

문화방송노보

NATIONAL UNION OF MEDIAWORKERS MUNHWA BROADCASTING UNION

239호

발행인 김연국
편집인 이종각
편집 김사이

주소 서울 마포구 성암로 255
MBC미디어센터 11층
TEL 02_789_3881~6
FAX 02_782_0135
www.mbcunion.or.kr
트위터@saveourmbc
2018년 4월 23일

주(週) 52시간 노동제, MBC의 대대적 수술이 필요하다!

방송업, 올해 7월 1일부터 특례업종 제외 근로시간 단축, 눈앞에 닥친 과제

국회가 최근 통과시킨 근로기준법 개정안은 MBC를 포함한 방송 산업 전반에 큰 파장을 예고하고 있다. 우선 가장 큰 변화는 방송업이 ‘노동시간 특례업종’에서 제외된 것이다. 그동안 MBC는 노사간 별도 합의가 있을 경우 근로기준법상 노동시간의 제한을 받지 않아도 되는 노동시간 특례업종으로 분류되어있었다. 그러나 이번 개정 근로기준법은 방송업을 특례업종에서 제외하였다. 이에 따라 당장 오는 7월 1일부터 MBC는 1주 노동시간을 최대 68시간으로 제한해야 한다. 기본 주당 40시간 노동에 연장근로 12시간, 여기에 토요일과 일요일 각 8시간씩 휴일근로 16시간을 합쳐 주당 노동시간이 68시간이 되는 것이다.

이것이 끝이 아니다. 내년 7월 1일부터는 훨씬 더 큰 변화가 MBC에 닥치게 된다. 주당 68시간 노동 허용은 종전 고용노동부가 1주일을 주중 5일로만 좁혀 해석한 결과였지만, 개정 근로기준법은 이 논란을 종식시켜 1주일을 주말을 포함한 7일로 명확히 했다. MBC는 지금까지 특례업종이었던 점을 감안해 시행이 1년 유예됐다. 이에 따라 내년 7월 1일부터 주당 노동시간은 “주말 포함해 52시간”으로 제한받게 된다. 주당 40시간에 휴일 포함 연장근로 12시간을 초과할 수 없다. 이를 어길 경우 사업주는 2년 이하의 징역, 2천만 원 이하의 벌금형에 처해진다. (300인 미만 사업장인 지역MBC들의 경우 6개월 더 유예돼 2020년 1월 1일부터 적용된다.)

그 동안 MBC가 살인적인 장시간 노동 관행에

기반해 유지했던 경영전략은 물론, 일선 제작 현장의 제작 관행 전체에 대해 대대적인 수술이 불가피해졌다. 대형 스포츠 이벤트 중계, 재난재해 보도와 같은 특별한 상황은 물론이고, 일상적인 뉴스 취재, 드라마와 예능 프로그램 제작 등 장시간 노동에 기대어왔던 제작 관행 전반이 엄청난 변화를 요구받게 된 것이다.

실제로 외국의 경우 방송제작 현장에서도 노동법이 철저히 준수되는 방식이 정착된 곳이 많다. 올림픽과 같은 대형 스포츠 이벤트 중계에서도 교대 인력을 충분히 파견하는가 하면, 전쟁이나 재난재해 현장에서도 외국 방송사 취재진들은 복수의 팀이 교대로 충분한 휴식 시간을 보장받고 취재하는 경우를 쉽게 볼 수 있다. 드라마 제작에서도 책임 프로듀서가 총괄하고, 서너 명의 디렉터가 참여해 일 8시간 노동을 준수하기도 한다. 미국의 드라마나 예능 프로그램 방송 시간이 1시간을 넘는 경우가 드물고, 시즌제가 정착된 것도 노동법준수를 가능하게 하는 조건이다.

개정 근로기준법의 정신은 노동자들의 삶의 질을 보장하고, 인력을 충원해 일자리를 늘리는 데에 있다. 그러나 문제는 재원이다. 지상파는 이명박 정권의 중편 특혜 등 비대칭 규제에 묶여 계속해서 경영이 악화되고 있다. 근로기준법 개정은 그렇지 않아도 악화되고 있는 지상파 방송사들의 경영 전반에 큰 타격을 줄 수 있는 사안이다. 방송사 한 곳이 이를 지킨다고 해서 해결될 수 있는 문제가 아니다. 지상파는 물론이고 방송산업 전체가

함께 변화해야 문제를 풀 수 있다.

노동조합은 조합원의 삶의 질을 높이고 노동조건을 개선한다는 목표 아래, 다음과 같은 원칙으로 이 문제를 풀겠다.

첫째, 주(週) 52시간 노동시간 원칙이 지켜져야 한다. 노동시간 단축에 따른 실질 임금의 하락은 최소화한다. 노동시간 단축에 따라 보상받지 못하는 초과 공짜 노동은 원칙적으로 봉쇄한다.

둘째, 방송산업 환경의 변화와 공영방송 서비스의 지속가능성을 감안해, 탄력적이고 유연한 자세로 노사가 머리를 맞대고 해결방안을 찾는다.

셋째, MBC만이 아닌 방송산업 전체가 법 개정으로 인한 급격한 변화에 구조적으로 대응하고 사업주들이 서로 법 준수 여부를 견제할 수 있도록, 방송사 노동조합들과 연대해 방통위를 포함한 정책권자, 규제권자, 사업주들을 함께 강제하고 견인한다.

