

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
2020년 7월 16일

NATIONAL UNION OF MEDIAWORKERS MUNHWA BROADCASTING UNION



서울지부 대의원회

‘임금체계 개편 노사합의안’ 승인

2021년부터 ‘성과임금제’ 부분 도입 등, 지속가능한 MBC를 위한 결단

전국언론노조 MBC본부 서울지부(이하 ‘조합’)는 지난 7일 대의원회를 열어 ‘임금체계 개편에 대한 노사합의안 승인의 건’을 심의하고, 대의원 투표를 통해 가결(60명 투표 / 찬성 31, 반대 28, 무효 1), 승인하였다. 이를 바탕으로 조합은 사측과 ‘보수체계 개편’에 관한 노사 합의를 체결했다. 바뀐 보수체계는 대부분 2021년부터 적용된다.

‘성과임금제’ 부분적 도입

먼저 노사는 2021년부터 2022년까지 ‘성과임금제’를 부분적으로 도입, 시행하기로 하였다. ‘성과임금제’는 직급부장 이상, 또는 ‘근무경력’ 20년 이상인 직원을 대상으로 한다. ‘성과임금제’ 대상자에게는 ‘특별상여(3회)와 기본성과인센티브(1회)’의 50%를 기본적으로 지급하고, ‘성과급’을 신설하여 성과 평가에 따라 ‘성과급’을 차등 지급하게 된다. 성과평가제도의 신설 및 지급 규모와 방법 등은 추후 노사 합의로 결정하기로 하였다. 조합은 성과평가를 통한 성과급 지급에서

평균 등급의 평가에 대해 상여 100% 규모의 지급을 명문화할 것을 지속적으로 사측에 주문하였으며, 향후 노사 교섭과정에서도 가장 우선적으로 확보할 예정이다. 또한 성과평가제도의 설계 및 운영과정에서 당초 기대한 조직 혁신의 효과가 나타나지 않는다면 과감히 이 제도를 철회할 수 있도록 한시규정을 명문화하고 이를 사측과 합의하였다.

퇴직연금 계산 방식 ‘단수제’ 전환

퇴직연금 계산방식은 2021년 1월 1일을 기준으로 ‘단수제’로 전환된다. 노사가 합의한 기준임금에 퇴직연금 지급월수를 ‘산정 근속년수’와 동일하게 적용하여 퇴직연금을 적립, 지급하게 되는 것이다. 기존 퇴직연금 ‘확정급여형(DB)’을 적용받던 구성원들은 2020년 12월 31일까지의 퇴직연금은 기존 ‘누진제’ 계산 방식에 따른 퇴직연금 적립액을 그대로 유지하게 된다. 그럼에도 불구하고 계산방식 전환에 따라 기존 ‘누진제’ 계산 방식에 비해 퇴직연금이 줄어드는 것은 불가피하다.

이를 일부 보완하고자 조합은 사측과의 협의 과정에서 퇴직연금 산정 기준임금의 범위를 일반기업의 범위에 비해 확대(특별상여, 기본성과인센티브, 자가운전보조금 포함 등)를 이끌어냈다. 또한 일반직 직원의 경우 ‘기본급2’를 최고수준으로 일괄 조정하고, 전문직 직원은 식대를 신설하여 보완책을 마련하고자 했다.

임금피크제 변경, 정년시기 및 안식년 휴직 조정

노사는 임금피크제와 정년시기 등도 변경하는데 합의했다. 임금피크제는 기존 만 55세에서 만 58세가 도달하는 해부터 적용되는 것으로 변경되며, 일반직의 경우 ‘기본급1’의 40%, 전문직은 최종 기본급의 25%가 각각 삭감된다. 정년시기는 만 60세가 도달하는 분기 말일로 하고, 이에 따라 의무안식년 시행시기도 앞당겨지게 된다. 기존에 임금피크제를 적용받고 있던 직원과 2021년에 정년이 도래하는 직원에 대해서는 별도의 경과규정을 마련하여 시행하기로 하였다.

조합원 여러분께

함께, 오래, 멀리 가는 조합을 생각합니다

조합원 여러분 안녕하십니까.

