

제260호 2018년7월24일(화)

발행인 이진성 편집장 장재훈

편집기자 송정훈, 조은정, 이형준, 홍혁의, 유의정, 안성은

편집디자인 김다은

이제는 CBS 규정 리셋이다!

20대 노조의 하반기 1년, 불법/비정상 제규정의 철폐와 Reset 투쟁으로

20대 노조의 전반기가 지나고 후반기가 시작됐다. 전반기인 지난 1년반이 노조 통합과 재단이사회 투쟁, 사장 연임 검증 등 굵직한 정치적 현안을 대응해가는 시기였다면, 앞으로의 후반기 1년은 조합원들의 삶과 직결되는 규정과 제도들을 고쳐내고 재구성하는 시기다. 간단히 말해, 20대 노조가 전반기에 ‘틀’을 주조했다면, 후반기에는 그 틀 안에 구체적인 ‘내용’을 채워나갈 계획이다.

20대 노조는 앞으로의 후반기 1년간 진행할 우리의 운동을 [CBS 규정 리셋]으로 정의한다. CBS에 적폐로 남아있는 각종 불법·비정상 관행과 규정들을 청산하고 CBS에 맞는 합법화·정상화를 위한 개혁을 완수하겠다는 것이 그 내용이다. 앞으로 이 투쟁은 다음과 같은 8개의 분야에서 <8대 개혁>이라는 이름으로 다음과 같이 진행될 것이다.

규정 리셋 8대 개혁

임금	각종 수당의 합법화
노동	주 52시간 초과근무 방지 시스템 확보
고용	불법 · 편법 · 우회 고용 노동자 직고용화
정관	CBS 정관개정안 통과 마무리
평가	조직 · 개인평가 및 지역평가 수정기준 마련
시니어	시니어적합업무 체계화와 보상체계 마련
편집권	국장 투표제와 공정방송 장치의 보완
콘텐츠	뉴스혁신 TF 및 뉴미디어TF의 제안 반영 완성

먼저, 논의의 시작은 ‘노동법’을 위반한 제반 불법 행위의 시정이다. 현재 시정이 시급한 불법 분야는 ‘임금’과 ‘노동’ 그리고 ‘고용’이다. 통상임금의 1.5배를 주도록 돼 있는 연장근로수당을 회사가 합법 기준의 절반에도 못 미치는 금액으로 지불해 오고 있다. 내년 7월부터 도입될 주 52시간제에 앞서 당장 올해 7월부터 CBS에 적용이 시작된 ‘평일 52시간제’(주당 평일 최대근무시간 52시간, 주말 최대근무시간 토요일 각 8시간씩, 총합 주 68시간) 역시 많은 직종의 업무에서 위배된 채 방치돼 있다. 뿐만 아니라 근로자성이 명백한 이들을 직원 이 아닌 프리랜서라는 이름으로 수년간 사용하거나, 자회사 및 자치국을 통해 우회 채용한 이들을 직원이 아닌 신분으로 불법 사용해온 사례들이 오랜 기간 방치돼왔다. 이 모든 것들이 당장 개혁해야 할 ‘임금’과 ‘노동’ 그리고 ‘고용’ 분야의 불법 적폐 사례들이다.

또한 중요한 것은 CBS의 지배구조를 규정한 ‘정관’의 개혁이다. 지난해부터 진행한 투쟁의 결과, 재단이사회가 오는 9월 이사회에서 정관 개정을 처리하기로 했다. 2001년 9개월간 파업 끝에 만든 1차 정관개혁 이후 이제 2차 정관개혁의 기회를 얻게 된 것이다. 현재 만들어진 정관개정 초안의 개혁성을 높이기 위한 추가 조정 작업이 진행 중이다.

더불어 시급한 것은 ‘노사 합의’ 위배의 시정이다. 노사는 2016년 제도개선 합의를 통해 조직·개인성과 평가의 기준과 시뮬레이션 절차를 세팅했다. 노사가 만든 개인평가제는 합리적 인사의 근거가 되는 제도이고, 조직평가제는 조직별 구성원들이 스스로 설정한 공동 목표의 달성을 촉진하는 조직 활성화 제도다. 하지만 지금까지도 사측은 이를 이행하지 않고 있다. 지금 반복되는 인사 문제와 직원들의 반발, 그리고 지역을 경영진 임의로 흑자/적자 논리로 평가하면서 팽배해진 지역 직원들의 열패감, 본사의 이 조직, 저 부서에 그때그때 판단에 따라 회사가 격려성으로 나눠주는 조직 인센티브에 대한 직원들의 반감, 이 모든 것들은 사측의 노사 합의 미이행에서 비롯된 것이다.

2016년 노사가 합의한 제도개선안에 담겨있는 시니어제 역시 사측의 이행 의지가 보이지 않는다. 당시 합의한 시니어제의 핵심은 시니어 적합 업무 세팅과 그에 맞는 보상 체계 수립이다. 이를 위해선, 경영진이 조직별로 시니어 적합 업무를 창의적으로 구성하고 세팅하려는 노력이 있어야 한다. 지금 회사가 조직별로 한명씩 부여하는 대기자, 대피디, 수석 아나운서, 수석 엔지니어 등은 개인의 ‘명예 직함’이지 시니어들의 ‘적합 업무’가 아니다. 한마디로 노사가 합의한 시니어제는 여전히 방치 상태다. 이런 식으로는 향후 10년간 시니어들의 생산성 저하와 상실감, 조직 내 세대 갈등은 불가피하다.

국장투표제와 임기제로 대표되는 단협상 편집권 독립 조항의 보완 역시 과제다. 지금의 형태로 시행된지 20년 넘는 현 제도의 장점을 극대화하면서 단점을 최소화하기 위한 업그레이드가 이번 기회에 이뤄져야 한다. 특히 공정방송 현안이 갈수록 커져가는 TV제작국에는 어떤 제도를 이 기회에 세팅할지도 함께 매듭을 지어야 한다.

