

CBS 노보

www.cbsunion.or.kr

P4 우리 모두가 알아야 할 전남 CBS 사태	P5 지역 인력채용의 진실	P6 뉴스, 이대로 괜찮은가?	P7-8 휴가계획 세우셨나요?
--	--------------------------	----------------------------	----------------------------

“부끄러움은 왜 제 몫인 거죠?” 난데없이 종이책자로 뿌려진 사내보를 받아본 이들의 조건반사적 독백이다. “비약적”, “놀라운”, “폭발적”, “성과” 등의 단어가 나열된 사내보 글 제목들을 보는 직원들은 저마다 쌍팔년도 관보를 보는듯한 착각 속에 민망함을 삼킨다.

사내보에 실린 글 내용들의 문제점과 허점들은 일일이 짚으려면 한두 지면으로 될 일이 아니니, 다음 노조의 경영평가 특보를 통해 자세히 짚을 것이다.

일단 그 전에, 이 사내보를 집어든 직원들의 이야기를 그대로 사측에 전달해야 할 필요를 느껴, 그 여론을 대변해서 여기에 적는다. 갑자기 천만원이 넘는 비용을 들여 이런 사내보를 낸 목적부터 짚어보자.



사장은 이렇게 머리말에 썼다.

“전 직원들에게 경영상황을 투명하게 공개하고, 앞으로 무엇이 부족한지, 또 어떤 분야를 강화해야 할지 지혜를 모으기 위해서”라고.

그러면 묻는다. 투명한 공개, 부족한 부분의 강화가 목적이라는 사내보 아이템이 각 국별로 할당된 ‘자화자찬 홍보’들이라는 말인가. 여기는 언론인들이 모인 회사다. 이렇게 감이 떨어지는가.

게다가, 사내보를 만들면서 정작 경영진이 노조와 직원들에게 밝힌 이유는 이랬다. “노보 특보 보고 우리도 가만히 당하고만 있을 수는 없었다.” 한마디로 노보 특보에 대한 반박문으로 돈 들여 뿌렸다는 것이다.

그러면, 사내보가 노보 특보에 대한 반박글이 되긴 했을까. 반박을 하려면, 어떤 방식으로든 틀린 팩트를 짚어내거나 잘못된 접근이 지적됐어야 한다. 하지만 특보에서 내놓은 신사업과 미래 전략에 대한 성적표와 그 근거들은 사내보에서 단 한 줄도 반박되지 않았다. 직원들이 땀흘려 일한 회사에서 성과는 나타난다. 우리가 특보에서 평가한 것은 그런 성과가 아니었다. 직원들이 기존의 영역에서 땀흘려 만들어낸 성과가 아닌, 사장이 해야 할 몫, 즉 미래 전략과 신사업에 대한 성과가 평가의 대상이었다. 그렇다면 사내보는 바로 그 부분, 즉 미래 전략과 신사업에 대해 투명한 공개, 부족한 부분의 성찰, 그리고 강화 전략을 냉철하게 제시했어야 했다. 직원들은 그런 글에서 희망의 근거를 찾는다. 하지만 그런 내용은 사내보에 담기지 않았다. 그저 “조직별 직원들의 성과”가 각국 부장들을 통해 일방적으로 제시됐고 이는 거친 제목과 편집을 통해 사장 연임을 위한 성과로 포장되고 과시됐다.

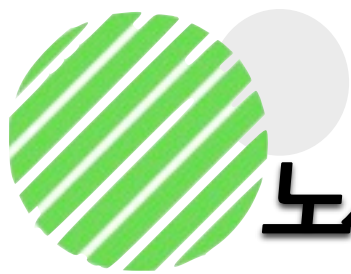
노조가 무엇보다 심각하게 바라보는 것은, 이 사내보에 담긴 사장의 시각이다. “지금처럼 가면 되는 것이다. 달리 더 할 게 딱히 없고, 그래도 문제 없다” 사내보는 이 말을 다양한 방식으로 변주해 넣은 변명 글로밖에 읽히지 않는다.

여기서 우리가 희망을 발견할 것으로 보았는가.

“노조는 왜 그런 특보를 내서 우리가 돈 들여 사내보까지 만들게 하느냐”

경영진이 노조에 던진 이 말을 다만 비웃고 넘기기엔 너무도 부끄럽다.

“부끄러움은 왜 제 몫인거죠?”



노사 TF, 현재 스코어는?

1편 | 뉴미디어 TF



우리는 총 3개의 TF에서 사측과 논의를 진행 중입니다. “뉴미디어 TF”, “방송정책 TF”, “제도개선 TF”가 그것인데요. 먼저, “뉴미디어 TF”는 우리의 현재 콘텐츠와 기사들을 새로운 웹모바일 플랫폼들에 맞게 확산, 유통, 재가공, 제작시켜, 영향력과 수익을 키워낼 방법이 뭘지를 모색하는 자리입니다. 지금의 라디오 프로그램과 뉴스를 효과적으로 재가공, 유통을 활성화하는 것이 한 축이라면, 웹모바일 플랫폼에 맞는 별도 콘텐츠를 만드는 것이 다른 한 축입니다. 다음으로 “방송정책 TF”는 정권 교체 후 법과 제도, 인사의 변화에 따라 CBS가 포착하고 대응, 준비해야 할 것이 무엇인지를 논의하는 자리입니다. 주요 주제는 “광고 정책 마련”, “CBS 라디오 표준FM의 정상화(종교전문편성 분류 철회)”, “보도PP 진출 가능성”입니다. “제도개선 TF”는 지역방송의 평가 방식 재구성, 호봉 전환자의 호봉 평가 산정 개선, 근로시간단축제 보완, 직군 직종 분류와 채용 방식 명시 등을 놓고 노사가 집중 논의를 진행하는 모임입니다. 앞으로 이 노사TF들의 논의를 소개하겠습니다. 오늘은 먼저 뉴미디어 TF의 현재 스코어를 여러분과 공유합니다

우리는 지금까지 보도국 뉴미디어부 SNS팀장인 최철 조합원의 노보 연재글을 통해 “뉴미디어”로 상징되는 업무로 뭘 해왔고 또 하려는 것인지, 그게 왜 필요한지 공유했다. 뉴미디어 TF는 다름 아니라, 바로 그런 필요와 목표를 채우기 위한 가장 현실적인 방법을 찾기 위한 모임이다.

