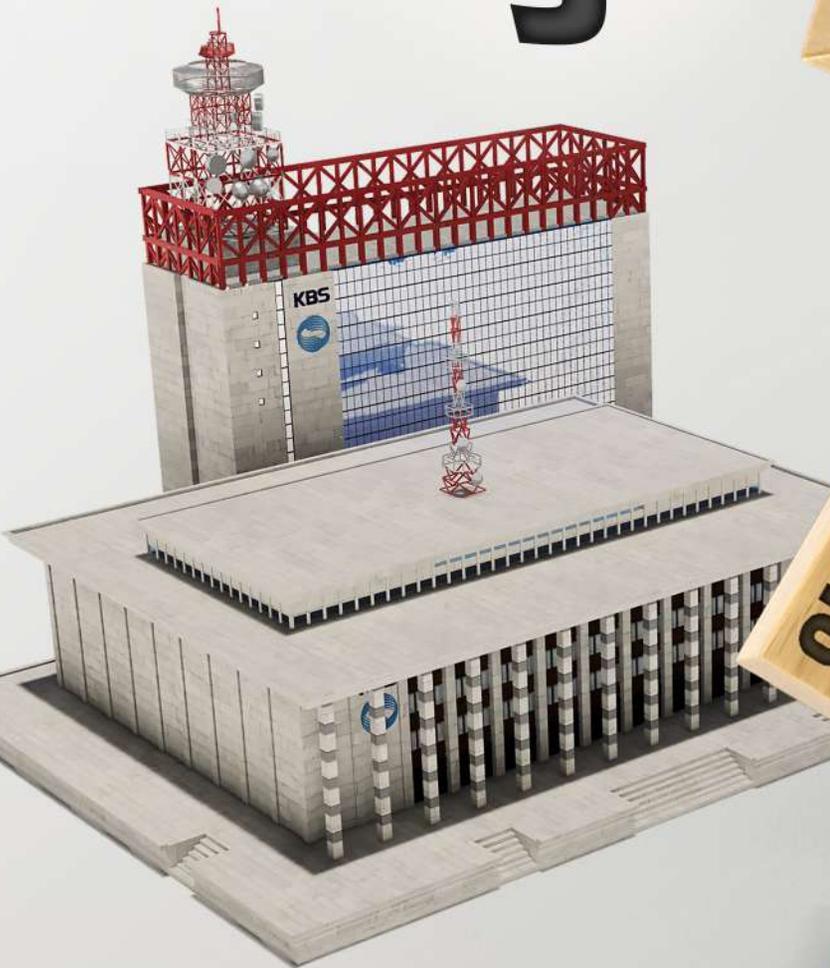


人事萬事



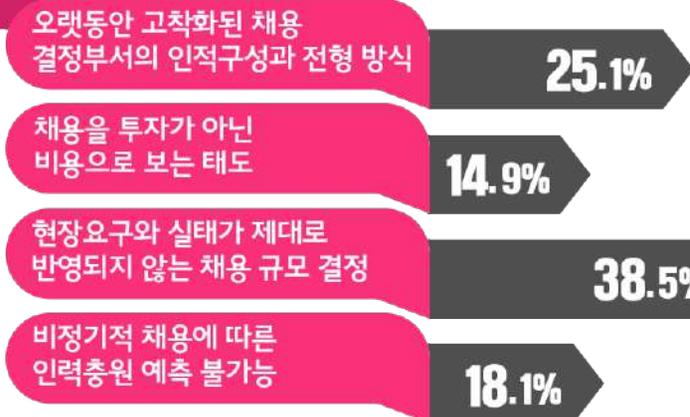
"이 일을 하려고 입사를 한 것일까 걱정이 늘어. 삶이 무너지고 있다"
 "재난보도를 중시하면서 인력 충원을 하지 않는 것은 모순이다"
 "때를 쓰는 것이 아니다. 합리적으로 일 하겠다는 것이다."

