

제251호 2016년 11월 15일(화)

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

**CBS**

**노보**

[www.cbsunion.or.kr](http://www.cbsunion.or.kr)





# 잘못 펜 단추를 바로 펴 마지막 기회

## — 김봉남 부사장, 신동원 상무를 해임하라 —

전국언론노동조합 CBS 지부는 지난해 6월 한용길 사장의 첫 인사에 대해 잘못된 인사라는 점을 분명히 하면서 바로 잡을 것을 강하게 요구했다. 이런 요구는 일회성으로 그치지 않고 노보나 사장 면담 등을 통해 줄기차게 요구해 왔다. 사장은 이때마다 “6개월만 기다려보자”, “CMS 1천만원을 못해오면 바로 조치하겠다” 등의 발언으로 노조의 요구를 회피해 왔다.

조금 뒤면 한용길 사장의 임기도 반환점을 돌게 된다. 이 시점에서 노조는 다시 사장이 김봉남 부사와 신동원 상무에 대해 결단할 것을 촉구한다. (인간적으로는 죄송한 말씀이지만) 두 분 선배님께도 CBS 구성원들의 따가운 시선을 직시할 것과 회사 발전의 걸림돌이 되고 있다는 현실을 받아들이고 용퇴할 것을 간곡히 호소 드린다.

김봉남 부사장은 역할을 제대로 못하고 있다. 사장은 누구도 예상치 못했던 김봉남 부사장을 발표하면서 본인이 지역국을 직접 챙길 여력이 안 되기 때문에 자신을 대신해서 지역을 챙겨줄 사람으로 지역 본부장 경험이 많은 분을 부사장에 앉혔다고 밝혔다. 하지만 결과는 어떨까? 김 부사장이 지역의 산적한 문제를 해결했나? 지역국의 경영난 해소에 조금이라도 도움을 줬나? 아니면 지역국 직원들의 가려운 곳을 긁어줬나?

하지 않았다. 하지 못했다는 표현이 더 적확할 것 같다. 오히려 지역국은 내 소관이니깐 건드리지 말라는 식으로 자신만의 ‘나와바리’를 만들어 중앙과 지역의 소통을 가로막고 있는 게 현실이다. 영화, 바이블칼리지, 종교개혁기념 메달사업·여행사업과 관련해 지역의 실적을 취합하고 사장에게 보고하는 게 부사장의 역할인가? 전남 CBS에서 기자가 해고 되는 등의 소란이 있었는데 부사장은 무슨 역할을 했나? 어떻게 입수했는지 모르지만 전남노조와 서울노조가 주고받은 메시지를 사장과 본부장한테 전달해서 사태 해결을 어렵게 하지 않았나? 얼마 전 부산에서는 직원들에게는 알리지도 않고 본부장만 만나고 슬그머니 자리를 뜬 것으로 확인됐다. 이러려고 부사장 자리를 만들었고, 이러려고 월급을 주는 것인가?

사장은 노조가 김봉남 부사장에 대해 문제를 제기할 때마다 그래도 협찬 몇 억원 해왔으며 곤혹스러움을 면해보고자 했다. 그러나 결국 협찬도 썩어졌다. 김 부사장이 해왔다는 협찬광고에 대해 광고주는 최종적으로 승인하지 않았으며 비용 지불에 난색을 표하다가 절반만 내는 것으로 일단락 됐다. 방송제작비용 협찬도 3억원 약정 받았다고 했지만 이마저도 불발되면서 이 돈을 믿고 제작을 준비하던 우리 조합원의 모양새만 빠지게 됐다.

이쯤 되면 사장이 부사장을 내치든, 부사장이 스스로 거취를 결정하든 뭔가 변화가 있어야 한다. 하지만 지금 돌아가는 모양새를 보면 사장은 부사장이 알아서 나가주기를 바라고, 부사장은 나갈 생각이 없는 것으로 보인다. 노보 지면을 통해서 누차 말했지만 부사장에게 들어가는 인건비와 업무추진비만 아껴도 상당한 제작비를 확보하게 된다. 취재비, 시간외수당을 올려줄 수 있다.

신동원 상무도 예외는 아니다. 사장은 퇴사한지 10년도 넘는 신 상무를 데리고 들어오면서 선교TV본부의 개혁을 이뤄내겠다고 약속했다. 아울러 노조가 요구하지도 않았는데도 자기 밥값은 하도록 하겠다며 CMS 실적이 월 1천만원이 안되면 월급을 주지 않겠다고 했다.

1년 6개월이 지난 지금, 신동원 상무가 본부장으로 있는 선교TV본부에 어떤 변화가 있었나? 없었다. 직제개편을 통해서 부서 이름 약간 바꾸고, 부서장 몇 명 바꾼 것뿐이다. 이마저도 신 상무의 작품은 아니다. 선교TV본부에서 만드는 프로그램들도 신동원 전과 후로 바뀌지 않았다. 한편에서는 신 상무가 부하 직원들을 제대로 통솔하지 못한다는 불만들이 여기저기서 터져 나오고 있다.

CMS 모금 실적은 어떠한가? 노조는 매월 1천만원 CMS 모금이 사실상 불가능하다고 봤지만 사장이 약속한 만큼 인내심을 가지고 지켜봤다. 결과는 역시나다. 사장은 신 상무에게 월급을 지급하지 않는 특단을 조치를 취했다가 어느 순간 슬그머니 그동안 안줬던 월급까지 지급했다. 노조는 이 사실을 노보에서 간단히 언급했지만 크게 문제 삼지는 않았다. 신 상무도 월급으로 생활하는 분일진대, 노조가 월급을 왜 주냐고 제동을 거는 것은 있을 수 없는 일이라고 판단했기 때문이다.

CMS 실적에 대한 스트레스 때문인지는 모르지만 신 상무의 언행이 안팎에서 문제가 되고 있다는 제보가 노조에 수시로 접수되고 있다. 모 대형교회 목사님은 ‘무례하다’고 신 상무를 평가했다고 하니 할 말 다했다. 안에서는 까마득한 후배들이 보는 데서 ‘이건 내 실적이야’ 이런 말들을 공공연히 한다고 한다.

