



내 휴가 팔 수는 없을까?

‘휴가 써야 일도 잘한다’ .. “못가는 휴가에 대한 보상을”

여름 휴가철이 다가오면서 연합뉴스 조합원들은 오히려 골머리가 아파온다.

끊임없이 몰려드는 일로 휴가는 ‘그림의 떡’이 되기 십상인 가운데 ‘일이냐 건강이냐’, ‘회사냐 가정이냐’를 놓고 고민까지 해야 하기 때문이다.

연차휴가, 보상휴가(휴일), 근속휴가, 경조휴가... 휴가 형태는 다양하지만 정작 직원들은 쌓여가는 업무와 높아만 가는 노동강도로 인해 휴가 찾아 먹기가 점점 어려워지고 있다고 말한다.

회사는 연차휴가 중 의무사용 휴가일수를 올해부터 9일에서 12일로 늘렸다. 의무 휴가 가운데 2일에 대해서는 사용하지 않을 경우 금전 보상이 되지만 나머지 10일은 쓰지 않아도 보상받지 못한다.

의무 휴가는 단체협약에 명시된 조합원들의 당연한 권리이고 회사에서도 적극 권장하고 있지만 ‘격무 부서’를 중심으로 챙기지 못하는 경우가 빈발하고 있다.

사회부 법조팀 중견 기자는 “여름 휴가는 어떻게 해서라도 갈 생각이지만 연말에 일들이 몰리기 마련인 출입처 특성상 나머지 휴가를 기대하기는 어려운 상황”이라고 말했다.

정정부 정당팀의 한 기자도 “올해 여름철에는 5일정도 휴가를 겨우 갈 수 있을 것 같지만 남은 5일 사용은 불투명하다”면서 “현안이 수두룩한 10월 정기국회가 시작되면 정당팀의 경우 휴가계획을 잡기가 어려워질 것”이라고 전했다.

회사에서 집계한 결과에 따르면 지난해 직원들에게 주어진 의무 휴가 9일(2일은 미사용시 금전 보상) 가운데 7일 이상 사용한 경우는 60%에 불과했다. 반면 금전보상이 안되는데도 불구하고 7일 미만의 휴가를 사용한 사람은 188명에 달했다.

토요일과 일요일에 자주 근무하는 직원들에게 주는 보상휴일(5~6일 근무시 1일, 7일 이상 근무

시 2일)의 경우도 제대로 활용되지 못하고 있다.

13년차 한 기자는 “평일도 모자라 토.일요일에 근무하는 사원에게 평일에 시간을 내서 쉬라는 것은 어불성설”이라며 “어쩔 수 없이 휴일을 쓰지 못하는데 대한 다른 방법의 보상책이 필요하다”고 말했다.

지난해 발생한 보상휴일은 모두 906일(710명)이었으나 실제 사원들이 사용한 경우는 전체의 45%인 408일(351명)에 지나지 않았다.

10, 15, 20, 25, 30년 근속휴가도 사정이 만만치 않다.

근속 10년이나 15년의 경우는 차장대우나 부장대우 승진을 앞두고 각 부서에서 부서장 보좌나 기획 등 중추 역할을 하는 시점이라서 휴가를 가기가 여의치 않다는 것.

근속 17년째인 한 조합원은 “15년 근속 휴가를 받고 1년반동안 갈 기회를 노렸으나 부장이 바뀌거나 새로운 업무를 맡는 바람에 아직까지 사용하지 못했다”면서 “앞으로 6개월 이내 사용하지 못하면 물거품이 되는데 걱정”이라고 말했다.

사정이 이렇다 보니 조합원들 사이에서 “휴가에 관한 부서장 책임을 강화하고 마땅히 가야 할 휴가를 못가는 경우 회사가 금전 보상을 비롯한 대안 마련에 적극 나서야 한다”는 목소리가 높아지고 있다.

심지어 “어차피 가지도 못하는 휴가인데, 다른 사람에게 팔 수는 없을까?”하는 자조적인 농담이나 “일만 하다가 쓰러져야 휴가에 대한 인식이 달라질 것”이라는 푸념까지 나온다.

노동조합은 ‘휴가를 제대로 써야 일도 잘 할 수 있다’는 입장에서 휴가사용을 적극 권장하고 있으며, 올해 여름 휴가를 비롯해 수시로 조합원들의 휴가 이행 실태를 점검할 방침이다.

