



“몸은 지역에 있지만 우리도 연합뉴스다!”

“지방, 혹시 주홍글씨 아닌가요?...13개 취재본부 목소리

“최대 관심사는 보도채널...자존감 훼손·소통 부재” 지적

노조는 4월 중순부터 5월 말까지 13개 지역 취재 본부를 방문해 연합뉴스 지역뉴스의 파수꾼인 본부원들과 만남의 시간을 가졌습니다. 지역별 상황부터 회사의 비전과 위기감에 이르기까지 많은 논의가 이어졌지만 최대 관심사는 역시 보도채널이었습니다.

노동강도 악화, 연합뉴스의 역할과 위상 약화에 대한 우려가 가장 컸습니다. 또 지역본부의 자존감 상실문제와 정보공유의 필요성, 소통 부재에 대한 목소리도 높았습니다. 개인에 따라 견해가 좀 다를 수 있지만 지역적 특수성에 관한 부분을 제외하면 연합뉴스 구성원 대다수가 공감할 수 있는 문제가 많았습니다.

주요 내용을 주제별로 소개합니다. 해묵은 요구도 있지만 우리 모두의 이야기라고 생각하고 귀 기울이고 해결책을 함께 고민해 주셨으면 합니다. 6월 이후에는 온·오프라인을 통해 본사 사원들의 목소리를 듣기 위해 더욱 노력하겠습니다.

▲보도채널

경영진은 연합뉴스가 잘 되기 위해, 연합뉴스의 발전을 위해 보도채널에 진출한다고 했다. 분명한 것은 보도채널이 연합뉴스에 도움이 돼야 한다는 것이다.

채널이 장기적 안목에서 정말 회사를 위한 선택이라는걸 사원들이 믿을 수 있도록 확실한 시나리오와 로드맵을 제시해라. 구성원들에게 확신을 주는 게 회사의 몫이고 책임이다. 중장기적 관점에서 연합뉴스와 보도채널의 관계를 정립해야 한다. 연합뉴스가 보도채널을 언제까지 내 새끼처럼 끌어안고 가는 게 가능한지 철저히 분석하고 미래를 내다보아야 한다. 당장 채널을 출범시키고 몇 년 동안만 유지한다고 끝나는 게 아니다.

그러기 위해선 채널의 발전 청사진을 마련해야 하고 두 회사 간의 관계를 어떻게 갖고 가야 하는지 더 고민해야 한다. 채널이 미디어랩 대상에 포함될지 모르겠지만 연합뉴스가 광고 영업을 대리하는 과정에서 ‘아랫돌 빼서 윗돌 괴기’, ‘조삼모사’ 같은 황당한 상황이 벌어져선 안 된다. 방송 업무로 통신기자들의 업무강도 악화가 걱정된다. 업무 배정이 합리적 선에서 이뤄져야 하고 합당한 보상은 기본이다. 근무여건은 점점 나빠져 가는데 이런 상황에서 회사가 연봉제 도입, 퇴직금 누진제 폐지 등으로 복지를 악화시키려는 건 도저히 참을 수 없다. 지방국이 지역뉴스를 전담하게 되면 취재본부에 따라 약간의 차이는 있겠지만 단순히 노동강도 악화가 우려되

는 게 아니라 근무체계 근간이 흔들릴 수 있다. 상대적으로 인력이 더 부족한 취재본부나 단독 주재지역의 경우 리포트나 영상 촬영을 해야 할 경우 기본 업무마저 쉽지 않다. 지금도 일부 지역은 인력 부족으로 당직 운영마저 힘든 실정이다. 방송을 너무 안이하게 생각하는 거 같다. 얘기 안되는 통신기사 쓰지 말고 방송하라는 건데 리포트 제작하다 보면 하루가 다 간다.

