

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 11월 22일

NATIONAL UNION OF MEDIAWORKERS MUNHWA BROADCASTING UNION



MBC 사장 선임, 이제는 국민 참여로

방문진, 차기 사장 선임 절차 논의 착수

방문진이 이달 들어 차기 사장 선임 절차에 대한 논의에 착수한 것으로 알려졌다. 기존 방식대로 하겠다는 의도라면 분명 예년보다 앞당겨진 시간표다. 하지만, 공영방송의 개혁을 이끌고, 그 과정에서 주권자인 국민의 참여도를 높이는 방향으로 나아가겠다고 한다면 오히려 남은 시간은 부족하다.

조합은 이미 지난해 노보 244호를 통해 “공영방송 독립의 핵심은 사장 선임 절차에 있으며 이를 위해 국민 참여를 보장하는 제도가 반드시 마련돼야 한다”고 천명했다. 이런 입장에는 여전히 변함이 없다. 하지만, 정치권은 국민적 공감대를 바탕으로 입법을 통한 제도적 개혁을 토론할 기회를 잃어버렸고, 이제 눈앞에 직면한 공영방송 MBC의 사장 선임 절차는 오히려 방문진의 ‘결단’에 달려 있는 상황이다.

‘기득권’에 발목잡힌 방송 개혁

MBC 사장 선임구조를 둘러싼 환경은 사상 처음으로 후보자의 정책설명회를 공개하면서 국민 참여 방안을 모색했던 2년 전의 여건에서 한걸음도 나가지 못했다. 공영방송을 국민에게 돌려줘야 한다는 시대정신이 제도화되지 못한 건 전적으로 정치권의 책임이다. 공영방송 지배구조 개혁의 핵심은 사장 선임 과정에서 정치권의 영향력을 배제하는 것이다. 방송의 비판·감시 기능은 정치권에 큰 영향을 미칠 수밖에 없고, 정치권은 그런 방송을 자신들의 영향력 아래 두고 싶은 유혹에서 벗어나기 어렵기 때문이다. 그럼에도 불구하고 정치권의 논의는 그동안 음성적으로 관례화돼 있던 정치권의 개입을 공식화하는 방향으로 진행돼 왔다. 그마저도 여야의 정치적 이해관계가 얽히면서 동력을 잃어버렸고, MBC의 차기 사장 선임 절차를 논의해야 할 시점에 이르게 된 것이다. 결국 공이 방문진으로 넘어온 셈이다.

방문진은 시대적 소명과 책임 인식해야

엄밀히 말해 현행 법규정상으로도 방송문화진흥회는 독립적으로 자율적으로 MBC 사장을 선임할 수 있다. 방문진법에는 “이사는 방송에 관한 전문성 및 사회 각 분야의 대표성을 고려하여 방송통신위원회가 임명한다”고 명시돼 있고, 어떤 방식으로 MBC 사장을 추천하고 선임할지는 전적으로 이사회가 자율적으로 결정하도록 돼 있다. 이사들의 임명도 그렇고, 이사들이 MBC 사장을 선임하는 과정 어디에도 정치권의 개입을 명시한 규정은 없다. 하지만, 88년 출범 이후 방문진 이사회는 사실상 여야 6대 3의 구조로 구성돼 왔고 지금도 예외는 아니다. 아무리 이사 개개인인 합리성과 식견을 갖추더라도 방문진의 논의가 정과적 틀을 넘어서지 못해 왔던 이유다. 이런 현 시스템의 약점을 보완할 수 있는 것이 바로 ‘공론화방식’을 통한 국민 참여다.

국민 참여는 시대적 흐름

시민이 MBC 사장 선임에 참여해야 하는 가장 큰 이유는 MBC는 공영방송이고 공영방송의 주인은 바로 시청자들이기 때문이다. 또, 위에서 지적한대로 공영방송 MBC의 정치적 독립성을 제고하고 정치적 논란과 의혹을 해소할 수 있는 최선의 방법도 바로 국민 참여를 통한 사장 선임이다. 더 나아가 현재 경영상 위기에 봉착한 MBC에는 정치권은 물론 MBC 내부의 이해관계로부터도 자유로운 리더십이 필요하다. 이런 강력한 리더십을 확보하고 정당성을 부여할 수 있는 수단 역시 국민 참여 방식 말고는 찾기 어렵다.

그리고 무엇보다 국민 참여는 시대적 흐름이다. 이미 KBS가 2차례나 시민이 참여하는 방식으로 사장 후보자를 결정했고, 신고리 원전 건설 같은 중대한 국가 정책 결정에도 국민들이 참여해 논란을 종식시킨 바 있다. 국민들이 참여해 공영방송 사장을 선출하는 일은 반드시 해야 할 일이고 할 수 있는 일이다.

국민 참여 망설임 이유 없다

방송문화진흥회는 2년전 MBC 신임사장을 선출하기 위해 후보자들의 정책설명회를 인터넷으로 생중계했다. 이후 시민들이 온라인을 통해 질의한 내용을 모아 방문진의 최종면접에 반영했다. 최종면접도 역시 온라인을 통해 공개됐다. 그동안 비공개로 진행하던 밀실 인사에서 벗어나 사장 선임절차의 공정성과 투명성, 독립성을 강화한다는 취지였다.

