



## 비난받는 연합뉴스, 환골탈태의 계기로 삼아야!

연합뉴스가 외부로부터의 거센 비난에 직면했다. “연합뉴스가 받는 연 300억원의 재정보조금 제도를 폐지해 달라”고 주장하는 청와대 국민청원이 결국 참여자 20만명을 넘어선 것이다.

계열사인 연합뉴스TV의 출연자 선정 문제와 노무현 전 대통령의 실루엣 사진 논란으로 시작된 국민청원은 치명적인 인공기 CG 사고까지 겹침으로써 결국 답변의 마지노선인 20만명을 넘고 말았다. 사내 구성원들로서는 억울한 측면도 없지 않을 것이다.

“연합뉴스TV의 잇따른 사고로 엄연히 다른 법인인 연합뉴스가 애꿎은 피해를 보고 있다.”, “콘텐츠를 제공하고 국가기간뉴스통신사로서 기능을 수행하는 대가로 뉴스통신진흥법에 근거해 정당하게 받는 정부구독료가 왜 재정보조금, 정부지원금으로 매도돼야 하느냐”는 시각도 구성원들 사이에서 존재한다.

실제로 국민청원에서 주장한 연 300억원의 ‘재정보조금’은 정부구독료에 대한 잘못된 이해와 함께 법인이 다른 연합뉴스와 연합뉴스TV를 같은 회사로 오해한 데서 비롯된 측면이 있다.

### “탄탄한 신뢰받았다면 폭발성은 약했을 것”

그럼에도 한 가지는 확실하다.

연합뉴스가 국민들로부터 탄탄한 신뢰를 받고 있었다면 국민청원이 올라왔더라도 이처럼 많은 국민들이 참여할 만큼 폭발성이 강하지는 않았을 것 이란 점이다.

문재인 정부 들어 연합뉴스의 정부구독료를 문제 삼은 국민청원은 이번이 처음은 아니었다. 2017년

10월과 2018년 3월 각각 유사한 내용의 국민청원이 올라왔지만 2만명과 2만6천명이 참여해 공식 답변까지는 이르지 못했다.

이번 사태가 과거 국민청원이 올라왔을 때의 분위기와는 비교할 수 없을 정도로 심각한 것만은 분명하다.

전국언론노동조합 연합뉴스지부는 이번 사태는 근본적으로 연합뉴스가 국가기간뉴스통신사로서 책임과 역할을 제대로 하지 못해 시민들의 기대에 부응하지 못하고 있는데 기인하고 있다고 판단한다.

정부구독료 논란은 자금의 성격이 지원금이 아니라 정당한 구독료란 점이 알려진다고 해서 사그라 질 문제는 아닐 것이다.

근본적으로는 연합뉴스가 국민들에게 제대로 인정받을 때만이 비로소 불필요한 논란에서 벗어날 수 있다.

### “책임과 역할 되돌아보고 전화위복의 계기 돼야”

따라서 이번 사태는 국가기간뉴스통신사로서 연합뉴스가 그 책임과 역할을 다하고 있는지 되돌아보고 효율적인 개선작업으로 시민들의 신뢰를 회복할 수 있는 전화위복의 계기가 돼야 한다.

앞서 연합뉴스지부는 국민이 체감하는 신뢰도의 중요성을 수차례 강조한 바 있다. 국민의 신뢰는 언론사가 존재하는 근본적 이유이기 때문이다.

지난 노보에서 노조는 새 경영진 취임 1년을 맞아 연합뉴스가 시민의 품으로 돌아갔는지를 확인하기 위해 노사, 뉴스통신진흥회 3자가 공동으로 신뢰도 조사에 나서자고 공개제안도 했었다.

그러나 노조는 이 계획을 당분간 보류할 방침이다.



이번 사태를 계기로 국민과 독자들이 연합뉴스를 얼마나 부정적인 시선으로 보고 있었는지를 확인했기 때문이다.

### “뼈아픈 자성의 계기 삼아 종합대책 마련해야”

회사는 이번 사태를 뼈아픈 자성의 계기로 삼아 명실상부한 국가기간뉴스통신사로 거듭날 수 있도록 종합적인 대책을 마련해야 한다.

우선 권력과 자본의 입김에서 자유로울 수 있도록 공정보도를 수호하고 전반적인 제작시스템 재점검을 통해 콘텐츠 품질을 끌어올리기 위한 대책을 신속하게 마련해 실천해야 한다.

