

2003 연구보고서 250-12

지상파 방송의 여성인력 현황 및 전문화 방안 연구

연구책임자 : 이수연 (연구위원)

공동연구자 : 이미정 (연구위원)



한국여성개발원

발간사

지상과 방송은 대중에게 미치는 영향력을 고려할 때 공공적 성격이 강조되는 매체입니다. 이런 이유로 사회에 대한 지상과 방송의 책임은 상당합니다. 방송은 우리사회의 다양한 목소리를 전달해야 하며 이는 다양한 사람들의 시각을 반영할 필요가 있습니다. 따라서 지상과 방송의 인력 구성은 방송물의 내용과 성격에 큰 영향을 미칩니다.

현재 우리나라 지상과 방송사의 여성인력 비중은 10% 정도로 방송인력 대부분이 남성으로 구성되어 있습니다. 이러한 인력구성의 성비불균형은 방송제작과정이나 프로그램 내용에 많은 영향을 주고 있습니다. 즉, 방송 프로그램에는 성적 고정관념, 여성의 성적 대상화, 성차별적 언어 사용이 빈번하게 나타난다고 지적되고 있습니다. 남성이 지상과 방송인력 다수를 구성하는 상황에서 이러한 문제점이 빠른 시일 내에 개선되기를 기대하기는 어렵습니다. 그래서 방송인력에 있어 성비의 균형을 맞추는 것이 중요합니다. 본 연구에서 연구자들은 우리나라 지상과3사의 여성인력 현황을 조사하고 이들의 전문화 방안을 모색하였습니다. 본 연구를 통해서 검토한 지상과방송사 여성인력의 현황과 전문화 방안이 방송사의 제작관행과 성차별적 내용을 개선하는데 기여하기를 바랍니다.

연구에 참여한 연구자들과 연구조원께 깊은 감사를 드립니다. 그리고 바쁘신데도 설문조사와 심층면접에 응해주신 방송관련자분들께도 감사의 말씀을 드립니다. 또 자료수집과 관련하여 많은 도움을 주신 KBS, MBC, SBS 관계자 분들에게도 심심한 감사의 말씀을 드립니다.

2003 년 12 월

한 국 여 성 개 발 원
원 장 장 하 진

연구요약

I. 연구개요

1. 연구의 필요성 및 목적

방송인력에 있어 성비의 균형을 유지하는 것은 방송내용의 다양화에 도움을 준다. 방송이 추구해야 할 가치 중 하나가 다양성인데 이는 양성인 인력을 균등히 고용함으로써 얻어질 수 있는 면이 있다. 이러한 이유 때문에 전지구적 여성운동에서도 방송을 비롯한 미디어 산업에 여성인력 비율을 높여야 한다는 주장을 해왔다.

본 연구에서는 지상파 방송인력의 성별 현황을 검토하여 여성인력 활용에 대한 사회적 요구가 지상파 방송사에서도 이루어지고 있는지 점검하고 그렇지 않다면 그 이유는 무엇인지를 방송사 조직 구조와 문화, 그리고 성역할 구조와 관련하여 설명해보고자 한다. 또한 이미 방송산업에 진입한 여성인력도 좀더 사회적, 문화적 영향력이 있는 직종과 직급에 진출할 필요가 있다는 전제하에 여성인력을 전문화 시키는 방안에 대해 모색하기로 한다.

2. 연구 내용

- 가. 지상파 방송 산업의 특성 및 현황
- 나. 지상파 방송 노동시장의 특성과 성별 구조
- 다. 방송국의 성차별적 문화
- 라. 여성 방송인력의 전문화 방안

3. 연구 방법

- 가. 문헌연구
- 나. 설문조사

다. 심층면접

라. 통계자료 분석

4. 기대 효과

5. 연구의 한계

II. 연구의 배경 논의: 방송인력의 성별 구조와 방송내용

방송사의 성별구조 불균형은 여성인력활용의 측면에서도 고려되어야 하지만 방송내용에 미치는 영향의 측면에서도 고려되어야 할 문제이다. 미디어 여성인력의 증가와 미디어 내용변화와의 관계를 설명하는 이론적 논의는 확정적이라기 보다는 다분히 시사적이다. 이는 여성인력 증가가 미디어 내용변화에 영향을 끼친다는 것을 실증적으로 증명하는 것의 어려움을 나타내기도 한다. 실제로 미디어의 내용을 결정하는 요소는 다양하며 그 과정은 대단히 복잡하다. 이는 짧은 커뮤니케이션 연구기간을 통해 끊임없이 연구되고 있으나 아직 결론이 내려지지 않았다. 그럼에도 불구하고 미디어 인력의 성별이 미디어 내용에 적지 않은 변화를 일으킬 수 있다고 전제하는 것은 성별이라는 것이 인간의 의식을 결정하는 대단히 중요한 요소이기 때문이다.

III. 지상파 방송의 산업적 특성과 인력의 성별 구조

이 장에서는 방송의 산업으로서의 특성과 위치, 방송노동시장의 특성, 방송조직의 특성 및 성별 구조와 영향 등을 논하였다.

1. 지상파 방송 산업 현황

지상파 방송산업은 수익률이 높은 산업이며 가장 중요한 영역인 프로그램 생산 면에서 아직도 높은 경쟁력을 가지고 있다는 점에서 지상파 방송의 앞날 역

시 낙관적이다. 우리나라의 지상파 방송은 케이블과 위성방송의 추격에도 불구하고 아직은 높은 수익률을 올리고 있으며 광고시장 점유율도 높고 전체 방송인력 중 높은 비율의 인력을 고용하고 있다.

2. 방송 인력의 성별 구조

이 장에서는 방송산업이 성차별적이라는 시각의 정당성을 이론적, 분석적 조사를 통해 시험하고자 하였다. 즉 노동시장에서의 여성인력문제에 관한 이론적 논의들, 그리고 통계자료를 통해 우리 지상파 방송사에서의 성별 구조를 밝히고자 하였다. 분석 결과는 우리 방송사에 있어 확실한 성차별적 구조를 보여준다. 방송사에서 여성은 단순히 남성보다 소수인 일뿐만 아니라 직종과 직급과 직책별로 상차별의 구조가 확실히 드러나고 있다.

가. 전체 성비

전체 인력의 성비에서 나타나는데 지상파 방송 인력 중 남성과 여성의 비율이 9대 1 정도로 여성은 1할 정도의 소수에 지나지 않는다.

나. 직종별

직종별로 보면 직종에 따라 여성 진입 비율이 다른데 특히 제작 및 기획/경영 부분에서의 여성비율이 전체 비율보다 낮음을 알 수 있다. 이는 핵심 부분에서 여성에 대한 진입 장벽이 높기 때문이고 방송사의 여성인력이 비서, 행정직에 치우치고 있기 때문이다. 제작 부분인 PD, 기자, 아나운서, 기술, 미술, 카메라와 기획/경영 부분에서 여성의 비율은 7.93%에 불과하다. 이는 그나마 아나운서 부분에서 여성이 많기 때문에 얻어진 평균이고 기술 분야와 카메라 분야에서는 1% 정도에 불과한 작은 수를 차지하고 있음을 알 수 있다.

다. 직급별

직급별로 방송사의 남녀인력을 비교해 보면 남성이 여성보다 높은 직급에서 높은 비율을 보임을 알 수 있다. 직급별로 성별 구조를 보면 차장 이상 직급에서의 여성 비율은 5.28%로 전체 인원에서의 여성비율 10.08%의 반에 불과하다. 부장 직급 이상에서는 3.79%(KBS와 MBC), 국장 직급 이상에서는 2.38

%(KBS와 MBC)로 국장에까지 이르는 여성은 전체 여성 중 1%에도 미치지 못한다.

라. 근무연한별

여성들의 근무연한이 남성들과 비교하여 짧지 않은데도 여성들의 진급이 낮은 것은 같은 근무연한인 경우 남성들에게 승진이 유리하다는 것을 알 수 있다. 근무연한과 직급의 관계에서 성차는 근무연한이 오래 될수록, 직급이 높을수록 더 커진다. 10년 이하에서는 소수의 남성이 차장과 부장으로 승진하는데 여성은 전혀 승진하지 못한다. 15년 이후에는 시간이 갈수록 임원으로 승진하는 남성의 비율이 여성의 비율보다 높아진다. 또한 이 차이는 차장(급)보다 부장(급)에서, 부장(급)보다 국장(급)에서 더 높아진다.

마. 직책별

현재 지상파 3사에서 직책을 맡고 있는 여성은 극히 소수이다. KBS의 경우 직책으로서의 부장을 맡은 여성은 12명, 국장은 3명(국제협력국장, 라디오국장, 창원총국장)이다. MBC의 경우 부장 3명이고 국장은 없다. SBS는 현재 직책을 맡은 여성이 없다. 이러한 결과는 성차별적 구조 뒤에 성차별적 문화가 존재함을 의심하게 한다.

IV. 여성 방송 인력에 대한 설문조사

본 절에서는 지상파 방송 3사 정규직 여성인력과 여성 방송작가에 대한 설문조사 결과를 분석하였다.

1. 정규직 인력 설문 조사

먼저 정규직 설문조사를 통해서 채용과 승진에서 여성의 불리함, 업무배치, 업무관행, 평가제도, 여성복지 등에 있어서 여성들이 느끼는 남성위주의 성차별적 문화의 존재를 확인할 수 있었다.

직장생활의 어려운 점에 대해 많은 사람들이 지적한 것이 남녀차별, 대인관

계, 일과 육아의 병행이었다. 직급별로 직장생활의 어려운 점에 차이가 있었는데, 부장급 이상에서 남녀차별을 가장 큰 어려움으로 꼽았다. 차장급에서는 일과 육아의 병행을, 평사원에서는 일이나 고용과 관련된 문제를 제일 큰 어려움으로 꼽았다.

응답자 여성 중 방송사 내 남녀차별이 있는가라는 질문에 3분의 2 가량이 그러하다고 답했다. 여성들이 가장 차별을 느끼는 점은 승진, 업무배치, 여성의 능력을 정당하게 평가하지 않는 것에 대한 것이다. 여성들은 특히 승진에 있어서의 차별을 강하게 느끼고 있었다. 방송업무 수행 능력에 있어서 성별 간 차이가 있느냐는 질문에 다수가 없다고 응답하였다. 드라마나 다큐멘터리 분야의 PD 중 여성이 적은 이유에 대해서 편견 때문이라는 의견이 가장 많고 다음이 업무가 힘들어서 여성 스스로가 기피한다는 의견이었다. 또 방송기술 분야에서 여성이 적은 이유에 대해서는 응답자의 3분의 2가 자격을 갖춘 여성이 드물다고 응답하였다.

성차별적에 대응하는 방안에 대해서 다수가 성중립적으로 행동한다고 했고 이외에 남성문화에 적응하려고 노력한다고 응답했다. 여성이 소수인 직장에서 전문 인력으로 성장하기 위한 여성의 대표적 전략은 성차별을 느끼고 있음에도 없는 것인 양 행동하는 것이었다. 성차별을 개선방법으로 가장 많은 사람이 성차별 의식을 개선하는 교육이 필요하다고 지적했다.

2. 여성 방송작가 설문조사

여성 방송작가 설문은 방송작가가 많은 잠재력과 동시에 해결해야 할 많은 문제를 포함하는 양면성을 가진 직종이라는 것을 보여준다. 방송작가들은 다음 프로그램에 재기용에 대해 불안해하고 심지어 프로그램 진행 중에서도 언제든지 해직될 수 있는 신분에 대해 불안함을 표시한다. 또한 업무량이 지나치게 많고 업무의 내용에 있어서도 피디의 업무까지 담당해야 하거나 작가 본연의 업무와 다른 비전문적 업무가 혼재되어 있는 점 등도 불만의 요인이 된다. 가장 큰 불만은 임금이 생계를 해결하기에 불충분하게 책정되어 있다는 것이다. 이러한 신분 불안정, 임금과 전문적 대우의 부족, 과다한 업무량 때문에 작가의 대우는 작가가 되기 위한 투자에 상응하지 않고 작가직을 전문직이라 부를 수 없게 한다.

중요한 것은 이러한 작가직의 전문성 결여가 작가가 대다수 여성이라는 것과 무관하지 않다는 것이다. 우선은 한국 사회에서 여성들은 2차적인 부양인이라는 사실이 이러한 직종에 여성이 몰리게 되는 원인이다. 고학력 여성이 노동시장에서 절대적으로 불리한 한국 사회 구조상 많은 여성작가들은 울며 겨자식으로 작가직을 고수하고 있는 것이다. 작가의 대다수가 여성이라는 사실은 작가직의 고용조건을 올려야 한다는 사회적 동의를 이끌어내기 어렵게 한다. 이는 여성지배적인 직종이 전문적으로 인정받지 못하는 사회적 관습과도 관련이 있다고 할 수 있을 것이다. 작가직이 진정한 전문직이 되기 위해서는, 그리고 여성방송인력의 전문화를 위해서는 작가직이 좀더 안정적이고 수익적으로 전환되어야 할 것이다.

V. 결론 및 지상파 방송 여성인력의 전문화 방안

지상파 방송사는 여러 모로 특권적인 장소이다. 하지만 소수로서의 여성은 역할이나 영향력에 있어서도 소수집단일 뿐이다. 여성의 저변이 넓지 않을 때 여성은 승진이나 업무배치에 있어서 불리한 입장에 처할 수밖에 없다. 즉 여성이 하는 일의 영역에 있어서나 오를 수 있는 직급은 한계가 있다. 무엇보다 방송사의 업무 관행과 문화는 대단히 남성적이다.

본 연구에서는 전문화 방안의 하나로 핵심부분에의 여성 진출을 제안하였다. 이는 여성 앵커의 전문화, 여성 피디의 핵심 프로그램 장르 진출, 여성인력의 경영결정권 증가로 나누어진다. 두 번째로는 여성이 소외된 부분의 여성 진출을 제안하였는데 대표적으로 카메라와 기술직을 언급하였다. 마지막으로 여성이 주가 되는 직종인 방송작가직의 전문화를 제안하였다.

이를 위한 정책적 중재 방안으로서는 방송사의 성차별적 문화를 개선하기 위한 성평등의식 교육, 텔레비전 내용의 성차별성에 관한 모니터링을 실시하고 본 보고서와 같이 인력의 성별 구성에 관한 통계 정기적 확보, 여성 인력의 양적·질적 증가를 위해 한시적으로 여성인력 할당제를 실시, 여성의 출산과 육아에 대한 제도적 지원, 방송 관련 노조와 직종별 협회(피디 협회, 기자 협회, 아나운서 협회 등)에서 여성의 대표성 제고, 그리고 민영방송을 겨냥한 네티즌 운동 등이 있다.

차 례

제 I 장 연구 개요	1
1. 연구의 필요성 및 목적	3
2. 연구 내용	6
가. 지상파 방송 산업의 특성 및 현황	6
나. 지상파 방송 노동시장의 특성과 인력의 성별 구조	6
다. 방송국의 성차별적 문화	6
라. 여성 방송인력의 전문화 방안	6
3. 연구 방법	7
가. 문헌연구	7
나. 설문조사	7
다. 심층면접	7
라. 통계자료 분석	8
4. 기대 효과	9
5. 연구의 한계	9
제 II 장 연구의 배경 논의: 방송인력의 성별 구조와 방송내용	11
제 III 장 지상파 방송의 산업적 특성과 인력의 성별 구조	19
1. 지상파 방송 산업의 현황	21
2. 방송 노동 시장의 특성	25
3. 방송 인력의 성별 구조	27
가. 방송사 진입 구조와 성별 영향	27
나. 방송사의 승진체계와 성별 영향	32
4. 소결	39

제IV장 여성 방송 인력에 대한 설문조사	41
1. 지상파 3사 정규직 여성인력 설문조사	43
가. 설문개요	43
나. 설문응답자의 특성	44
다. 근무 조건 및 업무만족도	51
라. 방송사의 성차별 문화에 대한 생각	60
마. 결혼 및 가족관계에 따른 변수	72
2. 여성 방송작가 설문조사	81
가. 설문개요	81
나. 설문응답자 특성	81
다. 업무 조건	84
라. 신분에 대한 불안감	88
마. 전문성	91
바. 작가직의 여성지배성에 대한 평가	94
사. 전문화 방안	99
3. 소결	102
제V장 결론 및 지상파 방송 여성인력의 전문화 방안	105
1. 결론	107
2. 방송사 여성인력의 전문화 방안	110
가. 여성인력 전문화의 정의와 필요성	110
나. 여성인력 전문화를 위한 정책 방안	131
참고문헌	137
부 록	143
부록 1: 부표	145
부록 2: 방송사 여성 정규인력 설문지	150
부록 3: 여성 방송작가 대상 설문지	167

표 차 례

<표 I-1-1> 심층면접자 명단	8
<표 III-1-1> 방송3사 매출액과 순이익	23
<표 III-2-1> 지상파 3사 정규직 인원과 여성비율	29
<표 III-2-2> 지난 5년간 지상파 3사 인원 및 여성 비율	30
<표 III-2-3> 지상파 3사 계약직 증감추이	30
<표 III-2-4> 지상파 3사 제작과 기획/경영 직종 인원 및 여성비율	31
<표 III-2-5> 지상파 3사 직급별 인원	33
<표 III-2-6> 성별 근무연한 비율	34
<표 III-2-7> 근무연한에 따른 성별과 직급 관계(KBS와 MBC)	35
<표 III-2-8> 직종별 성별과 직급 관계(KBS와 MBC)	37
<표 IV-1-1> 방송사 정규 여성인력 방송사별 연령	46
<표 IV-1-2> 방송사 정규 여성인력 방송사별 혼인상태	46
<표 IV-1-3> 방송사 정규 여성인력 직급별 현 직장경력	48
<표 IV-1-4> 방송사 정규 여성인력 방송사별 현 직장 경력	48
<표 IV-1-5> 방송사 정규 여성인력 방송사별 직종	50
<표 IV-1-6> 방송사 정규 여성인력 직급별 연령	51
<표 IV-1-7> 방송사 정규 여성인력 직종별 업무만족도	53
<표 IV-1-8> 방송사 정규 여성인력 직급별 승진가능 직급	55
<표 IV-1-9> 방송사 정규 여성인력 방송사별 휴직 여부	58
<표 IV-1-10> 방송사 정규 여성인력 직급별 직장생활에서 어려운 점	59
<표 IV-1-11> 직종별 방송업무 수행에 있어 성별 능력 차이	61
<표 IV-1-12> 방송사 정규 여성인력 방송사별 현 직장에서 남녀차별 여부 ..	66
<표 IV-1-13> 채용, 업무배치, 승진에 있어 성차별	67
<표 IV-1-14> 여성임원이나 최고 경영자가 성차별 개선이나 공정 경영에 미치는 영향	72
<표 IV-1-15> 방송사 정규 여성인력 연령별 자녀수	72
<표 IV-1-16> 방송사 정규 여성인력 연령별 만 6세 이하의 자녀 유무	74

<표 IV-1-17> 방송사 정규 여성인력 연령별 직장 보육시설 이슈화 의사	76
<표 IV-2-1> 최종 학력	81
<표 IV-2-2> 근무 방송사	83
<표 IV-2-3> 결혼 여부	83
<표 IV-2-4 > 배우자의 학력	84
<표 IV-2-5> 경력에 따른 월평균 임금	85
<표 IV-2-6> 작가 영역에 따른 월평균 임금	85
<표 IV-2-7> 임금에 대한 생각	86
<표 IV-2-8> 참여하는 프로그램 수	87
<표 IV-2-9> 취업형태 선택 이유	90
<표 IV-2-10> 기타	90
<표 IV-2-11> 이상적인 취업형태	91
<표 IV-2-12> 작가일 계속할 의향	93
<표 IV-2-13> 작가가 대부분 여성인 이유	94
<표 IV-2-14> 작가가 대부분 여성인 이유 기타	95
<표 IV-2-15> 피디들이 여성작가를 선호하는 이유	96
<표 IV-2-16> 작가직의 여성지배성을 긍정적으로 생각하는 이유	97
<표 IV-2-17> 작가직의 여성지배성을 부정적으로 생각하는 이유	97
<표 IV-2-18> 작가직의 여성지배성을 부정적으로 생각하는 이유 기타	98
<표 IV-2-19> 드라마에 여성주의적 시각을 반영하려는 노력	98
<표 IV-2-20> 업무 수행에 있어 가장 어려운 점 1순위	100
<표 IV-2-21> 업무 수행에 있어 가장 어려운 점 2순위	100
<표 IV-2-22> 작가의 전문화를 위한 방송국의 지원 요구	101
<표 IV-2-23> 작가의 권익증진을 위한 방안	101

그림 차례

[그림 V-1-1] 근무방송사	44
[그림 V-1-2] 연령 분포	45
[그림 V-1-3] 현 직장 경력	47
[그림 V-1-4] 이전 직장에서의 종사 직종	49
[그림 V-1-5] 현재 종사 직종	49
[그림 V-1-6] 현재의 직급	50
[그림 V-1-7] 초과 근무시간	52
[그림 V-1-8] 남자 동료와 비교하여 업무에 투입하는 시간	52
[그림 V-1-9] 업무만족도	53
[그림 V-1-10] 승진에 이르는 기간	54
[그림 V-1-11] 현재 직급에서 승진 가능성	54
[그림 V-1-12] 승진가능 직급	55
[그림 V-1-13] 방송사별 다른 직급으로의 승진 가능성	56
[그림 V-1-14] 보직 희망	57
[그림 V-1-15] 직장생활에서 가장 어렵게 느끼는 점	58
[그림 V-1-16] 현재의 직장을 바꾸고 싶은지 여부	60
[그림 V-1-17] 직장을 바꾸고 싶은 이유	60
[그림 V-1-18] 방송업무 수행에 있어서 성별에 따른 능력 차이	61
[그림 V-1-19] 드라마나 다큐 PD 중 여성이 드문 이유	62
[그림 V-1-20] 방송기술 분야에서 여성인력이 적은 이유	63
[그림 V-1-21] 방송사에서 간판급 인물을 키우는데 있어 남녀차별의 이유	64
[그림 V-1-22] 방송사 문화 중 어떤 점이 남성적인가	65
[그림 V-1-23] 현 직장에서 남녀차별 여부	66
[그림 V-1-24] 방송사별 현 직장에서 남녀차별 여부	68
[그림 V-1-25] 가장 심각한 차별	68
[그림 V-1-26] 성차별에 대처하는 방안	69
[그림 V-1-27] 채용시 성차별 개선을 위한 방법	70

[그림 V-1-28] 승진과 관련된 성차별 개선방안	71
[그림 V-1-29] 자녀 수	73
[그림 V-1-30] 6세 이하 어린자녀 유무	74
[그림 V-1-31] 근무시간 중 자녀를 돌봐주는 담당자	75
[그림 V-1-32] 가장 원하는 보육시설	76
[그림 V-1-33] 육아와 일의 병행이 어려운 경우	77
[그림 V-1-34] 남편이 아내의 일에 찬성하는 이유	78
[그림 V-1-35] 가구수입 중 기여비율	78
[그림 V-1-36] 건강상태	79
[그림 V-1-37] 미혼여성의 결혼에 대한 생각	80
[그림 V-2-1] 작가경력	82
[그림 V-2-2] 다른 직장 경력	82
[그림 V-2-3] 유사한 정규직보다 더 일하고 있는가의 동의 정도	87
[그림 V-2-4] PD의 업무 부담	88
[그림 V-2-5] 재계약 여부가 불투명하며 불안하다에 대한 동의 정도	89
[그림 V-2-6] 재계약이 성사되게 하기 위해 더 많은 일을 하는가에 대한 동의 정도	89
[그림 V-2-7] 현재 업무에 대한 만족도	92
[그림 V-2-8] 하고 있는 일에 대한 전문성 정도	92
[그림 V-2-9] 정규직은 아니지만 능력만 보인다면 이 분야의 장래가 밝다에 대한 동의 정도	93
[그림 V-2-10] 업무 수행에 있어서 성별에 따른 능력	95
[그림 V-2-11] PD의 여성작가 선호 여부	96
[그림 V-2-12] 여성작가의 수가 많은 것이 방송에 주는 영향	97
[그림 V-2-13] 드라마 외 프로그램에 여성주의적 시각 반영을 위한 노력	99
[그림 V-1] 여성의 학력별 노동시장 참여율	108

부표차례

<부표 IV-1-1> 방송사 정규 여성인력 직급별 소속 방송사	145
<부표 IV-1-2> 방송사 정규 여성인력 직종별 소속 방송사	145
<부표 IV-1-3> 방송사 정규 여성인력 직급별 연령	145
<부표 IV-1-4> 방송사 정규 여성인력 직급별 업무만족도	146
<부표 IV-1-5> 방송사 정규 여성인력 방송사별 방송 기술분야 여성인력이 적은 이유	146
<부표 IV-1-6> 방송사 정규 여성인력 직종별 승진가능성	146
<부표 IV-1-7> 방송사 정규 여성인력 방송사별 보직 희망유무	147
<부표 IV-1-8> 방송사 정규 여성인력 방송사별 드라마, 다큐 PD의 여성비율을 높일 필요	147
<부표 IV-1-9> 방송사 정규 여성인력 방송사별 기술분야 여성비율을 높일 필요	147
<부표 IV-1-10> 방송사 정규 여성인력 방송사별 현재 직장 변경 의사	148
<부표 IV-1-11> 방송사 정규 여성인력 방송사별 정년까지 일할 계획	148
<부표 IV-1-12> 방송사 정규 여성인력 방송사별 인물 양성에 있어서 성차별	148
<부표 IV-1-13> 방송사 정규 여성인력 연령별 직장생활의 어려운 점	149
<부표 IV-1-14> 방송사 정규 여성인력 방송사별 보육시설 설치문제 이슈화 할 의사	149

I

연구 개요

1. 연구의 필요성 및 목적	3
2. 연구 내용	6
3. 연구 방법	7
4. 기대 효과	9
5. 연구의 한계	9

1. 연구의 필요성 및 목적

지상파 방송은 여러 방송 매체 중 가장 오랜 역사를 가지며 가장 영향력이 크다. 지상파 방송의 공공적인 성격은 위성방송, 케이블 방송 같은 새로운 매체들이 출현하고 있는 현재에도 지상파 방송에 여전히 중요성을 부여한다. 지상파 방송은 기본적으로 무료 방송으로 간주되고 있는데 이는 지상파 방송이 시그널 전송을 위해 전자파대(electro-magnetic spectrum)라는 공공재를 사용하고 있으며 광고수입에 의해 운영되기 때문이다. 케이블 방송과 위성 방송은 케이블이나 위성 안테나를 설치해야 하는 초기 비용 외에도 매달 수신료를 지급해야 하는데 반해 지상파 방송은 수신기 위에는 별도의 비용을 거의 필요로 하지 않는다. 특히 전자파대는 누구에게도 속하지 않는 공공재이고 동시에 무한히 사용할 수 없는 한정된 자원이기 때문에 이러한 공공재를 사용하는 지상파 방송은 다분히 공공적인 성격과 의무를 가지게 된다.

또한 지상파 방송은 어느 방송보다 광범위하게 시청되는 방송이다. 새로운 매체의 등장으로 지상파 방송의 시청률은 전보다 떨어지고 있는 추세이지만 여전히 가장 다양한 사람들에 의해, 가장 많이 시청되는 방송이다. 전체적인 시청률에서 지상파 방송이 가장 앞서고 있을 뿐 아니라 프로그램별로 봤을 때도 가장 인기가 높은 프로그램은 지상파의 프로그램이다. 지금도 인기가 높은 지상파 방송 프로그램은 시청률 40%를 넘어가는 경우가 많다. 특히 방송 프로그램 중 중요도가 높은 뉴스나 드라마는 지상파 방송이 여전히 독점하고 있다고 할 수 있다. 한 예를 들면 현재 케이블 방송의 시청률이 계속 높아지고 있지만 케이블 방송 중 시청률 상위를 차지하는 채널은 지상파 계열의 드라마 채널이다.

지상파 방송은 총매출액과 수익률이 높아 산업으로서도 중요한 위치를 차지하고 있다. 오늘날 우리나라 총광고매출은 전체 GDP의 1% 정도를 차지할 정도로 높다. 2001년 총 광고비는 5조 8534억원인데 이 중 지상파 방송의 광고 매출은 2조 2,099억원으로 총매출의 39.35%를 차지하고 있다(제일기획, 2001). 그리고 2001년의 지상파 총 영업이익은 2862억 2천만원으로 수익률은 17%에 달하고 있다(방송위원회, 2002, 63).

이처럼 지상파 방송은 문화적, 산업적인 영향력이 대단히 큰 기관이다. 따라서

지상파 방송의 제작과 운영을 담당하는 지상파 방송 인력 특성이 미칠 수 있는 사회적 파급효과는 크다. 지상파 방송의 인력 구성의 특징 중의 하나는 성비의 불균형이다. 지상파 방송 인력은 대부분 남성으로 이루어졌고 여성 인력의 비율은 10% 정도에 불과하다. 성별 불균형은 직급이나 직종의 변수를 도입하면 더욱 심각해지는데 직급이 높을수록 여성의 비율은 더욱 낮아진다. 또한 여성은 특정한 직종에 몰리는 현상이 있는데 예를 들면 아나운서직이 40% 정도이고 기자직은 전체 평균에 못 미치는 9% 정도이고 PD직은 12%정도이다. PD직 중에서도 여성은 대부분 시사, 연예 프로그램을 담당하고 있고 여성 드라마 PD는 드물다. 카메라기자, 제작기술 등의 분야에서는 여성의 비율이 1-2%에 불과하다. 이러한 남성지배적 인력구조는 방송사 조직문화를 가부장적으로 만들고 가부장적 조직문화는 다시 가부장적 방송 내용을 만들고 있음이 우려된다.

한국 방송 내용의 성차별성에 대해서는 많은 연구자들의 지적이 있어왔다. 특히 드라마, 뉴스, 오락프로그램이 이런 맥락에서 많은 비판을 받아왔다. 드라마에 있어서 가부장적 이데올로기의 설파, 등장인물의 성고정관념적 묘사, 여성의 성적 대상화, 성차별적 언어의 사용 등이 지적되었다. 뉴스는 앵커, 기자의 역할에 있어 성별에 따른 불평등, 인터뷰/초점보도 대상의 역할에 있어서의 성별 불평등, 여성차별적 뉴스 등 주로 기자, 앵커, 특파원, 인터뷰 대상 등의 성별 역할의 불평등에 대한 지적과 여성에 대한 문제를 다루는 시각의 성불평등성을 지적해왔다. 코미디쇼 등 오락 프로그램은 주진행자는 대부분 남성이고 남녀 출연자 사이에 불평등한 관계가 성립되며 여성을 비하하거나 성적 대상화하는 등 성차별적인 요소를 보이고 있다.

지상파 방송 내용의 성차별성을 방송인력의 성적 불균형에 직접적으로 연결시키는 것은 무리가 있을 수 있다. 생물학적 남성이 반드시 성차별적 태도를 가지고 생물학적 여성이 반드시 성평등적 태도를 가진다는 것은 생물학적 성결정론의 오류에 빠지게 된다. 또한 시청률에 대한 고려가 개인의 철학보다 방송 내용을 결정하는데 더 큰 영향을 미치기도 하기 때문이다. 하지만 대부분의 경우 여성이 남성보다는 성차별적인 사고와 관행에 더욱 민감한 것이 상식이다. 인간의 의식은 삶에서의 경험에 의해 이루어지고 현실에서의 성차별적 경험이 여성으로 하여금 성평등의식을 가지는데 도움을 주기 때문이다. 무엇보다 남성 지배

적 인력 구조가 방송제작 관행과 방송 철학을 남성화하는 것이 사실이고 이러한 상황에서 소수 여성인력들은 여성의 목소리를 내기 힘들 것이다.

방송제작이 다수의 남성에 의해 이루어질 때 방송내용의 성평등적 개선을 기대하기는 쉽지 않을 것이다. 또한 성비의 균형을 유지하는 것은 방송내용의 다양화에 도움을 줄 것이다. 세상을 보는 시각을 결정하는데 큰 영향을 미치는 것이 성이다. 남성이 보는 시각과 여성이 보는 시각은 차이가 난다. 방송이 추구해야 할 가치 중 하나가 다양성인데 이는 양성의 인력을 균등히 고용함으로써 얻어질 수 있는 면이 있다. 이러한 이유 때문에 전지구적 여성 운동에서도 방송을 비롯한 미디어 산업에 여성인력 비율을 높여야 한다는 주장을 해왔다. 이러한 주장을 반영하여 1995년 베이징 유엔세계여성회의에서는 유엔여성회의 사상 처음으로 미디어를 공식 안건으로 채택했다. 그 후 토론토 유네스코 회의에서도 미디어의 인력구성이 좀더 성균형적일 것을 강조하였다. 이는 베이징 행동강령(Beijing Platform for Action)의 미디어에 관한 ‘부문 J’에 잘 반영되어 있다.

이 외에도 방송인력에 관심을 갖는 이유는 방송직이 대단히 바람직한 직종이라고 할 수 있기 때문이다. 이는 고연봉직이며 안정적이고 또한 사회적 인정을 받을 수 있는 직업이다. 따라서 방송직은 남성에게와 마찬가지로 여성들이 선망하는 직업이다. 유망한 직종에 여성이 많이 진출하는 것은 여성의 권익향상과 남녀평등을 이루는데 필수적이다. 방송사에서 여성의 절대적인 수를 증가시킬 뿐 아니라 의사결정을 할 수 있는 직급과 창조적인 재량을 발휘할 수 있는 직종에 여성을 진출시킬 필요가 있다.

이러한 상황에서 지상파 방송인력의 성별 구성 현황에 대한 연구의 필요성이 부각된다. 본 연구에서는 지상파 방송인력의 성별 현황을 검토하여 여성인력 활용에 대한 사회적 요구가 지상파 방송사에서도 이루어지고 있는지 점검하고 그렇지 않다면 그 이유는 무엇인지를 방송사 조직 구조와 문화, 그리고 성역할 구조와 관련하여 설명해보고자 한다. 또한 이미 방송산업에 진입한 여성인력도 좀더 사회적, 문화적 영향력이 있는 직종과 직급에 진출할 필요가 있다는 전제하에 여성인력을 전문화 시키는 방안에 대해 모색하기로 한다.

2. 연구 내용

가. 지상파 방송 산업의 특성 및 현황

지상파 방송의 산업으로서의 역사와 위치--매출구조, 수익구조와 수익률, 규모 등--, 그리고 영향력 등을 검토한다. 그리고 앞으로의 경제구조와 기술변화에 따른 전망을 논한다.

나. 지상파 방송 노동시장의 특성과 인력의 성별 구조

지상파 방송의 노동 시장으로서의 특성을 논한다. 즉, 방송산업에의 진입 방식, 시장에서의 경쟁도, 기업 간의 인력 교환방식, 그리고 방송사 안에서의 훈련, 평가 방식 등을 논한다. 또한 방송산업에서 요구하는 능력과 전문성의 특성도 분석한다. 이러한 배경에서 지상파 방송인력의 성별 구조는 어떤 양상을 띠는지 살펴본다.

다. 방송국의 성차별적 문화

방송사의 남성 지배적 인력구조와 방송프로그램의 성차별성은 방송사의 성차별적 문화와 긴밀한 관계가 있다는 전제하에 방송사의 문화의 성차별성을 방송사 조직의 관행과 인력의 의식의 차원에서 논한다.

라. 여성 방송인력의 전문화 방안

방송에 관련된 여성인력의 전문화는 단순한 수의 증가보다 더 중요하다. 여기서는 전문화의 정의를 제시하고 정규직과 비정규직 여성인력에 있어 구체적인 전문화 방안을 제시한다.

3. 연구 방법

가. 문헌연구

국내외의 방송에 대해 정치경제적으로 접근한 문헌과 문화적으로 접근한 문헌, 그리고 여성의 인력문제를 다룬 문헌, 여성주의적 시각에서의 미디어 연구를 참고한다. 이 외에 한국방송산업과 인력에 대한 연구보고서를 참고한다.

나. 설문조사

지상파 방송 3사의 정규직 여성인력과 여성방송작가를 대상으로 설문조사를 실시한다. 정규직 여성인력에게는 채용, 승진, 그리고 업무배치와 작업방식 등에 있어 성차별성에 대해 질문한다. 여성방송작가에게는 비정규직(프리랜서직)으로서의 방송작가직의 특성, 장단점, 여성지배적 직종으로서의 문제점, 작가직의 전문화 방안에 대해 질문한다.

다. 심층면접

정규직 중 피디, 기자, 앵커, 카메라, 기획/경영직에 해당하는 남녀 인력을 심층면접하여 설문조사를 보완한다. 비정규직 중 방송작가를 심층면접한다. 심층면접 결과는 별도로 서술하지 않고 III, IV장의 논의에 포함시켰다. 심층면접자의 명단은 다음과 같다.

<표 I-1-1> 심층면접자 명단

직 종	방송사	부 문	성별	면접일	면접방법	내 용
PD	MBC	시사국	여	6.11	면대면 인터뷰	여성 피디로서의 위치, 역할, 승진
PD	KBS	드라마	여	7.16	면대면 인터뷰	여성 드라마 피디의 애로점
PD	KBS	교양국	여	4.10	면대면 인터뷰	설문지에 대한 코멘트, 여성 PD로서 겪는 어려움
PD	SBS	편성국	여	7.31	e-mail	회사 생활 중 여성이힘든 점
PD	KBS	다큐	남	10. 17	면대면 인터뷰	여성 비정규직의 현황
기자	SBS	보도국	여	8.11	e-mail	여성 기자의 위치
앵커	MBC	보도국	여	10. 17	면대면 인터뷰	여성 앵커의 위치와 성별 역할 구분
앵커	KBS	보도국	여	10.17	면대면 인터뷰	여성 앵커의 위치와 성별 역할 구분
방송작가협회 사무국장			남	10. 25	e-mail	방송작가 현황 및 애로점
인사부장	MBC	인사부	남	6. 11	면대면 인터뷰	MBC 인사 제도 전반, 여성 인력 인사 방식
카메라	KBS	교양	여	10. 26	면대면 인터뷰	카메라 및 방송 기술직에 서의 여성 인력 현황
노조 부위원장	SBS	문화사업 팀	여	4. 15	면대면 인터뷰	계약 조건, 여성 인력 채용 및 인사 실태, 회사 문화
작가			여	10.17	면대면 인터뷰	여성작가와 여성주의시각과의 관계

라. 통계자료 분석

방송산업의 현황을 파악하기 위해 신문방송연감의 방송인력 통계자료를 분석한다. 이 외에 광고연감의 광고매출에 관한 통계자료, 사회통계조사의 전체 인구의 노동활동에 관한 자료를 분석한다. 또한 언론에서 언급한 통계자료도 이용하였다.

4. 기대 효과

방송직에 대한 연구는 여러 각도에서 수행되었지만 성별을 변수로 한 연구는 많지 않다. 이는 방송직이 남성적인 직종임을 당연시하는 사회관념 때문이기도 하고 여성인력들 스스로 성별 문제를 문제 삼지 않은 경향 때문이기도 하다. 후자는 엘리트 직종에서 공통적으로 나타나는 현상인데 여성들이 자신이 여성임을 의식시키지 않는 것을 생존전략으로 삼기 때문이다. 그러나 이러한 태도는 방송직에서 남성의 지배를 유지, 강화하는데 일조하였다고 할 수 있다. 본 연구는 지상파 방송조직에 있어서 성별에 따르는 구조와 문화를 객관적으로 밝힘으로써 방송조직 스스로 성별이라는 변수로 조직을 들여다보게 하는 인식전환의 기회를 가지는 효과를 겨냥하고 있다. 구조와 문화는 조직원들이 내면화하고 있는 것으로 스스로 인식하기 어렵고 본 연구 같은 객관적 연구에 의해 드러내질 수 있다.

또한 전문화 방안은 지금까지 지극히 당연하게 여겨오던 성별에 의한 역할 분담이나 작업관행을 극복할 것과 대안적 가치관을 제안한다. 이러한 제안이 실현되는 것은 더 많은 논의와 노력을 필요로 할 것이나 문제를 지적하는 것 자체로 문제를 인식하게 하는 효과를 가지리라 기대된다.

5. 연구의 한계

본 연구는 성차별이라는 때로는 무의식적이고 많은 경우 관습화되어 있는 행위 및 제도를 연구 대상으로 한다. 따라서 연구의 객관성을 담보하는 것이 관건이다. 본 연구에서는 객관성의 확보를 위해 통계 자료와 설문조사를 이용하였다. 그런데 필요한 통계자료를 얻는 것이 쉽지 않았고 때에 따라서는 불가능하였다. 현재 나와 있는 자료는 모두 참고하였으나 방송사를 통해서만 얻을 수 있는 자료도 있었는데 일부는 협조를 얻을 수 있었으나 성별 입·퇴사현황이나 계약직 현황 같은 자료는 얻지 못하였다.

설문조사는 객관성을 확보하기 위해 그 대상과 방법 선정에 엄격해야 하는데 본 연구에서는 여성인력만을 대상으로 함으로써 남성인력의 시각을 확보할 수 없었던 것이 큰 한계이다. 하지만 여성인력들 사이에서도 의식의 편차가 큰 만큼 여성인력들이 대다수 동의하는 사항은 여성의 주관적 견해라기보다는 여성의 입장과 위치됨에서 나오는 체험적 견해라고 보는 것이 옳을 것이다. 또한 심층면접을 실시하였으나 면접 대상자들의 의식의 차가 큰 탓에 이를 현상을 증명하기 위한 목적으로보다는 현상에 대안을 제시하는 방안을 도출하는데 이용하였다.

Ⅱ



연구의 배경 논의 :
방송인력의 성별 구조와 방송내용



방송인력의 성별 구조와 방송내용

방송사의 성별구조 불균형은 여성인력활용의 측면에서도 고려되어야 하지만 방송내용에 미치는 영향의 측면에서도 고려되어야 할 문제이다. 현재의 한국 텔레비전 방송 내용은 다분히 성차별적이다. 이는 다수의 학술 연구에서 제기된 주장이다(김명혜·김훈순, 1996; 김훈순·김명혜, 1996; 김응숙, 1995; 한은경). 또한 여성부에서 2001년과 2002년에 실시한 텔레비전 프로그램 모니터 결과를 보아도 한국 텔레비전은 성차별적인 것으로 나타난다(이수연, 2001; 2002). 한국 텔레비전의 성차별성은 드라마, 뉴스, 광고, 오락프로그램 등 다양한 장르에 걸쳐 나타난다.

김명혜와 김훈순(1996)은 지상파 3사에서 방영된 드라마 16편에 나타나는 여성의 이미지를 분석하였는데 여기서 드러나는 여성 이미지는 순종적이고 여성스러우며 전통적인 외유내강의 가부장적 여성의 미덕을 내면화한 것이라고 결론짓고 있다. 김훈순과 김명혜(1996)는 지상파 3사의 4개 채널에서 2개월 동안 방영된 드라마를 분석하여 드라마 속의 가부장적 이데올로기를 찾아내고 있다. 이는 여성노동의 소외와 평가절하, 여성의 사회적 정체성 형성 억제, 유교적 가부장제에 입각한 여성의 분할지배들로 설명되고 있다. 김응숙(1995)은 드라마 <종합병원>의 젠더 담론을 분석하는데 이 드라마는 표면적으로 페미니즘과 여성해방의 메시지를 전달하는 것 같으나 남성인물과 여성인물의 표현, 그리고 이들의 관계 설정에 있어서는 여전히 가부장적이라고 결론 내린다. 여성성과 남성성의 차이를 본질주의적으로 규정하고 여성들을 서로 경쟁적인 관계로 설정함으로써 가부장적인 여성관을 더욱 강화한다는 것이다. 한은경(1996)은 텔레비전 광고 속의 남성 이미지 분석을 통해 가부장적 이데올로기를 도출해낸다. 즉 광고 속의 남성은 여성보다 우월하고 강인한 모습으로 그려지며 여성은 부정적이고 열등한 존재로 그려진다는 것이다.

위의 연구들이 주로 질적인 방법으로 수행된 반면 여성부의 텔레비전 프로그램 모니터는 양적인 방법으로 다량의 프로그램을 분석하여 성차별성을 논하였다(이수연, 2001; 2002). 모니터는 2001년과 2002년에 수행되었는데 두 해 결과 모두 텔레비전의 성차별성을 보여주며 두 해 사이에 결정적인 차이는 보이지 않

는다. 2001년에는 지상파 3사 4채널(KBS1, KBS2, MBC, SBS)의 아침, 저녁 뉴스, 그리고 3채널의 일일드라마와 주말드라마를 모니터하였다. 텔레비전 뉴스는 남녀 앵커의 역할 비중과 담당 기사 주제, 남녀 취재기자의 비율과 담당뉴스 주제, 인터뷰 대상과 초점보도대상의 성별 비율, 내용 구성 시각과 영상자료의 선택 등에서 성차별적이었다. 텔레비전 드라마는 주제나 메시지에서는 그다지 성차별적이지 않은 반면 등장인물의 설정이나 장면의 설정에서 성차별적이다. 즉, 등장인물의 성격, 행동과 역할이 전통적인 여성성과 남성성의 개념에 의해 지배되는 경향이 있다. 또 여성은 용모가 단정한 것과 모성/현모양처 이데올로기가 강조된다. 남성은 교육수준이 높고 전문직 종사자가 많으며 신념/의지가 강한 것으로 표현된다. 남녀관계에 있어서는 남성이 여성을 지배하는 경우와 여성이 남성에게 의존하는 경우가 많다. 이 외에도 성차별적인 장면과 언어들이 존재하고 있다.

2002년에는 모니터 대상 장르가 늘어나서 뉴스와 드라마 외에도 시트콤과 오락 프로그램이 추가되었다. 뉴스와 드라마의 성차별성은 2001년과 크게 다르지 않았다. 처음 모니터를 실시한 시트콤은 드라마보다는 전반적으로 성평등적이었다. 등장인물의 직업, 학력 등의 설정에 있어 성별의 차이가 드라마보다 적고 남녀관계도 평등한 관계가 많았다. 그러나 여성인물의 외모를 고정관념적으로 묘사하고 남녀관계에 있어 여성이 남성에게 의존적인 경우가 많으며 성차별적인 장면들이 다수 존재하였다. 오락프로그램은 진행자 중 남성이 다수이고 주도적인 역할을 하며 출연자들 사이에 남성우위적인 관계가 설정되고 있다. 여기서 여성은 남성 유머의 대상이 되며 이는 때로는 여성을 공격하거나 여성 비하적이며 여성을 성적 대상화하는 경우도 많다.

이처럼 한국의 텔레비전은 아직도 성차별적인 요소가 많이 존재하고 있다. 이는 우선 한국 사회가 강한 가부장적 문화를 가지고 있다는 데서 연유하겠지만 방송제작자들이 대부분 남성이라는 사실과도 무관하지 않을 것이다. 방송제작자들의 성비와 방송내용의 성평등성 사이의 관계에 대해서는 아직 확정적인 결론은 이어지지 않았지만 지금까지 많은 연구들은 여성 미디어 제작자가 증가하면 미디어 내용은 좀더 성평등해지리라고 시사하고 있다. 이는 주로 뉴스와 관련되어 논의되어 왔다.

van Zoonen은 네덜란드와 다른 나라에서 발표된 여성기자의 증가와 뉴스 내용의 변화와의 관계에 관한 연구들을 정리하고 이를 통해 여성기자의 증가가 평등적 뉴스를 만드는가에 대한 타당성 있는 가설을 만들고자 한다. van Zoonen은 기존의 연구들이 크게 세 가지 접근방법을 갖는데 첫째, 이 문제에 대한 남녀 기자들의 의견을 조사하는 것, 둘째, 성별에 따른 기자들의 직업관을 분석하는 것, 셋째, 남녀 기자 간의 뉴스선택 기준의 차이를 연구하는 것으로 나눈다. 첫 번째 접근방법을 선택한 연구에 의하면 67%의 여성기자들은 여성기자의 양적 증가가 뉴스내용의 변화를 초래할 것이라고 생각하는 반면 남성기자들은 50%만이 그렇다고 생각했고 여기자의 25%와 남성기자의 50%는 변화가 없을 것이라고 생각했다(Diekerhof et al., van Zoonen, 339에서 재인용). 이를 여성 방송인들에게 물어본 연구에서 여성방송인들은 여성과 남성의 뉴스 접근방법에서 차이는 있을 수 있어도 선택의 차이는 있을 수 없다고 답하였다고 한다(Linden & Kuipper, 1985, van Zoonen, 339에서 재인용). 두 번째 접근방법인 기자들의 직업관에 의해 뉴스내용의 차이를 보는 연구들은 기자들의 직업관은 성별에 의해 큰 차이를 보이지 않는다고 주장한다. 마지막으로 뉴스선택 행위를 보는 연구들은 다양한 결과를 제시한다.

그러나 van Zoonen은 이러한 연구들이 여성기자의 증가가 뉴스내용의 변화를 가져올 것인가에 대해 이론적인 타당성을 제공하지 못한다고 하며 이는 뉴스 내용과 뉴스 제작 과정의 연구를 통해 담보될 수 있다고 주장한다. 첫째 뉴스 내용에 있어 ‘변화’란 연구자에 따라 다르게 개념화되는데 “보다 균형잡히고 발전적인 비성차별적 보도,” “여성과 관련된 이슈를 선택함에 있어 정형화된 성역할에 근거를 둔 뉴스가치에 의해서 선택하는 것을 지양하는 것” 같은 진정한 진보/발전의 개념을 포함하는 것과 “소프트 뉴스와 여성관련 뉴스에 대한 새로운 시각을 갖는 것,” 혹은 “보다 많은 여성 대변인이나 여성 뉴스원이 등장하는 것”처럼 근본적인 변화와는 관계없는 것도 있다는 것이다. 이에 대해 van Zoonen은 여기에 대해서는 명확한 이론보다는 다양한 가설/가정들이 존재할 수밖에 없음을 시사한다. 뉴스 제작과정에 대한 가설은 뉴스제작에 있어 기자의 자율성에 대한 논의와 관련이 있다. 기자의 자율성을 인정하는 경우 뉴스에서 여성이나 여성문제가 소홀히 취급되는 것은 남성기자의 수적 우위에 의해 설명될 수 있다. 자율

성이 없다고 보는 경우 뉴스의 내용이 기자의 문제가 아니라 남성적 사회 권력 체계와 관련된다고 설명한다.

