



[경영진 연임] 반대 72%-찬성 7% 조합원 83% “현 경영진 들어 공정성 퇴보”

연합뉴스 노조원 10명 중 8명 이상이 현 경영진 취임 이후 연합뉴스 기사의 공정성이 이전보다 퇴보한 것으로 평가했으며, 7명 이상은 경영진 연임에 반대하는 것으로 나타났다.

전국언론노조 연합뉴스지부가 노조 규약에 따라 1월25일부터 2월1일까지 경영진 평가를 위한 조합원 온라인 설문조사를 한 결과, 현 경영진의 연임에 대한 의견이 ‘반대’ 71.7%, ‘찬성 6.9%’, ‘연임여부 상관없음’ 21.4%로 집계됐다.

이번 조사에는 조합원 420명 중 79.1%인 332명이 참여했다.

◆ 공정정보도·콘텐츠 경쟁력

현 경영진 취임 후 보도의 공정성을 이전과 비교하는 물음에는 ‘크게 퇴보했다’ 51.5%, ‘약간 퇴보했다’가 31.3%로, 전체 응답자의 82.8%가 공정성이 퇴보한 것으로 평가했다.

공정성이 ‘변화 없다’는 14.8%였고, ‘약간 공정해졌다’와 ‘훨씬 공정해졌다’는 대답은 각각 1.8%와 0.6%에 그쳤다.

공정성 퇴보가 심각한 분야는 ‘정치권력 관련 기사’(83.5%), ‘자본권력 관련기사’(4.8%), ‘사내 민원 기사’(3.0%), ‘사회적 약자·소외계층 관련 기사’(1.8%) 순이었고, 공정성이 퇴보한 영역이 없다는 응답(6.9%)도 있었다.

공정성 퇴보의 큰 원인으로는 ‘경영진과 간부들의 부당한 지시나 간섭’(42.8%), ‘자기검열을 조장하는 회사 분위기’(35.2%), ‘외부의 압력이나 로비’(9.6%), ‘일선 기자들의 비판의식 결여’(4.2%)를 꼽았다.

콘텐츠의 영향력과 경쟁력 변화에 대한 평가는 ‘약간 약화됐다’가 36.5%로 가장 많았고, ‘크게 약화됐다’ 28.6%, ‘비슷하다’ 27.1%, ‘약간 강화됐다’ 6.6%, ‘크게 강화됐다’ 1.2%였다.

콘텐츠 경쟁력 약화 원인으로는 ‘보도의 신뢰성 저하’(60.0%), ‘기자직 사

원의 비제작 부서 파견 등 취재인력 감소’(19.0%), ‘다른 통신사의 영향력 확대 또는 신생매체 출범’(7.8%), ‘SNS 확산 등 시대흐름에 대응 미숙’(5.7%) 등을 꼽았다.

◆ 사내 민주화·인사

사내 민주화에 대한 평가는 ‘매우 퇴보했다’ 45.2%, ‘이전과 비슷하다’ 26.8%, ‘약간 퇴보했다’ 25.0%, ‘약간 진전됐다’ 2.7% 등이었다.

인사가 객관적 기준에 따라 공정하고 합리적으로 이뤄졌는가란 질문의 답변은 ‘그렇지 않다’(38.0%), ‘전혀 그렇지 않다’(33.1%), ‘보통이다’(26.8%), ‘그렇다’(2.1%) 순이었다.

인사의 문제점으로는 ‘경영진과의 사사로운 관계에 따른 정실 인사’(46.1%), ‘경영진 주변 인물들이 영향력을 행사한 측근 인사’(23.5%), ‘학연 편중 인사’(18.4%) 등을 꼽았고, 문제점이 없다는 대답도 10.5% 나왔다.

◆ 보도채널·사옥

회사가 보도채널 진출과 개국을 준비하는 과정에서 사원 의견을 충실히 반영했는가란 질문에는 ‘전혀 충실하지 않았다’(44.2%), ‘충실하지 않았다’(40.1%), ‘보통이다’(14.2%), ‘충실했다’(1.2%), ‘매우 충실했다’(0.3%) 순으로 응답했다.

