



이창섭 전 편집국장 직무대행 권고사직 처분 연합뉴스 바로 세우기 첫 신호탄

이창섭 전 편집국장 직무대행이 회사를 떠났다. 박노황 경영진 시절 공정보도 훼손과 '장충기 문자 사태'로 회사의 명예를 실추한 이 전 직무대행에게 권고사직 처분이 내려져 의원면직됐다.

이 전 직무대행은 전 경영진의 편집총국장제 무력화를 상징하는 인물로 박노황, 이흥기, 조복래와 함께 전국언론노동조합이 공개한 언론부역자 명단에 오른 바 있다.

그는 국가기간통신사의 공적 기능 책무와 책임을 망각한 채 '애국 저널리즘'이라는 해괴망측한 논리를 내세우며 한·일 위안부 문제와 교과서 국정화 이슈 등에서 박근혜 정부·여당 편향 보도 논란을 일으켰다.

또한, 삼성 갤럭시노트 7 리콜 사태와 삼성물산과 제일모직 합병 당시 단독 기사들을 '킬'하거나 삼성에 우호적인 기사들을 주문한 것으로 드러났다.

당시 이 전 직무대행 밑에서 묵묵히 일해온 구성원들의 자존감은 무참히 짓밟혔다.

신임 경영진은 이 전 직무대행에 대한 특별감사를 벌였고 혁신위원회 또한 별도로 불공정보도 사례들을 조사한 것으로 알려졌다. 인사위원회가 열리는 과정에서 절차상 문제가 제기돼 심사가 원점에서 다시 진행됐으나 결국 중징계인 권고사직 처

분이 내려졌다.

전국언론노동조합 연합뉴스지부는 이번 권고사직을 숙연하게 받아들인다. 앞으로 국가 및 경제 권력과 결탁하며 개인의 영달을 도모하는 '기레기'의 구태는 우리 일터에서 더는 용인할 수 없다.

그러나 한 번의 중징계로 과거의 모든 문제를 덮을 수 없을 것이다. 언론부역자들과 결탁해 불공정보도 주문을 여과 없이 하달하고 인사를 전횡한 혐의를 받는 인사들에 대한 추가 조사가 이뤄져야 할 것이다.

아프지만 꾸준히 제 살을 깎는 각오로 과거의 과오와 문제점을 들춰냄으로써 과거적폐의 재발을 방지하

고 건강한 조직으로 거듭날 수 있을 것이다.

노조는 사측의 적폐청산 노력을 예의주시할 것이며, 의지를 상실한 것으로 판단될 때는 예외 없이 비판의 목소리를 낼 것이다.



7월 3일 노조 사무실에서 KBS 1TV 미디어비평 프로그램 '저널리즘 토크쇼 J' 취재진과 인터뷰하는 홍제성 위원장. 8일 방영분 '장충기 문자 속 삼성과 언론'에서 이창섭 전 직무대행의 권고사직이 조명됐다.

[성명] 과거 적폐청산은 이제부터 시작이다

박노황 경영진 시절 공정보도 훼손과 '장충기 문자'로 회사의 명예를 실추시킨 이창섭 전 편집국장 직무대행이 회사를 떠났다. 이유를 불문하고 누구에게는 동료이자 선배이고 후배였던 구성원이 명예롭지 못한 과오로 회사를 떠난다는 것은 가슴 아픈 일이다.

그러나 우리의 조직을 심각하게 훼손하고 불편부당하게 진실을 말해야 하는 언론사의 근간을 흐트러뜨린 책임은 분명하게 물어야 한다. 잘못된 과거를 청산하지 않고서 건강한 미래를 기약할 수 없다는 사실은 우리 모두가 알고 있기 때문이다.

이 직무대행에 대한 징계를 시작으로 정치권력 및 자본권력과 결탁한 언론인은 우리 일터에서 더 이상 용인할 수 없다는 우리의 의지를 대내외에 밝혔다. 이 직무대행에 대한 징계는 지난 박노황 경영진 시절 부끄러웠던 연합뉴스의 과거를 청산하는 첫 발걸음이 되어야 한다.

박노황, 조복래, 이흥기 등 언론부역자들과 함께 불공정보도와 인사전횡의 의혹을 받는 인사들에 대한 철저한 조사 또한 이뤄져야 한다. 잘못이 드러날 경우 그에 상응하는 심판이 이뤄져야 할 것이다.

