

우리나라 지상파 방송사 조직에 있어서 여성인력의 지위에 관한 연구*

윤석민**

(서울대 언론정보학과 교수)

이철주***

(서울대 언론정보학과 대학원생)

이 연구는 우리나라 지상파 방송사 조직에 있어서 여성인력의 지위를 지상파 방송사의 공식적, 비공식적 조직 구조의 측면에서 평가해 보고자 하였다. 이를 위해 대외적으로 이용가능한 공식적 통계자료에 근거한 양적 분석 및 1대1 면접, 전화인터뷰, 서면 질의 등을 통한 질적 분석이 병행되었다. 그 결과, 지난 10년간 우리나라 지상파 방송사의 여성 인력의 비중은 전체 인력 중 10% 내외의 미미한 수준에 불과하며, 수직적 직급 사다리의 최하위 직급에 위치하고 있는 것으로 드러났다. 수평적 직무분담 및 직위의 안정성면에서도 여성인력은 남성인력에 비해 상대적으로 불리한 위치에 처해 있고, 조직문화, 비공식적 네트워크, 멘토링 등 비공식적 조직 구조 측면에 있어서도 소외현상이 심각하다는 것을 알 수 있었다. 반면 최근 들어 기자, PD, 아나운서 등 방송사 핵심 인력 신규 채용에 있어서 여성 인력의 뚜렷한 신장세가 관측되고 있음은 고무적인 일로 평가된다.

키워드 : 성차별, 인력 다양성, 조직구조, 지상파 방송사, 여성인력

* 이 연구는 서울대 언론정보연구소의 연구비 지원을 받아 수행되었음.

** younsm@snu.ac.kr

*** chales96@hanmail.net

1. 문제의 제기

이 글은 우리나라 지상파 방송사 조직에 있어서 여성인력이 차지하는 지위를 살펴보는데 그 목적이 있다. 이러한 문제를 다루는 연구의 의의는 크게 두가지로 제시될 수 있다. 첫째는 전체 노동시장 및 개별적인 조직단위 인력 체계에 존재하는 여성에 대한 차별적인 대우를 규명하고 여성인력의 지위를 개선하려는 사회적 노력의 일환으로, 우리나라의 대표적인 대중매체산업인 지상파방송사 조직 내에서 여성인력이 놓여있을지 모를 차별적 상황을 진단해 보고자 하는 것이다.

방송사 조직에 있어서 성차별을 극복하기 위한 노력은 다수의 서구국가들에서 확고한 경향으로 자리 잡고 있다. 그 대표적인 사례가 스웨덴이다. 이미 여성인론인의 비율이 40%를 상회하고 있는 북구의 여러 나라 중 가장 선도적인 스웨덴은 1996년 젠더 평등을 향상시킬 의무를 강조하는 새로운 방송법안을 통과시키고 1997년 7월부터 시행에 들어갔다(유선영, 2002, p.36). 미국 연방통신위원회(FCC)가 방송사들로 하여금 인구학적 다양성을 고려하여 직원들을 채용하고 여성 및 소수민족에 대한 차별시정을 위한 적극적 조치(affirmative action)를 요구하고 있는 것 역시 방송조직에 있어서 성형평성 등을 담보해내려는 대표적 사례라고 할 수 있다(Sherman, 1987).

이러한 사례들은 방송조직 내 인적 구성의 형평성을 확보하기 위한 국가정책적 차원의 조치를 찾아보기 어려운 우리나라의 실정과 뚜렷하게 대비된다.¹⁾ 1999년 7월 1일자로 ‘남녀차별금지 및 구제에 관한 법률’이 시행되면서 우리사회 성차별영역의 하나로 매체영역이 관심을 끌었음(PD연합회보, 1999년 7월 29일, 제172호)²⁾에도 불구하고, 실제로는 우리사회의 가장 영향력

1) KBS가 1996년부터 여성인력의 고용확대를 위해 신입사원 채용시 여성가점제(필기 시험 만점의 5%)를 실시하고 있는데 이는 KBS의 자율적인 내부방침에 따른 것으로 미국의 고용평등(Equal Employment Opportunity)정책과 구별된다.

2) 예를 들어 DJ정부하의 대통령 직속 여성특별위원회에서 미디어의 성차별문제에 대한 대응책을 종합 논의한 것을 들 수 있다.

있는 대중매체인 방송산업에 있어서 여성인력현황에 대한 변변한 실태조사도 찾아보기 어려운 실정이다. 이는 방송과 관련된 성차별성 문제의 관심이 방송인력 측면보다는 주로 ‘여성이 방송에 의해 어떻게 묘사되는가’라는 측면에 두어져왔던 것과 무관하지 않다고 할 것이다.³⁾

더 나아가 방송에 의한 여성묘사, 더 나아가 여론형성과 문화기관으로서의 방송의 역할은 방송내용물을 생산하는 인력의 구성과 밀접한 관련이 있다고 할 것이다. 이러한 차원에서 방송사의 여성인력은 단순한 성(性) 형평성의 문제를 넘어, 방송 내용을 만들어내는 집단의 다양성, 더 나아가 방송의 다양성 문제와 직결된다. 여기서 이 연구의 두 번째 의의를 찾을 수 있다.

이른바 다매체 다채널화, 방송의 디지털화 등 방송환경이 급속히 변화하고는 있지만, 사회적으로 가장 영향력있는 매체로서의 지위를 확보하고 있는 지상파방송에 있어서 공익이념은 여전히 중요한 사회적 목표로 남아 있다 (김대호 1995; 장호순, 1998). 다양성은 공익의 가장 핵심적이면서도 기본적인 요소이다. 다양성은 세가지 하위 범주, 즉 원천 다양성(source diversity), 내용 다양성(content diversity), 노출 다양성(exposure diversity)으로 구분되는데 (Napoli, 2001, pp.128-129), 이 연구에서 다루고자하는 방송사 여성인력의 문제는 커뮤니케이터의 다양성을 의미하는 원천 다양성 실현과 직결된다고 할 것이다.⁴⁾

지금까지 방송의 다양성에 있어서 즉각적인 결과물로 드러나는 방송내용

3) 이러한 사정은 해외 연구들에 있어서도 마찬가지라고 할 것이다. 아주 극소수의 연구들을 제외하고는, 방송사의 여성 인력에 관한 연구들은 주로 전기적-스타 저널리스트들 또는 잘 알려진 인물들을 다루는 연구들이거나 미디어에 그려진 여성의 이미지 분석, 혹은 여성 수용자들의 미디어 콘텐츠 수용에 초점을 맞춘 문화론적 연구 혹은 비판 연구들이다(Phalen, 2000).

4) 보다 엄밀히 말하면 원천다양성은 매체 및 콘텐츠 소유의 다양성과, 미디어 내 인력의 인구학적 다양성으로 구분된다. 이 연구에서 다루는 여성인력문제는 다양성 중에서 원천 다양성, 그중에서도 인력 다양성과 직결된다고 할 것이다. 단일민족 사회, 여러 종교가 평화공존하는 우리나라의 특성상 인력다양성의 문제는 성별 다양성의 문제로 압축된다.

의 다양성 측면이 강조되어 온 반면 그 배후의 생산적 측면과 관련된 인력 다양성은 상대적으로 간과되어왔고 인력다양성과 방송내용의 다양성의 관계에 대한 실증 연구도 찾아보기 어려운 실정이다(Napoli, 2001, pp.133-137). 그러나 방송내용은 그 내용을 생산하는 인력과 무관할 수 없음은 물론이다. 방송사 여성인력의 증가가 양성평등이나 여성의 주체적 삶을 다룬 다양한 장르의 프로그램 생산 및 다원성 증진으로 직접적으로 이어지게 될 것이라는 유의 주장은 비현실적이지만, 방송현장의 여성인력은 방송제작의 일상적 과정 속에서 자연스럽게도 포괄적인 방식으로 방송내용의 다양성과 다원성에 적지 않은 영향을 미치게 될 것이다.

요약하건대, 우리나라 지상파방송사 조직에 있어서 여성인력의 위치를 규명해 보는 작업은 우리 사회에서 가장 큰 영향력을 지닌 커뮤니케이션 조직의 인력구성과 관련된 성(性) 형평성, 그리고 방송의 다양성 실현을 위한 인력다양성 점검 차원에서 공히 중요한 의의를 지닌다고 할 것이다.

2. 분석틀: 지상파 방송사의 조직구조와 여성인력

지상파방송 조직 내에서 여성인력이 차지하고 있는 상대적 위치가 다차원적으로 정교하게 평가될 수 있기 위해서는 지상파방송사의 조직구조 차원에 대한 이해가 선행될 필요가 있다. 조직은 성원자격(membership), 직위와 직무의 배분 등 구성원의 자격, 권리와 의무에 대한 정의를 둘러싸고 다양한 성원들의 해석과 이해관계가 부딪치는 공간이다. 조직구조 분석에 어떠한 변수가 포함되는지는 다양한 의견이 제시되고 있으며 연구자들의 필요나 목적에 따라 그 수나 범위가 변용되는 것이 일반적이다(Blackburn, 1981, pp.59-66).

가장 단순하게 조직구조는 직위 및 직무 등 공식적 역할을 조직구성원에게 예측가능하게 배분하는 방식으로 정의될 수 있다(Ranson, Hinings, & Greenwood, 1980, pp.1-17). 하지만 이러한 공간 내에서는 노동과 보수의 경

제적 교환관계, 공식화된 권한의 배분, 분업 및 의사결정의 절차뿐 아니라 조직성원들의 비공식적 네트워크, 인간관계, 업무와 관련된 이데올로기 등 이른바 조직 문화적 측면들이 중요한 의미를 지닌다(Gherardi, 1995; 신경아, 1999). 넓은 의미에서 조직구조란 이러한 복잡다단한 공식적 및 비공식적 요소들이 입체적으로 상호 작용해 만들어지는 전체적인 조직상이라고 할 수 있다.

이 연구는 방송사조직 내에서 직위나 직무 등 공식적 역할이 배분되는 방식에 우선적인 초점을 두고 그 안에서 여성인력의 지위를 살펴보게 될 것이다. 이와 함께, 보완적인 측면에서 공식적 구조 이면의 비공식적 구조 측면에서 지상파 방송사 조직구조의 특성을 검토한 후, 그 안에서 여성인력이 차지하고 있는 상대적 위치를 진단해보고자 한다.

1) 방송사의 직위구조

거대화된 조직은 고도의 과업분화를 특징으로 한다. 분화란 조직이 하부 단위로 세분화되는 과정을 말하며 이는 기본적으로 부문(부서)이라고 불리는 수평적 분화와 직급 내지 위계로 표현되는 수직적 분화의 두 방향으로 일어난다. 이중 수직적 분화란 의사결정권(권한)이 조직의 상하위계에 있어서 배분되어 있는 방식을 나타내며 직위란 조직의 특정구성원이 이러한 상하위계구조 속에서 차지하고 있는 위치를 의미한다(신유근, 1981, pp.147-183). 권한이 위계의 상층부에 집중되어 있을 때 집중화된 조직 내지 수직적 조직이라고 하며, 그 반대의 경우 분권화된 조직 내지 수평적 조직으로 구분될 수 있다. 권한이 배분되어 있는 방식은 조직에 따라 상이하며, 미디어 기업 역시 경우에 따라 수평적 조직 내지 수직적 조직의 형태를 띌 수도 있다(Lavine & Wackman, 1988; 홍기선 외, 1998). 그러나 일반적으로 업무구분이 불확실하고 역할이 복합적인 소규모 조직들은 수평적으로 조직되어 있는 반면 조직이 거대화될수록 수직적 조직의 특성을 지니게 된다(Lavine & Wackman, 1988).

일반적인 거대 조직과 마찬가지로 대규모 미디어조직은 수직적 조직의 특성을 지니며 이러한 조직 내의 수직적 의사결정구조는 일상적인 언론 활동수행에 중대한 영향을 미치게 된다. 우리나라의 방송 삼사는 모두 전형적인 수직적 구조를 취하고 있는데 이는 대형화된 국내 지상파 방송이 보도, 스포츠, 교양, 오락 등 다양한 장르를 하나의 방송사 조직에서 모두 담당하고 있어 거대한 조직을 일괄적으로 지휘, 감독하기 위해서는 수직적인 명령 체계를 가진 구조가 유리하기 때문(한진만 외, 2000)인 것으로 평가된다.⁵⁾

하지만 의사결정방식은 부서에 따라 큰 차이가 있다. 일반적으로 초단기적으로 뉴스 아이템 결정을 내리는 보도부문의 경우, 탑다운 방식의 의사결정이 지배적이라고 할 수 있다.⁶⁾ 이와 대조적으로 예능·오락부문의 경우 상대적으로 속칭 윗선에 의한 개입이 적은 가운데 프로그램 제작팀 단위의 일상적인 제작회의를 통해 제작 내용 및 방향을 결정하는 것으로 알려져 있다.⁷⁾ 종합적으로 지나친 단순화의 우려에도 불구하고, 우리나라 지상파

-
- 5) 1997년의 경제위기를 거치면서 우리나라의 지상파방송사의 조직구조에는 수직, 수평적으로 효율성을 강화하기 위한 변화가 발생했다. 우선, 과거 조직 확대 과정에서 세분화시켜 왔던 부서들을 다시 기능적으로 재통합하는 수평적 조직구조조정이 광범위하게 일어났다. 홍보국과 심의국을 합쳐 홍보심의국으로, 기술운영국과 송출기술국을 방송기술국으로, 기획조정실과 정책연구실을 정책기획실로 통합하는 것 등이 그러한 경우이다. 다음으로, 일부 본부, 국, 실, 부 단위 부서들이 없어지거나 하위 단위 부서로 격하 조정됨으로써 부분적으로는 의사결정과정의 축소되는 조직구조조정도 나타났다. SBS는 전문이사 직제를 폐지하여 결재 경로에서 전문 이사 결재란이 삭제되었고 전무이사 주제로 열렸던 사내 간부 회의는 본부장급에서 주재하는 것으로 변경되었다. MBC 역시 부문이사제를 폐지했다.
- 6) SBS 보도부문의 경우 매일 오후 3시 보도국장이하 부장급이상이 참석하는 뉴스편집회의를 통해 그날의 주요 뉴스아이템을 결정하고 이를 일선취재팀에 배정한다. 하지만 이를 보완하는 바텀업 방식의 의견수렴 채널도 존재한다. 매주 월요일 저녁 차장대우 내지 차장급(captain)을 장으로 평가자들이 모여 주간 취재 계획을 논의하는 회의가 그것이다. 후자의 경우 개방된 분위기에서 논의 및 의사결정이 이루어진다.
- 7) 예를 들어 MBC 라디오의 경우 수시로 제작진 회의를 열어 프로그램 제작방향을 결정한다. 동 회의에는 간부(부장)이 들어갈 수도 있으나 어쩌다 참관하는 정도로

방송 3사에 있어서 일상적인 제작활동과 관련된 수직적 직위체계간의 의사결정은 실무인력의 의견이 비교적 자유롭게 개진될 수 있는 채널들이 열려 있는 가운데 부장이나 차장급과 같은 중간단계 실무직 간부들에 실질적으로 많은 권한이 집중되어 있는 구조라고 볼 수 있다.

