

문화방송 노보

NATIONAL UNION OF MEDIAWORKERS MUNHWA BROADCASTING UNION

‘성평등위원회’ 준비위원회 발족 이젠 함께 행동할 때!

노동조합은 사내 모든 구성원들이 겪을 수 있는 성 차별, 성적 자기결정권 침해, 성폭력에 대해 신속·강력하게 대처하고, 성평등을 실현하기 위한 장·단기 정책을 마련해 실현시키는 것을 목적으로, 조합 내 독립기구인 ‘성평등위원회’를 발족하기로 했다.

성평등위원회는 전국언론노조 MBC본부장 직속으로 설치되는 노동조합의 공식 기구이지만, 민주방송실천위원회와 마찬가지로 그 활동의 독립성, 자율성이 보장되는 독립 기구의 위상을 갖게 될 것이다. 노동조합은 지난해 총파업 돌입 이전부터 이미 사내 여직원협의회 등과의 협의를 통해 이같은 기구의 필요성을 논의해왔다. 특히 조합원뿐만 아니라 성차별, 성폭력의 사각지대에 방치돼왔던 사내 비정규직, 프리랜서들의 문제도 포괄적으로 다룰 계획이다. 성평등위원회 발족과 함께 기존 여직원협의회, 노동조합 여성국 등의 기능이 위원회로 통합된다.



고 이를 막을 수 있는 제도적 장치들을 포괄적으로 다룰 계획이다. 아직은 준비위원회 단계이지만, 현재 회사에서 조사 중인 성폭력 사안은 물론 피해자 보호 조치와 2차 피해 예방 등 적절한 대응 여부에 대한 점검과 더불어, 곧바로 사내 제보 접수 활동에 들어간다(제보 : talk@mbc.co.kr 또는 talkmbc@gmail.com). 이 문은 비정규직과 프리랜서를 포함한 사내 모든 구성원들에게 열려있다.

문제를 제기할 창구가 마땅치 않아서, 강요된 침묵 때문에, 남성 중심의 노동환경과 방송사 문화 때문에 가해진, 언어적 또는 물리적 형태의 온갖 성폭력, 은폐하고 쉬쉬했던 성폭력, 이제는 단호하게 대처하고 함께 행동할 때이다.

모든 종류의 성차별 철폐

‘성평등위원회’는 성폭력 사건 발생시 피해자를 보호하고 사안에 신속하게 대응하기 위한 처리 절차를 제도화 하고, 사건을 미연에 방지하기 위한 효과적인 성희롱 예방교육 방안을 마련함과 동시에, 채용·인사·출산·육아 등 일터에서 발생할 수 있는 모든 종류의 성차별 요소를 철폐하고 가족친화적인 노동 조건을 확보하기 위한 제도와 문화를

구축하는 데 힘을 쏟을 계획이다. 필요할 경우 노사 협상을 통해 사측에 사규 개정을 요구할 수 있고, 단체협약이라는 강력한 수단을 통해 실질적인 제도 개선을 확보할 수 있다.

지난 23일 성평등위원회 준비위원회가 첫 번째 회의를 가졌다. 첫 회의에서는 전국언론노조 MBC본부 서울지부 경영부문 이정빈, 보도부문 강나림, 편제부문 장수연 조합원 등이 준비위원으로 선임됐고, 경영부문 조소형 부위원장, 여직원협의회 임남희 회장이 함께 참석했다. 성평등위원회는 2018년도 본부 정기 대의원대회(3월말 예정)에서 규약 개정과 위원장 인준 절차를 거쳐 공식 발족할 계획이다. 위원회는 본부 간사 외에도, 각 지부별로 1인 이상의 운영위원을 두도록 했다. 성평등위원회 위원장과 간사, 운영위원 활동의 독립성과 자율성은 철저히 보장된다.

성평등위원회준비위원회는 과거 모든 종류의 성폭력 사건에 대한 제보 뿐만 아니라, 성평등 실현, 성폭력 방지를 위한 정책과 단체협약 반영, 사규 반영 제안 등을 접수하고 있다. 조합원 뿐만 아니라 MBC를 일터로 삼고 있는 모든 구성원들의 의견과 참여를 기다릴 것이다.

