

문화방송노보

발행인 오동은
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
2019년 10월 8일

NATIONAL UNION OF MEDIAWORKERS MUNHWA BROADCASTING UNION

비상경영방안, 이대로는 안된다 ‘빨셈’이 아닌 ‘덧셈’의 미래전략을 제시해야



기본급 복원도 각 사의 경영상황을 고려한 합리적인 조정방안을 모색하고 있다. 조합은 10월 말까지 임금 공통협약을 체결하고, 이후 각 지부별 보충협약을 통해 임금교섭을 완료한다는 계획이다.

주 52시간 근로제 노사합의안 승인

또 이번 대의원회에서는 <주 52시간 근로제>의 전면 시행에 대비한 노사 합의안을 보고받고 승인하였다. 조합은 ‘장시간 노동관행 타파’, ‘적절한 보상과 일과 가정의 양립’을 핵심 원칙으로 하여 노사협상에 임했다. 그 결과 시간외실비 평균 10% 인상, 휴일근무 시 대휴발생 기준시간 단축 (8시간→6시간), 10분 단위의 출퇴근 및 연장근로 산정 등 개선된 근로조건을 이끌어냈다. (해설기사 3면)

MBC본부 서울지부는 지난 26일, 지부 대의원회를 열고 현재 진행 중인 노사 협의의 경과를 보고했다. 이번 대의원회의 가장 뜨거웠던 주제는 회사의 비상경영방안에 대한 조합의 대응계획을 결정하는 것이었다. 지난 8월 중순, 사측은 조합에 비상경영방안을 제시했다. 그 내용은 크게 3가지로 업무추진비 삭감과 신입 채용 최소화 등 경비 긴축 방안, 일부 드라마의 폐지 등 프로그램 제작 효율화 방안, 그리고 임금체계와 근로복지기금의 개편이다.

이 가운데 세 번째 임금과 근로복지기금 개편은 노동조합과의 합의가 필요한 사안으로 이번 대의원회와 간담회 등을 통해 집중 논의됐다. 이를 통해 인건비와 복리후생 삭감 등 빨셈만이 들어간 비상경영방안에 동의하기 어렵다는 것으로 의견이 모아졌고, 대의원들은 회사 비상경영방안에 대한 조합의 입장을 결의했다. (관련기사 4면) 조합은 채택된 결의문을 사측에 전달했으며, 미래 먹거리와 수익을 창출할 수 있는 덧셈의 제도 개선안을 제시해 줄 것을 촉구했다.

10월 말까지 임금 공통협약 체결 추진

이와 함께 조합은 여전히 미체결 상태인 2017, 2018, 2019년도 임금협약을 조속히 마무리짓겠다고 밝혔다. 조합은 2015년 이후 해체된 전국 지부의 기본급 체계를 동일 수준으로 복원시킨다는 원칙으로 협상에 임하고 있다. 다만, 서울지부는 계속된 적자로 임금 인상이 어려운 상황이며 지역지부의

회사의 비상경영방안에 대한 입장

1. 특별상여는 지금까지 지속되어 온 계속성, 정기성, 고정성 등을 고려할 때 MBC 구성원에게 마땅히 지급되어야 하는 임금이다.
2. 임금체계 개편이 MBC 구성원 전체의 무조건적인 '삭감'을 전제로 한다면, 조합은 단호히 거부한다.
3. 근로복지기금의 운영 개선과 관련하여 과도한 삭감 목표를 미리 설정하는 것을 거부한다. 또한 이는 이미 고갈상태에 접어들어 기금 출연의 선결 조건이 될 수 없다.
4. 그럼에도 불구하고 조합은 현재 급변하는 방송환경과 비상한 경영환경을 고려하여, 사측이 제도 개선안을 제시할 경우 이를 진지하게 검토하고 협의해 나갈 것이다.

2019년 9월 26일
전국언론노동조합 MBC본부 서울지부 대의원일동



본부장의 편지

하나 된 힘으로 우리의 미래를 함께 열어갑시다

조합원 여러분 안녕하십니까? 전국언론노조 MBC본부 13대 본부장 오동운입니다.

저희 집행부가 출범한지 7개월이 되었습니다. 3월 초, 임기를 시작하면서 전국의 조합원들을 만날 때마다 모두 한목소리로 지금부터가 진짜 MBC의 저력을 보여야 할 때라고 말씀해 주셨습니다. MBC를 망쳐 놓았던 적폐세력과의 싸움은 오히려 선명하였고 기꺼이 개개인의 고통을 감내하면서 무너져가던 우리의 일터를 지키기 위해 하나로 뭉칠 수 있었습니다. 그에 비해 우리에게 닥친 새로운 현실은 모든 과제들이 난마처럼 얽혀 있습니다.

