



저작자표시-비영리-동일조건변경허락 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.
- 이차적 저작물을 작성할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



동일조건변경허락. 귀하가 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공했을 경우에는, 이 저작물과 동일한 이용허락조건하에서만 배포할 수 있습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

박사학위논문

한국 방송노동시장의 유연화 연구
- 1990년대 이후 방송노동자의 유연화
경험과 인식을 중심으로

김 영 한

한양대학교 대학원

2008년 8월

박사학위논문

한국 방송노동시장의 유연화 연구
- 1990년대 이후 방송노동자의 유연화
경험과 인식을 중심으로

지도교수 김 정 기

이 논문을 문학 박사학위논문으로 제출합니다.

2008년 8월

한양대학교 대학원

신문방송학과

김영한

이 논문을 김영한의 박사학위 논문으로 인준함.

2008년 8월

심사위원장 이 종 수 (인)

심사위원 한 동 섭 (인)

심사위원 전 범 수 (인)

심사위원 신 병 현 (인)

심사위원 김 정 기 (인)

한 양 대 학 교 대 학 원

국문요지

이 연구는 1990년대 이후 한국 방송시장의 노동유연화에 대한 방송노동자들의 경험과 인식을 노동과정 분석을 통해 탐구하였다. 이를 위해 세 개의 연구문제를 설정하였다.

첫 번째 연구문제는 한국 방송노동시장 유연화에 영향을 미친 주요 환경적 요인은 무엇이며, 그것들은 유연화 과정에서 어떻게 작용하였는가를 묻고 있다. 노동유연화를 유발한 환경적 요인은 경제적 요인, 기술적 요인, 정책적·법제적 요인, 사회적 요인의 네 가지 범주에서 분석이 가능했다. 경제적 요인으로는 방송인력의 수요공급 불균형을 초래한 풍부한 노동예비군과 방송사의 인력 다운사이징 경영전략이 유연화의 요인으로 도출되었다. 신 제작장비의 도입은 텔레비전 노동의 특징으로 알려진 다양한 숙련기술에 의한 협업노동에 균열을 가져오는 유연화의 기술적 요인으로 분석되었다. 노동유연화를 초래한 대표적인 정책적·법제적 요인으로는 정리해고 및 파견에 관한 법안, 외주제작의무비율제 등이 있다. 1990년대 말 IMF 외환위기 이후 공기업에 대한 구조조정 담론이 종신고용을 누리던 방송사에 대해 인력 구조조정의 압력으로 작용한 사례는 유연화의 사회적 요인으로 범주화할 수 있다.

두 번째 연구문제는 노동시장 유연화에 대한 한국 방송노동자들의 경험을 다루고 있다. 분석결과 정규직과 비정규직 노동자는 유연화를 매우 차별적으로 경험하고 있음을 확인하였다. 정규직 노동시장에서는 노동조합의 억지력으로 인해 정리해고, 연봉제와 같은 수량적 유연화와 임금 유연화는 극히 제한적으로 시행되고 있지만, 신기술 도입으로 인한 기능적 유연화는 기존의 노동과정을 변화시키고 있다. 반면, 비정규직 노동자의 유연화 경험은 수량적 유연화 및 임금 유연화와 직접적인 관련이 있다. 고용이 불안정한 결과, 비정규직 노동자들은 일방적 해고, 정규직 업무의 전가, 차별대우, 자율적인 노동통제권 상실, 열악한 노동조건, 성·연령·학력 차별적인 고용관행 등을 일상적으로 경험하고 있다. 비정규직 노동자들은 시간외수당 지급에서 불이익을 받을 뿐만 아니라 프로그램의 기획과

개발에 투여하는 노동에 대한 보상을 전혀 받지 못하는 것으로 분석되었다. 게다가 정규직 노동자의 고정급에 비해 바우처로 제작비에서 임금이 지급되는 경우가 많았으며 그나마도 지급시기가 일정치 않은 것으로 드러났다. 비정규직 노동 시장에서 신기술 도입에 의한 기능적 유연화는 외부노동시장의 경제적 영세성과 노동자의 빈번한 이직으로 인해 아직 활성화되고 있지 않다. 오히려 비정규직 노동에서 테크놀로지의 도입은 노동자의 직무자율성을 높이기보다는 무급 노동과 노동시간의 증가를 불러와 노동착취를 유발하는 것으로 해석되었다.

마지막 연구문제는 한국 방송노동자들은 유연화된 노동현실을 어떻게 인식하는지를 질문하고 있다. 방송노동자들을 정규직/비정규직의 고용형태와 방송사 내부노동시장/외부노동시장의 기준으로 현실만족형, 개척자형, 현실순응형, 변화추구형의 네 가지 유형을 도출하였다. 방송사의 정규직 노동자들이 속한 현실만족형은 노동조합의 해고제한 행위로 인해 고용안정을 누리고 있으나, 외부노동시장의 정규직인 개척자형, 외부노동시장의 비정규직인 현실순응형, 방송사의 비정규직인 변화추구형은 노동현실에서 한결같이 고용불안을 느끼고 있으며 자신이 처한 상황에 따라 차별적으로 고용불안을 관리하는 전략을 동원하는 것으로 분석되었다. 개척자형은 현재의 노동시장에서 경험과 경력을 쌓은 뒤 창업이나 다른 회사의 정규직으로의 진입을 계획하고 있는 사람들이며, 현실순응형은 노조설립이 어려운 상황을 직시하고 현재의 노동에 안주하는 사람들이다. 변화추구형은 방송사의 비정규직 노동자들로서 정규직 노동자와 한 사업장에서 일하면서 노동조건과 임금에서 차별을 일상적으로 경험하기 때문에 노동시장 유연화의 모순을 가장 크게 느끼는 동시에 모순의 해결에도 가장 적극적인 사람들로 나타났다.

요약하자면 1990년대 이후 한국 방송노동자의 노동유연화 경험은 방송사 정규직 노동자를 제외한 다른 제 유형의 노동자들에게 일상적인 고용불안과 그로 인해 과생된 저임금과 열악한 노동조건에 경험에 다름 아니다. 이러한 불합리와 불평등을 낳은 원천으로서의 고용불안을 극복하기 위해 비정규직 방송노동자들은 자신이 처한 상황에서 다양한 전략을 동원하는 것으로 분석되었다.

주요어

노동유연화, 수량적 유연화, 기능적 유연화, 임금 유연화, 정규직, 비정규직, 내부
노동시장, 외부노동시장, 고용불안, 노동과정, 신제도주의

차 례

제1장 서론	1
제1절. 문제제기	1
제2절. 연구목적	4
제3절. 논문의 구성	7
제2장 이론적 배경과 기존문헌 검토	9
제1절. 노동과정론과 유연전문화	9
1. 브레이버만의 노동과정론	9
2. 유연화 이론	13
1) 유연화 전략	13
2) 유연전문화론	15
3) 유연전문화 사례: 영국 텔레비전을 중심으로	18
(1) 텔레비전 독립제작 쿼터 정책	19
(2) BBC의 프로듀서 선택제	23
(3) 유연전문화의 수량적 유연화 효과	26
4) 국내 미디어산업의 노동유연화 연구	28
제2절. 신제도주의 이론과 한국의 방송 노동유연화	32
1. 역사적 제도주의와 경로의존성	33
2. 합리적 선택 제도주의와 거래비용이론	35
3. 사회학적 제도주의와 정당성 확보 기제	41
제3장 연구문제와 연구방법	49
제1절. 연구문제	49

제2절. 연구방법	50
1. 분석대상과 자료수집	51
2. 분석시기	60
3. 자료분석	61
제4장 연구결과	65
제1절. 방송 노동유연화의 환경적 요인	65
1. 경제적 요인	65
2. 기술적 요인	70
3. 정책적·법제적 요인	73
4. 사회적 요인	87
제2절. 한국 방송노동시장에서의 노동유연화 경험	89
1. 정규직 노동시장에서의 노동유연화 경험	95
1) 수량적 유연화	95
2) 임금 유연화	101
3) 기능적 유연화	104
(1) 기술변화에 따른 제작노동의 변화	105
(2) 프로그램 제작노동의 분화	108
(3) 기획노동의 강조	114
(4) 기능적 유연화와 수량적 유연화의 관계	124
(5) 기능적 유연화의 민주성과 패러독스	129
2. 비정규직 노동시장에서의 노동유연화 경험	135
1) 수량적 유연화	135
(1) 방송 비정규직 노동의 고용현황	135
(2) 정규직-비정규직 노동의 권력관계와 효과	146
2) 임금 유연화	159
(1) 열악한 임금	160
(2) 프로젝트형 노동의 임금 관행	163

(3) 임금지급의 비정규성	166
(4) 비정규직 내의 임금 양극화	167
3) 기능적 유연화	168
(1) 기능적 유연화를 저해하는 인적·물적 요인	169
(2) 비정규직 노동에서 기능적 유연화의 함의	174
4) 방송 비정규직 노동자의 노동조건	176
제3절. 유연화된 노동현실에 대한 방송노동자의 인식	178
1. 방송노동자의 노동유연화 인식 유형	179
1) 유형 I: 현실만족형	179
2) 유형 II: 개척자형	181
3) 유형 III: 현실순응형	182
4) 유형 IV: 변화추구형	183
2. 방송노동자의 고용불안 관리하기	187
1) 핵심범주와 패러다임 모형	187
2) 서술적 이야기	189
3) 가설적 관계 진술	191
4) 노동유연화 인식 유형의 범주별 비교	193
(1) 인과적 조건	195
(2) 맥락적 조건	196
(3) 중심 현상	197
(4) 중재적 조건	204
(5) 작용·상호작용 전략	205
(6) 결과	206
제5장 결론	207
제1절. 연구결과의 요약 및 논의	207
제2절. 한계 및 제언	218

<연구 참여 동의서>	221
<참고문헌>	222
<Abstract>	235

표 차례

〈표 2-1〉 거브넨스의 차원별 특성	38
〈표 2-2〉 신제도주의 세 분파의 특징	47
〈표 3-1〉 심층인터뷰 참여자의 특성	60
〈표 4-1〉 방송영상 관련학과 개설 대학의 재학생-졸업생-취업생 현황	66
〈표 4-2〉 주요 방송제작 기술의 변화	105
〈표 4-3〉 방송사 비정규 노동의 고용형태별 분류	136
〈표 4-4〉 방송 비정규직 고용분포	143
〈표 4-5〉 방송 구성작가의 노동자성에 대한 관결과 반대주장의 논거	144
〈표 4-6〉 인력 규모별 독립제작사 현황	159
〈표 4-7〉 방송 정규직/비정규직의 월 평균임금 비교	161
〈표 4-8〉 방송노동자의 노동유연화 인식 유형의 범주별 비교	194
〈표 4-9〉 방송 노동유연화의 인과적 조건	196
〈표 4-10〉 방송 노동유연화의 맥락적 조건	197
〈표 4-11〉 방송 노동유연화의 중심 현상	201
〈표 4-12〉 방송 노동유연화의 중재적 조건	205
〈표 4-13〉 방송 노동유연화의 작용·상호작용 전략	205
〈표 4-14〉 방송 노동유연화의 결과	206

그림 차례

<그림 2-1> 제도화 과정 모형	43
<그림 2-2> 조직의 생존 모형	46
<그림 3-1> 연구의 자료수집 및 분석절차 모형	64
<그림 4-1> <뮤직뱅크> 주간 제작과정	91
<그림 4-2> 지상파 방송사 프로그램 제작팀 구성도	94
<그림 4-3> 드라마의 기획과정	116
<그림 4-4> 독립제작사 생산네트워크 구성도	173
<그림 4-5> 노동유연화 매트릭스에서 방송노동자의 위치 모형	180
<그림 4-6> 방송노동자의 노동유연화 경험 패러다임 모형	189

제1장 서론

제1절 문제제기

1980년대 이후 서구의 신자유주의 경제사조가 전 지구적으로 유행처럼 번지면서 노동시장의 유연화(labor market flexibility)가 기업 경쟁력의 화두로 떠오르고 있다. 이는 국경을 초월한 글로벌 경쟁 시대를 맞아 경제상황에 따라 노동력을 탄력적으로 조절할 수 있는 기업이 경쟁우위를 가진 것으로 평가받고 있기 때문이다.¹⁾ 따라서 각국의 기업들은 정부에 대해 탈규제와 노동시장 유연화 정책을 지속적으로 요구하고 있다.

하지만 노동시장 유연화는 양날의 칼이다. 정규직 노동자의 감축과 비정규직 고용의 확대는 기업에게 노동비용의 부담을 줄여주지만, 노동자에게는 고용불안을 심화시키는 결과를 초래한다. 예컨대 1980년대와 1990년대 초 미국에서는 수백만 명의 노동자가 고용불안의 심화, 실질소득의 감소, 사회보장의 축소를 경험해야만 했다. 이와 같은 상황은 미국뿐만 아니라 영국을 비롯한 서유럽 국가에서도 예외가 아니며, 전 세계 다른 많은 국가들도 유사한 경험을 하고 있다. 이제 노동시장의 유연화는 전 지구적 현상으로 확대되고 있으며, 그로 인해 노동자들은 고용 및 노동조건의 후퇴와 삶의 질 하락을 강요당하고 있다(Wardell, 1999, p. 7).

한국에서도 1997년 말 IMF 외환위기를 거치면서 정규직 고용이 감소하고 비정규직 노동이 크게 증가하면서 노동시장의 유연성이 크게 확대되었다.²⁾ 통계청

1) 노동시장의 유연화가 기업의 경쟁력을 제고해준다는 신자유주의적 경영관리 담론에 반대하며, 오히려 사람을 최우선시 하는 경영자의 철학과 직원의 고용 안정(employment security)을 약속하는 기업정책이 경쟁력을 높여준다는 주장도 있다. 기업경영에서 인적자원의 중요성에 대한 풍부한 사례연구는 페퍼(Pfeffer, 1998)를 참조.

의 2007년 3월 조사에 의하면 한국의 비정규직 노동자는 577만 3,000명으로 전체 노동자의 36.7%로 나타났다. 그러나 한국비정규노동센터는 2006년 8월 현재 정부가 추계한 수치보다 훨씬 높은 전체 임금노동자의 54.8%가 비정규직이라고 발표했다(조계완, 2007, 10-13쪽). 이렇듯 국내 비정규직 노동자의 수는 조사기관에 따라 큰 차이가 날 정도로 그 정확한 규모를 파악하기 어렵다. 그러나 1990년대 말부터 비정규직 노동자가 지속적으로 증가하는 추세에 있다는 점에 대해서는 대체로 동의하고 있다.

노동시장 유연화 현상은 방송 등 미디어 분야에서도 예외가 아니다. 1980년대 초 미국의 레이건(Reagan)과 영국의 대처(Thatcher)³⁾ 정부에 의해 추진된 규제 완화 정책은 북미와 유럽에서 미디어산업의 시장화(marketization)⁴⁾ 현상을 빠르게 불러왔다. 시장화는 미디어 분야의 소유 집중(concentration), 문화적 경험 양식의 상품화(commodification)와 더불어 고용양식의 변화를 초래하였다. 미디어 분야의 정규직 고용이 프리랜서 계약 또는 파트타임 임시고용으로 대체되면

- 2) 경제위기 속에서 집권한 김대중 정부는 금융과 기업 부문의 구조조정을 위해 노동시장의 유연성 확보를 주요 정책과제로 추진하였다. 유연한 노동시장 창출은 노동개혁의 목표로 설정되었으며, 정리해고제와 파견근로제의 도입은 그 실천 과제였다. 실제로 1998년 1월 노사정위원회가 출범하고 '2.6 사회협약'이 체결되어 노동시장의 유연성을 확대하는 정책을 법제화할 수 있는 토대가 마련되었다(이종선, 2002).
- 3) 탈규제 정책을 방송 영역에 적용했던 영국의 1980년대-1990년대는 시장의 선차성과 경쟁, 효율성, 기업가정신으로 대표되는 신자유주의가 새로운 상식이 된 시기였다(Born, 2004, p. 7). 특히 독립제작 활성화 정책과 BBC의 프로듀서 선택제(Producer Choice)는 방송노동의 유연화를 불러왔으며, 영국의 방송노동시장을 방송사 내부와 외부로 재구조화하는 계기가 되었다.
- 4) 머독(Murdock, 2003)은 방송산업에서 시장화가 진행되는 양상을 네 가지 개념으로 정리한다. 첫째, 공적 자산을 개인에게 매각하여 사적 이익을 추구하는 기업으로 전환하는 사유화(privatization)다. 프랑스의 지상파 공영방송 TF1의 매각이 대표적 사례로 거론된다. 영국에서는 소비자주권을 내세우며 국민투표를 통해 공영방송 BBC의 민영화 여부를 결정하자는 주장도 제기되었다(Peacock, 2004, p. 53). 국내에서는 KBS 2TV와 MBC를 민영화하자는 주장이 이 유형에 속한다. 둘째는 독과점 시장에 경쟁체제를 도입하는 자유화(liberalization)인데, 지상파 중심의 텔레비전 시장에 케이블 방송이나 위성 방송을 도입하는 정책 결정이 이에 해당한다. 셋째, 규제체도의 재조정(re-orientation of regulatory regimes)을 통해 기업 이익을 증대시키는 행위이다. 예를 들어, 미디어 시장 집중에 대한 규제완화, 교차소유의 제한 완화, 공익의무조항의 완화 등이 있다. 넷째, 공적 조직으로 하여금 상업적 활동을 장려하는 기업화(corporatization)가 널리 확산되고 있다. 사기업과의 파트너십을 확대하고 프로듀서 선택제(producer choice)를 도입한 BBC의 경우가 대표적이다. 머독은 커뮤니케이션 기술의 디지털화와 국경을 초월하여 확산되는 지구화가 급격하게 진행된 2000년 이후부터 시장화 경향이 더욱 가속화하고 있다고 진단했다.

서 비정규직 고용(casualization)이 크게 늘어난 것이다. 이제 방송 노동자들도 출판 분야에서나 볼 수 있었던 고용불안에 직면하게 되었다(Murdock, 2003, p. 24).

한국의 방송시장도 1990년대 이후 외주제작의무비율제의 시행, IMF 외환위기, 새로운 방송 제작기술의 도입 등의 정책적, 경제적, 기술적 환경변화를 겪고 있으며, 그 과정에서 방송노동자들은 전례 없는 고용의 불안과 직무의 불안정을 경험하고 있다. 이러한 변화들을 이해하는 핵심어는 유연화(flexibility)다. 애트킨슨(Atkinson, 1984)이 말한 기업의 유연화 전략, 즉 생산성과 효율성을 제고하기 위해 비정규직 고용을 확대하거나, 신기술을 도입하여 여러 명이 하던 일을 한 사람이 하도록 직무범위를 넓히거나, 성과에 연동한 임금 제도를 탄력적으로 운영하는 유연화 전략이 한국의 방송노동시장에서도 1990년대 이후 뚜렷한 경향성을 나타내기 시작했다. 정규직 노동이 주류를 이루었던 방송사에서 1990년대부터 파견과 용역 노동자들을 비롯하여 비정규직 노동자들이 등장하였으며, IMF 경제위기를 겪은 이후부터 그 수가 크게 증가하였다. 문제는 이러한 비정규직의 확대가 노동자의 자발적인 선택이 아니라 비용을 줄이기 위한 방송사의 경영전략으로 추진되고 있다는 점이다. 방송노동자의 의지와 희망과는 달리 비정규직 노동으로 강제된 유연화 고용 전략은 이들 노동자들의 고용관행과 임금, 노동조건에 심대한 영향을 미쳤다.

반면, 정규직 노동자들은 고용 불안정과 열악한 임금에 시달리는 비정규직과는 다른 차원에서 노동시장의 유연화를 경험하고 있다. 신기술과 새로운 조직운영제도의 도입은 기존의 노동과정과는 단절된 변화를 초래하고 있는데, 예컨대 디지털 제작장비는 아날로그 장비와 달리 피디 개인의 직무범위를 크게 확대해 주었으며, 이는 분업과 협업에 의한 텔레비전 노동이라는 재래의 노동방식에 큰 변화를 불러왔다. 이렇듯 정규직 노동시장 역시 과거와는 차원이 다른 근본적인 노동의 변화를 불가피하게 경험하고 있다.

고용, 노동조건, 노동방식에 있어서 방송 프로그램 제작노동이 크게 달라졌음에도 불구하고, 아직까지 생산과 노동의 변화에 주목하는 연구는 거의 없다. 1990년대부터 방송노동시장의 유연화 흐름이 20년 가까이 진행되고 있지만 이 분야의 연구가 불모의 상태의 남아 있는 것이 오늘날 방송 미디어 연구의 현실

이다. 이러한 현실 인식을 바탕으로 본 연구는 한국 방송노동자들의 노동유연화 경험을 노동과정 분석을 통해 세밀하게 그려내고자 한다. 이를 통해 방송노동시장의 유연화의 특징적인 모습들은 어떠한지, 노동시장 유연화가 방송노동자의 일상적 노동에 미치는 효과는 무엇인지, 방송시장의 노동유연화를 초래한 환경적 요인은 무엇인지, 방송노동자들은 노동유연화를 어떻게 경험하는지, 그리고 노동유연화가 초래한 변화된 노동현실을 방송노동자들은 어떻게 인식하는지 등을 탐구하고자 한다. 이러한 분석은 방송 프로그램의 생산구조, 방송노동자의 고용관계와 노동조건, 정부의 방송정책, 방송기술의 변화 등의 제도적 환경 속에서 일상적으로 이루어지는 방송노동자들의 노동과정을 ‘두껍게 기술하기(thick description)’⁵⁾를 통해 맥락적으로 이해함으로써 가능할 것이다.

제2절 연구목적

IMF 외환위기를 겪은 1990년대 말부터 한국의 노동시장은 급격하게 유연화의 과정을 거치고 있다(이경용·박해광, 1999; 박영삼, 2002; 이성균, 2003; 이정현·김동배, 2003; 김동배·이영면, 2004; 박길성·이택면, 2004). 타 산업분야와 마찬가지로 방송노동시장에서도 정리해고, 정규직의 비정규직화, 파견노동과 임시직 고용의 확대 등 유연화 현상이 두드러지게 나타났다. 방송시장의 유연화는 1990년대 후반부터 10년 정도의 비교적 짧은 기간 동안 진행되었지만, 방송 프로그램을 제작하는 노동방식과 이에 대한 방송노동자의 경험은 물론 유연화에 대한

5) 문화인류학자 기어츠(Geertz, 1973)는 특정한 인간의 행위를 외부인이 이해하기 위해서는 현상에 대한 단순한 기술(thin description)이 아니라 맥락에 대한 구체적인 설명이 필요하다고 주장한다. 기어츠는 철학자 라일(Gilbert Ryle)의 논의에서 이 개념을 차용하고 있는데, 라일은 윈크가 눈꺼풀의 수축이라는 신체적 현상이지만 특정한 의사전달의 방식이기도 하다는 점을 밝히고 있다. 윈크가 사회적으로 공유된 코드를 통하여 다른 사람들이 알아채지 못하게 특정한 의사를 전달하는 문화적 행위라는 의미를 외부인이 이해하기 위해서는 개인의 행위와 사회적 현상에 대한 맥락적 이해가 수반되어야 한다.

방송노동자의 인식마저 바꿔놓고 있다. 그러나 이 주제에 대한 언론학 분야에서의 연구는 거의 이루어지지 않고 있다. 이와 같은 연구의 불균형은 여론을 형성하고 정보와 오락을 제공하는 방송 프로그램의 생산노동이 가지는 중요성을 감안할 때 하루빨리 시정되어야 할 문제라고 할 수 있다.

다행히 최근 들어 방송노동시장의 유연화에 관한 연구가 이루어지고 있지만(강익희, 2004; 강익희·윤재식, 2002), 이마저도 비정규직 노동의 고용현황과 노동 실태에 국한하고 있어서 정규직 노동시장의 유연화 경험과 효과, 그리고 비정규직 노동시장의 유연화가 방송 노동과정에 미치는 효과에 대해서는 아직 논의가 본격화되지 않고 있다. 게다가 노동시장 유연화가 방송 비정규직 노동자의 고용 불안을 유발한다는 단순한 기술을 넘어 노동착취를 유발하는 구조적 모순과 이에 대한 방송노동자들의 인식에 대한 연구는 아직까지 찾아보기 어려운 실정이다. 따라서 이 연구는 프로그램 제작이 이루어지는 노동과정에 대한 분석을 통해 한국 방송노동시장의 유연화 과정과 방송노동자의 유연화 경험과 인식을 입체적으로 밝히고자 한다. 이와 같은 연구가 한국 미디어 연구에서 때늦은 감이 있다는 인식 하에 본 연구는 다음과 같은 연구목적들을 가지고 있다.

첫째, 미디어 연구의 빈 공간이었던 생산과 생산자 노동에 대한 연구를 집중적으로 다루고자 한다. 특히 노동시장 유연화 연구를 통해 텍스트 분석이나 미디어 수용 연구에 비해 상대적으로 덜 조사된 미디어 생산 분야에서 통찰력 있는 지식을 생산함으로써 이론적으로 기여하고자 한다. 지난 20-30년간 ‘황금알을 낳는 거위’로 불리는 미디어의 경제적 가치를 반영하듯 미디어산업과 시장경쟁, 미디어정책 등에 관한 학문적 관심은 고조되어 왔으나, 미디어 생산과 생산자에 관한 연구는 상대적으로 소외된 분야였다. 즉 텍스트의 의미를 생성하고, 산업적 효과를 창출하는 원천인 생산현장에 대한 연구는 그 중요성에도 불구하고 일천한 것이 그간의 사정이었다.⁶⁾ 이러한 상황은 곧 미디어연구가 생산의 맥락과 생

6) 문화생산에 관한 연구가 전혀 없었던 것은 아니다. Murdock(2003)은 문화노동에 대한 몇 가지 선행연구들을 제시하고 있는데, 정치경제학, 사회학, 경제학, 문화지리학, 경제지리학, 인류학 등의 다양한 분과학문에서 생산된 이들 연구들을 연구분야, 연구사례 및 연구자를 기준으로 정리하면 다음과 같다. 1) 문화산업의 구조와 작동에 관한 연구: 문화산업에 대한 투자(Vogel, 2000), 비즈니스 경제학(Caves, 2000), 생산의 공간적 배분(Scott, 2000), 산업조직과 경제적 다양성(Flichy, 1980, Gitlin, 1983); 2) 문화산업의 조직구조와 시장전략 연구: 문화생산의 기업적 양식(Ryan, 1991), BBC 사례연구(Burns, 1977, Born, 2004); 3) 문화적 노동집단에 관한

산자에 대한 연구를 소홀히 다루고 있다는 비판적, 성찰적 문제제기를 불러왔으며(McGuigan, 1992; Golding & Murdock, 1991), 문화에 대한 이해는 생산이나 소비의 어느 한 측면에서 완결되는 것이 아니라 생산, 유통, 소비에 대한 종합적 검토를 필요로 한다는 주장이 제기되었다. 다시 말해, 문화의 소비는 생산과 별개로 독립적으로 존재하지 않으며, 문화는 생산, 소비, 규제, 재현, 정체성의 상호 연계된 과정으로 구성되어 있어서 전 과정에 대한 총체적 검토 없이는 제대로 이해할 수 없다는 것이다(du Gay, 1997). 게다가 문화의 순환에서 시간적으로 소비에 선행하는 생산은 텍스트의 의미를 일정한 한계 내에서 규정하는 힘마저 있기 때문에,⁷⁾ 문화생산의 영역은 결코 소홀히 할 수 없는 연구 분야이다.

둘째, 문화생산에 관한 기존 연구들이 주로 문화산업에 초점이 맞추어졌다면 이 연구는 생산의 주체라고 할 수 있는 제작자의 노동과정 연구를 통해 생산의 미시적 동학(dynamics)을 구체적으로 밝혀내고자 한다. 문화생산물의 의미를 심층적으로 읽어내기 위해서는 생산의 맥락을 파악하는 것이 중요하며, 이를 위해서는 생산의 핵심 요소인 노동자의 노동과정에 대한 이해가 선행되어야 한다. 물론 문화와 커뮤니케이션 과정을 총체적으로 이해하기 위해서는 텍스트가 생산되는 사회적 환경에 대한 분석도 빠뜨릴 수 없다. 왜냐하면 문화생산자는 사회적 환경에서 다양한 사회적 주체들과 상호작용 과정을 거치면서 문화생산물을 만들어내기 때문에 생산자 연구라고 해서 미디어 생산물의 제작자만을 따로 떼 내어 연구할 수 없기 때문이다. 예컨대 방송 프로그램의 생산과정을 연구하는 경우에는 사회적 환경, 방송을 포함한 미디어 환경, 방송사의 조직문화, 경영진의 목표, 제작관행, 제작자의 의식, 수용자의 피드백 등 총체적 맥락 속에서 제작과정을 분석해야 한다. 그러나 이러한 총체적 연구의 출발점은 생산이 이루어지는 현장

연구: 광고 종사자 연구(Tunstall, 1964), 보도국 방송기자 연구(Tunstall, 1971); 4) 문화 생산자 커리어 동학 연구: 영국 패션디자이너 연구(McRobbie, 1998), 텔레비전 제작자 연구(Paterson, Dex, and Willis, 2003), 대중음악인 연구(Toynbee, 2000); 4) 문화생산 현장에 대한 민속지학 연구: 뉴스생산 연구(Tuchman, 1978).

7) 텍스트에는 특정한 의미를 촉진시키거나 다른 의미를 억압하는 의미작용 기제(signifying mechanism)인 '지향적 경계(directive closures)'가 부호화되어 있기 때문에 텍스트 자체는 세계를 향해 열린 단순한 창이 아니라 세계를 이해하는 하나의 구성(construction)이다(Morley, 1996).

과 생산물을 만들어내는 생산자여야 한다는 점에서는 이견이 있을 수 없다. 따라서 이 연구는 방송 노동과정에 대한 환경적 제약요인을 간과하지 않으면서도 프로그램 제작현장에서 방송노동자들이 일상적으로 겪는 ‘살아있는 경험(lived experience)’을 생생하게 기술하고자 한다. 이는 방송 노동과정에 대한 맥락적 이해를 가능하게 하여 방송노동시장에서 진행되고 있는 유연화의 효과와 한계를 드러내 줄 것이다. 특히 방송노동자의 유연화 경험과 인식을 한 덩어리로 과도하게 일반화하기보다 그들이 처한 상황에 따라 세밀하게 그려냄으로써 이 분야의 이론형성에 기여하고자 한다.

셋째, 최근 국내 방송산업 비정규직의 노동실태에 관한 연구(강익희, 2004; 강익희·윤재식, 2002)가 나오고 있지만, 정규직 노동자들의 노동과정에 관한 연구는 상대적으로 부족한 상황이다. 이 연구는 비정규직 방송 노동자뿐만 아니라 접근이 어려워 연구가 회소했던 정규직 방송노동자의 노동과정에 관한 논의도 함께 전개하고자 한다. 이는 비정규직 노동자의 고용관계와 노동조건을 정규직 노동자의 그것들과 비교·검토하는 기회를 제공하여 비정규직 노동자가 경험하는 노동유연화의 효과를 더욱 도드라지게 부각시킬 것이다.

제3절 논문의 구성

이 연구는 한국 텔레비전 산업에서 방송노동자들이 겪고 있는 노동유연화 경험을 다루고자 한다. 노동유연화가 전개되는 과정, 이에 대한 방송노동자들의 경험, 유연화된 노동현실에 대한 방송노동자들의 인식을 고찰하고자 하는 본 논문은 다음과 같이 구성되어 있다.

제1장은 서론으로서 문제제기, 연구목적, 논문의 구성을 서술한다.

제2장은 이론적 배경과 기존문헌을 검토하고 있다. 이론적 배경은 노동과정론과 신제도주의 이론을 중점적으로 검토한다. 노동과정론에서는 브레이버만

(Braverman)의 노동과정론과 유연화 이론을 검토하고, 신제도주의 이론에서는 역사적 제도주의, 합리적 선택 제도주의, 사회학적 제도주의 등 신제도주의를 구성하고 있는 세 학파의 이론적 배경을 방송 노동유연화의 연구주제와 관련지어 각각 검토한다.

제3장은 이 논문의 연구문제와 연구방법을 제시한다. 방송노동시장의 유연화를 탐구하기 위해 세 개의 연구문제를 제시하였다. 첫 번째 연구문제는 한국 방송노동시장 유연화에 영향을 미친 주요 환경적 요인은 무엇이며, 이들 요인은 방송노동시장 유연화에 어떻게 작용하였는가를 분석한다. 두 번째 연구문제는 한국 방송노동자의 노동유연화 경험에 관한 것이다. 마지막 연구문제로 한국 방송노동자는 유연화된 노동현실을 어떻게 인식하는지를 질문하고 있다.

연구방법에서는 근거이론(grounded theory) 방법을 소개하고, 분석대상과 자료수집, 분석시기, 자료분석 절차, 연구 참여자의 특성을 차례로 기술한다. 연구의 분석대상은 텔레비전 프로그램 제작의 노동과정이며, 주요 분석 자료로 <PD 연합회보>, <한국방송작가협회보>의 문서자료와 방송노동자 15명의 심층인터뷰 자료가 활용되었다. 자료분석은 근거이론의 3단계 코딩과정인 개방코딩, 축코딩, 선택코딩의 절차를 거쳤다. 이 연구의 심층인터뷰에는 방송사 내부노동시장과 독립제작 등의 외부노동시장에서 일하고 있는 정규직과 비정규직 방송노동자 15명이 참여하였다.

제4장은 연구문제에 대한 연구결과를 제시한다. 구체적으로 방송시장의 노동유연화를 초래한 환경적 요인과 그 영향을 분석하고, 방송노동자를 정규직과 비정규직으로 구분하여 그들의 차별적인 노동유연화 경험양식을 분석하고, 마지막으로 유연화된 노동현실에 대한 방송노동자의 인식을 방송노동자가 속한 노동시장과 고용형태에 따라 유형별로 분류하고 분석한 결과를 제시한다.

마지막 제5장 결론에서는 연구결과에 대한 요약과 논의, 연구의 한계와 제언으로 마무리 한다.

제2장 이론적 배경과 기존문헌 검토

제1절 노동과정론과 유연전문화

노동시장의 유연화는 기업에게는 경쟁력을 제공하지만, 노동자들은 고용불안과 착취에 시달린다는 주장이 꾸준히 제기되었다. 신기술의 도입과 경영혁신을 통해 노동생산성 향상과 이윤 극대화를 추구하는 기업의 전략으로 인해 노동자들의 삶이 더욱 피폐해지고 있다는 것이다. 이러한 주장들은 주로 노동과정론(labor process theory)으로부터 동원되었다. 노동과정론은 자본주의 하에서 노동자의 고용 및 노동의 조건, 계급적 불평등을 생산·재생산하는 작업장의 구조와 관행, 이에 대한 노동자의 상호작용을 다루고 있어서, 오늘날 유연화 정책으로 고용불안과 노동조건 악화를 일상적으로 경험하고 있는 방송 노동자, 특히 비정규 노동자의 삶과 노동을 설명하는 데에도 유의미한 통찰을 준다.

1. 브레이버만의 노동과정론

노동과정⁸⁾에 관한 분석은 맑스 이후 연구가 정체되었으나 브레이버만

8) 맑스가 『자본론』에서 처음 사용한 ‘노동과정(labor process)’이라는 용어는 상품이 만들어지는 물질적인 내용의 기술적인 생산과정을 의미하는 것으로, 자본주의 사회에서의 가치증식 과정인 잉여가치의 창출과정(valorization process)과는 구분되는 것이었다. 그러나 맑스의 궁극적인 관심은 잉여가치가 만들어지는 노동과정의 사회화 과정이었으며, 맑스 이후의 노동과정론에서도 노동과정을 논의할 때 기술적 과정과 사회적 과정을 모두를 포괄하고 있다(Marx, 1976; 임영호, 1999).

(Braverman, 1974)에 의해 다시 활성화되었다.⁹⁾ 브레이버만은 자본주의가 발달함에 따라 노동은 다양한 기능으로 분화될 것이며, 그 결과 탈숙련화가 진행되어 노동의 저하(degradation of work)가 불가피하게 나타날 것으로 전망했다. 작업장에서의 관리통제(managerial control)는 강화될 것이며, 노동자들은 단순반복적인 일에서 노동의 의미와 보람을 느끼지 못한 채 점차 노동으로부터 소외될 것이라는 것이 브레이버만의 기본적인 가정이다.

노동에 대한 자본의 착취가 가능한 이유는 자본가와 노동자 사이의 비대칭적 권력관계 때문이다. 자본가 또는 그를 대리한 경영자와 노동자는 상호의존적인 고용관계를 형성하지만, 그 관계는 결코 대등하지 않다. 자본가는 자본의 하부구조를 확장하기 위해 노동자를 고용하지만, 노동자는 자신과 가족의 삶을 영위하기 위한 대안적인 수단이 없기 때문에 일자리를 찾는다. 따라서 이러한 고용관계는 사용자를 선택하는 노동자보다 노동자를 선택하는 사용자에게 더 많은 유연성이 부여되는 불평등한 관계이다. 브레이버만은 노동조직과 노동자에 대한 이해에서 전통 사회학적 노동연구들이 간과했던 고용관계의 비대칭적 권력관계를 놓치지 말 것을 당부했다(Braverman, 1974; Wardell, 1999).

브레이버만은 경영자들이 이윤극대화를 위해 다양한 생산수단을 동원하고 노동자의 노동에 대해 직접적인 관리통제를 가한다는 점을 인식하고, 대표적인 경영기법으로 테일러주의(Taylorism)를 들었다. 그는 테일러주의의 과학적 관리기법에서 지식과 권력을 경영진에게 이전시키는 구상과 실행의 분리(separation of conception and execution)의 원칙이 작동하고 있음에 주목했다. 구상과 실행의 분리는 먼저 노동과정에 대한 지식을 수집하고, 이렇게 수집된 지식을 관리의 영역으로 모아, 취합된 지식을 노동과정 통제에 독점적으로 사용하는 것을 말한다(Braverman, 1974, p. 119). 구상과 실행의 분리로 노동자들은 점차 자신의 노동에 대한 자율적인 통제를 잃게 되었으며, 게다가 신기술이 도입되어 직무파편화와 탈숙련화가 빠르게 진행됨에 따라 노동의 저하를 경험하게 되었다. 노동은 의미 없는 육체적 행위로 전락하고, 전체 노동자의 평균적인 가치는 떨어지지만,

9) 브레이버만의 노동과정론은 맑스의 계급구조 이론을 자본주의적 노동과정과 연결시켜 설명한다는 점에서 맑스를 넘어서는 점이다. 즉, 브레이버만의 계급이론은 노동을 중심으로 설명함으로써 복잡한 사회관계에 대한 이해를 높여주고 있다(Thompson, 1983).

노동자들은 이를 인식조차 하지 못한다(Wardell, 1999).

노동, 작업장, 노동자를 자본주의 고용관계와 노동과정의 정치경제적 맥락 속에 위치지우는 브레이버만의 거시적인 관점은 유연화를 통한 노동의 비정규화, 사용자에 대한 노동자의 의존성 심화, 노동의 조직력 약화, 숙련도 저하, 신기술에 의한 노동의 대체 등 오늘날 노동이 당면하고 있는 현실에 대해서도 훌륭한 설명력을 제공하고 있다(Ursell, 2006). 그러나 브레이버만의 노동과정론에 대한 비판과 반론도 만만치 않게 제기되었다. 워델(Wardell, 1999)은 브레이버만의 노동과정론에 대해 제기되는 비판을 크게 다섯 가지 유형으로 정리하고 있다.

첫째, 노동의 탈숙련화가 무엇을 가리키는지 분명치 않다. 브레이버만은 숙련의 저하(a decline in craft skills)라는 관점에서 노동의 저하를 논하고 있는데, 절대적 기준에서 숙련의 수준이 떨어진 것인지, 아니면 새로운 숙련이 개발되어 기존의 것이 사라지거나 중요성이 떨어진 것인지 분명치 않다. 즉, 브레이버만은 숙련을 평가할 수 있는 구체적인 기준을 제시하지 않고 있다(임영호, 1999, 67 쪽). 텔레비전 노동에서도 숙련은 절대적인 개념이 아니라 다양하게 정의될 수 있기 때문에 그 기준을 명확히 해야 한다. 예컨대 야외제작 스태프(staff) 30명이 하는 촬영 작업은 세 명의 카메라맨이 하는 것보다 시간이 더 걸리며, 세 명의 작업은 VJ 혼자 하는 것보다 시간이 더 걸린다. 이때 야외제작 스태프의 숙련이 VJ보다 떨어진다고 일방적으로 말할 수 있는가? 기준이 없으면 비교도 있을 수 없다(Ursell, 2006).

둘째, 브레이버만이 말하는 노동의 저하는 결정론적 모델을 따르고 있다. 그는 자본주의 경제에서의 노동은 점진적으로 저하하는 과정의 역사라고 주장하지만, 이는 숙련을 확대하고 구상과 실행을 재결합하도록 이끄는 노동과정의 변화 가능성을 인정하지 않은 단선적이고 결정론적인 모델이다.

셋째, 브레이버만의 노동과정론에는 주체가 없다(the missing subject)는 비판이다(Manwaring & Wood, 1985). 브레이버만이 노동과정의 구조적 또는 객관적 모습만을 다루겠다고 분명히 언급하고 있지만, 노동자의 의식형성을 통제하는 자본의 관리수단과 이에 대한 저항의 기반으로서 노동자의 비판적 의식 형성에 대해 충분한 설명을 제시하지 않은 점은 브레이버만의 한계로 지적된다. 특히 브레이버만이 자본가의 이해가 일방적으로 관철된다고 전제함으로써, 노동자의 저

항과 계급투쟁을 무시했다는 비판을 받고 있다. 같은 맥락에서 방송 자본이 이윤을 위해 일방적으로 노동을 착취한다는 주장은 자본의 강제에 의해서가 아니라 방송노동에 매료되어 자의에 의해 저임금과 열악한 노동 속으로 스스로 걸어 들어가는 방송노동자들을 어떻게 이해할 것인가 라는 질문에 설득력 있는 답을 내놓지 못한다. 전문가¹⁰⁾가 되기 위한 끊임없는 추구, 전문가 집단과의 협업에서 느끼는 보람과 감동, 이러한 것들을 위해 힘든 노동을 즐겁게 받아들이는 노동자의 경험세계를 노동과정론은 이해하지 못하기 때문이다(Ursell, 2006).

넷째, 지나치게 작업장의 행위에 분석의 초점을 한정하는 것도 문제로 지적된다. 브레이버만은 공장 또는 물리적 생산지점에 과도하게 초점을 맞춤으로써 경영전략, 시장, 정부규제 등의 요인들을 다루지 않았다. 브레이버만의 관점은 제도와 역사, 시장, 정치의 영향력을 체계적으로 검토하지 않음으로서 작업장 내의 변화가 한 산업 또는 한 사회 내의 역사적 전통, 기업, 정부규제기구, 노동조합 등의 제도 간의 관계에 의해 영향을 받는다는 점을 간과하고 있다.

다섯째, 노동과정을 지나치게 일반화했다는 비판으로부터 자유롭지 못하다. 브레이버만은 개별적인 노동과정을 포괄적으로 아우를 수 있는 일반적인 노동과정이 존재하여 노동자, 노동의 유형, 국가적 환경에 관계없이 계급에 준거하여 노동과정에 대한 일반론적인 설명이 가능할 것으로 생각했다. 그러나 브레이버만은 예컨대 인종, 젠더 등의 변수가 동일한 사업장의 노동과정에서도 다양한 차이를 만들어낸다는 점을 간과했다. 지나친 일반화의 문제는 ‘노동과정’이라는 용어가 동적인 개념임에도 불구하고 계급관계에 의한 생산과정을 당연시하는 정적인 분석에 머물고 말았다는 비판과도 관련이 있다. 자본주의 사회의 다양한 작업장에서 이루어지는 노동방식을 구체적으로 분석해야 함에도 불구하고, 브레이버만은 자본주의 하의 노동과정이 왜 그러한 모습을 취하게 되었는지에 대한 일반화된 설명만을 제공하고 있기 때문이다.

브레이버만의 노동과정론이 안고 있는 한계는 프리드만(Friedman, 1977)과 뷰러웨이(Burawoy, 1979)에 의해 보완되었다. 프리드만은 자본의 직접적인 통제

10) ‘전문가’는 논란이 많은 용어이며, 보편적으로 수용되는 단순한 의미는 없다. 방송 노동에서 전문가 노동은 종종 숙련(craft) 노동에 대한 반대의 의미로 쓰인다. 그러나 어떤 저널리스트는 자신의 일이 전문가의 일인 동시에 그에 못지않은 숙련노동이라고 주장한다(Hallin, 2002, p. 220, Ursell, 2006, p. 152에서 재인용).

와 구별하기 위해 ‘책임 자율성(responsible autonomy)’ 개념을 주창했다. 책임 자율성은 경영자가 직접적인 감시나 감독이 아닌 다른 방식으로 노동의 조직화에 영향을 미치는 것을 말한다. 직접적 통제 상황에서는 감독자가 인간 노동의 방향과 속도를 통제하지만, 책임자율성 상황에서는 노동자 자신이 스스로의 노동을 감독한다. 뷰러웨이(1979)는 여기서 더 나아가 노동자들이 ‘작업장 하위문화(workplace subculture)’를 만들어 공식적인 경영자의 명령 계통을 벗어나 자율성을 확보하는 것이 가능하다고 주장하는데, 그러한 자율성의 인정을 통해 경영자는 오히려 자신의 관심사를 효과적으로 달성할 수 있다. 이렇게 자본은 노동자에게 책임자율성을 부여하여 직접적인 통제가 어려운 곳에 대해서도 관리통제를 확보한다. 따라서 프리드만과 뷰러웨이의 설명은 노동과정에 대한 통제가 적어도 브레이버만이 논의했던 것보다 훨씬 더 복잡한 과정으로 이루어지고 있으며, 그에 대한 논의도 더욱 풍부해져야 한다는 점을 강조하고 있다.

2. 유연화 이론

1) 유연화 전략

유연화(또는 유연성)¹¹⁾는 변화에 적응하는 기업의 능력을 일컫는 개념으로 흔히 기업의 효율화 전략에서 노동시장 유연화 또는 줄여서 노동유연화로 쓰인다. 노동유연화는 1980년대 이후 전용기계에 의한 포드주의적 대량생산 방식이 가진 경직성을 극복하기 위한 자본의 전략으로 논의되기 시작했으며, 한국 사회에서도 1980년대 후반 내수시장 경쟁의 심화, 세계 시장에서의 보호무역주의와 지역화

11) 유연화와 유연전문화는 혼재되어 사용되는 경우가 많아 오해의 소지가 있기 때문에 그 의미를 구별할 필요가 있다. 유연화(flexibility)는 일반적으로 기업의 구조조정 담론에서 고용과 해고를 자유롭게 할 수 있는 탄력적인 고용전략을 의미한다. 반면 유연전문화는 테일러주의와 포드주의의 대량생산 체제를 탈피해 세분화된 적소시장(niche market)을 목표로 한 다품종 소량생산의 장인적 생산방식을 의미한다. 헤스몬달(Hesmondhalgh, 1996, p. 470)은 기업 구조조정 전략으로서의 유연화를 유연전문화와 구별하기 위해 유연기업(flexible firm)으로 명명하고 있다.

로 인한 수출의 어려움, 노사관계의 지형변화 등으로 인해 유연화에 대한 관심이 고조되었다(이정용·박해광, 1999).

시장의 변동 상황에 따라 기업의 인적·물적 리소스를 다양한 방식으로 배치, 전환, 활용하는 전략으로서의 노동유연화는 수량적 유연화(numerical flexibility), 기능적 유연화(functional flexibility), 임금 유연화(wage flexibility)로 차원을 구분할 수 있다(Atkinson, 1984; Regini, 2000; 이성균, 2003).¹²⁾

수량적 유연화는 노동자의 수와 노동시간을 탄력적으로 조절하여 시장의 수요 변화에 대처하겠다는 기업전략이다.¹³⁾ 흔히 ‘해고의 자유’로 이해되는 수량적 유연화는 정규직 대신 임시직, 일용직 등의 비정규직 고용을 확대하고자 하는 사용자의 선호를 의미한다. 수량적 유연화의 확대로 기업에게 노동비용을 절감해주는 효과가 있지만, 노동자들은 상시적인 고용불안에 시달리게 되어 심각한 사회문제를 유발할 수 있다. 실제로 한국사회에서 1990년대 말 IMF 외환위기 이후 수량적 유연성의 확대로 인해 비정규직 노동자가 크게 증가하면서 상시적인 사회불안의 요소가 되고 있다.

기능적 유연화는 노동자의 역량을 강화하여 생산성을 제고하려는 기업의 전략이다. 수량적 유연화가 노동자의 수와 노동시간을 줄여 노동비용을 절감하려는 양적 조절 전략이라면, 기능적 유연화는 직무의 재조정과 개별 노동자의 노동능력 향상을 통해 시장의 환경변화에 적극적으로 대처하려는 질적 조절 시도로 해석할 수 있다. 일반적으로 기능적 유연화는 신기술에 대한 교육훈련, 숙련향상을 통한 다기능화, 직무범위의 재조정, 직무의 순환, 직무 충실도 제고, 직종 간 경계의 해체, 작업조직의 유연성 제고 등 다양한 모습으로 나타날 수 있다. 따라서 기능적 유연화를 넓게 해석하면 노동과정 전반에 걸쳐 효율성과 생산성을 제고하기 위한 유연성의 확대를 볼 수 있다(김동배·이영면, 2004; 이성균, 2003).

12) 이 연구에서 노동유연화는 수량적 유연화, 기능적 유연화, 임금 유연화를 포괄하는 의미로 이해하고, 방송노동시장에서 수량적 유연화, 기능적 유연화, 임금 유연화가 맥락적으로 적용되는 국면들에 대해 구체적으로 분석하고자 한다.

13) 수량적 유연화는 정규직 노동자의 축소와 비정규직 노동자의 확대, 노동시간의 탄력적 조정 등 크게 노동자의 수와 노동시간의 유연화로 구분할 수 있다. 본 논문에서는 수량적 유연화를 정규직의 비정규직화, 신규 노동의 비정규직 고용 등 노동력의 유연화에 초점을 맞추어 고찰하고자 한다.

임금 유연화는 노동자의 임금을 성과와 연동시키는 유연화 방식이다. 호봉제에 의한 임금지급 방식을 지양하고 기업의 생산성에 공헌한 기여도에 비례해서 개별 노동자의 임금을 결정하겠다는 전략으로 연봉제, 성과급제 등의 형식으로 도입되고 있다.

이와 같이 노동유연화는 세 가지 질적으로 상이한 차원에서 분석이 가능하지만, 일반적으로 고용과 해고에 유연성과 탄력성을 부여하는 수량적 유연화로 이해되고 있는 실정이다. 이는 특히 정규직의 감소와 비정규직의 확대를 통한 경쟁력 제고라는 기업의 경영전략과 무관하지 않으며, 실제로 기업들은 세계무대에서의 기업경쟁력을 주장하며 노동시장의 수량적 유연성을 확보하기 위한 제도변화를 주장하고 있다. 그러나 수량적 유연화뿐만 아니라 노동과정의 혁신을 통한 기능적 유연화를 통해서도 경쟁력을 확보할 수 있다는 점을 강조할 필요가 있다. 특히 노동과정론에서 제기한 구상과 실행의 분리에 기초한 작업방식이 한계를 드러낸 포스트포드주의 작업양식이 어울리는 분야에서는 노동자의 기능적 유연성을 적극 신장하여 경쟁력 제고의 자원으로 삼을 수 있다. 노동자의 자발적인 참여유도, 교육훈련을 통한 숙련의 향상, 다기능화를 통한 직무 간 경계의 해소 등은 변화된 환경에서 기업의 실질적인 경쟁력이 될 수 있기 때문이다(이정현·김동배, 2003). 특히 방송처럼 창의적인 문화생산물을 만들어내는 분야에서는 노동자의 기능적 유연화가 핵심적인 자산이 될 수 있다.

2) 유연전문화론

탈근대의 부상은 대량생산 체제에 도전을 제기하였다. 전통적인 포드주의적 생산은 표준화된 선형적 생산과정에 따라 컨베이어 벨트에서 대량으로 상품을 생산하는 방식을 그 특징으로 한다. 이러한 생산양식의 존재를 규정했던 규모의 경제(economy of scale)가 탈근대 사회에서 더 이상 유효하지 않다는 주장을 내세우며 등장한 대표적인 반론이 유연전문화론이다.

피오레와 세이블(Piore & Sable, 1984)은 ‘유연전문화(flexible specialization)’라는 용어를 처음 사용한 유연전문화론의 선구적인 이론가로 알려져 있다. 그들은 기존의 기술이 도전받는 산업구조조정의 특정한 시기를 ‘산업

분기점(industrial divides)’이라고 명명하며, 대량생산기술이 장인 체제(craft systems)의 유연한 제조기술을 대체했던 19세기를 1차 산업분기점으로 보았다. 장인체제에서는 숙련노동자가 범용기계를 사용하여 다양한 제품을 생산했지만, 대량생산체제에서는 노동자의 경험과 숙련에 의존하지 않고 제품특수적(product-specific) 기계를 이용하여 동질적인 상품을 대량으로 생산하는 방식으로 생산양식이 변화한 점에 주목한 것이다. 그러나 탈근대 사회를 맞아 포드주의의 표준화된 대량생산 모델이 한계에 봉착했으며, 이제 다시 대량생산에서 유연 전문화로 전환하는 2차 산업분기점을 지나고 있다는 것이 피오레와 세이블의 생각이다. 미래의 변형은 대량생산 기술이 아닌 유연한 기술과 조직에 달려 있기 때문에, 장인생산으로의 회귀를 통해 세분화된 적소시장(niche market)에 발 빠르게 대응하는 것이 제2차 산업분기점의 생산양식임을 그들은 강조한다. 이른바 포디즘의 시대가 가고 포스트포디즘의 시대가 도래했다는 주장이다.

생산체제의 유연성을 강조하는 유연전문화론은 노동의 변화를 요구하고 있다. 브레이버만은 테일러주의와 포드주의로 인한 탈숙련화와 직무파편화로 노동의 저하가 나타날 것이라는 우울한 전망을 내놓았지만, 유연전문화론이 그리고 있는 노동자상은 구상 기능이 배제된 단순한 실행 기능만을 담당하는 수동적인 반숙련 또는 미숙련 노동자가 아니라 생산현장에서 일어나는 변화에 신속하게 대처할 수 있는 자율성을 가진 숙련노동자이다. 따라서 유연전문화론은 테일러주의와 포드주의에서의 구상과 실행의 분리에 의한 노동의 탈숙련화 대신 재숙련화(reskilling) 또는 다기능 숙련화(multi-skilling) 노동자를 필요로 한다(류장수, 1991).

포스트포드주의(post-Fordism)적 유연전문화 생산양식이 가장 먼저 적용된 문화산업 분야는 영화산업이다. 영화제작은 1920년대부터 메이저 스튜디오들이 유명 배우와 감독을 계약의 형태로 묶어 내부노동시장을 통해 수직적으로 통합된 생산구조를 유지해왔으나, 텔레비전의 대중화로 수익구조가 악화된 1970년대부터 소규모 하청계약이 늘어나면서 수직적 통합이 느슨해지는 양상이 나타났다. 크리스토퍼슨과 스토퍼(Christopherson & Storper, 1989)는 이를 스튜디오 시스템에 의한 대량생산에서 장인생산으로의 이동으로 해석했다. 정규직 작가를 고용하여 대본을 대량으로 생산하여 팀당 연간 30편의 영화를 제작했던 공장제 대

량생산 방식이 종말을 고하게 된 것이다. 크리스토퍼슨과 스토퍼는 미국 영화산업의 생산조직이 수직적 통합에 의한 대량생산체제에서 유연전문화로 전환하였으며, 그러한 변화가 노동과 임금의 분화를 낳고, 결과적으로 내부노동시장의 균열을 가져왔음을 보여주었다. 1930년대 확고하게 뿌리내린 수직적 통합에 의한 제작방식에 결정타를 입힌 것은 다름 아니 메이저 스튜디오로 하여금 상영관을 소유하지 못하게 한 1948년의 독점금지 판결(U.S. v. Paramount, 334 U.S. 131)이었다. 이 판결로 감독과 스타 배우들은 장기계약에서 벗어났으며, 독립제작사에 의한 하청생산이 활성화되었다.¹⁴⁾

1950년대 10년의 시차를 두고 차례로 포드주의적 생산구조를 발전시켰던 미국의 텔레비전, 음반, 출판 산업 역시 영화산업에서 포스트포드주의적 생산양식으로의 전환을 목격한 뒤 차례로 유연전문화로 생산구조가 바뀌고 있다. 텔레비전 산업을 예로 들어보면 영화에서의 독점금지법처럼 네트워크 방송사들의 프로그램 제작량을 규제하고 외주제작을 확대하는 핀신룰(Fin-Syn rule)이 도입되면서 내부시장에 의존한 기존의 수직적 통합 생산구조가 해체되기 시작했다. 유연전문화론자들은 이제 문화산업은 재무와 유통이라는 핵심적 기능만 남기고 생산을 아웃소싱하거나 유연화함으로써 직접적인 상품생산과 점점 멀어지고 있다고 주장한다(Lash & Urry, 1996; Christopherson, 1996).

맑스와 브레이버만의 노동과정론이 포스트포드주의적 생산양식을 설명하지 못한다고 주장하며 그 대안으로 유연전문화론이 등장했지만, 이 이론 역시 현대 자본주의의 노동과정에 대한 설명력이 부족하다는 비판이 제기되었다. 악소이와 로빈스(Aksoy & Robins, 1992)는 유연전문화론이 수직적 통합에 의한 대량생산 모델이 유연한 생산방식에 의해 곧 대체될 것으로 보았지만 현실은 그렇지 않았다고 강조한다. 할리우드 영화산업이 수직적 분화에 의해 장인생산방식으로 이동했다는 크리스토퍼슨과 스토퍼의 주장은 오락산업에서 목격되고 있는 재통합(reintegration)과 세계화(globalization) 과정에 대한 이해의 부족에서 빚어진 결과이며, 비용 경쟁력의 생산 논리를 지나치게 강조한 나머지 배급, 상영, 재정과 같은 더 중요할 수도 있는 논리들을 간과했다는 것이 유연전문화론 비판의 핵심

14) 1980년대 레이건 정부는 반독점법의 규제를 완화하여 스튜디오의 극장 소유를 다시 허용했다.

이다. 다시 말해, 영화상품의 불확실성에 대처하는 영화산업의 전략은 비용 합리화, 시장 확대, 시장의 핵심 기능인 배급과 재정에 대한 통제 등 여러 가지가 있음에도 불구하고 크리스토퍼슨과 스토퍼는 단지 비용합리화만을 강조했다는 것이다. 음반 산업에서도 메이저 엔터테인먼트 기업들의 통제력이 약해진 것처럼 보이지만 이는 피상적인 현상에 불과하며, 생산설비와 유통에 대한 통제력은 여전히 메이저 기업들의 수중에 있다는 연구들이 나왔다(Frith, 1981; Negus, 1992). 유연전문화론의 또 다른 비판자인 헤스몬달(Hesmondhalgh, 1996)은 유연전문화 및 포스트포디즘 연구들이 지나치게 대량생산과 유연전문화라는 이분법적 모델에 집착하고 있다고 비판하면서 오늘날에도 대량생산은 여전히 문화산업의 핵심이며, 그와 마찬가지로 유연전문생산 역시 과거에도 존재했음을 보여주었다.

래쉬와 어리(Lash & Urry, 1996, pp. 212-213)는 정보, 이미지, 경험을 생산하는 ‘기호와 공간의 경제’에서는 모델의 생산보다 모델의 개발이 더 중요하다고 주장하며, 이와 관련하여 두 가지 ‘잘못된’ 견해가 유포되고 있다고 말한다. 첫째는 생산과 재생산에 대한 상투적 인식에 대한 도전이다. 일반적으로 재생산으로 인식하고 있는 복제과정이 사실은 생산이며, 흔히 생산으로 부르는 과정은 생산이 아니라 설계, 제품개발, 또는 연구개발이라는 것이다. 둘째, 문화생산이 점점 제조업처럼 된다는 주장에 반대한다. 포드주의 전성기에도 문화생산은 여전히 혁신집약적, 설계집약적인 포스트포드주의적 생산양식을 따랐으며, 오히려 제조업의 상품생산이 문화산업의 그것과 유사해지고 있다는 주장이다. 결국 문화산업에서 주목해야 할 활동은 연구개발이며, 생산은 부차적이라는 것이다(Garnham, 1990).

3) 유연전문화 사례: 영국 텔레비전을 중심으로

한국 방송산업의 유연전문화 논의에서 영국의 사례가 주는 시사점은 적지 않다. 한국과 영국은 1990년대 초반 방송노동시장을 내부와 외부로 이원화한 텔레비전 독립제작 쿼터제를 각각 도입했을 뿐만 아니라, BBC가 내부 리소스 시장으로 도입한 프로듀서 선택제 역시 제도에 담긴 내용은 다르지만 CP제(Chief

Producer)라는 이름으로 KBS에서 모방되었다는 점에서 영국 방송제도의 변화는 국내 방송 미디어 정책과 제도의 이해에 중요한 참고사항이 되고 있다. 따라서 여기에서는 유연전문화의 사례로 영국의 텔레비전 독립제작 쿼터 정책과 BBC의 프로듀서 선택제를 고찰하고자 한다.

(1) 텔레비전 독립제작 쿼터 정책

유연전문화론은 영국 텔레비전 산업의 독립제작 정책 사례에서 실질적인 검토와 평가가 가능하다. 영국의 텔레비전 산업은 1980년대 초까지 BBC와 ITV의 ‘안락한 복점(comfortable duopoly)’에 의해 유지되고 있었다. BBC는 수신료로 재원을 충당했으며, ITV 프랜차이즈사들은 지역적으로 독점화된 광고수입 시장을 가지고 있었다. 이 두 방송사 모두 거래비용의 최소화를 위해 대규모 정규직 노동력으로 구성된 내부노동시장을 유지하고 있었으며, 편성-제작-배급이 수직적으로 통합된 생산구조에 의해 운영되었다.¹⁵⁾ 그러나 1982년 출판형 방송사(publisher-broadcaster) 채널4(Channel 4)의 설립은 텔레비전 생산에서 유연전문화 논의가 본격화하는 계기를 제공했다. 채널4는 생산과 배급이 수직적으로 통합된 BBC, ITV와 달리 자체제작을 하지 않고 프로그램 전량을 독립제작사로부터 납품받아 편성하는 일종의 출판사 형태로 운영되었다.

채널4의 설립으로 형성된 텔레비전 외부노동시장은 지상파 방송사의 수직적 통합을 비효율의 대명사로 공격하는 정부에 의해 더욱 확장되었다. 1980년대 방송산업의 수직적 통합이 거래비용 면에서 오히려 효율성이 떨어질 뿐만 아니라 다양성마저 훼손한다는 질타는 1988년 방송백서(Broadcasting in the '90s: Competition, Choice and Quality)에 잘 나타나 있다. 피콕(Peacock) 위원회는

15) 일반적으로 기업의 수직적 통합은 거래비용을 줄이기 위한 목적을 가지고 있으나, 오히려 수직적 통합 체계가 거래비용을 높이는 예외적인 경우도 있다. 1940년대 후반 할리우드 영화가 대표적인 예인데, 텔레비전의 도입으로 영화의 대량소비가 줄어들면서 영화사들은 수직적으로 통합되어 있던 영화제작의 거래비용을 최소화하기 위해 스타, 감독, 작가, 프로듀서 등 직접비(above-the-line)를 차지하는 창의적 인력들을 외부화하기 시작했다. 이들 상층부 제작진의 분화에 이어 기능인력 등 간접비(below-the-line)에 해당하는 노동인력의 분화도 뒤따랐다 (Storper & Christopherson, 1987; Lash & Urry, 1996에서 재인용).

대처 정부에 제출한 보고서¹⁶⁾에서 방송사의 수직적 통합은 ‘역사적 우연’이며, ‘자체제작이 필요하다는 방송사 논리의 밑바닥에는 노동조합의 제한행위(restrictive practices)가 있었다’고 주장했다(Home Office, 1986, 142쪽; Saundry, 1998에서 재인용). 방송사의 해고에 저항하는 노동조합의 방해 행위가 없었다면 굳이 방송사가 대규모 정규직 노동자를 유지해가며 제작과 배급을 통합하지 않았을 것이라는 것이 피콕의 생각이었다. 피콕은 프로그램의 공급원을 다변화하면 경쟁이 증가하고 그에 따라 인하우스 제작의 효율성도 높아질 것으로 보고, BBC, ITV 두 방송사의 수직적 통합에 근거한 독과점을 깨기 위해 독립제작 쿼터제를 제안했다. 그 결과 1990년 방송법은 BBC, ITV, 채널4, 채널5는 연간 방송 프로그램의 최소 25%를 독립제작사의 프로그램으로 충당하도록 의무화하였다.¹⁷⁾ 채널4의 설립과 25% 독립제작 쿼터제의 도입으로 외부제작시장이 활성화되면서 독립제작사가 폭발적으로 증가하였다. 채널4가 출범한 지 1년 만에 100개로 늘어난 독립제작사의 수는 쿼터제가 도입된 1990년대 초에는 800여개로 증가한데 이어 1990년대에는 1,000개가 넘었다. 방송사가 외주한 프로그램 시간도 1984년 323시간에서 1994년 4001시간으로 크게 늘어났다(Barnatt & Starkey, 1994). 독립제작 프로그램의 제작비도 크게 증가하여 1993년 4억 7,500만 파운드에서 2004년에는 7억 8,000만 파운드, 2005년에는 8억 2,000만 파운드로 성장하였다(Mediatique, 2005; 김승수, 2007, 29쪽에서 재인용).

독립제작 초창기에는 독립제작 쿼터제가 텔레비전 프로그램과 제작방식에 다양성과 혁신을 제공할 것이며, 독립제작사는 관료주의적 제작문화에 젖어 있는 지상파 방송사와 달리 창의적이고 역동적인 프로그램으로 다양성과 다원적 민주주의를 실현할 것이라는 이른바 ‘작은 것이 아름답다’는 철학이 영국 텔레비전

16) 피콕 보고서는 ITV의 면허 경매, 채널4에 대한 광고 허용, BBC와 ITV 프로그램의 40% 외주 제작 강제 등을 제안했으며, 1990년 방송법은 ITV의 면허 경매, 93년부터 채널4의 광고 허용, 의무 외주제작 비율 25% 시행 등 피콕위원회의 제안을 대부분 수용했다(Born, 2004, pp. 50-51).

17) 1990년 방송법은 프로그램 편성시간의 25%뿐만 아니라 프로그램 예산, 프로그램 장르별 세부 항목, 방송시간대별 세부항목에서도 25% 비율이 고르게 분포되어야 함을 명시하고 있다. 또한 공정거래청장은 매년 25%쿼터제가 제대로 준수되었는지를 문화부장관에게 보고하도록 하고 있다(송경희, 1999, 38쪽).

산업에 널리 퍼져 있었다. 한마디로 독립제작사는 창의적이고 대안적인 프로그램을 제작하는 유연성의 선구자로 인식되었다. 이 상황을 근거로 바나트와 스타키는 영국 텔레비전 산업에서 ‘유연한 네트워크 구조는 비용경쟁적인 생산물을 만드는데 가장 효율적’이라고 주장했다(Barnatt & Starkey, 1994, p. 251; Saundry, 1998, p. 151에서 재인용).

실제로 텔레비전 생산방식의 유연화는 인하우스 제작에 비해 비용과 인력 면에서 효율적이라는 것이 판명되었다. 정규직 고용에 대한 인건비 부담과 제작 장비의 사내 보유와 유지에 대한 간접비 부담이 크게 절감됨에 따라, 채널4의 생산 모델은 기존 지상파 방송 복점 생산자의 방만한 경영과 비효율성을 비판하는 무기로 이용되었다. 예컨대 독립제작사 브로드캐스터 커뮤니케이션즈(Broadcaster Communications)는 채널4에 납품하는 <비즈니스 데일리(Business Daily)>를 BBC 제작 인력의 절반으로 만들었다(Starkey & Barnatt, 1997). 독립제작사의 제작비 역시 지상파 방송사에 비해 매우 낮게 나타났는데, 독립제작사의 시간당 제작비 3만 파운드는 BBC의 6만 파운드, ITV의 15만 파운드에 비해 1/2-1/5에 불과하였다. 이러한 시위효과는 Tyne-Tees, LWT, TV-AM, Thames 등의 방송사들이 노동조합과 유연한 교섭을 이끌어 낼 수 있는 여지를 제공하였으며, 1986년-1989년 BBC가 4,000명의 직원을 감축할 때에도 구조조정의 명분으로 작용했다(Lash & Urry, 1996).

텔레비전 독립제작 정책에 대한 긍정적인 평가가 주로 비용효율성에 초점을 맞추어진 반면, 이에 대한 비판적인 평가는 프로그램의 질과 다양성을 중심으로 전개되었다. 독립제작에 대한 비판은 다음과 같은 주장들로 요약된다.

첫째, 독립제작 쿼터 정책이 목표로 했던 다양성과 창의성이 구현되지 않았다. 채널4의 실험에 대해 공급원의 다양성을 통해 프로그램의 다양성을 확보하겠다는 애초의 취지는 경제적 생존이라는 현실의 벽을 넘지 못하고 좌초했다는 평가가 이어졌다. 초기에는 독립제작사가 참신한 아이디어를 가지고 방송사에 접근하는 것이 가능했지만, 방송사가 수익에 민감해진 1992년 이후에는 낮은 비용으로 높은 시청률을 담보할 수 있는 장르의 프로그램 제작으로 집중되었다. 유연전문화의 장점인 협력과 경쟁의 균형은 찾아보기 어렵게 된 반면 생존경쟁은 더욱 치열해졌다. 1980년대 초반부터 유지해오던 소수자를 위한 프로그램의 편성이

크게 줄어들고, 수입한 미국 드라마를 편성하는 등 구매력이 높은 젊은 시청자들의 대중적인 취향에 영합하려는 경향이 나타났다. 결과적으로 채널4는 점차 타 방송사와의 차별성을 잃어갔다. 경제적 유연성이 문화적 다양성으로 이어지지 못하고 상업적 압력이 창의성과 실험성을 압도함에 따라, 독립제작사들은 혁신적인 프로그램 제작에 실패하고 결국 채널4의 위기를 불러왔다는 냉엄한 평가가 내려진 것이다(Robins & Cornford, 1992; Born, 2004).

둘째, 적지 않은 제작비가 투입되었음에도 불구하고 프로그램의 질이 담보되지 않았다. 1995년-1996년 BBC, 모든 ITV 프랜차이즈 회사, 628곳의 독립제작사에서 일하는 방송인들을 대상으로 한 대규모 인터뷰 조사에서 응답자의 80% 이상은 인하우스의 제작비보다 적지 않은 제작비가 외주제작에 투입되었지만 프로그램의 질은 개선되지 않았다고 답했다(Saundry, 1998).

셋째, 독립제작 쿼터제의 도입으로 영국의 텔레비전산업이 인하우스 제작에서 외주제작으로 이동했다는 주장은 시기적으로 이른 감이 있으며, 유연전문화 생산을 문화산업의 핵심적 경향으로 보기도 어렵다(Murdock, 2003). 독립제작 초기에 출판형 방송사 모델로 운영했던 영국의 Carlton과 Meridian은 경영전략을 수정하여 제작사 인수와 프로그램 제작투자 확대를 통해 인하우스 제작역량을 강화하였으며, 자체제작한 프로그램의 유통을 위해 케이블과 위성으로 수평적 통합을 확대하였다. 이러한 사례들은 유연전문화론이 말하는 분화와 전문화가 뿌리내리는 것이 아니라, 오히려 수직적, 수평적 재통합이 출현하고 있음을 보여준다. 특히 디지털 기술로 인해 방송 채널이 크게 증가함에 따라 짧은 시간 내에 낮은 비용으로 많은 프로그램을 제작해야 하는 유인이 발생했으며, 이를 해결하기 위해서는 생산의 내부화를 통한 대량생산 체제를 재구축하는 것이 불가피해진 것이다. 따라서 방송산업에서 포스트포드주의의 유연전문화된 생산 환경은 다시 재통합의 길로 접어들고 있다¹⁸⁾. 생산의 재통합을 부추기는 또 다른 요인은 독립제작이 제작비 절감이 큰 도움이 되지 못한다는 현실적인 판단이다. 규모의 경제

18) 자사 네트워크를 통해 프로그램을 제작해왔던 미국의 네트워크 방송사들도 ‘네트워크 스튜디오 시스템’을 통해 제작역량을 강화하는 추세다. 미국의 네트워크 방송사들은 자체제작을 확대하기 보다는 하청계약 방식을 애용하고 있는데, 이러한 하청통합(contractual integration)을 전통적인 통합모델과 구분하기 위해 ‘가상적 통합(virtual integration)’으로 부른다(Christopherson, 1996, pp. 101-102).

를 실현할 수 없기 때문에 제작비 절감에 한계가 있을 뿐만 아니라, 톱스타를 기용하는 프로그램의 제작비는 오히려 인하우스보다 훨씬 높은 경우마저 발생했다(Saundry, 1998).¹⁹⁾

넷째, 지역문화의 공존과 균형발전에 대한 초기의 희망 역시 오래가지 못했다. 1980년대 중반 지역의회들은 정부의 독립제작 활성화 정책이 지역의 문화산업을 육성하는데 좋은 기회가 될 것으로 보고 지역의 제작기반 시설을 구축하고자 했으나, 이 노력은 거의 성공을 거두지 못했다. 제작사의 85% 이상이 런던과 사우스이스트(Southeast)에 자리를 잡고, 지방으로 가기를 거부했기 때문이다. 이는 독립제작사들이 주로 거래해야 할 방송사들이 주로 런던과 그 인근에 포진해 있기 때문이다(Lash & Urry, 1996).

이러한 비판들을 종합해보면 초기 독립제작사의 설립 러시는 피륙과 정부의 주장처럼 유연한 독립제작이 생산비 면에서 더 저렴하고 효율적이거나, 실험적인 프로그램의 제작을 통해 문화의 다양성과 창의성을 구현할 수 있기 때문이 아니라, 정부의 쿼터제 실시에 따른 규제정책의 직접적인 결과라는 것이 분명해졌다. 실제로 초창기의 출판형 방송사들은 거의 사라지고, 방송사의 외부제작 역시 지속적으로 늘기보다는 오히려 인하우스 제작을 강조하는 방향으로 선회되었다(Saundry, 1998, p. 160).

(2) BBC의 프로듀서 선택제

영국 방송에서 유연화의 압력은 방송사 내부에서도 나타났다. BBC는 1991년 시범적으로 도입했던 ‘프로듀서 선택제(Producer Choice)’라는 새로운 자원조달 제도가 정부의 1992년 녹서 ‘BBC의 미래(The Future of the BBC)’에서 좋은 평가를 받아 1993년 4월 전면적으로 시행하였다. 이로 인해 내부 리소스에 의존

19) 이는 독립제작사들이 인하우스보다 적은 제작비로 프로그램을 만들기 때문에 효율성이 높은 생산방식이라는 유연전문화론의 초기 주장과 정면으로 배치된다. 독립제작 프로그램의 제작비는 시간의 경과에 따라 점차 높아졌는데, 그 이유는 독립제작 프로그램들이 시청률을 의식해 톱스타들을 기용하면서 제작비에서 차지하는 출연료 비중이 크게 높아졌기 때문이다. 이러한 추세는 시청률 경쟁을 포기하지 않는 한 앞으로도 지속될 전망이어서 독립제작의 비용효율성 주장은 설득력을 더욱 잃어갈 것으로 보인다.

하던 프로그램 제작방식이 바뀌어 피디들은 BBC 내부와 외부에서 리소스를 자유롭게 선택할 수 있게 되었다. 즉 편성-제작-배급의 수직적 통합이 해체되고 내외부에 존재하는 제작 리소스 중에서 비용효율적인 자원을 선택하는 시스템으로 바뀌게 된 것이다. 프로듀서 선택제의 시행으로 BBC 내에 독립적인 사업단위(business unit) 혹은 코스트 센터(cost centre)가 500여개가 생겼다. 곧이어 관리의 효율성 제고를 위해 200여개로 줄어들이는 했지만 그럼에도 불구하고 엄청난 수의 거래부서가 탄생한 것이다.

프로듀서 선택제는 노동유연화를 통해 인력을 감축하고 제작비와 간접비를 절감하여 생산성을 제고함으로써 기업경쟁력을 높인 것으로 평가받았다. BBC는 내부 거래시장의 도입과 내부노동력의 유연화 전략을 통해 효율성을 추구한 결과 프로듀서 선택제 시행 첫 해에 1억 파운드를 절감한 것을 시작으로 프로듀서 선택제를 시행한 5년 동안 10억 파운드 이상을 절감했으며, 프로그램 제작비와 간접비를 각각 24%, 33% 줄인 것으로 발표했다. 프로듀서 선택제의 도입으로 인력과 설비도 대폭 줄었다. 1990년부터 시범운영한 3년 동안 BBC는 인력의 19%에 해당하는 4,600명을 감원하였으며, 수치균형을 맞추지 못한 텔레비전 스튜디오 5개, 라디오 스튜디오 17개, 뉴스 스튜디오 2개의 문을 닫고, 그래픽 디자인부 등 수익을 내지 못하는 부서를 폐쇄하였다(박인규, 2002, 192-198쪽).

BBC의 프로듀서 선택제는 비용절감 효과로 인해 좋은 평가를 받았지만, 그에 못지않은 역기능을 초래하였다. 본(Born, 2004, pp. 108-117)은 프로듀서 선택제가 낳은 다섯 가지 심각한 문제점을 지적하고 있다.

첫째, BBC의 내부거래시장 도입은 창의성을 주변화할 것이라는 우려를 동반했으며, 그러한 우려는 현실로 나타났다. 즐겁고 우호적인 제작 분위기가 BBC에서 사라지고, 그 대신 무표정한 비정규직 노동자의 소외된 노동이 그 자리를 대신했다. 버트의 뒤를 이은 다이크(Dyke)가 사장에 취임했을 때 직원들의 사기는 땅에 떨어져 있었다.

둘째, 방송사의 핵심역량인 프로그램 제작 기능은 위축되고 관리부서는 비대해질 대로 비대해졌다. 내외부의 거래가 많아지면서 행정적 수요를 담당할 부서가 더 늘었기 때문이다.

셋째, 프로듀서 선택제가 내부와 외부의 공정한 경쟁을 보장하는 것이 아니라

외부시장에 일방적으로 유리한 ‘의사 시장(quasi-market)’이라는 불만이 내부 구성원으로부터 쏟아졌다. BBC의 사무실 임대료가 비싸도 밖에서 사무실을 구할 수 없도록 제한하는 정책, 독립제작사들은 자유롭게 어느 방송사에도 프로그램을 판매할 수 있지만 인하우스 제작부서가 만든 프로그램에 대해서는 방송본부(BBC Broadcast)의 독점구매권을 인정한 정책 등이 그러한 불평등한 시장 상황을 말해준다.

넷째, 리소스 선택의 유연성은 확대되었지만 예산집행의 유연성은 오히려 공격 받았다. 예컨대, BBC 단막극 팀장은 BBC 1, BBC 2에 편성할 단막극의 1년 예산을 배정받아 예산을 초과하지 않는 범위 내에서 탄력적으로 운용할 수 있었으나, 프로듀서 선택제의 도입 이후 개별 프로젝트에 대한 예산조정이 인정되지 않았다. 실패할 수 있는 자유가 부정됨으로써 실험적이고 혁신적인 프로그램을 제작할 수 있는 기회가 위축되었다.

