

내일을 예측할 수 없는 미디어 비정규직 노동자  
‘삶의 안전장치’가 필요하다!

## 부산경남지역 언론사 비정규직 현황과 특징

### I. 조사 개요 및 목적

#### 1. 문제제기

‘미디어 노동(media work)’은 광범위한 비정규직 고용 형태가 나타나는 대표적인 노동영역이다. 미디어산업의 복잡하고 다층적인 위계구조가 불안정한 고용 상황을 더욱 양산한다. 미디어 콘텐츠 생산에서 ‘노동의 유연화’, ‘분업화’, ‘전문성’ 등이 강조되면서 노동 강도와 그에 합당한 처우가 반비례하는 상황이 반복되는 것이다. 미디어환경은 급속도로 변화 발전하고 있지만, 정작 그 속에서 노동을 제공하는 미디어 노동자의 지위와 노동조건은 ‘발전’하지 못하고 있다.

지역의 경우, 신문사와 방송사의 재원확보의 어려움으로 미디어 산업 생존 자체를 위협받고 있는 객관적 현실이 존재한다. ‘정규직’ 미디어 노동인력 확보가 어려운 조건에서 콘텐츠 생산의 많은 부분을 ‘비정규직’ 노동에 의존하고 있다. 하지만 ‘비정규직’ 미디어 노동자들은 여전히 합당한 처우를 받지 못하고 있으며, 불안정한 고용 상황에 위협받고 있다.

부산지역 미디어산업의 ‘비정규직’ 노동에 대한 자료와 연구는 부족한 상황이다. 이에 부산민주언론시민연합은 정확한 현황 및 자료 조사를 바탕으로 지역 언론사 내 ‘비정규직’ 문제를 공론화하는 작업을 준비했다.

2018년 ‘방송의 날’ 행사에서 문재인 대통령은 축사를 통해 “방송 콘텐츠의 결과물만큼 제작 과정도 중요하다. 제작 현장의 목소리를 경청하고, 현장의 모든 분들을 함께 일하는 동료로서 존중해 주시면 좋겠다”고 당부했다. 좋은 말이다. 하지만 미디어산업의 비정규직 문제는 ‘경청’과 ‘존중’만으로 해결되지 않는다. 미디어 노동의 특수성을 핑계로 미디어 노동자에 대한 노동자성, 정당한 임금, 합리적 고용 체계 등은 무시되고 있다. ‘구조적 개선’이 필요한 것이다.

## 2. 조사 개요

본 연구는 부산·경남지역 언론사의 비정규직 현황을 알아보고 실제 지역 언론사에 근무하는 비정규직 당사자들의 목소리를 담았다.

미디어 산업에서의 비정규직 문제와 관련한 기존 연구와 문헌들을 검토·조사했고, 직접 언론사에 문의하여 부산·경남지역 언론사의 비정규직 고용 현황과 실태를 정리하였다. 그리고 미디어 비정규직 노동자의 심층인터뷰를 통해 언론사 취업경로, 직업 선택 배경, 노동 조건, 업무의 전문성 및 지속성 여부, 고용불안과 차별에 대한 대응전략 등을 살펴보았다.

미디어산업에 종사하는 많은 노동자들의 환경을 들여다보면, 그들은 열악한 노동조건을 감수하며 일하고 있는 경우가 대부분이다. 그 이유는 다양하겠지만 대개는 일에 대한 보상과 내재적 만족도가 동시에 작용할 때, 경제적 보상과 안정성보다 언론사에서 일한다는 ‘보람’과 ‘만족감’을 선택하는 경우가 많다. 결과적 선택은 그러하더라도 그 과정에서 느끼는 여러 감정들을 직접 들어보고 싶었기에 당사자 인터뷰를 함께 진행하였다.

심층인터뷰는 총 16명을 대상으로 진행했다. 인터뷰는 2021년 7월부터 시작해 10월에 마무리되었고, 한 번에 2시간 이상 진행되었다. 또한 보고서작성 시기에 인터뷰에 따라 필요한 정보와 변화를 살펴보기 위해 교류를 지속했다. 인터뷰는 비구조화된 질문 방식으로 조직에서 맡은 업무와 역할, 고용형태, 노동조건, 직업에 대한 만족감, 전문성 여부, 비정규직 제도에 대한 생각, 기존 언론인에 대한 평가, 차별에 대한 대응전략, 지역의 한계 여부 등을 중심으로 진행하였다. 인터뷰 과정에서 인터뷰이들이 최대한 자신의 이야기를 구술할 수 있도록 인터뷰어의 간섭은 최소화했다. 보충 설명이 필요한 경우에는 추가적인 질문을 던져 답을 얻거나 재인터뷰하는 방식을 택했다.

미디어 콘텐츠 생산은 다양한 전문가들의 협업을 통해 이루어진다. 업무의 시작과 끝이 명확하지 않고, 업무 지시내용과 수행현장 역시 계약관계와 별도의 상황이 발생할 여지도 많다. 그 과정에서 전문성과 능력을 그대로 인정받기 어려운 부분도 분명히 존재한다. 본 연구는 이러한 미디어 노동의 특수성이 미디어 노동자의 노동환경에 영향을 미칠 것이라 판단해, 이와 관련한 세부질문을 구성했다. 또한 정규직과의 차별적 지위 인식, 업무 유형 및 연차에 따른 차이 등을 질문하였다. 인터뷰 과정에서 질문에 없는 내용일지라도 인터뷰이들이 자유롭게 이야기할 수 있도록 하였다.

본 연구는 인터뷰 대상자 선정에 있어서 지역 언론사(방송, 신문)에서 미디어 콘텐츠 제작에 참여하고 있거나, 경험이 있는 사람들로 한정되었다. 연구를 시작하면서 인터

뷰 대상자들의 도움을 받아 또 다른 인터뷰이를 소개받았다. 근거이론(grounded theory)이 지향하는 이론적 표집 기법 중 하나로 스노우볼링(snowballing) 방식을 사용하여 인터뷰이를 늘려나갔다. 이 기법은 연구자가 접촉할 수 있는 범주에 있는 인터뷰이만 섭외할 수 있는 문제점들을 최소화할 수 있다는 장점이 있다. 결과적으로 미디어산업에 직접 종사하지 않는 연구자들의 한계를 극복하는데 효과적인 기능을 하였다. 최종으로 본 연구를 위해 진행한 심층인터뷰 대상자는 <표 1>과 같다.

	인터뷰이	직군	특징
1	A	자료조사원	2년 미만 근무, 퇴사
2	B	방송작가	10년 미만 근무, 재직
3	C	AD	2년 미만 근무, 재직
4	D	방송작가	25년 미만, 재직
5	E	FD	5년 미만 근무, 재직
6	F	자료조사원	2년 미만 근무, 재직
7	G	방송작가	10년 미만 근무, 재직
8	H	외주제작사	25년 미만 근무, 재직
9	I	방송작가	20년 미만 근무, 재직
10	J	vj	5년 미만 근무, 재직
11	K	디지털 기자	4년 미만 근무 퇴사
12	L	디지털팀 간부	디지털시대 대응전략 인터뷰
13	M	디지털 기자	3년 미만 근무, 재직
14	N	디지털 기자	2년 미만 근무, 재직
15	O	디지털 기자	4년 미만 근무, 재직
16	P	디지털팀 간부	디지털시대 대응전략 인터뷰

<표 1> 심층인터뷰 대상자

## II. 미디어산업 노동과 비정규직

### 1. 방송 산업

#### 1) 방송 산업에서의 비정규직의 확대

현재 방송산업 노동시장은 비정규직이 만연한 상태다. 근래에 의미 있는 이슈로 떠오른 방송산업의 비정규직 문제는 사실 최근의 문제는 아니다. 1991년 지상파 방송사에 대한 외주편성 비율이 법제화된 이후, 방송사 내·외부의 노동시장은 여러 형태의 변화를 거쳤고, 이 과정에서 다양한 형태의 비정규직이 확산되었다.