코바코를 통한 광고 수익의 하락세가 시간이 지날수록 뚜렷해지고 협찬광고는 한계치에 다다른 상황에서 선교TV본부의 역할은 점점 중요해지고 있다. 날로 중요해지는 선교TV본부가 국간, 부서간 협력을 강화해 한국교회와의 접촉면을 넓히고 유대를 긴밀히 하는데서 선교TV본부의 역할을 매우 중요하다. 노조는 신 상무의 리더십으로는 선교TV본부를 이끄는 데 한계가 있다고 감히 확신한다.

부사와 상무의 임기는 2년이다. 때문에 일각에서는 6개월만 두면 임기 끝나는 것 아니냐는 말을 하기도 한다. 하지만 여기서 더 기다릴 수는 없다. CBS에 위기가 닥쳐오고 있는데 위기를 헤쳐 나가기 위해서는 전직원이 똘똘 뭉쳐 대응해야 한다. 그런데 부사와 상무, 안타깝지만 이 두 분은 조직에서 신임을 얻지 못해 조직의 단결을 해치는 요소가 되고 있다. 그렇다면 답은 뻔하지 않은가? 해임하거나 사퇴하거나 둘 중에 하나다. 다른 해법은 없다. 한용길 사장, 김봉남 부사장, 신동원 상무 세 분의 결단을 촉구한다.



# 송신소 부지개발 어디까지 왔나?

송신소 부지 개발에 대한 관심이 많은 반면 구체적인 진행 상황은 잘 모르는 분들이 의외로 많다. 부지 개발을 위한 절차가 복잡하다보니 나타나는 현상이다. 이러다보니 상세한 상황을 모른채 '잘못 가고 있다'는 막연한 부정론부터 '개발을 위한 허가가 다 났다'는 헛소문까지 다양하다. 정확한 정보에 기초하지 않은 '카더라'식의 정보는 본질을 왜곡하고 사태를 꼬이게 만든다. 회사의 명운이 걸린 문제인 만큼 조합원, 비조합원을 떠나서 적극적인 관심과 진행상황 파악이 요구되는 시점이다.

지난 8월 열린 전직원 설명회는 송신소 개발 타당성 조사 결과를 보고하는 자리였다. 사업타당성 여부를 검토했던 무영건축과 딜로이트 안진 회계법인 쪽에서는 그린벨트로 묶여 있는 송신소 부지를 활용해 뉴스테이 사업을 하는 것이 법적으로, 재정적으로 가능하다는 의견을 제시했다. 그러나 전국언론노동조합 CBS지부는 8월 열린 노사협의회에서 돌다리도 두드려 건너는 신중한 접근을 요구했고 한용길 사장을 비롯한 회사측도 노조의 조심스런 입장을 충분히 이해 한다는 입장을 밝혔다. 이후에 노조의 요구 등을 반영해 회사 고위 간부들이 회사내 재무전문가와 함께 용역보고서를 다시 한번 검토하는 작업을 벌였다.

지난달에는 뉴스테이 사업에 법적인 걸림돌이 없다는 답변이 회사측에 전달됐다. 이에 따라 미래전략실에서는 뉴스테이 사업 착수를 위한 용역을 발주해 최근 업체를 선정, 본격적인 용역에 들어갔다. 2차 용역비를 구체적으로 밝힐 수는 없지만 합리적인 수준이라는 게 노조의 판단이다. 그린벨트 해제와 뉴스테이지구 지정 여부는 이르면 내년 6월쯤에 결정될 것으로 미래전략실은 내다보고 있다. 그린벨트가 해제되고 지구 지정만 되면 뉴스테이 첫삽을 뜨기 위한 9부 능선은 넘은 셈이 된다. 하지만 지구 지정이 되더라도 위험성에 대해 충분히 검토하지 않고 무작정 삽을 들어선 안된다.

노조는 송신소개발사업이 회사의 흥망성쇠에 결정적인 영향을 미친다는 점을 잘 알고 있다. 따라서 앞으로도 사업이 진행되는 과정을 예의주시하면서 전체직원들과 정보를 공유하고 직원들의 여론을 회사쪽에 적극적으로 전달할 계획이다.



## 간부15%감축 노사합의 회사는 제대로 하라

일하는 조직으로 거듭나기 위한 조직개편이어야

CBS에는 간부가 많다. 전체 호봉직·연봉직 직원 대비 1/3이 간부다. 이러다보니 '전직원의간부화'라는 자조 섞인 푸념들이 쏟아진다. CBS에 간부가 많은 이유가 물론 있다. 9개 직할국에 3~4명의 간부가 필요하다. 이러다보니 적어도 36개 자리는 직할국 체제를 근본적으로 흔들지 않는 한 뚜렷한 해법이 없다.

하지만 지방국을 빼도 간부 숫자가 많은 것은 마찬가지다. 보직 간부 한 명에 팀원 한 두 명인 부서가 수도룩하다. 안 그래도 많던 간부 숫자가 확 늘어난 것은 지난해 연말 조직개편을 통해서였다. 개편된 조직을 1년간 운용한 결과 보직 간부가 너무 많은 것이 증명됐다.

전국언론노동조합 CBS지부는 지난 6월 제도개선을 위한 노사3자협의 때 보직간부 15%를 제안했고 한용길 사장은 이를 수용했다. 이에 따라 회사도 다양한 조직개편 시나리오를 만들어 사장실에 보고하고 있지만 한 사장은 결론을 내리지 못하고 있다.

CBS지부 취재 결과 현재 간부 15% 감축안은 크게 두 가지 시나리오를 갖고 검토되고 있다. 하나는 큰 폭의 조직개편 없이 각 국실에서 보직은 몇 개씩 줄이는 방안이다. 다른 하나는 현재의 본부 체제를 없애고 사장 직할 체제를 구현하는 것이다.

