



노동조합 임단협 쟁의조정 신청 신연봉제 폐지 및 편집권 독립에서 이견

연합뉴스 노동조합은 18일 비상대책위원회 결정에 따라 쟁의조정신청서를 중앙노동위원회(세종시)에 제출했다. 주요 쟁점은 ▲기본급 인상안 ▲연호봉 격차해소 및 신연봉제 폐지와 ▲편집권 독립을 위한 편집총국장제 부활 등으로 요약할 수 있다. 쟁의조정 신청을 앞두고 사전조사를 위해 지난 19일 이주영 위원장과 김지연 사무처장이 세종시 중앙노동위원회에 출석했다. 쟁의조정안은 접수한 날로부터 10일 뒤인 29일에 나올 예정이었으나 담당근로관이 시간 부족을 호소해 1차 조정회의는 26일에, 최종 조정회의는 31일에 열릴 예정이다.

쟁의조정신청 결정

쟁의조정신청 결정은 지난 15일 열린 오후 6시 30분에 열린 비대위원회의에서 결정됐다. 이에 앞서 노동조합은 현재 임단협 상황을 알리는 공지를 조합원들에게 여러 차례 보냈다. 조합원 공지를 보낸 후, 지난 1월 9일 오후 3시 임시 대의원대회를 열어 “쟁의조정 신청 여부와 절차·과정을 비상대책위원회에 일임한다”는 안건을 통과시켰다. 대의원 44명 가운데 32명이 참석해 진행된 찬반투표에서 찬성 27명, 반대 1명, 기권 4명으로 안건을 의결했다.

노사가 이견을 보인 쟁점

노사 상견례를 제외하고 임금협상은 11차례, 단체협약 교섭은 9차례 진행했다. 노조는 연호봉 사원 임금격차 해소와 신연봉제 폐지를 2017년 임금협상에서 줄곧 요구했다. 노조는 연호봉 사원 임금

격차를 완전히 해소할 것을 요구했고 회사는 호봉사원에 견주어 현재 85%인 연봉사원의 임금을 90%이상은 올릴 수 없다는 입장이다. 그 이유는 다음 경영진에게 경영상의 부담을 주어서는 안된다는 생각때문이라고 현 경영진은 주장한다. 연호봉 사원 임금격차가 해소되면 박노황경영진이 2016년에 도입한 신연봉제도 자연스럽게 폐지된다. 호봉사원 기준으로 기본급 4.5%인상안에 회사는 1.8%를 고수하다 구두로 3%까지 제시했다. 단체협약 교섭에서는 편집총국장제 부활, 승호규정 명문화 등을 논의했으나 회사는 논의조차 시도하지 않았다.

경영진의 무능과 나태

임단협 중단이후 회사가 좋은 조건을 제시하는데도 노조가 받아들이지 않아 협상이 타결되지 않는다부터 시작해 연호봉 격차해소 때문에 호봉사원이 손해를 보는 것 아니냐는 음해를 퍼트리기도 했다.

박노황 사장은 2015년 3월 취임사에서 “회사 경영의 궁극적인 책임은 노조가 아닌 저를 비롯한 경영진에 있다”라고 밝혔다. 회사 경영과 관련한 모든 책임은 분명히 경영진에게 있다. 회사가 노조를 핑계대는 것은 경영진의 무능, 나태함 그리고 무책임을 그대로 보여주는 것이다. 실제로 박노황 사장은 제대로 업무도 하지 않고 있다. 그는 2017년 12월부터 9시 이전에 출근한 적



이 없다. 제 시간에 출근도 하지 않았고 12월 19일 회사 창립기념식과 2018년도 시무식도 치르지 못했다. 경영진의 이러한 행태로 회사 전체에는 지금 무기력감이 팽배해 있다.

신연봉제는 임금 하향평준화 시도 내부 결속력 약화...적절한 인력충원 실패

박노황 사장은 취임이후 줄기차게 노동통제 효과가 큰 성과연동형 연봉제 도입을 추진했다. 박 사장의 신연봉제는 복잡하게 얽혀있는 임금체계를 현재 임금체계보다 하향 평준화한 성과연동형 연봉제이다. 처음 의도한 대로 성과가 제대로 반영이 됐는지도 의문이다. 구성원들과 합의한 공정한 평가제도가 없는 것도 문제다. 또 신연봉제를 적용해 인력충원한 결과, 잦은 이직과 구성원간 갈등이 발생하기도 했다.