아울러 과거 잘못의 재발 방지를 위한 제도 마련 및 사내 민주화의 노력 또한 게을리해서는 안 될 것이다.

아픈 일이지만 제 살을 깎는 각오로 과거의 잘못을 되돌아보고 청산해야 우리는 밝고 건강한 앞날을 바라볼 수 있다.

전국언론노동조합 연합뉴스지부는 경영진의 적폐청산 노력을 예의주시할 것이며, 그 노력이 흔들리고 퇴색될 때 가차없이 날카로운 비판의 날을 세울 것이다.

2018.6.27

전국언론노동조합 연합뉴스지부

제도보다 의식·문화 변해야 노동시간 단축

노사 5차례 실무협상...수당·대휴제도 개편 남아

전국언론노동조합 연합뉴스 지부는 7월부터 시행된 노동시간 단축제도를 안착시키기 위해 회사와 실무단을 꾸려 지난 5월 말부터 6월 말까지 5차례에 걸쳐 협상을 벌였다. 사측에서는 김성수 인사부장, 강승원 인사부 차장대우, 김현주 노무사, 심인성 미디어전략팀장 등이 참석했고 노측에서는 장동우 사무처장, 남광식 정책실장, 김동욱 총무부장 등이 참석했다.

5차례의 실무협상에 앞서 회사는 최장 주 52시간 실천방안을 묻는 설문을 진행했고 노동조합은 회사와는 별개로 1) 현재 근무실태 2) 최장 주 52시간 관철을 위한 방안 및 개선안 3) 건의사항 등을 토대로 한 설문을 했다. 노동시간 단축을 희망하는 솔직한 이야기를 부서장이 보게 되면 좋지 않은 이미지가 구축될 것을 우려한 조합원이 적지 않았기 때문이다.

5차례의 노사 실무회의... 6월 15일부터 시험 운영

실무단은 지난 5월 31일 1차 실무회의를 열고 시행 가능한 부서부터 시범적으로 최장 주 52시간 근무를 시작하자고 합의했다. 1차 협의회 이후 6월 4일 열린 2차 실무회의에서는 노동시간 단축을 위한 방안들을 놓고 난상토론을 벌였으나 특별한 합의를 만들어내지 못했다. 실무단은 사흘 뒤인 6월 7일 재개한 제3차 실무회의에서 의미 있는 결과를 만들어냈다. 먼저 6월 15일부터 6월 30일까지 노동시간 단축을 위해 시차출퇴근제, 2주간 탄력근무제 등 부서별로 알맞은 근무를 시행하기로 했다. 모두 7항에 이르는 <<노동시간 단축 시범운영 지침>>을 만들었다. 1주일간 시범운영 해보고 불거지는 문제점을 갖고 노사 실무단이 다시 협의하기로 했다.

6월 11일 오후 2시에 김경석 총국장과 여섯 명의 에디터들이 모인 가운데 노사실무단은 인력충원, 1

인 1출입처 제도 개선, 당직시스템 개선, 회의시간 조절, 돌발상황대비 등 기자직들이 맞닥뜨릴 문제들의 해결책을 총국장에게 요구했다. 김 총국장은 인력충원은 경영진이 결정할 문제이고, 현재도 1인 1출입처는 거의 없으며 당직시스템은 고민 중이라고 답했다. 돌발상황에 대해서는 탄력근무제를 고려해 볼 수 있다고 했다.

6월 27일 4차 회의 뒤 6월 29일에 연 5차 회의는 오후 1시 30분부터 5시간을 쉬지 않고 진행됐다. “1주의 시작을 일요일로 한다” 등의 조항을 덧붙여 시범운영지침을 보완했고 이를 7월 한 달간 실시하기로 했다. 수당과 대휴, 출장 등의 노동시간 인정, 부서장 및 팀장이 노동시간 단축 대상인지를 놓고 노사가 합의하지 못했기 때문이다.

인력부족 문제 해결이 급선무

장시간 노동을 훈장처럼 알고 살아온 연합뉴스 조합원들에게 노동시간 단축제도는 생소한 것처럼 보였다. 그러나 회사와 노동조합이 지난 5월 중순부터 진행한 조합원들의 노동실태 조사결과와 6월 15일부터 실시한 시범운영 결과를 보면 많은 조합원이 노동시간을 줄이는 것을 간절히 원하고 있었다.

