



## 편집권 독립제도 마련 노사협상 개시

### 노조 “기자직 의사 실질 반영되는 제도 만들 것”

### 사측 “인사권 침해 · 명예훼손 없어야”

사측의 일방적인 단체협약 불이행으로 무력화된 편집국장제를 바로 세우기 위한 노사간 협상이 시작됐다.

노조는 연합뉴스 편집권 독립의 제도적인 버팀목으로 기능해 온 임면동의투표제의 취지를 계승, 편집국장장을 비롯한 제작국장 임면 과정에서 기자직 사원들의 의사가 실질적으로 반영될 수 있는 제도를 마련한다는 원칙 아래 협상에 임하고 있다.

노사는 지난 19일 편집권 독립제도 마련을 위한 첫 협상을 가졌다.

노조는 정준영 조합원, 박진형 공정보도위원회 간사, 이정진 사무처장, 신재우 교육부장 등으로 협상단을 꾸렸다.

사측 협상단은 이흥기 전무, 신을호 기획조정실장, 황정욱 정치에디터, 정천기 미디어전략부장, 김성수

인사부장 등으로 구성됐다.

노조는 협상에서 새 제도는 편집과 경영 분리의 원칙이 지켜져야 하고 편집권 독립이 훼손해서는 안된다는 전제 아래 임면 과정에서 기자직 사원들의 의사가 실질적으로 반영돼야 한다고 강조했다.

그러면서 “회사가 편집권 독립에 대한 진정성과 의지를 보여줘야 할 때”라며 현 단협에 문제가 있다고 인식하는 사측이 구성원들에게 납득할 만한 대안을 제시하라고 요구했다.

하지만 사측은 새 제도에 인사권 침해가 없어야 하며 후보자의 명예훼손이 있어서는 안된다는 원칙만 제시했을 뿐 구체적인 안을 내놓지 않았다.

첫 협상은 양측의 기본입장만 확인한 채 종료됐고 노사는 매주 목요일에 정례적으로 회의를 열어 점점

을 찾기로 했다.

앞서 노조는 회사를 상대로 제기한 단체협약 이행가처분 소송이 7월27일 1심에서 기각 결정이 내려진 뒤 조합원 총투표를 거쳐 항고하지 않기로 결정했다.

7월30일부터 8월3일까지 진행된 투표에는 재직 조합원(557명)의 53.14%(296명)가 참여했고 이들 중 60.81%가 항고하지 않기로 한 집행부 방침에 찬성했다.

사측은 기각 결정 뒤 노조 집행부에 “구성원들의 의사를 어떤 식으로든 반영해 편집국장 및 제작국장 등을 임명하려고 한다”면서 “CBS방송의 복수후보 추천제를 비롯한 여러 방안에 대해 노조와 논의할 준비가 돼 있다”고 밝힌 바 있다. ■

## 노조 반대에도 간부사원 연봉제 강행

### 성과연동형 연봉제 추진시 단호 대응

회사가 노동조합의 반대에도 불구하고 이달부터 3급 이상 간부사원에 대한 연봉제 실시를 강행했다.

단순히 상여금 지급방식만 변경될 뿐으로 취업규칙 불이익 변경에 해당하지 않기때문에 노조의 동의가 필요없다는 주장이다.

하지만 회사는 노조에 보낸 공문에서 성과연동형 연봉제 도입의 시급성을 간부사원 연봉제 도입의 배경으로 적시했다. 간부사원 연봉제 도입을 계기로 추후 성과에 따라 임금을 달리하겠다는 의도가 명백하다.

노조는 간부사원 연봉제가 임금 저하 등의 취업규칙 불이익 변경으로 이어질 수 있다고 판단, 공문을 통해 반대입장을 분명히 밝혔으나 사측은 아랑곳하지 않았다.

이번 간부사원 연봉제 실시로 행여나 예상하지 못한 임금 등 근로조건 저하가 발생한다면 이는 노조가 동의한 적이 없기때문에 근로기준법에 따라 무효이며, 회사는 이에 따른 법적 책임을 져야한다.

노조에서는 간부사원 연봉제 실시에 따른 상황을 예의주시해 추후 근로조건 저하 여부를 철저히 따질 것이다.

