

문화방송 노보

NATIONAL UNION OF MEDIAWORKERS MUNHWA BROADCASTING UNION

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 9월 4일

위기의 MBC, 무엇을 할 것인가?

흔들리는 과거 청산 표류하는 미래 전략

언론 자유를 회복하고 권력의 방송장악에 저항하는 마지막 총파업에 돌입한지 오늘로 꼭 1년이다. 파업 승리 이후 MBC 구성원들은 과거 권력에 굴종한 편파 왜곡 방송으로 잃어버린 시청자의 신뢰를 되찾기 위해 각자 고군분투하고 있다. 그러나 앞이 보이지 않는다. 미디어 환경은 급격히 변화했다. 지난 10년 가까이 치른 전쟁 속에서 우리는 이러한 변화에 제대로 대처하지 못했다. 과거 청산은 내부의 저항과 외부의 반격으로 흔들리고 있다. 미래 전략은 관성과 구성원들의 사기 저하로 표류하고 있다. 과연 MBC가 시청자들의 신뢰를 회복하고 공영방송으로서 자기 역할을 찾기 위한 전략을 갖고 있는가? 경영진은 당장 내년의 단기적 적자 해소가 아닌, 10년을 내다보는 ‘전략’을 찾고 있는가?

과거 청산, 정말 할 만큼 했나?

지난주 사측은 인사위원회를 열어 신동호 전 아나운서국장에게 정직 6개월의 징계를 결정했다. 회사 법인카드를 사적인 용도로 사용한 사실이 감사에서 드러났고, 그 이후에도 변제는커녕 소명도 제대로 하지 않았다. 그런데 신동호 씨의 징계 발효 일자 11월 29일이다. 어떻게 된 일일까? 신동호 씨는 이미 지난 5월에 정직 6개월의 징계를 받았다. 권력의 방송장악에 협력해 이에 저항하는 아나운서들을 업무에서 배제하고 승진을 누락시킨 이른바 ‘블랙리스트’를 실행한 사실이 드러났다. 사측은 신 씨에게 두 번의 정직 6개월 징계를 내린 것이다.

중대한 사규 위반 행위가 여러 건 있을 경우 병합해 합당한 징계를 내리는 것이 상식이다. 정직 6개월에 해당하는 중대 사규위반이 2건 이상이면



해고가 마땅하다고 보아야 한다. 그런데 사측은 병합을 하지 않고 사실상 봐주기 징계를 내렸다. 실수나 착오가 아니었다. 지난 5월 신 씨에게 정직 6개월의 징계를 내릴 때 사측은 이미 “법인카드 유용에 대한 감사가 진행 중이며 곧 결과가 나올 것”이라는 사실을 알고 있었다. 이미 당시에 병합해야 한다는 지적이 있었지만, 경영진은 이를 무시했다.

블랙리스트만으로도 신 씨에게는 해고가 마땅하다. 헌법 가치를 무너뜨리고 정보기관을 동원한 권력의 방송장악에 협력해 공영방송 MBC를 무너뜨린 행위였다. 형사적 책임도 물어야 한다. 지난 5월 인사위원회가 신 씨에게 처음 내린 징계는 해고였다. 그러나 최승호 사장이 반려했다. 징계가 과하다는 이유였다. 결과적으로 사측은 중대

사규위반 행위 2건에 대한 병합을 하지 않아 신 씨의 직원 신분을 유지시켰다.

처음이 아니다. 사측은 지난주 황헌 전 보도국장이 인사위를 앞두고 제출한 사표를 수리했다. 황 씨는 두 차례에 걸쳐 취재기자 73명에 대한 블랙리스트를 작성해 실행하고, 대체인력 채용과정에서 중대한 사규 위반을 저지른 사실이 드러났다. 그러나 결과적으로 징계는 없었다. 최승호 사장과 경영진은 이 일련의 과정에서 “해고가 너무 많아 부담스럽다”는 말을 했다. 과연 해고가 너무 많은가? 징계 대상자들이 저지른 행위에 비해 과한 징계가 내려지고 있는가?

〈2면에 계속〉

〈1면에 이어〉

최승호 사장 취임 이후 9개월 동안 해고된 직원은 14명이다. 그런데 이 가운데 10명은 성폭력, 외주사 갑질, 횡령 등 비리 행위로 해고됐다. 권력의 방송장악에 협력하거나 보도 공정성을 해친 이유 등 좁은 의미의 적폐로 해고된 이는 4명뿐이다. 2명은 블랙리스트 작성, 2명은 중대한 왜곡 보도였다. 징계는 물론 형사 책임까지 물어야 할 중대 사안들이었다. 해고가 능사라는 뜻이 아니다. 원칙은 지켜져야 한다는 것이다.

잘못된 신호, 내부 반격, 사기 저하

“과거 권력의 방송장악에 협력해 MBC가 저지른 편파 왜곡 방송의 진실을 규명하고 책임을 묻겠습니다. 그 결과를 시청자들에게 모두 공개하고 사죄하겠습니다.”

시청자들 앞에서 노사가 함께 약속했다. 그 약속은 공영방송 MBC가 신뢰를 회복할 수 있는 첫걸음이었다. 그러나 조사도, 인적 청산도, 이에 따른 인력 재배치도 모두 늦어지면서 진실 규명과 책임자 처벌에 대한 회사의 신호가 사내외에 잘못 전달되고 있다. 외부적으로 방송통신위원회의 최기화, 김도인 방문진 이사 선임, 고영주에 대한 1심 법원의 무죄판결, MBC 부당노동행위 피의자들에 대한 검찰의 잇단 몸 사리기 불기소 처분 등 적폐의 반격이 거세다. 그러나 더 큰 문제는 내부다.

방송독립과 보도 공정성, 제작 자율성의 가치를 다시 세우기 위한 진정한 의미의 적폐 청산은 아직도 갈 길이 멀다. MBC의 신뢰를 밑바닥까지 추락시킨 대표적인 보도 참사인 세월호 참사 편파 왜곡 보도, 최순실 국정농단 편파 왜곡 보도 등에 대한 책임을 물어 작은 징계라도 내린 사례는 단 한 건에 불과하다. 노사가 MBC의 신뢰 회복을 위해 출범시킨 정상화위원회는, 조사역들의 헌신적인 노력에도 불구하고 사측의 관심과 지원 부족, 적폐 청산에 대한 잘못된 신호로 인한 회사 내부의 저항과 비협조 등으로 속도를 내지 못하고 있다.