MBC는 위기입니다

다행히 최근 들어 시청자들께서 우리의 노력을 조금씩 알아봐주시고 격려해 주고 계십니다. 한때 ‘엠XX’이라는 질타를 받았던 MBC가 다시 ‘마봉춘’이라는 애칭으로 불리고 있습니다. 참으로 감사할 일이고, 다행스런 일입니다. 저는 이것이 우리 조합원들과 MBC 구성원들의 주체적인 책임감 속에서 자신의 업무에서 자율성과 창의성이 보장되면서 좋은 보도와 프로그램들이 만들어졌기 때문이라 생각합니다. 조합은 앞으로도 이런 흐름이 계속해서 이어질 수 있도록 최선을 다해 뒷받침하겠습니다.

그러나 지금의 상황을 만족하고 안주할 수 없습니다. MBC의 청산과 재건은 여전히 진행형입니다. 안으로는 과거 적폐시절의 행적을 조사하고 옹분의 조치를 취해야 하는 과정이 여러 제약으로 정체되고 있고, 밖으로는 변화된 미디어 환경에 적응하며 생존의 길을 찾기 위한 새로운 전략과 실천이 요구되고 있습니다.

MBC는 위기입니다. 누구도 부인할 수 없습니다. 우리가 공정방송을 하지 않아서가 아닙니다. 참신한 프로그램들이 시청자들에게 외면 받아서도 아닙니다. 조합원과 MBC 구성원 모두가 각자의 자리에서 최선을 다하고 있습니다. 서울과 지역이 다르지 않고, 직종에 구분이 없고, 연차에 차이가 없습니다. 그럼에도 불구하고 우리는 이제 ‘생존’이라는 단어를 고민하고, ‘전망’이라는 단어에 막막함을 느낍니다. 답답한 현실, 하지만 언제까지고 남 탓만 할 수는 없습니다.

우리의 다짐이 그 진정성을 시험받는 때입니다

조합원 여러분께 예들려 말씀드리지 않겠습니다. 우리 스스로 어려움을 감당해야 할 고통스러운 순간이 다가오고 있습니다. 현 집행부는 우리의 일터를 지키기 위해 무엇을 해야 할지 고민하고 조합원 여러분의 의견을 구하겠습니다. 당면한 생존을 넘어서, 새로운 도약을 위해 결단해야 할 것이 있다면 피하지 않으려 합니다. 인내와 희생이 필요하다면

이 또한 조합원 여러분들의 뜻을 모아 함께 감수하고 이겨내고자 합니다.

“MBC를 국민의 품으로!” 우리가 지난 시절 망가진 MBC를 되돌려 놓겠다고 한 목소리로 외친 다짐입니다. 국민의 품으로 돌아가는 공영 방송 MBC의 모습은 어떠해야 할까요?

지난 2년 간 서울과 지역, 그리고 사내에 존재하는 차이를 줄여나가고 외부 제작인력들과의 상생을 위해 우리가 취해온 조치들은 결코 우리가 가진 것이 넉넉해서가 아니었습니다. 그것이 달라진 세상 속에서 모두를 위한 정의로운 방향이라 동의했기 때문이었습니다. 지금도 마찬가지입니다. 우리가 처한 어려움을 두고 우리만 몸을 사린 채, 고통을 다른 약자에게 전가해서는 안 될 것입니다. 적어도 우리를 지지하고 응원했던 시민들이 기대하는 MBC, 우리가 만들고자 했던 MBC의 모습이 그런 것은 아니었을 것입니다.

회사는 비상경영을 선언하고 각종 조치들을 시작했습니다. 조합의 동의를 전제로 했지만 회사가 먼저 일방적으로 우리의 소중한 임금을 거론한 것은 참으로 유감스러운 일입니다. 많은 조합원들이 회사의 요청에 기꺼이 마음을 열지 못하는 이유는 지금껏 경영진이 보여준 것이 부족해서입니다. 진정성을 의심하지 않더라도 우리의 마음을 하나로 모을 수 있는 명확한 지향점을 공유하지 못해서입니다. 조합은 수차례 경영진에게 전략과 비전을 제시할 것을 요구했습니다. 자신의 자리에서 마땅히 해야 할 일을 성실하고 묵묵히 해 나가는 조합원들에게 ‘보도와 프로그램만 잘 만들면 된다’는 것이 전략이고, 비전이라는 말처럼 허무한 것은 없을 것입니다. 경영진은 지금이라도 허심탄회하게 우리의 현재와 미래를 구성원들에게 소상히 밝히고 설명해야 할 것입니다.

조합은 우리의 임금이 경영진의 자의적인 판단으로 좌우될 만큼 가벼운 것이 아님을 분명하게 밝혔습니다. 하지만 대화의 문을 닫지는 않겠습니다. 사측의 일방적인 발표에 기분이 나쁘다고 외면할 수는 없습니다. 조합은 사측과의 진정성 있는 대화를 통해 함께 걸어갈 수 있는 길을 찾고자 합니다.

10월 10일은 단일노조 창립일

오는 10월 10일은 MBC 단일노조 창립일입니다. 지난 87년 전국의 MBC에서 방송민주화의 가치를 들고 탄생한 각각의 노동조합이 공정방송과 방송독립을 지켜내기 위해 더 큰 하나로 거듭난 뜻깊은 날입니다. 과거에도 그러했듯이 지금 우리에게 닥친 한 번도 겪어보지 못한 어려움을 극복할 힘은 조합원들의 지혜와 의지, 그리고 실천일 것입니다. 조합 집행부는 항상 귀를 열고 마음을 다해 조합원 여러분의 지혜와 의견을 구하겠습니다. 하나 된 힘으로 우리의 미래를 함께 열어가겠습니다. 감사합니다.

