

문화방송노보

발행인 오동운
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 10월 8일

NATIONAL UNION OF MEDIAWORKERS MUNHWA BROADCASTING UNION

새 '단협' 체결.. '임협'도 본격 개시



노력과 지혜와 결단이 담겨 있는 것”이라며 “앞으로 단협 정신을 경영진이 확실하게 수행할 수 있도록 최선의 노력을 다하겠다”고 밝혔다.

2020년 임금협상 돌입 '기본급 동결' 대의원 승인

단체협약의 마무리와 함께 조합은 임금협상에 돌입한다. 앞서 조합은 지난달 23일 본부대의원 회의에서 '2020년 임금공통협약'에 관한 조합의 요구안을 승인 받았다. 핵심 내용은 '기본급 동결'과 '충고용 유지'다. 각 사별로 누적된 적자에 코로나19로 경영 위기가 가중되는 상황에서, 기본급 인상을 요구하는 것은 '현실적으로' 힘들다는 게 조합의 판단이다. 서울과 지역 모두 임금체계 개편이나 휴업, 순환 휴직 등으로 조합원들이 고통을 분담해야 하는 실정이기도 하다. 바닥을 알 수 없는 위기 상황에서 조합원의 소중한 일자리를 지켜내는 것 또한 조합의 중요한 책무이자 전략일 수밖에 없다. 조합원들의 이해와 양해를 바란다.

어제(7일) 문화방송 노사가 새 단체협약을 체결했다. 교섭 과정에서 노사 간 큰 이견은 없었지만, 체결까지 의외로 많은 시간이 소요됐다. 올해 초 경영진이 교체되고, 이후 각종 경영 환경의 변화 등을 반영하기 위해 숙고의 시간이 길어졌기 때문이다. 또, 복수 노조 체제에서 조합이 교섭대표로서 맺은 첫 번째 단협이기에 고려해야 할 사항들도 예상보다 많았다. 그러나, 공정방송을 방송노동자의 핵심적 노동 조건으로 명시한 2년 전 단협의 정신은 그대로 계승됐다.

건강검진 당일 사용할 수 있는 '공가'가 처음으로 부여되고, 배우자 출산휴가는 기존 7일에서 10일로 늘었다. 또 유·사산 휴가도 보완돼 성평등과 모성보호 조항을 강화했다. 공정방송 조항의 경우 노사가 한발씩 양보해 임명동의제와 중간평가제는 그대로 존치하되, 중간평가 발의 요건의 문턱은 소폭 높였다. 새 단협은 2년 동안 유효하다.

좋은 방송, 공정방송 위한 단협 정신

전국언론노조 오정훈 위원장은 “무단협 상황을 타개하고 위기 상황을 극복하는데 많이 노력하고 수월하게 소통해준 점에 대해 감사드린다”고 말했고, 오동운 MBC 본부장은 “많은 생각이 있었지만, 큰 줄기는 공영방송 MBC가 어떻게 더 건강하고 올바른 방송을 만들 수 있는가에 대한 고민이었다”며 “이번 단협 체결로 조금 더 좋은 방송, 공정방송을 위해 한걸음 더 나아갔다”고 평가했다. 박성제 사장은 “단협은 MBC 노사 간에 여러 가지

사장 정책발표회 신설 근로조건 개선

기존의 단협이 모범적인 단협이었기에 큰 폭의 변화는 없다. 다만, 눈여겨볼 신설 조항은 몇 가지 있다. 대표적인 것이 '사장 정책발표회'다. 서울을 비롯한 각 지역에서 개별적으로 시행되던 사장정책발표회를 공통협약에 명시한 것이다. 조합원의 근로조건을 개선하기 위한 조항도 신설됐다.

MBC본부 단일노조 창립 24주년

24
ANNIVERSARY

24년 전,
전국의 20개 MBC 단위노조가 모여 하나가 되었습니다.
여럿이 함께 하나가 된 우리 조합은 지금껏 그래왔듯 조합원 여러분과 하나 되어 가겠습니다. 조합을 지켜주고 이끌어주신 조합원 여러분 감사합니다.

전국언론노동조합 MBC본부

단협 해설

개정 단협의 세 가지 키워드 복수노조, 근로조건, 공정방송

복수노조 상황 반영한 첫 번째 단협

개정된 단체협약의 가장 큰 특징은 복수노조 상황을 처음으로 반영했다는 점이다. 교섭대표노동조합으로서 우리(전국언론노조 문화방송본부) 뿐만 아니라 다른 노동조합의 권리와 의무를 함께 규정해야 했기 때문이다. 당장 '조합'이라는 단어의 의미가 과거보다 복잡해지고 용례도 다양해졌다. 과거 단협에서 '조합'은 언론노조와 본부, 지부만을 의미했지만, 개정 단협에서 '조합'은 교섭대표노조로서의 언론노조, 본부, 지부뿐만 아니라 교섭참여 노조까지 포함하는 개념으로 정의된다. 일례로 개정 단협 75조 2~4항의 조합은 모두 다른 의미로 사용됐다.

