



인사평가시스템 활용 방안 재검토하기로 지사.지국 명칭 '취재본부'로 변경 합의

연합뉴스 노동조합은 19일 사장을 비롯한 경영진과 3·4분기 노사협의회를 열고 현재 3번째 본평가를 마친 인사평가시스템의 활용 방안을 다시 검토하기로 하는데 합의했다. 지난해 사측이 마련한 '신인사평가제도 활용 방안'을 보면 부장이 부서원을 평가할 때 P등급 10%, A등급 80%, Q등급 10% 등으로 조정함으로써 각 평가결과에 따라 인사보상과 임금보상, 특정직위 선발, 보임·전보·승진 등에 활용토록 하고 있다.

현재 사측은 3차례의 본평가를 마무리했으며, 조만간 4번째 본평가를 한 뒤 인사고과에 적용한다는 방침을 세워두고 있다.

하지만 이날 노사협의회에 상정된 10개 안건 중 첫 번째로 논의된 인사평가시스템 적용 문제에 대해 노조는 평가 방법에 업무별 특성이 반영되지 않았고, 부서원간 단합을 저해할 가능성이 크다는 점 등을 들어 사측에 현행 인사평가시스템에 따른 인사고과 적용의 재고를 요청했다.

이에 사측은 평가시스템 구축이나 시험평가 과정마다 직원들의 건의를 최대한 반영해 현재 시스템을 마련했다면서 시스템 자체의 백지화에는 문제가 있다고 답했다.

사측은 그러나 최고 경영진에서도 현 시스템을 그대로 운영하는데 문제가 있다고 지적한 만큼 개선책을 마련하고 어느정도까지 평가 결과를 활용할 수 있을지에 대해 노사 양측이 추후에 논의할 필요가 있다는 의견을 제시했다.

이에 대해 노조도 동의함으로써 우수한 사원을 격려한다는 취지에 부합하는 인사평가시스템의 실천 방안을 함께 논의하기로 했다.

이날 협의회에서는 또 각 지역조직의 호칭을 '지사'나 '지국'에서 '취재본부'로 변경하는 내용과 노·사 양측 위원 3명씩으로 구성되는 '연합뉴스 성희롱·성폭력 대책 특별위원회' 설치, 회사 보유 콘도 수를 현



9월19일 오후4시 7층 회의실에서 열린 제1차 노사협의회에서 이봉준 노조위원장과 김기서 사장이 악수를 나누고 있다.

행 15구좌에서 20구좌로 늘리는 내용에 노·사 양측의 의견이 모아졌다.

현행 1천만원(무이자)에 그치고 있는 단독주채 지역에 대한 주택자금 지원도 3%의 금리가 적용된 1천만원을 추가 대출키로 하는데 합의했다. 이와 함께 현장취재가 잦은 부서와 각 지사에 회사 이름이 새겨진 우의를 지급하자는 노조의 요청도 이번 협의회에서 채택됐다.

그러나 인사평가시스템 활용방안을 비롯해 ▲지방 순환근무제 폐지 및 사진기사를 비롯한 지역요원 정기채용방안 마련 ▲일부 지역 근무자의 출장비 현실화 ▲일부 지사 여직원의 차별적 신분 전환을 위한 대

책 마련 등의 안건에 대해서는 노·사 양자가 이날 교환된 내용을 바탕으로 보충 및 추가 제안을 마련해 다음번 노사협의회에서 협의할 예정이다.

본격적인 안건 토의에 앞서 노조위원장은 이번 상정된 안건들이 조합원 및 직원들의 폭넓은 의견을 수렴함으로써 생긴 결과물인 만큼 사측에서 전향적으로 판단해 달라고 당부했다.

이에 사장은 향후 몇년 이후를 내다볼 때 매체 환경이 낙관적이지만은 않고 현재 재정 안정이 가장 큰 관심사 가운데 하나라며 새로운 성장 동력 확보나 중·장기적 성장을 위해 노·사가 함께 뭉쳐서 대처하자고 답했다.

조합원 82% “노동강도 강해졌다”...“임금 9%이상 인상해야”〈임단협 설문조사〉

연합뉴스 노동조합(이하 노조) 조합원들의 절반 이상이 올해 임금을 9% 이상 인상해야 한다고 기대하고 있는 것으로 나타났다.

노조가 9월 6~14일 총 조합원 423명 중 251명(59.3%)을 상대로 올해 임금 인상률 기대치와 체감 노동 강도 등에 대해 실시한 설문조사에서 응답자의 56.7%는 임금 인상률 기대치를 '9% 이상'으로 답했다.

구체적으로는 '9~12% 인상'이 39.0%

로 가장 많았고 이어 6~9%(31.9%), 12% 이상(17.1%), 3~6%(10.4%), 0~3%(1.2%) 순이었다 (나머지는 무효·무응답).

과거 3년간의 실제 임금 인상률은 이보다 낮아 2004년에는 동결됐고, 2005년 기본급 5.91% 인상, 2006년 기본급 4.2% 인상에 그쳤다.

조합원들은 이 같은 임금 인상의 근거로 '최근 수년간 임금 인상률이 현실을 반영하지 못했다'(43.8%)는 점을

가장 많이 꼽았다.

이어 '최소 물가인상률은 반영해야 한다'(26.7%), '내가 하고 있는 업무의 질·양'(17.9%), '사내복지 수준이 미흡하기 때문'(7.6%), 기타(1.2%)가 뒤를 이었다.

임금 협상 때 가장 중점을 둘 분야로는 대다수인 80.5%가 '기본급 인상'을 들었고 '각종 수당체계 개선'(11.5%), '상여금 인상'(4.0%) 등은 소수 의견에 그쳤다.

최근 1년간의 노동 강도 변화에 대해서도 대다수인 82.5%가 '강해졌다'고 답했고 '변동 없다'는 의견도 14.7% 있었다. 그러나 '약해졌다'는 응답자는 고작 0.8%에 불과했다.

조합원들은 이 같은 노동 강도의 강화가 주로 '기본업무(취재·영업 등) 부담'이 늘어난 데 원인이 있다고 답했다(33.1%).