대다수 조합원은 노동시간을 단축하기 위해 가장 시급하게 해결해야 할 문제로 부족한 인력충원을 꼽았다. 본사뿐만 아니라 지역취재본부에서도 인력부족을 호소했다. 이런 인력부족은 박노황 경영진이 취임한 2015년부터 3년 동안 회사에서 필요한 인력을 제대로 확보하지 못했기 때문이다. 지난 3년 동안 신입사원 선발을 하지 않아 가뜩이나 젊은 인력이 부족한 조직은 더욱 활기를 잃었을 뿐 아니라 심각한 인력난에 시달려야 했다. 특히 각 지역취재본부의 조합원들은 인력부족으로 만일의 상황에 대비하는 당직근무의 고충을 토로했다.

시니어 인력의 역할

인력부족의 문제를 해결하기 위한 방안의 하나로 보직 부장을 마친 선배 등 시니어 인력이 다시 업무에서 역할을 해야 한다는 여론이 높았다. 보직 부장을 마친 시니어 인력들이 제 역할을 하지 않는다는 젊은 조합원들의 불만도 많았지만, 한편으로는 회사가 보직을 맡았던 인력들에 어떤 역할을 주어야 할지 명확한 계획이 없던 점도 문제였다.

전 경영진은 회사는 정년이 늘었다는 이유만으로 임금을 삭감하는 불합리한 임금피크제를 강제했다. 하지만 기술직, 업무직, 기자직 등 직군별로 보직을 마친 인력들이 제대로 할 일을 못 찾은 경우가 상당한 것으로 파악됐다. 수직적인 위계 구조가 화석처럼 굳어진 조직에서 보직을 마치고 나서 새로운 일을 시작하기는 매우 힘든 일이다.

제도만으로 해결될 문제도 아니다. 구성원들 모두의 의식 변화가 있어야 가능한 일이다. 힘들고 고된 일을 자연스럽게 후배들에게 맡기는 조직문화, ‘장시간 노동 = 월등한 업무 능력’의 조직 문화가 이어진다면 노동시간 단축제도는 안착하기 힘들다.

불필요한 업무개선 노력 필요

아직 지역과 본사의 당직시스템은 뾰족한 해결책을 못 찾고 있는 실정이다. 노사는 7월 중순에 노동시간 단축과 관련한 수당과 휴가제도 등을 놓고 다시 협의를 시작할 계획이다. 노동조합은 임금협약에 4쪽에 걸쳐 각종 단서 조항을 달아 법을 어기고 있는 수당제도를 모두 폐지하고 통상임금의 지급을 기준으로 해서 연장노동, 야간노동(22:00-06:00), 휴일노동 시간에 대해 수당을 지급하자고 제안해 놓은 상태다. 이에 대해 회사는 재정 상황을 고려해야 한다며 검토할 시간을 요구했다.

이 밖에도 부서장과 팀장이 노동시간 단축 대상인지에 대해서 노사는 평행선을 달리고 있다. 경향신문, 한국일보 등은 인사부에서 오히려 부서장과 팀장도 노동시간 단축 대상자임을 적극적으로 알려주고 있다고 한다. 그러나 회사는 노동부의 어설픈 행정해석에 기대어 이를 인정하지 않고 있다. 노동조합은 이에 대해 더욱 적극적으로 대응해 갈 계획이다. 수당개편안이 최종 결정되면 노동시간 단축 운영지침을 놓고 대의원들의 의견을 물을 예정이다.

노동조합은 “부서장은 노동시간 단축 대상자”란 확고한 입장을 견지하며 강력히 대응해 나갈 계획이다. 수당개편안이 최종 결정되면 노동시간 단축 운영지침을 놓고 대의원들의 의견을 물을 예정이다.



6월 8일 12층 기조실 회의실에서 진행된 노동시간단축 노사 실무 협상

노동시간 단축 운영지침

1. 평일 노동시간

□ 주 40시간(평일 09시 출근, 18시 퇴근 원칙, 휴게시간 1시간 포함) 노동을 기본으로 한다. 단, 업무상 필요성이 있는 부서는 휴게시간을 1시간 30분으로 할 수 있다.