성폭력에 대한 단호하고 신속한 대처

문화·예술계를 넘어사회 전반으로 확산되고 있는 #MeToo의 연대에서도 확인할 수 있듯이, 그동안 숨죽여 왔던 성폭력 피해자들의 외침에서 방송사 역시 자유로울 수 없다. 직장내 성폭력이 대부분 수직적 상하관계, 갑을관계 등에서 발생한다는 점, 방송사 내의 고용형태가 다양하고 복잡하다는 점을 감안하면 더더욱 방치할 수 없는 상황이다.

노동조합 내에 기존 여성국이 설치돼있었지만, 역할과 기능이 제한적이었고 실효성도 부족했다. 노동조합 역시 남성중심주의적인 문화에서 자유롭지 않았으며, 이에 대한 인식이 부족했던 게 사실이다. 또 비슷한 역할을 수행해오던 ‘여직원협의회’는 법적 기구가 아니라는 한계가 있었고, 지난 7년 방송장악의 과정에서 그 활동이 많이 축소됐다.

‘성평등위원회’는 법적 기구인 노동조합의 힘으로 모든 종류의 성차별, 성폭력에 단호하게 대처하



단체협약 체결 교섭 시작

다시는 무너지지 않을 공정방송을 위하여

지난 2월 7일 단체협약 체결을 위한 노동조합과 신임 경영진의 첫번째 교섭이 열렸다. 조합에서는 김환균 언론노조위원장, 김연국 MBC 본부장과 도건협 수석 부본부장, 사측에서는 최승호 사장과 변창립 부사장, 조능희 기획편성본부장 등 각각 7명씩의 교섭 위원이 참석했다. 이 자리에서 양측은 공정방송 보장이 단체협약의 핵심이라는데 공감했다.

MBC 장악을 위해 김재철 경영진이 단체협약을 일방 파기한 지 벌써 5년이 넘었다. 국가정보기관의 MBC 장악 시나리오에 따른 것이었다는 것도 밝혀졌다. 김종국, 안광한, 김장겸 체제는 계속해서 고의적으로 무단협 상황을 이어갔다. 노동조합과의 합의를 여러 차례 뒤집기도 했다. 공정방송을 파괴하기 위한 의도였다. 지난해 72일 파업은 이 공정방송 단체협약을 되살리기 위한 파업이기도 했다. 단체협약 재건, 공정방송 재건을 위한 발걸음이 이제 시작됐다.

단체협약은 크게 공정방송·채용, 인사 및 각종 노동조건·그리고 조합활동의 분야로 이뤄진다.

1. 공정방송

권력의 MBC 장악은 단체협약 파기에서 출발했다. 김재철 사장은 단체협약을 일방 파기했다. 국정원 문건의 시나리오에 따른 것이었다. 이 일방 파기로 '국장책임제', '공정방송협의회' 같은 공정방송 보장 핵심 장치들이 사라졌다. 이후 경영진은 사사건건 보도·시사 프로그램에 간섭했다. MBC는 검열과 통제의 늪에 빠졌고 시청자들로부터 철저히 버림받게 된다.

MBC 재건은 '국장책임제'의 복원에서 시작해야 한다. 편성·보도·제작상의 책임과 권한은

실무 책임자인 국실장에게 있으며, 경영진은 제작자율성을 보장해야 한다. 이 뿐만 아니라 인사권 남용을 막기 위한 국장 임명동의제와 중간평가제, 공정방송협의회의 실질적 권한 복원 등도 과제이다.

단체 파기와 같은 극단적 상황에 대비해, 사측이 일방적으로 파기할 수 없도록, 강력한 공정방송 보장 장치를 편성규약과 사규를 통해 보장받는 것도 중요한 과제이다.

2. 조합 활동

공영방송 MBC에서 조합활동의 핵심은 정치·자본 권력의 외압과 사용자의 개입·통제로부터 노동조합의 자주성과 독립성을 지키는 것이다. 그래야 공정방송을 포함한 핵심 노동조건을 지켜낼 수 있다. 적폐 경영진은 공정방송을 파괴하기 위해 해고, 징계, 부당전보 노동조합 탈퇴 중용, 가입 방해와 같은 불법 행위를 저질렀다. 노동조합 파괴가 공정방송 파괴, 방송장악의 가장 중요한 수단임을 그들은 알고 있었다.

