

제261호 2018년12월19일(수)

발행인 이진성 편집장 장재훈

편집위원 김다운, 이형준, 송정훈, 유의정,
홍혁의, 안성은, 황영찬

〈CBS 미래를 위한 노사 혁신TF〉를 시작하며

CBS 미래를 위한 노사 혁신TF(이하 혁신TF)가 구성을 마무리 짓고 이제 본격 출범한다.

“혁신TF가 뭘미?”, “무슨 놈의 또 되지도 않을 TF?” 이런 직원들이 아직 있을 것으로 안다.

혁신TF를 한 눈에 이해할 수 있도록 아래 표로 총정리했다.

혁신TF

목적

지속가능한 CBS

목표

본사와 지역을 아우르는 조직개편 그리고 그 조직을 활성화시키기 위한 인사제도개선, 이렇게 “조직”과 “인사”를 혁신함으로써, 급변하는 외부환경에 맞춰 CBS 콘텐츠와 사업의 힘을 극대화하고 생존 기반을 구축함.

[조직개편]

- 본사 조직개편
- 지역 조직개편 (2014년 노사합의의 구체 적용 논의)

[인사제도개선]

- 평가제와 보상 (2015년 제도개선 합의의 보완)
- 시니어 (2015년 제도개선 합의의 보완)

계기

외부적 위기 충격이 아닌 내외 구조적 문제로 CBS가 적자를 기록할 첫 해로서, 지금까지와 같은 콘텐츠 생산과 사업 방식으로는 지속가능성이 담보될 수 없다는 점. 그리고 현 경영진에게 그 혁신의 동력을 기대하기 힘들다는 점. 추진되는 정책이 전시형 탁상공론 내지 본말전도나 지엽말단적 해법으로 흐르면서 갈등과 냉소만 유발할 우려가 있다는 점. 이 3가지에 대한 위기의식에서 비롯된 것이 혁신TF.

과거 TF와의 차이

2008년 ‘미래특위’ - CBS 미래를 위한 전반적인 연구를 진행하고 보고서를 제출하는 방대하고 종합적인 과업. 회사 각 조직을 대표하는 4인의 현업자들이 상근으로 8개월간 차출. 제출한 보고서를 회사가 선택적으로 반영함. 이후 CBS 방향 설정의 중요한 틀이 됨.

2018년 ‘혁신TF’ - 커다란 연구의 종합 제출이 아닌, CBS 미래를 위해 기존 합의됐거나 논의가 진행돼 왔던 “조직”과 “인사”의 남은 핵심 쟁점과 해결 사항들을 정리해내는 구체적이고 실용적인 과업.

회사 각 조직을 대표하는 6인의 현업자들이 TF 대표위원으로서 상근으로 3개월간 차출되고, 여기에 일정 수의 TF 참여위원들이 노사 합의에 따라 선택적으로 결합함. TF가 내놓은 안은 그대로 채택해 이행하는 것을 노사가 원칙으로 합의함.

구성

대표위원 - 노사초월선출 6인 (보도/편성/기술/TV/경영/지역)

참여위원 - 노사합의선임 8인 + @ (노사 간부 및 뉴미디어 노사TF 결과물인 ‘디미센’ 등)

혁신TF의 목적과 목표, 계기와 특징, 그리고 구성까지 살펴봤다.

여기서 중요한 것은, 지난해부터 계속 논의해왔던 “조직개편”과 “인사제도개선” 그리고 “주52시간”, 그리고 “수당 법정화”라는 핵심 과제들이 서로 별개로 논의돼선 안 된다는 점이다. 각 현안들은 마땅히 서로 연결지어 논의돼야 하며, 그 전제는 ‘지속가능한 CBS를 위한 혁신’이라는 대명제가 돼야 한다. 이것을 담아내는 시작점이 바로 혁신TF다.

혁신TF가 하는 작업이 “조직개편”과 “인사제도개선”이라는 점은 이미 밝혔다. 여기서 가장 중요한 논의 출발점은 역시 조직개편이다. 우리가 지금 방식대로 일해서 지금처럼 콘텐츠를 만들고 지금처럼 사업해도 앞으로 살 수 있는가, 모든 고민은 여기서 시작된다.

라디오 표준FM 채널 청취율이 3년 전보다 2배 올랐는데 그 기간 표준FM의 코바코 광고 매출은 역으로 40%가 떨어진 방송시장 속 라디오의 현실, 청취율의 정체 국면 돌입과 노컷뉴스 조회 수의 하락 추세 지속, 2012년 노사가 합심해서 지켜냈던 중소방송지원 방송광고 연계 판매 법안의 최근 수정 내지 폐기 시도, 한국교회의 축소와 교계방송의 난립, 라디오 방송 제작을 위해 전국 단위 조직의 보도와 제작 체계를 갖고 있는 세계 유일의 회사이자 매출 대비 인건비 비중이 50%가 넘는 유일한 방송사로서의 지속가능 위기, 그리고 경제 저성장의 고착화까지, 우리 CBS를 둘러싼 현실을 우리가 직시하는 데에서 이 논의는 시작된다.

조직개편은 결국 이 고민을 구체화하는 작업이다. 우리가 지금 방식처럼 앞으로 해도 살 수 있다면 조직개편은 필요치 않다. 하지만 이렇게는 앞으로 힘들다고 판단이 서면, 각 조직별 업무를 변화시켜야 한다. 이를 위해 업무를 담는 그릇인 조직도 개편돼야 한다. 지금 방식의 업무 그리고 지금 단위의 조직이 과연 효과적인지, 지금의 업무 구획과 조직 간 칸막이가 정말 최선인지, 칸막이를 지금처럼 유지한다면 조직 간 관계를 지금까지와 달리 가져갈 방법은 그러면 무엇인지, 이 모든 것을 전면적으로 재검토해야 한다. 이를 통해서, 지금까지 우리 CBS가 10년간 논의해온 조직개편의 키워드인 “무계중심의 이동”, “융합과 시너지”, “선택과 집중”의 결실을 이제는 맺어야 한다.

이렇게 변화되는 조직을 활성화하는 기본 조건이 바로 인사제도개선이다. 조직개편의 진전 그리고 방향과 목표에 따라서 인사, 평가, 채용 규모, 직원의 노동 변화와 임금 수당 체계가 그에 맞게 만들어져야 한다. “주52시간”과 “임단협”이 혁신TF의 논의와 함께 진행되는 이유도 여기에 있다. 또한 2015년 노사 합의 시행 중인 제도개선안 가운데, 여전히 안 되고 있는 평가제, 그리고 아직 구체적인 내용이 채워지지 않은 채 이어져 오고 있는 시니어의 역할과 보상 부분 역시 혁신TF의 인사제도개선을 통해 현 시점에 맞게 구체화 내지 보완돼야 한다.

지금의 위기를 CBS의 기회로 만들 중요한 발걸음이 혁신TF의 출범이다. 우리는 각 조직 직능의 기대와 신뢰를 안고 TF 대표위원이 된 직원들에게 절대적인 신뢰를 보낸다. TF 대표위원들이 절대로 그 어떤 소속조직의 논리나 노사 논리 등의 정치적 입김에 부담을 느끼는 일이 없도록 우리는 최대한 보호할 것이다. 조직과 노사를 초월해서 현업자들의 개혁 의지와 소신을 대변하는 CBS의 프런티어로서 그들을 응원할 것이다. 이들과 TF 참여위원들의 수평적 논의와 협업 속에 최선의 안이 도출될 수 있도록 지원할 것이다.

활동 기한은 일단 3월초까지다. 연장 여부는 그 후 검토된다. 3월초까지 도출되는 안이 있다면 그것부터 우선적으로 채택할 것이다. 물론 그 안이 복수일 수도 있고, 혹은 3월 이후까지 고려한 단계적 적용 안이 될 수도 있다. 모든 것은 열려 있다. 당장 손에 잡히는 결론이 나오지 않더라도 좋다. 치열하게 부지런히 논의하고 조율하되 무리한 결과를 재촉해서는 안 된다. 소중한 것은 결과보다 과정이다. 이 과정을 통해 우리 안의 가능성의 씨앗과 열정을 확인하는 일이다. 거기서 나온 방향과 비전에 직원들이 비로소 공감하는 일이다. 그거면 된다. TF 안은 그야말로 거기에 자연스럽게 따라오는 결과인 것이다. 지금부터 더디더라도 단단한 열사람의 한걸음, 그 소중한 걸음을 시작한다.

