

TBS 전 직원 대상 긴급 설문조사

교통방송과 미디어재단을 포함한 현 이강택 대표의 TBS 경영이 2020년 10월 16일로 만 2년이 됐습니다. 언론노조 TBS지부는 이강택 대표의 경영 2년을 중간 점검해보고자 지난 10월 14일과 15일 이틀간 TBS 전 직원이 참여할 수 있는 온라인 설문조사를 진행했습니다. 조사 항목은 이강택 대표가 2018년 10월 교통방송 대표, 2020년 2월 서울특별시 미디어재단 TBS 대표로 취임하기 전 발표한 주요 경영정책과제들과 공영방송·공공기관 경영자라면 반드시 갖춰야 할 기본 자질·덕목을 더한 총 10가지 항목으로 수립됐습니다. 평가 방식은 이중 상대적으로 그 수행 결과(성과)가 우수한 항목 3가지, 또 상대적으로 미흡한 항목 3가지를 꼽게 하는 방식으로 이뤄졌습니다. 또한 이강택 대표의 경영 2년 과정과 성과를 S(최상위)·A·B·C·D(최하위) 5개 등급 중 1개를 선택하는 방식으로 종합평가하도록 했습니다. 온라인 조사 프로그램은 '네이버 오피스 폼'을 활용했습니다. TBS 전체 직원 361명 중 143명이 응답해, 응답률은 40%(소수점 반올림)를 보였습니다.

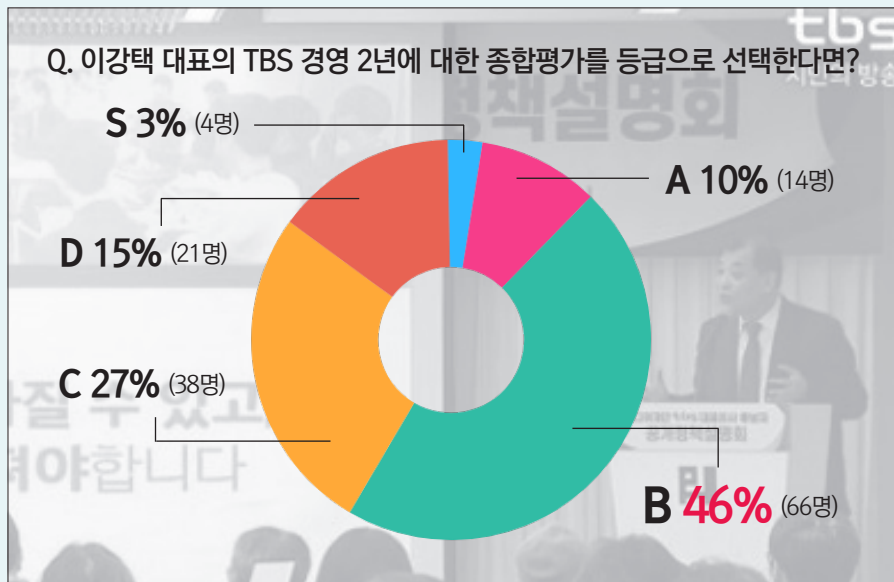
이강택 대표의 TBS 경영 2년? 직원들의 평가는 'B'

S등급 선택이유

"오래된 관행을 깨 준 부분이 많아서 개인적으로 높게 평가한다"

A등급 선택이유

"전체적으로 잘 하고 있다"
 "다른 사람이었으면 더 못했을 것 같다"
 "많은 변화를 모색한 점, 재단 출범을 단행한 점, 정규직으로 전환한 점은 잘한 것으로 보았으며 이에 상응하는 상박하후의 형평성이 필요하다"



D등급 선택이유

"불합리한 부분에 대한 지적에도 개선 의지가 없다"
 "방송은 자율적이고 창의적이어야 하는데 고압적이다. 직원 의견을 듣지 않는다"
 "방송은 각자의 전문성이 중요한데 그저 전 직원의 멀티미디어화를 원하는 게 이해되지 않는다"

B등급 선택이유

"재단법인화와 티비에스 인지도 상승 등은 우수하다"
 "노력하려는 열의가 보인다"
 "법인화 이후의 후속 안정화 조치가 필요하다"
 "직원들 중 더 약자인 사람들과 직군의 이야기를 더 경청해야 한다"