무엇보다 중요한 것은 ‘콘텐츠’다. 노사는 ‘콘텐츠’의 혁신을 위한 방향과 방법의 총의를 모아 실행하기 위해 TF를 구성했다. 그것이 지난해 <뉴스혁신TF>와 <뉴미디어TF>였다. <뉴미디어TF> 논의 결과는 조직의 신설로 이어졌고, <뉴스혁신TF> 결과는 아직 반영이 미뤄지고 있다. <뉴스혁신TF>는 지금으로부터 10년 전인 2008년 꾸려진 노사TF의 부활이다. 2008년 노사TF 논의 결과, 보도·편성이 함께 뉴스 경쟁력 강화를 위한 대안을 마련하고 그것이 ‘뉴스레이더’의 폐지와 ‘김현정의 뉴스쇼’가 신설로 이어졌다. <뉴스혁신TF>는 지금의 현실에 맞게 라디오 뉴스 청취율을 올리면서 동시에 노컷과 SNS 등 모바일과 디지털 영역의 파급력도 키울 뉴스 기획 생산 방식 및 편성 방식을 논의해서 결과물을 정리한 상태다. 이제는 노사TF가 합의해 정리한 내용을 국의 현실에 맞게 흡수하고 반영하는 일이 남았다.

‘CBS 규정 리셋’이 이제부터 <8대 개혁>을 통해 진행될 것이다. ‘새 부대’를 만들고 그 안에 ‘새 술’을 담은 CBS의 변화를 20대 노조는 만들어갈 것이다. 30주년을 맞는 동시에 처음으로 300명이 넘는 조합원을 갖게 된 CBS 노조의 힘과 저력을 남은 1년 이 일을 위해 펼쳐갈 것이다. 그리고 우리가 책임 있게 만들어갈 CBS의 미래에 현 사장과 경영진이 걸림돌이 된다는 판단이 서는 순간, 그 걸림돌을 치우는 일에 주저없이 나설 것이다.

주 52시간 근무제, 업무의 혁명을 앞두고

2018년 ‘평일 52시간 근무제’ 그리고 2019년 ‘주 52시간 근무제’

‘주 52시간 근무제’는 우리에게 그저 근무시간단축만을 의미하지 않는다. 올 하반기 공채와 임협을 틀을 결정 짓는 핵심이자, 우리의 콘텐츠 생산 방식을 근본부터 혁신하는 계기가 바로 ‘주 52시간 근무제’다.

CBS를 비롯한 방송사들은 주 52시간 근무제가 내년 7월부터 적용된다. 올 7월 시작된 ‘주 52시간 근무제’ 적용이 방송사에게 내년 7월로 1년 유예된 이유는, ‘주 52시간 근무제’ 도입 전까지 법이 규정했던 ‘주 68시간 근무제’에서 방송사가 예외 특례업종으로 분류돼 있었기 때문이다. 즉 기존 ‘주 68시간 근무제’에서마저도 예외였던 방송사에 갑자기 새로운 ‘주 52시간 근무제’를 적용하라는 건 너무 과격할 테니 1년간 준비하라는 취지다.

그러면 내년 7월 ‘주 52시간 근무제’가 적용될 때까지 올해 7월부터 1년간은 우리에게 어떤 제도가 적용될까? 여전히 치외법권의 진공상태일까?

아니다. ‘주 68시간 근무제’의 예외 특례 업종이었던 방송사가 올 7월부터 특례 업종에서 제외됐으니, 내년 7월까지 1년간은 주 68시간 근무제의 적용을 받는다. 그렇다면 주 68시간 근무제만큼은 지금의 CBS에서 잘 지켜지고 있는 것일까?

역시 아니다. 우리 CBS에게 ‘주 68시간 근무제’는 ‘평일 52시간 + 주말 토요일 각 8시간씩’ 이렇게 해서 주 68시간을 제한선으로 놓는 제도다. 즉 평일에 52시간을 넘게 일해서는 안 되며, 토요일에도 각각 8시간씩까지는 가능하지만 토요일 중 하루에 8시간 이상을 일해서는 안 되는 것이 현재 CBS에 적용되는 법이다.

그래서 우리는 올 7월부터 우리 CBS에 적용되는 법을 ‘평일 52시간 근무제’, 내년 7월부터 적용되는 법은 ‘주 52시간 근무제’라고 명명한다. 우리는 늦어도 올해 10월 1일부터는 현행 평일 52시간 근무제부터 엄격한 적용이 이뤄질 수 있도록 노사TF를 통해 구체적인 논의를 진행해갈 것이다. 당장 적용돼야 할 평일 52시간 근무제도 정착을 못 시키면서 내년에 주 52시간 근무제를 안착시킬 수는 없기 때문이다. 빠른 결실을 위해 우리 조합원 각 조직별 간담회도 속도감있게 진행할 계획이다.

올해 10월 1일부터 ‘평일 52시간 근무제’의 엄격한 적용!
이것을 위한 논의의 시작이 바로 여기 노보의 간담회다.



주52시간 시대, 우리의 저녁은?

주 법정 근로시간을 68시간에서 52시간으로 줄인 '주52시간 근무제'가 지난 7월 1일부터 전격 시행됐다. **우리 CBS는 업무 특성상 연장근무를 제한 없이 할 수 있는 특례업종이었지만, 이젠 그에서도 제외돼 1년간의 유예기간을 거쳐 2019년 7월 1일부터는 예외 없이 '주52시간 근무제'를 적용받게 됐다.** 저녁이 있는 삶의 도래일지, 아니면 허울뿐인 껍데기법이 될 것인지. 각 부서의 조합원들이 모여 현장의 이야기를 나눠봤다.

사회 홍혁의 : 1년의 기간이 남아있지만 일선 현장의 분위기를 들어보고 싶다.

보도국 홍영선 : 우선 보도국에서는 주 52시간을 무조건 지켜야한다는 분위기가 강하긴 하다. 하지만 타사는 벌써 움직이고 있다. KBS 국회팀은 근무조를 2조로 나눴다. 아침 8시 출근조는 모두 오후 5시에 퇴근하고, 오전 10시 출근조는 저녁 7~8시쯤에 퇴근한다. SBS도 비슷하다. 주말 근무도 어떻게든 16시간 근무를 맞추려고 하고 있고 기자들의 아침 라디오 출연도 없었다. 사실 언론사의 동태에 대한 찌라시도 많이 도는데, 우리 회사는 '타사 상황을 보면서 예의주시하고 있음'으로 나와 너무 안이한 것이 아니냐는 이야기가 많이 나온다.