보도채널 진출이 미치는 영향에 대한 의견은 ‘약간 긍정적이다’ 30.4%, ‘그저 그렇다’ 27.1%, ‘약간 부정적이다’ 21.4%, ‘매우 부정적이다’ 16.3%, ‘매우 긍정적이다’ 4.8%였다.

보도채널의 긍정적 측면으로는 ‘위상제고’(42.5%), ‘경쟁력강화’(32.8%), ‘없다’(19.0%) 등을, 부정적 측면은 ‘통신기능 약화’(55.1%), ‘노동강도 악화와 생산성 저하’(19.0%), ‘TV와 연쇄 재정악화 우려’(10.9%) 등을 꼽았다.

건물의 안전성 때문에 추진 중인 사옥 재건축 시기의 적절성을 두고는 ‘그저 그렇다’ 40.4%, ‘적절했다’와 ‘적

절치 못했다’라는 의견이 각각 29.2%였다.

사옥 재건축의 장점으로는 ‘안정적이고 생산적인 근무여건 확보’(57.2%), ‘이미지 제고’(18.7%) 등을, 재건축의 부작용이나 우려로는 ‘재정상태 악화’(72.6%), ‘높은 공실률’(9.4%)을 들었다.

◆ 경영 능력

경영 지표를 토대로 한 경영진의 경영 역량 평가는 ‘보통’(44.6%), ‘우수’(32.5%), ‘부족’(12.7%), ‘매우 부족’(7.2%), ‘매우우수’(3.0%) 순이었

다. 경영 실적에 기여한 최대 요소로는 ‘매체력’(46.1%), ‘기자들의 영업 지원’(33.4%), ‘영업 관련 부서의 노력’(10.6%), ‘경영진의 능력’(2.4%)을 꼽았다.

◆ 종합평가

보도의 공정성, 인사, 사내 민주화, 콘텐츠 경쟁력 강화, 수익창출 등을 종합한 경영 성적에 대해서는 ‘보통이다’ 34.7%, ‘잘 못했다’ 31.0%, ‘매우 잘 못했다’ 29.5%, ‘잘 했다’ 4.2%, ‘매우 잘 했다’ 0.6%로 나타났다.

현장의 목소리

이번 설문조사에서는 자유로운 의견 개진을 위해 객관식 문항과 별도로 주관식으로 의견을 받았습니

다. 객관식 조사 결과를 뒷받침하듯 현 경영진이 들어선 뒤 보도의 공정성 퇴보와 사내소통의 부재에 대한 지적, 그리고 연임을 반대하는 내용이 많았습니다.

조합원들의 생생한 목소리를 전하기 위해 주요 의견을 간추려 소개합니다.

- 국민의 신뢰를 잃은 것은 매우 우려할 만한 것이며 현 경영진이 남긴 최대의 실패다.
- 인사가 만사입니다.
- 언론사인데도 부서 간, 상하 간 소통이 원활하지 않다.
- 사장 한 마디에 굴실거리다 보니 아래로 내려갈수록 파장이 크게 전달된다. 제작국장 임명동의제를 하고 있지만 제작국장들이 제대로 역할을 못하는 것 같다.
- 사장보다는 주변에서 호가호위하는 인사들이 더 나쁘다고 봅니다.
- 사원 의견수렴에 더 귀를 기울이길 희망
- 현 경영진 체제에서 영문뉴스국의 역할, 관리, 위상이 크게 훼손됐다.
- 통신과 방송 업무 동시 수행에 따른 통신 기능의 약화가 나타나고 있는 것은 아닌지, 구체적인 대안을 생각해야 할 시점이다.
- 경영진은 통신기자의 인력 빼내기를 중단하고 방송과 통신 간의 업무를 명확히 정리해야 합니다. 방송제작에 들어간 시간과 노력에 비해 터무니없이 낮은 수당도 개선해야 합니다.