언론노조 KBS본부 7대 집행부가 지역순회 선거운동과 현장 간담회를 통해 들었던 조합원의 목소리입니다. 조합원들은 '인력 문제'에 가장 큰 불만이 있음을 확인할 수 있었습니다. 열악한 인력사정을 호소해도 묵묵부답인 회사. 빠져나가기만 하고 채워지지 않는데서 오는 답답함. 이번 설문조사는 조합원의 의견 속에서 '인력 문제' 해법을 찾기 위해 이뤄졌습니다. 7대 집행부는 설문조사에서 드러난 조합원의 의견을 바탕으로 합리적인 충원과 인력 운용을 회사에 요구하겠습니다. 참여해주신 조합원들께 감사드립니다.

대상 : 조합원 전체
 응답자 : 1282명
 기간 : 1월 25일(화)~2월 4일(금)

"현장실태 반영 안 된 채용규모... 정례채용·중장기계획 시급"

설문 1 현재 KBS 채용에서 가장 큰 문제는 무엇이라고 생각하십니까?



KBS 채용의 문제점으로 응답자 중 가장 많은 38.5%는 <현장 요구와 실태가 제대로 반영되지 않는 채용규모 결정>을, 이어 25.1%는 <오랫동안 고착화된 채용 결정부서의 인적구성과 전형 방식>을 꼽았습니다.

7대 집행부가 귀 기울여 들었던 현장의 목소리와 다르지 않습니다. 결국, 인사 관련 부서가 현장의 실태를 잘 모른다는 지적입니다. 회사는 현장의 인력 수요를 현실적으로 반영하는 것은 물론 KBS가 필요로 하는 인재를 뽑기 위한 다양한 전형 방식을 고민해야 합니다.

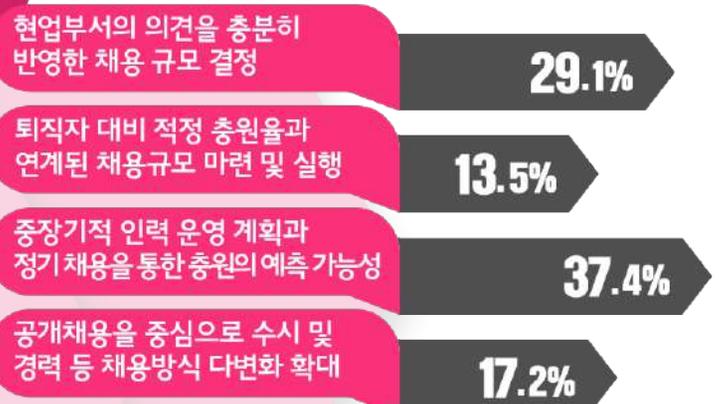
채용 방식과 관련해 가장 필요한 변화가 뭐냐는 질문에는 가장 많은 응답자가 <중장기적 인력 운영계획과 정기채용을 통한 충원 예측가능성 마련>을 꼽았습니다.

최근 3년 간 KBS의 퇴직자 수 대비 신규 인력 채용 비율만 보더라도 2018년 64.3%, 2019년 86.4%, 2020년 18.4%로

그야 말로 들쭉날쭉 합니다. 과연 회사가 중장기적인 인력 운영 계획을 가지고 있느냐 의문이 들 수밖에 없습니다.

많은 현업 부서들이 만성적인 인력부족을 호소하고 있는 상황인 만큼, 더 이상 구성원들의 희생에만 기대지 않도록, KBS본부가 앞장서 정기채용에 대한 회사의 입장을 이끌어 내겠습니다.

설문 2 채용과 관련해 어떤 변화가 필요하다고 생각하십니까?





인력부족 문제를 심화시키는 건 단순히 정년퇴직이나 퇴사만이 아닙니다.
다변화 하는 플랫폼에 맞춘 다양한 방식의 콘텐츠 제작 필요성과
공적 책무 강화라는 국민들의 요구를 반영한데 따른
업무량 증가 또한 원인입니다.

