



연합노보



2014
제 호
211
8.13 수

www.newsunion.co.kr

전국언론노동조합 연합뉴스지부 (110-140) 서울 종로구 율곡로2길 25 / 전화 398-3620~2 / 팩스 398-3630 / 발행인 오정훈 · 편집인 이을, 김태균

올해 첫 노사협의회의 시작부터 파행 사측, 편집총국장제 폐지 안건 상정 시도

연합뉴스의 올해 첫 노사협의회가 시작부터 파행으로 치달았다.

사측이 2012년 공정보도를 위한 103일간 파업의 소중한 성과인 편집총국장제 폐지 등을 안건으로 상정하려해 노측이 회의장에서 퇴장했기 때문이다.

연합뉴스 노사는 지난달 28일 오후 12층 대회의실에서 신현태 전무와 오정훈 노조위원장이 참석한 가운데 올해 첫 노사협의회를 열었다.

오정훈 노조위원장은 “사전에 파악한 사측의 안건은 애당초 상정이나 협의할 수 없는 안건”이라며 “사측은 노사협의회 개최 절차도 제대로 지키지

않아 회의 자체가 성립되지 않았다”고 선언하고서 20분 만에 회의장에서 퇴장했다.

이날 사측이 회의에 올리려 했던 안건은 ▲퇴직금 누진제 폐지 ▲편집총국장제 개선·폐지 검토 ▲제작국장(국제·지방국장) 임면 동의제 폐지 ▲신인사평가제 부분도입 ▲정직 기간 단축 ▲노조 익명게시판 실명제 전환 등이다.

노조는 편집총국장제의 존폐와 1999년 단체협약을 통해 마련된 제작국장 임면동의제 폐지를 노사협의 테이블에 올리려는 사측의 시도는 연합뉴스의 시

계추를 파업 이전으로 되돌리려는 것으로, 안건을 철회하지 않으면 대화할 수 없다는 입장이다.

노사관계법에 따르면 노사는 노사협의회 개최 시 7일 전에 회의 일시, 장소, 의제 등을 통보하게 돼 있지만, 사측은 안건을 사전에 공식적으로 통보하지 않았다.

노사협의회는 노사간 신의·성실의 원칙을 바탕으로 근로자의 기본권 신장, 근로조건 개선, 복지증진, 회사발전을 논의하는 자리로, 매 분기 말 열리게 돼 있다.

노사갈등을 조장할 게 뻔한 안건을

가져와 “논의는 해 볼 수 있는 거 아니냐”고 묻는 사측의 행태는 스스로 대화의지가 없음을 적나라하게 드러내는 것이라는 게 노조의 견해다.

이날 노조가 회의에 올리려 했던 안건은 ▲통상임금에 상여와 각종 수당 산입 ▲전사원 단일호봉제 시행 검토 ▲지역주재기자 임차보증금 전액지원 시행 ▲연봉사원 가호봉 공개, 호봉사원 대비 연봉사원 임금 90% 선까지 상향, 연봉 3·4그룹 직급·임금 테이블 도입 등 사내차별 해소 ▲사내 어린이집 건립 ▲반휴 외에 대체휴가 선택 옵션 재도입 등이다.

조합원들 “파업으로 쟁취한 총국장제 2년 만에 폐지 시도 황당”

편집총국장제 폐지 등 사측이 노사협의회에 올리려 한 안건이 알려지자 조합원들은 황당하다는 반응 일색이다. 사측의 공세에 분통을 터뜨리며 맞서 싸우자는 의견개진도 이어졌다.

편집총국장제는 노조가 2012년 공정보도를 위한 103일간의 파업 끝에 쟁취한 성과로, 시행된 지 2년도

채 안 됐기 때문이다.

편집총국장제는 편집권 독립을 보장하기 위한 제도로 경영진의 압력으로 인한 공정보도 정신의 훼손을 방지하기 위해 만들어졌다.

연합뉴스 노사의 단체협약 제11조에는 공정보도가 노조활동의 중요한 목적 중의 하나이며, 사측은 공정보도의 실현이 조합원의 근로조건과 밀접한 연관이 있다는 사실을 인정하고 보도와 관련한 부당한 압력을 단호히 배격해야 한다고 명시돼 있다.