앞으로 어떤 경영진이 와도 이같은 불법 행위를 자행할 수 없도록, 단단한 단체협약을 체결하는 것이 노동조합의 목표다. 새로 마련될 단체협약은, 그 어떤 이유로든 조합 활동을 방해하지 못

하도록 하고, 조합 활동을 이유로 인사상 불이익 등을 주는 행위를 강력히 금지할 것이다. 단체교섭, 쟁의행위, 노사협의회에 관한 강력한 조항들을 재건할 것이다.

3. 노동환경 개선

단체교섭의 대상은 방송 독립과 공정방송을 위한 제도는 물론, 임금, 노동시간, 휴일·휴가, 고용보장, 성 평등, 가족친화적 제도 보장, 환경·안전보건·재해예방, 직장 내 가혹행위 예방, 복지 후생과 교육 훈련 등을 포함한다.

우선 과거 경영진이 저지른 부당한 채용, 전보 징계가 반복되지 않도록 강력한 제도적 견제 장치를 마련해야 한다. 채용, 임면 이동 등의 인사 조치에서 조합과의 사전 협의는 물론, 필요할 경우 동의를 요구할 것이다. 부당한 징계를 막기 위해 인사위원회에 조합이 동수로 참여하는 방안도 검토 중이다. 폐지되었던 상향 평가제도와 다면 평가제도의 제도입을 검토하여 평가의 공정성과 객관성을 높일 것이다.

또 현장에서 살인적으로 증가한 노동시간, 노동강도 실태를 전면 점검해, 고용형태와 관계 없이 모든 노동자들의 휴식시간을 보장하고 안전 보장책을 담는 것을 추진할 것이다.

노동조합은 조합원들의 의견을 적극적으로 반영해 교섭에 임할 것입니다. 단체협약이나 교섭에 반영하고자 하는 의견을 노동조합 이메일(mbcunion2012@gmail.com)로 보내주시거나 민실위 간사, 정책국장, 교섭쟁의국장에게 알려 주십시오. 조합원 여러분의 목소리를 반드시 반영하겠습니다.



플랫폼에 종속된 고정관념을 깨자

뉴스혁신, 콘텐츠의 가치로부터

‘미투 운동’ 보도가 우리에게 주는 과제

1월 29일 저녁, 보도국에서는 국장 정책발표회가 열리고 있었다. 뉴스 혁신이 주요 주제였다. JTBC 뉴스룸에 서지현 검사가 출연했다. 안태근 전 검찰국장의 성추행과 이를 은폐하려는 검찰조직의 행태를 폭로했다. 서 검사 인터뷰는 약 18분 정도 진행됐고, 한동안 기자들의 시선은 그 화면에 쏠렸다.

검찰 내부통신망에 올린 서지현 검사의 글은 “미래 범죄에 용기를 주어서는 안 되겠다는 간절함”이 담겨 있었다. MBC 사회1부 법조팀도 이날 아침부터 피해자 보호를 최우선으로 조심스럽게 접근했다. 이 소식을 외부에 처음으로 보도한 곳은 <한겨레>이다. 하지만 시청자들의 눈길을 잡고 반향을 일으킨 곳은 서 검사와 직접 인터뷰를 한 <JTBC>였다. 개인의 불이익을 감수하고서라도 성폭력 피해 사실을 공개해 조직 내 만연한 성폭력 문제를 공론화하고 해결하려는 ‘미투 운동’이 다시 불붙게 된 신호탄이었다. 이후 문학계, 연극계, 언론계, 영화계, 학교 등 분야를 가리지 않고 운동이 확산되고 있다.

바로 그 주 후반부에 뉴스 혁신을 위한 간담회가 사흘간 열렸다. 서지현 검사의 JTBC 출연에 대한 이야기도 빠지지 않았다. ‘1시간 반 편성이라 이런 시도가 가능하다’는 의견부터 ‘50분 뉴스에서는 할 수 없다는 고정관념을 버려야 한다’는 의견도 나왔다. 또한 사회적 약자의 운동인 ‘미투 운동’을 기존의 출입처 체제에서 다룰 것인지, 아니면 성평등이나 인권 문제라는 이슈 중심으로 취재 조직을 가져갈 것인지에 관한 문제도 다뤄졌다.