대규모 미디어의 수직적 직급구조 속에서 여성인력이 심각한 열세에 놓여있음은 잘 알려진 사실이다.⁸⁾ 이는 여성의 저널리즘 진출 역사가 오래된 미국의 언론계에서도 마찬가지이다(Weaver & Willhoit, 1992, p.4). 저널리즘 분야의 취업에 있어서 여성들 혹은 유색인종들은 같은 지위에 이르기 위해서 보다 높은 기준이 요구된다. 예를 들어 1982-1983년 미국 저널리스트들에 대한 인터뷰 조사 결과 유색인종이면서 여성인 저널리스트들은 모두 4년제 대학을 졸업한 데 반해 유색인종 남성은 80%만이 대학 졸업자들이었고, 백인 남성들은 71.2%였다(Lafky, 1991, p.165). 팔렌(Phalen, 2000)은 미국 방송사 여성 경영진들과의 심층 면접을 근거로 여전히 여성들이 일벌레로서 조직의 하부에 주로 머물고 이들이 승진을 하여 의사결정권을 지니는 것은 아주 드물다고 말한다. 여성들의 승진에는 여전히 보이지 않는 벽(glass ceiling)이 있다는 것이다. 김명혜(2001)는 우리나라의 경우 언론사내 여성 종사자수의 절대적인 약세와 함께 더욱 심각한 문제로 여성이 의사결정을 할 수 있는 고위직, 이른바 언론사 조직 내의 권력 핵심으로부터 소외되어 있다

영향을 미치지 않는다. 프로그램의 신설, 변경, 폐지의 경우 부장 급을 장으로 PD들의 의견을 수렴하는 공식적인 편성회의를 통해 1차적으로 의견을 수렴하고 국장이 장이 되는 부장단 회의를 소집해 최종안을 결정한다. 소규모 단위의 일상적 회의에서는 라운드 테이블, 수평적 의사결정 시스템이 정착되어 있다. SBS의 TV 제작본부의 경우 본부장이 프로그램의 아이টে에 대한 최종적 거부권을 지닌다. 단 의사소통채널이 열려있어 독단적인 행사는 거의 없는 편이다. 일상적인 제작회의에는 워선의 개입이 거의 없고 주단위로 PD가 CP에게 보고를 하지만 의례적이며 일반회사와는 다른 상당한 자율성이 보장된다.

- 8) 전세계적으로 여성언론인의 수는 평균 38%에 달하나 경영진에 도달한 여성은 1%도 안되는 실정인 바, 이는 2001년 IFJ(International Federation for Journalists) 24차 서울 총회에서 여성언론인의 지위향상을 위한 행동계획 선언을 초래한 바 있다(유선영, 2002, p.35에서 인용).

는 점을 지적하고 있다. 유선영이 신문사 일간지 여기자들을 대상으로 실시한 심층면접 결과에 따르면 다수의 여기자들은 부서 배치나 인사 면에서는 그다지 차별을 받는다고 느끼지 않지만 여성 이슈를 다룰 경우 일정한 벽에 부딪히곤 한다고 토로하고 있다. 이를테면 다른 뉴스 가치가 있는 기사거리와 경합을 벌일 때 최종 당락을 결정지을 부장 혹은 국장급, 본부장급에 여성이 없는 경우 여성문제는 뒷전으로 밀리게 되는 것이다. 이러한 맥락에서 유선영은 우리나라와 같이 수직적으로 위계화된 미디어 조직 내에서 양성평등보도를 늘리기 위해서는 단순히 여성언론인의 수가 늘어나는 것에 그치지 않고 여성언론인이 데스크, 편집책임자, 해설위원, 임원 및 경영진에 포진되어야 한다고 보고 있다(유선영, 2002). 이러한 맥락에서 우리나라 방송사 조직내 여성인력의 지위를 평가함에 있어서 수직적 직위구조 속에서 여성인력이 차지하고 있는 위치는 가장 우선적인 판단기준이 된다고 할 것이다.

2) 방송사의 직무(업무) 구조

지상파 방송조직은 수직적 직위구조와 함께 보도, 제작, 편성, 기술, 경영 등 수평적인 성격을 띤 다수의 직무로 구성된다(Lavine & Wackman, 1988). 방송사의 직무를 구분하는 가장 중요한 기준은 방송콘텐츠라는 지식문화상품을 생산해내는 역할과 직접 관련되는가 여부이다. 이러한 기준에 따라 방송사의 업무는 뉴스나 각종 프로그램의 제작 및 편성 활동과 직결된 핵심적 업무와 일반적인 기업에 있어서와 크게 다를 바 없는 행정, 경영, 기술과 관련된 지원업무로 크게 2원화시켜 구분하는 것이 일반적이다. 이를 부서별로 살펴보면 이른바 핵심 부서에는 보도, 편성, 제작부서, 지원부서에는 기획, 총무, 홍보, 심의, 방송사업, 그리고 각종 제작지원 및 기술부서가 포함된다.

핵심부서의 경우를 보다 구체적으로 살펴보면, 보도 부서에는 취재부서, 보도제작부서, 스포츠 제작부서, 제작부서에는 텔레비전 제작부서와 라디오 제작부서가 있으며, 특히 텔레비전 제작부서는 교양 제작부서, 예능 제작부

서, 드라마 제작부서로 구분된다(한진만 외, 2000). 이중 보도부서의 경우 취재부서, 제작부서의 경우 드라마 제작부서가 이른바 노른자 부서에 해당하는 것으로 평가된다. 편성부서는 방송프로그램의 장·단기 편성 전략, 수립, 기획·개발·평가·분석업무와 함께, 방송 운행 및 ID, 예고, 캠페인, 스파트 등의 제작 업무를 수행한다. 이들 부서에는 소수이기는 해도 제작활동과 직결된 인력과 함께 행정, 경영, 기술 등 지원인력이 포함되는 것이 일반적이다.

개별인력 차원에서도 기자, 피디, 아나운서로 구분되는 핵심인력과 각종 행정(기획, 총무, 홍보, 심의 등) 및 기술 등 지원 인력이 구분된다.⁹⁾ 핵심인력 중 기자는 크게 일반기자와 카메라 기자로 대별된다. 일반기자는 보도 일반과 스포츠로 나뉜다. 보도 일반은 다시 기능에 따라 스트레이트, 편집, 팩추얼 프로그램 기자로 세분되기도 한다. 스트레이트기자는 정치, 통일외교, 경제, 사회, 문화, 정보과학, 국제부에서 실제 취재하고 1분 10초짜리 뉴스 꼭지에 나와서 뉴스를 전하는 실무진 들이다. 이들 중 정치, 경제 기자직은 보도부문의 꽃으로 선망 받는 직종이다(인터뷰에서 공히 지적됨). 편집기자는 뉴스가 원만하게 진행될 수 있도록 뉴스 진행시 녹화화면과 현장화면, 비디오 소스와 오디오 소스를 연결하는 등의 역할을 수행하고, 팩추얼 프로그램 기자는 30분 혹은 1시간 분량의 프로그램들('PD수첩'류)을 진행한다. 스포츠 기자는 실제 스포츠 이벤트를 취재하는 스포츠 취재 기자와 현장에서 스포츠 이벤트를 진행, 연출하는 스포츠 연출 기자로 구분된다. 카메라 기자 역시 기능에 따라 영상취재 기자와 영상편집 기자로 분류되기도 한다.

피디는 편성피디, TV피디, 라디오피디로 분류할 수 있다. 편성피디는 주로 편성부서에 배치되어 편성기획과 실행을 담당하는 인력들로서, 일반 회사에 비유하면 생산전략을 짜는 역할을 담당한다. 실제적으로 TV프로그램

9) 방송 삼사 프로듀서, 인사부 관계자들 모두 기자, 피디, 아나운서를 방송사의 핵심 인력으로 꼽았다. 다만 아나운서의 경우 방송에서 차지하는 비중은 크지만 프로그램 제작이나 편성에 직접적으로 관여하지 않는다는 점에서 핵심인력으로 분류하는데 무리가 따른다는 지적도 있었다(MBC E차장).

내용을 기획, 제작하는 TV피디는 드라마, 교양, 예능으로 나누어진다. 이 중에서 드라마TV는 방송제작의 꽃으로 평가된다. 라디오 피디는 라디오 편성 전략을 총괄하는 편성피디와 제작피디로 분류되며, 그 기능은 앞서 언급한 편성PD 및 TV피디와 대동소이하다고 할 것이다.

방송사에 있어서 핵심인력에 속한다는 것, 특히 보도부문 및 제작부문에 있어서 노른자위로 평가되는 정치, 경제 기자직, 그리고 드라마 제작직을 수행한다는 것은 속칭 조직내 주류이상의 의미를 지닌다. 이들은 방송사의 실질적인 주역으로, 이른바 “방송인”이라는 사회적 명망과 영향력 및 보다 안정적인 조직 내 위치를 향유하는 한편,¹⁰⁾ 최고위직(임원 및 CEO) 내지 정관계로 수직 신분상승할 기회를 독점한다. 이러한 맥락에서 방송사 조직구조 속에서 여성인력이 차지하고 있는 위치는 이른바 방송사의 핵심적 업무에 여성인력이 얼마나 포진되고 있는가를 통해 보다 정교하게 평가해 볼 수 있을 것이다.

3) 고용안정성

방송사 인력은 고용안정성의 측면에서 ‘고용의 기간에 정함이 없는 직원’인 정규직과 ‘고용의 기간에 정함이 있는 직원인’비정규직¹¹⁾으로 구분된다.

10) 한국언론연구원의 조사에 따르면 경제위기당시 방송사의 구조조정대상을 보면 직종별로 총무행정직이 484명으로 가장 많았고 그 다음이 지원 및 기타 부서(경비, 운전, 미술, 광고 등) 455명, 설비 기술직 270명 순이었다. 핵심적 인력의 경우 프로듀서직 153명, 기자직 78명, 카메라(보도, 촬영 포함) 25명, 아나운서 15명으로 방송사들의 구조조정이 주로 총무 등의 관리직종과 제작 지원 부서에 집중되었음을 알 수 있다(김택환, 1998).

11) 비정규근로는 임시직, 파견근로, 파트타임 등의 범주로 재분류할 수 있다. 비정규근로의 특징은 우선 근로시간의 길이, 근로시간의 규칙성, 노무제공의 양태, 법적 경제적 지위의 안정성을 기준으로 불규칙한 근로시간, 짧은 근로기간, 통상적이지 않은 노무 제공의 양태, 불안정한 법적 경제적 지위로 정의할 수 있으며, 이를 ‘precarious work’라고 하고 있다. 그리고 근로계약기간이 제한되어 있어 장기고용에 대한 기대가 불확정적인 경우, 그리고 최소한 근로시간이 불확정적인 방법으로

12) 방송사에 있어서 비정규직에는 계약직, 파견근로자¹³⁾, 그리고 이와 별도로 비정형직¹⁴⁾과 프리랜서¹⁵⁾가 있다. 이중 정규직(또는 일반직), 계약직, 파견근로자가 인사관리 차원에서 공식적으로 방송사와 고용관계를 맺고 있다. 비정형직과 프리랜서들은 프로젝트 혹은 프로그램 단위로 활용되는 인력들로서 인건비가 아닌 프로그램 제작비로 관리되며, 파견근로자들 역시 파견된 기관에서 별도 관리하는 경우가 대부분으로 공식적인 인사관리대상에서 제외된다. 따라서 방송사에 있어서 정식 인사관리의 대상이 되는 인력은 고용의 안정성 차원에서 크게 정규직과 계약직으로 구분될 수 있다.

계약직에는 다시 상시계약직과 한시계약직이 있는데, 전자는 동일 계약을 두 번 이상 맺는 경우로 대개의 경우 정년이 보장된다. 다만 임금과 기타 처우에서 정규직에 비해 불리한 여건에 놓이게 될 소지가 있다. 상시계약직에는 방송시설 유지보수 인력이 대다수를 이룬다. 이에 반해 한시 계약직은 계약의 영속성이 없는 인력이다. 한시계약직에는 AD중 일부, CG인력, 기타 제작 보조 인력 등이 포함된다.¹⁶⁾

변동될 수 있는 경우 'contingent work'로 규정된다(Rogers & Rogers, 1989; 김주일, 2001 재인용).

