

제249호 2016년 6월 20일(월)

발행인 안성용 편집인 최경배

편집부 김다은 나경록 송정훈 신동진 여미영 이형준

서울시 양천구 목동서로 159-1(158-701) 전화 2650-7390~2 팩스 2650-7393

www.cbsunion.or.kr

## 하나의 노조 깃발 아래 모입니다

제도개선 보완을 위한 1,2노조와 회사간의 3자협상이 마무리 돼 9일 서명식을 가졌습니다. 이로써 지난해 7월 노사협의회를 개최 하면서 시작된 노사간 제도개선은 11개월만에 막을 내리게 됐습니다. 그동안 지켜봐 주시고 성원해 주신 조합원 동지들께 감사의 말씀 올립니다. 돌이켜보면 우리는 노사를 막론하고 제도개선 협상으로 인해 많은 것을 잃었습니다. CBS 조직이 분열돼 제2노조가 생긴 것은 참담하고 마음이 아픈 부분입니다. 하루 빨리 상처를 치유하고 하나의 노동조합 깃발 아래 모여야겠습니다.

지난해 연말 합의문이 임금피크제 부분에서 시니어 선배들을 실망시키고 충격에 빠뜨렸음을 인정하지 않을 수 없습니다. 저는 이 지면을 통해서 1노조에 계시건 2노조에 계시건 아니면 노조 밖에 계시건 당시 충격이 크셨을 선배들에게 죄송하다는 말씀을 다시 드립니다. 그러나 회사가 져야할 책임, 받아야 할 비판이 과도하게 우리 노조에게 향한 측면이 분명히 있습니다. 노조집행부가 이 점을 알고도 가만히 있었던 것은 제도개선으로 인한 선후배 갈등, 노노 갈등이 더 이상 커져서는 안 된다는 생각에서였습니다. 3자 협상을 수용한 이유도 마찬가지 이유에섭니다.

제도개선 보완을 위한 1,2노조와 회사간의 3자협상이 마무리 돼 9일 서명식을 가졌습니다. 이로써 지난해 7월 노사협의회를 개최 하면서 시작된 노사간 제도개선은 11개월만에 막을 내리게 됐습니다. 그동안 지켜봐 주시고 성원해 주신 조합원 동지들께 감사의 말씀 올립니다. 돌이켜보면 우리는 노사를 막론하고 제도개선 협상으로 인해 많은 것을 잃었습니다. CBS 조직이 분열돼 제2노조가 생긴 것은 참담하고 마음이 아픈 부분입니다. 하루 빨리 상처를 치유하고 하나의 노동조합 깃발 아래 모여야겠습니다.

지난해 연말 합의문이 임금피크제 부분에서 시니어 선배들을 실망시키고 충격에 빠뜨렸음을 인정하지 않을 수 없습니다. 저는 이 지면을 통해서 1노조에 계시건 2노조에 계시건 아니면 노조 밖에 계시건 당시 충격이 크셨을 선배들에게 죄송하다는 말씀을 다시 드립니다. 그러나 회사가 져야할 책임, 받아야 할 비판이 과도하게 우리 노조에게 향한 측면이 분명히 있습니다. 노조집행부가 이 점을 알고도 가만히 있었던 것은 제도개선으로 인한 선후배 갈등, 노노 갈등이 더 이상 커져서는 안 된다는 생각에서였습니다. 3자 협상을 수용한 이유도 마찬가지 이유에섭니다.

3자협상 과정을 일일이 밝힐 수는 없습니다만 힘들고 고통스러운 시간이었습니다. 퇴직금 등 CBS의 미래 위기에 선제적으로 대응 하기 위해 제도개선 논의를 시작했음에도 10년간 임금을 동결하자는 말도 안되는 주장을 펴는가 하면 유휴인력이 있다면서 인력을 감축해야 한다는 얘기도 했습니다. 부산총무국장 발령에 대해 보복인사라며 일방적으로 회의를 무산시킨 일도 있었습니다. 6년간 재무회계부장을 했던 사람을 지역 총무국장으로 내려 보내는 게 보복이라니 도무지 이해가 되지 않았습니다. 제도개선의 핵심이 일 안하는 직원 임금 깎아서 일 잘하는 직원에게 더 있어 주는 <제로섬> 방식의 성과평가제였다는 주장도 어이가 없을 뿐입니다.

신입사원 20명 채용과 제작비 현실화, 임금인상에 따른 인건비 상승에 '방만경영'이라는 프레임을 씌우고 공격한 데 대해서도 심히 유감이 아닐 수 없습니다. 신입사원 20명 뽑은 것이 다소 과하게 비쳐졌을 수는 있습니다. 그러나 전임 사장이 약속했던 지역국 TO제도 맞춰주지 않다보니까 채용 요구가 한꺼번에 붓물터지듯 한 전후사정도 함께 돌아봐야 합니다. 2011년 3월에 31기, 2013년 1월에 32기, 2015년 2월에 33기가 들어왔는데 이게 의미하는 바가 무엇이겠습니까. 2년에 한번 씩 공채를 했다는 얘깁니다. 어렵다고 사람 안뽑은 결과는 20기부터 23기 사이의 잘못된 허리에서 볼 수 있습니다.

제도개선 합의안에 대한 조합원 총투표 결과 23.4%의 반대 의견은 위와 같은 내용을 주장하는 분들을 상대로 제대로 협상하지 못 했다는 질책이 담겨 있다고 하겠습니다. 하지만 우리가 얻어낸 것도 분명히 있습니다. 이번 제도개선 합의에 따라 매년 15명 안팎의 정규직 사원을 뽑게 됐습니다. 제작비 확충, 시설투자를 위해 최대한 노력한다는 문구도 상당한 의미가 있습니다. 당초 추석까지 진행하기로 했던 직군전환, 호봉전환심사가 석달가량 미뤄진데 대해서는 매우 죄송하게 생각하며 반드시 연내에 연봉제 사원 처우개선이 이뤄질 수 있도록 하겠습니다.

### C O N T E N T S

P 2 제도개선,  
요약하면 이렇습니다  
+ 노사 제도개선 합의

P 3 이사님들, 사장추천제  
손질이 필요해요  
+ 조합원 자격범위 확대

P 4 한용길 사장 1년,  
- 5 회사 사정 나아졌습니까?

