

# CBS 노보

www.cbsunion.or.kr

P2

위원장 정건문, 20대 집행부 소개합니다!

P3-4

직군전환 호봉제 전환 심사, 임단협 최종합의,

P5

주차장 환경 공사, 아름다움을 위한 고통?

## “하나된노조로 다시 만들겠습니다”



위원장 정건문

## 20대 노조를 시작하며

함께 해 주신 여러분, 진심으로 감사드립니다.

언론계에선 누구나 아는 정설이 있습니다. “누가 대한민국 언론의 미래를 물으면 눈을 들어 CBS를 보게 하라” 이 나라 언론이 흔들릴 때마다 정론의 중심을 놓지 않았던 CBS의 역사를 말하는 것입니다. 또 하나. “누가 CBS의 미래를 물으면 눈을 들어 노조를 보게 하라” CBS가 흔들릴 때마다 CBS의 가치와 정신을 지키는 파수꾼, 혁신과 변화를 견인하는 축, 그게 바로 우리 전국 언론노조 CBS지부, 바로 우리 노조였습니다.

사주가 없는 회사, 비영리 공익재단 CBS, 하나님께서 세우신 이 회사의 주인은 잠시 이름 걸치고 때되면 들르는 재단이사들도 아니고 임기 마치고 떠나는 사장도 아닙니다. 바로 우리 직원, 그리고 직원을 대표하는 노조입니다. 바로 이 자랑스러운 CBS 노조의 역사에 누가 되지 않겠다는 각오로 이 자리에 섰습니다. 위원장 경선 과정에서 이미 약속드렸던 공약, 기억하실 겁니다.

**첫째, 다시 하나된 노조를 만들겠습니다!** 우리 사회에 만연한 세대 갈등이 우리 회사에서도 재연됐습니다. 그게 2노조의 출현으로 표현됐습니다. 이제 그 갈등은 끝장내겠습니다. CBS 공동체의 복원에 우리 노조가 앞장서겠습니다. 다시 하나된 노조를 만들겠습니다. 여기 함께 해주신 2노조 위원장님을 비롯한 선배들께도 이 자리를 빌어 말씀드립니다. 다시 하나된 공동체, 우리가 앞장서겠습니다. 선배님들도 하나된 노조를 원하고 계신다는 걸 알고 있습니다. 올 상반기 쌓은 신뢰를 바탕으로 하반기부터 하나된 노조로 가기 위해 2노조 조합원 투표를 6월에 진행하실 것으로 알고 있습니다. 올 하반기에 하나의 길을 가리라 믿습니다.

**둘째, 노동에 대한 정당한 대가를 얻어내겠습니다!** 내일 노사가 서명하게 되는 이번 임단협 합의안 역시 이 정신에 입각해 있습니다. 땀 흘려 일한 직원들이 그에 합당한 댓가를 받는 것, 열심히 일하는 이들이 피해의식 없이 일할 수 있도록 동기부여하는 것, CBS의 혁신, 새로운 롤모델 창출을 위해 애쓰는 직원들에게 보상하자는 것. 이것이 지난번 제도개선의 핵심 취지였고, 이번 임단협 합의는 바로 그 시작입니다. 노조는 앞으로도 일하는 직원들의 든든한 뒷배가 돼 드릴 것입니다.

**셋째, 사장 연임에 대한 철저한 검증입니다.** 우리 20대 노조의 임기는 대한민국의 전환기, 언론시장의 변곡점, 그리고 우리 CBS 리더십 교체기에 맞물려 있습니다. 지금 이 때 CBS에 맞는 리더십이 어떤 것이고, 지금 사장과 경영진은 그에 걸맞는지 우리는 철저히 검증할 것입니다. 더 이상 자동 연임은 없습니다.

**넷째, 위 세가지를 바탕으로 CBS의 혁신을 견인하겠습니다.** 하나된 공동체, 동기부여된 직원, 검증된 리더십을 통해서 우리 노조는 CBS의 미래를 만들어 갈 것입니다. 작지만 강한 미디어회사, 시대정신을 이끄는 언론사로 견인할 것입니다. 그런 회사를 만들 능력이 경영진에게 없다면 노조는 교체를 요구할 것입니다. 노조도 전략에 맞지 않는 낡은 제도를 바꾸는 데에 주저하지 않을 것입니다.

**20대 노조는 이 공약들을 힘있게 실천해갈 것입니다. 여러분 한분 한분이 그 동력입니다.**

**여러분을 믿고 가겠습니다. 다같이 한목소리로 투쟁 외쳐주십시오. 투쟁!**

**감사합니다.**

이진성 위원장

## 20대 집행부, 인사드립니다!

### 수석부위원장(박재홍)

어느덧 회사와 동료들을 위해서 더 많이 일해야 하는 때가 된 것 같습니다. 동료들을 위해 그리고 CBS를 위해 한 번 더 고민하고 한 번 더 듣는 노력을 하겠습니다. 노조원을 위한 노조가 되도록 한 걸음 더 뛰겠습니다. 고맙습니다.

### 보도부위원장(윤지나)

보도국 윤지나입니다. 제가 책상이 없어질 것이란 두려움 없이 두 다리 뻗고? 육아 휴직을 다녀올 수 있었던 것도, 돌아와서는 높아진 당직 수당에 환호할 수 있었던 것도 모두 노조 덕분입니다! 만세! 한때는 제 앞가림하기 바쁠 때만 노조의 도움을 원했는데 이제는 집행부의 일원으로 제가 느꼈던 소속감과 만족감을 다른 조합원들이 조금이라도 더 느낄 수 있게 노력하겠습니다. 그러니까 이제는 다함께 만세!

### 전북지부장(임상훈)

노조 지부장은 잘 할 때까지 하는거라 해서 빼박캔트 연임했습니다. 이번에는 기필코 잘 해서 20대 집행부와 함께 아름답게 퇴장할 겁니다.

### 청주지부장(성상규)

제도안에서 노조가 하나되길 바라고 작은 소리에 귀기울이는 청지기가 되겠습니다

### 선교TV부위원장(이주훈)

지난 2년, 그리고, 다시 시작하는 2년, 어느덧 20대 CBS노동조합의 고참(古參) 부위원장이 됐습니다. 깊은 반성과 새로운 기대 속에 '너' 그리고 '나'가 아닌 '우리'라는 하나 된 동지의 마음으로 선교TV본부 조합원들을 대 표하여 열심히 일하겠습니다.

