女性硏究
The Women's Studies
2009. Vol. 76 No. 1 pp. 111~142

문화콘텐츠 인력양성사업 성인지 예산 분석*

양민석** · 유정미*** · 이재경****

초 록

본 논문은 문화콘텐츠 인력양성 정책에 투여된 정부예산을 성인지 관점으로 분석한 것이다. '정책 영역의 성불평등구조 파악', '성별 예산수혜 경향분석', '예산 배분의 성별 규칙이 성불평등 구조에 미치는 영향', '성평등한 예산 배분을 위한 제안', '제안에 대한 검토'로 분석단계를 설정하고 분석을 전개하였다.

분석결과 성별이 문화콘텐츠산업 인력양성정책 예산을 배분하는데 영향을 미치는 변수로 작동하고 있었다. 남성이 많이 참여하는 사업은 1인당 수혜액의 크기가 커서 양질의 예산이 투여되는 반면에, 여성이 많이 참여하는 사업의 경우는 수혜자에게 돌아가는 예산 규모가 크지 않음으로써, 예산의 질적 배분은 성별화된 결과를 보여주었다. 또 예산 배분에는 콘텐츠 산업 인력구성의 성불평등 구조에 대한 개선이 전혀 고려되고 있지 않아서, 콘텐츠산업의 불평등 구조인 '문화산업인력의 여성화', '경력구조의 남성중심성', '이중적 직무구조의 성차별성'을 개선하기보다는 답습하고 강화하는 효과가 컸다.

콘텐츠산업은 새롭게 주목받는 신성장산업이고, 젊은 인력이 다수 포진하고 있으며 여성의 선호도가 높은 산업이다. '문화산업인력의 여성화'는 콘텐츠산업의 특징이자 불평등 구조의 하나이다. 때문에 인력양성을 위한 예산배분이 인력의 성별 배치구조를 고려하지 않는다면 콘텐츠산업이 목표하는 인력양성의 과제를 달성하기 어렵다. 문화콘텐츠산업 인력양성정책을 수립하고 예산을 배분하는데 있어서 인력구성의 성별 특징을 고려하고 성평등한 전략을 모색할 필요가 있다.

주제어 : 성인지 예산, 문화콘텐츠산업 인력양성, 문화콘텐츠산업의 성불평등구조, 성별 수혜귀착분석, 성인지 예산분석 방법론

* 본 연구는 한국여성정책연구원 용역연구로 진행한 『문화콘텐츠 전문인력 양성 사업 공공지출의 성인지적 분석』의 일부를 수정·보완한 것임. 본 논문의 '문화콘텐츠 인력양성사업'은 문화체육관광부가 관할하고 한국문화콘텐츠진흥원이 시행하는 문화콘텐츠 인력양성사업에만 한정하는 것임.

** 세종대학교 교양학부 초빙교수(metzyang@empal.com)
*** 이화여자대학교 강사
**** 이화여자대학교 여성학과 교수

Ⅰ. 서론

문화콘텐츠산업은 콘텐츠의 중요성이 증대하면서 근래에 새롭게 부각한 산업 분야이다. 창의적 문화 원천을 통해서 경제적 부가가치를 생산하는 산업으로 문화콘텐츠산업을 정의할 수 있으며, 콘텐츠 개발·제작·생산·유통·소비 등이 여기에 모두 포괄된다(문화관광부·한국문화콘텐츠진흥원, 2004:2). 장르적으로는 출판, 만화, 영화, 애니메이션, 캐릭터, 게임, 방송, 음악 등이 속한다. 콘텐츠 산업은 최근 10년 사이에 빠른 성장세를 보여주면서 주목을 받았다. 매출과 수출 증가폭이 커서 2000년에서 2006년 사이 매출과 수출 모두 20% 가량 늘어났으며(문화체육관광부, 2008a), 부가가치유발효과와 고용유발효과 역시 다른 산업에 비해 상대적으로 높았다[1]. 향후 전망에서도 GDP 중 문화산업 총매출액이 차지하는 비중은 계속 증가할 것으로 예측되고 있으며 세계 시장의 규모 역시 보다 성장할 것이라는 예상이다[2].

정부는 콘텐츠 분야 성장을 위해 기술개발, 무역, 인력육성, 저작권 문제 등 여러 가지 지원을 확대해왔다. 한국 문화콘텐츠산업 성장에 가장 한계가 된다고 꼽히는 것이 우수한 핵심인력의 부족이다. 「2008년도 문화체육관광부 업무계획」은 “세계 시장을 주도할 수 있는 핵심기술 및 인력의 부족”이 콘텐츠 산업 성장의 한계로 작동한다고 지적하였다. 좋은 콘텐츠 생산은 콘텐츠 산업의 근간이며, 이를 위해 무엇보다 창의적 감수성을 갖춘 우수한 문화 인력이 필요하다. 인력육성정책은 정부의 콘텐츠 산업 진흥 초기부터 비중 있게 전개되었고, 「콘텐츠 코리아 비전21」(2001), 「문화산업비전 21」, 「문화콘텐츠 인력양성 종합계획」(2004)에 관련 정책이 실려 있다.

본 연구에서는 문화콘텐츠 인력양성에 지출되는 정부 예산에 대해 성인지

---

1) 2003년 기준 문화산업의 부가가치유발계수는 0.86으로 전산업 평균(0.77)보다 큰 것으로 나타났으며, 고용유발효과에서는 10억원 생산 유발을 통해 고용할 수 있는 인력에서 전산업 평균이 11.35명인데 반해 문화산업은 2003년 기준 13.91명이었다(이진면 외, 2007: 81-82).

2) GDP 중 문화산업 매출액 비중이 2005년 54조원 규모에서 2010년은 4배 가까이 늘어날 것으로 내다보고 있으며(한국문화산업포럼, 2007), 세계 문화산업은 2011년까지 연평균 6.4% 성장해 1조 9500달러 규모에 이를 것으로 전망된다(문화체육관광부, 2008a: 52). 정부는 현재 콘텐츠산업 분야 세계시장 점유율이 2.4%, 순위로는 9위인 것을 2012년에는 세계 5대 콘텐츠산업 강국으로 성장시킨다는 계획이다. 문화체육관광부(2008b), 「2008년도 문화체육관광부 업무계획」참조.

분석을 한다. 성인지 예산(gender-responsive budgeting)은 "'젠더'를 통합하여 성별에 따른 예산 배분 구조와 규칙을 변화시키는 것을 궁극적 목적으로 하는 일련의 활동"(김영옥 외, 2007)으로 지출의 성평등성이 국가 재정의 투명성, 효율성, 책임성, 공공성을 높일 수 있다는 신념에 기반 한다. 이 연구는 문화콘텐츠 인력양성 사업에 투여된 예산의 배분 규칙을 밝히고, 예산 배분이 성별관계에 미치는 영향을 분석함으로써, 정부의 인력양성정책이 성평등 효과를 발생시킬 수 있는 방안을 모색하고자 한다. 문화콘텐츠 인력양성사업에 대한 분석은 예산 분석의 사례를 창출한다는 점에서 뿐만 아니라, 신성장 동력으로 이야기되는 국가 미래 산업에 대한 진단과 전망이라는 점에서, 젊은 인력이 집중되어 있는 신생산업 고용구조의 성평등성 분석이라는 점에서도 중요성이 있다.

논문은 다음과 같이 구성된다. 먼저 공공지출에 대한 성인지 분석을 위해 해당 정책의 배경을 기술하고 분석을 위한 분석틀을 구성한다(Ⅱ장). 분석틀에 따라 성인지 예산 분석을 전개하며(Ⅲ장), 분석을 통해 도출된 결과를 바탕으로 성인지적 공공지출을 위한 제안을 제시 및 검토한다(Ⅳ장). 마지막으로는 문화콘텐츠 인력양성정책 공공지출에 대한 성인지 예산분석의 의의와 전망을 살펴본다.

Ⅱ. 연구 배경 및 분석틀

1. 연구 배경

1) 문화콘텐츠 인력양성 사업의 개요

문화콘텐츠 인력 양성을 위한 훈련은 정규교육기관, 기업체 내부 교육, 공공 교육기관, 사설학원 등 여러 경로에서 이루어진다. 이 논문 분석대상인 '문화콘텐츠 전문인력 양성사업'은 문화체육관광부가 주관하는 콘텐츠산업 인력육성 종합 사업이다. 주요 사업은 정규교육기관에 대한 지원, 인력육성을 위한 기반 구축사업, 신규인력 교육 및 현장인력 재교육을 위한 교육프로그램 운영 등으로 정책 대상이 다양하고 포괄적이다. 사업의 실행은 문화체육관광

부 소속 공공기관인 한국문화콘텐츠진흥원이 담당한다. 본 연구에서 다루는 사업이 정부 실행 콘텐츠분야 인력양성 사업 모두를 포괄하지는 않는다. 하지만 주무부처가 주관하는 종합 사업이라는 점에서, 문화콘텐츠 인력양성을 위한 예산 지출의 경향성을 분석할 수 있는 정책 사례로 판단하였다[3].

이 사업은 양성 대상에 따라 세 개 범주의 세부사업으로 나누어지며, 각각은 '핵심인력양성'사업, '잠재인력 및 저변확대'사업, '인프라구축' 사업이다. 각 세부 사업 밑에는 총 11개의 개별사업이 배치되어 있다. 핵심인력양성사업은 주로 산업현장 실무 인력 및 관리 인력 대상 재교육 프로그램들로 5개의 개별사업이 있다. 잠재인력 및 저변확대 사업은 대학생이나 중·고생 등 예비 인력을 대상으로 하며, 사이버 교육프로그램, 콘텐츠 관련 정규교육기관 지원, 홍보 활동 등이 해당된다. 인프라 구축 범주에는 정책연구, 데이터망 구축과 같은 콘텐츠 인력양성을 위한 기반구축사업이 속한다.

