

문화방송노보

NATIONAL UNION OF MEDIAWORKERS MUNHWA BROADCASTING UNION

주 52시간 노동제, 혁신과 동기부여가 답이다

노동시간 단축 합의 .. 의미 있었던 출발

지난 2월 27일, 조합과 경영진은 <노동시간 단축 및 노동조건 개선 합의안>에 서명했다. 이 합의에서 정한 세 가지 원칙은, 1) 장시간 노동관행을 타파하여 구성원들의 적절한 휴식 보장 2) 방송제작 프로세스의 혁신을 통해 노동시간 총량을 점진적으로 단축 3) 적절한 보상과 합리적인 근태관리 제도화였다. 이를 바탕으로 회사는 4월부터 6월까지 석 달 동안 주 당 52시간을 초과하는 평균 노동시간을 매달 5%씩 총 15% 감축하기로 하였다. 관행을 앞세운 무분별한 유연근무제 도입을 막고, 기본적인 휴식을 보장하는 제도 정착을 위해 노사가 최선을 기울이지는 취지에서였다.

선언에 그친 노동환경 개선 노력

노사 합의 후 3개월이 지난 현재, 일부 가시적인 성과도 있다. 지난 두 달 간 전체적으로 매월 평균 52시간 초과 근무 인원이 162명에서 147명으로 약 8% 줄고, 근무시간은 67시간에서 64시간으로 4.5% 감소했다. 하지만 이 지표만으로 낙관적인 전망을 하기는 이르다. 장시간 노동관행을 근본적으로 타파하기 위해 방송제작 프로세스를 혁신하겠다는 합의사항이 제대로 이행되지 않고 있기 때문이다.

실례를 들어보자. 52시간 초과 근무자가 44명(4월 기준)으로 MBC 내에서 압도적으로 많은 예능본부가 제시한 노동조건 개선책은 ‘프로그램 스케줄 조정 및 업무 분담을 하향 조정하겠다’는 것이다. 그러나 회사는 개선책에 걸맞은 구체적인 방안은 내놓지 못하고 있다. 드라마본부 역시 ‘방송 후 장시간 휴식 예정’이라고만 개선책을 내놓았다. 하지만 프로그램을 제작 중인 드라마 조합원들의 노동시간과 노

동 강도를 개선하는 구체적인 방안은 사실상 제시하지 않고 있다. 보도본부와 시사교양본부 등도 마찬가지다.

관건은 제작 시스템의 ‘혁신’ 그리고 ‘동기부여’

이런 상황에서 법 시행은 어느새 코앞으로 다가왔다. 이 시간표에 맞춰 회사도 ‘주 52시간 노동제’ 시행 방안의 윤곽을 잡아놓은 상태다. 지상파의 위기로 경영수지가 어려운 상황에서 경쟁력 제고와 주 52시간 법 준수 사이의 균형을 잡는 것이 쉽지 않고, 노동시간 감축을 6월까지 유지하되 7월 이후 유연근무제를 활용하여 프로그램 경쟁력이 저하되지 않도록 하겠다는 것이 큰 방향이다. 이는 실비 수당인상을 통해 초과근로에 대한 대가를 보전하는 선에서 재량근로제를 도입하겠다는 입장으로 읽힌다.

쉬운 해법으로 귀결된다는 느낌을 지울 수 없다. 주 52시간 노동제 안착을 위한 방안을 마련하기 위해 과연 회사는 최선을 다했는지 묻지 않을 수 없다. 외부 스태프와 비정규직 등 상대적 약자의 52시간 노동을 준수하느라 사내 조합원들의 노동 총량은 여전히 줄지 않고 있다는 현장의 목소리는 여전히 제작 시스템의 혁신을 강하게 요구하고 있다.

회사는 노사가 합의한 원칙으로 돌아가야 한다. ‘주 52시간 노동제’의 본격적인 시행과 함께 제작 시스템과 노동조건 개선을 위한 혁신과 회사의 체질을 근본적으로 바꾸는 계획을 제시해야 한다. 이러한 노력이 수반될 때 MBC 구성원들은 프로그램 경쟁력 강화를 향한 강한 동기부여를 느낄 수 있을 것이다. 아직 1달 남았다. 조합은 ‘주 52시간 노동제’를 계기로, 회사가 혁신에 나선다면 함께 힘을 모아 더 경쟁력 있는 MBC를 만드는데 최대한 협조할 것이다.