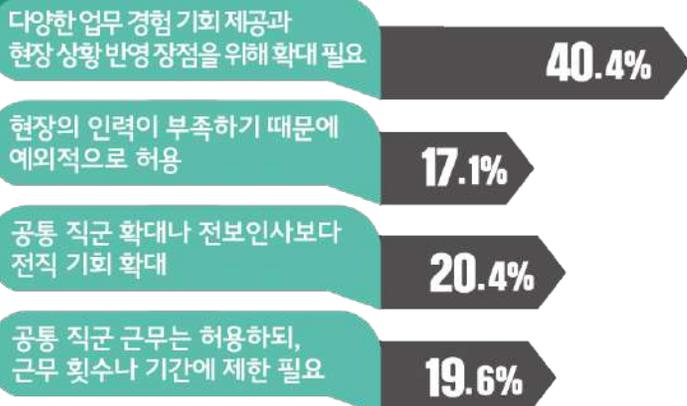
일은 늘어나는 데 그에 필요한 채용은 제대로 이뤄지지 않다보니
결국에는 있는 인력들이 그 부담을 떠안을 수밖에 없는 구조입니다.

현실을 반영한 인력 충원이 우선돼야 인력 재배치의 효과를 살리고,
인력의 선순환 구조를 만들 수 있을 겁니다.

“공통직군 근무 확대해야... 지역-본사 전보 의견 다양”

설문

3 현업 인력(방송제작 등)의 공통 직군 근무에 대해 어떻게 생각하십니까?



응답자의 40%가 현업 인력의 공통 직군 근무에 대해 <다양한 업무 경험 기회 제공과 현장 상황 반영 장점을 위해 확대 필요>하다고 답했습니다.

하지만 <공통 직군 확대나 전보인사보다 전직 기회 확대>가 필요하다는 지적이 20.4%에 이르고,
<인력 부족 때문에 예외적으로 허용해야 한다>는 답변과
<허용은 하되 근무 횟수나 기간에 제한 필요>하다는 답변도 각각 17.1%와 19.6%나 기록했습니다.

공통 직군 근무에 대해 필요하다는 목소리와 이로 인해 현업 인력 유출이 지속되고 있는 만큼 일종의 제한이 필요하다는 의견이 팽팽한 상황입니다. 장점과 필요성을 인정하지만 현업 인력 유출에 대한 우려가 지속적으로 제기되고 있는 공통직군 근무도 인력 충원이라는 전제 조건이 달성돼야 활성화할 수 있을 겁니다.

지역-본사 전보는 사실 뜨거운 감자입니다.
설문에 응한 조합원들의 의견도 다양했습니다.

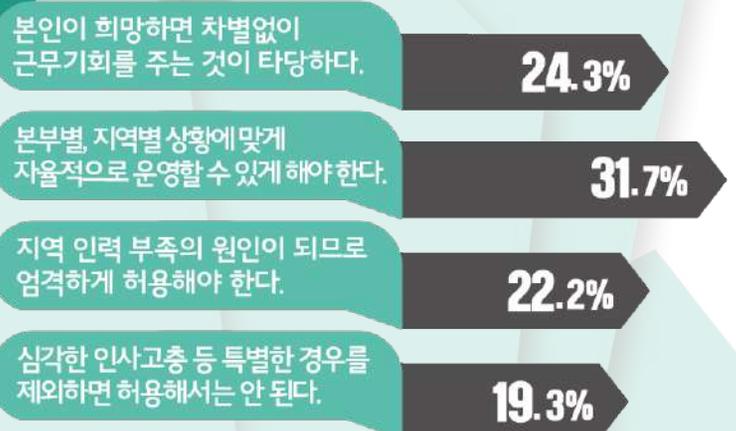
가장 많이 답한 항목은 <본부나 지역별 상황에 맞게 자율적으로 운영할 수 있게 해야 한다>로 31.7%였습니다.