다음은 노조가 취합한 각 부서 조합원들의 의견. ■

총국장 제도는 파업 종료 시 사측이 제시한 제도 아닌가. 그걸 2년 만에 엮는 것은 문제다? 이것은 경영진 마음대로 안된다. 임면동의제 폐지도 절대 못 받아들인다. 폐지되면 경영진이 필요하도록 가져다 꽃으려 할 것이다. A조합원

사측의 요구안은 한마디로 코미디다. 실소가 나온다. 부서 조합원들 대부분 파업투쟁으로 쟁취한 편집총국장제 흔들기로 받아들이고 있다. 제작국장 임면동의제 폐지시도도 그 연장선에 있다고 본다. B조합원

총국장제 폐지는 황당할 뿐이라는 반응이 주를 이루고 있다. 편집총국장이 사측의 비위를 안 맞춘다는 건데, 그러라고 총국장제 만든 것 아니냐. 어렵게 쟁취한 것을 없애자는 것은 정말 아니다. C조합원

회사가 무슨 생각을 하고 이러는 건지. 받아들여지지 않을 거 뻔한데 참 어이없다. 부원들 전체도 황당해하고 있다. 뭐 하나 되지도 않을 것으로 들고 나왔다. 특히 오래된 임면동의제에 대해 문제를 제기하다니 놀랍다. D조합원.

파업으로 경영진에 올라선 사람들이 파업성과를 없애려 하는 것이냐는 반응이 많다. 다들 매우 화가 난 분위기에서 또 싸워야 하는 것 아니냐는 일부 반응도 있었다. F조합원

말도 안되는 안건을 사측이 시간이 촉박해서 가져와 어이가 없다는 반응이다. 퇴직금 누진제 폐지도 아주 민감한 내용이다. 폐지는 안 된다. 사회 전체가 그렇게 흘러간다고 할지라도 아무 대안없이 폐지하는 건 말이 안 된다. G조합원

회사가 안건을 무더기로 던진 것 같다. 그 중 하나라도 받을 수 없다. 하나만 들고와도 화날 판이다. 파업 이후 얼마나 지났다고 편집총국장제를 손대자는 건지. 진지하게 받아들이는 것 자체가 이상할 지경이다. E조합원

사측의 공세가 이제 본격적으로 시작되는 것으로 보인다. 이미 예상한 것이다. H조합원

시장 임면동의제 도입, 사내 게시판 익명화, 퇴직금 누진율 인상 등을 역제안하고 “논의는 해볼 수 있는 거 아니냐”고 우기자. I조합원



노설

연임을 위한 질주인가? 과거로의 회귀인가?

편집총국장제와 제작국장 임면동의제·퇴직금누진제 폐지, 노조 익명게시판 실명화...임기를 몇 달 남겨두지 않은 현 경영진이 노사협의회에 가져온 안건들이다.

과연 경영진은 무엇을 바라고 이려는 것인가?

오랜기간 노사 합의 정신을 바탕으로 운영해 온 임면동의제나 시행한지 겨우 2년도 안된 편집총국장제를 폐지하지는 제안이 아무 배경없이 나왔을리 없다.

뭔가 불편했기 때문이다. 경영진이 불편한 제도라면 오히려 편집권 독립을 위한 이 장치들이 최소한의 기능이냐마 하고 있다는 이야기일 것이다.

경영진 입장에서 보면 오는 11월 연합뉴스의 최대 주주인 뉴스통신진흥회 이사회 교체, 내년 초 회사 경영진 교체를 앞두고 조바심을 낼만한 때다. 그런 맥락에서 칼자루를 쥔 자들에게 뭐라도 보여줘야 한다는 절박함이 사측 안건들에 묻어났다.

2012년 공정보도를 위한 103일간의 파업 끝에 쟁

취한 편집총국장제 등을 폐기처분 하지는 현 경영진은 아이러니하게도 전임 박정찬 사장이 파업으로 쫓겨난 덕에 자리를 차지할 수 있었다.

현 경영진이 파업의 덕을 봤다고 하기엔 어폐가 있다. 다만, 파업이 어떤 의미였는지 그새 잊어버린 듯한 행태는 회사발전과 노사화합에 대한 사측의 진정성을 의심케 한다.

게다가 편집총국장이 현재 임기 중에 있는데도 이런 카드를 꺼냈다는 것은 전체 기자조직을 대표하는 수장에 대한 모욕이기도 하다.

