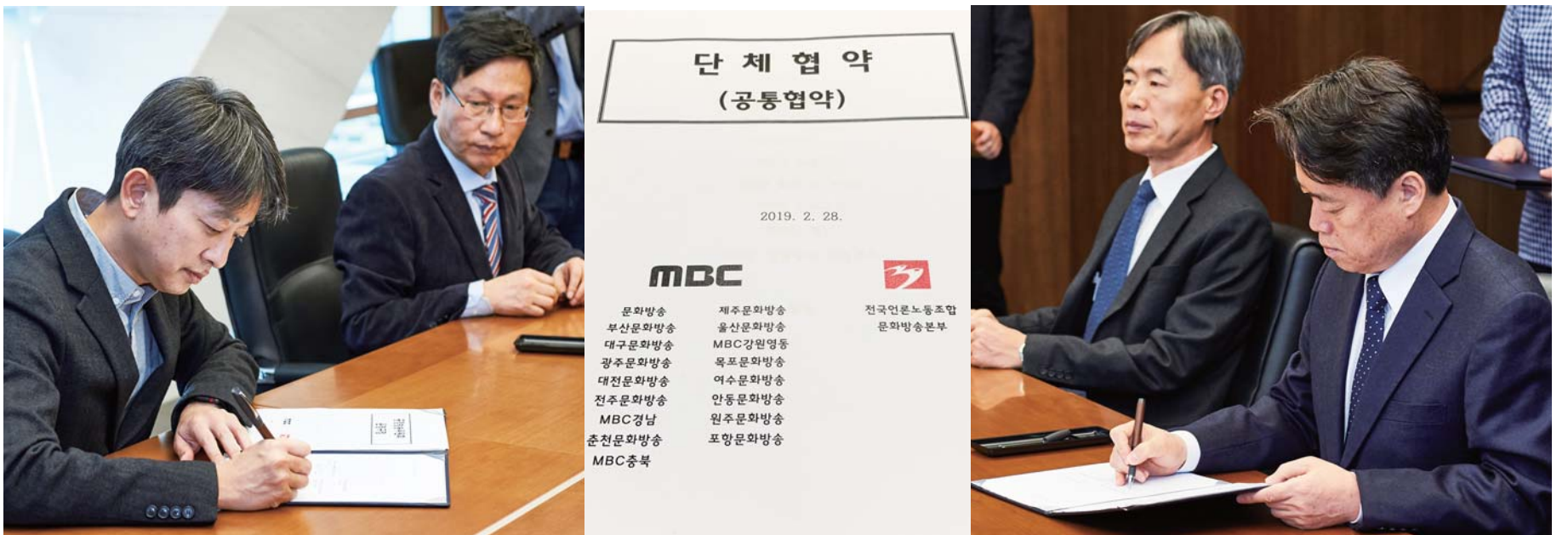


문화방송 노보

NATIONAL UNION OF MEDIAWORKERS MUNHWA BROADCASTING UNION

2326일만의 복원

MBC 노사 역사적인 단체협약 체결



- 사용자와 조합은 모든 사람의 알 권리 충족과 문화수준의 질적 향상을 위한 공정방송 실현에 최선을 다하여야 합니다.
- 사용자와 조합은 공정방송을 저해하는 내외의 어떠한 압력이나 간섭을 배제하고 방송의 독립을 지켜야 합니다.
- 사용자는 공정방송이 조합원들의 중요한 노동 조건임을 인정합니다.

- MBC 단체협약 3장 <공정방송>

지난 2월 28일, 문화방송 노사가 역사적인 단체협약을 체결했다. 김재철이 ‘국정원 MBC 장악 문건’에 따라 2012년 10월 17일 단체협약 일방 해지를 통보한 후 2,326일, 6년 4개월 만이다. 1년 가까운 준비와 교섭을 거쳐 타결된 이번 단체협약의 핵심은 공정방송이 방송사 노동자의 핵심적인 노동조건이라는 사법부의 판결을 다시 명확히 한 것이다. “공정방송을 저해하는 내외의 어떠한 압력이나 간섭을 배제하고 방송의 독립을 지키는 것”이 노사 모두의 의무라는 점을 확인했다.

공정방송 제도 복원, 강화

이에 따라 공정방송을 지키기 위한 제도들이 복원, 신설됐다. 먼저 국장 책임제가 복원됐다. 프로그램 내용에 관한 모든 실무적 책임은 해당 국장이 가지며, 경영진을 포함한 외부의 누구도 간섭, 개입할 수 없도록 했다. 편성, 보도, 제작 담당 국장의 임명동의제 투표가 도입됐고, 발의 요건을 갖춘 경우 중간평가도 실시할 수 있다.

노사 동수의 공정방송위원회(편성위원회)를 두어 공정방송 침해 사안에 대해 적극적인 논의와

개발방지를 논의하는 장치를 마련했으며, 시청자 주권 강화를 위해 시청자위원회 구성에 노사가 함께 참여하도록 했다.

인사권 남용 방지, 조합원 권리 보장

인사권 남용, 노동조합과 조합원의 권리 침해를 방지하기 위한 견제 장치들도 강화됐다. 다면평가의 일환으로 상향평가 제도를 부활시켰다. 본사의 경우 사장을 포함한 임원들은 주주총회의 임원 선임 후 매 1년 마다 정책설명회를 열고 구성원들의 의견을 수렴하도록 했다. 임명동의제 적용을 받지 않는 보직국장들 역시 발령 1개월 이내 정책간담회를 열도록 했다.

노사는 또 방송 장악과 노동조합 파괴라는 불행한 사건이 재발되지 않도록 부당노동행위 가해자의 인사위 회부를 의무화하고, 헌법과 법률에 따른 자유로운 조합 활동을 보장하도록 했다. 징계는 물론 명령휴직과 대기발령 요건, 징계 입증 책임도 구체적으로 명시해 징계권이 남용되지 않도록 장치를 두었다. 쟁의 기간 대체인력 채용 금지를 구체적으로 명시해, 쟁의권 침해를 막도록 했다.

성평등과 모성보호, 육아휴직 1년 6개월로

새 단체협약에는 MBC 역사상 처음으로 <성평등과 모성보호>가 별도 장으로 신설됐다. 일과 가정의 양립과, 성평등 문화의 정착을 위해 육아휴직 기간을 기존 1년에서 1년 6개월로 연장했다. 또 배우자가 임신 중이거나 출산한 조합원에 대해 월 1일의 유급 태아 검진 휴가와, 7일 유급 출산 휴가를 부여하기로 했다. 성희롱과 성폭력을 예방하고 피해자를 보호하기 위한 제도들도 명시했다.

