



새 경영진 1년, 연합뉴스는 시민의 품으로 돌아갔나 노조-회사-진흥회 공동으로 신뢰도 조사 공개 제안

“연합뉴스를 시민의 품으로”라는 구호를 내걸고 사장공모제를 시행해 새 경영진이 들어선 지 1년이 흘렀다. 연합뉴스가 이런 구호를 내건 것은 전임 경영진이 재정 안정성 강화를 핑계로 공영언론사로서 지켜야 할 공정성과 신뢰도를 무너뜨렸기 때문이었다.

전임 경영진 시절인 지난 2017년 10월에 연합뉴스 정부구독료를 문제삼은 청와대 국민청원에 참여한 인원은 2만 여명에 이르렀다. 전 경영진이 편집총국장제를 무력화시킨 뒤 새로 임명한 편집국장 직무대행이 삼성에 우호적인 기사를 주문하는 등 공정보도를 훼손한 사례가 불거진 2018년 3월에도 약 2만 6천 여 명이 국민청원에서 연합뉴스의 국가기간뉴스통신사로서의 지위와 역할에 문제를 제기했다.

또 지난 2018년 2월 2일부터 6일까지 실시한 조합

원 설문조사에서 차기 경영진의 최우선 과제로 연합뉴스의 신뢰도 회복이 첫 번째로 꼽혔다. 구성원들이 보도의 공정성이 훼손돼 언론사 미래의 수익이라고 할 수 있는 신뢰도가 하락한 것으로 판단했기 때문이다.

지난 해 10월 전국언론노동조합 연합뉴스지부가 실시한 설문조사에서 “현 경영진 취임 후 연합뉴스 보도의 신뢰도와 공정성에 변화가 있다고 보나”라는 항목에 응답자의 52%가 ‘향상됐다’, 41%는 ‘큰 변화없다’는 반응이었다. 하지만 이 수치는 내부 구성원들을 대상으로 한 조사결과이다.

따라서 노동조합은 경영진 취임 1주년을 전후해 시민을 대상으로 연합뉴스의 신뢰도를 조사해 보자고 연합뉴스 관리감독의 책임이 있는 뉴스통신진흥회와 회사에 공개적으로 제안한다. 노동조합은 지금이 연합뉴스 구성원들이 지난 시간을 되돌아

보며 이를 바탕으로 새로운 길을 모색해야 할 시점이라고 생각한다.

보도 공정성과 관련해 시민들의 비난을 받았던 KBS도 지난 1월 신뢰회복을 위해 미디어 신뢰도 조사결과를 발표하고 이 조사를 분기별로 시행하겠다고 약속했다. 조사당시 KBS가 발표한 바에 따르면 전국 만 19세 이상 성인남녀 1,015명을 대상으로 가장 선호하는 방송사를 묻은 결과 1위는 JTBC였고 KBS는 JTBC에 비해 13% 포인트 낮은 21%로 2위를 차지했다.

KBS가 JTBC에 한참 뒤지는 신뢰도 결과를 가감 없이 밝히는 노력처럼 연합뉴스도 지난 1년동안 신뢰도를 얼마만큼 회복했는지 알아보고 필요하다면 개선의 노력을 기울여야 한다.

공정보도 훼손 행위는 법률적 판단 어려운가 ‘제도화된 절차’와 ‘절차적 정당성 준수’만 따져

지난 해 혁신위원회 조사결과를 토대로 공정보도 훼손과 관련해 징계를 받은 사람은 모두 5명이었다. 이 가운데 황두형 전 외국어에디터, 황대일 전 전국사회에디터, 황정욱 전 정치에디터 등 3명은 ‘공정보도 훼손’의 사유로 정직 3-6개월의 징계처분을 받았다.