이 연구에서 van Zoonen은 여기자의 수와 뉴스내용의 관계에 대한 확정적인 언급을 피하는 대신 이 문제를 해결하기 위해 비판적이고 주관적인 연구와 지배적인 패러다임 연구 간의 개념, 방법의 상호교환을 통한 연결이 필요하다는 로젠그린의 주장을 인용한다(Rosengren, 1983, van Zoonen, 353에서 재인용).

van Zoonen의 연구는 방송인력의 성별과 방송내용의 관계에 있어 답보다는 문제를 제기한다. 그러나 다른 연구자들에 있어서 여성인력의 증가와 뉴스내용의 변화의 관계는 좀더 확정적이다. Pandian(1999)은 여성인력 증가가 뉴스내용의 성차별성을 극복할 수 있다는 긍정론들을 제시하는데 이는 여성인력의 미디어 진출 확대와 고위직의 증가는 그 자체로 만병통치약은 아닐지라도 적어도 뉴스의 질적 변화를 초래할 수 있다(Media Development, 1991,1, van Zoonen, 474에서 재인용)는 맥락을 가진다. Anderson은 여성들이 전쟁보도에 참여하면서부터 전투장면이나 정치협상 뿐만 아니라 고통 받는 인간의 모습을 자세히 보도함으로써 다른 전쟁이야기를 듣게 된다고 주장한다(Anderson, 1994, 4, Pandian, 474에서 재인용). Croteau와 Hoynes는 미디어의 남성지배가 전문가의 추상적 지식 만에 가치를 두고 개인의 구체적 경험을 경시하는 ‘객관성의 추구’라는 남성적 뉴스취재기술과 직업가치를 존중하게 되었는데 이는 비판적 의식을 가진 여성들이 중요한 위치에 오름으로써 변화될 수 있을 것이라고 주장한다(Pandian, 474). 남성적 시각은 폭력, 투쟁 등의 극적인 갈등을 뉴스로서 중시하고 일상적인 사건과 과정을 무시한다. 그래서 어떤 이는 뉴스에서 여성을 다루는 방법을 개선하기 위해서는 단순히 여성의 뉴스를 많이 취급하는 것을 넘어 내러티브 형식으로서의 뉴스에 근본적인 변화가 필요하다고 주장하기도 한다(Byerly, 1995, 109, Pandian, 475에서 재인용).

이처럼 미디어 여성인력의 증가와 미디어 내용변화와의 관계를 설명하는 이론적 논의는 확정적이라기보다는 다분히 시사적이다. 이는 여성인력 증가가 미디어 내용변화에 영향을 끼친다는 것을 실증적으로 증명하는 것의 어려움을 나타내기도 한다. 실제로 미디어의 내용을 결정하는 요소는 다양하며 그 과정은 대단히 복잡하다. 이는 짧지 않은 커뮤니케이션 연구기간을 통해 끊임없이 연구

되고 있으며 아직 결론이 내려지지 않았다. 그럼에도 불구하고 미디어 인력의 성별은 미디어 내용에 적지 않은 변화를 일으킬 수 있다는 생각하는 것은 성별이라는 것이 인간의 의식을 결정하는 대단히 중요한 요소이기 때문이다.

Ⅲ



지상파 방송의 산업적 특성과 인력의 성별 구조

1. 지상파 방송 산업의 현황	21
2. 방송 노동 시장의 특성	25
3. 방송 인력의 성별 구조	27
4. 소결	39

1. 지상파 방송 산업의 현황

방송산업은 20세기 초반에 시작된 비교적 역사가 짧은 산업이다. 방송의 시발자인 라디오가 방송을 내보내기 시작하던 1900년대 초반에만 해도 방송이 하나의 산업으로 발전하리라는 기대는 전혀 없었다고 해도 과언이 아니다. 하지만 수용자의 시간을 광고주에게 파는 상업방송의 모델이 성립된 후 이제 방송은 가장 수익성이 있는 산업 중의 하나로 자리 잡았다. 상업방송이 주를 이루는 미국에서 방송사의 수익률은 20%를 넘는 것이 보통인데 이는 다른 산업에서 쉽게 찾아보기 어려운 현상이라고 할 수 있다(Vogel, 2001, 196). 이 중에서도 지상파 방송은 가장 수익률이 높은 부분이며 오랫동안 지배적인 위치를 차지해왔다. 지상파 방송은 VHF(very high frequency)와 UHF(ultra high frequency) 텔레비전, AM(amplitude modulation)과 FM(frequency modulation) 라디오를 말하는 것으로 유선을 사용하지 않고 지상의 전자파(electro-magnetic spectrum)를 이용하여 프로그램을 내보내는 방송을 말한다. 지상파 방송은 전자파라는 공공재를 무료로 사용하고 기본적으로 시청자들에게 무료로 제공되고 있어 지상파의 가장 중요한 수입원은 광고이다. 지상파 방송은 오랫동안 높은 시청률을 차지해왔고 따라서 전체 광고매출의 중요한 부분을 차지해왔다. 지상파 방송의 수익률은 높은 편이며 따라서 상당한 문화적 영향력을 행사할 뿐 아니라 산업으로서도 중요한 위치를 차지해왔다.

20세기 후반기에 새로운 매체의 등장은 지상파 방송 산업의 위상에 변화를 유발했다. 케이블 텔레비전, 비디오, 위성 텔레비전, 컴퓨터를 이용한 오락기구, 인터넷 등은 오락과 정보 매체로서의 지상파 방송의 위치를 위협하기 시작했다. 케이블은 이미 50년대 커뮤니티 안테나 텔레비전이라는 이름으로 난시청 지역에 등장했지만 상업적 대안은 아니었고 상업적인 운영을 시작한 후에도 오랫동안 적자구조를 면하지 못하는 등 지상파 방송의 경쟁자가 되지 못했다. 그러나 미국의 경우 케이블은 80년대를 기점으로 손익분기점을 통과하여 지상파의 시청률을 잠식하기 시작했다. 특히 최근에는 한 번에 500 채널까지 전송할 수 있는 새로운 시스템이 개발되어 지형이나 위치의 제한 없이 프로그램을 전송할 수 있는 케이블 고유의 장점과 결합되어 강력한 방송 시스템으로 자리 잡았다. 인터

넷은 오락과 정보 제공 기능 모두에 있어 지상파 방송의 가장 위협적인 경쟁자라고 할 수 있다. 인터넷은 언제든지 수요자가 원하는 시간에 이용할 수 있다는 이점과 함께 지상파보다 더욱 다양한 정보와 오락을 제공한다. 최근 시작한 인터넷 방송은 아직 강력한 수익모델은 아니나 지상파 방송의 한방향성을 극복하고 양방향, 참여적 방송의 가능성을 제시한다.

이러한 뉴미디어 등장 여파는 지상파 방송 점유율 감소로 나타나고 있다. 미국의 경우 네트워크의 통합 시청률은 70년대 후반부터 점진적으로 감소해 왔다. 99년에 주요 네트워크(NBC, CBS, ABC, FOX)의 통합 시청률은 40% 미만이고 점유율은 60% 미만이다(Vogel, 2001, 185). 그럼에도 불구하고 지상파 방송의 정신적, 물질적 영향은 여전히 높다. 지상파 방송은 케이블 방송이나 위성 방송 같은 다른 방송 매체와 개별적으로 비교할 때 가장 많이 시청되고 있다. 지상파 방송의 가장 중요한 수입원인 광고매출액은 60년대 미국 전체 광고매출액의 24% 정도에서부터 80년대 말에는 30%정도에 이르렀다. (미국에서 총 광고 매출은 50년대 이후로 전체 GNP의 2%에서 2.4% 정도를 차지해왔다.)(Vogel, 2001, 168) 전체 매스미디어의 광고 매출 중 텔레비전과 라디오의 광고매출 비중은 1980년 45%(신문 45%)에서부터 1990년 45%, 그리고 1999년 46%로 80년대부터 비슷한 비율을 유지하고 있다. 참고로 케이블 텔레비전은 1980년 0%, 1990년 3%, 그리고 1999년 8%로 괄목할 만한 성장을 한 반면에 신문은 1980년 45%에서 1990년 42%, 1999년 37%로 떨어지고 있다.

한국의 지상파 방송은 공영방송과 민영(혹은 상업) 방송의 두 형태의 방송제도에 의해 운영되고 있다. 공영방송사는 KBS, MBC, EBS가 있는데 이 중 KBS와 MBC는 네트워크의 개념으로 볼 수 있다. KBS는 정부에서 100% 주식을 소유하고 있으며 서울의 본사와 25개의 지방 방송사로 이루어져 있다. MBC는 방송문화진흥회가 대주주(70%)이고 정수장학회(30%)가 주주로 참여하고 있다. MBC는 서울의 본사와 19개의 지방 계열사가 있다. 민영방송사인 SBS는 형식적으로는 경인 지역의 민방이지만 실상은 11개의 지역민방에 프로그램을 공급하는 네트워크의 역할을 하고 있다. SBS는 (주)태영이 30%의 지분을 소유하고 있다.

한국에서 방송은 전반적으로 ‘황금알을 낳는 거위’라는 수익성 높은 사업으로

인식되고 있다. 이 때문에 케이블 방송이나 위성 방송 등 새로운 매체 진출에 높은 경쟁률을 보이고 있다. 지상파 방송의 매출액 추이를 보면 1999년과 2000년에는 전년대비 31.4%의 성장을 하였으나 2001년도에는 전반적인 국내경기의 침체와 이로 인한 지상파 방송, 그리고 프로그램 제작 부분의 성장 저하로 16.3%의 성장에 머물렀다. 그러나 한국의 지상파 방송은 여전히 매우 수익률이 높은 사업으로 2001년의 지상파 총 영업이익은 2862억 2천만원으로 수익률은 17%에 달하고 있다(방송위원회, 2002, 63). 각 사별로 매출액과 순이익을 보면 1999년에는 KBS가 매출액 9,503억원, 순이익 1,015억원, MBC가 매출액 3,442억원, 순이익 59억원, SBS가 매출액 4,451억원 순이익 493억원이고 2000년에는 KBS 매출액 1조 1580억원, 순이익 1,003억원, 문화방송 매출액 6,010억원, 순이익 693억원, SBS 매출액 5,072억원, 2001년에는 KBS 매출액 1조 936억원, 순이익 228억원, MBC 매출액 5,922억원 순이익 294억원, SBS 매출액 4,872억원 순이익 517억원을 기록하였다(방송위원회, 2002).

<표 III-1-1> 방송3사 매출액과 순이익

매출/순이익 방송사 년 도	매출액(억원)			순이익(억원)		
	KBS	MBC	SBS	KBS	MBC	SBS
1999	9,503	3,442	4,451	1,015	59	493
2000	11,580	6,010	5,072	1,003	693	706
2001	10,936	5,922	4,872	228	294	517

방송위원회, <2001년도 방송사업자 재산상황 공표집>, 재구성

한국의 지상파 방송이 수익률이 높은 것은 시청률에 있어서 여전히 높은 위치를 차지하며 따라서 광고 매출에서 높은 비율을 차지하기 때문이다. 이전에는 지상파 방송은 시청률에 있어서 거의 독점적이었으나 현재는 차츰 감소하는 경향을 보이고 있다. 2000년에 지상파 방송의 통합 시청률은 43%이었던 것에 반해 2001년에는 40.3%로 감소하였다. 하지만 2001년 총 가구시청률은 48.7%로 이 중 종합유선방송 4.8%, 기타(비디오, 노래방, 중계유선재전송, 게임기 등) 3.6%를 제

외하고는 지상파 방송이 절대 다수를 차지하고 있다. 종합유선방송의 시청률은 2000년도에 1.8%에서 2001년에는 4.8%로 증가하였다(한은영·곽동근, 2002, 180). 지상파 방송의 시청률이 높은 만큼 총 광고매출 중 지상파 방송 광고매출의 비중이 높다. 2001년 총 광고비는 5조 8534억원인데 이 중 지상파 방송의 광고 매출은 2조 2,099억원으로 총매출의 39.35%를 차지하고 있다(제일기획, 2001). KBS, SBS, MBC의 방송 3사와 EBS의 광고 매출액 합계는 1조 9,289억원으로 지상파 방송 총 광고매출의 87.3%를 차지하고 있다. (동아일보 2001년 10월 10일) 광고 외에 지상파 방송사의 수입원은 시청료(KBS에만 해당), 협찬 수입, 프로그램 판매수입, 국고보조금 그리고 기타 부대사업으로 구성된다. 이 중 프로그램 판매는 증가하고 있는 추세로 특히 2001년에는 232억원으로 전년의 88억원에서 큰 폭으로 증가하였다.

방송이 확장되는 영역이니만큼 지상파를 포함한 전체 방송의 인력도 꾸준히 증가하는 추세이다. 전체 방송산업 종사자는 1997년 27,392명에서 2001년 28,830명으로 증가하였는데 1997년에서 1998년 사이에는 IMF 외환위기로 인해 6.6% 감소하였다. 그 이후로는 5-6%의증가율을 보였으나 2000년과 2001년 사이에는 0.3%만 증가하여 증가세가 약화되었다. 지상파 방송의 종사자는 절대적 수에 있어서나 방송 인력 전체 중 비중에 있어서나 감소하는 추세이다. 지상파 방송 인력은 이는 1997년도 14,031명, 전체 방송종사자의 51.2%였던 것이 2001년 현재 13,408명으로 전체 종사자의 46.5%이다. 전체 방송인력 중 지상파 방송 인력의 비중이 줄어들고 있는 것은 케이블 텔레비전(특히 홈쇼핑 채널)과 위성방송의 비중이 커지고 있기 때문이지만 절대적인 수자가 준 것은 IMF 외환위기 때 공영방송에 대폭적인 구조조정에 연유한다. 1997년에서 1998년 사이 공영방송 인력은 15.5% 감소했다. 98년과 99년 사이 7.5%를 회복하였으나 99-2000년 사이 다시 1.1% 감소하였고 2000년에서 2001년 사이 1.7% 소폭 증가하였을 뿐이다. 민영방송은 98년에서 99년 사이 7.8% 감소하고 99년에서 2000년 사이 18.3% 증가하여 2001년 인원은 1997년보다 258명이 늘어난 2,352명이다. 지상파 방송 중 KBS, MBC, SBS 3사의 인력이 차지하는 비중은 2001년 76.6%로 대단히 높다.¹⁾

1) 지상파 방송은 높은 수익률은 종사자에게 높은 대우를 보장해준다. 국회 문화관광위원회에 따르면 2002년 3사의 평균 인건비는 KBS 8213만원, 문화방송 9039만원,

흔히 정보사회라고 일컬어지는 20세기 후반으로 오면서 지상파 방송산업은 여러 도전에 직면하게 되고 이에 대응하기 위해 여러 가지 변화의 시도를 꾀하고 있다. 케이블 방송의 성장, 위성 방송의 도래, 그리고 인터넷의 폭발적 확장 등은 한편으로 지상파 방송에 위협적인 사건이지만 다른 한편으로 이러한 새로운 미디어의 도입은 어떤 면에서 지상파 방송을 확장하는데 기여하는데 지상파 방송 프로그램은 케이블과 위성방송, 인터넷이라는 새로운 채널을 통해 다시 방영될 수 있기 때문이다. 새로운 매체를 통한 시너지 효과를 얻기 위해 지상파 방송사는 위성방송의 설립에 참여하기도 하고 케이블 방송의 지분을 사기도 한다. 또한 디지털 기술을 도입하여 액정 크리스탈이나 플라스마 디스플레이 같은 새로운 기술을 자신의 발전을 위해 십분 활용하기도 한다. 어떤 면에서 새로운 미디어와 기술의 도입은 지상파 방송의 중요성을 높이는데 기여한다고 할 수도 있다. 매체 수가 늘어남에 따라 콘텐츠의 수요는 더욱 높아지게 되고 전통적으로 콘텐츠 공급자인 지상파 방송은 그 입지를 더욱 굳건하게 할 수 있기 때문이다. 이러한 배경에서 지상파 방송은 앞으로도 중요한 경제 주체이며 재능 있는 사람들을 끌어들이는 경쟁력을 가질 것이다.

2. 방송 노동 시장의 특성

방송사에서 여성인력의 비중과 위치는 방송사 조직의 특성과 많은 관련이 있고 방송 조직의 특성은 방송산업 노동시장과 많은 관련이 있다. 한 조직의 특성을 규정하는 가장 중요한 요소는 인력의 채용, 배치, 그리고 승진에 관한 규칙이다. 방송 산업의 노동시장은 되링거(Peter B. Doeringer)와 피오레(Michael J. Piore)가 개념화한 내부노동시장(Doeringer and Piore, 1971)의 특성을 가지고 있다. 내부노동시장이란 기업 내의 노동시장을 말하는 것으로 기업 안에서 고용,

SBS 9332만원이었다(국회 문화관광위원회, ‘2002 회계연도 한국방송공사 결산 승인 검토 보고서’ 조선일보, 2003년 6월 27일, A2). 그러나 이는 정규직에만 해당하는 사실이고 계약직, 프리랜서의 비정규직의 수입은 이보다 낮다. 특히 아나운서, 작가 등의 프리랜서직은 스타급의 프리랜서가 있는가하면 일용직의 임금과 같은 수준의 임금을 받는 인력도 있다.

배치 승진 등을 내부의 규칙에 따라 행하고 외부 인력에게는 특정한 방식의 진입구 외에는 개방되지 않은 시장형태를 말한다. 이처럼 방송산업에서는 방송인력을 충원할 수 있는 외부노동시장이 형성되어 있지 않아 방송사 자체로 인력을 고용하여 기업 특유의 숙련노동자를 기업 내 교육, 훈련을 통해 육성하고 배치 교환과 내부승진을 통해 숙련의 향상과 장기정착을 유도하게 된다. 고용, 배치, 승진 등의 법칙이 내부시장인 기업에 의해 결정되고 임금도 조직 내부의 채용과 승진에 따라 결정된다. 이 시장은 외부노동자들에게는 특정한 경우를 제외하고는 개방되어 있지 않다. 즉 외부에서는 이 시장에 진입하거나 퇴출할 수는 있지만 기업간을 넘나들면서 승진이나 임금상승을 달성할 수는 없다는 것이다. (방송업계에서 방송사 외부에서 임금상승을 이룰 수 있는 방법은 프리랜서직을 채택하는 것인데 이는 한 방송사에서 얻은 인정을 기반으로 가능하다.) 승진과 업무의 전환, 임금 상승은 내부의 인사규칙에 따른 임명권에 의해서만 결정된다. 이런 면에서 방송사 내부의 채용, 배치, 승진에 관한 관행은 방송사 인력의 운신에 절대적인 영향을 미치고 따라서 방송산업에서 생존하기 위해서는 이러한 규칙과 그에 따른 가치관을 내면화해야 할 것이다.

예외적으로 기업 간의 노동시장 형성이 가능한 경우는 프리랜서나 독립제작을 통해서이다. 현재 방송직 중 프리랜서직은 방송작가, 아나운서, 피디, 그리고 배우 등에 한정되어 있다. 이 중 아나운서, 피디, 배우는 이 직종자체가 프리랜서로 운영되는 것은 아니고 인정을 받은 소수의 사람들이 더 나은 조건을 위해서 프리랜서를 선택하게 된다. 일부 학자는 방송 직무를 보도, 편성, 제작의 핵심 업무와 기획, 홍보, 심의, 방송사업, 각종 제작 지원 및 기술을 포함하는 지원 업무로 나누는데(윤석민·이철주, 2003) 이 분류에 따르면 핵심 업무 담당자만이 프리랜서의 자격을 가지는 것이다. 그 중에서도 스타급의 인력이 자신이 원하는 프로그램을 골라서 할 수 있고 더 많은 임금을 받기 위해 선택하는 고용방식이다. 이 때는 인력 쪽이 방송사보다 협상력에 있어 우위에 있다고 볼 수 있다.

반면에 방송작가의 경우 직종 자체가 프리랜서직으로 되어 있다. 간혹 방송사에서 공채로 작가를 선발하는 경우도 없는 것은 아니라 대부분의 경우 필요에 따라 작가를 채용하게 된다. 작가가 되는 것은 공채, 공모에 당선되거나 수상경력을 통해서 발탁되기도 하나 대부분은 피디나 방송관계자의 소개, 혹은 교육기

관을 통해 이루어진다. 계약은 작품 당 하기도 하나 필요에 따라 아무 때나 채용하고 해고하는 경우가 많다. 이러한 채용 방식은 방송작가의 진입을 정규직에 비해 용이하게 하는 면이 있으나 반면에 신분을 불안정하게 하고 또한 경력을 인정해주지 않는 문제점을 만든다. 방송작가는 메인작가와 서브작가, 그리고 프로그램 장르에 따라 드라마, 연예, 시사, 다큐, 라디오, 그리고 번역작가로 나뉜다. 메인작가는 서브 작가로 2-3 년의 훈련 후에 되는 것이 보통이나 처음부터 메인으로 발탁되기도 한다. 드라마 작가는 대부분 작품 당 계약을 하게 되고 나머지는 원고료에 준해 임금을 받는다. 비드라마 작가 중에서도 인지도에 따라 작품 당 계약을 하기도 한다. 소수의 인기 작가를 제외하고는 임금조건이나 고용, 해고의 선택이 방송사측에 있다. 따라서 방송작가는 기업 외 노동시장을 통해 조달하며 방송사 측은 협상력의 절대적 우위를 가진다고 할 수 있다. 방송작가 같은 비정규직은 그 인원과 임금액이 통계에 잡히지 않으나 방송노동시장의 큰 비중을 차지하고 있음이 추산되는데 이 비정규직 중 많은 부분이 여성인력이라는 점이 본 연구에 중요한 시사점을 던진다.

3. 방송 인력의 성별 구조

가. 방송사 진입 구조와 성별 영향

1) 진입의 어려움

방송산업이 내부노동시장으로 이루어진다는 것은 방송산업에 진입하는 것이 어려움을 의미한다. 즉 방송직종에 필요한 기술과 노하우를 얻기 위해서는 일단 방송사에 진입을 해야 하는데 이는 방송사의 공채시험에 합격하는 것이 거의 유일한 방법이다. 방송사의 공채는 형식적으로는 누구에게나 열려있지만 공채를 통과할 수 있는 사람은 그들이 원하는 특정한 연령, 성별과 자격을 가진 사람이다. 공채시험에서 일단 배제된 사람은 다른 기회를 가질 수 없다. 그래서 공채시험의 성격은 방송사에 진입할 수 있는 인력의 성격을 규정한다. 여기서 특정한

학벌이나 성별 같은 요소들이 진입의 여부를 결정하여 어떤 유형의 사람들에게는 방송산업의 진입은 처음부터 차단되게 된다. 한국 방송산업의 경우 학벌이나 성별이 중요한 요소로 작용한다. 한 연구는 방송 피디의 구성이 특정한 학교 출신과 성으로 이루어져 있음을 밝히고 있다. 즉, 소위 일류대가 대부분을 차지하고 특히 서울대 출신은 과반수이다. 성별로 보면 남성이 90%를 넘는다.²⁾

이처럼 방송사 공채시험은 방송사의 방송철학이나 제작관행에 맞춰 특정한 유형의 사람을 뽑게 되고 기존 방송 인력구조를 재생산하는 효과를 가진다. 여기서 성별은 인력구조를 이루는 중요한 요소이다. 기존의 연구는 취업지원자들의 진정한 자질을 알 수 없을 때는 성별이 채용 결정 여부를 판단하는 기준--고용 비용, 운동 기능, 대인 기술, 교육에 대한 투자에 있어서-- 대신 사용되어왔음을 말하고 있다. 그래서 남녀의 자질과 생산성에 대한 인식을 바탕으로 어떤 직종은 여자에게, 또 어떤 직종은 남자에게 할당되는 경향이 있다는 것이다 (Broschak and Haveman, 1998). 방송인력에서 남성이 지배적인 것은 방송이 남성에게 적합한 직종이라는 선입견과 관련이 있을 것이다. 방송의 공공성, 권위성, 기술연관성 등은 방송의 시초부터 방송이 남성적인 직종이라는 선입견을 주었을 것이다. 피디의 경우처럼 많은 인력을 통솔해야 하는 직무의 특성도 이에 기여했을 것이다.

기존의 방송철학이 남성지배적인 방송 인력구조를 만들었다면 이 구조는 공채시험을 통해 재생산된다. 방송사의 임원이 거의 남성으로 이루어졌기 때문에 공채시험의 심사위원이 대부분 남성이다. 심사위원이 대부분 남성인 경우 평가기준이 남성적일 수밖에 없고 남성응시자가 여성응시자보다 더 유리할 수밖에 없다. 남성들은 남성적 제작관행이나 방송철학을 좀더 내면화하고 있을 가능성이 크다.³⁾ 이 상황은 기존의 방송 인력구조가 남성지배적일때 외부에서 의도적

2) '91년부터 '93년 사이 지상파 3사의 신입 피디의 출신대학을 조사한 한 연구에 따르면 3년간 입사한 피디 총 156명 중 서울대 출신이 78명으로 50%, 연세대 24.4%, 고려대 12.2%, 서강대 3.2%, 기타 10.3%이다. 이를 성별로 보면 남성이 91.2%, 여성이 8.8%이다(이는 KBS 성별 자료의 부재로 MBC와 SBS 만을 조사한 것이다.). (이은주, 1993, 59쪽)

3) 이 외에도 직무가 남성적 유형일 때 남성응시자에게 유리한 점수를 줄 수 있다는 것을 시사하는 연구결과도 있다. (Graves, 1999, 149.)

인 중재가 없이는 방송인력의 성별구조가 바뀌기 힘들음을 말해준다. 여기서 현재 방송인력의 성별구조를 조사해 보기로 한다.

2) 성별 구조

(가) 전체

지상파 방송산업의 인력은 전형적인 남성 지배적 구조를 가지고 있다. 이는 우선 전체 인력의 성비에서 나타나는데 지상파 방송 인력 중 남성과 여성의 비율이 9대 1 정도로 여성은 1할 정도의 소수에 지나지 않는다.<표 III-2-1>

<표 III-2-1> 지상파 3사 정규직 인원과 여성비율

단위: 명

방송국	KBS	MBC	SBS	총
인원(명) (여)	5,045 (444)	1,596 (189)	827 (120)	7,468 (753)
여성 비율(%)	8.8	11.84	14.51	10.08

* 2003년 6월 현재. KBS, MBC, SBS 내부 자료.
KBS는 본사와 지방국/자회사 포함, MBC, SBS는 본사만

이 비율은 지난 5년 동안 비슷하게 유지되어 왔고 비정규직을 합하면 좀더 높아진다. <표 III-2-3> 계약직 중 여성의 비율은 1999년 6.8%에서 2000년 38.1%, 2001년 28.5%, 2002년 34.4%로 30% 이상을 차지하고 있다.

<표 III-2-2> 지난 5년간 지상파 3사 인원 및 여성 비율

단위: 명

	1998	1999	2000	2001	2002
KBS	3,594 (427)	3,594 (427)	3,241 (323)	3,172 (305)	3,252 (327)
여성 비율	11.9	11.9	10	9.6	10.1
MBC	1,345 (99)	1,311 (100)	1,354 (알 수 없음)	1,400 (114)	1,407 (120)
여성 비율	7.4	7.6	(알 수 없음)	8.1	8.5
SBS	1,323 (162)	791 (102)	779 (100)	812 (109)	827 (120)
여성 비율	12.2	12.9	12.8	13.4	14.5
합계	6,262 (688)	5,696 (629)	5,374 (알 수 없음)	5,384 (528)	5,486 (567)
여성 비율	11	11	(알 수 없음)	9.8	10.3

출처: 한국언론재단, 《한국신문방송연감》, 1998-2002 재구성
MBC, KBS, SBS 모두 본사 정규직 인력만을 대상.

<표 III-2-3> 지상파 3사 계약직 증감추이

단위: 명(%)

	1999년	2000년	2001년	2002년
총	1,621	514	1,015	1,049
여성 (%)	110 (6.8)	196 (38.1)	289 (28.5)	361 (34.4)

* KBS와 MBC는 본사 계약직 자료가 빠짐.

나) 직종별

직종별로 보면 직종에 따라 여성 진입 비율이 다른데 특히 제작 및 기획/경영 부분에서의 여성비율이 전체 비율보다 낮음을 알 수 있다. 이는 핵심 부분에서 여성에 대한 진입 장벽이 높기 때문이고 방송사의 여성인력이 비서, 행정직에

치우치고 있기 때문이다. 제작 부분인 PD, 기자, 아나운서, 기술, 미술, 카메라와 기획/경영 부분에서 여성의 비율은 7.93%에 불과하다. 이는 그나마 아나운서 부분에서 여성이 많기 때문에 얻어진 평균이고 기술 분야와 카메라 분야에서는 1% 정도에 불과한 작은 수를 차지하고 있음을 알 수 있다. 방송사에서 제작과 기획/경영 부분을 핵심직종으로 본다면(방송진흥원, 2001) 방송사에서의 여성인력의 실질적 비중은 더욱 낮음을 알 수 있다.

<표 III-2-4> 지상파 3사 제작과 기획/경영 직종 인원 및 여성비율
단위: 명

직 종 \ 방송국	KBS	MBC	SBS	총
PD(여)	856(111)	302(33)	261(26)	1,419(170)
여성 비율(%)	12.97	10.92	9.96	11.98
기자(여)	503(46)	238(25)	188(14)	929(85)
여성 비율(%)	9.15	10.50	7.45	9.15
기획/경영(여)	528(29)	279(32)	94(34)	901(95)
여성 비율(%)	5.49	11.47	36.17	10.54
아나운서(여)	113(69)	45(20)	25(20)	183(109)
여성 비율(%)	61.06	44.44	80.00	59.56
카메라(여)	414(2)	176(3)	알수없음	590(5)
여성 비율(%)	0.48	1.70		0.85
기술(여)	1,877(19)	304(10)	87(1)	2,268(30)
여성 비율(%)	1.01	3.29	1.15	1.32
미술(여)	78(11)	64(5)	알수없음	142(16)
여성 비율(%)	14.10	7.81		11.26
전체(여)	4,369(287)	1,408(128)	655(95)	6,432(510)
여성 비율(%)	6.56	9.09	14.50	7.93

* 2003년 6월 현재. KBS, MBC, SBS 내부 자료. SBS는 계약직 포함

나. 방송사의 승진체계와 성별 영향

1) 승진체계

Spilerman과 Petersen은 한 기업에서 승진체계는 인력시장의 구조라는 기업 외부적인 요소와 기업 안의 내부적 조직구조에 영향을 받는다고 말한다. 기업 외부요소인 인력 시장 구조에 대한 분석은 기업, 산업, 산업부문을 단위로 하며 인력이 기업간을 움직일 때 지위와 임금에서 어떤 이득을 얻을 수 있는지를 분석대상으로 한다. 내부적 조직구조를 대상으로 할 때는 직무단계(job ladder), 위계적 단계, 부서(divisions and departments)를 분석단위로 하여 이 요소들을 결합하는 원칙인 승진규칙, 이동 구역(transfer district), 게시와 입찰 규칙을 통해서 직무 변동(job changes), 어떤 직업 경로(career path)에 대한 임금보상, 그리고 직원의 이직에 대한 결정요인들을 연구함으로써 승진체계에 대해 분석한다(Spilerman과 Petersen, 1999, 204). 그런데 방송시장처럼 방송사의 진입이 대부분 공채시험에 의해 결정되고 방송사 간의 이동이 자유롭지 않은 경우 기업 외부적인 요소는 승진체계에 별다른 영향을 미치지 않고 기업 안의 내부적 구조에 의해서만 영향을 받는다고 할 수 있다.

기존의 연구에서는 승진의 개념이 산업이나 기업에 따라 다르게 정의되고 있음을 지적한다. 즉, 어떤 경우에 승진은 직함과 직무의 변화를 의미하고 다른 경우에는 주로 임금 단계의 상승만을 의미하며 직무나 직함의 변화를 의미하지 않는다(Spilerman과 Petersen, 1999, 205). 방송사에서의 승진은 이 둘을 모두 포함하는 개념이라고 할 수 있는데 이는 다시 직급의 승진과 관리직으로의 승진으로 나눌 수 있다. 직급의 승진은 평사원, 차장(차장대우)⁴⁾, 부장(부장대우), 부국장, 국장의 직급으로 올라가는 것을 말하며 직무내용보다는 주로 임금의 상승을 의미한다. 보직(관리직)이라고 불리는 직책의 승진은 방송사 내 부서와 국을 책임지는 부장, 부국장, 국장 그리고 CP(Chief Producer)로 임용되는 것을 말하며 직

4) KBS의 경우 차장 이전에 4,3,2 직급으로 승진한다. SBS는 5급에서 1급으로 승진하는데 5,4급은 평사원, 3급을 차장대우, 3급 갑 차장과 부장대우, 2급을 부장과 부국장대우, 2급갑은 부국장과 국장대우, 1급은 국장과 이사대우에 준한다.

무내용의 본질적인 변화와 임금의 상승을 모두 의미한다고 하겠다. 이 중 직급승진은 좀더 기본적인 의미의 서열을 매긴다고 할 수 있다.

2) 직급별 성별 구조

우선 직급별로 방송사의 남녀인력을 비교해 보면 남성이 여성보다 높은 직급에서 높은 비율을 보임을 알 수 있다. 직급별로 성별 구조를 보면 차장 이상 직급에서의 여성 비율은 5.28%로 전체 인원에서의 여성비율 10.08%의 반에 불과하다. 부장 직급 이상에서는 3.79%(KBS와 MBC), 국장 직급 이상에서는 2.38%(KBS와 MBC)로 국장에까지 이르는 여성은 전체 여성 중 1%에도 미치지 못한다(이는 SBS의 부장 직급 자료가 없어 SBS를 빼고 계산한 것으로 SBS를 포함하면 더욱 낮아진다).

<표 III-2-5> 지상파 3사 직급별 인원

단위: 명(%)

직급 \ 방송국	KBS	MBC	SBS
차장급(여)	798(46)	466(45)	292(4)
부장급(여)	322(10)	339(18)	
국장급(여)	119(5)	91(0)	
총	1,239(61)	896(63)	292(4)

* 2003년 6월 현재. KBS, MBC, SBS 내부 자료.

이처럼 여성은 방송사에 진입하는 것도 어렵지만 일단 진입한 후에 승진에 있어서는 더욱 불리함을 알 수 있다. 이는 여성들에게 승진의 기회가 잘 주어지지 않음을 보여주는데 다시 말해 여성들은 남성과 같은 기간 근무하여도 승진에서 누락됨을 보여준다.

방송국에서 직급 승진은 보통 근무연한, 인사고과, 그리고 상사평가로 구성된 기준에 의해 결정된다. 이 중 근무연한은 승진심사를 받을 수 있는 최소한의 조건이다. 즉 어느 정도 근무연한이 되어야 승진심사를 받을 수 있게 된다. 따라서

인사고과와 상사평가가 승진을 결정하는 요소인데 이중에서도 인사고과가 더 높은 비율을 차지한다. 따라서 근무연한을 통제하면 성별 승진 비율을 알 수 있게 된다. 현재 방송사 남녀 인력의 근무연한을 비교해보면 반드시 남성이 여성보다 더 오래 근무하는 것은 아님을 알 수 있다. 방송3사 여성들 중 근무연한 10년 미만인 여성의 비율이 35.52%로 남성들의 비율 33.85%보다 조금 높은 것은 사실이다. 이는 특히 SBS에서 두드러지는데 여성 122명 중 근무연한 10년 미만이 90명, 73.33%로 초기에 여성을 거의 뽑지 않은 탓이다. 그러나 여성들 중 10년 이상 근무한 비율은 그리 낮지 않다. 여성들 중 15년에서 20년 근무한 여성의 비율은 22.29%로 남성들 중 같은 기간 근무한 남성들의 비율 20.50%보다 오히려 높다. 20년 이상 근무한 여성의 비율은 31.85%로 33.4%인 남성들보다 조금 낮지만 KBS만 볼 때는 20년 이상 근무한 여성들의 비율이 35.48%로 남성들의 비율 34.44%보다 오히려 높다.

<표 III-2-6> 성별 근무연한 비율

단위: 명(%)

	MBC		KBS		SBS	
	남	여	남	여	남	여
10년 미만	424 (33.13)	60 (46.88)	1427 (31.01)	142 (32.20)	397 (55.06)	90 (73.77)
10년-15년	103 (8.05)	11 (8.59)	846 (18.39)	34 (7.70)	324 (44.94)	32 (26.23)
15년-20년	412 (32.19)	37 (28.91)	644 (14.00)	82 (18.59)		
20년 이상	341 (26.64)	20 (15.63)	1684 (36.60)	183 (41.50)		
합계	1280 (100)	128 (100)	4601 (100)	441 (100)	721 (100)	122 (100)

* 2003년 6월 현재. KBS, MBC, SBS 내부 자료.

3) 근무연한과 직급의 관계에서 성별 구조

이처럼 여성들의 근무연한이 남성들과 비교하여 짧지 않은데도 여성들의 직급이 낮은 것은 같은 근무연한인 경우 남성들에게 승진이 유리하다는 것을 알

수 있다. 성별 근무연한과 직급과의 관계를 보면 10년 이하인 경우 남성은 차장(급)이 0.76%, 부장(급)이 0.22%에 비해 여성은 0%이다. 10년과 15년 사이에는 남성 중 차장(급)의 비율이 20.13%, 부장(급)의 비율이 0.95%에 비해 여성은 차장(급)이 27.08%, 부장(급)이 0%로 차장급에서는 여성의 비율이 오히려 높다. (이는 MBC에서 뚜렷하게 나타나는 현상이다.) 하지만 15년이 넘으면 남성의 임원비율이 여성보다 현저하게 높아지는데 15년과 20년 사이에 차장(급) 남성의 비율은 44.03%인데 반해 여성 중 차장(급)의 비율은 39.50%이다. 부장급에서는 더욱 현저하게 차이가 나서 부장(급) 남성의 비율은 13.54%, 여성 중 부장(급)의 비율은 2.52%이다. 20년 이상에서는 남성 중 차장(급)의 비율이 24.84%에 비해 여성 중의 비율은 15.27%, 남성 중 부장(급)의 비율이 23.56%인데 반해 여성 중은 12.32%, 남성 중 국장(급)의 비율은 9.63%에 비해 여성 중 비율은 2.46%이다. 여기서 보는 것처럼 근무연한과 직급의 관계에서 성차는 근무연한이 오래 될수록, 직급이 높을수록 더 커진다. 10년 이하에서는 소수의 남성이 차장과 부장으로 승진하는데 여성은 전혀 승진하지 못한다. 15년 이후에는 시간이 갈수록 임원으로 승진하는 남성의 비율이 같은 여성의 비율보다 높아진다. 또한 이 차이는 차장(급)보다 부장(급)에서, 부장(급)보다 국장(급)에서 더 높아진다.

<표 III-2-7> 근무연한에 따른 성별과 직급 관계(KBS와 MBC)

단위: 명(%)

	10년 이하		10-15년		15-20년		20년 이상	
	남	여	남	여	남	여	남	여
차장급	6 (0.3)	0 (0)	191 (20.1)	13 (27.1)	465 (44.0)	47 (39.5)	503 (24.8)	31 (15.3)
부장급	4 (0.2)	0 (0)	9 (0.9)	0 (0)	143 (13.5)	3 (2.5)	477 (23.6)	25 (12.3)
국장급	0 (0)	0 (0)	1 (0.1)	0 (0)	10 (0.9)	0 (0)	195 (9.6)	5 (2.5)
합계	10 (0.5)	0 (0)	201 (21.2)	13 (27.1)	618 (58.5)	50 (42.0)	1175 (58.0)	61 (30.0)
전체 인원 (평의원 포함) (%)	1851 (100)	202 (100)	949 (100)	48 (100)	1056 (100)	119 (100)	2025 (100)	203 (100)

* 2003년 6월 현재. KBS, MBC 내부 자료.

방송사별로 보면 MBC에서는 KBS보다 여성의 차장급 승진이, KBS에서는 MBC보다 여성의 국장급 승진의 비율이 높았다. SBS는 차장급 이상의 비율이 3사 중 가장 낮다.

이상에서 보는 바와 같이 방송사의 직급별 승진에 있어서 여성은 남성에게 비해 불리하고 이는 근무연한 차이의 결과는 아니다. 이는 무엇보다 승진에 있어 남성에게 먼저 기회를 주어야 한다는 사회적 성적 편견과 관련이 있을텐데 이는 방송사의 승진체계가 공식결정체계(vacancy driven system)이기 때문에 더 강화된다고 할 수 있다. 승진체계를 공식이 생기면 승진이 발생하는 공식결정체계(vacancy driven system)와 공훈결정체계(merit driven system)로 나눌 수 있는데 공식결정체계는 개인의 승진이 정해진 직급수에 한정되어 개인의 성취보다는 기업의 인력구조나 인력관리방침에 좌우된다(Spielerman and Peterson, 1999). 특히 KBS처럼 승진체계가 심한 곳에서는 차장으로 승진하는 것도 대단히 높은 경쟁률을 보이고 이러한 상황에서 여성은 더욱 불리할 수밖에 없다.

4) 직종과 직급의 관계에서 성별 구조

또한 직급과 성별 관계는 직종별로도 다르게 나타날 수 있다. 방송조직은 분리된 직무단계(segmented job ladder)로 구성되는데 분리된 직무단계란 방송사의 직무가 직종별로 분리되어 서로 순환하지 않음을 말한다. 즉 보도, 제작, 편집, 기획/경영 등으로 크게 나누거나 피디, 기자, 아나운서, 카메라, 미술, 기술, 편집, 기획/경영 등으로 나누어 볼 때 직무 사이에 이동이 없다고 할 수 있다. 이는 방송직무가 어느 정도의 교육과 훈련, 그리고 무엇보다 경험을 필요로 하는 전문직이라는 데서 연유한다. 방송 기획/경영직은 제작직보다는 상대적으로 전문성이 덜하지만 방송제작에 대한 기본적인 이해가 필요하다는 점에서 전문직이라고 할 수도 있다. 이러한 분리된 직무체계 하에서는 승진체계가 기본적으로 그 직무체계 안의 특성에 좌우된다. 기존의 연구는 분리된 직무체계 하에서 승진의 성차는 그 직무체계의 특성에 따른다는 결과를 내놓고 있다(Diprete and Soule, 1988). 즉, 개별적 직무체계 안의 기회조건에 따라 여성의 승진기회가 달라진다는 것이다.

방송직의 경우에는 방송직 전반에 걸쳐 여성에게 승진 기회가 낮은 것이 사실인데 직무체계에 따라 조금씩 차이가 난다. 한 방송사에서는 모든 직무체계를 거쳐 직급의 비율이 비슷하다. KBS의 경우 피디직, 기자직, 아나운서직, 그리고 기획/경영직에서 모두 평사원과 차장 이상 직급의 비율이 반반 정도이다. MBC는 차장급 이상이 60% 이상이고 기획/경영직에서만 53% 정도이다. 피디, 기자, 아나운서 직을 합했을 때 여성 중 임원의 비율(25.1%)은 남성 중 임원의 비율(42.1%)에 훨씬 못 미친다. 그런데 이 중 피디직에서는 비교적 여성 중 임원의 비율(31.2%)이 높은 편이다. 그러나 부장급 이상으로 가면 이 비율을 급격히 줄어든다. 기자직과 아나운서직은 여성 중 임원의 비율이 낮다. 반면에 KBS에서는 기자직에서 여성 중 부장 이상의 비율이 높은 편이다. 특기할 만한 것은 아나운서직이 여성친화적 직종이라는 선입견에도 불구하고 아나운서직에서 여성 중 임원의 비율이 남성의 경우보다 훨씬 낮다는 것이다. 차장급 이상의 여성의 비율도 낮을 뿐 아니라 특히 국장급은 한 명도 없는 것을 알 수 있다. 반면에 MBC의 경우 기획/경영직에서 차장 이상 여성의 비율이 높았다. 여기서 보면 여성이 피디로 진출할 경우 다른 직보다 승진의 기회가 높은 것을 알 수 있다.

<표 III-2-8> 직종별 성별과 직급 관계(KBS와 MBC)

	PD		기자		아나운서		기획/행정	
	남	여	남	여	남	여	남	여
차장급	202 (29.9)	35 (24.8)	131 (19.6)	8 (11.3)	31 (22.5)	16 (18.0)	217 (29.1)	20 (32.8)
부장급	160 (15.6)	7 (5.0)	110 (16.4)	7 (9.9)	18 (13.0)	2 (2.2)	133 (17.8)	7 (11.5)
국장급	58 (5.7)	2 (1.4)	50 (7.5)	2 (2.8)	8 (5.8)	0 (0)	42 (5.6)	0 (0)
합계	420 (41.5)	44 (31.2)	291 (43.4)	17 (23.9)	57 (41.3)	18 (20.2)	392 (52.5)	27 (44.3)
전체 인원 (평의원 포함) (%)	1013 (100)	141 (100)	670 (100)	71 (100)	138 (100)	89 (100)	746 (100)	61 (100)

* 2003년 6월 현재. KBS, MBC 내부 자료.

5) 직책에 있어 성별 구조

전술한 대로 방송국에서의 승진은 직급 승진 외에도 관리직책을 담당하게 되는 보직승진이 있다. 관리직은 부서나 국 등을 운영하는 직책을 말하는데 부장, 부국장, 국장이 있다. 관리직을 하는 여부는 입사 시에 선택할 수 있는 것은 아니고 전문직으로 입사한 후 일정한 시기 동안 경험과 연륜을 쌓으면 맡게 된다. 관리직은 부서원의 업무배치, 인사고과 채점, 그리고 제작방향과 부서경영의 중요한 결정을 하게 되므로 부서원에게나 회사경영에 큰 영향력을 미친다. 그런데 전문직과 관리직은 업무의 속성이 다르기 때문에 전문직에서 뛰어난 능력을 발휘하는 사람이 반드시 관리자가 되는 것은 아니다. 예를 들어 피디의 경우 제작 일에만 몰두할 경우 인사고과 관리에 무심하게 되고 따라서 관리직으로 승진의 가능성이 낮아진다. 이들은 전문직 안에서 직급 승진은 가능하지만 방송사의 경영에서 소외되게 된다. 관리직적 적성과 전문직적 적성을 구분하는 기준은 반드시 객관적이지 않을 수 있고 이 때 특정한 집단이 관리직으로부터 소외될 수 있는데 대표적인 집단이 바로 여성집단이다. 여성들은 직급의 승진에서보다 보직을 맡는데 있어서는 더 높은 장벽을 경험하게 된다. 현재 지상파 3사에서 직책을 맡고 있는 여성은 극히 소수이다. KBS의 경우 직책으로서의 부장을 맡은 여성은 12명, 국장은 3명(국제협력국장, 라디오국장, 창원총국장)이다. MBC의 경우 부장 3명이고 국장은 없다. SBS는 현재 직책을 맡은 여성이 없다.

방송국에서 승진에 있어서의 성차는 직급승진과 직책승진으로 나누어 볼 때 더욱 뚜렷해진다. 즉 기본적인 서열을 매기는 직급승진에 있어서는 어느 정도의 성비를 맞추고 있으나 관리직으로의 승진에 있어서는 여성을 체계적으로 배제하고 있는 것이 현실이다. 이는 무엇보다 방송국의 남성중심적 문화와 관련이 있다고 할 수 있는데 관리직으로의 승진은 그 기준이 항상 명확하지 않기 때문이다. 전문직으로서의 능력이 관리직으로서의 능력으로 반드시 이어지지 않고 관리직 능력이 무엇인가에 대해서도 객관적으로 명확한 기준이 있는 것이 아니므로 남성들 사이에서도 관리직 승진에 대해 불만이 있을 수 있다. 더군다나 관리직 승진은 개인적인 선호의 문제로 간주되기도 한다. 즉 개인에 따라 보직을 맡기보다는 자신의 본연의 업무에 집중하는 것을 선택하기도 한다. 그래서 여성

들이 관리직에서 배제되었다고 해도 이를 성별의 문제로 보기보다는 개별적인 적성의 문제로 전이시키는 경향이 있다. 하지만 관리직에서 여성의 소수화문제는 좀더 근본적이고 구조적인 문제이다.

여성이 소수화되는 이유는 크게 두 가지로 볼 수 있는데 하나는 방송국에 근무하는 여성들의 인력풀 자체가 남성에 비해 크지 않기 때문이다. 오랫동안 방송사는 소수의 여성만을 고용해 왔고 또한 결혼 등을 이유로 중도에 하차한 경우도 많아서 관리직에 오를 만한 경력을 가진 여성이 남성에 비해 많지 않은 것이 관리직에서 여성이 소수인 한 이유이다. 다른 이유는 남성적인 방송사 문화인데 여성과 남성의 능력 차이에 대한 선입견, 여성적 대인관계 방식의 평가절하, 그리고 리더십을 남성적인 속성으로 간주하는 남성적인 문화는 여성의 승진에 대단히 불리한 여건으로 작용한다. 특히 리더십을 남성적인 속성으로 간주하여 여성에게는 팀장 같은 리더의 자리를 잘 주지 않기 때문에 관리직 경력을 쌓고 능력을 보일 수 있는 기회를 처음부터 봉쇄한다고 할 수 있다. 여기에 여성들의 소극적인 태도가 맞물려서 관리직에서 여성의 배제문제는 성차별로 간주되지 않고 있었다고 할 수 있다.

4. 소결

이 장에서는 방송의 산업으로서의 특성과 위치, 방송노동시장의 특성, 방송조직의 특성 및 성별 구조와 영향 등을 논하였다. 방송산업은 수익률이 높은 번성하는 산업이며 앞으로의 전망도 낙관적이다. 물론 지상파 방송만을 논할 때 앞으로의 기술적 변화 속에서 지상파 방송이 앞으로도 지금까지 방송산업 안에서 누려왔던 지배적인 위치를 유지할 수 있을지에 대해서는 논란의 여지가 있다. 하지만 앞으로도 가장 중요한 영역인 프로그램 생산 면에서 지상파 방송이 아직도 높은 경쟁력을 가지고 있다는 점에서 지상파 방송의 앞날 역시 낙관적이다.

지상파 방송의 산업으로서의 중요성과 문화적 영향력을 고려할 때 지상파 방송일은 대단히 매력적인 직종이다. 그래서 지상파 방송의 공채는 수천 대 일의 높은 경쟁률을 보이고 있다. 지상파 방송에서 일하고 싶은 욕구에 있어 여성도

예외는 아니다. 여성의 고등교육 수혜가 높아지면서 여성의 전문직에 대한 욕구는 높아지고 있고 방송직은 여성이 원하는 대표적 전문직 중의 하나이다. 그러나 여성들은 아직 방송직에서 대체적으로 소외되고 있는 것이 현실이다. 그러나 이를 성차별로 규정하는 것에 대해서 방송사 측과 심지어 방송 여성 인력 쪽에서도 편협하다는 시선을 보내고 있다. 그들은 우선 최근 몇 년 동안 방송사 공채에서 여성의 비율이 눈에 띄게 높아지고 있는 것을 들어서 방송사의 성차별은 이제 끝났음을 선언한다. 혹은 방송인력 중 여성의 부진이 성차별의 문제가 아니라 여성 자신의 능력 및 의지의 부족 혹은 여성의 한계(가정 내에서 아내와 어머니의 역할)로 규정한다.

