, “동료평가”가 필요하다는 답변의 비율은 50.6%(212명), 16.95%(71명)에 달했다.

전 경영진 시절 강압적으로 도입된 감액형 임금피크제에 대해서는 응답자 70%가 완화 (37.95%, 159명) 혹은 폐지 (31.74%, 133명)해야 한다고 답했다. “근무시간과 임금을 함께 줄여야 한다”라는 응답자는 25.78%(108명), “현행을 유지하고 직급별 감액 및 근속 29년차 규정만 폐지해야 한다”는 의견은 7.88%(33명)에 달했다.

임피제에 대한 기타 의견으로는 “직급별 감액 폐지해야”, “희망 퇴직을 늘려야 한다”, “부장급과 부장대우 이하의 감액폭 차이 폐지해야”부터 “임피제 개

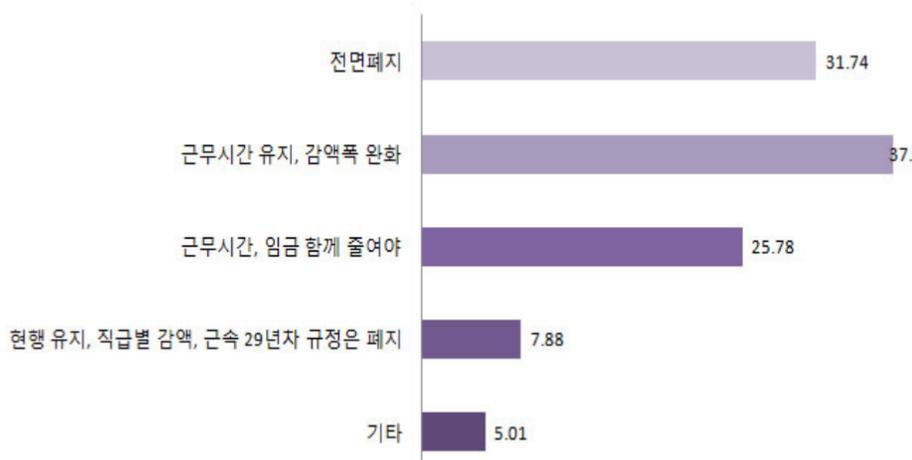
선이 높고 먹는 고액연봉자를 양산한다는 비판이 나올 수 있다”는 의견도 제시됐다.

“복지후생 수당 신설, 복지포인트제 도입해야”

개선해야 할 사내 복지 제도로 (복수응답) “체력단련비, 보건후생비 등 복리후생 수당 신설”, “문화생활비 등 복지포인트제 도입” 등의 응답률이 각각 54.42%(228명), 47.49%(199명)로 가장 높았다. “생활안전자금 대출한도 확대”, “어학 교육 프로그램 지원 확대”, “회사 실손보험 혜택 확대” 등이 그 뒤를 이었다.

기타의견으로는 “기혼자, 4인가족 중심 복지제도의 형평성 제고 필요”, “대학원 지원 프로그램”, “학자금 혜택을 받지 못하는 사원을 위한 복지 확대”, “건강 검진 업그레이드” 등의 복지제도 개선 사항 등이 제시됐다.

현행 임금피크제 어떻게 개선해야 하는가?



개선해야 할 사내 복지제도