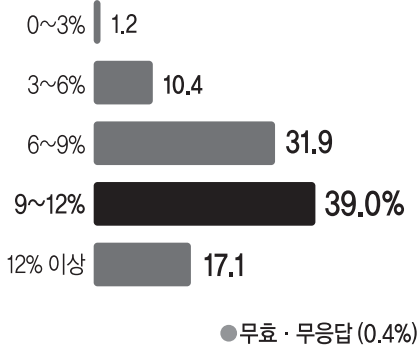
또 '부가·신규 콘텐츠 업무 강

임단협 대비 설문조사 결과

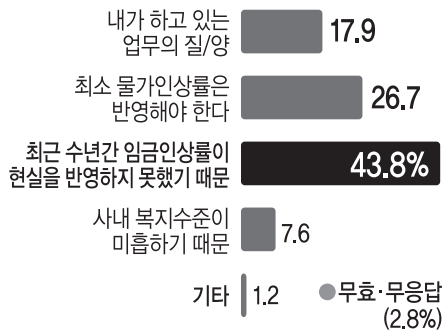
조사기간: 2007년 9월

임금인상

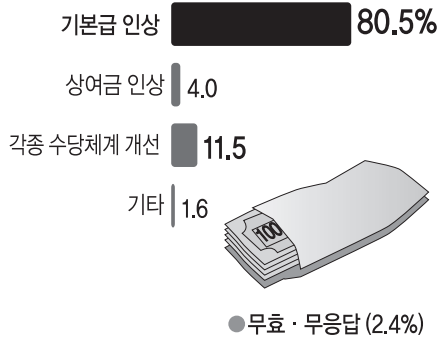
올해 임금인상을 기대치는?



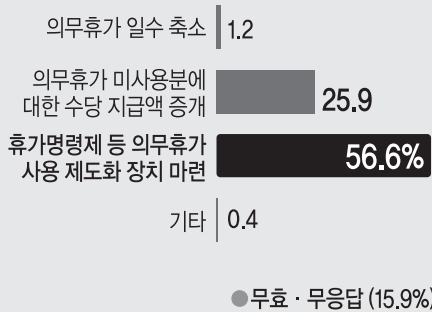
위 임금인상을 선택한 주된 이유는?



임금협상 시 가장 중점을 둘 분야는?

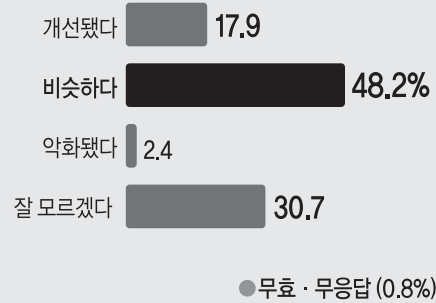


의무휴가를 다 가지 못하는 데 대한 개선책은?

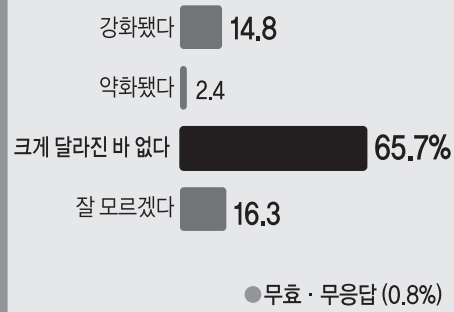


경영전반·공정보도

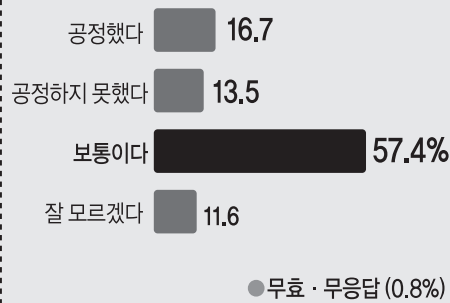
현 경영진 취임 이래 경영 상태가 어떻게 변했다고 보나?



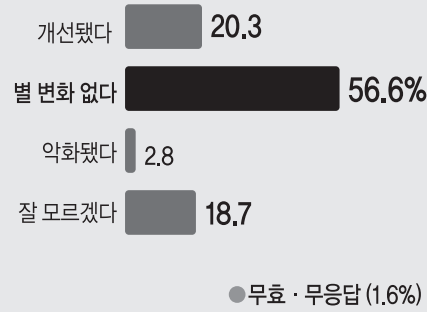
현 경영진 취임 이후 연합뉴스의 위상이 어떻게 달라졌다고 보나?



최근 연합뉴스사 보도의 공정성에 대한 생각은?

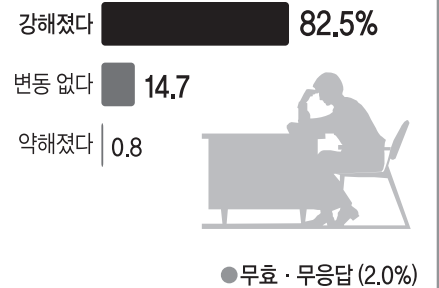


현 경영진 취임 이후 기사의 질 등 콘텐츠가 개선됐다고 보나?

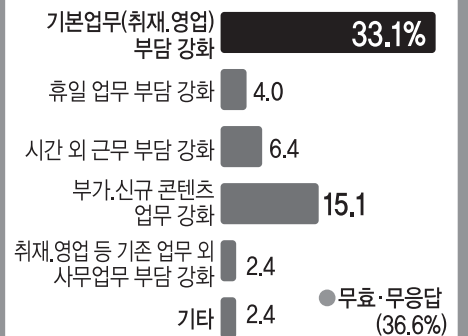


노동시간 및 강도

최근 1년간 노동 강도의 변화를 평가한다면?

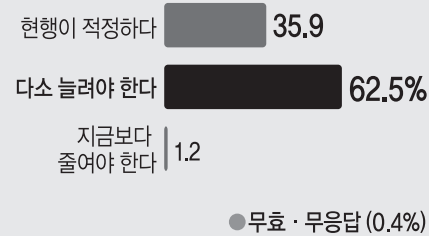


노동 강도가 강해졌다면 그 영역과 이유는 무엇인가?

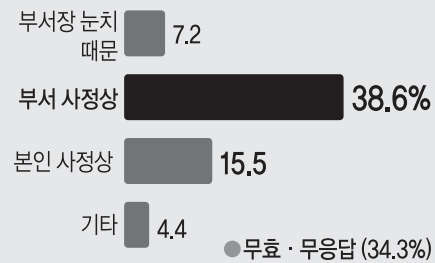


휴가

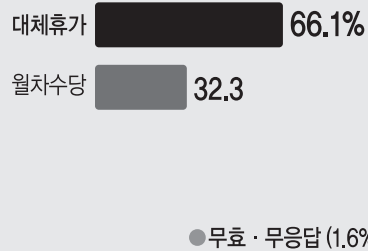
의무휴가 일수(현재 7일)를 늘리는 방안에 대한 의견은?



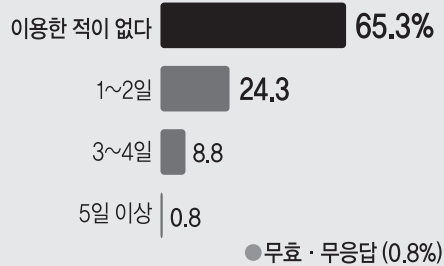
의무휴가를 다 가지 못했다면 그 이유는?