제22대 노조 출범.. 그리고 3개월

제22대노동조합이 4월 2일출범했다.

단독 입후보한 한승호(증권부) 조합원이 99.17%의 찬성률로 위원장에 선출됐다. 김진규(네트워크부), 이덕기(대구경북취재본부) 조합원이 각각 부위원장에 당선됐으며 김범수(산업부) 조합원이 사무국장을 맡았다.

노조는 공정보도를 위한 기구로 공정보도위원회(김태식 간사)를 두고 있으며 지배구조개선특위(간사도광환)도 가동할 예정이다.

한 위원장은 취임사에서 “연합뉴스의 독립성과 공정보도 의지를 훼손하려는 어떤 세력과도 맞서 싸우는 힘을 기르고 노조다운 내부 견제 역할에 충실함으로써 회사가 균형을 잡아가도록 하겠다”며 “강인함과 아름다운 소리”를 지닌 “활과 같은 노조”를 만들겠다고 말했다.

22대 노조는 출범 이후 3개월 동안 안으로는 회사의 경영혁신과 조직개편 추진, 밖으로는 급변하는 언론환경 변화에 직면해 대처 방안을 놓고 고심해왔다.

노조는 4월말 뉴스통신진흥법 개정안 통과로 위상이 높아진 국가기간 뉴스통신사에 대해 국민이 기대하고 있는 시대적 소명에 부응한다는 차원에서 공정보도위원회 운영을 한층 강화했다.

5월에는 사측이 임직원 급여삭감안을 제시하자 노조는 수차례 집행간부 회의를 열고 대응방안을 논의했으며 6월4일 제1차 정기 대의원대회를 열고 임금 삭감 대신 임금 동결을 제안했다. 결국 노사는 임금동결에 합의했다.

5월14일에는 편집국장과 외국어뉴스국장에 대한 임면동의 투표를 실시했다.

노조는 또 5월18일부터 6월26일까지 지방취재본부 13곳을 순회 방문했다. 지방 취재본부와 소통을 통해 노조 활동을 알리고 지방 조합원들의 애로사항을 청취했다. 본사 각 부서 조합원들과도 차례로 대화하고 있다.

노조는 사측과 6월 3일 1차 노사협의회를, 6월 15일 2차 노사협의회를 각각 갖고 근로여건과 복지 개선 방안에 대해 논의했다.

22대 노조 집행부	여성부장 : 황윤정 지방부장 : 최영수
위원장 : 한승호 부위원장 : 김진규 이덕기	공정보도위원회
사무국장 : 김범수 총무부장 : 고영식 교육부장 : 임주영 쟁의부장 : 국기현 조직부장 : 이귀원 조사부장 : 정성호 복지부장 : 김민기 선전부장 : 신유리	간사 : 김태식 부간사 : 이주영
	지배구조개선특위
	간사 : 도광환 위원 : 이동철 류성무



(사진 © 나기성)

개정 뉴스통신진흥법 공포, 시행령 마련 중

국가기간 통신사로서 연합뉴스의 위상과 역할을 보다 강화한 개정 뉴스통신진흥법(이하 진흥법)이 6월9일 공포됐다.

현재 구체적인 법률 시행을 위한 시행령을 마련 중이다. 개정 진흥법은 공포 6개월뒤인 12월10일부터 시행될 예정이다.

진흥법 개정을 통해 연합뉴스는 독립성과 공정성을 제고할 제도적 틀을 마련했다. 이를 토대로 국가 정보주권의 수호와 정보격차 해소, 국민의 알권리 충족 등 공적 기능을 지속적으로 수행할 수 있을 것으로 기대된다.

개정법은 한시조항 삭제, 급변하는 언론환경에 대처하는 다양한 조항의 신설, 정부와의 일괄구독계약 체결 등이 특징이다.

우선 적용시한을 명기했던 기존 법의 부칙 제2조를 삭제했다. 기존 법은 6년간 효력을 갖는 한시법이었다. 개정법은 연합뉴스 및 뉴스통신진흥회와 관련한 한시규정을 삭제해 보다 안정적이고 지속적인 회사 발전이 가능해졌다. 국가기간 통신사에 대한 안팎의 기대를 반영해 많은 조항이 신설됐다.

우선 수용자의 권익을 보호하기 위한 자문기구로 수용자권익위원회(제18조의2)를 두도록 했다. 위원회 구성 및 운영에 관한 사항은 회사 정관으로 정한다. 수용자 권익 보호를 위해 매달 1회 이상 회의를 열어 편집 및 제작에 반영할 수 있도록 했다. 위원회 회의는 공개를 원칙

으로 하되 필요한 경우 이 위원회의 결정으로 비공개할 수 있다.