〈표 1〉 문화콘텐츠인력양성 사업의 양성목표별 사업 구분

세부 범주	개별사업
핵심인력 양성 사업	○ 문화콘텐츠 기획·창작 과정 ○ 문화콘텐츠 연수과정 ○ 문화콘텐츠 글로벌 비즈니스 과정 ○ 문화콘텐츠 글로벌 리더과정 ○ 문화콘텐츠 시장개척 에이전트 양성
잠재인력 및 저변확대 사업	○ 문화콘텐츠 사이버 아카데미 ○ 특성화 교육기관 지원사업 ○ 대학문화콘텐츠 창작인력지원 ○ 문화콘텐츠 앰배서더 사업
인프라구축 사업	○ 문화콘텐츠 종합인력정보시스템 ○ 정책 연구

3) 이 외에 한국게임산업개발원(게임), 영화진흥위원회(영화/애니), 한국방송영상산업진흥원(방송)이 인력양성을 위한 교육을 실시하고 있다. 또 CT대학원 지원, CRC 기관 지원 역시 콘텐츠산업 인력양성을 위한 정책이다. 총괄적 조망을 위해서는 모든 양성정책을 포괄하여 검토해야겠지만 시행기관이 다른 여러 기관의 예산을 모두 분석하기는 어려웠다.

2) 문화콘텐츠 산업 고용구조의 특성

문화콘텐츠 산업 고용구조는 다음과 같은 특성을 가지고 있다.

먼저 인력구성의 특성에서, 문화콘텐츠 산업은 여성 노동력 비중이 상대적으로 높다. 2006년 기준 문화산업 종사자는 남성 55.4% 여성 44.6%이었다(문화관광부, 2008). 음악산업과 만화산업에서는 여성 비율이 각각 56.4%, 55.9%로 절반을 상회한다. 인력의 연령대가 낮다는 것도 이 산업의 특징이다. 장르에 따라 다소 차이가 있지만 평균연령이 30대 전후이고, 성별로는 여성의 연령이 남성보다 낮다[4]. 콘텐츠 산업의 연령상 특징은 이 산업이 신생산업이고 젊은 연령층이 콘텐츠 상품의 주소비자인 것과 관련이 있다. 산업유입 동기에서 '해당분야에 대한 열정'을 우선으로 꼽는 것 역시 이 산업 인력이 보여주는 특징이다(황준욱 외, 2006a: 234; 황준욱 외, 2006b). 학력은 전문대졸 이상의 고학력 인력이 다수를 이룬다.

고용 조건에서, 콘텐츠 산업은 프로젝트 단위 작업이 많고 고용계약 또한 단기인 경우가 다수여서 계약직, 프리랜서 비중이 크고, 때문에 불안정 고용이 많다. 예를 들어 2004년 영화산업 종사자들이 보수를 받고 프로젝트에 참여한 기간은 평균 7.0개월이었다(황준욱 외, 2006a: 237). 임금수준은 전반적으로 낮아서 저임금 의존도가 높고 노동시간은 법정 근로시간 이상 장시간 노동이 지배적이다[5]. 고용조건의 열악함 때문에 콘텐츠 산업에서 종사자의 일 만족도는 높지만 근로조건 만족도는 낮다. 고용조건은 장르별로 편차가 다

---

4) 기존에 실시된 문화산업 인력 조사의 성별 평균연령

구분	게임			영화			애니메이션		
	남성	여성	계	남성	여성	계	남성	여성	계
평균	30.22	27.82	29.57	29.71	27.31	28.96	35.60	31.55	33.78
표준편차	7.17	8.00	7.48	4.62	4.62	5.01	7.04	5.36	6.65
사례수	873	326	1199	136	136	433	274	224	498

출처: 한국게임산업개발원(2005), 『게임(산업)종사자 실태』, 안주엽·황준욱 외(2005), 『영화산업인력 직무 및 근로실태 조사』, 황준욱 외(2004), 『문화인력(애니메이션 부문) 실태조사』. 류정아 외(2008), p.94에서 재인용.

5) 게임산업에서 95% 가까이가 40-72시간 일하고 있었으며, 영화산업은 편차가 있어서 72시간 이상 일하는 노동자가 25%에 이르고 30시간 미만 일하는 경우도 19%이었다(황준욱 외, 2006a: 238). 만화나 음악의 경우 작업시간이 자율적이어서 시간의 편차가 큰 편이지만, 주당 평균 노동시간은 만화가 37,2시간, 음악 37.4시간이지만, 음악 산업 안의 직무 중에서도 믹싱은 50시간 이상의 노동을 하는 분야이다(황준욱 외, 2006b).

소 있으며 게임 산업은 상대적으로 안정되어 있다.

다음은 경력계발 구조로 먼저 입직단계를 보면 공개된 정보망보다는 아는 사람의 소개로 취업하는 경우가 많다(류정아, 2008: 150). 직무는 기획/개발, 제작, 유통으로, 직급은 책임자, 조정자, 실행자로 구분되어 있다. 직무 구분이 세밀하지는 않고 PD나 감독 같은 최종 직무는 특정 직무에 주로 집중해 있다(황준욱 외, 2006a: 234-236). 인력 재교육은 별도의 프로그램이 거의 발달해 있지 않으며 주로 작업 현장에서의 교육효과나 독학에 의존한다(황준욱, 2006a; 2006b)[6].

〈표 2〉 문화콘텐츠산업 고용구조 특성

고용 구조	특성
인력 구성	전문대졸 이상의 고학력, 30대 전후 젊은 연령층, 타 산업에 비해 여성의 비중이 높은 편, 소속 분야에 흥미와 열정을 가진 인력
고용 조건	고용 불안정, 낮은 보수, 장시간 노동, 높은 일 만족도 / 낮은 고용조건 만족도, 게임 산업은 상대적으로 안정
경력 계발	사적 네트워크 발달, 직무 - 기획/개발, 제작, 유통, 직급 - 책임자, 조정자, 실행자, 직무 구분 세밀하지 않고 최종 직무는 특정 직무에 쏠림

콘텐츠 산업의 가장 시급한 인력 수요는 중급이상의 수준을 갖춘 인력으로 직무에서는 기획, 창작 인력 수요가 가장 크다(최영섭 외, 2008). 본 연구는 문화콘텐츠 산업의 인력양성 과제가 핵심인력 양성에 있다는 선행 연구의 결과를 수용한다. 핵심인력 부족의 원인으로는 정부 정책이 초급 신규인력 양성에 과중하게 무게를 두어왔다는 문제점(윗글, 2008: 195), 콘텐츠 산업에 노동시장, 교육시장, 상품시장 간의 선순환 구조가 정착하지 못했다는 지적(황준욱 외, 2006a) 등이 제기되었다. 이 논문에서는 문화콘텐츠 산업의 성별 구

6) 게임과 영화산업을 중심으로 인력구조와 직무를 분석한 황준욱 외(2006a) 연구에서 교육은 주로 작업 현장을 통해 이루어졌고 별도의 교육프로그램은 발달해 있지 않았다. 애니메이션, 음악, 캐릭터 산업을 분석한 연구에서는 조사결과 '독학'이나 현장훈련이 직무수행에 가장 유용한 훈련이라는 응답이 가장 많았으며(만화, 음악), 캐릭터 산업 인력의 경우에만 정규교육이 가장 유용했다고 응답한 비율이 높았다. 대부분 필요한 교육으로 해외 유학/연수를 꼽았다(황준욱 외, 2006b).

조와 공공 자원의 분배 규칙 분석을 통해서 핵심인력 양성이 지체되는 문제를 다시 검토하려고 한다. 문화콘텐츠 산업 고용구조와 정책 및 예산에 대한 성인지 분석을 통해 핵심인력 양성 목표의 적절성을 재검토하고, 문화콘텐츠 인력 육성을 위한 성평등 전략을 예산 배분의 측면에서 모색할 것이다.

2. 분석틀

성인지 예산 분석의 방법과 틀은 예산의 성격, 성인지 예산에 대한 정의 등에 따라 여러 형태가 있다. 거시경제정책, 세입·세출(총예산/개별정책), 공공서비스의 효과성 평가 등 예산의 수준에 따른 분석 방법(Elson, 2002), 론다 샤프(Ronda Sharp)가 구분한 세 가지 예산 범주인 성특정적 예산, 성형평적 예산, 일반 예산과 같이 예산의 성격에 따른 분석 방법(Budlender & Hewitt, 2003) 등이 있다. 또 캐서린 레이크(Catherine Rake)는 성인지 예산 분석을 과정별로 제시하고 이에 따른 분석방법을 내놓는다(Rake, 2002)[7].

본 연구가 분석하는 예산은 엘슨이 분류한 예산 수준으로는 세출의 개별정책에 해당하고, 론다 샤프가 구분한 예산의 세 가지 중에서는 일반 예산이 된다. 예산을 성인지 관점을 분석하는 대표적인 방법은 수혜귀착분석(benefit incidence analysis)으로 예산 배분 결과를 성별로 분석하는 것이다. 예산의 기획, 집행, 평가 과정에 대한 성인지 분석도 예산 분석의 주요 방법이다. 예산의 전개 과정별 성인지 분석은 정책에 대한 성인지 분석과 유사하게 전개되는데 예산 영역과 사업 영역이 완전히 분리되기 어렵기 때문이다. 본 논문은 예산 분석의 특성과 효과에 집중하기 위해 예산 배분 부분에 초점을 맞추고, 수혜귀착분석 방법을 주로 활용하려고 한다. 분석틀을 다음과 같이 구성하였다.

---

7) 성인지 예산 분석을 위한 다양한 방법의 형태와 구분에 대한 보다 자세한 내용에 대해서는 김영옥·마경희·이은아(2008) pp. 13-24 참조.

