



노조, 박노황 사장 부당노동행위 고소 노조 가리켜 “암적요소 제거”... 간부들에 부당징계·보복인사

전국언론노동조합 연합뉴스지부(이하 노조)는 11일 지속적으로 노조를 부정·편취하고 노조 현·전 임 간부들을 부당 징계·보복성 지방발령 하는 등 부당노동행위를 자행한 박노황 연합뉴스 사장을 고소했다. 노조는 이날 박 사장이 부당노동행위 등 노동관계법령을 위반한 사실을 엄중히 조사해 처벌해 달라는 내용의 고소장을 서울지방고용노동청에 제출했다.

그동안 노조는 박노황 경영진이 취임 후 2년 반 동안 자행한 불공정·불합리하고 부당한 경영행위에 대해 책임지는 자세로 연합뉴스 구성원과 독자, 국민에 사과하고 조속히 퇴진할 것을 계속 요구했으나 박 사장을 비롯한 경영진은 아무런 반성 없는 태도로 일관해 왔다.

이에 노조는 지난 2012년 103일 파업이라는 조합원들의 피로 쟁취한 공정보도와 사내민주화 체계를 일순간에 무너뜨린 박노황 경영진의 과오를 절대로 좌시해선 안 된다는 조합원들의 목소리를 새겨, 법률로 정해진 최소한의 규범마저 어긴 박 사장에 대한 엄중한 처벌을 구하기로 했다.

고소장에는 노동조합 및 노동관계조정법이 금지하는 부당노동행위, 근로기준법에서 정한 근로조건 불이익변경 절차의 미준수, 남녀평등 및 일·가정 양립 지원에 관한 법률이 금지하는 육아휴직을 이유로 한 불리한 처우 등 다수의 노동관계법령 위반 내용이 담겼다.

노조는 박 사장이 노조활동에 참여한 사람들에 대한 징계와 지방발령, 호봉승급 제한 등 불이익처분과 탄압 인사로 노조활동을 억압한 데 대해 철저히 수사해 처벌할 것을 요구하고 있다.

박 사장은 2012년 연합뉴스 103일 공정보도 쟁취 파업을 이끈 공병설 전 지부장과 2010년 노조 공정보도위 간사를 지낸 이주영 현 지부장 등을 2015년 5월 갑자기 지방으로 전보 발령했고, 2015년 11월 언론노조 본부의 ‘국사 교과서 국정화 반대’ 시국선언에 참여한 당시 김성진 지부장에 대해 감봉의 징계 처분을 했다.

또 2016년 4월에는 노조 간부를 지낸 조합원들을 포함한 24명을 취업규칙에 따라 관행적으로 인정돼온 근로조건인 매년 2호봉 승호 대상에서 제외했다. 이는 부당노동행위일 뿐 아니라 근로기준법이 정한 근로조건 불이익변경 절차를 어긴 위법행위에 해당한다.

박 사장은 2015년 3월 취임 직후부터 최근까지 수 차례에 걸쳐 노조 자체를 부정하고 극도로 비협박하는 취지의 발언으로 심각한 지배·개입의 부당노동행위를 했다.

박 사장은 2015년 5월 간부 워크숍에서 “노조는 언노련이랑 연결돼 있지 않나. 분명히 말하지만 암적인 요소는 반드시 제거한다”라고 말했고, 같은 달 편집회의에서는 “특정인이 노조에 상주하다시피 하고 거기에 일부 간부들이 기대고, 개인이 이익을 위해 노조 이용한 것 아닌가. 정상적인 노조라야 타협이 가능하죠”라고도 말했다. 올해 출범한 노조



이주영 지부장이 11일 박노황 사장이 부당노동행위 등 노동관계법령을 위반한 사실을 조사해달라는 고소장을 서울지방고용노동청에 제출하고 있다.

집행부를 앞에 두고도 “노조가 하는 일이 그런 식이다. 누구에 의해서 조종당하고 이용당하고 멋대로 성명내고 그런 게 비밀비재하다”고 비난했다.

박 사장은 또 2015년 육아휴직을 마치고 복귀한 여성 조합원에게 2016년 11월까지 1년 6개월 동안 5개 부서에 전보 조치하는 불이익을 줌으로써 ‘남녀평등 및 일·가정 양립 지원에 관한 법률’을 명백히 위반했다.

노조는 박 사장의 이런 부당노동행위가 경영진의 편집권 침해와 공정보도 시스템 파괴에 대한 노조의 비판 목소리를 잠재우기 위한 의도에서 비롯된 것으로 판단한다. 이에 엄중한 수사과 처벌을 촉구하며 박 사장을 비롯한 경영진은 책임 지고 당장 사퇴할 것을 재차 강력히 요구한다.