마지막으로 그러나 가장 중요한 역기능은 프로듀서 선택제가 비용효율성을 절대선으로 강조함에 따라 프로그램 제작에 고유한 속성인 협업에 의한 시너지가 크게 훼손되었으며, 이는 불가피하게 프로그램의 질에도 영향을 주었다.²⁰⁾

BBC가 방송과 제작을 분리하고 제작부서를 36개에서 18개로 절반을 줄이며 내외부 경쟁을 유도하는 유연전문화 정책을 펴고 있을 때,²¹⁾ ITV는 오히려 제작

20) BBC가 거래비용을 줄이기 위해 도입한 내부시장제도가 제작현업에서 어떻게 왜곡되어 나타나 는지를 보여주는 몇 가지 상징적인 사례들이 있다(Born, 2004, pp. 108-109). 첫째, 자료실에서 CD를 대출할 때마다 자료사용비를 청구하자 피디들은 자료실에서 음반을 대출하는 대신 직접 구매하는 경우가 늘어났다. 그 결과 음반자료실의 경제적 생존이 위기에 처하게 되었으며, 수용자 입장에서는 음악소비의 다양성이 크게 축소되었다. 둘째, BBC의 뉴스정보팀(Newspaper Information Department)이 자료실의 자료를 이용할 때마다 건당 10파운드씩을 부과하자 시사 피디들은 사내의 자료실을 이용하는 대신 신문사에 있는 친구들에게 전화해서 물어보는 아이러 니가 발생했다. 셋째, 월드서비스(World Service)에 근무하는 직원들은 BBC가 사내의 숙식실과 식당 이용에 대해 숙박비와 식비를 비싸게 청구하자 사내 월도프 호텔(Waldorf Hotel)을 이용하는 상황이 연출되었다. 넷째, BBC에는 인명이나 노래 제목처럼 외국어의 정확한 발음을 알려주는 발음팀(pronunciation unit)이 있는데, 프로듀서 선택제가 실시되면서 이 팀에 질문할 때마다 단어 한 개당 12파운드의 비용을 청구하자, 예산이 충분치 않은 프로그램의 피디들은 예산집행 의 효율성 때문에 방송의 정확성을 포기해야 했다.

21) 1996년 6월 BBC는 맥킨지(McKinsey)의 컨설팅을 거쳐 텔레비전본부와 라디오본부 체제를 방송본부(BBC Broadcast)와 제작본부(BBC Production)로 분리하고, 방송본부는 인하우스 제작부 서와 외부의 독립제작사들을 대상으로 납품경쟁을 유도했다.

설비를 꾸준히 사들이고 합병과 재통합을 추진하는 등 서로 다른 상황이 전개되었다. BBC가 프로듀서 선택제 도입으로 수직적으로 분화된 제작시스템을 추구한 것과 대조적으로 ITV는 수직적으로 통합된 거대 제작사-방송사의 모델을 추구하였다. ITV는 유연전문화보다는 낮은 거래비용, 신뢰성, 정기성, 편성과 제작사 사이의 신뢰와 협조관계 구축, 규모의 경제, 저작권 소유, 아카이브 구축 등 수직적 통합의 장점을 높이 평가한 것이다.

BBC 조직 내부에 냉소주의가 만연하고 직원들의 사기가 크게 떨어지는 등 프로듀서 선택제의 부작용이 나타나자, 다이크 사장은 결국 ‘하나의 BBC(One BBC)’를 주창하며 200개에 달하는 내부 거래부서를 약 50개로 줄이는 정책을 발표했다. 프로그램 제작비도 2000년-2002년에 4억 5천만 파운드를 인상하여 내부 구성원의 사기를 진작하는 등 방송제작 역량을 내부에 더욱 집중하였다(Harris & Wegg-Prosser, 2007).

이러한 정황에 비추어볼 때 BBC의 내부시장 도입이 경제적 필요가 아니라 정부의 정치적 공세를 막아내기 위한 유화정책의 일환이었다는 최근의 해석은 흥미롭다. 칙허장(Royal Charter) 개정을 앞두고 BBC를 민영화하려는 정부의 움직임에 대한 선제공격으로 시장과 상업주의를 받아들였다는 것이다. 버트 사장 시절 BBC의 과거는 조롱의 대상이었으며, 과거를 긍정적으로 말하는 것은 받아들여지지 않았다. 실제로 조직 내부에서 BBC의 과거는 현실에 안주하면서 쇠락의 길을 걸어온 망각되어야 할 역사로 인식되었다. 과거를 지우고 미래로 나아가기 위해 BBC는 효율성의 미덕을 칭송하는 신공공관리의 담론 속으로 급격히 빠져 들어간 것이다. 이러한 BBC의 변화에 대해 ‘영혼을 판 거래(Faustian bargain)’라는 비난이 잇따랐다(Born, 2004, pp. 59-62, pp. 67-68; Harris & Wegg-Prosser, 2007).

(3) 유연전문화의 수량적 유연화 효과

정부의 독립제작 정책과 BBC가 도입한 유연한 내부시장제도, 즉 프로듀서 선택제가 프로그램의 제작이 이루어지는 방송노동시장에는 어떤 영향을 미쳤는지에 대한 검토가 필요하다. 본(Born, 2004, pp. 126-134, 180-210)은 1990년대

영국 방송의 역사에서 두드러진 두 가지 제도, 즉 정부의 텔레비전 독립제작정책과 BBC의 프로듀서 선택제로 인해 노동의 유연화가 매우 급진적으로 진행되었다고 분석하고 있다. 한마디로, 정규직 인력이 감소하고 비정규직 고용이 크게 증가했다. BBC는 정규직 인력 채용보다는 기간제, 계약직 고용을 선호하는 정책을 추진하였으며, 실제로 1981년 이래 10년 남짓한 기간 동안 텔레비전 정규직 노동자의 1/4 이상이 BBC를 떠났다. 1955년 ITV가 출범했을 때 BBC의 제작인력이 대거 이동한 후 또 다시 능력 있는 BBC 제작자들이 ITV, 채널4, 독립제작사로 떠난 것이다. 이들 중에는 BBC 제작부서들이 예산의 수지균형을 맞추기 위해 일시해고하거나 종신고용에서 프리랜서 계약직으로 전환함에 따라 불가피하게 이직을 결심한 사람도 있고, 새로운 시장 환경에서 기회를 찾아 자발적으로 떠난 노동자들도 있다.²²⁾ 실제로 BBC를 떠나 독립제작사를 설립한 피디들은 BBC에 있을 때보다 더 많은 돈을 벌기도 했다.

BBC 정규직 인력의 감소 현황을 구체적으로 살펴보면 1995년 송출부문 민영화로 1,100명, 회계부문의 아웃소싱으로 700명, 제작부문 3,000명이 줄어들었다. 1990년대 10년 동안 BBC는 적어도 7,000개 많게는 10,000개의 정규직 일자리를 없앴 것으로 추정되며, 이들 중 일부는 종신고용에서 단기계약 프리랜서로 신분이 전환되었다. 그 결과 고용의 비정규화가 크게 늘었다. 1979년까지 BBC와 ITV의 내부노동시장은 대부분 정규직으로 충원되었지만, 10년이 지난 1989년에는 직원 중 프리랜서의 비율이 39%로 늘어나더니 1994년에는 54%까지 높아졌다. 프리랜서의 비율은 1990년대 중반 최고조에 달했다가 90년대 말 45%대로 떨어져 이후 이 수준을 유지하고 있다. 1996년 BBC 제작본부의 구성원 중 50% 이상이 단기계약자인 비정규직이었다.²³⁾

노동의 비정규화가 BBC의 조직문화에 끼친 부정적 영향은 실로 심대하였다.

22) 1990년대 BBC 인력운용의 특징 중의 하나는 프로듀서와 기술직 인력의 고용을 임시노동으로 대체한 반면 회계사, 변호사, 컨설턴트, 전략기획가, 상업적 매니저, 비즈니스 분석가, 시장조사자 등 과거에 없던 직종이 새롭게 등장한 것이다(Born, 2004).

23) BBC의 단기계약 비정규직 유형은 첫째, 제작팀에 소속되어 있으면서 프로젝트 개발에 참여하는 1년 단위의 계약, 둘째, 프로젝트 단위로 일하면서 프로젝트가 끝날 때까지 일하는 것으로 체결한 계약, 셋째, 주로 집에서 일하면서 약간의 보수를 받는 프리랜서 계약 등 세 가지로 분류할 수 있다(Born, 2004).

BBC가 추진한 내부노동시장의 유연화 정책은 직원들의 고용불안을 초래하였으며, 사기가 땅에 떨어진 방송노동자들은 프로그램 제작에 쏟아 부었던 헌신과 열의를 거두어들이고 아이디어를 사유화하는(privatization of ideas) 상황이 벌어졌다. 자신 또는 주변의 동료들이 계약직으로 밀려나면서 고용불안이 가시화되자 BBC 구성원들은 회사에 대한 일체감, 신뢰, 충성심을 잃었으며, 좋은 아이디어가 있어도 자유로운 교환이 이루어지지 않고 다음 직장을 위한 자산으로 삼기 위해 개인화하는 현상이 발생하였다. 이는 당연히 창의적 프로그램 생산에 걸림돌로 작용하였다. 다이크 사장은 이와 같은 문제의 심각성을 깨닫고 비정규 노동력을 줄이고 정규직을 확대하는 정책을 추진하였으며, 그 결과 1990년대 중반 50%를 상회했던 비정규직의 비율은 2001년 35% 수준까지 떨어졌다.

4) 국내 미디어산업의 노동유연화 연구

국내 미디어 산업의 유연화 연구는 주로 신문산업의 노동과정 분석을 중심으로 이루어졌다. 1990년대 초반 신문사들이 CTS(Computerized Type Setting)를 경쟁적으로 도입하면서 신문노동자의 노동에는 어떤 변화가 일어나고 있는지에 대한 학문적 관심이 높았기 때문이다. 신문노동에 관한 연구들은 CTS의 도입으로 공무원의 식자, 조판, 인쇄 노동이 급격하게 탈숙련화를 경험했음을 보여주고 있다.²⁴⁾ 그러나 신문산업 노동과정 연구의 가장 큰 문제점으로 비교적 단기간의 변화에 대한 신문 종사자들의 주관적인 평가에 의지하고 있어서, 브레이버만의 노동과정론이 제기한 탈숙련화 명제를 장기적인 경향성으로 볼 수 있는지에 대한 논의가 부재하다는 비판이 제기되었다(임영호, 1999, 103쪽). 한편 최근 한주리(2006)는 출판산업의 유연전문화 과정을 생산, 노동, 노동시장, 노사관계, 소비 부문으로 구분하여 분석한 결과 생산 부문에서 아웃소싱 확대, 개별노동자에게 다기능화(multi-skilling) 요구, 신입사원보다 경력직 선호, 노동조합의 부재, 소비자의 도서향유 욕구 다양성 등이 한국 출판계에서 진행되고 있다고 보고했다.

24) 강상현(1996), 이용준(1995), 박종만(1991), 최진환(1994)을 참조.

방송에 관한 유연화 연구는 주로 독립제작 제도 도입에 따른 정책평가, 독립제작사의 실태 및 지원방안에 관한 연구에 초점이 맞추어져 있다.²⁵⁾ 우선 박소라·양현모(2006)는 외주정책의 성과를 분석한 연구에서 독립제작사의 수와 독립제작사가 제작한 프로그램의 지상파 방송 편성기회는 증가한 반면 프로그램의 다양성은 증가하지 않았다는 연구결과를 제시했다. 즉 공급원 다양성이 내용 다양성으로 이어지지 못한 것이다. 국내 독립제작사 지원정책을 평가한 정윤경(2006)은 독립제작사들이 정부와 방송사의 지원정책 전반에 대해 불신을 가지고 있음을 밝히고, 단순한 제작비 지원보다는 민간펀드의 개발, 프로그램 유통 실적에 따른 차별화된 지원제도 등의 다양한 파이낸싱 기법 개발이 필요하다는 점을 강조하고, 독립제작사의 안정적인 인력확보를 위해서 정규직을 채용할 경우 정부가 보조금을 지급하는 방안 등 실질적인 제도개선을 검토할 것을 제안하고 있다.

김재영(2001)은 독립제작과 관련하여 네 가지 잘못된 신화가 존재하지만 현실은 그러한 잘못된 믿음을 지지하지 않고 있다고 주장한다. 그의 연구는 독립제작 정책과 관련한 그간의 주요 주장과 제안들을 비판적으로 검토하고 있어서, 찬성과 반대의 근거와 논리를 함께 살펴볼 수 있는 기회를 제공하고 있다. 네 가지 신화의 주요내용은 방송시장에서 외주제작 편성비율을 확대하면 다양한 독립제작사가 등장할 것이며, 다양한 독립제작사의 존재는 프로그램의 양과 질을 제고하여 수용자 복지에 기여할 뿐만 아니라, 해외시장에서 국내 프로그램의 경쟁력이 강화될 것이며, 지상파 방송의 수직적 통합을 해체하면 매체의 균형발전을 위한 환경이 조성된다는 것이다. 그는 이러한 네 가지 주장이 신화에 불과하다고 주장하며 조목조목 비판하고 있다.

김재영의 비판 요지는 다음과 같다. 첫째, 미국, 영국, 일본의 사례에서 보건대 독립제작 활성화는 정부의 정책적 산물이 아니다. 미국의 독립제작 활성화는 정부정책의 직접적인 결과가 아니라 영화산업을 통해 축적된 자생적인 경쟁력의 결과이며, 영국에서는 독립제작 쿼터가 도입되기 전인 1982년에 이미 외주전문 채널인 채널4의 설립을 통해 외주 활성화의 계기가 마련되었다. 일본의 경우에는 어떠한 외주진흥 정책도 존재하지 않지만 방송사들의 자발적인 공동제작과 협력

25) 독립제작에 관한 국내 선행연구로는 권호영(1999), 송경희(1999), 김재영(2001), 정윤경(2006), 박소라·양현모(2006) 등을 참조.

문화가 자리 잡고 있다. 따라서 외주제작 편성비율 강화를 통해 독립제작 활성화를 이루겠다는 논리는 설득력이 없다. 둘째, 독립제작사의 양적 성장이 프로그램의 질적 우월성으로 이어진다는 보장이 없다는 것이다. 독립제작사들은 방송사로부터 안정적인 프로그램 계약을 확보하기 위해 논쟁적인 주제 대신 시청자들의 공통분모적 관심사를 반영하기 때문에, 실험적이고 창의적인 프로그램의 제작을 기대하기 어렵다. 셋째, 다양한 독립제작사가 존재하면 프로그램의 국제경쟁력을 제고할 수 있다는 기대는 현실에서는 매우 실현되기 어려운 희망사항이다. 창구 다각화(windowing) 효과와 문화적 할인(cultural discount)²⁶⁾ 효과로 인해 국내 영상물의 해외진출은 한계가 있을 수밖에 없다. 넷째, 다매체 다채널 시대를 맞아 지상파 방송의 수직적 통합구조를 해체해야 한다는 주장은 규모의 경제와 거래비용 절감이라는 수직적 통합의 장점을 포기하는 것으로서 사업자와 시청자 모두에게 도움이 되지 않는다. 방송영상시장 개방 시대를 맞아 외국영상물과 경쟁하기 위해서는 수직적 통합을 통해 경쟁력을 확보하는 것이 오히려 더 현실적인 방안이다. 지금까지 살펴보았듯이 기존의 독립제작 연구들이 영상산업의 균형 발전과 프로그램의 다양성을 확보하기 위해 독립제작 쿼터제 확대 등의 방송 생산방식의 유연화 정책이 반드시 필요한 제도라는 당위론적 주장에 초점을 맞추어 온 반면 김재영(2001)의 연구는 그러한 연구흐름에 근본적인 질문을 제기한 것으로 평가받을 수 있다. 하지만 그의 비판적 주장 역시 미시적 사례 연구들을 통해 보완되고 증명되어야 할 것이다.

방송노동시장의 유연화 연구는 아직 본격적으로 다루어지지 않고 있지만, 노동시장의 비정규화가 보편적인 현상으로 자리잡아가는 한국사회의 현실을 반영하듯 방송노동시장의 비정규직 노동실태에 대한 연구들이 최근 나오고 있는 현상은 고무적이다. 방송노동시장의 유연화 연구는 방송사에서 임금과 노동조건에서 차별적 대우를 받으며 일하는 비정규직에 관한 논의가 주류를 이루었다. 최근 전국언론노동조합(2004)은 산하 117개 지부와 본부를 대상으로 노동실태조사를

26) 보편적 문화에 기초한 영상물은 다른 문화권에서도 수용의 거부감이 적지만, 역으로 특수한 문화권의 영상물이 보편적 문화권에서 수용되는 경우에는 문화적 특수성으로 인해 폭넓은 수용에 제한이 가해지는 현상이 발생하는데, 이와 같은 현상을 문화적 할인이라고 한다(Hoskins & Mirus, 1988). 문화적 할인은 할리우드 영화가 전 세계에 걸쳐 보편적으로 소비되는 현상과 후진국 영상물이 선진국에서 소비될 때 겪게 되는 어려움을 설명하는데 유용한 개념이다.

통해 비정규직의 고용과 노동조건에 관한 방대한 자료를 수집·분석하여 정규직과 비정규직 노동의 차별적인 현실을 구체적으로 보여주고 있다. 이 보고서는 국내 최초로 언론사의 임금과 노동조건을 실태를 총체적으로 집대성했다는 점에서 연구자들에게 귀중한 자료를 제공하고 있으나, 수집된 자료의 평면적인 기술에 그치고 있어서 자본주의 경제에서 방송노동이 가지는 맥락적 함의에 대한 구조적 분석은 연구자의 몫으로 남겨두고 있다.

김순영(2007)은 지상파 방송사 구성작가들의 노동과정과 노동조건을 분석하였다. 이 연구는 방송 구성작가들이 프리랜서라는 독립도급업자라기보다 사용자에게 대한 종속성이 강한 노동자임에도 불구하고, 법적 현실은 방송 구성작가들의 노동자성을 인정하지 않을 뿐만 아니라, 저임금과 고용불안의 현실을 묵인하고 있음을 밝히고 있다. 이러한 문제점을 극복하기 위한 정책적 제언으로 그녀는 고용과 노동조건에 관한 계약서의 작성, 방송사의 직접고용, 방송작가의 단결권 인정 등을 제시하고 있다. 이 논문은 방송 구성작가의 노동실태를 심층인터뷰를 통해 구체적으로 보여주었지만, 방송작가의 노동과정을 둘러싼 구조적·역사적 맥락에 대한 논의가 부재한 것은 아쉬운 점으로 남는다.

국내에서 방송노동, 특히 방송 비정규직 노동에 관한 최근의 관심은 강익희(2004), 강익희·윤재식(2002) 등에 의해 제기되었다. 특히 강익희(2004)는 영상 콘텐츠산업의 경제적 중요성에도 불구하고 국내 방송산업의 고용형태와 인력에 관한 학문적·정책적 관심이 거의 없었다고 비판하며, 방송 비정규직의 현황과 문제점 및 정책과제를 제시하고 있다. 그가 제기하는 문제점은 먼저 독립제작사와 지상파 방송사에서 노동의 비정규화가 차별적으로 진행되고 있다는 점이다. 구체적으로 정부의 외주제작 의무비율 정책의 도입으로 독립제작사의 수가 증가하고, 방송사가 지출하는 외주제작비도 늘어나면서 그에 비례하여 고용도 증가했지만, 독립제작 분야의 고용이 대부분 비정규직의 불안정 노동이며, 그나마 최근에는 외주제작 편성 시간이 감소하면서 고용의 증가 추세가 주춤거리고 있다는 분석 결과를 제시하고 있다. 또한 그는 방송 비정규직 노동자에 대한 심층인터뷰를 통해 비정규직 노동의 실태를 기술하고 있다. 연구결과를 보면 방송노동에 종사하는 비정규직 노동자들은 주로 비공식적인 기제를 통해 방송시장에 진입하고 있는 것으로 나타났고, 경력에 따라 임금차별이 심하며 그것도 정규직과 비교하면

임금수준이 형편없이 낮게 형성되어 있어서 임금만족도가 크게 떨어져 있는 상태이며, 신기술 도입에 따른 노동의 탈숙련화가 진행되면서 노동의 자율성과 직업전문성이 크게 약화되는 과정에 있는 것으로 분석되었다. 방송산업 비정규직 노동자들이 겪고 있는 차별을 해소하는 방안으로 그는 비정규직 노동자를 위한 법제도의 정비, 교육훈련의 개선, 비정규직 노동자의 정치세력화, 독립제작시장의 활성화 등을 제안하고 있다.

한편, 김현미(2005)는 페미니즘의 관점에서 여성 방송작가들의 노동경험과 직업경로를 분석한 결과 한국 여성 방송작가들이 열악한 노동조건에서 일하면서도 문화생산자로서의 긍정적인 자아를 내재화하고 있다는 점을 밝혔다. 다시 말해, 여성 방송작가들이 자율적이고 창조적인 문화생산자의 이미지로 자아를 구축하고 있는 점은 긍정적으로 평가되지만, 제작현장의 일상적인 노동과정에서 겪는 고착화된 성차별적 분업구조와 과중한 노동은 개선되어야 할 문제점으로 지적되었다.

제2절 신제도주의 이론과 한국의 방송 노동유연화

노동시장에서의 고용과 노동조건은 개인적 선호와 선택이 아니라 사회적 제도와 역사적 맥락에 따라 변화하며, 노동자들은 변화한 환경에서 이전과는 다른 노동 경험을 하게 된다. 이와 같이 인간의 행위는 그가 존재하는 사회적·문화적 환경에 의해 형성되고 영향을 받는다는 점에 주목하여, 제도를 주요 설명변인으로 여기는 접근법이 발전되어 왔다. 이렇게 제도를 중심으로 사회적 현상을 설명하려는 학문적 경향을 통칭하여 신제도주의(new institutionalism)라고 부른다.²⁷⁾

27) 구제도주의가 제도의 공식적·법적 측면에 초점을 맞추어 단순히 기술하는 차원에 머무른 데 비해, 신제도주의는 행위자가 제도의 영향을 받음과 동시에 상호작용을 통해 제도에 대해 영향을 미친다는 점에 주목한다. 즉 신제도주의에서 제도는 사회적 현상을 설명하는 독립변수인 동시에 설명되어야 할 종속변수이기도 하다. 행위자와 제도의 상호관계를 분석의 대상으로 삼은 점은 신제도주의를 구제도주의와 구별하는 중요한 특징이다.

신제도주의에서 말하는 제도는 공식적인 규칙과 법률뿐만 아니라 규범과 관습 등의 비공식적 측면까지도 포함한다. 신제도주의 이론은 1950년대 이래의 지배적 사회이론들, 즉 행태주의(behavioralism), 다원주의(pluralism), 합리적 선택 이론(rational choice theory)이 철저하게 원자화되고(atomized) 과소 사회화된(undersocialized) 개인의 행위분석에 치중한 나머지 개인의 행위를 둘러싼 역사와 맥락(context)을 무시하고 있다고 비판한다. 신제도주의 이론은 개인의 도구적 행위(instrumental actions)로부터 사회현상이 유래한다는 종래의 공리주의적 관점을 거부하고, 개인의 행위는 그것을 둘러싼 환경적 맥락, 즉 제도에 의해 영향을 받는다는 점을 강조한다. 인간의 행위는 제도라는 맥락을 벗어나서는 이해될 수 없다는 것이 신제도주의의 주장이다(March & Olsen, 1984; 하연섭, 2003).

신제도주의는 제도를 보는 관점과 접근방법에 따라 역사적 제도주의(historical institutionalism), 합리적 선택 제도주의(rational choice institutionalism), 사회학적 제도주의(sociological institutionalism) 등의 분파로 나뉜다(하연섭, 2003; 정용덕 외, 1999; 신유근 외 1999). ‘제도가 중요하다’는 인식을 공유하는 신제도주의의 각 학파는 한국 방송노동시장의 유연화에 영향을 미친 제도적 요인의 설명에 유용한 이론적 배경을 제공하고 있다. 특히 역사적 제도주의의 경로의존성, 합리적 선택 제도주의의 거래비용이론, 사회학적 제도주의의 정당성 확보 기제 등은 한국 방송노동시장 유연화에 영향을 미친 환경적 요인의 분석에 주는 이론적 함의가 적지 않다.

1. 역사적 제도주의와 경로의존성

역사적 제도주의는 특정한 사회적 현상이나 제도는 역사의 산물이라는 점을 강조한다. 행태주의, 다원주의, 합리적 선택 제도주의 등이 개인의 선호를 중심으로 두고 제도를 개인의 이익을 반영하는 부수적인 현상(epiphenomena)으로 다루는데 대해 반대하는 역사적 제도주의는 제도가 행위자의 전략은 물론 선호 형성에

도 영향을 미친다고 주장한다. 역사적 제도주의는 제도의 형성과 변화를 설명하는 주요 개념으로 역사적 인과관계(historical causation)와 경로의존성(path dependence)을 들고 있다.

역사적 제도주의에 따르면 제도는 과거의 특정한 원인에 의해 영향을 받아 현재의 모습으로 나타나는 역사적 인과관계의 결과물이다. 따라서 동일한 변인들이 결합되는 경우에도 역사적 시점과 상황에 따라 제도로 나타나는 모습은 서로 다를 수 있다. 이는 역사적 우연성(historical contingency)이 제도 형성에 작동하기 때문이다. 이렇게 특정 시점의 역사적 우연에 의해 특정 제도가 선택되면, 이 제도는 미래의 선택마저도 지속적으로 제약하게 되는데, 이를 역사적 제도주의에서는 경로의존성이라고 한다. 경로의존성은 한번 제도가 만들어지면 잘 바뀌지 않는 현상을 의미한다(Hall & Taylor, 1996). 다시 말해, 한번 형성된 과거의 제도가 환경이 변한 이후의 미래 시점에도 지속적으로 정책적 선택을 제한하는 역기능을 수행하게 되어 효율적인 다른 경로를 선택할 수 없게 된다. 이는 제도가 원하지 않았던 결과이며 제도의 비효율성이다.

역사적 제도주의에 따르면 제도는 점진적인 변화의 과정을 겪는 것이 아니라 위기상황에 의해 급격하게 변화된다. 이러한 정치적, 경제적 위기상황은 역사적 전환점(historical junctures) 또는 결정적 국면(critical junctures)을 이루며 사회적 제도를 새롭게 형성하고, 이렇게 형성된 제도는 역사발전의 새로운 경로를 제시하는 단절된 균형(punctured equilibrium)의 분기점이 된다(Ikenberry, 1988; Krasner, 1984, 1988). 그러나 이 경우에도 새로운 제도는 진공상태에서 형성되는 것이 아니라 기존 제도의 경로의존성의 영향을 받으면서 이루어지기 때문에 제도가 정착되기까지는 제도변화에 따라 이해관계를 달리하는 사람들 간의 갈등이 불가피하다.

제도의 형성에 있어서 역사와 맥락이 중요하다는 통찰을 제공한 역사적 제도주의는 지나친 일반화와 제도변화에 대한 설명력 약화 등이 문제점으로 지적되었다. 역사적 제도주의에 대한 비판을 몇 가지 유형으로 정리할 수 있다(하연섭, 2003). 첫째, 역사적 제도주의는 역사적 맥락에 따라 제도가 다른 모습들을 보이는 것이 당연하다고 생각하기 때문에 일반화된 이론개발을 어렵게 만든다. 따라서 역사적 제도주의는 일반화된 이론이 아니라 중범위 이론(middle-range

theory)²⁸⁾ 개발에 만족한다. 둘째, 역사적 제도주의는 개인의 행위에 영향을 미치는 구조적 조건(structural conditions)에 대한 설명력을 높였지만, 결국 행위의 주체는 제도가 아니라 개인이나 집단이라고 본다면 이들의 구체적인 행위를 설명해줄 수 있는 행위이론을 가지고 있지 않다. 셋째, 역사적 제도주의는 역사적 우연성과 경로의존성의 개념을 통해 제도가 어떻게 형성되고 지속되는지에 대한 맥락적 설명을 탁월하게 제공하는 반면 제도변화에 대해서는 취약성을 드러낸다. 물론 역사적 제도주의도 제도의 변화를 인정하고 있으나, 그 변화가 주로 위기상황에서 외부의 충격에 의해 급격하게 이루어진다고 본다. 제도변화에 대한 이러한 인식은 외부의 충격만을 강조한 나머지, 행위자들 사이의 내부적 갈등과 모순, 권력관계에 의한 제도의 변화를 설명하지 못하는 한계를 안고 있다.

역사적 제도주의는 방송 노동시장의 변화에 대해서도 유용한 분석틀을 제공한다. 예컨대 영국의 방송시장은 두 차례의 세계대전 직후에 부족한 방송 노동력을 대거 채용하였는데, 1920년대 라디오가 전쟁의 생존자들을 고용한데 이어 1950년대의 텔레비전 노동시장 역시 노동력 부족을 전쟁에서 살아남은 자들로 채웠다(Tusnstall, 2001). 한국의 방송 노동시장에서도 1988년 서울 올림픽을 앞두고 KBS는 평소보다 2-3배의 많은 인력을 채용하였으나, 그로부터 정확히 10년이 지난 1998년에는 IMF 경제위기가 방송노동시장에서도 노동시장 유연화의 결정적 국면으로 작용하였다. 이러한 예들은 올림픽이나 외환위기가 없었다면 한국 방송노동시장에서 급격하게 진행된 고용의 확대나 수량적 유연화가 발생하지 않았거나 훨씬 더디게 진행되었을 것이라는 점이다. 특히 외환위기는 노동시장의 유연화를 가능하게 하는 법제의 도입, 개별 방송사에서의 비정규직 확대 정책 등을 본격화하는 분기점으로 작용했기 때문이다.

2. 합리적 선택 제도주의와 거래비용이론

28) 중범위이론은 거시이론이 연구범위를 지나치게 넓게 잡고 탈맥락적인 설명에 치우쳐 연구대상을 실증적 자료에 근거한 설명을 하지 못한다고 비판한다. 머튼(Merton, 1957)에 의해 주창된 중범위이론은 시간과 공간을 초월하는 거대이론을 추구하는 대신 중간범위의 맥락적 연구를 지향한다.

합리적 선택 제도주의는 합리적인 개인을 중심으로 제도의 기원, 형성, 변화를 설명하려는 분과이다. 합리적 선택 제도주의는 개인은 자신의 효용극대화를 위해 합리적으로 행동하지만, 그러한 개인 합리성이 집합적으로 나타날 때에는 사회적 효용이 극대화되지 않는 집합적 딜레마(collective dilemma)가 나타나게 되며, 이를 바로잡기 위해 제도가 필요하다는 기본적인 가정을 가지고 있다. 합리적 선택 제도주의는 조직경제학(organizational economics) 분야에서 시장실패를 대신할 위계구조의 효율성을 강조하는 연구들을 통해 제시되고 있는데, 대표적으로 윌리엄슨(Williamson, 1975)의 거래비용이론(transaction cost economics)을 들 수 있다. 유연전문화 테제가 텔레비전 산업의 수직적 통합이 해체되는 과정에 대해서는 탁월한 설명을 제공하지만, 애초 수직적 통합이 지배적인 양식으로 등장한 이유에 대해서는 만족할만한 설명을 제공하지 못하고 있을 때 윌리엄슨의 거래비용이론은 이 공백을 훌륭하게 메워주고 있다(Saundry, 1998). 거래비용이론을 통하여 합리적 선택 제도주의의 주장과 한계를 검토하고자 한다.

재화나 서비스의 거래에는 비용이 따르게 마련인데, 거래 당사자는 이 비용을 절감하고자 한다. 이것이 거래비용이론의 전제이다. 이처럼 거래비용이론은 효율성의 원리를 통해 기업의 존재이유를 설명하는 이론이다. 일찍이 코즈(Coase, 1937)는 자원의 배분이 왜 시장의 가격 메커니즘에 의해 이루어지지 않는 경우가 발생하는가를 질문하고 그에 대한 대답으로 기업의 존재이유를 들고 있다. 기업은 효과적인 자원배분을 위해 비용이 많이 드는 시장 대신 위계조직(hierarchy)을 선택하기도 한다. 즉 거래를 기업 내에서 조직하는 것이 시장에서의 거래비용보다 효율적일 수 있으며, 바로 그러한 이유 때문에 기업이 등장한다는 것이다. 기업 내부에서 거래하는 비용이 시장의 가격 메커니즘에 의해 거래하는 비용보다 낮을 때 기업은 계속 거래를 내부화할 것이며, 그 비용이 시장에서의 거래비용과 같아질 때까지 내부화는 계속될 것이라는 것이 코즈의 생각이었다. 이전의 신고전학과 경제학은 시장의 수요와 공급에 의해 거래가 결정된다고 보았지만, 합리적 선택 제도주의의 거래비용이론은 시장에서의 인간의 합리적 거래 행위에 의문을 제기한 것이다.

코즈(Coase)의 거래비용이론을 확대발전시킨 윌리엄슨(Williamson, 1993)은 거래비용이론이 근거하고 있는 두 가지 가정, 즉 제한적 합리성(bounded rationality)과 기회주의적 속성(opportunism)을 제시했다. 제한적 합리성은 인간은 합리적으로 행위하려고 의도하지만 그 합리성에는 한계가 있다는 가정이다. 사람과 사람의 계약은 상황변수(contingencies)가 너무 많아 완벽한 합리성을 기한다는 것이 불가능하기 때문에 근본적으로 불완전할 수밖에 없다는 것이다. 거래비용이론의 또 다른 가정인 기회주의적 속성은 인간은 자신에게 이익이 된다면 언제라도 기회주의적인 처신을 할 유인(incentive)을 가진다는 것이다. 즉 인간은 거래를 지키지 않는 것이 자신의 이익에 부합한다면 기꺼이 계약을 파기하려는 유혹에 빠질 수 있다는 것이다.

윌리엄슨은 거래비용이론의 기본 분석단위인 거래(transaction)를 세 가지 차원으로 분류한다. 거래의 빈도(frequency), 불확실성(uncertainty), 자산특유성(asset specificity)이 바로 그것이다. 거래의 발생빈도는 거래비용을 유발한다. 거래가 단 한번 이루어지는 경우와 달리 거래 당사자간 빈번하게 일어나는 거래는 첫 거래 이후 거래상황이 계속 변하게 되어 그러한 상황변수(contingencies)를 고려하여 계약을 갱신하거나 협상을 새로 해야 하는데, 이때마다 거래비용이 발생한다. 불확실성은 계약을 계속 유지하기 위해 소요되는 거래비용이다. 계약이 체결된 후에 계약의 이행을 위협하는 예상치 못한 상황이 발생할 경우 거래가 계약대로 이루어질 수 있도록 위협상황을 제거하거나 완화하는데 거래비용이 수반된다. 윌리엄슨이 거래의 세 차원 중에서 가장 중요하게 생각한 것은 자산특유성이다. 자산특유성은 거래의 대상이 그 사용처에 대해 가지는 가치, 달리 말하면 거래대상을 기존의 사용처가 아닌 다른 곳에 사용할 때 잃게 되는 가치를 말한다. 이때 기존의 사용처에서나 다른 사용처에서 가치의 상실이 없이 재사용될 경우 자산특유성이 낮거나 없다고 말하며, 현재의 사용처가 아니면 다른 사용처에 사용할 수 없거나 사용할 수 있더라도 기존의 가치를 상당부분 잃을 수밖에 없는 상태를 자산특유성이 높다고 한다(Williamson, 1996).

거래하는 사람들의 합리성에는 한계가 존재하고, 더구나 이들이 기회주의적인 행위를 한다면 거래가 어떻게 성립하는가에 대한 의문이 제기된다. 자산특유성이 높은 항목을 거래할 때 구매자는 시장의 다른 공급자로부터 그 자산을 얻기 어

렵고, 마찬가지로 공급자는 자신의 자산을 구매해 줄 사람을 시장에서 찾기 어려운 상태, 즉 쌍방의존적(bilaterally dependent) 상태가 존재하기 때문에 거래당사자는 상대방의 의존적 처지를 이용하여 이익을 취하려는 기회주의적 유인(incentive)을 갖게 마련이다. 이때 부당한 요구로부터 자신을 보호하고 상대방을 안심시켜 거래의 성사를 담보해 줄 안전장치가 필요한데, 이 안전장치를 거브넨스(governance)라고 하며, 거래를 관할하는 제도화된 양식, 또는 거래를 조직화하는 양식을 거브넨스 구조(governance structure)²⁹⁾라고 한다(Williamson, 1996).

윌리엄슨(1996)은 계약법(contract laws)의 종류와 성격, 환경변화에 대한 적응방식(adaptation), 인센티브(incentives), 관리도구(administrative instruments)의 사용 여부에 따라 거브넨스 구조를 시장(market), 기업의 위계조직(hierarchy), 그리고 그 둘의 중간 형태인 혼합형(hybrid)으로 분류한다.

<표 2-1> 거브넨스의 차원별 특성

차원	거브넨스 구조		
	시장	혼합형	계층조직
인센티브	++	+	0
관리적 통제	0	+	++
자발적, 자생적 적응	++	+	0
타율적, 의도적 적응	0	+	++
계약법의 구속	++	+	0

주: ++ 강함, + 보통, 0 약함

출처: 박길성·이택면(2004). 144쪽.

시장 거브넨스 구조에서는 거래의 결과 나타나는 혜택이나 손실이 거래당사자의 몫이기 때문에 인센티브가 매우 강한 반면 위계조직에서는 의사결정과정에서 최고 경영진에서부터 아래로 계층화되어 있기 때문에 인센티브가 상대적으로 약하다. 혼합형은 그 중간 형태로 볼 수 있다. 한편 관리적 통제의 차원은 인센티브와는 반대로 계층조직에서 강하게 나타나고, 시장에서는 거의 없다. 같은 맥락

29) 거브넨스 구조(governance structure)는 관할구조(박길성·이택면, 2004), 통치구조(조석준, 1993), 지배구조(김일태·유동국·정진필, 1999) 등 다양하게 번역되어 쓰이고 있다.

에서 환경변화에 대한 적응방식에 있어서도 시장 거브넨스 구조에서는 자발적, 자생적 적응방식이 두드러지지만 위계조직에서는 타율적, 의도적 적응방식이 나타난다. 이는 거래당사자의 전적인 책임 하에 거래가 이루어지는 시장과 달리 기업에서는 최고 경영진의 의사결정이 위계조직을 타고 아래로 전달되어 실행되기 때문이다. 마지막으로 거래당사자들은 자신의 자율적인 결정을 기초로 계약법의 지배에 따라 시장에서 거래를 하지만, 계층조직 거브넨스 구조에서는 계약법의 구속을 받지 않고 내부의 전략적인 의사결정에 따른다.

어떤 거브넨스 구조든 그 구조 하에서 거래가 이루어질 때 비용이 발생하는데, 이를 거브넨스 비용(governance costs)이라고 한다. 이때 거브넨스 구조에 따라 비용이 차등적으로 발생하는데, 어느 거브넨스 구조가 거래비용을 절감할 수 있는가를 파악하는 것이 중요하다. 일반적으로 자산특유성이 없거나 매우 낮을 경우에는 거래를 기업 내부에서 해결해야 할 유인이 발생하지 않기 때문에 시장이라는 거브넨스 구조 속에서 거래가 이루어질 때 비용이 가장 적게 든다. 그러나 자산특유성이 높고 거래가 빈번할 경우에는 거래 당사자 간의 상호의존성이 높아져 기회주의적 속성의 문제가 발생할 여지가 있기 때문에 기업의 위계조직 거브넨스 구조가 적합하다. 다시 말해, 자산특유성이 높으면 시장에서의 거래비용이 높아지기 때문에 기업은 거래를 내부화하려는 유인(incentive)을 갖게 되고, 이러한 거래의 내부화는 수직적 통합의 형태를 띠는 것이 일반적이다.

거래비용이론을 텔레비전 산업에 적용할 때 생산의 내부화 결정에 영향을 주는 거래의 차원은 무엇인가에 대한 논의가 가능하다. 자산특유성과 관련하여 텔레비전은 장르와 프로그램의 유형에 따라 크게 달라지기 때문에 일률적으로 단정하기 어렵다. 예컨대 뉴스제작은 각 채널마다 특징적인 편집 스타일을 가지기 때문에 자산특유성이 높다고 볼 수 있지만,³⁰⁾ 유사한 포맷을 가진 프로그램들은 자산특유성이 크지 않다고 할 수 있다. 오히려 수직적 통합을 통한 생산의 내부화 결정에 영향을 미치는 가장 중요한 요소는 거래의 주기, 즉 거래의 빈도이다. 예를 들어 일일드라마를 외부시장에서 제작하기에는 거래비용이 너무 크기 때문에 인하우스에서 정규직 방송노동자들이 제작함으로써 규모의 경제를 실현하고

30) 방송사 채널마다 뉴스의 포맷과 내용이 크게 다르지 않아 방송사의 차별성이 크게 나타나지 않고 있는 한국의 지상과 방송에서는 뉴스제작마저도 자산특유성이 높다고 하기 어렵다.

자 하는 것이다.³¹⁾ 이처럼 거래비용이론은 텔레비전 산업의 조직구조를 설명하는데 유용하고도 강력한 분석도구를 제공하고 있다(Saundry, 1998).

거래비용이론은 기업의 존재 이유에 대해 탁월한 설명력을 제공하지만 몇 가지 점에서 한계 역시 안고 있다. 바니와 헤스텔리(Barney & Hesterly, 2006, 119-120)가 지적한 거래비용론의 한계를 소개하고, 방송산업적 측면에서 가지는 함의를 검토하고자 한다.

첫째, 거래비용이론은 비용 최소화에 초점을 맞춘 나머지 장기적으로 볼 때 기업성장에 도움이 되는 거래특수적인 투자를 간과한다. 시장이 높이 평가하는 자산을 보유하지 않은 상태에서 거래비용 최소화로 기업이 얻을 수 있는 이익에는 한계가 있으며, 특히 성공여부가 불투명한 위험상품인 텔레비전 프로그램을 생산하는 방송산업에서는 거래비용의 절감보다 전략적 투자가 더 중요할 수 있다. 열개의 프로그램에서 거래비용을 절감하는 것보다, 이른바 ‘대박’ 프로그램 하나가 방송사의 재정수익에 기여하는 바가 훨씬 더 크기 때문이다.

둘째, 시장에서의 거래뿐만 아니라 내부거래의 조직에도 비용이 드는데, 거래비용이론은 이에 대한 언급이 없다. 실제로 거래의 내부화를 조직하고 유지하기 위해서 시장보다 더 많은 시간과 비용을 투입하는 경우도 적지 않다. 예컨대 방송사가 숙련노동자를 정규직으로 고용하여 내부화한 것은 빈번한 거래에서 초래될 비용을 절감하기 위한 전략적 선택이었지만, 기술의 발달로 기술인력의 숙련도에 대한 필요성이 떨어진 이후에도 시장보다 더 높은 거래비용을 지불하면서까지 이들의 고용을 유지해야 하는 경우가 발생한다. 그 이유는 대체로 노동조합의 해고제한 행위 때문이다.

셋째, 경제적 거래 행위에는 불가피하게 사회적, 문화적 힘들이가 작용하는데, 거래비용이론은 그러한 힘들이를 효과적으로 설명하지 못한다. 거래의 거브넨스를 결정하는 힘에는 자산특유성과 불확실성처럼 추상적인 거래차원만 있는 것이 아니다. 경우에 따라서는 관계와 네트워크가 계약이라는 형식적인 안전장치를 대체하는 것이다. 방송노동시장에서도 소수이기는 하지만 일부 스타는 피디와의 인간적

31) 최근에는 주연급 연기자의 출연료가 너무 높아 방송사 인하우스 제작으로 감당하기 힘들어지자 일일드라마도 외주제작으로 돌리는 현상이 나타나고 있다. 2008년 봄 KBS 2TV는 일일드라마를 독립제작사에 맡기기로 결정하였다.

인 친분이나 프로그램의 사회문화적 파급효과 때문에 시장가격보다 훨씬 낮은 금액에도 출연을 결정하기도 한다. 예컨대 과거에 프로그램을 함께 해서 신뢰관계가 형성되어 있거나 앞으로 함께 일할 가능성이 있는 피디의 제안을 거절하기 힘든 상황도 있고, 공익적인 프로그램에는 자신의 이미지 제고를 위해 출연을 수용하는 스타들도 있다.

넷째, 기회주의적 속성(opportunism)에 대한 거래비용이론의 강조는 자기충족적 예언(self-fulfilling prophecy)으로 작용하여 바람직하지 못한 결과를 낳을 수 있다는 비판이다. 기회주의적 속성에 대한 가정은 사용자로 하여금 노동자에 대한 감시감독(monitoring)을 강화하게 하여 노동자의 소외를 낳고, 소외된 노동자는 더욱 기회주의적으로 행동하는 역효과를 낳을 수 있기 때문이다. 특히 창의성과 자발성의 가치가 높이 평가받는 방송 노동에서 노동과정을 과학적으로 관리통제하려는 경영자의 의도는 성공하기 어렵다. 기획노동의 중요성이 강조되는 방송제작에서는 공식적인 노동뿐만 아니라 휴식과 동료와의 대화 등도 프로그램의 아이디어로 연결될 수 있다는 점에서 그렇다.

거래비용이론에 대한 또 다른 비판은 지나친 기능주의적 설명에 매몰된 나머지 역사적 과정과 권력관계를 간과하고 있다는 것이다. 특정한 거브넨스 구조가 탄생하기까지의 복잡한 과정과 행위자들의 상호작용에 대한 설명을 생략한 채, 다만 거래비용 절감의 필요성만 동어반복적으로 강조하고 있다는 비판이다. 이는 특정한 제도나 정책이 거래비용 이외의 다른 이유, 즉 역사적 우연성 혹은 권력의 의지에 의해서도 나타날 수 있다는 점을 간과한 결과이다. 예컨대 방송산업에서 외주제작 활성화 정책은 거래비용을 줄이기 위한 기업의 경제적 목적보다도 공급원의 다양화를 통한 프로그램의 다양화와 영상산업 진흥이라는 정부의 정책적, 문화적 목적이 더 크게 작용했지만 거래비용이론은 효율성 이외의 이러한 일련의 전략적 동기들을 놓치는 경향이 있다.

3. 사회학적 제도주의와 정당성 확보 기제

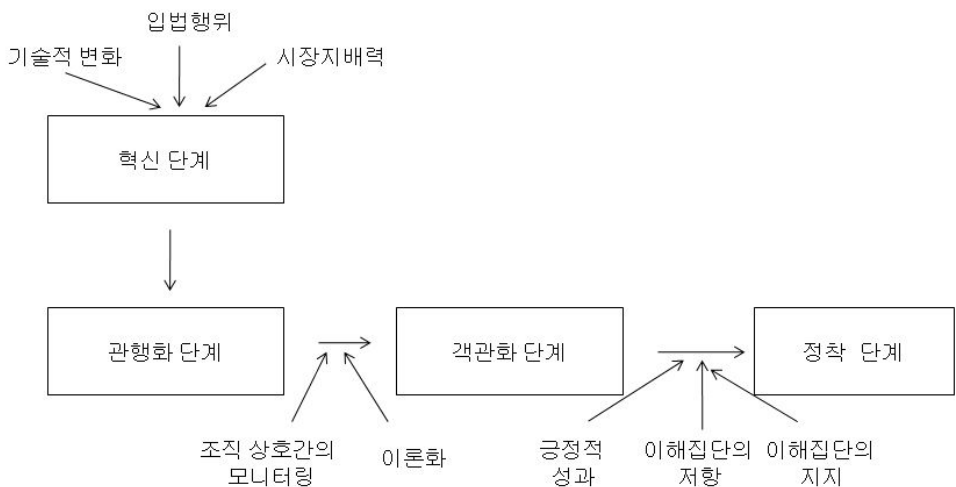
사회학적 제도주의는 합리적 선택 제도주의에서 상정했던 합리적이고 평등한 개인을 다시 사회로 돌려보낸다. 즉, 개인은 사회에 의해 만들어지며, 개인의 선호와 행위는 사회적, 문화적 제약 속에서 형성된다고 주장한다. 사회학적 제도주의는 제도를 설명함에 있어서 인지적, 상징적 측면을 강조한다는 점에서 제도의 구조적 측면에 초점을 맞추는 역사적 제도주의나 개인 합리성의 집합적 딜레마에 관심을 가지는 합리적 선택 제도주의와도 차별화된다. 개인들의 의식적인 선택의 결과로서가 아니라 당연하게 인지되는(taken-for-granted) 대상으로서 제도를 이해하기 때문에 사회학적 제도주의의 제도 개념은 문화의 의미에 가깝다. 이러한 의미의 틀이나 사회적 질서가 형성되고 재생산되는 과정이 바로 제도화(institutionalization)이다. 요컨대 제도화란 특정한 사회적 질서나 문화적 패턴이 사회에서 당연하게 받아들여지는 과정이다(Meyer, Boli & Thomas, 1994; 하연섭, 2003).

이처럼 사회학적 제도주의는 제도화를 상징적 의미의 공유 과정으로 이해하는데, 이때 상징적 의미는 특정한 행위에 대한 자신의 주관적인 해석과 그 행위에 대한 다른 사람의 주관적인 해석이 일치하는 상호주관성(intersubjectivity)이 있어야 사회 내에서 받아들여지게 된다. 상호주관성은 주관적인 해석이 객관화되는 것을 의미하는데, 이는 바로 개인의 외부에 문화적 의미 해석의 틀(external cultural framework)이 존재하고, 그 해석 틀을 사회의 구성원들이 공유하기 때문에 가능하다. 이와 같은 상징과 인지과정에 대한 신제도주의의 강조는 규범과 가치에 초점을 맞추는 구제도주의와 구별되는 핵심적인 특징이다. 사회학적 제도주의를 인지-문화적 접근(cognitive-cultural approach)으로 부르는 이유도 바로 여기에 있다.

사회학적 제도주의의 인지-문화적 접근은 버거와 러크만(Berger & Luckmann, 1966)의 영향을 많이 받았다. 이들은 특정한 사회적 행위나 현실에 대한 의미 공유를 통해 사회적 질서가 형성되는 과정이 바로 제도화라고 설명한다. 버거와 러크만은 이러한 제도화를 세 가지 과정으로 설명하는데, 외면화(externalization), 객관화(objectivation), 내면화(internalization)가 그것들이다. 먼저 외면화는 사회적 질서에 시간적으로 선행하는 인간의 행위가 있어야 함을

의미한다. 인간행위의 산물이 사회적 질서라는 것이다. 객관화는 인간의 행위가 개인으로부터 생성되었지만 사회에서 독립성을 인정받아 객관성을 얻게 되는 과정을 말한다. 마지막으로 내면화는 객관화된 개인의 행위를 사회의 구성원들이 주관적으로 해석하고 받아들이는 과정이다. 버거와 러크만은 외면화, 객관화, 내면화의 변증법적 상호작용을 통해 개인과 제도가 상호작용하는 것이라고 강조한다(하연섭, 2003, 113-117).

개인의 행동이 반복적으로 나타나고 전형화되어 하나의 제도로 정착되기까지 혁신 단계, 관행화(habitualization) 단계, 객관화(objectification) 단계, 제도의 정착(sedimentation) 단계라는 선형적 과정을 거친다. 법제도의 시행, 기업의 시장지배력 강화, 신기술의 도입 등으로 혁신이 발생하면, 이에 대해 전형화된 반응들이 반복적으로 나타나는데 이것이 관행화 단계이다. 관행화 단계에서 조직 상호간의 모니터링과 이론화 과정을 거쳐 객관화의 단계로 접어들고, 이에 대해 이해집단의 찬반 갈등과 긍정적 성과의 도출 과정을 거쳐 제도는 정착 단계로 이행한다(Tolbert & Zucker, 1996). 이 과정을 도식화하면 <그림 2-1>과 같이 나타낼 수 있다.



<그림 2-1>제도화 과정 모형

출처: Tolbert & Zucker (1996). p. 182

이 도식에서도 알 수 있듯이 제도화는 안정화 단계로 정착되기까지 이해집단의 지지와 저항의 갈등을 겪게 되는데, 이러한 갈등을 최소화하기 위해서는 제도가 정당하고 합리적이라는 인식을 심어주어야 한다. 이는 사회 내에서 개인의 행위 혹은 사회적 질서가 당연하게 수용되는 과정에 다름 아니다. 특정한 행위나 사회적 질서가 당연시 여겨진다는 것은 정당화(legitimation)의 과정을 필요로 한다. 사회학적 제도주의는 제도들이 정당성을 확보하는 과정에서 특정한 제도와 유사해지는 동형화(isomorphism)가 발생한다고 보고 있다.

동형화는 많은 조직들의 구조와 형태가 동질적으로 수렴되는 경향을 의미하는 개념이다. 달리 표현하면, 동형화는 특정한 기업으로 하여금 동일한 환경적 조건에 처한 다른 기업들을 닮도록 강제하는 제약과정이다. 이때 조직 간의 유사성이 나타나는 이유는 특정 조직이 특별히 효율적이거나 능률적이어서가 아니다. 효율성과는 무관하게 사회적으로 인정받는 조직을 닮아감으로써 조직의 정당성과 생존을 확보하려는 것이다. 디마지오와 파웰(DiMaggio & Powell, 1991, pp. 67-74)은 제도적 동형화를 유발하는 세 가지 기제로서 강제적 동형화(coercive isomorphism), 모방적 동형화(mimetic isomorphism), 규범적 압력에 의한 동형화(normative isomorphism)를 설명한다.

첫째, 강제적 동형화는 정치적 영향력과 깊은 관련이 있다. 특정 조직이 의존하고 있는 다른 조직의 공식적·비공식적 압력이나 문화적 압력을 거부하기 힘든 경우에 강제적 동형화가 나타날 가능성이 높다. 이때 압력은 권력, 설득, 공모에 의 초대 등 다양하게 인식될 수 있는데, 일반적으로 법과 정부 정책은 조직의 변화를 가장 직접적으로 강제하는 동형화의 기제이다.

둘째, 모방적 동형화는 불확실성에 대처하는 가장 일반적인 반응이다. 불확실성은 모방을 낳는 가장 강력한 힘이기 때문이다. 환경이 불확실하고 이에 대한 기업의 전략도 모호할 때 같은 분야에서 성과를 내는 비교우위 조직을 닮는 것이 모방적 동형화이다. 큰 비용을 들이지 않고 조직이 당면한 문제에 대한 해결책을 찾을 수 있다는 점이 모방적 동형화의 장점이다. 모방적 동형화는 특정 조직이 속한 분야에서 우수한 성과를 나타내고 있는 조직의 모델을 경쟁적으로 모방하게 하여 유사한 제도를 양산한다.³²⁾ 모방적 동형화에서 모방의 대상이 된 조직이 자신의 조직에 적합한지, 또 효율성이 있는지는 부차적인 문제이다.

셋째, 규범적 압력은 직업전문화(professionalization)의 결과이다. 직업전문인들은 자신들의 일을 정의하고, 생산을 통제하며, 직업적 자율성을 지키기 위한 인지적 토대와 정당성을 마련하기 위해 노력한다. 따라서 직업전문화는 노동의 조건과 방식을 규정하려는 특정한 직업 구성원들의 집단적인 노력이다. 직업전문화를 통해 조직 형태의 동형이 나타나는 두 가지 중요한 원천이 있는데, 하나는 대학의 공식적인 교육이며, 또 다른 하나는 조직 내의 직종별 네트워크이다. 대학과 전문교육 기관은 조직의 규범을 개발하는데 있어서, 전문가 집단이나 협회³³⁾는 조직적 또는 직업적 행위에 대한 규범적 규칙을 정의하고 전파하는데 있어서, 매우 중요한 역할을 수행하는 기구이다.

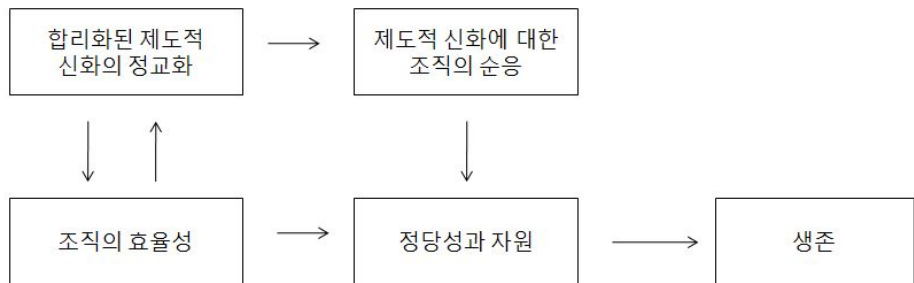
마이어와 로완(Meyer & Rowan, 1991, pp. 41-62)은 합리화(rationalization)를 동형화의 근본적 원인으로 본다. 현대사회에서 조직은 합리적으로 생성되었다는 인상을 주어야 하는데, 그 과정은 다른 아닌 사회에서 이미 합리적이라고 판단이 내려지고 제도화된 실천과 절차들을 가져다 쓰는 것이다. 그러한 실천과 절차들을 채택한 조직들은 그 제도의 효율성과는 무관하게 정당성과 생존 가능성을 높일 수 있기 때문이다.

이렇게 제도화된 재화와 서비스, 정책 등은 강력한 신화(myths)로 기능하며, 조직은 의식(ceremony)을 통해 그 신화를 채택한다. 그러나 제도화된 규칙에 대한 순응은 효율성의 기준을 충족하지 못하는 경우가 많다. 조직의 공식적 형태가 조직에 대한 사회적 자원과 정당성 확보를 우선적으로 추구한 결과, 오히려 조직

32) 모방적 동형화는 국경을 초월해서 일어나기도 하는데, 가령 영국 방송에서 BBC가 1993년 원가절감을 위해 도입한 프로듀서 선택제를 KBS가 모방하여 CP(Chief Producer) 제도라는 이름으로 도입한 것은 모방적 동형화의 사례이다. CP제도는 기존의 국장-부장-차장으로 이어지는 위계조직 외에 프로그램들을 몇 개씩 묶어서 관할하기 위해 신설된 자리이다. BBC와 달리 인사권과 예산권이 주어지지 않아 실질적인 조직관리가 이루어지지 못하는 한계를 처음부터 안고 있었다. 따라서 CP제도는 공영방송의 대명사로 세계적 명성을 얻고 있는 BBC 제도의 스타일만 모방하고 실질적으로 필요한 내용은 담보하지 못한 경우에 해당한다고 할 수 있다.

33) 방송 정규직 노동자들은 전문성과 숙련에 기초한 직종공동체를 운영하고 있다. KBS에는 정규직 노동자들이 결성한 협회가 피디협회, 기자협회, 경영협회, 기술인협회, 아나운서협회 등 무려 19개나 존재하고 있다. 관리자를 배제하는 노동조합과 달리 협회에는 신입사원에서부터 관리자에 이르기까지 동일 직종의 모든 사원들이 가입할 수 있다. 협회 구성원 사이에는 선후배의 위계가 비교적 뚜렷하며, 동질적인 전문성 또는 숙련이 공유되고 있다. 각 협회는 해당 직종의 규범을 생산하는 '단원 공동체'로서 평소에는 자기 직종의 이해를 대변하지만, 대외적인 현안이 발생할 때에는 서로 협력하여 한목소리를 내면서 방송사 전체의 이익을 대변하기도 한다.

이 당면한 문제를 해결하는 데에는 능률성이 떨어지는 상황을 맞는 경우도 발생한다. 왜냐하면 효율성과 능률성은 조직이 최우선적으로 추구하는 목표가 아니기 때문이다. 따라서 조직의 공식적 구조가 효율성보다는 사회적으로 정당화되고 합리화된 요소들을 많이 가지고 있을수록 그렇지 못한 조직에 비해 정당성을 극대화하여 자원의 확보와 생존 가능성을 더 높일 수 있다. 제도화를 통한 조직의 생존 과정을 도식화하면 <그림 2-2>와 같다.



<그림 2-2>조직의 생존 모형

출처: Meyer & Rowan (1991), p. 53

사회학적 제도주의에 대한 비판은 제도에 대한 거시분석에 매몰되어 개인과 상황에 대한 미시적 분석이 부재하다는 주장으로 수렴된다. 몇 가지 유형으로 구분해서 설명이 가능하다(하연섭, 2003).

첫째, 사회학적 제도주의에 대한 가장 큰 비판은 제도만 있고 사람이 없다는 것이다. 행위자에 대한 설명과 구체적인 행위에 대한 분석이 부재하다는 비판이다(Hirsch & Lounsbury, 1997). 합리적 선택 제도주의가 합리적 개인을 중심으로 제도를 설명함에 따라 역사와 맥락을 소홀히 했다는 비판을 받은 것과는 대조적으로 사회학적 제도주의는 상징적 의미의 공유과정으로서 제도를 강조함에 따라 제도에 가려 개인이 보이지 않게 되었다는 비판을 받고 있는 것이다. 제도가 개인에게 영향을 주지만 역으로 개인의 행위도 제도에 영향을 미칠 수 있다는 점에 사회학적 제도주의는 주목하지 않는다. 따라서 사회학적 제도주의는 제도의 형성과 유지에 대한 분석에는 탁월하지만 제도의 변화와 탈제도화(deinstitutionalization)에 대해서는 설명력이 떨어진다고(DiMaggio, 1988).

둘째, 거시적 차원의 제도분석에 치중한 결과 미시적 상황에 대한 구체적인 분석이 결여되어 있다. 구체적인 상황에 대한 미시적 분석은 사회학적 제도주의에서 말하는 동형화가 일반적 현상이 아니라는 점을 예증한다. 예컨대 공영방송 제도 분야에서 영국 BBC의 동형화 압력이 그렇게 강력하다면 전 세계 공영방송들이 모두 BBC의 제도와 조직을 모방하여 세계의 공영방송은 단일한 조직형태를 가지고 있어야 할 것 같은데, 현실은 그렇지 않다. 이는 동형화의 압력이 크지만 개별 국가의 정치적, 문화적 환경, 방송사의 조직문화 등 다양한 요인에 따라 방송제도와 방송사의 조직형태가 결정된다는 점을 사회학적 제도주의가 놓치고 있기 때문이다.

셋째, 사회학적 제도주의가 제도의 형성을 정당성 확보의 인지적 과정으로만 해석함에 따라 행위자 간의 권력관계 또는 국가권력에 의해 제도가 일방적으로 부과될 수도 있다는 점을 간과하고 있다(Friedland & Alford, 1991). 다른 분야에서도 그렇겠지만 한국 방송의 역사에서는 정권이 교체될 때마다 새로운 미디어 정책이 도입되어 과거와는 다른 방송제도들이 시행된 경우가 많았다. 1980년의 언론통폐합에 의한 공영방송 체제, 1991년 상업방송 SBS의 출범으로 인한 공민영 체제 등의 방송제도 변화는 의미의 공유과정에 의한 제도의 형성이 아니라 정부의 정책에 의한 일방적인 제도의 도입이었다. 사회학적 제도주의는 이러한 권력관계에 의한 제도의 강제적 도입에 대해서는 제대로 설명하지 못하는 문제를 안고 있다.

지금까지의 비교를 통해서 신제도주의의 각 분파들은 장점과 단점을 상호적으로 공유하고 있음을 알 수 있다. 신 제도주의 세 분파의 특징을 정리하면 <표 2-2>와 같다.

<표 2-2> 신제도주의 세 분파의 특징

	제도	선호형성	강조점	제도변화	방법론
역사적 제도주의	공식적 측면	내생적	권력 불균형 역사적 과정	단절된 균형 외부적 충격	사례연구 비교연구
합리적 선택 제도주의	공식적 측면	외생적	전략적 행위균형	비용-편익 비교전략적	연역적 일반화된

				선택 동형화 적절성의 논리	이론 경험적 연구 해석학
사회학적 제도주의	비공식적 측면	내생적	인지적 측면		

출처: 하연섭(2003). 291쪽.

제3장 연구문제와 연구방법

제1절 연구문제

제2장 이론적 배경과 기존문헌 검토에서 살펴본 노동과정론과 신제도주의는 한국 방송노동시장의 유연화 연구에서 어떤 연구문제가 도출되어야 하는지를 안내하는 가이드라인의 역할을 하고 있다. 먼저 신제도주의의 각 분파에서 제시한 역사적 인과성, 경로의존성, 거래비용, 동형화 기제 등의 개념은 한국 방송노동시장의 유연화 연구에서 제도의 영향이 중요하다는 점을 일깨워주고 있다. 노동시장의 유연화는 개인의 선호에 의해 추구된 것이 아니라 정책과 제도에 의해 부과된 것이라는 점에서 제도적 맥락과 환경적 요인에 대한 검토가 반드시 이루어져야 함을 환기시키고 있다.

노동과정론과 유연전문화 테제는 방송노동자의 유연화 경험이 자본주의 사회의 구조와 제약 속에서 이해되어야 함을 강조한다. 자본에 의한 노동의 착취, 신기술 도입에 의한 탈숙련화와 노동의 소외, 협력과 경쟁의 균형, 노동의 자율성 등의 노동유연화 속성들이 한국 방송노동시장에서 어떻게 경험되고 인식되는지와 같은 질문들은 다름 아닌 노동과정론과 유연전문화론의 이론적 토대에서 추출되었다.

이와 같은 이론들을 배경으로 본 연구는 방송 노동유연화의 환경적 요인들과 방송 노동자들의 노동유연화에 대한 경험과 인식을 연구문제로 설정하였다. 구체적인 연구문제는 아래와 같다.

【연구문제 1】 한국 방송노동시장 유연화에 영향을 미친 환경적 요인들은 유연화 과정에 어떻게 작용하였는가?

【연구문제 2】 한국 방송노동자들은 노동유연화를 어떻게 경험하는가?

【연구문제 3】 한국 방송노동자들은 유연화된 노동현실을 어떻게 인식하는가?

<연구문제 1>에서는 한국 지상파방송의 노동시장 유연화를 초래한 조건들을 분석한다. 신제도주의에서 말하는 정부의 정책과 법제도를 포함하여 방송노동시장의 유연화에 영향을 준 다양한 요인들을 찾아내고, 노동시장 유연화에 미친 이들의 효과를 탐구한다. <연구문제 2>는 노동시장 유연화 현상을 방송노동자들은 어떻게 겪고 있는지 그들의 경험양식을 분석하고자 한다. 노동의 유연화를 수량적 유연화, 기능적 유연화, 임금 유연화로 구분하여 각각의 유연화 유형을 방송노동자들은 어떻게 경험하는지를 분석할 것이다. <연구문제 3>은 유연화의 결과로 나타난 노동현실에 대한 방송노동자들의 인식을 살펴본다. 이를 위해 정규직 노동자와 비정규직 노동자를 구분하고, 방송사 내부노동시장과 외부노동시장의 노동을 구분하여 유형을 도출한 다음 각 유형에 속한 방송노동자들은 노동유연화의 결과로 나타난 노동현실을 어떻게 차별적으로 인식하는지를 고찰할 것이다.

제2절 연구방법

이 연구는 자료의 수집과 분석을 통해 개념을 발견하고, 유사한 개념들을 묶어 범주로 발전시키고, 범주들 간의 관계를 통해 이론을 구축하는 근거이론(grounded theory)³⁴⁾ 방법을 이용하고자 한다. 근거이론은 이론이라기보다 연구

34) 미국 실용주의와 시카고 학파에 뿌리를 두고 있는 근거이론은 인간 행위의 의미는 상호작용 속에서 발생·진개되며 지속적으로 수정된다고 보는 상징적 상호작용론의 기본 전제를 공유한다. 근거이론의 창시자인 스트라우스(A. Strauss)와 글레이저(B. Glaser)는 상징적 상호작용론의 블루머(Hubert Blumer)와 함께 시카고학파를 이루지만, 스트라우스(Strauss)는 자신이 상징적 상호작용론자로 불리는 것을 거부한다. 반면 글레이저(Glaser)는 라자스펠트(P. Lazarsfeld)와 연구

방법이다. 근거이론은 현장연구에서 많이 쓰이는 질적 연구방법으로서 통계분석과 같은 양적 방법으로 설명하기 어려운 복잡한 현상을 분석하는데 활용된다. 근거이론은 특정 현상에 관한 자료를 체계적으로 수집하여 분석하면 특정한 개념들을 발견할 수 있으며, 귀납적으로 도출된 개념들을 범주화하고, 이들 범주들 간의 관계가 바로 이론이 된다는 믿음을 전제하고 있다(Strauss & Corbin, 1990, 30쪽). 실증적 연구들이 이론을 바탕으로 가설의 설정, 검증, 해석의 선형적인 연구방식을 따르는 반면 근거이론 방법은 이론을 만들어내기 위해 특별한 사회적 현상, 일상적 행동, 조직적 패턴을 인터뷰, 관찰노트, 참고문헌 등의 자료를 통해 분석하는 귀납적 방식을 택한다. 요컨대 근거이론은 가설검증을 목표로 하지 않는 연구방법이라고 할 수 있다. 따라서 근거이론에서는 인터뷰, 관찰, 참고문헌, 신문기사 등의 텍스트 형태의 원자료가 강조된다. 이렇게 추출된 자료들에 대한 이해를 기반으로 중요한 것을 가려내고, 연구문제와의 관련성을 구분해내기 위해서 연구자의 능력, 즉 ‘이론적 민감성(theoretical sensibility)’이 강조되는데, 이론적 민감성은 연구문제에 대한 문헌검토뿐만 아니라 연구자의 전문적 경험(professional experience)이나 개인적 경험(personal experience)에 의해서도 획득될 수 있다. 특히 연구자 개인의 경험은 자료와의 상호작용성을 높일 수 있다는 점에서 중요한 자원이 된다(Strauss & Corbin, 1990, 50-57쪽).³⁵⁾

1. 분석대상과 자료수집

방송노동시장 유연화의 과정과 방송노동자의 노동유연화 경험을 고찰하고자

했고, 그 경험을 근거이론에 도입했지만 표준화된 분석방법과 다변량분석에는 찬성하지 않았다(Titscher, Meyer, Wodak, and Vetter, 2000).

35) 바로 이 점에서 이 연구를 수행하는 연구자에 대해 언급할 필요가 있다. 연구자는 지상파 방송사(KBS) 피디로서 20년째 근무하면서 프로그램 제작업무 뿐만 아니라 노동조합과 정책부서에서 일한 경험이 있어서 문서자료와 심층인터뷰로부터 개념과 범주를 도출하는 과정에서 이론적 민감성을 적절히 발휘할 수 있었다. 게다가 이미 라포르(rapport)가 형성되어 있는 인터뷰 참여자가 많아 심층인터뷰에서 편안하고 솔직한 대답을 얻을 수 있었다.

하는 이 연구는 텔레비전 프로그램 제작과 직간접적으로 관련된 피디와 스태프 노동자들을 분석대상으로 삼고자 한다. 물론 방송사에는 다양한 직종들이 일하고 있지만 기자와 행정 등의 직종은 프로그램과 질적으로 차별화된 뉴스 보도를 하거나 프로그램 제작에 직접 참여하지 않기 때문에 분석대상에서 제외하였다. 이는 텔레비전 제작 스태프 인력만도 수십 명이 넘기 때문에 연구의 효율성을 위해 분석대상을 일정한 범위 내로 한정할 필요가 있었기 때문이다.

물론 라디오라는 매체도 있지만 분석 대상 매체를 텔레비전으로 한정하는 이유는 일반적으로 노동유연화에 가장 큰 영향을 미치는 요인으로 알려진 정부의 정책과 신기술의 변화로부터 가장 큰 영향을 받는 매체가 바로 텔레비전이기 때문이다. 예컨대 한국 방송에서 정부의 독립제작 정책과 6mm 카메라 및 비선형편집 장비 등의 테크놀로지는 텔레비전과 직접적으로 관련된 정책과 기술이다.

본 연구는 방송노동시장의 유연화 과정을 추적하기 위해 문서분석(document analysis)과 심층인터뷰(in-depth interview)를 실시했다. 문서분석은 유용성이 높아 질적 연구방법으로 널리 활용되는 방법이다. 이때 문서자료는 단순히 존재하기 때문에 분석하는 것이 아니라 연구문제 해결에 적합성이 인정되어야 한다(Mayson, 1996). 문서는 과거에 발생한 사건과 과정을 기록한 문건으로서 관찰과 인터뷰에서 얻을 수 없는 중요한 자료를 제공한다. 따라서 문서분석은 현재의 사건과 과정뿐만 아니라 역사적 사건과 과정을 이해하는데 유용하다.

구체적인 분석대상으로 삼은 주요 문서는 한국방송프로듀서연합회가 발행하는 <PD연합회보>³⁶⁾와 한국방송작가협회의 <한국방송작가협회보>이다.³⁷⁾ 한국방송프로듀서연합회는 2007년 8월 29일 524호까지 모두 다섯 권의 합본호를 발행

36) 한국방송프로듀서연합회는 1988년 1월 25일 <프로듀서>라는 제호의 창간호를 발간한 이래 월 1회 발행체제를 유지해오다가 1995년 4월 6일 발행한 69호부터는 제호를 <프로듀서연합회보>로 바꾸고 발행주기를 월간에서 격주로 늘렸다. 제호를 다시 <PD연합회보>로 변경한 협회보는 2001년 3월 2일 210호 발행부터는 매주 발행체제로 전환하여 방송 현업과 방송 정책에 대해 본격적으로 의견을 내기 시작했으며, 2006년 1월 1일 다시 제호를 <PD저널>로 변경하였다.

37) 방송기자, 방송기술인, 방송경영직 사원들도 협회보를 발행하고 있지만 이 연구가 프로그램 제작과 직접 관련된 노동과정으로 연구범위를 좁히고 있기 때문에 제외하였다. 그리고 방송 비정규직 노동자들은 노동조합은 고사하고 협회를 구성할 정도의 조직력도 갖추지 못하고 있어서 방송작가를 제외하고는 정기적으로 회보를 발간하는 직종이 존재하지 않았다. 따라서 <한국방송작가협회보>를 분석대상으로 삼은 것은 방송 비정규직 노동자의 고용관계와 노동조건을 조사할 수 있는 다른 일차자료의 부재 때문이기도 하다.

했는데, 본 논문은 합본호의 모든 기사와 칼럼을 분석 대상으로 삼았다.³⁸⁾ 월 1회 발행된 <한국방송작가협회보>는 인터넷 홈페이지를 통해 게재하고 있는 모든 회보를 분석했는데, 1988년 2월 회보부터 2007년 12월까지 발행된 회보가 분석 대상이었다.

<PD연합회보>와 <한국방송작가협회보>를 분석대상으로 삼은 이유는 피디와 구성작가가 기획, 제작, 편집 등 송출 이전까지의 거의 대부분의 제작단계에 함께 참여하는 제작 주체이면서, 그와 동시에 각각 정규직 노동자와 특수고용직³⁹⁾ 비정규직 노동자라는 대표성을 가지기 때문이다. 따라서 두 협회보가 방송노동자들의 고용관계, 노동조건뿐만 아니라 그들의 일상과 관행, 의식에 관한 다양한 관심사들을 다루고 있어서 연구문제 해결에 도움을 줄 것으로 판단했다. 이들 문서자료는 한국 방송노동시장의 메커니즘과 역학을 보여주는 다양한 자료들을 두루 포함하고 있는데, 특히 노동시장의 형성과 분화의 과정, 노동과정과 노동의 유연화 등에 관한 유의미한 기사와 칼럼 등을 표집하여 그것들이 담고 있는 의미를 분석했다. 이 연구는 문서자료의 기명 칼럼이나 글에서 인용을 할 경우에 글쓴이의 이름을 밝히는 대신 소속 방송사 또는 단체와 직종을 밝히는 것으로 대신했다.

<PD연합회보>와 <한국방송작가협회보> 외에도 방송위원회, 한국방송협회, 한국방송공사 등 방송관련 기관에서 발행하는 자료와 신문기사에서 연구문제 해결

38) 합본호는 1권(1호~30호, 1988.1~1991.5), 2권(31호~68호, 1991년 6월~1995년 2월), 3권(69호~157호, 1995.4~1998.12), 4권(158호~230호, 1999.1~2001.7), 5권(444호~524호, 2006.1~2007.8), 이렇게 모두 다섯 권이 출간되었는데, 2001년 8월부터 2005년 12월까지의 합본호 출간이 이루어지지 않은 공백기로 남아 있다.

39) 방송작가의 노동자성과 관련하여 특수고용직 노동자라는 작가들의 주장과 독립도급업자인 프리랜서로 봐야 한다는 방송사의 주장이 엇갈리고 있다. 김순영(2007)은 방송 구성작가들이 방송사를 대리한 피디들에 의해 채용되며, 피디의 업무지시를 받아 방송사의 전화, 복사기 등의 사무기기를 이용할 뿐만 아니라, 원고작성 외에도 피디의 지시를 받아 방송제작에 관한 일을 해오고 있기 때문에 노동자성을 인정해야 한다고 주장한다. 이에 대해 법원(서울행정법원 2002. 11. 19 선고, 2002구합13079)은 구성작가가 스탭회의에 참여할 의무가 없고, 프로그램 제작 전반에 대한 참여가 강제되지 않으며, 피디가 구성작가의 업무수행을 지시, 감독하는 관계에 있다고 보기 어렵다는 등의 이유를 들어 노동자성을 인정하지 않고 있다. 이 두 입장에 대해 연구자는 구성작가들과 오랫동안 방송현장에서 함께 일해 온 경험에 비추어 고용관계와 노동과정으로 볼 때 노동자성을 인정하는 것이 합리적이라고 판단한다. 따라서 이 연구는 방송구성작가를 특수고용직 비정규 노동자로 간주한다.

에 도움이 되는 자료들을 활용했다. 이들 자료들은 연구문제 해결을 위한 유용한 배경지식을 제공해주었다. 예컨대 <KBS 사보 열린마당>에 실린 프로그램 제작 과정에 관한 한 예능 피디의 인터뷰 기사는 프로그램 생산의 노동과정이 일주일 단위로 어떻게 구성되어 있으며, 제작 스태프들의 노동과 협업의 방식은 어떠한지를 구체적으로 보여주고 있다.

문서분석 외에 본 연구는 연구문제의 해결을 위해 심층인터뷰를 활용하고 있다. 심층인터뷰는 참여관찰과 더불어 사회적 현상을 이해하는데 많이 쓰이는 자료수집 방법이다. 참여관찰이 사회적 현상이 실제로 벌어지는 현장에서 관찰할 수 있다는 장점이 있는 반면 접근의 제한성이나 시간적인 제약이 있을 수 있으며, 연구자의 주관적인 경험을 일반화하기 어렵다는 단점이 있다. 이에 비해 심층인터뷰는 정보원의 신뢰성에 대한 문제가 있을 수 있지만 연구주제와 관련한 다양한 관점을 제공할 뿐만 아니라 현재는 물론 과거에 대한 정보까지 얻을 수 있다는 점에서 유용한 연구방법이다(Newcomb, 1991). 본 연구는 문서분석을 통한 통시적 역사연구와 심층인터뷰를 통한 제작자 경험의 공시적 연구를 결합하는 삼각측량 방법을 활용함으로써 질적 연구의 한계로 지적되는 연구결과에 대한 신뢰도를 제고하고자 한다. 이 같은 과정을 통해 방송노동의 유연화 과정과 유연화의 결과로 나타난 노동현실에 대한 방송노동자의 경험과 인식을 씨줄과 날줄로 엮어 입체적으로 분석할 것이다.

심층인터뷰 참여자 선정에서는 연구자의 이론적 민감성에 근거하여 목적표집을 통해 표본을 추출하였으며, 이 연구를 위해 15명이 심층인터뷰에 참여했다. 인터뷰를 시작하기 전 연구 참여 동의서에 서명을 받았다. 인터뷰는 반구조화된 질문(semi-structured questionnaires)으로 항목을 구성하였으며, 연구 참여자의 동의를 받아 인터뷰 전 과정을 녹음하였다. 각 인터뷰마다 최소 1시간에서 길게는 3시간까지 시간이 걸렸다. 인터뷰는 2007년 11월 11일부터 2008년 4월 10일까지 5개월에 걸쳐 이루어졌으며, 주로 KBS의 사무실과 회의실 또는 인근의 커피숍에서 진행되었다. 모든 인터뷰에 대해 녹취록을 작성하였으며, 녹취된 자료를 바탕으로 코딩과 분석 작업이 진행되었다. 녹취된 자료는 A4 253쪽(한글 10포인트)에 해당하는 분량이었으며, 구와 문장 단위로 의미를 추출해내는 코딩 작업이 수행되었다.