<주52시간 근로제> 이렇게 시행된다

주 52시간 근로제 전면 실시를 맞아, 조합과 회사는 선택, 재량, 탄력 등 유연근로제에 대한 합의를 완료했다. 노동조합은 일관되게 세 가지 원칙을 견지했다. 첫째, 노동시간의 실질적 단축. 둘째, 실질임금 하락의 최소화. 셋째, 방송현실에 맞는 유연한 대응이었다.

52시간 근로시간제는 처음 시행되는 제도이기 때문에, 이번

합의안이 완벽하거나 모든 조합원들에게 만족스러운 수준이 아닐 수 있다. 이와 같은 문제의식을 노사 모두 공유하고 있으며, 올해 말까지 3개월 동안의 운영 과정에서 드러나는 다양한 문제점을 파악하여 '노사공동 근로시간 개선위원회'를 통해 지속적으로 보완해 나가기로 했다. 10월 1일부터 MBC에 적용되는 52시간 근로제 합의의 주요 내용을 소개한다.

시간외실비 평균 10% 인상

구분	변경 전	변경 후	비고
평일실비(평일연장근무)	8,000원	9,500원	19%인상
야간실비(야간할증)	4,100원	4,500원	10%인상
선택실비(舊 대휴실비)	4,100원	4,500원	10%인상
휴일실비(舊 미대휴실비)	13,000원	14,000원	8%인상

지난 2월 27일, 노사는 시간외실비 보상을 호봉이나 연차와 관계없이 일원화했다. 젊은 조합원들이 더 많이 혜택을 받는 구조의 개편이었다. 이번에는 일원화된 체계는 유지하면서 실비 단가를 평균 10% 인상하기로 했다. 상대적으로 저평가돼 있던 평일 연장 근무에 대한 보상을 조금 더 강화했다. 휴일근무 시 일종의 가산 수당 개념이던 '대휴실비'는 '선택실비'로 명칭을 바꿨다. 아울러 '미대휴실비'도 직관적으로 알기 쉽도록 '휴일실비'로 명칭을 변경했다.

다만, 우리 회사의 연장, 휴일근무 보상체계의 구성과 수준이 법적 기준과 너무나 동떨어져 있다는 점은 향후 노사가 함께 개선해 나가야 할 과제로 보인다.

대휴 발생 기준의 하향

지난 2월 노사는 휴일근무 8시간에 대휴, 4시간에 반차를 부여하는 보상안에 합의했었다. 그러나 8시간미만 휴일근무가 많은 조합원들의 요구를 반영해 휴일근무 6시간에 대휴를, 3시간에 반차를 부여하는 방식으로 변경했다. 휴일근무를 시간, 즉 휴가로 보상하는 '보상휴가제'의 개념을 차용한 것이다. 다만, 시간에 가중치를 두고 보상한 만큼 기존의 가산수당 개념이던 대휴실비는 폐지되고, 선택근로제에서 의무근로시간 미만의 휴일근무 보상에 활용하는 선택실비로 대체된다.

<선택근로제>의 보상 체계

이번에 도입되는 유연근로제 가운데 가장 생소한 제도가 바로 <선

택근로제>이다. 시범실시를 거쳤지만 처음 시행되는 제도이다 보니 참고할만한 운영 사례나 법적 판례도 거의 존재하지 않는다. 결국 정부의 가이드라인을 최대한 반영해 제도를 설계했는데, 유의해야 할 원칙은 다음과 같다.

- 4주 합산 160시간까지는 연장근로가 발생하지 않는다.
- 160시간 이내의 야간 및 휴일 근로는 가산 개념의 실비만 보상한다.
- 휴일근로와 연장근로가 중복될 경우 휴일근로만 보상한다.

예를 들어, 4주 합산 176시간을 근무한 직원이 있다고 하자. 이 직원은 평일에서 140시간, 휴일에 36시간을 근무했는데, 이 경우 휴일근무 36시간은 아래와 같이 다르게 보상된다.

의무근로(160시간)		연장근로	합계
평일 140시간	휴일 20시간	휴일 16시간	176시간
-	선택실비 보상	휴일실비 보상	

즉, 20시간은 기본 월급에 포함된 의무근로시간을 채우는데 쓰인 것으로 가산수당 개념인 선택실비만 보상되고, 나머지 16시간은 연장근로이자 휴일근로이지만, 중복보상 금지 원칙에 따라 휴일근로만 보상되는 것이다.

