



## 2012년도 임금협상 개시

### 차별적 처우 개선 · 노동에 대한 정당한 보상 요구

연합뉴스 노사의 임금협상이 시작됐다.

노사는 지난 21일 오후 본사 7층 회의실에서 임금협상을 위한 1차 본회의를 열었다.

노조는 노동에 대한 정당한 평가·보상과 함께 올해 임금협상이 연봉제를 적용받는 사원이 조합에 가입한 첫 해인 만큼 각 구성원 사이에 존재하는 차별적인 처우철폐를 강도높게 요구했다.

고일환 노조위원장은 모두 발언에서 “현재 연합뉴스는 보도채널의 안착 등 시급한 과제를 안고 있고, 이 때문에 구성원들이 기존 업무 외 추가 노동 등의 희생을 강요받고 있다”며 “이런 상황에서 노동에 대한 정당한 평가와 보상이 이뤄지지 않을 경우 조직 자체가 위기에 빠질 수 있다”고 말했다.

고 위원장은 이어 “현재 연합뉴스의 시간외 근로수당과 휴일근무 수당의 경우 법 규정에 한참 미달하는 수준”이라며 “이런 불법적인 상황은 당장 종료돼야 한다”고 지적했다.

특히 고 위원장은 “연봉과 호봉, 서울과 지방, 편집과 비편집 등 각 구성

원 사이에 존재하는 차별적인 처우 철폐가 노조의 대원칙”이라며 “연봉사원의 처우개선 문제가 집중적으로 논의돼야 한다”고 강조했다.

이에 대해 박정찬 사장은 “받아들일 것은 받아들이고, 절충할 것은 절충하겠다”며 “원만한 마무리를 기대하고 있다”고 말했다.

이날 본회의에서 노사는 본격적인 임금협상을 위해 각각 3명씩으로 실무협상단을 구성키로 의견을 모았다.

노조 실무협상단은 강훈상 사무국장, 이웅 쟁의부장, 김민희 총무부장으로 구성된다. 이웅 쟁의부장과 김민희 총무부장은 협상 과정에서 연봉사원과 비편집사원의 의견을 적극적으로 개진할 방침이다.

사측은 김장국 기획조정실장이 실무협상단을 이끈다. 사측은 12월초까지 협상을 마무리하겠다는 계획으로 알려졌다.

그러나 노조는 협상기한을 무기한 연장하는 한이 있더라도 정당한 요구 사항들이 관철되도록 노력하겠다는 입장이다.

#### 노조의 입장 전문

2012년도 임금협약에 대한 노조의 입장을 말씀드리겠습니다.

연합뉴스는 보도채널의 안착 등 시급한 과제를 안고 있습니다. 이때문에 구성원들이 기존 업무 외 추가 노동 등의 희생을 강요받고 있습니다.

이런 상황에서 노동에 대한 정당한 평가와 보상이 이뤄지지 않을 경우 조직자체가 위기에 빠질 수 있습니다.

현재 연합뉴스의 시간외 근로수당과 휴일근무 수당의 경우 법 규정에 한참 미달하는 수준입니다. 이런 불법적인 상황은 당장 종료돼야 합니다.

또한 노조설문조사 결과 조합원들의 90% 가량이 6% 이상의 기본급과 연봉총액 인상을 요구했습니다. 그중 30%는 두자리수 인상을 바라고 있습니다.

노조는 조합원의 요구가 실현돼야 한다는 입장입니다.

이와함께 노조는 연봉과 호봉, 서울과 지방, 편집과 비편집 등 각 구성원 사이에 존재하는 차별적인 처우를 철폐해야 한다는 대원칙을 갖고 있습니다.

특히 연봉사원의 처우개선 문제도 집중적으로 논의돼야 할 것입니다.

올해 임금협상이 법과 원칙에 맞춰 조속히 마무리됐으면 합니다.

감사합니다.

