

# 문화방송 노보

발행인 오동운  
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  
2021년 2월 5일

NATIONAL UNION OF MEDIAWORKERS MUNHWA BROADCASTING UNION

## 전국언론노동조합 문화방송본부 임원 선거 재공고

전국언론노조 문화방송본부 규약제 50조 및 선거관리규정에 따라 제 14대 본부장 및 수석부분부장 선거를 다음과 같이 재공고합니다.

### 1. 선거일정

• 입 후보자 등록	2021. 2. 5(금) ~ 2. 18(목)	* 후보 등록 마감: 18시
• 입후보자 명단공고	2021. 2. 19(금)	
• 선거 운동 기간	2021. 2. 19(금) ~ 3. 7(일)	* 입후보자 명단 공고 이후
• 선거인 명부 열람	2021. 2. 22(월) ~ 2. 25(목)	
• 선거인 명부 확정	2021. 2. 26(금)	
• 본 투표	2021. 3. 8(월) ~ 3. 10(수)	* 모바일 투표 진행
• 개표 및 당선자 공고	2021. 3. 10(수)	* 투표 종료 직후

\* 선거인 명부는 선거 재공고일 (2월 5일) 기준 조합원을 대상으로 작성한다.

### 2. 입후보 등록 방법

- 본부장 후보등록을 희망하는 자는 지정 양식에 의거하여, 수석 부분부장 후보를 명시하고 조합원 100명 이상의 추천을 받아 등록하여야 한다.
- 후보등록을 마친 자가 사퇴하고자 할 때는 투표 직전일 정오까지 사퇴서를 선관위에 제출하여야 하며, 선관위원장은 이를 즉시 공고하여야 한다.

2021. 2. 5  
전국언론노동조합 문화방송본부 선거관리위원장

### MBC본부 13개 지부 선거일정

	본투표 (투표 종료 직후 개표)		본투표 (투표 종료 직후 개표)		본투표 (투표 종료 직후 개표)
강원영동지부	2월 18일~19일	목포지부	2월 15일~17일	원주지부	2월 15일~17일
광주지부	2월 22일~23일	부산지부	2월 16일~18일	전주지부	2월 25일
대구지부	2월 15일~16일	안동지부	2월 16일~18일	청주지부	2월 17일~18일
대전지부	2월 22일~ 24일	여수지부	2월 17일~18일	포항지부	2월 24일~26일
				춘천지부	추후공고

경남 · 울산 · 제주 · 충주 등 4개 지부는 올해 임원 선거가 없음

## 국장정책발표회, 공영방송 MBC의 미래를 논하다

### “MBC 보도는 믿을 수 있다”는 평가를 받아야



최장원 국장  
통합뉴스룸

불평등, 양극화가 더욱 심화되는 상황에서 MBC뉴스는 고통받는 사람들의 편으로 다가서야 한다. ‘누구’를 위한 권력 감시인지에 대한 고민이 우리의 방향성에 녹아 있다고 생각한다. 더욱 신뢰받는 뉴스를 만들기 위해 더 고민하겠다. MBC의 논조나 해설에는 동의하지 않더라도 “MBC 보도는 믿을 수 있다”는 평가를 받아야 한다. 반론은 취재의 종결이 아니라 시작이 될 수 있다. 오보에 대해서는 더욱 열린 자세로 인정하고 사과를 과감해야 한다.

#### ‘편향성’ 경계 여전.. 정치뉴스의 방향은?

‘정치적 편향성’을 우려하는 목소리에는 ‘시민의 눈높이’에서 권력을 비판하고 감시하자는 뜻도 담겨 있다고 이해한다. 부족했던 점은 채우고 아쉬웠던 대목은 되풀이하지 않겠다. 정책 검증 등을 통해 시청자들이 “내가 어떻게 해야 정치적 효능감을 가질 수 있느냐”라는 측면에서 선택에 도움을 줄 수 있는 정치뉴스를 만들고 싶다. 공정하고 치우치지 않는 품격 있는 정치뉴스 만들겠다.

#### “검찰 받아쓰기 지양”.. 지켜질 수 있나

우리가 ‘이성윤 검찰’과 ‘윤석열 검찰’ 사이에 선택적 받아쓰기

를 했는지 방송 결과물만 가지고 선불리 판단하지 않겠다. 추미애-윤석열 갈등을 싸움으로 보느냐, ‘검찰 개혁’과 ‘검찰 중립’이라는 가치의 충돌로 보느냐 방점을 어디에 두느냐에 따라 기사의 방향이 달라지고 기사에 대한 평가도 달라진다고 생각한다. 공판중심주의 보도는 검찰이 흘려주는 정보를 그대로 받아쓰지 말자는 성찰에서 비롯됐다. 아직 아무도 가보지 않았던 길이며, 법조팀 기자들의 도전을 응원한다.

