

문화방송 노보

발행인 최성혁
편집인 강연섭
편집 송옥분
주소 서울 마포구 성암로 267
MBC 경영센터 2층
TEL 02-789-3881~6
www.mbcunion.or.kr
2022년 12월 30일

NATIONAL UNION OF MEDIAWORKERS MUNHWA BROADCASTING UNION



조합원 여러분
한 해 동안
수고하셨습니다!

조합이 걸어온 2022년

정치권력으로부터의 **방송독립**과 **공정방송** 실현!

노동조건의 유지와 개선!

본부 조직 강화 및 **연대!**

민실위, 대선보도 모니터단 운영(1/8~3/8)

전국 민실위 대회(1/13~14)

스트레이트, 김건희편 방송(1/16)

국민의 힘 항의방문 저지 및 방송법 위반 고발(1/21)



성평등위 전국회의(2/16)

20대 대통령 선거(3/9)

성평등위 강연

1월

전문직의 일반직 전환 노사합의(서울)



2월

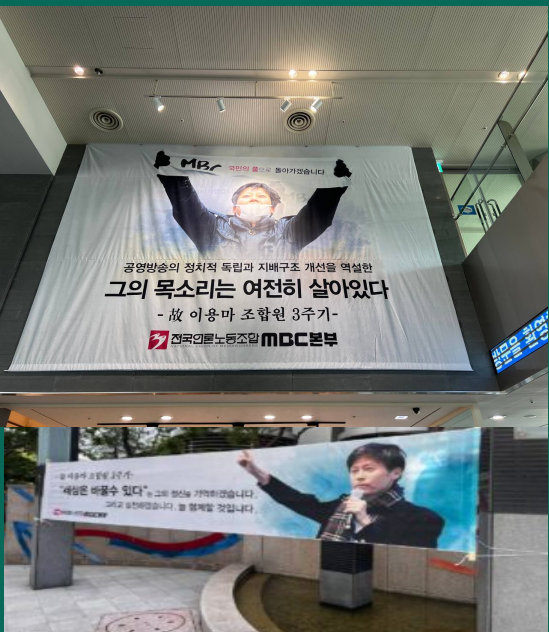
3월

4월

경남·울산·제주 지부장 선출

민주당, 공영방송 지배구조 개선법안 당론 발의(4/27)

하이용마 조합원 추모 3주기(8/21)



2022 MBC본부 방학 후 설렘 어린이 캠프(7/25~27)



공영방송 지배구조 개선법안 통과촉구 총력투쟁(5/11~24)

5월

대법원, 합리적 이유 없는 '임금피크제' 무효(5/26)

민실위, 6.1 지방선거 모니터링 보고서 발간

6월



'임금피크제' 조합 설명회(서울, 6/27)

8월



언론 재갈물리기 나선 부산시 규탄(8/29)

2022 임단협 교섭 개시(7/15)

조합, 홈페이지 개편 (7/18)

7월

언론노조, '허위사실 유포' 권성동 형사고소(7/18)



'공영방송 정치독립법' 연내 처리 촉구 (9/27~12/9)

재량근로 조건 관련 노사합의 (서울, 11/2)

대통령실, 출입기자단에 MBC 기자 징계 요청(11/19)

9월



2022년 임단협 본교섭 개시(9/6)



대법원, 2012년 MBC 파업 무죄(12/16)



윤석열 대통령 비속어 파문 및 국민의 힘 MBC 항의 방문(9/28)



윤석열 대통령 '국회에서 이 XX들이 승인 안 해주면'은 쪽팔려서 어떡하나?