이번 사태는 뉴스제작 시스템에서 숙련된 인력이 성장할 수 없도록 막는 비정규직 채용구조와 철저한 게이트키퍼 시스템의 부재와도 밀접한 관련이 있다고 노조는 판단한다.

최소한 보도와 콘텐츠 제작에는 숙련된 정규직이 권한과 책임을 갖고 일할 수 있는 구조를 만드는 것이 유사 사태의 재발을 방지할 수 있는 지름길이다.

경험과 판단력을 갖춘 시니어 인력을 적재적소에 활용할 수 있는 제도적 기틀을 마련하는 것도

2면에 계속

### [성명] 국가기간뉴스통신사로서의 책임과 역할을 되돌아보아야

전국언론노동조합 연합뉴스지부는 계열사 연합뉴스TV에서 최근 발생한 방송사고로 연합뉴스에 쏟아지는 시민들의 질책을 겸허히 받아들인다.

이번 사태를 계기로 연합뉴스가 시민들의 기대에 부응하지 못한 점을 반성하며 이에 대해 참담함을 감출 길 없다.

연합뉴스가 국가기간뉴스통신사로서의 책임과 역할을 다하고 있는지 되돌아보고 효율적인 개선작업으로 시민들의 질책에 대답해야 한다는 것이 연합뉴스지부의 판단이다.

특히 경영진은 이번 사태를 뼈아픈 자성의 계기로 삼아야 한다.

이번 사태가 연합뉴스TV에서 발생했지만 연합뉴스에서도 발생할 수 있는 구조적인 문제가 상존하고 있다는 점을 간과해서는 안된다.

경영 효율화라는 명분아래 뉴스제작 시스템에서 숙련된 인력이 성장할 수 없는 비정규직 채용구조를 그대로 방치하고 있다.

비정규직 문제는 현 경영진에서 시작된 문제는 아니지만, 이번 사태에서도 드러났듯이 혈값으로 노동력을 착취하고 또다시 새로운 인력을 채용하는 구조에서는 품질 좋은 뉴스를 제작하기 어렵다는 점을 인식하고 이를 개선해야 한다.

또 경영진은 ▲공정보도 수호와 콘텐츠 경쟁력 강화 방안 ▲ 외부에 개방된 기사평가 시스템의 운영 ▲ 철저한 게이트키퍼 시스템의 도입 ▲ 효율적인 인력운용 등을 고민해

국가기간뉴스통신사 연합뉴스의 신뢰도 제고에 앞장서야한다.

시민들의 신뢰를 회복해 명실상부한 국가기간뉴스통신사로 거듭나는 일은 경영진의 힘만으로는 불가능하다.

연합뉴스지부는 경영진이 제대로 된 역할을 하는지 철저히 견제·감시하는 동시에 조합원들의 총의를 모아 공정보도를 지켜내고 부족했던 점을 개선하는데 주력해 나갈 것이다. 이와 함께 현재 한반도에서 요구되는 국가기간뉴스통신사로서의 역할을 다하도록 회사가 추진하는 평양지구 개설투자도 힘을 보탬 것이다.

그러나 뉴스통신진흥법 제19조 “뉴스정보 구독계약의 체결 등”에 근거해 받는 정부구독료는 정부의 단순지원이 아닌 국가기간뉴스통신사로서의 역할을 수행하기 위한 재원이다.

정부구독료는 연합뉴스의 경영 지원을 위해 쓰이는 것이 아니라 한국의 시각으로 바라본 국제뉴스, 6개 국어로 공정하고 사실관계에 충실한 국내뉴스의 해외전파, 한반도의 평화와 통일을 위한 뉴스, 13개 지역취재망을 통한 지역뉴스, 재난발생시 효율적인 대응을 위한 뉴스 등을 공급하는 데 쓰인다.

연합뉴스지부는 앞으로도 정부구독료가 연합뉴스의 국가기간뉴스통신사로서의 기능을 다하는 데 잘 쓰일 수 있도록 감시의 눈초리를 거두지 않을 것이다.

2019년 4월 15일  
전국언론노동조합 연합뉴스지부

# 직위체계 개편 무색한 상반기 인사... 중대 비위행위 전력자에게 주요보직 사측, 노조 문제 제기 중 인사 게시...‘단협 정신’ 위반

회사가 2019년 상반기 정기 인사를 단행했다. 그러나 경영진이 대내외적으로 제시한 비전에 부합하는지 의문이다.

