

문화방송노보

NATIONAL UNION OF MEDIAWORKERS MUNHWA BROADCASTING UNION

“기본에 충실한 조합이 되겠습니다”

지난 4월 22일, 13기 집행부 출범 이후 첫 번째 본부대의원회가 열렸다. 전국에서 모인 대의원들은 13기 조합의 활동 방향과 주요사업 계획, 2019년도 예산 등에 관해 많은 의견을 교환하고 이를 의결, 확정하였다.

공정방송 · 방송독립 여전히 최우선 과제

‘기본에 충실한 조합’을 목표로 내세운 13기 조합은 2019년도 주요 활동 방향으로 먼저 방송민주화의 근간인 공정방송과 방송독립을 실현하기 위한 활동을 지속적으로 전개하기로 했다. 세부 과제로는 <정상화위원회>의 활동 지속, <공정방송위원회>의 정상 가동을 위한 사내 제도 정비, MBC 지배 구조 개선 및 사장 선임 절차에 대한 시민 참여 관철, 공영방송 및 전국네트워크 체제 강화를 제시했다.

언론노동자 ‘삶의 질’ 개선 주력

둘째, 언론노동자로서의 삶을 개선하는 실질적인 토대를 마련하고자 한다. 임단협 체결 및 52시간 노동시간 정착을 위한 제도 개선을 통해 조합원들이 제대로 일하고, 제대로 쉬고, 제대로 보상받는 합리적인 방안을 제대로 만들어 나갈 것이다. 각종 사내 제도 변화에 따른 조합원의 불이익을 방지하기 위하여 본부를 포함한 전국 지부 조합원



들과도 긴밀히 소통하여 일상적인 조합의 존재감을 회복할 수 있도록 할 것이다.

지상파 위기 .. 사측과 열린 대화

조합은 지상파의 위기를 타개하기 위한 회사의 대응 방안을 존중하여 모든 안건을 대화의 테이블에 올린다는 입장을 견지하면서도, 회사의 인사·조직 관련 개편 작업에 적극적으로 대처하여 제도 변경 과정에서 조합원들이 불이익을 겪거나 회사의 의사결정에서 배제되지 않도록 철저한 감시와 견제 활동을 이어갈 계획이다.

특히, 7월 1일 본격 시행되는 52시간 노동시간제 관련한 노동 환경 및 보상 체계를 합리적으로 마련하고, 실행과정에서 나타나는 예상치 못한 문제점을 지속적으로 개선하고 보완하는데 조합 집행부의 역량을 집중하고자 한다. 이를 통해 2020년부터 52시간 노동시간제에 편입되는 각 지부가 합리적인 노사 합의를 구축할 수 있는 토대가 만들어지도록 힘을 계획이다.

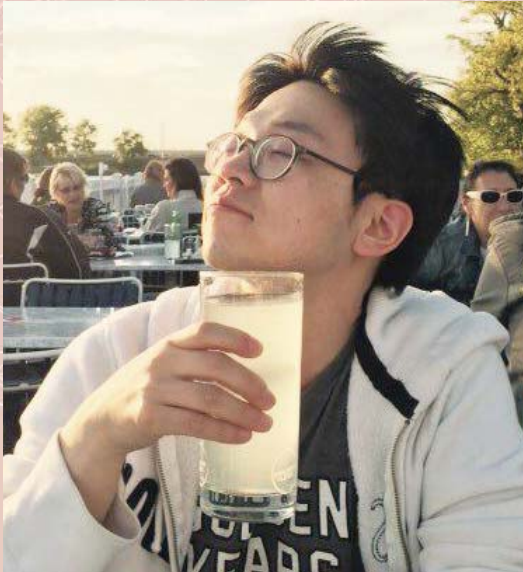
아울러 부문 간, 지부 간 연대 강화 방안을 마련하고 조합원 공통 교육 매뉴얼을 준비하여 전 조합원이 좀 더 하나로 힘을 모을 수 있도록 하는 사업도 추진하기로 했다.

조합원들의 목소리를 듣겠습니다



조합원 여러분, 13기 조합 집행부에게 수다 좀 부탁드립니다. 여러분을 대신해 조합이 회사 측에 전달했으면 하는 각종 고충, 52시간 노동시간제 도입 관련 노동 환경 및 보상 제도에 대한 의견, 공정방송과 제작 자율성 확립을 위한 아이디어 등 여러분의 손발인 조합 집행부가 활발하게 활동할 수 있도록 다양한 목소리를 보내주세요.

노동조합 이메일 (mbcunion2012@gmail.com) 로 보내시거나 부문별 부위원장과 대의원들에게 알려주세요. 조합원의 목소리, 반드시 반영하겠습니다.



