

CBS 노보

www.cbsunion.or.kr

| | | | |
|-------------------------|------------------------|---------------------|------------------------|
| P2 재단이사장은 한국교회의 얼굴이다 | P3 2017 1/4분기 노사협의회 | P5 보도국 국회정당팀 24시 | P6 성폭력에 대처하는 우리의 자세 |
|-------------------------|------------------------|---------------------|------------------------|

리더십 역량 평가

응답기간 : 2017.04.16(일) - 2017.04.21(금)

전국언론노조 CBS지부에서는 CBS의 발전과 지속가능한 기업으로의 성장을 위한 CEO의 역할이 중요함을 인식하여 인사특위를 구성하였습니다.

CBS 한용길 사장은 3년차 임기를 앞두고 있는 시점입니다. 이에 CBS의 리더로서 자격이 있는지 직원 여러분께 묻고자 합니다. 여러분의 답변은 현 사장의 지난 2년을 평가하는 기초가 될 것입니다. 성실한 답변을 부탁드립니다.

*답변 시 익명 보장을 위하여 사내와이피아가 아닌 'LTE' 또는 '3G'망을 이용해 주시기 바랍니다.

한용길 사장의 리더십에 대한 평가입니다.

“사장의 검증은 시작한다”

지난 2015년 6월 취임한 한용길 사장이 곧 3년차 임기를 앞두고 있다. 사장은 취임식 당시 “CBS를 대한민국 최고의 경쟁력과 영향력을 갖춘 매체로 성장시키며 온 국민의 사랑을 받는 문화콘텐츠들을 만들어 나갈 것”과 “CBS의 경영상황을 더욱 안정적으로 발전시키고 사랑과 기쁨이 넘치는 기업문화를 만들어갈 것”을 다짐한 바 있다.

2년을 앞둔 지금, 한용길 사장이 본인이 약속한대로 CBS를 이끌어왔는지, 취임 초기에 가졌던 CBS 구성원들의 기대를 충족시키고 있는지에 대해 냉정히 돌아보아야 할 시점이다. 특히 내년 차기 사장 선출 국면을 앞두고 있는 상황에서 사장의 리더십 전반에 대한 검증은 CBS의 미래와도 직결되는 중요한 일이다. 이에 노조는 현 사장의 리더십 역량을 객관적, 체계적으로 평가하기 위해 노조 내에 인사특위를 구성했고 2노조(CBS노동조합)와 설문 안을 공동 작업으로 마련했다.

4월 17일부터 21일까지 전국의 비보직 직원들을 대상으로 한용길 사장의 리더십 전반에 관한 평가를 실시한다. 경영, 신규 사업 추진, 방송 운영, 미디어·선교 정책, 채용, 인사, 교육 및 소통 등 각 분야에 걸친 역량을 평가하고, 이를 통해 현 사장의 지난 2년간을 철저히 검증하고자 한다. 평가는 익명으로 진행되며, 한용길 사장 취임 이후 책임보직간부(실·본부·국·센터장, 현 부장, 현 지역국장)로 재직했거나 재직 중인 직원은 평가자에서 제외된다.

노조는 이번 평가를 통해 사장이 회사가 가야 할 방향을 제대로 읽고 있는지, 나아가 CBS 리더로서의 자격이 있는지에 대한 직원들의 생각을 듣고자 한다. 또한 평가결과를 면밀히 검토해 차후 활용할 계획이다.

CBS 뒤에 줄곧 따라오는 말처럼 우리 회사는 ‘주인 없는 회사’이다. 하지만 주인의식을 가지고 행동하는 직원이 다름 아닌 주인이다. 직원들이 이번 리더십 역량 평가에 주인의식을 갖고 참여함으로써 스스로의 미래를 책임감 있게 만들어갈 기대한다.

CBS 재단이사장은 한국교회의 얼굴이다

– 차기 내정 재단이사장의 선출에 반대하며 –



앞서, 우리는 CBS 사장 리더십 검증을 시작했다. 하지만 CBS는 이미 또 하나의 리더십 교체 국면을 맞고 있다. 5월 이사회에서 예정된 2년 임기 CBS 재단이사장의 교체다. 문제는, 차기 재단이사장의 자격이다. 현재 소속 교단 안팎으로부터 공적인 문제제기로 논란을 빚고 있는 이사가 CBS 재단이사회 차기 이사장 후보로 거론되고 있다. 재단이사회 부이사장인 대한성공회 김근상 주교가 그 주인공이다.

지금 대한성공회에서는 교단이 생긴 이래 사실상 처음으로 주교의 사퇴를 촉구하는 시위가 몇주째 벌어지고 있다. 2009년부터 성공회가 위탁운영해온 구리요양원, 그리고 성공회 소유의 세실빌딩에 입주한 요식업체의 재정 문제가 논란의 중심이다. 성공회의 사제들과 신자들은 인사권자이자 교구의 대표자인 김근상 주교가 책임을 져야 한다고 주장하고 나섰다. 김근상 주교는 사순절 사목서신을 통해 교구장으로서의 책임을 통감한다고 밝혔다. 그리고 사제와 신도들의 사임권고를 받아들여 당초 7월로 예정돼 있던 퇴임시기를 후임주교 서품식인 이달 25일로 앞당기기로 했다.

우리는 이처럼 교단 내 불미스러운 일로 인해 교구의 성직자원과 평신도원으로부터 주교 사임을 촉구를 받고 있는 인물이 한국교회 대표기관인 CBS의 수장을 맡는 것에 분명한 반대의 뜻을 밝힌다. 재단이사장은 CBS와 한국교회의 대외적 얼굴이며 법적인 대표다. CBS가 위기에 빠졌을 때 회사를 지켜내는 최후의 보루이며 상징적 명예다. 노조가 재단이사회 내부의 현안에 관여하지 않는다는 입장을 갖고 있음에도, CBS의 얼굴인 재단이사장의 자격에 대해 원칙과 명분에 따라 입장을 밝히는 것은 이 때문이다.

교단 내에서 사퇴를 촉구받는 지도자가 CBS의 얼굴이 된다는 것은 종교개혁 500주년을 맞아 ‘나부터’ 캠페인을 벌이고 있는 CBS 스스로 자가당착에 빠지는 일이다. 직원들이 어찌 이를 받아들일 수 있겠는가. 정권교체기의 언론변화에 힘차게 대응하고, 한국교회와 사회의 파수꾼으로서 팔을 걷어야 할 CBS가 대사회, 대교계 대응을 위한 도덕적 힘과 권위를 스스로 무너뜨리는 결정을 내리는 일은 없을 것이라고 직원들은 믿는다. 그것이 우리가 재단이사회에 갖고 있는 기본적인 신뢰다. 그 신뢰가 무너지면 CBS는 설 자리를 잃는다. 그런 일이 벌어지지 않도록 하는 것이 노조의 책무다.