편집권의 독립과 공정 보도를 위한 사내 기구로 편집위원회(제18조의 3)를 둘 수 있도록 했다. 편집위원회는 회사를 대표하는 편집위원과 취재, 제작 활동에 종사하는 근로자를 대표하는 편집위원으로 구성된다. 위원회의 구체적 구성과 운영, 평가에 관한 사항은 편집규약으로 정한다.

정부의 연합뉴스 구독계약은 문화체육관광부 장관이 정부를 대표해 일괄체결할 수 있도록 하고 계약기간은 2년으로 정했다. 정부는 다음 연도의 물가상승률과 경제성장률을 감안해 구독료 또는 요율을 변경할 수 있도록 했다. 과거 기관별 체결방식보다 투명한 정부 구독계약 관리가 가능해질 전망이다.

경영평가 조항도 도입했다. 연합뉴스의 대표이사는 중장기 경영목표와 전년도 실적을 기재한 보고서를 뉴스통신진흥회에 제출하며 진흥회는 회사의 경영실적을 평가하게 된다. 내년에 첫 경영평가를 받을 것으로 예상된다.

개정 진흥법의 시행령은 진흥법을 시행하는 데 있어서 필요한 구체적인 사항을 담게 된다. 시행령은 정부와 구독 계약시 포함해야 할 사항, 뉴스정보구독계약의 체결 주체 및 절차, 뉴스통신 사업자의 등록 및 등록사항의 변경, 연합뉴스가 취급하는 중요 외국어의 범위, 뉴스통신사업의 겸영금지와 관련한 준용 법규 등에 관한 상세한 내용들을 규정한다

올해 임금 동결 노사 합의

사측은 지난 5월 20일 임직원 임금삭감안을 노동조합에 공식 제안했다.

사측이 제시한 바에 따르면 6월 이후부터 연말까지 4급 이하(부장대우 이하)는 상여금 100%, 3급(부장급) 이상 상여금 200%, 정년퇴직 후 재입사자 등을 제외한 연봉사원들은 호봉사원 상여금의 100%에 상당하는 상여금을 각각 삭감하는 것이었다.

또 임원들의 경우 출선수범 차원에서 급여(6~12월) 10%, 상여금 200%를 삭감하겠다는게 사측의 설명이었다.

사측은 뉴스통신진흥법 개정안 통과와 함께 외부의 연합뉴스에 대한 시각이 매우 엄중해진 가운데 경기 침체 상황에 맞춰 회사 조직 슬림화와 경영혁신을 추진하는 동시에 고통 분담 차원에서 극심한 경영난에 허덕이고 있는 중앙,지방 언론사를 지원하기 위해 이런 방안을 마련했다고 배경을 설명했다.

노조는 사측의 임금삭감안 제시 직후 노조 운영위원과 집행간부들이 참석한

확대집행간부회의를 열고 대응 방안을 논의했다. 이어 사측 임금삭감안 내용을 사내게시판에 올려 노조 홈페이지에서 토론을 벌이고 정기 인사 직후 새로 구성된 대의원들을 통해 조합원 의견을 수렴, 대응방침을 정하기로 했다.

노조는 이에 따라 6월 4일 2009년도 제1차 정기 대의원대회를 열고 사측의 임금 삭감안을 거부하는 대신 올해 임금 동결안을 수정안으로 제시했다.

대의원 대회에는 총 38명 중 27명이 참석했고 22명이 투표에 참여해 이중 과반인 14명이 찬성함으로써 임금 동결안이 가결됐다. 임금을 동결할 경우 수년간 물가상승률을 감안하면 사실상의 임금 삭감효과가 발생하지만 국가기간 뉴스통신사로서 대응적인 차원에서 타 언론사들과 고통을 분담하고 상생을 도모하자는 취지에서였다.

이후 노조는 사측과 6월 15일 올해 임금동결에 관한 조인식을 가졌다.

'꺼림칙한 노조 홈페이지' 오해와 진실

김진규 노조 본사 부위원장(네트워크부)

이번 22대 집행부에서는 올해의 여러 중점 사업 가운데 하나로 노조 홈페이지 개선을 추진하고 있습니다.