이번 단체협약은 한국 최초로 경어체로 작성됐다. 노사가 서로를 방송독립과 공정방송, 경영의 파트너로 존중하고 협력하자는 다짐의 의미가 담겨 있다. 이제 MBC는 오랜 갈등과 암흑시대를 마감하고 국민의 신뢰를 받는 대표 공영방송으로 거듭날 준비가 되었다. 그 기초에 단체협약이 있다.

단체협약 전문은 오른쪽 링크에서 확인하실 수 있습니다.



편집자 주

이번 단체협약은 전국언론노동조합 MBC본부와 MBC 네트워크 전체에 함께 적용되는 공통협약, 서울 등 각 지부별로 개별 적용되는 보충협약과 공정방송위원회 운영 규정으로 구성돼있다. 공통협약과 서울지부 보충협약의 주요 내용을 정리했다.

공통협약

〈전문〉 전국 17개 문화방송과 전국언론노동조합은 헌법과 노동관계 법률의 기본정신에 따라 올바른 노사 관계를 확립함으로써 자율적인 민주 언론 실현과 노동조건 개선, 나아가 방송문화의 발전을 기하고자 본 협약을 체결하며 상호 성실히 준수할 것을 다짐합니다.

1. 공정방송

공정방송은 노동조건

- 사용자와 조합은 모든 사람의 알 권리 충족과 문화 수준의 질적 향상을 위한 공정방송 실현에 최선을 다하여야 합니다.
- 사용자와 조합은 공정방송을 저해하는 어떠한 압력이나 간섭을 배제하고 방송의 독립을 지켜야 합니다.
- 사용자는 공정방송이 조합원들의 중요한 노동 조건임을 인정합니다.

단체협약은 노사 모두에게 '국민'을 넘어 국적과 상관 없는 모든 사람의 알 권리를 충족시키는 공정방송 실현 의무와 방송 독립을 지킬 의무를 부여했다. 또 공정방송이 방송 노동자의 중요한 노동조건이라는 사법부의 일관된 판결을 명시했다.

국장책임제와 임명동의제

- 편성, 보도, 제작 상의 실무 책임과 권한은 해당 국장에게 있으며 경영진은 모든 실무에 대한 해당 국장의 권한을 보장합니다.
- 편성, 보도, 제작 담당 국장의 경우 해당 국 소속 조합원들이 참여하는 임명동의제 투표를 실시해야 합니다.
- 임명 6개월이 지나고 해당국 재적인원 1/3이 기명으로 발의할 경우 중 간평가를 실시해야 합니다.
- 보임 후 6개월이 경과하면 정책간담회를 개최해야 합니다.
- 보도 및 보도제작 프로그램 편집회의는 해당 국 조합원들에게 공개해야 합니다.

경영진이라 해도 프로그램 내용에 간섭, 개입할 수 없도록 국장책임제가 부활했다. 프로그램 담당 국장의 경우 임명동의제와 중간평가제가 도입됐다. 편집회의 참석과 발언권을 평가자에게도 보장하는 원칙이 천명됐다. 이같은 제도들의 도입으로 공정방송의 권한과 책임을 구성원들이 함께 나눠 갖게 되면서 조합원들의 책임과 의무가 더욱 무거워졌다.

방송강령과 시청자 주권 강화

- 공정방송의 기준과 프로그램 제작 준칙 등을 담아 새로운 방송강령을 제정하고 준수합니다.
- 시청자 주권 확보를 위해 노사 합의를 통해 시청자위원을 선정합니다.

현재의 방송 제작 관련 사규들은 2008년에 제정된 틀을 기반으로 하고 있다. 저널리즘에 대한 수용자들의 달라진 눈높이에 맞춰 새로운 가치 기준을 세울 필요가 있다. 또한 형식적으로 운영되던 시청자위원회도 노사가 함께 구성해 시청자 권리를 강화한다.

2. 노동권

인사권 남용 방지

- 보직자들에 대해 상향평가를 실시합니다. 평가 결과 일정 기준에 미달할

경우 해당 보직자를 면보직해야 하며, 1년간 다시 보직을 맡겨서는 안 됩니다.

- 징계를 위한 대기발령의 경우 사용자가 스스로 징계하지 않기로 결정한 경우에는 대기발령을 취소하고, 대기발령에 따른 불이익을 원상회복하여야 합니다.
- 징계 사유에 대한 입증책임은 사용자 측에 있습니다.
- 조합원에 대해 해고가 정당하다는 법원의 판결이 확정될 때까지 조합원의 지위를 인정합니다.

다면평가의 일환으로 상향평가 제도를 강화해 보직자들의 책임을 강화했다. 징계, 명령휴직, 대기발령이 남용되지 않도록 요건과 입증 책임을 구체적으로 명시했다.

휴일 보장 제도 강화

- 반기 당 최소 40일의 휴일(휴가 제외)을 보장합니다. 부서원의 10% 이상이 최소 휴일을 보장받지 못할 경우 사용자는 사유와 재발방지 대책을 소명해야 합니다.

노동조합 권리 보장

- 조합원의 회사 안팎 조합 활동을 인정하고 존중하며 절대 방해해서는 안 됩니다. 법원 판결로 부당노동행위가 확인될 경우, 해당 행위자와 책임자를 반드시 인사위원회에 회부해야 합니다.
 - 대체인력 투입 금지: 사용자는 징의행위 기간 중 조합과 서면 합의 없이 신규채용, 채용계약 기간 연장, 도급, 하도급, 파견 계약을 할 수 없습니다.
- 방송장악과 노동조합 탄압이라는 불행한 사건이 재발되지 않도록 부당노동행위 금지 의무를 단협에 명기하고 정당한 쟁의권을 보장했다.