- 12) 고용안정성의 측면에서 집단별 이직률이 또한 중요한 기준이라고 할 것이다. 실제로 지상파 방송사에 있어서 여성인력의 이직률이 남성에 비해 상대적으로 높았고, 상위직급으로 갈수록 여성인력 비율이 급감하고 있는 현상도 이와 밀접하게 관련된 것으로 판단된다. 하지만 공식적인 이직률 관련 인자자료는 기업비밀로 전혀 공개되지 않는 바 분석대상에 포함시킬 수 없었다.
- 13) 파견근로자들은 관련 법률에 의해 명기된 경우 외부 기관에서 공급받는 인력을 말하는 데, 이에 는 사무보조, 비서, 장비조작, 녹화장비 보조 등이 포함된다.
- 14) 비정형직은 일용아르바이트와 임시직이다. 비정형직 근로자에는 FD, 분장, 코드, 무대 등과 관련된 인력들이 포함된다.
- 15) 프리랜서란 도급이나 위임의 형태로 프로그램단위로 고용된 인력을 말하는데, 구성작가가 대표적이다. 앞에서 언급한 바와 같이 이들에 대한 보수는 인건비로 관리되지 않고 프로그램 제작비로 처리되어 공식적인 통계를 구할 수 없으므로 본 연구에서는 분석대상에서 제외시켰다.
- 16) SBS의 경우 한시계약직 인력중 업무 능력과 근무성, 발전가능성 등이 탁월한 경우 반복 계약함으로써 상시계약직이 된다고 한다. 그리고 일정한 선발 절차에 따라 매

방송산업계에 있어서 고용구조 변화를 분석한 일련의 연구자들에 따르면 (Hazelkorn, 2001; Ursell, 1998; Mckinlay & Quinn, 1999; 강남준, 2000), '90년대 이후 방송시장의 경쟁이 심화되고 제작을 효율화하는 디지털화가 진전되면서 기존의 안정적인 고용구조에서 외부 노동시장에 의존하는 임시직, 계약직 위주의 고용 구조로 바뀌어 가는 추세가 관찰된다.

이 같은 방송산업에 있어서의 노동유연성 증대가 지니는 의미를 둘러싸고 프스트 포디즘과 네오포디즘 진영간에 전개되어온 상반된 해석들이 적용될 수 있다. 전자 측의 주장에 따르면 계약직의 증대는 독립제작사 육성 등 영상산업의 민주화와 방송사 경영효율화를 유도함으로써 궁극적으로 프로그램의 질을 향상시킨다는 것이다. 반면에 후자 측에 따르면 비정규직의 증가는 노동여건을 악화시켜 방송인력의 창의성을 감퇴시키고 프로그램의 질을 저하시키게 된다(Ursell, 1998).

이 중 어떤 입장을 택하든지 방송사 비정규직 고용의 증가에는 '노동 유연성을 통한 비용 절감 및 이윤극대화의 논리'가 자리 잡고 있다고 할 것이다. 이를 방송인력의 입장에서 뒤집어 볼 때 비정규직의 증가는 대개의 경우 고용조건의 악화를 의미한다. 영국 텔레비전 시장의 비정규직 노동자에 관한 사례분석 연구에 따르면 비정규직들의 대부분이 프리랜서라는 미명하에 직업적 안정성이 없이 낮은 보수와 초과근로시간에 시달리고 있다(Mckinlay & Quinn, 1999). 이들은 휴일 보너스, 병가, 그리고 주택구입 지원금 등의 혜택에서 배제되고 트레이닝을 받을 기회가 박탈되는 등 불리한 여건 속에 놓이게 된다.

우리나라의 경우도 방송시장의 경쟁이 심화됨에 따라 인력자원의 구조조정 및 비정규직의 증가는 일상적인 현실로 자리잡아가고 있다. 방송사들이 생존하고 성장하는데 필요한 재원이 한정되어 있는 상황에서 방송사들이 손쉽게 취할 수 있는 전략이 바로 인적 구조조정이기 때문이다. 특히 경제위기 이후 인건비를 줄이기 위한 편법으로 비정규직 비율이 확연하게 늘어나고 있는 추세이다(강남준, 1999; 강익희, 2001). 이러한 상황 속에서 자발적으

년 계약직 가운데 일정한 비율의 인원을 정규직으로 전환하여 고용하고 있다.

로 프리랜서를 선언한 소수의 '잘 나가는' 일부 인기 MC나 PD를 제외한다면, 비정규직 내지 계약직의 증가는 방송인력의 입장에서 고용안정성의 약화를 통한 고용지위의 불안 증대, 노동조건악화, 내지 주변화 현상으로 파악된다고 할 것이다.¹⁷⁾ 이러한 의미에서 고용의 안정성은 방송사 조직내 여성인력의 지위를 평가하는 중요한 기준이 된다고 할 것이다.

4) 비공식적 조직구조

하나의 조직 내에서 직위나 직무 등 업무와 직결된 공식적 조직구조만큼이나 그 이면에 존재하는 비공식적 조직구조가 중요한 의미를 지닌다고 할 것이다. 방송사 조직 내에서 여성인력의 구조적 위치를 규명하기 위해서는 이러한 비공식적 조직구조 속에서 여성인력이 차지하는 위치가 함께 분석될 필요가 있다.

비공식적 조직구조와 관련해 가장 우선적으로 조직문화를 들 수 있다. 조직문화란 조직이 외부 상황에 적응하고 내부의 통합과 관련된 문제들을 해결하는 과정에서 만들어지고, 새로운 구성원들에게 조직의 성격과 업무를 지각하고 느끼는 방식으로서 전수되는 일련의 눈에 띄지 않는 가정들로 정의된다(Schein, 1990).

조직문화는 그 조직의 성원들의 경험을 설명하는데 핵심적인 요소가 된다. 이 연구와 관련해서는 특히 문제가 되는 것은 성차별적인 남성 위주의 조직문화이다. 업무와 관련해 남성적인 커뮤니케이션 스타일, 행동, 업무 처리, 및 업무 기준들을 바람직한 모델로 간주하는 태도, 그리고 처음부터 어떤 일은 남성, 어떤 일들은 여성에게 적합한 일 등으로 구분 짓는 사고방식 등이 이에 해당된다(Still, 1994). 이 경우 여성들은 일상 업무에서 남성적인 업무 처리 스타

17) 경제위기 이후 마산 MBC, 부산 MBC, 여수 MBC, 충주 MBC 등이 명예퇴직을 실시한 뒤 대상자 중 일부를 불완전고용형태로 재고용했다. 재입사한 사원들의 급여는 연봉 1,500만 원 또는 월 100만 원 등을 기준으로 책정돼 이전 급여의 50%에서 30% 수준에 불과하다(김택환, 1998).

일에 대처해야 하는 어려움에 봉착한다. 이와 함께, 이러한 사고방식은 승진, 업무의 배분 등에 영향을 미치고 업무성과의 평가에 있어서 차이를 초래하여 다시금 여성의 조직내 지위에 악영향을 미치는 성차별 이데올로기를 재생산하는 자기충족예언 식의 악순환을 초래할 수 있다.

언론사의 조직문화를 연구한 연구자들에 따르면 다른 사회 부문들과 비슷한 수준으로 미국의 뉴스 룸에서도 섹시즘이 만연하고 있는 것으로 보고 되고 있다(Kramarae, 1992, pp.100-101; Lafky, 1993; Phalen, 2000). 언론계에 종사하는 여성들의 수가 크게 증가하여 수적으로 남성과 여성의 갭이 급격히 줄어들고 있음에도 불구하고 미국 사회에서 저널리스트의 전형적인 이미지는 '백인 남성'이다(Lafky, 1993). 법적 제도적 장치들이 더욱 많은 여성들을 뽑을 것을 권장하는 방송사에 있어서도 경영진에 포진한 여성의 수는 매우 적는데 이에 대해 갤러허(Gallagher, 1995)는 경영직은 남성들의 영역이라는 관념이 강하기 때문이라고 주장한다. 미국 방송사의 조직문화를 연구한 팔렌(Phalen, 2000)에 따르면, 수용자와 공동체에 대한 책임의식, 모든 결정이 더욱 철학적이어야 한다는 믿음, 업무에 있어서의 강력한 압박과 경쟁 등, 방송사 운영전반에 있어 역사적으로 형성된 남성적 사업 기준이 자리 잡고 있다고 한다. 이 가운데 오랜 기간의 출장, 가정생활, 육아문제 등에서 여성이 겪는 어려움이 처음부터 간과되는 경우가 많아, 여성인력에 있어 커리어와 사생활을 조화시킴에 있어서 큰 부담요인으로 작용하게 된다. 실제로 저널리즘 분야의 여성에 관한 연구들에 따르면, 결혼한 여성 저널리스트들의 수가 남성에 비해 적고, 아이가 있는 여성 저널리스트들의 수가 남성에 비해 적은 것으로 밝혀지고 있다(Beasley 1988; Goodrick, 1989; Lafky, 1991; Ogan, Brown, & Weaver, 1979).

조직문화와 함께 비공식적 조직구조와 관련해 조직내 조직, 인맥구조, 커뮤니케이션 네트워크라고 할 수 있는 비공식 네트워크가 중요한 의미를 지닌다고 할 것이다. 비공식 네트워크는 조직 내의 비정상적인 정보흐름과 조직내 소외를 불러일으킬 수 있다. 더 나아가 이러한 비공식 네트워크는 중요한 고급정보의 근원이자 공식적 의사결정 및 업무수행에 있어서 직간접적인

보조장치, 그리고 경력 개발의 토대로 기능한다(Granovetter, 1985; Ibarra, 1993; Phalen, 1996; Powell, 1990). 비공식 네트워크의 중요성은 때로 공식 네트워크를 압도하며 전자가 후자를 식민화시키는 경우도 왕왕 발생한다(박승관, 1994). 종래의 연구들을 종합해 보면, 이러한 비공식 네트워크는 주로 남성들의 일과 생활 경험, 성적 성향에 편향되어 있어 처음부터 여성들이 처음부터 끼어들기 어려운 경우가 많다(Burke & Mckeen 1995; Hanson, 1989; Hennig & Jardim, 1977; Lind, 1996; Still, 1994, Taylor, 1988). 네트워크에서 배제된 여성들이나 소수 민족 종사자들은 대안적인 네트워크를 구성해서 이를 보상받거나 시도하기도 하지만 결속력이나 역할 등에서 처음부터 일정한 한계를 지니는 것이 보통이다(Burke & Mckeen, 1995; Fitzgerald, 1987, p.9; Ibarra, 1993).

비공식적 네트워크와 밀접하게 관련된 개념으로 멘토링(mentoring)을 들 수 있다. 조직에서 이루어지는 학습은 공식적인 것뿐만 아니라 직장 선후배 간에 또는 동료들 간에 조언이나 도움을 통해 이루어지기도 한다. 실제 조직에서 구성원들이 학습하는 행위나 지식들은 이렇게 구성원들 간의 상호작용 과정에서 습득하는 경우가 상당히 많은 것이다. 이때 조직에서 영향력있는 사람으로서 필요한 관심을 보여 신참자에게 영향을 주는 직위나 역할을 수행하는 사람을 멘토(mentor)라고 할 수 있다. 멘토는 조직에서 절실히 요구되는 정서적 지원과 자신감을 제공한다. 그들은 부하들을 지명하거나 승진을 위해 천거함으로써 그들의 커리어를 향상시켜준다. 멘토는 승진의 일차적인 단계로서, 윗선에 부하를 소개시켜 주는 등의 역할을 수행하기도 하고 또한 부하들이 실수를 하지 않도록 조언을 하며, 그들의 커리어를 훼손시킬 수 있는 위험으로부터 그들을 보호해 준다(Akande, 1994, p.22). 현실적으로 멘토는 경험이 많은 고참선배인 경우가 많다(신유근, 1997).

방송사와 같은 미디어 조직에 있어서 동료 및 선배들의 행위와 그 행위 결과들을 관찰함으로써 조직에서 요구하는 행위를 배우게 되는 과정은 지속적으로 매우 중요한 의미를 지니며 이 가운데 멘토의 역할은 특히 중요하다고 할 것이다. 그런데 여성들의 경우 미디어 조직 내에서 수적으로도 열세이

고 비업무적인 네트워크에서도 소외되어 있으므로 남성들에 비해 멘토의 혜택을 입을 가능성이 낮다(Akande, 1994; Burke & McKeen, 1995; Lind, 1996). 특히 상위 직급에 진출해 있는 여성의 수가 더욱 적으므로 이들 신규 여성 종사자들이 의지할 수 있는 동성의 역할모델 내지 멘토는 절대적으로 부족하다고 할 수 있다. 이러한 멘토의 부재는 여성들에게서 조언과 도움의 중요한 소스를 박탈함으로써 여성들을 불리한 위치에 놓고 승진에도 상당한 걸림돌로 작용한다(Phalen, 2000).

이 연구에서는 조직문화, 비공식 네트워크, 멘토링 등 비공식적 조직구조와 관련된 논의들을 토대로 우리나라 지상파 방송사에 있어서 비공식적 조직구조의 특성은 무엇이며 그 안에서 여성인력이 어떤 위치에 놓여있는지를 살펴보게 될 것이다.

3. 연구 방법

이 연구에서는 일차적으로 각 방송사에서 발행된 연감자료 및 한국언론재단이 발행하는 『신문방송 연감』, 그리고 입수가 가능했던 각 방송사들의 인력관련 내부자료를 통해 지상파 방송사조직의 인력구조(직위, 역할, 고용지위 안정성) 속에서 여성인력이 차지하고 있는 위치를 분석해보고자 하였다. 이와 함께 특정 연도의 급격한 인력 수급 변화 혹은 조직 문화 및 네트워크 등의 비공식적 조직 구조 등 공식적인 통계 수치만으로는 설명되지 않은 사항들, 외부 공개가 어려운 인력 관련 내부 사정, 즉 부서별, 직급별 여성의 비율 등에 관한 정보를 얻기 위해 지상파 방송사의 프로듀서 7인, 아나운서 1인, 인사부 관계자 4인, 기자 2인과 총 14차례에 걸친 1대1 면접, 다섯 차례에 걸친 전화인터뷰, 그리고 세 차례에 걸친 서면질의를 실시하였다. 조사대상자들은 네가지 기준, 즉 성별, 근속 연수, 방송사, 직종을 기준으로 선정하였다. 즉 본 연구는 근속 연수를 기준으로 5년 이하, 10년 이하, 10년 이상 근무자들의 의견을 골고루 반영했고, 방송 3사, 그리고 인사관리직,

기자, PD, 아나운서 직종에서 최대한 균형적으로 선정하고자 하였다. 다만 개인 신변 등의 이유로 조사를 회피하는 경우가 있어 피디들과의 인터뷰가 기자와 아나운서에 비해 더 많았다. 아울러 실제 인사 업무를 담당하고 있는 중간 관리자들의 경우, 차장급 이상에 여성이 거의 없었던 관계로 남성들을 대상으로 조사를 진행할 수밖에 없었다.