편성국 서병석 : 전반적인 분위기는 어떻게 적용될지 약간 혼란스러워하고 있다. 특히 뉴스쇼 같은 시사 프로그램 제작진들의 경우다. 문의도 있고, 궁금해 한다.

TV제작국 박유진 : 내부에서 특별히 논의가 되고 있는 것은 없다. 다만 노사가 자체적인 기준을 마련하기를 기다리고 있는 상황이다.

사회 : 실제로 주 52시간 근무를 넘기는 경우들이 많이 있나?

홍영선 : 문제는 정치부와 사회부다. 법조팀과 국회팀은 아침 8시 출근을 해서 퇴근이 저녁 7시라 기본이 55시간 근무다. 그리고 한 달에 한번정도 팀특근이 돌아가고, 두 달에 한번정도인 보도국 주말근무까지 겹치면 주 60시간은 그냥 넘어간다. (웃음) 세월호 사건이나, 선거철 같은 이슈가 발생하면 거기에 더해서 특근으로 또 일을 해야 한다.

기술국 박명석 : 야간 근무하는 CNC 근무자들이 관건이다. 저녁 6시에 출근해서 다음날 아침 9시에 퇴근하는 15시간 연속 근무(2교대)이기 때문에 위법사항이다. 그리고 우리도 특수한 상황들이 꽤 있다. 작년 11월에 지방국에 엔크로스 설치하러 내려간 적이 있었는데 4일 동안 밤샘작업을 했다.

선교국 이예원 : 경영은 담당 업무에 따라서 야근도 생기고 출장도 가야한다. 내가 속한 선교협력부의 경우는 특별모금방송이 밤에 편성되는 경우도 있고, 주말에 교회방문하는 경우도 잦다. 주로 목사님들 일정에 따라서 새벽 또는 저녁예배를 참석하게 되는데 그럴 경우에는 하루에 12시간 근무를 하는 경우도 있다.

서병석 : 뉴스쇼는 새벽 5시나 6시에 출근하는데 퇴근 시간은 섭외가 마칠 때까지 기약이 없다. 하루에 12시간 이상은 근무하는 것 같다. 근무여건을 개선하기 위해 팀원들이 돌아가면서 1주일에 하루 정도 쉬는 제도를 도입하긴 했는데 일요일에도 8~9시간 일을 하는 경우가 발생하기도 한다.

사회 : TV쪽도 업무 특성상 유동적으로 움직이지 않나?

박유진 : 문제가 되는 경우는 출장이다. 예를 들어 외부로 출장을 가게 되면 주말에도 하루에 12~14시간 일을 한다. 예를 들어 독일 출장을 가서 취재할 것이 산더미 같은데 하루에 12시간 일했다고 그 다음날에 무조건 쉬 수 있는 상황이 아니다. 특히 카메라 감독들의 근무시간이 엄청 많은 편이다.

사회 : 각 부서마다 상황이 녹록하지 않아 보이는데 해결책을 마련할 수 있을까?

홍영선 : 우선은 인력 충원이 먼저다. 그것을 전제로 하면서 타사처럼 일찍 출근하는 조, 늦게 출근하는 조로 나누는 시스템도 고려해볼만하다. 그리고 대휴의무화를 해서 주5일 근무를 무조건 지키는 방향으로 가야한다. 지금도 회사에서 쓰라고는 하지만 내가 쉬어버리면 다른 사람이 힘들게 되니까 눈치보고 안 쓰는 경우들이 많다.

이예원 : 인력 보충이 전부는 아니다. 충원을 해도 오히려 새로운 업무를 개발해 도로 제자리가 되는 경우도 발생할 수 있다. 그래서 관리자는 어느 사람이 어떤 일을 하고 있는지 정확한 업무파악을 하고, 회사는 주52시간을 지키고 대휴를 마련해주는 시스템에 대한 지침을 부서장들에게 잘 내려줬으면 좋겠다

박명석 : 앞에서 말한 CNC 근무는 2교대 체제에서 3교대 체제로 가면 해결될 것 같다는 생각을 가지고 있다. 그런데 문제는 위법상황들이 예측할 수 없다는 거다. 우리가 특정시간에 물건을 만드는 공장 시스템이 아니기 때문에 시간 베이스로 한정해서 구속할 수 없다.

서병석 : 원론적인 이야기일 수밖에 없겠지만 인력충원과 재배치를 어떻게 시스템적으로 운영할 것인가에 대해서 노사가 다각적으로 고민해야할 것 같다.

박명석 : 최근에 신입사원은 많이 들어왔는데 뭔가 근본적인 문제 해결은 안 된 것 같다.

박유진 : 회사가 제도 시행 전으로 똑같이 돌아 갈까봐 우려된다. 평일에 초과근무하는 시간에 대해서는 크게 계산하지 않고, 주말에 초과근무하는 경우는 축소해서 보고하는 것이다. 결국 그렇게 되면 임금저하로 연결되는 것이 아닌가.

홍영선 : 자체시행에 들어간 경쟁사 기자들이 출입처에 늦게 출근하는 것이 보인다. 경쟁사들이 시간을 철저히 지키겠다고 나오는 순간, 우리는 낙후된 복지를 생각하면서 이직 시장으로 떠밀리는 상황도 발생할 수 있다. 꼭 노조가 힘을 써서 지혜롭게 해결했으면 좋겠다.



파인텍지회 박준호 사무장,
홍기탁 전 지회장

굴뚝 위에 사람이 산다는 이상한 이야길 들었습니다

■ 편성국 김다운 조합원

저 사람들은
누구지?

출근길에, 또 점심시간에 후문을 오가며 '금속노조' 투쟁 조끼를 입고 있는 낯선 얼굴들에 가우뚱했던 조합원들이 많을 겁니다. 좀 무서운 내용의 피켓을 들고 ('헬조선 악의 축 독점재벌, 국정원, 자유한국당 해체하라!') 매일 매일 지치지도 않고 후문에서 1인 시위를 하고 있는 아저씨들! 궁금했지만 차마 '누구세요?' 라고 묻지 못했던 조합원들을 대신해 이분들이 어째서 작년 11월부터 오늘에 이르기까지 계속해서 1인 시위를 해오고 있는지 알아보려 합니다.