이 장에서는 이러한 시각의 정당성을 이론적, 분석적 조사를 통해 시험하고자 하였다. 즉 노동시장에서의 여성인력문제에 관한 이론적 논의들, 그리고 통계자료를 통해 우리 지상파 방송사에서의 성별 구조를 밝히고자 하였다. 분석 결과는 우리 방송사에 있어 확실한 성차별적 구조를 보여준다. 방송사에서 여성은 단순히 남성보다 소수인 일뿐만 아니라 직급과 직종과 직책별로 성차별의 구조가 확실히 드러나고 있다. 이러한 결과는 성차별적 구조 뒤에 성차별적 문화가 존재함을 의심하게 한다. 다음 장에서는 여성인력에 대한 설문조사를 통해 방송사의 성차별 문화는 어떤 것인지 분석해보고자 한다.

IV



여성 방송 인력에 대한 설문조사

1. 지상파 3사 정규직 여성인력 설문조사	43
2. 여성 방송작가 설문조사	81
3. 소결	102

본 연구에서는 지상파 방송 산업에서 일하고 있는 여성 인력을 대상으로 설문조사를 실시하였다. II장에서 서술한 것처럼 방송산업의 고용형태는 정규직과 비정규직으로 나뉘기 때문에 설문조사도 정규직과 비정규직으로 나누어 실시하였다. 정규직은 지상파 3사에 근무하는 여성인력을 대상으로 하였다. 비정규직은 방송 분야 비정규직 중 가장 많은 비중을 차지하는 방송작가를 대상으로 실시하였다.

1. 지상파 3사 정규직 여성인력 설문조사

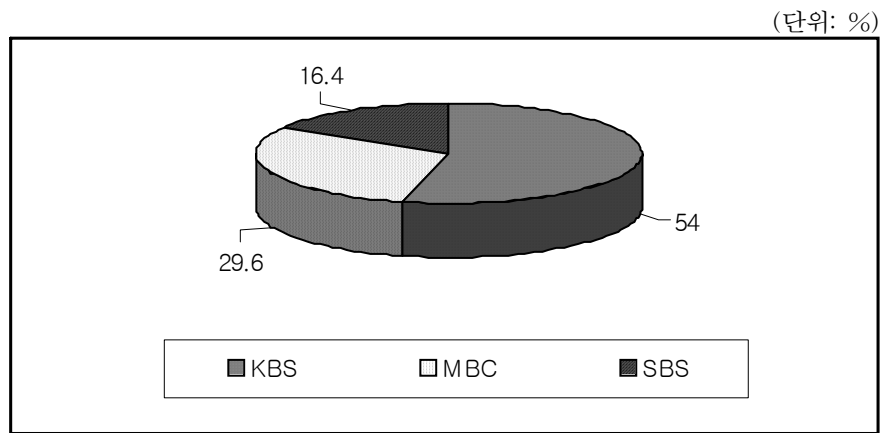
가. 설문개요

설문조사는 2003년 7월과 8월에 걸쳐 KBS, MBC, SBS 본사 여성인력을 대상으로 실시되었고 KBS와 SBS에는 우편으로 설문지를 발송하였고 MBC는 인사부에서 배부하였다. KBS는 정규직 사원 258명, MBC 정규직 128명, SBS는 정규직, 계약직을 합한 103명에게 설문지가 배부되었다. 설문지에 응답자는 190명으로 설문지를 배부한 인원의 39%이고 3사의 본사 정규직 여성인력 총 737명의 26%이다. 이들의 방송국별 분포는 KBS 102명, MBC 56명, SBS 31명이다. 설문은 총 67 문항으로 이루어졌는데 이 중 인구학적 속성이나 태도에 따라 선택하여야 하는 문항도 있어서 한 응답자가 다루는 문항의 수는 이보다 적다. 대부분의 문항이 여러 응답항목 중 선택을 할 수 있게 되어있으나 어떤 항목에도 해당하지 않는 경우는 주관식으로 서술할 수 있게 하였다. 설문지는 부록1에 제시하였다. 심층면접은 설문조사 이전과 이후에 이루어졌고 이전에는 설문조사 문항 개발을 위해, 이후에는 설문조사를 보충하기 위해 이루어졌다. 심층면접 대상은 여러 직종의 방송사 여성들과 방송사 인사담당자들이며 이들의 소속, 직책, 그리고 면접 일자 는 <표 1-1-1>에 제시하고 있다.

나. 설문응답자의 특성

1) 근무 방송사

본 설문조사에 응답한 여성은 모두 190명이다. 응답자의 다수가 KBS에서 일하고 있으며 그다음 MBC, SBS 순으로 일하고 있다.



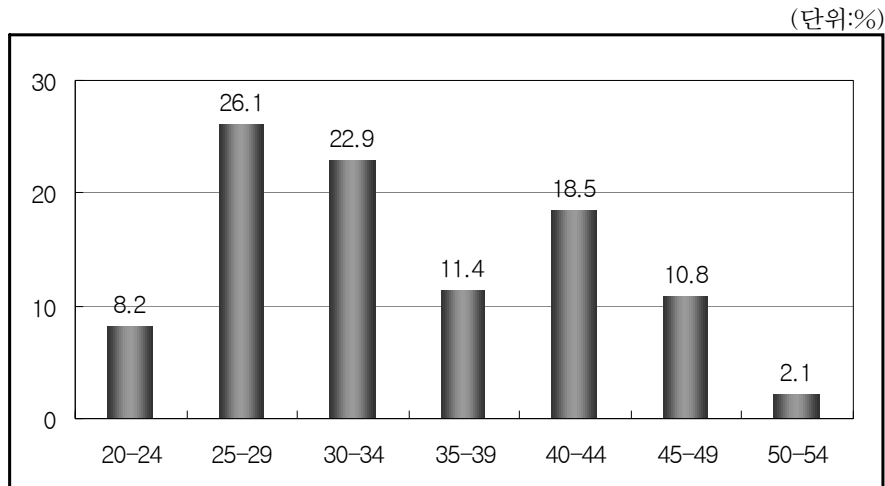
[그림 V-1-1] 근무방송사

2) 교육수준

응답자의 대부분이 대졸 이상의 교육수준을 가지고 있어 대졸이 62.7%, 대학원 재학 10.3%, 대학원 졸업이 21.6%이다. 이들 대부분(92.7%)은 서울 지역에 소재한 대학 출신이다. 이들이 대학에서 전공한 영역은 아주 다양한데, 국문학, 어문학, 가정학, 인문학, 사회과학, 자연과학, 공학 등 다방면에 걸쳐 있다. 이들 대다수는 중상층 가정의 출신이다. 아버지의 교육수준은 개인의 사회적 배경을 보여주는 중요한 척도인데 방송사 여성 인력 아버지의 교육수준이 대졸이상인 경우가 63.5%이다.

3) 연령

응답자의 연령 분포를 보면 20대와 30대 초반의 구성비가 높은 편이다. 35세 이하가 응답여성의 절반 이상으로 57.2%를 구성하고 있다. 상대적으로 연령층이 높은 중년 이상의 여성 비율이 낮은 데 이들 연배에서는 여성 채용인원이 젊은 세대의 경우보다 적었고 또 퇴직으로 인력이 감소한 것으로 생각된다. 결혼을 하면 직장을 그만두어야 하는 결혼퇴직제가 1980년대 말까지 우리나라 직장에서 공식적, 비공식적으로 실시되었던 것을 고려할 때 이들 방송사에서도 이러한 관행이 적용되었을 것으로 생각된다.



[그림 V-1-2] 연령 분포

최근 젊은 세대 여성들 사이에서 취업이나 고용과 관련한 적극적 태도가 확산되고 있다. 이러한 변화가 최근 방송사에 입직하는 여성인력 증가에 영향을 미쳤을 것으로 생각된다. 여성들 자신의 적극적 태도와 고용주의 태도변화, 여성 인력에 대한 사회적 의식 변화는 방송사 경력 초반에 있는 이들 여성 젊은 여성들이 미래 중견 인력으로 성장해 가는데 큰 역할을 할 것으로 생각된다.

연령분포는 방송사별로 차이가 있다. KBS는 젊은 연령층에서 중년에 이르기까지 골고루 분포되어 있는데 SBS는 34세 이하의 젊은 층이 압도적 다수를 이

루고 있다. 방송 3사 모두 34세 이하의 구성비가 절대적으로 높지만, SBS는 여타 방송사에 비해 훨씬 높다.

<표 IV-1-1> 방송사 정규 여성인력 방송사별 연령

단위: %

방송사 \ 연령	34세이하	35-44세	45세이상	전체	차이검증 (χ^2)
KBS	55.0	26.0	19.0	100.0 (100)	10.190*
MBC	52.8	37.7	9.4	100.0 (53)	
SBS	71.0	29.0	0.0	100.0 (31)	
전체	57.1	29.9	13.0	100.0 (184)	

주) *: $p<.05$ **: $p<.01$ ***: $p<.001$

4) 결혼 상태

지상파 방송사 3사 정규 여성인력의 혼인 상태를 살펴보면 기혼 유배우 여성과 미혼 여성이 반반 정도를 구성하고 있다. 방송 3사 여성인력의 혼인상태별 차이는 나타나지 않고 있다.

<표 IV-1-2> 방송사 정규 여성인력 방송사별 혼인상태

단위: %

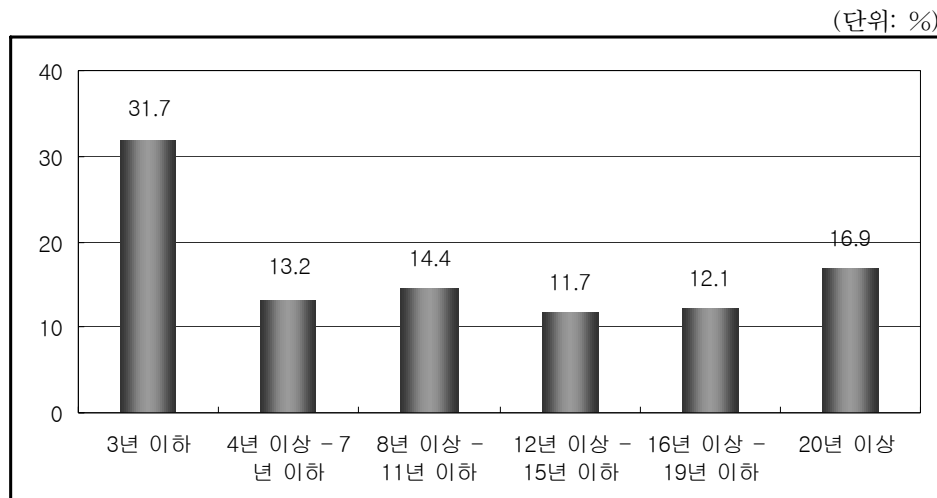
방송사 \ 혼인상태	미혼	기혼-유배우	사별, 별거, 이혼	전체	차이검증 (χ^2)
KBS	47.0	52.0	1.0	100.0 (100)	n.s.
MBC	50.9	45.3	3.8	100.0 (53)	
SBS	38.7	54.8	6.5	100.0 (31)	
전체	46.7	50.5	2.7	100.0 (184)	

주) *: $p<.05$ **: $p<.01$ ***: $p<.001$

연령상으로 보면 응답자의 대부분이 25세 이상인데도 불구하고 결혼한 사람이 절반에 불과한 것은 방송직종과 가정 양립의 어려움을 잘 보여준다 하겠다. 기혼 여성들은 육아와 가정에 대한 책임으로 커리어를 발전시켜 나가는데 어려

움이 많을 것으로 생각된다. 육아나 가사에 대한 책임과 관련하여 뒤에서 더 논의 하도록 하겠다.

5) 직장 경력



[그림 V-1-3] 현 직장경력

위의 그림은 응답자들의 현 직장 경력을 보여준다. 3년 이하가 31.7%로 전체 응답자의 3분의 1가량을 차지하고 있다. 4년-7년 경력은 13.2%, 8년-11년 경력은 14.4%로 11년 이하 경력자는 59.3%로 응답자 대다수가 여기에 해당된다. 16년 이상의 장기 근속자가 29%가 되는데 다른 직장의 여성 인력에 비해서 비율이 높은 편이다. 지상파 방송사 정규인력 여성 중 이전 직장 경험이 있다고 응답한 여성은 37.2%였는데, 이들 여성의 82%가 3년 미만의 짧은 이전 직장경력을 갖고 있었다.

직급별 직장경력은 통계적으로 유의미한 차이를 보였다. 평사원은 대부분 12년 이하의 경력 소지자였고 차장급 이상은 13년 이상의 경력소지자였다. 방송사에서 여성은 경력 12-13년을 지나면서 대다수가 직급 상승을 경험하는 것을 알 수 있다.

<표 IV-1-3> 방송사 정규 여성인력 직급별 현 직장경력

단위: %

직급 \ 만족도	6년이하	7-12년	13년이상	전체	차이검증 (χ^2)
평사원	60.0	34.2	5.8	100.0 (120)	134.478***
차장급	0.0	8.9	91.1	100.0 (45)	
부장급 이상	0.0	5.9	94.1	100.0 (17)	
전체	39.6	25.3	35.2	100.0 (182명)	

주) *: $p < .05$ **: $p < .01$ ***: $p < .001$

방송사별로 여성의 경력 기간은 통계적으로 유의미한 차이를 보이는데 KBS와 MBC에 비해서 SBS에는 13년 이상된 경력을 가진 여성이 소수로 3.2%에 불과하였다. 그러나 KBS와 MBC에는 37.3%와 44.6%로 큰 비중을 차지하였다. 이러한 차이는 SBS 회사 설립이 늦은 것과 회사 설립 당시 여성 인력을 거의 채용하지 않은 때문일 것이라고 생각된다.

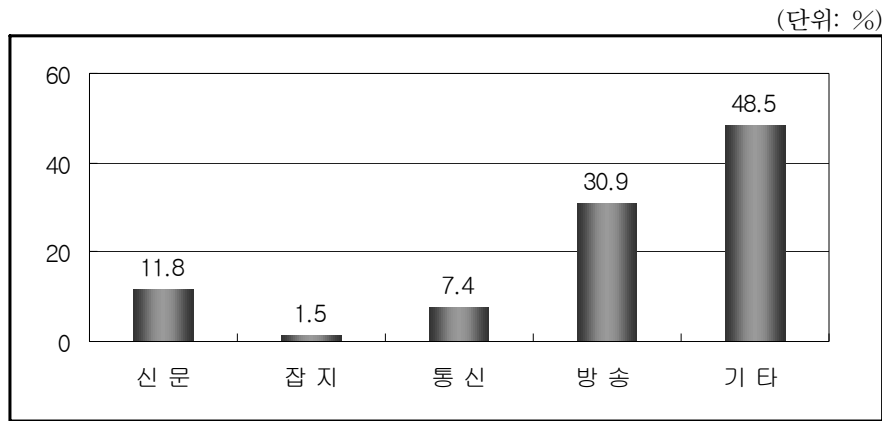
<표 IV-1-4> 방송사 정규 여성인력 방송사별 현 직장 경력

단위: %

방송사 \ 경력	6년이하	7-12년	13년이상	전체	차이검증 (χ^2)
KBS	39.2	23.5	37.3	100.0 (102)	26.905***
MBC	44.6	10.7	44.6	100.0 (56)	
SBS	41.9	54.8	3.2	100.0 (31)	
전체	41.3	24.9	33.9	100.0 (189명)	

주) *: $p < .05$ **: $p < .01$ ***: $p < .001$

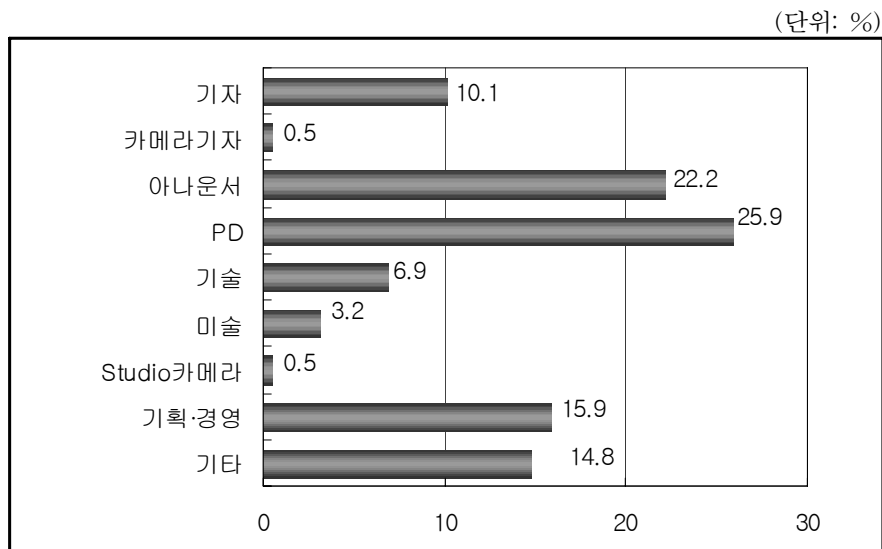
방송사에 들어오기 전 근무했던 이전 직장의 분야를 살펴보면 다음과 같다. 여타 방송 30.9%, 신문 11.8%, 통신 7.4%로 절반 정도가 현 직장과는 유사한 분야에서 근무했다. 기타 응답을 분류해 보면 금융권, 기업, 대학·교직, 컴퓨터 관련 등 다양한 영역으로 나타나고 있다.



[그림 V-1-4] 이전 직장에서의 종사 직종

6) 채용방법, 직종 및 직급

방송사에 입사한 여성 대부분은 공채를 통해서 입사했는데, 응답자의 76%가 여기에 해당된다. 나머지는 수시, 특채, 지인을 통해서 입사하였다고 응답했다.



[그림 V-1-5] 현재 종사 직종

현 직장에서의 직종을 살펴보면 다음과 같다. PD가 25.9%, 아나운서 22.2%, 기자 10.1%로 응답여성의 58.2%가 이 세 분야 직종에 종사하고 있다. 이외 기획 경영 15.9%, 카메라 기자, 기술, 미술, 스튜디오 카메라 등 방송 지원 분야에는 10.6%이다. 기타로 응답한 여성은 행정, 총무 등 지원부서, 방송심의, 방송기술연구, 국제협력 분야에서 일한다고 응답했다.

방송사별 직종 분포에 있어서도 방송사별로 차이가 난다. KBS의 경우 응답자 중 기자, PD, 아나운서의 비중이 여타 방송사에 비해 압도적으로 높다. 반면 SBS의 경우는 기획·경영 부문에 종사하는 여성의 비중이 높게 나타났다. 이는 SBS 전체 여성 중 기획·경영 부문의 비율이 높은 것을 반영한다고 하겠다.

<표 IV-1-5> 방송사 정규 여성인력 방송사별 직종

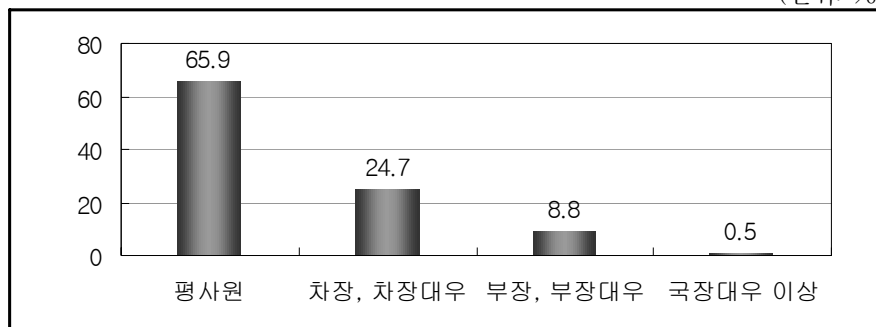
단위: %

직종 방송사	기자, PD, 아나운서	방송지원 (카메라,기술,미술)	기획경영	전체	차이검증 (χ^2)
KBS	73.5	9.8	16.7	100.0 (102)	35.033***
MBC	46.4	17.9	35.7	100.0 (56)	
SBS	29.0	3.2	67.7	100.0 (31)	
전체	58.2	11.1	30.7	100.0 (189명)	

주) *: $p<.05$ **: $p<.01$ ***: $p<.001$

응답자들의 직급 분포는 다음과 같다. 평사원이 65.9%로 대다수를 차지하고 있다. 이것은 방송사 여성인력의 연령 구성 중 젊은 층의 비중이 높은 것과 관련이 있다. 차장급은 24.7%, 부장급은 8.8%이다.

(단위: %)



[그림 V-1-6] 현재의 직급

<표 IV-1-6> 방송사 정규 여성인력 직급별 연령

단위: %

직급 \ 연령	29세이하	30-34세	35-39세	40세이상	전체	차이검증 (χ ²)
평사원	51.7	33.6	8.6	6.0	100.0 (116)	126.180***
차장급	0.0	2.3	20.5	77.3	100.0 (44)	
부장급 이상	5.9	0.0	0.0	94.1	100.0 (17)	
전체	34.5	22.6	10.7	32.2	100.0 (177명)	

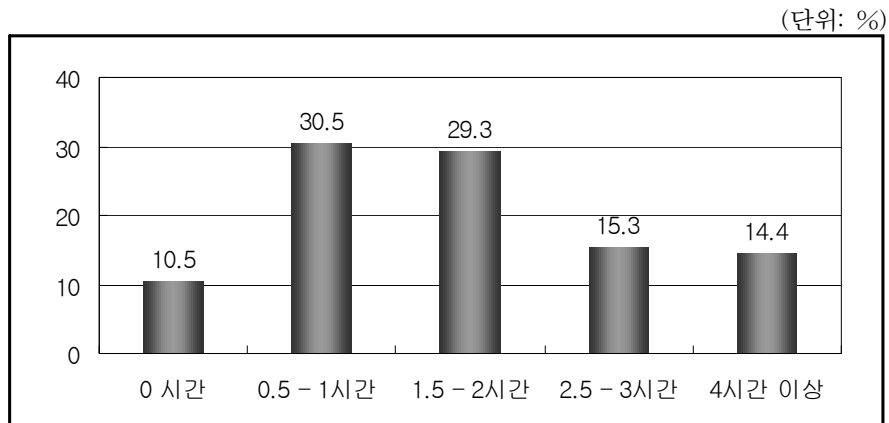
주) *: p<.05 **: p<.01 ***: p<.001

직급별 연령분포는 통계적으로 의미 있는 차이를 보였다. 평사원의 경우 51.7%가 29세 이하 30-34세가 33.6%를 구성하고 있다. 차장급의 경우는 35-39세가 20.55%, 40세 이상이 77.3%를 구성하고 있다. 부장급 이상은 40세 이상이 94.1%를 차지하고 있다. 위의 표를 통해서 30대 중반부터 차장 승진이 이루어지기 시작하여 30대 말에 확산되는 것을 알 수 있다. 그런데 30대는 방송사 여성들에게 있어서 출산·양육이 집중된 시기여서 승진과 관련하여 이들 여성의 어려움이 많을 것으로 짐작된다.

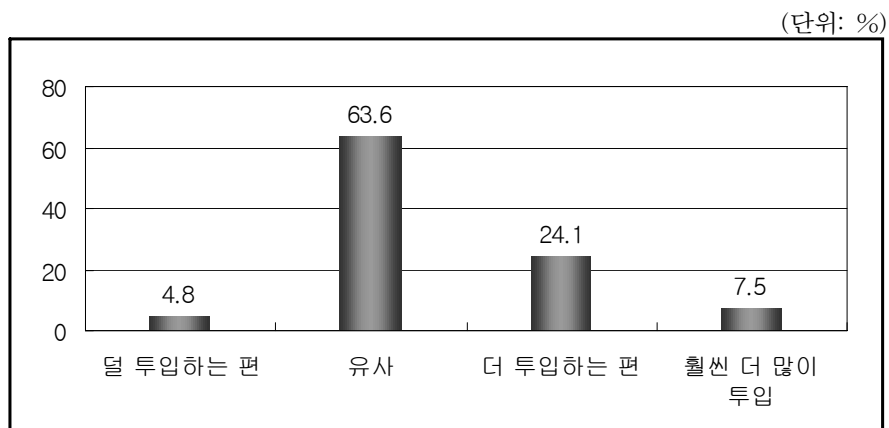
다. 근무 조건 및 업무만족도

1) 근무시간

초과근무 시간에 대해서 30.5%가 하루 평균 0.5시간-1시간, 29.3%가 1.5시간-2시간, 15.3%가 2.5시간-3시간 초과 근무한다고 응답했다. 4시간 이상 초과근무자는 14.4%에 달하였다. 이처럼 대다수의 여성이 초과근무를 하고 있다. 남자 동료와 비교한 업무 시간 투입을 물어보았다. 31.6%의 응답자가 남성 동료보다 더 많은 시간을 투입한다고 응답했다.



[그림 V-1-7] 초과 근무시간

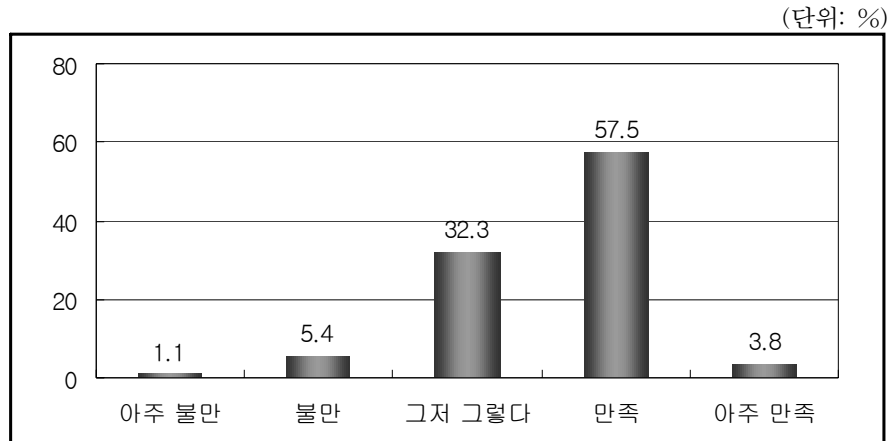


[그림 V-1-8] 남자 동료와 비교하여 업무에 투입하는 시간

2) 업무 만족도

업무 만족 정도에 61.3% 만족스럽다고 답하였고 불만스럽다는 사람은 6.5%에 불과했다. 전반적으로 업무 만족도가 높은 편이었다. ‘업무에 불만족한다’고 응답한 사람의 경우 50.0%가 능력을 제대로 인정받지 못하기 때문이라고 답하였다. 이외에 ‘직장내 여성에 대한 편견이 강하다’가 14.3%, ‘직장 내 보상, 승진체계가

공정하지 못하다' 14.3%로 능력평가와 관련된 부분에 불만을 많이 가지고 있는 것으로 나타났다.



[그림 V-1-9] 업무만족도

<표 IV-1-7> 방송사 정규 여성인력 직종별 업무만족도

단위: %

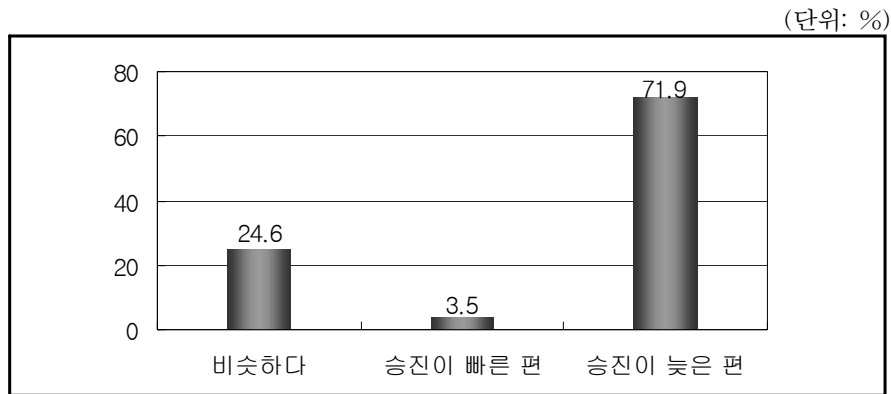
직 종 \ 만족도	불만족	보통	만족	전체	차이검증 (χ ²)
기자,아나운서,PD	7.3	25.7	67.0	100.0 (109)	11.740*
방송지원	0.0	23.8	76.2	100.0 (21)	
기획경영	7.1	48.2	44.6	100.0 (56)	
전체	6.5	32.3	61.3	100.0 (186명)	

주) *: p<.05 **: p<.01 ***: p<.001

직종별 업무 만족도는 차이를 보였다. 미술, 기술, 카메라 등 방송지원 종사자의 업무 만족도가 가장 높아 76.2%가 만족한다고 응답했다. 방송직 종사자인 기자, 아나운서, PD의 67%가 만족한다고 응답했다. 이에 반해 기획경영의 만족도는 상대적으로 낮아 44.6%에 불과했다. 이처럼 여성인력이 드문 미술, 기술, 카메라 등의 직종에서 업무 만족도가 높은 것은 앞으로의 여성인력 전문화에 시사하는 바가 크다.

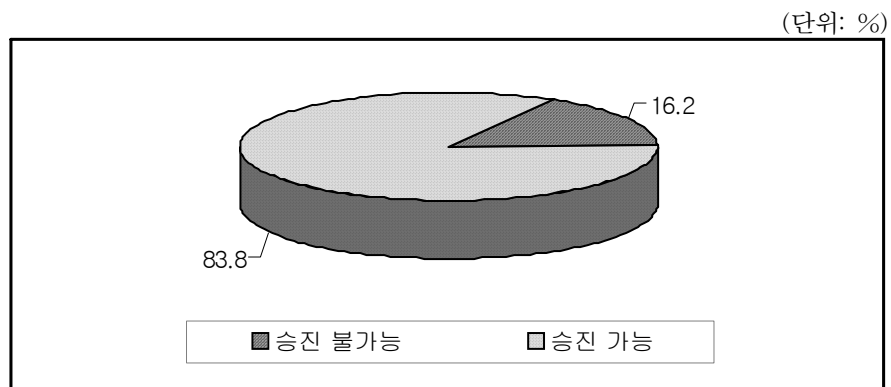
3) 승진

승진에 이르는 기간을 알아보기 위해서 차장 대우 이상에게 현재 직급에 이르기까지 걸린 기간을 물어보았다. 응답자 다수가 다른 사람과 비교해 승진이 늦은 편이라고 응답했는데 71.9%가 여기에 해당된다. 비슷하다는 24.6%, 승진이 빠르다는 3.5%에 불과하였다. 승진을 경험한 방송사 여성 다수가 승진하는데 상대적으로 시간이 오래 걸린다고 느끼고 있었다.

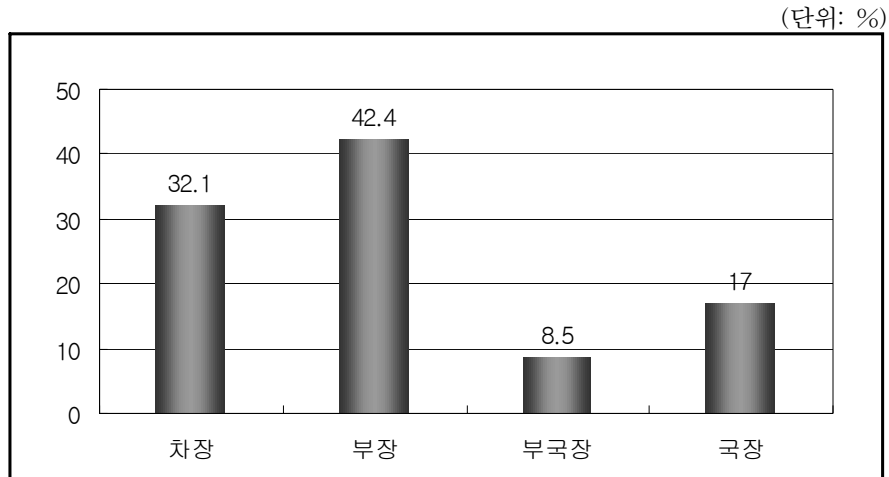


[그림 V-1-10] 승진에 이르는 기간

다음 직급으로의 승진 가능성에 대해서 다수가 가능하다고 응답하였다. 어느 직급까지 승진이 가능하냐는 질문에 32.1%가 차장, 42.4%가 부장, 17%가 국장, 8.5%가 부국장이라고 응답했다.



[그림 V-1-11] 현재 직급에서 승진 가능성



[그림 V-1-12] 승진가능 직급

<표 IV-1-8> 방송사 정규 여성인력 직급별 승진가능 직급

단위: %

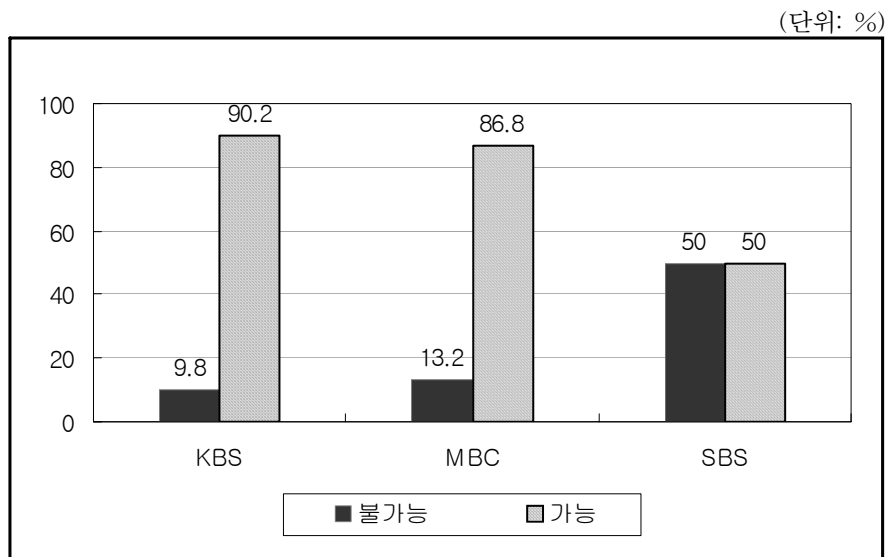
승진가능 직급	차장	부장	부국장이상	전체	차이검증 (χ ²)
평사원	40.6	38.7	20.8	100.0 (106)	36.218***
차장급	23.3	60.5	16.3	100.0 (43)	
부장급 이상	0.0	18.8	81.3	100.0 (16)	
전체	32.1	42.4	25.5	100.0 (165명)	

주) *: $p < .05$ **: $p < .01$ ***: $p < .001$

직급별 승진 가능 직급에 대해서는 현재의 직급별로 통계적으로 유의미한 차이를 보였다. 평사원의 경우 40.6%가 차장까지의 승진을, 38.7%는 부장까지의 승진이 가능하다고 하였다. 차장급의 경우는 부장까지의 승진이 가능하다고 한 여성은 60.5%였고 부장급 이상의 경우는 81.3%가 부국장 이상까지 승진이 가능하다고 했다. 모든 직급에 있어서 현 직급에서 다음 직급으로의 승진을 가장 가능하다고 생각했다.

다른 직급으로의 승진 가능성에 대해서 방송사별로 차이를 보이고 있다. KBS의 경우 압도적 다수인 90.2%, MBC는 86.8%가 승진이 가능하다고 응답하였다.

이에 반하여 SBS에서는 단지 절반의 여성이 승진 가능하다고 응답하였다. 승진과 관련된 문제에 있어서 이렇게 차이가 나는 것은 SBS 응답자 다수가 여타 방송사와 달리 기획·경영 부서에 근무하고 있는 점과 관계있을 것으로 생각된다. 또한 민영인 SBS보다는 공영방송이 성평등이라는 공공적 담론에 더 열려있다고도 볼 수 있고 결과적으로 SBS의 여성인력이 성차별을 더 경험하고 있다고 추정할 수 있을 것이다.

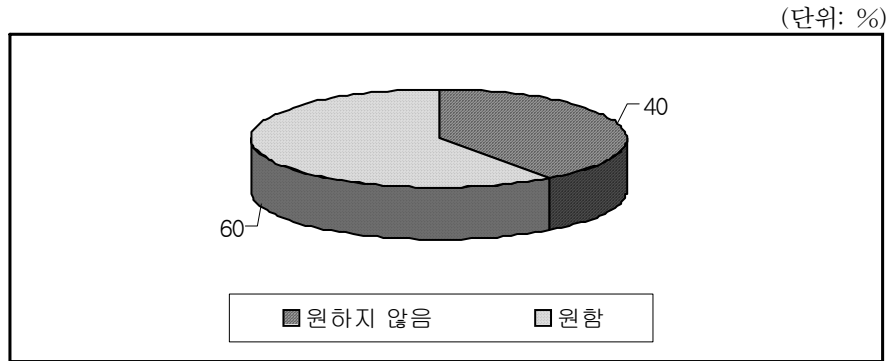


[그림 V-1-13] 방송사별 다른 직급으로의 승진 가능성

4) 보직

보직 희망 여부에 대해 60%는 보직을 원한다고 응답한 반면 나머지는 원하지 않는다고 응답했다. 보직을 원하는 이유로는 차후 경력관리에 도움이 되어서 (30.7%), 프로그램 제작 향방에 영향을 미칠 수 있어서 (26.7%), 방송경영에 참여할 수 있어서 (34.7%) 라고 응답하였다. 이외에 관리 능력 배양을 위해서, 여성 국장이 없어서 여성의 권익이 미약하며 이것에 대한 대안 모색 (여성 고위직 진출이 전체 여기자들에게 바람직)으로서, 그리고 조직원으로 당연한 것이라는

답이 있었다.



[그림 V-1-14] 보직 희망

보직을 원하지 않는 이유로는 관리 업무가 적성에 맞지 않아서(32.8%), 본연의 업무에 몰두하고 싶어서 (35.8%), 여성에게 보직의 기회가 주어질 것 같지 않아서 (32.8%)가 가장 많이 제시되었다.

또 방송업무 중 창작을 하는 분야에서는 보직을 맡으면 책상에만 앉아 있게 되어 현장에서 일하기 힘들기 때문에 보직을 원하지 않는다는 응답도 있었다.

5) 연수 및 휴직

직원 능력 개발을 위한 6개월 이상의 장기연수에 대해 교육, 연수 기회를 이용한 적이 있는가 하는 질문에 대해서 10.6%가 '있다', 88.8%가 '없다'고 답하였다. 다수가 연수 기회를 이용한 적이 없다고 응답하였는데, 이유는 차후에 이용할 생각이었어서 (40.9%), 기회가 주어지지 않아서 (39.2%), 가사·육아 부담으로 (13.4%)등이다. 참고로 6개월 이상 장기 연수는 근무경력이 어느 정도 쌓이는 사람들에게 주어지는 것이다. 직장생활을 하면서 휴직한 적이 있는가라는 질문에 22.6%가 있다고 응답하였다.

휴직의 내용은 출산휴가 36.1%, 육아 휴가 19.3% 기타 연수(해외연구, 유학, 어학 연수 등)를 위해서 개인적으로 휴가를 낸 경우가 있었다.

<표 IV-1-9> 방송사 정규 여성인력 방송사별 휴직 여부

단위: %

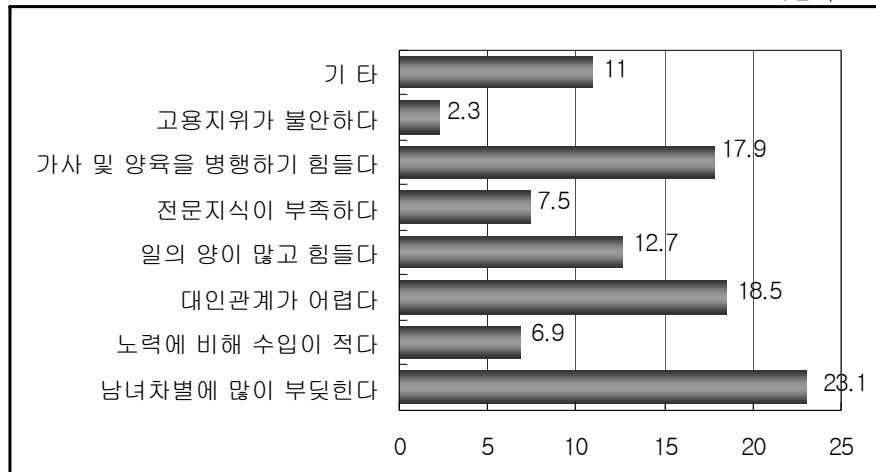
방송사 \ 휴직여부	없다	있다	전체	차이검증 (χ^2)
KBS	80.0	20.0	100.0 (100)	14.172***
MBC	66.0	34.0	100.0 (53)	
SBS	91.7	8.3	100.0 (24)	
전체	77.4	22.6	100.0 (177명)	

주) *: $p < .05$ **: $p < .01$ ***: $p < .001$

휴직여부에 있어서 방송사별로 큰 차이가 있다. 대부분 휴직의 내용은 출산이나 육아휴직인데, KBS의 경우 80%, MBC 66%가 휴직의 경험이 있다. 이에 반하여 SBS의 경우 단지 8.3%만이 휴직의 경험이 있다.

6) 직장생활에서 어려운 점 및 전직 의사

(단위: %)



[그림 V-1-15] 직장생활에서 가장 어렵게 느끼는 점

직장생활에서 어렵게 느끼는 점에 대해서 응답자의 23.1%가 남녀차별로 인한 어려움을 꼽았다. 18.5%는 대인관계의 어려움을, 17.9%는 가사·양육과 일을 병

행하는 것이 어렵다고 지적했다. 이처럼 40% 이상이 여성이기 때문에 오는 어려움임을 알 수 있다. 업무자체와 보상에 대한 불만을 보면 다음과 같다. 일의 양이 많고 힘들다가 12.7%, 전문지식이 부족하다 7.5%, 노력에 비해 수입이 적다 6.9%로 나타났다.

이외 기타 의견을 통해서 여타 어려움을 상세하게 볼 수 있었는데, ‘상사와의 불협화음으로 업무가 어렵다’, ‘술자리 문화가 부담스럽다’, ‘또 일의 특성상 재충전과 자기개발을 위한 시간이 필요함에도 불구하고 그렇게 하지 못하다’라는 응답이 있었다. 또 ‘시청률에 대한 부담이 크다’는 응답도 나왔다.

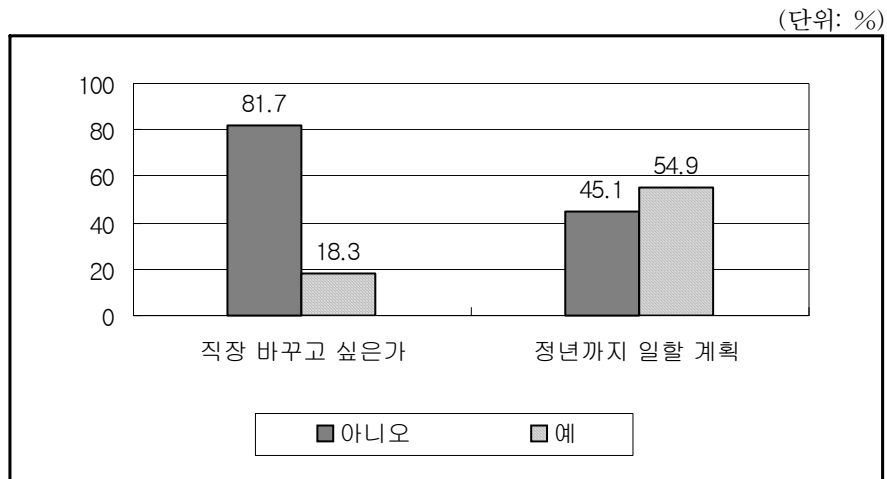
<표 IV-1-10> 방송사 정규 여성인력 직급별 직장생활에서 어려운 점
단위: %

어려운 점 직 급	남녀차별	작업,고용 여건 관련	대인관계	일과 육아 양립	전체	차이검 증 (%) ²⁾
평사원	16.0	40.4	24.5	19.1	100.0 (94)	24.183***
차장급	39.5	13.2	18.4	28.9	100.0 (38)	
부장급 이상	58.8	23.5	11.8	5.9	100.0 (17)	
전체	26.8	31.5	21.5	20.1	100.0 (149명)	

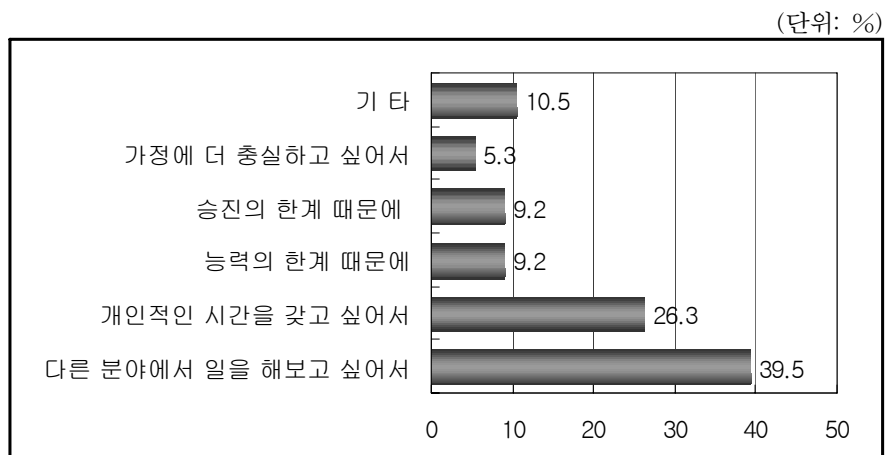
주) *: p<.05 **: p<.01 ***: p<.001

직급별로 직장생활의 어려운 점에 있어서는 차이를 보였다. 평사원은 업무, 고용과 관련된 부분에서 가장 어려운 점을 느낀 반면 차장급 이상에서는 남녀차별을 가장 심각하게 어려운 점으로 꼽았다. 차장급에서는 39.5%, 부장급 이상에서는 58.8%가 남녀차별이 직장생활을 수행하는데 가장 어려운 점이라고 했다. 이처럼 직위가 올라갈수록 남녀차별로 인한 애로사항을 더 큼을 알 수 있다.

직장을 바꾸고 싶은가라는 질문에 81.7%가 아니라고 응답했다. 정년까지 일할 계획인가라는 질문에는 절반이상인 54.9%가 그렇다고 응답하였다. 정년까지 일할 계획이 아니라는 사람을 대상으로 그 이유를 물었다. 39.5%가 다른 분야 일을 해보고 싶어서라고 응답하였다. 개인적으로 시간 여유를 갖고 싶다는 응답이 26.3%였다. 직장에서 승진의 한계가 보이기 때문에 정년까지 일하지 못하겠다는 응답자가 9.2%, 능력의 한계를 지적한 사람이 9.2%였다.



[그림 V-1-16] 현재의 직장을 바꾸고 싶은지 여부



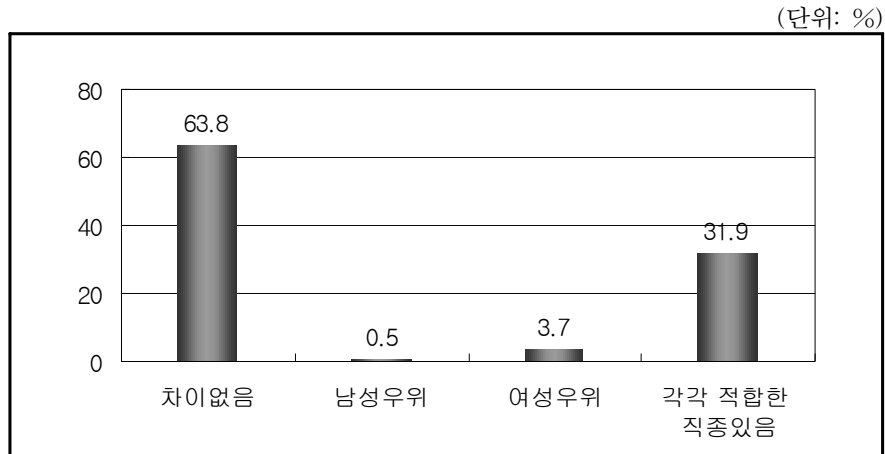
[그림 V-1-17] 직장을 바꾸고 싶은 이유

라. 방송사의 성차별 문화에 대한 생각

1) 성별 능력 차이

방송업무 수행에 있어서 성별에 따른 능력차가 있는가를 물어보았다. 응답자 대다수인 63.8%가 방송업무 수행에 있어서 성별에 따른 능력차는 없다고 답하였

다. 31.9%는 직종별로 성별에 적합한 분야가 있다고 응답했다.