뉴스통신진흥회 새 이사진, 철저한 검증 통해 적격인사들로 구성해야

뉴스통신진흥회 제5기 이사진 구성 절차가 시작됨에 따라 노조는 새 이사진을 철저한 검증을 통한 적격 인사들로 구성할 것을 촉구하는 활동에 본격적으로 나섰다.

문화체육관광부는 현 제4기 이사회(이사장 이문호)의 임기가 12월 28일 만료됨에 따라 지난달 말 이사 추천기관인 국회(3명)와 한국신문협회(1명), 한국방송협회(1명)에 오는 30일까지 새 이사 후보를 추천해 달라고 요청했다.

뉴스통신 진흥에 관한 법률은 7명인 진흥회 이사에 대해 대통령이 임명하되 3명은 국회의장이

각 교섭단체 대표의원과 협의해 추천한 사람, 2명은 일간신문 발행인과 지상파 방송사업자를 대표하는 전국 조직에서 추천한 사람을 각각 임명하도록 정하고 있다.

진흥회는 국가기간뉴스통신사인 연합뉴스의 최대주주이자 연합뉴스의 독립성 및 공정성을 보장하는 임무를 수행하는 공적 기관으로, 연합뉴스의 경영을 감독하고 대표이사를 추천하는 막강한 권한을 행사한다.

이에 따라 노조는 연합뉴스를 올바른 공영언론으로 바로세울 자질과 능력을 갖춘 인사로 철저

히 검증해 선임할 것을 임명권자와 추천 기관에 촉구하고 있다.

이는 모든 연합뉴스 구성원이 익히 아는 대로, 현 진흥회가 사실상 선임한 박노황 사장이 국가기간통신사 연합뉴스를 망가뜨리는 동안 수수방관하는 과오를 저질렀기 때문이다.

연합뉴스바로세우기 비상대책위원회는 지난달 26일 집중투쟁일에 마포구에 있는 진흥회에서 이문호 이사장에게 박노황 경영진 해임과 이사진 동반 퇴진을 촉구하는 서한을 전달하고 시위를 벌

열심히 일하면 더 받는다고? 동일노동 동일임금 원칙만 짓밟혔다

박노황 경영진은 왜·어떻게 성과연봉제를 추진했나

“회사는 엄중한 상황 인식 하에 아래와 같은 비상 경영 대책을 마련하고 이를 즉각 시행해 나가겠습니다. 경영효율화 대책으로 ▲희망퇴직 실시 ▲보직 부장급 이상 연봉제 실시(부장대우 이하는 노조와 협의 후 실시) ▲해외 취재망 효율화(통신원 감축, 저성과 특파원 조기 복귀, 복수 특파원 지역 인원 감축, 비핵심 지역 특파원 폐쇄) ▲경영 정상화까지 수습기자 공채 중단(필요시 경력기자 채용) 등을 추진합니다.”(2015년 4월 30일, 박노황 사장 ‘사원 여러분께 드리는 긴급호소문’)

박노황 사장은 “2012년 장기 파업으로 기사 공급을 제대로 하지 못한 것이 빌미가 되어” 전채계약 해지 사태를 맞았고 이것이 “회사가 맞닥뜨리는 사상 초유의 참담한 위기상황”이라고 주장하며 이런 ‘비상경영 대책’을 내놓았다.

당시 언론사의 미래 동력인 수습기자 공채를 중단하고 희망퇴직을 실시할 만큼 경영 위기를 맞은 것이 사실이었는지부터 의문이나, ‘연봉제 실시’가 왜 비상경영 대책으로 간주됐는지는 더구나 이해되지 않는 부분이다.

그러나 박노황 경영진은 바로 이 계획을 실행에 옮겼다.

100명 넘는 호봉3급(부장급) 이상 간부들이 연봉 계약서에 서명해야 했다. 사측은 이것이 기존 호봉제 임금을 그대로 옮긴 ‘무늬만 연봉제’라고 했으나, 박근혜 정부가 공공부문 개혁을 내세워 추진한 ‘성과연봉제’ 도입과정의 출발점이란 의심을 즉각 샀다. 이때를 전후로 기업이나 기관이 성과연봉제를 추진하는 통상적 단계로 여겨지는 일들이 연속해 벌어졌기 때문이다.

