

# 노동시간 단축 책임은 사측에 있다

## 능력대응에 부실한 교섭안으로 일관... 7월 1일 68시간 근무 체제 도입 불가능

방송업의 노동시간 특례 제외가 결정된 지 어느덧 4개월이 흘렀다. 당장 다음 주부터 주 68시간으로 최대 노동시간이 제한되지만, 노사 간 노동시간 단축 관련 협상은 다람쥐 쳇바퀴 돌 듯 별다른 진전을 보지 못하고 있다. 이대로 가면 SBS는 무제한 노동 체제에서 만들어진 낡은 시스템을 68시간 체제 하에서도 벗어날 수 없는 혼란이 가중될 수 밖에 없는 상황이다.

책임은 전적으로 사측에 있다. 노동조합은 노동시간 단축이 단순한 노동시간의 문제가 아닌 SBS 경영모델의 전면적 쇠신을 전제할 수 밖에 없으므로 신속히 대안 마련에 나설 것을 1분기 노사협의회를 포함해 수 차례에 걸쳐 지적해 왔다.

하지만 당장 다음 달부터 적용해야 할 68시간 체제 협상안을 본사는 불과 십여일 전에, A&T는 닷새 전에 제시하며 사실상 법적 시한인 7월 1일부터 노동시간 단축이 불가능한 상황을 초래했다. 제시한 협상안도 부실하기 짝이 없다. 사실상 무차별적인 공짜 노동을 전제로 한 근무체제와 법적 기준에 한참 미달하는 불법적인 시간외 수당 보상 기준을 또다시 제시하고 나섰다. 단계적인 68시간, 52시간 체제의 안착에 필요한 인력확충, 제작 시스템 변환 등의 계획은 아예 담겨

있지도 않다. 조합이 회사 경영 상태를 반영한 현실적 고려를 한다고 해도 간극을 좁히기 어려운 수준의 협상안이다.

사측이 제시한 협상안은 '법대로 적용하고, 법대로 받고, 공짜로 일하지 않는다'는 조합의 3대 협상 원칙과 곳곳에서 충돌하고 있다. 우선 살인적 노동시간과 열악한 제작환경으로 인해 사회적 지탄의 대상이 된 드라마와 예능은 물론 교양 부문에 이르기까지 무차별적인 재량근무를 도입하자고 주장하고 있다. 재량근무체제는 노사간에 일정기간의 노동시간을 합의하되, 실제 노동시간을 측정하지 않는 근무형태다. 노동시간에 대한 통제가 불가능해 법적 보상 기준을 넘어서는 장시간 노동이 빈발할 가능성이 높다. 일본의 경우, 재량 근무 체제 도입 이후 언론계에서 과로사가 속출하고 있어 사회문제가 되고 있는 상황이다. 또한 법적 한도를 넘어서는 초과노동이 빈발할 가능성이 높지만, 그에 따른 보상은 사전에 정해진 정액만 이뤄지기 때문에 '보상없는 노동착취'가 일상화될 수 있다. 이는 노동부에서 조차 금지 지침을 고려하고 있는 '포괄임금제'와 맥을 같이 한다.

시간외 보상은 더 당혹스럽다. 법적 기준인 통상시급의 1.5배에 한참 미달하는 것은 물론이고, 사측이 제시한 안을 토대로 조합이

몇몇 조합원들의 시간외 수당 보상액을 비교 분석해 본 결과, 기존보다 약 30% 안팎의 시간외 수당 손실이 발생하는 것으로 나타났다. 또 일부 분야에 대해서만 별도의 보상기준을 적용하자며, 조합원간 형평성을 무너뜨리는 내용도 포함돼 있다. 재난 취재와 빅 이벤트 등의 경우, 아예 노동시간 제한을 벗어난 불법적 근무 체제와 보상기준을 제시하는 대담함을 서슴지 않고 있다.

협상안에 드러나 사측의 인식은 근본적 쇠신의 첫 단추로 68시간 체제를 준비하는 것이 아니라, SBS 노동자들의 일방적 희생을 전제로 당장 법 위반의 책임만 면해 보겠다는 '면피'에 방점이 찍혀 있음을 한 눈에 알 수 있다.