C등급 선택이유

"겉으로 보기에는 성공적으로 미디어재단을 만든 것처럼 보이지만 내부의 문제는 해결된 것이 없다"
 "우리 TBS 노동자들은 '애사심'을 갖게 하는 대표가 필요하다"
 "지금과 같이 과로와 불평등이 계속된다면 우리 노동자들은 '고용안정성'을 얻었음에도 불구하고 끊임없이 이직을 꿈꿀 것"

편집부 총평

TBS 30년 역사상 최초 시도, 뜨거운 호응 "감사합니다"

이번 설문조사는 현직 대표의 경영성과를 직원들이 '중간점검' 하는 성격으로 TBS 30년 역사상 최초로 시도됐다는 점에서 우선 의미가 깊습니다. 단 '2일'에 불과한 짧은 조사 기간에도 불구하고 현 TBS 직원 361명 중 무려 40%인 143명이 참여해, 높은 응답률을 기록했습니다. 뜨거운 호응을 보내 주신 TBS 동료 직원 여러분들께 감사드립니다.

우수·미흡 양면평가 방식...

직원들은 대표의 '공과'를 분명히 구분했다

이번 조사는 현직 대표의 경영수행성과를 무작정 흠집 내거나 깎아내리기 위한 목적이 아닌, 대표가 그동안 잘해온 점과 상대적으로 미흡했던 점을 정리하고, 자연스럽게 앞으로 힘주어야 할 과제를 함께 모색하는 생산적 목적에 충실하게 이뤄졌습니다. 촘촘히 수립된 평가 준거를 토대로 직원들은 조직 대

표자의 경영 수행을 차분히 점검하고 나름대로의 점수를 매기면서 경영자의 '공과'를 구분해보는 기회가 됐을 것으로 생각합니다.

**TBS가 이룬 눈부신 성과의 '빛과 그늘' 살펴야
 이강택 대표, 이제 직원들의 요구에 성실히 답해야 할 때!**

많은 직원들이 이강택 대표의 TBS 콘텐츠 개선과 뉴미디어 전략 성과에 '우수' 점수를 준 건 결과에 대한 단순한 평가를 넘어 그 과업의 중요성에 대한 이해와 공감이 반영된 결과일겁니다. TBS 구성원들이 치열한 콘텐츠 경쟁에서 살아남기 위해 때로는 고된 노동을 감내할 정도로 열정을 다해온 만큼 이강택 대표는 수평적 소통과 평등한 노사관계, 인사 혁신과 고된 근로 환경 개선을 위해 더 노력해야 마땅합니다. 조직의 미래를 걱정하는 직원들이 존재하는 한 TBS의 앞날은 매우 밝을 것입니다. 이번 직원 평가가 이강택 대표 스스로 자신의 과제를 무겁게 받아들이는 계기가 되길 바라면서 직원들의 솔직한 목소리에 이강택 대표가 더 낮은 자세로 성실히 답해나가길 기대해봅니다.

‘우수’ 평가?

콘텐츠개선·뉴미디어전략·재단법인화 순

Q. 수행결과가 상대적으로 ‘우수’하다고 생각하는 것은? (10개 항목 중 3개 중복선택)	응답 수	백분율
[콘텐츠] 콘텐츠 질 개선, 시청취자 저변 확대, 외부 언론사·제작사·시민미디어 협업 증대	88명	20.51%
[뉴미디어 전략] 방송·보도·뉴미디어 시스템·기술 혁신, 뉴미디어팀 신설·운영 등	69명	16.08%
[재단법인화] 재단법인화 준비 및 출범, 후속 안정화 조치	68명	15.85%
[정체성 관리] 시민 참여 확대, 공론장 조성, 지역미디어 대표성·공공성 강화	67명	15.62%
[재정 관리] 서울시 전입금 등 재원 확보, 광고 수익 다각화	44명	10.26%
[조직·인사] 수평적 조직문화, 연공서열 타파, 관리단계(층) 축소, 주니어보드 운영	32명	7.46%
[경영자 윤리] 청렴함, 책임감, 사명감, 공과사 구분, 준법 의식	26명	6.06%
[경영 리더십] 비전제시, 위기돌파, 상급·감독기관과의 원활한 소통, 대외협력	17명	3.96%
[노동·노사관계] 비정규직 정규직화, 열악한 근로조건 개선, 수평적 노사관계 형성	13명	3.03%
[소통 능력·태도] 직원 의견 경청 및 고충 수렴, 수평적 대화 지향	5명	1.17%

