



[성명서]

2020. 2. 17. (월)

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

'인사 낙제점' 이대로는 안된다... 10명 中 6명 "친분·노조가 인사 좌지우지"

KBS에 이른바 '양승동 체제'가 들어선 지 만 2년이 다 되어간다. 구성원들 은 이른바 '양승동 체제'의 지난날에 대해 어떻게 평가하고 있을까? 언론노조 KBS본부가 진행한 전 조합원 대상 설문조사 결과는 냉정했다.

먼저 조합원들은 현 양승동 체제의 '인사 기준'에 대해 높은 불신을 드러냈 다. "현재 본부장 또는 센터장, 총국장 인사에서 가장 큰 영향을 미치는 것이 무엇이라고 생각하십니까?"라는 질문에 대해 가장 많은 응답자(37.9%)가 <인 사권자(사장 등)와의 친분>을 꼽았다. 또 <소속 노동조합>이라는 응답이 23.6%로 그 뒤를 이었다. 조합원 10명 중 6명은 본부장 등의 인사가 '친분'과 '소속 노조'의 기준으로 좌지우지된다고 보는 셈이다.

반면 <과거 성과와 업무능력>에 따라 인사가 진행됐다는 응답은 10.3%, <조직 내 구성원 평가>가 중요했다는 응답은 11.2%에 그쳤다. 지난 2년간의 인사 결과들을 되돌아볼 때, '업무 능력' 등 객관적인 기준보다 '개인적 친분', '소속 노조'등의 영향이 컸다고 보는 조합원이 세 배 가량 더 많다는 것이다.

본부장과 센터장, 총국장에 대한 평가도 좋지 않았다. 인사를 전반적으로 '잘하고 있다'고 본 응답자는 21.4%에 그쳐, '잘못하고 있다'는 응답 38.3%보 다 17%가량 낮았다. 또 현재 "자신이 속한 조직의 본부장, 센터장, 총국장에 대해 긍정적으로 평가하는 요소는 무엇입니까"라는 질문에 대해 가장 많은 응 답자(35.1%)는 <긍정적으로 평가할 것이 없다>고 답했다.

구성원들의 평가와 바람은 결국 한 곳으로 향한다. 친분과 소속 노조 등에 따른 정실인사를 할 게 아니라, '능력'이 있는 인사가 보직을 맡아 제 역할을 할 수 있도록 하라는 것이다. "앞으로 본부장 또는 센터장, 총국장 인사에서 중요한 잣대는 무엇이 되어야 한다고 생각합니까"라는 질문에 가장 많은 응답자(32.3%)가 <성과를 통해 검증된 업무능력과 경험> 항목을 꼽았다. 그 뒤를이어 <조직 내의 소통 능력(17.8%>, <조직 내 구성원의 평가(17.1%)> 등이 중요 잣대로 꼽혔다.

KBS를 둘러싼 위기 상황을 인식한 듯, 과감한 혁신에 대한 요구도 높았다. "자신이 속한 조직의 본부장…에 대해 부정적으로 평가하는 요소는 무엇입니까"라는 질문에 가장 많은 응답자(23.9%)가 <목표 설정 미흡 및 관행의 답습>을 꼽았다. 향후 인사 시 중요한 잣대는 무엇인가를 묻는 질문에도 <불합리한 관습 타파와 혁신의지>를 꼽은 응답자가 15%를 넘었다. 향후 본부장 인사 제도에 대해서도 <임명동의제 등 임명 과정에서 구성원의 참여(31.5%)>, <본부장 중간평가 결과의 실질적 반영(26.1%)>등 조합원들의 목소리를 반영하는 제도 개선책 마련 요구가 높았다.

이번 설문조사는 '양승동 체제'의 인사에 대한 불신과 우려가 높은 수준임을 드러낸다. 특히 이번 조사가 '전체 KBS 구성원'이 아닌, 언론노조 KBS본부 조합원들로부터 나온 결과라는 점을 사측은 뼈아프게 받아들여야 한다.

조합원들의 뜻은 명확하다. '구성원의 신뢰'와 '검증된 업무 능력'을 갖춘 이들이 조직을 이끌어야 한다는 점이다. 어쩌면 지극히도 당연한 이런 기준들이 지난 시간동안 어떤 사례들로 훼손돼 왔는지, 뼈를 깎는 점검과 자기 반성이 필요한 시기다. 언론노조 KBS본부 역시 설문을 통해 모아진 조합원들의 총의를 무겁게 받아들이고, 이를 실현하기 위해 모든 노력을 다할 것을 함께 다짐한다.

2020년 2월 17일 실천하는 교섭대표! 전국언론노동조합 KBS본부