※ 21일 1차 본회의에서 노조가 밝힌 내용입니다.

## 박 사장 “적정한 시점 보고 있어야”

박정찬 사장이 지난 19일 사원 대상 경영설명회에서 ‘타이밍’에 대해 언급해 관심을 끌었다.

이날 질의응답 순서 이후 마이크를 잡은 박 사장은 사업 추진 과정에서 타이밍의 중요함에 대해 설명한 뒤 “개인도 마찬가지다. 나가고, 들어가고의 문제가 있다”고 말했다.

그는 “기자로서 경영책임자로서 저 같이 행복했던 사람은 별로 없을 것”이라며 “그런 사람이라 하더라도 적절한 시점을 보고 있어야 한다”고 강조했다.

적정한 시점이 구체적으로 언제가 될지에 대한 추가 설명은 없었다.

한편 그는“(사장 재임시) 20여년만의 일이 있었다는 일에 대한 개인적인 반성과 함께 사람은 오고가지만 조직은 영원히 가야한다는 생각을 했다”고 말했다.

박 사장은 또 “국감 때 여러의원들이 이런저런 거취문제도 이야기했지만, 저는 자리에 연연하지 않는다고 했다”며 “상식적인 선에서, 지금도 분란이 있는 다른 언론사보다는 연합은 조금 다르구나라는 이야기를 들으면서 상처가 치유되기를 기대하겠다”고 밝혔다.



서관 8층에서 개최된 경영설명회.

노사제도개선특위 합의에 따라 상.하반기에 한번씩 직원들을 대상으로 열린다.

# 언론노조 ‘모범조직상’ 첫 수상

## “언론장악 성공적 저지투쟁”

103일간의 역사적 파업을 이끈 연합뉴스 노동조합 전 지도부가 창립 이후 처음으로 전국언론노동조합 ‘모범조직’에 뽑히는 영예를 안았다.

언론노조는 지난 23일 서울 태평로 프레스센터 열린 창립 24주년 기념식에서 연합뉴스와 서울신문, 스카이라이프 등 3개 지부를 올해의 모범조직으로 선정했다.

언론노조는 연합뉴스지부에 대해“불공정보도와 인사 전횡에 맞서 공정보도 쟁취를 위한 파업에 돌입, 뜨거운 동지애와 굳센 단결력으로 103일간 투쟁을 성공적으로 이끌어 언론장악 저지투쟁에 나선 언론노조 모든 조직에 큰 힘을 줬다”며 모범조직 선정 이유를 밝혔다.

고일환 위원장은 수상 소감을 통해 “공병설 전 위원장 등 선후배를 대표해 받은 상”이라며 “선후배들에게 부끄럽지 않도록 더 힘차게 투쟁하겠다”고 말했다.

공병설 전 위원장과 권혁창·경수현 전 쟁의대책위원, 고형규 전 공정보도위원회 간사는 ‘모범조합원’상을 받았다.

모범조합원 대표로 참석한 공 전 위원장은“올해 연합뉴스뿐 아니라 여러 언론노동자가 국민과 역사앞에 부끄럽지 않으려고 열심히 싸웠다고 자부한다”며 “자신에게 덜 부끄러워지려 투쟁한 조합원과 노조 전체에 주는 상으로 여기고 더 열심히 싸우겠다”고 말했다.

기념식 초반 상영된 ‘언론노조 2012년’ 영상에는 지난 파업 당시 연합뉴스 조합원들의 사장 출근 저지투쟁과 집회장면도 등장했다.

이강택 언론노조 위원장은 기념사에서 “지난 5년 간전쟁의 승부를 가를 마지막 대전투가 남아 있다”며 “이미 튼튼히 구성된 사업장별 민실위원회·공정보도위원회를 중심으로 앞으로 한 달 간 새로운 대투쟁에 나서겠다”고 강조했다.