출퇴근 및 연장근로 시간 산정 개선

지금까지는 근로자가 입력한 근무 시작/종료 시각을 시간단위로 절사하여 시간외실비를 지급해 왔다. 또한 연장근로가 2시간을 초과해야 실비가 지급됐다. 2~3시간의 공짜 노동이 발생할 수 있는 구조였던 것이다. 노사는 이를 개선해 노동시간을 10분 단위로 산정한다는 원칙에 일단 합의했다. 다만, 전산시스템 개발이 완료되는 내년 1월 이전까지는 우선 30분 단위로 노동시간을 산정하기로 했다.



생생중계 _ 조합원들의 목소리

회사의 비상경영방안, 이게 최선입니까?

서울지부는 지난 9월 4일부터 10일까지 부문별 대의원 간담회를 열었다. 핵심 현안은 회사가 제안한 비상경영 방안, 특히 임금 개편과 근로복지기금 운영방안에 관한 사항이었다. 조합원들의 입장을 대변하는 대의원의 한결같은 반응은 비상경영방안에서도, 그것을 제안한 경영진에게서도 절박함과 절실함이 느껴지지 않는다는 것이었다.

회사는 어떤 노력을 했는가

우선 회사의 비용 절감에 대한 노력이 충분하지 않았다는 의견이 지배적이었다. 직원들의 임금 삭감만은 어떻게든 막아보려는 회사의 노력이 느껴지지 않은 상황에서, 임금부터 깎자는 비상경영방안이 너무 무책임하게 보인다는 것

이다. 임금 삭감을 감수해야 할 방안을 내놓기 전에 경영진이 먼저 솔선수범하고 책임지는 자세를 보여주지 못한 것이 아쉽다는 조합원들도 많았다.

고통 분담은 그저 소모되는 것인가

둘째, 늘 보던 낡은 방식의 대책이라는 것이다. 2000년대 이후 세계 경제 불황과 광고 판매의 위기가 닥칠 때 마다, 과거 경영진이 손쉽게 꺼내든 것이 임금과 복리후생 삭감, 성과와 연동한 임금체계 개편이었다. 이렇다 보니, '나의 고통 분담이 그저 단기적인 문제 해결 수단으로 소모되는 것은 아닌가'라는 회의적 시각이 많았다. 만약 경영진이 구체적인 해법을 함께 제시했다면 기꺼이 고통을 나눌 수 있을 것 같다

는 조합원들도 다수였다.

이와 함께 MBC가 당면한 위기가 임금 삭감이 논의될 정도로 심각해지고 있었다면, 회사는 그 어려움을 구성원들에게 제대로 전달하여 노사가 일치된 위기의식을 공유하도록 더 노력했어야 했다는 의견도 적지 않았다.

회사의 비상경영방안에 대한 대의원 결의는 이런 조합원들의 목소리를 바탕으로 한 결과이다. 회사에 거듭 당부한다. 제대로 된 예산 절감 대책과 수익창출을 위한 경영전략을 제시하라. 위기 타개 전략이 수반된 회사의 제안이 온다면 조합은 언제라도 대화에 나설 용의가 있다. 누구보다도 MBC의 위기를 돌파하고, 미래의 수익창출에 목마른 것은 우리 조합원들이다. 지금 우리의 현실이 몹시 절박하고, 더 나은 미래가 절실하기 때문이다.

전국언론노동조합 문화방송본부 서울지부 대의원 선거공고

전국언론노동조합 문화방송본부 서울지부 규약 및 선거관리규정에 의거하여 지부 대의원 선거를 다음과 같이 공고합니다.

- 다음 -

1. 선거 일정 안내

- 입후보자등록 : 2019년 10월 14일(월)~ 10월 17일(목)
(매일 오전 10시~ 오후 6시)
- 후보자명단 공고 : 2019년 10월 18일(금)
- 선거인 명부 열람 : 2019년 10월 21일(월)~ 10월 22일(화)
- 투표 기간 : 2019년 10월 23일(수) 오전 10시 ~
10월 24일(목) 오후 6시
- 개표 및 당선인 확정 : 2019년 10월 24일(목) 오후 7시

2. 후보 등록

- 제출 서류 : 후보자 등록신청서 및 조합원 5인 이상의 추천서
- 제출 방법 : 서울지부 선거관리위원회로 접수(서울지부 조합사무실)

2019년 10월 8일
전국언론노동조합 문화방송본부
서울지부 선거관리위원장(직인생략)

대의원 직접 선출로 강건한 조합 조직을 만들자

대의원의 선출 방식의 변화

지난 26일 서울지부 대의원회는 직접 선거를 통한 대의원 선출 및 업무활동비 지급계획을 승인하였다. 역사적으로 우리 조합의 대의원회는 부문별 부지부장과 전임 대의원들의 추천을 통해서 구성돼 왔다. 하지만 이제 조합은 선거를 통해 대의원을 선출하여 대의원회를 구성하고자 한다. 조합의 이번 결정은 회사의 비상경영안에 대한 대응, 임단협 개정, 근로복지기금 협상 등 노동조합의 주요 의사결정과 관련하여 조합원들의 의견 수렴의 필요성이 점점 강조되고 있고, 이를 대변하는 대의원의 역할과 권한 그리고 책임이 더욱 커지고 있는 상황 속에서 나온 것이다.