▲지역 상황과 본사의 인식

최근 연합뉴스의 영향력이 전반적으로 점점 위축되고 있다는 지적이 회사 안팎에 많다. 모든 구성원이 그 원인과 대책을 심각하게 고민해 봐야 할 때다. 지역의 경우 상황이 더욱 심각하다. 인력은 줄고 잡무는 많아졌다. 보도채널 출범을 앞두고 기사 안 되는 건 쓰지말라는 주문이 내려온다. 지방은 원래 얘기가 안 된다는 것인지 심리적 상실감이 크다. 지역도 애로점이 많다. 지방조직의 영향력은 지역 뉴스에 기반한다는 것, 지역 수익사업의 특수성이 있다는 점을 간과하지 않았으면 한다. 지역 뉴스가 줄면서 연합이 점점 외면당하는 현실을 제대로 인식해야 한다. 지방 인력을 잉여인력으로 보는 시각이 있다. 보도채널 사업자 선정과 뉴스통신진흥법 제정 등 필요할 때는 100여명이 넘는 지방 취재망을 자랑한다고 대외적으로 홍보했다. 하지만 내부적으로는 홍보 내용과 동떨어져 있다. 이윤배반적인 거 아닌가. 지역에 있는 사람들은 억지로 시켜야 일한다는 인식을 하고 있는 거 아닌가 싶다.

▲정보공유와 소통의 부재

사내의사 소통이 갈수록 부족해진다. 언제부터인가 소신껏 얘기하는 분위기는 아예 사라졌다. 사장

이 보고를 올리라고 지시해 몇 번을 보고했는데 나중에 보니 사장은 못 받았다는 경우도 있었다. 사장이 직접 지시한 보고조차 제대로 전달이 안 되는 조직이 과연 정상적인가. 회사의 보고와 의사 결정이 어떻게 이뤄지는지 알 수 없다. 정보공유가 제대로 안 된다. 우리 지역과 관련된 문제인데도 서울 기사를 보고 나서야 알게 되는 경우도 많다. 타사는 정보공유를 통해 다 알고 있는데 우리가 물 먹고 있을 때 허다하다. 지금 각 부서에서 올리는 정보보고는 과연 누구를 위한 것인지 모르겠다.

▲기타

지역인력수급을 계획에따라체계적으로 했으면 좋겠다. 퇴직자가 한꺼번에 나오면 취재망 자체가 흔들릴 수 있다. 지방 업무 파악을 위해 필요하다는 건 알지만 일정 보고 같은 잡무가 너무 많이 늘었다. 앓은병이 기사가 돼 가는 느낌이다. 본사와 지방의 수당 체계가 다른 점 또한 힘이 빠지게 만든다. 2013년부터 정부 부처와 기관 중 다수가 세종시로 이전한다. 실제 이전은 2012년 시작된다. 시간이 별로 없다. 취재 시스템과 인력 배치를 어떻게 할 것인지 빨리 준비해야 한다. 지방 VJ들에 대한 본사 교육 프로그램이 필요하다. 현재 격년으로 하는 40세 이상 사원의 배우자 건강검진을 매년 했으면 좋겠다. 재난 취재 때 입을 수 있도록 회사 로고가 새겨진 점퍼나 우비가 있으면 좋겠다. 현재 호봉사원들로 구성된 노조 확대 문제도 검토할 필요가 있다. 노조 전임을 자원하는 사람도 많아져야 하고 집행부 임기도 원래대로 2년을 채워야 큰 힘을 낼 수 있다. 대의원대회 활성화 등을 통해 강한 노조를 만들어야 한다.

값 싸고 먹을 만한 식당 없나요?

사육 이전으로 낮선 지리, 꺾충 된 식비 때문에 끼니 해결이 쉽지 않으시죠?

이 지역 터줏대감의 추천으로 값 싸고 먹을 만한 식당가를 한 곳 찾았습니다. 한화빌딩 바로 옆 장교빌딩(흰색 건물) 지하 상제리제 상가입니다. 식당은 10곳 가까이 됩니다. 한식, 일식(초밥)이 주메뉴입니다.

