



## 구호로 전략한 ‘글로벌 10대 뉴스통신사’ 신뢰도 제고와 외국어뉴스 서비스 고민할 때

연합뉴스 홈페이지에서 오른쪽 밑으로 내려가다보면 <국가기간뉴스통신사 연합뉴스의 새로운 역할과 비전>이라는 배너가 나온다. 이 배너를 클릭하면 “글로벌 10대 뉴스통신사로 도약합니다”라는 문구가 나온다. ‘글로벌 10대 뉴스 통신사’는 연합뉴스가 지난 2006년부터 회사가 가야 할 방향으로 설정해 대내외에 공표하고 있는 비전이다. 그러나 냉정하게 이야기하면 이 비전은 구호에만 머물러 있다.

회사는 11월 진흥회 정기이사회에서도 연합뉴스의 중장기 비전으로 “글로벌 역량을 갖춘 뉴스통신사”를 제시했다. 그러나 이 목표를 달성하기 위한 구체적인 전략은 제시하지 못했다. ‘외국어뉴스 서비스 확대’라는 추진과제에서 무엇을 할지는 나열했지만 그 목표를 달성할 방법으로 제시한 방안들은 현실성을 결여했다.

뉴스통신진흥회가 매년 펴내는 ‘경영평가보고서’나 ‘공적기능평가보고서’에서도 회사가 제시한 방안이 현실성이 없음을 여러 차례 지적하고 있다. 올해에도 어김없이 글로벌 10대 뉴스통신사로 도약하기 위해 외국어뉴스 서비스 개선 방안이 논의됐다. 이에 앞서 조성부 사장도 사장 후보자 시절 영문뉴스 서비스를 강화해 글로벌 영문뉴스에이전시로 키우겠다고 공언했다. 그 결과물 가운데 하나가 Korea Now처럼 유튜브로 한국 소식을 영어로 전달하는 서비스이다.

### 글로벌통신사...신뢰도 제고 선행되어야

지난 10월 설문조사에서 조합원들에게 국가기간뉴스통신사 연합뉴스의 비전은 무엇이어야 하는지를 물었다. 응답자 419명의 46%에 해당하는 192명이 “공정하고 신속한 보도로 권력의 견제 및 국민의 알권리 충족”이 연합뉴스의 비전이 되어야 한다고 답했다. 그 뒤를 이어 응답자의 23%인 96명이 글로벌 10대뉴스통신사를 연합뉴스의 비전으로 꼽았다. 이를 종합해 보면 응답자의 70%에 육박하는 조합원들은 단단한 신뢰도를 바탕으로 국제뉴스시장에 10대 뉴스통신사로서 도약하는 것이 연합뉴스의 나아가야 할 방향이라고 생각하고 있는 것이다. 그러나 연합뉴스의 신뢰도와 이미지 제고에 대



한 고민의 흔적은 보이지 않는다. 회사는 ▲팩트체크 강화 ▲오보방지 방안 이외에 이렇다할 방안도 제시하지 못하고 있다. 연합뉴스의 브랜드 가치와 신뢰도와 이미지 제고를 위한 구체적인 노력이 없다고 진흥회도 2017년 경영평가보고서에서 지적했다.

### 신뢰도 제고 출발은 정치적 독립성 확보

연합뉴스가 신뢰도를 회복 및 이미지 제고를 위해서는 먼저 연합뉴스가 정치적 입김에서 벗어나는 것을 중장기전략 목표로 삼아야 한다. 이를 위해서는 정치권에 줄을 대지 않고 사장이 될 수 있는 구조를 만들어야 한다. 연합뉴스의 사장을 뽑는 뉴스통신진흥회 이사회 구조가 정치권의 영향력에서 자유롭지 못한 상황에서 신뢰도 제고는 요원한 일이다. 정치적 독립성 확보를 위한 노력과 동시에 기사의 품질제고를 위한 노력을 기울여야 한다. 신뢰도 제고는 말을 하기는 쉬워도 구체적인 방안은 실천하기 어렵다. 신뢰도 있는 고급기사에 대해 한국 언론의 지형을 연구한 책 <<저널리즘의 지형-한국의 기자와 뉴스>>에서 신뢰도 있는 고급기사는 “하나의 기사에 포함된 투명 취재원이 4명 이상이고 기사에 등장하는 이해당사자도 4명 이상이며, 기사에 드러나는 관점이 복합적으로 제시되어야 한다.”고 정의한다. 이같은 정의가 취재현장을 너무 모르는 상황에서 나온 것이라도 해도 적어도 한 명 이상의 투명 취재원이 없는 기사가 연합뉴스 기사에는 너무 많다.

