

문화방송노보

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 11월 26일

NATIONAL UNION OF MEDIAWORKERS MUNHWA BROADCASTING UNION

‘개편’은 목표가 아니라 수단일 뿐이다 미래 비전과 전략을 공유하는 소통을 요구한다

2020년 한 해도 이제 얼마 남지 않았다. 박성제 사장은 취임 일성으로 MBC를 ‘빠르고 유연한 조직’으로 거듭나게 하겠다고 밝혔다. 그리고 일련의 조직개편이 이어졌지만, 최근 불거진 몇몇 조직과 지역의 ‘개편’ 움직임은 그 폭과 내용을 두고 해당 조합원과 구성원들의 불안감을 키우고 있다.

방향은 있으나, 목표를 모르겠다?

서울 MBC의 드라마, 스포츠제작 부문 조합원들과 구성원들은 사측의 조직개편안을 심각하게 우려하고 있다. 무엇보다 사측이 제시한 조직개편안이 그간 현장의 구성원들과 진지하게 논의된 것이 아니라 일방적으로 밀어붙이고 있다는 점에서 수용하기 어렵다는 것이다.

지역도 마찬가지다. 갑작스레 방문진 이사회에 보고되면서 알려진 지역사 광역화의 수순은 단기간에 구성원들을 혼란에 빠뜨리고 말았다. ‘구성원들의 동의’라는 전제를 강조했지만 이미 회사가 그리고 있는 지역사 개편의 방향은 무엇을 위한 것인지, 어떻게 성과를 낼 것인지에 대한 전략이 빠져 있었다.

물론 현 경영진이 누차 강조해 왔듯이 조직개편이나 광역화 등 회사의 미래 정책을 기획, 판단하고 결정하는 것은 경영진의 권한이며, 그 결과를 놓고 책임을 지는 것이 당연한 수순이라고 할 수 있다. 그럼에도 불구하고 그 조직개편이 구현하고자 하는 목표는 현장을 지키고 실행하는 구성원들과 충분히 공유되어야 한다. 개편으로 변화를 맞닥뜨리는 것도, 그 개편을 성공으로 이끄는 것도 바로 구성원들이기 때문

이다. 그런데 지금의 개편은 방향만 제시된 채, 목표는 구성원들과 공유되지 않고 있다.

누군가에게 책임을 묻는 개편은 필패

급변하는 방송 환경 속에서 변화가 필요하다는 당위가 모든 것을 압도해서는 안 된다. 특히 개편을 추진하면서 누군가를 적자의 책임이 있는 당사자로 지목하거나, 정당한 문제 제기를 변화를 거부하는 구태의연함으로 치부하는 것은 더더욱 불가하다. 경영수지 개선, 흑자 달성은 단기적인 목표일 뿐이다. 궁극적으로 MBC는 시청자에게 좋은 콘텐츠를 제공하고 공영방송으로서의 가치를 인정받을 수 있어야 한다. 그것이 개편의 목표여야 한다. 그러기에 회사가 추진하는 개편이 당장 내년이 아니더라도 앞으로 이 목표를 어떻게 달성하게 할 것인지 프로세스와 비전을 구성원들과 공유하고 함께 실천해야 한다.

과거 MBC의 경쟁력과 명성을 담당했던 드라마와 스포츠 부문, 그리고 지역의 공영성을 책임져온 지역 MBC를 놓고 바뀌어야 한다는 일방적인 강요가 계속되어서는 안 된다. 개편이 진행된다면 개선되는 부분도 있겠지만 놓치거나 포기하는 부분이 생기기 마련이다. 조합은 그런 현장의 우려를 무시하지 말고 이를 넘어서는 목표와 전략을 노사가 함께 만들 것을 요구한다. 내년의 흑자도 물론 중요하다. 하지만 향후 변화된 지역과 드라마, 스포츠 부문이 다시 수익과 명성, 그리고 MBC의 본질적 가치를 드높일 전략과 비전도 함께 머리를 맞대고 만들어 가야 한다. 그것이 소통이다.

2020년 임금협상 마무리... ‘임금 동결’, ‘고용 안정 노력’

조합은 지난 18일 본부 임시대의원회를 통해 2020년 임금협약안을 최종 승인했다. 내용은 1) 2020년 임금을 동결한다 2) 회사는 조합원의 고용 안정을 위해 노력하며, 고용 안정과 관련 하여서는 조합과 성실히 협의한다 는 2가지이다. 앞서 지난달 27일 조합은 회사와의 교섭에서 위와 같은 잠정안에 합의했다. 당초 조합안이었던 ‘기본급 동결’, ‘충고용 유지’와 용어는 다르지만, 지향하는 가치와 정신은 큰 차이가 없다고 판단했다. 대신 회사는 각 사별 사정에 맞게 별도의 보충협약이 필요하다는 조합의 의견을 받아들여 보충협약 없이 임금

협약을 종결하자던 기존의 입장을 철회했다.

방송 광고 시장의 급격한 위축과 코로나 19로 인한 경기 불안 등으로 생존의 위기를 겪고 있는 회사의 경영 사정을 고려하지 않을 수 없는 상황이다. 그러나, 4년째 임금이 동결됐고, 내년부터는 임금체계 개편의 영향으로 적지 않은 구성원들의 실질 임금이 감소한다. 이제 회사는 답할 차례다. ‘고용 안정을 위한 노력’과 ‘경영 성과를 통한 근로조건의 향상’을 실현하는 것이 이번 임금협약안에 담긴 회사의 책무이자 구성원들의 희생과 양보에 대한 답이 될 것이다.