노조는 또 사측이 성과연동형 연봉제를 추진한다면 조합원의 총의에 따라 단호하게 대응할 것이다.

사측은 호봉제는 악(惡)이고 연봉제만 선(善)인양 호도하고 있지만 무엇이 바람직한 임금체계인지에 대해선 다양한 견해가 존재한다.

특히 언론사는 업무 특성상 성과를 계량화하기 어려운 조직으로 꼽히며 대부분 언론사도 호봉제를 유지하고 있다. ■

#### <간부사원 연봉제 문답>

Q. 앞으로 성과가 낮은 간부사원은 임금이 깎이나?

A. 아닙니다. 회사에서 임금이 깎일 가능성이 있는 연봉제를 실시하려면 대상자의 노조원 여부에 관계없이 노동조합의 동의를 얻어야 합니다. 회사에서는 이번 간부사원 연봉제가 임금저하가 없는 제도라고 주장하며 노조의 동의를 구하지 않았습니다. 이번 제도의 시행으로 노조의 동의없이 임금이 깎이는 상황이 발생하면 근로기준법상 그 자체로 무효이며 회사는 민·형사상 책임을 져야 합니다.

Q. 간부사원 대부분이 비노조원이어서 노조가 미온적으로 대응한 것 아닌가?

A. 아닙니다. 조합원 누구라도 향후 간부사원이 될 수 있기때문에 간부사원 연봉제는 우리 조합원들의 일입니다. 따라서 노조는 회사측의 간부사원 연봉제 실시 계획에 공문을 통해 두 차례 반대 입장을 표시하는 등 적극 대응했습니다. 다만 근로조건이 불이익 변경되지 않는 경우에는 노조가 반대하더라도 시행할 수 있다보니 노조의 대응에 한계가 있었다는 점을 헤아려주시기 바랍니다.

Q. 간부사원들은 이제 개별적으로 연봉협상을 해야하나?

A. 아닙니다. '연봉사원으로 전환된 간부사원의 연봉조정은 호봉사원과 동일한 방식으로 한다'고 사규에 명시됐습니다. 따라서 신분이 바뀌더라도 호봉사원일 때와 마찬가지로 임단협에서 결정된 임금인상률이 똑같이 적용됩니다.



## 이제는 회사가 신뢰로 답할 때다

조합이 어렵사리 사측과 편집권 독립 제도를 만들기 위한 협상 테이블에 마주 앉았다. 당초 조합은 단협 이행에 관한 가처분 소송에 대한 법원의 기각 결정을 납득할 수 없었다. 그러나 경영진은 항고를 통한 법적 다툼 대신 사내 대화를 통해 문제를 풀자고 제안하고 나섰다. 이에 조합은 과거 가처분 취하 후 사측의 약속 파기로 인한 불신이 아직 가시지 않았음에도 불구하고 힘겹게 조합원 투표를 통해 방향을 대승적으로 전환했다.

박노황 사장은 직원들에게 '편집총국장제가 제작직 노조원들의 의견을 충분히 반영하되 회사의 인사권을 침해하지 않는 방향으로 개선되도록 노조와 합의 가능한 안을 도출해내겠다'고 약속했다. 박 사장은 이어 조합 전임자들과의 첫 면담에서 앞으로 직원들과의 소통에 힘쓰겠다고 다짐

했다.

이제는 마땅히 사측이 편집권 독립제도 마련에 대한 진정성을 보여줘야 할 차례이다. 그러할 때 조합도 임금피크제 등 당면 현안에서 노사 상생에 기반한 논의를 진전시킬 수 있을 것이다. 이번에도 회사의 신의가 확인되지 못한다면 경영진에 대한 불신만 가중시켜 결국 노사 관계도 교착되고 말 것이다.

특히 불편부당한 인사로 더 이상의 '보복' 논란이 없어야 한다. 발령에 앞서 당사자의 의견을 충분히 수렴하는 절차가 필요하다. 자고로 인사가 만사다. 인사로 인한 직원들의 아픔을 잘 알고 있다는 박 사장의 태도 변화를 촉구한다.