심층인터뷰에 참여한 지상파방송사의 피디, 작가, FD, 조명, 그리고 독립제작사의 피디, 프리랜서 CG 등은 하나같이 프로그램 제작에 직접적으로 참여하고 있는 사람들로서 연구문제 해결에 없어서는 안 될 소중한 경험을 들려주었다. 연구에 참여한 A, B, C, E, F, H, J는 방송사 직원들로서 모두 연구자와 같은 직장에서 근무하고 있는 사람들로서 이미 라포르가 형성되어 있어서 연구 참여에 관한 동의를 어렵지 않게 얻어낼 수 있었다. 피디를 비롯한 방송사 직원들에 대한 표집은 연구자가 이론적 민감성을 발휘하여 연구에 꼭 필요하다고 판단되는 사람들을 목적표집으로 선정하였다. 본사와 지역근무를 함께 해 본 경험이 있는 피디, 드라마와 예능, 교양 등 각 장르의 피디들을 골고루 포함하고자 했으며, 외주 제작 프로그램을 관리하고 있는 피디도 연구 참여자에 포함시켰다. 또한 독립제작사 피디 D와 조명감독 M, 차량기사 K도 연구자와 방송노조 활동을 함께 했던 사람들이어서 접근이 어렵지 않았다. 독립제작사 피디 D는 불과 2년 전까지만 해도 방송사의 톱클래스 예능 피디였기 때문에 내부노동시장과 외부노동시장의 차별화된 생산 시스템과 제작관행을 생생하게 비교검토할 수 있는 기회를 제공해 주었다. 차량기사 K는 방송사에서 해고되자 방송사 비정규직 노동자들을 규합하여 노동조합을 설립한 비정규직 노동운동의 선구자로 알려진 인물이다. 그와의 인터뷰는 매우 흥미로웠는데, 2000년 당시 방송사 비정규직 노동조합의 결성 배경을 설명해 달라는 연구자의 첫 질문에 그는 무려 30분 동안 한번도 그치지 않고 노동조합 설립배경뿐만 아니라 정규직과 비정규직 노동자의 근무환경의 차이, 정규직의 비정규직에 대한 횡포, 정규직에 비해 열악한 임금체계, 비정규직 노동자의 해고를 외면하는 정규직 노동조합에 대한 분노, 비정규직 노동자의 열악한 노동조건에 대해 때로는 흥분된 목소리로 때로는 결의에 찬 목소리로 한편의 다큐멘터리를 보듯 구체적인 설명을 제공해주었다. 한편 연구에 참여한 비정규직 노동자들은 대부분 눈덩이 표집(snowball sampling)을 통해 확보되었다. 예컨대 연구자와 라포르가 형성되어 있는 한 텔레비전 피디로부터 독립제작사 피디 G와 방송사 FD L을 소개받았으며, 독립제작사 피디 G로부터 프리랜서 CG O를 소개받았다. 유사한 사례로 조명감독 M은 자신과 함께 일하는 비정규직 용역 조명 N을 연구자에게 소개해주었다. 이 연구에서 심층인터뷰 내용 중 일부를 직접인용할 경우 실명을 밝히지 않았다.

심층인터뷰를 실시한 연구 참여자 15명의 개인별 특성을 기술하고, 이들의 성별, 나이, 직종, 제작분야, 학력, 전공, 경력을 표로 정리하여 제시한다. 연구 참여자의 연령, 제작분야, 업무 등에 관한 기술은 인터뷰가 시작된 2007년 11월을 기준으로 삼았다는 점을 밝힌다.

A: 방송사 피디(남, 40세)

신문방송학을 전공하고 지상파 방송사 피디로 입사하여 지역에서 주로 시사 프로그램을 제작했다. 방송사 근무 경력 12년차에 접어들었으며, 현재는 방송정책 부서에서 일하고 있다. 전국언론노동조합에서 활동한 경력이 있으며, 지금은 한국방송피디협회 간부로 활동 중이다.

B: 방송사 피디(남, 50세)

신문방송학을 전공하고 1985년 지상파 방송사 지역 피디로 입사하여 서울 본사로 올라오기 전까지 12년 동안 부산과 울산에서 프로그램을 제작했다. 본사 심의실을 거쳐 제작 업무를 하다가 승진하여 지역총국 편성제작팀장을 2년간 역임했다. 그 후 다시 서울로 올라와 정책부서에 근무하고 있다.

C: 방송사 경영직 사원(남, 46세)

사회학을 전공한 방송사 경영직군 사원으로 수원 연수원이 근무지이다. 보통 연수원 발령을 받아 3년 정도 지나면 본사로 복귀하는 경우가 많지만, 자신은 어떻게 하다보니 방송사에서 생활한 19년 중 9년째 연수업무를 하고 있다고 말한다. 회사의 비전과 정책을 직원들에게 전파하고 체화시키는 중요한 일을 연수원에서 할 수 있는데도 불구하고 경영진들은 신입사원 훈련기관 정도로 생각하고 있는 현실이 안타깝다고 아쉬워한다.

D: 독립제작사 피디(남, 43세)

대학에서 사회학을 전공하고 방송사 피디가 되었다. 1992년 입사 이후 주로 예능 프로그램을 연출했다. 참신한 기획과 탄탄한 연출력으로 방송사에서 주목받는 피디였지만, 프리랜서를 선언하고 현재는 독립제작사에서 프로그램을 제작하

고 있다. 독립제작시장에서 창의적인 프로그램이 설 자리가 없으며, 지나친 시청률 경쟁이 노동조건을 더욱 열악하게 만들고 있다고 비판한다.

E: 방송사 피디(남, 47세)

역사를 전공한 예능 피디이다. 코미디, 주말 버라이어티 프로그램 등 방송사 20년 경력의 대부분을 예능국에서 보낸 베테랑 피디이다. 현재는 부장급 CP로 프로그램을 관리하는 업무를 담당하고 있다.

F: 방송사 피디(남, 47세)

지상파 방송 시사교양 분야에서 19년 동안 프로그램을 연출해 온 피디이다. 현재 한국방송피디연합회의 간부 직위를 맡고 있어서 타 방송사 피디들과의 교류가 많은데, 지상파 방송3사의 조직문화가 다른 점이 있느냐는 연구자의 질문에 대해 크게 다른지 않은 것 같다는 답변을 했다. 아직까지 고용불안을 느끼지 않고 있으며, 구조조정 압력과 노동시장의 유연화 시도에 대해서는 노동조합이 잘 대처할 것으로 믿고 있다.

G: 독립제작사 피디(남, 34세)

대학에서 사회학을 전공한 외주제작 피디로 9년의 경력을 소유하고 있다. 방송 일을 하고 싶어 MBC 방송아카데미 과정을 다녔으며, MBC 계약직 조연출 공모에 지원해서 방송제작 업무에 입문했다. 계약시한이 끝나고 MBC 계약직 피디 선배들이 설립한 독립제작사로 자리를 옮겨 3년 정도 프로그램을 제작하다가, 다시 신생 독립제작사에 스카우트되어 2년간 일한 경험이 있다. 평소 자신의 회사를 설립해야겠다는 생각을 가지고 있었는데, 얼마 전 그 계획을 실천하기 위해 개인 프로덕션 설립을 추진했으나 여의치 않아 창업의 꿈을 접고 당분간 프리랜서 피디로 생활하고 있다. 방송사 계약직 피디로 시작했기 때문에 일을 체계적으로 배울 수 있었다고 말한다.

H: 방송사 피디(남, 46세)

대학에서 불문학을 전공하고 대학원에서 신문방송학을 전공한 경력 20년의 드

라마 피디이다. 지상파 방송사에 입사한 후 줄곧 드라마 제작부서에서 연출하다가 현재는 드라마의 기획과 관리업무를 담당하고 있다. 피디협회의 간부직을 역임한 바 있어 방송과 관련한 현안과 정책에 대해 높은 식견을 가지고 있다.

I: 방송사 작가(여, 38)

대학에서 국문학을 전공한 경력 13년의 방송작가이다. 지상파 방송에서 시사교양 프로그램 작가로 일하고 있다. 작가세계를 모르는 일반 사람들은 방송작가가 화려한 직업이라고 생각하지만, 자신의 경험으로 볼 때 작가는 나이가 들면 일하기 힘든 고용불안에 시달리고 있을 뿐만 아니라 방송사 내에서도 일의 양이나 역할에 비해 작가의 위상이 그리 높지 않다고 생각한다.

J: 방송사 외주제작팀 피디(남, 45)

대학에서 철학을 전공하고 지상파 방송사 피디를 지망했다. 처음 라디오 피디로 일을 시작했으며, 곧 텔레비전 부서로 옮겼다. 현재 독립제작사들이 납품하는 프로그램을 관리하는 부서에서 근무하고 있다. 어떤 프로그램을 외주로 할 것인지에 대한 아이디어를 생산하는 기획업무에서부터 전반적인 제작과정에 대한 관리, 최종 방송까지를 관장하고 있다. 방송사 근무 19년 중 절반 이상을 외주관리 부서에서만 근무했기 때문에 외주제작의 역사와 현실에 대해 잘 알고 있다.

K: 방송차량 기사(남, 55세)

자동차를 전공한 고졸 출신의 방송사 차량 운전직 노동자다. 1998년부터 KBS에서 취재차량을 운전하던 중 과건근로자 보호에 관한 법률(이하 과건법)이 시행되면서 해고를 당하고, 방송사 비정규직 노동자를 규합하여 노동조합을 설립하였다. 현재는 방송사 자회사에서 출자한 방송차량회사에서 근무하고 있으며, 민주노총 간부로 활동하고 있다. 방송사에 근무할 당시 비정규직 노동자의 고용불안과 그로 인한 부당한 대우를 직접 체험했으며, 현재 비정규직 문제해결에 적극적으로 나서고 있다.

L: 방송사 FD(남, 31세)

전문대를 졸업하고 방송사에서 FD로 일한 지 6년이 되었다. 방송사에서 FD로 일하던 선배의 권유로 2002년 월드컵 때 슬로우모션 화면 제작을 잠시 하다가 2003년 졸업하자마자 방송사 FD 일을 본격적으로 시작했다. 영화를 전공했으나 영화제작 스태프들의 상황이 매우 열악하다는 얘기를 듣고 방송사로 진로를 바꾸었다. FD 업무의 전문성을 인정해서 방송사에서 직급을 낮춰서라도 정규직 채용을 해주기를 희망하고 있다.

M: 방송사 조명감독(남, 48세)

대학 4학년 때 학교에 강사로 나온 방송사 엔지니어의 권유로 연봉계약직으로 조명 일을 처음 시작했다. 연봉계약직 신분에 대한 차별대우에 환멸을 느껴 공채 시험에 응시하여 정규직으로 신분이 전환되었다. 당시 연봉계약직으로 함께 입사했던 동료들과 현재 자신의 임금을 비교하면 상당한 차이가 난다고 말한다.

N: 방송사 용역직 조명(남, 28세)

고등학교 졸업 후 군 복무를 마치고 2004년 초 뮤지컬에서 조명 일을 처음 배웠다. 조명을 제대로 하려면 방송 일을 배워야한다는 뮤지컬 조명감독의 권유로 2004년 말부터 지상파 방송사에서 비정규직 용역으로 조명 일을 하고 있다. 일당에 시간외 수당을 합쳐서 월 평균 130만원-140만원의 임금을 받고 있으며, 상여금을 일절 받아본 적이 없으며 4대 보험 적용도 받지 못하고 있다. 더 나이 들기 전에 외부 조명전문업체의 정규직으로 취업할 기회가 생기기를 기다리고 있다.

O: 프리랜서 CG (남, 41)

지상파 방송사와 독립제작사를 대상으로 프로그램의 컴퓨터 그래픽 작업을 해주는 프리랜서이며, CG 일을 배우려는 두 명을 조수로 데리고 있다. 90년대 초반 개인용 컴퓨터 조립하는 일을 하다가 우연히 방송작가를 알게 되어 방송 분야에 뛰어들었다. 현재 프로그램 타이틀, 프롬프트 자막 등의 제작을 전문으로 하고 있다.

<표 3-1> 심층인터뷰 참여자의 특성

참여자	성별	나이	직종	분야	학력	전공	경력
A	남	40	방송사피디	시사교양	대졸	신문방송	12년
B	남	50	방송사피디	시사교양	대졸	신문방송	23년
C	남	46	행정	연수	대졸	사회학	19년
D	남	43	독립제작사 피디	예능	대졸	사회학	16년
E	남	47	방송사피디	예능	대졸	역사	18년
F	남	47	방송사피디	시사교양	대졸	정치외교	19년
G	남	34	독립제작사 피디	예능	대졸	사회학	9년
H	남	46	방송사피디	드라마	대학원졸	불문, 신방	20년
I	여	38	작가	시사교양	대졸	국문학	13년
J	남	45	방송사피디	외주관리	대졸	철학	19년
K	남	55	차량기사	운전	고졸	자동차과	15년
L	남	31	FD	교양, 예능	전문대졸	영화	6년
M	남	48	조명감독	예능	대졸	매체공학	17년
N	남	28	조명	교양	고졸	-	4년
O	남	41	CG	예능	대졸	기계공학	17년

2. 분석시기

이 연구가 문서분석의 대상으로 삼고 있는 시기는 1988년부터 2007년까지의 20년이다. 이 기간은 한국 방송의 역사에서 큰 획을 그은 몇몇 분기점들이 포진해 있는 매우 중요한 시기로서 초기 몇몇 해에 대해서는 특별한 언급을 필요로 한다.

1988년은 한국방송프로듀서연합회가 발간한 <프로듀서>가 창간된 해이자 한국 언론의 역사에서 방송사 노동조합이 가장 많이 설립된 해로 기록된다. 1987년 6월 시민항쟁으로 열린 민주화 공간에서 그해 12월 9일 MBC가 47명의 창립조합원으로 방송사 최초로 노동조합을 결성하였으며, 이듬해 1988년에는 KBS 노동조합을 필두로 기독교방송, MBC 19개 계열사들에서 노조설립이 이어졌다(프로듀서, 5호, 1988년 12월 15일, 12면). 일반적으로 노동조합은 조합원의 고용안

정과 복리후생을 그 존재이유로 삼지만 한국의 방송사 노동조합은 이러한 경제적 복지 외에 언론의 자유와 독립성을 지켜내야 하는 특수한 임무를 부여받았다. 방송 노동조합의 탄생 자체가 1987년 민주화 투쟁의 열린 공간에서 얻어진 산물이었던 점에서 방송사 노동조합의 정치적 의미가 각별하다고 하겠다.

1991년은 한국 방송사의 시대구분에서 매우 중요한 해로 기록할 만하다. KBS 텔레비전이 개국한지 30년이 되는 해인 1991년은 11년간의 공영방송체제의 종지부를 찍고 한국의 방송체제가 공민영 이원체제로 전환하는 시기로 기록되고 있다. 즉 1991년 3월 20일 라디오 방송을 개시한 SBS는 그해 12월 9일 텔레비전 전파를 발사함으로써 본격적인 공민영 경쟁체제를 열었다. SBS의 출현은 향후 지상파 방송뿐만 아니라 뉴미디어까지도 구조적 변화과정을 겪게 될 것이라는 점을 시사하는 일대 방송 사건이었다. 나아가 1991년은 방송법 개정에 따라 외주제작 프로그램의 쿼터를 법적으로 부과된 첫 해로서 한국 텔레비전 프로그램 생산시장의 이원적 구조가 이때부터 본격화되었다. 또한 1991년은 정부가 종합유선방송의 도입을 결정하고 시범방송을 실시한 해이자, 아시아 최초의 직접위성방송 'Star TV'가 서비스를 실시한 해이기도 하다. 따라서 1991년은 한국 텔레비전 산업에서 분수령을 이루는 중요한 한 해로 볼 수 있다.

1990년대 중반에 이르러서는 뉴미디어의 등장으로 전통적인 지상파 독과점 구조에 균열이 나타나기 시작했다. 1995년은 지역민영방송과 종합유선방송이 출범한 해로 기록되며, 1996년에는 KBS의 위성실험방송이 시작되어 본격적인 위성방송 시대가 열렸다(이창현, 2000). 케이블과 위성방송으로 개화된 한국의 다매체 다채널 방송은 2000년대 들어 위성파 지상파 DMB 방송까지 서비스를 개시하여 텔레비전은 이제 고정수신 매체라는 고정관념이 불식되기에 이르렀다.

3. 자료분석

근거이론 방법에서 특기할 점은 자료 수집과 분석의 시점이다. 실증적 양적 연구에서는 자료 수집이 완료된 다음 자료 분석이 시작되지만, 근거이론 방법론에

서는 첫 번째 자료 수집이 끝나고 다음 자료 수집에 들어가기 전에 자료 분석을 시작한다. 분석 결과 특정한 개념과 범주가 도출되면, 기존 자료를 재검토하고 새롭게 발견된 개념과 범주에 맞추어 자료 수집이 이루어진다. 따라서 먼저 이루어진 인터뷰나 수집된 자료는 다음 인터뷰나 자료 수집에 들어가기 전에 철저히 정리되고 분석되어야 한다(Strauss & Corbin, 1990).

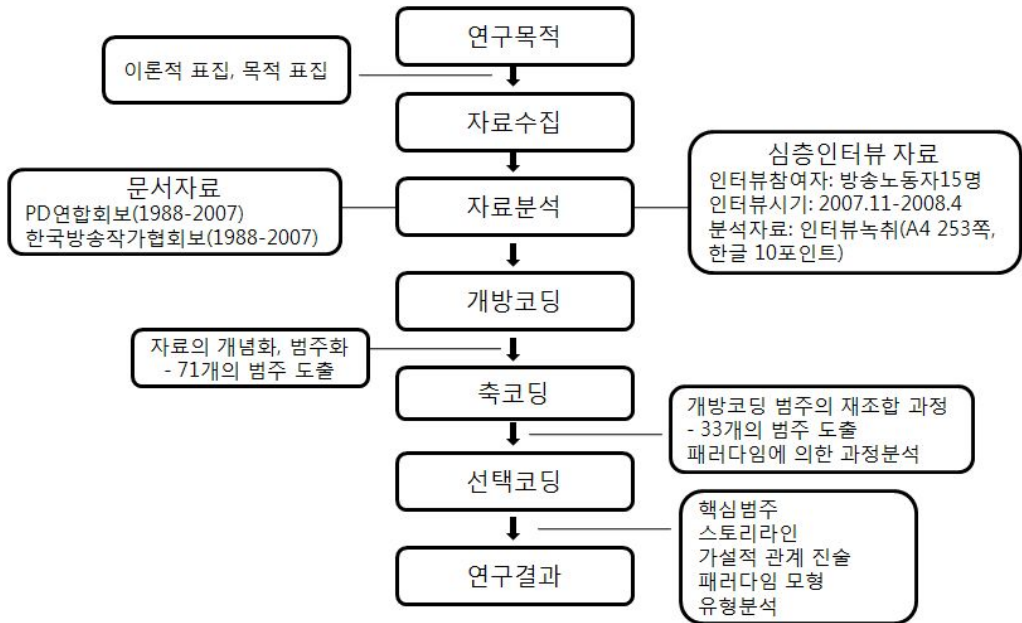
이 연구는 근거이론 연구방법에서 널리 활용되는 스트라우스와 코빈(1990)의 개방코딩(open coding), 축코딩(axial coding), 선택코딩(selective coding)의 3 단계 절차를 거쳤다.

개방코딩은 자료나 현상에서 개념을 도출하고, 자료의 속성(properties)과 차원(dimensions)에 따라 범주화하는(categorizing) 작업이다. 따라서 개방코딩은 인터뷰 자료에 이름을 붙여 개념화하는 작업에서부터 시작된다고 할 수 있다. 이때 정확하고 현미경적인 정밀성(microscopic precision)을 가지고 분석해야만 중요한 범주를 놓치는 위험을 줄일 수 있다(Strauss, 1987). 이 연구 역시 개방코딩 단계에서 자료와 인터뷰 녹취의 한 줄 한 줄을 분석단위로 삼아 꼼꼼하게 분석하였다. 단어, 구, 문장들의 의미에 대한 정밀한 분석만이 주요 개념과 범주를 정확히 포착할 수 있기 때문이다. 개방코딩 과정에서 자료에 대해 끊임없이 질문하고 적절한 이름붙이기 과정을 거쳐 연구문제와 관련이 있다고 판단된 71개 범주를 도출하였다.

축코딩은 개방코딩으로 분석한 자료들을 재조합하는 과정이다. 개방코딩으로 도출한 개념들을 차이점과 유사점을 비교, 대조하여 유사한 자료와 사건들을 하나의 범주로 묶는 작업이 축코딩이다. 축코딩은 연구 대상에 대한 설명을 논리에 따라 체계적으로 전개하기 위해 인과적 조건(causal condition), 맥락적 조건(contextual condition), 현상(phenomenon), 중재적 조건(intervening condition), 작용·상호작용 전략(action/interaction strategy), 결과(consequence)의 범주들을 설정하고 이들을 하나의 패러다임으로 도식화하고 있다. 인과적 조건은 특정한 현상이 발생하는데 영향을 미치는 사건이나 일을 뜻한다. 맥락적 조건은 인과적 조건에 의해 현상이 나타나는데 영향을 주는 환경적 요인이다. 이런 과정을 통해 중심현상이 나타나면 사람들은 처해진 상황에 따라 각기 다른 반응을 하게 되는데, 이 범주가 작용·상호작용 전략이다. 이때 작용·상

호작용 전략은 현상을 둘러싼 중재적 요인의 영향을 받는다. 작용·상호작용 전략으로 나타난 산물이 결과 범주이다. 이 연구는 개방코딩으로 도출된 71개의 범주들을 대상으로 비교와 대조를 통해 유사한 범주들을 다시 재조합하는 축코딩 과정을 거쳐 최종적으로 33개의 범주를 도출하였다.

개방코딩과 축코딩을 통해서 추출된 개념과 범주들을 정교화하는 과정을 통해 패러다임 모형과 중심적인 주제가 되는 핵심범주를 도출하는 작업이 선택코딩이다. 도출된 핵심범주는 다른 범주들과 비교·대조하여 관계성에 따라 가설적 관계의 진술이 만들어지며, 이를 토대로 서술적 이야기(storyline)가 작성된다. 분석자료와 가설적 진술문, 서술적 이야기에서 반복적으로 나타나는 범주들을 유형화하여 이론화하면 근거이론 방법을 이용한 연구절차가 마무리된다. 방송노동자들의 노동유연화 경험에 대한 이 연구 역시 범주의 정교화 과정을 거쳐 핵심범주의 도출, 가설적 관계의 진술, 서술적 이야기의 제시, 패러다임 모형과 유형분석의 도출 등 선택코딩의 과정들을 거쳤다. 이 연구의 자료수집과 분석절차를 모형으로 정리하면 <그림 3-1>과 같다.



<그림 3-1> 연구의 자료수집 및 분석절차 모형

제4장 연구결과

제1절 방송 노동유연화의 환경적 요인

신제도주의 이론은 사회적 맥락, 즉 제도를 통해 사회적 현상을 설명할 수 있다는 믿음을 전제하고 있다. 이때 제도는 공식적인 법과 규제뿐만 아니라 비공식적인 관행과 사회적 관계마저도 포함한다(하연섭, 2003). 한국 지상파방송에서 진행되고 있는 노동시장의 유연화 현상 역시 신제도주의적 관점에서 보자면 다양한 환경적 요인의 영향을 받고 있다. 한국 방송산업에서 노동유연화에 영향을 미친 환경적 요인은 경제적 요인, 기술적 요인, 정책적·법제적 요인, 사회적 요인 등으로 구분할 수 있다. 이들 환경적 요인은 방송시장에서 노동유연화를 불러온 제약으로 작용하였으며, 결과적으로 노동시장 유연화를 경험하는 노동자들의 행위와 의식에 영향을 미치게 되었다.

이 절에서는 <연구문제 1>에서 제기한 한국 방송노동시장의 유연화를 유발한 주요 환경적 요인은 노동유연화에 어떻게 작용하였는지를 분석한 연구결과를 제시하고자 한다. 특히 환경적 요인에 의해 도입된 정책 또는 제도가 정당성을 획득하기 위해 신제도주의에서 말하는 어떤 동형화 기제에 의지하고 있는지도 함께 설명할 것이다.

1. 경제적 요인

노동시장 유연화를 초래한 환경적 요인 중에서 경제적 요인은 크게 노동력 수

급의 불균형과 기업의 경쟁우위 전략의 측면에서 검토할 수 있다. 먼저 방송노동 시장 유연화를 초래한 경제적 요인으로 풍부한 노동예비군의 존재를 들 수 있다. 입사 선호도가 가장 높은 지상파 방송사의 정규직 입사는 이른바 ‘언론고시’라는 표현이 상징하듯 진입장벽이 매우 높게 형성되어 있다.

<표 4-1> 방송영상 관련학과 개설 대학의 재학생-졸업생-취업생 현황

연도	재학생(명)		졸업자(명)		취업자(명)		취업률(%)	
	전문대	대학교	전문대	대학교	전문대	대학교	전문대	대학교
2003	9,368	19,616	2,108	2,223	1,239	1,082	58.8	48.7
2004	8,334	20,808	1,575	2,853	1,053	1,447	66.9	50.7
2005	8,679	21,034	1,973	2,938	1,386	1,669	70.2	56.8
2006	7,226	22,243	1,807	3,091	1,303	1,861	72.1	60.2

출처: 윤호진(2007). 8쪽.

<표 4-1>에서 알 수 있듯이 일반 대학의 방송영상 관련학과의 재학생, 졸업자, 취업자의 수가 모두 매년 꾸준히 상승하고 있음을 알 수 있다.⁴⁰⁾ 일반대학의 방송영상 관련학과 졸업생이 한해 약 3천 명 정도인데 비해, 지상파 방송사의 채용규모는 200명 미만이다.⁴¹⁾ 전문대학까지 포함하면 국내 대학에 재학 중인 방송영상 예비인력은 3만 명 정도가 있으며, 그 중 매년 5천 명 정도가 시장에 공급되고 있다.⁴²⁾ 이들 중 방송사에 정규직으로 취업하는 소수를 제외하면 방송영상 관련 학과의 졸업생 대부분은 케이블방송, 위성방송, 지역민방, 독립제작사 등에서 일자리를 구하거나, 방송과 무관한 직업을 선택하고 있는 실정이다. 이처럼 방송노동으로 진입하고자 하는 희망자가 많고 정규직 고용 인원은 극히 제한된

40) 지상파 방송사에 정규직으로 취업하는 사람들은 대부분 일반대학 졸업자들이며 전문대 출신은 거의 없다. 높은 수준의 임금복지와 고용안정이 지상파 방송사 진입을 위한 일반대학 졸업생 출신의 노동 예비군을 더욱 많이 생산한다고 유추할 수 있다.

41) 지상파 방송 중에서 매년 가장 많은 신입사원을 공채하는 KBS는 2007년 92명의 신입사원을 선발했으며, MBC와 SBS는 각각 46명과 20명을 채용했다.

42) 영국의 방송훈련 기관인 Skillset(1996)은 1990년대 중반 매년 약 3만 명의 대학생이 미디어 관련 학과를 졸업하고 있으며, 대학원 등 상위 교육기관 졸업생까지 합치면 그 수는 더 많을 것으로 보고하고 있다. 졸업생의 10%만 지원하더라도 매년 영국 텔레비전 노동시장에 진입하고자 하는 신규 지원자가 3,000명이 넘는다(Ursell, 2000).

상태에서 한국의 방송사들은 비용을 절감할 수 있는 비정규직 노동을 늘리고 정규직 채용은 줄여왔다. 방송 구직자 또한 취업난으로 인해 비정규직 노동을 적극적으로 거부하지 않음에 따라 방송사 내부와 외부에서 비정규직 노동자들의 수가 증가했다.⁴³⁾ 즉, 방송노동시장의 유연화가 활성화되었다.

비정규직 노동 분야는 지상파방송의 정규직에 비해 노동조건이 매우 열악한 것이 사실이지만, 그러한 노동조건을 감수하고라도 일하겠다는 노동예비군들이 이 분야에도 많이 있다.

꾸준히 계속 있는 것 같아요 ... 상당히 열악한 조건이고 급어도 뭐 충분치는 않지만 일을 하려고 하는 사람들은 꾸준히 계속 있는 것 같아요(방송사 피디 H).

요즘은 좀 뭐라 그래야 하나, 아시다시피 방송이 좀 사양산업이라고 그래야 되나? 예전만큼 인기직종이 아니라서 피디직종도 많이 줄어든 것 같아요. 하겠단 친구들도 많이 줄어든 것 같은데요. 와 보면 너무 힘든 것도 많고, 그 피디라고 하면 다들 안 좋게 보잖아요, 기본적으로. 그래서 그런 좀 인식들도 많은 것 같은데 어쨌거나 그래도 많이 줄었다고 해도 수요가 많이 부족하죠. 하겠다는 친구들이 훨씬 더 많으니까요(독립제작사 피디 G).

전통 경제학 이론에 따르면 고용이 불안정하고 노동조건이 열악한 노동에 대해서는 그렇지 않은 노동에 비해 높은 임금을 제공하는 이른바 보상적 임금격차(compensating wage differential)⁴⁴⁾가 존재한다. 보상적 임금격차는 사용자의 비용을 증가시키는 경향이 있으나 정규직으로 채용하는 비용보다는 적은 것으로 알려져 있다(Christopherson & Storper, 1989). 그러나 보상적 임금격차가 한

43) 방송노동시장에서 일하고 있는 비정규직 노동자의 규모를 정확히 파악하기 어렵지만 강익희(2004)는 총 방송인력 58,340명 중 27,649명을 비정규직 노동자로 추정하고 있으며, 이재호(2007)는 방송노동자를 43,833명으로 추산하고 그 중에서 18,295명을 비정규직 노동자로 추정하고 있다.

44) 임금 수준이 동일하다면 노동 강도가 높거나 노동조건이 열악한 일자리에선 지원자가 많지 않기 때문에 이를 보상하기 위해 더 많은 임금을 제시하는데, 이와 같이 비금전적인 직업속성의 차이를 보상해 주기 위한 임금의 차이를 보상적 임금격차(compensating wage differential)라고 한다.

국의 방송 비정규직 스태프에게 적용되지 못하는 현실적 이유가 존재한다. 그것은 바로 노동력의 공급이 수요를 초과하는 현상 때문이다. 즉, 방송 산업에는 자발적으로 저임금을 감수하겠다는 노동예비군이 많이 형성되어 있어서 이들의 존재는 고용관계와 노동조건에 영향을 미치는 변수로 작용한다.

정규직과 비교할 수 없을 정도로 열악한 상황에서도 방송 일을 하겠다는 젊은 이들이 줄을 서는 여러 가지 이유가 있겠지만 텔레비전에서의 노동경험이 향후 이 분야의 구직에 유리하게 작용할 것이라는 기대가 크게 작동하고 있기 때문이다. 이력서에 텔레비전 노동 경력을 한 줄 올리는 것이 중요하다고 생각하는 젊은이들은 월급은 고사하고, 기회만 주어진다면 공짜로라도 노동력을 제공할 준비가 되어 있다.⁴⁵⁾ 이 외에도 방송 분야에 노동예비군이 많은 이유에는 방송 노동이 주는 독특한 매력과 문화적 생산물을 창조한다는 보람, 열악한 비정규직 노동 조건에 대한 사전 배경지식의 결여, 고용불안에 대한 무지 등이 있다. 이에 관해서는 비정규직 노동자의 노동유연화 경험 분석에서 구체적으로 다루도록 하겠다.

두 번째 경제적 요인으로 분석된 기업의 경쟁우위 전략은 거래비용 절감을 통해 경쟁력을 확보하려는 기업의 생존전략이다. 기업들은 경쟁우위의 가장 손쉬운 방법으로 노동시장 유연화를 통한 인력의 다운사이징을 꾀고 있다.⁴⁶⁾ 한국의 방송노동시장에서도 1990년대 말부터 IMF 외환위기의 여파로 각 사업장마다 명예 퇴직과 정리해고 등 노동유연화 전략이 추구되었는데, 정리해고의 대표적인 사례가 KBS에서 실시되었던 운전직과 환경직 사원들의 아웃소싱이었다.

한국 지상파 방송에서 정규직이었던 차량운전 기사들이 비정규직 파견노동으로 전환되는 과정은 신제도주의에서 말하는 모방적 동형화가 적용된 사례로 볼 수 있다. 복점시대의 지상파 방송사들은 방송차량 운전직을 정규직 사원으로 운영했다. 취재현장에 신속하게 접근하기 위해서는 지리에 정통하고 탁월한 주행능

45) 영국에서도 사정은 비슷한데, 일례로 직업훈련을 마친 한 대학원 졸업자는 런던에 있는 규모가 큰 독립제작사로부터 원고작성, 자료조사, 인터뷰, 촬영, 편집 작업까지 하는데 주당 60파운드를 제의받았다. 독립제작사의 주장은 대학원생의 이력서에 기록할 현장경험의 가치는 돈 몇 푼보다 훨씬 더 값지다는 것이었다(Ursell, 2000).

46) 노동시장 유연화에 대한 기업의 평가가 긍정적이지만은 않은 것으로 나타났다. 미국 경영자협회(American Management Association)는 인력의 다운사이징을 실시한 기업의 절반 정도가 인원 축소 이후 운영이익이 증대하였으며 1/3 정도의 기업에서 노동생산성이 향상되었지만, 86%의 기업에서 종업원의 사기가 저하되었다고 보고했다(Pfeffer, 1998).

력이 필요하다고 판단했기 때문이다. 그러나 자동차의 급속한 대중화로 운전은 더 이상 전문성을 요하는 능력으로 인정받기 어렵게 되었다. 그러나 1990년대에도 방송사에서는 역사적 제도주의에서 말하는 경로의존성이 작용하여 방송차량 운행은 여전히 정규직 사원들의 업무였다. 그러나 1991년 SBS의 출범으로 정규직 중심의 차량운전직 제도에 균열을 일으킬 수 있는 변화가 생겼다. SBS가 방송차량 운전직 전원을 비정규직 파견노동자로 충원한 것이다.

애초부터 SBS는 운전직을 비정규직으로 썼다는 거죠, 사장기사만 빼놓고는... 거기서 KBS가 배우고 MBC가 배운 거예요. 아, 저렇게 해도 되는구나. 저게 사람 관리도 좋고 말도 잘 듣고 꼼짝 못하고 종처럼 부러먹을 수 있고 너 가라고 하면 가고 오라고하면 오고, 하라는 대로 하거든. 그렇게 해서 배운 거예요. SBS가 망쳐놨다니까요(방송사 차량기사 K).

신설 방송사 SBS가 도입한 파견노동을 통한 방송차량 운영제도는 고용을 유연하게 할 뿐만 아니라, 관리통제도 그만큼 쉽다는 장점이 부각되어 KBS와 MBC도 SBS의 운전직 고용제도를 모방하게 된 것이다. 즉, 모방적 동형화가 일어났다.

IMF의 충격파는 비정규직 노동시장에도 적지 않은 영향을 미쳤다. 1998년 KBS는 IMF 외환위기 극복을 위한 구조조정의 일환으로 제작비를 30% 감축하는 정책을 시행하였는데, 이는 곧 방송작가와 자료조사원 등의 비정규직 노동력의 해고 또는 임금 삭감으로 이어졌다. IMF 경제위기는 방송사 조직의 감량경영을 불가피하게 초래하였으며, 이는 곧 비정규직 노동의 고용불안으로 이어진 것이다. 원고료 삭감으로 작가와 자료조사원이 잇따라 그만두자 피디가 직접 원고를 작성해야 하는 상황을 맞았으며, 프로그램에 따라서는 질의 저하라는 비판이 제기되기도 하였다. 급기야는 혼자서 프로그램을 꾸려나가기 어렵게 된 피디가 개인 돈으로 작가와 자료조사원을 활용하는 편법마저 등장했다(한국방송작가협회보, 1998년 2월).

기업의 경쟁우위 전략은 인력감축뿐만 아니라 임금제도의 변화를 통해서도 추구되었다. 노동조합과의 단체교섭에 의해 임금이 일률적으로 결정되는 것이 아니

라 개별 노동자의 성과에 따라 임금을 차등지급하는 연봉제와 성과급제를 도입하려는 경영전략이 꾸준히 추진되고 있다. 이러한 기업 전략은 비정규직 노동에서는 성과를 내고 있지만 노동조합의 역지력이 존재하는 정규직 방송노동시장에서는 강력한 저항을 맞고 있다. 유연화의 경제적 요인으로 분석된 임금 유연화는 방송노동자들의 유연화 경험 분석에서 구체적으로 기술할 것이다.

2. 기술적 요인

텔레비전 제작 노동에서 디지털 신기술의 도입은 견고했던 노동의 경계를 흐리게 하고, 분업과 협업이라는 방송 제작 시스템에 변화를 초래하였다. 방송은 전송신호가 전국의 가정으로 동시에 전달되어 수용의 동시화가 이루어지는 만큼 생산에 있어서도 노동의 동시화가 필요한 작업이었다. 그러나 협업에 의한 프로그램 생산 방식은 디지털 기술, 특히 6mm 디지털 카메라와 비선형편집(non-linear editing) 장비가 도입되면서 균열이 생기기 시작했다. 촬영이 간편해지고, 편집의 후반작업이 비선형적으로 가능해짐에 따라 방송노동의 특징으로 인식되었던 협업노동의 필요성이 감소하고 개별적인 작업이 부분적으로 가능해지게 된 것이다. 즉 기능적 유연성 크게 확대되었다.

1990년대 중반 등장한 소니(Sony)사의 6mm 디지털 카메라 VX-1000은 프로그램 제작노동에 근본적인 변화를 불러왔다(프로듀서연합회보, 118호, 1997년 5월 16일, 4면).

첫째, 새로운 테크놀로지의 도입은 노동의 다기능화를 불러왔다. 6mm 카메라는 가볍고 조작성이 간편해서 간단한 교육만 받으면 누구라도 쉽게 다룰 수 있어서 전문 카메라맨이 아니어도 촬영이 가능했다. 카세트 녹음기의 발명으로 라디오 피디 혼자서 취재·녹음하는 것이 가능해졌듯이, 6mm 디지털 카메라의 등장으로 기존 세 명이 하던 ENG(Electronic News Gathering) 야외촬영을 피디 혼자서도 할 수 있게 된 것이다. 텔레비전 프로그램 제작에도 원맨 제작 시스템(one-man production system)이 가능해졌다.

둘째, 화질이 좋아 제작현장에서 빠르게 수용되었다. 기존 방송용 베타캠(Beta-Cam)보다 작고 가벼워 편의성이 높아졌고 화질에 대한 신뢰도 역시 높게 나타났기 때문에, 6mm 카메라의 도입에 피디들의 거부감이 없었다. 야외촬영에서 6mm 카메라는 단독 촬영장비로 쓰이는 경우도 있었으나 대체로 ENG 카메라의 보조기능을 수행했다. 특히 예능 프로그램의 경우 여러 대의 6mm 카메라를 동원하여 다양한 리액션 컷(reaction cut) 등 메인(main) 카메라가 놓치는 부분을 성공적으로 촬영할 수 있게 되었다.

1990년대 중반 처음 등장한 넌리니어 편집시스템(non-linear editor) 역시 프로그램 제작 노동에 큰 변화를 불러올 수 있는 파괴력을 지녔다.⁴⁷⁾ 넌리니어 편집은 기존 VTR의 테이프가 아니라 하드 디스크(HDD)를 기록매체로 쓰기 때문에 몇 가지 장점이 있다(PD저널, 512호, 2007년 5월 30일, 5면).

첫째, 시간 지연 없이 원하는 기록 장소에 액세스가 가능한 비선형 편집이기 때문에 편집시간이 획기적으로 줄어든다. 비선형편집기(NLE)의 멀티캠(multi-camera)⁴⁸⁾ 기능을 이용하면 최대 16대의 카메라에서 촬영된 녹화물을 동시에 보면서 편집할 수 있기 때문에 편집시간이 대폭 줄어든다.⁴⁹⁾ 둘째, 테이프 편집과 달리 하드디스크 편집이기 때문에 여러 번 편집해도 화질이 전혀 떨어지지 않는다. 셋째, 편집이 끝난 후 수정을 쉽고 편하게 할 수 있으며, 영상효

47) 2007년 5월 현재 121대의 편집기 중 55대(SD급 41대, HD급 14대)의 비선형편집기(NLE)를 보유하고 있는 SBS는 뉴스에 대해 이미 취재부터 송출까지 디지털 제작기반을 완료했으며, 스튜디오 제작시설까지 자동화 구축계획을 가지고 있다. 2006년 말부터 본격적으로 비선형편집기를 도입한 KBS는 2007년 5월 현재 14개의 NLE 편집실을 운영하고 있다. 그러나 MBC는 지상파 방송사 중에서 비선형편집기 도입에 가장 소극적이다. 하루라도 빨리 도입해야 한다는 피디들의 주장에 대해 기술본부는 비선형편집기 도입보다 네트워크 기반의 작업공정 시스템화(NPS: Network Production System)가 우선적으로 해결되어야 한다는 입장을 견지하고 있다(PD저널, 512호, 2007년 5월 30일, 513호, 2007년 6월 5일).

48) 비선형편집 소프트웨어의 일종인 파이널 컷 프로(Final Cut Pro)가 제공하는 이 기능은 여러 대의 카메라로 촬영한 녹화물을 중앙서버에 저장한 후 원하는 장면을 불러서 편집할 수 있도록 하는 방식이다.

49) 비선형편집기(NLE)의 도입으로 이전에 비해 편집이 간편해진 것은 사실이지만, 편집시간이 반드시 줄어든 것은 아니다. “각종 자막, 앵글, 삽입장면 등을 넣다보니 편집이 이전보다 복잡해졌다 ... NLE로 시간은 줄었지만 더 많은 화면을 가지고 편집하려는 연출자의 욕심이 늘어나면서 편집의 호흡이 빨라지고 일이 많아져 결과적으로 편집시간이 크게 줄지 않았다”(SBS 피디, PD저널, 512호, 2007년 5월 30일, 5면).

과나 자막작업이 간편해 다양하고 화려한 후반작업이 가능해졌다.

새로운 테크놀로지의 도입은 노동과정에 불가피하게 영향을 미친다. 6mm 디지털 카메라와 비선형편집장비의 도입은 팀 단위의 협업노동을 다소간 개인화하는 효과를 낳았다. 이전에는 카메라맨, 카메라 보조와 함께 움직였던 피디들이 6mm 카메라의 도움으로 혼자 촬영하고, 편집기사의 도움을 받지 않고 비선형편집 소프트웨어를 이용해 편집, 음향효과, 영상효과 등을 컴퓨터에서 처리할 수 있게 되었다. 이는 숙련노동을 기반으로 한 분업과 협업 노동방식을 변화시키고 있다.

최종적인 후반작업을 스튜디오에서 합니다. 제작편집실에서 영상, 음향, 조명을 관장하는 기술감독들이 함께 한 스튜디오에서 동시적으로 작업합니다 ... NLE를 하게 되면 NPS⁵⁰⁾라는 네트워크 상에서 필요한 제작의 부가적 기능들이 투입되는 단계이기 때문에 ... 말 그대로 시간으로부터 벗어나 있다는 그런 형태다. 그래서 과거에는 녹화일정에 맞추기 위해 피디가 밤새는 일이 잦았죠. 안되면 제작을 못하니까. 지금도 NLE 편집실 자체가 귀하니까 그런데 네트워크체제로 발전하면 이거는 많이 해소될거다. 그래서 프로그램 제작의 집단 노동체제가 스튜디오 연연오락 쪽으로 몇몇 장르를 제외하고는 상당히 자유로워질거다...(방송사 피디 A)

아직까지 비선형편집과 네트워크 제작시스템(NPS)이 대중화되어 있지는 않지만, 향후 네트워크 제작방식의 구축이 완료되면 집단협업노동에 큰 변화가 예상된다. 다시 말해, 방송기술의 발전이 방송노동자의 노동과정과 노동조건에 영향을 미치는 중요한 고려요소로 등장한 것이다.

디지털 제작장비의 출현은 인하우스의 수직적 통합 생산 시스템을 허물고 독립제작 시장을 형성하는 계기로도 작용했다. 신기술의 발달로 생산의 유연전문화

50) 네트워크 제작시스템(Network Production System)의 약어로 네트워크 기반의 작업공정 시스템을 일컫는다. 피디가 편집한 영상물을 온라인으로 올려놓으면, 편집감독은 네트워크에 접속하여 편집상의 교정 부분을 지적하고, 작가는 온라인에서 편집 영상물을 보면서 필요한 나레이션 원고를 쓰고, 자막요원은 피디가 의뢰한 자막을 온라인상에서 작업한다. 이렇게 각 제작 주체들의 작업이 끝나면 최종 편집단계에서 타임코드에 맞춰서 프로그램 제작을 완성시키는 온라인 제작 시스템을 말한다.

가 가능할 것으로 보았던 것이다. 실제로 6mm 디지털 카메라와 비선형편집장비가 외주제작 시장에서 활용되면서, 외주제작 물량이 크게 증가하였다.

텔레비전 제작에서 대부분의 프로그램이 6mm를 들고 나가서 찍는 그런 건 거의 외주를 줬다고 보면 되지. 그리고 그런 프로그램이 한두 프로그램이 아니잖아. 하물며 뉴스 같은 경우에도 6mm를 가지고 찍잖아. 일부 프로그램들은, 9시 뉴스 빼놓고 아침에 하는 프로.. <뉴스타임> 같은 것도 처음에 사건사고 하다가 나중에 되면 무슨 정보 그런 거는 전부 외주를 줘. 뉴스 프로그램도 코너는 다 외주라니까. 정보성이 있는 거는(방송사 외주제작팀 피디 J).

이와 같이 테크놀로지 발달로 인한 제작장비의 경량화, 소형화는 텔레비전 산업에서 생산방식의 유연화를 불러오는 계기로 작용했으며, 협업노동의 균열에 의한 개인노동의 활성화는 한두 명의 제작자로도 프로그램을 제작할 수 있는 기술적 여건을 마련해 주었다. 이러한 기술적 유연성의 결과는 외부노동시장에서 비정규직 고용의 확대라는 수량적 유연화와 긴밀하게 연관을 맺고 있다. 외부노동시장의 노동유연화에 대해서는 비정규직 노동자의 노동유연화 경험에서 구체적으로 고찰할 것이다.

3. 정책적·법제적 요인

방송노동시장의 유연화를 불러온 다양한 맥락적 요인 중에서 정책적·법제적 요인은 가장 강력하고 직접적인 효과를 유발하는 요인으로 볼 수 있다. 정부가 의지를 가지고 도입한 정책과 법에 대해 저항할 수 있는 방송사가 현실적으로 존재하기 어렵기 때문이다. 한국의 방송노동유연화에 영향을 미친 주요 정책적·법제적 요인을 신규 방송 채널과 매체의 도입 정책, 외주제작의무비율제의 시행, IMF 외환위기 이후 도입된 정리해고와 파견에 관한 법제 시행의 세 가지 차원에서 분석한 결과를 제시하고자 한다. 특히 한국 방송의 역사에서 처음으로 외부노

동시장의 형성을 본격화한 독립제작 활성화 정책은 유연전문화의 대표적 정책 사례이자 방송 프로그램의 생산과 노동 방식에 큰 변화를 초래하였기 때문에 그 효과에 대한 구체적 검토가 필요하다.

먼저 신규 미디어의 도입 정책은 불가피하게 노동시장의 변화를 유발한다. 새로운 미디어의 출범 시기에는 기존 노동력의 사업장 간 이동과 신규 노동력의 창출 등 노동시장의 유연성이 매우 높아지기 때문이다. 한국의 방송노동시장도 신규 방송사가 탄생할 때마다 인력 스카우트 파동에 따른 홍역을 앓았다. 예를 들면, 1968년 MBC-TV가 출범하는 과정에서 TBC-TV의 창의적 집단과 기술적 집단이 대거 유출되었는데, 이때 피디 10여명, 미술부 6명, 영화부 9명, 아나운서 1명을 MBC에 뺏긴 TBC는 부족한 인력을 KBS에서 대거 흡수하였다(한국방송협회, 1997, 440쪽). 이러한 제작인력의 이동현상은 1991년 SBS의 출범에서도 재연되었는데, 신설 방송사가 방송서비스를 개시하기 위해서는 기존 방송사의 노동력에 의존할 수밖에 없기 때문이다. SBS는 방송서비스를 제공하기 위해 피디 78명, 기자 87명, 아나운서 13명, 기술직 92명, 행정직 108명, 미술직 52명, 제작카메라 28명, 시설직 72명, 임원 11명 등 총 541명의 준비인력으로 개국을 준비한다는 계획을 세웠는데, 현실적으로 제작인력의 상당수는 기존 지상파 방송사의 인력에 의지할 수밖에 없는 상황이었다(프로듀서, 25호, 1990년 12월 1일, 5면). 수백 명에 달하는 숙련노동력의 유출은 불가피하게 남아 있는 노동자의 노동부담의 가중으로 이어져 KBS 노동조합은 인력유출에 대해 민감하게 반응했다.⁵¹⁾ 그러나 KBS, MBC 등 지상파 방송사를 제외하고 다른 곳에서 전문 방송인력을 확보할 현실적인 방법이 없는 상태에서 이 문제는 처음부터 예고된 갈등이었다.

51) SBS가 라디오 개국을 위해 KBS 개봉송신소를 임차할 예정이었는데, KBS 노동조합이 제동을 걸고 나왔다. 공영방송이 상업방송에 송신시설을 임대하는 것은 공영방송의 설립 취지에 맞지 않는다고 주장하며, KBS가 송신소 임대 협상에 임하지 말 것을 사측에 압박한 것이다. 이러한 표면상의 이유 이면에는 인력유출에 대한 심각한 우려라는 KBS노동조합의 현실적인 이유가 깔려 있었다. 송신소 임차 문제는 결국 라디오 방송 개국을 한 달도 채 남기지 않은 1991년 2월 26일 기자와 텔레비전 피디를 스카우트할 때는 사전통보, 미술과 분장 등 숙련노동력을 스카우트 할 때는 사전협의를 거치도록 한다는 '인력 스카우트에 관한 협약'을 맺음으로써 간신히 타결되었다(한국방송협회, 1997, 992쪽). 그 이후에도 KBS노동조합은 1993년 9월의 정기노사협의 회에서도 인력유출 방지에 대해 노사 합의를 이끌어 내는 등 인력유출 문제에 적극적으로 대응했다(프로듀서, 25호, 1990년 12월 1일, 5면; 59호, 1994년 3월 21일, 4면).

한국 방송노동시장 유연화를 불러온 정책적·법제적 요인의 두 번째 사례는 영상산업 발전과 프로그램의 다양성 진작을 목표로 도입한 외주제작편성비율의무화 정책이다. 1991년 공보처가 텔레비전 독립제작 프로그램의 편성비율 3%를 고시하면서 노동시장이 방송사 외부에 새롭게 형성되는 계기가 마련되었다. 그러나 초기에는 외부노동시장의 인적 인프라가 갖추어지지 않은 상태여서 의욕만 앞세운 정책이라는 비판을 받았다. 예컨대 미국의 경우 1950년대 벽에 부딪힌 영화산업이 이윤창출을 위한 탈출구로서 독립제작 시장에 진출해 있었고, 영국의 채널 4가 출범할 때에도 상당한 기자재와 재능 있는 프리랜서 노동력이 영화산업에 분포하고 있어서 독립제작사들이 그러한 인적·물적 자원을 이용하는데 문제가 없었다는 것이다. 일본에서 1970년대 TBS를 퇴사한 프로듀서-디렉터들이 독립제작사를 출범시킬 수 있었던 것도 당시 기술 인력들이 시장에 풍부하게 존재했기 때문이었다. 그러나 한국의 경우에는 정책만 앞서고 인적, 물적 인프라가 제대로 마련되지 않았던 성급한 외주정책이었다는 것이 비판의 요지이다(프로듀서, 60호, 1994년 4월 11일, 6-7면; Robins & Cornford, 1992).

열악한 인프라에도 불구하고 정부의 일관된 정책추진으로 독립제작사의 수는 빠르게 증가했다. 독립제작사의 양적 성장을 보면, 1980년대 중반 10여개 제작사로 출발하여 1990년대 중반에 70여개로 늘었고,⁵²⁾ 2003년 349개, 2004년 416개, 2005년 8월 기준으로 551개 등 매년 약 100개씩 늘었다. 2007년 9월 30일 현재 독립제작사의 수는 851개에 이르고 있다(www.mct.go.kr).

유연전문화 이론에서 말하는 경쟁은 신고전주의 경제학에서처럼 원자화된 무차별적인 경쟁이 아니라 적절하게 균형을 이룬 경쟁이며, 기업들 간의 수평적 협력을 선호한다(Hirst and Zeitlin, 1989; Piore and Sable, 1984). 그러나 한국의 독립제작시장에서는 그러한 새로운 개념의 경쟁이 적용되지 못했을 뿐만 아

52) 1996년 9월 23일 당시 국내 방송시장에서 활동하던 70여개의 독립제작사 중 26개사가 ‘한국 TV프로그램제작사협회’를 결성하였다. 제작자협회의 창립회원 명단은 다음과 같다. 다큐서울(정수웅), 드림씨치(고석만), 리스프로(이동석), 민 프리덕션(민용기), 서울텔레콤(강철호), 아세아네트웍(윤인섭), S미디어(김동성), 파나비전(이석형), 한맥유니온(홍성완), 디렉터스 미디어(박진수), 디지털 미디어(김현숙), 미디어랩(황항구), 미믹스(신영한), 부림 인터비전(조수영), 서울 인디즈(박봉근), 삼우컴앤컴(정성문), 이관희 프리덕션(이관희), 일 프로덕션(박일경), 제이컴(김종학), 제3채널(김태기), 토마토(신승호), 파라비전(장한성), 후리기획(이동희), R'S TECH(김종래), U21(진필홍), YWN(김도진)(프로듀서연합회보, 102호, 1996년 9월 23일, 1면).

나라 수없이 많은 독립제작사들 간의 치열한 프로그램 수주경쟁으로 제작사가 방송사에 수직적으로 종속되는 현상이 벌어졌다. 게다가 낮은 제작비에서 그나마 수익을 남겨야 하는 독립제작사의 입장에서는 창의적이고 실험적인 프로그램이 아니라, 시장에서 검증된 포맷이나 구성으로 프로그램을 제작할 수밖에 없었다. 결국 독립제작 활성화 정책이 도입된 배경에는 프로그램의 공급원을 다양화하는 방향으로 생산시스템을 유연화하여 프로그램의 다양성과 창의성을 확보하겠다는 의도가 있었지만, 그러한 선의의 목적은 달성되지 않았다. 그렇다면 제작 출처의 양적 다양화가 질적, 내용적 다양성으로 이어지지 못한 이유는 무엇인가? 다시 말해, 비용 효율적이면서도 실험적이고 창의적인 프로그램의 제작이라는 유연전 문화의 정책적 효과가 실현되지 못하게 된 현실적인 장애요인들은 무엇인가?

가장 큰 장애 요인은 제작비의 문제다. 2005년 지상파 방송사의 총제작비(직접제작비) 8,091억원 중 자체제작비는 4,805억원이지만 외주제작비는 2,651억원에 그치고 있어 지상파 방송사에 비해 매우 열악한 상태이다. 이는 방송사의 외주제작 의무편성 비율이 40%까지 높아지고, 특히 제작비가 많이 들어가는 드라마 장르의 경우에는 외주제작비율이 정부의 쿼터보다 훨씬 높다는 점을 감안하면,⁵³⁾ 방송사가 지불하는 외주제작비는 매우 낮은 수준임을 알 수 있다. 물론 851개에 이르는 독립제작사의 난립도 치열한 수주경쟁을 불러와 외주제작비를 낮추는데 기여하고 있다.

한번도 제작비에 만족한 프로는 없는 것 같습니다 ... 이걸 착취인 거예요, 방송사의 싼 돈에 모가지 딱 잡고 계속 흔들고 갖고 놀고 있는거구요(독립제작사 피디 G).

창의성과 경제적 생존간의 모순을 독립제작자들은 일상적으로 겪고 있다. 실험적인 프로그램을 제작하기 위해서는 시청률의 속박으로부터 벗어나야 하지만 독립제작사에게 그러한 시도는 한가한 기대에 불과하다. 독립제작사의 생존조건은

53) 실제로 2006년 KBS 드라마의 외주제작 실태를 보면 월화드라마 100%, 수목드라마 75%, 주말연속극 100%가 독립제작사에 의해 납품된 것으로 나타나 평균 91.5%의 드라마가 외주제작으로 드러났다(미디어오늘, 2007년 1월 11일)

방송사로부터 받은 제작비에서 조금이라도 돈을 남기는 것에 있기 때문이다. 따라서 외주제작에서 작가정신과 프로그램에 대한 예술적 가치와 질에 대해 논의한다는 것은 현실화하기 어려운 무리한 요구일지도 모른다.

외주제작사에게 주는 돈은 뻔한데 ... 기존대로 찍어 오는 게 가장 안정적이고 시청률도 적당히 나오고, 그러기 때문에 하는 거지. 돈을 쥐야지 새로운 생각도 하고 여유가 있어야 딴 생각도 하지. 아무 저것도 없는데 되겠어?(방송사 외주 제작팀 피디 J).

현재의 지상파 방송의 외주제작 프로그램에 대한 제작비 지급 규모는 인하우스에서 제작할 때의 프로그램 제작비와 큰 차이가 없다. 예컨대 회당 기본제작비가 3천만원인 프로그램은 인하우스에서 제작을 하든 독립제작사가 만들든 똑같이 3천만의 제작비가 지급된다. 하지만 인하우스 제작에는 피디 등의 인건비와 내부 리소스 이용에 대한 비용이 들어가 있지 않은 직접 제작비만 포함된 반면, 독립제작의 경우 간접비까지 모두 포함된 제작비라는 중요한 차이가 있다. 예를 들면, 인하우스 제작의 경우 피디 한두 명, 기술감독, 카메라 감독 등 기술 스태프들의 인건비와 제작장비와 스튜디오의 이용 등 간접비가 전혀 계상되어 있지 않지만 독립제작사는 동일한 제작비로 이와 같은 비용까지도 감당해야만 한다.⁵⁴⁾

올며 겨자먹기로 하는거죠. 천만원도 안되는 제작비로 한시간 짜리를 만들라고 하는 경우도 많죠. 그 얘기는 방송사 돈은 없으니까 니네가 알아서 하라는 얘기구요. 그 대신 프로덕션에서 협찬을 잡아야 되는거죠, 프로그램 협찬을. 요즘은 프로그램을 잘 만든다는 기준, 외주제작사에서 프로그램을 잘 만든다는 기준, 우선순위 조건 중의 하나가 협찬을 잘 잡아오는 회사가 좋은 회사라고 해요. 그러니까 방송사가 줄 수 있는 돈이 없으니까 나머지 이 안에서 만들던가 아니면 나머지 돈은 니네가 끌어다 써라 협찬으로, 그런거죠(독립제작사 피디 G).

54) 1984년 우리나라 최초의 독립제작사 시네텔서울은 <베스트셀러 극장> 90분물 한 편당 3천만원에 세 편을 제작납품하기로 MBC와 계약함으로써 외주제작 시대를 열었다. 당시 인하우스의 직접제작비가 18,762,600원이었던 점을 감안하면 50%에 가까운 간접제작비를 인정한 것이다 (김우룡, 1985; 송경희, 1999, 51쪽에서 재인용). 간접제작비를 인정하지 않는 오늘날의 현실에 비해 외주제작 초기의 제작비 지급 관행은 오히려 진일보한 측면이 있다.

제작비가 매우 부족한 상황인데 그마저도 다 쓸 수 없다는 것도 문제다. 지상파 방송사들은 책정된 제작비를 모두 집행할 수 있지만, 독립제작사들은 방송사로부터 받은 제작비가 유일한 수익의 원천이기 때문에 아껴 쓸 수밖에 없다. 이러한 상황에서 창의적 프로그램의 제작은 현실적으로 어려울 수밖에 없다. 제대로 된 프로그램 제작을 위해 제작비를 현실화해 달라고 요구할 수도 없다.

제일 크게 부딪히는 문제는 제작비 문제죠. 안(인하우스)에서는 어떤 팀이나 국이나 조직 단위에서 프로그램을 하기 때문에, 어느 정도 단위 팀장이나 단위 장의 재량에 따라서는 제작비를 오버하기도 하고, 못 미치기도 하고, 제작비를 남기기도 하고, 전체적인 총량을 맞춰가는 느낌이 강한데, 물론 예산을 오버하는 게 안에서도 달가운 일은 아니지만, 전혀 가능성이 차단되어 있는 게 아닌데, 여기(독립제작사)는 프로그램이 결과가 좋았든 평가가 어쨌든 시청률이 어떻게 나왔든 간에 돈을 못 남기게 되면, 생존과 직접적으로 연관이 되기 때문에 제일 힘들고 ... 연예인들이 들어가는 예능 프로그램을 밖에서 하다보면 제작비 압박의 정도가 훨씬 커진다는 거죠. 요즘 연예인 몸값이 천정부지잖아요. 그런데 그런 것들, 모든 걸 다 반영해서 프로그램 제작비를 주는 게 아니고, 어떤 시간대에 어떤 예산이 정해져 있는 거니까, 프로그램을 잘 만들기 위해서는 어느 정도 예산의 투입이 불가피한데, 그런 핑계를 댄다가는 결과하고 상관없이, 프로그램 시청률이나 이런 거하고 상관없이 프로그램을 못하게 될 수도 있다는 거죠(독립제작사 피디 D).

독립제작사들이 창의적이고 실험적인 프로그램을 제작하기 어려운 두 번째 장애요인은 우수한 제작인력의 확보가 어렵다는 점이다. 경제적 생존을 위해 인력과 설비를 줄이는 경영 효율화에 매달리다보니, 제작인력을 확충하거나 우수인력을 스카우트 할 재정적 여유가 없기 때문이다. 우수한 인력을 확보하고 있다고 하더라도 이들은 더 높은 임금을 보장하는 다른 일자리가 생기면 언제 떠날지 모르는 불안정한 인력이다. 방송 프로그램이라는 창의적 문화생산물의 생산에서 인적 자원의 역할이 매우 중요하다는 사실을 잘 알고 있음에도 불구하고, 외주제작사들은 이들을 오랫동안 붙잡아둘 경제적 당근을 제공할 수 없다.

좋은 프로그램이 나오려면 그만큼의 제작비가 들어가야 되고 그리고 외주제작사에서 일하다보면 인력도 돈이다 보니, 피디 하나에 조연출 둘 데리고 하고 싶은데 하나가 더 들어가면 돈이 더 들잖아요. 그러다보니 한명 데리고 둘이 해야 되는 경우도 있고. 그리고 방송사 같은 경우는 FD들도 있고 해서 다들 그 친구들이 굶은일도 해주고 그러는데 프로덕션에서는 FD를 쓰는 건 거의 못 봤구요. 그러니까 조연출들이 그 일을 다 하니깐. 이런 상황에서 뭐 획기적이고 발전적인 그런 거는 꿈도 못 꾸죠(독립제작사 피디 G).

세 번째 장애요인은 시장에서 살아남기 위해서는 불가피하게 시청률 높은 프로그램을 제작할 수밖에 없는 현실이다. 방송사와 독립제작사의 권력관계에서 후자는 전자의 요구를 충실히 수용하지 않을 수 없는 현실에 처해있다. 프로그램을 사전에 제작하여 방송사와 협상을 통해 납품하는 전작제가 되어야 독립제작사가 우위에서 유리한 협상을 할 수 있다. 그러나 그렇지 못한 현실에서 독립제작사는 살아남기 위해서 방송사의 요구를 받아들이지 않을 수 없다. 이때 방송사는 창의적인 프로그램이 아니라 시청률이 많이 나올 수 있는 프로그램을 원한다.

실험적인 프로그램을 외주제작사가 하기에는 위험부담이 크지, 일단 시켜주지도 않겠지만. 새로운 프로그램은 새로운 형식이고 돈이 든다는 얘긴데 돈을 누가 주냐 이거지. KBS에서 주는 거인데 그 사람들이 사전에 다 제작해가지고 와 ‘훌륭한 프로그램이니깐 사시오’ 하는 시스템이 아니잖아, 지금은. KBS에서 돈을 안 주면 아무것도 안 되는 상태기 때문에 그게 안 되는 거지. 기본적으로 외주제작사가 자본력이 있으면 외국같이, 새로운 프로를 들고 와서 ‘사라’ 그러면 돼. 훌륭한, 새로운, 실험적인 것. 근데 지금은 모든 프로그램을 KBS 돈, 방송 3사의 돈을 가지고 하는 거라고, 그러니까 새로운 프로그램을 만들 수가 없지, 돈이 없는데. 그러니까 결국은 KBS적이든 MBC적이든 SBS적이든 틀 속에 들어가게 돼있어요. 안전한, 시청률이 담보된 것, 그것은 결국 뭐냐? 실험적인 게 아니거든(방송사 외주제작팀 피디 J).

독립제작사가 방송사의 요구사항을 따를 수밖에 없는 현실은 혁신적이고 창의적인 프로그램의 생산 가능성을 원천적으로 차단한다. 외주제작 시장의 상황은

인하우스 제작자에 비해 자율적인 독립제작사가 그러한 자율성을 토대로 실험적이고 다양한 프로그램을 제작할 것이라는 전제를 더 이상 인정하지 않는다. 그 이유는 바로 시청률 때문이다. 적은 제작비로 높은 시청률을 내는 프로그램, 그것이 방송사 입장에서는 독립제작 프로그램의 알파요 오메가인 것이다.

여기는 KBS 예산을 갖고 별짓 다 해볼 수도 있잖아. 질러 버릴 수도 있고, 진짜. 인하우스는 실험적인 프로그램을 어떤 경우는 하잖아. 근데 밖에 나가면 그게 어디 있어? 돈이 없는데, 시청률이 안 나오는데 ... 맨날 똑같은 얘기 나오는 거야. 드라마도 맨날 똑같은 사랑얘기하고 하는 이유가 뭐야. 다양해야 하는데, 안 그래요. 맨날 질질 짜고 울고, 맨날 고부갈등 하는 이유가 뭐야. 기본 시청률이 나오거든. 똑같은 거야. 새로운 거 시도해서 망하면 누가 책임져줘? 안에서 했으면 그래도 KBS 직원이었지. 망하면 어떻게? 그만둬야 하는데. 물론 그만두지는 않겠지. 그거는 있지, 제작을 오래해야지 깨네는 남는 시스템이거든. 오래 하면 오래 할수록 돈을 벌 수 있는데 3개월 했다가 내려 버리면 그동안 투입했던 제작비 못 뽑으면 어떡해? 그러니까 새로운 게 있을 수가 없어요. 외주(제도)를 최초로 어떤 의도로 했는지 모르겠지만 제작의 다양성이라는 건 갈수록 없어지게 돼있어. 드라마도 맨날 하는 얘기 맨날 똑같잖아. 교양프로도 맨날 똑같아요. 이게 그러니까 외주들이 한계가 온 거야. 결국은 미국같이 자본이 붙어서 해야 하는데, 없잖아 지금. 그러니까 맨날 똑같지. 미국 드라마 보면 재밌잖아. 새로운 거 하잖아 깨네들은. 맨날 연애만 하지 않잖아. 깨네들은 자본이 들어와서 하게 되니까. 새로운 것도 하고 새로운 시도도 하고. 우리는 뭐야, 아무것도 없잖아. 자본도 안 들어오고 외주제작사 영세하고. 그러니까 외주는 계속 틀에 박힌 프로만 나오고...(방송사 외주제작팀 피디 J).

이렇듯 독립제작사가 창의성을 견인하기보다는 오히려 방송사의 가이드라인을 충실히 따라야만 생존을 보장받는 상황이 된 것이다. 시청률이 일정 정도 담보되지 않으면 납품을 계속 유지할 수 없기 때문에 시청률은 프로그램에 대한 최종적인 판단기준이 된다. 창의적인 프로그램은 시청률 확보가 어려울 뿐만 아니라, 실험성과 창의성에 대한 평가와 보상도 제대로 이루어지지 않기 때문에 그런 류의 프로그램 제작에 대한 유인을 거의 느끼지 못하고 있는 실정이다.

이쪽(외주제작) 업계의 구조 자체가 크리에이티브(creative)에 대한 것들을 가치 있게 안 쳐주고 있거든요. 그냥 일을 주는 정도지, 그냥 활용하는 정도인 거지, 크리에이티브에 대해서 가치를 평가하거나, 그 결과에 따라서 연동이 된다거나 그런 건 전혀 없거든요. 그냥 프로그램을 잘 만들어내고 성공하면 프로그램을 받을 수 있는 확률이 높아지는 거죠(독립제작사 피디 D).

실험성과 창의성을 추구한 프로그램도 시청률이 낮으면 그 가치를 인정받지 못한다. 시청률은 독립제작 프로그램을 평가하는 최우선적인 기준이다. 따라서 시청률이 낮은 프로그램은 대개 다음 편성에서 배제된다. 이는 인맥과 친분에 의해 프로그램 계약을 따낸 경우나 방송사 출신의 프리랜서 피디에 대한 전관예우 차원에서 프로그램을 맡긴 경우에도 마찬가지이다. 시청률이 나오지 않으면 계약 관계가 지속될 수 없다.

다 아는 사람들끼리 한번 시켜보고 아니면 아닌 거지 영원히. 아닌 사람들 시킬 순 없는 거 아냐. 다음에 잘 할 거라고 생각하고 주는 사람이 어디 있어? 한번 시켜보고 애는 진짜 안 되겠다 그러면 마는 거고(방송사 외주제작팀 피디 J).

창의적이고 실험적인 프로그램 제작을 가로막는 네 번째 장애요인은 제작경험이 없거나 일천한 신규 제작자에 대한 진입장벽이 높다는 점이다. 이는 참신하고 새로운 아이디어를 가지고 있다 하더라도 시장에 대한 접근 자체가 불가능하다는 점에서 문제가 아닐 수 없다. 방송사들은 경쟁 환경에서 자신의 요구조건을 잘 이해하고 수용하는 독립제작사에 일을 맡김으로써 거래비용을 줄이고, 독립제작사는 안정적인 수익을 보장하는 공생관계를 형성한다. 이러한 경우의 대표적인 예로 지상파 방송사에서 프리랜서를 선언하고 독립제작 시장으로 진출한 피디들에게 방송사에서 일정한 기간 동안 외주를 주는 전관예우의 특혜 관행(sweetheart deal)을 들 수 있다. 송경희(2002)는 KBS, MBC, SBS는 외주제작 물량의 43.9%, 42.3%, 11.6%를 각각 자사 출신 독립제작사 피디에게 발주하고 있어서, 인맥은 없지만 참신한 아이디어로 승부하는 독립제작사에게 제작의 기회

가 돌아가지 않고 있다고 비판한다. 방송사들이 자사 출신의 피디에게 프로그램 제작을 맡기는 이유는 제작능력이 검증된 독립제작사를 선호하기 때문이다. 물론 방송사들은 독립제작사 선정 시 가이드라인에 따라 공모와 엄격한 심사의 절차를 거쳐 선정하고 있다고 주장한다.⁵⁵⁾ 그러나 독립제작사 선정이 공식적인 심사 절차로만 결정되는 것은 아니다. 방송사가 어떤 프로그램을 선호하는지에 대한 정보를 얻기 위해서는 친분이나 인맥도 보이지 않는 자산으로 역할을 하기 때문이다. 따라서 방송사들이 믿고 맡길 수 있는 제작자를 우선적으로 찾고 있는 상황에서,⁵⁶⁾ 아이디어가 좋다고 해서 제작 실적도 없는 독립제작사가 수주를 받는 경우는 많지 않다.

기본적으로는 프로그램 제안공모가 있으면 방송사 홈페이지에 공지사항이 뜨구요. 거기에 방송사가 원하는 어떤 프로그램, 많은 참여 바랍니다 그러면 그 공모를 통해서 기획안 작성해서 내고, 외주제작사 1차 선정이 되면 두 배수나 세 배수가 되면, 가서 프리젠테이션하고. 거기서도 1차, 2차 그런 식으로 거쳐서 최종 합격된 제작사가 방송을 하게 되고. 이걸 공식적인 루트구요. 비공식적으로 아무래도 외주제작팀, 인하우스 분들하고 일을 계속 하다보면 정보들이 들리잖아요. 다음 정도에는 이런 프로그램이 필요한 것 같다면, 그런 거는 개인적인 능력인거죠, 회사마다. 그런 소스를 얻어서 하게 되면 편한거고, 아니면 어떤 외주제작팀, 인하우스 피디들 중에서도 프로그램 욕심이 있어서 이런 프로그램을 하고 싶은데 그걸 외주제작에 맡기고 싶어 해서 친한 제작사 있으면 이런이런 프로그램을 기획해보자 해서 파일럿 해보고 잘 되면 레귤러(정규 프로그램)로 해서 넘기는 경우도 있고(독립제작사 피디 G).

방송사 피디들은 절차적 합리성을 위해 공모절차를 거치지만 공모를 통과한 프로그램이 반드시 성공할 것이라는 기대는 갖지 않고 있다. 방송사들은 기획안이 좋다고 해서 좋은 프로그램 제작으로 이어진다는 보장이 없다는 것을 경험적

55) KBS는 2003년 7월 '외주관리 매뉴얼'을 마련하여 외주제작사 선정과 퇴출에 적용하고 있다.

56) 방송사가 자사 출신의 독립제작자에게 제작의 우선권을 부여하면서 안정적인 거래관계를 형성하는 관행은 수직적 해체에 의한 생산의 창조적 다양성을 강조하는 유연전문화의 논리에 정면으로 배치되는 것으로, 오히려 유연한 통합(flexible integration)에 해당한다(Robins & Cornford, 1992).

으로 인식하고 있으며, 서류상으로는 그럴듯하지만 막상 제작을 감당할 능력이 없는 제작사가 많다는 사실을 알고 있기에 제작능력이 검증된 피디에게 맡겨 위험부담을 줄이려 하는 것이다.⁵⁷⁾

<무한도전> 트렌드가 오락 프로그램의 제왕이라고 얘기하는데, 그 프로그램을 만약 페이퍼로 옮겨놨으면 그걸 누가 뽑아들겠어요. '이게 뭔 프로그램이냐', 이렇게 얘기하겠지요. 누가 하느냐, 누가 만드느냐, 어떤 작가가 구성하느냐, 이런 요소가 굉장히 중요하다는 거죠(독립제작사 피디 D)

다섯 번째 제약요인은 독립제작사들이 서울과 수도권에 집중되어 있어서 지역민들의 다양한 삶과 문화를 프로그램으로 담아내는 지역성을 구현하는데 한계를 나타낼 수밖에 없다는 점이다.⁵⁸⁾ 2003년-2005년 독립제작사의 지역별 분포를 보면 서울에 자리한 독립제작사의 비율이 85% 이상이며, 인천 경기의 수도권까지 합치면 90%를 넘고 있다(윤재식, 2005). 제작사들이 서울을 선호하는 이유는 일단 프로그램을 발주하는 방송사들의 본사가 모두 서울에 있으며, 방송에 출연하는 탤런트, 가수, 교수 등의 연예인과 전문가 집단이 서울에 많이 거주하고 있을 뿐만 아니라 스튜디오, 특수영상시설, 편집실 등 제작과 후반작업을 위한 방송시설 역시 서울에 몰려있기 때문이다. 따라서 시너지를 추구하고 제작비를 절감하려는 제작사들은 당연히 서울을 선호할 수밖에 없다. 프로그램의 수주에도 영향을 미치는 방송사 직원들과의 친분유지와 인맥 쌓기를 위해서도 서울에 회

57) 제작실적에 대한 방송사의 요구를 충족하기 위해 돈을 주고 허위로 실적을 쌓은 독립제작사가 적발되기도 했다. 독립제작사 제이투픽처스는 아침드라마의 공동제작자로 이름을 올리는 대가로 한 지상파방송사에 4억원을 상납한 것이 밝혀졌다(중앙일보, 2008년 2월 15일).

58) 원래 독립제작 활성화 정책은 분권과 이양의 약속이었다. 영국에서도 채널4의 출범으로 대표되는 독립제작 활성화 정책은 지역발전 전략과 연계되어 논의되었다. 지역 중소기업들의 네트워크를 통해 유연전문화된 소규모 독립제작사들이 지역경제 활성화에 도움을 줄 것으로 보고, 1980년대 중반 지역정부들은 앞 다투어 문화산업지구, 미디어존, 미디어시티 등을 설립하기 시작했다. 그러나 이러한 지방화 전략은 문화산업의 중심-주변의 역학과 타협하지 못하고 실패로 끝나고 말았다. 지역에서 제작한 프로그램을 전국 시장과 국제 시장에 내놓지 못하면서 지역 미디어 산업은 협소한 지역시장에 갇히게 되었다. 결국 생존에 필요한 임계질량을 확보하지 못하고 좁은 시장의 뒷에 걸리고 만 것이다. 1989년 조사에 따르면 459개 독립제작사 중 73%가 런던 또는 런던 남동부 지역에 자리를 잡아 이른바 '런던효과'가 뚜렷하게 나타났다(Robins & Cornford, 1992; Paterson, 2001).

사를 설립하는 것이 유리하다는 인식이 널리 퍼져있다.

정부의 독립제작 활성화 정책이 시행되면서 독립제작사가 급격히 늘어났을 뿐만 아니라 독립제작 프로그램 역시 크게 증가하였지만, 유연전문화의 기대효과, 즉 프로그램의 질이나 내용의 다양성을 담보하지는 못했다는 점을 살펴보았다. 이 대목에서 짚고 넘어갈 점은 방송사들이 외주제작 쿼터 인상이 편성의 자율성을 침해한다는 주장을 지속적으로 제기하면서도 고시비율 이상으로 외주제작을 하고 있다는 점이다. 예컨대 KBS 1TV를 제외한 지상파 방송 채널들은 정부가 고시한 외주제작의무비율보다 더 높은 비율로 외주 프로그램을 편성하고 있다.

그렇다면 방송사들이 외주 프로그램의 편성을 정부가 부과한 쿼터보다 많이 하는 이유는 무엇일까? 두 가지를 생각할 수 있다. 첫째, 방송제작비의 급격한 인상으로 인하우스 제작보다 독립제작 비용이 낮아졌다. 특히 드라마의 경우 스타 출연자의 몸값이 천정부지로 치솟음에 따라 방송사의 정규 제작비로서는 이들의 출연료를 감당할 수 없는 지경에 이른 것이다. 그러나 독립제작사들은 지상파에는 엄격하게 금지된 간접광고(PPL)와 협찬유치를 통해 제작비를 마련하여 스타들의 출연료를 감당할 수 있다.⁵⁹⁾ 이러한 상황에서 방송사는 극히 일부를 제외하고 대부분의 드라마를 독립제작사 또는 제작능력을 갖춘 연예기획사로 넘긴 상태이다. 둘째, 외주 프로그램에 대한 통제의 유연성이 높다는 점이다. 인하우스 프로그램을 폐지하거나 변경하려면 편성부서와 제작부서간 이견이 조율되어야 하며, 경우에 따라서는 갈등상황으로까지 번질 수 있지만 외주 프로그램은 그러한 절차나 과정이 필요 없다.

외주가 늘어나는 이유 중에 많은 부분은 말을 잘 듣기 때문에, 편성입장에서 보면. 우린 프로그램을 내리기도 쉽잖아. 프로가 시청률 안 되면 내리는데 인하우스는 내린다고 해봐, 개기는 놔둬 많잖아. 이걸 공영성 높은 어찌구 저찌구 하면서 완성도 높은데 왜 내리냐고... 편성입장에서는 편하지 여기(외주 프로그램)가. ... 인하우스에 있는 피디들은 프로 하나 없애면 겔 어디다 보내야 될지 막 고민하고 그럴잖아. 매달리는 애들도 많고. 그러면, 같은 직원 아니야. 팀장이 '야, 왜 없애'하고 개길 수 있는 게 인하우스라고. 인하우스는 개기잖아. 마찬가지로

59) 방송법 시행령 60조는 지상파 방송사와 자회사의 협찬고지를 금지하고 있다.

지로 너 프로그램 없앤다고 하면 막 개길 거 아냐. ‘아, 왜 없애.’ ... 당장 담당하고 있는 피디가 프로 없으면 병찌잖아. 다 그럴잖아. 그러면 개기지, 전부다. 인하우스 프로그램은 아무리 시청률 안 나와도 개네 항상 할 얘기가 있잖아 공익성 어쩌구. 항상 살아남잖아. 바꾸지 못하니까(방송사 외주제작팀 피디 J).

