



## 공정보도 평가기구 설치한다

### 노사 공정보도 합의.. 편집위 소환권 부여

### 노측, 모든 작성기사 열람.. 편집국장 책임제 강화

노사가 공정보도와 기사 경쟁력 강화에 더욱 심혈을 기울이기로 했다.

노사는 18일 '공정보도 및 기사경쟁력 강화를 위한 합의문'을 만들어 앞으로 공정하고 경쟁력 있는 뉴스와 정보를 국내외에 신속하게 공급하고 국민들로부터 높은 신뢰를 받는 언론으로 거듭날 것을 다짐했다.

합의문은 ▲편집국장 책임제 강화 ▲공정보도 평가기구 설치 ▲편집위원회 회의록 공개 및 불공정보도 당사자 소환 ▲노조 전임자 전 부서 작성기사 열람 등 모두 4개항으로 구성됐다.

합의문에 따라 편집국장은 외압으로부터 기자를 보호하고 기사의 공정성에 포괄적인 책임을 지는 한편 경영진으로부터 공정보도와 관련한 실질적인 권한을 보장받게 된다.

공정보도 평가기구는 다가오는 인사에서 새로 설립될 예정으로, 기사의 공정성을 높이고 기사 경쟁력을 배양하는 역할을 수행한다.

매달 한 번씩 열리는 편집위원회 회의록은 사내 게시판에 공개가 의무화된다.

편집위원회 위원들은 불공정 보도를 한 당사자(데스크 또는 기자)를 회의에 불러 진상을 파악할 수 있게 된다.

편집위원회 참여자가 노사 5명씩 동수여서 사실상 시행되지 못한 편집규약 7조(편집위는 과반수의 결로써 시정 및 재발 방지를 요구할 수 있다)도 개선책이 마련된다.

노조 전임인 위원장과 사무국장은 모든 부서의 작성기사를 열람하면서 공정보도 여부를 점검한다.

편집국 각 에디터들은 분야별 정보를 주기적으로 정보공유란등에 올려 부서간 정보교류도 활성화 한다.

노조 공보위원과 편집위원들은 지난 9월 연석회의에서 '요즘 연합뉴스 기사 어떻습니까'라는 제하의 성명을 통해 "굵직굵직한 주요 현안마다 공정하고 객관적인 보도가 이루어지고 있는지 의구심이 든다"면서 사측에 공정보도를 촉구했다.

노조는 이후 공정보도 강화 및 기사 경쟁력 제고를 위한 사내 설문 조사를 실시해 공정보도와 관련한 구성원들의 의견을 수렴했다.

노조는 설문 결과와 대의원대회 등을 통해 표출된 조합원들의 공정보도 의지를 바탕으로 공정보도 방안을 만든 뒤 사측과 한 달여간에 걸쳐 협상을 벌여 합의문을 도출했다.

이 합의문은 대의원 회람등을 거쳐 최종 확정됐다.

## 편집위원회 정상화 검토

노사가 공정보도를 위한 제도적인 장치를 마련함에 따라 두 달간 공전된 편집위원회가 정상화될 것으로 전망된다.

편집위는 개정된 뉴스통신진흥법과 편집 규약에 따라 지난해 10월 기사의 균형과 공정성을 끌어올리기 위해 편집상무와 노조 공보위간사 등 노·사 5명씩 총 10명으로 구성했다.

편집위는 뉴스통신의 독립성과 공정성, 공익성을 훼손하거나 편집 과정에서 내부 구성원에 의해 자율성이 침해된 기사 등에 대해 논의하고 노사간 이견을 조정하는 역할을 수행했다.

하지만 편집위의 활동에도 불구하고 6.2지방선거 직전에 내보낸 '긴급진단 : 포퓰리즘' 시리즈물과 정부에 우호적인 4대강 특집, 'VIP메모 사진' 비 보도, 총리실 사찰 관련 기사의 지연·부실 처리, 4.19기획물 미송고(6.25 60주년, 4.19 50주년 불균형) 등 불공정보도 논란은 줄을 이었다.

