

문화방송노보

NATIONAL UNION OF MEDIAWORKERS MUNHWA BROADCASTING UNION

발행인 오동은

편집인 이승준

편집 송옥분

주소 서울 마포구 성암로 267

MBC 경영센터 2층

TEL 02_789_3881~6

FAX 02_782_0135

www.mbcunion.or.kr

2020년 4월 23일

생존경영, 명확한 비전과 구체적인 전략을 더하라



▲새 경영진과의 첫 상견례 및 노사협의회 (3월 27일, 14층 대회의실)

지난달 27일, 박성제 사장을 비롯한 새 경영진과의 첫 노사협의회가 열렸다. 이날 조합과 회사는 2020년 1분기 경영실적을 공유하고, '생존경영'에 대한 회사의 설명을 들었다. 또, 전문직의 일반직 전환과 정상화위원회 후속 조치 등도 논의했다.

실적악화..중첩된 위기와 대응

회사는 1분기 영업실적을 240억원대 적자로 추정했다. 전년대비 적자 폭이 100억원 정도 개선된 수치인데, 드라마 슬롯 축소와 영업비용 감소 등으로 인한 것이다. 쉽게 말해 일을 벌이지 않아서 적자를 줄였다는 얘기다. 하지만, 코로나19 여파로 인한 광고 매출 악화와 월화드라마 재개로 앞으로 적자폭은 확대될 전망이다. 회사는 최악의 상황을 가정하고 대응할 수밖에 없는 만큼, 드라마 수익성 개선 및 인건비 등 고비용 구조 개선을 통한 경영효율화에 전사적 역량을 집중하겠다고 했다. 조합은 경쟁력 확보라는 내부적 상황과 코로나19 사태가 빚은 외부적 상황을 이겨내기 위해서, 회사가 보다 구체적인 실행계획을 통해서 효과적으로 대처해 줄 것을 주문했다.

미디어전략본부 · 드라마본부 기초체력 강화

신설된 미디어전략본부는 기획기능과 콘텐츠 생산·유통을 하나로 묶어 수익을 극대화 하도록 하겠다고 했다. 올해 상반기에는 수익사업을 취합하고 장기적으로는 미디어 시장의 변화에 맞춘 매체전략과 수익모델을 찾겠다고 설명했다. 사내 스

튜디오 체제를 갖춘 드라마본부는 올해 자체 경쟁력 확보와 시장의 신뢰도 제고에 주력하고, 경영환경을 감안해 대작보다는 실속 있는 드라마 제작에 방점을 두겠다고 했다. 조합은 MBC 구성원이 내년에는 좋은 드라마가 제작될 것이라는 확신과 새로운 OTT에서 안정적 수익을 낼 수 있을 거라는 믿음을 가질 수 있도록 회사가 노력해 줄 것을 당부했다.

생존경영..비상경영을 넘어선 체질전환

회사는 최근 제시한 '생존경영'에 대해 MBC의 완전한 체질변화를 위한 것으로 이를 통해 3년에 걸쳐 MBC를 정상 궤도에 올려놓겠다고 설명했다. 회사는 3단계 실행계획을 마련했는데, 1단계는 경영진의 결정만으로 추진 가능한 항목들이다. 취재비·제작진행비·임원 업무추진비 등을 30% 감축하고 미보직자 업무추진비는 폐지하는 것으로 지난 4월 1일부터 시행되고 있다. 2단계는 제작비와 파견근로자를 감축하는 방안으로 직접 제작비의 경우 '10%+알파'를 절감하되 기계적인 일괄삭감이 아닌 선택과 집중의 원칙하에 예산을 재구성하겠다고 했다. 파견근로자는 내년까지 20% 감축하겠다는 목표를 더욱 상향하여 실행할 계획이라고 했다. 3단계는 노사합의가 필요한 사항으로 성과연봉제 도입·임금피크 강화 및 퇴직시기 조정·퇴직금 누진제를 포함한 임금체계 개편이다.

조합은 회사가 구성원들에게 미래청사진을 먼저 제시하고 이를 위해 고통분담을 설득하는 것이 순서이며, 이것이 없다면 지난 경영진의 실패가

반복될 수 있다는 점을 분명히 했다. 이에 대해 회사는 구성원들이 일방적인 희생으로 느끼지 않도록 신경을 쓸 것이며, 3~4개월 안에 사장이 회사의 비전을 구성원들에게 직접 설명할 계획이라고 했다.

