



나이영 체제 100일, 노사협의 시작



지난달 29일 노사가 마주앉았습니다. 24대 노조 출범 후 첫 노사협의회가 지난달 29일 본사 5층 회의실에서 열렸습니다. 이 날은 음력 칠월 칠석, 견우와 직녀가 오작교에서 만나는 날이기도 한데요. 장상원 노조위원장은 "노사 협의회 자리는 오작교처럼 서로의 생각을 나누고 소통하는 다리가 된다는 점에서 모두 공감할 것"이라며 "CBS의 미래를 고민하는 대화의 방향으로 진행되길 바란다"고 당부했습니다.

이에 나이영 사장은 "아침에 출근하면서 노조 위원장으로 노사 협의회는 여러번 했지만 사장으로 노사 협의회를 하는 건 이번이 처음이어서 두렵고 설렌다는 말을 했다"며 "임기 중 노사 협의회에 불참하지 않고 성실히 참석해 귀담아 듣겠다"고 답했습니다.

노조는 2025년 상반기 경영실적과 2025년 하반기 경영목표를 질의했습니다. 또한 회사가 추진중인 신사옥 프로젝트 진행상황과 지역에서 반발이 일었던 지역유보금 통합 관리 시행 방안도 점검했습니다. 이와 함께 회사에서 진행하고 있는 직군 개편과 퇴직자와 맞물린 신입-경력 채용 계획 등 인력 운용 방안도 논의했습니다.

경영실적 | Q



홍인기 경영본부장

7월 말 현재 누계 영업이익은 마이너스 두 자릿수를 기록했다. 가장 큰 감소폭을 보인 곳은 광고, 그 다음이 헌금이며 모두 두 자리 마이너스를 나타냈다. 비용에서는 인건비가 늘면서 적자 폭을 키웠다. 인건비는 23년도 임금 올렸던 부분이 퇴직금에 반영되면서 비용 증가로 이어졌다. 경영 목표는 올해 9억 영업이익을 내는 것이다. 코바코 광고 영업은 지난해와 비슷한 수준을 유지해 나가는 게 목표다.

노조



윤석열 정부에서 이재명 정부로 바뀌면서 협찬이나 광고가 나아지는 분위기가 있는지 궁금하다.



박철 기획조정실장

확 나아지지는 않고 있다. 새 정부가 들어오고 나서 정부 광고를 기존의 레거시 미디어보다는 신흥 매체들에게 하려는 경향은 있지만 현실적으로 적용하려면 시간이 걸릴 듯하다. 향후 회사의 장기적인 방향은 정부 광고의 흐름이 바뀔 것이기 때문에 그에 맞춰 준비를 해 나가고 대통령실과 문체부, 언론재단과 협의할 예정이다.



나이영 사장

정부 광고 관련 대응은 수시로 모여 대책 회의를 진행중이다. 기조실은 흐름에 대한 판단과 정보 수집, 그리고 방향성을 제시하고 있고 보도국장과 정치부장, 산업부장, 경제부장은 해당 부처와 계속 접촉중이고 마케팅본부장은 언론재단, 코바코를 담당하고 있다. 저도 대통령실 관계자와 부처 관계자를 만나고 실무진까지 만나 언론의 공공성 부분에서 CBS만큼 공익적 공공성을 갖고 있는 방송사가 없으니 CBS와 함께 가야 하고 CBS가 생존할 수 있도록 지원해 주는 건 너무나 당연하다고 강력하게 요청하고 있다.

임금 및 수당 현실화 | Q

장상원 위원장



올해는 임단협을 시행해야 하는 해다. 이번 임금 협상을 수당 쪽으로 접근하는 걸 제안한다. 언론노조가 정해놓은 25년도 임금 인상 목표 수치가 있다. 경제성장률 1.5%, 소비자물가 상승률 1.9%, 노동 소득 분배율 개선치 1.6%, 콘텐츠 산업 보정치 1.2%를 다 합해서 총 6.2%의 임금 인상을 요구하라고 산별 노조에 제시했다. 그래서 저희 인상률은 6.2%는 맞추고자 한다.



나이영 사장

올해 과연 플러스 9억원 목표를 달성할 수 있을지 두렵다. 하여튼 마음을 최대한 열고 고민하겠다.

사옥 이전 | Q



나이영 사장

제가 출마하면서 이야기했던 것처럼 신사옥 개발 자문위원회 형식으로 가기로 했다. 위원회 구성은 이사들 중 세 명이 들어올 예정이고, 직원이 세 명 들어갈 예정이다. 노조위원장을 자문위에 공식적으로 위촉하기로 이사회와 이야기가 됐고, 제가 들어가고 신사옥 추진 본부장이 들어간다. 이와 함께 전문가 그룹 세 분을 위촉하려 한다. 이렇게 9명 정도로 자문위를 구성하면 투명하게 논의하고 사업 타당성 검토해 모든 의견을 공개적으로 끌고 가겠다.



지역유보금



나이영 사장

지역이 가진 유보금을 본사가 통합 관리하겠다는 이유는 명확하다. 이 지역의 돈으로 다른 지역 돈을 갚아주는 게 아니라 본사 돈으로 지역의 부채들을 갚아나가면서 지역 유보금을 본사가 통합 관리하겠다는 것이다. 광주본부와 전북본부 직접 내려가 대화하면서 본사에 대한 불신과 상처가 크구나 느껴져 울컥했다. 지역유보금 통합은 원래는 지난달 1일부터 시작하기로 했지만 노조의 의견을 들어 이번달 1일로 연장을 했었고, 또 기조실의 판단으로 시행 시기를 내년 1월 1일로 늦췄다. 시행은 분명히 한다. 하지만 그 전에 불신이 팽배해 있어 이 불신을 회복해 신뢰를 구축하겠다는 의미에서 6개월의 유예기간을 두었다.

직군 개정



박 철 기획조정실장

레거시 미디어인 라디오 시대 때 만들어진 직군표가 새로움을 담지 못하는 이슈가 존재했다. 콘텐츠 크리에이터가 대표적 인데, 여러 단계를 거쳐 정규직 전환이 이제 거의 마무리 단계에 와 있다. 레거시와 뉴미디어를 차별화하는 이슈들도 존재 하는데 조정해 나가는 작업으로 이해해 달라. 지원 직군인 사람 중 전문직에게 일반직 업무를 불법적으로 시키는 부분을 현실화하는 안을 고려해 반영하도록 하겠다. 논의를 이제 시작한 만큼 각계의 의견을 수렴하고 지역들부터 의견을 듣겠다.

인력채용



노조



퇴직자가 향후 124명 된다고 하는데 회사는 동수가 아니라 일정 비율을 채용하는 것으로 안다. 신입사원을 어떻게 채용할 건지와 퇴직자와 동수로 채용하지 않는다면 기존의 인원에 대해 임금 인상이 있는건지 궁금하다.



박 철 기획조정실장

앞으로 5년 동안 124명이 퇴직하고 4년으로 보면 108명이 나간다. 회사는 기존 원칙에 따라 70%만 채용할 거다. 현재 우리는 인건비 비중이 60%인 회사다. 60%를 인건비로 써 버리면 매출이 줄어드는 상황에서 장기적으로 생존 전략을 찾기가 어렵다. 이걸 최소한 40,50% 낮추는 작업이 1~2년 안에는 이루어 질 거다. 임금이나 월급이 너무 적기 때문에 현실화 시켜 나가는 노력이 이루어지겠지만 인력을 적게 뽑는다고 바로 임금으로 연결시켜주는 어렵다고 판단된다. 일단 124명을 내보내고 남은 인력의 인건비 비중을 줄인 다음에 회사가 경영 안정화의 발판을 만들어 놓아야 한다.