특히 인사청문회 관련 기사는 안팎에서 비판이 빗발쳤다.

조현오 경찰청장 내정자의 노무현 전 대통령 차명계좌 발언 보도, 신재민 문화체육관광부 장관 내정자의 투기의혹 보도 등 상당수 청문 대상자의 의혹 기사들이 해명 위주로 처리되거나 축소·지연 보도된 것이다.

이에 노조측 편집위원들은 공정보도를 촉구하는 차원에서 9월부터 편집위원회 참석을 무기한 거부키로했고 그에 따라 연합뉴스의 법적기구인 편집위원회 회의는 9~10월 2차례 열리지 못했다.

편집위는 공보위원·편집위원 연석회의를 거쳐 정례회의 재개 여부가 결정될 예정이다.

정례회의가 열리면 편집규약 개정 등 공정보도 노사합의문에 따른 후속 조치가 논의된다.



10월 4일 오후 4시 본사 7층 회의실에서 열린 임시대의원대회에서 대의원들이 공정보도 구현 방안을 논의하고 있다.

숨가쁜 두달 '막전막후'

# '공정보도' 극적 타결

## 협상 '산 너머 산'.. 노사 한발짝씩 양보

2010년 9월 13일 오후 회사 안팎에선 팽팽한 긴장감이 감돌았다.

노조가 사내 게시판 공지를 통해 공보위 위원과 노조측 편집위원들의 연석회의를 열어 인사청문회를 비롯한 주요 사안들에 제기되고 있는 불공정보도 논란을 종합적으로 논의하기로 했기 때문이다.

공정보도와 관련해 공식적으로 회의가 소집된 것은 근래 들어 드문 일이었다.

위원들은 3시간여에 걸친 회의를 마치고 밤 10시 30분께 공정보도를 촉구하는 성명을 연명으로 발표했고, 편집위원들은 편집위원회 참석을 무기한 거부하기로 선언했다.

사내 구성원들이 그간 마음속에 억눌러온 공정보도 의지가 터져나오는 순간이었다.

이에 노조 집행부는 긴급회의를 갖고 공보위원과 편집위원들의 공정보도 의지를 담아낼 수 있는 방안을 논의했고, 우선적으로 사내 구성원들이 우리 기사의 공정성을 어떻게 평가하는지를 가늠하기 위한 설문조사를 하기로 했다.

집행부는 설문 문항을 작성하고, 온라인 및 오프라인을 통한 효과적인 설문방법을 모색하는 한편 부원별로 대의원과 부서를 할당해 많은 구성원들이 설문 참여토록 독려했다.

집행부원들은 설문조사와 관련해 문항작성조, 설문지 취합조, 설문결과 분석조 등으로 임무를 나누는 가 하면 설문 결과의 공개 여부와 방법, 향후 노조의 방향성 등을 놓고선 치열한 논쟁도 마다하지 않았다.

한 달에 한 두차례 회의만 가져 다소 '한가'했던 집행부장단은 '본업' 이외의 일에도 열정을 쏟아부어 노동강도는 수직상승했다.

### '설문결과 공개·방향성' 치열한 논쟁

대의원들의 공정보도에 대한 관심도 '폭발적'이었다.

긴급 소집된 대의원대회는 정회를 하면서 3시간에 걸쳐 진행됐으며, 편집·비편집 부서를 막론하고 공정보도 의지를 토해냈고 그 실현 방안과 관련해선 온갖 아이디어가 속출했다.

집행부와 편집위원들이 수 차례 논의를 거쳐 만든 공정보도 방안(가안)을 두고선 갑론을박이 이어지기도 했다.

노조는 대의원대회를 마친 후 부서별로 조합원들의 의견을 재차 수렴하고 집행부·편집위원 연석회의 등을 잇달아 열어 공정보도 방안을 확정했다.

공정보도 방안을 만듦으로써 논란과 논쟁으로 점철된 긴 터널을 겨우 빠져나오는 듯 했으나, 그 앞에는 사측과의 협상이라는 또 다른 '산'이 가로막고 있었다.