파업의 상처를 봉합하고 노사 간 화합을 통해 회사가 도약할 수 있는 경영전략과 비전을 제시해도 모자랄 판에 공분을 일으킬 게 뻔한 안건을 총망라해놓고 "논의는 해볼 수 있는 것 아닌가"라고 강변하는 것은 뻔뻔하기 그지없다.

현 경영진이 취임한지 1년이 넘었지만 회사 경영이

어떻게 나아지고 있는지 아무도 모른다. 무슨 비전이 있는지도 알 수 없다. 그저 위기만 있을 뿐이다.

회사의 안위가 걱정되는 사원들에게 공정성을 담보하는 제도는 없애자고 하고, 희생만 강요한다면 그러면 노조가 선뜻 논의에 나서겠는가?

노사관계법에 따르면 노사협의회는 노사가 근로자의 복지증진과 기업의 건전한 발전을 도모하기 위하여 구성하는 협의기구다. 회사의 건전한 발전을 논의하는 자리에 아니면 말고 식의 안전을 들이치는 사측의 행태는 지탄받아 마땅하다.

경영진은 말도 안 되는 안건들에 목을 매지 말고 노조와 진지하게 머리를 맞대고 회사의 미래를 고민해야 할 것이다.

사측이 내놓은 안건들은 위기에 빠진 회사를 구할 비책이 될 수 없는 것은 물론, 암울했던 과거로의 퇴행을 자초하는 것임을 명심해야 한다. ■

통상임금 인정범위 확대되면 내 시간외수당은?

연합뉴스 노동조합은 통상임금에 상여와 각종 수당을 포함하라는 요구를 올해 노사협의회 주요 안건으로 내걸었다.

통상임금이란 통상 미리 정해진 임금이란 뜻으로, 근로기준법상 연장·야간·휴일근로 수당이나 연차유급휴가 수당 등 추가노동에 대한 대가를 계산할 때 쓰인다.

그동안에는 정기상여금이나 각종 수당이 근로기준법상 통상임금에 해당하는 임금항목인지에 대해 정부와 법원이 입장차를 보이면서, 노동계와 경영계간 견해차가 컸다.

하지만, 작년 12월 '소정 근로의 대가로서 정기적·일률적·고정적으로 지급되는 임금'이 통상임금이라는 대법원 판결로 판단기준이 제시되면서 상여금과 각종 수당을 통상임금으로 인정하는 노사협상 타결이 이어지고 있다.

◇ 통상임금 인정범위 확대되면

회사는 현재 기본급과 직무수당, 책입수당(보직자에게 지급하는 수당)까지만 통상임금에 포함하고 있다.

노조는 대법원 판결에 따라 통상임금에 정기상여금과 근속수당, 급식수당, 통근수당을 추가로 포함해야 한다는 판단이다. 언론노조에 의뢰해 법리검토를 거친 결과다.

근로기준법에 따르면 회사는 연장·야간 근로에 대해 통상임금의 1.5배를 지급해야 한다. 근로기준법에서 정하는

근로조건은 최저기준으로, 지키지 않으면 법 위반이다.

현재 회사가 지급하는 시간외수당은 오전 7시 30분 이전이나 오후 10시 이후는 1시간당 1만원, 오후 7시~10시는 7천~9천원이다.

회사는 현재 인정하는 통상임금 기준(기본급+직무수당)으로도 시간외수당을 근로기준법에 정해진 수준의 절반밖에 지급하지 않고 있다. 대법원 판례대로 통상임금 인정범위를 정기상여금과 근속수당, 급식수당, 통근수당까지 확대한다면 회사가 지급해야 할 시간외수당은 현재보다 3~4배 늘어나게 된다.

개인별 시간외수당을 계산해보려면, 현재 회사가 인정하는 통상임금 기준으로는 월 기본급과 직무수당을 더하고서 243으로 나눠 지급을 계산하고 1.5를 곱하면 된다.

대법원 판결 기준으로는 월 기본급과 직무수당에 정기상여금(호봉사원의 경우 기본급*8/12), 근속수당, 통근수당, 급식수당을 더한 뒤 243으로 나눠 1.5를 곱하면 된다.