또 조합의 반대에도 불구하고 간부직들의 연봉제 전환을 강행한 마당에 박 사장은 취임시 공언

한 대로 연봉사원의 처우를 개선해야 한다. 사측은 그동안 참고용이던 신인사평가 결과를 해외연수자, 특과원 선발 등에 우선 적용하면서 노조의 동의가 필요한 사항이 아니라며 일방적으로 통보했다. 협력적 노사 관계의 발전을 위해 더 이상 이러한 행태가 되풀이돼선 안된다.

회사가 위기 탈출을 넘어 지속 가능한 발전을 도모하려면 소위 기강 세우기와 조직 혁신만으로는 턱없이 부족하다. 직원들의 의욕과 창의성이 뒷받침돼야 한다. 바로 이 점에서 최고경영자(CEO)로서 박 사장은 직원들의 마음을 먼저 살피는 자세를 보여줘야 한다. 그래야 하나된 연합뉴스가 국가기간통신사로서 신뢰도를 굳건히 하고 명실상부한 일류 언론사로 자리매김할 것이다. ■

## 일방 통보식 '수시 인사' 언제 바뀌나

사측의 일방적 통보로 이뤄지는 수시 인사 행태가 계속되고 있다. 알다시피 지난 5월 박노황 사장은 2012년 '공정 보도' 파업을 주도한 공병설 전 노조위원장 등을 기어이 지방으로 발령내 사내외에 보복 인사 논란을 거세게 불러 일으켰다. 이는 조합이 앞서 대승적 차원에서 취하했던 단협 이행 가처분 소송을 다시 제기할 수 밖에 없는 큰 요인이 됐다. 앞서 박 사장 취임 이후 곧바로 단행된 편집국장 직무대행 '편법' 임명부터 줄곧 인사 문제가 노사 관계의 주요 갈등 요인으로 자리잡은 셈이다.

실제로 회사 안팎에서 그 전문성을 인정받아 온 김태식 문화재 예비전문기자의 갑작스러운 해촉 과정과 석연치 않은 전국부 발령은 여러 조합원 사이에 전문가제도의 취지를 무색케 하는 조치로 여겨졌다.(김 조합원은 현재 3개월 기한으로 휴직 중이다.) 또 이른바 간부직 서명전에 동참하지 않았다는 모 인사의 지방 발령도 개운하지 않은 뒷맛을 남기기는 마찬가지였다. 경영진의 패썹죄에 걸리면 바깥으로 처내는 것이 아니냐는 의혹이 일었다.

조합원들을 당혹케 한 것은 무엇보다 시도 때도 없이 이뤄지는 인사 시스템

이었다. 불과 발령 2~3개월도 안돼 본인의 의사를 제대로 고려하지 않은 채 또 다른 곳으로 보내는 사례들이 잇따랐다. 사측은 그때 그때 조직의 혁신을 도모한다는 명분을 내세우지만 과거 일년에 두 번 꼴이던 봄철, 가을철 정기 인사 때와 비교해 볼 때 조직의 안정성을 크게 해쳤다. 무엇보다 대상자들의 심리적 불안을 야기하고 물리적 적응도도 현저히 떨어뜨렸다.

직원들의 사정을 돌보지 않는 다른 사례로는 해외연수 영어권 배제 방침을 들 수 있다. 그동안 해외연수자가 미국으로 집중됐고 비영어권 특과원 선발

자원이 부족했던 것을 감안하면 제도 변경의 취지는 어느 정도 수긍할 만했다. 그러나 신청 당사자들 입장에서 마감과 불과 열흘도 안 남긴 상황에서 돌연 영어권만 배제하겠다는 것은 납득하기 힘든 처사였다. 공감대 형성을 위한 충분한 사전 협의 없이 예의 '깜짝 인사' 방식이 되풀이됐다. 아울러 이번 해외연수 선정자 발표에서 비제작 부문을 당초 공고와 달리 아예 제외시킨 것도 문제다. 업무 부문의 사기 진작 차원에서 서라도 다음에는 마땅한 배려가 있어야 할 것이다. ■

## '국정원 해킹 의혹' 파고들 의지조차 없었다 첫 보도부터 늦어... '취재 필요없어' 지시까지

연합뉴스의 국가정보원 해킹 의혹 보도는 시작부터 소극적이었다.