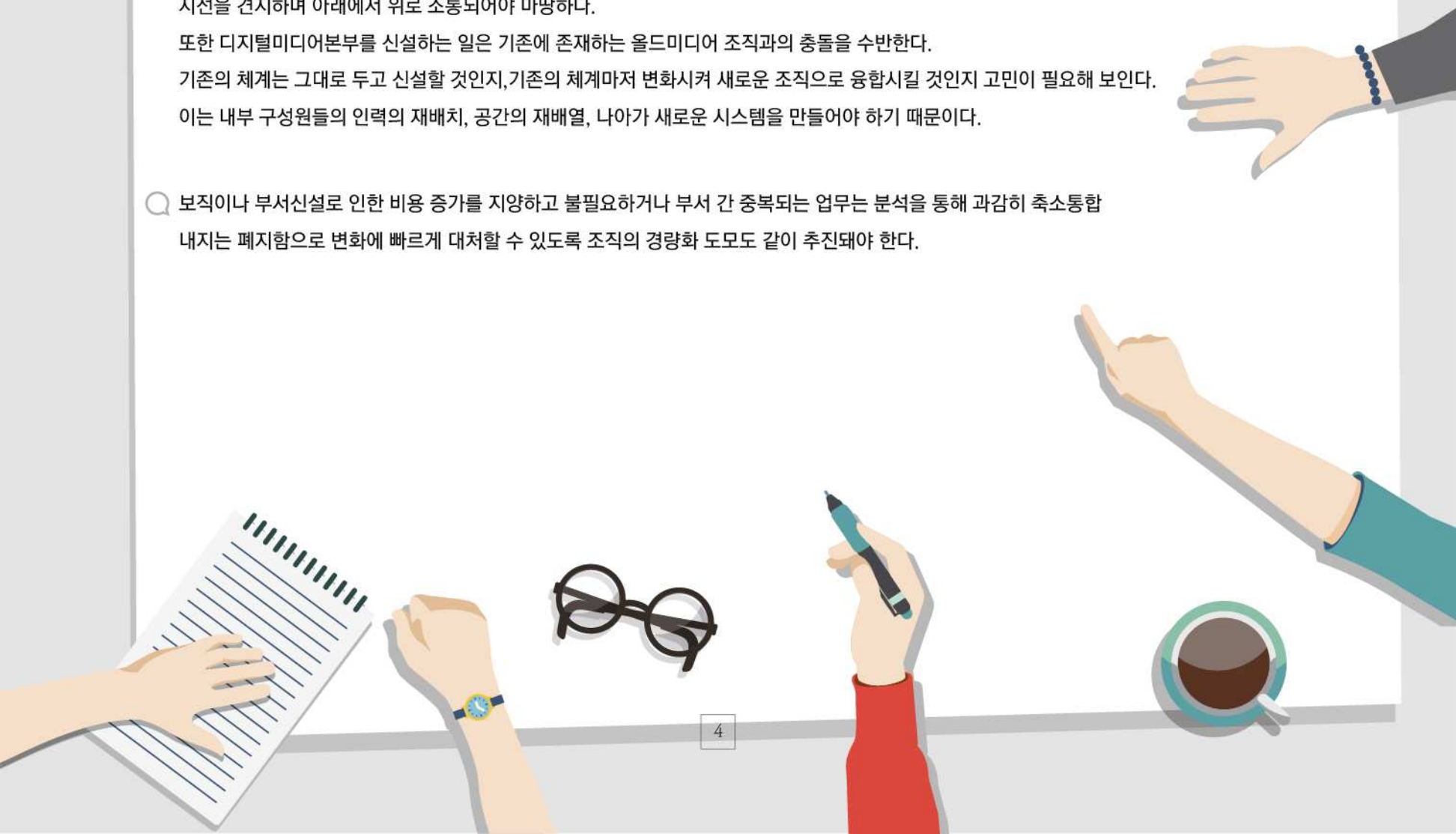


조직개편 논의를 바라보며

조직개편 논의가 한창 진행중이다. 하지만 간과하지 말아야 할 것은 무엇을 위한 조직개편인지 정확한 목표를 통한 조직개편이다. 이번 조직개편 논의를 바라보는 조합원들의 이야기를 들어본다.

- Q 조직개편의 핵심 이슈 중에 하나는 뉴미디어 콘텐츠라고 할 수 있다. 따라서 편성국은 조직개편 논제에 걸려있는 중요한 당사자다. 이러한 흐름 속에서 가장 우려되는 대목은 노조의 성명에도 담긴 '디지털미디어본부' 신설이다. 부서 간 울타리를 허무는 시류 속에 무턱대고 의구심을 가지고 어깃장을 놓는 것이 아니다. 문제는 본부 신설과 직간접적으로 연결되어 있는 현업 당사자조차도 논의의 실체에 대해서 아는 바가 거의 없다는 사실이다. 그야말로 '깜깜이 개편' 논의가 오가고 있다. 뉴미디어, 스마트 미디어, AI 사업 등, 어딘가에서 움직임이 있다는 이야기는 간간히 들려오지만 방향성도 모르겠고, 로드맵이 있는지도 모르겠다. 몇 달 후 연초가 다가오면 크고 작은 조직개편이 예상은 되지만, 일단 인력부터 해체 모으고 계획은 나중에 미뤄버리는 졸속 개편이 아니기를 바랄 뿐이다.
- Q "호시우보, 우보만리"라는 말처럼 신중의 신중을 기하고 한 걸음 한 걸음 나아가면서 CBS의 변화를 이끌었으면 한다.
- Q 급변하는 미디어 환경에 유연하게 대처하고, 콘텐츠 경쟁력을 극대화 할 수 있는 조직개편을 바란다.
- Q 조직개편 방향 설정이 충분한 공론화 과정을 통해 동력을 얻는다면, 전체 인력의 재배치도 고려한 조직개편이 되었으면 한다.
- Q 어떤 조직개편이 되든 구성원은 동일하다. 이번 조직개편을 통해 구조의 변화와 더불어 구성원들의 열정이 인정받는 분위기가 회사 전반에 퍼졌으면 한다.
- Q 현 CBS 주변이 변화되는 상황을 볼 때 조직 개편이 필요하다는 것은 많은 직원들이 공감할만한 주제이다. 하지만 앞으로 CBS에 의미있는 발전을 가져올 조직 개편에 앞서 과연 콘텐츠를 어떻게 만들고 그러한 콘텐츠를 가지고 어떻게 발전시켜 나가야 한다는 목표를 먼저 생각해야 한다.
- Q 목표가 없는 상황에서 콘텐츠를 만들 준비도 안 된 직원들을 데리고 무엇을 어떻게 한다는 말인가? 무엇을 만들고 어떻게 할지를 생각하면 그에 따른 필요 인원을 생각하게 될 것이고 그러한 새로운 시대의 좋은 콘텐츠를 만들 인원들을 협업하기 좋은 방향으로 그룹을 나눈다면 그게 진정한 의미의 조직개편이 되지 않을까 생각한다. 또 한 가지 생각해 봐야 할 것은 현재 조직 개편의 문제는 사장님이나 기조실 혹은 경영권자들만의 문제는 아니라는 생각이 든다. 과연 편성국, 보도국, 선교TV 에서는 새로운 사회 환경에 맞는 콘텐츠를 만들고 매진하는데 힘을 합치고 같이 고민할 준비는 되어있는 것인가? 만약 각 부서에서 이야기 한대로 현재 부서의 인원만 가지고 해나가겠다고 한다면 어떠한 새로운 콘텐츠를 만들지를 제시해야 한다. 기존의 콘텐츠 언저리에서 머물러 있다면 우리는 항상 그 자리에 있을 것이다. 아니 저 멀리 사라져 버릴지도 모른다.
부서만의 생각을 넘어서는 보다 높은 비전을 만들어내지 못하는 경영 및 지휘권자들은 각성해야 한다. 앞으로 먹고 살기 힘들 것이라는 말만하고 모두 내 부서일 나의 일이 아니라 타 부서, 타인의 일이라고 생각하는 것이 현실인 것 같다.
- Q 디미본 인력은 뉴미디어에 과연 익숙?한가. 신규인력 대거 채용 않는 한, 결국 기존 미디어본부 인력이 디미본으로 이동할 것인데, 누가 뉴미디어 본부 수장이 될 수 있을 것이며, 업무 수행 가능한 상당 인력 확보가 가능할 것인지 의문이다