그동안 단발성 문제제기에 그쳐왔던 방송산업 비정규직 문제는 2017년 이후 문재인 정부 노동정책 변화와 방송산업에 만연해 있는 노동권 침해 문제 해결을 위한 연대체 요구와 맞물리면서 조금 더 적극적인 양상을 보이고 있다. 특히 tvN 조연출 故 이한빛 PD가 유명을 달리하며 고발한 내부 부당노동행위, 독립PD들이 제기한 열악한 제작환경과 불공정 거래, 다단계 하도급 구조에서 발생한 드라마 제작 현장의 안전사고, 외부 제작 인력에 대한 부당한 인건비 지급, 젠더 불평등의 문제까지 결합된 폭력 사례 등이 대표적이다.

이러한 상황이 지속된 이유는 1990년대부터 ‘경제성장’의 가치가 우선시 되면서 산업 전반의 구조는 물론이고 고용형태와 노동과정 전반에 영향을 미친 탓이다. 방송뿐만 아니라 음반, 게임, 영화, 출판 등 문화산업이 차지하는 비중이 점점 더 커지고, 이에 진입하는 젊은 인력들도 꾸준히 증가했다. 하지만 문화산업의 양적 규모만 확대되었을 뿐 그 안의 노동의 질과 처우는 함께 발전하지 못했다. 오히려 ‘전문직’, ‘프리랜서’ 등 엘리트 직업군으로 인식되면서 열악한 노동조건을 감수하게 만드는 사회적 분위기가 존재하고 있다.

특히 방송사 비정규직 대부분을 차지하는 ‘프리랜서’는 방송사라는 소수의 고정적인 클라이언트와 주로 일을 하면서, 수입의 대부분을 방송사에 의존하고 업무수행에서도 직접 지시를 받는 등의 이른바 ‘의존적 자영노동자’(dependent self-employed workers)다. 이렇게 종속성이 높은 프리랜서나 계약직의 문제는 개인이 스스로 해결하고 개인이 스스로 감내해야 하는 ‘인내와 극복’의 문제로만 인식되어서 안 된다. 이는 조직의 문제, 사회제도적으로 해결되어야 할 방송제작 환경 전체의 문제를 의미하기도 한다.

## 2) 방송 비정규직 노동자의 ‘노동자성’

2020년 6월 ‘CJB청주방송 고 이재학PD사망사건 진상조사위원회’(이하 진상조사위)가 동년 3월부터 3개월여에 걸쳐 현장조사와 자료 검토, 비정규직 전체를 대상으로 하는 설문조사, 면접조사, 서면조사 등 다각적인 조사활동을 거친 결과를 발표했다. 보고서의 결론은 “이재학 PD는 고용의 형식과 관계없이 청주방송의 노동자였고, 동료들의 노동조건 개선을 요구했다는 이유로 부당한 해고를 당했다”로 내려졌다(진상조사보고서, 12쪽).

보고서는 ‘방송계 노동자성’의 판단 기준으로 다섯 건의 대법원 및 하급심 판결사례를 제시했다. 판례들의 결론은 “근로기준법상의 노동자에 해당하는지 여부는 계약의 형식보다는 그 실질성에 있어 노동자가 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 사용자에게 근로를 제공하였는지 여부를 종합적으로 판단해야 한다”고 적시하고 있다. 프리랜서가 많은 방송노동현장의 특수성을 고려할 때 법원은 여러 판결을 통해 방송제작현장의 프리랜서들에게도 일반적인 노동자성 판단 기준을 적용해 온 것이다. 그렇기 때문에 여러 정황을 종합적으로 고려할 때 고이재학PD는 명백히 청주방송의 노동자였다는 논리적인 결론에 이르고 있다.

또한 보고서는 말미에 “청주방송에서 벌어졌던 문제는 청주방송만의 문제는 아니다... 여러 방송사에서 동일하게 나타나는 문제이다”(227쪽)라고 적음으로써 방송계의 비정규직 노동자 문제가 여전히 개선되어야 할 이슈로 남아있음을 보여 주었다.

동일한 업종에 속하더라도 방송콘텐츠 생산과정에 참여하는 비정규직의 위치나 장르적 특성을 고려해 비정규직 문제 해결 방안을 모색할 필요가 있다. 동일한 작가라도 메인작가와 막내작가의 역할과 노동조건은 다르다. 따라서 막내작가는 메인작가와 달리 최저의 노동조건이라도 보장될 수 있는 조건을 요구할 수 있다. 이를 위해 특수고용 형태의 프리랜서가 아닌 노동자성이 인정되는 근로계약을 요구할 수 있다. 그러나 이러한 차이를 모두 고려하기에는 한계가 있다. 따라서 최저기준을 우선적 고려 대상으로 선정하고 단계적으로 접근하는 방안이 요구된다.

## 3) 방송 비정규직 노동자의 연대의 힘

방송산업 내 불평등한 고용 문제를 해결하기 위해 방송작가유니온, 드라마 스태프 노조, 희망연대노조 등 비정규직 노동자의 ‘노동자성’ 인정을 요구하는 조직화 운동이 최근 활발해지고 있다.

30년 가까이 방치되다시피 한 비정규직 방송 노동의 불평등한 처우와 방송사 우위의 불공정한 콘텐츠 거래를 수면 위로 끌어올린 것은 비정규직 방송 노동자들의 잇단 죽음이었다. 2017년 말 방송통신위원회, 문화체육관광부, 과학기술정보통신부, 고용노동부, 공정거래위원회 등 5개 부처가 합동으로 '방송프로그램 외주제작시장 불공정관행 개선 종합대책'을 발표한 것도 독립PD의 사망 사건에서 비롯되었다. 방송통신위원회는 2018년 '방송 편성 고시' 개정을 통해 외주사가 저작권을 갖는 경우 외주제작 편성비율 산정에 가중치를 부여하기로 했고, '방송 평가 규칙' 개정을 통해 '방송 스태프의 상해·여행자 보험 가입', '상생협의체 운영'을 평가 항목으로 반영했다. 2019년에는 '방송프로그램 외주제작 거래 가이드라인'을 발표하고 방송사와 외주사간 투명한 거래질서 확립을 유도해나가기로 했다.

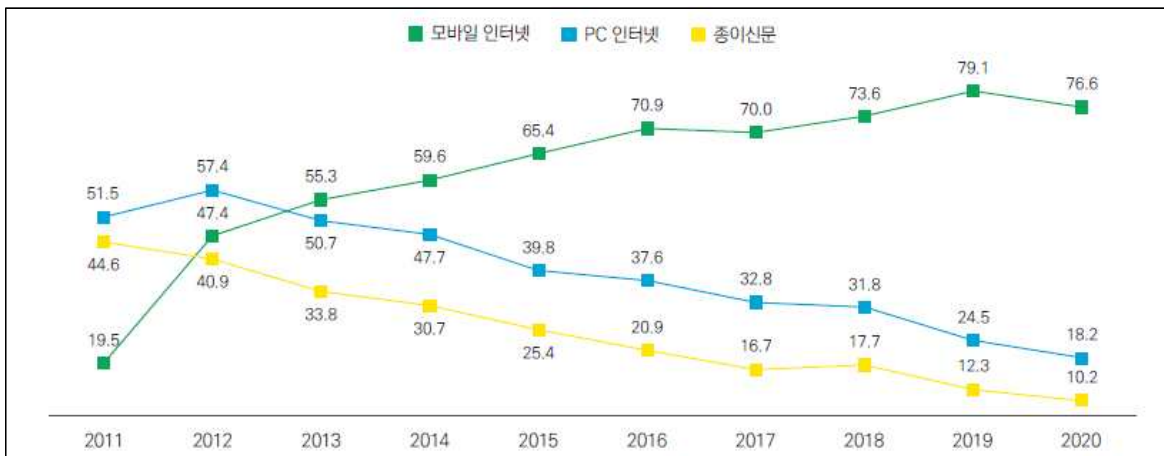
그러나 정책 당국이 제시한 방안들은 방송 제작 인력들의 노동권을 고려한 대책이라기보다는 방송사와 제작사 간의 제작비와 저작권, 협찬 요구 등 불공정 계약의 개선에 초점을 맞추고 있다. 그마저도 의무사항이 아니라 권고 사항에 머물러 있는 실정이다. 방송 평가 항목에서도 제작 인력 관련 사항은 20~30점 수준에 머물러 전체 700점 만점에 비하면 실효성이 없다. 오랫동안 불평등과 불공정한 제작 시스템에 익숙한 방송 주체들의 노동에 대한 인식을 개선하기 위해서는 거래 관행 해소 방안보다는 방송 제작 현장에 고착화된 저비용 저임금 구조와 과도한 노동시간, 열악한 노동인권 등의 문제에 대해 다양한 지위를 가진 방송 주체들이 협의하고 합의를 모아가는 환경을 조성하는 것이 필요하다.

