

CBS 노보

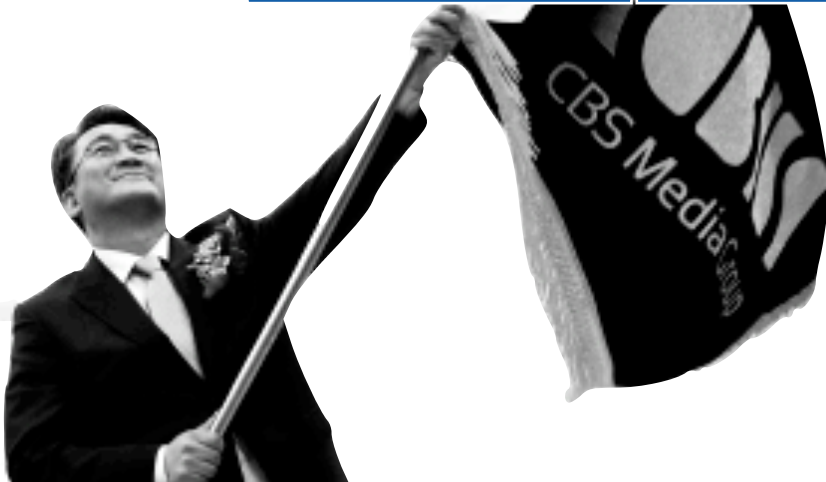
www.cbsunion.or.kr

P2
인력채용의 진실

P4
지지부진한 제도개선,
사측의 의지를 묻는다

P5
방송 중 재난이 발생한다면?

P7
34기 주니어 조합원들의 속풀이 토크



한용길 사장, 이대로는 연임 불가다

한용길 사장의 3년 임기 중 2년이 지났다. 3년차 임기를 시작하는 시점에서 지난 2년을 돌아본다. 한용길 사장이 잘 한 부분, 분명 있다. 적극적인 인력 총원 그리고 기본급 인상과 직무 수당 형식의 시간외수당 현실화 등은 연임을 앞두고 비용을 걱정하는 사장으로서 쉽게 결정하기 힘든 선택이었다. 덕분에 직원들은 이전 사장 체제에서 겪은 '내핍 짬물 경영'의 피로감에서 일정 부분 벗어나는 희망을 보았다. 인력 채용의 방향과 전략의 문제는 남지만, 확실히 평가할 만한 일이었다. 그리고 늘어난 인건비와 줄어든 코바코 광고 수익을 행사 험찬과 교회 헌금의 증가 등을 통해 아슬아슬하게 메꿔 갔다. 제도개선 합의 과정에서 벌어진 노조의 분열이라는 아픔에도 불구하고, 또 인사 대참사 비난 속에서도, 최소한 우리 노조원들 사이에서 한용길 사장의 연임 가능성에 대해 부정적인 목소리가 상대적으로 적게 느껴진 것도 이런 배경 때문이었다.

하지만 뭔가 달라졌다. 지금대로라면 안 된다는 노조 내부의 여론이 나타나기 시작했다. 갈 길 바쁜 CBS에서 우리의 3년 미래를 지금의 사장에게 추가로 더 맡길 수는 없는 것 아니냐는 목소리들이 우리 노조 안에서 강하게 제기되고 있는 것이다. 집행부 스스로 이것을 당혹스럽게 실감하고 있다.

이전 사장 체제가 안긴 피로감을 덜어주는 정도의 경영은 초반 임기에서는 효과가 있을 수 있다. 하지만 이제 직원들은 미래를 보기 시작했다. 이 중차대한 시기에 내 인생, 내 가정, 내 비전의 미래를 맡길 수 있는 사장인지를 보기 시작했다. '나한테 잘해주는 사장'을 넘어서 '나와 내 회사의 미래를 맡길 수 있는 사장'인지 따지기 시작했다. 그 전망을 정책과 전략, 사업을 통해 찾기 시작했고, 그것의 수행 능력과 리더십을 확인할 수 있는 길, 바로 '조직과 인사'를 그래서 주목했다. 시행착오가 더는 변명이 될 수 없는 3년차 임기의 시작에 사장이 어떤 정책과 전략과 리더십을 '조직과 인사'를 통해 보여주느냐를 직원들 그리고 노조가 기대한 이유는 그 때문이었다.

그러나 한심했다. 아무것도 보여주지 못했다. 메시지 있는 조직과 인사? 그 어디에서도 전략과 정책과 비전을 담아내지 못했다. 솔직히 그걸 당부한 우리 자신이 부끄러운 심정이다. 심지어 직원들이 문제 삼는 인사의 시정을 반영했다는 자평이 나온다고 들었다. 그토록 지탄받던 부사장과 상무 인사는 결국 임원 임기 2년을 다 채우고 나간 것이 인사의 시정인가. 그리고 노조와 직원들이 그토록 문제 삼던 인사는 '기회를 줘야 한다'는 명분으로 그대로 유지됐다. 중진 그룹 연차가 커커이 쌓여있음에도 '직업이 본부장과 간부'라 불리는 인물들이 회전문 인사를 도는 동안, 참신한 능력 위주 발탁 인사 하나 못 이뤄졌다. 자신의 연임에 도움을 줄 것인가를 기준으로 인물을 평가하고, 아니다 싶으면 배제하는 모습도 비쳐졌다. 노조가 그토록 기대와 우려를 담아 주시하겠다고 한 사장 3년차 임기 시작의 민낯이다.

사장은 또 억울할지 모른다. 잘 하려고 한 거고, 나름 선의로 한 건데 왜 이렇게 흠집을 내냐고. 허나 만약 그런 생각을 한다면 그 자체가 무능의 증거다. 이게 최선이었다고 항변한다면, 우리는 단언코 선언한다. 그런 사장에게 우리의 미래를 맡길 수 없다고.