이러한 경영진의 분위기는 적폐 인사들은 물론 회사 공조직으로도 고스란히 전염되고 있다. 현장에서는 “당장 일할 사람이 없다”는 이유로, 방송장악에 협력했던 자들을 원칙 없이 편의에 따라 보도와 제작 현장에 투입하는 일이 벌어지고 있다. 시용과 일부 경력기자들을 불법적으로 채용한 사실이 드러났는데도, 사측은 이에 대한 감사결과 발표와 인적 청산, 인력 재배치 등의 후속 조치를 미루고 있다.

각종 감사결과에 따른 법적 후속조치도 없다. 지난 4월 송진 배제 블랙리스트에 대한 감사 결과가 나오자 사측은 “새롭게 확인된 사실을 바탕으로 추가 고발을 검토 한다”고 밝혔다. 그러나 회사 법무부 차원의 추가 고발은 넉 달 넘게 이뤄지지 않고 있다. 상습적인 인터뷰 조작을 저지르고 사표를 낸 기자에 대한 조사 결과 공표도, 형사 고발도 하지 않고 있다. 임원회의 블랙리스트, 아나운

서 블랙리스트 등 감사 결과에 따른 후속 법률 대응도 여전히 없다.

원칙이 없었다. 처음부터 과거 청산과 인력 재배치, 이를 통해 새로운 가치를 재정립하고 구성원들의 단합을 이끌어낼 큰 틀의 전략적 그림이 없었다. 그 때 그 때 개별 사안이 터질 때마다 즉흥적으로 대처했다. 징계 병합을 하지 않았다. 원칙은 희미해지고, 그 자리를 해고자가 늘어난다는 부담감이 차지했다. 여기에 대규모 적자와 경영위기 상황이 겹쳤다. “과거 청산은 할 만큼 한 거 아닌가. 이제는 화합하고 열심히 일해 적자 상황을 돌파해야 한다”는 논리가 일각에서 공개적으로 주장되는 지경에 이르렀다. 과거 청산과 MBC의 가치 재정립에 대한 요구를 철없는 직원들의 투정 정도로 치부하는 분위기까지 감지된다.

눈 앞의 적자 해소?

2017년 김장겸 사장의 MBC는 700억 원의 적자를 기록했다. 미디어 환경이 급변하던 지난 10년 김재철, 안광한 김장겸의 MBC가 세월을 허비한 결과였다. 능력 있는 직원들을 블랙리스트로 배제하고 경직된 관료주의로 창의성을 말살했다. 사상 검증으로 대체인력을 마구잡이로 채용했다. 미디어 환경 변화에 전혀 대응하지 못한 채 골든타임을 허비했다. 문제는 그 구조적 위기의 유산이 고스란히 우리를 짓누르고 있다는 점이다. 현재의 위기가 MBC의 체질 개선과 미래 전략수립을 위한 통과의례라면 우리는 기꺼이 견딜 수 있다. 그러나 불행히도 현재의 위기는 구조적이고 장기적인 위기인데, 앞이 보이지 않는다. 전략이 없다. 이것이 구성원들의 사기를 떨어뜨린다.

이런 상황은 대대적인 혁신을 요구한다. 지상과 독과점 시대에 각자가 하던 일들을 단지 더 열심히 한다고 위기를 해소할 수 없다. 경영진의 처방은 안이했다. 제작비를 중대하면 개별 프로그램의 경쟁력이 높아져 위기를 극복할 수 있을 것이라고 믿었던 것 같다. 실적은 나아지지 않았다. 그러자 이번에는 조금해졌다. 당장 내년에 대작 한 방을 통해 적자 규모를 줄이는 처방, 지상과 방송광고 중심의 단기적인 매출 중대 처방이 쏟아졌다. 그 방법만으로는 안 된다. 위기는 보다 근본적인 구조에 있다. 지상과 독과점이 깨진 자리에 중편과

거대 자본이 시장을 휘두르는 이 구조를 우리는 한 마음으로 돌파할 준비가 아직 돼있지 않다.

전략과 전망의 부재는 MBC 전반에 불안감을 확산시키고 있다. 명확한 전략과 추진력이 없으면, 그 자리는 언제나 관료주의, 기득권주의, 보신주의가 스며들기 마련이다. 위 아래의 의사소통은 막혀 있다. 모든 구성원들이 위기의 존재를 알고 있지만, 그 위기를 어떻게 돌파할 것인지에 대한 공적인 토론은 없다. 삼삼오오 모인 자리에서의 불평불만만 존재할 뿐이다.

뉴스의 위기는 이런 문제를 잘 드러내고 있다. 최승호 사장 취임 직후 그렇게 급하게 시작할 뉴스가 아니었다. 철저한 과거 청산과 자기 반성, 새로운 공영방송 저널리즘의 가치를 끝장 토론으로 준비해도 부족할 판이었다. 그러나 경영진의 지시로 준비되지 않은 뉴스가 서둘러 시작됐다. 결과가 나아지지 않자 구성원들의 상처와 냉소는 커졌다. 인적 청산의 지연과 부재는 이러한 상처와 냉소를 더 키웠다.

우리에게 필요한 건 당장 내년 1년의 적자 해소가 아니다. 경영진은 장기적으로 MBC가 나아갈 전략을 명확히 수립하고, 당분간의 적자를 감수하더라도 구조적인 체질을 개선해야 한다. 우리는 대토론을 원한다. 그 토론의 결과에 대해 스스로 책임질 준비가 돼있다. 전망이 보인다면 우리는 건디고 따를 준비가 돼있다. 경영진은 그렇게 할 준비가 돼있는가? 근본적인 혁신을 위한 전조직적 토론을 통해 전략을 세우고 위기를 돌파할 준비가 돼있는가?

미래 전략은 과거 청산과 따로 떼어 말할 수 없다. “청산은 적당히 하고 이제 미래로 가자”는 말은 자기 모순이다. ‘적당한’ 청산은 ‘적당한 미래’만 낳을 뿐이다. 10년 뒤까지 다시 우리의 발목을 잡는 어두운 과거가 될 것이다. 진실 규명, 철저한 자기 반성, 현실 진단, 공영방송 MBC의 새로운 가치 정립, 인적 청산, 인력 재배치, 조직의 혁신적 개편, 지속가능한 성장, 장기적 전략 수립은 모두 한 몸이다. 시청자의 신뢰를 회복하고 최고의 콘텐츠를 서비스한다는 단 하나의 목표 아래, 모두가 혁신의 자세로 뛰어들 준비가 돼있는가? 늦었지만 아직 기회는 있다. 바로 지금, 모든 걸 걸어야 한다.



청산 없는 재건 없다

“파업 기간 MBC가 채용한 대체인력은 93명에 이르렀다.”