4. 연구 결과

<표 1> 조사일시 및 대상자

일시 및 장소	대상자(성별)	주요내용
2002.11.23, 서울대	KBS A프로듀서(남)	자료요청, 여성인력의 규모와 배치 현황
2002.11.24, 서울 강남	SBS B프로듀서(여)	자료요청, 여성인력의 규모와 배치 현황,
2002.12.13, MBC 면회실	MBC C프로듀서(남)	자료요청, 여성인력의 규모와 배치 현황
2002.12.18, SBS 면회실	SBS D아나운서(여)	자료 요청, 직위별 여성 비율
2003.1.15, MBC 인사부	MBC E차장(남)	방송사 인력 분류, 비정규직의 역할,
2003.1.16, KBS 인사부	KBS F차장(남)	직종별, 부서별 여성 인력 현황,
2003.1.21, 서울 용산	MBC G차장(남)	방송사 정규직/비정규직 관리 원칙
2003.1.27, SBS 면회실	SBS H씨(남)	여성과 비정규직 인력의 비율
2003.1.28, MBC 기획국	MBC G차장(남)	직종별 방송사 여성 인력 현황
2003.2.11, KBS 인사관리부	KBS F차장(남)	직위별 여성 인력의 비율
2003.2.13, MBC 기획국	MBC G차장(남)	직위별 여성 인력의 비율
2003.2.13, SBS 면회실	SBS D아나운서(여)	직위별 여성 인력의 비율
2003.2.16, 전화인터뷰	MBC C프로듀서(남)	프로그램 배정 시스템
2003.3.25, 전화인터뷰	MBC G차장(남)	방송사 승진 시스템
2003.3.25, 전화인터뷰	KBS F차장(여)	방송사 승진 시스템
2003.3.26, 전화인터뷰	SBS B프로듀서(여)	방송사 여성 인력의 근로 여건
2003.3.31, KBS 위성방송국실	KBS I차장(여)	방송사 여성 인력의 근로 여건
2003.3.31, MBC 예능국	MBC J부장대우(여)	방송사 여성 인력의 근로 여건
2003.4.9, 전화인터뷰	SBS K기자(여)	방송사 여성 인력의 근로 여건
2003.4.16, 서면질의	KBS L기자(여)	방송사 여성 인력의 근로 여건
2003.4.17, 서면질의	SBS M팀장(여)	방송사 여성 인력의 근로 여건
2003.4.22, 서면질의	KBS N차장(여)	방송사 여성 인력의 근로 여건

1) 전체여성인력의 규모 및 연도별 변화추이

<표 2>는 지난 10년간 우리 나라 지상파방송 삼사(지방사 제외, 정규직만 을 대상)의 전체 인력 현황 및 여성인력이 차지하는 비중의 변화추이를 보여 준다. 전체적으로 볼 때 방송 3사 본사의 전체인력규모는 경제위기이전까지 조금씩 증가하는 추세를 보이다가 경제위기이후 대폭 감소했다. 현재는 경기가 상승함에 따라 인원이 조금 늘었지만 아직은 경제위기 이전 수준과는 차이가 많이 남을 알 수 있다(인력이 가장 많았던 1997년의 6천7백여 명에서 현재는 5천5백여 명 수준으로 감소). 여성인력이 차지하는 비중은 10%내외에서 매년 조금씩 변동하는 모습을 보일 뿐 일정한 증감 경향성을 보여주는 것은 아니므로 평가된다. 2001년 시점에서 지상파 전국 네트워크 방송사, iTV 같은 지역 민방, 라디오 방송국, 종합유선방송국, 위성방송사 등 국내 2백여 방송사에 종사하는 여성의 비중은 12.8%로 평가되는 바 (한국언론재단, 2002), 지상파 3사의 여성인력은 전체 방송산업에 비추어 조금 낮은 수준이라고 할 것이다.

각 방송사별로 여성인력의 변화추이를 살펴보면, KBS의 경우 10%내외에서 두드러진 변화 없이 여성인력의 비중이 미미하게 변동했다가 2002년 현재 10.1%를 기록하고 있다.¹⁸⁾ 이에 반해 MBC는 경제위기에 따른 여성인력비중 감소가 비교적 분명하게 드러나고 있다.¹⁹⁾ SBS 여성 인력의 비중은 지상파 방송3사중 가장 높은 수준인 12%-15%사이에서 비교적 안정적으로 유지되는 경향을 보여준다.²⁰⁾ 종합적으로 지난 10년간 지상파 방송사 여성

18) KBS에 있어서 1995년에 여성인력이 급감했다가 1996년에 다시 증가한 것은 1994년에 경영개선 차원의 대규모 구조조정이 있었다가 1995년에 위성방송과 종일방송을 대비해 다시 인력을 충원했기 때문이다.

19) MBC는 1997년과 1998년에 경제위기를 계기로 대규모 명예퇴직을 단행하였는데 이 때 1988년 직제 단일화를 계기로 정규직으로 전환되었던 용역직 직원들(경비, 운전, 청소 등) 353명 포함되었고 그중 대다수가 여성이었다.

20) KBS나 MBC에 비해 SBS의 여성 인력 비율이 더 높은 이유는 여성인력의 사각지대인 방송기술 인력의 규모 차이 때문이다(임원 : 방송직 : 기술직 : 행정직 : 기타

인력에 있어서 전체인력 변동 추세를 크게 벗어나는 눈에 띄는 변화를 찾아 보기 어렵고 방송사별 차이도 대체로 미미하다고 할 것이다.

<표 2> 방송삼사에서 여성 인력 비중의 변화 추이

	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
KBS	3,321 (278)	3,499 (290)	3,147 (95)	3,542 (416)	3,620 (425)	3,594 (427)	3,594 (427)	3,241 (323)	3,172 (305)	3,252 (327)
여성(%)	8.3	8.3	3.0	11.7	11.7	11.9	11.9	10	9.6	10.1
MBC	1,762 (174)	1,660 (163)	1,604 (154)	1,678 (154)	1,681 (170)	1,345 (99)	1,311 (100)	1,354 (-)	1,400 (114)	1,407 (120)
여성(%)	9.9	9.8	9.6	9.2	10.1	7.4	7.6	-	8.1	8.5
SBS	1,025 (122)	1,422 (219)	1,487 (229)	1,334 (177)	1,421 (184)	1,323 (162)	791 (102)	779 (100)	812 (109)	827 (120)
여성(%)	12	15.4	15.4	13.3	13	12.2	12.9	12.8	13.4	14.5
합계	6,108 (574)	6,581 (672)	6,238 (478)	6,554 (747)	6,722 (779)	6,262 (688)	5,696 (629)	5,374 (423)	5,384 (528)	5,486 (567)
여성(%)	9.4	10.2	7.7	11.4	11.6	11	11	7.9	9.8	10.3

출처: 한국언론재단, 『한국신문방송연감』, 1993-2002 종합 재구성.
MBC, KBS, SBS 모두 본사 정규직 인력만을 대상.

2) 수직적 직위구조와 여성인력

방송사별로의 수직적 직위에 따른 인력현황이 어떠한지 대해서는 외부적으로 이용 가능한 통계자료가 전무한 실정이다. 이에 따라 이 연구에서는 방송사의 인력리스트를 토대로 직위별로 인력 수를 집계하며 인사담당자와의 인터뷰를 통해 애매한 부분을 확인해 가는 방식으로 방송3사의 직급별 인력구조에 대한 조사 작업을 직접 실시하였다. 2002/2003년도에 있어서의

의 비율이 KBS의 경우 3 : 44 : 30 : 11 : 13이고 MBC가 0.6 : 56 : 21 : 19 : 2.6인데 반해, SBS는 1 : 61 : 10 : 19 : 7) 이처럼 SBS의 기술직인력 비중이 낮은 이유는 송신소가 수도권(남산)에만 있고, 그나마 자체 송신소가 아니어서 송출인력이 거의 없으며, 경제위기 이후 제작 기술 인력 가운데 극히 일부만이 본사에 남고 대부분 자회사들로 빠져나갔기 때문이다. 이에 반해 KBS는 EBS 송신도 대행해주는 만큼 엔지니어의 비중이 높고, 대부분 정규직으로 남아 있다.

지상파 3사 직위구조를 보여주는 <표 3>은 이러한 과정을 통해 구성된 것이다.

<표 3> 지상파 3사의 직위별 인력구조 및 여성인력의 구조적 위치

표준화된 직급	KBS*		MBC		SBS**	
	인원수	여성비율(%)	인원수	여성비율(%)	인원수	여성비율(%)
국장	94(2)	2.1	29(0)	0	284(4)	1.4
부국장			55(0)	0		
부장	305(10)	3.3	84(2)	2.4		
부장대우			193(6)	3.1		
차장	854(48)	5.6	266(12)	4.5		
차장대우	753(51)	6.8	263(19)	7.3		
사원	3,609(416)	11.5	506(81)	16	534(116)	21.7
계	5,615(527)	9.4	1,396(120)	8.6	818(120)	14.7

출처: KBS 내부자료, MBC 2002연감, SBS내부자료, 심층인터뷰 입수자료 등.

* KBS는 2003년 2월 지방국, 자회사까지 포함한 인원(임원 제외), MBC는 2002년 본사 인원(임원 제외), SBS는 2003년 2월 본사인원(임원 제외)

** SBS의 경우 자료의 한계상 사원과 차장대우 이상의 2단계로만 직급을 구분함. 차장대우 이상급에 속한 여성인력의 경우 차장대우 3인, 부장 1인임.

<표 3>에 따르면 지상파 3사 공히 피라밋 형태의 수직적 직위구조를 보이고 있음을 알 수 있다. 이러한 직위구조 속에서 여성인력이 차지하고 있는 위치는 극히 미미하다고 할 것이다. 여성인력들의 대다수는 최하급 사원직에 위치하고 있으며 상위직급으로 갈수록 비율이 급감하는 것으로 나타나고 있다. 방송3사 중 여성인력의 직급별 분포차원에서 가장 사정이 열악한 것은 SBS이다. 전체인력 중 여성인력이 차지하는 비율은 삼사 중 가장 높음(14.7%)에도 불구하고 그중 97%에 해당하는 인력이 평사원직급에 속해 있다. 차장대우 이상의 직급에 해당하는 284명 중 여성은 4명에 불과하며 그중 3인이 차장대우, 1인이 부장이다.

종합적으로 방송사마다 조금씩 차이는 있지만 전반적으로 우리나라 방송 3사의 직급구조상에서 여성인력의 위치는 극히 취약한 현실로 전체인력 대비 여성인력의 비율이 직급구조상에 거의 반영되고 있지 못한 실정이다. 여

성인력은 방송사 인사구조상의 최상급의 직위에 거의 도달하고 있지 못함은 물론 중간간부 수준의 직위에도 극소수만이 진출하고 있는 것을 알 수 있다.

심층 인터뷰를 통해 이 문제를 보다 세부적으로 살펴본 결과 남녀를 불문하고 여성인력이 방송사의 수직적 직위구조 속에서 미미한 위치를 차지하고 있다는 점에 인식을 같이 하고 있는 것으로 나타났다. 하지만 그 문제의 심각성이나 원인에 대한 인식에 있어서 여성과 남성간에 확연한 차이가 있다는 점이 흥미롭다. 우선, 여성들의 경우 그 원인을 방송사조직에 팽배한 남성우월의 조직문화, 내지 고위직급으로 올라갈수록 더욱 두드러지는 성차별적인 인사관행에서 찾고 있다.

M프로듀서(SBS, 팀장, 여, 30대). 여성이 방송사내의 큰 조직부서를 맡는다는 점 자체를 인정하지 않는다고 생각한다. 아직까지 한국사회 저변에 깔려 있는 남성우월사상이라 할 수 있지만 오히려 방송사가 어느 업종보다 더욱 보수적인 것 같다.

N프로듀서(KBS, 차장, 여, 30대). 승진같은 인사문제가 가장 불평등한 인사처우 사례이다. 차장급까지는 그리 심하다고 생각지 않으나 부장급 그리고 실국장 이상 및 집행간부의 발탁인사로 올라갈수록 완고하다고나 할까 그들만의 스티프(stiff)한 남성 중심의 구조유형을 보이고 있다. 전향적인 인사정책 없이는 개선에 상당한 시일이 걸리리라고 본다.

특히 다음의 인터뷰 내용은 고위직 여성인력에 대한 인사가 업무수행 능력과 무관하게 이루어지며, 그 원인이 최상위 직급에 포진한 일부 간부들의 전횡보다는 속칭 위아래 직급에 관계없이 방송사 조직전반에 팽배한 남성적 조직문화에 기인한다는 점을 지적하고 있다.

J프로듀서(MBC, 부장대우, 여, 40대). CP는 남자 피디들 약 20명을 거느려야 하는 자리야. 나도 재작년 가을부터 작년 봄까지 맡은 적이 있어. 그런데 금방 잘렸지. 회사에서 상향식 평가 방식을 도입했는데 그 때 내 평가가 낮았다는 거야.

즉 내 아래 있는 피디들이 날 낮게 평가한 것이지... 그런데 공교롭게도 당시 여성 부장들 셋만 자리에서 물러나야 했거든. 아마도 여성 밑에서 일하는 게 불편한 남성들이 그렇게 점수를 준 것이 아닐까 생각해. 당시 문제제기를 하고 그랬지. 물론 호지부지되었지만. 그런데 웃기는 것은 당시 내가 CP가 된 이후 프로그램들 시청률이 좋아졌었거든.

반면에 남성들과의 인터뷰에서는, 직급구조상의 성별격차 문제 자체를 그다지 중요하게 여기지 않으며, 그 원인을 방송사 조직문화 자체의 문제라기보다는 가부장적인 한국사회에서 여성인력이 지닐 수밖에 없는 일반적인 한계(결혼, 육아, 가사노동 등)로 귀인시키는 인식이 드러나고 있다.

C프로듀서(MBC, 남, 30대). 상위 직급에 여성들이 적다는 것이 그리 큰 문제가 안될 것이다. 위 사람들에게 잘 보이려 할 필요도 없고 결국 자기 프로그램 잘 만들면 장땡이니까. 상위 직급에 여성들이 많이 없는 거야 결혼하고 육아 문제가 가장 크다.