### 부산지부장(김혜경)

"이러다 다죽어" 음악 FM 개국, 공공기관 대거 부산이전 등 부산국의 업무량은 폭증하는데 인력은 수년째 제자리 걸음입니다. 일이 우리 조합원들을 잡아먹지 않고, 즐기면서 할 수 있도록, 많이 고민하고 힘을 보태겠습니다. 심장은 뜨겁게 투쟁은 더 뜨겁게!

### 대구지부장(김세훈)

천천히.. 또박또박.. 신명나게"

### 강원지부장(박윤경)

안녕하세요. 강원지부의 박윤경 지부장입니다. 힘들고 어려운 때에 중책을 맡아 어깨가 무겁습니다. 하지만 어려울 때일수록 조합원들과 소통하며 단결해 즐거운 조직문화를 만들고..피폐해지는 언론 환경속에서 언론인으로서의 자존감과 자부심을 가질 수 있도록 힘쓰겠습니다.

### 경영부위원장(봉상일)

드라마 '김과장'에 <사람을 잃으면 다 잃는 거다. 부서는 잃어도 사람은 잃지 말자>라는 대사가 나옵니다. 우리 옆에 소중한 사람을 잃지 않도록 최선을 다 하겠습니다.

### 울산지부장(전준모)

울산..노조출범..3년..작지만..열심히.. 다른 지역, 다른 지부 만큼의 목소리를 낼수 있고...그렇게 일하고 그렇게 놀며..그런 자리를 잡아가도록...투쟁..

### 경남지부장(이상현)

경남지부장을 맡고 있는 이상현 기자와 간사를 맡은 박정호 엔지니어입니다. 경남지부 노조원은 현재 7명인데요. 수는 많지는 않지만, 뚝뚝 뭉치는 힘은 강하다고 자부합니다. 본조 위원장님과 사무국장님, 여러 지역 지부장님들과 힘을 합쳐 CBS노조가 더욱 모범이 될 수 있게 노력하겠습니다.

### 공방위간사(반태경)

4년간의 공방위원을 거쳐 공방위 간사로 명 받았습니다. 노사 공방협이 열리지 않는 공정방송 CBS를 위해 선제적 노력을 다하겠습니다. 그러나 사안이 발생하면, 물러서지 않는 비타협적 자세로 공정언론의 가치를 지켜나가겠습니다!

### 기술부위원장(박명석)

기술국 부위원장 박명석입니다. 지면으로 인사드립니다. 꾸벅~ 그 동안 노조원의 일원으로 있다가 이번 20대 집행부의 기술국 부위원장으로 소임을 맡게 됐습니다. 부위원장을 시작하는 이 시점, 다소 낯설고 어색하지만 노조위원장, 사무국장, 수석부위원장 및 각 부위원장들과 함께 하나되는 노조를 만들어가는 데 힘쓰겠습니다. 조합원들 목소리에 함께 귀 기울이겠습니다! 20대 노조 으랏차차

### 대전지부장(서경희)

CBS노동조합의 자존심을 회복하고 대전 CBS의 미래를 함께 고민하는 '진정성 있는 노조'를 만들겠습니다.

### 광주지부장(한선미)

'CBS는 정직입니다 CBS는 신뢰입니다' 정직과 신뢰로 노조원들과 일심동체해 역풍도 순풍으로 만드는 광주CBS 집행부가 되겠습니다

### 사무국장(장재훈)

2017년 두 달의 시간이 이렇게 빨리 흘러갈 줄 몰랐습니다. 그리고 노조 역대 전임자들이 이렇게 많은 일을 하고 있었는지 새삼 깨닫는 시간이었습니다. 이제 알았으니 시간을 아끼며, 또 섬김의 자세로 열심히 본분에 임하겠습니다.



# 2016 직군전환 및 호봉제 전환 심사

노사는 회사 내부의 갈등적이고 차별적인 요소를 제거하여 직원들의 사기 진작을 이루기 위한 직군·호봉제 전환 절차를 시행하기로 2016년 12월 12일에 합의했다. (‘제도개선 노사합의에 따른 부속합의’) 이에 따라 2016년도 연봉계약직 직군 전환 및 호봉제 전환 심사가 이루어졌다. 이번 전환 심사의 대상자는 총 33명 (직군전환:15명, 호봉제전환:18명)으로 전환 일정은 다음과 같다.

일정	구분	직군전환	호봉제전환
2/20~21	1차 서류전형	심사위원회	총무부
2/23~24	2차 심층면접		심사위원회
2/27(월)	3차 최종면접	X	인사위원회
3/3(금)		인사위원회(지역직원심사)	X
3/6(월)		인사위원회(본사직원심사)	X
3/7(화)	최종 합격자 심의		
3/8(수)	최종 합격자 인사처리 통보		
3/17(금)	직군전환자 재심 신청 접수 마감		
3/22(수)	직군전환 재심		
심사위원회 구성			
	직군전환		호봉제전환
방송경영	기획조정실장, 경영본부장, 선교TV 본부장(지역은 해당본부장), 마케팅 본부장, 노조 경영 부위원장		기획조정실장, 경영본부장, 선교TV본부장, 마케팅본부장
방송제작	미디어본부장, 선교TV본부장, 편성국장, 보도국장, TV제작국장(지역은 해당본부장) 노조 편성 부위원장		미디어본부장, 선교TV본부장, 편성국장, 보도국장, TV제작국장
방송기술	미디어본부장, 디지털기술국장, ICT R&D센터장, 노조 기술 부위원장		미디어본부장, 디지털기술국장, ICT R&D센터장

노사가 함께 참여하여 진행한 직군전환 심사의 기준은 ‘현재 사규에 명시된 일반직군의 업무를 주된 업무로 맡고 있는가? 그리고 현재 맡고 있는 주된 업무가 일반직군의 직원이 했던 일인가?, 현재 그 업무를 일반직군 직원이 하고 있는 일인가?’를 판단하여 대상자를 심사하였고 인사위원회는 심사위원회의 결과를 바탕으로 최종 전환자를 선정하게 되었다.

