



## "현 경영진 임기 말 성적표는 100점 만점에 47점"

### 조합원 설문조사...응답자 67% "현 경영진이 어두운 경영상황에 책임" 응답자 과반 "2~3%대 임금인상 희망...‘그림자 노동’ 대책도 마련해야"

임기 3년을 얼마 남기지 않은 연합뉴스 현 경영진이 회사 구성원들로부터 낙제로 볼 수 있을 만한 평가를 받았다.

경기 침체뿐 아니라 신종 코로나바이러스 감염증(코로나19) 확산까지 언론산업 전반의 수익성이 악화한 데다 잘못된 인사 정책 등 부족한 경영 능력이 겹치면서 어려움을 더욱 키웠다는 판단이 많았다.

전국언론노동조합 연합뉴스지부(이하 조합)는 지난달 30일부터 이달 4일까지 5일간 전체 조합원 578명을 대상으로 2020년 임금협상을 위한 설문조사를 진행했다. 참여율은 64.4%이다.

보도 공정성과 콘텐츠 경쟁력, 인사, 사내 민주화, 경영 능력 등을 종합적으로 판단해 경영진의 성적을 매기는 데는 응답자의 60.2%(224명)가 참여했다.

응답자들이 매긴 현 경영진의 점수는 평균 47.2점이었다. 최고점은 98점, 최저점은 0점이다.

점수대별 분포는 ▲ 0~20점(47명·20.5%) ▲ 21~40점(33명·14.4%) ▲ 41~60점(82명·35.8%) ▲ 61~80점(61명·26.6%) ▲ 80~100점(6명·2.6%)으로 집계됐다.

#### ◇ 67% "경영상황·전망 어둡다...현 경영진 책임"

응답자 다수는 연합뉴스의 경영 상황과 전망에 대한 질문에 '대체로 나쁘다'(49.5%·184명) 혹은 '매우 나쁘다'(18.0%·67명)를 선택했다.

이들은 '경기 둔화와 코로나19 여파 등에 따른 언론계 수익성 악화 가속화'(56.6%·251명 중 142명·중복응답)와 '잘못된 인사 정책 등 경영진의 경영 능력 부족'(49.8%·125명)을 주된 이유로 꼽았다.

누구에게 경영상황과 전망이 악화한 책임이 있는냐는 질문에 '현 경영진'이라고 지적한 응답자가 166명(66.1%)에 달했다. '부장 이상 간부'를 꼽은 응

답자는 32명(12.7%), '일선 기자와 사원'을 선택한 이는 8명(3.2%)이었다.

지난 3년간 국가기간통신사로서의 지위와 역할이 어떻게 변화했느냐는 질문에 응답자의 상당수(63.2%·235명)가 '약화했다'고 답했다. '변화가 없었다'는 응답은 28.6%(110명), '강화됐다'는 응답은 5.6%(21명)에 불과했다.

보도 공정성과 관련해선 전년도와 큰 차이가 없다는 평가가 나왔다.

올 한 해 연합뉴스의 보도 공정성에 변화가 있었느냐는 물음에 응답자 과반(57.5%·214명)은 '없었다'고 답했다.

'더 공정해졌다'는 응답은 13.7%(51명)이었고, '덜 공정해졌다'는 응답은 27.1%(101명)였다.

올해 연합뉴스 보도 공정성이 약화했다는 응답자들은 '정치권력의 영향을 받는 지배구조'(98.0%·101명 중 99명·중복응답)와 '포털기사 노출에 대한 압박(35.6%·36명)을 문제점으로 지적했다.

#### ◇ 응답자 과반 "2~3%대 임금인상 희망...기본급 인상 주력해야"

2020년 임금협상에서 기대하는 임금 인상폭을 묻는 말에는 응답자 과반(52.1%·194명)이 2~3%대의 상승률을 제시했다.

4%대 혹은 5% 이상의 임금인상이 필요하다고 답한 응답자도 35.4%(132명)에 이르렀다. '0~2% 미만'으로도 충분하다고 말한 응답자는 전체의 12.4%(46명)에 불과했다.

임금 인상을 기대하는 이유로는 ▲ 최근 수년간 임금인상률이 물가상승과 경제성장률 등 현실을 반영하지 못했다는 점(55.9%·208명) ▲ 노동시간 단축 이후 보상받지 못하는 초과노동이 생겨났다는 점

(16.1%·60명) 등이 지적됐다.