지상파 프로그램을 편성에서 폐지할 경우에는 제작피디나 제작부서장이 저항할 여지가 있지만, 외주제작 프로그램은 ‘갑’과 ‘을’의 관계에서 그야말로 한순간에 폐지결정이 내려지고 그에 대한 아무런 저항도 있을 수 없다는 점이 분명해졌다. 프로그램에 대한 계약과 계약해지가 일방적으로 방송사에 달려 있기 때문에 독립제작사들은 언제 외주계약이 종료될지 불안한 나날을 보내고 있다.

지금까지 생산양식의 유연화 정책으로 도입된 독립제작 활성화 정책이 협력과 경쟁의 균형을 통한 프로그램의 다양성이라는 정책취지를 실현하지 못하게 된 구조적인 이유에 대해 살펴보았다. 이제 신규 매체의 도입과 외부노동시장의 형성에 이어 세 번째 정책적·법제적 요인의 사례로 노동의 수량적 유연성을 확대하려는 정부정책으로 파견법을 살펴보고자 한다. IMF 경제위기 이후 정부가 취한 노동의 비정규화 정책은 방송뿐만 아니라 한국사회 전반에 걸쳐 노동유연성을 크게 확대한 요인으로 평가받고 있다. 한국정부는 1998년 2월 정리해고제와 변형노동시간제, 파견법 등 노동의 비정규화를 촉진하는 제도를 도입하였고, 그 결과 정규직 채용이 줄어들고 임시직, 일용직, 파견용역직 등 비정규직 노동이 크게 늘었다(이중선, 2002).

특히 파견법은 방송 사업장에서 비정규직 고용관행에 커다란 영향을 미쳤다. 파견법에 따르면 2년을 초과하여 파견근로자를 사용하는 사업주는 당해 파견근로자를 직접 고용하도록 되어 있다. 파견법의 첫 적용을 받는 2000년이 되자 방송사들은 파견용역 비정규직 노동자들을 정규직으로 고용하기는커녕 오히려 이들을 대거 해고하는 조치를 취하였다.

파견법 시행은 2000년 7월 이후부터 시행하게 돼있었는데 이미 MBC, SBS같은 경우는 3월 달부터 막 계약해지를 ... 한국방송이라고 하는 KBS란 곳에서 약 227명이 해고가 됐는데 거기엔 차량부인 운전직뿐만이 아니라 영상취재국 오디

오, 그리고 드라마 제작부인 영상제작국 오디오맨들, 사무보조 이런 사람들이 평균 KBS에서 근무한지 8년, 10년, 15년씩 근무했던 사람들이었어요. 그런데 파견법이 적용되고 나서 하루아침에 227명이 해고가 됐습니다(방송사 차량기사 K).

해고된 파견노동자들의 대부분은 5년-15년 장기간 근무했던 사람들이었으나 새로운 법의 도입으로 고용관계가 일순간에 단절된 것이다. 당시 파견법을 우회하기 위해 KBS에서 근무하던 사람들은 MBC로 자리를 옮겨 일하고, 역으로 MBC에서 해고된 운전기사는 KBS로 직장을 옮기기도 했다. 직접고용의 부담을 피하기 위해 방송사들이 해고를 단행하자, 파견회사가 직장을 바꾸어 파견노동자를 보낸 것이다. 비정규직을 보호하려는 취지로 도입된 파견법이 오히려 비정규직 노동자의 고용안정을 불안하게 하였다. 파견 노동자들은 빈번한 이직으로 경력을 인정받을 수도 없고, 파견업체의 수수료 수익만 챙겨주는 결과를 가져왔다.⁶⁰⁾

1998년 제정된 파견법 시행 후 방송제작 분야에서 고용불안에 시달리는 비정규직 노동자들은 주로 FD, AD, 오디오맨, 카메라보조, 사무보조, 차량운전, 식당홀 서비스 등 파견 노동자들이었지만, 2007년 7월 1일 개정된 파견법 시행령은 방송 피디마저 파견근로 대상에 포함함으로써 방송사가 임금이 높은 정규직 피디 대신 임금이 싼 경력직 파견 피디를 고용할 수 있는 문이 열렸다. 정규직 방송노동자도 이제 노동시장 유연화의 대상에서 예외가 아님을 예고하는 법제적 변화이다. 파견직 피디가 당장 정규직 피디를 대체하지는 않겠지만 2년 단위의 계약직 FD, AD들은 파견근로자로 대체될 가능성이 있다. 방송사 노조와 협회들은 비정규직 피디의 확산이 파견노동자의 고용불안정을 불러와 결국 경영진과 광고주의 입맛에 맞는 프로그램 제작 압력으로부터 자유로울 수 없을 것이라고 우려하고 있다. 게다가 독립제작시장에서도 인건비 부담을 줄이기 위해 파견 피디를 선호할 개연성이 높다(PD저널, 510호, 2007년 5월 16일, 3면). 결국 노동자의 고용안정을 제도화하기 위한 정책적 결정과 법제도의 도입이 현실에서는

60) 파견-용역 노동자 노동권 쟁취와 간접고용 철폐를 위한 공동대책위원회(<노동자의 힘> 외 13개 시민, 노동단체) 성명서 '정부는 불법적 파견-용역 노동을 근절하고 간접고용된 노동자들의 노동권을 보장하라!'(2000. 6. 16) 참조.

오히려 노동자의 고용안정을 더욱 위협하는 방향으로 시행되고 있다. 즉, 기업들이 노동시장 유연화를 유지하기 위해 법 취지를 우회하는 현상이 발생한 것이다.

지금까지 살펴본 신규 상업방송의 허가, 독립제작 쿼터제, 노동시장 유연화를 초래하는 관련 법제 등은 모두 영국을 비롯한 서구에서 시행되고 있는 제도를 모방하여 국내에 도입한 것으로서 신제도주의에서 말하는 동형화의 결과라고 볼 수 있다. 동형화의 유형을 보자면 방송사들이 자발적으로 서구의 제도를 모방하거나 정부에게 미디어정책의 변화를 요구한 것이 아니라, 정부가 일방적으로 부과했다는 점에서 강제적 동형화의 형태에 해당한다. 강제적 동형화는 특정 조직이 의존하고 있는 다른 조직의 공식적·비공식적 압력이나 문화적 압력에 의해 나타나는데, 한국 사회에서 정부의 영향력으로부터 자유로울 수 있는 방송사가 존재하지 않는다는 점에서 제도의 강제적 동형화는 충분히 이해할 수 있는 대목이다.

4. 사회적 요인

방송 노동유연화의 사회적 요인은 IMF 외환위기 이후 공기업, 특히 공영방송의 종신고용에 대한 비판적인 사회적 여론, 즉 방송사에 대한 비우호적인 분위기가 있었다. 한국 방송산업에서 지상파 방송사 내부 정규직 구성원에 대한 노동유연화는 극히 제한적이어서, 자발적 퇴사 외에는 현실적으로 고용관계를 단절하거나 노동의 수량적 유연화를 도입하는 정책이 그동안 추진되지 못했다. 그러나 1997년 말 IMF 외환위기 이후 모든 것이 달라졌다. 한국경제에 충격파를 안겨준 IMF 외환위기는 그동안 종신고용을 누리던 정규직 노동자들도 고용불안이 남의 일만은 아니라는 점을 인식하게 된 계기가 되었다. 이 점에서 보자면 IMF 외환위기는 역사적 제도주의에서 말하는 역사적 전환점(historical junctures)이자 결정적 국면(critical junctures)을 방송노동시장에 제공했다고 볼 수 있다(Thelen and Steinmo, 1992).

IMF 경제위기 이후 해고와 실업이 일상화된 사회 분위기에서 공기업의 ‘철밥통’ 이미지와 특권의식이 비난의 대상으로 떠올랐으며, 특히 공영방송은 그 비판 담론의 한 가운데 있었다. 실제로 사회적 압력이 비등해지자 방송노동자들에 대해 명예퇴직과 정리해고를 단행하는 방송사들이 속속 등장했다. 언론노동조합연맹이 1999년 2월 산하 사업장을 상대로 명예퇴직을 포함한 실직 노동자의 수를 조사한 결과 무려 8,574명에 달했으며, 그 중에서 6개 중앙 방송사에서 실직한 언론 종사자수는 3,567명에 이르렀다. KBS가 1,580명으로 가장 많았고, MBC 1,380명, SBS 200명, CBS 130명, EBS 54명, 불교방송 45명 순이었다(전국언론노동조합연맹, 1999, 250-251).

공공부문의 방만과 비효율에 대한 사회적 압력은 방송노동자의 자발적 의사에 의한 명예퇴직에 그치지 않고 억압적으로 강제되기도 하였다. 공영방송에 대한 사회적 구조조정 압력을 이기지 못하고 KBS는 1998년 수송(차량운전)⁶¹⁾ 및 환경(청소업무)⁶²⁾ 직원 215명에 대해 정리해고를 실시했다. 이들은 강하게 저항했지만 대부분 회사의 정책을 받아들여 정년을 얼마 앞두고 있지 않은 사람들은 위로금을 받고 회사를 떠났으며, 상대적으로 젊은 사람들은 직급과 임금을 대폭 낮춰 재입사의 형식으로 간신히 회사에 남게 되었다.

제일 먼저 손을 댄 게 바로 운전직에 손을 댔죠. ... 근속년수가 보통 20년 30년 이렇게 되다 보니까 그나마 10년차부터 몇 개월 치 위로금 주고, 혹은 몇 개월 치 퇴직금을 20개월 치 45개월 치 이렇게 준걸로 기억을.. 그렇게 해서 거기 있는 사람들이 정리해고안을 받았죠. 권고사직이나 다름없는 거죠. ... 10년차 15년차는 버텼는데 나가서 무슨 일을 해 먹고 살아요? 그래서 그 사람들이 당시

61) KBS의 운전직에 대한 정리해고는 방송사의 경영합리화 또는 효율성 제고를 위한 정책에서 비롯되었지만 KBS 운전기사의 고임금이 신문에 보도되면서 사회적 쟁점으로 확대된 측면도 있었다. 차량운전기사의 고임금 문제가 정치적 쟁점으로 비화하자 KBS노동조합도 하위직의 고용안정을 위해 적극적으로 투쟁하지 못했다.

62) 회사는 환경직 노동자들을 정리해고하고 청소업무를 용역으로 아웃소싱하겠다는 입장을 밝혔다. 이들 노동자들이 비록 신분상으로 일용계약직이기는 하지만 평균 근속년수가 약 20년에 이르는 장기근무한 사람들이라는 점에서 회사의 일방적 해고는 당사자들의 거센 저항을 불렀다. 더욱이 당시 환경직에 대한 정리해고는 하위직에 초점을 맞춘 생색내기 구조조정이었다는 비판으로부터도 자유로울 수 없었다. KBS는 그 후 하위직인 청경직과 비일반직인 촉탁직에 대해 정년을 단축하기도 했다.

에 그 연봉, 자기 입사년도를 다 포기하면서 ... 특정직으로 다시 계약을 하면서 새로 입사하는 형식으로 된 거죠, 그 사람들은(방송사 차량기사 K).

운전직 아웃소싱에 이어 청소업무를 담당하는 환경미화원들에 대해서도 정리해고에 들어갔다. 결국 이들은 자회사인 KBS비즈니스에 재취업의 형태로 고용이 승계되었지만 본사에 있을 때와 비교하여 임금과 노동조건의 열악함을 감수해야만 했다. 운전직과 환경직 노동자의 정리해고는 노동유연화의 사회적 압력을 받은 방송사가 조직 내에서 가장 힘없고 지위가 낮은 하위직들을 구조조정의 희생양으로 삼았다는 비판을 불러왔다.

1990년대 말 IMF 외환위기 이후 한국사회에서 공기업의 기득권에 대한 비판적 사회 담론은 사회학적 제도주의의 관점에서 보자면 사회의 문화적 압력에 의한 강제적 동형화 사례이다. 해고와 인력 구조조정 등 일상적인 고용불안에 시달리는 사기업 종사자에 비해 종신고용을 누리는 공기업에 대해 사회적 여론이 좋지 않게 되자, 공기업도 이러한 비판을 의식하여 제도개선을 모색한 것이다. 그 결과 방송 분야에서도 1990년대 말 정리해고와 명예퇴직 등 강제적 또는 자발적 노동유연화 정책이 실시되었다. 이러한 제도의 변화는 경제적 논리에서 기업의 효율성을 제고하기 위해 공기업들이 자발적으로 사기업들의 구조조정을 벤치마킹했다기보다 기업생존을 위한 비판 담론을 통제하기 위한 방안의 하나로 정치적 논리에 굴복한 것이어서 강제적 동형화로 볼 수 있다.

지금까지 살펴보았듯이 한국 방송의 노동유연화에는 경제적 요인, 기술적 요인, 정책적·법제적 요인, 사회적 요인 등이 복합적으로 작용한 결과임을 알 수 있다. 주로 방송사 내부의 기능적 유연성을 초래한 기술적 요인을 제외한 다른 요인들은 노동시장의 수량적 유연성과 관련이 깊다는 것을 알 수 있었다. 더욱이 이들 세 요인들에 의한 노동의 비정규화 정책은 사회학적 제도주의에서 말하는 동형화의 기제로 해석할 수 있다.

제2절 한국 방송노동시장에서의 노동유연화 경험

이 절은 <연구문제 2>의 한국 방송노동자의 노동유연화 경험에 대한 분석결과를 제시하고자 한다. 구체적인 분석결과를 논하기 전에 방송 노동과정에는 어떤 노동자들이 참여하고 어떤 일을 하는지 살펴볼 필요가 있다. 특히 방송산업에서 노동의 유연화가 정규직과 비정규직의 구분선을 따라 매우 차별적으로 나타나고 있다는 점을 감안할 때, 정규직과 비정규직 노동자의 유형과 직무에 대한 이해가 선행되어야 한다. 그러한 선행지식은 노동유연화 과정을 맥락적으로 이해하는데 도움을 줄 것이다.

텔레비전은 하루도 빠짐없이 매일 정해진 시각에 프로그램을 방송한다. 연속성과 규칙성은 텔레비전 프로그램의 편성과 제작의 기본원리이다. 따라서 텔레비전 프로그램은 비단속적이어야 하고, 계속해서 갱신되어야 하며, 단절되지 않은 컨베이어 벨트 위에서 생산되어야 한다(Miege, 1987).⁶³⁾ 프로그램의 오늘 방송분은 어제 방송분을 대체해야 하며, 내일의 새로운 방송분을 위해 오늘의 프로그램은 진부해져야(obsolete) 하는 운명을 타고 난 것이다. 방송 프로그램은 일회성의 제품 생산이 아니라 지속적인 시퀀스를 제공하도록 조직되어야 한다는 점에서 방송의 생산물은 개별 프로그램이 아니라 편성인 것이다(Murdock, 2003).

<그림 4-1>은 일주일 동안 이루어지는 지상파 텔레비전 프로그램의 제작과정을 업무, 내용, 참여자를 중심으로 도식화한 것이다. 도식에 나타난 한 주간의 시퀀스는 매주 반복되는데, 특정한 요일에 하는 작업의 구체적인 내용은 달라지겠지만, 기본적으로 그날의 업무 성격은 동일하다. 예컨대 특별한 돌발변수가 없는 한 매주 월요일에는 기획회의를 하고 토요일에는 종합편집을 한다. 규칙성과 반복성은 텔레비전 제작 행위의 특수성이다.⁶⁴⁾

63) 이러한 방송 프로그램의 생산 논리는 포드주의의 공장제 생산의 그것과 크게 다르지 않다. 따라서 녹화 스튜디오는 공장의 완곡어법에 다름 아니다. 실제로 방송노동자들은 자신의 일터를 비유적으로 ‘공장’ 또는 ‘말공장’이라고 표현하기도 한다.

64) 규칙적이고 반복적인 노동에 의한 프로그램의 생산이지만, 텔레비전 노동은 고도의 정신노동을 필요로 한다는 점에서 공장의 대량생산 노동방식과 차별화된다. 예를 들어, 카메라, 조명 등의 기술인력의 육체노동에도 높은 차원의 정신적 관여가 수반된다. 조명의 위치와 각도, 카메라 샷의 종류와 앵글에 따라 전혀 다른 이미지가 창출되기 때문에, 제작 스태프는 끊임없이 자신의 노동이 프로그램에 어떤 효과와 영향을 미칠지 고민하지 않을 수 없다. 이 점에서 볼 때 텔레비전

요일	업무	내용	참여자	
월	기획회의	프로그램 콘셉트 도출을 위한 기획회의	피디, 작가, 조명, 미술, 음악효과, 카메라감독 등	
↓				
화	캐스팅확정	신인가수, 컴백가수 등 섭외 및 출연 확정	피디, 작가	
↓				
수	콘티 작성	원고에 따라 프로그램 진행 콘티 작성	피디	
↓				
목	기획회의	다음 주 프로그램에 대한 구상	피디, 작가	
↓				
금	녹화	드라이 리허설	스탭들이 음악의 진행에 따라 자신의 역할 점검	피디, AD, 방송작가, 기술감독, 카메라감독, 음향감독, 조명감독, 영상, 오디오, 음악, 미술, FD 등
		사전녹화	녹화 중간에 끼워 넣을 화면 제작. 관객에게는 방송과는 다른 공연 제공.	
		카메라 리허설	메이크업, 의상을 갖추고 실제 방송과 동일하게 리허설 진행	
		녹화	제작진행표에 따라 녹화	
↓				
토	종합편집	자막, 효과를 넣고 프로그램 앞뒤에 CM제작 등 최종 방송용 편집	피디, 작가, 편집감독, CG	
↓				
일	방송	편성표에 따라 정해진 시간에 제작된 프로그램 송출	MD65), 송출 엔지니어	

<그림 4-1> <뮤직뱅크> 주간 제작과정

출처: KBS 사보 『KBS 열린마당』, 403호, 2007년 8월 9일, 11면 재구성.

제작은 브레이버만(Braverman, 1974)이 말했던 구상과 실행의 분리로 인한 탈속련화와 노동의 소외가 일방적으로 일어나는 공장의 노동과는 분명 차이가 있다. 같은 프로그램이라도 참여하는 스태프에 따라 전혀 다른 질감의 프로그램이 탄생하는 이유도 바로 여기에 있다.

65) Master Director의 약어로 편성된 프로그램을 편성표에 맞춰 정해진 시간에 송출하는 업무를 담당하는 피디를 말한다.

방송 프로그램 생산의 또 다른 특징은 숙련기술을 가진 스태프들의 협업노동이라는 점이다. 텔레비전 노동은 제작의 각 단계, 즉 기획회의, 캐스팅, 콘티 작성, 녹화, 종합편집의 과정마다 관련된 제작 스태프의 참여와 협업을 통해 노동과정이 진행된다. 이러한 집합적 노동과정을 이해하기 위해서는 제작 스태프의 업무와 피디를 중심으로 이루어진 관계에 대한 검토가 필요하다.

프로그램 제작노동이 피디를 중심으로 이루어지고 있어서 피디의 업무를 이해하면 방송제작 과정을 총체적으로 파악할 수 있다. 피디는 스태프의 관리자인 동시에 방송사라는 관료조직의 구성원으로서 회사로부터 프로그램의 제작권을 위임 받은 존재이다. 이 경우 제작권은 조직의 목표를 구현하는 방향으로 행사될 때에만 보호받을 수 있는 제한된 권한이다. 방송사는 결재라는 게이트키퍼 절차를 통해 피디의 프로그램 생산 활동을 지속적으로 모니터링하고, 방송사의 이념이나 경영목표에 부합되지 않는다고 판단할 경우 프로그램 제작에 개입한다. 요컨대 피디는 관료적 조직의 통제를 받는 방송사의 구성원인 동시에 제작진을 관리 감독하는 리더라는 이중적 정체성의 소유자이다. 따라서 피디의 노동과 정체성을 올바르게 이해하기 위해서는 피디와 방송사 조직, 피디와 제작 스태프 간의 중층적 관계 속에서 파악해야 한다. 피디는 자율적으로 자신의 책임 하에 작가 등의 스태프를 조직하여 이들과의 협업을 통해 프로그램을 생산하고 그 결과물에 대해 최종적인 책임을 진다. 이는 기획, 자료조사, 캐스팅, 촬영, 원고, 더빙 등 제작의 전 과정에 걸쳐 피디의 통제를 받지 않고는 다음 단계로 나아갈 수 없는 구조로 되어 있음을 의미한다. 따라서 텔레비전 피디는 글쓰기 능력, 영상감각, 관련 법령에 대한 지식, 공식·비공식 회의에 적응하는 능력뿐만 아니라, 카메라, 조명, 사운드, 그래픽, 후반제작의 주요 기술적 전문성까지 두루 갖춘 현대판 르네상스인이어야 한다(TusnSTALL, 2001).

조연출은 피디의 업무를 보조하는 방송사 정규 직원이다. 기획, 편집, 예고 제작 등 제작관련 업무에서부터 제작비 정산 등의 행정처리 잡무까지 모두 조연출의 일이었으나, FD가 등장한 이후 업무의 상당 부분이 FD에게로 넘어갔다. 프로그램 장르에 따라 조연출 기간이 다른데, 일반적으로 시사교양 프로그램은 조연출 기간이 3-4년으로 짧은 편이지만, 드라마의 조연출 기간은 5-10년으로 가장

길다.

방송작가는 장르에 따라 크게 드라마 작가와 비드라마 작가로 구분되며, 비드라마 작가는 교양, 다큐멘터리, 예능, 라디오 작가 등으로 세분된다. 작가는 위계에 따라 메인작가와 서브작가로 또 다시 세분된다. 메인작가는 원고작성 뿐만 아니라 프로그램의 기획, 제작, 후반제작 전반에 걸쳐 피디와 함께 참여한다. 서브작가는 프로그램의 한 코너를 맡아 원고를 작성하고 메인작가와 피디의 지시를 받아 섭외 등의 업무를 담당한다. 메인작가에 비해 훨씬 적은 원고료를 받고 있지만, 경력을 쌓아 메인작가가 되겠다는 꿈을 키우는 서브작가들이 많다. 방송작가의 원고료는 바우처(voucher)로 제작비에서 집행된다.

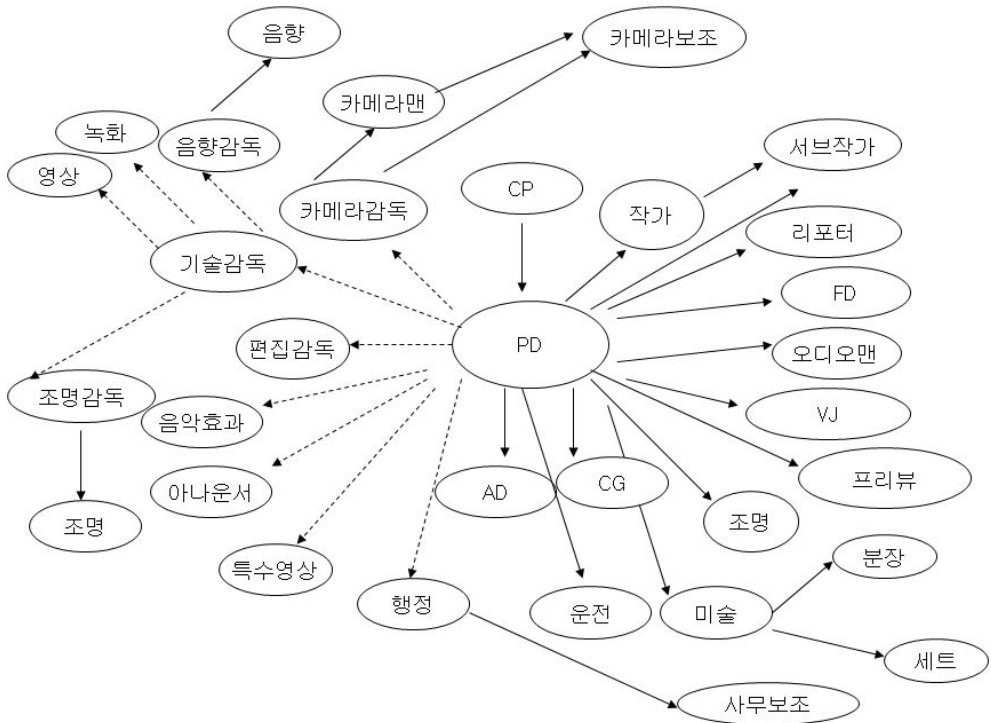
기술감독은 생방송 또는 녹화 시에 피디의 지시를 받아 스위처(switcher)⁶⁶를 작동하는 기술 책임자로서 영상, 음향, 음악, 녹화, 조명 스태프들을 지휘 감독한다. TD(technical director)라고도 한다. 영상 담당은 스튜디오의 영상장비를 관리하며 프로그램의 영상을 책임지는 스태프이며, 음향을 책임지는 음향감독은 마이크, TR(tape recorder), CDP(CD player) 등의 각종 오디오 소스를 음향 콘솔을 통해 조작하는 일을 담당한다. 음악 감독은 프로그램의 음악을 담당하고 있으며, 조명감독은 조명업무를 담당하는 스태프이다. 음향, 조명 등의 숙련노동은 정규직 노동자의 업무였으나 최근 연봉계약직 또는 용역 등 비정규직 노동력이 이 분야에 진출하고 있다.

텔레비전에서 카메라를 다루는 직종은 세 유형으로 분류되는데, 뉴스나 스포츠의 영상을 찍는 카메라기자가 있는가하면, 스튜디오에서 프로그램을 생방송 또는 녹화하는 카메라감독이 있고, ENG 카메라로 주로 야외에서 촬영하는 촬영감독이 있다. 이 세 분야 모두 카메라 영상을 만들어낸다는 점에서 공통점이 있지만, 업무의 성격이 달라 방송사 내에서도 서로 다른 협회를 구성하고 있다. 일반적으로 카메라감독이라고 하면 스튜디오 카메라를 조작하여 영상을 생산하는 스태프를 일컫는다. 카메라감독 아래에 카메라맨이 있고, 그 밑에 카메라 보조가 있어 도제식으로 노하우가 전수되고 업무지시가 내려진다.

기타 제작 지원 스태프으로는 취재와 녹화 현장에서 녹음을 책임지는 오디오맨,

66) 녹화 또는 생방송 시 여러 대의 카메라가 포착한 각각의 영상 중에서 특정한 장면을 선택하는 제작 장비이다.

프로그램 제작을 위한 무대 세트를 디자인하는 세트 디자이너, 출연자의 의상 담당자, 분장사, 소품 담당자 등이 미술 스텝으로 제작에 참여하고 있으며, 자료화면 찾기, 소품 챙기기, 예고제작 등 기획을 제외한 거의 모든 제작과정에서 피디와 조연출을 돕는 FD가 있다. 그 외에도 녹화한 원본 테이프의 편집을 책임지는 편집감독과 프로그램의 타이틀과 예고제작에 참여하는 CG 스텝이 있는데, 최근 화면구성을 현란하게 하는 경향으로 이들의 일이 많아졌다.



<그림 4-2> 지상파 방송사 프로그램 제작팀 구성도

<그림 4-2>는 지상파 방송사의 텔레비전 프로그램 제작 스텝을 하나의 도식으로 제시하고 있다. 이 그림에서 피디를 중심으로 왼쪽은 정규직 스텝을, 오른쪽은 비정규직 스텝을 나타낸다. 도식에서 실선 화살표는 직접적 위계관계를, 점선 화살표는 사실상 대등한 협조관계에 가까운 간접적 지시 관계를 의미한다. 제작에 참여하고 있는 스텝의 정규직/비정규직의 고용형태가 수직적 분업의 판단

기제로 작동하여 피디와의 관계가 협조와 위계의 관계로 나뉘고 있는 것이다. 따라서 제작 스텝을 구성하고 관리하는 피디의 역할이 정규직 스텝에 관한 한 절대적인 권력을 부여하는 것이 아니라는 점을 알아야 한다. 오히려 프로그램이 성공하기 위해서는 정규직 스텝의 창의성과 헌신이 요구되기 때문에 피디의 권력 행사는 제한적일 수밖에 없다.

같은 월급쟁이죠. 그냥. 같은 회사에 근무하는 월급쟁이죠. 너는 피디일하고, 난 엔지니어고. 너는 피디고, 나는 카메라고 ... 기술직은 스텝이라는 개념이 없죠. 같이 일하는 월급쟁이죠, 뭐. 해준다는데 뭐, 해줄까? 그래 해주지 뭐. 이런 개념인데, 뭘. 지금도 그래요(방송사 피디 B).

그러나 피디와 비정규직 스텝 노동자의 관계는 위계적으로 엄격한 편이다. 이는 비정규직 스텝의 고용과 해고가 정규직 피디에게 달려 있는 권력관계가 작동하기 때문인데, 이에 관해서는 비정규직 노동자의 노동유연화 경험에서 자세히 기술할 것이다. 이 도식에서 강조하고자 하는 점은 텔레비전 프로그램은 정규직과 비정규직 노동자가 함께 모여 분업과 협업에 기초하여 규칙적이고도 반복적인 노동과정을 통해 탄생한다는 것이다.

1. 정규직 노동시장에서의 노동유연화 경험

1) 수량적 유연화

한국의 방송 정규직 노동자에게 수량적 노동유연화는 우려의 대상이 아니었다. 전통적으로 방송사는 편성-제작-송출을 수직적으로 통합하고 내부노동시장에서 프로그램의 생산문제를 해결했기 때문에 제작인력을 정규직으로 유지할 필요성이 있었기 때문이다.⁶⁷⁾ 방송사가 아웃소싱으로 제작인력과 장비를 해결하지 않

67) 이 연구는 분석의 범위를 직접제작 인력에 국한하고 있지만, 방송사에는 방송(프로듀서, 기자,

고 인하우스로 내부화한 것은 규칙적이고도 반복적으로 프로그램을 생산해야 할 뿐만 아니라, 생산을 숙련노동력에 의존해야 하는 방송산업의 특수성과 무관하지 않다.

이처럼 규칙적으로 프로그램을 생산해야 하는 방송산업은 전통적으로 필수 숙련노동력을 내부화하기 위해 고용안정을 보장했다. 내부노동시장은 선임권(seniority)⁶⁸에 따라 위계적으로 조직되며, 기업특수적 지식을 증진시키기 위한 보상수단으로 고용안정과 승진제도가 활용되었다(Christopherson & Storper, 1989, p. 332). 방송사가 정규 노동력을 고용하고 유지하는 데에는 임금과 부가급여의 생산비용을 제외하고도 기업특수적인 훈련을 제공하기 위한 훈련비용, 해고비용 등의 거래비용이 수반된다. 이러한 추가적인 거래비용에도 불구하고 방송사가 정규직 고용을 고수했던 이유는 우선 기업 외부에 숙련노동 자체가 존재하지 않았기 때문이다.⁶⁹ 따라서 방송사로서는 내부 노동력을 유지하는 것이 매우 중요한 과제였던 것이다. 방송사가 노동력의 내부화를 추진한 또 다른 이유는 숙련노동력의 기회주의적 속성(opportunism) 때문이다. 숙련노동자에 대한 수요공급의 불일치는 고용관계의 불안을 상존시키는 요인이 되었다. 방송사들이 숙련노동을 내부화하고 연차가 오래될수록 임금을 올려주는 연공급을 운영하는 것도 바로 숙련노동력의 이직에 대한 우려 때문이다.

역사적으로 방송 노동자들의 종신고용은 사용자와 노동자의 합치된 이해관계의 산물이었다. 이는 방송사 외부에서 숙련노동자를 찾기 어려운 상태에서 기업 특수적 훈련을 받은 노동력을 안정적으로 유지하려는 회사의 필요와 외부에 방송노동시장이 형성되어 있지 않은 상태에서 일자리를 방송사에 의존해야만 하는 방송 노동자의 필요가 서로 균형상태를 이루고 있음을 의미한다. 쌍방독점(bilateral monopoly) 상태에서 사용자는 노동자에게 고용안정을 보장하고 노동

촬영기자, 아나운서, 미술, 효과, 카메라, 콘텐츠), 기술(방송기술, 건축, 설비, 통신, 전기, 항공, 수신기술), 경영(기획행정, 회계, IT, 일반업무), 청경 등 직군에 따라 다양한 직종들이 있다.

68) 기업이 노동자의 배치전환, 해고, 재고용, 승진, 휴직 등을 정할 때 원칙적으로 먼저 채용한 고참자를 우대하는 제도로서 고참권이라고도 한다.

69) 한국에서도 방송 초기에는 전문 방송인력이 부족하여 북한에서 넘어오는 방송 기술자나 일본, 만주에서 귀국하는 기술자 외에는 채용할 인력이 없었다. 따라서 TV방송 초기에는 영화감독과 연극 연출가들도 텔레비전 프로그램의 제작에 폭넓게 진출했다(한국PD연합회, 2007, 102쪽).

자는 사용자에게 숙련 기술을 제공하는 쌍방간의 거래가 쉽게 이루어질 수 있었기 때문에 가능했던 것이다. 이러한 호혜적인 거래가 가능한 이유는 제조업과 달리 방송 프로그램의 제작노동은 숙련과 전문성을 요하기 때문에 경험 많은 나이든 노동자를 어리고 경험 없는 저임금 노동자로 대체하기 어려운 특성이 있기 때문이다. 그러나 생산의 규칙성과 지속성을 유지해야하는 압박 때문에 방송사가 생산에 필요한 모든 인적 자원을 내부화한 것은 아니었다. 일부 숙련노동력의 내부화는 필수적이었지만 창의적 집단은 외부에서 공급 받았다. 이는 노동시장의 내부화를 통한 거래비용의 절감보다는 외부노동시장에서 창의적 집단의 노동력을 공급받는 것이 비용절감이라는 차원에서 더 효율적이라는 판단이 내려졌기 때문이다. 요약하자면 개별 프로그램이 아니라 프로그램 생산의 시퀀스를 지속적으로 유지하기 위해 노동시장을 내부화해야 할 방송사의 필요와 방송사 외에는 노동시장이 형성되지 않은 상태에서 자신과 가족을 위해 노동력을 팔아야 할 숙련노동자의 이해관계가 일치하여 초기 방송노동시장의 내부화가 빠르게 구축될 수 있었던 것이다.

1990년대에도 한국의 방송산업은 팽창을 거듭하면서 수량적 유연화에 대한 기업의 필요는 사실상 존재하지 않았다. SBS의 설립, 케이블 및 위성 텔레비전의 서비스 개시, 지역민방의 출범 등 전반적으로 방송시장이 외형을 넓혀가던 시기였기 때문에, 지상파 방송사들은 오히려 인력의 유출을 걱정해야 할 상황이었지 고용의 비정규화에 관심을 둘 시기가 아니었다. 일단 정규직으로 채용되면 고용은 장기간 지속되며, 별 문제가 발생하지 않으면 정년까지 보장되는 것으로 이해되었다. 바로 이 점이 방송사 입사의 매력을 더하는 유인으로 작용하였으며, 1990년대 이후 한국의 방송노동시장은 언제나 노동력의 공급과잉 시장이었다. 일반적으로 노동예비군이 많을 경우 고용불안이 높아지지만 지상파 방송사의 정규직 노동자의 경우에는 노동조합의 해고제한 행위로 인해 고용불안에 대한 우려도 크지 않았다.

그러나 IMF 외환위기는 한국사회 전반에 걸쳐 구조조정과 효율성 담론이 지배하는 계기를 제공하였다. 지상파 방송사도 노동유연화의 압력을 받았지만 정년퇴직과 자발적 퇴사를 제외하고 피고용자가 원하지 않는 고용계약의 강압적인 종결은 매우 드물었다. 지금까지 정규직 노동자를 대상으로 한 수량적 유연화 방식

에는 두 가지가 있었는데, 하나는 힘에 의한 강제이며 또 다른 하나는 돈에 의한 회유였다. 전자의 대표적 사례는 1980년 언론인 강제해직 사태로 당시 MBC와 KBS는 97명과 140명을 각각 해고했다.⁷⁰⁾ 후자는 명예퇴직의 형식으로 인력 구조조정을 실시하는 경우인데, 이는 정규직 노동자에 대해 달리 수량적 유연화 방법이 마땅히 없는 가운데 방송사가 즐겨 활용하는 방안이다. 한국 지상파 방송사가 대규모 명예퇴직을 실시한 것은 IMF 위기를 맞아 구조조정이 불가피한 1998년에 이루어졌다. KBS가 381명, MBC가 329명, SBS 200여명 등 총 910여명의 방송인이 IMF의 충격파로 인해 방송사를 떠났다(전국언론노동조합연맹, 1999, 250-251쪽). KBS의 경우 1998년부터 2006년까지 6회에 걸친 명예퇴직 및 희망퇴직으로 731명의 인원을 감축했다. MBC는 최근 2007년에도 명예퇴직을 실시하면서 명예퇴직금을 상향조정하고 과거 정규직이 아니라는 이유로 명예퇴직 대상자로 인정하지 않았던 상시계약직인 업무직에 대해서도 명예퇴직을 허용했다(프로듀서연합회보, 139호, 1998년 4월 2일, 1-2면; 145호, 1998년 7월 2일, 1면; 147호, 1998년 7월 30일, 1면). 대규모 명예퇴직과 정리해고로 방송사는 자연스럽게 인력효율화가 달성되었는데, 예컨대 KBS의 경우 1997년 말 6,379명이었던 현원이 2006년 말에는 5,287명으로 무려 1,092명이 줄었다(KBS, 2007a, 116쪽).

정규직 노동자에 대한 강제적인 수량적 유연화가 예외적 사례라면 최근 들어서는 고용관계를 스스로 끊고 프리랜서로 활동하는 사람들이 늘고 있다. 자발적 퇴사를 한 방송인들은 대부분 인기 아나운서와 드라마, 연예 프로그램 등의 피디들로서 이들 중 일부는 대학 강단을 선택하기도 했지만 상당수는 프리랜서 제작자 또는 독립제작사 피디로 활동하고 있다.⁷¹⁾ 일례로 KBS에서는 2006년 한 해

70) 국보위 문공분과위원회의 해직기준은 반체제 용공불순분자 또는 이들과 직간접으로 동조하는 자, 검열거부와 제작거부 주동 및 동조자, 부조리 부정부패한 자, 특정 정치, 경제인과 유착되어 국민을 오도한 자, 기타 사회의 지탄을 받는 자로 되어 있으나, 실제 해직당한 언론인들은 주로 검열거부와 제작거부에 참여했거나 체제에 비판적인 사람들이었다(한국방송협회, 1997, 571쪽).

71) 2000년 이전 퇴사한 KBS 피디 중 김충길, 이해욱, 김연진, 맹만제 등은 학계로, 이영희, 이황식은 프리랜서로, 차형훈은 인터넷 사업으로 진출했다. MBC를 퇴사한 피디들은 예능 피디였던 송창의를 제외하면 김종학, 김한영, 황인뢰, 이진석, 이승렬, 정세호 등 대부분 드라마 피디였다(PD연합회보, 195호, 2000년 7월 20일, 4면). 한편 한국의 방송사 기자들은 뉴스보도에서의 지명도 덕분에 꾸준히 정치권의 영입 대상이었으며, 실제로 유명 앵커와 기자들이 국회로 진출하

동안 팀장이나 CP를 제외한 드라마 인력의 20%에 가까운 10명이 사표를 내고 떠났다. 드라마 피디들이 방송사를 떠나는 데에는 엄청난 계약금이라는 시장의 유혹도 한 이유가 되겠지만, 프로그램 제작의 외부화에 따른 연출기회의 박탈에서 그 이유를 찾기도 한다. 캐스팅 비용의 압박으로 인해 인하우스에서 드라마 제작이 어려워짐에 따라 프로그램을 제작해야 하는 피디로서의 정체성을 찾기 위해 불가피하게 독립제작사를 선택했다는 것이다. 따라서 독립제작사로 진출하는 드라마 피디들은 사내에서 제작할 드라마가 없어져서 자아실현의 기회를 외주시장에서 찾고자 떠나는 사람들이라고 볼 수 있다.⁷²⁾

정규직 노동자에 대한 강압적인 비정규화가 어려운 방송사들이 수량적 유연화를 추구하는 또 다른 방안은 정년퇴직자의 자연감소분을 충원할 신규인력 채용을 최대한 억제하는 것이다. 실제로 KBS의 경우 지난 5년(2003-2007) 동안의 신입사원 공채 인력 규모가 530명으로 연평균 106명에 불과했다. 이에 비해 퇴직 예정인력은 2008년 한해에만 200명이 넘는다. 이러한 신규인력 채용 억제를 통한 인력효율화는 창의적이고 실험적인 프로그램 제작에 필수적인 젊은 제작인력의 수급에 차질을 가져와 장기적으로 프로그램의 경쟁력 저하라는 역효과를 낳을 수 있다. 문화생산물인 방송 프로그램 제작에 있어서 생산인력의 노화는 방송사의 경쟁력 제고에 치명적인 약점이 될 수 있기 때문이다.

지금까지 살펴보았듯이 종신고용을 누리왔던 한국의 방송 정규직 노동시장에서 수량적 유연화의 결정적 국면으로 작용했던 역사적 분기점은 IMF 외환위기 사태였다. 1997년 말 IMF 구제금융시대를 맞으면서 정규직 노동자도 고용안정을 장담할 수 없게 된 것이다. 이렇듯 노동시장의 불안정이 심화되자 노동조합에 고용안정을 기대는 노동자들이 많아졌다. 특히 2000년대 들어 방송사들이 정규

고 있다. 앞서 살펴보았듯이 한국에서는 자발적으로 퇴사하는 방송인들이 주로 프리랜서 MC, 독립제작사, 대학교수, 정치권 등의 진로를 택하는 반면, 이직이 다소 빈번한 영국에서는 기업 홍보실, 컨설턴트, 대학교수, 자선단체, 미술관과 박물관 등 문화관련 기구 등으로 진출하는 경우가 많으며 기자의 경우 관광, 음식 등 자신의 전문분야와 관련된 업계로 진출하는 경우도 많다(Tunsatll, 2001, p 5).

72) 독립제작사장을 선택한 피디들에 대해 방송사에 남아 있는 동료들은 대체로 정서적으로 동조하는 듯하다. 피디연합회가 협회원을 대상으로 한 설문조사에 따르면 일부 피디들의 프리랜서 선언에 대해 긍정적(50.7%), 또는 본인이 알아서 할 일(32.3%)이라고 응답한 사람이 부정적(12.0%)이라고 응답한 사람보다 훨씬 많았다(PD연합회보, 200호, 2000년 10월 13일, 5면).

직 업무를 아웃소싱하거나 용역 또는 하도급으로 대체하려는 움직임이 나타나자, 이에 대한 노동조합의 대응도 바빠졌다.⁷³⁾

수량적 유연화와 관련된 최근의 경향은 아웃소싱을 통한 외부화(distancing) 전략이 적극적으로 추구하고 있다는 것이다. 주로 자회사 설립이나 사내 하청을 통해 비용을 절감하려는 경영기법으로 이해할 수 있다. KBS는 이미 1981년 KBS방송제작단을 설립한 바 있으며, MBC는 1991년 1월 27억원의 출자로 MBC프로덕션을 설립하였다(한국방송작가협회보, 1991년 10월). SBS는 1998년 말 영상, 기술, 미술 분야를 분사하여 전체 1,700여명의 직원 중 542명을 자회사로 분리하였다.⁷⁴⁾ KBS는 KBS비즈니스, KBS아트비전, KBS영상사업단, KBS 문화사업단 등의 계열사를 설립했다가 1999년에 영상사업단과 문화사업단을 KBS미디어로 통합하고, KBS방송제작단은 매각하였다. 2000년에는 KBS미디어의 출판부문을 매각하고, 이듬해 KBS미디어의 프로그램 복사업무와 KBS아트비전의 분장 및 세트업무를 아웃소싱했다. 한편 2000년대 초반 케이블, 인터넷 등 뉴미디어 환경에 진출하기 위해 KBSN과 KBSi를 신설했다. 이처럼 자회사를 신설할 경우 대부분의 경우 핵심인력을 KBS에서 차출해 간 것이 그간의 관행이었다. 그러나 자회사로 진출하는 직원들이 주로 자회사 경영진에 한정된 경우가 많았으며, 본사에 사표를 내고 떠나는 것이 아니라 다시 돌아올 수 있는 기회를 주고 있기 때문에 수량적 유연화의 효과는 제한적이다.

요약하자면 한국의 지상파 방송사들은 내부노동시장을 안정적으로 유지하기

73) 방송사의 외주화 정책에 대해 전국언론노동조합은 지침을 통해 적극적으로 대응할 것을 산하 지부와 본부에 주문했다. 언론노조의 <2003년 모범단체협약(안)>의 내용을 살펴보면 다음과 같다(조계완, 2007, 125-126쪽).

- 생산물량의 일부를 외주 처리하거나 하도급으로 전환코자 할 때 회사는 조합원의 직장 및 생계보장을 위하여 고용안정위원회의 심의를 거쳐 반드시 사전에 조합과 합의하여야 한다.
- 회사는 외주 또는 하도급 계약이 체결되면 외주 또는 하도급 업체의 주소와 대표자, 전화번호 등을 노동조합에 통보하여야 한다.
- 회사는 회사 내 일감이 부족한 경우 외주 또는 하도급 물량을 즉시 동결해야 한다.

74) SBS가 뉴스텍(카메라)과 아트텍(미술)으로 분사를 시도하자 SBS 노동자들은 저지투쟁에 나섰다. 분사를 막아내지는 못했다. 분사에 맞서 싸우는 과정에서 SBS에는 SBS노조, SBS뉴스텍노조, SBS아트텍 노조가 결성되었다(전국언론노동조합연맹, 1999, 263-265쪽). SBS는 분사한 자회사에 대해 2년 동안 100% 외주를 주고, 2년 후부터는 타 회사와 동등하게 경쟁하도록 하는 정책을 추진했다.

위해서 숙련노동자들에게 정기적인 임금인상과 정년보장의 유인을 제공했다. 노동의 수량적 유연화가 아니라 유능한 방송인력의 퇴사를 막는 일에 더 신경을 써야하는 상황이었기 때문이다. 따라서 경영상의 효율성을 제고하기 위해 정규직 노동자를 해고하는 경우는 거의 없었다. 방송 초기에 안정적이고도 지속적인 프로그램 생산을 위한 기업의 필요에 의해 노동력의 내부화가 추구되었지만, 1980년대 후반부터는 각 방송사마다 노동조합이 설립되어 이때부터는 방송사가 수량적 유연화를 추구하고 싶어도 노동조합의 해고제한행위에 의해 제동이 걸렸다. 2000년대 들어서 방송사들은 노동의 수량적 유연화가 필요하다고 생각하고 있지만, 노동조합의 강력한 역지력에 밀리고 있는 상황이다. 따라서 정규직 노동시장에서 수량적 유연화는 정규직 고용의 축소 조정보다는 신규 스태프 인력의 비정규직 고용 확대로 나타나는 경향이 있다. 한마디로, 기존 정규직 노동자의 비정규직화는 아직 현재화되지 않은 잠재적 위협으로 이해할 수 있다.

2) 임금 유연화

지상파 방송사는 숙련노동력의 내부화를 위해 정규직 직원에 대해 높은 임금을 보장하고 있다.⁷⁵⁾ 국내 방송사 정규직 노동자들은 1980년대 중후반에 도입된 단일호봉제에 근거하여 임금을 지급받고 있는데, 노사가 임금을 삭감하기로 합의

75) 방송노동자의 임금이 사회적 평균임금에 비해 매우 높게 형성된 데에는 역사적 배경이 있다. 1973년 KBS를 국영방송에서 공사로 전환하기로 한 결정에는 예산집행상의 경직성이나 공무원 신분이 주는 구속성의 이유도 있었지만, 공무원 보수규정 때문에 유능한 인재를 확보하기 어렵고, 그나마 있는 우수인력도 민간상업방송에 빼앗기는 상황을 개선하기 위한 이유도 부분적으로 존재했다. 타 방송사에 비해서는 낮지만 어느 정도의 임금을 보장하여 유능한 인재를 확보하겠다는 생각이 KBS 공사화 정책의 기저에 깔려 있었던 것이다. KBS는 공사전환과 더불어 보수규정을 제정하고, 1975년 1월에는 민방과 비슷한 수준으로 임금체계를 개선했다(한국방송협회, 1997, 504쪽, 507쪽). 창의적 문화생산자에 대한 경제적 배려는 오늘날 당연하게 받아들여지지 않지만, 1980년 한국적인 상황에서 방송사의 상대적 고임금 체계는 정권의 당근정책 덕분이었다. 방송 노동자에 대한 경제적 처우와 고용의 안정은 여타 산업에서 보듯이 노동조합의 투쟁성과가 아니라, 정부의 정책적 배려와 이데올로기적 목적 때문이었던 것이다. 정치적 정통성이 결여된 군사정권은 언론인들에게 당근을 제시했는데, 일례로 기자들에게는 취재수당이라는 명목으로 임금의 20%에 대한 갑근세를 면제해 주는 선심정책을 실시했다. 1980년대 말 방송사에 노동조합이 설립되면서 임금협상이 단체교섭의 대상이 되면서 사회적 평균임금에 비해 높은 임금체계는 이후에도 계속 유지되었다.

하지 않는 한 매년 호봉인상분에도 노사합의안 만큼 인상된 임금을 받아왔다. 따라서 오래 근무하여 호봉이 높은 고참사원은 능력과 무관하게 젊은 사원보다 더 많은 임금을 받는다.

정규직 방송 노동시장의 또 다른 임금 특성은 평등주의의 힘이 강하게 작용해 왔다는 것이다. 직급과 호봉체계에 의한 임금제도 하에서 동일한 해에 함께 입사한 동료들은 직급과 직위에 따라 약간의 차이는 있지만 대부분 비슷한 수준의 임금을 받고 있다. 직종에 따른 임금 차이도 찾아보기 어려운데, 피디, 기자, 아나운서 등의 창의적 집단과 엔지니어, 카메라 등의 숙련노동자 사이에도 임금 차이가 없다. 게다가 KBS의 경우 물가가 비싼 서울 본사에 근무하거나 주택가격과 생활비가 상대적으로 낮은 지방에 근무하거나 연차에 따라 동일한 임금을 지급 받는다. 이처럼 정규직 노동시장에서는 임금의 수평적 힘이 강하게 작동하고 있다.

임금 유연화는 임금의 평준화를 지양하고, 개인 및 프로젝트 단위의 임금협상을 통해 개별 임금이 결정되는 방식을 확대하려는 기업의 전략을 의미한다. 임금 유연화는 주로 호봉제에 의한 연공급 임금제도보다 연봉제와 인센티브제도의 도입을 통해서 생산성을 높이려는 목적을 가지고 있는 것이 그 특징이다. 임금 유연화는 노동조합에 의해 억제되고 있는 수량적 유연화 대신 방송사들이 최근에 자주 시도하는 노동유연화 전략이다.

임금의 점진적 인상이 보장되는 호봉제와 달리 연봉제는 일의 특성과 업무 성과에 따라 임금 수준이 매년 달라지고, 심지어 지난해보다 임금이 떨어지는 경우도 발생한다.⁷⁶⁾ 방송사들은 호봉승급분에 따라 매년 일정비율로 임금이 인상되는 호봉제가 동기유발을 떨어뜨릴 뿐만 아니라 도덕적 해이마저 불러올 수 있다고 주장하며 연봉제 도입의 필요성을 강조하고 있다. 그러나 아직까지 호봉제 임금제도의 적용을 받고 있는 방송노동자들이 압도적으로 많다. 2002년 조사한 설문조사에 따르면 방송사 종사자의 82.5%가 호봉제로 임금을 받고 있으며, 연봉제 적용을 받는 사람은 17.1%로 나타났다(박소라·이창현·황용석, 2002, 153쪽).

76) 비정규직 노동자가 정규직보다 많은 영국의 방송시장에서 실시된 한 조사에서 1997년 임금이 지난해보다 인상되었다고 응답한 노동자는 38%였는데 비해, 임금이 떨어졌다고 응답한 노동자는 42%에 달했다(Paterson, 2001, p. 207).

임금의 유연화를 추구하는 기업은 호봉제에 근거한 임금제도를 지양하고 성과와 연동한 임금정책의 도입을 추진하려고 한다. 업무성과에 따라 임금을 차등 지급하여 노동자들의 동기유발을 꾀하고 기업의 생산성을 높이겠다는 것이 방송사의 임금 전략인 것이다. 방송사는 연공급 임금제도가 기업의 생산성 향상에 크게 도움이 되지 않는다고 판단하고 있다.

선임권(seniority)에 따른 연공급 임금제도는 회사에서 일하는 기간이 길수록 숙련과 전문성이 축적되어 생산성이 높아지기 때문에 임금도 연차가 오래될수록 많이 지급해야 한다는 가정에 근거하고 있지만, 실제 방송사의 현실은 그렇지 못하다. 입사 후 15년-20년 정도 지나면 전문성이 최고조로 달하여 완숙기에 접어드는데, 이때 제작자들은 프로그램을 제작하는 대신 데스크에 앉아 관리업무를 하게 되는 경우가 많다. 제작업무에서 오히려 물러나기 때문에 전문성에 기반한 임금체계에 역행하는 결과를 낳는 것이다.⁷⁷⁾

수량적 유연화가 힘든 상황에서 임금 분야에서 유연화를 도입하려는 방송사의 실험이 계속되고 있다. 방송사들은 전통적인 평등주의적 임금제도의 후진성을 강조하며 경쟁과 성과에 따른 보상을 주장하고 있는데, 최근에 추진하고 있는 임금 유연화 정책에는 크게 두 가지 유형이 있다.

첫째, 연봉제 도입을 꾸준히 추진하고 있다. KBS는 1999년 아더 앤더슨(Arthur Anderson)의 구조조정 용역 결과를 토대로 간부사원들에 대해 연봉제를 도입하는 등 임금제도를 변경하겠다는 계획을 수립한 바 있는데, 이 안은 간부사원들에 대해 개인의 성과를 토대로 상위 20%에 대해서는 최고 20%를 성과 인센티브로 지급하고, 하위 20%에 대해서는 제도시행 이전보다 최고 20% 줄여 성과금을 지급하겠다는 내용을 담고 있다. 또한 차장급 이하 평직원에 대해서는 2년 연속 상위 2% 내의 탁월한 인사성과를 받은 사람은 호봉을 0.5호봉 추가하여 1.5호봉을 인상하고, 2년 연속 하위 2%를 받은 직원은 0.5호봉을 깎아 0.5호봉만 올리는 차등승호제를 도입하겠다는 계획을 세웠다. 호봉제에 변화를 주려는 회사의 시도는 노동조합의 강력한 저항을 받고 무산되었지만, KBS는 2000년 1

77) 이러한 모순을 해결하기 위해 예를 들어 KBS는 관리자의 경력 경로를 추구하지 않고 전문성을 살려 현업을 계속할 사람들을 대상으로 전문가제도를 도입운영하고 있다. 선발된 전문가에게는 별도의 인센티브를 주고 있으나, 우수한 인적 자원들이 전문직보다 관리직을 선호하는 경향으로 인하여 제도적으로 뿌리를 내리지 못하고 있다.

월 국내 방송사 중 최초로 부장급 이상 간부사원에 대해 연봉제라고 할 수 있는 능력급제를 관철했다. 이때부터 KBS의 간부사원들은 능력급제에 따라 성과급을 차등 지급받게 되었다. SBS는 2000년 노동조합에 연봉제를 제의하면서 1998년 이전보다 더 많은 임금을 주겠다고 약속했으나, 노동조합은 연봉제 도입이 노동조건을 악화시킬 것이라며 거부한 바 있다(PD연합회보, 169호, 1999년 6월 17일, 2면; 192호, 2000년 6월 8일, 3면). 방송사들은 끊임없이 연봉제를 도입하려고 시도하고 있으며, 이에 대해 방송사 노동조합들은 임금제도의 유연화 기도에 대해 적극적인 반대의 목소리를 내고 있는 상황이다.⁷⁸⁾

둘째, 급여와는 별도로 프로그램의 성공에 따른 인센티브 제도를 도입하였다. 방송사들은 프로그램이 획기적으로 높은 시청률을 올려 재정 기여도가 높을 때 제작진에게 임금 외에 특별 인센티브를 부여하는 제도를 시행하고 있는데, 예컨대 KBS는 드라마 <해신>의 광고실적과 프로그램 해외판매 성과를 인정하여 제작진에게 특별승호의 인센티브를 제공했다. 최근에는 광고 판매율이 높은 프로그램에 대해서 현금 인센티브도 주고 있다.

3) 기능적 유연화

1990년대 이후 지상파 방송의 노동과정이 크게 변화하고 있다. 방송 정규직

78) 1990년대 말 언론사들이 연봉제 도입을 시도하자 전국언론노동조합연맹은 연봉제 대응지침을 각 단위 사업장에 내려 보냈는데, 다음과 같은 내용을 담고 있다(전국언론노동조합연맹, 1999, 267-268).

1. 각 단위노조는 연봉제 도입에 반대한다. 특히 고용과 연봉을 연계하고 노조와의 교섭을 차단하는 개별 협상식의 연봉제 도입은 절대 받아들이지 않는다. 조합원은 물론이고 간부 및 신규 채용 등 비조합원들을 대상으로 연봉제를 도입하는 경우에도 노동조합과의 협의를 거칠 것을 강력히 요구한다.
2. 각 단위노조는 1999년 임금 단체협상시 공동교섭 및 교섭권 위임 등 연봉제 도입 공동대응을 결의한다. 1/4분기 연맹 중앙위원회에서 확정되는 연봉제 대응지침을 각 노조 교섭안에 반영하고 각 노조 교섭안 확정시 교섭권 위임을 결의한다.
3. 회사측에서 차등 성과급 등 임금 체계의 부분적인 개편을 요구할 경우, 각 단위노조는 객관적이고 합리적인 직무분석, 인사제도 및 직무 평가제도의 선행을 요구한다. 인사평가 제도에는 평가의 다면화 및 본인과 노동조합의 참여가 보장될 수 있는 내용이 포함되도록 한다. 아울러 평가 제도의 안착 후 임금 체계 개선 논의가 가능함을 분명히 한다.
4. 각 단위노조는 교육, 노보 등을 활용하여 연봉제의 문제점을 조합원들에게 적극 홍보한다.

노동자의 노동과정의 변화를 설명하는 핵심어는 기능적 유연성의 확대이다. 일반적으로 기능적 유연화는 좁게는 신기술의 도입으로 한 노동자가 담당하는 업무의 범위가 넓어지는 직무확대(job enlargement)와 특정 업무에 대한 노동의 강도와 깊이가 커지는 직무충실(job enrichment)을 의미하지만, 넓게 보면 수량적 유연화와 임금 유연화를 제외한 노동과정 전반에 걸쳐 노동의 분화, 새로운 직무의 출현, 다기능화 등 기존의 전형화된 노동과정에서 볼 수 없었던 변화를 포괄하는 개념이다. 기능적 유연화의 의미 확장은 테크놀로지의 도입이 방송 노동과정의 변화에 미친 영향을 이해하는데 있어서 설명력을 높여줄 것이다.

방송 정규직 노동자들의 기능적 유연화 경험을 주로 기술의 변화가 프로그램 포맷과 제작기법의 변화, 나아가 프로그램 제작노동에 미친 영향을 중심으로 분석하였다. 정규직 방송노동시장의 기능적 유연화는 기술발달에 따른 집단협업노동의 균열, 피디 노동의 확대, 피디 노동의 재분화, 새로운 노동 분야의 탄생, 기획노동의 강조 등의 다양한 모습으로 나타났다.

(1) 기술변화에 따른 제작노동의 변화

1980년 칼라방송 실시로 텔레비전의 기술변화를 혁명적으로 경험했던 한국의 방송은 1990년대 들어 새로운 제작장비의 도입으로 동시다발적인 기술변화를 겪었다. 대표적인 변화를 정리하면 <표 4-2>와 같다.

<표 4-2> 주요 방송제작 기술의 변화

분야	변화 내용
영상	SD(Standard Definition)에서 HD(High Definition)으로
음향	모노(mono)에서 스테레오(stereo)로, 다시 5.1채널로
녹음	후시녹음에서 동시녹음으로
카메라	ENG 카메라에서 ENG 카메라와 6mm 디지털 카메라 동시사용으로
편집기	아날로그 선형 편집기에서 디지털 비선형편집기(NLE)로
테이프	헬리칼 테이프에서 베타 테이프, 다시 테이프리스(tapeless) 파일로
편집	아날로그 편집시스템에서 디지털 네트워크 제작 시스템으로

이러한 기술의 발달은 프로그램 제작에 큰 변화를 초래하였다. 새로운 테크놀로지의 등장은 프로그램의 포맷과 제작 기법의 변화를 불러오고, 이는 다시 제작 노동의 변화를 초래하는 선형적 과정을 거쳤다. 지상파 방송사의 예능 프로그램과 시사 프로그램 피디는 비선형편집장비가 도입된 1990년대 중반 전후의 프로그램의 포맷과 제작방식의 차이를 이렇게 비교한다.

내가 10년 전에 했던 프로그램을 보면 음악이 요즘에 비하면 많이 비어, 그리고 자막이 없어, 요즘에는 자막이 현저하게 많잖아 ... 일분에 편집호흡이 한 15컷이었다 하면, 지금은 30컷이야, 컷도 단순 컷트가 아니고 어떤 건 특수영상으로 넘기고, 어떤 건 디졸브로 넘기고...(방송사 피디 E).

NLE가 도입되고 ... 화면의 스피드라든지, 시각효과를 극대화시켜 줘요. 화면에 효과를 많이 줘요 ... 시사 프로그램이라고 하더라도 50분에 (아이템이) 3-4개 들어가는 매거진 형태이기 때문에, 화면에 변화를 주고, 자막으로 효과를 넣어 주고, 화면 자체로 뭔가 전해줘야 하는, 전에는 그림만 보여주면 됐는데, 화면 자체로 메시지나 아름다움이니, 눈길을 잡는 거나 화면의 변화로 말해줘야 하니까, 포스트 프로덕션이 시간이 많이 걸려요(방송사 피디 B).

또 다른 제작 포맷의 변화를 보여주는 예는 ENG 카메라 보급이 보편화되면서 야외제작이 활성화되었다는 것이다. 야외제작 프로그램이 스튜디오 녹화에서 보여주지 못한 생동감과 다양한 변화를 제공하여 시청자들의 호평을 받자, 일일연속극에서도 야외촬영이 늘어나는가하면 특히 미니시리즈와 단막극은 처음부터 끝까지 야외촬영으로 제작하는 것이 일반화되었다.⁷⁹⁾ 야외제작은 소형 6mm 카메라가 도입되면서 교양과 예능 프로그램에서도 폭넓게 활용되었다.

테크놀로지 발달에 따른 프로그램 포맷과 제작기법의 변화는 불가피하게 제작

79) 드라마에서 야외촬영이 활성화된 것은 테크놀로지의 발달뿐만 아니라 다른 중재적 요인들의 복합적 상호작용의 결과로 이해해야 한다. 경량화, 슬립화된 하드웨어의 발전뿐만 아니라 방송사간 경쟁, 영상미를 강조하는 피디의 작가주의 정신 등이 야외촬영의 대중화를 앞당기는 힘으로 작용했을 수 있기 때문이다. 예컨대 SBS의 탄생으로 드라마의 경쟁이 치열해진 상황에서 야외촬영한 미니시리즈가 주목을 끌자 기존 스튜디오에서 촬영하던 미니시리즈도 대부분 100% 야외촬영으로 제작방식을 변경하였다.

노동의 변화를 수반했다. 프로그램 제작에 음악과 자막 사용이 많아지고, 다양한 효과의 사용으로 편집호흡이 빨라지는 등 과거에 없던 테크놀로지가 활용됨에 따라 방송노동 역시 전례 없는 큰 변화를 경험했다. 프로그램 제작 형식이 다양해지고 복잡해지면서 노동시간이 대폭 증가했으며, 이는 곧 노동력의 추가적인 투입을 의미하였다.

옛날에 <100분 쇼> 같은 걸 했다면 피디 서너 명으로 해결될 걸 ... 서너 명이 하던 게 지금은 열명 가까이서 하는 거죠. 물론 시간적으로 늘긴 했지만 옛날처럼 단순하지가 않다는 거죠. 스튜디오에서 녹화해서 간단히 정리해서 내는 시대와 다르다는 거죠. 메이킹이라고 하죠. 옛날에는 불필요한 걸 잘라내는 거 그게 편집이었다면, 지금 오락 프로그램의 패턴이라는 건 편집을 통해 메이킹을 하는 거데, 그 과정 자체에 인건비가 많이 들어가는 거죠(독립제작사 피디 D).

대공장 시스템에서 기술의 발달은 곧 노동시간의 축소를 의미하지만, 방송 프로그램 제작에서 테크놀로지의 도입은 새로운 노동을 유발하여 오히려 노동시간을 증가시키는 경향이 있다. 신기술의 도입은 기존 노동에 소요되는 절대 시간을 단축시켜주지만, 테크놀로지로 인해 프로그램의 완성도를 높일 수 있는 새로운 기능이 가능해짐에 따라 프로그램에 소요되는 총체적인 시간은 더욱 늘어나게 된 것이다. 따라서 1990년대 이후의 방송제작 기술의 발전은 모두 추가적인 노동시간을 요하는 변화들이다. 일례로 HD TV의 도입으로 방송노동에는 어떤 변화가 발생했는지 살펴보자.

가장 중요한 건 영상적인 질감의 표현이에요. 이를테면 우선 분장도 메이크업 같은 것도 예전에는 그냥 무난하게 갈 수 있는 부분도 지금은 더 공을 들여 더 detail하게 하지 않고서는 HD에서는 분장의 잘잘못이 바로 표가 나고, 연기자들의 미세한 표정이나 안색의 차이나 변화나 이런 부분까지도 다 영향을 미치기 때문에 메이크업에도 더 공이 들어지고, 시간이 많이 소요되구요. 또 하나는 조명이에요. 같은 인물의 사이즈를 찍어낼 때도 SD로 찍을 때에 비해 HD는 훨씬 많은 조명이 들어가고, 훨씬 더 입체감 있게 더 줘야하기 때문에 조명을 맞추는 것이 시간이 오래 걸리구요. 세 번째로는 SD에서 HD는, 특히 16:9에서 4:3 같

은 걸로 바뀌거나 할 때, 그 나머지 화면에 카메라에 담아야 되는 여백과 공간이 늘어납니다. 그렇게 되면 이제 방 씬(scene)이라든지 풀 샷(full shot) 같은 거 조명을 할 때 훨씬 더 넓은 지역을 커버해야 된다는 얘기거든요. 그런 면에서는 더 신경을 써야할 부분이 늘어났다는 얘기죠(방송사 피디 H).

기술발달에 따라 프로그램 제작노동이 복잡해지면서 피디의 노동으로 감당할 수 있는 한계를 넘어서는 현상이 나타났다. 각각의 업무는 고도의 전문성을 요하는 작업이기 때문에 피디의 직무확대를 통해 제작 과정 전반을 통제하는 것이 불가능해졌다.

세분화 됐다고 보지, 전문화되고. 옛날에는 한 사람이 많은 일을 했는데, 요즘에는 적은 일을 하는데 깊이가 깊어졌지. 요즘은 편집을 20분 정도로 한다면 그 20분 내에 옛날에는 그냥 찍었던 콘텐츠로 했지만 요즘에는 거기에 자료화면도 들어가고, 음악도 음악감독과 협의해서 넣고, 그리고 KBS는 좀 특이하게 PD가 직접 자막을 쓰잖아. 자막도 연구를 해야 하고, 같은 양을 하더라도 깊이가 점점 점점...(방송사 피디 E).

지금까지 살펴봤듯이 기술의 발달로 새로운 포맷과 제작기법이 가능해졌으며, 변화된 제작환경은 피디 노동시간의 확대로 이어졌다. 그러나 피디의 노동시간은 제한되어 있어서 관여하는 제작 분야를 계속 확장할 수 없다. 따라서 직무확대를 통해 기능적 유연성을 추구하려는 시도는 적어도 피디 노동에서는 실현되기 어렵다. 그 대안으로 선택한 기능적 유연화 방안이 바로 피디 노동의 전문화와 분화였다. 이는 피디가 하던 일 중에서 고도의 기능을 요하지 않는 단순 반복적인 노동, 상대적으로 중요성이 떨어지는 노동, 피디가 최종 확인할 수 있는 초기 단계의 노동 등에 대해서 새로운 하부 노동구조를 만들거나 적어도 피디 노동의 일부를 스텝과 분담하는 것이다.

(2) 프로그램 제작노동의 분화

피디에게 집중된 노동을 구성작가, FD, 행정보조 등의 스텝들에게 이관함으로써

써 피디 노동의 기능적 분화가 나타났다. 구성작가는 기존의 원고작성이라는 고유 업무 외에 피디로부터 추가적인 노동을 부여받았고, FD와 행정보조는 분화된 피디 노동을 담당하기 위해 새로 도입된 하부 노동구조이다.

먼저 피디의 고유한 업무영역으로 간주되었던 편집 작업에 구성작가들이 초대되었다. 방송사간 경쟁이 격화된 1990년대 이후부터 구성작가⁸⁰⁾는 프로그램의 구성은 물론이고 편집과정에도 참여하도록 요구받았으며, 나아가 섭외와 프리뷰 노트(pre-view note)⁸¹⁾ 작성 업무까지 그들에게 떨어졌다.

다큐멘터리의 경우 요즘은 거의 모든 프로그램이 가편집과 완본편집이라는 이중의 단계를 거치는데, 가편집은 시간에 꼭 맞추는 엄밀한 편집이 아니라 대충 이야기의 순서대로 그림을 붙여놓은 것을 말한다. 그러므로 대개 방송시간보다 넘치는 것이 보통이다. 완본편집은 이 가편집본을 손질해서 시간에 꼭 맞춘 완성본으로 만들어내는 과정을 말한다. 이런 편집과정을 통해 새롭게 작가들에게 부과된 업무가 특히 많다. 과거엔 프로듀서가 편집을 위해 반드시 자신이 프리뷰를 했는데 요즘은 작가나 보조작가가 프리뷰를 해서 인터뷰의 토씨 한자까지, NG난 부분까지, 빠짐없이 받아 적은 프리뷰 노트를 만들어 제출하는 것이 보통이다. 어떤 경우에는 프로듀서가 식별하기 좋게 테이프 넘버와 각 그림이 시작

80) 한국 방송노동시장의 두드러진 특징 중의 하나는 프로그램 제작이 전문화, 복잡화의 과정을 거치면서 텔레비전 내부노동시장이 분화의 과정을 거치고 있다는 점이다. 비교적 단순했던 제작과정이 복잡해지면서 피디의 업무영역이 분화되기 시작한 것이다. 1970년대 말 KBS, MBC, TBC 방송3사간 경쟁이 격화되고 프로그램의 제작방식이 복잡해지면서 그에 비례해서 피디들의 노동강도가 높아지자, 촬영 편집한 영상의 내레이션 원고작성을 전담하는 구성작가라는 직업이 등장했다. 구성작가라는 직업이 생기기 전까지는 피디들이 직접 취재한 내용을 바탕으로 원고를 작성했다. 즉 다큐멘터리와 취재구성 프로그램에서는 아직 연출과 작가의 업무가 분화되지 않은 상태였던 것이다. 구성작가들은 1960년대의 전속작가나 프리랜서 작가들이 그러했듯이 글만 쓰면 그것으로 족했다. 그러나 1970년대 말 ENG 카메라가 등장함에 따라 야외촬영이 늘어나고 프로그램의 제작방식이 다양해지면서 방송작가들은 더 이상 글만 쓸 수가 없게 되었다(한국방송작가협회보, 2002년 5월).

81) 취재 촬영한 원본 테이프의 내용을 세밀하게 기록한 노트를 말한다. 프리뷰 노트 작성 시에는 취재 테이프의 일련번호, 촬영날짜, 촬영장소, 인터뷰 대상자, 인터뷰 대상자가 말한 정확한 내용 등을 타임코드를 매기면서 정확하고 구체적으로 기록한다. 보통 취재한 테이프가 수십 개에서 많게는 수백 개에 이르기 때문에 프리뷰 노트를 작성하지 않으면 수많은 테이프 속에서 길을 잃고 혼란스러워지기 때문이다. 한때 작가의 일이었던 프리뷰 노트 작성을 요즘에는 서브작가나 프리뷰 요원이 담당하며, 피디와 작가는 인쇄된 프리뷰 노트를 읽으면서 프로그램 구성의 뼈대를 세우고 편집의 순서를 설계한다.

되는 자리의 타임코드까지 적어야만 한다. 현재 방송3사에서 49.78%의 작가가 이 노트를 작성하고 있으며, 74.6%가 프로듀서를 위한 편집 구성안을 써주며, 39.2%가 이 편집 구성안에 다시 테이프 넘버와 타임코드를 기록해주고 있다. 즉 프로듀서는 편집 구성안에 적힌 대로 그 테이프의 해당 타임코드의 지점에서 그림을 잘라 붙이기만 하면 되는 것이다(한국방송작가협회보, 2002년 5월).

프로그램의 완성도에 대한 요구수준이 높아짐에 따라 작가의 업무 영역도 그에 비례해서 확장되고 노동의 강도 역시 높아졌다. 방송사 작가들은 자신의 고유 영역인 글쓰기뿐만 아니라 구성, 편집, 후반작업에도 참여하도록 요구받기에 이른 것이다.⁸²⁾ 이와 같은 현상은 피디의 입장에서 보면 업무의 분화이지만 방송작가의 입장에서 보면 피디의 일까지 떠맡게 되는 업무의 전가 현상으로 볼 수 있다.

노동의 분화는 피디노동에 국한된 현상이 아니었다. 아나운서가 전담하던 진행자 역할에서도 전문 MC가 등장하면서 아나운서와 방송인이라는 이름으로 분화되었으며, 코디네이터와 분장사, FD 등 과거에 볼 수 없었던 새로운 직종들이 탄생했다.⁸³⁾(한국방송작가협회보, 2000년 11월).

이건 좀 코미디인데, 맨 처음 내가 여기(텔레비전 제작부서) 왔을 때 상품권 불출증 관리하는 게 조연출의 굉장히 큰 업무였어. 프로그램보다도 감사를 좀 잘 넘어가고, 페이퍼워크 쪽으로 문제가 없도록 하는 일이었는데, 요즘에는 조연출들이 하지 않아. 행정보조하는 친구들이 한다고. 옛날에는 FD들이 없었잖아. 자료화면을 찾으러 가는 걸 FD들이 해. 그리고 6mm로 많을 걸 찍는데 컨버팅을 누가하느냐 하면 FD들이 해. 옛날에는 피디들이 소품까지 다 정리했잖아. 요즘은 소품이 한 트럭인데, 그걸 누가 해? FD들이 하고. 피디들이 하는 영역의 밑에 하부 인적 구조를 만들었다고 봐야지(방송사 피디 E).

82) 작가들이 전통적으로 피디의 업무영역이었던 분야에 대해 노하우를 축적하게 되면서, 이러한 경험을 토대로 직접 독립제작사를 운영하는 사례도 등장하고 있다. 작가 출신이 설립한 대표적인 독립제작사로는 허브넷이 있다.

83) 노동의 분화를 방송사의 경제적 필요라는 관점에서 분석하기도 한다. 즉 정규직 인력인 피디를 늘리게 될 경우 감당해야 할 재정적 부담(고임금, 복리후생비, 퇴직금)을 줄이기 위해 저임금과 해고의 유연성마저 확보할 수 있는 비정규직 노동력을 확대하는 정책을 방송사들이 추구해왔다는 것이다.

지역기준으로 2005년-2006년과 1990년대 초반을 비교하면 행정문서가 거의 없어졌죠. 예를 들면 제작비, 출연자 바우처까지 우리가 다 만들었고, 먹지에 대고 만들었는데, 그것도 피디 업무일 수도 있겠다. 출장, 배차 ... 또 광고운영 큐시트를 다 만들고...(방송사 피디 B).

노동의 분화는 피디 조직 내부에서도 매우 불균등하게 진행되었다. 제작능력이 뛰어난 피디는 프라임타임의 주요 프로그램을 배정받지만 그렇지 못한 피디는 사각시간대 프로그램을 배정받거나 제작부서에서 밀려나는 현상이 벌어졌다. 능력에 따른 노동의 도덕적 분업(moral division of labor)⁸⁴이 업무의 분장에서도 나타난 것이다.

우리는 프로그램을 못 만들면 프로그램 배정을 안 해주잖아. 시청률이나 광고 상황을 봐가지고, (포즈) 허드렛일을 하는 피디들이 따로 있을 것이고, 중요 시간대를 하는 피디가 따로 정해져 있다고 봐야지. 조연출 때부터 저 친구는 편집을 잘한다고 하면 선배들이 서로 땡겨 갖고 자기 조수로 데려가. 프로그램을 같이 만드는 시스템으로 가니까, 아예 조연출 때부터 아예 어느 정도 그렇게(능력에 따른 구분이) 된다고 봐야지(방송사 피디 E).

84) 특정한 노동이 다른 노동에 비해 중요도나 가치에 있어 우위에 있음을 의미하는 말이다. 영국에서 문화 노동의 도덕적 분업은 1900년경 빅토리아 시대에 특히 두드러지게 나타났는데, 예를 들면 당시 상류사회의 고품격 연극과 노동계급이 즐겨보는 성인 오락 사이에 뚜렷한 구분이 존재했다. 도덕적 분업은 신문에서도 나타났는데 정치, 경제, 외신 등을 다루는 고급 일간지 기자와 선정적인 법원 사건, 상류사회 스캔들, 범죄, 스포츠 등을 집중적으로 다루는 대중지 기자는 같은 기자라도 사회적 대우가 달랐다. 당시 숙련(craft)과 전문성(professional)을 요하는 미디어 직업은 대부분 남성 백인의 차지였으며, 여배우들만이 단 하나의 예외적인 영역이었는데, 이들 톱스타 여배우들도 잦은 야간촬영과 출장 등으로 인해 도덕적 분업에서 의심스러운 지위를 부여 받았다. 이러한 노동의 도덕적 분업은 오늘날의 미디어 직업에서도 여전히 목격되는 현상이다 (Tunstall, 2001, pp. 2-6). 미국 신문의 역사에서 노동의 도덕적 분업이 목격되는데 편집교열직은 기자에 비해 높은 보수에도 불구하고 선호도와 지위 면에서는 떨어졌다. 이는 남북전쟁 이후 편집교열직이 독립된 직종으로 떨어져 나가면서 뉴스의 수집과 작성 과정에서 배제되었기 때문이다(임영호, 1999, 89-90쪽). 한국에서의 최근 사례로는 방송사 보도국 내 문화부의 변화된 위상을 예로 들 수 있다. 권위주의 정권 시절 문화부는 정치부, 경제부에 비해 힘없는 소외된 부서로 취급받았으나 정치와 사회가 민주화되고 문화에 대한 인식이 새로워지면서 문화부를 지원 하는 기자가 증가하는 등 달라진 위상을 경험하고 있다.

노동력 내의 지위의 위계화 현상을 일컫는 도덕적 분업은 방송사 내의 직종구분에서도 발견된다. 일례로 피디와 기자는 그 자체가 직종이자 동시에 그 직종의 종사자를 의미하는 호칭이지만, 기술직종과 행정직종의 구성원들은 스스로를 드러내는 뚜렷한 직함이 없이 선배, 000씨 등의 호칭으로 불리고 있다. 기술직 직원을 일반적으로 엔지니어라고 통칭하지만 개인적인 호칭에서 엔지니어라는 표현은 사용되지 않으며, 행정직군의 사원도 마땅한 호칭이 없기는 마찬가지이다. 입사 연차가 어느 정도 지나면 감독, 차장, 부장 등의 직명이 사용되지만 입사한 지 얼마 되지 않은 행정, 기술직군의 젊은 사원에 대해서는 마땅한 호칭이 없는 상태이다. 그에 비해 피디와 기자는 입사와 동시에 자연스럽게 피디와 기자의 호칭을 부여받는다. 이와 같은 호칭의 구분은 대외활동이 상대적으로 많은 기자와 피디의 직종이 호칭화된 것으로 이해할 수도 있지만, 피디, 기자들이 조직에서 받는 우월적 대우의 결과물로 해석할 수도 있다. 보다 현실적인 문제로 들어가면 프로그램이 상을 받을 때도 어김없이 기술직, 행정직 사원들은 배제되고 피디가 수상하는 관행도 스태프의 노동을 소외시키는 원인이 되고 있다. 도덕적 분업을 드러내는 또 다른 예로 사내 전직시험을 들 수 있는데, 대부분의 경우 타 직종에서 피디와 기자로 전직하는 경우가 행정직군이나 기술직군으로 전직하는 경우보다 압도적으로 많다. 이러한 도덕적 분업은 조직 내의 자리경쟁에서도 나타나는데, 방송사의 핵심 보직은 기자와 피디가 다른 직종에 비해 많이 차지하는 경향이 있다. 예컨대, 2008년 1월 현재 KBS 집행간부의 직종별 인적 구성을 보면 신문사 출신의 사장을 제외하고 부사장 2인은 각각 기자와 피디이며, 본부장 8명의 직종별 구성을 보면 피디 3명, 기자 2명, 기술 2명, 경영 1명이다. 센터장급으로 내려가면 피디 2명, 기자 2명, 경영 1명이며, 지역 총국장 9명의 직종별 출신을 보면 각각 기자 4명, 피디 3명, 행정 1명, 기술 1명이다.