#### 2030, 성평등, 소수자.. 다양한 이슈와 ‘소통’

20·30대 현실적 고민 담아내고, 연대 지지해야 한다는 원칙에서 출발해야 한다. 그들과 같이 고민하고 그들이 어떻게 우리 사회를 보는지에 대한 현실적인 고민을 우리가 같이 하고, 목소리를 담아내야 한다고 생각한다. 사회적 약자·소수자들은 우리가 아니면 마이크에 대고 얘기할 기회가 없다. 더 힘 있고 가진 사람에게 기회를 줄 필요는 없다. 사내 성폭력에 대해서는 단호하고 분명하게 대응하겠다. 보직팀장 인사, 주요 부서에서 여기자의 비율을 늘려나가겠다. ‘전문기자제도’ 도입하고 관련 지식을 쌓기 위한 지원도 준비하겠다. 편집회의 공개 뿐 아니라 구성원들의 ‘의견’도 적극적으로 받는 방법을 고민하겠다. 조금 더 공개적으로 뉴스에 대해 얘기하면서, 내부 토론 문화도 바뀔 수 있다는 희망을 가져본다.

## MBC의 힘은 ‘자율성’ 예상되는 변화에 선제적 조치 준비하겠다



조준묵 국장  
편성국

시사교양 출신 후보자에 대한 걱정이 당연히 있을 것이다. 편성 업무 판단과 결정의 중요성을 알고 있기 때문에 객관적이고 공정하게 편성할 생각이다. MBC의 힘은 ‘자율성’에서 나온다고 생각한다. 최대한 편성 실무자들, 편성 PD들의 판단기준을 지키려고 노력할 것이다. 활발한 소통과 함께, 각 회의의 시스템 등을 어떻게 설정할지 협의해서 시스템을 만들겠다.

#### ‘경쟁력’과 ‘공영성’의 균형 어떻게?

공영성과 수익성 사이의 균형점은 편성PD들이 제일 잘 알 것이라고 생각한다. 그동안은 ‘목표관리’와 성과에 대한 ‘평가’가 제대로 이뤄지지 않았다고 생각한다. 장르와 방송시간 등 다양한 요소에 대해 논의하여, 세밀하고 구체적인 기준을 제작과 평가에 반영하도록 노력하겠다. 성역처럼 존재하는 프로그램이라고 하더라도 분명 평

가해야 한다고 생각한다. 평가한 뒤에 개선을 요구해야 할 것이다. 데이터에 기반해 프로그램을 개선하도록 노력해야 하고 그것이 편성의 업무라고 생각한다.

#### 콘텐츠 경쟁력 강화 위한 ‘중장기 전략’

지난 1년 동안 코로나를 포함한 다양한 위기가 있었는데 편성 공백을 부분조정과 개편 등을 통해 효과적으로 해소해왔다. 아쉬운 점은 ‘사후 조치’가 취해진 경우가 많았다는 점이다. 올해는 올림픽이나 광고시스템 변화를 포함해 예상되는 변화들이 있으니 ‘선제적’으로 조치를 취할 수 있도록 논의해야 한다. 그 과정에서 편성 PD들이 조직, 인력, 교육이 필요하다고 하면 적극적으로 만들어낼 생각이다. 콘텐츠의 라인업이나 규모가 큰 변화에 대해서는 분명히 편성과 논의해야 한다고 생각한다. 중장기 콘텐츠 전략을 위해서는 예산이 필요하다. 파일럿 예산은 당장은 어려울 수 있지만 회사를 설득해 편성에서 순기능할 수 있도록 노력하겠다.

문화방송 본사는 조직개편과 함께 신임 국장을 임명하였다. 임명등이가 필요한 통합뉴스룸·편성국·시사교양본부에서는 정책발표회를 실시했고, 드라마스튜디오에서는 신임대표(국장)의 정책간담회가 열렸다. 정책발표회·간담회는 모두 '공정방송과 제작자율성'을 보장하기 위해 단체협약에 명문화된 규정이다. 신임 국장과 구성원 간에 부서별 현안과 정책에 대한 활발한 논의가 이뤄졌다. 주요 내용을 요약 정리한다.