회사에 문의한 결과, 지난해 말과 올해 초에 서울지방노동위원회에서 진행된 ‘부당징계 구제신청’에서 이들은 모두 “징계사유가 존재하지 않는다”는 판정을 받았다. 지방노동위원회는 회사가 이들의 공정보도훼손 행위를 입증할 만한 직접적이고 구체적인 증거를 제시하지 못한 것을 판정의 근거로 제시했다고 한다.

그러나 이 심판결과는 공정보도는 무엇인가라는 근원적인 질문과 구성원들과 독자들이 폭넓게 공감한 공정보도 훼손 행위에 대해 법률적 판단이 어려운가라는 질문을 숙제로 남겼다. 공정보도 훼손의 사례로 법률적 심판을 받은 경우는 없다고 한다. 공정보도와 관련한 법적 다툼이 최근 진행되고 있는 정도이다. 따라서 연합뉴스의 공정보도 훼손과 관련한 법적 다툼은 언론계에서도 매우 중요한 선례로 남을 수 있다는 점에서 주목해야 한다.

황대일 전 에디터의 경우 ▲역사교과서 국정화

기사 ▲박래군 시민운동가 기사 ▲사드배치 반대 집회 등의 기사에 대해, 황정욱 전 에디터는 ▲역사교과서 국정화 기사 ▲SNS돋보기 기사 등으로 징계를 받았다. 황두형 전 에디터는 ▲삼성 이견회 회장 동영상 기사 ▲청년 해외구직 관련 기사 ▲박근혜 최순실 게이트 기사 등과 관련해 징계를 받았다.

지난 2월 28일 세종시에 있는 중앙노동위원회에서 열린 황두형 전 외국어에디터 부당징계 구제 재심신청 심문회의에는 노조 상근자들이 참고인으로 참석했다. 1시간 가량 열린 회의에서 심판위원들은 주로 ‘공정보도는 각자의 가치관과 주관에 따라 달라지기 때문에 공정보도 훼손에 대한 절차적 정당성을 어겼냐는 부분’에 대해서만 초점을 맞춰 질문했다. 심판위원들은 공정보도 훼손 여부보다는 공정보도 훼손 방지를 위한 명문화된 규정이 있느냐 없느냐를 중점적으로 따졌다.

황 전 에디터는 ‘헬조선’ 등의 이유로 해외에서 구직활동을 한다는 내용으로 이미 송고된 기사를 작성자와 협의도 없이 무단으로 삭제한 절차상의 문제에 대해서는 인정하면서도 공정보도 판단여부는 ‘정치적 견해’에 따라 달라진다는 의견을 피력했다. 이견회 회장 동영상 관련기사 보도 지연 등에

대해서는 정당한 업무수행이라며 정당한 업무수행에 공정보도라는 이름으로 징계를 계속한다면 연합뉴스는 정치적 지형에 따라 좌우될 수밖에 없다는 견해를 밝혔다.

중앙노동위원회는 징계사유가 있음을 인정하나 징계의 양정은 과하다는 안으로 양측의 화해를 시도했으나 회사와 황 전 외국어에디터가 모두 거부했다. 이로 인해 최종결정은 지역노동위원회에서처럼 징계사유가 없음으로 결론이 났다. 회사가 이의가 있어 계속 법률적으로 다투려면 행정심판에서 문제를 제기해야 한다.

노동조합 사무실 10층→13층이전

노동조합이 지난해 11월 본사 건물 10층에서 13층으로 사무실을 옮겼다. 이전 사무실은 외진 곳에 있어 한낮에도 어둡고 여름에도 추웠다. 그러나 새 사무실은 별도 잘들고 넓어 훨씬 쾌적한 환경에서 노조 업무를 볼 수 있게 됐다. 노동조합은 오는 15일 노조 창립 31주년을 맞아, 과거 노동조합 전임자들과 조합원들을 초대해 소박한 잔치를 열기로 했다.

부속합의 교섭 난항...회사, 모욕적 자세로 성실교섭 거부 사측, 영터리 자료 제공...차별적 임피제 존치 의도 속내 드러내

2018년 임금협약의 부속합의 교섭이 사측의 불성실한 자세로 난항을 겪고 있다.

