

문화방송노보

발행인 최성혁
편집인 이지선
편집 송옥분
주소 서울 마포구 성암로 267
MBC 경영센터 2층
TEL 02_789_3881~6
FAX 02_782_0135
www.mbcunion.or.kr
2021년 7월 23일

NATIONAL UNION OF MEDIAWORKERS MUNHWA BROADCASTING UNION

방통위, 방문진 이사 지원자 22명 공개 함량미달 부적격 5인방

방송통신위원회가 어제(21일) 방송문화진흥회와 KBS이사회 지원자를 공개했다.
방문진 이사 후보에는 총 22명이, KBS 이사 후보에는 총 55명이 지원한 것으로 확인됐다.
지난달 임시국회에서 MBC와 KBS, EBS 등 공영방송의 이사와 사장을 정치권이 아닌 시민의 손으로 뽑자는
'공영방송 지배구조 개선 법안'이 여권의 수수방관과 야권의 비협조로 상정조차 되지 못하자
방통위는 이달 초 "더 이상 지체할 수 없다"며 방문진 이사 공모절차를 강행했다.

방통위는 지원자들의 이력서와 지원서를 홈페이지에 공개하고 다음주 화요일(27일)까지 국민 의견을 수렴한다.
다음달 1차 심사를 통과한 후보들은 새로 도입된 '면접 심사'를 받게 되고 이 과정에서 나온 주요 질의응답 역시
국민에게 공개할 예정이다. 관행적으로 이어져 온 '정치적 후견주의'를 완전히 배제하지는 못 하더라도
현행 법제도의 틀 안에서 최대한의 절차적 투명성을 제고하겠다는 것이다.

전국언론노동조합 MBC본부는 방문진 후보 지원자 22명의 지원서를 꼼꼼하게 들여다봤다.
이 과정에서 심각한 결격 사유가 드러난 일부 지원자들을 노보에 공개한다.

김도인 지원자



김도인 현 방문진 이사는 MBC를 망친 주범으로 지목받아 온 대표적인 인물이다. 김재철 사장 시절, 편성기획 부장으로 킬러 콘텐츠의 DJ들(김미화, 윤도현 씨 등)의 강제 하차에 관여하면서 MBC 라디오의 경쟁력과 위상을 추락시켰다. 이후 편성국장, 편성제작본부장으로 승승장구하며 박근혜 전 대통령과 촛불 혁명에 대해 다룬 '탄핵' 다큐와 '6월 항쟁' 30주년 기념 다큐의 제작을 일방적으로 중단시켜 물의를 일으키기도 했다. 이에 반발하는 PD들을 인사조치 시켜 내부 구성원들의 극심한 반발을 사기도 했다. 김 이사는 김장겸 전 사장이 방문진에서 해임된 이후에도 자리와 돈에 연연하는 구차함을 보였다. 퇴직금은 물론 특별 퇴직 위로금까지 요구하며 사퇴를 거부해 회사의 정상화를 지체시켰다. MBC 파피의 책임을 추궁당해야 할 김도인 이사는 그러나 지난 2018년 제1야당인 자유한국당(현 국민의힘)의 추천으로 MBC의 경영을 관리 감독해야 할 방문진 이사로 돌아왔다. 김 이사는 제11기 방문진 이사 임기 동안 끊임없이 MBC의 방송과 편성에 관여를 시도하며 월권을 일삼았다. 그런 김 이사가 제12기 방문진 이사에 연임을 하겠다고 나선 것은 몰염치한 행태가 아닐 수 없다.

최기화 지원자



최기화 현 방문진 이사 역시 MBC의 암흑기에 기획국장, 보도국장, 기획본부장을 맡으며 승승장구했던 인물이다. 최 이사는 김도인 이사와 함께 회사를 떠나는 마지막 순간까지도 MBC 파피에 앞장섰다. 최 이사는 2015년 보도국장 재직 당시 MBC의 편파 뉴스와 왜곡 보도를 주도했다. 노동조합이 이를 비판하자 해당 보고서를 찢어버리는 등 정당한 노조 활동을 방해해 중앙노동위원회로부터 부당노동행위 결정을 받았다. 최 이사는 이후 형사재판에서 1심과 2심 모두 유죄 판결을 받기도 했다. 기획국장 재직 당시에는 서울 구로와 여의도 일대에 이른바 '유배지'를 만들어 마음에 들지 않는 조합원들을 대규모 인사 조치하는데 관여했다. 또 삼성그룹 장충기 전 사장에게 고가의 공연표를 선물 받은 뒤 감사인사 문자를 보낸 이른바 '장충기 언론인 리스트'에 올라 있던 인물이기도 하다. 최 이사는 지난 2018년 김도인 이사와 함께 역시 자유한국당의 추천을 받아 방문진 이사로 돌아왔고 MBC 구성원들의 분노를 샀다. 최 이사가 또다시 방문진 이사 연임을 노리고 후보자로 나선 것은 지속적으로 MBC의 방송 독립성에 영향을 미치려는 의도로 해석된다.

〈1면에 이어〉

지성우 지원자



2012년 MBC 170일 파업은 정당한 쟁의 행위라는 것이 2014년 이후 우리 사법부의 일관된 판단이다. 법원은 ‘방송의 공정성’이 언론종사자들의 주요 근로조건이란 점을 거듭 확인했고, 특히 공영방송사에서는 노사 간 단체협약과 쟁의행위의 주요한 근거가 된다는 점도 분명히 했다. 지성우 성균관대 법학전문대학원 교수는 그러나 지난 2017년 8월, ‘공정방송 요구는 공영방송의 근로조건으로 볼 수 없다’는 황당한 주장이 담긴 논문을 발표했다. <미국헌법연구 제28권 제2호>에 실린 ‘공영방송의 내부적 자유와 공정성에 관한 연구’에서 지 교수는 해당 판결들이 방송사업자가 갖는 방송의 자유를 과도하게 간섭하고 있다는 주장을 펼쳤다. 그러면서 공정방송의 직접적 주체는 방송사업자에 국한될 뿐이며 방송종사자는 사업자의 명령에 따라야 하는 수동적 역할에 그쳐야 한다는 등 사법부의 판단을 정면으로 부정했다. 2012년 MBC 공정방송 투쟁을 불법 파업으로 규정한 적폐시절 경영진의 논리와 한 치도 다를 바가 없는 주장을 하고 있는 것이다. 지 교수는 특히 법원이 방송법 상 편성규약을 의무적 교섭사항에 속하는 단체협약으로 판단한 부분에 대해서도 이로 인해 방송사 파업과 쟁의행위가 상시화 될 위험성이 있다는 논리적 비약도 서슴지 않았다. 공영방송에 대한 기본적인 철학과 상식조차 갖추지 못한 지성우 교수를 우리는 결코 방문진 이사로 받아들일 수 없다.