인력재배치



박 철 기획조정실장

순환근무제는 일률적으로 전 직원들이 지역을 경험하게 한다든지 순환을 시키는 제도였는데 현 상태에서 그 제도를 시행할 이유는 없다.

일괄적으로 몇 년차 되면 지역을 무조건 간다, 지역에서 무조건 올라온다 이렇게 돌리기에는 현실적으로 쉽지 않다. 노조가 양보를 해 주셔야 인력 재배치 활성화도 효능감 있게 실행이 될거다.

보도·제작국장 선임 제도 개정

나이영 사장

보도제작국장 선임 제도를 현재 하고 있는 방향 대신 임명동의제 시행을 제안하고 싶다.

장상원 위원장

그동안 잘 유지해 왔던 걸 지금 갑자기 변경하려고 하느냐에 대해 회사의 입장이 먼저 나와야 한다.

박철 기획조정실장

방송법이 개정되고 나서 지상파와 보도 채널에만 임명동의제를 명시화했다. 회사 입장에서는 추천투표제보다 ‘임명동의제’, 더 나아가면 ‘임명동의제’까지 함부로 자를 수 없게 만드는 제도까지 보강하는 형태가 가능하다고 본다. 변화할 때가 됐다는 판단을 하는 것이다. 어렵지만 우리 방송의 공익성과 공정성을 외부에 노출시키고 사회적 합의에 의해 이뤄지는 제도에 발맞춰 보려면 기존에 해 왔다는 이유만으로 이 제도를 고수하기보다는 다른 방안도 시행해 볼 수 있다고 판단한다.

TV제작국 부위원장

만약 임면동의제 개정을 한다면 당연히 TV 제작국장에 대한 것도 저는 들어가야 된다고 생각을 한다.

편성국 부위원장

기존에는 구성원이 투표를 해서 추천해 올리는 방식이었다면 임명동의제는 한 명에 대한 평가를 그 안에 있는 국이 하는 건데 우리 회사의 공동체적인 부분으로 봤을 때 임명동의제로 통과가 되면 괜찮은데 부결이 났을 경우 조직 차원에서 후폭풍이나 갈등이 더 클 수도 있을 것 같다.

박철 기획조정실장

중요한 건 장단점에 대한 판단이 아니라 시대의 흐름이 어떻게 가고 미디어법이 바뀌고 있을 때 우리가 방송의 공정성을 확보하는 길이 무엇이고 거기에 어떤 응모 절차를 할 때 한 줄이라도 더 걸칠 수 있는 방법은 무엇인지 생각하는 거다. 심지어 방송 학자나 미디어 학자들은 임명동의제가 추천투표제보다 훨씬 더 강력한 제도라고 합의하고 있다.

사무국장

임명동의제를 지금 논의해서 이번 선거에 적용하겠다는 말인가?

나이영 사장

공식적으로는 보도 편성국장을 올해 안에 임명동의제로 전환시켜주시면 좋겠다는 게 회사 입장이지만 수정안을 주고 이 부분에 대해 수용하고 일정 부분 이런 조건이라면 가능하다는 구체적 논의가 노조 내에서 만들어지고 그런 정도의 권한을 갖고 수정 제안을 해 오면 충분히 열린 마음으로 논의하겠다.

장상원 위원장

분명히 말씀드리지만 이번 선거면 12월이다. 12월 선거를 앞두고 어떤 제도를 바꾸는 건 말이 안 된다. 그건 선거 개입이라고 보고 있다. 만일 논의한다고 하면 다음 2년 후부터 적용하는 건 가능하다.



기타

**(노조 제안) 사이버 렉카로부터 조합원 보호 방안**

(사측) 뉴스 진행자, 출입기자들이 인터넷상에서 악플 등 사이버불링과 관련해 회사가 적극 대처하겠다는 원칙 세웠다. 현재까지는 관련 매뉴얼 없었는데 필요하면 명예훼손 등 소송을 적극적으로 나설 예정이다. 이와 함께 이태원 참사 취재했던 기자들도 회사가 방치한 경향이 있어서 심리적 지원도 필요하면 시행할 계획이다.

(노조 제안) 회사 차원의 대출 신설

(사측) 공식적으로 검토한 게 아니지만 사내 근로복지기금이라는 게 있다. 이를 통해 가게 대출을 받을 수 있는 제도가 있는데 별도 법인을 세워야 한다. 노사가 합의해서 별도 법인을 세우고 노동부 승인을 받고 진행해야 하는데 노조의 대출 신설 제안을 검토는 해 보겠다.

(노조 제안) 사장 추천위 선발

(노조) 사장 추천위를 보면 책임 보직 간부에서 추천해서 4명, 평직원에서 4명 이렇게 8명 후보로 나르고 전 직원 투표로 2명이 선출되면 사추위에 들어간다. 평직원 4명을 보도, 편성, 기술, 경영 분야 협회장이 추천한다. 그런데 협회원에 책임 보직 간부가 다 들어와 있다. 보직 간부는 책임 보직간부 후보 4명 추천에 힘쓰면 되는데 평직원 추천에도 들어와서 영향을 미치는가에 대한 문제제기 있다. 그리고 시행 지침을 보면 민주적 절차로 뽑는다고 돼 있는데 어디는 투표를 하고 어디는 협회장이 단독으로 추천한다. 이 부분에 있어서 평직원 후보 선출 방식에 대해 노조에서 의견을 수렴해 사측에 건의하겠다.

(노조 제안) 4층 하늘마루 공사 진행 건

(사측) 화재가 난 4층 하늘마루 공사 건에 대해 지난주 손해사정인이 왔다 갔다. 나무는 보험에 가입이 안 돼 있어서 보상액이 생각보다 크지 않을 수 있다. 보상액이 확정되고 난 다음 범위 내에서 최소 비용을 투자해 복구하려 한다.

(노조 제안) 건강검진 공가 처리 여부

(사측) 실무적으로 검토해 보겠다.

CBS, 월급 6시간 체불?!

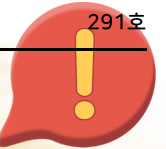
오늘도 기어이 출근했다. 왜냐하면 오늘은 '일하기 싫어증'이 하늘을 찌르는 월요일이지만 월급날이기도 하니까! 작고 소중한 월급을 기다리며 입금 알림이 뜨기를 기다렸다. 하지만 오전 회의가 끝나고 점심시간이 지나고 오후 미팅이 끝나도록 귀여운 나의 월급은 소식이 없었다. 초조했다. 당장 금융기관과 보험사가 텅텅 빈 나의 계좌를 들쭉시며 난리를 쳤다. 카드값이 계속 밀리면 혹시 금융감독원이 나를 적색 수배자로 지정하는 건 아닐까. 이러다 인터폴에 쫓기는 신세라도 되면 어떡하지? 불안감이 엄습했다. 나의 월급은 도대체 어디에 있는 걸까. 버뮤다 삼각지대나 바하마 조세 회피처에서 길을 잃고 헤매고 있는 것은 아닐까. 실종신고라도 해야 한다는 생각으로 핸드폰을 들었다. 그래, 오후 4시면 오래 참았지. 번호를 누르려던 찰나, 은행 어플 알림이 떴다. 뒤이어 카드사들의 신경질적인 '퍼가요' 문자가 이어졌다. 휴~ 다행이다. 그런데 월급 너 왜 늦었니?