이상헌 조합원 서울/08년 입사/기술

조합원이 힘들 때 손을 잡아주세요

긴 겨울이 끝나고, 마냥 따뜻한 봄이 올 줄 알았습니다. 결국 봄이 왔지만, 겨우내 가물었던 땅은 여전히 짝짝 갈라져 있고, 메마른 땅에서 싹 하나 틔우는 일도 쉽지 않습니다.

새로운 MBC의 씨를 뿌리고 싹을 틔워야 할 중요한 시점에, 신입 13기 집행부의 책무를 맡아 주신 분들께 고맙다는 인사를 드립니다.

회사의 경영이 어려운 상황에서, 노조원들의 처우 개선을 위하여 노동조합이 입장을 정하고 회사와 협의를 하는 과정에서 많은 어려움이 따르실 겁니다. 최근의 근로시간 단축 노사합의와 보상연차 한도 삭감도 일례일 것입니다. 머지않아 그룹전략TF에서 노조원들의 희생이 필요한 경영개선안을 낼지도 모릅니다. 만약이지만, 그렇게 된다면 같은 노조원들 간에 반목과 다툼이 있을지도 모릅니다.

바로 지금, 긴 투쟁에 지친 노조원들을 안아주고 조합을 중심으로 다시 힘을 모아야 할 시기입니다. 노동조합이 모든 것을 해결해 주리라 생각하지는 않습니다. 노조원들이 힘들어할 때, 대의 명분과 논리적인 설득보다는, 옆에서 손을 꼭 잡고 같이 육해 주실 수 있는 집행부가 되어 주셨으면 하는 바람입니다.



김민욱 조합원 서울/08년 입사/보도

불편부당한 공영방송사를 향해

얼마 전 세월호 참사 5주기 관련 취재를 하던 중입니다. 과거 MBC 기사를 검색했습니다. 세월호 CCTV와 관련된 내용이었습니다. 당시 뜨거운 이슈였지만 관련기사가 거의 없었습니다. '세월호'와 'CCTV'로 검색하면 이른바 '세월호 유가족 대리기사 폭행사건' 기사와 영상만 수두룩하게 검색이 됐습니다. 2014년의 MBC는 그런 곳이었습니다.

변화를 체감합니다. 세월호 참사 5주기 그 날, 뉴스데스크의 두 앵커는 노란 리본을 왼쪽 가슴에 달았습니다. 몇 해 전까지만 해도 상상하기 힘든 일이었습니다. 하지만 바뀌지 않은 것도 있습니다. 도로 2011년의 MBC가 됐다는 자조가 들리기도 합니다. 혁신보다 과거의 영광을 좇는 것 같다는 느낌도 듭니다.

2017년 12월 7일, 환호 속에 우리가 꿰던 꿈은 비슷했을 겁니다. 바람에 쉬이 흔들리지 않는 뿌리 깊은 불편부당한 공영방송사. 하루아침에 이뤄지리라고 생각하지 않았습니다. 험한 길을 더 멀리 뚝뚝뚝 걸어야 할 겁니다. 13기 집행부에 바랍니다. 우리의 긴 걸음을 함께할 튼튼한 신발이 되어 주십시오. 그 신발을 신고 언젠가는 모두 함께 그 뿌리 깊은 큰 나무 그늘 아래에도 착해 시원한 바람을 맞으며 웃게 되길 바랍니다.



김지우 조합원 서울/13년 입사/예능

공정방송에 대한 초심을 지켜주길

지난 파업 때 뜨거운 눈물을 흘리며 앞장서 예능국 선배들을 독려했던 '행동하는 호랑이' 최행호 선배가 노조 집행부에 참여하게 됐다는 소식을 들었다. 그의 존재만으로도 13기 집행부는 이미 모든 것을 가졌지만, 그래도 바라는 점을 적어본다.

우선 조합원들이 처한 다양한 상황을 적극적으로 이해하고 요구들을 조율하는 일이다. 방송 환경이 빠르게 변하면서, 방송사 각 부문뿐 아니라 같은 직군 안에서도 연차와 위치에 따라 서로의 이해관계가 달라졌다. 다양한 목소리를 한데 모으고 낮은 연차 후배들의 목소리까지 수렴할 수 있는 집행부가 되기를...

또 파업 이후에도 갈 길이 먼 공정방송의 신뢰 회복에 앞장서는 집행부가 되길 바란다. 아직도 시민들은 MBC의 행보에 물음표가 더 큰 상황에서 공정정보를 위해 부지런히 감시하는 집행부가 되기를...