‘드라마’와 ‘사람’을 포기하지 않을 때 희망이 있다

서울지부 드라마 조합원



드라마를 성공시키기는 어려워도 망하게 하는 건 쉽다. 비결은 이렇다. 첫째, 일관성과 개연성 없는 세계관. 둘째, 배우들과 소통하지 않고 연기를 강요하기. 셋째, 작가와 PD, 배우를 끊임없이 흔들어서 그들이 의욕을 잃게 하기. 그밖에도 다양한 방법이 있지만 대체로 이렇게 하면 ‘망드’를 만들 수 있다.

정확한 진단과 해법이 필요한 조직 개편 논의

현재 진행되고 있는 조직개편이 이와 비슷한 길을 갈까 우려된다. 경영진은 현실적이고 탄탄한 세계관, 다시 말해 MBC 드라마의 비전을 제시하지 못하고 있다. 투자와 드라마 제작편수를 줄이면서 경쟁력은 강화하라는 모순적인 주문을 한다. ‘기획 중심’이라고 하는데 무엇이 좋은 기획이고 어떻게 해야 하는 지에 대한 논의는 없어 혼란스럽다. 무엇보다 MBC 드라마를 통해서 어떤 채널이미지를 구축할 것인지 명확한 목표를 정하는 게 먼저가 아닐까. 조직개편은 그 목표에 다가가기 위해 최적화된 형태로 이뤄져야 한다. MBC 드라마 경쟁력 저하의 원인을 드라마 구성원에게만 찾고, 경영과 정책의 실패에서 답을 찾지 않는다면 정확한 진단과 해법이 아닌 마녀사냥이 될 우려가 있다.

누구보다도 우리가 변화를 바란다

외부 시장은 나날이 새로운 협력 관계를 모색하고 투자를 유치하고

있다. 드라마 경쟁력의 핵심은 투자에 있기 때문이다. 수익을 내는 회사의 조직형태만 가져온다고 경쟁력이 올라갈까? 그렇게 본다면 인과관계를 잘못 파악한 것이다. 투자와 제작의 선순환구조를 만드는 게 우선이다. 지금의 조직개편이 그저 타사의 걸모습을 흉내내는 데 급급한 건 아닌지 살필 일이다.

드라마 구성원들 역시 변화를 원한다. 이 조직개편이 시장의 흐름에 발맞추는 계기가 되기를, 나아가 경쟁력을 회복하는 길이길 바란다. 뼈를 깎는 노력을 더해야 한다는 것도 알고 있다. 우리 내부에 변화를 막는 요인이 있다면 과감히 제거할 것이다.

드라마 경쟁력 강화... 소통과 협력은 필수

다만 모든 변화는 소통을 전제로 해야 한다. 일방적이고 폭력적인 방식으로 ‘너 자신을 구하라’고 해서는 안 된다. 드라마에 관한 일은 드라마 구성원의 이야기를 들어야 한다. 연기에 관해서 배우들에게, 대본에 대해서는 작가의 이야기를 들어야 하는 것과 마찬가지로. 이번 조직개편 논의과정에서 정작 드라마 구성원들의 이야기를 듣는 과정이 없었던 것은 안타깝다. 우리는 드라마의 발전을 함께 이야기할 준비가 돼 있다. TF를 비롯해 어떤 형식도 좋다. 한 편의 드라마가 성공하기 위해서는 전사적인 협력이 필요하다. 드라마는 점점 고도화된 산업으로 발전하고 있다. OTT 등 새로운 투자처와의 협력을 증진시킬 시스템과 인력이 필요하다. 우수한 작가들을 확보하는 데 경영진도 힘써야 한다.

미래 먹거리 ‘드라마’...함께 만들어가야 할 ‘희망’

수익성 악화에도 불구하고 많은 드라마들이 제작되고, 다양한 실험이 계속되는 건 드라마가 미래 먹거리이기 때문이다. 영화 <인터스텔라>를 떠올려보자. 우주로 나갈 탐험선 만들 돈으로 식량을 생산했다면 인류는 멸망시간을 아주 조금 늦췄을 뿐일 것이다. 탐험선을 보내고, 미지의 영역으로 과감하게 나갔기에 미래를 맞이할 수 있었다. 단기성과와 실적주의에 매몰되면 새로움을 탐험할 수 없다. 드라마와 사람을 포기하지 않을 때 희망이 있다. “우린 답을 찾을 것이다. 늘 그랬듯이.”

우리에게 필요한 것은 강한 ‘지역 MBC’를 위한 비전이다

KBS 지역국 폐쇄 반대 뉴스가 쏟아지던 때였다. 취재 당직 대기 전화가 왔다. 한때 MBC에서 근무한 적이 있다는 ‘선배(?)’는 ‘니들 걱정이나 하라’는 말을 남기고 전화를 끊었다. 지역 MBC도 코가 석자인데, KBS 폐쇄 반대 관련 뉴스가 연일 나오는 걸 보고 속상한 마음에 전화하셨구나 생각하고는 누웠다. 잠이 오질 않았다.

또 다시 시작된 광역화 논의

지역 MBC에서 일한 지 10년째. 장부에 적힌 숫자야 다르겠지만 ‘어렵

다’는 이야기는 매년 같다. 이런저런 비용을 줄이고, 본사로부터 ‘광역화 협박’을 당해 온 것도 크게 달라지지 않았다. 차이점은 올해 박성제 사장이 특정 지역사의 광역화 구상을 구체적으로 언급한 정도. 물론 회사는 한동안 시끄러웠다. 늘 있었던 광역화 논의였고, 구성원 동의가 쉽지 않을 거라 생각은 했지만, 잠은 잘 오질 않았다.