차기환 지원자



차기환 지원자는 판사 출신의 대표적 극우인사로 분류되는 인물이다. 2009년부터 한나라당 추천으로 6년간 방송문화진흥회 이사(8기·9기)를 연임했으며 임기 종료 후 곧바로 KBS 이사를 맡으면서 유례없는 ‘공영방송 이사 3연임’ 기록을 남겼다. 차 전 이사는 방문진 이사로 활동할 당시 김재철 사장 해임안 부결 등에 앞장 서며 MBC를 철저히 망가뜨린 장본인으로 손꼽힌다. 이명박, 박근혜 정권의 입장을 대변하고 야당 인사들의 저격수로서의 역할을 충실하게 수행해온 것으로도 유명하다. 차 전 이사는 문창극 국무총리 후보자의 발언 논란이 일어났을 때 ‘이렇게 올바른 소리를 하는 사람을 지켜주지 못하고 있다’며 비상식적인 극우적 가치관을 드러내기도 했다. 2015년 새누리당 추천으로 세월호 특별조사위원으로 활동하는 동안에는 거짓 사실 유포로 세월호 유가족을 폄훼하고, 세월호 유가족 특별법에 반대하는 등 특조위 활동을 앞장서서 방해했던 인물이다. 2015년 시위 도중 경찰의 물대포에 맞아 숨진 백남기 농민 사건과 관련해서도 물대포가 아닌 ‘빨간 우의’를 입은 남성 등이 백 씨를 폭행해 숨졌다’는 거짓 사실을 유포해 물의를 일으키기도 했다. 무엇보다 차 전 이사는 KBS 이사로 재직할 당시 300만원 이상의 업무추진비(448만 7,730원)를 사적으로 유용한 사실이 감사원 감사에서 확인돼 KBS새노조가 해임 대상으로 지목한 전례가 있는 문제의 인물이다.

함윤근 지원자



“MBC 보도국 내 거의 모든 보직간부들이 언론노조 조합원인 현재의 실정에 대해 통계적 분석을 실시해 만약 어떤 편향성이 나타난다면 이를 시정하는데 일조하겠다.” 함윤근 변호사가 이번 방문진 지원서에서 밝힌 포부다. 과연 함 변호사가 방문진 이사의 역할과 권한에 대해 제대로 알고 있는지 강하게 의심되는 대목이다. 방송문화진흥회는 공영방송 MBC가 공적 책임을 다할 수 있도록 관리 감독하는 기관이다. 방문진법 어디에도 보도국 인사에 개입할 수 있는 권한은 명시돼 있지 않다. 이는 지난 적폐 경영진 시절 정권의 MBC 장악에 동조했던 방문진 이사들도 말하지 않았던 바다. 함 변호사는 또 회사 내 소수 노조원이 주축이 되는 뉴스와 방송 프로그램을 의무적으로 편성하도록 노력하겠다는 뜻도 밝혔다. 방문진 이사가 MBC의 인사 및 편성에 개입하겠다는 것은 단순한 월권을 넘어 공영방송의 공정성과 독립성을 침해하는 심각한 사안이다. 그는 2010년 서울중앙지검 외사부장을 끝으로 검찰을 나와 소형 로펌을 운영해오면서 사회적 약자 대신 소위 기득권의 입장을 변호해왔다. 세탁기 관련 재물손괴 등 L전자 사건, 배임, 횡령 등 형제간 분쟁 H그룹 사건, 배임관련 K통신회사 회장 사건, 식품위생법위반관련 D회사 등 모두 대기업 사건이다. ‘미투 운동’을 촉발한 서지현 검사 사건의 가해자인 안태근 전 검사장, 돈 봉투 만찬의 장본인 이영렬 전 지검장 변호도 맡았다. MBC의 편향성을 논하기에 앞서 본인의 편향성과 자질부터 뒤돌아봐야 하는 이유다.

※ 언론노조 MBC본부는 본보에 담지 못한 나머지 지원자 17명에 대해서도 추가로 부적격 사유가 발견되는지 계속해서 검증을 이어나갈 계획입니다. 조합원 여러분들의 적극적인 제보를 기다립니다.

※ 방문진 이사 후보 22명의 지원서와 국민 의견 수렴 양식은 방송통신위원회 홈페이지 공지사항에서 누구나 내려 받을 수 있습니다.

2021년 임금협상

기본급 9.5% 인상 요구

조합, 2021년 임금협상 시작



본부 공통교섭 상견례 개최

전국언론노동조합 MBC본부(이하 '조합')와 (주)문화방송의 2021년 임금협상이 본격적으로 시작됐다. 조합과 회사는 지난달 25일 노사 양측의 본교섭 위원들이 모두 참석한 가운데 임금(공통) 교섭을 위한 상견례를 가졌다.

조합 측 위원은 언론노조 윤창현 위원장과 최성혁 MBC본부장, 제승권 수석본부장, 이형빈 부분부장, 김기호 제주MBC 지부장, 송경진 서울MBC 경영부지부장, 박상준 사무처장과 김선홍 정책국장이 참석했고, 회사 측 위원은 박성제 사장을 비롯해 정호식 콘텐츠총괄 부사장, 이동민 대구MBC 사장, 박장호 기획조정본부장, 도인태 미디어전략본부장, 민병우 보도본부장과 김판영 경영본부장이 참석했다.