- 직장인 K씨의 가슴 졸였던 8월 월급날 -

[회사의 해명]

"재무회계부 인력이 많이 부족해진 상황이라 여러가지 문제점이 있었다. 저희는 지연되는 것보다 부정확한 게 더 위험하다. 신속보다는 정확을 우선으로 하고 있다. 오전에 월급을 체크했던 분들이 안 들어왔다는 것 때문에 걱정을 했다면 미리 저희가 고지를 했어도 좋겠다는 생각이 든다. 이번에는 월급날이 월요일이어서 원활하게 하려 했으면 휴일 근무도 하고 그렸어야 하는데 아무튼 저희가 불편함이 없도록 최선을 다하겠다. 휴일 근무도 시키고(?) 하겠다.

나이영 사장이 쏘아올린 '임명동의제' 논쟁, 뜨거운 감자로



"추천투표제-임명동의제 모두 독립성 위한 제도인 줄 알지만...선거 3개월 앞두고 왜?" 시의성 논란도

나이영 사장은 오는 12월 예정된 제작·보도국장 선거에서 기존의 '추천투표제'가 아닌 '임명동의제'를 시행하자며 노조에 공식적으로 선출 방식 변경을 요청했습니다. 해당 국장을 해임할 때도 조합원의 투표로 의견을 묻는 '임명동의제'까지 받을 수 있다는 의향을 밝혔습니다. 현재 CBS의 제작·보도국장 선출 방식은 다음과 같습니다.

	추천투표제(현행)	임명동의제
국장 후보 대상자	해당국 책임간부(부장, 국장) 경험이 있는 자 가운데 본인이 사퇴의사를 밝히지 않은 사람	사장이 각 국장 후보 1인을 지명한다.
투표방식	(1차 투표) 전 조합원 대상으로 실시해 10% 이상을 득표한 후보자를 2차 투표대상으로 한다. 단, 10% 이상을 득표한 후보자가 2인 이하일 경우 득표 순서로 3인을 2차 투표대상으로 한다. 등록 후보자가 2~3인일 경우 10% 이상 득표자만을 2차 투표대상으로 한다. 단독출마는 20% 이상 득표하여야 2차 투표대상으로 한다.	해당 국 조합원을 대상으로 각각 실시한다.
	(2차 투표) 해당 국 조합원을 대상으로 각각 실시한다. (최종 추천후보) 2차 투표에서 유효득표율 20% 이상을 얻은 후보 각 3인을 회사에 통보한다. 단, 유효득표율 20% 이상을 얻은 후보가 2인일 경우에는 2인을, 1인 이하인 경우 공방협에서 협의해 2인 이내에서 결정한다. 2차 투표 대상이 1인일 경우 50% 이상 득표하여야 최종 추천후보가 될 수 있다.	
임 명	사장이 최종 추천후보 가운데 1인을 임명한다.	해당 국 조합원의 유효득표율 50% 이상 득표 후 임명한다.
요 약	조합원이 후보를 3인 내세우고 사장이 1인 임명	사장이 후보 1인을 내세우고 조합원이 임명

※ 임명동의제 : 제작·보도국장 세울 때 + 해임할 때도 해당 국 조합원 과반찬성 필요

※ 중간평가제 : 제작·보도국장 임명되고 일정 시점(보통 1년 후)에 해당 국 조합원 과반찬성으로 남은 임기 유지

이에 보도국과 제작국은 잇따라 총회를 열고 노조원들의 의견을 모았습니다.

지난 4일 기자협회가 총회를 연 데 이어 지난 9일에는 PD협회와 아나운서 협회가 모여 의견을 나눴습니다. (아래 사진)



보도국과 제작국 모두 한 목소리를 냈는데요, “내용적으로도, 시기적으로도 옳지 않다”입니다. “사측이 부실한 논리로 직원들을 설득하려고 하니 모멸감까지 느껴진다”는 격한 반응까지 나왔습니다.

12월 선거까지는 3개월 정도 남은 상황입니다. 회사의 이같은 '속도전'에 의심 어린 시선도 쏠립니다. "사장이 보도·제작국장으로 내세우고 싶은 사람이 있는 것 아니냐"면서요.

"왜 지금 바꾸어야 하는가"라는 노조원들의 물음에, "임명동의제는 시대적 흐름이며, 추천투표제보다 더 강력한 방식"이라는 사측의 말은 노조원을 설득하기에는 충분하지 않은 듯 합니다.

사측, 임명동의제 올해 안 시행 논의 공식 철회

사측은 임명동의제 시행 논의와 관련해 "불필요한 오해와 논란이 커지고 있다"며 "올해는 임명동의제를 추진하지 않겠다"고 19일 밝혔습니다.

노보가 출간된 뒤 나온 입장이기에 따로 소식을 전합니다.

앞서 지난달 29일 나이영 사장은 노사협의회에서 노조에 임명동의제를 올해 안에 시행하겠다고 논의할 공식을 요구한 바 있습니다. 12월 선거를 불과 3개월 앞둔 시점에서 나온 사측의 요구에 여러 직능단체들의 우려와 반발이 쏟아졌습니다.

PD협회와 아나운서협회는 "약 40년 동안 유지해 온 추천투표제를 명확한 당위성 없이 편성권을 후퇴하는 방식으로 전환하는 것은 절대 동의할 수 없다"고 반대 입장을 밝혔습니다.

기자협회도 지난 18일 기수대표회의를 열고 "보도국 기자들에게 가장 중요한 것은 언론의 공정성과 독립성 담보, 그리고 급변하는 미디어 환경에 대한 비전"이라며 "보도국장이 기자들의 요구보다 사장의 요구에 줄서지 않으리라 장담할 수 있을지 의문"이라고 임명동의제에 반대 입장을 분명히 했습니다.

노조는 사측의 임명동의제 시행 논의 철회를 환영합니다. 하지만 지역국의 유보금 통합 문제와 마찬가지로, 선부른 정책 결정과 시행이 스스로의 신뢰를 깎아먹는다는 걸 명심해야 할 것입니다.

다음은 사측의 입장입니다.

"회사는 9월 노사협의회 후 올해는 임명동의제를 추진하지 않겠다는 입장을 노조측에 전달하였습니다. 이는 추천 투표를 3개월 앞둔 시점에서 제도 변경을 추진하는 것은 시기적으로 적절하지 않다는 노조의 의견을 반영한 결과입니다. 다만, 향후 제도의 장단점에 대한 면밀한 분석과 통합미디어법 등 관련 법령 및 외부 환경의 변화를 종합적으로 검토한 후, 차기 제도 개편 시점에서 임명동의제 도입 여부에 대해 논의할 것을 노조측에 제안하였습니다."

머리는 이미 먹혀 선혈이 낭자한 몸이 창백하게 늘어져 있습니다. 아버지는 아들의 왼팔을 입에 넣고 고깃덩어리를 씹듯이 먹어 치웁니다. 프란시스코 고야의 <아들을 잡아먹는 사투르누스>입니다.

사투르누스의 다른 이름은 크로노스. 그리스 로마 신화에 나오는 거인족 티탄 중 하나인 크로노스는 '네가 낳은 아이의 손에 죽게 될 것'이라는 저주를 피하기 위해 자신의 아이들이 태어나는 족족 먹어치웠는데, 고야의 그림은 아버지가 자식을 잡아먹는 기괴하고 충격적인 묘사로 주목을 받았습니다.