통상적으로 사측은 사전에 성과연봉제를 준비하는 단계로 노동자에 대한 근무 성적 평가제도를 확립하는 동시에 ‘일을 더 잘하는 사람이 더 많이 받는다’, ‘상벌을 명확히 한다’는 여론을 확산한다. 이와함께 ‘노조는 회사 위기는 안중에 없이 철밥통만 지키는 곳’이라는 인식을 심으려한다. 연봉제는 회사를 위해 더 열심히 뛰는 사원에게 보상하려는 것이라고 강조하면서 초기 반발을 최소화하려 간부나 비조합원, 신규 입사자에게 먼저 적용한다. 근무 성적평가를 시행하고 이를 토대로 임금 격차를 키

운다. 경영위기를 강조하며 희망퇴직을 한다. 성적 저평가자라며 대기발령, 직무재교육을 한다.

이는 바로 연합뉴스에서도 벌어진 상황이다. 박 사장과 이흥기 전무 등은 취임 직후부터 ‘같이 입사했다고 해 똑같이 월급받고 승진하던 시절은 끝났다’는 발언을 쉬지 않고 했으며 회사의 위기를 강조하고 노조를 깎아내렸다.

이어 2016년 1월 회사는 사규의 급여규정에 ‘회사의 경영사정 및 개별 근무평가 결과에 따라 기본급(기본임금) 인상률을 차등할 수 있으며 인상률은 사장이 정한다’는 내용을 새로 만들어 집어넣었다. 노조는 반대입장을 천명했지만, 사측은 2016년 입사자부터 적용된다고 주장했다.

사측이 새로 입사하는 기자직 사원의 임금을 기존 기자직 사원의 80% 수준으로 낮추는 ‘신연봉제’를 도입하겠다는 발표도 이때 나왔다. 회사는 “열심히 일하면 더 보상받는 풍토를 만들기 위해서”라고 그 이유를 밝혔다.

실제로 회사는 이후 신연봉제로 사원을 채용했다. 오랫동안 연봉·호봉사원간 임금 차별로 몸살을 앓아온 조직에서 경영진이 차별 해소에 힘을 쏟기는 커녕 차별을 확대하고만 있다는 사실을, 대다수가 모른 채로 입사했다. 현재 신연봉제를 적용받는 사원은 기자직 28명을 포함해 91명이다. 지난달 말 진행된 조합원 보고대회 및 토론회에서 신연봉제 임금을 받는 한 조합원은 “동일노동 동일임금의 원칙이 지켜졌으면 한다”고 눈물로 호소해 조합원들을 숙연케 했다. 사원들의 목소리는 이토록 절박하나, 경영진은 올해 신연봉제가 아닌 신규 공채를 하라는 노조의 요구에 공채계획을 무기한 보류할 만큼 신연봉제를 여전히 포기하지 않았다.

사측은 2016년 4월 승호 심사에서 24명을 대거 누락시켰다. 제한·보류가 연 0~3명에 불과할 만큼 관행적으로 올라가던 것이 호봉이다. 당시 박 사장은 특별승호 20%, 정상승호 60%, 승호누락 20%를 적용하려 했으나 ‘밑에서 말려서’ 그나마 줄인 것이라고 한다.

이어 2016년 10월 전 직원에게 등급을 매기는 근무 성적평가제도를 도입했고 2017년 4월 이를 바탕으로 승호심사를 해 14명을 또 누락시켰다.

근무 성적평가는 노조가 진행한 긴급 설문조사에서 조합원 96.5%가 반대한 제도다. 과거 신인사평가제에 있던, 부서원이 부서장을 평가하는 상향식 평가도 사라졌다. 경위서 요구가 남발되는 상황에서 경위서를 2회 이상 쓰면 마이너스 점수를 준다는 기준도 세워졌다.

이런 성적평가를 토대로 격려금을 차등 지급하고 승호·승진 누락자 비율을 늘리는 것은 사실상 성과연봉제를 시행하려는 것으로 여겨졌다.

노조는 “언론사는 본질적으로 성과연봉제가 맞지 않는다”고 격렬히 반대했으나 회사는 평가제를 강행했을 뿐 아니라 그 무렵 진행된 2016년 임금협약 및 단체협약 보충 교섭에서 ‘전 사원 연봉제 전환’을 요구하고 나섰다.

2016년 7월 사측이 전사원 연봉제를 거론했을 당시 이흥기 전무는 “뭔가 잘하는 사람이 더 우대받고 못하는 사람들은 덜 우대받는 체제로 가야 조직의 긴장감이 있다”고 말했다.

