

제250호 2016년 9월 8일(목)

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



# 9회말 2아웃 각오로!!

## P2 위원장의 편지 I

남은 임기12.5%.초심을 잃지 않겠습니다

## P3-5 노사협의회 I 노조, 회사 머리를 맞대다

## P6 자치국 15년, 현주소는?

## P7 자치국 소개 - 일당백, 강원영동지부 조합원!

## P8 송신소개발에 대한 직원들 생각



CBS 강원영동지부 조합원

## 남은 임기 12.5%... 초심을 잃지 않겠습니다!

살인적인 8월 무더위도 흐르는 시간을 거스르지 못하고 9월의 서늘한 가을 기운에 자리를 내주는가 싶더니 어느덧 추석 연휴를 코앞에 두고 있습니다. 추석 연휴가 뒤돌아보지 않고 힘차게 달려온 조합원들에게 달콤한 휴식이 되기를 바랍니다.

저희 19대 집행부의 임기가 이제 넉 달도 남지 않았습니다. 휴대폰 배터리로 치면 12.5%도 남지 않은 셈입니다. 그래서 요즘 만나는 분들마다 '내리막만 남았다', '떨어지는 낙엽도 조심해라', '후임은 누구냐', '끝나면 어디 가냐' 는 등의 질문을 던집니다. 저는 그 때마다 '아직 그럴 때가 아니다', '남은 임기 짝짝 채울 것이다'고 대답을 합니다. 제가 이렇게 얘기할 수밖에 없는 데는 나름 이유가 있습니다.

지난 7월 초에 타결한 노사제도개선협상을 이행하기 위한 노사 TFT가 거의 매일 회의를 열고 세부 사항을 논의하고 있습니다. TFT에서는 성과평가제, 직군전환, 호봉전환 등 CBS의 굵직한 과제들에 대한 구체적인 솔루션을 내놓아야 하기 때문에 매 순간마다 최선을 다해야 합니다. 이 기회를 빌어서 수고하시는 사무국장님과 TFT 모든 구성원에게 감사의 마음을 전합니다.

송신소 개발문제도 노조가 계속 관심을 가져야 할 사안입니다. 미래전략실 주관으로 실시된 송신소부지 개발 타당성 검토 용역 결과는 긍정적으로 나왔습니다. 그러나 현실이 전망대로 된다는 보장은 없습니다. 그린벨트 해제 가능성이 보이는 것은 사실이지만 해제를 담보 받은 것은 아닙니다. 송신소 개발에 나설 경우 소요되는 막대한 자금이 계획했던 대로 조달될지도 미지수입니다. 10년 뒤의 부동산 경기를 예측하는 것도 어쩌면 부질없을 수 있습니다.

결정했으면 목표를 향해 일로매진해야 합니다. 하지만 그에 앞서 뛰어들지 말지를 정할 때는 신중에 신중을 기하고, 반대 의견도 들어보는 열린 자세도 필요합니다. 노조가 사업 추진 여부를 결정할 권한은 물론 없습니다. 그러나 CBS의 미래를 그리는 과정에서 조합원, 더 나아가 전체 직원들을 대표해 회사를 비판하고 견제하는 것은 노조의 책임이자 의무입니다.

이런 맥락에서 하반기에 회사가 의욕적으로 추진하는 '바이블 칼리지', '종교개혁 500주년 기념메달, 여행 사업', '영화사업'에 대해서도 우리가 지켜야 할 가치와 현실이 잘 조화를 이뤄 성공할 수 있도록 꾸준히 의견을 개진하겠습니다.

노조위원장 선거를 준비하면서 제시했던 정견문을 자그맣게 같이 실었습니다. 조합원들께 약속하고 제 맘속으로 다짐했던 문제들입니다. 남은 기간 동안 틈틈이 펼쳐보면서 초심을 잃지 않도록 노력하겠습니다. 250 조합원 동지들도 함께 평가해 주시고, 함께 임기를 마무리 해주실 것을 요청드립니다. 고맙습니다.

“ CBS를 다시 세우겠습니다.  
작지만 강하고 정직한 대한민국의 1호 언론이  
되도록 노력하겠습니다. ”



### 인력문제를 해결하겠습니다. 3

- 발로 뛰며 노조원들의 얘기를 경청하겠습니다.
- 지역노조원들이 소외감을 느끼지 않도록 공식 비공식 만남을 강화하겠습니다.

### 1 소통하는 노조가 되겠습니다.

- 말과 행동이 다른 후보, 처음과 끝이 다른 후보들을 철저히 경계하겠습니다.
- CBS의 비전을 제시하는 사장을 뽑겠습니다.
- 임기말, 임기초 경영진의 독단, 독주를 철저히 견제, 감시하겠습니다.

### 2 CBS의 미래를 맡길 수 있는 사장을 선출하겠습니다.

- 각 분야의 적정 최소 티오를 객관화 해서 인력 충원의 정당성을 강조하고 문제의 해결을 현실화하겠습니다.
- 매해 공채는 인력문제의 해결책인 동시에 대외 사세와 대내 사기까지 고려해 관찰시키겠습니다.

- 양질의 콘텐츠 제작이 당장의 '현금'을 도출하지 못한다는 이유로 우선순위에 밀려나는 현실을 지양하겠습니다.
- 조금만 어려우면 제작비 깎을 생각, 그래서 그만큼의 CBS 미래를 단축시키는 행위를 끊어버리겠습니다.

### 4 제작비를 현실화하겠습니다.

### 5 TV본부의 활로를 모색하겠습니다.

- 지금의 TV본부로는 급변하는 방송환경에 적응할 수 없습니다.
- 선교 영역 강화로 교회의 신뢰를 확보하겠습니다.
- 향후 미디어 발전 추세에 적극 대응하는 다양한 방안을 모색하겠습니다.
- 이 과정에서 인력 구조조정은 절대 없도록 하겠습니다.

### 6 고령화에 대응하겠습니다.

- 선배들의 경험과 후배들의 패기가 공존하도록 하겠습니다.
- 일할 수 있는 조직 문화를 만들겠습니다.
- 일하는 조직을 만들겠습니다.

### 7 지역국과 CBSi를 홀대하지 않겠습니다.

- 지역국과 CBSi가 없는 CBS는 존재할 수 없습니다.