<본인 희망대로 근무기회를 줘야한다>는 24.3%였고
<특별한 경우를 제외하고 아예 적용해서는 안 된다>는 의견도 19.3%였습니다.

결국, 채용의 정례화와 중장기적 인력수급의 토대 위에서 지역-본사 전보 인사 또한 균형적이고 합리적인 해법을 모색 할 수 있을 것입니다.

설문

4 지역 → 본사 전보인사에 대해 어떻게 생각하십니까?



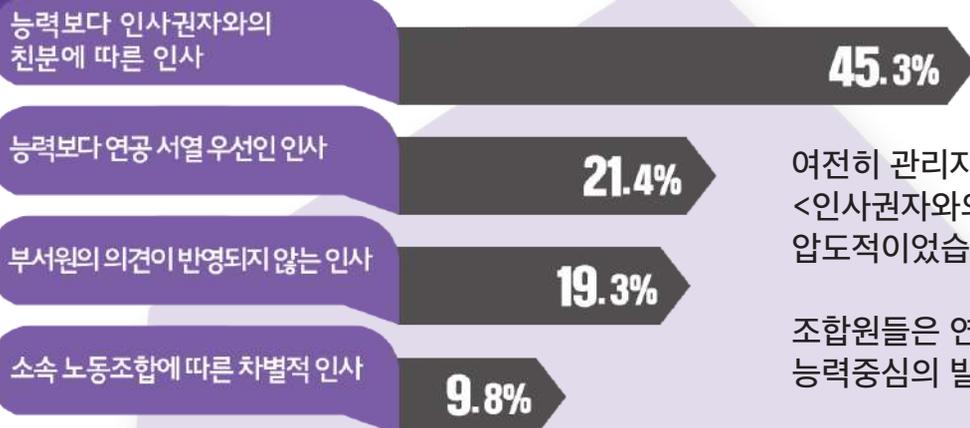


2년 전, 6대 집행부가 출범하며 ‘인적 쇄신’을 주제로 설문조사를 벌였습니다(노보 232호).
 당시 첫 질문이 ‘본부장 또는 센터장, 총국장 인사에서 가장 큰 영향을 미치는 것이 무엇이라고 생각하십니까?’ 였습니다.
 여기에 가장 많은 응답이 <인사권자와의 친분(37.9%)>이었고,
 <소속 노동조합(23.7%)>, <기수 및 나이(13.4%)>였습니다.

그럼 대상을 본사 팀장(지역 부장)까지 넓혔을 때,
 조합원들은 현재 관리자(M1~M3) 보직-보임에 어떤 문제가 있고,
 해결책은 무엇이라고 생각하는지 알아보았습니다.

“여전히 친분 인사 우려... 부서원 의견 반영 확대해야”

설문 5 현재 임원 등 관리자 (M1 ~ M3)의 보직/보임의 문제는 무엇이라고 생각하십니까?

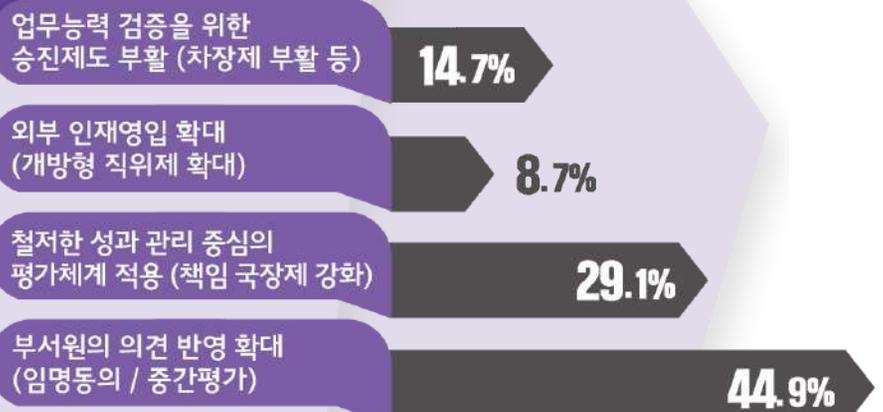


여전히 관리자가 되기 위해서는 <인사권자와의 친분(45.3%)>이 크게 작용한다고 보는 시각이 압도적이었습니다.