노조는 전 사원 연봉제 전환은 절대로 수용할 수 없다는 입장을 정하고 사측이 강행하면 교섭을 중단한다는 전략까지 세웠다. 회사는 2016년 12월 6차교섭에서 전사원 연봉제 안건을 철회했다. 공교롭게도 공공부문 성과연봉제를 추진한 박근혜 정부가 촛불혁명으로 흔들리고 있던 시기였고, 회사 구성원들 사이에 공정보도·공정인사를 요구하는 여론이 끓어오를 때였다.

‘동일노동 동일임금’이라는 기본 원칙을 짓밟은 채로 ‘일한 만큼 받는다’는 번지르르한 말을 내세운 현 경영진의 성과연봉제 추진은 2년 반 동안 이어진 ‘묻지마’ 인사 기조를 재확인해주는 일련의 과정이었다. 인사권은 분명히 회사에 있으나 이를 공정하게 행사해야 한다는 것은 상식 중 상식이고 단체협약에 명시된 규정임에도, 현 경영진은 인사의 공정성·합리성에 대한 비판은 묵살했다. 2016년 5월 인사발령 관련 노조와의 면담에서 이흥기 전무는 이렇게 말한 바 있다.

“똑같이 입사했다고 해서 같이 승진하던 시대는 끝났다. 경영진의 판단에 대해서 ‘무슨 기준이냐’고 물으면 안 된다. 대통령이 장관 발탁할 때 왜 시켰다고 얘기하는 거 봤나”

☞ 1면에 이어

였으며, 새 진흥회 이사진이 갖춰야 할 요건도 발표했다.

노조는 이러한 요건을 담아 새 진흥회 이사로 적격 인사를 선임해야 한다고 촉구하는 공문을 이주중 정부와 국회, 방송협회, 신문협회에 순차적으로 전달할 예정이다.

노조가 요구하는 진흥회 이사진 선임 요건은 다음과 같다.

하나, 언론과 뉴스통신에 대한 깊은 이해를 가

진 전문가여야 한다.

하나, 공영언론의 기능과 역할에 대한 올바른 가치관을 가진 사람이어야 한다. 정치권력과 경제 권력이 아니라 국민의 알권리에 충실히 봉사하는 것이 공영언론의 책무라는 투철한 언론관이 필수다.

하나, 중립성을 갖춘 사람이어야 한다. 언론을 정파적 기준 또는 매체 이익 기준으로 판단하고 이용하려는 사람이어서는 안 된다.

하나, 공정보도 훼손과 편집권 파괴 행위 등으로 2012년 연합뉴스 103일 공정보도 쟁취파업을 유발한 책임이 있거나 이명박·박근혜 정권 아래에

서 노조탄압 등으로 사내 민주화를 해친 인사가 임명되어서는 안 된다.

노조는 이러한 네 가지 기준에 충실한 인사를 추천할 것을 강력히 촉구하며, 부적합한 인물이 권력과의 친소관계나 정치권 줄대기를 통해 진흥회 이사가 되려는 행위를 단호히 거부한다.

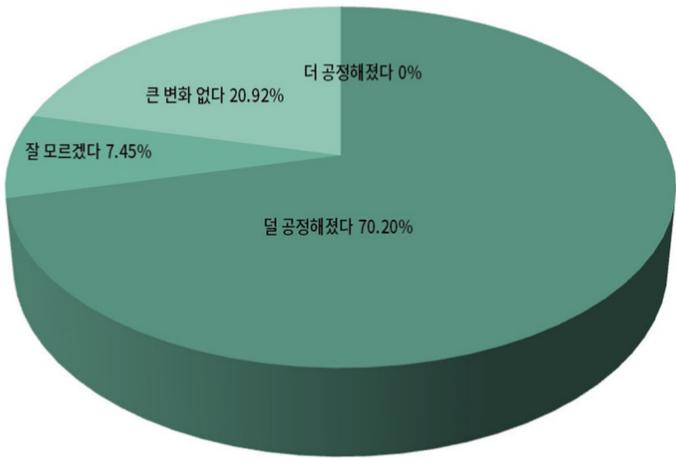
노조는 만약 추천기관이 이런 기준에 부합하지 않는 인물을 이사로 추천할 경우 ‘공영언론 정상화’라는 국민의 개혁 요구에 반대하는 것으로 간주해 강력한 이사 선임 저지 투쟁에 나설 것이다.

