



## 연합뉴스 경영 성적표는?

### 뉴스통신진흥회 경영평가..노조 경영진 평가도 2차례 예정

뉴스통신진흥회는 뉴스통신진흥에 관한 법률에 따라 국가기간통신사인 연합뉴스에 대한 연례 경영 평가를 진행 중이다. 이와 관련해 연합뉴스는 지난 3월 작년 경영실적 보고서를 진흥회에 제출했다. 진흥회는 이 보고서를 바탕으로 연합뉴스의 경영실적을 평가하며, 6월30일까지 평가를 마친 뒤 그 결과를 국회에 보고해야 한다. 경영 평가는 경영과 콘텐츠(뉴스) 부문으로 나뉘어 이뤄진다. 참고로 작년 시범

평가의 경우 1천점 만점에 859점(경영 부문 431점, 콘텐츠 부문 428점)이었다. 한편, 연합뉴스 노조 규약에 따르면 노조도 경영진에 대한 자체 평가를 실시하도록 돼 있다. 경영진 취임 1년7개월이 되는 달에 중간평가를, 2년11개월째 되는 달에 마무리 평가를 하는 게 원칙이며, 실시 시기는 조정할 수 있다. 지난해 중간평가를 실시하지 않았기 때문에 2차례 경영진 평가가 모두 남아

있다. 노조는 평가 시점 등 자세한 내용은 내부 검토를 거쳐 추후 결정할 예정이다. 평가 항목은 수익창출, 콘텐츠 경쟁력 향상, 공정보도, 합리적 인사, 의사결정구조 및 지배구조 개선, 합리적 노사관계 개선 노력을 비롯한 사내 민주화 등 5개 분야를 기본으로 한다. 평가 방법은 조합원을 대상으로 한 설문조사 또는 투표다.

## 노조, 연합뉴스TV·사옥 재건축 관련 성명

### “회사 운명 좌우할 사업..구성원 의사 충실히 반영해야”

노조는 4월22일 연합뉴스TV(가칭) 및 사옥 재건축 사업과 관련해 조합원을 비롯한 사원들의 의견을 수렴해 성명을 발표했다. 다음은 성명서 전문.

#### 〈성명서〉 보도채널·사옥 재건축에 대한 우리의 입장

연합뉴스는 보도채널 출범과 사옥 재건축 사업을 동시에 진행 중이다. 이들 사업은 회사의 운명을 좌우할 정도로 중요하다는 데 이론의 여지가 없을 것이다. 보도채널은 연합뉴스의 신뢰성과 수익구조에, 사옥 재건축은 사원 복지와 재무구조에 엄청난 영향을 미치는 사안이다. 그러나 회사 측은 사업 검토단계부터 사원들을 대상으로 충분한 의견 수렴과 정보 공유 없이 일을 추진해왔다. 뒤늦게 보도채널 설명회가 두차례 열렸을 뿐이다. 늦은 감이 있지만 연합뉴스 노동조합은 이들 사업이 본격화되는 시점을 맞아 조합원을 비롯한 사원들의 다양한 목소리를 담아 다음과 같은 입장을 밝힌다.

1. 연합뉴스TV(가칭)는 연합뉴스가 최대주주일뿐 아니라 지금 상황으로 볼 때 연합뉴스 구성원들이 상당한 기여를 해야 하는 조직이다. 이에 따라 연합뉴스 노조는 연합뉴스TV의 조직 구성, 운영 전반에 걸쳐 적극적이고 지속적인 감시자 노릇을 해 나갈 것이다.

2. 연합뉴스TV 방송 업무를 맡게 되는 연합뉴스 구성원들의 노동강도가 비합리적 수준으로 높아지는 것은 용납할 수 없다. 연합뉴스의 노동강도 강화, 통신 본연의 기능 축소, 방송의 질 저하라는 상황을 맞지 않도록 해야 한다. 특히 보도채널 출범으로 연합뉴스의 위상이 추락하는 일이 벌어져선 안 된다.