연합뉴스 노조에서는 2005년 류일형 당시 위원장이 민주노총 모범조합원으로 선정된 바 있다. 모범조직상을 받은 것은 이번이 처음이다.

이날 상을 받은 경 조합원은 10월27일 정직 2개월 징계가 끝났고 권.고 두조합원은 11월27일 정직 3개월의 징계가 마무리됐다.



2012년 11월 23일 프레스센터에서 열린 시상식. 고일환 위원장이 이강택 언론노조위원장으로부터 모범조직상을 받고 있다.



모범조합원상을 받은 공병설 전위원장이 수상소감을 밝히고 있다.

# 노조원 87% “1년간 노동강도 세졌다”

## 임금인상으로 반영해야

노조원의 대다수가 최근 1년간 노동강도가 세졌다고 느끼는 것으로 나타났다.

연합뉴스 노조가 올해 임금협상을 앞두고 12~19일 조합원을 대상으로 실시한 설문조사(응답률 71%)에서 응답자의 87.2%가 이같이 답했다.

노동 강도가 약해졌다고 답한 조합원은 한명도 없었다.

노조원들은 노동강도 증가의 원인으로 기본업무 부담과 시간외 업무, 방송업무가 늘어난 것을 꼽았다.

근무시간 조정권한이 없는 부서장이 임의로 출근

시간을 앞당긴 것을 경험한 조합원이 과반(52.8%)이나 됐다.

이를 해결하기 위해선 업무시스템을 개선하고 인력을 충원해야 한다는 의견이 다수였다.

올해 임협에서 바라는 임금 인상률은 6~9%(기본급 기준, 연봉총액 환산 5.1~7.6%)라는 대답이 가장 많았다.

수당 가운데 연장근로수당(OT)의 인상을 바라는 노조원이 34.1%로 집계됐다.

총파업 뒤에도 기사의 공정성에 큰 변화가 없었다는 답(64.6%)이 가장 많은 가운데 경영진(47.4%)에

게 그 책임이 있다고 평가했다.

국가기간통신사 연합뉴스 사장이 갖춰야 할 자질로는 공정언론에 대한 의지(62.1%)라는 답이 단연 많았다.

연합뉴스의 최대 주주인 뉴스통신진흥회가 법이 규정한 연합뉴스의 독립성과 공정성을 보장하는 데 역할을 하지않았다는 응답이 무려 93.6%에 달했다.

지난해 의무휴가 12일을 모두 사용하지 못한 이유로는 부서장의 눈치나 분위기라는 답(30.3%)이 가장 많아 대책이 시급한 것으로 조사됐다.

# 설문조사 결과

■ 실시 기간 : 11월12일~19일

■ 참가자 : 조합원 550명 중 390명(70.9%) 참가

## ■ 올해 기본급 인상률 기대치는?

- ① 0~3% (2.8%)
- ② 3.1~6% (17.7%)
- ③ 6.1~9% (42.6%)
- ④ 9.1~12% (23.6%)
- ⑤ 12.1% 이상 (25.05%)

## ■ 대담한 수준의 임금 인상을 기대하는 근거는?(복수응답)

- ① 내가 하는 업무의 질이나 양을 감안할 때 이만큼은 인상돼야 한다 (40.3%)
- ② 보도채널 출범 이후 늘어난 업무량을 감안해야 한다 (23.9%)
- ③ 최근 수년간 임금 인상률이 물가 인상 폭이나 동종 업계의 평균 인상률을 반영하지 못했다 (56.7%)
- ④ 회사의 다른 복지 수준이 미흡하므로 (22.6%)

## ■ 임금 협상 때 가장 중점을 둘 분야는?

- ① 기본급 인상 (60.0%)
- ② 상여금 인상 (2.3%)
- ③ 각종 수당 체계 개선 (11.0%)
- ④ 호봉·연봉사원간 차별해소 (25.6%)