G차장(MBC 인사부, 남, 40대). 여성들의 이직률이 높아서 상위직급에 여성들이 많이 없다고 보면 된다. 조직 내 남녀 차별은 거의 없지 않을까. 특히 기자, 피디들의 경우 상당한 엘리트들이기 때문에 차라리 남성들이 역차별당하는 일은 있지. 육아, 결혼, 가사노동까지 성차별로 확대 해석하면 할 말은 없고. 회사가 그런 것까지 모두 다 일소할 수는 없지 않나.

3) 직무구조와 여성인력

우리나라 방송인력의 직무별 분포 및 그 안에서 여성인력의 위치를 보여주는 통계자료는 존재하고 있지 않은 가운데 외부적으로 이용 가능한 자료는 업무 부서별 인력현황 정도이다. 아래의 <표 4>는 『신문방송연감』의 자료를 토대로 지난 10년간 지상파 방송 3사의 핵심 부서에 해당하는 보도, 편성, 제작 부문에 속해있는 인력의 규모 및 그 안에 있어서 여성인력의

<표 4> 지상파 방송사의 부서별 여성인력비율²³⁾

	1993		1994		1995		1996		1997	
	핵심 부서	주변 부서	핵심 부서	주변 부서	핵심 부서	주변 부서	핵심 부서	주변 부서	핵심 부서	주변 부서
KBS	1,635 (161)	1,686 (117)	1,953	1,546	1,844	1,303	2,053 (243)	1,489 (173)	2,159 (246)	1,461 (179)
여성 비율	9.8	6.9	-	-	-	-	11.8	11.6	11.4	12.3
MBC	884	878	867 (96)	793 (67)	836	768	803 (84)	875 (70)	863 (96)	818 (74)
여성 비율	-	-	11	8.4	-	-	10.5	8	11.1	9
SBS	658 (75)	367 (47)	891 (126)	531 (93)	918	569	881 (126)	453 (72)	942 (138)	459 (46)
여성 비율	11.4	12.8	14.1	17.5	-	-	14.3	15.9	14.6	10
합계	2,293 (236)	2,053 (164)	1,758 (222)	1,324 (160)	3,598	2,640	3,737 (453)	2,817 (315)	3,964 (480)	2,738 (299)
여성 비율	10.3	8	12.6	12	-	-	12.1	11.2	12.1	10.9
	1998		1999		2000		2001		2002	
	핵심 부서	주변 부서	핵심 부서	주변 부서	핵심 부서	주변 부서	핵심 부서	주변 부서	핵심 부서	주변 부서
KBS	1,981 (211)	1,613 (216)	1,603 (140)	1,991 (287)	2,126 (226)	1,115 (97)	1,833 (198)	1,339 (107)	1,881 (209)	1,371 (118)
여성 비율	10.7	13.4	8.7	14.4	10.6	8.7	10.8	8	11.1	8.6
MBC	762 (64)	583 (35)	713 (52)	598 (48)	677	677	762 (65)	638 (49)	800 (73)	607 (47)
여성 비율	8.4	6	7.3	8	-	-	8.5	7.7	9.1	7.7
SBS	860 (108)	463 (54)	447 (35)	344 (67)	392 (28)	387 (72)	467 (53)	345 (56)	523 (71)	304 (49)
여성 비율	12.6	11.7	7.8	19.4	7.1	18.6	11.3	16.2	13.6	16.1
합계	3,603 (383)	2,659 (305)	2,763 (227)	2,933 (402)	2,518 (254)	1,502 (169)	3,062 (316)	2,322 (212)	3,204 (353)	2,282 (214)
여성 비율	10.6	11.5	8.2	13.7	10.1	11.3	10.3	9.1	11	9.4

출처: 한국언론재단, 『한국신문방송연감』, 1993-2002, 재구성.

* () 안은 여성인력수. - 는 통계수치 누락을 나타냄.

** KBS, MBC, SBS 모두 본사만 대상. 99년 통계는 계약직 제외한 수치임.

변화추이를 재정리해본 것이다(보도, 편성, 제작부서 인력이 구분되어 있는 원자료는 <부록표 1> 참조).

전반적으로 방송시간에 약간의 편차가 있음에도 불구하고 여성인력이 핵심업무 부서에서 차지하는 비중은 방송사 인력전반에서 여성인력이 차지하는 비중에서 크게 벗어나고 있지 않다고 할 수 있다. 이러한 결과는 최소한 핵심 대 지원업무를 구별하는 관점에서 방송사 여성인력은 눈에 띄는 차별적인 위치에 놓여있지 않다는 것을 의미한다.

여성인력 비중을 부문별로 살펴보기 위해 우선 보도 부문을 보면, 방송삼사 모두 보도 부문의 여성 인력 비율이 조금씩 증가하는 경향이 관찰된다. 편성부문의 경우 방송 3사간의 편차가 비교적 심하게 나타나는 가운데 여성인력의 시기적 변동이 심한 양상을 보여주고 있는 바, 이는 편성부문이 조직개편시 가장 크게 영향을 받는 부문이기 때문인 것으로 추정된다.²⁾

- 2) 이 통계를 해석함에 있어 방송시간 보도, 편성, 제작을 분류하는 기준에 차이가 있고, PD나 기자, 아나운서 이외의 지원인력이 포함될 수 있다는 점에 유의할 필요가 있다. 다음은 각 방송사 인사담당자와의 인터뷰를 통해 확인된 사실들이다.
- 보도부문: 3사 공히 편집, CG, 행정(예산 등의 업무 담당) 등의 지원인력을 제외하면 핵심인력에 해당하는 기자, 촬영기자, 피디는 약 80% 정도이다.
 - 제작부문: KBS는 제작본부 인력 중 50% 정도가 피디이고 나머지는 카메라맨, 엔지니어, 그리고 기타인원이므로 50%만이 핵심 인력에 해당한다. MBC의 경우 구체적으로 드라마국 피디, 예능국 피디, 시사교양국 피디, 아나운서 등 핵심인력이 60%정도 그리고 영상미술국의 카메라 및 기술 관련 인력이 나머지 40%정도를 차지한다. SBS의 경우 제작부문은 제작본부 인원외에다가 컨텐츠회사본부의 영화팀 인원들(영화관련관리 피디)과 편성본부의 외주업무 피디들을 더한 수치이다. 이 중 80%이상이 제작과 직접 관련된 업무를 담당한다.
 - 편성부문: 『한국신문방송연감』 통계해석에 가장 주의가 필요한 부문이다. KBS의 경우, 편성본부 중 핵심 인력은 50% 정도이다. 또한 중계기술실, 영상그래픽실 등 편성과 직접적인 연관이 없는 부서들이 조직 개편에 따라 편성본부에 소속되기도 하고 빠져나가기도 한다. MBC의 경우, 연감의 통계수치는 편성국 인원을 의미하며 그 인력은 100% 기획 운용 편성 피디들이므로 통계해석에 문제가 없다. SBS의 경우 연감의 통계는 편성본부 인원을 그대로 옮긴 것이다. 편성본부에는 사업국을 중심으로 소수 경영 인력들이 포진해 있지만 핵심인력이 주로 배치되는 핵심부서로 보기에 큰 문제가 없다.

<표 5>는 지난 10년간 방송3사의 신규채용 핵심인력 중 여성인력이 차지하는 비율을 보여준다. 개개 방송사를 볼 경우 신규채용규모 자체가 분야별로 매우 작기 때문에 분명한 경향성을 발견하기 어렵지만 방송3사의 기자, PD, 아나운서직을 합산해서 살펴볼 경우 경제위기 직후를 제외하고 지난 10년간 방송사 핵심인력부문에 있어서 여성 신규채용이 뚜렷한 증가추세에 있음을 확인할 수 있다. 이러한 증가추세는 프로듀서, 기자, 아나운서직 모두에서 관찰 가능하다. 방송사별로 보면, KBS의 경우가 프로듀서, 기자, 아나운서직 모두에서 가장 두드러진 여성인력 증가추세를 보여주고 있다. 프로듀서직의 경우, 여성인력이 지속적으로 증가하여 2003년에는 전체의 2/5에 해당하는 인력이 여성으로 충원되었다.²²⁾ 기자직의 경우 1993년 한 명의 여성인력도 없던데 비해 2003년에는 2/5에 해당하는 인력이 여성으로 충원되었다. MBC, SBS에 있어서도 대체로 유사한 경향이 관측된다.

심층인터뷰를 통해 업무배정 및 수행 차원에서 여성인력이 차별대우를 받고 있진 않은가를 심층적으로 탐문해 본 결과는 이 문제가 보다 미묘하고도 다양한 양상을 띄고 있음을 드러내준다. 지나친 일반화의 우려에도 불구하고, 일상적인 업무배정에 있어서 노골적인 성차별이 존재하는 경우는 드물며 능력 내지 협업능력(‘호흡’)이 보다 중요한 기준으로 작용한다는 것이 일반적 지적이다.

1프로듀서(KBS, 차장, 여, 40대). 프로그램 배정에 있어서 여성 남성 차별? 현재는 이런 차별이 없다고 생각한다. CP 역시 자기가 거느리고 있는 피디의 시청

-
- 22) 제작 부문의 경우 두드러진 현상은 1999년 이후 SBS의 여성인력이 급격히 감소하는 패턴을 보인다는 점이다. 현재 SBS는 중장기적으로 사내 제작 인원을 감원하고 제작인력을 외부화 함으로써 기존의 제작자(producer)형 방송사에서 출판가(publisher)형 방송사로 탈바꿈하려는 구조 조정 노력을 하고 있는데 여성인력이 그에 따른 일차적 정리대상이 되고 있는 것은 아닌가라는 의구심을 불러일으킨다.
- 23) 본 통계에 포함되지는 않았지만 KBS는 1990년부터 1992까지 프로듀서 부문에서 여성을 전혀 선발하지 않았다(세계일보, 1994.8.2). 이에 비추어 최근의 경향은 괄목할 만한 증가 추세라고 할 만하다.

<표 5> 방송3사의 핵심인력채용에 있어서 여성인력의 비중

직종	방송사	성	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
프로듀서	KBS	남	30	24	58	74	28	50	12	8	10	8	15
		여	2	0	6	7	4	12	0	8	1	4	11
		계	32	24	64	81	32	62	12	16	11	12	26
	MBC	남	-	NA	5	21	15	10	-	4	10	6	8
		여	-	NA	0	1	4	1	-	1	1	1	3
		계	-	NA	5	22	19	11	-	5	11	7	11
	SBS	남	11	8	8	17	13	-	6	-	15	7	4
		여	0	1	0	2	1	-	0	-	3	4	1
		계	11	9	8	19	14	-	6	-	18	11	5
기자	KBS	남	12	16	46	37	32	28	6	21	17	5	14
		여	0	1	5	2	2	5	3	6	9	4	10
		계	12	17	51	39	34	33	9	27	26	9	24
	MBC	남	-	NA	11	25	9	10	-	6	10	7	8
		여	-	NA	1	2	2	1	-	1	2	1	3
		계	-	NA	12	27	11	11	-	7	12	8	11
	SBS	남	13	8	8	15	11	-	4	-	5	5	4
		여	0	1	0	2	0	-	2	-	3	1	1
		계	13	9	8	17	11	-	6	-	8	6	5
아나운서	KBS	남	3	2	4	8	7	5	1	4	2	3	3
		여	6	3	1	2	0	7	1	7	2	2	8
		계	9	5	5	10	7	12	2	11	4	5	11
	MBC	남	-	NA	2	1	1	1	-	0	1	0	1
		여	-	NA	2	1	1	2	-	0	3	2	1
		계	-	NA	4	2	2	3	-	0	4	2	2
	SBS	남	0	4	3	3	1	-	0	-	2	1	-
		여	0	4	4	4	3	-	0	-	4	2	-
		계	0	8	7	7	4	-	0	-	6	3	-
합계		77 (8)	72 (10)	164 (19)	224 (23)	134 (17)	132 (28)	35 (6)	66 (23)	100 (28)	63 (21)	95 (38)	
여성비율(%)		10.4	13.9	11.6	10.3	12.7	21.2	17.1	34.8	28	33.3	40	

출처: MBC SBS사보(1992-2002), KBS SBS 내부자료, 웹진 언론고서, 재구성.

* 1994년 MBC신입사원의 경우 총30명 중 기술직, 사무직 제외하고 20명을 선발하였는데, 직종구분이 안되어 있고, '방송직'이라고만 표기, 여성은 20명 가운데 3명이다.

** NA는 자료가 빠진 경우이고 '-'는 당해 년에 공채가 없었음을 의미한다.

물이 나쁘면 자기 스스로의 점수가 짝이니까! 신경을 쓸 수밖에 없어. 그래서 능력 있는 사람들을 데려 가려고 해. 여성이나 남성에 상관없이.

J프로듀서(MBC, 부장대우, 여, 40대). 업무 배정은 상사의 주관적인 판단에 달려 있다. 스타일, 궁합이 맞는 사람을 뽑으려 하지. 시청률이나 능력은 다른 사람이 나옴. 그래도 자기랑 맞는 사람들을 뽑으려 하는 것이지. 자기와 호흡이 잘 맞는 일하기 쉬운 사람을 쓰려 하는 것은 당연하고 그렇다면 기왕 자기가 키워 놓은 후배들을 데려다 쓰려고 하는 것이 인지상정이다. 그러니까 여성들이 남성 고참들한테 맞춰가려고 노력하는 경우가 많지.

하지만 처음부터 여성이 할 수 있는 일과 남성이 할 수 있는 일이 다르고, 특히 이른바 방송사의 핵심 부서중 이른바 노른자위로 평가되는 직무(이들 테면 제작에 있어서 드라마 제작직)와 관련해 이러한 성별 능력 내지 성향 차이가 존재한다는 인식이 확인된다.

G차장(MBC 인사부, 남, 40대). 방송 자체의 노동 강도가 대단히 높다. 피디도 마찬가지로 방송기자만 해도 카메라맨 붙고, 보조 붙고, 음향기사 붙고 거의 팀으로 움직여. 따라서 리더쉽도 있어야 하고, 취재 과정에서의 몸싸움도 대단하고. 그래서 애초에 텔레비전으로 온 피디들도 라디오로 전환 배치되는 경우도 많아. 교양피디는 여성도 할 수 있지만 드라마는 못해. 대군단을 이끌고 다니는 리더 역할인데 여자들은 어렵지.