특히, 사측이 인정하지 못하는 공짜 노동, 이른바 그림자 노동과 관련해선 '극소수에 한정된 문제'라는 사측 주장과 달리 조합원 대다수가 피해를 보는 것으로 드러났다.

조사 결과 초과근무가 전혀 발생하지 않는다는 응답자가 전체의 19.4%(72명)에 불과했다.

33.9%(126명)는 매달 8시간 이내의 초과근무가 발생한다고 했다. 월평균 초과근무가 9~16시간(21.5%·80명), 17~25시간(11.3%·42명)에 이르는 응답자도 꽤 많았다. 매달 25시간 넘게 초과근무가 발생한다는 응답자도 13.2%(49명)나 됐다.

초과근무 수당을 받기 위한 체불임금 소송을 한다면 참여할 의사가 있느냐고 묻자 3명 중 한 명(36.3%)이 '있다'고 답했다.

응답자들은 주 52시간 근무제와 관련해 우선하여 보완해야 할 사항으로 '주 52시간을 넘는 초과노동에 대한 보상책 마련'(44.4%·165명)을 1순위로 꼽았다.

이어 ▲ 연장 야간 휴일수당 인상(30.9%·115명) ▲ 5.5시간으로 상한선이 설정된 재택근무 상한선 폐지(17.5%·65명) ▲ 특파원·해외출장자 간주근로제 현실화(3.0%·11명) 등이었다.

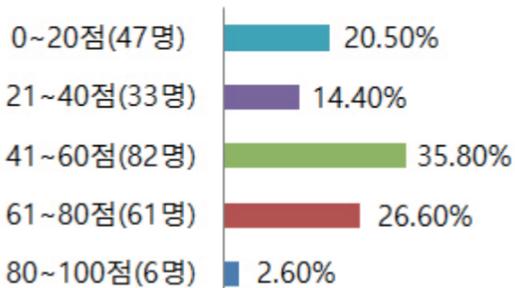
한편, 조합이 올해 임금협상에서 우선시해야 할 점에 대해선 ▲ 기본급 인상(79.8%·이하 중복응답) ▲ 연말 격려금 지급(44.9%) ▲ 각종 수당체계 개선(22.0%) 등의 의견이 나왔다.

최근 1년간 노동강도와 관련해선 응답자의 68.5%(255명)가 '전년도보다 강해졌다'고 평가했다. '변함이 없다'는 답변은 27.4%(102명), '약해졌다'는 답변은 3.5%(13명)에 불과했다.

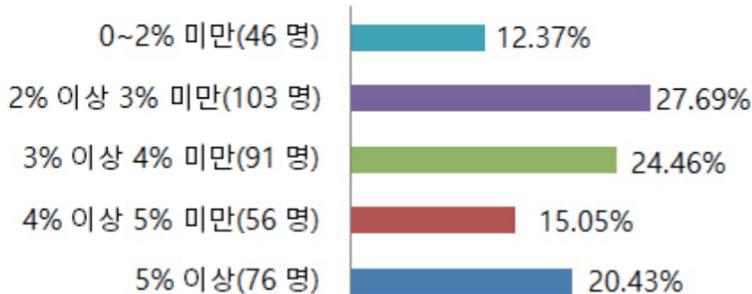
같은 기간 업무부담과 실수령액이 어떠했는지에 대한 질문에는 '업무부담은 늘고 실수령액은 줄었다'고 답한 응답자가 42.0%(156명)로 가장 많았다.

'업무부담과 실수령액이 모두 늘었다'는 응답은 21.2%(79명), '이전과 변함이 없다'는 응답은 32.3%(120명)였다. '업무부담은 줄고 실수령액은 늘었다'고 답한 응답자는 한 명도 없었다.

조합원이 매긴 현 경영진 성적표



연합뉴스 조합원의 임금인상 희망폭



# "수년째 실질적 임금 하락...임협, 구체적 수치 바탕해야" 노조에 다양한 조합원 목소리...사실상 경영진을 향한 지적

연합뉴스 노동조합이 지난달 30일부터 5일간 전체 조합원을 대상으로 진행한 설문에서는 미리 정해진 선택지 외에도 다양한 의견이 접수됐다. 조합을 창구로 하고 있지만, 사실상 경영진을 향해 발신한 목소리가 분명했다.

조합원들은 협상에 임하는 노측 대표단에 대한 조언과 함께 그림자 노동과 차별대우 등을 초래하는 부조리한 사내 제도 개선, 코로나19 확산 상황에서 회사 구성원과 가족을 지키기 위한 조처 필요 등 각종 의견을 허심탄회하게 전해왔다. 이 밖에 차기 경영진이 갖춰야 할 덕목을 지적해준 조합원도 있었다. 다음은 조합에 접수된 의견.