뉴미디어 TF의 기조는

“잘 하고 있는 것 가능성 있는 것부터 제대로 지원하자”다.

기존에 있었던 추상적인 유명무실 TF들과 차별화하기 위해 실용적이고 현실적인 논의를 끌어가기로 한 것도 이런 차원이었다. 철학과 방향성, 필요성에 대한 논의는 이미 그간 수많은 컨설팅과 용역 그리고 지난 사장 때의 수많은 강연과 회의를 통해 충분히 그동안 있어왔다고 보기 때문이고, 그게 없어서 그동안 안 됐다고 보지 않았기 때문이다. 막연히 긴 시간을 두고 큰 그림을 그리는 방식이 아니라 지금 잘 하는 것, 할 수 있는 것부터 더 키워내는 것을 통해서, 그리고 기존의 직원 집체 교육 방식이 아니라 성공 모델을 각 콘텐츠 생산 단위에 확산시키는 것을 통해서, 곳곳에 관련 마인드와 영감들이 흡수 전파되도록 하는 것이 효과적이라고 판단했다.

뉴미디어 TF는 지난 3월 노사협의회에서 합의된 후 지난 6월초부터 노사TF 형태로 진행돼왔다. 기초실, 보도, 편성, TV, 기술, ICT R&D, 마케팅의 주무부장들과 노조가 함께 모여서, 지금 우리가 뉴미디어와 관련해 잘 하고 있는 것과 가능성을 보인 게 뭘지 그 현장의 의견에서부터 논의를 시작했다. 그리고 그들의 필요를 어떻게 채울 것인지, 또 어떻게 더 키울 것인지 고민하는 것으로 논의를 시작했다. 이를 위해 각 국별 현실과 필요를 직접 듣는 작업을 매주 집중적으로 진행하고 있다. 노조 역시, 현재 뉴미디어의 현장 최전선에서 일하고 있는 조합원들의 의욕을 극대화하는 방법이 무엇인가 하는 차원에서 이 사안을 접근하고 있다.

이런 TF 과정에서 우리는 그때그때 협의 매듭을 지어갔고, 요청된 뉴미디어 관련 인적 투자는 어떤 곳에 어떤 방식으로 진행돼야 할지, 이를 위해 노사가 같이 해야 할 일이 무엇인지 그때그때 필요한 협의를 진행 중이다. 아울러, 무리한 접근을 피하기 위해 최대한 현장의 의견을 반영하기로 하고 **주1회 TF뿐 아니라 그 사이사이 관련 국 협의도 병행하는 것을 원칙으로 해왔다.** 이 과정에서 중장기적 접근이 필요하다고 판단된 조직은 그렇게 접근하고, 당장 지원이 요청되는 분야는 단기적으로 해결하는 것으로 방향을 잡아가고 있다.

여기에 덧붙여, 이렇게 모아진 지원책과 활성화 대책을 가장 효과적으로 수행할 수 있는 그릇이 무엇인지에 대한 논의도 병행됐다. 이른바 “조직 개편” 논의다. 여기에 대해서는 몇가지 안들이 나와 있는데, 현장 분산형과 접목 융합형을 양쪽에 놓고 다양한 조직 안들이 제기되는 중이다. 즉 조직개편은 지금 진행되는 논의를 반영해내는 결과물 중의 하나이고, 9월에 1차적인 개편안을 마련해 시행하는 것을 목표로 하고 있다. 그리고 그에 따라, 가장 적합한 인물을 가장 효과적인 자리에 리더와 야전사령관으로 배치하는 인사가 이어지도록 하자는 것이 현재의 계획이다.

국별 공유를 통해 이러한 취지와 목표 그리고 진행 상황들이 공유되고 있으니, 그 과정에서 드러나는 문제나 부족한 부분들에 대해서는 조합원 여러분께서 노조 집행부에 적극 알리고 개진해주기를 부탁드립니다.

Everything changes

3

보도국 뉴미디어 SNS팀장 최 철

1990년대 초반 얘기를 해야겠다. 대학 입학 후 얼마 지나지 않았을 때였다. 수업이 예정돼 있던 종합관 건물로 헬레벌떡 들어서는데 한켠에서 소동이 벌어졌다. 알고보니, 한 여학우가 종합관 1층 로비 커피 자판기 옆에서 흡연을 시도했고 이를 옆에서 목격한 한 복학생(그는 군복을 입고 있었다)이 다짜고짜 여학우의 따귀를 때린 것이다.(옛날에는 과방은 물론 건물 1층 로비에서 흡연하는 게 자연스러운 모습이였다.) 피해자는 울면서 자리를 뒀고 계속 흥분상태를 유지하던 가해자는 “감히 여자가 건물 안에서 담배를 피워?”라고 큰 소리를 내며 자신의 폭행을 정당화하려고 애썼다.

지금의 기준으로 보면 정말 말도 안 되는 얘기 아닌가. 요즘에 그랬다간 복학생 아저씨는 단언컨대 학교를 더 다니기 어려웠을 것이다. 불과 20여 년 전에는 이런 만행이 아무렇지도 않게 행해졌다. 실화다. 제대하고 나니 벽돌 크기만한 PCS가 대중화되기 시작했다. 그런 와중에 양증맞은 크기와 세련된 스타일의 스타텍이란 휴대폰은 모두의 눈길을 사로잡았다. 요즘 말로 ‘it 아이템’이었던 것이다. 그런데 그 ‘모토롤라’는 그 후 어떻게 됐을까. 옛 명성에 취해 스마트폰으로의 변화를 주저하다 그만 ‘올드함’의 대명사가 돼버렸다. 모토롤라가 뒤늦게나마 스마트폰 시장에 뛰어들었지만 시장의 반응은 냉담했고 결국 폭삭 망하고 말았다.