- 한국 사회를 이끄는 CBS를 만들겠습니다.
- 아침 시간대 2시간, 저녁 시간대 한 시간 통편 집을 해 뉴스의 양과 질을 높이겠습니다.
- 스마트뉴스다운 스마트뉴스팀을 만들겠습니다.

### 8 강소언론을 만들겠습니다.

### 9 인력문제를 해결하겠습니다.

- 수당을 현실화하겠습니다.
- 운동, 사위, 휴게 공간을 확보하겠습니다.
- 소모임, 전문 스터디 모임 적극 지원하겠습니다.

### 10 약자편에 서는 노조가 되겠습니다.

- CBS 노조 밖에 있는 소외된 목소리를 대변하겠습니다.



## • 노사협의회



노동조합과 회사는 지난 8월 31일 노사협의회를 개최했다. 회사와 노조는 단체협약에 매 분기마다 정기적으로 노사협의회를 열기로 했지만, 지난해 7월 노사협의회 이후 제도개선 논의가 이어지면서 노사협의회는 열리지 못했었다.

1년여 만에 열린 노사협의회엔 회사측 위원으로 한용길 사장, 신동원 상무, 조백근 미디어본부장, 안영기 기술국장, 이상진 경영본부장 5인이 참석했다. 노동조합에선 안성용 위원장과 박재철 수석부위원장, 장재훈 부위원장, 이주훈 부위원장, 최경배 사무국장 5인이 위원으로 참석했다.

이날 노사협의회는 회사 경영 상황과 건축경영, 영화사업, 송신소 개발 문제, 김영란 법, 인력정책 등을 주제로 2시간 가량 진행됐다.

노사 간 주요 대화 내용을 요약해 전달한다.

### 01 건축경영, 누구의 책임인가?

**노조** | 상반기에 29억 원의 영업적자가 발생함에 따라 건축 경영을 통해 수지를 개선하려는 시도는 충분히 이해할 수 있다. 하지만 일률적인 경비 30% 축소 방침에 대해서는 이의를 제기하지 않을 수 없다. 특히 제작비 30% 삭감 논의는 현업자들이 받아들이기 어렵다.

**회사** | 상반기 적자폭이 크기 때문에 허리띠를 졸라매자 라는 뜻에서 일반 경비를 30% 감축을 했다. 일반 경비 전체가 30% 감축된 것은 아니고, 영업 활동비 등 수익과 직결되는 경비는 매출 증대를 위해 10%만 감축 해놓은 상태이다. 그렇게 경비를 절감할 경우 9억 3천만원 정도 절감이 가능하다.

제작비를 삭감하려면 프로그램이 개편되는 시점에 맞춰서 할 수밖에 없어 11월과 12월 2개월 밖에 안된다. 2개월 제작비를 30% 삭감하면 1억 3천만원이다. 큰 금액도 아닌데 직원 사기만 저하시키는 것 아니냐는 것 때문에 사장님은 이것을 계속 고민해봐 달라고 부탁을 주셨다. 회사가 제작비 30% 삭감을 주장할 수 밖에 없지만 성의를 보여주셔서 필요한 내용만 지출될 수 있도록 해달라는 취지로 해당 국에 의견을 전달했다. 겉으로 드러난 것은 30%여서 불만이 많을 수 있지만 실제로는 자율적으로 조정할 수 있도록 해 놓은 상태이다.

편성국이나 TV제작국은 좋은 콘텐츠를 만들어 경쟁력을 강화시켜야 할 책임감이 있다. 그걸 통해서 우리가 광고를 하고 회사 경영이 되는 것이다. 그런데 예를 들어서 청취율이 0% 나오면 1천만 원을 투자 할 수 없다. 과학적인 근거에 의해서 제작비를 통제하면 된다고 보는 것이지 일괄적으로 다 줄이라고 요구하지 않았다. 제작자들에게 사기를 저하 시킬 일을 안 하겠다는 것은 믿어주셔도 될 것 같다.

**노조** | 제작진들이 받아들이는 온도차는 굉장히 큰 것 같다. 건축경영이라는 맥락 하에서 제작비 삭감이 들어가면 강제성을 띠기 때문에 좋지 않은 방향으로 생각된다. 청취율이 오르기 위해선 채널 전략이 세워져야하고 동시에 움직여야하는 부분들이 많이 있다. 그렇지만 지금 상황에서 개별 프로그램의 청취율을 가지고 예산삭감을 얘기한다는 것 자체가 어불성설이다. 채널에 대한 고민과 프로그램을 살리려고 하는 의지가 있다면 타이밍이 적절하지 않았다.

**회사** | 경영이 어렵더라도 맨 마지막으로 줄여야 할 것은 제작비라는 걸 다시 한 번 말씀드린다. 일괄적으로 삭감이 들어가는 그런 일은 없을 것이다. 정말 중요한 것은 제작비도 중요하지만 경쟁력 있는 프로그램을 어떻게 만들어내느냐에 대한 과학적이고 객관적인 분석이 필요하고 더 투자하자는 얘기를 하고 싶은 것이다.

타이밍 문제에 있어서는 지금 현재 개편 시기니깐, 개편 끝난 다음에 줄여달라고 할 수 없는 것이다. 개편 시기니깐 그런 것들을 생각해서 가장 효과적인 제작비 산출을 했으면 좋겠다는 의미에서 그런 것이다. 오히려 개편 시기이기 때문에 더 잘 맞는다고 생각한다.

**노조** | 보직 활동비 삭감 소식도 들린다. 간부들이 술선수범해야 하는 건 맞지만 회사가 항상 어려울 때마다 보직 활동비를 축소하는 것이 직원들 사기저하에 직접적인 영향을 미친다는 생각이다. 부원, 팀원 숫자에 따라 차등 적용하거나 필요성이 제기된 부분은 예외를 두는 등 탄력적으로 시행할 수는 없는가? 또 삭감한 보직수당은 향후 경영사정이 안정되면 돌려줄 계획인가?