우리는 이미 전에 두 명의 직원 출신 사장을 경험했다. 두 사장 모두 처음 3년만 본다면 나름 좋은 평가를 받을만 하다는 것이 직원들의 생각이다. 하지만 연임 후 3년간 문제들이 터지고 부작용이 심해졌다는 것 역시 직원들의 경험이다. 그래서 우리 노조는 출범 때부터 선언했다. 지금의 CBS에게 6년의 사장 임기는 너무 길다는 것, CBS 사장이 6년을 맡으려면 그는 매우 특별해야 한다는 것을 말이다. 그리고 솔직히 현 사장이 장점을 더 잘 살리고 단점을 조직과 인사를 통해 철저히 보완해서 성공한 사장이 되기를 바랐다. 하지만 현 사장의 3년차를 맞는 지금, 우리는 분명히 말한다.

한용길 사장, 이대로는 연임 불가다.

인력채용의 진실



여러분에게 질문 하나를 던진다.

“CBS가 앞으로 2030년까지 10명씩 매년 신입을 충원하면 인력이 얼마나 늘어날까?”

답은 이렇다. **“100명이 줄어든다.”**

자치국을 제외한 CBS의 전국 직원 수는 현재 465명이다. 올해부터 2030년까지 매년 10명씩 한해도 거르지 않고 인력을 충원할 경우, 10여년 후인 2030년에는 CBS 직원 수가 어떻게 될까? 기획조정실의 자료를 바탕으로 나온 결과는 아래와 같다.

년도	증감
2017	-4
2018	+2
2019	+2
2020	-6
2021	-6
2022	-10
2023	-5
2024	-7
2025	-20
2026	-5
2027	-12
2028	-14
2029	-10
2030	-4
합계	-99

❖ 2017~2030년 매년 10명씩 신입 충원한다는 가정 하의 퇴직자 포함 직원 증감 시뮬레이션

보다시피, 앞으로 해마다 10명씩 고박고박 빠짐없이 충원을 해도 2030년에는 거의 100명의 직원이 감소한다. 현재 직원 수 465명의 21.3%에 해당하는 숫자다. 물론 이마저도, 매년 뽑은 10명이 단 한명도 그만두지 않고 다 남아있는 것을 전제로 한 것이다. 채용자 중 한둘씩이라도 매년 관두는 사람이 생기면 100명은 훌쩍 넘어간다.

무원칙한 대량 채용?

지난 2008~2014년 우리는 ‘짠물 경영’과 ‘인력 충원 최소화’로 신음했다. 그나마 진행됐던 채용도 일반직 직원을 연봉계약직으로 충원하는 일이 적지 않았다. 전문기능직에게 일반직 업무를 맡기고 처우 개선은 미루는 일도 비일비재했다. 그 후유증 해결을 위해 지난 노사가 각종 제도개선을 통해 밀려있던 지역 TO 충원의 시행, 정기적 공채의 정상화, 호봉제로 뽑혔어야 할 연봉제 일반직의 호봉제 전환, 일반직 업무를 해온 전문기능직의 직군 전환 등은 모두 그 정상화 노력의 산물이었다.

일각에서는 이를 두고 무원칙한 대량 채용이라고 한다. 하지만 그것은 맥락과 원칙을 모르고 하는 이야기다. 긴 시간 굶아온 문제의 후유증을 일거에 정상화하는 과정이었던 것이다. 문제는 도리어, 후유증을 낳은 과거의 채용 회피와 비정규직 남발, 그리고 짠물 경영에 있었다.

한용길 사장 임기 이후 진행된 인력 충원은 그런 면에서 평가할 일이다. 전 사장이 연임을 앞두고 취했던 방식과 다른 것은 분명하다. 하지만 지금이 최선인가? 문제는 “그렇지 않다”는 것이다.

그러면 앞으로는?

우리가 지금 말하는 것은 무턱대고 사람을 많이 뽑아야 한다는 게 아니다. 현재 우리 회사의 인건비 비중이 매우 높은 것은 부인할 수 없는 사실이기 때문이다. 하지만 퇴직자 수를 감안하지 않고 인건비 비중만을 문제 삼으면서 인력충원을 미루거나 최소화한다면, CBS의 인력구조는 미래에 다시 왜곡된다는 것을 우리는 확인했다.

그렇다면 앞으로는 어떻게 해야 할까?

물론 사장이 수익을 발굴해서 매출을 늘리면 인건비 비중은 내려간다. 사장이 해야 할 당연한 책임이고 그 자체로 평가가 이뤄질 것이다. 그리고 거기에 더해서 필요한 것이 있다. “전략 맞춤형 채용”이 그것이다. 지금 회사에 없는 것이 바로 이것이다. 늘 뽑던 방식대로, 늘 뽑던 직종을, 과거의 업무 방식에 맞춰서 루틴하게 국설별로 몇 명씩 배정해서 일괄 공채로 뽑아내는 것은 “전략 맞춤형 채용”일 수 없다. 각 콘텐츠와 사업 분야에 맞는 인물을 그 특성에 맞게, 자격 요건 자체를 달리해서, 그 그룹이 모여 있는 곳에서 건져 올리는 채용이 “전략 맞춤형 채용”이다. 노조는 경직돼 있는 제도가 있다면 얼마든지 미래지향적으로 손 볼 의지가 있다. 중요한 것은 회사에게 이러한 개념이 있는가 하는 것이다. 전략이 있어야 전략 맞춤형 채용이 가능하니 말이다. 새로운 미디어 환경에 맞는 콘텐츠 생산방식의 변화를 회사는 과연 유도해내고 있는가? 그에 맞춰 TO의 구조도 바꿔내고 있는가? 거기에 따라 채용과 인사의 그림을 그리고 있는가? 답은 분명하다. “그렇지 않다”라는 것이다.

“얼마나”가 아니라 “어떻게”

CBS가 적정 인력을 계속 뽑아가야 한다는 것은 이미 위 표를 통해 증명이 됐다. 그렇다면 답은 나왔다. 앞으로 중요한 것은 “얼마나”가 아니라 “어떻게”다. CBS가 벌써 상반기를 지나 하반기를 향해 간다. 올해 채용 계획이 만들어지는 시점이다. 우리는 회사가 ‘채용’이라는 인사에 어떤 메시지를 담는지 주시할 것이다.