□ 업무상 필요성이 있는 부서는 시차출퇴근제, 2주, 3개월 단위 탄력근무제를 시행한다.

☞ (예시) 해당 부서의 인원이 9명인 경우

A조(2명) 07시~16시, B조(5명) 09시~18시, C조(2명) 11시~20시

☞ 2주 탄력근무제는 1주에 최대 60시간, 3개월 단위 탄력근무제는 1주에 최대 64시간 근무할 수 있다.

□ 노동시간을 산정하는 1주의 시작일은 일요일로 한다. 주 7일은 일요일-토요일이다.

☞ 일요일을 주 시작일로 정하면 주 40시간 근무 후 토-일 휴일근무를 연달아 하는 것이 가능하다.

2. 주말 노동시간

□ 최소한의 필수 인력만 근무한다.

□ 공휴일·주말 근무를 재택으로 대체할 수 있는 부서는 적극적으로 재택근무로 전환한다.

- 재택근무시 부서장 사전승인을 받는 등 노동시간을 엄격히 적용하며, 정해진 노동시간 외에는 업무지시를 하지 않는다.

- 공휴일, 주말 근무 후 반휴(또는 대휴)는 임협 규정에 의해 의무적으로 사용한다.

- 현행 사후 대휴제와 더불어 사전대휴제를 도입해 시행한다. (단, 사전대휴는 휴일근무가 예정된 주에 한해 사용가능)

※ 반휴 - 휴일 포함 7일 이내 사용, 대휴 - 1개월 이내 사용(임금협약 제17조)

3. 취재와 관련된 공식적인 식사, 공연관람, 경기관람은 노동시간에 포함한다.

1) 기자 간담회 등 취재를 위한 공식적인 일정에 의한 식사시간은 노동시간에 포함한다

2) 기사 작성을 위한 공연, 경기관람은 노동시간에 포함하되, 업무시간 외 공연, 경기가 있을 경우 사전에 출퇴근시간, 근무일을 조정한다.

3) 1~2는 주 52시간 범위 내에서 이루어져야 하며, 사전에 부서장 승인을 받은 경우에 한해 인정한다. 단, 긴박한 사정 등으로 인해 사전 승인을 받지 못한 경우 즉시 사후 승인을 받아야 한다.

4) 출장의 노동시간 인정은 7월에는 현행대로 하되, 추후 노사 합의를 진행한다.

4. 회의시간 조정, 폐지 등

- 출·퇴근 시간 조정에 따라 각 실·국·본부별 회의시간은 순차적으로 조정한다.

- 반드시 필요한 회의만 개최하고, 온라인(모바일)로 대체 가능시 온라인(모바일)로 대체한다.

- 회의 안건과 일정은 사전 공유한다.

5. 퇴근 독려

- 회사는 퇴근 독려방송을 평일 기준 18시에 실시한다.

- 각 실·국·본부장 및 부서장(팀장)은 사원들이 정시에 퇴근할 수 있도록 적극 독려한다.

- 퇴근후 업무지시는 원칙적으로 금지하되, 불가피한 업무사정이 발생할 경우 담당자에게만 연락한다. (단체 카톡방 업무지시 금지)

6. 부서장(팀장), 실국장 협조

- 부서장(팀장)과 실국장은 회의 최소화 등 주 52시간 노동 정착을 위해 적극적으로 동참한다.

- 주 52시간 체계를 훼손하는 노동을 명령한 부서장(팀장), 실국장에 게 회사는 시정을 위한 필요한 조치를 취할 수 있다.

7. 노동시간 관리

- 노동시간은 시간외근무 관리를 위한 시스템을 통해 본인과 부서장이 관리한다.

- 연장 노동시간 관리시스템을 개발하기로 하며 개발 이전까지는 당분간 대사우시스템에 연장노동시간을 기록해 부서장의 승인을 받아 관리한다. (2018.07.01. 노동시간부터 대사우시스템에 기록)

8. 수당지급 관련

- 각종 수당(연장, 야간, 휴일근무수당(재택근무비), 당직비 등)은 한시적으로 현행 임금협약에 근거하여 지급하되, 노사 협상 타결시 2018.07.01.부로 소급하여 지급한다.