**회사** | 중요하지 않은 부서가 어디 있겠는가? 그리고 이미 인원에 따라 차등적으로 보직수당을 지급하고 있는 상태이다. 예를 들어 보도국장 보직 활동비가 본부장 보직 활동비보다 많다. 부장들도 그 인원에 따라 금액이 많은 사람이 있고, 적은 사람이 있다. 보도국 뉴미디어 부장 같은 경우에는 그 밑에 CBSi 직원들도 있기 때문에 오히려 20만 원을 올려주고 있다. 그런 상태에서 30%를 깎는 것이다. 술선수범하자는 의미에서 깎기 때문에 회사 상황이 연말이라도 좋아지거나 하면 다시 검토해서 되돌려 줄 예정이다.

**노조** | 아울러서, 각 부서에 근무하는 인력 중 CBS직원 외에 파견직과 프리랜서 인력은 보직 활동비를 책정할 때 감안하지 않고 있다. 뉴미디어부 외에도 파견인력, 프리랜서 인력이 상당히 많다는 점을 감안하셔서 각 데스크들이 이끄는 팀의 규모를 현실적으로 감안하셔서 향후 반영될 수 있도록 관심 가져주시길 당부드린다.





## 02 시네마 사업의 길을 묻다.

**노조** | 영화 사업이 CBS의 안정적인 수익원이 될 것이라던 바램과는 달리 ‘계륵’ 신세로 전략할 위기에 놓였다. 앞서 수입해 상영한 세 영화는 기대와 달리 저조한 실적을 보였고 직원들, 특히 지역국 직원들의 피로감만 쌓이는 부작용을 초래했다. 앞으로 영화사업에 대한 계획을 밝혀달라.

**회사** | 처음 영화 사업을 시작할 때는 1년에 6편 정도를 상영한다는 목표를 가졌었다. 하지만 실질적으로 진행하는 과정에서 노조에서도 문제 제기를 했었지만 직원들에게 가해지는 부담이 커서 6편을 못했다. 편 수가 줄어드니 아무래도 매출이 줄어드는 부분이 있다.

영화사업에 대해선 이렇게 말하고 싶다. 첫 번째 돈도 버는 거지만 문화 선교적 사명으로 전개하는 것이다. 좋은 기독교 영화를 많이 보면 좋겠다는 직원들의 공감만 먼저 만들어져야 하는데, 아무래도 실적 우선으로 하다보니 과정에서 부작용이 생겨난 것 같다. 지역국에 할당량을 주는 등 전혀 생각하지 못했던 우를 범하게 되어 힘이 빠진 건 사실이다.

하지만 우리가 처음 시도한 사업치고 썩 나쁜 것 같지 않다. 처음에 개봉한 ‘프리덤’이란 영화가 관객 10만명을 넘겼고, 그 다음 영화 ‘레터스 투 갓’은 6만 5천, 이번에 ‘불의전차’는 5만 정도를 기록했다. 기존 영화보다는 훨씬 좋은 성적이다. 그럼에도 불구하고 기대했던 성적에는 미치지 못했다. 20만이라는 시장은 좀 어렵구나 하는 생각이 든다.

앞으로는 봄, 여름, 가을, 겨울 시즌별로 하면 좋겠다. 그래도 노하우가 쌓였기 때문에 최소한 한 편당 실질적으로 10만을 생각한다. 기독교 영화를 보는 습관을 확산시키면서 복지사업과 연계시킬 수도 있을 것이다. 막연하게 큰 돈을 벌 것이란 계산은 벗어나려고 한다. 실질적인 매출 목표로 하다보면 잘 돼서 매출이 큰 범위가 될 수도 있을 것이다.

## 03 송신소 어떻게 할 것인가?

**노조** | 송신소 부지를 마냥 놔둘 경우 그림의 떡일 뿐이라는 생각에 동의한다. 그리고 뉴스테이 사업에 참여하는 방법만이 그린벨트를 풀 수 있는 유일한 방법이라는 점도 알고 있다. 하지만 지난 19일 있었던 사업타당성 용역보고 결과 발표는 지나치게 장밋빛으로 물들어 있다. 뉴스테이 촉진지구로 지정되기까지 넘어야 할 산이 많고 이 과정에서 예상치 않은 난관에 부딪힐 수도 있다. 송신소 개발 문제에 대해 앞으로 어떻게 할 계획인가?

**회사** | 전체적인 스케줄은 이렇다. 이사회에서 공감을 얻지 못하면 못한다. 공감을 얻더라도 직원들이 다 반대를 한다면 갈 수 없다. 그런 절차들을 무시할 수 없다. 기본적으로 우리가 지난번에 확인한 것은 그린벨트를 풀 수 있는 개연성을 발견한 것이다. 내년까지 컨설팅을 통해서 구체적으로 그림을 그려야 한다. 내년 1년동안 더 견고히 연구를 하고 법률적 기초를 만드는 게 중요한 것 같다. 노조가 우려하는대로 정말 100% 분양이 될 것인가, 안될 때는 어떻게 할 것인가 등 아주 구체적인 사항을 가지고 생각한 다음에 우리가 전혀 손실을 보지 않는 어느 정도의 확신이 들 때 다음을 시작하지 않을까 생각한다.

**노조** | 사업계획서 작성을 위한 용역을 발주하고 그린벨트가 해제되고 촉진지구로 지정되면 그 때 우리가 진짜 사업을 할 것인지 여부를 결정하겠다는 것인가?

**회사** | 그렇다. 현재는 타당성이 검토가 된 것이지 법률적으로 우리한테 떨어진 게 아니다. 그래서 기다림이 필요한 거고 그 준비는 해야 하지 않겠는가? 법률적으로 허가를 따낸 뒤에 시행할 것인가 안할 것인가를 최종적으로 결정해도 늦지 않다는 것이다.

**노조** | 앞으로 발주하는 용역은 사업계획서 작성을 위한 용역이다. 그린벨트 허가를 위한 구체적인 서류나 계획이 있어야 하는데 우리 힘으로 안 되니까 용역을 주겠다는 것이다. 그런 작업을 거쳐서 대략 1년 반 정도로 예상되는 기간에 승인을 얻으면 사업을 시행하는 거고 승인이 안되면 접는 것이다. 이미 사업타당성에 대한 용역보고서가 긍정적으로 나오는 것은 충분히 예상이 됐던 것이다. 여기서 한 발 더 나갈지에 대한 것은 여기서 얘기를 해야 하는 것으로 본다.