- Q 디미본은 정확히 어떤 업무를 맡나. 현 ICT R&D, 디미센, CBSi의 차이가 무엇인지도 모르는 직원들이 많다.
- Q 올드매체 따로. 뉴미디어 따로가 아니라 결국 디미본은 미디어본부의 콘텐츠를 활용하기도 할 것임. 예를 들어 김현정의 뉴스쇼 인터뷰 꼭지를 클립으로 활용한다던가 하는. 과연 미디어본부와 디미본은 경쟁구도가 아닌 협업구도로 잘 뻗어나갈 수 있을까
- Q 성급한 조직개편은 no 다른 회사 무조건 따라하지 말고, 직원 교육 기회 부여. 아무 준비도 안 된 상태에서 본부만 신설되는 건 아닌가
- Q 상상이 현실로 구현될 프로세스 구축돼야 한다.
- Q 옷만 갈아입을 뿐 실제로 변화가 없다면 어떤 조직개편도 의미 없는 논쟁이 될 것이다.
- Q 팟캐스트와 유튜브 채널 운영해보고 싶어도 어떤 경로로, 어디에 허락을 구해, 지원을 받아 구현할 수 있을지 마련돼 있지 않은 지금 회사가 뉴미디어를 강화하려는 조직개편을 한다면 적어도 콘텐츠를 생산할 수 있는 명확한 프로세스를 구축할 계획 보여줘야 한다.
- Q 회사에서 뉴미디어 전문가는 누구인가? 라디오가 중심인 우리 회사 특성상 뉴미디어와의 협력이 잘 이뤄질 수 있을지 의문이다. 그만큼 디미본의 수장이 전문적 인력으로 잘 세워져야 믿고 따를 수 있을 것이다. 구성원도 각 부서의 차출된 인력 뿐만 아니라 전문적으로 콘텐츠를 생산/확산시킬 수 있는 사람들도 채워져야하며 기존 인력에 대한 교육도 필요하다. 어떤 사람을 어떤 기준으로 세울 것인가에 대한 고민이 전방위적으로 필요해 보인다.
- Q 지금의 시스템에서 CBS에게 불투명한 미래가 예정돼있음은 이제 자명한 사실처럼 보인다. 그렇기 때문에 변화가 필요하다는 데 내부 구성원들 사이에서도 이미 충분한 공감대는 형성돼 있다. 하지만 회사는 새로운 방송환경 속에서 자신들이 이끌고 가고자 하는 방향을 구성원들에게 지금껏 단 한 번도 명확히 제시한 적이 없다. 편성국 일원으로서 Less talk more music이 저와 이 회사의 일치된 비전은 아닐 텐데 말이다. 개인적으로 디지털미디어본부의 신설이 현재 조직되어 있는 디지털미디어센터와 어떤 차이가 있는지 도대체 모르겠다. 센터가 본부로 바뀐다면 어떤 계획을 갖고, 어떤 방식으로, 어떤 구성원들과, 어떤 채널로 세상과 소통하려고 하는지 확실하게 제안해주었으면 한다. 작금의 노력이 껍데기만 바뀌 비대한 조직으로 개악되는 것은 아닐지 걱정된다. 더불어 정보를 공유하는 일부 부서 또는 도달가능한 지위에 있는 구성원들과만 이 사안이 논의되는 것은 전형적인 상명하달 방식으로밖에 보이지 않는다. 새로운 본부를 만드는 작업은 단기간에 번갯불에 콩 구워 먹듯 처리할 일이 아니다. 직위와 직책을 막론하고 시간이 걸리더라도 공론화되어 중장기적인 시선을 견지하며 아래에서 위로 소통되어야 마땅하다. 또한 디지털미디어본부를 신설하는 일은 기존에 존재하는 올드미디어 조직과의 충돌을 수반한다. 기존의 체계는 그대로 두고 신설할 것인지, 기존의 체계마저 변화시켜 새로운 조직으로 융합시킬 것인지 고민이 필요해 보인다. 이는 내부 구성원들의 인력의 재배치, 공간의 재배열, 나아가 새로운 시스템을 만들어야 하기 때문이다.
- Q 보직이나 부서신설로 인한 비용 증가를 지양하고 불필요하거나 부서 간 중복되는 업무는 분석을 통해 과감히 축소통합 내지는 폐지함으로 변화에 빠르게 대처할 수 있도록 조직의 경량화 도모도 같이 추진돼야 한다.



CBS와 교동도

보도국 도성해 조합원

얼마 전 취재차 강화 교동도를 다녀왔습니다.

한강 하구에 대한 남북한 공동 수로조사가 실시되면서 철책으로 꽁 막힌 북쪽 바닷가가 활짝 열리길 기대하는 섬주민들의 기대가 컸습니다. 교동에 들어가려면 2개의 검문소를 거쳐야 합니다. 북한과 바로 잇닿아 있는 곳이라서 그렇습니다.

연육교가 생기기 전에는 거의 고립된 섬이었습니다.

북쪽 바다 갯벌에도 나가지 못하니 남쪽으로도 북쪽으로도 꽁 막힌 그런 곳입니다.

연육교가 건설되면서 사정이 좀 나아질 줄 알았는데 다리 폭이 너무 좁고, 인도로는 사람이 거의 다니지 못할 정도여서 드나들이 생각보다 수월하지는 않다고, 주민들은 입을 모았습니다. 해안가 철책이라도 없어지면 좋겠는데, 안보상의 이유로 쉽게 철거되지는 못할 거 같습니다.

서설(絮說)이 좀 길었습니다.

CBS는 지난해 디지털미디어센터를 신설했습니다.

그리고 디지털미디어본부 신설을 놓고 많은 얘기들이 오가고 있는 것으로 알고 있습니다.

당시 보도국 뉴미디어 부장으로 디지털미디어센터 신설 논의에 참여했던 멤버로서 최근 이슈에 대해 제가 생각하고 있는 내용을 공유하고자 합니다. 통일부를 출입하면서 뉴미디어 업무에서 손을 놓은 지 1년 가까이 되면서 피상적인 주장이 될 수도 있겠지만, 심시일반이라고 뉴미디어 역량 강화 논의에 조금이나마 도움이 됐으면 하는 생각에서 적어봅니다.

(절대 누구를 비난하기 위한 내용이 아님을 강조하고 싶습니다)

1. 서

CBS의 뉴미디어 역량을 강화해야 한다는 제안에 누가 반대를 하겠습니까.

다만 당시 저는 편성국과 보도국, TV국 등 콘텐츠 제작부서 자체의 뉴미디어 역량을 강화하는데 방점이 찍혀야 한다고 생각했었고, 지금도 이 생각은 변함이 없습니다.

‘아무리 요구해도 현업 조직이 움직이지 않으니 조직 개편을 통해서라도 목적지로 이끌고 가야 되지 않느냐’는 당시 경영진의 고충도 모르는 바는 아니었습니다. 하지만 제가 제일 우려했던 것은 그 조직이 교동도 같은 섬이 되어 버리지 않을까 하는 것이었습니다.

CBS는 구성원들 한명 한명은 역량이 뛰어난 인재들이 많이 있습니다. 그런데 이상하게도 부서간, 국간 벽이 너무 높습니다. 협업이 잘되지 않습니다.

누가 새로운 걸 하거나, 이런걸 좀 해보면 어때하고 제안하면 일단 방어적이 되고, 지지하고 지원하기보다는 얼마나 잘되는지 지켜보자는 식이 됩니다. 20년 이상 지켜본 저의 소견은 그렇습니다. 디지털미디어센터도 그렇게 될까를 우려한 것인데, 누구의 잘못을 탓하기 전에 또 그렇게 섬이 되고 있는 것 같아 씁쓸했습니다.

자동차 관련 인포테인먼트 플랫폼으로 발전될 가능성이 엿보였던 ‘레알 시승기’와 새로운 콘텐츠가 업뎃되면 팟빵에서 10위권을 유지했던 팟캐스트 ‘변상욱-김갑수의 스타카토’ 등의 제작을 중단하도록 했던 사측이 디미센을 만든다?

그래서 저는 조직 신설보다는 일단 현업 부서를 중심으로 모범사례를 만들어낼 수 있도록 집중 지원하는 게 회사가 궁극적으로 지향하는 바를 이룰 수 있다고 보았습니다.

예를 들면 보도국 스마트뉴스팀의 현장 라이브 강화나 김현정의 뉴스쇼팀에서 뉴미디어 친화형 콘텐츠를 생산할 수 있도록 지원하는 게 당시로서는 더 현실적인 뉴미디어 역량 강화방안이라고 생각했습니다.

여기에 더해 뉴미디어 콘텐츠와 수익을 결합시킬 수 있는 ‘브랜드드 콘텐츠’ 제작을 위해 프로젝트팀을 만들어 미래 수익 모델로 만들어낼 수 있을 것 인지를 1년 정도 운영해보고, 성공 가능성이 있다고 판단되면 그때가서 정식 조직에 편입시키면 될 것이라고 여러 경로를 통해 제안했습니다. 물론 맨땅에 헤딩하는 것이 아니라 브랜드드 콘텐츠 마케팅과 제작을 직접 해본 경력자들을 모셔오는 정도의 투자는 전제돼야 한다고 제안했습니다.

지금도 콘텐츠 제작부서의 뉴미디어 역량 강화가 기본이고, 각 현장에서 10% 20% 씩 모범사례를 늘려가는 방식으로 진행돼야 생각에는 변함이 없습니다.

저는 보도국 뉴미디어부 SNS팀의 디미센 소속화에는 세모를 표시했습니다. 전사적인 SNS 역량 강화는 필요하고, 모범적인 성공사례를 만들어온 보도국 SNS팀의 성과와 노하우를 다른 현업부서들과 공유하는 것도 필요한 것 같습니다.

그런데 보도국 SNS팀만 디미센에 합류할 게 뻔히 눈에 보였고, 이렇게 될 경우 역시 섬속의 섬처럼 되고, 역할이 더 제한되지 않을까하는 우려가 앞섰습니다.

2. 씨리얼팀

씨리얼팀 성장 스토리를 아시는 분들은 알겠지만 씨리얼팀의 지속과 안정화를 위해 이리 뛰고 저리 뛰고 하면서 많은 애정을 가져왔습니다. 그러면서도 저는 씨리얼팀의 독립에 손을 들었습니다. 당시 씨리얼팀은 뉴미디어 관련 포럼이나 토론회마다 단골로 언급되는 성공사례로 손꼽혔고, 콜라보를 요청하는 곳도 많았습니다.

또 새로운 콘텐츠 기획과 제작 등을 위해 인력과 장비 확충은 필수적이었고, 멤버들에게 안정적인 근무 여건을 마련해주는 것도 급선무였습니다. 하지만 보도국 예산에 묶여 있다 보니 인력과 예산 확충이 쉽지 않았습니다. 씨리얼팀이 더 높이 날아오를 수 있게 하기 위해서는 회사의 전폭적인 지원이 더 필요했고, 그래서 말이 나온 김에 다른 대안을 모색해보자는 생각이었습니다.

그러나 보도국에 있을때보다 사정이 더 나아진 것 같지는 않고, 인력 등이 역부족인 상태에서 새로운 시도를 해나가는 과정도 쉽지 않았던 것 같습니다. 단순히 보도국 안에서 있으면 성공하고, 나가면 안되는 그런 차원의 비판은 포인트를 좀 벗어난 지적이라고 봅니다

3. 지금 보도국은

이건 제가 보도국 소속이라 하는 얘기입니다.