3. 성평등과 모성보호

성평등과 성폭력 예방

- 차별금지: 채용, 임금, 평가, 보상, 승진, 교육, 업무배치, 전보 등에서 성별, 성적지향, 성적 정체성, 혼인, 임신, 출산, 육아 등을 이유로 차별 대우를 할 수 없습니다.
 - 사용자는 조합의 성평등위원회 활동을 보장하여야 합니다.
 - 사용자는 '성희롱, 성폭력 관련 처리내규'를 조합과의 합의를 통해 제정해야 합니다.
 - 사용자는 매년 성희롱, 성폭력 예방과 교육 계획을 조합과 사전 합의해 정해야 하며, 조합이 요구할 경우 실태조사를 실시해야 합니다.
 - 사용자는 조합이 요구할 경우 성희롱, 성폭력 사건 조사 시 조합 성평등위원회와 외부 인사가 참여하는 특별조사위원회를 두어 조사를 해야 합니다.
 - 성희롱, 성평등 피해자가 원할 경우 사용자는 피해자에게 심리 상담을 제공해야 합니다.
- 차별금지를 명문화했다. 모집과 채용, 교육, 배치, 승진, 퇴직 등에서 성별 등을 이유로 차별할 수 없도록 했다. 성폭력 예방과 구제, 피해자 지원을 명문화했다.

모성보호

- 사용자는 임신 중인 조합원은 물론 배우자가 임신 중인 조합원에 대해 모두 월 1일의 유급 태아검진 휴가를 주어야 합니다.
- 사용자는 배우자가 출산한 경우 1개월 이내에 근무일 기준 7일의 유급 출산휴가를 보장하여야 하며, 1회에 나누어 사용할 수 있게 해야 합니다.
- 사용자는 조합원이 서류를 첨부해 난임치료를 위한 휴가를 신청할 경우 성별에 따른 구분 없이 연간 7일의 유급휴가를 3회에 나누어 사용할 수 있게 해야 합니다.

임신·출산 과정에서 남성들에게도 기본 의무와 권한을 부여할 수 있도록, 관련 제도도 정비했다. 남성 조합원에게도 태아검진, 유급 출산휴가, 난임치료 휴가를 제대로 보장했다.

육아휴직

- 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하 자녀(입양 포함)를 가진 조합원에게 1년 6개월까지 육아휴직(육아기 근무시간 단축 기간 합산)을 부여합니다. 휴직 기간은 1회 분할하여 사용할 수 있습니다.
 - 육아 휴직 또는 육아기 근무시간 단축 신청 조합원은 개시 예정일 30일 전까지 신청해야 합니다. 중도 복직, 조기종료 또는 연장 등의 경우에도 이와 마찬가지로 합니다.
 - 육아휴직을 사용한 육아휴직 대상 조합원은 사용한 기간에 합산해 최대 1년 6개월까지 1회 더 사용할 수 있습니다.
- 육아휴직(육아기 근무시간 단축 포함) 기간이 법으로 보장된 1년(1회 분할)에 6개월을 추가해 1년 6개월로 연장됐다. 이미 12개월 육아휴직을 소진한 사람의 경우에도, 육아휴직 대상에 포함하면 6개월 더 연장할 수 있도록 경과규정을 뒀다. 연장된 기간은 무급이지만, 승호나 승진 등에서 불이익을 받지 않도록 했다.

서울지부 보충협약

조합원의 권리

- 조합원은 방송물 제작에서 양심에 따라 자신의 의사를 자유롭게 표현할 권리를 갖습니다. 회사의 편성·보도·제작 상의 의사 결정과 관련하여 자신의 의견을 제시할 수 있고, 사용자는 구성원들의 의견을 수렴하여 이를 최대한 반영해야 합니다.
- 조합원은 상급자로부터 자신의 정치적 종교적 또는 사상적 신념에 반하는 방송물의 제작을 요구받거나 편성을 요구받을 경우 그 근거와 이유를 담당 국장으로부터 설명들을 권리가 있습니다.
- 편성 또는 편집 상 방송 예정이던 방송물이 조합원의 의사에 반해 방송이 취소되거나 내용 또는 의미가 변형·왜곡돼 전달될 경우, 그리고 그러한 사태가 발생할 현저한 우려가 있을 경우 조합원은 담당 국장으로부터 그 근거와 경위를 설명들을 권리가 있습니다.
- 조합원은 사회적 정의와 진실에 근거한 사실의 은폐나 삭제를 강요받지 않습니다.
- 방송의 공정성과 제작의 자율성을 저해하는 중대한 문제가 발생하거나 발생할 우려가 있을 경우, 해당 국실 조합원들은 회의를 열어 의견을 종합 제시할 수 있습니다.

공정방송을 위한 방송 제작자의 권리를 구체적으로 명시했다. 언론인의 양심에 따라 방송을 제작할 권리를 보장했고, 상급자의 부당한 개입에 대한 저항권도 마련했다.

공정방송위원회

- 공정방송위원회는 사장과 지부 위원장을 포함해 노사 각 5인 이내의 동수로 구성합니다.
- 공방위는 위원 1/3 이상의 동의로 필요한 자료를 요구할 수 있고, 관련자의 회의출석을 요구할 수 있으며, 담당 보직자나 당사자는 이에 응해야 합니다.
- 공방위는 방송강령과 윤리강령을 위반한 보직자와 자료제출이나 출석요구에 응하지 않은 보직자에 대해 문책(보직 해임, 인사위 회부)을 요구할 수 있습니다. 문책 요구는 공방위 출석위원 과반수의 찬성으로 결정하고 사장은 특별한 사유가 없는 한 이를 수용해야 합니다.
- 문책요구 의결 절차에서 가부동수가 나오면, 합리적인 사유가 인정될 경우 사장은 이를 수용하며, 만약 수용하지 않을 때는 그 상세한 사유를 문서로 공개해야 합니다. 문책요구가 수용되지 않은 보직자가 별건으로 다시 공방위에 회부돼 또 가부동수가 나올 경우에는 사장은 특별한 사유가 없는 한 이를 수용해야 합니다.

공정방송 침해 사례의 진상을 파악하기 위한 자료제출 요구권, 관련자 출석 요구권을 보장했다. 또한 공방위는 공정방송을 침해한 보직자에 대해 보

직책임이나 인사위 회부와 같은 문책을 요구하는 권한도 갖는다.

공방위원들의 의견이 가부동수로 갈리더라도 합리적인 사유가 있다면 사장이 문책요구를 수용하도록 해, 공방위로 회부되기까지의 문제제기 과정을 존중하도록 했다.

임명동의, 중간평가의 절차

편성, 보도, 제작 담당 국장의 임명동의 절차는 다음과 같다. 사장은 편성, 보도, 제작 담당 국장 후보자로 공정방송 실현의지가 있는 자를 지명해야 한다. 지명 7일 이내에 후보자는 정책 설명회를 개최해야 하고, 정책 설명회 후 7일 안에 투표가 진행된다. 임명동의 통과 조건은 재적 과반 투표, 투표 과반 동의이다. 투표 결과는 개표 즉시 공개된다.