〈표 3〉 분석틀

분석 과정	분석 방법, 내용
○ 정책 영역의 성불평등구조 파악	현상적 특성(젠더 이슈), 구조적 특성 파악
○ 성별 예산수혜 경향 분석	수혜귀착분석
○ 성불평등 구조에 대한 영향	영향 진단, 성별예산배분 규칙이 정책 영역의 성불평등 구조에 미치는 영향
○ 성평등한 예산 배분을 위한 제안	예산 분배의 조정 방안 도출
○ 제안의 적절성 검토	정책 고유목표와 조응 정도, 젠더 이외의 범주에 미치는 영향

첫째, 정책 영역의 성불평등 구조를 파악한다. 성인지 분석을 위해서는 해당 정책 영역의 성별 특성에 대한 이해가 필요하다. 정책영역의 성별 특성을 파악함으로써 정책이 성평등하게 나아가기 위한 적절한 방향을 진단할 수 있다. 성불평등 이슈를 파악한 후 불평등 현상을 낳는 젠더 질서의 특징을 도출한다. 젠더를 인식시키는 사회적 사실들은 어떤 방식으로 연결되어 하나의 패턴을 이루고 있다(Connell, 2002: 1-3). 이 단계는 그러한 패턴을 분석하고자 하는 것이다. 성불평등을 나타내는 현상적 특성을 젠더이슈로, 젠더 이슈를 서로 연결시키는 구조화된 특성을 성불평등구조로 명명한다. 여기서 젠더 이슈나 성불평등 구조가 고정되어 있는 것은 아니다. 오히려 구조는 사회적 행위의 순간순간에서 재구성됨으로써 지속된다(Connell, 2002: 55).

둘째, 수혜귀착분석을 통해 성별 예산배분의 규칙을 분석한다. 수혜귀착분석은 예산이 배분되는 흐름을 가시화시켜 보여줄 수 있는 예산 분석의 효과적 방법이다. 성인지 분석 외에도 여러 영역에서 예산의 적절성을 평가하기 위해 이 방법을 활용한다. 수혜귀착분석이 문제를 명확하게 보이기는 하지만, 이것이 대안에 대한 해법 또한 제공하는 것은 아니라는 점을 염두에 두어야 한다(Demery, 2003). 예산의 성별 수혜 차이 그 자체가 성불평등을 의미하는 것은 아니며, 마찬가지로 예산 수혜의 형평성이 그 자체로 평등한 예산 배분을 의미하는 것은 아니다.

셋째, 예산 배분의 성별 차이가 성불평등구조에 미치는 영향을 탐색한다. 수혜귀착분석에서 나온 예산 배분의 성별 차이는 성불평등구조와의 관계를

통해서 의미를 보다 정확히 해석할 수 있다. 성별 예산 배분이 성불평등구조를 강화시키는지 약화시키는지 검토함으로써 성불평등 구조에 미치는 영향을 진단할 수 있다. '강화'는 성불평등 구조를 유지하거나 재생산하는 것을 의미한다. '약화'는 성불평등 구조를 상쇄시킬 수 있는 가능성을 뜻한다.

넷째, 위 분석 결과를 바탕으로 해당 사업 예산이 성평등하게 배분될 수 있는 대안을 구성한다. 마지막 다섯 번째 단계는 이렇게 도출된 제안을 점검하는 것이다. 정책 제안이 성평등에서 정치적으로 올바른 경우라도, 정책의 일반 목표와 갈등하는 경우 일시에 시행되기 어려울 수 있다. 젠더 외의 정치적 범주와 갈등할 수 있다는 점 또한 염두에 두어야 한다. 정책은 하나의 담론이다. 바치는 담론으로서 정책을 말하는 것은 무엇보다 변화를 성취하는 것의 어려움을 제기하기 위해서라고 말한다(Bacchi, 2004). 이는 한계를 인식할 때 정책 전략이 보다 변혁적일 수 있음을 의미하는 것이다. 분석자가 제시된 대안이 부딪힐 수 있는 모든 문제에 대한 답을 준비할 필요는 없지만, 한계를 점검하는 것은 성인지 분석의 실효성과 소통성을 높이는데 기여할 것이다.

위 분석틀에는 예산 기획, 집행, 평가의 예산 과정 전반에 대한 분석과 수혜자 평가가 제외되어 있다. 예산과정 분석이나 수혜자 분석 역시 성인지 예산을 위해 유용한 분석적 결과를 도출할 수 있다. 과정에 대한 전반적 분석에서는 예산의 각 과정이 성평등하게 제도화되어 있는지 여부, 예산 과정 참여 주체의 성별 편향성 문제 등을 분석 할 수 있다. 수혜자 분석은 예산이 수혜자의 요구와 일치하는지 살펴보는 것으로, 수혜자 요구의 수용이 언제나 최선이거나 가장 효율적이라고 볼 수는 없지만 예산 배분의 정당성을 진단하기위해 고려할 수 있는 요소이다. 하지만 이 논문은 예산 분석의 의의와 효과를 검토하는데 집중하기 위해, 예산 배분에 대한 성인지 분석에 집중하였다[8].

8) 『문화콘텐츠 전문인력 양성 사업 공공지출의 성인지적 분석』(양민석·이재경·유정미, 2008) 보고서에는 예산 배분에 대한 분석 외에도 예산 과정 전반 – 기획, 집행, 평가 –에 대한 분석과 수혜자 평가를 포함하였다. 예산 배분 이외의 과정이나 수혜자 평가 내용을 통한 종합적인 분석에 대해서는 이 보고서를 참고하기 바란다.

Ⅲ. 공공지출의 성인지 분석

1. 문화콘텐츠 산업 고용의 성불평등 구조

문화콘텐츠 산업 종사자들은 이 산업의 고용 문화가 성평등한 편이라고 생각한다. 동료 간 관계, 작업장 분위기, 업무 수행 방식의 수평성 등은 고용문화가 성평등하다는 견해의 이유로 작동한다[9]. 이런 분위기 형성에는 타 산업에 비해 상대적으로 많은 여성 인력, 젊은 연령층의 높은 구성 비율, 팀작업과 프로젝트 방식의 업무 수행을 통한 협력을 중시하는 분위기 등이 기여하는 것으로 보인다. 기존 연구에서도 콘텐츠 산업 종사자들은 이 산업의 두드러진 능력주의 경향을 평등한 문화로 이해하고 있었다(장미혜 외, 2006: 95).

그러나 이런 능력주의 평등 이면에 불평등한 고용구조의 모순 또한 지적되고 있다. 다음과 같은 불평등 현상이 제기되었다.

첫째, 비정규직으로 고용된 여성의 비율이 남성 보다 높다. 예를 들어 애니메이션 산업에서 대사녹음·음향효과, 채색, 동화 직무는 애니메이션 산업 중에서 정규직 비율이 가장 낮고 동시에 여성 비율이 가장 높은 직무이다. 만화산업의 경우에도 스토리창작, 오프라인창작은 정규직 비율이 가장 낮으면서 여성 비율은 가장 높은 직무이다. 즉 비정규고용이 많은 직무는 여성의 비율이 높은 직무와 일치하는 경향이 있다[10]. 여성은 남성에 비해 계약직이나 일용직의 비율이 다소 높고, 단순 사무직에 배치된 여성의 비율은 남성에 비해 2배 이상 많다(류정아 외, 2008:10-11).

둘째, 성별 직종/직무 분리 현상이 있다. 문화산업 전반에는 여성 인력의 수가 절반에 가깝지만 장르와 직무에 따른 편향이 있다. 게임과 방송은 문화산업 중에서도 어느 정도 안정적 기반을 구축했다고 평가받는 장르이다. 하지

---

9) 양민석·이재경·유정미(2008) 연구에서 심층면접 결과를 보면 연구 대상자들은 “콘텐츠 분야는 ... 하나의 아이템을 발견하고 그것에서 어떤 성취를 이루냐 안 이루냐는 본인의 의지에 달린 것이지 남녀의 차이는 아닌 것 같아요”, “이 직종 자체가 남자, 여자를 선호할 만한, 따질 만한 특별한 이유가 존재 하지를 않고”, “좀 더 냉정하게 이야기를 하면 ... 이 분야가 참 여성에게는 좋은 직장이라고 봐요 ... 이런 분야는 성차별이나 그런 부분들은 거의 없는 거잖아요.”와 같이 콘텐츠 산업이 비교적 성평등한 문화에 기반하고 있다고 말한다. pp. 101-103 참조.

10) 산업별 직무의 비정규직 비율과 여성비율에 대해서는『문화콘텐츠산업 전문인력 수요전망』(한국문화콘텐츠진흥원, 2007)의 조사 결과를 참조함. pp. 36-38, 46-48.

만 이들 장르에서 여성 비율은 각각 21.0%, 25.3%에 머무른다(문화관광부, 2008: 105). 직무별로도 여성은 특정 직무에 집중되어 있고 관리자급에는 여성의 비율이 낮다. 게임 산업을 보면 여성은 주로 그래픽디자인 직무에 배치되어 있고, 프로그래밍 쪽에서 일하는 여성의 비율은 상대적으로 크게 낮다. 숙련도가 높은 직무가 반드시 남성에게 배타적으로 할당되어 있는 것은 아니지만, 숙련도가 낮은 직무에는 여성의 비율이 대체로 높다[11].

셋째, 여성의 노동시장 이탈률이 높다. 류정아 외(2008) 연구에서 여성과 남성 모두 이직경험이 60% 이상으로 높았지만 여성의 비율은 남성보다 10% 가량 높았다. 종사기간으로 보아도 1년 미만 신규인력 중에는 여성의 비율이 높지만 근속 기간이 높아질수록 여성 비율이 낮아진다[12]. 높은 여성 이탈율은 장시간 노동의 문제와도 관련이 있다. 보살핌 노동 책임이 여성에게 주로 부가되는 한국사회 현실에서 콘텐츠 산업의 장시간 노동 관행은 여성의 일-가족 양립을 어렵게 하며, 여성이 노동시장을 떠나는 이유가 된다[13].

넷째, 저임금 직무에 여성이 집중해 있다. 문화산업의 임금 수준은 전반적으로 낮은 편이지만 그중에서도 여성 임금은 남성에 비해서 낮다(류정아 외, 2008:97; 장미혜 외, 2006: 41). 애니메이션 산업은 임금 격차가 특히 큰 분야인데, 남성임금을 100으로 놓고 볼 때 애니메이션 산업에 종사하는 여성인력의 임금은 61.0%에 불과하다[14]. 여성 저임금 현상은 노동시장 성별분업과 가

---

11) 한국문화콘텐츠진흥원(2007)『문화콘텐츠산업 전문인력 수요전망』자료 참조.