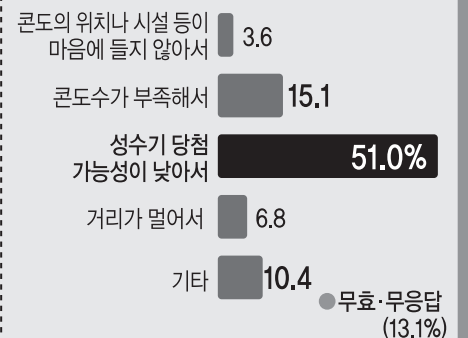
토요·일요근무 등으로 대휴 사유가 생길 경우 대휴와 월차수당 가운데 어느 쪽을 선택하겠는가?



현재 회사가 보유하고 있는 콘도시설을 연간 며칠 정도 이용하고 있나?

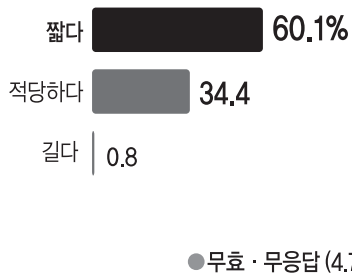


콘도 이용을 제대로 못하는 이유는?

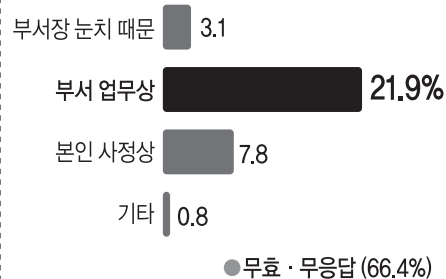


근속휴가

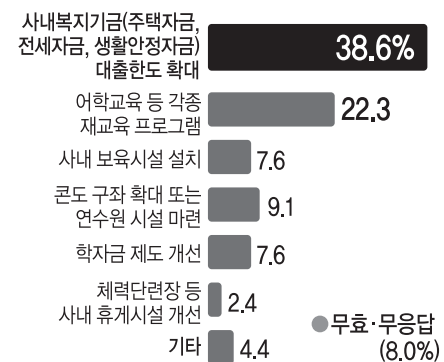
현행 근속휴가의 길이에 대한 의견은?



실제로 사용하지 못한 경우가 있다면 그 이유는?

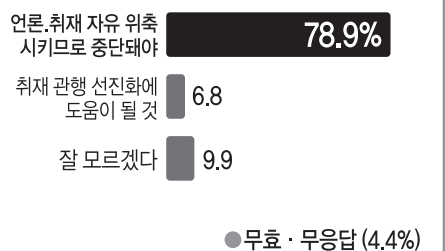


가장 우선적으로 개선돼야 할 복지 제도를 꼽는다면?



사내복지·기타

정부가 추진 중인 기사실 폐쇄 등 취재 지원 선진화 방안에 대한 의견은?



회사에 · 노조에 · 상사에게... 할 말 있습니다!

“부동산·펀드에 투자하자” “콘도가 있는 줄도 몰랐다” “휴가 간다면 아무래도 부장이 안좋아한다” “선배기자가 후배 기자한테 불리한 기사 톤다운 요구 사라져야”

노조가 실시한 이번 설문조사를 통해 조합원들은 다양한 의견을 쏟아냈다. 특히 조합원들은 회사 경영과 복지, 휴가 등에 대해 애정 섞인 질책을 아끼지 않았다.

조합원들이 경영진과 노조 또는 부서 상사를 상대로 토해낸 다양한 의견을 있는 그대로 간추려 소개해 본다.

휴가 좀 갑시다!

- 휴가 간다면 아무래도 부장이 안좋아한다. 출입처는 늘 바쁘다. 안바쁠 때가 어디있나, 안바쁜 출입처는 또 어디있나. 매년 조사하는데 뭘 소용있나. 강제휴가를 하도록 하든지.. 못가면 부장 문책 등으로 강력하게, 아니면 못간 휴가에 대해 하루 50만원씩 수당 주든지 해야한다. 한두명 휴가 가도 회사 안망하는데 휴가 가면 일 열심히 안하는 것처럼 보는 분위기 확 뜯어고쳐야 한다

- 작년부터인가 회사에서는 보상휴일제도를 실시하고 있다. 노조와 협상으로 생긴 제도로 알고 있는데 이 제도가 별 실효성이 없어 개선이 필요하다고 생각한다. 왜냐 하면 업무 특성상 한 달에 주말근무를 5일 이상 하는 부서, 팀에 있는 사람은 보상휴일을 쓸 만한 여건이 안될 가능성이 많기 때문이다. 대휴(보상휴일)를 가면 좋겠지만 사정이 여의치 않으면 금전적으로라도 보상이 돼야 상대적 박탈감이 덜할 것이다.

- 못가는 모든 휴가에 대해 수당 제대로 줘야한다. 자기사정으로 못가는 경우가 어디있나. 다 회사땀에 못가는거지. 휴가 가는것에 대해 아무런 부담이 없다면 못 가는 경우 없을 것이다

- 의무휴가일수와, 안식년, 무급 휴직제도 등을 확대해야 한다. 안식년이 안되면 안식월이라도 도입해 달라.

사원들의 복지에 좀 더 신경을...

- 콘도가 있는 줄도 몰랐다.. 그만큼 회사가 직원들의 휴가 사용 문제 등 복지에 관심이 없다는 것을 방증한다.

- 콘도? 놀러갈시간이 없다.

- 화장실에 비데 설치해라. 기본 아닌가 요즘에.

- 공기청정에 힘을 더 쏟았으면 좋겠다. 4층에 흡연실이 있기는 하지만 공기가 좋다고 얘기할 수는 없다.

- 사무용 의자를 허리, 목이 보호되는 제품으로 교체해달라.

- 현행의 연간 30만원 한도 어학관련 학원비 지원은 구색 맞추기에 불과하다. 사용범위 및 비용에 대한 확대가 필요하다.

- 사내복지기금의 대출한도를 더 확대하고 이자율을 지금보다 더 낮게 책정했으면 좋겠다.

내가 연합뉴스 사장.. 경영 아이디어 만발

- 여러 여건상 기존사업 확장에는 한계가 있다. 수익성 증대보다는 기본으로 돌아가 인포맥스 흡수로 인력 보강하고, 기사의 질 제고해야 한다.

- 광고주가 스스로 찾아오도록 광고매체의 효과를 강화해야 한다. 상품의 전체적인 경쟁력 재점검과 통합 필요하다. 고객이 원하면서 광고를 담을 수 있는 상품.매체 개발이 필요하다. KTX 고가 광고에 대한 고객 불만 해소책도 마련해야 한다.

- 정보는 넘쳐나고, 경쟁사들의 저가 공략, 협상력 저하 등 정보시장도 중요하지만 새로운 사업모델이 나와야 한다. 콘텐츠 송고, 배포, 뉴미디어에 대한 연합뉴스만의 강점, 연합뉴스만이 가져갈 수 있는 어젠다가 부족하다. 전사적으로 고민해야 한다. 한계가 드러난 사업모델은 새롭게 고치고 새로운 장르를 개척해야 한다.