P 6 한용길 사장 1년, 직원들의  
- 7 생각을 들어봤습니다  
- 부사장/상무 문제 끝나지 않았다  
- 영화사업, 부당한 '독점계약'파기하라

P 8 새 노조원을 소개합니다  
공정언론 바로세우기 콘서트

# 제도개선, 요약하면 이렇습니다

합의된 제도개선안은 내용이 많고 다소 복잡한 측면이 있어 일부 잘못된 해석이 나오기도 합니다. 이번 합의는 노조원들이 희생하는 부분도 있지만 반대로 얻는 점도 있습니다.

제도개선 노사합의 주요 사항은 다음과 같습니다.



## 임금

“향후 3년간 기본급 인상요인이 생겼을 경우 영업이익에 따른 성과급 배분을 우선으로 한다”

협상과정에서 2노조가 10년간 임금동결을 요구했고, 회사는 2노조의 눈치를 보며 3년간 임금동결을 요구했습니다. 현재 회사 사정을 볼 때 몇 년간 기본급 인상은 사실상 어려운 것은 사실입니다. 지난해 기본급 인상도 2011년 이후 5년만이었습니다. 하지만 임금동결 요구는 수용하지 않았습니다. 3년간은 임금에 대한 접근을 기본급 보다는 성과급 배분 방식으로 하겠다는 뜻입니다.

## 인력정책

향후 10년간 자연감소인원(퇴직자)을 초과하지 않는 범위 내에서 정규직 인력충원 기본원칙을 유지하기로 했습니다. 이로써 매년 정규직 공채를 시행하게 되었습니다. 기존에는 경영상황에 따라, 사장이 누구냐에 따라 뽑을 수도 있고 안뽑을 수 있었지만 이제는 그렇게 못합니다. 향후 10년간 160여명이 정년퇴직하게 되는 상황을 고려해 한 해에 15명 안팎의 직원을 뽑아야 합니다. 또 근로시간 단축제로 인한 인력공백을 인력충원으로 해소하고 기존 직원들에게 업무부담이 되지 않도록 한다는 점을 분명히 했습니다.

노사가 지난 수년 간 논의해 온 임금제도개선이 진통 끝에 결실을 맺었다.

전국언론노동조합 CBS지부는 6월 13일과 14일 이틀에 걸쳐 ‘제도개선 노사 합의서(안)’에 대한 전 조합원 찬반 투표를 진행했다. 이번 투표에는 사고자(휴직, 연수, 특파원 등) 11명을 제외한 239명 중 218명의 조합원이 참여해 91.2%의 높은 투표율을 보였다.

투표결과 찬성 167표(76.6%), 반대 51표(23.4%)로 집계됐다. 투표 결과에 따라 노사는 15일 오후 ‘제도개선 노사 합의서’에 최종 서명했다. 제도개선 노사 합의서는 회사 인트라넷과 노동조합 홈페이지를 통해 전문을 확인할 수 있다.

## 근로시간단축제

기존에 논의해온 임금피크제를 근로시간단축제로 방향을 선회했습니다. 지난해 합의했던 정년 1년 연장안도 폐기됐습니다. 근로시간단축제는 정년 전 2년 동안 시행됩니다.(만 58세 - 기본급 20% 감액/ 주32시간 근무, 만 59세 - 기본급 30% 감액/재택근무(주25시간))

명목상 임금감액은 2년간 총 50%지만 정부지원금과 회사의 추가지원금이 더해져 실질 감액률은 16% 수준이 됩니다. 정부지원금을 포함하면 58세에는 5.8%, 59세에는 10.2%가 됩니다. 실질 감액률은 개인마다 임금이 다르기 때문에 약간의 차이는 발생합니다.

근로시간단축제 도입에 따라 회사는 시니어 직원에게 지급되는 인건비 47%를 절감해 신규채용에 활용하게 됩니다. 또, 개인은 약 16%의 임금이 감액되면서 58세에 주32시간 근무, 59세에 재택근무(주25시간) 하게 됩니다.

## 비연고지수당 현실화

2008년에 합의된 순환근무제 원칙과 시행 방식이 확정되기에 앞서 비연고지에 근무하는 직원들에 대한 현실적인 지원 방안을 마련했습니다. 비연고지 근무자에게는 책임보직 여부와 관계없이 누구에게나 근무기간 동안 월 60만원이 지급되고, 월2회 교통비(제주는 항공왕복, 기타지역 KTX 왕복)가 지급됩니다.

## 연봉직 사원 처우개선

지난 연말 합의 때는 추석까지 하기로 했으나 회사가 제도개선 보완협상에 몰두하면서 시간이 촉박해졌습니다. 노조는 이를 양해하고 TFT가 우선적으로 검토해 올해 안에 시행하기로 했습니다.

## 직무수당제

\* 2017년 시행

기존 수당에서 감액되지 않고 업무강도와 중요도가 높은 직무에 대해 수당을 높여주는 방식으로 노사 TFT 논의를 거쳐 내년부터 시행합니다.

## 명예퇴직제

명예퇴직제는 지난해 합의에서 크게 벗어나지 않습니다. 10년이상 근무한 자로 만 55세이상 만 58세 미만인 대상입니다. 시행은 노사합의 후 즉시 시행합니다.

## 퇴직금 단수제확대

지금까지는 입사 10년차부터 퇴직금 누진제가 적용됐지만 이제부터는 입사 15년차부터 누진제가 적용됩니다. 10년에서 15년 사이에 퇴사하는 분들은 실제로 손해가 발생할 수 있습니다. 그러나 입사 15년이 지나 퇴사할 경우 기존 누진제가 그대로 적용돼 손해가 1원도 발생하지 않습니다.

또, 회사는 신입사원부터 완전한 퇴직금 단수제를 적용하자고 요구했습니다. 그러나 노조는 이를 받아들이지 않되 열어놓고 고민하기로 했습니다. 이는 사회적으로 논의되고 있는 퇴직연금제 의무화가 시행될 경우 단수제 전환이 불가피하기 때문에 미리 연구하고 대비하자는 차원입니다.



## 인센티브 방식 성과평가제 도입

과거에 논의돼 온 평가제는 저성과자의 임금을 깎아서 고성과자에게 얹어주는 제로섬 방식이었습니다. 그러나 이는 조합원은 물론 모든 구성원들의 반대 정서가 강하고 2014년 연말 노사합의 안도 사실은 이 때문에 합의가 이뤄지지 않았습니다. 그래서 2019년부터 회사가 별도의 재원을 마련해 일 잘하는 직원들에게 인센티브 형식으로 성과를 격려하는 플러스섬 방식이 실시됩니다. 2017년에 시뮬레이션을 거쳐 2018년에 실제로 적용, 2019년에 성과급을 지급하는 방식입니다. 성과평가제에 대한 방법 등은 노사 TFT에서 정밀하게 논의해야 할 사항입니다. 회사도 노사 간에 합의가 이뤄지지 않으면 시행이 어렵다는 입장을 보였습니다.