대의원 활동 강화 및 지원

이런 상황을 고려하여 조합은 대의원회의 정당성과 대표성을 강화하기 위해서 관련법 및 규약에 따른 절차를 통해 대의원회를 재구성하기로 했다. 또한 책임성이

더 커진 대의원들의 역할에 대한 지원방안을 마련하기로 하고, 대의원 활동비를 신설했다. 이를 통해 조합은 조합원들과 더 긴밀하게 소통하고, 그것을 바탕으로 조합의 방향 설정과 주요 결정에 적극 반영할 예정이다.

대의원회 구성 내용

변화되는 대의원 구성 내용을 살펴보면 다음과 같다. 첫째, 대의원회는 별도로 정한 각 국실별 조합원의 직접, 비밀, 무기명 투표로 선출한 대의원들로 구성한다. 둘째, 각 부문에서 조합원 20명 당 1인의 대의원을 선출함을 원칙으로 하되, 10명 미만의 국실이 있을 경우 다른 국실과 통합하여 선출한다. 셋째, 지부장과 부지부장, 사무국장, 민실위 간사, 특별위원회 간사 등은 당연직 대의원으로 한다.

투표 진행과 관련해서는 추후 공지를 통해 자세히 설명할 예정이다.

채용유감, 투자가 없으면 미래도 없다

지난 4일 신입사원 선발을 위한 서류전형이 마감됐다. 새로운 후배를 만나다는 것은 즐거운 축제가 되어야 하지만, 현실은 그렇지 않다. 보도, 예능, 시사 부문을 제외한 타 부문에서 신입사원이 사라진 현실이 MBC의 암울한 현재와 미래를 보여주는 지표로 느껴지기 때문이다.

사라진 신입사원... MBC의 현재

사라진 신입사원은 MBC의 현재다. 지난 8

월 초, 조합은 성명을 통해 인제는 비용이 아닌 자산이며, 적극적이고 전략적인 인재채용이 필요하다고 주문했다. 하지만 회사는 인건비 비중을 줄여 2~3년 안에 영업이익을 흑자로 돌리겠다는 목표를 수정하지 않은 채, 회사의 원안대로 신입사원 채용에 나섰다. 대다수의 구성원들이 공감하지 못하더라도, 조합이 간곡히 만류하더라도 경영진 고유권한으로 이미 정한 것은 밀고 가겠다는 것이다. 이런 소통과 공감의 부재, 바로 이것이 MBC의 현재이다.

사라진 신입사원... MBC의 미래

지난 10여 년 동안 MBC가 직면해온 위기는 저널리즘이 사라진 언론의 위기, 디지털 미디어와 종편의 등장에 따른 지상파 산업의 위기, 그리고 이것을 제대로 해결해 낼 리더십 부재의 위기였다. 시민들이 들었던 촛불과 MBC 조합원들의 희생으로 얻어낸 승리를 바탕으로 언론의 위기를 차츰 벗어나고 있다. 하지만, 지상파 산업의 위기는 더욱 심화되고 있고, 이 위기를 타개할 리더십은 여전히 보

이지 않는다. 위기는 진행형이고 미래 전략은 없다 보니, 신입 사원도 사라져 간다. 결국 사라진 신입 사원은 MBC의 미래이기도 하다.

오늘의 위기보다 미래의 암담함이 더 문제

조합은 현 경영진에게 MBC 위기 타개를 위한 전략을 일관되게 주문해 왔다. 하지만 답을 들을 수 없었다. 얼마 안 있으면 취임 2년, 제대로 된 해법을 찾고 적극적인 경영행위를 하지 못하고 있는 것은, 결국 경영진 스스로 무능함을 인정하는 것 밖에 되지 않는다. 지금의 산업적인 위기는 그 해법을 내놓기 어려운 문제라 할지라도, 웅담 답을 내놓아야 하는 것은 경영진의 몫이기 때문이다. MBC의 구성원들이 두려워하는 것은 감내해야 할 오늘의 고통분담이 아니다. 바로 내일, 내년, 그리고 미래의 암담함이다. 신입사원이 사라지다시피 한 MBC의 현 상황 속에서 이제라도 경영진은 각성하고 위기를 극복하기 위해 전력을 다해야 할 것이다.

상생 약속은 어디로?

최승호 사장은 지역과 노동약자를 아우르는 '상생'을 약속했다. 상생의 실천은 공영방송 MBC의 정상화를 가능할 또 다른 지표가 될 것으로 기대됐다. 그러나 어느덧 임기 막바지에 접어든 현재, '상생' 공약의 성적표는 들춰보기 민망한 수준이다.

전문직의 일반직 전환 사례는 '0'

'중규직'이라는 말이 있다. 신분은 정규직, 처우는 비정규직이라고 해서 나온 말이다. 노동법 어디에도 없는 개념이지만, MBC 곳곳에 이런 신분의 동료들이 존재한다. '전문직'이라고 불리는 동료들이다. 법원은 이미 MBC의 '중규직'들에게 "각종 수당을 정규직

과 차별 없이 지급해야 한다"고 판결했다. 2016년, 적폐 경영진 시절의 일이다.