KBS는 이미 2차례나 시민자문단 구성

KBS는 MBC보다 한발 더 나아갔다. 지난해 2월 KBS이사회는 사장 선임 과정에서 처음으로 대표성을 가지는 140여 명의 '시민자문단'을 모집했다. 이들은 역시 정책발표에서 후보자들의 공영방송에 대한 철학과 비전, 미래전략에 대한 개별 후보자들의 발표와 이에 대한 숙의, 질의, 후보자 토론에 참여했다. MBC와 마찬가지로 정책발표회는 인터넷으로 생중계됐다. 이후 4개 항목에 대해 시민자문단이 매긴 평가는 KBS이사회 최종 면접과정에서 40%가 반영됐다. 6개월 뒤 KBS 사장 연임이 결정될 때에도 시민자문단의 40% 점수 비율은 유지됐으며, 시민자문단의 규모를 170여 명으로 늘리고, 관리·감시를 위한 외부 자문단을 두는 등 보완책도 마련했다.

신고리 원전 논란 종지부 찍은 <공론화위원회>

시민의 집단지성으로 정부정책을 결정한 사례도 있다. 제작년 신고리 원전 5·6호기 건설 중단을 두고 찬·반 대립이 격해지자, 정부는 조정을 위해 공론화위원회를 출범시켰다. 공론화위원회는 지역, 성별, 연령대를 고려해 471명을 시민참여단으로 선정하고

약 한달 동안 숙의과정을 진행했다. 이 기간 동안 시민참여단은 자료집, 동영상, 전문가 토론회 등을 통해 온·오프라인으로 문제를 토의했고 막바지에는 2박 3일 동안 합숙하면서 종합토론회와 최종조사에 참여했다. 마침내 시민참여단은 설문조사에서 "신고리 5·6호기 건설 재개 59.5%, 건설중단 40.5%"라는 의견을 냈고, 공론화위원회는 이를 토대로 정부에 건설재개를 권고했다. 정부 역시 이 결과를 받아들여 원전공사 재개를 결정했다.

	MBC 사장 선출	KBS 사장 선출	신고리 5·6호기 건설
운영 및 관리	이사회	이사회, 외부 자문단	공론화위원회
정보 공개	후보자 정책설명회	후보자 정책발표회	-자료집, 전문가토론회 -합숙 토론회
시민 대리인	없음	시민자문단 (140~170명)	시민참여단(471명)
시민 의사 반영 제도	없음	시민자문단 평가 40% 반영	시민참여단 설문조사 결과 정부 정책 반영

성숙한 집단 지성의 힘 믿어야

과연 비전문가인 일반 국민들이 전문적인 영역에서 올바른 선택을 할 수 있을까라는 의심도 물론 존재한다. 하지만, 신고리 원전 공론화위원회를 두고 '470명의 현자'와 같은 평가가 나온 것처럼 우리 국민들의 성숙한 집단 지성은 그런 의구심을 어렵지 않게 해소했다. 공정하게 자문단을 구성하고 심사숙고할 수 있는 기회를 제공한다면 공영방송이 바로 서는데 또 하나의 이정표가 세워질 수 있을 것이다.

국민이 뽑는 공영방송 사장 .. 이용마의 꿈

"검찰과 언론이 바로 서야 대한민국이 바로 섭니다. 검찰과 공영 언론은 누구의 것입니까? 국민의 것입니다. 여러분들이 주인입니다. 저는 제안합니다. 언론과 검찰의 인사권을 국민에게 돌려줘라. 대통령도 국민이 뽑습니다. 검찰총장, 왜 국민이 못 뽑습니까? 공영언론사 사장, 왜 국민이 못 뽑습니까? 국민이 그들을 뽑을 때 그들이 국민의 눈치를 봅니다. 그래야 제대로 돌아옵니다."

-2017년 3월 11일 20차 촛불집회, 이용마 기자

2017년 스무번째 촛불집회에서 이용마가 단상에 올라 토해낸 열변이다. 부패한 정권에 분노하고 정권에 부역하는 공영방송에 실망했던 시민들은 이용마의 이 발언에 박수를 아끼지 않았다. 국민들이 공영방송 사장을 뽑자는 이 주장은 그래서 촛불 시민들의 정신과도 맞닿아 있다. 이

용마는 병마와 싸우면서도 이 문제에 천착했다. 그렇게 다시 한번 생각을 정리해 국민대리인단 제도라는 개념을 제시한다. 대통령처럼 전국민이 직접 선출할 수는 없겠지만, 추천을 통해 뽑힌 국민 대표에게 공영방송 사장 선출권을 주자는 것이다.

"국민 참여 불신은 엘리트 의식 때문"

그의 고민은 여기서 그치지 않았다. 우리는 대의제를 맹신하고 있는 건 아닌가? 문화권에 가까운 장삼이사들이 과연 공영방송 사장감을 골라낼 안목을 가지고 있을까? 그런 의문들에 그는 스스로 하나하나 답을 찾아갔다.

공영방송의 정치적 독립을 논하면서 왜 정치권의 이사 추천이라는 콜레에서 벗어나지 못하는가. 이

는 우리 스스로 대의제의 함정에 빠지는 것이다.