10월

11월

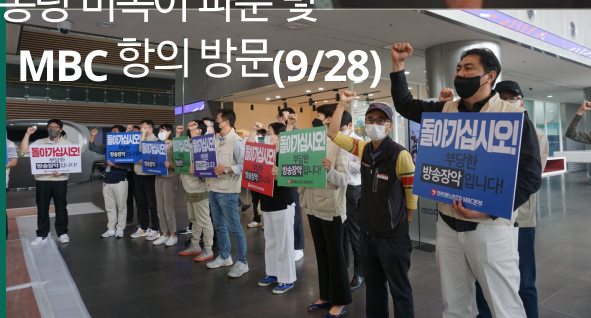
12월

대통령실, MBC 취재진 전용기 탑승 불허 통보(11/9)

공영방송 지배구조 개선 법안, 국회 과방위 통과(12/2)

언론노조, 김대기 비서실장·김은혜 홍보수석 직권남용 고발(11/14)

2022 임금협약 및 주 4.5일제 도입 합의(12/29)



지상파 최초

2023년 상반기

격주 4.5일제 도입

조합원의 '삶의 질 향상'시키는 데 초점

올 9월 6일 노사 상건례로 시작된 2022년 임금협상 및 주 4.5일제 도입 협상이 넉 달만인 어제(29일) 최종 타결되었다. 조합은 지난 9월 첫 상건례에서 조직의 미래를 위해 또 미디어 환경 변화에 따른 근로조건 개선에 초점을 맞춰 협상을 진행하겠다고 밝혔고, 특히 임금협상에 있어서는 구성원들의 실질 임금이 상승하도록 협상할 방침이라고 밝혔다. 이번 임협 공통부분은 4개월간 10여 차례의 공식적인 협상과 실무협의를 통해 완성됐으며, 노사 모두 조직의 미래를 위해 한 발짝 양보하며 최종 타결에 이르게 됐다.

매월 둘째·넷째 주 금요일 오후 자기계발시간..."오전 반차와 결합 가능"

우선, 올해 전국 16개 MBC에 공통으로 적용되는 기본급은 동결하되 내년 상반기부터 격주 4.5일제(월 2회 둘째 주와 넷째 주 금요일 오후 4시간씩 자기계발시간)를 도입키로 합의했다. 내년 상반기 내 제도를 마련하고 늦어도 하반기부터 시행된다.

조합은 주 4.5일 근무제를 시작하기 전 준비단계로 격주 4.5일제를 도입하고 부서별 각사별 사정을 파악하고, 문제점을 보완해 최종적으로는 주 4.5일제를 도입할 수 있을 것으로 보고 있다. 격주 4.5일제 도입은 지상파로서는 처음이며, 주 5일제가 시행된 2004년 이후 18년 만에 '임금 삭감 없는 근로시간 단축'인 셈이다.

조합은 이번 협상 과정에서 IMF 이후 24년 만에 최고치의 물가상승률과 지상파 3사 가운데 가장 낮아진 임금수준을 고려해 기본급 인상의 불가피성을 강조했다. 하지만 사측은 다수 지역사의 누적된 적자와 경영 위기에 기본급 인상은 현실적으로 어렵다는 입장을 고수하면서 협상에 난항을 겪었다. 조합은 2019년 계열사 기본급 복원 이후 MBC 네트워크 전체를 튼튼하게 하는 공통임단협과 기본급 단일화가 단일노조의 뼈대인 만큼, 기본급 인상이 공영방송 구성원으로서의 합당한 처우에 대한 정당한 요구임을 강조했다. 결국 실질적 임금 인상을 이끌어내지 못했다. 다만, 경영실적의 바탕에는 노동자의 헌신과 기여가 있는 만큼 삶의 질 향상을 위해 주 4.5일제를 관철하는 것으로 합의했다. 본부 차원의 공통 임금협상이 끝난 만큼 지부별 보충 협상을 통해 각 계열사별로 다양한 임금 항목 관련 추후 조정이 진행될 계획이다.

정치적 후견주의와 ‘헤어질 결심’

국민 참여와 ‘함께할 결심’

방송문화진흥회가 최근 비공개 간담회를 열고 신임 사장 선임을 위한 논의를 진행했다. 현 박성제 사장의 임기가 내년 2월이면 종료될 예정이어서 일정상 1월 초에는 사장 선임 방식을 의결할 것으로 예상된다.