어느덧 250여일이 지났습니다. 천막 제조공장인 '파인텍'에서 일하던 홍기탁, 박준호 두 사람이 목동 열병합발전소 굴뚝에 올라간지도요. 처음 올라간 작년 11월에는 최악의 한파를 비닐 천막에만 의지하며 견뎌냈고 이미 시작된 폭염엔 차광막 그늘 아래를 쉼터삼아 한숨 돌리고 있습니다. 그렇게 폭 80cm, 누우면 팔을 펼칠수도 없는 좁은 공간에서 두 사람이 세번째 계절을 맞이하고 있습니다. 그리고 굴뚝 밑에는 차광호, 김옥배, 조정기. 이 세 사람이 이들의 든든한 버팀목이 되고 있습니다. 놀라지 마시길.. 이 다섯사람이 지금의 굴뚝 농성에 몸담은 전부입니다.

다시 굴뚝 위로.
408+255일이라는
슬픈 기록

사실 우리 회사 15층에 사무실이 있는 스타플렉스는 이들이 일했던 파인텍의 모기업입니다. 파인텍은 스타플렉스가 해고노동자들의 고용 승계를 위해 만든 회사인데요. 이 회사가 만들어지는 과정엔 지금같은 굴뚝 농성이 이미 한번 더, 있었습니다. 사람들은 그때의 싸움을 '슬픈 신기록'이라고 말합니다. 408일이라는, 우리나라 최장 고공농성 기록이 그때 만들어졌기 때문입니다. 그 투쟁끝에 노조는 스타플렉스에 3승계(고용/노조활동/단협)를 약속받았지만 회사는 단협을 끝내 체결하지 않았습니다. 그래서 열댓명의 노동자들은 한달에 70~130만원의 임금을 받으며 기본적인 근무 조건과 임금에 대한 협상도 하지 못한채 열악한 환경에서 일을 이어가게 됩니다. 결국 파업에 돌입하게 되었지만 얼마 지나지 않아 회사는 공장에 있던 기계까지 반출합니다. 그렇게 408일의 싸움에 다시 하루씩의 숫자를 더해야 하는 두번째 굴뚝농성이 시작됐습니다. 그리고 어느덧 408+255일이 지나고 있습니다.

이런 치열한 싸움이 바로 우리 회사 1층에서, 또 아주 가까운 목동 열병합발전소에서 일어나고 있습니다. 혹 무심히 지나면서도 늘 마음에 무언가가 걸렸다면, 응원의 말을 건네고 싶었는데 뽀뽀해 망설였다면. 이 뜨겁고 강인한 아저씨들에게 인사도 건네고 이것저것 물어보셔도 좋겠습니다. 이렇게 알게 된 이상, 어떻게 외면할 수 있겠습니까. 이분들의 논리에 동의하든 동의하지 못하든 우리는 모두 알고 있습니다. 땅을 밟아야 할 인간이 스스로 자유를 박탈하며 굴뚝 위에 올라 250여일을 지내선 안된다는 것을 말입니다.



지난 7월 20일, 1인 시위에 동참한 CBS 이진성 지부장.
옆에 있는 분은 2014년 굴뚝에 올라 408일 간 싸웠던
파인텍지회 차광호 지회장이다.

민주노총 언론노조 CBS 지부 조합원 여러분. 부당 노동행위에 참으로 관대한 이 나라에서, 우리는 CBS 노조라는 단단한 울타리 덕분에 참으로 많은 것을 '운 좋게' 누리고 있는지도 모르겠습니다. 올해의 겨울을 이분들이 굴뚝 위에서 나지 않도록, 그리고 이 땅의 더 많은 노동자들이 자신의 일터에서 우리처럼 일할 수 있도록 함께 마음 모아 기도해 주십시오.

저는 지난 한달 간 [마음은 굴뚝같지만]이라는 프로젝트를 진행했습니다. 시민들이 굴뚝 위로 손편지를 써서 올려보내는 것인데요. 마음을 담은 편지들이 굴뚝 위와 아래를 잇는 한칸 한칸의 계단이 되길 바라며 기획하게 되었습니다. 800만원을 목표로 했던 소셜 펀딩에 12000만원 가량의 후원금이 모였습니다.

75m 하늘집에 보내는 손편지 프로젝트, 마음은 굴뚝같지만



모집금액
12,466,222 원 155%

남은시간
0초

후원자
381명

한정 배분
목표 금액인 8,000,000원을 달성했습니다.
모집은 2019년 7월 23일에 진행됩니다.

프로젝트 참여하기

CBS 방송의 심장 | 발전기, 과연 안전한가?

2010년 정전사고의 악몽 잊지 말아야

CBS는 언론사이자 방송사이다. 그리고 우리의 주력 사업은 라디오방송이다. 방송을 진행하는데 있어서 여러 중요 요소가 있겠지만 특히 방송장비를 운용하는데는 무정전 상태(전원이 끊김 없이 유지되는 상태) 유지가 가장 중요하다. 그래서 동종업체이자 우리와 같은 민방위 주관 방송사인 **KBS, MBC, SBS** 는 전쟁시에도 방송이 가능한 비상전원 및 무정전 전원 체계를 자체 건물내에 이중화 설비로 구축하고 있다.

또한 3사 모두 외부 전원인 한국전력의 이중화 설비가 기본적으로 되어있다.

CBS도 1992년 이중 전원라인을 기반으로 한 비상전원 및 무정전 전원 설비를 갖추고 있다. 하지만 2007년 노후화로 인해 예비라인에 화재 발생했고 2008년 선로 전환 및 철거공사를 하였다. 2017년엔 주 라인 불량으로 SBS쪽 전원 선로로 전환하고 기존선로를 철거 하였다. 이것이 2010년부터 계속 거론되어 작년에 완료된 공동구 교체 작업이다. 이런 보강 공사에도 불구하고 CBS는 K,M,S 3사에 비해 아직도 열악한 실정이다.

1992년 목동 사옥 준공 후 주변 건물들의 상황이 많이 변하였으나 우리는 그것에 대한 대비가 전무하였다.

그 중 하나가 비상전력 체계이다. 현재 우리 사옥의 비상 발전기는 디트로이트 디젤사의 1,100KW, 200KW 2대와 GS홈쇼핑이 설치한 대우발전기 160KW 1대(현재 미사용) 총 3대가 있다. 그리고 TV용 UPS(무정전전원 장치, 100KVA) 1대와 라디오용 (75KVA) 총 2대가 설치되어 있다.