국민 대리인단을 부정하는 이유는 단 한가지, 뿌리 깊은 엘리트의식이다. 장삼이사가 어떻게 국무위원이나 권력기관의 장을 선출하느냐고 의문을 제기한다. 국민참여재판이 도입될 당시 제기되었던 우려와 똑같다. 하지만 국민참여재판에 대해서 제기됐던 우려는 그야말로 기우에 불과했음이 수년간의 경험을 통해 증명되었다.

- 이용마 저 <세상은 바꿀 수 있습니다>

이용마는 누구보다 MBC와 공영방송이 바로 서기를, 언론이 제 역할을 하기를 바랐던 사람이다. 그런만큼 그의 고민과 성찰을 실현해 내기 위해 매진해야 할 책무가 우리에게 있다. 단순히 안타깝게 고인이 된 동료의 유지여서가 아니라 우리가 그 신념과 원칙에 동의하고 있기 때문이다.

임금 3년째 동결 .. 임금협상 마무리



결국 3년째 임금이 동결됐다. 회사와 조합은 지난 19일 임금협약 체결식을 갖고 2017년부터 2019년까지 '임금을 동결한다'는 골자의 임금협약안에 서명했다. 2017년도 임협은 언론노조 문화방송본부의 개별 교섭으로 보충협약없이 동결하는 것으로 결정됐으며, 2018년과 2019년 임협은 교섭대표노조 자격으로 사내 복수노조의 의견 수렴 절차 등을 거쳐 체결했다. 13기 집행부 출범이후 교섭단을 꾸려 5차례의 실무교섭과 2차례의 본교섭을 통해 치열하게 협상을 벌였으나 최근 극심한 경영 위기 속에서 실질임금의 향상이라는 의미있는 협상 결과를 이끌어내지는 못했다. 최승호 사장은 "3년째 임금이 동결된 것에 대해 경영자로서 유감스럽다"고 밝혔고, 오정훈 언론노조 위원장은 "회사의 경영 위기가 구성원들 탓은 아니라고 생각한다"면서 "이제는 경영진이 비전

을 주셔야 한다"고 강조했다.

계열사 기본급 복원 .. 임금 총액은 사실상 동결

이번 임금협상의 최대 이슈는 지역 계열사의 기본급 복원 문제였다. 2015년 안광한 경영진에 의한 노조 파괴 공작의 일환으로 최대 4%까지 벌어졌던 기본급 격차를 '정상화' 하자는 것이었다. 그것은 동일노동 동일임금이라는 대전제를 최소한 기본급에서만은 유지하고, 노동조합뿐만 아니라 MBC 네트워크 전체를 튼튼하게 하는 MBC만의 특수한 역사성이기도 했다. 하지만, 경영진은 그 원칙과 배경에는 공감하면서도 심각한 경영 위기 속에서 인건비 총액을 증가시킬 수는 없다고 맞섰다. 당해 연도 임금의 증가 보다는 일시적으로 반영해야 하는

퇴직금 충당금의 규모가 더 문제가 됐다. 결국 기본급은 복원하되 다른 임금을 조정하는 방향으로 노사 합의가 이뤄지게 됐다.

지부별 보충협약 통해 최종 마무리

2018~2019 임금협약 부속합의서를 통해 조합과 회사는 기본급 복원 과정에서 각 계열사의 임금 총액이 증가하지 않도록 다른 임금항목을 조정하기로 했다. 쉽게 말해 기본급은 올리고 다른 임금을 깎아서 임금 총액 증가가 없도록 한다는 의미이다. 대신 영업이익 달성시 삭감된 임금의 인상을 위해 적극 노력한다는 조항을 추가했다. 각 계열사 별로 복잡하고 다양한 임금 항목을 가지고 있는 만큼 구체적인 조정 방법은 지부별 보충 협약을 통해 마무리 될 예정이다.

기본급 단일화는 단일노조의 뼈대, 단일노조는 MBC본부의 현재이자 미래

MBC본부는 전통적으로 임금 문제를 전면에 내세우지 않았다. 노동 조건 개선은 기본이었고 공정방송을 위한 끊임없는 싸움이 노동조합의 더 큰 화두였다. 1996년 10월 10일 단일노조가 출범하면서 공정방송 깃발 아래 전국이 하나로 모였고 조직강화와 민주사회를 위한 단결 투쟁의 대오가 MBC에 갖춰졌다. 공통 임단협과 기본급 단일화는 단일노조의 튼튼한 물적 토대가 됐다.

2012년 10월 회사는 단체협약을 해지했다. 일방적이었다. 3년 뒤 안광한 사장은 MBC본부의 공동교섭 전통을 깨고 개별 임단협을 요구했다. 편을 가르고 차별을 만들어 단일 대오를 흔들기 위한 도발이었다. 급기야 사측은 복수노조인 MBC 노동조합과 4% 임금 인상에 합의했고 MBC본부는 서울지부의 급박한 상황을 이해하고 개별 임단

협을 수용했다. 그때부터 지금까지, 단일노조를 흔들기 위해 등장한 기본급의 차이(사별 0~4%)는 유지됐다. 경영진은 바뀌었지만 차이는 당연하게 복구되지 않았다. 당시 노동조합 간부이기도 했던 현 경영진은 급전직하하는 지상과 방송환경을 빌미로 조건없는 기본급 복원에 난색을 표했다.