CBS지부는 근본적인 조직개편이 필요하다는 입장이다. 현재의 부사장, 상무 자리에 대한 근본적인 검토가 필요하고, 이러다보면 큰 폭의 조직개편이 뒤따를 수밖에 없다. 그러나 지금까지 경영진과 대화를 하면서 확인한 것은 부사장·상무 자리까지 없애는 조직개편은 논의 테이블에조차 올라오지 않았다.

부장 보직 몇 자리, 팀장 몇 자리 없애서 15%라는 숫자를 맞출 경우 직원들은 또 한 번 실망할 것이고 노사관계가 불행해지는 것은 명약관화하다. 노조가 회사의 움직임을 예의주시하고 있음을 유념하기 바란다. 부사장·상무 문제와 함께 조직개편에 대해서도 사장이 결단을 해야 한다는 얘기다.

근로시간 단축제로 고령자 임금 줄이고 각종 비용을 축소하는 마당에 '몸에 맞지 않는 옷' 격인 CBS 조직체계는 반드시 혁파돼야 한다. 옷이 크면 헬렐레 해보이듯이 조직에 간부가 많다고 해서 멋있게 보이거나 있어 보이지는 않는다. 오히려 너털너털해 보일 뿐이다.





## 2016 임단협을 시작하며

전국언론노동조합 CBS지부와 회사는 지난 8일 '2016년 임단협'을 시작했다. 언론노조 CBS지부는 절대적 과반수 노동조합으로서 적절한 절차에 따라 지난달 20일 교섭대표 노조로 확정됐다. 이에 따라 노사는 지난 8일 임단협을 시작하는 상견례를 가졌다.

전국언론노동조합은 산별노조로서 노동관계법에 의해 교섭권과 체결권이 언론노동조합 위원장에게 있으며, 김한균 언론노조 위원장은 언론노조의 권한을 CBS 지부에 공식 위임했다. 이에 따라 언론노조 CBS지부는 향후 회사측과 본격적인 교섭에 나서게 된다. 노조는 현 단협 만료일이 12월 14일인 만큼 집행부 교체 전에 임단협을 매듭짓는다는 각오로 교섭에 임할 것이다. 이번 임단협에서 다뤄질 주요 내용은 다음과 같다.

### 조합원 자격범위

현 단협이 체결될 때까지 CBS는 단일 노조였다. 때문에 조합원 범위와 관련해서 단협에 구체적인 내용을 명시하지 않았었다. 다만 단협 제5조에 2항에 '근로자라 할지라도 근로기준법에 규정한 사용자의 개념에 해당하는 자와 사용자의 이익을 대표하여 행동하는 자는 조합원이 될 수 없다. 단 그 직종과 범위는 노사가 협의하여 조합규약에 명시한다'고 돼 있다.

하지만 2016년 임단협에선 조합원 자격범위가 주요 쟁점으로 다뤄질 전망이다. 시니어 직원들을 중심으로 결성된 제2노조와 회사 사이에 조합원 자격범위 문제를 놓고 입장이 엇갈리고 있고, 언론노조 CBS지부와 제2노조 간에도 조합원 범위에 차이가 있기 때문이다. 향후 체결될 단협은 노조 모두에 동일하게 적용되는 만큼 조합원 자격범위는 이번 교섭에서 중요하게 여겨지는 것이다.

우선 조합원 자격범위를 단체협약에 명시할지 여부가 관건이다. 조합원 범위에 대해 각 노조의 입장이 엇갈리고 있기 때문에 기존처럼 조합규약에 명시하는 방식이 실효적인지 따져보게 될 것이다.

언론노조 CBS지부는 현재 조합규약에 ①책임보직자 ②인사노무 담당 ③비서,임원차량 운전자 ④국장급 보직간부를 경험한 국장급 이상인 자에 대해 조합원 자격을 제한하고 있다. 노조는 이번 임단협 교섭을 통해 조합원 자격을 보다 확대할 계획이다.

CBS지부가 생각하는 조합원 자격 제한범위는 ①책임보직자 ②인사노무, 회계, 감사 담당 ③비서, 임원차량 운전자 ④국장급 책임보직 임기종료 1년 미만인 자 ⑤경영본부장, 기획조정실장, 감사실장, 지역 본부장 책임보직 임기종료 2년 미만인 자이다. 현업에 종사하는 근로자라면 누구나 노조원이 될 수 있지만, 국장급 책임보직을 경험한 사람은 그 역할에 따라 최소한 1년에서 2년 간 조합원 자격을 제한하는 내용이다.

### 시간외 근무수당

CBS 직원은 직종과 업무에 따라 시간외 근무수당을 정액으로 지급받고 있다. 하지만 시간외수당 지급 기준은 언제 만들어졌는지 알기 어려울 만큼 오래됐다. 노조가 확인한 바로는 현재 재규정집과 12년 전인 2004년 재규정집에 담긴 시간외 근무수당 규정이 동일하다. 현재 시간외 근무수당 지급 기준은 표와 같다.

그룹	대상		금액
	종양	지역	
1그룹	기자(경찰)		250,000
2그룹	기자(경찰)		230,000
3그룹	기자(일반, 종교부포함)	기자	160,000
4그룹	PD 엔지니어 아나운서 문화센터 인사노무	PD 엔지니어 아나운서 경력	140,000
5그룹	방송경영	방송경영	100,000

노동조합은 이번 임단협을 통해 시간외 근무수당을 개선할 생각이다. 우선 시간외 근무수당 지급 기준이 되는 각 그룹 대상을 현실에 맞게 조정하고 전체적으로 금액을 인상하는 방안을 회사에 요구할 계획이다. 하지만 시간외 근무수당 조정은 직종간 이해가 걸려 있는 사안이어서 노조 내부의 의견통일이 선행돼야 하는 문제다. 노조는 직종간 이해와 합의가 쉽지 않아 오랫동안 시간외 근무수당이 개선되지 못한 측면을 고려해 교섭 과정에서 다양한 의견을 청취하고 중재해 이번엔 반드시 시간외 근무수당을 개선할 방침이다.