새 경영진은 지난해 '전문직'을 신설, 통합하면서 2020년까지 이들 '중규직'에 대해 임금은 일반직의 68% 수준까지 올리고 최소 35명 이상을 일반직으로 전환하기로 조합과 합의했다.

하지만 현재까지 일반직으로 전환된 사례는 '0'이다. 지난해에는 명예퇴직이, 올 초에는 중간광고 도입 이슈가 그리고 최근에는 비상경영이 전환 계획을 가로막았다. 회사가 어려운데 근로조건을 개선하는 건 눈치가 보인다. 여기에 이미 인사제도 개선을 위한 재원을 대부분 전문직 직원들의 처우 개선에 쓰고 있으며, 합의도 2020년까지이니 반드시 올해 전환을 실시할 의무는 없다는 것이 회사의 입장이기도 하다.

그러나 문제는 현 경영진의 임기가 내년 초면 끝난다는 점이다. 자신들의 약속을 임기 안에 이행하려면 시간이 얼마 남지 않았다는 뜻이다. 경영진이 계속 '비용' 문제를 이유로 시기를 미룬다면, 자신들 스스로 서명한 약속 조차 공수포로 만들었다는 비판에서 자유로울 수 없을 것이다. 어렵게 다시 논의의 장이 열린 만큼 경영진이 전향적으로 결단해야 할 문제다.

구호만 남고 좌표 잃은 전파료 협상

지역 MBC와의 상생을 위해 구성된 지역사 광고 재원 배분 논의도 마찬가지다. 전파료를 둘러싼 서울과 지역의 입장 차이를 조율하는 게 이 회의의 목적이었지만, 제대로 굴러가지 않고 있다. 연초에 본사-지역사 사장단이 광고재원 배분을 조정 필요성을 공감하고 실무자 회의를 구성했지만 지난 5월 회의 이후 아예 논의가 중단돼 있다. 무엇보다 가장 큰 이유는 실무진 차원에서 정리될 사안이 아니기 때문이다. 서울과 지역의 이해관계가 엇갈리는 만큼 실무진의 결정권은 제한적일 수밖에 없고, 갈수록 심화되는 경영 위기 속에서 실무진의 논의라는 것도 '작아진 파이를 놓고 다투는' 형국으로 진행될 수밖에 없었다. 당초 이 문제를 제기한 지역사 사장들과 이를 협상해야 할 본사 경영진이 제 역할을 못한 채 뒤로 빠지면서 바통을 이어받은 직원들이 얼굴을 붉히는 모양새가 된 것이다. 심지어 최근에는 노동조합 차원에서 풀어보라는 기류마저 감지되고 있다.

'상생' 구호가 생색에 그쳐서는 안 된다. 충돌하는 이해관계를 조정하고 설득하는 노력이 필요하다. 가장 중요한 책임은 바로 경영진에게 있다.



‘조국 보도’ 에서 드러난 우리의 가능성과 한계

이른바 ‘조국 사태’가 장기화되면서 언론 또한 국민의 심판대에 올랐다. 극명하게 나뉜 진영 간 갈등은 물론, 세대·계층·교육·검찰개혁 등의 다양한 이슈가 다층적으로 얽혀 있는 만큼 ‘조국 보도’에 대해서는 더 엄정한 취재와 보도를 요구받기 때문이다. 권력 감시와 비판이라는 언론 고유의 역할도 중요하고, ‘서초동’과 ‘광화문’ 그리고 그 사이 제3의 공간에서 터져 나오는 목소리들도 엄중하데, 무분별한 속보 경쟁으로 내몰리는 현실에서 허약한 체질의 한국 언론이 중심을 잡기란 쉽지 않다. 우리 뉴스는 그나마 비교적 선전하고 있다는 평가를 받기도 하지만, 그 이면에는 불안 요소와 개선해야 할 점들도 눈에 띈다.

‘뜨거운’ 청문회 예고 ... 대처는 미흡

조국 장관 후보자가 발표된 날, 우리 뉴스가 스스로 ‘건국 이래’ 가장 뜨거운 청문회가 될 것임을 예고한 바 있다. 하지만 준비는 ‘말’에 미치지 못했다. 후보자 딸의 장학금과 논문관

련 의혹이 불거진 뒤 인사검증 취재팀이 꾸려진 것은 시기적으로 뒤늦은 감이 있다. 이마지도 얼마 안가 해소되면서 이슈를 추적해가는 구심점이 사라지다시피 했다. 뜨거운 이슈에도 불구하고 기존의 법조팀, 정치팀, 사회정책팀, 경제팀이라는 부서 간 칸막이가 작동한 것이다. ‘자고나면 사실관계가 뒤바뀌는’ 혼돈 속에서, 사실을 검증하고 맥락을 짚어주는 우리만의 보도를 하지 못했던 이유다.