지난 7일, 서울지부는 대의원회를 통해 보수체계 개편에 합의하였습니다. 많은 고민과 대화의 시간이 있었습니다. 마지막까지 고민하고 책임 있는 의사결정에 참여해주신 대의원과 대승적으로 합의과정을 지켜봐 주신 조합원 여러분께 감사드립니다. 하지만 조합의 합의를 수긍하지 못하는 조합원들이 계심을 알고 있습니다. 토론과 대화는 충분하지 않았다는 질책도 듣고 있습니다. 노사 교섭을 진행하고 그 결과를 승인해주시길 요청 드렸던 지부장으로서 무거운 책임감을 느낍니다. 그럼에도 불구하고 어려운 선택을 조합원 여러분께 부탁드려야만 했습니다. 조합원 여러분께 아쉬운 결과를 보고 드리게 되어 죄송합니다.

MBC의 위기는 진행 중입니다.

본사는 생존경영 1, 2단계를 통해 올해 250여 억 원이라는 비용을 줄이겠다고 합니다. 그럼에도 불구하고 올해 900억 원에 가까운 적자가 예상된다고 합니다. 3년 연속 1천억 원에 육박한 적자 속에 우리의 활로는 쉽게 보이지 않습니다. 지역의 상황은 더욱 열악합니다. 앞친 데 뒷친 격으로 코로나19로 인해 지역의 경영상황은 더욱 악화되었고, 결국 방송을 축소하고 구성원들이 일손을 잠시 내려놓으며 임금이 큰 폭으로 줄어드는 비상조치까지 감내해야 하는 상황이 벌어지고 있습니다. 가까운 미래에 존속을 장담하기 어렵다는 비관적인 전망까지 나오고 있습니다. 순망치한이라는 옛말을 떠올리지 않더라도 한군데라도 쓰러지면 전국 MBC의 네트워크가 무너지게 됩니다. 서로가 지혜를 모으고 앞길을 헤쳐 나가지 않는다면 불안한 전망이 눈앞의 현실로 닥칠까 두려움을 느낍니다.

작년부터 본사 경영진으로부터 '비상경영'이라는 말이 나왔습니다. 조합원들과 구성원들에게 '자기희생'을 요청해 왔습니다. 흔쾌히 받아들이기 어려웠습니다. 조합원들이 기꺼이 마음을 열고 수용하기에는 부족하다는 아쉬움이 컸습니다. '비상경영'과 '자기희생'의 필요성을 부정했던 것이 아니라, 사측의 요청이 편의적인 발상이라는 거부감이 컸습니다. 결국 작년에 열린 대의원회에서는 상여반납과 임금체계 개편 요청을 수용하기 어렵다는 중론을 모았고, 조합은 임금체계 개편 논의를 올해부터 시작하는 것으로 결론지었습니다. 그리고 올해 새 경영진과 임금체계 개편을 놓고 치열한 교섭을 진행하였고, 그 결과를 대의원회의 승인을 거쳐 조합의 결정으로 합의하게 되었습니다.

함께, 오래, 멀리 가는 조합을 생각합니다.

조합은 조합원의 권익을 보호하고 노동조건 유지, 개선을 목적으로 하는 조직입니다. 하지만 MBC의 생존이 염려되는 위기 앞에, 조합이 우선 보호해야 할 것은 조합원들의 '일자리'라고 판단했습니다. 외부의 압력이나 우리의 경영상황 때문에 '내가 아닌 누군가'가 MBC를 떠나야 한다고 말하는 상황이 오지 않도록 무엇을 해야 할까 고민했습니다. 우리 스스로 변하지 않으면 누군가(그것이 사측이든, 외부의 압력이든)에 의해 더 가혹한 변화와 희생을 강제당할 수 있다고 생각했

습니다. 최악의 상황이 오기 전에 조합이 스스로 결단하고 그 힘으로 우리를 단단히 지키는 울타리가 되기를 바라며 보수체계 개편을 고민했습니다.

2차례의 대의원 간담회와 10여 차례 진행된 조합원 설명회를 통해서 저와 집행부의 고민과 교섭의 결과를 설명 드리고자 했습니다. 이해해 주시는 말씀도 있었고, 의문을 푸는 기회가 되기도 했습니다. 이 결정에 동의하지 못하는 대의원과 조합원의 말씀도 들었습니다. 교섭을 담당한 저와 집행부의 판단과 다른 생각이 있음은 당연합니다. 다만 조합의 운영을 책임지고 있는 지부장으로서 조합원들과 함께, 오래, 멀리 가고자 한 고민의 결과였음을, 그리고 그 결과로 만든 합의를 승인해 달라고 요청 드렸음을 이해해 주시길 부탁드립니다.

