



연속된 실질임금 삭감에 조합원 분노... "근본 책임은 경영진"

‘2023 임단협 설문’...응답자 76%가 고른 경영참사 원인은 ‘경영진’

조합원 요구안 평균, ‘물가상승률+경제성장률’에도 못 미친 4.9%

몇 년째 누적된 실질 임금 삭감에 부글대는 연합 뉴스 구성원들이 경영진의 책임을 지적하면서도 물가상승률 수준을 넘지 않는 임금인상을 요구했다.

전국언론노동조합 연합뉴스지부(이하 조합)가 이달 18~22일에 진행한 ‘2023 임단협 설문’ 결과 지부 조합원들이 이번 임금협상을 앞두고 조합에 요구한 임금인상률은 평균 4.9%였다.

조합원 562명 가운데 설문에 참여한 299명(참여율 53.1%)이 직접 입력한 수치를 평균 낸 결과다. 중간값도 5.0%로 평균과 차이가 크지 않았다.

5.0% 이상 임금 인상을 요구한 조합원이 183명(61.2%)으로 전체 응답자의 과반이었다. 그런 응답자 중엔 10.0% 이상 올려야 한다는 답변(31명·10.3%)도 적지 않았고 30% 임금인상을 요구한 응답자도 있었다.

임금 인상을 기대하는 이유(2항목 선택 가능)를 묻자 ‘최근 수년간 임금인상률이 물가 상승률·경제

성장률 등을 반영 못 해 실질 임금이 축소했기 때문’이라는 응답자가 전체 299명 중 284명으로 대부분(95.0%)이었다. 사원 복지가 전반적으로 부족하기 때문(21.1%), 노동의 양과 강도가 증가했기 때문(15.7%), ‘그림자 노동’에 대한 보상 차원에서(13.4%) 등의 항목이 뒤를 이었다.

실제로 연합뉴스의 실질 임금은 계속 쪼그라들었다. 몇 년째 임금 인상률이 한국의 경제성장률, 물가상승률을 전혀 따라잡지 못하고 있다.

2021년은 경제성장률이 2.6%, 물가 상승률이 5.1%에 달했으나 연합뉴스의 기본급 인상률은 0.9%에 그쳤다. 그 이듬해인 2022년 역시 임금은 2.0% 짚끔 올랐으나 경제성장률은 2.6%, 물가상승률은 5.1%로 뛰어 올랐다. 고통 분담을 요구하는 경영진의 요구를 조합원들이 수용한 결과다. 조합은 설문을 진행하면서 과거 경제 지표와 협상 결과 수치를 참고 자료로 제시했다.

한국은행은 올해 한국 경제성장률을 1.4%, 물가상승률을 3.6%로 전망한다. 올해도 연합 구성원들은 예년과 다른 생활비 부담에 매일 같이 충격받는 한 해를 보냈다. 한 조합원은 설문 자율답변에서 “사실상 임금 삭감이 계속되면서 사기가 저하되고 자존감이 떨어져 삶의 질이 하락하고 있다”고 토로했다.

통상적으로 경제성장률에 물가상승률을 더한 만큼 임금이 올라야 실질 임금 동결로 해석한다. 즉, 조합원들이 요구한 ‘4.9%’ 임금 인상은 현상 유지를 위한 최후의 마지노선에도 미치지 못하는 수준이다.

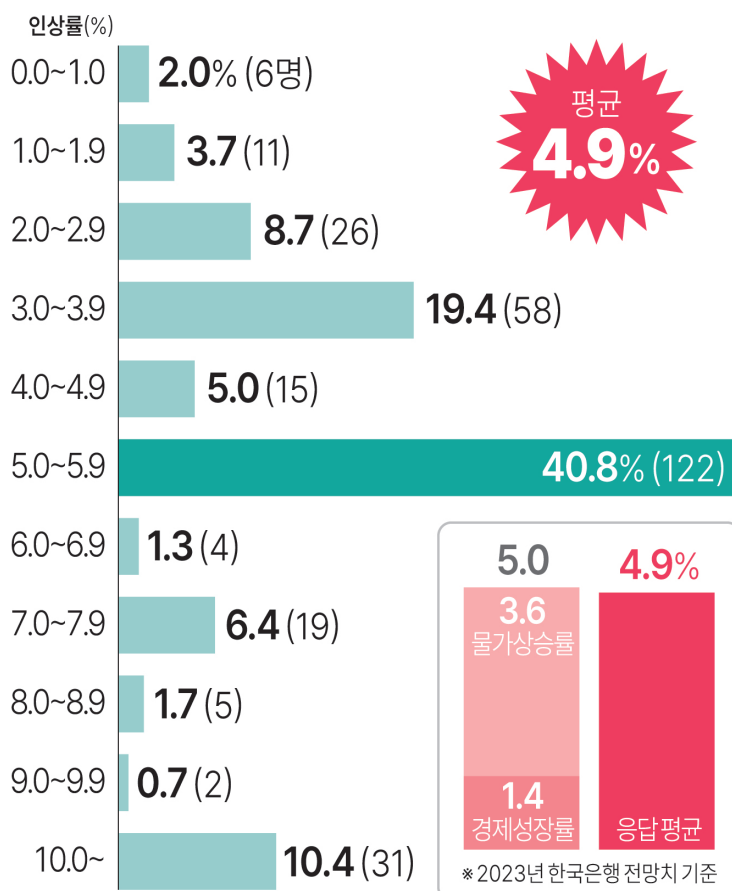
그동안 조합원들의 희생은 작지 않았다. 72.3%는 최근 1년간 노동강도가 강해졌다고 답했다. 47.8%는 주 52시간을 넘어 일하고도 근무 시간을 입력하지 않았다고 했다. 이런 응답자 중 30.8%는 “어차피 보상이 이뤄지지 않을 것”이라며 정당한 보상을 아예 체념해버리는 모습을 보였다.