지금 후배 기자들은 매일 다른 언론사에서도 수십, 수백개씩 쏟아내는 천편일률적인 기사를 소화하는 데 좀 지쳐있는 것 같습니다. 소모적으로 일한다는 생각에 자괴감도 많이 느끼고 있는 것 같습니다. 네이버의 정책 변화로 뉴스 트래픽에 기반을 둔 영향력 확대는 갈수록 축소될 것 같습니다. 그래서 이런 얘기들을 주고 받습니다.

왜 우리는 이슈를 깊이 파고들어 숨은 스토리를 발굴하고 당사자를 끝까지 찾아내 취재를 하지 못할까.
왜 단순히 발생한 사실을 전하고, 누구는 이렇게 말했고 누구는 이렇게 주장했습니까라는 식의 관행화된 문법에만 갇혀 있을까.
시간이 좀 걸리더라도 관점과 맥락이 있는 기사를 쓰고 싶다.
유투브로 유통될 수 있는 콘텐츠를 제작하고 싶다.
데스크 회의에서는 왜 우리가 집중할 아젠다를 선택하고 집중하는데 어려움을 겪는 것일까.
김현정의 뉴스쇼와 협업하면 시너지를 낼 것 같은데 왜 못하는 것일까.

뉴스쇼와의 협업을 얘기하면 항상 나오는 말이 있습니다. 데스크를 누가 할 거냐, 누가 의제 선정권한을 가질 거냐. 보도-편성이 충돌하면 어쩌느냐. 물론 그런 문제가 생길 수 있습니다. 하지만 독자들 입장에서 생각해보면 부질없는 고민일겁니다.

누가 주도권을 갖고 뉴스를 하느냐는 본질이 아니기 때문입니다.

그냥 전부 CBS 콘텐츠이고, 어떤 뉴스를 어떻게 만들 것인지, 어떻게 전달할 것인지를 놓고 다른 미디어사들과 치열한 싸움을 해야 하는 것이기 때문입니다.

보도국 역시 부간, 팀간, 심지어 출입처간 벽도 높습니다. 이렇게 만든 책임에서 저도 자유롭지 못합니다.

뉴스개편TF가 가동되고 있지만 이런 문화를 허물어뜨리지 않고는 어떤 시도도 결실을 맺지 못할 것 같습니다. 이미 지난해 노사TF에서 장시간 논의해서 마련된 안이 시도도 못해보고 무산된 적이 있기 때문입니다.

이런 상황에서 최근 산업2부 신설 문제가 수면위로 떠올라 논란이 일고 있습니다. 물론 협찬이 늘어나면 좋겠죠. 그런데 경영진이 보도국=협찬으로 바라보고 있는 것은 아닌지 하는 의구심을 갖게 됩니다. 뉴스 혁신이 먼저 선행돼야 하는데, 선후가 바뀐 것 같아서 여러 기자들이 우려를 표명하고 있습니다.

4. 저는 왜 이런 얘기들을 하는 걸까요

길게 얘기했지만 저의 주장이 다 정답도 아닐 뿐 더러 서로 처한 상황이나 고민의 깊이에 따라 생각들이 다 다를 겁니다.

그러니까 어쩌자는 거냐고 물으신다면, 지금으로서는 각자가 서있는 콘텐츠 제작 현장의 고민을 혼자만 붙들고 있지 말고 다른 팀이나 부서 등과 소통하는 과정에서 협업의 모범을 만들어내면서 해법을 찾아 나가야 한다는 당연한 답만 드릴 수밖에 없을 것 같습니다.

이런 차원에서 노조가 마련하는 ‘베이킹 파우더’는 의미있는 시도라고 봅니다. (평일 점심때라 기자들은 참여하기 쉽지 않아서 아쉽긴 합니다)

교통도에 놓인 비좁아터진 연육교가 아니라 확 트인 다리들을 CBS 곳곳에 놓고, 굳게 잠긴 자물쇠를 풀고 철책을 제거하는 신선한 시도들이 이뤄지면 좋겠습니다. 또 그런 제안과 도전에는 실패하더라도 힘을 실어주고, ‘삼우실’을 비롯해 성장 가능성이 보이는 콘텐츠나 팀에게는 인력과 예산으로 충분히 뒷받침해주는 지원이 뒤따라야 할 것으로 생각합니다. 적어도 3년 정도를 내다보면서..

임금 및 단체협상에 들어가며

임금협상

박재홍 수석 부위원장

한용길 사장 재임 후 첫 임단협을 앞두고 있다. 노조는 왜 존재하는가?
언론사 노조의 사명은 공정방송 쟁취 등 다양한 핵심 역할이 있지만, 노조의 가장 중요한 역할 중 하나는 사측과의 임금협상이며
우리의 노동에 대한 적절한 보상을 받아내는 것이 노동조합의 존재이유이기도 하다.
그렇기 때문에 우리는 올 해 이번 임단협에 더욱 진지하게 임하려고 한다.

CBS노조는 지난2016년 6월 제도개선노사합의에 따라 '임금 및 인력정책'을 세운바 있다.
그 내용은 2016, 2017, 2018년 3개년은 기본급 인상요인이 생겼을 경우 영업이익에 따른 성과급 배분을 우선으로 한다는 것이었다.
즉, 노조는 임금인상 요구를 올해까지 하지 않겠다고 합의 했다. 이 합의 정신에 따라, 2018년 임금 협상을 시작하는 현 시점에
사측에 기본급 인상을 요구하는 것은 불가능한 상황이다.

현 경제상황과 회사의 실적추이를 분석해보면 풍족한 성과급 배분을 기대하기는 더욱 어려울 것이다.
게다가 물가인상분을 고려하면 실질적으로는 CBS노동자들의 체감 임금은 더 하락한 상황이다.

그렇다면 노조는 더욱 얇아진 우리의 임금을 방관할 것인가? 결코 그럴 수 없다.

이번 임금협상의 주요 쟁점은 52시간 근로시간제 도입에 따른 연장수당과 야간근로수당의 법정 임금 지급이 될 것이다.
주52시간 시행에 따라 근무시간은 줄어들었지만 이로 인해 실질임금 하락분이 다수 발생하였다.
그래서 노조는 연장수당과 야간근로수당의 현실화 즉 법정 임금지급을 위해 투쟁할 것이다.

근로기준법 제56조(연장·야간 및 휴일 근로)에 따르면 사용자는 연장근로(제53조·제59조 및 제69조 단서에 따라 연장된 시간의 근로를 말한다)에 대하여는
통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 근로자에게 지급하여야 한다고 정하고 있다.
이에 따라 이번 임금협상에선 연장근로 수당 및 야간근로수당 지급을 위한 '통상임금의 지급 결정'이 주된 쟁점사안이 될 것이다.

회사는 벌써부터 '경영이 어렵다', '내년은 더 어려울 것이다', '사상 최대의 적자가 예상 된다'며 임단협에 찬물을 끼얹고 있다.
사측은 언제까지 노조에게 고통분담만을 주장할 것인가? 언제까지 직원들의 희생에 기대어 부족한 경영 능력을 연명할 것인가?
사측은 3년째 임금인상을 보류한 노조에게 이제 합법적이고 현실적인 수당으로 응답할 때이다. 비정상의 정상화!
다시 말해, 통상임금 지급의 현실화 작업에 더 적극적으로 임해주길 강력히 촉구한다. 응답하라 2018 임단협!



단체협상

박명석 부위원장

노조 창립 30주년 행사를 시작으로 숨 가쁘게 달려온 2018년도 이제 한 달이 채 남지 않았다.
2018년 한 해 동안 재단이사회 투쟁, 사장연임, 조합규약 개정, 정관개혁 개정, 주52시간 근무제 논의 등 크고 작은 많은 일들이 있었고 또한 현재 진행 중이다.
CBS는 현재 심각한 경영위기 속에 놓여 있다. 이는 예측불허의 외부적 충격에 의한 것이 아닌 미디어 환경변화에 대응 하지 못한 구조적 문제에 기인한 내재적 위기다.
과연 사측은 우리에게 어떤 미래비전과 희망을 제시했는가?
또한 20대 노조는 조합원들이 만족할 만한 활약을 하고 있는가? 현재 미디어 시장은 카오스 상태로 미디어 소비의 변화가 시장을 바꾸는 힘으로 작용하고 있다.
미디어 전쟁의 시기이고 시장이 재편되고 있는 상황이다. 현 상황의 돌파를 기대해 보며 이번 임단협에 임해본다.

올해 단체협약의 과제는 크게 두 가지다.
첫째, “근로시간 단축의 시대적 과제 해결”이다. 현재 CBS는 1주 노동시간을 최대 68시간으로 제한해서 시행하고 있다.
내년 7월 1일부터는 훨씬 더 큰 변화를 앞두고 있다. CBS는 지금까지 특례업종이었던 점을 감안해 개정근로기준법 적용이 유예된 상황이다.
내년 7월 1일부터 주당 노동시간은 "주말 포함한 7일로 명확해 졌고, 주말 포함해 52시간"으로 제한받게 된다.
주당 40시간에 휴일 포함 연장근로 12시간을 초과할 수 없다. 개정근로기준법의 기본 정신은 노동자들의 삶의 질을 보장하고, 인력을 충원해 일자리를 늘리는 데에 있다. 이에 조합원의 삶의 질을 높이고 노동조건을 개선하기 위한 조항을 수정 포함시키려 한다.