조합원들은 연공서열이나 소속조합에 따른 차별없이 능력중심의 발탁인사를 원하고 있습니다.

관리자 보직에 있어 구성원의 신뢰를 얻기 위해서는 인사권자의 인사기준안 공개 같은 제도 도입이 필요하다는 의견도 새겨들을 부분입니다.

설문 6 보직자 인사 쇄신을 위해서 어떤 조치가 필요하다고 생각하십니까?



조합원이 바라는 바람직한 보임의 방향은 <부서원의 의견 반영 확대(44.9%)>였습니다.

고위 관리직에 대한 더 높은 책임 의식과 부서원 공감할 수 있는 운영을 요구하고 있는 겁니다.

단협에 고위관리직에 대한 임명동의나 중간평가 제도가 마련돼 있지만 조합이 확대 적용을 요구하는 이유이기도 합니다.

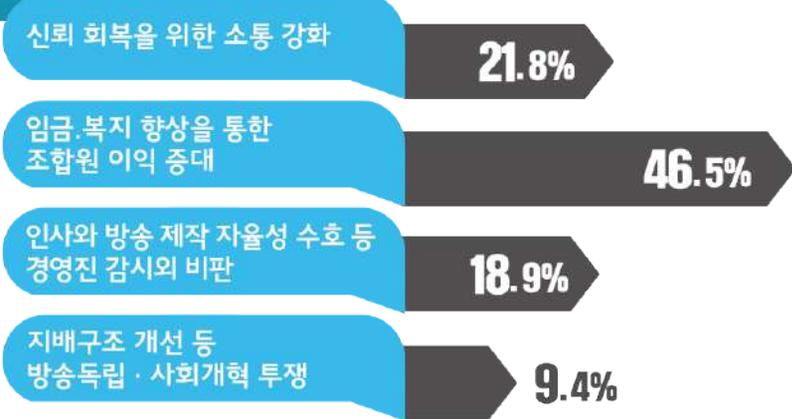
조합원들은 기타의견을 통해 ‘부장급 이상은 개방형 사내공모제 도입’이나 ‘상향평가 반영 확대’, ‘분기별 부서원에게 비전과 계획을 밝히고 평가받기’ 등을 대안으로 제시했습니다.



7대 집행부(본부장 강성원)는 ‘정통, 소통, 화통’을 기치로 2022년 1월 1일부터 임기를 시작하였습니다.
 막힘없이 잘 통한다는 의미와 함께 현안에 대해서는 거침없이 맞서 싸우겠다는 의지를 담은 캐치 프레이즈이기도 합니다.
 미디어 시장의 급변속에 온전한 정치적 방송독립이 보장되지 않은 상황에서 공영방송 KBS의 위상을 높이기 위한 외부 투쟁 못지않게 내부적으로는 임금과 복지, 근로조건의 개선 등 어느 것 하나 소홀해서는 안 될 과제입니다.
 7대 집행부는 현재 KBS의 위기를 조합원의 시각에서 진단하고 조합이 가야할 길을 모색하고자 합니다.

“임금·복지 1순위... 창의성 저하·킬러콘텐츠 부족이 위기”

설문 7 언론노조 KBS본부 7대 집행부의 당면 과제는 무엇이라고 보십니까?



과반교섭대표 노조로서 KBS본부는 2022년 임금교섭에서 조합원들의 노동의 가치가 제대로 대우받을 수 있도록 최선을 다할 것입니다.

더불어 분기별 개최되는 노사협의회를 통해 현장의 애로사항을 개선해 나가도록 하겠습니다.