제75조 (임금 조정의 원칙)

2. 각 사가 조합원에 대한 급여 관계 규정(급여·상여금·제수당·퇴직금·기타)을 불이익하게 제정, 변경하고자 할 때에는 해당 조합과 합의하여야 합니다. (근로자대표 즉 과반노조)
3. 사용자와 조합은 매년 임금협약을 갱신하여 1월부터 소급 적용 하되, 지급기준일 현재 재직자에 한합니다. (교섭대표노조)
4. 사용자는 임금 및 복지 후생에 관한 예산을 편성할 때에는 조합의 의견을 사전에 수렴·참고하여야 합니다. (교섭에 참여한 모든 노조)

이와 함께 문화방송본부 창립일을 유급휴일로 하던 단협 규정도 바뀌었다. 특정 노동조합의 창립일만을 유급휴일로 할 경우 '공정대표의 무'에 위반된다는 최근 대법원의 판례에 따른 것이다. 이에 따라 본부 창립일과 관계없이, 기존 유급 휴일이던 10월 10일을 유급 휴일로 유지 하되 명칭은 <노사 화합의 날>로 변경된다.

공정방송 조항, 더 세밀하게 정비

교섭 초기 회사는 인사권 보장과 실험적 인사 등을 위해 임명동의와 중간평가 가운데 하나를 폐지하거나 축소 운영하자고 주장했다. 이에 대해 조합은 공정방송은 물러설 수 없는 명분이며 일단 시행해나가며 보완하자는 기조로 교섭에 임했다. 결국 임명동의와 중간평가제 모두 유지하는 하되 그 대상은 각 사의 사정에 맞게 보충협약을 통해 정하기로 했다. 보직의 특성에 따라 중간평가만 적용하거나, 각 사의 전통과 상황에 따라 보도·제작·편성 부문 이외의 보직국장도 공정방송과 연관이 있다면 임명동의와 중간평가 대상이 될 수 있다. 또, 중간평가의 경우 발의 조건을 다소 까다롭게 하는 것으로 합의됐다. 재적 인원이 적은 부서의 경우 전체 구성원의 의도가 왜곡된 채 중간 평가가 작동될 수 있다는 우려에 노사가 공감했기 때문이다.



근로조건 개선과 법 개정 반영

그동안 건강검진은 직원들이 개인 휴가를 내거나 부서장의 양해를 얻는 식으로 진행돼 왔다. 하지만, 산업안전보건법 제43조는 근로자의 건강검진을 사업자의 의무로 규정하고 있다. 즉, 개인 휴가를 낼 일도 아니고, 근로시간에서 빠져야 할 이유도 없다는 것이다. 이에 따라 개정 단협에서는 건강검진을 위해 직원들에게 0.5일(4시간)의 공가를 부여하기로 했다. 다만, 시기적인 형평성을 고려해 내년 1월 1일부터 적용될 예정이며, 반차 제도가 없는 일부 지역사의 경우 반차 제도를 신설해야 한다. 이와 함께 유사산 휴가를 법이 보장하는 한도보다 강화했으며 배우자 출산휴가의 경우 법 개정을 반영해 기존 7일에서 10일로 늘렸다.

포항 불참 '유감'

다만, 이번 개정 단협에 포항MBC와 포항지부는 이름을 올리지 못했다. 복수노조로 구성된 공동교섭단이 공통교섭 참여 문제에 대해 합의하지 못했기 때문이다. 전국 단일노조 출범 이후 발생한 초유의 사태에 대해 조합은 책임을 통감하며, 향후 개정 단체협약의 정신이 포항 노사에도 그대로 적용될 수 있도록 최선을 다할 것이다.

항목	구 단협	개정 단협
조합의 정의	언론노조, 본부, 지부	1) 교섭대표노조와 교섭참여노조 2) 교섭대표노조 (언론노조, 본부, 지부) 3) 과반노조 (근로자대표) 4) 단위 노조 (본부, 지부, 2·3노조)
인사	-	사장 정책발표회 신설
조합 활동	-	근무중 조합활동 사전 통보 각 회의 기준/횟수 명시 근무중 조합활동 타임오프 우선 사용
공정 방송	중간평가 발의 조건: 1/3 임명동의/중간평가 대상	중간평가 발의 조건: 과반 보충협약에서 결정
노동 조건	-	건강진단일 반차 공가 신설
성평등과 일·가정 양립 지원	-	배우자출산휴가 (7일 → 10일) 유사산 휴가 보완



노사협의회 지상중계

회사는 제시한 비전과 계획을 실천하고 있는가?