9.5% 인상 요구안 '만장일치' 승인

조합은 회사에 기본급 9.5% 인상 요구안을 제시했다. 서울 본사는 물론 포항을 제외한 15개 지역사에 공통으로 적용되는 기본급 인상률 요구안이다. 조합은 앞서 지난달 21일 열린 제3차 중앙집행위원회와 임시대의원대회에서 이 같은 안건을 상정하고 만장일치 승인을 받아 9.5%의 임금 인상 요구안을 확정된 바 있다.

지난4년 간 임금동결 지상파 3사 중 가장 낮은 임금 수준

최성혁 본부장은 임협 상견례 자리에서 지난 4년간 MBC 임금이 동결되면서 지상파 3사 가운데 임금수준이 가장 낮아지게 됐으며 고연차로 갈수록 타사와의 임금 격차가 더 크게 벌어지는 현상이 나타나고 있다고 지적했다. 윤창현 언론노조 위원장은 MBC본부의 임금교섭이 원활히 진행되지 않으면 즉시 본부에 위임한 교섭권을 회수하고 언론노조가 직접 나서 교섭력을 강화하겠다고 강조했다.

박성제 사장은 교섭에 성실하게 임하겠다고 경영 성과가 직원들에게

합리적으로 돌아갈 수 있도록 하겠다고 밝혔다. 또 "직원들의 급여가 경쟁사에 비해 적은 것은 충격"이라며 "최고의 콘텐츠 미디어 기업의 사원으로 대우해 주겠다"고 말하는 등 올해 임금 인상을 긍정적으로 검토할 가능성을 내비쳤다.

'퇴직금 누진제 폐지' 등 직원 희생 거듭 이제는 회사가 돌려줄 차례

조합원들을 비롯한 MBC 구성원들은 회사 경영이 어려웠던 지난 수년 동안 희생에 희생을 거듭해 왔다. 오직 MBC의 미래를 걱정하는 마음 하나로 서울MBC를 비롯한 일부 지역사가 '퇴직금 누진제 폐지' 등 회사가 요구해 온 다수의 인건비 절감 방안을 고통스럽게 받아들였다.

이제는 회사가 직원들에게 돌려줄 차례이다. 회사는 올해 상반기에만 경영수지 600억 원이 넘는 수익을 올리는 등 예상을 뛰어 넘는 실적을 보이고 있으며 하반기에도 일부 추가 성과가 예상된다. 이는 직원들의 살을 깎는 희생을 딛고 이뤄낸 성과라는 점을 회사는 잊어서는 안 된다.

이에 따라 조합은 조합의 명운을 걸고 이번 임금협상에 임할 것이다. 만약 회사가 직원들이 보여준 희생을 기만하는 수준의 임금 협상안을 들고 나올 경우 조합은 모든 투쟁 방법을 동원해 그 어느 때보다 단호히 대처할 것이다.

지난 10년 간 조합 요구안 (공통협약)

년도	조합요구(안)	교섭타결	년도	조합요구(안)	교섭타결
2010	기본급 12.6%	3.0%	2016	복지기금 출연	동결
2011	-	4.5%	2017	-	동결
2012	기본급 6.7% + 소급	동결	2018	본사-지역사 기본급 통일	동결
2013	기본급 8.9% + 소급	동결	2019	본사-지역사 기본급 통일	동결
2014	기본급 1.5%	동결	2020	-	동결
2015	기본급 8.5%	서울 4% 지역 0~2.5%	2021	기본급 9.5%	

2021년 임금협상

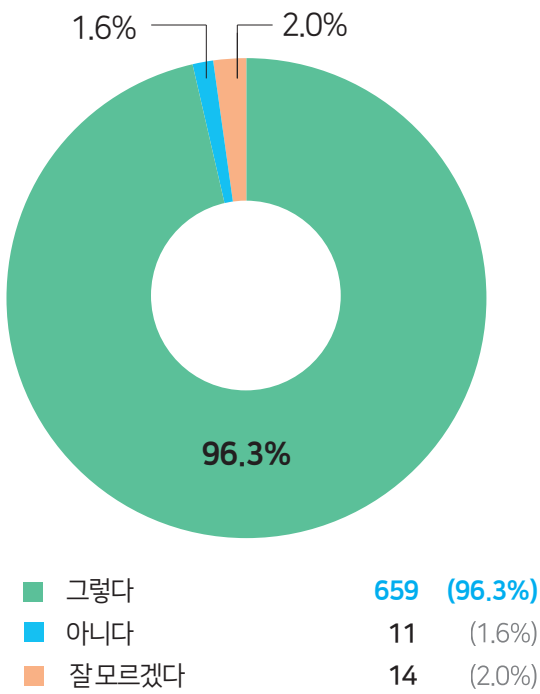
조합원
설문조사

*설문인원: 서울지부 조합원 1,050명

*설문기간: 2021년6월17일~2021년6월18일

*응답인원: 서울지부 조합원 684명

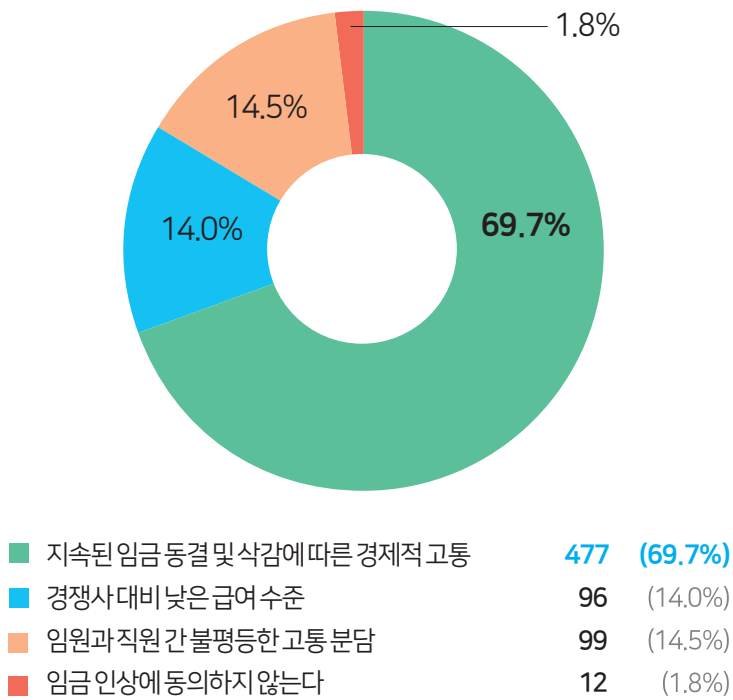
□ 올해 임금인상이 필요하다고 생각하십니까?