노조는 위원장과 부위원장, 편집위 노조측 간사와 부간사, 기자협회장 등 5명으로 협상팀을 구성하고, 편집국장 겸 경영기획실장, 정치·경제·사회 에디터 등이 참여한 사측과 협상을 벌였다.

### <공정보도 및 기사경쟁력 강화를 위한 노사 합의문>

연합뉴스 노사는 공정하고 경쟁력있는 뉴스와 정보를 국내외에 신속하게 공급하고 국민의 신뢰를 받는 언론이 되기 위해 다음과 같은 사항을 시행한다.

#### ① 편집국장 책임제를 강화한다.

- 편집국장은 단체협약 제14조(제작국장의 책임)에 의거해 자유롭고 공정한 언론이 국가와 사회발전의 기본이라는 신념을 갖고 이의 실현을 위해 노력을 다하여야 한다.

- 편집국장은 외압으로부터 기자를 보호하고 기사의 공정성에 포괄적인 책임을 진다.

- 경영진은 편집국장에게 실질적인 권한을 보장한다.

#### ② 공정보도 평가 기구를 설치한다.

- 상설적인 공정보도 평가 기구를 설치하고, 그 책임자는 사내 인사 중에서 임명한다.

- 평가 기구는 기사의 공정성을 높이고 기사 경쟁력을 배양시키는 역할을 수행한다.

- 편집 관련 부서는 평가 기구의 문의에 협조해야한다.

#### ③ 편집위원회 회의록 공개를 의무화 한다.

불공정보도 당사자를 회의에 부를 수 있다. 편집규약 7조를 개정한다. 편집위 참석자를 교체한다.

- 편집위원회 회의록 공개를 의무화한다. 단, 노사가 공개하지 않기로 합의한 사항은 공개하지 않아도 된다.

- 불공정보도의 진상을 파악하기 위해 당사자(데스크 또는 기자)를 회의에 부를 수 있도록 한다.

- 편집위 참석자가 노사 5명씩 동수여서 편집규약 7조(편집위는 의결로써 시정 및 재발 방지를 요구할 수 있다...)를 시행하는 것이 사실상 불가함에 따라 향후 편집위 회의에서 개선책을 마련한다.

- 편집위원회 참석자를 노측은 노조 조사부장 대신 사무국장, 사측은 정치부장 대신 경제에디터로 각각 교체한다.

#### ④ 작성기사 열람권을 확대한다.

- 노조 전임자(위원장.사무국장)에게 작성기사 열람권을 부여하고, 추후 열람권 확대 범위와 방법을 계속 논의한다.

- 각 에디터들은 해당 분야 정보를 주기적으로 공유란에 올리는 등 부서간 정보 교류를 활성화 할 수 있는 대책을 마련한다.

본사 7층 회의실에서 4차례에 걸쳐 진행된 협상은 부드러운 분위기에서 시작되는 듯 했으나 사안별로 불공정보도 여부를 둘러싼 시각차가 첨예하게 드러났고 그에 따라 협상장은 긴장감이 고조되기도 했다.

### 협상장 긴장감 고조.. 세부협상 진통 거듭

노사는 공정보도 평가기구의 위상과 역할, 작성기사 열람권 확대 범위와 방법 등을 놓고 의견 차이가 컸으나 국회 문화관광위의 국감이 시작되기 직전인 10월 12일 오후 6시 잠정합의안을 도출했다.

잠정합의안은 만들었으나 세부적인 항목에 대한 합의가 만만찮았다.

후속 협상에서는 평가기구와 열람권에 관해 협의를 했으나 근 한달간 노사는 이견을 좁히지 못했다.

최대 쟁점인 '작성기사 열람권 확대'와 관련해 AP와 교토통신을 비롯한 외국 언론사와 국내 중앙 일간지들의 실태를 조사.분석하는 등 다양한 방식으로 절충을 시도했으나 합의점을 찾지 못했다.