조합은 지난 9월 22일 3분기 노사협의회를 열고

▲입사시험 출제문제 논란 ▲3분기 경영실적과 생존경영의 유효성 ▲ '사원과의 대화' 비전발표 후 진행 사항 점검

▲전문직 처우개선 ▲성과임금제 평가제도 등에 대해 논의했다.

입사시험 출제, 검증 시스템 만들겠다

조합은 지난 9월 16일 입사시험 출제문제 논란이 발생했을 당시, 해당 문제의 부적절성과 피해자에 대한 2차 가해 가능성을 지적하며, 회사에 강한 유감을 표명하고 조속히 후속대책을 마련할 것을 주문했었다. 이번 노사협에서는 회사가 신속하게 대외적인 사과와 제시함이라는 조치를 내놓았지만, 사내 구성원들에 대한 사과와 후속 조치에 대한 설명이 여전히 부족하다고 지적했다. 이에 대해 회사는 보도 자료를 통해 표명했던 사과의 메시지는 피해자, 응시생, 시청자뿐만 아니라 MBC 구성원들 모두에게 전달한 것이라고 설명했다. 또, 이 사안에 대한 총체적 책임을 물어 해당 본부장에게 경고처분을 내렸으며, 향후 입사시험 문제출제에 대해 검증이 가능하도록 시스템을 마련하겠다고 약속했다.

적자 감소는 일시적 효과 위기는 여전

조합은 8월까지의 경영 현황과 연말까지의 실적 전망에 대한 회사의 설명을 요구했다. 회사는 지난 7월 방송문화진흥회 보고 당시 연간 900억 적자를 전망했으나, 8월까지의 경영 실적을 분석한 결과 예상보다 적자폭이 상당히 줄어들었다고 밝혔다. 불요불급한 비용 삭감과 2편의 드라마 제작 중단 그리고 도쿄 올림픽 연기로 예산 절감 효과가 발생했다는 것이다. 또한 2분기 말부터 광고 매출, 프로그램 협찬, 콘텐츠 유통 수익이 개선되면서 예상보다 적자폭을 줄일 수 있었다고 설명했다.

적어도 일단 수치상으로는 현 경영진이 출범하면서 제시한 '생존경영'과 현재의 경영상황 사이에 상당한 괴리가 발생한 것이다. 조합은 이에 대한 설명을 요구하면서, 구성원 사이에서는 '긴축경영으로 극복할 수 있는데도 경영진이 위기를 과장해 임금체계 개편에 조합과 조합원이 동의하도록 한 것이 아니냐'는 의구심이 존재한다는 점도 지적했다.

이에 대해 회사는 "결국 도쿄 올림픽과 드라마 제작 관련 비용이 상당히 줄어든 것인데, 이는 일시적인 예산 절감일 뿐이며, 중요한 것은 적극적인 긴축경영으로도 여전히 경영수지는 적자이며 이익 창출의 선순환 구조도 아직 구축되지 못했다는 점"이라고 답변했다. 적자폭은 줄었지만, MBC는



아직도 분명한 위기 상황에 처해 있으며 따라서 '생존경영'도 여전히 유효하다는 것이다.

조합은 현재 지속되고 있는 경영 위기의 구조적인 측면과 이에 대한 회사의 대응방안을 구성원들에게 충분히 설명하고 소통할 것을 주문했다. 회사의 주장대로 위기는 여전히 있는데, 실적의 수치만 보고 '구성원의 희생을 얻어낸 경영진의 성과'로 포장될 우려가 있기 때문이다.

제시된 비전, 성과는 내고 있나

그렇다면 경영진의 과제는 어떻게 진행되고 있을까? 조합은 박성제 사장이 지난 7월 '사원과의 대화'에서 제시한 비전이 MBC 전체 조직문화를 바꾸고 있는지 아직 체감되지 않고 있다는 점을 지적하고, 제시된 비전이 현재 어떻게 진행되고 있는지에 대해 설명을 요구했다.