노동조합의 52시간 체제 이행의 전 단계로 68시간 체제를 준비해야 하는 어려움을 이해하고 있다. 하지만 순조로운 이행과 근본적 혁신의 발판이 아닌 일방적 희생과 책임회피를 전제로 한 협상은 받아들일 수 없음을 분명히 밝힌다.

조합에 유연성을 요구하려면 사측은 이체라도 전향적 태도로 협상에 나서기 바란다. 이대로라면 다음 주부터 벌어질 방송 현장의 혼란에 대해 무거운 책임을 져야 할 것이다.

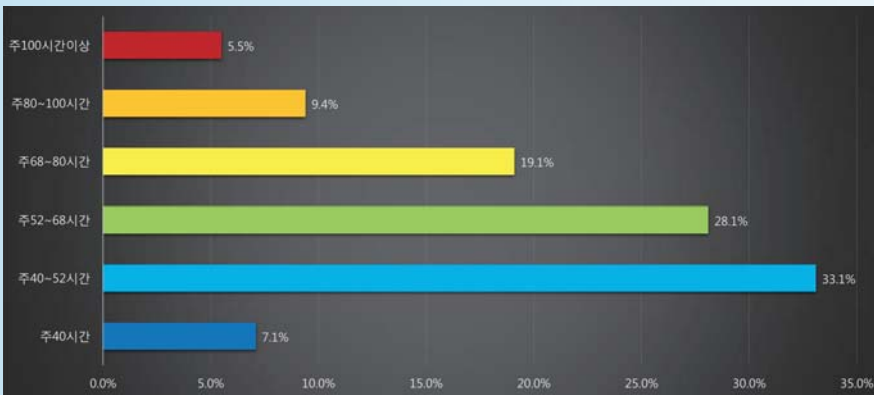
## 조합원 '노동실태 설문조사' 결과

# 장시간 노동에 찌든 SBS “시간외수당 현실화 해야”

전국언론노동조합 SBS본부(본부장 윤창현)가 조합원 대상 '노동실태 설문조사'를 실시한 결과 주당 노동시간이 52시간을 넘는 경우가 2/3 이상, 68시간을 넘는 경우도 1/3 이상으로 나타났다.

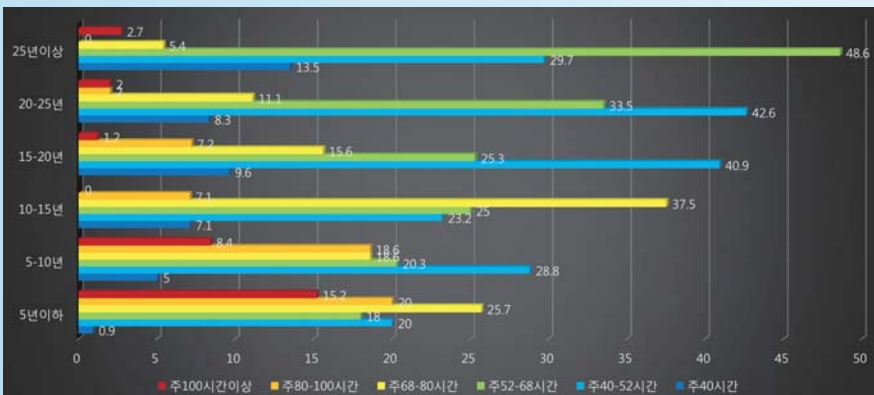
(6월 4일~10일, 전체 조합원 1,113명 가운데 477명 설문 참여)