회사는 3월 말 직위체계 개편을 공식 발표하면서 직위에 따른 상·하 개념을 완화하고, 보직 후 취재현장이나 현업에서 떨어진 고직급 인력 등 사내 인적자원을 효율적으로 운영하기 위해 직위 개편을 단행한다고 밝힌 바 있다.

하지만 이번 직위체계 개편 후 정작 그 취지를 살리기 위한 전보는 일부 부서를 제외하고 전무한 실정이다. 영문뉴스부장과 영문경제뉴스부장, 그래픽뉴스팀장을 부원으로 배치한 것 외에는 시니어 기자직의 편집국 내 일선 부서 배치는 전무했다.

정작 판은 깔아놓고 이를 뒷받침하는 인사를 하지 않은 이유에 대해 사측은 “실제로 일선 부서에서 일할 만한 사람을 찾기가 어려웠다”며 “노조도 한번 찾아보라”는 반응을 보였다.

직위체계 개편의 취지에 맞는 새 인력운용 청사진을 제시하는 것은 회사의 몫이다.

노조는 직위체계 개편 자체에는 반대하지 않는다.

다만 충분한 준비 없이 취지를 살리지 못한 조직 개편에는 유감을 표명하며 조속히 시니어 인력의 활용방안을 마련할 것을 촉구한다.

## 비위행위 전력자에게 보직 맡긴 경영진

이번 인사를 세부적으로 살펴보면 눈에 띄는 전보를 발견할 수 있다. 바로 미디어기술국 내의 부장 인사이다.

미디어기술국은 최근 조직개편 TF를 설립해 회사 전반의 기술 및 개발 업무 효율화를 꾀한 것으로 전해진다. 서비스개발부를 신설하고 미디어기술부와 IT 운영부의 명칭 변경 등이 그 결과라고 할 수 있다.

하지만 경영진은 이번 인사에서 과거에 중대 비위를 저지른 전력을 가진 A씨를 미디어기술국 내 부장 자리에 앉혔다. 그는 2011년 당시 회사의 지적 재산을 외부에 유출한 것으로 드러나 정직 처분을 받고 보직에서 해임된 바 있다.

사측은 A씨의 과거에 대해 알고도 “오래된 일”이며 “충분히 책임을 졌고 시간이 지났다”고 판단했다고 설명했다. 또한, 보직을 맡을 수 있는 사람이 극히 제한적이고 그가 가장 적임자라고 판단했다며 노조에 양해를 요청해 왔다.

하지만 노조는 근본적인 질문을 던지지 않을 수 없다. 문제의 인물은 단순한 업무 실수로 인해 징계를 받았던 것이 아니다. 회사의 지적 재산을 외부에 유출했던 인물을 이미 오랜 시간이 지났다는 이유로 미디어 기술 정책을 책임지는 자리에 앉히는 것이 올바른 판단이냐는 질문에 회사는 납득할

만한 답변을 해야 한다.

## 회사가 다단계?... “나가려면 한 사람 데리고 와”

나가려면 한 사람을 데리고 오라는 얘기는 꼭 이번 인사에서만 듣는 말은 아니었다. 한 부서에서 일정 기간 근무하고 전출을 희망하는 부서원들에게 부장이나 에디터들이 무책임하게 종종 하는 말이다.

이런 사정으로 전입 희망자를 찾기 힘든 부서에서 일하는 사원들은 자신과 맞바꿀 동료를 찾지 못하면 다른 부서로 이동할 수 없었다. 이번 인사에서도 특정부서에서 이런 일이 발생했다.

자신과 맞바꿀 동료를 찾지 못하면 한 부서에서 꼼짝없이 몇 년이고 남아 있어야 한다. 회사에는 꼭 필요하지만 힘든 부서도 있고 상대적으로 근무 환경이 덜 힘든 부서도 있다. 누군가는 해야 한다면 적절한 순환근무가 필수적이다.

각 개인의 이해관계에 따라 엇갈리는 의견을 조정해 인력을 배치하는 것은 부서 책임자들의 몫이며 더 나아가 경영진이 해야 할 일이다.

앞으로 인사에서 인사이동을 희망하는 사원들에게 직접 의견조정을 해 오라는 책임자들은 없어야 한다.