이 사안이 국내 종합지 지면에 처음 등장한 것은 7월9일 한국일보를 통해서다. 이후 세계일보와 한겨레 조선일보 등에서 관련 보도가 이어지고 연합에서는 13일에서야 관련 기사를 처리했다. 국가기관의 내국인 사찰 가능성이 대두됐지만 연합은 이를 한참동안 외면한 것이다.

이후 상황은 더 심각하다. 타사들이 유출된 자료 분석에 매달리며 연일 단독기사를 쏟아낼 때 연합은 '자료의 양도 방대하고 정보기관의 활동인데...'라는 핑

계로 머뭇거리기만 했다. 과거 위키리크스 폭로가 나왔을 때 곧바로 TF를 만들어 대응했던 기민함은 없었다. 심지어 담당 부서 부장은 한때 '취재할 필요가 없다'는 취지의 지시까지 내렸다.

사정이 그렇다보니 연합의 국정원 해킹 의혹 보도는 국정원의 해명 및 여야 공방에만 집중됐다. 자체적으로 의문점을 짚거나 분석한 기사는 사실상 전무했다.

사측은 지난 8월 17일 열린 편집위원회에서 소극적으로 취재에 임한 이유를 "정보기관의 활동에 대해 의혹을 제기하는 기사를 결과물로 내놓는 게 맞는지, 그런 면에서 실익이 없다고 판단한 면도 있다"고 밝혔

다.

해킹팀과 국정원이 주고받은 이메일 계약서 등 팩트가 즐비했는데 이를 바탕으로 정당한 의혹을 제기하는 것마저 주저한 것은 그야말로 국정원을 취재의 성역으로 본 것이다.

한 조합원은 "다른 매체에서 관련 기사들이 쏟아지는 것을 보고 무력감을 느꼈다"고 말했다. ■



## 말 뿐인 집중 휴가제...1명만 사용 제도 정착 여건 마련 시급...반차 이용은 비교적 활발

연차휴가 10일을 연속 사용해 2주간 휴가를 갈 수 있는 '집중휴가제'가 아직 사원들에게는 그림의 떡인 것으로 나타났다.

집중휴가제는 장기간 휴식을 보장해 삶의 질과 업무 효율을 함께 높일 수 있는 제도로 기대를 모으면서 지난 7월 8일부터 시행됐다.

그러나 회사에 따르면 8월 19일 현재 집중휴가를 쓴 사람은 1명에 불과했다.

이에따라 회사가 새 제도 도입에만 신경을 쓰고 제도 정착 여건과 분위기 조성에는 소홀한 게 아니냐는 지적이 나온다.

한 조합원은 "이번 여름에 장기 휴가를 계획했지만 주변에 실제로 집중휴가를 쓰거나 독려하는 사람도 없어 눈치만 보다 포기했다"며 "시행 이후 첫 휴가시즌인데도 집중휴가 쓰라는 부장도 없었다"고 말했다.

다른 조합원도 "내 업무를 동료에게 2주간 맡기는 일이 상당히 부담스럽기 때문에 상부상조하는 분위기가 만들어져야 한다"며 "쓰려면 쓰고 말려면 말라"는 식으로는 정말 곤란하다"고 지적했다.

이에 비해 집중휴가제와 함께 도입된 반차휴가는 지금까지 69명이 총 92건을 쓴 것으로 집계됐다.

반차휴가는 하루의 연차휴가를 1/2로 분할해 반일(4시간)의 휴가로 사용하는 것을 말한다.

오전 반차의 경우 오후 2시에 출근하고 오후 반차 때는 오후 2시에 퇴근한다. 그동안 사용된 반차 중 오전은 29건, 오후는 63건이었다.

한 조합원은 "아이 유치원 행사에 참여하거나 부동산 계약 때문에 만나질 정도 회사에서 자리를 비워야 할 때 반차를 썼다"면서 "오후 반차를 선호하는 이유는 평소 업무가 오후 6시 이후까지 연장되는 일이 많기 때문일 것"이라고 말했다.■

### 연차휴가 사용 촉진 방안

#### ▲ 의무휴가 사용명령제 강화

- 9월말 : 부서별 잔여 의무휴가일수(14일 기준)에 대한 휴가 사용계획 제출

- 10월말 : 잔여 의무휴가일수 재통보 및 사용계획(변경건에 한함)을 다시 제출

- 11월초 : 개인 및 부서장에게 휴가사용 명령(E-mail 공식통지)