중간평가는 해당 국장 임명 6개월 이후부터 가능하며, 해당 국 재직인원의 1/3이상이 기명으로 발의할 경우 실시하게 된다. 절차와 방법은 임명동의 투표 절차와 동일하게 진행된다.

임원, 국장의 정책간담회

- 사장 및 본부장(등기 이사)에 한함은 주주총회에서 새로 선임된 이후 1개월 이내에 조합원이 참석하는 정책 간담회를 개최하고, 조합원의 의견을 수렴해야 합니다.
- 임원정책 발표회는 1년마다, 보직국장 정책 간담회는 6개월마다 개최합니다.

사장을 포함한 임원진과 임명동의제, 중간평가 적용을 받지 않는 보직국장의 정책 발표회 및 간담회를 의무화했다. 조합은 경영진과 정기적인 소통의 장을 열어 회사 경영이 보다 공개적이고 투명하게 이루어지고, 구성원들의 의견이 자유롭게 개진될 수 있도록 적극적으로 운영 할 방침이다.

기타

- 사용자가 조합원을 징계하고자 개최하는 인사위원회에는 외부인사 1인 이상을 반드시 포함해야 합니다.
- 사용자는 연 1회 이상 보육시설에 대한 수요 조사를 실시해 그 결과를 조합에 즉시 통보해야 하며, 결과에 대해 조합의 요구사항이 있을 경우 수용 여부를 밝혀야 합니다.
- 사용자는 사내 1곳 이상의 수유시설을 두어야 하며, 정기적으로 수유시설의 환경, 현황에 대해 조사해 그 결과를 조합 성평등위원회에 통보해야 합니다.
- 그동안 불합리하게 차별했던 외증조부모 사망시, 본인/배우자 형제자매의 배우자 사망 시 주어지는 경조휴가를 신설했습니다.

장시간 노동 타파! 일과 휴식의 균형!

노동시간 단축 노사 합의

「근로기준법」개정에 따라 그동안 무제한 노동이 가능했던 방송업 종이 주52시간 노동을 준수해야 하는 사업장으로 편입됐다. 노동조합은 지난해 4월 노보를 통해 노사가 함께 노동시간 단축 대책을 마련하자고 회사에 제안했다. 노동조합이 당시 밝힌 원칙은 세 가지였다. 1) 노동시간의 실질적 단축 2) 실질임금 하락의 최소화 3) 방송 현실에 맞는 유연한 대응.

그러나 회사는 일부 직군의 재량근로제 도입 외에 별다른 대책을 세우지 못했다. 재량근로제 도입 제안은 사실상 무제한 노동관행을

그대로 유지하겠다는 뜻이다. 노동조합은 이에 반대해 '노동시간 단축 노사TF' 구성을 제안해 협상을 이끌어왔다. 그 결과 (주)문화방송과 서울지부는 지난 2월 27일 <노동시간 단축 및 노동조건 개선 노사 합의>를 이루었다.

이 합의는 비록 만족스러운 수준은 아니지만, 일과 가정의 양립, 무제한 노동관행 타파와 노동시간의 실질적 단축이라는 시대정신을 충실히 담고자 했다. 3월 1일부터 MBC에 적용되는 노동시간 단축 및 노동조건 개선 사항의 주요 내용과 과제를 소개한다.

노동시간 단축의 원칙

노동조합과 회사는 구성원들의 창의성을 높이고 콘텐츠 경쟁력을 강화하기 위해 방송산업의 특성에 부합하는 '노동시간 총량 단축'이 필요하다는 데 뜻을 모았다. 그 결과 "장시간 노동관행을 타파하고, 구성원들의 적절한 휴식을 보장한다. 방송제작 프로세스의 혁신을 통해 노동시간 총량을 점진적으로 단축한다."는 원칙에 합의했다.

방송업의 특성상 모든 구성원들을 주 52시간 노동 체계에 편입시키는 것이 불가능하다는 점을 노동조합 역시 인식하고 있다. 당장 유연근로제를 도입한다면 법의 테두리 안에 들어가지만, 장시간 노동관행을 개선하지 않는 상황에서 구성원들을 혹사시키며 착취하는 구조는 계속될 것이 분명하다. 이를 방지하기 위해 노사는 방송사의 현실에 맞는 노동시간의 실질적 단축 방안을 점진적으로 시행하고, 이를 통해 시스템 개선 방안을 점검하기로 했다.

노동시간 단축 실행 방안

- 2018년 11월 5일부터 2019년 1월 27일까지 12주간, 1주 평균 노동시간이 52시간을 초과하는 구성원의 주 평균 노동시간을 4월말, 5월말, 6월말까지 각각 5%씩 단축해 총 15%를 감축한다.

오는 7월 1일부터 평일과 휴일 근무시간을 합산해 52시간을 초과해서는 안 된다. 앞서 언급한 것처럼 모든 구성원들이 주 52시간을 준수할 수 없지만, 노동시간을 단축하고 충분한 휴식을 보장한다는 시대적 흐름에 맞춰 주 평균 근로시간이 52시간을 넘는 인원들의 노동시간을 현실적으로 가능한 범위 안에서 구체적인 수치를 목표로 줄이기로 했다. 예를 들어 현재 1주간 평균 노동시간이 80시간인 구성원은 4월말까지 76시간, 5월말까지 72시간, 6월말까지 68시간으로 감축한다는

계획이다.

이를 위해 보도국 인권사회팀 등 일부 부서에서 운영되던 시간외 근무 월정액 보상은 폐지하기로 했다. 그동안 재량근로제처럼 운영되면서 해당 부서 기자들은 평일 근무시간을 입력할 필요가 없었고, 따라서 그들의 노동시간 총량을 파악할 수 없었다. 3월부터는 전체 구성원들의 노동시간을 단축한다는 취지에 맞게 해당 부서 기자들은 실제 근무시간을 입력하고 이를 바탕으로 올 6월까지 노동시간을 단축하게 된다.

위의 기준으로 해당 월의 노동시간을 감축하지 못 하는 사례에 대해, 회사는 개선계획을 그 다음달 7일까지 노동조합에 제출하고 필요한 경우 해당국장이 노사협의회에 출석해 개선계획을 설명해야 한다.

또한 연장노동시간(휴일근무 포함)이 150시간을 초과해 근무하는 구성원이 한달 평균 50여 명에 이른다. 이는 주 평균 80시간 이상 노동하는 초장시간 노동형태로, 이를 방지하기 위해 매달 현황을 파악하고 재발방지를 위한 대책을 마련하기로 노사가 합의했다.