사장 선임 방식의 핵심은 국민 참여 보장

핵심은 국민 참여를 어떻게, 얼마나 보장하느냐이다. 지난 2017년 사장 선임 당시, 방문진은 후보자들의 정책발표회를 인터넷으로 생중계하고, 이후 시민들이 온라인을 통해 질의한 내용을 모아 방문진의 최종면접에 반영했다. 시민들이 의사가 사장 선임에 직접 반영되는 형식은 아니었지만, 사장 선임 과정을 공개적으로 투명하게 진행하는 유의미한 시도였다. 나아가 2020년에는 시민들의 참여를 보장하고 실질적 의견 반영을 위해 연령·성별·지역 등 인구통계학적 기준으로 120명의 시민평가단 선정까지 마쳤으나, 코로나 확산으로 정책발표회 자체가 취소되면서 국민 참여는 아쉽게 무산됐다.



MBC사장 후보 정책설명회(2017.12.1)

상대적으로 KBS는 더 앞서갔다. 2018년 이후 3차례 사장 선임 과정에서 모두 시민자문단을 구성하면서 국민 참여가 확실히 자리매김했다. 지난 2018년 2월 처음 모집된 140여 명의 시민자문단은 사장 후보자들의 정책발표를 듣고 질의·토론 과정에 참여했다. 뿐만 아니라 시민참여단이 4개 항목에 대해 내린 평가는 KBS 이사회의 최종면접 과정에서 40%가 반영됐다. 이후 두 차례의 사장 선임 과정에서 시민자문단 규모를 점차 확대했으며, 특별한 잡음 없이 성공적으로 운용, 안착됐다는 평가를 받고 있다.

방문진법 개정안 취지 따라 국민 참여 확대해야!

이 같은 흐름을 고려하면 이번 신임 사장 선임 과정에서 국민 참여 보장은 선택이 아닌 필수다. 그 어느 때보다 MBC를 향한 탄압의 강도가 거세진 현 상황을 감안하면, 공영방송 MBC의 중립성과 독립성을 제고하기 위해서는 국민 참여 방식의 확대가 더욱 절실하다.

국회 과학기술정보방송통신위원회를 통과한 방문진법 개정안의 취지도 이와 다르지 않다. 개정안은 성별·연령·지역 등을 고려해 100명의 사장 후보 국민추천위원회를 구성하도록 하고, 위원회에서 후보자를 복수 추천하면 이사회에서 2/3 이상의 찬성으로 사장을 임명하도록 규정하고 있다. 다만 시기적으로 이 개정안이 이번 신임 사장 선임 과정에 적용될 수는 없을 것으로 예상되는 만큼, 국민 참여 보장이라는 법안의 취지를 살려 국민 참여를 확대하는 방식을 정하기만 하면 된다.

‘형식적’ 공개 넘어 ‘실질적’ 국민 참여로

현재 MBC 사장 선임 방식에 대한 명시적인 규정은 어디에도 없는 상태다. 심지어 방문진 정관에도 사장 선임 방식에 대한 조항은 없다. 오롯이 방문진 이사회가 결정할 수 있다. 이는 그동안 어떠한 법적 근거도 없이 여야 6:3으로 구성된 이사회가 정치적 후견주의에 종속돼 공영방송 MBC의 사장을 선임해 온 어두운 역사의 이유이기도 했지만, 현시점에서 국민 참여 여부와 방법 등도 이사회가 결정하기만 하면 얼마든지 적용할 수 있다는 의미이기도 하다. 신임 사장 선임 방식을 결정할 이번 방문진 이사회가 중요한 까닭이다.