한 때 업계 1위였지만 지금은 아무도 기억하지 않는 기업이 어디 한둘이라. 그러고 보면 ‘유발 하라리’의 신작 ‘호모데우스’ 첫 장에 써 있는 말, “Everything changes”는 진리다. 그렇다. 영원한 것은 없다. 모든 것은 변한다. 이제 거기에서 속도감마저 더해졌다. (초등학교 1,2학년 사이에도 ‘세대 차이’가 있다는 시대 아닌가) 갑론을박이 여전하지만 알파고로 대변되는 4차 산업혁명이 이미 시작됐다는 사람도 있다.(페이스북이 50대 남성 가입자에게 보청기 광고를 내보내고 임플란트 광고를 쏘아준다. 적어도 2002년 영화 ‘마이너리티 리포트’가 예상한 미래는 시작되었다.) 세상이 급변하고 있지만, 대한민국 언론사는 아직도 태평하다. 변화에 저항하면서도 대한민국 언론이 존립을 보장받았던 것은 경쟁 없는 업무환경 덕분이었다고도 볼 수 있다. 먹고 살만 하니 굳이 변화에 나설 필요성을 못 느꼈다. 그런데 얼마나 더 버틸 수 있을까.

아마존에 인수된 워싱턴포스트는 스스로를 ‘디지털 기업’이라고 부르고 있고, 뉴욕타임스는 디지털 역량을 강화해 2020년에는 독보적인 콘텐츠 생산 업체가 되겠다고 천명했다.

그리고보니 워싱턴포스트가 아마존에 인수된다고 처음 보도됐을 때 “한갓 인터넷 서점이 굴지의 언론사를 인수했다”고 그 의미를 애써 평가절하하는 사람도 있었다. 물론 옛날 아마존은 인터넷에서 책을 파는 곳이었다. 지금의 아마존을 그렇게 부를 수 있는 사람이 과연 있을까. 진정한 디지털 변신은 적당히 온라인 부서를 만들고 모바일 편집자를 배치하는 것이 아니라 완벽하게 아마존과 같은 형태의 기업이 되는 것이다. 그런데 그것이 하루 아침에 불가능하니 지금 당장 해볼 수 있는 것부터 시도해보고 경험해보자는 것이다. 좁은 개울이라도 징검다리를 놓아야 물에 젖지 않고 건널 수 있다. 징검다리를 놓는 수고가 없다면 좁은 개울이라도 젖지 않고 건널 방법은 없다.

CBS를 크리에이터들의 놀이터로 탈바꿈 시키자. 그래서 누군가는 CBS의 ‘C’를 Creative의 첫 글자로 오인하도록.



청주뉴스



평화롭던 주일 아침 갑자기 장대비가 쏟아지더니 순식간에 청주 곳곳이 거대한 물바다로 변했다. 22년만에 찾아온 기록적인 홍수였다. 급하게 관련 기사를 처리하기 시작할 때쯤 청주CBS 페이스북 계정인 '청주뉴스'로 온갖 비 피해 제보들이 밀려들기 시작했다. 차가 물에 잠겨 동동 떠다니고, 주택가에서 소방대원들이 보트를 타고 다니며 인명을 구조하는 생생한 장면들이었다. 시민들이 직접 촬영한 재난 현장들이 속속 페이스북 메시지로 도착했다.

SNS 속 시민들은 취재기자가 알 수 없는 곳까지 손을 뻗었다. 폭우를 피해 잠을 자는 태평한 강아지 모습, 차량 침수 피해를 막기 위해 직접 교통정리에 나선 시민 등 현장에서 벌어지는 각종 이야기 거리가 쏟아졌다. 덕분에 타 방송사에서도 제보 영상 제공 문의가 하루종일 끊이지 않았다.

사실 그동안 회사 페이스북 계정을 운영해오면서 한계를 많이 느껴왔다. 지역국 여건상 혼자 운영하는 상황에서 페이스북용 콘텐츠를 만들 수 있는 여력이 없어 기사를 공유하는 데만 그쳤기 때문이다. 이대로 운영한다 해도 발전이 있을까하는 회의감도 들었다. 하지만 이번 홍수를 겪고 나서 앞으로도 SNS를 계속해서 활용해야 한다는 확신은 생겼다. 청주뉴스에 '좋아요'를 눌러준 1만 6천 시민의 활약을 경험했기 때문이다. 다만 기자 한 명에게 지역국 SNS의 모든 것을 맡기는 지금의 체제가 아니라, 지속적이고 체계적으로 운영해나갈 수 있는 시스템 마련이 절실한 상황이다.

CBS 청주지부 장나래 조합원

우리 모두가 알아야 할 전남 CBS사태

언론노조, 對 전남이사회 투쟁 앞에 서다

해고는 살인이다. 언론노동자도 마찬가지다. 그런데 지난 1년 전남CBS 안에서 3명이 해고까지 갔다 복직됐다. 잇따른 징계에 아무개는 불면증을 호소한다. 또 다른 아무개는 심리치료 중이다. 이 상황을 두고 한 후배가 “전남은 CBS가 아니다”라고 쏘아붙이는데 딱히 받아칠 말이 없다. 성명도 써보고 탄원서도 내봤지만 소용이 없다. 규정도 실정법도 무시하고 밥줄을 끊어놓는 전남은 지금 소리 없는 전쟁터다. ‘누가 또 당할지 모른다’는 공포감이 공간을 채우고 있다. 도대체 무슨 일이 벌어지고 있는 걸까.