노동의 분화는 서울과 지방의 구분에서도 매우 차별적으로 나타났다. 지역에서는 1980년대까지만 해도 피디가 자료조사, 섭외, 취재, 원고 작성, 출연료 정산을 담당했으며, 피디노동의 분화는 1990년대가 되어서도 매우 더디게 진행되었다. 이는 인력과 리소스의 배정이 본사 중심으로 이루어지고 지역의 제작 인프라 투자는 항상 뒷전으로 밀렸기 때문이다.

88년에 올림픽하면서 지역사람들이 파견 왔어요 ... 서울 와서 제작을 했죠. 제작하면서 출연료, 제작비, 제작시스템, 제작인력 모든 게 서울의 절반도 안 된다고 느끼고 ... 88년 전까지만 해도 종합구성 하더라도 일주일에 텔레비전 같은 경우에 한 사람이 하나 맡고 했어요. 최소한 두 사람은 달라. 라디오는 종합구성 프로그램 하나, 일주일에 토론 1시간짜리 프로그램 하나, 그 다음에 디제이 프로그램 하나, 작가 없이. 모든 프로그램이 작가 없이. 그 정도로 열악했어요. 88년부터 완전히 달라졌어요. 스트라이크 하고나서부터 반영을 많이 해줬죠. 예를 들어 프로그램에 기본적으로 피디 2명은 붙어야 한다, 그걸 인정해줬고 ... 제작비도 서울 수준은 안 되더라도 거의 70-80%, 그리고 그 전에는 기획진행비라는 게 없었어요. 기획진행비도 받게 됐고. 많이 바뀌었죠(방송사 피디 B).

지역같이 열악했던 경우에는 음악도 피디들의 실렉팅 몫이었어요. 그런데 지금은 음악감독에게 전가되어 있는 상태이고요. 편집기술과 관련해서도 편집감독의 편집에 대한 목소리들, 결정권한이 커지면서 편집감독에게 넘어간 측면이 있고, 방송제작이라고 하면 영상, 음향, 나레이션, 원고 이런 것들이라고 할 수 있는데, 초창기에는 피디들이 글도 쓰고, 특히 시사프로그램의 경우 글이라든지 솜까지 주도적으로 장악하고 일을 했다면 지금은 많은 부분 아이템 선정하고 구성하는 면에서는 구성작가들의 도움을 받고, 제작과 관련해서는 영상, 음향, 자막, 후반작업 같은 경우 외부로 넘어간, 통칭 분화라는 말이 가장 적절할 것 같은데..."(방송사 피디 A)

이미 업무의 분장이 정해져 있던 노동에 대해 새롭게 구획을 정하고 나누는 분화과정은 부드럽게 진행되지 않았다. 큰 마찰과 파열음을 내면서 나타난 곳은 아나운서 직종이었다. 아나운서들은 사내 정규직원이면서도 MC 자리를 놓고 외부의 프리랜서 진행자와 경쟁을 벌여야 하는 상황에 대해 문제를 제기했다. 내부 시장에 인적 자원이 상존하고 있음에도 불구하고 외부시장에서 진행자를 찾는 것은 낭비라는 주장이다. 전통적인 거래비용이론에 따르면 내부노동시장이 구축되어 있기 때문에 아나운서를 활용하는 것이 거래비용을 최소화할 수 있는 당연한 선택이다. 하지만 이는 실패의 가능성이 상존하는 방송 프로그램의 상품적 특성을 고려하지 않은 생각이다. 프로그램은 진행자가 누구냐에 따라 시청률에 영향을 받는 불확실성이 매우 높은 상품이다.⁸⁵⁾ 시청률에 민감한 피디들이 내부

인적자원인 아나운서 대신 높은 시청률을 담보해 줄 스타 연예인을 진행자로 기용하고자 하는 항상적인 유혹에 흔들리는 것도 바로 그러한 이유 때문이다.

(3) 기획노동의 강조

정규직 방송노동의 기능적 유연화를 보여주는 또 다른 변화는 사전제작-제작-후반제작의 시퀀스에서 사전제작에 해당하는 기획단계에 대한 중요성이 점차 강조되고, 실제로 이 분야의 노동이 대폭 증가한 현상이다.⁸⁶⁾ 1990년대 중반 이전과 2000년대 이후의 기획과 관련된 노동의 변화를 방송노동자들은 이렇게 비교·설명한다.

전에는 기획단계가 매우 적었어요. 포션으로 보면 기획이라는 것이 어떤 것이 있다, 괜찮겠다, 전화 한번해서 어느 정도 상황이다 라는 것만 확인하면 바로 섭외 들어가요. 섭외에 들어가서 취재도 전화로 20-30분 정도 취재하면 그것으로 카메라 들고 나가. 그리고 찍으면서 구성을 해요(방송사 피디 B).

제작 전 단계, 프리 프로덕션(pre-production) 단계가 더 중요한 시점으로 옮겨가는 것 같아요. 어떤 드라마를 기획하고 누구를 캐스팅 하느냐가 훨씬 더 중요해지고, 옛날에는 ... 캐스팅된 인물과 드라마를 어떻게 찍느냐, 그게 더 중요했었는데, 이제는 어떻게 찍느냐보다 뭘 찍고, 누구를 찍느냐에 대한 결정을 먼저 하는 사전 기획단계가 더 중요해지고, 그리고 제작이 중요하고, 포스트프로덕션이 그 다음 차순으로 중요한, 그렇게 무게 중심이나 방점이 점점 더 사전제작

85) 프로그램에서 진행자가 차지하는 비중을 한 피디는 이렇게 설명한다. ‘야구는 “투수게임”... 방송은 “MC게임”입니다. 프로그램 제목에 PD 이름이 들어가는 경우는 없어도 웬만한 MC라면 그 이름이 제목 속에 끼기 마련입니다. PD가 유능해도 MC가 죽 쏘는 프로그램은 재미가 없습니다. PD가 함량미달이라도 MC만 좋으면 프로그램은 재미있을 수 있습니다’(한신평, 2001, 88쪽).

86) 1990년대 이후 방송노동에서 사전제작과 후반제작의 비중이 커졌다는 점에 대해서는 방송노동자 대부분이 동의하고 있다. 그러나 프로그램의 장르에 따라 세분화해보면 사전제작, 제작, 후반제작에 대한 강조점의 차이가 있음을 알 수 있다. 연예오락 프로그램의 경우에는 연예인 섭외와 참신한 포맷이 프로그램의 성공을 좌우하기 때문에 창안 작업에 해당하는 사전제작이 과거에 비해 강조되는 경향이 있는 반면, 시사교양, 다큐멘터리 장르는 숏의 선택이 프로그램의 메시지 전달에 핵심적이기 때문에 촬영과 편집의 제작 및 후반제작에 여전히 많은 시간이 투입되고 있다.

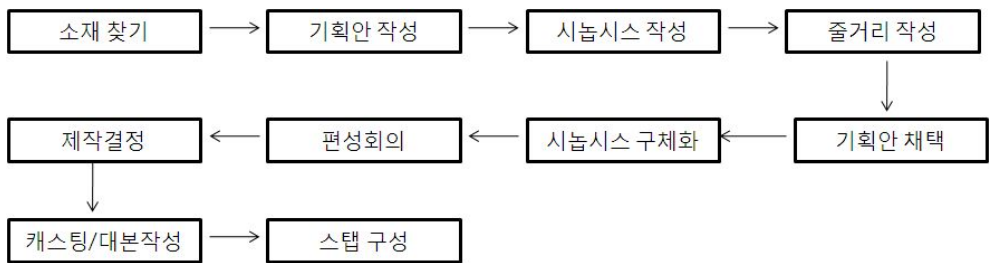
단계로 옮겨가는 추세입니다, 지금(방송사 피디 H).

기획노동에 대한 강조 현상을 가장 잘 보여주는 사례는 드라마 장르이다. 과거에는 피디와 작가가 의기투합하면 부서장의 승인으로 바로 제작에 들어갔지만 오늘날에는 거쳐야 할 단계가 많아졌다. 이는 드라마에 엄청난 제작비가 투입되기 때문에 신중하게 접근할 필요가 있을 뿐만 아니라, 한 편의 드라마가 성공할 경우 방송사의 재정수익에 기여하는 바의 크기를 잘 알고 있는 방송사가 기획단계부터 세심한 주의를 기울이기 때문으로 이해할 수 있다. 확장된 드라마의 사전 제작 과정은 소재찾기에서부터 시작된다.

우선 피디가 드라마의 소재거리를 찾아 나섭니다. 소재거리를 찾아 나서는 방법은 교보문고 같은 서점에 가서 신간 서적이라든지, 여러 기존의 소설이라든지, 인터넷 소설이라든지 이런 것들을 쭉 찾아나서는, 원작에 대한 검토를 해보는 측면도 있고, 또 하나는 본인이 하고 싶은 얘기를 조금 더 구체화해서 어떤 인물이 어떻게 살아서 어떻게 되었다는 것을 하나의 아이디어로 가질 수도 있고, 또 하나는 여러 작가들을 만나고 얘기하면서 이런 얘기가 있고, 이런 소재가 있는데 해 볼 의향이 있느냐, 아니면 어떤 작가로부터 내가 이런 소재거리를 갖고 있는데 피디 당신은 어떻게 생각하느냐? 좋은 얘기고 매력 있다. 그걸 한 번 해보자 이런 식으로 의기투합이 되면 거기서부터 기획의 첫 단초가 시작되는 거구요 ... 그걸 기획안의 형태로 만들게 됩니다(방송사 피디 H)

이렇게 작성된 기획안이 제작에 들어가기까지는 아직도 거쳐야 할 사전제작 단계가 많이 남아 있다. 기획안에 대한 평가가 좋으면 한 단계 진전된 시놉시스(synopsis)로 발전하게 되는데, 시놉시스에는 드라마의 줄거리, 등장인물의 캐릭터와 주인공과의 관계 등이 담기게 된다. 피디 또는 작가가 작성한 기획안과 시놉시스는 방송사 조직 내에서의 승인이라는 정당화 절차를 거치는데, 보통 국장 또는 팀장의 결재나 편성회의 등의 제도화된 기구에서의 평가를 통해 확정된다. 이런 절차를 거쳐 방송시기, 방송시간, 자체제작 또는 외주제작 등에 관한 결정이 내려지면 그때부터 피디와 작가는 본격적인 제작준비에 들어간다. 캐스팅과 대본작업이 동시에 이루어지는데, 이때 주연급 연기자의 캐스팅은 제작이 임박한

시점까지 결정되지 않는 경우가 많은데 그 이유는 이들이 상대배역과 경쟁 방송사의 동일 시간대 드라마 등을 검토하여 승산이 있다고 판단할 때 출연승낙을 하기 때문이다. 출연료를 많이 주어도 선뜻 출연승낙을 하지 않는 경우가 있는데, 이는 프로그램의 성패가 자신의 브랜드 가치에 영향을 주고, 그 가치는 이후의 자신의 출연료에 연쇄적으로 영향을 미친다는 점을 스타급 연기자들이 잘 알고 있기 때문이다. 따라서 드라마제작에서는 조연급 연기가 결정되고 대본작업도 어느 정도 진행된 뒤 마지막에 가서야 주연급 연기가 확정되는 경우가 비일비재하다. 드라마의 사전제작에 해당하는 기획과정을 도식화하면 <그림 4-3>과 같이 나타낼 수 있다.



<그림 4-3> 드라마의 기획과정

2000년대 들어 기획이 프로그램의 성패를 좌우한다는 생각이 제작자 사이에 널리 퍼지면서, 피디와 스텝이 함께 모여 프로그램에 관한 의견을 나누고 새로운 아이디어를 만들어내는 과정이 기획회의라는 이름으로 제도화, 정규화되었다. 실제로 2002년 방송피디의 하루 일과 중 시간활용 실태를 조사한 결과에 의하면 기획업무에 투자한 시간은 평균 160.10분으로 방송제작에 할애한 시간 평균 275분에 이어 2위를 차지해 취재/기사(12.29분), 행정(30.63분) 등에 비해 월등히 높은 것으로 나타났다(박소라·이창현·황용석, 2002, 130쪽). 뿐만 아니라 방송사 차원에서도 기획노동에 대한 지원을 대폭 강화하고 있다. 예컨대 KBS는 2004년 팀제를 실시하면서 텔레비전 프로그램의 전략과 중장기 대형 프로그램 제작을 구상하는 ‘TV전략기획팀’과 신규 프로그램 개발을 전담하는 ‘프로그램 개발팀’을 발족하였다. 물론 이러한 기능들은 이전의 조직에서도 수행되고 있었지

만, 그 중요성을 감안하여 신설조직으로 개편한 것이다.

기획과 구상에 대한 노동의 중요성이 강조되고 실제로 상당한 시간과 인력이 투자되고 있지만, 그러한 정신노동은 계량화된 평가가 힘들다는 문제적 특성을 가지고 있다.⁸⁷⁾ 방송 프로그램의 성과에 대한 평가는 생산에 투입된 노동시간과 생산량을 기준으로 하는 것이 아니라, 주로 시청률과 광고 판매율의 기준을 따르기 때문이다. 또한 방송 프로그램은 공산품과 달라서 노동시간의 투입량이 많아진다고 해서 그에 비례해서 생산량이 많아지는 것도 아니다. 현재 정규직 방송노동시장에서의 임금은 주 40시간 노동을 기준으로 월 단위의 임금과 부가급여(fringe benefit)로 지급되고 있으며, 추가적인 노동에 대해서는 수당이 지급된다. 그러나 방송 프로그램의 제작에서 노동시간과 비 노동시간의 구분이 명확하지 않은 점이 노동시간에 근거한 임금제도가 안고 있는 근본적 모순이다. 문화상품인 프로그램 제작에서 창의적인 아이디어가 매우 중요한데, 이러한 창의성은 기획회의 등 공식적인 업무과정에서 생성되기도 하지만 취미활동이나 사람들과의 대화 등 비공식적인 활동에서 얻어지기도 한다. 따라서 노동시간이 바로 생산성과 직결되지 않을 수 있는 반면, 근무 외 휴식시간에 프로그램의 성공으로 이어질 수 있는 아이디어를 얻을 수도 있어 방송산업에서 노동시간에 기반한 임금체계는 합리적이지 않다는 주장도 제기되고 있다.

프로그램을 만들기 위해 연사섭외도 하고 촬영, 편집, 녹화도 한다. 근데 피디의 업무를 그렇게 눈에 보이는 일들로만 표현해 놓고 나면 왠지 영 부족한 느낌이다. 눈에 보이는 업무인 촬영보다 촬영 이전, 어떤 주제를 가지고 무엇을 찍을 것인가를 결정하는 것이 더 어려운 작업이고, 편집기 앞에 앉아 그림을 붙이는 동작보다 편집기 앞에 앉기까지 어떤 구성으로 편집할 것인가를 머릿속에 그리는 작업이 더 힘들다는 것을 어떻게 설명해야 할까? 사실 피디들에게 있어서 촬영하는 순간, 녹화하는 순간은 차라리 마음 편한 시간이다. 촬영하기 전, 녹화

87) 방송사의 존재이유를 이윤의 극대화가 아니라 공익성과 공공성의 증대에 두고 있는 공영방송의 경우에는 방송사가 추구하는 그러한 추상적인 가치의 실현에 노동자들이 얼마나 기여했는지에 대한 계량화된 평가척도를 만들기 어렵기 때문에 개별 노동에 대한 평가는 더욱 어려울 수밖에 없다. 한 심층인터뷰 참여자(방송사 피디 A)는 노동시간에 근거한 보수체계의 대안으로 제작노동에 대한 프로젝트 단위의 기본적인 평가에 덧붙여 창의성, 사회적 영향력, 도달률, 메시지의 실험성 등을 종합한 평가도구를 만들 것을 제안하였다.

들어가기 전, 또 편집기 앞에 앉기 전까지 피디의 머리 속에서 놀았다, 뒤집어졌다 하는 수많은 작업들은 무슨 이름을 붙여 피디업무에 끼워 넣을 수 있을까?(KBS 피디, 프로듀서, 51호, 1993년 5월 1일, 14면).

밖에서 제작자들과 차 마시는 것도 어떤 점에서 일의 연속이지, 일이 아닐 수도 있는 거고. 잡담을 하는 건데도 불구하고, 예를 들어 그 사람이 송강호를 데리고 있다면 사적으로 굉장히 친해, 커피마시면서. 그러다가 어느 순간 송강호가 필요할 때면 친하니까 해주는 거잖아. 그건 일이고, 차 마시는 건 일이 아니고 조금 경계가 불투명하지(방송사 피디 E).

방송 앞두고 기획단계에서 집에서 애들하고 쉬는데 그 문제가 머릿속에서 안 떠나잖아요. 그걸 영상으로 어떻게 구성할 것인가를 고민하고 이런 식이 되기 때문에. 피디들은 시간제에 따른 노동형식이 아니라 주제별, 프로젝트형 과업이다 보니까 과업형태에 맞는 근무체계나 고민되어야 할 것 같아요(방송사 피디 A).

프로그램 제작에서 기획의 중요성은 방송사간 경쟁이 치열해지면서 더욱 강조되는 추세이지만, 처음부터 높은 시청률을 목표로 인적, 물적 자원을 투입하여 치밀하게 준비한 프로그램도 시청률 면에서 종종 실패의 쓴 맛을 보기도 한다. 프로그램에 내재하는 수요의 불확실성(uncertainty)과 비결정성(indeterminacy)으로 인하여 일반 상품에서 기대하는 수익률, 즉 텔레비전 프로그램의 경우에는 시청률 또는 광고수익률을 사전에 알 수 없기 때문이다. 그것이 바로 텔레비전 프로그램이 안고 있는 사용가치의 문제적 특성이다. 텔레비전 프로그램은 성, 세대 등의 요인에 따라 수용의 차이를 낳는 매우 변동성(volatility)이 높은 상품으로서 성공여부가 매우 불투명한 위험상품인 것이다(Miege, 1979; Garnham, 1990; 장용호, 1997).⁸⁸⁾

88) 성공의 불확실성은 텔레비전 프로그램뿐만 아니라 문화상품의 일반적인 특성이다. Wasko(2004)는 영화사업이 안고 있는 비즈니스 위험성을 이렇게 말한다. 첫째, 일관성과 체계성을 결여한 자료에 근거하여 비용과 수익을 추계하기 때문에 영화산업의 경제적 측면을 일반화하기 어렵다. 둘째, 스타들의 출연료 인상에 따른 생산비의 과도한 증가는 영화의 수익성을 크게 떨어뜨린다. 셋째, 영화의 흥행을 보장할 수 없기에 제작사와 배급사가 경제적으로 손실을 입는 경우도 많다. 넷째, 할리우드의 악명 높은 창의적 회계 때문에 비용과 수익에 대한 정확한 파악이 어렵다. 이와 같은 흥행의 불확실성 위험에도 불구하고 할리우드 영화는 유통창구의 다양화

이러한 시장성파에 대한 불확실성을 해소하거나 줄이기 위해 방송사와 피디들은 프로그램의 기획단계부터 많은 예산과 인력을 투입하는 것과는 별도로 다양한 전략을 동원하여 안전장치를 마련한다. 경험 많은 피디들은 성공의 가능성은 높이고 실패의 위험은 줄여나가는 위험관리 전략들을 잘 알고 있다. 몇 가지 유형들을 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 다양한 레퍼토리(repertory)를 통해 위험을 분산시키는 전략을 활용한다(Hesmondhalgh, 1996). 방송사들은 다양한 장르와 포맷의 프로그램을 편성하여 위험을 분산 관리한다. 상품 카달로그(catalog) 전략에 의해 일부 프로그램의 실패는 다른 프로그램의 성공으로 상쇄되는 것이다(Miege, 1987). 이 실험에서 시장 반응이 좋은 프로그램은 고무줄처럼 편성을 늘이기도 하고, 반대로 애초에 성공 가능성이 높을 것으로 생각했던 프로그램도 시청률이 나오지 않으면 조기 종영 결정으로 레퍼토리에서 제외한다.⁸⁹⁾

경쟁력 강화 차원에서라도 계속 잘나가는 드라마를 조금, 한 달이 됐든, 두 달이 됐든 연장하는 그런 편성은 가끔 있어 왔구요, 주로 일일연속극 같은 것에서 자주 보는 현상이었던 것에 반해서 최근에는 ... 미니시리즈의 경우 예를 들어 50부작 정도를 염두에 둔 대작드라마와 장기 기획물의 경우조차도 그것이 50회를 넘어서서 60회 70회까지 계속 이어지고, 연장되는 그런 현장을 아주 자주 볼 수 있구요, 그것은 그 드라마가 나감으로 해서 다른 신규의 드라마가 새로 론칭했을 때 반응에 있어서의 리스크라든지 또 그만큼의 시청률을 올릴 수 있는가에 대한 우려와 같은 것을 감안했을 때 현재 보장되고 검증되고 시장에서 통과한 이틀테면 프로그램이란 상품을 조금 더 오래 판매함으로써 그 밖의 여타 프로그램에 대한 광고 견인효과까지를 노리는 그런 의도로 계속 연장에 대한 어떤 유혹이랄까 시도는 여전히 더 발생할 수밖에 없을 것 같아요(방송사 피디 H).

둘째, 새롭고 창의적인 포맷과 구성의 실험보다는 시장에서 검증받은 것들에 의지하는 것이다. 예컨대 실험성이 높은 드라마는 실패의 가능성이 높기 때문에

를 통한 부가적인 수익이 가능하기 때문에 블록버스터에 대한 환상이 사라지지 않고 있다.

89) 프로그램의 조기 종영은 서둘러 편성에서 배제하는 억압적인 방식이 동원되기도 하지만, 2회분 분량을 압축해서 1회분으로 줄여 제작하는 부드러운 방법이 활용되기도 한다.

대중적으로 소구할 수 있는 가족드라마 혹은 삼각관계를 다룬 애정드라마를 편성하려는 유인이 상존한다. 이로 인해 유사한 성격의 프로그램의 중복현상이 심해지고, 실제로 1991년 SBS의 출범 이후 방송사 간 경쟁이 심화되면서 채널은 증가했지만 프로그램의 다양성은 오히려 떨어지는 현상이 빚어졌다(남궁협, 1994; 이준호, 1998).⁹⁰⁾

셋째, 검증된 제작 인력의 확보는 실패의 가능성을 줄이는 안전장치가 된다. 우선 방송사는 회사의 명운이 걸린 중요한 대작 프로그램은 성공할 가능성이 있는, 즉 과거에 성공한 프로그램을 많이 제작한 경험이 있는, 피디에게 일을 맡기려 한다. 피디가 스태프를 구성할 때도 그러한 논리가 작동한다.

잘하는 놈, 시장에 나와 있는 가장 잘하는 놈을 일단 찾지. 그래서 외부의 카메라나 음향이나 이런 건 독점이야, 전부. 음향효과도 지금 김OO라는 친구가 전부 독점을 다하고 있어. 카메라도 강OO라는 친구가 버라이어티 프로그램 전부 독점을 다하고 있어. 왜냐하면 퀄리티가 그 밑으로 가면 떨어지니까, 많이 ... 우리는 다 알고 있지. 성우는 이 프로그램에는 누가 최고, 그러면 무조건 그 친구를 해야지(방송사 피디 E).

피디가 유능한 스태프 인력을 찾는 이유는 바로 프로그램에 대한 성공여부가 달려 있기 때문이다. 따라서 성공한 프로그램을 많이 제작하는 피디 주변에는 좋은 인적 인프라가 구축되어 있다.⁹¹⁾ 특히 인하우스가 아니라 외부에서 스태프를 구성

90) 이러한 문제를 해결하고자 정부는 1991년 외주제작 쿼터제를 도입하였다. 방송사로 하여금 독립제작사가 만든 프로그램을 일정 비율 편성하도록 하면 영상산업의 지분이 확대되고 프로그램의 다양성과 창조성도 담보될 것이라는 믿음이 있었다. 그러나 실험적이고 창의적인 프로그램은 시장 수용성이 낮다는 이유로 방송사들이 외면하기 때문에 납품계약을 따내기부터가 쉽지 않다. 결국 독립제작 프로그램은 애초의 정책취지와 달리 더욱 더 안정된, 판에 박힌 장르나 포맷의 프로그램으로 수렴되었다(김재영, 2001). 따라서 독립제작사가 만든 프로그램에 대해서는 시청률의 부담을 지우지 않겠다는 지상과 방송사의 결단이 없으면 유사한 프로그램의 중복제작 현상은 피할 수 없을 것으로 보인다. 제작비를 주는 방송사의 요구를 무시할 수 없는 독립제작사의 입장에서는 방송사들이 선호하는 방식대로 시청률을 담보할 수 있는 포맷과 소재들을 좇을 수밖에 없기 때문이다.

91) 프로그램의 성공 가능성을 최대화하기 위해 최고의 실력을 갖춘 숙련노동만을 찾는 방송사의 관행은 외부노동시장에서도 애트킨슨(Atkinson, 1984)이 말한 이중노동시장의 핵심-주변의 메커니즘이 작동하고 있음을 의미한다. 그 결과 음향효과, 카메라, 조명 등의 스태프 노동에 대한 소

해야 할 경우 피디는 자신이 과거 함께 일한 경험이 있고 좋은 인상을 가졌던 사람들 중에서 물색하거나 능력이 검증된 업체로부터 인력을 제공받는다. 리스크 분산 차원에서 “자신과 마음이 맞는 작가를 여러 명 섭외해서 이 사람이 아니면 저 사람, 저 사람이 아니면 또 다른 사람”의 아이디어 중에서 성공 가능성이 가장 높은 것을 선택하는 피디도 있다(한국방송작가협회보, 1999년 1월). 마찬가지로 작가, 연기자는 물론이고 기술 스텝 역시 능력을 검증받은 피디와 함께 일하고 싶어 하는데, 그 이유는 자신이 참여하는 프로그램이 성공해야 자신의 브랜드 가치 또한 상승하기 때문이다.⁹²⁾ 결국 ‘성공한 프로그램을 제작한 경험이 있는 제작자야야 프로그램을 성공시킬 수 있고, 프로그램이 성공해야 성공한 제작자로 인정되는’ 순환관계가 존재하는 것이다.⁹³⁾

마지막으로, 그러나 가장 중요한 리스크 관리 방법은 스타시스템이다. 피디들이 스타 연예인들을 섭외하려는 이유는 톱스타가 출연하는 프로그램은 덜 알려진 연예인이 출연할 때에 비해 기본적인 시청률을 보장해주기 때문이다. 방송시장에서 스타들이 가지는 희소성은 스타의 몸값을 올려놓았을 뿐만 아니라 섭외 그 자체가 하늘의 별따기처럼 어려워졌다. 과거에는 프로그램의 연출을 책임지고 있는 피디들이 직접 섭외에 나섰다던 이제는 국장 또는 책임프로듀서들도 모자

수의 독점은 덜 알려진 대다수의 나머지 노동자들의 생계를 위협하는 효과를 낳는다. 그러나 이중노동시장 모델은 노동시장의 내외부에 따라 중요한 차이를 낳는다. 내부노동시장에서는 핵심 업무를 정규직 노동자가 수행하고 상대적으로 덜 중요한 단순 반복적인 일을 아웃소싱 하였지만, 외부노동시장에서는 핵심 업무를 수행하는 노동자들이 자신의 이익을 고려하여 자발적으로 프리랜서를 선택하여 어느 한 회사의 종신고용으로부터 벗어나 있다(Ursell, 2000).

92) 방송시장에서 자신의 경력을 계속 이어가야하는 제작 스텝들은 특정한 프로그램의 참여를 요청 받을 때 돈을 최우선 결정요인으로 생각하는 경우는 많지 않다. 돈보다는 피디와의 인간관계, 프로그램의 성공가능성 등을 종합적으로 검토하여 판단한다. 제작진과의 친분 유지와 프로그램의 성공이 자신에 대한 좋은 평판을 낳아 후속 프로그램의 참여에 긍정적인 영향을 주기 때문이다. 따라서 방송 스텝 노동자들은 사용자가 제시하는 돈만을 일방적으로 좇는 무기력한 경제적 자원이 아니라 사회적 관계 역시 중요하게 생각한다(Ursell, 2000, 2006).

93) 검증된 제작자에 대한 의존은 외주시장의 두드러진 현상이다. 2007년 9월 현재 851개에 이르는 독립제작사 중 절반 이상인 449개사(52.8%)가 단 하나의 프로그램도 납품하지 못했으며(www.mct.go.kr), 그나마 프로그램 제작능력을 인정받아 지상파에 납품하고 있는 제작사는 전체의 1/10도 안될 정도로 그 수가 적다. 예컨대 2008년 1월 현재 KBS에 납품하는 독립제작사는 30여 곳 뿐이다. 독립제작 시장에서 왕성한 활동을 하는 제작자 상당수가 지상파 방송사 출신의 피디와 작가들이라는 점은 독립제작사 선정에 있어서도 과거 지상파 방송에서 능력이 검증된 제작인력에 여전히 의존하는 현실을 보여주고 있다.

라 방송사 경영진까지 나서고 있다.

사실 민방 같은 경우는 드라마나 예능 쪽에 있는 사람을 CEO로 뒤흔다. 경영을 하려고. 그리고 000 사장도 예를 들어 (강)호동이 만나 밥 먹고 하잖아. 장사를 하는 거기 때문에. 우리(KBS)는 안 그래요. 우리는 본부장도 안 만나. 그냥 드라마 같으면 제작발표회나 이런 데 가서 인사나 하고 하지. 000 사장 같은 사람은 김수현씨 일 년에 몇 번 찾아가... '내년 봄 것 좀 써주십시오'. 항상 끼이고 오면서도 꽃 보내면서. 왜냐하면 한번 쓴다고 하면 주말 일 년 먹고 살 건데, 그러면 그 광고 수입이 얼마야(방송사 피디 E).

오늘날 스타들은 방송 프로그램의 성패를 결정짓는 핵심적 요인으로 인식되고 있다. 스타가 가지는 대중적인 소구력에 기대는 스타 시스템은 드라마나 예능 프로그램에서 가장 큰 힘을 발휘하지만 다른 장르의 프로그램에서도 스타들의 출연은 시청률에 영향을 미친다.

<심야토론>할 때 가장 크게 배운 게 스타시스템이든. 그전에 여기저기 전화해서 여기 묻고 저기 묻고, 한 30분 통화해보고, 말 잘한다, 논리가 맞다 싶으면 불러 내요. 근데 000 선배가 그건 아니다, 스타가 있어야 된다, 사람을 끌어야 보지. 그래서 나온 대표적인 예가 언론사 세무조사 할 때 그 주 수요일에 SBS가 하고, 목요일인가 금요일에 MBC가 하고, 토요일에 우리가 했거든요. 그때 (시청률) 14.2(%) 나왔거든요. 똑같은 사안인데. 앞에서 두 번 다 울켜 먹었는데. 거기에 누가 들어갔는가 하면 김동길이 들어갔거든요. 난 반대했거든요. '아, 그 사람, 거 다 낚은 논리, 그거 가지고 말도 아닌 소리 해가지고.' '아니다, 김동길이 말이 재미있고, 사람들이 재미있게 보니까 하나 넣어야 된다.' 아, 스타시스템 중요해요. 무시 못해요(방송사 피디 B).

스타들을 출연시켜 실패의 위험을 최소화하고자 하는 스타시스템은 인기 연예인의 출연료를 상승시키는 기제로 작용하고 있다. 이런 현상은 다양한 매체와 채널의 경쟁이 가속화된 1990년대 초반부터 나타나기 시작했다. 탤런트 등 창의적 집단의 부족에 시달리던 출범 초기의 SBS가 MBC 전속의 신인탤런트를 전격 스

카우트하자 이에 대해 MBC가 법원에 출연정지 가처분신청과 손해배상청구소송을 제기하는 등 연예인 확보전쟁이 그때부터 치열해졌다. 이는 곧 인기 연예인의 몸값 상승으로 이어졌으며, 정부의 외주정책으로 방송시장이 확대되고 스타시스템이 구조화되면서 방송 제작비 상승의 주요 요인으로 작용하였다.⁹⁴⁾

최소한 스타에 대한 수요는 스타의 방송 출연료만 상승시킨 것이 아니었다. 방송사와 스타 간의 기존의 권력관계마저 역전시킨 것이다. 두 개의 지상파 방송사가 방송시장을 지배하던 복점시대에는 제작자가 방송출연을 고리로 하여 연예인에 대해 권력을 행사하는 입장이었지만, 이제는 상황이 완전히 역전되어 스타들이 출연할 매체를 고르는 시대가 되어 피디들은 스타들의 승낙만을 기다리는 처지가 되었다.

과거처럼 인정주의적으로 개별 제작자와 작업하면서 좋았던 기억으로 재출연하거나 프로그램에 나와 존재감을 공유해 준다거나 이런 것들이 거의 실종되어 있고, 오로지 개런티의 금액이 어느 정도냐, 이것만 갖고 하다 보니 권력 간의 역전뿐만 아니라 과거처럼 제작하면서 느꼈던 제작자와 출연자와의 끈끈한 유대관계가 거의 다 끊어졌다고 보는 게 맞죠(방송사 피디 A)

스타들이 매니저와 함께 개인적으로 활동했던 과거에는 프로그램 출연을 전적으로 자신의 판단으로 결정했기 때문에 온정주의적 출연이 가능했지만, 거액의 계약금을 받고 기획사에 소속된 오늘날에는 출연 프로그램 선정마저도 기획사의 상업적 이해를 무시할 수 없게 되었다. 이런 상황에서 피디와의 친분에 의한 온정주의적 출연은 전혀 없지는 않지만 점차 찾아보기 어려워지고 있다.

지금까지 방송노동에서 제작과 편집 등 눈에 보이는 노동 못지않게 비가시적이고 특정한 공간에 한정되지 않는 기획 노동이 함께 존재함을 살펴보았다. 즉, 브레이버만이 말했던 구상과 실행이 구분되지 않고, 피디 노동에서는 긴밀하게 연계되어 있음을 알 수 있었다. 이는 피디 노동에만 국한된 특징이 아니라 카메라, 조명 등 스태프 인력의 경우에도 마찬가지이다. 스태프들도 촬영에 들어가기 위

94) 2000년 2,855억 원이었던 KBS의 방송제작비는 2006년에는 4,467억 원으로 증가해 6년 동안 56%가 인상되었는데, 가장 큰 인상요인은 스타 연기자들의 출연료였다(KBS, 2007a, 10쪽).

해서 는 콘티를 보며 자신이 담당 한 분야에서 어떻게 하면 가장 좋은 효과를 낼 수 있을지 고민한다. 이러한 정신노동에 대한 강조와 확대는 방송노동자에게 탈숙련화가 아니라 오히려 재숙련화의 기회를 부여하는 것으로 이해할 수 있다. 그러나 자신의 업무에 대한 자기통제가 가능하고 숙련을 인정받고 있다는 의미에서의 재숙련화는 정규직 노동자에 국한된 현상이지 비정규직에게는 해당되지 않는다. 예컨대 프로그램 제작과정에서 업무와 관련하여 의견의 충돌이 있을 때 정규직 스태프에 비해 비정규직 스태프는 자기주장을 강하게 제시하지 못하는 경향이 있다. 이는 고용안정을 누리는 정규직 스태프에 비해 언제 해고될지 모르는 비정규직의 고용불안에 기인한 권력관계의 효과로 해석할 수 있다.

(4) 기능적 유연화와 수량적 유연화의 관계

디지털 기술의 도입에 따라 정규직 방송노동시장에서 목격되는 노동의 변화를 피디 노동을 중심으로 검토하였다. 구체적으로 기술에 의한 직무의 확대, 노동의 분화, 기획노동의 강조 등이 기능적 유연화의 모습들로 분석되었다. 예컨대 비선형편집기 도입으로 편집 작업이 요하는 숙련도가 이전보다 크게 떨어지게 되어 전문 편집기사의 숙련노동이 없어도 피디 혼자서 편집이 가능해진 것이다. 음악, 녹화, CG 등의 작업도 마찬가지이다. 물론 음악감독의 도움을 받을 수도 있겠지만 비선형편집에서는 CD 또는 디지털 음원을 이용하여 피디 혼자서도 간편하게 음악을 입힐 수 있게 되었다. 컴퓨터 파일로 편집을 하기 때문에 처음부터 녹화 인력은 필요하지 않으며, 기본적인 자막과 효과는 컴퓨터 프로그램의 CG 활용으로 가능하게 되었다. 따라서 지금까지는 종합편집에 음향, 비디오, 음악, 녹화, CG, 기술감독, 피디 이렇게 일곱 명의 제작 인력이 필요했다면, 이제 비선형편집기를 활용하여 피디 혼자서 할 수 있게 된 것이다.

그렇다면 탈숙련화에 의한 기능적 유연성의 확대가 기술 스태프 노동자 수의 감소로 이어질 것인가? 다시 말해, 기능적 유연화가 수량적 유연화의 결과를 직접적으로 낳을 것인가의 질문이 제기된다. 결론부터 말하자면 반드시 그렇지는 않다. 숙련노동이 하던 일의 일부가 디지털 장비의 개발로 창의적 집단으로 이전되었다고 해서 노동시장의 수량적 유연화로 바로 이어지지 않는다는 것이다. 기

술발달이 노동력을 대체할 것이라는 과도하게 단순화된 기술결정론적 해석은 테크놀로지의 도입이 기술 그 자체의 내재적 속성뿐만 아니라 다양한 사회적·정치적·경제적·조직문화적 맥락과 제약요인 내에서 이루어지는 복합적인 상호작용의 산물이라는 점을 놓치고 있다. 그렇다면 텔레비전 생산현장에 도입된 신기술로 인한 기능적 유연화가 노동의 수량적 유연화로 반드시 이어지지 않는 이유는 무엇인가? 분석 결과 대략 여섯 가지 이유가 도출되었다.

첫째, 새로운 테크놀로지가 제작현장에서 보편적으로 수용되기까지는 시간이 필요하다. 방송사가 신장비를 도입할 때는 한 번에 일괄적으로 도입하기도 하지만, 대부분의 경우 장비의 안정성, 제작자의 수용 정도 등을 검증하기 위해 테스트 기간을 거친다. 또한 신규장비의 구매 시기를 늦출수록 가격이 떨어진다는 경제적 요인도 무시할 수 없다. 이러한 요인들이 복합적으로 작용한 결과 기술적으로는 성능이 우수한 첨단 디지털 장비가 개발되었지만 제작현장은 아직도 과거의 아날로그 장비의 부족마저 겪는 아이러니가 발생한다. 예컨대, 비선형편집기가 도입된 1990년대 중반에도 피디들은 여전히 아날로그 편집기 부족에 시달렸다. <프로듀서연합회보>가 1997년에 실시한 피디들의 제작환경 실태조사에 따르면 방송사, 매체, 장르를 가리지 않고 편집기가 부족하거나 노후화되어 제작에 불편이 초래되고 있는 것으로 나타났다. 편집기 부족으로 제작에 불편을 겪은 경우가 있는지에 대한 질문에 대해 ‘매우 자주 불편을 겪는다’고 답한 피디가 24.3%(79명), ‘자주 불편하다’고 응답한 피디가 59.1%(192명)로 응답자의 83.4%가 편집기 이용의 불편을 토로했다(127호, 1997년 10월 16일, 4면).

둘째, 신기술이 도입되어도 여전히 과거의 장비에 의존하는 제작자들이 있다. 이들은 아무리 조작이 간편하고 안정성이 높다고 해도 새로운 장비에 대해 낯설어하고 매뉴얼 학습에 적극성을 보이지 않는다. 이는 나이든 세대에서 두드러지게 나타나는 현상으로, 비선형편집기가 도입되었지만 아직까지 아날로그 편집기에 의존하는 제작자가 상당수 존재하는 현실에서 잘 나타난다.

아직까지 NLE 도입으로 큰 변화를 느끼진 못해요. 아직까지 접근을 못하니까. 아날로그로 제작하고 있습니다. 아직까지는 (지상파 방송사에서) NLE에 대한 거부감이 있는 것 같습니다. 장비는 첨단인데 접근을 못하는 거죠. 저희도 공부

하지만 골치 아프거든요. 기존 관습을 깨야하는데, 제작하느라 바빠서 못하는 것 같더라고요(프리랜서 CG O).

기업이 신기술 사용을 노동자들에게 강제하지 않는 한 테크놀로지의 도입으로 인한 노동유연화의 효과가 이렇처럼 신기술 거부자에게는 원천적으로 적용되지 않는다.

셋째, 기능적 유연화에 의한 다기능화가 직업전문성의 기준을 충족하지 못한다는 비판이 제기되었다. 예컨대 피디들이 6mm 카메라로 직접 촬영하자, 영상의 질에 대한 비판이 카메라맨들로부터 제기되었다.

6mm(카메라)도 상당한 테크닉이 필요한데 별로 이런 데에 익숙하지 않은 사람이 찍었을 때 그 화면의 노출이라든지 밝기라든지, 아니면 화면 구도라든지 이런 것들이 부족한 경우가 있었어요. 지금도 가끔 그런 경우가 있겠지만, 지금은 워낙 6mm도 많이 보급이 되어서 잘 찍는 사람이 많은데 잘 찍는데도 그(카메라맨)쪽에서 보기에는 영상의 품질이 너무 많이 떨어진다, 이런 이제 비판들이 좀 있었지(방송사 피디 F).

이러한 비판들이 설득력을 얻게 되면 기능적 유연성으로 인한 직무의 확대는 전문성 주장에 밀리게 되고, 직종에 따른 직무의 구분이라는 기존의 체제가 공고해지는 명분을 주게 된다.

넷째, 신기술의 도입으로 유희 노동력이 발생하기보다 신규 노동영역이 창출되어 노동력을 더 충원해야 하는 경우가 발생한다. 새로운 제작장비가 기존 업무를 쉽고 빠르게 처리해주는가 하면, 기존 장비로는 불가능했던 새로운 기능을 제공하기 때문에 추가적인 노동영역이 창출되기 때문이다. 예컨대 최근 HDTV의 고화질 영상과 5.1채널 음향 기술의 발전은 방송노동자에게 새로운 기능의 습득과 활용이라는 부가적인 노동을 요구하고 있다.

새로운 기계가 도입되어 노동강도가 줄어든 것은 아주 부차적인, 일상적인 단순 반복적인 일에 한해지는 거고 오히려 그보다는 방송프로그램이 가지는 특성상 시청자들의 기호와 요구를 계속 맞추어야 된다는 압박감 때문에 실제로 기능적

인 면에서는 더 복잡해지고 더 많은 가능성에 대해서 제작자들이 고민할 수밖에 없다. 예를 들면 자연다큐멘터리가 그럴텐데, 저도 환경스페셜을 찍어봤지만 과거에는 ENG 카메라에 내장된 모노 마이크로 현장 오디오를 수음(受音)했다면 지금은 스테레오로 분리해서 한다거나, 야생동물의 생태를 더 잘 찍기 위해서 헬리콥터나 특수한 고도 망원렌즈를 쓰게 되는데, 이 경우 촬영스텝들과 협의하면서 그 기계가 줄 수 있는 특정한 샷에 대한 특징을 이해해야 하고, 그걸 프로그램에 어떻게 반영할 것인가를 고민하는 단계가 과거와 비해서 추가적으로 개입되어 있다(방송사 피디 A).

비선형편집장비의 도입은 기술발전예 의한 방송노동 증가의 대표적 사례이다. 비선형편집기는 편집을 쉽고 간편하게 해주었지만, 이전의 아날로그 편집장비에 서 할 수 없었던 새로운 기능들을 많이 제공함으로써 편집에 소요되는 노동량은 오히려 증가하는 결과를 초래하였다.

그 전에는 단순히 컷 편집이나 와이퍼 편집, 디졸브 편집, 단순하게. 지금은 정말로 무수히 많은 화면효과가 가능하니까. 찍은 건 좀 덜하더라도 그걸 가지고 장난을 치면서 찍은 것 못지않게 흥미로운 화면을 만들어 낼 수 있으니까. 물론 안 해도 되지요. 안하면 요즘은 굉장히 구(舊)티가 나는 것 같애. 모두 다 하니까. 안하면 옛날 프로그램 같은 느낌, 추세라서 그런가. 정통 다큐멘터리는 안 그런데. 일반 프로그램은 안하면 이상한 것 같애요. 그만큼 일이 늘어난 것 같애요(방송사 피디 B).

다섯째, 신기술 도입에 따른 기능적 유연성의 확대가 기술적 장점이 아니라 다른 외적인 요인에 의한 것일 수 있다. 예를 들어, 피디들이 베타캠의 보조 수단으로 6mm 디지털 카메라를 적극적으로 활용한 데에는 조작성이 간편하고 해상도가 뛰어나다는 기술적인 이유 외에도 카메라 스태프와 협업에서 오는 행정절차의 번거로움, 주로 촬영지시를 내려야하는 데서 오는 인간관계의 불편함 등을 겪지 않아도 된다는 점이 유인으로 작용했다.

황소개구리가 곧 산란을 시작하는데 카메라 동원하려면 시간 배정, 배차에 카메

라맨 만나고 등등 부담이 많았습니다. 그런데 이제는 밤에 제가 카메라 들고 가서 촬영하면 됩니다. 6밀리가 옆에 있으니 부담 없이 일할 수 있어요(KBS 피디, 프로듀서연합회보, 118호, 1997년 5월 16일, 4면).

이와 같이 카메라 스태프를 대체하는 피디의 노동은 예외적 상황에 해당할 뿐, 일반적으로 숙련기능이 필요한 프로그램 제작에서는 아무리 디지털 카메라의 성능이 좋고 사용하기 편리해도 카메라 스태프의 전문노동이 사라지지 않을 것이다.

마지막으로 그러나 가장 중요한 요인은 노동조합의 해고 제한행위이다. 일반적으로 노동조합은 조합원의 고용안정을 그 존재 이유로 삼기 때문에 기술발달이 초래할 노동의 유연화에 민감할 수밖에 없다. 역사적으로 새로운 기계와 신기술은 노동자의 경험과 숙련을 무용하게 만들어 노동자의 교섭력을 떨어뜨렸으며, 그 결과 노동자가 기업가에 종속되는 결과를 가져왔다(Braverman, 1974; 임영호, 1999; 김수행, 2008). 2차 대전 이후 텔레비전 시장의 확대에 따라 강화된 노동조합의 조직력도 컴퓨터와 신기술, 신관리기법이 도입되기 시작한 1980년대부터 크게 떨어지고 있다(Tunstall, 2001). 특히 신기술 도입에 따른 노동의 탈숙련화는 노동의 비정규화와 인원감축의 압력요인으로 작용하고 있어서 노동조합의 교섭력을 약화시키는 주요한 요인으로 작용할 수 있다(강익희·윤재식 2002). 실제로 KBS 노사가 2004년에 체결한 단체협약 제48조 [신기술의 도입]에 따르면 ‘공사는 디지털 TV, Radio 및 신규 미디어와 관련된 신기술의 도입시, 이와 관련된 정보를 본부에 제공하고 협의한다’고 명시하여, 신기술 도입에 따라 발생할지도 모를 고용과 노동조건에 불이익에 대해 노동조합이 우려하고 있음을 알 수 있다. 또한 37조 [대량인사]에서는 부서단위의 인원정리, 조합원 20명 이상의 면직, 100명 이상의 전보 및 50명 이상의 직종전환의 경우에는 그 계획을 사전에 노종조합과 협의하도록 하고 있는데, 현실적으로 대량인사는 주로 신기술 도입이나 새로운 경영정책에 따른 조직개편 시에나 가능한 일이어서 노동조합이 신기술이 가져올 파장에 대해 얼마나 우려하는지를 단적으로 보여주고 있다(KBS, 2007b).

요약하자면 신기술 도입에 따라 기존의 노동과정에 변화의 요인이 발생하였고, 실제로 기능적 유연화의 결과 과거보다 양적으로 확대된 피디 노동의 일부가 방

송작가에게로 이전되었으며, FD 등의 새로운 직종이 출현하고, 기획 등 정신노동의 중요성이 강조되고 있다. 그러나 흔히 생각하는 신기술 도입으로 발생하게 될 유희인력의 수량적 유연화는 아직까지 나타나고 있지 않다. 기능적 유연화가 수량적 유연화로 이어질 것이라는 단선적인 생각은 복잡한 맥락적 요인들이 작용하는 방송노동시장에서는 실현되지 않았다. 테크놀로지 도입에 따른 노동의 변화는 기술 그 자체의 내재적 속성뿐만 아니라 노사관계, 조직문화, 원가절감, 신기술을 받아들이는 개인의 수용성 등 노동과정에 영향을 미치는 다양한 요인들을 종합적으로 검토한 뒤에 판단할 수 있다. 즉 노동과정의 변화는 신기술에 의해 단선적으로 결정되는 것이 아니라, 기술 도입에 대한 경영자의 전략적 결정에서부터 실제 노동에 적용되는 단계에서 나타나는 노동조합과 노동자의 저항, 조직 내 세 세력 간의 권력관계 등의 복잡한 요인들에 의해 중층적으로 결정된다 (overdetermined)(Noble, 1979; 신병현, 1990).

(5) 기능적 유연화의 민주성과 패러독스

텔레비전 노동의 기능적 유연화는 프로그램 제작에서 과거와는 질적으로 다른 노동의 변화를 수반하였다. 신기술의 도입이 정규직 노동의 유연화에 미친 영향은 주로 프로그램 제작에서 제작노동의 분화, 새로운 노동 분야의 형성, 기획노동의 중요성 대두 등으로 요약할 수 있다. 한국 방송노동에서 신기술에 의한 기능적 유연화의 결과는 희망적인 잠재성과 더불어 몇 가지 성찰을 요하는 문제제기를 던져주고 있다. 먼저 한국 정규직 방송노동시장에서 기능적 유연화가 피디 노동에 가져다 준 긍정적 함의는 다음과 같은 것들이다.

첫째, 테크놀로지와 디지털 제작장비의 도입으로 방송사 내부에서 고착화되어 있던 위계에 의한 노동의 도덕적 분업이 해체되고 있다. 즉 노동의 민주화 현상이 목격된다. 과거에는 피디와 조연출의 관계는 도제시스템에 의해 모든 허드렛일을 조연출이 감당하고 피디는 기획과 제작에 독점하는 분업구조가 정착되어 있었다면 오늘날에는 조연출의 방송 외적인 행정잡무가 대폭 줄어들고 프로그램의 기획과 제작, 후반작업에 적극적으로 참여하는 등 창의적인 역할을 확대하고 있다.

입사초기에는 부조리한 행정업무들, 이를테면 선배들의 제작비 정산이라든지 과외로 주어지는 게 있었다면, 조직자체가 진화해나가면서 각계의 전문적인 영역들이 특화되는, 그러면서 잡무가 빠지면서 프로그램에 보다 집중하는 측면이 있죠(방송사 피디 A).

행정처리와 허드렛일을 맡아하던 조연출 노동이 FD, 행정보조 등의 하부구조로 이관됨에 따라 조연출들은 잡무로부터 해방되어 프로그램 제작이라는 본연의 창의적 업무에 집중할 수 있게 되었다. 이러한 변화는 신기술 도입으로 후반작업이 복잡해지면서 피디의 노동이 대폭 늘어나게 되어 피디 혼자로서 편집업무를 감당하기 어렵게 된 상황과도 무관하지 않다. 어쨌든 조연출에게 이러한 변화는 잡무로부터의 해방과 노동의 민주화로 이해되었다. 이와 같은 현상을 반영이라도 하듯 프로그램의 엔딩 크레디트에 과거에는 연출과 조연출을 구별하던 관행이 사라지고, 이제는 연출, 조연출 구별 없이 함께 올리고 있다.

둘째, 방송제작에서 성차별적 노동관행이 완화되고 있다.⁹⁵⁾ 전통적으로 스포츠 캐스터는 주로 남성 아나운서의 영역이었지만 최근 들어 여성 아나운서의 경연장으로 변했다. 2003년 5월 MBC는 그간 금녀의 구역으로 여기던 스포츠 뉴스에 여성 진행자를 과격적으로 기용했으며, SBS와 KBS 역시 MBC를 모방하여 여성 진행자로 대체하였다(헤럴드경제, 2005. 4. 28, 2007. 5. 17).⁹⁶⁾

셋째, 방송 프로그램의 제작 노동은 브레이버만이 우려했던 구상과 실행의 분리에 의한 노동의 저하가 일어나지 않는다. 신기술과 장비의 도입으로 단순반복적인 노동으로 전락하는 것이 아니라 오히려 테크놀로지가 제공하는 새로운 기능은 프로그램의 창의성과도 밀접한 관련이 있어서 오히려 재숙련화의 기회마저 부여하고 있다고 해석할 수 있다. 게다가 기능적 유연화로 인해 피디노동이 직무의 범위를 지나치게 넓히기보다는 기획이라는 정신노동 쪽으로 역량을 집중해야 한다는 경계의 목소리가 제기되고 있다는 점에도 주목할 필요가 있다.

95) 방송 노동에서 특정 업무에 대한 남성지배는 영국에서도 최근까지 보편적 현상이었는데, 카메라 조작, 텔레비전 뉴스낭독, 축구보도는 남성의 전유 영역이었다(Tunstall, 2001).

96) SBS는 2005년 과격적으로 레이싱걸을 <스포츠 중계석>의 진행자로 발탁하였는데, 이는 성차별적 노동관행의 완화라기보다는 오히려 방송이 여성을 상품화하는 사례로 해석할 수 있다.

정교하게 편집하고 하는 것은 엔지니어들, 편집기사의 도움을 받아야 된다는 생각인데. 그 쪽에 피디들이 시간을 너무 많이 뺏기면 다른 부분에 시간투자를 못하니깐. 기획, 취재, 구성, 편집도 전체 흐름을 피디가 잡고 있어야 하고. 세세하게 비교를 한다든지 자막을 넣는다든지, 이런 것은 사실은 피디가 거기에 시간을 너무 많이 투자하는 것은 반대야. 피디가 지금 중요한 게 기획이라든지 글 쓰고 이런 건데, 그 기계가지고 이렇게 만지작만지작 하다보면 시간 다가고... (방송사 피디 F).

신기술 도입이 불러온 기능적 유연성의 확대로 노동량이 크게 늘어나자, 피디들은 구성작가, FD 등에게 업무를 이관시키고, 자신은 모니터링을 통해 노동의 진행상황을 진단하고, 기획노동의 비중을 늘리면서 자신의 노동과정을 변화시키고 있다.

지금까지 논의한 기능적 유연화로 인한 방송노동 변화의 긍정적 측면과 더불어 역기능 내지는 문제점도 제기되고 있다. 지나친 시청률 경쟁으로 인한 고품격 프로그램의 주변화, 현란한 제작 기법으로 인한 노인 시청자의 소외, 기능적 유연화의 순기능을 유지하기 위한 교육훈련의 부재가 검토되었다.

첫째, 단순히 기술적 변화의 결과라고만 볼 수 없겠지만 1990년대 중반 이후 신 제작장비의 도입으로 야외제작이 활성화되고 편집이 화려해지면서 본격적인 시청률 경쟁구조 속으로 들어감에 따라 이전의 작가주의 프로그램들이 실종하고 있다는 점이 문제로 지적된다.

이전이라고 해서 시청자의 반응을 염두에 두지 않거나 그것들을 무시했던 것은 아니지만 훨씬 더 피디가 장인정신적 입장에서 이렇게 상업적 성공만이 아닌 드라마의 작품의 완성도에 좀 더 비중을 두고 의미를 둔 측면이 있었다면 일종의 장르적 혹은 장인적 작업 시스템에 더 비중을 두었다면, 그(SBS 등장) 이후로는 훨씬 더 상업적 성공과 시청층의 반응에 훨씬 더 민감하게 반응하는 그런 걸로 바뀌어서 장인적, 매니아적, 장르적 스타일에서 훨씬 더 일반론적이고 상업적이고 이런 쪽으로 더 피디들의 정서나 마인드가 바뀌었구요. 그래서 지금은 설사 일일연속극이라고 할지라도 훨씬 더 소위 시청률로 대변되는, 시청자들의 반응,

상업적 성공에 훨씬 더 일차적 만족도의 기준이랄까 완성도의 기준이랄까를 거기에 맞추게 되는 현상이 발생을 한 것 같아요(방송사 피디 H).

둘째, 기술 발달로 인한 기능적 유연성의 결과, 특히 비선형편집으로 인해 가능해진 화려한 후반작업은 프로그램 시청에서 나이 든 세대를 더욱 소외시킬 수 있다. 젊은 감각에 의한 빠른 화면 구성, 빈번하게 사용하면서 짧게 넣었다 빼는 자막, 화려한 CG작업을 쫓아가기 어려운 노년세대들에게는 텔레비전이 더 이상 대중매체가 아닐 수 있기 때문이다.

젊은 피디들하고 많이 부딪치는 게 자막을 제발 길게 넣어줘라. 넣으려면 길게 넣어주라. 사람들이 뭔지 좀 알게. 그런데 빨리 넣고 빨리 빼요. 자기들은 그 시간 내에 다 읽을 수 있다는 거고. 길게 넣으면 재미없다는 거죠. 자막효과 하나도 단순히 메시지만 전하는 게 아니라 화면의 영상을 구성하는 하나의 요소라고 생각하는 거죠. 그러니까 인터넷의 영향일까? 하여튼 젊은이들이 빨리 변하고 다양하고, 이런 걸 추구하니까 그런 걸 맞춰가는 것 같아요(방송사 피디 B).

시청자들이 자막이 없는 오락프로그램을 보면 굉장히 답답하게 느낄 거야. 물론 나이트 사람들이 보기에는 코드가 많고 자막이 많으면 감상을 할 수 있는 여지가 많이 줄어드는데, 요즘 젊은 애들은 인터넷을 갖다놓고 두세 개의 일을 동시에 처리하는 세대다보니까, 자막에 굉장히 민감하게 반응하지(방송사 피디 E).

셋째, 기능적 유연화의 효과를 극대화하기 위해서는 교육훈련이 매우 중요한데도, 한국의 방송사들은 실질적인 연수 프로그램을 체계적으로 마련하지 못했다. 신입사원 교육을 제외하고는 기존 직원을 위한 교육훈련 프로그램은 별로 없었으며, 신입사원 연수 시에도 조직의 구성원으로 생활하는데 필요한 소양교육 중심으로 교육 커리큘럼이 짜여 있어서 직무연수는 거의 받지 못한 것이 그간의 방송사 재교육 실정이었다. 그나마 최근 들어 방송사들이 인적자원의 중요성을 인식하고 직무연수를 연수 커리큘럼에 편성하고 있는 추세지만, 문제는 훌륭한 연수 프로그램에도 불구하고 제작 업무에 쫓겨 충분한 기회를 가지지 못한다는 점이다.

며칠 전에는 BBC 등 영국의 방송 현장을 3주 정도 둘러볼 수 있는 연수 프로그램 대상자를 추천해 달라는 공문을 받았다. 근래에 보기 드문 좋은 프로그램이었지만 아쉽게도, 추천을 할 수가 없었다. 필요한 영어성적표를 갖고 있는 PD도 몇 없었고, 당장 3주일 동안 업무에서 빠져야 한다는 것도 큰 부담이 됐다(CBS TV 편성부장, PD저널, 481호, 2006년 10월 11일, 11면).

연수의 필요성과 중요성에 대한 방송사의 인식수준은 연수시설의 운용과 연수에 대한 조직의 인식에서도 드러난다. 실제로 지상파 방송사 중에서 독립적인 연수시설과 조직을 운영하고 있는 방송사는 KBS 하나 밖에 없는 실정이다. 게다가 연수원을 한직으로 인식하는 방송사 내부의 인식은 더 큰 문제가 아닐 수 없다. KBS 연수원의 경우 1999년부터 2007년까지 8년 동안 연수원장이 9번이나 바뀌어 평균 재임기간이 1년을 넘기지 못했다. 연수원에 대한 방송사 구성원들의 인식도 크게 다르지 않아 보인다. 연수원은 누구나 가기 싫어하는 자리라고 생각하고, 조직 내에서 인정받지 못하는 사람이 가서 일하는 곳이라는 잘못된 인식이 팽배해 있다.

대체적으로 연수원으로 자의에 의해서, 교육이라고 하는 그런 뜻이 있어서 온 직원들은 몇 안 되고 나머지 직원 분들은 지역근무를 인정해 준다고 하니까, 지역방송국에 가지 않기 위해서 수도권, 즉 서울과 가까운 수원연수원을 지원하는 걸로, 그렇게 알고 있습니다(방송사 경영사원 C).⁹⁷⁾

연수에 대한 방송사와 사원들의 인식이 이러하다보니 기능적 유연화를 위한 교육훈련은 제작현장에서 몸으로 부딪히면서 배우게 되는 것이 일반적이다. 따라서 방송사에 입사하는 신입사원이 어떤 선배에게 처음 일을 배우느냐에 따라 전문성과 숙련에 있어서 차이가 있다. ‘사수와 조수’라는 메타포는 방송사에서 숙련 기술의 교육이 체계적인 연수가 아니라 후배가 선배에게 제작과정에서 일상적으로 배우는 도제시스템에 의한 비공식적인 교육임을 상징적으로 말해준다. 처음

97) 본사와 지역간의 순환근무에 해당하는 직원이 수원연수원에서 2년 동안 근무하면 지역근무를 한 것으로 인정해 주고 있다.

방송에 입문한 신입사원들이 제작 시스템을 이해하고 업무수행을 위해 필요한 기능을 습득하는 유일한 길은 선배를 통하는 방법 외에는 현실적으로 존재하지 않는다. ‘피디는 스스로 크다’는 명제는 여전히 방송에서 유효한 명제로 남아 있으며, ‘사수와 조수’의 도제시스템은 매뉴얼이나 교재를 통한 공식적인 교수와 학습이 부재한 상태에서 신입사원들이 선배의 ‘어깨너머’로 방송 제작업무를 익히는 유일한 통로였다.

어떻게 하면 훌륭한 피디가 될 수 있을까? 이때 주위에서 ‘피디는 스스로 크는 것’이라는 말이 들렸다. 좋은 말이다. 멋있기도 하고, 스스로 알아서 커나가야지 누가 남의 일을 사서 걱정해 주겠는가? 그런데 왠지 뒷맛이 좋지 않다. 특별히 줄 만한 것이 없으니 그런 말을 하는 건 아닐까? 객관적이고도 체계적인 노하우를 후배나 동료들에게 도움을 줄 수도 있는 형태로 조금이나마 정리한 분은 얼마나 있을까? 우리가 선배들의 가르침에 감사하면서도 마음 한 구석 아쉬워하는 것은 그럴듯 체계화되어 자꾸 전수되는 노하우라 할 수 있는데, 선배들은 그렇다치고 회사측은 이 말을 얼마나 고맙게 여길까? 피디들이 아우성치면 ‘피디는 스스로 크는 것’이라 일갈하고 도망가면 끝이니까...(KBS 피디, 프로듀서, 28호, 1991년 3월 1일, 7면).

지금까지 방송 정규직 노동에서 노동의 기능적 유연화가 일어나는 모습, 그로 인한 프로그램 제작 포맷과 제작기법의 변화, 노동의 변화, 기능적 유연화의 가능성과 한계 등을 살펴보았다. 그런데 방송 정규직 노동에서의 기능적 유연화를 초래한 요인으로 흔히 신기술의 도입을 논할 때 유의해야 할 점이 있다. 기술의 변화가 기능적 유연화의 가장 큰 요인임에는 틀림없지만, 그것만으로 모든 변화를 설명할 수는 없다는 것이다. 지상파 상업방송의 출현, 케이블 방송 등의 뉴미디어의 등장과 같은 법과 제도의 변화는 물론 텔레비전 시청자의 취향과 문화적 지향 등도 방송 노동의 변화에 영향을 미칠 수 있다. 예컨대 신규 미디어의 등장으로 인한 경쟁의 강화 또는 텔레비전 드라마에서 영화의 미적 감동을 느끼기를 원하는 시청자들의 기대와 욕구는 방송 프로그램의 제작방식과 노동의 변화를 초래한 부분적인 원인으로 해석할 수 있기 때문이다.

2. 비정규직 노동시장에서의 노동유연화 경험

정규직 노동자의 노동유연화 경험이 주로 기술발전으로 인한 기능적 유연성이 초래한 제작노동 변화의 결과라고 한다면 비정규직 노동자의 노동유연화 경험은 임시직 노동과 임금차별 등 보다 현실적인 문제이다. 따라서 방송 비정규직 노동자들은 기술변화에 따른 기능적 유연화보다 수량적 유연화와 임금 유연화를 더욱 직접적으로 경험하고 있다고 볼 수 있다. 방송 비정규직 노동자들의 노동유연화 경험을 수량적 유연화, 임금 유연화, 기능적 유연화의 측면에서 분석한 연구 결과를 제시하고자 한다.

1) 수량적 유연화

(1) 방송 비정규직 노동의 고용현황

프로그램 제작에 참여하는 숙련노동을 고용형태에 따라 정규직 노동과 비정규직 노동으로 구분할 때, 전자는 방송사와 기간을 정하지 않고 근로계약을 맺고 있는 노동자를 말하고, 그렇지 않은 모든 유형의 노동자가 후자에 해당한다.⁹⁸⁾ 즉, 비정규직 노동자는 정규직 노동자의 잔여개념에 해당한다고 볼 수 있다. 따라서 방송 비정규직 노동은 정규직 고용을 제외한 나머지 유형을 모두 포함하기 때문에 매우 다양하고 복잡하다. 방송사에는 실질적으로 정년이 보장된 상시계약에서부터 제작비에서 임금을 지급받는 바우처 고용, 구성작가와 같은 특수고용에

98) 박영삼(2002, 135쪽)은 비정규직 개념과 관련하여 학계 일부에서는 ‘비정형직’ 또는 ‘비전형 노동자’라는 용어를 쓸 것을 주장하고 있으나, 이 용어들 역시 노동자들이 처한 현실을 충분히 담아내기 어려울 뿐만 아니라 미국과 일본에서도 ‘contingent’와 ‘비정사원(非正社員)’이라는 용어가 공식용어로 사용되고 있는 점을 감안하여 이미 정착된 용어인 ‘비정규직’을 사용하는 것이 합리적이라고 주장한다. 다만 ‘비정규직’ 노동자들이 처한 현실을 드러내고 정책적 대안을 도출 하자는 적극적인 의미에서 고용의 형태에 따른 개념인 ‘비정규직’보다 고용의 질을 드러내는 ‘불안정 고용’ 개념이 더 적합할 것이라는 제안을 덧붙이고 있다.

이르기까지 온갖 형태의 비정규 노동자들이 존재한다.⁹⁹⁾ <표 4-3>은 방송사 비정규직 노동의 고용형태별 분류를 보여주고 있다.

<표 4-3> 방송사 비정규 노동의 고용형태별 분류

고용형태			설명	
비 정 규 직	직접 고용	계약 직	상시	계약직, 임시직 등으로 불리지만 정년이 보장된 경우
			한시	근로계약이 정해져 있는 경우(일정기간 단위의 재계약 포함)
		바우처	프로그램 단위로 고용되고 제작비에서 임금을 지급받는 경우	
		임시직	업무의 필요에 따라 일시적으로 고용되는 경우	
	간접 고용	파견	파견법에 따라 허가받은 파견업체와 근로계약을 맺고 임금을 받지만 업무상 지시감독은 사용자업체로부터 받는 경우	
		용역	용역업체에서 고용되어 용역업체의 지휘 하에 이 업체와 계약을 맺은 다른 업체에 근무하는 경우	
	특수고용		회사와 개별적으로 도급계약, 위탁(위임)계약을 맺고, 일한 성과에 따라 보수를 받는 경우. 흔히 개인사업주로 취급받고, 근로소득세가 아닌 사업소득세를 내는 경우가 많음.	

출처: 전국언론노동조합(2004). 3쪽.

방송사 비정규직은 직접고용, 간접고용, 특수고용으로 크게 분류할 수 있다. 직접고용은 다시 계약직 고용과 임시직 고용으로 세분된다. 계약직은 6개월이든 1년이든 근로계약기간을 정해서 계약하는 고용형태이다. 방송시장에서 계약직 고용에는 MBC의 업무직처럼 정년이 보장된 상시계약직이 있는가하면, 일반적으로 매년 재계약을 해야 하는 한시계약직이 있다. 한시계약직에는 박사급 연구원에서

99) 영국에서는 고용형태와 계약기간에 따라 방송인력을 다섯 가지 유형으로 구분하고 있다: 1) 방송사 또는 독립제작사와 1년 이하의 계약을 맺은 프리랜서; 2) 독립제작사 직원 또는 1년 이상 근로계약한 자; 3) 방송사 직원 또는 1년 이상 계약한 자; 4) 독립제작사의 총연출 또는 대표; 5) 가끔 소규모 독립제작사를 운영하기도 하는 프리랜서(BFI, 1999; 강익희, 2004, 22쪽에서 재인용). 이 분류는 방송사와 독립제작사, 사용자와 피고용자, 그리고 1년의 고용기간을 기준으로 구분하여 다양한 방송인력을 포괄하는 장점이 있는 반면 한국사회에서 확대되고 있는 방송 비정규직 노동의 복잡한 개념과 유형을 포괄하지 못하는 단점이 있다. 본 연구는 BFI(1999)의 분류보다 언론노동조합(2004)의 정규직과 비정규직의 분류가 한국 방송노동의 실태를 더욱 구체적으로 보여줄 수 있다고 보는 입장이다.

부터 FD 등 제작인력까지 넓게 분포되어 있다. 직접고용의 유형 중 임시직은 그야말로 일시적인 업무의 필요에 의해 단기간 고용하는 경우로 프로그램 제작업무의 자료조사, 우편물 발송과 같은 단순 업무를 위해 일시적으로 채용하는 이른바 아르바이트를 말한다.

방송 비정규직 노동의 특징 중의 하나는 바우처 노동인데, 방송작가, 서브작가, 자료조사원¹⁰⁰⁾, 리포터¹⁰¹⁾, AD¹⁰²⁾, FD, VJ¹⁰³⁾, CG, 편집기사, 오디오맨, 프리뷰요원¹⁰⁴⁾, 섭외요원, 진행보조 등이 이 유형에 속한다. 바우처 노동은 방송노동에서 가장 큰 논란이 되고 있는 고용형식이다. 방송사는 바우처 스태프를 회사가 직접 고용하지 않았을 뿐만 아니라, 노동의 대가도 사용자가 직접 임금의 형태로 지급하는 것이 아니라 제작비에서 프로그램 단위로 지급된다는 점을 들어 이들을 노동자가 아니라 프리랜서로 간주한다. 그러나 바우처 스태프들은 파견 등의 간접고용을 제외하면 피디가 회사를 대신해서 자신들을 채용했을 뿐만 아니라, 피

100) 피디와 메인작가의 지시를 받아 프로그램 제작에 필요한 자료조사와 자료수집을 담당한다. 작가가 되기 위한 입문코스로서 이 과정을 거쳐 서브작가, 메인작가가 될 수 있다. 작가와 마찬가지로 제작비에서 임금을 지급받는다. 그러나 보수가 낮고 허드렛일을 많이 하는 일의 특성 때문에 이 과정을 참고 메인작가가 되는 경우는 드물고 중도에 포기하는 예가 많다.

101) 화제의 현장을 취재한 뒤 프로그램의 한 코너에 출연한다. 출연 횟수에 따라 제작비에서 출연료의 형태로 보수를 지급받는 바우처 노동이다. 방송사는 이들의 노동자성을 인정하지 않으며, 작가와 마찬가지로 프리랜서로 본다. 방송사가 젊은 여성을 선호하는 경향이 있어 성별·연령별 분업이 뚜렷한 직종이다.

102) 방송사 정규직 조연출과 달리 계약직 AD를 말한다. 출연자 섭외와 제작비 집행에 따른 행정처리, 예고 제작, 편집 등 제작 전 분야에서 피디의 연출을 돕는다. 방송사 또는 독립제작사와 매년 연봉계약을 체결한다. 방송사의 계약직 조연출로 경험을 쌓은 뒤 독립제작사 피디로 활동하는 것이 일반적인 수순이다.

103) 비디오 저널리스트(Video Journalist)의 약어로 기획, 촬영, 구성, 원고, 편집 등을 혼자 하면서 프로그램을 제작하는 사람을 말한다. 피디, 카메라맨, 리포터의 역할을 혼자서 소화하기 때문에 제작비가 크게 절감되는 효과가 있으며, 6mm 디지털 카메라의 도입에 따라 이른바 원맨 프로덕션(one-man production)의 결과로 탄생한 직종이다. 뉴스와 다큐멘터리 장르가 이들의 주요 활동 분야이다. 방송사는 VJ를 프리랜서로 간주하고 있으나, 이들은 방송사의 업무지시를 받으며 수년 간 일하고 있기 때문에 방송사가 자신들의 노동자성을 인정해야 한다는 주장을 펴고 있다. 바우처 형태로 임금을 지급받는 특수고용직 노동자로 볼 수 있다.

104) 취재한 테이프의 내용을 세밀하게 기록하는 프리뷰노트를 작성하는 스태프를 말한다. 과거에는 작가가 이 일을 했지만 업무가 많아지고 복잡해지면서 프리뷰만을 담당하는 스태프를 채용하는 추세다. 프리뷰 노트를 작성하는 이유는 피디의 프로그램 구성과 편집 시간을 줄여주기 위함이다. 프로그램 제작비에서 임금이 지급되는 바우처 노동이다.

디의 업무지시를 받기 때문에 자신들은 방송사에 의해 직접고용된 엄연한 노동자라고 주장하고 있다.

바우처 비정규직은 1990년대 초반에 대거 도입되었다는 점을 주목할 필요가 있다. 1991년 SBS의 등장으로 지상파 방송사 간 시청률 경쟁이 치열해지면서 1980년대까지만 해도 구성이 단순했던 프로그램이 여러 개의 코너로 쪼개지는 등 점점 복잡하고 현란해졌다. 프로그램 제작방식의 변화로 인해 더 많은 인력이 필요해지자, 정규직 충원에 부담을 느낀 방송사들이 제작비 내에서 임금을 지급하는 자료조사원, FD 등의 비정규직 바우처 노동력을 고용하기 시작한 것이다. 이처럼 비정규직 노동력은 프로그램 단위로 고용이 이루어지기 때문에 비교적 낮은 임금으로 필요할 때마다 바로바로 채용이 가능할 뿐만 아니라 해고와 인력의 교체가 상대적으로 쉽다는 고용의 수량적 유연성 확보 차원에서 선호되었다(강익희, 2004).

간접고용에는 파견과 용역이 있다. 파견은 파견사업주가 근로자를 고용한 후 고용관계를 유지한 상태에서 사용사업주와 근로자 파견계약을 맺고 인력을 공급하는 고용형태를 말한다. 이때 파견근로자는 사용업체의 지휘와 명령을 받으면서 일한다. 반면 용역은 용역회사가 근로자를 직접 고용하여 자신이 직접 지휘명령 하면서 사용업체의 업무를 수행하는 고용형태를 말한다. 방송노동에서 파견노동은 주로 방송사 직원들이 하다가 분화된 일, 즉 카메라보조, 오디오맨, FD, AD, 운전¹⁰⁵⁾ 등의 업무가 해당하며, 용역은 청소, 경비 등 전통적으로 방송사 직원들이 하지 않았거나 부차적인 업무로 간주되던 일들이 주로 해당된다.¹⁰⁶⁾ 업무의 내용에서도 알 수 있듯이 파견과 용역의 간접고용은 방송사들로 하여금 이중노동시장을 창출하도록 해준다. 이중노동시장의 핵심에 위치한 정규직 노동자들은

105) 방송차량을 운전하는 기사들은 대부분 파견노동자들이다. 최근 KBS의 경우 손자회사인 (주) 방송차량서비스의 설립을 통해 직접고용하는 경우도 있지만 대부분의 방송사와 독립제작사에서 파견노동자를 활용하고 있다.

106) 엄밀한 의미에서는 도급과 용역을 구분할 필요가 있다. 도급은 하청업체가 자신이 고용한 노동자에 대해 직접 업무와 관련한 지휘, 명령을 내리며 일을 하는 경우로 사용사업주로부터는 완전히 독립되어 있는 형태를 의미한다. 그러나 현실적으로 사용사업주가 노동자들에 대해 직간접적으로 지휘감독을 행사하는 경우가 많은데, 이처럼 사용사업주가 노동자에 대해 지배력을 가지는 경우를 도급과 구분하여 용역이라고 한다. 기업들이 파견법의 직접고용 의무를 회피하기 위해 도급계약을 하지만 실제로는 용역인 경우가 많다(조계완, 2007, 4쪽).

높은 임금과 고용안정을 누리며 회사가 꼭 필요로 하는 중요한 업무를 담당하지만, 주변부에 위치한 비정규직 파견 및 용역 노동자들은 노동수요가 필요할 때에만 저임금에 단기간 고용된다. 이들 간접고용 노동자들은 자신들을 고용한 파견, 용역 회사는 물론이고 자신이 노동력을 제공하는 회사로부터 이중으로 관리통제를 받는다(Wardell, 1999).

특수고용은 일반적으로 보험설계사, 학습지 교사, 레미콘 기사, 골프장 캐디 등과 같이 노동자이면서 동시에 일한 성과에 따라 보수를 받는 자영업자의 성격을 동시에 가지는 고용형태이다. 방송 노동에서 목격되는 특수고용직 노동자로는 프리랜서 피디¹⁰⁷⁾, 구성작가, VJ 등이 있다. 노동계에서는 이들을 특수고용 노동자로 보고 있지만, 사용자들은 이들의 노동자성을 인정하지 않고 독립도급업자를 뜻하는 프리랜서로 보고 있어서 갈등의 소지를 안고 있다.

한국 사회에서 비정규직 노동이 사회적 의제로 등장하는 이유는 동일한 사업장에서 유사한 업무를 하고 있음에도 불구하고 임금과 노동조건에서 차별이 크기 때문이다. 방송사 역시 그러한 비판으로부터 자유롭지 못한데, 프로그램 제작을 연결고리로 해서 정규직과 비정규직이 함께 일하는 방송사에서도 비정규직 노동자에 대한 차별대우가 일상적으로 목격된다. 특히 제작에 참여하는 주체들이 각자의 숙련기술과 전문성을 지니고 있어서 한 사람이라도 빠지면 종합예술이라고 하는 프로그램 제작 업무에 차질을 빚을 정도로 중요한 사람들임에도 불구하고, 정규직과 비정규직의 구분은 일종의 노동의 도덕적 분업 기제로 작동하여 고용과 임금에서 엄청난 차별을 불러오고 있다.

정규직 스태프의 경우와는 달리 방송사 비정규직 스태프는 피디와의 관계에서 비교적 뚜렷한 위계를 보이고 있으며, 피디에 의한 권력의 행사가 보다 직접적으로 이루어지는 경향이 있다. 일반적으로 정규직인 피디는 명령, 지시하고 비정규직 제작 스태프들은 피디의 지시를 수행한다. 방송작가의 예를 들어 정규직 피디와 방송사 비정규직 노동의 관계를 들여다보자.