**회사** | 현 정부에 들어와서 뉴스테이 법안이 만들어졌지만 정권이 바뀌면 어떻게 될지 모른다. 그렇기 때문에 허가에 관한 용역은 빨리 들어가는 게 좋지 않겠는가 하는 고민이다. 그 다음에 최종적으로 결단하는 것은 그 다음 단계라는 거다. 그때까지 시간적 여유를 가지고 충분히 검토할 계획이다.

**노조** | 노조가 반대 입장을 가지고 말씀드리는 것은 아니다. 지난 용역보고는 CBS가 충분히 자금을 동원할 수 있는 것으로 설명했다. 하지만 세부적으로 뜯어보면 과연 우리가 금융비용을 장기간 추가 감당할 수 있는가에 대한 검토가 있었는지 궁금하다. 사옥 이전으로 4백억원 이상의 부채가 추가로 발생해 이자를 갚아야 할 시기는 대규모 인력이 정년퇴직하는 시기와 맞물린다. 올해 상반기 적자에 대해서도 앞서 얘기 나눴지만 광고협찬이 갈수록 어려워질 것이란 예측을 누구나 하고 있는 상황 아닌가? 여러 가지 다른 각도에서 신중하게 접근하자는 의견이 있을 수 있다. 그런 면에서 신중론도 들어보는 기회가 필요하지 않겠느냐는 생각이다.

**회사** | 내년에는 스타트해야 하기에 그 시기가 좀 촉박하긴 하다. 그럼에도 불구하고 이게 우리 회사의 명운이 걸렸으니까 다시 한 번 토론할 기회를 갖도록 하자. 시간적으로 타임테이블 맞춰서 하자. 노조에서도 마찬가지로 다시 한 번 안전하게 재검증할 수 있는 틀을 만들어서 시행해 달라는 그런 생각 아닌가? 그게 정말 중요하다. 실행했다가 안되어 버리면 낭비다. 어느 정도 확신을 줘야 한다. 계획대로 분양이 안되면 어떻게 할지 등 여러 가정들을 좀 더 내놓고 한 번 더 연구해보자.

**노조** | 빠른 시일 내에 그런 전문가 그룹을 사내든 사외든 CBS가 신뢰할 수 있는, 보안을 지킬 수 있는 인사들이 자료를 검토하도록 하고 의견을 청취하는 기회가 있었으면 좋겠다.

## 04 김영란법시대, CBS 생존전략은?

**노조** | 김영란법 시행에 따라 협찬 광고가 어려워질 것이라 우려가 크다. 실제로 김영란법이 어떤 영향을 주는지 법적 검토가 이뤄졌는지 궁금하고, 이에 따른 대비책도 궁금하다.

**회사** | 김영란법에 관해서는 충분히 검토하고 있고, 9월 8일 지금까지의 사례들을 모으고 법률 검토를 했던 내용들에 대해서 목요미팅 때 부장 이상 간부들에게 설명할 예정이다. 추석 이후 전 사원에게 설명할 시간을 마련할 것이다. 김영란법에 의해서 우리가 어떤 대책을 세울 것인가에 관한 것은 현재 진행형이니까 조금 더 기다려 주셨으면 하는 말씀을 드린다.

**노조** | 사장님이 지난해 말인가 ARS 콜센터를 사업단으로부터 인수해오겠다는 취지의 뜻을 밝힌바 있다. 어떻게 진행되고 있나?

**회사** | 사업단이 갖고 있는 콜센터에서 발생하는 매출 가운데 우리가 지급하는 운영비와 수수료를 빼면 실제 우리에게 돌아오는 수익은 40% 수준에 불과하다. 나머지는 손해를 보는 것 아닌가 하는 생각이 든다. 더불어 과거 사업단이 마구잡이로 전화해서 CBS 이미지를 훼손하던 것은 이제 많이 해소된 상황이다. 그래서 선교국에게 사업단 인수를 검토하도록 했다. 콜센터 운영의 투명성과 효율성을 위해 되도록 빨리 인수해야 한다는 생각이다. 선교국에선 콜센터 직영전환시 일시적인 수익 감소를 우려하는 것 같지만 큰 차이가 아니라면 빨리 인수하는 것이 바람직하다는 생각이다.

## 05 인력정책 어떻게 가져갈 것인가

**노조** | 노사제도개선 합의는 향후 10년간 퇴사하는 직원 수를 감안해 해마다 일정한 신규채용을 해나간다는 원칙의 합의이다. 일부에선 경영상황을 고려해 신규채용을 억제해야 한다는 주장도 있는 것으로 알지만, 이는 미래에 대한 고민이 없는 근시안적 주장이라는 점을 다시 한번 밝힌다. 현재의 역피라미드 인력구조를 근본적으로 건강하게 바꾸기 위해선 장기적인 채용계획 수립과 시행이 필수이다. 제도개선 합의 후 처음으로 진행되는 신규인력 채용을 어떤 원칙에 따라 계획하고 이행하고 있는지 설명해달라.

**회사** | 제도개선 논의를 하면서도 서로 얘기를 많이 했던 부분이다.

2016년부터 2025년까지 10년간 150명 정도가 퇴사한다. 회사와 노조가 얘기한 것은 이 수준에서 10년 동안 매년 비슷한 인원을 채용한다는 것이다. 퇴직자들이 많을 때도 있고 적을 때도 있다. 인력을 좀 비슷하게 뽑아서 신규인력을 채용했으면 좋겠다는 얘기를 하셨고, 회사도 그것을 사장님께 말씀드리어서 그렇게 체계화 하기로 했다. 올해도 그 정도 규모로 신규 채용을 하려고 준비 중에 있다.

## 06 순환근무제 필요성?

**회사** | 회사도 노조에게 드릴 말씀이 있다. 제도개선 합의에 따라 진행중인 노사TFT에서 순환근무제도 연구하도록 돼 있다. 회사의 어려운 점은 이거다. 인사할 때마다 사람들 뽑아 줄 때마다 순환근무제의 필요성을 느낀다. 서울-지역, 지역-지역, 그리고 서울 안에서 다른 조직으로 움직이는 것에 대해서 마음의 문을 열어주길 바란다. 노조의 생각을 듣고 싶다.