## 임원 고통분담 및 회사 경영개선

회사는 임원의 임금을 현 임기내에 15% 감액하기로 했습니다. 잔여임기를 2년으로 계산한다면 총 30% 감액이 되는 셈입니다. 회사는 또 책임보직간부 총원을 15% 감원하기로 했으며, 올해 9월 재단이사회에 조직구조개편안을 상정하기로 했습니다.



# 이사님들, 사장추천제 손질이 필요해요

2014년 여름부터 시작돼 2년을 끌어온 제도개선 협상이 마무리 되면서 관심이 CBS 재단이사회에 쏠리고 있다. 이번 제도개선은 재단이사회의 주문에 따른 것으로, 이게 마무리 된 만큼 이번에는 이사회가 CBS의 발전을 위해서 화답을 해 줘야 할 때다.

재단이사회는 막강한 권한을 갖고 있다. 사장 선출권을 갖고 있고 국·실장급에 대한 인사 승인권도 갖고 있다. 이런 권한을 갖고 있으면서도 재정적인 기여는 거의 없다. 반면 천주교 서울대교구가 평화방송에 1년 예산의 약 10%인 20억원 가량을 지원하고 불교방송도 각 종단에서 이사들을 파송받으면서 1인당 3억원씩 지원받고, 대한불교진흥원으로부터도 상당한 운영자금을 별도로 지원받고 있다.

그러나 CBS가 이사회에 원하는 것은 돈이 아니다. 중앙집권적인 천주교나 몇몇 주요 종단 아래에 개별 사찰이 포진돼 있는 불교와 달리 개별 교회를 중심으로 돌아가는 개신교 상황상 자금을 지원받기가 어렵기 때문이다. 대신에 CBS가 제대로 운영되도록 사장 선출 구조를 바꿔줘야 한다. 사장 선출제도 개선에 대한 노동조합의 의견을 지난 3월 노보를 통해 밝힌 바 있지만 강조하는 의미에서 간략히 정리하면 다음과 같다.

**사장추천위원회 인적구성 변경.** 현재 사추위는 재단 이사 4명, 기독교계 인사 대표 1명, 직원대표 2명으로 구성된다. 기독교계 인사 대표 선정에 이사장의 의중이 강하게 반영된다. 이렇게 되면 사추위원으로 임명된 기독교계 인사 대표가 사추위 활동 과정에서 이사장의 눈치를 볼 가능성이 높다. 이사회와 회사, 노조가 참여하는 TFT에서 신앙심 깊고 언론에 조예가 있는 언론인이나 언론학자 1인을 추천하는 방안을 제안한다.

**사장연임규정 개정.** 사장 임기는 3년이지만 사장에 임명되는 순간부터 연임을 생각하는 것은 인지상정이다. 전반기 3년은 연임을 위해 이사회 눈치 살피고, 연임 3년은 이사회 눈치 안보고 하고 싶은대로 하다보면 이사회와 갈등도 생긴다. 사장 임기를 4년 단임으로 해 소신껏 일하게 하던가 3년 성과에 따라 1년을 더 일하게 하는 3+1제를 제안한다.

**사장 후보 사퇴시한 철폐, 축소.** 사장에 출마하려는 내부 후보는 사장 임기 시작 5개월전에 사퇴하도록 규정돼 있다. 이 규정이 들어간 이유는 사장 출마 후보들이 다시 근무하지 못하게 함으로써 구조조정 효과를 거두기 위함이다. 하지만 5개월전에 회사를 그만둔 후보들이 할 수 있는 일은 이사들 찾아다니는 일 밖에 없다. 교계정치를 강화하고 이사들의 선출권을 극대화하는 데는 도움이 되지만 정작 CBS에는 도움이 안 된다. 사퇴시한을 사장 선출 한 두 달 전쯤으로 할 것을 제안한다.

## { 조합원 자격범위 확대 }

### 개정전 조합규약

제10조 (조합원 자격제한) CBS에 근무하는 근로자 가운데 아래에 해당되는 자는 조합원 자격을 제한한다.

1. 책임보직자
2. 인사노무 담당
3. 비서, 임원차량 운전자
4. 보직간부를 경험한 국장급 이상



### 개정후 조합규약

제10조 (조합원 자격제한) CBS에 근무하는 근로자 가운데 아래에 해당되는 자는 조합원 자격을 제한한다.

1. 책임보직자
2. 인사노무 담당
3. 비서, 임원차량 운전자
4. 국장급 보직간부를 경험한 국장급 이상

부장급 보직간부를 경험한 국장급(16호봉) 이상 직원들도 노동조합에 가입할 수 있게 됐다. 전국언론노동조합 CBS지부는 6월 10일 임시대의원대회를 열어 조합원 자격범위 확대 등의 내용을 담은 '조합규약 일부 개정안'을 통과시켰다. 출석 대의원 30명 가운데 찬성 29표, 반대 1표가 나왔다.

조합규약에 조합원 자격범위 제한 규정이 만들어진 것은 10년 전인 지난 2006년이다. 당시 노사는 '순환근무제' 도입 여부를 협상을 벌인 끝에 순환근무제 논의를 중단하는 대신 조합원 자격제한 규정을 두기로 결정했다. 조합원 자격제한은 10년 전 '입사 20년차 이상인 자'로 정해졌으나 이후 조금씩 범위를 확대해 '보직간부를 경험한 국장급 이상'으로 정해졌다.

19대 집행부는 조직의 고령화로 국장급 이상 직원 중 보직을 맡지 않고 현업에 종사하는 직원이 많아진 현실을 반영해 조합원 자격범위 확대를 추진해왔다. 이번에 통과된 조합규약은 조합원 자격제한 대상을 '국장급 보직간부를 경험한 국장급 이상'으로 명시했다. 즉, 부장급 보직을 맡았던 국장급 이상 현업자들의 노조 가입이 가능해진 것이다. 노동조합은 국장급 이상 보직간부 경험자도 노조에 가입할 수 있어야 한다는 입장이다. 노조는 향후 회사와 조합원 자격범위 확대 방안을 논의해 연내에 추가로 조합규약 개정을 추진할 계획이다.