‘주 52시간 노동제’

드라마본부 A PD의 ‘재량근로’ 이야기

‘주 52시간 노동제’가 드라마 현장에 일으킬 변화에 과연 회사는 적절하게 대처할 준비를 하고 있는가? 적어도 현재로선 그렇게 보이지 않는다. 적게는 몇 십 명에서, 많게는 몇 백 명까지 일하는 드라마 현장에서 MBC 본사 직원은 연출, 조연출, 촬영 감독 뿐이다. 7월 1일부터 이들은 자신에게 적용되는 재량근로제를 준수하는 동시에, 드라마 제작 현장이 주 52시간 노동제 기준에 맞게 돌아갈 수 있도록 해야 한다. 그럼에도 아직 드라마국 PD들에게 내려온 지침은 존재하지 않는다. 단지 ‘신고당하지 않게 잘’ 하라는 주문만 있을 뿐이다. 딱 이 연장선상에서, 요 몇 달간 드라마 연출과 조연출의 노동시간을 이렇게 줄이자는 회사의 방침 또한 제공 받은 적이 없었다. 들은 얘기라곤 예전의 테이터를 바탕으로 책정된 실비수당을 받는 ‘재량근로제’가 드라마 PD들에게 적용될 것이라는 것이었다. ‘주 52시간 노동제’는 우리의 삶

과는 이제 영영 상관없는 것이 될 거라는 얘기... 그 말은 재량껏 일하고 재량껏 쉬라는 것인데... ‘재량껏’ 쉬며 일 할 수 있을까?

프로그램이 방영중일 때 연출의 일과는 참으로 간단하다. 새벽에 일어나 촬영장으로 간다. 촬영장에 집합해서 오늘 찍어야 될 씬들의 스케줄을 연출부와 다시 한 번 점검한다. 촬영장소 이동이 많은 날이면 걱정이 앞선다. 조명, 동시녹음, 소품 등 스태프들의 업무를 ‘52시간 근로’에 맞춰주고 촬영일수를 맞추기 위해, 생리적 욕구를 꼭꼭 눌러가며 ‘번갯불에 콩 구워 먹듯’ 촬영을 진행한다. 욕심을 냈다가 촬영시간이 조금만 넘어가면 스태프들의 익명 제보 글이 노동청에 올라갈 수도 있고 그러면 그 프로그램 연출자에게 비난이 빗발칠 수 있다는 압박감도 크다. 회사도 철저한 관리를 주문한다. 프로그램 리스크 관리를 위해서다. 촬영이 끝났다고 ‘재량껏’ 쉴 수 있느냐? 아니다. 다음날의 ‘주 52시간 노동시간’이 적용되는 현장을 만들기 위해, 예술과 효율이 어우러진 콘티를 짜야 한다. 이제 오는 7월 1일이 되면, 이런 일을 해도 되고 안 해도 되는 ‘재량’이 아니라, 반드시 해야 하는 ‘당위’가 된다.

반면, 조연출의 일과는 복잡하기까지 하다. 일반적인 ‘하루의 시작’이란 개념이 존재할 수가 없다. 24시간의 업무시간 중 ‘재량껏’ 틈틈이 눈을 붙여야 한다. 물론 그럴 시간이 난다면 말이다. 확실한 것은 연출보다 덜 일 할 수 있는 조연출은 존재하기가 어렵다. 상상해보시라. 아마도 상상, 그 이상일 것이다.

문제는 상상하기도 싫은 이런 노동환경이 개선될 여지가 현재로선 없어 보인다는 것이다. 오히려 더 힘들어 질 확률이 명백히 높아 보인

다. 사업주가 주 52시간제를 어기면 2년 이하 징역 또는 2000만 원 이하 벌금의 형사 처벌을 받게 되는 까닭에, 현장에서 예측불가하게 일어나는 유무형의 일들을 24시간 언제든 온 몸으로 막아낼 수 있는 사람이 있어야 한다. 그 사람은 현장의 총 감독으로 재량을 가지고 있는 바로 드라마PD들 뿐이다. 감독만이 가질 수 있는 이 ‘재량’은 우리에게 행운일까, 불운일까.

급격한 미디어 시장의 재편 속에서 MBC가 힘들다고 한다. MBC 드라마는 위기라고 한다. 그래서 어떻게든 더 좋은 드라마를 더 잘 만들기 위해서 여태껏 해 온 그 이상으로, 우리들의 시간과 노력과 영혼마저 제작현장에서 불사를 수 있다. 그런데, 하나 회사에 꼭 당부하고 싶다. 회사가 현장 스태프들에게 ‘52시간 근로제’가 적용될 수 있도록 신경 쓰는 딱 그만큼만 드라마 PD들의 노동조건, 특히 최소한의 휴식에 관심과 노력을 기울여 주었으면 한다. ‘인권’이 있는 현장을 만들라고 우리에게 지시를 내리는 딱 그만큼의 노력으로, 우리의 노동 ‘인권’을 신경 써 달라는 우리의 부탁, ‘재량껏’ 말고 반드시 들어줬으면 하는 바람이다.



“바빠서 미안... 앞으로도 쭉”

남효정 조합원/서울
18년 입사/보도

“효정씨는 너무 바쁘신 거 같아요...”