- 언론사 전채료에 너무 의존하는 건 안 좋지만 주는 정보만큼 제값은 받아야 한다고 본다. 협상때마다 저자세로 나가지말자.

- 너무 많은 부분을 공공부문에 의존하고 있어 수익구조의 개선이 시급하다.

- 부동산, 펀드 등에 재투자 한다면 어떨까요? 물론 각종 광고 매출 증가도 중요함니다.

- 기업특판, 인터넷 및 동영상 등이 어떤 효과를 얻었는지에 대한 정보가 많지 않아 판단하기 힘들다. 잘된다는 말은 들었지만 그 실적에 대해서는 전해들은 바가 많지 않다.

- 보다 많은 뉴스를 이용한 콘텐츠 강화를 통한 수익성 모델을 창출해야 할 것 같다.

뉴스의 시작.. 연합뉴스가 공정해야 합니다!

- 탈레반 인질사태 보도 시 외신에 나온 것이라도 외교부에서 확인될 때까지 기사를 쓰지 말라고 지시한 사례가 있었다고 한다. 이는 통신의 기본 기능을 부정하는 것으로 심각한 문제다.

- 정부영향(눈치) 살피기, 대선 경선시 특정후보 편들기가 있다.

- 대선 후보 보도에 특정 인물.정당이 부각된다.

- 각종 청와대 등 권부관련 보도시 눈치를 본다.

- 아프간 피랍사태에서 정부입장만 반영됐다.

- 대선관련 보도에서 정부의 눈치를 지나치게 본다. 간혹 청와대 관련 기사가 송고되지 않았다.

- 미디어 문제에 있어서 주주인 신문사에 대한 보도태도에 문제가 있다.

- 예산 관계로 정부에 사실상 상당 부분 예측된 상태다.

- 최근에 모 지방 기관장 검찰 구속 기사 올린지 수 시간만에 처리됐다.

- 청와대를 비롯한 정부실세에 대한 비판의 날이 너무 무뎠어졌다.

- 정치권력으로부터 자유롭지 못하다

- 민감한 현안에 있어서 언론사로서 애매한 입장이었다. 아프가니스탄 한국인 파랍 사태와 관련해 정부부처의 입김이 있었다.

- 특정 기업 관련 기사가 누락되거나 보도가 지연

된 경우가 있다.

이런저런 생각들.. 혹시 이렇게 개선하면 어떨까요?

- 메이저 신문에 무게를 두고 따라가는 기사 누락 체크 관행을 개선해야 한다.

- 엄청나게 바뀐 언론환경을 전혀 고려하지 않은 기사심의회와 누락기사 체크가 오히려 우리 기사의 질 향상과 올바른 발전을 막을 수도 있다. 누락기사 체크에는 회사의 주관과 입장이 있어야 한다.

- 편집국 행정지원실이 전산상에서 각 부 일정을 체크해 편집회의용 일정을 만들도록 해야한다.

- 전국부와 지사간 일방적 상명하달식 의사소통체계를 개선해야 한다.

- 회사 전체의 일의 우선순위를 따져 시급한 문제부터 처리할 수 있도록 해야.

- 초과근무 수당(OT)이나 공휴 근무 수당이 지나치게 저평가 되어 있어 열심히 일해도 적절한 보상이 주어지지 않는다.

- 출장비 현실화 시급, 지방의 경우 취재영역이 넓어 출장이 잦으나 이에 대한 처우는 열악한 것이 현실이다.

- 불필요한 업무보고, 일일 업무보고 내용이 지나치게 구체적이다.

- 불필요한 보고서 작성을 금지해달라.

- 모든 기사를 문어발식으로 처리하고 있는 현행 방식. 단지 통신이라는 이유로 모든 기사를 처리하는 것은 무리가 따른다. 일정 밸류 이하의 기사는 과감히 버릴 필요가 있다.

- 영업압박 줄어들어야 하고, 연차 높은 기자들이 후배 기자에게 민원 기사 써달라고 또는 불리한 기사 톤다운 시키라고 압박하는 관행은 정말 사라져야 한다.

- 국외로 공급되는 영문기사의 특징을 무시하고 필요한 출장도 보내주지 않는 경우가 잦다. 국문 기사를 보고 베끼라는 식이다. 과연 그런식으로 세계경제 10위의 통신사에 걸맞는 뉴스의 질이 확보될 수 있는지 경영진에게 묻고 싶다.

- 누락기사 체크. 아무리 통신이라도 모든 기사를 다 커버할 수 없음. 바람직하지도 않음. 기사 선별이 필요함

- 휴일근무를 탄력적으로 해야 한다. 저녁 뉴스 모니터링도 4층 편집국에만 7~8명이 하고 있다.

- TV 모니터를 사회부에서도 하고 있고 숙직 데스크도 하고 있는데 경제국도 따로 1명씩 남아서 저녁까지 TV 모니터를 하는 것은 너무나 정신적, 체력적 낭비다. TV 모니터 시스템을 효율화 시킬 필요가 있다.

- 신문 단수체크 중심 기사심의회를 인터넷 조회수 등 다른 기준으로 변경해야 한다.

- 기사심의회를 올리기 전에 해당기자와 반드시 통화를 해야한다고 생각한다.

- 아침 편집회의가 기사 방향과 아이템 선정 등이 아니고 누락기사 보고 중심으로 진행돼 매우 소모적이다.

경영진 교체 1년 4개월... 회사 위상·기사질은?

조합원 상당수는 현 경영진 취임 이래 회사 위상이나 기사 질이 크게 달라지지 않았다고 생각하는 것으로 조사됐다.

이는 특파원 등을 제외한 노조 설문대상자 391명 가운데 251명(64.2%)이 응답한 '경영진평가 설문조사' 내용을 분석한 결과 나타났다.

가장 두드러진 부분은 '경영 전반과 공정보도'에 대한 항목에서 "이전과 비슷하다"거나 "별로 달라진 게 없다"는 응답이 많았다는 점이다.

응답자중 65.7%는 '현 경영진 취임 이후 연합뉴스의 위상이 어떻게 달라졌다고 보느냐'는 질문에 '크게 달라진 바 없다'고 대답했다. '잘 모르겠다'가 16.3%였고, '강화됐다'는 이들은 14.8%에 불과했다.

경영 상태 변화를 묻는 질문에도 '비슷하다'는 응답이 48.2%로 가장 많았고, 그 다음은 '잘 모르겠

다'(30.7%), '개선됐다'(17.9%) 순이었다.