안쓸신잡에서 배우는 디지털 마인드

보도국 뉴미디어 SNS팀장 최 철

민고보는 tvN의 새 프로그램 '안쓸신잡(알아두면 쓸데없는 신비한 잡학사전)'이 장안의 화제다. ('알아두면 쓸데없다'고 미리 셀프디스를 쳐 주는 '디테일'의 힘, 디지털 시대의 악마도 여전히 '디테일'속에 살고 있다.)

엣그제 퇴근 후 나에게 주어진 일(초등생 딸 숙제 봐주기, 놀아주기, 간식 내놓기, 책읽기, 씻기기, 재우기)을 끝낸 후 '다시보기'로 안쓸신잡 1편을 시청했다.(본방 사수는 덕후들의 일과이고, 디지털 노마드는 내가 보고 싶을 때 돈을 지불하고 '다시보기'를 선택한다. 고철의 콘텐츠는 언제나 '돈'이 된다.)

느낀 점을 간략히 적어보자면

첫째, 출연진을 연결해 낸 섭외력에 무릎을 쳤다. 가수 유희열, 유시민 작가, 황교익 맛 칼럼리스트, 소설가 김영하, 뇌 과학자 장재승 교수가 멤버였다. 전혀 어울릴 것 같지 않은 사람들이 모였는데 '케미'가 쏠쏠하다. 각자의 분야에서 일가를 이뤄 혼자 있어도 빛나는 사람들이지만 이렇게 '연결'하고나니 더 새롭고 기발한 콘텐츠가 봇물처럼 쏟아져 나온다. 이질적 경험이 하나로 융합될 때 기존에 없던 것들이 생겨나는 법이다. 말 그대로 연결이 디지털이고 창의성이다.(구슬도 제대로 꿰어야 보배다. CBS 곳곳에 흩어져 있는 디지털 역군들이여, 일어나라!)



둘째, 일반 대중들이 뭘 원하는 지 꿰뚫고 있었다. 이들의 첫 여행지는 통영이었다. 많고 많은 곳 중에 왜 하필 통영이었을까. 어쩌면 딱딱하고 재미없을 것 같은 '잘난 척 얘기'를 해야하는 데 일반 대중의 시선도 붙들어 두고 싶다면 '여행'과 '음식'만큼 좋은 아이템이 있을까? 출연진들은 점심으로 도다리숙국, 멍게비빔밥, 장어탕, 해물 짬뽕을 먹고 저녁에는 다지집에 모여 호래기를 먹으며 이야기 보따리를 풀어낸다. 안쓸신잡을 스튜디오 세트장에서 찍어도 작금의 신드롬이 일어났을까. (물고기를 잡으려면 아무데나 낚시대를 드리울 것이 아니라 물고기가 떴로 모여 있는 곳에 가서 그물을 던져야한다.)

셋째, '사피오 섹슈얼'을 겨냥했다. 사피오 섹슈얼이란 지적인 사람에게 성적인 매력을 느끼는 성향을 뜻한다. 안쓸신잡이라는 예능을 보는 것만으로도 내 머리에 지식이 쌓이는 것 같은 '효과'에 사람들은 열광했다. 당대 최고의 글쟁이와 말쟁이가 과하지도 덜하지도 않게 '지적 콘텐츠'를 요소요소에 배치하니 시간가는 줄 모르고 프로그램에 빠져든다.(SNS상에서 스낵커블 콘텐츠가 강세이긴 하지만 '정보'까지 가미한 씨리얼식 콘텐츠가 훨씬 더 공유되는 것도 '사피오 섹슈얼'과 무관치는 않아 보인다.)

끝으로 아이디어를 중시하고 실패를 두려워하지 않았다. '안쓸신잡'은 다른 예능 프로그램의 트렌드를 따라가는 것이 아니라 역으로 주도해서 이끈다는 점이 매력이다. 남들의 트렌드를 따라가면 망하지 않고 중간쯤은 갈 수 있지만 절대로 'TOP'에는 오를 수 없다. 목표물이 눈앞에 있는데도 '이게 될까'라는 생각에 평생 조준만 하다가 정작 총 한번 쏘아보지 못하고 삶을 끝내는 사람도 많다. 이미 지나간 것은 매우 선명하지만 다가올 세상은 누구도 정확한 예측을 하기 어렵다. 일단 쏘고 나서 잘못됐으면 다시 조준을 해도 된다. 디지털 세상은 '단판 승부'가 아니기 때문이다.

지지부진한 제도개선, 사측의 의지를 묻는다



지난 2014년 4월, 재단이사회 경영혁신위원회에서는 CBS의 지속 성장 동력 확보와 경영체질 개선을 통한 장기적 성장기반 마련을 위한 '제도개선'을 의결하였다. 이후 회사는 이언그룹과 제도개선 컨설팅 용역 계약을 체결하여 경영체질 및 인사·평가제도 개선 방안을 연구하였고 당시 최종적으로 노사합의에 이르지 못하는 못하였으나, 재논의 과정을 거쳐 2016년 6월 제도개선 노사합의가 이루어졌다. 이에 따른 구체적 부속합의 내용을 확정하기 위해 작년 6월 말부터 6개월간 노사TFT가 구성·운영되었으며, 부속합의 내용에 관한 여러 번의 논의 끝에 **2016년 12월 12일, 제도개선 부속합의가 체결되었다.**

“그렇다면 합의가 체결된 지 6개월여가 경과한 지금,
제도개선 작업은 어디까지 진행되었는가.”

제도개선의 근본적 목적이 '지속가능한 경영구조 확립과 조직활성화를 통한 미래 경쟁력 확보'라는 점에 비추어 볼 때 이는 사측이 주도적으로 진행하여야 하는 사항이다. 그러나 이를 책임감 있게 시행하여야 할 경영본부와 인사담당부서는 제도개선의 핵심인 평가보상제 시행을 늦추고 있고, 오히려 노조가 제도개선의 조속한 시행을 요구하고 있는 상황이다. 2014년에 진행된 제도개선 컨설팅 및 작년 노사TFT 운영기간 중의 코칭 컨설팅에 투입된 비용과 인력, 시간이 무시할 수 없는 수준임에도 합의 이후 현재까지 제도개선 후속 작업이 지지부진한 것을 볼 때, 사측에 회사의 미래를 대비할 의지가 있는 것인지 강한 의문을 품게 된다.

