

문화방송 노보

NATIONAL UNION OF MEDIAWORKERS MUNHWA BROADCASTING UNION

조합, 다시 회사에 최후통첩

회사의 단협 해태와 조합 무시 극에 달해 3월 29일 22차 단협 교섭도 성과 없이 끝나

회사 ‘〈개약안〉 철회 못 한다’, ‘파업하려면 해보라!’ 막말 14차례의 교섭 산물인 〈가합의안〉 실체마저 불인정

조합의 최후통첩에 대한 회사의 답변은 “NO”

조합은 지난 3월 22일 회사에 ‘최후통첩’ 공문을 보냈다(2016-대내31호). 이 공문에서 조합은, “조속하고 원만한 단협체결을 위해, 회사가 최근 제시한 개약안을 철회하고, 오랜 기간 동안 협상을 통해 가합의한 내용을 기반으로 협상에 임해줄 것”을 요구했다. 그리고 만약 3월 25일 일과시간 종료(18시) 전까지 조합의 요구를 거부한다면, 단협체결을 촉구하는 경고파업에 돌입할 것임을 통보했다. 이미 잡혀있던 3월 22일 당일의 단협협약 교섭을 회사가 일방적으로 ‘연기 통보’ 하고, 또 조합을 지능적으로 괴롭히는 부당노동행위가 계속 자행되고 있었던 상황에서 조합이 더 이상 인내할 수 없음을 경고하기 위해 보낸 공문이었다. 하지만 조합의 최후통첩에 대해 회사의 답변은 암묵적인 ‘거부’였다.

회사는 지난 3월 25일 조합에 보낸 공문에서, 조합의 ‘가합의안 준수’ 요구에 대해서는 일언반구 언급 없이 회사 측 주장만을 일방적으로 나열했다. 회사는 “복수노조 상황 하에서” “본부노조에 제시한 단협협약안과 동일한 단협협약안을 타 노조에도 동일하게 제시” 했다고 밝히며 ‘가합의안’에 대해서는 거론조차 할 생각이 없음을 분명히 했다. 조합의 요구를 일언지하에 거절한 셈이었다.

회사의 무성의한 태도에도 조합은 협상에 임했다!

회사가 공식적인 문서로 조합 최후통첩에 거부 의사를 밝혔지만, 조합은 협상의 끈을 놓지 않았다. 조합은 그제(3월 29일) 단협협약 교섭에 전향적으로 응했다. 실제로 얼굴을 마주 하고 왜 회사가 〈개약안〉을 고집하는지 따지고, 조합이 왜 〈가합의안〉에 기초해서 단협협약 교섭을 하자고 주장하는지 일목요연하게 설명하기 위한 것이었다.

하지만 그제 보여준 회사의 모습에서 ‘신의와 성실’이라고는 찾아볼 수 없었다.

단협 교섭에 실낱같은 희망을 걸었지만 무산

조합이 주장하는 〈가합의안〉은 조합의 일방적인 주장을 담은 단협안이다. 회사는 그제 교섭에서, 회사가 회사안을 내놓을 수 있는 것인데 왜 조합이 일방적으로 회사안 철회를 운운하느냐고 조합을 비난했다. 그렇다. 회사는 회사안을 내놓을 수 있다. 똑같이 조합도 조합안을 내놓을 수 있다. 그러면 ‘공정방송 조합을 완전 삭제’ 하고 ‘쉬운 해고가 가능’ 하며 ‘노동조합의 정상적인 홍보활동이 완전 봉쇄된’ 회사안에 대해 조합도, ‘보도·편성·시사제작국장을 직선제로 뽑고’ ‘사장은 1년 마다 중간신임평가를 받으며’ ‘구성원 과반이 배척하는 본부장은 즉각 해임’ 하는 조합안을 내놓을까?

회사가 회사안을 마음대로 내놓았으니 조합도 조합안을 내놓으라는 주장은 이렇듯 자충수일 뿐이다. 이것은 협상하자는 태도가 아니다. 판을 깨자는 것이다.

조합이 〈가합의안〉을 대안으로 제시하는 것은 협상을 제대로 하자는 것이다.

조합이 주장하는 〈가합의안〉이란?