◇ 통상임금 노사간 쟁점은

대법원 판결에 따른 노조의 통상임금 인정범위 확대요구와 관련, 회사는 현재 호봉사원의 정기상여금을 통상임금에 포함할 수 없다는 입장이다.

회사 관계자는 "호봉사원의 정기상여금을 매달 지급일 기준 재직자에게만 주고 있다"면서 "이에 따라 정기상여금

은 고정성이 떨어져 통상임금에 포함할 수 없다"고 말했다.

회사는 그러나 2012년 파업참가자들의 정기상여금을 공제하면서 특정일 재직자를 기준으로 하지 않고, 파업참여 일수에 비례해 정기상여금을 깎는 이중성을 보였다.

회사 관계자는 "당시에는 호봉사원과 연봉사원 등 사내임금체계가 복잡한 상황에서 형평성을 맞추고자 근로시간에 비례해 상여금을 삭감지급했다"고 설명했다.

노조는 통상임금 확대 적용 문제는 임금협상과는 별개 사안으로, 회사 측이 노조와 대법원 판례에 따른 통상임금 확대 적용 시기와 방법을 시급히 논의해야 한다는 입장이다.

'24시간 리얼타임'이라는 뉴스통신사 업무 특성상 고질적인 장시간 근로에 시달리는 조합원들에게 회사는 정당한 대가를 지급해야 한다는 게 노조의 일관된 원칙이다.

대법원 판례에 따라 통상임금 범위가 확대되면 이전 3년 동안 덜 지급된 초과근로 수당도 받을 수 있게 된다.

◇ 통상임금 범위 확대 노사협상 타결 잇따라

작년 말 대법원 판결 이후 통상임금 범위를 확대하는 내용의 노사협상 타결이 잇따르고 있다.

언론계 최초 타결 사례는 한겨레신문이다.

한겨레는 지난달 임금협상을 타결하면서 보충협약을 체결해 상여금과 모든 수당(직무·직책·직위·자격·조정·출납수당, 교통비, 식대)을 통상임금에 포함하기로 했다. 한겨레는 확대된 통상임금 인정 범위를 2011년 1월부터 소급적용해 3년치 휴일근로수당, 연차수당, 보건수당의 차액분을 지급하기로 했다.

이에 따라 올해 통상임금 인정범위 확대와 임금인상에 따른 소급분 20억원 가량은 지난달 급여일에 지급했고, 30억원 가량으로 추정되는 차액분 지급시기와 방법에 대해서는 올해 안 노사가 별도 안을 만들기로 했다.

조선일보 노조는 통상임금 확대에 따른 휴일근로수당 인상을 놓고 사측과 협상 중이며, 중앙일보도 올해 임협에서 통상임금을 함께 논의하기로 했다.

KBS 노조는 직종별 근무실태와 시간 외 근로시간을 분석하고서 통상임금과 시간외수당 정상화를 위한 소송에 돌입할 예정이다. 통상임금 인정범위가 확대되면 법정수당이 현재보다 4배 가량 늘어날 수 있다는 게 노조 측의 전망이다.

제조업계에서는 쌍용자동차가 지난달 정기상여금을 통상임금에 포함해 4월 급여분부터 소급적용하는 내용의 임·단협을 타결했고, 한국 GM도 지난달 상여금을 통상임금에 포함하기로 노사간에 합의했다. ■



첫 노사협의회, 노측 안전은? 노사합의 이행, 통상임금 확대 등 6건

올해 첫 노사협의회가 비록 시작부터 파행으로 치달았지만, 노조는 3월 출범 이후 5개월여에 걸쳐 전국 13개 지역취재본부와 각 부서 조합원들의 의견을 듣고 사측에 제시할 안전을 준비해왔다.

노사협의회는 단체협약이나 임금협상과 같은 노사간 공식 협상이 아닌 순수 협의기구로 근로자 고충처리, 임금체계 구조 개선, 복지 증진, 모성보호와 노사협조 사항 등을 논의하기 위해 매 분기 말 열린다.

다음은 지난 5월 정기대의원대회, 6~7월 지역취재본부 순회, 7월 연봉사원 대의원 간담회와 집행부 회의를 거쳐 최종 확정된 노사협의회 안건이다.