개정된 조합규약에는 자치국 노조에게 준조합원 자격을 부여하는 내용도 포함됐다. 자치국인 제주CBS, 전남CBS, 포항CBS, 강원영동CBS에는 자체 노동조합이 존재한다. 노동조합은 본사와 자치국이 조직은 다르지만 CBS 발전을 위해 교류와 협력이 필요하다는 판단에서 자치국 노조 조합원에게 준회원 자격을 부여하기로 했다. 조합규약 8조3항에 신설된 내용은 다음과 같다. "자치국 노조 조합원은 준회원으로 인정하며, 인터넷 홈페이지 가입을 허용하고 필요할 경우 총회 및 대의원회에 참석해 발언하는 것을 허용한다. 단, 회의 의결권은 부여하지 않는다".

이밖에 새로운 조합규약에는 노조의 기관과 회의를 조정하는 내용이 담겼다. 이는 언론노조 지부운영 모범규정에 따른 것이다. 사실상 기능이 상실된 중앙위원회를 폐지하고, 중앙집행위원회는 집행위원회로 대의원대회는 대의원회로 명칭을 변경하는 등의 내용이다.



## 한용길 사장 1년, 회사 사정 나아졌습니까?

한용길 사장이 취임 1년을 맞았다. 한 사장 취임 1년에 대한 평가 스펙트럼은 다양하다. 소위 '방만경영'이라는 꼬리표를 달며 혹평을 하는 사람들이 있는가 하면 전임 사장과 달리 인력 채용, 제작비 확대, 시설투자 등을 통해 분위기 반전의 계기를 만들었다는 평가도 있다.

전국언론노동조합 CBS 지부는 지난 1년간 한 사장의 경영을 지켜보면서 비판도 하고 견제도 해왔지만 여러모로 부족했음을 인정하지 않을 수 없다. 이번 노보에서 한 사장 1년을 돌아보는 것은 의례적인 비판을 위한 비판이나 생뚱맞은 흔들기가 아니라 CBS의 발전적 미래를 위한 것임을 먼저 밝혀둔다.

### 인사참사의 충격이 아직도

정년을 6개월 앞둔 분을 부사장으로, 회사를 떠난지 10년이 넘는 사람을 상무로 앉히는 내용을 핵심으로 하는 한 사장의 첫 인사는 그야말로 모든 CBS 구성원들을 충격에 빠뜨렸다. 노조는 인사 내용이 발표되자마자 성명을 내고 피켓시위까지 벌이는 등 강력히 반발했다. 이에 사장은 부사장·상무 인사가 잘못되지 않았음을 6개월 실적으로 평가받겠다고 했고, 제대로 못할 경우 보호하지 않겠다는 점을 분명히 했다. 그러나 결과적으로 사장의 이 약속은 지켜지지 않았다. 이 부분에 대해서는 또 다시 별도의 지면을 할애했다.

부사장·상무만 문제가 아니다. 직원들로부터 아니라는 평가를 받았던 분들이 요직에 기용됐다. 사장은 '쓸 수 있는 사람이 없었다', '내 사람 챙기지 않는다는 증거 아니냐'고 방어에 나섰지만 '그 나물에 그 밥'인 인사는 새로운 출발을 기대했던 직원들을 실망시키기에 충분했다. 지난 연말 이뤄진 보완인사도 실망스럽기는 마찬가지다. 5년만에 흑자를 달성하고 직원들과 관계도 좋던 지역본부장을 교체하는가 하면 특별한 문제가 없던 지역본부장도 바꿈으로써 고개를 갸우뚱하게 만들었다. 동기중용, 여론과 동떨어진 인사라는 말들도 나왔다. 그나마 보도국장·편성국장 인사는 조합원 추천투표의 결과를 존중해 이뤄진 것으로 평가할만하다.

그런가하면 지난 16일에는 지역 보도국장 발령 6개월 만에 다시 본사로 불러들이는 인사를 했다. 물론 이런 저런 필요성에 의해서 보내고 불러들였겠지만 명령에 따라 움직여야 하는 당사자나 이제 일 좀 해보려고 하는데 핵심 인력을 떠나보내야 하는 지역국 구성원들의 심정을 조금이라도 헤아려봤는지 궁금하다. 인사부가 생기고 시스템에 의한 인사를 한다고 하지만 아직도 근시안적이고 단편적인 인사를 하고 있다는 방증이다.

보직간부의 세대교체는 요원한 바람일까? 인력 고령화로 인해 불가피한 측면이 있지만 일부 시니어들이 자리를 옮겨가면서 보직을 맡는 고리를 한 사장 역시 끊지 못하고 있다. 이러다보니 40대 초반에 간부가 돼서 10년, 15년 이상 보직을 맡는 현상이 나타나고 있다. 젊은 사람들이 핵심 보직을 맡아 회사의 미래를 설계하는 게 이상적이다. 하지만 정년을 이미 넘긴 분이 부사장으로 있고, 퇴임을 몇 년 앞둔 분들이 여전히 본부장 자리를 지키고 있는 게 CBS의 현실이다.

### 조직확대가 만능은 아냐

새로운 사장의 철학과 정책에 맞춰 조직을 일정하게 개편할 수는 있다. 한용길 사장도 취임 직후 자신의 공약인 영화사업, 송신소 개발, 24시간 크리스천 음악방송 등을 위해 시네마국, 특임국, JOY4U부를 신설하고 논설위원실을 확대 개편했다. 지난 연말에는 미래전략실과 일부 지역방송의 심의국 설치안을 논란 속에 통과시켜 보직수를 대폭 늘려 냈다.

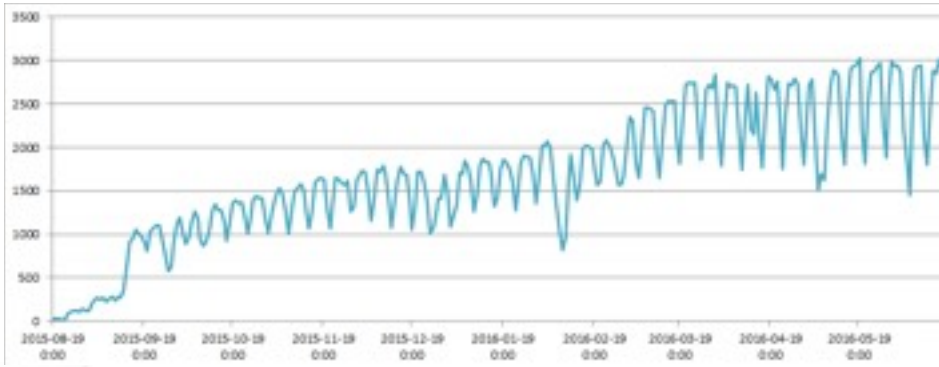
이런 조직개편은 우선, 조직을 슬림화해 간부 숫자를 줄이고 대국대과(大局大科)를 지향하는 사회적 추세와 배치된다. 이 결과 2015년 5월말 현재 93명이던 간부 숫자가 올해 6월 현재 104명으로 늘어난다.(지역 총무팀장 2명, 변상욱 신천지 특별취재단장 포함) 이로 인해서 이전부터 있어왔던 일이지만 부장 한 명에 부원 한 두 명인 부서가 더욱 늘어났고 별도의 행정보조 인력까지 추가로 채용하는 일이 벌어졌다. 조직과 기구의 확대는 필연적으로 비용증가를 수반함은 두 말할 나위가 없다. 옥상옥, 위인설관이라는 비판도 나왔다.