[그림 V-1-18] 방송업무 수행에 있어서 성별에 따른 능력 차이

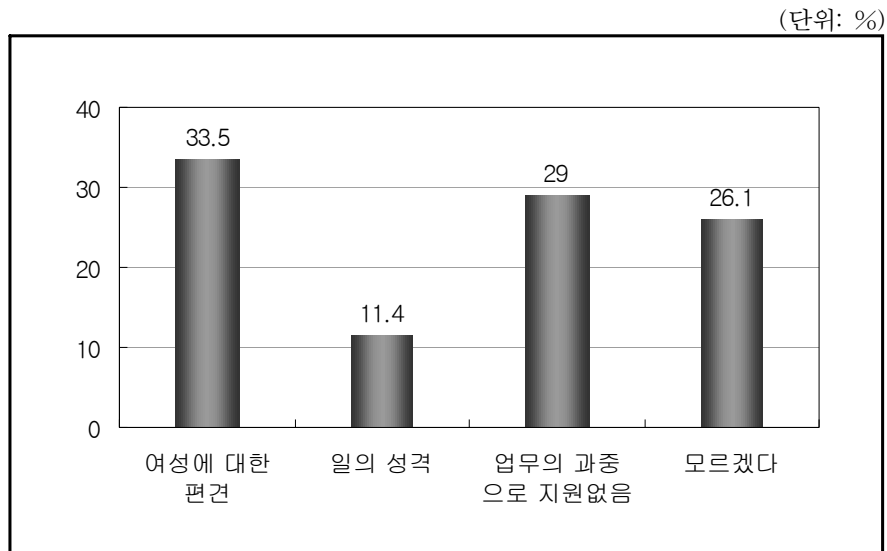
<표 IV-1-11> 직종별 방송업무 수행에 있어 성별 능력 차이

단위: %

직 종 \ 승진	성별차이 없음	여 혹은 남이 더 잘함	각각에게 적합한 업무 있음	전체	차이검증 (χ ²)
기자,아나운서,PD	66.4	3.6	30.0	100.0 (110)	10.757***
기타 방송제작직	71.4	14.3	14.3	100.0 (21)	
기획경영	56.1	1.8	42.1	100.0 (57)	
전체	63.8	4.3	31.9	100.0 (188명)	

주) *: $p < .05$ **: $p < .01$ ***: $p < .001$

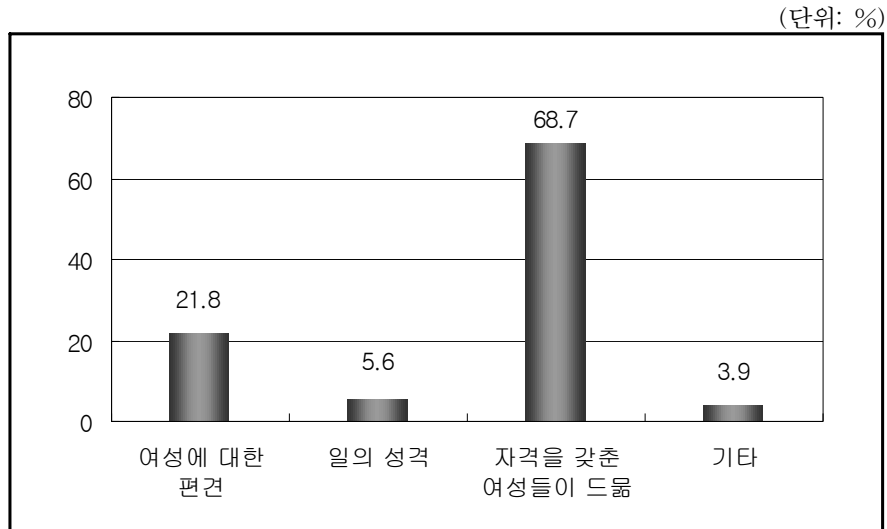
직종별로는 방송업무 수행에 있어서 능력의 성별 차이에 대한 의견 차이가 있었다. 기자, 아나운서, PD 근무자와 기타 제작직은 성별차이가 없다고 응답한 여성이 다수였는데, 각각 66.4%, 71.4%였다. 반면 기획경영 종사자는 42%가 여성과 남성에게 각각 적합한 업무가 있다고 응답하였다. 이처럼 기획·경영 종사자에게서 성별 고정관념이 더 강하게 나타났다. 이들은 제작과정에 직접 참여하지 않기 때문에 오히려 사회적 고정관념의 반영도가 높을 수도 있다.



[그림 V-1-19] 드라마나 다큐 PD 중 여성이 드문 이유

방송사 내 여성인력은 분야별로 편중이 심하다. 드라마나 다큐멘터리 PD 중 여성의 비율은 전체 피디 중 여성의 비율보다 낮다. 방송사 여성을 대상으로 이 분야에서 여성의 비율이 낮은 이유를 물었다. ‘여성에 대한 편견으로 여성을 배정하지 않는다’가 33.5%였다. 반면, ‘여성이 하기에 적합한 분야가 아니다’, ‘여성 지원자가 없다’가 각각 11.4%, 29.0%로 나타났다.

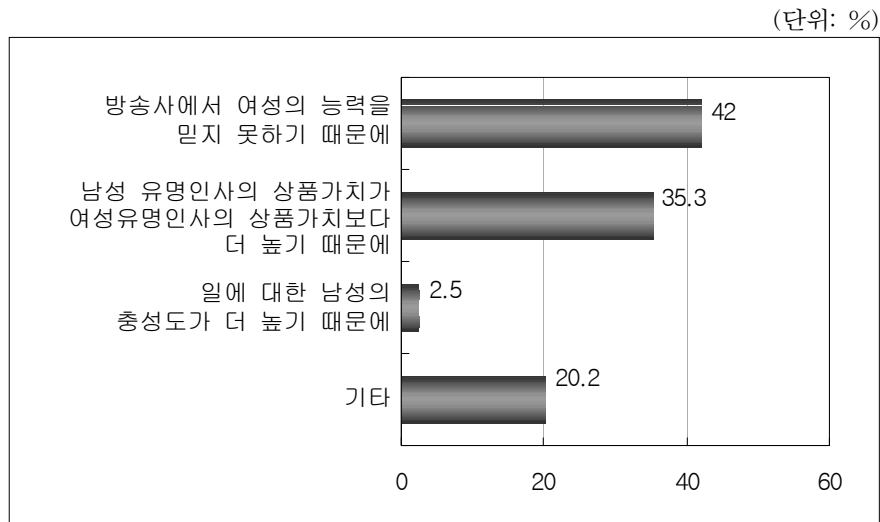
이 분야에서 여성비율을 높여야 할 필요성에 대해서는 압도적으로 다수인 85.2%가 ‘그렇다’라고 응답했다. 여성 비율을 높여야 하는 이유로는 58.8%가 프로그램 내용 다양화를 위해서, 23.6%는 프로그램에 성 평등적 시각을 반영하기 위해서, 10.8%는 제작 관행을 개선하기 위해서, 6.8%는 프로그램의 질을 높이기 위해서라고 응답하였다.



[그림 V-1-20] 방송기술 분야에서 여성인력이 적은 이유

방송기술 분야 역시 여성의 비율이 낮는데, 이 분야에서 일하는 여성이 적은 이유에 대해서 다수인 68.7%가 자격을 갖춘 여성이 드물기 때문이라고 응답했다. 현재 종사하는 여성의 수는 적지만 방송기술 분야에서 여성인력 비율을 높일 필요성에 대해서 81.9%가 ‘그렇다’고 응답하였다. 그 이유로는 제작 관행을 개선하기 위해서 41.7%, 프로그램에 성평등적 시각을 반영하기 위해 23.0%, 프로그램의 질을 높이기 위해서 23.0%로 나타났다. 기타 의견을 제시한 사람은 현재는 방송기술 분야에 종사하는 여성이 적지만 이 분야는 꼼꼼하고 섬세한 여성들에게 잘 맞는 분야이며 섬세한 방송감각이 요구된다고 했다. 또한 현재 방송기술 부문은 남성이 다수를 이루고 제작 관행도 남성중심적이기에 여성이 많이 진출해 분위기를 바꿀 필요가 있다는 지적도 하였다.

방송사의 생산물은 사회적 이미지라고 해도 과언이 아니다. 방송사의 제작물이 내용, 인적 구성이 사회에 미치는 파급효과는 엄청나다. 방송사에서는 간판급 인물을 키우는데 이것에 있어서 남녀 차별이 있는가라는 질문에 70.2%가 ‘그렇다’고 응답했다. 차별의 내용에 대해서는 대다수가 여성에 비해서 남성이 더 능력 있다고 인정되고 남성 유명인의 상품가치가 더 높기 때문이라고 응답했다.

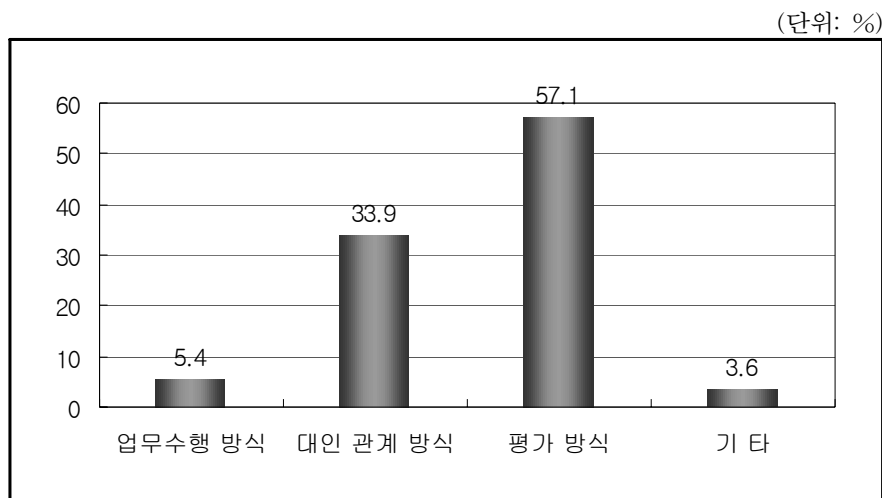


[그림 V-1-21] 방송사에서 간판급 인물을 키우는데 있어 남녀차별의 이유

기타 의견으로 제시된 내용은 다음과 같다. 여성과 남성 인력을 키우는 방식이 다르다. 성별 고정관념에 따라서 여성은 남성의 보조자로 인식하는 경향이 강하다. 시청자들이 남성이 주도하는 것을 더 선호한다는 인식이 팽배하다. 여성이 주요 이슈를 진행하고 주재하는 것에 대한 사회적 거부감이 크다고 방송경영자가 강하게 믿고 있다고 지적했다. 뉴스 등의 진행자의 경우 남성에게 중심적 역할을 맡긴다, 진행자가 두 명일 때는 남녀가 참여할 수 있지만 1명일 경우 남성에게만 기회가 주어진다는 응답도 있었다. 또한 남성은 연령에 상관없이 키우지만 여성은 연령이 중요하게 작용하여 젊은 여성 위주로 키운다고 지적했다. 이러한 경향은 여성 방송인의 경우 외모가 중시되기 때문에 그러하다고 말한다. 여성의 경우 외모를 중시하기에 나이가 들면 능력과 관계없이 도태되는 경향이 강한데 화면에 나오는 여성은 실력보다 외모로 평가받기 때문에 나이가 많아지면 프로그램 맡기가 힘들어진다는 지적도 있었다. 여성 방송인에 대한 외모 중시로 어떤 방송국에서는 아나운서의 외모가 더 좋다는 이유로 여기자에게 앵커자리를 주지 않는다는 지적도 있었다. 외모가 더 중시되는 간판급 스타의 경우 젊은 여성 중심으로 기용되는데 연령에 따라 외모가 쇠퇴하기에 단기적 기용에 머무는 경향이 강하다고 한다.

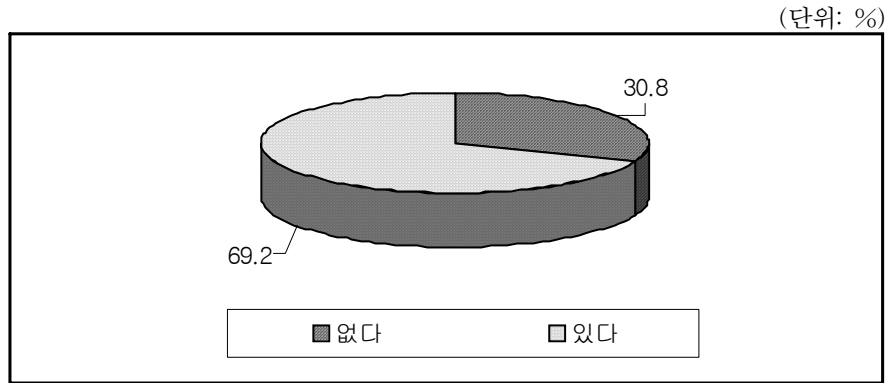
2) 남성적 문화 및 성차별에 대한 생각

방송사의 문화가 남성적이라고 알려져 있는데, ‘방송사 문화 중 어떤 점이 남성적인가’라는 질문에 57.1%가 채용, 승진 체계 등 평가 방식이 그러하다고 응답했다. 또 대인관계 방식이 그러하다고 응답한 사람은 33.9%였다.



[그림 V-1-22] 방송사 문화 중 어떤 점이 남성적인가

‘지금 몸담고 있는 직장에서 남녀차별이 있는가’라는 질문에 69.2%에 해당하는 여성이 ‘그러하다’고 응답했다. 응답자들이 가장 많이 느끼는 차별은 승진에 있어서의 차별로 41.8%가 그러하다고 응답했다. 두 번째는 업무배치에 있어서의 차별을 지적했는데 그 비율은 30%였다. 여성의 능력을 정당하게 평가하지 않는다는 것에 대해서는 20.9%가 응답하였다. 방송사 내에서 성차별을 느끼는 여성들 다수는 입사 이후 자신의 능력에 대한 평가와 관련하여 성차별을 많이 느끼고 있었다. 그리고 이러한 차별은 남성 중심적 방송국 관행과 관련이 있다고 생각하고 있었다.



[그림 V-1-23] 현 직장에서 남녀차별 여부

<표 IV-1-12> 방송사 정규 여성인력 방송사별 현 직장에서 남녀차별 여부
단위: %

방송사 \ 남녀차별	없다	있다	전체	차이검증 (χ ²)
KBS	35.6	64.4	100.0 (101)	n.s.
MBC	25.9	74.1	100.0 (54)	
SBS	23.3	76.7	100.0 (30)	
전체	30.8	69.2	100.0 (185명)	

주) *: $p < .05$ **: $p < .01$ ***: $p < .001$

직장에서의 남녀차별에 대해서는 방송사별 차이를 보이지 않고 있어 남녀차별 문제가 방송사의 심각한 문제임을 알 수 있다. 방송 3사 모두 응답자의 3분의 2나 그 이상의 여성이 직장내 남녀차별이 있다고 응답했다.

앞에서는 차별에 대해서 전반적으로 물었는데, 이번에는 항목별로 차별을 어느 정도로 느끼는가 물었다. 채용시 차별이 있다고 응답한 여성은 57.7%이고 업무배치는 62%, 승진에 대해서는 77.8%가 차별이 있다고 응답했다. 이처럼 방송사 여성들은 승진에 대해서 가장 차별을 많이 느끼고 있었다.

<표 IV-1-13> 채용, 업무배치, 승진에 있어 성차별

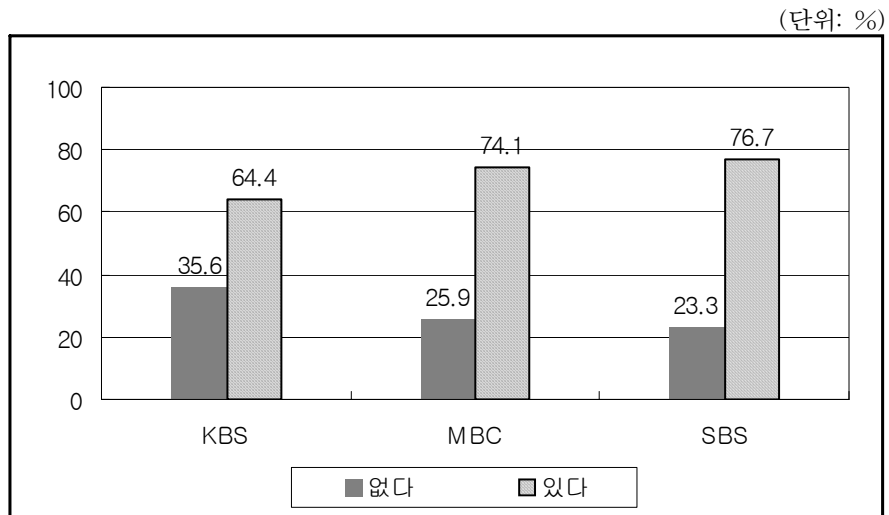
단위: %

	채용시	업무 배치	승진시
없다	12.6	7.6	3.8
거의 없다	18.1	13.6	6.5
보통이다	11.5	16.8	11.9
어느 정도 있다	46.2	53.8	56.2
아주 많다	11.5	8.2	21.6
전 체	100.0(182)	100.0(184)	100.0(185명)

채용시 차별이 있다고 응답한 사람에게 차별의 내용에 대해서 물었다. 방송국의 암묵적 성별 쿼터 47.5%, 성별 능력에 대한 사회적 선입견 37.7%, 채용 시험시 남성 시험관이 다수를 차지 9.8%, 여성의 자질 부족 1.6%로 나타났다. 기타로 제시된 의견은 다음과 같다. 여성이 아무리 뛰어나도 결혼이나 출산이후 일에 대한 의지가 감소하기에 결혼하면 어쩔 수 없다는 생각이 남성 상급자 사이에 자리 잡고 있다는 지적이 있었다. 또, 우리 문화에 남성적인 것이 능력 있는 것이라는 의식이 팽배하다는 지적도 있었다.

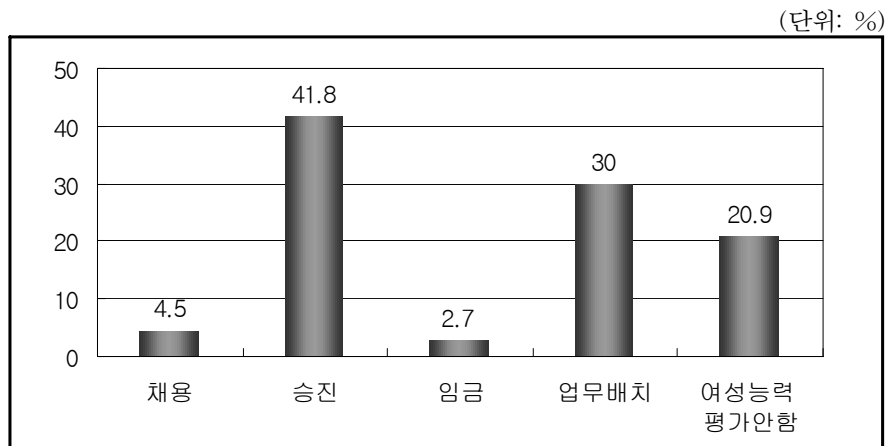
업무배치와 관련하여 차별이 있다고 지적한 사람에게 그 내용을 물었다. 중요한 일은 남성에게 먼저 배치한다는 것에 32.9%, 암묵적으로 성별 업무가 정해져 있음에 32.9%, 여성의 신체적 조건을 이유로 편한 일을 맡기는 경향이 있음에 16.4%, 남성들은 원하는 업무를 받기가 유리하다에 16.4%가 동의하였다. 이외 여성 측의 문제로 지적되는 것은 기혼여성은 힘든 프로그램 배정받기를 꺼린다는 지적도 있었다.

승진과 관련된 차별의 내용은 다음과 같다. 남성을 중요한 업무에 배치시켜 인사고과에서 유리할 수밖에 없음 35.9%, 인사고과에서 남성에게 더 좋은 점수를 줌 34%, 인사고과에 상관없이 남성들을 먼저 승진시킨다가 28.8%였다. 이외에 제시된 의견은 육아 휴직 등이 인사고과에 영향을 미친다는 것이었다.



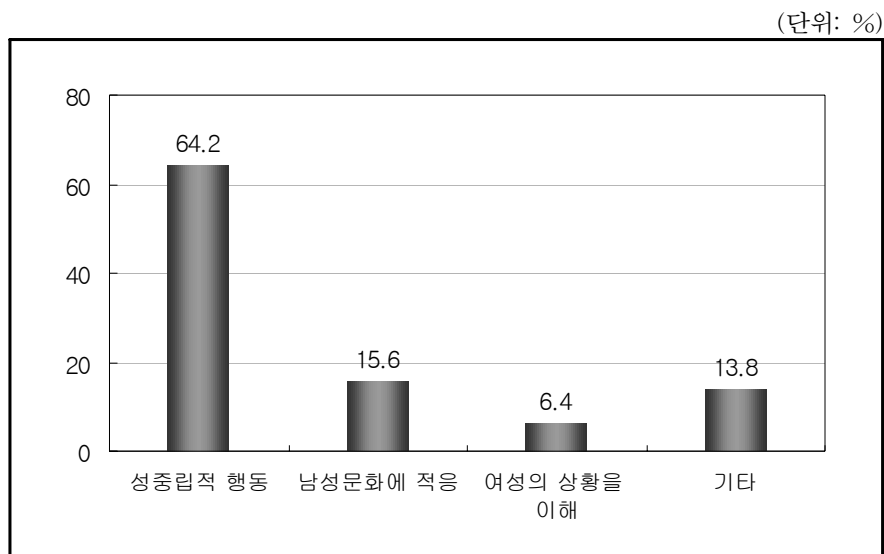
[그림 V-1-24] 방송사별 현 직장에서의 남녀차별 여부

성차별 중 가장 심각한 차별은 무엇인가라는 질문에 대해 승진, 업무배치, 여성 능력을 정당하게 평가하지 않음의 순서로 응답이 나왔다(그림[IV-1-24] 참조).



[그림 V-1-25] 가장 심각한 차별

성차별을 느낀다는 여성에 대해서 성차별에 대처하는 방안에 대해서 물었다. 다수 여성들이 자신이 느끼는 방송사 내 성차별에 대해서 직접적으로 대응하기 보다는 우회적으로 행동하는 것을 알 수 있었다. 성차별에 대응하는 방식으로 64.2%가 여성으로서의 정체체성을 드러내기보다는 성중립적으로 행동한다고 했다. 15.6%는 남성들의 문화에 적응하려고 노력한다고 했다.



[그림 V-1-26] 성차별에 대처하는 방안

여성의 특수상황을 남성들에게 이해시키는 방식을 택하는 사람은 6.4%에 불과했다. 기타 의견으로는 남성보다 더 열심히 일을 하여 능력으로 인정받으려고 노력한다고 하였다. 또 다른 기타 의견은 여자들이 싫어하고 힘들어할 것이라고 생각되는 일을 자원하여 남성과 대등하게 해내 여성에 대한 편견을 없애려고 노력한다고 하였다.

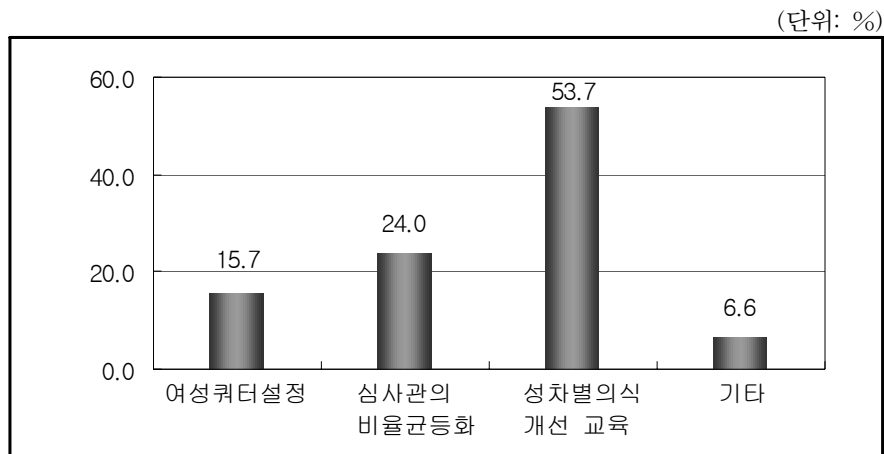
남성이 다수이고, 개인의 업무평가와 승진이 상위직급자에 의해 결정되는 직장에서 성차별 관행에 대해서 직접적으로 대응하기란 쉽지 않을 것이다. 다시 말하면, 상위직급자 다수가 남성이고 자신에 대한 평가를 내리는 남성 상관들에게 소수자 위치에서 성차별과 관련된 불만을 표현하기가 어려울 것이다. 방송사

여성인력은 여타 직장이나 직종 종사자에 비해서 교육수준 등 자질이 높은 여성들이지만 이들이 차별에 대응하는 방식은 역시 우회적이라는 것을 알 수 있다. 전반적으로 이들의 태도는 업무배치나 승진에 있어서 차별을 느끼지만 이것을 공론화하기보다는 불만을 마음에 접어둔 채 자신의 노력을 배가하여 실력으로 인정받고 승부하겠다는 것이다.

기타 의견으로 여성으로서의 정체체성을 자연스레 드러내면서 스타일이 다를 뿐 능력에는 차이가 없다는 것을 보여주려고 한다는 의견이 있기도 했지만 전반적으로는 여성적인 것을 감춘 채 주류를 이루는 남성의 관행과 스타일을 따라서 자신의 능력이 뛰어나다는 것을 보여주려고 했다.

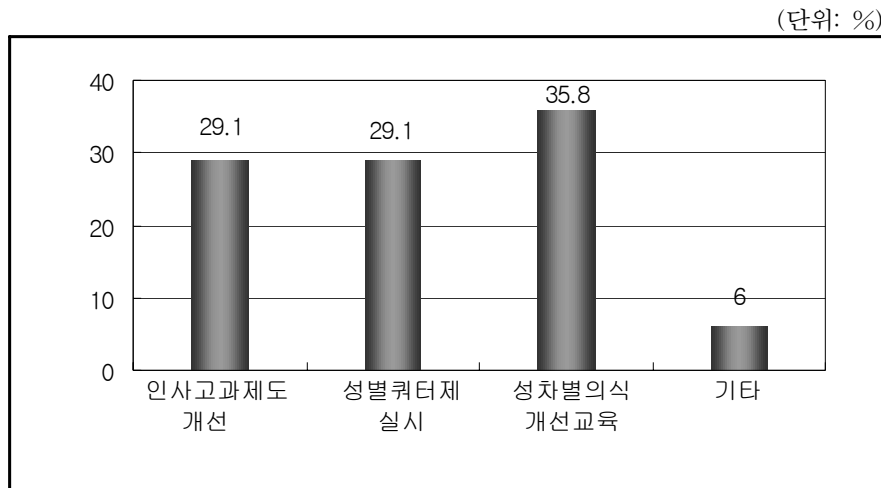
4) 성차별 개선방안

다음으로 채용과 승진에 있어서 성차별을 개선하는 방법에 대해서 물었다. 채용에 있어서 성차별을 개선하는 방법으로 53.7%가 방송 종사자의 성차별 의식 개선 교육이 필요하다고 지적하였다. 24%는 채용 심사관의 남녀비율을 균등화해야 한다고 하였고 15.7%는 여성을 위한 쿼터를 설정해야 한다고 했다.



[그림 V-1-27] 채용시 성차별 개선을 위한 방법

기타 의견으로는 여성을 위한 쿼터를 설정할 필요 없이 성적대로만 뽑으면 된다고 하였다. 이외에 여성 직장인이 남성과 다른 점은 육아에 대한 책임을 과도하게 져야하는 것인데, 육아지원 시스템을 개선하는 것이 중요하다는 의견도 있었다.



[그림 V-1-28] 승진과 관련된 성차별 개선방안

승진과 관련된 성차별 개선 방안에 대해서도 성차별 의식 개선 교육이 필요하다는 응답자가 가장 많은 35.8%로 가장 많은 응답자가 지적했다. 인사고과제도 개선은 29.1%, 승진에 있어서 성별 쿼터제 실시가 29.1%였다. 기타 제시된 의견으로는 여성들이 고위직에 많이 진출해서 승진 심사에 있어서 성별 균형을 이루기를 기다리는 수밖에 없다는 지적이 있었다. 이외에 육아 책임을 많이 지고 있는 여성들의 여건을 고려해 좋은 보육시설의 제공이 필요하다고 하였다. 여성들이 스스로 실력을 쌓아나가야 하며 남성과 동등하게 일하려는 마음가짐이 우선되어야 한다는 지적도 있었다.

여성 중 임원의 비중이 높은 경우 방송사 경영에 어떠한 영향을 미치는가에 대해서 물었다. 여성이 임원을 맡을 경우 채용, 업무배치, 승진에 있어서 차별이 개선되겠는가라는 질문에 73.5%가 도움이 된다고 응답했다. 또 공정한 방송사 경영에 도움이 된다고 응답한 비율은 73.2%였다. 최고 경영자의 철학이 방송사

의 성차별 문화 개선에 미치는 영향에 대해서는 93.5%가 도움이 된다고 응답하여 압도적 다수 여성이 성차별 문화 개선에 있어서 최고 경영자의 역할이 중요하다고 지적하였다.

<표 IV-1-14> 여성임원이나 최고 경영자가 성차별 개선이나 공정 경영에 미치는 영향

단위: %

	여성 임원이 되면 채용, 배치, 승진에 있어서 차별 개선되는가	여성이 임원이 되면 방송사 공정한 경영에 도움이 되는가	최고 경영자 철학이 방송사 성차별 문화개선에 미치는 영향
전혀 도움이 되지 않는다	1.1	0.5	1.1
도움이 되지 않는다	5.9	2.7	-
별 차이가 없다	19.5	23.7	5.4
도움이 된다	55.1	53.8	45.7
많은 도움이 된다	18.4	19.4	47.8
전 체	100.0(185)	100(186)	100.0(184명)

노동조합 가입 여부에 대한 질문에 83.1% 가입하고 있다고 응답했다. 노동조합이 성차별 개선과 여성인력 개발에 도움을 주는가라는 질문에 응답자의 33.9%가 ‘어느 정도 도움이 된다’, 35.9%가 ‘도움이 되지 않는다’고 응답하였다.

마. 결혼 및 가족관계에 따른 변수

<표 IV-1-15> 방송사 정규 여성인력 연령별 자녀수

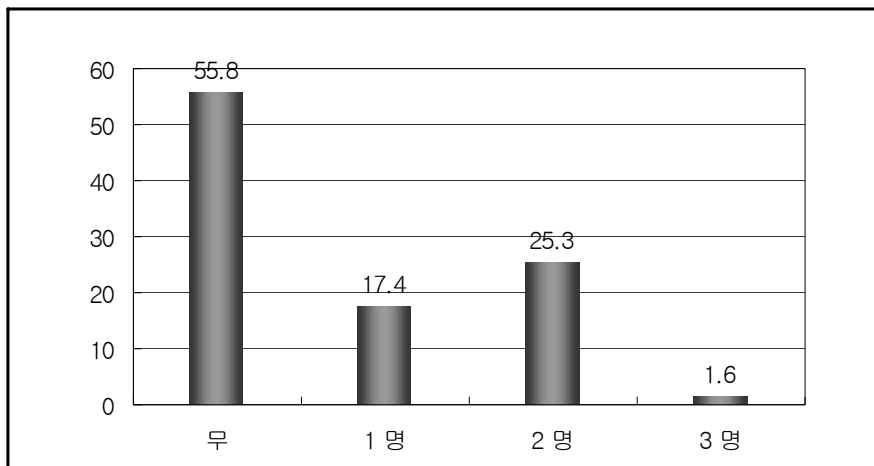
단위: %

연 령 \ 자녀수	무	1명	2명 이상	전체	차이검증 (χ ²)
29세 이하	80.0	20.0	0.0	100.0 (10)	62.494***
30-34세	18.2	68.2	13.6	100.0 (22)	
35-39세	5.6	22.2	72.2	100.0 (47)	
40세 이상	2.1	25.5	72.3	100.0 (47)	
전체	14.4	34.0	51.5	100.0 (97명)	

주) *: p<.05 **: p<.01 ***: p<.001

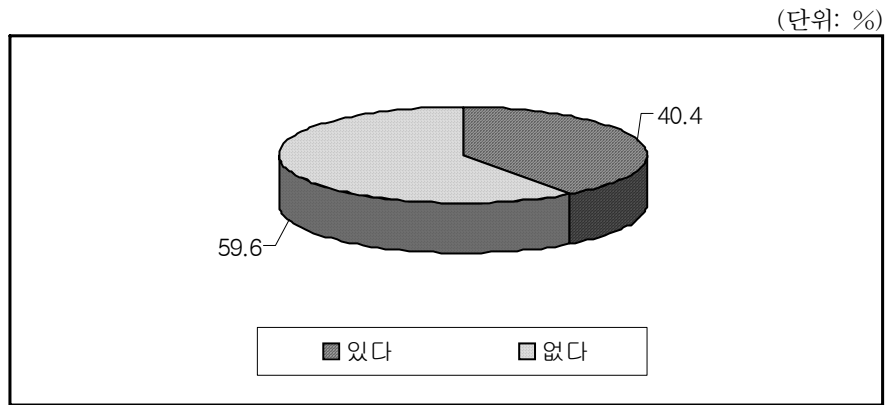
결혼한 여성을 대상으로 연령별 자녀수 분포를 살펴보았다. 20대 여성 중 자녀를 가진 여성은 거의 없었다. 그러나 30-34세에 이르면 대부분 여성에게 자녀가 있다. 이 시기에 방송사 여성들이 집중적으로 첫 자녀를 가지는 것을 알 수 있다. 35-39세에 이르면 자녀가 없는 여성은 소수가 되고 2명의 자녀를 가진 여성이 다수가 된다. 35-39세 시기에 방송사 많은 여성들이 두 번째 자녀를 갖는다는 것을 알 수 있다. 위의 표를 통해서 방송사 다수 여성에게 있어서 30-34세가 첫 자녀 출산·양육시기, 35-39세가 둘째 자녀 출산·양육시기임을 알 수 있다. 전체적으로 30대 방송사 여성에게 육아 부담이 상당하다는 것을 알 수 있다.

응답자 전체 여성 중 44.2%가 1명 이상의 자녀를 두고 있다.



[그림 V-1-29] 자녀 수

이들 중 자녀 양육의 어려움이 많은 6세 이하의 어린 자녀를 둔 여성들은 기혼 중 40.4%에 이르고 있다. 기혼 여성 중 어린 자녀를 둔 여성의 비중이 상당한데 육아와 관련된 어려움이 많을 것으로 짐작된다.



[그림 V-1-30] 6세 이하 어린자녀 유무

<표 IV-1-16> 방송사 정규 여성인력 연령별 만 6세 이하의 자녀 유무
단위: %

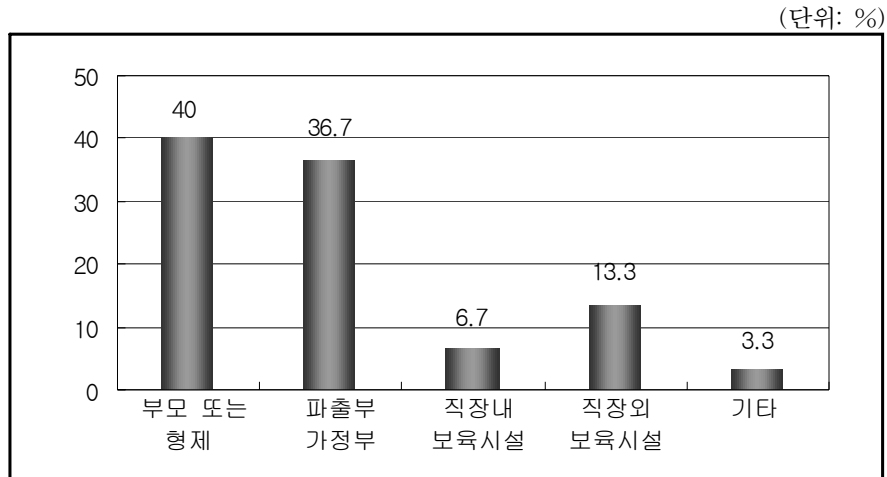
방송사 \ 자녀	없다	있다	전체	차이검증 (χ ²)
34세 이하	40.0	60.0	100.0 (30)	9.140**
35-44세 이하	65.9	34.1	100.0 (41)	
45세 이상	82.4	17.6	100.0 (17)	
1 전체	60.2	39.8	100.0 (88)	

주) *: p<.05 **: p<.01 ***: p<.001

자녀 양육에 있어서 가장 집중적 노력과 관심이 요구되는 6세 이하 자녀 유무는 연령별로 다르게 나타났다. 34세 이하 여성의 경우 60%가 6세 이하 자녀가 있고 35-44세는 34.1%였다. 45세 이상은 17.6%만이 6세 이하의 자녀가 있다고 응답하여 이 연령에서 어린 자녀 양육이 완성된 것을 알 수 있다.

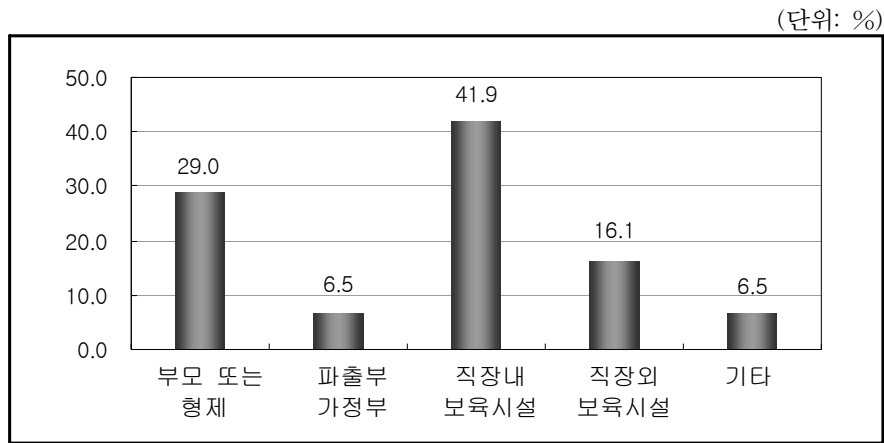
어린 자녀를 돌봐주는 담당자에 대해서 물었다. 이들은 어린 자녀를 시설 보육보다는 개인에게 맡기는 경향이 높았다. 이 점 또한 다른 일하는 여성집단과 다르다. 부모나 형제가 돌보는 경우가 40%, 파출부나 가정부 등 도우미가 돌보는 경우가 36.7%에 달하였다. 76.7%의 여성이 개인 보육을 하고 있어 일반 직장 여성에 비해서 개인 보육의 비중이 높은 것으로 나타났다. 특히 개인 보육은 시설보육의 경우보다 높은 비용을 지불해야 하는데 방송사 여성의 경우 가정도우

미에 의존하는 개인보육 비율이 상대적으로 높은 것은 이들의 소득수준이 높은 것과 관련되어 있다고 할 수 있다.



[그림 V-1-31] 근무시간 중 자녀를 돌봐주는 담당자

어린 자녀가 있는 여성들은 현재 어떠한 방식으로든 보육을 해결하고 있는데, 이들에게 가장 바라는 보육 방식은 무엇인가에 대해서 물었다. 이들이 가장 많이 원하는 보육 방식은 직장 내 보육시설로 41.9%가 이것을 선호하고 있었다. 현실적으로는 36.7%에 달하는 여성들이 파출부나 가정부에 의존하고 있지만 이런 방식을 원하는 여성은 6.5%에 불과하였다. 많은 여성들이 활용하고 있는 개인 육아도우미에 만족하지 않음에도 불구하고 적절한 보육시설이 부재하기 때문에 이것에 의존할 수밖에 없는 것을 알 수 있다. 부모 형제 등 가족에 의존하는 보육 방식을 원하는 사람도 실제 이러한 방식을 사용하는 사람들에 비해서 훨씬 작다. 부모나 형제에게 자녀양육을 부탁하는 사람은 40%인데 이러한 방식을 원하는 사람은 29%에 불과하였다. 현재 개인 보육에 의존하는 여성의 절반 이상이 이것을 원하지 않는다고 응답한 것이다.



[그림 V-1-32] 가장 원하는 보육시설

직장 내 보육시설 설치를 이슈화할 의사에 대해 연령별 차이가 통계적으로 의미 있는 것으로 나타났다. 34세 이하의 연령층에서 보육시설 이슈화에 대해 가장 적극적인 태도를 보이고 있다. 본 질문은 미혼여성도 포함한 것인데 첫 자녀 출산을 앞두고 있거나 첫 자녀 출산 직후에 있는 34세 이하 여성 집단에서 직장 내 보육시설 설치에 대한 관심이 가장 높았다. 어린 자녀 양육이 완성된 45세 이상 연령층에서도 보육시설 설치에 대한 관심이 높았는데 이는 자신의 육아 경험의 어려움을 토대로한 대안의 제시로 해석할 수 있을 것이다.

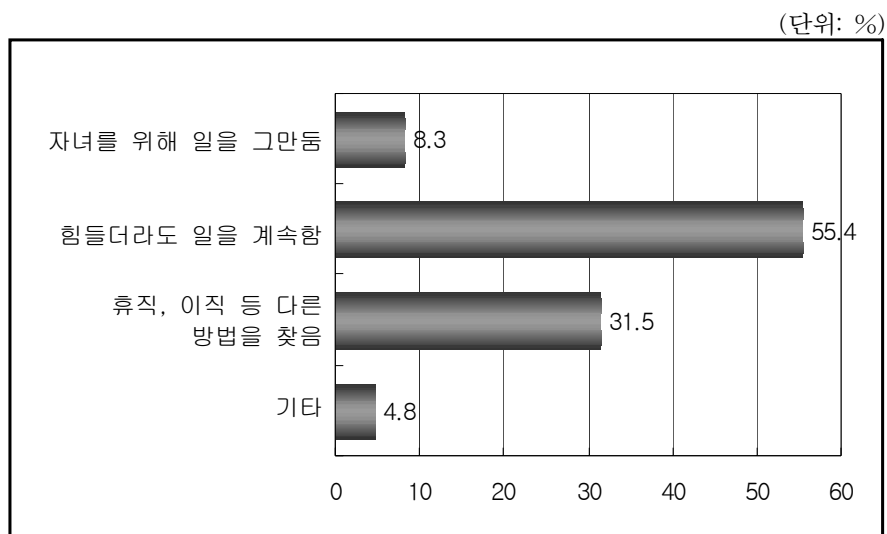
<표 IV-1-17> 방송사 정규 여성인력 연령별 직장 보육시설 이슈화 의사
단위: %

방송사 \ 의사	없다	있다	전체	차이검증 (χ^2)
34세 이하	19.0	81.0	100.0 (101)	11.920**
35-44세 이하	44.4	55.6	100.0 (54)	
45세 이상	38.1	61.9	100.0 (21)	
전체	29.1	70.9	100.0 (175 명)	

주) *: $p < .05$ **: $p < .01$ ***: $p < .001$

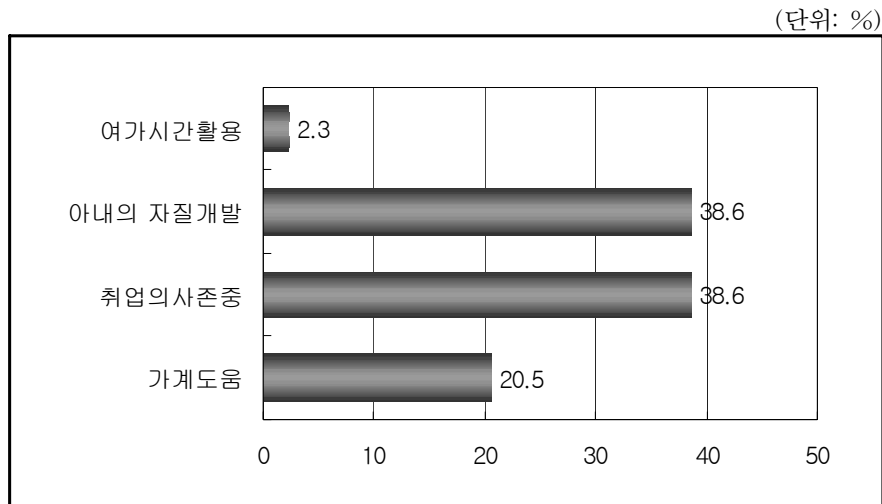
일반적으로 육아는 직장여성이 당면한 가장 어려운 과제이다. 적절한 육아시설이 마련되지 않은 상황에서 직장일과 자녀양육을 병행한다는 것은 쉬운 일이

아니다. 육아와 일을 병행하기 힘든 경우 어떻게 할 계획인가라는 질문에 일을 그만둘 것이라는 비율은 8.3%에 불과하였다. 힘들더라도 일을 계속하겠다는 55.4%, 휴직, 이직 등 다른 방법을 찾는다가 31.5%로 자녀 양육에 어려움에도 불구하고 커리어를 계속 발전시키려는 여성의 비율이 압도적으로 높았다. 이 질문에 대해 자녀 양육이 일과 병행하기 힘들기 때문에 ‘결혼을 하지 않겠다’ 혹은 ‘결혼을 해도 자녀를 갖지 않겠다’는 기타 의견을 제공한 사람도 있었다.



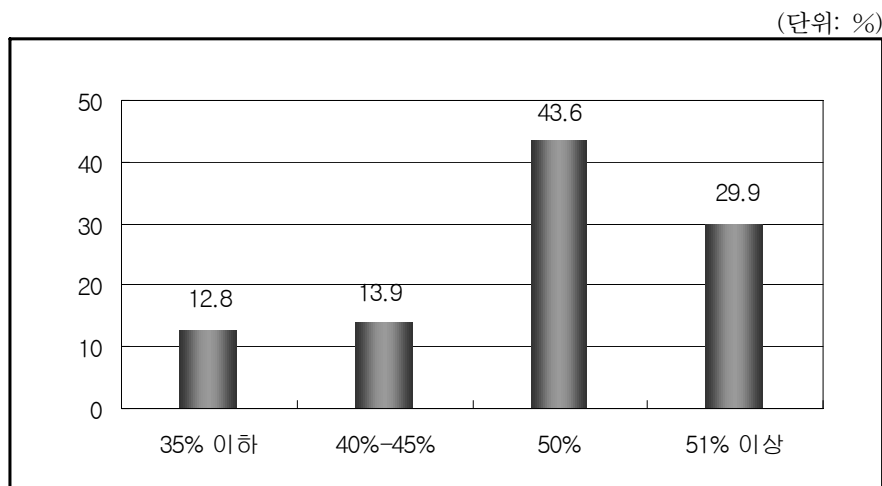
[그림 V-1-33] 육아와 일의 병행이 어려운 경우

기혼 여성이 처한 가족 여건이나 가족의 지원은 여성의 직장 일 수행에 큰 영향을 미친다. 기혼 응답자들의 남편은 아내가 일을 하는 것에 대해 대체적으로 긍정적인 태도를 가지고 있다. 아내가 일하는 것에 대해서 적극적으로 찬성하는 남편이 44.3%이고 찬성하는 사람은 48.5%로 절대 다수의 남편이 아내의 방송직 일에 찬성하고 있다. 남편들에게 아내의 일에 찬성하는 이유에 대해서 아내의 의사와 자질 개발에 대한 존중이 높은 비중을 차지하여 77.2%로 나타났다. 가계에 경제적으로 도움이 되기에 찬성한다는 입장도 20.5%에 달하였다. 하지만 남편들이 여성인력이 직장 생활을 잘 할 수 있도록 가사일 등을 협조하는 것은 아님이 다른 문항을 통해 드러난다.



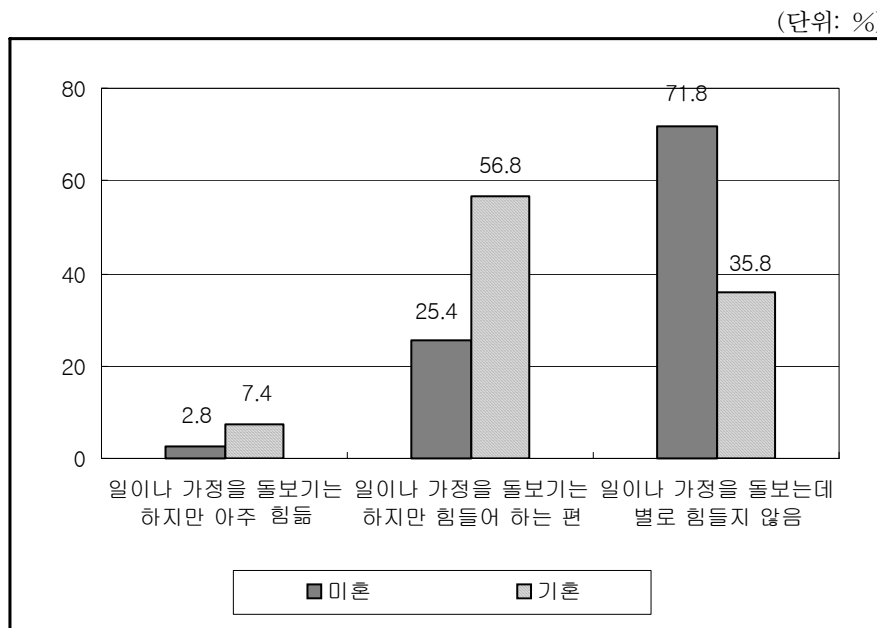
[그림 V-1-34] 남편이 아내의 일에 찬성하는 이유

방송사 정규 여성 인력이 가계 수입에 기여하는 정도는 다른 여성 집단에 비해 높은 편이다. 가계수입의 50%를 기여하는 비율은 43.6%이며 50% 이상 기여하는 비율은 73.5%에 달하고 있다. 그러나 앞에서 보는 것처럼 여성들의 가계수입에 기여도가 높아도 가사나 육아에 대한 부담은 여전히 높다.



[그림 V-1-35] 가구수입 중 기여비율

응답자가 일이나 가정을 돌보는데 있어서 건강상 어려움이 있는가에 대해서 물었다. 응답자의 43.5%는 일이나 가정을 돌보기는 하지만 힘든 편이라고 응답하였고 5.4%는 아주 힘들다고 답하였다. 특히 기혼여성은 64.2%가 힘들다고 답하였다.



[그림 V-1-36] 건강상태

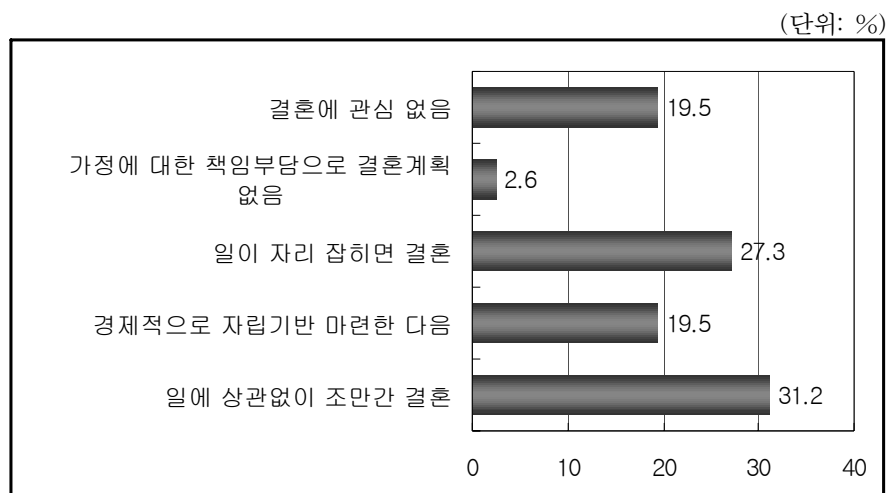
많은 여성들이 보육과 일을 병행하는 어려움을 호소하였고 직장보육에 대해 높은 관심을 보였다. 그러나 현재 방송사는 여성들이 원하는 직장보육 시설을 갖추지 못하고 있다. 직장 보육시설을 갖추고 있는 곳도 있지만 수용인원이 한정되어 있어서 직장 보육시설에 아이를 들여보내기 위해서는 아기를 낳기 전부터 대기하고 있어야 한다고 지적했다. 또 보육시간이 9시부터 6시여서 행정직이나 기술직 종사자들이 이용하기에는 무난하지만 근무시간이 불규칙하고 긴 방송제작 업무 종사자에게는 적합하지 않다고 지적했다. 여성들은 방송제작환경을 고려하여 보육시간을 늘렸으면 좋겠다고 했다.