생신을 바꾸는 15

(주) 세바시

선교TV본부 이주훈 부위원장

지난해 PD연합회가 주최한 컨퍼런스에서 KBS의 한 PD가 발표한 내용이 인상 깊었다. 그 내용이란 우리나라 방송사들의 문제는 지나치게 ‘보유’ 사업 중심이라는 지적이다. 새로운 수익구조를 만들어내려고 하지만 내부에서는 불가능하다는 것이다. 결국 사업성 있는 콘텐츠를 ‘밖으로 내보내야 한다’는 것이 결론이었다. 방송사도 결국 기업이다. 전통적으로 강한 기업도, 새로운 플랫폼과 시장을 만들어내는 스타트업 기업도 새로운 사업을 분화시킨다. 독립시킨다. 자회사 혹은 관계사로 법인화시킨다. 그게 시장의 트렌드이자, 기업의 전략이다.

‘세바시’가 주식회사가 됐다. 본사가 아닌 (주)세바시를 통해 세바시 콘텐츠가 제작 유통되는 것으로 결정된 것이다. 이를 두고 내부에서는 의견이 분분하다. 우선 내부 제작에 대한 회사의 의지, 즉 장기적인 투자와 인내를 통해 세바시를 ‘인하우스’하려는 사측의 노력이 충분하고 완전하지 않았다는 지적이다. 회사가 세바시의 내부 제작을 쉽게 포기하고 연 2억이라는 당장의 경영 수익을 위해 (주)세바시로 제작을 넘겨 곱감 빼먹듯 돈을 챙기려 한다는 비판이다.

하지만 다른 주장도 있다. 회사에서 충분한 시간을 두고 인사권을 발휘하며 투자를 해서 내부 제작에 나선다고 해도, 세바시 콘텐츠 제작과 비즈니스를 성공시킬 수 있을지에 대해서는 여전히 의문이라는 시각도 PD 현업자들 사이에 적지 않다. 회사의 (주)세바시 계약을 두고 “회사가 장기적인 콘텐츠 투자 대신 사장의 당장 연임 실적을 위해 내부제작을 포기했다”는 식으로 몰아가는 것은 무리라는 시각이다.

논쟁의 중심에는 ‘브랜드 소유권’도 자리하고 있다. 세바시라는 브랜드 즉 상표권은 본사가 소유해야 한다는 것이 노조가 주장하는 원칙이다. 현재 노컷뉴스 상표권도 마찬가지다. CBS라는 자회사에 독점사용권을 주고 본사가 소유권을 갖고 있다. 그런데 ‘세바시’ 상표권은 현재 본사와 (주)세바시가 공동소유하는 것으로 계약이 체결됐다. 그나마도 회사는 애초에 상표권을 (주)세바시에 넘기는 계약에 나섰다. 노조의 문제제기로 ‘상표권 공동소유’로 방향을 튼 것이었다.

이를 두고도 여전히 논란이 있다. 한편에서는, 상표권 공동소유 계약이 이뤄졌기 때문에 세바시 브랜드 소유권을 본사가 잃은 것이 아니며, 만에 하나 세바시라는 독립회사가 잘못된다 하더라도, 세바시 브랜드와 저작물이 다른 회사로 넘어가는 일은 없을 것이라고 주장한다.

또 다른 한편에서는 ‘상표권 공동소유’는 개념 자체가 애매하며 사실상 그 효과에 있어서 (주)세바시에게 소유권을 준 것이나 다름없다는 비판도 제기된다.

이 모든 논란을 불식시킬 수 있는 키는 다음 아닌 회사에 있다

세바시를 단순 수익 논리가 아닌 콘텐츠 논리로 보고 CBS의 비즈니스 콘텐츠 성공 모델을 CBS의 자산으로 키워나가려는 노력, (주)세바시를 통해 비즈니스 콘텐츠 생산 방식을 본사에 배양하려는 의지, 이를 위해 CBS가 보유한 (주)세바시의 67% 지분 즉 대주주로서의 의결권을 적극 활용하겠다는 결심, 향후 투자를 받는다 해도 CBS가 대주주로서 CBS 콘텐츠로서의 세바시 가치를 키우겠다는 다짐을 회사가 보여주는 것이 중요하다.

만약 (주)세바시에 대규모 투자가 들어오고 회사 가치가 커질 경우, CBS는 어떤 선택을 해야 할까? 보유 지분을 팔아서 수십억원의 돈을 수중에 넣을 것인가, 아니면 대주주로서의 CBS의 지분을 지키기 위해 투자를 단행할 것인가. 현재로서 현실 가능성이 적어보이는 이런 전제를 놓고 고민하는 것은 별로 의미가 없어 보인다. 지금은 위에 언급한 회사의 의지를 직원들에게 보여주는 것이 필요하다.

CBS가 자사 콘텐츠로 독립회사를 만든 것은 처음 있는 일이다. 첫 시도이니만큼 우려의 목소리도 있다. 하지만 아무리 좋은 콘텐츠라고 해도 ‘보유’하는 것만으론 성장하지 못한다. 내부 제작이 진행됐던 세바시의 지난 6년이 그 한계를 보여준다. 이제 우리는 관점을 ‘투자’로 전환하는 실험대에 섰다. 콘텐츠 논리와 수익 논리의 조화 속에 ‘보유’의 틀을 넘어서는 콘텐츠 가치의 확장을 도모하는 실험이다. 다만 그것이 CBS의 대표 콘텐츠 모델을 단순 단기 수익 논리로 팔아넘기는 것과는 무관하다는 신뢰를 회사는 직원들에게 줘야 한다.

그렇게만 된다면 이번 도전은 새로운 역사, 70년 가까이 만들어진 틀을 무너뜨리는 새로운 시도가 될 수 있을 것이다. 지금도 마케팅본부와 경인센터 등 CBS와 세바시는 공조 아래 여러가지 새로운 형태의 협찬 사업을 진행하고 있다. 만약 ‘투자’로써의 이 실험이 실패한다면 그때 CBS가 다시 세바시 ‘인하우스’를 시도해도 늦지 않다. 일단 시작된 이번 실험이 만약 성공한다면, CBS의 체질을 개선하는 커다란 계기가 될 지도 모른다.



2017 1/4분기, 노사협의회

단체협약 제105조에 따라 2017년 1/4분기 노사협의회가 3월 20일 오후 2시 서울 목동 사옥 5층 회의실에서 열렸다. 노동조합측에선 이진성 위원장과 박재홍 수석부위원장, 반태경 공방위간사, 서경희 지역협의회장, 장재훈 사무국장이 참석했다. 사측에선 한용길 사장과 신동원 선교TV본부장, 안영기 기획조정실장, 이상진 경영본부장, 조백근 미디어본부장이 참석했다.

이번 노사협의회에서 CBS노사는 “CBS의 경쟁력 강화 및 지속 가능한 성장기반 마련을 위한 노사TF 발족 및 제도개선 보완의 필요성에 공감”하며 CBS 발전을 위해 적극 협력하기로 했다.