노동조합이 요구한 것은 임금 인상이 아니라 정상화였다. 분열을 획책하기 위한 기획은 없어야 마땅하다. 없애지 못하면 노동조합의 직무유기다. 공정방송의 깃발 아래 전국을 하나로 모았던 단일노조 MBC본부의 물적 토대는 정상화 되어야 한다. 지난하고 어려운 시간이 답답하게 흘렀다. 단일화, 경영위기, 지역, 서울, 노조 간부, 경영진. 정체되지 않은 단어들 날아다녔고, 흩어졌다. 선택이 필요했다. 더 늦어지면 다음 경영진과 기본급

단일화 협상을 반복해야 하는 지난한 과정이 기다리고 있었다. 기본급 단일화와 총액동결, 이 모순된 합의를 해결하기 위한 수당반납 방안은 이렇게 만들어 졌다. 영업 이익 달성 시 임금 인상을 위해 노력한다는 부속합의서도 포함됐다.

아쉬움이 클 수밖에 없다. 섭섭함도 어쩔 수 없다. '무성의하고 몰염치하다'고 경영진을 비난해 봐도 답답한 마음이 풀리지 않는다. 부정하고 싶은 현실이다. 하지만 MBC본부 깃발 아래 단일노조의 튼튼한 대오를 유지한다면 언젠가 다시 정상화를 위해 한발 더 나아갈 수 있을 것이라 생각한다. 튼튼한 단일노조는 MBC본부의 현재이자 미래다. 그렇게 믿는다.

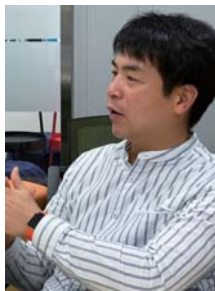
박병원 울산지부장

‘72일 총파업’ 2주년 서울지부 조합원 좌담회

비전 제시하고, 책임 경영하라



남형석
기자



김태효
영상기자



박창현
아나운서



노승욱
예능PD



이상근
영상기술



정지훈
제작카메라



전승훈
플랫폼기획

요즘 MBC의 분위기가 어떻게 됩니까?

김태효: 보도국만 보자면 올해는 내부적인 역량도 강화된 측면이 있지만, 외부적인 요인으로 인해서 시청률, 신뢰도 등 향상된 측면이 있어서 한번 해보자는 분위기도 있습니다. 다만, 회사 전반적으로 보면 믿음과 희망이 고갈된 것 같아요. 미디어 산업의 흐름에 제대로 대처하지 못하고, 봉착한 위기를 벗어나지 못하고 있는 것이 원인으로 보입니다. 구체적인 전략이 없다보니, 회사를 믿고 우리도 한번 힘을 내보자라는 그런 믿음과 희망이 없게 된 거죠.

남형석: 시청률 역전했다고 좋아하는 분위기가 있지만, 국·부장급과 주니어 그룹이 느끼는 온도차는 있습니다. 그건 윗선과 아랫사람 사이에 소통이 원활하지 못하기 때문인 것 같아요. 그러다 보니 현장에 있는 구성원들이 동기부여가 잘 되지 않고 있습니다. 그러나 가장 큰 문제는 MBC가 전반적으로 젊고 활력이 넘치는 조직이 아니라는 겁니다. 젊은 구성원들을 어렵게 보고 기회와 권한을 제대로 주지 않는 조직이 어떻게 젊은 조직이 될 수 있겠어요.

박창현: 2013년에 입사했으니까, 회사가 좋았던 적을 한 번도 본 적이 없는 셈입니다. 파업을 끝내고 돌아올 때는 MBC가 오래지 않아 예전의 명성을 회복할 거라고 솔직히 기대했습니

다. 하지만 생존의 위기에 직면하게 되고, 적자가 누적되고, 다양한 긴축방안이 나오면서, 전반적으로 구성원들이 기운이 빠지게 되고 변화의 원동력은 사라져 가는 것 같아요.

공포 리더십이 사라진 것 뿐 나머지 부문의 변화 없어 보여

이상근: 공포의 리더십이 사라지고, 회사에 불만을 얘기할 수 있게 된 점을 빼곤, 달라진 점을 체감하기 힘들어요. 제가 여러 부문의 사람들과 만나는 편인데, 사람들 대부분이 회사에 대해 안 좋은 얘기를 합니다. 그리고 틈만 나면 회사 나갈 생각을 하곤 해요. 예전엔 연출 파트에서만 퇴사했지만 이제는 분위기가 다릅니다. 더 연차가 쌓이면 힘들지만, 젊으면 이직이 가능하잖아요. 젊은 사원들 중에서는 어디 좋은 기업 공채 안 뜨는지 그런 대화를 합니다.

정지훈: 사실 입사해서 파업한 날만 합해도 1년 연봉은 나오는 것 같아요. 우리는 그걸 희생하고 공정방송 MBC를 쟁취했고, 과거보다 정치적 독립성을 확보했지만 다른 부분에선 크게 달라진 것을 느끼지 못하는 것은 사실인 것 같아요. 지금 다른 회사는 성장하고 연봉이 올라가는데, 우리는 정체되거나 떨어지다 보니 솔직히 가장으로서 불안한 것이 사실입니다. 누구의 잘못이라기보다 빨리 전사적으로 의견을 모으고 비전을 만들어야 하는 시기인 것 같아요.