☞ 1면에 이어

- 오로지 자기만이 회사를 이끌고 살릴 수 있다는 생각이 소통과 대화의 단절을 불러옴. 이후 경영진은 나 말고도 발전적 사고를 지닌 이들이 사내에 많다는 생각으로 충분한 대화와 토론이 이끌어야 할 것임. ● 국가기간통신사의 정체성을 잃지 않기를..
- 언론의 사명감을 가져라
- 평가가 단순한 평가로 끝나서는 안됩니다.
- 위상 저하에 대해 충분히 돌아봐야 한다.
- 연합뉴스TV, 일단 출범했으니 불협화음을 내보이기보다는 성공적 안착을 위해노.사모두 힘을 합쳐야 할 때라고 생각합니다.
- 임원진은 좌고우면 말고 비전을 제시하고 책임질 일 있으면 책임지는 모습을 보여으면 합니다.
- 박수 칠 때 떠나라
- 사장 및 사장이 선임한 임원의 임기는, 직원들에 의해 별도로 총론적 공감대가 형성되지 않는 한 단임으로 끝나는 것이 공정성 확보의 전제조건이라고 생각합니다.
- 노조가 연임 반대 투쟁에 앞장서 주세요.
- 사장 개인이 독단적 결정을 하지 않도록 제도적 장치를 만들어야 한다.
- 주먹구구 경영은 이제 그만!
- 언론 본연의 자세 상실, 기자들의 자존감 하락 등 많은 부분에 현 경영진의 책임이 있다고 생각합니다. 언론사는 군대가 아닙니다.
- 본사-지방본부 간 소통부재 / 노동강도 심화와 관련한 대응책 부재
- 연합을 바로 세우자
- 연합뉴스TV 개국은 방송통신융합 추세와 맞물려 불가피한 선택이었다고 판단함. 연합뉴스 콘텐츠 약화를 보완하는 한편 TV의 경쟁력을 담보할 수 있는 방안을 모색하게 필요하다고 생각함.
- 변화를 주도적으로 이끌었다는 것에는 점수를 주고 싶지만, 그 과정에서 실종된 최소한의 '절차'는 분명히 짚고 넘어가야 한다. 무능력보다 두려운 것은 독선이다.
- 외부 인물을 발탁해 올 때 업무에 정확한 판단과 개인 능력에 대한 판단
- 노조가 조금 더 직원들의 힘을 바탕으로 적극 목소리를 내야 한다고 생각합니다.
- 공정성에 관한 질문에서 기자들의 자기검열을 조장하는 회사 분위기 때문이라고 답했는데, 이에 못지 않게 기자들의 자기검열도 심각하다고 생각함.
- 방송을 둘러싼 현 사내 상황에 대해 어떤 식으로든 경영진이 책임지는 부분이 있어야 한다고 생각합니다.
- 커뮤니케이션 부족을 개선하지 않으면 경영진의 독단적 의사 결정에 따른 폐단이 끊이지 않을 것입니다. 현 정부의 전철을 연합뉴스가 밟지 않기를 바랍니다.
- 끝을 잘 아는 것도 중요하지요.
- 객관적이고 공정성을 갖춘 경영진을 사우들은 원한다. 사내 분위기와 경영진 잘못도 있지만 개인의 보신주의도 문제다. 나부터 반성해본다.
- 연임을 꼭 막았으면 좋겠습니다.
- 사장이 연임할 경우 적어도 상무 이하 간부는 전면 개편해야. 아래 의견을 살펴서 사장에게 직언할수 있는 인사를 전면 배치해야. 나눠먹기 인사는 이제 그만
- 사장 이외에는 모두 허수아비...
- 무슨 군대도 아니고 너무 일방적이다.
- 조직 문화가 경직되고 체계가 붕괴된 것은 하루 이틀 노력해서 회복될 일들이 아니다.
- 모든 것을 바로 세운다고 한다면 소급적용을 할 것인가...이미 죽은 심장은 다시 뛰지 않는다.