**노조** | 순환근무제는 2008년 노사가 합의했지만 회사가 재정적으로 감당할 여력이 없어 시행을 안했던 사안이다. 그런데 과거 순환근무제를 논의할 때와 지금은 상황이 달라졌다. 전사적으로 인력이 고령화되어 있는 상태에서 순환근무제 시행이 가능한지 검토해야 한다. 모든 지역이 나이 많은 직원을 다른 곳으로 보내고 젊은 직원을 받으려는 현상이 벌어질 것이다. 생산성이 저하되는 역효과도 우려된다. 그래서 신중하게 살펴보는 것이다.

**회사** | 예를 들면 나이가 연장자인 분들도 지역에 자연스럽게 내려가도록 하자는 것이다. 꼭 젊은 사람만 간다는 게 아니다. 누구나 한 번씩 일정기간 동안 순환근무를 한다는 원칙을 세우자는 것이다. 그것을 이용해서 회사는 인사에 숨통을 트이는 거다.

**노조** | 2008년 순환근무제 합의 내용을 보면 회사가 순환근무를 시행함에 있어서 중앙과 지역 간에 1:1 맞교환 형식으로 하되 연차불균형이 발생하지 않도록 한다는 게 명시되어있다. 지금 이런 방식의 순환 근무가 가능하겠느냐는 검토가 먼저 있고나서 순환근무 제안을 해주시는 게 맞다고 본다.

**회사** | 좋은 의미에서 선순환 구조를 만들자는 것이다. 보직 부장이 되기 전에 한 번 갔다 오던가, 기간을 1년에서 2년정도로 제한을 한다면 원칙을 정하면 될 것이다. 한번 가면 다시 안 보낸다. 그런 구조만 합의 해줘도 사람 뽑는 것도 더 유연해질 것이다. 좀 복잡한 문제이지만 필요성이 제기되는 만큼 추후에 다시 논의하도록 하자.

### 제도개선 노사TFT, 어떤 일을 하나?

지난 6월 노사제도개선 합의에 따라 후속 작업을 진행할 노사TFT가 가동중이다. 노사 TFT는 회사 5인, 노조 5인, 2노조 3인 등 모두 13명이 참여하며 회사와 각 노조별로 1인씩 전담 인력을 파견하고 있다.

2016년 12월말까지 총 6개월 간 가동되는 노사 TFT는 ①연봉제사원 직군/직종 호봉제전환, ②인사평가제 및 성과제 설계 ③직무수당제(시간외수당 조정)를 우선적으로 연구하고 있다. 또 장기과제인 순환근무제와 퇴직금 제도 개선을 연구할 예정이다.

#### (1) 연봉제사원 직군/호봉제 전환

노사는 연봉제 사원 직군/직종 및 호봉제 전환을 연내에 시행하기로 합의했다. 2012년에 합의해 시행중인 연봉제 처음개선 시행기준을 개정하기로 한 것이다. 전환심사는 두 단계에 걸쳐 진행될 예정이다. 하나는 전문기능직 사원을 일반직으로 전환하는 직군전환 심사다. 직군전환 심사는 2012년 한차례 실시한 바 있다. 이후 전문기능직이면서 일반직에 준하는 업무를 수행하는 사원이 존재하는 만큼 정기적으로 전환심사를 실시해야 한다는 의견이 제기돼 왔다.

또 하나는 연봉제 일반직 사원을 대상으로 하는 호봉제 전환 심사다. 회사와 노조는 일반직 사원에 대해선 단일한 급여체계를 적용하자는 원칙에 뜻을 같이했다. 그 시행방안으로 일반직 연봉제 사원 전체를 대상으로 심사기준을 새롭게 마련해 시행하기로 원칙 합의한 바 있다. 이럴 경우 심사기준을 통과하는 연봉제 사원은 기존호봉을 따라 호봉제로 전환되며, 심사를 통과하지 못할 경우엔 현재 급여 수준에 맞는 호봉을 새로 부여해 호봉제 전환을 실시하게 될 것이다. 하지만 일부에선 단 한차례의 기회로 정년까지 급여 수준을 차등하도록 결정하는 것이 가혹하다는 의견도 제기되는 상황이다.

현재로서는 노사TFT 차원에서 전환 방식이나 규모 등 구체적인 논의는 진행되지 않고 있다. 지난 9월 1일 인사부와 노사TFT가 이와 관련한 첫 회의를 가졌고, 이 자리에선 과거 전환심사 기준과 사례, 현재 연봉제 사원 현황 등 기초적인 사항에 대한 점검이 이뤄졌다. 현재 근무중인 연봉제 사원은 일반직 23명, 전문기능직 27명이며, 근속기간이 2년 미만인 직원은 전환대상에서 제외된다. 노조는 직군/호봉제 전환 합의정신이 제대로 이행되면서 부작용을 최소화하는 방안을 마련하기 위해 노력할 것이다.

#### (2) 인사평가제 및 성과제 설계

노사TFT는 인사평가제에 대한 연구를 7월부터 꾸준히 진행하고 있다. 노사TFT는 CBS에 적합한 인사평가제를 설계하기 위해 2014년 제도개선컨설팅을 수행했던 Eon그룹에 컨설팅설정을 의뢰해 도움을 받고 있다. 우선 평가제도의 기초가 되는 직무분석을 새로 정리해 지난 8월 29일 노사TFT 전체회의에서 설명회를 가졌다.

노사TFT는 현재 조직성과와 개인역량 평가제도를 설계하고 있으며 안이 마련 되는데로 노사TFT 전체회의를 거쳐 직원 설명회 등 의견수렴 절차에 들어갈 예정이다.

#### (3) 직무수당제(시간외수당 조정)

노사는 지난 2014년 제도개선 협의 과정에서 시간외수당과 취재비, 진행비 등 직무관련 수당을 통합해 새로운 직무수당제를 도입하는 방안을 검토한 바 있다. 이후 현 노조 집행부는 2015년 제도개선 협상 당시 직무수당제는 논의 대상에서 제외하기로 회사와 합의했었다. 이는 직무수당제를 도입하는 과정에서 조직갈등이 클 것이란 우려가 있었기 때문이다.