이를 위해 노사는 ‘뉴미디어 정책 TF’와 ‘제도개선 보완 TF’를 발족하기로 했다.

‘뉴미디어 정책TF’에서는 CBS의 콘텐츠 영향력 강화 및 차세대 플랫폼으로 진출하기 위한 정책과 투자 그리고 콘텐츠 유통에 대한 전반적인 방향을 논의 하게 된다. 또한 TF에서 논의된 결과를 바탕으로 인사 및 조직개편에 반영하기로 했다.

‘제도개선 TF’에서는 지난 2014년 합의된 ‘지역발전 방안’과 2016년 합의된 ‘제도개선’의 보완점에 대해 논의 하게 된다. 퇴직자로 인한 업무 공백의 최소화를 위해 결원과 채용의 시차가 6개월 이내가 될 수 있도록 최소TO의 채용 계획을 논의할 것이고, 지역 경영평가 방식의 개선을 통해 지역방송의 발전을 위한 제도적 장치를 마련할 것이다.

지역 운영의 비정상적인 방법 중 하나인 뉴스리포터 채용을 일반직 공채 아나운서의 채용으로 전환 합의한 만큼 뉴스리포터가 하던 업무 분석을 통한 업무분장도 함께 논의하게 된다. 현재 시행중인 ‘근로시간 단축제’의 세부 시행지침 마련, 순환근무제의 의무적용 여부, 퇴직금 단수제의 적용 시점 등 여러 가지 사안도 함께 논의하게 된다.

또한 노사는 TV제작국장이 공정방송의 한 축을 담당하고 있다는 것과 TV경쟁력제고 및 전문성 확보를 위해 TV제작국장의 인사가 현업출신자를 통해 이뤄지는 것이 바람직하다는 인식에 공감하여 TV제작국장의 임기제를 비롯한 전반적인 공정방송 조항을 공정방송협의회에서 논의하기로 했다.

노사TF를 통해 세워질 새로운 정책 및 기존 제도의 보완 정책은 본사 및 지역 조합원들의 충분한 의견 수렴을 통해 이뤄질 것이고 진행과정 또한 시시각각 공유하며 나아갈 것이다. 노사협의회 최종 합의사항은 노조 홈페이지를 통해 확인할 수 있다.

징. 계. 유. 기. 능

지난 삼일절 보수교계의 이른바 ‘구국기도회’ 직후 그 무대 그 인원 그대로 ‘친박 집회’가 열려 논란이 있었다. 그러나 이를 주도한 대형교회 목회자는 “사실 순수한 기도회였다”고 항변했고, 기사는 “결과적으로 이는 거짓말로 드러났다”고 기사에 담았다. 그 교회는 이에 항의했고, 기사가 수정되는 과정에서 적지 않은 논란, 오해가 될 만한 행동이 이어졌다. 지난 3월말 이 건에 대한 징계위원회가 개최됐다. 데스크를 거치지 않고 문제의 기사를 노컷뉴스/포털 사이트에 전송해 논란을 일으켰다는 이유에서였다. 당사자와 조합은 승인된 방송 기사를 노컷뉴스 기사로 옮기고 송고하는 과정에서의 실수는 인정하고 해당 징계는 감수하겠다는 입장을 밝혔지만, 의외의 중징계가 나왔다.

노조 공정방송위원회(이하 ‘공방위’)가 이 사안을 주목한 이유는 바로 그 징계 수위 때문이다. 데스크 ‘절차’를 안 밟았다는 이유로 개최된 징계위원회에서 기사 ‘내용’이 주된 이슈가 됐고, 그것이 징계 수위에 반영됐다는 판단이 들었다. 기사 송고 과정에서의 기술적인 ‘실수’보다는, “어떻게 이렇게 위험한(?) 기사를 낼 수 있느냐”며 출두한 당사자를 질타하던 징계위원회의 분위기. 그것이 교계 저널리즘을 바라보는 회사 고위층들의 시선이라는 느낌이 강하게 들었던 것도 사실이다.

교계 기사들에 대한 불편한 반응이 곳곳에서 들려온다. 사장 연임 국면에 맞춰 수지를 좀 끌어 올려야 하고, 그러려면 대형교회에서 좀 ‘땡겨야’ 되는데, 도와주지는 못할망정 재를 뿌린다는 수근거림도 들린다. TV 콘텐츠는, 교계 기사들은 교계를 너무 비판하지 말고 적당히 좀 해서 돈이나 벌어오라는 주문은 이제 일상이다. 최근에는 이사회 구성을 둘러싼 논란의 중심에 교계 기사가 단 한 건만 있을 뿐이었다.

CBS의 힘은 공정하고 자율적인 취재/보도/제작에서 나왔다. 권력/자본에 흔들리지 않는 게 우리의 자랑이요 무기였다. 여기에 간과하지 말아야 할 것이 있다. 언론기관이자 사회선교기관인 우리는 권력/자본뿐만 아니라 교권의 간섭에서도 자유로워야 한다는 것이다. 우리가 눈치봐야 할 것은 대형교회/교계 정치꾼들이 아니다. 종교개혁 500주년을 맞고 있는데 점점 썩은 냄새가 진동하는 한국교회를 향해 가감없이 정론의 목소리를 외쳐야 할 의무가 우리에게 있다. 그 최전선에 서야 할 종교부 조합원들이 위축되거나 자기 검열할 수 있는 계기가 될 수도 있다는 점에서 이번 징계는 참 유감이다. 공방위는 추후 노사 공정방송협의회를 통해 사측과 이 사안을 심도있고 지혜롭게 다뤄보려고 한다.

주니어 PD들의 고민

아무래도 업무에서 느끼는 고민은 비슷한 연차, 비슷한 직종의 선배들과 나누기 마련이다. 혼자 끙끙 앓다가도, 그래도 토로하는 편이 낫다는 판단에 이르게 되는 것이다. 결국 어렵사리 운을 띄웠을 때는 우연찮게도 비슷한 난제를 공유하고 있음을 확인한다. 이른바 '저연차' 편성국 PD들이 나누는 대화들도 크게 다른 상황은 아니다.

대부분의 편성국 PD들은 수습 교육을 마치면 제작 1부에 배치돼 뉴스쇼, 혹은 시사자키에 배당된다. 시사에 대한 감각과 라디오 프로그램 제작 전반을 체득하는 과정이다. 두 프로그램 모두 팀으로 구성되어 있기 때문에 선배배간의 도제식 교육이 가능한 환경이기도 하다. 그 후, 개인적인 차이는 있지만 약 2~5년의 시사교육 기간을 보내면 단독으로 프로그램을 연출하는, 소위 '입봉'을 하게 된다. 몸이 편해져서인지 모르지만 여기서부터 고민의 지점이 시작된다. 시사 프로그램 이후 다수의 경우는 음악 프로그램에 배치된다. 아쉽게도 음악 프로그램에 조연출이라는 개념은 없다. 별다른 교육 없이 바로 첫 방송부터 선곡, 진행에 대한 흐름을 부딪혀가며 알아갈 수밖에 없다. 기존 선곡표를 더듬어가며 짐작은 하지만, 맞는 방향인지는 확신이 서지 않는다. 게다가 PD 1명이 두 음악 프로그램을 담당하는 상황에서 팀 체제를 꾸린 뒤 선배에게 노하우를 전수받기 바라는 것은 현실적으로 무리다.