- 방송/미디어그룹이라는 미명하에 연합통신 기자들의 자부심이 망가지는 일이 더 이상 없었으면 좋겠습니다.
- 연합뉴스의 신뢰도를 높여달라. 최근 자의반 타의반으로 펜이 굵어짐으로서 빠를지는 모르지만 신뢰도가 떨어지면 안된다.
- 방송이 새로운 돌파구인지 꼼꼼한 검토나 논의가 없었다. 다른 언론사들이 준비한다고 해서 우리도 그 분위기에 휩쓸린 것은 아닌가. 미디어 시장에서 살아남으려면 오히려 통신 업무를 강화해야한다.
- 설문 문항의 내용이 편향돼 있음
- 일간지뿐 아니라 주간지도 통신사를 닮아가고 있다. 장기적으로 미디어 시장은 정확한 팩트를 빠르게 전달하는 통신사와 깊이 있는 기획기사를 다루는 매체만 살아남을 확률이 높다.
- 방송은 매우 오래된 포맷이다. 기초 장비에 많은 돈이 들며 제작하는 데 시간과 품도 많이 든다.
- 멀티플레이어가 대세? 그런 멀티플레이의 강요가 콘텐츠 질을 떨어뜨리고 있다는 것이다.
- 현 경영진의 문제는 현장에서 기자들이 얼마나 힘들게 생활하고 있는지를 전혀 모른다는 것입니다. 방송 1분용 만들려면 1분만 찍으면 되는줄 아는 분들. 이 분들께 1주일만이라도 현장에서 체험을 시켜봤으면 합니다.
- MB 정부와 너무 닮았다
- 보도국 인원 늘려주세요
- 경영진은 회사 안팎에서 제기되는 비판에 귀를 닫은 느낌을 지울 수 없음. 현실을 직시하고 문제점과 개선책을 진솔하게 고민하기보다는 자리에 연연하는 모습만 보임.
- 이런 경영진으로는 미래는 없다.
- 조합원 설문조사를 바탕으로 조속히 연임 반대 의사를 어떻게 표출할 것인지 정해야 합니다.
- 무리한 방송진출 및 강행으로 인한 부작용과 김석진 전 상무 등 계열사 임원들의 중도이탈은 경영진의 판단착오로 인한 것입니다. 연임과 관계없이 이에 대한 책임을 정식으로 추궁해야 합니다.
- 방송과 통신업무의 명확한 분리로 통신의 공정성과 위상을 회복했으면....
- 보도의 공정성 훼손은 회사의 존립 기반과 관련된 중대한 사안이므로 분명히 그 책임을 물어야 한다고 봅니다.
- 연임 시도하면 강경 투쟁합시다!!
- 인력 부족을 호소하면서 기자직 사원을 기사와 무관한 부서에 배치하는 경우가 비일비재했습니다. 이런 모순에 대한 책임과 해명을 촉구합니다.
- 통신기능 강화가 무엇보다 시급하다. 통신이 살아야 방송도 산다는 점을 절대 간과해서는 안 된다고 봅니다.
- 공정 보도를 해친 경영진의 연임을 절대 반대합니다
- 현 경영진은 언론사라고 말하기 부끄러울 정도로 민주적인 사내의사 소통구조를 약화시켰다. 또 학연을 중심으로 적절하지 못한 인사를 해 전체적인 조직의 효율성을 약화시켰다.
- 박정찬 체제의 연합뉴스는 MB 정권의 축소판.
- 지금까지 대표이사가 연임한 경우는 없었습니다. 역대 사장 중 최악에 포함되는 분이 연임할 명분은 전혀 없습니다
- 연임 결사 저지하고 경영진 선출에 직원 의견을 반영할 창구 마련 필요.
- 지금 현 경영진이 연합뉴스의 현실에서 최선인가, 차선인가, 최악인가의 판단 문제를 했으면 하는 바람. 만일 사장 개인보다 아래 참모진의 잘못이 크다면 임원 교체를 요구하는 것도 방법임. 개인적으로 마땅한 후임자도 안보이기 때문임
- 경영진 연임 결사반대..받아들여지지 않을 경우 전례없이 강도높은 투쟁해야