최소 휴식 및 휴무 보장

- 1회 연속 노동시간은 휴게시간을 제외하고 13시간 이하를 원칙으로 하고, 17시간을 초과할 수 없다. 13시간을 초과하여 일할 경우 종업시각부터 다음 시업시각까지 최소 8시간의 필수 휴식 시간을 부여한다.
- 구성원은 최소 주 1회의 휴무를 보장받으며, 주 1회 휴무(종업시각~다음 시업시각)는 최소 36시간 이상이 되도록 한다.

오전 9시에 일을 시작해 밤 12시 넘어서 퇴근할 경우(휴게시간 2시간 포함) 다음날 업무 시작 전까지 최소 8시간의 필수 휴식시간을 보장해야 하며, 최소 주 1회(36시간 연속) 휴무를 보장받아야 한다는 점을 명시했다. 이는 과도한 연장근무로 인해 구성원들의 건강이 위협받는 것을 방지하기 위한 최소한의 휴식 보장이다.

위의 원칙을 월 3회 이상 지키지 못한 구성원이 발생할 경우, 회사는 다음 달 7일까지 현황과 위반사유를 노동조합에 제출하고 필요한 경우 해당국장이 노사협에 출석해 소명해야 한다.

연장근무 실비 보상

- 평일 연장은 시간당 8,000원, 야간근무는 4,100원, 휴일대휴는 4,000원, 휴일미대휴는 13,000원으로 인상한다. 6월까지 시행 결과를 보고 연장근무 보상에 대해 추가인상을 결정한다.
- 취재, 제작, 콘텐츠 판매, 방송관련 전시출품을 위한 해외출장 중 평일 노동에는 1일 3만 원의 실비를 별도로 지급하고, 유급 휴일 근무에는 대휴를 적용한다. 단 이렇게 발생한 대휴는 별도 보상하지 않는다.

‘2005년 시간외 협약’ 체결 후 무려 13년 동안 유지된 연장노동 등의 실비 지급액을 증액했다. 노동시간이 단축되면서 연장근무 보상이 줄어들어 실질임금이 감소하는 것을 방지하기 위해서다. 평일연장근무에 대한 보상금액은 호봉에 따라 최소 14%, 최대 40% 인상된다. ‘하후상박’의 구조로 젊은 조합원일수록 증액 폭이 크다. 지속적으로 노동시간 단축이 진행될 경우 연장근무 보상을 추가인상하기로 합의했다.

지금까지 해외출장 시 회사의 지휘·감독 아래 있지 않다는 이유로 연장근무가 발생하더라도 이를 인정 받지 못 했다. 이를 해결하기 위해 교육, 연수 목적의 출장을 제외하고 평일에는 1일 3만 원의 실비를 별도로 지급함으로써 해외출장 중 연장근무하는 것을 일정 수준 보상하는 방안을 도입했다. 그동안 해외출장 시 토요일·일요일만 인정되던 대휴를 모든 유급휴일로 확대했다.

사회문화체험 일괄 30일로 확대

기준에 10일, 15일, 20일 등으로 시행되던 사회문화체험 출장을 일

괄 30일로 연장해 조합원들이 충분한 휴식과 재충전, 그리고 가족과 함께 보내는 시간을 누릴 수 있도록 했다. 이는 올해부터 소급 적용되며 2019년 시행되는 사회문화체험을 이미 다녀온 구성원은 30일에서 시행한 출장일정을 제한 잔여일을 추후 부여받게 된다. 이 합의는 휴가를 보상이 아닌 본래의 목적에 맞게 쓸 수 있도록 보장하자는 취지에 따른 것이다.

이같은 제도 도입의 또다른 배경에는 회사의 연차축진제 시행 방침이 있었다. 연차축진제는 「근로기준법」 61조에 따라 사용자가 유급휴가 사용을 촉진했는데도 사용하지 않은 휴가에 대해서는 보상 의무를 없애주는 제도로, 노동조합의 동의 없이 회사가 실시할 수 있다. 회사는 이 제도를 비용 절감 차원에서 추진했다.

하지만 이를 시행할 경우 실제로는 휴가를 내고도 출근해서 일하는 사례가 우려됐으므로 노동조합은 반대 입장을 밝혔다. 대신 미사용 연차에 대한 보상한도를 기존 450만 원에서 200만 원으로 감축하고, 늘어난 의무연차일수에서 2일씩 차감 적립해 5년마다 주어지는 사회문화체험 출장을 일괄 30일로 연장하기로 했다. 사회문화체험으로 전환되는 개인 연차의 총누적일수에 2일이 추가 부여돼 조합원들이 이익을 보도록 설계했다.

근속년수별 연차누적일수가 불공평하게 차감되지 않도록 앞으로 3년간 입사연도별로 전환일수를 조정해 모든 구성원들이 공평하게 차감되도록 조정했다. 구성원들이 업무상 불가피한 사유로 사회문화체험을 당해 연도에 실시하지 못할 경우, 시행기간을 그 다음해까지 이월해 시행하는 것을 보장했다.

대휴 제도 변경

- 휴일근무는 대휴 발생을 원칙으로 하며, 4시간 이상 휴일근무하면 0.5일의 대휴를, 8시간 이상이면 1일의 대휴를 부여한다.
- 반기 내 발생한 대휴는 다음 반기까지 자동연장하여 사용이 가능하다. 연장된 기간 내 미사용한 대휴는 정산하여 보상한다.

노사협약에 앞서 지난 2월 26일 서울지부 대의원대회는 <노동시간 단축 및 노동구조 개선 노사 합의>를 승인했다. 대의원들은 앞으로 보완, 개선해야 할 점들도 지적했다. 회사가 노동시간 단축을 위해 업무 프로세스와 시스템을 개선하는 대신, 구성원들에게 근로시간 입력을 축소하도록 강요하는 사례가 발생할 우려 등이 제기됐다. 노동조합은 연장근로를 했음에도 정당한 대가를 받지 못하는, 공짜 노동을 강요하는 사례가 발생할 경우 이에 단호하게 대처할 것이다. 이 같은 부당한 사례를 당한 조합원들은 mbcunion2012@gmail.com을 통해 제보할 수 있다.

또 ‘2005년 시간외 수당 협약’ 중 국내 출장의 연장근로 보상 상한, 해외 출장의 대휴발생일수 제한 등을 개선해야 한다는 지적이 나왔다. 노동조합은 “2005년 시간외 협약을 전면 재검토하여 불합리한 사항을 개정”하기로 사측과 합의했다.