회사의 임금체계는 2004년까지는 호봉제로 단일

임금체계를 유지하다 2004년이후 기존 호봉제 사원보다 낮은 임금을 연봉제를 일반직에 도입했다. 그러나 기자직은 호봉제 사원과 동일한 임금을 연봉제를 적용해 일반직과 기자직의 임금격차가 생겼다. 2016년부터 채용한 사원들은 일반직과 기자직 모두 신연봉제를 적용해 두 직군간에 임금격차가 없다.

신연봉제를 도입한 이유는 회사의 급여 수준이 경쟁업체들보다 높으며 열심히 일하면 더 보상받는 풍토를 만들기 위해서라고 회사는 주장했다. 그러

나 언론사의 특성상 성과연봉제는 언론사에 적합한 임금체계가 아니다. 공정한 문제제기를 한 사실이 꼬투리가 되어 낮은 등급을 받고 이를 이유로 대기발령 등 불이익을 받을 수 있는 가능성이 크다. 기사와 관련해 공정한 문제제기를 자유롭게 할 수 없는 구조가 정착되면 공정보도는 힘든 일이 된다.

더욱이 박노황 사장처럼 ‘조직의 권위’를 막무가내식 징계와 인사로 잘못 인식하고 있는 경영진이

박노황 해임과 사추위 개선이 선결과제

뉴스통신진흥회 제5기 이사회가 해야할 일

지난 해 마무리 되었어야 할 뉴스통신진흥회 제5기 이사진 인선이 최근 마무리됐다. 지난 12일 정부(청와대)가 추천한 것으로 알려진 이사 2명은 평소 공영언론 개혁의 필요성을 강조했던 인물이다. 제5기 이사진이 출범하면, 노동조합은 박노황 사장의 해임을 요구할 계획이다. 국가기간뉴스통신사의 독립성과 공정성 등을 심각하게 훼손한 박 사장은 해임되는 것이 마땅하다. 박 사장의 해임과 함께 사장추천위원회의 개선도 촉구할 계획이다.

진흥회 이사는 7명

연합뉴스의 최대주주인 뉴스통신진흥회 이사진은 모두 7명이다. 박종렬 가천대 교수(국회의장 추천), 건국대 언론홍보대학원장 김동규 (더불어민주당 추천), 전 KBS제주방송 총국장 윤재홍 (자유한국당 추천), 전 KBS이사 진홍순 (방송협회 추천), 신문협회 사무총장 허승호 (신문협회 추천), 전 경향신문 편집국장 강기석 (정부(청와대) 추천), 강원대학교 신문방송학과 교수 김세은 (정부(청와대) 추천) 등이다. 이 가운데 박노황 경영진의 관리감독에 소홀한 책임이 있는 허승호 이사는 제4기 이사로 활동한 전력이 있어 제5기 이사로 연임하는 것이 정당한지 논란이 일었다.

이사진은 정부의 인사검증 절차를 거쳐야 한다. 이 기간은 적어도 10일 이상은 소요될 것으로 예상된다.

박노황 해임요구

노동조합은 부당노동행위를 자행하고 국가기간 뉴스통신사 연합뉴스의 독립성과 공정성을 해친 박 사장의 해임요구서를 법률자문을 받아 준비했다. 박 사장 해임이 공영언론 연합뉴스 정상화의 첫걸음이다. 권력에 줄을 대고 악랄하게 연합뉴스의 경쟁력과 정체성을 훼손시킨 사장이 아무 일 없었다는 듯이 회사를 떠날 수 있다면 똑같은 역사가 반복될 것이다. 지난 5월부터 시작한 박 사장의 퇴진운동은 반드시 그가 해임되는 것으로 마무리되어야 한다.