아침 7시부터 9시30분까지 3천원에 아침식사가 제공됩니다. 메뉴는 계란밥, 김치국, 북어국 등인데 요 종류는 가게별로 약간 다릅니다. 점심, 저녁 식

사도 4천-6천원 사이로 5천원 안팎입니다. 초밥, 회덮밥도 마찬가지로요. 김밥, 라면 등 분식은 2천 원대입니다. 식당 한 곳을 답사한 결과 맛도 그리 나쁘지 않았습니다. 매일 가면 지겨울지 모르지만 생활비를 줄이는 데는 적잖은 도움이 될 걸로 생각합니다. 시험 삼아 한 번 가 보시면 좋을 듯합니다. 아침 이른시간에는 출입이 한화빌딩과 장교빌딩을 연결하는 현관 안쪽의 파리바게트 옆 계단밖에 안 된다고 하네요.

선택과 집중, 민원의 함수

“방송 위한 힘의 안배” 요구 속 넘쳐나는 민원기사

연합뉴스 보도채널 출범을 앞두고 사내에서 가장 많이 듣는 말 중의 하나가 선택과 집중이다. 애기 안 되는 기사는 줄이고 그 힘을 방송으로 돌려자는 것이다. 연합뉴스를 위해 시작하는 방송을 위해 통신 기사를 줄이는 게 과연 맞는지, 현실적으로 그럴 수밖에 없다면 어느 선까지 줄여야 하느냐 하는지, 결코 쉽지 않은 문제다. 일단 이와 관련한 논란과 혼선은 논외로 하자. 지금까지 연합뉴스가 관행적으로 처리해 오던 기사 중에 시대의 흐름과 수요의 변화에 따라 더 이상 필요 없게 된 부분이 분명히 있을 것이다. 업무 효율성과 콘텐츠의 질적 향상을 위해 타성에 젖은 것을 들어내는 건 바람직한 일이다.

그런데 요즘 이상한 일이 벌어지고 있다. 한 쪽에서는 선택과 집중을 강도 높게 주문하는데 다른 쪽에선 이에 역행하는 요구가 쏟아진다. 이른바 ‘민

원기사’란 이름으로 말이다. 더욱 심각한 건 선택과 집중을 주문하면서 민원 기사를 요구하는 주체가 같을 때가 적지 않다는 것이다.

민원기사가 새로운 현상은 아니다. 크고 작은 민원기사의 주문은 늘 있어왔다. 문제는 최근 들어 도가 지나쳐 보이는 일이 부쩍 늘었다는 거다. 다른 기사 처리에 큰 지장이 없는 사소한 민원은 애교로, 인간적인 것으로 볼 수도 있다고 치자. 그러나 업무에 상당한 지장을 초래한다면 이미 ‘민원’ 수준을 넘어선 것이다.

크게 기사가 안 되더라도 공익을 위해, 회사의 이익을 위해 민원 기사가 때론 필요할 수도 있다. 그러나 이럴 때도 상식적, 합리적인 선에서 적정 수위를 유지해야 함은 두 말 할 필요가 없다.

공익도, 회사의 이익을 위해서도 아닌 경우 민원 기사를 처리해야 하는지

냉정한 판단이 필요하다. 더구나 단순히 기사를 내보내는 수준을 넘어 내용을 과대포장하거나 같은 내용을 몇 번에 걸쳐 중복 송고하는 것은 최초 민원인의 기대와 예상마저 뛰어넘는 민망한 일이 아닐 수 없다.

물론 민원과 달리 특종의 단초가 되는 사내 제보는 더욱 활성화해야 한다. 민원과 제보는 칼로 무 자르듯 분명히 구분하기가 쉽지 않을 수도 있다. 민

원성 제보, 제보성 민원, 제보를 가장한 민원도 있다. 그러나 이런 경우는 확인 취재 과정에서 대부분 정체가 드러나게 된다.

가뜩이나 연합뉴스의 입지와 위상이 예전같지 않다는 우려가 회사 안팎에서 나오고 있는 요즘, 소모적인 민원기사로 업무 효율성과 콘텐츠의 질을 떨어뜨리고 체면을 구기는 일이 줄었으면 한다.