12) 이직 경험이 있는 여성은 77.9%, 남성은 68.3% 이었다. 또 종사기간이 1년 미만인 경우는 여성이 46.4%, 남성이 33.7%로 여성의 비율이 12.7% 높았지만, 5년 미만인 경우는 여성 42.9%, 남성 48.1%, 5년 이상 10년 미만인 경우는 여성 9.7%, 남성 13.5%이었다(류정아 외, 2008:127). 장기 근속하는 여성인력이 적은 이유는 콘텐츠분야가 신생산업이어서 이기도 하지만 인력의 잦은 이동/이탈률을 보여주는 것이며, 여기에 성별 차이가 존재하고 있다.

13) 양민석·이재경·유정미(2008) 연구에서 심층면접의 한 사례인 콘텐츠 분야의 20대 여성의 면접내용은 동등함을 강조하는 능력주의적 성평등이 노동시장과 가족에서 성별관계를 개선하는데 크게 기여하지 못한다는 점을 보여준다. “(아이를 키우면서 직장 다니는 여자 선배가 있으신지요?) 원래 소수였는데요 지금은 없어요. 회사에서 자르거나 압력을 가한 것은 아닌데 본인 스스로 결정해서 그렇게 하시는 것 같아요. 워낙 바쁘다 보니까 ... 아무래도 체력이 딸리는 것이지요. 일단 저희 회사 분위기는 남녀차별은 없는 것 같아요.”

14) 남성임금을 100으로 놓고 볼 때 게임 산업에서 여성임금은 86.8% (평균임금 남성 180.50천원, 여성156.76천원), 영화의 경우 96.4%(평균임금 남성 992.88천원, 여성 957.13천원), 애니메이션 산업은 61.0%(평균임금 남성 198.83천원, 여성 121.35천원)이다. 한국게임산업개발원(2005),「게임(산업)종사자실태조사」, 노동연구원(2005),「영화산업인력 직무 및

족임금 이데올로기의 대표적 현상이다. 여성 노동의 저임금화를 분석해온 연구에 의하면 여성의 저임금은 여성 노동의 비전문성, 비숙련성에서 기인하기보다는 여성의 일에 낮은 가치를 부여하는 문화를 통해 사회적으로 구성된 것이다(김미주, 2000).

위의 젠더 이슈를 연결시키는 문제의 양상을 다음과 같이 세 가지로 구조화해서 정의해볼 수 있다. 먼저 문화콘텐츠 산업 인력의 '여성화(feminization)'가 있다. 여기서 '여성화'는 생물학적 속성을 뜻하는 것이 아니라 '여성적'이라 분류되는 속성이 콘텐츠산업 인력구성에 결합되어 있음을 의미한다. 저임금, 장시간 노동은 오랫동안 미혼 여성노동의 특징이었다. 또한 문화적 감수성과 창의성 중시는 현대 노동 시장에서 성별화된 상징 중 하나이다. 문화적 감수성을 요하는 직무나 산업은 여성에게 적합한 것으로 분류되면, 평등한 고용문화 역시 여성인력이 선호하는 조건으로 꼽힌다. 문화콘텐츠 산업은 여성 집중 직종의 전통적 특징(저임금, 장시간)과 여성이 선호하는 현대적 특징(감수성, 성평등성)을 동시에 갖고 있으며, 이러한 경향을 문화콘텐츠 산업인력의 '여성화'라고 특징지을 수 있다.

불평등 구조의 두 번째는 경력구조의 남성중심성으로 정의할 수 있다. 실무인력의 절반 정도가 여성이고 고용문화가 비교적 평등하다고 하지만, 콘텐츠 산업의 경력 계발 구조는 성차별적이다. 관리 인력 중 여성의 비중은 낮으며, 실무현장의 여성인력은 적극적으로 경력계발을 못하고 직장을 이탈하는 경우가 많다. 실무인력 간 관계의 평등이 승진구조에서도 동일하게 작용하지는 않는다.

셋째, 이중적 직무구조의 성차별성이다. 이중노동시장론을 수용하면 노동시장에는 좋은 일자리와 나쁜 일자리가 구분되어 있으며 이 둘은 거의 호환되지 않는다. 다만 보통의 좋은 일자리는 전문성, 정규직, 고임금 구조이지만, 문화산업은 이런 조건을 충족하는 경우도 있고 모두 충족하지 못하는 경우도 있다. 반면 나쁜 일자리는 다른 산업과 마찬가지로 단순, 비정규, 저임금으로 분류된다. 성차별적 노동구조에서 후자의 일자리는 여성으로 채워지는데, 이

근로실태 조사」, 노동연구원(2004), 「문화인력(애니메이션 부분) 실태조사」, 류정아 외(2008: 97)에서 재인용.

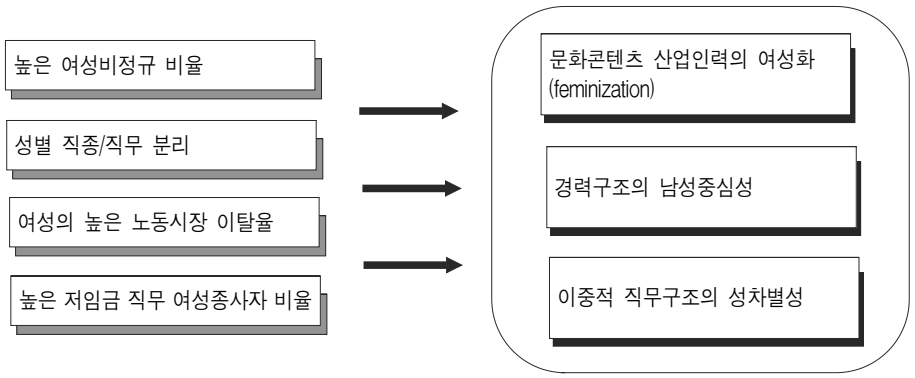
런 경향은 콘텐츠 산업에도 적용된다. 애니메이션이나 출판 산업과 같이 역사가 오래된 문화산업에서 직무구조는 훨씬 위계적이어서, 여성은 경력계발에 한계가 있는 단순 일자리에 주로 배치되어 있다.

젠더 이슈를 패턴으로 구조화한 것은 현상적으로 등장하는 불평등 문제를 형성하는 상위의 젠더 질서를 드러냄으로써, 정책 영역의 성불평등성을 보다 분석적으로 문제화할 수 있다고 보았기 때문이다. 젠더 이슈로 현상적 불평등 문제를 드러낼 수 있지만, 패턴으로 나타는 구조화된 규칙을 도출하면 현상적 이슈에 대한 중복 설명을 피할 수 있고 이슈로 드러나지 않은 문제 또한 포괄적으로 가늠할 수 있다.

성불평등구조 중 '문화콘텐츠 산업인력의 여성화'는 콘텐츠 산업에서 일반적 고용조건이 성별 의미체계를 수용하고 있음을 보여주는 것으로 젠더 이슈 전체와 관련된다. '경력구조의 남성중심성'은 젠더 이슈 중에서 성별 직종/직무 분리, 여성의 높은 노동시장 이탈율에 관여하며, '이중적 직무구조의 성차별성'은 높은 여성 비정규 비율, 여성의 높은 노동시장 이탈률, 높은 저임금 직무 여성 종사자 비율을 형성하는 데 관여한다.

젠더 이슈를 구조화하는 패턴을 정의하는데 있어서, 젠더가 '여성으로 분류된 실체'가 아니라 의미체계의 범주라는 점을 보다 분명히 인식함으로써 젠더 정의가 작동하는 다양한 방식에 접근할 수 있다. 문화콘텐츠 산업 고용구조에서 젠더 이슈와 성불평등 구조를 도출하였지만, 여성인력이 동일한 방식으로 젠더 정의와 조응하는 것은 아니다. 여기에는 계층 변수가 개입되어 있으며 문화콘텐츠 산업에는 적어도 두 그룹의 여성이 있다. 한편의 여성은 열정, 평등, 감수성, 신기술을 남성과 함께 향유하는 고학력 여성 노동자로 문화산업 인력의 여성화를 대표할 수 있는 경우이고, 다른 한쪽은 경력계발이나 승급이 처음부터 봉쇄된 채 비정규의 낮은 직무 수준에 편입된 저학력 여성이다. 두 그룹의 여성은 모두 성불평등 구조의 영향을 받지만 양상과 정도는 다르다. 이런 구분은 정책 영역의 젠더 이슈를 '콘텐츠 산업 여성인력 전체'로 일반화하는 대신 젠더 질서가 계층과 교차하여 만들어내는 문제로 분석을 돌릴 수 있게 할 것이다. 본 연구에서는 성불평등 구조와 함께 콘텐츠 산업에 있는 두 계층의 여성과 젠더 범주를 분석의 중요한 조건으로 설정한다.

〔그림 1〕 문화콘텐츠산업의 성불평등구조



2. 성별 수혜 귀착 분석

1) 핵심인력 양성 부문

예산 수혜의 형평성을 조사하기 위해서 사업별 예산의 성별 수혜액 차이, 사업 참여자 1인당 예산 수혜액, 교육기간 1일 기준 1인당 예산 수혜액 등을 조사하였다. 전체 예산의 성별 수혜액 차이는 사업별 예산 총액에 성별 참여자 비율을 곱한 것이며, 1인당 수혜액은 사업예산을 참여자 총수로 나눈 것, 교육기간 1일 기준 1인당 수혜액은 1인당 수혜액을 총 교육일수로 다시 나눈 것이다. 1인당 수혜액과 교육기간 1일 기준 1인당 수혜액은 한 사업에 투여된 예산의 질적 수준을 보여줄 수 있는 지표이다. 공공예산의 제한성을 고려할 때 '양질의 예산이 어떤 집단을 향하는가'에 대한 질문은 예산 수혜를 분석하는데 유용하다.