조합원 70% "박노황 취임후 연합뉴스 덜 공정해져"

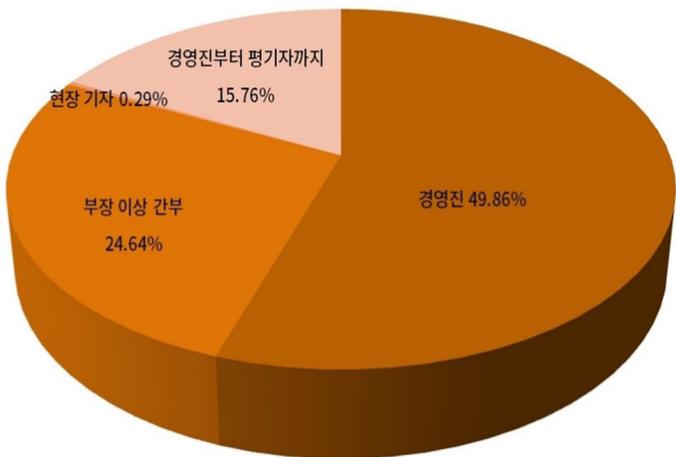
69% "사내소통 下"... "경영자 자질 중 공정보도 의지가 가장 중요"

조합원 554명 중 349명(63%) 참여 / 9월19~21일

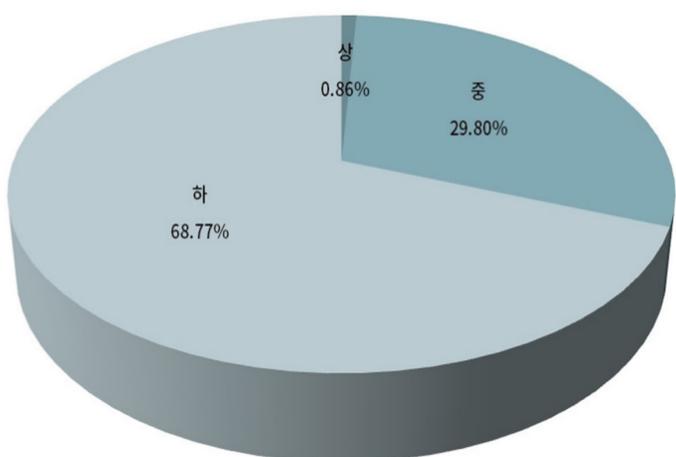
현 경영진 취임후 보도 공정성에 변화가 있었나



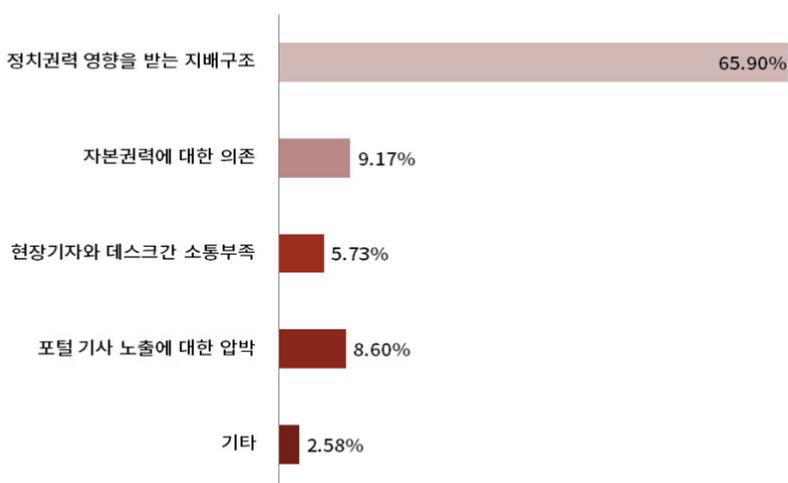
덜 공정해졌다면 가장 큰 책임은 누구에게 있나



사내 소통을 상·중·하로 평가하면



보도의 공정성이 떨어진 가장 큰 원인은



연합뉴스 노조원 대다수는 박노황 경영진 취임 이후 연합뉴스의 보도 공정성 및 사내 소통이 저하됐으며 그 책임은 경영진에게 있다고 보는 것으로 나타났다.

전국언론노동조합 연합뉴스지부(이하 연합뉴스노조)가 지난달 조합원 554명(63% 참여)을 상대로 현 경영진 취임후 언론사로서 연합뉴스 보도 공정성에 변화가 있는지 물은 결과, 70%가 덜 공정해졌다고 답했다. 조합원들은 그 책임이 주로 경영진과 간부들에게 있다고 봤다.