- 경영진의 무능으로 인한 경영 악화를 코로나 탓으로 돌리지 않도록 하기 위해 구체적인 근거와 수치로 임협을 진행해야 한다.
- 코로나19와 재택근무 확대로 법인카드와 인건비 지출이 줄었다. 외부의 눈치를 보느라 급여를 희생할 수는 없다.
- 월급 빼고 다 오른다는 말이 격하게 공감되는 요즘이다. 물가 상승률에 준하는 임금인상에 힘써야 한다.
- 수년째 실질적 임금 하락이 이어졌다. 현실성 있는 임금 인상이 필요하다.
- 임금 협상도 중요하지만, 10년 20년 회사의 장기적인 그림을 그려야 한다.
- 기본급 인상과 야근 및 주말 수당 현실화가 필요하다. 주말 근무 시 자택 대기도 수당에 포함되어야 한다.
- 회사의 상황이 좋다면 임금이 오르는 것은 누구나 환영할 일이지만, 회사의 재정 상황이 너무 어렵다면 상승 폭을 과하게 밀어붙이는 것은 자제했으면 한다. 회사 재정 상황을 정확하게 보는 것이 우선시 돼야 한다.
- 여전히 잘 지켜지지 않는 부서별 초과근무 현황에 대한 실질적 입력 및 보상 체계를 확립하고, 권력 등으로부터 독립된 기사 시스템을 마련해야 한다.
- 기자직 사원의 상대적 박탈감이 심하다. 임금 차등이 없어졌다면 수당을 현실화 해야 한다.
- 인력이나 업무 특성 등의 문제로 초과근무가 불가피한 경우에도 관행이나 부서장 눈치 등 문제로 실제로 일한 만큼 OT 내역을 입력할 수 없는 부서가 많다. 주 52시간을 초과하지 않는 선에서 최대한 그림자 노동이 생기는 걸 방지해야 한다.
- 재택근무 5.5시간 제한 폐지해야 한다. 재택근무는 아침부터 저녁까지 일하고도 5.5시간 근무로 간주하는데, 출근한다는 이유만으로 기사 하나 쓰지 않고 8시간 근무로 인정되는 것은 불공평하다.
- 주 52시간 근무제 현실화를 위해 힘써주세요
- 급여를 일괄적으로 올릴 수 없다면 '하후상박'으로라도 올려야 한다. 일 할 사람은 없는데 일이 자꾸 늘고 있다. 최근 임원회의에서 사회 부문 경쟁력 강화 방안이 언급됐는데 해당 방안을 보면 결국 주니어 기자들이 해야 하는 일이다. 지금까지는 능력이 뛰어나지만 어지간하면 불평하지 않는 젊은 기자들을 쥐어짜면 어지간하게 해결 됐으나 이제는 누적되어 감당하지 못할 지경까지 왔다. 초과 근무시간에 대한 수당 지급도 하나의 해결책이 될 수 있겠으나 이를 이용해 오히려 젊은 기자들을 더 쥐어짤 수도 있어 마냥 찬성해야 하는지도 의문이다. 급여 체계 자체를 하후상박으로 해야 한다.
- 숙직 근무자가 적어 근무 순번이 너무 빨리 돌아온다. 숙직 근무수당도 인상할 필요가 있다.
- 지금은 경영진 그리고 실·국장들이 오히려 팀워크를 무너뜨리는 경향이