일상화된 희망의 부재... 상처만 남아

생각해보니 지난 10년 직장을 다니면서, 회사의 미래에 대해 ‘희망’을

‘줄속 추진’ 스포츠국 조직개편, 과연 실익 있는가?

서울지부 스포츠 조함원

지난 십수년 간, 회사에 위기가 닥치면 스포츠부문 개편 논의가 고개 들곤 했다. 그 때마다 스포츠국은 올림픽, 월드컵 등에서 ‘1등 방송사’의 존재감을 증명했다. 그런데 실익이 없다고 잠정 결론 났던 조직개편 논의가 현 경영진 취임 후 일사천리로 진행되고 있다. 목도하고 있는 지상파의 위기만큼 스포츠 방송환경도 몰라보게 달라졌기에 스포츠국도 그에 맞게 변화해야 한다. 하지만 회사는 스포츠부문 효율화를 명분으로 사실상의 일방적인 구조조정 수순을 밟고 있다.

경영진의 조직개편 ‘조급증’

회사는 시한을 내년 1월로 정해 놓고 장기적인 비전이나 충분한 의견 수렴 절차 없이 스포츠 조직개편을 추진해 왔다. 정책기획부의 의견 청취는 형식적이었고 심지어 조직개편 근거를 물었을 때에도 개편 당위성만을 강조했다. 뭐가 급했는지 스포츠플러스 제작진까지 만나 올림픽 방송 제작 가능여부를 타진하는 등 구성원과 진지한 협의 없이 ‘속전속결’로 밀어 붙이는 모양새다.

회사가 말하는 조직개편의 핵심은 ‘중복된’ 스포츠 중계/제작 기능을 스포츠플러스로 일원화하고 본사 스포츠는 기획/사업 기능 위주의 최소 인력으로 ‘즉각’ 재편하는 것이다. 종합대회 방송에 초점이 맞춰진 본사 스포츠는 단일 중목 중계 위주의 스포츠플러스와 기능, 역량이 상이하다. 대부분 대형 스포츠이벤트를 매개로 기획/사업과 제작 기능이 유기적으로 연결된 구조다. 이번 조직개편안은 외양상의 유사성만을 잣대로 국내 스포츠방송 시장에서 지켜온 ‘MBC스포츠’의 비교우위 경쟁력을 스스로 포기하는 것이다. 이는 오히려 그룹 내 스포츠 기능을 사실상의 원청-하청 구조로 재편하여 PD들을 단순 ‘기능인’으로 만들 우려가 있다. 노동 의욕은 저하될 것이며 이관 과정에서 발생할 지휘/통제 문제 등의 진통은 회사가 바라는 효율성의 담보를 힘들게 할 수 있다.

‘올림픽은 MBC!’ 명성을 지킬 수 있을까

올림픽은 스포츠를 뛰어넘는 국가적, 국민적 이벤트다. 지상파 방송사의 정체성이다. 방송권료를 단순히 방송권료로만 보지 말아야 할 이유다. 방송을 포기할 수 없다면 전사적 역량을 동원하여 회사 위상 강화의 기회로 삼고 수익 극대화 방안을 찾아야 한다. 올림픽을 불과 몇



달 앞두고 MBC에서 가장 방송 경험이 많은 스포츠국 PD들을 업무에서 배제하는 건 납득하기 힘든 조치이다. 사내 전 부문의 유기적 협력이 필요한 종합대회 방송을 스포츠플러스가 책임지는 것은 이치에 맞지 않는다. 급격한 기능 이관은 방송 경쟁력과 채널 이미지 저하를 불러올 가능성이 높다. 회사는 본사에 기획 기능만 남기고 모든 제작을 케이블에서 담당하는 타사 모델을 좇고 있다. 이는 지주회사가 자회사를 지배하는 시스템 하에서 대주주의 이익창출에 적합한 지극히 사기업적인 방식이다. 공영방송 MBC에 맞는 구조인지 의심스럽다. 게다가 기능 이관 이후에도 늘 종합대회 성적은 별로였고 여전히 본사와 케이블 사이의 갈등이 끊이지 않고 있다.

‘구조조정’은 재고해야 한다

혹여 회사의 안이 함없는 조직에 들이대는 ‘정치적 논리’는 아닐 것이라 믿는다. 관찰된다면 스포츠국 구성원에게 남는 것은 ‘누가 떠나고 누가 남을 것인가?’라는 잔인한 질문 밖에 없다. 설령 남는다 하더라도 스포츠PD 본연의 업무를 하지 못하게 될 가능성이 크다. 노동 조건의 ‘중대한’ 변화다. ‘사실상’ 쫓겨나는 것이나 남은 조직 내에서 ‘지리멸렬’하는 것이나 큰 차이가 없다. 이게 과연 회사를 위한 좋은 방안일까?

스포츠 기능 조정과 업무 이관은 하루아침에 이뤄질 수 있는 일이 아니다. 본사의 강점인 빅이벤트 제작 역량이 유지되어야 함에도 회사는 스포츠에 대한 장기적 비전 없이 단지 조직개편 실적에만 매달리는 것이 아닌가 하는 의구심이 든다. 진지한 협의를 통해 스포츠 콘텐츠를 살리고 상시적으로 효율성을 추구할 수 있는 길을 시간에 쫓기지 말고 진정성 있게 재고해야 한다.