마지막으로 지치지 않는 집행부가 되길 바란다. 초심을 잃지 않고 임기 종료까지 꾸준함을 잃지 않고 호랑이 기운이 함께 하기를! 13기 출범을 진심으로 축하합니다.

조합에 바란다





이수현 조합원 포항/18년 입사/제작

열린 미디어 시장과 우리의 적들, 그들을 무찌르게 조합이 나서주세요!

방송장악의 주체인 전 정권들은 국민과 법의 심판을 받았습니다. 전쟁 같았던 파업도 끝이 났습니다. 덕분에 저도 저의 취업투쟁도 막을 내렸습니다. 제가 "좋은 친구"와 함께 하게 될 줄은 몰랐습니다. 지난 십년간 언시생들에게 MBC는 '경력만 채용하는 회사'였기 때문이죠.

'입사'를 해내고 나니 "그렇게 행복하게 오래 오래 살았다"는 동화처럼 이야기가 끝날 줄 알았습니다. 그런데 말입니다. '거친 생각과 불안한 눈빛'을 떨칠 수가 없습니다. 투쟁은 현재진행형이기 때문입니다. 대상이 달라졌을 뿐이죠. 이제 적은 어디에나 있습니다. 콘텐츠를 만들 줄 아는 사람이라면 누구나 MBC의 존립을 위태롭게 할 수 있으니까요.

집행부에게 고합니다. 이제 콘텐츠로 투쟁해야 합니다. 우리는 준비가 되었을까요. 특히 지역사의 뉴미디어 준비는 취약합니다. 지역민들도 스마트폰으로 넷플릭스, 유튜브 봅니다. 그런 플랫폼에서 지역 특화 콘텐츠 보고 싶어 합니다. 하지만 pooq을 비롯한 OTT 서비스에 지역MBC 콘텐츠를 찾아보기가 힘듭니다. 유튜브는 또 어떤가요. 영상의 얼굴인 썸네일은 화면 캡처에 투박한 폰트인 게 현실입니다.

뉴미디어 문법에 맞는 콘텐츠를 전담 제작할 직원들이 필요합니다. 뉴미디어에서 새로운 투쟁을 할 준비를 해야 합니다. 사측이 경영 악화, 비용 문제로 난색을 표한대도 노조가 나서서 밀어붙여주세요. 조합원들의 MBC 미래를 위한 새로운 투쟁을 도와주세요.



오준엽 조합원 대구/13년 입사/경영

힘든 지역의 위기를 벗어날 수 있도록, 조합이 조합원들을 하나로!

몇 년 전만해도 불가능해 보이던, 우리가 바라던 MBC의 모습으로 돌아온 지 꽤나 긴 시간이 지난 듯 한데 이제 갓 1년이 조금 더 지났을 뿐입니다. 파업을 겪어봐야 진정한 조합원이 된다는 선배님들의 농담이 현실이 되었고, 그 현실이 정당하고 당연한 싸움이었기에 보람 있었습니다.

하지만 우리가 바라는 결말은 아직 열리지 않은 듯 합니다. 파업이 끝났음에도 '더 이상 예전의 MBC가 아니다, MBC가 언제 적 MBC냐..'라는 얘기들, 그리고 특히 심각한 지역의 경영상황은 다양한 부문, 다양한 사람들이 모인 구성원간의 물리적, 심리적인 거리를 띄워놓고 예민한 갈등을 유발하는 듯합니다. 파업으로 가까워졌듯, 우리가 힘들고 구성원들이 조금씩 멀어질 때 조합이 나서주세요. 어렵고 오래 걸릴지 모르지만 예민한 갈등이 아닌 건강한 긴장으로 바뀔 때 우리에게 닥친 위기를 벗어날 수 있지 않을까요? 누군가 얘기했듯, 우리는 당장 가능한 것만 꿈꿀 수 있는 것은 아니니까요. 새로운 집행부의 출범을 마음을 다해 응원하겠습니다.



이원석 조합원 부산/19년 입사/영상제작

조합의 언론자유 수호, 이제 다섯 신입조합원이 함께 합니다!

4월입니다. 부산에도 봄이 왔습니다. 올해는 경영, PD, 기자, 기술 그리고 카메라까지 다섯 직군의 신입사원이 새로 들어왔습니다. 저희 신입사원들이 회사 곳곳에 봄기운을 전해주는 한 해가 되길 바랍니다.