〈가합의안〉이 탄생한 것은 지난 10기 집행부 시절(2013년~2014년) 14차례의 교섭의 결과이다. 노동조합과 회사는 2013년 8월 16일 첫 교섭을 가졌다. 이때도 조합은 회사의 단협교섭해태를 항의했다. 당시 회의록을 보면, “조합은 그 동안 수차례 단협논의를 하자고 요구해왔으며 회사는 8월 초에 단협교섭을 하겠다고 했으나 아직도 단협안이 완성되지 않았다는 것은 유감”이라는 발언이 기록되어 있다. 우여곡절 끝에 시작됐지만, 회의는 그 해 8월 27일, 9월 4일, 9월 11일, 9월 25일, 10월 2일까지 거의 매주 한 번꼴로 개최되었다. 총 6차례의 회의가 있었다. 그리고 2014년 4월 16일 재개된 단협 교섭은 5월 8일, 5월 20일, 5월 22일, 6월 12일, 7월 31일, 8월 28일, 9월 17일, 10월 14일까지 2014년 한 해에만 총 9차례의 회의가 열렸다. 당시 회의록을 보면

일부 합의가 도출되었고, 공정방송 조합 같은 쟁점사항은 계속 논의가 이뤄졌던 것으로 되어 있다.

이 결과물이 바로 조합이 시작점으로 삼자고 주장하는 〈가합의안〉이다. 회사처럼 조합이 일방적으로 내놓은 안이 아니라는 것이다. 물론 〈가합의안〉에 조합이 100% 동의하고 만족하는 것은 아니다. 하지만 2년간의 회사와의 교섭 끝에 어렵게 태동한 안이라는 점에서 그 자체로 의미를 부여할 만한 가치가 충분히 있지 않은가? 상식적으로 노동조합과 회사 중에 어느 쪽이 더 협상에 진지하게 임하는 것일까? 삼척동자를 잡고 물어 봐도 조합의 손을 들어줄 것이 분명하다.

〈가합의안〉의 실체마저 부인

협상의 효율적인 진행을 위해 〈가합의안〉을 대안으로 내놓았는데도 그제 교섭에서 회사 쪽 교섭위원들은 〈가합의안〉의 실체마저 부인했다. ‘합의한 적이 없다’는 것이다. 당연하다. 단협안에 노사 양측이 사인하지 않았으니 합의된 것이 아니다. 그래서 〈가합의안〉인 것이다.

최소한 조합이 준거점으로 삼는 〈가합의안〉과 회사 〈개약안〉을 비교해서 읽어보기만 했더라도 왜 회사안을 조합이 〈개약안〉이라고 부르는지 알 수 있었을텐데, 그제 교섭자리에서 회사 교섭위원들은 단협안에 대해 최소한의 상식과 이해도 갖고 있지 않다고 볼 수밖에 없는 언동을 보였다.

조합은 ‘피블로프의 개’가 아니다!

더 가관은, 조합이 회사안을 검토하는 데 시간이 필요하다면 보름 정도의 시간을 상근집행부의 근로시간면제로 부여해줄 수도 있다는 회사의 태도였다. 그러면서 지난 2월 23일의 〈중노위 조정중지〉 당시 권고를 회사가 마치 받아들이는 듯한 뉘앙스마저 풍겼다. 마뜩찮지만 성실한 단협 교섭을 위해 회사가 시혜를 베푼다는 듯이.

이 대목에서 노동조합은 당시 〈중노위 권고문〉을 회사에 상기시켜주고 싶다. 중노위에서 권고한 것은 단협 교섭을 위해 근로시간면제를 허용하라는 것이었다.

〈2면에 계속〉

<1면에 이어>

[중노위 조정중지 결정서]

3...사용자는 노동조합이 성실한 단체교섭 등을 진행하기 위해 필요한 적정 근로시간면제시간(무급 전임자 포함)을 사용할 수 있도록 허용할 것을 권고한다.

회사가 딱 하나 던져주듯이 그렇게 하라는 것이 아니다. 회사는 그제 단협 교섭에서 근로시간면제를 언급함으로써, 근로시간면제로 조합을 길들이겠다는 음험한 속내를 드러내버린 것이다. 결국 작년 상근집행부의 업무복귀명령도, 회사가 늘 주장하듯이 시효만료에 따른 자동적인 절차가 아니라, 고도로 계산된 노동조합 탄압 술책이라는 것을 회사가 스스로 실토해버렸다.