지난 주말, 그는 나와서 다음 만남을 거절하며 이렇게 말했다. 순간 울컥했다. ‘비겁한 변명입니다!’ 라고 외치고 싶었다. 상수역 2번 출구 아래로 터덜터덜 내려가다가 문득 그와의 카톡이 생각이 났다.

이번주 토요일에 어디서 만날까요?라는 물음에 한 6시간 후 쯤 답장을 한 것 같다. 못 본 건 아니다. 다만 취재하고 기사쓰는 중이었기 때문에 답을 할 수 없었다. 그래도 그렇지 같은 직장인이 그것도 이해를 못해준단 말인가? 그의 소심함을 탓하며 플랫폼에 들어섰다. 두 달 동안 만나면서 단 한 번도 성사시키지 못한 우리의 ‘번개’가 떠올랐다. 점심때 쯤 약속을 잡았다가도 한 두 시간 뒤에 총을 맞고 회사로 들

어가 제작하기 일쑤였다. 제작이 끝나고 내 리포트를 확인하고 나면 어느덧 8시를 훌쩍 넘어있었다.

평일에 만났던 적이 딱 한 번 있었다. 저녁을 먹고 맥주라도 마시려고 바에 들어서는 찰나, 캡의 전화가 울렸다. ‘강릉에 불이 나서 네가 대신 야근을 서야겠다.’ 그 길로 허겁지겁 택시를 타고 들어갔다. 늘 급하게 만나 황급히 떠나는 나를, ‘주 52시간’ 꼬박꼬박 지키는 회사에 다니는 그는 이해하지 못했을 것이다.

“떠리리리-.” 6호선 용암순환행 열차에 발을 내딛다, 미웠던 두 번의 주말 약속이 떠올랐다. 전날 일하지 않으면 당장 월요일에 리포트가 나가기 어려운 상황이었다. 카페에서 인터뷰를 풀고 취재원과 통화하면서 그와의 약

IS COMING!

예능본부 조연출들은 회사에서 산다

권해봄 조합원/서울/14년 입사/예능

예능본부의 조연출들은 회사에서 산다. 집에 있는 시간보다 편집실에 있는 시간이 훨씬 길기 때문에 회사를 다닌다기보다 집을 다닌다는 말이 더 어울릴 것이다. 집이 먼 친구들은 아예 캐리어를 끌고 출근한다. 밤을 새는 게 일상이기에 어느 편집실에나 이불과 세면도구가 구비되어 있고, 집에 갈 때도 "나 잠깐 옷 좀 갈아입고 올게"라고 인사한다. 연출이 되어도 상황이 그렇게 나아지지는 않는다. 매주 반복되는 녹화를 준비하려면 섭외와 구성회의만 해도 일주일 이 뻘뻘하고, 회의가 끝나면 또 편집실로 올라가 밤새 조연출들과 머리를 맞대고 편집을 수정하곤 한다.

회사 바깥 공기 마시기도 힘든 마당에 '워라벨'은 다른 세상 얘기 같고 '저녁이 있는 삶'은 과연 이번 생에 가능할까 싶다. 이 와중에, 주 52시간만 일하고 일주일에 무려 두 번을 쉬는

삶이라니? 정말 꿈같은 얘기다. 그날이 오면은 삼각산이 일어나 춤이라도 출게다.

본격적인 주 52시간 노동제 시행이 한 달여 밖에 안 남았지만, 아직 체감할 수 있는 것은 없다. 오히려 예능 프로그램은 예전보다 슬롯이 늘어났고, 프로그램들이 시즌제로 바뀌면서 더 많은 인력이 필요해졌다. 근로 시간을 줄이려면 일이 줄든, 인력이 늘든 둘 중 하나는 해결돼야 하는데 어느 하나 이루어질 가망성은 현재로선 낮아 보인다. 일 덜 하겠다고 내 자식 같은 프로그램을 대충 만들 수는 없는 노릇이니 말이다. 위에서는 함께 노력해서 해결해보자고 하지만 PD의 역량만으로 주 90시간에 달하던 팀원들의 노동시간을 주 52시간으로 낮출 수는 없다.

7월부터 예능PD들은 재량근로제 속에서 일하게 된다고 한다. 재량근로제는 일정한 수당을

받는 대신에 1시간을 일하든 100시간을 일하든 PD가 재량껏 일하는 제도란다. 그 수당은 지난 데이터를 토대로 책정되어 이전보다 손해 보지 않도록 보상하겠다는 것이 회사의 입장이라는 이야기도 얼핏 들었다. 주 52시간 근로제 시행으로 다른 사람들은 좀 더 쉬는 세상에서, 아직 일하는 세상에 살고 있는 사람들의 시간의 가치는 더 존중받아야 하지 않을까? 당장 인력 충원이 힘들다면 장기 휴가와 회사의 보타성의 있는 금전적 보상이 필요한 건 아닌지 싶다. 회사가 좀 더 우리에게 세심한 배려를 했으면 하는 바람이다. 그나저나 주 52시간 근무는 우리에게 그저 꿈같은 얘기인 것일까? 가족들과 나란히 둘러앉아 뉴스데스크 보면서 함께 밥수저를 뜨는 게 꿈인 현실이 참 가련하다. 예능PD들도 집에서 살고 싶다.