CBS 라디오는 70년이 넘는 유구한 역사를 자랑합니다. 1961년 개국한 MBC보다도 더 오래되고 군부의 탄압도 이겨내 언론사에 '거인'과도 같은 족적을 남겼죠.

하지만 시간이 지나면서 언론으로서 라디오의 명성은 점점 사라졌습니다. 쾡한 눈동자와 빛바랜 머리칼의 크로노스처럼 라디오는 온라인, 정확히는 유튜브에 밀려 생존의 위기마저 겪고 있습니다. 2003년 케이블 TV가 개국했지만 유튜브 생태계에서 이 또한 힘을 잃은 레거시 미디어 범주에 들어갔습니다.

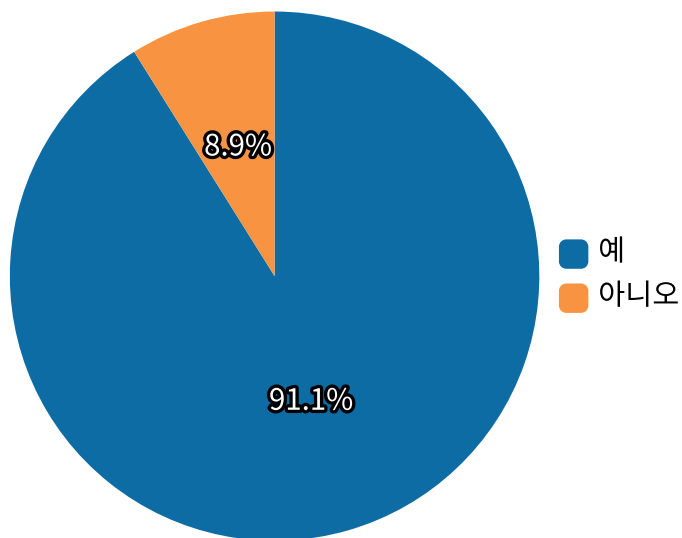
유튜브 오리지널 콘텐츠를 만들어야 한다는 목소리가 크지만, 라디오와 TV를 버릴 수 없다는 입장도 팽팽히 대립합니다. 레거시 중심의 콘텐츠를 만들고, 유튜브는 도와주는 역할만 해야 한다는 절충안도 있죠.

그럼 묻습니다. 우리는 아버지의 목숨을 위협하는 자식을 잡아먹어야 할까요? 유튜브는 하루 종일 보지만 라디오는 듣지 않는 시대, 우리는 어떻게 무엇으로 살아남아야 할까요? 구성원들의 생각을 들어봤습니다.

설문조사 시기 : 8월 19일부터 2주간

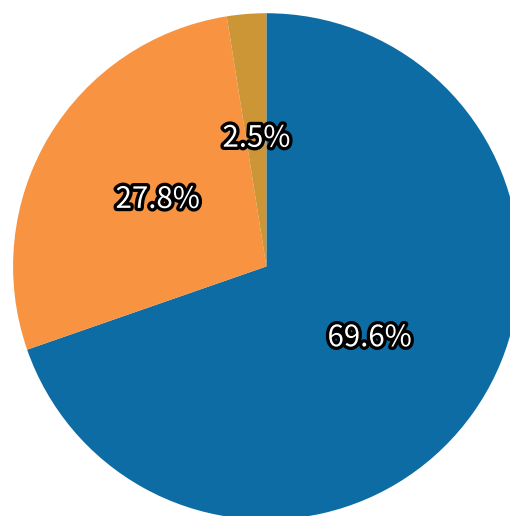
설문조사 대상 : CBS 노조원 335명(응답 79명)

Q 소속 부서에서 유튜브 콘텐츠 제작 필요성에 대해 공감하십니까?



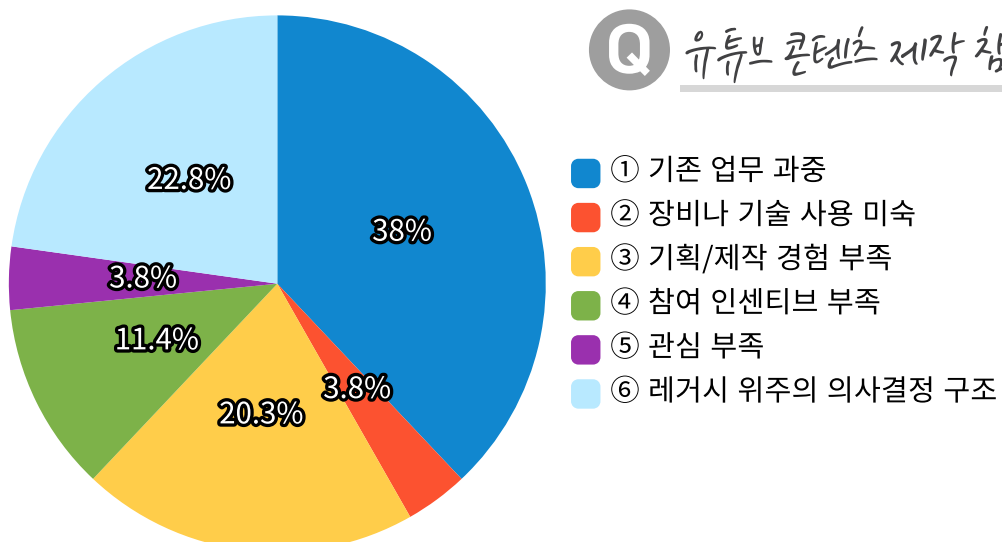
A 응답자의 10명 중 9명은 소속 부서에서 유튜브 콘텐츠를 제작해야 한다고 응답했습니다. 또 미디어 환경변화에 대응하기 위해 유튜브 콘텐츠 제작을 강화해야 한다는 의견도 높았습니다.

Q CBS가 유튜브 콘텐츠 제작을 강화하는 이유에 공감하십니까?



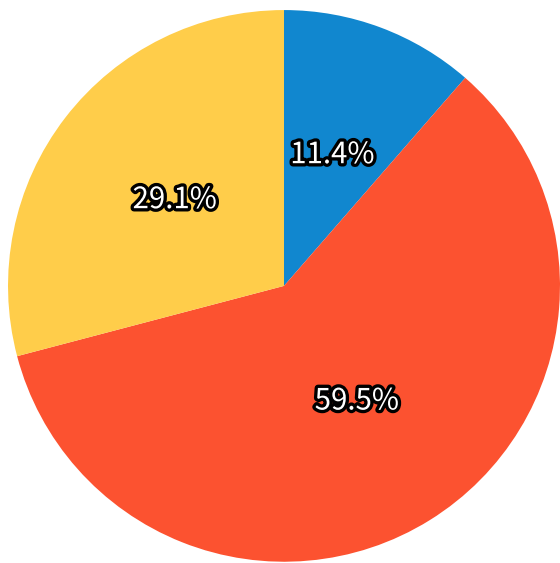
- ① 매우 공감한다 - 미디어 환경 변화에 적극 동조
- ② 어느 정도 공감한다 - 필요성은 인정하지만 실행이 어렵다
- ③ 잘 모르겠다 - 변화 필요성에 대해 확신이 없다
- ④ 공감하지 않는다 - 기존 방송으로 충분하다

Q 유튜브 콘텐츠 제작 참여를 망설이게 하는 가장 큰 이유는 무엇입니까?



