

2025년 임단협 본교섭 개시 조합의 제1목표를 지키겠습니다



문화방송 노사가 새로운 단체협약과 2025년 임금협상에 본격 돌입했다. 이호찬 전국언론노조 위원장과 전성관 MBC본부장, 민성빈 MBC수석부본부장 등 조합 측 교섭위원 10명은 지난 9월 16일 본사 안형준 사장, 박태경 부사장, 황위진 대구MBC 사장 등 사측 교섭위원 7명과 임단협 본교섭을 위한 첫 상견례를 가졌다.

임단협 체결을 위해 두 달간 치밀한 준비 작업을 거쳤던 조합은 이 자리에서

MBC 구성원들의 일상을 지키고, 한 단계 더 나은 일터로 만들기 위한 변화가 무엇보다 시급하다는 점을 강조했다.

조합은 조합원들의 의견을 수렴한 2025 임금협약 본부 요구안과 2026 단체협약 본부 교섭안을 중앙집행위원회 보고 및 대의원회 승인을 거쳐 확정했으며, 현재 사측과 실무협의 절차를 진행 중이다. 조합이 제시한 주요 요구안을 아래 설명한다.



2025 임금협약(공통) 요구안

지난 3년간 물가 상승률은 어땠을까. 2022년 연간 소비자물가상승률 5.1%, 2023년 3.6%, 2024년 2.3%로 **약 10%대 누적 상승률**을 보였다. 그렇다면 이 기간 **MBC본부 임금 상승률은 어땠을까. 2022년 동결, 2023년 동결, 2024년 1%**에 그쳤다. 최소한의 물가 상승폭을 반영하기는커녕, 실질 임금이 깎인 수준이다. 심각하다. 다른 언론사는 어땠나. 한국경제신문 6.8%, 동아/중앙일보 4.7%, 조선일보 3.1%, KBS 2.8% 등 대부분의 언론사에서는 같은 기간 내 MBC의 3~7배 가까운 임금 인상이 이뤄졌다.

정당한 보상은 선택이 아니라 생존의 문제다. 이에, MBC본부는 전국언론노조의 임금인상 요구안 6.2%와 회사의 재무 상황을 종합적으로 감안하여 **기본급 5.7% 인상을 요구**한다.

시간외실비 문제 역시 더 이상 외면할 수 없다. 현재 최저임금은 시간당 10,030원이다. 서울지부 기준 시간외 실비는 11,000원, 지역 지부의 경우 최대 9,500원으로 이보다 훨씬 낮다.

현실성이 전혀 없는 수준이다. **최소 14,500원~16,000원 수준의 시간외실비 인상**을 요구한다.

정년 연장, 현실과 법 제도에 맞춰야 한다. 정부가 올해 9월 '정년 65세 연장'을 국정과제로 확정했다. 조합은 **내년 하반기부터 단계적 정년 연장을 시행**하고, 내년 상반기 내 구체적 실행안을 확정할 것을 회사에 요구한다.



2026 단체협약(공통) 요구안

조합원 노동조건 질적 강화

- 승진·휴직·병가 등 인사제도 정비
- 불합리한 징계 방지
- 건강검진 공가·체력단련휴가 확대

공정방송 강화

- 편성규약 준수 의무 명문화
- 외부의 악의적 공격 시 조합원 적극 보호

양성평등 & 일·가정 양립

- 임신부 보호, 유·사산 휴가, 육아 등 모성보호제도 전반적 개선
- 난임 치료·수유 권리 강화

경영 투명성 & 조합활동 보장

- 이사회 의결 등 주요 경영정보 공개
- 사장 정책발표회 시기 등 조합 구체화
- 노동조합 활동 관련 규정 보완

4.5일제 확대 시행 관련 설문조사

조합은 '매월 두 번째, 네 번째 주 4.5일제'(이하 '4.5일제') 시행 2년을 맞아 4.5일제 확대 시행 관련 설문조사를 실시했다. 이번 조사는 한 달 2회 4.5일제 시행이 노동 현장에서 실제로 어떤 체감 효과를 내고 있는지 확인하고, 객관적인 자료를 토대로 조합의 교섭 방향을 설정하기 위해 실시했다. 설문조사 대상인 서울지부 조합원 1,174명 중 절반을 훨씬 넘는 680명이 참여해 그만큼 4.5일제에 대한 관심이 뜨겁다는 것을 다시 한번 실감할 수 있었다.