다행스럽게 음악 프로그램에 적응을 해도 고민은 가시지 않는다. 채널 특성상 토크는 줄이고, 음악이 많이 흐르기 때문에 PD 개인의 연출이 개입할 여지가 그리 많은 편이 아니다. 자주 신청되는 곡들을 습관적으로 선곡하다보면 '내가 PD로서 성장하고 있는 것이 맞나?' 자문을 하게 된다. 그렇다고 튀는 실험을 해볼까 싶다가도 어설픈 시도가 채널의 흐름을 끊지는 않을까 주저하게 된다.

아예 숨통이 없는 것은 아니다. 팟캐스트 제작 환경도 마련되어 있고, 심야시간대의 공간도 있다. 그런데 아쉽게도 현재까지는 가윗일을 하는 개념으로 제작을 해야 하는 상황이다. 동료나 팀원들이 독려를 해주지만, 심리적으로 죄송한 마음이 드는 것은 어쩔 수 없다. 인력난이 눈앞에 뻔히 보이는데 나 홀로 실험에 올인 선언할 수도 없는 노릇이다. 아마 선배들도 주니어 때는 비슷한 고민들을 했을 것이라고 짐작해본다. 타 방송사의 젊은 PD들도 똑같은 고민을 하고 있다는 기사도 보인다. 누구도 뽀족한 답을 내놓기는 어려운 난제지만 지속가능성을 위해서라도 논의의 물꼬를 틀어야 할 때다.

진정한 지역본부 발전, 경쟁이 아닌 상생으로. 지역본부 어려움, 남의 일 아니다.



■ 지역국협의회장, CBS대전지부장
서경희 조합원

안녕하십니까? 20대 노조의 지역국협의회장을 맡게 된 대전지부장 서경희입니다. 앞으로 노사협의를 통해 해결해 나갈 지역국협의회 과제들에 대해 지난 4일 9개 지역 본부가 모임을 갖고 역사적인 첫 걸음을 뗐습니다.

그리고 지난 7일 발표된 노사합의로 앞으로 노사TF와 소위원회 등에서 '지역발전방안'의 보완과 재구성이 논의될 예정입니다. 대전, 대구, 부산, 광주, 전북, 청주, 춘천, 울산, 경남 9개 지부는 앞으로 논의될 '지역발전방안'이 지역국 평가란 허울 속에 지역 본부를 줄 세우는 잣대가 아닌 지역국의 상생 발전을 견인하고 조합원들의 평등한 노동권을 보장하는 실천적 방안으로 세워지길 기대합니다.

지난 2014년 노사 합의된 '지역방송 발전방안' 시행 이후, 각 지역 본부는 당기손익, 인건비 대비 매출, 협찬광고, 현금수익 등의 평가 지표에 의해 매년 지역국 평가와 더불어 본부장 인사 평가의 대상이 되어 왔습니다. 나아가 퇴직과 인사이동 등에 의한 신입사원 채용은 방송 필수 인력 채용에 대한 당연한 요구임에도 불구하고 경영 상황에 따라 묵살되거나 차일피일 미뤄지며 고스란히 남은 조합원들의 업무 부담으로 돌아왔습니다. 또한 지역 본부가 위치한 지역의 산업적 토양과 교계 지형 등은 전혀 고려하지 않은 채 CMS 회원 수, 영화 관객 동원수 등 수치적 순위의 틀 속에 가둬 지역 본부간의 경쟁을 부추겨 왔습니다. 이처럼 최소한의 근로 여건조차 보장받지 못한 지역 본부 조합원들은 최근 5월 인사이동을 앞두고 본부장의 실적 쌓기를 위한 사업과 행사, 협찬 광고 등에 내몰리고 있습니다. 오늘 하나의 지역 본부가 겪고 있는 어려움은 결코 남의 일이 아니며, 그 어려움은 내일 모든 조합원들의 현실이 될 수 있습니다.

이에 앞으로 지역국협의회는 지역 본부 조합원들의 고통을 나누고 CBS 구성원으로써 누려야 할 평등한 노동권을 보장받기 위해 모든 조합원들과 함께 방법을 고민하며 소통해 나가겠습니다.

중점적인 과제들은 다음과 같습니다.

첫째, 지난해 6월부터 시행된 근로단축제가 장년 근로시간 단축으로 절감된 재원을 신규 채용에 활용하기로 했던 합의였음을 확인하고, 빠른 시일 내에 단축제로 인한 지역국 결원이 신규 인력 채용으로 순환 되도록 노동조합과 함께 힘을 모으겠습니다.

둘째, 지역 본부의 최소TO는 경영 평가에 의해 채워도 되고 안 채워도 되는 선택 조건이 아니라 평등한 근로 환경 보장을 위한 최우선의 과제임을 확인하며 과도한 인건비 부담을 경영 평가의 잣대로 삼는 현행 지역 평가 제도를 보완하기 위해 지혜를 모으겠습니다.

마지막으로, 방송 제작 현장에서 자율적인 편성권한과 보도권한을 침해하는 사례가 빈발하지 않도록 공정방송위원회 산하 편성위원회와 보도위원회를 지역 지부에 설치해 방송의 신뢰성과 공정성을 지켜나가는 일에 앞장서겠습니다.

지역 본부는 평가의 대상이 아닌 하나의 CBS를 만들어가는 동등한 언론 노동자들의 집합체입니다. '상생'의 가치가 '무분별한 경쟁'으로 훼손되지 않도록 지역 본부가 연대해 나갈 것이며 지역국협의회가 중심이 되겠습니다. 조합원 여러분들께서 많은 지지와 관심으로 지역국협의회와 함께 해주십시오.

“제대로 된 대통령 뽑자” 남다른 사명감으로 뛰는 사람들

■ 보도국 이지혜 조합원

CBS 보도국 정치부 국회팀의 ‘빡센’ 하루

“뭐야. 기사가 왜 올라왔어?” “엇? 엠바고(embargo)가 깨졌네요?” “우리도 싸버려야겠네! 바로 안에(편집팀) 전화해!”