하지만 안타깝게도 신입으로써 가장 접한 말은 아쉽게도 회사의 위기였습니다. 힘든 시기를 겪어오며 명예롭던 MBC의 이름은 조금씩 빛이 바랬습니다. 그렇지만 기회는 위기 속에 있다고 합니다. 힘든 시기를 경험했기에 앞으로의 위기에 대처할 수 있는 능력이 생긴 것입니다. 많은 것을 잃었지만 가벼워진 몸으로 새로운 도약을 할 준비가 된 것이라고 생각합니다.

언론자유라는 큰 싸움을 해온 이 전의 집행부 선배님들과 13기 집행부 구성원 모두에게 MBC를 지켜주어 감사하다는 말을 드리며, 앞으로 어떤 고난이 와도 함께 뭉쳐 이겨나가기 바랍니다. 저희 다섯 신입사원들의 힘을 보태겠습니다. 감사합니다.

신입 집행부를 소개합니다



전준홍 보도민실위 간사
04년 입사/서울지부 보도



이동관 연대협력국장
15년 입사/서울지부 기술

‘와이드 뉴스’ 한 달을 진단한다



민실위 보고서

한 달 전, <MBC 뉴스데스크>는 와이드 편성이라는 큰 도전을 선택했다. 뉴스 시간을 30분 당기면서 뉴스의 전체 길이를 30분 늘리는 게 골자였다. 편성시간과 뉴스의 길이가 동시에 바뀌는, <뉴스데스크>의 정체성도 뒤흔들 수 있는 큰 변화였다. “어떤 뉴스여야 하는가”라는 질문에 스스로의 답을 찾지 못했고, “커진 그릇에 좋은 내용을 채워 넣을 수 있을 수 있을까”라는 우려도 있었지만, 보도부문 구성원들은 침체됐던 뉴스 경쟁력이 회복되는 기폭제가 되길 바라는 마음으로 부담을 딛고 도전에 동참했다.



시청률 소폭 상승 .. 강원도 산불 대응 ‘무난’

지난 한 달을 돌아보면 의미있는 성과는 있었다. 답보 상태였던 시청률도 다소나마 올랐고, 특정 사안에 대해 발 빠르게 움직여 대응할 수 있었다는 자신감도 얻었다. 강원도 산불 보도에서는 특보 등 초기대응에서 ‘무난했다’, ‘상대적으로 잘 했다’는 평가도 나온다. 성패를 말하기엔 이르지만, 적어도 현지점에서는 개악된 측면보다는 개선된 측면이 먼저 눈에 들어오는 게 사실이다.

그럼에도 불구하고 와이드 뉴스가 질적으로 도약하는 뉴스로 거듭난 것인지, 아니라면 앞으로는 그렇게 될 수 있을지에 대한 확신은 공유되지 못하고 있다. 무엇보다 ‘뉴스를 위한 와이드인지, 와이드를 위한 뉴스인지’라는 질문에 어느 누구도 속 시원히 답을 내놓지 못하고 있다. 한 달이라는 짧은 기간이지만, ‘후퇴’와 ‘퇴행’에 대한 우려는 여전히 제기되고 있다. 철저한 비판, 고민의 공유 그리고 치열한 토론을 위해 <민실위>는 다음과 같이 <와이드 뉴스데스크> 한 달을 진단하려고 한다.

원점으로 돌아가는 실험

출범 첫날, 우왕좌왕하는 모습을 보이긴 했지만, 적어도 형식적인 면에 있어서 와이드뉴스가 추구할 거라던 모델을 보여줬다. 우리만의 단독 기획을 톱으로 올리고, 6개의 큰 이슈로 블록을 나눠 집중했다. 故 장자연씨 사건을 다시 수면 위로 불러온 윤지오씨를 직접 스튜디오에 출연시키고, 단발적인 리포트보다는 기자들과의 문답 코너를 늘리면서 이슈에 심층적으로 다가가려는 노력을 보였다. 하지만 이 같은 형식적 실험은 얼마 가지 못했다. 기자가 출연하는 팩트체크 코너는 방송 4번 만에 폐지됐고, 기자들의 출연 빈도도 점차 줄고 있다. 뉴스의 빈틈을 메우기 위해 도입된 작가 시스템도 사전에 충분한 교육이 이뤄지지 못해 초반 크고 작은 실수와 사고도 잇따랐다. 결국 생겨나기 시작한 빈틈은 점차 리포트로 대체되는 경우가 잦아지고 있다.

물론 아직 우려에 머물 만한 문제의식일 수도 있다. 하지만 과거에도 슬하하게 경험했던 풍경이다. 과거와 다른 건 리포트 숫자로 경쟁하는 것은 현재 보도부문 상황에서 지속 가능하지도 않고 현재 미디어 풍토에서 바람직한 방향도 아니라는 점이다.