회사, 파업할테면 해보라!

그제 교섭에서의 가장 막장 발언은 “파업할테면 하라”는 것이었다.

이 한 마디 말로 회사는 결코 진지하게 단협 교섭에 임할 생각이 없음을 자인해버렸다. 노동조합의 손과 발을 뚝뚝 끊고 목에는 칼을 들이밀면서 “(자유를 줄테니) 하고 싶은 대로 하라”는 식이다. 회사가 교섭 대상인 노동조합에 대해 추호라도 ‘신의’ 를 가졌다면 이런 모습은 보이지 않았을 것이다. 회사가 단협 교섭에 조금이라도 ‘성실’ 하게 임할 생각이 있었다면 이런 말들을 내뱉지는 않았을 것이다.

조합은 다시 한 번 더 최후통첩을 보냅니다

노동조합은 어제(3월 30일) 회사에 다시 최후통첩성 공문을 보냈다. 조합의 <가합의안>에 기반하여 협상할 의사가 정녕 없는지를 다시 묻는 공문이었다. 조합은 회사에 4월 1일 정오(낮12시) 까지 조합의 최후통첩에 답변할 것을 요구했다. 조합의 인내심은 이미 바닥이었다. 하지만 파국을 막기 위해 조합은 마지막까지 인내의 시간을 연장하려고 한다. 회사가 비정상에서 빨리 벗어나 이성을 찾고 진지하고 성실하게 협상에 임할 것을 촉구한다. 하지만 조합의 이 마지막 최후통첩을 거부한다면 우리도 우리의 길을 갈 수밖에 없다. 상투적인 얘기지만 이 모든 파국의 책임은 고스란히 회사에 있다.

회사의 협상태도와 부당노동행위**끊임없는 부당노동행위,
발뺨과 변명에만 급급해하는 회사**

파업찬반투표가 압도적인 투표율과 찬성률로 가결된 후, 조합에 대한 회사의 지능적인 괴롭힘이 시작되었다. 경영센터 1층 로비에서 조합 특보를 배포하려던 조합 간사들이 출입을 저지당하고, 불법채증을 취재한 미디어오늘 기자가 ‘실명을 적시당하며’ MBC 출입이 아예 금지되는 사태가 벌어졌다.

조합 간사들의 조합 특보 배포는 ‘노동조합의 정상적인 활동’이다. 방해하면 부당노동행위이다. 조합을 방문하려는 기자의 출입을 막은 것도 부당노동행위이다. 하지만 출입을 막은 안전관리 요원들에게 ‘누구의 지시사항’ 인지 물었지만, 안전관리 요원들은 ‘위에서 시킨 대로 할 뿐’이라며 누구의 지시사항인지 얘기하지 않았다. 조합은 관련 지시를 내린 간부와 ‘직접대화’를 시도했지만 ‘대화’ 할 방법이 없었다.

불법채증에 항의하는 조합의 공문에 대한 회사 답변은 더 가관이었다. 불법채증 현장을 직발한 조능희 위원장과 조합 집행부를 “안전관리 업무를 정상수행 중인 도급업체 서비스 요원들을 고성으로 위협하여 업무를 방해한 혐의”로 “법규 위반여부를 검토중”이라고 오히려 협박을 해댔다. 불법채증 현장이 찍힌 동영상 보이면 잘 알겠지만, 그 현장에서 “고성”도 없었고 당연히 “위협”도 없었다. 조합 집행부가 불법행위에 항의하고 시정조치를 요구했을 뿐이다.

“도급직원”이란 표현으로 발뺨하려는 경영진

하지만 회사는 불법채증이 회사의 지시와는 무관하며 전적으로 도급업체에서 책임질 일이라며 발뺨하는 모습까지 보였다. 지난 3월 24일 회사가 보낸 공문(“안전관리 도급업체의 정당한 업무수행에 대한 터무니없는 음해 중단 촉구 등”)을 보면 5장 분량의 공문에 “도급”이란 표현이 무려 28차례나 등장한다. 얘기의 요지는 다음과 같다.