### 기타

이번 임단협에선 지난 6월 제도개선 합의 내용이 반영돼야 한다. 노조는 이와 더불어 단협에서 정한 유급휴일이 토요일 또는 일요일인 경우 대체휴일을 두는 것을 명문화 하도록 요구할 계획이다. 또, 경조휴가와 경조금에 대한 일부 개정, 안식휴가 미사용자에 대한 보상 방안, 학자금 지급과 관련해 위탁자녀를 자녀로 인정하는 방안 등을 이번 임단협 요구안으로 준비하고 있다.

## 전·현직 노조 부위원장이 만든 영화 '순종'

이주훈 부위원장, 김동민 전 수석부위원장 1년 노력의 결실

CBS가 만든 영화가 17일부터 전국 극장을 찾아간다. 다큐멘터리 영화 '순종'이다. 눈물의 땅 우간다와 레바논 난민촌에서 기독교 정신을 실천하고 전하는 한국 선교사들의 여정을 담고 있다. 특히 자랑스러운 것은 연출을 맡은 이주훈 PD가 노조 부위원장이고, 공동연출자인 김동민 특집부장 역시 얼마 전까지 노조 수석부위원장을 맡았던 친노(親勞) 직원이기 때문이다. 요즘 노조원이 봐야 할 영화가 많다. 서울시공무원 간첩조작 사건을 다룬 MBC 해직 PD 조능희 선배님이 만든 자백도 보아야 하고, 박근혜·최순실 게이트 때문에 내부자들도 다시 보고픈 욕구도 있다. 두 명의 무현을 다룬 '무현, 두 도시 이야기'도 입소문을 타고 빠르게 번지고 있다니 여기에도 욕심이 간다. 하지만 전·현직 노조부위원장이 직접 만든 순수 우리 영화 '순종'은 절대 놓치면 안 된다. 요즘 세태가 많이 변하기는 했지만, 원래 영화는 혼자 보지 않는 법... 주변 친척, 지인들 손잡고 함께 극장으로 Gogogo!!



# 새로운 평가제도 어떻게 설계됐나?

## 제도개선 노사TFT의 평가보상제 제안

지난 6월 제도개선 합의 이후 구성된 노사TFT는 인사평가제 및 성과제를 연구해왔다. 노사는 2014년 제도개선컨설팅을 수행했던 Eon그룹에 코칭컨설팅을 의뢰해 평가제도를 연구해왔으며, 실무TFT가 작성한 보고서를 바탕으로 네 차례의 노사TFT 전체 회의를 통해 제도를 구체화했다. 노사TFT는 조만간 직원 공청회를 열어 의견 수렴과정을 거칠 예정이다. 노조는 제도개선의 핵심인 인사평가제가 어떤 내용으로 변화될 예정인지 현재까지 다듬어진 내용을 전한다.

### 평가제도의 목표

현재 회사가 시행하는 인사평정은 사실상 동기부여나 보상과 관계없이 이뤄지고 있다. 노사가 평가제도를 개선하기로 한 것은 회사 발전을 위해 직원들이 자발적으로 참여할 수 있도록 동기를 부여하기 위한 목적이 크다. CBS 현실에 맞는 평가 방식을 도입하고 그 결과에 따라 기존 급여와는 별개로 추가 인센티브를 제공하는 방안을 담고 있다.

### 평가제도의 주요내용 1. 평가구조

구분	업적 평가		역량 평가		
	조직	개인	공통	리더십	직무
책임보직자 (실, 본부, 국, 센터장)	70%	X	6%	18%	6%
책임보직자 (부, 팀장)	50%	20%			
비보직자	10%	40%	6%	X	44%

- 새로운 평가제는 '업적평가'와 '역량평가'로 구성되며 그 적용 비율을 책임보직자와 비보직자에게 달리 적용된다. (책임보직자=>업적 70%+ 역량 30% / 비보직자=> 업적 50%+역량 50%)
- 업적평가는 조직성과평가와 개인기여도 평가로 구성되며 책임보직자와 비보직자의 적용 비율이 달리 적용된다.
- 역량평가는 보직자의 경우 공통, 리더십, 직무 역량을 평가하며, 비보직자는 공통역량과 직무역량을 평가한다.

### 3. 개인평가

- 개인평가는 조직성과 달성에 기여한 기여도평가와 개인역량평가로 구성.
- 기여도평가는 성과공헌도(30%)와 직무기여도(70%)로 구성되며, 직무기여도 평가내용은 직무실무에 기초한 평가가 진행된다.

**\*방송직=>** 방송진행과 취재리포트, 녹음편집과 제작, 기사 및 방송원고 작성, 웹 모바일 및 소셜 미디어 기반 콘텐츠 기획 및 제작능력, 이용자 중심의 콘텐츠 기획능력

**\*기술직=>** ICT, 디지털기술 변화에 대응한 방송기술 지식 및 활용 능력, 녹음 녹화 및 생방송/과제수행 능력, 방송시스템 유지보수 능력, 디지털, 모바일, 소셜 미디어 서비스 기술 연구 및 개발

**\*카메라, 영상편집, CG 등 방송제작 관련 직무 =>** 디지털기술 변화에 대응한 방송 기술과 장비 숙지도, 녹음 및 생방송 과제수행 능력, 사고 대처 능력

**\* 방송경영직 =>** 직무관련 전문지식, 과제 수행 능력(OA직무 등), 경영개선 노력(수입증대, 예산절감), 경영환경 변화에 대응한 자료 정보 수집 및 대응역량

- 역량평가는 비보직자의 경우 공통역량(3개), 직무역량(5개)로 구성된다. 책임보직자는 리더십역량(5개)가 추가된다. 구체적인 평가 역량은 표와 같다.

