



전국언론노동조합
NATIONAL UNION OF MEDIAWORKERS

KBS본부



[성명서]

2020. 2. 4. (화)

우 150-790 서울 영등포구 여의공원로 13 연구관리동 1층 (연락처) 전화 02-781-2980 · 팩스 02-781-2989

본부장 인사, 공사 인사(人事) 혁신의 계기로 삼자.

양승동 사장 임기가 후반전으로 접어들었다. 현재 KBS의 성과, 직원들의 평가, 쇄신 필요성을 감안할 때, 경영진의 부분적 인사 적기라고 판단된다.

문제는 인사의 내용이다. 양승동 사장 취임 후, 인사가 “능력과 신망이 있는 인재를 공정하게 선발”해야 한다는 인사의 제 1원칙을 충족시켰는가? 이에 흔쾌히 동의하는 구성원은 많지 않다. 직원들이 인사를 신뢰하지 않으니 분열과 냉소주의가 크다. 이번 본부장 인사가 본질적으로 변화해야 하고, 나아가 공사 인사 혁신의 시발점이 되어야 한다.

현재 본부장 인사의 근본적인 한계를 살펴보자. 다수의 본부장은 집행기관으로서 내부 직원을 발탁하려 할 경우, 당사자는 사원 퇴직 후 본부장으로 신규 임용되어야 한다. 대부분 퇴직이 얼마 남지 않은 인물 중 본부장을 선택한다. 정년이 보장된 환경에서 정년까지 시간이 남은 인재가 결심하지 않은 한 본부장으로 나설 가능성이 적기 때문이다. 본부장 후보 인재 군(郡)이 제한적일 수밖에 없었다. 이에 비례해 리더십 있는 본부장이 탄생할 가능성은 낮다.

반면, 현재 본부장 인사 제도는 연공서열주의 강화, 사장 정실 인사로 비판받을 소지가 크다. 빠르게 변화하는 미디어 환경에 대처해야 할 분야에서 퇴직까지 시간이 남은 우수한 인재가 개혁적인 최고정책결정자가 되기 어려운 구조이다. 또한 사장이 정년을 희생하고 본부장에 취임한 사람을 해임하기가 어려울 수밖에 없다. 성과에 책임을 물어야 한다는 인사 원칙이 구현되기 힘든 것이다. 예산 규모 1조원 규모, 최대 공영방송의 비전을 제시할 인사가, 본부장 퇴임 후 생계를 고려해서 이뤄져서는 곤란하다.

본부노조는 본부장 인사를 KBS 인사 혁신의 계기로 삼고자 조합원의 아이디어를 모으고 숙의하고자 한다. 능력 있는 인사가 본부장이 되어 신분이 보장된

가운데 소신껏 일하고 성과에 따라 책임을 지게 하는 것이 목적이다. 능력있고 개혁적인 본부장이 탄생한다면 본부 내 인사에서 쇄신의 연쇄작용이 기대할 수 있다.

본부장 인사 제도에 대한 문제의식이 조직 내에서 오랫동안 있었던 만큼, 조합원들의 토론 속에서 다양한 의견이 나올 것이다. 각각의 제도의 장점과 우려점, 그리고 보완책을 폭넓게 생각할 필요가 있다. 필요한 경우 조직개편 등을 통해 불필요한 결정단계를 줄여 신속한 결정과 책임을 명확하게 할 수도 있으며, 이미 본부노조가 쟁취한 본부장 중간평가제가 새로운 인사 제도와 함께 상승효과를 낼 수 있다.

어떤 인사 제도이든 실력과 공정함이 인사 원칙이다. 이 원칙이 무너지면 어떤 제도에서도 부적격 본부장이 탄생하고, 원칙에 충실하면 능력 있는 리더는 끊이지 않는다. 이 원칙을 재강조하면서 원칙을 뒷받침할 가능성을 더 커지는 방향으로 인사 틀을 개선해야 한다. 양승동 사장 임기 후반기로 접어드는 시점, 현재보다 더 높은 조직원의 신뢰와 성과를 부를 수 있는 전환을 생각해야 한다.

2020년 2월 4일

실천하는 교섭대표!

전국언론노동조합 KBS본부