이에 형식적인 국민 참여를 넘어 MBC 사장 선임에 국민들의 의사를 실질적으로 반영할 수 있는 방안을 마련할 것을 강력히 촉구한다. 이는 더 이상 외면해선 안 될 역사적 흐름이자, 외부의 압박을 이겨내고 공영방송 MBC가 온전히 제 역할을 할 수 있는 첫걸음이자 유일한 길이다.



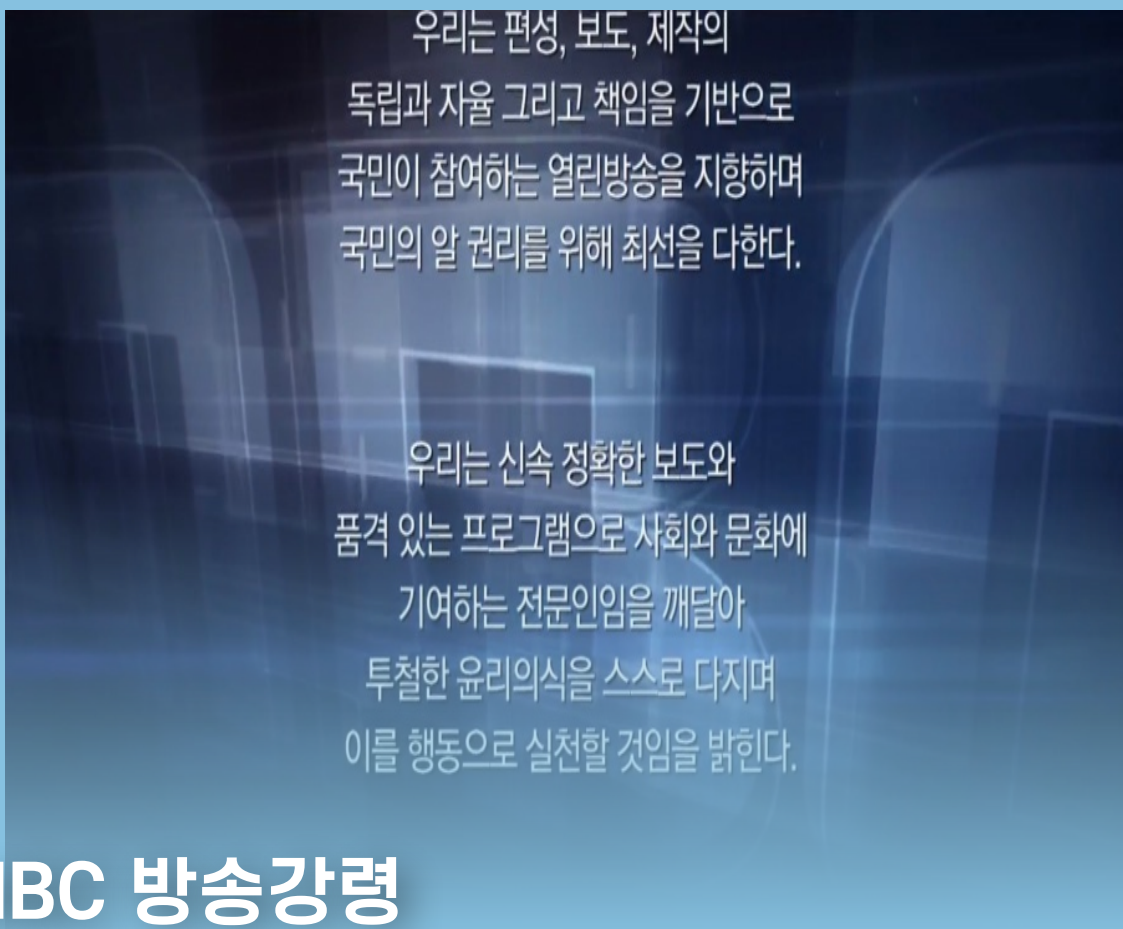
민실위, 공정방송을 위한 핵심 장치로 자리 매김

■ 올해는 대통령선거와 전국동시지방선거가 있는 해였다. 이와 관련해 MBC본부 민실위는 선거 보도 모니터링을 진행해 두 차례 보고서를 냈다. 먼저 지난 3월 8일에는 선거 보도의 핵심은 양비를 맞추는 것이 아니라 시시비비를 제대로 가리는 것에 있다고 보고, '공영방송 저널리즘의 본령을 다시 생각한다'라는 제목의 민실위 보고서를 냈다. 그리고 6월 14일에는 지방선거 보도가 유권자에게 도움이 되는 정보를 올바르게 전달했는지, 민주주의의 근간에 해가 되는 사안을 제대로 지적했는지 등을 담은 민실위 메모 '6.1 지방선거 보도는 민주주의의 근간을 제대로 살폈나'를 게시했다.

■ 지난 10월 3백 명이 넘는 압사사상자가 발생한 10·29 참사 때는 지난 4월 개정된 강령·가이드라인이 빠르게 적용될 수 있도록 뉴스룸과 발 빠르게 협조했다. 10·29 참사 직후 보도 영상과 기사 내용이 피해자나 유족, 시청자에게 불편함과 트라우마를 유발할 수 있다는 민실위원의 우려와 지적을 이튿날 오전 편집회의 직전 뉴스룸에 전달했다. 뉴스룸 또한 강령·가이드라인에 마련된 공영방송으로서의 가치에 공감해 국가적 재난 상황 보도에서 유의할 점을 편집회의와 별도 고지 등을 통해 여러차례 강조했다.

■ 민실위 선정 좋은 보도·프로그램상은 올해 1월 만들어진 내규를 바탕으로 1분기부터 3분기까지 세 차례 시행됐다. 올해 보도 부문 수상작들은 안전 부실 책임에 대한 질문을 집요하게 던졌다. 발표에만 의존하지 않고 지역을 가리지 않는 현장 취재와 장기간에 걸친 정보공개 청구까지 병행해 책임을 회피하려는 이들의 변명을 엄밀히 따졌다. 