조합원들은 회사가 최악의 어려움에 빠진 근본 원인으로 ‘경영진의 무능’(76.3%)을 거의 한목소리로 꼽았다. 한 조합원은 자율 답변에서 “노조는 임금 인상보다 경영진 퇴진에 중점을 뒀으면 한다”며 깊은 분노를 드러냈다.

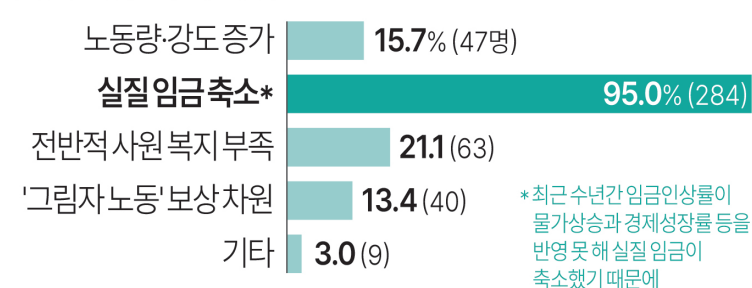
조합은 성기홍 경영진에게 퇴진을 요구한 상태지만 같은 경영진을 임단협 과정에서 마주칠 수밖에 없다. 김현태 조합지부장은 “모든 참사의 근본 원인인 성기홍 경영진이 최악의 경영실적 결과를 우리 조합원 탓으로 돌리며 또 일방적 희생을 강요한다면 절대 용납하지 않을 것”이라고 말했다.

임금인상 설문 결과 299명 참여

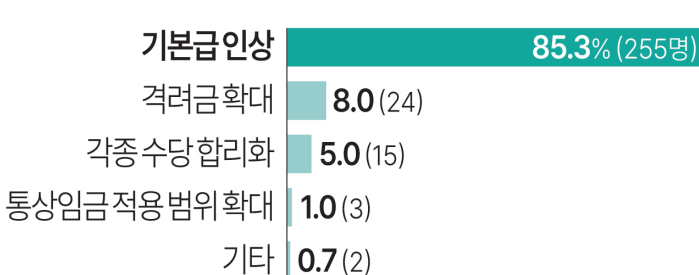
올해 임금은 얼마나 인상돼야 한다고 생각하십니까(주관식 답변)



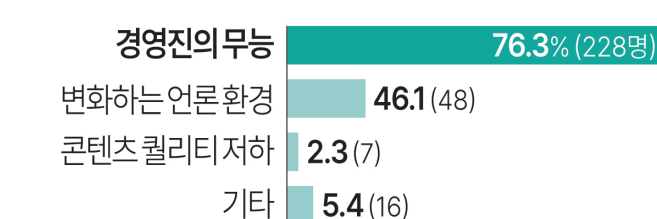
임금인상 기대 이유 복수응답



임금협상 최우선 순위



'회사 최악 위기...근본 원인은'



"억지로 회사에 불러낼 필요가 없다" ...재택근무 재확대 한목소리

"경영진, 성희롱·괴롭힘 대처 잘못 ...미온적 가해자 처벌이 문제"

이번 '2023 입단협 설문'에서 연합뉴스 구성원들은 코로나19 팬데믹 종식 이후 대폭 축소된 재택근무의 재확대를 강력하게 요구했다. 또한 경영진의 직장내 괴롭힘·성희롱 문제 해결 노력이 충분하지 않다고 질타했다.

‘재택근무가 하나의 근무 형태로 일상에서 적극적으로 활용돼야 한다고 생각하느냐’는 문항에서 ‘필요하다’는 응답은 87.0%였다. ‘필요하지 않다’는 답은 13.0%뿐이었다.