3. TV 관련 회의에 조합원을 아우르는 사원 대표를 참여시키는 한편, TV의 조직 및 운영 관련 방안을 확정하기 이전에 전 사원이 창의적인 아이디어와 의견을 자유롭게 낼 수 있는 절차를 거쳐야 한다.

4. 합리적이고 공정한 인사를 통해 연합뉴스TV를 효율적이고 발전을 담보할 수 있는 조직으로 꾸려야 한다. 능력 있고 의욕적인 구성원들을 발굴해 본인 의사와 적성, 소질에 맞게 인력을 배치해야 한다. 기존 영상 조직과 인력에 대해서도 객관적이고 공정한 평가를 거쳐 효율적인 활용 방안을 마련해야 한다. 출신을 이유로 실력을 발휘할 기회를 박탈하거나 불합리한 대우를 하는 것은 조직 전체에도 결코 도움이 되지 않는다.

5. 연합뉴스TV의 공정성은 국가기간통신사인 연합뉴스 못지않게 중요하다. 방송매체의 파급력, 2012년 총선과

대선이 잇따라 치러지는 점을 감안하면 공정정보는 아무리 강조해도 지나치지 않다. 공정성을 담보할 수 있는 기구 설치가 반드시 필요하다.

6. 연합뉴스TV와 연합뉴스의 협업 시스템을 체계적으로 세워야 한다. 플로팅 시스템·콘텐츠센터의 지휘체계, 효율성, 안정성을 재점검할 필요가 있다. 특히 현재 검토 중인 지역·국제뉴스의 제작 시스템, 카메라 관련 인력과 장비의 소속도 문제의 소지가 없도록 정교한 검토가 필요하다.

7. 연합뉴스TV와 연합뉴스 간 거래, 수익 배분 등에서 문제가 발생하지 않도록 경계해야 한다. 특히 연합뉴스의 TV 광고판매 대행체제가 제로섬 게임처럼 연합뉴스의 발목을 잡는 결과로 이어져선 안 된다. 연합뉴스가 재무만 부리는 꿈이 대선 안된다는 것이다.

8. 연합뉴스TV의 중장기적 청사진을 마련해야 한다. 실패를 되풀이 하면 안된다는 집착으로 초기 비용 최소화에 얽매어다 또다른 실패를 자초하는 일이 있어선 안 된다. 이를 위해 연합뉴스TV와 연합뉴스 사이의 관계를 어떻게 설정하는 게 바람직한지 더 진지한 고민이 필요하다.

9. 사옥 재건축에는 사원 요구를 충분히 반영해야 한다. 신사옥은 우리가 최소한 수십 년 동안 사용할 보금자리이다. 수익에 도움이 되지 않는다는 이유로 사원 복지를 축소하는 쪽으로 설계돼선 안 된다. 또 사옥 건립에 많은 자금이 필요한 만큼 빚을 없고 안정적인 자금조달 계획을 세워 재무구조가 흔들리는 일이 없어야 한다.

2011년 4월22일  
전국언론노동조합연합뉴스지부

## 뉴스제작포털에 익명 게시판 신설 요구 활발한 의사소통·자유로운 조직문화 형성에 필수

노조는 회사 뉴스제작포털에 익명 게시판을 신설해 줄 것을 회사 측에 요구했다. 구성원들의 의사가 반영된 회사 발전과 자유로운 조직 문화를 위해서는 활발한 의사소통과 사내 여론 형성이 필수적이지만 지금은

이를 위한 장치가 전혀 없는 상황이다. 이런 맥락에서 작성자의 개인 정보와 접속 기록이 전혀 남지 않고, 필명을 자유롭게 바꿀 수 있는 게시판을 신설을 강력히 촉구했다.