노조는 공정보도 후속협상이 지지부진하자 공보위, 집행부 회의를 거쳐 "작성기사 열람권은 노조 전임자에게만 한정하고 확대 여부는 추후 논의하며, 공

정보도 평가기구 설치 방안은 사측에 일임한다"는 양보안을 냈다.

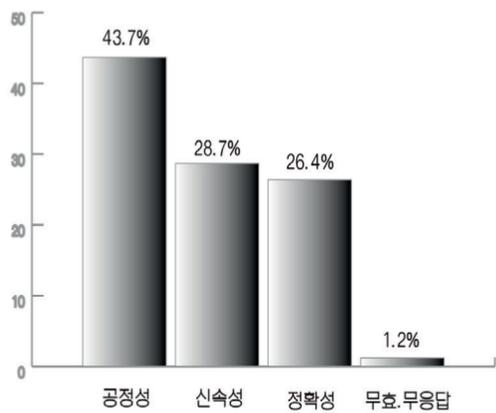
사측은 작성기사 열람권 확대에 대한 반대 입장을 고수했으나 대응적인 차원에서 노조의 안을 전격 수용함으로써 2개월여간에 걸친 공정보도 투쟁은 막을 내렸다.

### 공정보도 일지

- 노조 공보위원·편집위원 성명 발표 (9.13)
- 조합원 설문조사 (9.27~28)
- 긴급 대의원대회 (10.4)
- 노사 협상 (10.6~12)
- 공정보도 잠정합의안 도출 (10.12)
- 국내외 언론사 작성기사 열람권 조사 (10.18~22)
- 노사 세부항목 협상 (10.25~11.16)
- 노사 최종합의안 도출 (11.18)

# 연합뉴스 보도 '공정성' 최우선 과제 <사내 설문>

연합뉴스 보도에 있어 중요한 가치는 무엇이라고 생각합니까?



노조가 9월 27~28일 실시한 '공정보도 강화 및 기사 경쟁력 제고를 위한 설문조사'에서 사내 구성원들은 현재 연합뉴스의 보도에 있어 가장 시급한 과제로 '공정성'을 꼽았다.

부장대우 이하 기자직과 비기자직 조합원 등 총 520명 중 334명(64.2%)이 응답한 이번 설문에서 연합뉴스 보도의 가장 중요한 가치로 '공정성'이 43.7%로 가장 높은 것으로 나타났고, 신속성(28.7%)과 정확성(26.4%)이 뒤를 이었다.

연합뉴스 보도가 '정치권력으로부터 자유롭다고 생각하느냐'는 질문에는 그렇지 않다(50.9%), 매우 그렇지 않다(36.5%) 등 부정적인 응답이 87.4%에 달하는 것으로 조사됐다.

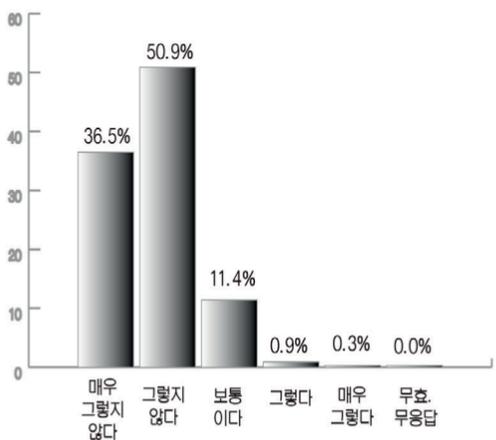
기업 광고 등 자본권력으로부터 자유롭지 못하다는 응답도 63.8%(그렇지 않다 47.9%, 매우 그렇지 않다 15.9%)에 달했다.

기자들을 대상으로 '자기 검열로 불공정한 보도를 한 적이 있느냐'는 질문에는 30.8%(그렇다 28.6%, 매우 그렇다 2.2%)가 불공정 보도 경험을 인정해 현장기자들이 많이 위축돼 있음을 보여줬다.