피디와 작가의 권력관계는 불균등한 모습으로 나타나는데, 업무의 특성상 수평

107) 독립제작사에 직원으로 근무하지 않고 프로그램 단위로 계약을 맺고 부정기적으로 제작하는 피디를 말한다. 독립제작사 차원에서는 인건비를 절감할 수 있기 때문에 선호하고 있다. 짧은 기간 동안 계약을 하기도 하고, 방송사에서 지급하는 제작비에서 회당 연출료를 책정받기도 한다.

적 협력관계를 이루어야함에도 불구하고, 고용과 해고가 피디에게 달려있는 고용 불안으로 인해 수직적 종속관계를 유지하는 경우가 많다. 이러한 불평등한 관계는 방송작가 노동의 착취를 불러오는 기제가 된다. 일례로 작가들은 통상 기획단계에서부터 제작, 후반제작까지 전 과정을 피디와 함께 하지만 이들의 노동은 시간 단위로 보상을 받는 것이 아니라 사전에 약속된 프로그램 편수 또는 원고지매수에 따라 보상이 이루어지기 때문에 기획단계와 후반제작 단계에 소요되는 노동은 전혀 보상이 되지 않는다. 한국방송작가협회는 이러한 관행으로 인해 작가 노동력이 착취되고 있다고 보고, 원고작성 외의 후반작업에 대해 반드시 참여할 의무가 없다는 가이드라인을 발표했지만 현실적으로 지켜지는 경우는 거의 없어서 선언적인 의미에 그치고 있다. 그러나 일반적인 구성작가들과 달리 이른바 인기 작가들은 피디와의 권력관계에서 우위에 있다. 고액의 특별고료를 받는 이들 스타 드라마 작가들은 캐스팅에도 영향력을 행사하며, 이들 중 일부는 원고를 출고하는 시간을 늦춰 제작진의 애를 태우기도 하고, 그러한 관행은 스타작가와 피디의 역전된 위계관계를 확인하는 기제가 되기도 한다.

작가의 예에서와 마찬가지로 다른 방송 스태프들도 자신들의 전문성을 시장에서 얼마나 인정받느냐에 따라 피디와의 관계가 수평적 협업관계일 수도 있고 수직적 종속관계일 수도 있다. 그러나 대부분의 방송 비정규직 노동자들은 수직적 종속관계에서 언제 일자리를 그만두어야 할지 모르는 매우 불안한 상황에서 일하고 있기 때문에 피디와의 권력관계에서 우위에 서기가 어렵다.

더욱이 노조와 협회라는 조직화된 기구를 통해 자신들의 이해를 대변하는 방송 정규직 노동자들과 달리 비정규직 노동자들은 자신의 노동조건을 지켜줄 노동조합의 조직화에 적극적으로 나서고 있지 않다. 근무시간이 어느 정도 일정하게 유지되며 한정된 공간에서 함께 동시적으로 일하는 정규직과는 달리 비정규직의 노동은 집합적이지 않고 분산되어 이루어지는 현실도 비정규직 노동의 조직화가 낮은 이유 중의 하나로 볼 수 있다. 즉 비정규직이 따로 함께 모여 노동하는 경우는 매우 드물고, 대부분 여러 부서에 흩어져서 정규직의 업무 지시를 받으며 일하기 때문에 노조 등의 결사체를 만들기에는 물리적으로 어려운 환경에 처해 있다고 할 수 있다.¹⁰⁸⁾

방송산업에서 비정규직 노동자의 정확한 규모를 파악하기란 쉬운 일이 아니다.

강익희(2004, 82쪽)는 통계청의 <인구주택총조사>의 방송업과 방송위원회의 <2002 방송산업 실태조사 보고서>를 토대로 한국의 총 방송인력 규모를 58,340명으로 추산하고, 여기에서 정규직 방송인력과 프로덕션 종사자(계약직 포함)를 뺀 27,649명을 방송 비정규직 노동자의 규모로 추정하고 있다. 이재호(2007)도 문광부에 신고된 2007년 3월말 기준 독립제작사 종사자 수(14,199명)와 방송위원회의 방송산업 실태조사 보고서에서 조사된 방송산업(지상파, 유선, 위성, PP)의 종사자 수(29,634명)를 합한 43,833명에서 방송사 정규직 25,538명을 뺀 18,295명을 방송산업에 종사하는 최소한의 비정규직 규모로 추정하고 있는데, 비율로 보면 방송노동시장 종사자의 41.7%에 해당한다. 이렇게 비정규직 인력의 규모를 추정하는 것은 방송산업에는 아직도 노동계약서도 없이 일하는 원시적인 고용관행이 남아 있어 정확한 파악이 어렵기 때문이다.

문제는 방송 비정규 노동력에 대한 추정치가 방송사들이 보고하는 비정규직의 규모와 너무나 차이가 크다는 점이다. 방송위원회가 2006년에 발표한 보고서에 의하면 2006년 4월 현재 한국 방송산업에 종사하는 비정규직은 4,096명으로 나타났다는데, 이는 정규직 25,538명의 1/6에도 미치지 못하는 수치이다. 지상파 방송의 비정규직의 규모는 그보다 훨씬 줄어든 1,349명으로 정규직 12,332명의 1/10이 조금 넘는 수준에 불과하다. 그나마 지상파 방송 3사의 비정규직 규모는 고작 187명(MBC 본사 90명, SBS 97명)으로 나타났다(방송위원회, 2006, 103-109쪽).¹⁰⁹⁾

108) 방송작가들이 전 방송사의 작가들을 대상으로 한국방송작가협회를 구성하여 방송작가의 권익 보호에 앞장서고 있지만, 노동조합이 아니라서 노동조건 보호에는 한계가 있을 수밖에 없다. 게다가 방송작가협회는 신입회원 가입조건을 매우 까다롭게 규정하여 진입장벽을 스스로 높이고 있다. 드라마의 경우 60분물 기준의 창작 단막극, 특집극을 3편 이상 또는 미니시리즈, 연속극을 1편 이상 집필 방송한 작가가 가입 대상이며, 비드라마 부문의 경우 라디오와 교양(구성/다큐멘터리)은 메인작가 1년을 포함한 3년 이상, 코미디와 쇼, 오락은 4년 이상, 시트콤은 대본작가 3년 이상, 외화번역은 60분물 기준의 외화 30편 이상을 번역하고 3년 이상의 활동 경력을 요구하고 있다(www.ktrwa.or.kr). 이러한 엄격한 가입조건은 가능한 한 많은 회원들을 받아들이기보다는 회원들의 질적 수준을 유지하겠다는 의도로 해석할 수 있다.

109) 이는 전혀 현실을 반영하지 못한 통계자료이다. 비정규직 방송제작 인력이 가장 많은 것으로 알려진 KBS는 본사에 비정규직이 단 한명도 없는 것으로 발표하였지만, 2006년 기준으로 총원 7,965명 중 26.9%에 해당하는 2,138명이 비정규직 노동자인 것으로 밝혀졌다(노동부, 공공부문 비정규직 실태조사; 2006. 10. 29. 국회 KBS 국정감사 천영세 의원 질의서에서 재인용).

비정규직의 정확한 규모를 파악하기 어렵지만, 대체적으로 방송노동시장에서 비정규직의 수가 증가추세에 있다는 사실에는 별 다른 이견이 없는 것 같다. 한국 방송노동시장에서 비정규직 노동자는 1990년대 말 외환위기 이후 급격히 증가하였다. 지상파 방송사의 경우를 보면 1999년 1,660명(12.5%)이었던 용역·계약직 인력은 2000년 1,715명(12.9%), 2001년 1,837명(13.7%), 2002년 2,225명(16.1%), 2003년 2,661명(18.8%)으로 꾸준히 증가추세에 있다(강익희, 2004, 81쪽). KBS 노동조합은 2006년 12월 현재 연봉계약직 404명, 파견 노동자 316명, 방송제작 보조요원 457명, 용역도급 1,004명 등 2,181명의 비정규직이 KBS에서 일하고 있는 것으로 추산하고 있으며, 회사에서도 노조 측에서 제시한 용역도급 1,004명을 뺀 1,177명을 비정규직 규모로 파악하고 있다. MBC 노동조합은 비정규직의 규모를 상시계약 업무직까지 포함하여 1,632명으로 집계하고 있으나 회사측은 사실상 고용안정이 보장된다는 이유로 업무직을 뺀 1,482명으로 밝히고 있다(미디어오늘, 2007년 6월 27일). 이처럼 비정규직 규모와 관련하여 노사간에 차이가 나는 이유는 노동조합은 직접고용, 간접고용, 특수고용 등을 모두 비정규직으로 보는 반면 방송사는 직접고용 중 기간제 계약직만을 비정규직으로 보기 때문이다.

방송사 비정규직 노동과 관련하여 제기되는 문제 중의 하나는 비정규직 인력의 규모에 대한 정확한 자료가 없다는 것이다. 대략 어느 정도가 될 것이라는 추정만 가능할 뿐이다. 방송사 비정규직 노동의 규모에 대한 파악이 어려운 데에는 몇 가지 이유가 있다. 첫째, 비정규직 노동 개념에 대한 합의가 이루어져 있지 않다. 노동계에서는 회사와 기간을 정하지 않고 근로계약을 맺고 있는 정규직을 제외한 모든 노동자를 비정규직으로 보고 있지만, 고용주들은 작가 등 일부 비정규직 노동을 프리랜서 노동으로 이해하고 있기 때문에 해석상의 이견이 있다. 둘째, 방송사들이 비정규직의 실태에 관한 자료공개를 꺼리고 있다. 이는 사회적 부조리와 불평등을 고발하는 언론사 스스로가 다양한 직무에서 비정규직 노동자를 고용하고 있다는 처부를 드러내기에 불편함을 느끼기 때문으로 이해할 수 있다. 셋째, 비정규직 노동의 실태에 대한 구체적인 실사가 제대로 이루어지지 못하고 있다. 이는 방송노동의 특성상 다양한 직무에서 다양한 노동인력이 참여하고 있어서 총체적인 파악이 어려울 뿐만 아니라, 특히 제작비에서 임금을 지급하

는 바우처 노동력에 대해서는 각 프로그램 단위로 채용과 해고가 일상적으로 빈번하게 이루어지기 때문에 구체적인 자료의 파악 자체가 어려운 상태이기 때문이다.

그나마 지난 2004년 전국언론노동조합이 언론사 비정규직 실태를 조사한 자료를 통해 고용형태별로 비정규직 노동자의 분포를 추정해 볼 수 있다. 방송종사자 420명을 대상으로 조사한 바에 따르면 결국치 3명을 제외한 417명 중 265명이 자신을 정규직이라고 응답해 방송노동에서 정규직의 비율은 63.5%로 나타났다.¹¹⁰⁾ 비정규직 고용에서는 한시 계약직이 12.0%로 가장 보편적인 비정규직 노동형태로 나타났으며, 상시 계약직(7.9%), 파견(4.6%), 바우처(3.8%), 용역(3.6%) 등이 그 뒤를 이었다. 특수고용직은 1.2%로 가장 낮게 나타났다.

<표 4-4> 방송 비정규직 고용 분포

정규	비정규						
	직접고용		간접고용				특수고용
	계약직		바우처	임시직	파견	용역	
	상시	한시					
63.5% (265명)	7.9% (33명)	12.0% (50명)	3.8% (16명)	3.4% (14명)	4.6% (19명)	3.6% (15명)	

출처: 전국언론노동조합(2004). 144쪽.

방송 비정규직 노동의 실태 파악이 어려운 가장 근본적인 문제점은 비정규직 노동의 정의에 대한 합의가 부재하기 때문이다. 특히 계약직 노동자들에 비해 제작비에서 임금을 지급받는 구성작가, 자료조사원, 프리뷰요원 등의 바우처 노동은 더욱 열악한 노동조건에서 고용불안에 시달리고 있다. 특히 방송사 구성작가들은 정규직과 비정규직의 차별 문제 이전에 노동자라는 존재의 정체성조차 인

110) 1980년대 중반 이후 노동의 비정규화가 급격히 진행된 영국에서는 비정규직 방송노동자의 비율이 60%를 상회한다. 그 구성현황을 보면 프로듀서/연출, 조연출이 25%로 가장 많았으며, 그 뒤를 제작지원인력(18%), 후반작업인력(11%)이 따랐다. 카메라맨, 조명, 음향을 합한 인력이 20%를 약간 넘었으며, 자료조사 및 작가 인력이 8%를 차지했다. 방송사와 독립제작사를 막론하고 비정규직 노동자의 56%가 고용의 지속성과 정규직 신분을 원하고 있는 것으로 드러났다 (Woolf & Holly, 1994; Paterson, 2001, p. 204에서 재인용).

정받지 못하고 있는 현실이다. 구성작가들은 자신들을 노동자로 인정하지 않는 방송사에 맞서 노동자성을 인정받기 위해 법정까지 갔다. 실제로 2001년 8월 마산MBC의 구성작가와 리포터 등 50여명이 전국여성노조 산하 방송사지부를 결성하여 자신들이 노동자임을 선언했다. 방송 노동자로 일하지만 프리랜서라는 이유로 노동법의 보호를 받지 못하고 있으니 노동자성을 인정해 달라라는 것이 구성작가들의 주장이었다. 방송 구성작가들이 방송사에 의해 채용되었으며 노동과정이 실질적으로 고용주인 방송사에 종속되어 있기 때문에 특수고용직 노동자이라는 이들의 주장에 대해 법원은 특수고용직 노동자라는 주장을 받아들이지 않고 독립도급업자, 즉 프리랜서라고 판결했다.¹¹¹⁾ 이러한 법원 판결에 대해 김순영(2007)은 특수고용 노동자의 노동자성을 사용종속성뿐만 아니라 조직종속성, 경제종속성의 판단기준¹¹²⁾에서도 검토할 필요성을 제기하였으며, 실제로 세 가지 종속성 기준을 검토한 결과 방송작가는 세 가지 측면 모두에서 사용자에 대한 종속성이 매우 강한 노동자임을 밝혔다.¹¹³⁾ 법원 판결과 노동자성 주장을 대비하면 <표 4-5>와 같다.

<표 4-5> 방송 구성작가의 노동자성에 대한 판결과 반대주장의 논거

번호	법원 판결	노동자성 주장
1	구성작가가 스텝회의에 반드시 참여할 의무가 있다고 할 수 없다.	스텝회의 참여는 의무이며, 메인작가가 회의를 주재하는 경우도 있다.

111) 서울행정법원 2002. 11. 19 선고, 2002구합13079.

112) 노동자성을 판단하는 개념들이다. 사용종속성은 노동계약의 명칭에 관계없이 실질적인 사용종속관계를 기준으로 보아야 한다는 입장으로서 i) 구체적, 개별적 지휘감독 여부, ii) 보수와 근로대상성, iii) 기타 근로의 계속성과 전속성, 근로장소와 시간의 구속성 여부, 근로소득세 공제여부 등이 판단의 요소이다. 경제종속성은 노동자가 사용자에 대해 경제적으로 의존하고 있어서 사용자의 일방적 계약조건을 수용할 수밖에 없는 상황을 의미하는 것으로 판단기준에는 i) 생산수단의 소유여부 및 생산수단과 노동력의 일체성 유무, ii) 제3자의 노동력 이용여부, iii) 노무공급의 계속성 및 전속성 유무, iv) 계약내용 결정의 대등성 유무가 있다. 조직종속성은 노동자의 노동력이 사업 운영에 기구적으로 편입, 통합되어 있는 상태를 포함하는 개념으로 판단기준으로는 i) 공급되는 노무가 당해 사업에서 차지하는 중요성의 정도, ii) 당해 사업내의 다른 노무와의 관련성의 정도가 있다(김순영, 2007, 180-181).

113) 본 연구는 김순영(2007)의 주장이 법원의 판결보다 방송 구성작가의 노동현실에 대한 설명력이 높다고 판단하여 방송작가를 프리랜서보다는 특수고용직 노동자라고 이해하는 입장이다.

2	프로그램 제작과정 전반에 대한 참여가 강제되어 있지 않다.	제작전반을 실질적으로 책임지고 있으며, 제작과정에 불참시 해고사유가 될 수 있다.
3	실제로 팀 체제 내에서 PD 등이 구성작가의 업무수행을 지시, 감독하는 관계에 있다고 보기 어렵다.	PD 등이 작가의 업무수행을 지시, 감독하는 관계에 있으며, 그렇게 하지 않는 경우는 내부인력의 제작능력이 없기 때문이다.
4	원고회사측이 구성작가의 모집, 채용, 교육 등에 관여하고 있지 않다.	방송사를 대신해 정규직노동자가 모집, 채용하며, 방송사홈페이지를 통하기도 한다. 방송사가 직접 공채를 실시한 적도 있다.
5	근무시간과 근무장소를 통제하고 있지 않다.	일이 없더라도 사무실에 나오지 않으면 불성실한 것으로 간주하고, 그것이 해고의 사유가 되기도 한다.
6	구성작가의 업무에 대체성이나 독자적 영업 가능성이 없다고 할 수 없다.	다른 일의 병행이 해고사유가 되고, 독자적 영업을 할 최소한의 시간확보도 어렵다.
7	원고 회사에만 전속되어 있지 않다.	특정회사에 장기간 정착하지 못하는 것은 구성작가의 선택이 아니라 방송사의 선택이다.
8	비품, 작업도구 등의 소유, 이용이 전적으로 구성작가 개인에게 맡겨져 있다.	개인노트북 외에 사무실 컴퓨터와 전화로 업무를 한다. 방송사가 최소한의 노동환경조차 제공하지 않음을 시사할 뿐이다.
9	보수결정이 기본적으로 개인의 능력과 구성능력 및 프로그램 난이도에 따라 이루어질 뿐 근로시간 등과 무관하다.	일부 작가와 자료조사원은 일당제 또는 월급제이다.
10	기본급이나 고정급이 따로 정해져 있지 않아서 근로자체의 대상적 성격을 가진 것으로 보기 어렵다.	기본급이나 고정급이 따로 정해져 있지 않은 것은 방송사가 노동자에게 제공해야 할 임금을 주지 않고 있음을 시사할 뿐이다.

출처: 김순영(2007). 178-179쪽, 202-204쪽 재구성.

(2) 정규직-비정규직 노동의 권력관계와 효과

수량적 유연화로 인한 고용불안은 정규직-비정규직 노동자 사이에 권력관계의 기제가 작동하게 하는 원인이 되고 있으며, 그 결과 비정규 노동자들에게 부당한 차별을 안겨주고 있다. 권력관계의 작동 기제는 정년이 보장되는 정규직과 ‘파리목숨’인 비정규직의 비대칭적 고용관계와 노동조건으로 나타난다. 방송사의 프로그램 제작은 정규직과 비정규직이 함께 참여하여 협업의 과정을 거치는데, 이때 피디 등의 정규직은 직원이라는 점을 내세워 작가, 리포터 등의 비정규직 스태프에게 권력을 행사한다. 서로의 전문성을 바탕으로 협업으로 이루어져야 할 관계가 수직적 명령과 지시의 성격으로 변질되는 권위주의와 관료주의가 나타나게 된 것이다. 그 결과 비정규직 노동자들은 고용과 노동에서 일상적으로 부당한 차별적인 대우를 받고 있다.

① 비공식적인 고용절차

비정규직 방송노동자의 노동유연화 경험은 고용과정에서부터 시작된다. 전통적으로 한국의 지상파 방송사는 신입사원 공채의 형식을 통해 정규직 인력을 매년 정기적으로 충원해왔다. 그러나 조명, 음향, 오디오, FD, CG 등의 비정규직 고용에는 이러한 정기성과 공식성이 없다. 고용의 비공식성은 수량적 유연화의 고유한 속성이다. 필요할 때 필요한 만큼의 인력을 필요한 기간 동안만 고용하는 것이 수량적 유연화의 핵심 전략이기 때문에 처음부터 고용의 정기성이나 공식성이 있을 수 없다. 따라서 인력을 대규모로 공개 선발하는 정규직 채용과 달리 이들 비정규직들은 주로 친분과 인맥에 의해 일시적으로 소수 단위로 고용되는 것이 일반적이다.

인맥이죠. 주로 인맥으로 들어오는 케이스죠. 예전에 뭐 시험을 봤다 이런 얘기는 제가 못 들었고, 인맥위주인 것 같아요. 경험이 있다든지, 관련학과라든지 그 정도. 그럴죠(방송사 FD L).

인맥이 있는 사람이 부르는 거죠. ‘야, 너 와라.’ 불러주면 가는데, 제가 들어가서 ‘저 씨 주십시오’ 하는 경우는 없고요 ... 제 아무리 기획안이 좋아도 아는 사람이 있어야 되죠(프리랜서 CG O).

몇 년 전 작가교육원의 강좌를 맡게 되어 첫 출강을 하던 날이다 ... 질문이 있냐고 물은 즉, 느닷없이 어떻게 하면 PD를 사귄 수가 있느냐는 것이었다. 왜 PD를 사귀어야 하느냐고 되물은 즉 원고를 쓰면 PD에게 가져가야만 방송이 될 터이니 몇 사람쯤은 사귀어야 되지 않겠느냐는 대답이었다. 딱 줄 생각도 없는데 김치국부터 마시려한다고 편찬을 주었지만, 나중에 곰곰이 생각하니 수강생의 질문도 일리는 있었다. 모든 작품은 방송사 안에서 만들어지니 원고를 쓰면 방송사로 가져가야만 되는데 누구에게 어떤 방법으로 전달해야 되는지 막막했을 것이다(연출자 김OO, 한국방송작가협회보, 1994년 3월)

이들의 진술은 하나같이 프리랜서 스태프 인력들이 제작능력을 인정받아 평판을 얻기 전까지는 텔레비전에서 일하는 사람들과 친분과 인연을 쌓아야 그 직업공동체 내로 진입할 수 있다는 점을 강조하고 있다. 창의적인 문화 콘텐츠를 생산하는 방송에서 능력이라는 요소는 고용의 중요한 기준이 되어야겠지만, 현실에서는 그것이 전부는 아니다. 방송사 제작팀에 선발되는 스태프의 기준은 개인적 친분, 과거 함께 일했던 인연, 친인척 관계 등의 사적인 요소에 의해 결정되는 경우가 무척 흔하다(Ursell, 2000). 프로그램 단위로 팀을 이루어 일하는 텔레비전 제작노동의 특성으로 인하여 피디는 자신과 성향이 유사하고 개인적인 친분이 있는 스태프를 우선적으로 선발하려는 경향이 있다.¹¹⁴⁾ 비정규직 스태프 노동력이 방

114) 작가의 고용은 주로 친분과 인맥에 의존하고 있다. 1990년대 중반 KBS 라디오와 텔레비전에서 공채로 선발한 적이 있으나, 공채작가는 다루기 힘들고 해고하기 어렵다는 이유로 단발성에 그쳤다. 작가와 달리 다른 창의적 집단에 대해서는 공채를 통해 프리랜서 노동력을 확보하기도 했다. 성우와 탤런트 등의 공채가 바로 그것인데, 공채로 선발된 신인 탤런트와 성우들은 일정 기간 전속 계약을 맺고 활동하면서 방송사 내부노동시장을 안정적으로 형성한다. 방송사는 낮은 출연료로 내일의 스타를 활용하고, 전속 탤런트나 성우들은 전문교육과 안정적인 출연기회를 보장받을 수 있다는 이해가 서로 합치하여 전속제도가 운영되었다. 그러나 외주제작 의무편성비율 제도가 도입되어 독립제작이 활성화되고 자체제작이 위축됨에 따라 KBS와 SBS는 2003년, MBC는 2004년 공채를 마지막으로 각각 탤런트 공채제도를 폐지하였다(오마이뉴스, 2006년 10월 24일).

송노동시장으로 진입하는 공식적인 창구가 발달되어 있지 않기 때문에, 특정인을 중심으로 한 사적 네트워크가 형성되어 있어서 무리를 지어 함께 일하는 경우도 적지 않다. 독립제작사의 피디나 조연출을 채용할 때도 아는 사람으로부터 소개를 받는다. 방송사에서 계약직으로 조연출 일을 한 경험이 있는 사람이나 방송사 부설 방송아카데미 졸업생 중에서 개인적인 추천을 받아 뽑는 경우가 일반적이다.

최근에는 방송사 내부통신망, 한국방송작가협회 부설 작가교육원, 방송사 부설 아카데미 등의 홈페이지에 작가공모 공고를 올려 지원자 중에서 선발하는 경우도 늘고 있는데,¹¹⁵⁾ 이러한 공모는 아직 활성화되지 않은 초기단계에 있을 뿐만 아니라, 언뜻 보기에는 합리적인 방식으로 여겨지지만 서류심사의 한계를 안고 있다. 서류상으로는 훌륭한 자격을 갖춘 지원자를 선발해도 실제로 함께 일해 보면 실망하는 경우가 많기 때문이다. 따라서 대부분 동료 피디나 평소 친분이 있는 작가에게 소개를 부탁하는 경우가 일반적이다.

친분과 인맥에 의해 고용이 이루어지다보니 공식적으로 노동계약을 작성하는 관행이 정착되지 못했다. 예컨대 2003년 방송 비정규직 노동자 중에서 바우처 노동의 91.3%, 특수고용직 노동의 64.7%, 임시직 노동의 45.5%, 용역 노동의 25.0%, 계약직의 6.0%, 파견노동의 4.2%가 근로계약을 작성하지 않은 것으로 나타났다(전국언론노동조합, 2004, 331쪽). 노동계약을 쓰지 않는 경우가 많을 뿐만 아니라, 작성하더라도 계약서대로 지켜지는 경우가 많지 않다.¹¹⁶⁾

저는 프로그램 말을 때도 그런 것 안 씁니다. 17년 동안 한 번도 써본 적이 없습니다. ‘오늘부터 일하세요.’ ‘그렇게 하죠.’ ‘다음 달부터 들어와.’ 이걸로 끝입니다(프리랜서 CG O).

115) KBS 피디들은 개편 때마다 방송작가를 구하기 위해 애쓰는 수고를 덜기 위해 2007년 6월 ‘KBS 방송작가스페이스’(http://writer.kbs.co.kr)라는 작가 구인 전용 온라인 공간을 마련했다. 방송작가를 구하는 피디들이 공개된 인력 시장에서 작가를 구할 수 있게 된 것이다. 이미 라디오 프로그램 제안공모 당선작이 세 차례나 방송작가스페이스를 통해 이루어졌으며, 텔레비전의 <시사기획 ‘쌈’> 프로그램에서도 이 공간을 통해 작가를 구했다.

116) 최근에는 비정규직 노동자들도 고용계약을 작성하는 사례가 크게 늘어나고 있는 추세이다. 다만 방송 구성작가들은 비정규직 노동자가 아니라 프리랜서로 간주하는 방송사의 해석으로 인해 고용계약을 작성하지 않고 있다.

목시적으로 6개월이죠, 한 학기 동안. 작가와 피디는 계약서를 쓰지 않고 일을 하는 참 독특한 관계예요. 하지만 나랑 일을 해보겠느냐는 말 속에는 나하고 개편까지 함께 해보겠느냐하는 의미도 있거든요? ... 목시적으로 6개월이라는 의미를 갖고 있는 거죠(방송사 구성작가 I).

보통 연봉계약을 하면서 계약서를 쓰죠. 제가 방송사 계약직 근무 할 때 그때도 썼었고, 근데 계약금을 받는 경우도 있고 안 받는 경우도 있는데요, 계약대로 지켜지진 않더라고요. 그냥 형식적으로 쓰는 것 같아요. 그거는 보통 직원에게 유리하다기 보다는 보통 제가 봤을 때는 회사에 유리한 계약서라고 ... 의미는 없고 그냥 형식적으로 하는 것 같고...(독립제작사 피디 G).

인맥에 의한 채용은 행정력과 예산을 줄여줄 뿐만 아니라 공식적인 공모에 의한 선발 못지않게 합리적이며(Ursell, 2000), 서로 잘 알고 있는 사람으로부터 추천을 받기 때문에 소개 받는 스텝에 대한 최소한의 신뢰가 있다. 우호적인 관계와 인간적인 신뢰는 협업노동을 특징으로 하는 방송 프로그램의 제작에서는 매우 중요하게 간주된다. 친분과 인맥에 의해 고용이 이루어지다보니 노동계약서 작성 등의 고용의 형식적인 절차들도 지켜지지 않는 경우가 다반사다. 서로 잘 아는 사이거나 아는 사람의 소개를 받아 고용관계가 이루어진 마당에 노동계약을 작성하자고 요구하는 사례가 많지 않을 뿐더러 노동계약을 작성했다라도 형식적인 절차에 그치는 경우가 많아서 노동계약서가 수량적 유연화로부터 노동자를 보호하는 안전정치가 되지 못한다.

친분과 인맥에 의해 최초의 고용이 이루어진 이후에도 비정규직 노동에서 고용이 지속되기 위해서는 자신의 영역에서 전문성을 확보하고 좋은 평가를 받아야 한다. 흔히 방송에서 능력에 대한 평가는 지난번 작품에 의해 이루어지기 때문에 단 한 번의 실패도 용납되지 않는다.

저희는 세컨드 찬스(second chance)는 없어요. 한번 아웃이면 이 바닥에서 끝입니다. 그래서 잠 못 자고 개발하고 하는 부분들이 방송에서는 한번 녹화지만 저희는 많은 시간을 할애하거든요. 왜냐하면 두 번의 기회는 안주거든요. 그래

서 많이 노력을 하죠. 제가 15-6년간을 엔지(NG)없이 갔더라도 이번에 잘못하면 저희는 다른 업체로 바뀔 수가 있거든요(프리랜서 CG O).

이처럼 정규직 노동자와 달리 비정규직 노동자는 한 번의 실수가 바로 실업으로 이어질 수도 있는 가혹한 고용관계에 놓여 있다. 공식적인 고용절차 없이 인맥과 친분에 의해 빠르고 간편하게 일자리를 얻은 만큼 고용관계의 중단도 정규직 피디의 말 한마디에 결정될 정도로 순식간에 이루어진다. 따라서 비정규직 노동자들은 항상적인 고용불안에 시달리고 있는 것이다.

② 차별적인 고용관행

기업의 수량적 유연화 전략으로 고용불안에 처한 비정규직 노동자들은 그러한 불안한 신분 때문에 고용관계에서 다양한 차별적 대우를 받고 있다. 먼저 성을 차별하는 채용은 고용관행의 후진성을 여실히 보여주는 대목이다. 만성적인 고용불안정으로 인해 생계를 책임져야 하는 남자 작가들은 이미 희귀동물이 되어 방송사에서 찾아보기 힘들게 되었다.¹¹⁷⁾

남자들은 가정을 책임져야 되고, 유지하기 위해서 늘 고용적인 불안을 느끼기 때문에 작가라는 직업은. 이 안에서 6개월 마다 정말 파리 목숨이 되는 그런 것을 버티기 쉽지 않구요, 또 하나는 피디와의 관계에 있어서 여자들 같은 경우는 굉장히 유연하죠. 유연하기 때문에 부드럽게 관계를 유지해 나가는데 훨씬 도움이 되요. 근데 남자들은 그렇지 않은 부분이 아직까지 한국 사회의 남자들 같은 경우는 아직까지. 그리고 그 관계가 조직 내에서 부장, 차장, 대리 이런 관계에서 내가 선배 남자들과 일하는 관계가 아니고, 나는 방송작가이고 고용의 불안

117) 방송사 정규직 노동시장과 달리 비정규직 노동시장에서는 여성 노동자의 비율이 매우 높다. 예컨대 한국방송작가협회원 중 프로그램 장르별 여성작가의 비율은 구성 프로그램의 경우 95%, 드라마는 71%, 예능 프로그램은 81%로 나타났다(김순영, 2007). 이는 전통적으로 남성이 지배했던 방송작가 노동시장이 여성우위로 완전히 역전되었음을 뜻한다. 1990년에만 해도 한국방송작가협회에 가입돼 있던 방송작가 371명 중 남자가 224명, 여자는 147명으로 남성작가가 훨씬 더 많았다(한국방송작가협회보, 1990년 10월). 그러나 그로부터 불과 5년 후 조사에서는 여성작가의 수가 남성작가의 두 배에 이르는 것으로 나타났다(현택수, 1995). 이는 1990년 이후 신규로 진입하는 작가들은 대부분 여성으로 채워졌음을 의미한다.

을 느끼는 작가라는 직업. 하지만 나와 같은 남자는 피디로서 조직 내에서 안정적인 위치를 가진 사람 이런 거에 대한 자격지심을 많이 느껴요 남자작가들은. 그런 부분들이 선뜻 방송작가로서 오래 일을 하지 못하게 만드는 이유 중에 큰 요소죠(방송사 구성작가 I).

결국 남자작가들은 이러한 상황을 견디지 못하고 떠나게 되고, 방송작가 노동에서의 성별분업이 그만큼 고착화된다. 지금은 방송사 정규직 노동시장에도 여성 노동자의 진출이 활발하여 성차별적 고용관행이 많이 개선되고 있지만,¹¹⁸⁾ 1990년대까지만 해도 방송사에는 남자 피디들이 압도적으로 많았다. 따라서 나이가 많은 남성 피디와 비교적 젊은 여성 작가가 함께 일하는 상황이 보편적 현상이었다. 그 결과 나이 많은 남성 피디와 나이 어린 여성 작가의 조합이 이루어지지 않을 때 작가를 ‘모시고’ 프로그램을 제작해야 하는 불편함을 토로하는 피디들이 나타났으며, 이로 인해 고용관계의 종결까지 이어지는 경우도 있었다.

성차별적 고용관행과 함께 연령차별적 고용관행도 방송 비정규직 노동의 후진성을 나타내는 대표적인 사례다. 젊은 스태프를 선호하는 경향은 인하우스와 외주

118) 한국의 방송시장은 노동력의 성별 분업이 뚜렷한 분야로 여성 노동자의 비율이 매우 낮은 편이다. 지상파방송을 예로 들어보면, 2006년 4월 현재 여성인력은 2,233명으로 전체 13,681명의 16.3%에 해당한다. 이는 2004년의 14.7%, 2005년의 15.4%와 비교하면 약간 증가한 수치이나(방송위원회, 2005, 2006), 여전히 매우 낮은 비중을 차지하고 있다. 상위직의 여성비율은 더욱 낮았는데, 2003년 자료에 따르면 지상파 방송3사의 차장급 이상 관리직 여성비율은 KBS 6.8%, MBC 7.3%, SBS 1.4%를 나타내고 있어서 승진에 있어서 성차별의 유리천장(glass ceiling)이 여전히 존재하고 있음을 알 수 있다(손승혜·김은미, 2004, 199쪽). 다만, 최근 들어 방송노동의 성별 분업적 특성이 다소 완화되고 있음을 알 수 있는데, 노동집약적인 프로그램 제작의 특성상 아나운서를 제외한 대부분의 직종에서 남성들의 지원이 많았던 방송분야에 여성들의 진출이 크게 늘어난 것이다. 2000년대 들어 여성 사원의 증가는 괄목할 정도인데, KBS의 경우 수년 간 30% 대에 머물렀던 여성 합격자 비율이 2008년 공채에서는 전체 합격자 92명 중 40명을 차지해 43.5%를 기록했다. 피디, 기자, 아나운서로 구성된 방송직군의 여성 진출은 더욱 두드러지는데, 2005년 공채에서는 사상 처음으로 방송직군의 여성 합격자가 남성을 초과하는 현상이 벌어졌다. 37명을 선발하는 PD직군에서 여성 21명이 합격한 것을 비롯해서 기자직에서는 30명 중 13명, 아나운서직에서는 14명 중 9명의 여성이 각각 합격한 것이다. 방송직군의 여성합격자의 비율은 2005년 이후에도 계속 50%를 상회하다가 2008년 공채에서는 62.5%로 역대 최고를 기록하기도 했다(KBS 열린마당, 336호, 2004년 10월 29일, 2면; 365호, 2005년 12월 8일, 3면; 388호, 2006년 12월 20일, 9면; 411호, 2007년 12월 6일, 5면). 지상파 방송 신입사원 공채에서 여성합격자 수의 괄목할 만한 증가는 입사전형에서의 군 경력 가산점의 폐지로 남성 지원자가 누리던 비교우위가 사라진 점, 여성들 사이에서 방송사가 매력적인 직장으로 부상한 점 등이 복합적으로 작용한 결과로 추정된다.

제작을 가리지 않는 공통된 현상이다.

나에게는 선배벌이 되는 작가의 서글픈 이야기다. 일종의 ‘자기원칙’ 때문에 PD를 유난히 가리는 그 선배는 한 방송사에서만 10년 넘게 일해 왔다. 그러다보니 최근 들어 만나는 PD마다 자기보다 어린 경우가 많았다. 그런데 어느 날 작가를 바꾸겠다는 말이 나왔다. 왜 그가 그만뒀야 하느냐는 물음에 그 PD 왈, ‘부담스러워서...’ 거두절미하고 나이가 많다는 것이 이유였다(한국방송작가협회보, 1997년. 10월).

30대가 가장 많은 것 같구요. 뭐 20대 후반 대에 조연출을 시작해서 30대 가장 많은 것 같고. 40대 이후 분들은 대부분 대표하시고 그런 정도죠. 그러고 보니까 저도 지금 40대에 뭐하고 있을지 모르겠네요(독립제작사 피디 G).

거의 25세 이후에서 30대 초반. 서른 초반대도 거의 없어요. 20대 중반이 제일 많죠(방송사 용역직 조명 N).

방송 비정규직 노동의 연령 분업적 특성은 카메라, 조명 등의 숙련기술직 노동에서도 쉽게 찾아볼 수 있는데, 이는 나이 많은 정규직 스태프가 비교적 젊은 비정규직 스태프를 데리고 일하는 현상 때문이다. 바우처 노동의 직접 고용이든 파견용역 형식의 간접고용이든 이들은 방송 제작현장에서 정규직 숙련노동자에게 업무를 배우면서 그들이 할당한 노동에 참여한다.

정년이 보장되지 않는 것이 비정규직 노동의 일반적인 현상이지만 유난히 노동연령이 낮다는 것이 방송 분야의 비정규직 노동의 특징으로 기록될 만하다. 작가, 리포터, 독립제작사 PD와 AD, FD, VJ 등 거의 대부분의 직종에서 40대 이상의 제작인력을 찾아보기 어려운 실정이기 때문이다. 미디어 직업이 젊음을 강조하는 이유는 광고주들이 선호하는 수용자들이 주로 구매력을 갖춘 젊은이들이기 때문이다(Tunstall, 2001). 젊은 시청자의 관심을 끌기 위해서는 젊은 제작자가 당연히 유리할 것이다. 게다가 창의적인 방송 프로그램 생산에 젊은 세대들의 신선한 감각이 어울리는 직업의 특수성과 나이 많은 비정규직 노동자가 젊은 정규직의 제작 지시를 받아야 하는 데서 발생하는 인간관계의 불편함도 방송시장이

젊은층의 노동력을 선호하는 부분적인 이유가 된다.

③ 일방적인 고용의 해지

비정규직 노동자들은 늘 고용불안에 시달린다. 피디, 아나운서, 엔지니어, 행정직원 등과 같이 정년을 보장받는 방송사 정규직원과 달리 방송사 비정규직 스태프나 독립제작사 직원들은 언제 해고를 당할지 늘 불안하다.¹¹⁹⁾ 재정이 어려워 긴축경영을 해야 할 상황이 되면 방송사는 예산절감 대책을 마련하는데, 그 과정에서 비정규직 노동자들이 가장 먼저 피해를 입는다. 일반적으로 지상파 방송사는 일년에 봄과 가을 두 차례 프로그램 개편을 하기 때문에 이들의 고용 지속기간은 6개월 단위로 갱신되는데, 그마저도 수시개편으로 짧아지는 경향이 있다. 이들 외부 스태프의 고용은 프로그램이 존속하는 한 계속 연장될 수도 있지만 피디에 의해 언제라도 고용의 중단이 가능하기 때문에 매우 불안정한 고용상태에 있다.

최근에 MBC 라디오에서는 개편 나흘 만에 작가가 해고당한 일이 있었어요. 그러니까 개편하면서 새로운 피디가 오게 됐는데, 진행자가 바뀌었고, 함께 하려고 해서 나흘을 일했는데 나흘 동안 일을 해보니까 피디와 진행자가 그 작가와 맞지 않는다고 판단을 한 거예요. 작가한테 ‘내일은 나오지 마라.’ 그래서 그 작가가 해고가 된 일이 있었어요. 그런데 내부적으로는 그런 아니지 않냐, 이런 너무하지 않냐. 내부적으로 다같이 마음적으로는 그런 생각을 했지만 선뜻 그거 왜 내렸어? 너무한 거 아니야? 라고 얘기한 사람은 없었어요. 왜냐면 프로그램 총 책임, 행정적인 책임, 대외적인 책임은 피디가 지는 거기 때문에 그 책임을 지는 피디가 안 되겠다고 판단했을 때 내리겠다고 하는 것에 대해서 누가 설블리 얘기할 수 없는 것이고 말씀드린 대로 피디와 작가는 계약서를 만들고 있지

119) IMF 외환위기 당시 방송사들은 비정규직 노동자들에 대해 해고 등의 노동유연화 정책을 강력하게 추진했다. 각 방송사마다 차량운전직 등 파견 노동자들에 대한 파견해지를 단행했으며, 이와 같은 유연화정책은 군소 방송사에서 더 세차게 몰아쳤다. 불교방송(BBS)은 계약직 사원 20명을 정리해고 했으며, 교통방송에서도 9년 동안 전문직 공무원으로 일해 왔던 계약직 피디를 포함하여 피디 5명, 기자 2명, 아나운서 1명 등 모두 8명을 해고했다(프로듀서연합회보, 177호, 1999년 10월 28일, 1면).

않기 때문에 그런 부분에 있어서 그건 도의적인 책임인거지 행정적, 어떤 법률적 책임이 아닌 거죠(방송사 구성작가 I).

일부 드라마 작가들을 제외하고 특별히 계약서를 작성하지 않는 관행으로 인해 인하우스든 외주제작이든 피디의 일방적인 해고통보에 대해 작가가 대응할만한 수단이 별로 없다는 것이 오늘날 방송작가의 고용세계이다.

일방적인 고용의 해지는 방송작가뿐만 아니라 대다수의 비정규직 방송 노동자들이 일상적으로 안고 있는 위협이다. 예컨대 방송사가 서비스를 제공받고 있는 용역업체를 변경하면 기존 용역업체에서 일하던 노동자들은 하루아침에 일자리를 잃게 된다.

전에 '한강'(외부조명업체)이 들어올 때 그런 일이 있었어요. 열명 정도가 갑자기 회사가 바뀌어서 쉬다가 딱 데로 갔죠 ... 일할 자리가 없으니까, 나갈 수밖에 없죠(방송사 용역직 조명 N).

불안정한 고용을 계속 이어가기 위해서는 실력과 좋은 평판을 쌓는 것이 중요하지만 이러한 공식적인 경로에 의존하지 않고 친분 등의 비공식적인 경로와 네트워크를 이용하기도 한다.

현재 프로그램에서 퀄리티가 좋으면 다음 프로그램의 제안이 들어와요. 이번에 <OOOO>을 했기 때문에 OBS에서 연락이 온 거예요. 그 시스템 하고 싶다고. 허접하게 했으면 연락이 안 왔겠죠. 저는 그게 영업이라고 생각하는데, 그 영업이 사람 만나 술 먹는 것보다 늦어요(프리랜서 CG O).

④ 업무의 전가

공채라는 절차를 거치지 않고 친분이나 소개에 의한 채용으로 인해 피디와 작가는 인간적으로 가까운 친밀감을 느끼지만, 또 다른 한편으로 그러한 관계는 피디의 권력의지가 쉽게 관철되는 기제로 작동하기도 한다. 더욱이 고용이 불안정한 상태에서 작가들은 불합리하다고 생각하는 피디의 업무지시에도 저항하기 어

럽게 되었다. 이 상황에서 작가들은 자신들이 피디의 고유 업무로 인식되었던 일 까지 떠맡아 하고 있는 것으로 인식하고 있다. 피디라는 정규직 노동자의 말 한마디에 고용관계가 종식될 수 있는 상황에서 정규직과 비정규직 사이에는 엄격한 위계가 존재하고, 이로 인해 정규직이 담당해야 할 업무가 부당하게 비정규직으로 넘어가고 있다는 것이다. 일례로 다큐멘터리 작가의 경우 제작과정의 최종 단계에 가서야 원고를 쓸 수 있는 업무의 특성 때문에 기획-취재-촬영-편집-후반작업의 제작 전 과정에 참여하는 작가가 하나둘씩 늘어나더니 이제는 제작과정 참여가 관행화 되었다. 좋은 작품을 만들고 영상에 어울리는 원고를 쓰기 위해서 기획, 편집, 후반작업에 작가가 참여해서 피디와 함께 했는데, 이제는 제작 과정에 대한 참여가 일종의 의무사항이 되어 편집이나 후반작업에 빠지게 되면 불성실하다는 비난을 받는 상황에까지 이르렀다(한국방송작가협회보, 2002년 5월).

과거 즉 80년대 초중반까지만 해도 작가의 역할은 기획에 참여하고 취재, 스토리 과정을 거쳐 기본 구성안을 작성하는 것이 주 업무였다. 섭외는 방송사 직원도 아닌 작가가 할 수 있는 일이 아니었으며 방송사를 대표하여 반드시 프로듀서가 했다. 프로듀서가 촬영해온 결과물이 구성안과 많이 달라졌을 때 편집을 어떻게 할 것인지 의논은 했지만, 실제 편집은 프로듀서가 혼자 하는 것이 보통이었다. 이때만 해도 편집은 프로듀서의 고유권한이라는 생각이 강했다. 편집이 끝나면 작가는 편집에 수정의견을 제시하면 되었다. 이후 후반작업 과정은 프로듀서의 전유영역으로 인식되었다. 스튜디오 진행을 위한 큐시트 작성은 두말할 필요가 없는 프로듀서의 업무였다. 작가가 개인적인 욕심으로 편집이나 후반작업, 스튜디오 진행의 더 많은 부분에 참여할 수는 있었지만 그것이 작가의 의무로 인식되지는 않았던 것이다. 그러나 오늘날의 작가들은 제작의 전 과정에 참여하는 것을 반드시 해야 할 '의무'로 요구받고 있다. 섭외와 아이템 선정이 작가의 전유물이 된 지는 이미 오래며, 편집의 기능까지 작가에게 요구되고 있다. ... 70.5%의 작가가 원본편집에 참여한다. '마지막 커팅은 작가와 함께'라는 것은 이미 방송가의 관행으로 굳어져 있다. 그리고 상당수 작가가 예고 구성과 홍보문안까지 감당하고 있다. 한 프로그램의 시작부터 끝까지, 실로 전방위적인 업무와 강도 높은 노동을 감당하고 있는 이것이 오늘날 구성작가의 초상인 것이

다(한국방송작가협회보, 2002년 5월).

예를 들어 다큐멘터리 제작은 기획→자료조사→섭외, 취재→큐시트 작성→촬영→프리뷰 작성→편집→원고작성→나레이션 더빙→편집→프로그램 예고문안 작성→홍보문안 작성→방송의 과정을 거친다. 이 과정에서 과거에는 작가의 업무가 기획, 자료조사, 섭외 및 취재 단계까지 피디의 업무를 도와 협업을 하고, 원고 작성이 주 업무였다면, 오늘날에는 기획, 자료조사, 섭외 및 취재 단계는 물론 프리뷰 작성, 편집, 원고 작성, 나레이션 더빙, 예고 및 홍보 문안 작성 등 제작 전 과정에 걸쳐 전방위적으로 참여하고 있다.¹²⁰⁾

⑤ 비정규직 노동자에 대한 인격적 차별과 불신

비정규직 노동자에 대한 부당한 권력의 행사는 비정규직 노동자를 바라보는 정규직 노동자의 차별적인 인식과 관행에서 비롯된다. 비정규직 노동자에 대한 차별은 호칭이나 태도에서의 비인격적인 대우로 나타난다.

우리(비정규직 운전노동자)가 정규직들한테 설움 참 많이 받았던 거 같아요. 그 당시에 정규직들이 우리한테 불렀던 소리가 우리도 이름이 있는데, 이름을 안 부르고 ‘어이, 렌트카’ 이런 식으로 부르고 ‘야, 용역 이리와 봐’ 이렇게 부르고...(방송사 차량기사 K)

연봉계약직 하다보니 사람들이 대하는 태도가 별로 안 좋으니까 거기에 대한 자

120) 피디업무를 작가에게 전가한다는 주장에 대해 피디들의 생각은 다르다. 피디들은 프로그램 제작의 기능적 유연화의 결과 기획 분야의 노동에 집중하기 때문에 결코 자신의 일을 작가에게 떠넘기고 쉬는 것이 아니라고 항변한다. 오히려 원고 작성능력이 다소 떨어지는 작가의 글을 피디가 수정하는 경우도 많다고 주장한다. “다큐멘터리 쪽에서는 그렇게 뛰어난 작가들이 많지 않아요 ... 사실은 작가가 좀 보조적인 역할 정도 한다고 나는 생각을 해요. 원고도 피디가 다시 써야 되는 경우도 많고, 그리고 방송 프로그램이 많다보니, 작가도 여기저기 일을 하다 보니까 전적으로 매달려서 하기 힘든 경우도 있고... NHK나 BBC 같은데는 다 피디가 쓴다고 해요. NHK같은 경우는 편집을 할 때 편집기사의 도움을 받았다고 해요. 편집기사 도움을 받아서 편집을 하는데 우리는 피디가 편집을 해버리면 다큐멘터리의 경우에 나중에 원고를 쓸 힘이 없어, 너무 지쳐가지고... 근데 KBS같은 경우는 피디가 숫자가 그렇게 많지 않다고 봐요. 그래서 작가들이 좀 같이 도와서 해야 된다고 생각을 하는데 작가들이 한다고 해서 피디들이 그냥 방임하는 경우는 없다고 생각을 해요”(방송사 피디 F).

과감이 상당히 심했죠. ...연봉계약직으로 일하고 있을 때는 처음 피디들이 왔을 때는 케이블을 깔거나, 조명이 힘들잖아요. 케이블 깔고 일할 때는 ‘아, 수고하십니다’ 이러다가, 이 친구들이 6개월인가 있다가 우리들이 연봉계약직인거 알았어요. 그 다음부터는 인사도 별로 안하고 지나갈 때도 그냥 쳐다보고 지나가고(방송사 조명감독 M).

일반적으로 정규직과 비정규직 노동자들이 같은 사업장에서 동일한 업무를 하는 경우에도 둘 사이의 교류는 많지 않다. 정규직들은 비정규직들이 자신들에 비해 업무의 전문성이 떨어진다고 생각하기 때문에 무시하는 경향이 있으며, 상대적으로 저임금을 받는 비정규직 노동자의 존재가 언젠가는 자신의 일자리를 위협할 것이라는 일말의 두려움도 가지고 있다. 이러한 상황은 비정규직 노동자에 대해 더욱 적대적인 생각을 갖게 만드는 악순환을 불러온다(Wardell, 1999, p. 13).

비정규직 노동자를 차별하는 관행과 문화는 독립제작사에서는 찾아보기 어렵다. 독립제작사의 정규직 피디들은 고정급을 받지만 실제적으로는 비정규직과 다름없는 고용의 불안정과 열악한 노동조건에 시달리고 있어서 함께 일하는 비정규직 방송 노동자에 대해 훨씬 우호적으로 대하기 때문이다.

외주사는 일하기가 훨씬 편하죠. 왜 편하냐 하면 일단은 본사 피디하고 외주피디는 급이 다르다는 걸 본인들도 알고 있어요. 그래서 어떻게 막 할 수 없다고 하더라고요. 대KBS에 있는 거와 OOOO에 있는 거는 사람들이 대하는 게 틀리거든요. 피디들 자신들도 우리는 본사가 아니니까 하면서 스태프들을 편하게 대해 주더라고요. 권위적인 게 좀 덜하죠. 여기는 허물없이 지내기도 하거든요(프리랜서 CG O).

⑥ 비정규직 노동자의 자율적인 노동통제권 상실

고용의 해지가 궁극적으로 방송사 정규직인 피디에게 달려 있는 상황은 처음부터 피디와 비정규직 방송노동자 사이의 합리적인 협력과 거래를 인정하지 않고 있다. 게다가 좋은 평판을 유지해야 지금의 고용과 일감을 계속 유지할 수 있

다는 점을 잘 알고 있는 비정규직 노동자들은 자신의 노동에 대해 자율적인 통제권을 가지기가 어렵다. 그 누구보다도 자신의 노동에 대해 전문성과 숙련을 지닌 사람들이 자신의 노동에 대해 스스로 통제권을 가질 수 없는 상황을 감수해야 하는 것이다. 예컨대 프로그램의 제작과정에서 스태프의 숙련 노동에 대해 전문성이 없는 피디가 부당한 지시를 내리거나, 의견이 상충하는 상황에서 자기주장을 강하게 제기할 때가 있다. 이 경우 비정규직 스태프는 한두 번 문제를 제기해도 피디가 수용하지 않으면 대부분 자신의 주장을 꺾을 수밖에 없다.

프로그램에서 제안을 하면 자기(피디)가 아는 것만 얘기하거든요. 이거는 분명 이렇게 가야 되는데도 제가 고집을 피울 수가 없어요. 이렇게 가면 좋고 전체적으로 편안해지는데 피디가 고집하면 돌아가야 하거든요. 그때가 가장 난감하고 이질감을 느끼죠(프리랜서 CG O).

비정규직 노동자가 자신의 숙련과 경험에 근거하여 정당한 문제제기를 해도 본질은 사라지고 ‘견방지다’, ‘독선적이다’라는 인격이나 인간적인 품성으로 환원되어 되돌아오는 경우가 많다. 이러한 상황은 좋은 평판을 유지해야 일자리를 계속 유지할 수 있는 비정규직 노동자들에게 심리적 부담을 주어, 다양한 아이디어와 의견이 쏟아져 나와야 할 제작현장에서 이들을 침묵케 한다. 이와 같은 자기검열로 인해 비정규직 노동자들은 자신의 노동에 대해 자율적인 통제권과 발언권을 스스로 포기하는 것이다.

⑦ 인건비 부담의 최소화

외부노동시장에서의 열악한 노동조건은 수량적 유연화의 직접적인 결과이다. 방송사로부터 프로그램의 정기적인 수주가 보장되지 않은 상태에서 독립제작사는 인력을 최소규모로 운영할 수밖에 없다. 독립제작사의 직원규모는 제작하는 프로그램의 수에 따라 달라지는데, 간단한 프로그램이나 코너물을 제작한다면 피디 1명, 조연출 1명의 최소 인력으로 제작이 가능하다. 대표와 경리업무를 담당하는 직원까지 합하면 보통 4-5명이 독립제작사의 가장 작은 회사 규모가 된다.

그러나 규모가 큰 프로그램을 제작하거나 회사가 제작하는 프로그램이 여러 개로 늘어나면 피디와 조연출의 수도 많아지며, 회사에 따라서는 카메라맨까지 직원으로 두는 곳도 있다. 이때 독립제작사의 경영자가 프로그램을 지속적으로 계약할 가능성이 높다고 판단하면 제작진을 직원으로 채용할 수 있지만, 방송사와의 계약이 장기간 지속될 것이라는 확신이 없으면 제작 피디와 조연출을 직원으로 뽑기는 부담스럽다. 따라서 평소에는 최소한의 직원으로 운영하다가 일감이 많아지면 프리랜서 피디를 단기간 계약하여 프로젝트가 진행되는 기간 동안만 활용하는 방안을 택하는 것이다. 일반적으로 프리랜서 피디의 채용은 장기적으로 인건비를 절감할 수 있기 때문에 많은 독립제작사들이 선호하고 있다.

<표 4-6> 인력 규모별 독립제작사 현황(2007. 9. 30 현재)

구분	10인 미만	10인 이상~ 20인 미만	20인 이상~ 50인 미만	50인 이상	계
총인력	360 (42.3%)	304 (35.7%)	152 (17.9%)	35 (4.1%)	851 (100%)
제작인력	517 (60.8%)	232 (27.3%)	82 (9.6%)	20 (2.3%)	851 (100%)

출처: 문화관광부(www.mct.go.kr).

<표 4-6>에서 알 수 있듯이 대부분의 독립제작사들은 핵심 제작인력 중심의 소규모 조직으로 운영되고 있다. 초창기에는 창의적 집단과 기능적 집단을 포함하여 100여명의 인력을 확보하고 있는 제작사들도 있었지만 지금은 상당수가 피디와 조연출 중심의 10명 내외로 운영되고 있는 실정이다. 제작인력의 규모별로 독립제작사의 현황을 보면 10인 미만의 사업장이 전체의 60.8%, 20인 미만까지 합하면 88.1%에 이르고 있다. 치열한 경쟁 상황에서 독립제작사들의 수익창출 구조는 인건비를 줄이는 것 외에는 다른 방법이 없기 때문에 최소한의 필수인력으로 운영하려는 것으로 해석할 수 있다.

2) 임금 유연화

방송 비정규직 노동자들이 겪는 임금 유연화는 정규직에 비해 낮은 임금을 그나마 안정적으로 받지 못하는 상황을 의미한다. 이때 안정적이지 못하다는 의미는 상여금을 제외하고는 매월 동일한 금액을 지급받는 정규직과는 달리 프로그램 단위로 일하는 비정규직 노동의 속성상 임금이 일정치 않다는 것이다. 비정규직 노동자들이 겪는 수량적 유연화가 해고가 닥치기 전까지 현재화되지 않은 잠재적 두려움이라고 한다면, 불안정한 임금은 이들이 경험하는 현재적 조건이다.

(1) 열악한 임금

비정규직 노동자의 임금 유연화 논의는 상대적으로 높은 임금을 안정적으로 지급받고 있는 정규직 노동자에 비해 열악한 임금을 받고 있다는 점에서 출발한다. 전국언론노조(2004)가 산하 지부와 본부 조합원을 대상으로 정규직과 비정규직의 임금을 상호 비교한 자료에 따르면 비정규직 노동자의 2/3 이상이 월 평균 임금 150만원 또는 160만원 이하를 받고 있는 것으로 조사되었다. 특히 월 100만원 이하의 임금을 받는 비정규직의 규모가 2003년 39.8%, 2004년 21.6% 나타나 비정규직의 임금 수준이 4인 가구 기준 최저생계비에도 미치지 못하는 것으로 드러났다. 또한 정규직과의 임금 차이에 대한 질문에 대해 응답자의 42.4%는 정규직 임金的 50% 이하를 받고 있다고 답하여 비정규직 노동자의 매우 열악한 임금실태를 보여주었다. 2003년-2004년의 임금수준의 변화를 살펴보면 임금이 인상되었다고 응답한 정규직이 68.3%인데 비해 비정규직 응답자는 38.8%만이 지난 2년간 임금이 인상되었다고 응답했다(전국언론노동조합, 2004, 335-338쪽). 이 조사는 노동조합에 가입되어 있지 않은 고임금의 정규직 간부사원들이 조사대상에서 제외되어 있기 때문에 정규직과 비정규직의 실제 임금차이는 조사결과보다 더 클 것으로 추정할 수 있다.¹²¹⁾

121) 1990년대 중후반 화면에 등장하지 않는 텔레비전 노동자를 대상으로 영국에서 실시된 한 연구에서 약 절반 정도가 평균임금에 근접한 임금을 받았지만 정규직과 비정규직 노동자의 임금격차는 매우 큰 것으로 드러났다. 임금수준이 가장 높은 정규직 남성 노동자 1,000명의 임금은 가장 열악한 비정규직 여성 노동자 1,000명에 비해 최소 10배 이상이었다(Paterson, 2001, p. 203).

<표 4-7> 방송 정규직/비정규직의 월 평균임금 비교(단위: %)

월평균임금	2003년		월평균임금	2004년	
	정규직	비정규직		정규직	비정규직
100만원 이하		39.8	70~100만원	3.7	21.6
100~150만원	7.0	39.4	101~130만원	8.0	31.0
150~200만원	15.4	14.9	131~160만원	8.0	22.5
200~250만원	20.7	3.4	161~190만원	10.0	9.9
250~300만원	20.5	1.2	191~220만원	15.4	9.4
300~350만원	16.8	0.6	221~250만원	15.2	0.9
350~400만원	9.8	0.3	251~300만원	17.2	2.8
400~450만원	4.1		301~350만원	12.2	1.9
450~500만원	2.8		351~400만원	4.8	
500~550만원	1.5		401~450만원	2.6	
550~6000만원	0.9		451~500만원	2.4	
600만원 이상	0.6	0.3	501~550만원	0.2	
합계	100.0	100.0	551~600만원	0.2	
			합계	100.0	100.0

출처: 전국언론노동조합(2004). 336쪽 재구성.

방송산업에서 정규직 노동자와 비정규직 노동자의 임금 격차는 실제로 매우 큰 것으로 알려져 있다. 일례로 1991년 대학 4학년 때 연봉계약직으로 지상파 방송사에서 조명 일을 시작한 한 엔지니어는 비정규직에 비해 정규직 임금이 비교할 수 없을 정도로 높았다고 증언했다.

당시에 371,000원 받았는데, 그때 고등학교 졸업한 기능직¹²²⁾들은 92만 얼마였어요. 따따블이잖아요. 일반직은 더 많았었죠(방송사 조명감독 M).

이 조명감독은 턱없이 낮은 임금 등 비정규직에 대한 부당한 처우를 참지 못하고 자신이 다니던 방송사의 공채 시험에 다시 응시해 정규직으로 재입사했다. 현재 정규직 사원으로서 그의 연봉은 방송생활을 처음 함께 시작했던 비정규직 동료에 비해 많은 차이가 난다고 말했다.

지상파 방송사에 비해 재정적으로 열악한 독립제작사의 경우에는 임금수준이

122) 기능직은 방송사 정규직이지만 일반직에 비해 승진과 임금에서 차별을 받는 하위직을 말한다.

훨씬 더 떨어진다. 독립제작사가 원고료와 연출료로 스타 작가와 유명 피디에게 거액을 지불하는 경우는 있지만, 조연출에 대해서는 거의 교통비 수준의 최저 임금만을 지급하고 있다. 노동착취가 일상적으로 이루어지는 곳이 독립제작사이다.¹²³⁾

피디 중에서 드라마 피디는 ... 편당 1,000~1,500(만원) 받을 걸? 그렇지만 안 받는 애들이야 40~50만원 받고 하겠지. 그 돈 받고 배운다고 조연출하는 애들 있잖아(방송사 외주제작팀 피디 J).

심지어 독립제작사의 직원들조차 방송사 정규직에게는 정기적으로 지급되는 상여금을 받아본 적이 없다.

모든 회사의 대부분의 사장님들이 우리 잘되면 인센티브를 지급하겠다고 다들 말씀하시는데요. 그게 그렇게 실제로 된 적은 거의 못 봤습니다. 물론, 일부러 그러시는 것 같지는 않구요. 마음은 그런데 회사가 여유롭게 돌아가는 프로덕션은 거의 못 봤어요. 그만큼 어렵죠(독립제작사 피디 G).

독립제작사 경영자 입장에서는 외주 프로그램을 안정적으로 수주 받는다는 보장이 없기 때문에 지금 경제적 형편이 다소 좋다고 해서 제작 스태프에게 넉넉하게 상여금을 줄 수 있는 입장이 아니다. 프로그램의 수주가 언제 중단될지 알 수 없기 때문이다. 따라서 오늘 상황이 조금 좋다고 해서 인센티브를 지급하는 것은 내일의 불확실한 미래에 대비한 경영이 아니라고 생각하고 있다.

정규직 노동자에 비해 턱없이 낮은 임금을 받고 있는 방송 비정규직 노동자들의 임금 상황을 더욱 어렵게 만드는 두 가지 관행에 대해 언급하고자 한다. 우선

123) 문제는 경제적으로 열악한 대우를 받는 비정규직 스태프 노동자들이 자신의 열악한 임금과 노동조건을 기꺼이 받아들인다는 점이다. 이러한 ‘호의의 경제(economy of favor)’는 자본의 노동 착취를 불분명하게 만드는 효과를 낳는다. 비정규직 방송노동시장으로 스스로 걸어 들어가는 이들의 자발성은 사회적 인정, 자아의 확인, 대중의 존경, 미래 성공에 대한 기대 등의 심리에 의지하고 있다. 그 중심에 상품화 과정이 있으며, 이는 노동자 자신에 의해 활성화된다. 따라서 텔레비전 노동시장은 이들 비정규직에게 ‘물질적(존재적) 보상인 동시에 착취의 근원’이다(Ursell, 2000).

파견과 용역의 형태로 지상파에서 일하는 비정규직의 경우는 파견·용역업체가 수수료 명목으로 임금의 일부를 원천징수하기 때문에 이들 노동자들이 받아야 할 많지 않은 임금이 그나마 줄어든다.¹²⁴⁾ 다음으로 외주제작의 경우 방송사가 독립 제작사에게 가능하면 제작비를 적게 지급하려 하기 때문에 외주제작에 참여하는 스태프 노동자들은 동일한 노동을 방송사에 제공할 때와 비교하여 낮은 임금을 받고 있다.

(2) 프로젝트형 노동의 임금 관행

방송노동에 있어서 정규직과 비정규직 노동자는 임금을 지급받는 기준부터 다르다. 임금이 노동시간을 기준으로 월급의 형식으로 지급되는 정규직 노동자와 달리 비정규 노동자들에게는 프로그램 단위로 일의 완결성에 따라 지급된다. 이와 같은 프로젝트형 임금 기준은 노동집약적인 비정규직 노동의 특성상 발생하는 법정 근로시간을 초과하는 야간과 휴일 노동에 대해 전혀 보상을 하지 않아서 임금착취라는 비난을 사고 있다. 예를 들어, 방송작가들은 원고료 항목으로 제작비에서 임금을 지급받기 때문에 자신이 작성한 원고에 대한 노동의 대가만 인정받을 뿐, 기획, 구성, 편집 등에 투입한 노동시간에 대해서는 전혀 인정을 받지 못하고 있다.¹²⁵⁾ 시간외 근무수당을 인정하는 방송사 파견노동의 경우에도 정규직 노동자들과는 다른 기준을 적용하여 편법으로 지급되는 사례들이 적지 않았다.

124) 인터뷰에 응한 방송사 용역직 조명은 자신이 받는 일당 5만원 중 8천원은 용역업체가 수수료로 가져간다고 말했다.

125) 2002년 현재 방송작가들의 주당 평균 근무시간은 60.7시간으로 나타났으며, 평균 하루 이상 밤샘 작업을 하는 작가들이 69%를 넘고 있다(한국방송작가협회보, 2002년 5월). 작가들은 시간외 수당은 고사하고 매년 인상하는 원고료에서도 방송사의 편법 지급으로 경제적 피해를 경험했다고 말한다. 한국방송작가협회가 방송사와 매년 원고료 협상을 통해 원고료 지급기준을 인상하면 방송사는 원고지 매수를 줄이는 방식으로 원고료 인상효과를 반감시켜왔다. 방송사는 원고지 매수 줄이기를 통해 원고료 협상결과를 반영하면서도 제작비 인상을 억제할 수 있었다. 노조가 없어 교섭력이 약한 작가들은 이러한 관행에 문제를 제기하면서도 적극적으로 대응에 나서지 못하고 있다.

기본적인 8시간을 근로기준법상 지켜주는 것도 아니고 우리 같은 경우에는 렌트 카를 10시간으로 계약을 해버려요 그러면 우리 근로시간도 10시간에 맞추는 거예요. 10시간이 넘어야 시간외가 발생을 해요. ...일요일은 그냥 묵시적으로 31,160원, 일당으로 주는 거예요. 그리고 토요일, 평일은 아침 8시 반에 출근을 해야 되고, 퇴근도 19시에 해야 돼요. ...그러다보니까 아침 한 시간 저녁 한 시간을 하루 두 시간을 안주는 거예요, 시간외수당을. 토요일날은 정규직들은 13시 퇴근인데 우리는 15시 퇴근이에요. 그럼 두 시간이 오버타임이 있는데 그거 시간외 수당을 안줍니다. 15시가 넘어야 시간외 수당이 발생이 되는 거죠(방송사 차량기사 K).

1990년대 말까지는 비정규직 방송차량 기사들은 시간외 수당을 온전하게 인정받지 못했던 것이다. 이와 같은 부당한 수당 지급관행은 그 후 개선되었지만, 비정규직 노동자는 여전히 정규직에 비해 차별적인 대우를 받고 있다. 동일한 시간을 초과근무 하더라도 정규직과 비정규직들이 받는 수당 금액에는 차이가 나게 마련인데, 그 이유는 청경, FD 등 비정규직 연봉계약직 노동자에 대해서는 포괄임금제를 적용하고 있기 때문이다.¹²⁶⁾

방송 프로그램 제작은 기본적으로 노동력이 많이 투입되는 노동의 성격상 야간근무와 휴일근무가 많다. 게다가 야외촬영이 많은 드라마나 장기출장이 잦은 다큐멘터리 제작의 경우에는 근무시간에 대한 수당을 전부 다 받을 경우 수당 금액이 매우 많아지기 때문에 제작진 내에서 조금씩 줄여서 올리는 것이 관행이었다. 일례로 IMF 외환위기의 여파로 방송사들이 긴축경영에 돌입했을 때 밤샘 촬영을 하는 경우에 엑스트라, 조명, 크레인 담당 등 방송지원인력들은 오히려 시간외 수당을 줄이기 위해 밤 12시 전에 일을 마친 것으로 허위로 서류를 작성해야 하는 경우도 있었다(PD연합회보, 168호, 1999년 6월 4일, 3면). 이때 시간외 수당을 축소 신청하기로 제작 스태프들의 합의에 따라 비정규직 노동자는 경제적인 피해를 본다. 월 급여가 낮아 시간외 수당이 사실상 임금 성격이 강한 비정규직 노동자들은 자신이 정당하게 근무한 수당조차 제작진의 합의에 의해 자발

126) 포괄임금제는 연장근로와 휴일근로가 상시적으로 발생하는 사업장에서 사용자와 노동자의 합의에 따라 일정 시간의 연장근로, 야간근로, 휴일근로에 대한 법정수당을 임금에 포함하여 합의하고, 추가적으로 발생하는 연장, 근로, 휴일근로에 대해서만 법정수당을 지급하는 제도이다.

적으로 낮게 청구하는 아이러니를 감수해야 하는 것이다.

프로젝트형 임금 관행과 관련하여 비정규 노동이 경험하는 또 다른 불이익은 프로그램 기획과 개발에 소요된 비용을 전혀 인정받지 못한다는 점이다. 예를 들면, 독립제작사가 방송사에 프로그램 기획을 제안할 경우에 파일럿 프로그램이 정규 프로그램으로 채택되지 않거나 프로그램이 조기에 폐지될 경우 기획과 개발에 들어간 비용을 보상받을 길이 없다. 그야말로 모험자본인 셈이다.

파일럿을 했다가 없어지잖아요. 그러면 개발비를 보장을 못 받아요. 저희가 새로운 시스템 솔루션을 개발하잖아요. 하드웨어, 소프트웨어를 개발해요. CG가 나가기 위해 개발을 해야 되거든요. 버튼을 누르고 CG 보여주는 것 있잖습니까. 개발해야 되는데, 한달 하고 말면 개발비를 날리는 거죠. 평소 비축했던 걸로 개발비를 쓰는데, 그런 경우는 개발비를 날리는 거죠 ... 6개월 정도 해야 이익이 발생하죠. 방송사의 횡포라는 게 그런 거죠. 그렇게 없어졌을 때는, 없어진 다음에 어떨겠어요. 보장이 전혀 없어요. 보장을 바라지도 않아요(프리랜서 CG O).

프로젝트 단위로 제작비에서 바우처 형식으로 지급되는 현실에서 제작비가 넉넉지 않은 프로그램에서는 외부 계약 서비스에 대한 금액을 깎자는 반강제성을 띤 제안도 흔하게 이루어진다.

처음 생기는 프로그램은 정신이 없어가지고 물어보기도 전에 녹화 들어가요. ‘아, 돈 얘기를 해야 되는데’ 생각은 하는데, 근데 그 얘기를 못해요. 이걸 먼저 만들어야 하는데, 얘기 할 시간이 서로 없거든요. 그러다보면 3-4회 지나고 ‘제가 생각하는 건 이 정돈데 얼마 생각하십니까?’, 이렇게 말하면 ‘그걸 왜 인제 얘기하나 빨리 얘기하지.’ 그런 경우가 더 많아서, ‘팀장님 알아서 주세요’(프리랜서 CG O).

표준계약서에 의한 거래가 정착되어 있지 않은 상황에서 정당한 노동의 대가를 주장하기도 힘들지만, 자신에 대한 나쁜 평판과 소문을 우려하여 비정규직 노동자들은 ‘울며 겨자 먹기’로 방송사의 부당한 제안을 수용할 수밖에 없는 처지

다. 이처럼 외부 계약 서비스 시장은 표준화된 시장가격이 통용되지 않고 카메라, 조명 등의 동일한 노동에 대해서도 제작비 예산의 규모에 따라 인건비 금액이 들쭉날쭉한 시장이다.

(3) 임금지급의 비정규성

방송 비정규직 노동자들은 지상파 방송사의 정규직과 달리 임금을 매월 정해진 날짜에 고정적으로 지급받지 못한다. 방송 비정규직 노동시장의 임금지급 형태는 매우 다양하게 나타나고 있다.

매달 월급 정해서 얼마, 4대 보험도 가능하고 이렇게 했었는데, 요즘 같은 경우는 제가 프리랜서로 될 때는 제작비에서 외부 연출료를 따로 책정이 되어서 그렇게 받기도 하고, 아니면 설 특집 프로그램 같은 경우는 따로 월급이 아니라 만나서 한번 호흡을 맞춰보자 이런 차원이었기 때문에 그냥 연출료로 이렇게 받기도 하고. 어쨌든 가면 바우처라고 하잖아요, 주당 이렇게 나오는 경우도 있기도 하고. 경우마다 다릅니다(독립제작사 피디 G).

독립제작사의 직원들은 그나마 월급의 형태로 임금을 지급받는 경우가 많지만, 프리랜서 피디나 외부 카메라, 조명 등은 프로그램에 참여할 때마다 프로젝트 단위로 계약된 금액을 지급받는다. 따라서 이들 스태프는 프로그램에 참여하는 횟수가 많을수록 임금이 많아지며, 일감이 없어 실업상태에 들어가면 당연히 임금을 받을 수 없다. 프로젝트의 계약기간은 통상 봄가을 개편에 따라 6개월 단위로 이루어지고, 프로그램의 평가에 따라 6개월 단위로 연장될 수 있다.¹²⁷⁾

연공서열식 임금체계를 유지하고 있는 방송사의 정규직 직원들은 근무연수가 높아짐에 따라 임금이 호봉승급분과 노사교섭 결과에 따라 매년 정기적으로 인상되지만, 독립제작시장의 비정규직 노동자들은 그렇지 못하다. 이들은 프로젝트

127) 이러한 비정규직의 고용양식은 모순적인 효과를 낳는다. 사용자 입장에서는 고용과 해고가 유연해지고 관리통제가 강화되지만 프로그램 제작에 필수적으로 요구되는 스태프의 신뢰와 헌신은 기대하기가 어렵게 된다. 이는 노동자 입장에서는 언제 해고당할지 알 수 없고, 사용자 입장에서는 전문 인력이 언제 다른 직장을 찾아 떠날지 알 수 없는 상태, 즉 기회주의적 속성으로 인한 비정규직 노동시장 특유의 불확실성 때문이다(Paterson, 2001).

단위로 임금을 지급받기 때문이다. 그마저도 체불하거나 아예 주지 않는 경우도 있어서 비정규직 방송노동자들의 경제적 삶은 매우 불안정하다고 할 수 있다.

(4) 비정규직 내의 임금 양극화

정규직과 비정규직 간의 임금격차는 말할 것도 없고 비정규직 노동자 내에서도 임금의 위계가 존재한다는 점을 지적할 필요가 있다. 1990년대 중반에 이루어진 조사에서도 방송작가 직종 내에서의 임금 양극화 현상을 확인할 수 있는데, 드라마 작가의 연평균 소득 6,212만원에 비해 일반교양작가는 1,536만원을 받고 있었다(현택수, 1995). 구성작가의 경우에도 메인작가는 월 200-300만원 정도 받지만 수직적 위계의 아래 단계인 서브작가나 자료조사원으로 내려가면 월 임금이 약 120만원 정도로 떨어진다고(김순영, 2007, 188쪽). 최근에는 편당 2,000만원을 넘는 작가료를 받는 이른바 ‘2000클럽’의 스타 드라마 작가들까지 등장하고 있어서 방송작가 내에서도 임금양극화가 심각한 수준에 이르고 있다. 이는 비정규직 내에서도 중심과 주변의 역학이 작동하고 있으며, 주변적인 영역에서 허드렛일이나 보조적인 업무를 담당하는 비정규직 노동자들은 더 열악한 임금을 받고 있음을 보여준다.

실제로 독립제작사의 경우 능력을 검증받은 스텝은 더 높은 임금을 위해 수직적 이동을 하기 때문에 한 회사에 오래 근무하는 경우가 많지 않다. 회사의 입장에서 떠나는 유능한 인력을 붙잡거나 새로운 인력을 스카우트하기 위해서는 추가적인 비용을 지출해야 하며, 이러한 상황은 남아 있는 스텝이나 신규 진입 노동자의 임금수준과 노동조건을 더욱 열악하게 만든다.

여기는 전부 다 보따리 장사 하잖아요. 여기 있다가 안 되면 다른 회사로 가고. 이런 게 일상화 돼 있어가지고, 여기 이런 회사들의 유일한 무기라는 게, 자원이라는 게 사람인데, 그 사람조차도 확실하게 잡아둘 수 없다는 거지. 왜냐하면 군소업체들이 난립해서 무한경쟁을 하기 때문에 조그만 잘 한다면 빼가고, 조그만 잘 한다고 하면 ‘나 그만 둘래’ 그러고. 그렇게 되면 그 다음에 하청으로, 하부구조로 갈수록 처음 시작하는 애들한테는 최저생계비에 거의 육박하는, 최저

생계비 보다 그 밑으로 임금을 줄 수밖에 없고, 수익구조가 그 정도로 열악하니까, 악순환이죠(독립제작사 피디 D).

독립제작사 조연출로 들어가면 월 80만원-100만원 정도 받는 것으로 알려져 있는데, 이러한 저임금의 원인은 지상파 방송사로부터 받는 제작비가 한정되어 있기 때문이기도 하지만, 그보다 더 큰 문제는 엄청나게 치솟은 스타 연예인의 출연료와 스타 피디의 연출료로 인하여 제작 스태프에게 돌아갈 몫이 적어지기 때문이다.¹²⁸⁾

지금 드라마 하고 있는 거의 모든 대부분의 피디가 지상파 출신 아니야. 지상파에서 그래도 잘했다고 한 사람들이 나갔는데, 그 사람들은 당연히 계약으로 돈을 미리 다 받고 하는 거지. 그렇기 때문에 그 사람들이 돈을 줄일 이유가 하나도 없지. 그 사람들 연출료가 얼마데. 편당 1,000만원-1,500만원 할텐데, 그 사람들이 돈 때문에 나간 사람들이 돈 안받고 열심히 일할 이유는 없잖아. 절대 안하지. 그러니까 결국은 거기서 또 착취가 나오는 거지. 외부 임대 줄이고 하면서, 그 사람들도. 외주제작사에 오래 안 된 친구들은 진짜 돈 못 받아. 배운다는 식으로 가면서 거의 교통비만 받는다고 봐야지(방송사 외주제작팀 피디 J).

임금의 양극화는 전통적으로 방송을 포함한 문화산업에 종사하는 문화생산의 특징이라고는 하지만, 독립제작사에서 일하는 비정규직 노동자의 경우에는 그 정도가 매우 심각한 상황에 이르고 있다.

3) 기능적 유연화

이중노동시장에서 핵심부에 위치하고 있는 정규직 노동자들은 회사의 가치 있고 중요한 업무를 수행하기 때문에 기능적 유연화의 대상이 되어 투자가 이루어지지만, 비정규직 노동자들은 기업의 필요에 의해 단기간 고용한 경우가 많고,

128) 일부 스타급의 연기자, 작가, 연출가들을 자발적 비정규직으로 분류할 수 있는데, 이들의 상상을 불허하는 높은 출연료와 고료는 종종 비정규직 노동의 열악한 임금 실태를 모호하게 만드는 효과를 낳는다.

