



‘사상 최악 위기’속 사원 대토론회 열려 노사공동 비대위 구성 제안 · 사추위 개선 필요

잇따르는 신문업계 전채계약 해지 움직임과 경영공백으로 연합뉴스가 위기를 맞은 가운데 현 상황을 공유하고 해법을 모색하려는 사원 대토론회가 28일 저녁 열렸다.

회사는 한 치 앞을 모르는 위기로 치닫고 있는데 정작 이에 대비해야 할 책임자들이 복지부동하는 것을 두고 볼 수 없다는 사원들이 절박한 심정으로 ‘집단행동’에 나선 셈이다.

회사의 현안을 놓고 전사원이 자체적으로 모이는 사원총회 형태의 행사는 ‘낙하산 인사 저지 및 공모방식쟁취를 위한 전사원 결의대회’가 열린 2003년 2월 이후 꼭 10년만이다.

이날 토의는 노동조합이 미리 배포한 자료를 바탕으로 ▲연합뉴스 경영공백 사태 해결책 ▲콘텐츠 경쟁력 문제 원인과 대책 ▲새로운 경영진 선임방향 ▲뉴스와 이의 지속가능성 등 크게 4가지 안건으로 진행됐다.

노동조합 주최로 이날 센터원 사옥 서관 8층에서 열린 토론회엔 본사와 지방에서 온 250여명 정도가 참석, 평일인 탓에 참석자가 저조할지 모른다는 우려를 불식했다.

사원들은 이 자리에서 현재 회사가 직면한 위기상황을 공
2면에 계속 ☞



<위기극복을 위한 전사원 결의문>

우리는 연합뉴스의 미래를 걱정하는 마음에서 이자리에 모였다.
회사가 뿌리부터 흔들리는 상황인데 정작 리더십을 발휘해야 할 사람 중 움직이는 사람은 없다. 해법 제시는커녕 책임 회피에만 신경을 쓰고 있다.
우리가 나서지 않는다면 연합뉴스는 위기에서 탈출할 수 없는 상황이다.
문제해결을 위해 선원인부터 파악해야 한다.
지난 4년간 박정찬 사장의 인사전횡과 공정성 훼손은 통신 경쟁력 추락의 직접적 원인이 됐다.
올바른 경영 판단과 검증없이 일방적으로 밀어붙인 방송사업은 연합뉴스의 핵심역량의 훼손을 부채질했다. 천문학적 규모의 적자문제는 차치하더라도, 뉴스와이의 존재 때문에 통신 경쟁력이 저하되는 것은 용납할 수 없다.
원인이 분명한 이상 서둘러야 한다.
위기 탈출과 회사 정상화에 얼마나 많은 시간이 소요될지 예측할 순 없기 때문이다.
위기탈출을 위한 노력은 이 순간부터 시작돼야 한다.
국가기간통신사의 정체성에 대한 올바른 인식이 없고, 무능한 인사에게 또 다시 연합뉴스를 맡길 수 없다.
연합뉴스의 대주주인 뉴스통신진흥회는 새 경영진의 능력과 자질을 정확하게 평가할 수 있는 사장추천위원회를 새롭게 구성해야 한다.
박 사장의 연임을 사실상 결정해 연합뉴스를 위기로 몰아넣은 현행 사장추

천위원회는 이미 내부 구성원은 물론 회사의 주인인 국민의 신뢰를 잃었다.
아무도 움직이지 않는다면 우리는 다시 일어설 수밖에 없다. 결과에 대한 모든 책임은 그들이 져야 할 것이다.
이에 연합뉴스 전사원은 회사를 살려야 한다는 절박함을 담아 다음과 같이 결의한다.

하나, 국가기간통신사 연합뉴스의 사원으로서 공정하고 진실한 보도로 헌법적 가치인 국민의 알권리를 보장하는데 앞장선다.
하나, 경영공백과 당면한 위기 극복을 위해 노사 공동의 비상 대책기구를 즉시 설치하라.
하나, 연합뉴스의 공정성과 중립성을 담보하도록 뉴스통신진흥회는 회사구성원과 협의해 공정하고 투명한 새로운 사장추천위원회를 구성하라.
하나, 국가기간통신사의 역할과 위상을 훼손하는 자해적 경영행위에 행동으로 반대한다.
하나, 그릇된 경영판단으로 통신 경쟁력을 저해하는 방송사업을 원점부터 재검토하라.

2013년 1월 29일
연합뉴스 사원 일동

총국장 '메리트 시스템' 강행... 혼란만 부추겨

이선근 편집총국장이 사내 구성원 대다수의 반대와 실정법 위반 문제를 외면하고 이른바 '메리트 시스템'을 강행해 혼란과 반발을 부추기고 있다.

회사가 위기를 맞아 하나로 뭉쳐 헤쳐나가도 시원치 않을 판에 오히려 불필요한 분란만 커지고 있다.