당장 올해 7월 1일 이전에 대대적인 수술이 불가피하다. 그러나 아직까지 준비는 전무하다. 사측에 요구한다. MBC 전 구성원의 시간외 근무 현황에 대한 실태 조사를 진행하고, 대안을 찾아야 한다. 노사가 머리를 맞대고 이 문제를 해결할 것을 제안한다.

근로기준법 개정 관련 Q&A

Q MBC는 언제부터 주당 근무시간 제한이 적용되나요?

A MBC와 같은 방송업은 현행 근로기준법 제59조(근로시간 및 휴게시간의 특례)에 따라 주 12시간을 초과한 연장근로가 가능하고 휴게시간이 변경될 수 있습니다. 그런데 오는 7월 1일부터 시행되는 근로기준법(2018년 3월 개정)은 제59조의 특례업종을 운송 및 보건 업종 등으로 축소했습니다. 이에 따라 방송업은 2018년 7월 1일부터 근로시간 및 휴간시간의 특례업종이 아닙니다. 다만 개정 근로기준법 부칙조항에 따라 주 52시간 근로 제한은 2019년 7월 1일부터 적용 됩니다.

※ 지역사에 따라 개정된 근로기준법이 적용되는 시기가 다릅니다. 50인 이상 300인 미만의 사업장은 2020년 1월 1일부터, 50인 미만의 사업장은 2021년 7월 1일부터 주 52시간 근로제한이 적용됩니다.

Q 그렇다면 2019년 6월 30일까지는 지금처럼 연장근로시간 제한 없이 일하는 건가요?

A 아닙니다. 위에 기술한 것처럼 방송업은 2018년 7월 1일부터 특례업종에서 제외되며 2019년 6월 30일까지는 현행 근로기준법에 따라 주 68시간까지만 근로가 가능합니다(고용노동부의 행정 해석에 따른 결과로, 기준근로 40시간 + 연장근로 12시간 + 토요일 휴일근로 8시간 + 일요일 휴일근로 8시간 = 68시간입니다).

※ 지역사 또한 2018년 7월 1일부터 특례업종에서 제외되며, 50인 이상 300인 미만의 사업장은 2019년 12월 31일까지, 50인 미만의 사업장은 2021년 6월 30일까지 주 68시간 근무가 적용됩니다.

아래 질문들은 주 52시간 근로제한 규정이 적용되는 상황을 기준으로 작성했습니다.

Q 1주에 12시간까지만 연장근로가 가능하다는데, 1주는 평일 기준으로 5일을 말하는 건가요? 아니면 토·일요일까지 포함한 7일을 말하는 건가요?

A 그동안 연장근로시간의 산정대상인 '1주'의 범위가 7일인지 아니면 휴일을 제외한 근무일(평일 5일)을 의미하는 것인지 논란이 있었습니다. 하지만 개정된 근로기준법에는 "1주란 휴일을 포함한 7일을 말한다"는 조항이 신설되었습니다. 따라서 평일에 정상적으로 근무하면서 40시간을 초과한 근로시간은 모두 연장근로시간에 해당합니다.

Q 편집하느라 평일에 12시간 넘게 연장근로를 하면 주말에 일할 수 없나요?

A 할 수 없습니다. 1일 8시간 초과 또는 1주 40시간 초과인 근로시간은 모두 연장근로시간입니다. 예를 들어 월~수요일에 4시간 씩 연장근로를 했다면 1주의 연장근로 한도 12시간(3일×4시간)을 다 쓴 것이고, 따라서 목·금요일은 물론 주말에도 연장근로를 할 수 없습니다. 개정된 근로기준법의 핵심은 1주를 휴일을 포함한 7일로 정의함으로써 평일이든 주말이든 총 연장근로를 1주 최대 12시간으로 제한했다는 점에 있습니다.

Q 촬영 때문에 휴게시간을 제외하고 월요일 18시간, 화요일 17시간, 수요일 17시간 동안 일하면 1주 52시간을 초과하지 않으므로 괜찮은가요?

A 안 됩니다. 1일의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 8시간을 초과할 수 없습니다(근로기준법 제50조 2항). 또한 1일 연장근로는 제한이 없지만 1주 연장근로는 휴일을 포함해 12시간으로 제한됩니다(근로기준법 제53조 1항). 월요일에 18시간 일한다면 1일 기준 근로시간(8시간)에 더해 10시간 동안 연장근로 하는 것이고, 화요일에 17시간을 일한다면 9시간 동안 연장근로 한 것이기 때문에 이미 1주 12시간의 연장근로시간을 초과한 것입니다. 따라서 화요일에는 2시간 동안만 연장근로가 가능하며, 수~금요일까지는 1일 8시간의 기준근로만 할 수 있고 추가적인 연장근로가 불가능합니다.

Q 매일 출입처로 출근해서 <뉴스데스크>를 시청한 후 퇴근하는 근무체계를 만들려고 합니다. 이를 위해 주 4일(월~목) 근무하고 3일은 휴일로 사용하는, 1주 4일(1일 13시간) 52시간 근무가 가능할까요?

A 불가능합니다. 근로기준법상 1일 최대 근로시간은 8시간입니다. 위의 경우, 1일 근로시간이 13시간이므로 기준 근로시간(8시간)을 초과한 5시간은 연장근로가 됩니다. 따라서 4일 동안의 연장근로시간은 총 20시간으로, 1주 최대 연장근로시간 12시간을 초과하기 때문에 허용될 수 없습니다.

Q 위의 사항들이 지켜지지 않으면 어떤 불이익이 있나요?