## ■ 수당 제도 중 가장 먼저 개선했으면 하는 것은?

- ① 연장근로 수당 (34.1%)
- ② 휴일근로 수당 (19.2%)
- ③ 직책·직무 수당 (6.9%)
- ④ 근속 수당 (13.9%)
- ⑤ 가족 수당 (8.7%)
- ⑥ 연차 수당 (5.1%)
- ⑦ 급식·교통 수당 (11.8%)

## ■ 최근 1년간 노동 강도의 변화를 평가하면?

- ① 강해졌다 87.18%
- ② 변동없다 (12.05%)
- ③ 약해졌다 (0%)

## ■ 노동 강도가 강해졌다면 그 영역과 이유는?(복수응답)

- ① 취재·영업 등 기본업무 부담이 늘었다 (50.0%)
- ② 방송 업무 부담이 늘었다 (23.9%)
- ③ 휴일 및 업무 전후 등 시간 외 근무 부담이 늘었다 (30.5%)
- ④ 부가·신규 콘텐츠 업무가 늘었다 (16.2%)
- ⑤ 취재·영업 등 기본업무 외 다른 사무업무 부담이 늘었다 (10.5%)

## ■ 업무 강도가 높아졌다면 해결책은?

- ① 인력 충원 (33.9%)
- ② 수당 증액 (17.7%)
- ③ 업무 시스템 개선 (34.4%)
- ④ 콘텐츠의 양 조절 (5.4%)

## ■ 법정 근로시간(1일 8시간) 외에 하루 평균 얼마나 초과근무를 하나?

- ① 1시간 미만 (4.4%)
- ② 1~2시간 (20.5%)
- ③ 2~3시간 (28.2%)
- ④ 3~4시간 (19.2%)
- ⑤ 4시간 이상 (25.1%)

⑥ 전혀 하지 않는다 (1.5%)

## ■ 현행 단체협약에 따르면 조합원의 근무시간은 09:00~18:00(휴게시간 포함)을 기준으로 하고, 부장이 아닌 실·국·본부장이 근무시간 조정권한을 갖고 있다는 사실을 알고 있나?

- ① 알았다 (18.0%)
- ② 몰랐다 (81.8%)

## ■ 근무시간 조정권한이 없는 각 부장이 출근시간을 앞당기거나 퇴근시간을 늦추는 상황을 경험한 적이 있나?

- ① 있다 (52.8%)
- ② 없다 (46.7%)

## ■ 근무시간 조정권한이 없는 부장의 출·퇴근시간 조정에 대한 대책으로 적합한 것은?

- ① 초과근무수당 (58.0%)
- ② 출·퇴근시간 원상복귀 (38.0%)

## ■ 현재 당직·야근·숙직 근무자의 수가 적절하다고 생각하나?

- ① 많다 (34.6%)
- ② 적다 (20.0%)
- ③ 적절하다 (40.5%)

## ■ 숙직·야근 등에 대한 보상(이튿날 휴식 및 수당)이 적절한 수준이라고 생각하나?

- ① 적절하다 (29.0%)
- ② 부족하다 (68.7%)

## ■ 파업 이후를 이전과 비교할 때 보도의 공정성에 변화가 있었다고 보나?

- ① 더 공정해졌다 (18.7%)
- ② 큰 변화 없다 (64.6%)
- ③ 덜 공정해졌다 (2.3%)
- ④ 잘 모르겠다 (13.6%)

## ■ 공정성에 변화가 없었거나, 오히려 약해졌다면 가장 취약했다고 생각하는 영역은?

- ① 청와대, 정부 등 정치권력과 관련 기사 (68.0%)
- ② 대기업·금융사 등 자본권력과 관련 기사 (10.8%)
- ③ 노동자, 장애인 등 소외계층, 사회적 약자와 관련된 기사 (7.2%)

## ■ 공정성이 향상되지 않았다면 그 책임은 누구에게 있다고 생각하나?

- ① 경영진 (47.4%)
- ② 실·국장 (12.1%)
- ③ 부서장 (24.1%)
- ④ 평기자 (6.2%)