편집총국장은 1월17일 열린 편집부문 업무보고에서 콘텐츠 경쟁력을 강화하겠다고 이 제도를 도입할 것이라고 밝혔다.

노조가 입수한 문건에 따르면 메리트 시스템은 "기존의 평가시스템(전재단수 기준)을 보완, 데이터베이스를 축적함으로써 인사정책의 합리성 제고 지원"을 목적으로 도입한다고 총국장은 설명했다.

이어 "부별 우수기사 및 (취재) 모범사례를 에디터 회의를 통해 선정, 매일 게시하고 부·국별 자료를 축적해 관리함으로써 인사, 연수, 특파원 선발 등에 활용토록" 한다는 세부방법을 보고했다.

노조는 이 제도가 취업규칙의 불이익변경을 금지한 근로기준법과 단체협약을 명백히 위반한 것이라고 제동을 걸었다.

연노노조의 김민아 노무사는 "업무에 대한 평가는

사측의 소관이지만 이 평가를 노조의 동의없이 노동자의 승진, 급여, 인사에 연결하는 것은 명백히 법 위반"이라고 해석했다.

노조 역시 성명을 내고 이 제도가 회사가 전사원의 연봉제 실시를 위해 호시탐탐 기회만을 엿보는 신인사평가제도를 교묘히 변형한 것으로 판단했다.

노조는 회사 경영진에 이 사실을 알렸고 경영진은 이에 "제도를 시행하지 않겠다"고 약속했지만 총국장은 "인사에 반영하진 않겠지만 평가는 계속하겠다"며 이를 무시하고 강행하고 있다.

한 경영진은 이에 대해 "편집과 경영이 분리된 상황이라..."라며 궁색하게 둘러댔다.

결과적으로 총국장과 경영진은 공정보도와 정치적 독립성을 위해 정작 편집과 경영의 분리 원칙을 지켜야 할 때는 이를 뭉개고 있다. 지금은 자신의 자존심과 고집을 세우기 위해, 책임을 면피하기 위해 이 원칙을 슬그머니 들고 나온 셈이다.

우수기사와 모범사례로 추천된 사례도 우스꽝스럽다.

'광고를 잘해서', '(윗선에) 정보보고를 잘해서',

평소에 모범적이어서'라는 이유로 추천이 되는 실정이다.

절대적인 추천 권한이 있는 부장과 친소관계에 의해 우수기자가 될 수도, 열등기자가 될 수 있는 매우 허술하고 자의적인 제도라는 게 시행하자마자 드러난 것이다.

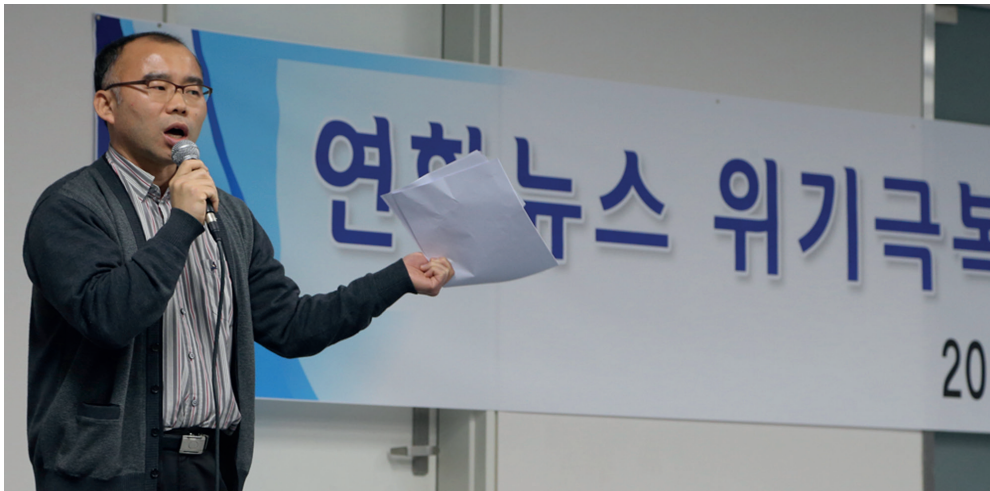
총국장 말대로 이 평가를 인사에 반영하지 않겠다면 이렇게 주관적으로 재단되는 '후배 품평' 수준의 평가를 왜 굳이 전산화해 보관하겠다는 것인지 도대체 이해할 수 없다.

업무성과와 근무태도에 대한 평가제도는 어느 한 평가주체가 절대적이고 지배적인 권한을 가지면 조직내부의 분란만 일으킨 채 필패한다는 게 상식이다.

콘텐츠 경쟁력을 강화해야 한다는 대명제엔 노조도 이견이 있을 수 없다.

그러나 이 지상명제를 이루기 위해 메리트 시스템 같은 일방적인 '밀봉'대책은 상황을 더 악화할 뿐이라는 점을 반드시 자각해야 할 것이다.