'기사 데스크링 과정에서 작성기사의 취지가 훼손돼 불공정한 기사가 나간 경험이 있느냐'는 설문에도 29.7%(그렇다 24.9%, 매우 그렇다 4.8%)가 고개를 끄덕여 현장 기자와 데스크 사이의 소통이 절실한 것으로 나타났다.

설문 결과와 관련한 자세한 내용은 노조 홈페이지에 게시돼 있다.

연합뉴스 보도가 정치권력으로부터 자유롭다고 생각합니까?



## 트위터, 페이스북 등 SNS 이용에 '숨통'

### 노사 '가이드라인 수정안' 도출

노동조합은 최근 회사측과 사내 구성원들의 개인적인 소셜네트워크서비스(SNS) 이용과 관련한 '가이드라인' 마련에 합의했다.

노조는 지난 8월 사측이 일방적으로 '가이드라인'을 정해 사내게시판에 공지한데 대해 유감을 표했고, 이후 사측과 두달여간 가이드라인 수정을 위한 협의를 진행해 왔다.

이번 가이드라인에서는 애초 사측이 제시한 가이드라인 가운데 '정치적 중립' 등 많은 항목들이 대폭 수정되거나 표현이 완화됐다.

우선 '정치적 논의에 대해 찬성 또는 반대 의견을 드러내지 않는다'와 '정치적 이슈에 관한 공공 논란이나 토론에서 한 쪽 편을 들지 않는다'는 조항은 구성원들이 사견(私見)을 피력할 수 있도록 '사회적으로 논란이 있는 사안에 대해 의견을 밝힐 경우, 자신의 의견이 회사의 의견인 것으로 비춰지지 않도록 한다'는 표현으로 개선됐다.

또 '정치적 목적을 위한 온라인상의 정당 로고 등을 부착하지 않는다'와 '특정 정당을 공개적으로 지지하지 않는다'라는 항목은 '소셜미디어의 프로필(트위터)이나 개인정보(페이스북)에 자신의 정치적 소속이나 정치적 관점, 입장을 게시하는 것을 피한다'는 내용으로 표현이 완화됐다.

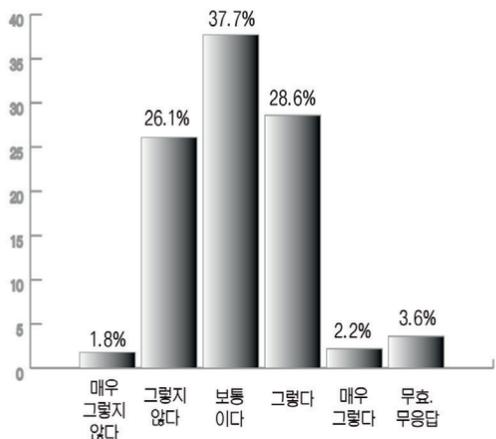
이와 함께 '소셜미디어에 올린 콘텐츠로 인해 회사에 어떤 식으로든 손해를 입힌다면 이를 배상하며, 사규에 따른 책임을 진다'라는 항목은 삭제됐다.

이밖에 '해야 한다', '하지 않는다' 등 일방적인 지시의 성격이 짙었던 표현들도 '가이드라인'이라는 취지에 걸맞게 '권장한다', '신중히 한다', '지양한다' 등으로 바뀌었다.

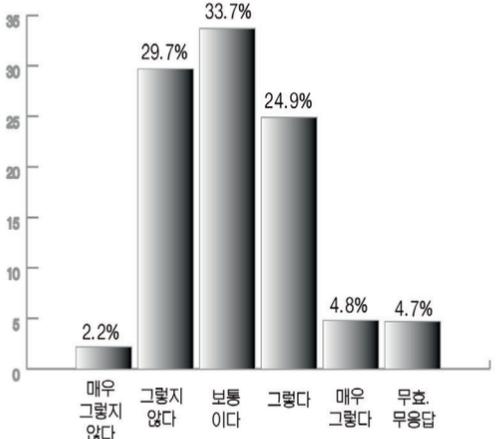
앞서 사측의 일방적인 가이드라인 공지에 대해 조합원들은 "어느 정도 합리적 규제에 대한 필요성은 인정하지만 회사가 개인적인 활동에 대해 지나치게 간섭하고 표현의 자유를 침해하려 한다는 느낌을 준다"고 반발했다.