일반직 전환..정상화위원회 후속조치

조합은 전임 경영진이 합의한 전문직의 일반직 전환이 지연되면서 전문직 직원들의 상실감이 커지고 있는 상황이 해소되어야 한다고 강조했다. 이에 대해 회사는 합의 내용을 반드시 준수하겠다고 하며 시행의지를 명확하게 밝혔다.

조합은 정상화위원회가 적폐청산에 대한 조사와 백서작업을 어느 정도 마무리했으므로, 당초 취지인 재발방지를 위한 사규개정·제도보완 등 후속조치를 진행하기 위해 노사공동 위원회를 유지하고 노사협의를 조속히 재개하자고 제안했다.

이번 노사협의회는 생존경영에 관한 것이었다. 조합은 임금체계 개편이 단지 비용을 절감하고 단기적인 수지를 개선하는 과정이 되어서는 안 되며 지속가능한 MBC의 청사진을 제시하는 것이 더욱 중요하다는 점을 거듭 분명히 했다. 물론 조합에게도 유튜브와 넷플릭스 등 거대 플랫폼의 급속한 성장과 코로나사태가 만들어낸 경제후퇴의 중첩된 외부환경 속에서 MBC와 조합원들의 미래를 진지하게 고민해야 하는 무거운 책임이 있다. 조합은 조합원들과의 소통을 바탕으로 무엇이 MBC의 미래를 위한 길인지 살피면서 회사와의 협의에 나설 계획이다.

방송독립 공정방송의 결실, ‘국장 정책발표회’ 지상중계

방송독립과 공정방송을 위해 단체협약으로 보장되어 오던 신임 국장 정책발표회가 9년 만에 전사적으로 시행됐다. 2011년 10월 김재철 체제에서 국장책임제가 폐지되면서 신임 국장 정책발표회는 사실상 소멸됐었다. 그러다 지난해 2월 단체협약을 통해 보도·편성·제작 부문의 신임 국장 임명동의제가 신설됐고, 전 부문에 걸쳐 국장 정책발표회가 복원됐다. 작년 보도제작국에서 신임 국장에 대한 임명동의제와 정책발표회가 실시된 적은 있지만, 전사적인 시행은 단협 복원 이후 이번이 처음이다. 이 모든 성과는 MBC본부 조합원들의 방송독립과 공정방송을 위해 바친 희생과 헌신의 결실이다.

아쉬움도 있다. 제작 부문인 예능과 드라마가 임명동의제 적용 부서에서 제외됐다. 방송독립의 핵심 가치가 제작 자율성이기 때문에, 차후 조합은 회사와의 단체협약 개정 논의 과정에서 두 부서의 제작 자율성이 보호받을 수 있는 방안에 대해 협상해 나갈 계획이다.

취임 후 1개월 이내 정책발표회를 해야 하지만, 코로나19로 인해 온라인으로 진행된 부서도 있고 연기된 부서도 있다. 이번 노보에서는 취합된 13개 부서 정책발표회 내용을 간략하게 정리한다. 보도·편성·제작 부문은 정책발표회 당시 대상자가 국장후보자였으나, 모두 임명동의제를 통과한 만큼 명칭을 국장으로 표기한다.



통합뉴스룸 박장호 국장

“현재 보도국은 패배주의에서 어느 정도 벗어나, 경쟁자를 어느 정도 따라잡은 추격자라고 생각한다. 이제 뉴스의 원칙은 지키되 더욱 과감하게 도전과 실험에 나서야 한다. MBC뉴스만의 색깔이 있어야 하고, 우리가 지향해온 진보적 가치에 대해서도 타협할 의사가 없다. 법조 취재에 있어 일방적 받아쓰기를 안 한다는 원칙을 가지려면 이슈가 법원으로 넘어왔을 때 적극적으로 보도하는 게 필요하다고 생각한다. 해설보도, 심층보도, 탐사보도도 강화하겠다. 기자가 한 분야를 맡으면 충분히 취재할 수 있도록 2년은 바꾸지 않는 전통을 세우고 싶다. 메인뉴스와 디지털의 두 마리 토끼를 잡기 위해 뉴스전략팀을 신설하고, 한정된 인력의 효율적 배치 방안을 찾겠다. 편집회의와 큐시트를 공개하고, 부서간 칸막이 낮출 수 있도록 최선을 다하겠다.”