◇ **선임기자제 도입 등 노사합의 사항 이행** = 회사가 파업 타결조건으로 구성한 노사 특별위원회에서 합의하고도 이행하지 않은 사항의 조속한 이행 촉구. 미이행 합의사항은 선임 기자제 도입·사규 반영, 반기별 경영설명회 개최, 단독 주재 지역 근무 시 원룸기준 임차보증금 전액 지원 등 3건.

◇ **시간외수당 정상화·통상임금 인정범위 확대** = 작년 12월 대법원 판결에 따라 회사의 통상임금 인정범위를

현행 기본급과 직무수당, 책임수당에서 정기상여금, 근속수당, 급식수당, 통근수당까지 확대하라고 요구. 현재 회사가 지급하는 시간외수당은 현행 통상임금 기준에도 못 미치는 만큼 시간외수당을 정상화하고 정기상여금과 다른 수당들의 통상임금 산입 시기 등 논의 필요.

◇ **전사원 단일호봉제 도입 검토** = 2016년 60세로 정년연장을 앞두고 회사는 호봉과 연봉 1~4그룹으로 나뉜 복잡한 사내임금체계의 개선이 필요하다는 입장. 노조는 복잡한 임금체계를 개선할 수 있는 근본적인 방향은 전사원 단일 호봉제 시행과 직군에 따른 부분적 성과제 도입이라고 보고 공동논의가 필요하다는 입장. 한겨레, CBS 등은 전사원 단일 호봉제 유지.

◇ **사내차별 해소** = 동일노동 동일 임금 원칙에 따라 같은 직군 호봉사원 대비 80%가량에 불과한 업무직 연봉사원 임금을 90% 수준으로 일괄 상향조정하고 향후 임금수준에 차별이 없도록 장기계획 수립, 연봉 3·4그룹의 직급·임금 테이블 마련, 연봉사원이 호봉사원 대비 직급수준을 확인할 수 있도록 대우시스템에 개인별 가호봉 공개.

◇ **사내 어린이집 건립을 위한 전수조사** = 2016년부터 500인 이상 사업장에 직장 어린이집을 설치하지 않으면 이행강제금 부과 대상. 내년부터는 보육수당 지급으로 어린이집 설치를 대체할 수 없게 됨. 내후년 안에 직장어린이집을 설치할 수 있도록 노사 공동 전수조사와 타당성 검토 필요.

◇ **반휴 외에 대체휴가 선택옵션 제도입** = 작년 9월부터 주말 또는 공휴근무 후 강제반휴제가 도입됐으나 발생 대비 사용비율이 14.7% 불과할 정도로 저조. 반휴 사용을 독려하고 반휴 도입전 주말 6시간, 공휴일에 9시간 이상 근무시 선택할 수 있었던 '대체휴가+4만원' 옵션 제도입 필요. ■



기자회견문 낭독하는 신승철 민노총 위원장 (서울=연합뉴스) 서명근 기자 = 24일 오후 서울 중구 정동 민주노총에서 열린 '저임금·장시간 임금체계 개선, 통상임금 정상화 촉구 기자회견'에서 신승철 민노총 위원장이 기자회견문을 낭독하고 있다. 2014.1.24

표류하는 국제뉴스부가 나아갈 길은

국제뉴스부 개혁을 둘러싼 논의가 뜨겁다.

논의의 단초는 특파원의 표절과 오보 사건이 제공했지만, 변화한 외부환경과 인원 부족으로 열악해진 내부 근무 시스템이 더 근본적인 논란에 불을 지폈다.

노동조합은 국제뉴스부 안팎의 조합원 7명에게 국제뉴스부가 나아가야 할 길을 물었다.

◇ **“책임은 누가 지나?...지휘체계 개편 시급”**
조합원들이 가장 시급하게 꼽은 것은 국제뉴스부 지휘체계 개편이다.

지난달 22일부터 국제뉴스부 기사제작체제는 기존에 A·B 데스크가 시간대별로 기사선정과 데스크를 전담하던 체제에서 A·B 데스크는 기사선정만 하고, 데스크는 국제뉴스 1·2·3부장이 하는 시스템으로 개편됐다.

이에 따라 특정지역에 대한 기사를 특정데스크가 데스크하게 됐기 때문에 전문성과 일관성이 나아졌다고 조합원들은 평가했다. 하지만, 이 제도는 불완전하다는 지적도 잇따랐다.