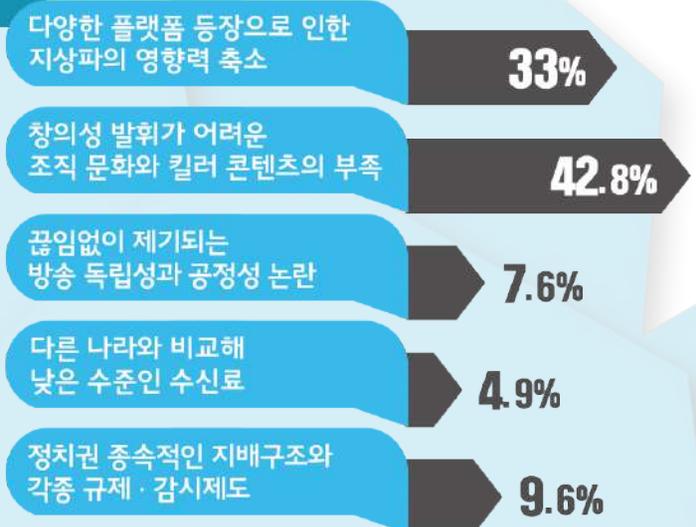
2022년 5월까지 연장된 국회 <언론·미디어 제도 개선특별위원회>에서 공영방송 지배구조 개선과 편성 제작 자율성 법제화 등의 내용을 담은 방송법 개정 투쟁도 중단 없이 이어나가겠습니다.

방송국의 특성을 고려할 때, 창의성 발휘가 어렵고 킬러 콘텐츠가 부족하다고 구성원들이 느낀다는 것은 시사점이 큼니다.

미디어 시장의 급변 등 외부환경에 대응하기 위해서는 내부의 경쟁력 강화와 이를 위한 과감한 투자와 혁신이 필요하다는 애깁니다.

KBS는 급변하는 미디어 시장의 변화를 직시하고 공영방송 KBS의 경쟁력을 높여 나갈 수 있도록 제작여건 개선을 위해 노력하겠습니다.

설문 8 현재 KBS에 가장 큰 위기는 무엇이라고 생각하십니까?



현재의 인력난은
큰 사고나 문제가 발생하지 않는 한
현장의 요구가 반영되지 않는
탁상 경영의 결과

채용분야 확대,
정말 다양화되고 전문화되는
사회라고 말은 하지만
정작 채용에 반영은 안 함

노조나 협회 활동을 바탕으로
임원진이 구성된
현실을 직시하고
본부장 등 집행부 간부들의
노조활동 이후
보직 회피 선언이 필요합니다.

많은 직원들이
실질적이고 생산적인 일을
하지 않고 있습니다.
사실상의 내부 실업이
심각합니다.

소통을 강화하기 위해
조합원 간 교류할 수 있는
토론회시판이나
의견 공유의 장을
마련해 주셨으면 합니다.



소수인원이라도
꾸준히 뽑는 게 중요.
많이 뽑고
한두 해 건너뛰고
그런 채용이면
지원자가 계속 줄어든 겁니다..

모든 보직자들은
구성원들에게
중간평가를 받아야 합니다.
특히 G1 승진 시에
구성원들의 다면평가가
필요하다고 생각합니다.
부서원들과 소통 하지 못하는
관리자로 인해
사기와 열정 저하를 가져옵니다.

휴가자가 있으면
온종일 근무에
식사는 커녕
화장실 갈 틈도 없습니다.

공통직군으로
활용되는 것에
국한된 고민보다
현재 직종체계와 업무가
적절한지 살펴봐야 함

하위직급들과
소통 좀 해 주세요.
방송직군도 중요하지만
최고전방 업무
수신료 직종에 대해서도
관심을 가져주시길 바랍니다.

신입사원들이라도
수신료부서에
다만 몇 개월이라도 근무하고
자부서 배치하길 바랍니다.
당연히 받는 돈이 아닌
수신료의 소중함을
모든 직원이 알았으면
좋겠습니다.