또 SNS 이용 확대와 같은 새로운 환경에 따라 통신사라도 단순인용보도 보다는 사건의 원인과 배경을 밝혀주는 분석뉴스를 생산해야 한다는 지적

이 많다. 지난 10월 뉴스통신진흥회가 주최한 세미나에서 임종섭 서강대학교 교수는 이처럼 “(연합뉴스가) 현안을 밀도 깊게 다루는 방식을 고민할 필요가 있다”고 조언했다.

### 외국어뉴스 인력확충 및 관리필요

정치적 독립성 확보와 기사의 품질제고 노력이 선행되어야 글로벌뉴스 통신사로 성장할 수 있음은 분명하다. 글로벌 뉴스통신사로 성장하기 위해서는 영문을 중심으로 하는 외국어뉴스 서비스를 확대해야 한다. 그러나 회사가 내놓은 방안에는 어떻게 서비스를 확대할 것인지에 대한 구체적인 고민이 없다.

서비스 확대는 무엇보다도 인력확충이 필수다. 회사는 2021년까지 취재인력을 현재 600명에서 680명으로 늘린다는 계획을 내놨다. 이 가운데 외국어뉴스 제작인력은 몇 명을 늘릴 것인지에 대해서는 구체적인 언급이 없다.

연합뉴스는 지난 2003년부터 공개채용과 경력기자 채용으로 영문뉴스를 포함한 외국어뉴스 제작인력을 충원하고 있지만 상당수가 회사를 떠났고 제대로 충원되지는 않았다. 당연히 외국어뉴스국 인력은 더 늘지 못하고 제자리걸음이다. 진흥회가 중심이 되어 발간한 평가보고서에서도 충원된 인력만 언급할 뿐이지 떠난 인력에 대한 문제는 지적조차 하지 않았다. 상황을 제대로 파악하고 있지 못하고 있음을 보여준다.

외국어뉴스국 조합원의 지적대로 그동안 회사는 “왜 이들이 회사를 떠나는지에 대한 고민”조차도 하지 않았다. 이는 회사가 외국어뉴스국을 국문 기사를 번역하는 수준으로 운영하려한 뜻이 크다. 적은 인력으로 많은 기사를 생산해내기 위한 교육지책인 셈이다.

또 외국어뉴스국 서비스 확대 방안을 수립할 때 외국어뉴스를 제작하는 기자들의 의견이 적절하게 반영되지 못했다는 점도 아쉬운 점이다. 이와 관련해 의견을 제시했던 한 조합원은 “외국어뉴스 서비스를 확대하기위한 방안을 받는다는 말에 매우 긴 의견을 적어 전달했는데 나온 보고서를 보니 하도 반영되지 않았다”라고 불만을 토로하기도 했다.

# 연합뉴스 지배구조 개선 시동 걸어야

## 사장선임 절차 개선...진흥회 회의록도 공개해야

연합뉴스의 정치적 독립성과 공정성을 제고하기 위해서는 보다 근본적으로 해결해야 될 과제가 있다.

정부의 입김이 작용할 수밖에 없는 지배구조와 사장선임 절차 개선이 바로 그것이다.