UPS(무정전전원 장치)의 배터리 백업 시간은 통상 30분 기준이며 추가적인 전원 공급이 안 되는 상태라면 30분 후 무용지물이 된다. 따라서 추가 전원공급 장치인 비상발전기에 문제가 발생한다면 우리 사옥 내부의 비상전원 시스템은 셧다운 상태가 된다.

2010년 정전사고를 기억할 것이다. 한국전력의 전원을 선택적으로 건물로 수용하는 장치인 ALTS(자동부하전환스위치)에 고장이 발생하면서 7일간 정전이 된 사고였다. 그 당시에도 2대의 비상발전기(디트로이트 디젤사)는 제대로 가동되지 않았다. 결국 한국전력의 발전차 지원으로 건물의 전원을 공급하였다.

2대의 발전기는 왜 가동에 문제가 발생했는가?

첫째, 우리가 설치한 비상발전기는 냉각방식이 수(水)냉식이다. 초기 설치 시기였던 1992년엔 목동 CBS사옥 주변에 다른 건물이 없어서 지하수를 이용한 비상발전기 냉각이 가능하였다. 하지만 현재는 파라곤과 현대41타워가 우리 건물보다 지하층을 더 깊이 파는 바람에 지하수 수위가 낮아져 비상발전기의 냉각에 문제가 발생하여 가동이 중지 되는 것이다.

둘째, 비상 발전기의 제조사인 디트로이트 디젤사는 1997년 폐업하여 소모자재 등의 공급이 불가능한 상태다. 이런 이유로 동종업체인 K,M,S는 비상발전기와 UPS 장비를 수 십년이 지나 신규사옥 신축 시에도 부품수급이 안정적인 초기설치 장비와 동일한 브랜드 장비로 설치하고 있다.

현재 CBS 사옥은 예산 부족으로 인한 설비 투자 지연과 노후화, 그리고 시설관리 자회사의 비전문 관련자들의 관리 부재로 다양한 안전상의 문제가 계속 발생하고 있다. CBS는 언론사이자 방송사이다. 방송의 안정과 직관된 이런 문제들을 단순 노후화로 치부하거나 신사옥 이전 이슈로 덮으려 하지 말고 철저한 점검과 대책이 필요한 시점이다.

CBS의 경영진과 건물관리를 담당하는 CBS라이프는 2010년 3월이 재현될 수 있음을 잊지 말아야 한다.



비상발전기(주)



비상발전기(예비)

회사 내 근무 환경 실태 조사 필요

얼마 전 회사는 건물 내 대대적인 공간재배치를 통해 쾌적하고 창의적인 근무환경을 만들었다고 자화자찬 했다. 하지만 지하 3층 스튜디오에서는 여전히 먼지로 뒤덮인 최악의 근무 환경 속에서 제대로 된 환기도 없이 일하고 있는 직원들이 있다는 것을 아는지 모르겠다. 지하 3층 스튜디오는 회사 유일한 공개홀로서 TV 프로그램 뿐 아니라 각종 회사 내 행사들이 열리는 곳이다. 평소 프로그램 제작을 위해 내부 직원 뿐 아니라 외부 출연진 및 방청객들이 많이 찾는 곳이다. CBS의 얼굴인 것이다. 이 곳에서 하루 대부분의 시간을 보내고 있는 영상제작팀 카메라감독 등은 더 없이 열악한 근무환경에 어려움을 토한다. 녹화를 위해 스튜디오에 내려오면 제일 먼저 카메라 위 하얗게 쌓인 먼지가 그들을 반긴다.



“아침에 출근해서 장비를 꺼내 셋팅을 시작하면 곧 목이 아프기 시작해요.”

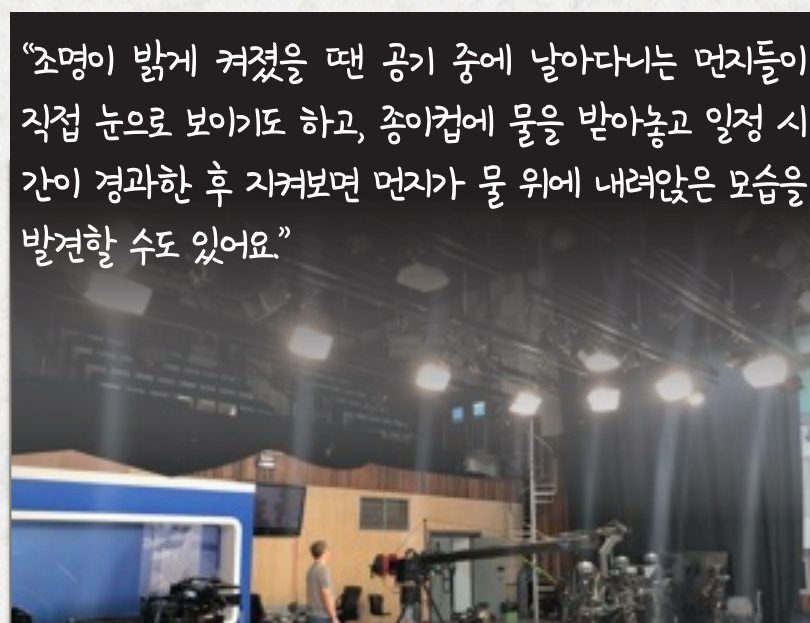
오후가 되면 목이 잠기고 가래가 끓고 두통이 시작되죠.”

출연진, 방청객들은 녹화 내내 연심 기침을 해댄다.

“조명을 바르게 맞추고자 천정에 매달린 조명기구를 건들이면 그곳에 켜켜이 쌓인 먼지가 떨어지면서 그대로 바닥에 있는 사람들의 입 속으로 들어가요”

여름철에는 무척이나 덥기에 에어컨을 켜야 하지만 그것마저도 쉽지 않다. 에어컨을 사용할 경우, 에어컨 속 먼지 뿐 아니라 바닥에 가라앉았던 먼지까지도 날리면서 상황은 최악으로 치닫는다. 매일 녹화 세트를 세우고 철거해야 하는데 그때마다 생기는 각종 가루, 페인트 그리고 먼지들은 환기 없이 그대로 스튜디오에 쌓이면서 그 다음날 스튜디오에서 일할 직원들을 기다린다.