프로그램 부문 수상작들은 통합의 가치에 대해 신선한 울림을 전했다. 사회적 소수자의 삶, 장애인 이동권, 배리어 프리를 다루면서도 단순히 그들을 악자로 보는 감정적 시선에서 벗어나, 그들의 삶에 깊이 들어가 그들을 바라보는 사회적 인식까지 다루며 공감대를 이끌어냈다. 올해는 또한 새로운 시각으로 접근하는 보도·프로그램이 상을 받거나 주요 후보작으로 선정되며 민실위상의 다양성이 한층 넓어졌다.

■ 올해 민실위는 노동인권과 젠더 분야에 대한 외부 모니터링 보고서도 시범적으로 받았다. 노동인권 분야는 탁종열 노동인권 저널리즘센터 소장이 지난 7월 대우조선해양 하청노조 파업 보도와 지난 11월 화물연대 파업 보도를 분석해, 파업 보도가 '기계적 균형'이 아닌 '균형추' 역할을 해야 하는 이유를 짚었다. 젠더 분야는 권김현영 여성현실연구소장의 도움으로 언론이 성폭력 피해자에게 가하는 '진정한 2차 가해'가 무엇인지, 또 MBC의 '다양성 데스크'가 나아가야 할 방향은 무엇인지에 대한 현실적 조언을 들었다.



2022년도 성평등위원회 발자취를 돌아보며...

지난 3월 8일, 상암 MBC 로비에서 꽃을 든 사람들...! 성평등위원회에서 올해 처음으로 세계여성의날을 기념하여 여성 조합원들에게 꽃과 함께 커피를 드렸던 기억이 난다. 이렇게 기분 좋은 이벤트의 수면 밑에서는 방송 제작 시, 미숙한 젠더·인권 감수성이 보였을 때 관계자에게 비판의 의견을 전하거나 성 비위 사건으로 상담이 필요한 동료들과 따로 또 같이 해결할 수 있는 방법을 고민해왔다. 그리고 회사와의 단체협약에서 성평등과 모성보호 제도에 대한 의견을 개진하여, 건강한 직장 생활과 행복한 가정 사이의 균형을 보다 질적으로 느낄 수 있도록 힘을 보태는 데도 노력했다. 어느덧 3기 활동도 2년이 흘러가고 성평등위원회 발족도 내년 3월이면 만 5년이니, 밀알의 시간들이 앞으로 단단한 연대 의식과 조직문화로 힘을 발휘하리라 믿고 있다.