경력직원 채용 시
직급 결정과정의
투명성을 확보할 수 있는
'직급결정 시스템' 도입이
필요합니다.

요즘은
관리자를 희망하는 직원이
예전보다 급격히 적어
대부분 연차순으로 하는 게 아닌지
의문이 듭니다.
관리직 자체에 대한
장점이 크지 않아
적극적인 지원이 없는 측면도
간과해서는 안 될 겁니다.

기피부서에 대한
회피 경향이 강합니다.
기피부서지만
꼭 필요한 업무라면
인력충원과 활발한 전보가
필요합니다.

제발 사측과
한몸 소리 듣지 않도록
본부노조의 정신을
되찾기 바랍니다.
노조원 이익 증대를
1순위 가치로 두고 활동해야
노심(勞心)을 잡을 수 있을 겁니다.

시간외 수당
금액 등으로 증명되는
업무량이 많은 부서에
보다 많은 인력을
충원해야 할 것으로
보입니다.

보직자에 대한
직급 승진 정지제도
당장 폐지돼야 합니다.
상위직급 보직자들을
줄이겠다는 단순한 발상이
오히려 팀장급 보직자들의
사기를 저하시키고
보직을 말지 않으려는
폐해로 나타나고 있습니다.
알량한 인사가점으로
해결이 어려워니
불합리한 제도는 폐지해야 합니다.

특정업무직 임금과
복지 차별에 대한 개선,
반드시 필요합니다!

*설문조사에 나타난 기타의견과
조합에 바라는 자유의견을 담았습니다.

본부장 편지

‘萬事亨通 KBS’의 전제는 ‘人事’

언론노조 KBS본부 조합원 동지 여러분 안녕하십니까? 임인년 새해가 밝았습니다. 동지(同志)들의 건승을 기원합니다. 7대 집행부가 임기를 시작한지 한 달이 지났습니다. KBS도 변화하고 있습니다. 사장이 바뀌었고 교섭대표노조의 집행부가 바뀌었습니다. 희망과 기대로 넘쳐나야 할 시기지만 안타깝게도 안팎의 상황은 그리 녹록하지만 않습니다.

7대 집행부는 지난 선거기간을 비롯해 임기 시작 이후에도 구역별 소통간담회를 통해 현장의 목소리에 귀 기울이고 있습니다. 채용을 비롯한 KBS 인사정책 전반에 대한 불만과 불신이 컸습니다. 그래서 7대 집행부는 현재 KBS 인사정책의 가장 큰 문제가 무엇인지, 앞으로 어떤 방향으로 개선해야 하는지를 파악하는 것에서부터 문제를 풀어나가고자 합니다.