A 사용자가 1주 기준근로 40시간, 연장근로 12시간을 초과하여 근로를 시킨 경우에는 근로기준법 제50조(근로시간), 제53조(연장근로의 제한)를 위반한 것으로 "2년 이하의 징역 또는 2천만 원 이하의 벌금"에 처하게 됩니다(근로기준법 제110조 1호).

승진 · 평가 제도의 대대적 혁신이 필요하다

조합원 A는 업무 성과와 무관하게 하위 등급을 받았다. 부장은 “나도 어쩔수 없다. 위에서 시켰다. 성과가 좋은 것은 인정하지만 위에서 당신을 좋아하지 않는다.”고 말했다.

사례 01

조합원 B는 인사평가 최하등급을 받았지만 당사자는 자신이 왜 최하등급을 받았는지 알 수 없었다. 부장은 “최하등급을 받은 사람에게 뭘 얘기하든 동의를 하겠나?”며 평가의 근거는 보여 줄 수 없다고 했다.

사례 02

조합원 C는 ‘화석 사원’이라 불리운다. 회사생활 18년차에 접어들었음에도 아직 사원이기 때문이다. 승진 배제 이유는 무능력이 아니라 노동조합 활동이었다. 회사는 승진 평가시 노동조합 가입 여부 등을 참고 자료로 활용했다.

사례 03

“지금 노동조합이 회사에 대해 늘 비판적이고 반대 논리를 조합원들에게 주입시키잖아요. 그런 태도를 갖고 있는 조합원들이 승진에서 우호적인 점수를 받을 수 없죠.”

사례 04

— 2016년 노사협의회에서 당시 기획국장 발언

방송장악과 노조 탄압 수단으로 전락한 승진-평가 제도

승진과 평가제도의 목적은 구성원들의 업무 성과를 평가하고, 그에 따른 적절한 포상과 승진을 통해 동기부여를 하는 것이다. 그러나 2012년 이후 MBC에서 승진과 평가 제도는 본래 역할을 하지 못하고 배제와 사적 보복, 충성에 대한 특혜수단으로 전락했다.

업무 능력이나 성과와 무관하게 경영진의 호불호에 따라 승진 및 평가제도가 자의적이고 독선적으로 운영되었다. 업무에 집중하기보다는 윗사람의 심기를 살피야 했고, 합리적인 비판이나 이의제기를 할 수 없는 분위기가 팽배했다. 그 결과 기자 정신, PD 저널리즘은 설 자리를 잃었고, 창의성 넘치는 유능한 인재들은 점점 회사에서 마음과 몸이 떠나갔다. 공영방송으로서 정체성은 사라졌고, MBC는 시청자의 신뢰를 잃었다.

이미 악의 씨앗은 자라고 있었다

그러나 곰곰이 돌아해보면 이 모든 것이 김재철, 안광한, 김장겸의 잘못일까? 그렇게 탓하면 편안하다. 그러나 정답은 아니며, 문제 해결은 멀어진다. 승진과 평가제도 오남용의 씨앗은 그보다 훨씬 이전에 이미 존재하고 있었다. 과연 2010년 이전, 이른바 호시절에는 승진과 평가가 공정하고 동기 부여의 수단으로 적절히 작동하고 있었을까?

이전부터 이미 평가와 승진이 과연 공정한지

에 대한 구성원들의 의문과 냉소가 존재하고 있었다. 평가권자와의 친소 관계가 승진과 평가에 영향을 주었다. 승진을 앞둔 대상자에게 성과와 무관하게 역량평가의 평점을 몰아주는 등, 온정주의와 결합해 승진과 평가를 돌려막기 식으로 나누는 관행이 퍼져있었다. 업무의 성과에 대한 정확한 평가가 아니라, 정당한 문제제기를 가로막고 에스펜으로 길들이는 시도를 구조적으로 허용하고 있었다.

MBC의 평가제도는 개인을 과편화시켰다. 부서내, 또는 부서간 협력을 증진하고 조직 전체가 하나의 목표를 위해 협업하는 것을 촉진하지 못하거나 오히려 가로막는 제도였다. 또 평가권자의 주관적 개입이 얼마든지 가능한 제도였다. 평가 근거는 공개되지 않았고, 따라서 내가 왜 이런 평가를 받았는지 쉽게 납득할 수 없었다. 평가권자가 선한 의도를 갖고 있다는 전제 하에서 이러한 제도는 계량화할 수 없는 요소들을 평가하는 장점도 있겠지만, 그보다는 구성원들이 평가 결과에 납득하지 못하고 냉소하게 만들으로써 조직 전체에 끼치는 폐해가 훨씬 컸다. R등급(현 I등급)의 존재는 배제와 모욕주기를 통해 공포를 조장하는 요소였다.

2012년 이후 MBC에서 자행된 최악의 방송장악은 이미 이전부터 존재했던 이런 요소들이 적폐 경영진의 불법 행위와 결합해 노동 탄압과 제작자율성 침해의 도구를 제공했기 때문에 가능했던 것이다.

배제보다 격려, 경쟁보다 협력으로

방송장악의 암울한 역사를 청산하고 미래를 위해 나아가기 위해, 승진과 평가 제도는 대대적으로 혁신되어야 한다.