실제로 일부 구성원들이 SNS 활동을 접거나 자제하는 등 부작용을 낳았다.

자기 검열로 불공정한 보도를 한 적이 있습니까?



기사 데스크링 과정에서 기사 취지가 훼손돼 불공정한 기사가 나간 적이 있습니까?



### 연합뉴스 직원의 SNS 가이드라인

다음은 여러 소셜 네트워크에 참여하는 연합뉴스 직원들을 위한 연합뉴스의 가이드라인입니다. 회사는 소셜 네트워킹 활동을 개인적이고 전문적인 도구로서 지지합니다. 그러나 임직원들은 자신의 소셜 네트워킹 활동이 연합뉴스에 어떠한 영향을 미칠지를 염두에 두고 신중히 하시길 바랍니다.

#### ◇ 적용 범위 및 개인 책임

- 이 가이드라인은 '연합뉴스 윤리헌장', '사규'와 마찬가지로 모든 임직원에게 적용된다.
- 임직원은 소셜미디어에 올린 게시글이나 콘텐츠에 대해 스스로 책임을 진다.

#### ◇ 취재 및 업무

- 임직원은 취재, 전산, 영업, 인사 등 어떤 업무를 하든, 그 업무를 위해 소셜미디어를 이용하는 경우에는 연합뉴스에 근무하고 있다는 것을 밝힌다.
- 취재를 통해 파악한 내용중 아직 진위가 불확실하거나 출처가 불분명해 논란 또는 명예훼손을 불러일으킬 가능성이 있는 내용은 자신의 소셜미디어에 게시하는 것을 지양한다. 마찬가지로 소셜미디어를 통해 취재한 내용중에서도 이러한 가능성이

있는 내용은 기사로 다루는 것을 지양한다.

- 회사 브라우저를 통해 송고되기 전에는 소셜미디어에 기사나 속보를 배포하지 않는다.
- 개인적인 이해관계에 의해 특정 상품을 선전 및 추천하거나 특정 인물과 단체를 홍보하지 않는다.
- 소셜미디어를 통해 회사와 관련한 사안에 대해 취재 요청이나 문의를 받은 때에는 부장 등 데스크와 협의한 뒤 대응한다.

#### ◇ 회사 콘텐츠 링크

- 소셜미디어에 이미 발표된 기사를 링크할 경우 가급적 연합뉴스의 기사를 링크하도록 권장한다.

#### ◇ 정치적 중립

- 임직원은 자신의 프로필(트위터)이나 개인정보(페이스북)에 정치적 소속이나 정치적 관점 및 입장을 게시하는 것을 피한다.
- 사회적으로 논란이 있는 사안에 대해 의견을 밝힐 경우, 자신의 의견이 회사의 의견인 것으로 비춰지지 않도록 한다.

#### ◇ 비밀 및 품위 유지

- 연합뉴스의 내부 활동을 개인적인 페이지에 게시하지 않도록 한다.
- 회사소식이나 동료직원의 개인정보를 나타내는 것은 연합뉴스와 연계될 수 있다는 점에서 신중해야 한다.

# 내달말 경영진 중간 평가

## 수익창출 등 5개 항목

노동조합은 노조 규약에 따라 이르면 다음달 말 경영진에 대한 중간평가를 하기로 했다.

노조 규약에는 경영진이 취임한 지 1년7개월째 되는 달에 중간평가를 하는 것을 원칙으로 하되 실시 시기는 조정할 수 있다고 규정돼 있다.

작년 3월 취임한 박정찬사장은 10월말로 임기 1년7개월을 넘어섰다.

평가 항목은 수익 창출, 콘텐츠 경쟁력 향상, 공정보도, 합리적 인사, 사내 민주화 등 5가지로 평가항목은 조정할 수 있도록 노조규약에 명시돼 있다.