#### ▲ 2주 집중휴가제 도입

연차휴가 10일을 연속 사용해 2주간 휴가를 갈 수 있는 제도

#### ▲ 동계휴가제 신설

11월~2월에 연차휴가 5일 이상을 연속 사용하는 제도

#### ▲ 징검다리 휴일, 연휴 전·후일에 휴가사용 장려

징검다리 휴일이나 연휴의 전·후일에 대해 부서장 재량으로 필수 근무 인원을 제외한 전 부서원 휴가 사용

#### ▲ 간부사원 리프레쉬(재충전) 휴가 의무화

보직자 대상 연 2회의 리프레쉬 휴가(연차휴가 5일 이상 연속 사용) 의무화.

## 노조 동의없이 신인사평가 결과 일방 적용

### 특파원·연수자 선발에 반영

사측이 노조 동의하에 신인사평가 결과를 적용하겠다는 약속을 어겼다.

사측은 뉴스통신진흥위원회의 요구 등을 이유로 신인사평가 결과를 특파원과 연수자, 전문기자 등 특정직위 선발에 활용하겠다고 통보해 왔다. 실제 사측은 지난 8월10일 연수자 선발 과정에서 신인사평가 결과를 반영했다.

특파원, 연수자, 전문기자 등 선발과정에서 신인사평가 결과가 100점 만점

중 10점의 비중으로 반영된다. 원래 상벌사항 위주로 20점이던 회사기여도 항목을 ▲상벌사항 등 종합기여도(10점) ▲근무성적평가(10점)로 나눠 평가한다는 것이다.

신인사평가제도는 2003년부터 시험 실시됐고 2006년부터 본 평가가 실시돼 왔지만 그동안 참고용에 지나지 않았다. 시험평가가 당시 사측은 '결과를 활용할 시에는 노조의 동의하에 하겠다'

고 약속했고 경영진이 바뀌어도 이 약속은 지켜져 왔기 때문이다. 그러나 사측 관계자는 "당시 회사의 입장이 절대적인 것은 아니라는 것이 현 경영진의 판단"이라며 "근로조건의 불이익 변경은 아니어서 노조의 동의가 필요한 사항은 아니다"라고 말했다.

사측은 노조의 동의가 필요한 사항이 아니라면 인사권을 명분으로 일방적으로 밀어붙이는 행태를 반복하고 있다. 단체협약에는 '회사는 조합원에게 영향을 미치는 규정을 제정 또는 개폐하고

자 할 경우 조합과 협의한다'고 규정돼 있지만 매년 시행 직전에 일방적인 통보만 할 뿐 제대로 된 논의 과정은 거치지 않고 있다. 구성원들의 의견을 수렴하는 과정도 거의 없다. 사측의 이런 태도야말로 조직을 냉소주의에 빠뜨리고 분열시키는 원인이라는 점을 경영진은 직시해야 한다.

사측은 신인사평가 결과의 적용을 비롯해 근무여건에 영향을 미치는 사안에 대해 노조를 비롯한 구성원들과 충분한 논의를 거쳐 합의 하에 진행해야 할 것이다.■

### 이달의 참글상

## “쪽방촌 관광상품화, 거주자에겐 폭력”

### 7월 '이달의 참글상' 대상 취재기



손현규 인천취재본부

부끄럽게도 널리 알려진 소설 '팽이부리말 아이들'을 읽지 않았다. 소설의 배경이자 국내 대표적인 쪽방촌인 인천 팽이부리마을을 3년째 '나와바리'로 맡고 있는데도 그랬다. 다독하지 않는 편인데다 취향에 맞는 책만 골라 읽는 편식 탓이었다. 더 큰 이유는 책 소개 글만 봐도 '쾌쾌하고 꼬깃꼬깃한' 즐거리가 짐작됐기 때문이다.

가난까지는 아니더라도 넉넉지 못한 삶이 얼마나 불편한지는 이 회사에 입사하고부터 알고 지냈다. 녀

너지 못한 삶을 살 때는 몰랐던 불편함을 제낀짜에 월급이라는 것을 받기 시작하면서 알게 됐다. 사고 싶은 걸 언제든 살 수 있고, 먹고 싶은 걸 마음껏 먹게 되면서 상상하던 과거가 떠올랐다.