### 노동시간(전체)



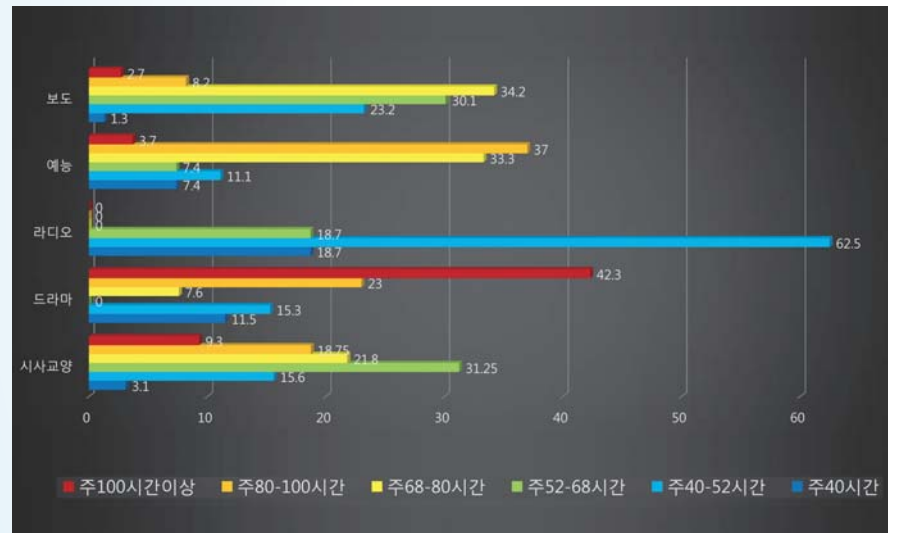
입사 연차별로는 연차가 낮을수록 초과 노동시간이 많았다. 5년 이하 조합원의 경우 노동시간이 주 100시간 이상에 달한다는 응답이 15.2%, 주80시간-100시간은 20%, 주 68시간-80시간이 25.7%로 주 68시간을 넘는 경우가 60.9%에 달했다. 5~10년차 조합원 역시 주 100시간 이상이 8.4%인 것을 비롯해 주 68시간을 넘는 경우가 45.6%로 나타났다. 반면 입사 20-25년차의 경우 주 40-52시간이 42.6%로 가장 많은 비중을 차지했고 전체적으로 보면 주 52시간 이하가 50.9%, 주 68시간 이하는 84.4%가 해당됐다.

### 노동시간(연차별)

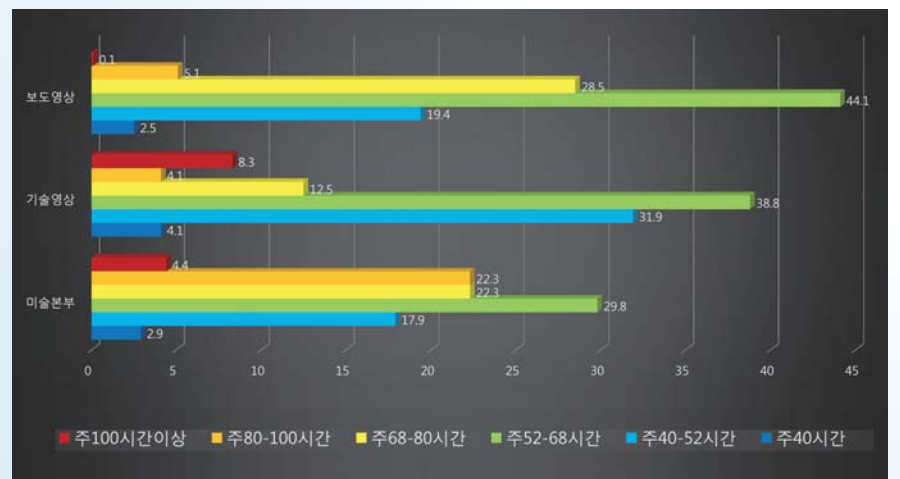


제작부서의 과도한 노동시간도 확인됐다. 드라마 본부가 주 100시간 이상 노동이 42.3%로 가장 많았고 예능도 주 80시간 이상 노동이 74%로 나타났다. 주 68시간 이상도 시사교양 49.8%, 보도 45.1%를 차지했다.