2012년 170일 파업의 정당성과 합법성을 확인한 서울고등법원의 판결문은 파업 기간 사측이 채용한 인력이 불법 대체인력임을 분명하게 적시했다. 노동조합법 43조는 “쟁의행위 기간 중 그 쟁의행위로 중단된 업무의 수행을 위하여 당해 사업과 관계없는 자를 채용 또는 대체할 수 없다”고 돼있다. 김재철과 부역자들은 대체인력을 투입하며 노동조합법을 정면으로 위반했다.

이렇게 태생적으로 불법적인 인력들의 채용 과정은 엉망이었다. 환경전문기자는 유기견 취재를 한 경험이 있고 채식주의자라는 이유로, 북한전문기자는 북한대학원을 수료했다는 이유로 전문성을 인정받았다. 이런 요건으로 전문성을 인정받는다면 언론계에 전문 기자가 아닌 사람이 어디 있겠냐는 자조까지 나온다. 모집 요강에 명시된 경력에 미달하거나 경력을 허위로 기재한 자들도 기자로 입사했다. 불법 대체인력 가운데 기자는 25명, 하지만 상당수가 여전히 원칙 없이 보도 관련 업무에 배치돼있다.

최근 언론 보도로 2014년 박근혜, 이명박의 측근 정치인에게 추천을 받아 입사한 경력기자가 8명에 달한다는 사실이 드러났다. 추천 내용도 낮부끄럽다. ‘이명박 후보의 마크맨으로 전 대선 과정을 충실히 취재하고 청와대 출입기자로써 이명박 대통령과 임기를 같이 했다’, ‘MB정부를 관통하는 국정기조를 취재하는 과정에서 매우 객관적이며 심층적인 보도로 평판을 얻었다’는 내용이었

다. 정치권으로부터 독립적이어야 한다는 언론인의 기본적 윤리를 망각한 행위였다. 이들도 상당수가 원칙 없이 보도 관련 업무를 수행하고 있다.

관리 사각지대 곳곳에 적폐 인력

김재철, 안광한, 김장겸 체제를 공고하게 만들어왔던 적폐들은 MBC 구석구석 관리의 사각지대에 숨어있다. 안광한 사장이 비대하게 키워놓은 조직이 그대로 잔존하면서 이들이 숨어있을 곳이 곳곳에 생겨났다. 아무 책임 없이, MBC에 기여하는바도 없이 월급만 꼬박꼬박 받아가고 있다. 보직자들 역시 바쁘다는 이유로 관리책임을 외면하면서 그들이 일도하지 않고 ‘놀고있는 것’을 방치하고 있다.

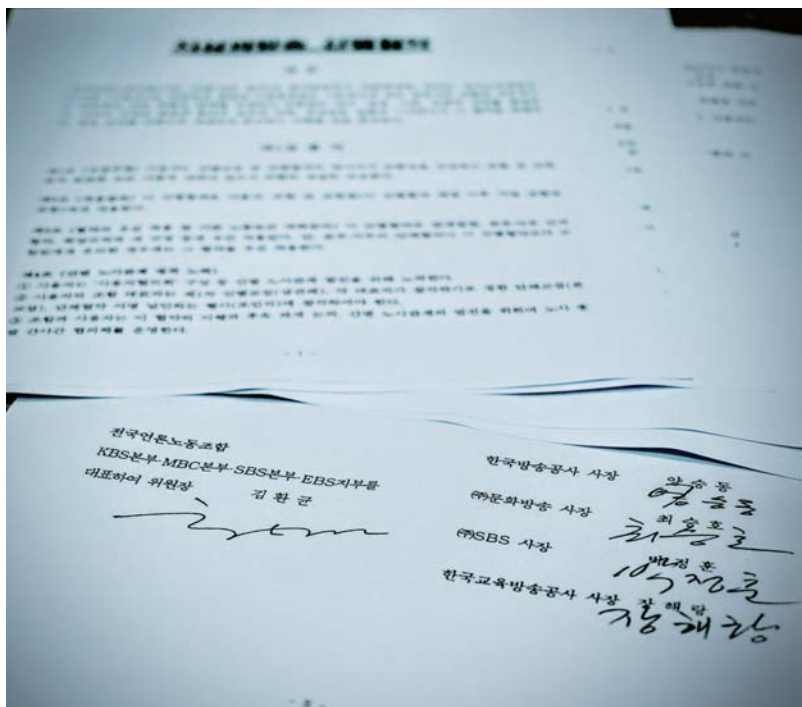
구성원들의 사기를 떨어뜨리는 것은 과중한 업무가 아니다. 채용을 둘러싸고 무성했던 소문이 사실로 확인됐다. 권력의 방송장악에 협력하거나, 편파 왜곡보도를 저질렀거나, 침묵하고 방관했던 자들이 인력이 부족하다는 핑계 덕분에 스멀스멀 자리로 돌아와 아무 일 없었다는 듯 사무실에 앉아있다. 이것저것 진상 조사를 해왔는데 정작 구성원들은 그 결과를 알지 못하고 있다. 책임을 묻는 일이 늦어지면서 이들이 아무 원칙없이 조직 곳곳에 배치되고 있다. 바로 옆에서 이들을 지켜볼 수밖에 없는 구성원들의 의욕은 더욱 꺾일 수밖에 없다.

적폐 청산은 경쟁력 복원을 위한 필수 조치

좋은 성과를 내는 조직의 원칙은 명료하다. 능력 있는 사람에게 동기를 부여하고 기회를 주고, 결과에 대해 보상을 하거나 책임을 묻는 것이다. 공개 경쟁을 통한 공정한 모집과 채용, 교육과 계발 기회 제공, 신뢰할 수 있는 업무 평가, 평가 결과의 반영이 하나의 유기체처럼 작동해야 한다. 그러나 원칙의 실행은 어렵다. 원칙의 포기는 손쉽고 달콤하다. 채용이 문제라면 공정성에 대한 신뢰를 무너뜨린다. 교육과 동기부여가 없다면 재능은 꽃피지 못한다. 평가가 공정하지 못하면 구성원들은 냉소하거나 권력자에게 굴종한다. 평가 결과에 따른 문책과 보상이 없으면 동기부여가 안 된다.

적폐들은 이 원칙의 첫 단추인 채용부터 무너뜨렸다. 적폐 청산이 과해서 경쟁력 회복이 더디다는 인식은 착각이다. 지난 10년 MBC를 망가뜨린 인사 행태에 엄중히 책임을 묻는 것은 채용, 교육, 평가, 보상과 책임이라는 조직 운영의 기본 원칙을 바로 잡는 일이다. 망가진 MBC의 인사 시스템과 조직문화를 재건하기 위한 필수적인 조치이다. 그래야 비로소 적폐적소 원칙에 따른 인사 시스템을 만들 수 있고 조직이 건강하게 작동할 수 있다. 과오에 대한 철저한 진상조사, 그 결과에 대한 냉정한 평가, 평가에 따른 인적 청산과 인력 재배치가 확실해야 조직의 효율과 동기를 높일 수 있다.