**불법채증의 주체는 도급사 직원이며
도급업체 책임자의 지시에 따른 행위임.
회사는 도급사 직원에 대해서는
지휘통솔이 불가능하고 실제로 하지도 않음.
따라서 불법채증은 회사와는 상관없는 일임.**

**불법채증의 지시책임자를 회사 경영진으로 특정
하는 조합의 주장은 음해와 비방임.**

**불법채증으로 조합이 고발하더라도 회사 경영진
은 대상이 될 수 없음.**

너무 비겁한 처사다. 불법채증을 감행한 ‘그 직원’이 회사 경영진의 지시와 무관하게 일을 했다는 것인가? 조합이 촬영한 동영상에는 안전관리요원 중의 한 명이 ‘상부의 지시’를 언급하는 대목이 분명하게 찍혀있다. 손바닥으로 하늘을 가릴 수는 없다. 조합에 불법채증 현장을 들켜자 부라부라 ‘꼬리 자르기’에 나선 것이 아니고 무엇인가?

**조합에 대한 비방수위, 선을 넘어!
(주)문화방송의 이름 뒤에 숨지 마라!**

회사는 또 조합의 파업찬반투표와 관련해서도 조합을 비방하는 글을 게시했다. 요지인즉 조합이 파업찬반투표의 일환으로 활용한 모바일 투표가 “신뢰성뿐만 아니라 솔한 의문과 의혹”의 여지가 있다는 것이다. 회사가 공식입장문까지 발표하며 조합의 모바일 투표에 대해 전모를 밝히라고 요구하고 있다.

노동조합은 노조법과 규약에 따라 ‘조합원의 직접·비밀·무기명 투표에 의해 조합원 재적 과반의 찬성’으로 쟁의행위(파업)을 결정하였다. 모바일 투표 역시 이런 원칙을 지켰음은 두말할 필요가 없다. 이는 지극히 민주적이고 정당한 절차였다. 여기에 회사가 개입하려는 것은 명백한 부당노동행위이다. 노조법 81조 4항을 보면 “근로자가 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 행위”를 사용자가 할 경우 “2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금”에 처하도록 규정하고 있다. 조합 모바일투표행위에 대한 회사의 비방은 상상조차 할 수 없는 부당노동행위인 것이다.

왜 회사가 노동조합의 파업찬반투표에 문제를 제기하고, 근거없이 음해하는가? 왜 노동조합의 합법적이고 정당한 활동을 방해하려는가? 회사는 걸핏하면 ‘법적조치’·‘사규위반’ 운운하는 데 이것이야말로 “근거 없는 명예훼손” 행위이다. 또 회사입장문에서 “노조원 사이에서조차 운영미숙으로 인해 투표정보 노출을 우려하고 해킹이나 투표결과 조작가능성도 대두” 되었다고 적시한 부분은, 회사가 조합원과

조합 활동에 대해 정보를 수집하고 개입한 것으로 발뺨할 수 없는 부당노동행위의 확증에 해당한다.

다시 한번 엄중 경고한다. ‘쟁의행위’는 파업이나 태업 등 노동관계 당사자가 그 주장을 관철할 목적으로 행하는 행위이다. 태업을 하든 부분파업을 하든 전면파업을 하든 그것은 쟁의행위의 주체인 노동조합이 알아서 판단할 문제다. 회사가 이러쿵 저러쿵 얘기할 사안이 아니라는 것이다.

조합의 향후 투쟁수위는 회사에 달렸다

회사는 지난 3월 28일자 회사 성명에서 조합 집행부가 향후 수행할 투쟁전략과 전술을 친절하게 열거 해주었다. “삭발 쇼를 하고, 단식 자리를 깔고, 쓰러지고, 병원에 실려 가고...” 노조 집행부가 조합원들의 동정심을 유발하고 선동하기 위해 온갖 “피해자 코스프레”를 다 할 것이라는 얘기다. 회사 성명을 보면서 조합은 오히려 회사에 반문하고 싶다. 조합 집행부가 극단적인 투쟁의 길로 나가기를 바라는 것이 혹시 회사 아니냐고?