〈표 4〉 문화콘텐츠 인력양성 사업 공공지출의 성별 수혜 현황, 2007년

(단위: 천원)

	성별 수혜 금액(%)		합계	성별 수혜액의 차이(남-여)	남성 대비 여성 수혜액 비율(%)	1인당 수혜액	1인당수혜액/교육일수	교육일수
	여성	남성						
기획·창작 과정	342,300 (48.9)	357,700 (51.1)	700,000 (100.0)	15,400	95.7	15,555,556원	155,556원	100
연수과정	279,400 (50.8)	270,600 (49.2)	550,000 (100.0)	-8,800	103.2	2,083,333원	208,333원	10
글로벌 비즈니스 코스	137,500 (27.5)	362,500 (72.5)	500,000 (100.0)	225,000	37.9	4,587,156원	327,654원	14
글로벌 리더과정	33,250 (9.5)	316,750 (90.5)	350,000 (100.0)	283,500	10.5	8,333,333원	362,319원	23
시장개척 에이전트 과정(아시아 파견)	100,161 (30.8)	255,038 (69.2)	325,200* (100.0)	154,877	39.2	8,338,461원	1,191,208원	7
전체	892,611 (36.4)	1,562,588 (63.6)	2,455,100 (100.0)	669,977	57.1	4,920,040원	2,245,070원	-

자료: 한국문화콘텐츠진흥원 내부자료

* 2007년도 시장개척에이전트 과정 총 사업비는 8억이나 시장개척에이전트 과정 내부의 사업 중 성별수혜를 파악하기 어려운 사업의 예산은 제외하고 나타낸 금액임.

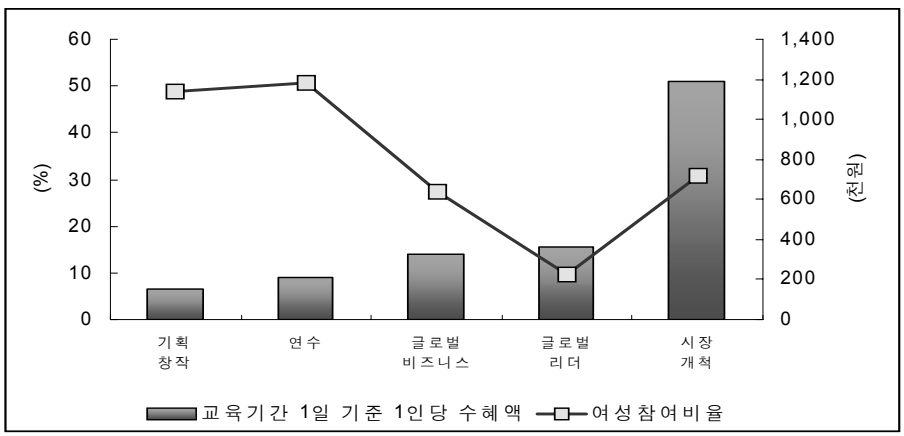
성별에 따른 예산 수혜를 검토하여 다음과 같은 경향성을 읽어낼 수 있었다.

a. 예산 총액 중 여성 수혜율과 남성 수혜율은 모집단의 성별차이 보다 작다. 문화콘텐츠 종사자 비율은 여성 44.6%, 남성 55.4%이며, 예산 총액 중 성별에 따른 수혜율은 여성 36.4%, 남성 63.6%이다.
b. 기획·창작과정과 연수과정은 실무인력 재교육 프로그램으로 이들 사업의 성별 수혜액 비율은 둘 모두 50:50에 가깝다.
c. 글로벌 비즈니스코스, 글로벌 리더과정, 시장개척에이전트는 모두 관리자급 인력을 대상으로 하는 핵심리더 양성 프로그램이다. 이들 사업에서는 남성의 수혜 비율이 여성을 크게 상회한다. 시장개척에이전트 과정은 이중 여성 수혜율이 가장 높은 사업이지만 여성 수혜율이 30.8%에 불과하며, 여성 수혜가 가장 낮은 사업은 글로벌 리더로 그 비율은 9.5%이다.

d. 1인당 수혜액이 큰 사업은 기획·창작과정, 시장개척 에이전트, 글로벌 리더과정 순이고 가장 적은 사업은 연수과정이다. 1인당 수혜액이 가장 큰 기획·창작과정과 가장 작은 연수과정은 둘 모두 전체 사업 중 여성의 참여율이 높은 사업들이었다.
e. 교육기간 1일 기준 1인당 수혜액의 규모는 시장개척에이전트, 글로벌 리더과정, 글로벌 비즈니스코스 순이었으며, 수혜액이 가장 적은 사업은 연수과정이었다. 수혜액 규모 상위 세 개의 사업은 남성이 많이 참여하는 핵심리더 양성사업이며, 하위 두 개는 남성의 참여와 여성의 참여가 균형을 이루는 실무인력 재교육 프로그램이다. 따라서 여성의 사업 참여율과 교육기간 1일 기준 1인당 예산 수혜액을 그래프 상에 나타내면 [그림 2]와 같이 반비례에 가까웠다.

핵심인력 양성사업 예산의 성별 수혜를 보면 실무인력 대상 사업에서는 성별수혜가 거의 균형을 이루는 반면 관리자급 대상에서는 성별 수혜의 격차가 컸다. 또 남성 참여가 많은 사업일수록 예산의 1인당 수혜액이나 교육기간 기준 1인당 수혜액이 높아서 양질의 예산이 투여된다. 역으로 여성 참여가 높을수록 예산의 총액은 상대적으로 적고 수혜대상자의 수는 많아서 수혜자수의 측면에서 예산 효율성이 높다.

〔그림 2〕 교육기간 1일 기준 1인당 수혜액과 여성참여비율



2) 잠재인력 및 저변확대 부문

잠재인력 및 저변확대 사업은 사업 참여자의 성비를 정확히 알기 어려워서 예산의 성별 수혜를 분명히 파악하기 어려웠다. 대신 관련 자료를 최대한 활용하여 정책 수혜자의 성비를 추정하였고, 이를 바탕으로 예산의 성별 수혜를 도출해 보았다.

〈표 5〉 잠재인력 및 저변확대 사업 현황

	수혜 현황	예산
사이버 문화콘텐츠 아카데미	여성 3,378명(47.6%), 남성 1,369명(54.8%) 총 7,099명	1,050백만원 (26.6%)
특성화 교육기관 지원사업	2007년 신규지원 7개교, 각 학교당 227백만원	2,500백만원 (63.3%)
대학문화콘텐츠 창작인력지원	총 21개 팀 선정, 1개 팀당 1000만원 내외 지원	200백만원 (5.1%)
문화콘텐츠 앰배서더	중고등학교 방문 총 150회의 강연활동	200백만원 (5.1%)
전체		3,950백만원 (100.0%)

잠재인력 양성 및 저변확대 부문의 성별에 따른 예산 수혜 결과를 다음과 같이 분석하였다.

a. 잠재인력 범주에서 개별 사업간 예산 배분을 보면 4개에서 편차가 매우 크다. 특성화 교육기관 지원사업은 총 25억으로 인력양성사업 전체에서 가장 큰 비중이며, 창작인력지원와 앰배서더 사업은 각 2억으로 소규모 예산 사업이다.
b. 사이버 아카데미 사업은 온라인상에 문화콘텐츠 교육 강좌를 개설하여 운영하는 사업이다. 강좌의 종류가 다양하고 유료강좌/무료강좌가 섞여 있지만 예산이 강좌별로 구분되어 있지는 않아서, 예산의 성별수혜귀착을 분석하기는 어렵다. 다만 각 강좌 참여자 중 여성과 남성 비율의 차이가 크지 않아서 예산 수혜의 차이 또한 크지 않을 것으로 추정한다. 한편 실무인력

대상 강좌에서는 일반인이나 대학생 대상 강좌보다 여성 참여율이 높았다(전문가과정 52.5%, 워크숍과정 60.0%).

c. 특성화 교육기관 지원사업은 대학의 문화콘텐츠 관련 학과를 지원하는 사업이며, 이 사업의 수혜자는 사업을 지원 받는 학과의 재학생 모두가 된다. 사업 수행 학과 재학생의 수와 성별구성 자료를 확보하는 것이 현실적으로 어렵기 때문에 예산 수혜의 성별 차이를 정확히 산출할 수는 없었다. 다만 기존 연구에서 문화콘텐츠 관련학과 재학생의 성비 구성은 성별 편차가 크지 않았고, 이 사업을 수행하는 학과도 유사한 성별 구성을 보일 것이라고 가정할 수 있다[15]. 하지만 특성화 지원사업은 성별 수혜 균형과 달리, 타 기관에 유사 사업이 있어서[16] 예산 배분의 적절성을 재검토할 필요가 있다.

d. 대학문화콘텐츠 창작인력지원사업은 창작 능력 개발을 고취시키기 위한 것으로 7명 이상의 대학생이 하나의 창작 팀을 이루어 지원하는 사업이다. 문화콘텐츠진흥원은 2007년도에 총 21개의 팀을 선발하였다. 여기서도 21개 팀 각각의 성별 구성을 파악할 수 있는 자료는 없다. 하지만 각 팀 팀장의 성별 정보는 접근이 가능하였으며, 21명의 팀장 중 여성이 10명, 남성이 11명이었다.

e. 앰배서더사업은 중·고등학생 대상 문화콘텐츠 산업 홍보활동으로 사업참여자의 규모나 성별을 특정하기 어려워 예산의 성별수혜를 정확히 파악하는 데에 무리가 있다. 대신 남학교, 여학교, 남녀공학으로 구분되는 파견학교 성격과 파견강사의 성비를 파악함으로써 성별에 따른 수혜 결과를 추정하고자 했다. 남녀 공학에 파견한 비율이 가장 높았고(49.4%), 다음은 여중·여고(17.3%)였다[17]. 파견강사 성비는 남성이 여성에 비해 월등히 높았다.(여성 19.4%, 남성 82.6%)

---

15) 대학의 콘텐츠산업 관련학과 재학생 중 여학생 비율을 보면, 장미혜 외(2006) 연구에서 4년제 대학의 경우 영화분야는 44.4%, 게임은 19.4%, 애니메이션은 42.8%였다(p.63). 또 다른 연구에서는 여성 비율이 과반을 상회하는 것으로 조사되었는데 전문대의 경우 여성이 63.2%, 일반대학의 경우 70.9%이었다(류정아 외, 2008: 80).

16) 유사사업으로 교육부 BK21사업, 지방대학혁신역량강좌(NURI)사업, 과거 산자부의 RIS(지역혁신특성화사업), 정통부(IT특성화사업) 등이 이 있으며, 2004년 선정된 NURI 사업단 총 112개 중 총 9개의 사업단이 문화콘텐츠 관련 사업단이었다.