현 경영진이 역점을 두고 추진중인 기업 특판 강화, 뉴스 리더 및 프리미엄뉴스 강화 등 수익구조 개선 조치에 대해서는 '바람직한 조치'(45.4%)라는 응답이 많긴 했지만 '잘 모르겠다'(34.3%)거나 '수익성 개선에 크게 도움되지 못했다'(18.7%)는 답변을 고른 이들도 만만치 않았다.

수익 개선을 위해 향후 역점을 뒤편 할 분야로는 가장 많은 응답자(23.9%)가 '인터넷, 동영상 등 신매체 서비스 강화'를 꼽았고, '고객 언론사 상대 전재료 인상'(15.9%), '정부 등 공공기관 구독료 인상'(14.3%), 'KTX, 신공항철도 등을 매개로 한 광고 증대'(12.7%) 등이 뒤를 이었다.

기사 질 변화나 인사, 사내 민주화 등에 대한 질문에도 '별 변화 없다'거나 '그저 그렇다'는 답변이 많

았다.

'기사의 질 등 콘텐츠가 개선됐다고 보느냐'는 질문에는 '별 변화 없다'는 답변이 56.6%로 가장 많았고, '개선됐다'고 본 응답자는 20.3%에 그쳤다.

보도의 공정성을 묻는 항목에는 '보통이다'가 57.4%로 절반을 넘었고, '공정했다'(16.7%)가 '공정하지 못했다'(13.5%)보다는 많았다.

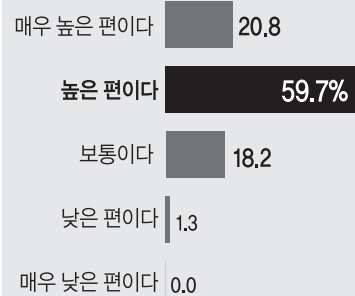
또 인사가 적절했는지를 묻는 질문에도 '그저 그렇다'(58.6%)거나 '잘 모르겠다'(22.3%)는 응답이 많았고 '부당했다'(9.9%)와 '적절했다'(8.8%)는 비슷한 정도로 나왔다.

사내 민주화가 진전됐느냐는 항목에 대해서는 '별 차이 없다'(56.6%)와 '잘 모르겠다'(19.9%)는 답변이 많은 건 비슷했지만 '아니다'(15.1%)가 '그렇다'(6.8%)보다 두 배 이상 많아 눈길을 끌었다.

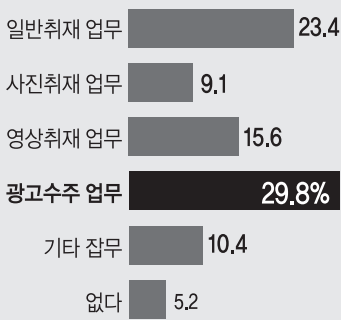
지방조합원 "광고수주 업무 가장 힘들다"

전국 각 지사(국) 노동조합원 근무여건 설문조사 결과

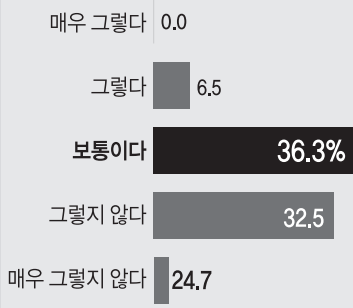
평소 지사·국(이하 지사)내 근무 강도가 어떻다고 생각하는가?



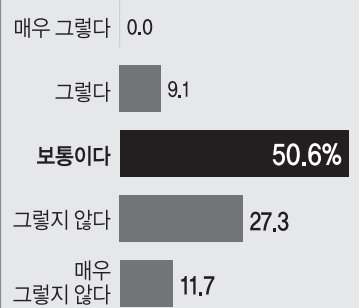
업무 중 가장 큰 부담을 느끼는 분야는?



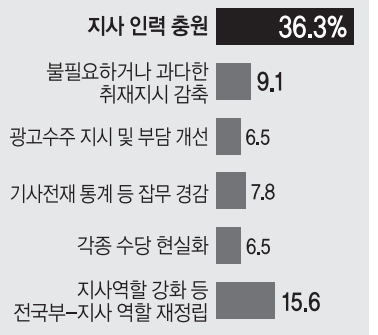
회사내에서 전국 지사의 역할에 걸맞은 평가가 이뤄지고 있다고 생각하는가?



전국부와 전국 지사 간 업무협조가 원활하게 이뤄지고 있다고 생각하는가?



지사 근무 여건 개선을 위해 우선적으로 필요하다고 생각하는 것은?



전국 각 지사에 근무하고 있는 지방조합원들은 광고수주 업무에 대해 가장 큰 부담을 느끼고 있는 것으로 조사됐다.

노동조합이 지난 7일부터 12일까지 지방조합원 95명(응답 77명/81.1%)을 대상으로 펼친 설문조사에서 응답자의 29.8%가 "광고수주 업무에 가장 큰 부담을 느끼고 있다"고 답했다.

다음으로는 '일반취재 업무'가 23.4%로 뒤를 이었고, '영상취재 업무(15.6%)', '기타 잡무(10.4%)', '사진취재업무(9.1%)', '없다(5.2%)'등 순이었다.

평소 지사·국(이하 지사)내 근무 강도에 대해서는 '높은 편이다'가 59.7%로 가장 많았고 '매우 높은 편이다'도 20.8%나 됐다. 반면 '보통이다'는 18.2%, '낮은 편이다'는 1.3%에 불과했다.

회사내에서 전국 지사에 대한 평가 정도를 묻는 질문에는 '보통이다'가 36.3%로 가장 높았으나 '그렇지 않다'가 32.5%, '매우 그렇지 않다'가 24.7%로 나타나 지방 노조원 절반이상(57.2%)이 지사 역할에 걸맞은 평가를 받지 못하고 있는 것으로 생각했다.

그 이유로는 '뿌리깊은 지방 경시 풍조', '지사 시스템(근무현실)에 대한 이해부족', '경영진의지역실정에 대한 무지와 편견', '기사 질에 대한 서울중심의

평가', '지사장의 지위 격하' 등의 의견이 제시됐다.

전국부와 각 지사간 업무 협조가 원활한가에 대한 물음에는 '보통이다'가 50.6%로 가장 높았고 '그렇다'는 응답도 9.1%로 나타났다. 반면 '그렇지 않다'와 '매우 그렇지 않다'는 의견도 각각 27.3%, 11.7%를 차지했다.

업무협조가 원활하지 않다고 여기는 이유로는 '전국부장 역할의 비대와 지사장의 위축', '상명하복식 의사전달 체계', '일방적 소통구조 및 커뮤니케이션(의사소통) 부족', '전국부의 일방적인 취재지시' 등을 꼽았다.