노승욱: 2013년 입사하고, 제가 있는 예능에서는 20명 넘게 회사를 나갔습니다. 총파업 종료 이후로도 MBC를 떠난 사람들도 있고, 조만간 떠날 사람들도 있습니다. 솔직히 돈 때문에 나간다고 생각할 수 있지만, 꼭 그렇지가 않습니다. 잘 만들기만 하면 프로그램이 성공할 거라는 믿음과 희망이 없기 때문이라는 이유도 큼니다. 치열한 예능 판에서 누가 봐도 정당한 제작진의 요구를 회사가 제대로 소화하고 지원해주질 못하고 있어요. 그러다 보니 비전이 없다고 생각하고 떠나게 되는 겁니다. 미래가 안 보이니까, MBC에 남아서 고생하는 사람들은 현실만을 보게 되고 불만이 쌓입니다. 그리고 의심이 생기기 시작했죠. 도대체 우리를 프로그램에 갈아 넣어 번 돈은 어디로 가는 것일까. 우리는 왜 늘 인력이 모자라고 고생만 하고 있는 거죠.

조합원들이 요구하는 비전을 회사가 제시하지 못하는 이유는 뭐라고 보십니까?

전승훈: 사실 경영진 입장에서는 중대한 결정을 내리기가 어려울 수 있다고 생각합니다. 한 쪽에 무게를 실어주고 자원을 배분해 주면, 다른 쪽에서 큰 반발이 있을 수 있기 때문이죠. 더욱이 연속성 있는 책임 경영이 구조적으로 힘든 회사다 보니 한계가 있을 수 있습니다. 현 경영진은 본인들의 책임을 적폐청산으로 한정

[회사 비상경영안 개요]

근로복지기금 개편	총액 기준 연간 예산 30% 삭감	노사협의 중
특별상여	영업이익 흑자 달성 시에만	노동조합 동의 필요
지급 규정 개정	특별상여 100% 지급(조건부)	
임금체계 개편	(부장 이상) 성과연봉제 도입 임금피크제 강화 정년 퇴직 시기 조정 퇴직금 제도 개편	

지난 11월 15일은 2017년 '72일 총파업 중단 및 업무복귀 2주년이 되는 날이었다. 하지만 지금 우리가 보고 있는 것은 희망이 현실화 된 영광의 MBC가 아니라, 회사가 조합에 제시한 비상경영안이다. 회사는 업무추진비 삭감 등 노사협회가 불필요한 사항은 이미 시행하고 있다. 따라서 회사가 내놓은 비상경영안은 사실상 구조조정을 제외한 구성원의 임금과 복지에 관련된 거의 모든 사항을 감축하자고 제안한 셈이다. 총파업에서 현업으로 복귀한 지 2년. MBC의 위기와 회사의 해결 방안에 대해, 입사 10년차 내외의 젊은 조합원들은 어떻게 생각하는 지 허심탄회하게 얘기해보는 자리를 마련했다.

했다는 생각도 들고, 적자폭의 축소가 현실적 목표라고 보일 때도 있습니다. 하지만 지금부터는 죽느냐 사느냐를 얘기해야 합니다. 비전이 없고, 성장이 없으면 한정된 자원을 차지하기 위한 사내 정치와 내부 충돌이 커질까 우려됩니다.

이상근: 임금과 복지 축소, 연봉제 전환, 인력 감축 등 조합원들이 희생하는 자구책을 마련하고, 이러한 일련의 조치를 외부에 알리고 중간 광고와 미대칭 규제를 푸는 것이 올해 회사의 비전인 것인지 궁금합니다. 회사의 비전이 이것이라면 구성원들에게 비전을 정확히 느낄 수 있게 솔직히 말해주었으면 좋겠습니다.

김태호: 지금 회사를 책임지고 있는 분들은 공정방송을 위해 투쟁하며 땀을 흘렸고, 현재 방송 독립성을 구현하는 역할을 하고 있습니다. 하지만 미디어 산업의 위기를 이해하고 해결하는 것까지는 준비가 안 되었던 것 같아요. 결과적으로 혁신이 이뤄지고 있는 셈입니다.

비전은 현장과의 소통에 있다

노승욱: 현장에 대한 제대로 된 소통과 이해가 없기 때문에, 제대로 된 비전 역시 제시되지 못하는 것 같습니다. 최근 몇 년간 급격히 바뀐 예능 제작 현장을 경영진 분들이 잘 모르시는 것 같아요. 그러다 보니 소위 전문가라고 하는 분들의 말씀을 많이 듣는 것 같더라고요. 꼭 그 래서는 아니겠지만 유튜브 콘텐츠와 유사한 방

식으로 제작하면 성공할 수 있다고 생각들을 하시는 것 같습니다. 하지만 그런 식의 접근으로 미디어 시장에서 이기는 건 쉽지 않습니다. 예능 연출 선배들이 정말 수만 번 고민했던 문제거든요. 여기서 핵심은 전문가 말고 현장에 있는 우리들의 고민과 생각을 회사가 제대로 수렴하지 않는다는 겁니다. 이런 상황에서 전문가의 이야기나 레퍼런스를 가져와서 이런 거 참신하다고 하며 “해볼래?”라고 하는 것은 제대로 된 비전도, 설득의 방법도 아니라고 봅니다.

박창현: 분명한 건, 비전을 제시하지 않는다는 것은 책임지지 않겠다는 것으로 보인다는 것이죠. 결국에는 MBC 안에서 생존해야 하는 젊은 조합원들이 모든 책임을 지는 구조가 되는 거죠.