뉴스통신진흥에 관한 법률에 따르면 연합뉴스의 최대주주이자 관리·감독기구인 뉴스통신진흥회 이사는 총 7명으로, 대통령이 임명하되 그중 3명은 국회의장이 각 교섭단체의 대표의원과의 협의를 거쳐 추천한 사람을 임명하고, 2명은 일간신문 발행인을 대표하는 전국 조직과 지상파 방송사업자를 대표하는 전국 조직에서 각각 추천한 사람을 임명하게 돼 있다.

이 조항을 근거로 실제로는 대통령(정부) 2명, 국회의장 1명, 여야 각 1명, 신문협회, 방송협회가 각 1명씩 이사를 추천하게 된다.

들여다 보면 야당이 추천하는 1명을 제외한다면 많게는 최대 6명까지 친여 성향 인사로 구성될 소지가 있는 셈이다.

뉴스통신진흥회 이사진의 균형적 구성을 통한 정치적 독립성 확보 논의는 과거에 없었던 것은 아니다. 그러나 이렇다 할 결실을 보지 못했고 2016년 이후에는 기본적인 논의마저 중단된 상태다.

전국언론노조 연합뉴스지부는 우리와 함께 언론노조, 사측, 뉴스통신진흥회가 더 늦기 전에 본격적인 논의에 착수해야 한다고 촉구한다.

이해 당사자들이 머리를 맞대고 공감대를 이뤄 놓지 않으면 입법권을 쥔 정치권을 설득해 뉴스통신진흥법의 관련 조항을 개정하기가 쉽지 않을 것이기 때문이다.

이사진 규모와 추천 주체 등에 대해서는 여러 가지 안이 있을 수 있지만, 핵심은 청와대의 영향력을 줄이고 현재 7명인 이사진수를 늘려 특정 정파의 영향력에 좌우되지 않도록 하는 방향이 돼야 한다.

연합뉴스지부는 작금의 언론계 전반적인 상황으



로 볼 때 지금이 뉴스통신진흥법 개정을 준비해야 할 적기라고 판단한다.

언론 관련 3대 법안 가운데 뉴스통신진흥법을 제외한 방송법과 신문법 개정 문제는 진척 정도의 차이는 있지만 이미 논의가 시작됐다.

방송법의 경우 여야 간 이견으로 올해 진통을 겪었지만, 연말 이후 국회에서 개정 논의가 급물살을 탈 가능성이 있다.

신문법의 경우 언론노조 차원에서 ‘편집권 독립과 신문진흥’이란 주제로 토론회도 개최하는 등 개정을 위해 강한 드라이브를 걸고 있다.

뉴스통신진흥법 개정을 서둘러 준비하지 않으면, 언론법 관련 논의에서 뒤처지게 될 가능성이 우려되는 대목이다.

연합뉴스 사장추천위원회 구성방식도 개선할 필요가 있다. 현행 사장추천위원회 관련 규정은 뉴스통신진흥회 정관에만 “연합뉴스사의 대표이사를 추천할 때 사장 추천위원회를 구성할 수 있다. 이 경우 추천위원회의 구성 및 운영방식 등 구체적 내용은 이사회가 정한다”라고 돼 있다.

의무조항이 아닌 임의조항인 탓에 진흥회 이사회가 자의적으로 결정할 수 있는 소지가 다분하다.

현 경영진을 선출한 사장추천위원회는 진흥회 이사 3명, 진흥회·노조 공동추천 1명, 노조 추천 1명으로 구성됐다. 진흥회 이사가 구조적으로 친정 부적인 성향을 가질 가능성이 크다는 점을 고려하면 사추위 구성 방식은 개선이 필요하다는 지적이 나온다.

현 제도는 구조적으로도 모순이 존재한다.

진흥회 이사 3명이 사장추천위원 5명 중 과반을 차지하는 데다 이들이 다시 진흥회 이사 자격으로 사추위가 추천한 후보를 다시 심의하는 것은 불합리하다는 지적이 제기된다.

연합뉴스지부 조합원들도 현행 지배구조와 사장추천 방식이 개선돼야 한다는데 분명한 인식을 갖고 있는 것으로 나타났다.