‘미투 운동’ 이슈는 기자들에게 여러 생각해볼 문제를 제기한다. 우선 기사보다는 피해자 보호가 우선하는 가치라는 점에서는 이견이 없

을 것이다. 하지만 성폭력의 경우 피해 사실 서술하는 일은 사실전달 의무와 선정성 사이에 놓인 경계를 걷는 일이기도 하다. 따라서 폭로와 피해사실 전달을 넘어, 현상 아래에 잠복한 구조적 문제를 집요하게 응시하고 문제 해결에 실질적으로 도움되도록 하는 것이 언론의 의무이다.

마지막으로 어떤 방식으로 뉴스 수용자들에게 전달할 것인가에 대한 문제가 남는다. 논란은 있지만, 피해자의 직접 출연은 기존 뉴스 형식에 대한 우리의 고정관념으로는 쉽게 떠올릴 수 없는 형식이었다. 이 문제는 MBC 구성원들이 추구하는 저널리즘의 가치는 물론 뉴스 포맷의 혁신으로 연결되는 문제이기도 하다. 집단적인 토론을 통해 MBC 저널리즘의 가치와 기준을 정해야 한다. 그날 그날 담당자의 직관적인 판단으로 결정해서는 안 된다.

명품 백화점 vs 선택과 집중

뉴스 혁신 간담회에서는 앞으로의 <뉴스데스크>가 이른바 ‘백화점’식 포맷을 탈피해 ‘선택과 집중’으로 가야 한다는 의견이 다수였다. 그러나 이는 단순히 시간과 공간 재분배의 문제만은 아니다.

1월 29일 <뉴스데스크>의 주요 아이탬들이다. 이명박 전 대통령 소유였던 영포 빌딩에 대통령 기록물도 보관돼 있었다는 기사, 공공기관 채용 비리 소식, 단독으로 취재한故 신해철 집도의의 현재 상황, 40여명의 사망자가 나온 밀양 세종병원 화재 사건 속보, 사법부 블랙리스트와 평창올림픽 준비 소식 등이었다. 여기서 딜레마가 생긴다. 약 50분 정도 되는 현재의 뉴스 시간에서, 우리는 ‘미투 운동’이라는 이슈에 과감하게 집중하는 새로운 시도를 할 수 있을까? 서지현 검사의 출연



이 18분이면 뉴스 시간의 거의 절반에 육박한다. 현재 우리 뉴스의 포맷으로는 엄두도 못낼 형식이다. 그래도 만약 밀어붙인다면 어떤 기사를 뺄 수 있을까? 그 결정은 어떤 과정을 거쳐 내려야 하는가?

이 한계를 해결하기 위해 현재보다 유연한 편성을 선택하는 방법이 있다. 편성 시간대를 조정해서라도 <뉴스테스크> 편성 시간을 늘려와이드 형식으로 가는 것이다. 물론 여기에도 어려움은 있다. 현재 보도 부문의 인력으로 감당할 수 있는가? <뉴스테스크>에 집중하고 과감하게 다른 뉴스 프로그램들을 줄이거나 없애는 방법도 고민해야 한다.

우리 뉴스의 디지털 전략은?

이 문제는 우리 뉴스의 전략과도 직결된다. 뉴스 소비 행태는 급격하게 변화하고 있다. 2010년 우리가 이명박 정부의 방송장악에 맞서 과업을 시작한 해는 MBC가 구성원들에게 처음으로 스마트폰을 지급한 시기이기도 하다. 뉴스 소비가 실시간 TV 시청이 아닌, 모바일과 인터넷을 통해 이슈가 확산되는 방식으로 급격하게 바뀐 지난 7년 동안, 우리는 이 문제에 적극적인 대처를 하지 못해왔다. JTBC의 서지현 검사 출연은 실시간 시청으로뿐만 아니라, 출연 사실 자체가 이후 모바일을 통해 급격히 확산되면서 여론 주도력을 갖게 되었다.

디지털 시대에 실시간 지상파 시청률은 더 이상 큰 의미를 갖기 어렵다. 아젠다 설정과 여론 주도력은 시청률과 비례하지 않는다. 여전히 10%대의 견고한 시청률을 유지하고 있는 KBS 뉴스가 처한 지위를 생각해 보라.

<뉴스테스크>를 우리 콘텐츠를 유통시킬 수 있는 여러 플랫폼 중 하나라고 접근할 수도 있다. 모바일을 포함한 여러 플랫폼에 유통시킬 수 있는 클립 콘텐츠를 모아 공표하는 수단으로 보는 것이다. 정작 문제는 뉴미디어 전략의 부재이다. 디지털을 고민하고 디지털 전략을 세우지 않는 한, <뉴스테스크>만 놓고 하는 포맷 모색은 큰 의미가 없는 시대가 되었다.