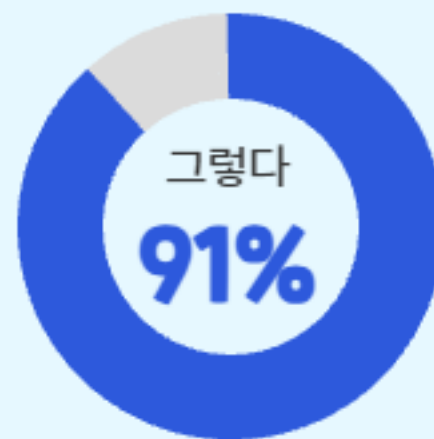
"4.5일제를 실제로 적용해 근무하고 있다"라고 응답한 조합원은 454명으로 **전체 응답자의 67%**를 차지했다. 이들에게 먼저, 업무 생산성과 복지·몰입도 측면의 효과를 물었다. 결과는 예상을 뛰어넘을 정도로 긍정적이었다.

'4.5일제 시행 이후 다른 근무일의 시간외근무가 늘었다'는 응답은 13%에 불과했다. 응답자의 대다수가 단축된 근무시간 동안 **업무를 집중적으로 처리하려고 이전보다 더 노력하고(91%)** 근무시간 단축에도 불구하고 **개인 업무 마감 및 일정 준수가 원활하다(96%)**고 답변했다. **소속 팀의 업무 역시 안정적으로 운영되고 있다(95%)**는 응답이 매우 높았다. "부서 간 협업이 필요한 업무 처리에 지연·차질을 겪는 빈도가 늘었는지"도 확인했는데 응답자의 86%가 제도 시행 이후에도 큰 문제 없음을 확인해 주었다.

확보된 0.5일의 활용도 또한 높았다. 4.5일제 적용자의 92%는 확보된 여유시간을 **개인 성장이나 업무 역량 강화에 투자**하고 있다고 응답했다. **일과 가정생활의 균형**이 이전보다 개선됐다(95%), **번아웃 및 스트레스 완화**에 기여했다(94%), **업무 의욕과 몰입도**를 높였다(93%), **회사에 대한 소속감 또는 애착**을 높였다(91%)는 응답이 모두 90%를 넘겼다.

종합하면, 4.5일제 시행이 근로 시간 단축으로 인한 부작용을 거의 발생시키지 않으면서도 피로감 회복과 자기 계발, 일에 대한 몰입 효과를 통해 조직 성과와 구성원 만족도를 동시에 개선하는 효과를 나타낸 것으로 해석할 수 있었다.

업무를 집중적으로 처리하려고
이전보다 더 노력하는가?



개인의 업무 마감과
일정 준수가 원활한가?



0.5금요일을 개인의 성장이나
업무 역량 강화에 투입하는가?



회사에 대한 소속감이나 애착이
이전보다 높아졌는가?

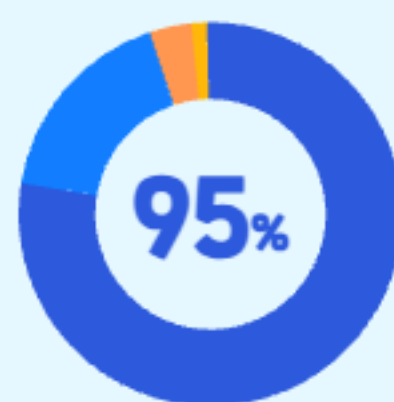


<응답자: 4.5일제 **적용자** 454명>

특히, 업무 특성 등의 이유로 **아직 4.5일제를 적용하지 못하는 226명(전체 응답자의 33%)** 역시 해당 정책을 매우 긍정적으로 바라보고 있었다. 이들 중 '제도 축소나 폐지'를 주장한 비율은 4%에 불과했고, 금전 보상 강화(78%) 혹은 운영 방법 개선(17%)을 병행해 제도를 유지해 달라는 의견이 95%로 절대 다수를 차지했다.