한 조합원은 “뉴스를 선정하는 사람은 여전히 A 데스크인데, 기사를 고쳐서 내보내는 사람은 각 부장인 현 제도는 합리적이지 않다”면서 “결국 부장이 자기 담당지역의 핵심뉴스를 고르는데 주도적으로 관여해야 한다”고 말했다.

또 다른 조합원은 “지휘체계 개편의 핵심은 기사선정과 데스크에 따른 책임을 명확히 하는 것인데, 현재 체제하에서는 여전히 책임이 기사선정을 한 A 데스크에 있는지, 데스크를 한 부장에게 있는지 모호해 서로 떠넘길 수 있는 구조”라고 지적했다.

◇ **“특파원 선발·운영체계 개선해야”**
특파원 선발과 운영체계에 대한 조합원들의 불신도 컸다.

한 조합원은 “일 할 의지가 있는 사람을 특파원으로 뽑아 보내야지, 단독지원했다는 이유로 능력이 안 되는 이들을 특파원으로 발령내는 행태부터 고쳐야 한다”면서 “아무나 특파원을 보내서는 안 된다”고 꼬집었다.

또 다른 조합원은 “아시아지역 외에는 특파원 근무 시간대가 한국과 다르다 보니 분명히 구멍이 있고, 부장이 후배면 선배 특파원에게 지시가 잘 안 되는 문제도 있다”면서 “지시에 불응하고 태만한 특파원에게 엄격한 제재를 가할 필요가 있다”고 말했다.

또 다른 조합원은 “특파원의 성과를 엄격히 따져 특파원의 수와 근무지를 조정해야 한다”면서 “너무 뉴스가 나오지 않고 할 일이 없는 지역은 없애고 뉴스 수요가 높은 곳은 인력을 늘리는 식의 조정이 필요하다”고 강조했다.

◇ **“뉴스 타깃 명확히 해 콘텐츠 개선해야”**

가장 큰 문제점은 외부환경이 변화했는데도 누구를 위해 국제뉴스를 쓰는지에 대한 명확한 목표가 없다는 데 있다는 지적도 제기됐다. 누가 어떤 이유에서 어떤 매체를 통해 국제뉴스를 읽을지에 대한 고려가 전무하다는 얘기도.

한 조합원은 “막연히 우리 고객사가 신문이라고 하면서, 신문이 진짜 원하는 검증 되고 전후 맥락을 다 집어넣은 심층 콘텐츠를 만들지 않는다”면서 “그렇다고 국제경제 등 실시간 기사 수요를 위해 실시간 콘텐츠를 커버하지도 않는데 맹점이 있다”고 말했다.

그는 “고객 수요를 모르는 기업은 무조건 망하는 게 진리”라면서 “연합뉴스 국제뉴스의 경쟁력을 얘기하려면 수요조사부터 해서 고객이 어떤 국제뉴스를 좋아하는지, 반응은 어떤지 수치화해야 한다”고 지적했다.

또 다른 조합원은 “왜 국제뉴스부 기사는 자발성을 발휘해 발제하고, 취재하지 않고 데스크가 골라준 외신번역에만 치중해야 하는지 이해할 수 없다”면서 “처음에 좋은 기사를 위해 노력하려던 마음도 오래전 관습에 찌든 완고한 데스크와 몇 번 부딪히다 보면 모두 사라지고 만다”고 한탄했다. ■

13개 지역본부 순회보고서 “인력 고령화 대책 시급”

노동조합 제26대 집행부는 지난달 10일 13개 지역취재본부 순회일정을 마무리 짓고, 사측에 순회 결과 보고서를 전달했다. 노조는 보고서에서 인력고령화 대책과 당직 가이드라인 마련, 기획위원 역할 부여, 단독주재지역 근무시 원룸기준 임차보증금 전액 지원 등을 사측에 요구했다.

지역취재본부는 인력 고령화로 허리를 담당할 인력이 부족해 당직 등에 있어서 어려움을 겪고 있다.

실제로 전체 인력 중 40세 이상 인력 비중은 연합뉴스 전체적으로 46%인데 반해, 부산취재본부가 77%, 경남취재본부가 70%, 전북취재본부가 67%, 대구·경북취재본부가 65%, 강원취재본부가 58%, 광주전남취재본부가 57% 순으로 높았다.