### 노동시간(부서별)

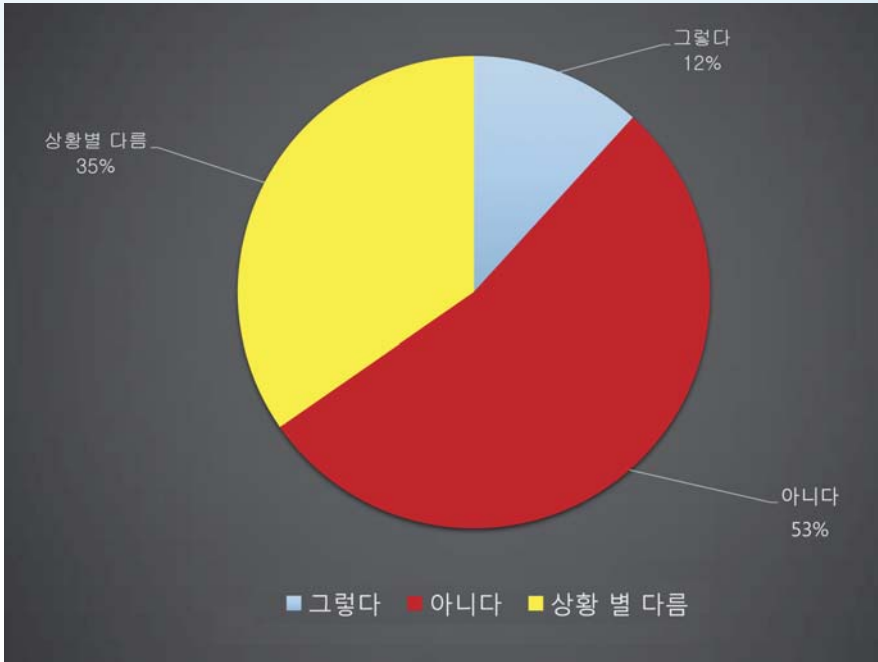


### 노동시간(부서별)



초과 노동시간을 조합원 본인이 결정할 수 있느냐는 질문에 대해선 12%만이 '그렇다'고 답했다. 직종별로 봐도 초과노동을 조합원 본인이 결정할 수 있다는 답변은 소수에 그쳤다. 사측이 도입을 요구하고 있는 재량근무 제도의 핵심은 노동시간을 노동자 스스로 결정할 수 있어야 한다는 점이다. 설문 조사 결과를 토대로 본다면, 재량근무의 특성상 지금과 다를 바 없는 무제한 '과로'와 보상없는 '공짜노동'이 계속해서 일어날 수 밖에 없음을 예상할 수 밖에 없다.