4.5일제 실행률을 높일 수 있는 아이디어(주관식)로는 '격주 0.5일을 모아 월 1회 주4일제 시행', '개인별 요일 지정' 등 유연화 운영 방안에 대한 요구가 높았다. 또한 **"4.5일제 혜택을 온전히 누리는 부서와, 모든 구성원들이 일할 수밖에 없는 현업 부서 간의 상대적 박탈감, 불평등 해소 방안을 고민해 달라"**는 진지한 제언도 있었다.

회사의 4.5일제 정책에
대한 평가는?



<응답자: 4.5일제 **미적용자** 226명>

- ☒ 제도 유지하되 금전 보상 강화 **78%**
- ☒ 제도 유지하되 운영 방법 개선 **17%**
- ☐ 형평성에 어긋나므로 축소·폐지 **4%**
- ☐ 기타 **1%**

4.5일제 적용/미적용자를 합한 전체 응답자에게 "4.5일 근무수당을 인상해 더 일하는 조합원에게 더 많은 금전 보상을 지급하는 것이 공정하냐"고 물었는데, "그렇다/매우 그렇다"가 86%로 나타나 **"쉬지 못한 사람에게는 그에 상응하는 보상이 반드시 지급돼야 한다"**는 조합원 전체의 요구가 매우 높은 것으로 나타났다.

조합은 이번 설문 결과를 근거로, 3분기 서울지부 노사협의회에서 시행 2년 넘게 '한 달 2회'에 머물러 있는 현행 '4.5일제' 제도의 전면 확대가 시급하다고 촉구했다.

주 4.5일제 확대 시,
4.5일 근무 수당을 인상해서
더 일하는 직원에게
더 많은 금전 보상을 지급하는 것이
공정하다고 평가하십니까?



<응답자: 4.5일제 **적용자 + 미적용자** 680명>

4.5일제 확대시행 관련 설문조사

조합이 가장 우선적으로
회사와 교섭하기를 희망하는 항목 (2개 선택)

1위	4.5일제 적용방식 개선 및 범위 확대	54%
2위	연차 보상 한도 증액	42%
3위	시간외수당 단가 인상	40%
4위	정년 연장	23%

이번 설문조사는 2025년 10월 17일부터 10월 24일까지 언론노조 MBC 본부 서울지부가 조합원 1,174명을 대상으로 네이버 웨크 설문조사 기능을 활용해 익명으로 진행했습니다. 총 680명이 응답해 응답률 58%를 기록했으며, 주관식 문항에서는 조합원들의 다양한 제안과 참신한 의견들이 접수됐습니다. 조합은 이번 결과를 앞으로의 4.5일제 운영은 물론, 조합원들의 근무 환경을 개선하기 위한 근거 자료로 지속 활용할 예정입니다.

설문조사 전체 결과는 **조합 홈페이지**(www.mbcunion.or.kr)에서 확인하실 수 있습니다.



서울지부 노사협의회 지상중계

16기 집행부와 현 경영진의 올해 세 번째 노사협의회가 지난달 27일 열렸다. 전성관 본부장은 “오늘 제안에는 중장기 과제도 있고 내년 예산에 즉시 반영해야 할 시급한 이슈도 있지만, 매년 같은 말로 제자리만 맴도는 공전(空轉)보다는 함께 진지하게 협의하면 내부 응집력을 키우고 단단히 다지는 퍼즐을 완성할 수 있을 것이라고 믿는다”고 말했다. 안형준 사장은 “직원들을 대표해 다양한 의견과 요구를 전달하는 노동조합의 협조 덕분에 그동안 원만하고 건설적인 협의를 이어올 수 있었다”며 “오늘도 경청하는 자세로 논의에 임하겠다”고 화답했다.



조합 “4.5일제 전면 시행, 더 이상 미룰 수 없다”

“시행률 높일 방안 먼저 논의하자” 회사

조합은 매월 둘째, 넷째 주 시행 중인 ‘4.5일제’ 도입이 2년을 넘었고, 많은 구성원들이 매우 긍정적인 변화를 체감하고 있다고 설명했다. 특히 최근 서울지부 조합원들을 대상으로 실시한 설문조사 결과, 4.5일제가 근로시간 단축을 넘어 업무 효율성과 집중도를 높이고 구성원의 조직 충성도까지 강화하는 효과가 확인됐다고 밝혔다.