지사 근무 여건 개선을 위해서는 지사 조합원의 36.3%가 '지사인력 충원'을 최우선으로 꼽았고 '지사역할 강화 등 전국부-지사 역할 재정립(15.6%)', '불필요하거나 과도한 취재지시 감축(9.1%)', '기사전재 통계 등 잡무 경감(7.8%)', '광고수주 지시 및 부담 개선(6.5%)', '각종 수당 현실화(6.5%)' 등 순이었다.

<지사 조합원 설문조사 말.말.말>

"언론사들과의 경쟁에서 야전사령부처럼 움직여야 하는데 1개 중대로도 인정받지 못하고 있다"

"서울의 관점이 아니라 전국부 나름대로의 시각과 관점으로 기사가치를 판단해야하는데..지사에서 취재한 기사는 낮게 보는 경향이..."

"전국부 데스크의 경우 상당수가 오고싶지 않은 부서에 온 것 같은 마음으로 근무하면서 말도 안되는 스타일을 고집하며 지사원들에게 상처를 주고 있다" "신문 영업소를 연상케하는 지사·지국 명칭부터 바꿔야..."

-- 회사내에서 지사 역할에 걸맞은 평가가 이뤄지지 않고 있는 원인에 대한 주관식 답변에서.

"위에서 땀 한방울 흘리면 지사나 지국에서는 폭우가 쏟아지는 것 같다"

"전국부장이 지사 사정을 전혀 모르면서 모든 상황을 장악해 버리는 것은 언밸런스다"

"지역사정이 거의 고려되지 않고 있으며 한정된 인원으로 광고에서 취재, 영상까지 과도한 것을 요구하고 있다"

"한가족이라는 생각보다는 중앙-지방이라는 이분법으로 바라보고 생각하는 것을 개선해야 한다"

-- 전국부와 지사간 업무협조가 원활치 않은 이유에 대한 주관식 답변에서



“우리는 현장에 가고 싶다.”

외교부 기자들은 보통 북핵 문제를 다루는 6자회담과 한미, 한일 관계 중심의 양자 외교관계, 해외 사건사고 등 세 가지 분야를 중심으로 취재를 하지만 최근에는 한미, 한일관계 이슈가 크게 부각되지 않고 있어 6자 회담과 해외 사건사고 취재가 업무의 두 축이 되고 있다.

거의 상시적 이슈라 할 6자회담은 그렇다치고, 해외에서 벌어지는 사건 사고 또한 해외 여행객 연간 1천200만 명 시대에 거의 일상적으로 벌어지다 보니 외교부 출입기자는 요즘 일상적으로 국제 사건사고 기자 역할을 하게 된다.

이우탁 선배와 필자는 베이징에서 한창 6자 회담을 취재중이던 7월20일 ‘아프가니스탄 피랍사태’ 소식을 접한 뒤 뜨거운 여름을 직감했다.

외교부에 1년9개월 가까이 출입하면서 피랍사건의 예측 불가능성에는 어느 정도 이골이 났지만 납치단체가 인질 살해를 공언하고, 실제 일부 인질을 살해한 이번 사태는 차원이 달랐다.

40여 일 내내 긴장을 늦출 수 없었고, 당국자가 완전히 퇴근하기 전에는 기자실을 비울 수도 없었다.

다만 외교부 출입기자 외에도 최재석·이귀원·이정진 기자 등 통일외교팀 식구들과 고웅석·김종우·임화섭·김범현·홍제성 등 타 부서 기자들이 고통분담을 해 준 덕분에 40여 일간의 ‘준(準) 피랍생활(?)’을 건강히 보낼 수 있었다.

내가 글을 쓰는 난이 ‘최전선에서’라고 하지

만 사실 ‘최전선’에는 어렵게 현지 라인을 구축해 직접 취재한 김상훈·강훈상 특파원이 있었다고 생각한다.

연합 식구는 숙명적으로 업무량이 많을 수밖에 없고, 내가 한국에서 한 일이란 게 특파원의 고생에 비할 바 아니라는 점을 감안해 신파조의 고생담은 이 정도로 끝내고 이번에 빠져리게 느낀 점 한 마디를 하고 싶다.

그건 다름 아니라 기자가 현장에서 멀어지면 무력해질 수밖에 없다는 평범한 진리였다.

정부가 안전을 이유로 기자들의 아프간 입국을 전면 불허한 바람에 외교부 기자들은 대변인 발표에만 의존해야 했다.

정부는 아프간 입국 불허 이유로 기자들의 안전 문제를 들었지만 풀 취재조차 거부한 점으로 미뤄볼 때 그것보다는 불리하기 그지없는 협상 과정을 국내 언론에 최대한 노출하지 않겠다는 정치적 판단을 한 것으로 보인다.

인질 23명의 생명을 손아귀에 쥔 탈레반 앞에서 우리 정부가 약자일 수밖에 없었다면 취재기자들은 그런 정부앞에서 또 다른 약자였던 것이다.

청와대 대변인이 정례 브리핑을 통해 일부 정보를 제공하긴 했지만 외교사상 가장 불리하고, 체면상하는 협상을 해야 하는 정부에서 나오는 정보는 이번 사태의 추이를 파악하는 데 거의 도움이 되지 않았다.

‘현지가 워낙 위험해 기자들이 가 봤자 취재활동의 범위는 극히 제한될 수밖에 없었을 것’이라는 말도 설득력이 없지는 않을 것이다.

하지만 그럼에도 현장에 있었다면 외신의 종

잡을 수 없는 보도에 의존해야 하는 자괴감과, 외신의 오보에 휘둘리면서 느끼는 부끄러움, 억울함 등은 없지 않았을까라는 생각이 들었다.

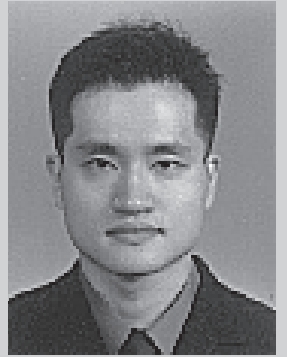
이번 사태가 진행되는 동안 외교부 기자실에서는 통합브리핑룸제 강행을 둘러싸고 기자들과 국정홍보처 간의 지루한 공방이 이어졌다.

아프간 사태가 한창인 상황에서 ‘새 브리핑실을 만들어야 하니 기자실을 비워달라’는 홍보처의 요구에 대한 기자들의 분노는 이른바 ‘취재지원선진화방안’에 대한 거부운동으로까지 비화했다.

정부는 최근 수정 발표한 ‘취재지원에 관한 기준’(총리훈령)에서 기자들의 취재접근권 보장 관련 요구를 상당 부분 수용하긴 했지만 기자들을 출입처 건물에서 통합브리핑실로 내모는 방안은 끝까지 유지했다.

이는 기자들을 일이 벌어지고, 정책이 만들어지는 현장에서 좀 더 떨어뜨려 놓고, 대신 정부의 정제된 발표에 좀 더 의존하도록 만들겠다는 것에 불과하다.