노사TFT도 비슷한 입장에서 직무수당제 논의를 진행하고 있다. 모든 직무를 펼쳐놓고 등급을 매겨 수당을 책정하는 방식이 자칫 조직 갈등을 키울 수 있다는 우려에 공감한 것이다. 이에 따라 노사TFT는 현재의 시간외수당 기준을 일부 수정하는 안을 마련해 제안할 예정이다. 시사 PD 등 업무강도에 비해 수당이 열악하다고 판단되는 부서에 한해 일부 시간외수당 등급을 조정하는 형식이 될 것이다. 시간외수당 조정은 향후 노사 임단 협을 통해 매듭짓게 될 것으로 보인다.



# 자치국15년, 현주소는?

경영권 지역에 넘겨 본사 개입 못해?  
... 아니, 할 수 있다!

본사 / 자치국 운영협약서 비현실적인 부분 개정해야

CBS에 있어서 자치지역국은 어떤 존재인가? 식구인가, 남인가? 역으로 자치국에게 CBS는 무엇인가? 이런 의문들은 포항을 필두로 제주, 전남, 영동 CBS가 생겨나면서부터 제기돼 왔지만 뚜렷한 결론에 도달하지 못했다. 아니 결론에 이르려고 하지도 않았다고 하는 게 솔직한 표현이다. 이 쪽인지 저 쪽인지 결론을 내리면 그에 따르는 문제들이 꼬리에 꼬리를 물고 이어져 더 이상 깊이 들어가지 않고 덮었던 것이다.

어이없는 전남 기자 해고,  
손 놓았던 본사 ... 옳았나?

CBS는 최근 서울 본사와 자치국간의 관계를 곱씹어 보게 하는 일이 있었다. 전남CBS 운영이사회 인사위원회에서 전남CBS 기자이자 노조위원장인 박형주 기사를 해고한 사건이다. 다행이라고 해야 할까. 이 문제는 재심에서 대기 3개월로 감형되고 한 달 만에 복귀 결정이 내려짐으로써 봉합됐다.

당시 본사노조(전남 운영이사회에서 이렇게 부르고 있음)는 전남CBS의 사태가 악화되는 것을 보면서 회사에 적절한 조치를 취해줄 것을 강력히 요구했지만 회사는 본부장 인사권만 본사에 있을 뿐 경영권은 지역 운영이사회에 있다며 직접 개입을 자제하는 눈치였다. 이러한 사이 박 기자는 노동자에게는 끝장인 해고라는 최고 수위의 징계를 받았고, 재심에서 받은 대기발령 3개월도 결코 가벼운 게 아니었다.

문제는 박 기자 징계가 이해하기 어렵고, 법률 검토 결과 노동위원회나 법원으로 가져갈 경우 무효 판결이 날 가능성이 높아보였지만 해고와 대기발령이 강행됐다는 점이다. 지역 운영이사회 결정이나 운영이 잘 못됐을 경우에 경영권이 그 쪽에 있다는 논리로 '바르고 따뜻한 방송'을 만드는 CBS 본사가 가만히 있는 게 윤리적으로 맞냐는 문제로 이어졌다.

내용과 성격은 다르지만 강원영동 CBS에서도 본사노조가 나서지 않을 수 없는 상황이 만들어질 뻔 했지만 영동CBS 운영이사님들의 사려 깊고 현명한 결단으로 잘 마무리 된 일도 있었다.

감사권, 본부장 인사권 본사에 ...  
개입 여지 충분

그래서 노조가 주장하는 바가 무엇이냐고? 운영협약서를 적극적으로 해석하고 이를 행동에 옮기라는 것이다. <CBS-지역방송본부 운영에 관한 협약서>를 보면 자치국에 문제가 터졌을 때 본사가 개입해 통제할 여지가 충분하다.

“CBS (00)방송은 ... 기독교방송의 00지역 방송(본사무소)임을 확인한다”(3조2항)  
“갑(CBS)은 00방송에 대한... 편성권을 포함한 포괄적인 경영권을 갖는다”(5조1항),  
“갑은 ... 을의 운영권의 행사 및 기타 제반 업무에 관하여 감사를 할 수 있다”(5조 3항)

자치국이 CBS에 대해 가지는 권리와 의무만 봐도 본사가 개입할 여지는 차고 넘친다. 이런 조항을 두고도 개입을 못한다면 직무유기라는 말을 들어도 할 말이 없다.

“을의 인사권 중 직원의 채용은 갑과 을이 협의한 정원의 범위 내에서...”(7조 3항)  
“을은 신규채용 등 인력조정 시에 갑과 협의하여야 한다” (7조 4항)  
“을은 ... 회사의 명예와 품위를 손상시키는 일을 하여서는 아니된다” (8조 2항)

본사가 잘 운영되는 자치국에 갑 나라 배 나라 갑질을 해서는 절대 안 되겠지만 문제가 있는 곳에 적절히 개입하는 게 맞는 것은 회계상으로도 증명된다. 자치국 부채는 본사 부채로 잡히고, 자치국 영업이익은 곧 본사 영업이익으로 이어진다. 본사와 자치국이 따로 국밥이 아니고 단일 회계로 묶여 있는 것이다.

## 자동연장 되는 운영협약 ... 변화된 현실 반영돼야

또 자치국 직원이 소송을 하면 자치국 운영이사장이 아닌 재단법인 CBS 이사장이 피소송인이 된다. 무엇보다 자치국 본부장을 본사에서 내려 보낼 수 있다. 물론 본부장 인사에서 지역운영이사회와 협의하도록 되어 있지만 이 부분이 본부장 결정권을 지역운영이사회가 갖고 있다는 얘기는 아니다. 사정이 이럼에도 자치국에 이상 징후가 보일 때 개입하지 않거나 개입하지 못하는 것은 능력이 없거나 무책임하다는 것을 스스로 드러내는 것일 뿐이다.

무엇보다 운영협약서를 면밀하게 검토해서 현실을 반영하지 못한 부분을 고칠 필요가 있다. 지금의 운영협약서는 이정식 사장 시절에 만들어져 매년 자동 연장되고 있는 것으로 이제 손볼 때가 됐다.