지난해 5월 1일 전남CBS에서 창립 13년 만에 첫 노조의 성명이 발표됐다. 이기완 본부장 주도의 기형적인 직원 채용을 비판하는 내용이었다. 이후 전남 이사회는 박형주 당시 노조위원장을 징계위원회에 회부했다. 박 전 위원장은 한 달 동안 출입처와 업무를 빼앗긴 채 내근을 했다. 이때 CBS 본사에서 감사가 내려왔고 대다수 직원들이 이 본부장의 독단적인 회사 운영의 문제점을 지적했다. 그러나 본사는 아무런 조치도 없었다.

전남CBS 이사회는 7월 4일 박 전 위원장에게 해고를 통보했다. 이사회는 징계조사위를 만들어 뒷조사를 하더니 무려 13가지의 누명을 씌웠다. 폭행 피해가 가해로 둔갑했고, 금품수수 사건도 조작됐다. 5일 본사 노조가 실정법 위반을 지적하며 성명을 발표했다. 6일에는 기자협회가 진상규명을 촉구하며 본사의 책임 있는 조치를 요구하는 성명을 냈다. 7일에는 미디어오늘에 <전남CBS 노조위원장, 성탄절에 절에 간게 해고사유?>란 제목으로 기사화 됐다. 전남 직원들은 박 전 위원장의 징계 철회를 요구하는 탄원서를 제출했다. 전남CBS 이사회는 재심에서 박 전 위원장의 징계를 대기 3개월로 줄였다. 이후 노조위원장 사퇴를 복직 조건으로 내걸었고 이를 수용한 결과 복직됐다.

5월 19일 입사한 강민주 PD는 6월 7일 본부장실에 불려가 ‘박 위원장과 밥 먹는 자리에서 불미스러운 일이 있었느냐’는 추궁을 들었다. 박 전 위원장 징계를 앞둔 6월 28일 윤승훈 보도국장은 강 PD를 불러 ‘징계위에 참고인으로 들어가야 하니 준비하라’고 했지만 강 PD는 이를 거부했다. 이후 동기 남녀 아나운서는 서울 수습 교육을 갔지만 강 PD는 별다른 이유 없이 서울 교육에서 배제됐다. 그때부터 ‘강민주는 찍혔다’는 식의 말이 회사 내에 파다했다.

수습기간 만료 다음날인 10월 19일 강 PD는 <생방송전남> 진행을 마치고 나와 해고 통보를 받았다. 10월 28일 미디어오늘에 <전남CBS 수습 PD, "월급 84만 원, 성희롱 참고 일했는데..">라는 제목의 기사가 났다. 강 PD는 부당해고와 함께 사내 만연했던 성희롱 피해를 주장했다. 본사는 감사를 벌여 강 PD의 복직과 성희롱 가해자들에 대한 징계를 결정했다. 이 일로 이 본부장은 정직 3개월의 징계를 받고 새 본부장이 부임했다. 그러나 전남 이사회는 강 PD를 복직시키지 않았고, 본사의 추가 조치가 없어 결국 지방노동위 제소를 거쳐 7개월 만에 복직됐다.

오현주 총무팀장은 올해 3월 강 PD 부당해고와 관련해 근로계약서를 작성하지 않았다는 이유로 징계대상이 됐다. 그러나 전남 이사회는 오 팀장에 대해 6가지 누명을 덧씌워 대기 3개월이라는 중징계를 내렸다. 전남 노조는 5월 8일 성명을 통해 직원들에 대한 이사회의 잇따른 부당징계를 폭로했다. 오 팀장은 해고 직전에 복직됐다.

반면 윤승훈 보도국장은 강 PD를 명예훼손으로 검찰에 고소하고, 전남 이사회와 윤 국장의 변호사는 ‘복직 하려면 제보 내용이 과장, 왜곡 됐다는 것을 인정하라’고 요구했다. 해당 사건은 ‘혐의없음’으로 결론이 났다. 그러나 전남 이사회는 성희롱 피해를 당한 강 PD에게 사과는커녕 되레 고소를 한 가해자에 대해 감봉 3개월을 결정했고 현재 국장직을 유지하고 있다.

일련의 사태와 관련해 본사는 다섯 장짜리 협약서 때문에 어쩔 수 없다는 입장이다. 전남을 창립할 때 지역 이사와 협약서를 맺었는데 이때 인사권을 위임했다는 것. 그런데 이 협약서에 인사권을 어떻게 행사하라는 규정이 없다.

전남 사태의 일차적 책임은 협약서라는 완장을 차고 무소불위의 권한을 행사하는 일부 이사들에게 있다. 인사위, 징계위, 조사위 등을 몇몇 이사들이 독점하고 있다. 직원들을 ‘괘씸죄’로 찍은 후 조사위를 만들어 사찰을 하고 갖가지 사유를 들어 해고하는 일이 반복됐다.

그러나 더 큰 책임은 이를 통제해야 함에도 엉터리 같은 협약서를 핑계로 구조적 폭력을 눈감은 본사에 있다. 법적으로 전남 직원들은 재단법인 기독교방송이 채용한 근로자임이 명백하다. 협약서에도 감사권과 통할권을 명시하고 있다. 그러나 본사는 공문 몇 장으로 해결하려 하고 있다. 본사가 눈을 감는 동안 또다시 전남 이사회는 성명을 이유로 전남 노조 지도부를 겁박했고 27일 실행이사회에서 경찰에 명예훼손으로 고소하기로 결정을 내렸다. 방관도 폭력이다. 철저한 진상조사와 피해자들에 대한 명예회복, 심리상담, 재발방지를 위한 단호한 조치 또는 협약해지를 검토해야 할 때다.

또한 부당노동행위를 일삼는 전남CBS이사회에 전국언론노조의 하나 된 이름으로 투쟁에 나설 것임을 강력 경고한다. 아울러 이 사태의 철저한 원인규명과 해결을 위해 한용길 사장 또한 결코 자유로울 수 없을 것임을 분명히 밝혀둔다.