‘신중한 태도’ 보다 중요한 것

검찰이 기소 전에 흘리는 수사 내용을 받아 쓰지 않겠다는 우리의 기조는 보도책임자도 공개적으로 밝힌 바 있다. 바람직한 원칙이다. 하지만 보도를 하지 않는 것과 취재를 충실히 하는 것은 별개의 문제다. 검찰이 흘려주는 것을 쓰지 않으려면, 더 많은 외곽취재가 필요하다. ‘뉴스가 일관되게 중심을 잡았다’는 평가로 우리 안에 내재된 취재역량이나 조직의 문제를 포장하는 건 아닌지 돌이켜 볼 필요가 있다. 지금까지는 부화뇌동하지 않는 신중한 ‘태도’

가 주목을 받았다면, 앞으로는 조국 사태로 촉발된 검찰개혁과 사회 갈등 문제 해결을 위한 깊이 있는 취재 등 ‘내용’으로 평가받아야 한다.

‘이슈’에는 적극 대응해야

뜨거운 이슈가 불거질 때, 적극적인 보도를 하는 것이 저널리즘의 제 1원칙이다. 그 결과가 무조건적인 정권 옹호나 관행적인 받아쓰기여서도 안 된다. 의혹이 사실이 아니라고 해서 보도를 자제하는 것만이 해결책은 아니다. 매체의 성격 차이는 있지만, 최근 조국 국면에서 팩트체커로서 주목을 받았던 언론은 지상파 뉴스가 아니라, 이슈를 집요하게 파고든 타사의 라디오 프로그램과 뉴미디어들이었던 점을 상기할 필요가 있다. 이번 조국 사태를 계기로 보도국은 이슈에 따라 유연하게 대응하는 ‘이슈 중심의 조직’으로 거듭나야 한다. 그것이 우리 ‘와이드 뉴스’의 목표와 가치에도 부합하며, 젊은 기자들의 성장도 도울 수 있다.

조합원 기고

검찰이 쓰는 말, 이대로 좋은가?

〈PD수첩〉은 지난 10월 1일 방송한 ‘장관과 표창장’ 편에서 ‘혐의사실’, ‘피의사실’ 대신 ‘혐의내용’, ‘피의내용’이란 어휘를 사용했다. 검찰은 사실을 판정하는 기관이 아니라, 의혹을 주장하는 일방적 편파 집단으로 보는 것이 타당하기 때문이다. 검찰의 반대편에는 변호인이라는 또 다른 일방적 편파 상대가 있다. 사실에 대한 판정은 재판부가 한다. 그런데, 검찰이 편파집단이라는 속성을 잇고, 검찰이 흘리는 정보를 당연히 사실인 것처럼 보도하는 사례가 적지 않다. ‘혐의사실’, ‘피의사실(공표)’ 등 사실이 들어가는 검찰 수사 보도를 반복하게 되면 국민들이 검찰 수사를 의혹제기가 아니라, 확정된 사실로 여길 위험성이 있다.

‘구형(求刑)’은 형사소송법에도 나오지 않는 임의적인 조어다. 형사소송법 302조는 “피고인 신문과 증거조사가 종료한 때에 검사는 사실과 법률 적용에 관하여 의견을 진술하여야 한다.”

고 돼 있다. 언론은 법률에 나오는 ‘의견 진술’보다는 구형이란 단어를 즐겨 사용한다. 그런데, 구형은 국가기관이 형을 내린다는 인상을 주면서, 선고와 비슷한 권위를 지닌다는 문제가 있다. 검찰의 일방적인 주장에 불과한 구형이라는 단어가 검찰의 여론전에 악용될 소지가 있는 것이다. ‘구형했다’ 대신 영어식으로 ‘요청했다’고 표현을 바꾸는 건 어떨까.

또 흔하게 쓰이는 ‘검찰의 사법처리’란 표현도 바뀔 필요가 있다. 사법처리란 말은 의미도 불분명할 뿐 더러 공식 법률 용어도 아니다. 수사, 기소, 공판, 처벌 등 뜻이 명료한 용어를 두고 굳이 사법처리라는 말을 쓰는 이유는 검찰의 행위에 사법부의 권위를 부여하고 싶기 때문이라고 보인다. 반면, 같은 행정부인 경찰의 조치에 대해선 사법처리라는 말을 쓰지 않는다. ‘형사처분, 형사처벌’ 등의 용어를 쓰거나 수사, 기소 등의 용어를 사건의 단계에 맞게 사

용하면 될 것이다.

역사학자 전우용은 ‘검찰이 혐의를 잡고 있다’라는 표현도 삼가자고 제안했다. ‘검찰이 혐의를 두고 있다’고 표현하면 객관적이고 중립적인데, ‘혐의를 잡고 있다’는 표현을 사용하면 검찰이 중요한 증거를 확보한 것처럼 인식될 가능성이 크다는 것이다. ‘법조 3륜’이라는 말도 검사와 판사, 변호사를 한 식구로 보는 시각으로, 3권 분립을 부정하는 폐쇄적이고 권위적인 어휘다. 일부 언론은 법원을 검찰의 수사발표를 추진해주는 장소로 여기는 경향을 보이기도 한다. 이런 상황에서 만약 판사가 검사의 영장청구를 기각하기라도 하면, ‘검찰·법원 갈등’ 등으로 보도한다. 관행적인 용어가 검찰에 필요 이상의 권위를 부여하는 건 아닌지 언론이 먼저 면밀히 살펴야 한다. 언어는 존재의 집이다.