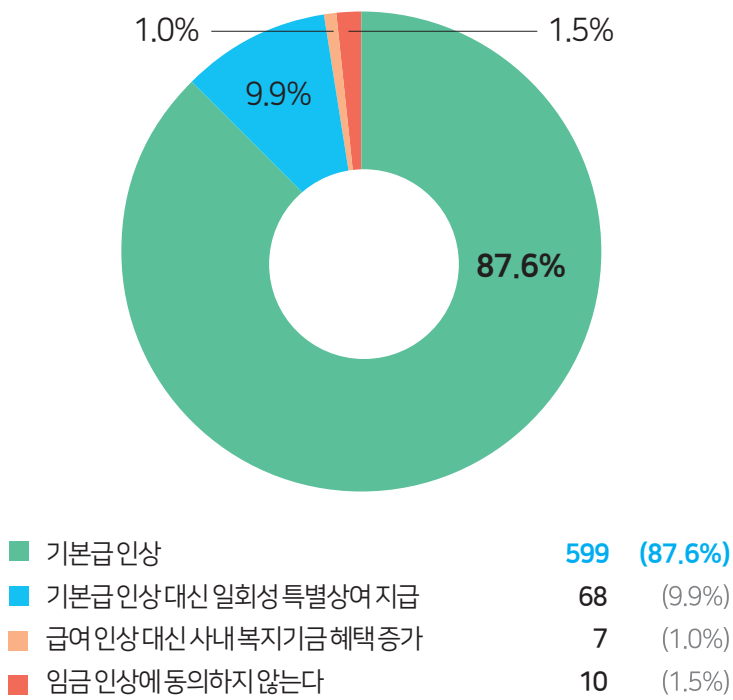
지상파 3사 임금협상 타결 현황

년도	MBC	KBS	SBS
2017	동결	기본급 2.0% 인상	기본급 동결 격려금 100% 복지포인트 150만원 추가
2018	동결	기본급 0.7% 인상	기본급 정액 8만원 인상 복지포인트 100만원 추가
2019	동결	총액대비 1.0% 인상	기본급 동결 격려금 200만원 복지포인트 100만원 추가
2020	동결	동결	기본급 2.0% 인상 성과상여 50% 특별상여 200만원

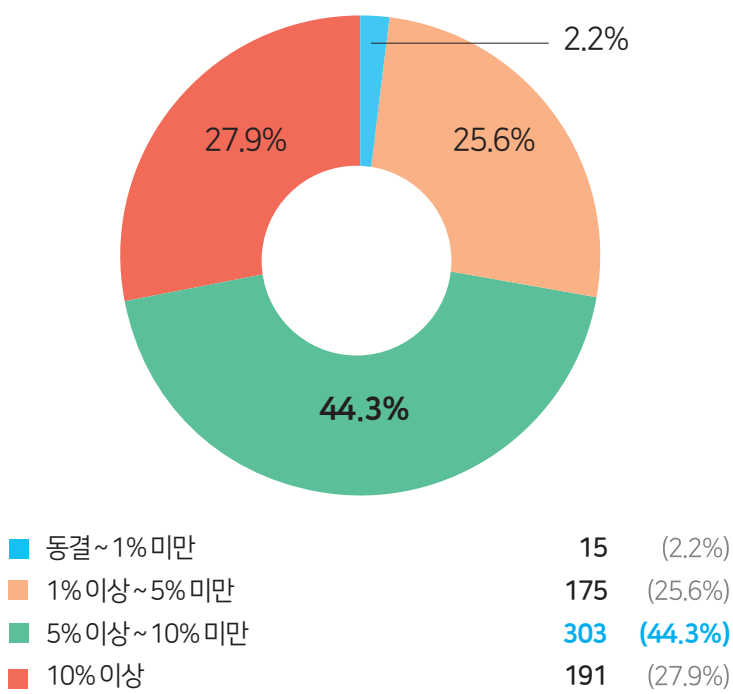
□ 올해 임금인상이 필요하다면 가장 큰 이유는 무엇입니까?



□ 임금인상을 할 경우 어떤 방식을 선호하십니까?



□ 올해 임금인상폭은 어느 정도가 적정하다고 보십니까?



기본급 9.5% 인상 조합 임금인상안 어떻게 나왔나

지난 4년간 '실질임금' 대폭 삭감

임금노동자들이 경제와 물가 수준에 맞게 생활을 유지할 수 있으면 통상 경제성장률에 물가상승률을 더한 수준으로 임금이 올라줘야 합니다. 이를 '실질 임금'이라고 하죠. 특히 한국의 경제 구조상 노동자에게 돌아가는 분배 몫(노동소득분배율)이 매우 낮은 점을 고려하면 임금 상승률이 '경제성장률+물가상승률' 수준을 상회해야 비로소 노동소득분배가 개선됩니다.

그럼 지난 4년간 MBC 구성원들의 '실질 임금'은 어땠을까요?

2017년부터 2020년까지 회사는 적자 경영을 이유로 직원들의 임금을 4년 연속 동결했습니다. 이로 인해 MBC 구성원들은 '경제성장률+물가상승률'이라는 최소한의 임금 상승률을 적용받지 못했죠. 표면적으로는 '임금 동결'이었지만 사실상 '실질 임금'은 줄어드는 상황을 매년 맞이해야만 했습니다.

임금 동결 기간의 물가상승률 누적치는 약 4.3%입니다. 그 기간 동안의 경제성장률은 완전히 배제하고 물가상승률만 따져보더라도 MBC 구성원들의 실질적인 임금은 결국 연 평균 1% 이상씩 꾸준히 삭감되었다고 볼 수 있는 겁니다.