이야기 한 것이 얼마나 되나 싶다. 파업 때야 목적이 있었고 달라질 거라는 희망이 있었지만, 회사의 내일과 관련된 이야기는 항상 부정적이었다. 선배들도 항상 후배들을 걱정하기에만 바빴지, 희망을 줄 수 있는 이야기는 해주지 못했다. ‘그럼 난 어떻게 하지?’라는 생각에 잠 못 들었던 후배가 하나였을까? 능력 있고 마음 맞았던 후배들이 회사를 떠나겠다고 할 때, 잡을 수 있는 구실이 없다. 희망을 주지 못하는 회사, 나도 어느새 희망을 보여주지 못하는 선배가 되어 버렸다. 광역화 논의는 중단됐지만, 구성원들이 떠안게 된 심리적 상처와 후폭풍에 대해 고민하는 사람은 없다.

강한 ‘지역 MBC’를 위한 비전 필요

먼저 광역화한 지역사가운데 어디는 적자가 심해 임금을 깎고 어디는 내

부적으로 크고 작은 갈등이 있고.. 좋은 소식보다 좋지 않은 소식이 더 많다. 그런데도 경영진은 무슨 근거로 지역사에 광역화를 강요하는가? 경영진이 생각하는 광역화의 목적은 무엇인가? 여태껏 강한 지역 MBC를 만들겠다는 비전도 구체적인 전략도 없는 그저 없애겠다는 논의만 일방적으로 지켜 봐야 했다. 우리는 좋은 방송을 하고 싶다. ‘공정방송’을 하고 싶다. MBC는 좋은 방송, 공정방송을 할 수 있는 회사였다. 지역 MBC 구성원들은 지역 주민들의 목소리를 전하고 지역의 가치를 찾는 역할을 하고 싶다. 그런데 회사는 비어가는 주머니 사정에 이런 기회조차 빼앗으려 하고 있다.

강원권 지부 조함원



전문직의 일반직 전환, 어떻게 진행되나?

회사 설명회 개최...전환 절차 개시

본사 전문직을 대상으로 한 일반직 전환 절차가 시작됐다. 올해 말까지 1) 전문직의 임금을 일반직의 68% 수준까지 인상하고 2) 35명 이상을 일반직으로 전환하기로 한 2018년 노사 합의에 따른 것이다. 회사는 지난 24일 설명회를 열고 전환 대상과 평가 방식, 처우 조건 등에 대한 회사의 방안을 밝혔다. 설명회는 오늘(26일) 한차례 더 열릴 예정이다.

우선 전환 대상은 본사 재직중인 전문직 가운데 지원서를 제출한 직원으로, 230여명 안팎이 될 것으로 보인다. 평가는 직무평가, 개인평가, 근속연수 3가지를 기본으로 진행된다. (아래표 참조) 직무평가란 어떤 일을 하고 있느냐에 따라 부여되는 점수로 해당 본부장과 국장이 평가한다. 개인평가는 말 그대로 개인의 역량과 성과를 보는 것으로 해당 부장과 국장의 평가로 구성된다. 근속 점수의 산정 기준은 현재 논의 중이다. 여기에 인사고과와 포상·징계에 따른 점수가 -5점에서 +10점까지 가감될 수 있다.

이 합산 점수를 토대로 2배수를 선발한 뒤 임원 면접을 통해 최종 전환자를 선정한다. 처우 조건은 특별 채용에 준하는 수준으로 하되 인사위원회를 통해 최종 결정된다.

일반직 전환 대상자 평가 항목

구분	직무평가	개인평가	근속연수	가감점		
				인사고과	징계	포상
배점	50점	30점	20점	+5점	-5점	+5점

일회성 전환 안 돼... 전문직 처우 개선 지속

조합과 회사는 지난 2018년 최초 합의 이후 지속적으로 전환 절차와 방식 등을 놓고 치열하게 협의를 이어왔다. 회사의 경영 상황 등 외부적인 변수들도 많았지만, 입사 과정·근속 연수·수행 업무 등에 따라 달라질 수밖에 없는 전문직 사이의 이해관계를 조정하는 작업이 훨씬 어렵고 중요했다. 모두를 만족시키는 방안은 불가능했기에 현재 상황에서 고려할 수 있는 요소는 모두 반영하기 위해 노력했다.

하지만, 이런 전환 절차가 일회성으로 끝나서는 안 될 것이다. 35명의 일반직 전환으로는 지금까지 전문직들이 겪어왔던 불평등한 처우를 해소하기에 턱없이 부족하기 때문이다. 따라서 조합은 일반직 전환의 정기적 실시와 함께 승진과 복지 등에서 여전히 차별받고 있는 전문직의 처우 개선을 위해서도 회사와 방안을 마련해 나갈 것이다.

성과임금제, 무엇을 어떻게 평가할 것인가

본사에서 20년차 이상 직원을 대상으로 내년부터 시행될 '성과임금제'의 윤곽이 조금씩 잡혀가고 있다. 조합과 회사는 1차적으로 '성과급'의 배분 방식에 대해 의견을 좁혔다. (아래표 참조) 회사의 최초 제안에 비해 상위 등급(S, A)의 비율을 다소 늘렸고, S와 A 등급의 성과급 격차도 조금 완화시켰다.