작년 12월, 노사는 제도개선 부속합의를 체결하며 이를 성실히 준수할 것을 합의서에 명시한 바 있다. 이러한 약속과 합의정신이 지켜지고 있는지 현재 시점에서 철저히 점검해보아야 한다. 직군 및 호봉제 전환, 근로시간 단축제 시행, 직무수당 성격의 시간외수당 조정, 시니어 전문직제 신설 등의 부속 합의 사항을 꾸준히 진행해온 부분은 인정한다. **하지만 우리는 여기서 평가보상제에 주목할 필요가 있다. 가장 큰 문제는 노사합의 이후 6개월이 경과한 지금까지 평가시스템 개발 진행이 지연되고 있다는 점이다.** 특히 인사부서는 2016년 하반기 인사평정 시행 공문을 통해 그 문제점을 노출시켰다. 공문에 의하면 노사 부속합의 체결에 따라 기존의 인사평정기준은 폐지되었음에도 평가대상기간에서 6개월여를 경과한 시점에 폐지된 기준에 따라 평정을 시행하도록 되어 있다. 평가시스템 개발이 늦춰지고 있는 상황에서 개정된 기준에 따라 평정을 시행할 수 없다고 하더라도, **노조와의 합의를 거쳐 직원들에게 사전 양해를 구하는 절차를 거쳤어야 함에도 이를 일방적으로 생략한 것이다.** 개정된 인사평정기준 제29조의 경과규정에 따라 당장 올해부터 평가 시뮬레이션을 진행하고 내년부터 실질적인 인사평정을 시행해야 함에도, 기준에 명시된 시기를 준수해 평정이 차질 없이 진행될 수 있을지도 의문이다.

제도개선은 그 누구를 위한 것도 아닌, 우리 스스로를 위한 필수적 과제이다. 급변하는 미디어 환경 속에서 경영체질의 개선 없이는 향후 10년간의 경영위기에 조기 대응할 수 없다. 새로운 성장 동력을 마련하기 위한 효율적인 조직과 인력 인프라도 확보해야 한다. 개선작업을 통해 정립된 제도가 지속적이고 안정적으로 시행된다면 조직문화도 더불어 건강해질 수 있다.

노사가 공동으로 합의를 체결했고 이로써 전 직원을 대상으로 제도개선에 대한 의지를 표명했다면 사측은 스스로가 한 약속을 합의서대로 성의 있게 이행하는 모습을 보여야 한다. 시기가 지연된 것은 유감스러우나, 지금부터라도 제도개선의 필요성을 명확히 인식하고 관련 작업에 주도적으로 나서야 한다. 무엇이 회사를 위하는 길인가. 사측이 회사의 미래를 말로만 생각하고 걱정할 것이 아니라 먼저 행동으로 옮기는 진정성을 보여주길 기대한다.

지진, 홍수, 테러... 방송중 재난이 발생한다면?

이런 상황이 벌어졌다고 가정해보자.

편성국 김다은 조함원

평일 오후 8시, 어느 때와 다를 바 없는 평범한 여름 저녁. 나는 회사에서 근무를 하고 있었다. 그런데 한순간 건물이 흔들리는 느낌이 들더니 이내 강한 진동과 함께 물건들이 흔들리고 떨어졌다. 건물 안팎에서는 날카로운 비명소리가 들려왔다. 한반도에 규모 8의 지진이 발생한 것이다.

다음의 상황에서 당신은 어떻게 대처해야 할까?

1

그 시간, 프로듀서인 나는 표준 FM에서 생방송 음악 프로그램을 진행하고 있었다. 즐겁고 신나는 쿨의 해변의 여인 곡이 나가고 있는 중. 음악을 당장 중단하고 속보를 멘트로 해야할까? 하지만 현재 상황에 대한 정확한 정보가 없는데 진행자에게 어떤 멘트를 디렉팅해야 할까?

3

그 시간, 아나운서인 나는 5분 뉴스를 하고 있었다. 지진 발생 뉴스를 듣지 못했는데 브리핑을 하는 중에 건물의 강한 흔들림을 감지했다. 청취자들도 느꼈을 수준의 강한 진동이다. 지진에 대해 뭐라도 멘트를 해야 할까, 아니면 손에 들려있는 코스닥지수를 그대로 읽어야 할까?

2

그 시간, 음악FM에서는 CM이 완판된 녹음방송이 5분 뒤에 송출될 예정이다. 당연히 지진에 대한 멘트는 없다. 5분 만에 속보체제를 준비할 수 있을지 스스로 판단하기 어려운 순간, 게다가 방송을 내보내지 않았을 경우의 광고수입 손실도 우려된다. 그럼 지진멘트 없는 이 방송을 그대로 송출시켜야 할까?

4

그 시간, 보도국장인 나는 바로 후배 기자를 현장에 내보내기로 결정한다. 생생한 현장을 잡기 위해 지체할 시간이 없다. 그런데 뭔가 싸한 느낌. 지진현장에 나가는 후배에게 어떤 당부를 해주고, 어떤 물품을 챙겨가라고 해야 할까?

2016년 9월, 경주에서는 대한민국 기상관측 이래 가장 강력한 진동의 지진이 발생했다. 지진은 이웃 나라에서나 벌어지는 일이라고 생각해오던 한국인에게 지진의 규모보다도 '지진이 발생했다는 것', 그 자체가 큰 충격이었다. 이후 JTBC의 손석희 앵커는 경주 지진 회상하며 "당황한 제보자가 전화 연결 도중 '지금 어떻게 해야 하나'고 물어오는데 '엘레베이터를 사용하지 말아라'라는 아주 기초적인 말조차 쉽게 떠올리지 못할 정도로 어떤 말을 해야 할지 모르겠더라"라며 미흡했던 대처에 대해 자평했다. 험담할 것도 없다. 아마 한국 대부분의 언론인이 비슷한 수준일 것이다. 문제는 이후에도 재난에 대한 방송제작자의 혹은 방송국차원의 대비책은 소홀해 보인다는 것이다. 언론으로서 과연 이러한 '얕은 공백'은 괜찮은 것일까? 세월호 참사 이후 재난 보도 방침이 화두로 떠올랐으나 충분한 숙의를 거쳤다고 말하긴 어려워 보인다. 지침은 글자로만 남았다는 느낌은 과연 나만의 착각일까? 고층 화재, 터널 붕괴, 지진, 침몰.. 문득 전세계에서 들려오는 갖가지 재난, 재해, 사건사고 소식에 무방비한 현재를 되돌아보게 된다. 문득 '안일함'이란 단어가 떠오른다.