2019년 지상파 방송사와 한국드라마제작사협회, 전국언론노동조합, 희망노조연대 방송스태프지부가 4자협의체를 꾸리고 드라마 제작 환경 개선을 위한 표준근로계약서와 표준인건비 기준 수립에 합의한 사례에서 보듯, 비정규직 방송 노동자들의 집단적 교섭력을 높이는 것이 중요하다. 이러한 교섭력을 바탕으로 상해·여행자 보험의 의무화, 장시간 노동 방지를 위한 매뉴얼 보급 및 연장 근로 한도 제정 등 제작 인력의 안전 강화와 인권 보호 방안들과 표준화된 용역단가 및 수입배분 기준 마련, 방송 직종에 특화된 사회보험 및 예탁금 제도 등 고용과 소득의 안정성 제고를 위한 방안들을 사회적 합의를 통해 하나씩 관철해 나가는 것이 필요하다. 그 과정에서 방송 노동자들의 노동 실태와 콘텐츠 거래 질서를 감시·감독·중재하는 기구의 설치와 관련법의 제·개정도 아울러 수반되어야 할 것이다. 무엇보다 이 모든 실천은 방송산업 발전 논의에서 소외된 방송 노동의 문제를 핵심 정책으로 끌어올리고, 노동 문제의 개선이야말로 콘텐츠의 다양화와 질 개선을 견인하고 궁극적으로 방송산업의 발전을 이루는 원동력임을 인식하는 데서 출발해야 할 것이다.

## 2. 신문 산업

### 1) 신문기사 이용률 변화와 신문사의 대응전략

종이신문 기사 이용 경로는 크게 모바일 인터넷, PC 인터넷, 종이신문 3가지다. 한국언론재단에서 2011년에서 2020년까지 주요 경로별 신문기사 이용률을 조사한 결과, 그 중 모바일인터넷 신문기사 이용자가 76.6%로 가장 높았다. 스마트폰 초기 2011년에는 19.5%로 가장 낮은 비율을 보였으나, 2013년 56.3%로 이용률 1위를 한 이후로 현재까지 압도적인 점유율을 차지하고 있다. 반면 종이신문은 하락세가 뚜렷하다. 종이신문 정기구독률이 1996년 69.3%에서 2020년 6.3%로 하락한 상황에서 종이신문 기사 이용률 역시 10.2%로 최하위를 차지했다.



<그림 1> 신문기사 이용률 추이(2020 한국언론연감)

더욱이 최근에는 인터넷 상에서의 변화도 함께 보이는데, PC 인터넷 이용률은 2011년 51.5%였지만 2020년 18.2%로 감소하며 최근 신문기사 이용이 스마트폰 특히 SNS를 중심으로 진행되고 있음을 재차 확인할 수 있다. 또한 모바일 인터넷 이용률은 2019년 79.1%에서 2020년 76.6%로 소폭 감소했는데 이는 최근 온라인 동영상 플랫폼 이용량의 급증과 맞물려 있는 것으로 분석된다.

종이신문의 정기구독 및 열독률이 현저히 떨어지고 있는 상황에서 언론사마다 다양한 생존 전략을 모색하고 있다. 전문가들은 저널리즘에 대한 신뢰 회복이 신문의 생존 전략의 핵심이라고 강조한다. 대표적인 사례가 한겨레와 한국일보인데 이들은 저널리즘 신뢰 회복을 위해 취재보도 준칙을 개정하거나 새로이 제정했다.

또 한 축의 생존전략으로 언론사들은 종이신문 기사를 단순히 디지털 플랫폼을 통해 전달하는 것에서 더 나아가 조직 개편, 차별화된 디지털콘텐츠 생산 및 유통, 그리고

콘텐츠 제작을 위한 프로세스 개편 등의 디지털 혁신 전략을 실행하고 있다. 또한 텍스트 외에 그래픽, 사진, 동영상을 활용해 기사를 제작하고 정보를 전달하는 인터랙티브 뉴스라는 새로운 형식을 독자에게 제시하기도 한다. 기존 디지털 기사는 텍스트를 중심으로 차트, 사진, 영상 등이 부가적인 정보를 제공하는 형식이었다면, 새로운 디지털 기사는 스토리텔링을 기반으로 웹 3D 기술을 활용해 긴 스토리와 많은 데이터 표현이 가능해진 것이 중요한 특징이다.

이렇게 새로운 미디어 환경에 적응하기 위해 신문사가 디지털 분야를 강화함으로써 디지털 콘텐츠와 관련된 일자리가 많이 증가하고 있다. 기자는 물론 IT 전문가, 디자이너, 개발자 등을 영입해 기자 홀로 기사를 생산하던 프로세스에서 벗어나려는 다양한 시도를 하고 있다.

## 2) 신문의 디지털화에 따른 '비정규직'의 확대

2020년 한국언론연감에 따르면, 2019년 신문산업<sup>1)</sup>에 종사하는 정규직 남성은 22,358명, 여성은 12,330명이다. 비정규직 남성은 3,804명, 여성은 1,762명으로 2018년 대비 비정규직 비율은 각각 18.3%, 36.5% 감소했다. 전체적으로는 비정규직 비율이 감소하는 경향을 보이고 있었다.

신문별 고용형태를 살펴보면, 종이신문의 남성 비정규직이 전년대비 16.6% 증가한 것으로 나타났다. 이 중 일간신문은 비정규직 전년대비 증감률이 남성은 55.2%, 여성은 46.7%이다. 이는 신문산업에서 전반적으로 비정규직이 줄어드는 추이와 반대의 경향을 보이고 있다.

---

1) 한국언론연감의 신문산업 조사대상은 37개 신문사로 전국종합일간(11), 지역종합일간(9), 경제지(8), IT전문지(2), 스포츠지(2), 인터넷신문(5)으로 분류했다. 본 보고서에 인용한 표의 종이신문은 전국종합일간지, 지역종합일간지, 경제지, IT전문지, 스포츠지를 포함한 수치이다. 즉, 인터넷신문을 제외한 나머지 신문을 합친 신문들의 소계인 것이다.

구분		정규직 남성	정규직 여성	비정규직 남성	비정규직 여성	합계
전체	2018년	22,417	11,317	4,654	2,774	41,162
	2019년	22,358	12,330	3,804	1,762	40,254
	전년 대비 증감률(%)	(-0.3)	(9.0)	(-18.3)	(-36.5)	(-2.2)
일간	2018년	10,645	3,815	929	334	15,723
	2019년	9,887	4,785	1,442	490	16,604
	전년 대비 증감률(%)	(-7.1)	(25.4)	(55.2)	(46.7)	(5.6)
주간	2018년	4,202	2,430	1,049	667	8,348
	2019년	4,445	2,344	865	310	7,964
	전년 대비 증감률(%)	(5.8)	(-3.5)	(-17.5)	(-53.5)	(-4.6)
종이신문	2018년	14,847	6,245	1,978	1,001	24,071
	2019년	14,332	7,129	2,307	800	24,568
	전년 대비 증감률(%)	(-3.5)	(14.2)	(16.6)	(-20.1)	(2.1)
인터넷신문	2018년	7,570	5,072	2,676	1,773	17,091
	2019년	8,026	5,201	1,497	962	15,686
	전년 대비 증감률(%)	(6.0)	(2.5)	(-44.1)	(-45.7)	(-8.2)

<그림 2> 신문 산업 고용형태별 종사자 현황(2020 한국언론연감)

또한 신문산업에서 '기자직'의 고용형태에서도 종이신문 전체 25.7%가 증가했고, 이 중 일간신문은 비정규직 기자가 2018년에 비해 무려 73.8% 증가한 것으로 나타났다. 다른 매체의 비정규직 기자의 증가율이 감소한 것에 반해, 종이신문 특히 일간신문의 비정규직 기자 수 증가요인에 주목할 필요가 있다.