남형석: 지난해부터 조합은 줄기차게 비전 제시를 요구했습니다. 여태껏 회사가 답이 없다는 건, 비전을 제시할 필요가 없다고 생각하기 때문이겠죠. 경영진은 정해진 임기가 있고 부장도 5~6년이면 회사를 퇴직하는데, MBC의 미래가 크게 중요하지 않을 수 있죠. 그것이 아니라면 아직까지도 내놓을 만한 비전이 없는 것이겠지요.

회사의 인력 선발과 운용에 대해서 어떻게 보십니까?

남형석: 제게 권한이 있다면 전략팀에 젊고 유능한 직원들을 더 많이 배치해서 비전을 찾고 만들게 하겠습니다. 좋은 기사도 중요하지만, 제대로 된 비전을 만드는 게 더 시급하다고 생각하는 사람이 많습니다. 하지만 부장들이 안 내놓을 겁니다. 당장의 실적이 중요하니까요. 또 하나는 좋은 인재를 골라 더 많은 신입사원으로 뽑겠습니다. 다른 쪽에서 비용은 줄이고, 사람에 대한 투자를 늘리는 모습을 구성원들에게 보여주겠습니다. 이것이 비전을 보여주는 한 방식일 테니까요.

이상근: 기술 부문은 올해 10여 명이 퇴직 하지만 충원은 없습니다. 회사의 인력 감축안에 의하면 인력이 더 줄어들 겁니다. 문제는 이 결정 과정이 현실적이지도 전략적이지도 않다는 점입니다. 인원을 축소하려면, 프로그램 수도 줄어야 합니다. 하지만 파일럿 제작이 늘면서 일이 더 많아졌습니다. 그러다 보니 A부조에서 일하다가 다른 부조에 뛰어가서 급히 다른 일을 보는 경우도 발생합니다. 사고의 위험은 당연히 높아지게 됩니다. 이런 식으로 가면 젊은 직원들 나갈 겁니다. 명퇴를 바라는 젊은 직원이 늘어간다면, 그 인력운용방안은 전략적이지 못한 것 아닐까요.

박창현: 회사의 방침으로 봐선, 앞으로 대규모 인력 채용은 없어 보입니다. 그러면 내부 인력을 재배치해야 합니다. 특히 관례처럼 작용하는 연차에 따른 인력 배치 문화는 정말 심각하게 고민해야 할 부분이라고 봅니다.



미래전략 없는 인력운용 반발과 불만 늘어

김태호: 회사가 좀 더 솔직하고, 전략적으로 인력 운용을 했으면 합니다. 어느 부서의 인력은 비용적인 부담이 크니 점차 축소해서 외부로 돌리고, 기차와 피디를 더 뽑겠다는 방침이 있다면 그런 인력 운영을 천명하는 겁니다. 전제는 회사의 미래전략과 그에 바탕한 인력 운용의 마스터플랜이 있어야 한다는 겁니다. 그렇지 않으면 반발이 생기고 불만이 해소가 안 되는 겁니다. 장기적으로 회사의 비전이 성공할 수 있다는 희망이 있어야 설득과 동의가 된다고 봐요.

안팎으로 회사가 어렵습니다. 회사는 비상경영안을 내놓았습니다. 젊은 조합원들의 분위기는 어떻습니까?

정지훈: 회사가 어렵다는 것 잘 압니다. 업무추진비 없애고 부서비 줄이고 이런 것은

동의할 수 있습니다. 그런데 이처럼 특상을 포함한 임금과 복지를 축소하는 안을 슬쩍 내놓는 것은 아니라고 봅니다. 이런 방안을 내놓기 전에, 다른 비용을 줄이려는 최대한의 노력을 기울였다고 보지 않습니다. 경영진이 좀 더 솔선수범해야 저희도 받아들일 수 있지 않나 생각합니다.

노승욱: 한번 윗분들이 우리 어떻게 일하나 동행 한번 해봤으면 좋겠어요. 우리 조원 출들 현장에서 어떻게 일하나. 한번만 보면 금방 압니다. 현장을 이해하면 이런 방안들을 이처럼 결정하지는 못했을 거라고 생각해요.

전승훈: 업추비 삭감, 복지기금 삭감, 임금 삭감 등 이 모든 방안은 반복해서 나오는 겁니다. 나쁘면 깎고, 조금 좋아지면 원상복귀시키는 익숙한 비용절감방식으로는 더 이상 근본적으로 문제를 해결하기 어렵다고 봅니다. 비전, 성장방안의 제시와 동시에 비용 절감 역시 획기적인 방식으로 제시하길 바랍니다.

희생을 설득할 수 있는 힘 솔선수범과 비전 제시

남형식: 비슷한 결인데, 비전만 제시하면 허리띠 졸라맬 수 있습니다. 미래를 보여주지 않고 희생을 요구하니 받아들이기 힘든 겁니다. 10년~20년 청사진을 제시해야죠. 부산지하철노조도 조합원 1인당 1000만원을 출연해서 신입사원을 채용하는데 회사와 힘을 합쳤습니다. 함께 미래를 만들 수 있는 비전과 그것을 바탕으로 한 설득의 힘입니다.