속을 잊어버렸다. 일부러 미룬 적도 있다. 눈곱만 떼고 젖은 머리 휘날리며 나가 아침보고로 하루를 시작하다보면, 주말에는 사람도 만나기 싫고 침대와 떨어지기 싫다. 몸이 안 좋다는 이유로 약속을 미뤘었다.

7월이 돼 주 52시간제가 도입된다고 가정하면 관계가 어떻게 변했을까 생각해봤다. 하는 일의 양은 똑같고 일이 우선인 나로서는 그다지 다를 것 같지 않았다. 그보다도, 노동강도는 그대로면서 그에 합당한 보상은 못 받는게 아닐까, 뉴스의 질에는 영향이 없을까 불안했다.

누군가와 관계가 끝난 마당에도 일 생각이라니. 쉬는 날 만나도 카페에서, 극장에서 늘 핸드폰을 놓지 못하고 진동에 안절부절못하는 나를 보며 그의 마음은 어땠을까. 눈이 맑았던 그를, 다시는 기자와 상종도 하지 않을 그에게 새삼 미안하다.

아.. 이런 내가 7월부터라고 누군가를 만날 수 있을까.





민실위
보고서

‘드라마 혁신 과제’ 지금부터가 시작

‘9시 드라마’ 시대 시작

MBC가 ‘9시 드라마’ 시대를 열었다. 결정은 전격적이었다. 당초 지난 3월 구성된 <드라마강화협의체>에서 드라마 제작 편수를 줄여 선택과 집중을 하고, 방송 시간대도 움직이는 방안이 논의돼 왔지만, 도입 시점은 미정이었다. 하지만 5월에 막을 올리는 ‘기대작’ 드라마를 개편의 신호탄으로 삼아야 한다는 ‘경영적 판단’이 더해지면서 논의는 급물살을 탔다. 그러나, 개편 논의의 속도가 빨라지면서 구성원들의 혼란과 불만은 더 커졌고, 결국 7년 만에 재개된 <공정방송위원회>에서 주요 안건으로 다뤄야 할 만큼 MBC의 가장 시급한 현안이 됐다.

7년 만의 <공방위> .. 안건은 ‘드라마’

지난달 말 <편성위원회>를 겸해 열린 <공방위>는 김재철 체제 이후 무려 7년 만에 재개된 뜻깊은 자리였다. ‘공정방송’을 위한 길고 긴 싸움 끝에 복원된 <단체협약>의 핵심 조항과 기구가 다시 가동되는 역사적인 순간이기도 했다. 그리고 이날의 화두는 ‘드라마 개편안’이었다.

경영진이 설명한 개편안의 골자는 두 가지다. 미니시리즈의 시작 시간을 밤 9시로 당기고, 드라마 제작 편수는 줄이는 것이다. 드라마 자체의 경쟁력과 외부 환경 그리고 드라마의 효율적인 제작을 위한 전략적 선택이라고 경영진은 강조했다.

조합은 우선 절차적인 문제를 제기했다. 편성의 틀 자체를 뒤흔들 수 있는 <드라마 개편안>이 경영진의 판단만으로 결정된다면 방송법이 적시한 ‘편성의 자율성’이 침해될 소지가 있기 때문이다. 경영진은 ‘개편의 전격성’이 가져올 효과도 주장했다지만, 내부적으로는 구성원들을 소외시켰고 외부적으로는 설익고 왜곡된 정보가 퍼지는 결과를 초래했다. 명분과 실리를 다 놓칠 수 있다는 우려가 이상하지 않은 상황이었다.

자칫 독단적으로 흐를 수 있었던 경영진의 의사 결정을 견제하고 뒤늦게나마 전사적인 의견 수렴 등의 절차를 밟게 된 건 전적으로 노사가 함께 다시 살려낸 <단체협약> 덕분이었다.



‘왕국의 재건’을 위한 근본 대책은?

하지만 여전히 과제들은 남아 있다. 드라마의 경쟁력을 높이기 위한 근본적인 플랜이다. 지금 추진되고 있는 드라마의 선택과 집중은, 바꾸어 말하면 드라마 제작 편수가 줄면서 연출자들의 기회도 감소한다는 걸 의미한다. MBC 드라마의 재건에 현실적인 제약이 될 수도 있는 문제다. 그

동안 무성한 논의만 오갔던 ‘단막극의 부활’ 등 젊은 신진 연출자들이 역량을 발휘할 수 있는 무대를 만들어 콘텐츠 경쟁력을 강화시키는 구체적인 실행방안이 병행돼야 한다.