지역 인력채용의 진실

CBS 강원지부장 박윤경

지난 노보에 실린 '인력채용의 진실을 말하며'를 보며 여러 생각이 들었다. 내용은 인건비 부담을 이유로 회사가 인력 충원을 미루거나 최소화 하지 말고 전략을 갖고 적정 인력을 계속 뽑아야 한다는 것. 맞다. 구구절절 다 맞는 말이다.

그런데 인력채용과 관련해 회사가 하고 있고, 또 해야만 하는 고민 속에 과연 지역도 포함되어 있을까?

● 이대로는 지역의 미래가 없다.

지역은 인력 충원 자체가 빈자리를 채우는 방식이기 때문에 누군가 회사를 그만두거나 보직을 받아 인사이드가 생겨 자리가 비지 않는 한 절대 있을 수 없다. 강원에는 PD가 1명이다. 올해로 22년차지만 회사를 그만두거나, 보직을 받아 더 이상 현업을 뛰기 어려워지지 않는 한 후임 PD를 받기란 쉽지가 않다. 그렇다고 자리가 비었다고 당연히 사람을 뽑을 수 있는 것도 아니다.

기술국과 보도국의 경우 국장 자체 승진으로 현업자가 3명에서 2명으로 자리가 하나씩 비었지만 인건비가 부담스러워 사람을 뽑지 못했다. 지금이야 보도, 편성, 기술 각 파트별로 현업자들의 나이가 30-40대 젊은 층이 대다수라 겉으로 별 문제가 없어 보이지만 중간에 회사를 그만두는 사람이 없어 신입 채용 없이 이 구성원 그대로 앞으로 20-30년을 더 근무한다고 생각해 보자. 그때는 모든 현업자들의 나이가 50-60대로 마치 시니어 클럽을 연상케 할 정도이다. 생각만 해도 아찔하지 않은가. 그러다 한 명이 정년퇴직해 30년 만에 신입을 뽑는다고 해도, 같은 부서 바로 위 선배와의 나이 차이가 30-40년. 과연 그런 조직이 연속성을 가질 수 있을까?

● 이대로는 지역은 쓰러지고 만다. 턱없이 부족한 인력

빈자리를 채우는 방식의 인력 충원도 문제지만 지금의 가장 큰 문제는 인력이 턱없이 부족하다는 거다. 방송 인력만 본다면 현재 강원은 정규직 아나운서 1명에 프리랜서 아나운서 1명, PD 1명, 기자 2명, 엔지니어가 2명. 본사와 지역은 사업 규모의 크고 작음의 차이만 있을 뿐 업무가 크게 다르지 않다. 그런데 본사에서 선교, 마케팅, 편성, 보도, 디지털 기술, 크로스 미디어, 공연 기획, 시네마 사업 등 세분화돼 수많은 사람들이 하는 일들을 지역에서는 전 직원이 달려든다 해도 고작 10여명이 다 해야 한다. 아나운서라고 해서 아나운서 일만 해서는 안 되는 곳이 바로 지역이다.

대체인력이 없는 PD는 몸이 아파 휴가를 내고도 회사에 나와 일을 할 때가 부지기수. 그나마 2명씩이라 사정이 낫다고 하는 다른 파트도 마찬가지다. 2명이 빠듯하게 돌아가는 근무에 한 명이 휴가를 가게 되면 다른 한 명은 새벽부터 저녁까지 온종일 12시간 근무를 하며 그 많은 업무를 독박 써야 한다.

3명인 편성국의 경우 수많은 업무 가운데 설교 편집만 보더라도 한 사람이 한 주에 소화해야 하는 설교 편집이 9개에서 많게는 12개 이상이다. 그럼 1명이 5일간 여름휴가를 가게 되면 남은 두 명은 그 주에 각자 무려 14개에서 17개씩의 설교를 편집해야 한다. 하루에 4-5시간씩을 편집실에 처박혀 편집만 한다고 생각해 보라. 정말 어깨가 떨어져 나간다. 상황이 이렇다 보니 미안한 마음에 휴가 한 번 마음 편히 사용하지 못한다. 그런데 그게 왜 지역은 당연해야만 하는 걸까?

● 지역 인력문제 이대로는 안된다.

물론 현 한용길 사장 체제에서 지역의 인력 충원이 전례 없이 빠르게 이뤄져 왔다는 것을 안다. 하지만 그것만으로는 부족하다. 여러 악조건 속에서도 지난 20여년을 오직 사명감 하나로 버텨왔던 지역 구성원들에게 이제는 미래를 꿈 꿀 수 있는 발전적인 지역 인력 채용 계획이 필요하다. 그리고 인력 채용 계획에 있어서 임금지급 문제도 반드시 함께 고려돼야 할 것이다. 매달 15일이면 직원들은 오늘 수당이 나올 수 있을지 궁금해 한다. 월급이 나올 수 있을지, 수당이 제 날짜에 나올 수 있을지.. 정말 하루 벌며 하루를 사는 심정으로 오랜 시간 적자에 시달리다 보니 사람이 필요하면서도 정작 우리 스스로도 인건비를 책임지는 문제 때문에 선뜻 사람을 뽑아 달라 말하지 못한다. CBS강원지부에서는 지역의 임금도 본사가 지급해야 한다고 계속 해서 주장하고 있다. 만약 이런 임금 지급 체계가 함께 개선되지 않는다면, 지역의 인력 문제는 결코 해결되지 않을 것이다.

양 노동조합 통합 논의 본격화

전국언론노조CBS지부와 CBS노동조합은 2017년 7월 12일 통합을 위한 첫 상견례 자리를 가졌다.

이 자리엔 양측 실무진 (이진성 위원장, 박재홍 수석부위원장, 장재훈 사무국장, 양승진 위원장, 심영보 부위원장, 정병일 부위원장)이 참석해 지난 세대간 갈등과 분열의 과정들을 되짚어보며 다시금 통합의 의미와 CBS노조의 하나됨을 다지는 자리였다.