N프로듀서(KBS, 차장, 여, 40대). 남성들이 정치, 경제 부문으로 가고 여성들이 국제, 문화, 예술, 쪽으로 가는 경향이 있지. 정치는 남성들의 영역이고 파워도 있으니까 남성들이 주로 가려고 하고. 정치판이 또 여성들하고도 좀 안 맞고. 그래서 후배 정치부 기자 하시는 여성인데 힘들다고 곧 나왔어. 그리고 남성들 경우 남성 정치인들과 친하게 지내다가 고급 정보를 회사에 물어오면 회사에 공헌을 한 것이고 따라서 승진 시 유리한 것이고 뭐 그렇게 되지. 남성들이 서로 끌어주는 경향도 있고.

이러한 인식은 핵심적인 업무의 배정에서부터, 일상적으로 이루어지는 세세한 역할의 분담에 이르기까지 성차별을 가져오는 출발점이 될 수 있음은 물론이다. 실제로 보도부서에 근무하는 여성 응답자는 “힘든 일은 남녀

평등이고 가장 핵심적인 부문은 차별이 존재”한다는 말로 업무배정 및 역할 분담에 있어서의 차별적 상황을 꼬집고 있다.

K기자(SBS, 여, 30대). 보도국의 꽃이라 불리는 정치부, 경제부에는 정말로 여성 기자들이 별로 없다... 이는 거의 구색 맞추기 수준이다. 사회부/경찰 출입기자의 경우를 보자. 사실 제일 힘든 곳이므로 누구도 선호한다고는 할 수 없다. 과거에는 힘도 들고 해서 여기자를 배치하지 않았지만 최근에는 두 명씩 세 명씩 배치하는 사례가 늘고 있다. 이는 편견을 넘어서는 시도로서 긍정적으로 평가한다. 그런데도 불구하고 정치 경제부에는 여성들을 동등하게 뽑지 않는다. 아이러니다. 힘든 일은 남녀평등이고 가장 핵심적인 부문은 차별이 존재하니. 또 데스크에서 업무를 분배할 때도 이러한 차별이 존재한다. 하루에 쏟아지는 수많은 아이터들을 배정할 때 여성들에게는 아무래도 톱이 아니라 후보 부인 취재나 건강 아이터, 혹은 백화점 소비자 관련 아이터 등 비중이 낮은 아이터들이 배정된다. 비중이 낮은 아이터들을 말다보면 그만큼 회사에 기여하는 부분도 작아지고, 성과가 눈에 띄지도 않기 때문에 회사에 기여할 수 있는 부분도 작아진다. 그래서 승진 고과시 좋은 평가를 받지 못하고 차별이 순환될 수 있다.

4) 고용지위의 안정성

지상파 방송3사 여성인력의 조직구조내 위치를 평가함에 있어서 중요한 차원중의 하나가 정규직과 계약직으로 대별되는 고용지위의 안정성차원에서 여성인력이 처해있는 상황이라고 할 것이다. 아래의 인터뷰에서 나타나듯, 우리나라 방송사에 있어서 계약직은 대개의 경우에 있어서 ‘자유로운 방송인’이라기보다는 ‘절대약자의 입장에서 열악한 근로조건을 감내하는 한시적 소요인력’을 의미한다.

N프로듀서(KBS, 차장, 여, 40대).계약직의 경우 특히 방송 작가의 경우 거의 여자들인데. 이들은 다들 열악한 환경에서 일하고 있지. 신입사원을 많이 안 뽑다 보니까 그때그때 급하게 뽑아 쓰는 거야! 프리랜서라는 이름으로. 이들은 숫자도 적고 파워를 형성할 수 없는 입장이야. 학력도 비슷한데 그런 거야. 이들은

모든 면에서 절대적인 약자야.

<표 6>은 자료입수가 가능했던 최근 4년간에 있어서 정규직과 계약직에 종사하는 여성인력의 비율을 보여주고 있다. 전반적으로 경제위기 직후인 1999년에 계약직이 대폭증가 했다가 2000년에 감소하고 2001년부터 다시 증가하는 양상을 보여준다. 2002년 현재 정규직과 계약직의 비율은 약 10대 1 정도로 나타나고 있다.

계약직에 속한 여성인력의 비율은 2000년을 정점으로 30% 내외에서 변동하는 양상이다. <표 6>에서 알 수 있듯이 2002년 현재 정규직 내의 여성 비율이 KBS, MBC, SBS가 각각 9.4%, 7.3%, 10.4%인데 비해, 계약직 내의 여성 비율은 34.8%, 40.3%, 24.2%로서 정규직 내 비율보다 월등히 높게 나타나고 있다. 평균적으로 볼 때 계약직 내 여성인력의 비율은 정규직 내 여성인력비율의 4배에 달한다.

한가지 흥미로운 사실은 2001년에서 2002년에 걸쳐 MBC, KBS의 경우 전체 인력에서 계약직이 차지하는 비중이 줄거나 정체상태에 있음에도 불구하고 계약직 내에서 여성인력이 차지하는 비중은 늘고 있다는 점이다. 그 원인은 대체로 남성인력의 경우 여성인력에 비해 불안정하고 불평등한 계약직 노동조건을 견디지 못하고 그만두는 경우가 많기 때문인 것으로 파악되는 바, 다음 심층인터뷰 결과는 이러한 사정을 드러내 보여준다.

J프로듀서(MBC, 부장대우, 여, 40대).²⁴⁾ “*** 프로그램” 만들 때 계약직 피디 10명 들어왔는데, 그중 3명이 여성이었다. 작년에 정규직 피디들과 계약직 피디들 다투는 파동이 있었다. 후자들의 경우 너무나 여건이 열악했으니까. 하지만 계약직이 절대 약세였어. 그래서 남자들은 거의 다 나갔어... 7명 중 하나만 남아 있고, 여자 셋은 다 남아있어.

24) 위 면접자는 계약직 피디들과 MBC 사측의 협상 과정에 공식적으로 개입한 바 있음.

<표 6> 지상파 3사 여성인력 고용지위의 안정성 변화추이

	1999년			2000년			2001년			2002년		
	정규 (여)	계약 (여)	합계 (여)	정규 (여)	계약 (여)	합계 (여)	정규 (여)	계약 (여)	합계 (여)	정규 (여)	계약 (여)	합계 (여)
KBS	5,903 (631)	1,125 (20)	7,028 (651)	6,115 (572)	166 (82)	6,281 (654)	5,731 (507)	311 (69)	6,042 (576)	5,625 (527)	224 (78)	5,849 (605)
여성 (%)	10.7	1.8	9.3	9.4	49	10.4	8.8	22.2	10.4	9.4	34.8	10.3
MBC	2,978 (208)	496 (90)	3,474 (298)	3,511 (192)	305 (101)	3,816 (293)	3,521 (267)	567 (199)	4,088 (466)	3,565 (262)	516 (208)	4,081 (470)
여성 (%)	7	18.1	8.6	5.5	33.1	7.7	7.6	35	11.4	7.3	40.3	11.5
SBS	791 (102)	-	791 (102)	1,350 (103)	43 (13)	1,393 (116)	1,383 (115)	137 (21)	1,520 (136)	1,143 (119)	309 (75)	1,452 (194)
여성 (%)	12.9	-	12.9	7.6	30.2	8.3	8.3	15.3	8.9	10.4	24.2	13.4
합계	9,672 (941)	1,621 (110)	11,293 (1,051)	10,976 (867)	514 (196)	11,490 (1,063)	10,635 (889)	1,015 (289)	11,650 (1,178)	10,333 (908)	1,049 (361)	11,382 (1,269)
여성 (%)	9.7	6.8	9.3	8	38.1	9.3	8.4	28.5	10.1	8.8	34.4	11.1

출처: 한국언론재단, 『한국신문방송연감』, 1992-2002, 재구성.

* MBC KBS는 지방계열사 자회사 모두 포함, 2000년 이후 SBS자회사 포함.

** 괄호 안이 여성 인력의 숫자임.

5) 비공식적 조직구조와 여성인력

우리나라 지상파 방송사내에 존재하는 비공식적 조직구조 및 그 속에서 여성인력이 놓여있는 위치를 분석해 보기 위해 심층 인터뷰를 실시한 결과 해외의 연구결과들과 상응하는 몇 가지 중요한 사실들이 확인되었다. 가장 우선적으로 우리나라 지상파 방송사 조직 내에는 업무와 관련해 남성적인 커뮤니케이션 스타일, 행동, 업무 처리, 및 업무 기준들을 바람직한 모델로 간주하는 문화가 깊게 자리 잡고 있다는 사실이 대부분의 여성들로부터 지적되고 있다. 아래의 인터뷰 결과는 이러한 인식의 전형적인 예이다.

B프로듀서(SBS, 여, 20대). 여자라고 항상 불리한 것은 아니다. 적당히 리더십이 있으면서 여자로서 가질 수 있는 씩씩함 같은 것이 오히려 장점이 될 수도 있다. 하지만 물론 리더십 혹은 능력이라는 것이 전제되어 있어야만 한다. 그런데 문제는 이러한 리더십이나 능력이라는 것이 우리 사회, 또한 방송국 문화상 남성적인 것이다. 강하고 논리적이고 권위적이고 차갑고 밀어붙이는 스타일 말이야……. 그런 부분들이 우리 여성들에게 버거운 게 사실이다.

다른 분야와 마찬가지로 방송사의 여성인력들에게 있어 커다란 도전은 일과 가사를 동시에 부담해야 한다는 점이다. 남성 중심의 조직문화는 육아/가사 문제를 바라보는 여성과 남성의 시각 차이에 그대로 연장되고 있다. 성희롱 문제의 심각성에 대한 인식에 있어서도 마찬가지이다.

N프로듀서(KBS, 차장, 여, 40대). 육아나 가사 문제에 있어서 보호를 받지 못하고 있다. 이런 문제를 제기하다가 조직 내에서 왕따가 된다.

F차장(KBS 인사부, 남, 40대). 육아, 결혼, 가사노동까지 성차별로 확대 해석하면 할 말은 없고……. 방송사 공채 여성들 자의식이 대단히 강해. 만약 이들이 이직을 한다면 그건 더 좋은 자리로 가기 위해 자발적으로 떠나는 경우가 많아.

J프로듀서(MBC, 부장대우, 여, 40대). 성희롱은 종종 발생한다. 성희롱은 외부 내부에서 모두 발생하는데…… 이 경우 이의 제기하고 응징하는 조치를 가끔 취하기도 한다. 물론 남자선배들은 그냥 넘어가려는 경향이 강하다. 실제로 이러한 일을 대수롭지 않게 생각하는 탓인지 아니면 취재원과의 인간적인 유대를 중시하기 때문인지 모르지만 그냥 ‘좋은게 좋은 것이다’ 식으로 넘어가는 경우가 대부분이다.

G차장(MBC 인사부, 남, 40대). 성희롱 같은 것은 생각도 못한다. 그런 일을 들은 적도 없다. 다만 지방 ***에서 사무직 여성을 대상으로 한 성희롱 사건을 한 건 최근에 들은 적은 있다.

남성 중심의 방송사 조직문화 속에서 여성인력이 인정받기 위해 주어진 극단적인, 하지만 결코 드물지 않은 선택은 여성“성”을 포기하는 것이다. “억세고 강한” 성격의 인력으로 정형화되거나, 더 나아가 “여성”이라는 말 자체를 기피하는 적응과정이 그것이다.

N프로듀서(KBS, 차장, 여, 40대). 방송국에 다양한 사람들이 들어와야 한다. 이래야 문화적 다양성이 보장되니까..남성들은 매우 성격이 다양한 사람들이 들어오는 것 같은데. 여성은 그렇지 않아. 다들 억세고 강하다. 그러니까 애초에 선택을 받은 것이고 여성들 내부에서도 다양한 사람들이 들어왔으면 하는 바램이 있다.

J프로듀서(MBC, 부장대우, 여, 40대). 여류, 여성 이런 말을 쓰는 것을 아예 피하려는 여성 피디들도 많아. 드러내서 말하는 것도 기분 나쁘게 생각하는 사람들 많아. 자존심이 세고.

남성 중심의 조직문화에서 가장 두드러지는 비공식적 구조는 이른바 남성들의 네트워크이다. 인터뷰에 따르면 우리나라 방송사에 있어서도 각종 정보를 교류하고 친밀감, 유대 형성의 토대가 되는 남성 중심의 비공식 네트워크가 존재하며 여성들은 이러한 네트워크로부터 체계적으로 배제되고 있는 실정이다. 이러한 비공식네트워크는, 일정한 경력 통로(career path)를 밟아 조직의 노른자위에 진입하고 상급자로서의 경력을 발전시켜 나가는데 있어 결정적으로 중요하게 작용하는 바, 여성들간에는 남성들의 네트워크에서 배제됨으로써 이러한 경력 통로로부터 체계적으로 배제되어 상위직급으로 올라가지 못하고 있다는 피해의식을 공유하고 있음이 확인된다.

N프로듀서(KBS, 차장, 여, 30대). 남성 중심적인 문화는 가시적·비가시적으로 여전히 흐름을 주도한다. 제작실무의 수장격인 실·국장의 경우, 대부분 남성이며 ‘남성끼리 서로 잘 통하는’ 그런 암묵적인 불문율이 잔존한다. 이를테면 인사문제 관련해 인사문제에 관해 여성보다 좀 더 치열함을 가진 남성들간의 정보유통 흐름, 우리사회 구조상 여전한 학연, 지연 등의 끈끈한 유대관계, 여성보다 아

무래도 잦은 저녁 술자리 등에서의 친밀감 지속 등.

B프로듀서(SBS, 여, 20대). 방송국도 사회랑 마찬가지로 다 누구의 줄이라는 것이 있다. 그래서 프로그램을 맡길 때나 승진시 암묵적으로 작용한다. 남자들끼리 뽀빠이를 갔다 오면 친해지는데 여성들은 그러한 네트워크에서 거의 완전히 배제되니까. 여성들이 이걸 깨고 들어가는 것은 거의 불가능에 가깝다.