## '공영성' 의 제고, '다양성' 의 확장



유해진 본부장  
시사교양본부

지금의 시사교양본부 인사는 선순환이 안 되는 구조다. 이것을 해결하기 위해서는 프로그램의 장르적 다양성을 확장하여 많은 프로그램을 제작할 수 있어야 한다. <심야괴담> 외에 올해 하나의 정규 프로그램을 만들 수 있도록 하겠다. 기존 프로그램도 장르적 외연을 확장할 수 있도록 하겠다. 열심히 일할 수 있도록 동기부여 할 수 있는 방안을 마련하겠다. PD들이 자기 콘텐츠를 기반으로 재가공하여 유튜브를 통해서 업로드 하는 등 유튜버로 활동하고, 그 수익을 회사와 나눌 수 있는 방법을 찾아보겠다. 여러분과 최대한 소통할 것이고, 구성원 간 다양한 소통이 이뤄질 수 있도록 최대한 지원하겠다.

### 대선 국면.. 공정성 원칙 엄수

올해 중반부터 2022년 대선을 향한 경선이 시작되며, 대선 국면에서는 프로그램 공정성이 매우 중요하다. 프로그램에서 참여한 사안이 다뤄질 경우 외부로부터의 간섭과 의견 전달이 있을 수 있다. 본부장으로서 부당한 압력은 철저히 차단하겠다. 몇 년 사이 방송통신심의위원회·언론중재위원회 민원 제기를 포함하여 소송을 거는 사례가 늘고 있다. 팩트체크를 엄밀히 하는 시스템을 만들어서, PD

들이 프로그램 제작에만 집중할 수 있도록 하겠다.

### '공영 가치' 실현하되 '대중성' 도 확보해야

시사교양본부 안팎에서 조직이 축소되거나 대폭적으로 업무가 조정될 수 있다는 말이 돌면서, 그에 따른 구성원들의 불안감이 있다. 수익을 창출할 수 있는 경쟁력이 중시되는 시대에, 산업적 측면에서 바라보면 시사교양 장르가 평가받기 어려운 측면은 있다. 하지만 공영방송 MBC에 부여된 공영의 가치를 적극적으로 실현해 내고, 프로그램의 대중성을 확보하면 향간의 억측과 불안감은 사라질 것이다. 시교 프로그램이 예능·드라마와 같은 기준으로만 경쟁력을 평가 받는 것은 적절하지 않다고 보며, 다른 셈법이 필요한 만큼 다른 가치 판단 기준을 세워 보겠다.

### '순환인사' 와 '인사평가' 는 어떻게?

성과차등보상을 어떻게 할 것인가는 도식화해서 말하기가 어렵다. 개별 PD의 성과가 가장 중요한 판단기준이 되겠지만 조직에 대한 헌신도 평가 지표로 삼겠다. 인사와 관련해서 최대한 부장과 본부장이 피인사자와 협의해서 합의할 수 있도록 하고, 다큐와 파일럿 부서는 공모와 기획을 통한 방식과 적임자를 인사하는 방법을 통해 진행하되, 과정상 투명성을 담보할 수 있도록 노력하겠다.

## '기획' 과 '협업' 으로 성공모델 만들겠다



강미영 대표  
드라마스튜디오

1년에 100여 편이 넘는 드라마가 제작되어 치열한 경쟁을 벌이고 있다. 이럴수록 기획의 중요성이 강조된다. EP(Executive Producer, 책임프로듀서)의 책임과 권한을 강화하는 시스템을 구축해서 드라마 스튜디오가 성장하도록 할 것이다. EP는 드라마 개발·예산·캐스팅에 대한 폭넓은 권한을 가지며, 외부 펀딩 유치, 사내 유관부서와의 밀착된 협의를 통해 제작 효율성을 높이는데 주력할 것이다. 이를 통해서 책임 있는 제작 관리를 도모할 것이다. 좋은 기획을 통해 제작 기회를 확대하고 그것이 성과를 낼 수 있도록 하겠다.

### 좋은 작품에는 과감하게 투자

몇 년 동안 본사가 시장변화를 따라가지 못하면서 드라마 슬롯이 대폭 축소됐다. 회사의 기본적인 방침은 좋은 기획과 작품이 있다면

얼마든지 추가로 투자와 편성을 할 의향이 있다는 것이다. 또한 OTT오리지널이나 외부 제작사와의 교류와 협력을 통해서 지상과 외 플랫폼을 염두에 둔 작품 제작에 적극적으로 진출할 계획이다. 기본적으로 주어진 예산에 맞춰서 움직이되, 성공 가능성이 있는 작품이라면 회사를 설득하여 추가 예산을 확보할 수 있도록 할 것이다.