앞으로 양 노조는 매주 정례회의 과정을 거쳐 통합 논의를 추진해 나가게 된다.

CBS 뉴스, 이대로 괜찮은가?

❖ 김현정의 뉴스쇼 통합 방안 논의 ‘폴폴’

❖ 뉴스 경쟁력 강화방안 고민할 시점 지적 잇따라

보도국 이지혜 편집기자

고리타분하다” “잘 안 들린다더라” 우리 뉴스를 들은 한 취재원이 소감을 전하면서 질문을 던졌다. “김현정의 뉴스쇼는 재밌는데, 기자들은 별로 안 나오데?” 기자는 일단 한숨부터 내쉬었다. 어느 출입처를 가든, 공통으로 묻는 질문이기 때문. 이전 답변도 정해져있다. “저희 기자들은 뉴스 리포트랑 노컷뉴스에 집중하거든요. 그거만 해도 벅차요. 좀 바뀌면 좋겠는데” 알아듣거나 말거나, 우리 CBS 기자들의 고민이고 답답한 부분이니까. 그냥 말해버린다.

요즘 보도국이 술렁이고 있다. ‘우리 뉴스를 어떻게 재밌고 영향력 있게 만들까’에 대해 3~4명만 모여도 토론하고 또 토론한다. 10년도 더 넘은 주제이지만, 이제는 좀 바꿔보자는 분위기가 형성돼 있다. ‘뉴스는 정제된 포맷이 좋다’는 구시대적 발언은 힘을 잃었고, 특히 주니어급을 중심으로 포맷을 바꿔서라도 뉴스 경쟁력을 강화해야 한다는 목소리가 높다. 위와 같은 질문을 수없이 마주해야 하는 현장기자들에게 뉴스 변화는 자존심의 문제다.

보도국 조합원들은 대체로 우리 뉴스가 별로라는 데 공감하고 있다. [단독]도 꾸준하고, 50명 안팎의 기자들이 백방으로 뛰어 열심히 만든 땀나는 콘텐츠인 건 분명한데, ‘CBS 뉴스’ 프레임에만 들어가면 재미도 감동도 없는 기사로 변모한다고 입을 모은다. 건조한 앵커멘트, 뒤따르는 건조한 기사. 저녁뉴스로 소화한 내용을 소위 ‘아마’만 틀어서 해설성으로 쓴

기사, 부장들의 면피용으로 발제된 시의성 없는 기사들이 하나씩 꼭 들어간다고 지적한다. 한 조합원은 “이런 모든 것들이 채널을 돌리게 하는 요인”이라고 말했다.

아쉬운 점은 이런 논의가 진행되는 가운데, ‘윗선’의 진영논리가 자리하고 있단 점이다. ‘주도권을 어디서 가질건지’ 같은 정치적 사안은 사실 윗분들의 사안이지 주니어급에게는 관심사안이 아니다. 오로지 우리들의 관심은 ‘내 일이 더 늘어나지 않을까’에 맞춰져 있다. 업무로드가 더 많아지느니 차라리 현재를 유지하는 게 낫다는 말도 나온다. 다만, 구체적인 방법론만 누군가가 제시를 해주고 업무량이 더 늘어나는 형태가 아니라면 얼마든지 뉴스쇼에 참여해서 함께 뉴스를 재밌게 만들어갈 용의가 있다는 것이다. 보도국 기자들은 새로운 뉴스를 원하고 있다.

결국 ‘CBS뉴스’를 만들어가는 이들의 생각은 같으리라 생각한다. 맨땅에 헤딩하는 정신으로 종횡무진 다니는 보도국 조합원들이나 PD저널리즘을 선제적으로 구현해가는 편성국 뉴스쇼팀의 마음은 ‘뉴스다운 뉴스’를 만들고자 하는 것으로 동일하다. 보도국의 취재인력은 4~50명, 전 출입처를 커버하기엔 너무나 적은 인력이지만 ‘취재력’이 있고 인프라가 있다. 김현정의 뉴스쇼팀도 10명 안되는 인력이지만 명실상부 최고방송을 만들어가는 ‘영향력’이 있다. 이제는 선택과 집중을 할 때 아닌가? 질문을 던져본다.

방통위 상임위원 허욱 위원장의 편지

국회가 7월 18일 여당과 국민의당에서 각각 추천한 방송통신위원회 상임위원 2명의 추천안을 본회의에서 의결했다. 더불어민주당이 추천한 허욱 방통위원 내정자 추천안은 총 263표 중 183표의 찬성표를 얻어 가결됐다.

방통위 상임위 허욱 위원은 CBS 12기 보도국 기자 출신으로 9대 노조사무국장을 역임했다. 그 뒤 기획조정실 기획홍보부에서 근무하며 1999년 33일간 파업당시 일명 ‘노조 파괴문건’을 만들어 파문을 일으켰던 장본인이다. 그 뒤 CBS 사장을 지냈고 현재는 엑스퍼트컨설팅 가치경영연구소장으로 재직하고 있다.

지난 6월 민주당 방통위 상임위원으로 내정되자 전국언론노조와 외부언론사로부터 자격 적합성 관련 수많은 문의를 받았고 CBS지부는 허욱 내정자에게 노조의 입장을 전달하여 다음과 같은 사과문을 받아냈다. 그 내용을 공개한다.

언론자유와 공정방송을 위해 혼신의 힘을 다해 노력하고 있는 전국언론노동조합 및 CBS 지부 동료, 선후배 동지들에게 먼저 감사의 마음을 전합니다.

과거 언론노조 CBS지부 파업과 관련해 작성했던 자료를 보았습니다. 당시 상황에서 노조를 폄하하고 활동을 방해하는 것으로 읽히기 충분한 내용을 자료에 담은 데 대해 저 자신 머리를 틀기 어려울 정도로 매우 부끄러웠습니다. 이 자료를 읽은 조합원 동료, 후배들이 느꼈을 배신감과 아픔이 얼마나 컸을까요? 진심으로 미안합니다. 게다가 이 자료에 대한 부정확한 기억으로 이 문제의 심각성을 제대로 인식하지 못한 채 해명을 했던 것에 대해서도 사과합니다.