결국은 콘텐츠의 기준과 가치

다시 29일 정책 발표회 현장으로 돌아가 보자. 마지막 질문은 1월 10일 <뉴스테스크>의 대통령 기자회견 보도에 대한 것이었다. 그날 MBC는 7개의 리포트와 1개의 단신, 그리고 2번의 출연 등 모두 10개의 꼭지를 내보냈다. 너무 과했다는 지적에 대해 보도국장은 “정파적

으로 오해의 소지가 있다는 고민을 했지만, 대통령은 국정 영향력이 제일 큰 사람이고 내놓는 메시지가 충분히 다룰 만한 것인지를 고민한 결과”라고 설명했다.

어떤 판단이 옳았는지를 판단하긴 쉽지 않다. 그러나 이같은 이슈에 대해 우리가 치열한 토론을 통해 마련한 일관된 기준, 컨센서스를 갖고 있지 않다는 점은 분명하다. 우리는 더 많은 토론, 더 많은 사례를 통해 새로운 컨센서스를 만들어야 한다. 그 기준과 가치를 만들어가는 과정의 출발점은 결국 시청자여야 한다.

MBC는 방송강령에서 “인권을 존중하고 사회 정의와 민주질서를 옹호”한다고 선언했다. 즉 공영방송 저널리즘의 가장 중요한 역할은 건강한 민주주의를 지켜내고 심화시키는 것이어야 한다. 우리의 뉴스 가치 판단의 기준은 “민주주의 사회의 유권자로서 권한을 행사할 때 꼭 알아야 할 필요한 정보”인가 여부가 되어야 한다. 우리 뉴스는 현재 사람들의 삶 전반에 영향을 미치는 모든 정보를 필요한만큼 충분히 제공하고 있는가?

“그럼 좋아? 애기돼? 새로운 거 있어?” 이제 이런 질문을 거두어야 한다. 대신 그 자리를 다음과 같은 질문으로 채워넣어야 한다. “유권자의 권리 행사에 꼭 필요한 정보인가?” “사회 정의 실현과 인권의 가치에 비추어 다루어야 하는 정보인가?” “평화와 약자 보호에 기여하는 뉴스인가?”

뉴스 포맷 문제 역시 이러한 목적을 달성하기 위해 가장 효과적인 수단이 무엇인지가 핵심이다. MBC 뉴스가 이제 플랫폼인지 아니면 콘텐츠인지에 대해서는 이견이 있을 수 있다. 그러나 이미 전통적인 플랫폼인 지상파만 놓고 뉴스를 논할 수 없다는 점만은 분명하다. 지금 우리는 과거와의 분명한 단절을 요구받고 있다. 이는 저널리즘이 추구해야 할 가치에 관한 문제뿐만 아니라, 오랫동안 우리 안에 자리잡은 뉴스에 대한 전통적 고정관념과의 단절을 포함한다. “<뉴스테스크>의 9시 복귀” 같은 해법은 이 질문에 대한 근본적인 답은 아닐 것이다. 고통스럽고 오래 걸리더라도 근본적 질문을 우리는 마주해야 한다. 우리는 더 시끄럽게, 더 치열하게 토론해야 한다.

민실위는 다음 보고서에서도 뉴스 혁신 간담회와 이후 논의과정에서 나오는 좀더 많은 이야기들을 다루겠습니다. 그리고 우리 뉴스가 어디로 가야 하는지에 대한 구성원들의 목소리도 계속해서 답을 생각합니다. 많은 관심 부탁드립니다.



MBC에 장기 인력정책이 있는가?

신입사원 채용과 인력 운용, 전략이 필요하다

MBC 정상화의 신호탄, 신입사원 채용

2018년 신입사원 공개채용이 시작됐다. 2013년 11월 11명의 신입사원들이 들어온 이후 처음이다. MBC구성원들은 MBC에서 5년 만에 온에어되는 신입사원 공개모집 스폿을 감개무량하게 바라봤을 것이다. 김재철, 안광한, 김장겸 체제는 방송장악과 이에 대한 저항의 무력화를 목적으로 신입사원 공개채용을 사실상 중단하고, 밀실에서 경력직만을 채용해왔다. 신입사원 공채는 MBC 정상화의 신호탄이며, 파업 승리의 결과로서 얻어낸 축제이다. 5월에 만나게 될 신입사원들은 MBC 조직에 분명 큰 활력이 될 것이다.