뉴스영상콘텐츠국 허행진 국장

“언론사는 수익과 성과만큼 높은 윤리와 사회적 기여도를 요구받고 있으며, 따라서 뉴스영상 역시 국민들의 민주적 요구에 부합되도록 제작되어야 한다. 방송 가이드라인에 맞춰 공정하고 윤리적인 제작이 될 수 있도록 하겠다. 신입사원 충원에 힘쓰고, 공정한 성과측정에 노력을 기울이겠다. 다양한 뉴미디어들이 등장하는 만큼, 취재 영상물을 활용하여 새로운 실험적인 콘텐츠를 시도해 성과를 내도록 하겠다.”

편성국 강미영 국장

“케이블·종편·유튜브·넷플릭스 등 비실시간 콘텐츠 영역이 확장되는 치열한 미디어 경쟁 상황 속에서, MBC는 경쟁력을 갖춘 지속 가능한 공영방송이 되어야 한다. 이를 위해 편성은 능동성과 유연성을 확보하여 외부 변화에 대응하고, 제작 부서와의 협의 하에 핵심콘텐츠에 집중해야 한다. 특히 누적되고 있는 적자 상황을 타계하기 위해서는, 경쟁력 있는 콘텐츠를 양성하는 것이 시급하며 그 중심에서 편성의 역할이 어느 때 보다 중요하다. 이를 위한 좋은 실행방안을 만들어야 하는 곳이 바로 편성국이라는 책임감을 가지고 국원들과 함께 일하겠다.”

시사고양본부 이우환 본부장

“떠나간 시청자를 잡는 일은 시교 구성원들의 몫이며, 재미있고 즐거운 조직문화와 인프라를 만들어 콘텐츠 제작에 집중할 수 있도록 하는 건 국장의 몫이다. 다소 시사 프로그램으로 편중된 현실에서 벗어나 젊은 피드들이 다양한 경험 속에서 성장할 수 있도록 하고, 이를 위해 상반기 중 최소 2개 이상의 파일럿을 개발할 수 있도록 하겠다. 즐거운 조직의 토대는 소통인 만큼, 다양한 단위의 접점을 통해서 모든 피드들과 분기 당 1회씩은 소통할 수 있도록 하겠다. 동기부여를 위해 예고 및 프로그램 성과에 대해 보상체계를 마련하겠다.”

라디오본부 안재주 본부장

“라디오본부의 당면과제는 하루하루의 프로그램 경쟁력을 회복하는 것이다. ‘심심할 때 FM4U’, ‘세상이 궁금할 때 MBC라디오’와 같이 콘셉트를 채워갈 아이디어를 모아야 한다. 디지털 전략은 ‘오디오 매체 전략팀’을 중심으로 오디오 산업에 최적화된 전략 전술을 만들고 다양한 플랫폼 과도 협력하는 전략을 설정해 보겠다. 인력 배치는 능력과 적성을 고려할

것이다. 개인의 성과는 청취율에 한정 짓지 않고, 구성원과 부장이 함께 설정한 화제성과 수익성 등을 측정하여 평가하겠다.”

시청자소통센터

윤미현 센터장

“시청자심의국에 사회공헌부와 MBC월드팀이 합류하여 조직이 확대 개편되었는데, 외형적 확대를 내실 있게 채울 수 있도록 시너지를 창출하도록 하겠다. 시청자부는 성별, 연령별 구성을 다양화한 새로운 시청자위원회를 구성해야 한다. 심의부는 방송통신심의위원회의 “인권감수성과 양성평등” 기조가 잘 준수 될 수 있도록 해야 하고, 사회공헌부는 선택과 집중을 통해 공헌활동을 새롭게 선별해야 한다. 브랜드 스토어와 MBC월드는 수익을 낼 수 있는 비즈니스 모델을 개척해야 한다.”