사장추천위 개선

올바른 사장 인선을 위해 꼭 필요한 것 가운데 하나는 사장추천위원회의 개선이다. 연합뉴스 사장 선임에서 사장추천위원회는 2003년 이후 모두 6번 꾸려졌다. 2003년 처음 꾸려진 사장추천위원회는 7인으로 사원대표 1명이 들어간 것이 특징이었다. 뉴스통신진흥법이 특별법으로 시행된 2006년부터 사장추천위원회는 진흥회 이사 3명, 노동조합 추천 외부인사 1명, 진흥회-노동조합 공동추천 외부인사 1명 등 모두 5명으로 구성됐다.

그러나 박 사장이 추천된 2015년에는 진흥회 이사 3명과 노동조합 추천 1명까지는 이전과 동일했으나 노조와 진흥회가 공동추천했던 몫을 노조의 반대에도 불구하고 진흥회가 사측과 협의 추천하는 파행을 겪었다. 기존 경영진이 다음 경영진 선발

에 영향력을 행사하는 모양새가 됐다.

사장 선임 과정에서 최종 결정권을 가진 진흥회 이사진 3명이 사추위에 참여하는 것도 전형적인 옥상옥(屋上屋) 형태라는 지적도 받아왔다.

2015년 슬며시 끼워진 연합뉴스 재직 후보자 사직서 제출 조항은 기회 균등 원칙에 맞지 않다는 문제제기가 많았다. 노동조합은 이같은 사장추천위원회 문제가 있다고 판단해 진흥회에 개선된 안을 제시할 예정이다.

추천기관	뉴스통신진흥회 제5기 명단
정부(청와대)	전 경향신문 편집국장 강기석
정부(청와대)	강원대학교 신문방송학과 교수 김세은
국회의장	가천대 교수 박종렬
더불어민주당	건국대 언론홍보대학원장 김동규
자유한국당	전 KBS제주방송 총국장 윤재홍
방송협회	전 KBS이사 진홍순
신문협회	신문협회 사무총장 허승호

☞ 1면에 이어

들어선다면 이 제도는 더욱 위험한 흥기가 된다.

간부직 사원 연봉제 전환

박노황 경영진은 노조와의 합의가 필요없는 조치부터 실천에 옮겼다. 간부직 사원들을 연봉제로 전환했다. 2015년 8월 18일부터 20일까지 간부사원 연봉제 실시 및 설명회를 개최했다. 간부사원 연봉제는 기존 호봉제를 적용받던 부장급(3급) 이상 간부사원들이 대상이다. 회사는 “이원화된 임금체계의 일원화와 효율적인 임금관리 방안의 일환”으로 이 제도를 실시한다고 사원들에게 설명했다. 기본급과 직무수당을 통합해서 기본임금으로 이름붙이고 특정월에 100%씩 지급하던 상여금을 매월 1/12씩 지급하는 것을 골자로 하고 있다. 연봉갱신기간은 매년 4월 1일이다. 연봉제 간부사원은 현재 160명에 이른다.

간부사원 연봉제는 무늬만 연봉제 형태인데 이는 간부사원들의 반발을 최소화하기 위한 조치였다. 대다수가 비조합원으로 집단적으로 반발하기 어려운 처지에 있는 간부사원들부터 공략했다. 이렇게 함으로써 표면적으로라도 호봉제 사원의 수를 줄여 연봉제로 가기위한 발판을 마련한다는 속셈이었다.

신연봉제 실시

간부사원에 이어 역량과 성과에 따라 더 많은 보상을 제공하는 것을 핵심으로 하는 ‘신연봉제’가 2016년 1월 1일 이후 입사자들에게 적용됐다. 이들은 현재 호봉사원대비 85%의 임금을 받는다.

신연봉제는 박근혜 정부에서 추진하던 성과연동형 연봉제이다. 박노황 경영진은 이 임금체계를 도입하면서 사규도 신설했다. 사규 제9조 3항에 보면 “회사의 경영사정 및 개별 근무평가 결과에 따라 기본급(연봉사원은 기본임금)인상률을 차등할 수 있으며 인상률은 사장이 정한다”로 적시돼 있다.