높아지는 사건사고 의존도

지난 한 달 간 와이드 뉴스의 가장 큰 비중을 담당한 건 ‘김학의 별장 성접대’와 ‘버닝썬’ 그리고 ‘연예인 마약 보도’였다. 3월 18일부터 4월 14일까지 4주 동안 평일 뉴스데스크 방송분을 들여다보면, 마약과 관련된 보도에 꼭지수를 가장 많이 배분한 날이 20일 가운데 7일에 달했다. 그다음은 ‘별장 성접대’로 5일 동안 가장 많은 아이템이 다뤄졌다. 스트레이트나 단독보도로 보도분량이 늘어난 사례도 있지만, 별다른 새로운 스트레이트가 없는 날인데도 이전 보도와 별반 다를 것 없는 내용의 리포트가 제작되는 날도 있었다.

문제는 상대적으로 중요하고 논쟁적인 사안이 소홀하게 다뤄지는 경우가 발생한다는 점이다. 4월 10일을 예로 들어보자. SBS와 jtbc가 이미 선 헌법재판관 인사청문회를 두 꼭지씩으로 벌린 이날, <뉴스데스크>는 이 사안을 한 꼭지로 압축했다. 대신 마약과 연예인 관련 꼭지는 5개에 달했다. 사건의 당사자도 아닌 시민들의 의견을 취합한 인터뷰 영상까지 추가됐다. 여기에 블랙박스 영상을 바탕으로 한 ‘만취 화물차’, ‘중학생 차량 절도범’ 등 사건사고 기사가 이날 전체 뉴스의 절반을 차지했다.

물론 이 역시 아직은 일반화하기 어려운 진단일 수도 있다. 사건사고 뉴스도 가치가 있다면 얼마든지 집중할 소재가 될 수 있다. 그러나, 그만큼 논쟁적이고 본질적인 사안들도 함께 다뤄져야 한다. 선택과 집중의 방향이 자칫 ‘실리’와 ‘편의’로 흐른다면 우리가 그토록 갈구했던 공영방송의 가치와는 멀어질 수밖에 없다.

관건은 집단 지성의 힘 그리고 소통

형식이든 내용이든 방향이든 ‘와이드 뉴스’의 기본 전제는 ‘변화’이다. 그리고 그 변화라는 것이 조금의 시행착오나 후퇴없이 진일보만 거듭하는 방식으로 이뤄질 수는 없을 것이다. 다만, 어느새 하루하루 채우는데 급급하고 있는 것은 아닌지, ‘변화’에 대한 다양한 관점과 의견이 발전적으로 논의되고 있는지 우리는 끊임없이 묻고 답해야 한다. 과거에도 그랬고 앞으로도 그래야겠지만, 지금 가장 필요한 것은 보도부문 구성원 집단 지성의 힘이고 그 힘을 끌어 모을 소통이다. 소통의 장으로서 ‘편집회의’는 활발한 토론으로 채워져야 한다. <민실위>는 단체협약에 따라 보도국 조합원 누구에게나 개방된 ‘편집회의’가 더 치열하고 발전적인 소통의 장이 될 수 있도록 구체적인 아이디어와 실행방안을 고민하고 있다. 이 고민 또한 보도국 조합원 누구에게나 ‘개방’돼 있음은 물론이다.





박성제 보도국장 인터뷰

“와이드 뉴스 한 달, 기대했던 것의 70% 이상”



=와이드 뉴스 출범 한 달 됐다. 총평을 한다면?

-와이드가 완성된 게 아니라 성공 여부 평가는 힘들지만, 스타트를 잘 하고 있다 정도는 얘기할 수 있다. 개인적으로 기대했던 것의 70% 이상은 가고 있다고 총평할 수 있을 것 같다.

=뉴스 시청률 이야기하지 않을 수 없다.

-편성에서 목표 시청률을 5%로 잡으면 좋겠다고 했다. 어려운 건 없다. 중요한 건 ‘시간이 되면 MBC 뉴스를 보게 만드는’ 힘이다. ‘MBC 뉴스에 이런 게 나온다’는 걸 보여줘야 된다. 6, 7%도 얼마든지 할 수 있다고 본다.

=편성 전략으로 시청률이 올랐을 가능성은?

-부인하진 않는다. 당초 원했던 건 8시에서 9시 반에 가서 jbc와 맞상대하는 것이었다. 편성 논의 과정을 거치면서 7시 반으로 왔다. 편성의 이점을 노려서 와이드로 개편한 건 아니다.

=지난 한 달과 달리, 앞으로 이슈가 별로 없으면 어떻게 하나.