‘우수’ 1위 콘텐츠 개선 이강택 대표의 경영 2년을 평가하는 10대 항목 중 ‘우수’ 평가를 가장 많이 받은 항목은 ‘콘텐츠 개선’ 부문이다. TV 매체를 중심으로 제작 프로그램이 대거 신설되고, 이에 따라 TBS 콘텐츠의 전반적인 시청률과 방송·매체로서의 인지도가 어느 정도 상승된 결과를 높게 평가한 것으로 보인다. 한 직원은 “TV 매체를 중심으로 지지부진하게 이어져 왔던 관습적인 생방송 프로그램의 맥을 끊고 프로그램의 컨셉트를 명확히 하며 다양한 코너를 보여주는 등 좋은 시도를 했다”고 설명했다. 또 다른 직원은 “편성전략, 외부기관 및 시민사회와 협력전략 등을 가지고 콘텐츠 다각화를 추진한 것은 의미 있는 시도”라고 평가기도 했다. 이 밖에 ‘변화하는 방송시장에 대처하려는 노력’과 ‘다른 매체와의 차별성을 두는 정체성 확립’, ‘밀착취재 같은 보도 강화’, ‘시민참여 부분에 대한 열의’에 대한 칭찬도 이어졌다.

‘우수’ 2위 뉴미디어 전략 ‘우수’ 평가가 두 번째로 많은 항목은 ‘뉴미디어 전략’. 사내 뉴미디어 업무를 전담하는 ‘뉴미디어전략팀’이 신설된 것을 ‘일단’ 성과로 본 의견이 많았다. 다만, 일부 직원은 현재 사내 뉴미디어 관련 작업에 대해 “새로운 뉴미디어 콘텐츠 제작 없이 기존 TV콘텐츠 업로드에 불과하다”, “그마저도 일부 프로그램에 편중됐다” 등 아쉬움의 목소리를 보였다.

‘우수’ 3위 재단법인화 세 번째로 ‘우수’ 평가가 많았던 항목은 ‘재단법인화’. 십수년간 지지부진하게 이어져 왔던 재단법인화를 취임 후 계획에 맞춰 해낸 것에 대한 호평이 많았다. 한 직원은 이 대표가 재단화 과정에서 “혼란의 시기 속 안정적으로 나아가는데 있어서 큰 힘을 나타냈다”고 평가했다. 이밖에도 재단법인화 이후의 ‘후속 정비’가 모자라다며 지속적으로 힘써달라는 요구도 나왔다.

‘미흡’ 1위 소통능력·태도 직원들은 10대 평가 항목 중 가장 ‘미흡’한 것으로 이강택 대표의 ‘소통능력·태도’를 꼽았다. 한 직원은 “개인적인 화를 참지 못하고 직원들에게 막말과 하대를 하는 모습이 목격됐다”고 기술했고, 또 다른 직원은 “회사 내 공식석상에서도 강압적인 단어를 사용한다”며 “직원들을 밑으로 깔고 보는 듯하다”고 말했다. 이 같은 이유로 대표를 “두려움의 존재”라고 표현하는 이도 있었다. ‘직원들과의 소통 부재’를 지적한 직원들도 많았다. 한 직원은 “열악한 환경의 직원들의 상황을 고려하지 않고 결국 대표와 일부 고위직의 의견대로 돌아간다”고 아쉬움을 토로했다. 한 직원은 “대표가 급량비 문제에 대해 알게 되었고 각 부서에 개선을 요구했으나 일부 부서는 여전히 개선되지 않았다”며 “노보를 통해 직원들의 고충을 알렸음에도 개선이 되지 않는다”고 꼬집었다. 시정이 필요한 문제가 제기됐을 때 공식회의 자리에서 한두 번 언급

‘미흡’ 평가?

소통능력·노사관계·조직인사 순

Q. 수행결과가 상대적으로 ‘미흡’하다고 생각하는 것은? (10개 항목 중 3개 중복선택)	응답 수	백분율
[소통능력·태도] 직원 의견 경청 및 고충 수렴, 수평적 대화 지향	106명	24.71%
[노동·노사관계] 비정규직 정규직화, 열악한 근로조건 개선, 수평적 노사관계 형성	96명	22.38%
[조직·인사] 수평적 조직문화, 연공서열 타파, 관리단계(층) 축소, 주니어보드 운영	70명	16.32%
[경영 리더십] 비전제시, 위기돌파, 상급·감독기관과의 원활한 소통, 대외협력	45명	10.49%
[재단법인화] 재단법인화 준비 및 출범, 후속 안정화 조치	29명	6.76%
[재정 관리] 서울시 전입금 등 재원 확보, 광고 수익 다각화	18명	4.20%
[뉴미디어 전략] 방송·보도·뉴미디어 시스템·기술 혁신, 뉴미디어팀 신설·운영 등	18명	4.20%
[정체성 관리] 시민 참여 확대, 공론장 조성, 지역미디어 대표성·공공성 강화	18명	4.20%
[경영자 윤리] 청렴함, 책임감, 사명감, 공과사 구분, 준법 의식	17명	3.96%
[콘텐츠] 콘텐츠 질 개선, 시청취자 저변 확대, 외부 언론사·제작사·시민미디어 협업 증대	12명	2.80%