성과임금 지급방식

구분	등급 및 비율			
	S (5%)	A (15%)	B (60%)	C (20%)
성과급	정액 성과급	정액 성과급	100%	0%
최종지급액 (평균)	566%	444%	300%	200%

상위 등급에 대한 성과급은 성과에 대한 동일한 보상이라는 차원에서 정액으로 설정했으며, 최종 지급액을 평균값으로 환산하면 S등급은 총 566%, A등급은 444% 정도로 기존의 특별상여 400% 보다 높아진다. 미보직 상태로 6개월 이상 업무를 했다면 성과임금제 대상이 되지만, 평가 시점에 보직자인 경우는 대상에서 제외될 가능성이 크다. 보직자들이 상위 등급을 잠식할 수 있기 때문이다.

하지만, 더 중요하고 어려운 과제가 남아 있다. 바로 평가방식이다. 당초 조합과 구성원들이 성과임금제에 우려를 표했던 이유는 객관적이고 공정한 평가에 대한 의구심 때문이었다. 또, MBC처럼 복잡하고 다양한 업무들이 공존하는 회사에서 무엇을 어떻게 평가하겠다는 세부적인 지표와 기준들을 만드는 게 가능한 일인지, 설사 가능하다 해도 과연 바람직한 것인지에 대한 의문도 여전하다. 지금까지 시행됐던 인사 고과에 대해서도 구성원들의 수용도는 극히 떨어졌다. 임금이 결부된 평가라면 구성원들이 납득할만한 정교한 제도와 공정한 운영이 반드시 담보돼야 한다. 이런 평가 방식에 대해 노사가 합의에 이르지 못할 경우 '성과임금제'의 시행은 불가능하다. 회사는 이 점을 명심해야 할 것이다.

국장정책간담회, 공영방송 MBC의 과제를 논하다

문화방송 본사는 보임 6개월을 넘긴 보직국장을 대상으로 '국장정책간담회'를 실시했다. 정책간담회는 '공정방송과 제작자율성'을 보장하기 위해 단체협약에 명문화된 규정이다. 조합원의 의견수렴을 거쳐 통합뉴스룸, 편성국, 시사교양본부, 라디오본부에서 간담회가 시행됐다. 부서별 현안과 정책에 대해 의견을 교환하고, 공영방송 MBC의 책무와 나아갈 방향에 대해 구성원간 논의가 이뤄졌다. 주요 내용을 요약 정리했다.



정치적 편향성에 대한 논란과 우려

“뉴스 개편 너 달이 지났다. 구성원들의 헌신으로 비교적 안정하고 있고 각종 신뢰도 조사에서 눈에 띄는 성과를 거두고 있다. 정치적 편향성 우려 있다. 편향성 얘기하려면 한국 언론 지형의 거대한 편향성을 먼저 짚어야 한다. 포탈에 검언유착, 부동산 세금폭탄 보도 등이 도배하는 상황이 여론을 균형있게 반영한다고 보지 않는다. 우리는 이런 것과 다른 생각을 하고, 다른 뉴스를 보고자 하는 시민들의 알권리를 충족시키는, 그런 역사 속에서 의미를 획득했다. 조중동이 하지 않는 뉴스를 전하는 것이 MBC의 사명이고, 그게 MBC가 우리 사회에 기여하는 방법이라고 생각한다.”

“정파적 프레임에 갇히지 말아야”

“청와대 다주택차 처분 문제, 김홍걸 의원 재산축소 신고 의혹, 윤미향 의원에게 불리한 증언을 한 이용수 할머니 인터뷰 모두 우리가 단독 보도했다. 추미에 장관 아들 병가 절차에 문제가 있었다

는 것도 우리가 최초로 짚었다. 이상직 의원 이스타항공 처리문제도 비중있게 다뤘다. 우리 스스로를 ‘정파적 프레임’에 가두지 않길 바란다. 세상은 여(與)와 야(野)만 있는게 아니다. 여와 야는 정파적이지만, 진보와 보수도 있고, 기득권과 기득권이 아닌 게 있고, 여러 갈래가 있는데 오로지 여와 야만 가지고 판단을 하는 것은 곤란하다.”

“기득권 감시-약자 조명 계속돼야”

“뿌리 깊은 기득권 세력에 대한 비판과 감시를 통해서 지난 수십년간 MBC가 사랑을 받았다. 사회적 약자에 대한 보도를 꾸준히 이어가야 한다. 우리가 부족한 점도 있고 갈 길도 멀고 생각이 다를 수 있겠지만, 토론하면서 한발 한발 나아가야 한다. 이를 담을 심층·탐사 보도를 하자는 것도 우리 기자들의 오래된 요구다. 힘들이지 않고는 할 수 없다.”

박장호 국장 (통합뉴스룸)

공영성·수익성 높일 콘텐츠 전략은?

“올해 코로나를 비롯한 상시 재난 상황으로 이례적인 수준으로 특보를 편성했다. 공영방송의 의미와 가치를 재확인했다. 개편도 잦았고, 올림픽 연기 등으로 올해 콘텐츠 수급이 어려웠지만 선택과 집중을 통해 효율성이 증대됐다고 평가한다. MBC에 필요한 프로그램이 무엇인지, 어떤 시간대에 어떤 콘텐츠가 필요한지 등 다양한 이슈가 편성부와 ‘사전’에 협의되는게 중요하다. 최근 다양한 제작주체들이 혼용돼 있어 편성의 역할이 중요해지는 상황이

다. <SF8>, ‘나혼자산다’ 디지털 스핀오프인 <여은파> 고정편성 등 제작 주체와 수급방식을 다변화하기 위해 노력했다. 실험적인 시도라는 점에서 좋은 평가를 받았지만, 화제성·수익성 면에서는 아쉬움이 남는다. 내년에는 시도만으로 평가받기보다 ‘확실한 성과’에 집중해야 하는 시점이라고 생각한다. 확실한 목표달성과 성과를 가져올 수 있는 프로그램을 우선 검토해야한다. 특히 본사가 취약한 평일 시간대 개선작업에 집중이 필요하다.”