2018년 신입사원 공채는 총 16개 직종에서 진행된다. 14개 직종을 대상으로 했던 2007년 이후 가장 다양한 직종에서 선발이 이루어지며, 예정된 채용 인원 역시 2000년대 초반 수준의 큰 규모로 알려져 있다. 신입사원 채용규모가 2000년대 내내 40명 전후를 유지하다가 2009년 이후에는 10명 대 수준으로 급감했던 것에 비추어보면, 파격적이다.

채용은 미래를 위한 전략적 선택이어야 한다

신입사원 채용은 미래를 일구는 중요한 출발이다. 구성원의 창의성이 가장 큰 자산인 콘텐츠 기업으로서 채용은 가장 중요한 경영행위이다. 단지 활력이 될 젊은 후배들을 맞이하는 취지를 넘어서, 완전히 새로운 미디어환경에서 공영방송으로서 MBC의 미션과 목표를 실행하기 위한 전략적 선택이 되어야 한다.

그러나 이번 신입사원 공채에서 그러한 전략적 선택은 잘 보이지 않는다. 퇴직 예정자수를 고려하고, 당장 일할 사람이 부족한 현업 부서의 요구를 취합해 신청받은 뒤, 부문 별로 적절하게 또는 사이 좋게 배분해 채용하고, 각 부문 내부에서 MBC만의 스타일로 MBC 사람으로 키워내는 전통적인 방식의 시대는 끝났다. 이런 방식이 10년 전까지는 통했는지 모른다. 어쩌면 MBC만의 강한 정체성과 자부심을 키워낸 원천이었다고 평가할 수도 있다. 그러나 지상파 프리미엄이 사라진 상황에서 독과점 시대의 의사결정 방식을 답습해선 안된다.

전략적 선택으로서의 채용을 하려면 먼저 MBC의 미래에 대한 장기 전략이 있어야 한다. 변화에 따라 새롭게 필요해진 직무는 무엇인지를 검토하고, 현재 보유인력이 부족해 추가로 필요한 인력 규모는 얼마가 적정할지를 따져보는 작업이 있어야 한다.

미래에 중요해질 장르가 무엇인지, 기대하는 콘텐츠 경쟁력 수준을 확보하려면 어떤 분야에 얼마나 더 인력이 필요한지, 과거에는 중요하지 않았지만 미래에는 중요한 분야는 무엇인지, 그 반대의 경우는 무엇인지 철저한 분석이 선행돼야 한다.

또한, 미래의 경쟁력을 위해 필요한 전략역량을 어떻게 키워내고 유지할 수 있을지도 고민해야 한다. MBC가 전략역량을 내부에서 전수하고 키워낼 수 있는지 판단해야 하고, 당장 내부에서 키워내기 어렵다면 신입 채용의 욕심을 포기하고 외부로부터 수

급을 선택해야 한다. 부문이나 직종 등 과거의 잣대를 다 내려놓고, 오직 MBC를 위해 냉정하게 미래를 준비해야 한다.

현실도 직시하자... 채용 규모 적절인가?

이런 전제 하에 현실도 직시해야 한다. 2018년 회사는 수백억의 영업이익 적자를 감수하고 콘텐츠 경쟁력을 회복하기 위해 제작비 예산을 공격적으로 편성했다. 제작비는 크게 오르지만 단기간 매출 회복 전망은 어둡다. 따라서 비지상파 경쟁사 대비 경직된 인건비 구조는 공격적 콘텐츠 투자를 제약하는 요소가 될 수 있다.

더 심각한 문제는 지난 5년 간 적폐 임원들이 장기 전략 없이 파업에 대한 보복과 대체인력 투입 목적으로 무분별하게 채용을 해왔다는 점이다. MBC를 망친 적폐세력들은 신입사원이 노동조합에 가입하는 것을 막기 위해 신입사원 채용을 하지 않겠다고 공공연하게 천명했다. 2014년부터 2017년까지 신입사원은 단 한명도 선발하지 않은 채 경력사원을 200명 이상 채용했고, 신입사원 수요를 감당하기 위한 임시방편으로 계약직 채용이 급증했다. 1980년대 지상파 절정기 입사자들의 자연퇴직에 따른 인건비 절감 기회를 상실했을 뿐만 아니라, 고스란히 MBC 경영의 큰 짐으로 남았다.