이를 바탕으로 조합은 4.5일제 전면 시행이 필요하다고 주장하면서, 업무 특성상 현실적으로 시행이 어려운 일부 부문(보도·제작기술 등)에 대해서는 정당한 금전적 보상, 부서 통합 혹은 파트 내 분할 적용 등 유연화 방안, 그리고 보직자의 적극적 시행을 담보할 제도적 장치 마련이 반드시 필요하다고 강하게 요구했다.

사측은 조합의 설문조사 결과에 신뢰를 나타내며, 제도가 어느 정도 정착된 만큼 유연화 시도가 필요하다는 데에 동의했다. 다만 국·실별 편차가 매우 큰 점을 우려하며, 전면 시행보다는 시행률을 실효성 있게 끌어올릴 방안을 먼저 고민하자고 제안했다.

조합 “사원대출 한도 증액 예산 현실화 시급”

“예산 총액 늘릴 방안 마련하겠다” 회사

조합은 현재 사원대출 제도(주택자금 최대 5천만 원, 연 2.0% / 가계자금 최대 2천만 원, 연 2.0~2.5%)에 대해 취지는 훌륭하나, 거의 20년 가까이 금액이 고정돼 실효성이 떨어진다고 지적했다. 수도권 지역 주택 매입·임대차가 사실상 불가능한 금액이고, 신청 후 탈락 사례도 많아 대출 한도 증액과 예산 확대를 병행해야 한다고 주장했다. 물가와 시장 환경의 변화를 반영한 금액 현실화가 필수적이며, 이는 매우 중요한 사원 복지임을 재차 강조했다.

사측은 “이번 노사협을 계기로 대출 신청 현황과 승인율을 정확히 파악하게 됐다”며 총재원 상향 방안을 마련해 보겠다고 답했다.

**사원대출 총예산
대폭 상향!!!**

65억 원

100억 원

노사협의회에서 함께 만든 소중한 성과입니다! 조합의 제안과 설득, 회사의 결정으로 사원대출 총예산이 무려 54%나 상향됐습니다!! 11월부터 보다 많은 MBC 구성원이 주거·생활 안정 혜택을 누릴 수 있을 것으로 기대됩니다.

조합 “건강검진 비용 인상 필요”

“같이 협의하자” 회사

조합은 지난 2분기 노사협의회에 이어 건강검진 비용을 인상해야 한다고 다시 한 번 촉구했다. 현재 책정 비용(남성 35만 원·여성 44만 원)으로는 기본 필수 검진만으로도 추가 비용이 발생하는 경우가 많고, 병원 및 검진센터의 수가 인상으로 인해 실제 혜택이 갈수록 축소되고 있다는 점을 지적했다. 사측은 조합이 같은 안건을 여러 차례 제기한 것은 그만큼 조합원들의 요구가 강하기 때문이라는 것을 이해한다며, 예산 부담이 큰 사안인 만큼 고민이 많지만, 방안을 마련해 함께 협의해 나가자고 응답했다.

뉴스룸 국장 정책간담회 Q&A

- 2025년 11월 4일



박범수 뉴스룸 국장
모두발언

작년 4월 국장 임명동의를 받기 전 공식적인 정책설명회를 했고 지금 1년 6개월 정도가 흘렀습니다. 이번 간담회를 준비하며 지난 정책설명회 때 제가 발언한 내용들을 봤는데, 제가 그때 민주주의와 좋은 공동체를 위한 보도를 하겠다고 약속했습니다. 돌이켜보면 후배 여러분들과 함께 열심히 하려고 노력해왔고 어느 정도 성과도 거뒀습니다. 그러나 부족하고 못했던 측면들도 명백히 존재합니다. 어떤 경우에도 잘못된 부분들, 부족한 부분들은 전적으로 보도책임자인 저의 책임입니다. 잘못됐던 것, 책임져야 할 것들뿐 아니라 도의적·상식적인 책임, 부족했던 부분 모두 저의 몫이라는 점 분명히 하겠습니다. 후배 탓하거나 팀장 탓하지 않습니다. 적극적으로 질문해 주시면 허심탄회하게 대화하고 저 또한 궁금한 것 물어보고 그렇게 해나가기를 바랍니다.

