

21대 노조 지난 2년의 시간을 겸허히 성찰하며

5월 31일로 현 노조 집행부의 임기가 마무리 됐다. 2019년 6월부터 2021년 5월말까지 지난 2년을 겸허히 돌아보며, CBS의 남은 과제를 제시하고 임기를 마무리하고자 한다.

21대 노조는 '조합원 모두의 꿈이 살아있는 행복한 CBS'를 꿈꿨다. 구체적으로 공정방송 실천과 조합원 권익 보호의 선두에서 회사와 이사회를 당당하게 견인해 왔던 자랑스러운 CBS노조의 전통을 지키고자 노력했다. 그러나, 지난 시간을 돌아 볼 때 심히 부끄럽고 죄송한 마음이다. 현 노조의 비판과 감시, 경고는 충분치 못했다. 모든 질책과 비판은 위원장이 달게 받겠다. 부족한 노조로 인해 상처를 받았거나 힘들었던 모든 분들께 사과를 드린다. 다만, 코로나 시국 등 여러 한계 속에 뛰었던 사무국장장과 부위원장 등 노조 간부들과 지역지부장들의 노력과 진심은 꼭 전해졌기를 바란다.

CBS가 더 꿈꾸기 위해 선택하고 집중해야 할 것은 무엇인가? 첫째, CBS콘텐츠 혁신이다. 구독경제와 플랫폼 시대지만 우리의 본업과 본질적 사명은 변하지 않았다. 라디오와 TV를 넘은 CBS콘텐츠 부흥을 위해 우리는 더 앞으로 나아가야 한다. 2019년 노사혁신TF의 성과와 노력을 재평가하고 그 냉철한 반성 위에 제한된 인력과 자원 투입을 어떻게 재편해야 하는지 논해야한다. 단순히 부서를 쪼개고 신설하는 조직개편이 아닌, '실질적인 콘텐츠 제작 활성화'를 위해 무엇을 '포기'해야 하고, 진짜 '필요'한 것이 무엇인지 경영, 기술, TV, 보도, 편성 등 모든 부서들의 냉정한 성찰이 필요하다.

둘째, 조합원들의 노동조건을 핵심인 인사정책의 근본적 변화가 필요하다. 이 변화는 임금과 수당, 노동 시간 등의 정량적인 개선 뿐 아니라, 콘텐츠 전략 수정을 통한 제작 방식의 혁신과 새로운 직무배당 기준을 녹여낸 인사시스템의 질적 변화를 의미한다. 현장의 주니어와 시니어들이 갈등하고 있다. 세대 갈등 뿐 아니라 같은 세대 안에서도 다름이 존재한다. 이런 갈등 해소를 위해 적절한 업무가 모든 세대에게 효율적으로 배당돼 구성원들이 직무 만족과 자존감을 최대치로 느낄 수 있는 행복한 일터 CBS가 되어야 할 것이다.

셋째, 지역본부 구성원들의 목소리를 쉽게 들을 수 있는 시스템과 창구를 마련해 정책 소통을 더 활발히 해야 한다. 본사와 지역방송 경영문제는 CBS만의 문제는 아니다. 전체 노조원의 1/3이 지역구성원들이다. 지난 2014년 지역방송발전을 위한 제도 시행기준 노사합의를 2021년 현실에 맞게 다시 논의해야 한다. 강원영동CBS와 제주CBS의 호봉정상화 문제 그리고 포항CBS의 직할본부 전환 문제도 시급하다. 본사에서 일방적으로 지침을 내리는 과거 시스템에서도 벗어나야 한다. 이제 본사와 지역본부의 지속가능성과 경쟁력 강화를 위한 여러 선택지들에 대해 마음의 벽을 허물고 논의를 시작해야 한다. 실질적인 노력과 용기 안에 지속가능한 CBS의 미래가 있을 것이다.

요컨대, 신임 사장과 회사는 노조와 직원들의 목소리를 더 경청하라. 더 숙성된 콘텐츠 경쟁력 강화 전략과 조직개편 방안을 제시하라. 만약, 사장 부임 초기에 과거의 인사 참사와 콘텐츠 혁신 실패를 반복하고 불통의 길을 선택한다면, 이전보다 더 강력한 노조의 저항과 비판에 직면하게 될 것이다.

오늘로 임기를 마치는 21대 집행부는 자랑스러운 22대 CBS노조 집행부를 강력히 지지하며 이전 집행부의 노력과 열심을 거름삼아 더욱 찬란한 CBS의 미래를 열어가길 진심으로 축원한다. 투쟁!

2021. 5. 31.

전국언론노조 CBS지부