-이슈가 비었다는 건, 남들이 던져주는 이슈가 없다는 거다. 스트레이트가 모자라다는 얘기인데, 나는 그렇게 생각하지 않는다. “우리가 선택하고 집중한 것이 그날의 이슈가 될 수 있다”는 자신감을 갖고 뉴스를 만들면 좋겠다.

=최근 뉴스에 사건사고 기사들이 많아졌다

-사건사고 기사들이 많아졌다기 보다는 인권사회팀에서 자신있게 밀어붙이는 기사를 내가 받아 주는 거다. 사건사고 많이 하지는 얘기 안 한다. 타사가 사건사고를 어떻게 하는지 상대적으로 평가해 달라. 단독영상이라고 기자들이 하겠다고 하는데 국장이나 편집부에서 하지 말라고 할 수 없다.

=정치는 공방기사 위주고, 경제는 통계기사가 적다

-재미없다고, 정권에 불리한 통계라고 하지 말라는 건 절대 아니다. 정치든 경제든 어려운 기사 싫어하지 않는다. 잘 풀어주면 되고 그러려면 기자들이 고민 많이 해야 된다. 보도자료 내용 그대로라면 곤란하다.

=팩트체크 코너와 작가시스템 등 잘 굴러가지 않고 있는 것 아닌가.

-초창기라서 시행착오가 있다. 작가 시스템이 있어야 와이드의 빈부분이 메워질 수 있다. 최소 6개월 정도 해보고 판단을 할 수 있을 거라 본다.

=결국 절대적인 준비가 부족한 탓 아닌가

-완성된 시스템을 3월 18일에 보여주는 게 아니었다. 뉴스는 그렇게 할 수 없다. 만들어 가는 것이다. 기자들이 적극적으로 의견을 개진해 달라. 비판만 하지 말고 대안을 달라. 대안을 주면 적극 수용하겠다.

‘국장 임명동의제’ 첫 시행

박준우 보도제작국장, 과반 동의로 최종 임명



서울MBC에서 ‘임명동의제’를 거친 첫 번째 보직국장이 탄생했다. 주인공은 지난 12일 취임한 박준우 보도제작국장이다. 지난 2월 체결된 단체협약에 따라 편성과 보도, 제작 담당국장은 임명되기 전 해당국의 조합원들이 참여하는 투표를 거쳐야 한다. 박 국장은 앞서 11일 정책 설명회를 열고 “지난 1년 4개월 간 신뢰를 쌓아온 ‘스트레이트’와 ‘100분 토론’의 공영성을 강화하고, 제작 자율성과 독립성을 지켜내겠다”고 밝혔다. 이틀간 진행된 투표에서 박 국장은 ‘재적인원 과반 투표와 과반 동의’ 요건을 갖춰 국장에 최종 임명됐다. 조합과 회사는 임명동의제를 위한 투표관리위원을 각각 1명씩 선정해 투표와 결과 공표 방식 등을 협의했으며 향후 실시될 ‘국장 임명동의제’ 투표를 위한 세부 규정도 마련할 계획이다.



노사협의회 지상중계

“MBC의 생존과 성장을 위해 소통하고 협력해야”

지난 4월 19일, 노조 13기 집행부와 회사 경영진과의 첫 노사협의회가 열렸다. 이날 조합과 회사는 2019년 1분기 경영실적에 관한 사항을 공유하고, 근로복지기금 운영계획, 회사 인력 운영 및 향후 계획, MBC 그룹 전략 TF 개요 및 운영 방안 등에 대해 논의했다.

지상파 광고 급감 .. “전략적 해결책 필요”

회사는 지난 1분기 영업이익을 300억대 적자로 추정하며, 드라마의 지속적인 실적 부진을 원인으로 꼽았다. 그러나 SBS가 전년 대비 180억 원, KBS가 300억 원대 적자를 기록하는 등 지상파 광고 매출의 급격한 감소는 보편적인 상황이 됐다고 설명했다. 회사는 4월까지 경영상황을 종합 검토한 이후 비상경영방안 시행 여부를 결정할 것이면서도, 신규 OTT 출범과 <마리텔 2>, <구해줘 홈즈> 등 새 예능 프로그램들의 선전, 방영을 앞둔 일부 드라마의 사전 광고 판매 호황 등 경영실적 개선에 대한 긍정적인 신호도 있다고 밝혔다.

조합은 현재 회사가 전망하는 매출 기대는 장기적인 기대치이니 만큼, 영업적자폭을 줄이고 매출을 늘릴 수 있는 특단의 대책을 강구하여 사원들이 회사의 미래에 대한 불안감을 해소할 수 있도록 회사가 최선을 다해달라고 주문했다.