강미영 국장 (편성국)

도전의 피로감과 위기감, 극복방안은?

“자체 제작 프로그램이 PD수첩 외에도 존재감을 보일 수 있다는 것을 보여주고 싶었다. 100분토론, 다큐플러스 등 성과 있었고, 실화탐사대도 주말 시간대에서 선전하고 있다. 파일럿은 실험이고 도박이다. 도박이 무섭다고 해서 실험을 멈춘다면 시사교양의 확장성이 커질 수 없다. 실패하더라도 제작진에게 최대한의 자율성을 주고 그 과정에서 불필요한 외압이 있다면 국장이 막아줘야 한

다고 생각한다. 그것이 국장책임제의 핵심이다. 과거 MBC 프로그램의 성과를 염두하면서, 시교의 정체성으로 ‘어떤 프로그램이 나와야 한다’는 방향성을 지정해서는 안된다고 생각한다. 단협을 존중하면서 제작자율성을 지키고 결과물에 대해서 판단하고 책임을 지겠다.”

이우환 본부장 (시사교양본부)

2020
전태일
50

전태일 다시 읽기



1970년 11월 13일은 이 땅에 노동자의 권리를 뿌리내기 위해 투쟁했던 전태일 열사가 산화한 날입니다. 전태일 서거 50주기를 맞아 민주노총에서는 '전태일 평전 읽기 프로젝트'를 진행하였고, MBC본부 경남·목포·부산·서울·여수·원주·전주지부 22명의 조합원들도 '전태일 평전 읽기 프로젝트'에 참여하여 전태일 열사의 뜻을 기렸습니다.

아래는 프로젝트에 참여한 이선영 조합원의 기고문입니다.

전태일의 목소리



이선영 조합원
서울/아나운서

아나운서국으로 복귀한 지 8개월여. 주말 스포츠뉴스를 진행한 지는 반년이 훌쩍 흘렀다. 스포츠뉴스를 맡고 나서 한동안은 “야, 네가 그렇게 잘 웃을지 몰랐다.”고 놀라는 사람들이 많았다. 입사 때부터 나를 봐온 선배들조차, 회사 밖에 있을 때 모습으로 나를 기억했다. 비장한 표정에, 금방이라도 울 것 같은 눈. 나도 모르게 나는 어느덧 투쟁의 아이콘이 되어 있었다.

회사를 나가기 전 만 해도, ‘투쟁’이라는 단어는 내게 좀 거칠었다. 빨간 머리띠 위에 ‘투쟁’이라고 쓴 글씨는 뉴스에서나 볼 남의 일이었다. 그러다 내가 그 ‘투쟁’의 중심에 서게 되니 얼떨떨했다. 함께 해준 노동시민단체 활동가들이 나를 바라보며 한 손을 움켜쥐고 “투쟁!”할 때마다 어떻게 반응해야 하는지 몰랐다. 살면서 투쟁해 볼 일이 뭐가 있었겠는가.

다 전태일 덕이었다. 근로기준법을 준수하라며 불꽃이 된 그가 많은 사람들을 안 전지대에 끌어 놓았다. MBC 사규만 보더라도, 전태일이 목 놓아 외쳤던 가치들이 얼마나 촘촘하게 녹아들어 있는지 알 수 있다. 그러나 그가 담아 놓은 지금의 안락함은 지켜나가기야 할 최소한일 뿐. 내가 경험했듯, MBC의 수많은 동료들이 이미 겪어 왔듯. 노동자로서 투쟁해야 하는 순간은 갑자기 찾아온다.

현실을 들여다봐도 피복 공장의 작은 여공들처럼 시들어가는 노동자들 천지다. 10월 한 달 동안 노동자 71명이 집으로 돌아가지 못하고 일터에서 숨졌다. 정규직이나 비정규직이나, 원청이든 하청이든 누구나 노조할 권리는 아직도 싸워 얻어 내야 할 대상이며, 5인 미만 소규모 사업장 등 근로기준법을 적용받지 못하는 사각지대가 존재한다. 전태일의 결단 이후 50년이 흘렀지만, 여전히 그의 외침이 필요하다. MBC 아나운서들이 대신 전태일의 목소리가 되어, 그를 다시 불러낸 이유다.

전태일 평전을 낭독하는 이번 녹음은 50주기를 맞은 그의 결단을 기리는 작업이라 그 자체로도 의미 있었지만 또 하나, 아나운서들에게 작은 치유의 시간을 선사했다. 동료들의 고통을 지켜보는 것이 가장 괴로웠던 전태일의 마음을 읽어 내려가며, 우리 방 사람들 얼굴 여럿이 떠올랐다. 서로의 아픔을 지켜보며 받은 상처가 많은 우리다. 다른 아나운서들도 자기 아닌 누군가 곁에 있던 동료를 떠올렸을 테다. 전태일의 이름으로라도, 내가 아니라 타인의 고통을 좀 봐 달라는 목소리를 낼 수 있어 벅찼다.