‘이 정도면 됐다’는 생각으로 과거를 묻어서는 안 된다. 이런 태도는 ‘원칙과 공정성’이라는 조직 재건의 유일한 길을 닫아 버린다. 감사 결과를 전면 공개하라. 구성원과 시청자들의 공감을 얻어야 청산도, 재건도 동력을 얻는다. 책임자들을 사규에 따라 엄중히 징계하고 법적인 책임도 끝까지 물어라. 불법, 부정 채용자들을 동료로 받아들이지 않겠다는 구성원들의 목소리를 존중하라. 사리사욕을 위해 공영방송 MBC를 이용하면 결국 끝까지 책임을 지게 된다는 것을 보여달라. 그래야 다시는 공영방송의 가치와 저널리즘의 원칙이 무너지지 않는다.



지상파 방송 4사 노사 신별협약 체결

시청자 신뢰 회복을 위한 노사의 약속 “공정방송은 방송 노동자들의 핵심 노동조건”

전국언론노동조합과 지상파 방송4사(MBC, KBS, SBS, EBS) 사용자는 방송의 날인 9월 3일 MBC 사옥에서 언론사 역사상 최초의 산별 단체협약을 체결했다. 이번 협약은 지난 10년 가까이 이어진 MBC 노동자들의 저항과 투쟁이 이끌어낸 법원 판결, 즉 “공정방송은 노사 모두에게 부여된 의무이자 방송 노동자의 핵심 노동조건”이라는 점을 분명하게 담았다는 점에서 의미가 크다. 노사는 이번 협약이 지상파 방송사들이 신뢰를 회복하기 위한 대국민 약속이라는 점에 인식을 같이 했다.

협약 전문은 QR 코드에서 확인하실 수 있습니다.



파업 1주년 기념 서울지부 조합원 좌담회

위기를 극복할 비전이 필요하다



조소형
경영부문 부위원장



김상동
방송기술



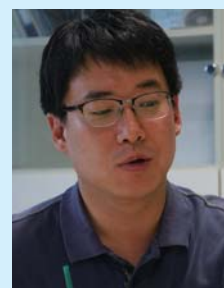
김선기
제작카메라



오누리
예능PD



이남호
기자



이현석
방송경영

조소형 : 9월 4일로 “72일 파업” 1주년을 맞았습니다. 현 시점이 MBC를 진단하고 미래를 그려볼 마지막 기회라고 생각합니다. 이 자리에 오신 분들은 입사 10년차 안 됩니다. 후배들이 ‘유니콘’으로 느끼는 자랑스러웠던 공영방송 MBC를 경험했고, 이후 방송장악으로 망가져가는 MBC도 겪으셨기 때문에 이런 논의를 하기에 적합하다고 생각합니다. 파업 1년 후 MBC는 무엇이 달라졌습니까?

오누리 : 예전 본부장들은 말도 안 되는 출연자들을 프로그램에 꽂아 넣고 ‘오더’를 안 들으면 PD들을 괴롭혔는데 이제 그런 오더는 사라졌어요. 보직자 개인의 성향차뿐 아니라 회사 분위기가 달라졌다는 점이 크게 작용한다고 봐요. PD의 자율성을 존중하는 환경이거든요.

김선기 : 소통이 잘 되고 조직이 과거와 비교하면 합리적으로 운영됩니다. 하지만 미래가 안 보여요. 며칠전 신입사원과 식사를 했는데 그들에게 MBC가 좋은 회사라고 말해주기가 어려웠습니다.

이남호 : 사람들이 바뀌었으니까 모든 게 바뀌었지만 ‘어떤 뉴스를 만들어야 하는가’에 대한 공감대가 없어요. “공정성”, “신뢰”, “깊이”, “친절” 등의 단어가 날아다니지만 완결된 문장은 만들어지지 않습니다. 구성원마다 바뀐 뉴스 환경에 대한 경험도, 시각도 다르거든요.

“과거엔 정당하지 않아 경쟁력 밀렸지만, 이제는 정당해도 밀린다”

조소형 : MBC가 여전히 시청자들에게 외면받고 있어서 회사 분위기가 암울합니다. 원인에 대해 말씀해주시죠.

이현석 : MBC가 처한 언론으로서 위기, 기업으로서 위기, 산업 전체의 위기 중 두 번째, 세 번째 위기는 여전합니다. 하지만 구성원들은 이 세 가지를 혼돈하고 있어요. 적폐가 사라진 것 외에 다른 위기 상황은 그대로입니다.

김상동 : 가장 큰 원인은 우리 안의 무사안일주의라고 봐요. 업무 성과에 상관 없이 월급은 꼬박꼬박 나오니까요. 모두들 문제의 원인을 알고 있지만 불편한 진실에 대해 아무도 얘기 안 해요. 그리고 시청자 입장에서 콘텐츠를 얘기할 수밖에 없는데, 2049 시청률이 중요하다면서 이들이 퇴근한 후 TV를 볼 평일 저녁 시간대 경쟁력 있는 콘텐츠를 편성하고 있나요? 편성 전략의 실패가 있다고 봅니다.

오누리 : 1년 전에도, 지금도 <복면가왕>을 연출하고 있는데 파업 이후 프로그램 경쟁력은 생각하지 않는 다른 부문의 ‘부탁’을 여러 차례 받았어요. 동시간대 경쟁력을 고려해서 제가 거절했지만, 현 MBC는 경쟁력과 효율성을 잡아먹는

구조가 분명 존재합니다. 과거 우리는 정당하지 않았기에 경쟁력에서 밀렸지만 이제는 정당해도 밀려요. 과거의 고생을 보상받아야겠다는 구성원들의 심리가 MBC를 잡아 먹는다고 봐요. 경쟁력과 효율성에 대한 자기 성찰, 점검이 있어야 하는데 보상 방식으로 접근하고 있으니까요.

이남호 : 현인이 나타나 한 번에 해결할 수 있는 상황이 아닙니다. 무수히 많은 실험과 실패 위에 해법이 나올 테고 지금도 실험 중입니다. 실험이 의미가 있으려면 가설을 세우고 실험을 설계하고 결과를 평가해야 하는데 그렇지 못 해요. 가설도 없고 즉흥적이예요. 임기응변적 처방을 하니까 실패 유무를 떠나 유의미한 결과를 얻지 못 하고 있어요. 뉴스를 만들기 위해 인력이 얼마나 필요하고 누구를 기용할 것인지 기준이 있어야 하는데 인사(人事)에도 임기응변이 많아요. 즉, 뉴스와 인사에 대한 전략이 없습니다.