노동조합은 수차례 밝혔지만 공영방송 MBC의 공간을 지켜 온 상식적이고 합리적인 단체협약 체결만을 원할 뿐이다. 회사가 열거하는 투쟁방식에는 관심 없다. 회사가 억지만 부리지 않는다면 언제든지 대화할 용의가 있다. 회사는 왜 우리가 원하는 단체협약을 받아들일 수 없는가? 회사는 왜 “노조집행부가 노조원들을 희생시켜서라도 부활을 꿈꾸는 해방구 문화와 노영문화는 더 이상 MBC에 발을 붙여서는 안 되는 좀비 문화”라는 극언을 서슴지 않는가?

회사가 폄하하는 “좀비 문화”속에서 공영방송 MBC는 최고의 전성기를 누렸다. 지금 경영진과 보직간부들 모두 그 “좀비 문화”의 수혜자였다. 단체협약이 보장한 MBC 구성원들의 자율성과 창의성이 MBC만의 조직문화를 만들어냈다. 왜 과거를 부정하는가? 정녕 회사는 지금의 MBC가 “정상”이라고 생각하는가? 공정보도를 외쳤다고 기자와 PD가 쫓겨나고, 저성과자로 낙인찍혀 R 등급을 받고, 조합가입이 무섭다고 신입사원 공채를 하지 않고, 그래서 경력공채로 들어온 사원들이 조합에 가입하려고 하면 협박하여 못하게 막는, 결국은 MBC 구성원들이 하고 싶은 말이 있어도 하지 못하고 끄끙 앓게 만드는 지금의 MBC가 바로 당신들이 얘기하는 “좀비” 상태의 MBC가 아닌가?

노동조합은 회사에 다시 한번 경고한다. 상식적이고 합리적인 단체협약 교섭의 장을 만들어라! 앞으로 노동조합의 투쟁수위는 고스란히 회사가 하는 바에 달려 있다.

서울지부대의원회 결과보고

전국언론노조 문화방송본부 서울지부는 어제(3월 30일) 낮 12시 상암동 본사 사옥 인근 음식점에서 2016년 4차 서울지부대의원회를 열었다. 이날 회의에서는 2015년 결산안과 2016년 예산안 승인이 이뤄졌고, 기타 서울지부 상근·비상근 집행부 변화 내용을 보고하고 인준 받았다. 조능희 위원장은, 조합원 동지들이 파업찬반투표에 높은 투표율과 찬성률로 지지와 성원을 보내준 데 심심한 감사를 표하고, 현 상황이 엄중하고 힘들긴 하지만 조합 집행부가 슬기롭게 헤쳐나갈 것을 약속했다. 이밖에도 단협교섭의 진행상황, 회사의 협상해태, 조합비방, 부당노동행위에 대한 실태보고가 이어졌다.

알려드립니다

조합은 지난 3월 7일 서울지부대의원회에서 다음과 같이 의결했습니다(서울지부운영규약 제16조·22조에 의거). 3월 조합비 납부분부터 적용됩니다.

“서울지부 임금피크제 적용 조합원들의 경우 조합비를 50% 감면한다.”

전국언론노조 문화방송본부 전국대의원회 2015년 결산·2016년 예산 승인사항

전국언론노조 문화방송본부는 3월 22일 2차 정기대의원회를 열어 2015년도 회계 감사보고와 결산 및 2016년도 사업계획과 예산안을 승인했다.

표-1		2015.3월~2016.2월/ 단위:원		
항목	2015년 예산내역	2015년 결산내역	2016년 예산	
수입 총계(A)	1,427,625,274	1,480,754,546	1,889,753,915	
이월금	345,625,274	345,625,274	807,753,915	
조합비	1,080,000,000	1,068,816,964	1,080,000,000	
예금이자	2,000,000	1,526,208	2,000,000	
기타		64,786,100		
지출총계(B)	1,422,000,000	1,809,666,587	1,655,000,000	
본부운영비	742,000,000	1,061,148,175	875,000,000	
예비비	250,000,000	342,774,005	350,000,000	
지부운영비	430,000,000	405,744,407	430,000,000	
계=(A)-(B)	5,625,274	-328,912,041	234,753,915	