☞ 1면에 이어



유하고 새 경영진 선임, 방송사업의 방향 등 회사의 앞날에 대한 고민을 진지하게 나눴다.

참석자들은 '경영 공백' 사태를 이어가는 현경영진을 매섭게 성토했다.

고일환 노조위원장은 "최근 주변에서 지금껏 상상할 수 없었던 일들이 일어나면서 연합뉴스가 창사 이래 최대 위기라고들 한다"며 "이런 상황에서 아무도 결정하고 설명하는 사람이 없는 리더십 공백 상태가 계속되고 있다"고 지적했다.

고 위원장은 "통신 콘텐츠가 차질을 감수하고 방송사업에 집중해야 한다고 박정찬 사장이 말했고 이에 동조한 간부들을 분명히 기억한다"며 "그런 잘못된 경영이 이런 위기를 불러왔다"고 말했다.

공병설 전 노조위원장은 "위기를 막을 수 있었던 지난 몇달간의 시간이 경

영 공백 사태로 날아갔다"며 "방법과 형식을 가리지 않고 대행체제든 새로운 사람을 뽑든 대책을 세워야 한다. 합리적으로 통신의 살길을 고민할 새 사장을 뽑으려면 우리의 힘과 의지를 보여줄 필요가 있다"고 강조했다.

최근의 위기가 '콘텐츠 경쟁력 약화'에서 비롯됐다는 시각에서 나온 '우수기사 추천제' 등 사측의 대책에 대해서도 비판이 쏟아졌다.

강훈상 노조 사무국장은 "콘텐츠 경쟁력 저하 원인은 박정찬 사장 임기 4년간 회사의 고질병이 된 '눈치보기'인데 총국장이나 중간 관리자들은 현장 기자에게 책임을 떠넘기고 있다"고 말했다.

변화하는 미디어환경에 회사가 발 빠르게 대처하지 못한다는 지적도 나왔다.

스포츠레저부 최태용 사원은 "좋은

기사를 내보내도 신문사 입장에서선 전재계약 없이 인터넷홈페이지나 포털 통해서 다 볼 수 있다"며 "이런 유통구조 아래서 콘텐츠 강화한다고 한들 이 사태가 근본적으로 해결될지 의심스럽다"고 꼬집었다.

현 상황에 대한 조합원들의 다양한 해석도 나왔다.

산업부 이웅 사원은 이날 토론회에 참석하지 않은 다른 조합원의 의견이라며 "주요

매체가 끊기면 연합뉴스의 미래도 없다"며 "비상대책위원회라도 꾸려 대책을 마련하는 것이 시급한 상황"이라는 말을 전했다.

사원들은 지역지 전재료 조정, 뉴스와이와 연합뉴스와의 관계와 방송 지속가능성 등 주제에 대해서도 열띤 토론을 벌였다.

특히 이전부터 지방지의 전재계약 해지를 목격해 온 지역본부 사원들의 목소리가 높았다.

충북취재본부 황정현 사원은 "지난 6~7년간 지역 형편에 맞게 전재료조정을 본사에 요구했으나 묵살당한 결과 충북 7개 지역지 중 5곳이 전재를 해지했다"며 "나머지 2개지도 꾸준히 전재료 인하를 요구하는 상황"이라고 말했다.

이어 "우리가 쓰는 양질의 기사가

정말 필요하다면 경쟁 통신사가 받고 이를 지역지가 받아 지면을 채우는 사례가 계속된다"며 "6~7년 전 우리가 겪은 일이 본사에서 이제 하나 둘 나타나는데 그때 지역본부 말을 듣고 해결책을 제시하면 됐을 것"이라고 주장했다.

전북본부 최영수 사원은 전북지역 14개 지방지 중 4곳만 전재계약을 유지하는 상황을 거론하면서 "10년 전부터 연합 영향력 유지를 위해 여러 안을 본사에 냈지만 무시당했는데 지금은 강력한 대책이 필요한 때"라고 지적했다.

현 상황에 대한 '고참급' 사원들의 조언도 활발히 제시됐다.

뉴스와이에 파견된 성기홍 부장은 "지금 상황은 파업 이후 연합뉴스 바로 세우기 '시즌2'라며 "내부와 외부 미디어환경 변화가 복합적으로 작용한 위기를 타개해야 하는 상황이다. 전선을 너무 단일하게 긋는 것보다 함께 지혜를 모으는 작업이 필요하다"고 조언했다.

국제뉴스부 최병국 부국장은 새 경영진이 제 궤도에 오르기까지 수개월이 걸리기 때문에 노조 자체적으로라도 비상대책위원회 같은 조직을 꾸리자고 제안했다.

노조는 대토론회에서 모인 사원의 충의를 근간으로 29일 '위기극복을 위한 전사원 결의문'을 채택해 발표했다.