이 뿐만 아니라 지난해 회사가 인건비 절감을 위해 단행한 임금 체계 개편으로 직원 한 사람 당 최대 2억 원의 퇴직금 손실이 발생하게 되는 등 구성원들의 사기는 그 어느 때보다 심각하게 저하돼 있는 상황입니다.

전국 공통 기본급 인상요구안 9.5%

조합의 기본급 인상 요구안 산출 방법은 이렇습니다.

언론노조의 2021년 임단협 지침에 따른 인상률은 5.2%입니다. 이는 지난해 11월 한국은행 경제전망보고서에서 추정된 올해 경제성장률 전망치 3.0%에 물가인상률 1.0%, 노동소득분배 개선율 1.2%를 더한 수치입니다.

언론노조 2021년 임단협 지침 5.2%
= 경제성장률 3% + 물가인상률 1%
+ 노동소득분배 개선율 1.2%

MBC본부는 여기에 과거 임금 동결 기간의 물가상승률 누적분 4.3%를 더 더했습니다. 경제성장률은 제외하고 최소한의 물가상승률만 적용했습니다. 그렇게 산출해 나온 값이 9.5%입니다.

이 정도면 지난 10여년간 조합에서 요구해 온 임금인상 요구안의 범위에서 크게 벗어나지 않는 합리적인 수준이면서도 대내외 경제 상황을 반영한 최소한의 인상률이라고 판단했습니다.

MBC본부 인상 요구안 9.5%
= 언론노조 임단협 지침 5.2%
+ 4년 간 물가상승률 4.3%

중앙집행위원회·임시대의위원회 주요 발언

노동조건을 향상하기 위한 노력은 조합의 기본적인 출발점이다. 우리에게는 긴 시간 같이 해온 MBC본부 체계를 유지하기 위한 노력들이 쌓여있다. 그 안에서 같이 고민하다보면 지역에도 관련 문제를 해결할 수 있는 방안이 나올 것이라 기대해 본다.

(지역 대의원)

이번 임금인상 요구안은 물가인상률만을 반영한 최소한의 기본적인 요구다. 교섭기간 동안 대의원과 조합원들이 잘 호흡해서 성공적인 교섭이 되었으면 한다.

(서울 대의원)

지역의 경영이 어렵긴 하지만 기본급 인상은 반드시 이익이 나야만 요구할 수 있는 게 아니라 그동안 동결된 기본급 인상을 요구하는 것이므로 본사 뿐 아니라 지역사도 충분히 받을 자격이 있다.

(서울 대의원)

9.5%라는 수치 자체에는 논란이 있을 수 있지만 노동조건을 근본은 임금이고 조합은 이를 인상하기 위해 노력해 왔다. 우리의 조건을 높이기 위한 노력들은 소중하다 못해 신성하다. 본부체계에서 다 같이 노력하면 원하는 만큼 이뤄낼 수 있다는 믿음으로 시작하자.

(지역 대의원)



노사협의회 지상중계

메가MBC는 어디로 가고 있는가 투명하고 성실한 ‘소통’ 이 먼저다

박성제 사장은 지난 5일 본사 구성원들을 상대로 정책설명회를 열었다.

3개월에 걸쳐 16개 지역사 순회 설명회를 마치고 가장 마지막 순서로 마련된 서울 설명회였다.

소문만 무성했던 메가MBC에 대한 회사의 첫 설명 자리인 만큼 본사 직원들의 관심과 이목이 박 사장의 입에 집중됐다.

그러나 서울 구성원들은 지금도 여전히 메가MBC에 대한 궁금증과 답답함을 호소하고 있다.

지역사 설명회에서 1시간을 훌쩍 넘겨 가며 지역 구성원들 설득에 열정을 보였던 박성제 사장은 본사에서는 메가MBC 설명에 고작 15분만 할애했다. 관련 질문도 단 3개만 받은 뒤 일방적으로 설명회를 끝냈다.

조합은 회사의 정책설명회가 내용적인 면이나 소통의 노력 면에서 심각하게 불충분했다고 판단하고 조합원들의 의견을 수렴해 지난 13일 서울지부 노사협의회에서 꼼꼼하게 따져 물었다.

Q. 메가MBC 왜 해야 하나.

A. 지역 MBC가 많이 어렵다. 16개 계열사에서 연 5백억 원대 적자가 고착화됐다. 경영상의 여러 한계로 수익의 80~90%를 본사 광고 매출에 기댈 수밖에 없는 상황이다. 메가MBC로 연주소가 통합되면 경쟁력이 확보된다. 시청인구가 증가하고 규모 있는 방송이 가능해진다. 예를 들어 대전, 세종, 충북, 충남 시청자 다 합치면 554만 명으로 서울의 57%가 된다. 그럼 광고와 사업 시너지를 극대화할 수 있다. 실제 광주, 목포, 여수MBC 매출을 다 합쳐도 500억 원대인데 호남 전체를 커버하는 광주민방의 매출은 800억 원이 넘는다.

Q. 지역사의 적자를 꺼안아 경영불안이 더 심화되는 것 아닌가.

A. 통합을 하면 비용이 크게 줄어든다. 지역 16개사 전체 광고 매출이 연간 1,100억 원인데 이 중 약 900억 원이 전파료와 광고결합판매로 사실상 본사에서 내려간 비용이다. '원MBC'가 되면 그 비용은 본사의 수익으로 전환된다. 또 정부 방침에 따라 지역MBC도 UHD 전환을 해야 하는데 그 비용이 회사마다 최소 수십억 원이다. 메가MBC로 연주소가 통합되면 한 곳만 하면 된다. 적자폭을 낮출 수 있는 유인책들이 많다.

Q. 강원권과 제주는 메가MBC 단계 없이 곧바로 본사와 통합하려는 이유가 무엇인가.

A. 강원영동과 춘천은 본사 지분 100%라 빠른 통합이 가능하다. 메가MBC 단계를 굳이 거쳐 이중으로 시간과 비용을 들일 이유가 없다. 원주만 소주주 협의를 거치면 된다. 제주는 본사 차원에서 관광 사업 등의 시너지를 기대할 수 있다. 강원과 제주의 적자 외에 유보금과 부동산 등 2천억 원대 자산도 함께 고려해야 한다. 본사가 가진 땅은 너무 커서 개발에 제한이 있지만 지역사 보유 부동산은 개발과 매각 등이 용이해 새로운 사업 투자가 가능하다.