깊은 우려를 지니고 있다는 언론노조와 CBS지부의 생각에 충분히 공감합니다. 어떤 상황에서도 이와 같은 일이 결코 재발해서는 안 될 뿐 아니라, 개혁의 목표가 결코 특정인에게 독점되어서는 안 된다는 점을 돌아봅니다. 또한 차이에 대한 이해와 공감을 바탕으로 열린 소통을 해 나가야 한다는 것을 다시 한 번 확인합니다. 후배들의 우려를 충분히 수용합니다.

더욱 깊이 성찰하고, 당면한 언론개혁 과제를 해결해 나가는데 마음을 모아 함께 해 나가도록 하겠습니다. 방송의 공영성과 여론 다양성, 언론의 공공성 강화라는 전국언론노동조합 조합원 동지들의 고민과 염원이 최대한 반영하는 방안을 모색하겠습니다.

CBS지부가 ‘기대를 잠식하는 우려’를 제게 표현했습니다. 저는 이제 기대가 우려를 잠식할 수 있도록, 나아가 우려가 깨끗이 씻겨 기대와 희망을 드릴 수 있도록 할 것입니다.

2017년 6월 23일

허욱

허욱

올 여름도 어김없이 찾아온 무더위에 지치기 쉬운 요즘입니다.
드넓은 자연 속에서 맑은 공기 마음껏 마시며 더위를 피해가는~~
저희 가족의 여름휴가는 오토캠핑입니다.

저도 초보캠 시절엔 각종 인터넷 검색을 통해 캠핑 관련 기본지식을 습득했고, 아주 간단한 기본 장비만으로 캠핑을 시작했습니다. 텐트, 타프, 테이블, 체어, 코펠, 폴대, 팩, 스트링, 비너, 그라운드시트, 이너매트, 해먹, 쿨러, 랜턴, 화로대 ... 난생 처음 듣는 단어들이 꽤 많았는데도 그래도 며칠 동안 가족들이 야외에서 편히 지내려면 공부 좀 해야겠쥬. ㅎㅎ 초보캠퍼들을 위한 인터넷 카페나 블로그를 통해 캠핑관련 자료를 수집하는 것도 좋고, 주위의 고수캠퍼들에게 직접적인 조언을 듣는 것도 좋습니다. 궁금한 거 있으면 저한테 오세요. 알려드릴게요!

그래도 7년차 캠퍼로써 몇 가지 팁을 드린다면,

첫째, 여름에는 반드시 '물'이 있는 곳이어야 한다는 점!

적당한 깊이의 계곡물이나 수영장시설이 갖추어진 곳이어야 아이들도 시원하게 놀 수 있고, 하루 종일 물에서 더위를 식힐 수 있어요.

둘째, 캠핑사이트를 선택할 때는 큰 나무가 있는 곳이 좋습니다. 나무 그늘은 웬만한 타프(그늘막)보다 몇 배는 시원하거든요. 자연의 위대함!! 나무그늘이 없는 땡벌에서는 타프만으로는 더위를 식힐 수 없어요 ㅜㅜ

그래서, 저희 가족이 여름마다 빠지지 않고 가는 캠핑장 한 곳, 추천해 드립니다!

바로 충북제천에 위치한 '월악오토캠핑장'인데요.

자연 계곡물에서 마음껏 즐길 수 있는 스노클링!

커다란 느티나무 그늘! 땀 흘리며 신나게 캠핑사이트를 구축한 후, 바로 옆 자연 계곡물에 퐁~땡!

맑은 물속에서 스노클링을 하다보면 어느새 더위도 싸~악 달아나고, 떼 지어 다니는 물고기를 구경하면 시간 가는 줄 모릅니다. 그 밖에도.. 모래놀이, 트램펄린, 영화상영도 즐길 수 있으니 아이들은 심심할 틈이 없는 알찬 하루를 보낼 수 있습니다.

자, 올여름엔 이렇게 자연 속에서 무더위를 한방에 날려버릴 수 있는 안전한 캠핑! 도전 한번 해 보시죠. 혹시 처음 시작이 버거우신 분들은 먹거리만 준비해가면 모든 것이 다 있는 '글램핑장'도 있으니 첫 발을 내디뎌 보세요. 새로운 세상이 펼쳐집니다. 그럼 건강한 여름 보내시고요~^^

집 싸세요 캠핑 갑시다!

TV제작국 김지용 조합원

육아빠의 여름나기

디지털기술국 김주형 조합원

나는 육아빠이다. 엔지니어로서 원활한 방송을 위해 일하는 시간보다 17개월 된 딸아이의 사고방지를 위해 붙어 있는 시간이 더 길다. 맞벌이 부부에게 육아라는 것이 공동의 책임이라 하지만 밤에 일하고 낮에 아이를 보는 근래의 시간을 겪으면서 주부가 다 된 느낌이다. 이러한 나에게 여름휴가는 새로운 도전이다. 아이가 점차 커가면서 활동반경도 넓어지고 외출의 빈도도 잦아지고 있지만 장기간 집을 벗어난다는 것은 아직까지 손에 꼽을 정도. 앞으로 나의 휴가는 점점 없어지고 아이의 입장에서 모든 것이 결정될 것이다. 아직 어린 아이가 휴가지까지 이동하는데 힘들어하지 않을지, 아이가 가서 놀거리가 있는지, 아이에게 위험한 요소는 없는지를 고려해보면 결론은 늘 무난한 장소들이다.