구분	고용형태별		성별		합계	
	정규직	비정규직	여성	남성		
일간	2018년	8,713	881	2,528	7,066	9,594
	2019년	8,437	1,531	2,588	7,380	9,968
	전년 대비 증감률(%)	(-3.2)	(73.8)	(2.4)	(4.4)	(3.9)
주간	2018년	4,413	1,043	1,812	3,644	5,456
	2019년	4,032	888	1,356	3,564	4,920
	전년 대비 증감률(%)	(-8.6)	(-14.9)	(-25.2)	(-2.2)	(-9.8)
종이신문	2018년	13,126	1,924	4,340	10,710	15,050
	2019년	12,469	2,419	3,944	10,944	14,888
	전년 대비 증감률(%)	(-5.0)	(25.7)	(-9.1)	(2.2)	(-1.1)
방송	2018년	3,402	53	775	2,680	3,455
	2019년	3,403	86	806	2,683	3,489
	전년 대비 증감률(%)	(0.0)	(62.3)	(4.0)	(0.1)	(1.0)
인터넷신문	2018년	8,684	2,479	4,212	6,951	11,163
	2019년	7,683	1,813	3,511	5,985	9,496
	전년 대비 증감률(%)	(-11.5)	(-26.9)	(-16.6)	(-13.9)	(-14.9)
통신	2018년	1,319	377	545	1,151	1,696
	2019년	1,383	284	336	1,331	1,667
	전년 대비 증감률(%)	(4.9)	(-24.7)	(-38.3)	(15.6)	(-1.7)
합계	2018년	26,531	4,833	9,872	21,492	31,364
	2019년	24,938	4,602	8,597	20,943	29,540
	전년 대비 증감률(%)	(-6.0)	(-4.8)	(-12.9)	(-2.6)	(-5.8)

<그림 3> 고용형태별 기자직 현황(2020 한국언론연감)

전체적으로 신문산업에서 비정규직이 줄어들고 있는 상황에서 일간신문의 비정규직 기자수가 급증한 이유는 무엇일까? 여러 요인이 있겠지만 아래 <그림 5>에 나타난 것과 같이 각 신문사의 디지털화 과정에서 온라인 콘텐츠 관련 직무자가 다수 유입된 것을 알 수 있다.

구분	전체	직무별							
		논설	취재	편집	교열	사진/동영상	온라인 (SNS 포함)	기타	
전체	2018년	26,213	-	18,111	5,047	291	1,026	386	1,352
	2019년	24,384	1,911	17,606	3,185	360	459	416	447
	전년 대비 증감률(%)	(-7.0)	(100.0)	(-2.8)	(-36.9)	(23.7)	(-55.3)	(7.8)	(-66.9)
일간	2018년	9,594	-	6,905	1,590	218	424	124	333
	2019년	9,968	358	7,230	1,373	189	294	274	250
	전년 대비 증감률(%)	(3.9)	(100.0)	(4.7)	(-13.6)	(-13.3)	(-30.7)	(121.0)	(-24.9)
주간	2018년	5,456	-	3,926	1,052	48	135	31	264
	2019년	4,920	140	3,863	760	43	34	16	64
	전년 대비 증감률(%)	(-9.8)	(100.0)	(-1.6)	(-27.8)	(-10.4)	(-74.8)	(-48.4)	(-75.8)
종이 신문	2018년	5,456	-	10,831	2,642	266	559	155	597
	2019년	14,888	498	11,093	2,133	232	328	290	314
	전년 대비 증감률(%)	(-1.1)	(100.0)	(2.4)	(-19.3)	(-12.8)	(-41.3)	(87.1)	(-47.4)
인터넷 신문	2018년	11,163	-	7,280	2,405	25	467	231	755
	2019년	9,496	1,413	6,513	1,052	128	131	126	133
	전년 대비 증감률(%)	(-14.9)	(100.0)	(-10.5)	(-56.3)	(412.0)	(-71.9)	(-45.5)	(-82.4)

<그림 4> 신문산업 직무별 고용현황(2020 한국언론연감)

일간신문은 2018년 대비 2019년에 온라인 직무 고용률이 급증했다. 종이신문 전체 87.1%, 이 중 일간신문은 121%의 증감률을 보였는데, 이는 앞선 일간신문의 2019년 비정규직 증감률과 연관 지어 추론하면, SNS 관리, 어뷰징 기사 생산, 홈페이지 업데이트 등 온라인 업무의 직군을 비정규직으로 채용한 것으로 분석된다. 이처럼 신문사가 변화하는 미디어환경에서 살아남기 위한 주요 전략으로 디지털화를 추진하는 과정에서 수많은 비정규직을 양산하는 결과를 낳고 있다.

디지털 테크놀로지는 시장 융합과 이종 매체 간의 경계를 허물어 전통 저널리즘을 해체하면서도 다른 한편으로 온라인으로 저널리즘 영역을 집중시킨 뒤 재구조화하는 과정에서 중요한 동인으로 작용했다. 이에 따라 각 신문사들은 관련 부서를 신설하고 디지털화의 변화에 적극 대응하려 노력 중이다.

하지만 그럼에도 신문사는 여전히 종이 신문 기자를 뉴스 생산의 주체로 인식하는 반면 온라인 기자는 부차적 존재로 간주하며 여전히 종이신문 중심의 산업구조 관행에서 벗어나지 못한 실정이다. 언론의 디지털화를 강조하면서도 실제로는 온라인 기자 대다수를 비정규직으로 채용한 것도 바로 이러한 이유 때문이다. 온라인 저널리즘을

수행하는 조직은 기자 스킬과 테크놀로지 스킬을 가지고 있는 전문가들 즉 기자와 기술 전문가가 함께 공존해야 하지만, 실제 상황은 그렇지 않다.

한국 신문사의 온라인 기자는 온라인에 최적화된 능력을 갖춘 전문가라기보다 단순히 정보공공자에 가깝다. 당연히 온라인 기자에 관한 체계적인 전문교육은 부재할 수밖에 없고, 온라인 기자의 역량 강화와 전문성은 각 기자 개인에게로 전가된다. 언론의 디지털화는 불가역적인 근본적 변화지만, 신문사는 현재 온라인 기자의 작업을 SNS 관리 및 이용 트래픽 증가로 한정하는 상황이다.

### III. 부산지역 언론사 비정규직 고용 현황

#### 1. 부산경남지역 방송사 비정규직 현황

부산경남 방송사의 비정규직 고용 현황을 파악하기 위해 5월 24일 방송통신위원회에 부산지역 지상파방송 3사의 비정규직 모든 직군의 고용현황과 주요 업무, 근무조건, 세대에 대한 정보공개를 청구했다. 하지만 방송통신위원회는 청구 대상사의 경영상·영업상 비밀에 관한 사항으로 비공개 처리한다고 답해, 고용 현황의 구체적인 수치를 확인하지는 못했다.

이에 지역방송 관계자(총무부, 노동조합) 면담을 통해 비정규직 고용 현황과 방향 등을 취합했고 그 결과는 다음과 같다.