## ■ 파업 이후 파업에 참여하지 않은 부서장·선배와 갈등을 빚거나 부당한 대우를 받은 적이 있나?

- ① 있다 (15.1%)
- ② 없다 (83.1%)

## ■ 파업참가자에 대한 부당한 대우가 있었다면 어떤 내용이었나?

- ① 노조 및 파업 참가자에 대한 폄훼 (21.0%)
- ② 출입처 조정시 불이익 (1.03%)
- ③ 인사상 불이익 (1.8%)

## ■ 국가기간통신사인 연합뉴스의 경영자가 가져야 할 자질 중 가장 중요한 것은 무엇이라고 생각하나?

- ① 공정언론에 대한 의지 (62.1%)

☞ 3면에 이어

- ②내실있는 성장을 이룰 수 있는 경영능력 (27.4%)
- ③도덕성·수오지심 (8.7%)

■최대주주인 뉴스통신진흥회가 뉴스통신의 진흥과 공적 책임을 실현하고 연합 뉴스사의 독립성 및 공정성을 보장한다는 설립 목적에 부합하는 활동을 했다고 생각하나?

- ①그렇다 (2.8%)
- ②아니다 (93.6%)

■(아니라고 답변했을 경우) 그 이유는?

- ①박정찬 사장 연임 추천 (52.8%)
- ②국가기간통신사의 경쟁력이 떨어지고 있다는 우려가 사내·외에서 제기됐지만 아무런 대책을 내놓지 않았음 (53.3%)

■뉴스통신진흥법 개정시 가장 시급한 것은?

- ①정치권의 외압에서 벗어나도록 이사 선임 주체 변경 (53.6%)
- ②사회의 다양한 의견을 수렴하기 위한 이사진 규모 늘리기 (6.2%)
- ③현재 뉴스통신진흥법 정관인 사장추천위원회 구성 요건 등을 공공성을 강화하는 방향으로 고쳐 법조항화 (38.0%)

■뉴스와이는 출범 첫해에만 100억원 이상의 적자가 예상되지만 현 경영진은 3년내 손익분기점을 달성할 것이라고 주장하고 있다. 현 경영진이 뉴스와이를 출범시킨 것이 올바른 결정이었다고 생각하나?

- ①올바른 결정이었다 (40.0%)
- ②잘못된 결정이었다 (54.9%)

■뉴스와이를 출범시킨 것이 올바른 결정이었다면 그 이유는?

- ①인사 적체 해소와 인적 교류 활성화 등에 따른 조직 활력 증대 (2.3%)
- ②본사(연합뉴스)와 보도채널 간 콘텐츠 교류·공유에 따른 시너지 효과 (29.5%)
- ③본사(연합뉴스)의 수익성 증대 (2.6%)

■뉴스와이를 출범시킨 것이 잘못된 결정이었다면 그 이유는?

- ①노동 강도 제고로 인한 조직 피로도 증가 (11.5%)
- ②본사(연합뉴스)의 경쟁력 저하 (26.7%)
- ③본사(연합뉴스)의 수익성 악화 (11.0%)

■뉴스와이로 인한 연합뉴스 사원의 노동 강도 제고에 대한 해법은?

- ①수당 현실화 (20.0%)
- ②뉴스와이 제작 협조 거부 (5.9%)
- ③뉴스와이 자체 인력 확충 (64.6%)
- ④연합뉴스 사원의 뉴스와이 파견 확대 (4.1%)

■뉴스와이 안착을 위해 가장 시급한 조치는 무엇이라고 생각하나.