기업이 장기간 고용을 원하는 경우에도 노동자들이 언제 회사를 떠날지 알 수 없기 때문에 회사는 이들을 기능적 유연화의 대상으로 보지 않는다. 즉, 비정규직 노동자들에게는 기능적 유연화를 위한 투자를 고려하지 않는다는 것이다.

(1) 기능적 유연화를 저해하는 인적·물적 요인

독립제작사와 조명, 카메라 등을 전문으로 하는 제작 지원업체들이 기능적 유연화를 위해 투자하기 어려운 이유는 경제적인 문제로부터 기인한다. 경제적인 문제는 장비와 사람의 문제로 나누어 고찰할 수 있다.

먼저, 기능적 유연성을 제고하기 위해 신규 제작장비를 구입해야 하지만 방송분야의 기술이 급변하고 있기 때문에 장비구입을 망설이게 된다.

HD방송으로 변환되는 과정이어서 일반 아날로그나 디지털 시스템은 안 쓸 수 있다 해서 지금은 장비들을 잘 안사는, 몇 년 지나면 못 쓴다 해서 잘 안사는 추세구요(독립제작사 피디 G).

따라서 독립제작사들은 대부분 카메라, 조명, 편집, 차량 등의 장비를 외부 업체로부터 계약으로 임차하여 사용한다. 독립제작사들이 제작장비를 외부화하는 근본적인 이유는 일감을 정기적으로 확보할 수 있다는 보장이 없기 때문이다. 방송사로부터 프로그램 수주계약을 획득하지 못하게 되면 아무런 수익이 없는 상태에서 고가의 장비가 유희화될 가능성이 높다. 일감이 많은 회사에서는 사용빈도가 높은 6mm 카메라와 비선형편집기를 구입하여 활용하는 경우가 늘고 있으나, 이마저도 노동자의 기능적 유연성을 확대하기 위한 목적이라기보다는 장비임차비용을 절감하기 위한 경제적 이유 때문이다. 예컨대 비선형편집기에서 간단하게 처리할 수 있는 화면분할, 디졸브 같은 효과작업도 종합편집실에서 하게 되면 시간이 걸리는데, 그 시간이라는 것이 바로 편집실 임차비용과 비례하기 때문에 독립제작사들에게는 부담이 된다.

ENG카메라는 없어도 다들 6mm카메라는 한두 대씩 다 갖고 있구요. 기동성도

좋고, 경제적인 면에서. 카메라맨을 따로 부르지 않고 조연출을 시키면 되니까요. 예전 같은 경우는 간단한 꼭지를 하나 찍어오더라도 카메라맨하고 피디는 꼭 있어야 하잖아요. 외부 카메라맨을 부르면 그게 돈이고. 6mm카메라는 3-4백만 원짜리 한대만 사두면 그냥 조연출 혼자 보내서 찍어와, 그러면 되는 거니까 ... 요즘은 널리니어 장비도 돈이 비싸긴 비싸지만 일대일 편집기 보다는 싸니까, 그런 것도 갖춰놓고. 그것도 다 돈을 아끼려는거죠 ... 외부 종편실(종합편집실)은 시간당 돈이거든요. 예를 들어서 시간당 10만원씩 잡혀있어서 외부편집 시간을 줄이기 위해서 내부에서 많이 해가고...(독립제작사 피디 G).

비정규직 노동자에게 기능적 유연성을 부여하지 못하는 인적 요인은 이직의 가능성이다. 업무의 숙련도를 높이고 다양한 직무를 담당하도록 하는 기능적 유연성의 확대를 위해서는 방송노동자들에 대한 교육훈련이 필수적이다. 특히 방송사 비정규직 노동자와 외부노동시장의 독립제작 피디들과 제작지원 스태프에 대한 안정적인 교육과 훈련이 필요하다. 이들에 대한 재교육이 제대로 이루어지지 않으면 유연성의 장점은 훼손될 수밖에 없기 때문이다(Lash & Urry, 1996). 그러나 신입사원에 대한 기업특수적 교육훈련을 제공하는 방송사들도 구성작가, 리포터, FD, VJ 등 외부제작인력에 대해서는 어떠한 연수 프로그램도 제공하고 있지 않다. 비정규직 노동의 질이 제고되면 곧 프로그램의 경쟁력이 높아지는 결과로 나타나지만, 방송사들은 이들이 언제라도 더 좋은 일자리, 더 나은 보수를 위해 떠날 준비가 되어 있다고 생각하기에 비용을 들여 교육훈련을 제공하려 하지 않는다. 따라서 외부제작인력의 교육훈련은 철저하게 개인의 몫으로 남아 있고, 체계적인 교육훈련을 통해 더 많은 창조적 기여를 할 수 있을 비정규직 노동자들은 오히려 자신의 역량을 소진시키며 하루하루를 버텨내고 있다. 방송사가 방치하는 연수에 대해 외부제작인력들이 스스로 해결해야 하는 상황이지만, 이들 역시 매일매일 반복되는 노동에 쫓겨 자기계발은 엄두도 내지 못하고 있다.

기업 같은 경우는 직원들의 재교육 시스템이 있잖아요. 작가들은 그런 게 없어요. 어디서 보내주죠? 일용직 근로자들에게요. 작가협회가 때로는 어디 연수를 가는데 연수라는 것도 2박3일 연수코스예요. 현지 탐방, '현대중공업에 시찰 갑니다.' '금강산 가는데, 가실 분?' 이런 거지, 개인적인 어떤 능력이라든가 자질

을 키우기 위해서 재교육을 받는 건 외부의 그런 도움은 전혀 없어요. 본인들이
자비를 들어서 판단을 하는 거죠(방송사 구성작가 I)

1년에 한두 차례, 한국방송작가협회가 주관하는 세미나가 열릴 때, 상당수의 참
석자들은 1박2일의 세미나에 참석하기 위해 보통 하루에서 이틀씩 밤을 새우고
나온다. 심지어 호텔방에서 원고를 써서 서울로 전송하는 회원까지 있었다. ‘모
작가는 주간 단막극을 집필하는 7년 동안 단 하루의 휴가도 갖지 못했다.’ ‘모
작가는 쇼 프로그램을 집필하는 4년 동안 두 번의 휴가를 가졌다. 한번은 성수
대교가 무너졌을 때, 또 한번은 삼풍백화점이 무너졌을 때(한국방송작가협회보,
1998년 8월).

방송사의 연수제도와 비교하면 독립제작사는 교육훈련이라는 것 자체가 없
다고 말하는 것이 옳을 것이다. 방송사는 신입사원을 채용하고 몇 달 동안 기본연
수를 진행하고, 집체연수가 끝나면 제작현장에서 이른바 현장연수(OJT)를 실시
한다. 이때 현장연수는 자신의 직종뿐만 아니라 타 직종의 연수까지도 포함하는
경우도 있다. 예컨대 피디로 입사한 신입사원이 보도국이나 기술국 연수를 통해
협업을 통한 프로그램 생산 메커니즘과 타 직종의 업무에 대한 이해도를 높이는
계기로 삼는다. 그러나 독립제작사에게는 최소한의 연수를 마련할 여력이 없다.

바로 투입이죠. 온 몸으로 부딪혀서 배우는 거죠, 뭐. 편집, 6mm (카메라) 정도
찍을 줄 알고, 기계 만질 줄 알고, 어떤 친구들은 편집기도 못 만지면서 들어오
는 친구들도 있는데 그냥 밤새면서 욕 먹어가며 배우는 거죠, 계속 부딪쳐서.
그러다가 한두 달 지나고 그러면 저절로 익히는.. 처음에 실수도 많이 하고 하
는데. 체계적인 교육 시스템은 힘들구요(독립제작사 피디 G).

매일매일 중노동에 시달리는 외주제작사 피디나 조연출들에게 연수는 사치일
수 있으며, 습득해야 할 기능이 있을 때면 철저히 개인적으로 스스로 해결해야
한다. 제작 업무에 바쁜 외주제작 스태프는 감히 연수를 받겠다는 생각조차 할 수
없다. 이미 기본적인 기능들에 대해 방송사 부설 아카데미나 사설 교육기관에서
기초적인 교육을 받은 상태에서 곧바로 제작현업에 투입된다고 봐야 한다. 정작

필요한 업무와 기술은 입사한 후에 도제시스템에 의해 프로그램 제작현장에서 시행착오를 겪으면서 선배로부터 일을 배워 나간다.

외주제작사 들어가서 배우는 거지. 소위 말해서 FD일 하면서 배우는 거지. 그러니까 개네들은 그야말로 우리가 지상파에서 AD 생활을 3년 한다든지 4년 하잖아. 개네들은 압축적으로 1년 안에 해치우는 거지. 압축해가지고. 그러니까 개네들은 맨날 하잖아. 옆에서 보고, 촬영 따라 나가고. 그걸 맨날 보니까. 그래서 우리보다는 압축해서 빨리 배우지. 그게 더 빨리, 한 2년만 되도 한 코너씩 맡아서 찍고 다니고 그러는 거지. 편집도 빨리 배우고, 그러는 거지. 진짜 몸으로 배우는 거지. 몸으로. 진짜 외주제작사 가서 아주 열악한 교통비만 받으면서 배우고 그런 거야(방송사 외주제작팀 피디 J).

독립제작사의 제작인력들은 물리적으로 연수를 받을 시간을 내기 어렵다는 하소연을 많이 한다. 게다가 규모가 제법 큰 독립제작사라고 하더라도 회사 차원에서 의지를 가지고 연수 프로그램을 마련하는 곳은 거의 없다. 독립제작사에서 경력을 쌓고 프로그램에 대한 호평을 받은 피디들은 타 제작사로부터 스카우트 제의를 받는 경우가 많고 실제로 이직이 빈번하게 이루어진다. 독립제작사를 운영하는 경영자는 언제 이직할지 모르는 직원들을 대상으로 교육훈련을 제공할 아무런 유인을 발견하지 못한다. 따라서 지상파 방송사들이 영상산업 발전 차원에서 독립제작사 제작인력에 대한 연수 프로그램을 마련하지 않는 한 독립제작사 차원에서 자체적인 연수계획의 실천은 요원하다고 할 수 있다.

지금까지 살펴봤듯이, 이직이 빈번한 비정규직 노동시장에서 종업원의 교육훈련에 대한 투자는 곧 개별기업의 손해를 의미한다는 생각이 널리 퍼져있다.¹²⁹⁾ 따라서 독립제작사들은 회사 자체 내에 카메라, 조명 등 기능 인력을 운영하기보

129) 일반적으로 이직률이 높은 고용시장에서 자본가가 노동자에게 교육훈련을 제공하는 것은 개별 사업자의 입장에서 보면 매우 불합리하지만, 자본가 계급이 훈련된 노동자들을 시장에서 확보한다는 차원에서 보면 매우 합리적일 수 있다. 영국처럼 방송인력의 이직이 많은 사회에서 BBC나 ITV가 방송노동자들에게 교육훈련을 제공하는 이유는 이들 방송사들이 시장적 관리형태에서 벗어나 공적책무를 지고 있기 때문이다(Lash & Urry, 1996). 이 점에서 본다면 한국의 공영방송은 국내 방송제작 기반 강화라는 측면에서도 독립제작사의 제작인력에 대해 교육훈련을 강화할 필요가 있다. 한국의 공영방송사들은 1990년대 신규 매체가 등장했을 때 방송 전문 인력을 제공함으로써 인적자원의 양성소 역할을 훌륭하게 담당하기도 했다.

다는 필요할 때마다 단기계약으로 네트워크화된 외부에서 조달함으로써 교육훈련비 등의 간접비를 최대한 줄이는 전략을 활용하고 있다.



〈그림 4-4〉 독립제작사 생산네트워크 구성도

〈그림 4-4〉는 독립제작사가 정규직 인력을 최소한으로 유지하면서 필요한 경우에만 외부 계약을 통해 기능인력을 조달하고 있음을 보여준다.¹³⁰⁾ 이를 통해 기능적 유연화가 주로 지상파 방송사의 정규직 노동자를 대상으로 이루어지는 반면, 비정규직 노동자가 많은 외주시장에서는 해당되지 않음을 알 수 있다. 즉

130) 이 도식에서 피디와 스태프와의 관계를 화살표로 표기하지 않은 것은 독립제작사에서는 피디와 스태프의 관계가 방송사처럼 위계적이기 않고 보다 협조적이기 때문이다. 방송사 정규직 노동자가 비정규직 스태프에 대해 행사하는 권력관계에 비해 독립제작 시스템에서는 피디와 스태프의 관계가 그렇게 수직적이지 않다. 방송사 비정규직들은 해고 등 신분상의 불이익 때문에 피디에게 수직적으로 종속된 관계로 이해되지만, 독립제작에서 피디와 스태프의 관계는 수평적 협력관계로 해석할 수 있다.

지상파 방송사는 피디, 기자, 아나운서, 경영, 방송기술 등의 정규직 노동자들을 내부화하고 기술발전과 미디어 환경변화에 따라 기능적 유연성을 발휘하도록 지원하지만, 직원들의 기능적 유연성을 위해 투자할 여력이 없는 독립제작사들은 최소한의 직원만으로 운영하며, 수평적으로 네트워크화된 전문업체로부터 아웃소싱하여 해결하고 있음을 알 수 있다.

(2) 비정규직 노동에서 기능적 유연화의 함의

기능적 유연성 논의에서 정규직 노동자에 의한 인하우스 제작과 비정규직 노동자에 의한 외주제작을 비교, 검토할 때 간과하지 말아야 할 중요한 차이점이 있다. 두 가지를 논의할 수 있다.

첫째, 지상파 방송사에서 6mm 카메라와 비선형편집장비 등 테크놀로지의 도입으로 피디들의 직무범위가 확대된 것은 프로그램의 완성도를 높이기 위한 피디들의 의식적인 노력의 결과라고 해석할 수 있지만, 독립제작사에서는 동일한 테크놀로지가 비용절감을 위한 노동착취의 도구로 기능할 가능성이 매우 높다는 점이다. 6mm 카메라와 비선형편집기가 방송사에서는 자신의 기획의도를 피디 스스로 구현할 수 있는 기회를 제공할 뿐만 아니라 이러한 신 제작장비가 제공하는 새로운 기능에 투여한 추가적인 노동에 대해서도 시간외 수당이라는 형식으로 경제적 대가를 지급받지만, 독립제작사에서는 이러한 신기술이 보상 없는 노동을 의미하기 때문이다. 즉 비정규직 방송노동에서 신기술의 도입은 곧 노동강도의 강화로 이어졌다는 점에 주목할 필요가 있다.

NLE가 없었으면 일대일로 가편집만 해서 종편실(종합편집실)로 들고 오면 됐었는데, NLE가 있다보니깐 TD(기술감독) 종편감독들이 하던 일을 피디가 하게 되고, 또 비슷한 예로 피디는 연출만 하면 됐었는데 6mm라는 새로운 카메라가 나오면서 그걸 내가 직접 찍어야 되고. 그런 거 아닐까요? 그래서 오히려 기술의 발전들이 더 노동 강도 측면에서는 긍정적이진 않은 것 같습니다(독립제작사 피디 G).

둘째, 기능적 유연성이 독립제작에 가져다주는 장점으로 스텝인력 구성의 유연성을 들 수 있다. 방송사의 경우에는 카메라, 기술감독, 조명 등의 제작 스텝들이 모두 직원이기 때문에 피디가 원하는 인력을 선정할 수 없지만, 외부노동시장에서는 피디의 스텝 구성이 상대적으로 자유롭다.

기술 스텝들, 스튜디오 녹화의 조명감독이라든지 스튜디오 카메라 스텝이라든지 더빙실의 오디오 감독이라든지 이런 분들은 회사의 제작 리소스로 총괄해서 운영하는 분위기기 때문에 그 부분은 초이스해서 운영할 수 없고, 또 여러 프로그램이 한 장소에 가서 찍고 움직이는 거라 회사의 인력운영 시스템에 우리가 호흡을 맞출 수밖에 없죠(방송사 피디 H).

내부에서는 직원이다 보니 피디로서 일을 하기에 예를 들어 나이 많은 부장님하고 배정이 되는 거죠. 여기서 내가 이렇게 하고 싶어도 연차나 회사 내 직급 그런 관계에 있어서 그런 부서별 곤조들도 심하구요, 그런 것도 심하고 그래서 힘들었는데. 밖에서는 그래도 서로 프리랜서, 업자 입장이다 보니 서로 고객이잖아요 그래서 서로 잘해주려고 노력하죠. 그리고 또 제가 친한 사람하고 계속 할 수가 있으니까 제가 고를 수 있으니까요 내부와는 달리. 편집실이나 카메라맨이나, 마음 맞는 사람하고 실력 있는, 제가 생각하기에 실력 있는 사람하고. 골라서. 관계들은 더 좋은 것 같아요. 분위기는 더 좋은 것 같아요(독립제작사 피디 G).

이와 같이 인하우스와 달리 외주제작에서는 나이와 직급으로 인한 스텝 노동사이의 갈등을 찾아보기 힘들다. 독립제작사의 제작자인 피디나 카메라, 조명 등을 담당하는 외부 프리랜서들은 서로 고객의 입장이다 보니 협조적 문화가 정착되어 있다. 왜냐하면 특정 프로그램에서 함께 일했던 경험에 대한 만족도가 낮으면 이후에 함께 일할 가능성이 낮기 때문이다. 따라서 외주제작시장은 스텝 구성의 유연성으로 인해 노동력의 이합집산이 일상적으로 일어날 수 있는 곳이다. 호흡이 잘 맞는 경우는 지속적인 협력관계로 나아갈 수 있지만 그렇지 못할 경우는 일회성 제작으로 끝나는 경우도 많다. 실제로 외주제작 시장에서는 피디가 호흡이 잘 맞는 스텝들을 자기 사단(family)으로 구성하여 프로그램이 있을 때마다

함께 일하는 경우가 많다.

요약하자면 기능적 유연성이 비정규직 방송노동시장에서 가지는 함의는 제작 스태프구성의 유연성으로 이해할 수 있는 반면, 다기능화와 직무충실도 제고 등의 장점은 경제적 영세성과 교육훈련의 부재 등으로 실현되지 않고 있는 것으로 나타났다.

4) 방송 비정규직 노동자의 노동조건

지금까지 방송 비정규직 노동시장에서의 유연화의 전개과정과 노동자의 경험을 분석해 본 결과 비정규직 노동자들이 가장 우려하고, 또 그 결과로 인해 가장 영향을 받는 유연화의 유형은 수량적 유연화, 즉 노동의 비정규화로 인한 고용불안으로 나타났다. 또한 수량적 유연화의 결과로 양산된 비정규직 노동자들은 고용불안에 함께 수반되는 정규직 노동자와는 비교할 수 없는 열악한 노동조건에도 시달리고 있는 것으로 분석되었다.

우선 방송 비정규직 노동자들의 노동강도는 일반적으로 정규직 노동자보다 훨씬 높은 것으로 알려져 있다. 방송사 비정규직 스태프의 노동량도 적지 않지만 그나마 이들은 방송사라는 공간에서 정규직 노동자와 함께 협업하는 특성 때문에 일의 양이 가혹할 정도로 많지는 않다. 게다가 FD, 차량운전직 노동자들은 초과노동에 대한 수당도 지급받고 있다 그러나 외부노동시장의 독립제작사 조연출이나 외부용역업체 노동자들은 상상을 불허할 정도로 열악한 노동조건에 시달리고 있다.

외주제작사 조연출로 들어오면 ... 각종 모든 사무실 잡일서부터 요즘은 또 6mm시스템이라서 혼자 촬영도 다 해야 하구요. 편집해야되고. ...주 5일제는 말도 안 되는 것이고. ...조연출 친구들 같은 경우는 인간 이하의 생활을 하고 있죠, 정말. 일주일 내내 집에 못 들어가는 게 오버가 아니구요. 진짜 그건 항시 있어요, 조연출들은. 집에 잠깐 씻고 오고, 하루 이틀 시간 내고 그런 거고. 정말 심한 경우는 일주일 내내 못 들어가는 경우도 있구요. 일주일에 정말 최소한 2, 3일씩은 다들 밤새는 것 같구요(독립제작사 피디 G).

특히 독립제작사 조연출의 노동조건은 방송사의 비정규직 노동자보다 훨씬 열악하다. 이들은 일상적으로 이루어지는 야간노동과 휴일노동에 대해 아무런 금전적인 보상을 받지 못하고 있다. 문제는 이들이 노동과정론에서 주장하듯이 사용자의 지시에 의해 노동착취를 당하는 것이 아니라, 프로그램을 잘 만들기 위해 스스로 자아착취의 길로 들어서고 있다는 점이다. 자신이 만든 프로그램이 성공해야 평판이 좋아지고, 대외적인 지명도는 장기적으로 더 좋은 조건으로 더 안정된 직장으로 갈 수 있는 발판이 되기 때문에 이들은 지금의 열악한 상황을 기꺼이 참고 있는 것이다.

그러나 독립제작의 경우에도 피디, 조연출 등의 창의적 집단에 비해 조명, 카메라, CG 등의 기능적 집단에서는 그러한 미래에 대한 꿈을 찾아보기 힘들다. 따라서 이 분야를 지원하는 노동예비군도 과거에 비해 많이 줄었다.

이 바닥에 3D하는 친구들 있잖아요. 캐릭터 만들고 모델링하고 외주 타이틀 만들고 하는 친구들, 미래를 물어보면 안하겠다고 합니다. 이렇게 힘이 들고 일도 많고 인지도가 낮은 거는 자기네가 아니라고 그러더라고요 ... 몇 년 전부터 제가 2선으로 물러나고 일을 넘겨주고 싶은데 배울 사람이 없어요. 힘들다고 생각 하나 봐요(프리랜서 CG O).

방송사에서 일하는 비정규직 노동자들은 정규직에게 지급되는 업무에 필요한 정보통신기기 지급에서도 차별적인 대우를 받고 있다. 이들은 노트북 컴퓨터, 휴대전화를 지급받지 못하고 있다. 예컨대 작가의 경우 다른 작가나 자료조사원과 공동으로 책상을 쓰게 하고 있으며, 노트북 컴퓨터와 휴대전화를 개인적으로 장만하는 것이 관행처럼 되어 있다. 이는 FD, 조명, 행정보조 등 다른 비정규직 노동자의 경우도 마찬가지이다. 방송사가 작가들에게 전용 사무공간과 사무기기를 지급하지 않는 것은 노동자성에 대한 논란 때문으로 볼 수 있다. 방송작가를 프리랜서로 보고 있는 방송사들은 이들의 사용종속성 주장을 원천적으로 차단하기 위해 전용 책상과 사무기기를 지급하지 않는 것으로 이해할 수 있다(김순영, 2007, 180-181 참조).

방송 비정규직 노동자의 열악한 노동조건이 개선되지 않는 원인을 노동조합에서 찾기도 한다.¹³¹⁾ 노동조건은 노사간 교섭 사항으로 보통 노사간 힘의 관계에 의해 결정되는 경향이 강한데, 방송시장에는 비정규직의 고용안정과 노동조건을 지켜 줄 노동조합이 아직 제 역할을 하지 못하고 있다. 노동조합의 교섭력을 통해 고용안정과 우호적인 노동조건을 제도적으로 확보하려는 방송사 정규직과 달리 비정규직 방송 노동자들은 고용과 노동조건이 불합리를 노동조합을 통해 조직적으로 해결하려는 의지가 약하다. 특히 회사 규모가 작은 독립제작사의 경우 노조를 결성해서 노동조건을 보호해야겠다는 엄두조차 내지 못하고 있는 것이 현실이다.

배부른 소리죠. 노조할 정신이 어디 있습니까? 당장 정말... 방송사에서나 가능한 얘기죠(독립제작사 피디 G).

일반적으로 독립제작사의 비정규직 노동자들은 열악한 노동조건에도 불구하고 잦은 이직과 몇 명 되지 않은 구성원으로 인해 노동조합 설립에 대해 깊이 고민하지 못하는 경우가 많다. 파견과 용역 등 간접고용 노동자들 역시 노동조합의 법적 보호의 사각지대에 놓여 있기는 마찬가지이다. 파견·용역 회사에는 이들 비정규직 노동자를 보호해 줄 노동조합이 없으며, 이들이 실질적으로 노동력을 제공하는 회사의 노동조합도 파견·용역 노동자들의 노동조건에 무관심하기 때문이다. 한마디로, 노동조합의 부재는 비정규직 노동자들의 열악한 노동조건을 고착화하는 기제가 되고 있다는 점에서 심각성을 더하고 있다.

제3절 유연화된 노동현실에 대한 방송노동자의 인식

131) 지난 2000년에 '방송사 비정규직 노동조합'이 결성되었지만, 조합원 수가 400여 명에 불과하고 조합원 구성도 방송차량 운전직을 주축으로 하고 있어서 다양한 분야의 비정규직 노동자를 아우르지 못하는 한계를 안고 있다.

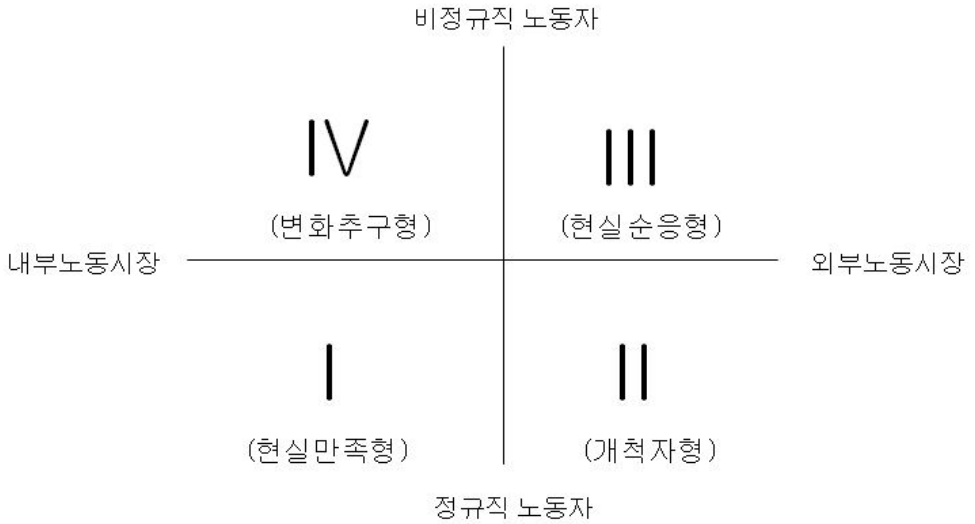
제 2절에서는 방송노동자들의 노동유연화 경험을 정규직과 비정규직을 구별하여 살펴보았다. 정규직의 유연화 경험이 기능적 유연화에 초점이 맞추어져 있는 반면 비정규직 노동시장의 유연화 경험은 수량적 유연화와 임금 유연화가 두드러졌다는 점을 확인하였다. 그렇다면 방송노동자들은 유연화된 노동현실을 어떻게 인식하고 있으며, 변화된 방송노동시장에서 자신이 처한 상황에서 유연화의 현실을 어떻게 받아들이고 있는지를 묻지 않을 수 없다. 이 질문이 <연구문제 3>에서 제기한 유연화된 노동현실에 대한 방송노동자의 인식의 문제이다. 이 절에서는 방송 노동자들이 방송노동시장 유연화의 결과로 나타난 노동현실을 어떻게 인식하는지를 분석한 결과를 제시한다.

1. 방송노동자의 노동유연화 인식 유형

심층인터뷰와 문서자료를 통해 추출한 범주들을 상호 비교, 대조하여 유연화 매트릭스 상에서의 방송 노동자의 위치를 도출하는 유형분석을 시도했다. 이 연구에서는 방송 노동자들이 속한 노동시장과 이들의 고용형태를 기준으로 두 개의 축을 만들었다. 방송사 내부노동시장 또는 외부노동시장을 기준으로 가로축이 형성되었으며, 정규직과 비정규직을 가르는 세로축이 만들어져 있다. 이 두 축을 중심으로 네 개의 차원이 도출하였는데, 각 차원을 현실만족형, 개척자형, 현실순응형, 변화추구형으로 명명하였다. 이를 도식화하면 <그림 4-5>와 같다.

1) 유형 I: 현실만족형

현실만족형의 방송노동자들은 사회적으로 평판이 좋은 방송노동에 종사하는 것에 대해 자긍심을 가지고 있으며, 수량적 유연화에 대한 우려가 크지 않은 방송사 정규직 노동자들이다. 이들은 노동조합의 해고제한 압력이 여전히 강력하게 작동하고 있어서 비교적 높은 수준의 고용안정을 누리고 있으며, 외부의 강제에



<그림 4-5> 노동유연화 매트릭스에서 방송노동자의 위치 모형

의한 일방적인 해고는 없을 것이라는 낙관적인 생각을 하고 있다. 탈규제 정책과 매체시장의 확대 등으로 방송환경의 변화에 따라 지상파 방송의 독과점적 지위에 대한 공격이 높아지면서 고용불안에 대한 우려가 없는 것은 아니나 그 수준은 높지 않다. 방송사 정규직 노동자들은 대체로 현재의 고용안정에 만족하고 있기에 현실만족형으로 명명했다.

노조가 정상적으로 조직을 가지고 움직이면 그렇게(고용안정이 유지) 될 것이다 ... 앞으로 구조조정 얘기는 계속 틈틈이 나오고 있지만 노조에서 잘 대처를 할 것으로...(방송사 피디 F).

매체환경이 변하니까 고용불안이 없다고 말하기는 어렵구요 ... 지상파가 독점적 지위를 누리고 있을 때에 구성원들이 가졌던 생각과는 차이가 있을 것 같다. 그렇다고 해서 당장의 조직의 법이나 규칙이나 이런 것들이 갑자기 바뀌거나 그러지는 않기에 상대적으로 아직까지는 시장에 있는 제작자보다는 여유가 있다(방송사 피디 A).

현실만족형은 수량적 유연화와 임금 유연화의 영향을 비교적 적게 받는 대신 기능적 유연화의 직접적 대상이다. 기능적 유연화가 가져온 기술변화에 대한 적응 방식은 적극적으로 적응하려는 의지를 가진 노동자와 신기술과 새로운 작업 조직에 대해 거부감을 가진 노동자로 양분된다. 이러한 구분은 세대별로 나뉘는 특징을 보여주는데, 이는 조직에서 나이 든 세대들이 기술에 대한 적응력이 떨어지고 새로운 조직운영 제도의 도입으로 기득권을 위협받고 있다고 생각하기 때문이다. 한국 방송노동시장에서 기능적 유연화는 비교적 최근의 현상으로 현재 진행 중이기 때문에 그 효과에 대한 논의는 좀 더 시간이 필요하다.

2) 유형 II: 개척자형

방송 프로그램을 제작하는 노동에는 재미와 매력을 느끼지만, 유연화의 결과 자신이 처한 열악해진 노동현실에 대해서는 개선의 여지가 필요하다고 느끼는 독립제작사와 제작지원업체의 정규직 노동자들이 개척자형에 속한다. 독립제작사의 피디, 제작지원업체에서 직원으로 근무하는 카메라, 조명 등의 제작인력이 이 유형에 속하는 사람들이다.

개척자형에 속하는 사람들은 대체로 방송 일이 좋아서 이 분야에 뛰어들었지만, 고용불안, 열악한 임금과 노동조건에 대해서는 불만이 많다. 그러나 개척자형에 속하는 사람들은 이러한 모순들을 제도적으로 해결하기 위해 노력하기보다는 다분히 개인적인 차원에서 문제해결을 도모하는 경향이 강하다. 조직적인 문제해결이 어려운 이유는 이들에게 노동조합이 결성되어 있지 않기 때문이다. 개척자형은 유연화된 노동현실에 대해 저항적 태도를 견지한다는 점에서 변화추구형과 같은 입장이지만, 문제를 해결하는 방식이 개인적인 차원에 머물고 있다는 점에서 노동조합을 통한 제도적 해결을 모색하는 적극적인 변화추구형과 차별화된다.

개척자형 노동자들은 힘들고 고된 과정이지만 자신의 분야에서 전문성을 확보하면 더 나은 미래를 설계할 수 있다는 믿음을 가지고 있다. 초과근로수당과 상여금을 받지 못하면서도 밤새워 프로그램을 제작하는 독립제작 피디, 외부업체의 기능인력들은 언젠가는 자신의 사업체를 설립하거나 프리랜서로 독립하겠다는 꿈을 가지고 있다. 즉, 현재의 직장을 평생직장으로 여기기보다는 경험을 쌓기

위한 경유지로 생각하는 경향이 강하다.

초창기에는 다들 원대한 꿈을 안고... 덩치를 키워서, 다들 꿈이 그거거든요. 우리는 언제까지 방송사에 목매달고 있어서 프로그램 언제 끊길지 모르는 그런 불안 속에서 살아야 하나. 우리도 회사 틀을 만들어서, 시스템을 제대로 만들어서 정말 방송국 부럽지 않은 회사를 만들어보자(독립제작사 피디 G).

개척자형에 속하는 독립제작사와 제작지원업체의 정규직 노동자들은 말이 정규직 노동자이지 실제 임금과 노동조건은 방송사의 정규직 노동자와 비교를 불허할 정도로 매우 열악하다. 독립제작사가 정규직 직원을 채용하는 경우에도 대부분의 회사들이 경제적으로 영세하여 정규직 노동자의 대우를 제대로 해주지 못하는 실정이다. 노동자들 역시 이직이 빈번할 뿐만 아니라 회사가 자신들의 고용안정을 지켜줄 경제적 여력이 없다는 점을 잘 알고 있다. 따라서 독립제작사와 제작지원업체의 직원들은 형식적으로는 정규직이지만 사실은 비정규직에 해당하는 임금과 노동조건에 처해 있다고 보는 것이 옳다. 간혹 실력 있는 피디들을 회사가 붙잡아두고 싶어 하지만, 그들 역시 자신의 제작역량을 펼칠 수 있고 더 많은 임금을 제시하는 제작사로 이동하거나 자신의 회사를 설립하고자 하는 꿈을 가지고 있어서 고용안정이라는 것이 유인이 되지 못하고 있다. 상황이 이러하다 보니 직원의 기회주의적 성향을 제어할만한 금전적 인센티브를 제공할 여력이 없는 회사는 우수한 인력을 안정적으로 확보할 수 없게 된다. 경제적 여유가 있는 제작사들도 직원에 대한 투자를 해보야 이직해 버리면 손해를 보기 때문에 투자를 망설이게 되는 딜레마에 처하게 된다.

3) 유형 III: 현실순응형

현실순응형은 외부노동시장에서 비정규직으로 일하는 카메라, 조명, 방송차량 등의 계약 서비스 노동을 일컫는다. 이들은 독립제작사가 프로그램을 수주 받아 연락을 해오면 그때마다 프로젝트별로 노동력을 제공하기도 하고, 전문제작업체에 소속되어 일하기도 한다. 그러나 노동조합을 결성하여 노동조건이나 고용관계

를 개선하고자 하는 적극적인 의지를 보이는 경우는 거의 없다. 따라서 현실개선의 의지가 약한 외부노동시장의 비정규직 노동자들을 현실순응형으로 명명했다.

현실순응형은 열악해진 고용관계와 노동조건을 운명처럼 받아들이면서 방송노동에서 보람을 느끼지 못하는 생계형 노동자가 많은 편이다. 이 유형의 사람들이 변화추구형과 다른 점은 유연화된 노동현실에 분노하여 저항적인 태도를 가지고 적극적으로 제도개선에 나서지 않는다는 점이다. 그런 점에서 현실순응형은 현실체념형의 다른 이름이다.

갈 데가 없어요. KBS에서 저도 일을 많이 하는 편이 아니거든요. 일주일에 3일 정도 밖에 없어요. 많이 하는 팀도 있긴 한데, 일을 많이 해도 실질적으로 큰 소득되는 일은 없어요. 많이 하는데도. 크게 얘기해서 CG라고 할 때 저는 오래 돼서 하는 거고, 누구나 일탈을 꿈꾸는 것 같아요. 근데 방법이 없기 때문에 그냥 있는 것 같습니다(프리랜서 CG O).

4) 유형 IV: 변화추구형

변화추구형에 속하는 노동자들은 매트릭스 상에서 현실개선 의지가 가장 강한 사람들이다. 이들은 자신의 방송노동에 대한 만족도가 낮은 편이며 유연화된 방송 노동현실에 대해 저항적인 태도를 견지하고 있다. 자신의 방송노동을 긍정적으로 생각하기보다는 힘들고 반복적인 노동으로 표현하는 경향이 있다. 방송사 계약직, 용역직 등의 스태프노동에서 이러한 경향이 두드러졌는데, 이는 방송사 비정규직 노동자들이 피디와 작가 등의 창의적 집단만큼 창조의 보람을 느끼지 못하기 때문으로 해석된다. 이들은 극단적인 경우 방송노동에 참여하는 자신을 소모품으로까지 인식하는 경우가 있었으며, 잠시 거쳐 가는 일시적 노동으로 생각하기도 했다. 방송사에서 일하고 있는 한 FD는 자신이 피디를 도와 노동하지만 노동의 크레디트는 피디에게 귀속되기 때문에 자신의 노동은 소외되고 있다고 말한다.

내가 만들었어야 보람을 느끼죠. 한 프로그램을 제작함에 있어서 허드렛일만 하

다가 그냥 말 그대로 노가다 하는 거고...(방송사 FD L).

FD, 조명 등의 기능적 집단의 비정규직 스텝은 전문직업인으로서의 자부심이 약하고 일시적으로 거쳐 가는 직업으로 생각하는 사람들이 많다. 이 분야에서 이직이 많은 것도 바로 그러한 이유에 기인한다. 방송사에서 파견·용역직으로 일하고 있는 비정규직들은 하루라도 빨리 비정규직 노동의 열악한 현실을 탈출하고 싶어 한다.

저도 이걸 계속하려는 게 아니라 배워서 다른 걸 해보려고 하는데, 지금은 자리도 없고 해서 기다리고 있죠 ... 외부업체 쪽으로 많이 나가죠. ‘토탈’이나 ‘무빙라이트’ 그런 업체로 많이 빠져나가죠 ... 그 회사 정규직이 되기 때문에 여기랑은 틀리죠. 여기는 비정규직이고 거기는 정규직이 되기 때문에 그런 점에서 많이 틀리죠(방송사 용역직 조명 N).

방송사에서 노동하는 비정규직들은 자신의 노동분야에서 전문성을 쌓은 뒤 방송사 또는 제작지원업체의 정규직으로 진출하려는 꿈을 간직하고 있다는 점에서 개척자형과 유사한 측면이 있다. 지금은 많이 줄어들었지만 1990년대까지만 해도 지상파방송의 FD, 조명, 카메라 업무에서 비정규직으로 일하다가 정규직이 되거나 케이블 방송 또는 지역민방으로 스카우트되어 가는 사례가 종종 있었다. 예컨대 KBS의 경우 오디오맨 등의 연봉계약직으로 입사한 뒤 전직시험을 통해 카메라 기자나 촬영감독으로 전직한 사례가 있으며,¹³²⁾ 1990년대 중반 케이블 TV와 지역방송으로 진출한 방송사 비정규직 카메라맨과 조명 전문가들이 있었다. 오늘날에도 비록 지금은 비정규직이지만 방송제작 경험을 쌓아 정규직이 되겠다는 생각을 가진 스텝 노동자들이 여전히 존재한다.¹³³⁾

132) 1990년대까지만 해도 용역으로 일을 시작해서 연봉계약직이 되었다가 하위직이기는 하지만 일반적으로 전환이 가능한 시절이었지만, 이제는 노동시장을 유연화하는 사회적 분위기와 노동비용을 줄이려는 방송사의 인력정책으로 인하여 비정규직 노동을 정규직화 하는 사례를 찾아보기 힘들다.

133) 방송사 근무 이력을 얻기 위해 저임금을 감수하는 상황은 영국에서도 크게 다르지 않은데, 예컨대 BBC에서 자료조사원과 카메라우먼으로 활동한 한 여성의 시간당 임금은 최저임금 5파운드에 절반에 해당하는 2.5파운드였다(PD저널, 520호, 2007년 7월 25일, 6면).

변화추구형이 개척자형과 다른 점은 개인적인 문제 해결뿐만 아니라 노동조합의 조직을 통해 제도적으로 불합리한 노동현실을 바로잡는 행동에 나선다는 것이다. 이들이 조직화를 통해 제도개선에 나서는 이유는 방송사 내에서 정규직 노동자와 함께 일하면서 정규직과 비정규직의 차별관행을 일상적으로 목격해왔기 때문에 다른 유형에 비해 상대적인 박탈감과 비정규직 노동에 대한 문제의식이 더 크기 때문이다. 한마디로 변화추구형은 네 가지 차원 중에서 고용불안과 비정규직이 당면한 노동현실에 대한 불만이 가장 많은 동시에 이를 개선하고자 하는 의지도 가장 강한 집단이다. 따라서 이들은 노동조합, 협회 등의 조직을 결성하여 열악한 고용관계와 노동조건에 대응하고 있다.

일주일전에 (해고)통보를 받자마자 노동조합을 만들었어요. 노동조합을 만들고 3일 했나요, 노동조합 활동을 KBS에서. 그리고 바로 해고되고 그러면서 계속 KBS 앞에 와서 집회도 하고 복직요구도 하고 당시에는 사회적 관심이 컸습니다 ... 그 당시에 26개 단체가 모인 그 파견철폐공동대책위원회라는 걸 구성했어요 (방송사 차량기사 K).

물론 극히 미미한 수에 그치고 있지만 방송사 정규직 중에서도 비정규직 노동자들이 겪는 불합리한 노동현실에 대한 문제의식을 공유하는 노동자들도 있다. 특히 정규직 노동조합이 동일 사업장 내에서 벌어지는 비정규직의 열악한 노동 환경에 대해 관심을 가지고 정규직으로의 전환, 노동조건 개선 등에 관하여 비정규직 노동자들과 연대의 틀을 만들어나가는 현상도 목격된다.

지금까지 노동자들이 소속된 노동시장과 정규직 여부의 고용형태를 기준으로 노동유연화 매트릭스 상에서 방송 노동자들이 차지하는 위치를 네 가지 유형으로 구분하고, 각 유형별 특징을 고찰하였다. 이 모형에 대한 이해의 깊이를 더하기 위해 몇 가지 추가적인 설명이 필요하다.

첫째, 이 모형에서 각 유형에 대한 설명은 뚜렷한 경향성에 대한 해석이기 때문에 각 차원으로 분류된 방송노동자들이 모두 같은 생각과 태도, 행동을 취하는 것은 아니라는 점이다. 다시 말해, 각 차원을 나누는 벽은 넘지 못할 벽이 아니라는 것이다. 앞서 살펴보았듯이 현실만족형에 속하는 방송사 정규직 노동자도

매트릭스 상의 자신의 위치를 초월하여 변화추구형의 주장에 동조하여 비정규직 노동자의 정규직화를 위해 노력할 수 있는 것이다. 또 다른 예로 현실순응형에 속한다고 해서 현실의 노동조건에 대한 개선의지가 전혀 없다고 볼 수 없다. 다만 노동조합이 설립되어 있지 않고 노동이 개별적으로 이루어지는 특성상 문제의식의 공유가 어렵기 때문에, 현실의 상황을 수동적으로 받아들이는 노동자가 많은 것이다. 마찬가지로 방송사에서 일하는 비정규직이라고 해서 모두가 변화를 추구하는 인간형이라고 볼 수 없다. 그들 중 일부는 주어진 현실에 순응하기도 하기 때문이다.

둘째, 현실개선 가능성에 관한 비정규직 노동자들의 인식의 문제이다. 비정규직 방송노동자들은 대체로 고용불안을 시대적 상황 탓으로 돌리고, 정규직 전환은 불가능하다고 생각하고 있다. 불평등한 현실에 대한 인정은 체념적 사고에서도 드러난다. 전국언론노동조합(2004, 341쪽)이 조사한 『2004 언론사 노동실태조사』에 따르면 방송산업에 종사하는 비정규직들은 정규직 전환 가능성을 묻는 질문에 대해 응답자의 78.8%가 향후 정규직 전환 가능성이 없다고 부정적으로 생각하는 것으로 나타났다. 바우처 노동과 임시직 노동자들은 100%가 정규직 가능성이 없다고 응답했으며, 계약직만이 정규직 전환 가능성을 다소 긍정적으로 보고 있을 뿐(있다 8.2%, 조금 있다 28.6%) 파견, 용역, 특수고용직들은 매우 비관적으로 전망하고 있는 것으로 드러났다. 고용불안을 시대적 상황으로 여기며 현재의 비정규직 고용이 정규직으로 전환될 가능성에 대해 부정적으로 인식하는 경우가 많은 것으로 나타난 것이다. 고용안정에 대한 이러한 비관적인 전망은 주어진 현실에 대한 체념 또는 합리화를 낳는다.

워 방송작가가 고용이 불안하지만 딴 데라고 안전한가? 그런 의식도 있고, 그럴다면 방송작가라는 직업이 매력적이지 않을 이유가 없다, 그렇게 판단하고 있다고 생각하구요(방송사 구성작가 1).

셋째, 방송사 정규직 노동자들이 속한 현실만족형을 제외한 나머지 유형들은 예외 없이 유연화된 노동현실에 대해 부정적으로 생각하고 있다. 다만 현실에 대한 대응방식이 다를 뿐이다. 개척자형은 개인적인 이직을 꿈꾸며, 변화추구형은

제도적 개선을 위해 노력하고, 현실순응형은 주어진 현실을 받아들인다는 점에서 차이가 있다. 특히 현실순응형은 현실에 만족해서가 아니라 현실개선의 실질적인 방안을 찾지 못하기 때문에 차별적인 노동관행을 수용하고 있는 것이다.

넷째, 개척자형, 변화추구형, 현실순응형에 속해 있는 비정규직 노동자들이지만 방송사 정규직 노동자의 위치인 현실만족형의 정체성을 가지고 있는 사람들이 존재할 가능성이 있다. 이는 방송 일을 처음 시작하는 비정규직 노동자에게서 목격되는데, 이들은 방송 노동을 좋아하고 자신의 업무를 자랑스러워하며 심지어 강한 사명감과 책임감을 느끼기도 한다. 방송노동에 대한 이들의 우호적인 인식은 ‘매력’, ‘보람’, ‘성취감’, ‘자부심’ 등의 표현에서 잘 드러난다. 그러나 비정규 노동의 불합리와 차별을 일상적으로 겪게 되면 처음 방송노동에 대한 호의적인 생각을 가지고 방송사 정규직의 정체성에 자신을 위치시켰던 노동자들도 자신이 처한 노동시장과 고용형태에 따라 개척자형, 현실순응형, 변화추구형으로 이동할 가능성이 매우 크다고 전망할 수 있다.

2. 방송노동자의 고용불안 관리하기

1) 핵심범주와 패러다임 모형

이제 문서자료와 인터뷰 자료의 각 범주를 비교·대조하면서 노동유연화에 대한 방송노동자의 경험을 상징적으로 보여주는 핵심 범주를 찾는 선택코딩 과정이 남아 있다. 선택코딩은 핵심범주를 밝혀내고, 그것을 다른 범주들과 체계적으로 연결, 통합하고 정교화하는 과정이다. 따라서 선택코딩은 핵심범주를 찾아내는 것에서 출발하며, 일단 핵심범주를 선택하면 이를 중심으로 다른 범주들과의 관계성을 구체적으로 살펴보게 된다.

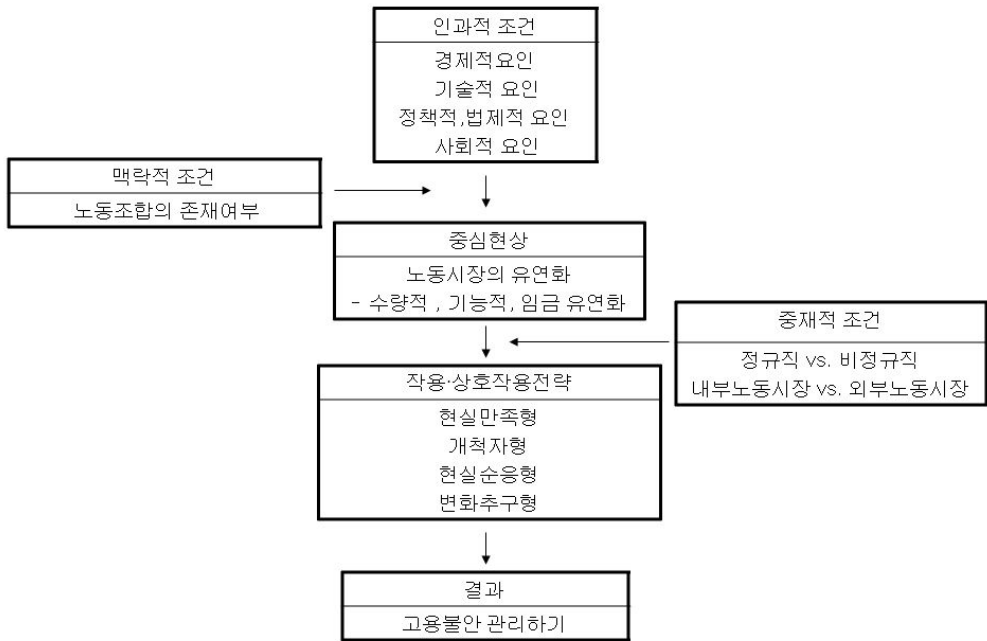
이 연구는 노동시장 유연화에 대한 방송 노동자의 경험을 상징적으로 보여주는 핵심범주로 ‘고용불안 관리하기’를 선택하였다. 방송노동자들은 노동유연화의 세 가지 유형, 즉 수량적 유연화, 기능적 유연화, 임금 유연화 중에서 정리해고와

정규직의 비정규직화로 나타나는 수량적 유연화에 대해 가장 민감하게 반응하며 우려하고 있는 것으로 나타났다. 특히 비정규직 노동자들은 수량적 유연화로 인한 불안, 즉 고용불안과의 불편한 동거를 하고 있으며, 이 불안을 관리하고 해소하기 위해 자신이 처한 노동시장과 정규직/비정규직의 고용형태에 따라 차별화된 불안관리 전략을 실천하고 있다.

현실만족형은 가장 저강도의 고용불안을 느끼고 있으며, 노동조합이 고용안정을 위협하는 요인에 대해 적극적으로 대처할 것이라는 낙관적인 생각을 가지고 있다. 개척자형의 고용불안 관리방식은 다분히 개인적이다. 현재의 직장에서 경험과 숙련을 쌓은 뒤 커리어 경로에서 수직상승을 꿈꾸는 이들은 현재의 고용불안을 종식시키는 유일한 방안은 현실에서 하루빨리 벗어나는 것이라는 생각을 가지고 있다. 짧은 기간 동안 숙련기술을 습득해야 하는 개척자형은 업무가 많고 노동이 과중해도 다른 유형에 비해 스트레스를 덜 받는 경향이 있다. 힘들고 고된 과정을 거쳐야 그 분야의 전문가가 될 수 있다고 생각하기 때문이다. 외부노동시장에서 비정규직으로 일하는 현실순응형은 불만족스러운 노동조건이지만 현실을 인정하고 받아들임으로써 고용불안을 관리하는 경향이 있다. 자신이 가진 기술 전문성이 제작현장에서 인정받고 필요로 한다는 점에서 만족하고, 고용불안에 대해 큰 의미를 두지 않는 경우가 많다. 마지막으로 변화추구형은 고용불안을 가장 적극적으로 관리하려는 의지를 가진 노동자들이다. 자신들이 처한 고용불안을 해소하기 위해 노동조합을 설립하는 등 모순과 불평등에 대해 제도적 개선을 추구하는 노동자들이 바로 변화추구형이다.

핵심범주로 도출한 ‘고용불안 관리하기’는 지금까지 분석한 모든 범주와 긴밀한 관련성을 가지고 있다. 핵심범주가 각 범주들의 관계 속에서 어떻게 도출되었는지, 범주들과의 관계성의 정도는 어떠한지에 관해서는 서술적 이야기(storyline)에서 구체적으로 기술될 것이다.

노동유연화 매트릭스 상에서 노동시장과 고용형태를 기준으로 추출한 네 가지 유형들을 노동유연화 전개과정에 통합하여 방송노동자의 노동유연화 경험을 <그림 4-6>처럼 하나의 모형으로 도출하였다.



<그림 4-6> 방송노동자의 노동유연화 경험 패러다임 모형

2) 서술적 이야기

이 연구의 핵심범주 ‘고용불안 관리하기’가 패러다임 모형의 각 범주들과 어떤 관계성을 가지는지를 보여주는 서술적 이야기는 다음과 같다.

먼저 방송노동시장의 유연화를 불러온 인과적 조건에는 경제적 요인, 기술적 요인, 정책적·법제적 요인, 사회적 요인이 있었다. 1997년 말 한국경제를 강타한 IMF 외환위기를 겪으며 한국의 노동자들은 과거와는 비교할 수 없을 정도의 높은 고용불안을 느끼게 되었다. 비교적 고용안정을 누렸던 방송노동시장도 IMF 경제위기의 영향권에서 벗어나 있지 않았다. 방송사들은 거래비용을 줄이기 위해 정규직 고용보다 비정규직 고용을 선호하는 경영전략을 취하였으며, 실제로 IMF 경제위기 직후에 방송사 정규직 노동자에 대한 정리해고가 단행되기도 하였다. 디지털 기술의 발달에 따른 신규 방송제작 장비의 도입은 노동의 탈숙련화 가능성으로 인해 고용불안의 원인이 될 수 있다. 정신노동과 육체노동이 분리되기 어

려운 방송노동에서 기술이 노동을 대체할 것이라는 기술결정론적 예언은 현실화 되기 어렵겠지만, 테크놀로지로 인해 숙련노동자들의 직무통제가 약화되거나 수량적 유연화가 부분적으로 관철될지도 모른다는 불안은 충분히 예상가능하다. 정책적·법제적 요인으로 분석된 신규 매체의 도입, 독립제작 쿼터정책, 파견법 등은 근본적으로 방송노동자의 통제 범위를 벗어나 있는 원천적인 고용불안 요소이다. 법과 정책에 의한 노동유연화 요인은 정책적 판단에 의해 정부가 일방적으로 도입되는 경우가 많기 때문에 가장 강력하고 그래서 노동자에게는 가장 두려운 불안요인이다. 사회적 요인으로 도출된 경제위기 상황에서 방송사에 대한 효율성과 구조조정 담론은 비정규직은 말할 것도 없고 상대적인 고용안정을 누리고 있는 정규직 노동자에게도 고용불안의 잠재적 요인으로 작동한다.

맥락적 요인으로 도출한 노동조합의 존재여부 범주는 방송 비정규직 노동자가 당면하고 있는 고용불안을 유발하는 간접적인 기제가 되고 있다. 노동조합의 존재이유가 조합원의 임금복지와 고용안정에 있기 때문에 노동조합이 설립되어 있지 않다는 것은 언제든지 노동유연화가 초래될 수 있으며, 유연화된 노동현실을 개선할 주체가 없음을 의미한다. 이런 점에서 노동조합의 부재는 고용불안의 맥락적 조건이 된다. 한마디로 비정규직 노동자들의 사업장에 노동조합이 설립되어 있지 않다는 사실은 고용 및 노동조건과 관련된 잠재적 불안이 언제든지 현재화할 수 있음을 의미한다. 반면 노동조합의 보호를 받고 있는 정규직 노동자들은 수량적 유연화로 인한 불안은 크게 느끼지 않고 있다. 다만 신기술 도입과 조직제도의 변화에 따른 기능적 유연화가 어떤 결과를 가져올지 우려 섞인 시선으로 바라보고 있지만, 이 경우에도 기능적 유연화는 기존의 제작체계와 노동과정의 변화에 그칠 뿐 결정적으로 고용불안을 유발하지는 않을 것으로 보고 있다. 한마디로 정규직 노동자들은 기능적 유연화가 현재화되어 수량적 유연화에 영향을 미칠 개연성이 나타나면 노동조합이 적극 대응할 것이라는 기대를 가지고 있다.

노동유연화의 중심현상으로 도출한 노동시장의 유연화는 신자유주의 경제 하에서 탈규제 논리와 더불어 기업 효율화 전략의 일환으로 추구되고 있으며, 실제로 1990년대 이후 한국사회에서도 노동시장의 유연화 압력은 계속 높아가고 있다. 노동시장 유연화는 수량적 유연화, 기능적 유연화, 임금 유연화의 형태로 나타난다. 수량적 유연화는 정규직의 수를 줄이고 임시직, 일용직, 파견, 용역 등

비정규직 고용을 확대하여 기업의 비용을 줄이는 고용전략이다. 기능적 유연화는 노동자의 수 또는 노동시간을 줄이는 양적 유연화에 의지하는 대신 신기술의 도입이나 노동과정의 변화 등을 통해 질적 유연화를 통해 생산성을 제고하려는 기업의 노력이다. 마지막으로 임금 유연화는 호봉제에 기초한 연공급을 지양하고 성과에 따라 임금을 유연하게 책정함으로써 노동자의 동기부여를 이끌어내 생산성 향상과 연계시키려는 기업의 유연화 전략이다.

노동유연화의 세 가지 유형이 불안을 유발하는 과정은 방송노동에서 정규직/비정규직, 내부노동시장/외부노동시장의 중재적 조건에 따라 매우 차별적으로 나타났다. 주로 방송사에서 일하는 정규직 노동자의 불안은 주로 기능적 유연화에 따른 불안이다. 즉 자신이 하던 일이 기술에 의해 대체되거나, 직무재배치로 새로운 업무를 배워야 하거나, 자신의 일에 대한 통제유지가 어려워지는 상황이 불안을 유발하는 것이다. 문제는 기능적 유연화를 겪고 있는 정규직 노동자들보다 수량적 유연화와 임금 유연화를 경험하고 있는 비정규직 노동자들이 느끼는 불안의 폭과 깊이가 훨씬 크다는 점이다. 비정규직 방송노동자들은 일터든 집이든 고용불안을 일상적으로 경험하고 있다. 해고와 이직의 위협이 상존하는 제작현장은 더 이상 편안함과 안정감을 주지 못하며, 가족을 지킬 수 없을지 모른다는 불안에 시달리고 있다. 게다가 구조조정 담론이 난무하는 사회도 방송노동자의 불안을 해소해 줄 기미를 보이지 않고 있다.

방송노동자들이 경험하는 노동유연화에 대한 작용·상호작용 전략은 크게 유연화된 노동현실을 인정함으로써 고용불안을 해소하는 전략과 유연화된 노동현실을 개선함으로써 고용불안을 해소하는 전략으로 크게 구분된다. 불안은 불안의 원인을 제거함으로써 해소될 수 있는데, 유연화된 노동현실에 대해 긍정적으로 생각하거나 체념함으로써 고용불안을 통제하는 전략이 전자라면, 불합리한 노동현실에서 경험을 쌓은 뒤 안정된 직장으로 이직하거나 노동조합의 조직적 투쟁을 통해 제도적으로 고용불안을 해소하려는 전략은 후자에 속한다. 고용불안을 해소하기 위한 작용·상호작용의 결과로 현실만족형, 개척자형, 현실순응형, 변화추구형의 네 가지 유형이 도출되었다.

3) 가설적 관계 진술

노동유연화에 대한 방송노동자의 경험과 인식에 관한 가설적 관계 진술은 각 범주의 속성과 차원을 고려하여 다음과 같은 진술문을 도출했다.¹³⁴⁾ 가설적 진술문들은 질적 인터뷰와 문서자료를 통해 도출한 것이다. 질적 자료를 통해 이보다 훨씬 더 많은 가설의 추출이 가능하지만 연구문제와 직접적인 관련성이 높은 것들을 중심으로 제시하였다.

- 신기술이 도입될수록 정규직 노동자들의 고용이 불안해질 것이다.
- 신기술이 도입될수록 정규직 노동자들의 직무범위가 확대될 것이다.
- 신기술의 도입될수록 비정규직 노동자들의 고용이 불안해질 것이다.
- 사회의 구조조정 압력이 높을수록 정규직 노동자의 고용이 불안해질 것이다.
- 노동조합의 활동이 왕성한 사업장일수록 정규직의 고용불안은 낮을 것이다.
- 노동조합의 활동이 왕성한 사업장일수록 비정규직의 고용불안은 낮을 것이다.
- 정규직 노동자일수록 노동유연화는 기능적 유연화와 관련이 높을 것이다.
- 비정규직 노동자일수록 노동유연화는 수량적 유연화와 관련이 높을 것이다.
- 방송노동에 대한 만족도가 높은 비정규직 노동자일수록 고용불안이 낮을 것이다.
- 현 노동을 경력형성과정으로 생각하는 비정규 노동자일수록 고용불안이 낮을 것이다.
- 외부노동시장에 속할수록 이직률이 높을 것이다.
- 고용불안이 높은 노동자일수록 방송노동현장을 떠날 가능성이 높을 것이다.
- 방송노동에 입문한 기간이 짧을수록 고용불안이 낮을 것이다.
- 정규직과 함께 일하는 비정규직일수록 고용불안에 대한 개선의지가 높을 것이다.
- 고용불안이 높은 노동자일수록 노동현실을 개선하려는 의지가 높을 것이다.

134) 근거이론은 가설검증보다 가설탐색과 가설창출에 초점을 맞추고 있기 때문에 이 연구에서 도출한 가설을 양적 연구방법을 통해 검증할 수도 있는데, 이렇게 질적으로 추론된 결과를 양적 측정을 통해 확인하는 연구방법, 또는 역으로 양적으로 도출한 연구결과를 심층인터뷰 등 질적 방법으로 상호 확인하는 연구방법을 삼각측량(triangulation)이라고 한다.

비정규 노동유연화의 가설적 진술문 작성에서도 인터뷰 참여자와 문서자료를 통해서 명백히 지지되지 않은 가설 진술문은 제외했다. 제외된 진술문에는 다음과 같은 것들이 있다

- 파견법의 도입으로 비정규직 노동자의 고용안정이 개선될 것이다.
- 노동예비군이 많으면 고용불안이 높아질 것이다.

파견법의 도입취지는 비정규노동자들의 고용을 안정화하겠다는 입법취지를 갖고 있었지만 사용자들이 2년이 경과하면 직접고용한 것으로 본다는 의제조항을 오히려 역으로 해석해 2년이 경과하기 직전에 해고하는 수단으로 활용함에 따라 파견법이 도입되었지만 고용이 안정되기는커녕 오히려 더 불안해진 것이다. 방송사의 운전직 파견노동자들은 이러한 법의 한계로 인하여 2년마다 해고되거나 타 방송사로 직장을 옮겨 다니는 철새노동을 하고 있다.

노동예비군이 많으면 고용불안이 높아질 것이라는 가설 역시 심층인터뷰에서 지지되지 못했다. 일반적으로 풍부한 노동예비군이 존재한 상태에서 일자리에 대한 선호도가 높고 사용자가 유능한 신규인력을 충원하기를 원할 때 기존 인력의 고용불안이 높아지는데, 방송노동시장에서는 정규직 노동에 대한 진입장벽이 매우 높게 형성되어 있을 뿐만 아니라 노동자들이 노동조합의 보호를 받고 있어서 고용불안의 정도가 낮게 나타났다. 방송 비정규직 노동자의 경우에는 대체로 열악한 노동조건과 저임금에 시달리고 있을 뿐만 아니라 이직이 빈번하여 노동예비군이 많다 하더라도 고용불안이 그렇게 높지 않은 것으로 나타났다. 오히려 고용불안에 의한 해고가 아니라 스스로 이직하거나 그만두는 경우가 훨씬 더 많은 상황이다.

4) 노동유연화 인식 유형의 범주별 비교

매트릭스 상의 네 가지 인식 유형을 방송노동자들과의 심층인터뷰에서 도출한 노동유연화의 주요 범주별로 비교분석하고, 이에 대한 해석을 시도하였다. 각 범주에 대한 해석을 시도한 후, 근거이론의 코딩 결과 도출된 구체적인 범주들도

함께 제시하였다.

<표 4-8> 방송노동자의 노동유연화 인식 유형의 범주별 비교

범주 \ 유형		현실만족형	개척자형	현실순응형	변화추구형
인과적 조건	노동예비군	매우 많음	많음	보통	보통
	신기술 도입 목적	프로그램 완성도	비용효율성	비용효율성	비용효율성
	고용안정의 법제도 의존도	낮음	낮음	높음	높음
	구조조정 압력	높음	낮음	낮음	낮음
맥락적 조건	노동조합의 존재	있음 (적극적 활동)	없음	없음	있음 (소극적 활동)
중심 현상	채용형태	공채	친분, 인맥	친분, 인맥	친분, 인맥
	고용유지력	노조의 억지력	호의, 평판	호의, 평판	호의, 평판
	고용기간	종신	프로젝트 기간 (보통 개편에 따른 6개월)	프로젝트 기간 (계약에 따라 유동적)	1년(갱신) 또는 파견/용역 기간
	고용형태	직접고용	직접고용, 프리랜서	직접고용, 프리랜서	직접고용, 간접고용
	고용안정성	높음	낮음	낮음	낮음
	이직 가능성	매우 낮음	매우 높음	높음	높음
	임금형태	월급	월급, 바우처, 계약금	월급, 바우처	바우처, 월급
	임금인상기제	노사 단체협상	개별계약	개별계약	개별계약
	시간외수당	지급	미지급	미지급	포괄임금제
	임금지급의 정규성	있음	있음(약함)	없음	있음
	인센티브 유무	있음	없음	없음	없음
	능력별 임금격차	없음	많음	적음	적음
	직무 자율성	높음	보통	낮음	낮음
	교육훈련	있음	없음	없음	없음

	기능적 유연성	높음	낮음	낮음	낮음
	직위의 분화	높음	낮음	낮음	낮음
	노동강도	높음	매우 높음	높음	높음
	휴대폰, 노트북 지급	회사 지급	개인 장만	개인 장만	개인 장만
	승진 가능성	있음	없음	없음	없음
	노동자 연령	20-50대	20-30대	20-30대	20-30대
	학력	대졸 이상	대졸	고졸, 대졸	고졸, 대졸
중재적 조건	정규직 여부	정규	정규(명목적)	비정규	비정규
	소속 노동시장	내부	외부	외부	내부
작용·상호 작용 전략	노동현실 만족도	높음	낮음	낮음	낮음
	현실개선 의지	낮음	높음	낮음	높음
	모순해결 주체	개인, 집단	개인	개인, 집단	개인, 집단
결과	고용불안의 정도	낮음	높음	높음	높음

(1) 인과적 조건

방송사 정규직 노동자가 속한 현실만족형은 다른 유형에 비해 노동예비군이 많고, 신제작장비의 도입이 비교적 빠르게 이루어지며, 고용안정을 제도적으로 보장받고 있지만, 구조조정에 대한 사회적 압력은 다른 세 유형의 비정규직 노동자에 비해 강하게 받고 있는 것으로 분석되었다. 한편 사실상의 비정규직에 해당하는 개척자형을 비롯하여 변화추구형과 현실순응형은 회사의 영세성으로 인하여 신기술 도입이 원활하지 못하고, 고용안정을 위한 법률적 보호도 제대로 받지 못하고 있다. 다만 수량적 유연화의 진행으로 고용이 불안하고 노동조건이 열악하기 때문에 구조조정에 대한 사회적 압력은 당연히 존재하지 않는다.

노동예비군과 관련하여 특기할 점은 독립제작사의 피디와 조연출 등 창의적 집단에는 꾸준히 지망생들이 모이고 있지만, 조명 또는 CG 등의 기술집단에는 지원자가 과거에 비해 줄어들고 있다는 점이다. 이는 기술집단의 노동이 주로 육체노동에 의존하고 노동시간이 대체로 길어 젊은이들이 기피하기 때문인 것으로

추정된다. 신기술 도입과 관련해서도 내부노동시장의 경우에는 프로그램의 완성도를 높이려는 목적으로 볼 수 있지만, 외부노동시장에서는 프로그램의 질을 높이기 위한 목적보다 비용효율성의 목적이 더 크다고 할 수 있다.

방송노동시장 유연화의 인과적 조건을 근거이론 코딩에 따른 범주, 하위범주, 개념으로 정리하면 <표 4-9>와 같다.

<표 4-9> 방송노동 유연화의 인과적 조건

범주	하위범주	개념
경제적 요인	풍부한 노동예비군	노동력의 공급초과
		높은 진입장벽(정)*
		방송노동에 대한 긍정적 사고
		열악한 노동에 대한 사전지식 결여(비)
		고용불안에 대한 무지 또는 외면(비)
	기술집단보다 창의집단 지원 선호	
경쟁우위 전략	경쟁우위 전략	인력의 다운사이징
		성과에 연동한 임금체계 도입 시도
기술적 요인	다기능화	6mm 카메라 도입으로 피디 직무확대
		비선형편집기 도입으로 노동의 개인화
정책적·법제적 요인	신규매체 도입정책	공민영 방송체제 도입으로 SBS 출범 케이블, 위성TV, 지역민방 도입 정책
	고용관련 정책과 법제의 미흡한 보호	하위직에 대한 정리해고(정)
		2년 도래 직전 파견노동자 무더기 해고(비)
		동종업체간, 계열사간 파견노동자 교환(비) 파견노동자 보호라는 법률적 취지 무색(비)
독립제작 정책	외주제작의무비율제 시행	
사회적 요인	방송사에 대한 비우호적 사회분위기(정)	IMF 외환위기
		공기업 종신고용의 '철밥통' 이미지
		공영방송의 비효율성 담론

* (정)은 정규직 노동시장, (비)는 비정규직 노동시장, 표기가 없는 범주는 정규직과 비정규직 노동시장에 공통으로 적용됨을 의미한다.

(2) 맥락적 조건

맥락적 조건으로 도출한 노동조합의 존재여부는 방송 노동자의 유연화 경험에

매우 중요한 영향을 미치고 있다. 1980년대 말 설립된 방송사 노동조합은 IMF 외환위기를 계기로 조합원의 고용안정에 관심을 기울이기 시작했다. 그때부터 노동조합은 수량적 유연화를 막는 억지력으로 작용하였으며, 노동조합의 부재는 언제라도 해고의 위협이 현재화할 수 있다는 불안을 의미했다. 현실만족형의 방송사 정규직 노동자와는 달리 개척자형과 현실순응형에 속하는 외부노동시장에서 일하는 노동자들에게는 노동조합이 설립되어 있지 않다. 착취에 가까운 과중한 노동에 시달리고 있지만 오히려 그러한 바쁜 일상 때문에, 그리고 ‘많이 들어오고 많이 나가는’ 빈번한 진입과 이직 때문에, 방송 비정규직 노동자들은 노동조합 설립에 대한 계획조차 세우지 못하고 있는 실정이다. 다만 방송사 내부노동시장에서 일하는 변화추구형의 경우에 ‘방송사 비정규 노동조합’이 결성되어 있으나 운전직들을 중심으로 운영되고 있어서, 다양한 직종의 비정규직 방송노동자들의 결사체로는 한계가 있다. 방송사 비정규직 노동자들은 거대한 방송사 조직에서 부서 단위로 한두 명씩 근무하는 경우가 많아 비정규직 노동의 실태 파악조차 여의치 않은 상태이다. 따라서 이들에게 노조활동에 대한 적극적 참여를 기대하기가 매우 어려운 실정이다.

방송노동시장 유연화의 맥락적 조건을 이루는 범주는 <표 4-10>과 같다.

<표 4-10> 방송노동 유연화의 맥락적 조건

범주	하위범주	개념
노동조합의 존재	유연화는 단체교섭 대상(정)	정규직 노동조합의 강력한 고용안정 의지
		대량인사는 노조와 사전협의사항
	노조설립과 활동의 한계(비)	인사제도 변경은 노조와 사전협의사항
		힘든 노동으로 노조설립의 정신적, 시간적 여유 없음 갖은 이직으로 노조설립을 계획하지 못함 흩어져 근무하기 때문에 노동자의 실태 파악 어려움 설립된 비정규직 노조도 운전직 중심의 제한적 활동

(3) 중심 현상

고용관계, 임금, 노동조건 등의 범주들로 구성된 중심현상 범주에서는 현실만족형과 나머지 세 가지의 유형들 사이에 뚜렷한 대비가 나타났다. 방송사 정규직 노동자들인 현실만족형은 공채로 입사하여 노동조합의 해고 역지력에 힘입어 종신고용을 누리고 있지만, 개척자형, 현실순응형, 변화추구형은 친분이나 인맥을 통해 일자리를 얻고 있으며, 그것도 단기간 고용에 그치는 경우가 많고, 고용주와의 친분을 유지하거나 실력을 쌓아 좋은 평판을 구축하지 않으면 일자리를 지속적으로 얻을 수 있다는 보장이 없는 매우 불안한 상태에서 살고 있다. 고용관계가 단절되는 경우에도 정규직은 정년퇴직 또는 명예퇴직으로 공식성과 자발성에 기초하여 이루어지지만, 비정규직 노동자들에 대해서는 일방적 정리해고의 강압적인 조치가 취해졌다. 이러한 정규직과 비정규직의 불평등한 고용관계는 비정규직 노동자들에 대한 차별적인 고용관행과 열악한 노동조건으로 나타나고 있다.

임금과 관련하여서도 현실만족형은 노사단체협상을 통해 합의된 임금이 매달 정해진 날에 지급되며, 기업의 성과나 개인의 업적에 따라 인센티브가 지급되고 있다. 그러나 개척자형, 현실순응형, 변화추구형은 월급 외에도 바우처의 형태로 주 단위로 임금을 받는 경우가 있으며, 임금 지급일의 정규성도 담보되지 않아 방송사의 행정처리나 독립제작사의 재정 상태에 따라 지급날짜가 일정치 않다. 심한 경우 외부노동시장에서 일하는 개척자형과 현실순응형의 스태프 노동자들은 임금을 떼이기도 한다. 월급의 형태로 임금을 지급받는다 하더라도 비정규직 노동자의 임금은 방송사 정규직 노동자와는 비교할 수 없을 정도로 열악하다. 또한 현실만족형에서는 노조의 임금협상에 의해 매년 임금이 인상되지만, 그 외의 유형에서는 개별 계약에 의해 임금이 결정되거나 임금인상을 방송사나 제작사의 호의에 의지할 수밖에 없는 의존적인 상황이 연출되었다. 물론 시간외 수당도 방송사 정규직을 제외하고는 거의 받지 못하거나, 수당을 받는 경우에도 포괄임금제와 같은 제도로 인해 노동의 대가가 제한적으로 인정되고 있다. 비정규직 방송 노동자들의 임금격차를 보면 방송사에서 스카우트되어 거액의 연출료를 받는 프리랜서 피디와 열악한 임금을 받는 독립제작사의 조연출이 함께 속해 있는 개척자형에서는 임금격차가 큰 반면 나머지 유형에서는 노동자 간 임금격차가 크지 않다. 현실만족형은 호봉제에 근거한 임금체계를 유지하고 있어서 동일한 시기에 입사한 노동자의 임금은 비슷한 수준을 유지하고 있으며, 현실순응형과 변화추구

형에서도 노동자간 임금 격차가 크지 않다. 임금지급의 기준은 정규직 노동자의 경우 노동시간에 의거하여 기본급과 수당을 받고 있지만, 비정규직 노동자들은 프로그램이라는 프로젝트 단위로 노동에 대한 대가가 정해지며, 그마저도 표준계약서의 부재로 제작비에 따라 임금이 일정치 않은 경우가 많다. 시간외 근무수당도 받지 못하는 경우가 대부분이며, 파일럿 프로그램에 투입된 연구개발비에 대한 보상도 이루어지지 않고 있다.

노동자의 연령대를 보면 정년이 보장된 방송사 정규직의 현실만족형만이 20대-50대가 골고루 분포되어 있으며, 나머지 유형에서는 40대 이상의 노동자를 찾아보기 어렵다. 이는 비정규직 노동이 경험 많은 숙련노동력을 원하는 것이 아니라 힘든 노동을 견뎌낼 수 있는 젊은 노동력을 원하고 있기 때문이기도 하겠지만, 비정규직 노동자들도 고용이 불안하고 미래를 약속할 수 없는 방송노동현장에 오래 머물지 않고 일찍 떠나기 때문으로 해석할 수 있다.

방송 노동자의 학력을 보면 방송사 정규직의 현실만족형은 모두 대학 또는 대학원 졸업의 고학력자들이며, 개척자형 역시 대학 졸업생이 대부분을 차지하고 있다. 그러나 비정규직에 해당하는 현실순응형과 변화추구형의 기술인력에는 고졸자가 상대적으로 많다. 핵심 제작역량을 가진 방송사 정규직은 고학력자, 단순 반복적인 육체노동을 하는 비정규직은 고졸자로 채용하는 이중노동시장 전략이 방송노동시장에서 작동하고 있는 것이다.

조직의 위계 사다리에서 위로 올라갈 수 있는 승진 가능성은 정규직 노동자의 현실만족형에서나 가능한 일이며, 다른 유형에서는 승진이라는 것이 사실상 존재하지 않는다. 단기간 프로젝트 프리랜서 노동이나 파견, 용역 노동의 경우에는 정규직이 아니기 때문에 아예 승진제도가 없다. 마찬가지로 교육훈련에 있어서도 현실만족형만이 방송사가 제공하는 연수 프로그램의 수혜대상이며, 비정규직 노동자들에게 교육훈련을 제공하는 회사는 거의 없다.

테크놀로지의 도입으로 인한 기능적 유연성의 정도는 현실만족형에서 높게, 개척자형, 현실순응형, 변화추구형에서는 낮게 나타났다. 수량적 유연화가 어려운 방송사 정규직 노동에서는 신기술의 도입, 새로운 조직운영 기법의 도입으로 생산성 제고를 꾀하지만, 다른 유형에서는 수량적 유연성과 임금 유연성을 통해 효율성 문제를 해결하는 경향이 강하다. 내부노동시장에서의 기능적 유연화는 신기

술의 발달, 프로그램 포맷의 변화, 제작노동의 변화가 선형적으로 나타났으며, 이러한 변화는 피디 노동의 확대와 분화과정을 잇따라 낳았다. 피디 노동의 하부구조에 FD, 행정보조 등 새로운 직종을 탄생시켜 직무를 이관한 피디노동은 그 결과 점차 기획노동을 강조하는 방향으로 수렴되었다. 기능적 유연화가 비정규직 노동시장에 대해 갖는 함의는 매우 약한 것으로 드러났다. 노동자의 빈번한 이직으로 독립제작사는 이들 노동자에 대한 기업특수적 훈련의 필요성을 느끼지 못하고 있으며, 고가의 제작 장비를 구입하는 데에도 적잖은 재정적 부담을 느낀다.

노동강도는 방송노동의 특성상 모든 유형에서 높게 나타났으며, 개척자형에서 가장 높게 나타났다. 독립제작사의 피디와 조연출 등은 방송사로부터 프로그램을 수주하면 그날부터 프로젝트가 진행되는 기간 동안 엄청난 노동력을 투입한다. 이는 일감이 항상 있는 것이 아니어서 독립제작사가 직원을 충분한 규모로 유지하지 못하기 때문이다. 즉 일이 없을 때 최소한의 인원으로 회사를 운영하다가, 프로그램을 수주하면 소수 인력의 강도 높은 노동으로 제작할 수밖에 없는 것이 독립제작사의 생존전략인 것이다.

노트북컴퓨터와 휴대전화 등 정보통신 기기는 방송사 정규직에게만 지급되며, 다른 유형의 노동자에게는 지급되지 않고 있다. 필요한 경우에는 개인적으로 장만할 수밖에 없다. 방송사에서 정규직과 함께 같은 공간에서 노동하는 비정규직 노동자에게 이러한 차별은 모욕으로 받아들여지기도 하는데, 방송사는 비정규직의 노동자성을 인정하지 않기 위해 개인 사무기와 전용 책상 등을 배정하지 않고 있다.

고용의 안정성과 관련하여 노동조합이 존재하는 방송사 정규직인 현실만족형을 제외하고는 모든 유형에서 고용안정성이 낮은 것으로 나타났다. 이직 가능성은 개척자형, 현실순응형, 변화추구형에서 높은 것으로 나타났으며, 그 중에서도 스스로 더 나은 직장으로 이동하겠다는 의욕을 가지고 있을 뿐만 아니라 능력이 있다는 소문이 나면 곧 스카우트 제의가 들어오는 개척자형에서 두드러진다.