이튿날은 전국 언론노동조합 성평등위원회가 주최한 '성평등 역량 강화 워크숍'에 참여하여 남녀, 성 소수자, 세대에 대한 우리 인식 속의 차별과 혐오가 숨어있지는 않은지, 그것이 어떻게 드러나고 있으며 이를 개선할 수 있는 실천 방안은 무엇일지 고민하는 시간을 가졌다.

#주요활동 보고 ① 반기별 전국 성평등위원회 워크숍 개최

2022년에는 3기 전국 성평등위원회 워크숍을 연 2회 개최했다. 연초에는 코로나로 인해 화상회의를 통해 <성폭력 상황 대응 시 노동조합의 역할>에 대한 강의를 듣고 지부별 성희롱·성폭력 사건 처리 내규 제정에 대한 실태 파악 및 현안을 공유하였다. 11월에는 마침내 오프라인으로 1박 2일의 워크숍을 열어 전국 20여 명의 위원들이 교류하는 시간을 가졌다. 예술사회학자 이라영 작가님의 '말을 부수는 말' 북 토크 좌담회를 통해 미디어에서의 언어 선택과 소통의 중요성을 함께 상기했고, 이어진 운영회의에서는 입사 20년 차 이상 위원부터 신입 막내 위원까지 각 지부별 성평등 위원이 가진 다양한 문제의식, 모성보호 제도에 대한 의견을 들을 수 있었다.



#주요활동 보고 ② 온라인 집단지성 활동

2022년 1월, 가로세로연구소 유튜브 퇴출 및 불법 행동에 대한 법적 조치를 논의하기 위한 온라인 운영회의, 3월 세계여성의날 후원 서면 동의, 5월 서울에서 개최된 여성현실연구소 권김현영 소장의 '젠더 이슈 미디어 가이드라인'에 대한 온라인 강의 동시 진행, 그리고 각종 문제 교류 및 조언 등 소통과 연대의 힘이 필요할 때는 단체 SNS 소통 창을 통해 집단지성을 모으며 활동을 펼쳤다.

본사 임금피크제 18년만에 '전면 개편'

"삭감률 40% → 25%로 인하"
"그린플랜 12주 부여"

지난 2004년 인건비 효율성 제고라는 명목하에 본사에서 도입된 임금피크제가 18년 만에 전면 개편된다. 조합은 지난 5월 대법원이 합리적 이유 없는 '임금피크제'는 무효라는 판결을 내린 이후 사측에 현행 임금피크제에 관한 입장 및 노사협의를 요구했다. 조합은 현재 시행 중인 임금피크제가 정년과 상관없이 임금만 삭감하는 임금피크제이며 이는 합리적 이유 없이 연령에 따른 임금 차별의 성격이 크다고 판단해 임금피크제 시행 유예와 함께 폐지를 전향적으로 촉구했다. 하지만, 사측은 현재 시행 중인 임금피크제의 위법 소지가 크지 않고, 관련 소송이 진행됨에 따라 협회에 소극적이었다. 결국 임금체계 전반에 대한 논의를 전제로 임금피크제에 대한 노사협회가 시작되었고, 5차례 실무협회의와 교섭을 통해 임금 삭감률을 현행 40%에서 25%로 낮추고, 퇴직 준비 및 자기 계발을 위한 12주 기간의 그린플랜 연수 및 유급휴가를 부여하기로 최종 합의했다.