지난 10월 초 연합뉴스지부가 조합원 560명(참여율 74.82%)을 대상으로 지배구조와 사장추천 방식에 관한 개선 방향을 묻은 결과 “진흥회 이사회가 결정하는 사장추천위원회 구성 및 운영방식을 변경해야 한다”(35.8%·150명)는 답변이 가장 많았다.

이어 “다양한 여론 수렴을 위한 이사진 규모를 확대해야 한다”(24.82%·104명), “현재 비공개로 진행되는 진흥회 이사회의 연합뉴스 대표이사 후보자 면접을 공개해야 한다”(19.09%·80명), “언론시민단체 등 이사선임 주체를 변경해야 한다”(11.69%·49명) 등의 답변이 나왔다.

조합원들 사이에 강조점은 약간씩 달랐지만, 지배구조와 사장선임 방식의 개선이 필요하다는데는 이견이 없었던 것으로 해석된다.

아울러 뉴스통신진흥회 이사회 운영의 투명성도 제고할 필요가 있다.

뉴스통신진흥법에 따르면 “이사회 회의는 공개한다. 다만, 이사회가 필요하다고 인정하여 의결한 경우에는 그러하지 아니한다”고 명시하고 있다.

법적으로 공개가 원칙이지만, 공개할지 말지를 이사회가 스스로 결정하는 불합리한 구조인 셈이다.

연합뉴스지부는 뉴스통신진흥회에 이사회 회의 참관을 지속적으로 요구할 것이며 모든 이사회 회의 참관이 현실적으로 불가능하다면 최소한 회의록은 공개해 투명성을 담보할 것을 촉구한다.

## 뉴스통신진흥회 제157차 정기 이사회 참관기

노동조합은 지난 11월 8일 뉴스통신진흥회 이사회 간사에게 처음으로 이사회 참관을 요구했다. 이사회는 발언권이 없는 ‘참관’을 조건으로 네 가지 안건 가운데 “연합뉴스 중장기 경영목표 보고” 시간에만 참관을 허용했다.

2018년 2월 출범한 제5기 뉴스통신진흥회는 제157차 정기 이사회까지 모두 9회에 걸쳐 정기 이사회를 개최했다. 진흥회는 정기 이사회 공지 아래에 “이사회 회의결과는 이사회 개최 후 공지 예정”이라고 적고 이사회가 끝난 뒤 회의록의 일부를 공개한다.

노동조합 장동우 사무처장, 남광식 정책실장이 제157회 이사회를 참관했다. 지난 11월 12일 10시 30분에 열린 이사회 보고사항은 1) 연합뉴스 업무 현황 보고 2) 연합뉴스 중장기 경영목표 보고 3) 연구평가위원회 회의결과 보고 4) 연합뉴스 예산심의위원회 회의결과 보고 등 이었다. 회의 시작 후 약 40여분을 기다린 끝에 두 번째 보고사항인 중장기 경영목표 보고를 참관할 수 있었다. 앞서 열린 업무현황 보고 시간에는 연합뉴스의 임금구조를 개선하고 급여구조를 진흥회에 공개할 것을 이사회가 요구한 것으로 알려졌다.

조성부 사장이 이사진들에게 보고한 중장기 경영목표에 대해 이사들은 실망스럽다는 반응을 보였다. 2019년부터 2021년까지 회사의 중장기 경영목표는 “글로벌 역량을 갖춘 뉴스통신사”이다. 그러나 목표는 “글로벌”인데 정책은 “로컬”이라는 지적이 있었다. 외국어뉴스와 같이 남들이 안하는 서비스를 강화해야 하는 것 아니냐는 지적도 있었다. 또 연합이 신뢰를 회복해서 시민들의 우호적인 여론이 들끓어야 정부구독료 현실화같은 목표도 달성할 수 있지 않겠냐는 충고도 있었다.

# 의문 투성 하반기 인사...연합의 인사혁신은 '안개 속'

회사의 하반기 조직개편과 인사에 대한 여러 의문과 잡음이 끊이지 않고 있다.