인천에서 월급을 받은 지 3년째 되던 해 겨울이었다. 처음 간 팽이부리마을이었다. 마을 공동작업장에서 취재를 마치고, 인터뷰와 사진을 찍기 위해 쪽방촌을 돌아다녔다. 곧 쓰러질 것 같은 한 쪽방의 깨진 유리 창문이 보였다. 머리를 들이민 순간 욕설이 날라왔다. 그 집주인 할아버지는 "누구 마음대로 남의 집을 엿봐. 여기가 동물원이나"고 쏘아붙였다. 죄송하다고 머리를 숙인 뒤에도 한 바가지의 욕을 더 먹었다.

사실 그날 할아버지의 걸쭉한 욕보다 동물원이라는 말이 더 뇌리를 후벼 팠다. 그날 이후 '팽이부리마을

의 가난'을 '아마'로 기사를 쓰지 않겠다고 마음먹었다. 취재라는 이름으로 누군가의 불품없는 세간을 세상에 보여줄 권리가 내게는 없다고 생각했다. 그들은 여름과 겨울마다 쓰는 '힘에 겨운' 쪽방촌 기사로 살림살이가 더 나아지지 않는다고도 했다.

지자체가 팽이부리마을에 게스트하우스와 같은 쪽방촌 체험관을 지으려 한다는 이야기를 우연히 접하고는 그 겨울의 할아버지가 떠올랐다. 팽이부리마을을 관광 상품화해 누구나 가난을 체험할 수 있게 한다는 관공서식 상상력이 자신의 남루한 삶의 터전을 고스란히 누군가에게 보여줘야 하는 그 할아버지에게는 폭력보다 같은 거라는 생각이 들었다.

그래서 이전의 다짐을 지키지 못했다. 팽이부리마을의 가난을 기사로 쓰게 됐고 분에 넘치는 상과 상금도 받았다. 동기 누군가는 농담 반 진담 반으로 말했다. "가난을 상품화해서 돈을 번 건 정작 너야" 상금 일부로 팽이부리마을 공부방에 아이들이 볼만 한 책 몇권을 사다주는 것으로 양심의 가책을 덜 생각이다.■

# 지역 취재인력 고령화 심각...40대 이상 65.6%

지역취재본부 인력의 고령화가 심각하다.

노조 집행부가 13개 지역취재본부를 순회한 결과, 상당수 지역본부가 고질적인 인력 부족을 호소하면서 동시에

취재기자 고령화를 우려했다.

13개 지역본부 취재인력 125명(7월 20일 현재)의 연령별 분포를 보면, 20대(12%) 30대(22.4%) 40대(36%) 50대(29.6%) 등으로, 40대 이상이

65.6%에 달한다. 본사 취재기자의 40대 이상 비율이 55.1%인 것을 감안하면 10% 포인트 이상 높다.

강원취재본부의 경우 9명의 취재기자 중 8명이 40대 이상이며, 부산취재본부는 12명 중 9명이 40대 이상이었다.

직급별도 13개 지역본부 취재기자의 과반(53.6%)이 차장 이상이었다. 차장 이상 비율 또한 본사(37.1%)에 비해 훨씬 높았다.

사정이 이렇다보니 일부 지역본부에 선 국장급 기자도 당직을 서야 하는 상황이 벌어지고 있다.

지역본부의 고령화는 박노황 사장 취임 이후 가속화되고 있다.

시니어 기자들을 지역본부로 내려보내고 본부장 교체시 기존 본부장을 선임기자로 발령내는 경우가 잦기 때문이다. 반면 지역에서 한참 일해야 할 젊은 기자들은 서울로 불러올렸다.

A취재본부의 한 고참 기자는 "현장에서 한참 땀 사람이 필요한데 국장, 부국

장급이 충원되니 난감하다"면서 "물론 시니어 기자들도 열심히 하지만 한계가 있다"고 말했다.

지역의 특성상 대형 이슈가 터지면 전 본부원이 투입되는데 시니어 기자들에게 맡고 있는 출입처 이상의 업무를 요구하기가 현실적으로 쉽지 않다는 지적도 있다.

인력충원의 원칙부터 제대로 갖춰야 한다는 목소리도 많다.