우리가 기록한 그의 목소리가 최대한 많은 사람에게 가 닿기를, 그리하여 들리지 않던 노동자들의 외침이 비로소 와 닿기를 소망한다. 전태일의 목소리는 그런 힘이 있기 때문이다. 나의 고통에서 나아가 옆을, 밖을 보는 힘. 그렇게 모두를 낮게 하는 힘.



강다솜 조합원



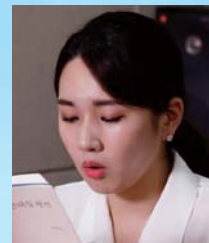
강재형 조합원



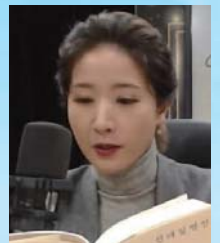
김민호 조합원



김수지 조합원



김혜민 조합원



목서윤 조합원



박경추 조합원



박성언 조합원



변정연 조합원



서정모 조합원



안주희 조합원



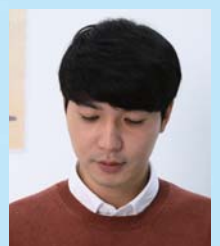
이용선 조합원



이충훈 조합원



이휘준 조합원



임사랑 조합원



임현주 조합원



정다희 조합원



정슬기 조합원



차미연 조합원



허일후 조합원



황선숙 조합원

노동 존중 보도 · 제작 실천 선언

전국언론노동조합은 50년 전 오늘 노동기본권을 외치며 분신 항거한 전태일 열사의 '인간선언' 정신을 되새기고, 노동존중 보도 · 제작 이아말로 한국 사회의 노동인식과 노동현실을 개선하기 위한 언론의 사명임을 선언하며 다음과 같이 실천에 나설 것을 다짐한다.

01

‘노동’과 ‘노동자’, ‘노동조합’에 대한 부정적 편견을 조장하는 용어 사용을 배격한다.

불가피한 경우 외에는 ‘근로(자)’는 ‘노동(자)’로 표현하고, ‘민노총’이 아닌 ‘민주노총’으로 정확히 표기하고, ‘귀족노조’, ‘강성노조’, ‘밥그릇’, ‘철밥통’ 등 멸칭과 비하의 표현을 사용하지 않는다.

02

노동자의 단결권 · 단체교섭권 · 단체행동권은 헌법이 보장하는 기본권임을 전제로, 파업 등 단체행동의 배경과 취지를 충실히 취재 · 보도 · 제작한다.

‘불법파업’ 여부에 대해 일방적 주장을 사실로 단정하지 않고, 파업에 이르게 된 경위와 요구사항에 대해 노동조합 관계자를 직접 취재한다. ‘시민 불편’에 대해 취재하는 경우에도 파업의 취지에 공감하는 의견을 의도적으로 배제하지 않는다.

03

정부경제인 단체에서 배포한 보도자료를 기사화할 경우 노동조합 · 노동관련 연구단체에서 제공하는 상이한 자료가 있는지 충실히 취재 · 제작한다.

파업으로 인한 경영 손실 규모가 과장되었거나 산출 근거가 명확하지 않은 경우 보도 · 방송하지 않는 것을 원칙으로 한다. 불가피하게 이를 인용할 경우 한쪽의 일방적 주장임을 정확히 밝히고, 반대측 주장을 소홀히 다루지 않는다. 노사 양측의 자료가 상반되는 경우 각 자료의 타당성을 검증하는 데 주의를 기울인다.

04

노동자의 생명과 시민의 안전을 위협하는 자본의 이윤추구를 철저히 감시한다.

산업재해로 사망하는 노동자의 죽음을 가벼이 여기지 않고, 개인의 문제가 아닌 구조적 원인과 해결 방안을 중심으로 안전한 노동환경 개선에 기여하도록 노력한다.

05

중소영세사업장, 비정규직, 여성, 이주노동자, 청소년 등 약자의 노동에 대해 더욱 특별한 보호가 필요함을 주지하고 취재 · 보도 · 제작 시 적극 반영한다.

불공정한 고용계약과 직장 내 갑질, 보이지 않는 차별을 고발하고 취약계층 노동자의 노동권을 강화하기 위한 보도와 제작에 힘쓴다.

06

언론인 역시 노동자라는 자각 하에, 취재 · 제작 과정에서 협업하는 노동자들의 노동 기본권을 보장하도록 각별히 유의한다.

탈법적 프리랜서 계약, 우월적 지위에서의 권한남용, 장시간 노동 강요 등 언론노동 현장의 잘못된 관행을 성찰하고 근절하도록 앞장선다.

2020. 11. 13. 전국언론노동조합

2020 민주노총 · 지역본부 동시선거 안내



QR코드로 접속하면,
민주노총 산하 16곳 지역본부
본부장 · (수석부본부장) ·
사무처장 후보를
찾아볼 수 있습니다.

2020년 11월 28일(토)부터 시작되는 민주노총 위원장을 포함한 지역본부 동시선거는 다음과 같이 진행됩니다.
조합원 여러분의 적극적인 투표 참여 부탁드립니다.