새 경영진은 편집국 내 한반도부, 외교안보팀, 영문북한팀, 독자팀과 디지털융합본부 내 통통TV, 디지털기획부 등의 새 조직을 신설했고 정치에디터와 디지털융합본부장, 지역취재본부장들을 교체했다. 국제부문에서는 신입 동남아총국장을 내정했다.

이번 인사는 조정부 경영진 취임 후 두 번째 정기 인사였다. 올 봄 새 경영진의 첫 인사는 인사 참사였다는 평이 지배적이었다. 김태식 조합원의 부당 해고에 참여한 인물들을 주요 보직에 임명해 출범부터 개혁 의지를 상실했다는 비판을 자아냈고 노조도 강력한 규탄 성명을 냈다.

이 때문에 대내외에서 연합이 이번 인사에서 보여줄 신호가 무엇인지에 대한 관심이 집중됐다. 하지만 정작 뚜껑을 열어보니 회사가 추구하는 개혁과 혁신의 방향성이 무엇인지 알 수 없었다.

## 정치 에디터·디지털본부장 6개월 만에 전격 교체

우선 정치 에디터와 디지털융합본부장 등 주요 간부들이 반년 만에 물갈이한 배경이 무엇인지에 대한 관심이 쏠린다. 과거 연합뉴스가 정치권력으로부터 자유롭지 못했다는 비판과 내부 자성 등은 비단 어제 오늘의 일이 아니다. 부활한 편집총국장 제 체제하에서 정치권력을 향한 견제를 책임 있게 이끌어야 할 정치에디터가 반년 만에 교체돼 많은 이들이 고개를 갸우뚱 했다.

회사의 영상 및 디지털 전략을 책임지는 디지털융합본부장 또한 6개월 만에 물갈이 됐다. 날로 치열해지는 온라인 및 디지털 콘텐츠 시장의 경쟁에서 일관된 비전과 목표를 제시해야 하는 시점에서 본부장을 반년 만에 교체한 건 어떤 이유에서일까. 디지털 조직 운영 경험이 없는 정치에디터 출신을 디지털 전략 수장으로 앉힌 그 배경 또한 의문이다.

산업부장의 갑작스런 교체도 많은 구성원들 사이에서 논란이었다. 해외특파원으로 내정된 출판부장의 국제부 전보로 누군가를 출판부로 보낼 수밖에 없었다는 것이 회사 측의 설명이었다. 하지만 부장급의 인력풀이 부족한 것도 아닌데 겨우 반년 가량 산업부장을 맡은 인물로 출판부장 공석을 메꿔야 했는지 의문이다.

## 의문의 '지역→본사' 이동... 노조 상의 없이 공보위 간사 전보

이번 인사에서 자주 입에 오르내리는 전보로 모 지역취재본부장의 이례적인 본사 이동도 꼽힌다. 과거 지역, 본사간 인력 교류가 없던 것은 아니지만 지역취재 인력의 전반적인 고령화와 지역 이슈 전문성 강화 등의 이유에서 회사는 지난 수년간 지역과 본사 인력을 구분해 채용하는 등 사실상 별도 운영해



본사 7층 편집국 전경

왔다. 이런 배경을 고려할 때 지역본부장 출신의 본사 이동은 많은 의문을 낳고 있다.

이번에 신설된 외교안보팀의 팀장은 오랜 기간 외교안보 분야를 다루면서 그 전문성을 인정받아 팀장으로 발탁된 것으로 전해진다. 하지만 노조 공정보도위원회 간사직을 겸임한 점을 감안하면 노조에 최소한 사전 통보와 이해를 구하는 과정이 있었어야 한다. 사측은 실기한 점을 인정했고 사후 유감의 뜻을 표해왔다.