근로복지기금 고갈 직전 .. 회사 대안 요구

조합은 2016년부터 근로복지기금에 대한 회사의 추가 출연이 중단돼 내년 1월 고갈되는 상황을 지적하고 대책을 물었다. 회사는 고갈 상황을 인지는 하고 있었으나, 2017년과 2018년 경영 적자 상황에서 기금을 출연하는 것이 쉽지 않았다고 설명했다. 근로복지기금을 축소·폐지하고 회사 경비로 처리하는 최근의 추세도 논의해 볼 필요가 있지만, 근로복지기금이 그대로 유지된다면 기금 출연이 불가피하다는 판단을 하고 있다는 입장도 밝혔다.

조합은 기금 고갈과 사업 폐지는 구성원들이 받아들이기 힘들 것이라는 점과 회사가 이를 해결할 대안을 제시하고 함께 논의해야 한다는 점을 사측에 전달했다.

그룹 전략 TF .. “축소 지향적 논의 안 돼”

조합은 업무 재조정을 위해 출범한 <MBC 그룹

전략 TF>가 6월까지 두 달이라는 빠듯한 시간에 MBC 그룹 운용에 관한 전략을 도출하는 것이 다소 성급해 보인다는 우려를 전달했다. 아울러 TF의 논의가 단지 몸집을 줄이는 방향으로만 설정되는 안 되며, 콘텐츠 시장 동향·수익 창출 등의 요소를 포함한 전략적인 비전이 제시돼야 한다는 점을 강조했다. 또한 MBC 구성원들에게 미치는 영향이 큰 만큼, 조합과 긴밀히 협의해 나갈 것을 주문했다.

이에 대해 회사는 6월이라는 시간표는 인력 운영 전략을 수립하고 신입사원 공채 인원을 산정하기 위해 1차적으로 설정한 것으로 <그룹전략 TF>는 MBC의 지속가능성을 위한 근본 대책을 마련할 때까지 무기한 운영된다고 설명했다. 또, MBC 그룹 내부를 효율화하고, 외부와의 합작/제휴를 통해 수익 창출을 위한 외연을 확장하는 전략 등을 검토하는 것이지만 단순히 회사 규모를 다운시키려 하는 것은 아니라고 밝혔다.



지부 동향

<여수MBC Music+> 채널, 유튜브 조회 1억뷰 돌파

<여수MBC Music+>채널이 유튜브 조회수 1억 뷰를 돌파했다. Music+ 채널은 K-pop에서 트로트까지 장르와 세대를 아우르는 문화 콘텐츠로, 1억 뷰 돌파는 지역사 채널 가운데 최초의 기록이다. 이같은 성과는 10기 지부장을 지낸 이복현 부장의 한발 앞선 시도와 정연우(11/뉴미디어센터), 남현철(11/편성제작) 등 여수 조합원들의 새로운 플랫폼에 대한 끊임없는 도전이 빛을 결실이다.



광주MBC 5.18 다큐멘터리 <두개의 일기> 휴스턴영화제 ‘금상’

광주지부 김철원(04/보도), 박재욱(01/사업) 조합원이 제작한 <두개의 일기>가 제52회 휴스턴국제영화제 다큐멘터리 부문 금상을 받았다. 김철원 조합원은 “전태일을 따라 노동운동을 결심했던 5.18 시민군 대변인 윤상원의 이야기를 통해 광주와 대구 두지역의 연대를 모색하고 우리 스스로가 몸을 움직여 일을 하는 ‘노동자’라는 정체성을 자각하자는 것이 진짜 기획의도였다”고 전했다.



전주MBC ‘메콩강에 악어가 산다’, 휴스턴영화제 ‘동상’

전주지부 박규현(04/편제) 조합원이 만든 다큐멘터리 ‘메콩강에 악어가 산다’가 제52회 휴스턴국제영화제 다큐멘터리 부문 동상을 수상했다. 수상작은 함북 회령을 떠나 남한에 온 박유성씨의 기억을 따라 남북의 청년들이 대표적인 탈북 루트를 되짚어 보는 다큐멘터리이다. 박규현 조합원은 “수상작으로 선택된 것은 지구촌에 마지막 남은 분단국가이자 평화의 보루인 대한민국을 향한 세계의 응원과 격려 덕분이라고” 소감을 밝혔다.