# 자치국을 소개합니다 '일당백'의 강원영동CBS 노조원

강원영동CBS에도 노조가 탄생했다. 개국 15년 만에 드디어 지난 3월 18일 노조활동이 시작된 것이다. 본부장을 제외한 직원 총 8명 중 6명이 노조에 가입했다. 가뜰이나 적은 수의 직원이지만 보도국장과 총무팀장은 가입할 수 없기 때문이다. 연봉협상에 어려움을 겪으면서 직원들이 의기투합해 탄생한 노조인 만큼 앞으로 직원들의 권익과 사기진작에 큰 힘이 될 것이라 믿어 의심치 않는다.

10%도 안되는 복음화율을 보이고 있는 척박한 영동지역에서 근무하며 '일당백'이라 불리는 노조원들을 소개한다. 거친 붓글씨처럼 강인하고 추진력 있는 8년차 전영래 기자가 노조원장을 맡았고, 회사에서 천사(?)로 불리는 온화함의 대명사인 이원현 기술팀장이 사무국장을 맡고 있다. 그리고 언제나 묵묵히 맡은 역할에 최선을 다하는 김우식 엔지니어가 감사를 맡아 굵은일을 담당하고 있다.

다음으로 강원영동CBS의 '얼굴마담'이자 가장 많은 업무를 맡고 있는 최진성 아나운서, 지난 5월 정직발령을 받은 막내 아나운서인 나와 친구처럼 가깝게 지내고 있는 2년차 이정우 엔지니어 등 6명이 노조원 전부다. 이렇게 단출한 인원으로 동해안 6개 시·군을 가청권으로 방송을 하다보니 서로의 업무를 도와주는 것은 기본이 됐고 자연스레 '일당백'이라는 칭호가 붙게 됐다.



## 우리 노조의 가장 큰 장점은 '젊음'이다.

막내부터 최고참 선배까지 모두 30대다. 노련미와 숙련미는 다소 부족할 수 있지만 그 어느 지역국보다 적극적이고 패기가 있다고 자부한다. 각각의 성격과 가치관이 다른 만큼 회의 때 의견도 다양하지만 자유롭게 제시된 의견을 속에서 늘 최선의 방안을 찾으려고 노력한다.

30대의 노조원들이다 보니 대부분 애기 아빠다. 따라서 노조원 둘 이상만 모여도 자연스럽게 육아가 화제로 떠오르는 경우가 많다. 아기는 몇 살부터 걸을 수 있는지, 이유식은 찜통에 끓여야 더 맛있다는지, 돌잔치 장소가 여기가 좋다는지 등의 대화들이 끊임없이 쏟아진다. 육아는 커녕 미혼에 남자친구도 없는 막내 여자 아나운서가 이런 이야기를 들으며 식사를 하다보면 꿀병어리가 된다. 그래도 젊은 세대답게 가사일도 적극적으로 돕는 선배들에게 '엄지척'을 보낸다.

노조가 결성되고 여러 가지 안건을 핑계(?)삼아 자주 모이다 보니 노조원 개인 간 속속들이 사정도 다 알아가고 있다. 야구를 좋아하는 아내 취미부터 얼마 전 내려놓은 아버지 사업 이야기, 중2병에 걸린 자식들 고민거리까지 나눈다. 힘든 일이 있으면 함께 어깨를 다독여주고 머리를 맞대며 고민을 들어준다. 살뜰히 사정을 아는 만큼 이야기의 깊이는 남다를 수밖에 없고 자연스레 가족같은 분위기가 형성되고 있어 정말 노조를 잘 만들었다는 생각이 든다.

## 앞으로 우리 노조원이 중점을 두는 부분은 '복지'다

비록 노조의 성립 계기는 임금협상이었지만 장기적으로 회사의 미래를 생각한다면 보다 안락한 삶을 위해 회사의 복지를 최우선적인 목표로 세웠다. 어느 순간부터 중단된 '영화의 날'을 재지정해 한 달에 한 편 영화 관람을 할 수 있는 작은 복지부터 하나씩 개선해나갈 것이다. 이를 위해 늘 머리를 맞대고 집단 지성의 힘을 발휘하려 노력할 계획이다.

노조원의 하나로서 바라는 점은 노조의 띠로 모두 하나가 되는 것이다. 노조 내에서 서열에 따른 목소리를 내는 것이 아닌 회사를 생각하는 애사심 안에서 평등하고 공평한 분위기가 되길 소망한다. 후배의 고충에 선배들이 발 벗고 나서고, 선배들의 주장에 적극 '좋아요'를 누르는 단합된 모습이 강원영동CBS의 발전에 도움이 될 참된 노조의 모습이 아닐까 생각한다. (단지 저만의 생각일까요?^^)



## 송신소부지 개발,

직원들의 생각을  
들어봤습니다.

송신소부지 개발에 대한 얘긴 이미 오래전부터 나왔다. 하지만 아직까지 아무 진척이 없던 건 결국 여러 넘어야 할 산이 많아 '실행가능성'이 없었기 때문이다. 이번의 경우도 계획이 구체적이긴 하지만 예전과 크게 달라진 건 없는 거 같다. 갈길이 멀다는 얘기다. 어떤 식으로든 계획했던 대로 실행이 되어 회사가 이익이 되는 방향으로 진행되기를 간절히 바래본다.

### ● 기술국 조합원

송신소 부지 개발은 지금 관련법이 생긴 이상 해야 된다고 봅니다. CBS 자산을 늘릴 수 있는 절호의 찬스라는 개념보다 CBS가 새롭게 시작할 수 있는 일이 앞으로 별로 없을 거라는 위기감 때문입니다.

### ● 기술국 조합원

### ● 기술국 조합원

데일리노컷뉴스, OBS 주주 참여, DMB, 종합편성 PP 진출 시도 등 CBS는 그 동안 수많은 전략을 짜고 시도했고 실패했다. 이번에는 부동산 투자다!

회사는 광고에 의존도가 높은 현실을 타파하기 위해 또 다른 시도를 하려고 한다. 현실의 어려운 난관을 극복하기 위해 새로운 시도를 하고 꿈꾸고 도전 하는 것은 응원 받을 일이다. 다만 과거의 성공 없는 수많은 실패에는 책임지는 사람 없이 상처와 후유증만 남았다. 물론 과정 속에서 얻는 무형의 경험과 가치는 있겠지만, 반복되는 실패는 직원들에게 기대감 보다는 두려움이 앞서게 한다.