## 이번에도 영문부장단 '노터치'... 본사 시니어→지역본부장 발탁 여전

회사는 앞서 지난 상반기 새 경영진의 첫 인사에서 편집국 부서장을 전원 교체한 가운데 영문뉴스부장과 영문경제뉴스부장은 예외로 잔류시켰다. 이 때문에 경영진이 외국어 부문 인사에 무관심한 것 아니냐는 불만들이 제기됐고 하반기 인사를 앞두고 어떠한 방식으로든 인적쇄신을 꾀하지 않겠냐는 기대가 있었다.

하지만 이번 인사에서도 영문부장단의 변화는 없었고 이는 결과적으로 일선 조합원들에게 경영진이 외국어 서비스에 관심이 부족하다는 선입견을 키웠다. 일각에서는 담당 에디터와 총국장이 외국어 서비스에 대한 이해도가 부족한 가운데 변화를 기피하는 것 아니냐는 분석도 나오고 있다.

새로 바뀐 지역본부장 자리의 대부분은 본사 출신들이 차지했다. 과거로부터 이어져온 본사 인력의 지역 본부장 발탁 관행에 대한 문제의식은 오래 전부터 제기돼왔다. 본사 출신 본부장이 1년 혹은 길게는 2년 뒤 본사로 복귀한다는 점은 지역본부식구들의 사기와 본부 운영의 연속성에 긍정적인 영향보다는 부정적인 요인으로 작용해온 점을 지역본부 구성원들은 대부분 익히 알고 있을 것이다.

회사가 관행상 채택해온 일방적인 '금요일 공지/

월요일 발령' 방식에 대한 문제 지적도 제기된다. 가족과 떨어져 삶의 터전을 옮겨야 하는 경우 주말이틀이라는 기간이 누가 봐도 턱없이 부족하다는 의견도 적지 않다.

## 인사 혁신 외치지만 결국 '연공서열'식 인사 답습

취임 이후 조정부 사장은 대내외적으로 연합뉴스의 혁신을 내세웠다. 그러나 두 차례에 걸친 정기인사에서 혁신에 대한 단초를 찾아보기 어려운 것이 현실이다.

과거의 해묵은 관행에서 탈피해 조직 효율성과 사내 민주화를 재고하는 노력이 혁신의 기본 전제일 것이다. 그러나 지금까지 연합뉴스의 혁신을 가로막는 큰 요인 중 하나는 '연공서열' 중심의 인사였고 이번 경영진도 이를 그대로 답습하는 것 아니냐는 시각이 있다.

조직 운영의 혁신은 조직내 인적, 구조적 문제점을 파악하고 그것을 해결 노력으로 이어져야 할 것이다. 하지만 올해 두 차례 인사에서 경영진의 치열한 고민과 문제의식이 읽히는 대목이 있는지 의문이다.

날로 증가하는 시니어 인력 활용, 조직 고령화 현상의 해법에 대한 묘안도 내놓지 못했다. 지난 10월 22일 회사가 내놓은 '지역 주재기자 및 전담기자 근무 희망자 모집 안내'는 시니어 인력 활용을 염두에 둔 공고로 전해졌다. 하지만 회사에서 모집한 주재 기자와 반려동물, 레저, 노인 복지 분야 등의 전담 기자 전보는 이번 인사에 포함되지 않았다.

주 최대 52시간제 근무 시행으로 비편집부서로 전보된 기자직 사원들을 일부라도 편집국으로 복귀 시켜야 현장 기자들의 업무 가중 문제를 해소해야 의견도 있었지만 이에 대한 노력도 전무했다는 평이 지배적이다.

# 임단협 교섭 5차례 진행 회사, 퇴직금 및 근무평가 논의 제안

노동조합과 회사는 지난 10월 12일 2018년 임금협상 및 단체협약 논의를 위한 상견례를 시작한 이후 11월 15일까지 5차례에 걸쳐 교섭을 가졌다. 5차례에 걸쳐 교섭을 하는 동안 실국장 및 부팀장 정기인사, 사원들의 정기인사가 겹치고 2018년 경영자료까지 없어 임금과 관련해 구체적인 협상은 진행하지 못했다.