호봉제 전환의 경우 직전 3개월간 소속부서장 근무평정(10%), 직전 2년간 인사평정결과(15%), 근속기간에 따른 근속점수(10%), 직무관련부서 실무평가(20%), 심층면접점수(15%), 최종면접점수(30%)를 합산하여 평가 점수를 주고 점수에 따른 개별호봉을 부여하여 호봉제 직원으로 전환되는 절차로 진행되었다.

이번 직군전환과 호봉제 전환은 CBS가 취해온 비정상적인 부분을 정상화하는 과정에서 노사 모두 공감할 수 있는 합의로 이뤄낸 아름다운 제도였다. 하지만 결과를 보면 아직 이 취지가 제대로 반영되지 않았음을 보게 되었고 여전히 불평등의 그늘에 있는 직원들은 또다시 눈물을 머금어야 하는 결과가 나왔다. 개미에게는 두 개의 위가 있다. 하나는 음식물을 소화하는 역할을, 다른 하나는 영양분을 보충해 주는 역할을 하는데 이를 ‘사회위’라고 한다. 이 사회위에 저장돼 있는 영양분은 굶주려 있는 다른 개미에게 나눠 주는 데 사용된다.

**CBS의 ‘사회위’는 어떤 모습일까?**  
2017년 3월 22일. 2016년 직군, 호봉제 전환 일정이 마무리 된다. 하지만 이것은 마지막이 아닌 시작을 알리는 날짜가 될 것이다. 금번 직군전환 및 호봉제 전환 과정에서 발생한 미흡한 점에 대해 노사협의회를 통한 보완책을 마련할 것이고 매년 직군 및 호봉제 전환의 과정을 통해 CBS의 사회위로서의 역할을 하도록 그리고 제도의 정상적인 정착을 위해 노력할 것이다.



## 아~아~ 마이크 테스트! 안녕하십니까 CBS가족 여러분, 동기를 찾습니다

저는 2011년도에 CBS에 입사한 CBS 대구지부 간사 박준상 아나운섭니다. 전국에 흩어져 있는 동기를 찾기 위해서 이렇게 글을 쓰게 되었습니다. 그동안 공채가 아닌 계약직으로 입사해 지금까지 CBS에서 근무하면서 보이지 않는 소외감을 느낀적이 있었는데요. 그것은 바로 기수 문화에 따른 동기들이 없었기 때문입니다.

지금은 매년 이어져 오고 있는 공채가 있지만 제가 입사할 당시만 해도 공채로 인한 인력충원이 없었기에 지역국의 상황에 따라 그때그때 계약직으로 입사할 수밖에 없는 상황이었습니다. 게다가 직종을 망라해 다 같이 서울에서 교육 받을 기회조차 없었기 때문에 저의 동기가 누가 있는지, 누구인지 파악하기도 힘들었습니다. 그나마 같은 직군에서 언제입사를 했는지 아슬아슬 파악해 우리들끼리 동기임을 자처해 서로 의지하며 지금까지 오게 됐는데요. 영상 훈련, 전 직원 워크샵, 노조단합대회 등 전국적으로 같이 모일 수 있는 큰 행사때 참석을 하게 되면 처음 보는 선배님들이 몇 기인지 물어볼 때마다 저는 웃으면서 “2011년도에 입사했습니다. 선배님”이라고 대답하면서 방금 대화를 나눈 선배와의 알 수 없는 거리감과 난 정식구성원이 아닌가? 라는 소외감을 느낄 수밖에 없었습니다.

이 글을 보는 선배님들과 후배님들 중에는 뭐 그렇게 민감하게 반응할 것까지야 생각하실 수도 있겠지만 대수롭지 않게 생각했던 말이 듣는 사람이 누구냐에 따라서 다르게 받아들일 수 있음을 이해해주시기 바랍니다. 공채기수들 사이에 끼여버린 계약직, 연봉제 직원들! 이번 기회로 그들이 제대로 된 동기를 찾아, 저기 어딘가 사이에 존재하는 가족 구성원이 아니라 진정한 CBS의 가족 구성원임을 증명해주셨으면 좋겠습니다.

박준상 조합원



"프리랜서와 용역파견이 아닌 직접고용 채용자는 모두 CBS의 정식직원입니다. CBS에는 콘텐츠제작, 경영행정 등 다양한 직군과 직종의 직원들이 있고, 모두 우리의 선후배 내지 동기이자 노조 동지들이나 것이지요.

다만 일부 직원의 임금 형태가 호봉제가 아닌 연봉제일 뿐입니다. 그리고 연봉제로 채용된 직원일 경우 입사 후 2년이 지났다면 정년보장 정규직이고, 2년이 지나지 않았다면 기간제 비정규직이지요. 하지만 임금형태가 무엇인지, 그리고 정규직인지 여부는 우리가 같은 CBS 직원으로서 선후배 내지 동기라는 사실에 아무 영향을 끼치지 못합니다. 그런데, 이 사실이 우리 직원들 사이에 충분히 공유되지 못한 것 같습니다.

전국 공채가 아닌 부서별/지역별 경력 내지 신입 공채로 입사한 우리 선후배와 동기 직원들에 대해 어떤 이들에게는 선후배라 부르면서도 어떤 이들에게는 선배인 데도 '~씨'라고 부르는 경우가 있는 것이지요.

같은 지역이나 같은 직군에 속한 이들만 나와 같은 직원이고 내 선후배 동기라고 한다면 그것은 상식적이지도 않고 CBS답지도 않겠지요? 노조는 다양한 공채가 진행되는 시기에 맞춰서 앞으로 서로 다른 공채로 입사한 직원들의 기수를 매칭해서 선후배 동기를 연결하는 일을 시작할 것입니다."



## 2016 임금 및 단체 협약 최종 합의

언제 만들어 졌는지 알지 못한 채 직종과 업무에 따라 정액으로 지급되던 시간외 수당이 오르고, 휴일근무 수당, 보도국의 취재비가 일부 인상되고 각 종 경조휴가 및 경조금이 현실화 된다. 전국언론노동조합 CBS지부와 회사는 지난해 12월 8일 '2016년 임단협'을 시작한 이래로 총 9회에 걸친 협상을 진행했고 CBS 노사는 그 협상 내용을 담은 '2016년 임금 및 단체협약 개정안'에 최종 서명했다.