첫째, 최하등급의 존재와 세분화된 평가등급을 전면 재검토해야 한다. R등급은 강제할당, 저성과자 해고 프로젝트 등과 결합해 노조 탄압과 제작자율성 말살의 도구를 제공한 씨앗이 됐다. 업무성과가 모자라는 구성원을 배제하고 모욕주는 것보다 훨씬 더 중요한 것은, 구성원들 스스로 MBC에 대한 자부심을 갖고 자발적으로 성과를 만들어낼 수 있도록 돕는 것이다. 공포 조장은 결코 지속가능한 동기부여 수단이 될 수 없다.

둘째, 평가의 객관성과 공정성을 획기적으로 높여야 한다. 평가권자의 주관적 개입 요소를 최소화하고, 명확하고 가시적인 성과를 바탕으로 구성원들 누구나 인정할 수 있는 평가가 실행되어야 하며 그 근거는 반드시 공개되어야 한다.

셋째, 구성원 개개인을 과편화시켜 평가하기보다, 협업을 이끌어낼 수 있도록 부서 전체의 성과를 평가할 수 있어야 한다. 이를 위해서 다면 평가, 부서 평가 등 다양한 평가방식이 검토되고 도입되어야 한다. 또 인사권과 보직 권한의 남용을 막고 보직자에 대한 다면적인 평가를 위해, 2014년 폐지된 상향 평가제도가 반드시 부활해야 한다.

노동조합은 이같은 원칙 하에 조직에 활력을 불어넣고 실질적인 성취동기 부여의 수단이 될 수 있도록, 구성원들 모두가 납득하고 인정할 수 있는, 공정하고 객관적인 승진과 평가 제도 마련을 위해 최선을 다할 것이다.

“모두가 행복한 직장을 만들고 싶어요”

성평등위원회 첫 운영위원회 열려



지난 4월 17일(화) 조효정 신임 MBC본부 성평등위원장과 이경빈 간사, 강나림 간사가 서울 지부 운영위원들과 첫 모임을 가졌다. 회의에는 드라마·라디오·편성·아나운서·미술·스포츠 부문 운영위원들이 참가해 MBC 현실에 대한 문제의식을 공유하고 향후 개선해야 할 사안들에 대한 아이디어를 나눴다. 운영위원회에서 오간 이야기들을 지면을 통해 공개한다.

“그동안 성희롱 발언이나 성차별적 발언을 들어도 문제제기가 익숙하지 않다보니 ‘직장인으로서 능숙해야 된다, 쿨해야 된다’는 생각으로 넘겨왔는데, 반성하게 됐다. 성평등위원회가 생겨서 반갑고, 문화를 바꾸는 노력을 함께 하겠다.”

“일상적으로 가벼이 치부되는 언어 성희롱에 대해 문제 제기하면 예민하다는 반응이 많다. 이런 인식이 전환되어야 한다.”

“작가들, 비정규직들이 피해를 입는 상황이 많다. 더 적극적으로 그들의 얘기를 듣고, 피해 발생 후 해결 뿐 아니라 사전에 예방할 수 있도록 도와야 한다.”

“드라마본부에서는 제작 시작 시점에 맞춰 모든 스태프들이 성희롱 예방교육을 받고 있다. 당장

큰 변화는 없겠지만 이러한 절차만으로도 경각심을 일깨울 수 있다고 본다.”

“MBC 내부의 문제 해결도 중요하지만, 장기적으로 방송 프로그램에서 고정된 성역할을 바꾸는 노력도 함께 해야 한다.”

“성평등위원회가 여성과 남성 모두의 행복한 직장생활을 위한 역할로 평가받으면 좋겠다.”

“신입사원 선발 중인데, 성별에 따라 암묵적으로 TO를 배정하는 등 차별이 없는지 살펴봐야 한다.”

“일에 대한 몰입을 최선으로 여기는 MBC 문화에서 일과 가정을 양립하려는 노력이 비난받기도 한다. 어린이집 확충, 숙직제도 개선, 육아기 단축근무 실시 확대 등 회사의 제도적 뒷받침이 필요하다. 일하는 방식 자체, 패러다임의 변화가 요구된다.”

운영위원들은 우선 MBC 내부의 성차별, 성폭력 실태와 구성원들의 요구를 파악하기 위한 조사가 필요하다는 데 의견을 모았으며, 단체협약 체결에서 조합원들의 요구를 적극 반영할 것을 결의했다.

성평등위원회

지부	부문	이름
서울	보도	조효정 위원장
	예능	오미경
	드라마	이수현
	시사교양	조성현
	스포츠	손미경
	라디오	강희구
	아나운서	손정은
	편성	박선영
	영미	이재홍
	경영	이경빈 간사
	기술	김은영
	보도	강나림 간사
강원영동		곽승규
	보도	박은지
광주		
	광고	백지은



조효정 신임 MBC본부 성평등위원장 인터뷰

“방송 프로그램에도
성평등 반영되도록
모니터하겠다”

2003년 입사. 보도국 국제부 근무

**Q. MBC에서 성평등위원회는 어떤 역할을
합니까?**

조 : 사회적으로 ‘미투(Metoo) 운동’이 활발해지면서 직장내 성폭력에 대한 문제의식이 높아졌어요. 성평등위원회는 MBC에서 성희롱, 성폭력 문제가 발생했을 때 실태를 파악하고 피해자를 보호하며, 회사가 문제를 어떻게 처리하는지 감시하는 역할을 맡게

됩니다. 그리고 채용, 인사, 업무상 성차별이 발생하면 이를 바로 잡을 것을 회사에 요청할 거예요. 또한 ‘워라벨 (Work and Life Balance)’을 위해 여사원들의 모성 보호는 물론이고, 일과 가정의 양립을 위한 친가족 정책의 구체적인 방안과 체도를 모색하려고 해요. 그리고 사내 성소수자 보호에도 앞장설 겁니다.