조소형 : 회사 차원의 전략이 없다는 게 뉴스뿐 아니라 다른 분야에서도 많이 지적되고 있습니다. ‘내가 회사 다닐 동안에는 안 망하겠지’라는 무사안일주의에 대한 지적도 인상적입니다. 예전에는 직원들이 자기가 MBC 주인이라는 의식이 있었는데, 지금은 조직에 대한 헌신과 열정이 느껴지지 않습니다.

이현석: 지금은 직원 한 명 한 명이 ‘각자도생’ 이에요. 헌신은 조직이 개인에게 미래를 보장해주기에 가능한데, 지금은 그게 사라졌어요. 개인의 미래가 불안하니까요.

“과거의 영화를 못 잇는MBC”

이현석: 유튜브에서 80, 90년대 MBC뉴스 클립을 보면 지금과 똑같아요. 아무것도 바뀌지 않았어요. 인트로에서 앵커가 일어나서 진행한다고 혁신인가요? 혁신의 중심은 고객이고 고객이 바뀌었으면 거기 맞춰서 어떤 상품 팔아야 하는지 고민해야 하는데, 과연 어떤 고민을 하는거죠? 현재 MBC는 내가 익숙하고 내가 잘 하는 것만 만들고 있어요. ‘손석희 뉴스’에 눈높이가 높아진 시청자가 현재 MBC 뉴스에 만족할까요? 과거의 업무방식에서 벗어나야 합니다.

오누리: 얼마전 적폐 인사 중 한 명이 과거의 성과를 바탕으로 특정 조직의 수장이 될 뻔한 일이 있었잖아요. ‘최승호 사장이 과거 MBC의 영화(榮華)를 향수하는 분이다. 그래서 과거의 인물을 다시 등용하려고 하는 것’이라는 평가가 돌아왔어요. 과거 MBC 예능은 지상파 3사 중에서도 혁신과 모험, 실험 등이 강점이었는데 지난 10년간 예능 수뇌부가 안전주의로 끌여오다 보니...

과업 복귀 후 제가 연출을 맡고 있는 <복면가왕>을 리뉴얼하거나 스폰오프를 통해 새롭게 바꾸려고 했는데 다 막혔어요. 최승호 사장과 만남에서 기존대로 가달라는 요청을 받았어요. 프로그램이 노화하고 망하는데 지금도 안전주의로 가고 있어요.

조소형: 기존 문법에서 벗어나는 새로운 시도는 피하고 보수적으로 신규 프로그램을 기획하고 있다는 거군요?

오누리: 회사가 새로움을 탐험하자고 화두를 던졌으니까 진짜 새로움을 탐험해야죠. 모토는 저렇게 정했는데 정작 새로움이 없어요. 두려워해요. 옛날 방식에 해법이 있는 것이 아니잖아요. 미래환경에 적응하려면 옛날 영화는 잊어야 해요.

“혁신을 위한 리더십이 필요하다”

김상동: 사장이 입사한 해가 1986년이었고 다른 임원들도 비슷하잖아요. 즉 경영진이 올드하다는 말이죠. 미디어 시장에서 새로운 걸 발굴하려면 감이 있어야 한다고 봐요. 이런 면에서는 젊은 사원들의 의견을 반영할 수 있는 창구가 필요합니다.

김선기: 새로움을 탐험하자는 SB (Station Break) 방송만 내지 말고 프로그램뿐 아니라 여러 분야에서 실험해보는 건 어떨까요. 몇해 전 KBS는 회사 밖에 <몬스터유니온>이라는 스튜디오를 만드는 시도를 했잖아요. 성공에 대해서는 여러 관점의 평가가 있겠지만, 많은 시도가 있어야 그중에서 대박이 나오죠. 구성원들 사이에서 MBC의 미래 먹을 거리는 북한뿐이라는 우스갯소리가 돌아요.

이현석: 역사적으로 조직은 흥망성쇠가 있는데 혁신을 안 해서 망해요. 지상파 독과점 시절 MBC가 잘 나가던 기억과 습관 때문에 드라마, 예능, 뉴스 다 혁신하지 못해요. JTBC <뉴스룸>의 사례를 보면, 취재 인력 부족 등 ‘결핍’ 때문에 어쩔 수 없이 선택한 탐사보도, 이슈 깊이 파기 등으로 시장에서 혁신을 일으켰어요. 구성원들은 과거 방식으로 일하면 안정감을 느끼는데 이걸 어떻게 깰 수 있을까요? 과거의 질서를 깨고 혁신하는 데는 리더십이 가장 중요하다고 생각해요. <워싱턴포스트>를 혁신한 제프 베조스(아마존 CEO) 사례를 봐야죠. 혁신을 위한 리더십, 지금 MBC 경영진에게서는 부족한 거 아닌가요?

이남호: 최승호 사장은 지금 뭐하고 있는지 모르겠어요. 무슨 일 하고 있는지, 무슨 생각을 하고 있는지 알려주세요. 옛날에는 사장에게 관심도 없었고 무슨 일 하는지 구성원들이 몰라도 됐어요. 하지만 지금은 구성원들에게 동기 부여가 필요한 시기입니다. 사장의 생각과 의도, 비전이 궁금합니다.

김선기: 경영진도 우리 회사의 현실, 경쟁사들 중 4등이라는 점 인식하고 있다는데 어떤 전략으로 내세워 타개하겠다는 건지 구성원들은 경영진의 메시지를 모르고

있잖아요. 우리는 이러다 망할지도 모르겠는데 시간은 그냥 흘러가고 있어요.

이현석: 우리가 두려운 건 오늘 굶는 것보다 내년, 내후년이 막막해서이고 신입사원에게 해줄 말이 없어서 답답하잖아요. 그럼 비전을 누가 제시해야 하죠? 현 경영진도 해법을 모르는 건 마찬가지겠지만 그렇다고 가만히 있는 것은 무능함을 인정하는 꼴이에요.

“적폐 청산과 거버넌스 개혁”

조소형: MBC 적폐 청산은 잘 이뤄지고 있다고 생각하세요? 현 경영진이 우물쭈물하다가 이도저도 안 되어 사내 적폐들이 업무는 하지도 않고 월급은 따박따박 받아간다는 불만이 나옵니다. 현수준에서 만족해야 합니까?