지난 19대 집행부부터 이어진 이번 교섭의 최대 쟁점은 '제도개선 노사합의에 따른 부속합의서' 7항에 따라 각각의 상이한 직무에 대한 적절한 보상체계의 설계를 노사 임단협 사안으로 전환해 처리하도록 하는 지침에 따라 직무수당 성격인 시간외수당의 인상 범위와 직종간의 재 그룹핑에 대한 적정선을 찾는 것이었다. 현행 기자(경찰) 25만원, 기자(검찰) 23만원, 기자(일반, 종교부, 영상취재 기자 포함) 16만원, PD, 엔지니어, 아나운서, 문화센터, 인사노무 14만원, 방송경영 10만원 이던 현행 수당 체계를 실제 업무 강도에 대한 파악을 전제로 상시적으로 발생하는 초과근무 부분을 현실화하자는 취지다. 십여년간 운행되던 시간외수당을 손본다는 것이 쉽지 않은 작업이었지만 각 직능단체의 면담을 비롯한 조합원들의 의견을 수렴해 최종안을 만들었다.

본사	지역	금액
기자(경찰팀), 뉴스쇼		350,000
기자(검찰팀), 기자(정당팀)		290,000
시사자키, 기자(SNS), 기자(종교부) 정보네트워크, ICT R&D 인사, 노무, 카메라(기자)	기자(경찰)	240,000
기자(일반), PD, 엔지니어, 아나운서, 카메라(감독), 정책기획, 경영기획, 광고영업(2부), 재무회계, 선교협력, 공연기획, 매체정책, 미디어아카데미	기자, PD, 엔지니어, 아나운서	180,000
방송제작, 방송경영	경리	160,000

우선 1그룹에 해당되는 기자(경찰팀)와 뉴스쇼 팀은 실제로 이뤄지는 근무 시간이 경찰(06:30~19:00), 뉴스쇼(06:00~19:00)로 각각 일일 3시간30분에서 4시간의 초과 근무가 이뤄지고 있다. 3그룹의 시사자키, 종교부 기자도 마찬가지로 고정적인 초과근무가 이뤄지고 있는 실정이다. 연장근로수당은 시간당 평균 통상임금의 1.5배를 지급하는게 원칙이다. 이 원칙을 바탕으로 협상에 임했고 여전히 법적 수당 수준에는 미치지 못하지만 다른 언론사들의 수준과 현재의 경영 여건 등을 감안해서 합의를 이뤄냈다. 또한 합의문에 명시되어 있지는 않지만 근로시간 단축제가 시행되면서 TO가 충원되지 않아 발생하는 초과 근무에 대해서는 특별근무 수당을 만들어 TO가 충원되기까지 한시적으로 지급하는 안을 반영시켜 공문화 시켰다.

기자들의 취재비의 경우 '부정청탁 및 금품 등 수수의 금지에 관한 법률'에 따른 취재비의 현실화를 위해 기존 지급되던 팀별 카드를 회수하고 경찰기자(지역포함), 검찰기자, 정당기자, 뉴스쇼 전담 기자에게 각각 10만원의 취재비를 인상하여 개별 카드로 지급하는 안을 통과시켰다. 이 외에도 4시간 휴일근무의 1일 대체휴무사용, 경조휴가 확충 및 경조사비 인상을 합의했다. 사측 또는 노조가 제기한 교섭 안건 가운데 끝내 입장차를 좁히지 못한 사안은 향후 노사협의회를 통해 논의하기로 했다. '2016년 임금 및 단체협약 개정안'의 자세한 내용은 노조 홈페이지(<http://cbsunion.or.kr>)에서도 확인할 수 있다.

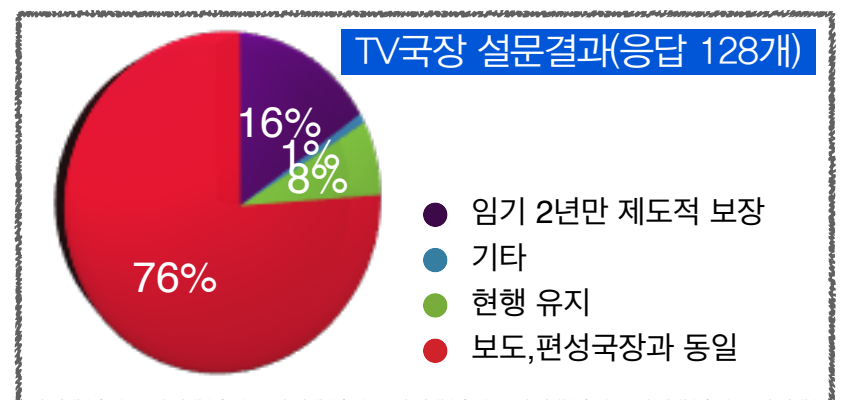
## TV제작국장의 2년 임기 보장의 필요성에 대해



얼마 전 마무리된 노사 간 단체협상(이하 '단협')에서 가장 핫한 이슈 중 하나는 TV제작국장 2년 임기 보장에 관한 논의였다.

2002년 TV 개국 이후, 제작·편성을 지휘하는 실무 책임 보직인 'TV제작단장'은 2006년이 되어서야 생겼다. 이후 TV편성제작국장-TV국장-선교제작국장-TV제작국장이라는 다양한 직함으로 불린 이 보직의 평균 임기는 1년 3개월이었다. 심지어 비제작부서 출신 국장이 보직 발령 후 9개월, 10개월만 채우고 이동한 경우도 있었다. 실무 책임자의 잦은 교체는 채널 정체성의 혼란, 채널 경쟁력의 저하로 이어졌다는 평가도 많다. 단기간의 시청률·수익에만 집착한 나머지 장기적인 채널 발전 방향 및 수익 구조를 고민하지 못했던 측면, 임면권자의 입김에 휘둘리며 제작·편성의 자율성이 흔들렸던 정황도 있었다.

한편 지난 1월 실시된 전 조합원 설문조사에서 75% 이상의 조합원이 TV제작국장도 편성, 보도국장 처럼 조합원 추천 투표제와 임기 보장을 도입해야 한다고 답변했을 만큼 그 필요성에 대한 요구가 높았다. 이러한 상황에서 노조는 여러 현실적인 조건을 고려해 우선적으로 2년 임기제 도입만 요구했다.



노조가 요구한 TV제작국장 2년 임기제는 교권(敎權) 등 사내외의 간섭을 이겨내고 자율적이고 공정하게 CBS TV의 콘텐츠를 제작할 수 있는 최소한의 장치라는 점에서 반드시 관철되어야 할 사안이다.