노사는 지난 2월 11일부터 총 네 차례 부속합의 교섭을 진행했다. 지난 1월에 체결한 2018년 임금협약의 부속합의에 따라 노사는 현행 임금피크제의 문제점에 대한 개선안을 마련하고 노동시간단축 보완책을 위한 협상을 시작해야 한다.

앞서 세 차례 교섭에서 빈손으로 나왔던 회사가 지난 3월 5일 열린 4차 교섭에서야 노동시간단축 제도 개선책과 임금피크제 개선책의 안을 들고 왔다. 노측 교섭위원들은 해당 안을 접하고 12층 회의실을 박차고 나올 수 밖에 없었다.

고작 '근속 29년' → '30년'... 부장대우 이하는 "지켜봐야"

회사가 들고온 '개선안'은 다음과 같다.

- 1) 근속 29년 도래시 임금동결 → 근속 30년 도래' 기준으로 수정
- 2) 59세 안식년 '선택제' → '의무안식년제'로 수정, 단 현행 30%인 임금지급 비율은 협의 가능
- 3) 부장대우 이하 차등감액 문제·노조가 제시한 감액 기간 단축→직위체계 개편 후 상황을 보고 논의하는 것이 바람직

회사의 개선안을 면밀히 살펴보면 성·학력 및 신체조건에 의한 차별인 "근속 29년차 임금동결 규정"을 "30년"으로 바꾸는 것 외에는 아무것도 하지 않겠다는 의지를 읽을 수 있다. 이 규정은 애초

에 여자가 남자보다 이른 나이에 들어와 더 많은 혜택(?)을 봤으니 "근속29년"이 되면 동결형 임금피크제를 적용해야한다는 취지에서 생긴 제도다.

일반적으로는 55세부터 임금피크제가 적용되지만, 고등학교를 졸업하자마자 입사한 만 19세 사원은 48세부터, 휴학 없이 대학을 졸업하자마자 입사한 만 23세 사원은 52세부터 임금피크제가 적용된다. 주로 여성, 고졸자, 병역면제자 등에게 적용된다.

이를 해소하라고 요구했더니 단지 적용 기간만 1년 늦춰 만 19세 입사한 고졸 사원은 49세부터, 만 23세 입사한 대졸 사원은 53세부터 임금피크제를 적용하겠다는 게 사측의 얼토당토않은 안이다.

'그림자 노동' 문제 희석시켜 제공한 노동시간단축 자료

회사가 별도로 제공한 지난 7월부터 12월까지의 노동시간 단축자료는 분석 및 통계 자료로서의 가치가 전혀 없었다. 이 자료는 이슈가 몰리는 기간과 부원의 개별 의무휴가 사용 기간, 연휴 기간 등을 모두 합산해 몽뚱그려 주간 평균치를 낸 값들로 현재 상황을 제대로 반영하지 못했다.

가령 사측이 제시한 자료에서 증권부는 1주 평균 노동시간이 32시간으로 지난 6개월간 주 4일만 근무한 것처럼 표시돼 있었다. 충북취재본부도 1주 평균 노동시간이 38.1시간, 인사교육부도 1주 평균 노동시간이 39.5시간으로 주 40시간도 근무하고 있지 않은 것으로 나와 있었다. 사측이 신뢰

할 수 없는 단순 평균치를 쫓음이 드러난 셈이다.

놀라운 것은 영터리 자료에서도 외교안보팀은 1주 평균 노동시간이 52.9시간, 주5일 평균 노동시간이 55.6시간이고 스포츠부도 주5일 평균 노동시간이 52.5시간이었다는 점이다. 이들 부서에서는 구성원 상당수 또는 거의 전원이 52시간 이상 노동을 하면서도 수당 등 대가를 제대로 받지 못하고 있음이 드러난 것이다.