한국과 4시간 반 시차가 나는 아프간 현장 대신 서울에서 외교부 대변인의 입에만 의존해야 했던 40여 일의 경험을 돌이켜볼 때 기자를 현장에서 떨어뜨려 놓으려는 이른바 ‘취재선진화방안’에도 동의할 수 없게 된다.



조준형 통일외교팀

성희룡.성폭력 예방 특별위원회 출범

사내 성희롱.성폭력 예방 지침을 마련하고, 향후 성희롱.성폭력 사건 발생시 사건의 조사와 중재, 가해자의 징계요구 발의 등을 담당하게 될 성희롱.성폭력 예방 특별위원회가 본격 출범한다.

노사는 19일 회사 대회의실에서 열린 노사협의회에서 노사동수, 모두 6명으로 구성된 성희롱.성폭력 예방 특위를 출범키로 합의했다.

특위에서는 3개월 내에 사내 성희롱 예방 지침을 수립, 공표하게 되며 성희롱.성폭력 사건 발생시 사건의 조사와 중재, 가해자에 대한 징계 발의 등을 맡게된다.

특위가 마련하게 될 지침에는 연합뉴스 구성원들의 합의에 따른 사내 성희롱의 정의와 유형, 성희롱 사건 발생시 신고 통로, 사건 조사 절차와 기한, 피해자보호와 비밀유지, 가해자에 대한 징계방식등이 담기게 된다.

특위는 지침이 마련되면 사내 성희롱.성폭력 사건 발생시 회사의 조사.처리방식, 가해자에 대한 징계수위 등을 명확히 알리는 매뉴얼을 작성해 성희롱 방지교육을 할 때 사원들에게 공표하고 매해 신입사원에게 배포하게 된다.

노사는 향후 실무협의를 거쳐 각각의 특위 구성원을 빠른 시일 내에 정해 특위 출범을 서두르기로 했다.

☞ 1면에 이어

화’(15.1%), ‘시간 외 근무 부담 강화’(6.4%), ‘휴일 업무 부담 강화’(4.0%), ‘취재.영업 등 기존 업무 외 사무업무 부담 강화’(2.4%)도 적잖은 부담이 되는 것으로 나타났다.

아울러 노조 조합원의 9할이상이 법정근로시간(1일 8시간)보다 매일 최소 1시간 이상 일하는 것으로 조사됐다.

하루 평균 초과 근무시간을 묻는 질문에 4시간 이상이 15.5%, 3~4시간이 25.5%, 2~3시간이 31.5%, 1~2시간이 21.9%, 1시간 미만이 4.0%로 답해 1시간 이상 일하는 비율이 94.4%에달했다.

조합원들은 업무 강도 완화를 위한 해결책으로 크게 인력 충원(37.0%)과 업무시스템 개선(30.7%)이라는 두 가지를 꼽았다. 수당증액(10.4%), 콘텐츠 양 조절(6.8%), 기타(1.2%) 등의 의견도 있었다.

주관식으로 질문한 ‘시급하게 개선될 업무 관행’에 대해서는 ‘무분별한 누락기사 따라가기’ ‘구태의연한 기사심의’ ‘영업(광고수

주)부담’ ‘관료조직보다 과중한 업무보고’ ‘야근.휴일 수당의 현실화’ ‘당직체계 개선’ ‘기자직과 영업직 간 협조 강화’ 등 다양한 지적이 쏟아졌다.

우선 개선돼야 할 복지제도로는 주택자금.전세자금 등 사내 복지자금의 대출 한도 확대(38.6%), 어학교육 등 각종 재교육 프로그램(22.3%), 콘도구좌 확대 또는 연수원 시설 마련(9.1%), 사내 보육시설 설치, 학자금 제도 개선(이상 7.6%), 체력단련장 등 사내 휴게 시설개선(2.4%) 등 다양한 의견이 개진됐다.

기타 의견으로 사무실 의자 교체, 화장실 비데 설치, 공기청정기 설치, 의무휴가제 도입 등이 있었다.

정부의 취재 지원 선진화 방안에 대해서는 대다수인 78.9%가 ‘언론의 자유를 위축시키므로 중단돼야 한다’고 답했으나 ‘취재 관행 선진화에 도움이 될 것’(6.8%)이란 의견도 있었다.

연합뉴스 지방조직 희망리포트

회사내 최대부서... 하지만 그 기능과 역할에 대한 평가는?

지방조직은 연합뉴스에서 가장 큰 조직이면서 가장 왜소한 조직이다.

취재 인력만 130여명에 이르는 회사내 최대 부서 이면서도 그 기능과 역할에 합당한 평가를 받고 있느냐에 대해서는 회의적이기 때문이다.

여러 이유가 복합적이지만 이는 지방조직에 대한 몰이해와 예측가능한 채용·인사 시스템의 부재, 불합리한 조직관리 및 데스크링 체계 등 때문으로 대략 요약된다.

이 같은 문제는 이미 여러 차례 제기돼왔으나 개선이 더딘 것은 문제 제기가 산발적이었던 데다 적절한 대안 제시도 미흡했던 데서 비롯된다.

‘지방 희망리포트’는 지방의 문제를 다시금 제기하는 동시에 해법의 한 대안을 제시함으로써 지방 조직발전을 위한 논의의 장을 새롭게 마련해보자는 데 그 목적이 있다.

<지방 희망리포트>-1

“고무줄 인력 충원시스템 바꿔야”

해마다 채용철이면 지방조직은 인력이 없다고 아우성이다. 정말 그럴까.

정답은 ‘하나님도 모른다’일 가능성이 크다.

동사무소 등 말단 행정기관조차 소위 ‘티오(인원편성표:table of organization)’라고 말하는 ‘정원’이 있는데 전국 각 지사에는 객관적인 정원이 책정돼 있지 않다보니 당시 인사 형편에 따라 지사 인력이 고무줄 처럼 늘었다 줄었다하기 때문이다.

실제 A지사의 경우 최근 5-6년 사이 지사 인원이 최고 17명에서 11명까지 오르락 내리락을 반복했다.

물론 부서별 정원이 책정돼 있지 않기는 본사와 지사가 크게 다르지 않을 것이다.

다만 본사와 달리 일부 지사에서는 수년째 정기적인 인력 충원이 이뤄지지 않으면서 초임기자과 바로 위 선배와의 근무 연차가 적게는 5-6년에서 많게는 10년이상 차이가 나는 등 ‘허리·하체부실’의 기형 조직을 만들어 내고 있다는 점이다.

최근 도입한 ‘초임기자 지방순환근무제’가 여러 장 점에도 불구하고 비판받는 것은 바로 정기적인 인력 충원없이 ‘윗돌 빼 아랫돌 괴는 식’으로 지방 인력의 공백을 메우려 한 데서 비롯된다.