아울러 좋은 작가와 대본, 경쟁력 있는 출연자의 확보 방안도 치열하게 고민해야 한다. 경쟁 시간대를 피하고 편당 제작비를 높인다고 좋은 대본과 출연자들이 알아서 찾아오는 건 아니다. MBC 드라마가 9시대로 진출한다는 건, 타사 10시 드라마들에겐 주요 경쟁자가 하나 줄었다는 의미이기도 하다. 아직 유·불리를 따지기는 시기상조라는 얘기도.

10시대 프로그램의 경쟁력은?

드라마가 9시대로 내려오면서 기존 9시대 프로그램은 10시대로 자리를 옮기고 있다. 대부분 MBC의 공공성과 공익성을 담당하는 프로그램들이다. 이에 대한 우려 또한 적지 않다.

우선 지난 4월 일요일에서 월요일로 시간대 변경을 한 보도제작국의 <스트레이트>는 개편 두 달 만에 다시 10시대로 시간을 옮기면서 프로그램의 ‘정시성’이 흔들리고 있다. 화요일의 경우 밤 10시부터 <휴먼다큐 사람이 좋다>-<PD수첩>-<100분토론>으로 교양프로 3개가 연달아 편성돼 이슈와 소재의 중첩이 걱정되는 상황이다.

드라마 각축전이 벌어지고 있는 평일 10시 한 복판에 시사·교양 프로그램을 투입하는 결정이 드라마를 위한 희생의 의미라면 곤란하다. 그렇다고 타사 드라마들과 시청률 경쟁을 하라는 것도 MBC답지 않다. 어떤 방향이든 공공성·공익성의 약화라는 비판을 면키 힘들 텐데, 공영방송 MBC로서는 뼈아픈 지적일 수밖에 없다. ‘10시대의 경쟁력’과 ‘공영방송의 책무’ 사이에서 묘안을 찾아내는 것, 노사가 치열하게 고민해야 할 전사적인 숙제이다.

엄연한 위기 .. 조급증은 피해야

갈수록 사내에서도 ‘선택과 집중’이 강조되고 있다. MBC가 처한 대내외적 여건이 좋지 않다는 위기의식에서 비롯되는 것 같다. 다만, 지나치게 성급하고 조급하게 선택하고 집중하는 건 아닌지 묻고 싶다. 경영진은 결정을 내려야 하는 위치에 있지만, 그 과정에서 구성원들의 의견도 충분히 수렴해야 한다. 그래야 선택하고 집중하기로 한 결정에 힘이 생긴다. 조합은 MBC 구성원들이 제기한 생산적인 의견을 계속해서 경영진에게 개진할 것이다. 법이 보장한 편성의 자율성을 위해서도, MBC 프로그램의 경쟁력 제고를 위해서도 그것이 어렵지만 가장 확실한 방법이기 때문이다.





지부 동향

민주노총 법률학교를 다녀와서



김상훈 조합원/춘천/18년 입사/보도

“노조가 꼭 필요하다고 생각해요?”

입사 면접에서 받은 질문입니다. 노조에 대해 아는 건 없었지만, ‘노동자의 권리를 주장할 수 있어야 더 나은 회사가 될 수 있으니 필요하다’고 답한 기억이 납니다. 그렇게 최종합격을 하고, 별 생각 없이 노조에 가입했습니다. 그런데 수습을 떼자마자 피켓을 들고 사창 퇴진운동을 거쳤고, 올해 새 노조가 구성되면서는 집행부까지 맡게 됐습니다. 조합 집행부로서 노사협도 준비하고, 새로 체결된 단체협약도 살펴봤는데, 이해도 안 되고 모르는 용어가 많았습니다. 뭘 좀 배워야겠다 싶었습니다.

이런 가운데 민주노총 법률학교 강의를 들을 기회가 생겼습니다. 까다롭고 어렵던 노동 관련 용어들을 익힌 것도 좋았고 큰 숲을 보는데도 많은 도움이 됐습니다. 사실 춘천지부는 다른 노동조합에 비하면 규모도 작고, 그 안에서 이뤄지는 논의들도 무척 세부적인 이야기였습니다. 그런데 강의를 통해 다른 노조의 사례와 그들이 투쟁을 통해 이뤄낸 판례들을 접하다보니, 우리만의 문제가 아님을 깨달을 수 있었습니다. 하나의 노조가 투쟁을 거쳐 얻어낸 결과물들로 또 다른 노조들도 함께 싸워낼 수 있고, 그런 목소리가 하나하나 모여 구체적인 규정들이 만들어졌다는 것을 직접 확인할 수 있는 시간이었습니다.