나머지 30% 조합원들은 연합뉴스 보도가 공정해졌다고 과연 생각할까. 큰 변화가 없다는 응답자도 20%를 넘었는데, 경영진 취임 전부터 실망감이 이미 컸던 상황을 고려하면 기저효과가 나타난 것으로 추측할 수 있다.

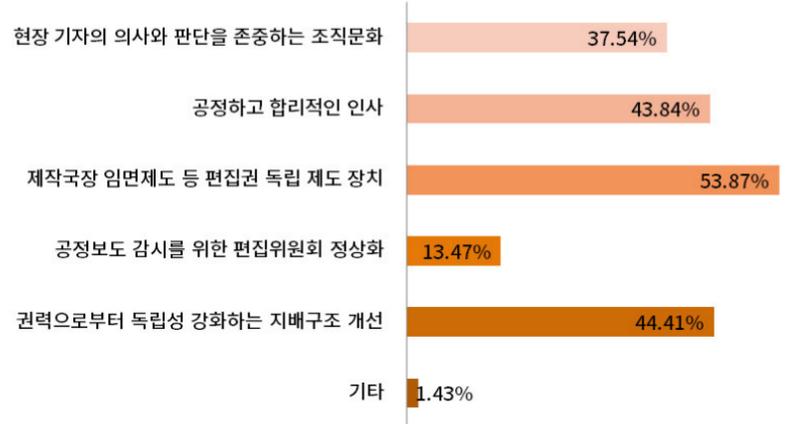
공정성 향상을 위해 필요한 조치로는 현 경영진이 무너뜨린 편집권 독립제도 장치, 권력으로부터 독립성 강화하는 지배구조 개선, 공정하고 합리적인 인사 순으로 열망이 높았다.

사내 소통지수에 대해서도 조합원들은 낙제점을 매겼다. 68.8%가 상·중·하 가운데 '하'를 뽑았다. 이 역시 실무자 의사를 존중하는 조직문화와 공정하고 합리적인 인사로 해결해야 한다는 시각이 많았다.

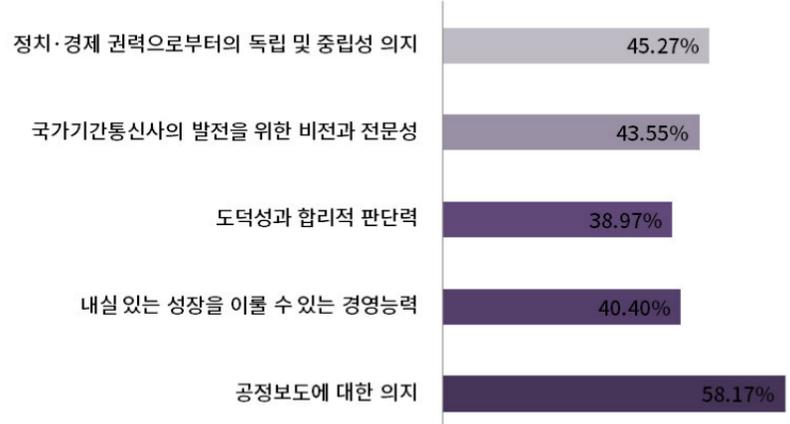
박노황 경영진이 최악의 평가를 받은 가운데 국가간통신사 연합뉴스의 경영자가 가져야 할 가장 중요한 자질로 조합원들은 '공정보도 의지'를 뽑았다. '권력으로부터 독립·중립 의지'가 그 뒤를 이었다.

회사 지배구조 개선을 위한 뉴스통신진흥법 개정시 시급한 과제로는 진흥회의 공정한 구성을 위한 이사 선임주체 변경이 가장 먼저 꼽혔다.

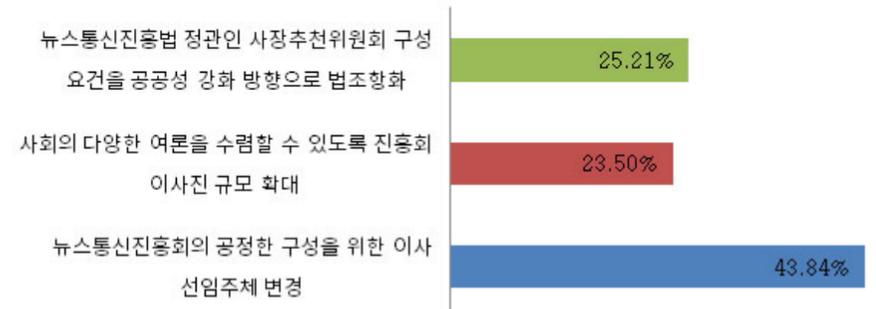
보도의 공정성을 높이려면 어떤 조치가 필요할까(복수응답)



연합뉴스 경영자가 가져야 할 가장 중요한 자질(복수응답)



지배구조 개선을 위해 뉴스통신진흥법 개정시 시급한 과제



조합원 81% “노동강도 높아져” 66% “스트레스 심각”

“수당 못받고 수시로 연장근무...통상임금·수당 합법화하라”

연합뉴스 구성원이 느끼는 노동 강도가 높아졌고 스트레스도 심각한 수준인 것으로 나타났다.