코로나19 팬데믹 기간에 연합뉴스에서는 재택근무가 원활하게 작동했다. 직원들이 수도권 하루 평균 출퇴근 시간인 1~2시간을 매일 아낄 수 있게 되자 연합뉴스 콘텐츠의 질은 오히려 개선됐다는 평가가 적지 않았다.

그러나 회사는 6월 코로나19 위기 경보 수준 하향에 맞춰 코로나19 재택근무를 종료했다. 이에 따라 일부 특수한 경우를 제외하고 재택근무를 최대 5시간30분으로 제한했다. 조합이 그동안 사측에 재택근무 전면 재확대를 요구해왔으나 협상이 지지부진하게 이어지다 결국 해를 넘겨 단협에서 다시 논의하게 됐다.

조합원 과반(50.2%)은 재택근무가 필요한 이유에 대해 ‘출퇴근 시간 절약’을 선택했다. 한 조합원은 자율 답변을 통해 “재택근무가 출근보다 효율적인 경우가 많다. 억지로 회사로 불러낼 필요가 없다”고 주장했다.

재택근무로 취약시간대 업무 공백을 최소화할 수 있다(34.5%)는 응답도 많았고 회사가 임대수익을 극대화할 수 있도록 본사 내 업무공간을 축소할 수 있다(8.4%)는 장점을 부각하는 답변도 적지 않았다.

재택근무의 단점도 물었으나 ‘일괄 적용이 어려워 부서간 형평성에 문제가 있다’(42.1%)는 답변과 “필요하다”는 자율답변이 절반을 훌쩍 넘었다. 재택근무의 본질적 단점은 크지 않다는 의견이 대다수였다.

이번 설문에서는 최근 잇따른 직장 내 괴롭힘, 성희롱 사건 탓에 연합뉴스 구성원들이 경영진에게 얼마나 분노하고 있는지도 드러났다.

‘현 경영진이 최근 잇따른 직장 내 괴롭힘·성희롱 사건에 제대로 대응했다고 보느냐’는 질문에 94.6%가 ‘그렇지 않다’고 답했다. 제대로 대응했다는 평가는 5.4%에 불과했다.

경영진의 대응이 잘못됐다고 보는 이유를 묻자 81.9%는 ‘가해자 처벌에 미온적 태도’를 꼽았다.

성기홍 사장 일당은 올 초 불거진 사내 성희롱 사건의 가해자를 제대로 징계하지 않고 오히려 중요 보직에 임명했다. 문제의 가해자는 여전히 중요 보직을 맡고 있다. 여기에 더해 또 다른 편집국 간부가 신체적·언어적 성희롱을 저지른 사실이 알려지면서 사원들이 연이은 성명 등으로 분노를 표출하기도 했다.

한 조합원은 자율답변을 통해 “구성원들은 젊어졌는데 윗사람들은 과거의 행동을 되풀이하고 있다”고 경영진을 질타했다. 다른 조합원은 “가해자 처벌에 미온적 태도”에 더해 (사건을 조사하는) 과정 자체가 가해자 보호”라고 꼬집었다.

한편, 혜택이 일부에게만 돌아가는 특목고 학자금 지원을 중단하고, 여기에 쓰이던 사내근로복지기금을 더 많은 사원에게 사용할 수 있도록 지원책을 변경하는 방안에 대해 조합원의 73.9%가 동의했다. 반대 의견은 26.1%였다.

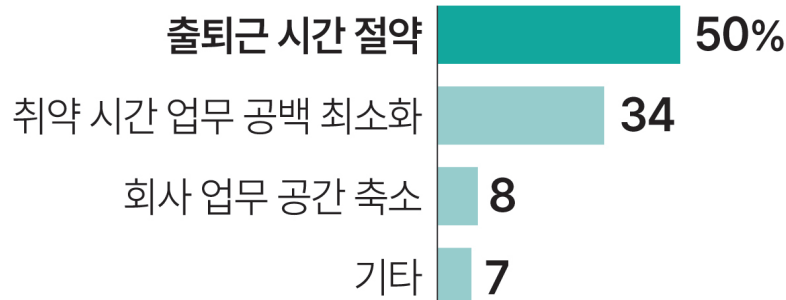
회사는 특목고 학자금 지원을 중단하는 대신 유치원 학비 지원 규모를 키우는 등 수혜자 수를 늘리는 방안을 올 7월 제시했었다. 조합은 예기치 못한 피해를 방지하기 위해 제도 시행까지 충분한 유예 기간을 뒤야 한다는 입장을 회사에 밝힌 바 있다.