조 : MBC 구성원들에게, 특히 약자인 비정규직 구성원들이나 프리랜서, 출연자들에게 많이 알려져서 문제가 발생했을 때 성평등위원회의 도움을 받을 수 있다는 인식이 널리 퍼져야 한다고 봐요. 이를 위해 적극적 홍보 활동이 필요합니다.

비록 성평등위원회가 노조의 독립기구로 출발하지만, 회사가 성평등위원회의 의견을 수렴하고 함께 논의하는 자리가 제도적으로 마련되기를 바랍니다.

끝으로 성평등위원회는 여사원들만을 위한 조직이 아니라는 점을 강조하고 싶어요. 서울지부 운영위원 중에 남자 사원 4명이 포함돼 있어요. 성평등위는 여성 구성원들이 겪는 차별뿐 아니라 남성이라는 이유로 강요되는, 부당한 처우에도 관심이 많아요. 성평등위의 문은 언제나 열려 있으니 허심탄회한 조언과 제보를 기다립니다. 폭발적인 관심과 지지를 보내주시기 바랍니다.

**Q. 성평등위원회 위원장을 맡게 된 계기가
있습니까?**

조 : 지난 2016년 강남역 살인사건 후 불거진 ‘여혐’ 현상을 보면서 성평등 문제나 여성이라는 정체성에 대해 고민이 많아졌어요. 게다가 워킹맘으로서 가정과 직장의 양립에 대해 고민하던 중에 제안 받았죠. ‘내가 위원장을 맡을 자격이 있나?’ 라고 걱정했지만 평소에 관심 있는 분야였기에 기회가 왔을 때 하는 것이 맞다고 생각했어요.

**Q. 위원장으로서 중점을 두고 추진하려는 업
무가 있습니까?**

조 : 성희롱, 성폭력 문제가 발생했을 때 노동조합과 성평등위원회가 이에 대응·처리하는 매뉴얼을 만들어야 해요.
개인적으로는 MBC 뉴스와 방송 프로그램에도 성평등 의식이 반영될 수 있도록 모니터링하고 의견을 내는 일을 하고 싶어요.

**Q. 성평등위원회가 정착하기 위해서는 무엇
이 필요할까요?**

성평등위원회의
도움이 필요하세요?
언제든지 연락주세요.



talk@mbc.co.kr 또는
talkmbc@gmail.com

운영위원 명단

지부	부문	이름
경남	편성	김현지
대구	보도	김은혜
대전	보도	조명아
목포	광고	김미경
부산	편성	원혜영
안동	경영	권기연
여수	보도	조희원
울산	보도	유희정
원주	아나운서	박지현
전주	보도영제	김관중
제주	편성	김은영
충주	편성	김을
청주	편성	김우림
춘천	보도	백승호
포항	아나운서	김민주



민심위
보고서

김기식과 ‘드루킹’ 그리고 질문 제대로 던지기

1. 김기식 논란에 대한 소극적 보도

김기식 논란에 대한 내부의 문제제기는 크게 두 가지였다. 이슈를 다루기 시작한 시기가 늦었고, 뒤늦게 다룬 뉴스들 역시 소극적이었다는 비판이다. 해당 기간 지상파 3사의 메인뉴스를 살펴보았다. <표 우측 상단>

SBS는 첫날인 5일부터 보도를 시작했다. KBS는 다음날인 4월 6일부터 김기식 원장 소식을 다뤘다. <뉴스데스크>는 사흘 간 침묵하다 8일에야 처음으로 김기식 원장 논란을 전했다. 이날은 금감원을 통한 김기식 본인의 해명이 나온 날이었다. 그래서 기사도 자유한국당의 의혹 제기와 김기식 원장의 반박으로 이뤄진 이른바 정쟁 보도의 형식이 었다. 처음 의혹이 제기된 상태에서는 다루지 않다가, 당사자의 해명이 나오자 공방으로 보도한 것이다. 오판이었다.

보도내용은 어땠을까? 전체 보도량은 타사와 큰 차이가 없었다. 하지만 첫 사흘 동안은 정치권 공방 기사로 한 꼭지씩만 다루다가, 11일이 되어서야 공방이 아닌 사건의 맥락을 짚어보려는 시도가 나왔다. 정치권 공방과 공통 스트레이트 기사를 제외하면 우리만의 차별적 기사는 11일 <새로고침 : 국회의원 해외 출장, 어떻게 남의 돈으로 가능>, 그리고 13일 <단독 : 국회의원 피감 기관 외유 속속 확인… 폭로 전 양상>가 전부였다. 결과적으로 초반 보도를 누락하고 이후 공방 기사로 다루는, 그토록 우리가 비판하던 방식이 등장한 셈이다.

2. 정치 공방 기사의 한계, 우리는 극복을 시도했는가?

김기식 전 금감원장 사건은 참여연대와 현역 의원 시절 그가 보여준 연행과의 괴리가 겹치면서 더 논란이 됐다. 본질적 쟁점들은 다음과 같다. 피감기관 예산으로 다녀오는 출장은 적절한가? 업무연관성이 높고 공공이익을 위한 정책 개발 목적의 출장은 허용되는가? 김기식 전 원장의 의원시절 출장은 이런 목적에 부합했는가? 이같은 행태는 국회 의원들의 일반적 관행이었나?