알아봅시다

연봉제의 실체 ②

지난호에 이어 이번에는 연봉제의 확산 배경, 노동자와 사용자 입장에 따른 연봉제의 부정적, 긍정적 효과를 살펴보겠습니다.

▲사용자는 왜 연봉제 확산을 꾀할까요?

사용자(자본)는 기존 연공(호봉)에 따른 인사시스템의 한계를 극복하고 성과주의를 확산시키길 원하죠. 또 차별적인 임금을 지급함으로써 노동자들 스스로가 더 많이, 더 열심히 일하게 하고 복잡한 임금 항목을 단순화시켜 임금관리의 간소화를 꾀합니다. 임금의 변동성을 높여 외부 상황에 유연하게 대응하기 위한 목적도 있어요. 특히 공공기관들은 이명박 정권 출범 이후 정부 지침에 따라 연봉제를 도입하거나 확산시키고 있습니다.

▲사용자 관점에서 본 긍정적·부정적 효과

긍정적 효과	부정적 효과
① 종업원 동기 유발	① 연봉감소의 충격
② 임금관리 용이	② 갈등과 위화감 조성, 개인·부서간 협동 저하
③ 자율적 공헌	③ 평가제도 미비와 불공정성으로 불만 증폭
④ 우수인재 확보	④ 단기성이나 업적에 치중, 질보다 양 중심

▲노동자 관점에서 본 문제점

- 노동자 사이의 경쟁 심화와 위화감 발생
- 연봉제와 고용조정 연계 효과 발생
- 노동조합 중심의 임금교섭 무력화
- 개별적 임금결정으로 노동조건 저하
- 연봉평가 과정의 불공정성 문제와 주관적 평가 개입
- 노동강도 강화, 과로 등으로 인한 업무상 재해 급증
- 노동조합 무력화
- 단기성과·업적에 치중, 질보다 양 위주의 노동
- 공공부문의 경우 공공서비스(콘텐츠)의 질 저하 초래
- 자발적 퇴직명분의 퇴직증가(고용안정위협)
- 지나친 임금격차 발생

노조, 회사에 요구사항 답신 요청

노조는 최근 회사에 공문을 보내어 그동안 노조가 요구한 사안에 대한 답변을 촉구했다. 사측이 성의 있는 자세를 보이지 않고 있다는 판단에서다. 다음은 공문 내용.

<공문>

노조는 성명서와 공문 등을 통해 여러 가지 사항을 회사에 요구한 바 있습니다. 그러나 한 달이 넘도록 이렇다 할 답변을 얻지 못했고, 요구사항이 회사 운영에 반영된 것 또한 보지 못했습니다. 여러 경로로 관련 내용을 문의해도 제대로 된 답을 듣지도 못했습니다.

최근 회사의 일 처리를 보면 충분한 의견 수렴과 검토 없이 졸속 처리되는 게 아닌가 우려할 만한 사례가 있습니다. 노조의 요구 사항을 검토는 하고 있는지, 노조가 사원의 대표 기구이자 회사 운영의 한 축이라는 사실은 제대로 인식하고 있는지 강한 회의가 듭니다.

이에 노조는 회사 쪽의 공식 답변을 요구합니다. 노조가 그동안 요구하거나 문의했던 다음 내용과 관련한 진행 상황을 6월17일(금)까지 회사 게시판이나 공문을 통해 답변해 주시기 바랍니다.

검토는 이뤄지고 있는지, 회사 입장은 무엇인지, 부정적이라면 그 이유는 무엇인지 명시해 주시기 바랍니다. 실무 검토 중이라고 알려 온 위험지역 취재시 안전지침(내규) 관련 부분은 답변에서 제외해도 무방합니다.

- <성명서> 보도채널·사옥 재건축에 대한 우리의 입장
- 위험지역 취재시 안전지침(내규)
- 뉴스제작포털에 익명게시판 신설
- 사내 의무실 설치
- 사내 보육시설 설치