따라서 노조는 3월에 있을 노사협의회에서도 이 문제를 매우 중요한 사안으로 두고 논의를 이어가기로 했다. 노조원들의 지속적인 관심과 적극적인 의견 표명은 공정 방송을 위해 반드시 필요한 TV제작국장의 임기 보장 추진에 든든한 주춧돌이 될 것이다.

CBS는 변신중

# 아름다움을 위한 고통?

지난 연말부터 CBS의 곳곳에서 꽃단장이 이뤄지고 있다. 비상계단의 벽면 페인트칠 작업, 지하 주차장 리모델링 작업, 엘리베이터 교체 작업이 그것이다. 총 예산 규모 24억원, 공사기간만도 최장 7개월에 이르는 대공사이다. 이런 큰 규모의 공사를 진행하다 보니 작업진행과정에서 여러 가지 이슈들이 발생하게 된다. 근무 환경의 변화는 보다 쾌적한 여건을 제공해 주어 업무효율을 증대시키고 사용자에게 편리함을 제공해 주기에 환경개선 공사는 많은 이점을 주고 있다. 하지만 공사가 완료되기까지는 우리의 오감을 자극하는 여러 요인들이 발생한다. 그중에서도 냄새를 통한 괴로움일 것이다.

지난 구정 연휴를 중심으로 비상계단 벽면은 새 페인트로 도색이 되었고 하얗고 깨끗한 이미지로 탈바꿈 하였다. 이 기간 동안 우리는 비상계단을 통해 전달되는 페인트 냄새로 고생을 했다. 이 작업에 사용된 페인트는 'KCC 친환경 페인트'로 인체에는 무해한 걸로 확인됐다. 하지만 작업과는 별도로 건물내의 기류 영향으로 냄새가 건물안으로 확산되면서 우리의 후각은 말 그대로 전쟁을 치러야만 했다.

다음으로 진행되고 있는 부분이 지하 주차장 리모델링 공사이다. 지하 주차장 리모델링 공사는 기존의 낡고 부식져 있는 도로를 보수하고 그 위를 새롭게 포장 하는 과정으로 진행된다.

지하 주차장의 규모는 약 1,500평에 이른다. 이 넓은 공간을 공사하다 보니 한 번에 작업하기가 수월치 않아 500평씩 3구역으로 나눠 공사를 진행하게 된다. 500평씩의 공간에 '에폭시'라는 화학 도료를 살포하여 바닥 코팅작업을 하는데 이 에폭시 작업은 또 다시 3단계 '하도-중도-상도'의 작업을 거치게 된다.

'하도'와 '중도' 에폭시 작업은 주로 탄성을 유지시키는 작업을 하다 보니 냄새를 유발시키지 않고 작업이 가능하지만 강한 강도의 코팅이 필요한 '상도'의 작업은 신나나 벤젠 등의 화학물질을 첨가하여 작업해야 하므로 심한 냄새와 두통을 유발시킨다.

지난 1월말 건물 내의 심한 냄새로 많은 민원 요청이 들어와 자산관리부에 문의한 결과 다양한 에폭시의 종류 중에 CBS에서 사용한 에폭시 도료는 일반적인 제품보다 속건성을 비롯한 3배가량의 단가차이가 있는 미국산(니오가드) 제품을 사용했다는 답변을 받았다. 그리고 작업에 따른 피해를 최소화 하기위해 작업시간을 새벽시간으로 집중시켰다는 답변을 들었다. 하지만 이런 배려에도 불구하고 냄새로 인한 고통은 심했고 여러 후유증을 토로하는 조합원들도 많았다.

주차장 리모델링 공사가 마무리되기까지 앞으로 약 4차례의 에폭시 코팅 작업이 남아있다. 자산관리부는 앞으로의 작업 과정은 좀 더 신중을 기하면서 진행하겠다고 공사일정의 사전 통보 및 작업시간의 유연한 변경 그리고 새벽시간대 건물 내 환기를 위한 'CBS라이프'와의 협조도 약속했다.

또한 지하3층 공개홀 사용자를 고려해 운행 스케줄 조정등도 논의해 보겠다는 답변을 주었다.

마지막으로 엘리베이터(OTIS제품) 작업은 현재 방송동 1기, 임대동 1기의 교체 공사가 진행 중이고 총4차례의 작업을 통해 안전하고 새로운 모습으로 탈바꿈 할 예정이다. 우리가 주로 사용하는 방송동의 엘리베이터는 5월말부터는 정상적으로 이용 가능할 전망이다.

사용자 편의를 증대하기 위해 큰 금액을 들여 공사하는 만큼 공사기간 동안 직원들의 편의와 안전 또한 놓치지 않고 작업해 주길 당부한다.

## 환경공사에 대한 노조원 의견

기술국 나경록 조합원

얼마 전 기술인 연합회 일로 타방송사에 간 일이 있었다. 당시 한 스튜디오로 들어갔을 때 문을 활짝 열고 대형 선풍기 몇 대가 돌아가고 있었고, 방송 녹음을 중지한다는 종이가 붙어있었다. 직원에게 그 이유를 물으니 공기 질 테스트를 했더니 그 결과가 좋지 않아 환기를 하는 중이라는 대답을 듣게 되었다.

그 이유가 어찌됐든 회사가 직원들의 건강을 생각해준다는 인상을 받아 외부에서 볼 때에는 부러운 생각이 가장 먼저 들었다. 직원 복지 얘기는 우리 회사에서 새삼스러운 것이 아니다. 임금인상이나 환경개선과 같은 거창한 복지도 중요하지만 이러한 회사차원의 작은 배려 또한 중요하다고 생각한다.

최근 주차장과 엘리베이터 공사건으로 많은 직원들이 악취와 먼지 등의 불편함을 감수하며 일을 하고 있다. 현재 내가 일하고 있는 TV부조정실 또한 지하2층에 있어 환기가 되지 않는 곳이다. 그래서 주차장에서 나오는 기름 냄새 등의 악취를 맡으며 일할 때는 머리가 아픈 건 기본이고 어지럽기까지 하다. 하루 이틀 하는 것도 아니고 몇 달을 해야 되는 이 공사를, 직원들에게 아무런 대책도 세워주지 않고 있다가 나중에야 마스크를 준비했으니 가져가라고 하는건 악조건 하에서 일하고 있는 입장을 전혀 배려하지 않는 처사가 아닌가 생각된다.