신연봉제 도입은 철저하게 박근혜 정부의 노동정책에 발맞춘 행동이었다. 박근혜 정부는 공공기관 개혁의 핵심과제중 하나로 성과연봉제를 도입했다. 이를 추진하기 위해 기획재정부는 2016년 1월 <공공기관 성과연봉제 권고안>을 발표했다.

새로운 임금체계에 적용받는 사원은 현재 94명에 이른다. 기자직 사원이 28명, 일반업무직 사원이 16명, 기존 연봉제 3그룹에 속했던 사원과 6급사원에서 전환된 사원 50명이다.

신연봉제는 이전에 회사에 존재하던 연봉제와는 다른 연봉제이다. 회사는 2004년부터 연봉제사원을 선발했지만, 성과에 따라 임금을 차등지급하는 연

봉제는 아니었다. 2004년부터 시작한 연봉제와 신연봉제는 호봉제와 유사한 임시호봉제를 적용한다. 연봉제 이전에는 비정규직 사원은 계약사원으로 불렀고 그 수도 많지 않았다. 회사의 임금체계는 일반직, 기자직 구분없이 공개채용으로 단일호봉제를 유지했다.

등급형 평가제도

2016년 10월에 회사는 <등급형 평가제도>를 도입했다. 전 직원을 SS, S, A, B, C, D 등급으로 나눠 성과급을 차등지급하고 승호 및 승진도 이 평가를 토대로 한다는 취지였다. 기본급과 수당은 노조와 체결하는 임금협약에 따르지만 격려금과 호봉에서 차이를 두겠다는 발상이었다. 잘하는 사람에게 인센티브를 주는 포지티브 방식인 이 평가에 따라 회사는 2017년 초에 일부 사원에게 다른 사원들과 견주어 큰 폭은 아니어도 더 많은 성과급을 지급했다. 그러나 2017년 하반기 평가는 실시하지 못했다.

현재 회사의 임금체계는 호봉제와 연봉제로 나뉘는데, 연봉제는 다시 1그룹, 2그룹, 4그룹, 신연봉제로 갈라지고 이외에도 파견직, 임시직, 프리랜서 등으로 복잡하게 얽혀있다.

박노황 퇴진 텐트농성 해를 넘겨 모기에 시달리다 추위를 만나

박노황 사장 퇴진을 요구하는 조합원들의 텐트농성이 해를 넘겼다. 밤새 텐트농성에 참여했던 조합원들이 모기 때문에 괴로웠는데 이제 추위와 싸워야 하는 때가 됐다. 지난 2017년 11월 2일 시작해 20일로 80일째를 맞이했다. 그 사이 100여명이 훌쩍 넘는 조합원이 텐트농성에 동참했다. 지방 조합원들은 텐트농성 참여를 위해 먼 길도 마다않고 달려왔다. 이주영 위원장은 성탄전야를 텐트에서 보냈고 연말을 맞아 텐트에서 간이 송년회를 갖은 조합원도 있었다.

해를 넘겨서도 박노황은 자리를 지키고 있지만 텐트는 농성은 계속되고 있다. 그 사이 텐트농성의 성격은 다소 바뀌었다. 밤샘 텐트농성 대신 주간엔 위원장이 텐트에서 업무를 보는 주간텐트 농성으로 전환했다. 이유는 야간텐트

농성에 참여했던 조합원들이 밤새 소음으로 잠을 제대로 이루지 못해 다음 날 업무에 지장을 미치기 때문이었다.

회사 로비는 밤이라도 생각보다 시끄럽다. 유동인구가 많아 텐트에서 잠을 자다가 깨는 경우가 많다. 특히 새벽 4시면 로비에서 올려대는 청소기 소리는 단번에 잠을 깨운다. 모터소리가 귀마개를 한 귀를 뚫고 들어오면 더 이상 자기는 힘들다. 또 새벽근무로 출근하는 발자국 소리와 두런두런 거리는 말소리에 6시면 침낭을 걷고 일어나야 한다.

텐트농성은 박 사장이 자리를 지키는 한 계속될 것이다. 조합원들의 단결된 힘을 모아 박 사장을 퇴출시키고 나서 오랜 시간 로비를 지키던 텐트를 걷을 예정이다.