직원 평균 연령을 기준으로 하면, 연합뉴스 전체 평균이 41.3세인 가운데, 부산취재본부가 44.3세, 강원취재본부는 43.8세, 경남취재본부는 43.2세, 전북취재본부는 42.9세, 대구·경북취재본부는 42.8세, 광주전남취재본부는 42.1세 순으로 높았다.

한 지역취재본부 조합원은 “평기자 수가 30%에 불과할 정도로 지방인력의 고령화는 심각한 수준”이라며 “지금부터 인력수급을 체계적으로 고민하지 않으면 5년 내 현재와 같은 선후배체제는 완전히 붕괴할 것”이라고 말했다.

인력의 급격한 고령화에 따라 지역취재본부의 당직근무 강도는 심한 경우 4일에 한 번 돌아올 정도로 살인적이다. 지역본부별로 지역주재 기사는 당직을 서지 않는 등 기준이 다른 당직대상 인력을 일원화하기 위해 중앙 차원의 가이드라인 마련이 시급하다는 지적도 나왔다.

지난 5월 인사로 본부별로 기획위원 또는 전국부 기획위원 발령이 났지만, 업무 영역이나 역할이 모호해 임무를 명확히 할 필요가 있다는 지적도 나왔다. 단독주재지역 근무시 원룸기준 임차보증금 전액 지원은 2012년 파업 후 노사합의 사안으로 이행이 시급한 실정이다.

이 밖에 세월호 취재로 격무에 시달린 지역취재본부에 대한 징계시도, 지역본부장의 데스크 권한 전국부 부분이양에 따른 송고지연의 문제에 대해서도 지역본부 조합원들의 항변이 잇따랐다.

노조에 바란다

“고민과 기대 담아내는 거울”

‘현장에 있는 그대가 역사를 말하리라’는 좌우명이 ‘과연 그럴 수 있을까?’라는 의문형으로 바뀌는데 5년도 채 걸리지 않았다.

현장을 사진으로 기록하고 싶었지만 카메라를 잃었다. 그렇게 2011년말부터 2012년 상반기까지, 173일간의 파업, 그리고 이어진 11개월여의 펜기자 유배(?) 생활을 끝으로 국민일보를 떠났다. 그리고 지난해 5월 연합뉴스에서 다시 카메라를 잡았다.

현장에서 늘 만나던 선후배들과 함께 일하며 부서원간, 사진기자간의 유대감에는 변함이 없었다. 하지만 회사 내에서 유대감의 외연을 넓히려 할 때면 여전히 친숙함보다 서먹함이 앞서곤 한다.

조직이 크고 사람이 많다보니 아무래도 함께 하는 융화의 장이 부족하고, 커뮤니케이션의 어려움도 존재하는 것 같다.

이전보다 큰 규모의 조직, 구성원간의 접촉면이 부족하다는 점에서 ‘연합뉴스’라는 커뮤니티를 아

울 수 있는 노조의 역할은 보다 중요한 듯하다.

노조는 조합원의 고민과 기대를 동시에 담아낼 수 있는 거울이 돼야 한다고 생각한다.

여유로움보다 긴장감이 ‘대세’인 조직 문화 속에서 노조가 지켜야 할, ‘조합원의 권익’이란 것의 무게는 분명 중(重)하다.

더불어 매체 환경의 변화 속에 언론사들이 당장의 비즈니스 모델, 수익구조 개선에만 매몰되더라도 우리 노조는 ‘연합뉴스의 언론다움’을 구성원들이 함께 고민하도록 하는 촉매제 역할을 해주길 희망한다.

‘부족한 깊이’와 ‘빠듯한 시간’을 고민하는 이때, 그 고민을 나눌 동료들이 곁에 함께 하길 기대해 본다.



홍해인 신입조합원 사진부

“소외된 사람들을 위한 목소리”

연합뉴스의 한 식구로 성실한 기자들이 넘쳐나는 활기찬 조직에서 일하게 되어 영광입니다. 영문뉴스 인턴사원으로 또 수습사원으로 연합뉴스에서 일한지 겨우 1년 반 밖에 되지 않아 회사가 어떻게 돌아가고 있는지 잘 안다는 것은 세계 불가능에 가깝기도 합니다.