#### 1) 부산 지역방송 정규직, 비정규직 현황

구분		KBS부산	부산MBC	KNN	합계
정규직 (공채, 연봉직, 특정업무직)		135명	118명	116명	369명
비정규직	파견근로(AD, FD 등)	14명	43명		
	제작보조(작가, CG 등)	57명			
	기타 (시큐리티, 방송차량 등)	60명			
	계약직			11명	
	용역			39명	
	위탁			9명	
	상시			48명	
	외주			3명	
	소계	131명	43명	110명	284명
<b>합계</b>		<b>266명</b>	<b>204명</b>	<b>226명</b>	<b>696명</b>
※기준 시점		2021.10.1	2020.12	2021.6	

<표 2> 부산경남 방송사 정규직·비정규직 현황

(\*근무별 구분과 명칭, 산출 시점은 각 방송사에서 제공한 그대로 기재)

KBS부산총국의 전체 직원수는 266명이고, 이중 비정규직은 총 131명으로 비중은 49.2%였다. 부산MBC의 총 직원수는 161명이고 정규직은 118명, 비정규직은 43명으

로 36.4% 비중을 보였다. 다만 부산MBC는 2년 정규 계약직도 정규직에 포함시켜 분류하고 있어 실제 비정규직 비율은 더 높을 것으로 추정된다. 비정규직 세부 사항은 공개하지 않았다. KNN은 정규직은 116명이고, 비정규직은 110명으로 전체에서 48.7% 비중을 보였다. 임원은 포함하지 않았다.

현황 조사 결과, 부산지역 지상파 방송 운영을 비롯한 뉴스와 프로그램을 포함한 다양한 콘텐츠를 제작하는 구성원 중 43.5%는 비정규직이었다.

## 2) 비정규직 주요 업무 및 채용 시스템과 처우

KBS부산총국의 비정규직 규모(2021년 10월 1일 기준)는 파견근로자 14명, 제작 보조 57명, 기타(시큐리티, 방송차량, 비즈니스 환경, 자회사 소속 등) 인력은 60명에 달했다. 이는 전체 직원 대비 비중이 49.2%이다.

파견 근로자는 PD보조, FD 2명을 포함해 뉴스영상 및 프로그램 영상 편집보조, 기술국 보조 등 주로 제작보조 업무를 맡으며 20대가 다수였다. 제작보조원은 프리랜서 작가, 프리랜서 편집감독, VJ 등이며 대부분 장기 근속 중이고 연령대는 다양하다. 연봉계약직은 수신료 업무, CG 업무 등을 맡으며 정년 보장이 보장되지만 5명으로 소수에 불과하다. 비정규직 채용은 일부는 공개로 채용하지만 제작 인력인 작가, FD 등은 제작PD가 프로그램 제작에 필요한 인력을 개인적으로 그때그때 수급해 유동적이다.

부산MBC가 올해 방송산업실태조사에 제출한 2020년 종사자 현황에 따르면 정규직 118명, 비정규직 43명이다. 정규직은 호봉직, 계약직을 포함하고 비정규직은 도급, 파견, 프리랜서 등이다. 부산MBC는 영상 촬영, 편집, 자료 조사원에 주로 청년 비정규직을 배치하고 있고, 송출, 편성 등 단순 업무에도 비정규직 배치, 작가는 프리랜서 계약을 맺고 있다. PD 등이 개인 담당 프로그램 제작에 필요한 인력을 수급하고 있어 전체 비정규직 현황은 유동적이다.

KNN은 홈페이지 공시자료에 직원 동향을 공지했는데 전체 직원 130명 중 기간제 근로자가 14명이라고만 밝혔다. 하지만 이는 회사가 직접 채용한 경우만 반영하고 있는 수치이고 프리랜서 계약 등 직원에 포함되지 않는 인력은 공개하지 않고 있다. 실제 비정규직 규모는 110명이었다.

KNN은 기자, 제작, 기술, 카메라 등 4대 직급은 정규직으로 채용하고 그 외 보조적 업무는 계약직을 채용하고 있다. 각 부서별로 상시근무자, 파견근로, 외부 용역회사

하도급 계약 등 다양한 계약형태를 취하고 있다. KNN 역시 프리랜서, 계약직 등은 1개월부터 2년까지 계약 기간과 형식이 다양하기 때문에 유동적이다.

비정규직은 계약 관계에 따라 모두 근로계약서 또는 문화관광체육부에서 마련한 표준 계약서를 작성하고 있다. 프리랜서는 4대 보험 적용을 받지 못하고 있는데, 올해 초부터 법개정에 따라 고용보험은 들고 있다. 프리랜서는 규정상 업무지휘 및 지시를 받지 않아야 하지만, 실제 현장에서는 출퇴근을 비롯한 업무 지휘 및 지시를 받고 있는 상황이 대부분이다. 그럼에도 불구하고 여전히 '노동자성'은 인정받지는 못하고 있다.

고용기간은 계약직, 파견근로직 경우 2년 계약이 대부분이다. 연장하는 경우 계약직에서 프리랜서 계약으로 변경하여 4년 근무하는 경우가 많다. 다만, 방송사에서는 한번 일한 사람과 계속 일하려는 관행이 있어 계약 기간이 만료될 경우 외주 업체 등록을 권유하여 방송사-외주업체 계약 형식으로 업무를 연장하기도 하고, 비정규직 스스로 외주업체를 차려 방송사와 계약을 맺기도 한다.

지역방송도 미디어환경 변화에 따라, 유튜브 채널을 운영하고 온라인 콘텐츠를 독자적으로 제작하고 있다(KNN 캐네내, KBS부산 부캐부캐 등). 또는 자사 프로그램을 짧은 분량으로 재가공해 온라인 콘텐츠로 공개하고 있다. 사실상 모든 방송 콘텐츠가 디지털(온라인)화 되고 있는 것이다. 하지만 온라인 콘텐츠 생산을 위한 독자적인 인력을 충원하기보다는 기존 직원을 디지털팀에 배정하거나, 작가 또는 AD에 담당 프로그램의 유튜브 업로드 업무를 추가로 배정하는 방식으로 대응하고 있다.

한편, 2017년 방송작가유니온이 발족됨에 따라 부산에서도 KBS부산, 부산MBC 작가 중심으로 가입하고 있다. 부산지부 차원의 활동이 활발하지는 않으나 작가들은 단일한 소통창구가 생겼다는 것 자체로도 큰 의미를 부여했다. 부산MBC는 작가들의 경우, 요구를 통해 새 프로그램을 기획하고 준비하는 시기에 대한 기획비를 확보했다고 한다. 방송스태프의 경우 지역 노동자 차원의 노조 가입 및 활동 움직임은 포착되지 않았다.

## 2. 부산경남지역 신문사 비정규직 현황

현재 부산·경남 지역 신문사의 정규직과 비정규직 현황은 <표 3>과 같다. <표 3>에서 보여지 듯, 부산경남 신문사는 방송사와 비교하면 계약직과 프리랜서를 포함한 비정규직의 비율이 높지 않다. 다만 주목할 지점은 비정규직 비율은 낮지만, 최근 강화되고 있는 디지털 부서에 관해서는 부산과 경남 지역은 현저한 차이를 보인다는 것이

다. 부산의 신문사는 디지털 부서에서 비정규직 비율이 높은 반면, 경남의 신문사에서는 비정규직이 없거나 비정규직 비율이 낮다. 구체적으로 경남도민일보의 디지털국의 기자는 모두 정규직이다. 하지만 국제신문의 경우 디지털국의 총 14명의 직원 중 정규직이 10명, 비정규직이 4명이다. 국제신문 비정규직 13명 중 4명이 디지털국 소속으로, 디지털국의 비정규직 비율(31%)이 국제신문 비정규직 총 비율(9.8%)보다 높은 것을 확인할 수 있다. 또한 디지털국 정규직 10명 중 6명 역시 비정규직에서 정규직으로 전환된 사례이다.