김상동: 현업에서는 일할 사람이 없다고 아우성이지만 유희 인력은 넘쳐나요. 적폐인사들을 한직으로 보냈더니 거기서 호의 호식하고 있어요. 그들은 월급만 받고 성과를 인정받을 필요도 없으니 회삿돈이 술술 새고 있는 셈이죠. MBC가 유희 인력 문제를 계속 방치하는 게 맞는 걸까요? 가뜰이나 회사 사정도 안 좋은데 제대로 된 대책이 빨리 나와야 한다고 생각합니다.

김선기: 불법부정이 드러난 직원 채용은 법적 판단 이전이라도 회사가 채용 취소를 하는 것이 맞다고 보는데, 회사가 왜 망설이고 있는지 이유를 모르겠어요. 경영진이 너무나 미온적으로 대응하고 있는 것이 아닌가 싶어요.

과업이 끝난 후 자율성에 취해서 우리가 꼭 해야 할 일을 망기하고 있어요. 방문진 이사 선임 구조를 바꿔야 해요. 다음에 정권이 바뀌면 과거와 똑같은 일이 반복될 겁니다. 그때는 정말 회사가 망할 거예요. 지난 10년 MBC는 도태됐어요. 이를 막으려면 시스템을 바꿔야 하는데 노조와 경영진은 손 놓고 있어요. 지금부터 치열하게 노력해도 될까 말까예요. 노사가 모두 고민해야 합니다.

배석/정리 이종각 홍보국장

파업 1주년 기념

지역과 서울의 협력이



선윤식
MBC본부 조직국장



양현승
목포MBC 기자



전우석
MBC경남 PD



전인영
대구MBC 경영



조명아
대전MBC 기자



권혁수
원주MBC 기술

선윤식: 파업 이후 지역사 적폐 사장들이 바뀌었고, 신입사원을 충원하면서 인력구조에 숨통이 트이는 등 긍정적 측면이 있습니다. 하지만 현실적으로 지역MBC는 바뀐 게 없다는 평가도 있습니다.

양현승: 파업 전 이미지가 좋지 않은 MBC나, 지금 경쟁력 없는 MBC나 똑같습니다. 작년이나 지금이나 마찬가지죠. 심정적으로 위안이 되는 건 우리가 신뢰하는 이들이 회사를 경영하니까 점점 나아질 거라는 기대? 10년 동안 망가진 거를 회복하려면 몇급질의 노력이 필요할 겁니다.

전우석: ‘우물은 그대로인데 돌을 던져서 뭐하나?’라는 자조적인 생각이 듭니다. 조금씩 나아지고는 있어요. 새 사장이 오니 신입사원도 뽑고요. 현재 MBC 구성원들은 화가 나 있어요. 하지만 다들 채점만 하려고 하지, 답안지는 안 내놓아요. 왜? 어려우니까요. 뭐라도 바꾸려면 답안지가 있어야 하는데 그렇지 못해요.

조명아: 2015년에 입사했지만 아직도 막내급이에요. 그럼에도 파업 이후 나에게 기자로서 부당한 지시가 내려질 때 데스크와 맞설 수 있는 자신감을 얻었어요. 나의 신념이 망가질 수 있는 상황에서 “아니다”라고 말할 수 있는 자신감요. 저는 파업 이후 드라마틱하게 바뀔 거라는 기대가 있었는데, 현장에서 만나는 취재원들이 “MBC를 응원하지만 아직 멀었다”라고 평가합니다. 시청자들의 기대

에 부족한 점을 어떻게 채울 것인지 고민하게 되었어요.

“지역존중 없는 <뉴스데스크>”

선윤식: 현업에서 부딪히는 고충이 있을 텐데요. 파업 이후 더 어려워진 점이 있습니까?

양현승: 파업 출정식에서 네트워크 복원을 강조했는데, 지난 10년 동안과 지금을 비교해서 서울 <뉴스데스크>가 지역을 바라보는 시각이 달라졌나요? 그 때의 전국부와 지금 전국부는 마찬가지입니다. 서울로 올리는 리포트를 제작하면 전국부는 완제된 것을 받지 않고요, 여러 개 받아서 짜집기합니다. 지역에서 기자가 작성해서 출고한 기사를 현장 상황을 모르는 전국부에서 고쳐서 방송하는 겁니다. 폭염, 폭우로 농산물 가격 폭등을 다루는데 수도권 소비자들 입장에서만 다루요. 왜 생산이 적은지, 생산자는 정당한 대가를 받는지 알아보지도 않고요. 소비자와 생산자를 수평적으로 보는 시각이 부족합니다.

조명아: <뉴스데스크>나 <뉴스투데이>에서 지역 뉴스가 재출고될 때 사건사고 위주로 선정되더라고요. 지역 뉴스 중에서도 전국적으로 이슈 가치가 있는 뉴스가 있을 텐데요. 우리가 먼저 기사화했는데 연합뉴스나 YTN에서 뒤늦게 받아써서 이슈가 커질 때 많이 아쉽습니다. 대전·충남·세종에 400만 명의 시청자

가 있고, 뉴스의 1/3이 지역뉴스입니다. 서울 <뉴스데스크> 진행이 불안정하고 포맷 바뀌면 지역뉴스로 자연스럽게 넘어가지 못 해요. 그리고 서울 분량에 종속되어 그 때 그 때 길거나 짧게 나갑니다. 지역 분량을 안정적으로 확보해야 그 안에서 스토리텔링도 가능하죠.

전우석: MBC충북에서 제작한 <소야곡>이라는 다큐는 이산가족 상봉을 다뤄 2018 뉴욕 TV페스티벌에서 금상을 수상했는데 더 발전시킬 수 있었을 거라는 아쉬움 있어요. 지역에서 좋은 프로그램 기획안을 서울로 올려서 발전시키고 투자 받고 더 키울 수 있으면 좋을 텐데, 우리는 폐쇄적이고 소통구조가 경직되어 있어요.

“존폐 기로에 놓인 지역MBC”

선윤식: 서울MBC가 올해 큰 폭의 재정적자를 기록할 것으로 예상되는데 지역사 상황은 어떻습니까?

권혁수: 기술 부문은 예산을 쓰는 부서죠. 원주 지역도 UHD 방송 송출을 시작해서 인력과 예산을 투입해야 하는 상황입니다. 하지만 재원 마련의 어려움은 심각하고, 해결방안을 찾기 어렵습니다.

얼마전 HD채널 재배치 때문에 영월에 다녀왔습니다. 지상파 방송을 직접 수신하는 가구들을 찾아 다녔는데 공시청 안테나를 설치한 아파트 외에는 직접

지역지부 조합원 좌담회

MBC 경쟁력을 살린다



수신 가구를 딱 한 집 봤어요. 다들 위성 방송이나 IPTV로 시청하는 겁니다. ‘한 시간 넘게 걸어서 산에 올라갔다 왔는데 내가 뭐 하고 있는 거지.’라는 생각도 들었지만 비록 한 가구라도 MBC를 보실 수 있도록 고민하고 노력해야 하지 않을까요.