기획국

정영하 국장

“MBC의 영향력과 신뢰도를 높이고, MBC의 콘텐츠 경쟁력과 지속가능성을 확보하기 위해서, 기획국 국원들이 각자의 역량을 최대한 발휘할 수 있도록 촉진하고 돕겠다. 부서원들이 효율적이고 실용적으로 움직일 수 있도록 부서칸막이를 없애겠다. 박성제 사장이 취임사에서 밝힌 것처럼 기획국의

목표는 MBC 구성원들을 관성과 관행에서 벗어나게 하고, MBC 조직을 유연하게 빠르게 만들어 젊은 조직으로 변화시키는 것이다. 이를 통해 MBC를 장치산업이 아닌 콘텐츠 기업으로 만들 것이며, 특히 올해 1년은 MBC의 30년을 만든다는 생각으로 힘을 함께 모아 나가겠다.”

경영지원국

박미나 국장

“빠르고 유연한 조직으로 탈바꿈하는 것, 조직별 핵심목표를 선택하여 집중하는 것, 그리고 효율적인 조직을 만드는 것을 정책 목표로 삼겠다. 빠르고 유연한 조직이 되기 위해서 의사결정의 속도를 높일 것이며, 이를 위해 실무자들이 업무를 철저히 파악하고 명확한 의견을 내주는 것이 필요하다. 또한 선택과 집중을 위해서 불필요한 일은 폐지하고, 필요한 일은 우선순위를 정하여 성과를 내도록 하겠다. 성과는 자신의 업무를 얼마나 새롭게 효율적으로 만들었는가를 중심으로 평가하겠다.”

자산개발국

이정상 국장

“열려있고 유연하지만 기본 핵심을 하는 조직이 되도록 국을 운영하겠다. 일에 대한 열정, 목표에 대한 헌신, 그리고 창의적인 생각을 바탕으로 업무의



핵심에 대한 과감한 시도를 해 볼 것을 구성원들에게 제안한다. MBC가 보유한 자산을 효율적으로 개발하여 수익을 창출하고, 비용절감의 최전선 업무에서도 성과를 내보겠다. 이를 위해 후배들과는 소통을, 선배들과는 존중을 통해 국장의 역할을 다하겠다.”

미디어기획국 이성주 국장

“미디어기획국의 비전과 목표는 두 가지이다. 첫째는 ‘지속가능한’ MBC 구조를 만드는 것이다. 연합 플랫폼 · 제휴/투자 · 지적재산권 · 회사 내부 데이터 운용 등에 이르는 모든 전략이 이 방향을 보고 추진될 수 있도록 하겠다. 둘째는 ‘실제 작동되도록’ 만드는 것이다. 이미 수많은 보고서와 전략이 세워져 있는 만큼, 이것을 손으로 잡을 수 있고 실천할 수 있도록 하자는 것이다. 구성원들이 비전과 목표를 달성할 수 있도록, ‘신나게 일할 수 있게 하라’는 리더십으로 구성원들과 함께 하겠다.”

미디어사업국 권석 국장

“전문가 집단으로서 팀워크를 바탕으로 많은 성과를 이루어온 미디어사업국의 운영 기조를 이어가고, 이에 더해 급변하는 미디어 시장에 더 잘 적응하고 새로운 수익원을 발굴하는 것을 국의 목표로 하겠다. 이를 실천하기 위해 국원들과 소통하고 효율적으로 일할 수 있는 환경을 만드는 서포터가 되겠으며, 구성원들이 업무를 통해서 최고의 전문가로 성장하도록 최대한 돕겠다. 성과에 대해서는 반드시 적절한 보상을 하겠다.”

특임사업국 한정우 국장

“먼저 방송 콘텐츠를 기반으로 한 사업 영역의 한계성을 극복하기 위해 다양한 오프라인 행사를 기획하여 방송 콘텐츠와 연계를 모색하겠다. 또, 외부 기업 특히 스타트업과의 적극적인 협업을 구축하여 사업 영역 확대 및 수익 모델을 창출하고, 자회사 설립 등 지속적인 사업 모델을 추구하겠다. 구성원 각자가 발굴한 아이템을 성과로 도출할 수 있도록 하고 적극적인 시도가 평가 받을 수 있도록 특임사업국을 운영하겠다.”