여성들이 가장 관심을 기울이고 있는 직장보육 시설 설치 문제를 이슈화 할 의사가 있는가라는 질문에 70.6%가 그렇다고 응답했다. 보육 문제에 대해 관심

이 많을 뿐만 아니라 적극적이라는 것을 알 수 있었다. 그러나 보육문제 이슈화 필요성을 느끼지 못하는 여성들은 다음과 같은 이유를 제시하였다.

40.5%는 일부 여성들만의 편익을 주장하는 것은 이기적인 태도라고 생각하며, 23.8%는 여성의 정체성을 강조하는 것이 직장 생활에서 불리하다, 16.7%는 실현 가능성이 없다, 2.4%는 직장에서 이런 문제를 거론하는 것이 눈치가 보임 등이었다. 이들 여성들도 보육문제에 관심이 많고 이슈화하고 싶지만 체념하거나, 회사 내에서 소수자인 여성들이 보육문제를 제기할 경우 발생할지도 모를 불이익에 대해서 걱정하는 것 같았다.

미혼여성을 대상으로 결혼에 대한 계획을 물었다. 대체로 결혼에 대해 긍정적 관심을 보이고 있었지만 결혼에 대한 태도는 과거세대와는 다르게 나타났다. 결혼퇴직제가 보편화되었던 과거 세대의 경우 일과 결혼은 경쟁관계에 있지 않았고 결혼을 위해서 일을 그만두는 것이 일반적이었다. 그러나 최근 세대의 경우 결혼에 관심을 두어도 결혼 못지않게 일에 대해 상당한 비중을 두고 있다. 방송사 미혼 여성 인력 중 일이 자리 잡히면 결혼할 계획이라고 응답한 경우가 27.3%이었다. 결혼에 대해 부정적 입장을 보인 경우는 22.1%였다. 결혼에 대한 태도를 통해서 알 수 있었던 것은 방송사 미혼 여성들은 일에 대해서 적극적 태도를 가지고 있었고 경제적 독립을 추구하고 있었다.



[그림 V-1-37] 미혼여성의 결혼에 대한 생각

2. 여성 방송작가 설문조사

가. 설문개요

여성 방송작가에 대한 설문조사는 2003년 9월 한 달 동안 실시되었다. 방송작가협회 회원 중 여성회원 1272명을 대상으로 하였다. 설문방법은 이메일이 있는 회원에게는 이메일로 설문지 파일을 보내고 이메일이 없는 회원에게는 우편으로 설문지를 발송하였다. 회수된 설문은 총 85부이다. 회수비율이 낮은 것은 현재 활동하지 않은 회원이 많고 따라서 주소도 정확하지 않기 때문이다. 설문지는 부록2에서 제시하였다. 설문내용은 인구학적 사항, 경력, 업무 조건, 비정규직으로서 신분 안정도, 전문성, 그리고 전문화 방안에 관한 것들이다.

나. 설문응답자 특성

설문에 응답한 85명은 다음과 같은 특징을 가지고 있다.

1) 학력

응답자들은 모두 대졸 이상으로 고학력을 보이고 있다.

<표 IV-2-1> 최종 학력

단위: %

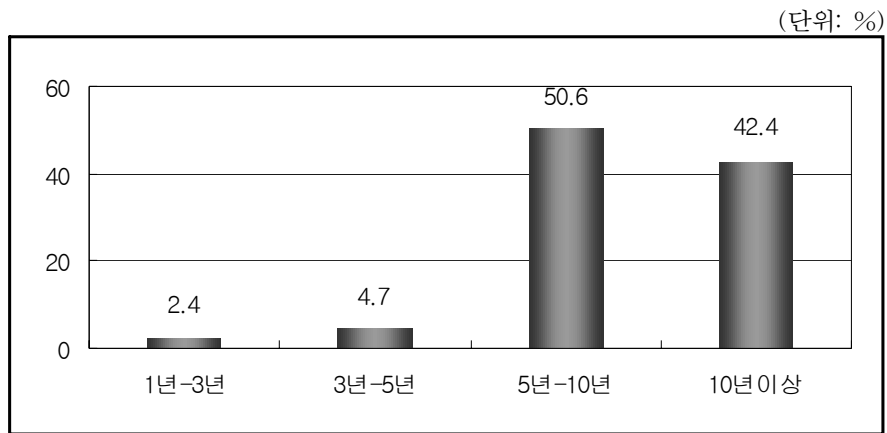
	비율
대학교	81.0
대학원 석사	16.7
대학원 박사	2.4
합계	100.0(84명)

2) 연령

응답자들의 평균 연령은 34.64세이다. 20대가 13명, 30-34세가 38명, 35-39세가 17명, 40대가 14명, 50대가 2명으로 30-34세 연령이 가장 많은 것으로 나타났다.

3) 작가경력

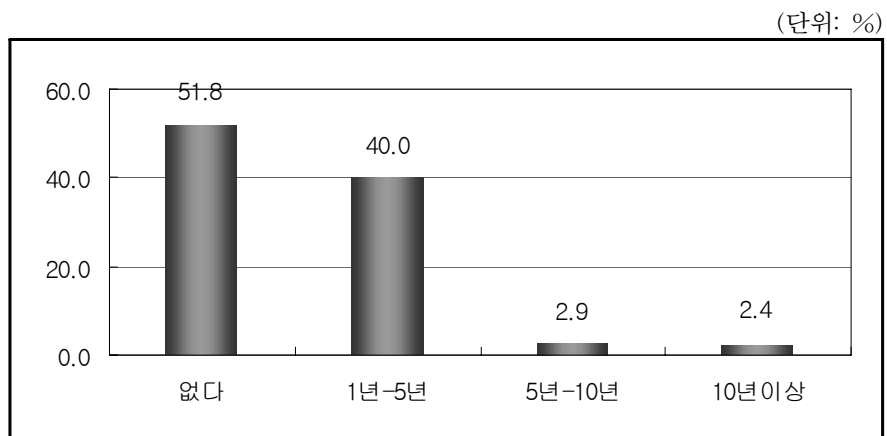
방송작가협회에 가입하기 위해서는 최소한 3년간의 작가경력이 필요하므로 응답자들의 작가경력은 높은 편이며 5년에서 10년 사이의 작가가 가장 많다.



[그림 V-2-1] 작가경력

4) 다른 직장 경험

응답자들의 반 정도는 다른 직장 경험을 가지고 있다.



[그림 V-2-2] 다른 직장 경력

5) 현재 근무 방송사

현재 주로 일하고 있는 방송사는 KBS가 47.6%로 가장 많다.

<표 IV-2-2> 근무 방송사

단위: %

	비율
KBS	47.6
MBC	20.2
SBS	14.3
EBS	6.0
기타	11.9
합계	100.0(84명)

6) 결혼 여부

응답자의 44%가 미혼, 53.6%는 기혼이다.

<표 IV-2-3> 결혼 여부

단위: %

	비율
미혼	44.0
기혼-유배우	53.6
이혼	2.4
합계	100.0(84명)

기혼자들의 경우 배우자의 학력을 조사했더니 <표 IV-2-4>에서 보는 것처럼 응답자들보다 약간 더 높게 나타났다.

<표 IV-2-4 > 배우자의 학력

단위: %

	비율
대학교 졸업	73.3
석사	15.6
박사	11.1
합계	100.0(45명)

이상에서 보는 것처럼 응답자들은 고학력의 여성들이다. 이들은 작가로서의 경력도 높은 편이며 또 반 정도는 작가 이전에 다른 직장 경험을 가지고 있어 사회생활의 경험이 풍부한 편이라고 할 수 있다. 응답자의 반 이상은 결혼한 상태이고 배우자들의 학력도 높아서 전문직 부부라고 볼 수 있다.

다. 업무 조건

방송작가는 프리랜서직으로 정규직과 같이 출근과 퇴근 시간이 정해져 있지 않고 연봉이나 월급의 개념도 없다. 여기서는 방송작가들이 방송 정규직에 비해 임금과 업무시간에 있어 어떤 조건을 가지고 일하는지 알아보기로 한다.

1) 임금

응답자들의 평균 임금은 261만원이다. 이는 비정규직이 의료보험이나 연금 같은 복지혜택을 받지 못함을 고려할 때 높은 임금이라고는 할 수 없다. 무엇보다 응답자들은 모두 작가협회 회원으로 작가협회에 가입하지 않은 3년차 미만의 작가들의 임금을 고려하면 작가들의 평균 임금은 훨씬 낮아질 것이다. 이는 지상파 방송 3사의 2002년도 평균 인건비가 KBS 8213만원, 문화방송 9039만원, SBS 9332만원인 것에 비하면 대단히 낮은 수자이다(조선일보, 2003년 6월 27일: A2).

작가 임금의 특성은 편차가 대단히 심하다는 것이다. 즉 많이 받는 사람과 적게 받는 사람의 차이가 크다. 임금 편차가 합리적인 변수에 의해 생기면 이 자체로 부정적인 현상은 아니므로 임금격차가 나는 요인을 알아보았다. 먼저 경력에

의한 임금차를 보았더니 경력이 오래됨에 따라 임금이 조금씩 높아지기는 했으나 이는 통계적으로 유의미하지 않았다($F=2.105$, $\text{sig}=.129$). 다시 말해 임금체계에 경력이 반영되지 않는다는 것이다.

<표 IV-2-5> 경력에 따른 월평균 임금

단위: 원

경력	인원	평균	최소	최대
3년~5년	4	170.00	150	200
5년~10년	38	258.42	100	600
10년이상	32	276.09	120	500
합계	74	261.28	100	600

다시 작가영역별로 임금차를 보았을 때 드라마 작가가 비드라마 작가에 비해 임금이 높았으나 이도 역시 통계적으로 유의미하지는 않았다($F=1.039$, $\text{Sig}=.359$). 이 결과는 작가의 임금체계가 작가영역이나 경력보다는 개인차에 따라 결정된다는 것을 보여준다. 이러한 체계는 능력에 따른 대우를 받는다는 점에서 장점도 있으나 여기서 능력이라는 것이 대체적으로 시청률을 얼마나 올리느냐에 따라 결정된다고 할 때 문제를 야기 시킨다. 즉 방송의 질을 추구하는 작가가 반드시 높은 시청률을 올리지는 않기 때문이다. 이는 상업적인 운용방식으로 방송의 공영성 추구를 위해 도움이 된다고 볼 수는 없다. 무엇보다 평균적으로 볼 때 작가의 임금이 높지 않고 또한 경력을 임금체계에 반영하지 않는 것은 작가의 전문성을 인정하지 않는 것으로 작가들의 신분을 불안정하게 하는 원인의 하나로 볼 수 있다.

<표 IV-2-6> 작가 영역에 따른 월평균 임금

단위: 원

작가 영역	인원	평균	최소	최대
드라마작가	8	293.75	150	500
구성작가	53	246.42	100	500
기타	10	267.50	150	550
합계	71	254.72	100	550

임금은 작가들에게 가장 큰 불만 요인으로 작가들에게 현재 받는 임금에 대해 어떻게 생각하느냐고 질문했을 때 응답자들은 대체로 현재의 임금이 낮다고 생각하고 있었다.

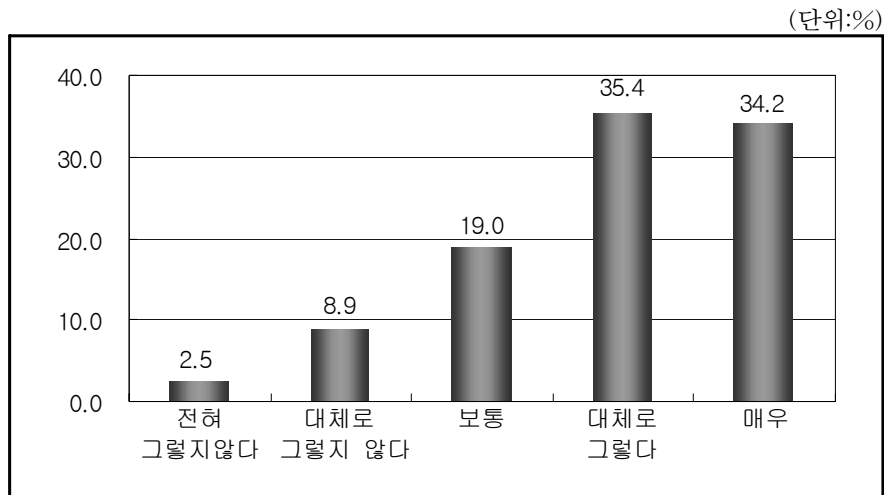
<표 IV-2-7> 임금에 대한 생각

단위: %

	비율
너무 낮다	30.6
약간 낮다	50.6
적절하다	16.5
약간 높다	2.4
합계	100.0(85명)

2) 업무시간 및 업무의 정당성

프리랜서의 근무시간은 별도로 규정되어 있지 않다. 거기다가 작가직의 특성상 근무시간은 대단히 불규칙하다. 조사 결과 작가들이 정규 근로시간에 비해 초과로 일하는 시간은 하루 평균 4.04시간으로 작가들의 업무시간이 긴 것을 알 수 있다. 더구나 업무가 불규칙하여 일이 많을 때는 수면을 제대로 취할 수 없을 때가 많다고 답하였다. 자신들의 업무 시간을 정규직과 비교하면 유사한 분야의 정규직보다 더 일하고 있는냐는 문항에 대해 동의율이 70%이었다.



[그림 V-2-3] 유사한 정규직보다 더 일하고 있는가의 동의 정도

또 현재 참여하고 있는 프로그램 수를 물었을 때 응답자의 40%정도가 두 개 이상 프로그램에 참여하고 있는 것으로 나타났다.

<표 IV-2-8> 참여하는 프로그램 수

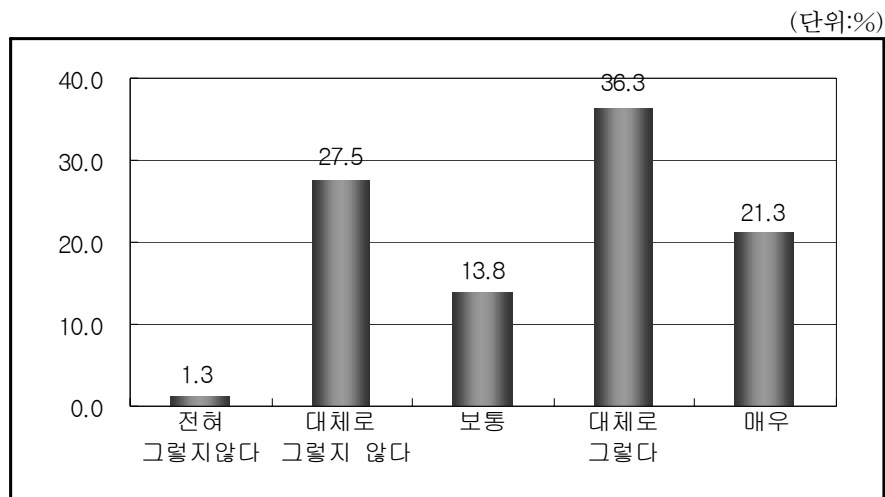
단위: %

	비율
1개	58.7
2개	30.7
3개 이상	8.0
없다	2.7
합계	100.0(75명)

이렇게 한 번에 많은 프로그램을 담당하는 것은 하나의 프로그램 만 해서는 생활이 어렵기 때문이다. 참여하는 프로그램이 많으면 근무시간도 늘기 마련일 것이다.

방송작가의 업무는 다양하다. 본연의 업무는 스크립을 쓰는 것과 그를 위해 취재를 한다든가 자료조사를 하는 것들이다. 하지만 실제에 있어 출연자 섭외라든가 상품 발송 등의 잡무까지 담당하는 경우가 많고 심지어 피디들의 사적인

심부름까지 하는 경우도 있다고 한다(문화일보, 2003-10-26, 19). 방송작가들에게 피디가 자신의 업무까지 작가에게 과도하게 부담시키는가를 물었을 때 과반수 이상이 그렇다고 대답하였다.



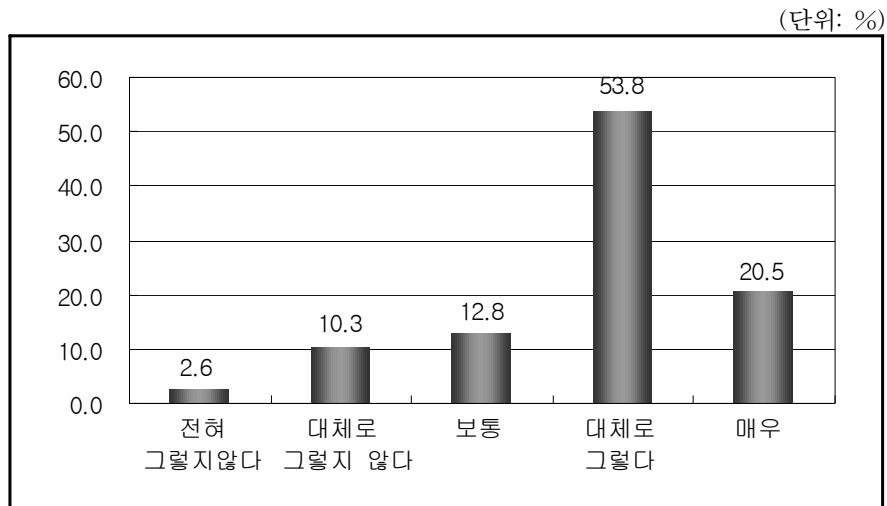
[그림 V-2-4] PD의 업무 부담

라. 신분에 대한 불안감

앞에서 언급한 임금 등의 근무조건은 별로 안정적이지 않다고 할 수 있다. 작가들에게 근무조건과 신분의 안정감에 대해 질문하였을 때 대체적으로 신분에 대한 불안감을 보여주었다.

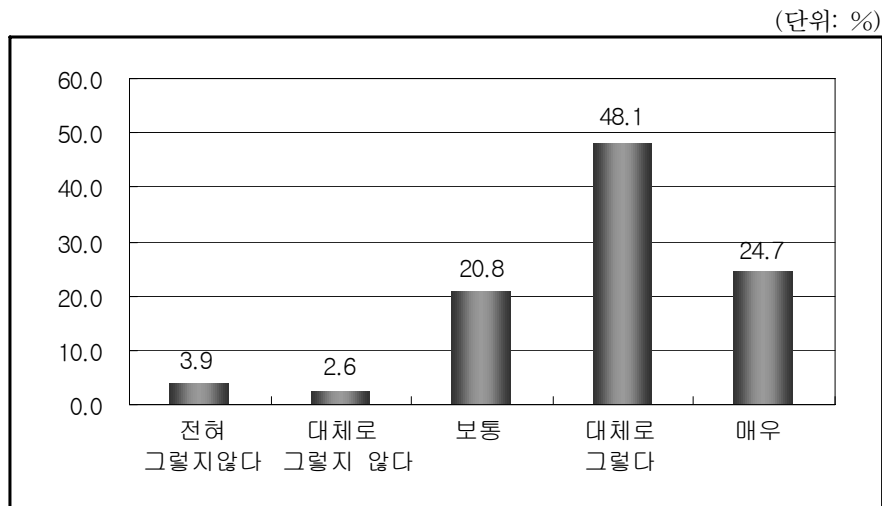
1) 재계약에 대한 불안감

재계약 여부가 불투명하며 불안하다에 대한 동의정도를 물었을 때 74%정도가 그렇다고 대답하였다.



[그림 V-2-5] 재계약 여부가 불투명하며 불안하다에 대한 동의 정도

재계약이 성사되게 하기 위해서 더 많이 일을 하고 있다는 질문에는 73% 정도가 그렇다고 대답하였다.



[그림 V-2-6] 재계약이 성사되게 하기 위해 더 많은 일을 하는가에 대한 동의 정도

2) 비정규직 선택 이유

이렇게 신분에 대해 불안감을 느끼고 있으면서도 이런 취업형태를 택한 이유에 대해 물었을 때 과반수가 선택의 여지가 없어서라고 답하였다.

<표 IV-2-9> 취업형태 선택 이유

단위: %

	비율
나의 상황에 잘 맞아서	37.8
선택의 여지가 없어서	50.0
일을 배워 다른 직업을 얻을 발판을 만들기 위해	1.2
기타	11.0
합계	100.0(82명)

그런데 기타 중에서도 반 이상이 선택의 여지가 없었기 때문이라는 맥락으로 답하여 결국 대부분의 작가가 이러한 취업형태를 선호하는 것은 아니라는 것을 보여준다.

<표 IV-2-10> 기타

단위: %

	비율
계약직이 끝나서	1.2
그냥 그 직업이 하고 싶었고 그 직업의 상황이 그렇기 때문에	1.2
내가 하고 싶은 일을 선택	1.2
방송작가라는 직업에 대한 선호	1.2
방송작가의 대부분의 형태이기 때문	1.2
복수	1.2
우연찮은 계기와 적성	1.2
일이 좋아서, 그러나 다른 형태의 취업이 어렵다	1.2
프리랜서직이므로	1.2
합계	11(9명)

3) 이상적인 취업형태

그렇다면 작가들이 선호하는 취업형태는 무엇이나고 물었다. 가장 많은 응답은 작품당 계약(55.6%)이고 다음이 계약직(28.4%), 그리고 정규직(13.6%)이었다.

<표 IV-2-11> 이상적인 취업형태

단위: %

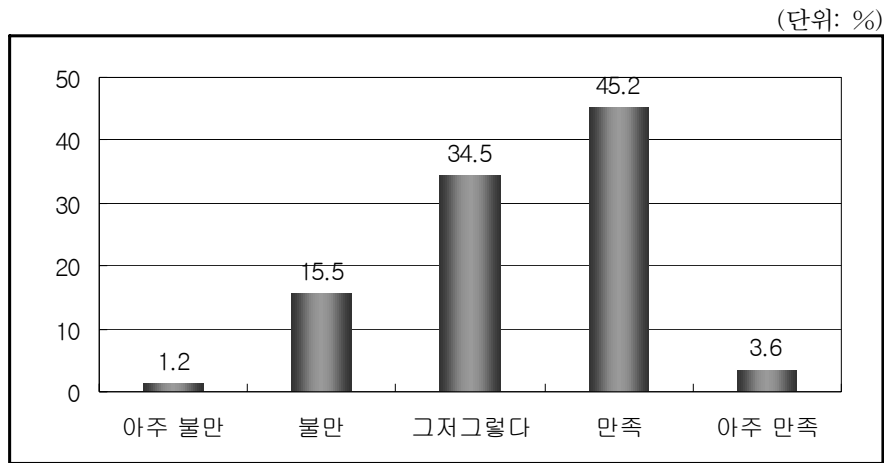
	비율
정규직	13.6
계약직	28.4
작품당 계약	55.6
기타	2.5
합계	100.0(81명)

마. 전문성

이러한 신분과 조건의 불리함에도 불구하고 작가들의 업무 자체에 대해서는 크게 불만을 표하지 않았으며 작가직이 전문직이라고 생각하는 것으로 나타났다.

1) 업무 만족도

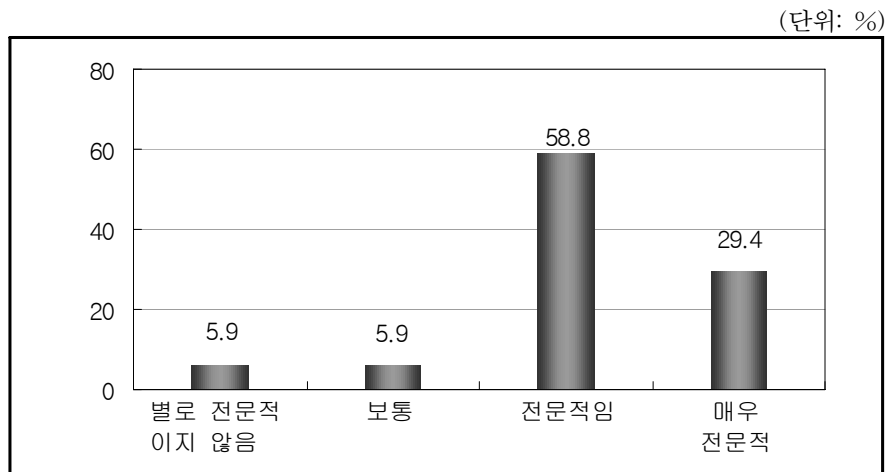
현재 하는 업무에 대해 만족하느냐는 질문에 그렇다가 48.8%이었다. 하지만 그저 그렇다가 34%를 차지하고 그렇지 않다가 16.7%에 불과하여 불만도는 그다지 높지 않았다.



[그림 V-2-7] 현재 업무에 대한 만족도

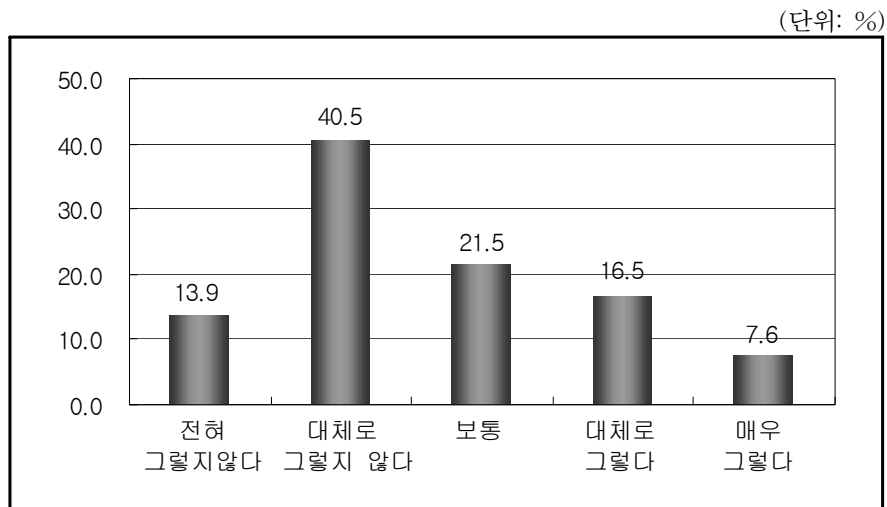
2) 일의 전문성

지금 하고 있는 일이 얼마나 전문적인가 하는 질문에는 88.1%가 전문적이라고 대답하고 5.9%만 아니라고 대답하였다.



[그림 V-2-8] 하고 있는 일에 대한 전문성 정도

정규직은 아니지만 내가 능력만 보인다면 이 분야의 장래는 밝다라는 문항에 대한 동의정도를 물었을 때 63.4%가 그렇다고 답하였으며 그렇지 않다고 답한 사람은 15.9%에 불과했다. 현재 직종은 대우가 좋지 않기 때문에 다른 직종으로 전환하려고 한다는 항목에 대한 동의정도를 물었을 때 54.4%가 그렇지 않다고 답하고 24.1%만이 그렇다고 답하였다.



[그림 V-2-9] 정규직은 아니지만 능력만 보인다면 이 분야의 장래가 밝다에 대한 동의 정도

방송작가 일을 얼마나 계속할 생각이냐는 질문에 대부분의 응답자는 능력을 발휘할 수 있는 한 계속한다고 응답하였다.

<표 IV-2-12> 작가일 계속할 의향

단위: %

	비율
경제적으로 필요하므로 당분간 계속한다	18.8
천직이라고 생각하고 끝까지 계속한다	12.9
더 나은 직업이 생길 때까지 한다	4.7
작가로서 성공 가능성이 보이지 않으면 그만둔다	2.4
능력을 개발/발휘할 수 있는 한 계속한다	55.3
기타	5.9
합계	100.0(85명)

바. 작가직의 여성지배성에 대한 평가

방송작가직은 방송직 중 유일하게 여성이 지배적인 직종이다. 현재 방송작가협회 총회원은 1500여명으로 이 중 여성은 82.2%를 차지한다. 이 중 활발하게 활동하는 회원은 총회원 중 대충 50% 정도이며 그 중에 여성의 비율은 역시 80% 정도 된다고 볼 수 있다(방송작가협회 사무국장 인터뷰, 2003년 10월 25일). 응답자들에게 방송작가직이 여성 위주로 이루어진 이유, 작가직의 여성지배성이 방송에 주는 영향, 그리고 여성작가와 여성주의시각과의 관계 등에 대해 질문해 보았다.

작가가 대부분 여성인 이유에 대해 질문했을 때 과반수가 작가의 프리랜서로서의 불안정한 위치 때문이라고 답하였다. 그런데 기타로 답한 응답자들도 19명 중 18명이 불안정한 위치를 복수응답 중 하나로 답하여 실상은 대부분의 응답자가 여성 작가가 많은 것이 작가의 불안정한 위치 때문이라고 답하였다.

<표 IV-2-13> 작가가 대부분 여성인 이유

단위: %

	비율
자격을 갖춘 남성 인력이 적기 때문	3.5
보수나 대우 등의 근무여건이 좋지 않기 때문	12.9
프리랜서로서의 불안정한 위치 때문	49.4
일의 특성상 여성의 능력이 더 뛰어나기 때문	10.6
PD가 여성 작가들을 선호하기 때문	1.2
기타	22.4
합계	100.0(85명)

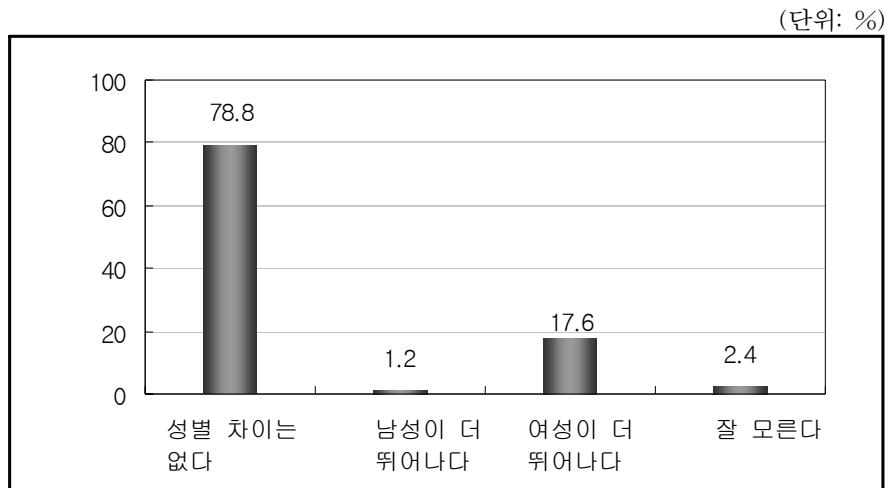
이는 작가직이 여성위주로 되어 있는 것이 여성에게 주어진 특권이라기보다는 남성들이 비워둔 자리를 여성들이 채우는 양상이라는 것을 보여준다. 그만큼 프리랜서직의 불안정성은 이 직종의 바람직성에 치명적인 결함이 됨을 알 수 있다.

<표 IV-2-14> 작가가 대부분 여성인 이유 기타

단위: %

	비율
남자들의 지원율이 절대적으로 낮으므로	2.3
복수(1,2,3)	1.2
복수(1,2,3,4)	1.2
복수(2,3)	1.2
복수(2,3,5)	11.8
복수(3,4)	3.5
복수(3,5)	1.2
합계	22.4(19명)

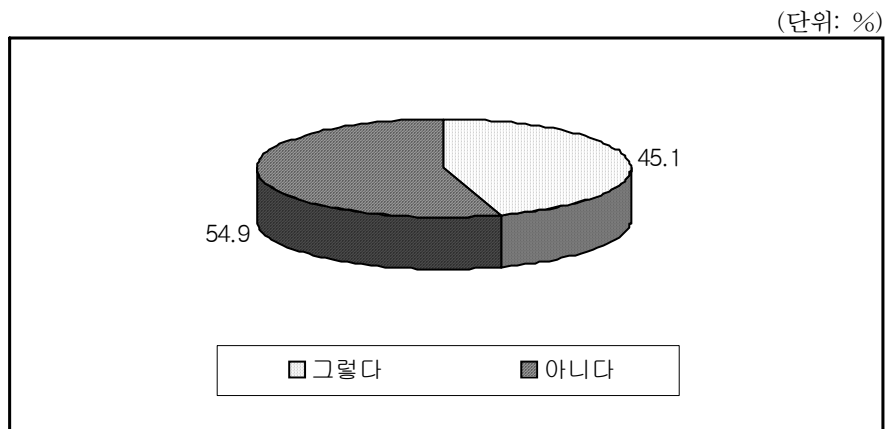
작가직이 여성위주로 이루어진 것이 방송작가 업무의 여성친화성 때문인지를 알아보기 위해 업무 수행 능력에 있어 성별의 차이에 대해 질문했을 때 대부분은 방송작가업무에 있어 성별 차이는 없다고 답하였다. 즉 78.8%가 성별 차이는 없다고 답하였고 17.6%는 여성이 더 뛰어나다고 답하였다.



[그림 V-2-10] 업무 수행에 있어서 성별에 따른 능력

피디가 여성 작가를 남성 작가보다 선호하는가에 대해 질문하였을 때 찬성과 반대가 반반 정도로 갈려서 이에 대해서는 논란의 여지가 있음을 보여준다. 그렇

다고 대답한 응답자들에게 그 이유를 물었더니 가장 많은 사람들이 남성작가를 구하기 힘들기 때문이라고 답하여 실제 여성에 대한 선호보다는 가능한 여성이 많은 것이 피디들이 여성을 쓰는 이유라고 생각하는 것으로 나타났다. 다시 말해 여성작가가 많은 것은 수요 차원에서가 아니라 공급차원에서 이루어지는 것임을 알 수 있다. 두 번째로 많은 응답자는 여성이 피디의 의견을 더 잘 수용하기 때문 을 들어 작가와 피디 사이의 미묘한 관계를 잘 보여준다.



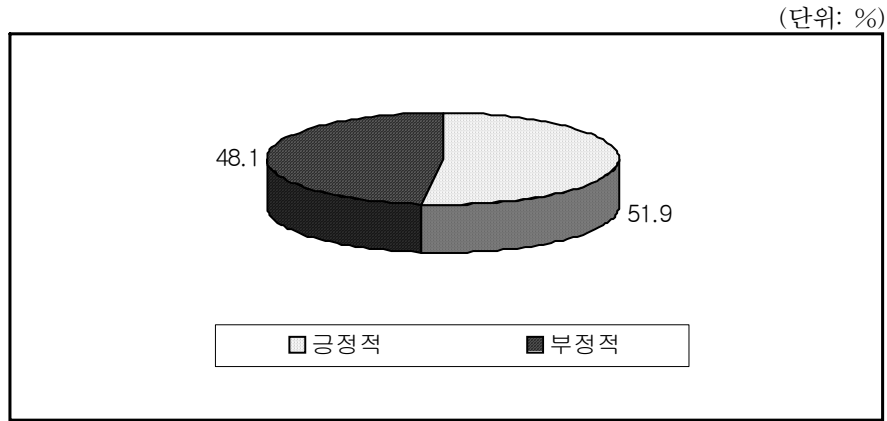
[그림 V-2-11] PD의 여성작가 선호 여부

<표 IV-2-15> 피디들이 여성작가를 선호하는 이유

단위: %

	비율
여성들의 능력이 더 뛰어나기 때문	5.9
여성들이 PD의 의견을 더 잘 수용하기 때문	29.4
여성들이 더 성실하기 때문	11.8
여성 작가가 많아서(남성 작가를 구하기 힘들어서)	32.4
기타	20.6
합계	100.0(34명)

여성작가가 많은 것이 방송에 어떤 영향을 주는지 질문하였을 때 긍정과 부정이 반반 정도로 갈려 이 역시 논란의 여지가 있음을 보여준다.



[그림 V-2-12] 여성작가의 수가 많은 것이 방송에 주는 영향

긍정적이라고 생각하는 이유를 물었더니 61.5%가 여성의 섬세함을 들었다.

<표 IV-2-16> 작가직의 여성지배성을 긍정적으로 생각하는 이유
단위: %

	비율
여성이 창의력이 뛰어나므로	7.7
여성이 작가직에 대한 충성심이 높으므로	7.7
여성이 섬세하므로	61.5
기타	23.1
합계	100.0(39명)

부정적이라고 생각하는 이유는 63.9%가 다양성 결여를 들었다.

<표 IV-2-17> 작가직의 여성지배성을 부정적으로 생각하는 이유
단위: %

	비율
프로그램의 다양성이 떨어진다	63.9
PD와의 권력 관계에서 작가의 힘이 떨어진다	5.6
기타	20.2
무응답	10.3
합계	100.0(36명)

이 외에 기타에서는 방송의 여성화, 편중된 시각 그리고 작업환경개선에 도움이 되지 못함 등이 있다.

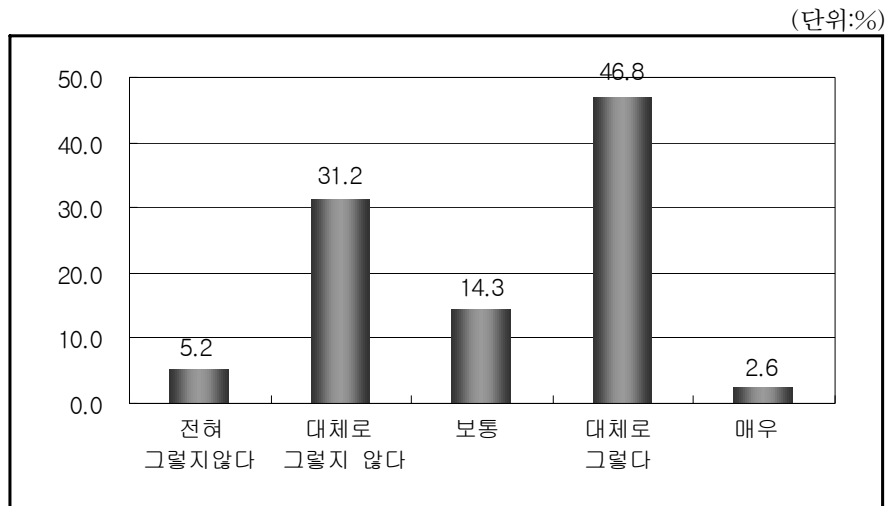
<표 IV-2-18> 작가직의 여성지배성을 부정적으로 생각하는 이유 기타
단위: %

	비율
다양성 발굴이 저해되고 방송작업 환경 개선에 별 도움이 되지 못한다	7.1
방송언어가 여성화된다는	1.2
복수	1.2
시각이 치우칠 염려가 있다	5.9
여성작가 스스로의 경쟁력 저하	1.2
작품의 여성화 경향	1.2
편협된 시각	1.2
합계	20.2(17명)

여성작가이기 때문에 방송에 여성주의적 시각을 도입하려는 노력을 하느냐는 질문에 드라마 작가 중 57.1%가, 비드라마 작가 중 49.4%가 그렇다고 답하였다. 이 문제에 있어 드라마 작가와 비드라마 작가의 태도 차이는 부정적인 응답에서 더 크게 나타나는데 드라마 작가는 그렇지 않다가 21.4%인데 반해 비드라마 작가에 있어서는 그렇지 않다가 36.4%나 되었다. 이는 드라마는 허구인데 반해 사실적인 프로그램에서는 객관성을 유지하려는 작가의 노력 때문인 것으로 보인다.

<표 IV-2-19> 드라마에 여성주의적 시각을 반영하려는 노력
단위: %

	비율
별로 그렇지 않다	21.4
보통	21.4
약간 그렇다	35.7
매우 그렇다	21.4
합계	100.0(14명)



[그림 V-2-13] 드라마 외 프로그램에 여성주의적 시각 반영을 위한 노력

사. 전문화 방안

방송작가들이 작가직이 전문직이라고 생각하나 자신들이 전문직으로서의 대우를 받지는 못하고 있다고 여긴다. 그래서 방송작가직의 전문화를 위해 무엇이 필요한지를 알아보았다.

1) 어려운 점

먼저 업무를 수행하는데 어려운 점을 물었다. 1순위에서는 보수 및 대우 부족과 방송사 직원과의 인간관계가 27.5%로 가장 많았다. 2순위에서는 보수 및 대우 부족이 33.3%로 역시 가장 많았고 방송국 직원과의 인간관계와 과중한 업무 부담이 21%로 다음이었다. 여기서 보면 보수 및 대우 개선에 대한 요구가 가장 절실함을 알 수 있다.

<표 IV-2-20> 업무 수행에 있어 가장 어려운 점 1순위

단위: %

	비율
가정과 직장 병행	20.5
과중한 업무 부담	9.6
보수 및 대우 부족	26.5
PD 혹은 방송사 직원과 인간관계	26.5
시청률에 대한 부담	15.7
기타	1.2
합계	100.0(83명)

<표 IV-2-21> 업무 수행에 있어 가장 어려운 점 2순위

단위: %

	비율
가정과 직장 병행	8.6
과중한 업무 부담	21.0
보수 및 대우 부족	33.3
PD 혹은 방송사 직원과 인간관계	21.0
시청률에 대한 부담	12.3
기타	3.7
합계	100.0(81명)

2) 방송사의 지원

먼저 전문화를 위해서는 방송사 측의 어떤 지원이 필요한가고 물었을 때 1순위가 보수 개선으로 27.4%, 다음이 제작여건 개선으로 16.7%, 다음이 고용조건 개선이 11.8%, 복지개선이 10.6%의 순이었다. 이 외에 재교육, 아이디어 건의의 원활한 통로, 연구 및 교육기회, 자료조사비 지급, 기회비 지급, 방송시간 외 투자하는 시간에 대한 보상금 등을 들었다.

<표 IV-2-22> 작가의 전문화를 위한 방송국의 지원 요구

단위: %

	비율
보수 개선	27.4
고용 조건	11.9
제작 여건	16.7
복지	10.7
스텝의 심리적, 정서적 지원	3.6
기타	29.8
합계	100.0(84명)

3) 방송작가의 권익향상

방송작가의 권익향상을 위해서는 작가협회 활성화(31.8%), 작가노조설립(28.9%), 작가에이전시 설립(25.3%)이 비슷한 비율을 보였다.

<표 IV-2-23> 작가의 권익증진을 위한 방안

단위 :%

	비율
작가협회 활성화	32.5
작가 노조 설립	28.9
작가 에이전시 제도	25.3
기타	13.3
합계	100.0(83명)

3. 소결

본 절에서는 지상파 방송 3사 정규직 여성인력과 여성 방송작가에 대한 설문조사 결과를 분석하였다.

정규직 설문조사에 응답한 여성들은 절반 정도가 KBS, 30% 정도는 MBC, 나머지는 SBS에 근무하고 있었다. 이들은 연령별 구성을 보면 34세 이하의 젊은 층이 다수를 구성하고 있다. 결혼 지위를 보면, 기혼과 미혼이 절반을 구성하고 있다. 연령별로 결혼 상태 분포를 보면 20대에서 30대로 진입하면서 기혼의 비중이 증가하였다. 응답자 중에서는 결혼을 기피하는 여성이 다수이기보다는 일정 연령에 달하면 결혼하고 자녀를 낳은 여성들이 다수였다. 따라서 이들 기혼 여성들이 방송사 전문 인력으로 성장하기 위해서 육아와 일을 병행할 수 있도록 지원하는 제도가 필요하다.

직장경력을 보면 대부분의 경력이 짧은 편인데, 3년 이하의 경력에 3분의 1 정도가 몰려있고, 11년 이하의 경력을 가진 여성이 응답자의 약 60% 정도였다. 조사 응답 여성을 보면 7년에서 12년 정도 근무하면 차장 승진이 시작되고 13년을 지나면 거의 대부분이 차장으로 승진한다. 응답자의 60% 정도가 기자, 아나운서, PD로 일하고 있으며 10% 정도는 카메라, 미술, 기술 등의 방송지원 업무를 하고 있다.

대다수가 정규 근로 시간 외의 초과근무를 하고 있었다. 업무에 투입하는 시간과 노력의 정도가 남성동료와 유사하다고 응답한 사람이 63.6%, 더 투입한다고 한 사람은 24.1%였다. 현재 업무에 만족하는 사람의 비중은 60% 정도였는데, 직종별로 보면 기자, 아나운서, PD와 같은 방송직 근무자와 카메라, 미술, 기술의 지원 업무를 맡고 있는 사람들의 업무 만족도가 기획경영 분야에서 일하는 여성에 비해서 높았다.

현재 차장급 이상의 직급에 있는 사람들은 자신의 승진이 늦은 편이라고 답했다. 현재 직급에서 다른 직급으로의 승진이 가능하냐고 물었는데, KBS와 MBC에서는 다수의 여성이 가능하다고 응답하였으나 SBS에서는 절반의 여성만이 그렇다고 응답했다.

출산, 육아 등 휴직 경험에 대해서 물었는데, KBS와 MBC에 비해 SBS의 경

우는 휴직을 경험해 본 사람의 비율이 낮았다. 직장생활의 어려운 점에 대해 많은 사람들이 지적한 것이 남녀차별, 대인관계, 일과 육아의 병행이었다. 직급별로 직장생활의 어려운 점에 차이가 있었는데, 부장급 이상에서 남녀차별을 가장 큰 어려움으로 꼽았다. 차장급에서는 일과 육아의 병행을, 평사원에서는 일이나 고용과 관련된 문제를 제일 큰 어려움으로 꼽았다.

방송사내 성차별과 관련된 내용은 다음과 같다. 방송업무 수행 능력에 있어서 성별간 차이가 있느냐는 질문에 다수가 없다고 응답하였다. 드라마나 다큐멘터리 분야의 PD 중 여성이 적은 이유에 대해서 편견 때문이라는 의견이 33.5%, 그리고 업무가 힘들어서 여성 스스로가 기피한다는 의견이 29%였다. 또 방송기술 분야에서 여성이 적은 이유에 대해서는 응답자의 3분의 2가 자격을 갖춘 여성이 드물다고 응답하였다. 응답자 여성 중 방송사 내 남녀차별이 있는가라는 질문에 3분의 2 가량이 그러하다고 답했다. 여성들이 차별을 느끼는 점은 승진, 업무배치, 여성의 능력을 정당하게 평가하지 않는 것에 대한 것이다. 여성들은 특히 승진에 있어서의 차별을 강하게 느끼고 있었다.

성차별적에 대응하는 방안에 대해서 다수가 성중립적으로 행동한다고 했다. 이외에 남성문화에 적응하려고 노력한다고 응답했다. 여성이 소수자인 직장에서 전문 인력으로 성장하기 위한 여성의 대표적 전략은 성차별을 느끼고 있음에도 없는 것인 양 행동하는 것이었다. 성차별을 개선방법으로 가장 많은 사람이 성차별 의식을 개선하는 교육이 필요하다고 지적했다.

방송사 여성들의 연령과 자녀수 사이에는 일정한 관계가 있었다. 20대 여성들 대부분은 자녀가 없는 상태이고, 30-34세에 다수가 첫 자녀를 가지고 35-39세에 둘째 자녀를 가진다. 남편들은 대체로 자질 개발이나 취업 의사 존중 차원에서 아내의 일을 적극적으로 찬성하고 있었다. 방송사 여성들이 가계 소득에 기여하는 부분은 상당하여 절반 이상을 기여하는 경우가 70%를 넘었다. 기혼 여성의 40% 정도가 6세 이하의 어린 자녀를 두었고 이들 대부분이 개인보육에 의존하고 있었다. 그러나 부모나 가정부에게 자녀를 맡기는 개인보육에 만족하지 못하는 사람이 많았고, 다수가 직장보육을 원했다.

이처럼 설문조사를 통해서 직종별 성별 구조의 차이, 승진에서 여성의 불리함, 업무배치, 업무관행, 평가제도, 여성복지 등에 있어서 여성들이 느끼는 남성위주

의 성차별적 문화의 존재를 확인할 수 있었다.

여성 방송작가 설문은 방송작가가 많은 잠재력과 동시에 해결해야 할 많은 문제를 포함하는 양면성을 가진 직종이라는 것을 보여준다. 방송작가들은 고학력자이고 전문적인 지식과 소양을 가진 사람들이다. 이들은 한 사회에 커다란 영향을 미치는 방송직 중에서도 방송의 뼈대를 만드는 작가직에 자부심과 소명의식을 가지고 있다. 하지만 다음 프로그램의 재기용에 대해 불안해하고 심지어 프로그램 진행 중에서도 언제든지 해직될 수 있는 신분에 대해 불안함을 표시한다. 또한 업무량이 지나치게 많고 업무의 내용에 있어서도 피디의 업무까지 담당해야 하거나 작가 본연의 업무와 다른 비전문적 업무가 혼재되어 있는 점 등도 불만의 요인이 된다. 가장 큰 불만은 임금이 생계를 해결하기에 불충분하게 책정되어 있다는 것이다. 이러한 신분 불안정, 임금과 전문적 대우의 부족, 과도한 업무량들은 작가가 되기 위한 투자에 상응하지 않고 작가직을 전문직이라 부를 수 없게 한다.

중요한 것은 이러한 작가직의 전문성 결여가 작가가 대다수 여성이라는 것과 무관하지 않다는 것이다. 우선은 한국 사회에서 여성들은 2차적인 부양인이라는 사실이 이러한 직종에 여성을 공급하게 된 원인이다. 하지만 우리 사회의 가족구조가 급속히 변하고 있어 여성들의 경제적 부담이 늘어나고 있기 때문에 많은 여성작가들은 이러한 조건에 더 이상 만족하지 못한다. 그럼에도 불구하고 고학력 여성이 노동시장에서 절대적으로 불리한 한국 사회 구조상 많은 여성작가들은 울며 겨자식으로 작가직을 고수하고 있는 것이다. 작가의 대다수가 여성이라는 사실은 작가직의 고용조건을 올려야 한다는 사회적 동의를 이끌어내기 어렵게 한다. 이는 여성지배적인 직종이 전문적으로 인정받지 못하는 사회적 관습과도 관련이 있다고 할 수 있을 것이다. 작가직이 진정한 전문직이 되기 위해서는, 그리고 여성방송인력의 전문화를 위해서는 작가직이 좀더 안정적이고 수익적으로 전환되어야 할 것이다.