**우리는 MBC의 위기를 스스로 이겨낸
저력을 가지고 있습니다.**

과거에도 우리 조합은 우리 일터가 어려움에 처했을 때 스스로 임금을 삭감하고, 방송사 최초로 임금피크제 도입을 합의하는 결단을 내린 경험이 있습니다. 그리고 마침내 위기를 넘어섰을 때, 우리가 일군 성과의 대가를 당당히 요구하였습니다. 닥쳐온 위기 앞에 무력감을 느끼고 무너지기 전에, 조합원들은 한 걸음이라도 스스로 먼저 움직였습니다. 우리가 함께 움직인다면 위기를 넘어설 힘이 생기고, 다가오는 위협을 이겨낼 수 있으리라 지금도 믿고 있습니다. 서울과 지역에서 연이어 닥쳐오는 비상한 상황 속에서도 우리가 조합이라는 하나 된 대오를 유지하며 조합원들의 의지와 결정을 하나로 모아낼 수 있다면, 분명 이번에도 우리 스스로 답을 찾아낼 수 있을 것입니다.

조합의 주인은 조합원 여러분입니다.

여러분의 투표로 선출된 지나 조합을 위해 헌신하고 있는 집행부도 그저 한 명의 조합원입니다. 단지 주어진 임기 동안 조합원의 위임 아래 조합의 운영을 담당하는 역할을 부여받은 것일 뿐입니다. 앞으로도 저와 이번 집행부는 남은 임기 동안 조합의 요구사항을 갖고 사측과 계속해서 여러 교섭을 진행할 것입니다. 저와 집행부의 가장 큰 원칙은 항상 '조합원과 일터를 위한 최선의 선택을 하자'입니다. 그 결론이 어찌면 조합원 개개인이 생각하는 최선이 아닐 수도 있습니다. 하지만 최선을 생각하며 고민하고, 결과를 만들어 내기 위해 노력하겠습니다. 지켜봐주시고. 그리고 조합이 가야 할 방향에 대해 기탄없는 의견을 말씀해 주십시오. 실령 능력이 부족해 모든 의문과 모든 요구를 다 만족시켜드리지 못하더라도 성심을 다해 경청하고, 토론하고, 대답하겠습니다. 그것이 조합을 맡겨주신 조합원의 뜻에 부응하는 저의 소임이라 생각하고 하루하루 최선을 다하겠습니다. 차를 영땀한 방향으로 몰고 가는 운전기사라면, 기사를 바꿀 일이지 차에서 내릴 일은 아닙니다. 조합의 주인은 조합원 여러분입니다.

전국언론노조 MBC본부장/서울지부장

오동운 드림

지역MBC의 골든타임이 지나가고 있다

경영악화로 이중 삼중고에 직면해 있는 지역사를 상대로 전임사장들은 임금소송을 제기했고 지역사는 줄줄이 패소해 수십억 원의 임금과 지연이자를 지급해야 하는 상황까지 왔다. 해고와 소송에 이르기까지 최대주주의 권한과 경영진의 역할은 어디까지였을까?

오래전부터 지역사는 다수 낙하산사장의 책임감 부재와 자질미달로 고질적인 어려움에 직면해 왔다. 방송이 호황을 누리던 시절에야 '조용히 있다 조용히 갔으면...'이라 생각했지만, 지금처럼 하루가 천금 같은 비상경영상황에서 '어쩌다 사장'에게 우리의 미래를 맡기기엔 감수해야 할 위험부담이 너무나 크다.

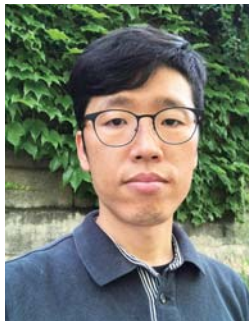
회사나 조직을 바다 위의 배에 비유하기도 한다. 리더인 선장의 행동과 생각이 조직에 미치는 영향을 너무나도 잘 알고 있고, 지난 세월호 사건을 통해 국민 모두가 적나라하게 보고 느꼈던 부

분이다. 책임을 회피하고 혼자 살기위해 가라앉는 배를 뒤로하고 경비정에 오르는 선장과 목숨을 구걸하는 몇몇 하수인들이 MBC 뿐만 아니라 우리 사회에도 더는 없기를 간절히 바랄 뿐이다.