노동법은 워낙 해석이 다양하다보니 이런 저런 판례도 많이 나오고, 또 ‘주 52시간 노동제’처럼 법이 새로 바뀌고 적용되는 부분이 많아 구체적인 내용을 알기가 무척 어렵습니다. 그런데, 이런 ‘디테일’이 무척이나 중요합니다. 세부적인 내용 하나하나에 따라 노사 간 협의와 그 내용의 질이 달라지는 것을 벌써 직·간접적으로 경험하고 있습니다. 기회가 된다면 해마다 이런 강의를 들어보는 걸 추천합니다. 회사 구성원들에게 꼭 필요한 노조, 더 나은 회사를 만드는 노조는 결국 많이 알아야 한다고 생각합니다. 아는 만큼 보이는 법이니까요.

‘5월 광주를 기록한 39시간 생방송’



이주형 조합원/광주/06년 입사/PD

유튜브의 국내 동영상 시장 석권은 지역MBC에게 위기이자 동시에 기회가 됐다. 목포 MBC의 지역채널 MCN과 여수 MBC의 성인가요 특화채널 시도는 나름의 성공사례로 꼽힌다. 지역MBC의 ‘소소한 성공’들이 계기가 되어 기획하게 된 것이 바로 광주MBC의 ‘5.18광주민주화운동 39주년 기념 유튜브 39시간 생방송’이었다. 하루가 멀다 하고 편파되고 왜곡되는 ‘5.18의 진실’을 알리는 방송은 지역 공영방송사로서 광주MBC가 당연히 해야 할 기획이었다.

서른 시간은커녕 3시간도 생방송을 해본 경험이 없는 광주MBC의 유튜브 전담팀이 어찌면 무모해 보이는 생방송을 결정할 수 있었던 배경에는 90년대부터 광주MBC가 쌓아왔던 5.18 관련 콘텐츠에 대한 믿음이 있었다. 5.18 당시 상황에 대한 기초적인 취재물부터 심화 취재 영상들과 특종, 그리고 다큐멘터리, 기념공연에 이르기까지 총망라된 5.18 관련 콘텐츠가 있었기에 이 같은 기획이 가능했다.

하지만 단순히 콘텐츠만을 나열하는 것만으로는 이 프로젝트를 진행할 수 없었다. 그래서 100여 편에 육박하는 기존의 관련 콘텐츠들을 정리, 재편집하고 전야제부터 기념식 상황, 특집 뉴스와 5.18 기념 행사 라이브들까지 엮어내면서 5.18 광주민주화운동에 대한 전국적 관심을 불러일으키고자 노력했다.

전파를 통해 송출하는 방송 시스템에 비해 간단한 라이브 스트리밍 장비로 큰 사고없이 이를 동안 생방송을 마친 것도 기술적인 성과였다. 이런 경험들이 쌓이고 공유된다면 지역의 목소리를 더 깊고 자세하게 전달할 수 있는 지역MBC의 또 다른 채널이 될 수 있다는 확신도 들었다.

세계적인 아이돌 스타 BTS는 ‘마 시티’라는 노래에서 가사 몇 줄로 ‘5.18광주민주화운동’을 전세계에 알렸다. 아직은 비록 적은 숫자의 구독자들이지만, 광주MBC도 이들간의 유튜브 생방송을 통해 ‘5.18’의 진실과 교훈을 함께 공유하고자 노력했다. 5.18 40주년이 되는 2020년, 5.18 기념재단은 ‘5.18의 세계화’를 위해 BTS를 포함해 유명 스타들을 초청하기로 했다고 한다. 많은 사람들에게 광주와 5.18에 대해 관심을 갖게 한 BTS의 과급력에 주목한 결정일 것이다. 내년 5월에는, 광주MBC의 40시간 유튜브 생방송에서 BTS의 ‘마 시티’를 들을 수 있기를 기대해 본다.

나쁜 손! 나쁜 입!
신고하세요!



성희롱 성폭력 신고 (talk@mbc.co.kr 혹은
talkmbc@gmail.com)

(상담 내용은 누설되지 않습니다.)

전국언론노조 MBC본부 성평등위원회



〈PD수첩〉故 장자연 편 제작기



“저 혼자 만든 게 아닙니다”



김정민 조합원/서울/07년 입사/시사교양

2018년 4월 10일 즈음이었을 겁니다. 지난 방송의 여독이 조금 남은 상태로 다음 방송 아이템을 찾고 있었죠. “장자연 한 번 볼래?” Y 선배가 서류 뭉치를 건넸습니다. 어느 PD가 그렇듯, 아이템 검토 단계에서 채택되지 못해 남아있던 5,000 장의 서류 뭉치는 그렇게 저에게 왔습니다.

“장자연 다뤄볼게요” .. “고맙다”

당시 팀장이던 K 선배에게 故 장자연 사건을 다뤄보겠다고 말을 꺼냈습니다. 그는 “고맙다.”고 했습니다. 아이템 보고에 대한 답 치고는 참 어색했다는 기억이 나네요. 그리곤 7월 24일 방송까지 팀장은 저에게 기획안 작성, 프로그램 사전 시사 외에 잔소리는 일절 하지 않았습니다. 가끔 제가 옆에 가서 취재가 안 된다며 투정부릴 때 “뭐 도와줄 거 없니?”라는 말을 할 뿐이었습니다. K 선배는 “모 언론사 편집국장이 찾아와 방송 내용 묻고 돌아갔다”는 얘기를 시간이 한참 지나고 제게 해 준 적이 있었는데 지금 와서 생각해 보면 ‘사내외에서 팀장에게 취재 내용 물어봤을 이가 어디 그 한 사람뿐이었을까?’ 하는 생각도 드네요.