지난 13일 점심. 인근 패스트푸드점에서 배달한 햄버거로 끼니를 해결하던 CBS 국회팀에 작은 소동이 벌어졌다. 이번 대선후보들의 첫 TV 토론회로 중용성은 엄청난 반면 대비할 시간은 부족해 걸었던 엠바고(언론사들끼리 지정된 시간까지 기사를 송고하지 않기로 하는 합의)가 깨졌기 때문에, 우리도 빠르게 기사를 써서 송고를 해야했다. 잠깐의 여유도 허락되지 않는 하루, 팀원들끼리 국회 안에 위치한 사랑재에 배달음식 싸들고 가 누리려던 작은 호사는 역시나 무리수였다. 갑작스런 태풍에 허겁지겁 일을 마치고 나니, 식어버린 햄버거와 말라 비틀어진 포테이토만 남았다. 몇몇은 입 안으로 식은 음식들을 꼭꼭 밀어넣었다. 땀을 흘리며 콜라를 꼭 들이켜고 나니, 새삼 앞에 앉은 팀원의 굳은 얼굴이 애처로워 보인다.

전례 없는 다자구도, 정신력으로 버티기

이른바 ‘밥자리’로 불리는 취재원들과의 식사시간, 그 잠깐의 여유도 요즘 CBS 국회팀에게 허락되지 않는다. 국회팀장 1명, 여당 3명, 야당은 5명이다. 예전에는 여야 양자 구도로 마크맨을 붙였을 때 국회팀장까지 합쳐 총 10명은 됐었다. 하지만 지금은 부족한 보도국 인력 때문에 쪼개진 여당, 쪼개진 야당 국면에도 9명이다. 당은 2개에서 4개로 늘었지만, 인력은 되레 하나 더 줄었다. 하지만 현실을 마냥 탓할 순 없고, 할 일은 해야 하는 것 아니겠는가. 긍정적인 말로 서로를 북돋워주며 밀어주고 끌어주고 있는 CBS 국회팀. 여기에 최근 함께 하게 된 인턴 4명도 큰 힘이 되어주고 있다. 현장 냄새 풀풀 나는 생동감 있는 기사를 생산해주는 젊은이들 덕에, 노트북 끼고 사느라 나이에 안 맞게 잔뜩 구부러진 어깨 한 번씩 펴게 된다고 하니, 이보다 더 값진 도움은 없는 듯하다. 김수영 조합원(보도국 30기)의 SNS에 따르면 국회반장 안성용 조합원(보도국 21기)이 인턴이 쓴 기사를 보고 “마크맨들이 보고 눈물을 흘리겠다”고 칭찬했다는 후문이다.

24시간도 모자라지만, “정론직필하겠다”

오전 7시 출근, 퇴근은 없는 삶에 팀원들마다 입술 부르트지 않은 이가 없다. 후보들마다 오전에 경쟁할 세라 쏟아내는 일정을 속보로 소화하기도 벅찬데, 낮 방송도 막고 발제한 기사를 쓰다 보면 어느 순간 저녁 방송이 코앞이다. 각 당마다 기자들 ‘밥자리’는 왜 이렇게 많은지, 물 먹지 않으려면 밥자리도 기필코 가야한다. 이를 악물고 찾은 만찬, ‘긴장과 정신을 풀어버린 게 언제였더라?’ 기억도 나지 않는다고 국회

팀원들은 입을 모은다. 자유한국당 홍준표 후보 마크맨 조혜령 조합원(보도국 30기)은 지난달 22일 부산 벅스코 일정 당시 아침에 당사에서 먹은 순대국으로 저녁까지 버티고, 올라오는 KTX 안에서 녹취를 풀며 잠을 쫓았다고 하니 그 업무강도는 타의 추종을 불허하는 수준이다. 여기에 오는 17일부터는 후보들마다 본격적으로 전국 유세에 돌입한다. 당 버스를 타고 전국 방방곡곡을 돌아다니며 전통시장, 기차역, 시가지 등등을 다니며 후보의 말을 듣고 그 자리에서 기사를 써야한다. 버스 안 김밥을 우적우적 씹으며 어깨에 흘러내린 침을 닦아낼 날이 다가온다. 남은 시간 어떻게 버틸까. 국회반장 안 조합원은 “이번에는 제대로 된 대통령을 뽑아야 한다는 신념을 갖고 아침부터 밤까지 팀원 모두 혼연일체가 되어 뛰고 있다”며 “CBS만의 살아있는 비판정신으로 정론직필하겠다”고 말했다. CBS만의 기사를 바라며 오늘도 뛰고, 내일도 뛴다. CBS 국회팀 힘내라!

이런 팟캐스트 들어보셨나요

알고 계십니까? CBS에도 전파를 타지 않는 팟캐스트용 팟캐스트가 있다는 사실. 고양이와 닝겐이 함께 행복한 세상을 그리는 키티피디아(여미영PD)와 ‘홀로됨’의 가치를 책과 함께 고민하는 혼밥생활자의 책장(김다운PD), 두 프로그램 인데요. 프로듀서들에게 직접 방송 소개 들어봅니다. 응원해주시고 구독하기도 꾸욱~ 눌러주는 센스! 기대해봅니다.



프로그램명을
검색해보세요!



키티피디아는 고양이와 사람이 함께 행복한 사회를 만들어가고픈 사람들이 모여, 고양이에 대한 모든 이야기를 하는 팟캐스트인데요. 2016년 봄에 시즌1을 시작했고, 다행히 시즌2는 편성국 지원덕분에 조금 넉넉하고 여유로운 마음으로 만들고 있습니다.

초보집사의 대표주자인 잘나가는 아나운서 ‘아나엄마’, 못난 집사들에게 호통치며 바른길을 인도하는 수의사 ‘소롱누나’, 성대모사와 문화콘텐츠로 다양한 재미를 제공하는 칼럼니스트 ‘얼룩아범’. 이 세 명이 꿀같은 조합으로, 고양이 사료나 양치같은 주제서부터 고양이 음악, 동물권공약, 고양이에 대한 속설 낭프라이즈 등등 다양한 이야기를 나눕니다. 뿐만 아니라 기획전반서부터 카드뉴스와 시그널 음악 등을 담당하는 앙클조의 도움을 통해, 키티피디아는 듣기에도, 보기에, 꽤나 고퀄리티인 팟캐스트로 사랑받고 있습니다. (팔불출 같은 자랑까지 마지막으로 보태봅니다)

고양이라는 존재를 키우려한다면, 좀더 나은 집사가 되고 싶다면, 동물권에 관심이 있다면, 혹은 이도저도 아니고 그냥 고양이가 좋다면, 바로 당신에게 추천합니다. 고양이 전문 키티피디아, 현재 매주 목요일과 일요일, 두 번 업데이트 됩니다!

‘혼밥생활자의 책장’에 책들이 꽂힌 지도 어느덧 1년하고 2개월. 그간 물고, 뜯고, 읽고, 갈군(?) 책들도 제법 된다. 책장에 먼지 쌓일 날 없이 이야기들이 무럭무럭 피어나 이제 방송 횟수도 환갑을 넘어 62회차가 됐다.