물론 일을 위해서 필요한 조직의 확대나 신설에 대해 덮어놓고 색안경을 끼고 보는 것도 책임 있는 자세는 아니다. 사장의 경영 방침을 실현하기 위한 시네마사업국, 시네마사업부, JOY4U부 등의 신설은 양해할 수 있다. 같은 맥락에서 미래전략실과 산하의 세 개 기획단(송신소개발, 한민족평화통일, 종교개혁 500주년기념) 설치도 한 지붕 아래에 있는 것이 다소 어울리지는 않지만 이해 못할 바도 아니다.

그러나 지난해 연말 조직개편 이후 6개월이 되는 시점에서 개편된 조직의 업무를 들여다 보면 정말로 조직 신설이 필요했었나 하는 의문이 드는 곳도 있다. 무슨 일을 하기 위해 무턱대고 조직과 사람부터 만드는 관행도 철폐돼야 한다. 또 기획조정실과 경영본부의 부서도 줄일 여지는 충분하다.

우리 노조는 이번에 제도개선 보완협상을 하면서 보직 간부 숫자를 대폭 줄일 것을 요구했고, 회사는 이를 받아들여 연말까지 15%를 감축하겠다고 약속했다. 약속대로라면 올 연말에 보직 간부 숫자는 85명~86명이여야 한다. 85명 이하로 떨어뜨릴 것을 제안한다.





2015년 8월 ~ 2016년 6월  
JOY4U 시간당  
접속자수 추이 그래프

## 본궤도 못 오른 영화사업 도약필요한 JOY4U

지난 16일부터 CBS의 세 번째 영화 '불의전차'가 전국 상영에 들어갔다. 한 사장에게 불의전차 성공은 매우 중요하다. 이 영화가 일정한 성공을 거둬야만 향후 계획하고 있는 영화들도 탄력을 받을 수 있기 때문이다.

사실 전사적 역량을 결집했던 첫 영화 프리덤은 관객수 10만명을 기록했고, 두 번째 영화 '레터스 투 갓'은 6만명을 조금 넘기는데 그쳤다. 이 영화들의 수준을 감안하면 10만명과 6만명이 결코 적은 숫자가 아니라는 의견도 있지만 회사가 쏟아 부은 유무형의 인적 물적 자원 등 인풋에 비하면 아웃풋이 초라한 것도 사실이다.

적은 비용으로 기독교 영화를 들여와 CBS가 갖고 있는 네트워크를 활용해 전국에 보급함으로써 매출 증대를 이루겠다는 구상을 현실화 시키는 것은 쉽지 않다. 흥행이 보장된 영화의 경우 CBS가 부담할 수 있는 가격을 훨씬 뛰어 넘는다. 또 이런 영화는 폭력적이고 선정적인 장면이 주를 이뤄 기독교적 관점에서 볼 때 문제가 많다.

결국 값싼 영화에 눈을 돌릴 수밖에 없고, 영화에 관객을 끌어들이기 위해 직원들을 동원하게 되고 교회에 손을 벌리게 된다. 그러나 이 방법도 한 두 번 써먹을 수 있는 것으로 벌써 피로감을 호소하는 이들이 적지 않다. 영화 전담 부서가 양질의 영화를 들여와 배급·홍보시스템을 가동해 수익을 창출하는 방식은 먼 나라 이야기이다.

한용길 사장이 추진한 주요 정책에는 청취율 상승을 위한 음악중심의 표준 FM 프로그램 개편, 24시간 크리스찬 전문 라디오 JOY4U 등도 손에 꼽을 수 있다. 음악강화에 대해서는 의견이 분분하지만 담당국인 편성국에서는 긍정적인 여론이 좀 더 많은 것으로 보인다. 여기에 개편이후 두 번째로 실시된 청취율 조사에서 눈에 띄는 상승이 있었다. 7월에 실시되는 조사에서도 이 기조를 이어갈 수 있을지 주목된다.

JOY4U는 표준·음악 FM과 똑같은 제작시스템을 운영하고 있다. 내·외부 MC가 있고 PD, 작가가 배정되는 방식이다. 이러다보니 들어가는 비용도 만만치 않지만 청취자 숫자의 증가는 더디다. 그럼에도 교회와의 접촉면을 확대·강화할 수 있고 인터넷·모바일로 고품질의 크리스찬 음악을 제공하고 있다는 의미는 무시할 수 없다. 자체 광고영업이 가능할 정도로 청취자 숫자를 늘리려는 꾸준한 활동과 제작비 절감 노력이 필요하다는 지적이 나오고 있다.



## 한용길식 만기친람을 경계한다

최고 책임자 치고 소통을 앓겠다는 사람은 없었다. 한용길 사장도 직원들과의 소통을 강조해 왔고, 직원들과의 식사 자리를 마련하곤 한다는 얘기가 자주 들리지만 아직 사장 얼굴 한번 못봤다는 직원들도 많으니 더 노력하여야 할 부분이다. 전임 사장 시절에 부족했던 지역국 순회 등도 긍정적으로 평가할만하다. 하지만 만남 그 자체에 의미를 뒀서는 안 된다. 만남의 자리에서 직원들의 의견을 가감 없이 듣는 게 아니라 자신의 정책을 일방적으로 설명하고 치적을 자랑한다면 직원들의 목마름은 더 할 수밖에 없다.