- 단, 현 임금협약 제14조의 시간대 제한 규정 (조출근무는 오전 7시 30분 이전 출근자에 적용 규정)은 삭제하고 1일 8시간을 초과하는 실 노동시간에 대해 현 임금협약 단가를 적용한다. (2018.07.01.부터 즉시 적용)

- 철야 및 철야당직 수당 지급기준은 빠른 시간내에 수정보완해 적용하며 노사 협상 타결시 2018.07.01.부로 소급하여 지급한다.

* 수당과 관련해 자세한 내용은 전면개편 이전에 부분 개편이 이뤄지는대로 공개한다.

* 근무시간 관리 시스템에 입력하는 노동 시작 시간은 회사, 출입처 등 도착시간이 아닌 실노동을 시작한 시간으로 하며, 노동 종료 시간은 회사, 출입처 등 떠난 시간이 아닌 실노동을 종료한 시간으로 한다.

△ 기타

- 수당안 개편 등이 확정되지 않았기 때문에 이 지침은 7월 한 달 동안 한시적으로 적용한다.

- 부서장(팀장), 실국장의 노동시간 단축제 대상 여부는 회사와 노조가 이견을 보이고 있어 7월안으로 다시 논의한다.

- 현재 복잡한 수당체계를 폐지하고 전면적인 수당 개편을 진행하되, 안은 회사가 준비하여 추가 노사 합의를 진행한다.

호봉제 외면한 경영진...임금체계 개편 암시

수습기자에 '2그룹' 연봉제 적용...임금 역전 우려도

회사가 최근 3년 6개월 만에 기자직 공채를 실시해 15명의 신입사원을 뽑았다. 편집국 각 부서의 인력부족에 대응한 조치였다. 지난 3월 말에 출범한 경영진으로서 신속한 대응이었다. 그러나 현 경영진은 노조가 요구한 호봉제를 외면하고 신입사원을 연봉제로 선발했다.

노동조합은 이번 수습사원 외에도 기존 사원 전체를 호봉제 단일 임금체계로 하자는 입장이다. 이는 호봉제가 좀 더 안정적인 임금체계이며 언론사에 적합하지 않은 성과연봉제로의 무단 전환을 차단하기 위해서다.

이러한 조치는 신입 경영진이 임금체계를 새롭게 개편할 것임을 암시한다. 지난 박노황 경영진은 성과연봉제를 줄기차게 강제하려고 했다. 이번 경영진을 연공급(호봉제) 임금체계를 직무급으로 전환하려고 하고 있다.

현 경영진이 임금체계 개편 계획이 있다면 미리 사원들에게 알려 의사를 묻고 합리적인 과정을 거쳐야 할 것이다. 하룻밤 사이 군사작전 하듯이 해치울 일이 아니다.

이번 신입사원들의 임금체계를 박노황 사장 이전에 경력 기자직을 뽑던 방식인 2그룹 연봉제방식으로 뽑은 것에 대한 형평성 문제도 제기된다. 호봉제과 동일하나 보너스만 12번에 나눠서 지급하는 방식인 2그룹 연봉제 방식으로 인해 기존 사원들과 임금역전의 우려가 있기 때문이다. 회사는 이에 대해 기자직군의 경우 임금역전은 없다고 주장한다.

노동조합은 이에 대해 "임금역전이 일어날 경우 지속적으로 시정을 요구할 것"이라는 입장을 사측에 밝혔다.

호봉제로 뽑는 경우, 보통 6개월의 수습기간에는 임금이 100% 지급되지 않아 임금역전의 우려는 없

다. 노동조합은 현재의 복잡한 임금체계를 단일한 호봉제로 가져간 다음, 필요하다면 임금체계 개편을 논의하자는 입장이다. 따라서 신입사원은 호봉제를 적용해야 한다는 입장이었다. 또 올해 노조 요구 시 부장급 이상 간부사원들의 호봉제 재전환과 관련한 협상을 하기로 합의된 상태다.

앞서 회사와 노동조합은 연봉사원(신연봉제 및 1그룹 연봉사원)과 호봉사원의 임금격차를 2018년 4월 1일부터 2년 이내에 완전히 해소하기로 합의한 바 있다.