‘결정적’ 인터뷰 이끌어낸 선배 PD

팩트체크 팀장이던 P 선배는 매주 방송 준비로 바쁜 와중에도 어느 날 저에게 “조선일보에 협박당했다고 주장하는 조현오 前경찰청장과의 인터뷰를 추진해 보겠다.”며 생각지도 못했던 거물과의 접촉사실을 알려줬습니다. 두 달여 공들인 끝에 결국 인터뷰는 성사됐고 조선일보가 수사기관을 압박한 정황을 경찰 최고위급 인사의 육성으로 생생하게 이끌어 낼 수 있었습니다. 지금까지 故 장자연 3편이 나가는 동안 가장 화제가 됐던 인터뷰였는데 정작 조현오 청장은 담당PD인 저를 모릅니다. 섭외부터 사전 미팅 그리고 인터뷰까지 P 선배가 다 해주셨고 인터뷰 파일을 제게 넘긴 뒤 그는 한마디 공치사도 없었습니다.

아팠던 질문 .. “왜 당사자는 안 만났나”

방송이 나가고 예상치 못했던 큰 반향과 그에 따른 격려를 받던 와중에 당시 입사 2달 남짓 됐을 후배 P가 〈PD수첩〉 팀원 전체가 모인 회의에서 “많은 취재 대상들을 엠부시(ambush-기습) 인터뷰 했으면서 왜 정작 의혹의 당사자인 문건 속 조선일보 방사장은 찾아가지 않았는가?” 묻더군요. 뜨끔했습니다. 제대로 답하지 못했습니다. 애초에 만나기 힘들 거라 지레 포기했던 것은 아니었는지, 그래서 취재가 상대적으로 수월할 것이라고 판단된 인물에 집중했던 것은 아니었는지 자문하게 됐습니다. 수사기관을 피해갔던 거물이 저의 속단으로 〈PD수첩〉 카메라마저 피해 갈 수 있게 내버려 둔 것이라는 생각이 들어 P 후배의 질문이 아팠습니다.

오늘, 2019년의 PD수첩은 이렇게 만들어지고 있습니다. PD의 아이템에 대한 판단은 존중받고 자기 일이 아니더라도 동료PD의 취재를 적극적으로 도와주고 또 갚는, 취재 품앗이가 일상이 됐죠. 선배로부터 존중 받고 후배의 평가를 의식하며 일합니다. 사주를 포토라인에 세우지 않기 위해 분주히 경찰청을 드나들었을 그 신문사 기자들은 어떤 심정이었을까 생각하면... 대한민국 언론인의 근무 환경은 천차만별임을 실감합니다.

노보에 이런 글 실어도 괜찮은 거겠죠? 비판하는 거엔 익숙해도 칭찬, 특히 선배나 조직에 대해 칭찬하는 건 너무 쑥스럽고 낯간지러운 일입니다만, 비판에도 성역이 없어야 하듯 미담에도 역시 성역은 없어야 하기에 눈 질끈 감고 적어봤네요. 마침 위에 이니셜로 언급한 선후배 모두 조합원이기도 하고요. K 선배가 “너 제발 어디 가서 〈PD수첩〉에서 행복하다고 말하고 다니지 마라. 눈치 보인다...”라고 했었는데 기고하지 말라고는 안 했으니까 뭐!



프로그램 제작기

제주4.3 다큐멘터리 ‘희춘’을 마치며



김찬년 조합원/제주/13년 입사/보도

두 번째 4.3 특집이었지만 첫 특집을 마무리하는 기분이었다. 제주 4.3 당시 이뤄진 군사재판의 불법성을 다루는 특집을 지난 2015년에 했었고, 그때 만났던 할아버지, 할머니들의 재심 이야기를 4년 만에 다시 맡았기 때문이다. 4년을 기다려온 덕분에 그분들의 마음을 조금은 더 깊게 표현할 수 있었던 것 같다.