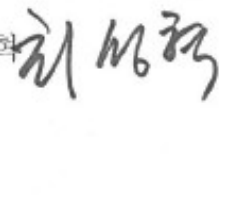
이에 따라 내년 1월 1일부터 일반직의 경우 '기본급 1'의 25%, 전문직은 최종 기본급의 16%가 각각 삭감된다. 2020년부터 정년 시기를 만 60세가 도달하는 분기 말일로 하고 의무안식년 시행 시기를 앞당긴 만큼, 퇴직 준비를 위한 12주 기간의 그린플랜 연수는 의무안식년 시행에 앞서 진행될 계획이다. 그리고 개정된 임금피크제는 기존에 임금피크제를 적용받고 있던 직원과 2023년에 정년이 도래하는 직원 모두에게 적용된다. 조합은 이번 임금피크제 협의 과정에서 상당한 기본급이 삭감된 임금피크제 적용자에 대해 사측의 전향적 변화를 요구했지만, 사측의 완강한 소급불가 방침에 따라, 당초 목표를 관철시키지 못한 부분에 대해 아쉬움을 표하며, 향후 소송 진행 및 지원에 있어 최선을 다할 것이다.

임금피크제 개정에 관한 노사합의서

(주) 문화방송과 근로자대표 전국언론노동조합 문화방송본부 서울지부는 2023년 1월 1일부터 임금피크제를 다음과 같이 변경하기로 합의합니다.

1. 직원은 만 58세가 되는 해의 1월 1일에 일반직 및 촉탁직은 직전년도 최종 '기본급1'의 25%를, 전문직은 최종 '기본급'의 16%를 삭감합니다.
2. 임금피크제 적용 직원에게는 정년퇴직 만 1년 전 안식년 휴직 직전(안식년 휴직을 기사용하고 별도 신청하지 않은 직원의 경우에는 정년퇴직 직전) 퇴직 준비 및 자기 계발을 위해 함께 12주 기간의 그린플랜 연수 및 유급휴가를 부여합니다.
3. 기존 임금피크제 적용 직원에 대한 경과규정 및 기타 필요한 사항은 사규 등으로 정합니다.

2022년 12월 23일

회사	근로자대표
☞문화방송 대표이사 사장	전국언론노동조합 문화방송본부 서울지부 위원장
박 성 제 	최 성 학 

청주·충주지부 "이제 우리는 한 가족!"

77% 찬성률 '충북지부'로 통합 추진 결정



MBC 본부 청주지부와 충주지부가 지부 통합을 결정했다. 지난 28일 양 지부의 단일화를 통한 '충북지부'의 결성 여부를 묻는 모바일 찬반투표를 실시한 결과, 청주지부는 97%의 투표율에 찬성 26표, 반대 8표로 76.4%의 찬성률을, 충주지부는 100%의 투표율에 찬성 22표, 반대 6표로 78.5%의 찬성률을 기록하며 <충북지부>로의 통합 추진이 결정되었다.

지난 2016년 청주, 충주 MBC의 법인 통합으로 MBC충북이 설립되었으나 조합은 현재까지 양 지부 체제를 유지해 왔다. 조합원들이 이와 같은 의견을 내놓은 것은 지속적인 경영 위기 속에서 조합 의사결정의 효율성을 높여 향후 더욱 중요해질 회사와의 교섭력을 강화하고, 불필요한 갈등을 줄임으로써 조합을 건강하게 관리, 발전하기 위한 통합의 의의에 공감했기 때문이다.

청주지부와 충주지부는 빠른 시일 내로 '충북지부 출범 준비위원회'를 구성하여 통합 관련 실무 논의를 진행할 계획이며, <전국언론노조 MBC 본부 충북지부>는 본부 대의원대회 및 언론노조 중앙집행위원회 승인을 거쳐 2023년 3월 초대 충북지부 지부장 선거를 마친 후 출범할 예정이다.