전인영: 지역 적자의 가장 큰 원인은 광고 수입의 감소입니다. 대구MBC는 지난해 광고 매출이 10년 전의 절반에 그쳤습니다. 지역MBC의 광고, 사업 부문에서 일하는 조합원들은 줄어든 광고 수입을 매우기 위해 절박한 상황으로 몰리고 있습니다. 지상파 방송의 영향력이 감소하는 현실에서 광고가 줄어드는 것은 당연한 현상입니다. 이런 때일수록 서울과 지역이 합심하여 채널 경쟁력을 전체적으로 살릴 수 있는 광고판매 제도의 합리적 개선이 필요한 때입니다.

선윤식: 올해 초 지역사 사장 선임을 위해 임원 추천위원회가 노사 동수로 구성되어 선 임절차가 진행되었습니다. 그런데 방문 진법 개정이 안 되고, 서울MBC 사장 선임도 개선되지 않는다면 지역사 사장 선임 문제가 또 불거질 겁니다.

양현승: 근본적으로 지역사 사장이 할 수 있는게 뭐 있나요? 재원이 부족한데, 낙하산이든 자사 출신이든 사장이 의전 외에 자

율경영할 수 있는 여건이 없잖아요. 지역사가 마주한 현안이 짧은 시간 안에 해결될 수 없고, 대주주인 서울이 승인 해줘야 하는 것들이에요.

권혁수: 지역사 사장들은 인건비 줄이고 투자 줄여서 경영평가에서 좋은 점수를 받으려고만 해요. 원주MBC의 경우 1년에 기술 투자비용으로 2천만 원만 집행한 적도 있어요. 앞으로 기술부문 투자를 많이 해야 하는데 최승호 체제에서도 지역사 사장은 경영평가를 무시할 수 없을 겁니다.

전인영: 2014년부터 광고 매출이 급락하면서 많은 지역 구성원들이 회사를 떠났습니다. 경영 합리화라는 미명 아래 구성원을 잘라내는 것 이상으로 지역사가 할 수 있는 경영 혁신 노력이 과연 무엇입니까? MBC 전체의 이익이 우선되기 위해서는 서울과 지역MBC 모두가 동일한 목소리를 내야 하며 이를 위해서는 대주주인 서울의 역할이 무엇보다 중요합니다.

조명아: 경영의 효율화가 중요하다고 생각하지만, 서울의 평가 기준에 지역사가 맞추다 보니 입사 이래 회사가 어렵다는 말만 들었어요. 지방분권이 제대로 되려면 지역방송이 잘 유지되어야 하는데 존폐의 기로에 서있다는 게 서글퍼요. ‘회사가 어려워니 우리는 어차피 못 할 거야

지금의 최선이야’라고 자꾸 자족하게 돼요. 이런 점들이 지역 기자의 한계를 만든다고 생각합니다.

“우리 스스로의 혁신이 필요하다”

양현승: 파업 종료 후에도 적폐 사장 퇴진 운동을 했는데, 지난 10년 동안 우리는 그것만 생각했어요. 제대로 된 사장이 오면 다 해결될 거라는, 나아질 거라는 막연한 기대. 하지만 세상은 달라졌고 우리 실력은 그걸 못 따라갔는데 인정하지 않아요. 사장이 바뀌었는데 할 수 있는 게 아무것도 없어요. 결국 실력이 없는 거 아닌가요? 우리 모두 반성해야죠.

전우석: 파업 기간의 고민을 바탕으로 새 프로그램 <소수의견>을 기획했고, 경남지역의 수도 검침원, 택배 노동자, 특수고용직 등 소수자들의 목소리를 들었습니다. 그들을 방송국에 모시고 와서 그들의 목소리를 전달했는데 본인들은 이런 경우가 처음이라는 겁니다. 지역 방송사의 힘이 여기 있다고 봐요. 좀 더 세련되게 힘을 실어서 개발한다면 지역 방송의 역할이 분명 있습니다.

배석/정리 이종각 홍보국장

신임 방송문화진흥회 이사회에 요구한다

“방송사업자(MBC)의 공적 책임을 실현하고, 민주적이며 공정하고 건전한 방송문화의 진흥과 공공복지 향상에 이바지함을 목적으로 한다.”

— 방송문화진흥회법 제1 조

방송장악 10년, 방송문화진흥회는 그 목적을 상실했다. 편파 왜곡보도로 MBC의 신뢰도와 영향력이 바닥으로 추락하는 사이, 방문진 이사회는 묵인 과 방조, 비호로 일관했다. 적폐 경영진이 경쟁력 있는 수많은 프로그램을 폐지하고, 블랙리스트로 진행자들과 수백 명의 기자, PD 등을 현업에서 쫓아내고, 해고와 징계를 남발하는 동안 이를 감독하기는커녕 오히려 부추겼다. 세월호 유가족을 모욕하고 최순실 국정농단 사건을 편파 왜곡보도한 김장겸을 사장으로 선임하기까지 했다. 방문진은 시청자를 대표하는 공영방송 관리감독 의무를 뺄고, 범법 경영진과 한 몸이 되어 권력의 방송장악의 공범이 되었다.

과거를 청산하고 추락한 신뢰를 회복하는 것은 MBC만의 과제가 아니라 방문진 이사회의 과제이기도 하다. 그러나 상황은 만만치 않다. 방송통신위원회는 여전히 정치권에 휘둘리고 외압에 굴복해, 방송장악에 부역한 행위로 해임되거나 해임 직전 사퇴한 최기화, 김도인을 방문진 이사로 선임했다. 11기 방문진 이사회의 과제를 짚어 본다.

MBC 사장 선임 절차 개혁

“대통령도 국민이 직접 뽑는데, 왜 MBC 사장은 국민이 직접 뽑지 못합니까?” 지난해 초 광화문 광장에서 암 투병 중인 이용마 당시 해직기자의 외침이다. 권력에 굴종하지 말고 오직 시청자들을 위해 공정하고 독립적인 방송을 하라는 것은 촛불 시민의 명령이었다.

MBC의 신뢰도 추락의 근본 원인은 이명박, 박근혜 정권의 정보기관을 동원한 방송장악에 방문진이 부역하면서 청와대의 명에 따라 무능력한 사장들을 선임한 데 있다. 김재철, 안광환, 김장겸이다. 방문진이 MBC의 공적 책임을 실현하기 위해서는 우선 정치권으로부터 독립해 오직 시청자들만을 대표해 민주적이고 투명한 절차에 따라 MBC 사장을 선임해야 한다.