2017년 임금협상을 위한 조합원 설문에서 80% 이상이 최근 1년간 노동강도가 강해졌다고 답했다. 스트레스로 심신에 이상신호가 오고 있다는 응답자도 절반을 넘었다.

이번 조사에서는 특히 조합원들이 정당한 노동의 대가를 받지 못하는 현실이 그대로 드러났다.

법정 근로시간을 1~3시간 초과해 일하는 응답자가 과반이고 3시간 이상 일하는 이도 많지만, 다수가 수당을 받지 못하는 것으로 나타났다. 수시로 연장근무를 하는 게 당연시되는 조직문화 탓이다.

많은 조합원이 주말에도 재택근무 등을 이유로 수당을 받지 못하는 것으로 조사됐다. 또한 밤샘 근무 당직비도 턱없이 작을 뿐 아니라 다음날 강제휴무 원칙이 아직도 지켜지지 않는다는 지적이 많았다.

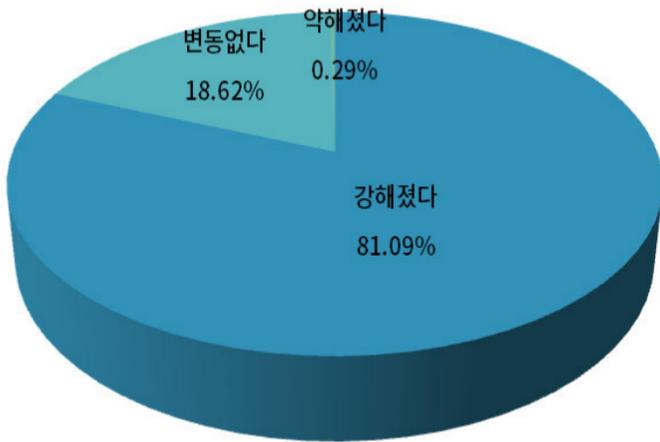
그만큼 정당한 노동의 대가를 향한 열망도 커졌다.

기본급·직무·책임수당만 인정되는 통상임금을 법원 판결대로 정기성·일률성·고정성이 있는 상여금·수당까지로 확대해야 한다는 의견(84.5%)과 통상임금의 1.5배여야 하나 낮은 수준에서 정액 지급되는 연장근무수당을 법대로 줘야 한다는 생각(85.7%)이 매우 컸다.

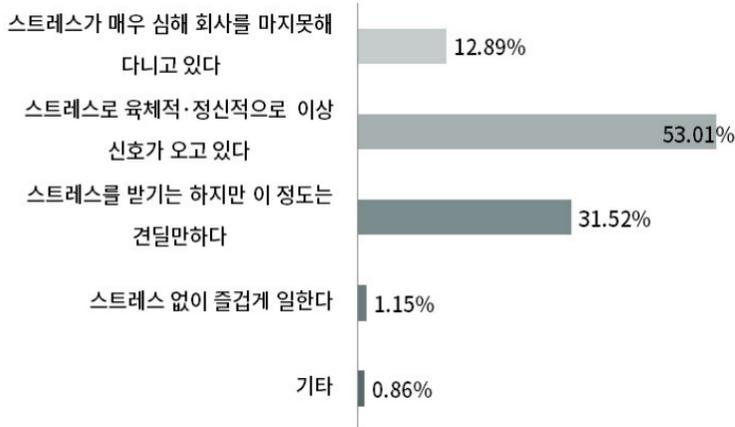
높은 임금 인상에 대한 기대가 큰 가운데 그 이유로 수년간 현실을 반영하지 못했던 인상률(50.4%) 외에 노동량·강도의 증가를 지목한 응답(34.1%)도 많았다.

올해 임금 인상률로 총액대비 5~6.5%를 희망하는 이들이 29.2%로 가장 많았다. 조합원들은 임협에서 우선시할 점(복수응답)으로 기본급 인상(69.1%)과 연·호봉사원간 차별해소(40.4%)를 꼽았다.