노조는 노동시간 단축과 관련해 초과노동을 하는 것으로 예상되는 부서들을 중심으로 자체 조사에 착수했다.

노조 공문·성명에도 묵묵부답... 경영진은 무슨 생각하는지?

노조는 수차례 공문과 성명을 통해 성실한 교섭을 촉구했지만, 회사는 모욕적인 태도를 보이기도 했다. 추가적인 자료 요구에도 불구하고 사측은 이를 거부했다. 노조가 조합원들을 대상으로 부속합의 교섭 과정을 설명하면서 사측 제공 자료를 게시한 것이 "신의성실 위배"라는 이유를 대면서 단체협약으로 보장된 자료제출 의무를 거부한 것이다. 자료는 지속적인 노조의 요구로 뒤늦게 제공했다.

경영진은 과연 무슨 생각을 하는 것인가? 내가 보상받지 못하는 초과노동을 하는 것은 아니고, 내 임금이 깎여 나가는 것은 아니니까 뭐 천천히 하지 이런 생각을 하는 건 아닌지 의문을 가지지 않을 수 없다.

7월 중순부터 취업규칙에 '직장 내 괴롭힘' 방지책 명시해야 나이·학벌·성별·출신지 차별 금지... '업무상 적정범위' 여부 논란 예상

사례1: 직장 내 상사에게 괴롭힘을 당한 조합원이 감사팀에 피해사항을 제보한다. 회사에서 이를 접수해 인사위에서 징계 처분을 내린다. 징계 결과에 대해서 간부가 부하 직원들과의 회식 자리에서 "신고자가 너무 민감한 것 아니냐"고 발언한다.

사례2: 팀장에게 매주 월요일에 열던 팀회의에 나오지 말라는 통보를 받는다. 어떤 연유인지 물어보니 팀장은 이유를 둘러대면서 즉답을 피한다. 동료에게 알아보니 나를 제외한 단독방을 만들어 나의 업무능력과 인성에 대한 뒷말을 퍼뜨렸다.

직장 내에서 용기 있게 내부고발을 해도 곧장 신원이 드러나는 등 2차 피해가 발생하는 일을 주변에서 흔히 접할 수 있다. 사례1과 같이 피해 신고자가 엉뚱하게 못매를 맞게 되는 경우도 흔한 일이다.

이처럼 직장 내 괴롭힘 예방과 대응 체계 마련을

법으로 의무화하는 새 근로기준법이 오는 7월 16일부터 시행된다. 연합뉴스 또한 법에 따라 취업규칙에 이를 반영해야 한다.

개정법은 직장 내 괴롭힘을 '사용자 또는 근로자가 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위'로 정의하고 이를 금지한다.

하지만 고용노동부 매뉴얼에 제시한 취업규칙 표준안에는 직장 내 괴롭힘에 대한 익명 신고가 명시돼있지 않아 보완책 마련이 필요하다. 또한 "업무상 적정범위"에 대한 정의 또한 포괄적이라 법 시행 이후 논란이 예상된다.

연합뉴스 또한 개정 근로기준법 시행 시점부터 사정에 맞게 관련 내용을 취업규칙에 반영하고, 이를 노동부에 신고해야 한다. 취업규칙의 변경은 노동조합의 동의가 필요한 만큼 회사가 새 근로기준법에 대한 대응을 제대로 하는지 예의주시할 방침

이다. 노조는 상시 직장 내 괴롭힘에 대한 제보를 접수(nojojebo@gmail.com) 받으며 제보자의 신원을 철저히 보호한다.