Q 이번 정부 들어 우리 뉴스의 권력 감시 보도가 무뎠다거나, 인사검증 부실 등 과거 정부 때 비판했던 문제점이 반복된다는 지적이 많은데?

A 굉장히 좋은 지적이고 저도 부족했다는 점, 개별 사례를 따지기보다 포괄적으로 좋은 지적이라 여기고 제가 전적으로 수용하겠습니다. 작년에도 말씀드렸듯 권력 감시 비판이 언론 본령이라는 점은 분명합니다. 놓치는 보도들에 대해 그때그때 얘기해주시는 부탁드립니다. 저한테 연락해도 되고 취재센터장한테라도, '이걸 왜 하나, 그럴 정도 사안 아니다 (선불리) 판단할 수 있으니까... 다만 현장 기자들도 적극적으로 발제해 주시기 바랍니다. 우리 조직에서 후배들이 발제한 부분은 오보가 아닌 이상 웬만하면 나갑니다.

Q 앵커의 클로징멘트, 뉴스인사이드 팀 신설 등 우리 뉴스의 논평 비중은 많이 늘었는데, 정작 다양한 목소리가 담기고 있는 지 의문이다. 최근 호평받고 있는 '기자의 눈' 코너의 경우 역설적으로 일반 기사보다 데스크 강도가 세서 원본 기사가 거의 남지 않는 수준이다.

A '우리는 다른 뉴스를 해야 한다, 공영방송 뉴스도 논평과 해설의 기능을 할 수 있다'는 건 제가 국장 하면서 가장 강조했던 부분입니다. 기자의 눈 코너에 대한 질문 듣고 깜짝 놀랐는데, 기능적인 수정은 몰라도 생생한 문제의식까지 사장되어 버리거나 다른 눈으로 바뀌어버린다거나 이런 건 제가 전혀 원하는 게 아니고, 그렇게 하라고 만든 코너도 아닙니다. 논평 해설 기능도 있지만 일선 기자 돋보이게 하는 장치를 도입해보고 싶었습니다. 팀장들에게 별도로 말씀드리겠지만 해당 기자의 문제의식을 최대한 살리고, '내가 기사를 썼는데 내 눈이 아닌 것 같다' 하면 하루나 이틀 제작 시간을 더 주겠습니다. 덧붙여 논평과 해설의 방향이 특정 경향성으로 가는 것에 대한 우려는 늘 성찰해 보겠습니다.

Q 최근 야권 시간대 지역에 상황이 발생하면 특보 연결이 쉽지 않은 상황, 지역사들이 적극 취재할 수 있도록 참여제작비 지원 범위를 늘린다거나 하는 방안은 없는지?

Q 뉴스 제작 과정에서 국장의 의중이 과도하게 반영되고 큐시트에 취재 현장의 목소리가 충분히 담기지 않고 있다는 문제 제기에 대한 생각은?

A 국장도 데스크의 권한이 있기 때문에 아침에 발제했던 것과 전혀 다른 내용의 기사 또는 방송 준칙 등에 비춰 기사 내용에 문제가 있을 때 또는 우리가 보도해 오던 기류와 너무 달라서 시청자가 오해할 수 있는 보도는 먼저 팀장에게 물어보고 의견을 표시합니다. 그러나 국장은 누구든 정말 취재기자 본인의 의지, 취재해 온 것과 다르게 팩트를 왜곡시킨다거나 막 빼거나 이러면 말이 안 되는 겁니다. 그런 사례는 저 스스로도 용납할 수 없고, 그런 오해가 현장 취재기자들에게 남아서 안 됩니다. 어디까지나 기사 출고와 보도 과정은 상호 설득의 과정이 돼야지 강압이나 폭력이 되어서 안 됩니다. 그런 건이 단 한 건이라도 있었다면 저의 불찰이라 생각하고 사과드리겠습니다. 체계를 개선하고 소통을 늘리는 방법을 강구해 보자는 말씀 드리고 싶습니다.