하고 지나가는 수준이 아니라, 대표가 즉각 문제 해결에 나서며 실질적인 변화를 책임지는 모습을 보고 싶다는 지적이다. 다만 한 직원은 ‘간부회의자료’ 등 예전에는 일반 평직원들에게까지 잘 전달되지 않았던 사내 동향 정보들이 공유돼 큰 도움이 되고 있다는 의견을 남겼다.

‘미흡’ 2위 노동·노사관계 ‘미흡’ 평가가 두 번째로 많은 항목은 ‘노동·노사관계’. 그 이유로는 ‘직원 간 임금 형평성 문제’를 언급한 의견이 가장 많았다. 한 직원은 “tbs교통방송 시절 임기제공무원이었던 직원과 기간제근로자였던 직원, 또 미디어재단 TBS 출범 후 신규 채용된 직원 간 직급과 급여 차이가 크고 차별이 고착화됐다”며 우려를 표했다. 다른 한 직원은 “타사 경력도 축소해 경력에 맞지 않는 연봉 하한액을 설정했다”며 노사관계가 수평적이라고 보기는 어렵다고 부연했다. “여전히 일반직군과 전문직군의 괴리는 있다”며 직군 간 차별을 언급한 직원들도 있었다. 또 “이를 시정하고자 하는 목소리도 무시하고 있다”, “싫으면 나가라는 식의 태도는 리더로서 매우 자질이 없다”는 평가도 나왔다. ‘과로’와 ‘공짜노동’에 대한 문제제기도 있었다. 한 직원은 “콘텐츠 질의 향상은 노동자의 피와 살을 깎아 만든 결과”라며 “일부 노동자들은 주 52시간 근로를 허다하게 넘기고 이는 시스템상 초과근로를 울릴 수 없어 임금을 받지 못한다”고 주장했다. 다른 한 직원은 “실근무자들의 고혈을 쥐어짜는 업무형태가 바뀌지 않아 근무자들의 열의를 저하시키고 있다”고 설명했다. 다만, 직원들은 과거 tbs교통방송을 재단법인화하는 과정에서 전체 일자리 중 95%에 달하던 비정규직 일자리를 정규직자리로 개편한 것에 대해 긍정적 평가를 내놓기도 했다.

‘미흡’ 3위 조직·인사 ‘미흡’ 평가가 세 번째로 많은 항목은 ‘조직·인사’ 영역이다. 특히 현재 승급·승진 제도상의 차별성을 언급한 의견이 가장 많았다. 한 직원은 “기간제근로자의 경우 TBS에서 일한 경력 인정이 안 돼 승급·승진에서 향후 4년간 배제되면서 재단법인화 이전과 같은 차별이 더 확대될 것”이라고 지적했다. 다른 직원은 “tbs교통방송의 독특한 구조상 임기제공무원 채용이 아예 없는 직군도 있어, 그런 직군은 어쩔 수 없이 프리랜서나 계약직 형태로 대체 채용을 해왔음에도 경력 반영이 되지 않았다”고 꼬집었다. 한 직원은 이강택 대표가 ‘인사’에 있어서 “기존 공무원 방식으로 무사안일하게 일하는 사람, 십수년간 간부 자리를 꿰차고 있는 인물들의 기득권을 그대로 유지시켜줬다”며 “변화의 기대에 미치지 못했다”고 비판했다. 이밖에도 직원들은 사내에서 수직적 조직문화가 여전한 점에 대한 불만을 쏟아냈다. 한 직원은 “수평적 조직문화를 위해 부서 단위 1개와 직급(팀장급) 1개를 없앴지만 오히려 팀장 1명이 잘 알지도 못하는 분야의 직군을 모두 거느리면서 상하급자간 소통이 힘들다”면서 “이러면서 더욱 수직문화가 완고해지고 있다”고 지적했다.