지금 MBC가 처한 위기상황은 그 어느 때보다 절박하다. 안동MBC도 적폐시절을 마무리하던 2018년부터 MBC 재건을 바라는 마음으로 방송 제작 정상화와 위기상황극복을 위해 많은 고민과 논의를 통해 비상경영을 시행해 왔다. 아직 무수한 난제들이 남아 있고 외부환경 또한 한치 앞을 예상할 수 없는 안개 속이라 어느 것 하나 예단할 수 없다. 오늘도 급변하는 방송환경에 적응하고 스스로 살아남기 위해 구성원들은 열과 성을 다해 현장을 발로 뛰고 있다. 진실된 땀방울을 통해 방송의 가치를 높이고 안동MBC 존속이라는 하나의 목표만을 바라보며 노력하고 있는 것이다.

바닥을 모르고 떨어지는 광고 시장에 대한 대

책만으로 지금의 위기를 해소할 수는 없다. 표면적으로 드러난 경영지표의 숫자만으로 지역사의 미래를 점칠 수도 없다. 지금까지 본사가 말버릇처럼 해오던 지역 계열사의 '경영자율성'을 보장하고 최대주주의 독단이 아닌 현실성 있는 대책 마련을 위해 MBC구성원 모두가 함께 머리를 모아야 할 때이다. MBC생존의 골든타임은 바로 지금이고 책임은 우리 모두에게 있다.



배경탁
안동 지부장

조합원 기고

뉴스가 멈췄다.



조미애 조합원
충북/보도

뉴스가 멈췄다. 데일리 뉴스를 포기했다. 지역 현안을 주말엔 보지도 듣지도 못하게 됐다. 당연히 주말에 발생한 이슈는 '있어도 없는 일', '전할 수 없는 소식'이 돼버렸다.

박성제 사장은 MBC충북이 임금을 21% '삭감'했다고 말했지만 받은 맞고 받은 틀렸다. 우리의 존재 이유인 노동도 그만큼 사라졌다. 의무적으로 21%의 노동 시간을 줄여야 해 제작을 하고 싶어도 할 수 없는 초유의 사태를 맞이한 것이다. 정부의 고용유지지원금을 받으려면 적어도 한 달에 4~5일은 전 직원이 일을 놓아야 한다. 살아남기 위해 아니 하루라도 더 버티기 위해 우리는 선택을 강요당했다.

언제든, 어디든, 무슨 일이 발생하든 24시간 비상 체계를 갖추고 대응해야 할 언론사의 근간이 무너졌다. 하필 내가 사랑하던 일터에서... 노동 시간 21% 단축에 한 푼도 보상받을 수 없는 연차 소진까지 더해져 평일 역시 취재기자 7명(보직자 제외) 가운데 2명 이상이 매일 업무에서 빠진다. 깊이 있고 발 빠른 취재는 고사하고 그 날 그 날 언 발에 오줌누기 식으로 소식 전하기에 급급할 수밖에 없다. 주말엔 일할 수 있는 인원이 아무도 없다.

속사정을 모르는 혹자는 말한다. 일이 줄어 여유가 생긴 것 아니냐고. 경쟁사는 하루가 다르게 제작 인원을 늘리고 로컬 타임을 늘려 입지를 구축하는 상황에 데일리 뉴스를 포기한 채 퇴보해야 하는 '무너진 워라벨'을 반길 구성원은 없다. 구성원 상당수가 당장 생계에 위협을 느껴 투잡을 고민하고 대출을 알아보고 있다. 정부 지원은 없고 규제만 많은 허울

뿐인 공영방송사에서는 일에만 집중해서 생계를 꾸릴 수 없다는 위기의식 때문이다. 더 이상 물러설 곳이 없다.

회사가 이 지경이 되도록 사장을 포함한 경영진은 무엇을 했고, 필요할 때만 공영방송을 운영하는 정부는 임시방편 외에 어떤 처방전을 내렸나. 정녕 지역에 공영방송사가 단 한 곳씩만 남아 하나의 목소리만 전하는 독점 체제를 바라는가?