콘텐츠시너지국 최원진 국장

“회사가 만들어낸 각종 콘텐츠를 바탕으로 더 나은 콘텐츠가 제작될 수 있도록 물적 기반을 만드는 것이 콘텐츠시너지국의 조직 목표가 되어야 한다. 이 목표를 달성하기 위해 미디어전략본부로 이관된 D크리에이티브센터와의 협력을 강화하여 업무 공백을 최소화하고, 편성국과의 유기적 협조를 통해 시너지를 만들 필요가 있다. 또한 국의 모든 부서가 ‘마케팅’에 중점을 두고 업무 설정을 하며, 인력풀의 새로운 활용을 통해서 업무 강화 및 효율화를 추진하겠다. 또한 실무자들이 업무에 동기 부여할 수 있도록 실무진의 권한을 확대하겠다.”

정책발표회와 임명동의제 체험기

통합뉴스룸

입사 이후 첫 번째 국장 정책설명회... 나에게 찾아온 변화

입사 이후 첫 번째 국장 정책설명회였습니다. 저는 사회부 야근 때문에 보도국에 남아 있었습니다. 뉴스 시작 전 모두가 바쁜 시간이었지만 귀를 쫑긋 열고 집중했던 기억이 납니다. 와이드 뉴스 개편 이후 우리는 어떤 전략을 취할 것인지, 어떻게 심층 보도를 이어갈 것인지, 뉴스의 공정성을 어떻게 이룰 것인지, 통합 뉴스룸은 어떤 의미를 갖는지 등 많은 이슈들이 다뤄졌습니다. 국장 앞에 앉은 선배들의 질문이 이어졌고, 국장은 긴장한 모습으로 답변했습니다.

아마 다른 조직에서 보기 힘든 광경이겠죠. 모두가 보도국의 주인이라는 우리 사이의 합의가 있었기에 가능했던 일이 아닌가 싶습니다. 이후로 많은 것이 변했습니다. 우선 제가 느낀 가장 큰 변화는 편집회의가 공개됐다는 점입니다. 매일 회의록을 보면서 제가 왜 ‘총’을 맞는지, 나아가서 왜 기사를 쓰는지 다시 생각해보게 됩니다. 큐시트도 공개돼 오늘 나갈 뉴스의 흐름도 짚을 수 있게 됐고요. 보도국의 의사 결정 과정을 알 수 있게 된 말단 사원으로서 정보가 제한됐던 과거보다 답답함을 덜어낸 기분입니다. 보도의 공정성이나 깊이 등은 하루 만에 해결되지 않고 기사를 쓰는 저 역시 책임감을 가져야 하는 일이겠죠.

보도국은 앞으로 더 많은 변화를 필요로 할 것입니다. 변화하는 미디어 환경에서 지금의 취재시스템이 언제까지 유지될 수 있을지 고민을 하곤 합니다. 대안은 내놓지 못하면서 한계만 느낄 때가 많습니다만. 어쨌든 그런 변곡점이 올 때마다 소통의 장이 더 많이 열리길 바랍니다. 설명회에서 제 옆에 있던 한 선배는 제게 옆구리를 쿡 찌르듯 한마디를 던졌습니다.

‘궁금한 거 있으면 빨리 질문해.’ 여기에 ‘제가 뭐라고...’ 멧쩍게 답했는데 돌이켜 보니 잘못된 대답이었습니다. 항상 변화는 질문에서 시작되니까요. 다시 기회가 찾아온다면 손 번쩍 들어 질문하겠습니다.

조희형 조합원 _서울/18년 입사/통합뉴스룸

라디오본부

앞으로 한 발, 새로운 시간이 시작되다

지난 3월 4일, 라디오에서도 본부장 후보 정책설명회가 있었습니다. 본부 송년회가 아니면 모두 한자리에 모일 일이 없어서, 마스크 뒤로 반갑게 인사도 나눴습니다. 먼저 후보가 모두발언을 하고, 질의가 시작됐습니다. 개편이나 디지털 전략, 인사운용 원칙 등 당연히 해야 할 질문들이 오갔는데, 그 앞을 수식하는 말은 심상치 않았습니 다. ‘급변하는 미디어 환경에서...’, ‘계속 우하향하는 청취율 곡선을 보면...’, ‘인력난이 심각한 상황에서...’ 사실 이런 어려운 상황이 어제 오늘 일은 아닙니다. 그런데 새롭게 충격적이지 않아서 뼈아프기도 합니다. 전에 있던 어려움이 좀처럼 나아지지 않고 계속 깊어진다는 뜻이니까요. 후보에게 질의를 하며 모두 스스로에게도 무겁게 질문을 던졌을 것이라 생각합니다. 그런 중에 가끔 웃기도 하면서 무사히 정책설명회를 마무리했습니다.