		국제신문	부산일보	경남도민일보	경남매일	경남신문	경남일보
정규직		173명	207명	75명	35명	102명	45명
비정규직	계약직	13명	11명	3명	0명	0명	13명
	프린랜서	0명	0명	0명	7명	0명	1명
	아르바이트	0명	7명	0명	0명	0명	0명

<표 3> 부산경남 신문사 정규직·비정규직 현황

그렇다면 부산과 경남지역 신문사는 왜 디지털 부서에서 각기 다른 고용 형태를 취하는 걸까.

디지털 테크놀로지는(PC 및 모바일, 인터넷 등)은 이종 매체 간의 경계를 허물며 전통 저널리즘의 해체를 가속화시키고 있다. 각 신문사들은 이에 따라 관련 부서를 신설하고 디지털화의 변화에 적극 대응하려 노력 중이다. 부산경남의 경우 부산일보, 경남신문은 언론재단의 CMS(content Management System) 지원 사업에 지원하여 선정됐다. 국제신문은 2018년 디지털 뉴스부를 편집국에서 분리하여 디지털 미디어국으로 독립시켰으며, 2019년 9월에는 유튜브에 비디토리(Video Fractoroy)채널을 개설했다. 또한 부산일보의 경우 2020년 GNI(구글 뉴스 이니셔티브)와의 협약을 통해 방문자 행동 데이터를 수집, 분석하여 맞춤형 기사를 추천하고 있다.

일반적으로 신문사는 디지털화를 위한 첫 행보로 디지털 전문 조직을 신설하고 전문 인력을 보강한다. 하지만 지역 신문사들은 디지털부서 구축과 온라인 기자 채용에 있어서 중앙 신문사와 비교해 열악한 상황에 처해 있다. 가령 경남의 신문사는 낮은 인지도와 열악한 재정으로 자사의 디지털화를 적극적으로 추진하지 못하고 있다.

이러한 이유로 현재 경남 신문사들은 디지털 부서를 신설하되 온라인 기자는 따로 보강하지 않고 기존의 신문 기사를 재배치하는 상황이다. 반면 경남보다 재정이 좋은

국제신문과 부산일보는 온라인 기사를 비정규직으로 채용하면서 디지털부서의 규모를 늘리고 있다. 이 과정에서 국제신문과 부산일보는 초기에는 온라인 뉴스에 대한 낮은 이해도, 조회수 중심의 정책, 불확실한 노동 계약 문제로 비정규직에 관련한 여러 문제와 시행착오가 발생했다. 하지만 최근에는 디지털 뉴스의 중요도가 증가함에 따라 디지털부서를 대대적으로 개편하고 온라인 기자 역시 무기계약직이나 정규직으로 고용하는 현상이 증가하는 추세다. 그리고 디지털 시대에 걸맞은 지역 콘텐츠 아카이브, 영화 제작 등 다양한 시도를 통해 중앙과의 차별화 전략을 펴고 있다.

## IV. 부산지역 언론사 비정규직 인터뷰 특징

### 1. 방송사 특징

#### 1) 비정규직으로 '일하기'

##### (1) 방송국 비정규직 진입

###### ① 공채라는 높은 벽을 우회해 진입장벽이 낮은 곳을 선택한 현실적인 선택

인터뷰이들에게 방송국으로의 입문과정을 묻는 과정에서 가장 많이 등장하는 어휘는 '공채의 어려움'이었다. 지상파 방송국으로 진입하기 위해서는 공채가 필수적인데, 이때 공채는 언론고시라는 이름의 '고시'급 시험을 통과한 후 몇 단계의 면접까지 거쳐야 되는 비교적 길고, 어려운 과정으로 참여자들은 인식하고 있었다.

*방송국에서 일하는 건 PD나 카메라감독으로 들어가는건데 진입장벽이 너무 높았어요..()*

특히 인터뷰이들의 대부분이 지역대학 출신이었는데, 이들은 지상파 방송국은 지역 방송국이라도 수도권 출신으로 채워진다는 인식을 가지고 있을 만큼 학력자본이 많이 작용하는 곳이라고 인식하고 있었다.

*서울에서 학교 나왔고 상을 받은 사람도 있고 하니깐, 자신들이 더 잘 한다고 생각하는 거 같아요. 내 글을 고칠 때도 양해를 구하지 않고 서슴없이 삭제하거나 고치고...그런 부분들이 진짜 만연화 되어 있었는데 그나마 요즘은 조금은 나아졌죠. 그리고 ○○○언론사라는 자부심도 엄청 강하기 때문에 정규직들은 프리랜서인 작가, 리포터, 계약직 행정직 등을 그냥 모두 다 아래로 보는 느낌이 항상 있어요. (D)*

따라서 방송 일은 하고 싶지만 공채를 통한 방송국 입사가 어려울 것이라는 판단 하에 실무 경력을 먼저 쌓은 뒤 제대로 된 방송계 진출을 계획하고 비정규직 형태로 일을 시작하는 경우가 많았다. 방송국에서 비정규직인 직무군은 계약직 형태인 FD나 AD, 그리고 프리랜서로 채용되는 작가, 자료조사원, 촬영 VJ 등이 있다. 이들의 방송국 진입은 공채 방식이 아니기 때문에 주변 지인의 인맥을 통해 제안 받는 경우가 많았다. "한 번 해볼래"라는 제안에 이력서를 제출한 후 간단한 면접을 통해 계약직의 경우는 1~2년 내의 계약을 맺고, 프리랜서의 경우 프로그램 단위로 별도의 계약서 없

이 합류하는 방식을 보였다.

*학교(방송학과)에 다니고 있었는데 현장실습으로 오게 됐다. 일하다가 방송국에서 제안이 왔다. 2020년 1월 인턴으로 들어와 6개월 현장실습하고, 6월부터 프리랜서로 계약하고 일하게 됐다. 계약서 썼고, 다른 4대보험은 안되었지만 고용보험은 올해 3월 관련법이 바뀌면서 회사에서 들어줬다.(C)*

이처럼 방송국으로의 진입은 상대적으로 쉽게 할 수 있었지만 방송국에서 정규직과 비정규직, 프리랜서라는 계약의 형태는 다양한 측면에서 큰 차이가 존재했다.

## ② 방송국이 가지는 상징권력을 염두에 둬

인터뷰이들과의 인터뷰 결과 이들이 방송 일을 선택하는 과정에서 비정규직이라는 계약형태를 인정하고도 지상파 방송사를 선택하게 된 이유는 방송 산업 중에서도 사회적 영향력이 크고, 실무 이력에 도움이 클 것 같다는 두 가지가 주요한 이유였다.

이들은 방송국 진입 전부터 방송에 대한 열정과 애정을 가지고 있는 지망자들이었기 때문에 자신이 생산해 낸 프로그램이 영향력이 큰 방송을 통해 송출된다는 것에 대해 큰 만족을 보였다. 또 케이블 채널이나 외주 제작사에서 쌓는 경력에 비해 지상파 방송국이 추후 더 좋은 경력으로 인정을 받을 것이라는 기대심리도 크게 작용하고 있었다.

*그래도 vj는 프리라도 방송국에서 일하는거니까...그래서 이걸 포기하지 못하는 거예요...또 이직을 위해서도 이력서에 프로덕션 2년 경력보다 〇〇〇 방송사 경력이 급이 다르니까...(J)*

이처럼 인터뷰이들이 방송국의 비정규직으로 일을 시작하게 된 데에는 지상파 방송사가 가지는 상징권력(symbolic power)에 대한 열망과 동시에 장기적인 진로개척을 위한 현실적인 선택지였다는 점을 발견할 수 있었다.

## (2) 업무 내용과 노동 환경

인터뷰이들의 직무나 속한 프로그램이 달라 일반화하기 어려운 측면은 있지만 공통적인 비정규직의 노동환경은 다음과 같다.