남성들의 네트워크에 대한 한 대안은 여성들만의 네트워크를 형성하는 것이다. 방송사 여성들의 수가 점점 증가하게 되면서 여성들은 그들 나름대로 네트워크를 구성하고 이를 여성들에 대한 조직 안전망(safety network)으로 활용하려는 인식도 엿보인다. 일반적으로 여성들의 네트워크는 대개 그 결속력 및 기능성에 있어서 단순한 친목모임 이상의 수준을 벗어나고 있지 못한 것으로 자체 평가되고 있는 실정이다. 하지만 이러한 네트워크의 유형, 결속력 및 기능성은 직무(기자직 내지 PD직)에 따라 차별적 양상을 보여준다. 기자직의 경우에 있어서는 여성들만의 네트워크가 활성화되어 있어 공식/비공식적인 각종 정보교환이 이루어지고, 이러한 네트워크를 통한 공동의 취재행위 등이 이루어지기도 한다.

I프로듀서(KBS, 차장, 여, 40대). 여성간부 모임에서 여성들은 좀 잘 봐주자는 얘기도 나오고 한다. 왜냐하면 남성들은 자기가 키우는 사람들은 실수해도 점수 잘 주고 그러는데 여성들은 좀 간간하게 원칙대로 하니깐. 오히려 여자들이 피해를 볼 수도 있겠다. 뭐 이런 얘기들이 나오지. 하지만 그 때뿐이지. 이런 것들이 남성들이 서로 끌어 주고 하는 것처럼 구체적으로 실현되고 뭐 그러지는 못해.

J프로듀서(MBC, 부장대우, 여, 40대). 남성들끼리는 유대가 강해. 네트워크가 있지. 밤에 술자리도 그렇고. 그러나 여성들의 네트워크는 거의 없다고 보면 된다. 여성은 사회성, 조직력이 떨어진다. 네트워크를 만들어도 힘을 잘 행사하지 못하고. 네트워크라 봐야 경조사 챙기거나 친목 모임, 그것도 약한 수준으로 밥만 먹는 그런 모임이야. 회사에 압력을 넣고 할 만한 힘도 없고. 승진 누락 사태를 막는 등의 실력 행사는 꿈도 못 꾸다.

K기자(SBS, 여, 30대). 여성기자들끼리는 네트워킹이 잘되어 있는 편이다. 여자 기자 모임이 자주 있는데 여기에서는 여자로서 겪을 수 있는 거의 모든 문제들에 대한 논의가 다 이루어진다고 보면 된다. 술자리에서의 남성들의 행동 그리고 누가 요주의 인물이라는 정보까지. 여자자들이 따로 모여서 유명인사를 별도로 취재하는 경우도 있다. 법조팀에 있을 때, 서울지검 간부와 여자자들끼리 모여 별도의 술자리를 갖고 취재한 적이 있다. 대검에서도 중수부장을 여자자들끼리 모여 따로 취재한 적이 있고 물론 정기적인 모임은 아니지만 여자자들 사이에서 요구가 모여질 때 이렇게들 취재한다. 또한 정치인, 유력 인사, 법조인들을 따로 불러 여자자들 모임에서 취재하기도 하고…….

남성 위주의 조직 문화 속에서 여성으로서 어려움을 겪는 대표적인 비공식적 구조의 또 다른 예는 방송사 현업의 일상 속에서 상시로 직면하게 되는 문제해결에 도움을 줄 수 있는 멘토(mentor)의 부족이다. 여성은 남성 중심의 대인관계 속에서 남성들과는 다른 차원의 문제에 종종 봉착하지만 이러한 여성만의 문제에 도움이 될 수 있는 여성 멘토는 찾아보기 힘든 실정이다. 이러한 상황 속에서 여성인력은 남성일색의 고참에게서 “깨지면서 배워가는 과정”을 거치며 남성적 문제해결방식을 체화해 가는 것이 일반적인 것으로 평가된다.

B프로듀서(SBS, 여, 20대). 스태프들과의 관계, 연예인들이나 매니지먼트와의 관계. 그런 문제로 신입 여성들은 상당히 골머리를 썩는다. 호칭이나 관계 설정 등에 있어서. 자연스럽게 호칭... 즉 연예인들 나이 많은 경우에 오빠라고 불려도 되나. 스태프 및 출연자를 관리하고 이들과 적절한 의사소통 패턴을 체화하는 것은 업무상 매우 중요한데, 여성들은 이러한 부분에서 애로 사항을 겪고 있지만, 문제를 상의할 여성 직속 상급자가 적다는 것이 큰 문제다.

N프로듀서(KBS, 차장, 여, 30대). 여자가 소수로서 겪는 문제들을 여자 선배들에게 상의하고 싶다... 하지만 잘 알려진 사실과 같이 방송국에서 여성은 절대적으로 소수이다 보니 어쩔 수없이 남성 상관에게 애로 사항을 터놓게 된다. 그렇다고 여성을 찾아 다른 부서로 가거나 하지는 않는다. 주로 문제가 생기면 직속

상관과 상의하는 경우가 많은데 사실상 방송국은 워낙 time demanding이 심하기 때문에 솔직히 문제가 생겨도 제대로 해결책을 의논하기도 어려운 실정이다. 그냥 하다가 깨지던가 그러면서 배워간다.

F차장(KBS 인사부, 남, 40대). 여성 기자들의 경우 처음에 수습기간에 남자 고참 기자들에 의해 수련되는 경우에 대부분인데 이 과정이 육체적으로도 힘들고, 거친 취재 관행을 체화하도록 강제된다. 그리고 사회가 남성 중심적이고. 그러한 사회를 세세히 취재하고 밝혀내려면 당연히 남성다운 티프함을 여성 기자들도 지니게 되는 것이다.

5. 논의

매체에 대한 여성진출은 노동시장에서의 성(gender) 형평성의 문제를 넘어 사회내의 대표적인 여론형성 및 문화적 기관으로서 언론의 활동과 관련해 중요한 의의를 지닌다. 우리나라의 텔레비전 프로그램 내용이 반여성적이고 가부장적인 성향을 갖는다는 비판이 여성 단체를 중심으로 끊임없이 제기되어 왔는데, 이는 만드는 사람들의 대부분이 남성이라는 사실과 무관하지 않다(최영목, 1999)는 지적, 그리고 여성 언론인이 반드시 스스로를 여성주의자로 칭하는가의 여부에 상관없이, 적어도 이들이 여성이라는 점만으로도 일단 남성 언론인과는 다른 시각에서 여성에 대한 견해를 갖게 한다(김훈순·박동숙, 1999)는 지적은 좁게는 언론의 여성문제 취급, 그리고 보다 넓게는 언론에 있어서의 균형성과 다원성 확보문제와 관련해 여성인력이 지니는 의미를 잘 나타내준다.

그럼에도 불구하고 정작 우리나라의 대표적 매체인 지상파방송사 조직 내에서 여성인력이 어떠한 구조적 위치를 지니고 있는지에 대해서는 직관적 평가 이상의 구체적인 연구가 없는 실정이다. 이 연구는 이러한 맥락에서 지상파방송사 조직구조의 특성을 공식적 차원(직위, 업무, 고용 안정성) 및 비공식적 구조 차원(조직문화, 비공식 네트워크, 멘토링 등)에서 살펴본 후, 그 안

에서 여성인력이 놓인 상대적 위치를 분석해보았다.

우선적으로 공식적 조직구조차원에서, 지난 10년간 우리나라 3대 지상파 방송사의 여성인력의 비중은 전체인력 중 10% 내외의 미미한 수준에서 크게 벗어나지 못하고 있으며, 방송사의 수직적 직위구조 속에서 극히 취약한 위치를 보이고 있음이 밝혀졌다. 거의 대부분의 여성인력은 수직적 직급사다리의 최하위직급에 위치하고 있으며 상위직급으로 갈수록 여성인력의 비율이 급감하여 최상위직은 물론 중간 간부직에 까지도 제대로 진출하고 있지 못한 실정이다. 정규직과 계약직으로 대별되는 고용지위의 안정성차원에서 계약직내 여성인력의 비율은 정규직내 여성인력비율의 4배에 달하는 등 여성인력은 뚜렷하게 불리한 위치에 처해있음이 발견되었다.

반면에 지상파 3사의 여성인력은 이른바 보도, 제작, 편성 등 방송사의 핵심적 부서에 배치됨에 있어서 특별한 차별적 대우를 받고 있지 않은 것으로 나타났다. 또한 기자, PD, 아나운서 등 핵심인력에 대한 신규채용에 있어서 여성인력이 뚜렷한 신장세를 보여주고 있다. 이러한 추세는 지속될 경우 중장기적으로 방송사 인력구조상의 여성지위에 근본적인 변화를 초래하게 될 긍정적인 변화의 단초로 작용할 수 있다. 하지만 심층인터뷰를 통해 업무의 배정 및 수행과 관련해 보다 세부적인 사정을 점검해 본 결과, 여성의 일과 남성의 일을 처음부터 구분하는 성차별 이념이 여전히 상존하고 있으며, 이는 이른바 핵심업무 중에서도 노른자위에 해당하는 직무(정치, 경제 기자직, 드라마 제작직) 배치, 그리고 업무아이템 분담에 있어서의 좀더 일상적이고 간접적이며 미세한 차별로 연장됨이 확인되고 있다.

여성인력의 주변적 지위는 비공식적 조직구조 속에서 보다 분명하면서도 근원적인 형태로 모습을 드러낸다. 우리나라 방송사 내에는 남성적인 대인관계, 업무 처리방식 등을 바람직한 모델로 간주하는 조직 문화가 뿌리 깊게 자리 잡고 있다. 이러한 남성적 문화는 육아/가사, 성희롱 문제를 바라보는 시각에까지 연장되고 있으며 그 와중에 여성인력이 방송인으로 인정받기 위해 여성‘성’을 포기하는 적응과정도 관찰된다. 방송사 조직 내에는 친밀감, 유대형성, 정보교환의 토대가 되는 남성 중심의 비공식 네트워크가 존재

한다. 여성인력이 이 네트워크에 끼어들기란 매우 어려운 실정이며 여성들만의 대안적 네트워크는 많은 경우에 있어 같은 직종 여성들간의 친교모임 수준에 불과한 것으로 보인다. 그 결과 여성들간에는 상위직급으로 가기 위한 경력 통로(career path)로부터 체계적으로 배제되고 있다는 피해의식이 공유되고 있는 실정이다. 여성은 남성 중심의 대인관계 속에서 종종 여성만이 경험하는 어려움에 봉착하지만 직접적인 도움을 받을 수 있는 동성의 멘토를 찾기 어려운 상황이다.

이러한 점들을 고려할 때, 우리나라의 지상파 방송사는 성(性)형평성이 존재하지 않는 대표적 공공영역이라고 불러도 무방할 듯싶다. 직위, 직무, 안정성 등 공식적 구조상에서, 그리고 조직문화, 비공식네트워크, 멘토링 등 비공식적 조직구조의 제반측면에서 방송사 여성인력은 남성에 비해 주변적이고 불리한 위치에 놓여있다. 이러한 구조 속에서 한계적 지위나 역할에 적당히 자족하지 않으려는 여성 방송 인력에게 있어 가능한 선택은 여성 ‘성’을 포기하거나 내지 “다 털어 버리고 훌훌 단신으로 사는 것(Forarty, Allen, & Walters, 1982, p.10, Delamont, 1989, p.238에서 재인용)” 외에 별다른 대안이 없는 것으로 평가된다.

우리나라 지상파 방송사의 조직구조에 있어서 여성인력의 지위를 밝히고자 한 이 연구를 수행함에 있어서 여러 한계점들이 존재했다. 이러한 한계의 상당부분은 방송사 조직 및 인사와 관련된 실증적인 자료수집상의 어려움에 기인한다고 할 것이다. 개개 방송사차원 내지 개별 부서 차원의 인사관련 자료에 대한 접근은 업무상비밀이라는 이름으로 접근할 수 없는 경우가 대다수였다. 신문방송연감이나 각 방송사의 연감 등을 통해 비교적 쉽게 접근 가능한 자료들은 내용의 충실성, 정확성이 떨어지고 자료간에 그리고 시기적으로 분류기준이 상이한 경우가 많아 많은 노력이 소요된 힘겨운 보완 작업에도 불구하고 활용에 많은 제약이 따랐다. 심층 인터뷰를 통해 통계자료의 한계를 보완하려 했던 시도 역시 제한된 응답자 표본의 속성상 외적 타당성에 있어서 일정한 한계를 지닐 수밖에 없다.

더욱 큰 문제점으로는 방송사의 조직구조 내지 인력구조를 탐색 내지 기

술함에 있어서 이 연구의 논의가 자의적으로 결정된 몇 가지 차원으로 논의를 제한하고 있다는 점을 들 수 있다. 이를테면 이 연구에서는 직위, 업무, 고용안정성, 그리고 조직문화나 네트워크, 멘토링 등 몇 가지 공식 및 비공식적 조직구조 차원에서 방송사 조직내의 여성인력의 지위를 진단해보고자 했는데 이러한 분석차원은 전적으로 연구자들의 판단에 의해 결정된 것이다. 같은 문제를 접근하는 데 있어 이 연구에서 포함시키지 못한 다수의 중요한 변수들이 존재할 수 있음은 물론이다.

이 같은 문제의 상당부분은 연구자들의 능력상의 한계를 차치할 경우, 연구의 출발점이 될 수 있는 지식의 토대가 취약하다는데 기인한다. 방송에 대한 다수의 논문 내지 연구서가 출간되고 있음에도 지상파 방송사의 조직구조 및 문화에 대한 기초적인 지식의 축적이 절대적으로 부족하다는 역설적인 상황이 그것이다. 이론적 출발점이 미비한 상태에서 이 연구에서 시도한 바 여성인력이라는 하위집단의 조직내적 위상을 몇 가지 도식적인 잣대로 평가하려는 시도는 처음부터 한계가 분명함에도 불구하고 불가피한 측면이 없지 않았다. 향후 보다 다양한 이론적 변수들과 다각적인 방법론을 통해 이 연구에서 시도한 여성인력의 조직내적 위상을 포함해, 우리 사회에서 가장 지배적인 커뮤니케이터로 기능하는 지상파방송 조직상의 실체가 다차원적으로 정밀하게 투시될 수 있기를 기대해본다.