노조가 한 사장과 가끔 대화를 하다보면 어떤 사안이나 사람에 대한 판단과 평가가 매우 다르다는 점을 발견한다. 물론 노조와 100% 의견이 일치하는 것이 바람직하지 않을 수 있고, 노조 주장이 무조건 옳다고 할 수도 없다. 하지만 사장은 노조가 조합원과 일반 직원들을 통해서 수렴한 의견을 귀담아 들어야 한다. 본부장·부사장을 통해서 접하는 '듣기 좋고 일방적이고 다듬어진' 보고의 단점을 보완할 수 있기 때문이다.

누구나 자신의 경험을 소중하게 여긴다. 특히 그것이 성공적이었을 경우 내 과거 내 방식만이 옳다는 독선에 빠질 수 있다. 한 사장은 누구나 인정하듯이 음악 FM 청취율 제고의 주인공이고 오늘날 CBS의 주요 수익원이 된 공연기획단을 처음 만들어 성공시킨 장본인이다. 이러다보니 CEO의 본분에서 벗어나 음악 프로그램 선곡에 이런 저런 의견을 피력하고 공연과 관련해서도 감놔라 배놔라 하는 경우도 왕왕 있는 것으로 알려진다.

자신의 역점 사업인 영화사업과 관련해서도 실무적인 부분을 시시콜콜히 지적하는 케이스도 있는 것으로 전해진다. 사장이라고 해서 세부적인 실무에 의견이 없을 수는 없다. 하지만 실무자들을 믿고 맡겨야 한다. 사장의 의견 한마디가 실무자들을 좌절하게 만들 수 있고 열받게도 할 수 있다는 점을 인식했으면 한다.

# 한용길 사장님, 직원들의 생각을 들어봤습니다

## 편성국 조합원

전체적으로 CBS의 화합을 위해 애썼다는 점에서 긍정적으로 봅니다. 다만 취임 첫해부터 광고급감과 인건비상승으로 인해 경영성적표가 -가 된것은 아쉽습니다. 전 사장 시절 워낙 투자를 기피하고 경비절감에 힘써 임금을 억눌렀기에 새 사장님 취임 첫해 투자와 임금상승으로 인해 적자가난 것이죠. 인사에서 사장님의 의도를 알기 어렵다는 문제를 제기합니다. 전임 사장 시절 자기 사람만 요직에 앉힌 편향인사가 없어졌죠. 답답하긴 하지만 인사소외는 최소화 되었다고 봅니다.

아마추어 같은 미숙함 답답함이 느껴짐. 이것은 사장님 주변에 참모진이 부족한데서 온것으로 느껴짐. 보다 실력있는 직원과 소통하면 미숙함 답답함은 풀릴것으로 보임

## TV본부 조합원

기독교 영화(CBS시네마) CCM(Joy4U) 등 그동안 CBS 내에서 경시되었던 '크리스천 문화를 보급시키는 사명'에 주목한 점은 긍정적으로 보입니다. 그러나 제도개선에 대한 나이브한 대응으로 불필요한 조직내 갈등을 유발시킨 부분, 사내 소통과 리더십 부족으로 집중해야 할 국면(신천지 대응)에 제대로 대처를 못 한 부분, 뉴미디어(소셜/모바일)에 대한 치열한 고민이 없어 보이는 부분 등은 단점으로 지적하고 싶습니다.

사장 공약 사항인 콘텐츠 역량강화를 (꽃다방, 예수의 흔적, 다큐멘터리 순종...)통해 새로움에 대한 도전적인 분위기가 만들어 지고 있는 점은 좋게 평가하고 싶다. 하지만 제도개선이란 명목 아래 선,후배간에 보이지 않는 벽이 생겼다는 것이 앞으로 새로운 미디어에 대처하는 CBS에 큰 걸림돌이 되지 않을까 우려된다.

## 보도국 조합원

영화사업은 사장께서 빨리 결단을 내리셔야 한다. 새로운 수익시장 개척이 아니라 기존 수익을 돌려막는 전형적인 '조삼모사' 사업이다. 저렴한 가격에 양질의 콘텐츠를 확보하는 것 자체가 불가능한 시장구조에서 실적 채우기에 급급하다보니 늘어나는 것은 구성원들의 스트레스 뿐이다. 미래전략실에 대해서도 회의적이다. 험난한 파도가 밀려오고 있는데 신사유람단이나 신입사원 전원 일본 성지순례 등 일회성 사탕만 쥐어주고 있다. 어이상실에 헛웃음만 나온다.

## 기술국 조합원

무언가 결실을 맺으려면 그만큼의 투자가 되어야 한다. 그런 점에서 신입사원충원, 노후된 방송장비 교체같은 투자는 분명 좋은 방송이 만들어지는 결과로 나오리라 생각한다 하지만 사장취임과 함께 추진했던 다른 여러 사업들은 더 늦기전에 냉정한 평가와 함께 과감한 결단이 내려져야 한다. 골든타임을 놓친다면 자칫 더 큰 피해를 볼수가 있다.

지난 시절 투자에 대한 압박감으로 인해 피폐해져 있던 마음에 해방감을 주어 좋았다. 그리고 다양한 가능성을 열어 놓고 시험해 본것은 높이 평가하고 싶다. 하지만 정책의 진행 과정에서 충분히 좋은 평가를 받을 수 있는 정책도 타이밍을 잘 못 잡아 모든 것이 안 좋은 정책으로 비춰진 것 같아 좀 더 세련된 정책 운영 능력을 보여주셨으면 하는 아쉬움이 있고 위기의 상황에선 강력한 카리스마로 좋은 상황에선 부드러운 카리스마로 이끌수 있는 사장님의 상황에 따른 다양한 모습을 보지 못해 아쉽다.

## 지역국 조합원

청취율 제고를 위한 음악위주 편성 시도는 주변으로부터 CBS의 음악선곡 만큼은 믿고 듣는다는 긍정적인 평가를 받았다. 하지만 지역의 현업을 미뤄둔채 영화사업에만 몰두하도록 한 것은 직원들에 대한 고려와 배려가 없었던 것으로 지적하고싶다. 그리고 신천지 신도가 본사를 비롯해 지역 본부를 에워싼 시위를 했을 때, 전국적인 메뉴얼을 내려보내 전화 및 교계대응을 일원화할 수 있도록 지침 마련해 주었다면 좋았을텐데라는 아쉬움이 있다. 추후 발생할지 모를 여러가지 상황에 대한 대응책도 내렸으면 하는 바람이다.