방송 프로그램의 경우 PD가 프로그램을 기획한 후 제작진을 꾸린다. 메인 작가를 가장 먼저 결정한 후 정규직인 PD와 프리랜서인 작가가 각각 ‘기획 총괄’과 ‘실무 책임’의 역할을 맡게 된다. 하지만 정규직-비정규직의 구도에서 갑을관계가 형성되어 작가가 PD의 업무인 기획부터 사소한 실무 업무까지 도맡아 하게 된다.

또 제작진을 꾸리는 과정에서 PD는 최소 예산을 목표로 스태프를 꾸리는 것을 작가와 상의하게 되는데 이 과정에서 많은 리포터, 촬영 VJ 등 중 프로그램에 참여할 스태프를 실력과 임금의 정도에 따라 선택하는 과정이 불가피하게 발생한다. 이러한 선택 시스템으로 인해 경쟁이 불가피해 정규직과 비정규직 사이의 갑을관계까지 형성된다.

*작가가 전체적 기획, 섭외, 원고, 출연자 관리, 구성안 쓰고 ...세세한 모든걸 챙겨요. 섭외하고 글쓰는건 기본이고 그 외에 잡무도 다해요. 우리 같은 프리랜서는 실력에 따라 인정받고, 그래서 언제든지 잘릴 수 있는. 실제로는 상하관계가 아니어야하는데 상하관계가 되죠..(1)*

이러한 선택 과정을 통해 스태프가 꾸려지면 촬영, 녹화, 편집과 같은 생산현장은 해당 촬영 VJ의 자체적인 책임 하에 진행되며, 그 결과물을 PD가 확인한 후 승인하거나 재촬영이나 재편집의 지시가 떨어진다.

이러한 프로그램 제작과정에서 비정규직들은 정규직에 비해 절대적으로 과도한 업무량과 노동시간에 시달리지만, 이러한 업무 수행에도 불구하고 별도의 금전적인 보상은 주어지지 않았다.

또 방송사 비용 절감을 위해 프리랜서에게 차별적으로 업무를 배정하는 점도 지적했다. 일부 프리랜서는 가장 비선호 시간에 가장 멀리 있는 현장을 맡아야 하는 부담함을 자주 겪는다고도 했다. 이 모든 것이 제작비 절감을 위해 저비용으로 방송을 운영하기 위한 방식으로 볼 수 있다고 설명했다.

## 2) 비정규직으로 ‘살아가기’

### (1) 정당한 대가를 받지 못함

인터뷰이들은 비정규직으로 일하면서 가장 부당하다고 실감하는 문제는 ‘임금을 포함한 다양한 처우’라고 입을 모았다.

계약직이나 프리랜서들이 정규직들과 똑같은 업무를 하거나 오히려 더 많은 일을 부여받음에도 불구하고 대우에서는 큰 차이를 보인다고 인터뷰이들은 강조했다. 특히 사회의 불합리함에 대한 문제를 감시·비판하는 언론이라는 조직의 현실이 이와 같다는 점에서 불만을 털어냈다.

*뉴스에서 노동 착취반대, 비정규직 철폐 이런 걸 주장하면서 제일 착취하는게 방송사 내부가 아닌가 그런 생각이 들 때도 있었습니다.(E)*

*아 진짜 불합리하다. 그러면서 사회정의를 외치는게 어이없죠. '그것이 알고싶다' 같은 거에서 보면 조직이 매우 불합리하거든요. 그러면서 세상 제일 정의로운 척 해요.(I)*

근무 연차에 따른 급여 상승은 고사하고, 당연하게 지켜져야 할 시간 외 수당 등도 받지 못하는 경우가 많았다. 또 출산 휴가나 연월차도 별도로 사용할 수 없는 등 노동자 권리를 인정받지 못하고 있었다.

*경력 있는 작가들이 가진 노하우나 식견은 분명히 있는데, 이런 부분들을 전혀 인정하지 않는다는 거죠. 반면에 정규직들은 자기 일들은 작가들 다 시키면서 연차가 오르면 호봉을 받아 가는 거..좀 맞지 않죠.(D)*

업무에 대한 정당한 대가를 받지 못한다는 임금의 차별은 단순히 급여의 많고 적음 이상으로 자기 노동의 가치를 인정받지 못한다는 측면에서 근무 만족도에 영향을 미치고 있었다. 가장 개선이 시급한 부분으로 보였다.

## (2) 차별과 불평등 경험(정규직과 차별적 지위 인식의 계기)

### ① 일상적이고 비공식적인 차별

인터뷰이들은 임금의 차별 외에도 비공식적이면서 일상적인 수준으로 일어나는 다양한 차별들이 불만이라고 토로했다. 방송국 내에 자신의 자리가 없는 것은 기본이고, 촬영이나 편집을 위한 개인용 카메라나 컴퓨터가 지급되지 않아 자비로 구입을 해야 하거나 그렇지 않을 경우 아무도 쓰지 않는 시간까지 기다려야 하는 점이 하나의 사례다.

회사에서 지원이 나오지 않는다. 장비지원이 일체 안된다. 노트북, 촬영 카메라 모두 자비로 갖췄다. 촬영으로 제안 받은 것도 카메라 갖고 있고 사용할 수 있었기 때문이다. 프리랜서 경우는 장비 지원 부분은 개선이 필요하다. (C)

회사에 프리랜서용으로 쓰는 카메라가 없어요. 내가 회사 일을 하는데 내가 카메라를 사야하는 거예요. 편집을 하려했는데 컴퓨터가 없어요. 직원들이 퇴근하면 그때부터 편집했어요. 그게 미친 듯이 불만이었어요. (J)

또 명함이나 출입증 구분을 통해 비정규직임이 드러나는 상황이나 업무용 출력을 위해서도 정규직의 아이디를 빌려야 하는 것과 같은 일상적이고 비공식적 커뮤니케이션들이 이들의 현실을 계속 환기시킨다는 점은 중요한 문제로 해석된다.

## ② 호칭의 문제

관계에 있어 호칭은 중요한 작용을 하는데, 비정규직은 호칭과 같은 비공식적인 문제로 인해 자신의 존재를 규정하는데 혼란을 겪고 있는 모습을 보였다. 보통 공채를 통해 입사한 정규직의 경우는 연차를 통해 선배로 호칭하는 것이 일반적인데 정규직-비정규직, 비정규직-비정규직 관계에서는 다소 복잡해진다고 인터뷰이들은 전했다.

젊으니까 이름으로 대체로 부른다. 00야, 00씨라고 부른다. 그런데 명함에는 '제작감독'으로 되어있다. 방송국에서 프리랜서 감독은 '제작감독'으로 하자고 통일했다. 팀에서는 AD, 밖에서는 제작감독이다(C)

작가님이라고 부를 때도 있고, 선배님이라고 부를 때도 있는데, 부르기 불편하니깐 잘 안불렀죠.(D)

보통 근무연차로 비정규직도 정규직한테 '선배님', 위에서 밑으로는 '누구씨'하는 경우가 많은데 비정규직이 신입 정규직보다 '짬밥'이 많을 경우 미묘한 신경전이 벌어지고 있었다. 이 때 방송국 내 연차가 적은 기자들과 같은 정규직 직원은 비정규직에게 선배님이라는 호칭을 하지 않고 '△△씨'라고 부르거나 '저기요'와 같이 호칭을 생략하는 경우가 많다고 인터뷰이들은 털어냈다. 동시에 연차가 더 많은 비정규직 스태프가 신입 정규직에게 '아나운서님' '기자님'과 같은 방식으로 부르고 있어 심리적 마찰을 야기하고 있는 모습을 발견할 수 있었다.