편의상 회사의 직군을 업무직, 기술직군, 기자직군으로 나누어 보면 업무직군과 기술직군에서도 추가 인력수요가 있다. 노동조합은 현 경영진이 추후 직군별 신규 인력을 어떤 방식으로 선발할지 예의 주시할 것이다.

박노황 경영진 '셀프 수여' 감사패·황금 문진 회수

회사는 연합뉴스 박노황 전 경영진이 지난 2월 자진사퇴하면서 '셀프 수여'한 감사패와 순금 25돈짜리 (시가 522만 5천원) 문진을 회수했다.

회사 관계자는 6월 27일 박노황 전 사장과 이흥기 전 전무의 자택을 방문해 감사패와 문진을 회수했고 7월 6일 조복래 상무에게 건넨 감사패와 문진도 수거했다. 심수화 전 상무에게 전달된 감사패는 오는 13일 회수할 계획이다.

이 가운데 일부는 "먼저 반환 못 해서 미안하다.

당연히 해야 하는데 늦어졌다"고 해명한 것으로 전해졌다.

박노황 경영진은 전임 경영진과 신입 경영진이 이취임식을 겸할 수 있는 정기주총이 열리기 이틀 전에 자신들이 직접 만든 감사패와 기념품을 나눠 갖는 해괴한 행동에 대해 "관행"이라고 주장한 것으로 알려졌다.

이들의 해괴한 행태는 최근 조성부 사장에게 감사패와 기념품 비용으로 지출한 2천500만원에 대한

결재가 올라와 드러났다. 조 사장은 앞서 퇴임시 감사패와 기념품을 받지 않을 예정이며 이 제도를 없앨 계획이라고 밝힌 바 있다.

감사패 전달은 지난 2006년 신입 김기서 사장이 전임 장영섭 경영진에게 감사패와 25돈짜리 문진을 이취임식때 전달하면서 시작했다. 그러나 이번처럼 물러나는 경영진이 스스로 감사패와 기념품을 제작하고 동의없이 "임직원 일동"이라고 명의를 도용한 경우는 처음이었다.

30대 집행부, 13개 지역본부 순회 마쳐

인력난·본부장 패싱 지시·복지 부족 고충 청취

출범 후 신속히 지역본부 순회에 나선 30대 노조가 7월 초 13개 지역본부 순회 및 조합원 면담을 마쳤다.

5월 15일 전북본부를 시작으로 순회에 나선 노조는 5월 중하순 대전, 부산, 경남, 경기 본부를 찾았다. 6월 초순에는 경기북부, 인천을 방문했으며 하순에는 광주, 제주도와 대구, 울산, 강원 지역을 순회했다.

7월초 충북본부 방문을 마지막으로 올해 연례 지역 순회의 대장정을 이례적으로 빠른 속도로 마무리했다.

편제상 지역본부는 아니지만 정부세종청사를 출입하는 경제, 산업 및 사회분야의 세종 지역 상주 기자들도 7월 3일 면담했다.

지역의 공통 화두는 인력부족 문제였다. 퇴직과 본사전보로 인해 줄어든 인력을 충원하지 않은 가운데 노동 시간 단축이 골자인 새 근로기준법 시행

으로 인력난이 더욱 심해졌다는 이야기가 주를 이뤘다. 최근 수습기자 채용 때 지역본부에 대한 배려가 없었다는 불만도 상당했다.

또한 경력 입사자들에 대한 주먹구구식 경력 산정, 본사와는 다른 조직·인력 구조에 따른 인사 고충, '본부장 패싱' 등 본사로부터의 무분별한 업무지시, 고참 간부들에 비해 젊은 조합원들의 과중한 업무 부담, 광고 수주 부담 등의 고충도 접할 수 있었다.

사실상 본사 직원들에게만 적용되는 노조 DVD 및 도서 대여 프로그램 등을 대체할 수 있는 복지 프로그램을 마련해 달라는 당부와 본사와 지역본부, 지역본부간 소통 기회 확대 등을 요구하는 주문도 이어졌다.

30대 노조는 지역본부 순회에서 접수된 민원 및 고충 사항들을 하나하나씩 해결하도록 노력해나갈 것이며 본사 조합원들과의 면담도 이어나갈 것이다.



5월 29일 가진 노조-부산취재본부 조합원 만찬