



연합뉴스 바로세우기 청사진 작업 ‘착착’

파업 두달을 맞아 연합뉴스 바로 세우기를 위한 밑그림이 점차 꼴을 갖추고 있다.

지난달 출범한 ‘연합뉴스 바로 세우기 분야별 소위’가 본격적으로 가동하면서 성과물을 축적해나가고 있다. 일부는 구체적인 개선안을 마련하고, 일부는 현황파악에 주력하고 있다.

분야별 소위는 공정보도, 사내 민주화 및 인사 시

스템, 근로여건 및 콘텐츠 경쟁력 개선, 지역본부 시스템, 차별 해소, 뉴스통신진흥법 관련 대응 등 6개 분야로 구성됐다.

분야별 소위는 분과별로 자체 모임을 열어 연구 작업을 진행하는 한편 노조 위원장을 위원장으로 한 분과 간사단 회의를 통해 그동안의 논의 내용을 총괄하고 있다.

연합뉴스 노조는 분야별 소위의 내용을 요구 사항 형태로 정리해 향후 사측과의 협상에서 이를 관철하도록 할 방침이다. 또 파업 이후에도 분야별 소위를 상설기구화해 지속적으로 문제개선에 나서기로 했다.

<분과별 진행상황>

▲공정보도 시스템

공정보도 시스템 분과는 편집을 총괄하는 직(職)의 독립성 확보에 중점을 두고 공정보도를 위한 제도 개선안을 논의하고 있다.

주요 의제로는 국장 선출 방식과 견제장치, 공보위 및 편집위원회 운영 방식 등을 검토했다.

공정보도 분과는 사전작업으로 국내외 주요 방송·신문 매체를 대상으로 제작·편집 자율성 보장을 위한 내부 장치와 관련 경험 등 사례를 수집했고, 언론 관련 시민단체로부터도 의견을 구했다.

이를 토대로 각종 제도를 연합뉴스 현실에 맞게 비교, 정리하는 과정을 거쳐 현재 개선안의 큰 그림을 완성한 단계다. 사내 문화 측면에서 수습기자를 위한 공정보도 교육 강화 방안도 논의했다.

고형규 분과 간사는“기자가 자기 검열을 하거나 부당한 기사 주문을 받는 일 없이 상식선에서 작업할 수 있게끔 편집 수장은 본질적으로 사측이 아닌 기자의 대표가 돼야 한다는 대원칙 아래 꾸준히 논의했다”고 설명했다.

또 “관련 규정 개정 등 제도적 장치를 마련하는 데 필요한 세부 절차를 살펴보는 단계에 와있다”면서 “조합원들과 개선안을 공유하는 방안도 파업 진행 상황에 따라 검토

토하겠다”고 덧붙였다.

▲사내 민주화 및 인사 시스템

사내민주화 및 인사 시스템 분과는 경영진의 독단적 인사 조치를 견제할 수 있는 제도적 장치를 마련하는 데 무게중심을 두고 있다.

승진과 전보, 특파원 인사에 노조나 사원대표기구가 참여하거나 사후에 문제점을 지적하는 방안을 고민하고 있다.

이를 위해 공기업, 사기업, 외국계 기업, 국내외 언론사 등의 인사 제도와 민주적 사내소통을 위한 장치를 폭넓게 알아보고 있다.

특파원 선발과 관련해 기업들이 국외 주재원을 어떤 기준으로 뽑는지 분석하고 있다. 연합뉴스는 특파원 선발 내규에 회사 기여도, 인성 등 정량적으로 평가하기 어려운 항목이 들어가 있어 특파원 선발 시‘잡음’이 왕왕 있었다. 연봉사원의 계약서 양식과 인사시스템도 검토 대상이다.

민주화 및 인사 분과는 또 외부전문가에 의뢰해 회사의 인사규정과 단체협약 조항 중 인사와 관련된 부분에 어떤 독소조항이 있는지 가리는 작업을 진행하고 있다.

사측의 정기인사, 승진인사, 상벌 등을 검토하고 문제가 있다면 이를 바로잡을 수 있는 권한이 노조에 있는 다른 기업들의 사례를 참고해 연합뉴스에 도입 가능한 방안을

2면에 계속

“이번 파업은 연합뉴스 전 조직원의 파업”

공병설 연합뉴스 노조 위원장은 15일 이번 연합뉴스 파업은 “전체 연합뉴스 사원들을 위한, 전 조직원의 파업”이라고 강조했다.

공 위원장은 이날 오전 사장실 앞 집회에서 “공정보도 기치가 제일 눈에 띄긴 하지만 이번 목적과 명분은 공정보도 쟁취만이 아니다”라며 이같이 밝혔다.

이날 사원 커뮤니티에 비(非)기자직으로 보이는 조합원이 ‘기자들만의 파업인가요’란 글에서 파업이 기자직 위주로 돌아가는 것에 서운함을 표현했다.