방송사의 정규직 노동자들은 입사 후 일정 기간이 지나면 선임권에 의해 승진의 통과예를 거치지만, 직위의 사다리가 부재한 비정규직 노동시장에서는 사실상 승진이 존재하지 않는다.

방송노동시장 유연화의 중심 현상 코딩 범주는 <표 4-11>과 같다.

<표 4-11> 방송노동 유연화 중심 현상

범주	하위범주	개념
채용 형태와 방식의 상이성	공개채용(정)	매년 정해진 시기에 신입사원 채용
		고용의 공식성(공고, 합격자 발표)
		능력을 기준으로 선발
		최근 경력직 공채제도 활성화
	친분과 인맥에 의한 채용 (비)	고용의 정기성, 공식성 결여
		친분과 평판으로 선발
		해고부담으로 공채작가 기피
		근로계약서를 작성하지 않는 관행
고용기간	종신고용(정)	정년보장
	1년 이하(비)	1년 단위로 계약 갱신
	프로젝트 기간(비)	프로그램 개편(6개월)까지 고용
차별적 고용 관행	성차별적 고용관행	젊은 여성 방송작가 선호 현상(비)
	연령차별적 고용관행(비)	남성위주의 노동시장에 여성진출 확대(정)
	학력차별적 고용관행	40대 이후 스태프 노동력의 부재
고용 유지력	노동조합의 공식적 대응 (정)	정규직은 고졸자에게 진입장벽
		단체협약으로 부당해고 방지
		적정 신규인력 채용 요구
		특별채용시 노조협의 의무화
	개인의 비공식적 전략(비)	부당해고에 대한 고소고발
		부당해고 당한 조합원에 대한 생계지원
고용관계 의 단절	공식적, 자발적 단절	방송사 정규직 직원과의 친분 유지
		숙련기술에 대한 높은 평판 유지
	예측불허의 강제적 해고	낮은 이직으로 노조설립 여건 미성숙
		비정규직 노동조합에 대한 관심부족
임금지급	일정한 지급일자(정)	정년퇴직(정)
		명예퇴직, 희망퇴직(정)
		다른 직장으로의 자발적 이직
		파견법의 기한 도래 전 정리해고(비)
		사회적 압력에 의한 하위직 정리해고(정)
		군소방송사의 정리해고
		월급의 형태로 지급되는 임금

의 정규성	일정치 않은 지급 일자(비)	주 단위의 바우처 임금
		프로젝트 종료 후 일괄 지급
임금인상 기제	단체협약에 의한 임금인상(정)	단일호봉제에 의한 매년 일정액 인상 노사협상 결과에 따라 추가 인상
	개별계약에 의한 임금인상(비)	매년 연봉의 인상과 인하 모두 가능 내부/외부 노동시장에 따른 보수의 차이
임금격차	고용형태별 임금차이	정규직에 비해 열악한 비정규직의 임금
	비정규직내 임금양극화(비)	스타의 출연료 인상으로 스탭임금 열악화
	시간외수당의 불이익(비)	시간외 수당 축소 신청 관행 시간외 수당을 반영한 포괄임금제 적용
임금지급 기준	노동시간 기준의 임금(정)	주40시간 노동 기준임금과 초과근로 수당 노동시간에 따른 임금체계의 불합리성 프로젝트 단위의 보수체계의 필요성
	프로젝트의 완결성 기준의 임금(비)	방송되는 프로그램 단위 기준 시간외 수당, 휴일근무 수당 미지급
		연구개발에 투자된 노동에 대한 무보상 스텝노동 가격에 대한 표준계약서 부재
연봉제	제한적인 시행(정)	간부 대상의 성과급제 시행 연봉제 도입 시도
	보편적 임금제도(비)	연봉계약
인센티브	전직원 상여금(정)	목표성과 달성하면 전직원에 성과급 지급
	개인 인센티브(정)	광고판매율 높은 프로그램에 대해 성과급 광고판매 높은 프로그램 제작자 특별승호
	성과급 없는 외부시장(비)	영세하여 인센티브 못주는 독립제작사
기술변화 에 따른 제작 노동의 변화(정)	방송제작 기술의 변화	SD에서 HD로
		모노에서 스테레오로, 다시 5.1채널로
		후시녹음에서 동시녹음으로
		6mm 카메라의 도입
		아날로그 편집에서 디지털편집으로
	프로그램 포맷의 변화	테이프 녹화에서 파일 녹화로
		제작기법의 복잡화, 다양화(비선형편집기)
		CG작업의 일상화
		자막 사용의 증가
		오락적 요소의 강조(인포테인먼트)
제작노동의 변화	퓨전 장르의 탄생(다큐드라마 외)	
	야외제작의 확대(ENG, 6mm 카메라)	
	신기술로 인한 노동시간의 확대	
		동시작업의 필요성 감소

		숙련노동에 대한 의존도 약화
노동의 분화(정)	피디 노동의 분화	편집, 섭외업무에 구성작가 동참
		창조자에서 조정자로 피디의 역할 변화
		능력에 따른 피디 내 노동의 분화
	행정잡무에서 점차 벗어나는 조연출 노동	
	신규 스태프 신설	FD, 행정보조 등에게 피디 업무 이관 방송 전문MC 등장
	본사/지역 불균등 분화(정)	지역에서는 노동의 분화속도가 느림
기획노동 강조	기획노동의 제도화	정기적인 기획회의 정착 기획과 프로그램개발 전담부서 신설(정)
	사전제작의 강조	기획에 투자하는 시간 증가 추세 사용가치가 불확실한 프로그램의 속성
기능적 유연화의 효과	기능적 유연화의 민주성	위계에 의한 노동의 도덕적 분업 해체(정) 노동의 재숙련화(정) 스태프 구성의 유연성(비)
	기능적 유연화의 패러독스	시청률 경쟁, 작가주의 프로그램 실종 화려한 후반작업으로 노년시청자 소외 비정규노동의 착취를 불러올 가능성(비)
기능적 유연화 저해요인	인적요인(비)	빈번한 이직으로 교육훈련 투자유인 부재 단기계약 외부에서 숙련노동력 조달
	물적요인(비)	기술급변으로 고가장비 구입 부담
직무 자율성	자율적인 노동통제권 상실(비)	비전문가 피디의 지시를 받는 입장 전문성에 근거한 주장도 빈번히 묵살 실적우려로 인한 자기검열과 침묵
교육훈련	내부노동시장의 교육훈련(정)	연수의 중요성에 대한 인식 부족 신입사원 연수, OJT연수 등 기본연수중심 제작에 쫓겨 연수시간 확보의 어려움
	외부노동시장의 교육훈련(비)	기업의 영세성으로 교육훈련 투자 없음 재교육은 철저하게 개인적인 문제로 환원 재교육을 위한 물리적 시간의 부족
노동강도	노동집약적인 방송제작	장시간 노동
		독립제작의 밤샘노동 일상화(비)
		시청률 경쟁으로 노동시간 확대 신장비 도입에도 줄지 않는 노동강도
비대칭적 권력	노동의 착취(비)	기획, 편집에 대한 작가노동의 무보상 피디노동의 작가에게로 전가
	인격적 차별과 불신(비)	호칭, 태도에서의 비인격적 대우
OA, 통신	정규직에게 지급(정)	휴대폰, 노트북 배정, 정기적 교체

장비 지급	비정규직에게 미지급(비)	작업공간 미배정
		휴대폰, 노트북 미배정
승진	선임권에 의한 연공 승진 (정)	입사 후 일정기간 지나면 자동승진
		전문직보다 관리직 선호 현상
	직위의 사다리 부재(비)	소규모 회사여서 직위분화가 없음

(4) 중재적 조건

중재적 조건은 정규직/비정규직의 고용형태와 방송사 내부/외부의 소속 노동시장을 기준으로 방송노동자의 유형에 적용되었다. 현실만족형은 방송사에서 근무하는 정규직 노동자들이다. 이러한 조건으로 인해 현실만족형은 고용안정과 높은 수준의 임금을 누리고 있는 노동자들이다. 네 가지 유형 중에서 가장 안정적인 유형으로 비정규직 노동자들에게 있어서 이들은 부러움의 대상이다. 개척자형은 외부노동시장의 정규직이다. 정규직이기는 하지만 방송사의 정규직과는 비교를 불허한다. 이직의 가능성이 높아 고용안정이 별 의미를 갖지 못하고 있으며, 임금은 비정규직에 못지않게 열악하다. 따라서 개척자형은 지금의 노동상황에 만족하지 못하고 새로운 가능성을 좇아 끊임없이 비상을 꿈꾼다. 다른 회사에 더 좋은 조건으로 스카우트되어 가거나, 지금의 사업장에서 경험을 쌓아 자신만의 회사를 설립하겠다는 야망을 가지고 있는 경우가 많다. 현실순응형은 외부노동시장의 비정규직으로서 방송노동자 유형 중에서 가장 열악한 상황에 처해 있는 노동자들이다. 이들은 자신들의 노동현실을 개선할 노동조합이 없기 때문에 현재의 불합리한 모순을 개선하겠다는 의지도 힘도 없는 상태이다. 변화추구형은 방송사에서 일하는 비정규직 노동자들로서 이들은 정규직과 같은 공간에서 일하면서 비정규직의 설움과 한계를 일상적으로 경험하는 사람들이다. 개인적으로 이직을 계획하거나 집단적으로 노조를 통한 투쟁을 기획하는 역동적인 에너지를 가진 사람들이 많다.

방송노동시장 유연화의 중재적 조건을 근거이론 코딩에 따른 범주, 하위범주, 개념으로 정리하면 <표 4-12>와 같다.

<표 4-12> 방송노동 유연화의 중재적 조건

범주	하위범주	개념
정규직 여부	정규직	기간을 정하지 않고 근로계약을 맺고 있는 노동자
	비정규직	정규직을 제외한 모든 노동자
소속 노동시장	내부노동시장	방송사 인하우스 노동시장
	외부노동시장	방송사 외부에 형성된 독립제작 노동시장

(5) 작용·상호작용 전략

작용·상호작용 전략의 범주로 노동현실 만족도, 현실개선 의지, 모순해결 주체에 대한 방송노동자들의 인식을 검토하였다. 현실만족형은 노동현실에 대한 만족도가 높아서 현실에 대한 개선의지는 매우 낮게 나타난 반면, 다른 유형에서는 노동현실에 대한 만족도가 낮은 것으로 드러났다. 유연화된 노동현실을 개선하겠다는 의지는 개척자형과 변화추구형에서 높게 나타났으며, 현실만족형과 현실순응형에서 낮게 나타났다. 고용안정을 누리고 있는 현실만족형은 현실에 대한 불만이 상대적으로 낮기 때문에 이해가 되지만, 노동현실에 대한 불만이 있는 현실순응형에서 현실개선의 의지가 낮은 이유는 노조가 없는 상태에서 문제해결을 위해 행동으로 나서기 쉽지 않은 상황 때문으로 이해할 수 있다.

모순 해결의 주체에 대한 인식은 개척자형에서는 개인이 주체가 되어야 한다는 입장이며, 현실만족형, 현실순응형, 변화추구형에서는 개인이 주체가 되어야 한다는 입장과 집단이 주체가 되어야 한다는 입장이 공존한다.

방송노동시장 유연화의 작용·상호작용 전략을 근거이론 코딩에 따른 범주, 하위범주, 개념으로 정리하면 <표 4-13>와 같다.

<표 4-13> 방송노동 유연화의 작용·상호작용 전략

범주	하위범주	개념
노동현실에 대한 인식	긍정적 사고	비정규직 노동은 정규직으로 가는 징검다리(비) 창업의 꿈(비)
		매력, 보람, 영향력이 큰 노동
	부정적 사고(비)	방송노동은 의미 없는 소모품

		잠시 거쳐 가는 일자리
현실개선 의지	체념적 사고(비)	고용불안을 전 사회적 현상으로 당연하게 생각
	저항적 사고(비)	노조 설립을 통한 조직적 대응에 공감
현실 모순 해결 주체	개인적 노력(비)	현 직장 내에서 정규직 전환 기회 모색
		타 직장으로 스카우트 기회 모색
	집단적 압력(비)	노조 설립하여 직접고용 쟁취한 운전노동자들 FD, 분장 등 스태프들의 노동조합 결성

(6) 결과

마지막 결과 범주에서 살펴본 고용불안의 정도는 현실만족형에서 낮게 나타난 반면 다른 유형에서는 모두 높게 나타났다. 수량적 유연화의 효과로 나타난 불평등한 고용관계와 열악한 노동조건에서 불안한 생활을 하고 있는 개척자형, 현실순응형, 변화추구형은 지금의 자리라도 언제 잃게 될지 모른다는 실직의 불안과 더불어 살고 있는 것이다.

방송노동시장 유연화의 결과 범주는 <표 4-14>와 같다.

<표 4-14> 방송노동 유연화의 결과

범주	하위범주	개념
고용 불안의 관리	낮은 고용불안(현실만족형)	현재 종신고용으로 고용불안 약함
	개인차원의 불안관리(개척자형)	정규직으로 이직 또는 회사설립을 계획
	현실순응을 통한 불안관리 (현실순응형)	유연화된 노동현실을 체념적으로 수용
	개인적·조직적 차원의 불안관리 (변화추구형)	개인적 이직 또는 노조를 통한 제도개선

제5장 결론

제1절 연구결과의 요약 및 논의

이 연구는 한국 방송노동시장의 유연화를 유발한 주요 환경적 요인을 검토하고, 방송노동자의 노동유연화 경험양식과 유연화된 노동현실에 대한 방송노동자의 인식을 문서자료와 심층인터뷰를 통해 분석했다.

먼저 개인의 행위와 사회적 현상은 역사와 사회적 맥락, 즉 제도에 의해 영향을 받는다는 신제도주의 이론을 빌어 한국 방송시장의 노동유연화에 영향을 미친 제약요인을 분석하였다. 첫 번째 연구문제의 연구결과에서 밝힌 노동시장 유연화의 네 가지 환경적 요인, 즉 경제적 요인, 기술적 요인, 정책적·법제적 요인, 사회적 요인은 방송 프로그램이 제작되는 작업장 내에서 발견되는 노동시장 유연화의 미시적 효과들을 배제한 인과적 조건이다. 특히 신제도주의에서 말하는 정당성 확보 기제로서의 동형화(DiMaggio & Powell, 1991)와 합리화(Meyer & Rowan, 1991) 개념은 한국의 방송노동시장 유연화를 초래한 환경적 요인에 대해서도 탁월한 설명력을 가지는 것으로 분석되었다

노동유연화를 불러온 환경적 요인을 구체적으로 살펴보면, 우선 경제적 요인으로 노동력 수급의 불균형과 기업의 경쟁우위 전략이 도출되었다. 방송제작 현장을 ‘공장’, 심한 경우에는 ‘탄광촌’에 비유할 정도로 열악한 노동환경임에도 불구하고, 자아착취를 마다하지 않는 노동예비군이 그 어느 노동 분야보다 방송 쪽에 많이 존재한다. 따라서 비록 열악한 비정규직 방송 노동현장이지만 인력의 수요에 비해 공급이 넘쳐나기 때문에 보상적 임금격차도 이 분야에서는 적용되지 않는다. 방송이 주는 ‘매력’과 ‘보람’이 육체적 노동의 고달픔을 잊게 하는 마술과 같은 진통제가 되고 있다.

두 번째 경제적 요인으로 기업의 경쟁우위 전략인 인력의 다운사이징(downsizing)을 들 수 있다. 인력감축은 노동의 수량적 유연화를 통해 기업경쟁력을 제고하는 경영전략으로서 인건비 절감을 위해 가장 일반적으로 활용되는 방안이다. 인력 효율화 정책은 1990년대 말 IMF 외환위기를 맞은 한국사회에서 기업의 지배적인 구조조정 전략으로 자리를 잡아갔다. 이 연구에서도 신제도주의의 동형화 개념을 통해 지상파 방송사의 하위직 정리해고 과정을 설명하였다. 경영합리화의 압박을 받고 있던 방송사들은 효율성과 생산성을 제고하기 위해 타 방송사가 도입한 노동유연화 정책을 모방함으로써 조직의 정당성을 확보하고자 한 것이다. 예컨대 방송차량 운전직을 정규직으로 운영하던 KBS와 MBC는 처음부터 운전직을 파견노동으로 운영한 SBS의 제도를 모방하여 정규직 운전노동자를 모두 파견노동자로 대체하였다.

기술적 요인은 신기술 도입이 브레이버만이 얘기했던 탈숙련화를 불러와 과연 방송노동자들이 노동으로부터 소외될 것인가 하는 것이 주요 관심사이다. 본 연구는 90년대 중반 이후 도입된 6mm 디지털 카메라와 비선형편집기가 노동의 저하를 불러와 정규직 노동자들을 수량적 유연화의 대상으로 삼는다는 증거를 찾을 수 없다는 점을 밝혔다. 그 이유로 1) 신기술이 제작현장에 수용되기까지 시간이 걸린다는 점, 2) 신기술 습득에 거부감을 가진 노동자가 존재한다는 점, 3) 신기술이 도입되어도 직업전문성의 기준을 충족하기 위해서는 숙련이 필요하다는 점, 4) 신기술 도입으로 신규 노동영역이 창출되어 실질적인 노동력 감소로 이어지지 않는다는 점, 5) 기능적 유연성이 신기술 도입에 따른 것인지 아니면 다른 이유 때문인지 불분명하다는 점, 6) 노동조합의 해고 역지력이 작동한다는 점 등이 분석자료에서 도출되었다. 이를 통해 본 연구는 기술에 의한 노동의 소외라는 노동과정론의 단선적 해석은 신기술이 제작현장에 정착되는 맥락을 간과하여 기술과 노동의 상호작용을 놓칠 수 있음을 경계하였다.

방송 노동유연화의 세 번째 환경적 요인인 정책적·법제적 요인은 정부의 정책 도입과 법제도의 시행을 의미하는 것으로, 환경적 요인들 중에서 노동유연화에 미치는 효과가 가장 직접적이다. 1991년 상업방송 SBS의 출범으로 기존 지상파 방송사의 노동시장이 스카우트 흥역을 겪었으며, 생산방식을 유연전문화한 독립 제작 활성화 정책의 시행으로 지상파 방송사의 제작인력들이 독립제작 시장으로

진출할 수 있는 문이 열렸다. 그러나 외주제작 시장을 도입하여 방송사 인하우스와 독립제작사들이 경쟁과 협력의 균형 발전으로 프로그램의 다양성과 창의성을 실현할 수 있을 것으로 기대했던 정부의 유연전문화 정책은 독립제작사의 경제적 생존이라는 문제에 부딪혀 실현되지 못했다. 유연전문화 정책이 성공하기 위해서는 독립성과 자율성이 보장되어야 하는데, 턱없이 낮은 제작비와 시청률에 대한 강요는 독립 제작사(independent producers)의 독립성을 허락하지 않았으며, 오히려 방송사에 대한 의존성(dependence)을 더 심화시켰을 뿐이다. 따라서 창의성과 혁신에 대한 요구는 처음부터 무리한 주문이었다. IMF 외환위기 이후 증가한 비정규직 노동자를 보호하기 위해 도입한 파견법도 기업들이 2년이 지난 비정규직 노동자를 직접 고용하기보다는 2년 시점이 도래하기 직전에 해고함에 따라 비정규직 노동자의 고용불안은 해소되지 않았다.

정책적·법제적 요인과 관련하여 특기할 점은 1990년대의 특유한 변화들, 즉 신규 상업방송의 허가, 독립제작 활성화 정책, 파견법에 의한 노동시장 유연화 등의 정책이 영국 등 서구에서 이미 시행하던 제도라는 점에서 신제도주의에서 말하는 모방적 동형화가 일어난 사례로 볼 수 있다(DiMaggion & Powell, 1991). 신제도주의에서 말하는 동형화가 효율성보다 정당성을 확보하기 위한 기제라는 점에서 방송 노동유연화 정책들이 애초에 목표했던 방송사의 효율성과 경쟁력 제고에 얼마나 기여했는지, 나아가 방송의 다양성 확보와 프로그램 질의 개선에 얼마나 공헌했는지에 대한 실증적인 분석이 필요하다.

방송 노동유연화의 마지막 환경적 요인은 사회적 요인이다. 1990년대 말 노동시장 유연화로 인한 해고와 실업으로 한국사회가 고통 받던 시절 공기업의 종신 고용과 고임금은 공기업 구조조정 담론을 촉발했으며, 실제로 정리해고가 단행된 사업장도 나타났다. 신제도주의의 관점에서 보면 이 또한 능률성 제고를 위한 기업들의 자발적인 구조조정이 아니라 사회의 비우호적인 여론을 돌려세우기 위해 정당성 확보차원에서 추진했다는 점에서 강제적 동형화의 사례로 볼 수 있다. 여기에서 주목할 대목은 공영방송의 종신고용과 방만한 경영에 대한 사회적 비판 압력을 방송사가 해결하는 방식이 고임금 노동자에 대해서는 명예퇴직의 자발성에 기초한 반면 하위직 노동자에 대해서는 정리해고라는 강압적인 방식으로 추진되었다는 점이다. KBS에서 청소와 운전 업무를 하던 하위직이 정리해고의 대

상이 되고 구조조정의 칼날이 주로 비정규직 노동자들에게 겨누어졌다는 점에서 도덕적 해이 논란을 불러일으키기에 충분했다.

두 번째 연구문제로 설정한 방송노동자의 노동유연화 경험은 정규직과 비정규직 노동시장에서 차별적으로 나타났다. 한국의 방송 정규직 노동자들은 방송 프로그램의 반복적 생산을 위한 숙련노동력의 내부화 유인과 노동조합의 해고제한 행위로 인하여 수량적 유연화의 대상이 되지 않았다. 수량적 유연화가 어려워진 상황에서 방송사들은 임금을 성과와 연동시키는 연봉제와 성과급제를 도입하려는 유연화 전략을 추진하고 있으나 이마저도 노동조합의 강력한 역지력을 넘지 못하고 관리자층을 대상으로 제한적으로만 실시하고 있다. 따라서 임금 유연화의 효과를 일방적으로 과장하는 것은 경계할 필요가 있다. 방송노동시장에서 연봉제와 성과급제가 정규직 방송노동시장의 일반적인 현상이 아닐뿐더러, 그 성과도 아직 검증되지 않았기 때문이다. 게다가 창의성과 협업을 중시하는 방송제작에 그러한 경쟁시스템이 적합한지에 대한 합의도 아직 존재하지 않는다. 더욱이 공공성과 공익성을 존재이유로 삼는 공영방송의 경우에는 성과에 대한 개념이 불확실할 뿐더러 공정하고 합리적인 평가기준의 마련도 쉽지 않은 현실이다. 따라서 최근 관리자를 대상으로 도입한 성과급제의 효과는 신중하게 검토되어야 한다.

방송사 정규직 노동자의 노동유연화 경험은 수량적 유연화나 임금 유연화가 아니라 기능적 유연화 측면에서 진행되고 있다. 기능적 유연화는 신기술과 신경영기법의 도입에 따른 노동과정의 변화를 의미한다. 예를 들면, 방송기술의 발달은 집단 협업노동의 균열, 피디 노동의 확대, 피디 노동의 재분화, 새로운 노동분야의 탄생, 기획노동의 강조 등의 다양한 변화를 수반하였다. 그러나 흔히 생각하듯 기능적 유연화가 수량적 유연화로 바로 이어지지 않았는데, 이는 다양한 맥락적 요인들이 중층적으로 작용한 결과이겠지만 노동조합의 해고 제한행위가 가장 큰 요인으로 분석되었다.

기능적 유연화와 관련하여 브레이버만(Braverman, 1974)이 우려했던 구상과 실행의 분리에 의한 탈숙련화와 그로 인한 노동의 소외가 방송노동시장에서는 나타나고 있지 않다는 점을 확인하였다. 방송노동은 정신노동과 육체노동의 분리가 불가능한 고도의 정신노동이자 동시에 노동집약적인 육체노동의 성격을 함께

가지고 있기 때문이다. 구상과 실행의 분리 테제는 창의적인 생산물을 만들어내는 방송노동에서는 어울리지 않을 뿐만 아니라, 오히려 방송 제작 현장에서는 새로운 제작장비의 도입으로 노동의 재숙련화와 다기능 숙련화 현상마저 나타나고 있다.

신기술 도입으로 확대된 기능적 유연화가 정규직과 비정규직 노동자에 대해 차별적인 효과를 낳는다는 점을 지적할 필요가 있다. 방송사의 정규직 피디의 경우 신기술 도입으로 노동의 시간과 양이 확대되었지만, 증가한 노동에 대해 적어도 경제적인 보상을 받고 있다. 그러나 비정규직 노동시장에서는 기능적 유연화의 결과로 확대된 노동시간에 대해서 아무런 보상도 주어지지 않거나 정규직에 비해 낮은 보상이 이루어지고 있다. 이는 정규직과 비정규직 간의 임금격차를 더욱 벌리는 요인으로도 작용하고 있다.

기능적 유연화는 피디 노동의 분화를 가져와 방송생산 분야에서 새로운 직종을 탄생시키고 그에 따라 행정잡무로부터 조연출 노동을 해방시켰지만, 신기술이 제공하는 다양한 기능들이 방송 프로그램의 상업적 경쟁을 부추겨 작품성 있는 프로그램을 주변화시키거나, 빠르고 화려한 화면의 구성으로 노인 시청자들에게 비우호적인 시청환경을 제공하는 등 테크놀로지의 패러독스에 빠질 수 있다는 점도 함께 분석되었다.

정규직 노동시장과 달리 비정규직 노동자들의 노동유연화 경험은 다분히 수량적 유연화와 임금 유연화에 집중되어 있다. 비정규직 방송노동시장의 확대는 지난 1991년 독립제작사가 만든 프로그램을 지상파 방송사로 하여금 의무적으로 편성하도록 한 독립제작 활성화 정책의 직접적인 결과이다. 문제는 방송사와 독립제작사 간의 협력과 경쟁의 균형을 통하여 영상산업을 발전시키겠다는 당시의 정책적 취지는 사라지고(Robins & Cornford, 1992), 외부노동시장에서 일하는 노동자들의 열악한 노동조건만이 결과로 남았다는 점이다.

정년이 보장되지 않는 ‘과리목숨’인 비정규직 노동자들은 일상적인 고용불안에 시달리고 있으며, 그러한 불안한 신분은 상대적으로 고용이 안정된 정규직 노동자에게 수직적으로 종속되는 현상과 차별적인 고용관행의 일상화를 불러왔다. 방송 비정규직 노동시장의 고용 특성, 즉 친분과 인맥에 의한 비공식적인 채용방식, 성연령 차별적인 고용관행은 노동과정론이 제기한 사회적 불평등이 방송 비

정규직 노동에서도 재생산되고 있음을 보여준다(Ursell, 2006). 이러한 비공식적인 고용구조는 텔레비전 생산자와 친분과 인맥이 없는 사람들에게 불리하게 작용할 수 있으며, 방송노동을 젊은 사람들의 전유물로 인식케 하고 있다. 여성의 진출이 정규직 방송노동시장에서는 여전히 낮은 수준인 반면 비정규직 노동시장에서 활발하다는 점에서 노동과정론에서 주장하는 성적으로 불평등한 노동시장이 아직도 상존하고 있다고 하겠다. 다만 주로 남성 노동자들로 채워졌던 피디, 기자 직종에 대한 최근의 활발한 여성 노동력 진출은 전통적인 노동과정론에서 지적하는 여성 차별적인 노동시장의 변화 가능성을 조심스럽게 예고하고 있다.

방송노동시장에서 발견되는 또 다른 특징은 학력에 따라 이중노동시장이 형성되어 있다는 것이다. 애트킨슨(Atkinson, 1984)은 이중노동시장론에 근거하여 기업의 핵심 노동력을 내부화하고, 반복적이고 단순 업무를 담당하는 주변부 노동력을 외부시장에서 아웃소싱으로 해결하는 핵심-주변부 모델을 제시한 바 있다(강익희, 2004, 32쪽). 한국의 방송사 역시 이러한 이중노동시장 모델을 적극 활용했는데, 방송사 정규직은 대졸자 이상의 고학력자로 충원하고, 비교적 육체노동이 많은 반복적인 노동에는 고졸자를 비정규직으로 채용하는 전략이 바로 그것이다. 실제로 방송사의 정규직은 대부분 적어도 대학을 졸업한 고학력자들인데 비해, 차량운전, 안전관리, 조명 등 육체적 노동을 하는 비정규 직종일수록 고졸자가 상대적으로 많다. 이 연구의 인터뷰 참여자 15명 중 방송사 정규직 노동자를 제외한 비정규직 스태프 인력 6명 중 2명이 고등학교 졸업자였다는 점도 참고할 만하다. 비정규직에 비해 정규직 고용시장에서 학력은 일종의 진입장벽이다. 한국의 방송사들은 최근까지만 해도 정규직 공채에서 대학졸업을 응시 자격요건으로 명시해서 학력차별적인 고용관행을 유지해왔다. 2005년 KBS가 응시자격에서 학력제한을 폐지했지만 2008년 공채까지 아직 단 한명의 고졸 합격자도 나오지 않아, 방송 정규직 노동에서 학력 차별적인 고용관행이 여전히 지속되고 있음을 알 수 있다.

노동유연화에 대한 방송노동자의 경험은 비정규직 내에서도 자신이 속한 노동시장의 경계선을 따라 매우 차별적으로 나타났는데, 이는 노동시장의 유연화에 관한 일반론적인 설명을 불허한다. 예컨대 고용안정을 누리는 정규직 노동자에 비해 비정규직 노동자들은 고용불안과 그로부터 파생된 건디기 힘든 노동조건과

열악한 임금에 시달리는 것으로 분석되었지만, 이에 대해 노동과정론(Braverman, 1974)에서 말하는 자본에 의한 노동의 착취로는 충분한 설명이 되지 않는 미진함이 남는다. 노동조합의 결사체를 조직하여 노동의 착취에 저항하려는 움직임이 있는가하면, 살인적인 노동 속으로 스스로 걸어 들어가는 자아착취의 자발성이 방송노동에서 함께 목격되기 때문이다(Ursell, 2000). 한국의 독립제작 시장에도 미래의 성공 신화를 위해 오늘의 모순적인 노동을 기꺼이 받아들이는 수많은 젊은이들이 존재한다.

하지만 정규직 고용을 기피하고 단기고용의 임시노동의 효율성을 강조하는 방송사와 독립제작사들이 잊지 말아야 할 점이 있다. 파견·용역 등 비정규직 노동자들의 이직이 빈번하고 업체 변경에 따라 노동력의 교체가 잦을 경우 노동자들이 자신의 숙련기술을 방송제작에 오랫동안 투여하기가 어려워지는 상황이 발생한다는 점이다. 대체로 방송시장에 진입하는 비정규직 노동자들은 이 분야의 경험이 없는 젊은이들이 많은데, 방송사 입장에서는 6개월 정도 교육시킨 뒤 숙련 노동력을 본격적으로 이용할 즈음에 다른 기업에 내주는 꼴이 된다. 나아가 현재의 직장이 자신의 고용안정을 책임지지 않기 때문에 비정규직 노동자들은 현재의 업무를 하는 중에도 다음 직장에 대한 구직활동을 병행하는 경향이 있다. 이는 당연히 현재의 업무에 충실하지 못하는 부정적인 영향을 주게 될 것이다.

임금 유연성과 관련하여 비정규직 노동자들은 열악한 임금, 프로젝트형 노동의 불합리한 임금 관행 등의 불이익을 겪고 있다. 정규직 노동자의 절반에도 미치지 못하는 낮은 임금을 받는 노동자들이 적지 않으며, 시간외 수당에서 불이익을 받고 임금지급마저도 제때에 이루어지지 않는 경우가 빈번하다. 게다가 비정규직 내의 임금 양극화 현상은 비정규직 내부에서도 차별과 불평등이 존재한다는 점을 각인시켰다.

정규직 노동자들과 달리 비정규 노동자들은 기업의 필요에 의한 단기간 고용이 많은데, 이들이 언제 회사를 떠날지 알 수 없다는 이유를 들어 기업들은 기능적 유연화를 위해 투자를 고려하지 않는다. 신제작장비를 도입하여 기능적 유연성을 확대하는 경우에도 노동자의 직무자율성 신장보다는 제작비 절감이 더 큰 목적이어서 결과적으로 노동력의 착취를 낳고 있다. 이는 정규직 노동자인 피디와 비교해보면 분명해진다. 방송사 피디는 기업에게 자신의 노동력을 팔아 생계

를 유지하는 노동자인 동시에, 방송사를 대신하여 스텝을 조직하고 프로그램 제작을 지휘하는 관리자의 이중적 성격을 가진 존재이다. 따라서 피디 노동에서 탈속련화와 직무의 파편화로 인한 노동의 소외를 찾아보기는 어렵다. 그러나 열악한 노동조건에 처해 있는 외부노동시장의 비정규직 노동자에게 기능적 유연화는 아무런 보상과 보람도 없는 노동의 증가로만 인식될 가능성이 높다.

마지막 연구문제로 노동유연화의 결과로 나타난 노동현실에 대해 방송 노동자들의 인식은 어떠한지를 분석하였다. 분석결과 정규직과 비정규직 노동자들의 노동현실에 대한 인식은 크게 엇갈렸다.

노동조합의 해고 역지력이 강력하게 작동하고 있는 방송사의 정규직 노동자들은 대체로 노동유연성이 과거에 비해 높아졌지만 아직까지 정리해고 등의 수량적 유연화의 희생자가 될 가능성은 낮게 보고 있다. 반면, 이미 고용과 임금에서 정규직 노동자에 비해 차별적인 대우를 겪고 있는 비정규직 노동자들이 노동현실에 대해 갖고 있는 인식은 정규직 노동자의 그것과 크게 다르다. 현재의 직장이 자신의 고용안정을 책임지지 못한다고 생각하는 이들 비정규직 노동자들은 고용불안이 높은 만큼 자신이 처한 상황에 따라 다양한 고용불안 관리전략을 가지고 있다. 주어진 상황을 인정하고 수용하는 소극적 입장, 더 좋은 직장을 구하기 위한 경력형성의 기회로 활용하겠다는 개인적 문제해결의 입장, 불합리한 노동현실을 제도를 통해 개선해야 한다는 적극적인 입장 등 다양한 범주들이 도출되었다. 이에 주목하여 본 연구는 분석의 마지막 절차로 ‘고용불안 관리하기’라는 핵심범주를 도출하였다. 노동유연화로 인해 초래된 실업에 대한 불안과 팍팍한 노동 현실에 대해 노동자들은 체념적으로 받아들이고 인정하는 경향이 있는가하면, 열악한 노동조건에 대해 문제의식을 가진 노동자들은 비정규직 노동을 경력형성의 기회로 삼거나 노동조합을 통해 제도의 개선을 추구하는 것으로 나타났다. ‘고용불안 관리하기’가 핵심범주로 도출된 것은 현재 방송 분야의 비정규직 노동자들이 당면한 불안정하고 열악한 노동현실을 감안하면 당연한 결과이다. 오늘날의 방송노동자들은 고용불안을 인정하고 받아들이든지, 아니면 맞서서 극복하는 방안을 모색하든지, 어떤 식으로라도 불안을 해소하지 않고는 억압되고 모순된 노동현실에서 살아갈 수가 없다.

노동유연화가 진행되고 있는 방송노동 현실에 대한 노동자들의 인식을 매트릭

스 상에서 도출한 결과 현실만족형, 개척자형, 현실순응형, 변화추구형의 네 가지 유형이 나타났다. 현실만족형은 노동시장 유연화의 직접적인 영향권에서 비껴나 있는 정규직 방송노동자들이 속한 유형이며, 비정규직 노동자들은 자신이 처한 상황에 따라 개척자형, 현실순응형, 변화추구형의 정체성을 가지고 고용불안의 현실에 대응하고 있다. 개척자형과 현실순응형은 각각 외부노동시장의 정규직과 비정규직 노동자로서 현실의 고용상태에 만족하지 못하는 사람들이다. 다만, 개척자형은 지금의 경력을 바탕으로 규모가 큰 회사의 정규직으로 진출하거나 자신의 기업체를 설립하고자하는 희망을 품고 있는 반면, 현실순응형은 현재의 노동상황에 만족하지는 못하지만 안주하려는 사람들이다. 변화추구형은 방송사의 비정규직으로서의 차별과 설움을 체험하고 개인적 이직 또는 노조설립을 통한 집단적 문제해결을 도모하는 적극적인 사람들이다. 이러한 네 가지 유형은 이념형으로 존재하기 때문에 자신이 속한 노동시장과 고용형태를 초월하여 다른 유형에 속한 사람들의 정체성을 공유할 수도 있다. 예컨대 방송사 정규직인 현실만족형이 방송사 비정규직 노동자 유형인 변화추구형이 당면한 노동현실의 문제점에 공감하여 모순의 해결을 위해 앞장설 수도 있기 때문이다. 비정규직 노동문제에 대한 정규직 노동조합의 연대가 가능한 이유가 바로 여기에 있다.

한국 방송노동자의 노동유연화 경험과 인식에 관한 연구를 통해 그동안 간과했거나 문제의식 없이 지나쳤다고 생각되는 몇 가지 점들을 환기하고자 한다. 이 모두가 비판과 성찰적 사고를 요한다.

첫째, 한국 방송노동시장의 유연화는 자본의 효율화 전략으로 추진된 것이지 노동자의 자발적인 선택의 결과물이 아니라는 점이다. 유연화의 결과 한국의 방송노동시장은 비교적 고용안정을 누리는 방송사의 정규직 노동자와 일상적인 고용불안에 시달리는 방송사 및 외부노동시장의 비정규직 노동자로 분단된 이중노동시장으로 고착화되고 있으며, 비정규직 노동으로 전락한 노동자와 정규직 노동으로의 진입이 차단된 노동자들은 항상적인 고용불안과 그에 따른 부수적 현상으로서의 저임금과 열악한 노동조건에 시달리고 있다. 따라서 방송노동시장의 유연화가 노동자에게 다양한 노동의 형태를 제공하여 노동자의 필요에 따라 유연한 근무체계를 선택할 수 있게 됨과 동시에 기업에게는 인건비 부담을 줄여주어 자본과 노동 모두에게 도움이 될 것이라는 경쟁력 제고 담론은 적어도 비정규직

방송노동자에게는 레토릭에 불과했음이 드러났다. 이처럼 노동시장, 특히 미디어 노동시장의 유연화 논의에서 유연성이란 언어가 의미하는 자유와 개방성 이면에는 이윤추구를 위한 자본의 전략이 감추어져 있음을 잊지 말아야 한다 (Hesmondhalgh, 1996).

둘째, 정규직 방송노동시장의 유연화 역시 힘없는 하위직을 대상으로 이루어졌다는 점에서 공평하지 못했다. 예컨대 IMF 외환위기 당시 방송사는 일반직에 대해서는 웃돈을 얹어 주면서 자발적 명예퇴직을 유도했지만, 하위직에 대해서는 정리해고라는 억압적인 방식으로 수량적 유연화 전략을 관철시켰던 것이다. 방송노동시장의 유연성 확대가 프로그램의 경쟁력 제고로 이어졌는지에 대한 공감대가 아직 없는 것도 문제지만, 그러한 수량적 유연화가 방송사의 생산성을 높여주었다고 하더라도 하위직의 희생을 토대로 이루어졌다는 점에서 도덕적 비난을 피할 수 없다.

셋째, 방송 프로그램의 제작과 같은 창의적 문화산업에서 수량적 유연화에 대한 지나친 강조는 거래비용이론에서 말하는 핵심노동자의 기회주의적 속성을 부추겨 오히려 부메랑이 되어 돌아올 수 있다. 지금까지 유연화 논의가 다분히 수량적 유연화에 초점이 맞추어져 온 배경에는 인력의 감축이 생산성과 효율성을 향상시켜 줄 것이라는 기업의 믿음이 강고하기 때문이다. 방송시장도 그러한 신화(myth)의 영향으로부터 벗어나 있지 않다. 그러나 방송사가 인력효율화를 통한 비용효율화를 지나치게 강조하여 핵심노동력 중심으로 조직을 운영하고 나머지 인력들을 수량적 유연화의 대상으로 삼는 정책을 취한다면 핵심 노동자들마저도 직장과 업무에 대한 충성과 헌신을 거두어들이 가능성이 있다. 핵심노동자들도 상품가치가 떨어지면 자신들도 언젠가는 해고될지 모른다는 불안을 갖게 될 것이며, 그러한 불안은 핵심노동자로 하여금 더 안정된 직장을 찾으려는 기회주의적 속성을 자극할 것이다. 그 결과 현 직무의 생산성과 효율성은 불가피하게 영향을 받을 수밖에 없다. 최근 방송사 아나운서들의 잇따른 프리랜서 선언도 같은 맥락에서 해석할 수 있다. 방송사는 인기 아나운서의 상품적 가치가 가장 높을 때 물리적으로 가능한 범위까지 최대한의 많은 프로그램에 투입하려는 전략을 구사하고 있다. 따라서 방송사의 인기 아나운서들은 만성적인 수면부족을 호소할 정도로 노동착취에 시달리고 있다. 그러나 그들도 전성기가 지나면 선배들과 마

찬가지로 예전의 인기는 흔적도 없이 사라지고 영향력과 대중적인 소구력이 떨어지는 변두리 시간대 프로그램을 말아야 한다는 점을 잘 알고 있다. 이 점이 초조함을 불러온다. 따라서 인기 아나운서들의 프리랜서 선언은 상품성이 높은 아나운서를 원하는 시장의 유혹에 기인한 측면도 있지만, 어쩌면 자본주의 시장에서 자신의 상품가치가 사라지는 순간 조직으로부터 받게 될 대우에 더 두려움을 느끼기 때문인지도 모른다. 핵심노동력의 프리랜서 선언이 시장에서 얻을 것으로 기대되는 막대한 경제적 가치 외에도 비인간적이고 불합리한 조직의 노동현실에 대한 개인의 저항과 복수 때문이라면 지나친 해석일까?(이종선, 2002 참조).

넷째, 신기술 도입으로 인한 노동과정과 제작 프로세스의 변화에 따른 기능적 유연화의 잠재적 효과에 대한 새로운 인식이 필요하다. 창의적인 문화산물을 생산하는 방송산업은 사람의 중요성과 기능적 유연화의 잠재성에 주목할 필요가 있다. 신기술 도입과 새로운 조직운영 시스템이 노동자 개개인의 창의성과 상상력을 어떻게 계발할 것인지, 그렇게 신장된 노동자의 역량이 프로그램 제작에는 어떤 순기능적 역할을 할지에 대한 고민과 투자가 필요하다. 나아가 방송사뿐만 아니라 방송사 외부의 독립제작 시장에서도 기능적 유연화의 효과가 나타날 수 있도록 제도적 지원이 필요하다. 지상파 방송, 그 중에서도 수신료로 운영되는 공영방송이 국내 방송제작 인프라를 확충하고 영상산업의 토대를 구축하는 차원에서 독립제작사의 제작자들에게 필요한 연수를 담당할 필요가 있다고 본다. 지상파의 축적된 노하우를 독립제작사에게 전파하면 고품질의 프로그램 제작으로 지상파 방송사에 다시 환원되는 선순환 구조를 만들 수도 있을 것이다. 방송사의 전문인력 활용을 통한 한국 미디어 시장의 제작능력 업그레이드는 이미 역사적 선행도 있다. 지상파 방송 SBS의 출범, 케이블 TV의 등장, 외주시장의 도입처럼 신규 미디어와 방송시장이 창출될 때마다 지상파 방송사의 잘 훈련된 숙련인력들이 스카우트되어 방송노동시장의 저변을 넓혀왔던 것이다. 마찬가지로 오늘날 열악한 노동조건에서 교육기회가 거의 전무한 외부노동시장의 제작인력에 대해서도 지상파 방송사들이 이들의 교육훈련을 책임지는 전향적인 모습을 보일 필요가 있다. 요약하자면, 창의성을 생명으로 하는 방송산업은 수량적 유연화를 통한 단기적인 성과보다 제작자의 역량을 강화하여 프로그램의 경쟁력을 제고하는 기능적 유연화에 더욱 집중해야 하며, 특히 외부노동시장의 비정규직 노동자의

기능적 유연화에 대한 방송사의 투자확대는 전체 방송시장의 경쟁력을 강화시키는 토양이 될 것이다. 더욱이 방송시장 개방으로 밀려올 선진국의 문화생산물과 경쟁하기 위해서도 내부노동시장과 외부노동시장을 막론하고 기능적 유연성의 확대가 절실하다고 하겠다.

제2절 한계 및 제언

이 연구는 질적 연구방법 중 근거이론을 활용하여 방송 노동의 유연화 테제를 탐구했다. 방송사 인하우스와 외부노동시장에서 텔레비전 프로그램을 제작하고 있는 피디와 스태프의 심층인터뷰와 문서자료를 통해 근거자료를 확보하여 분석하고 또 다시 인터뷰하는 과정을 반복하면서 개념과 범주를 도출하였다. 이와 같은 근거이론방법은 방송 노동과정에 대한 아주 세밀한 묘사를 통해 한국 방송노동 시장에서 전개된 유연화의 환경적 조건과 전개과정, 방송노동자의 유연화 경험과 인식에 대한 맥락적 의미를 파악할 수 있게 해주었다. 이 과정에서 문서자료와 심층인터뷰 자료를 연구문제와 관련지으면서 개념화 및 범주화 하는 작업은 중요한 의미를 놓치지 않으려는 연구자 개인의 직관, 즉 이론적 민감성(theoretical sensibility)에 크게 의존하고 있다. 지상파 방송사에서 20년째 일하면서 프로그램 제작은 물론 피디협회와 노동조합에서 일한 연구자의 경험이 이론적 민감성을 활성화하는데 큰 도움이 되었을 것이라고 생각하지만, 또 다른 한편으로 그러한 내부자의 입장에서 연구문제를 대함에 있어서 자신도 모르는 사이에 배태된 선입견이 자료의 도출과 해석에 영향을 미치지 않았는지 성찰적으로 되돌아보게 된다. 질적 연구는 해석적 연구이기 때문에 연구자의 경험과 가치, 흥미 등이 불가피하게 연구에 영향을 미칠 수밖에 없겠지만(Cresswell, 1994), 철저하게 외부에 위치한 연구자가 연구문제에 대한 분석을 제시도할 경우에도 동일한 또는 유사한 연구결과를 도출할 수 있을지에 대해 질문하지 않을 수 없다. 또한 이 연

구의 선택코딩 과정에서 도출한 가설적 관계에 대한 진술문들에 대해 질적 연구에서는 검증의 대상으로 삼지 않지만, 양적 연구방법을 통해 가설검증 절차를 밟아볼 수도 있다. 그와 같은 삼각측량(triangulation)은 질적으로 도출된 연구결과를 양적 통계방법으로 확인하는 절차를 거치기에 연구결과에 대한 신뢰도와 타당도를 높여줄 것이다.

표본의 문제도 짚고 넘어가야 할 부분이다. 이 연구를 위해 15명의 방송노동자를 인터뷰했다. 질적 연구에서 15명이라는 표본의 수는 결코 적다고 할 수 없겠지만, 이 연구가 다루고 있는 분야가 텔레비전의 노동과정 전반을 아우르고 있기 때문에 각 분야의 숙련노동자를 두루 포함하지 못한 아쉬움이 있다. 같은 비정규직 노동자라고 하더라도 카메라와 조명 등 직종에 따라서, 또 동일한 직종일지라도 담당하는 직무에 따라서, 그리고 경력에 따라서 방송노동의 유연화를 경험하고 인식하는 방식과 정도가 달라질 수 있기 때문이다.

한국 방송시장의 노동유연화를 다루는 이 논문은 주로 지상파 방송사와 독립제작사를 다루고 있기 때문에 케이블방송과 위성방송 등의 뉴미디어 산업에서의 노동시장 유연화를 분석하지 못했다. 따라서 방송시장 전반의 노동유연화를 살펴보고, 지상파 방송과 유료방송에서의 노동유연화가 어떻게 차별적으로 진행되는지를 살펴보기 위해서는 연구의 범위를 확대할 필요가 있다.

방송노동의 기능적 유연화와 관련하여 한 가지 언급하고자 하는 것은 최근 한 지상파 방송사에서 도입한 팀제에 관한 것이다. 기능적 유연화는 기술도입에 의한 다기능화뿐만 아니라 조직 운영의 개편을 통해서도 추구될 수 있다는 점에서 팀제 도입에 의한 변화를 주목할 필요가 있다. 팀제는 기존의 직제를 허물고 팀단위의 조직운영을 통하여 노동자의 참여를 활성화하고 이를 통해 높은 성과를 창출하려는 것을 목표로 하고 있다. 지난 2004년 8월에 KBS는 팀제를 도입하여 수직적 관료주의의 조직문화를 청산하고 창의적인 제작 문화를 진작하겠다는 기치를 걸고 기능적 유연화를 시도하였다. 이 연구가 팀제의 변수를 분석대상에 포함해야 하지만 그렇게 하지 못했다. 그 이유는 팀제 도입의 후속작업으로 추진되었어야 할 성과에 대한 평가와 보상이 제대로 이루어지지 않아 팀제로 인한 기능적 유연성의 확대가 생산성과 조직문화에 끼친 영향을 제대로 분석하기 힘들다고 판단하였기 때문이다. 관리통제를 대폭 축소하고 제작자의 자율성 신장을

통해 창의성과 생산성을 높이려 한 팀제의 실험은 전통적인 노동과정론에서 말하는 노동자에 대한 통제를 통한 효율성의 제고와 정반대 방향을 향하는 동시에 성과에 따른 보상이라는 신자유주의의 효율성 전략의 대표적인 조직방식이라는 점에서 양가적이다. 중간관리자 축소를 통한 제작자율성의 신장이라는 긍정적인 평가와 게이트키퍼(gatekeeping) 부재로 인한 프로그램 질 저하라는 부정적 평가를 함께 받고 있는 팀제가 기능적 유연성의 측면에서 어떤 효과를 낳을지에 대해서는 후속연구에서 다루어져야 할 중요한 연구주제라고 생각한다.

노동시장 유연화 과정에서 노동조합은 매우 중요한 위치를 차지하고 있으며, 유연화와 관련하여 의미 있는 연구주제가 될 수 있다. 일반적으로 서구에서는 디지털 방송기술에 따른 다기능화(multi-skilling)와 노동조합의 약화를 정규직 노동시장 유연화의 조건으로 이해하고 있다. 예컨대 노동조합의 해고제한 행위가 크게 약화된 1990년대 이후의 영국 방송노동시장에서 정규직 노동자의 비정규직화가 급격히 진행되었다. 그러나 적어도 한국의 지상파 방송시장에서는 고용안정을 위한 노동조합의 영향력이 아직까지 건재한 것으로 보인다. 하지만 한국적인 상황에서도 방송사의 노동유연화 정책에 대한 노동조합의 역지력이 언제까지 지속될 것인지 확신할 수 없다. 혹여 노동조합의 해고제한 행위가 약화되고 있는 조짐은 없는지, 약화된다면 노동유연화의 모습은 어떤 양상으로 나타날지 세밀한 관찰과 연구가 필요하다. 이 분야의 후속연구도 함께 제안한다.

마지막으로 노동시장의 유연화는 고용과 노동조건 변화뿐만 아니라 조직설계와 운영, 방송 프로그램의 제작방식, 방송 제작자의 정체성과 전문가주의 등 다양한 영역에서 영향을 미칠 수 있는 매우 근원적인 변화에 해당한다고 할 수 있다. 본 연구는 노동과정에 초점을 맞추어 방송노동자의 유연화 경험을 주로 분석하였지만, 노동유연화로 인해 조직의 제도와 문화, 방송인의 직업정체성 등은 어떻게 변화하고 재구성되는지도 매우 중요한 연구주제임에 틀림없다.

연구 참여 동의서

연구자: 김영한(한양대학교 대학원 신문방송학과 박사과정)

연락처: 010-3132-2608, e-mail: ykim@kbs.co.kr

안녕하십니까? 저는 방송 프로그램의 제작과정을 주제로 박사학위 논문을 준비하고 있습니다. 특히 이 연구는 시장의 압력이 높아지는 최근의 미디어 환경 변화 속에서 방송 프로그램을 제작하는 제작자의 노동과 관행은 어떻게 변화하고 있는지를 이론화하는데 목적을 두고 있습니다. 따라서 제작 현장에 대한 연구, 보다 구체적으로 제작에 참여하고 있는 제작진에 대한 연구가 필수적이라고 할 수 있습니다. 이에 이 연구를 위해 귀하의 인터뷰를 정중히 요청합니다. 심층 인터뷰는 약 1시간 30분 정도 소요될 예정입니다. 인터뷰는 내용의 정확성과 진실성을 기하기 위해 녹음될 것입니다. 그러나 귀하의 신상자료와 인터뷰 내용은 이 연구 외의 그 어떤 목적에도 귀하의 동의 없이 이용되지 않을 것이라는 점을 말씀드립니다. 또한 인터뷰 도중 귀하의 의사에 따라 언제든지 인터뷰를 중단할 수 있음을 알려드립니다.

위와 같은 연구취지를 이해하시고, 연구 참여에 동의하신다면 아래의 사항을 확인해 주시기 바랍니다.

본인은 김영한의 박사학위 연구논문을 위한 심층인터뷰 요청을 받고 이에 자의로 참여합니다. 이 인터뷰에 대한 참여는 언제든지 본인의 의사에 따라 중단할 수 있으며, 본인의 동의 없이 개인의 신상자료나 인터뷰 내용이 연구 이외의 타 용도로 이용되지 않을 것이라는 점을 설명 듣고 충분히 이해하였습니다.

년 월 일

연구참여자

(인)

참고문헌

1. 국내문헌

- 강상현 (1996). 신문기업의 신기술도입과 노동과정의 변화. 『한국언론학보』, 39호.
- 강익희 (2004). 『방송산업 비정규직의 실태와 개선방향에 관한 연구』. 커뮤니케이션북스.
- 강익희·윤재식 (2002). 『디지털 시대 방송인력과 수급정책』. 한국방송진흥원.
- 권호영 (1999). 방송영상산업 발전을 위한 중장기 정책과제 연구. 『연구보고』, 99-15. 한국방송진흥원.
- 김동배·이영면 (2004). 수량적 유연화 방식과 기능적 유연화와의 관계에 관한 연구. 『한국인사·조직학회 2004 춘계학술연구발표회 발표논문집』, 380-407.
- 김수행 (2008). 『알기쉬운 정치경제학』 (제2개정판). 서울대학교 출판부.
- 김순영 (2007). 노동과정과 노동조건을 통해 본 작가의 노동자성-지상과 방송국 구성작가를 중심으로. 『페미니즘 연구』, 7권 2호, 175-212.
- 김승수 (2007). 외주제작 시장과 스타시스템의 왜곡 성장: 방송 공경제에서 방송 사경제로의 이행. 『방송과 커뮤니케이션』, 8권 1호, 6-38.
- 김우룡 (1985). 우리나라 TV프로덕션 시스템의 전망. 『방송연구』, 봄호, 154-167.
- 김일태·유동국·정진필 (1999). 기업이론의 재조명: 거래비용과 내부조직의 이론적 관점에서. 『국제경제연구』, 5권 1호, 201-231.
- 김재영 (2001). 방송외주정책에 대한 4가지 신화(Myths): 영상시장 활성화를 위한 새로운 모색. 『방송과 커뮤니케이션』, 2, 6-37.
- 김현미 (2005). 문화산업과 성별화된 노동: TV 방송 프로그램 여성 작가들의 사례를 중심으로. 『한국여성학』, 21권 2호, 69-103.
- 남궁협 (1994). 『텔레비전 산업의 시장구조 변화와 방송사 경쟁행위에 관한

- 연구』. 고려대학교 대학원 박사학위논문.
- 류장수(1991). 현대자본주의의 노동과정론에 대한 비판적 검토. 『사회평론』, 4호 8, 9-39.
- 박길성·이택면 (2004). 효율성, 권력, 그리고 기업사회학: 거래비용이론과 자원의존이론의 대화. 『한국사회학』, 38권 6호, 133-162.
- 박소라·양현모 (2006). 외주정책이 제작시장과 외주제작 공급 및 프로그램 다양성에 미친 영향에 관한 연구. 『한국방송학보』, 20권 1호, 50-95.
- 박소라·이창현·황용석 (2002). 『한국의 언론인 노동 2002』. 전국언론노동조합.
- 박영삼 (2002). 비정규노동자의 권리보장과 차별철폐를 위한 정책과제. 이주희 (역음). 『21세기 한국노동운동의 현실과 전망』(134-162쪽). 한울아카데미.
- 박인규 (2002). 프로듀서 선택제에 관한 연구: BBC의 제작문화에 미친 영향을 중심으로. 『한국방송학보』, 16권 2호, 178-212.
- 박종만 (1991). 『기술혁신과 노동과정에 관한 연구: 신문산업을 중심으로』. 서강대학교 신문방송학과 석사학위논문.
- 손승혜·김은미 (2004). 지상파 방송 종사자의 남녀 차이에 관한 연구: 전문화와 조직사회화 차원을 중심으로. 『한국언론학보』, 48권 6호, 196-224.
- 송경희 (1999). 『외주제작 의무편성 정책의 효과 및 개선방향 연구』. 한국방송진흥원.
- 송경희 (2002). 『프로그램 제작비 지원제도: 현황 및 성과』. 한국방송진흥원.
- 신병현 (1990). 신기술 적용전략과 노동과정통제. 홍익대학교 경영연구소. 『경영논총』, 14, 221-241.
- 신유근 외 (1999). 『신조직환경론』. 다산출판사.
- 윤재식 (2005). 『디지털 시대의 독립제작사』. 커뮤니케이션북스.
- 이경용·박해광 (1999). 기업의 유연화 전략과 노동자 건강. 『보건과 사회과학』, 5집, 143-162.
- 이성균 (2003). 기업의 특성과 노동유연화 전략 활용. 『경제와 사회』, 57호, 148-175.

- 이용준 (1995). 『컴퓨터 테크놀로지의 도입으로 인한 인쇄매체의 구조적 변화에 관한 연구: 생산방식과 매체조직의 변화를 중심으로』. 중앙대학교 신문학과 박사학위 논문.
- 이재호 (2007). 방송산업 비정규근로자의 문제점과 정책과제. 『KBI 포커스』, 07-16, 한국방송영상산업진흥원.
- 이정현·김동배 (2003). 노동조합이 인사관리에 미치는 영향: 유연성 효과를 중심으로. 『한국인사·조직학회 2003 추계학술연구발표회 발표논문집』, 336-355.
- 이종선 (2002). 한국의 신자유주의적 구조개혁과 노동시장 변화: 유연화의 패러독스. 『한국 사회학』, 36집 3호, 25-45.
- 이준호 (1998). 정부정책과 방송사 경쟁구도의 변화에 따른 편성 다양성의 변화에 관한 연구: 1962-1995. 『한국방송학보』, 10호, 257~288.
- 이창현 (2000). 1990년대 방송산업의 구조변동. 김남석 외 (편). 『한국 언론산업의 역사와 구조』 (247-270쪽). 연암사.
- 임영호 (1999). 『기술혁신과 언론노동: 노동과정론에서 본 신문노동의 역사』. 커뮤니케이션북스.
- 장용호 (1997). 프로그램 구성의 Portfolio모형-불확실성하의 합리적 선택. 『한국방송학보』, 9호, 5-44.
- 정용덕 외. (1999). 신제도주의 연구. 대영문화사.
- 정윤경 (2006). 국내 독립제작사 지원정책에 대한 평가: 독립제작사의 만족도를 중심으로. 『한국방송학보』, 20-5, 345-382.
- 조계완 (2007). 『언론산업 비정규 노동연구: 금융산업과 비교를 중심으로』. 커뮤니케이션북스.
- 조석준 (1993). 조직경제학-거래비용접근법의 평가. 서울대학교 행정대학원. 『행정논총』, 31권 1호, 69-88.
- 최진환 (1994). 『CTS 도입에 따른 신문노동 변화에 관한 연구: 편집부를 중심으로』. 서울대학교 대학원 신문학과 석사학위논문.
- 하연섭 (1999). 역사적 제도주의. 정용덕 외 『신제도주의 연구』. 대영문화사.
- 하연섭 (2003). 『제도분석: 이론과 쟁점』. 다산출판사.

- 한신평 (2001). 함께 생각하는 18가지 MC이야기. KBS 라디오센터 (편).
『뉴미디어시대 라디오 프로듀서 되기』 (88-107쪽). 한국방송출판.
- 한주리 (2006). 한국출판산업의 유연전문화 연구. 『한국언론학보』, 50권 6호,
89-114.
- 현택수 (1995). 방송작가 의식조사 연구. 한국방송영상산업진흥원.

2. 외국문헌

- Aksoy, A. & Robins, K. (1992). Hollywood for the 21st century: Global competition for critical mass in image markets. *Cambridge Journal of Economics*, 16, 1-22.
- Atkinson, J. (1984). Manpower strategies for flexible organisations. *Personnel Management*, August, 28-31.
- Atkinson, J. (1987). Flexibility or fragmentation? The United Kingdom labour market in the eighties. *Labour and Society*, 12(1), pp. 87-105.
- Barnatt, C. & Starkey, K. (1994). The emergence of flexible networks in the UK television industry. *British Journal of Management*, 5, 251-260.
- Barney, J. & Hesterly, W. (2006). *Strategic management and competitive advantage: Concepts and cases*. 신형덕 역 (2007). 『전략경영과 경쟁우위』. 시그마 프레스.
- BFI (1999). *British Film Institute television industry tracking study* (3rd report). BFI Centre for Audience and Industry Research.
- Born, G. (2000). Inside television: television studies and the sociology of culture. *Screen*, 41(4), 404-424.
- Born, G. (2004). *Uncertain Vision: Birt, Dyke and the reinvention of the BBC*. London: Secker & Warburg.

- Braverman, H. (1974). *Labor and monopoly capital: The degradation of work in the twentieth century*. New York: Monthly Review Press.
- Burawoy, M. (1979). *Manufacturing consent: Changes in the labor process under the monopoly capitalism*. Chicago: University of Chicago Press.
- Burns, T. (1977). *The BBC: Public institution and private world*. London: Macmillan.
- Cantor, M. (1971). *The Hollywood TV producer*. New York: Basic Books.
- Caves, R. (2000). *Creative industries: Contracts between arts and commerce*. London: Harvard University Press.
- Christopherson, S. (1996). Flexibility and adaptation in industrial relations: The exceptional case of the U.S. media entertainment industries. In L. Gray & R. Seeber (Eds.), *Under the stars: Essays on labor relations in arts and entertainment* (pp. 86-112). Ithaca: Cornell University Press.
- Christopherson, S. & Storper, M. (1989). The effects of flexible specialization on industrial politics and the labor market: The motion picture industry. *Industrial & Labor Relations Review*, 42(3), 331-347.
- Coase, R. H. (1937). The nature of the firm. *Economica*, 4, 386-405.
- Cresswell, J. W. (1994). *Research design: Qualitative and quantitative approaches*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- DiMaggion, P. J. (1988). Interest and agency in institutional theory. In L. G. Zucker (Ed.), *Institutional patterns and organizations: Culture and environment* (pp. 3-21). Cambridge, MA: Ballinger.
- DiMaggio, P. J. & Powell, W. W. (1991). The iron cage revisited: Institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields. In P. J. DiMaggion & W. W. Powell (Eds.), *The new institutionalism in organizational analysis* (pp. 63-82). Chicago:

- The University of Chicago Press.
- du Gay (1997) Introduction. In du Gay (Ed.), *Production of culture/Cultures of production*. London: Sage.
- Flichy, P. (1980). *Les industries de l'imaginaire: une analyse économique des media*. Grenoble: Presses Universitaires de Grenoble (2nd edition 1991).
- Friedland, R. & Alford, R. R. (1991). Bringing society back in: Symbols, practices and institutional contradictions. In W. W. Powell & P. J. DiMaggio (Eds.), *The new institutionalism in organizational analysis* (pp. 232-63). Chicago: University of Chicago Press.
- Friedman, A. (1977). *Industry and labour: Class struggle at work and monopoly capitalism*. London: Macmillan.
- Frith, S. (1981). *Sound effects*. Pantheon.
- Garnham, N. (1979). Contribution to a political economy of mass communication. *Media, Culture and Society*, 1, 123-146.
- Garnham, N. (1990). Media theory and the political future of mass communication. In N. Garnham (Ed.). *Capitalism and communication: Global culture and the economies of information*. London: Sage.
- Geertz, C. (1973). *The interpretation of cultures*. Basic Books. 문옥표 역 (1998). 『문화의 해석』. 까치.
- Gendron, B. (1986). Theodor Adorno meets the Cadillacs. In T. Modleski (Ed.), *Studies in entertainment*. Bloomington and Indianapolis, IA: Indiana University Press.
- Golding, P. & Murdock, G. (1991). Culture, communications and political economy. In J. Curran & M. Gurevitch (Eds.), *Mass media and society*. 김지운 외 역 (2004). 『현대언론과 사회』. 나남.
- Gitlin, T. (1983). *Inside prime time*. New York: Pantheon Books.
- Hall, P. A. & Taylor, R. C. (1996). Political science and the three new

- institutionalism. *Political studies*, 44. pp. 936-57.
- Hallin, D. C. (2000). Commercialism and professionalism in the American news media. In J. Curran & M. Gurevitch. (Eds.), *Mass media and society* (3rd Ed.). London: Arnold.
- Harris, M. & Wegg-Prosser, V. (2007). Post bureaucracy and the politics of forgetting: The management of change at the BBC, 1991-2002. *Journal of Organisational Change Management*, 20(3), 290-303.
- Hesmondhalgh D. (1996). Flexibility, post-Fordism and the music industries. *Media, Culture and Society*, 18, 469-488.
- Hesmondhalgh D. (2002). *The Cultural Industries*. London: Sage Publications.
- Hirsch, P. M. & Lounsbury, M. (1997). Ending the family quarrel: Toward a reconsideration of 'Old' and 'New' institutionalism. *American Behavioral Scientist*, 40(4), 406-18.
- Hirst, P. and Zeitlin, J. (1989). Flexible specialization and the competitive failure of UK manufacturing. *Political Quarterly*, April-June.
- Home Office (1998). *Broadcasting in the '90s: Competition, choice and quality - the Government's plans for broadcasting legislation*. HMSO, London.
- Hoskins, C. & Mirus, R. (1988). Reasons for the US dominance of the international trade in television programmes. *Media, Culture and Society*, 10(4), 499-515.
- Ikenberry, J. (1988). Conclusion: An institutional approach to American foreign economic policy. *International Organization*, 42(1), 219-43.
- Immergut, E. M. (1992). The rules of the game: The logic of health policy-making in France, Switzerland, and Sweden. In S. Steinmo, K. Thelen, & F. Longstreth (Eds.), *Structuring politics: Historical institutionalism in comparative politics* (pp. 57-89). New York: Cambridge University Press.

- Krasner, S. D. (1984). Approaches to the state: Alternative conceptions and historical dynamics. *Comparative Politics*, 16, 223-46.
- Krasner, S. D. (1988). Sovereignty: An institutional perspective. *Comparative Political Studies*, 21(1), 66-94.
- Lash, S. & Urry, J. (1994). *Economies of signs and space*. 박형준·권기돈 역 (1998). 『기호와 공간의 경제』. 현대미학사.
- Manwarring, T. & Wood, S. (1985). The ghost in the labour process. In D. Knights, H. Willmott, & D. Collins (Eds.), *Job Redesign: Critical perspectives on the labour process*. Aldershot, Gower.
- March, J. G. & Olsen, J. P. (1984). The new institutionalism: Organizational factors in political life. *American Political Science Review*, 78, pp. 734-49.
- Marx, K. (1976). *Capital: A critique of political economy*. vol. 1. New York: Vintage Books.
- McGuigan, J. (1992). *Cultural populism*. London: Routledge.
- McKinsey (1999). *Public service broadcasters around the world: A McKinsey report for the BBC*.
- McRobbie, A. (1998). *British fashion design: Rag trade or image industry?* London: Routledge.
- Mediatique (2005). From the cottage to the city. BBC 위탁보고서.
- Merton, R. K. (1957). *Social theory and social structure*. Glencoe, IL: Free Press.
- Meyer, J. W. & Rowan, B. (1991). Institutionalized organizations: Formal structure as myth and ceremony. W. Powell & P. DiMaggio (Eds.), *The new institutionalism in organizational analysis*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Meyer, J. W., Boli, J., & Thomas, G. M. (1994). Ontology and rationalization in the Western cultural account. In W. R. Scott & J. W. Meyer (Eds.), *Institutional environments and organizations:*

- Structural complexity and individualism* (pp. 9-27). Thousand Oaks: Sage.
- Miege, B. (1979). The cultural commodity. Translated by N. Garnham. *Media, Culture and Society*, 1, 297-311.
- Miege, B. (1987). The logics at work in the new cultural industries. *Media, Culture and Society*, 9, 273-289.
- Morley, D. (1996). Populism, revisionism and the new audience research. In J. Curran et al. (Eds.), *Cultural studies and communications* (pp. 279-293). London: Routledge.
- Murdock, G. (2003). Back to work: Cultural labor in altered times. In Andrew Beck. (Ed.), *Cultural work: Understanding the cultural industries* (pp. 15-36). London: Routledge.
- Negus, K. (1992). *Producing pop*. London: Edward Arnold.
- Newcomb, H. (1991). The creation of television drama. In K. B. Jensen & N. B. Jankowski (Ed.), *A handbook of qualitative methodologies for mass communication research*. London: Routledge.
- Noble, D. (1979). Social choice in machine design. In A. Zimbalist (Ed.), *Case studies in the labour process* (pp. 18-50). N. Y.: Monthly Review Press.
- Paterson, R. (2001). The television labour market in Britain. In J. Tunstall. (Ed.), *Media occupations and professions: A reader* (pp. 203-213). Oxford: Oxford University Press, 203-213.
- Paterson, R., Dex, S. and Willis, J. (2003). *Working in television*. Oxford: Oxford University Press.
- Peacock Committee. (1986). *Report of the Committee on the financing the BBC*. London: HMSO.
- Peacock, A. (2004). Public service broadcasting without the BBC? In A. Peacock et al. (Ed.), *Public service broadcasting without the BBC?*
- 김대호 역 (2006). 『BBC 없는 공공서비스방송은 가능한가?』 .

한울아카데미.

- Pfeffer, J. (1998). *The human equation: Building profits by putting people first*. 윤세준·박상언 역 (2001). 『휴먼 이퀘이션: 신자유주의적 경영관리 방식에 대한 반론과 대안』. 지샘.
- Piore, M. & Sabel, C. (1984). *The second industrial divide*. New York: Basic Books.
- Porter, M. E. (1980). *Competitive strategy*. New York: Free Press. Regini, M. (2000). The dilemmas of labor market regulations. In Esping-Andersen (Ed.), *Why deregulate labour market*. Oxford University Press.
- Robins, K. and Cornford, J. (1992). What is 'flexible' about independent producers? *Screen*, 33(7).
- Ryan, B. (1991). *Making capital from culture: The corporate form of capitalist cultural production*. New York: Walter de Gruyter.
- Saundry, R. (1998). The limits of flexibility: The case of UK television. *British Journal of Management*, Vol. 9, 151-162.
- Scott, A. (2000). *The cultural economy of cities*. London: Sage Publications.
- Skillset (1996). Labour force surveys: Key findings and comments. Briefing for RTS/Skillset Conference. London. July.
- Starkey, K. & Barnatt, C. (1997). Flexible specialization and the reconfiguration of television production in the UK. *Technology analysis and strategic management*, 9(3), 271-286.
- Storper, M. & Christopherson, S. (1987). Flexible specialization and regional industrial agglomerations: The case of the U. S. motion picture industry. *Annals of the association of American geographers*, Vol. 77, 104-17.
- Strauss, A. & Corbin, J. (1990). *Basis of qualitative research: Grounded theory procedures and techniques*. 김수지·신경림 역 (1996).

『근거이론의 이해: 간호학의 질적 연구 수행을 위한 방법론』 .
한울아카데미.

Strauss, A. (1987). *Qualitative analysis for social scientists*. Cambridge:
Cambridge University Press.

Thelen, K. & Steinmo, S. (1992). Historical institutionalism in comparative
politics. In S. Steinmo & K. Thelen, & F. Longstreth (Eds.),
*Structuring politics: Historical institutionalism in comparative
analysis* (pp. 1-32). New York: Cambridge University Press.

Tolbert, P. S. & Zucker, L. G. (1996). The institutionalization of
institutional theory. In S. R. Clegg, C. Hardy, & W. R. Nord
(Eds.), *Handbook of organization studies* (pp. 175-190). London:
Sage.

Tompson, P. (1983) *The nature of work: An introduction to debates on
the labour process*. 심윤중, 김문조 역 (1987). 『노동사회학:
노동과정에 관한 제논쟁』 (67-88쪽). 경문사.

Toynbee, J. (2000). *Making popular music: Musicians, aesthetics and the
manufacture of popular music*. London: Arnold.

Tuchmann, G. (1978). *Making news: A study in the construction of
reality*. New York: Free Press.

Tunstall, J. (1964). *The advertising man in London advertising agencies*.
London: Chapman Hall.

Tunstall, J. (1971). *Journalists at work: Their news organisations, news
sources and competitor colleagues*. London: Constable.

Tunstall, J. (2001). Introduction. In J. Tunstall (Ed.), *Media occupations
and professions: A reader*. New York: Oxford University Press
Inc.

Ursell, G. (1998). Labour flexibility in the UK commercial television
sector. *Media, Culture and Society*, 20(1), 129-154.

Ursell, G. (2000). Television production: issues of exploitation,

- commodification and subjectivity in UK television labour markets. *Media, Culture and Society*. 22, 805-825.
- Ursell, G. (2006). Working in the media. In D. Hesmondhalgh. (Ed.), *Media production* (pp. 133-171). London: Open university press.
- Vogel, H. L. (2000). *Entertainment industry economics: A guide for financial analysis* (2nd edition). Cambridge: Cambridge University Press.
- Wardell, M. (1999). Labor processes: Moving beyond Braverman and the deskilling debate. M. Wardell, T. L. Steiger, and P. Meiksins. (Eds.), *Rethinking the labor process* (pp. 1-15). New York: State University of New York Press.
- Wasko, J. (2004) Show me the money. In A. Calabrese & C. Sparks (Eds.), *Toward a political economy of culture: Capitalism and communication in the twenty-first century* (pp. 131-150). New York: Rowman & Littlefield.
- Williamson, O. E. (1975). *Markets and hierarchies*. New York: Free Press.
- Williamson, O. E. (1993). The economics of organization: The transaction cost approach. *American Journal of Sociology*, 87(3), 548-577.
- Williamson, O. E. (1996). *The mechanisms of governance*. New York: Oxford University Press.
- Wodak, R. & Vetter, E. (2000). Grounded theory. In S. Titscher, M. Meyer, R. Wodak, & E. Vetter. *Methods of text and discourse analysis* (pp. 74-89). London: Sage.

3. 기타문헌

문화관광부 홈페이지(www.mct.go.kr).

미디어오늘(2007. 6. 27). 방송사 비정규직 현황 파악부터 '감감'.

방송위원회 (2005). 『2005 방송산업 실태조사 보고서』. 방송위원회.
 방송위원회 (2006). 『2006 방송산업 실태조사 보고서』. 방송위원회.
 오마이뉴스 (2006. 10. 24). ‘가수는 단숨에 주연, 공채는 평생 조연?’
 전국언론노동조합 (2004). 『언론산업 종사자 실태조사』. 전국언론노동조합.
 전국언론노동조합연맹 (1999) 『언론노련 10년사』. 전국언론노동조합연맹.
 중앙일보 (2008. 2. 15). ‘지상파 드라마제작 '착취계약' 왜 일어나나’
 천영세 (2006). 국회 KBS 국정감사 질의서. 2006. 10. 29.
 한국방송협회 (1997). 『한국방송 70년사』. 한국방송협회.한국방송공사.
 한국PD연합회 (2007). 『한국PD연합회 20년사: 1987~2007』.
 헤럴드경제 (2005. 4. 28). ‘레이싱걸 이선영, SBS '스포츠 중계석' MC
 진격발탁’
 헤럴드경제 (2007. 5. 17). ‘스포츠뉴스, 女아나 스타인걸’
 KBS (2007a). 『텔레비전방송 수신료 금액인상(안)』.
 KBS (2007b). 『KBS 2007 단체협약서』.
 KBS 사보 『열린마당』

ABSTRACT

A study on the flexibility of the labor market in the Korean broadcasting industry: Focusing on broadcast workers' experiences and recognition of the altered labor environment since the 1990s

Kim, Young Han

Department of Journalism and Mass Communication

The Graduate School

Hanyang University

Through the analysis of broadcast workers' labor process, this study explores the flexibility of the labor market in the Korean broadcasting industry, focusing on broadcast workers' experiences and recognition of the altered environment since the 1990s. For this purpose, three research questions were drawn.

The first question asks the contextual factors of, and their influences on, the Korean broadcasting labor market flexibility. Four categories were suggested as the causes of the labor market flexibility: economic factors, technological factors, policy and legal factors, and finally, social factors. For economic factors, abundant industrial reserve army which caused the

supply–demand asymmetry of the labor force, and corporate downsizing managerial strategies were selected as the main causes of flexibility. Newly introduced broadcast equipment was understood as a technological factor, bringing the partial breakdown of cooperative labor practices based upon each worker's craft skills. Policy and legal factors of the labor market flexibility include laws and regulations concerning layoff, dispatched labor, and the independent television production quota system. In the late 1990s, social pressures against public corporations which enjoyed employment security were interpreted as the social factors which facilitated the labor market flexibility in the Korean broadcasting industry.

The second research question addresses the Korean broadcast workers' experiences with labor market flexibility. A great gap was identified in the breadth and depth of flexibility experiences between regular workers and non–regular workers. In the regular laborers' market, due to the labor union's deterrence against employment insecurity, numerical and wage flexibility were highly limited while, with the introduction of new technologies, functional flexibility greatly advanced to produce the alteration of the broadcast labor process. On the other hand, non–regular workers' experiences with flexibility were found to be directly concerned with numerical and wage flexibility. As a consequence of employment insecurity, non–regular workers had to experience, on a daily basis, unexpected layoff, transfer of regular workers' tasks, discriminatory treatment, loss of autonomous work control, degraded working conditions, and gender/age/education–discriminatory employment practices. In terms of wage flexibility, non–regular workers were not compensated for their contribution to creative efforts. Contrary to regular workers' fixed salary, non–regular workers were paid through vouchers and contracts, and moreover, regularity of payment was not guaranteed. Due to the fact that independent and contract service companies are not sufficiently financially

stable to purchase production equipment, functional flexibility cannot be well established in the non-regular labor market. High turnover rate in this occupation is another reason for independent producers' reluctance to invest for functional flexibility. The significance of functional flexibility in the non-regular labor force is thus interpreted as labor exploitation resulting from increasing non-paid labor and growing working hours.

The final research question deals with broadcasters' recognition of the altered labor environment. According to the criteria of employment patterns including regular or non-regular workers, and the labor market including in-house or external markets, four types of broadcast workers are drawn. They include reality satisfaction type, frontier type, reality acquiescence type, and change pursuit type. Internal labor market regular workers, belonging to the reality satisfaction pattern, enjoy employment security, whereas the remaining three types of frontier(external labor market regular workers), reality acquiescence(external labor market non-regular workers), and change pursuit(internal labor market non-regular workers), all suffer from employment insecurity, and use various tactics and strategies to manage those insecurities. Frontier type workers seek to establish their own companies or to enter big companies as regular workers after acquiring experiences and careers in the current labor market, while reality acquiescence type workers prefer to stay in the current labor market because they understand that it is difficult to establish labor unions to protect their working conditions. Finally, change pursuit type laborers, working as non-regular workers with regular workers in the same companies, experience inequalities in the working conditions and wage levels on a daily basis. Therefore, change pursuit type workers are the ones who are the greatest victims of, and at the same time the most active players in the solution of, the contradictions of labor market flexibility.

In short, Korean broadcast non-regular workers' experiences with labor market flexibility are none other than the management of employment insecurity.

Keywords

labor flexibility, numerical flexibility, functional flexibility, wage flexibility, regular workers, non-regular workers, internal labor market, external labor market, employment insecurity, labor process, new institutionalism