Q. 현재의 본사 대주주 체제로는 지역사 경영수지 개선이 불가능한가?

A. 대주주이긴 하나 본사에 인사가권이 없어 본사의 경영방침이 지역에 전달되지 못했다. 업무 재조정을 통해 콘텐츠와 사업 중심으로 인력을 재편하면 제대로 된 경영이 가능하다고 생각한다. 더이상 광고만으로는 생존이 힘들다. 새로운 사업을 확대해야 하는데 지역사 혼자서는 그게 어렵다.

Q. 통합 이후 인력 조정은 어떻게 되나. 고용 안정 가능한가.

A. 지역 인력을 보면 50대 이상 직원들이 40%이다. 앞으로 10년 안에 인력 구조의 체질 개선이 이뤄지게 된다. 궁극적으로 원MBC 체제로 가는 데에는 시간이 필요하다. 강원과 제주를 제외한 나머지 지역은 본사와의 통합까지 3~5년 이상의 시간이 걸리는데 그쯤이면 명예퇴직, 정년퇴직등으로 인건비문제가 줄어들고 유효인력만 남게 된다.

Q. 메가MBC 이후 업무 재조정은 불가피해 보인다. 계획이 있나.

A. 예를 들어 경북이 통합되면 포항과 안동 직원들은 보도팀만 남고 다 대구로 가야 한다. 기술과 경영 파트가 합쳐짐에 따라 업무 재조정이 필요해진 분들은 다른 사업 쪽으로 일을 드릴 수 있다. 지역에 맞는 여러 가지 신사업들을 본사의 노하우를 접목해 얼마든지 만들어 나갈 수 있다.

Q. 지역사 통합이 인사권 남용의 도구로 이어질 우려가 크다.

A. 인사 문제는 노사 단체협약이나 사규 등으로 룰을 정하면 된다. 예를 들어 본사에서 인력을 뽑아 저연차에 지역 순환근무를 최소 몇 년간 하게 하고 몇 년차 이상은 본인 동의 없이는 절대 내려보내지 않게 하는 식으로 가능할 것 같다. 더 큰 제작 규모에서 일을 배우기 원하는 지역 구성원도 본사 순환근무가 가능할 수 있다.

Q. 통합 이후 지역사 직원의 임금 등 처우는 어떻게 달라지나.

A. 지역사 직원의 임금이 합병되는 순간 본사 수준으로 올라가는 것은 아니다. 현재 수준이 유지되는 통합된 호봉 체계를 다시 만들어야 한다. 다만 성과급이나 수당 등은 당연히 서울 수준으로 똑같이 맞춰질 것이다. 전체적으로는 더 나아진다고 보면 된다.

Q. 통합을 경영적 시각으로만 접근할 수는 없다. 원MBC의 콘텐츠 전략은 무엇인가.

A. MBC는 지상파를 넘어 미디어콘텐츠그룹으로 나아가야 하고 본사는 그렇게 가고 있다. 지역도 그래야 한다. 다만 예능과 드라마는 본사 중심으로 하고 지역은 공영방송으로서 지역 저널리즘 역할을 하는 조직이 되어야 한다. 지역에서 적은 제작비로 프로그램 4~5개만 들던 것을 뚝뚝한 것 하나 제대로 만들 수 있도록 유도할 생각이다.

조합은 메가MBC나 원MBC가 구성원들의 충분한 공감대를 얻지 못한 상태로 진행되고 있는 데 대해 강한 우려를 표명한다.

60년을 이어 온 본사와 지역사 간의 네트워크 패러다임을 근본적으로 바꿔야 하는 초대형 프로젝트를

구성원들과의 투명한 소통과 설득의 노력 없이 진행하는 것을 조합은 용납할 수 없다.

우리는 지난 정권의 적폐 사장 시절 내 옆에서 함께 일하던 동료들이 극악한 인사권의 횡포로 하나 둘씩 업무 현장에서 떠나야 했던 것을 똑똑히 기억한다. 메가MBC 프로젝트가 미래에 또다시 동료들을 연고도 없는 먼 지역으로 내치는 수단으로 악용될 수 있다는 우리 안에 내재된 공포와 우려를 회사는 결코 간과해서는 안 된다.

조합은 회사가 메가MBC 추진 단계별로 더욱 투명하고 성실하게 구성원들과 소통하는 노력을 보여 줘야 한다는 점을 거듭 당부했다. 노사협에서 “얼마든지 소통 하겠다”고 답한 박성제 사장은 “메가MBC가 단계적으로 진전될 때마다 전 사원 대상 공청회든 조합 대의원 대상 간담회든 끝장토론이든 어떤 형태의 소통도 하겠다”는 조합과의 약속을 지켜주기를 바란다.



노사협의회 지상중계

‘성과임금제’ 전면 재논의 돌입

지난해 노사 합의로 도입돼 올해부터 시행에 들어간 ‘성과임금제’가 전면 재논의에 들어간다. 언론노조 MBC본부 서울지부(이하 ‘조합’)는 지난 4월 1분기 노사협의회에 이어 13일 열린 2분기 노사협의회에서도 성과임금제의 문제점에 대해 제차 지적했고, 결국 회사로부터 재논의 합의를 이끌어 내는 데 성공했다. 최성혁 서울지부장은 “성과임금제는 지난해 회사가 비상경영 상황에서 도입한 제도로 영업이익이 많이 나고 있는 올해의 상황과는 맞지 않다”며 시행을 유예할 필요가 있다고 강조했다. 박성제 사장은 이에 대해 “지금의 성과임금제를 보완하거나 유예하는 방안, 혹은 더 큰 틀에서 다른 대안까지도 찾아볼 수 있는 노사 간 협의의 틀을 만들어 진행하겠다”고 밝혔다.