뜬금없이 앞서와 같은 재난 상황을 가정해 본 것은 얼마 전 다녀온 PD교육원 주최의 '한일 지역방송교류포럼' 때문이다. 재난방송 걸음마 수준인 한국과 달리 지진과 쓰나미라는 가능성을 늘 염두에 두는 일본. 방송제작자들의 마음가짐도, 시스템의 구축수준도 한국과 다를 것이 분명했다. 기대와 함께 오사카로 떠났고 그곳에서 앞서 제시한 가상의 재난 상황에 이미 자신들만의 답변을 가지고, 망설임 없이 재난에 대응할 수 있도록 훈련된 사람들을 만날 수 있었다. 더 미룰 이유 없이 우리도 숙지해야 할 것이 많았다. (지면 관계 상 자세히 설명할 수 없음을 양해 바란다. 궁금한 점이 있다면 개인적으로 물어주시길!)

특히 라디오피디인 내게, 동일본 대지진의 피해지인 이와테(岩手)와 미야기(宮城), 후쿠시마(福島) 등 3곳의 피해자 가운데 60%가 지진 시 라디오가 가장 도움이 되었다고 응답했다는 사실은 강한 울림을 남겼다. 라디오는 재난이 발생했을 때 그 어떤 미디어보다 안정적이고 신속하게 피해자들을 도울 수 있다. 한 방송사에서는 지진 이후 피해지에 라디오를 보내는 후원 캠페인을 했고 큰 호응 속에 끝이 났다고도 한다.

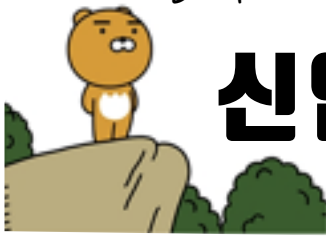
오사카 MBS 방송국 내에는 화재, 지진, 방사능 유출 현장 등을 취재해야 하는 기자를 위한 취재배낭이 따로 마련되어 있다.

“정보가 생명을 구한다”

포럼에서 들은 강연 중 NHK의 재난보도 전문기자 야마자키 노보루가 한 말이다. 재난은 일상성을 유지할 수 없게 만드는 큰 사건을 일컫는다. 국가가 나서서 피해 상황을 수습해야 하지만 때때로 어떤 정부는 무능하다. 그래서 더 많은 피해자를 양산한다. 이때 언론은 당장 화면을 채울 무언가, 방송 시간을 때울 자극적인 스펙터클을 쫓는 것이 아니라 누군가의 생명을 구할 수 있는 정보를 제공해야 하고, 누군가의 상처를 위로해줄 수 있는 '태도'를 익혀야 한다. 지금 우리에게 텅 비어있는 '재난방송 메뉴얼'을 점검해보자. 다음 할 일은 그 빈 자리를 채우는 것이다. 재난 상황에서 라디오는, 취재 현장은, 방송은 무엇이며 무엇이어서 할까? 어쩌면 살아있는 자들을 용기로 묶는, 살 수 있는 자들을 끈기로 버티게 만드는 최후의 생존신호 일지도 모른다.

해일이 있는 경우와 없는 경우에 따라 보도 지침이 따로 마련돼 있다. 스튜디오에 헬멧은 필수!

라디오 스튜디오 안에는 지진이 날 경우, 진행자가 바로 대응할 수 있는 멘트가 크게 붙어 있다.



신임 협회장을 소개합니다

CBS 신임 여성협회장 인사말



편성국 김효진 조합원
(CBS 여성협회장)

2017년 7월 현재 회원수 88명. 아마도 CBS내 최다 회원수를 지닌 친목단체가 아닐까 싶습니다. CBS여성협회의 신임 회장을 맡게 된 김효진입니다. 부회장직을 맡은 선교국의 이예원씨와 함께 CBS여성협회의 새로운 심부름꾼이 되었는데, 아직 얼떨떨합니다. 연임하는 4년간 멋지게 CBS여성협회를 이끌어주신 전임 회장단으로부터 바톤을 이어받은 지 한 달, 아무한 일도 없는데 새로운 책임감에 어깨가 무겁기만 합니다. 훌륭한 전임자는 존재 자체가 감사이자 동시에 부담인가 봅니다. (^.^)

CBS여성협회는 지난 5월 총회에서 명칭을 변경하며(구 CBS여직원협회) 외연을 확장하기로 했습니다. 근로 형태에 제한을 두지 않고 CBS 서울 본사에서 일하는 여성이라면 누구든 가입할 수 있도록 회칙을 변경한 것인데, 단순히 회원수를 늘리는 차원이 아니라 CBS 안에서 여성이라는 정체성을 가지고 일하는 모든 이들의 권익을 함께 찾자는 취지입니다. 협회는 우선, 이 공간이 일만 하는 곳이 아니라 새로운 차원의 공동체 의식을 가질 수 있는 재미있는 곳으로 만들어보고 싶습니다. 전임 회장단의 우수(!)

사업들을 이어받아 바자회, 작은 소풍, 특강 등을 개최하고, 연말에 계획된 본사 4층 리모델링을 계기로 여성휴게실 지상층 이동, 직장 어린이집 설치 검토 등 구조적인 변화에도 관심 갖고 임하려고 합니다. 종종 왜 CBS남성협회는 없냐며 투정 아닌 투정을 건네시는 남성직원들도 종종 계시는데, 여성협회의 여러 가지 사업들이 CBS 내 남성구성원들에게도 즐거움을 미칠 수 있도록 재밌고 좋은 일은 함께 해보겠습니다. (당장은 CBS여성협회 주도로 주2회, 점심시간에 운영되는 요가반 남성전용반 개설을 검토하는 중입니다. 관심 있으신 분은 여성협회로 연락주셔도 괜찮습니다.)