방송통신위원회의 이번 방문진과 KBS 이사 선임 과정은 역설적으로 왜 정치권이 공영방송 이사 선임에서 완전히 손을 떼야 하는지를 잘 보여주었다. 방문진이 과거와 같이 정치권의 오더에 따라 MBC 사장을 선임하는 관행을 유지한다면, MBC 사장이 되고자 하는 후보들은 시청자가 아니라 정치권의 눈치를 볼 수밖에 없다. 이는 방송법 제1의

정신인 ‘방송독립’에 정면으로 위배되는 것이다.

방문진은 MBC 사장 선임 과정에서 시청자들의 참여를 대폭 보장해야 한다. 이미 전례가 있다. 지난해 MBC 사장 선임 과정에서 방문진은 후보자들의 공개 프리젠테이션을 통해 시민의 의견을 수렴했다. KBS 이사회는 더 나아가 100명의 국민참여 평가단을 모집해 이들의 평가를 사장 선임 과정에 일정 비율로 반영했다. 직접 민주주의와 속의 민주주의의 요소를 도입해 민주주의를 더 깊고 강하게 만드는 것은 시대적 요구이다. 사장 선임 절차를 대폭 개혁해 오직 시청자들만을 대표해 능력과 신망 있는 사장을 뽑는 것은 방문진의 첫 번째 의무이다.

과거 청산, 공영방송 MBC 재건

방문진 이사회 내부에서 “MBC 경영진은 적자를 해소하고 일할 수 있는 조건을 만들 수 있는 범위에서 적폐 청산을 해야 한다”는 메시지가 나오기 시작했다. 방문진의 공식 입장이라면 매우 유감이다. 청산 없는 재건 없다.

현재 MBC의 위기는 두 가지에 뿌리를 두고 있다. 첫째는 지난 10년 방송장악의 암흑시대를 거치면서 시청자의 신뢰가 바닥에 떨어졌다는 점이다. 사법부는 이미 6차례의 판결을 통해 “MBC 사측이 공정방송을 보장하는 노사간의 협약과 절차를 위반했다”는 점과, “부당해고, 부당징계, 부당전보”를 인정했다. 이 기간 MBC는 세월호 참사, 최순실 국정농단 등 주요 국면마다 편파 왜곡보도를 자행하며 시청자들의 조롱을 받는 방송으로 전락했다. 이 희대의 방송장악 사태에 대해 진실을 규명하고, 책임을 묻고, 시청자들에게 이를 숨김 없이 알리는 것은 반성과 재건의 전제조건이다. 그래야 공정과 정의에 대한 구성원들의 믿음 속에 과거 MBC만의 강점이었던 최고의 창의성을 가진 콘텐츠 생산으로 이어질 수 있다. 이것이 시청자의 신뢰 회복과 MBC 재건의 첫 걸음이다. “적당한 청산”은 “적당한 미래”를 만들어낼 뿐이다.

위기의 두 번째 근원은 미래 전략의 부재이다. 미디어 환경이 급변하는 동안 무능력한 경영진은 구성원들의 창의성을 말살하고 권력에 부역하느라 MBC의 경영을 파탄냈다. 지난해와 올해의 대규모 적자는 그 결과물일 뿐 위기의 원인이 아니다. 따라서 방문진은 당장 내년의 적자 해소를 목표로 경영진을 압박해서는 안 된다. 적자 해소 압박은 콘텐츠와 미디어 전략에 대한 투자 회피만을 낳을 뿐이다. 방문진이 MBC 경영진에게 점검하고 감독해야 하는 것은 단기적 경영수치가 아니라 이 위기를 돌파할 수 있는 과감한 미래 전략이 있는 지이다.

적폐 방문진은 <MBC 관리지침>이라는 법적 근

거가 없는 자체 문서를 근거로 MBC를 시시콜콜 간섭하고 통제했다. 경영진과의 사전 협의 사항을 의결 사안처럼 운영했다. 단기 실적을 압박했고, 관계회사 임원 선임에 부당하게 개입했으며, 노동법을 위반해 노사문제에 개입해 부당노동행위를 지시했고, 심지어 방송법을 위반해 방송 편성과 프로그램 내용까지도 간섭했다. 방문진은 적폐의 산물이자 법적 근거가 없는 내부 관리지침을 폐기하고, 관리감독 절차의 투명성과 공정성을 확보해야 한다. 경영진에게는 단기실적이 아닌 장기적인 전략과 청사진을 묻고 점검해야 한다.

방문진 스스로의 개혁

방문진은 이전 방문진 이사회의 각종 비위와 부도덕 행위에 대해 철저한 감사를 통해 스스로 거듭나야 한다. 9년간 방문진 이사 자리를 꿰차고 해외 접대와 향응 등 각종 비리의혹을 남긴 김광동 씨, 2년여 간 79일 해외 출장을 다니며 6억5천만 원을 쓴 김문환 씨 등 방문진 전 이사들의 외유성 해외출장, 부당노동행위 지시, 편성과 제작에 대한 간섭과 개입 등을 전면 감사하고, 그 결과를 시청자와 MBC 구성원들에게 알리고 개혁해야 한다.

10기 방문진은 외부단체 지원사업 예산 7억3천만 원의 절반 이상을 일부 이사들이 관여하는 대북 방송 지원사업과 탈북민 단체 등에 사용하기도 했다. 방문진 홍보 예산의 62%인 2200만 원을 극우 매체에 편파 지원한 사실도 드러났다. 기존 방문진이 지상파 독과점 시대에 MBC의 영업 이익을 기반으로 벌여온 ‘깜깜이’ 사업에 대해서도 원점에서 재검토해야 한다. 방송문화 진흥이라는 본래의 목적에 맞는 꼭 필요한 사업인지를 재점검하고, 불필요한 사업들은 과감하게 정리해야 한다.

철저한 과거 청산을 통해 시청자의 신뢰를 어떻게 회복할 것인가?

구성원들의 창의성을 어떻게 끌어내고 제작자율성을 보장할 것인가?

시청자 참여와 정치적 독립성을 어떻게 확보할 것인가?

급변한 미디어 환경에서 지속가능한 공영방송 서비스를 가능하게 할 전략은 무엇인가?

이것이 새로운 방문진이 MBC에 던져야 하는 질문이다. 신임 11기 방문진 이사들의 책무는 어느 때보다 막중하다. 적폐 청산, 공영성과 공정성 회복을 통한 MBC의 신뢰 회복은 촛불 시민의 요구이다. 지난 MBC의 술한 과오에 큰 책임이 있는 방문진의 혁신과분발을 요구한다.