박건식 조합원_서울지부/시교

MBC 경남 창사 50주년 특집 다큐멘터리

끌려간 사람들

지쿠호 50년의 기록



‘군함도’ 징용 조선인 사망자 절반이 ‘경남 출신’

지난 3월, 일제강점기 경남지역 징용 피해자 2세들과 일본 나가사키 평화박물관을 찾아 기록물 하나를 우연히 접했다. 기록물에는 ‘군함도’로 불리는 히시마 섬에 끌려간 조선인 300여 명 가운데 사망자 절반이 경남 출신이라고 적혀 있었다. 도대체 이들은 왜 일본으로 끌려가야만 했고 어떻게 살다 최후를 맞았을까? 단편적 이야기가 아닌 사실 그 자체를 찾아 세상에 밝혀내고 싶은 욕심은 8개월 만에 제작물로 완성됐다.

강제 동원 최초의 기록물..75년만의 귀향!!

일본 최대 탄전 지대인 “지쿠호”로 끌려간 조선인은 15만 명. 재일사학자 김광열 선생이 50년 동안 걸어서 수집한 13만여 건의 기록물이 국가기록원에 비공개 기증된 사실을 확인해 단독 취재에 착수했다. 기록물은 놀라움을 넘어

경이롭기까지 했다. 지쿠호 124개 탄광에 끌려온 조선인들의 ‘근로자 명부’와 ‘건강보험대장’, ‘단체 숙박 영수증’ 등 최초로 공개되는 다양한 자료들이 들어 있었다. 대법원 배상 판결에도 강제징용을 부인하는 일본 정부와 전범기업에 사죄와 배상을 요구하기 위한 중요한 증거이다. 비참하게 희생된 조선인 노동자에 대한 진상 규명과 피해권리 구제는 물론 관련 연구의 공백까지 메꿔줄 것으로 기대된다.



정영민 조합원
경남지부/보도

“기억하지 않은 역사는 되풀이 된다”

<끌려간 사람들>은 김광열 선생의 기록물을 따라가며 조선인 징용의 잃어버린 역사를 밝히고 유골 봉환 등 남아 있는 과제를 제시했다. MBC경남은 새로운 취재로 후속편 <그들의 목소리>를 만들어 다음 달 MBC경남을 통해 먼저 공개할 예정이다. 100년 전 일본에 징용된 조선인들의 생생한 증언을 발굴한 건 이번이 처음이다.



부마민주항쟁은 누군가의 기획이나 주도로 일어난 사건이 아니다. 지역의 몇몇 대학생들이 처음 불을 지켰지만 들불처럼 번진 시민들의 참여는 모두 자발적이고 우연한 연대였다. 수많은 주인공과 상황이 존재하기에 1시간의 다큐멘터리로는 전부 담아내기 벅찼다.

게다가 자료그림이 너무나 부족했다. 40년 전 촬영과 녹음 원본은 대부분 사라졌고 한밤중 암흑속에 벌어진 일이라 보도사진조차 찾을 수 없었다. 그래서 영상구성에서 자유롭고 500분의 러닝 타임이 가능한 라디오 다큐멘터리 드라마가 가장 적절하지 않을까 판단했다.

다행히 시위 참가자 대부분이 당시 10대 혹은 20대로, 이제 60대가 된 그들은 과거의 시간을 생생하게 기억했다. 30명의 증언자가 각각 2~3시간씩 ‘그날’의 이야기를 들려주었다. 79년 10월에도 그리고 지금도, 이 분들의 용기에 감사의 마음을 전한다. 라디오 드라마인데도 굳이 이들의 증언을 UHD 카메라로 기록한 것은 부마민주항쟁이 앞으로 더 오래, 정당한 평가를 받아야 한다는 믿음 때문이다.



부마항쟁은 마산에서 일어난 역사적 사건이었지만 당시 마산MBC는 제대로 된 보도조차 하지 않았고 이후에도 변변한 프로그램을 내놓지 못했다. 단 한 번, 89년에 ‘부마항쟁’이라는 보도 다큐멘터리가 만들어졌는데 마산MBC가 노동조합을 만든 직후라 가능했다고 한다. 노조의 존재 이유를 절감한다. 이제 30년 만에 짙어진 빛을 조금은 내려놓을 수 있지 않을까.



김현지 조합원
경남지부/편제

1979년 10월, 부산과 마산에서 일어난 시민항쟁. 40년 동안 제대로 된 이름도, 평가도 없었던 항쟁. 2019년 드디어 ‘부마민주항쟁’이라는 명칭으로 국가기념일 지정까지 받았으니 해당 지역 방송사로서 당연히 특집을 기획하고 싶었고 고민 끝에 ‘라디오 다큐멘터리 드라마’라는 장르를 선택했다.