### 인력 유출 없도록 제작 환경 개선

당사자가 원치 않는 한 기획 PD로의 전직은 없을 것이다. 크리에이티브디렉터팀 소속 연출들은 새로 구축하고 있는 드라마 기획안 검증 및 편성시스템에 언제든지 아이템을 제안할 수 있다. 조연출도 공모 단막극, 외부 제작사와의 공동 제작 등을 통해 다양한 연출 기회를 열 수 있도록 하겠다. 드라마를 확대하는 과정에서는 EP도 늘릴 예정인데, 연출들도 EP 역할을 할 수 있다. 인력유출을 막기 위해서 좋은 제작 환경과 여건을 만들고, 성과를 거둔 연출에 대해서 회사가 적극 지원하도록 노력하겠다.

## 서울지부 보충협약 체결

임명동의·중간평가의  
본질은 인사권 견제

서울지부 보충협약은 공정방송 조항을 구체화 하는데 초점을 뒀다. 최대 쟁점이던 과반 투표 미달시 임명동의의 성립 여부는 '인사권은 회사의 권한이며, 임명동의와 중간평가는 이를 견제하는 구성원들의 권한'이라는 전제에서 합의점을 찾았다. 임명동의든 중간평가든 구성원 절반 이상이 투표에 불참한다면 비토권은 발동되지 않는다는 것이다. 쟁취해낸 권한인 만큼 적극적인 참여가 필요하다는 당위와 과반 투표 미달의 가능성이 크지 않다는 현실도 고려됐다. 대신, 투표 기간을 충분히 보장하고, 겸직이나 권한 대행의 경우 2개월 이내에 임명동의의 절차를 밟도록 명시했다. 임명동의는 통합뉴스룸, 시사교양본부, 편성국, 라디오본부로 한정하는 대신 중간평가는 보도·편성·제작 부문의 모든 보직 국장을 대상으로 한다. 중간평가의 발의 조건은 재적인원 1/3 발의에서 지역사 사장 중간평가와 동일하게 과반 발의로 변경했다.

평가 사용시 상급병원 진단서를 제출하도록 개정된 사규와 관련해 보충협약에서는 '평가 기간이 3주를 넘거나 동일 사유의 반복 신청'으로 단서 조항을 달았다. 또, 그동안 경조휴가만 주어지던 배우자의 외조부모상에도 경조금을 지급하기로 합의했다.

## 서울지부 성과임금제 시행 합의

관건은 객관적이고  
공정한 평가

지난해 임금체계개편의 일환으로 도입된 성과임금제가 올해부터 2년 동안 한시적으로 시행된다. 대상은 직급 부장 이상이거나 근속 20년차 이상이다. 대상자들의 경우 이달 설 상여부터 3차례의 특별상여와 연말 인센티브가 50%만 지급되고, 연말 성과평가 결과에 따라 성과급이 차등 지급된다. 대상자의 20%는 이전보다 많이 받고, 80%는 이전보다 적게 받는다. 제도의 취지는 '일하는 조직 문화'이지만, 구성원들에게는 '임금 삭감'이 더 절박하게 다가올 가능성이 크다. 때문에 제도의 성패는 회사가 얼마나 객관적이고 공정하게 평가를 수행해내느냐에 달려 있다. 조합과 합의한 성과평가 규정 제9조에는 평가표를 대상자에게 고지하도록 돼 있다. 또한 평가요소 항목, 평가기준 척도, 평가요소간 비중 등 세부적인 사항도 별도로 정해야 한다. 복잡하고 다양하게 업무가 혼재된 MBC에서 업무 성과를 서열화하는 것이 가능한가, 가능하다 해도 과연 바람직한 방향으로 작용할 것인가. 솔한 문제제기에도 불구하고 구조적인 위기를 극복하기 위해 어렵게 결단한 '가보지 않은 길'이다. 만약 과거 인사 평가와 다를 게 없는 평가로 임금 차등만 발생한다면 제도의 존속은 장담할 수 없을 것이다.