위에서 말한 것과 같은 타방송사 사례를 바라는 건 아니다. 최소한 '언제, 몇 시에서 몇 시까지는 악취가 날것 이고 직원들의 양해를 바란다' 이정도의 얘기정도만 해줘도 이렇게 많은 사람들이 불만이 쏟아지는 일은 없지 않을까? 복지라는 것이 멀리 있는 것이 아니다. 직원들에 대한 작은 배려에서부터 시작되는 것이다.



## 표준FM 청취율 3.5%, 자축하기엔 이르다

편성국 홍혁의 조합원

CBS의 오랜 과제였던 표준FM의 청취율이 반등의 기미를 보이고 있다. 지난 1월 한국리서치가 조사한 1라운드 라디오 점유청취율 조사에서 3.5%를 기록한 것이다. 청취율 조사를 본격적으로 도입한 이래 처음으로 3%를 넘은 것은 물론, 작년 1라운드 청취율(1.5%)와 비교하면 2배 이상 상승한 수치다. 표준FM 채널에 전반적으로 드리웠던 무기력감 가운데 희소식이 아닐 수 없다.

하지만 표준FM발 낭보를 바라보는 시선 사이에는 미묘한 시각차가 존재한다. 우선 사측과 데스크진은 2015년 9월 대대적인 개편의 노력이 약 1년 반 만에 가시적인 성과로 드러났음을 자축하는 분위기다. 토크 프로그램을 과감하게 폐지하고, 그 자리를 음악 위주의 프로그램으로 물갈이한 결단이 적중했음을 강조하고 있다. 아침에 <김현정의 뉴스쇼>, 저녁에 <시사자키 정관용입니다>를 제외한 나머지 시간을 음악FM의 쌍생아로 개조시킨 전력이 표준FM의 약진을 견인했다는 평이다.

그렇지만 마냥 축제를 즐길 수는 없는 노릇이다. 지금은 탄핵정국이다. 표준FM의 약진이 상당부분 국민들의 정치관심에 지분을 두고 있다는 점을 간과하면 안 되는 것이다. 2017년 1라운드 점유청취율 조사에서 가장 큰 상승폭을 기록한 것은 <김현정의 뉴스쇼>다. 1% 이상 청취율을 기록한 <뉴스쇼>와 <시사자키>를 제외하고, 공격적인 개편을 했던 음악 프로그램들은 아직도 상승폭이 미미한 상황이다. 언론사의 지분 경쟁 측면에서 탄핵정국은 그야말로 최대변수다. 탄핵정국을 계기로 아침 라디오 시사프로그램의 절대강자였던 MBC '시선집중'의 아성이 무너졌다. 그럼에도 표준FM의 성과를 'Less Talk, More Music'의 공으로만 돌린다? 너무나 안일한 발상이다.

물론 수십 년간 무색무취한 토크 프로그램의 실패에 대한 반작용으로 '표준의 음악화'라는 자구책이 나왔기에, 이에 대한 기대가 큰 것은 안다. 하지만 현재 표준FM의 운영을 '최적의 편성전략', '더 이상 고칠 것이 없는 편성'으로 자화자찬한다면 탄핵 정국 이후의 추이는 어떻게 책임질 것인가. 표준FM의 성공은 탄핵 심판 선고 이후 4월로 예정된 2라운드 조사, 더 나아가 3라운드 조사가 예정된 7월에 평가해도 늦지 않다.

긍정적인 시그널도 존재한다. 라디오의 몰락을 예견하는 현 시점에서 다양한 통로를 통해 CBS에 접근하는 청취층이 줄지 않았다는 점이다. 전통적인 라디오 수신기를 통해 방송을 듣는 청취자는 줄어들었지만, 스마트폰이나 PC를 통해 레인보우에 접속하는 청취자는 늘어나고 있는 추세다. 특히 레인보우의 접속자는 음악FM, 표준FM, 조이포유 모두 상승하고 있다. 모든 지표는 바로 지금이 청취층 외연확장에 있어서 최적의 기회라는 점을 말하고 있다. 일순간의 환희에 취해 자만에 빠지기보단, '3.5%의 이면'과 '3.5%의 이후'를 들여다볼 때다.

## 조합규약 개정안

“

20대 집행부 첫 번째 정기 대의원대회를 통해 전국언론노동조합 CBS지부 조합규약이 개정되었다.  
기존 국장급 보직간부를 경험한 국장급(16호봉)이상의 직원은 조합원의 자격을 얻을 수 없었지만  
이번 조합규약 개정을 통해 국장 2년, 실본부장(지역 본부장 포함) 3년의 유예 기간을 두고  
다시 조합원으로 가입할 수 있는 안이 통과 되었다.

반면 재무회계, 예산, 감사 담당자는 조합원 자격의 제한이 승인되었다.  
이로써 노동조합은 조합원의 범위가 좀 더 확대 되었고 세대를 아우르는 조직으로 거듭나게 되었다.

”

현행	수정
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	제10조 (조합원 자격제한) CBS에 근무하는 근로자 가운데 아래에 해당되는 자는 조합원 자격을 제한한다.  1. 책임보직자 2. 인사, 노무, 재무회계, 예산, 감사 담당자 3. 비서, 임원차량 운전자 4. 국장은 임기종료 후 2년, 실본부장 (지역 본부장 포함)은 임기 종료 후 3년간 자격을 제한한다.



# 우리 회사에도 성희롱이 있다고?

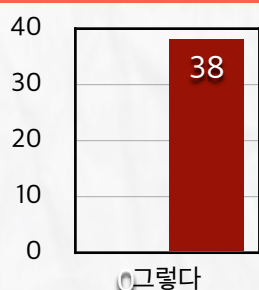
편성국 김다은 조합원 (CBS여직원협회 총무)

지난해 1월, 여직원협회와 여기자협회, 아나운서 협회가 회사 내에 공동성명서를 게재하는 일이 있었다. 몹시 이례적인 일이었다. 발단이 된 것은 여직원협회를 통해 접수된 사내 성추행 피해 사건. 성명서를 통해 각 단체는 가해자에 대한 엄정한 징계를 요청했다. 벌써 1년 전 일이다.