처음 기획할 때 어떤 사람들과 ‘대화’할까 상상해봤었다. 크게 우울하지도, 크게 기쁘지도 않은 적당한 일상을 살아가는 사람들. 그저, ‘혼자’인 시간이 남들보다 조금 더 많을 뿐, 아주 평범한 이들이라는 결론이었다. 누군가는 ‘혼자’라는 단어에서 우울이나 비루함을 찾을 지도 모르겠다. 하지만, 방송에서 말하는 ‘혼자’는 그저 일상의 다른 말, 혹은 조금 더 재미있는 상상을 할 수 있는 재료를 말할 뿐이다. 혼자 밥 먹기 좋은 맛집을 소개하는 대신 담담하게 꾀대에게 얻어맞은 이야기를 하기도 하고, 자립력을 키우기 위한 일상기술을 나누기도 하고, 산야의 초록이 주는 충만감을 찬양하기도 한다. 좋은 책과 홀로됨의 매력, 나다움의 가치를 발견하고 싶은 이들과 나누고 싶은 방송!(이 되기 위해 오늘도 책장을 채우고 있는 방송!), 혼밥책장. ‘게으르고 우아한 삶의 취향을 책을 통해 이야기하겠다’는 기획 의도를 잊지 않기 위해 오늘도 신발끈을 동여맨다.

성폭력에 대처하는 우리의 자세

TV제작국 박유진 조합원

어느날, 이웃이 여러분의 집 초인종을 눌렀습니다. 무슨 일인지 묻자 그는 불안한 음성으로 말합니다. "우리 집에 도둑이 들었어요. 도와주세요" 이 때 당신이 해야 할 대처는?

- ① "못 들은 걸로 하겠습니다" 하고 인터폰을 끄는다
- ② 문을 열어 다독이며 "걱정이 많겠지만 어차피 못 잡으니 참으세요"라고 한다.
- ③ 일단 진정시킨 후, 즉시 112에 전화 걸어 신고를 한다.
- ④ 방법이 허술하다는 것이 소문나면 집값이 떨어질 수 있으니 입단속을 시킨다.

정답을 고르는데 주저하셨습니까? 그렇지 않다면, 왜 성폭력사건에 대해서는 다른 보기를 고르십니까? 성폭력사건도 똑같은 범죄입니다. 아니, 물질적 피해가 아닌 정신적 피해는 한 사람의 인생에 깊은 상처를 남길 수도 있다는 점에서 더 심각한 범죄일 수 있습니다.

최근 감사실에서는 사내에서 발생한 성폭력 사건에 대해 조사하고 있습니다. 이 사안은 짧은 시간 동안 이루어진 것이 아닙니다. 꽤 오랜 시간 지속적으로 언어적 성폭력이 있어왔고, 피해자는 일차적으로 그 사실을 선임에게 알렸습니다. 상황을 인지한 선임은 그러나 '어떻게 해야 할지 고민해보겠다'고 했고 이후 상당한 시간이 경과하고도 해결의 노력을 다하지 않았습니다. 이차적으로 피해자는 간부에게 그 사실을 알리며 또 다른 피해자가 발생하지 않도록 대책을 강구해달라고 얘기했지만 간부는 이를 적극적으로 행하지 않았습니다. 그로 인해 피해자는 '용기내서 말해도 아무 것도 달라지지 않는구나'하는 허탈함과 무력감을 느꼈습니다. 그러던 중, 보다 못한 제3자의 투서로 이 사건은 감사실의 조사를 받게 된 것입니다.

사실 많은 사람들이 성폭력 문제에 대해서는 어떻게 해야 할지 몰라 난처해합니다. 그러나 고민하지 마십시오. 앞서 언급했듯이, 성폭력 또한 심각한 범죄입니다. 특히 성폭력사건은 사건 초기 접수자 혹은 관리자의 초기 대응이 매우 중요합니다. 관리자가 그 역할을 제대로 이행하지 않는다면 피해자는 더 큰 피해에 놓이게 됩니다.

우선, 피해자에게 의사를 물어보세요. 공적인 해결을 원하는지 혹은 사적인 방법으로 해결하길 원하는지. 만약, 공적 해결을 원한다면, 우리 회사에는 성희롱 고충상담창구가 감사실에 마련되어 있습니다. 노조 내에도 여성특위가 존재합니다. 또한 여직원협회를 통해서도 접수 가능합니다. 피해자의 동의를 구한 후 이러한 통로를 통해 즉시 신고하십시오. 적법한 절차를 거쳐 조사 및 이후 처리가 진행됩니다. 사적 해결을 원한다면, 피해자의 뜻에 가장 적합한 방법으로 해결하기 위해 노력해주세요. 필요하다면, 외부 기관인 성폭력상담소 등에 조언을 구하거나 내부 여직원협회에 상담을 요청하셔도 좋습니다. 특히! 여러분의 호칭에 長 글자가 붙어 있는 경우, 조직 내의 성폭력 사건에 대한 적극적 해결 노력은 당신의 '의무'입니다.

CBS 성희롱 예방지침 제 8조 은폐 및 축소에 대한 처벌에는 1항 '(전략) 발생한 사실을 인지한 이후 부서장은 이를 축소, 은폐, 보고 누락하거나 해서는 아니된다' 2항 '피해자 의사와 반하게 임의로 직위를 이용해 강제로 조정해서는 아니되며 위의 사실이 확인되면 처벌할 수 있다'고 명시되어 있습니다. 참고로 서울 특별시에서 발간한 성희롱예방 및 대처 지침에 나와 있는 '관리자'의 대응 프로세스를 소개합니다. 조직이 다른 만큼, 100% 적용할 수는 없겠지만 적어도 '어떻게 해야 할지 고민하느라' 많은 시간을 보내며 피해자의 더 큰 피해를 방지하지는 마십시오.

| 관리자가 성희롱 사건에 대처하는 방법 | |
|---------------------------|--|
| 성희롱 해결 절차를 밟으며 | |
| 활동공간 분리 | 조사 및 중재가 진행되는 동안에는 피해자와 행위자의 업무공간을 분리하거나 유급휴가를 줄 것 |
| 철저한 개별 조사 | 안전한 공간에서 피해자 및 행위자를 따로 불러서 조사 |
| 비밀 유지 | 사건 내용과 당사자 인적사항은 비밀로 유지 |
| 정확한 판단 및 행동 | 어떤 경우에도 피해자의 행동을 비난하거나 행위자를 두둔하는 언행을 금지 |
| 임의 판단으로 피해자에게 사건 종료 권유 금지 | |
| 성희롱 사건 처리 이후 | |
| 피해자 배려 | 피해자에게 2차 피해나 불이익이 없는지 최소 2년간 세심히 살필 것 |
| 행위자 지원 | 행위자가 스스로 반성하고 원만하게 회사 생활을 할 수 있도록 지원 |