인력을 채용하지 않거나, 제작비를 줄이는 방식의 경영 개선에서 탈피한 것은 긍정적인 측면이 아닌가 싶습니다. 현재의 흑자만을 중시하는 것이 조직의 앞날을 위한 길은 아닐 것입니다. 영화 등 새로운 수익 창구 확보를 위한 시도는 긍정적으로 평가할 부분이 있습니다. 다만, 영화 사업에 전사가 매달리거나 수익적인 측면에서도 뒷돌 빼 아랫돌 빼기식의 근시안적인 접근 방식은 개선할 필요가 있습니다. 사업 시행 초기에 보일 수 있는 것이지만, 현재 상황을 볼 때 보다 합리적인 접근 방식이 하루 속히 마련되길 기대해봅니다. 또, 부사장 등의 제도가 어떤 성과를 거두고 있는지 묻지 않을 수 없습니다. 지역 입장에서 처음에는 다소간의 기대가 있었던 것도 사실이지만, 만족스런 결과는 얻지 못한 채 오히려 지역국을 통제하고 성과를 재촉하는 또 하나의 감시자로 전락하고 있다는 게 중론입니다.





## 영화사업, 부당한 '독점계약' 파기하라

1년 전 취임한 한용길 사장은 CBS의 새로운 수익 확대 방안의 하나로 영화사업을 시작했다. 회사는 외국의 기독교 영화를 수입해 국내에 보급함으로써 건전한 기독교 문화 확산에 기여하고 동시에 안정적으로 수익을 거둘 수 있다는 비전을 제시했다. 이와 동시에 TV 다큐멘터리 제작을 지원해 이를 영화로 제작하는 방안도 동시에 추진하고 있다.

지난해 가을부터 본격적으로 영화사업이 시작된 이후 많은 직원들이 영화 홍보와 관객동원을 위해 땀을 흘렸다. 특히 지역국의 경우 주일에도 각 교회를 찾아다니며 영화 알리기에 힘썼다. 새롭게 시작한 사업이 성공해야 한다는 부담때문인지 사업 초반 직원들에게 부당한 압력이 가해지기도 했다. 노조는 CBS가 새롭게 전개하는 영화사업이 직원들의 애사심을 이용한 영화표 판매사업으로 변질되고 있다는 우려를 제기했고, 현재 상당부분 개선된 것으로 파악되고 있다.

노조가 직원들을 동원하는 사업 방식에 문제를 제기한 것은 자칫 단기성과에 집착하다가 영화사업을 시작한 본래 취지가 후퇴하는 것을 우려했기 때문이다. 관객들이 반기는 좋은 영화를 통해 영화사업이 성공해야 하고, 그래야만 안정적 수익 사업으로 자리매김할 수 있기 때문이다.

CBS는 현재 3번째 영화 '불의전차'를 극장에 걸었다. 오래전 영화를 국내에 처음 개봉하는 것이지만 작품성을 인정받은 영화이기 때문에 흥행에 대한 기대감이 큰 상황이다. 앞서 선보인 두 편의 영화가 작품성에서 공감을 얻기에 턱없이 부족했던 점을 생각하면 다행이란 생각이다.

그런데 회사가 세 번째 영화를 '불의전차'로 결정하고 분주하게 뛰는 사이 뒷짐지고 앉아서 돈버는 인사가 있다. CBS의 영화사업과 관련해 미국 작품 수입을 책임지기로 계약을 맺은 린 베링턴(이하 린)이다. 회사는 영화사업 초기 미국 기독교 영화 수입을 린을 통해서만 가능하도록 컨설턴트 독점계약을 맺었다. 계약금은 6만 달러로 매달 5천 달러를 고정 지급하는 방식이다. 회사가 린과 맺은 계약은 관객 30만명 정도의 목표를 상정한 계약으로 파악된다. 통상 영화 티켓 판매금액의 3%를 컨설턴트에게 제공하는데 6만 달러는 대략 티켓 30만장의 3% 금액으로 계산된다.

문제는 린을 통해 수입된 영화의 관객수는 '프리덤'과 '레터스투트' 두 편을 합해 약 17만명 수준이라는 점이다. 세 번째 영화는 다른 수입업체가 들어온 것을 공동배급하는 방식이기 때문에 린과는 무관하다.

결국 CBS와 독점계약을 맺은 린은 제 역할을 하지 않고도 관객 30만명에 해당하는 수수료를 챙긴 셈이다. 린을 통해 수입된 영화 두 편이 거둔 성적이 영화 자체가 지닌 힘보다는 CBS 직원들의 기도와 땀이 반영됐다는 점을 감안하면 린에게 지급된 컨설턴트비는 부당하다고 말할 수밖에 없다. CCM 분야에서 강점을 지닌 린에게 영화 전문성을 기대한 것 자체가 모순이라는 지적도 제기된다.

회사와 린의 계약은 7월 말로 종료된다. 계약 종료를 앞두고 노조는 부당한 불공정 계약이 연장되면 절대 안된다는 점을 분명히 밝힌다. 지난 1년간 우리 직원들이 영화사업에 대한 노하우를 축적한 만큼 앞으로 영화 수입은 독점 계약 방식이 되어선 곤란하다. 누가 봐도 공정한 계약을 통해 영화사업이 한 단계 도약하길 바란다.

## 부사장, 상무 문제 끝나지 않았다

김봉남 부사장과 신동원 상무가 임명된 지도 1년이 지났다. 우리 노조는 두 분이 부사장과 상무에 임명되는 순간부터 지금까지 능력 없음을 지적하면서 한용길 사장과 본인들의 결단을 촉구해 왔다. 노조의 이런 요구는 정파적 이해의 산물이 아니라 모든 직원들의 한결같은 의견이다. 따라서 한 사장이 CBS의 화합과 발전을 진정으로 바란다면 노조의 충정을 무겁게 받아들여야 했다. 그러나 한 사장은 두 사람 문제에 대한 처음의 저자세에서 벗어나 시간이 갈수록 부사장과 사장의 임기를 보장하겠다는 뜻을 분명히 하고 있다. 두 사람을 끌어안고 가기로 하면서 이로 인해 생기는 잡음과 혼란, 직원사기 저하 등의 책임은 사장과 부사장, 상무에게 있음을 분명히 밝혀둔다.

노조가 부사장과 상무를 반대하는 것은 개인적인 원한이나 단순한 못마땅함 때문이 아니다. 회사 규정에 부사장을 둘 수 있다는 조항이 분명히 있지만 지역 본부장이 있는 상황에서 지역을 담당할 부사장이 필요한 이유에 대한 구체적인 설명과 이해를 구하는 과정 없이 정년이 불과 6개월 밖에 남지 않은 분을 부사장에 임명한 것이 문제의 본질이다. 잘못 켜 첫 단추다. 한 사장은 지난 6월에 직원들에게 보낸 서신에서 "김 부사장이 입사한지 35년된 조직내 최고 참으로... 부산, 경남, 대구, 제주본부 등 4곳의 지역본부장을 역임한 풍부한 경험이 있다"고 강조했지만 이는 집에 가져야 할 분을 요직에 앉혔다는 자기고백에 불과했다.