### 2. 조직성과 평가

- 조직성과를 평가하기 위해 각 본부/국 단위 조직은 회사의 경영목표에 기초한 부서 CSF(핵심공요소)를 평가 대상기간이 시작되기 전에 제시해야 한다. 회사는 조직성과 평가위원회를 구성해 이를 심의하고 예산집행관리와 더불어 평가를 시행한다. 조직성과평가위원회는 주무부서장과 노조위원으로 구성된다.
- 업적평가는 본사의 경우 '사업지원 및 경영지원', '제작 및 운영', '수익사업 부서' 등 3그룹으로 나누어 실시하며, 지역 본부는 2개 그룹으로 나누어 실시한다. 업적평가 그룹은 표와 같다.

\* 조직업적 평가그룹

평가그룹	해당 부서					
사업지원 및 경영지원	기획조정실		경영본부		미래전략실	
	정책기획부 경영기획부 매체정책부 홍보부 심리평가부		총무부 인사부 재무회계부 자산관리부		송신소개발기획단 안전특별활동기획단 총교개혁500주년기획단	
제작 및 운영	편성국		보도국		디지털기술국	
	편성부 제작1부 제작2부 JOY4U부		뉴스 제작부 정치부 경제부 산업부		기술기획관리부 제작기술부 총괄기술부 기술연구소	
수익사업 부서	사내마케팅		플랫폼사업부		공연기획	
	사내마케팅		플랫폼사업부		미디어 사업개발	
지역본부	G1		G2			
	광주지역본부 대구지역본부 대전지역본부 부산지역본부 전주지역본부		영주지역본부 춘천지역본부 경남지역본부 울산지역본부			

- 개인평가는 본사의 경우 6개 그룹으로 나누어 실시하며, 지역의 경우 각 지역방송본부 별로 실시한다. 개인평가 대상그룹은 업적평가와 역량평가를 합산한 개인종합 평가에도 동일하게 적용된다.

상대그룹	소속 부서
기획경영	기획조정실 전 부서, 경영본부 전 부서, 감사실, 미래전략실 등 경영관리 전 부서
편성	편성부, 제작1부, 제작2부, JOY4U, 이나온서부
보도	보도국 전 부서
TV제작	TV 제작국 전 부서
기술/R&D	디지털기술국 전 부서, ICT R&D 전 부서
선교/마케팅	선교국 전 부서, 사내마케팅, 플랫폼 사업부, 마케팅본부 전 부서
지역방송본부	지역방송본부별 전 부서

\* 개인 업적(기여도)평가, 역량평가, 종합평가 그룹

### 4. 평가등급

- 평가등급은 평가자의 평정성향에 따른 쓸림현상을 방지하기 위해 표준화 점수환산 후 종합점수를 산출해 평가 그룹별로 등급에 반영한다.
- 평가등급은 5단계로 나뉜다.

등급	S	A	B	C	D
인원 비율	20%	20%	50%	5%	5%

### 5. 평가결과 활용

- 평가결과는 조직성과평가는 집단성과급에, 종합평가결과는 개별성과급에 반영할 수 있다.
- 회사는 종합평가결과를 승진 및 교육, 경력개발의 기초 자료로 활용할 수 있다.
- 평가결과 활용에 대해선 기존 급여체계를 유지하며 누적되지 않는 인센티브에 활용한다는 원칙은 합의된 상태다. 하지만 재원마련 방안 등에 대해 구체적인 합의가 이뤄지지 않아 추가 논의가 필요하다.
- 노사는 새로 마련한 평가제를 2017년에 시험 적용한 뒤 보완하기로 했으며, 2018년에 보완된 평가제를 시행해 2019년부터 인센티브에 적용하기로 지난 6월 합의했다. 이에 따라 현재까지 만들어진 평가제는 충분한 설명과 의견청취 과정을 거쳐 시행을 위한 노사 부속합의 이후 내년부터 시범 적용될 예정이다.

구분	공통	리더십	직무					
			본사			지역		
			기획 경영	콘텐츠 제작	디지털 기술	선교/ 마케팅	경영 총괄	콘텐츠 제작
책임 보직자		비전제시 전략적/총괄적사고 조직 및 통합 업무 추진력 업무 추진력 직무 전문성	이해 및 분석력 기획력 업무 추진력 설득 및 협상력 비즈니스 파인드	이해 및 분석력 기획력 과업 완결성 과업 완결성 팀력 비즈니스 파인드	과업 완결성 문제해결 및상황 대응력 문제해결 및상황 대응력 팀력 비즈니스 파인드	이해 및 분석력 기획력 업무 추진력 설득 및 협상력 비즈니스 파인드	이해 및 분석력 기획력 과업 완결성 과업 완결성 팀력 비즈니스 파인드	과업 완결성 문제해결 및상황 대응력 문제해결 및상황 대응력 팀력 비즈니스 파인드
Senior								
Junior								



# 연봉제 사원 직군/호봉제 전환 합의 임박

노사는 회사 내부의 갈등과 차별의 요소를 제거해 사기 진작을 이루기 위해 올해 안으로 직군/호봉제 전환 절차를 시행하기로 합의했다. 노사TFT는 2012년에 노사가 합의한 '연봉계약직 직군전환, 호봉제 전환, 연봉조정 등에 관한 시행기준'을 개정하는 방식으로 합의를 이행하는 방안을 제시했다. 하지만 노사TFT에서 연구한 방안은 전체 노사TFT 회의에서 회사측이 일부 내용에 대해 보완을 요구해 재논의가 진행되고 있다. 노조는 노사TFT에서 연구한 직군/호봉제 전환 시행기준을 요약해 소개한다. 이는 회사와 최종 합의된 내용이 아니라는 점을 밝혀둔다.

## 1. 직군 조정 심사기준

- 직군조정 및 직종변경 심사는 CBS와 직접고용 계약한 모든 연봉제 사원을 대상으로 한다.
- 회사는 직군조정 신청자를 대상으로 각 직무별 직군조정 심사위원회를 구성해 1차 서류심사를 시행한다

### 1) 방송경영:

기획조정실장, 경영본부장, 선교TV본부장, TV제작국장, 노조대표1인

### 2) 방송제작:

미디어본부장, 편성국장, 보도국장, TV제작국장, 노조대표1인

### 3) 방송기술:

미디어본부장, 디지털기술국장, ICT R&D센터장, 노조대표1인

- 인사위원회는 직군조정 심사위원회가 추천 보고한 직군조정 1차 심사 결과에 대한 심의 및 대상자에 대한 개별면접을 통해 최종 직군전환 대상자를 추천해 사장의 재가를 통해 확정한다.