박성제 사장은 먼저 '공영방송 제도 개선'을 위한 회사의 노력으로 공영방송과 지역방송에 대한 공적지원, 광고 영업의 비대칭 규제 문제들이 미디어 전문가들과 정책 입안자들의 공감을 얻어가고 있다고 말했다. 카카오톡과의 제휴 등 다양한 여건을 고려하여 콘텐츠 경쟁력 강화 방안을 진행하고 있으며, 드라마의 경우 기획시스템을 강화하는 방향성 속에서 효과적인 투자 전략을 모색하고 있다고 설명했다. '미래를 위한 투자'를 위해서 사내벤처를 추진하고 있으며, 실질적인 성과와 성공 모델이 탄생해 그것이 MBC 구성원의 도전으로 이어지는 선순환구조를 만들겠다는 계획을 밝혔다. '조직문화 혁신'은 장기적인 과제이지만, 올해 큰 실적을 낸 조직과 개인에게는 사장의 권한으로 과감한 보상을 추진하는 방안을 검토하고 있다고 덧붙였다.

조합은 사장이 취임하면서 밝힌 것처럼 MBC 전체 구성원이 '히어로'가 될 수 있는 방안을 회사가 더욱 고민하고, 그 고민을 구성원과 긴밀한 소통 속에서 풀어가야 한다는 점을 강조했다. 마지막으로 조합은 회사가 사내 근로복지기금 출연 계획을

밝힌 만큼 충분한 자금이 납입되어 근로복지기금이 탄탄한 재정 위에서 운용될 수 있도록 해 줄 것을 당부했다.

전문직의 일반직 전환 절차 개시 지속적인 처우개선 마련돼야

조합은 지난 2018년 9월 노사협의로 마련된 전문직 처우개선 방안 가운데 올해까지 35명 이상을 일반직으로 전환하기로 한 합의 사항의 진행 상황을 점검했다. 회사는 '전문직의 일반직 전환 방안'을 마련했으며, 조합과의 협의를 거쳐 최종안을 확정해 공고하고 인사위원회의 심의 등을 거쳐 내년 1월 1일자로 일반직 전환을 마무리하겠다는 계획을 밝혔다. 현재 조합과 회사는 일반직 전환 방안 가운데 평가 방식에 대한 일부 이견을 조율중이며 조만간 최종안을 도출해낼 예정이다.

아울러 조합은 2018년 체결했던 노사협회의 핵심이 전문직에 대한 지속적인 처우개선임을 강조하고 이와 관련한 별도의 교섭을 진행할 것을 회사에 제안했고, 회사도 좋은 개선안이 있다면 언제든지 교섭에 응하겠다는 입장을 밝혔다.

성과임금제.. 회사에 초안 제출 요구

조합과 회사는 임금체계 개편의 일환으로 성과임금제를 도입하면서 이를 위한 평가제도를 연말까지 노사 합의로 만들기로 했으나, 아직까지 회사의 초안이 조합에 제시되지 않고 있다. 조합은 조합원들에게 회사의 방안을 공유하고 조합원의 의견을 충실히 수렴하기 위해서는 충분한 시간적 여유가 필요한 만큼, 회사가 최대한 빠른 시간 내에 초안을 조합에 제출해 줄 것을 요구했다. 회사는 평가제도에 관한 사내의 다양한 관심과 우려가 있음을 알고 있으며, 이를 최대한 수렴하여 공정하고 공평한 평가제도를 조속히 마련하여 조합과 협의 하겠다고 밝혔다.

“지역사 정책 공통분모 도출이 우선”

지부장단 · 박성제 사장과와의 대화

MBC본부 17개 지부장단과 박성제 사장은 지난 달 23일 서울 상암동 본사에서 대화의 자리를 가졌다. 지난 7월 방송문화진흥회에 보고한 ‘계열사 생존 방안’에 일부 지역의 광역화가 포함됐고, 지역구성원들은 사전교감 없이 진행된 절차에 크게 반발했다. 이에 ‘지역사’의 현실에 대해 서로의 인식 차이를 해소하고 해결책을 모색하기 위해 터놓고 얘기하자는 공감대가 형성됐고 간담회로 이어졌다.



광역화는 어떻게 되나

회사의 공식적인 입장은 광역화가 필요하다는 것이다. 하지만 반드시 합의가 전제되어야 한다. 광역화를 거쳐 ONE-MBC가 될 수도 있다. 임기 내 할 수 있는 건 해 보겠다. 강원권은 본사가 주식 100%를 소유한 곳이 있어 먼저 얘기가 나왔고 소주주를 정리할 수 있다면 다른 곳도 가능하지 않겠다. 권역별 광역화도 방법이 될 수 있다.