김 부사장은 지난해 하반기에 각 지역국을 돌며 1대1 면담까지 해 가며 직원들의 애로사항을 청취했지만 아무런 해결책도 내놓지 못했다. 이후에는 각 지역국의 영화 모객 숫자를 카톡방에 올려 본부장들에게 스트레스를 듬뿍 안겼다. 얼마전에는 왜 지역을 안챙기는 사장의 질책을 받고 조용히 지역국을 한바퀴 돌았지만 부사장 모임에 가지 말라는 노조의 지침에 따라 일부 지역의 오찬행사가 젊은 직원들이 빠진 채 맥없이 진행됐다. 이 장면만 봐도 "부사장이 봄, 여름, 가을, 겨울 분기 별로 각 지역에 4번씩 내려가 지역의 구성원들과 대화하고, 지역방송본부의 현안을 파악하며, 지역방송본부의 경영 안정과 발전을 이루는 데에 힘을 쏟을 것"이라는 사장의 약속이 얼마나 공허했던 것인지를 알 수 있다.

사정이 이럼에도 부사장이 자기 역할을 하고 있다고 주장하는 것은 문제를 문제로 보지 않고, 쓴소리를 듣지 않으려는 독단이라고 하지 않을 수 없다. 최근에는 모 교회로부터 3억원을 유치한 것을 강조하며 자기 할 일을 다하고 있다는 제논에 물대기식 해석을 내놓고 있다.

상무도 마찬가지다. 신동원 상무가 왜 필요한지에 대한 근본적인 문제제기에 제 밥값은 하겠다면서 월 1천만원 후원금 유치를 공언했지만 신 상무도 그렇고 사장도 그렇고 약속이 지켜지지 않고 있는데 대해 제대로 된 해명조차 없다. 지난 노보에서 밝혔듯이 소리 소문없이 그동안 주지 않고 있던 월급에 상여금까지 한꺼번에 지급했다. 그 다음부터는 월 1천만원 후원금 유치 실적과는 상관없이 월급을 주고 있는데 이는 직원들을 우롱하는 처사다. 우리는 상무에게 후원금 유치해 오라는 얘기를 한 적이 없다. 왜 신동원 상무인가에 대해 의문을 제기하자 위기를 모면하기 위해 서둘러 둘러댄 말이지만 자승자박이 되어 사장과 상무를 괴롭히고 있다.

신 상무가 명실상부하게 선교TV본부장으로서의 역할을 하고 있는지도 묻지 않을 수 없다. 혹여나 제작부문에서의 불간섭 불개입으로 인한 일부 호평을 신 상무에 대한 지지로 받아들이지 않기를 바란다. 선교TV본부장으로서 당연히 해야 할 일들을 수행하면서 선교분야에서 제몫을 하고 있다고 해석하고 있는 것은 아닌지도 묻고 싶다. 이와 함께 가벼운 언행이 직원들 사이에 회자되고 있다는 사실을 알기는 하는지도 궁금하다.



# 새 노조원을 소개합니다

8

아나운서



**이강민**

34기 아나운서  
이강민입니다^^  
책임과 역할을 다 하는  
신입 노조원이 되겠습니다.

경영본부  
자산관리부



**이광우**

안녕 하십니까? 2001년부터 2010년까지 NS  
홈쇼핑에서 근무하며 CBS 건물에서 같이 생  
활했습니다. 그래서 다시 친정에 돌아온 기분  
입니다. 아무쪼록 제가 잘 적응 할 수 있도록  
많은 조언 부탁드립니다^^

TV제작국  
편성국OAP-2



노조 가입으로 진짜 CBS  
식구가 된 기분입니다^^  
잘 부탁드립니다^^

**천세림**



TV제작국  
종교부 영상편집

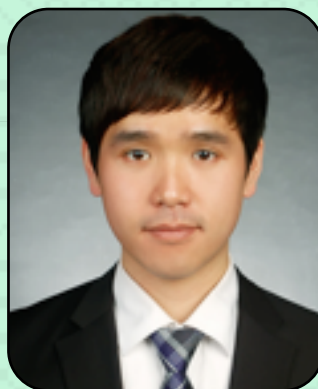
새로 가입하게 됐습니다.  
(≥▽≤) 보다 더 많은 분들과 활  
발하게 교류하며 즐겁게 일하도  
록 하겠습니다. 잘 부탁드립니다

**이재은**

TV제작국  
종교부 영상취재

흔들리지 않는 눈으로  
생생한 현장을 전달하  
는 카메라기자가 되겠  
습니다.

**채성수**



## 공정언론바로세우기 콘서트가 6월 24일에 열립니다!

공정한 언론사에서 일하고 싶다고 말하다 일자리를 잃은 '언론인' 들이 있습  
니다. 2008년 이명박 대통령의 선거캠프에서 언론특보로 일하던 구본홍씨가  
YTN의 사장으로 들어오려고 했습니다. 정권의 낙하산이 언론사에 들어오다니  
요. YTN의 언론노동자들은 공정언론을 지키기 위해 싸웠습니다. 그러다 6명이  
해고됐고, 수년간의 지난한 법정 투쟁 끝에 3명만 복직되었습니다.

이명박 정권의 마지막 해였던 2012년에는 5개 언론사 노동조합이 공동파업에  
나섰습니다. 만들고 싶은 프로그램을 만들지 못하고, 쓰고 싶은 기사를 제대로  
쓸 수 없었던 언론노동자들의 울분이 터진 것입니다. 4년이 지났습니다. 언론노  
동자들은 4년 전 파업에 대한 업무방해소송, 징계무효소송등 회사와의 각종 소  
송전으로 아직도 고통을 겪고 있습니다. 공정언론을 찾기 위한 싸움, 언론노동  
자만의 힘으로는 너무 버겁습니다.

공정언론, 다시 시작입니다. 시민여러분 함께 해 주실거죠?  
박해진 아나운서, 노종면 앵커의 사회로 전인권밴드, 크라잉넛, 옥상달빛, 주진  
우, 김어준, 최승호 뉴스타파 PD, 그리고 공정언론을 소망하는 시민 모두가 함  
께 합니다!