## 조합 간부 전보에 협의 無...부서장·실·국장도 모른 채 뒤집힌 인사안(案)

조성부 사장은 사장 후보 시절부터 임기 내내 박노환 경영진 시절 망가진 노사관계의 회복을 약속했다. 분야별 진전이 없었다고 할 수는 없으나 인사에 관해서는 회사가 과연 단체협약 정신을 존중하는지 시종일관 의문을 가지지 않을 수 없다.

대표적으로 예가 조합 간부의 사전 협의 없는 전보다. 단체협약 제5장 30조는 회사가 “조합 간부와 전임 조합원의 인사에 관해서는 조합과 사전 협의하여 조합의 의견을 최대한 반영한다”고 명시하고 있다.

지난해 하반기 회사가 노조와 협의 없이 당시 공보위 간사를 전보 발령낸 데 이어 이번에도 회사는 조합 간부들(운영위원, 부서장)의 전보에 대해 어떠한 사전 협의도 해 오지 않았다. 노조가 이에 대한 절차적 문제를 지적하는 사이 사측은 어이없게도 인사를 확정해 게시판에 공지해 버렸다.

노조는 사측의 이같은 태도에 강한 유감을 표명하며 더 이상은 이런 일이 발생하지 않도록 재발방지를 약속할 것을 요구한다.

부장 이하 인사 가운데 각 실·국·본부에서 올린 인사안이 경영진 사이의 논의 과정에서 설명 없이 바뀐 사례도 여럿 있는 것으로 파악됐다. 인사권은

소위 경영진이 가진 고유 권한이지만 상식적이고 건전한 조직이라면 실·국별로 올린 인사안을 조정하는 과정에서 최소한 부서장들에게 사전에 양해를 구하는 절차가 있었어야 했다.

## 외국어에디터 두 달 사이 ‘또’... 다국어뉴스 팀장들, 수년째 교체 기약 無

정기 인사와 직접 관련은 없으나 외국어뉴스 조직의 구성원들은 또다시 큰 혼란에 빠지게 됐다. 지난 2월 취임한 외국어뉴스 에디터가 최근 연합뉴스TV 보도국장으로 전격 발령나면서 두 달 사이에 세 번째 에디터를 맞게 된 것이다.

사측은 노조와의 면담에서 일련의 TV 방송사고로 보도국장을 교체하는 과정에서 방송 파견 경험자를 배치하기 위한 고육책이었다고 설명했다.

회사는 두 달 전에도 신입 에디터가 외국어뉴스 조직을 이끌 적임자라고 설명한 바 있다.

노조는 회사가 위기에 대응하는 과정에서 특정 개인에게 과도하게 의존하는 것이 아닌지 의문을 가지지 않을 수 없다.

건전한 조직은 특정인이 아니라 건전한 자체 시스템과 자정능력을 발휘해 돌아가야 한다. 노조는 매번 ‘언 발에 오줌 누기’식 위기 대응은 지양해야 한다는 입장이다.

수년째 교체가 논의조차 되지 않는 보직자들도 있다. 바로 다국어뉴스부의 6개국어 팀장들이다. 전원 사원급으로 다국어뉴스 팀장 제도가 2015년 5월 공식적으로 만들어진 이후 대부분 4년 가까이 팀들을 이끌고 있다.

팀장 제도가 사내 공식 직제화 이전인 2012년부터 실질적으로 운영된 점을 고려하면 사실상 대부분 7년 가까이 팀장을 맡아왔다. 팀별 인원과 사정이 다른 점을 고려하더라도 회사는 다국어뉴스부의 팀장 인사에 대해 심도있는 점검에 착수해야 한다.

### ☞ 1면에 이어

중요하다.

이를 위해 연합뉴스지부는 이같은 내용을 논의하기 위한 노사간 긴급현안대응 채널을 가동할 것을 공식 제안한다. 필요하다면 기존의 부속협의의 교섭은 비상대책을 마련한 뒤에 본격적으로 논의할 용의도 있다.

경영진은 연합뉴스지부의 이같은 요구를 무겁게 받아들여 회사가 환골탈태함으로써 국민들의 신뢰를 회복할 수 있는 방안을 조속히 마련해야 할 것이다.

연합뉴스지부는 이번 사태를 거울삼아 국민들에게 신뢰받는 언론사로 바로 설 수 있도록 560명의 조합원과 함께 투쟁해 나갈 것이다.