◆ 참고문헌

- 강남준 (1999). 디지털 방송시대에 적합한 공영방송의 위상과 조직: 공영방송의 산업적 측면을 중심으로. 한국언론학회 세미나. 제3주제 발표문.
- 강남준 (2000). 한 세기를 보내며 새 천년을 맞는 우리나라 방송. 『저널리즘 비평』, 29호, 79-83.
- 강익희 (2001). 『디지털 시대 방송산업 노동시장의 구조와 변화』(현안연구 01-11). 서울: 한국방송진흥원.

- 강현두 (1999). 한국 방송 정책의 새로운 패러다임 고찰: 독점에서 경쟁과 선택의 논리로. 국제심포지엄: 한국 방송의 환경 변화와 미래적 전망 발표문.
- 김대호 (1995). 1980년대 영국방송과 대처리즘의 헤게모니. 『한국언론학보』, 33호, 33-72.
- 김명혜 (2001). 여성주의 저널리즘의 현황과 확산 전략. 한국방송학회 가을 학술대회 발표문.
- 김주일 (2001). 비정규직 고용의 영향요인에 관한 연구. 『경영저널』, 2-1호, 57-76.
- 김택환 (1998). 『언론사 고용구조 변화와 실직 언론인 대책』(연구보고서 98-07). 서울: 한국언론연구원.
- 김훈순·박동숙 (1999). TV 드라마 작가 연구: 여성 방송작가의 가능성과 한계. 한국언론학회 봄철 학술대회 발표문.
- 박승관 (1994). 『드러난 얼굴과 보이지 않는 손: 한국사회의 커뮤니케이션 구조』. 서울: 전예원.
- 서울방송 (2001). 『SBS 10년사: 1991-2000』.
- 신경아 (1999). 조직내 여성노동자의 배제와 통합, 분리에 관한 연구: H사의 사례연구를 중심으로. 『사회과학연구』, 8호, 서강대학교사회과학연구소, 115-138.
- 신유근 (1981). 『조직론』. 서울: 다산출판사.
- 신유근 (1997). 『인간존중의 경영: 조직행위론적 접근』. 서울: 다산출판사.
- 유선영 (2002). 『여성과 언론: 여성보도 개선 방안 연구』(연구보고서 2002-02). 서울: 한국언론재단.
- 장호순 (1998). 통합방송법과 방송환경의 변화. 『저널리즘』, 24호, 54-61.
- 최영목 (1999). 방송미디어의 여성차별 해소를 위한 제도개선 방안. [Online] Available: <http://www.fairmedia.womenlink.or.kr>.
- 한국방송진흥원 (2000). 『방송영상산업통계백서』(연구보고서 00-05).
- 한국방송진흥원 (2001). 『방송영상산업통계백서』(연구보고서 01-07).
- 한국언론재단. 『한국신문방송연감』(1993-2002).
- 한진만 외 (2000). 『방송론』. 서울: 커뮤니케이션북스.
- 홍기선 외 (1998). 『현대방송의 이해』. 서울: 나남.
- 『KBS 연감』, 1993-2002.

- 『MBC 연감』, 1993-2002.
- 『MBC 사보』, 1992-2002
- 『SBS 사보』, 1992-2002.
- PD: “어떤 프로든 자신” 방송가 「야전사령관」. (1994. 8. 22.). 『세계일보』, (생활/여성) 기획 연재 11면.
- 여성연속극엔 여성 PD가 “제격”: 박영주 PD, KBS 「TV소설-길」 연출, (1995. 3. 21.). 『중앙일보』, (매체) 기획 연재 46면.
- MBC ‘PD수첩’ 첫 여성 PD 정성후 씨(인터뷰). (1993. 11. 21.). 『한겨레』, (매체) 인터뷰 10면.
- 방송·영화인(전문직 위상: 4). (1997. 3. 11.). 『한국일보』, (생활/여성) 기획 연재 22면.
- 프로그램 속 ‘남녀차별’은 이제 그만. (1999. 7. 20.). 『PD 연합회보』, 172호, 11면.
- 화제의 인물: 라디오 방송 첫 여성 편성주간 KBS 박현순 PD. (2001. 1. 19.). 『PD 연합회보』, 207호, 7면.
- 웹진 언론고시, [On-line] Available: <http://www.kimlpark.netian.com>.
- 카인즈 신문검색, [On-line] Available: <http://www.kinds.or.kr>.

- Akande, A. (1994). The Glass ceiling: Women and mentoring in management and business. *Employee Counselling Today* 6,(1), pp.21-28.
- Beasley, M. H., & Theus, K. T. (1988). *The new majority: A look at what the preponderance of women in journalism education means to the schools and to the professions*. Lanham, MD: University Press of America.
- Blackburn, R. S. (1981). Dimensions of structure: a review and reappraisal. *Academy of Management Review*. 7(1), 59-66.
- Burke, R. J., & McKeen, C. A. (1995). Proportion of men employees in organizations and the experiences of female managers and professionals. *Equal Opportunities International*, 14(1), 27-36.
- Delamont, S. (1991). *Knowledgeable women: Structuralism and the reproduction of elites*. London and New York: Routledge & Kegan Paul.
- Hazelkorn, E. (2001). New Technologies and Changing Work Practices in Irish Broadcasting. In Jeremy Tunstall (Eds.). *Media Occupations and*

- Professions: A Reader* (pp.214-226). London: Oxford.
- Fitzgerald, M. (1987, October 17). Many women leaving newspapers. *Editor & Publisher*, p.9.
- Gherardi, S. (1995). *Gender, Symbolism, and Organizational Cultures*. London, Thousand Oaks: Sage.
- Goodrick, E. T. (1989). A comparison of women and men on editorial page staffs. Paper presented at the annual convention of the Association for Education in Journalism and Mass Communication, Washington, D.C.
- Granovetter, M. (1985). Economic action and social structure: The problem of embeddedness. *American Journal of Sociology*, 91(3), 481-510.
- Hanson, J. (1989). Women in telecommunications: The executive women in informatics. In Rush, R. & Allen, D. (Eds.). *Communications at the crossroads: The gender gap connection* (pp.120-125). Norwood, NJ: Ablex.
- Hennig, M., & Jardim, A. (1977). *The managerial women*. Garden City, NY: Anchor Press/Doubleday.
- Ibarra, H. (1993). Personal networks of women and minorities in management: A conceptual framework. *Academy of Management Review*, 18(1), 56-87.
- Kramarae, C. (1992). Harassment and everyday life. In Lana F. Rakow (Eds.). *Women making meaning: New feminist directions in communication*(pp.100-120). New York and London: Routledge & Kegan Paul.
- Lafky, S. A. (1991). The women of American journalism. Unpublished doctoral dissertation, Indiana University, Bloomington.
- Lafky, S. A. (1993). The Progress of Women and People of Color in the U.S. journalistic Workforce: A Long, Slow Journey. In Creedon, P.(Eds.). *Women in mass communication* (2nd ed., pp.87-103). Newsberry Park, CA: Sage.
- Lavine, J., & Wackman, D. (1988). *Managing Media Organizations: Effective Leadership of the Media*. 김재범 · 한균태역 (1995). 『매스미디어 경영

론』. 서울: 나남출판.

- Lind, R. (1996). Women in British broadcasting: An examination of perceived opportunities and constraints. *Communication and Theater Association of Minnesota Journal*, 23, 3-14.
- Mckinlay, A., & Quinn, B. (1999). Management, technology and work in Commercial broadcasting. *New Technology, Work and Employment*, 14(1), 2-17.
- Napoli, p.M. (2001), *Foundation of Communication Policy* (1st ed.) Cresskill, NJ: Hampton.
- Ogan, C. L., Brown, C. J., & Weaver, D. H. (1979). Characteristics of managers of selected U.S. daily newspapers. *Journalism Quarterly*, 56(4), 803-809.
- Phalen, F. p. (1996). Information and markets and the market for information: An analysis of the market for television audiences. Unpublished doctoral dissertation, Northwestern University, Evanston, IL.
- Phalen, F. p. (2000). Pioneers, Girlfriends and Wives: An Agenda for Research on Women and the Organizational Culture of Broadcasting. *Journal of Broadcasting & Electronic Media* 44(2), 230-247.
- Powell, W. W. (1990). Neither market nor hierarchy: Network forms of organization. *Research in Organizational Behavior*, 12, 295-336.
- Ranson, S., et al. (1980). The Structuring of Organizational Structures. *Administrative Science Quarterly*, 15(3), 1-17.
- Schein, E. (1990). *Organizational culture*. *American*. 45(2), 109-119.
- Sherman, B. L. (1987). *Telecommunications Managements*. 정지은 역 (1994). 『방송 케이 블 경영론』. 서울: 한울.
- Still, L. V. (1994). Where to from here? Women in management: The cultural dilemma. *Women in Management Review*, 9(4), 3-10.
- Taylor, P. (1988). Women in organizations: Structural factors in women's work patterns. In A. Helton Stromberg & S. Harkess (Eds.). *Women Working: Theories and facts in perspective* (2nd ed., pp.167-182). Mountain View, CA: Mayfield.

Ursell, G. (1998). Labor flexibility in the UK commercial television sector. *Media, Culture & Society*, 20(1), 129-153.

Weaver, D. H., & Wilhoit, G. C. (1992). *The American journalist in the 1990s: A preliminary report of key findings from a 1992 national survey of U.S. journalists*. Arlington, VA: Freedom Forum.

<부록표 1> 지상파방송사 핵심부서의 인력규모

	1993				1994				1995			
	보도	편성	제작	기타	보도	편성	제작	기타	보도	편성	제작	기타
KBS	440 (25)	281 (54)	914 (82)	1686 (117)	493	372	1088	1546	476	352	1016	1303
여성(%)	5.7	19.2	8.9	6.9	-	-	-	-	-	-	-	-
MBC	314	168	402	878	294 (18)	200 (56)	373 (22)	793 (67)	298	184	354	768
여성(%)	-	-	-	-	6.1	28	5.9	8.4	-	-	-	-
SBS	235 (11)	83 (29)	340 (35)	367 (47)	258 (33)	99 (33)	534 (60)	531 (93)	260	96	562	569
여성(%)	4.7	34.9	10.3	12.8	12.8	33.3	11.2	17.5	-	-	-	-

	1996				1997				1998			
	보도	편성	제작	기타	보도	편성	제작	기타	보도	편성	제작	기타
KBS	533 (36)	428 (94)	1092 (113)	1489 (173)	565 (37)	460 (96)	1134 (113)	1461 (179)	568 (42)	68 (9)	1345 (160)	1613 (216)
여성(%)	6.7	21.9	10.3	11.6	6.5	20.8	9.9	12.3	7.4	13.2	11.9	13.4
MBC	301 (22)	161 (40)	341 (22)	875 (70)	319 (25)	193 (50)	351 (21)	818 (74)	312 (18)	78 (18)	372 (28)	583 (35)
여성(%)	7.3	24.8	6.4	8	7.8	26	6	9	5.7	23	7.5	6
SBS	244	100 (37)	537 (68)	453 (72)	381 (33)	131 (46)	430 (59)	459 (46)	259 (23)	83 (21)	518 (64)	463 (54)
여성(%)	0	37	12.7	15.9	8.7	35.1	13.7	10	8.9	25.3	12.4	11.7

	1999				2000			
	보도	편성	제작	기타	보도	편성	제작	기타
KBS	543 (42)	65 (9)	995 (89)	1,991 (287)	504 (34)	436 (76)	1,186 (116)	1,115 (97)
여성(%)	7.7	13.8	8.9	14.4	6.7	17.4	9.7	8.7
MBC	307 (18)	80 (19)	326 (15)	598 (48)	282	45	350	677
여성(%)	5.9	23.8	2.5	8	-	-	-	-
SBS	213 (17)	74 (12)	160 (6)	344 (67)	173 (15)	61 (9)	158 (4)	387 (72)
여성(%)	8	16.2	3.7	19.4	8.7	14.8	2.5	18.6

	2001				2002			
	보도	편성	제작	기타	보도	편성	제작	기타
KBS	481 (33)	274 (51)	1,078 (114)	1,339 (107)	496 (40)	292 (59)	1,093 (110)	1,371 (118)
여성(%)	6.8	18.6	10.6	8	8	11.9	10	8.6
MBC	336 (37)	51 (4)	375 (24)	638 (49)	371 (41)	54 (5)	375 (27)	607 (47)
여성(%)	11	7.8	6.4	7.7	11	9.2	7.2	7.7
SBS	178 (21)	95 (25)	194 (7)	345 (56)	219 (25)	134 (39)	170 (7)	304 (49)
여성(%)	11.8	26.3	3.6	16.2	11.4	29.1	4.1	16.1

출처: 한국언론재단. 『한국신문방송연감』, 1993-2002, 재구성.

* ()안은 여성인력수를 나타냄.

** KBS, MBC, SBS 모두 본사만을 대상. 99년 통계는 계약직 제외한 수치임.

(최초투고 2003. 5. 30, 최종원고 제출 2003. 7. 16)

Female Employees' Status in the Three Major Over-the-air Broadcasting Companies in South Korea

Sung-min Youn

Assistant Professor,

Department of Communication, College of Social Sciences

Seoul National University

Chul-joo Lee

Graduate Student

Department of Communication, College of Social Sciences

Seoul National University

This study examined the organizational status of female employees in three major over-the-air broadcasting companies in South Korea in terms of both formal and informal organizational structures. Quantitative and qualitative analyses were conducted for the data collected through the official statistical documents on Korean broadcasting industries, in-person/telephone interviews, and survey. The results show that the proportion of female employees in the three major over-the-air broadcasting companies remained relatively unchanged at about as low as 10 per cents during the past 10 years. Furthermore, most of them are positioned in the lower hierarchical positions. The informal organizational status of female employees in terms of informal organizational culture, informal network, and mentoring, also reveals unequal conditions in many respects. Concerning role assignments, no significant evidence of sexual discrimination was found. Discrimination against women in assigning core roles such as political and economic news reporting and drama producing, however, was still prevailing.

Currently, a marked increase of female proportion is observed among newly hired reporters, producers, and announcers. In the long term, these trends can bring positive changes in the status of female employees in the broadcasting industry organization.

Key words: sexual discrimination, organizational structure,
over-the-air broadcasting, female worker