김태호: 경영진도 성과 연동제로 갔으면 좋겠습니다. 그대로의 혜택을 대부분 누리면서 희생을 요구하는 것은 좀 아닌 것 같아요. 현재 MBC 구성원은 정신적으로는 비전과 가치, 물리적으로는 임금과 복지에 대해 만족하지 못하고 있는 실정입니다. MBC가 최종 안착지라고 생각한 사원들이 외부로 기웃거리고, 이직을 희망한다면 이 안에서 만족감이 높지 않다는 것입니다. 어떤 식으로든 큰 변화가 필요한 시점입니다.

배석/정리 이승준 홍보국장

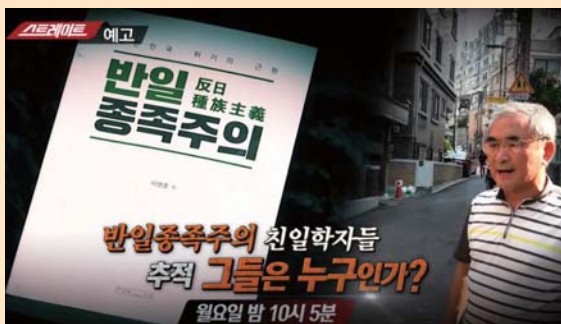
민실위 선정 좋은 보도 · 프로그램

민실위가 올해 3분기 좋은 보도 · 프로그램을 선정했습니다. 전국에서 출품된 30여개 작품 가운데 4개 작품이 수상작으로 뽑혔습니다. 민실위는 매 분기마다 '권력과 자본에 대한 감시, 노동 · 인권 · 환경 · 사회적 약자 문제' 등 '노동조합의 가치를 구현한 좋은 보도 · 프로그램에 대한 시상'을 이어가겠습니다.

좋은 보도상

서울 스트레이트 <아베에 화답하는 조선일보와 친일세력>
<침략 역사 지우는 21세기 '신(新) 친일파'>

이용주 조합원_서울/06년 입사/보도
김정인 조합원_서울/10년 입사/보도
박진준 조합원_서울/13년 입사/보도



▷ 한·일 갈등 국면에서, 일본 극우 세력의 속내와 식민지배 역사의 현장을 집중 조명했다. 보수 이념을 가장한 '친일 세계관'이 국내 정치에 활용되는 행태를 고발해 '우리 안의 신친일파'란 의제를 이끌어 냈다.

수상소감 이용주 조합원

김정인, 박진준 두 기자를 비롯해 <스트레이트> '원팀'이 일궈낸 의미 있는 성과라고 생각한다. 하이난섬 강제징용 피해자들의 유해 매장지, 노교수의 기자 폭행 현장, 망언이 오가는 일본 우익의 강연회장 등에서 몸을 던져 취재한 영상취재 동료, 선배들도 이 상의 주인공일 것입니다. '원팀' 정신 더욱 굳건히 다지며 역사 왜곡 시도를 철저히 감시하고 끝까지 추적하겠습니다.

강원영동 특집 다큐멘터리 '숨'

김인성 조합원_강원영동/05년 입사/보도



▷ 6·25 전쟁을 전후해 강원 영동지역에서 벌어졌던 민간인 학살의 실체를 처음으로 세상에 알렸다. 피해자 지원을 위한 조례 등 제도개선까지 이끌어낸 점, 스마트폰으로 촬영한 1인 제작물이었다는 점도 주목을 받았다.

수상소감 김인성 조합원

세상에 어떤 학살도 편히 다룰 순 없겠지만 다큐 '숨'은 더욱 편치 않았던 것 같습니다. 6·25 전쟁기에 인민군-미군-국군에 의해 수많은 학살 사건이 벌어졌음에도 70년 세월 동안 말하지 못하고 살아온 그 삶의 무게를 알기 때문입니다. 6달 넘게 혼자 주말도 없이 제작을 하는 동안 아빠와 남편을 기다려주고 응원해준 가족에게 '사랑한다'는 말 전하고 싶습니다.

좋은 프로그램상

서울 PD수첩 <글로벌 비즈니스, 대리모>

김정민 조합원_서울/07년 입사/시사교양



▷ 우리의 난임 문제가 외국의 '대리모 산업'을 키우는 실태를 고발했다. 난임 문제가 심화되는 배경, 국내외 여성과 태아의 인권이 사각에 놓이는 현실 등 구조적인 문제를 생생한 현장과 함께 호소력 있게 전달했다.

수상소감 김정민 조합원

대리모는 불법일 거라고 생각하고 취재를 시작했습니다. 하지만 생각보다 많은 윤리적 현실적 고민이 필요한 사안이었습니다. 불법이 아니고 누구보다 절박했습니다. 위험하고 은밀한 거래 현장을 고발하기보다 대리모 시술에 대한 논의의 필요성을 강조하는 방향으로 방송했습니다. 방송을 통해 한국 사회의 대리모 논의가 한 걸음 더 나아가는 계기가 되었기를 바랍니다.

안동 안동MBC 창사 49주년 특별기획 <독립의 꽃, 다시 피우다>

조현상 조합원_안동/87년 입사/편제
유근정 조합원_안동/87년 입사/영상



▷ 성리학 거점 가운데 하나인 안동 지역 향교의 '국내 최고령' 무궁화의 품종 연구 행적을 추적했다. 독립운동가들의 활약도 담아내며, '3.1운동 100주년'이라는 시의성과 지역성, 보편성을 아울렀다는 평가를 받았다.