47일째 - 모두 고생했다고 말하고 싶어 주용진 조합원, 이원순 대의원

우리 회사의 안타까운 현실들
거기에 맞서 애쓰는 노조를 포함해 모든 분들에게
“고생했다”고 말씀드리고 싶습니다.

54일째 - 추웠다 김지연 사무처장, 김보경 대의원

자느라 이미 26일이 됐다.
아 참 추웠다, 어젯밤엔.
침낭속으로 들어가 주무시기를 추천 ㅠㅠ
덮고 자다간 꿈꿨어요 ㅠㅠ

50일째 - 조만간 수고했다 악수나눌 수 있길 최현석 조합원

당번일지에 남겨진 50일간의 공정보도 회복
노력 멋집니다.
조만간 모두 수고했다며 악수나눌 수 있기를
기대합니다.

55일째 - 청소기 소리도 익숙해져 남광식 정책기획실장

로비의 청소기 소리에도 계속 잔다.
이것도 익숙해지는구나
날씨는 춥지만 텐트 안은 그리 춥지 않았다.

48일째 - 세상은 단박에 좋아지지 않는다 권혁창 조합원

박노황 경영진이 물러나면 회사가
엄청 좋아질거라 기대해선 안된다.
세상은 단박에 좋아지는 법이 없다.
하지만 5년전 청계천변 텐트와 지금
의 로비 텐트는 결코 똑같지 않다.

51일째 - 좀 더 끈끈한 정이 있으면 사진부 홍해인 대의원

회사를 옮겨 지금은 연합뉴스의 한 구성원이
돼 있습니다.
투쟁을 경험했다 말하기는 부끄럽지만, 대의
명분만으로 불의에 이기기는 쉽지 않은 것
같습니다.
우리 구성원이 많고 조직이 크지만 서로 끈
끈한 정이 있으면 좋겠습니다.

53일째 - 성탄전야를 텐트에서 이주영 위원장

명동성당에 있으면 좋겠다는 생각이 들다가
가장 높고 존귀하신 분이 가장 보잘 것 없는
곳에서
가장 나약한 아기의 모습으로 오신 날을
연합뉴스 바로세우기 농성텐트에서 맞는 것
도 의미가 크다는 생각에 성경구절을 떠올
려 봤다.

56일째 - 텐트가 생각보다 아늑해 성서호 조합원

텐트가 생각보다 아늑하고 내 방
같다.
그렇다고 정말 내 방 상태가 이런
건 아니다.
그냥 기분이 그렇다는 뜻이다.
이 베이스캠프를 마련하고 관리하
시느라 애쓰시는 모든 노조선배들
께 감사드립니다.



☞ 3면에 이어

58일째 - 자연스레 연말 분위기나는 텐트
구정모 대의원, 김태균(미여부) 조합원

참가해야지 마음만 있다가 뒤늦게 텐트 지키기에 동참했다.
금요일밤에 사람도 별로 없어 자연스럽게 연말 분위기가 났다.
치킨을 사들고 오신 위원장과 진흥회 구성 지연 등 현안을 얘기했다.
가시라는 12층의 그분은 안 가지만 시간은 거스를 수 없게 흘러간다.
그 속에서 '그나마 더 낮고 덜 틀린 우리'가 되기 위해 고민하는 우리 조합원들의 모습이 이 텐트와 함께 기억됐으면 좋겠다. (김태균 조합원)

두 번째 텐트농성이라 낯설지가 않았다. 때이른 강추위가 찾아온 12월 이라 추울까 걱정했는데 기우였다. 온열매트에 라디에이터까지 더해지니 텐트안은 찜질방이었다.
세 번째 텐트농성에 나서야 하나 그분은 과연 임기를 채우실 것인가.