회사 비상경영 일환으로 도입

‘성과임금제’는 회사의 생존경영 일환에 따라 지난해 7월 노사 합의로 어렵게 도입됐다. 2018년과 2019년 연속 1천억원 대 적자라는 위기 상황에서 구성원들의 뼈를 깎는 희생으로 도입된 임금체계 개편 제도 중 하나였다. 평가 시점에 보직자인 경우는 대상에서 제외된다. 성과임금제는 근무 경력 20년 이상이거나 직급이 부장 이상인 직원을 대상으로 특별 상여의 일부를 성과에 따라 차등 지급하는 제도이다. 성과임금제 대상자는 특별상여(3회)와 기본 성과인센티브(1회)에 한해 절반은 기본적으로 지급받고 나머지 절반에 대해서는 성과 평가에 따라 상위 5%와 차상위 15%는 기존보다 많은 금액을, 차하위 60%와 하위 20%는 기존보다 적은 금액을 받게 된다. 결과적으로 대상자 5명 중 4명은 최소 기본급 100%, 최대 기본급 200%의 임금이 삭감되는 구조다. 구성원들 사이에 반목과 불신이 조장될 수밖에 없다.

객관적 평가기준 · 공정한 운영 가능한가

성과임금제의 가장 큰 문제점은 평가기준과 방식이다. 조합은 성과임금제의 근본이 될 객관적이고 공정한 평가 기준과 방식을 마련할 것을 회사에 계속 요구해왔다. 같은 직종 내에서도 다양한 형태와 내용의 업무를 수행하고 있는 구성원의 성과를 평가하기 위해서는 세밀하고 정교한 기준 마련이 필수다. 특히 ‘임금 삭감’이 결부된 성과 평가이기 때문에 반드시 구성원들이 납득할 만한 세밀하고 정교한 제도와 공정한 운영이 담보되어야 한다. 하지만 지난 1분기 노사협의회를 통한 조합의 문제제기에도 평가 시점을

고작 석 달 앞둔 현재까지 회사가 제시한 평가 기준에 대한 의구심은 해소되지 않고 있다. MBC라는 조직이 제대로 굴러가기 위해서는 방송사를 구성하는 복잡하고 다양한 성격의 업무들이 각자 제 자리에서 최선의 역할을 해 주어야 한다. 그 중에는 고품질의 창의적인 콘텐츠 제작에 직접 기여해 무한대의 부가가치를 낼 수 있는 역할도 있지만, 안정적인 방송제작 지원과 송출 등을 담당하는 직무와 역할도 존재한다. 후자와 같이 성과의 상한이 제한적인 직역이라 해도 해당 업무가 방송국에 꼭 필요한 필수 업무이고 누군가는 반드시 해당 자리에 배치돼 수행해야만 하는 역할이라면 그에 대한 평가의 잣대는 달라져야 한다. 이처럼 복잡다단한 업무들이 공존하는 회사에서 그 성과를 비교 판단할 수 있는 공정한 세부 평가 지표와 객관적인 기준을 만드는 것이 과연 실현 가능한 일인 것인지, 설사 가능하다 하더라도 바람직한 방향인지 조합은 회사에 물을 수밖에 없다.

올해 상반기 영업이익 620억 원 회사 “근본적으로 다시 검토 가능”

게다가 회사는 올해 상반기 620억원의 영업이익을 달성했다. 당초 경영진이 목표로 내걸었던 이익을 훨씬 웃도는 수치이다. 지난해 성과임금제를 도입한 취지가 회사의 비상경영과 인건비 절감이었던 것을 생각하면 올해 예정대로 성과임금제 시행에 들어가는 것은 이치에 맞지 않는다. 회사가 경영성과의 일부를 구성원들에게 돌려줘야 하는 시점에서 약 4백여 명의 성과임금제 대상자들은 오히려 임금을 반납해야 하는 상황이다. 여기에 평가 과정에서 평가자, 피평가자 간 갈등은 물론 20%의 상위 성과자들과 80%의 하위 성과자들 간 갈등과 같은 심각한 부작용도 예상된다. 조합은 이번 노사협에서 “성과임금제 시행이 20년차 이상 직원들에게 어떤 동기부여를 할 수 있을지도 미지수이지만 이를 통해 회사가 얻는 것보다 잃는 것이 더 크다면 과연 제도의 실효성을 담보할 수 있겠느냐”는 입장을 밝혔다. 결국 김판영 경영본부장은 “올해 예상과 다르게 이익이 많이 나면서 경영진도 깊이 고민을 해왔다”며 “조합이 큰 틀에서 의견을 주면 성과임금제에 대해 근본적으로 다시 검토할 생각도 있다”고 답했다. 박성제 사장도 “조합의 입장에 일부 공감하는 부분이 있다”며 “노사가 함께 논의해 성과임금제 문제를 먼저 매듭짓고 임금협상을 개최할 수 있도록 하겠다”고 밝혔다. 조합은 빠른 시일안에 회사와 ‘성과임금제’ 재논의에 착수해 조합원들의 입장에서 최선의 결과를 도출하기 위해 노력할 예정이다.

민실위선정 좋은보도 · 프로그램

민실위가 2021년 1분기 좋은 보도· 프로그램을 선정했습니다.
서울지부에서 3편, 지역지부에서 2편이 수상작으로 뽑혔습니다.
민실위 상에서 공동 수상이 나온 것은 전례가 드문 일입니다.
하지만 3차에 걸친 심사에서 모두 동점이 나온 두 작품을 놓고 굳이 우열을 가릴 필요는 없다고 판단했습니다.
민실위는 올해에도 매 분기마다 노동조합의 가치를 구현한 '좋은 보도· 프로그램'에 대한 시상을 이어가겠습니다.