CBS 신임 기자협회장 인사말

10년이면 강산이 변한다고 했는데...제가 경력직으로 CBS에 온지 10년이 됐습니다. 옛그제까지만 해도 후배 기수였던 것 같은데 어느덧 덧없이 허리 기수가 됐습니다. 그동안 CBS는 세상이 변하듯 많이 변하기도하고 아직 변하지 않은 부분도 있는 것 같습니다.노컷뉴스라는 인터넷 매체로 언론 영향력을 심분 발휘했다가 지금은 다시 SNS분야에서 많은 두각을 드러내고 있는걸 보니 제가 꿈꿔왔던 '강소 매체'가 아닌가 싶기도 합니다.

하지만 한편으로는 CBS 고유의 문화가 살짝(?) 퇴색한 느낌도 들어 아쉽다는 생각도 있습니다. 뭐 세상이 그렇게 변하니 거스를 수 없는 흐름 같기도 하지만 그래도 우리만의 색깔을 지키는 게 중요하다는 생각입니다. 사실 보도국의 문제만은 아닐텐데 선후배간 소통이 많이 끊겼다는 얘길 종종 듣습니다. 어느 조직이나 갈등이 없겠습니까마는 조금 더 상대를 이해하고 배려하면 그냥 넘어갈 수 있는 갈등도 많을 것입니다. 그런 점에서 보도국에 구성원들 간 소통을 위한 '다리'가 되도록 노력하려 합니다. SNS가 일상화하면서 소통이 쉬워졌지만 마음을 전달하기엔 2% 부족한 것 같습니다.

그래서 서로 얼굴을 맞댈 수 있는 오프라인 만남을 많이 가져볼 계획입니다. 우선 취재 동선이 가까운 기자들끼리 작은 모임을 갖고 있습니다. 자연스럽게 선후배들 인 섞이도록 말입니다. 기회가 된다면 보도국 전체 모임도 구상하고 있습니다. 이런 자리가 보도국 선후배님들이 좀 더 마음을 여는 '마중물'이 되길 기대합니다. 아울러 현장에서 고단한 일상을 보내고 있는 기자들이 조금이나마 좋은 환경에서 일할 수 있도록 힘쓰겠습니다. 기자들 목소리를 많이 듣고 회사에 많이 전달하겠습니다. 불철주야 노조원을 위해 애쓰는 이진성 위원장과 장재훈 사무국장과 머리를 맞대면 좋은 결과가 있으리라 믿습니다. 무더위에 건강 조심하시기 바랍니다.



보도국 정영철 조합원
(CBS 기자협회장)

국비사태가 남긴 교훈

최순실 게이트와 박근혜 대통령 탄핵 그리고 조기 대선에 이르는 급박했던 시간들, 우리 보도국은 뉴스의 최전선에서 하루하루가 비상이었다. 일당백으로 뛰느라 안 그래도 정신없던 기자들에게 뜻밖에 불어 닥친 문제가 있었으니, 바로 '보도국비' 문제였다. 보도국의 협찬 수익 인센티브 중 일정 비율을 담당 부서장이 보도국 구성원 전체의 기여도를 반영해 자발적으로 환원하면서 적지 않은 보도국비가 조성됐는데, 그 국비 사용의 투명성과 적절성을 놓고 보도국장의 책임 문제가 불거졌던 것이다.

감사 결과, 국비 지출 기준의 불명확성, 일부 지출 금액의 불투명성이 드러났다. 다른 아닌 돈 문제인 만큼, 관리 문제로만 보더라도 그 책임은 결코 가벼울 수 없었다. 기자협회는 이를 계기로 국비의 투명한 사용 및 관리 기준을 정했고, 이미 국비가 쓰인 기간의 문제에 대해서는 국장에 대한 감봉 3개월의 징계와 함께 불투명한 금액의 환원 조치가 뒤따랐다. 안타깝게 지체된 이 시간을 뒤로 하고 보도국 기자들은 다시 일당백의 활약을 다시금 이어갔고 결국 국장에 대한 징계는 6월로 종료됐다. 하지만 배가뻗아야 할 조직의 활력과 리더십에 상처는 불가피했다.

지난 보도국비 사태는 우리에게 분명한 교훈을 남겼다. CBS 조직 안에서 마련된 돈은 그것이 비록 국비든 협회비든 자치회비든 엄연한 공공이며, 어떤 상황에서도 엄격히 관리돼야 한다는 것이다. 우리 회사에서 모든 돈은 그 성격을 불문하고, 사용처에 대한 기준을 공유하며 투명하게 관리돼야 한다. 그 지출 역시 그 돈의 취지에 맞게 해당 구성원 전체의 복리와 사기진작을 위해 정해진 원칙에 따라 쓰여야 한다. 지난 관례는 변명의 이유가 될 수 없다. 따라서 차기 보도국장도 국비 사태가 재발하지 않도록 각별히 유의해야 할 것이다. 이런 원칙들이 지켜지지 않았을 때에는 그 돈의 성격이 무엇이든 CBS 조직의 도덕성을 떨어뜨린 일로 간주하고 중징계의 대상이 된다. 국비 사태라는 커다란 비용을 치르며 재확인하는 원칙치고는 너무나 상식적인 것들이다. 그래서 더 뼈아프다.

34기 주니어 조합원들의 속풀이 토크

7



최근 발표된 여론조사에 의하면 신입사원 10명 중 6명 이상이 퇴사를 희망한다는 결과가 나왔다. 이직을 꿈꾸는 이유는 다양하다. 조직문화, 업무 비전, 직장상사 등. 누구보다 회사에 대한 애정도 넘치지만 실망도 클 신입사원! 입사 후 1년을 넘기기 시작한 34기 조합원들의 속내는 어떨까. **김기용 보도국 기자, 박선영 편성국 PD, 성시진 TV제작국 PD, 유의정 기술국 엔지니어, 이강민 편성국 아나운서, 장혜원 선교국 조합원**이 계급장을 떼고 모였다.