이번 합의는 6월 30일까지만 유효한 일몰 합의다. 노동조합과 회사는 이 합의를 실행하는 과정에서 드러나는 문제점을 지속적으로 보완하고, 그 결과를 바탕으로 주52시간에 맞는 구체적인 개선안을 마련해 이 합의를 개정하기로 했다. 이를 위해 ‘노동시간 단축 노사 TF’는 그 활동을 지속하기로 했다.

성평등위원회 2018년도 활동 결산 좌담회

MBC 성평등 문화, 어떻게 생각하십니까?

‘육아휴직 1년’ 너무 짧아요

미선: 또래 남자들에 비해 진짜 좋고 합리적인 여자 선배가, “여자들은 임신해서 휴직하니까, 이래서 여자들을 팀장 시키면 안된다”는 말을 하더라고요. 깜짝 놀랐어요.

나래: 그런 얘기가 안 나오게 하려면 남자들이 육아휴직 엄청 써야죠. 남자나 여자나 다 육아휴직 쓰면 자기 부서 구성원이 임신을 하든 말든 무슨 상관이었어요.

미선: 남자사원들의 육아참여도가 예전이랑 지금이랑 완전 달라요. 선배들은 그걸 이해를 못하는 것 같아요.

재석: 지금은 안 그러면 이혼 당하는데... 회사는 인력이 부족해서 육아휴직 연장에 부정적이던데, 기간이 연장됐을 때 인력 운용에 대한 예측이나 시뮬레이션 자료 같은 걸 제시하고 있나요?

미선: 그런 자료가 없기도 하고 지난 몇 년간의 상황이 정상적이진 않았잖아요. 그보다는 제작 현장이 얼마나 효율적으로 돌아가고 있는지, 인력을 관성적으로 불필요한 곳에 배치하고 있지는 않은지에 대한 의문이 있거든요. 육아휴직만의 이슈가 아니고 효율적인 인력 운용의 이슈라고 생각해요. 이걸 실무적으로는 판단하기 어렵기 때문에 임원들이 참석하는 단체협약 본교섭으로 넘기게 된 거죠.

재석: 지금도 효율적으로 인력 운용이 안 되고 있는 것 같은데, 육아휴직 연장안에 대해서도 사측이 과잉우려하고 하고 있는 것 같아요.

영자: 회사 어린이집도 돌 지나야 들어갈 수 있고 그마저도 아이를 못 넣는 사람이 많은데요.

숙: 사회적 분위기나 젊은 사원들의 요구를 보면 육아휴직은 언젠가는 늘어날 수밖에 없다고 생각해요. 우리가 여건이 되기 때문에 늘리는 것이 아니라, 노동자들의 요구가 있고 아이를 키워야 하니까 연장하는 거고, 회사도 거기에 맞춰가야 하는 거죠.

영자: 그게 경영진의 능력이고 해야 할 일이죠.

‘형-동생’ 문화, 문제 없나요?

나래: 증거가 있다기보다는 심정적인 것인데.. MBC엔 “형-동생”하는 문화가 강하잖아요. 남자PD들끼리 수다 떠는 문화가 존재하거든

요. 그런데 그게 일에도 영향을 미치는 거죠. 어쨌든 저희들은 남자 선배들한테 “오빠”라고 하지는 않잖아요. 그런 문화가 있다 보니 큰 프로그램이나 연수 같은 게 있으면 남자PD들이 우선적으로 배치되는 경향이 있죠.

영자: 보도국에서도 명시적인 남녀 기자 차별은 없지만, 해외출장이나 특별취재팀 등이 꾸러질 때 남기자 위주로 우선 꾸러지는 경우가 많아요. 힘들니까 여기자를 배려하는 것일 수도 있지만, 그보다는 팀장적인 선배가 편하게 믿고 맡길만한, 친한 후배를 선정하다 보면 남기자들이 우선적으로 들어가게 되죠. 남기자라고 매번 힘든 취재 하고 싶겠어요? 그러다보니 남기자, 여기자 모두 피해의식이 생겨요. 그런 것도 일종의 인사 결정인데, 비공식적인 절차에 맡겨도 되는 것인가 하는 생각이 들죠.

나래: 프로그램 시작할 때 같이 일할 조연출 충원을 연출이 직접 해야 해요. 할 사람이 있으면 손발 맞는 사람이랑 하면 좋죠. 하지만 사람은 항상 부족하고, 그런 과정에서 ‘형-동생’ 문화가 작동해요. 물론 여자PD들이 시킨 대로 잘 안하는 것도 사실이죠. 그런데 남자들은 왜 시키는대로 하죠? (웃음) 어떻게 보면 인사권자인 부장이 해야 할 일을 안 하고 있는 거죠.

재석: 저는 선배들에게 편하게 대하는 편이기도 하고 실제로 선배들이 형 같기도 해서 ‘형-동생’ 많이 하는 편이거든요. 그런데 다른 여자 선배한테 지적을 받고 ‘타인이 들었을 때는 불편할 수도 있겠다, 소외감을 느낄 수도 있겠다’는 생각을 했어요. 그런데 성별을 떠나서 일 시키기 편한 사람한테 시키는 게 맞는 것 같아요. 성별의 문제가 아니라 권력의 문제인 것이, 부서장이 여자면 여자 PD한테 일을 시키는 거예요. 하지만 부서장이 여자니까 젠더감성이 뛰어나냐면 그건 아니거든요. ‘명예남성’도 많고.

영미: 저는 여자PD들한테 보직을 너무 안주는 느낌이 들어요. 보직을 맡았다가도 금방 바뀌고 여자팀장이 있으면 여자후배들이 아무래도 좀 더 자유롭게 일할 수 있는 분위기도 있거든요. 조직에서 여자PD를 보직자로서 신뢰를 안 하는 것이 아닌가하는 인상을 받았어요.

신영: 저희는 ‘형-동생’ 문화는 없는 것 같지만 ‘군대 문화’가 있어서 (일동 웃음) 부장이 한마디 하면 일사불란하게 움직여요. 힘든 것은 여자가 너무 소수다보니 오히려 무슨 일을 하면 꼭 저를 함께 시키거든요. 제가 잘못된 것도 있는 것 같아요. 초반에, 저한테 일 안 시킬까봐 무조건 “저 할 수 있어요.” 라고 했던 것이... 여자 선배들도 그런 후천적 역습을 학습한 게 아닐까 하는 생각을 하죠.