이는 비상식 그 자체이며 정상적 인력 운영의 포기였다. 경력사원 채용은 특정 직종, 특정 연령대에 집중되었다. 2012년 이후를 기준으로 했을 때 보도와 기획·경영 두 직종이 전체 경력사원 채용 인원의 60%를 넘는다. 채용된 경력사원은 대부분 30대여서 이런 문제가 누적된 현재 MBC의 연령대별 인력 구조는 매우 비정상적이다. 예를 들어 35-39세 인력이 30-34세 인력의 2.3배에 달한다. 계약직 인원은 파업 직전인 2012년 초 대비 2018년 현재 약 6배 증가했으며, SBS 대비 40배가 많다.

이 사태를 초래한 적폐 임원들과 실무 책임자들에게 반드시 책임을 물어야 한다. 그러나 현실은 인정해야 한다. 현 시점에서 시급하거나 중요하지 않은데도 불구하고 관성에 따라 유지되고 있는 조직은 없는지, 타성에 젖어 불필요한 일에 인력을 투입하고 있지 않은지, 역할을 다 하고 있지 못하는 구성원들에게 MBC에 기여할 수 있는 적절한 업무를 부여하고 있는지, 과연 현재 보유 인력을 전략적으로 제대로 배치하고 있는지를 먼저 짚어보아야 한다.

전략적 분석과 냉정한 판단이 필요하다

MBC의 가장 큰 자산은 사람이다. 직종, 채용 경로, 고용형태를 떠나 MBC를 위해 열심히 일하고 더 기여하는 사람이 인정받고 보상받는 MBC가 되어야 한다. 미래에 대한 철저한 준비와 현실에 대한 냉정한 판단 없이, “지금 당장 돈도 없고 사람도 없다”는 목소리에만 경영진이 휘둘러서는 안 된다. 바로 그런 전략적 분석과 냉정한 판단이 경영진이 해야 할 일이다.

지역MBC 16개사 공동기획 · 제작 특집 <소수의견> 제작기

솔직하게 말할게요. 저는 가끔 들리리 서는 기분이 들었어요. 파업 때마다 전국에서 버스를 대절해 새벽같이 달려온 지역MBC 노조원들은 분명 뜨거운 한 마음이었는데, 파업이 끝나면 가끔 '몸집 불리기에 동원된 알바생' 같은 기분이 들기도 했어요. 자격지심이라고 하면 그렇다고 할게요. 하지만 여러분도 솔직해지면 좋겠어요. 지역MBC를 필요로 할 때도 있지만 가끔 그 네트워크를 짐처럼 여길 때도 있잖아요. 탓하려는 게 아니에요. 서로 솔직해야 우리 더 깊은 이야기를 할 수 있어서 그래요.

촛불 이후에 또다시 파업을 하고 결국 '해적자 최승호'가 새로운 사장이 되는 드라마가 펼쳐졌죠. 훌륭한 선배들이 사장 후보로서 선의의 경쟁을 하는 모습을 실시간으로 지켜보며 가슴이 두근거렸어요. MBC의 반성을 담은 프로그램들이 연이어나왔죠. 이제 다시 시작이라고 주먹을 불끈 쥐었어요. 하지만 반성과 사과가 말이 끝날 때 쭉기시감이 들더라고요. 어디에도 없는 이야기, 지역MBC의 이야기. 우리는 반성할 때도 들리리인가 싶어서, 네, 좀 섭섭했어요.

크리스마스 즈음이었나, 전화가 왔어요. 춘천MBC 최현영 지부장이었어요. <신나군>을 연출한 PD기도 하죠. 어색한 안부 끝에 속마음이 나왔어요. "우리도 반성할 거 되게 많은데." 지역MBC 구성원들이라면 다 똑같은 기분이었나 봐요. 그리곤 말씀하시대요. 우리 반성은 우리가 직접, 같이 하자고 근데 그게 사실 쉽지가 않았어요. 지역사에는 그때까지도, 이 글을 쓰는 지금까지도 소위 적폐 사장들과 부역자들이 굳건히 자리를 지키고 있거든요. 결재권자들을 고발하는 프로그램이니 기획서에 뭘 써넣어야 할지 모르겠더라고요.