## 전문직 처우 개선 추가 합의

승진 최소 근속기간 단축  
기본급 인상 연한 상향

전문직의 일반직 전환 절차가 마무리된 이후 조합은 추가적인 전문직 처우 개선안을 회사와 합의했다. 우선 승진에 필요한 최소 근속 기간을 차장은 15년, 부장은 25년으로 기존보다 5년 단축하기로 했다. 또, 25호봉에서 '사실상' 동결됐던 전문직의 기본급 체계를 조정해 28호봉까지는 기본급의 인상이 이뤄지도록 했다. 임금체계 개편으로 전문직에게도 임금피크가 도입됐는데, 기존 전문직의 기본급 체계에서는 '임금 동결'과 '임금 피크'가 동시에 적용돼 고연차 전문직에게 지나치게 불리하다는 지적이 제기됐기 때문이다. 이와 함께 일반직 사원 기준으로 지급되던 출장비도 직급에 따라 차등 지급하기로 했다.

전문직의 일반직 전환에 대해서는 구체적인 인원과 시기를 명시하지는 못했으나, 일회성으로 끝나서는 안 되며 지속적으로 시행돼야 한다는 원칙에는 합의했다. 따라서 향후 회사의 중장기 인력 계획이 수립되면 일반직 전환 절차를 다시 협의할 것으로 전망된다.

## 성명

## 반은 맞고 반은 틀렸다

- 지역사 출신 내정자 배출, 여전히 바늘구멍  
- 객관적 검증, 구성원 정서 반영 절차 미흡

오늘(1/28) 위기에 처한 지역MBC를 책임질 새로운 진용이 결정되었다.

지역사 사장 선임과정에서 노사는 임원추천위원회를 구성하고, 치열한 토론을 거쳐 지원자들 가운데 적임자를 찾기 위해 애썼다. 그 어느 시기보다 중요한 때임을 감안해 각 지부에서는 구성원들의 신망을 받는 후보자를 물색하기도 했다. 임추위원들과 박성제 사장이 부적격자를 거르고 적임자를 고를 수 있도록 해당 지부에서는 성명을 발표하고, 질문을 전달하였다. 이 모든 것은 적임자를 찾아야 한다는 절박감에서 비롯된 일련의 과정이었다. 조합은 이 과정에서 최선을 다했다.

이제 발표된 인선 결과를 놓고 조합은 복잡한 심경이다. 다소의 진전을 수긍하면서도, 여전히 간극에 아쉬움을 금할 수 없다.

자사 출신 사장을 강력히 원했지만 뜻을 이루지 못한 지역사의 구성원들은 열패감에 빠져 있다. 여전히 서울 출신 지원자가 지역사 출신보다 우월하다는 선입견은 견고하다. 구성원들의 간절함은 본사 경영진의 선입견을 넘어서지 못했다. 한정된 시간, 부족한 자료 속에서 객관적인 검증은 촉박했으며, 구성원의 정서와 요구가 반영되는 통로는 좁았다. 물론 안팎에서 좋은 인품과 능력을 겸비했다고 평가받는 분들도 다수임을 부

정하지 않는다. 그리하여 과거보다 긍정적인 인선결과이라 평가할 수 있음도 인정한다. 그럼에도 불구하고 자사 출신 내정자를 배출한 지역사가 매우 적다는 것은 여전히 실망스럽다.

새롭게 뽑힌 15명은 오는 3월, 각 사의 정기 주주총회에서 선임되기 전까지는 엄밀히 말해 '내정자' 신분이다. '내정자'는 말 그대로 최종 결정 이전까지는 변경의 여지를 품고 있다. 이 말은 여전히 검증의 과정과 시간이 끝나지 않았다는, 모두가 지켜보고 있다는 뜻이다. 내정자는 오로지 절박한 각 사의 경영 상황을 개선하고 콘텐츠 경쟁력을 높일 방안을 찾는 데 골몰해야 한다. 지난 3년간, 지역 지부는 보은인사의 폐해를 뼈저리게 느꼈다. 무능과 무책임이 드러난 일부 사장들로 인해 금전적 손실은 물론, 지역MBC의 미래조차 어두워졌다. 행여 '내정자'들이 이 절박한 위기를 눈앞에 두고도 명예에 취해 경거망동 한다면 용서받지 못할 것이다.

조합은 박 사장의 인사권을 존중한다. 하지만 조합이 누차 밝혔듯, 그 인사권은 행사하는 권한이자 감당해야 할 책임을 의미한다. 사측은 내정자들이 해당 지역사 문제를 풀어낼 책임자임을 강조하고 있다. 이제부터는 그 말을 증명해내야 한다. 조합은 그 어느 때보다 엄격한 기준으로 내정자들의 행보를 주시할 것이다. 내정자들을 위한 MBC는 없다. 내정자들은 MBC를 위해 존재해야 함을 명심하기 바란다.

2021년 1월 28일

전국언론노동조합 문화방송본부