- 있다. 차기 경영진이 누가 됐든 연합뉴스의 지위와 역할이 조금 더 강력할 수 있도록 조합이 힘써야 한다.
- 새 사장은 제발 합리적인 사고를 할 수 있는 분이 됐으면 한다. 공정보도와 경영 내실화 둘 다 힘든 과제이지만, 중심을 잡고 난세를 헤쳐갈 수 있는 분이 있어야 한다.
- 현 경영진의 임기가 다 되고 있다. 적절한 시기에 차기 경영진이 갖춰야 할 기본 사항을 공개적으로 요구해야 한다. 낙하산 금지, 공정보도는 물론이고 특히 경영 비전을 제시하도록 해야 한다.
- 경영진이 무능한 본인들 탓에 발생한 수익감소 등 대내외적인 어려운 상황을 타개할 대책은 내놓지 못하면서 "좋은 기사 많이 써라", "긴장하면서 일하라"며 일선 기자들을 압박하지 못하게 해야 한다.
- 뉴스통신진흥회 이사 선출이나 사원 평가 등의 사안에 대해 더 적극적으로 나서야 한다.
- 진흥회 이사에 부끄러운 줄 모르고 온 사람들은 반드시 막아내야 한다.
- (조합이) 불공정 보도 문제나 인사 문제에 목소리를 더 내야 한다.
- 비취재 부서 인원 보강이 필요하다. 정규직 인원 보강이 힘들다면, 계약직, 프리랜서 고용이 되어야 한다. 이때 실무자의 의견이 우선되어야 하며 부서장, 국장의 눈치 보는 일이 없어야 한다.
- 묵묵히 최선을 다해 일하는 대다수 조합원을 대표하는 조합이 됐으면 좋겠다.
- 승진제도 재검토 필요하다
- 사내 복지제도가 미흡한 만큼 확충해야 한다.
- 비편집 부서장 인선과 관련해 낙하산 인사를 방지하고 공정한 인사가 이뤄질 수 있도록 해야 한다.
- 지방본부별로 근무자 수 편차가 너무 크다. 신규든, 경력이든 채용에 관심 부탁드린다.
- 코로나19 확진자가 증가하고 있다. 회사 방침은 50% 이상 재택근무·탄력근무이지만 부서장들이 국장과 임원의 눈치를 보면서 안전한 근무가 이뤄지지 않고 있다.
- 코로나19 전쟁 상황이다. 현장 취재 인력을 제외하고는 가능한 모든 사원을 재택근무할 수 있게 빠른 조치가 필요하다.
- 코로나로 인한 직원들의 안전 보호를 위해 더 탄력적이고 신속한 대책 마련이 필요하다. 재택근무 지침 시행이 미흡하다.
- 신연봉제 임금체계를 폐지하고 수당을 개선해야 한다. 다른 동료들과 동일한 노동을 하면서도 수당 등에서 차별을 받는 현실을 개선해 달라.
- 조합비 부담이 과도하다. 조합비를 삭감해야 한다.

## 조합, 임협 개시를 위한 교섭창구단일화 절차 착수

2020년 임금협상을 진행하기 위해 조합은 상급단체인 전국언론노동조합(이하 언론노조)을 통해 단체교섭 개시와 교섭창구단일화 절차 진행을 요청하는 공문을 12월 4일 회사에 보냈습니다. 이에 따라 회사는 교섭요구 사실을 7일부터 14

일까지 사내망에 공고하는 절차를 밟고 있습니다. 이런 절차는 연합뉴스 노동조합의 교섭대표노조 지위를 명확히하기 위한 것으로, 노동 관련법에 의해 반드시 거쳐야 할 절차입니다. 14일까지 교섭 자격을 요구하는 다른 노동조합

등이 나타나지 않으면 조합과 언론노조, 회사는 상견례를 진행하고 본격적인 임금협상에 착수합니다. 올해 상견례는 코로나19 재유행에 따른 사회적 거리두기 강화를 고려해 비대면으로 진행될 예정입니다.



## 진흥회 이사 후보 거론되는 조복래·이창섭 결연히 반대한다

어떠한 권력에도 치우치지 않고 공정·가치중립 보도를 지킨다는 언론의 최우선 가치를 훼손한 인사들이 연합뉴스의 경영 감독 기관인 뉴스통신진흥회(이하 진흥회) 6기 이사 후보로 거론되고 있다.

야당 몫으로 배정된 진흥회 6기 이사 후보자 추천을 위한 국민의힘의 공모에 조복래 전 콘텐츠담당 상무와 이창섭 전 편집국장 직무대행이 지원했다고 한다.

연합뉴스 구성원의 대표인 전국언론노동조합 연합뉴스지부(이하 조합)는 이들 중 한 명이 진흥회 이사 후보로 추천되는 것을 결연히 반대한다.

조복래, 이창섭이 누구인가. 지난 2015년부터 연합뉴스의 보도 책임자로 앉아있던 시기, 정치 권력과 자본 권력에 휘둘러서는 안 된다는 언론의 기본조차 지키지 못함으로써 연합뉴스 후배와 동료들에게 씻을 수 없는 수치심을 안긴 장본인 아니던가.