노조 홈페이지는 2005년 대대적인 개편으로 많은 부분이 수정되고 추가돼 나름대로 관철은 사이트임에는 틀림이 없습니다.

하지만 그동안 노조원과 사원들이 홈페이지를 방문해 정보를 얻고, 부담 없이 의견을 제시하고, 토론하는 장으로서 충분한 역할을 하지는 못한 부분이 있었습니다.

이에 노조에서는 활용도가 떨어지는 '토론방'을 없애고 '자유발언대'를 새로 개설합니다. 자유발언대는 '복지향상'과 '공정보도'로 나눠 운영할 계획입니다.

복지향상 코너는 회사의 각종 복지제도에 대한 지적이나 노조에 바라는 점들을, 공정보도 코너에서는 기사 작성시 데스크의 부당한 지시나 고의적인 누락, 지연, 왜곡 등과 관련된 제보나 의견을 각각 제시하면 됩니다. 자유발언대는 사우들이 부담없이 의견을 개진할 수 있도록 하기 위해 작성자 자신과 노조 집행부만 해당 글 제목과 내용을 볼 수 있도록 만들 예정입니다.

'위원장 핫라인'코너도 만들어 노조 위원장에게 직접 이메일을 보내거나 메신저를 이용해 실시간으로 대화할 수 있도록 할 계획입니다.

이번 개편에 앞서 이제까지 노조 홈페이지에 대한 여러 가지 오해를 풀어드리겠습니다.

◇ 노조 홈페이지를 회사에서 관리한다?

많은 사우들께서 노조 홈페이지를 회사에서 관리하는 것으로 알고 계십니다. 하지만 그것은 명백한 오해입니다.

연합뉴스 노조의 홈페이지는 우리 회사와는 전혀 관련이 없는 외부 홈페이지 제작, 관리 전문업체에 2005년부터 위탁하고 있습니다. 즉, 연합이 아니라 외부 업체에 서버를 두고 홈페이지를 제작, 관리하고 있습니다. 회사 뉴스제작포털의 '메일/게시판'에 노조 홈페이지가 링크돼 있어 이런 오해를 사고 있는 것으로 보이지만, 이는 노조 홈페이지 접근을 편리하게 하려는 것일 뿐입니다. 이에 노조는 해당 링크를 삭제하거나 이동시키는 것을 고려하고 있습니다.

◇ 사번을 입력하고 로그인해야 하나?

노조 홈페이지를 관리함에 있어 연합뉴스의 노조원과 사원을 외부인과 구분하기 위한 방법으로 연합뉴스 사원들에게 주어진 사번을 ID로 활용하고 있습니다.

개인의 주민번호 등을 사용할 때의 거부감 등을 고려하여 개인의 식별이 가능한 사번을 활용하고 있으며, 로그인한 후에 홈페이지 상단에 나타나는 개인의 이름 옆에 위치한 '개인정보'를 클릭하면 비밀번호 수정이 가능합니다.

즉, 사번을 ID로 사용하고 있을 뿐 사우들이 노조 홈페이지 접속을 포함한 모든 정보들은 전혀 외부에 노출되지 않습니다.

홈페이지 관리나 정보 보안에 대한 사항은 노조와 외부 홈페이지 관리업체 간의 계약서에도 명시돼 있습니다.

◇ 홈페이지에 글쓰기가 꺼림칙하다?

노조 홈페이지에 접속해 글쓰기가 꺼림칙하다는 분들이 있습니다.

이런 분들은 회사와 노조에 더 많은 애정을 갖고 있음에도 불구하고 신분 노출 등을 우려해 홈페이지 방문을 망설이게 됩니다.

하지만 현재의 노조 홈페이지에서도 개인이 글을 쓴 후 '작성자'를 개인이 원하는 '필명'으로 수정할 수 있습니다. 이럴 경우 집행부에서도 글쓴이를 확인할 수 없습니다. 개인정보 유출에 대한 걱정은 하지 않고 사용하셔도 무방합니다.

홈페이지를 개선하더라도 조합원들의 참여가 없으면 무용지물에 불과합니다.

원활한 의사소통과 건전한 토론은 조직의 발전을 위해 꼭 필요한 요소입니다.

새롭게 단장될 노조 홈페이지가 노조와 회사의 발전을 위해 거리낌없이, 진지하게 의견을 나눌 수 있는 토론의 장이 될 수 있도록 조합원과 사원 여러분의 지속적인 관심과 참여를 부탁드립니다.