표-2		쟁의기금 (임금보전)	
구분	2015년 결산내역	2016년 예산	
적립	1,056,361,503	950,000,000	
집행	954,783,495	950,000,000	

신임 지부장 당선의 변



홍두희
광원영동지부

지금 MBC는 불법해고라는 살인행위를 저지르고도 전혀 양심의 가책 따위는 느끼지 않는, 인간에 대한 예의마저 저버린 괴물이 되어버렸습니다. 부당한 현실을 당장이라도 칼로 무찔러 썩듯 잘라내고 싶지만 하루아침에 될 일 아닙니다. 지구 종말에 사과나무 한 그루를 심는다는 심정으로 묵묵히 함께 걸어갑시다. 새롭게 출발하는 강원영동지부 1년을, 소통으로 하나 되어 미래를 준비하며 맛집을 키우는 해로 만들고자 합니다. 한 곳을 바라보며 함께 나아갑시다. 투쟁!



김태석
경남지부

참여적이고 힘든 시기입니다. 조합원 동지 여러분의 관심과 참여가 어느 때보다 중요한 시기이기도 합니다. 부당한 노동탄압에는 단호히 맞서면서 조합원 동지들을 지켜내겠습니다. 본부 조직국장과 지역방송협의회 사무국장직을 수행하며 익힌 노하우를 바탕으로 지역방송 정책에도 힘을 보태겠습니다. 지역 MBC 광역화 제1호로 순탄치 않았던 과정을 치유해야 하는 과제도 조금씩 풀어나가겠습니다. 조합원 여러분들과 협한 이 길을 뚝뚝뚝 걸어 가겠습니다.

여러분도 그 길에 함께 해 주실 것을 믿습니다.



이종학
충주지부

안녕하십니까, 조합원 동지 여러분 지역 MBC 주총을 앞두고 공동상무 건으로 논란이 일어 당선되자마자 첫 일주일을 정신없이 보냈습니다. 공동상무제도! 과연 필요한 것인가요? 본사가 말하는, MBC 독립경영을 위한 제도적 장치라는 주장에 의구심을 품지 않을 수 없습니다. 본사가 진심으로 지역 MBC 상무제를 제도화하고 지역 MBC 자율·독립경영을 바란다면, 해당 지역을 잘 아는 해당 지역 출신을 상무로 임명해야 마땅할 것입니다. '옥상옥' 이자 '상왕식 경영'이라는 노동조합의 비판을 원치 않는다면 본사 출신 공동상무이사 임명을 철회하면 될 것입니다. 현재 무단협 상태이고 근로시간면제도 없어서 현업을 병행하며 지부장직을 수행한다는 것에 어려움을 느끼지만, 상식과 이성이 살아있는 회사로 반드시 되돌리기 위해 어렵더라도 누군가는 해야 한다는 생각에 지원했습니다. 임기 동안 합병된 회사 기칭 'MBC 충북'의 안정적인 기반을 다져 연착륙 할 수 있게 유도하는 것이 지부장으로서의 목표입니다. 감사합니다.



노관석
울산지부

울산지부 위원장으로 당선된 조합원 노관석입니다. 마음이 많이 무겁습니다. 새로운 길이 보이지 않습니다. 즐겁게 일하고 싶은 마음이 늘 앞섭니다.

조합원 여러분의 힘이 필요합니다. 조금만 더 노동조합에 다가와 주십시오.

조금만 더 서로 주위를 둘러봐 주십시오. 조금만 더 서로의 이야기를 들어봐 주십시오.

그런 여러분들을 위해 노동조합은 최선을 다하겠습니다.

공정방송이 사라지고, 근로조건이 저하되었다!

지난 3월 10일 단체협상을 재개하는 자리에서 회사는 단체협약안을 제시했다. 회사안의 터무니없음은 이미 3월 14일자 노보(200호)를 통해 개략적으로 설명한 바 있으나, 추가적으로 대표적인 회사의 악성 조항을 좀 더 자세히 살펴보고자 한다.

1. 먼저 <가합의> 내용 혹은 노사가 논의하던 주제에서, 회사가 아예 통째로 드러낸 조항을 살펴보자.