59일째 - 나름 투쟁하러 왔는데
김용태 조합원

조금이나마 도움이 됐으면 좋겠다는 생각에 멀리 울산에서 올라왔습니다.
생각보다 텐트가 아늑하고 따뜻해서 나름 투쟁하러 왔는데 이렇게 편해도 되는지 죄책감이 들기도 합니다.
그동안 이곳을 다녀간 선배들이 어떤 마음으로 텐트를 지켰는지 생각해보면 몽클해지기도 하고 너무 늦게 참여한 건 아닌지 죄송스럽습니다.
선배들이 쓰신 일지가 텐트생활에 많은 도움이 됐습니다.
텐트를 지키시는 모든 분들 응원하고 하루 빨리 이 텐트가 철거될 수 있는 날을 기다리겠습니다.

57일째 - 모기 때문에 괴로웠는데 벌써 한겨울
최인영 조합원, 고미혜 여성부장

지난 번 당번할 때 모기 때문에 괴로웠던 것이 믿기지 않을 만큼 금세 한겨울이 됐다.
신호경 선배, 권혜진씨가 먼길을 와서 텐트를 빛내주셨다.
장현구 선배는 피자를 협찬해 주셨다.
마라톤 비대위 회의를 마친 사무처장도 들려주셨다.
다들 바빠 얼굴보기 힘든 선후배들이 해가 바뀌기 전에 좁은 텐트 안에서
회포를 풀수 있다는 데 텐트의 또 다른 의의를 찾아본다.

61일째 - 새해 첫날이다.
이유미, 김도연, 김도형 조합원

새해 첫날이다.
보름 전쯤 이날의 텐트당번으로 결정됐을 때, 텐트가 해를 넘기지 않았으면 하고 바랬었다. 그러나 해는 바뀌었고 나는 이렇게 일지를 적고 있다.
여전히 갑갑한 마음이지만, 그래도 시간은 우리의 편임을 믿는다.
올해는 연합뉴스에 낭보가 전해지길, 이 텐트도 기쁘게 철거할 수 있길 바라본다.

60일째 - 2018년을 공정보도 텐트에서
주경돈 조합원

2017년 마지막과 2018년의 시작을 '공정보도 텐트'에서 혼자 맞이하게 됐다.
무엇보다 결혼한 지 6개월, 와이프가 무슨 새해 첫날을 집이 아닌 텐트에서 보내냐고 다그칠 때 조금 흔들린 게 사실.
그래도 도움이 되고 싶었다.
선배들이 고생하는데 그동안 일 핑계, 가정 핑계 했지만 2017년이 다 가는데 최소 한 번은 뭘 해야만 할 것 같았다.
나 역시 박노황 사장이 만든 시스템의 피해자니까.

64일째 - 생각보다 아늑해요
고현실, 신재우 조합원

생각보다 아늑해요.
텐트에서 야식 시켜먹는 것도 처음입니다. 곱게 자랐거든요 (보기 보다)
회사를 다니다 보니 이런 경험도 하게 되네요.
여러 모로 감사한 마음입니다.
부디 노조원들의 염원이 현실이 되기를 바라며, 신재우는 안 쓴답니다.

62일째 - 손글씨는 오랜만
김태균(다국어) 조합원

손글씨는 정말 오랜만이에요
텐트농성 62일째, 해를 넘기지 않았으면 했지만 현실은 그리 녹록지 않은가 봅니다.
밤 10시께 오정훈 선배가 대장부(大丈夫) 한 병을 투척해줍니다.
경영진 퇴진에 임단협까지 겹쳐있어 집행부 분들이 많은 고민을 하고 있다고 들었습니다.
우리 조합일인데 집행부 선후배님들께 너무 많은 짐을 지게하는 것 같아 죄송하네요.
이번 투쟁 잘 정리해서 더 이상 텐트농성없는 연합뉴스가 되길 꿈꿔 봅니다.

69일째 - 상상도 못한 로비 천막농성에 참가
우재연, 송상호, 한경애 조합원

2월 15일이면 연합 입사한 지 2년이 된다. 입사할 때만 해도 로비 천막농성을 하게 될 줄은 전혀 상상도 못했는데 빨리 공정하고 정정당당한 연합의 위상을 찾고, 내부 직원들도 공정하게 대하는 연합이 되길 간절히 바라본다. 동일노동 동일임금의 원칙이 지켜지는 회사를 꿈꾸며!