Q 격주 4.5일제 시행 2년이 지났지만 뉴스룸은 가장 시행 비율이 낮은 곳 중 하나, 개선 의지가 있는지?

A <한동수 취재센터장> 뉴스룸 차원에서 할 수 있는 게 있고, 회사와 조합이 함께 풀어야 될 문제가 있습니다. 12.3 불법계엄 전까지만 해도 팀장들과 얘기해 뉴스가 상대적으로 짧은 금요일에 돌아가면서 쉬는 방안을 얘기했는데 12.3 이후 어려워진 게 사실입니다. 보상은 보상대로 회사 쪽에 요구하고 휴식도 (마찬가지), 전면적 4.5일제 시행은 뉴스룸 뿐 아니라 디지털 뉴스는 아예 불가능에 가까운 상황입니다. 완벽한 절반 근무는 어렵지만 부서 여건에 따라 최소한 몇 명씩은 돌아가면서 쉬게끔 팀장을 독려하도록 해보겠습니다.

A <박범수 국장> 저도 늘 죄송스러운 부분이고 인력 운용만 잘 한다고 해결이 안 됩니다. 운용의 묘를 발휘하라고 하지만 부서 현실상 잘 안 됩니다. 궁극적으로는 큰 틀에서 사람을 더 뽑고 여유가 생겨야 하는 문제고, 단기적으로 보자면 일단은 팀장들한테 최대한 4.5일제는 휴가든 공평하게 쓸 수 있도록 다시 한번 독려해 보겠습니다. 막내 기자들일수록 분위기 때문에 눈치 볼 수밖에 없는데 팀장들부터 나서서 휴가는 아무 때나 언제든지 쓸 수 있다는 전제를 만들어 놔야 합니다. 그런 분위기가 없거나 특정 팀장이 눈치를 준다거나 하면 좌시하지 않을 겁니다. 농담이 아니고 너무 심각한 사안입니다.

A 검토해 보겠습니다. 제가 누구보다도 심각하게 느끼고 있습니다. 지역사 인력 사정상 주말 근무가 어려운데 공영방송은 지역사회 없으면 안 되는 일입니다. 서울도 어려운 사정이라 복합적 문제는 있지만 단기적, 장기적으로 해결책이 있어야 하지 않나 싶습니다.

지역공영방송은 민주주의의 핵심 인프라

김대중 전 대통령의 고향인 목포에서는 해마다 국제학술회의 김대중 평화회의가 개최된다. 김대중 대통령의 민주주의 정신과 평화 정신을 조명하며, 놓쳐서는 안 될 담론을 현 시대와 미래세대에 던지기 위함이다. 전국언론노조 MBC본부 소속 16개 지역 지부는 올해 김대중 평화회의가 열렸던 9월 26일, 지역공영방송을 <민주주의 인프라>로 선언하는 특별세미나를 개최했다. 주요 내용을 정리했다.

민주주의의 체온은 사대문 밖에서 완성된다



김종수 지역MBC노동조합협의회 정책실장과 서현 안동지부장이 토론하고 있다.

서울의 뉴스룸은 언제나 밝다. 그러나 민주주의의 체온은 그 불빛이 닿지 않는 사대문 밖에서 유지된다. 지역의 마이크가 꺼지고, 카메라가 멈추는 순간 민주주의는 중심부에서부터 식기 시작한다. 김대중 평화회의의 특별세미나에 참석한 언론학자들은 한목소리로 말했다. “지역방송이 버텨야 한국 민주주의가 산다. 그리고 그 버팀은 지역만의 몫이 아니다.”

수도권 중심의 ‘내부 식민지 구조’

한동대 주재원 교수는 오늘의 한국을 “서울이 지방을 자원 공급지로 삼는 내부 식민지 구조”라 명명했다. 지방은 전기를 생산하고, 인재를 수도권에 보내며, 언론마저 서울의 시선에 종속됐다. 그 결과, 지방은 더 이상 스스로를 말하지 못하는 지경에 이르렀다. 포항의 방송이 과메기와 대게로, 제주의 방송이 관광상품으로 채워지는 동안 지역의 행정, 안전, 생존의 의제는 사라졌다. 이것이 지역방송의 위기이자, 민주주의의 균열이다.