향후 교섭일정을 정한 10월 16일 2차 교섭 이후 11월 9일 3차 교섭에서 회사는 ▲ 퇴직금 누진제 폐지 및 개인연금제도(IRP) 도입안 ▲ 5단계로 직위체계 개편(사원-차장(15년)-부장(21년)-부국장(28년)-국장(33년)) ▲ 근무성적평가제도 도입 ▲ 호봉제 사원의 상여금을 12회로 나눠지급하는 방안을 안건으로 제시했다.

## 퇴직금 제도 개선 제안

퇴직금 제도 개선과 관련해 회사는 퇴직금 누진제 폐지를 폐지하고 개인연금제도(IRP)를 도입하는 방안을 제시했다. 연합뉴스 관리감독기구인 뉴스통신진흥회는 올해 상반기에 펴낸 '2017년도 연합뉴스 경영평가보고서'에서 "퇴직금 누진제 폐지를 지속적으로 추진하는 회사의 노력은 합리적이다. 하지만 구성원들의 저항을 감안하여 구체적인 실현방안에 대한 고민이 필요하다"는 입장을 밝혔다.

회사는 지난 11월 12일 열린 진흥회 이사회에서 '2019-2021년 중장기 경영목표'를 보고하며 2019년에 노사공동 퇴직금 제도 개선 TF를 구성해 보상 방안을 검토하겠다고 했다. 이후 사원설명회와 노사협상을 거쳐 2020-2021년에 새로운 퇴직금 제도를 운영할 계획을 세우고 있다고 회사는 덧붙였다. 퇴직금과 관련해 노동조합과 회사는 지난 2014년 12월 31일 체결한 '2014년 부속합의서'에서 "2014년 12월 3일 이후 입사자에 대한 퇴직금 단수제 적용여부는 5년 후 노사합의로 결정한다"고 합의했다.

새로운 경영진이 들어올 때마다 퇴직금 누진제 폐지를 주장하고 있지만, 노동조합은 퇴직 후 소득이 없는 노동자들에게 퇴직금은 최후의 보루라는 입장이라 회사와 협상에 임할 계획이다.

## 근무성적평가제도 도입 제안

근무성적평가제도 도입과 관련해 노사는 2018년 3월 30일 체결한 '2017년 부속합의서'에서 "회사는 현행 근무성적평가제도를 즉각 폐기하고, 2018년 상반기 중에 공정하고 합리적인 인사평가 제도를 노사합의로 마련한다. 단 2018년 상반기 중에 합의가 이루어지지 않을 경우 사규에 따라 정기승호를 실시한다"고 합의했다. 회사가 제시한 근무성적평가제도는 전임 경영진때와는 달리 부서원이 부서장을 평가하는 상향평가를 담고 있지만 구성원들

을 서열화해 등급을 매기고 승호 및 격려금 차등 보상에 활용방안을 검토하겠다고 해 성과연봉제를 도입하기 위한 수순이 아닐까라는 의문이 들었다. 회사가 성과연동형 임금체계 전환을 시도할 적마다 노동조합은 이에 대해 강력하게 반대한다는 입장을 유지해왔다.

## 직위체계 개편도 논의하기로

11월 13일 열린 4차 교섭에서 노동조합은 ▲ 4단계로 직위체계 개편 및 '대우' 승진인사(사원-차장(15년)-부장(21년)-국장(28년)) 단행 ▲ 박노황 경영진 시절 승호누락자 전원 복원 및 역사교과서 국정화 반대 운동으로 초래된 김성진 전임 노조위원장 '감봉' 복원 ▲ 현행 임금피크제 폐기 및 57세까지는 인सान 유지하고 58-59세 임금 동결하는 새로운 임금피크제 실시 ▲ 상여금 균등지급은 조합원의견청취 후 논의 가능하지만 연봉제 수순이면 논의 불가 등의 입장을 표명했다.