■ 박선영 (이하 박) : 지난 1년은 정말 다이나믹했던 것 같아. 나만 해도 3개의 프로그램을 옮겼고 많은 사람들을 만났어.

■ 김기용 (이하 김) : 나도 1년 동안 개인적으로 많이 배웠던 것 같아. 경찰서라는 곳도 처음 가보고 지금은 검찰에도 있고. 모든 것이 경험하지 못한 것들이니까 뭐든지 새롭게 다가오고 많이 배우고 있다는 생각이 들어.

■ 성시진 (이하 성) : 우리가 방송사 중에서는 작은 규모이고 하다보니 바로 내가 책임을 지는 역할이 엄청 빨리 오는 것 같아. 나도 입사해서 바로 <꽃다방>을 맡았고, SNS도 담당했고, 드라마타이즈까지 하게 되었으니까.

■ 이강민 (이하 이) : 그러다 보니까 작은 실수도 바로 방송과 직결돼. 정확한 날짜까지 기억하는데, 작년 6월 22일에 첫 뉴스 사고를 낸 적이 있었거든. 뉴스 시간을 넘겨서 사고보고서를 썼어. 그 날 이후로 뉴스 임할 때마다 '하나님, 1년만 사고 없이 버티게 해주세요'라고 했는데 사고 없이 1년을 버티게 되었어. (일동 박수)

■ 박 : 내가 옆에서 혜원이를 볼 때도 선교국 인원이 얼마 없으니까 들어오자마자 많은 일을 짊어지고 가는 모습을 보니 너무 안쓰러웠어.

■ 장혜원 (이하 장) : 아무래도 회사 내에 중간층 선배들이 많지는 않으니까 신입인데도 책임을 져야 하는 상황이 많지 않았나 싶어.

■ 이 : 최근에 바뀌긴 했는데 나랑 봉규랑 번갈아가면서 TV 뉴스를 하러 가면 꽤 약할 정도로 세트장이 엉망이었거든. 근본적으로는 일손이 많이 부족한 것 같아.

■ 김 : 나도 최근에 신연희 강남구청장이 검찰에 소환되었는데 사진 기사가 못 온다는 거야. 그래서 내가 현장 사진이나 영상을 찍어야 하는 상황이 됐어. 거기에서 노컷 기사도 써야 하고 비중이 크면 오전 뉴스 리포트도 해야 돼. 플랫폼이 다양해진 부분도 있지만 기사가 1인 3역을 해야 할 때도 있어.



■ 이 : 그렇게 업무가 몰릴 때 제 일처럼 발 벗고 나서주는 선배들이 좋은 것 같아. 고민이 있어서 공공 앓고 있다가 선배에게 털어놓은 적이 있는데 너무 잘 들어주시더라고. 그때 힐링이 많이 되었고 애사심이 깊어지는 계기가 되었어.

■ 성 : TV 쪽은 저연차 피디에게 기대할 수 있는 부분이 결국 기획이고 아이디어 거든. 그래서 내가 낱것의 아이디어를 던졌을 때 선배들의 반응에 따라서 기획이 죽기도 하고 살기도 하고 그래. 그런데 그럴 때 "이렇게 하면 어떨까?"라고 같이 이야기해주는 선배들이 좋더라고. 정말 쓸모없는 아이디어도 확장하면 뭔가 나올 수 있으니까.

■ 유의정 (이하 유) : "무조건 안 돼!" 이런 스타일은 좀 그래.

■ 박 : 후배의 휴가에 관대한 선배도 좋은 것 같아. 어떤 선배가 어느 날 나한테 와서 "왜 여성휴가 안 써? 의무적으로 쓰라고 있는 건데"라고 이야기 하시는 거야. 그래서 처음 써봤는데 정말 쉬어보니까 너무 좋았고, 선배들에게 감사한 마음이 저절로 생기더라고. 후배의 입장에서 후배가 언제 쉬면 좋은지, 그런 걸 이해해주는 선배들이 너무 고마웠어.

■ 장 : 나도 작년에 크루즈 성지순례 준비하면서 특근 신청을 많이 했거든. 그런데 주말 근무를 하면서 시간별로 정확하게 판단해서 휴가나 수당으로 받아낼 수 있는 게 우리 회사의 장점이라고 생각했어. 덧붙이자면 나는 자기 일을 업무 시간에 확실히 하고 정확하게 귀가하는 선배들이 좋은 것 같아. (웃음) 나도 일을 하면서 나의 삶과 회사의 발전 가운데서 어느 정도 균형을 맞춰야 할지 고민을 하게 되거든.

■ 이 : 절대 개인의 삶이 침해해서는 안 되겠지. 프로답게 일을 한다는 것이 개인 일상까지 업무가 지장을 주는 것은 아니니까.

■ 유 : 가끔 선배들과 일을 하면서 약간 세대차이가 느껴지는 경우도 있어. 예를 들면 회식을 바라보는 시각의 차이?

■ 이 : 솔직히 방송 선곡에서 세대차이도 많이 느껴. 팝은 아바, 가요는 조용필, 이문세만 너무 나오는 것이 아닌가 싶기도 하고.

성 ■ : 우리 TV도 장로님, 권사님들이 많이 보시는데 (웃음) 어떤 시도를 하려고 하면 '그건 불편하다', '그건 불친절하다' 라는 대내외적으로 의견이 나와. 기독교 색채를 담은, 공익적인 메시지를 담은 내가 이 자리에서 대안을 제시하지는 못하지만 같이 갈 수 있는 방향을 모색했으면 좋겠어.



■ 박 : CBS가 이제는 예전처럼 유일무이한 방송이 아니잖아. 방송을 준비하면서도 젊은 세대들에게 인지도를 높여야 한다는 위기의식이 많이 느껴져.

■ 이 : 일례로 소개팅 같은 자리를 나가도 CBS에서 일한다고 하면 고개를 가우뚱거리는 반응이 많이 나와. 부연설명을 해야 할 정도로 젊은층들에게는 인지도가 많이 낮은 것 같아.