게다가 지역MBC는 모두 16개예요. 각자 사

정이 다 달라요. 지난 10년 간 그저 살아남느라 바빠서 함께 모여 뭔가 기획해본 기억이 없어요. 그런데 갑자기 16개 지역사 공동기획, 공동제작이라니, 이게 될까 걱정하지 않을 수가 없죠. 그런데 모였어요. 파업하면서 하도 모이다보니 파업이 끝나도 모이다더라고요. 서울지부 여러분은 잘 모르겠지만 우리 그동안 춘천에서도 모이고 광주, 대전, 경남에서도 모였거든요. 역시 노동조합은 좋은 거예요. 모래알 같던 지역MBC를 이렇게 푹푹 뭉치게 만들어주니까요.

새해 벽두부터 대전에 모였어요. 그나마 거기가 제일 공평한 장소예요. 강원도에서도 세 시간, 부산에서도 세 시간. 제주를 차라리 서울이 가깝대요. 비행기 타잖아요. 어쨌거나 전국 각지의 현업 PD들이 하나의 프로그램을 위해 그렇게 많이 모인 적은 처음인 것 같아요. 처음엔 어색했는데 곧 서로 '우리가 더 망가졌다', '아니, 우리가 훨씬 더 심각했다' 하면서 후끈 달아 오르더라고요. 그 와중에 이진숙 사장 때문에 나온 '대전MBC 알자지라 매각설'과 울산MBC 윤길용 사장의 복면가왕 퍼포먼스는 단연 압권이었습시다.

전국을 돌아다니며 인터뷰를 하고 자료를 모으고 사람들을 만나면서 MBC 네트워크의 의미에 대해 생각을 거듭했어요. 세월호 침몰 당시 정부발표와 엇갈리는 목포 기자의 현장 보고는 목살 당했고 사드배치를 취재하던 대구기자의 문제제기는 지역 이기주의로 취급당했죠. 누구나 그게 문제라는 것을 알았어요. 하지만 그게 다일까요? 미처 느끼지 못한 우리 안의 문제는 없었을까요? 지난 10년 동안 우리는 천천히, 확실하게 망가져왔어요. 지역 뉴스는 서울 바라기에 몰두했고 지역 프로그램은 편성표에서 제대로 된 자리를 잡지 못하



전국언론노조 MBC본부 경남지부 김현지 조합원

고 여기저기 밀려 다녀야 했죠. 그러는 동안 대한민국 인구의 절반이 살고 있고 국토의 80%를 차지하는 지역은 TV 속에서 '삶이 거세된 판타지의 공간'이 되어버렸어요.

목포의 세월호, 경남의 송전탑, 광주의 5.18, 제주의 4.3, 대구의 사드, 포항의 원전... 어디에 사는가에 따라 하나의 사안에 대한 기억의 형태와 생각의 온도가 다르잖아요. 이 '다름'을 지역갈등, 사회분열의 원인으로만 여긴다면 MBC에게 네트워크는 벗어버리고 싶은 짐, 통제되지 않는 손발일 뿐이겠죠. 하지만 서로 다른 생각이 있기에 인류는 늘 최악의 상황에서라도 다시 인간으로 돌아올 수 있었잖아요. 끈질기게 외치는 다른 의견이 세상을 바꾸어 온 거죠. 과거 MBC가 누구보다 젊고 세련된 방송일 수 있었던 건 바로 그 소수의견들에 귀 기울였기 때문이라고 생각해요. 그렇다면 절대 소수가 아니지만 소수가 되어버린 지역의 목소리를 누구보다 잘 전할 수 있는 지역 네트워크의 건강함이 MBC를 다시 MBC답게 만들어줄 수 있지 않을까요?

16개 지역MBC 공동제작 프로그램의 제목은 <소수의견 - 편집된 지역, 삭제된 MBC>였어요. 뉴스에서 편집된 지역을 되살리고 언론에서 삭제된 양심을 되찾자는 의미였죠. 지역MBC PD로서 저도 노력할게요. 생존에 몰두하느라 휘청였던 지역MBC의 지난 시간을 부끄러워하며 치열하게 노력할게요. 여러분들도 도와주세요. 소수가 되어버린 지역의 목소리에 더 귀 기울여 주세요. MBC 네트워크를 소중하게 생각해 주세요. 함께 다독이고 같이 성장해요.