수익 개선을 위한 부동산 투자는 성공 시 큰 이익을 얻을 수 있지만 실패 시 기존과는 다른 큰 데미지를 입게 된다. 책임지는 사람 없는 CBS 특성상 그 데미지는 남아있는 후배들에게 고스란히 남을 것이다. 부동산 투자를 하게 되면 늘 그렇듯 장밋빛 전망만이 무성한 경우가 많다. 성공적인 투자를 위해서 수많은 위험요소, 부정적인 견해, 다양한 성공 및 실패사례 등을 끊임없이 고민해야 할 것이다. 긍정적인 미래 설계뿐만 아니라 이러한 다양한 부정적인 요소나 성공 및 실패 사례에 대해서도 직원들과 공유를 하고 같이 고민 했으면 한다.

광고 의존도가 높은 현실에서 타개책으로 부동산에 대한 투자는 정말 매력적이다. 성공적인 투자를 위해 종합적이고 입체적으로 분석하는 치밀함과 현명한 전략으로 준비했으면 한다. 매력이 큰 만큼 도사리고 있는 위험도 큰 법이네...

송신소 부지 개발은 분명 CBS 미래에 양면의 칼날이 있습니다. 과거 경인방송 인수 실패로 인한 수십억 원의 경영 손실을 맛 봤고, 반대로 흡소핑 투자로 높은 투자 수익도 봤습니다. 여러 가지 투자에 대한 불안과 그로 인한 힘겨움은 있겠으나 지금 CBS는 새로운 먹거리나 혁신 없이는 미래의 CBS도 없다고 봅니다. 그린벨트로 묶여 있는 송신소 부지가 개발이 될지, 안될지는, 아직 아무도 확신 할 수 없으나 그 가능성이 있다면 그냥 놀려 두는 것 보다 개발을 통해 CBS의 새로운 비즈니스 모델을 찾는 것은 CBS의 미래를 건설하는 중요한 사업이라 생각합니다.

### ● 선교TV본부 조합원

CBS도 그렇지만 언론사들은 좋은 선택을 거부하고 향후 생존을 논하기 힘든 시대로 접어들었고 많은 사람들이 이야기합니다. 하지만, CBS는 다르다고 생각합니다. CBS의 먹거리를 찾고 논한다면 그만큼 위험성도 따르는 것이 보편적 사업이겠조. 그만큼 변화 뒤에는 책임감을 져야 하듯 송신소 부지 개발은 위험성이 분명 있으나 가능성 또한 열려 있다 생각합니다. 다만, 한 컨설팅 회사의 이야기만 가지고 지금 회사의 판단이 기울어지기보다 그 결과물에 대한 내용을 다른 전문가 집단을 통해 한 번 더 필터링하는 것이 필요하고, 이후 판단해도 늦지 않다고 봅니다.

### ● 선교TV본부 조합원

### ● 편성국 조합원

그린벨트로 묶인 송신소 땅의 가치를 높여서 CBS의 수익으로 현실화한다는 점에서 환영합니다. 더구나 대출 등 부채를 늘려가는 무리한 개발을 제시하지 않아서 긍정적입니다. 다만 뉴스테이개발과 통일비전센터(신사옥)건립을 동시에 추진하면서 위험요소가 많다는 점, 가계대출증가로 향후 부동산시장이 부정적이라는 우려를 안고 진행한다는 점이 부담입니다. 송신소 개발이 잘되어도 CBS의 미래성장동력은 여전히 준비하고 도전해야 할 과제로 남습니다.

### ● 보도국 조합원

회사가 추진중인 고양 송신소 부지 활용 사업은 그린벨트로 묶여 있는 부지를 해제시켜 본사 사옥을 짓고 남은 부지에 뉴스테이 등의 사업을 추진해 CBS의 미래를 개척해 보겠다는 게 골자로 보인다. 회사는 사업 타당성에 대한 용역을 실시하고 직원들을 상대로 설명회를 여는 등 나름 노력하는 모습을 보이고 있다. CBS의 미래를 위해 회사가 노력하는 모습은 긍정적으로 평가할 수 있다. 다만, 사업 타당성에 대한 철저한 조사 없이 장밋빛 전망에만 매몰돼 주먹구구식으로 사업을 진행하는 것은 경계해야 한다. 송신소 부지는 마지막 남은 CBS의 자산으로 이 부지를 이용한 사업이 실패할 경우 돌이킬 수 없는 결과를 초래할 수 있기 때문이다.

이에 따라 회사는 다른 회사의 유사한 사업들이 어떤 과정을 통해 추진됐으며 결과는 어땠는지 등 관련 조사를 철저히 해야 한다. 조사 결과들은 직원들에게 상세히 설명하고 동의를 구하는 절차도 반드시 밟아야 한다. 사업이 잘 추진돼 CBS의 미래 수익구조가 탄탄해 진다면 이보다 더 바랄 것이 없다. 그러나 주먹구구식 일 추진으로 회사의 소중한 자산이 날아간다면 CBS 미래는 돌이킬 수 없는 지경에 이를 수 있다는 사실을 무겁게 받아들여야 한다.

둘다리도 두드려보고 건너라는 옛 속담이 있다. CBS 미래가 달려있는 송신소 사업도 충분히 두드려보고 진행했으면 하는 바람이다.

### ● 보도국 조합원

송신소를 뉴스테이로 개발하는데 찬성한다. 사업완성을 위해 모든 구성원이 일심동체로 일사분란하게 움직여야 한다. 하지만 사업 성공의 조건인 그린벨트 해제까지는 첩첩산중이다. 느낌적으로는 3부 능선을 넘었을까싶다.

하지만 지난번 타당성검토보고회에서의 분위기는 9부 능선을 넘은 것 같았다. 현재의 상황을 장밋빛으로 포장하려는 일체의 시도를 거부한다. 성공해도 담당부의 공(功), 실패해도 담당부서의 과(過)라는 점을 명심하길 바란다.

### ● 보도국 조합원