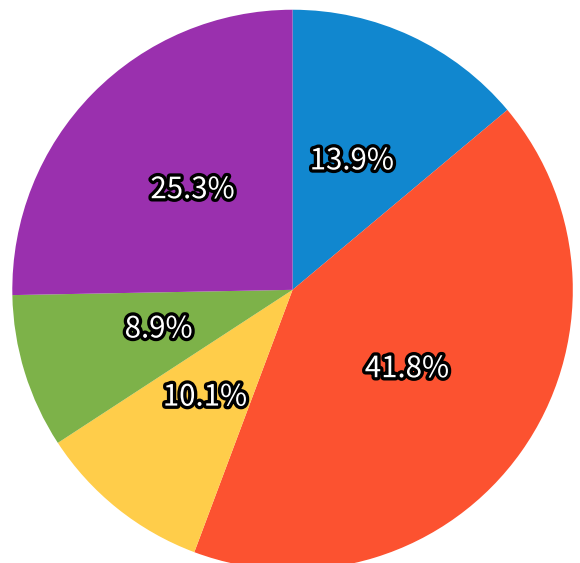
A 하지만 노조원 대부분은 기존 라디오, TV 콘텐츠를 만들고 있는 상황에서 유튜브 콘텐츠를 따로 만드는 데 부담감을 느끼는 것으로 나타났습니다. 이와 함께 '레거시 위주의 의사결정 구조'도 유튜브 콘텐츠 제작 참여를 망설이게 한다고 전했습니다.

Q 콘텐츠 기획이나 주제 선정 시
유튜브 문법으로 제작 및 운영된다고 느끼십니까?



- ① 그렇다
- ② Radio, TV 의 레거시 문법(방송심의 준수)에 어느정도 준해서 제작한다
- ③ Radio, TV 프로그램 재 송출 개념으로 제작된다

Q 유튜브 콘텐츠 제작 및 채널 운영 시에
가장 어려운 점은 무엇입니까?



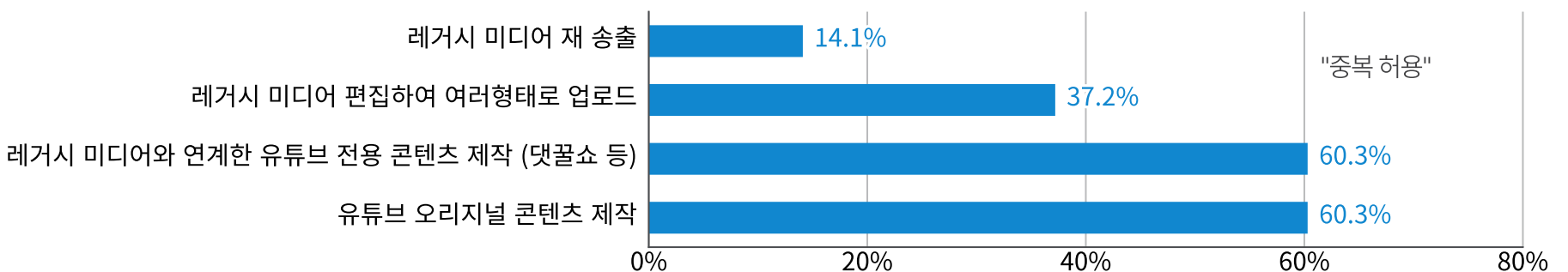
- ① 저작권, 출연자 섭외
- ② 전문인력(디자인, 편집 등) 부족
- ③ 마케팅, 홍보 부족
- ④ 촬영 및 편집 장비 부족
- ⑤ 유튜브 포맷 및 문법에 대한 이해 부족 등

A 유튜브 콘텐츠는 라디오 혹은 레거시 문법으로 제작되고 있다고 답한 노조원이 60%에 달했습니다. 유튜브 문법으로 제작되고 있다고 답한 건 11%에 불과합니다. 라디오와 TV 프로그램 재송출 개념으로 제작한다는 응답도 30%였습니다. 유튜브 채널을 운영할 때 전문인력 부족과 유튜브 문법에 대한 이해 부족이 발목을 잡는다는 응답이 가장 높았습니다.

그렇다면 우리는 어떻게 생존해야 할까요?

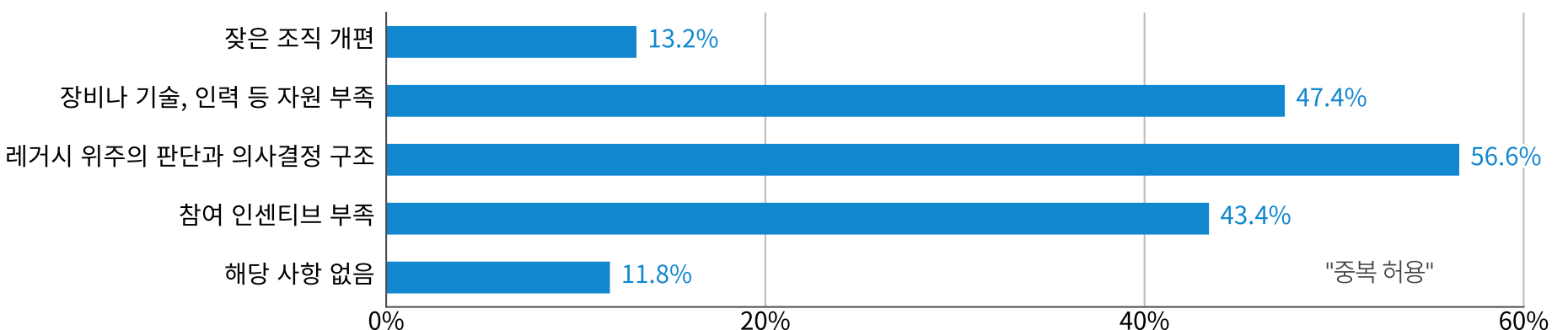
Q 유튜브 콘텐츠 제작에 있어 CBS에 가장 적합한 모델은 무엇이라고 생각하십니까?

A 노조원들은 '유튜브 오리지널 콘텐츠'와 닷꿀쇼와 같은 '레거시 미디어와 연계한 유튜브 전용 콘텐츠'를 제작해야 한다고 입을 모았습니다.