노조 차원의 경영진 평가는 2002년, 2005년, 2006년, 2007년 등 4차례 이뤄졌다.

그동안 평가 결과는 항목별로 백분율로 공개됐고, 일부 경영진에 대한 종합적인 경영 성적표가 점수로 공표됐다.

노조는 조합원들의 의견을 수렴해 공정성과 객관성을 꾀할 수 있는 방법으로 설문조사를 진행할 방침이다.

## 노사 임금협상 돌입

### 24~25일 조합원 설문 조사

노사가 2010년도 임금협상에 착수했다.

노사는 26일 경영진과 노조 간부 등이 참석한 가운데 상견례를 갖는 것을 시작으로 임금협상을 시작한다.

노조는 조합원 설문조사 결과와 관공서·기업체 등 외부기관의 임금인상률 등을 바탕으로 노측 인상률을 책정해 협상에 임할 방침이다.

노조는 지난해 임금이 동결된데다 상여금 총액이 예년보다 줄어든 점을 감안해 올해는 경영에 부담이 되지 않는 선에서 조합원들의 복리를 최대한 향상시킬 계획이다.

노조는 공정보도 협상 등으로 올해 임협이 예년보다 다소 늦춰짐에 따라 협상을 신속하게 진행해 12월 초.중순까지 임금인상률이 결정되도록 할 방침이다.

## 노사, 인사제도

### · 임금피크제 TF 구성키로

노조는 사측이 ‘인사제도 개편과 임금피크제 도입을 위한 태스크포스(TF)’ 구성을 제안함에 따라 집행부 논의를 거쳐 이를 수용하기로 했다.

노조는 인사제도 개편이 정기인사를 앞두고 시행되고 있는 신인사평가제 결과를 인사에 반영하는 것이고, 이는 호봉제 사원의 연봉제 전환의 전(前) 단계라는 판단에 따라 논의를 거부했다.

노조는 하지만 사측이 이번 제안에서 인사제도 개편이 연봉제 전환과 직접적으로 관련이 없다고 못박은데다, 사내 안팎에서 합리적인 인사 시스템이 필요하다는 지적에 따라 신인사평가제 적용을 포함해 전반적인 인사제도 개편 논의에 임하기로 했다.

신인사평가제는 2004년 뉴스통신진흥법이 통과되면서 “객관적인 인사 자료가 필요하다”는 당시 노조 집행부의 요구로 2004~2005년 설명회와 시험평가가 있었고, 2006년부터 현재까지 본평가를 실시하고 있으나 인사에는 반영하지 않고 있다.

신인사평가제는 많은 사원들로부터 객관성 결여 등 평가 제도로서 근본적인 결함이 있다는 지적을 받아 현재까지 적용이 되지 않았고, 역대 노조 집행부들도 이 같은 이유로 인사 반영에 동의하지 않았다.

특히 이 제도는 평가자 개인의 주관이나 인간적 친소관계 여하에 따라 정실 평가로 흐를 수 있다는 비판을 받았고, 회사의 편집 방향을 (평가자의 의도대로) 한 쪽으로 치우치게 할 수 있고 조직의 단합도 해칠 수 있다는 우려도 낳았다.

임금피크제는 정년연장과 연계해 현재 55세부터 58세까지 받고 있는 임금을 55세부터 60세까지 나눠 받고 정년 선택은 당사자에게 맡기는 것을 골자로 하고 있다.

사측은 2006년부터 55세 이상 재직자에 한해 임금을 동결하는 부분적인 임금피크제를 시행해왔다.

노조는 논의 과정에서 구성원들의 의견을 폭넓게 수렴하고 광범위한 자료조사를 할 방침이다.



이달의 참글상

## 참글상 대상에 최영수 · 이정진 · 신재우

### “홀몸노인 토굴속에서도 생활” 우수상에 장덕중 ‘최하 계층 노인’ 구제 절실



신재우 (특별취재팀) 조합원

특별취재팀의 <홀몸노인 100만시대> 시리즈는 노인의 날과 추석을 앞두고 홀몸노인의 어려운 사정을 다시 한번 살펴보는 취지에서 시작됐다.