그 사이에도 몇 건의 성추행 '소문'을 들었다. 악의적이고 근거없는 그런 허무맹랑한 소문은 아니었다. 가해자와 피해자가 있는 '사실'이었다. 다만 그 이야기가 취급되는 중량감이 마치 봄날에 풀풀 날리는 먼지처럼 가벼웠을 뿐이다. 그냥 한 귀로 듣고 한 귀로 사라져버리는 풍문들처럼, 그냥 그런 소문들처럼 말이다. 그 안엔 가해자의 반성은 없고 피해자의 답답함만 남아 있었다.

사건 후 여직원협회는 회사에 전직원을 대상으로 한 성인식 전수조사를 요청했다. 그 조사결과 중 유의미한 응답을 추려 소개한다. (단위 %)

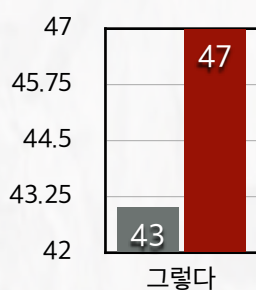
**[1] 직장 내 성희롱 경험 유무 :**  
상급자 또는 동료의 성적 언동으로 성적 굴욕감이나 혐오감을 느낀 적이 있다.



응답자 중 남직원은 0명, 여직원은 10명 중 4명이 성희롱을 경험하였다.

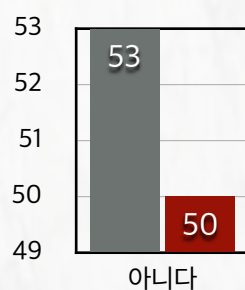
■ 남직원  
■ 여직원

**[2] 직장 내 성희롱이 미치는 영향 :**  
남여 사원의 노출이 직장 내 성희롱에 미치는 정도



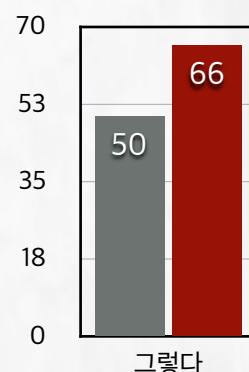
응답자 중 남직원과 여직원 40% 가량이 '노출이 있는 의상'이 성희롱에 영향을 준다고 답했다. 보수적 인식을 보여주는 응답률이다.

**[3] 직장 내 성희롱 의식 수준**  
가) 직장 내 성희롱 교육 전달이 잘 되는 편이다.



응답자 중 남직원과 여직원 절반 이상이 직장 내 성희롱 교육의 실효성에 부정적 의견을 보였다.

**나) 직장 내 성희롱 교육의 변화가 필요하다.**



기타의견은 주관식으로 답변을 받았다.

**<왜 성희롱을 한다고 생각하는가?>**라는 질문에 대해 여성의 경우 가해자 개인에 원인이 있다는 의견이 많았다. “가해자에게 올바른 성적 개념이 잡혀 있지 않아서” “비윤리적인 사람이라서” “정신신경증적 증상이 있어서” “피해자가 아무런 대응을 못할 거라고 생각해서” “본인은 재미있어서” 하지만 남성의 경우 사회 구조, 문화에서 원인을 찾았다. “세대 의식의 차이” “성의식이 부족한 사회문화때문에”라고 답했다.

다음은 **<직장내 성희롱 경험이 있을 때, 어떻게 대처했고 가해자와 주변은 어떤 반응을 보였나?>**라는 질문을 던졌다. 이에 대해 여성의 경우 타인에게 의존해 해결책을 찾거나 참았다. 상사에게 상담을 받거나, 자신이 피해를 당할 때 ‘스스로는 참았지만 주변에서 저지해 주었’거나, ‘심하지 않으면 넘어갔다’, ‘고개만 떨구었다’. 심지어 ‘나 자신 역시 주변에서 성희롱이 일어나도 대처하지 못할 것이다’라는 답도 나왔다. 남성의 경우 대부분이 ‘해당사항 없음’이라고 답변했다.

이번엔 가정법을 써서 다시 질문해 보았다. **<만약 성희롱 피해자가 됐다면 어떻게 할 것인가?>**

여성들의 답변을 보면 대부분 하급자 신분에서 상급자에게 성희롱을 당한다는 전제로 대답했음을 알 수 있는데 “낮은 직급이라 그냥 넘길 것” “참다가 안되면 신고” “퇴사까지 생각해볼겠다”, 그 외 “SNS를 이용하겠

다”는 답이 눈에 띈다. 남성의 경우 대부분 답변하지 않았다.

그 외 사내 성희롱에 대한 자유로운 기타 의견을 받았다. 여성들은 아주 구체적이고 길게 답변한 것이 17건에 달하는 반면 남성은 단 4건에 불과했다. 이 역시 사안에 대한 관심도와 자신과의 연관성을 보여주는 대목이다.

남녀 모두 좀 더 효과적인 성교육이 필요하다는 데 동일한 목소리를 냈다. 그 외 의견으로 남성은 성희롱 주의사항 책자를 제작해서 배포하자, 오해를 살 수 있는 여지를 피하자.라는 의견을 냈다. 일면 ‘나는 해당 당사자가 아니다’라고 하는 방관자적 태도로 해결책을 제안했음을 알 수 있다. 하지만 여성의 경우 자신과 본 사안의 거리감을 가깝게 느끼는 답변이 많았다. 하단에 답변 문장을 그대로 소개한다. 이 문장들은 글자가 아니라 표정이다. 목소리다. 내 옆의 동료의 얼굴을, 혹은 내 가족의 얼굴을 떠올리며 이 문장들을 읽고 마음에 새길 수 있길 바라본다.

CBS는 기독교방송국이다. 예수의 뜻을 담아 내는 그릇이다. 나아가 언론사는 그 사회의 정의의 불을 밝히는 기쁨이 되어야 한다. “악을 저지르는 자는 누구든지 빛을 미워하고 빛으로 나아가지 않는다. 자기가 한 일이 드러나지 않게 하려는 것이다. 그러나 진리를 실천하는 이는 빛으로 나아간다. 자기가 한 일이 하나님 안에서 이루어졌음을 드러내려는 것이다” 요한 3:19-21의 말이다. 어떤 사람도 인격을 가진 또 다른 누군가를 모욕할 자격은 없다.

## 여성 응답자들의 기타답변

➤ 회사 동료 뿐만 아니라 회식에 동석한 외부 게스트, 출연자로부터 성추행을 당한 경우도 많다. 대응 매뉴얼, 회사들의 대응 등을 교육해 주었으면 좋겠다.