“조명이 밝게 켜졌을 땐 공기 중에 날아다니는 먼지들이 직접 눈으로 보이기도 하고, 종이컵에 물을 받아놓고 일정 시간이 경과한 후 지켜보면 먼지가 물 위에 내려앉은 모습을 발견할 수도 있어요”



“TV녹화 시 소음문제로 공조가 불가능한 것은 어느 정도 이해할 수 있지만 녹화가 없을 때 공조는 어떻게 되고 있는 것인지, 정말 매일 이렇게 녹화해도 내 폐와 목 건강에 영향은 없는 것인지 걱정이 된다.”

“스튜디오 내 달려있는 검정 커튼은 이제껏 한 번도 청소도 하지 않았어요”

문제가 이토록 심각하지만 회사는 상황을 모른다. 겪어보지 않았기 때문이다. 1주일에 한번 바닥청소나 에어컨 청소 또는 커튼 교체가 필요하지만 그에 앞서 시급하게 스튜디오 내 환기가 우선적으로 이뤄져야 한다.

이런 조합원들의 고충과 환경개선의 요청에 따라 노조는 외부 전문업체에 의뢰하여 지하3층 스튜디오의 공기질 측정을 실시할 계획이다. 또한 조사 결과를 바탕으로 상태의 심각성을 사측에 알리고 환경개선이 이뤄지도록 조치할 예정이다.



“ 7월, 노조의 한 달

조합규약 개정과 노조의 임기 조정이후 시작하는
20대 노조 (ver.2)는 뜨거운 7월을 다시 한 번
재도약의 시간으로 삼고 열심히 뛰고자 합니다.

01 지역순회

매년 초에 진행하던 지역순회 일정을 조금 앞당겨 7월 2일 부터 진행 했습니다.

7월 2일 전북을 시작으로 5일 청주/대전, 9일 강원영동/강원, 12일 울산/부산, 16일 경남/ 대구의 일정으로 지역 및 자치국 조합원들과 소통의 자리를 갖았습니다. 이번 일정에서 빠진 전남, 광주, 포항 지부는 8월로 방문일정을 잡았습니다.

이번 방문에선 하반기 이슈가 될 ‘52시간 근로시간 단축제’와 적정 인력 수급을 위한 방안들을 논의했으며 아울러 직영화가 진행중인 자치국 조합원들과의 만남을 통해 진행상황 공유와 직영화 전환 절차 등을 논의 했습니다. 지역조합원들의 소중한 의견을 반영하여 하반기 정책 방향을 설정하고 반영하도록 하겠습니다.



전북 지부



대전 지부



울산 지부



부산 지부



대구 지부

02 노사협의회

단체협약 105조에 따라 사장 연임 후 첫 노사협의회를 7월 26일 개최합니다.

이번 노사협의회에선 ‘52시간 근로시간 단축제’의 제도마련을 위한 공동 논의 기구 개설과 ‘능곡 송신소 개발 사업’의 면밀한 검토 및 공론화를 위한 기구도 마련할 계획입니다.

또한 현재 문제가 되고 있는 자회사를 통한 우회채용 직원들의 고용 정상화 방안도 논의할 방침입니다.



03 중집 워크숍

하반기 이슈 점검과 노조 정책설정을 위한 중앙집행위원회 워크숍을 지난 11일 개최했습니다.

회사의 경영상황에 따라 임금 및 채용상황이 흔들리지 않도록 합의에 따른 원칙준수를 다짐했으며 제도개선 합의 후 시행되지 못하고 있는 제도들에 대해 다시 한 번 합의 정신을 지켜 이행시키도록 뜻을 모았습니다.

20대 노조(ver.2)는 다시 새로운 각오와 다짐으로 최선을 다하겠습니다. 조합원 여러분께서도 많은 관심과 격려 부탁드립니다.

신입 조합원을 소개합니다

노조가 출범한지 30년만에 드디어 300명 조합원의 노조가 됐습니다. CBS 노동운동에 큰 힘이 되어줄 주역들을 소개합니다.

강원



서정암 | 아나운서

제가 이전에 다니던 직장엔 노조가 없는 직장이었습니다. 그래서 노조의 필요성과 중요함을 많이 느낄 수 있었습니다. 지금 제가 누리고 있는 것들이 많은 분들의 노력으로 생긴 것이라는 것을 잘 알고 있습니다. 저도 앞으로 CBS의 노조원으로 열심히 활동하도록 하겠습니다.



최재훈 | VJ

2018년도 강원도 접수 가즈아~~ 큰 비전을 가지고 강원CBS로 부름 받아 왔습니다. 아무도 아직 가보지 않은 길 제가 한번 가보겠습니다. #36기 #볼링 #랩, 힙합

대구



김나영 | 아나운서

노조 가입까지 하고나니 정말 CBS의 일원이 됐음을 실감합니다. 앞으로 노조 선배님들과도 살갑게 교류하면서 회사와 노조의 발전에 작은 힘이나마 보태는 일원이 되겠습니다. 감사합니다.



전현태 | 기술

밤낮으로 직원들을 위해 힘쓰는 노조에 가입하게 되어 영광입니다. 앞으로 한사람의 노조원으로 최선을 다하고 열심히 참여하겠습니다. 감사합니다~!

경남



이형탁 | 기자

노조원이 겁나 많은 경남 동네에서 노조원들의 말과 행동에 귀 기울이겠습니다.



정혜영 | 아나운서

노동자의 권익보호를 위해 노력하시는 모든 분들 감사합니다. 더 좋은 근무지를 함께 만들어가길 소망합니다.

대전



박재상 | VJ

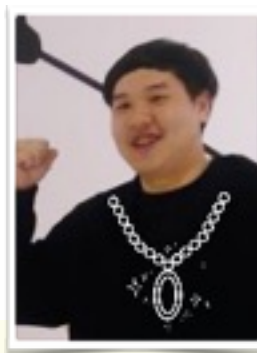
이번부터 같이 뛰어 갈 수 있어서 영광입니다. 최선을 다해 대전 CBS조합원들과 함께 달려가겠습니다. 잘 부탁드립니다.



조임성 | PD

대전·충남·세종의 91.7MHz를 책임지게 된 신입PD 조임성입니다. 노조가 강하다는 CBS의 노조원이 된 것을 영광으로 여기며 한 사람 몫을 해낼 수 있도록 항상 노력하겠습니다 :)

차주혁 | 기술



선배님들이 갈고닦아놓은 길을 CBS와 동기 조합원과 함께 뛰는 조합원이 되겠습니다.