제주 4.3 사건과 관련한 첫 재심이었고, 평생을 전과자로 낙인찍혀 숨죽이며 살아온 ‘수형생존인’들에게는 새로운 삶이 시작되는 역사적인 순간이었기에 그 과정을 오롯이 영상으로 기록하고 싶었다. 재판이 열리는 날에는 법정을 찾았고, 제한된 촬영 조건에서도 할머니, 할아버지의 표정과 말을 부지런히 기록했다. 자신들에게 평생의 울가미를 씌웠던 법정에 다시 서야했던 할머니, 할아버지들. 카메라 앞에 담담한 표정으로 서 있었지만 언뜻언뜻 드러났던 불안한 눈빛에 가슴이 아팠다. 다행히 재판이 진행되고 취재진이 많아질수록 표정에는 어둠 보다는 희망이, 불안 보다는 웃음이 많아졌다. 그렇게 재판이 이어진 1년 6개월 동안 할머니 할아버지들은 세상에 당당해졌고, 잃어버린 70년을 그렇게 나름의 방식으로 조금씩 찾아가고 있었다.

그리고 2019년 1월 17일. 법원은 당시 불법구금과 고문 등 형사소송법상 절차가 지켜지지 않았으며 공소 자체가 무효라고 판결했고, 수형생존인들은 70년 만에 억울한 누명을 벗었다. 4.3 당시 해녀 모집 서류에 도장을 찍었다는 이유로 결혼을 석 달 앞두고 전주 형무소에 수감됐던 오희춘 할머니는 그날 인터뷰에서 이렇게 말했다.

“이제는 용기를 내서 살아보려고 해. 무죄 판결도 받고 했으니까 용기를 내보려고, 단 하루라도 더. 그래서 겁이나 ‘빨리 죽으면 어떡하나?’ 하고, 더 살고 싶어, 하루라도 더...”

제주MBC는 1989년부터 매년 4.3특집을 해왔다. 전국에서 처음으로 지상파에서 4.3문제를 다뤘고 매년 다큐멘터리를 이어가는 것도 제주MBC가 유일하다. 오랜 적폐 시대에도 멈춤 없이 4.3을 우리의 방송에 담아왔다. 하지만, 그 오랜 역사만큼이나 새로운 주제와 접근 방식을 찾는 것이 제작자에게는 엄청난 부담으로 다가온다. 촬영 방식이나 장비, 시청자의 눈높이는 너무도 빠르게 변하고 있는데, 구태의연한 제작 지원과 더딘 의사결정은 제작현장을 더 어렵게 했다. 촬영 장비 하나 구입하는 것도 너무 힘들었다. 지역의 열악한 제작 환경 속에서도 재심에 대한 기록은 완성됐다. 평생을 전과자로 도망치듯 살아 온 오희춘 할머니와, 암투병 중에도 4.3 수형인 문제를 재심까지 이끌고 온 양동운 4.3도민연대 대표, 무죄 판결을 이끌어 낸 임재성 변호사, 그리고 처음으로 동시 방송을 해준 광주MBC와 대구MBC, MBC경남에 고마움을 전하고 싶다.



프로그램 제작기

〈설탕의 제국〉 제작후기



이성규 조합원/부산/06년 입사/PD

올해 1월에 방송을 마친 <설탕의 제국> 4부작은 부산MBC 역사상 최초의 문명다큐멘터리로 기획되었습니다. 설탕 한 알로 시간과 공간을 가로지르며, 지난 문명을 성찰하고 새로운 문명을 모색하고자 하는 의도였습니다. 기획기간 5년, 촬영기간 2년, 11개국 현지 로케이션이 말해주듯 야심찬 기획이지만 그 시작은 참으로 어려웠습니다.

2017년 10월 21일. 장기 파업으로 모두가 힘들던 그때, 파업을 독려해야 하는 집행부로서 입이 떨어지지 않아 촬영을 미루고 또 미루다 결국 동지들을 위로하고 출국했습니다. <설탕의 제국> 제작을 위한 첫 출장이었습니다. 파업 때문에 미리 섭외한 일정을 취소하고 번복하느라 면목이 없던 코디분에게 납작 엎드려 백배사죄하며 시작한, 영국 촬영이었습니다.

파업 승리로부터 2년이 흘렀고, 누군가는 승리의 환멸을 말하기도 하는 이 시절. 다시금 그 야만의 시기, ‘제국’이 저질렀던 만행과 상상할 수 없는 폭력의 크기를 떠올리며 역사의 퇴행을 막아내고 새로운 질서를 만드는 일에 초심으로 매진했으면 하는 바람입니다. 지역의 구성원들도 애쓰고 있습니다. 버틸 수 있는 밑천이 없기에 오히려 더욱 빨리, 뉴미디어 콘텐츠와 해외 유통형 프로그램으로 재편되고 있습니다.

지금, 저는 3년전 그 코디분과 함께 영국의 브라이튼이라는 도시에 있습니다. 전 세계의 숨겨진 골목의 매력을 전하는 <포비든 엘리>라는 새로운 프로그램을 제작하고 있습니다. ‘변화의 바람은 변방에서~’ 그런 말을 떠올리며 거대도시에서 가장 낮고 그늘진 곳, 하지만 모든 것이 시작되었던 기원이자 정체성인 ‘골목’의 매력을 충실히 담아가겠습니다.



2019 세계 노동절 기념행사



자주자주 들러주세요~