둘째는, 개정된 근로기준법과 일·가정 양립 지원에 관한 법률을 준용해 입사 1년 미만 직원의 유급휴가 보장 (2년차 유급휴가에서 차감하지 않는것)과 부상 및 질병으로 인한 병가, 휴직기간 그리고 출산 전·후, 유·사산 휴가기간, 육아휴직 기간을 출근으로 인정하는 안을 적용하려 한다.

또한 정부 출산장려 정책에 적극 부응하기 위해 출산 경조금을 기존 20만원에서 첫째 20만원, 둘째 50만원, 셋째 70만원으로 상향조정 하려 한다.
또한 난임휴가의 확대 실시하는 조항도 개정하려 한다. 이외에도 직원들의 의견을 수렴해 요구사항들을 추려나가도록 할 계획이다.

조직개편, 인사 제도개선, 52시간 근로기준법 적용 등 회사가 변화의 중심에 서 있다.
그로인해 조합원들의 마음이 많이 움츠러들고 복잡할 것이라 생각된다.
단체협약은 이 모든 안건의 가장 기초적이고 근본적인 버팀목 역할을 할 것이다.
지속가능한 미래를 위해 탄력적이고 유연한 자세로 노사가 머리를 맞대고 해결방안을 찾는다면 이번 단체협약은 노사관계의 강화된 이정표가 될 것이다.



‘주52시간 근무제’ 어떻게 논의되고 있나?

지난 10월 10일 ‘주52시간 노사TF’ 첫 회의가 열렸다. 노조측 각 직능 부위원장단(지역협의회 포함)과 사측 실무부장단이 참석한 이 날 자리에선 52시간 근로시간제도에 대한 양측의 입장 설명과 이후 회의 진행과정에 대한 협의가 이루어 졌다. 10월 18일 개최된 2차 회의에선 ‘노무법인 정평’의 강길용 노무사를 초청해 52시간 근로시간제에 관한 Q&A시간을 가졌다.

2주간의 각 국,실,본부별 근무시간 실태 파악을 진행했고 현재는 각 소위원회 별로 조사된 근무시간 점검 및 적용 가능한 유연근로제도를 분석 검토하고 있다.

소위원회 논의는 12월까지 진행될 예정이며 전체 TF논의를 거쳐 내년 초 시범운영을 계획하고 있다.

논의의 가장 중요한 쟁점사항은 법정한도인 주 52시간을 초과하는 근무시간에 대한 해결 방법 합의이다.

해결 방법 중 우선 검토해야 할 사항이 다양한 ‘유연근무시간제’의 적용 방법과 적용 범위를 선정하는 것이다. 유연근무시간제의 도입은 취업규칙 변경 또는 노사합의로 이뤄질 수 있다. 이에 조합원들의 이해를 돕기 위해 현재 논의중인 ‘유연근무시간제’를 설명하고자 한다.

1. 탄력근로시간제 예측 가능한 근무시간표를 통해 근무가 이뤄지는 직종에 해당

[2주 이내 탄력근로시간제] : 단위기간을 평균해서 1주 40시간 이내

- 적용방법 : 취업규칙에 규정
 - 단, 실 근로시간 및 근로시간대의 변동 정도, 임금보전의 수준, 기타 복리후생 등 근로조건의 변화를 종합적으로 판단하여 불이익한 변경에 해당하는다면 근로자 과반수로 조직된 노동조합(없는 경우 근로자 과반수)의 동의 필요
- 대상근로자, 근로일별 근로시간, 유효기간을 명시할 의무는 없으나 명확하게 정하는 것을 권고
- 주의사항 : 특정한 주의 근로시간은 48시간 초과할 수 없음 (연장·휴일근로 포함 시 1주 최대 60시간(48+12)까지 가능)
 - ▶ 야간·휴일근로시에 가산임금 지급
 - ▶ 평균하여 주40시간 초과시에 연장근로 가산수당 지급해야 함

[3개월 이내 탄력근로시간제] : 단위기간을 평균해서 1주 40시간 이내

- 적용방법 : 근로자대표와 서면합의
 - (▶ 근로자 과반수의 개별적 서면 동의를 받은 경우 법적 요건 충족하지 못한 것으로 봄)
- 합의 시 명시사항
 - ① 대상근로자 : 전체 근로자를 대상으로 하는 것은 아님, 일정 사업부문·업종·직종별로 적용 가능
 - ② 단위기간 : 1일 근로시간과 1주 근로시간의 평균을 내는 단위기간을 3개월 이내로 정하여야 함
 - ③ 근로일별 근로시간이 명시돼야 함 : 근로자가 자신의 근로를 미리 예상할 수 있도록 근로일 및 당해 근로일별 근로시간을 명확히 정하여야 함
(구체적인 근무표가 바람직)
 - ④ 유효기간 : 서면합의의 유효기간을 명확히 정하여야 함
(유효기간의 길이에 제한이 없음, 유효기간 내에 횟수 제한 없음)
- 주의사항 : 특정한 주의 근로시간 52시간, 특정일의 근로시간 12시간 초과할 수 없음 (연장·휴일근로 포함 시 1주 최대 64시간(52+12)까지 가능)
 - ▶ 야간·휴일근로시에 가산임금 지급
 - ▶ 평균하여 주40시간 초과시에 연장근로 가산임금 지급해야 함

2. 선택적근로시간제

일정기간(1개월 이내)의 단위로 정해진 총 근로시간 범위(1월 이내 정산기간 평균 1주 40시간 이내) 내에서 업무의 시작 및 종료시각, 1일의 근로시간을 근로자가 자율적으로 결정할 수 있는 제도

● 유형

완전선택적 근로시간제

- 정산기간 중 업무의 시작 및 종료시각이 근로자의 자유로운 결정에 맡겨져 있고 사용자가 관여하지 않는 제도

부분선택적 근로시간제

- 일정한 시간대를 정하여 그 시간(의무적 근로시간대 core time)에는 사용자로부터 시간적 구속과 구체적인 업무지시를 받고 나머지 시간(선택적 근로시간대)은 근로자가 자유롭게 결정하는 제도

● 합의사항

- 취업규칙에 규정

업무의 시작 및 종료시각을 근로자 결정에 맡긴다는 내용과 맡기기로 한 근로자 기재

- 근로자대표와 서면합의

- ▶ 대상근로자 : 업무의 시작 및 종료시간을 근로자의 결정에 맡기는 근로자의 범위
- ▶ 정산기간 : 근로시간을 정산할 정산기간-1개월 이내에서 2주, 4주 등으로 설정할 수 있음
- ▶ 총 근로시간 : 정산기간 동안 근로해야 할 총 근로시간 (각 근로일별 근로시간이나 각 주별 근로시간을 미리 정할 수 없고 정산기간 전체를 대상)
- ▶ 의무적 근로시간대 : 반드시 근로하여야 할 시간대를 정하는 경우에는 그 시작과 종료 시각
- ▶ 선택적 근로시간대 : 근로자가 근로제공 여부를 결정할 수 있는 시간대의 시작과 종료 시각
- ▶ 표준근로시간 : 주휴일, 유급휴가 등의 계산기준으로 사용하기 위해 정한 1일의 근로시간
(예. 표준근로시간을 8시간으로 정하면 유급휴가 사용 시 8시간 휴가 사용한 것으로 봄)
- ▶ 대상 근로자 전체에 일률적으로 적용되는 특정의 근로시간으로 정해야 함. 특정시간이 아닌 '사전에 근로자가 근로하기로 신청한 시간' 등으로 합의 불가

● 특정 주 및 특정 일의 근로시간 상한 없음

● 연장근로

- ▶ 실제 연장근로 하였는지 여부는 정산기간 이후에 알 수 있음
- ▶ 연장근로가 필요한 경우에는 정산기간 전 또는 정산기간 도중 해당 근로자와 별도 합의 필요. (사용자가 연장근로를 지시(요청) 또는 근로자의 연장근로 통지에 사용자가 승인(동의)한 경우)
- ▶ 정산기간을 평균하여 1주에 12시간을 초과할 수 없음
- ▶ 정산기간에 미리 정한 총 근로시간을 넘기고 총 법정근로시간을 초과할 때 가산수당 지급

- 야간·휴일근로

- ▶ 의무적 근로시간대가 휴일 또는 야간(22시~06시)에 걸쳐있는 경우 : 그 시간에 가산수당 지급
- ▶ 선택적 근로시간대가 휴일 또는 야간(22시~06시)에 걸쳐있는 경우 : 그 시간대에 이루어진 근로에 대해서는 가산수당 지급
- ▶ 선택적 근로시간대가 휴일 또는 야간(22시~06시)에 걸쳐있지 않은 경우
 - : 사용자의 지시(요청) 또는 승인(동의)이 있는 경우 가산수당 지급
 - : 사용자의 지시(요청) 또는 승인(동의) 없이 자발적으로 근로한 경우 가산수당 지급 의무 없음
- ▶ 완전선택적 근로시간제에서 사용자의 지시(요청)이나 승인(동의) 없이 근로자의 자유의사에 따라 산정기간 총 근로시간 범위 내에서 이루어졌다면 사용자의 가산수당 지급 의무가 없음

3. 사업장 밖 간주근로시간제

- 사업장 밖의 근로일 것

- (장소) 소속 사업장에서 장소적으로 이탈하여 본래 소속 사업장의 근로시간 관리로부터 벗어나 있는 상황
- (근로수행의 형태) 사용자의 근로시간 관리조직으로부터 구체적인 지휘·감독을 받지 않고 근로 수행

- 근로시간을 산정하기 어려울 것 (사업장 밖 근로라고 하더라도 사용자의 구체적인 지휘·감독이 미치는 경우 적용되지 않음)