공 위원장은 “이번 파업은 기자직 조합원만의 파업이 아니다. 파업에 참여한 조합원들만의 파업이 아니다. 파업

에 같이 못 한 채 업무 현장에 남아 있지만, 그들도 이번 파업에 같이하고 있다고 생각한다”며 “겉으로 드러난 것만 보고서 너무 좁게 판단할 필요는 없는 것 같다”고 당부했다.

공 위원장은 책임이란 단어를 재차 언급하며 박정찬 사장의 결단을 촉구했다.

공 위원장은 “책임지는 것에서 자유로울 사람 없다”고 전제하고서 “우리보다 더 큰 책임을 분명히 질 사람이 있다. 책임이 가지는 의미에 대해 조금 더 깊이 생각하면, 외부에 어떻게 비칠까가 아니라 연합뉴스를 위해서 어떻게 책임질까를 생각하면 이 사태 풀 수 있을 것”이라고 지적했다.

이날 오전 9시17분께 모습을 드러낸

박 사장은 얼굴에 미소를 띤 채 피켓 시위 중인 조합원 사이를 통과해 사장실로 들어갔다. 조합원들은 “책임, 책

임, 책임”을 연호하면서, “우리도 책임졌다. 책임지고 결단하라”라는 구호를 외쳤다.



☞ 1면에 이어

중심으로 초안을 작성할 예정이다.

사장이 한달에 한번 사원과 만나 경영 현황을 설명하는 자리를 여는 등 사내 소통을 위한 외부 사례를 수집하고 있다. 이를 토대로 경영진과 사원간 의사소통을 원 활히 하기 위한 제도를 고민하고 있다.

▲근로 여건 및 콘텐츠 경쟁력 개선

근로여건 및 콘텐츠 경쟁력 개선 분과는 뉴스와이 개국 후 변화된 조합원들의 노동 환경을 점검하고, 변화된 환경에서 콘텐츠의 경쟁력을 높이는 방안을 모색하고 있다. 지금까지 네 차례 모임을 하고 뉴스와이 개국 이후 인력 변동 상황, 노동강도 악화, 기사 경쟁력 저하 등의 개괄적 문제들을 확인했다. 현재 다양한 부서에 분포된 분과위원 5명이 각자 담당받은 부서들의 근로환경과 업무 가중 현황을 파악중이다.

근로여건과 콘텐츠 경쟁력 강화에 있어 부서별 상황이 다양한 만큼 각 부서에 맞는 ‘맞춤형 개선방안’을 도출해야 한다는 입장이다. 이를 위해 현장의 생동감 있는 의견을 충분히 반영하고자 분과위원들이 개별 인터뷰를 진행하며, 조만간 노조 홈페이지 또는 메일을 통해서 조합원을 대상으로 근로여건 관련 설문조사를 진행할 예정이다. 현재 뉴스와이 개국과 관련 연합뉴스에서 총 45명이 파견됐다. 이에 따라 인력부족으로 말미암아 개개인이 맡은 일이 늘어났을 뿐 아니라 연합뉴스 조합원이 방송과 리포트를 제작하라 본래 업무를 제대로 처리하지 못하는 문제가 발생하고 있다.

단, 지난 협업 태스크포스 가동 결과 연합뉴스가 스탠딩 위주의 리포트 제작 대신 방송출연과 오디오 녹음을 주로 맡게 되면서 업무부담이 처음보다 줄어든 상태로 분과 위는 평가하고 있다.

또, 33기가 수습을 마치고 각 부서에 투입된 이후의 근로환경에 대해 추가 연구가 필요하다고 밝혔다.

▲지역본부 시스템

지역본부 시스템 개선 분과는 지역본부의 광고 수주와 보도채널 관련 인력운영, 전반적인 인력·인사 문제 해결에 집중하고 있다.

내부 회의와 일선 조합원의 의견 수렴을 거쳐 개선 사항의 초안을 마련하고서 이를 구체화하는 작업을 하고 있다. 각 대의원을 통해 현행 시스템의 문제점을 파악해 이를 분류·정리했다. 이렇게 만들어진 개선안 초안은 각 지역본부 조합원들에게 전파해 다시 ‘현장의 목소리’를 되먹일 준비를 하고 있다.

지역본부 시스템 소위가 가장 문제로 삼는 것은 광고 수주 문제다. 광고가 회사 경영상 불가피한 부분이긴 하지만 지역본부에 무분별한 수주 압박이 가해진 것이 문제라고 지역본부 조합원들은 입을 모으고 있다.

가령 본부별로 매년 전년도 광고액의 몇 % 인상의무를 지우고, 또 본부별로 광고수주액을 비교하고 있다. 심지어 경영진이 지역본부장을 평가할 때 1순위 기준이 광고수주액이란 이야기가 돌기도 한다.

무조건적인 광고 수주 확대 요구는 영뚱한 지자체 홍보성 기사나 비난성 기사로 이어져 지역본부의 공정보도를 훼손하는 것으로 분과는 파악하고 있다.