17) 전체 파견 기관에는 중·고등학교 외에도 복지관, 시립도서관, 청소년 대상 교정시설 등 기타시설이 20.7% 포함되어 있다.

잠재인력 양성사업의 예산 배분은 대학 특성화 사업을 제외하고는 전체적으로 예산 규모가 상대적 작고 참여자의 수는 상대적으로 많다는 점에서 수혜자 수 측면에서 예산 효율성이 높았다. 정책 참여자의 성별 구성은 여러 자료를 이용하여 추정할 때 거의 균형을 이루었고, 이에 따라 예산의 성별 수혜 역시 거의 균형을 이룬다고 보았다. 결과적으로 예산의 효율성과 여성 참여율의 비례 관계는 잠재인력 양성사업에서도 이어지고 있다.

3) 인프라 구축 부문

인프라 구축사업은 총 5억 5천만원의 예산이 배정되어 있으며, 세부사업으로는 종합인력정보시스템 운영과 정책 연구가 있다. 이들 사업은 성별 변수를 고려하지 않았거나, 수혜대상을 특정하기 어려운 경우라서 정책 수혜의 성별 차이를 파악할 수 없고, 때문에 예산의 성별 수혜 분석에도 한계가 있었다.

〈표 6〉 인프라 구축사업 사업 현황

	사업 현황	예산
종합인력정보시스템	- 구인, 구직 등 종합정보 제공 - 회원 수 48,329명(2008년 7월말 기준)	250백만원
정책연구	-『문화콘텐츠 인력양성 중장기 종합 정책방안 수립』	300백만원

인프라 구축 부문의 예산 배분 결과에 대한 분석은 다음과 같다.

a. 종합인력정보시스템은 문화콘텐츠산업 구인, 구직 등의 정보를 제공하는 온라인 데이터망이다. 하지만 데이터베이스는 이용자 성별을 구분할 수 있는 체계를 채택하고 있지 않아서 정확한 성별수혜를 파악하는 것이 어렵다.
b. 정책연구는 콘텐츠산업 인력현황을 파악하고 양성 계획을 구성하기 위해 진행하는 것으로 수혜자를 특정할 수 없고, 성별로 구분하여 파악하기에도 적합하지 않다. 분석내용이 성별 범주를 고려하고 있는가의 차원에서도 성별을 고려한 분석은 거의 없다.

인프라 구축사업은 모두 성별에 대한 고려 없이 전개되었다. 종합인력정보시스템이 성별을 분석범주로 적용한다면 콘텐츠 산업 인력이동의 성별 특성에 대한 자료를 산출할 수 있을 것이다. 정책 연구에서도 성별 범주를 분석에서 고려하면 성별화 된 특성을 인식하는 인력 현황 및 전망 분석을 내놓을 수 있다. 성별 고려가 가능한 영역에서 성별이 고려되지 않았다는 점에서 두 사업은 모두 성맹적(gender-blind)이다. 이 사업들이 모두 미래를 내다보고 계획된 기반구축 사업이라는 점을 염두에 두면 문제는 보다 심각하다. 성맹성은 젠더가 작동하는 곳에서 젠더를 분석범주로 채택하지 하지 않음으로써, 지배적 성별가치를 반영할 가능성을 높인다. 이러한 가능성으로 인해, 인프라 구축사업의 성맹성은 결국 불평등 수혜를 야기할 가능성을 높인다.

4) 소결

문화콘텐츠 전문인력 양성사업 공공지출의 성별에 따른 수혜 결과를 통해 다음과 같은 배분 규칙을 발견할 수 있다. 성별은 사업의 성격과 예산 배분 양상을 특징짓는 데 의미 있는 변수로 작용하고 있었다.

첫째, 관리직급 대상 사업(글로벌 리더사업, 글로벌 비즈니스 사업, 시장개척에이전트)에서는 1인당 예산 수혜액, 교육기간 1일 기준 1인당 예산의 수혜액이 상대적으로 크고, 남성 참여자 수가 여성 참여자 수를 크게 상회한다. 이와 같이 남성 참여율이 높은 사업에는 보다 양질의 예산이 투여되는 경향이 있다.

둘째, 실무인력 및 잠재인력 대상 사업은 전체 사업 예산의 규모가 작고, 정책참여자의 수는 많으며, 성별 수혜는 균형에 가깝다. 즉 여성의 참여율이 상대적으로 높은 사업에서는 1인당 수혜액이나 교육기간 1일 기준 1인당 수혜액의 크기가 작았다.

셋째, 인프라 구축사업은 장기적 전망을 바라보고 기반을 구축하는 사업임에도 성별 범주에 대한 고려가 거의 없었다. 따라서 인프라구축 사업은 성맹적이라고 진단하였으며 결과적으로 이 사업은 불평등한 성별수혜를 야기할 가능성이 높다.

3. 예산 배분 규칙이 성불평등 구조에 미치는 영향

앞에서 성불평등 구조로 문화산업인력의 여성화(feminization), 경력구조의 남성중심성, 이중적 직무구조의 성차별성을 지적하였다. 문화콘텐츠산업 인력양성정책 예산의 배분 규칙이 위의 성불평등 구조에 미치는 영향을 다음과 같이 정리해볼 수 있다.

먼저 관리직급 대상 사업에 남성이 집중되어있고 양질의 예산 투여된 결과는 경력구조의 남성중심성과 이중적 직무구조의 성차별성을 강화한다. 이러한 예산 배분은 인력 배치 구조의 성별화 된 특징을 반영하는 것이고, 동시에 성별화 된 인력구성을 강화시킨다. 핵심리더양성 사업에 속한 글로벌 리더 사업은 콘텐츠 관련 사업체의 임원이상이 참여하는 프로그램으로 3개월 교육과 1주일 해외연수로 프로그램이 구성되어 있다. 글로벌 비즈니스 프로그램은 2주일간의 해외 교육 과정이고, 시장개척에이전트 역시 해외 방문이 프로그램의 주요내용으로 외국 시장 개척의 가능성을 확대하고자 하는 것이다. 이들 프로그램의 남성집중은 콘텐츠 산업에서 남성이 관리자급에 많이 분포하는 것을 반영하지만 결과적으로 인력구조의 성별불균형을 보다 강화 할 것이다. 또한 콘텐츠 산업 종사자에 대한 조사에서는 많은 실무자들이 가장 원하는 교육프로그램으로 해외 연수/유학을 꼽고 있다는 점에서(황준욱 외, 2006b: 251-256), 글로벌 프로그램과 해당 예산이 인력 수준별로 적절한 배치되고 있는지 재검토될 필요가 있다.

실무인력 및 잠재인력 대상 사업은 예산 규모가 상대적으로 작은데 반해, 여성참여율은 상대적으로 높아서 남성 참여자와 여성 참여자 수가 거의 균형을 이루었다. 이는 실무자 및 잠재인력 대상 교육이 여성에게 배타적이지만은 않음을 의미한다. 이 영역의 균형적 예산 배분은 산업인력의 여성화와 성차별적 이중 직무구조를 약화시키는데 기여할 수 있다. 하지만 이들 사업은 개인별 예산 수혜규모가 작다. 수혜귀착 분석은 1개 사업 안에서의 예산 배분을 보여줄 수 있지만, 사업에 할당된 예산 규모의 적절성을 판단하기는 어렵다. 즉 실무인력 및 잠재인력 사업이 예산 수혜에서는 균형을 이루지만 전체 예산 중 비중은 크지 않다는 점을 고려할 필요가 있다. 핵심인력양성 사업 중에서 관리자 대상인 핵심리더 사업 세 개(글로벌 리더, 글로벌 비즈니스, 시장개척

에이전트)의 예산은 16억 5천 만 원이고, 실무자 대상 사업 2개(기획·창작과정, 연수과정)의 예산은 12억 5천 만 원이었다. 본 논문이 다루지 못한 인력양성사업들이 있기 때문에 위 사업에서의 예산 차이가 정부가 이 사업들에 사용하는 예산 전체의 차이라고 말할 수는 없지만, 핵심인력 양성에 대한 요구를 고려할 때 예산 배분 결과가 정책 목표에 충분히 부합하는지에 대한 질문은 남는다.

인프라 구축사업의 '성맹성'은 문화산업인력의 여성화, 경력구조의 남성중심성, 성차별적 이중 직무구조 모두에 부정적이다. 문화콘텐츠 산업은 실무인력 단위에 여성이 많이 배치되어 있고 여성의 선호도가 높은 산업이다. 따라서 문화콘텐츠 산업에서 여성들이 갖고 있는 전망이나 여성 노동력의 이동경로 등을 분석하는 것은 콘텐츠 산업이 당면 과제를 달성하는데 중요하다. 성별화된 경력구조나 직무구조를 파악하지 않으면 콘텐츠 산업 인력 구성의 특징을 정확히 분석하기 어렵다.

한편 성별 수혜 분석에서 나온 결과가 자원분배의 성평등성을 모두 담보할 수 있는 것은 아니다. 예산 수혜에서는 남성과 여성이 균형을 이루는 사업이 자원분배의 성평등성에 기여하지 않을 수도 있고, 성별 수혜를 파악할 수 없는 성맹적 사업이지만 성평등성에 기여할 수도 있다. 예를 들어 본 연구 분석 사업 중 잠재인력양성 사업에 속하는 특성화 교육기관지원사업은 성별수혜에서 균형을 이루는 경우이다. 하지만 이 사업은 다른 부처에 유사사업이 있고, 사업의 목표의 효과성 또한 재검토가 필요한 경우로써[18] 예산 배분의 적절성을 재고려할 필요가 있다[19]. 부적절한 예산 배분은 수혜의 균형에도 불구하고 성불평등 구조에는 부정적으로 기여할 수 있다. 사이버 종합인력정보시스템은 성별수혜를 파악할 수 없지만 성불평등구조 개선에 기여할 수 있는 사업이다. 콘텐츠 산업은 인력 정보가 사적 네트워크를 통해서 교환된다는 점에서

---

18) 특성교육기관지원사업은 대학문화콘텐츠 관련 학과를 특성화 기관으로 선정하여 지원금을 배부하는 사업이다. 하지만 연구에 따르면 현재 문화콘텐츠산업 노동시장에는 오히려 신규인력 초과가 예상되고 있으며, 콘텐츠 산업 전망에 대한 과도한 기대로 관련 학과가 크게 증가한 것이 오히려 우려점으로 제기되고 있다(최영섭 외, 2008: 61-68)

19) 2006년 기준으로 문화콘텐츠 관련학과 졸업생의 39.7%만이 콘텐츠 산업 분야에서 취업했다는 점도 예산배분 우선성의 효과를 다시 검토하도록 하는 이유가 된다.(한국문화콘텐츠진흥원, 2006: 46).