좋은보도 선정

서울 〈가습기 살균제와 SK〉

곽승규 조합원_기자
김경락 조합원_영상기자



수상소감 동료들이 직접 심사해 준 상을 받게 돼 영광입니다. 가습기살균제 참사라는 무거운 주제를 다루려는 시도 자체를 높이 평가해주신 것 아닌가란 생각이 듭니다. 가습기살균제 참사는 워낙 유명한 사건이라 사실 어느 정도 안다고 생각했습니다. 하지만 취재를 해보니 아직도 책임자 처벌과 진상규명, 피해자 보상의 문제에 있어 무엇 하나 뚜렷하게 해결되지 않았음을 확인할 수 있었습니다. 가습기살균제 참사 관련 재판은 여러 건이 지금도 동시에 진행되고 있습니다. 앞으로도 관심을 놓지 말아야 할 이유입니다. 예전부터 이 문제에 관심이 많아서 현장 36.5로 제작하기도 했던 김경락 기자와 함께 취재해 더 뜻깊었습니다. 방송 함께 준비한 스트레이트 이세옥 팀장과 박민주 데스크에게도 깊은 감사를 드립니다. 감사합니다.

곽승규 조합원

서울 〈쿠팡에서 일하다 숨지다〉

이동경 조합원_기자
박주일 조합원_영상기자



수상소감 '지옥의 알바'. 인터넷엔 쿠팡 물류센터 노동을 이렇게 묘사한 수많은 후기가 있었습니다. 그리고 잊을만 하면 그곳 노동자들의 사망 소식이 들려왔습니다. 문제는 분명 문제다. 그렇다면 기자가 무엇을 할 수 있을까. 증언만으로 사안을 다룰 것이 아니라, 가서 일하고 검증해 보면 되지 않겠냐는 '고되지만 손쉬운' 결론이 나왔습니다. 과장할 필요 없는 정직한 현장이 그곳에 있었습니다. 현장의 힘이 강력하다는 걸 다시 깨닫는 계기가 된 취재였습니다. 얼마 전 쿠팡 물류센터에서 불이 났고, 노동자들의 증언이 쏟아졌습니다. 그 말이 하나도 틀리지 않음을 저는 알 수 있었는데 쿠팡은 한사코 노동자들의 진술을 부정했습니다. 변하지 않는 쿠팡, 아직 취재할 거리가 남은 느낌입니다. 아울러 이번 보도에 커다란 영감을 준 윤상문 조합원에게 감사드립니다.

이동경 조합원

여수 〈온동마을 비극〉

조희원 조합원_기자
최유진 조합원_영상기자
박찬호 조합원_영상기자



수상소감 수십 년째 날아드는 쇳가루에 시달리는 마을이 있습니다. 창틀과 옥상에 수북이 쌓일 정도라 주민들은 여름에도 문을 열지 못합니다. 텃밭 배추는 이파리 사이에 까만 가루가 끼여 있어 먹을 엄두가 나지 않습니다. 광양제철소와 2km 바다를 사이에 두고 마주한 여수 묘도 온동마을의 이야기입니다. 건강에 좋을 리 없습니다. 이 마을 주민들의 암 유병률은 전국 평균보다 높습니다. 하지만 금전 보상이나 의료 혜택은 전무합니다. 여러 연구를 통해 마을 토양의 중금속 수치가 기준치보다 높고, 주민들의 건강에도 영향을 미칠 수 있다는 것이 밝혀졌지만, '통계적으로 유의미하지 않다'는 이유로 묵인됐기 때문입니다. 이 한 줄 때문에 주민들은 지금도 고통을 감내하고 있습니다. 대책위를 꾸린 주민들에게 이번 보도가 조금이나마 도움이 됐길 바랍니다.

조희원 조합원

서울 〈양희은 서경석의 여성시대〉

박혜화 조합원_라디오PD(연출)
장범용 조합원_라디오PD(조연출)



수상소감 라디오라는 매체 중에서 청취자의 아날로그 손편지가 가장 많은 프로그램은 단연코 〈여성시대〉라고 할 수 있습니다. 올해 여성시대의 '신춘편지쇼'에서는 뜻하지 않은 코로나 19라는 위기로 일상의 행복이 깨져버린 사람들이 '가게'라는 주제로 편지를 쓰면서 이를 통해 치유되는 과정을 2천5백여 통의 편지로 생생히 느낄 수 있었습니다. 흔히 사람들이 위기를 겪을 때 '쓰는 행위'를 통해 감정을 정리하면 큰 도움이 된다고 하는데, 특히 여성시대에서는 청취자가 사연을 '쓰는 것'에서 나아가 진행자들의 목소리로 '읽고 낭독하는 것', 청취자들이 편지를 '듣는 것', 문자나 미니 메시지로 '실시간 소통'하는 행동들을 통해 방송을 듣는 사람들이 어깨동무를 하고 어려운 파도를 이겨나가는 힘을 느낄 수 있었습니다. 포스트 코로나 시대에 '삶의 무게 앞에 당당한 사람들'이라는 여성시대의 슬로건이 더욱 빛날 것으로 예상하며 신춘편지쇼에 참여해주신 분들과 들어주신 청취자분들 모두에게 깊은 감사의 마음을 전합니다.

좋은프로그램 선정

경남 〈놀이터 민주주의〉

김현지 조합원_편제PD(연출)



수상소감 지역사에서 2년 동안 한 아이템을 취재한다는 게 정말 쉽지 않은 일임에도 흔쾌히 지지해준 선후배들께 감사합니다. 중간중간 다른 일에 불러주셔서 눈치 덜 보게 해주신 것도 감사합니다. 무엇보다 언제나 우아하고 호쾌한 주민참여단 여러분께 진심으로 감사합니다. 주민과 시민 사이에서 함께 성장한다는 기쁨을 맛보았습니다. 숙의와 놀이터라는 잘 어울리지 않는 두 소재를 어떻게 엮어낼 것인지 제가 아무리 말로 설명해도 사람들을 이해시키기 어려웠습니다. 이 엄청난 설득을 아름답고 성실한 영상으로 완성하신 한상철 국장님께 감사합니다. 건강하세요. 같이 더 일해야죠. 프로그램을 만들며 텃밭 일구기(쑥대밭), 집 짓기(집안팎)에 이어 놀이터까지 만들었습니다. PD로서 뭐가 전문이나 물으신다면 토목이라고 대답해야 할 지경이네요. 일을 통해 스스로 즐거워하는 분야를 탐구할 수 있다니 저는 역시 행운아입니다.