그렇다면 다음과 같은 사실관계를 수집하고 따져봐야 한다. 김기식 전 의원 출장들의 목적과 세부 일정, 출장 결과물, 김 의원 해명의 사실 여부, 자유한국당 폭로와 정치 공세의 사실 여부와 적절성 등이다. 그러나 우리 뉴스에서 이런 정보를 전달하려는 시도는 부족했다. 의혹 제기와 이에 대한 반박이라는 정치 기사의 전형 안에서 파편적으로만 다루어진 것이 대부분이다.

공방 기사는 본질적인 한계를 갖고 있다. “야당은 이렇게 공격했다, 여당은 이렇게 반박했다”는 서술로는 시청자들에게 충분한 판단 근거를 제공하기 어렵다. 이를 극복하기 위해서는 이 주장들이 사실인지 검증하고, 사실관계를 확인해 전달하려는 우리만의 독자적인 시도가 필요하다. 11일 <새로고침>과 13일 <단독> 기사는 이런 시도라고 볼 수 있지만, 김기식 전 의원의 출장과 직접 관련된 사실을 따진 것이 아니라, 국회의원 해외 출장 관행을 따져본 기사였다. 자칫하면 ‘물타기’로 읽힐 위험도 갖고 있었다.



우리 뉴스는 지방의원들의 해외 출장이나 연수에 대해 훨씬 엄격하고 공격적으로 사실관계를 따지고 비판의 잣대를 들이대왔다. 과거 보도 사례를 보면 현지 일정을 입수해 공개하고, 귀국하는 지방의원에게 직접 마이크를 들이댔다. 그런데 훨씬 영향력이 큰 국회의원에 대해 이런 접근이 부족했다. 한 민심위원은 그 원인으로 “사회부가 아니라 정치부”라서 그렇다고 지적하기도 했다. 정치 기사의 관행을 꼬집는 지적이었다.

3. 파편화된 정보, 시청자들의 혼란

‘드루킹’ 사건 보도는 어땠을까? 4월 18일 <뉴스데스크>는 다음과 같은 보도들을 내보냈다.

- 1) 2016년에도 여론 조작 핵심 공범도 영장
- 2) ‘옥중지시’ 까지? 체포 이후에도 영향력
- 3) 이번엔 ‘경인선’? 오프라인 모임도 주도
- 4) “민주당도 드루킹 알았다” 추가 의혹 제기

첫 번째 리포트의 기사 본문은 드루킹이 판지일보 게시판에서 댓글과 추천 몰아주기를 했고, 자기가 운영하는 팟캐스트의 조회 순위를 조작했다는 내용이다. 본문 내용으로는 드루킹이 여권과 연결됐다는 근거를 찾기 어렵다. 단지 예전부터 인터넷 댓글 조작을 했다는 사실만 알 수 있을 뿐이다. 이런 행위가 정치적 목적이었는지, 아니면 단순히 자기쪽 글이나 팟캐스트의 영향력을 높이기 위한 것이었는지 밝혀지지 않았다. 그런데 앵커멘트는 “진보진영에 유리한 댓글을 달고 공감 수를 조작했다”고 단정했다. “박근혜 정부 시절”이라는, 사건의 본

4월 5일 김기식 금감원장이 국회의원 시절 피감기관이 지원하는 외유성 출장을 다녀왔다는 의혹이 제기됐다. 곧이어 이른바 ‘셀프 후원’ 논란이 추가됐다. 첫 의혹이 제기되고 11일만인 16일 김기식 원장이 자리에서 물러났다.

김기식 논란이 막바지로 치달던 4월 13일, 이번에는 댓글 여론 조작을 시도하던 더불어민주당 당원들이 경찰에 구속됐다는 사실이 뒤늦게 알려졌다. 이 사건은

경남지사 선거에 출마할 예정인 김경수 의원은 물론 민주당과의 연관성 여부로 번져 현재 진행중이다. 이 기간 우리 뉴스는 일관되지 못했다. 초반 보도를 누락했는가 하면, 어느 순간에는 사건의 본질과 직접적 관련이 있는지 불분명한 정황이 나열되기도 했다. 온갖 의혹이 난무하는 가운데 뉴스는 어떻게 중심을 잡을 수 있을까? 민실위원들과 나눈 논의를 정리해 보았다.



기사를 자세히 보고 싶으시면
qr코드를 스캔해 주세요

날짜	MBC	KBS	SBS
5일			피감기관예산으로해외출장‘논란’
6일		피감기관지원출장논란…본인은 ‘침묵’	
7일			피감기관지원외유 논란이어져
8일	외유성출장논란“특혜준적없다”	野, 사퇴촉구…김기식“국민께죄송”	“국민눈높이에못미쳐죄송”…“사퇴하라”
9일	靑“해임사유안돼”野“임명철회”	“동행비서는인턴”…승진의혹도제기 靑“해임수준아냐”…金“정책업무보좌”	“동행보좌진은인턴”…“적법한출장”
10일	‘김기식공방’ 에오늘도파행	野검찰고발…與“흠집내기”	“임기종료직전, 또외유성출장”…검찰고발
11일	추가의혹…역공’ 외유’ 난타전 [새로고침]해외출장논란	野, 금감원장추가의혹제기…與“흠집내기”	여권내미묘한입장차…정의당도사퇴압박 임면권자靑분위기는? 셀프후원에땀처리외유…끊이지않는논란 부메랑돼돌아온강경발언들
12일	등돌린정의당…야권일제히사퇴압박 “적법성따져보자”정면돌파재확인 “소임변함없이추진” 어수선했금감원	커지는사퇴압박…靑“적법성질의” 김기식외유논란핵심쟁점은?	靑“문제없다”…정면대응 정의당“사퇴”…여당일부도“사퇴불가피” 친정 참여연대도“비판받아마땅”
13일	“위법하나라도있으면김기식사퇴” “청와대가국회사찰”vs“전수조사하자” 출장비지원기관전격압수수색 [단독]외유속속확인폭로전양상으로	‘해외출장’ 지원은행등압수수색 “위법·도덕성으로김기식진퇴결정”	위법성·도덕성따라사임…이례적입장표명 “우병우감싸기와같아”vs“그대로간다” ‘김기식의혹’ 기관4곳전격압수수색 논란속공식행보계속…거취엔‘묵묵부답’
14일	김기식‘에’ 댓글’까지여야대치격화		‘단독회동’ 했지만…‘김기식공방’ 원점
15일			김기식질의서 내일결론낼듯
16일	“‘셀프후원’ 은위법…종래범위벗어나” 김기식금감감독원장사의표명(단신)	김기식금감원장결국사의…靑수용 “후원금 5천만원기부는위법”	김기식논란결론…선관위“위법” 선관위“위법”…김기식사의표명