조 전 상무는 회사 앞 국기게양식으로 대표되는 '애국 저널리즘'을 앞세워 살아있는 정치 권력의 입맛에 맞는 보도를 쏟아내게 하고, 공정 보도를 위한 노조 활동을 한 사람들을 지방으로 발령을 내는 등 노조 탄압과 인사 전횡을 일삼은 박노항 경영진의 일원이었다.

이 전 직무대행은 그 경영진 밑에서 편집국장 직무대행을 지내면서 한 일 위안부 문제와 교과서 국정화 이슈 등에서 지난 정부·여당 편향 보도를 주도했다는 의심을 산 인사이다.

특히 이들 2명이 장충기 전 삼성그룹 미래전략실 차장(사장)에게 낫 뜨거운 문자메시지를 보낸 것은 아직도 연합뉴스 구성원의 자존감을 무참히 짓밟은 일로 잊히지 않는다.

조 전 상무는 2016년 이견희 삼성그룹 회장의 성매매 의혹이 불거졌을 당시 장충기 전 사장에게 "기업을 지키는 일이 점점 더 어려워져 간다", "누워계시는 이견희 회장님을 소재로 돈을 뜯어내려는 자가 있다" 등 내용의 문자메시지를 보낸 사실이 드러난 바 있다.

이 전 직무대행은 한술 더 떠 장 전 사장에게 "편하실 때 국가 현안 삼

성 현안 나라 경제에 대한 선배님 생각을 듣고 싶습니다. 평소에 들어놓아야 기사에 반영할 수 있습니다"란 문자를 보냈다.

한 명은 자본 권력을 견제하기는커녕 현재진행형이던 논란에 일방적 결론을 내리면서 대기업에 골사나운 아부를 하고, 또 다른 한 명은 국가·경제 현안에 대한 보도 논조까지 대기업 임원에게 '가르침'을 얻어야겠다는 어이없는 행태를 보인 것이다.

연합뉴스가 국가기간통신사로서 존립하기 위한 두 축인 중립성과 독립성을 앞장서서 무너뜨린 이들의 행태에 연합뉴스 구성원은 그야말로 얼굴을 들고 다닐 수 없는 치욕 속에서 살아야 했다.

조합은 조복래, 이창섭 두 사람에게 다시 한번 촉구한다. 더 이상 연합뉴스를 모욕하지 말고 스스로 후보 지원을 철회하라. 그것이야말로 당신들로 인해 배신감과 수치심을 곱씹었던 후배, 동료들에게 보이는 최소한의 예의이자 엄치일 것이다.

국민의힘 주호영 원내대표 역시 연합뉴스 구성원의 목소리를 외면하지 말길 바란다. 이번 진흥회 6기 이사 추천이 불필요한 논란과 갈등으로 이어지기를 바라지 않는다면 지금이라도 연합뉴스 구성원의 의견을 존중해 신중히 추천권을 행사하기를 촉구한다.

박병석 국회의장에게도 이들 중 한 명이 야당으로부터 추천된다면 즉각 거부하기를 엄중히 요구한다. 뉴스통신진흥법에는 진흥회 이사 7명 중 3명을 국회의장이 각 교섭단체 대표의원과의 협의해 추천하게 돼 있다. 이렇게 문제가 많은 인사가 추천될 경우 입법부에 대한 국민적 신뢰가 한없이 추락할 것임을 잊지 말아야 한다.

조합은 경고한다. 연합뉴스 구성원의 총의를 무시한 채 조 전 상무 혹은 이 전 직무대행이 진흥회 이사 후보로 추천된다면 가능한 모든 수단을 동원해 투쟁에 나설 것이다.

2020. 11. 30

전국언론노동조합 연합뉴스지부

## 6기 진흥회 이사진 구성 임박...조복래·이창섭은 반드시 저지한다

연합뉴스 최대주주이자 경영감독 기구인 뉴스통신진흥회(이하 진흥회) 차기 이사진 추천 절차가 본격화했습니다. 현 5기 진흥회 임기는 2021년 2월 7일까지입니다. 일정상 2월 8일부터 활동을 시작하는 6기 진흥회는 곧바로 사장추천위원회를 구성하는 등 내년 3월 말에 교체되는 연합뉴스의 새 경영진 선출 작업에 착수하게 됩니다.

뉴스통신진흥회법률에 따르면 진흥회는 전체 7인의 이사로 구성됩니다. 정부 2명, 국회 3명(국회의장 1명, 여당 1명, 야당 1명), 방송협회 1명, 신문협회 1명 등으로 추천을 받아 대통령이 임명하게 돼 있습니다.