절차에 따라 임명동의 투표를 거쳐 신임 본부장이 임명되었습니다. 수년 전 어떤 후보의 정책설명회를 떠올려보면 비교적 조용하고 순조로운 흐름이었습니다. 그때는 이미 벌어진 일에 대한 분노로, 앞으로 일어날 지도 모르는 일에 대한 우려로 치열하게 말을 주고받았습니다. 모두가 아는 바와 같이 우려는 우려로 끝나지 않았습니다. 고통은 길기도 했습니다.

앞으로 한발 나아가는 순간에도 이렇게 지난 시간을 생각하게 됩니다. 그땐 그랬지 하는 정도로 끝내지 않고 답 없는 질문도 해봅니다. 혹시 그때도 임명동의제가 있었다면 어땠을까? 막아야만 했던 일들을 막을 수 있지 않았을까? 그럼에도 불구하고 수단 방법을 가리지 않고 벌어진 일들이었을까?... 이제 와서 생각하면 뭐하나 싶다가도, 괴로워하며 이 생각을 놓지 않고 말하고 행동했던 사람들이 있었기 때문에 오늘이 있는 거겠지 합니다. 이렇게 라디오본부에도 새로운 시간이 시작되었습니다.

서미란 조합원 _서울/11년 입사/라디오본부



민실위
메 모

‘뉴스의 진보적 가치’ 포기하지 않으려면..

지난 한 달여간 코로나와 총선이라는 거대한 이슈가 우리 사회를 강타했다. 우리 뉴스의 시스템과 구성원들의 총체적인 역량도 시험대에 올랐다. 성과에 대해 민실위원을 비롯한 구성원들의 전반적인 평가는 긍정적인 쪽에 가깝다. 적어도 우리 뉴스가 이슈의 흐름을 놓치지 않고 정파적 이해관계 속에서 균형감을 잃지 않기 위해 노력했다는 것이다. 물론 미흡한 점도 있다. 총선 이후, 새로운 통합뉴스룸 체제가 정비된 지금 짚어봐야 할 것들이다.

유권자 중심 총선 보도 미흡.. 관행 되풀이

코로나 사태는 이번 총선 관련 대부분의 이슈까지 집어 삼키다시피 했다. 사상 최고의 총선 투표율을 보인 건은 코로나 사태와 유권자들의 선택이 긴밀하게 연결되었음을 시사한다. 우리 뉴스는 비례용 위성정당이라는 꿈수와 편법에 대해 비판적 시각을 견지했다. 다만 이를 유권자의 입장에서 충실히 보도했는지는 의문이 따를 수밖에 없다. 위성정당의 공천이 전화 면접으로 줄속으로 이뤄지는 상황이나, 후보자 개인의 자질이나 도덕성에 대한 검증 보도는 우리 뉴스에서는 거의 찾아보기 힘들었다. 선거구 통합·개편, 정당별 10대 공약 발표 등 게임의 룰과 관련된 조명과 점검, 18세 유권자의 목소리 등을 유권자(시청자)의 입장에서 선거를 감시하는 시도도 타사 대비 부족했다.

선거 여론조사 보도의 고쳐져야 할 관행에 대한 지적도 나왔다. 오차 범위내의 지지율 차이는 경합이나 접전으로 표기를 해야 함에도 불구하고, ‘순위’를 매기는 것은 통계학적으로 성립되지 않는 ‘오류’이다. 뉴스의 주목도를 높이기 위한 언론계의 해묵은 관행이기도 하다. 뒤늦게나마 통합뉴스룸 차원의 기준이 마련된 만큼, 같은 오류가 되풀이 되지 않을 것으로 기대해 본다.