직장 내 괴롭힘의 유형

- ▲ 정당한 이유 없이 능력·성과를 인정하지 않거나 조롱
- ▲ 정당한 이유 없이 훈련·승진·보상·대우에서 차별
- ▲ 특정 근로자에게만 모두가 꺼리는 힘든 업무를 반복적으로 부여
- ▲ 정당한 이유 없이 업무 관련 정보제공·의사결정 과정에서 배제
- ▲ 정당한 이유 없이 휴가·병가·복지혜택 사용 금지
- ▲ 개인에 대한 뒷말이나 소문을 퍼뜨림
- ▲ 의사와 상관없이 음주·흡연·회식 참여 강요

“새로운 도전에 과감히 맞서 나갈 것”

오정훈 조합원, 언론노조 위원장 취임 “지부 조합원들 고맙고 자랑스러워”



전국언론노동조합 연합 뉴스지부가 배출한 첫 언론노조 위원장이 공식 취임했다.

오정훈 신임 언론노조 위원

장은 지난 4일 한국프레스센터에서 열린 언론노조 10대(전국언론노동조합연맹 16대) 집행부 출범식에서 취임사를 통해 “새로운 미디어 환경의 도전에 과감하게 맞서 나갈 것”이라면서 “많은 선배들이 희생하면서 지킨 연대의 정신을 절대 잊지 않을 것”이라고 밝혔다.

그는 취임에 앞서 연합뉴스지부와 인터뷰를 통해 사내 구성원들에게 보내는 메시지도 전했다.

오 위원장은 “연합뉴스지부 조합원들이 고맙고 자랑스럽다”면서 사내 구성원들의 명성과 자긍심에 누가 되지 않도록 최선을 다하겠다고 약속했다.

다음은 그와의 일문일답.

--언론노조 위원장 당선을 축하한다. 주변에서 많이 들은 당부 사항은?

상당히 어려운 자리라는 것을 다들 이해하고 차분하게 어느 곳에 치우치지 않고 일을 해 달라는 당부가 많았다.

언론노조 산하에는 131개 지·본부·분회가 있고 업종별 조합이 다양하게 분포돼 있다. 다양한 조직의 어려움을 이해하고 문제를 해결하는 것이 산별의 역할이지만 한 개 사업장의 이해관계에만 몰입하긴 어렵다는 점에서 어느 한 편에 치우치지 않고 일해 달라는 당부를 많이 했다.

--“새롭게 소통하는 언론, 행동하는 언론노조”란 공약 슬로건의 의미와 앞으로의 중점 활동방향은?

공영언론 사장 선임 시 시민참여를 통해 투명성을 강화하고 일정하게 공정성을 담보한 경험이 있다. KBS, MBC, YTN, 뉴시스 총파업, 국제신문, 부산일보, 연합뉴스의 사장 퇴진 투쟁 과정에서 시민

의 지원과 성원이 없었다면 좋은 결과를 얻을 수 없었을 것이다.

‘새롭게 소통하는 언론’이란 시민과 활발하게 소통하고 공공성과 공정성을 지키는 활동에 시민들이 동참해 의견을 제시하는 길을 연다는 의미가 있다.

언론노조는 언론 민주화를 향해 지난 30년간 열심히 달려왔지만, 단위조합 조합원들이 겪는 일상의 어려움을 보듬는 데는 여력이 남지 않았던 측면이 있었다. 지속적이고 중단없는 언론개혁을 끊임 없이 추진하면서도 단위조합에도 힘이 되도록 행동하고 실천하는 모습을 보이자는 의미가 ‘행동하는 언론노조’에 담겨 있다.

--미디어개혁국민위원회 구성을 제안했는데 어떤 계획을 갖고 추진해 나갈 생각인지?

미디어 산업이 전반적으로 위기 상황으로 치닫고 있다. 이익과 이윤은 유통사업자들이 챙겨가지만, 그들에게 공공성과 사회적 책무를 부여하는 규제는 없는 실정이다. 반면 상급자본주의가 생산자를 착취함으로써 산업적으로 전통적인 언론의 재정적 어려움이 가중되고 있다.

수많은 이해관계 당사자들이 제대로 된 수익과 혜택을 받고, 사회를 비판하고 민주주의의 근간을 이루는 전통적 언론이 제 역할을 하도록 보장해야 한다는 취지에서 지난 12월에 위원회 구성을 제안했다. 10대 언론노조 집행부가 상반기에 역점을 두고 해 나가야 할 사업이다.