### 초과노동 자기결정권

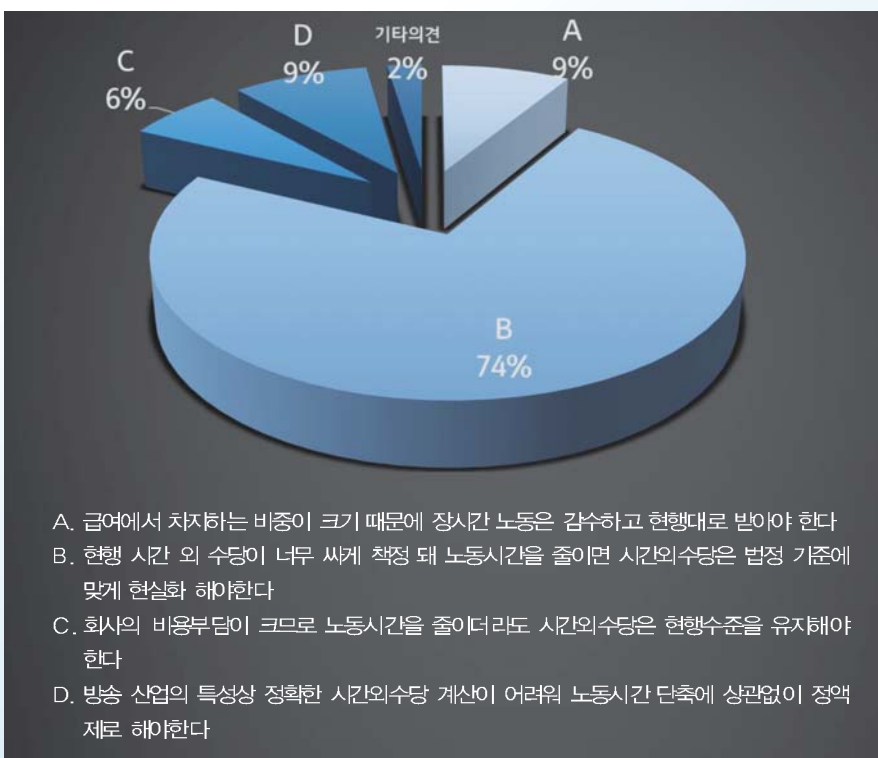


### 초과노동 자기결정권



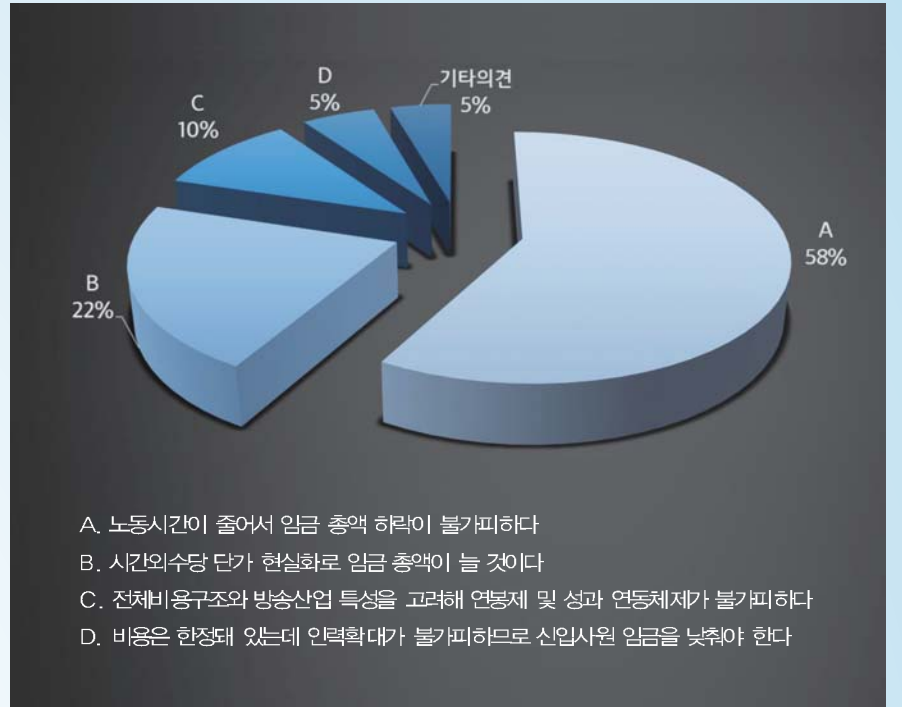
시간외 수당에 대해선 '법정기준에 맞게 현실화 해야한다'는 응답이 74%를 차지해 압도적으로 많았다, 다만 '노동시간 단축과 관련해 '임금총액 하락이 불가피하다'는 현실인식도 58%로 나타났다. 임금 손실에 대한 우려와 함께 시간외수당 정상화에 대한 조합원들의 압도적 여론을 동시에 확인할 수 있는 조사결과다.

### 시간외 수당에대한 인식



- A. 급여에서 차지하는 비중이 크기 때문에 장시간 노동은 감수하고 현행대로 받아야 한다
- B. 현행 시간 외 수당이 너무 싸게 책정 돼 노동시간을 줄이면 시간외수당은 법정 기준에 맞게 현실화 해야한다
- C. 회사의 비용부담이 크므로 노동시간을 줄이더라도 시간외수당은 현행수준을 유지해야 한다
- D. 방송 산업의 특성상 정확한 시간외수당 계산이 어려워 노동시간 단축에 상관없이 정액제로 해야한다