정부의 고용유지지원금을 받는 6개월이 지나면 그 이후의 전망은 더 참담하다. 임금과 노동의 축소뿐만 아니라 방송 산업 자체의 어려움, 공영방송에만 적용되는 잣대, 통합사라는 태생적 특성까지 해결해야 할 과제가 한둘이 아니다. 초유의 희생을 감수하는 상황임에도 여전히 빛은 보이지 않는다. 우리가 무엇을 더 얼마나 포기해야 하는가.





청사진은 너무 멀고, 당장의 현실은 냉혹하다

박성제 사장의 [MBC의 미래를 말한다]에 부쳐



조합은 전임 경영진 때부터 MBC의 지속가능한 생존과 발전을 위한 비전과 전략이 구성원들과 공감대를 형성하는 것이 필요하다고 누누이 강조해 왔다. 그리고 이런 요구에 응답하여, 최근 박성제 사장은 '사원과의 대화'를 열어 MBC의 미래전략에 대해 설명하는 자리를 마련했다. 박 사장은 우선 현재 당면한 목표로 적자 폭 감소라고 밝히고, 취임 초 방문진에 보고한 경영목표인 적자 500억 원대 달성을 위해 노력하겠다고 밝혔다. 이어진 미래를 위한 비전과 전략으로는 '공영방송을 위한 제도개선', '콘텐츠 경쟁력 강화', '미래를 위한 투자', 그리고 '조직문화의 변화'를 꼽았다. 변하지 않으면 달라지는 것이 없다는 점을 강조하며, 앞으로 5년, 10년의 미래를 위한 전략을 제시하는데 주력했다.

선택과 집중, 과감한 실천이 이어져야 한다

박 사장이 제시한 비전은 다양하게 MBC의 미래를 위한 방안을 제시했다는 점에서 일견 수긍이 간다. 하지만 이런 방안이 제대로 자리를 잡기까지 얼마나 시간이 필요할 것인지, 구체적인 이행 계획은 여전히 부족하다. 단지 스케치만 그려놓고

그림이 완성되었다고 할 수는 없는 노릇이다. '미래투자팀' 신설, '사내벤처제도' 도입 등은 가까운 시일 내에 실천하겠다고 하니 조합은 우선 지켜보겠다. 과거를 돌이켜보면 구호는 거창하고 실천은 더디다가, 결국 양상한 결과로 흔적도 없이 사라진 MBC의 실패담은 차고 넘친다. 실천이 없는 구호, 무턱대고 잘 될 것이라는 장밋빛 전망은 결국 사상누각에 그치고 만다. 최선을 다한 실패는 보장되어야 하지만, 무작정 저지르는 방종을 감수할 시간과 여력은 없다. 선택과 집중, 그리고 과감한 실천이 이어져야 하는 이유이다.

박성제 경영진은 이번 한 번의 발표로 구성원과의 소통을 다 했다고 생각해서는 안 된다. 실제로 비전을 현실로 만들 구성원과의 소통은 이벤트 한 번으로 끝나는 것이 아니라, 현장에서 끊임없이 이어져야 한다. 조합은 계속해서 경영진의 구상을 점검하고 실천을 확인하며, 추후 이를 구성원들에게 보고, 공유하는 자리를 요구할 것이다.

당장의 현실은? 책임지는 자세는 여전히 미흡하다

조합은 이번 발표를 보면서 후한 평가를 내릴 수 없다. 5년 후, 10년 후를 내다보는 비전은 있었

지만, 당면한 현실에서는 여전히 소통의 벽을 느끼고 있기 때문이다. '생존경영'이라는 구호를 내걸며 마른 수건을 짜내듯 비용을 줄이고서도 900억 원에 가까운 적자가 예상된다고 말하는 경영진이, 연말에는 경영목표인 500억 원대로 적자를 줄이겠다고 한다. 그런데 그 방법과 가능성에 대한 언급은 없다. '열심히 하겠다'는 말 밖에 없다. 당혹스럽다. 반 년 만에 400억 원에 가까운 적자를 줄이는 방법은 도대체 무엇인가? 설마 지키지 못할 약속을 듣기 좋으라고 돌려대는, 시간을 연장하고자 하는 알팍한 눈속임인가?