--연합뉴스가 배출한 첫 언론노조 위원장으로서 조합원과 회사 구성원들에게 하고 싶은 말은?

위원장이라는 자리까지 올 거라고 솔직히 예상 못 했다. 우여곡절 끝에 당선까지 된 데에는 연합뉴스지부 가입, 103일 파업, 제도개선특위 위원, 연합뉴스지부장 등 지부 활동이 밑바탕이 됐다. 특히 조합원들이 같이 희생하고 파업을 장기간 견뎌준 것이 지금까지 오게 된 가장 큰 원인이자 동력이지 않겠나 싶다.

늘 힘든 과정을 견뎌준 조합원들께 감사하는 마음이다. 취재·영업·업무현장에서 고생하고 공공성을 지키려고 노력하는 조합원들이 고맙고 자랑스



롭다. 연합뉴스 구성원들의 명성과 자긍심에 누가 되지 않도록 최선을 다하겠다.

뉴스통신진흥회 지배구조 개선과 공영언론으로서의 공공성, 지속 가능성 확보 문제 등은 연합뉴스지부가 주도적으로 해 나갈 수 있도록 지지하고 지원할 것이다.

--투쟁 사업장 조합원 동지들에게 하고 싶은 말은?

현재 어려움을 겪고 있는 사업장들이 많다. 총파업은 마무리됐지만, 또 다른 불씨가 어디서 일어날지 모른다는 불안감이 있다. 노동조합으로 단탄하게 뭉치고 균열하지 않았을 때 모든 일이 잘돼간 경험 있다. 언론노조는 현안 발생 사업장을 중심으로 여론을 모으고 한 방향으로 의견이 나올 수 있는 정책과 조직적인 지원, 연대를 해 나갈 것이다.

--9대 집행부와 10대 집행부의 차별성은 무엇인가?

역대 집행부보다 젊어진 집행부란 자신감 속에서 어느 쪽에도 치우치지 않고 작은 일에도 정성을 다하겠다. 1만5천 조합원들과 소통하고 그 결과물이 언론다운 언론을 만드는 기틀이 되도록 노력하겠다. 조합원 한분 한분의 생각을 모아 노조가 추구하는 공공성으로 이어지도록 최선의 노력을 다하겠다.

수석부위원장으로 일한 1년 반이 어떻게 지나갔을지 모를 정도로 현안 사업장들이 많았는데 오늘이 임기 마지막 날이라는 각오로 뛰어야 할 것 같다. 131개 지·본부·분회의 교섭권, 체결권을 갖게 된 무게감을 이루 말할 수 없지만, 최대한 겸손하고 조합원을 중심에 둔 집행부를 꾸리겠다는 각오로 임하겠다.

탈북청소년에 쌀 지원·투병 조합원들 지원도

노동조합은 탈북가정 자녀 43명과 탈북교사 5명이 함께 생활하는 기숙형 방과후 학교인 ‘한벗학교’(고양시 덕양구 소재)에 쌀 300kg을 기증했다.

기증은 지난해 12월 노조 전임자들이 쌀나눔 캠페인을 벌이는 한살림 고양파주 운영위원들을 만나 쌀 300kg에 해당하는 지원금(120만원)

을 전달하는 방식으로 이뤄졌다.

노조는 또 투병 중이거나 큰 수술을 받은 조합원들의 빠른 쾌유를 빌며 이들에게 소정의 지원금도 전달했다. 지원 대상과 지원 규모는 노조 집행위원회의 논의를 거쳐 결정됐다.

노조는 앞으로도 어려움을 겪는 조합원들을 적극적으로 지원할 계획이다.