재택근무는 필요한가

87% 필요 **필요하지 않음 13**

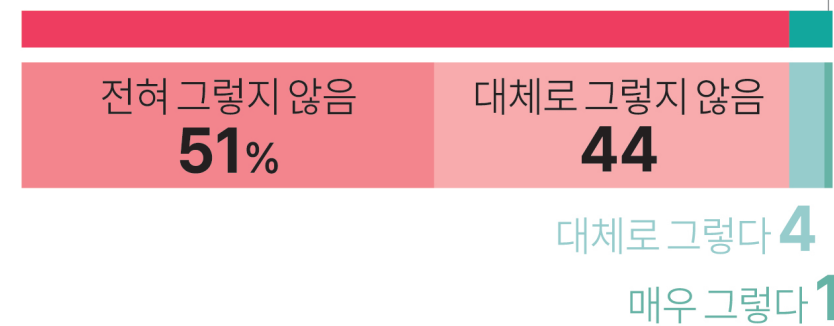


재택근무가 필요한 이유

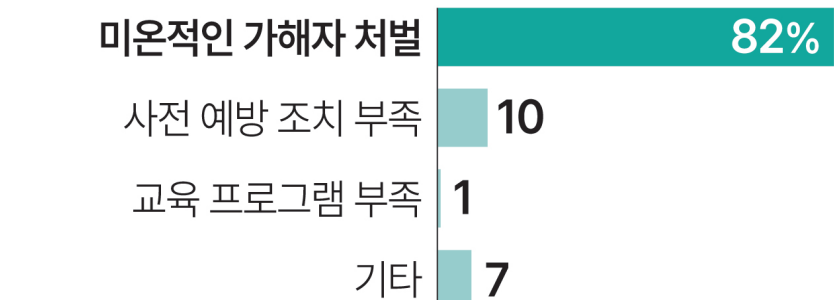


성희롱, 직장 내 괴롭힘에 대한 경영진의 대응은 적절했는가

95% 부적절 **적절 5**



적절하지 않다고 판단한 이유



특목고 학자금 지원

74% 폐지해야 **유지해야 26**



‘2023 임단협’ 설문 주요 답변

임금 인상 기대 이유

저연차 임금은 타사 대비 중위권 수준.
저연차에 대해서는 더 높은 인상률 검토가 필요

사실상 임금 삭감이 계속되면서 사기가 극도로
저하되고 자존감이 떨어지면서 삶의 질까지
하락하고 있다

단협 핵심요구사항

직장 내 성희롱, 괴롭힘 등 문화를 개선하기 위한
처벌 조항이라든지 예방 조항 등을 노조가
적극적으로 나서서 명문화했으면 한다.

지방본부 개인차량 업무차 개인차량 이동 시
유류비 지원

현재 아무런 혜택을 받지 못하는 미혼자 대상 복지

회사 위기의 근본 원인은

관성적인 보도자료 처리, 물먹은 기사에 대한 집착
등으로 선택과 집중이 제대로 이뤄지지 않아
기자들의 피로도는 높아지고 생산성은 떨어지는
문제가 있음. 기자에게 재량권을 주고 선택과
집중을 통해 일할수있는 환경을 만들어줘야

직장 내 괴롭힘·성희롱 대응에 미진점

구성원들은 젊어졌는데 윗사람들은
과거의 행동을 되풀이하고 있음

가해자 처벌에 미온적 태도에 더해
이 모든 과정 자체가 가해자 보호

재택근무 개선 요구사항

코로나 재택근무 당시 적어도 저희 부서에서는
업무가 더 효율적으로 이루어졌고 소통도 잘됐고,
일과 가정의 양립도 잘 이루어졌음.
개선되어야할 점으로는 재택근무를 바라보는
경영진의 시각뿐.

재택근무 시간이 5.5시간으로 제한돼 그를 초과할
경우 매번 승인을 받는 시스템이 비효율적

재택 근무 시 초과근무도 인정해줘야.

시간외 근무 입력시 재택/당직 문항 폐기

초과근무 미입력 사유

초과 근무 시간이 너무 많아 OT비 챙긴다고
지적받을까봐(입력을 못 한다)

그림자노동 해결법은

지금도 부서장이 휴일이나 근무시간 외의 시간에
필수적이지 않은 이유로 카톡으로 연락하기 일쑤다.
당장 시급하게 필요한 일이 아니라면 정해진
일과 근무시간 외에는 연락을 하지 말아야 한다.
이것부터 시작해야한다.

기자직군 근무시간의 모호한 부분(정보보고,
취재원과 만남)에 대해 노동으로 명확히 정의하기
어렵다면 취재비 보전이라도 확실히 해주길

노동에 대한 합리적인 수준의 금전 보상이
있지 않다면 일을 할수록 손해라는 생각이
팽배해져 가고 통신사의 기본 기능에도 문제가
생길 수밖에.