MBC 구성원들이 희생을 감내하는 결정을 내린 것에 경의를 표하면서도, 이에 상응하는 경영진의 자기희생을 요구하는 질문에 보인 답은 한가하기만 하다. 연말의 결과를 보고 상응하는 책임을 지겠다는 사장의 발언은 번지수를 한참 잘못 짚은 당당함이다. 목표를 달성하지 못하면 대주주의 판단에 따르는 책임을 지겠다는 말은 '나를 어찌할 것인가'라는 오만함이다. 같이 뛰자고 하는 공감감이 아니다. 조합은 결과에 책임을 지겠다는 박 사장의 말을 그대로 돌려준다. 반드시 책임을 물을 것이다. 대주주의 처분이 아닌 조합원과 구성원의 목소리로 책임을 물을 것이다.

성명

지역사는 윗판 위의 말이 아니다!

전국네트워크체제 유지, 고용안정이 정책 목표여야 한다 지역사와 협의 없는 지역사 생존 전략은 무의미하다

본사는 최근 방송문화진흥회(이하 방문진)에 지역사 생존전략을 보고했다. 지속가능한 네트워크체제를 유지하기 위해 16개 지역사를 10개로 줄이겠다는 정책목표를 제시했다. 닳고 닳은 광역화가 유령처럼 다시 고개를 들었다. 윗판 위의 말을 엮듯 여기는 합치고 저기는 없애고 고민도 공감도 배려도 없다. 지역사도 공영방송 MBC라는 자부심으로 다니는 곳인데 이리저리 갖다 붙이는 꼴이다.

회사의 통합은 일반적인 경영행위와는 근본부터 다른 중차대한 문제다. 당사자와 사전에 교감하고 신중하게 접근해야 하는 민감한 사안임을 몰랐단 말인가. 본사는 논의를 위한 단초일 뿐이지만, 대주주인 방문진에 보고까지 한 것은 실행을 공식화한 행위로 해석할 수밖에 없다. 통폐합 대상 여부를 떠나 모든 지역사 구성원들은 이런 전격적인 행보가 충격과 상심을 넘어 경악으로 이어지고 있다.

이미 경남과 충북, 강원영동 등 3곳의 통합사가 있지만 손에 잡히는 성과는 찾아볼 수 없다. 흑자이던 시절 강압적으로 통합을 했지만 상황이 나빠지니 작은 사에 비해 적자 규모만 더 키운 꼴이 됐다. 법인 통합에 그쳤을 뿐 조직

통합은 손대지 않았기 때문이다. 무책임한 경영진의 통폐합 신봉론과 무책임한 방치가 키운 결과이다. 그런데 다시 통합을 꺼내들었다. 정녕 합치면 살아남을 수나 있는 건가. 아니면 기도하는 마음으로 통합하지는 것인가.

기존의 낡은 방식으로는 MBC 네트워크를 온전히 지켜낼 수 없음은 누구나 알고 있다. 대부분 지역사가 엄청난 적자에 허덕이고 있고, 유보금에 의지해 연명하는 형편이다. 정상적인 법인이라면 상상할 수 없는 경영 행태이지만 쇠신 움직임은 없었다. 그렇다고 손에 잡히는 대로 뭐라도 해보아야지라는 심정의 생존 전략이어서는 절대 안 된다. 시행착오가 있어서도 안 된다. 수많은 조합원의 삶터요 일터이자 지역 공영방송 기능을 포기할 수 없기 때문에 신중하고 적합한 방안이어야 한다.

지역사 사장들은 지부와 머리를 맞대고 존속 방안을 찾아야 한다. 독단적 방안을 보고하는 경우가 발생한다면 결코 용납할 수 없다. 조합은, 전국네트워크 유지를 위해서는 지속가능한 지역사 경영 구조가 선행되어야 함을 부정하지 않는다. 그러나 그 논의에 지역사와 조합은 주도적이어야 한다. 본사는 지역사와, 사측은 조합과 모든 과정을 투명하고 성실하게 협의하겠다고 약속해야 한다. 이 같은 조건들이 충족되어야 노사간 진정어린 대화가 열릴 수 있다.

2020년 7월 15일
전국언론노동조합 문화방송본부