- **공정방송 조항(공정방송 실현의무 및 방송의 독립성 유지 등)이 없어졌다.**

: 통째로 없어졌다. 통째로. 단협해지 후 20여 차례의 단협 교섭 자리에서 회사는, 공정방송이 언급될 때 마다, '공정방송의 주체는 전적으로 회사가 되어야 한다'며, 조합은 빠지라고 주장했었다. 하지만 이번 회사의 <개약안>에서는 아예 공정방송의 '가'자도 찾을 수가 없었다. 공정방송 챗터 내의 5~6개의 조항이 들려나갔다. 한편으로 격 떨어지고 거친 단어뿐인 회사 성명서에서는 '(조합이) 공정방송은 총선 이후에 쓰려고 아껴두는 건지 투쟁 명분을 단체협약으로 돌려서...'라며 조합을 비난하고 있다. 대체 회사가 진짜 바라는 것은 무엇인가? 조합이 공정방송 조항 사수를 주장하라는 것인가 말라는 것인가?

조합이 바라는 것은 예나 지금이나 그리고 앞으로도 같다. 방송법 4조 '방송 편성의 자유와 독립' 조항의 취지에 맞게, 프로그램 제작의 자율성을 보장하기 위하여 취재 및 제작 종사자의 의견을 들을 수 있는 제도를 단체협약에 담고 싶을 뿐이다.

- **해당 조항에 함께 있었던 방송강령과 윤리강령의 준수도 함께 사라져 버렸다.**

: '백종문 녹취록' 사태를 통해 드러난 비윤리적인 행위도 그냥 뭉개고 덮어 버렸으니, 관련 조항따위는 아예 없애버리지는 것인가? 선언적인 조항일 뿐이니, 지난 사규 개약 때 윤리위원회를 없애버린 것처럼, 이번 사례도 같은 맥락이라 주장할 것인가? 선언적일 뿐이어서 잘 지켜지지 않는다면, 잘못된 행위를 덮어 버리고 뭉개 수 없게 보완하고 강화해야 모를지기 공영방송 MBC의 단체협약의 격(格)에 부합하지 않을까?

회사는 3월 10일, 단체협약 교섭 석상에서 24페이지에 달하는 단협 <개약안>을 조합에 내밀었습니다. 조합은 앞으로 각 조항별로 회사 <개약안>의 부당성을 심층 해부코자 합니다. 왜 조합은 <개약안> 철폐를 주장하며 회사와 각을 세울 수밖에 없는지, 그리고 실제로 <개약안>에 담긴 조항들이 얼마나 부당한지를 조합원 여러분께 쉽게 설명 드릴 예정입니다. 시리즈 첫 번째로 <공정방송조항>과 근로조건 중 가장 중요한 <임금 : 특별상여>에 대해 회사 <개약안>의 문제점을 분석해드립니다. 일독을 권합니다.

행동준칙 및 실천에 관한 사항을 포함한 방송강령을 제정하고 이를 준수한다.
2. 방송강령의 운영 및 세부사항 제정에 관한 사항은 각 사별 공정방송협의회 운영규정에 따른다.
3. 회사와 조합은 직원들의 윤리의식 및 행동에 관한 윤리강령을 제정하고 이를 준수한다.
4. 윤리강령의 운영 및 세부사항 제정에 관한 사항은 각 사별 윤리위원회 운영규정에 따른다.

포함한 방송강령을 제정하고 이를 준수한다.
2. 방송강령의 운영 및 세부사항 제정에 관한 사항은 각 사별 공정방송협의회 운영규정에 따른다.
3. 회사와 조합은 직원들의 윤리의식 및 행동에 관한 윤리강령을 제정하고 이를 준수한다.
4. 윤리강령의 운영 및 세부사항 제정에 관한 사항은 각 사별 윤리위원회 운영규정에 따른다.

제21조 (공정방송 실현을 위한 제도적 장치)

1.....

제23조 (공정방송 실현을 위한 제도적 장치)

1.....

2. 고맙게도 없어진 조항만 있는 것은 아니다. 별안간 나타난 조항들도 있다.