이에 따라 이제부터라도 지사 취재 수요에 적절한 인력 규모(정원)를 산출, 이에 맞춰 정례적으로 인력을 공급하는 체계적인 인력공급 시스템을 갖춰야 한다.

“사람이 부족하더라도 우선 운영해본 뒤 기회가 되면 인력을 충원해준다”는 주먹구구식 인력운용은 더 이상 없어야 한다.

회사의 객관적인 평가와 분석 등을 거쳐 지사 정원이 합리적으로 마련되면 지사 인력 채용 규모 등을 놓고 본사-지사간 불필요한 줄다리기가 사라지게 된다.

무엇보다 특히 인사의 불투명한 요인을 사전에 제거함으로써 예측 가능한 인사 운용이 가능해지는 등

근본적인 인사시스템을 확립할 수 있게 될 것이다.

<지방 희망리포트>-2

“무늬만 차장, 부장”

회사는 최근 창사 이래 처음으로 차장대우 진급자를 대상으로 한 직무교육을 가졌다. 초급 관리자로서 회사 경영 전반에 대한 이해를 높이고 아울러 데스크로서의 역할 등을 교육하고 토론하는 자리였다고 한다. 의미있는 시도로 평가할 만한 일이다.

그럼에도 지방 사우들에게는 공허로운 일로 다가오는 것은 왜일까.

본사와는 달리 지방조직에서 지사(국)장을 제외한 차장, 부장 등의 직급은 아무런 권한도 없는 무늬 계급장이기 때문이다.

본사의 경우 대개 차장급 기자의 경우 일정 부분 재량권을 부여받아 기사를 출고할 수 있지만 지사에서는 20~30년을 근무해도 지사장으로 직책을 부여받지 않는 한 후배기자의 기사를 데스크링해 출고할 수 있는 권한을 행사할 수 없다.

이는 지사 소속 기자 스스로 자질과 역량을 키워오지 못한 책임도 있지만 지사 기자들의 기사작성, 데스크링 능력에 대한 본사의 뿌리 깊은 경시와 불신 때문이란 목소리가 더 크다.

보다 근본적인 문제는 차장, 부장급 기자들에게 데스크링 권한을 일체 부여하지 않는 시스템에서는 기자들이 연조를 쌓아가며 자연스럽게 취재 및 데스크링 역량을 키울 수 있는 기회를 원천적으로 갖지 못한다는 데 있다.

또한 데스크링 권한이 없는 부장, 차장급 기자들은 후배들을 견인해 줄 수 있는 도구(데스크링)가 없기 때문에 지사내 중간 관리자임에도 그 역할을 찾아볼 수 없을 만큼 위축돼 있다.

특히 본사 다른 부서에서는 찾아볼 수 없는 ‘권역별 데스크’라는 데스크링 전담 기구를 전국부에 뒤야하는 기형적 시스템을 만들어냈다.

이처럼 평가자에서 중간 관리자를 거쳐 지사장 등으로 이어지는 체계적인 인력양성 시스템이 구축돼 있지 않다보니 기자 개개인은 물론 지사 조직 전체의 경쟁력을 떨어뜨리는 악순환으로 이어지고 있는 것이다.

물론 부분적으로 토요일에 전국 각 지사 차석이 돌아가며 데스크를 보도록 하는 등의 개선책이 운영되고 있으나 그 실효성과 기대효과는 미미하다.

이제 권역별 데스크를 폐지하고 이름 뿐인 지사 차장, 부장급 기자들에게도 일정한 권한과 책임을 부여해야 할 시점에 와 있다.

처음에는 미덥지 않고 시행착오도 있겠지만 신뢰하고 믿음을 주면 실력은 반드시 자라나게 마련이다.

<지방 희망리포트>-3

“지사에 힘 좀 실어줍시다”

현재 전국부를 포함한 지방조직에서 전국부장이 차지하는 역할과 비중은 타 부서와 견줄 수 없을 정도로 막중하다.

회사 최대 조직인 13개 지사(국)와 130여명의 기사를 사실상 관할하면서 직접적인 취재지시와 데스크링 일체를 총괄토록 하는 자리이기 때문이다.

물론 4명의 권역별 데스크가 있으나 이 역시 전국부장의 지시와 통제를 받고 있으며 지방담당 부국장은 사회부와 사진부까지 함께 관할하고 있어 사실상 2선으로 물러나 있다.

그럼에도 전국부장에 대한 지사원(장)의 인사 상향평가 등 전국부장을 제도적으로 통제, 균형을 잡을 수 있는 시스템이나 상향식 의사전달 체계는 갖춰져 있지 않은 상태이다.

이 같은 전국부장의 제도적 역할 비대는 곧 전국 지사장의 역할 축소로 이어지며 지사 조직은 전국부의 일방통행식 의사 결정과 지시에 수동적으로 따르며 활력을 잃어가고 있다.

여기에도 일선 취재 조직을 움직이게 하는 힘의 원천인 ‘데스크링(editing 편집권)’ 권한마저 지사장, 권역별 본사 데스크, 전국부장으로 삼분돼 있어 지사내에서 지사장의 권위와 권한은 위축될 대로 위축된 상태이다.

이제 지방취재 조직의 활성화를 위해서는 전국부와 지사간 역할 재정립 문제를 고민해야 할 때이다.

우선, 앞서 언급했듯이 권역별 데스크를 폐지, 분산된 데스크링권을 각 지사장 중심으로 회복시키고 지사 차석의 보조데스크링화를 제도화 해야한다.

또한 전국부와 지사의 직제를 산하조직이 아닌 수평적 관계로 조정, 상명하달식 의사소통 시스템의 불합리성을 극복하고 전국부와 지사간 협의를 통해 의사소통이 이뤄지도록 해야한다.

이를 위해서는 제도적으로 지방조직을 전담하는 부국장제 또는 지방국 설치 등을 검토할 필요성이 크다.

이는 지방 조직의 덩치만 늘리겠다는 이기주의적 발상이 아니라 부장급 전국부장 아래 부국장, 국장급 지사장이 준비한 구조적인 모순을 제거하는 동시에 지방의 특수성에 맞는 조직 재설계가 시급하기 때문이다.

전국 각 지사는 정치부, 사회부, 문화부 등처럼 ‘지방’이라는 한 분야를 취재하는 부서가 아니라 지방의 정치, 사회, 문화, 경제 등 전 분야를 취재하는 종합취재 부서로 그 특수성에 맞게 보다 전문적이고 세밀하게 별도로 다뤄져야 한다.

지방 조직 활성화의 핵심은 지방 스스로 경쟁력을 배양할 수 있는 ‘자율성’을 부여하는 데 있다.

수동적, 기계적, 관료적 지시와 통제, 타율을 넘어선 자율은 지방마다의 다양성을 확보, 경쟁력을 갖출 수 있는 동시에 회사 발전의 새로운 성장 동력으로 자리할 것이다.