올 여름 휴가지는 서울 근교 곤지암에 위치한 리조트. 평범한 휴가지이지만 여러번 이용했던 익숙한 장소이자 아이를 가진 입장에서 많은 것이 충족되는 장소이다. 서울에서 한 시간이 채 걸리지 않는 위치로 아직 자동차 여행에 힘들어하는 딸아이가 감내할만한 거리이며, 붐비지 않는 실내수영장과 계곡까지 있어 아이와 물놀이하기에 좋다. 특히 산책하기에 좋은 화담숲은 전 구간 유모차를 끌고 이동하기에 편리한 수목원이며 운이 좋으면 반딧불이도 볼 수 있다고 하니 딸아이에게 좋은 경험이 될 듯싶다.

농활로 떠나는 휴가



자연을 보기만 한다면 아쉽지요~!

노조원 심정민입니다. 바라보기만 해도 마음의 평안을 주는 것이 바로 자연입니다. 하지만 자연은 '관상용'만이 아닐 것입니다. 그래서 저는 여름휴가를 이용해 약 20년 된 친구들과 전남, 경남 등 다양한 농촌 활동을 갑니다.

매실수확, 감, 밤 따기. 고추심기, 녹차 따기부터 제초작업, 비료뿌리기 등 자연에서 얻고 누릴 수 있는 많은 체험을 해봅니다. 수확의 기쁨이라는 것이 인고의 시간을 통해 누려야 하는 것이지만 염치없는 우리들은 적은 노력으로도 얻는답니다.

'자연스러운 사람'이 된다는 것이 혹시 이런 뜻이 아닐지~^^

마케팅본부 심정민 조합원

다이버 체험기



휴가철을 맞아 어디로 가서 뭘하면 좋을지 고민인 사람들이 많다. 막상 떠나려고 검색해보면 패키지 여행이든 자유여행이든 모두 감당해야 할 어려움이 있고 잠자리와 음식도 걱정된다. 이럴 때 아예 바닷 속 모험은 어떤가. 스쿠버 다이빙을 위한 여행!

모든 레크리에이션, 레저활동이 그렇지만 특히 다이빙은 사람을 순수하게 만들어 준다. 바닷 속에서 인간은 평등하다. 경쟁할 것도 없다. 나의 몸 상태와 호흡을 살피며 수중생물과 상호작용 할 수만 있으면 된다. 수중생물들을 건드리거나 채취하지 않고 산호를 부러뜨리지 않도록 최대한 노력하기 때문에 자연친화적인 스포츠다. (다이빙에 좋은 포인트는 대부분 그 국가에서 지정한 국립해양공원인 경우가 많아서 다이버들에게 자연보호의 규칙을 요구한다.) 내가 느꼈던 의외의 재미는 사람과의 사귄데 있었다. 다이버들이 만나면 남녀노소를 불문하고 물고기 애기를 한다. 보통 40미터 정도 잠수로 하강하면 일정 이상의 시간을 수면위에서 보내야 하므로 함께 식사하고 대화할 기회는 필수적으로 생기게 된다. 이 때 다이빙이 아니었으면 만날 수 없었던 전혀 다른 맥락의 사람들과 한 번의 입수로 친해져 맥주타임으로 이어지는 경우가 흔하다.

기본적인 스킬을 익히고, 세계 곳곳의 다이빙 포인트들을 알게 되면 휴가철이 되었을 때 휴가 인파를 피해서 어디를 여행할지 고민할 필요가 없게 된다. 이집트에서 피라미드를 본 후 다이버들의 무덤이라고 불리는 다합의 바다로 갈 수 있고, 이스라엘 성지순례 때도 나는 홍해에 입수할 수 있다. 지상의 강자인 인간으로서 겸손히 산소통을 매고 바다로 들어갔을 때 바닷속 생물들은 기꺼이 인간에게 모든 것을 내어준다. 레크리에이션을 즐기면서 느끼는 감사와 희열이 스쿠버 다이빙에 있다.

편성국 김필원 조합원

[추천] 세복 막한 2선플래이어

- * 1인당 비용: 2포인트와 어드밴스 자격증 취득 교육 620달러.
- * 비행기표 30만원가량
- * 기간: 5일
- * 연령: 10세 이상 전 연령 가능
- * 수영실력 1도 필요 없음. 한국인이 운영하는 상이므로 영어도 필요없음.
- * 교육 신청시 하루 3끼 식사와 게스트 하우스 2리실 무료제공.

편성국 김덕기 조합원

급여 인상 소식은 들려오지 않고 연일 기온만 상승하는 요즘이다. 밖에는 폭염경보가 내려져 있지만 그래도 회사 안보다는 낫지 않을까. 그런데 어딘가 떠나려고 하니, 주머니 사정도 고려해야하고 고속도로에서 시간을 허비하는 것도 달갑지 않다.

그래서 "휴가철인데 뭘 할 거 없을까..?"하는 노조원들에게 추천한다. 뭘?, '만화카페'말이다. 축축한 소파에 짜장면 냄새나 담배 연기를 떠올렸다면 오산이다. 만화방이 아닌 만화카페는 신개념 놀이공간이다. CBS기술국 36살 나 씨의 말을 빌려보자. "이곳의 매력은 부담스럽지 않은 비용으로 차도 마시고 책을 읽으며 더위를 피해 시간을 보낼 수 있단거죠."



이번 여름,
천국을
경험해
보시죠

최근 만화카페의 모습은 그야말로 천국이라 표현하고 싶다. 에어컨을 통한 적정 온도 유지는 기본이고 다양하고 깨끗한 만화책 그리고 눅거나 앞드려서 편하게 책을 볼 수 있도록 꾸며진 방도 아늑하다. 또 라면이나 샌드위치 등 간단한 식사는 물론, 안마 기계도 구비돼 있다. 업무에 지친 당신에게 작은 돈으로 큰 만족을 얻을 수 있는 만화카페를 강력히 추천한다. 참, '20세기 소년'을 읽다가 문득 친구와 절교를 하고 싶은 마음이 드는 것, '슬램덩크'를 보며 소년기와 사랑에 빠지는 것은 덤이다.