■ 선출대상

민주노총 위원장 · 수석부위원장 · 사무총장
민주노총 산하 16곳 지역본부 본부장 · (수석부본부장) · 사무처장

■ 선거일 2020년 11월 28일(토)~12월 4일(금) 7일 간

■ 임 기 2021년 1월 1일~2023년 12월 31일

■ 민주노총 위원장 후보 소개



■ 참여방법

1 문자 수신



2 투표 안내



3 본인 인증



4 투표 진행



2020년 3분기 민실위 선정 좋은 보도 · 프로그램

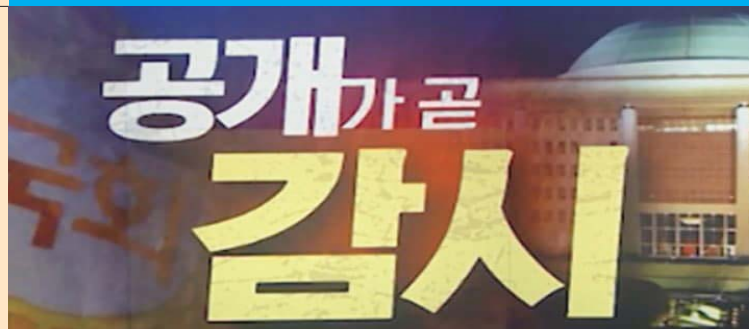
좋은 보도상

서울 국회의원 재산 축소 · 허위 신고 연속보도

수상소감 국회의원 ‘후보자’ 재산 신고, 유권자들이 후보자를 판단하는 기준이 되라고 공개합니다. 그런데 선거가 끝나면 모두 폐기됩니다. 당선 이후엔 검증도 하지 않습니다. 사실상 선관위의 직무유기입니다. 버려지는 자료를 모으고 분석하고 ‘찌름’ 했습니다. 보도 이후 여러 언론과 시민사회가 재산공개 제도를 개선하라고 목소리를 냈습니다. 곧 또 선거입니다. 어떻게 바뀌는지, 기획취재팀은 끝까지 지켜볼 것입니다.

백승우 조합원_서울/보도
남재현 조합원_서울/보도

김세로 조합원_서울/보도



여수 여순사건 72주년 특별기획 ‘증인’

수상소감 국가보안법이 제정된 계기이자, 빨치산 역사의 시작이었던 여순 10.19는, 한국 근현대사에서 상당한 의미를 지닌 사건입니다. 하지만 아직까지 희생자의 명단은 커녕, 정확한 숫자조차 파악되지 않았을 정도로 어둠 속에 묻혀 있습니다. 인력과 자본 문제로 늘 한계에 부딪혀 왔습니다. 늦었지만, 이제라도 동참하는 것이 지역 언론의 책무라 느꼈습니다. 기약 없는 작업을 시작하는 시기에 의미 있는 상을 받아 기쁩니다.

조희원 조합원_여수/보도
송정혁 조합원_여수/영상제작

최유진 조합원_여수/영상제작
배준식 조합원_여수/영상제작



좋은 프로그램상

서울 〈선을 넘는 녀석들〉 ‘애국’과 ‘매국’ 사이에 선 친일파

수상소감 애국과 매국 사이, 인생의 갈림길에서 각기 다른 선택을 한 이들을 살펴본 광복절 특집이었습니다. 그들의 선택과 결과를 보며 지금 우리는 어떤 길을 걸어야 하는지 생각해보고 싶었습니다. 역사예능을 만들며 ‘아하’와 ‘아차’ 사이에서 많은 걸 느꼈습니다. 프로그램을 빛낸 제작진에게 감사드립니다. 100년 뒤에도 역사 탐사를 하는 이들이 참고할 수 있는 프로그램이 될 수 있었으면 좋겠습니다.

정윤정 조합원_서울/예능

한승훈 조합원_서울/예능



부산 〈빅뱅커〉 ‘복지감옥에 갇힌 장애인 인권’, ‘재난 불평등’

수상소감 타인의 고통을 취재하는 과정 내내 마음이 불편했습니다. 일상뿐 아니라 재난상황에서조차 불평등을 느끼지만, ‘장애인이 벼슬이나’는 식의 낯선 시선에 상처 받아있었고 목소리를 내기조차 쉽지 않았습니다. 그래서 그들은 오래 전부터 이미 ‘스스로’ 사회적 거리두기를 하고 있었다고 말합니다. 프로그램을 통해 우리 모두 잠재적 장애인임을 상기하고, 그들에 대한 인식이 조금이나마 바뀌었으면 좋겠습니다.

원혜영 조합원_부산/편제

한종철 조합원_부산/편제



제30회 민주언론상, 대구지부 · 부산지부 특별상 수상 쾌거

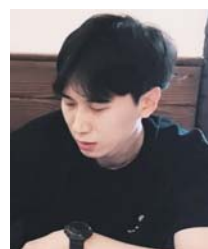
전국언론노동조합은 지난 24일 서울 프레스센터에서 창립 32주년 기념식과 함께 제30회 민주언론상 시상식을 개최했다. 민주언론상은 1991년부터 전국언론노동조합이 매년 언론민주화를 위해 기여한 개인과 단체를 선정하여 수여하는 뜻깊은 상이다. 특히 올해 민주언론상에는 대구지부에서 추천한 특집 다큐멘터리 2부작 〈보수의 섬〉(연출 : 윤창준 조합원)이 ‘보도부문 특별상’을, 부산지부에서 추천한 예산추적프로젝트 〈빅뱅커〉(제작 : 원혜영, 한종철 조합원)가 ‘활동부문 특별상’을 수상하는 영광을 안았다. 권력과 자본에 대한 감시, 노동, 인권, 환경, 사회적 약자 문제 등 ‘노동조합의 가치’를 구현한 작품이 호평 받아 더 의미 있는 수상이다.



윤창준 조합원
대구지부



원혜영 조합원
부산지부



한종철 조합원
부산지부