이제 개인적인 얘기를 좀 해야겠습니다. 8~9년 전, 저는 한 피해자의 진술을 통해 조직 내에서 장기간 이루어졌던 성폭력 사건을 들은 적이 있습니다. 그 때는 마땅한 가이드라인도, 대응할 수 있는 사내 기관도 없었던 터라, 가해자의 직속 상관에게 해결을 요구한 적이 있었습니다. '여자가 남자 마음을 받아주면 되는 건데' '밥 한번 같이 먹으면서 잘 다독여' '개 없으면 일이 안 돌아간다' 그래서 결국 그녀는 퇴사를 선택했습니다. 7년이 지난 지금도 그녀는 가끔 제게 그 때의 상처를 얘기합니다. 당시에 조직이 보였던 안일함과 무대응이 더 큰 상처였다고. 한편 6년 전, 저 또한 언어적 성폭력의 피해자가 되었습니다. 외부인으로부터 심각한 성희롱 발언이 있었는데, 현장에서 항의했음에도 그의 발언은 멈출 줄 몰랐습니다. 그런데 제가 그 일을 더 이상 상처로 가지고 있지 않은 건, 저보다 더 광분하며 가해자에게 사과를 요구해 끝내 받아냈던 많은 동료들이 있었기 때문입니다. '내가 이런 동료들과 함께 일하고 있구나' '앞으로 무슨 일이 있어도, 이 조직은 건강하게 해결해낼 수 있겠구나'하는 믿음이 저를 치유했습니다. 이미 상처받고 찢어진 마음이 어떻게 흔적 없이 지워지겠습니까. 그러나 그 마음에 연고가 덮이고 통합이 되는 것은, 조직의 적절한 대응 그리고 우리 모두의 건강한 의식으로 가능합니다. 여러분이 할 수 있는 일을, 머뭇거리지 마십시오.

음악FM의 광역화 추진, 관찬은가? 그 우려와 기대

■ 디지털기술국 김주형 조합원

드디어 97.1MHz 대구 음악FM이 허가 되었다. 서울에만 있던 음악FM(95년 개국)이 2011년 부산에 개국되었고 이번에 두 번째로 허가된 것이다. 이르면 올해 내에 광주까지 이어질 모양새다. 음악FM 광역화는 오래전부터 회사에서 관심을 갖고는 있었지만 현 사장 취임 이후 본격 추진을 하고 있는 프로젝트이다. 그러나 현 시점에서 굳이 돈 많이 드는 주파수를 사용하는 음악FM의 전국화가 필요한 것인지 의문이 생긴다.

먼저 수익성이 있는가의 문제다.

부산음악FM의 사례를 보면 부정적이다. 3억 이상의 시설비용과 매년 3천만원의 송신소 임대비용을 지불하면서도 매출신장은 크게 이루어지지 않았다는 평가다. 표준FM방송의 광고가 음악FM으로 이전하는 전형적인 풍선효과가 발생했을 뿐 부산음악FM 개국 이전의 부산 총 광고 매출액이 개국 이후에도 크게 변하지 않았기 때문에 음악FM의 광고단가 상승과는 관계가 없어 보인다. 반면 제작 및 운용 비용은 지역국에서 자체 부담되어지고 있어 음악FM의 광역화 추진에 부정적인 의견이 나오게 마련이다.

게다가 인력의 문제는 심각하다.

부산의 선례를 볼 때 새로운 매체로 인해 늘어난 시설관리와 로컬방송의 제작 등, 필요인력이 보충 안되는 상황에서 음악FM방송을 활성화 하기란 여간 힘든 작업이 아닐 수 없었고 기존인력의 희생이 너무나 큰 것이다. 이런 상황을 볼 때 새로 개국하는 대구음악FM도 부담이 될 것이란 얘기다.

최근엔 OTT(Over The Top)로 일컬어지는 스트리밍 서비스가 인기다. 인터넷을 기반으로 하는 스트리밍 서비스는 스마트폰의 대중화로 절정에 있다. 모바일 기술과 기기성능의 눈부신 발전으로 이제 라디오 없이 라디오방송을 쉽게 들을 수 있는 시대가 되었다. 굳이 고비용의 음악FM방송을 개국 할 필요성이 없어 보인다. 오히려 그 돈으로 레인보우를 고도화 하는 것이 효율적이지 않겠는가? 라고 생각하는 사람들도 많다.

“ 그럼에도 불구하고 음악FM의 광역화를 추진하는 이유는 뭘까? ”

먼저 음악FM 광역화에서 가장 큰 득은 광고단가의 상승이다. 광고단가는 청취권역과 관계된다. 부산시내의 2/3만을 커버하던 초기의 부산음악FM과 달리 대구음악FM은 대구시 전체와 주변 5개 시.군까지 커버할 수 있도록 허가가 되었다. 부산음악FM 당시 광고단가가 이전대비 30%의 상승이 있었으며, 대구에 이어 계획 중인 광주, 전북지역까지 음악FM이 개국하게 되었을 때 약 60%의 음악FM 광고단가가 추가로 오를 것으로 예측된다. 하지만 부산의 경우처럼 표준FM 광고만 줄어드는 풍선효과가 어느 정도 예상된다.

CBS 광고는 미디어랩법으로 인해 코바코 광고의 2% 정도 광고 총량을 보장 받아오고 있다. MBC와 결합판매로 묶여 일정 비율을 받아오는 것이다. 하지만 미디어랩이 언제까지 유지될지 모른다. 이미 지상파 광고의 전반적인 감소 추세에 따라 MBC 등은 미디어랩의 폐지를 주장하며 광고 독자영업을 요구하고 있다. 2012년 도입된 이 체제가 당분간은 지속될 가능성이 있지만 향후 몇 년 안에 변화하리라는 것은 대비해야만 한다. 미디어랩법이 폐지되어 광고 결합판매가 없어질 때를 대비해 보다 경쟁력 있는 매체를 전국적으로 가져야 한다는 것에 공감한다. 실제 음악FM은 표준FM에 비해 광고매출은 적지만 광고판매 수는 반대로 더 높은 상황이다. 그 이유는 음악FM 청취율이 표준FM 청취율보다 4배 높기 때문일 것이다(2017 MRS 1R 기준).

음악FM 광역화를 추진 할 경우 광고 매출의 풍선효과가 어느 정도 발생할 것이 예상되지만 청취자 증가, 매체 영향력 확대 및 광고단가 인상이라는 자원 확보로 향후 어떻게 변화할지 모르는 미디어 환경에 대비한다는 차원에서는 긍정적인 부분이 있다. 하지만 라디오 주파수 확보를 통한 광역화 전략과 함께 뉴미디어를 강화하는 전략 또한 소홀히 해서는 안 될 것이다. 현재 대구음악FM은 사옥이전의 문제가 함께 있어 정확한 개국 일정이나 인력, 장비 운용에 대한 부분이 미정인 상태이기에 위의 우려들을 충분히 고려하여 진행해야 광주나 전북 등 타 지역까지 광역화가 순조롭게 이어질 것이다. 방송국 당 초기비용 3억 이상에 연간 2천여만원 이상의 유지비용이 들 것으로 예상되는 이 사업이 부디 CBS의 미래를 이끌 동력이 되길 바란다.