# 위험지역 취재 안전지침(내규) 사측에 제안

## 본사 취재진, 일본 대지진·원전사고 무방비 취재

최근의 일본 대지진과 원전 사고를 계기로 위험지역 취재시 취재진의 안전 대책에 대한 문제가 국내외에서 제기됐다. 이를 계기로 노조는 연합뉴스도 체계적인 안전수칙이 필요하다고 판단해 관련 지침(내규)을 만들 것을 회사 쪽에 요

청해 긍정적인 답변을 들었다. 노조는 초안을 만들어 달라는 사측 요청을 받아 들여 KBS와 AP통신을 비롯한 국내외 사례와 관련 자료를 참고해 다음과 같은 안을 만들어 전달했다. 다음은전문.

### 〈위험지역 취재시 안전지침(내규)〉

**제1조(목적)** 이 지침(내규)은 위험지역 및 특수 상황에 대한 취재시 기자를 포함한 출장자들의 생명을 보호하고 안전을 도모하기 위한 것이다.

**제2조(위험지역 정의)** 위험지역은 전쟁 및 분쟁 지역 또는 자연재해, 원전 사고, 전염병 확산지를 비롯한 각종 재난 지역을 말한다. 위험 종류에 따라 다음과 같이 구분한다.

1. 전쟁·폭동·분쟁및이에준하는위험요소가있는지역
2. 방사능유출, 지진발생, 쓰나미, 화산폭발 등 지역
3. 남북극지대, 오지열대림, 해발 3천m이상 고지대
4. 태풍·홍수·집중호우·폭설·해일·대규모 화재 등 발생지역

**제3조(기본 장비 및 사전준비)** 회사는 위험지역 취재에 필수적인 기본장비를 포함한 키트와 각종 물품을 6세트 이상(본사3, 유럽총국·미주총국·두바이 또는 카이로 각1)을 상시 구비해 필요한 경우 사용할 수 있도록 한다. 상시구비가 힘든 품목은 취재 출발 전에 구입 또는 임대형식으로 조달한다.

1. 기본 키트는 위성전화, 방탄복, 방탄모, 헬멧(경량), 방독면, 방호제, 출장지역 관련 의약품, 기능성 의복(방한복 등), 헤드랜턴, 비상식량, 우의, 침낭, 경량텐트 등
2. 키트에 포함된 품목 가운데 소모품이나 유통 기한이 지난 제품은 수시로 교체 또는 보충한다.

**제4조(안전보험 및 수당)** 위험지역 출장자는 관련 보험에 의무적으로 가입토록 하고 위험지역 취재수당을 지급한다.

1. 위험지역 출장자는 회사가 부담해 여행자보험 또는 신변안전보험에 의무적으로 가입토록 한다.
2. 위험지역 출장자에게는 위험 수위에 따라 생명(위험) 수당을 지급한다.

A급 지역은 8만원, B지역은 5만원으로 한다. 위험 수위는 편집상무를 위원장으로 하는 관련 실국장회의에서 결정한다.

**제5조(교육)** 군부대 등 외부 기관에 위탁해 위험지역 취재에 필요한 전문적인 지식과 기술을 배우기 원하는 기자들에게 교육받을 기회를 제공한다.

**제6조(지휘체계 일원화)** 지휘체통의 혼선을 막기 위해 위험지역 취재기자에 대한 지휘 창구를 일원화한다. 이를 위해 부장급 이상을 직접 지휘 창구로 지정한다.

**제7조(취재인력 선발)** 위험지역을 취재할 기자를 선발할 때 본인 의사를 최대한 존중한다. 취재기자는 가급적 5년 이상의 경력을 지닌 기자로 선발한다.

**제8조(출장기간 및 위험상황 조치)** 위험지역의 1회 취재 기간은 개인별 10일이 넘지 않도록 한다. 단, 본인이 원할 경우 10일을 연장할 수 있다.

**제9조(현지 취재시 준수사항 및 본사지원 내용)** 회사와 위험지역 출장자는 다음과 같은 사항을 지켜야 한다.

1. 회사는 취재기자의 안전을 최우선으로 삼는다. 회사는 현지 사정에 밝은 안내자를 미리 섭외하며, 그렇지 못할 경우 취재기자가 현지에서 섭외할 수 있도록 최대한 지원한다.
2. 취재기자는 위험지역 및 특수 위험 상황에 장시간 노출되는 것을 피하는 등 본인의 안전을 위해 최대한 노력하고 위급상황이 발생하면 신속히 안전지대로 대피한다.
3. 회사와 취재기자는 수시로 연락해 현지 상황과 안전대책을 논의한다.