봉선: 남초 조직에서 오히려 과잉배려 받아서 소외감이 들 때가 있어요.

[편집자주]

지난해 3월 MBC본부 성평등위원회가 한국 언론사 노동조합 중에서 가장 먼저 출범했다. 운영의 자율성과 독립성을 보장 받는 노동조합 내 특별기구이다. 지난 1년 성평등위원회는 '성희롱·성폭력 관련 처리 내규'를 노사 합의로 만들어냈고, 사내에서 발생한 성희롱·성폭력 사건 피해자들의 신고를 접수하고 문제제기하는 데 앞장섰다. 또 단체협약 성평등과 모성보호 조항을 체결하는데 결정적 힘을 발휘했다. 그러나 제도적인 진전을 넘어 아직 MBC의 전반적 문화는 체감할 정도로 달라지지 않고 있다. 지난달 성평등위원회 운영위원들이 모여 사내 성평등 문화를 점검하는 자리를 마련했다. 좌담회는 단체협약 체결 전에 진행됐고, 참석자들이 솔직하게 발언할 수 있도록 익명으로 처리했다.

입사 초에 OJT 둘 때도 늘 들었던 이야기가 “넌 여자니까 OO에 가겠네. 이런 건 봐서 뭐해.” 같은 건데, OO를 간다고 해서 꼭 편하지만은 않지만, 다른 데 가면 불편한 게 많은 것도 사실이에요. 숙직실도 예전에는 제대로 없었고.

신영 : 남녀를 떠나 숙직실 자체가 아예 없어요.

스몰토크 가이드라인이 필요해!

봉선 : 부서에서 같이 일하게 되는 선배들한테 처음 들었던 질문 중 하나가 “에 계획은 어떻게 돼? 임신 언제할 거야?”, 복직했을 때도 “둘째 낳을 거야?”예요. 물론 그 선배들은 딱히 할 말이 없으니까 “밥 먹었어?” 하는 기분으로 물어보는 느낌도 있지만, ‘간 보는’ 느낌도 있었거든요. 남자사원들한테는 그런 이야기 안하는데 왜 나한테는 육아휴직, 출산 얘기만 하는 걸까, 육아휴직 가고 싶어 하는 남자사원도 많은데 그들한테는 “와이프는 뭐하고 네가 가?” 그러고 옛날에 비해서는 많이 좋아지고 있지만 아직 남아있긴 한 거죠. 어쨌든 여자사원들한테 자꾸 육아휴직 같은 거 물어보는 게 할 말이 없어서인 것 같기도 해요. 친근함의 표현이지만, 그냥 안 했으면 좋겠어요.

영자 : 지금 회사에 계신 분들은 스몰토크 꺼리를 그런 것 밖에 찾지 못하는 분들이 많죠. 여자후배들한테 “오늘 머리 했나, 이쁘네.” “화장 잘 먹었네.” “오늘 어디 가?” (봉선- “어디 오늘 건수 있어?”)

숙 : 대한민국 평균의 젠더감수성이랄까..

은이 : 지금이 과도기잖아요. 저만 해도 신입사원 때 부르스를 썼거든요. (일동 경악) 지금 들어오는 친구들은 더 예민하고 젠더감수성도 있는데, 저를 ‘낀 세대’라고 했을 때 제 위-아래 갈등도 보여요. 저도 후배들한테 “예쁘다, 화장이 잘 먹었다” 그런 이야기 하는데, 해도 되나 너무 헛갈리는 지점이 많아요.

재석 : 지금이 진짜 과도기인 것 같아요. 남자 입장에선 아주 혼란스러운데, 저도 여자후배들한테 “너 이쁘다” 할 수 있어요. 하고 나서 짹 짹하죠. 그런데 다른 여자후배가 저한테 “머리 했어요? 엄청 귀엽다”라고 하면 ‘후배는 해도 되고 나는 하면 안 되는 건가’ 싶어요. 어쨌든 말을 줄이고 안해야겠다는 생각이 들어요. 특히 연배가 높은 남자선배들이 있는 술자리에 후배들을 데려가고 싶지가 않아요. 너무 당당하게 성희롱이 될 수도 있는 말과 행동을 하거든요.

숙 : 엘리베이터 모니터에 ‘우리말나들이’ 처럼 “이러면 불편해요” 같은 걸 하면 어떨까요?

나래 : 대화가 본질적으로 권력관계를 반영하잖아요. 남자가 윗사람일 경우가 많으니까 여자가 피해를 보는 경우가 많을 뿐이지. 저도 남자가 후배일 경우에 조심하게 되더라고요. 저 역시도 연차가 좀 쌓이니까 그런 얘기를 들으면 반박도 할 수 있는 거고요.

숙 : 정말 조심해야 하는 대상이 신입사원들 같아요. 헤마다 신입사원들과 관계에서 문제가 생기는데, 신입사원들은 말을 못하잖아요. 권력관계가 너무나 분명하고, MBC 문화를 모르기 때문에. 회사에서 스몰토크 하는 법 같은 것들이 사소하지만 중요하다. 생각이 드는 이유가 프로그램 만들 때 반영이 되거든요. 여혐 발언 같은 것도 우리의 대화나 문화들이 프로그램에 너무 녹아드는 거예요.

나래 : 일반직 사원한테는 다들 말조심을 해요. ‘내가 잘못하면 뭐 된다’ 이런 생각이 있기 때문에 조심하는데, 작가나 FD들은 실제로 사회생활 시작한지 얼마 안돼서 잘못된 건지도 모르고 당해요. 그래서 새로운 스태프가 들어오면 여자PD들이 알려줘야겠다는 얘기를 한 적도 있었어요.

이제는 방송도 바뀌어야

영자 : 드라마국에선 드라마 시작할 때 외부에서 전문가가 강사 섭외해서 전체 스태프들이 모인 자리에서 교육이나 강연을 한다면서요. 외부업체 사람들도 많으니까, 그것만으로도 각성하는 효과가 있다고 하더라고요.

나래 : 출연자들도 호응을 얻으려고 무리수를 쓰는 경우가 있어서 리허설 때 주의를 주기도 해요.

신영 : 출연자들이 너무 중년 남성 일색이어서 문제 발언이 나오면 주의를 주기도 하고요. 이해는 잘 못하시지만.

영미 : 드라마국 사례는 다른 부문에서도 참고할 필요가 있을 것 같아요. 대본 앞에 가이드라인을 끼워넣고 출연자들에게 사인을 하도록 했다고 하더라고요. 성희롱 예방이나 스몰토크 가이드라인이 필요한 것 같습니다.