정보를 폐쇄적으로 유통한다. 폐쇄적 정보구조에서 여성들은 남성들보다 정보 접근성이 떨어진다(류정아 외, 2008: 150). 때문에 사이버 종합정보망과 같이 개방된 정보망 확대는 여성들이 구인구직 정보에 접근하는데 유리하다. 이와 같이 성별 수혜 귀착 분석은 성별에 따른 자원분배의 규칙을 보여줌으로써 자원분배의 성평등성을 판단하는 데 기여하지만, 역으로 자원분배의 성평등성에 대한 판단이 전적으로 성별수혜 귀착분석에서 나오는 것은 아니다.

Ⅳ. 대안과 검토

1. 성평등한 예산 배분을 위한 제안

문화콘텐츠산업 인력양성정책 예산 배분의 규칙과 이것이 성불평등구조에 미치는 영향을 검토한 결과 예산 사용과 관련하여 다음과 같은 제안을 도출할 수 있다.

○ 핵심리더사업 여성 배분 예산의 확대
○ 실무인력 재교육 프로그램 예산 규모 증액
○ 단순 업무에 배치된 여성 재교육프로그램 예산 확보
○ 인프라사업 성별 변수 고려

핵심리더사업 예산의 여성 배분 확대는 경력구조의 남성중심성을 약화시키는데 기여할 것이다. 여성핵심리더 양성은 여성이 콘텐츠산업에서 핵심인력으로 성장하지 못하고 소모적으로 활용되는 문제를 개선하는 데에도 도움이 된다. 분석에서 핵심리더양성 사업은 전체 예산 중 비중이 컸지만 정책 수혜자는 남성으로 편중되어 있었다. 문화산업에서 여성리더를 양성하기 위해 여성 수혜의 목표치를 정하는 방식 등을 고려할 수 있다.

실무인력 재교육프로그램과 관련해서는 예산 규모의 증액을 제안한다. 핵심인력 부족은 문화콘텐츠산업의 성장을 지체시키는 문제로 꼽혀왔다. 실무인력 육성 부분에 대한 지원을 확대하면 산업에 이미 진입한 인력이 산업을 이탈하지 않고 핵심인력으로 성장할 수 있는 동기를 제공할 수 있다. 이 제안

에서는 '여성' 예산 확보를 특별히 명시하지 않았다. 앞의 분석 중 실무인력 육성 부문은 여성과 남성의 수혜율이 거의균형을 이루고 있었기 때문에, 여성 예산을 별도로 요구하는 대신 예산의 전반적 증액이 결국 여성에 대한 지원 확대가 될 것으로 본다.

실무인력 양성 예산의 전반적 증액 외에도, 단순 업무에 배치된 여성을 재교육하기 위한 예산이 요청된다. 앞에서 분석한 바와 같이 두 그룹의 여성 인력이 문화콘텐츠 산업에 있다. 전문 업무에 배속된 고학력 여성은 실무인력 예산의 증액을 통해 자원을 배분 받을 가능성이 높아지지만, 이중직무구조 중 단순 업무에 배치된 여성은 교육 프로그램 접근 자체가 소외될 경우가 많다. 이들을 위한 프로그램과 예산 배정이 필요하다.

인프라사업에서는 성별 변수의 고려를 제안한다. 기반 구축사업은 정책 수혜자의 성별을 특정하기 어려운 경우가 많다. 하지만 수혜의 성별 효과는 수혜자를 성별로 구분할 수 있는 경우에만 존재하는 것은 아니다. 성별을 고려할 필요가 있을 때 고려하지 않는 것은 결과적으로 편향적 수혜를 발생시킬 수 있다.

수혜 귀착 분석으로 검증하기는 어렵지만 예산 배분의 성평등성을 위해 고려할 수 있는 제안이 있다. 문화콘텐츠산업 고용조건개선은 여성인력이 산업에서 핵심인력으로 성장할 수 있는 기반이 된다. 근대화시기 여성이 저임금 미혼여성노동력으로 활용되다가 퇴출되었던 것처럼, 현재와 같은 방식으로라면 문화산업인력의 여성화 또한 문화산업에서 여성의 지속성을 약화시킨다. 예산배분의 사업별 적정성 역시 성평등한 예산 배분을 위해 고려할 수 있는 요소이다. 개별 사업에서는 예산 배분이 균형을 이루더라도 배정된 예산의 규모가 적절치 않으면 궁극적으로는 전체적 성평등성을 해칠 수 있기 때문이다. 이것은 수혜귀착분석의 제한적 의미를 분명히 하고, 예산 배분의 성평등 효과를 탐색하기 위해서는 다양한 분석이 이루어져야 함을 의미한다.

2. 제안에 대한 검토

제안에 대한 검토를 분석단계에 설정한 이유는 이것이 정책의 일반 목표와의 조응 및 갈등을 점검하고, 젠더 이외의 범주에 미칠 수 있는 영향을 고려하

고, 정책환경에서 직면할 수 있는 문제들을 다시 검토하기 위한 것이다. 정책은 그 자체로 무결한 해법이기 보다는 경합하는 담론의 장에 개입하는 담론적 조치이다. 정책의 효과는 단일한 영역으로 제한되어 있지 않으며 다양한 사회적 관계 망에 연결된다(Bacchi, 2000).

성인지 분석 결과는 문화콘텐츠 인력양성정책의 일반 목표와 상승적으로 조응할 수 있다. '우수한 핵심인력 양성'은 문화콘텐츠 산업이 성장하기 위해 정책 영역에서 풀어야할 과제이다. 앞에서 분석을 통해 도출한 제안들은 모두 실무인력을 안정화하고 핵심인력을 양성하는데 기여할 것이다. 문화콘텐츠 산업이 핵심인력의 층을 두텁게 하기 위해서는 실무인력의 절반을 차지하는 여성이 오래 일할 수 있는 일터가 되어야 한다. '문화산업인력 여성화'가 열악한 고용조건을 수용하는 쪽이 아니라 '여성'이 '계속해서 일할 만한 노동조건'을 의미하는 쪽으로 수정되어야 전문인력의 콘텐츠 산업 이탈을 약화시킬 수 있다. '문화산업인력 여성화'는 결국 '여성' 인력의 안정성이 콘텐츠산업 인력양성의 과제를 좌우한다는 점을 의미한다.

성별이 인종, 계급, 장애, 섹슈얼리티 등 다른 정치적 범주와 교차하는 방식은 성주류화 연구의 새로운 쟁점이다. 많은 연구자들이 성주류화를 통해 젠더 특권을 배타적으로 주장하기보다는 어떻게 하면 다양성(diversity)을 고려할 것인지를 연구하고 있다(Hankinvinsky, 2005; Squires, 2005; Eveline, Bacchi and Bins, 2009). '젠더 범주는 계급이나 인종 등과 교차하면서 어떤 다른 양상을 만들어내는가', '성평등을 위한 해법이 젠더 이외 해방적 정치와 갈등할 수 있는가'는 이 연구의 주요 질문이다. 본 논문에서는 문화콘텐츠산업의 성불평등을 구조화하는데 계층 범주를 함께 고려하였다. 문화콘텐츠 산업에는 고학력 전문직 여성과 단순 직무의 저학력 여성으로 두 그룹의 여성이 있으며, 양쪽 모두 젠더가 구조화하는 질서에 편입되어 있지만 그 양상은 조금 상이하였다. 노동시장에서 여성의 양극화를 고려할 때(민현주, 2008; 김영미·신광영, 2008), 여성이 노동시장에서 경험하는 문제는 단일하지 않다. 그러나 단일하지 않다고 젠더 문제가 없는 것이 아니라 젠더 범주가 다르게 작동하는 양상을 보다 정교하게 문제화해야 함을 의미한다. 이와 같은 검토를 위해서는 젠더가 실존적 실체로서 '여성'을 가리키는 문제가 아니라, 성별 규범을 통해 구성된 범주라는 점을 인식할 필요가 있다.

Ⅴ. 결론

이 논문은 문화콘텐츠 인력양성 정책에 투여된 정부예산을 성인지 관점으로 분석한 것이다. '정책 영역의 성불평등구조 파악', '성별 예산수혜 경향분석', '예산 배분의 성별 규칙이 성불평등 구조에 미치는 영향', '성평등한 예산 배분을 위한 제안', '제안에 대한 검토'로 분석단계를 설정하고 분석을 전개하였다.

분석결과 문화콘텐츠산업 인력양성정책 예산 배분의 구조에는 성별이 예산 배분에 영향을 미치는 변수로 작동하고 있었다. 남성이 많이 참여하는 사업은 1인당 수혜액의 크기가 커서 양질의 예산이 투여되는 반면에, 여성이 많이 참여하는 사업의 경우는 수혜자에게 돌아가는 예산 규모가 크지 않음으로써, 예산의 질적 배분에 성별이 영향을 미치는 것을 확인할 있었다. 또 예산 배분에는 콘텐츠 산업 인력구성의 성불평등 구조에 대한 개선이 전혀 고려되고 있지 않았으며, 배분의 효과는 성불평등을 개선하기보다는 답습하고 강화하는 효과가 컸다.

