

CBS의 大改造가 필요하다

우리는 왜 CBS 대개조를 주장하는가? CBS는 지금 심각한 위기상황이다. 국가부도사태나 세계금융위기와 같은 외부 충격이 아니고는 지금껏 적자를 낸 바 없던 CBS가 올해 처음으로 적자를, 그것도 역대급 적자 기록을 바라보고 있다.

이 위기는 20년 전 IMF 사태나 10년 전 리먼브라더스 사태와 같은 예측불허의 외생적 충격에 따른 불가항력의 위기가 아니다. 예측 가능했던 변화하는 미디어 환경에 잘못 대처한 경영 무능의 내재적인 위기인 것이다.

그 위기의 핵심은 큰 폭의 매출 감소다. 코바코 광고 하락을 메울 대안 마련에 실패했을 뿐 아니라, 심지어 코바코 광고 외의 다른 분야 매출까지도 동반 하락했다. 지금 기록 중인 적자 폭의 70%도 고스란히 전년 대비 매출의 감소 폭이다. 비용을 감당할 수준의 매출과 수익 다각화 능력을 사장과 경영진이 보여주지 못하면서 매출이 속절없이 줄어드는 형국이다.

무엇보다 문제가 심각한 이유는 나아질 희망이 안 보이기 때문이다. 예측됐던 환경 변화에 전략적으로 대처하지 못해 지금의 결과를 낳은 현 사장과 경영진이 앞으로 획기적 국면의 전환을 이뤄낼 수 있으리라 기대하는 직원이 얼마나 되겠는가.

이에, 우리는 회사에 CBS 대개조를 위한 전격적인 논의를 제안한다. 그 안에는 매출에 대한 경영진의 책임을 전제로 한, 지속가능한 CBS를 위한 인력 수급 플랜과 인건비 비중 정상화 방안도 포함돼야한다. 아울러 본사와 지역을 미래지향적으로 재편하는 조직개편도 논의 대상이다. 제도개선안을 보완 개선해 CBS에 맞는 조직 활성화 방안을 완성하는 것 역시 빠질 수 없다. 이를 통해 지속가능한 CBS를 위해 필요한 매출 증대와 비용 관리, 체력 강화와 체질 개선의 큰 그림을 노사가 함께 합의하자는 것이다. 노조는 지속가능한 CBS를 위한 혁신의 그림을 이미 마련 중이다.

현재 진행 중인 주 52시간 노사TF 논의도 이러한 큰 틀의 혁신과 개조와 결합되는 방식이어야 한다. 내년 주 52시간제 시행 조건인 본사와 지역 필수 인력의 충원까지 올해 공채로 마무리되는 만큼, 이제는 새로운 업무 체계와 콘텐츠 생산 방식 마련에 박차를 가해서 업무 혁신과 인력 관리를 시작해야 한다. 곧 개시될 임단협 역시 마찬가지다. CBS 대개조를 위한 전략에 부합하도록 임금과 단체협약의 협상이 진행돼야 한다. 이를 통해 '지속가능한 강소언론 CBS' 그리고 '노동이 즐겁고 대가도 온전한 CBS'라는 두 가지 목표를 동시에 얻기 위한 대장정을 우리는 이제 시작하려고 한다.

지금 CBS는 회사에 대한 걱정과 체념, 냉소가 뒤섞여 파열음을 내고 있다. 이런 근본적인 회의와 자기부정이야말로 역대급 적자보다 더 심각한 CBS의 전례 없는 위기가 아닐까? 현 위기의 극복은 직원들의 단합된 동력과 할 수 있다는 믿음 없이는 어떤 처방전이 나온들 불가능할 것이다. 이제 회사가 답할 차례다. 더는 지체할 시간이 없다

2018년 11월 6일

전국언론노동조합 CBS지부