- **당연히 지급되는 임금인 '특별상여'가 단체협약 속으로 들어왔다!**

제57조 (특별상여) : 신설

1. 각 사는 정기상여(700%) 이외에 경영상황에 따라 이사회의 의결을 거친 후 특별상여를 지급할 수 있다.
2. 정기상여 이외에 어떠한 형태로든 별도로 지급하는 모든 상여(설특별상여, 추석특별상여, 창사기념특별상여, 체력단련비, 생산상황상특별상여, 자기개발비, 가정의달 특별상여, 월동비 등)는 명칭을 불문하고 특별상여라 한다.
3. 본 협약서 이전에 회사와 조합 또는 각 사와 지부노조가 맺은 단체협약 및 임금협약에 의해 합의된 상여지급과 관련된 사항은 **모두 무효로 한다.**
4. 특별상여금 지급에 관한 사항은 **회사가 별도로 정한다.**
5. 연봉제 적용을 받는 직원의 특별상여금은 연봉제 규정에 따른다.

어떤 느낌이 드는가? 근로조건의 가장 근간을 이루는 '임금'이 뭉텅이로 삭감된 느낌이 들지 않는가? 특별상여는 각 지역사마다 명칭과 지급기준에서 조금씩 차이가 있기는 하지만, 명절과 창사 등에 맞춰 지급되어 온 '임금'이었다.

이와 관련 지난 3년간 몇몇 지역사에서 임금체불을 자행하자 노동조합이 소송을 제기했고 모두 노동조합이 이겨서 다 임금으로 인정받았고 지급까지 끝난 사안이다. '특별상여'는 당연히 받아야 할 임금이다. 법원도 확인해줬다. 회사 맘대로 구성원들에게서 뺏아갈 수 있는 그런 것이 아니다. 그런데 별안간 회사가 제시한 <개약안>에서는, 특별상여가 임금이 아니라고 명시하고 있다. 그리고 MBC 구성원들에게, 자신의 노동의 대가를 '회사가 별도로 정하는' 기준 또는 경영상황에 따라 지급 안 할 수도 있다는 말도 안 되는 협박을 하고 있다.

'취업규칙의 개약'을 단체협약 - 조합원의 권익을 지켜주는 그 단체협약 - 을 통해 노동조합에 동의하라고 강제하는 '꼼수'는 이쯤에서 접어두기를 권고한다. 노동조합이 늘 구성원들의 근로조건은 도외시하고 정치파업만 한다고 비난하는 회사에 감히 묻는다. 대체 MBC 구성원들의 근로조건을 개무시하는 주체가 노동조합인가 아니면 이 말도 안 되는 <개약안>을 단협 회사안이라고 노동조합에 들이치는 안광한 경영진인가?

공정방송과 근로조건의 보장! 조합이 쫓는 두 마리의 토끼! 명확하지 않은가? 노동조합이 왜 회사 <개약안>을 당장 철회하고 <가합의안>에서 시작하고자 시종일관 주장하는지!

조합 제시(안)	과거 회사 제시안	금번 회사 개약안
제3장 공정방송 제18조 (공정방송의 실현의무) 회사와 조합은 국민의 알권리의 충족과 문화수준의 질적 향상을 위한 공정방송 실현에 최선을 다한다. 제19조 (방송의 독립성 유지) 1. 회사와 조합은 공정방송과 방송의 독립성을 저해하는 내외의 어떠한 압력이나 간섭을 배제하고 방송의 독립을 지킨다. 2. 각 사의 사장은 방송의 최고 책임자로 공정방송 실현의 책무를 진다. 제20조 (방송강령 및 윤리강령의 준수) 1. 회사와 조합은 프로그램기준과	제3장 공정방송 제20조 (공정방송의 실현의무) 회사 는 국민의 알권리의 충족과 문화수준의 질적 향상을 위한 공정방송 실현에 최선을 다한다. 제21조 (방송의 독립성 유지) 1. 회사는 공정방송을 저해하는 내외의 어떠한 압력이나 간섭을 배제하고 방송의 독립을 지킨다. 2. 각 사의 사장은 방송의 최고 책임자로 공정방송 실현의 책무를 진다. 제22조 (방송강령 및 윤리강령의 준수) 1. 회사와 조합은 프로그램기준과	제3장 공정방송

어디로?