콘텐츠산업은 새롭게 주목받는 신성장산업이고, 젊은 인력이 다수 포진하고 있으며 여성의 선호도가 높은 산업이다. '문화산업인력의 여성화'는 콘텐츠산업의 특징이면서 이 산업 인력구성의 불평등 구조를 형성하는 것이기도 하다. 따라서 인력양성을 위한 예산배분이 인력의 성별 배치구조를 고려하지 않는다면 콘텐츠산업이 목표하는 인력양성의 과제를 달성하기 어렵다. 현재 예산 배분 구조는 성불평등 구조를 해소할 수 있는 뚜렷한 전망을 보여주지 못하며 동시에 이것은 핵심인력양성을 추진하는 데에도 어려움을 작용한다. 문화콘텐츠산업 인력양성정책을 수립하고 예산을 배분하는데 있어서 인력구성의 성별 특징을 고려하고 성평등한 전략을 모색할 필요가 있다.

성인지 예산 분석은 여성주의적 연구의 새로운 시도이다. 이의 효과적 실행을 위해서는 이론적, 방법론적 탐구를 계속적으로 필요로 한다. 예산의 성인지 분석이 정책 영역에 새롭게 제도화 되고 있지만, 사실 이는 정책에 대한 젠더 분석의 계속된 흐름, 그리고 예산 평가 분석들이 축적시켜온 지식과 경험에 기반 한다. 기존의 지식을 바탕으로 새로운 질문을 전개하고 성인지 예산 분석의 가능성과 한계를 정교화 함으로써, 성인지예산이 보다 실효성을 갖

춘 전략으로 발전할 것이다. 본 연구 역시 이러한 가능성과 한계를 보여주는 초기의 시도 중 하나가 될 것이다. 이 연구에서 예산의 배분에 작용하는 성별 정치를 보여줌으로써, 예산 분석이 자원 분배의 정치적 성격을 구체적으로 보여준다는 것을 알 수 있었다. 동시에 이 연구는 성인지 예산 분석의 방법적 어려움에 대한 고민이 포함되어 있다. 본 연구의 분석사업은 연금이나 사회보험과 같은 이전소득(transfer income)이 아니라 일반정책이다. 일반 정책 예산은 정책 수혜자 1인에게 배분되는 예산의 크기를 산출하기 쉽지 않아서 성별 수혜 분석에 여러 난점이 있다. 본 연구에서도 핵심인력양성사업의 경우는 사람을 대상으로 하는 사업이고 사업 참여자가 명료한 경우라서 수혜를 판별할 수 있었지만, 잠재인력 양성사업은 사람을 대상으로 하지만 수혜자의 수와 성별 구성을 가늠하기 어려웠다. 인프라 구축사업은 성별 구분이 전혀 반영되지 않은 경우였다. 이 연구에서는 고육지책으로 선명한 판단이 안 되는 것은 정책 참여자의 성별구성을 최대한 추정하여 활용하거나, 성맹적 특성의 효과를 언급하는 것으로 대신하였다. 여기서 보여준 한계는 후속연구를 통해 성인지 예산 분석의 방법론을 정교화 해나갈 필요가 있음을 보여주는 것이다. 수혜귀착분석이 예산 배분의 성평등성을 설명하는데 어떤 가능성과 한계를 갖는지 또한 논문을 전개하는데 중요한 문제거리였다. 분명한 것은 성평등한 예산 배분은 다각적인 접근을 요구하며, 수혜귀착분석은 이를 만들어가는 여러 방법 중 하나라는 것이다. 성인지예산 활동의 여러 시도를 통해 '예산의 성평등성'에 대한 탐구가 이론적으로 실천적으로 보다 정교하게 형성되어 갈 것으로 본다.

■ 투고일: 2009년 3월 31일 ■ 심사일: 2009년 4월 17일 ■ 수정일: 2009년 6월 3일 ■ 게재확정일: 2009년 6월 15일

참고문헌

김미주(2000), “성, 숙련, 임금”, 노동과 페미니즘, 이화여자대학교 출판부.
김영미·신광영(2008), “기혼여성 노동시장의 양극화와 가구소득 불평등의 변화”, 경제와 사회 통권 제77호, pp. 79-106.
김영옥 외(2007), 성인지 예산 분석기법 개발 및 제도적 인프라 구축방안 연구, 한국여성정책연구원.
김영옥·마경희·이은아(2008), 공공지출이 성불평등에 미치는 영향, 한국여성정책연구원.
류정아 외(2008), 여성문화인력 실태조사 및 DB구축방안 연구, 문화체육관광부, 한국문화관광연구원.
문화관광부·한국문화콘텐츠진흥원(2004), 문화콘텐츠 인력양성 종합계획.
문화관광부(2007), 2006 문화 미디어산업 백서.
문화관광부(2008), 2007 문화산업통계.
문화체육관광부(2008a), 2007 문화산업백서.
문화체육관광부(2008b), 2008년도 주요 업무계획 – 소프트파워가 강한 창조문화국가.
민현주(2008), “여성취업의 두 갈래 길: 상위와 하위 수준 일자리 진입 결정요인을 중심으로”, 경제와 사회 통권 제78호, pp. 223-255.
양민석·이재경·유정미(2008), 문화콘텐츠 전문인력 양성 사업 공공지출의 성인지적 분석, 한국여성정책연구원.
이진면 외, 2007, 문화산업의 경제적 파급효과, 한국문화콘텐츠진흥원.
장미혜 외(2006), 문화산업분야 여성인력 실태 및 양성방안, 한국여성개발원.
최영섭 외(2008), 문화콘텐츠 인력양성 중장기 종합 정책방안 수립, 한국문화콘텐츠진흥원.
한국문화산업포럼(2007), 문화산업규모 및 전망.
한국문화콘텐츠진흥원(2006a), 문화콘텐츠 교육기관 현황조사.
한국문화콘텐츠진흥원(2007a), 문화콘텐츠산업 전문인력 수요전망연구.
황준욱 외(2006a), 문화콘텐츠산업 인력구조 및 직무분석-게임, 영화 산업을 중심으로, 한국문화콘텐츠진흥원.

황준욱 외(2006b), 문화콘텐츠산업 인력구조 및 직무분석-만화, 음악, 캐릭터 산업을 중심으로, 한국문화콘텐츠진흥원.

황준욱 외(2004), 문화콘텐츠산업 인력구조 및 직무분석-애니메이션산업을 중심으로, 한국문화콘텐츠진흥원.

Bacchi, Carol Lee(2000), "Policy and Discourse: What Does It Mean? Where Does It Get Us?", *Discourse : Studies in the Cultural Politics of Education,* Vol. 21 NO. 1, pp. 45-57.

Bundlender, Debbie and Hewitt, Guy(2003), Engendering Budgets: A Practitioner's Guide to Understanding and Implementing Gender-responsive Budgets, Commonwealth Secretariat.

Connell, R. W.(2002), "The Question of Gender", *Gender*, Cambridge: Polity Press.

Demery, Lionel(2003), "Analyzing the Incidence of Public Spending", *The Impact of Economic Policies on Poverty and Income Distribution: Evaluation Techniques and Tool*, Oxford University Press.

Elson, Diane(2002), "Integrating Gender into Government Budgets within a Context of Economic Reform", *Gender Budgets Make More Cents*, Commonwealth Secretariat.

Eveline, Joan, Carol Bacchi and Jennifer Bins(2009), "Gender Minastreaming versus Diversity Mainstreaming: Methodology as Emancipatory Politics", *Gender, Work and Organization*, Vol. 16 No. 2, March 2009, pp. 198-216.

Hankivsky, Olena(2005), Gender Mainstreaming vs. Diversity Mainstreaming: A Preliminary Examination of the Role and Transformative Potential of Feminist Theory, *Canadian Journal of Political Science*, Vol. 38 No. 4(December 2005), pp. 977-1001.

Rake, Katherine(2002), Gender Budgets: The Experience of the UK's Women's Budget Group, Paper Prepared for the conference

'Gender Balance - Equal Finance', Basel, Switzerland, March 2002.

Razavi, Sharhashoub & Carol Miller(1995), "From WID to GAD: Conceptual Shifts in the Women and Development Discourse", Occasional Paper 1(February 1995), United Nations Research Institute for Social Development, United National Development Programme. (샤라숍 라자비 & 캐롤 밀러, "WID에서 GAD로: 여성과 개발 담론의 개념적 전환", 김영옥·마경희 편역, 『주류화와 성평등의 논리: 한국 여성정책의 뉴 패러다임 정립을 위한 편역서』, 여성부, 2004)

Sharp, Rhonda(2003), Budgeting for Equity: Gender budget initiatives within a framework of performance oriented budgeting. UNIFEM.

Squires, Judith(2005), Is Mainstreaming Transformative? Theorizing Mainstreaming in the Context of Diversity and Deliberation, *Social Politics*, Vol. 12 No. 3, pp. 366-388.

Gender Analysis of the Public Expenditure Used for the Culture Contents Specialists Training Programs

Min-Suk Yang*·Jeong Mi Yoo**·Jae Kyung Lee***

This paper analyzed the public expenditure used for culture contents specialists programs from a gender perspective. It consists of "analysis of gender inequality structures of the culture contents industry", "gender-disaggregated benefit incidence analysis", "evaluation of budget distribution effect of gender inequality" and "suggestion for a gender equality strategy".

We discovered through analysis that gender has had an impact on the budget distribution of the policy. The programs in which men mostly participated had more qualified budget because in these programs the size of benefit per person was bigger than others. Contrarily, the programs in which the rate of women participation was higher distributed much less benefit to participants. It shows that budget distribution was gendered. In the process of budget allocation, the gender inequality structure of the industry was not taken into consideration. Therefore, the result of distribution repeated and strengthened the gender inequality structure, "feminization of culture contents labor", "male-dominated career development", and "gender division of labor", rather than weakened them.

The culture contents industry is the new industry expected high growth, and is involving young work force and has the high level of favor from young women. "The feminization of culture contents labor" is both a distinctive feature and one of inequality structures. Accordingly, if the government does not consider gender in the policy formation and budget distribution, it cannot effectively achieve the objectives of this policy. A gender perspective need

* Sejong University, Professor of College of General Education
** Ewha Womans University, Lecturer of Women's Studies Department
*** Ewha Womans University, Professor of Women's Studies Department

to be incorporated into the culture contents training programs and their budgets.

Key words: gender responsive budgeting, culture contents specialists training, gender inequality structure of culture contents industry, benefit incidence analysis, methodology of gender responsive budgeting