- 여러명이 그룹으로 사업장 밖에서 근로하더라도 그 구성원 중 근로시간 관리를 하는 자가 있는 경우
- 사업장 밖에서 업무를 수행하는 사람이 정보통신기기 등에 의하여 수시로 사용자의 지시를 받으면서 근무하는 경우
- 미리 회사로부터 방문처와 귀사 시간 등 당일 업무를 구체적으로 지시받아 사업장 밖에서 업무를 수행하고 돌아오는 경우

- 근로한 것으로 인정하는 시간

- ① 소정근로시간을 근로한 것으로 본다
- ② 통상적으로 소정근로시간을 초과하여 근로할 필요가 있는 경우 그 업무의 수행에 통상 필요한 시간을 근로한 것으로 본다
(통상 필요한 시간 중 법정근로시간을 초과하는 시간은 연장근로)
- ③ ② 에도 불구하고 그 업무에 관하여 근로자대표와 서면 합의한 경우 그 합의에서 정하는 시간을 그 업무의 수행에 통상 필요한 시간으로 본다.
 - 서면합의로 정한 시간 중 연장·야간·휴일근로가 포함되어 있다면 가산수당 지급 포함되어 있지 않더라도 사용자의 특별한 지시나 승인이 있다면 가산수당 지급
 - 대상업무, 합의의 유효기간 등 명시 의무 없으나 명확하게 정하는 것이 바람직

4. 재량근로시간제

- 재량근로 대상 업무에 해당할 것
 - 1 신상품·신기술 연구개발, 인문과학·자연과학 연구
 - 2 정보처리시스템 설계 또는 분석
 - 3 신문, 방송 또는 출판사업의 기사 취재, 편성 또는 편집
 - 4 의복·실내장식·공업제품·광고 등의 디자인 또는 고안
 - 5 방송 프로그램·영화 등 제작사업에서의 프로듀서나 감독
 - 6 회계·법률사건·납세·법무·노무·관리·특허·감정평가 등의 사무에 있어 타인의 위임·위촉을 받아 상담·조언·감정 또는 대행을 하는 업무
- 대상 업무 수행의 재량성이 인정될 것 (▶ 대상 업무를 수행함에 있어 재량성이 확보돼야 함. 수행수단에 대하여 구체적인 지시를 받지 않아야 함)
 - 근로자가 시간 배분에 관하여 구체적인 지시를 받지 않아야 재량근로에 해당
 - 사용자가 시업·종업시각을 준수하도록 지시하고 지각·조퇴를 하면 주의를 주거나 임금을 삭감하는 것은 재량근로 아님
 - 자발적인 시간 배분을 방해할 정도로 업무보고·지시·감독을 위한 회의참석 의무를 정하는 경우 재량근로 아님.
다만, 근로자의 동의를 얻은 경우 업무협조 등에 필요에 의해 예외적으로 회의시각을 정하는 것은 가능
- 근로자대표와 서면합의가 있을 것
 - ① 대상 업무
 - ② 업무의 수행 수단, 시간 배분 등을 근로자의 재량에 맡긴다는 내용
 - ③ 근로시간의 산정은 그 서면합의로 정하는 바에 따른다는 내용
 - (▶ 법적 의무사항은 아니지만 서면합의의 유효기간, 재량근로의 적용 중지에 대해서도 합의하는 것이 바람직)
 - ▶ 서면합의에서 정한 재량근로시간이 법정근로시간을 초과하면 가산수당 지급
 - ▶ 사용자의 허가로 휴일·야간근로가 실제로 수행되면 가산수당 지급

5. 보상휴가제

- 사용자와 근로자대표가 서면합의에 따라 연장·야간 및 휴일근로에 대해 임금을 지급하는 대신 유급휴가를 대신하는 제도
 - 보상휴가는 소정근로시간 중에 부여하여야 하며, 그 시간은 유급으로 처리

(유급휴가로 보상해야 하는 부분은 연장·야간·휴일에 근로한 시간과 그에 대한 가산시간까지 포함)

- 서면합의에 포함되어야 할 사항
 - ① 휴가부여 방식 : 전체 근로자에게 일률적으로 적용할 것인지, 희망하는 근로자에 한하여 적용할 것인지
 - ② 임금청구권 : 휴가청구권과 임금청구권 선택적으로 인정할 것인지, 임금청구권을 배제하고 휴가청구권만 인정할 것인지
 - ③ 보상휴가 부여기준 : 보상휴가 대상을 연장·야간·휴일근로 가산임금을 포함한 전체 임금으로 할지, 가산임금만으로 할지

* 근로자가 휴가를 사용하지 않은 경우 그에 대한 임금 지급

- ▶ 휴가를 사용할 수 없도록 확정된 날의 다음날부터 최초로 도래하는 임금정기지급일에 지급
- ▶ 연차유급휴가와 달리 휴가사용촉진조치 불가, 보상휴가 미사용시 임금 지급
- ▶ "보상휴가 사용기간 내에 사용자의 귀책사유 없이 근로자가 사용하지 않은 보상휴가에 대해 임금지급의무가 없다"는 합의에 효력 없음

내가 하고 있는 이 일이 근무시간에 해당되나?

내년 7월부터 시행될 '52시간 근로시간제'로 인해 많은 조합원들이 궁금해 하고 있는 부분인 근무시간 범위에 대해 고용노동부 및 법원의 판례를 통해 살펴보려고 한다.

1 휴게시간/대기시간의 구분

근로자가 사용자의 지휘, 감독에서 벗어나 자유롭게 이용이 보장된 시간에 대해서 휴게시간으로 인정하고 있다.

따라서 자유로운 이용이 어려운 경우 사용자의 지휘, 감독아래에 있는 대기시간으로 보아 근로시간으로 인정받아야 한다.

〈사례1〉

현실적으로 작업은 하고 있지 않지만 단시간내에 근무에 임할 것을 근로자가 예상하면서 사용자로부터 언제 취로 요구가 있을지 불명한 상태에서 기다리고 있는 시간, 이른바 대기시간은 사용자로부터 취로하지 않을 것을 보장받고 있지 못하기 때문에 휴게시간으로 볼 수 없고 근로시간으로 보아야 함 (법무 811-28682, 1980-05-15)

〈사례2〉

휴게시간은 근로시간 4시간의 경우 30분 이상 근로시간 중에 근로자가 자유로이 이용할 수 있어야 하는 바, 작업의 진행상황에 따라 근로자가 미리 작업개시 전에 휴게시간을 명백히 구분할 수 있는 상황에 있고 그 시간중에 사용자의 지휘감독을 벗어나 자유로이 사용할 수 있다면 휴게시간으로 보아야 할 것이나 사용자로부터 언제 취로 요구가 있을지 불명한 상태에서 대기하는 시간은 휴게시간으로 볼 수 없고 근로시간으로 보아야 함 (근기 01254-12495, 1987-08-05)

2 교육시간

사용자가 의무적으로 실시하도록 되어있는 각종 교육을 실시하는 경우 그 시간은 근로시간으로 인정받는다.

반면 개인적 차원의 법정외무이행에 따른 교육 또는 이수가 권고되는 수준의 교육을 받는 시간은 근로시간으로 인정받기 어렵다.

〈사례1〉

사용자가 근로시간 중에 작업안전, 작업능률 등 생산성 향상 즉 업무와 관련하여 실시하는 직무교육과 근로시간 종료 후 또는 휴일에 근로자에게 의무적으로 소집하여 실시하는 교육은 근로시간에 포함되어야 할 것임(근기 01254-14835, 1988-09-29)

〈사례2〉

직원들에게 교육 이수 의무가 없고, 사용자가 교육 불참을 이유로 근로자에게 어떠한 불이익도 주지 않는다면 이를 근로시간으로 볼 수 없을 것임. 아울러, 사용자가 동 교육에 근로자의 참석을 독려하는 차원에서 교육수당을 지급하였다고 하여 근로시간으로 인정되는 것은 아님 (근로개선정책과-798, 2013-01-25)

3 출장시간

근로시간의 전부 또는 일부를 사업장 밖에서 근로하여 근로시간을 산정하기 어려운 출장 등의 경우에는 소정근로시간(예: 8시간) 또는 통상 필요한 시간(예: 10시간)을 근로한 것으로 간주 가능하다. 다만, 출장과 관련해서는 통상 필요한 시간 (비행시간, 출입국 수속시간, 이동시간 등)을 근로자대표와 서면 합의를 통해 정하는 것이 바람직하다.

〈사례〉

A/S 업무 수행에 통상 필요한 시간이 소정근로시간을 초과하는 경우라면 동법 제56조제2항에 의한 노사 서면합의가 없는 한 동법 제56조제1항 단서에 따라 그 업무의 수행에 통상 필요한 시간을 근로시간으로 보아야 할 것임.

출장에 있어 통상 필요한 시간을 산정할 경우 출장지로의 이동에 필요한 시간은 근로시간에 포함시키는 것이 원칙이나 출퇴근에 같음 하여 출장지로 출근 또는 출장지에서 퇴근하는 경우는 제외할 수 있을 것임. 다만, 장거리 출장의 경우 사업장이 소재하는 지역에서 출장지가 소재하는 지역까지의 이동시간은 근로시간에 포함시키는 것이 타당하다고 사료됨 (근기 68207-1909, 2001-06-14)

4 워크숍 · 세미나

그 목적에 따라 판단하여 사용자의 지휘, 감독 하에서 효과적인 업무 수행 등을 위한 집중 논의 목적의 워크숍·세미나 시간은 근로 시간으로 볼 수 있으며 (소정근로시간 범위를 넘어서는 시간 동안의 토의 등은 연장근로로 인정 가능) 다만, 워크숍 프로그램 중 직원 간 친목도모 시간이 포함되어 있는 경우, 이 시간까지 포함하여 근로시간으로 인정하기는 어려움. 단순히 직원 간 단합 차원에서 이루어지는 워크숍 등은 근로시간으로 보기 어려움.