문화체육관광부는 10월 말께 국회와 신문협회, 방송협회 등에 공문을 보내 이사 후보 추천을 요청했습니다.

노조는 이 가운데 신문협회와 방송협회가 각각 중앙 일간지와 공중파 방송국 기자 출신 인사를 추천한 것까지 파악했습니다. 아직 정부 2인, 국회 3인의 추천 상황은 정해지지 않았습니다. 이 가운데 5기 이사였던 김세은 이사가 작고함에 따라 9월 중순 정부 추천 몫으로 보궐이사에 임명된 김인숙 변

호사의 경우 6기 이사로도 이름을 올릴 것이 유력하며, 정부 추천 나머지 1명의 이사가 6기 진흥회 이사를 맡을 가능성이 거론됩니다.

조합은 11월 13일 [6기 진흥회, 뉴스통신 이해도 높고 공정성·중립성 갖춘 인사로 구성돼야] 제하의 성명을 통해 이사 후보들이 갖춰야 할 네 가지 조건을 제시했습니다.

▲ 언론, 특히 뉴스통신사에 대한 깊은 이해와 ▲ 권력이 아닌 국민에 봉사하는 공영언론의 역할에 대한 올바른 가치관을 지닌 사람이어야 하며 ▲ 언론을 정파적 시각에 따라 활용하지 않는 엄격한 공정성과 중립성을 갖춰야 한다는 것입니다.

특히 ▲ 공정보도 훼손으로 2012년 103일간의 파업을 유발한 책임이 있거나 특정 정권 아래서 공영언론이 정파적으로 휘둘리는 데 일조를 한 인물이어서는 안 된다는 것이 조합이 제시한 조건입니다.

국회, 즉 정치권에서는 이러한 조건에 부합하지 않은 인사들이 이사 후보로 하마평에 올랐고, 특히 야당인 국민의힘이 진행한 진흥회 이사 추천을 위한 공모에 '장충기 문자 사건' 등으로 물의를 빚은 조복래 전 콘텐츠융합담당 상무와 이창섭 전 편집국

장 직무대행 등 2명이 지원한 것으로 확인됐습니다.

조합은 이에 따라 11월 27일 박병석 국회의장과 여야 원내대표에게 각각 공문을 보내 "진흥회 이사 후보는 국민의 눈높이에 부합해야 하며 연합뉴스 내부 구성원들의 반발을 부르지 않을 인사로 추천돼야 한다"는 입장을 전달했습니다.

특히, 조합은 11월 30일 [진흥회 이사 후보 거론되는 조복래·이창섭 결연히 반대한다] 제하 성명을 통해 반대 입장을 분명히 했습니다.

이어 12월 1일에는 국민의힘 김종인 비상대책위원장, 주호영 원내대표, 김성원 원내수석부대표 등 세 명에게 두 사람이 진흥회 이사로서 부적절한 이유를 설명하는 공문과 성명, 관련 자료를 전달했습니다.

12월 8일까지 국민의힘을 비롯해 여당인 더불어민주당, 국회의장 쪽에서도 아직 차기 진흥회 이사 후보를 추천하지 않은 상태인 것으로 확인되고 있습니다.

조합은 이런 노력에도 국민의힘이 조 전 상무나 이 전 직무대행을 이사 후보로 추천할 경우 가능한 모든 방안을 동원해 투쟁할 계획입니다.

# 노조 활동 보고

●...성평등위원회를 조만간 신설해 운영하기로 했습니다.

성평등위는 노조위원장이 위원장직을 맡지만, 공정보도위원회와 마찬가지로 조합원 중에 선임된 간사가 주축이 돼 독립적으로 활동하게 됩니다.

성평등위의 활동 목적은 성차별과 편견, 비하 및 성희롱, 성폭력 등 성비위를 근절하고, 사원복지·근로여건 등 다양한 차원에서 성평등을 실현하는 것입니다.

이를 위해 성평등위는 ▲ 성별에 따른 임금·승진·승급 차별 등 사내 성차별 사안에 대한 실태 파악 및 시정조치 건의 ▲ 조직문화개선 정책 제안 ▲ 출산·육아 등과 관련한 모성·부성 보호와 가정과 직장이 조화되는 삶을 구현하기 위한 정책 제안 ▲ 성희롱·성폭력 등 성비위 사건 발생시 사건조사와 피해자보호, 가해자 징계요청 및 사후관리 등 역할을 수행하게 됩니다.

조합은 조만간 열릴 대의원대회에서 성평등위 구성을 위한 노조규약 개정 안건을 처리한 뒤 출범시킬 예정입니다.