‘검언유착’ 의혹 보도..성과와 고민

채널A 기자의 강압취재와 ‘검언 유착 의혹’ 보도는, 그동안 겉으로 드러나지 않은 검찰과 언론의 유착 정황을 세상에 공개했다는 점에서 반향이 컸다. 검찰 개혁과 언론 취재 관행 개선에 대한 필요성을 환기시키고, 여론에 힘을 불어넣은 공익적이고 가치있는 보도였다. 관련 검찰 수사가 시작이 되어 채널 A 기자도 수사

선상에 올랐다. 이럴수록 차분하고 엄정한 대응이 필요하다. 단순히 소송에서 이긴다는 차원 뿐만 아니라 ‘사건의 실체적 진실에 우리가 얼마만큼 다가섰는가’에 대한 고민이 필요하다. 이것이 공영방송 MBC에 거는 시청자들의 기대다.



‘진보적 가치’, 시청자의 관점을 기준으로 삼아야

신임 보도국장은 앞서 정책설명회에서 “우리 뉴스가 지향해온 진보적 가치를 타협할 생각이 없다”고 밝힌 바 있다. 이 말의 무게는 결코 가볍지 않다. 개별적인 판단의 결과물이 모여 자칫 의도치 않게 뉴스 전체가 편향 논란에 휩싸일 수 있다. 뉴스의 신뢰도는 편향성과 양립할 수 없다. 이를 조율하는 것은 보도 책임자의 중요한 덕목이다. 이제는 우리 뉴스가 말이 아닌 행동으로 보여줘야 할 때다. 시청자의 관점에서 헤아려보면 그 행동은 훨씬 빨라질 수 있다.

신임 지부장 소개



경남 **손원락**
03년 입사/카메라기자

‘MBC경남’의 자부심과 열정, 역사와식과 시대정신을 재건하기 위해 지부장으로 나섰습니다. 어떤 상황이 닥쳐와도 땅 속으로 단단하게 뿌리를 내린 나무처럼 제 자리를 지키며 묵묵히 제 할 일을 해 나가겠습니다. 소통에 소홀하지 않고 실천을 게을리 하지 않는 모습으로 결단이 필요한 순간, 비겁하지 않은 선택을 하는 든든한 노조의 모습으로 곁에 있겠습니다.



울산 **이돈욱**
05년 입사/보도 취재

문득 정신을 차려보니 지부장이 되어있었습니다. 모두가 어려운 때라고 하지만 어려운 이유가 너무나 명확하고 선명해 오히려 힘들지 않습니다. 서둘지 않고, 지치지 않고 모든 조합원들과 함께 한 걸음 한 걸음 걸어가겠습니다.



제주 **김기호**
05년 입사/영상부문

적폐청산문제를 겨우 넘어서는 지금, 우리 생존이란 문제에 직면해 있습니다. 창의력은 효율성이라는 벽에 막혀 질식한 지 오래고, 뽀족한 수도 안 보입니다. 앞으로 2년, 그래도 길을 찾기 위해 노력해야겠지요. 다다를 수 없는 유토피아가 존재하는 이유는 앞으로 나아가게 만들기 때문이라고 합니다. 현명한 연대를 바탕으로 우리의 유토피아를 향해 나아가길 절실히 바랍니다.



충주 **임용순**
95년 입사/보도 취재

MBC 정상화는 아직도 미완입니다. 아직도 회사 곳곳에는 또 다른 형태의 적폐가 활개치고 있습니다. 이런 ‘토착 적폐’는, 때로는 동료, 때로는 보직이나 부서, 심지어 노조까지 방패삼아 왕성한 생명력을 이어가고 있습니다. 토착적폐와 함께 사장은 지역MBC의 최대 불확실성입니다. 무능 사장과 ‘토착 적폐’와의 상존은, 그렇지 않아도 어려운 회사를 재기 불능의 나락 상태로 빠뜨릴 것이 자명합니다. 노조의 더 큰 역할이 그래서 더욱 필요합니다.

5

올림
2020 MAY

웃자! 으쌔!
MBC



2020 노동절

4월 29일(수) 오전 11:30부터
경영센터 로비 / 골든마우스홀 앞에서
맛있는 음료와 간식을 나눠드려요~