5 접대

업무 수행과 관련이 있는 제3자를 소정근로시간 외에 접대하는 경우, 이에 대한 사용자의 지시 또는 최소한 승인이 있는 경우에 한하여 근로 시간으로 인정 가능

〈사례〉

휴일골프의 라운딩 대상자들, 라운딩 장소, 시간 등을 피고 회사가 아닌 원고의 상사인 상무 또는 원고 등이 임의로 선정한 점, 또한 이 사건 휴일골프 관련하여 원고 또는 상무 등 그 누구도 피고에게 별도로 출장복무서와 같은 형식으로 보고하지 않은 점, 원고의 이 사건 휴일골프 참여 당시의 지위가 부서장으로서 원고 자신의 직무를 원활히 수행하고 좋은 대내외의 평가 등을 위하여도 자발적으로 이에 참여할 동기가 있었던 것으로 보이는 점 등에 비추어 보면, 원고의 이 사건 휴일골프와 관련하여 피고가 그 업무관련성 등을 인정하여 비용 등을 계산하였고, 이 사건 휴일골프 중 상당수는 원고의 상사인 상무의 명시적·묵시적 지시에 의하여 참여한 사정만으로는 이 사건 휴일골프가 사용자의 구체적인 지휘, 감독하에 이루어진 것으로 볼 수 없고 결국 근로기준법상 “근로시간”에 해당한다고 단정할 수는 없다. (서울중앙지법 2017가단5217727, 2018-04-04)

6 회식

회식은 노동자의 기본적인 노무제공과는 관련 없이 사업장 내 구성원의 사기 진작, 조직의 결속 및 친목 등을 강화하기 위한 차원임을 고려할 때, 근로시간으로 인정하기는 어려움. 사용자가 참석을 강제하는 언행을 하였다고 하더라도 그러한 요소만으로는 회식을 근로계약 상의 노무 제공의 일환으로 보기 어려울 것임.



날아가는 비행기 안에서 새 비행기를 개발하라.

보도국 박초롱 조합원

안녕하세요, CBS 보도국 정치부 박초롱 기자입니다.

저는 지난 8월 28일부터 11월 10일까지 10주동안 LG상남언론재단에서 주관하는 언론인 연수에 참여했습니다.

마지막 2주 동안 미국 샌프란시스코에서 뉴미디어 관련 강의를 듣고, 관련 매체 견학을 할 수 있는 좋은 기회를 얻었습니다.

연수 중 우선 기자로서, 미디어 업계 종사자로서 스스로 느낀 점이 정말 많았습니다.

또 제가 갖게 된 고민들을 우리 회사의 뜻있는 분들과 함께 공유하고, 격변의 시기에 우리 회사에도 조금의 도움이 되었으면 하는 마음에 이같이 정리하게 되었습니다.

미디어 종사자라면 ‘뉴미디어 시대’란 말을 지겹도록 들어보셨을 겁니다. 이미 많은 국내외 언론사들이 플랫폼은 물론 콘텐츠에 대한 다양한 시도와 함께 미디어 변화에 몸을 맞춰나가고 있지만 우리의 노력이 충분하다고 말할 수는 없을 듯합니다. 미디어 환경의 변화에 맞춰 ‘바뀌야 한다’고 외치는 것 말고 ‘무엇을 어떻게 바뀌어야 할지’는 안개 속입니다. 과감한 변화를 요구하는 목소리에 ‘안된다’는 이유만 찾으려 하고 있지는 않은지, 그래서 변화 시도는 지지부진하고 회의감만 늘고 있는 것은 아닐지 깊이 고민하게 됐습니다.

‘Admit’ “미디어 변화는 책 속의 이야기가 아닌 현실이다”

이번 샌프란시스코에서 작은 독립 언론부터 큰 언론사까지 여러 곳을 견학하고 강의를 들으면서 젊은 기자이자 미디어 변화를 인식, 반응하고 있다고 생각했던 저도 우리가 처한 위기와 변화를 ‘인정’하는 것에 게을렀던 것 같습니다. 10년만 지나도 ‘라디오 언론사’, ‘TV방송국’의 개념은 희미해지지 않을까요? 그렇게 된다면 10년 후에 기자란 직업과 PD란 직업을 구분하는 것이 의미가 있을까요? 지금 우리 CBS 안에서 이뤄지고 있는 논의들은 이러한 실재하는 위기와 변화를 얼마나 깊이 반영하고 있나요?

다른 언론들은 기존의 틀을 스스로 깨는 시도들을 하고 있었습니다. 한 가지 예를 들어볼게요. CIR(Reveal/미국의 탐사보도 전문 매체)이 제작한 ‘In Jennifer’s room’입니다. 미국 주 기반 운영 시설의 장애인 여성들을 향한 성폭력을 다룬 일종의 고발물입니다. 실제 피해자들이 보복을 두려워해 목소리를 담기 어렵고 비디오 자료조차 없는 상황에서 저널리스트들은 성우의 목소리를 빌리고 애니메이션을 도입해 재구성했다고 합니다. 우리가 생각하는 ‘기사’의 정답에서는 많이 먼 모습입니다. 이 영상물이 언론으로서 인정받았을까요? 이 영상은 사회적 반향과 영상물의 높은 완성도로 Emmy awards 영상물 부문에서 수상했습니다.

AJ+나 OZY(ozy.com, Change generation을 위한 언론이란 점을 표방하고 있음) 같은 미국의 신생 언론사들이 어떻게 뉴스를 구성하고 모바일 화면에 배치하는지, 주제를 어떻게 선정하는지를 관찰해보면 정말 놀랍습니다. 듣고 읽고 보는 모든 것들을 한 번에 다 할 수 있고 주제도 트렌디합니다.

언론사들이 변화하기 시작한건, 기본적으로 ‘Audience’ 중심의 사고를 하기 때문입니다. UC버클리의 미디어 대학원(Advanced media Institute) 디렉터인 Viki는

연수 참가 기자들을 상대로 한 강연에서, 뉴스 소비자 중심의 사고를 강조했습니다. 기자와 PD들이 무엇을 생산할지 우리의 입장에서 생각하는 것이 아니라, 소비자가 원하는 것을 생산하고, 소비자가 원하는 방식으로 소비할 수 있도록 해야 한다는 것이죠.

‘라디오 뉴스를 줄이고 인터넷을 강화하고, 우리의 길은 라디오다, 아니다 인터넷이다...’ 수년을 거듭해 온 이런 논의에서 벗어나야 할 때라고 생각합니다. 플랫폼의 다양화는 이미 선택의 문제를 넘어선 문제입니다. 더 이상 플랫폼이 정체성을 규정하지 않습니다. 잘 취재해서 영상물도 만들고 라디오로도 내보내고 SNS도 하고 인터넷 기사화도 해야 합니다. 우리가 찾아가야 합니다. 선택이 아닌 필수입니다.



그런데도 라디오, TV, 인터넷 등 모든 플랫폼에서 상을 다양하게 수상했습니다. 시간을 들여 좋은 콘텐츠를 생산할 수 있는 시스템에 저널리스트들의 노력이 더해진 결과라고 생각했습니다.

'Investment'

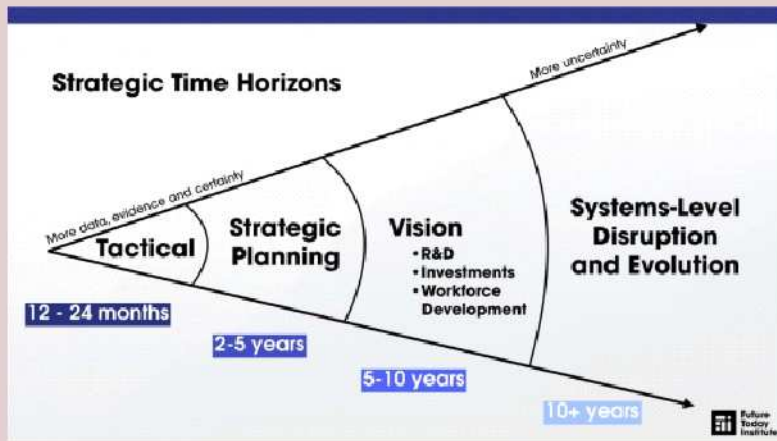
이번 연수에서 KQED(샌프란시스코에 기반을 둔 라디오/TV 기반 방송사)의 전 뉴스디렉터 브루스 쿤의 강연을 들을 기회가 있었습니다. 그 역시 같은 미디어 환경의 변화를 이야기했습니다. 기자들은 한 가지 플랫폼에 익숙해 새로운 것을 꺼리고, 추가 투자는 어렵고요. 그럼에도 불구하고 KQED는 변했습니다. 그는 변화를 위한 조건을 다음과 같이 정리했습니다.