수습사원 노조 교육 소감

노동조합은 지난 3월 5일 인사·재무·사업·개발·그래픽 기자직 수습사원들을 대상으로 노조 오리엔테이션 교육 및 토론회를 가졌다. 연합뉴스 노조 설립 과정 및 공정보도 투쟁 역사에 대한 강의에 이어 청년 세대의 노동에 관한 에세이집 '자비없네 잡이없어'를 읽고 '현 20·30세대에게 노조란'이란 주제로 토론을 진행했다. 이하는 수습사원들의 소감이다.



김성희(미디어개발부)

이번 노동조합의 교육을 통해서 노동조합이 저를 포함해 모든 노동자에게 얼마나 중요한지를 다시금 깨달았고, 무엇보다 우리 회사처럼 사주가 없는 회사일수록 노동조합의 역할이 더 중요하다는 것을 깨달았습니다. 선배님들께서 이루어낸 지금의 회사를 제 후배들을 위해서 힘쓰겠습니다. 저 하나의 조그마한 힘이 큰 힘이 될 수 있도록 노력하겠습니다.



김영은(그래픽뉴스팀)

사실 노조라 하면 대부분 부정적인 이미지를 떠올리기 쉽다. 이제 막 입사를 하는 사회 초년생이라면 부모님께 '절대 노조에 가입하지 마라. 윗사람들이 싫어한다'라는 말을 들어 본 적이 있을 것이다. 개인적으로 연합뉴스에서 인턴사원으로 근무하며 보고 들은 것을 바탕으로 연합뉴스의 노조에 대해 부정적인 이미지를 갖고 있지는 않았으나, 타 기업의 강성 노조를 보면 조금 과한 것 아닌가 하는 생각이 들었던 것은 사실이다.

이번 신입사원 교육에서 노동조합과 대화하는 시간을 갖기 전까지는 노조에 대해 막연하게 알고 있었던 것 같다. 직접 노동조합으로 활동하는 분들의 이야기를 듣고 관련 책을 읽으면서, 부조리한 일자리 현실 속에서 우리 노동자 개개인의 권리를 위해서는 노동조합의 조직적인 힘이 꼭 필요하다는 것을 알게 되었다. 우리가 조직에 소속감을 느끼고 업무에 몰입하기 위해서, 일하기 좋은 조직을 만들어가기 위해서 앞으로 더 적극적으로 알고 말해야 할 것이다.



김응표(재무회계부)

선배님들과 '노동조합이 필요한 이유'에 대해서 여러 이야기를 나누면서 노동조합이 어떤 역할을 하고, 어떤 기여를 하는지에 대해 많이 배울 수 있었습니다. 현재 우리나라 기업의 노조 조직률이 10% 정도밖에 되지 않는 상황에서 제가 입사한 기업에 노동조합이 있어 노동자를 대변한다는 것에 자부심과 든든함을 느끼고 있습니다. 앞으로도 세대간의 격차를 해소하고 사각지대에 있는 노동자들을 보호하는 일에 많은 역할을 할애해주셨으면 좋겠습니다!



김형진(인사교육부)

"노동조합", 한국에서 노동조합이라고 하면 많은 사람이 쇠파이프와 화염병을 떠올린다. 군사정권과 학생운동이라는 아픈 역사를 겪은 우리네의 역사 탓이리라. 뿐만 아니라 북한과 대립하는 우리가 '노동'이라는 단어와 친하지 않은 탓도 있으리라. 그렇다면 노동조합이 정말 부정적인 조직인가? 그렇지 않다. 노동조합은 근로자를 위해서, 그리고 회사를 위해서 필요하다. 노동조합은 근로자를 위해 필요하다. 우리는 하루 15시간 노동의 대가로 빵 한 조각을 받았던 산업혁명 시기의 삶을 기억하고 있다. 가혹한 근로조건이었지만 우리는 그 어떤 저항도 할 수 없었다. 부당한 대우로부터 근로자를 보호하기 위해서 노동조합은 필요하다. 물론 노동조합이 회사의 효율적인 의사결정을 저해할 수 있는 것은 사실이다. 하지만 노동조합은 경영진이 설정한 회사의 방향에 대해 함께 고민하고 함께 올바른 방향을 찾는다. 노동조합은 회사가 공정보도를 하고 있는지, 그에 부당한 개입이 있지는 않은지 의문을 제기하고 함께 정도를 찾아갈 수 있을 것이다.