**제10조(지원 실무책임자)** 위험지역 출장자에 대한 지원 실무는 편집국 행정팀에서 총괄하고 사안에 따라 관련부서는 지원에 최대한 협조한다.

### 알아봅시다

## 연봉제의 실체 ①

최근 일부 언론사에서 사원 의사를 무시한 채 일방적으로 도입을 강행할 움직임을 보이고 있는 연봉제. 남의 일인듯 강 건너 불 구경하듯 바라보고 있을 수만은 없겠지요. 사용자들이 동기 유발, 생산성 제고를 위한 특효약처럼 선전하는 연봉제의 실체, 우선 문답식으로 간단히 들여다 볼까요.

#### ▲연봉제 어떤 건가요?

연봉제는 개인의 성과, 능력에 따라 임금을 차등 지급하는 제도로, 재원 규모에 따라 3가지가 있어요. 기존 임금총액을 기준으로 연봉총액의 증감 여부에 따라 플러스섬, 제로섬, 마이너스섬 등으로 나뉘어요. 따라서 사용자들이 연봉제를 도입할 때 플러스섬을 채택할 가능성은 낮겠지요.

#### ▲사용자들 말대로 정말 좋은 건가요?

연봉제는 단순히 임금의 차등지급이라는 개념을 넘어 시간이 지나면서 삼진아우제(예: 최하위 등급 3번이면 대기발령) 등을 통해 사직권고, 해고 등 수단으로 악용될 여지가 높아요. 특히 연봉인상률이 누적식으로 운영되는 누적연봉제(연봉제 대부분이 해당)의 경우 시간이 지날수록 노동자 사이의 임금 차액이 기하급수적으로 커질 수 있죠. 연봉제가 도입되면 노조의 임금교섭력이 크게 약화돼 노동자에게 절대 불리해집니다.

#### ▲비조합원 연봉제 도입은 노조 동의 없어도 가능한가요?

관련 판례와 행정해석은 연봉제 도입을 취업규칙 불이익 변경에 해당되는 것으로 판단하고 있어요. 따라서 조합원을 대상으로 연봉제를 도입하려면 노조 동의를 받아야 하며, 일방 도입은 부당노동행위에 해당합니다. 따라서 사용자들이 연봉제 도입을

시도할 때는 노조의 반발을 의식해 우선 비노조원부터 손을 댈 가능성이 많죠. 비노조원의 취업규칙 불이익 변경에 관한 대법원 판례(아래 참고)를 원용하면 간부직, 신입사원을 대상으로 한 연봉제도 사측이 일방적으로 강행할 수 없다는 분석이 우세합니다.

〈참고〉 여러 근로자 집단이 하나의 근로조건 체계 내에 있어 비록 취업규칙의 불이익 변경 시점에는 일부 근로자 집단만이 직접적인 불이익을 받더라도 그 나머지 다른 근로자 집단에게도 장차 직급의 승급 등으로 변경된 취업규칙의 적용이 예상되는 근로자 집단을 포함한 전체 근로자 집단이 동의주체가 되고, 그렇지 않고 근로조건이 이원화돼 있어 변경된 취업규칙이 적용돼 직접적으로 불이익을 받게 되는 근로자 집단 이외에 변경된 취업규칙의 적용이 예상되는 근로자 집단이 없는 경우에는 변경된 취업규칙이 적용돼 불이익을 받는 근로자 집단만이 동의주체가 된다(2009.11.12 대법 2009다49377)