민주주의의 사회간접자본, 지역방송

충남대 이종명 교수는 “지역방송은 민주주의의 사회간접자본(SOC)”이라고 말했다. 도로와 전기가 사회의 물리적 인프라라면, 방송은 시민사회의 감시와 연대를 가능하게 하는 사회적 인프라다. 지역 뉴스가 끊기면 행정의 불투명성이 커지고, 공론의 부재는 중앙 정치의 갈등 보도로 대체된다. 이 교수는 “지역공영방송을 중심으로 감시·공론·연대 인프라”를 구축해야 한다고 제안했다. 지역 대학·시민사회·방송사가 연결되어야 한다는 것이다. 그 중심에는 MBC 전체의 연대 구조가 있어야만 한다.

지역의 생존은 곧 MBC 전체의 생존

지역MBC의 위기는 결코 지역만의 문제가 아니다. 광고 감소와 인력 축소, 프로그램 축소는 각 지역의 현실이지만, 동시에 MBC 네트워크 전체의 약화이며, MBC의 최대 강점을 포기하는 일이다. 지역이 무너지면, MBC의 전국 네트워크는 기능을 잃고 ‘공영방송’의 이름은 껍데기만 남는다. 따라서 지역의 재건은 ‘지역MBC만의 노력’이 아니라 MBC본부 노조 전체의 공동 목표로 앞으로 다뤄져야 한다.

민주주의 인프라, 민주주의 체온을 함께 버텨내야

부산 민주언론시민연합 박정희 사무국장은 이번 세미나에서 “지역 공영방송은 한국 민주주의의 마지막 공공재”라고 평가했다. 그 공공재를 지키는 주체는 경영진도, 정부도 아니다. 바로 노동조합의 연대와 구성원의 애정이다. 지역이 식으면 민주주의가 식는다. 지역이 버티면, MBC 전체가 산다. 민주주의의 체온은 지방에서 유지된다. 이제 그 체온을 지켜야 할 사람은 바로 우리, 전국의 MBC 노동자들이다.



글 : 양현승 목포지부장



<개회 선언>
민성빈 수석부분부장



<인사말>
권태선 방문진 이사장

“지역이 제대로 살아야 한국 사회가 민주주의로 갈 수 있습니다. 지역 MBC가 각 지역에서 뿌리를 내리고 공론의 역할을 해야 합니다.”



주재원 교수/
한동대학교 미디어커뮤니케이션학부



이종명 교수/
충남대학교 언론정보학과



2025 정년퇴임식

감사했습니다!
당신의 앞날에 꽃길만 가득하길...

조합은 올해 1·2·3분기 정년퇴임을 맞은 선배 조합원들을 보내며, 노동조합의 역사와 공영방송의 가치를 지켜온 헌신에 깊은 감사를 전했다.

전성관 본부장은 “노동조합과 소중한 일터를 위해 청춘을 쏟아부은 선배들의 공덕 덕분에 후배들이 그 길을 따라 편안히 걸을 수 있었다”며 “조합의 든든한 벽, 때로는 쉴 수 있는 쉼터가 되어주신 점에 대해서 너무 감사드린다”고 전했다.



정년을 맞은 선배들도 후배들에게 당부와 응원을 남겼다.

영상디자인국 김상철 선배는 “언론의 공정성을 위해 앞서 싸워온 선배들의 뜻을 후배들이 잘 이어가고 있다”며 “어려움이 있더라도 극복하고 더 성장하는 MBC와 노동조합이 되길 바란다”고 전했다.

제작기술국 박규소 선배는 “언론의 공정성은 말로는 쉬우나 지키기 어려운 가치”라며 “조합이 앞으로도 흔들림 없이 그 역할을 해준다면 MBC는 좋은 회사로 남을 것”이라고 당부했다.

뉴스룸부 김병환 선배 역시 “MBC에서의 세월이 자랑스럽고, 밖에서도 계속 노동조합을 응원하겠다”며 후배들의 건승을 기원했다.



전국언론노동조합문화방송본부
U 라운지

조합 U 라운지 오픈하우스



당신의 하루가 잠시 멈추어 쉴 수 있는 곳
당신(YOU)을 위한 조합(UNION)의 공간

U 라운지