## 2. 호봉제 전환

- 회사는 정규직 일반직 사원에 대해선 호봉제를 적용한다는 원칙에 동의했다. 다만 개별 호봉은 심사를 통해 재부여하게 된다. (전문기능직은 전문직으로 명칭이 바뀌고 연봉제도를 유지한다)

- 회사는 일반직군 연봉제에 해당하는 직원에 대해 호봉제 전환을 시행하되, 근속기간이 2년 미만인 직원은 호봉제전환 대상에서 제외한다.

- 근속기간이 2년 미만이어서 올해 호봉제 전환 대상에서 제외된 직원은 근속기간 2년이 됐을 때 심사를 통해 계속 근로 여부 및 개별 호봉을 부여한다.

- 일반직군 연봉제 사원의 호봉제 전환에 대한 방법은 다음과 같다.

- 1) 1차: 서류전형(소속부서장 근무평정, 직전2년간 인사평정자료, 근무경력사항)
- 2) 2차: 실무평가 및 심층면접 (심사위원회)  
\*직무관련부서의 실무평가 및 심층면접전형
- 3) 3차: 최종면접 (인사위원회) \*해당지역본부장 참석 및 평가권 부여

### 호봉제 전환 1차 및 2차 심사를 위한 심사위원회 구성

- 1) 방송경영: 기획조정실장, 경영본부장, 선교TV본부장, 마케팅본부장
- 2) 방송제작: 미디어본부장, 편성국장, 보도국장, TV제작국장
- 3) 방송기술: 미디어본부장, 디지털기술국장, ICT R&D센터장

### 평가점수 비율반영

- 1)직전 3개월간 소속부서장 근무평정(10%) 2)직전 2년간 인사평정결과(15%) 3)근속기간에 따른 근속점수(10%)
- 4)직무관련부서 실무평가(20%) 5)심층면접 점수(15%) 6)최종면접 점수(30%)

## 남은 과제(개별호봉 부여 기준)

노사TFT는 안정적인 제도 시행을 위해 평가 점수에 따라 개별호봉을 재산정하는 방식을 제안했다. 현재 연봉제 사원에게 부여된 기준호봉에서 절대평가에 따라 개별호봉을 부여하는 방식이다.

구분	종합점수구간	개별 호봉 확정
1	90점 이상	연봉제 기준호봉 동일인정
2	85~90점 미만	연봉제 기준호봉 -2호봉
3	75~85점 미만	연봉제 기준호봉 -5호봉
4	70점~75점 미만	연봉제 기준호봉 -7호봉
5	70점 미만	호봉제 전환 미대상 (근로계약종료)

- 하지만 노사TFT가 제시한 위 방식에 대해 회사는 거부 입장을 밝혔다. 2012년 이후 진행해 온 평가 결과를 보면 평가자들의 관대한 평가가 관행화 돼 있어 대다수 대상자들이 높은 점수를 받을 가능성이 크다는 이유에서다.

- 노조는 회사의 주장에도 어느정도 타당한 부분이 있다고 본다. 실제 지난해 실시된 호봉제전환 심사결과를 보면 대상자 8명 가운데 4명이 90이상의 점수를 받았고, 나머지 3명은 85점 이상, 1명은 80점 이상 점수를 받았다. 평가점수가 대부분 높게 나온 것은 소속부서장의 평가 점수가 대부분 만점이 나온 영향이 크다. 인사위원의 면접점수 또한 관대한 경향을 보였었다.

- 노사TFT는 회사와 노조가 직접 쟁점이 되는 전환 기준을 합의하도록 공을 넘긴 상태다.회사는 인사위원회에게 개별호봉 부여권한을 달라는 입장을 밝혔지만, 이는 평가의 객관성을 담보할 수 없기 때문에 수용하기 어려운 요구다. 노조는 노사TFT의 제안과 과거 평가 결과 등을 토대로 절대평가 기준을 마련하기 위해 회사와 줄다리기를 중이다.



# 노동조합을 이끌 새 위원장은 누구?

자랑스런 CBS 노동조합의 역사를 계승할 새로운 위원장(전국언론노동조합 CBS지부 지부장)을 공모합니다. 위원장 선출 과정은 조합 규약과 'CBS 노조위원장 선거관리 규정'에 근거해 진행됩니다. 노조위원장 선거는 조합원 모두가 승자가 되는 축제의 장입니다. 노동조합의 결속을 다지고 그 힘을 배가하는 계기가 될 것입니다. 조합원 여러분의 뜨거운 관심과 적극적인 참여를 기대합니다.

## 제20대 전국언론노조 CBS지부 위원장 선출을 위한 선거관리위원회 업무를 시작하며

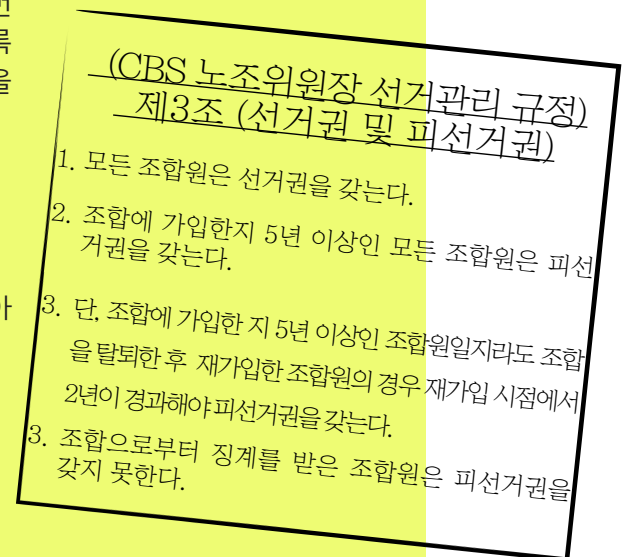
전국언론노동조합 CBS지부 조합원 여러분 안녕하십니까?  
제20대 위원장 선거관리위원장을 맡게 된 장재훈입니다.