질과 직접적 관련이 없는 언급도 했다.

두번 째인 ‘옥중 편지’ 리포트는 단독 입수로서 의미는 있지만, 사건의 맥락에 어떻게 다가서는지가 잘 와닿지 않는다. 세번째 기사는 대통령 후보 경선 현장에서 드루킹이 주도한 모임인 경인선의 모습을 보여준 기사이다. 이 기사는 드루킹이 이끄는 조직이 대선 당시 조직적으로 문재인 후보 지지운동을 했다는 사실을 보여준다는 점에서 사건의 본질과 관련 있는 의미를 가지지만, 김정숙 여사의 육성이 꼭 필요했는지는 의견이 엇갈린다.

그래서 전체적으로 이날 우리 보도는 사건의 핵심과 얼만큼 관련이 있는지가 불분명한 정황과, 필요한 팩트가 혼재돼있는 것으로 비쳤다. 시청자들은 위 기사들을 통해 “뭔가 냄새가 난다”는 인상은 받았지만 사건에 대한 본질적인 궁금증을 해소하거나, 핵심 쟁점이 무엇인지를 판단하기는 어려웠을 것이다.

지금까지 드러난 내용으로 보면 이번 사건은 정치 브로커 조직의 댓글 조작 사건이다. 핵심 쟁점은 이 브로커 조직이 민주당 또는 김경수 의원의 지시에 따라 여론조작을 했는지, 그 대가로 돈이나 총영사 자리를 거래했는지이다. 돈이 오갔나, 김경수와 드루킹은 얼마나 자주 어떤 내용으로 메시지를 주고 받았나, 백원우 민정비서관은 왜 드루킹 쪽 추천 인사를 만났나, 민주당은 애초에 왜 드루킹을 고발했나 등이 해결해야 할 의문이다.

드루킹 사건에서 우리는 이 본질들에 접근하려 노력하고 있다. 그러나 결정적인 결과물 없이 불분명한 정황들만 쏟아지는 경우도 있기 마련이다. 이 가운데 어떤 정황이 사건의 본질을 보여주는지 아직 선불리

판단하기 어렵다. 18일 뉴스테스크는 이런 어려움이 드러난 뉴스였다.

4. 질문 던지기 – “그래서 본질이 뭐지?”

속보와 정황, 의혹제기와 반박이 쏟아지는 상황에서 이 조각들을 신속하게 정리해 보도하는 것은 뉴스의 숙명이다. 모두가 탐사보도팀이 될 필요도 없고 될 수도 없다. 조각난 속보들이 모여 진실을 보여주기도 한다. 그러나 데일리 뉴스의 이 파편적 속성은 시청자들에게 혼란을 주거나, 오보를 내거나, 사건의 본질을 잘못 끌고 갈 잠재적 위험성을 언제나 안고 있다. 따라서 우리는 다음과 같은 질문을 결코 놓지 말아야 한다. “그래서 사건의 본질이 뭐지?”

속보는, 비록 파편화된 정보라 하더라도 전달해야 한다. 그러나 동시에 우리는 시청자들에게 어떤 정보에 비중을 두어야 하는지, 앞으로 어떤 소식을 지켜봐야 하는지를 끊임없이 짚어주어야 한다. 여러 정보 중 핵심과 소음을 가릴 기준을 언제나 되새겨야 한다. 답을 내놓을 수 없더라도, 질문을 제대로 던지는 것이 뉴스의 중요한 역할이다.

그러기 위해서는 편집회의가 중심을 잡아야 한다. 각 부서에서 쏟아져들어오는 파편화된 속보들 속에, 어떤 정보들을 중요하게 다뤄야 하고, 어떤 맥락을 그려야 하고 어떤 질문을 던질 것인가? 이는 기자 개개인의 힘만으로는 할 수 없는 일이다. 초인이 아니라 조직이 필요하다. 뉴스 혁신은, 우리가 맞닥뜨린 현실 속의 과제를 해결하기 위한 모두의 질문에서 시작된다.

신임 지부장들을 소개합니다



반상현 경남지부장
2001년 입사. 영상 기자

첫째도 경남지부 조합원, 둘째도 경남지부 조합원, 셋째도 경남지부 조합원

저에게 용기와 격려 주시면, 2년 동안 경남지부 조합원들만 바라보고, 생각하고, 행동하겠습니다. 열심히 하겠습니다.