그러니 제가 노동조합에 가입한 이유 한 가지를 말하라고 한다면 이렇게 말하겠습니다. (사내에서) 소외된 사람들을 위한 자그마한 목소리가 되고 싶어서라고. 저같이 새롭게 회사에 등지를 뜬 사원들이나 제가 속한 외국어뉴스부원

들 또는 다른 많은 사람들이 그 어떤 비판이나 처벌을 두려워하지 않고 말할 수 있는 기회를 가져야 한다고 생각합니다.

급변하는 미디어환경 속에서 회사가 순항할 수 있도록 노동조합의 리더십이 발휘되길 바랍니다.

어렵겠지만 우리 노동조합의 리더십이 이런 일들을 현명하게 헤쳐나가리라 믿습니다. (영어 전문 요약)



박소정 신입조합원 영문뉴스부

신임 공정보도위원회 출범...불공정보도 신고 ☎3622

박진형(증권부 조합원) 간사를 필두로 한 신임 공정보도위원회가 출범, 업무를 개시했다.

박 간사는 지난 6월 열린 신임 공보위 첫 회의에서 “공정한 편집권 행사는 공보위원을 필두로 모든 조합원이 지켜야 할 최후의 보루”라면서 “조합원의 의견을 모아 최대한 편집인(편집총국장)에 잘 전달하는 통로가 되겠다”고 말했다.

신임 공보위 부간사는 이광철(사회부) 조합원이, 총무는 민경락(북한부) 조합원이 맡았으며, 이귀원 기자협회 지회장과 이 울 노조 사무국장이 당연직으로 참석한다.

공보위원회에는 고동욱(스포츠부), 고상민(미디어과학부), 박지호(사진부), 신유리(소비자경제부), 신재우(사회부), 안희(산업부), 임기창(문화

부), 임형섭(정치부), 한미희(국제부), 형민우(광주전남취재본부), 홍정규(경제부) 조합원이 각각 선임됐다.

공보위는 매달 회의를 열어 불공정보도 사례를 적발, 편집위원회에 논의 안건으로 제시하고, 노조와 기자협회 연합뉴스 지회가 수여하는 참글상 수상자를 선별한다. 신임 공보위는 지난 6월과 7월 2차례 회의를 열고, 편집위 안건과 참글상 수상자를 결정했다.

불공정보도 사례신고는 공보위 간사(☎010-9035-3207)나 노조 사무국장(☎(구내)3622, 010-9006-2495), 각 공보위원, 노조 홈페이지 공정보도 자유발언대(<http://www.newsunion.co.kr/Freespeaking/Fair/List.aspx>)를 통해 하면 된다. 노조 홈페이지 공정보도 자유발언대를 통하면 익명 제보가 가능하다.

이달의 참글상

이달의 참글상에 한지훈(사회부) 조합원의 ‘코피노 ‘아빠 찾기 소송’ 첫 승소’

노동조합 공정보도위원회와 한국기자협회 연합뉴스 지회는 지난달 24일 월례 정기회의를 열어 한지훈(사회부) 조합원의 ‘코피노 ‘아빠 찾기 소송’ 첫 승소... 사회적 파장 클 듯’ 기사를 제211회 이달의 참글상 장려상으로 선정했다.

한국인 아버지와 필리핀인 어머니 사이에서 태어났으나 아버지로부터 버림받아 필리핀에서 어렵게 살아온 코피노가 소송을 통해 친부를 확인했다는 내용의 해당 기사는 처음으로 소수자인 코피노 문제를 사회적 의제로 제기해 청소년 단체와 정부의 후속 대책을 이끌어 내는 시발점이 됐다는 점에서 높은 평가를 받

았다.

2쪽뿐인 판결문을 바탕으로 소송 대리인과 코피노 지원단체와 법무법인에 소송 배경과 승소 과정까지 추적 취재하는 등 취재에 기울인 노력도 돋보였다. 장려상에는 상패와 상금 30만원이 수여된다.

7월 송고분에 대한 이달의 참글상 신청은 8월 15일까지 각 공보위원이나 노조(nojo@yna.co.kr)에 하면 된다.

이달의 참글상은 권력과 자본에 대한 견제, 소외계층 보호, 사회갈등 해소 등의 내용을 담아 정의롭고 올바르고 따뜻한 사회를 만드는 데 기여한 기사 등에 수여된다.