잘못된 투표의 결과로 가능할 수 없는 큰 홍역을 치르고 있는 작금의 상황을 바라보며 다시금 공정하고 바른 투표의 중요성을 절실히 깨닫게 됩니다. 선거관리위원회는 조합규약 제41조에 의거하여 이번 노조위원장 선거의 투표 절차를 진행하고 있으며, 이번 선거가 민주적이고 공정하게 치러질 수 있도록 만전을 다할 것입니다. 이에 선관위는 공명정대한 선거를 만들기 위해 다음의 선거운동 제한 규정을 의결 하였습니다.

- 후보간 중상모략, 인신공격 ○ 투표권자와의 금품수수
- 정당한 선거관리에 대한 업무 방해 ○ 기타 조합과 조합원의 권익을 명백히 침해하는 행위

대내외 환경이 많이 힘들고 어렵습니다. 이러한 시기에 노조위원장직을 맡게 되는 것은 쉬운 일은 아닙니다. 그러나 조합원의 적극적인 참여와 공정하고 투명한 선거로 힘을 실어줄 수 있습니다. 여러분의 마음과 힘을 모아주시기 바랍니다.

2016년 11월 14일  
전국언론노동조합 CBS지부 20대 위원장 선거관리 위원회  
위원장 장 재 훈



### \* 17일~18일 후보등록

- 노조위원장 선거 입후보자는 선거 5일 전까지 2곳 이상의 지부(또는 본조와 한 곳 이상의 지부)에서 모두 10인 이상의 조합원 추천을 받아 선관위원회에 등록을 해야 한다. 단, 복수 추천은 받을 수 없다.
- 선관위는 후보등록 마감 후 24시간 내에 입후보자 자격심사를 마친 뒤 그 명단을 공고한다.



## 선거일정 11

mon	tue	wed	thu	fri	sat	sun
			17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30				

### \* 25일 사전투표/ 28일~29일 투표

- 선거인 명부는 선거일 5일 전의 조합원 명부로 대신한다.
- 투표용지 및 투표함은 선관위가 지정한 별도의 용품을 사용하며 투표소는 선관위가 정하는 중앙방송 및 각 지역본부의 적절한 장소에 설치한다.
- 투표에 참여하는 조합원은 선거인 명부에 서명한 후 투표용지를 교부받아 직접, 비밀, 무기명 투표 원칙과 선관위가 결정하는 기표방법에 따라 투표한다.
- 선관위는 전 조합원이 투표에 참여할 수 있도록 투표 시간을 결정하고 본조와 각 지부는 선관위의 결정에 따라 같은 시각에 투표를 시작해서 같은 시각에 투표를 종료한다.

### \* 19일 선거운동

- 노조위원장 선거에 참여하는 후보자들은 선거 전 과정에 걸쳐 공정하게 경쟁해야 하며 조합의 단결을 해치는 행위를 해서는 안된다.
- 입후보자들은 후보등록 마감 후 선거일까지 5일 동안 조합원들을 대상으로 전화접촉이나 홍보물 배포를 통하여 선거운동을 할 수 있다.
- 입후보자들은 자신의 정견을 알리기 위해 선거운동 기간 중에 본조 및 각 지부를 1회에 한하여 방문할 수 있다.
- 선관위는 선거에 필요한 비용을 노조 예산 범위 내에서 각 후보에게 균등하게 지원할 수 있다. 입후보자들은 선관위가 지원하는 금액 이상을 선거 비용으로 사용할 수 없으며, 선거 비용은 선거가 끝난 후 선관위에 사용 내역을 성실하게 신고하고 차액은 반납한다.

### \* 당선자 결정과 공고

- 위원장은 재적 조합원 과반수 투표와 과반수 득표로 선출한다. 과반수 득표자가 없을 경우 최고 득표자 순으로 2명을 선정하여 결선투표를 한 뒤 다수 득표자를 당선자로 한다.
- 위원장 단독 후보자는 찬반투표를 실시하여 과반수 이상의 찬성을 얻어야 한다.
- 위원장 등록후보가 없을 경우에는 대의원대회에서 5인 이상의 추천으로 후보등록을 받고 대의원 투표에 의해 위원장을 선출한다. 이 경우 위원장은 출석 대의원의 과반수 득표자로 당선자를 결정하고, 2회 투표로도 과반수 득표자가 없을 경우 최고 득표자 순으로 2명을 선정하여 결선투표를 한 뒤 다수 득표자를 당선자로 한다.

# 기자가 아닌 노동자로 촛불을 들었다

김구연 보도국 조합원



11월 12일 '민중총궐기', 나는 그곳에 '기자'가 아닌 '시민'으로서, '노동자'로서, '세월호 7시간의 비밀이 풀리기를 바라는 한 인간'으로서 참가했다. 노트북 대신 피켓을 들고 행렬에 맞춰 전대미문의 국정농단 사태와 노동자를 옹호하는 '노동개악'을 규탄했다.

'100만 인파'라는 수치는 언론노동조합 CBS지부 집결지에 모일 때부터 실감할 수 있었다. 수많은 집회 참가자들이 인산인해를 이루면서 애초 모이고자 했던 '더 플라자 호텔' 인근에는 접근조차 할 수 없어, 예정된 집결지보다 한참 떨어진 곳에 자리를 잡았다. 어디에 서 있든 무슨 상관이겠는가. 100만이 모인 서울 도심에서 울려 퍼지는 '노동개악 반대', '세월호 진상규명', '박근혜 대통령 하야' 구호는 쉴 새 없이 돌아오는 메아리 같았다.

미처 집결지에 도착하지 못한 조합원들과는 SNS로 소통했다. 조합원들은 저마다의 위치에서 사진을 찍어 올리면서 안부를 묻고 집회의 다양한 소식들을 전했다. 지방에서 날아온 집회의 풍경은 100만명이 운집한 서울 집회 못지않게 권력에 대한 해학과 풍자가 그야말로 볼 만 했다.