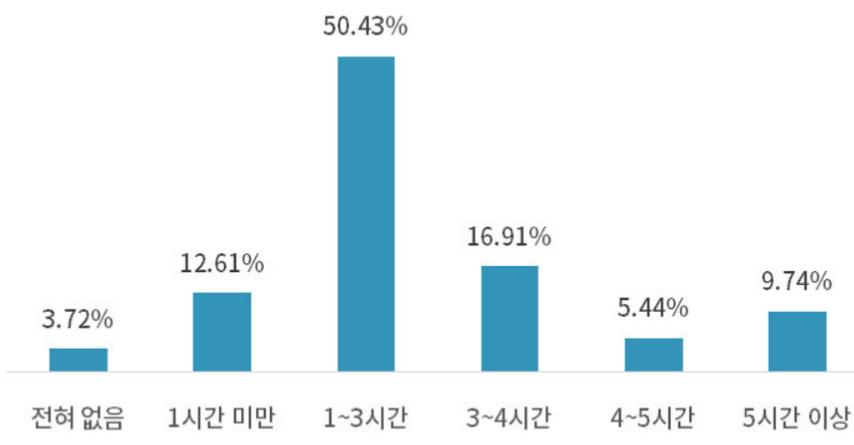
최근 1년간 노동강도의 변화



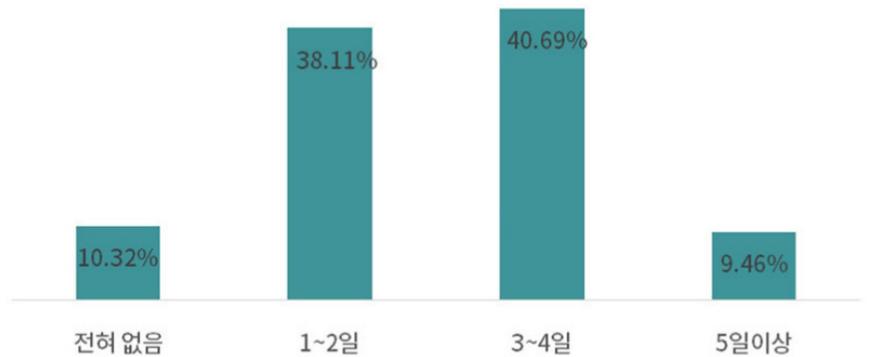
연합뉴스 사원으로서 받는 스트레스는 어느 정도인가



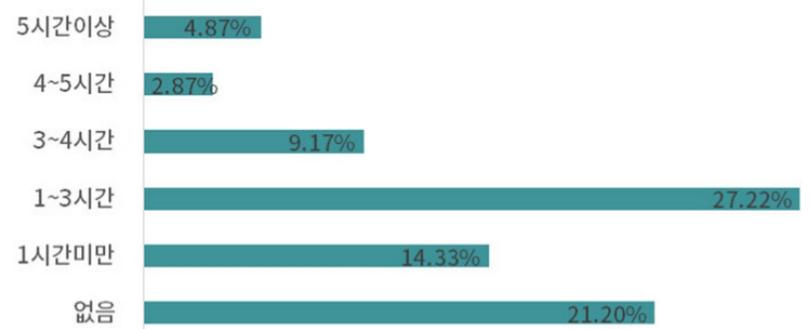
평일 법정 근로 9시간 외 연장근무 시간은(하루 평균)



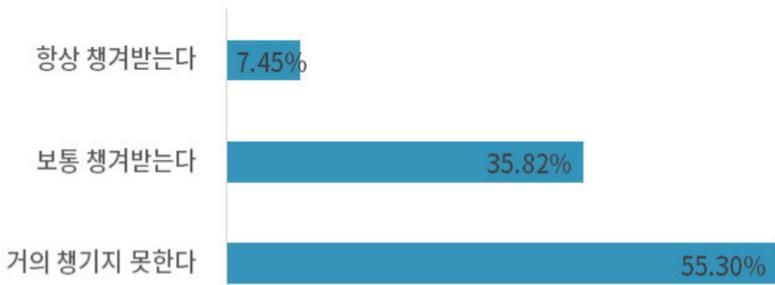
주말·공휴일근무 빈도는(한달 기준)



재택근무 등을 이유로 휴일근무수당을 못 받고 일하는 시간(주말 일한 날 평균)



연장근로수당을 제대로 받고 있나



연장근로수당을 제대로 받지 못하는 이유는