➤ 비정규직, 아르바이트생 등 약자들이 피해를 보는 경우가 많다. 대응 매뉴얼을 숙지할 필요가 있다.

➤ 올해 초 회사 내 성희롱 사건이 발생했을 때 여직원협회가 활발하게 일을 처리하려고 노력한 것은 고무적이거나, 대부분의 남직원들은 오히려 여직원의 행동과 옷차림을 문제 삼았다는 사실이 충격적이었다. 회사가 전근대적 성의식에서 탈피하지 못하고 있음이 충격적이었다.

➤ 높은 연령층의 남성, 여성에 대한 고정된 성역할에 기반한 언사가 잦다. 사회적 의식 변화에 발맞춰갈 수 있도록 이 역시 같이 교육해야 한다.

➤ 본 설문지 내용도 업그레이드가 필요하다. 기독교 방송국이라 타 직장보다 윤리적 기준이 높다는 것을 알지만 여전히 보수적인 모습이 보인다.

➤ 피해자가 상담을 했을 때 상담을 하면서 상처받지 않도록 상담자의 태도가 무척 중요하다고 생각한다.

❖ 노조 역시 직장 내 성희롱 문제에 적극적인 대응을 하기위하여 여성 특위를 신설했고 편성국 김다은 조합원이 특임업무를 맡게 됐다.



# 19/20대 노조 이취임식 풍경



## 노보 편집후기

### 김다은(편집장)

올 한해는 한국 사회도 그렇고, 우리 CBS도 그렇고 올바르게 정의로운 가치를 좇아 그간의 묵은 먼지를 털어내야 하는 한 해 같습니다. 이럴 때 새롭게 깃발을 세운 20대 집행부를 응원합니다. 노보 역시 조합원의 다양한 목소리를 잘 담아내는 훌륭한 그릇이 되길 기대하며 저 역시 힘을 보태겠습니다.

### 송정훈

'어머, 이건 꼭 봐야해!' 기다려지는 노보가 되도록 조합원들의 소리 잘 담아내서 전달하겠습니다.

### 홍혁의

제20대 노조 집행부 & 노보 편집위원들! CBS의 어벤저스가 되어서 조합원들 꽃길 걷게 해주길..

### 박유진

연수휴직 후 오랜만에 복귀한 첫 노보 회의, 어리바리한 채로 마감을 맞았다. 새로 출범한 노조에 힘이 돼야 하는데 짐이 된 느낌 ㅋㅋ

### 서유미

처음 참여하게 된 노보편집 작업. 의미 있는 발걸음이 될 수 있게 또박또박 잘 걸겠습니다.

### 김주형

회사에서는 부서 막내로 집에서는 초보 아빠로 바쁘게 사는 와중에 처음 맡게된 편집기자 역할. 노조에 조금이라도 힘을 보태고자 노력하였지만 아쉬움을 느끼면서 만든 노보이다.

## 조합원소식

### 《편성》

#### 【프로듀서】

편성국의 문효선 조합원이 지난 2월 18일 신랑 이진호 군과 백년가약을 맺었습니다. <김현정의 뉴스쇼> 팀에 소속되면서도 알뜰살뜰하게 결혼준비를 해왔던 것으로 알려졌는데요. 문효선 새댁의 앞날을 많이 축하해주세요.

제29회 PD대상에서도 편성국의 선전이 돋보였습니다. '실험정신상' 라디오 부문에서는 <김현정의 뉴스쇼>팀의 '음향뉴스 현장'이 선정되었고, 라디오 작가상에는 <김현주의 행복한 동행>의 김문숙 작가가 선정되었습니다. 시상식은 3월 17일 오후 4시 SBS 등촌동 공개홀에서 열립니다. 축하합니다!

#### 【아나운서】

결혼 후 임신과 함께 남편이 있는 미국으로 출산휴가를 떠났던 백원경 조합원이 1년 여의 휴직을 마치고 복직했습니다. 주경야육(아)에 힘쓰며, 빠르게 회사 생활에 적응하고 있는데요. 휴가자 대타를 자처하며, 호기롭게 "다들 휴가 다녀오세요." 라고 내뱉은 말은 씨앗이 되었고, 동료 아나운서들이 쌍수를 들고 환영하며 휴가 계획을 잡기 시작했다는 후문입니다. 백원경 조합원 웰컴백!!

### 《선교TV본부》

천세림 이재은 조합원이 계약기간 만료로 퇴사하게 되었습니다. 아쉬운 이별을 하게 됐지만, 새로운 출발을 응원합니다.

송주열 조합원이 둘째를 가졌답니다. 느닷없이 찾아온 '선물'이 축하해주세요. 딸이랍니다.

각종 사이버 종교들을 물리치기 위해 태어난 팟캐스트 <싸이판 (싸이비가 판치는 세상)>이 폭발적인 호응을 얻고 있습니다. 여러분의 교회에도 소개해주세요!

이형준 조합원이 드라마 형식의 간증 프로그램 <실화장각 새롭게하소서>를 제작하느라 점점 준비가 되어 가고 있습니다. 드라마 제작 기반이 없는 우리 회사에서 고군분투 중인 이형준PD에게 격려의 한 마디 건네주세요.

### 《보도》

병마와 싸우고 있는 보도국 박인숙 조합원이 최근 하나님의 은혜 가운데 수술을 잘 마치고 요양에 들어갔습니다. 늘 밝게 웃었던 모습 되찾고 건강한 모습으로 만나게 될 날을 기대하고 소망하고 있습니다. 꼭 조합원을 위해 많은 기도 부탁드립니다.

### 《기술》

장상원 조합원이 MWC 2017에 다녀왔습니다. 스페인 바르셀로나에서 열린 세계 최대 규모의 모바일 분야 전시회인 MWC를 통해 점차 모바일로 이동하고 있는 플랫폼의 변화를 확인하고자 했는데요. 한국방송기술인연합회의 지원으로 다녀온 이번 출장을 통해

저희 CBS 콘텐츠 플랫폼의 새로운 미래를 모색하고 ICT분야의 새로운 기술들을 경험하는 귀한 시간이었다고 합니다. 국내외에서 CBS를 위해 일하는 장상원 조합원을 위해 많은 격려 부탁드립니다.