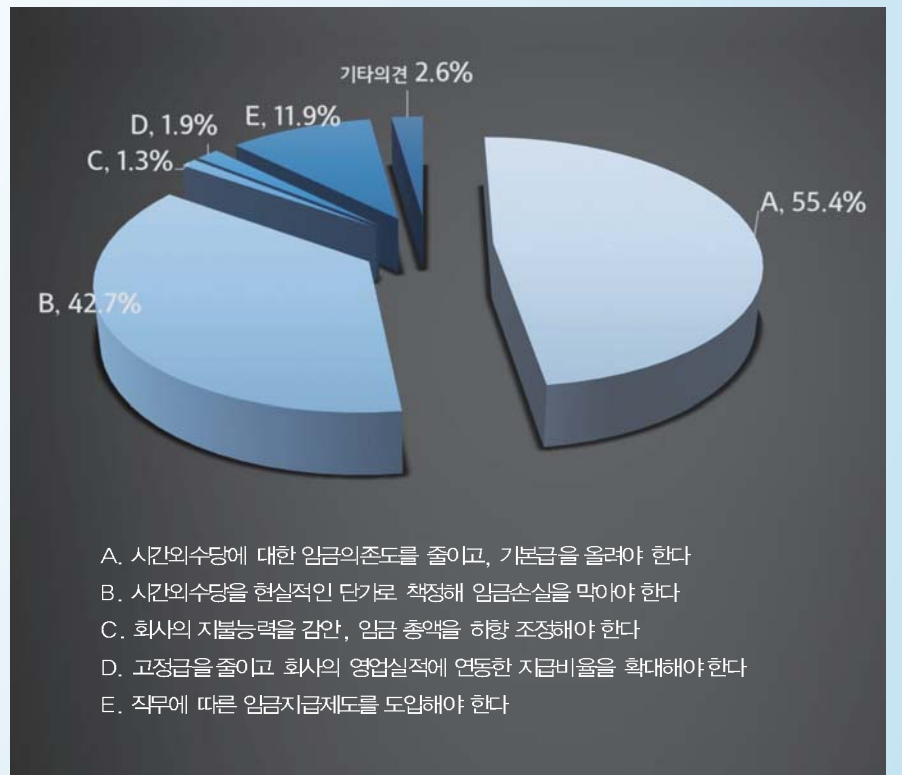
### 시간외 수당에대한 인식



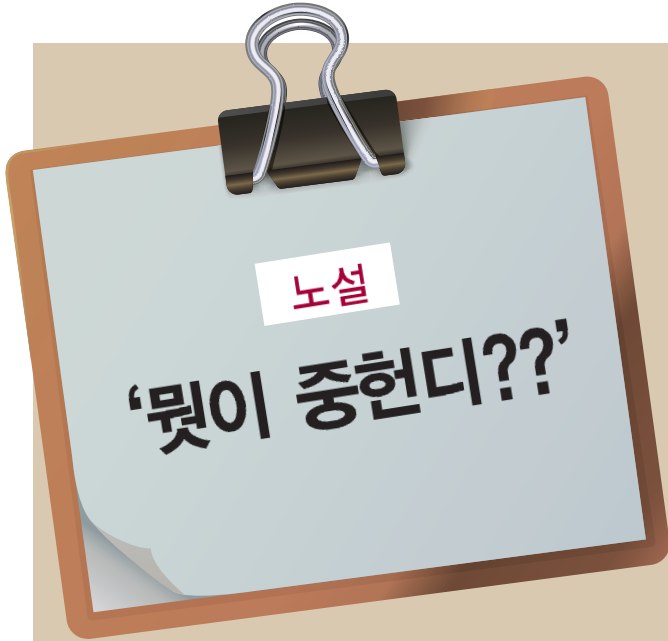
- A. 노동시간이 줄어서 임금 총액 하락이 불가피하다
- B. 시간외수당 단가 현실화로 임금 총액이 늘 것이다
- C. 전체비용구조와 방송산업 특성을 고려해 연봉제 및 성과 연동체제가 불가피하다
- D. 비용은 한정돼 있는데 인력확대가 불가피하므로 신입사원 임금을 낮춰야 한다

임금구조 전체 방향은 '시간외 수당에 대한 의존도를 줄이고 기본급을 올려야한다'가 55.4%, '시간외 수당 단가 현실화로 임금손실을 막아야한다'가 42.7%로 나타났다.

### 임금구조방향



- A. 시간외수당에 대한 임금의존도를 줄이고, 기본급을 올려야 한다
- B. 시간외수당을 현실적인 단가로 책정해 임금손실을 막아야 한다
- C. 회사의 지불능력을 감안, 임금 총액을 하향 조정해야 한다
- D. 고정급을 줄이고 회사의 영업실적에 연동한 지급비율을 확대해야 한다
- E. 직무에 따른 임금지급제도를 도입해야 한다



을 돌이켜 보면 과연 시간외수당도 법대로 못 줄 형편의 회사에서 할 일이 맞나 싶은 경우가 한둘이 아니다.