권혁태 제주지부장
2005년 입사. 기자

210일에 이르는 파업과 제작거부 기간 동안 전국 조합원들이 보여준 뜨거운 연대를 잊지 않았습니다. 이제 국토 최남단의 뜨거운 기운을 전국에 불어넣는 지부가 되겠습니다. 전국에서 가장 유쾌하고 발랄한 제주지부는 언제나 조합원 여러분을 기다리겠습니다. (숙식제공! 최고급 야전침대가 대기 중입니다)



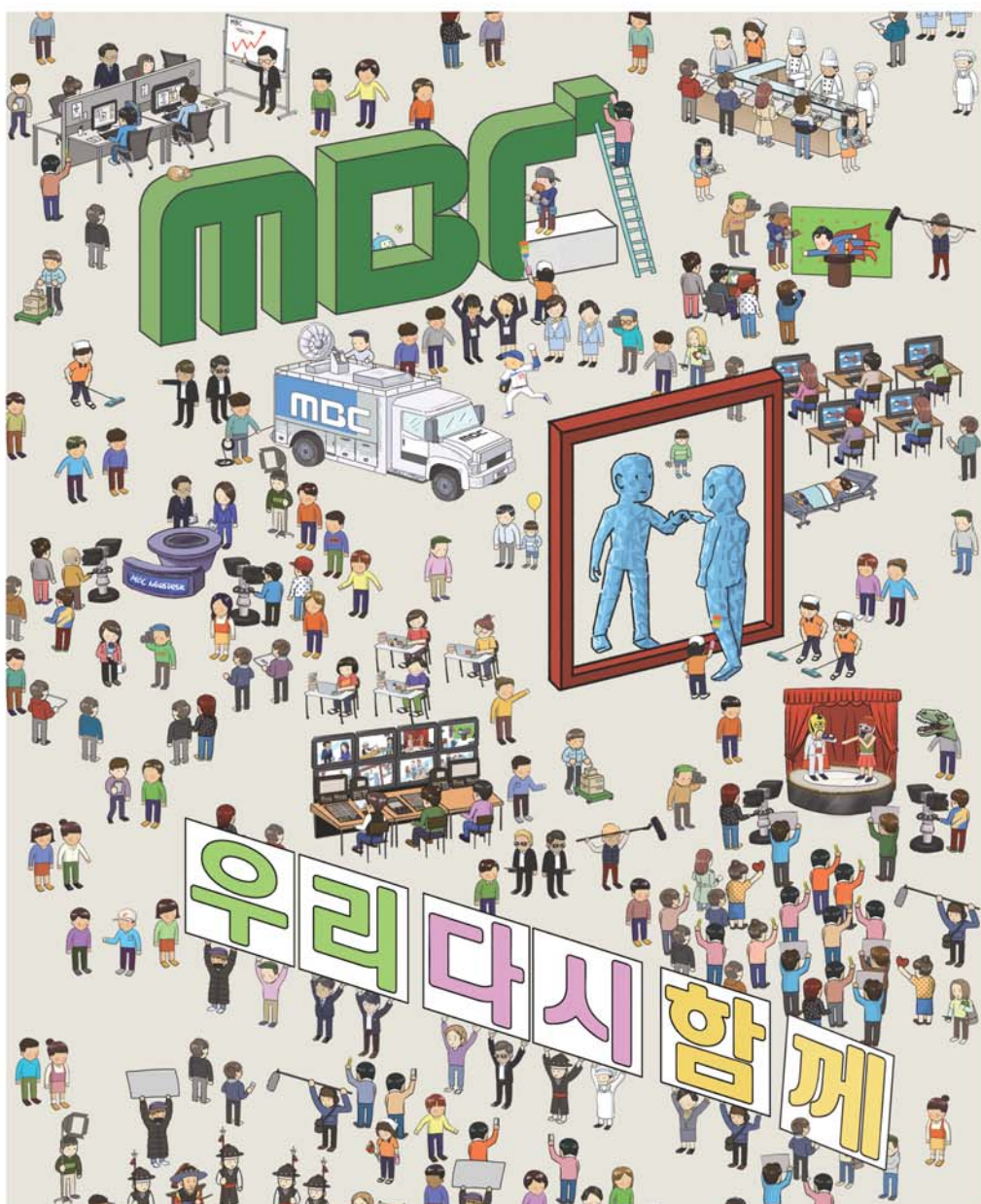
박병원 울산지부장
2001년 입사. PD

많은 조합원들의 헌신과 촛불시민들의 힘으로 다시 세운 MBC. MBC의 가치를 지키는 뿌리인 노동조합, 단단하게 지키겠습니다. 파업 이후 우리는 무엇이 달라졌나? 지속가능한 공공성을 지키기 위해 노동조합은 무엇을 해야 할까? 조합원들과 함께 고민하고 만 들어가겠습니다.



임태규 충주지부장
1999년 입사. 촬영 감독

암울했던 지난 시절 우리는 정상이 아닌 비정상속에 지냈습니다. 앞으로 우리는 문화방송 재건에 총력을 기울일 것입니다. 촛불과 역사 앞에 떳떳한 언론인으로, 어제보다는 내일을 위해 노력할 것입니다. 서울과 지역 네트워크를 활성화하고, 공정방송 실현을 위해 온 힘을 다할 것입니다.



우리 다시 함께

2018 128주년 세계 노동절 기념행사

4월 30일(월) 오후 3시 문화광장

MBC