성평등위는 첫 사업으로 연합뉴스 구성원의 사내 모성·부성 보호제도 이용 실태와, 독자·시청자에 의한 기자직 여성 사원들의 성희롱·모욕 등 피해 실태 등에 대한 조사에 착수하는 방안을 검토하고 있습니다.

앞으로 성평등위 활동에 대해 많은 조언과 아이디어를 제공해 주시기 바랍니다.

●...경영진은 12월 8일 오후 실국장 회의를 열어 퇴직금 개편안 등을 설명하겠다는 계획입니다.

조합은 지난달 25일 공문을 발송해 이러한 계획을 즉각 취소할 것을 요구했으나, 경영진은 공식·비공식 채널을 막론하고 무대응으로 일관하고 있습니다. 조합과 먼저 협의하는 대신 사원들에게 직접 개편안을 홍보하고 공감을 얻겠다는 것이 경영진의 목표인 것으로 분석됩니다.

사측이 이야기하는 퇴직금 개편안들은 '100% 보상'이란 주장과 달리 실보상액이 100% 미치지 못해 사원들에게 일방적 희생을 강요하는 내용이 담겼습니다.

향후 수년간 최소 수백억 원에서 1천억 원 이상 추가 지출이 발생해 회사의 현 재정 여건상 시행이 어려운 방안도 있습니다.

이런 점을 보면 경영진이 주장하는 '100% 보상안'이 실현된다면 연합뉴스 내부의 혼란과 분열만 조장할 것으로 심각히 우려됩니다.

조합 집행부는 특히 퇴직금 제도와 관련한 논의를 무턱대고 공론의 장으로 끌어낸다면, 가뜰이나 연합뉴스의 국가기간통신사 자격 박탈과 정부 구독계약 해지 등을 주장하는 정치권과 외부 세력에 빌미를 제공하고 힘을 실어줄 뿐이라는 점을 걱정하고 있습니다.

조합은 차기 경영진 선임이 머지않은 시점에서 경영진이 근무성적 평가를 일방 추진하고, 퇴직금 제도 개편 등을 거론하는 진의를 의심할 수밖에 없습니다.

경영진은 보여주기식 여론 조성과 노조 무력화 시도를 중단하고 대화의 장으로 나와야 합니다.

경영진이 현행 퇴직금 제도를 진정으로 개편하길 원한다면 후배들을 먼저 희생시킬 것이 아니라 스스로 먼저 희생하는 태도를 보여야 합니다. 경영진이 회사 구성원의 피해를 최소화할 방안을 가져오는 것은 당연한 일입니다.

●...올해 6월부터 진행해 온 그림자노동 해소를 위한 실무협상이 난항을 면치 못하고 있습니다.

사측은 지난 5개월여간 주 52시간을 넘긴 초과노동은 보상을 할 수 없다는 입장에서 한 치도 물러서지 않고 있습니다.

경영진은 9월 23일 열린 3분기 노사협의회에서 초과노동에 대한 보상이 비현실적으로 적거나 아예 없었다는 점을 인정한 뒤 초과노동 시간에 어느 정도 비례한 보상을 격려금으로 지급할 수 있다는 취지의 발언을 내놓았습니다.

초과노동에 대한 적절한 격려금 액수를 노사가 협상으로 정할 수 있다는 것이 사측 입장이었습니다.

그러나, 이후 열린 최근 협상에서 사측은 "초과 노동 시간에 비례한 보상은 법적으로 힘들다"는 기존 입장을 재확인했습니다.

정확하게 비례하지 않더라도, 열심히 일한 사원들이 박탈감을 느끼지 않도록 회사가 가능한 한 최선을 다해야 한다는 요구조차 좀처럼 받아들여지지 않

는 상황입니다.

또한, 사측은 근무시간으로 입력된 내용을 근거로 그림자 노동이 많이 발생하지 않고 있다고 주장합니다. 조합원들의 이익을 되찾을 수 있도록 근무시간을 빠짐없이 입력해 주시길 바랍니다.

●...시니어 인력 활용을 위한 노사 공동 태스크포스(TF) 팀 활동이 사측의 줄기찬 비협조로 좌초 위기에 처했습니다.

조성부 사장은 올해 6월 2분기 노사협의회 자리에서 시니어 인력 활용 필요성을 주장하는 노조에 관련 TF 구성을 깜짝 제안했습니다.

그러나, 경영진은 먼저 제안을 던지고서도 TF 발족에 소극적 태도로 일관했습니다.