우선 지난 4월부터 사측은 복지확대 차원에서 구내식당의 저녁 식사를 무료로 제공하기 시작했다. 조합과 조합원들이 굳이 반대할 이유는 없었으나, 갑자기 ‘웬 공짜밥이냐’ 는 어리둥절함이 뒤따랐고, 구내식당을 거의 이용하지 못하는 제작현장의 사원들로부터는 ‘우리는 밥 안 주냐’는 볼멘 소리들이 터져 나오기 시작했다. 무료 저녁 비용에다 형평성 차원에서 외부 근무자 혹은 야근자들에 대한 비용 지원까지 더해지면서 연간 소요 예산만 억대에 달하는 것으로 추정되고 있다.

조합과 합의하지도 않는 안식년 2년 확대 방안을 흘려 사내 혼란을 가중시킨 것도 답답하기는 마찬가지이다. 결국 3개월짜리 그린플랜을 희망자에 한해 시행하는 것으로 축소 조정됐으나, 시니어 사원들을 천덕꾸러기 취급하며 ‘돈은 줄 테니 책상 빼라’는 식의 무례함, 그리고 조직의 중장기적 부담에 대한 충분한 고려 없는 단기적 발상이 사측의 머릿 속 깊숙이 자리하고 있음을 확인하게 해 준다.

또 지금은 잊혀진 S-TF 활동의 결과물이었지만, 지난 2016년 하반기 조금이라도 허리띠를 졸라매고 경영위원들부터 솔선수범하는 차원에서 없었던 승용차 지원도 되살아났다. 올 초부터 전 경영위원들을 대상으로 고급 승용차가 다시 지원되기 시작했다.

개별적으로 분리시켜 보면 큰 부담도 아닌데 괜한 트집이라고 할 수도 있으나, ‘티끌 모아 태산’이라는 옛 말을 가볍게 여길 일이 아니다. 더구나 지금 SBS가 과거 땅 짚고 헤엄치던 시절의 경영환경이 아니지 않은가. 이 정도 사정이라면 위에 거론한 사례들은 노조가 하자고 요구해도 사측이 말려야 할 일들이다.

임명동의제 시행 하에서 일부 경영위원들은 이런 씩씩이가 구성원들의 환심을 살 수 있을 것으로 여길지 모르지만, SBS 구성원들이 진정 원하는 것은 언제 표면할 지 모를 선심에 기댄 불로소득도, 공짜밥도 아니다. 창사 이래 해마다 수백억의 시간외 수당을 양보해 만든 SBS를, 이제는 일한 만큼 제대로 보상받는 상식이 지켜지는 일터를 만들자는 것이다. 선심은 그 후에 베풀어도 늦지 않는다. 사측은 정말 ‘뭣이 중헌지’ 모르는가?

노동조합은 창사이래 법적 기준과 동떨어져 유지됐던 시간외 노동 보상체제를 노동시간 단축과 함께 법대로 정상화하라는 원칙을 고수하고 있다. 하지만 사측은 또다시 과거의 관성에서 벗어나지 못하고 법적 기준에 한참 미달하는 위법한 보상 체계를 제안하고 나섰다. 사측이 형편없는 시간외 보상 기준을 제시한 이유는 간단하다. ‘경영상황이 좋지 않다, 돈이 없다’는 것이다.

그러나 지난 몇 달 간 SBS에서 벌어진 일들



## 제24회 공정언론실천상

# 〈삼성 '노조 와해 공작'〉 연속보도



정영태 신임 공방위원장, 심영구 전임 공방위원장, 박원경, 류란, 김기태, 박상진 조합원, 윤창현 본부장(왼쪽부터)

제24회 공정언론실천상(4월)은 보도본부 시민사회부의 〈삼성 '노조 와해 공작' 미래전략실 개입〉 연속 보도가 선정됐습니다. 수상자는 박상진, 임찬중, 류란, 박원경, 김기태 조합원입니다.

위 조합원들은 검찰 수사로 드러나고 있는 삼성전자서비스의 노조 와해 공작의 실체를 취재하는 한편, 서비스만의 이슈가 아니라 삼성전자와 삼성그룹 차원에서 노조파괴 전문가에게 매월 수천만원을 지급하며 개입했다는 점을 끈질긴 취재와 분석을 통해 밝혀냈습니다. 또 삼성전자가 노조 와해를 위한 즉시대응팀을 꾸렸고, 경총을 앞세워 배후 조종을 한 의혹도 새롭게 발굴했습니다.