수상소감 조현상 조합원

일제시대에 예안향교의 유림들과 선비들이 나라꽃인 무궁화를 심어 독립의 의지를 다졌던 역사를 되새겨 보고자 했습니다. 인터뷰 중에 이 말이 생각납니다. "선비는 2가지 조건이 있어요. 글을 사랑하는 사람, 또 하나는 그 시대의 과제를 확인하고 해결하려고 실천하는 사람입니다." 요즘 우리 주변에 이런 진짜 선비가 과연 몇이나 될지, 돌이켜 볼 귀한 말씀이었습니다.

본부장의 편지

조합원 여러분께 감사드립니다



전국의 조합원 여러분께 감사드립니다.

3년 만에 임금협약을 체결하였습니다. 긴 시간 기다려주신 조합원 여러분께 감사드립니다. 하지만 그 결과가 흡족하지는 않습니다. 최선의 노력을 다했으나, 최선의 결과를 만들어내지 못했습니다. 마지막까지도 이대로 수용하기 어렵다는 목소리도 있었습니다. 조합을 갈라놓으려 했던 과거의 적폐를 말끔히 청산하지 못하고, 어정쩡한 봉합으로 끝내는 것이 아닌가 하는 고민도 있었습니다. 하지만 본부장으로서 저는, 지금이 아니라면 전국을 하나로 묶어내는 MBC본부 단결의 출발점을 바로 세우기가 점점 더 어려워질 것이라 판단했습니다. 그리고 그 판단과 결정에 조합원 여러분의 이해와 동의로써 이번 협약을 마무리하게 되었습니다. 다시 한 번 감사드립니다. 여전히 남아있는 조합원 여러분의 우려와 불만도 무겁게 생각합니다. 저의 판단과 조합의 결정에 오류와 실책이 있다면 언제라도 말씀해 주십시오. 경청하겠습니다.

다만, 저는 감히 이번 임금협약이 ‘끝’이 아니라 ‘시작’이 되기를 바랍니다. 서울을 비롯한 전국의 MBC가 한 치 앞을 가늠하기 어려운 위기에서 있습니다. 이 위기를 극복하고 조합원들의 삶을, 우리의 방송을 더 나은 내일로 만들 원동력은 우리 조합원들에게 있습니다. 외부의 압력이나 누구의 강요가 아닌, 우리 스스로의 추진력으로 다시 일어서야 합니다. 그리고 그렇게 당당히 서게 되는 날, 우리는 떳떳하게 우리의 희생과 양보를 돌려받을 수 있을 것입니다. 우리는 충분히 할 수 있습니다.

경영진에게 다시 한 번 요구합니다.

조합은 끊임없이 경영진에게 비전과 미래전략을 밝힐 것을 요구했습니다. 경영진의 책상 위에서만 존재하는 비전과 전략

이 아닌, 전 구성원이 함께 위기를 헤쳐 나갈 공통의 목표와 지향점을 공유하자고 호소했습니다. 그러나 여전히 경영진은 개별 사안을 놓고 시시때때로 ‘방안’과 ‘계획’만을 내놓고 있습니다. 그리고 그 대부분은 구성원들의 희생과 양보를 요구하는 것입니다. 구성원들은 지쳐가고 답답해하고 있습니다.

지금 MBC는 어디에, 어떤 상황에 있습니까? MBC는 앞으로 어떤 방향으로 환골탈태하고자 합니까? 발 딛고 서 있는 현실과 좌표를 분석하고, 가까이 1년 뒤, 멀리 10년을 내다보는 혁신의 전략과 방안을 내놓아야 합니다. 그것이 경영진에게 맡겨진 임무요, 책임입니다. 여전히 ‘프로그램 잘 만들고, 보도 잘 하면 된다.’는 그저 그런 말이 미전이고 전략일 수는 없습니다. 지금도 우리 조합원들은, 전국의 MBC구성원들은 열악한 환경 속에서도 최선을 다해 제작하면서도 더 나은 프로그램을 고민하고 있습니다. 현장을 씩 없이 달리면서도 시청자들에게 더 나은 보도를 만들고자 노력하고 있습니다. 우리의 힘을 하나로 모으고, 돌파구를 마련할 리더십이 필요합니다. 흠결 없는 정답을 요구하는 것이 아닙니다. 함께 고민하면서 더 나은 방향을 찾아나갈 수도 있습니다. 하지만 어딘지 모르고 그저 열심히 하면 된다고 내몰지는 말아야 합니다.

함께 가면 멀리 갈 수 있습니다.

우리의 일터를 지키는 것이 중요하지만, 우리의 삶을 지키는 것도 중요합니다. MBC의 미래를 향한 방향과 속도를 공유한다면, 구성원들은 잠시 기다려줄 수 있을 것이며 필요하다면 기꺼이 희생도 감수할 것입니다. 지난 10년을 버티며 싸우고 마침내 이겨낸 우리의 역사가 이를 증명합니다. 지금은 보이지 않는 낯선 위기 속에서 있지만, 우리가 함께 힘과 지혜를 모은다면 길을 찾고 답을 찾을 수 있을 것입니다. 함께 가면 멀리 갈 수 있습니다.