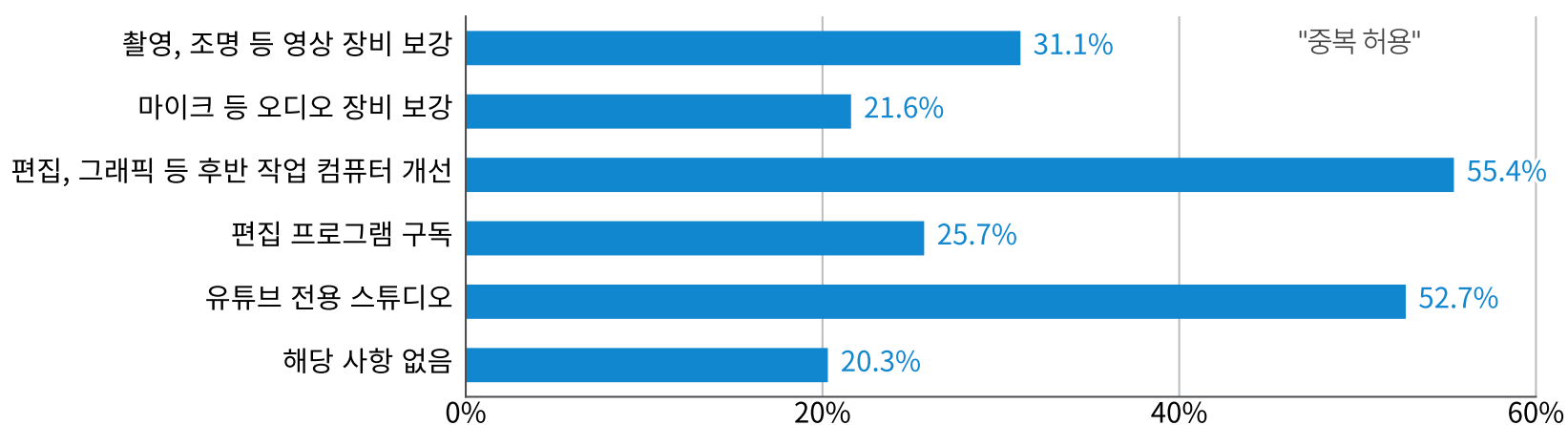


Q 유튜브 콘텐츠 제작에 참여중인 조합원 가운데
CBS 내에서 계속해서 유튜브 콘텐츠를 제작하기 어렵게 만드는 요소는 무엇입니까?

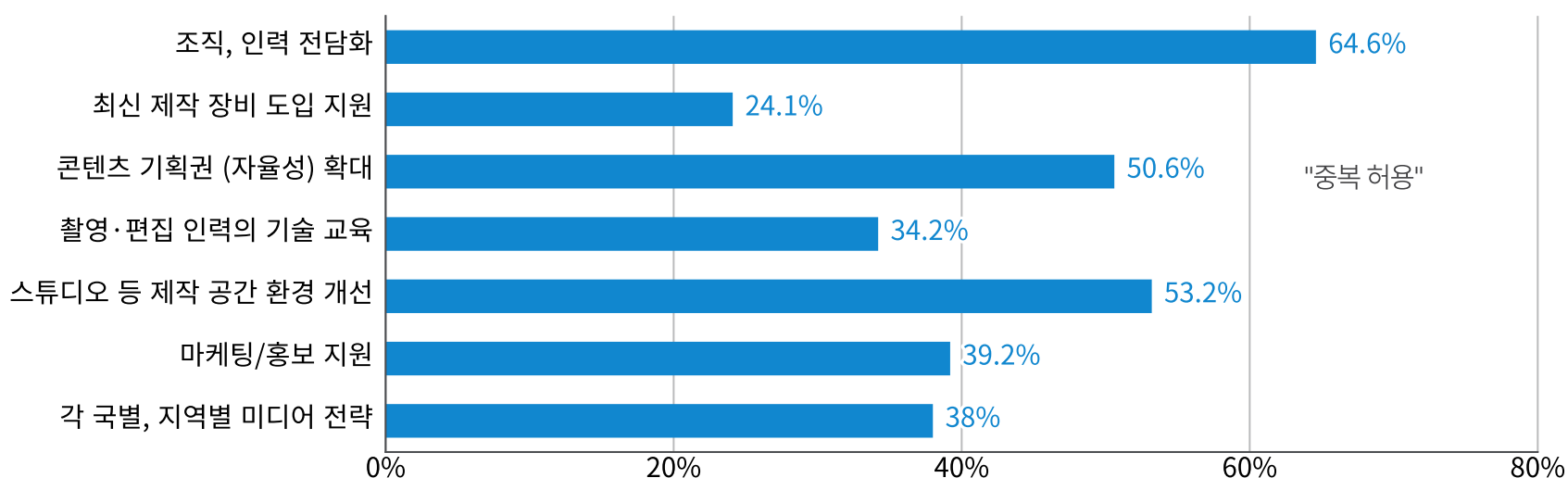
A 하지만 기존 레거시 위주의 판단과 의사결정 구조는 유튜브 콘텐츠 제작을 어렵게 하는 요인으로 꼽혔습니다.



Q 유튜브 콘텐츠 제작에 참여중인 조합원 가운데 향후 개선이 필요한 '기술적' 부분은 무엇입니까?

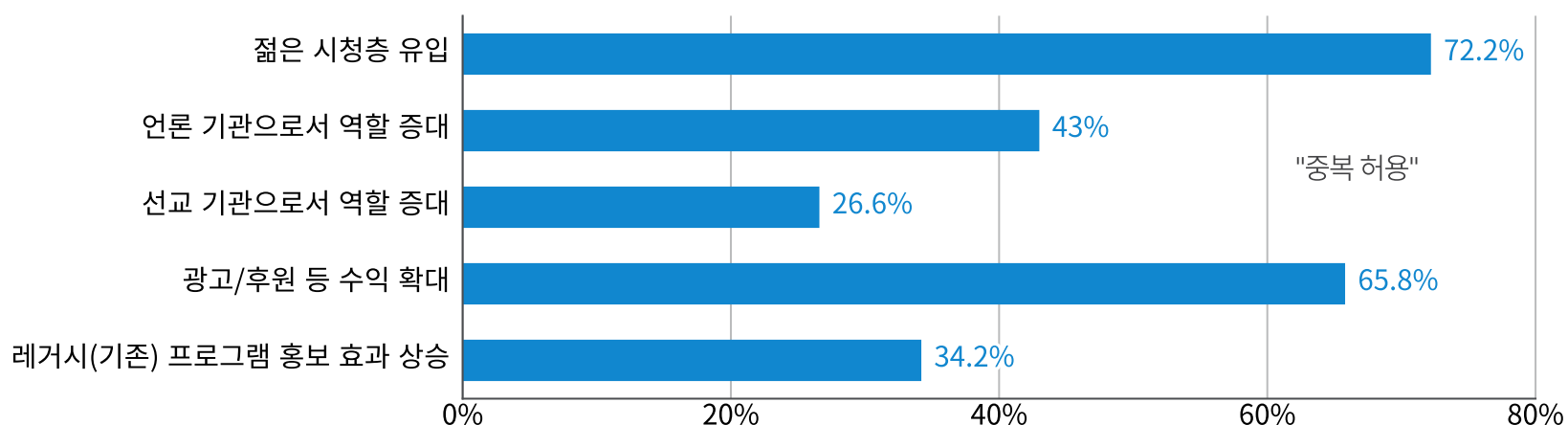


Q 향후 CBS의 유튜브 채널 발전을 위해 어떤 개선이 가장 필요하다고 생각하십니까?



A 이를 위해 편집 인력, 유튜브 전용 스튜디오, 영상 장비 등의 보강이 이뤄져야 한다고 말했습니다.

Q CBS 유튜브 콘텐츠가 성공적으로 자리잡으면 조직에 어떤 긍정적 변화가 생길까요?



A CBS의 유튜브 콘텐츠가 성공적으로 자리잡으면 4,50대 주요 시청층에서 젊은층이 유입되고, 광고 등 수익도 확대될 거라고 기대했습니다. 미래 세대의 먹거리가 될 거라는 희망적인 예측입니다.

유튜브는 레거시의 생명을 위협하는 '적'일까요 아니면 새로운 시대 새롭게 태어나야 하는 또 다른 '나' 일까요. 기존의 문법보다 새로운 방법을 찾아야 한다는 구성원들의 절박한 '응답'이 전해지길 바랍니다.