- ①연합뉴스의 인적·물적 지원 강화 (8.2%)
- ②뉴스와이 독자 생존력 강화 (55.4%)
- ③주먹구구 경영에서 벗어나기 위한 전문 방송 경영진 구성 (32.3%)

■현재 연합뉴스 직원은 연간 12일의 휴가를 의무적으로 쓰도록 돼 있다. 이 중 이들은 사용하지 않을 경우 휴가보상금이 지급되고, 나머지 열흘은 보상금도 없다. 작년에 의무휴가 중 며칠이나 사용했나?

- ①0~5일(9.0%)
- ②6~10일(75.6%)
- ③11~12일(11.8%)

■의무휴가 12일을 다 쓰지 못했다면 가장 큰 이유는?

- ①개인 사정 때문에 (9.7%)
- ②회사 업무로 자리를 비우기 힘들어서 (26.2%)
- ③부서장 눈치나 부서 분위기 등으로 자의반 타의반 못 썼다 (30.3%)

- ④휴가보상금을 받기 위해 휴가를 일부 포기했다 (10.3%)

■지난해 발생한 보상휴일(한 달에 5번 이상 토·일요일에 근무할 경우 주어지는 휴가)을 실제로 사용한 일수는?

- ①0일 (28.5%)
- ②1일 (8.5%)
- ③2일 (6.7%)
- ④3일 (6.4%)
- ⑤4일 이상(4.9%)

■보상휴일을 다 쓰지 못했다면 그 이유는?

- ①개인 사정 때문에 (3.1%)
- ②회사 업무로 자리를 비우기 힘들어서 (12.8%)
- ③부서장 눈치나 부서 분위기 등으로 자의반 타의반 못 썼다 (11.0%)

■현재 5~9년 근속자, 10년 근속자에게는 재충전 휴가가, 15년, 20년, 25년, 30년 근속자에게는 장기근속 휴가가 주어지고 있다. 이 휴가들을 다 사용했는가?

- ①그렇다 (35.1%)
- ②아니다 (28.7%)

■장기근속휴가를 다 쓰지 못했다면 이유는?

- ①회사 업무상 자리를 비우기 어려워서 (11.0%)
- ②부서장이 사용하지 않았으면 하고 바라는 눈치여서 (2.8%)
- ③개인 사정 때문에 (9.5%)

■현행 재충전 휴가, 장기근속 휴가의 길이에 대한 의견은?

- ①현행 수준이 적절하다 (17.2%)
- ②2~3일 늘려야 한다 (60.3%)
- ③2~3일 줄여야 한다 (0.8%)

■지난해 회사가 보유한 콘도시설을 며칠이나 이용했나?

- ①이용한 적이 없다 (69.5%)
- ②1~2일 (23.9%)
- ③3~4일 (4.6%)

■콘도 이용과 관련해 제일 큰 불만은 무엇인가?

- ①추첨으로 이용자를 정하는 성수기에 당첨 가능성이 낮다 (48.2%)
- ②콘도 수가 부족하다 (28.5%)
- ③콘도의 위치나 시설 등이 마음에 들지 않는다 (5.1%)

■가장 시급히 개선돼야 할 복지 제도를 꼽으면?

- ①사내복지기금(주택자금·전세자금·생활안정자금)의 대출 한도 확대 (27.4%)
- ②어학 교육 등 각종 재교육 프로그램 (15.4%)
- ③사내 보육시설 설치 (8.7%)
- ④콘도 수 확대 또는 연수원 시설 마련 (1.5%)
- ⑤자녀 학자금 지원 확대 (11.5%)
- ⑥복지 카드제 도입 (32.3%)

■건강검진 제도에서 보완했으면 하는 부분은?

- ①검진 횟수 증가 (2.1%)
- ②검진 항목 추가 (41.8%)
- ③검진기관 교체 (2.8%)
- ④검진 기간 확대, 검진 병원 확대 등 편의성 제고 (20.5%)
- ⑤검진 사후 관리 (22.8%)

■신사옥에 사원을 위한 육아보육시설을 설치해야 한다고 생각하나?

- ①필요하다 (79.7%)
- ②필요없다 (16.4%)