15일 열린 제 5차 교섭에서 회사는 ▲ 각 직위별 '대우' 승진인사 불가 ▲ 김성진 전임 노조위원장 '감봉'복원 불가 ▲ 노조 임금피크제 수용 불가 등을 밝혔다. 이후 노동조합은 구성원들과 합의하지도 않은 미시행 제도를 근거로 대우 승진인사를 하지 않는 것은 불합리하다고 회사에 항의했다. 이어 2017년 상반기 이후 특별한 이유없이 미뤄왔던 과거 3그룹/6급에 속해있던 사원들의 승진인사도 실시해야 한다고 요구했고 회사는 이러한 노동조합의 요구를 받아들였다.

## 승호제한자 호봉 복원

또 절차적 정당성을 갖추지 못한 박노황 경영진 시절 승호제한자들에 대해서는 전원 복원시켜야 한다는 노동조합의 의견을 '최대한 반영'하겠다고 회사는 밝혔다. 그러나 김성진 전임 노조위원장의 '감봉' 복원에 대해서는 노동조합과 이견을 보였다.

이제까지 징계를 '철회'한 경우가 없다는 것이 이유였다. 노동조합은 합리적인 판단이라고 보기 어렵다며 역사교과서 국정화를 반대하다가 말도 안되는 이유로 당한 징계는 적폐청산의 차원에서라도 복원되어야 한다는 입장을 밝혔다.

## 근로시간 단축형 임피제

지난 해 12월부터 개정을 요구한 임금피크제와 관련해 회사는 임금과 근무시간을 삭감하는 방식의 "근로시간 단축형"을 고려해 볼 수 있다는 의견을 제시했다. 그러나 회사는 구체적인 방안을 제시하고 있지 않다. 노동조합은 박근혜 정부시절 노동조합의 동의없이도 근로조건을 변경시킬 수 있도록 한 폭압적인 '양대지침'에 기대어 박노황 경영진이 거의 강제적으로 도입한 현행 임금피크제는 적폐청산의 일환으로 접근해야 한다는 입장을 이미 밝힌 바 있다.

## 상여금 균등지급 제안

상여금 균등지급 제안에 대해서는 연봉제 수순이 아니라 사내 불필요한 갈등해소 및 업무효율성 차원에서 제시한 것이라고 회사는 밝혔다. 그러나 노동조합은 이를 논의하려면 간부사원들의 연봉제를 호봉제로 재전환하는 조치가 있어야 할 것이라는 입장을 회사에 전달했다. 신임 경영진마다 성과연동형 연봉제를 추진하다가 노동조합의 저항에 부딪쳐 좌절했다. 전임 경영진도 간부 사원을 연봉제로 전환하고 경력사원을 신연봉제로 채용한 후, 연봉사원이 더 많다는 이유를 내세워 호봉제 무력화를 시도한 적이 있다.

6차 교섭일정은 아직 정하지 못했다. 회사가 2018년 경영자료를 전달하는대로 노동시간 단축제도 보완, 임금/수당 및 연호봉격차해소 등을 다룰 예정이다.

## 김경석 편집총국장 중간평가 12월초 실시

김경석 편집총국장에 대한 중간평가가 오는 12월 3-5일 사흘간 실시된다.

전국언론노조 연합뉴스지부는 단체협약 제14조 3항에 따라 김경석 총국장에 대한 중간평가를 이같이 시행할 예정이다.

단협 제14조 3항에는 편집총국장의 중간평가는 취임 6개월이 경과한 날로부터 2개월 내에 완료하는 것을 원칙으로 산하 기자직 사원의 재적과반 투표에 과반수의 찬성으로 신임을 결정한다고 명시돼 있다.

김경석 총국장의 임기는 지난 4월 7일부터 시작됐기 때문에 중간평가는 임기 6개월 이후부터 8개월 이전까지 실시돼야 한다. 규정상 늦어도 12월 6일까지는 마무리돼야 한다는 얘기가.

김 총국장에 대한 중간평가는 노조 홈페이지를 통해 온라인 투표로 진행되며, 구체적인 사항은 사내게시판 등을 통해 추후 공지할 예정이다.