하반기부터 시행할 예정이던 **지역유보금** 통합 작업이 내년으로 미뤄졌습니다. 사측은 지역본부가 15억을 초과하는 자금을 보유한 경우 그 초과분을 본사에서 통합 관리하겠다는 시행지침을 정한 바 있습니다. 지역국은 본사 관리 취지에는 공감하면서도, 방식과 과정에 안타까움과 허탈함, 분노의 감정을 느꼈다고 호소했습니다. 당장 하반기부터 시행하겠다는 본사는 한 발 물러나 시행을 내년 1월로 미뤘습니다. 지역국은 "소통과 신뢰가 부족했다"고 지적합니다. 지역유보금 통합 대상 지역인 대전·전북·광주 지회장의 목소리를 전합니다.

[대전 김정남 지회장의 글]

유보금 문제가 나오고 직·간접적으로 가장 많이 들은 말은 '하나의 CBS'였습니다.

한 번도 CBS 내에서 제가 '다른' 구성원이라고 생각해본 적은 없습니다. 하지만 분명 하나인데 하나같지 않은 듯한 순간들은 있었습니다.

예를 들어 채용을 포함한 인사 권한은 서울에 있지만 급여는 지역의 몫인 점이라든지, 갈수록 벌어지는 제작 환경 등이 그러했습니다.

제 책상에는 '구입일자 1992년 12월 10일'이라고 적힌 스티커가 붙어있습니다. 대전국의 개국일은 1998년 12월 21일인데 말이지요.

당시 IMF라는 시대적 상황을 감안한다고 하더라도...

본사에서 물려받은 책상, 그리고 개국 때 단 블라인드가 대전국이 27주년을 맞은 올해까지 자리를 곳곳이 지키고 있습니다.

단장된 스튜디오와, 급변하는 미디어 환경에 대응하기 위한 여러 시도들을 볼 때마다 부러움이 앞서는 건 어쩔 수 없었습니다.

왜 책상 하나 바꾸는 것도 힘드냐고 하신다면... 지역국에선 모든 것이 본사에서 지역국을 바라보는 경영 성적과 관련이 있고,

한편으로 자체 사육이 없는 대전에선 미래를 위한 준비 자금이 될 수도 있기 때문입니다.

말하자면 지역국의 유보금에는 이런 배경과 사연이 있다는 겁니다. 넉넉해서 저절로 '쌓인' 돈도, 목표 없이 방치된 자금도 아니라는 것이지요.

이런 유보금에 대해 갑자기 '하나의 CBS'라는 구호와 함께 통합 관리라는 정책 방향이 나왔을 때,

다가온 것은 하나라는 반가움이 아닌 당혹감과 상실감이었습니다. 조합원으로부터 "허탈하다"는 말도 들었습니다.

'그런 게 아니다'라는 회사의 설명에도, 지역국의 열악함은 그대로인 채 유보금에 대해서만 '선택적' 통합이 이뤄지는 듯한

느낌을 받았기 때문입니다. '지역국 적립금이 중앙에서 관리될 수 있다'고 처음 전해 듣고 불과 한 달여 만에 시행지침까지 나오는 모습은

더욱 당혹스러웠습니다. 지역의 조합원들은 아직 궁금한 점을 충분히 말하지도, 듣지도 못했기 때문입니다.

이 글을 쓰던 중, 회사가 추진 시기에 좀 더 시간을 두기로 했다고 들었습니다... 좀 더 시간을 두고 귀를 열겠다는 뜻은 우선 반갑습니다.

앞으로 '하나의 CBS'가 선언만이 아닌 지역의 구성원들에게도 아로새겨질 수 있는 논의가 함께 이뤄지길 기대합니다.

[전북 김경록 지회장의 글]

동지 여러분, 안녕하십니까.

약 2~3개월 전, 본사 경영진으로부터 재정적으로 어려움을 겪고 있는 일부 지역국을 지원하기 위해

유보금이 있는 지역의 유보금을 함께 활용하자는 제안이 있었습니다.

초기에는 "어려운 지역국을 돕자"는 상생의 취지로 시작된 것으로 전해졌지만, 곧 해당 지역 지회들의 강한 반발에 부딪혔고,

이후에는 '리스크 관리'라는 명분으로 전환되며 본사 측의 설명이 이어졌습니다.

사장님께서 강조하신 '하나의 CBS', 즉 지역국 간 상생과 협력을 통해 공동발전을 도모하자는 방향에 반대할 사람은 없을 것입니다.

그러나 문제는 그 과정과 방식입니다.

불과 몇 개월 전까지만 해도 지역국 간 성과를 줄 세우고 비교하며 경쟁을 유도했던 분위기가 존재했고,

본사와 지역국 사이에서 지켜지지 않았던 구두 약속들도 있었던 터라, 지금의 정책 제안은 신뢰 없이는 추진될 수 없는 구조입니다.

이런 상태에서 갑작스럽게 “One CBS”를 외치며 유보금까지 본사가 관리하겠다는 방침은,

그 취지가 아무리 좋더라도 신뢰를 얻기 어려운 것이 현실입니다.

지난 한 달간, 사장님과의 직접 대화와 기조실과의 간담회를 통해 오해를 해소하고자 노력해왔습니다.

하지만 현실은 여전히 문제가 해결되지 않는 ‘도돌이표식 대화’ 였고, 본사 측은 구체적인 해명이나 대안보다는 반복적인 설명에 그쳤습니다.

첫째, 지역 직원에 대한 불신이 있다고 느낍니다.

본사는 지역의 경영기획국 직원이 출산휴직 등의 이유로 자리를 비울 경우, 위험 요소를 사전에 차단해야 한다는 명분으로 유보금 관리권을

본사로 이전하자고 주장했습니다. 그러나 이는 직원의 전문성과 인격을 의심하는 주장이며, 더 나아가 “유보금을 횡령할 수 있다”는

극단적 사례까지 언급되며 우리 모두에게 큰 회의감과 모욕감을 안겨주었습니다.

더욱이, 이 주장은 일부 지역에만 해당하는 특수사례일 뿐, 대다수 지역에는 적용되지 않는 상황이라는 점에서 정당성을 잃었습니다.

둘째, 정책 준비 과정의 불투명성과 소통이 부족했습니다.

기조실과의 간담회에서 한 지역의 경영기획국 직원은 “지역 유보금은 쉽게 접근할 수 없는 구조이며, 오히려 본사보다 더 철저한 리스크 관리

시스템을 갖추고 있다”고 밝혔습니다. 유보금 사용에는 전제 조건이 있고, 사장의 최종 결재를 거쳐야 하며, 이후에는 감사까지 진행되는

구조입니다. 그렇기에 “지역 유보금 본사 이관”이 반드시 최선이라는 주장에는 동의하기 어렵습니다.

더 나은 방법으로는, 예컨대 일시적 인력파견 등도 고려될 수 있었지만, 그러한 대안 논의 없이 본사 주도의 일방통행식 정책이 추진된 점은

명백한 문제입니다. 이러한 내부 반발과 소통 부재 속에, 올해 안에 시행하려 했던 유보금 본사 관리 정책은 유예되었습니다.

하지만 완전한 철회는 아닌 만큼, 지속적인 감시와 대응이 필요합니다.

지역 유보금은 지역국의 고통스러웠던 과거와, 버텨온 시간이 쌓인 결과입니다. 언제 어떤 위기가 닥칠지 모르는 방송 환경 속에서,

이 유보금은 지역국의 존립 기반이자 미래에 대한 최소한의 대비책입니다.