결국 시니어 인력 활용 TF는 10월 하순 들어서야 간신히 첫 회의를 열었고, 그나마 회사는 '공식 TF'가 아니라고 평가절하했습니다.

사측 참가자들은 시니어 인력 활용을 위한 설문조사마저 노사 공동으로 진행하는 것을 거부하고, 조합이 단독으로 설문조사를 하고 보고서를 작성해야 한다고 주장했습니다.

고령화에 따른 시니어 인력 급증과 현장에서의 일손 부족 사태가 날로 심화하는 상황에서 회사가 논의 자체를 거부하는 듯한 태도를 보이는 이유가 궁금할 따름입니다.

이에 조합은 경영진을 만나 시니어 인력 활용 TF를 공식 출범시킬 것을 요구했습니다. 경영진은 이를 수락했으나 이후 한 달 가까운 시간이 흐르도록 아무런 조치를 하지 않고 있습니다.

●...조합 홈페이지 개편 사업 기간이 예상보다 길어지고 있습니다.

조합과 개발 업체는 당초 개편 완료 시점을 올해 9월 혹은 10월로 잡았습니다. 그러나 홈페이지 디자인 확정 과정에서 지연이 발생하고, 최신 프레임워크(.NET Core) 기반으로 전면 재개발을 추진하는 과정에서 예상외로 시간이 오래 걸리면서 내년 초로 완료 시점이 밀리게 됐습니다.

더욱더 안정적이고 사용성이 뛰어난 홈페이지를 만들기 위해 노력하겠습니다. 조합원분들의 양해 부탁드립니다.

●...연합뉴스 경영평가 기구인 뉴스통신진흥회(이하 진흥회)가 지난해 편집국이 생산한 콘텐츠를 직접 분석·평가하려는 시도를 하다가 포기했습니다.

뉴스통신 진흥에 관한 법률상 진흥회는 연합뉴스의 경영 감독에 관한 업무를 수행할 뿐 보도와 편집에는 관여할 권한이 없습니다.

전체 7명의 이사 가운데 친정부·여당 성향의 인사가 많게는 6명까지 들어설 수 있는 현 진흥회 이사진 구조 아래에서 진흥회가 연합뉴스 콘텐츠를 직접 평가하겠다고 나서는 것은 편집권에 대한 심각한 침해뿐 아니라 자칫 사후 검열로 이어질 수 있고, 나아가 기자들의 업무가 위축될 수 있는 가능성 또한 충분해집니다.

진흥회는 올해 초 ▲ 주 52시간 근무제 관련 보도 ▲ 공직선거법 개정(준연동형 비례대표제) ▲ 워싱턴 특파원이 생산한 북한 관련 기사 분석(기사에 인용된 취재원의 이념과 성향까지 분석) ▲ 한반도 및 북한 관련 보도 ▲ 고유정 사건을 중심으로 흉악범죄 사건 보도의 양태 분석 등 5가지 주제를 선정해 지난해 배부된 연합뉴스의 관련 기사를 분석한 뒤 이를 6월 말 연합뉴스 경영평가 보고서에 포함하려 했습니다.

이런 시도는 편집권 침해 등 우려 때문에 국내 어떠한 공영언론 감독기관에서도 이뤄지지 않았던 것입니다.

특히 이번 연구의 경우 정치권의 입장이 극명히 갈렸던 사안들을 주제로 선정된 것이어서 조합의 우려는 더욱 컸습니다. 콘텐츠 사례연구가 정권의 입장을 얼마나 적극적으로 반영했는지 살피는 일종의 '성적표'로 정부·여당에 활용될 위험성이 크다고 판단했기 때문입니다. 진흥회의 연합뉴스 경영평가 보고서는 정부와 국회에 제출돼 구독료 계약 등의 근거자료로 쓰입니다.

조합은 당시 이러한 논리를 근거로 진흥회의 콘텐츠 사례연구 포기를 끌어냈습니다. 당시 이미 생산된 콘텐츠 사례연구 결과물을 연합뉴스 내부 세미나 등에 활용하는데 합의했습니다. 세미나 개최 시기는 연말로 예상됐으나, 진흥회는 최근 세미나마저도 하지 않는 것으로 조합에 통보해왔습니다.

조합은 앞으로도 연합뉴스 보도의 독립성과 공정성을 지키기 위한 시스템을 유지·발전시키는데 온 힘을 기울이겠다는 점을 다시 한번 강조합니다.