결론 및 지상파 방송 여성인력의 전문화 방안

1. 결론	107
2. 방송사 여성인력의 전문화 방안	110

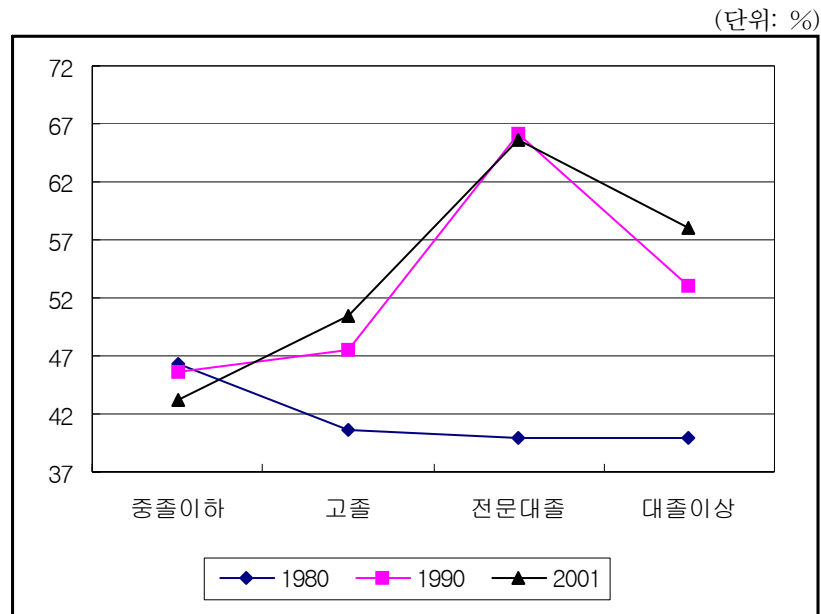


1. 결론

앞에서 지상파 방송노동시장의 특성과 여성인력현황 및 방송사의 여성인력 채용과 업무배치, 승진의 구조, 그리고 이에 영향을 미치는 방송사 문화의 특성에 대해 알아보았다. 지상파 방송사는 여러 모로 특권적인 장소이다. 방송3사로 대표되는 지상파 방송사는 진입하기가 하늘에 별따기이며 일단 진입하면 안정적인 신분, 높은 연봉과 사회적 영향력까지 보장된다. 이 중에 여성은 극히 소수이고 그래서 여성 방송인력은 더욱 특권적인 위치를 부여받게 된다. 하지만 이는 단지 표면적인 관찰일 뿐이다. 소수로서의 여성은 역할이나 영향력에 있어서도 소수집단일 뿐이다. 여성의 저변이 넓지 않을 때 여성은 승진이나 업무배치에 있어서 불리한 입장에 처할 수밖에 없다. 즉 여성이 하는 일의 영역에 있어서나 오를 수 있는 직급은 한계가 있다. 무엇보다 방송사의 업무 관행과 문화는 대단히 남성적이다.

어떤 면에서 방송사의 남성지배성은 사회평균보다 높다고 할 수 있다. 이는 성별 인력구조를 볼 때나 회사 문화적인 면에서 볼 때 다 해당되는 것인데 10%의 여성 비율은 우리 사회의 다른 직종과 비교해 보더라도 현저히 낮다고 할 수 있다. 이는 방송사가 특권적 위치를 가지고 있다는 사실과 무관하지 않다. 방송은 공공적이고 사회적 영향력이 크기 때문에 남성적인 것으로 여겨져 온 것이 사실이다. 중요한 것은 사회가 바뀔 때도 불구하고 방송사는 변화에 있어 뒤처지고 있다는 것이다. 최근에 들어 핵심 방송직에 여성 채용 비율이 높아진 것이 사실이나 이는 전체 10% 비율을 변화시킬 정도로 의미 있는 것은 아니다. 여성인력구조를 보면 이것이 확실히 드러나는데 KBS 같은 경우 20년 이상 여성 근속자의 비율이 10년 미만 여성 근속자의 비율보다 더 높다. 80년대 대졸 여성 취업 비율이 지금보다 훨씬 낮았던 것을 고려하면([그림 V-1]) 방송국의 문턱은 오히려 더 높아지고 있는 셈이다. 여성의 소수화는 직급이 올라감에 따라 더 심각해진다. 여성이 방송국 사장이 되는 법이 없는 것은 물론이고 국장이나 부국장 급에서도 거의 존재하지 않는다. 이는 이러한 직급에 걸맞는 근무연한을 가진 여성이 없기 때문은 아니다. 물론 이러한 여성 인력풀이 남성보다 작은 것은 사실이다. 하지만 그보다는 그동안 여성에게는 이러한 직급을 맞을만한 경력훈련을

시키지 않은 것이 더 중요한 이유이다.



[그림 V-1] 여성의 학력별 노동시장 참여율

남성이 다수인 방송사 인력구조는 방송의 남성적 함의와 더불어 방송 관행과 문화를 대단히 남성적인 것으로 만들어 왔다. 방송국 관행과 문화의 남성화는 남성인력의 양적 우위보다 훨씬 더 심각하게 성차별적인 요소로 작용하고 있다는 것이 본 연구의 발견이다. 물론 이 둘은 서로의 경향을 강화한다. 그 중 남성적 문화는 업무를 하는 방법이나 평가의 기준을 남성적인 것으로 규정하게 한다. 따라서 방송국에 있어서의 성차별은 자명하지 않을 수 있다. 기준자체가 남성적인 것이라면 남성적인 작업방법과 지도력이 요구되는 상황에서 남성들이 여성들보다 우세할 수밖에 없기 때문이다. 이 때문에 여성이 어쩌다 팀장의 위치에 올랐을 때도 이 여성팀장의 평가는 그다지 좋지 못하다. 이 여성은 남성적 지도력을 결여하고 있기 때문이다. 이처럼 방송국에서 일하는 방식은 하나이다. 방송국은 성별 다양성을 인정하지 않는다. 여기서 여성들이 생존하는 방법은 ‘비’여성으로 서이다.

설문조사에서 여성인력들은 자신이 여성임을 부각시키려 하지 않는 것이 생

존전락이라고 하였다. 이는 심층면접에서도 재확인되어 한 여성은 자신이 여성임을 잊고 살았다고 말하기도 했다. 이러한 직장문화에서 여성 고유의 특성이 묻힐 뿐 아니라 여성 고유의 상황도 억눌려야 한다. 예를 들어 여성의 모성 역할은 직장에서 결코 거론할 것이 못된다. 사회적으로는 고학력 여성에게 부과되는 가부장이데올로기가 더욱 심한 상황에서(이미정, 2002) 방송사 여성들의 정체성은 이처럼 분열적일 수밖에 없다. 이러한 현실의 결과가 극명하게 드러나는 예가 직장 내 보육시설의 미비이다. 피디나 기자 같은 방송직은 근무시간이 불규칙하기 때문에 특수한 형태의 직장 내 보육시설이 필요함에도 불구하고 방송3사는 보육시설을 마련하고 있지 않거나 있다 하더라도 충분한 규모로 지원하지 않고 있다. 그래서 방송사의 여성인력들은 결혼과 출산을 최대한 미루거나 포기한다. 출산에 까지 이르는 여성들도 여성적 의무를 회사 몰래 치르느라 업무에 전력질주하기를 스스로 포기하는 경우도 많다. 방송국이 여성에게 좋은 직장인 것은 사실이다. 그러나 그 반대급부는 때로는 자신의 여성성을 포기해야 할 정도로 결코 적지 않다. 한 여성피디는 외동딸이 어렸을 때 아침마다 우는 아이를 떼어놓고 눈물에 굴절되어 울통불통한 여의도의 블록을 걸었다고 회고한다.

정규직에 있어서 여성고용에 인색한 방송사는 비정규직에 있어서는 여성에게 전폭적으로 의지하고 있다. 즉 대표적 비정규직 방송직인 방송작가직은 여성이 80%정도를 점유하고 있다. 이러한 방송작가직의 여성지배성은 방송작가직의 열악한 근무조건과 대우와 전혀 관련 없다고 할 수는 없다. 이는 방송작가가 대부분 여성이기 때문에 방송작가의 대우를 열악하게 하고 있다는 의미에서는 아니다. 하지만 방송작가직의 대우가 열악함에도 불구하고 고학력의 여성인력이 지속적으로 공급되고 있다는 의미에서는 그러하다. 여성들이 방송작가직에 지원하는 것은 여성이 주부양자가 아닌 사회적 구조나 고학력 여성들의 취업난이 심하다는 점이 가장 큰 이유가 될 것이다. 물론 능력만 인정받으면 오히려 성차별이 없이 좋은 대우를 받을 수 있다는 것도 중요한 이유이다. 하지만 이러한 스타시스템은 소수의 스타를 만들어 낼 뿐이고 다수의 여성들은 저임금과 과도한 근무에 시달리고 있다. 또한 사회구조의 변화에 따라 많은 여성들은 실제로 주부양자의 역할을 담당하고 있으므로 방성작가가 여성 위주이기 때문에 지금의 대우를 지속할 정당성은 없다. 무엇보다 방송작가직은 방송의 뼈대를 만들어 내는

전문직종이고 이에 상응하는 대우가 필요할 것이다. 그럼으로써 여성방송인력의 전문화도 이루어 질 것이다.

본 연구에서는 통계자료와 설문조사, 심층면접 등 가능한 한 모든 수단을 동원해 방송사인력구조의 성적 결정과 방송사 문화의 성차별성을 객관적으로 밝혀보고자 하였다. 그러는 가운데 자료의 미비나 설문조사의 한계 때문에 완전한 객관성을 확보하는데 어려움이 있었다. 그럼에도 불구하고 이 연구의 의의는 겉으로 당연해 보이는 것 속의 성차별 구조와 문화를 밝혀냈다는데 있다. 자본주의 사회가 능력별 대우라는 겉모습 안에 많은 차별구조를 숨기고 있듯이 방송사는 능력에 따른 대우와 적성에 따른 배치라는 명분 하에 많은 성차별적 구조를 가지고 있다. 이는 많은 여성들이 느끼고 있는 바이나 남성위주적 관행과 평가방법 속에 표현의 기회를 얻지 못하고 있었다. 혹은 일부 여성들은 남성적인 가치를 내면화하여 성차별적 구조를 여성의 능력이나 의지 부족으로 간주하기도 한다. 이러한 가치의 남성화 아래서 방송국은 같은 남성지배적 구조를 지속적으로 재생산해내고 있고 단순히 인력구조 뿐만 아니라 방송의 내용에까지 영향을 미치고 있다. 이러한 상황은 방송의 인력구조와 내용이 성평등적으로 전환하기 위해서는 방송국의 가치와 문화 자체가 바뀌야 함을 역설해준다. 즉, 방송의 성평등성을 위해서는 방송 인력의 의식을 전환할 수 있는 외부적 담론의 중재가 필요한 것이다.

2. 방송사 여성인력의 전문화 방안

가. 여성인력 전문화의 정의와 필요성

방송사의 인력구조의 특성은 성별로 큰 차이를 보인다는 것인데 즉 남성이 인력의 대부분을 차지하고 있으며 높은 직급으로 올라갈수록 남녀의 비율 차는 더욱 벌어진다. 이러한 성별에 따라 차이가 나는 구조는 우리사회 전반에 걸쳐있는 현상이지만 방송사는 특히 방송의 공공성, 권위성, 기술연관성 때문에 더 남성지배적이 되고 있다고 할 수 있다. 근래에 와서 성차별에 대한 사회적 관심의

고양으로 인해 성별에 의한 고용불평등은 조금씩 줄어들고 있는 추세이다. 방송사에서도 이러한 분위기를 반영하여 채용에 있어 여성의 비율을 늘리고 있다. 하지만 이러한 노력은 아직 미진하다고 할 수 밖에 없는데 전체 비율에 있어서도 아직 성별의 차이는 크지만 특히 방송의 실제 영향력에 있어서 성별 차이는 개선의 여지가 많기 때문이다. 다시 말해 여성인력은 방송경영에 있어서도 방향을 결정할 만한 영향력을 가지지 못하고 있고 방송제작에 있어서도 부분적인 역할밖에 수행하지 못하고 있다. 여성방송인력의 전문화 방안은 이러한 상황을 주목하고 이를 개선할 수 있는 방향으로 추진되어야 할 것이다.

방송인력의 전문화는 자신이 종사하고 있는 분야의 특수성의 이해와 이에 적절한 능력의 배양을 통해 그 분야의 발전과 나아가 방송사와 방송의 경쟁력에 이바지할 수 있도록 하는 것을 말하며 이는 장기적이고 체계적인 훈련과 재교육을 통해 이루어질 수 있다. 여성인력의 전문화는 여성인력의 지위와 힘을 높이기 위한 목적을 가지는 동시에 궁극적으로 지상파 방송 전체의 전문성과 효율성을 높이기 위한 목적을 가진다. 즉 저활용되거나 사장되는 여성의 능력을 십분 활용하고 전문적 능력을 높임으로써 방송국 전체의 전문인력풀을 증가시키고 따라서 방송국 전체의 생산량을 높일 수 있기 때문이다.

현재 방송사에서 여성인력의 문제점은 전체 남녀 비율에 있어 절대적인 소수에 머무르고 있다는 양적인 문제와 방송사의 좁은 문턱을 통해 방송사 진입에 성공한 여성들에게 좀더 전문적이고 영향력 있는 역할이 주어지지 않는다는 질적인 문제로 나눌 수 있다. 양적인 문제와 질적인 문제는 밀접히 관련되어 있는데 결국 양적인 열세가 질적인 열세의 중요한 요인이 된다고 하겠다. 양적인 문제 외에 여성의 질적인 열세의 원인은 무엇보다 방송사의 성별 역할 구분과 관련이 있다고 할 수 있다. 앞의 방송인력 설문조사에서도 잘 나타나듯이 방송사 문화는 성별에 의해 할 수 있는 일과 없는 일, 해야 할 일과 하지 말아야 할 일을 결정하는 경향에서 성차별적이라고 할 수 있다. 이는 초기에는 더 심하여 피디나 기자는 모두 남성이었고 여성은 아나운서 정도에만 진출할 수 있을 정도로 직종도 성별에 따라 구분하는 경향이 강했지만 이제 성별에 의한 직종 구분은 많이 사라져가고 있다. 대부분의 방송직종에서 남성의 비율이 여성보다 높은 것은 사실이지만 여성에게 완전히 닫혀있는 직종은 존재하지 않는다.

하지만 같은 직종 안에서도 분야별로 성별에 의한 구분은 여전하다고 할 수 있다. 예를 들어 피디 중에서도 드라마와 연예 분야에서는 여성 피디가 거의 없고 기자 중에서도 정치나 경제 분야 담당 여성 기자는 거의 없다. 나아가 같은 분야를 담당해도 다시 성별에 의해 역할이 나뉘는 경우도 있다. 예를 들어 남녀 앵커가 공동진행을 할 경우 남성 앵커와 여성 앵커의 역할과 중요도는 차이가 있다. 남성앵커는 뉴스 전달과 해설을 하지만 여성앵커는 단지 읽고 전달을 할 뿐이다. 이러한 역할 분담은 여성이 남성과 같은 직종에 진출하더라도 여성의 전문화를 막는 벽이 된다. 이런 맥락에서 여성의 전문화는 여성이 다양한 직종에 진출하는 것 뿐 아니라 다양한 역할을 수행하는 것을 말한다. 또한 여성이 대부분을 차지하는 직종인 방송작가직의 경우 그 직종 자체가 폄하되는 경우가 있는데 이 경우에는 이 직종 자체의 전문화를 모색할 필요가 있다. 여기서 방송직에서 여성인력의 전문화를 위해 핵심 부분에서 여성 역할 증대, 여성이 소외된 직종에 진출, 그리고 여성위주 직종의 전문화의 방법으로 나누어 생각할 수 있다. 이 장에서는 각 직종별로 전문화를 막는 요소들을 찾아보고 그 해결방법을 모색해보기로 한다.

1) 핵심 부분에서의 여성 역할 증가

여성인력의 전문화 방안의 하나는 방송에서의 여성의 영향력을 높이는 것이다. 이를 위해서는 제작에 있어서는 여성이 핵심적 프로그램을 담당하도록 하고 보도에 있어서는 여성의 편집권과 가시성을 높이며 경영에 있어서는 여성의 경영 참가를 늘리고 결정권을 높이는 것이 필요할 것이다. 우리는 이를 핵심부분에서의 여성 역할 증가로 명하고 이를 여성 앵커의 전문화, 여성 피디의 핵심 장르 진출, 여성인력의 경영결정권 증가로 나누어 논하기로 한다.

가) 여성 앵커의 전문화

텔레비전 뉴스의 공신력이 점점 높아지고 있는 가운데 텔레비전 뉴스 앵커의 중요성도 높아지고 있다. 텔레비전 뉴스의 뉴스 가치와 권위가 높아지는 만큼

뉴스 앵커의 권위와 신뢰성도 높아지고 있다. 영어로 뉴스 앵커라는 단어는 뉴스를 단순히 전달하는 것이 아니라 뉴스를 선택하고 해석하는 저널리스트의 개념을 가진다. 한국 텔레비전에서 뉴스 앵커는 아직 이러한 용어의 개념에 맞는 역할을 하고 있지는 않으나 이러한 역할에 대한 요구가 높아져가고 있는 것이 사실이다. 방송의 언론적 역할이 커갈수록 앵커의 역할은 신문의 편집장의 역할에 가까워 질 것이다.

그런데 한국 텔레비전 뉴스에 있어 여성 앵커는 아직도 뉴스의 꽃이다. 다시 말해 여성 앵커는 앵커가 가져야 할 전문성보다는 미모와 젊음으로 평가받는 경향이 많다. 앵커가 한 방송사의 뉴스 공신력을 결정할 수 있을 만큼 앵커의 방송 영향력이 클 때 미모에 의해 평가받는 여성 앵커는 전문화되었다고 할 수는 없다. 연령과 외모에 의한 여성앵커의 등용은 뉴스 모니터에 의해 잘 드러난다. 2001년과 2002년 여성부의 의뢰로 여성개발원에서 수행한 텔레비전 모니터 연구에 의하면 저녁 9시 뉴스(SBS는 8시)에 있어 남성 앵커는 40,50대 인데 반해 여성 앵커는 20,30대였으며 아침 뉴스에서는 남성은 30,40대, 여성은 20대였다. 외모에 있어서도 여성 앵커가 남성보다 더 화려한 것으로 나타났다(이수연, 2002, 11-12).

이처럼 여성 앵커를 외모와 젊음은 여성 앵커의 역할의 중요성과 상쇄되는 결과를 가져온다. 전술한 모니터 연구를 보면 남성 앵커와 여성 앵커가 공동으로 진행하는 뉴스에서 남녀의 역할 비중은 차이가 난다. 남성 앵커는 여성 앵커보다 더 많은 뉴스 아이템을 담당하고 말하는 시간도 더 길다. 역할의 차이는 앵커가 담당하는 뉴스의 주제나 중요도를 고려할 때 더욱 커진다. 남성 앵커는 여성 앵커보다 중심적인 뉴스를 담당하는 비율이 높고 정치 뉴스를 많이 보도한다. 반면에 생활 뉴스의 경우 여성 앵커가 보도하는 비율이 높다. 남성 앵커가 담당하는 뉴스 주제를 빈번한 순으로 늘어놓으면 정치-사회-문화-경제/과학-생활정보의 순이고 여성 앵커의 경우 사회-문화-정치-경제/과학-생활정보의 순으로 성별로 담당하는 뉴스 주제에 차이가 있음을 알 수 있다. 뉴스 아이템의 중요성을 나타내는 취재기자 동반여부에서도 남성 앵커가 취재기자를 동반한 뉴스아이템을 담당하는 경우가 여성앵커의 경우보다 많다(Ibid., i). 결론적으로 여성 앵커는 ‘보조 앵커’의 역할에 머무른다고 할 수 있다.

여성 앵커가 남성 앵커의 보조적인 역할을 하는 것은 전술한 대로 방송사의 성별 역할 분담과 많은 관련이 있다고 할 수 있다. 뉴스는 공적인 프로그램이고 따라서 여성이 할 수 없다는 것이 초기 방송관계자들의 생각이었다. 여성이 뉴스를 하면 신뢰도가 떨어진다고 생각했기 때문에 초기의 뉴스는 남성들의 전유물이었다. 여성이 뉴스에 등장한 것은 70년대 중반의 일인데⁵⁾ 이는 방송관계자들의 자연스러운 의식 진화의 결과라기보다는 미국에서 바바라 월터스 같은 여성 앵커의 인기에 자극받은 방송사 최고경영자의 혁신적인 아이디어였다고 할 수 있다. 여성 앵커 혼자 뉴스를 진행하게 된 것은 80년대의 일인데⁶⁾ 이 역시 미국에서 여성 앵커의 활약에 자극을 받은 최고경영자의 용단이었다고 한다. 여성 앵커는 이처럼 돌연히 탄생하였지만 그 이후의 발전은 정체되어 있다고 할 수 있다. 대부분의 경우 남성 앵커의 보조 앵커의 역할로 머무르고 있을 뿐 아니라 시청률을 올리기 위한 소모성 자원으로 사용되기도 한다. 즉 시청률이 떨어지고 있거나 시청률을 올리거나 할 때 신선한 이미지의 여성 앵커를 기용함으로써 시청자의 관심을 끄는 분위기 메이커의 역할로 이용되기도 한다(MBC 여성앵커 심층면접, 2003-10-17).

무엇보다 여성 앵커의 전문화를 막는 것은 여성 앵커에게 언론인으로서의 훈련 기회를 부여하지 않는 것이다. 우선 남성 앵커들은 대부분 기자 출신인 반면에 여성 앵커들은 아나운서 출신을 더 많이 기용함으로써 뉴스 취재 경험 같은 기본적인 뉴스보기의 안목에 대한 훈련이 결여되기도 한다. 아나운서 출신을 앵커로 기용하는 것은 뉴스 전달 능력, 즉 발음, 강세, 고저장단, 그리고 문장 끊는 방법, 문장 해석력 같은 말하는 능력을 우선함으로써 뉴스의 편집자 보다는 전달자로서의 여성 앵커를 원한다는 것이다. 물론 아나운서 출신의 앵커도 다양한 시사 프로그램이나 토론 프로그램의 경험을 십분 활용할 수 있지만 그런 경우에도 현장 취재 경험이 필수적이기 때문에 앵커로 기용하기 전에 그러한 훈련 기회를 부여할 필요가 있다. 현장 취재 경험은 사회의 흐름을 읽고 시사 논점을 이해하고 뉴스로서 사안의 중요성을 파악하는 안목을 키워준다. 이러한 현장 경험

5) KBS가 76년 여의도로 사옥을 옮기면서 박찬숙 아나운서를 저녁 9시 뉴스에 공동 진행자로 기용하였다.

6) 1983년 MBC의 박영선 앵커가 심야 뉴스를 혼자 진행하기 시작하였다.

이 없이 앵커로 발탁되는 경우 단순히 뉴스를 읽을 뿐이지 뉴스를 장악하지 못하고 앵커로서의 수명이 짧을 수밖에 없다.

다음으로 여성 앵커의 전문화를 위해 필요한 것은 장기적이고 체계적인 훈련과 개발 프로그램을 통해 관록 있는 앵커를 만드는 것이다. 이는 남성 앵커에게도 해당되는 사항이지만 여성 앵커의 경우 더욱 강조되어야 할 이유는 여성 앵커들이 단명하기 때문이다. 오랜 기간의 경험을 축적한 경력이 훌륭한 앵커의 필수 조건이라면 40대의 여성 앵커가 존재하지 않는 현재의 상황에서 여성 앵커의 전문화는 이루어지기 힘들다. 항상 젊고 신선한 여성 앵커를 추구하는 분위기에서 오래된 여성 앵커의 상품가치가 없다면 40,50 대의 남성앵커에서 볼 수 있는 관록을 여성앵커에게서 기대할 수는 없다. 따라서 여성 앵커를 일회성이 아닌 장기적 자원으로 간주하고 키우는 태도가 필요하다. 이는 여성 앵커를 채용에서부터 재교육에 까지 인력자원관리의 시각으로 일관성 있게, 지속적으로 수행할 필요를 말한다. 앵커에게 필요한 자질에 대한 기준을 만들고 그에 맞는 인력을 선발하며 선발한 인원을 지속적으로 교육, 지원하는 태도가 필요할 것이다. 현재의 상황에서 여성 앵커의 전문화를 위해 가장 필요한 것은 여성 앵커가 경력을 키울 있도록 하는 것이다. 이를 위해 수시적인 재교육과 함께 외국연수 등 장기적인 재교육도 필요하다. 또한 뉴스 프로그램으로 인지도를 얻은 여성 앵커를 오락 프로그램에 기용하여 앵커로서의 전문성을 흐리게 하지 말고 일관적인 경력관리를 통해 스타 앵커를 키우는 것도 필요하다.

훌륭한 여성 앵커를 키우기 위해 가장 필요한 것은 여성 앵커를 소모성 인력으로 보는 태도를 극복하는 것이다. 이는 여성 앵커가 뉴스 데스크의 분위기를 살리는 장식물이 아니라 전문적인 뉴스진행자임을 인식하는데서 시작한다. 또한 여성 앵커의 시각이 뉴스를 선택하는데 있어 남성의 일방적인 시각을 보충하거나 대안을 제시할 수 있는 꼭 필요함을 인식하여야 한다. 이는 정치 뉴스 등을 남성 기자나 앵커만 담당하게 하는 관습과도 연관이 되는데 여성이 정치 뉴스를 담당함으로써 정치 뉴스를 보도하는 시각에 새로운 변화를 가져올 수도 있다. 여성 앵커를 뉴스 선택과 해석에 꼭 필요한 자원으로 인식한다면 텔레비전 뉴스의 모습에도 상당한 변화가 올 것이다. 지금처럼 관록 있는 여성앵커가 희귀한 상황에서 남녀 앵커 공동진행 뉴스는 관록 있는 남성 앵커와 그의 관록에 미치

지 못하는 여성 앵커의 결합을 벗어나지 못한다. 만약 주름이 여성 앵커의 소양과 관련 없는 것이라는 동의가 이루어진다면 관록 있는 여성 앵커의 출현과 함께 여성 앵커 = 보조 앵커의 공식은 사라지게 될 것이다.

현재의 젊고 미모의 여성앵커 공식은 시청자들의 요구라기보다는 방송사 자체의 관습적인 태도에서 연유한다고 할 수 있다. 전술한 방송사의 성별 역할에 대한 전형적인 사고가 넓은 의미에서 이러한 태도까지 포함한다고 할 수 있기 때문이다. 남성 주도, 여성 보조의 사고는 방송사 문화를 규정짓는 사고라고 할 수 있는데 이는 방송사가 오히려 사회전반의 변화를 쫓아가지 못하고 있다는 것을 보여준다. 뉴스의 공동 진행이 관록 있는 남성 앵커와 젊은 여성 사이에 이루어져야 한다는 것은 대단히 한국적인 관습이다. 성별 역할 전형을 벗어나는 다른 형태의 조합, 예를 들어 40대의 여성 앵커와 30대의 남성 앵커, 두 명 이상의 남녀 혼성 앵커팀, 혹은 같은 성의 복수 앵커팀 등이 좀더 역동적이고 변화 있는 뉴스의 모습을 보여줄 수도 있을 것이다.

여성앵커의 전문화를 위한 마지막 제언은 여성 앵커의 발전을 위한 방송사의 지원과 투자이다. 여성 앵커는 고소득과 사회적 위치가 보장되는 전망 받는 직종이다. 하지만 개인적인 차원에서 볼 때 사회의 성별 역할 구조를 벗어나기는 힘들다. 즉 가사와 육아의 의무에서 여전히 자유롭지 못하다. 앵커의 업무가 강도 높은 시간과 노력의 투자를 요구하기 때문에 가정과 일의 양립은 쉽지 않다. 이는 남성 앵커들의 경우에도 마찬가지지만 여성들이 가사와 육아의 주담당자로 간주되는 우리의 현실에서 여성 앵커들의 경우 개인적인 가정생활은 선택의 대상이 되는 경우가 많다. 우리의 방송사 문화는 여성의 가정적 의무를 개인적 책임으로 간주하고 있다. 그래서 여성이 가정 혹은 육아라는 짐을 방송사로 끌어들이지 않는 상황에서만 여성을 기용하고자 한다. 이러한 상황에서 여성 앵커의 자리는 개인적으로 많은 것을 희생할 것을 전제로 한다. 혹은 앵커의 자리 자체가 희생의 대상이 되기도 한다. 여성 앵커들이 가정을 포기하지 않으면서 경력을 키워나가기 위해서는 방송국에서는 크고 작은 배려가 필요하다. 작게는 방송사에 수유실을 마련하거나 크게는 사내 보육시설을 활성화하는 것도 있다. 또한 육아휴직을 실용화하고 휴직 후에도 재기용의 기회를 준다든가 육아가 커리어에 결정적인 부담이 되지 않도록 해야 한다. 이 모든 것은 단순한 규칙의 변화

에 의해서가 아니라 여성앵커를 비롯한 여성방송인이 모두 가정과 직업을 조화롭게 수행할 권리가 있다는 것을 인정하는 방송문화의 개선에서 비롯될 것이다.

나) 여성 피디의 핵심 장르 진출

방송의 핵심 역할 중의 하나가 뉴스나 시사프로그램을 통한 언론의 역할이라면 다른 핵심 역할은 드라마나 연예 프로그램을 통한 오락을 제공하는 역할이다. 오락적 역할이 방송의 본질과 어떤 관계에 있든지 간에 현실적으로 오락적 역할은 시청자가 방송에서 기대하는 가장 중요한 역할이라고 할 수 있다. 이런 의미에서 오락프로그램은 대중의 영향력이 가장 크다고 할 수 있고 오락프로그램을 만드는 피디의 역할은 대단히 중요하다고 할 수 있다. 그런데 현재 지상파 3사에서 오락프로그램 피디의 대부분은 남성이다. 그리고 현재 오락프로그램은 다분히 성차별적인 것으로 나타난다.

위에서 언급한 2001, 2002년 여성부의 텔레비전 모니터 연구에서 드라마, 시트콤, 그리고 쇼 등 오락프로그램의 모니터 결과는 다음과 같은 점에서 성차별적이다(이수연, 2002, ii-iv). 먼저 드라마에서는 등장인물들의 평균 연령이 성별로 차이가 난다. 즉 여성인물들이 남성인물들보다 젊고 여성인물들은 20대에 편중되어 있다. 등장인물의 외모, 성격, 태도도 고정관념적으로 묘사되고 있는데 즉, 여성인물들은 외모가 단정하고 날씬/매력적인 면에서 50%가 넘는 고정관념도를 보였고 남성인물들은 성격에 있어 너그럽고, 합리적이며, 강한 의지를 갖는 데서 높은 고정관념도를 보였다. 남녀관계를 보면 여성이 남성에 의지하는 관계, 남성이 여성을 지배하는 관계, 평등한 관계, 여성이 남성을 지배하는 관계, 남성이 여성에 의존하는 관계의 순으로 나타나 남녀관계의 묘사가 평등하지 못한 것으로 나타났다. 장면의 묘사에 있어서도 여성은 가정에서 가사를 담당하고 남성은 직장에서 일을 하는 경우가 많은 등 성 고정관념적이었다. 성차별적 대사나 장면을 보았을 때 가부장 중심적인 요소를 가진 것들이 가장 많았다.

시트콤은 전반적으로 드라마보다는 성평등적이라고 할 수 있다. 그러나 여전히 성차별적인 요소가 존재하고 있는데 연령에 있어서 여성인물이 남성인물보다 젊고 외모 단정하며 날씬/매력적인 것은 드라마와 다름이 없었다. 성격, 태도

에 있어 고정관념도는 드라마에 비해 낮은 편이다. 남녀관계를 보면 남녀평등관계, 여성이 남성에 의존, 여성이 남성을 지배, 남성이 여성에 의존, 남성이 여성을 지배하는 경우의 순으로 나타나는데 남녀평등 관계가 많아 평등적이라고도 할 수 있지만 여성의 남성의존도 많아 전형성을 벗어나지 못하고 있음을 보여준다. 장면분석을 해보면 남성이 성고정관념적으로 묘사되는 장면의 여성이 성고정관념적으로 묘사되는 장면에 비해 훨씬 높았다. 성차별적인 대사나 장면은 성폭력/성적 대상화의 요소가 가장 많다.

오락프로그램을 보면 가장 성차별적인 면은 출연자들 사이의 역학관계로 일방적인 남성우위로 되어있다. 진행자의 수에 있어 남성의 수가 여성의 수의 1.5배이다. 더 중요한 것은 성별에 따라 진행자의 중요도가 다르다는 것이다. 즉 남성진행자가 진행을 주도하고 여성진행자는 장단을 맞추는 등 보조적인 역할에 머무른다. 진행자 외에 다른 출연자를 봐도 남성들이 주도적인 역할을 하며 여성들은 보조적 역할을 하거나 때로는 대사도 없이 소품처럼 앉아서 웃기만 하는 역할을 하기도 한다. 남녀 출연자들의 상호관계를 보면 남성이 여성에 우월한 태도를 취하는 경우가 많고 때로는 공격적이기까지 할 때도 있다. 더 심각한 것은 여기서 사용되는 유머가 여성을 성적 대상으로 삼는 경우가 많다는 것이다. 이 외에도 여성을 비하하기도 하며 카메라로 여성의 몸을 클로즈업하거나 위아래로 훑는 등 시각적인 여성의 몸의 대상화도 일어나고 있다.

이처럼 오락프로그램의 성차별성을 부인하기는 힘들다. 더구나 이 성차별 정도가 2001년과 2002년 사이에 비슷한 수준으로 유지되고 있어서 성차별성이 상규적인 것임을 보여준다. 여기서 오락 프로그램의 성차별성과 남성피디들의 오락프로그램 점유 사이에 상관관계를 의심하게 된다. 물론 오락프로그램의 성차별성을 남성피디의 오락프로그램 점유 때문으로만 설명하는 것은 무리가 있다는 반론이 있을 수 있다. 첫째, 남성은 성차별주의자, 여성은 성평등주의자로 규정하는 것은 성별에 대해 근원주의적(essentialist)인 사고라는 것이다. 남성도 성평등의식을 가지고 있을 수 있고 동시에 여성도 성차별적 의식을 가질 수 있기 때문이다. 둘째, 방송은 현실반영적인 속성을 가지고 있고 따라서 현사회의 성차별적인 속성을 반영할 수밖에 없다. 따라서 오락 프로그램의 성차별성은 누가 방송을 만드는가의 문제가 아니라 어떻게 만드는가의 문제이며 현재의 시청

를 지상주의 하에서는 성차별적인 프로그램이 만들어질 수밖에 없다는 것이다. 이 두 주장은 다 설득력을 가진다. 특히 텔레비전이 시청률의 영향에서 벗어날 수 없다는 점을 고려하면 더욱 그러하다.

하지만 질문을 바꿔서 여성피디들이 다수 오락프로그램에 진출함으로써 오락 프로그램의 성차별성을 개선할 있냐고 묻는다면 다수의 사람들은 긍정적으로 대답할 것이다. 첫째 여성이 남성보다 높은 성평등의식을 가지게 되는 것은 여성의 생물학적 성 때문이 아니라 여성의 생활체험 때문이다. 여성은 여성이기 때문에 성차별을 경험하게 되고 그 체험은 성평등적 사고를 고양시키게 된다. 둘째 방송이 사회를 반영하는 것이 사실이나 동시에 방송은 사회개혁적 잠재력을 가진다. 방송은 사회의식에 종속되기도 하지만 사회의식을 바꿀 수 있는 권위와 영향력을 가진다. 사회의 개선을 위해 끊임없이 노력하는 것은 방송의 의무이다. 또한 시청률과 공익성은 반드시 서로 충돌하지는 않는다.

그럼에도 불구하고 현재의 상황은 회의론자들의 주장을 지원하는 면이 있다. 즉 소수의 여성 드라마와 연예 피디들의 프로그램이 특별히 여성주의적이거나 성평등적인 시각을 보여주는 것은 아니기 때문이다. 하지만 이는 회의론자의 주장대로 여성에게 성평등의식을 기대할 수 없기 때문이 아니라 현재의 방송인력 구조 때문이라고 할 수 있다. 현재의 방송사에서는 여성 드라마 피디와 연예 피디는 절대적 소수이며 그나마 이들도 오래 견디지 못하는 것이 지금까지의 상례이다. 이러한 상황에서 이들의 생존전략은 여성임을 드러내지 않는 것이고 여성 오락 프로그램 피디들은 여성으로서의 정체성이 피디 업무 수행에 어려움을 줄을 토로한다. 드라마나 쇼 등은 많은 인력을 동원하는 작업이고 피디는 이들을 지휘, 통제해야 하는데 사람들은 이러한 일이 여성에게 어울리지 않는 일이라고 간주한다. 또한 야간촬영이나 연속되는 스케줄, 더위, 추위 속에서 야외촬영 등으로 육체적인 강행군을 해야 하는 것도 여성 드라마, 다큐 피디를 신임하지 않는 원인이다. 따라서 여성적인 모습이나 목소리, 행동방식은 사람들로 하여금 피디로서의 신뢰감을 떨어뜨리므로 남성적인 모습을 가장하든지 아니면 모든 성적인 기호를 감추고 얼음 같이 냉정한 사람으로 행동할 수밖에 없다는 것이다 (KBS 여성 연예 피디 심층면접, 2003-10-17). 결국 이들의 전략은 남들로 하여금 자신이 여성임을 잊게 하는 것이다. 여성의 정체성이 생존의 걸림돌인 상황

에서 여성주의적 주장은 더구나 사치일 수밖에 없다.

그러나 다시 생각해보면 여성성의 특성 때문에 여성을 이러한 프로그램에서 배제시키는 논리야 말로 근원주의적인 사고임을 알 수 있다. 여성 피디들은 드라마나 다큐의 제작과정은 여성에게만 힘든 것이 아니라 남성에게도 힘든데 유독 여성에게만 이를 핸디캡화한다고 주장한다. 예를 들어 남성 피디가 이러한 과정을 힘들다고 하면 제작과정이 힘들기 때문이라고 이해하지만 여성 피디가 힘들다고 하면 그것이 여성이기 때문이라고 생각한다는 것이다. 또 사극은 인원이 많이 동원되고 스케일이 커서 남성들도 선호하지 않는데도 여성들만 사극을 회피하는 것 같이 생각한다는 것이다. 이러한 예들은 성차별적인 방송사 문화의 전형을 보여준다. 이러한 사고가 팽배한 가운데 방송사의 분위기는 이러한 분야에 있는 소수의 여성들에게 끊임없이 자신이 옳은 자리에 있는 것인지, 자신의 능력이 미치는 것인지, 자신이 이 분야의 피디로서 생존할 수 있는지 자문하게 한다(KBS 여성 드라마 피디, 2003-7-16). 여성 피디들은 주위로 하여금 자신이 여성임을 잊게 하려고 부단히 노력하고 있다면 주위에서는 이들이 여성임을 부단히 주지시키고 있는 셈이다. 이러한 갈등 속에서 이 분야에 진출한 소수의 여성 피디들의 중도하차하고 있다.

현재의 오락 프로그램의 제작과정은 대단히 남성적이다. 엄격한 상명하복의 문화는 군대와 같은 질서를 가진다. 남성적인 제작과정이 남성피디를 선호하게 하는지, 남성피디들이 다수인 것이 남성적인 제작과정을 만드는 지는 달걀과 닭의 순서와 같은 문제이다. 중요한 것은 남성적 제작과정을 개선할 필요가 있고 이는 여성 피디들이 다수 진입함으로써 가능하다는 것이다. 현재 소수의 여성 피디들은 소수로서는 여성의 목소리를 낼 수 없음을 한결같이 토로한다. 소수의 여성 피디들은 여성으로서 존재가치가 있는 것이 아니라 남성들의 시스템의 정당성을 증명하는 존재로서 가치를 부여받는다. 이러한 상황에서 가장 절실한 것은 여성들이 여성으로 존재할 수 있는 시스템이다. 이러한 상황 속에서만이 여성들은 여성의 목소리를 낼 수 있기 때문이다. 모든 여성들이 여성주의적 시각을 가지지는 않더라도 여성주의적 시각에 대한 논의가 시작될 수 있는 환경을 마련해주기 때문이다.

여성주의적 시각은 단순히 남녀평등을 주장하는 것 뿐 아니라 다양한 시각을

제공한다는 점에서도 필요하다. 남녀가 같이 방송을 만드는 것은 다양성의 가장 기본이다. 여성이 드라마, 다큐, 오락프로그램의 피디로 진출하기 위해서는 먼저 피디의 반 정도를 여성으로 뽑아 양적인 저변을 확보하는 일이 필요하다. 다음으로는 성별에 의한 역할 분담을 지양하고 이러한 분야를 여성에게 개방하는 방송사 조직 문화의 개선이 필요하다.

다) 여성인력의 경영 결정권 증가

방송직은 전문직이므로 각 직종 나름대로 방송에 영향을 미칠 수 있는 여지가 있다. 하지만 방송의 커다란 방향을 결정하는 것은 경영 결정권을 행사할 수 있는 임원과 각 부와 팀의 방향을 결정하는 보직자들이다. 임원들은 방송사가 나아갈 커다란 청사진을 만들고 그것을 실현시키기 위해 전략을 만드는 사람들이다. 따라서 이들이 방송의 앞날에 미치는 영향력은 크다고 할 수 있다. 부장은 직원들의 업적수행정도, 능력을 평가하여 인사고과 점수를 매기고 승진에 결정적인 역할을 한다. 또한 그 부에서 만드는 프로그램의 제작방향 혹은 운영방향을 결정하는 사람이다. 팀장은 부장보다 영역은 작지만 한 팀의 방향 결정에 가장 많은 비중을 갖는다. 이처럼 보직자와 임원들의 비중은 과소평가할 수 없다.

방송제작에 있어서도 임원들의 영향은 무시할 수 없다. 첫째 이들은 인력 배치에 의해 제작에 영향을 미칠 수 있다. 어떤 성향의 사람을 어떤 제작업무에 투입하는가에 따라 그 결과물인 프로그램의 성격은 달라질 수 있다. 둘째 이들은 어떤 프로그램을 개발하고 발전시키고 어떤 프로그램을 버릴 것인지를 결정한다. 프로그램의 결정은 경영방향과 밀접한 관계를 가지므로 경영 결정권은 그 방송사의 프로그램의 성격과 질에 큰 영향을 미치게 된다. 제작/보도 부분에서도 처음에는 실무자로 시작한 사람들이 경력이 쌓이면 경영권을 가지게 되고 이는 개인의 경력에도 중요한 영향을 미치지만 제작실무와 경영 사이에 끈을 맺어 주게 된다.

이처럼 경영직은 방송직에 있는 사람들이 궁극적으로 담당하게 될 업무이다. 그럼에도 불구하고 여성인력들은 경영직에서 소외되어 있는 것이 현실이다. 이러한 상황이 발생하는 이유는 첫째 여성들이 승진에서 남성에 비해 늦고 또한

유리천장이라는 보이지 않는 장벽이 있기 때문이다. 현재 방송사 인력구조를 보면 여성들을 직급으로서의 부장에는 진출해있지만 보직으로서 부장을 맡고 있는 여성은 드물다. 더구나 부국장이나 국장급에는 더욱 희소하다. 무엇보다 여성 정규직 인력에게 설문조사를 하였을 때 대부분의 여성들은 자신이 부국장이나 국장까지 승진할 수 없으리라고 생각하고 있었다. 둘째 여성이 기획·경영직에서 두각을 나타내지 못하고 있기 때문이다. 현재 방송사 인력구조의 추세는 기획·경영직에서 여성의 비율이 줄어들고 있는 것이다. 설문조사에서 나타났듯이 이 분야는 성적 고정관념이 좀더 강한 곳이라고 볼 수 있고 현재의 기획·경영직에서 부장직급이나 보직에 오른 여성은 거의 없다. 그런데 여성의 전체적인 비율까지 줄고 있다는 앞으로 이 분야에서 여성의 약진은 기대할 수 없다. 기획·경영직은 방송사의 경영에 가장 기본적인 역할을 하고 있는 부서이다. 따라서 이 분야도 남녀가 함께 협력하여 발전시켜야 할 것이고 여성의 결정권도 향상시켜야 할 것이다.

방송사내의 여성의 경영결정권을 증가시키는 것은 여성을 핵심분야로 진출시키는데 꼭 필요한 것이다. 이를 위해서는 여성의 보직 승진과 기획·경영직에 참여가 필요하다. 이를 위해서는 여성자신들의 노력도 필요하지만 여성의 경영참여를 방송발전을 위한 필요한 것으로 인정하는 방송사의 의식 변화가 필요할 것이다.

2) 여성이 소외된 부분에 진출

지상파 3사의 직종별 여성비율을 보면 (<표III-2-4> 참조) 카메라와 기술직에 있어 여성비율이 가장 낮음을 알 수 있다. 피디, 기자, 기획경영, 미술에서 여성 비율은 10% 전후인데 반해 카메라직의 여성비율은 0.85%, 즉 KBS에 414명의 카메라직 중 2명, MBC에 176명의 카메라 직종 3명에 불과하다. 기술도 여성비율이 낮은 분야인데 여성은 1.32%에 불과하다. 카메라와 기술 분야는 여성의 사각지대이다. 그러나 실제로 여성이 이 분야에서 일을 하지 못하는 이유는 없다. 여성의 신체적 구조가 장애가 되는 분야는 ENG 카메라 정도이다. 기술분야에 여성이 진출하지 못하는 것은 다분히 성별 선입견이 작용을 한다고 할 수 있다.

카메라와 기술직은 방송제작의 물리적 형태를 제공하는 역할을 하므로 그 비중은 작지 않다고 할 수 있다. 특히 드라마나 다큐 프로그램의 경우 카메라는 단순히 이야기를 전달하는 수단 이상이며 미학적 형식을 통해 작품의 질을 결정하는데 중요한 역할을 한다. 이 경우 카메라는 단순한 기술직이라기보다는 예술적인 안목을 필요로 하는 예술적 전문직이다. 카메라의 작동방식은 이야기의 전달에도 영향을 주며 따라서 그 드라마의 해석에도 적지 않은 영향을 준다. 또한 프로그램의 정치, 이념성에도 영향을 미칠 수 있는데 방송의 성차별성 혹은 성평등성과도 관련이 있다. 예를 들자면 카메라가 여성의 몸의 일부를 클로즈업한다든가 몸을 위아래로 훑는다든가 혹은 방송내용과 관련 없이 여성의 몸을 노출시키는 등은 여성의 몸을 대상화함으로써 방송의 성차별적인 시각을 드러내게 된다. 이런 면에서 카메라직의 성별이 프로그램의 철학을 결정할 수 있는 가능성을 가지게 된다. 현재 방송의 성차별성과 카메라직의 남성점유의 관계에 대해서는 앞으로도 관찰이 필요하겠지만 여성을 카메라직에 다수 진출시킴으로써 방송의 성차별성을 낮출 수 있을 것이다.

카메라, 기술직에의 여성진출은 앞으로 방송의 디지털화가 진행될수록 더욱 용이해질 수 있다. 현재 촬영 시스템 하에서는 대부분의 방송을 실사로 촬영하지만 디지털화가 되면 기존의 영상을 합성하거나 CGI(Computer Generated Image)를 이용함으로써 실사 촬영을 줄게 된다. 이 때에는 촬영 기술 못지않게 영상전체를 기획, 편집할 수 있는 능력이 필요하고 기술보다는 미학 쪽으로 무게중심이 옮겨감에 따라 기술직으로서 여성에 대한 편견이 낮아질 것이다.

방송제작의 디지털화는 방송직 영역에 큰 변화를 가져올 것으로 기대된다. 관계자들은 디지털화가 한 사람이 전 제작과정을 담당하는 1인 제작시스템을 활성화시킬 것으로 기대한다. 즉, 더 이상 직종 간의 영역이 뚜렷하지 않고 여러 직종이 통합되게 되며 그래서 한 사람이 여러 종류의 업무를 담당할 수 있어야 한다. 따라서 제작자의 전문성이 다기능화된다. 특히 과거에 창조성, 기획의 전문성과 기술 전문성이 분리되었다면 디지털 시대의 전문가는 이 둘을 다 포함한다. 예를 들면 뉴스제작의 경우 전문성이 PD나 기자, 리포터, 앵커의 한 영역에 한정되지 않고 여러 영역을 넘나드는 복합적이고 통합적인 것이어야 한다. 전문성의 복합화는 기술분야에서도 적용되는데 VTR 엔지니어, 편집기술감독, 편집

실오디오, CM 편집, TV 조정실 기술감독 같이 비교적 단일한 업무 전문성을 필요로 했던 직종 대신에 영상효과 디자이너, 시스템 엔지니어, 서버시스템 경영자, 프로그램 품질 관리자, 비선형 제작 편집자, 사이버 캐릭터 모델러, 네트워크 경영자, 영상효과 기획, 감독자, 멀티미디어 저작담당자, 기술 분석가 같은 복합적 직무가 나타날 것이라는 것이다(김광호·정상윤, 2002, 오진곤·이창현, 2002, 253에서 재인용).

제작 능력에 있어 기획과 기술 능력의 복합적 적용이 필요함에 따라 종래에 기술분야에 관심을 가지지 않았던 여성들은 새로운 변화를 따라가기 힘들게 될 수도 있지만 이미 기술 분야에 들어와 있는 여성들은 비약의 기회를 가질 수도 있다. 제작의 많은 부분이 일인제작 시스템으로 감에 따라 계약직이나 프리랜서의 활용이 활발해지면 여성들의 진입장벽이 낮아질 것을 기대할 수도 있다. 즉, 종래에는 피디나 기자 등이 공채로만 선발되어 그 진입문이 대단히 높고 일정한 시기에 방송사에 입사하지 못하면 노후를 습득할 기회가 전무하다. 일일 제작 시스템이 되면 독립제작사나 개인 차원에서 프로그램을 만들어 지상파의 전파를 탈 수 있는 기회도 생기고 개인이 제작한 프로그램의 포트폴리오에 따라 정규직으로 등용되거나 좀더 유리한 조건의 프리랜서 활동을 할 수 있는 기회도 늘어날 것이다.

기술직에 여성이 진출하지 못하는 가장 큰 이유는 테크놀로지가 남성에게 적합한 분야라는 성결정적인 선입견 때문이다. 이 선입견은 남성들뿐 아니라 여성 자신들에게도 작용한다. 여성들 자신이 기술직에 대한 정보를 가지고 있지 않고 이것이 여성에게도 가능한 분야라는 것을 생각하지 못하고 있기 때문이다. 이는 방송사 채용 시험의 카메라, 기술직에 여성의 지원 비율이 극히 낮은 것을 봐도 알 수 있다. 현재 카메라직이나 기술직에 있는 여성들은 여성에게 카메라직과 기술직이라는 가능성이 있다는 사실을 여성들에게 알려줄 필요가 있음을 역설한다. 여성의 섬세함과 창의성이 이 분야에 크게 공헌할 수 있음에도 불구하고 적절한 정보를 가지지 못하여 도전하지 못하는 일이 없도록 해야 할 것이다. 이는 특히 신문방송학과 등 방송·미디어 관련학과에서 담당해야 할 일이다. 이 학과에서는 여학생들에 대한 교육과 홍보를 통해 여학생들이 방송 기술을 적극 활용할 수 있다는 자신감을 가지게 할 필요가 있다.