오후 5시부터 행진이 시작됐고 우리들은 촛불을 들었다. 조합원들 대오에 맞춰 천천히 행진했다. "언론도 공범이다"라는 반성의 외침, "부역자를 청산하라"는 간절한 절규는 입 밖으로 나와 가슴으로 사무치는 비수였다. 나와 조합원들은 어쩌면 죄인으로서 거리에 나와 국민들에게 용서를 구하면서 도움을 간곡히 호소하는 비통한 언론인이었을지도 모른다.

행진의 끝은 광화문 광장이다. 하지만 발걸음은 백남기 농민이 지난해 경찰의 물대포에 맞아 쓰러졌던 '르메이르 빌딩' 앞에서 멈췄다. 도심을 뺨뺨이 매운 다른 노동조합원들과 시민들로 인해 더 이상은 조합원들과 나란히 걷기는 어려웠다. 발걸음은 멈췄지만, 엄숙한 시국을 규탄하고 노동의 대가로 노동자들이 웃으며 살 수 있는 세상을 바라는 마음만큼은 100만 인파를 타고 청와대까지 전달되기를 바랐다.

## 조합원소식

### <보도>

☞ 보도국 법조팀장인 정영철 기자(24기)와 박지환 기자(30기), 김구연 기자(34기)로 구성된 미르팀이 최근 잇따른 단독 기사를 쏟아내면서 이슈 물이를 하고 있다. 격려 부탁드립니다.

☞ 지난달 23일 일요일 김민재 기자(33기)가 결혼을 했습니다. 우여곡절이 많았지만 화합을 잘 이뤄냈고 현재 세종에 신혼집을 꾸리고 생활하고 있습니다.

☞ 보도국 30기 신동진 기자가 자신의 이름을 내 건 <<신동진 기자의 글쓰기 3GO>>란 책을 출간했습니다. 2년여 동안 집필 과정을 거쳤고, 글쓰기 시장에서 꽤 호응을 얻고 있다는 소식입니다.

### <편성> [프로듀서]

☞ 지난 10월 올해 마지막 라디오 청취율 조사가 있었습니다. 이번 조사결과에서는, 시사 라디오의 기준이 되어가는 표준 FM의 새벽/아침/저녁 시사 프로그램들이 선전하였고요. 음악 FM은 역대 최고의 청취점유율을 기록하며 꾸준한 상승세를 이어가고 있습니다. 모두 모두 수고하셨습니다!

☞ PD 협회의 새로운 협회장이 선출되었습니다. 박재철 피디가 협회장에 선출되고 곽원근 피디(TV)와 김효진 피디가 부협회장을, 서병석 피디가 사무국장을 맡게 되었습니다.

☞ 지난 9월 방송된 김다은 피디의 특집 라디오 다큐멘터리 <확정된 미래 1인가구 시대>가 제199회 이달의 PD상을 수상하였습니다. 지난 1년 가까운 시간, 제작 기획 취재에 힘쓴 김다은 피디에게 축하의 인사를 전해주세요.

### <아나운서>

☞ 태산이 엄마 이지민 아나운서 육아휴직 마치고 복귀했습니다. 가을 개편 때부터 본격적으로 합류합니다.

### <기술>

☞ CBS방송기술인협회 워크샵이 10월 14일(금)~15일(토), 1박2일간 서울 올림픽파크텔에서 진행되었습니다. "Gain New Insight" 라는 주제로 치러진 이번 워크샵에서는 가우스 오디오랩 서정훈 선임연구원과 CBS기술연구소 최영학소장을 초대해 '가상현실에 대응하는 오디오 기술' 과 '모바일시대 라디오의 돌파구, Hybrid Radio' 라는 주제로 각각 세미나를 개최하였습니다. 이번 세미나를 통해 기술국 노조원들은 현실로 다가온 VR시대에 오디오의 발전방향을 필드에서 경험하는 강사를 통해 생생하게 들을 수 있었고, Hybrid Radio라는 개념과 모바일시대에 라디오가 나아가야 할 방향에 대해서 깊게 생각해 볼 수 있는 뜻깊은 시간을 가질 수 있었습니다.



### <선교TV본부>

☞ 지난 9월, 박유진 프로듀서가 2년 간의 연수를 마치고 TV제작국 프로듀서로 복귀했습니다. 안 그래도 멋진데 더 멋지게 돌아왔으니 앞으로 어쩌면 좋을까요. (후후) 세바시에서 날리던(?) 그 실력 그대로 앞으로는 종교개혁 현장을 누빌 예정이라고 하니 많은 관심과 응원 바랍니다. #석사학위두개인사람 #부러우면지는거임

☞ CBS가 최초로 제작한 다큐멘터리 영화 '순종'을 감독한 김동민, 이주훈 프로듀서가 두근거리는 마음으로 '순종' 전국 개봉을 앞두고 있습니다. 척박한 사역 현장에서 헌신하는 선교사들의 이야기를 담은 '순종'은 이미 각종 시사회를 통해 큰 반향을 일으키고 있습니다. 1년 반 동안 많은 부담감 속에서 영화 개봉을 위해 불철주야 고생한 두 프로듀서에게 박수를 보냅니다. #11월17일개봉 #대박나라

☞ 영화 '순종'을 촬영한 영상제작팀 이우권, 김상진 조합원이 한국방송촬영감독연합회에서 시상하는 베스트 촬영감독상을 수상했습니다. 지난 1년 간 우간다, 레바논 등을 다니며 기본적인 안전조차 담보되지 않는 내전국의 공포감과 폭염 속에서 하루 15시간 촬영 등 고생이 이만저만이 아니었다고 합니다. 노력의 결실을 맺은 두 카메라감독에게 격려와 축하 바랍니다. 도대체 어떻게 찍었는지 궁금하신 분은 영화관으로 고고! #다음은 또 뭐 #부러우면지는거임2