박치훈(디지털기획부)

노조의 활동에 대한 필요성이나 중요성은 이해하고 있었으나 약간의 편견이나 그로 인한 두려움이 드는 것도 사실이었습니다. 선배들의 희생과 노력으로 제가 더 좋은 환경에서 시작할 수 있고 여러 가지 혜택들을 기본적으로 누리는 것임에도 스스로는 막연한 두려움으로 목소리를 내고 참여하는데 주저하는 것에 조금은 부끄러웠습니다.

그러나 오늘 전달해주신 교육과 이야기들은 제가 잘 알지 못하고 노조에 대한 편견이 있었다고 생각했습니다. 사실상 전체 직원들이 노조원으로서 목소리를 내고 있었고 103일간의 투쟁은 매우 감명 깊었습니다. 공정언론의 일원으로 권리에 대해 목소리를 내는 것에 많은 용기와 에너지를 얻은 것 같습니다. 저희 신입 사원들의 다소 두서없는 질문들도 선배들이 잘 대답해주셔서 감사했습니다.



정하영(정보사업부)

연합뉴스에 입사하게 되어 굉장히 기쁩니다. 지난 노동조합 교육은 제가 드디어 연합뉴스에서 노동자가 됐다는 사실을 체감하게 된 순간이었습니다. 튼튼한 노동조합이 있는 회사에 입사하게 된 것이 큰 행운이라고 생각합니다. '언제든 찾아오라'는 노조 선배님들의 말씀이 든든했습니다. 이런 환경을 만들기 위해 노력하신 선배님들께 진심으로 감사드립니다. 저 또한 연합뉴스의 일원으로서 앞으로의 과정에 보탬이 되고 싶습니다.



최영찬(정보사업부)

부끄럽지만 '노동조합이 있는 기업의 수가 많지 않다'라는 사실을 처음 알게 되었습니다. 제가 크게 생각하지 않았던 것들이 많은 분의 노력과 투쟁으로 성취될 수 있었음에 처음에는 놀랐습니다. 그리고 영향력 있는 노동조합을 보유하고 있는 기업에 입사할 수 있다는 것이 감사했고, 선배님들의 노고에 감사했습니다.

한편으로는 이러한 기업의 일원으로서 앞으로 연합뉴스의 노동 환경, 나아가서는 대한민국의 노동 환경을 개선하기 위해서 노력해야 한다는 것을 느꼈습니다. 힘들지만 동료들의 노동 환경을 개선하기 위해 노력하셨던 선배님들의 발자취를 따라 저 역시 제가 좀 더 힘들더라도 모두를 위해 힘쓸 것을 다짐했었습니다.



황경진(미디어개발부)

3월 5일 오전 동안 노동조합 선배님들이 해주시는 교육을 들었습니다. 저에게 노동조합이라 하면 부정적인 이미지가 강했습니다. 강성 노조, 귀족 노조 등등 노동조합은 잦은 파업과 무리한 요구로 기업에 손해를 끼친다는 생각을 하고 있었습니다.

하지만 연합뉴스 노동조합 선배님들의 교육을 듣고 생각을 조금 달리하게 되었습니다. 연합뉴스 노동조합은 2012년 공정보도 훼손을 막기 위해 103일간의 긴 파업, 임직원들의 근무환경 개선을 위해 주 52시간 근무제 도입 주장, 각종 직장 내 성추행 등을 막기 위한 노력 등을 하고 있습니다.

기업과 임직원들에게 여러 긍정적인 영향을 끼치고 있다고 생각합니다. 교육에 만족하며 노동조합 선배님들과 식사를 할 수 있는 기회가 또 온다면 좋겠습니다.