소리함을 소개합니다 🙌

조합원의 작은 소리까지 듣기위해 본사 방송동 각 남, 녀 화장실에 '소리함'을 설치하였습니다. 아직은 많은 의견들이 접수되고 있지 않지만 그 동안 접수된 의견에 대해 공유하고 답변을 드립니다.



지난 2월15일 오후 3시30분경 비상계단을 운동삼아 오르고 있었습니다. 16층까지는 건강하게 오르고 있었는데, 17층에서 건장한 남성 셋이 담배를 피우고 있는 현장을 목격했습니다. 환기도 안되는 곳에서 담배를 피우다니.. 없는 시간 쪼개서 잠깐 운동이라도 해보려 했던 저의 계획은 물거품이 되었습니다. 엘리베이터 공사로 인해 직원들의 비상계단 이용이 늘었는데, 환기장치가 전혀 없는 밀폐된 공간인 그곳에서 아무렇지 않게 담배를 피우는 그들을 보니 우리 직원들 뿐 아니라 CBS 입주사 직원들 모두의 건강이 우려되더라고요.

이전에도 가끔 그런 장면을 목격해 제보해봤지만 주의 한 번 주는 정도로 그치는 것 같았습니다. 그러다보니 자꾸 이런일이 반복되는 것이겠죠. 센서를 달아 화재경보가 울리게 한다거나 CCTV를 설치하는 등 적극적인 방안이 강구돼야 하지 않을까 합니다. 감사합니다.

아직도 이런 몰지각한 사람들이 있다니. 비상계단에서의 흡연행위는 경범죄에 해당하는 사항입니다. 17층은 입주사가 위치한 곳인데 아마도 흡연공간까지의 이동을 불편해하여 그런 행동을 한 것 같습니다. 노조는 자산관리부를 통해 위의 사항을 전달하였고 CBS 건물내 입주사에게 공문을 통해 강력 경고하기로 했습니다. 이와 함께 비상계단 CCTV설치를 고려중이며 빠른 시일내에 설치하겠다는 답변을 받았습니다.

편성국의 공간이 부족하여 3개의 부서가 이동을 하게 되었습니다. 편성국은 마케팅 자리와 합치고, 마케팅은 ICT 자리로, ICT는 14층으로 옮깁니다. 넓어지는 공간이 어떻게 활용되는지 들으셨나요? 기존에 미디어 본부장실이 있는데도 새로 미디어 본부장실을 만들고, 편성국장실을 만들어서 실질적으로 직원들이 사용하는 공간이 넓어지지 않는다고 합니다. 또한 ICT가 이동하게 되는 14층은 통유리에 창문하나 열 수 없는데 사측에서는 에어컨 하나 설치해 줄 수 없다고 합니다. 이사를 하는 본래의 목적이 무엇인지 생각해봐야 하지 않을까요?

3개의 부서가 이동을 하는데 책상을 비롯해서 모든 짐들은 직원들 손으로 직접 옮겨야 합니다. 그 수고와 고생을 하는 이유가 무엇인지 잘 모르겠습니다.

사무실 공간 이동에 대한 불만을 말씀해 주셨는데요 확인해 본결과 2층 사무실 재배치 건은 올해 말까지 유보된 걸로 확인됐습니다. 4층에 있는 농수산 흡소핑 콜센터의 계약만료 기간이 올해 12월까지로 농수산 흡소핑 콜센터는 이제 CBS와 이별을 하게 됩니다. 12월 전에 4층 공간활용에 대한 논의가 시작될 예정입니다. 참고해 주시기 바랍니다.

앞으로도 여러분의 세심한 소리에도 귀 기울이는 노조가 되겠습니다. 소리함 많은 애용 부탁드립니다.

조합원소식

<편성>

【아나운서】

☞ 김필원 조합원 N포털 실시간 검색어 1위 등극! '12시에 만납시다' 를 진행 중인 김필원 조합원이 깨알 같은 어필로 청취자 참여를 독려한 결과, 네이버 실검에서 물경 1위에 이름을 올리는 쾌거를 기록했습니다. (비록 5분 천하에 그쳤지만) 미국에 연수 중인 김정훈 조합원도 이 소식을 발견할 정도로 화제가 됐었는데요. 정작 김필원 조합원은 몸과 마음을 추스르고 내공을 더 쌓겠다며... 3개월 동안 휴직을 신청했습니다. 건강한 모습으로 돌아오길 바랍니다.

<기술>

☞ 기술국 조합원들이完연한 봄기운을 온몸으로 느끼는 시간이 있었습니다. 지난 4월 8일 디지털기술국에서 야유회가 있었는데요, 각종 경기들과 이벤트로 즐거운 시간을 보냈습니다. 그날 미세먼지 수준은 글썽요...



<대전지부>

☞ CBS 대표 골드미스터였던 대전지부 정세영 조합원이 5월 28일(일) 결혼합니다. 상대는 한겨레신문의 최예린 기자. 일요일 오전 11시 대전 탄방동 킹덤. 많이 축하해 주세요.



☞ 대전지부 든든한 간사 고흥석 조합원이 쌍둥이 아빠가 된다는 소식. 현재 6주. 축하해 주세요.

☞ 대전지부와 청주지부 여기자들이 모여 취재현장의 어려움 나누고 결속을 다지는 자리. 창립 이후 회원수 3배로 급성장. 많은 격려 바랍니다.

<TV>

☞ 채성수 조합원이 드디어 장가갑니다! 4월 22일 낮 12시에 춘천에서 있으니 날씨 좋은 날 춘천으로 여행 떠나시죠. 봉투 한 장 들고...크크



☞ 이형준 조합원의 고생이 말이 아닙니다. 레굴러로 제작되는 CBSTV 최초의 재연드라마, <실화극장 새롭게하소서>를 제작 중인데요. 덩달아 카메라팀 조합원들도 밤새기를 밥 먹듯 하고 있습니다. 저예산+고퀄! 재미팡팡^^ 감동뚝뚝.T.T 프로그램 함께 보시죠. 수요일 오전 9시50분 혹은 유튜브!



☞ 반태경 박유진 조합원이 제작하는 종교개혁500주년 특집다큐멘터리 <다시 쓰는 루터 로드>가 전파진흥원 지원작으로 선정이 됐습니다. 최순실은 쉽게 빼내는 나랏돈인데, 평민이 쓰러니 집행 과정이 너무 힘들답니다. 졸지에 숫자 놀음으로 많은 시간을 보내게 됐네요. 축하와 위로를 동시에 전합니다.