서울



권오현 | 기술

이제 정직 발령받으신지 한 달이 좀 넘어가네요. 아직 많이 부족하지만, 선배님들 옆에서 많이 배우고 노력해서 좋은 방송을 만드는 데 일조하도록 하겠습니다. 앞으로 잘 부탁드립니다. 감사합니다.



김광성 | 기술

2001년 CBS 노조의 9개월 파업에 대해 처음 들었을 때, 이 신화나 전설과도 같은 사실에 전율했던 일이 떠오릅니다. 그 파업에서처럼, 조합원들의 손으로 직접 만든 역사 위에 지금의 제 일터 CBS가 있습니다. 지금의 CBS를 만든, 그리고 만들어가고 있는 역사의 참 주인들을 조합원 동지로서 뵈게 되어 영광입니다. 앞으로 잘 부탁드립니다.



김승모 | 경력 기자

직접 뵈고 인사드리려 하는데 사정상 지면으로 먼저 인사드리게 됐습니다. 거짓 없이, 꾸밈없이 진솔한 자세로 생활하려고 노력 중입니다. 회사와 노조 발전에 도움이 되도록 동참하겠습니다. 모두 행복하세요^^



김형준 | 기자

CBS 기사를 오랫동안 꿈꿨는데 올해 실제로 그렇게 되어 꿈을 꾸는 것 같습니다. CBS의 이름과 기사 바이라인에 부끄럽지 않은 기자가 되고, 또한 좋은 동료로 되어 CBS의 모든 구성원들과 함께 꿈을 펼치고 싶습니다.



김재완 | 기자

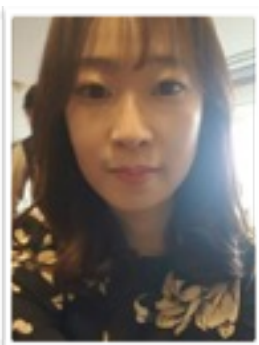
기자란 꿈이 막연할 때, '혹시나 CBS의 기자가 된다면'이란 상상을 하면 막연함마저 잊게 만드는 벽참이 있었습니다. 가장 나중 된 자로 들어왔지만, 올해가 지나온 가장 앞서 남들과 달려가는 기자가 되겠습니다.



박희원 | 기자

오랜 기다림 끝에 겨우 뵈었습니다. 보고 싶었던 만큼 더욱 낮은 자세로 성실하겠습니다. 지켜봐 주십시오.

오수정 | 기자



바른 말과 글을 전하는, 겸손하고 예의바른 사람이 되겠습니다. 특히 동료에게 힘이 되는 기자가 되고 싶습니다.



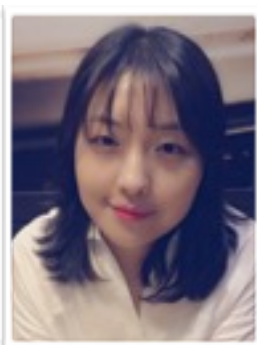
이정주 | 경력 기자

늦었지만 다시 인사드립니다. 올해 1월에 CBS 정치부에 합류하게 된 경력기자 이정주입니다. 사실 사회생활을 시작한 이후 노조다운 노조에 가입하게 된 건 처음이라 기쁘고 설렘니다. 아직 초보지만 노조활동에 늘 관심 갖고 적극적으로 동참하겠습니다. 자주 인사드리겠습니다.



이준규 | 경력 기자

CBS로 옮기면서 가졌던 큰 기대 중 하나는 노조에 대한 것이기도 했습니다. 제대로 된 노조생활을 해보지 못해 부족한 부분이 많겠지만 함께 하는 동료로서의 역할에 최선을 다하겠습니다.



곽한나 | 선교협력

하나님의 은혜로 CBS의 일원이 되어 영광스럽고 감사하게 생각합니다. 풍부한 경험을 가진 선배들의 조언에 귀를 기울이며 CBS의 발전에 보탬이 되는 인재가 되도록 늘 최선을 다하겠습니다. 감사합니다.



배운 | TV PD

항상 제자리에서 최선을 다하다가 '우리'의 힘이 필요한 순간 뚝뚝 뭉치는 '헤쳐 모여' 정신을 간직한 조합원이 되겠습니다. 매 순간 CBS 노조의 따뜻한 울타리 안에서 일하고 있음을 항상 기억하겠습니다. 감사합니다. 잘 부탁드립니다.

손셋별 | 카메라감독



방송사 직장인에게는 방송의 내용이 노동조건에 해당된다는 말을 들은 적이 있습니다. 이런 점에서 64년간 공정방송을 지켜온 CBS에 입사한 것은 큰 행운이라고 생각합니다. 항상 초심 잃지 않고, 모든 일에 책임감 있게 임하는 사람이 되도록 하겠습니다.



오요셉 | 교계기자

어느덧 수습생활을 마치고, 이렇게 조합원으로서 다시 한 번 인사드리게 돼 정말 기쁘고 감회가 새롭습니다. CBS 노조의 일원이라는 점에 큰 자부심을 느끼며, 의지할 수 있는 또 하나의 가족이 생긴 것 같아 참 든든합니다. CBS 노조의 역사와 정신을 항상 기억하며 저 또한 자랑스러운 노조원이 될 수 있도록 최선을 다하겠습니다!



윤상민 | 특수편집 OAP

든든함을 느끼는 만큼 저도 누군가에게 든든함이 될 수 있었으면 좋겠습니다. 많이 보고 배우겠습니다. 감사합니다.



장선헌 | 선교협력

학창시절, 목동에 CBS건물만 자리 잡고 있을 때부터 이웃사촌처럼 지내왔는데, 이제는 CBS에 한 식구로 함께 하게되어 너무 기쁩니다. CBS의 비전과 선교사역에 힘써주신 선배님들 따라 열심히 하겠습니다! 감사합니다 :)



최내호 | 카메라기자

CBS의 정신과 공의를 저에게 주어진 카메라 뷰파인더 안에 온전히 담아내는 카메라기자가 되겠습니다. 특별히 CBS 노조 가족의 일원이 되어 매우 기쁘게 생각합니다. 감사합니다.