여성에 대한 방송기술 교육의 필요성은 대학에만 한정되지 않는다. 방송기술을 여성 직업교육이나 평생교육의 커리큘럼에 포함시키는 것이 필요하다. 특히 앞으로 디지털화 과정에서 새로운 여성인력이 방송제작과 운영에 참여할 수 있도록 하기 위해서 정부 차원에서는 기존의 여성정보화 교육을 방송과 연계시키는 방법을 모색할 필요가 있다. 즉 여성 평생교육센터나 취업교육센터에서 실시하고 있는 컴퓨터 교육에 디지털 방송기술이나 방송제작 프로그램을 추가하여 여성 디지털 방송 기술자와 제작자의 저변을 넓힐 필요가 있다. 현재의 정보화 교육은 취업과 잘 연계되지 않는다는 비판을 받고 있는데 방송이라는 실용적인 분야와 연결함으로써 정보화교육의 실용도를 높이고 동시에 방송 디지털화의 초입에서부터 여성기술자의 참여를 용이하게 할 수 있을 것이다.

3) 여성인력 위주의 직종 전문화

전술한 것처럼 방송 산업은 남성 위주로 편성되어 있다. 이는 정규직에서 가장 뚜렷하게 나타나는 현상이다. 계약직에서는 여성의 비율이 높아진다. 2002년 현재 지상파 방송에 종사하는 인력은 14,686명으로 되어있고 이 중 계약직은 1,710명으로 11.6%정도에 달한다. 그러나 이는 KBS와 MBC의 본사 계약직이 제외된 수치로 실제 계약직의 비율은 이 보다 높을 것으로 추산된다. 계약직 중 여성의 비율은 35.6% 정도이다(한국언론재단, 2003, 244). 계약직에는 연출, 조연출, CG, 카메라, 편집, 조명, 마이크맨, FD, 그 외에 진행보조 등 제작직 인원과 비서, 통역, 행정직과 연구직까지 포함되어 있다. 여기서 계약직은 일년 이상의 장기 계약조건을 가진다. 그런데 계약직 외에도 많은 방송 인력이 비정규직으로 일하고 있다. 이는 프리랜서들인데 이들의 임금은 방송제작비에 포함되어 이들의 인원과 임금 통계는 잡히지 않고 있다. 그러나 이들은 방송제작에 중요한 비중을 담당하고 있다.

프리랜서의 대부분을 차지하고 있는 직군이 방송작가이다. 방송작가는 방송의 뼈대를 만드는 중요한 역할을 담당하지만 방송 인력 통계에는 잡히지 않는다. 현재 방송작가협회의 총회원은 1500여명이다. 작가협회에 가입하지 않고 활동을 하는 작가는 작가 전체의 10% 정도로 추산된다(방송작가협회 사무국장과의 이

메일 인터뷰, 2003년 10월 27일).⁷⁾ 방송작가는 방송직종 중 유일하게 여성이 대다수를 차지하고 있다. 방송작가협회 회원 중 여성은 82.2%를 차지한다. 작가협회 회원 중 활동하는 있는 작가는 대충 50% 정도이며 그 중에 여성의 비율은 역시 80% 정도 된다고 볼 수 있다(방송작가협회 사무국장 인터뷰). 이처럼 방송작가직이 대부분 여성으로 이루어져 있다는 사실은 작가직에 대한 여성의 접근가능성이 높음을 말하기도 하지만 반면에 그 조건의 불리함을 역설하기도 한다.

프리랜서로서 방송작가의 위치는 불안정하다. 이는 프리랜서라는 직종의 일반적인 특징이기도 한데 일정한 수입이 보장되지 않고 보험, 연금 등 복지혜택이 주어지지 않는다. 여기에 방송작가직의 경우 시청률의 불확실성이 불안정성을 높인다. 시청률은 경력의 고하를 막론하고 방송작가들의 수명을 결정한다. 이는 드라마 작가의 경우에 더 많이 적용되는 것인데 드라마 작가의 가치는 그의 가장 최근 드라마의 시청률에 따른다고 해도 과언이 아니다. 더 심한 경우 현재 진행되고 있는 드라마의 집필도 시청률 때문에 도중하차할 수도 있다. 여기서 드라마 작가의 고민이 있다. 드라마를 오래 썼다는 것이 반드시 흥행을 보증하지 않고 이런 면에서 경력이 축적되지 않는다는 것 때문이다.

그래도 작품당 계약을 하여 한 작품을 하는 동안은 고용이 보장되는 드라마 작가에 비해 구성작가의 경우는 고용이 더 불안정하다. 구성작가의 경우 대부분 프로그램 당 계약을 하지 않으므로 프로그램이 진행되는 가운데도 해고될 수 있다. 구성작가의 채용은 피디들에 의해 결정되는데 작가의 능력 외에도 피디들의 개인적 취향이나 인간관계가 중요한 결정요소가 된다. 이들의 작업은 다양해서 본연의 업무인 대본 작성, 취재 및 조사 외에도 출연자 섭외, 촬영 구성안 작성, 프리뷰 노트 작성 등 잡무에 시달리는 것으로 알려졌다. 심한 경우에는 피디의 사적인 일까지 떠맡겨 지기도 한다. 따라서 이들의 업무량은 하루 평균 13시간 정도의 고강도라고 한다.(문화일보, 2003-10-28: 19). 구성작가의 임금은 그다지 높지 않은 것으로 알려져 있다. 특히 메인작가가 되기 이전 보조작가의 경우 월 백만원이 못되는 임금을 받는 것으로 알려졌다. 야근수당이나 시간외 수당은 주어지지 않는다.

7) 방송작가협회에 가입하기 위해서는 드라마는 60분 기준의 단막극을 5편 이상, 비드라마는 만 3년 이상 메인작가로 활동하여야 한다.

물론 작가의 세계에도 스타는 존재한다. 이름이 알려진 작가는 정기적으로 받을 수 있는 임금보다 훨씬 높은 임금을 받고 작업시간도 자유롭게 조정할 수 있는 이점을 갖는다. 소위 인기 드라마 작가들은 높은 임금을 받는다. 특히 몇 명의 시청률 보증 작가들은 일반에게 공개되지 않는 고액의 계약금과 플러스 알파를 받기도 한다. 구성 작가 중에서도 스타급 작가는 작품당 계약을 하고 ‘별도 결제’의 원고료를 받는다. 즉 작가의 세계는 스타시스템이라고 할 수 있다. 스타시스템은 스타가 되지 못하는 다수의 성원들에게는 불리한 시스템이다. 앞 장에서 언급한 방송작가 설문조사에서 대부분의 작가들은 낮은 임금과 과도한 업무량, 비전문적인 업무, 신분의 불안정성에 대해 불만을 표시하고 있다. 이는 특히 구성작가에게서 강하게 나타난다. 작품당 계약을 하는 드라마 작가에 비해 구성작가는 프로그램당 계약을 하지 못하기 때문에 언제라도 채용되고 또한 언제라도 해고될 수 있는 위치에 있다. 또한 업무에 있어서도 구성작가는 작가 본연의 업무 외에도 출연자 섭외, 상품발송 등 피디의 보조역할을 해야 하는 등 업무 부담이 많고 또한 전문직으로서 합당한 대우를 받지 못한다고 느끼고 있다. 피디와의 관계에 있어서도 구성 작가들은 드라마 작가보다 더 부담을 가지는데 작가의 독창성을 어느 정도 인정해주는 드라마에 비해 다른 프로그램에서는 피디와의 업무 분담이 모호할 수 있고 따라서 작가 전문성의 영역을 침범당할 소지가 크기 때문이다.

그래서 구성작가들은 신분보장에 가장 어려움을 느끼고 있는 것으로 나타난다. 언제든지 피디와의 갈등에 의해 해고당할 수 있는 채용 시스템은 경력을 인정해주지 않는 풍토와 맞물려서 위치를 더욱 불안하게 한다. 작가에게 있어서 경력은 훈장이기보다는 부담이 된다고 토로한다. 즉 경력을 인정하고 이를 임금 등 대우에 반영하기보다는 오래되면 떠날 때가 되었다고 생각하고 젊고 만만한 작가를 선호한다는 것이다. 또한 많은 작가들은 자신들의 능력이 객관적으로 평가받고 있지 못하다고 생각한다. 그래서 경력과 능력을 인정해주지 않는 상황에서 작가는 소모품으로 전락하게 된다는 것이다. 여기에 생계를 꾸리기에 부족한 임금, 의료보험이나 연금 같은 복지 혜택의 결여 등이 신분보장이 안 되는 중요한 이유들이다. 그래서 작가들은 자신들의 업무가 전문적이라고 생각하지만 전문직으로서 대우를 받고 있지는 못한다고 여긴다.

이처럼 작가직이 전문직으로서의 조건이 결여된 원인에 대해서는 여러 각도로 설명할 수 있을 것이다. 먼저 우리 노동시장의 특성상 비정규직에 대한 여러 보장이 잘 이루어지지 않고 있다. 이는 고용불안, 저임금과 차별, 열악한 노동조건과 사회보험 및 기업복지에서의 배제 등의 문제점으로 정리할 수 있다(안미수, 2003, 3). 방송작가직은 작가들의 학력이 거의 대졸 이상이라는 점에서 비정규직 중 가장 전문적인 직종에 해당하는데도 다른 비정규직과 많은 조건을 공유하고 있다. 두 번째로는 방송작가직이 하나의 이름아래 실제로 다층적 구조를 가지고 있다는 사실이다. 즉 주(main)작가와 보조작가로 나누어져 있고 대부분은 열악한 조건의 보조작가를 거쳐야 주작가로 승급하게 된다. 보조작가의 대우는 고등교육을 요구하는 어떤 직종에서보다 낮다. 주작가인 경우 보조작가보다 높은 임금을 받는 것이 사실이다. 그러나 주작가의 경우에도 대부분은 투입된 노동량에 비해 임금이 낮다고 느끼고 있다. 작가직의 불균등함은 작가직이 스타시스템에 기반하는데서 연유한다. 스타급의 작가는 천정부지의 임금을 받을 수 있으나 그렇지 않은 작가들은 임금을 논의할 힘이 부족하다.

마지막으로 이는 작가의 대부분이 여성이라는 사실과 무관하지 않다. 작가의 대부분이 여성들이기 때문에 작가의 대우가 개선이 안된다는 의미보다는 여성이기 때문에 이렇게 불안정한 조건을 감수할 수 있기 때문이라고 해석하는 것이 더 적절할 것이다. 다시 말해 우리의 사회 구조상 여성들은 주 부양자가 아닌 경우가 많고 따라서 불안정하거나 저임금의 직종도 감수할 수 있다는 것이다. 또한 여성들은 취업시장에서 불리한 입장이기 때문에 덜 바람직한 조건의 직종으로 밀려오게 되기도 한다. 여기에 여성들이 작가의 업무를 선호한다는 것도 중요한 이유가 된다. 즉 많은 여성 작가들은 작가일 자체를 좋아하기 때문에 대우가 좋지 않더라도 이일을 계속하게 된다고 한다. 여기에는 능력을 인정받게 되면 대우가 좋아지리라는 기대도 한몫하게 될 것이다. 또한 수요자인 방송사 측에서도 여성작가에 대해 긍정적인 태도를 가지고 있다. 이렇게 여성들로부터 끊임없는 공급을 받을 수 있다는 것이 작가직에 대한 대우가 개선되지 않는 한 중요한 이유일 것이다.

여성들의 작가직에 대한 적성이나 선호를 생물학적 결정론으로 몰고 갈 필요는 없지만 여성들이 작가직에 계속 진출하고 또한 거기서 성취감을 느낄 수 있

도록 여건을 마련해줄 당위성을 부여해준다. 작가와 피디는 프로그램을 만드는 소프트웨어를 제공한다고 할 수 있는데 현재 피디가 남성위주로 구성되어 있기 때문에 작가 중 여성비율이 높은 것은 여기에 균형을 제공한다고도 할 수 있다. 단, 작가직을 명실상부한 전문직으로 상승시킴으로써 여성방송인력의 전문화에 기여할 수 있을 것이다.

작가들은 작가직을 전문화시키는 방법을 크게 네 가지로 제안하고 있는데 신분안정, 채용과 일 배정의 체계화, 자기개발을 위한 지원, 그리고 작업환경 개선이 있다. 신분안정은 계약 조건의 안정, 임금개선, 복지 등을 의미한다. 우선 계약조건에 있어서는 프리랜서의 불안정성을 극복하기 위해서 공개채용/정규직화를 해야 한다는 의견이 있다. 이는 드라마 작가보다는 구성작가에 더 잘 맞는 방식이라고 할 수 있는데 재계약을 걱정하지 않고 안정된 고용상태를 유지할 수 있을 뿐 아니라 적절한 작업량과 복지보장 등의 혜택을 받을 수 있다. 이 외에 프로그램의 기획과 개발에 좀더 적극적으로 참여하고 연수와 교육 프로그램을 통해 자기발전을 할 수 있는 이점도 있다. 정규직화가 어렵다면 적어도 작품/프로그램당 계약을 체결해서 적어도 한 프로그램을 할 동안은 신분보장을 해주어야 한다는 의견도 신분안정의 맥락에서 많았다. 신분안정과 관련하여 무엇보다 절실한 요구는 임금개선에 대한 것이다. 전반적으로 임금이 낮아 지나치게 많은 프로그램을 담당하거나 혹은 작가일 외에 부업을 해야 하는 상태에서 신분안정을 기대하기 힘들다는 것이다.

두 번째로 채용과 일 배정의 체계화에 대한 요구도 크다. 채용과 일 배정은 작가직의 전문화와 밀접한 관계를 가지는데 지금의 PD에 의해 좌우되는 채용이나 해고 방식을 지양해야 하며 대안으로 작가 에이전시 같은 작가와 작품 아이디어 풀을 만들 필요성을 제기한다. 즉 할리우드에서처럼 작가 에이전시가 작가의 포트폴리오와 작품아이디어를 데이터화하여 관리하고 수요자와 연결해주는 시스템을 만들자는 것인데 이렇게 하면 지금보다 훨씬 체계적인 인력관리를 할 수 있을 것이다. 작가협회가 이러한 영역으로 확장해야 한다는 의견도 있었다. 이에 맞물려 작가의 영역을 좀더 세분화하여 (예를 들어 다큐, 교양, 시사, 연예 등) 전문성을 살릴 수 있도록 하자는 의견도 있었다. 또한 경력과 능력을 객관적으로 평가하고 이에 따른 대우를 차별화하는 체계적인 시스템이 필요하다는 의견

도 많은데 이는 현재의 경력과 관계없는 임금체계와 경력을 인정해주지 않는 일 배당에 대한 불만을 반영한다. 즉 경력에 따라 임금이 오르지 않을 뿐 아니라 경우에 따라 경력이 낮은 작가를 선호하는 경향도 있다는 것이다. 이는 초보 작가가 다루기 쉽고 잔심부름 같은 잡무를 시키기도 쉽기 때문으로 결국 작가직의 전문성을 인정하지 않으므로 전문화에 장애가 된다. 여기서 작가업무에서 잡무를 분리시켜 전문적인 업무만을 할당하는 것이 급선무일 것이다.

작업환경개선은 제작관행의 개선, 시청률 지상주의 극복, 그리고 작가에 대한 인식전환에 초점이 모아진다. 현재의 제작관행은 작가 그리고 스태프들에게 많은 스트레스를 주는 시스템이다. 프로그램이 방영되기 전에 제작을 끝내는 사전제작 방식이 정착되지 않아 일단 방영을 시작한 뒤 제작을 병행하는데 이는 특히 드라마의 경우에 작가에게 많은 스트레스를 준다. 이로 인해 작가의 업무시간은 매우 불규칙하게 되며 바쁠 때는 잠을 최소한으로 줄여야 할 정도이다. 시청률 지상주의는 대중성에 영합함으로써 방송의 전문성을 희생시키는 경향이 있다. 특히 방송작가는 시청률을 위해 자신의 방송철학이나 가치관을 적용하는 대신 흥행성이 증명된 진부한 포물라에 의지함으로써 프로그램의 전문성과 작가의 전문성 개발을 포기하게 되는 것이다. 또 작가들이 가장 어려움을 표하는 제작관행 중 하나는 작가들의 위치에 대한 것이다. 작가들은 피디와 원만한 의견교환을 할 수 있는 제작분위기를 열망하고 아울러 작가에 대한 인식을 전환하여 작가의 전문성을 인정해주기를 바라고 있다.

마지막으로 작가들은 자기개발을 위한 방송사의 지원을 전문화 방안으로 들고 있다. 작가의 전문화를 위해서는 우선 자신들의 능력개발을 위한 노력이 중요하다. 방송사 측에서도 여러 가지 지원할 수 있는 방법이 있다는 것이다. 체계적이고 항시적인 교육은 작가들이 가장 필요로 하는 것이다. 연수나 해외촬영시 동행하여 견문을 넓힐 수 있는 기회도 필요로 하고 있다. 자기 프로그램을 평가하는 기회 같은 자기평가의 기회도 필요하고 탁월한 프로그램을 선정하여 객관적으로 분석할 수 있는 기회도 필요할 것이다. 무엇보다 세월에 따라 경험과 연륜이 축적되고 이를 다시 작품에 반영할 수 있게 하는 전문직으로서의 자기인식을 할 수 있게 하는 것이 필요할 것이다.

나. 여성인력 전문화를 위한 정책 방안

지금까지 서술한 것처럼 여성 방송인력의 전문화는 다각적인 방향에서 접근할 필요가 있다. 본 연구에서는 현재 여성인력 전문화가 미진한 가장 중요한 이유를 방송사의 성별로 역할분담을 기본으로 하는 방송사의 성차별적 문화를 들고 있다. 이는 방송직 자체가 남성적이라고 생각하는 사회적 분위기와 어울려서 여성들에게 방송직에 진입을 어렵게 하며 일단 진입한 후에도 역할과 비중에서 여성의 몫을 적게 하고 있다. 모든 방송직은 아나운서 직만 제외하고는 여성이 10%정도에 머무른다. 카메라와 기술직은 이보다 훨씬 낮다. 그리고 같은 직종이라도 여성과 남성의 역할에는 차이가 있다. 이 장에서는 앵커직에 한정해서 논의를 했으나 아나운서 등 프로그램 진행을 맡는 직종에 있어서도 남성이 주진행을 하고 여성이 보조진행을 하는 경우가 보통이다. 또한 기자직에 있어서도 정치부분은 주로 남성, 생활부분은 주로 여성이 담당하는 등 역할 분담이 이루어지고 있다. 피디직에 있어서도 가장 영향력이 큰 드라마 부분에는 여성피디가 거의 존재하지 않는다.

이러한 역할 분담을 지양하기 위해 본 연구에서는 전문화 방안의 하나로 핵심 부분에서의 여성 진출을 제안하였다. 두 번째로는 여성이 소외된 부분의 여성 진출을 제안하였는데 대표적으로 카메라와 기술직을 언급하였다. 카메라와 기술직에서 여성이 소외된 것은 기술직이 여성과 잘 어울리지 않는다는 선입견이 가장 큰 원인이 된다. 하지만 이는 극복될 수 있고 극복되어야 할 선입견일 뿐이다. 더구나 방송 카메라와 기술직은 기술적인 요소와 함께 미학적인 요소를 포함한다. 앞으로 방송의 디지털화와 함께 이 직종은 총체적인 능력을 개발해야 하고 여기에 여성들이 진입할 적절한 기회이다. 마지막으로 여성이 주가 되는 직종인 방송작가직의 전문화를 제안하였다. 방송 작가직은 프로그램을 설계하고 내용을 제공한다는 점에서 방송의 뼈대를 만드는 역할을 하나 실제 업무나 대우에 있어서는 전문직에 준하지 못하는 점이 많다. 이는 방송 작가직이 프리랜서직이기 때문에 생기는 현상이기도 하지만 작가직의 대부분이 여성이라는 것과는 무관하지 않다. 여성이 주부양자가 되지 않는 것과 전반적으로 여성의 취업이 남성보다 어렵다는 것이 불안정한 작가의 조건에도 불구하고 여성작가를 공급하는

사회적 배경이 되기 때문이다. 작가직은 전문적인 소양을 필요로 하는 면에서 전문직이나 실제의 대우에서는 전문직에 못미치는 점이 많다. 작가직에 여성이 많이 진출해 있는 것은 바람직한 현상이나 작가직을 전문화하지 않으면 여성인력의 전문화에는 크게 기여하는 바가 없을 것이다.

지금까지 여성 인력 전문화가 무엇인지 그리고 그 필요성에 대해 서술하였다. 그러면 이를 실현하기 위해서는 어떤 방법이 필요한지 정책적 방안을 논의할 필요가 있을 것이다. 앞에서 개별적인 전문화 조항에 대해 그에 적절한 방안을 제시하기도 했으나 여기서는 종합적인 방안에 대해 논하기로 한다.

이미 여러 번 강조했듯이 여성 방송인력의 전문화를 막는 가장 큰 요인은 방송사의 성차별적 문화이다. 성차별적 문화를 개선하기 위해서는 역시 방송사 구성원의 의식을 바꾸어야 하고 이를 위해서는 이들을 위한 성평등의식 교육이 필요하다. 성평등의식 교육은 교육 대상자들의 자발적 참여와 동의를 유발하기 어렵기 때문에 전략적으로 접근할 필요가 있다. 먼저 장기적인 안목으로 성평등의식 교육을 정기화, 제도화하여야 한다. 즉 교육을 일회적 이벤트성 행사로 할 것이 아니라 방송인력 교육 과정의 하나로 포함시켜 매년 정기적으로 수행하여야 할 것이다. 그리고 교육의 효율성을 높이기 위해서는 직종별/성별로 대상을 구분할 필요가 있고 각 대상에 맞는 교재를 개발하여야 한다. 무엇보다 방송사에서 성평등 의식 교육의 필요성을 인식할 수 있도록 지도하고 필요하면 근거 법령을 제정하여야 한다.

둘째로 교육의 필요성을 뒷받침하기 위한 자료로서 텔레비전 내용의 성차별성에 관한 모니터링을 실시하고 본 보고서와 같이 인력의 성별 구성에 관한 통계를 매년 확보해야 할 것이다. 이러한 모니터링을 정기화하기 방안으로 여성방송인력에 대한 백서를 연례적으로 발행하는 것도 한 방법이다.

셋째, 여성 인력 전문화를 위해 기본적으로 필요한 여성 인력의 양적·질적 증가를 위해 한시적으로 여성인력 할당제를 실시할 필요가 있다. 먼저 양적인 균형을 맞추기 위해서는 여성을 일정 비율 이상으로 채용하는 것이 필요하다. 그런데 현재 방송공채에서 여성의 비율이 증가하는 상태에서는 당장 할당제 실시가 여성에게 불리하게 작용할 수 있으므로 당분간은 채용에 있어 여성 비율을 모니터링하는 것이 필요할 것이다.

더욱 중요한 것은 직급과 직책에 있어 남녀균형을 맞추는 것이다. 앞의 현황 조사에서 나타났듯이 같은 근무연한일 경우 여성의 평균 직급은 남성보다 낮고 직책을 가진 비율도 낮다. 이는 앞에서 설명한대로 여러 가지 원인이 있지만 이를 개선하기 위해서는 인위적인 중재가 필요하다. 즉, 직급 승진 시 전체 남녀 인력 비율에 따라 남녀 인원을 할당할 필요가 있다. 또한 직책에 있어 여성의 비율을 늘려야 한다. 물론 지금처럼 여성들의 경력이 부족한 상태에서 여성에게 많은 직책을 할당하기는 쉽지 않을 것이다. 그러나 현재 여성이 직책을 맡고 있는 비율은 너무 낮으므로 우선 직급의 10% 정도까지라도 여성에게 할당하는 것이 필요할 것이다.

넷째, 여성의 출산과 육아에 대한 제도적 지원이 필요하다. 사실상 출산과 육아만큼 여성 인력 전문화에 걸림돌이 되는 것은 없다. 앞의 설문조사에서도 여러 번 강조되었듯이 아직 우리 사회에서는 출산과 육아를 여성의 개인적인 의무로 간주하고 있고 여성들이 이러한 부담을 가지고 남성과 동등한 직업적 성과를 올리기는 쉽지 않다. 특히 여성의 출산/육아 휴가에 대해서는 거의 제도적인 불이익이 행해지고 있다는 것이 여성 인력들의 공통된 의견이다. 즉 출산/육아 휴가를 하게 되면 일을 하지 않았다는 이유로 낮은 인사고과 점수를 받고 이는 승호, 승급, 승직에 있어 다시는 회복할 수 없는 불리한 처우를 받게 한다는 것이다. 따라서 여성 인력의 출산과 육아 부담을 덜기 위한 제도적인 지원은 첫째, 출산/육아 휴직을 현실적으로 가능하게 하는 조치를 마련하고 둘째, 바람직한 수준의 직장내 보육시설을 마련하는 것이다.

현재 여성들이 출산/육아 휴직을 사용하지 못하는 이유 중 하나는 인력 부족으로 인한 업무과다 현상이다. 이미 업무가 넘치는 상황에서 출산 휴직을 하는 것은 동료에게 자신의 일까지 넘기는 것이므로 가벼운 마음으로 휴직을 신청할 수는 없다는 것이다. 이는 특히 피디 같은 제작 부분에서 일어나고 있는 현상이다. 따라서 출산 휴직을 하는 동안 비정규직 인원을 보충하는 등의 방법으로 출산 휴직이 가능한 여건을 만들어야 할 것이다. 이러한 조치는 여성의 육아 휴직을 위해 별도의 인원을 고용하는 것이 자원의 낭비가 아니라 전문 인력 양성을 위한 필요 비용이라는 장기적인 차원의 시각을 필요로 한다. 무엇보다 출산 휴직이 여성 인력의 경력 개발에 치명적인 장애요인이 되지 않도록 배려해야 하는

데 이는 휴직 동안 인사고과에 전직원의 평균 점수를 적용한다거나 혹은 추가 점수를 부여하는 방법으로 해결될 수 있을 것이다.

이 외에 여성의 육아지원에 필수불가한 것이 직장 내 보육시설이다. 현재는 방송3사중 직장 내 보육시설을 갖추고 있는 곳은 KBS뿐이고 이 시설도 질과 양에서 현실적인 지원책이 되지 못한다. 직장 내 보육시설이 여성 방송인력의 육아를 도울 수 있는 차원이 되기 위해서는 첫째, 직장 내 모든 유아를 받을 수 있는 규모가 되어야 하고 둘째, 사람들이 안심하고 아이를 보낼 수 있는 정도의 시설·프로그램을 갖추어야 하며 무엇보다 방송직의 특수성을 고려하여 24시간 가동하는 체제가 되어야 할 것이다. 이러한 보육시설을 현실화하기 위해서는 보육지원이 회사와 국가 차원에서 당연한 의무라는 사실에 대한 인식이 필요하다. 공영방송인 경우 이러한 인식 하에 방송국 예산을 보육시설에 우선적으로 지원해야 하고 이는 이사회에서 적극적으로 추진해야 할 것이다. 공영방송에서 이러한 체제를 갖추게 되면 민영방송에게도 좋은 사례가 될 것이다.

다섯째, 방송 관련 노조와 직종별 협회(피디 협회, 기자 협회, 아나운서 협회 등)에서 여성의 대표성을 높이는 것이다. 이는 여성 관련 문제 해결을 위해서는 이 문제에 관해 남녀 모두 문제의식을 가지는 것이 필요한데 현재 이러한 단체에서는 여성 문제가 이슈로 선택되지 않고 있다. 방송사에서처럼 이러한 방송 관련 단체도 남성 중심적 시각이 지배적이라고 할 수 있다. 따라서 이러한 단체에 여성 임원의 비율을 높이고 여성위원회 같은 여성의 시각을 대표할 수 있는 기구의 설치가 필요하다.

여섯째, 지금까지 제안한 방안들이 주로 공영방송에 적용될 가능성이 큰 것들이라면 민영방송에서의 여성전문화 방안을 위해서는 좀더 민간운동적인 정책이 필요할 것이다. 공영방송이 공공적인 담론에 민감하다면 민영방송은 대중의 의견에 민감하다. 따라서 민영방송에서의 여성인력 현황과 방송내용의 성차별성을 매년 발표하고 이를 토대로 네티즌 운동을 주도할 필요가 있다. 민영방송의 게시판에 성차별적인 인력구조와 방송내용에 대한 항의를 게재하고 수정을 요구해야 할 것이다. 이는 미디어 운동단체나 여성운동단체와 연계하여 수행할 수 있다.

지금까지 방송의 여성인력 전문화를 위한 정책방안을 제시해 보았다. 이러한

정책방안들이 실효를 거두기 위해서는 무엇보다 여성인력 전문화에 대한 사회적인 동의가 필요하다. 이는 방송의 사회적 중요성을 토대로 방송의 발전이 여성의 참여를 통한 시각의 다양성과 균형을 반드시 필요로 함을 전제로 해야 한다. 발전적인 여론의 조성을 위해서는 먼저 여성자신들의 상황 인식과 방송고위직과 방송관련 정책과 학문연구자들의 선도가 필수적이다. 무엇보다 본 연구와 같은 연구들이 계속해서 수행됨으로써 사회의 인식전환을 위해 지속적인 자극을 제공해야 할 것이다.

참고문헌

- 강남준, “대학의 방송관련 교과분석,” 방송인력개발. 한국방송공사.
- 강태영(1999). “디지털 시대 공영방송의 편성 전략” 방송문화연구 11. 한국방송공사방송문화연구원.
http://www.kbs.co.kr/worldmedianews/1999/99_2.pdf
- 강익희(2002). “새로운 방송 기술의 도입과 방송 산업 노동 시장의 변화”. 동향과 분석 165호. 한국방송영상산업진흥원. <http://www.kbi.re.kr>.
- 강익희(2001). “디지털 시대의 방송 산업 노동 시장의 구조와 변화”, 뉴스레터 11월호. 한국방송영상산업진흥원. <http://www.kbi.re.kr>
- 김광범(2002). “방송 PD 재교육의 현황과 문제점” 제 6회 PD 포럼(8월 22일): 뉴미디어 시대의 공중과 PD 전문성 제고방안. 한국방송영상산업진흥원.
<http://www.kbi.re.kr>
- 김광호(2001). “방송 환경 변화에 따른 방송 조직과 제작 직무의 변화 추세”. 한국방송학회 봄철 정기학술대회 7.
- 김광호(2001). “디지털 방송환경과 방송 제작인력 육성방안”, 위성방송 출범에 따른 방송인력과 콘텐츠 수급방안. 한국방송학회·동아방송대학 공편.
- 김경수(1999). “디지털 방송 도입에 따른 제작기술의 변화와 체계화 방안” 방송문화연구 11. 한국방송공사 방송문화연구원..
http://www.kbs.co.kr/worldmedianews/1999/99_3.pdf
- 김경희(2002). “여성 언론인의 현실과 문제 : 여성 언론인의 고위직 진출 현황을 중심으로 본 여성 배제 기제” 제11차 여성 정책 포럼(11월 27일): 뉴미디어 조직 내 핵심 부문으로의 여성 언론인 진출 촉진 방안. 한국여성개발원. http://210.117.226.66/libtech_upload/board/se42.pdf.
- 김명중(1999). “디지털 시대 KBS의 당면과제와 대응방안에 관한 연구” 방송문화연구 11, 한국방송공사 방송문화연구원.
http://www.kbs.co.kr/worldmedianews/1999/99_1.pdf
- 김명혜·김훈순(1996). “여성이미지의 정치적 함의,” 한국언론학보 38: 203-248.

- 김선문(2001). “새로운 방송시장과 방송컨텐츠 교육의 방향” 위성방송 출범에 따른 방송 인력과 컨텐츠 수급 방안. 한국방송학회·동아방송대학 공편.
- 김소영(1992). “한국 방송 인력의 전문화 교육현황과 개선방안” 중앙대 신문방송 대학원 석사논문.
- 김우룡(1992). “예비인력 양성의 현황과 문제” 방송인력개발, 한국방송공사.
- 김재박(2002). “지상파 TV 디지털 전환에 따른 방송 경영변화에 관한 연구: 프로그램 제작 프로세스를 중심으로” 연세대 언론홍보대학원 석사논문.
- 김재범(1992). 한국 방송 조직 인사관리 체계의 현황과 발전방안. 서울 : 방송문화진흥회.
- 김태홍·김종숙(2002). “여성 청년층 집단의 취업 이행 행태 연구” 여성의 취업 실태 조사 학술 세미나 : 여성의 생애와 취업.
- 김평호(2002). “바람직한 PD 양성 시스템 모색” 제 6회 PD 포럼(8월 22일): 뉴미디어 시대의 공중파 PD의 전문성 제고 방안. 한국방송영상산업진흥원.
<http://www.kbi.re.kr>
- 김해식(2000). “지상파 방송 디지털화 재원정책에 대한 연구” 방송문화연구 12, 한국방송공사 방송문화연구원.
http://www.kbs.co.kr/worldmedianews/2000/00_2.pdf
- 김해식(1997). “디지털 시대 공영방송의 위상변화와 적응전략” 방송문화연구 9. 한국방송 공사 방송문화연구원.
http://www.kbs.co.kr/worldmedianews/1997/c2_97.pdf
- 김훈순·김명혜(1996). “텔레비전 드라마의 가부장적 서사전략,” <언론과 사회> 12: 6-50.
- 동아일보(2001). 10월 10일.
- 마사오 나이토(1992). “일본 방송사의 연수제도” 방송인의 전문화: 인력개발센터 건립 기념세미나. 문화방송 편.
- 문종환(2002). “디지털 지상파 TV의 현황과 과제” 방송문화연구 14, 한국방송공사 방송문화연구소.
http://www.kbs.co.kr/worldmedianews/1997/c2_97.pdf
- 문화일보, 2003-10-28: 19.

- 박광숙(1999). “국내 방송인력의 성비 불균형 문제에 관한 연구” 연세대 언론홍보대학원 석사논문.
- 방송진흥원(2001). 디지털방송 핵심제작인력의 교육요구도 조사.
- 배인수(2002). “방송환경의 변화와 PD의 새로운 역할” 제 6회 PD 포럼(8월 22일): 뉴미디어 시대의 공중과 PD 전문성 제고방안. 한국방송영상산업진흥원. <http://www.kbi.re.kr>
- 서정우(1992). “입사제도와 재교육 개선방향” 방송인력개발. 한국방송공사.
- 신연숙(2002). “중앙 언론사의 여성 언론인 현황 조사” 제11차 여성 정책 포럼:: 뉴스 미디어 조직 내 핵심부문으로의 여성 언론인 진출 촉진 방안. 11월 27일, 한국여성개발원.
http://210.117.226.66/libtech_upload/board/se41.pdf
- 신영수(1991). 여성 노동 시장의 중장기 전망과 과제, 한국 노동연구원.
- 안미수(2003). “비정규직 여성노동자의 현황과 보호 방안” 여성연구논집 제14집: 161-185.
- 안창현(2002). “공영방송 NHK의 비전과 전략” 해외방송정보 8월호. 한국방송공사.
- 어수봉(1991). 한국의 여성 노동시장. 한국노동연구원.
- 오진곤 · 이창현(2002). “디지털 방송기술의 도입에 따른 방송학 교육의 새로운 방향 모색” 방송문화연구 14: 249-272.
- 윤석민·이철주(2003). “우리나라 지상파 방송조직에 있어서 여성인력 지위에 관한 연구” 한국언론정보학보 22: 167-210.
- 이각범 외(1989). 현대 자본주의와 노동시장. 한울 아카데미.
- 이미정(2002). “젊은 세대 고학력 여성의 노동 시장 참여”. 여성의 취업 실태 조사 학술 세미나 : 여성의 생애와 취업. 71-84.
http://210.117.226.66/libtech_upload/board/se38.pdf
- 이미정(1997). “인적 자원으로서 여성 교육의 의미” 한국 인구학, 25(2): 135-160.
- _____(2001). “21세기 노동 시장과 여성” 여성과 직업. 부산대 여성연구소.
- _____(2002). “젊은 세대 고학력 여성의 노동시장 참여” 한국 인구학 25(2).
- 이미정 · 정진성(1999). “여성의 교육 수준 향상과 노동 시장 참여: 1980-1990년

- 대를 중심으로” 한국사회과학 21(4): 75-114.
- 이수연·김양희(2001). 성차별 개선을 위한 텔레비전 모니터 결과보고서. 여성부.
- 이수연(2002). 평등문화 확산을 위한 TV 프로그램 모니터 결과보고서. 여성부.
- 이승형(2003). “방송사 ‘비정규직’ 논할 자격 있나” 문화일보 10월 28일: 19 .
- 이주호(1995). 여성 인력의 수급과 개발. 여성인력 양성과 노동 시장간의 연계 강화. 한국여성개발원 주최 학술회의 발표논문.
- 이현송(1996). “가족의 생애 주기와 기혼 여성의 경제활동” 한국사회학 30(겨울호): 759-778.
- 이효수(1991). 고학력화 현상과 고용. 한국노동연구원.
- 장지연(2001). 고학력 여성 경제활동의 국제 비교. 여성과 직업. 부산대 여성연구소.
- 정진화(1996). 고학력화와 인력 정책의 방향. 산업연구원.
- 정준희(2002). “새로운 BBC: 돈을 아는 공영방송” 해외방송정보 2002년 8월호.
- 조선일보(2003). 국회 문화관광위원회, ‘2002 회계연도 한국방송공사 결산 승인 검토 보고서’ 2003년 6월 27일: A2.
- 조순경(1999). “사무직 여성의 일과 삶의 질. 여성의 일과 삶의 질”. 손승영 외. 미래인력연구센터. 생각의 나무.
- 제일기획(2001). 광고연감.
- 최강식 · 정진화(1997). 여성 잠재인력의 활용방안. 한국 노동연구원.
- 최상담(2000). “디지털 방송 발전방안에 관한 연구” 중앙대 신문방송대학원 석사 논문
- 최양수(1997). “디지털화가 프로그램 제작과 편성에 미치는 영향” 방송문화연구 9, 한국방송공사 방송문화연구원.
http://www.kbs.co.kr/worldmedianews/1997/a4_97.pdf
- 최영기 · 이장원(1998). 구조조정기의 국가와 노동. 나무와 숲.
- 최창섭(1992). “한국 방송인의 채용과 전문화” 방송인의 전문화: 인력개발센터 건립 기념세미나. 문화방송 편.
- 한균태(1992). 방송 환경의 변화와 방송인력 수요 예측 연구. 한국방송개발원.
- 한국노동연구원(1999). 선진국의 일자리 창출.

- 한국여기자클럽의 여기자 체험기/채용기(연간). 1990년부터 현재.
- 한은영·곽동균(2002). 방송서비스, 한국정보통신정책연구원.
- KBS 노조의 성차별 실태 자료집. 1998.
- BBC(2002). Annual Report and Accounts 2001/2002.
<http://www.bbc.co.uk/info/report>
- Brinton, Mary C., Yean-Ju Lee, and William L. Parish(1995). "Married Women's Employment in Rapidly Industrializing Societies: Examples from East Asia." *American Journal of Sociology* 100(5): 109-113.
- Cohen, L., Broschak, J., & Haveman, H.(1998). "And then there were more? : the effect of organizational sex composition on the hiring and promotion of managers", *American Sociological Review*, 63(5) : 711-727.
- DiPrete, Thomas & Soule, Whitman T.(1988). "Gender and promotion in segmented job ladder systems", *American Sociological Review*, 53 : 26-40.
- Fernandez, Roberto M., & Weinberg, Nancy(1997). "Sifting and sorting : personal contacts and hiring in a retail bank", *American Sociological Review* 62(6) : 883-902.
- Goldin, Claudia(1992). "The Meaning of College in the Lives of American Women: The Past One-Hundred Years." Working Paper No. 4099, NBER.
- Lane, N. J.(1997), "Women in Science, Engineering and Technology: The Rising Tide Report and Beyond", in *Science and the Construction of Women*: pp. 37-54.
- Lee, Mijeong(1998). *Women's Education, Work, and Marriage in Korea: Women's Lives under Institutional Conflicts*. Seoul National University Press.
- Marlane, Judith(1999), *Woman in Television News Revisited*. Austin, Texas: Univ. of Texas Press.

- Maynard, Mary(ed.)(1997), *Science and the construction of women*. London: UCL Press.
- Morgan, Laurie A.(1989). "Glass ceiling effect or cohort effect? : a longitudinal study of the gender earnings gap of engineers, 1982 to 1989", *American Sociological Review*, 63(4) : 479-493.
- Petersen, Trond & Morgan, Laurie A.(1995). "Separate unequal : occupation-es tablishment sex segregation and the gender wage gap", *American Journal of Sociology* 101(42) : 329-365.
- Petersen, T. & Saporta, I.(2003). "The opportunity structure for discrimination", *American Journal of Sociology*.
- Petersen, T., Saporta, I., & Seidel, Marc-David L.(2000). "Offering a job : meritocracy and social networks", *American Journal of Sociology* 106(3) : 763-816.
- Rowold, Katharina(1996), *Gender and Science: Late nineteenth-century debate on the female body and mind*. UK: Thoemmes Press.
- Schiebinger, Londa(1999), *Has feminism changed science?* London, England: Harvard University Press.
- Shin, Ho Hyun(1990). "A Study on Schooling and Employment of Married Women in Korea." Unpublished Ph.D. Dissertation, University of Hawaii.
- Spilerman, Seymour & Petersen, Trond(1999). "Organizational structure, determinants of promotion, and gender diffrences in attainment", *Social Science Research* 28(2) : 203-227.
- Swarbrick, Alisa.(1997), "Against the odds: Women developing a commitment to technology" in *Science and the Construction of Women*: pp. 55-75.
- Zoonen, Liesbet van(1994). *Feminist media studies*. London : Sage Publications Ltd.



부 록

부록 1: 부표	145
부록 2: 방송사 여성 정규인력 설문지	150
부록 3: 여성 방송작가 대상 설문지	167

부록 1: 부표

<부표 IV-1-1> 방송사 정규 여성인력 직급별 소속 방송사

(단위: %)

직 급 \ 방송사	KBS	MBC	SBS	전체	차이검증 (χ ²)
평사원	55.8	25.0	19.2	100.0 (120)	11.322**
차장급	57.8	37.8	4.4	100.0 (45)	
부장급 이상	52.9	47.1	0.0	100.0 (17)	
전체	56.0	30.2	13.7	100.0 (182)	

주) *: p<.05 **: p<.01 ***: p<.001

<부표 IV-1-2> 방송사 정규 여성인력 직종별 소속 방송사

(단위: %)

직 종 \ 직급	KBS	MBC	SBS	전체	차이검증 (χ ²)
기자,아나운서,PD	68.2	23.6	6.2	100.0 (110)	35.033***
방송지원	47.6	47.6	4.8	100.0 (21)	
기획경영	29.3	34.5	36.2	100.0 (58)	
전체	54.0	29.6	16.4	100.0 (189)	

주) *: p<.05 **: p<.01 ***: p<.001

<부표 IV-1-3> 방송사 정규 여성인력 직급별 연령

(단위: %)

직 급 \ 연령	29세이하	30-34세	35-39세	40세이상	전체	차이검증 (χ ²)
평사원	51.7	33.6	8.6	6.0	100.0 (116)	126.180***
차장급	0.0	2.3	20.5	77.3	100.0 (44)	
부장급 이상	5.9	0.0	0.0	94.1	100.0 (17)	
전체	34.5	22.6	10.7	32.2	100.0 (177)	

주) *: p<.05 **: p<.01 ***: p<.001

<부표 IV-1-4> 방송사 정규 여성인력 직급별 업무만족도
(단위: %)

만족도 직 급	불만	보통	만족	전체	차이검증 (χ2)
평사원	6.8	38.1	55.1	100.0 (118)	n.s.
차장급	4.4	22.2	73.3	100.0 (45)	
부장급 이상	12.5	12.5	75.0	100.0 (16)	
전체	6.7	31.8	61.5	100.0 (179)	

주) *: p<.05 ** : p<.01 ***: p<.001

<부표 IV-1-5> 방송사 정규 여성인력 방송사별 방송 기술분야 여성인력이 적은 이유
(단위: %)

방송사 \ 이유	여성에 대한 편견	여성에게 적합지 않음	자격갖춘 여성부족	전체	차이검증 (χ ²)
KBS	15.6	5.2	79.2	100.0 (96)	n.s.
MBC	35.4	4.2	60.4	100.0 (48)	
SBS	25.0	10.7	64.3	100.0 (28)	
전체	22.7	5.8	71.5	100.0 (172)	

주) *: p<.05 ** : p<.01 ***: p<.001

<부표 IV-1-6> 방송사 정규 여성인력 직종별 승진가능성
(단위: %)

직종 \ 승진	차장	부장	부국장이상	전체	차이검증 (χ ²)
기자,아나운서,PD	28.3	44.3	27.4	100.0 (106)	n.s.
방송지원	17.6	52.9	29.4	100.0 (17)	
기획경영	47.6	33.3	19.0	100.0 (42)	
전체	32.1	42.4	25.5	100.0 (165)	

주) *: p<.05 ** : p<.01 ***: p<.001

<부표 IV-1-7> 방송사 정규 여성인력 방송사별 보직 희망유무
(단위: %)

방송사 \ 희망유무	원하지 않음	원함	전체	차이검증 (χ^2)
KBS	34.0	66.0	100.0 (97)	n.s.
MBC	45.1	54.9	100.0 (51)	
SBS	54.5	45.5	100.0 (22)	
전체	40.0	60.0	100.0 (170)	

주) *: $p < .05$ **: $p < .01$ ***: $p < .001$

<부표 IV-1-8> 방송사 정규 여성인력 방송사별 드라마, 다큐 PD의 여성비율을 높일 필요
(단위: %)

방송사 \ 필요성	아니다	그렇다	전체	차이검증 (χ^2)
KBS	13.1	86.9	100.0 (99)	n.s.
MBC	14.8	85.2	100.0 (54)	
SBS	20.0	80.0	100.0 (30)	
전체	14.8	85.2	100.0 (183)	

주) *: $p < .05$ **: $p < .01$ ***: $p < .001$

<부표 IV-1-9> 방송사 정규 여성인력 방송사별 기술분야 여성비율을 높일 필요
(단위: %)

방송사 \ 필요성	아니다	그렇다	전체	차이검증 (χ^2)
KBS	16.2	83.8	100.0 (99)	6.641*
MBC	12.2	87.8	100.0 (49)	
SBS	34.5	65.5	100.0 (29)	
전체	18.1	81.9	100.0 (177)	

주) *: $p < .05$ **: $p < .01$ ***: $p < .001$

<부표 IV-1-10> 방송사 정규 여성인력 방송사별 현재 직장 변경 의사
(단위: %)

방송사 \ 의사	아니오	예	전체	차이검증 (χ^2)
KBS	87.3	12.7	100.0 (102)	n.s.
MBC	75.5	24.5	100.0 (53)	
SBS	74.2	25.8	100.0 (31)	
전체	81.7	18.3	100.0 (186)	

주) *: $p < .05$ **: $p < .01$ ***: $p < .001$

<부표 IV-1-11> 방송사 정규 여성인력 방송사별 정년까지 일할 계획
(단위: %)

방송사 \ 계획	예	아니오	전체	차이검증 (χ^2)
KBS	62.4	37.6	100.0 (101)	n.s.
MBC	47.2	52.8	100.0 (53)	
SBS	43.3	56.7	100.0 (30)	
전체	54.9	45.1	100.0 (184)	

주) *: $p < .05$ **: $p < .01$ ***: $p < .001$

<부표 IV-1-12> 방송사 정규 여성인력 방송사별 인물 양성에 있어서 성차별
(단위: %)

방송사 \ 성차별	아니다	그렇다	전체	차이검증 (χ^2)
KBS	23.8	76.2	100.0 (101)	7.240*
MBC	30.8	69.2	100.0 (52)	
SBS	50.0	50.0	100.0 (28)	
전체	29.8	70.2	100.0 (181)	

주) *: $p < .05$ **: $p < .01$ ***: $p < .001$

<부표 IV-1-13> 방송사 정규 여성인력 연령별 직장생활의 어려운 점
(단위: %)

어려움 연령	남녀차별	업무 고용지위 관련	대인관계	일과 양육 양립	전체	차이검증 (χ^2)
34세 이하	15.9	46.3	25.6	12.2	100.0 (82)	n.s.
35-44세 이하	29.2	18.8	16.7	35.4	100.0 (48)	
45세 이상	57.1	9.5	14.3	19.0	100.0 (21)	
전체	25.8	32.5	21.2	20.5	100.0 (151)	

주) *: $p < .05$ **: $p < .01$ ***: $p < .001$

<부표 IV-1-14> 방송사 정규 여성인력 방송사별 보육시설 설치문제 이슈화 할 의사
(단위: %)

의사 방송사	없다	있다	전체	차이검증 (χ^2)
KBS	30.9	69.1	100.0 (94)	n.s.
MBC	24.5	75.5	100.0 (53)	
SBS	33.3	66.7	100.0 (30)	
전체	29.4	70.6	100.0 (177)	

주) *: $p < .05$ **: $p < .01$ ***: $p < .001$

부록 2: 방송사 여성 정규인력 설문지

지상파 방송 여성 인력 조사

안녕하십니까?

한국여성개발원은 여성을 위한 정책을 연구하고 자문하는 국무총리실 산하 국가출연연구기관입니다. 저희 연구원에서는 이번에 지상파 방송사에 있어 여성인력 현황을 조사하고 여성인력의 전문화 방안을 모색하는 연구를 수행하고 있습니다. 이를 위해 방송사에 종사하는 여성 인력을 대상으로 설문조사를 실시하게 되었습니다.

귀하의 솔직한 응답이 여성인력이 처해있는 상황을 심도 있게 이해하여 현실적인 정책 제안을 마련하는데 꼭 필요하오니 바쁘시지만 잠시 시간을 내셔서 응답해주시면 대단히 감사하겠습니다. 설문결과는 익명으로 처리되며 귀하의 정보가 본 연구 이외에는 어떠한 목적으로도 사용되지 않을 것을 연구자들의 이름을 걸고 약속드립니다.

이메일로 설문에 응답하고 싶으신 분들은 이메일 주소를 알려주시면 설문지 파일을 보내 드리겠습니다.

설문에 응해주신 모든 분들께는 소정의 답례품을 보내드리겠습니다.

□ 이메일로 보내실 분은 lsy4026@kwdi.re.kr로 보내주시기 바랍니다.

연구자: 이수연	한국여성개발원 연구위원, 매스커뮤니케이션학 박사 전화 3156-7153 이메일 lsy4026@kwdi.re.kr
이미정	한국여성개발원 연구위원, 사회학 박사 전화 3156-7154 이메일 mjnglee@kwdi.re.kr
김윤정	임시연구원 전화 011-9092-4253 이메일 monaliza97@hanmail.net

한 국 여 성 개 발 원

1. 귀하가 근무하시는 방송사는 어디입니까?