B취재본부의 차장급 기자는 "매해 땀 질식으로 인력 충원이 이뤄지다 보니 인력구조가 엉망이 됐다"면서 "중장기적 인력 상황을 고려해 가령 4년마다 한 명씩 신입을 채용한다든지 하는 원칙이 있어야 한다"고 밝혔다.

C취재본부의 기자는 "우리 본부는 부장 이상 고참 기자가 과반인데 4~5년 뒤면 조직이 괴멸될 수 있다는 우려가 크다"고 꼬집었다.

노조는 지역본부 순회 결과를 담은 보고서를 회사측에 전달하고 개선을 요구했다. ■

취재본부별 기자직 연령별 분포 단위:명 2015.7.20.현재

구분	20~29세	30~39세	40~49세	50세 이상	계	40대 이상 비중
경기	2	2	4	2	10	60%
경기 북부	2	2	2	2	8	50%
인천	1	2	3	1	7	57.1%
부산	1	2	6	3	12	75%
울산	1	2	1	2	6	50%
경남	2	0	2	4	8	75%
대구·경북	1	3	6	4	14	71.4%
광주·전남	0	4	3	4	11	63.6%
전북	1	2	4	2	9	66.7%
대전·충남	1	4	4	5	14	64.3%
충북	1	2	5	3	11	72.7%
강원	1	0	4	4	9	88.9%
제주	1	3	1	1	6	33.3%
취재본부 소계	15명 (12.0%)	28명 (22.4%)	45명 (36.0%)	37명 (29.6%)	125명	82명 (65.6%)
본사	53명 (11.8%)	149명 (33.1%)	166명 (36.9%)	82명 (18.2%)	450명	248명 (55.1%)
총계	68명	177명	211명	119명	575명	

## <<지역본부 조합원 목소리>>

▲ 지역취재본부의 취재교통비는 22만5천원으로, 본사(27만5천원~37만5천원)보다 적다. 지역은 회사차 이용이 잦다는 이유로 보이는데 실제로는 대부분 지역본부에 차량이 1대밖에 없으며 그나마 사진이나 영상취재에 주로 사용된다.

서울이야 대중교통 수단이 좋지만 지방은 자차를 이용하는 빈도가 훨씬 높기 때문에 현재의 취재교통비로는 턱없이 모자란다. 특히 주재기자의 경우 회사차량은 없는 반면 많게는 7~8개 시·군을 커버해야 해서 차량 이용이 많아 유류비로 한 달에 70만원 정도가 들 때도 있다.

▲ 당직으로 자정까지 근무하면 다음날 오전은 쉬고 오후 1시까지 출근하는 것이 규정상 원칙으로 돼 있지만 인원 부족으로 대부분 이를 이용하지 못한다. 다음날 오전 휴무를 의무화해야 한다.

▲ 전후 사정을 따져보지도 않고 편집회의나 전국동보 등에서 특정인을 공개적으로 언급해 망신주는 경우가 잦다. 그동안 얼마나 열심히 일해왔는데 이런 식으로 매도해서는 안된다.

▲ 회사가 중장기 계획이 없으니 불안하다. 구독료와 전재료 협상 등 현안에만 너무 매몰돼 있고 비전이 없다.

▲ 전국종합이 너무 잦다. 물론 시의적절한 기사도 많지만 이런 것까지 해야하나 싶은 기사들도 있다. 집필자로 지명되면 원래 출입처 일을 2시간 넘게 못하게 되는데 일부만이라도 전국부에서 맡아서 집필 해주면 좋겠다.

▲ 지역본부에서 일할 경력기자 채용시 본부 구성원들의 의견을 사전에 수렴했으면 한다. 뽑는 것은 본부에서 하지만 정작 일할 곳은 지역본부이지 않나.

## <단신>

-조합은 지난 5월 지진 참사를 당한 네팔 구호를 위해 월드비전.대한적십자사에 성금 100만원을 기탁하고 올해 출범한 연합뉴스TV 조합(위원장 이경태)에도 연대 차원에서 금일봉을 전달했다.

-조합은 바쁜 일선 업무에도 불구하고 공정보도를 위해 애쓰는 공정보도위원들에게 지난 7월부터 소정의 사례비를 지급하기로 했다.