“하나의 CBS”라는 이상적인 구호 아래 지역이 쌓아온 유보금을 리스크 관리라는 명분만으로 본사로 이전하겠다는 것은

어불성설(語不成說)입니다. CBS 본사의 재정적인 어려움이 있다면 지역 유보금 역시 이관해야만 하는 하나의 회계구조입니다.

하지만 그동안 성과중심적으로 또한 독립적으로 관리돼왔던 지역유보금을 명분이 부족한 발표로 감정적으로도 업무적으로도 힘들게

하였습니다. 마지막으로 한 말씀만 드리며 끝을 맺겠습니다. CBS의 이상적인 방향은 모두가 함께 성장하는 CBS라 생각합니다.

그러나 이러한 이상은 신뢰와 소통 위에서만 실현될 수 있습니다.

본사와 지역, 그리고 노동조합 모두가 서로를 믿고 함께 갈 수 있는 신뢰의 구조를 만드는 것, 그것이 진정한 One CBS입니다.

[광주 정창원 지회장의 글]

“우리 손으로 모은 유보금, 본사로 가져간다니…” / 지역원 모두의 마음에 남은 불안과 서운함에 대하여

우리가 땀 흘려 모은 것들이 어느 날 갑자기 본사의 일방적 결정 하나로 곧바로 옮겨진다는 계획을 듣게 되면, 그 마음은 어떨까요?

이 유보금은 단순한 돈이 아닙니다. 그동안 지역에서 일하는 모두가 직접 노력하고, 성과를 내면서 조금씩 모아온 ‘우리의 희망’입니다.

그리고 그 힘으로 작게는 30년째 사용중인 사옥에 필요한 부분 리모델링도 하고,

오래된 시스템과 환경도 개선하며, 마음 속 한편에 크게는 신사옥을 꿈꾸기도 하고 적어도 지금보다 조금 더 나은 일터를 만들기 위해

크고 작은 희생들을 감수하며 미래를 위해 모아온 우리들의 꿈입니다.

물론 경영진은 관리만 바꾸는 것 이라고 합니다. 하지만 지역의 어느 누구도 그 유보금의 미래를 알지 못하게 되고
 장담 못하는 가운데 관리만 옮겨진다는 것은 ‘누구도 책임을 지지 않는다’ 하는 무책임한 이야기로 들리기도 합니다.
 그런데도 불구하고 그런 중요한 것을 계획 없이 본사가 일방적으로 가져가겠다는 것을 알려왔을 때
 마치 우리 손에서 우리의 희망을 빼앗긴 충격을 받게 됩니다.

‘본사가 하나의 CBS를 위해 가져간다’는 걸 지역의 희망을 빼앗아간다고 표현하는 것은 결코 과장이 아닙니다.
 이미 큰 금액을 올려보내고 또 내려받지 못한 광주 선례가 아직 정리가 되지 않는 상태에서,
 지역에서 힘들게 하나 하나 쌓아 올린 것들이 그 가치를 인정받지 못하고, 지역에서 사용되지 못하고 또 올려보내야 하는 상황이 된다면,
 그리고 그 힘들게 모아둔 것을 보상도 없이 그냥 관리만 바꾸는거라고 한다면 어느 누가 이야기를 쉽게 받아드릴 수 있을까요?
 지역에서는 오히려 빼앗긴다 생각되는게 당연한 일 아닐까요?

우리 모두는 회사와 함께 성장하고 싶고, 지역도 발전시키고 싶습니다. 하지만 지금처럼 유보금 사안처럼 이미 결정되고 통보만 받게 되는
 일들이 지역에 지속되고 일방적인 통보로 인해 일하고자 하는 마음에 상처를 준다면,
 그리고 그것들이 쌓이고 쌓여 그동안 버티고 버텨왔던 애사심마저 사라지게 되고 그러한 손해는 CBS 모두의 손해가 아닐까요?
 더욱 안타까운 것은 이런 중요한 문제를 최초로 논의할 때, 정작 지역의 의견은 제대로 반영되지 않았다는 점입니다.

유보금은 지역의 땀과 노력 그리고 희생으로 만든 것인데,
 정작 우리가 어떻게 쓰일지 의견을 낼 기회조차 없었다는 것은 매우 아쉬운 일입니다.

다행히 진행 직전, 서로 이야기를 통해 유보금 통합이 내년으로 연기되기는 했지만 지역에서 함께 일하고 있는 우리들은
 지금도 깊은 불안과 서운함을 느끼고 있습니다.

서로 의견을 나누고 협의하는 과정 없이 일방적으로 추진되는 정책은 현장의 신뢰를 깨뜨릴 수밖에 없다고 생각합니다.
 지역 유보금은 우리 미래의 밑거름이자, 지역에서 일하는 사람들의 자부심입니다.

이 자부심과 노력이 헛되지 않도록, 앞으로는 본사와 지역이 함께 머리를 맞대고 대화하며 해결책을 찾아 앞으로 더 나아가기를 원합니다.
 리모델링이 필요한 부분, 환경이 개선되어야 할 부분 지역의 소리들을 지역의 입장에서 한번 더 생각해준다면
 본사와 지역이 서로를 존중하고 협력할 때, 하나의 CBS가 되어 한걸음 더 나아가는게 가능할 것이라 봅니다.

우리의 진심 어린 목소리가 경영진에게 닿기를 바라며, 앞으로도 함께 성장할 수 있는 길을 만들어 가기를 간절히 희망합니다.



경조사

▲ 보도국 백담 조합원이 지난 7일 서울 노블발렌티 대치 웨딩홀에서 결혼식을 올렸습니다. (우측 사진) 푸른 가을 하늘 아래 눈부신 신랑 신부의 모습이 더 아름다워 보였습니다. 결혼 축하합니다!



- ▲ 기술국 정보시스템부 이정우C 조합원이 오는 27일 토요일 15시 30분 성균관 컨벤션 웨딩홀에서 결혼식을 올립니다. 로맨티스트 이정우 감독의 결혼 축하합니다!
- ▲ 경남 이형택 지회장이 다음달 11일 오후 1시 부산시 동래구 호텔농심 야외정원에서 결혼식을 올립니다. 가을 햇살 아래 야외 결혼식 무척 기대됩니다. 축하해요!
- ▲ TV제작국 성시진 부위원장이 지난 5일 득녀하였습니다. 3.77kg의 건강하고 예쁜 공주님입니다. 딸바보 예약입니다.
- ▲ 육아 휴직에 들어갈 예정인 성시진 부위원장의 뒤를 이어 TV제작국 장세정 조합원이 부위원장직을 맡을 예정입니다.
- ▲ 지난 8월 25일, TV제작국 송홍석 조합원의 빙부상이 있었습니다. 하나님의 위로가 함께하시길 기도합니다.
- ▲ CBS 풋살팀 '플랜C'가 지난 13일 한국기자협회 풋살대회에서 여러 악재에도 투혼을 발휘하며 멋진 경기를 펼쳤습니다. 선수들은 재활과 컨디션 조절에 전념한 뒤 내년에는 우승을 하겠다는 각오입니다. 오는 20일 오후 1시 수락산스포츠타운에서 열리는 남자 축구대회도 많은 응원 부탁드립니다!!
- ▲ 경찰팀 김수정, 송선교, 김지은 조합원이 <금천구 맨홀 사고, 서류에 가려진 죽음의 책임>으로 8월 민주언론실천상을 수상했습니다. 최강 막내 파이팅입니다!!