춘천MBC사태에 대한 MBC본부 중앙집행위원회 결의문

공동진상조사위원회의 결과는 면죄부가 아니다

춘천MBC 사태가 한 매듭을 지었다. MBC본부는 당초 MBC그룹 전체의 미래를 염려하며 최승호 사장의 대승적인 결단과 김동섭 사장의 책임있는 자세를 기대했다. 그렇지만 상황은 우리의 기대에 미치지 못했고, 결국 사상 초유의 노사 공동진상조사위원회(이하 조사위)가 만들어져 한 달 가까이 현지 조사와 면담, 자료 검토를 거쳐 보고서를 작성하였다. 최승호 사장과 언론노조 위원장에게만 전달한 조사 결과를 바탕으로 최승호 사장은 김동섭 춘천MBC 사장을 '신임' 하는 것으로 결론지었다.

조사에 함께 참여한 공동 당사자로서 본부는 결과를 존중한다. 또한 조사위에 참여한 노사 양측 조사위원들의 노고에 깊이 감사드린다.

우리는 이번 결정이 현 춘천MBC 사장과 그 주변의 경영책임자들에게 결코 면죄부가 아님을 분명히 한다. 조사위의 결과는 거취에 대한 결정을 내리기 위해 진행된 것일 뿐, 과거 노사갈등을 야기했던 부적절한 행적이 이번 조사로 모두 무마되고 정당화되었다는 착각에 빠져서는 안 될 것이다. 순간의 어려움을 모면한 것으로 만족하고 있는 것은 아닌가? 일신의 입지를 보전했다는 안도감에 취한 것은 아닌가? 마치 면죄부인 양, 무죄판결을 받은 것 마냥 자랑하고 싶은 것은 아닌가? 여전히 과거의 행적에 대한 사과나 노사갈등을 야기했던 문제들에 대한 명확한 해결 방안은 사장의 담화에서 빠져 있다. 이를 구체적으로 추궁하고 문제를 바로잡겠다는 본사의 의지도 보이지 않는다.

여전히 김동섭 사장이 있는 한 춘천MBC의 정상화가 가능할지, 건강한 MBC 네트워크의 미래를 가늠할 수 있을지 우려하고 있다. 이제

는 말이 아니라 실천해야 할 때다. 우리는 아직 MBC와 춘천MBC의 정상화를 위한 길에서 있다.

이에 MBC본부 중앙집행위원회는 다음과 같이 결의한다.

1. MBC본부는 2019년 3월 '춘천MBC 사태 노사 공동진상조사위원회'의 결과를 존중한다.
2. 춘천 김동섭 사장은 해임 불가 판단을 그간 행적에 대한 면죄부로 오판하지 말라.
3. 김동섭 사장은 노사 관계 복원을 위해 모든 수단을 강구하고 반드시 실천하라. 만약 이번에도 성과가 없다면 스스로 사퇴하라.
4. 본부는 춘천지부가 인내심을 갖고 다시 한 번 구체적이고 적극적인 노사 대화에 임하기를 권고한다.
5. 본부는 노동조합 정신에 입각해 춘천지부의 결정을 존중하고 항상 연대할 것이다.

2019년 4월 22일
전국언론노동조합 MBC본부
중앙집행위원 일동

2018년 결산 · 2019년 예산

본부 대의원회 승인 보고

(단위 : 원)

구 분	2018년 예산	2018년 결산	2019년 예산			
			조합비	임금보전	합계	
1. 기초 이월금	632,529,582	^(주) 627,717,594	333,764,709	1,124,399,441	1,458,164,150	
2. 수익	조합비	1,580,000,000	1,324,398,563	1,330,000,000	0	1,330,000,000
	예금이자	500,000	367,093	300,000	0	300,000
	기 타	289,895,600	480,000	0	0	0
	합 계	1,870,395,600	1,325,245,656	1,330,300,000	0	1,330,300,000
3. 비용	본부운영비	1,195,000,000	1,136,361,954	912,000,000	0	912,000,000
	지부운영비	632,000,000	482,836,587	483,000,000	0	483,000,000
	기 타	421,891,810	0	0	310,000,000	310,000,000
	합 계	2,248,891,810	1,619,198,541	1,395,000,000	310,000,000	1,705,000,000
4. 순손익 (2-3)	-378,496,210	-293,952,885	-64,700,000	-310,000,000	-374,700,000	
5. 기말 이월금 (1+4)	254,033,372	333,764,709	269,064,709	814,399,441	1,083,464,150	

^(주) 기초이월금의 계획과 집행의 차이 4,811,988원은 조합비 재정산 금액의 조정

2019 세계 노동절 기념행사

우리 이제, MBC

· 해가 빛나는 낮에

초대가수 축하공연

· 복면끼왕

· 가위바위보 스타

천원권 지폐 지참

· 출발! 경품여행

2019년 4월 30일(화) 오후 3시 상암문화광장