- ① KBS ② MBC ③ SBS

2. 현 직장에 입사하신 연도는 언제입니까? (____) 년

3. 귀하는 현 직장 이전에 다른 직장에서 근무하신 경험이 있으십니까?

- ① 있다 ② 없다

3-1. 이전에 직장 경험이 있다면, 얼마나 오랫동안 있으셨습니까?

- ① 1년 미만 ② 1년 이상-3년 미만 ③ 3년 이상-5년 미만
④ 5년 이상-10년 미만 ⑤ 10년 이상

3-2. 이전에 직장 경험이 있다면, 직종은 무엇이었습니까?

- ① 신문 ② 잡지 ③ 통신 ④ 방송
⑤ 기타 (자세히): (_____)

4. 현재 귀하의 직종은 무엇입니까?

- ① 기자 ② 카메라 기자 ③ ENG ④ 아나운서
⑤ PD ⑥ 기술 ⑦ 미술 ⑧ studio 카메라
⑨ 조명 ⑩ 기획, 경영 ⑪ 사무 ⑫ 작가
⑬ 기타(자세히): (_____)

5. 귀하의 입사 시 채용 방법은 무엇이었습니까?

- ① 공채 ② 수시 ③ 지인을 통해 ④ 기타(자세히) :(_____)

6. 귀하는 어떤 형태로 일하고 계십니까?

- ① 정규직 ② 상시 계약직 ③ 한시 계약직 ④ 프리랜서
⑤ 기타 고용형태(자세히)

☛ 비정규직은 문항 7로 가신 후 문항 15로 가십시오. (문항 8부터 14까지 비해당)

☛ 정규직은 문항 8로 가십시오.

7. 이러한 취업형태를 선택하신 이유는?

- ① 나의 상황에 잘 맞아서

- ② 선택의 여지가 없어서
- ③ 장래에 정규직으로 전환될 수 있는 가능성을 보고
- ④ 일을 배워 다른 직업을 얻을 발판을 만들기 위해
- ⑤ 기타: ()

☞ 문항 15로 가십시오.

8. 현재 귀하의 직급은 무엇입니까?

- ① 평사원 ② 차장 대우 ③ 차장 ④ 부장 대우 ⑤ 부장
- ⑥ 국장 대우 이상

9. (차장 대우 이상만) 현재의 직급으로 승진할 때까지 몇 년 걸렸습니까? ____년

9-1. 귀하께서 답변하신 기간은 승진에 걸리는 평균 기간에 비교하면 어떻습니까?

- ① 비슷하다 ② 적다(승진이 빠르다) ③ 많다(승진이 늦다) ④ 기타

10. 현재의 직급에서 다음 직급으로의 승진이 가능하다고 생각합니까?

- ① 가능할 것 같다. ② 가능하지 않을 것 같다.

10-1. 가능하다고 생각하실 경우, 다음 직급으로의 승진은 현재 직급이 된 때부터 몇 년 안에 가능하다고 생각하십니까?

- ① 3년 미만 ② 3년 이상-5년 미만
- ③ 5년 이상-10년 미만 ④ 10년 이상

10-2. 귀하께서 답변하신 기간은 승진에 걸리는 평균 기간에 비교하면 어떻습니까?

- ① 비슷하다 ② 적다(승진이 빠르다)
- ③ 많다(승진이 늦다) ④ 기타

11. 귀하는 어느 직급까지의 승진이 가능하다고 생각하십니까?

- ① 차장 ② 부장 ③ 부국장 ④ 국장

12. 귀하는 보직(예: 부장, 국장) 맡기를 원하십니까?

① 원하지 않는다.

② 원한다.

12-1. 보직 맡기를 원하신다면 가장 중요한 이유는?

- ① 차후 경력 관리에 도움이 되어서
- ② 프로그램 제작 향방에 영향을 미칠 수 있어서
- ③ 방송 경영에 참여할 수 있어서
- ④ 기타(자세히): ()

12-2. 보직 맡기를 원하지 않으신다면 그 이유는?

- ① 업무 부담이 늘어나서
- ② 관리 업무가 적성에 맞지 않아서
- ③ 여성에게 보직의 기회가 주어질 것 같지 않아서
- ④ 본연의 업무에 몰두하고 싶어서
- ⑤ 기타 (자세히): ()

13. 귀하께서는 직원의 능력개발을 위한 장기(6개월 이상) 교육·연수의 기회를 이용한 적이 있습니까?

① 있다 ➡ 문항 13-1로 가십시오.

② 없다 ➡ 문항 13-2로 가십시오.

③ 기타(자세히:)

13-1. 있다면 그 경험이 어떤 도움이 되었습니까? 가장 중요한 것 하나만 답해 주십시오.

- ① 개인적 성장에 도움이 되었다
- ② 직무수행의 전문성을 높이는데 도움이 되었다
- ③ 승진에 도움이 되었다
- ④ 자신의 경력 개발에 도움이 되었다
- ⑤ 기타(자세히:)

13-2. 없다면 그 이유는 무엇입니까?

- ① 차후에 이용할 생각이어서 ➡ 문항 14로 가십시오.
- ② 필요하다고 생각지 않아서 ➡ 문항 14로 가십시오.
- ③ 지원하였으나 기회가 주어지지 않아서 ➡ 문항 13-3으로 가십시오.
- ④ 기타(자세히:) ➡ 문항 14로 가십시오.

비교할 때 어느 정도라고 생각하십니까?

- ① 훨씬 덜 투입한다.
- ② 덜 투입하는 편이다.
- ③ 유사하다.
- ④ 더 투입하는 편이다.
- ⑤ 훨씬 더 많이 투입한다.

20. **귀하가 소속한 직종의 여성들이** 평균적으로 투입하는 시간과 노력을 남성들과 비교할 때 어떠합니까?

- ① 훨씬 덜 투입한다.
- ② 덜 투입하는 편이다.
- ③ 유사하다.
- ④ 더 투입하는 편이다.
- ⑤ 훨씬 더 많이 투입한다.

21. 전반적인 방송 업무를 수행하는데 있어서 성별에 따른 능력을 어떻게 평가하십니까?

- ① 방송 업무 수행에 있어서 성별에 따른 차이는 없다.
- ② 남성이 더 뛰어나다
- ③ 여성이 더 뛰어나다
- ④ 직종별로 남성에게 적합한 직종과 여성에게 적합한 직종이 있다.

22. 드라마나 다큐 PD 중 여성이 드문데 그 이유가 뭐라고 생각하십니까?

- ① 여성에 대한 편견으로 여성 지원자가 있어도 여성을 배정하지 않기 때문에
- ② 일의 성격상 여성이 일하기에 적합하지 않기 때문에
- ③ 업무가 과중하여 이 업무를 자원하는 여성이 거의 없기 때문에
- ④ 모르겠다

23. 드라마나 다큐 PD 중 여성 비율을 높일 필요가 있다고 생각하십니까?

- ① 그렇다 ② 아니다

24. 그렇다면 그 이유는?

- ① 프로그램 내용의 다양화를 위해
- ② 프로그램의 질을 높이기 위해

- ③ 제작 관행을 개선하기 위해
- ④ 프로그램에 성 평등적 시각을 반영하기 위해

25. 직종 중 방송 기술 분야에서 일하는 여성 인력의 수가 적습니다.

왜 그렇다고 생각하십니까?

- ① 여성에 대한 편견으로 여성을 뽑지 않기 때문에
- ② 일의 성격상 여성이 일하기에 적합하지 않기 때문에
- ③ 방송 기술 분야에 대한 여성들의 관심이 적어 자격을 갖춘 여성 인력이 적기 때문에
- ④ 기타(자세히): ()

26. 기술 분야에 여성의 비율을 높일 필요가 있다고 생각하십니까?

- ① 그렇다
- ② 아니다

26-1. 그렇다면 그 이유는?

- ① 프로그램의 질을 높이기 위해
- ② 제작 관행을 개선하기 위해
- ③ 프로그램에 성 평등적 시각을 반영하기 위해
- ④ 기타 (자세히) : ()

27. 귀하는 현재 하는 업무에 대해 만족하십니까?

- ① 아주 불만스럽다.
- ② 불만스럽다.
- ③ 그저 그렇다
- ④ 만족한다.
- ⑤ 아주 만족한다.

27-1. 불만족 하는 경우 그 주된 이유는 무엇입니까?

- ① 업무가 적성에 맞지 않다.
- ② 일에 대한 보상이 적다.
- ③ 능력을 제대로 인정받지 못하고 있다.
- ④ 직장내 보상이나 승진 체계가 공정하지 못하다.
- ⑤ 직장내 여성에 대한 편견이 강하다.

28. 귀하가 현 직장에서 일하시면서 가장 어렵게 느끼는 점은 무엇입니까?

- ① 노력에 비해 수입이 적다. ➡ 문항 30으로 가십시오.
- ② 남녀 차별에 많이 부딪힌다. ➡ 문항 29로 가십시오.
- ③ 대인관계가 어렵다. ➡ 문항 30으로 가십시오.
- ④ 일의 양이 많고 힘들다. ➡ 문항 30으로 가십시오.
- ⑤ 전문지식이 부족하다. ➡ 문항 30으로 가십시오.
- ⑥ 일과 가사/육아를 병행하기 힘들다. ➡ 문항 30으로 가십시오.
- ⑦ 고용지위가 불안하다 ➡ 문항 30으로 가십시오.
- ⑧ 기타 (자세히): () ➡ 문항 30으로 가십시오.

29. ②에 답한 사람만: 방송사 문화의 어떤 점이 가장 남성적이라고 생각하십니까?

- ① 업무 수행 방식
- ② 대인 관계 방식
- ③ 평가 방식(채용, 승진 체계 등)
- ④ 기타(자세히:)

30. 귀하는 직장에서의 보육시설 설치 문제를 이슈화할 의사가 있으십니까?

- ① 있다 ② 없다

30-1. 없다면 그 이유는?

- ① 필요성을 느끼지 못한다
- ② 여성으로서의 정체성을 강조하는 것이 직장생활에서 불리하기 때문에
- ③ 실현화될 가능성이 없다고 생각하기 때문에
- ④ 일부 여성들만의 편익을 주장하는 것은 이기적인 태도라고 생각하기 때문에
- ⑤ 직장에서 이런 문제를 거론하는 것이 눈치가 보여서

30-2. 있다면 어떤 육아시설을 원하는지 의견을 말씀해 주십시오.

31. 귀하는 현재의 직장을 바꾸고 싶습니까?

- ① 예
- ② 아니오

31-1. 그렇다면, 그 이유는 무엇입니까?

- ① 임금이 너무 적어서
- ② 일이 너무 힘들어서
- ③ 작업시간이 너무 길어서
- ④ 작업환경이 좋지 않아서
- ⑤ 적성에 맞지 않아서
- ⑥ 직장에서 장래가 잘 보이지 않아서
- ⑦ 상사 또는 동료로부터의 무언의 퇴직 압력 때문에
- ⑧ 기타: ()

32. 귀하는 이 직장에서 정년까지 일을 할 계획이십니까?

- ① 예 ② 아니요

32-1. 아니라면 그 이유는?

- ① 가정에 더욱 충실하기 위해
- ② 개인적인 시간을 갖고 싶어서
- ③ 직장에 기여할 수 있는 능력의 한계 때문에
- ④ 승진의 한계 때문에
- ⑤ 다른 분야에서 일해보고 싶어서
- ⑥ 기타

33. 현재 계신 직장에서 일의 내용이나 대우 면에서 남녀 차별을 받는다는 생각이 드십니까?

- ① 있다 ② 없다

33-1. 만일 그렇게 생각하신다면, 어떠한 차별이 가장 심각하다고 생각하십니까?

- ① 채용에 있어서의 차별
- ② 승진에 있어서의 차별
- ③ 임금에 있어서의 차별
- ④ 업무 배치에 있어서의 차별
- ⑤ 여성의 능력을 정당하게 평가하지 않는다.
- ⑥ 결혼하든가 자녀가 생기면 직장을 그만두어야 한다.

33-2. 성차별적인 면을 극복하기 위해 귀하는 개인적으로 어떻게 대처하십니까?

- ① 여성으로서의 정체성을 내세우기보다는 성중립적으로 행동한다
- ② 남성들의 문화에 적응하고자 노력한다
- ③ 여성이 처한 상황의 특수성을 남성들에게 이해시키려고 노력한다
- ④ 기타(자세히)

34. 직원 채용과 관련하여 여성에 대한 차별이 어느 정도라고 생각하십니까?

- ① 차별이 아주 많다.
- ② 차별이 어느 정도 있다.
- ③ 보통이다.
- ④ 차별이 거의 없다.
- ⑤ 차별이 없다. (→ 차별이 없다고 생각하시면 바로 26번 문항으로 가십시오)

34-1. 직원 채용과 관련하여 차별이 있다고 생각한다면, 차별의 내용은 무엇입니까?

- ① 성별 능력에 대한 사회적 선입견
- ② 방송국의 암묵적 성별 쿼터
- ③ 채용 시험시 남성 심사관이 다수를 차지
- ④ 여성 자질 부족
- ⑤ 기타 (자세히): (_____)

34-2. 방송사의 직원 채용시 차별이 있다고 생각하시면, 성차별을 개선하기 위해서는 어떤 조치가 필요하다고 생각하십니까?

- ① 여성을 위한 쿼터 설정
- ② 심사관의 남녀 비율 균등화 (여성 비율 높임)
- ③ 방송 종사자들의 성차별 의식 개선 교육
- ④ 기타 (자세히): (_____)

35. 업무 배치와 관련하여 여성에 대한 차별이 있다고 생각하십니까?

- ① 차별이 아주 많다.
- ② 차별이 어느 정도 있다.
- ③ 보통이다.
- ④ 차별이 거의 없다.
- ⑤ 차별이 없다. (→ 차별이 없다고 생각하시면 바로 27번 문항으로 가십시오)

- 35-1. 업무 배치와 관련하여 성차별이 있다고 생각하신다면, 그 차별의 내용은 무엇입니까?
- ① 중요한 일은 남성에게 먼저 배치한다.
 - ② 암묵적으로 성별 업무가 정해져 있다.
 - ③ 여성에게는 육체적 한계를 이유로 편한 일을 맡기는 경향이 있다.
 - ④ 남성들은 원하는 업무를 받기가 유리하다.
 - ⑤ 기타(자세히): (_____)

36. 승진과 관련하여 여성에 대한 차별이 있다고 생각하십니까?

- ① 차별이 아주 많다.
- ② 차별이 어느 정도 있다.
- ③ 보통이다.
- ④ 차별이 거의 없다.
- ⑤ 차별이 없다. (→ 차별이 없다고 생각하시면 28번 문항으로 바로 가십시오)

- 36-1. 승진과 관련하여 차별이 있다고 생각하시면, 차별의 내용은 무엇입니까?
- ① 인사고과에서 남성들에게 더 좋은 점수를 준다.
 - ② 인사고과에 상관없이 남성들을 먼저 승진시킨다.
 - ③ 남성들을 중요한 업무에 배치시켜 인사고과에서 유리할 수 밖에 없다.
 - ④ 기타 (자세히): (_____)

- 36-2. 승진에 있어서 성차별을 개선하기 위해서는 어떤 조치가 필요하다고 생각하십니까?
- ① 인사고과 제도 개선
 - ② 승진에 있어서 성별 쿼터제 실시
 - ③ 방송 종사자들의 성차별 의식 개선 교육
 - ④ 기타 (자세히): (_____)

37. 귀하는 방송사에서 간판급 인물(예: 앵커, 시사토론진행자 등)을 키우는데 남녀차별이 있다고 생각하십니까?

- ① 그렇다 ② 아니다

37-1. 그렇다면 그 이유는 무엇이라고 생각하십니까?

- ① 방송사에서 여성의 능력을 믿지 못하기 때문에
- ② 남성 유명인사의 상품가치가 여성유명인사보다 더 높기 때문에
- ③ 남성들의 일에 대한 충성심이 여성보다 높기 때문에
- ④ 기타(자세히:_____)

38. 여성이 임원 혹은 보직을 맡는 것이 **여성의 업무 배치, 채용, 승진에서 성차별을 개선**하는데 도움이 된다고 생각하십니까?

- ① 전혀 도움이 되지 않는다.
- ② 도움이 되지 않는다.
- ③ 별 차이가 없다.
- ④ 도움이 된다.
- ⑤ 많은 도움이 된다.

39. 여성이 임원 혹은 보직을 맡는 것이 방송사의 공정한 경영에 도움이 된다고 생각하십니까?

- ① 전혀 도움이 되지 않는다.
- ② 도움이 되지 않는다.
- ③ 별 차이가 없다.
- ④ 도움이 된다.
- ⑤ 많은 도움이 된다.

40. 방송사의 최고 경영자 혹은 소유주의 개인적 철학이 방송사의 성 평등 혹은 성차별 문화에 미치는 영향은 어느 정도라고 생각하십니까?

- ① 전혀 영향을 미치지 않는다.
- ② 별로 영향을 미치지 않는다.
- ③ 어느 정도 영향을 미친다.
- ④ 많은 영향을 미친다.

※ 다음은 성역할에 대한 태도와 직업의식에 관한 문항입니다.
해당되는 번호에 표시해 주십시오.

31. '여성은 어린 자녀가 있어도 계속 취업하는 것이 바람직하다.'

- ① 매우찬성
- ② 찬성 하는 편
- ③ 찬성도 반대도 아님
- ④ 반대 하는 편
- ⑤ 매우 반대

32. '여성은 직장생활을 하더라도 남성들처럼 성공하려고 애 쓸 필요가 없다.'

- ① 매우찬성
- ② 찬성 하는 편
- ③ 찬성도 반대도 아님
- ④ 반대 하는 편
- ⑤ 매우 반대

33. '능력이 같다면 여자보다 남자를 취직시켜야 한다.'

- ① 매우 찬성
- ② 찬성 하는 편
- ③ 찬성도 반대도 아님
- ④ 반대 하는 편
- ⑤ 매우 반대

34. '여성이 취업을 한 경우에는 집안일과 자녀양육은 부부 공동의 책임이어야 한다.'

- ① 매우 찬성
- ② 찬성 하는 편
- ③ 찬성도 반대도 아님
- ④ 반대 하는 편
- ⑤ 매우 반대

35. '여자가 잘되는 길은 자신의 성공을 추구하기보다 남편의 성공을 우선적으로 지원해야 한다.'

- ① 매우 찬성
- ② 찬성 하는 편
- ③ 찬성도 반대도 아님
- ④ 반대 하는 편
- ⑤ 매우 반대

※ 다음은 귀하의 사회 인구학적 배경에 대한 질문입니다.
해당되는 인적사항에 표시해 주십시오.

36. 연령 : 만 () 세

37. 귀하의 최종 학력은 무엇입니까?

- ① 고등학교 졸업 이하
- ② 대학교 졸업
- ③ 대학원 재학
- ④ 대학원 졸업 (석사 _____ 박사 _____)

38. 귀하가 졸업한 대학은 어디에 위치하고 있습니까?

- ① 서울 ② 부산, 인천, 대구, 광주, 대전, 울산 ③ 이외 지역

39. 귀하의 학부 전공은 무엇입니까? ()

귀하의 대학원 전공은 무엇입니까? ()

40. 귀하의 아버지의 최종 학력은 무엇입니까?

- ① 초등학교 졸업 이하 ② 중학교 졸업 ③ 고등학교 졸업 ④ 대학교 졸업
- ⑤ 대학원 수료 이상

41. 귀하의 혼인상태는 어디에 해당이 되십니까?

- ① 미혼 ② 기혼- 유배우 ③ 별거 ④ 이혼 ⑤ 사별

※ 42번부터 49번까지는 기혼이신 경우만
해당되는 사항에 표시해 주시기 바랍니다.

42. 귀하 배우자의 최종 학력은 무엇입니까? ()

43. 귀하의 배우자의 직업은 무엇입니까? ()

44. 귀하가 일을 하는데 대해 남편께서는 찬성하십니까? 아니면 반대하십니까?

- ① 매우 반대 (→ 44-2 번으로 가십시오)
- ② 반대 (→ 44-2 번으로 가십시오)
- ③ 그저 그렇다
- ④ 찬성 (→ 44-1 번으로 가십시오)
- ⑤ 매우 찬성 (→ 44-1 번으로 가십시오)

44-1. (찬성한다면) 찬성하는 가장 큰 이유는 무엇입니까?

- ① 가계에 경제적으로 도움이 되므로
- ② 아내가 여가 시간을 적절히 활용하는 것이 좋다고 생각하므로
- ③ 아내의 취업의사를 중중하므로
- ④ 아내의 자질 개발을 원하므로
- ⑤ 기타 (자세히) : (_____)

44-2. (반대한다면) 반대하는 가장 큰 이유는 무엇입니까?

- ① 가사 일과 육아 일이 소홀해지므로
- ② 자녀 교육 때문
- ③ 노인의 부양 및 간호 때문에
- ④ 남편이 대단히 보수적이어서 별다른 이유 없이
- ⑤ 수입도 적고 일이 힘들므로
- ⑥ 나의 건강 또는 연령상의 이유로
- ⑦ 기타

45. 귀하의 가구 수입 중 귀하가 기여하는 비율은 어느 정도입니까? (____) %

46. 최초로 결혼하신 시기는 언제입니까? (____) 년 (만 ____ 세)

47. 자녀는 몇 명입니까?

- ① 무 ② 1명 ③ 2명 ④ 3명 이상

48. 자녀의 연령은 어떻게 되십니까? (모두 기입해 주십시오)

출생 순위	자녀 연령
첫째	
둘째	
셋째	
네째	
다섯째	

49. 귀하는 만 6세 이하의 자녀가 있으십니까?

- ① 있다
② 없다 (→ 만 6세 이하의 자녀가 없으시다면 바로 50번으로 가십시오)

49-1. 근무 시간 동안 아이를 돌보아 주는 주 담당자 혹은 담당 기관은 무엇입니까?

- ① 부모, 형제 ② 파출부, 가정부
③ 직장 내 보육기관 ④ 직장 외 보육기관
⑤ 기타 (자세히): ()

49-2. 다음 중 귀하가 가장 원하는 보육 형태는 무엇입니까?

- ① 부모, 형제 ② 파출부, 가정부
③ 직장 내 보육기관 ④ 직장 외 보육기관
⑤ 기타 (자세히): ()

50. 미혼인 경우 결혼에 대한 계획은 있습니까?

- ① 일에 상관없이 조만간 결혼할 것이다.
② 결혼을 생각하지만 경제적으로 자립 기반을 마련한 다음 결혼하려고 한다.
③ 현재는 일이 바빠서 결혼에 대한 생각이 없지만 일이 자리 잡히면 결혼할 것이다.
④ 결혼하면 가사, 육아에 대한 책임으로 일에 전념하기가 어렵기에 결혼 계획이 없다.
⑤ 결혼에 관심 없다.

51. 귀하의 주거 형태는 무엇입니까?

- ① 주택 소유 ② 전세 ③ 월세

52. 가사를 돌보는 사람은 주로 누구입니까?

- ① 본인 ② 남편 ③ 파출부, 가정부 ④ 부모, 형제 ⑤ 기타

53. 귀하는 부모님과 동거하고 있습니까?

- ① 부모님과 동거한다. ② 시부모님과 동거한다.
③ 부모, 시부모님과 동거하지 않는다.

54. 귀하의 종교는 무엇입니까?

- ① 무 ② 개신교 ③ 카톨릭 ④ 불교 ⑤ 기타

55. 귀하는 육아와 일을 병행하기 힘들 경우 어떻게 하시겠습니까?

- ① 자녀를 위해 일을 그만둔다.
② 힘들더라도 일을 계속한다.
③ 휴직/이직 등의 다른 방법들을 찾아본다.
④ 기타 (자세히): (_____)

56. 귀하의 건강상태는 어느 정도입니까?

- ① 현재 담당하는 일이나 가정을 돌보기 어려울 정도로 건강이 나쁘다.
② 현재 담당하는 일이나 가정을 돌보기는 하지만 아주 힘들다.
③ 현재 담당하는 일이나 가정을 돌보기는 하지만 힘들어하는 편이다.
④ 현재 담당하는 일이나 가정을 돌보는 데 별로 힘들지 않다.

57. 귀하 가정의 생활수준은 대체로 어느 정도라고 생각하십니까?

- ① 아주 잘 사는 편이다.
② 잘 사는 편이다.
③ 보통 수준이다.
④ 못 사는 편이다.
⑤ 아주 못 사는 편이다.

부록 3: 여성 방송작가 대상 설문지

여성 방송작가 설문 조사

안녕하십니까?

한국여성개발원은 여성을 위한 정책을 연구하고 자문하는 국무총리실 산하 국가출연연구기관입니다. 저희 연구원에서는 이번에 지상파 방송사에 있어 여성인력 현황을 조사하고 여성인력의 전문화 방안을 모색하는 연구를 수행하고 있습니다. 이를 위해 여성 방송인력의 다수를 차지하는 여성 방송작가를 대상으로 설문조사를 실시하게 되었습니다.

귀하의 솔직한 응답이 여성인력이 처해있는 상황을 심도 있게 이해하여 현실적인 정책 제안을 마련하는데 꼭 필요하오니 바쁘시지만 잠시 시간을 내셔서 응답해주시면 대단히 감사하겠습니다. 설문결과는 익명으로 처리되며 귀하의 정보가 본 연구 이외에는 어떠한 목적으로도 사용되지 않을 것을 연구자들의 이름을 걸고 약속드립니다.

반송용 봉투를 동봉하오니 가능하면 이주일 이내에 보내주시면 감사하겠습니다.

이메일로 설문에 응답하고 싶으신 분들은 lsy4026@kwdi.re.kr 로 이메일 주소를 알려주 시면 설문지 파일을 보내 드리겠습니다.

연구자: 이수연	한국여성개발원 연구위원, 매스커뮤니케이션학 박사 전화 3156-7153 이메일 lsy4026@kwdi.re.kr
이미정	한국여성개발원 연구위원, 사회학 박사 전화 3156-7154 이메일 mjnglee@kwdi.re.kr
김윤정	위촉연구원 전화 011-9092-4253 이메일 monaliza97@hanmail.net

한 국 여 성 개 발 원

1. 귀하는 어느 방송국과 주로 일을 하십니까?

- ① KBS ② MBC ③ SBS ④ 기타: (_____)

2. 귀하의 작가로서의 경력은 어느 정도입니까?

- ① 1년 미만 ② 1년-3년 ③ 3년-5년 ④ 5년-10년 ⑤ 10년 이상

3. 작가가 되기 이전에 다른 직장 경험은 얼마나 있습니까?

- ① 무 ② 1-5년 ③ 5-10년 ④ 10년 이상

4. 다른 직장 경험이 있다면, 이전의 직종은 무엇이었습니까?

- ① 신문 ② 잡지 ③ 통신 ④ 방송 ⑤ 기타 (자세히): _____

5. 귀하는 어떤 형태로 일하고 계십니까?

- ① 정규직 ⇒ 문항 7로 바로 가십시오,
 ② 계약직 (일정 기간 단위로 계약)
 ③ 임시직
 ④ 프리랜서 (작품당 계약)

5-1. 이러한 취업형태를 선택하신 이유는?

- ① 나의 상황에 잘 맞아서
 ② 선택의 여지가 없어서
 ③ 장래에 정규직으로 전환될 수 있는 가능성을 보고
 ④ 일을 배워 다른 직업을 얻을 발판을 만들기 위해
 ⑤ 기타(자세히): (_____)

5-2. 방송 작가의 이상적인 취업 형태는 무엇이라고 생각하십니까?

- ① 정규직 ② 계약직 (예: 1년, 3년 단위 등) ③ 작품당 계약
 ④ 기타(자세히): (_____)

6. 다음 사항들에 귀하가 동의하는 정도를 표시해 주십시오

	전혀 그렇지 않다	대체로 그렇지 않다	보통	대체로 그렇다	매우 그렇다	비해당
6-1. 재계약 여부가 불투명하여 불안하다.	①	②	③	④	⑤	⑥
6-2. 재계약이 성사되게 하기 위해서 더 열심히 일한다.	①	②	③	④	⑤	⑥
6-3. 유사한 분야의 정규직보다 더 많이 일을 하고 있다.	①	②	③	④	⑤	⑥
6-4. 휴가나 복지 혜택을 사용하지 않으려고 한다.	①	②	③	④	⑤	⑥
6-5. 정규직은 아니지만 이 분야에서 내가 능력만 보인다면 장래는 밝다.	①	②	③	④	⑤	⑥
6-6. 현재 직종에서 대우가 좋지 않기 때문에 다른 직종으로 전환하려고 한다.	①	②	③	④	⑤	⑥
6-7. 비정규직 (작가로) 일하면서 성희롱을 경험한 적이 있다.	①	②	③	④	⑤	⑥

7. 귀하의 채용 경로는 무엇이었습니까?

- ① 공채 ② PD나 방송 관계자의 소개 및 추천 ③ 교육기관을 통해
④ 기타(자세히): ()

8. 작가가 되기 위해 주로 어떤 준비를 하셨습니까?

- ① 대학에서 방송 분야 전공을 하였다.
② 방송 아카데미나 작가 협회 등의 전문 교육기관에서 교육을 받았다.
③ 개인적으로 준비하였다.
④ 기타(자세히): ()

9. 귀하는 다음 중 어디에 해당합니까?

- ① 메인 작가 ⇒ 문항 9-1로 가십시오.
② 서브 작가 ⇒ 문항 10으로 바로 가십시오

9-1. 메인 작가인 경우, 작가 일을 처음 시작한 후
메인 작가가 되기까지 어느 정도의 시간이 걸렸습니까?
() 년

10. 다음 중 귀하의 영역은 무엇입니까?

- ① 드라마 작가 ⇒ 11번 문항부터 13번까지 하고 난 후 20번으로 가시오.
- ② 구성 작가 ⇒ 14번 문항으로 가시오
- ③ 기타: () ⇒ 14번 문항으로 가시오

11. 한국 텔레비전 드라마의 작가는 대부분 여성입니다.

귀하는 한국 드라마에 여성주의적 시각이 반영되어 있다고 생각하십니까?

- ① 전혀 그렇지 않다 ② 대부분 그렇지 않다 ③ 그저 그렇다
- ④ 대부분 그렇다 ⑤ 매우 그렇다

12. 귀하는 드라마에 여성주의적 시각을 반영하려고 노력하십니까?

- ① 전혀 그렇지 않다 ⇒ 문항 12-1로 가십시오
- ② 별로 그렇지 않다 ⇒ 문항 12-1로 가십시오
- ③ 보통 ⇒ 문항 13으로 바로 가십시오
- ④ 약간 그렇다 ⇒ 문항 13으로 바로 가십시오
- ⑤ 매우 그렇다 ⇒ 문항 13으로 바로 가십시오

12-1. 그렇지 않다면 그 이유는 무엇입니까?

- ① PD가 원하지 않을 것이기 때문에
- ② 시청자가 원하지 않을 것이기 때문에
- ③ 여성주의적 시각이 없어서
- ④ 여성주의 시각을 적용할 아이디어가 없어서
- ⑤ 기타 (자세히): ()

13. 여성이 드라마를 쓰는 것이 남성이 쓰는 것에 비해 장점이 많다고 생각하십니까?

- ① 전혀 그렇지 않다 ⇒ 문항 13-1로 가십시오
- ② 대체로 그렇지 않다 ⇒ 문항 13-1로 가십시오
- ③ 그저 그렇다 ⇒ 문항 14로 바로 가십시오
- ④ 대체로 그렇다 ⇒ 문항 13-2로 가십시오
- ⑤ 매우 그렇다 ⇒ 문항 13-2로 가십시오

13-1. 그렇지 않다면 그 이유는 무엇입니까?

- ① 여성 작가가 너무 많아 드라마의 다양성이 떨어진다
- ② 흥행성이 낮다
- ③ PD의 권위에 압도된다
- ④ 기타(자세히) : ()

13-2. 그렇다면 그 이유는 무엇입니까?

- ① PD와 관계가 좋다
- ② 시간을 잘 지키는 등 제작 과정을 수월하게 한다
- ③ 흥행성이 있다
- ④ 여성의 시각이 잘 반영된다
- ⑤ 기타 (자세히): ()

14. 귀하는 현재 어떤 종류의 프로그램을 하고 있습니까?

- ① TV 드라마
- ② TV다큐멘터리, 시사, 토론 프로그램
- ③ TV 예능(쇼, 오락, 연예) 프로그램
- ④ 라디오 드라마
- ⑤ 라디오 다큐멘터리, 시사, 토론 프로그램
- ⑥ 라디오 예능 프로그램
- ⑦ 기타: ()

15. 귀하는 프로그램에 여성주의적 시각을 반영하려고 노력하십니까?

- ① 전혀 그렇지 않다 ⇒ 문항 15-1로 가십시오
- ② 별로 그렇지 않다 ⇒ 문항 15-1로 가십시오
- ③ 보통
- ④ 약간 그렇다 ⇒ 문항 16으로 바로 가십시오
- ⑤ 매우 그렇다 ⇒ 문항 16으로 바로 가십시오

15-1. 그렇지 않다면 그 이유는 무엇입니까?

- ① PD가 원하지 않을 것이기 때문에
- ② 시청자가 원하지 않을 것이기 때문에
- ③ 여성주의적 시각이 없어서
- ④ 여성주의 시각을 적용할 아이디어가 없어서
- ⑤ 기타 (자세히): ()

16. 현재 제작 관행은 PD가 자신의 업무까지 작가에게 과도하게 부담시킨다고 느끼십니까?

- ① 전혀 그렇지 않다 ② 대체로 그렇지 않다 ③ 그저 그렇다
④ 대체로 그렇다 ⑤ 매우 그렇다

17. 귀하가 현재 참여하고 있는 프로그램은 몇 개입니까?

- ① 1개 ② 2개 ③ 3개 이상

18. 귀하는 보통 하루에 몇 시간 정도 일하십니까? _____ 시간

19. 하루 평균 정규 근로 시간 이외에 초과로 일한 시간은 몇 시간입니까?

하루 평균 _____ 시간

20. 현재 귀하의 임금은 어떻게 지급되고 있습니까?

- ① 매일 ② 한 달에 한 번씩
③ 매주 혹은 보름에 한 번씩 ④ 일한 기간과 상관없이 일의 건수에 따라서

21. 귀하의 월평균 임금은 어느 정도입니까? _____

22. 임금에 대해서는 어떻게 생각하십니까?

- ① 너무 낮다
② 약간 낮다
③ 적절하다
④ 약간 높다
⑤ 아주 높다

23. 귀하는 일하면서 휴직하거나 쉰 적이 있습니까?

- ① 없다 ⇒ 문항 24로 바로 가십시오.
② 있다 ⇒ 문항 23-1로 가십시오.

23-1. 휴직하거나 쉰 적이 있다면 그 사유는 무엇이었습니까?

- ① 출산 ② 육아 ③ 병 ④ 기타 (자세히): (_____)

24. 귀하는 노동조합에 가입하고 있습니까?

- ① 가입하고 있다. ② 가입하지 않았다.

25. 노동조합이 성차별 개선과 여성 인력개발에 도움이 된다고 생각하십니까?

- ① 전혀 도움이 되지 않는다. ② 거의 도움이 되지 않는다 ③ 보통이다
④ 어느 정도 도움이 된다 ⑤ 매우 도움이 많이 된다.

26. 작가는 대부분 여성인데 그 이유는 무엇이라고 생각하십니까?

- ① 자격을 갖춘 남성 인력이 적기 때문에
② 보수나 대우 등의 근무 여건이 좋지 않기 때문에
③ 프리랜서로서의 불안정한 위치 때문에
④ 일의 특성상 여성의 능력이 더 뛰어나기 때문에
⑤ PD가 여성 작가들을 선호하기 때문에
⑥ 기타 (자세히): ()

27. 작가로서 업무를 수행하는데 있어서 성별에 따른 능력을 어떻게 평가하십니까?

- ① 업무 수행에 있어서 성별에 따른 차이는 없다.
② 남성이 더 뛰어나다
③ 여성이 더 뛰어나다
④ 잘 모르겠다.

28. 귀하는 현재 하는 업무에 대해 만족하십니까?

- ① 아주 불만스럽다. ⇒ 문항 29로 가십시오.
② 불만스럽다. ⇒ 문항 29로 가십시오.
③ 그저 그렇다 ⇒ 문항 30으로 바로 가십시오.
④ 만족한다. ⇒ 문항 30으로 바로 가십시오.
⑤ 아주 만족한다. ⇒ 문항 30으로 바로 가십시오.

29. 불만족 하는 경우 그 주된 이유는 무엇입니까?(순서대로 두 가지만 골라주십시오)

* 1순위 : () 2순위: ()

- ① 업무가 적성에 맞지 않다.
② 과중한 업무 부담
③ 보수 및 경제적 대우 부족
④ 프리랜서로서의 불안정한 위치

- ⑤ 무리한 제작 일정
- ⑥ PD나 스태프와 원만한 관계를 갖는 것이 어려움
- ⑦ 기타 (자세히): ()

30. 현재 업무를 수행하는데 있어서 가장 어려운 점은 무엇입니까?

(순서대로 두 가지만 골라 주십시오.)

* 1순위: () 2순위: ()

- ① 가정과 직장 병행
- ② 과중한 업무 부담
- ③ 보수 및 대우 부족
- ④ PD 혹은 방송사 직원과 인간관계
- ⑤ 시청률에 대한 부담
- ⑥ 기타 : _____

31. 귀하는 PD나 임원의 종용에 의해 귀하의 의도에 반하여 프로그램의 줄거리나 내용을 바꾸신 적이 있습니까?

- ① 있다 ⇒ 문항 31-1, 31-2 로 가십시오.
- ② 없다 ⇒ 문항 32로 바로 가십시오,

31-1. 있다면 지난 1년간 얼마나 자주 있었습니까? ()

31-2. 귀하는 그 이유를 무엇이라고 생각하십니까?

- ① 방송 철학보다는 시청률을 올리는 데에만 급급하기 때문에
- ② 방송 제작에 있어 고정관념 때문에
- ③ 작가의 전문성을 존중하지 않기 때문에
- ④ 기타 (자세히): ()

32. 귀하는 지금 하고 계시는 일이 얼마나 전문적이라고 생각하십니까?

- ① 전혀 전문적이지 않다.
- ② 별로 전문적이지 않다.
- ③ 보통이다.
- ④ 전문적인 편이다.
- ⑤ 매우 전문적이다.

33. 귀하는 방송 작가 일을 얼마나 계속하실 생각이십니까?

- ① 현재는 경제적으로 필요하므로 당분간 계속한다
- ② 천직이라고 생각하고 끝까지 계속한다
- ③ 더 나은 직업이 생길 때까지 한다.
- ④ 작가로서 성공 가능성이 보이지 않으면 그만둔다.
- ⑤ 능력을 개발/발휘할 수 있는 한 계속한다.
- ⑥ 기타(자세히): ()

33-1. 방송 작가를 그만두신다면 어떤 일을 하시고 싶으십니까?
()

33-2. 귀하는 방송 작가 경험을 살려 방송 제작 관련 일을 하실 의사가 있으십니까?
① 그렇다 ② 아니다 ③ 기타 : ()

34. 방송 작가의 전문화 (예: 나이에 상관없이 능력에 따라 일할 수 있음)를 위해서 어떤 조치가 필요하다고 생각하시는지 자유롭게 기술해 주십시오.
()

35. 귀하는 현재 일하고 계신 방송사에서 작가들을 위한 지원을 어느 정도 하고 있다고 생각하십니까?

- ① 전혀 지원하지 않는다.
- ② 거의 지원하지 않는다.
- ③ 보통이다.
- ④ 어느 정도 지원하고 있다.
- ⑤ 매우 많이 지원하고 있다.

36. 귀하는 방송사로부터 어떤 지원이 가장 필요하다고 생각하십니까?

- ① 보수 개선 ② 고용 조건 (예: 정규직 전환)
- ③ 제작 여건 (예: 무리한 제작 일정 개선) ④ 복지(연금, 보험 등)
- ⑤ 스텝의 심리적, 정서적 지원 ⑥ 기타(자세히): ()

37. 방송작가의 권익을 향상시키기 위해 작가들 편에서는 어떤 조치가 필요하다고 생각하십니까?

- ① 작가 협회 활성화 ② 작가 노조 설립
- ③ 작가 에이전시 (작가와 방송사, 일거리를 연결시켜주는 작가 풀 회사) 제도
- ④ 기타(자세히): (_____)

38. PD가 여성 작가를 남성 작가보다 선호한다고 생각하십니까?

- ① 그렇다 ⇒ 문항 38-1로 가십시오.
- ② 아니다 ⇒ 문항 39로 바로 가십시오,

38-1. 그렇다고 생각한다면, 그 이유는 무엇입니까?

- ① 여성들의 능력이 더 뛰어나기 때문에]
- ② 여성들이 PD의 의견을 더 잘 수용하기 때문에
- ③ 여성들이 더 성실하기 때문에
- ④ 여성 작가가 많아서 (남성 작가를 구하기가 힘들어서)
- ⑤ 기타: (_____)

39. 여성 작가가 많은 것이 방송에 어떤 영향을 준다고 생각하십니까?

- ① 긍정적이다 ⇒ 문항 39-1로 가십시오
- ② 부정적이다 ⇒ 문항 39-2로 가십시오.

39-1. 그렇다면 그 이유는?

- ① 여성이 창의력이 뛰어나므로
- ② 여성이 작가직에 대한 충성심이 높으므로 (열심히 일하므로)
- ③ 여성이 섬세하므로
- ④ 기타: (_____)

39-2. 그 이유는?

- ① 프로그램의 다양성이 떨어진다.
- ② PD와의 권력 관계에서 작가의 힘이 떨어진다.
- ③ 기타: (_____)

40. 여성이 임원 혹은 보직을 맡는 것이 방송사 발전에 도움이 된다고 생각하십니까?

- ① 전혀 도움이 되지 않는다.
- ② 도움이 되지 않는다.

- ③ 별 차이가 없다.
- ④ 도움이 된다.
- ⑤ 많은 도움이 된다.

41. 최고 경영자 혹은 소유주의 개인적 철학이 방송사의 성 평등 혹은 성차별 문화에 미치는 영향은 어느 정도라고 생각하십니까?
- ① 전혀 영향을 미치지 않는다.
 - ② 별로 영향을 미치지 않는다.
 - ③ 어느 정도 영향을 미친다.
 - ④ 많은 영향을 미친다.

※ 다음은 성역할에 대한 태도와 직업의식에 관한 문항입니다.
해당되는 번호에 표시해 주십시오.

42. '여성은 어린 자녀가 있어도 계속 취업하는 것이 바람직하다.'
- ① 매우찬성
 - ② 찬성 하는 편
 - ③ 찬성도 반대도 아님
 - ④ 반대 하는 편
 - ⑤ 매우 반대
43. '여성은 직장생활을 하더라도 남성들처럼 성공하려고 애 쓸 필요가 없다.'
- ① 매우찬성
 - ② 찬성 하는 편
 - ③ 찬성도 반대도 아님
 - ④ 반대 하는 편
 - ⑤ 매우 반대
44. '능력이 같다면 여자보다 남자를 취직시켜야 한다.'
- ① 매우 찬성
 - ② 찬성 하는 편
 - ③ 찬성도 반대도 아님
 - ④ 반대 하는 편
 - ⑤ 매우 반대

45. '여성이 취업을 한 경우에는 집안일과 자녀양육은 부부 공동의 책임이다.'

- ① 매우 찬성
- ② 찬성 하는 편
- ③ 찬성도 반대도 아님
- ④ 반대 하는 편
- ⑤ 매우 반대

46. '여자가 잘되는 길은 자신의 성공을 추구하는 것보다 남편의 성공을 우선적으로 지원하는 것이다.'

- ① 매우 찬성
- ② 찬성 하는 편
- ③ 찬성도 반대도 아님
- ④ 반대 하는 편
- ⑤ 매우 반대

※ 다음은 귀하의 사회 인구학적 배경에 대한 질문입니다.
해당되는 인적사항에 표시해 주십시오.

47. 귀하의 출생연도는 어떻게 되십니까? ()년

48. 귀하의 최종 학력은 무엇입니까?

- ① 고등학교
- ② 대학교
- ③ 대학원 석사
- ④ 대학원 박사

48-1. 위의 학력과 관련하여 다음 어디에 해당됩니까?

- ① 재학 ② 중퇴 ③ 졸업

49. 귀하가 졸업한 대학은 어디에 위치하고 있습니까?

- ① 서울 ② 부산, 인천, 대구, 광주, 대전, 울산 ③ 이외 지역

50. 귀하의 학부 전공은 무엇입니까? ()
 귀하의 대학원 전공은 무엇입니까? ()

51. 귀하의 아버지의 최종 학력은 무엇입니까?

- ① 초등학교 졸업 이하 ② 중학교 졸업 ③ 고등학교 졸업 ④ 대학교 졸업
 ⑤ 대학원 수료 이상

52. 귀하의 혼인상태는 어디에 해당이 되십니까?

- ① 미혼 ② 기혼- 유배우 ③ 별거 ④ 이혼 ⑤ 사별

※ 53번부터 60번까지는 기혼이신 경우만 해당되는 사항에 표시해 주시기 바랍니다.

53. 귀하 배우자의 최종 학력은 무엇입니까? ()

54. 귀하의 배우자의 직업은 무엇입니까? ()

55. 귀하가 일을 하는데 대해 남편께서는 찬성하십니까? 아니면 반대하십니까?

- ① 매우 반대 ⇒ 문항 55-2로 가십시오
 ② 반대 ⇒ 문항 55-2로 가십시오
 ③ 그저 그렇다 ⇒ 문항 56 으로 바로 가십시오
 ④ 찬성 ⇒ 문항 55-1로 가십시오
 ⑤ 매우 찬성 ⇒ 문항 55-1로 가십시오

55-1. (찬성한다면) 찬성하는 가장 큰 이유는 무엇입니까?

- ① 가계에 경제적으로 도움이 되므로
 ② 아내가 여가 시간을 적절히 활용하는 것이 좋다고 생각하므로
 ③ 아내의 취업의사를 중중하므로
 ④ 아내의 자질 개발을 원하므로
 ⑤ 기타 (자세히) : ()

55-2. (반대한다면) 반대하는 가장 큰 이유는 무엇입니까?

- ① 가사 일과 육아 일이 소홀해지므로
- ② 자녀 교육 때문
- ③ 노인의 부양 및 간호 때문에
- ④ 남편이 대단히 보수적이어서 별다른 이유 없이
- ⑤ 수입도 적고 일이 힘들므로
- ⑥ 나의 건강 또는 연령상의 이유로
- ⑦ 기타

56. 귀하의 가구 수입 중 귀하가 기여하는 비율은 어느 정도입니까? (____) %

57. 최초로 결혼하신 시기는 언제입니까? (____) 년 (만 ____ 세)

58. 귀하의 자녀는 몇 명입니까? (____) 명

59. 자녀의 연령은 어떻게 되십니까? (모두 기입해 주십시오)

출생 순위	자녀 연령
첫째	
둘째	
셋째	
네째	
다섯째	

60. 귀하는 만 6세 이하의 자녀가 있으십니까?

- ① 있다 ⇒ 문항 60-1, 60-2로 가십시오
- ② 없다 ⇒ 만 6세 이하의 자녀가 없으시다면 바로 61번으로 가십시오

60-1. 근무 시간 동안 아이를 돌보아 주는 주 담당자 혹은 담당 기관은 무엇입니까?

- ① 부모, 형제
- ② 파출부, 가정부
- ③ 직장 내 보육기관
- ④ 직장 외 보육기관
- ⑤ 기타 (자세히): (_____)

60-2. 다음 중 귀하가 가장 원하는 보육 형태는 무엇입니까?

- ① 부모, 형제 ② 파출부, 가정부
 ③ 직장 내 보육기관 ④ 직장 외 보육기관
 ⑤ 기타 (자세히): (_____)

61. 미혼인 경우 결혼에 대한 계획은 있습니까?

- ① 일에 상관없이 조만간 결혼할 것이다.
 ② 결혼을 생각하지만 경제적으로 자립 기반을 마련한 다음 결혼하려고 한다.
 ③ 현재는 일이 바빠서 결혼에 대한 생각이 없지만 일이 자리 잡히면 결혼할 것이다.
 ④ 결혼하면 가사, 육아에 대한 책임으로 일에 전념하기가 어렵기에 결혼 계획이 없다.
 ⑤ 결혼에 관심 없다.

62. 귀하의 주거 형태는 무엇입니까?

- ① 주택 소유 ② 전세 ③ 월세

63. 가사를 돌보는 사람은 주로 누구입니까?

- ① 본인 ② 남편 ③ 파출부, 가정부 ④ 부모, 형제 ⑤ 기타

64. 귀하는 부모님과 동거하고 있습니까?

- ① 부모님과 동거한다. ② 시부모님과 동거한다.
 ③ 양가 부모님 어느 쪽과도 동거하고 있지 않다.

65. 귀하의 종교는 무엇입니까?

- ① 무 ② 개신교 ③ 카톨릭 ④ 불교 ⑤ 기타

66. 귀하는 육아와 일을 병행하기 힘드십니까?

- ① 그렇다 ⇒ 문항 66-1로 가십시오.
 ② 그렇지 않다 ⇒ 문항 67로 가십시오.

66-1. 이러한 어려움에 어떻게 대응하시려고 하십니까?

- ① 자녀를 위해 일을 그만둔다.
- ② 힘들더라도 일을 계속한다.
- ③ 휴직/이직 등의 다른 방법들을 찾아본다.
- ④ 기타 (자세히): ()

67. 귀하의 건강상태는 어느 정도입니까?

- ① 현재 담당하는 일이나 가정을 돌보기 어려울 정도로 건강이 나쁘다.
- ② 현재 담당하는 일이나 가정을 돌보기는 하지만 아주 힘들다.
- ③ 현재 담당하는 일이나 가정을 돌보기는 하지만 힘들어하는 편이다.
- ④ 현재 담당하는 일이나 가정을 돌보는 데 별로 힘들지 않다.

68. 귀하 가정의 생활수준은 대체로 어느 정도라고 생각하십니까?

- ① 아주 잘 사는 편이다.
- ② 잘 사는 편이다.
- ③ 보통 수준이다.
- ④ 못 사는 편이다.
- ⑤ 아주 못 사는 편이다

2003 연구보고서 250-12

지상과 방송의 여성인력 현황 및 전문화 방안 연구

2003년 12월 27일 인쇄

2003년 12월 31일 발행

발행인 : 장 하 진

발행처 : 한국여성개발원

서울시 은평구 불광동 1-363

전화 / 02-3156-7000(代)

인쇄처 : 도서출판 한학문화

전화 / 02-313-7593((代)

<정가 5,500원>

ISBN 89-8491-072-4 93330