■ 박 : 그래서 적은 돈이라도 젊은 층들을 잡기 위해 투자를 해볼 수 있다고는 생각하는데 오히려 회사 안에서는 차단을 하는 분위기?

■ 이 : 투자 이야기가 나와서 그러는데 회사 중식비가 너무 적어. 5천원이잖아. 사실 김밥천국을 간다고 하더라도 라면밖에 못 먹는 수준이라서 비현실적인 것 같아.

■ 유 : 그리고 내부적으로도 국과 국 사이에 교류가 많았으면 좋겠더라고. 기술국에서는 KOB라 열심히 준비해서 나갔거든. 다른 방송국들은 피디나 기자들이 현장에 와서 새로운 기술을 보고, 질문도 하고 아이디어도 얻어가는데 우리는 아무도 안 온다는 거야. 그런 부분들은 경험 많은 선배들이 앞장서서 나서줬으면 좋겠어.



■ 박 : 타국 선배들이랑 밥먹은 건 입사 직후에 1달 전체 교육할 때 밥 먹은 게 다인 것 같아.

■ 장 : 내가 선교국에 있어서 그런지는 모르지만 경영과 방송사이의 간극을 많이 느낄 때도 있어. 회사 내에서 신앙이 있는 사람도 있고, 없는 사람도 있지만 방송과 선교적인 마인드가 어떻게 공존할 수 있을지 회사 차원에서 좀 더 고민을 해야 할 것 같아. 엄연히 우리 방송사의 타겟 층 중에서는 보수적인 신도들도 있으니까.

■ 유 : 나는 노조에도 바라는 게 있어. 이번에 이사장 선출 관련해서 피켓 시위 할 때 노조원 참여 독려를 문자메시지로는 하는데 배경이랑 진행과정에 대한 설명 없이 '일단 올라와'라는 느낌을 받았어. 수동적인 노조원이 아니라 우리도 뭔가를 알고 행동해야하지 않나 싶더라고.

■ 이 : 오늘 많은 이야기가 나왔는데 나도 선배 위치가 되면 이렇게 우리가 고민했던 부분들, 아니면 2년차에 내가 빌빌대면서 배웠던 것들을 잊지 않고 최대한 배려할 수 있는 선배가 되고 싶어.

■ 유 : 나도 엔지니어의 입장에서 타국의 선배들이나 동기, 후배들을 위해서 할 수 있는 건 다 해주고 싶어. 그런 정신으로 내가 먼저 대하다보면 좀 더 깊은 유대감이 생기지 않을까 생각을 해봐.

■ 성 : 나는 돈 버는 콘텐츠를 만들고 싶어. 우리 회사가 물론 언론사이기도 하고 선교기관이기도 하지만 기본적으로는 콘텐츠 회사라는 생각이 있거든. 돈을 많이 번다는 것은 많은 사람들이 본다는 뜻이고 그만큼 영향력이 있다는 뜻이기도 하고.

■ 이 : 나는 동기랑 같이 한번 방송하고 싶다. (웃음)

35기

너야너

신입조형원을 소개합니다



청주기술
이우성

수습을 마치고 드디어 CBS 노조에 가입하게 되었습니다. 진정한 CBS인으로서 행복하고 사랑스런 CBS를 만들기 위해 노력하겠습니다.

함께할 수 있게 손잡아주시는 선배들께 연대와 감사의 인사를 드립니다. 남의 권리도 나의 권리처럼 생각하는 조합원이 되겠습니다. 투쟁!



대구기술
양윤길

열정을 다하여 일하고, 흘린 땀만큼 대우받을 수 있도록 함께 노력하겠습니다. 투쟁!!

일은 바빠지만 가슴도 벅찬 하루 하루를 지내고 있습니다. 선배들과 함께 해 든든합니다. 앞으로 잘 부탁드립니다!



대구기자
류연정

역사와 전통의 CBS노조에 새로이 일원으로 함께하게 되어 대단히 뜻깊습니다. 앞으로 구성원 모두가 더욱 즐겁고 보람차게 직장 생활할 수 있도록 일조하겠습니다. 파이팅!

진심을 다하겠습니다. 파이팅입니다!



서울기술
김준수



광주기자
박요진

수습기간을 거쳐 CBS 정직원과 노조원이 됐다는 사실을 무척 영광스럽게 생각합니다. 회사와 노조 양쪽 모두에 작은 힘이나마 보탬이 될 수 있도록 최대한 빨리 밥값하는 기자가 되겠습니다. 감사합니다.



서울기술
김준규

'불광불급(不狂不及)-미치지 않으면, 이룰 수 없다' 방송과 CBS와 그리고 노조에 미쳐보겠습니다!!

CBS 노조의 일원으로 받아 주셔서 감사합니다. 불의에 굴복하지 않았던 선배들처럼 곧은 일원이 되겠습니다. CBS노조 파이팅



서울보도
황영찬

아직 어설피고 많이 부족하지만 소외된 사람들과 함께하겠다는 초심 잃지 않고 자랑스러운 후배가 될 수 있도록 노력하겠습니다. 노조의 일원이 됐다는 것에 자부심을 가지고, 회사 이슈에도 더 관심을 갖고 노조 활동에도 성실히 참여하겠습니다.

벌써 입사한지 반년이 돼 갑니다. 평소 동경했던 기자가 돼 현장을 다니는 순간들이 아직도 꿈만 같습니다. 실수투성이에 많이 부족하지만 선배들이 걸었던 길 따라가면서 열심히 배우겠습니다. 잘 부탁드립니다.



서울경영
안성은

생애 첫 노조 가입! 노동이 당당하도록 열심히 참여하겠습니다!

인사 잘하는 신입노조원이 되겠습니다. 잘 부탁드립니다~



서울경영
이현지



서울보도
김동빈

CBS의 정식사원이 되고 노조원이 될 수 있어 행복했던 6월이었습니다. 앞으로 노조의 명성을 자랑스럽게 여기며 노조원으로서 보탬이 되도록 하겠습니다.



서울보도
김명지



서울보도
정석호