또 보도채널 출범과 관련해 통신 기능의 악화를 막고 지휘 체계의 혼란을 최소화하는 방안을 연구 중이다. 방송 취재에 투입되는 계약직 파견 VJ의 처우도 개선하기 위해 머리를 맞대고 있다.

아울러 지역본부에 5~10년차 젊은 기자가 없는 기형적 인력구성, 전국부 간부의 지역본부 경험자 선임, 취재본부장 평가 등 해묵은 인력·인사 문제를 풀 방법을 여러 각도에서 고민하고 있다.

▲차별해소

차별 해소 분과는 호봉사원·연봉사원·계약직 등 고용 형태에 따른 차별 문제와 제작·비제작으로 통칭하는 직군에 따른 사내 차별 문제를 다루고 있다.

연봉사원들은 호봉사원들보다 급여가 적을 뿐 아니라 소위 ‘통상임금’에 어떤 수당이 포함돼 있는지 알 수조차 없다. 재계약에 따른 고용불안에 항상 시달리고, 언제 진급이 될지도 모르고 있다.

비제작 역시 제작 파트와 비교했을 때 다양한 차별을 겪고 있다.

차별해소 분과는 현재 이러한 다양한 차별 현황을 파악하는 데 주력하고 있다.

고충 접수 전용 이메일을 개설해 현재 차별 사례를 10여건 받았고, 매주 한두 차례 회의를 열어 접근 방식을 논의하고 있다.

또 임금과 고용 차별, 승진과 보직임명 차별 등의 철폐를 위한 구체적인 자료를 얻고자 인사부에 관련 자료를 요구해 놓은 상태다.

차별 해소 분과는 자료 조사를 통해 사내의 차별 요소들을 숙지한 후 면접조사를 통해서 좀 더 심층적으로 현황을 파악할 예정이다. 이어 노조 차원에서 임단협 등을 통해 사측에 개선을 요구할 장단기 과제를 도출할 방침이다.

고용 형태별 차별 문제는 사내 단결과 조직 활성화에 큰 저해가 될 수밖에 없다.

하지만 오래 방치된 문제이기도 하고 어떤 방식으로 해결할지도 합의가 안 된 상태이기 때문에 광범위한 논의가 필요하다.

경수현 분과 간사는 “문제를 일시에 해결하기는 쉽지 않아 보인다”면서 “단기과제와 중장기 과제를 나눠 사측과 차별을 해소할 방안을 함께 생각해보자는 취지에서 운영하고 있고, 파업이 끝난 후에도 지속적으로 활동할 예정”이라고 말했다.

차별해소 분과는 여성사원 복지 문제 등 사내에서 일어나는 모든 차별 사례들에 대한 제보를 조합원과 일반 사원들에게 당부했다

“언론장악 진상규명 국정조사 실시하라”

새누리 전당대회장서 언론노조 연대시위

연합뉴스 노조는 15일 낮 고양시 킨텍스 새누리당 전당대회장에서 열린 언론노조의 총파업 시위에 참가했다.

이날집회는연합뉴스를비롯한MBC, KBS, YTN, 국민일보 등 파업 사업장과 언론노조 산하 각 지부의 조합원들이 한데 모여 ‘게릴라 시위’의 형식으로 치러졌다.

오후 1시계부터 킨텍스 제2전시장 앞에 모여든 언론노조 조합원들은 삼삼오오 전당대회장 입구 보안검색대 앞에 집결했다.

1시15분이 되자 조합원들을 일제히 준비한 현수막과 피켓을 꺼내 들고 대회장으로 들어가는 새누리당 당원들을 향해 소리높여 구호를 외쳤다.

“언론탄압 진상규명 국정조사 실시하라”, “공정보도 훼손하는 낙하산 사장 물러나라”, “언론자유 외

면하는 새누리당 각성하라”등 언론노조는 새누리당에 언론총파업사태에 적극적으로 나설 것을 요구했다.

수백 명으로 시작했던 기습 시위 인원은 어느새 2천명 가까이 불어나 구호 소리가 전시장 앞 복도를 찌렁찌렁울렸다.

연합뉴스 조합원들도 적극적으로 집회에 가담해 “박정찬은 집에 가라”등 연합뉴스만의 목소리를 냈다.

1시간30분 가까이 이어진 기습 집회를 마무리한 언론노조는 킨텍스 제2전시장 앞 인도에 모여 간단한 정리집회를 열고 해산했다.

언론노조 이강택 위원장은 “갈수록 강해지는 단결력, 다른 노동자들의 본격적인 연대, 정치권의 관심 등 승리의 조짐이 보인다”면서 “이길 수밖에 없



는 싸움이니 각 지부 위원장을 믿고 더 힘차게 싸우자”고 독려했다.

그는 “훗날의 역사는 ‘이번 항쟁부터 이 나라 새로운 언론의 역사가 시작됐다’고 기록할 것이다. 후배들에게 자랑스럽게 얘기할 수 있는 우리의 역사를 쓰자”고 덧붙였다.