홀몸노인을 생각하면 가난하고 무료한 삶이 떠오르지만, 실제 그들의 삶이 어떤지 아는 사람들은 많지 않다. 많은 홀몸노인이 고립되어 있기도 하지만, 대중들이 가난한 노인에 대해 관심을 두지

않는다는 게 더 큰 이유겠다.

그래도 홀몸노인의 사정에 밝다는 복지관을 통해 노인들을 수소문했는데, 그들을 직접 만나 궁박한 처지를 확인하는 일은 심적으로 힘든 일이었다.

창문도 없는 한 평 남짓한 고시원 방에서, 낮에도 바퀴벌레가 득실대는 반지하 방에서, 비가 줄줄 새는 재개발 예정지 단칸방에서 그들은 모두 “죽었으면 좋겠는데 죽어지지 않는다”고 약속한 듯이 말했다.

약값이 없어 괴로워하고, 자식이 그림지만 차마 찾지 못하고, 사는 게 구차해 죽기를 기도하고, 밥값이 없지만 술·담배는 끊을 수가 없는 ‘짠한’ 이야기가 흘러넘쳤다.

홀몸노인들과의 대화는 개인적으로도 늘어 병들고 혼자가 된다는 것에 대해 큰 두려움을 느끼게 했는데, 특히 서울역 주변 쪽방촌에 갔을 때 그랬다.

쪽방은 보통 방을 작은 크기로 쪼개어 놓은 것을 말하는데, 내가 찾아갔던 곳은 토굴이라고 하는 편이 더 타당했다.

수십년 전에 지하에 굴을 파고 한 사람이 겨우 지나다닐 통

로를 남긴 채 칸막이를 쳐서 방으로 쓴 것이 지금까지 이어져 온 것 같았다.

그 열악함에 말문이 막혀 할아버지에게 질문도 제대로 하지 못했는데, 머릿속에서는 어떤 부도덕한 자가 이런 방에서 월세 25만원을 받아먹는지, 행정기관은 왜 이 집을 그냥 두고 보는지 ‘화난’ 질문이 계속해서 이어졌다.

기사에서는 홀몸노인들의 자살, 질병, 복지 문제를 다뤘는데, 대부분 사회문제가 그렇듯 뚝부러지는 해답은 아직 없다. 그러나 가난하고 병든 노인이 급증하는 현실, 그리고 최하 계층으로 떨어진 노인들이 자력으로 삶을 구제할 수 없는 구조를 생각한다면 미래를 위한 아이디어가 절실한 시기인 것은 분명해 보였다.

광주전남취재본부의 장덕중 조합원이 제출한 “통화내역 제출해..화순군수 사생활 침해 논란” 기사는 제 170회(8월분) 이달의 참글상 우수상으로 뽑혔다.

이 기사는 상대적으로 소외된 공무원들의 인권에 관심을 불러 일으킨 계기가 됐다는 평가를 받았다.

제 171회(9월분) 이달의 참글상 대상에 특별취재팀 이정진·신재우 조합원과 전북취재본부 최영수 조합원이 작성한 ‘홀몸노인 100만시대’ 기획물이 선정됐다.

이들 조합원은 535만여명에 달하는 노인 인구의 20%를 차지하는 홀몸노인들의 실태를 생생히 소개하는 한편 정부 지원의 맹점을 지적하고 복지제도 개선 방향을 제시한 점이 높은 평가를 받았다.

주요 인터넷 포털 사이트들은 메인 뉴스 박스와 사회 섹션의 비중 있는 자리에 이 시리즈물을 배치했고, 독자들 가운데는 기사에서 소개한 어려운 노인을 돕고 싶다는 내용의 이메일을 작성기자에게 보낸 사람들도 있었다.

이 기사는 상대적으로 소외된 공무원들의 인권에 관심을 불러 일으킨 계기가 됐다는 평가를 받았다.