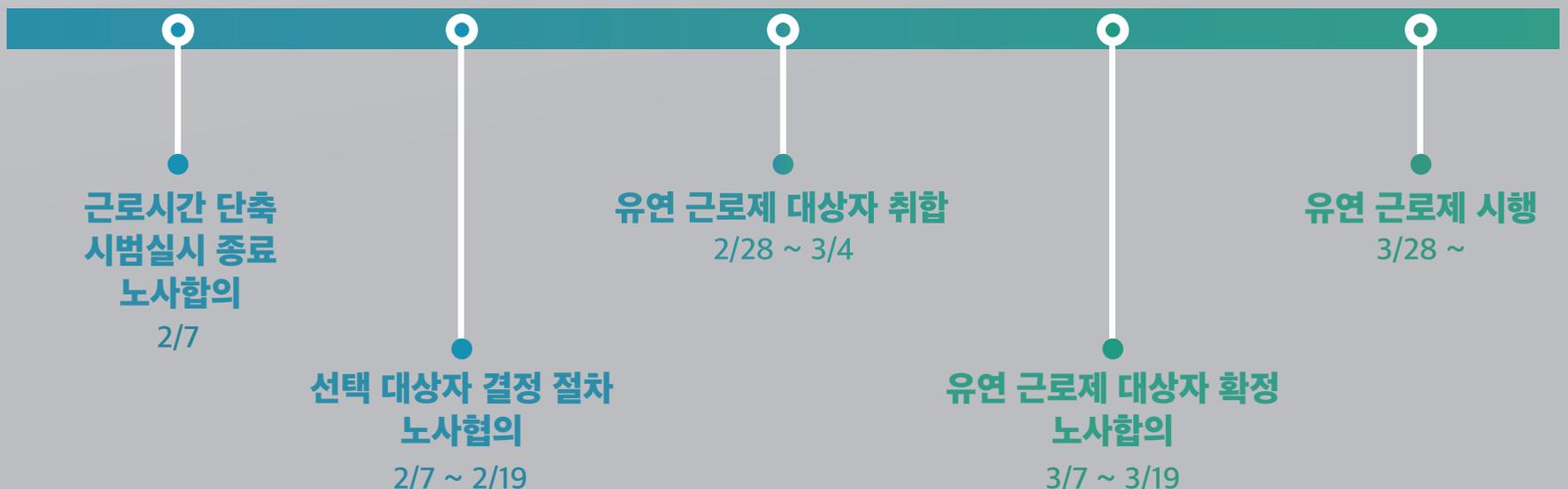
들쭉날쭉한 채용정책이 가장 문제입니다. 어떤 해에는 뽑았다가 어떤 해에는 뽑지 않는 극단적인 채용행태는 내부의 인력운용에도 어려움을 가져올 뿐 아니라 외부의 우수인재 영입에도 도움이 되지 못합니다. 채용의 정례성은 그래서 가장 중요한 채용정책의 근간이어야 합니다. 지역총국 총무국은 말 그대로 고사 직전입니다. 초임 간부(M3)를 구하지 못한 경우가 허다합니다. 미충원만이 문제는 아닐 겁니다. 이른바 ‘적소적재(適所適材)’의 인사원칙이 제대로 지켜지지 않았다는 반증일겁니다. 특정 직무의 경우 현장에서 전문성을 키우기는커녕 인력난으로 대근투입에 혁혁대고 있습니다. 특정부서 선호경향과 기피경향도 두드러집니다. 확실한 인센티브 없이는 이런 현상은 더 고착화되고 심각해질 겁니다.

채용에서 시작해 배치와 재배치, 퇴직이라는 과정은 KBS인이 겪는 일련의 노동주기인 동시에 조직차원에서는 운영의 근간입니다. KBS의 가장 큰 재산은 누가 뭐래도 사람입니다. 그래서 인사는 노동환경과 가장 밀접한 관련이 있는 것이고 그것이 우리 경쟁력을 견인할 주요 동력이라는데 이견이 없을 겁니다. 7대 집행부가 설문조사의 주제로 ‘인사(人事)’를 잡은 이유도 여기에 있습니다. 당장 단체협약을 통해 인사의 정례화를 이뤄내도록 하겠습니다. 이를 바탕으로 인사쇄신을 위한 노력을 해나갈 것입니다. 더 따뜻하고 기민하게 현장에서 찾아뵙고 소통할 7대 집행부를 응원해 주십시오.

언론노조 KBS본부 7대 본부장 강성원

노동시간 단축 어떻게?

언론노조 KBS본부는 교섭대표노조로서 회사와 다음달 근로시간 단축을 도입하기로 합의했습니다. 이에 따라 통상근무는 주 52시간, 선택근로는 4주 208시간을 넘는 초과 근무가 금지됩니다. 대상자는 조합원의 의견에 따라 부서-직무별로 정하게 되며, 최초 도입에서 1년 동안 유지됩니다. KBS본부는 노사 공동 위원회를 통해 문제점을 파악해 실질적인 근로시간 단축이 이뤄질 수 있도록 노력하겠습니다.



2021 신입직원 여러분 환영합니다. 과반교섭대표노조와 함께 합시다!