고용보장 가능한가

당연하다. 하지만 전원은 아니다. 과정을 거쳐 최대한 효율화해야 한다. 본사도 명예퇴직을 진행

할 건데 지역사도 수용할 건 해야 한다.

위기의 지역사, 사장 선임 어떻게 할 것인가

능력만 보고 결정하겠다. 구성원들을 설득할 수 있고 경쟁력 창출할 수 있는 사람이 우선이다. 성과내면 연임도 가능하게 제도 만들겠다. 부문에 관계없이 추진력과 판단력 등 능력있는 분들 있다.

후보자 정책설명회 도입 어떤가

말표보다 실무가 뛰어난 사람이 오히려 불이익 받을 수 있다. 취지 자체는 옳다고 해도 본사가 생

각하는 리더십이나 경쟁력, 실력이 판단의 1순위 아니겠다. 지금 당장은 답변 어렵다.

광역화 이외에 지역사 생존방안 있나

올해 지역방송 위한 제도개선 있어야 한다. 공적지원과 방송발전기금이 지역방송에 직접 지원 되도록 요구하고 있다. 수신료 인상 등 변수들이 많은데 변화 과정에서 지역방송 몫 늘어나도록 하겠다. 곧 출범할 미디어혁신위원회에서도 심도있게 논의할 계획이다.

■ 지부장단 · 박성제 사장과와의 대화 후기

‘내’가 아닌 ‘우리’가 함께 할 수 있어야

“세상 모든 일은 한 번에 되질 않는다. 물을 넘 치게 하는 마지막 한 방울은 컵에 물을 채우는 노력이 없는 한, 존재조차 할 수 없다. 내가 끝낸다는 자만심만 없다면 이미 늦은 일이란 없다. 영웅이 존재한다는 착각을 버린 후에야 옆 사람이 보인다. 그리고 성공하는 삶은 자신의 약점을 정직하게 대면하는 현실 인식에서 시작한다.”

데이비드 브룩스 ‘인간의 품격’中

박성제 사장과 지부장단 간담회에서 볼 수 있었습니다.

생존을 위한 고민들이 날 것 그대로 생생히 부딪혔고, MBC의 미래를 위한 제안들은 쏟아졌습니다. 변화의 시작을 ‘현실을 인식한 사람들의 진실한 마주보기’로 말한다면 나름의 성과도 있었습니다.

시간이 더 있었으면 좋았을 텐데, 그래도 다시 만나자는 약속은 있으니 다행입니다. 박성제 사장과 전하고 싶었던 짧은 생각 몇 가지를 보냅니다.

각각의 MBC로 고민을 가두는 방식은 지겹도록 해 왔습니다. 내가 중심이면 너는 주변이지만, 거대한 자본주의 세상에서 지금 우리는 같이 주변으로 밀려갑니다. 양손 가득하던 기득권은 모래알처럼 속절없이 손가락 사이로 빠져 버렸습니다. 더 늦기 전에 현실의 모래밭에서 한 손보다 서울과 지역이라는 양손으로 열심히 모래를 주워 담아야 합니다. 우리의 생존을 위해 MBC는 모든 분야에서 네트워크를 강화해야 합니다.

사장으로서는 성과를 만들어야 하는 책임감과 절박함에 동의합니다. 저 역시 응원합니다. 다만 짧은 임기에 시계를 맞추지 않는 현명함도 가지길 바랍니다. ONE-MBC라는 미래 가치를 더 많은 사람이 공유하고 궁극적으로 세대 간 연대를 이루기 위해 노력해야 합니다. 임기 중, 미래를 위한 징검다리 몇 개만이라도 놓는다면 얼마나 보람된 일이었습니까?

마지막으로 훌륭한 리더 한 명을 찾는 것도 중요하지만 집단지성과 민주적 시스템을 강화하는 노

력은 더 소중합니다.

MBC는 예전보다 더 수많은 주인 의식이 절실합니다. 주인들은 본능적으로 압니다. 영웅적인 목표보다 꾸준한 전략이 중요하고 정상의 높이보다 바닥의 심연이 더 깊다는 것을 이해합니다. 그리고 자신들이 맡았을 때보다 조금이라도 더 나은 상태로 다음 주인들에게 물려주는 게 얼마나 힘들고 중요한지 이미 알고 있습니다.

바꿀 수 없는 것을 받아들일 수 있는 평온함.

바꿀 수 있는 것을 바꿀 수 있는 용기.

그리고 언제나 그들의 차이를 분별할 수 있는 지혜.

박성제 사장을 포함한 우리 MBC 구성원 모두가 가질 수 있기를 간절히 바랍니다.



김기호 제주지부장