- The entire organization must be committed to innovation.
- Start by focusing on audiences: current & future.
- Learn from other non-news industries

쿤은 ‘미래의 신기술’에 대한 투자여부를 평가하는 기술 리더들은 ‘미래의 프레임’을 가지고 평가해야만 한다고 강조했습니다. 미래의 프레임을 갖지 못했기 때문에 신문과 TV, 라디오가 변화를 제대로 좇지 못하고 점차 사양산업으로 되고 있다는 문제의식을 갖고 있었습니다.

쿤은 일단 라디오 기자들이 취재한 것을 인터넷 부에서 한 두 문장으로 정리해 인터넷에 올리는 일부터 시작했다고 합니다. ‘Digital First Philosophy’입니다. 라디오에서 과감히 무게중심을 옮긴 것입니다.

KQED는 200명의 저널리스트를 포함해 마케팅 등등 사내 각 부서에서 온 사람들 400명, 50개 팀으로 구성된 KQED LAB을 만들어 변화에 적극적으로 대응해 나가고 있습니다. 현재도 존재하며 업무를 이어나가고 있는 조직입니다.



1년~10년 이상까지 큰 타임라인을 설정해 두고 KQED에 필요한 변화를 주도했습니다. 예를 들어 2년 전에는 ‘어떻게 우리의 존재하는 청자들을 더 끌어오고, 새로운 청자, 특히 젊은 층에게 더 어필할 수 있는지’를 두고 열띤 연구가 이어졌다고 합니다.



KQED 랩은 우선 저널리스트들을 제대로 교육시키기 시작합니다. 스마트폰을 포함해 갖가지 언론환경의 변화에 적응하는 법을 교육한 것입니다. KQED는 기자들에게 사진과 같은 ‘kick off’ 키트를 지급했습니다. 수첩과 펜, 영상물을 만들 카메라 등을 살 법인카드와 초콜릿과 커피. “나는 라디오 기자”라고 외치는 고집스러운 저널리스트들을 지원하며 그들이 다양한 방식의 최고의 콘텐츠를 생산할 수 있도록 지원했습니다. 기술자 등 인력도 충원했구요. 이러한 노력으로 라디오에서 무게중심을 옮겼지만 라디오도 살리고 인터넷 뉴스에도 잘 안착했습니다.

쿤이 설명한 KQED의 조직도를 보면, 플랫폼의 구분은 있지만, 플랫폼 간의 콘텐츠 장벽이 거의 없습니다. 이 역시 랩을 통한 ‘structure reorganize’ 과정의 결과입니다.

영상과 음성 콘텐츠를 만들고 이 비디오와 오디오를 기반으로 인터넷 콘텐츠를 만듭니다. 현재는 소셜미디어에도 주력하고 있습니다. 다시 강조하자면, “라디오나 TV, 뉴스 기사를 생산한다”는 개념이 아니라 “오디오, 비디오, 그래픽 등 콘텐츠를 생산하는 것”으로, 작지만 큰 생각의 전환이 이미 이뤄져 있었습니다.

한 가지 질문을 했었습니다. “어떻게 라디오 뉴스를 취재하면서 TV로 나갈 콘텐츠에도 부족함이 없이 취재를 할 수 있었느냐”고요. 쿤은 그 질문에 대해서 “내가 취재한 음성이 퀄리티가 부족하다고 말하는 것은 TV에서 일하는 사람들이다. 청자들은 어떻게 들을까? 그냥 스카이프 인터뷰를 해도 된다. TV방송국은 먼 거리를 날아서 좋은 장비로 녹화를 해 오겠지만 그게 청자들에게는 콘텐츠보다 중요하지는 않다”고 답했습니다. 결국 내가 취재한 걸 어떻게 활용할지를 생각할 시간과 여러 구성원 간 소통이 중요한 것 같습니다.



Flexibility

연수 중 Design Thinking 이라는 개념을 여러 차례 들을 수 있었습니다. 이는 실패해도 된다는 자신감, 반쪽짜리 아이디어일지라도 두려움 없이 내놓아 공유하고, 열린 사고로 생각하는 것이 중요하다는 개념이었습니다. 지금 우리에게 필요한 것도 ‘Design Thinking’이 아닐까요? 틀릴까봐, 더 망칠까봐 겁내지 말고 허심탄회하게 얘기해보고 공유할 수 있는 유연함과 여유말입니다.

52시간 논의도 한참 이뤄지고 있고 여기저기서 뉴스콘텐츠에 대한 고민들도 들립니다. 하지만 무엇을 향해 가야 하는지 불분명하다는 생각도 듭니다. 그렇다보니 불안감은 심해지고 들이는 힘에 비해 표류하는 시간은 늘어나는 것 같습니다. 일단 숨고르기를 하고, 힘을 빼고, 무엇이 중요한지 어디로 갈지를 집중해야 되겠다는 생각을 했습니다. 또 좋은 콘텐츠를 생산하자는 뜻 아래 TF(CBS 랩?)나 인력과 기술력 충원에 대한 회사의 더 적극적인 지원이 있었으면 좋겠다고 간곡하게 바라봅니다. 우리가 직면해있는 미디어 환경의 변화 역시 큰 위기임을 먼저 인정하지 않으면 당장은 살아나더라도 미래는 불투명하지 않을까 생각합니다.

이번 연수동안 작지만 힘 있는 조직인 우리 CBS가 오히려 한번 변화의 키를 잡아가면 더 빠르고 효율적으로 긍정적인 방향으로 변화할 수 있을 것이란 점을 느꼈습니다. CBS에는 이미 라디오 뉴스에 만족하지 않고 선제적으로 인터넷 뉴스를 먼저 도입했던 역사도 있고 역량있는 기자들도 있잖아요.

어려운 가운데에도 영상 콘텐츠를 시도하는 기자들도 늘고 있고요. 무엇보다 이 어려움이 우리 회사만의 어려움도 아닙니다.

기회가 될 수도 있는 시점이라고 긍정적으로 다잡으면서 우리만의 생존방법을 찾아갔으면 합니다.

충분히 할 수 있을 것이란 생각을 해봅니다!!



공감의 식탁 “Baking Powder”

매주 수요일 점심, 빈손으로 편하게 와서 밥도 먹고 이야기도 나누는 자리, <공감의 식탁 “Baking Powder”>가 여러분에게 열려 있습니다.

기분 좋은 식사와 함께 서로 영감을 얻고 성장할 기회를 갖는 자리로 간단한 식사 후 준비된 1명의 조합원이 식탁에 자리한 동료들에게 나눌 생각과 경험을 들려주고 그걸 바탕으로 자유롭게 이야기를 나누게 됩니다. 우리들의 좋은 생각과 경험이라는 빵을 맛있게 부풀리는 “베이킹 파우더”로 이 자리를 채워나가게 됩니다.

매주 수요일 12시 본사 2층 G스튜디오에서 펼쳐지는 맛있는 이야기의 향연에 많은 참여와 관심바랍니다.



베이킹파우더 영상은 노조 홈페이지 '조합원게시판'을 통해 보실 수 있습니다.

조합원 동정

병마와 싸우며 긴 투병생활 끝에 다시 우리에게 돌아온 환우 조합원들의 근황을 알려드립니다.

투병 일기 및 근황

주철 노조원은 작년 4월에 폐암 진단을 받았고, 수술을 할 수 없는 상태였다고 합니다. 세포독성 항암제, 방사선 치료를 받아오다가 면역 항암치료 받으셨고, 여기서 부작용이 생겨 표적치료를 시작하게 되었습니다. 다행히 이 치료가 잘 맞아서 경과가 좋아지고 있으며, 현재는 능곡 AM송신소에서 근무하고 있습니다.

선·후배 노조원에게 하고 싶은 말

“회사생활을 하다보면 누구나 큰 병에 걸릴 수 있습니다. 하지만 욕심 없는 마음으로 현실을 인정하면 치료에 크게 도움이 되는 것 같습니다. 회사에서 직원들의 암 진단보험 들어놓은 것이 금전적으로 큰 도움이 되었고, 무엇보다 주변의 관심과 응원이 정신적으로 크게 도움이 되었습니다. 아침직원예배에서 통성기도 해준 것, 기술국에서 자체적으로 모여 월요일마다 예배드리며 기도해 준 것... 어느 회사를 가더라도 이런 감사함은 느낄 수 없을 것이라 생각합니다. 아직 완치된 것은 아니지만, 결과가 어떻게 되든 저에게 치료과정에 있어서 절대로 포기할 수 없는 동기를 부여해 준 것에 다시 한 번 감사드립니다.”



디지털기술국 주 철 조합원

지난 2017년 3월 직장암 3기 판정을 받고 투병에 들어갔던 백창기 조합원. 다행히 타 장기로 전이가 없어 2017년 4월에 수술 및 항암치료를 진행하고 건강히 회복된 몸으로 올해 4월 우리 곁으로 돌아 왔습니다. 완치 판정을 받기까지는 아직 3년 이상의 시간이 남았지만 꾸준한 식이요법과 운동으로 지난 7월에 실시한 검진에서도 아무런 이상이 발견되지 않았다고 합니다. 일상적인 생활에 약간의 불편함은 있지만 긍정적인 마음과 다시 건강을 되찾음에 감사함으로 하루하루 생활하고 있다는 백창기 조합원은 매일 30분 걷기, 2리터 이상 물 마시기, 꾸준한 채소 및 과일 섭취 등 후배 조합원들의 평소 건강관리를 위한 당부도 잊지 않았습니다. 오는 1월에 있을 CT검사 및 앞으로의 정기 검진에서도 아무런 이상 없이 건강히 우리 곁에 머물 수 있도록 조합원들의 응원 부탁드립니다!



특임본부 백창기 조합원