정리 : 조효정 성평등위원장

민심위보고서

뉴스 정상화 14개월

다시 공영방송 저널리즘의 길을 묻다

2017년 12월 26일 다시 <뉴스테스크>를 시작한지 1년 2개월이 지났다. 외형상의 변화는 뚜렷하다. 주제별로 묶는 블록 편집, 한 주제를 며칠간 이어가는 연속 보도가 늘어났다. 이른바 '선택과 집중'이 작동하고 있다. 새로운 포맷들도 다수 등장했다. 팩트체크 코너인 '새로 고침', 현장성을 강화한 '바로 간다', 약자의 눈으로 보는 '소수의견', 기존의 TV뉴스 문법에서 벗어난 '로드맨' 등이다. 비리와 부패를 끈질기게 추적하는 탐사보도 프로그램 <스트레이트>도 자리잡았다. 특종 보도가 다시 등장했다. 노동, 성평등, 빈곤 문제 같은 사회적 약자를 향한 보도도 늘어났다. 디지털 뉴스의 구독자수도 비약적으로 증가했다.

그러나 정작 시청자들의 평가는 냉정하다. 지난 9월 시사저널의 조사에서는 영향력 부문 5위, 신뢰도 부문 7위로 1년 전보다 한 단계씩 오르는 데 그쳤다. 시사인의 조사에서는 1년 사이 불신을 받는 정도가 13.5%에서 7.6%로 떨어졌지만 그렇다고 신뢰도가 오르는 것은 않았다. 기자들을 대상으로 한 조사에서도 순위에 들지 못했다. 보도부문 구성원들 사이에서도 '무엇이 바뀌었는지 모르겠다'는 실망과 냉소가 존재한다.

변했지만 변하지 못한 이유

최근 사회적 논쟁이 벌어진 세 가지 이슈를 짚어보자. 청와대 특별감찰반 소속 김태우 전 수사관의 폭로, 신재민 전 기재부 사무관의 폭로, 그리고 손혜원 의원의 목포 부동산 논란이다. 김태우 전 수사관 사건은 '비위를 저지른 수사관의 물타기'라는 시각과 '청와대 민정수석실의 월권'이라는 시각이 부딪혔다. 신재민 전 사무관의 폭로는 '정상적인 의사결정 과정'이라는 시각과 '시장 충격을 무시한 의사결정'이라는 시각이 부딪혔다. 손혜원 의원의 목포 부동산 논란은 '유서 깊은 곳을 보호하려는 선의'라는 시각과 '직위를 이용한 이해관계의 충돌'이라는 시각이 부딪혔다.

본질이 무엇인지 파악하기 쉽지 않은 복잡한 이슈가 늘어났다. 매체의 종류와 수도 폭증했다. 수많은 정보들이 쏟아진다. 다양한 시각이 충돌한다. 뉴스 수용자들이 정치적 성향에 따라 듣고 싶은 정보만 선택해 자기 입장을 강화하는 효과가 나타나기도 한다.

공영방송은 바로 이런 상황에서 특히 빛을 발해야 한다. 복잡한 이슈의 한 가운데 뛰어들어야 한다. 이슈 자체를 회피하거나 공방

의 주장을 나열하는 피상적 보도로는 그 역할을 수행할 수 없다. 중심을 잡고 시청자들에게 꼭 필요한 정보와 사건의 본질, 핵심을 짚어 주어야 한다. 'MBC 뉴스를 보니 사건의 핵심이 무엇인지 알겠다, 정리가 된다.'는 시청자들의 반응이 나와야 한다.

치열한 토론이 필요하다

그러려면 먼저 우리 스스로 원칙과 기준을 세워야 한다. '민정수석실의 합법적인 권한과 역할은 어디까지인가', '정책 결정 과정에서 관료 조직과 선출 권력의 권한 범위는 어떠해야 하는가', '이익 충돌의 기준은 무엇인가'. 우리의 취재와 보도는 이런 질문들에 대해 내부적으로 치열하게 토론하고 답을 찾아나가는 과정이어야 한다. 공영방송으로서 MBC 저널리즘의 확고한 철학과, 이 철학을 땅위에 단게 해줄 저널리즘적 전문성이 필수적이다.

과거 우리 뉴스는 개인기에 의존해왔다. 치열한 토론도, 확고한 원칙과 철학도, 정교한 시스템도 크게 필요하지 않았을지 모른다. 여전히 우리는 속보 위주의 전통적 뉴스, 기자 개인의 역량, 소수의 협업에 따른 성취, 포맷의 변화, 그럴듯한 포장에 기대고는 한다. 현재 MBC 뉴스가 겪고 있는 냉정한 평가와 혼란은 공영방송 저널리즘의 원칙과 기준에 대한 철학의 빈곤에서 비롯된 것일지 모른다.

시대가 달라졌다. 정보는 충분하다. 아니 오히려 넘쳐난다. 그것이 혼란을 가중시킨다. 수용자들이 기대하는 것은 홍수에 떠밀려온 정보의 쓰레기 더미 속에서 핵심을 가려내고 본질을 짚는 뉴스다.

단체협약 체결을 통해 국장책임제가 부활했다. 여기에 더해 평가자들도 편집회의에 참여하는 것이 가능해졌고 회의록도 작성된다. '국장책임제'와 '편집회의 공개'는 곧 '권한과 책임'이 평가자들에게까지 확대된다는 뜻이다. MBC 뉴스의 철학은 선언만으로 정립될 수 없다. 누군가는 "당장의 뉴스 제작이 급한데 철학이 아니라 실행이 문제"라고 반문하기도 하지만 MBC 뉴스의 철학 정립은 우리의 업무와 분리된 것이 아니라 일상적으로 이뤄져야 한다. 의견이 모이고 공통분모가 되어드는 과정이 필요하다. 에디터와 팀장들부터 평가자들까지 공부하고 취재한 결과를 놓고 치열하고 자유롭게 토론해야 한다. 그 토론의 결과물이 누적되어야 한다. 기자 한 사람 한 사람이 공영방송 저널리즘의 철학과 역할에 대해 묻고 답할 책임이 있다.

여러분의 한 표가
건강한 일터를 만듭니다!

제13대 본부장·수석부본부장 및 서울지부 투표 일정

본 투표: 3월 4일, 5일, 6일 (모바일 투표 가능)

개 표: 3월 6일 저녁 7시

이취임식: 3월 8일 저녁 6시 30분 골든마우스홀