박선형 | PD

따뜻하고 올바른 길을 걷는 PD가 되겠습니다.

서연미 | 아나운서



#침철산중충북보은군출신 #기독교학전공 #고추아가씨 #미스코리아 #전직비정규직 #드디어정직 #아나운서 #출세 안녕하세요. 물 좋고 공기 좋은 보은군에서 자라 신학을 전공한, 소싯적 고추아가씨이자 미스코리아였던 비정규직 아나운서 출신 36기 신입 아나운서 서연미입니다. 노조가입서를 내던 그 순간을 잊지 못합니다. 그 첫마음 잊지 않고 더 낮은 곳, 더 어려운 곳에 제 시선을 두겠습니다. 선배동지들 동기동지들 사랑합니다♡



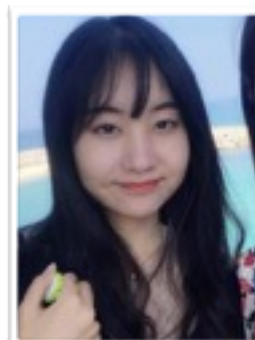
채선아 | 아나운서

관심이 있으면 눈길이 가고 눈길이 가면 마음도 따라간다는 말을 좋아합니다. CBS에 대한 제 관심이 이곳에 주파수를 맞추게 했고 이제는 그 이면으로 들어와 선배님들과 마주하게 되었습니다. 그리고 어느새 마음이 서서히 따라가고 있음을 느낍니다. 선배님들과 함께 걸어가는 길에 마음을 다하겠습니다. 가르쳐주시는 것 하나하나 제게 덧대어 가며 든든한 후배가 되겠습니다.



조석영 | PD

1월에 노조 창립행사를 보면서 얼른 조합원이 되고 싶다고 생각했습니다. 드디어 꿈(?)이 이루어졌네요. 잘 부탁드립니다.



이승연 | 기술

CBS와 조합원의 발전을 위한 CBS노조이길 바라며, 저 역시 노력하는 조합원이 되겠습니다. 노조가 있는 회사에 다니는 것이 행복합니다.



이한솔 | 아나운서

벌써 입사한 지 반년이 지났네요! (입사하고 소개 글은 5번째 쓰는 것 같습니다 ㅎㅎ) 정년까지 30년 넘게 남았지만 항상 초심을 잃지 않고 열심히 임하겠습니다.

전북

청주

소리함

본사 방송동 각 남, 녀 화장실에는 '소리함'이 설치되어 있습니다.
작은 불편부터 회사 내 궁금한 사항까지.
다양한 의견들을 소리함에 넣어주시는 데요,
그 동안 접수된 의견에 대해 공유하고 답변을 드립니다.



6/22 회사가 보낸 강민주 복직과 관련한 문자를 보며

결국 회사가 다 잘못하였다는 문자인데.. 관계자들에 대한 대책은 무엇인가? 직할화하면 징계 대상자들도 그냥 다 같이 근무하는 것인데, 강민주를 도와주려다? 관련 건을 진행하며 2차 피해를 본 우리 직원들이 많다. 강민주 복직을 결정했다면, 그녀와 함께 일하게 될 우리 직원들도 생각해야 한다. 그 대안을 회사는 분명히 마련해야 한다.

강민주PD의 전남CBS 복직을 위해선 가해자에 대한 징계처리가 불가피함을 노조는 이미 회사에 전달했습니다. 전남 직영화가 완료됐고 인사권과 징계권이 본사에 귀속돼서 해당 가해직원에 대한 인사위원회 회부 및 징계가 진행될 예정입니다. 노조는 가해자와 피해자 분리 원칙에 맞는 조치가 취해지도록 요구했으며 징계결과가 어떤식으로 내려질지 주목할 필요가 있습니다.

전남 CBS사태를 통해 직장 내 성희롱에 대한 경각심을 더욱 높이고 건전한 직장문화를 만들겠다는 마음이라면

- ① 미투에 등장한 직원을 책임보직으로 인사 낸 이유는 무엇인가?
- ② 사내 성폭력 전수조사 결과, 사실관계 조사 대상자가 없는가? 조사만 하고 이렇게 조용하면, 이 조사만으로 무슨 경각심을 줄 수 있는가?
- ③ 미투에 이야기 나온 사람이 보직부장으로 발령나는 것은 막아야 하는 것 아닌가? (지역 옮기는 것은 해결책이 아니며, 오히려 더 큰 잠재적 문제가 생기는 것이다.)

6월 인사에 미투에 등장한 직원이 책임보직자로 발령받은 사례는 노조가 확인한 바로는 없는 것으로 판단됩니다. 만약 그런 사례가 있다면 구체적인 내용을 노조로 제보해 주시기 바랍니다. 아울러 지난 성폭력 전수조사의 결과는 노사가 공동으로 주최하는 성희롱 예방교육을 통해 사례 발표 및 토론회를 개최할 예정입니다. 인사이동으로 계획이 지체됐지만 차질없이 진행되도록 하겠습니다.

5층 회의실이 재단이사장실로 바뀐다는데 사실인가요? 재단이사장이 원래 쓰던 곳은 그럼 대외협력팀(이름만 행정지원팀)이 쓰나요?

그럼 재단사무국이 사내에 생기는 것과 다를 게 뭔가요. 어떤 혜택이든 주긴 쉬워도 나중에 빠진 어려운데, 재단사무국을 지금까지 회사가 만들지 않은 이유가 있는데 이렇게 자리를 마구 만들어주고 국회의원 이상의 예우(예, 식당 갈 때 현대백화점 엘리베이터를 누르고 잡아준다고 함.)를 해주면 나중에 그만큼, 그이상 요구할텐데. 재단사무국과 같이 갖춰가는 것에 대해 노조가 막아주세요ㄷㄷ

재단사무국 설치의 노조 뿐만 아니라 직원 대부분이 반대하고 있는 제도입니다. 회사도 직원들의 정서를 알고 있기 때문에 제도적으로 만들 수 없음을 재차 확인했고 문의해 주신 5층 회의실의 변경 사안은 총무부를 통해 사실이 아님을 확인했습니다.

기존 배치 그대로 유지되니 걱정하지 마시기 바랍니다. 아울러 재단사무국 이슈는 노조가 최우선적으로 모니터링하고 있으니 노조를 믿고 지켜봐 주십시오.

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