오래전 일인데 삼십대 아나운서가 왔길래 제가 "○○씨"라 불렀는데 PD한테 불려갔어요. 정규직이니까 '님'을 붙이라고 하더라구요. 프리랜서는 엄밀히 말하면

*외부 사람인데 정규직이라는 이유로 ‘님’을 붙이라고하는 것은 너무 부당하다고 느꼈고 너무 속상했어요(1)*

### (3) 불안정한 오늘과 알 수 없는 내일

인터뷰에 참여한 비정규직 인터뷰이들은 자신들이 처한 환경에 대해 ‘불확실한 내일’과 ‘결방으로 인한 수입의 부재’에 대한 불안이 큰 스트레스로 작용한다고 설명한다. 언제, 어떻게, 다음 일을 하지 못하더라도 당연하게 여겨야 하는 프리랜서의 경우 업무의 연속성이 주는 안정을 느끼고 싶지만 당연하게 요구할 수 없는 것이 현실이라며 심리적 불안감을 많이 느낀다고 토로했다.

#### ① 불안정한 고용형태와 연장방식

이처럼 ‘불확실한 내일’을 걱정해야 하는 가장 큰 이유는 고용형태로 인한 심리적 불안과 불투명한 업무 재계약 방식도 문제로 지적되었다.

인터뷰이들은 최소 2년의 고용은 보장한 후 업무에 대한 성과에 따라 연장이나 정규직화 여부를 결정하는 것이 합리적이라고 강조했다. 내부 규정에 따라 고용연장이 된다면 자신의 미래를 예측할 수 있고, 계획할 수 있다는 것이다. 하지만 현재 방송사의 상황은 누가 어떤 기준에 의해 어떤 고용 연장을 보장받는지 예상할 수 없어 어려움이 있다고 설명했다.

고용에 대한 투명하고 정확한 가이드라인이 있다면 주먹구구식으로 담당 PD의 눈에 벗어나지 않기 위해 눈치를 보는 것보다는 기준을 충족하기 위한 노력을 기울이고, 불규칙한 업무 시간에 대해서도 감내할 수 있다고 털어냈다.

*계약직으로 뽑더라도 최소 2~3년 정도 기회를 줘야한다고 생각해요. 실력을 발휘할 수 있는 기회를 주고 기여도를 봐서 충족이 되면 정규직은 아니더라도 무기계약직 같은거라도 해주면 좋겠어요. 계약직은 1~2년이라도 담보되는데 프리랜서는 계약서도 없이 구두 상으로 끝이에요. 너무 위태위태하죠.(1)*

특히 자신이 조직에서 필요할 때만 쓰여지고, 소모적으로 고용되고 있다는 부정적 감정들은 이들 비정규직 노동자들이 안정적으로 일에만 몰두할 수 없고 끊임없이 더 나은 조건을 찾아 이직의 계획을 세우도록 하는 원인으로 작용했다.

그냥 딱 2년 쓰고 보내기 좋은 그런 도구로 사용하는 것 같은 게 단점이라면 단점이지요. 방송 현장에서 비정규직으로 있다는 건 시작점부터가 완전히 다른 거라서 이왕이면 어렵지만 공채 시험을 통과해서 방송국에서 일하고 싶다는 생각을 점점 더 많이 하게 되는 것 같아요..현장에 있으면 있을수록..시험에 통과하면 아예 다른 클래스로 일을 할 수 있게 테니깐..(H)

## ② 바우처 방식의 임금지불 방식

한편 인터뷰이들이 불안정한 고용형태와 함께 가장 큰 불만을 표출했던 것은 생계와 직결되는 임금지급 방식이었다. 출퇴근이 명확하고 노동에 대한 임금지급이 예상가능한 정규직들과 달리, 프리랜서는 매 프로그램이 편성, 송출되어야 프로그램 편당 바우처로 임금을 지급받고 있다. 이때 방송국 재무부서가 일괄적으로 임금의 형태로 관리하는 것이 아니라 담당 PD가 보고를 올린 후 프로그램 제작비 결재 방식으로 진행되기 때문에 급여 지급이 늦어지기도 하고, 밀리기도 하는 일이 잦은 편이었다.

임금 지급의 경우 지급이 제때 되지 않고 밀리기도 해요. 특히 방송이 나간 후 고정 일자에 바로 입금되는 방식이 아니고 평균 2~3일 후, 심한 경우 2주까지 밀리기도 하는거죠. 그건 재무부서에서 바로 임금을 지급하는 게 아니고 PD가 정산 후 사무처에서 신청을 하면 우리에게 임금이 되는 방식인데 이 과정에서 밀리면 바우처도 밀리는 거예요. 더욱이 이 과정에 대한 구체적인 내용은 당사자는 알지 못하고 미루어지는 경우에도 미루어지는 사유 또는 언제까지 미뤄지는지 등의 예고 같은 내용을 공식적으로 경로로 알 방법이 없다는 게 진짜 답답하죠. (A)

가장 의 경우 생활비이기도 한데 한 번 막히면 생활에 큰 차질이 생겨요. 내가 일해서 받는 돈인데 어디로 말해야 하는지도 불분명하고, 말하기도 조심스러워요. 예전에는 일하는데 얼마 받는지도 모르고 시작하는 경우도 있었어요. 프리랜서로서 가장 불합리한 점인 것 같지만 가장 해결이 안되는 부분이죠(B)

특히 올림픽과 같은 특별한 이벤트나 중앙에서 강제 편성되는 프로그램이 있을 때는 지역 제작 프로그램이 방송될 수 없는데, 이런 경우는 수입이 전무해 생계를 걱정해야 할 때도 많다고 말한다.

가끔 노동은 했는데 방송이 결방 됐을 때는 노동에 대한 대가는 전혀 없는 거 같아요. 이에 대한 규정이 전혀 없어요. 또 방송 결방 여부는 제가 결정할 수 있는

*부분이 아니니깐 타의적 무임금 휴가를 받을 때가 가끔 있습니다. (E)*

이러한 임금에 대한 문제는 비정규직 노동자들의 불안정한 오늘과 알 수 없는 내일을 더욱 뼈저리게 느끼게 하는 가장 핵심적 요인으로 해석되었으며, 개선이 필요한 지점이다.

### 3) '살아남기' 위한 대응전략

#### (1) '정규직'에 대한 평가

인터뷰이들은 자신이 처한 차별적 현실에 대해 다양한 방식으로 대응했다. 먼저 함께 업무를 진행하는 정규직들을 평가하는데 있어 그들의 전문성을 인정하면서도 안일한 태도에 대해서 비판적인 모습을 보였다. 가령, PD가 공채로 들어오는 과정에서 그 실력을 인정받은 만큼 작품에 대한 통찰력이나 섬세함이 남다르다고 평가했다. 그리고 그 선을 넘지 못한 자신의 실력 차이를 인정하는 모습을 보이기도 했다.

*PD들은 노련함과 기획력을 가지고 있어요. 그런 점은 인정이 되긴 해요...유투브나 드라마 같은 거 보면서 그런 감성 같은 부분을 따라가려고 해요. 기획, 연출이 제일 어려워요....주로 그런 건 PD와 작가가 하죠..(J)*

하지만 전문성을 인정하기 이전에 정규직 PD들의 무능력과 안일한 태도를 지적하면서 그들의 업무들은 자신이 대체할 수 있다고 여기기도 했다.

*좀 황당했던 게 예전에 저 일할 때 새로 생긴 매거진 프로그램이었는데, 그때 담당 PD가 저한테 방송 취지를 설명해주고 단순 편집을 하라고 해서 여러가지 방법으로 그 프로그램 기본 제작시스템을 만들어놨어요. 그런데 4년이 지난 지금도 그 시스템대로 프로그램을 제작하고 있어서 좀 황당했습니다. 만약 문제가 생겼을 때 책임지는 사람은 PD이겠지만, 제작에 필요한 제반사항에 대해서는 전혀 관심이 없구나...그런 생각이 들었죠.*

*기획은 거의 작가가 하고 제작은 우리가 하니까. PD들은 진짜 일하는 경우가 많이 없어. 기획을 PD들이 아이템 정하고 해야 하는데 외주 업체들이 아이디어파일을 들고 가서 "이런 컨셉 어때요?"하면 "그거 좋네." 하는 편.(H)*

## (2) 내 일은 '자유롭게 일하고 영향력을 미치는 것에 보람'

이와 함께 자신의 직업을 다른 직업군과 다르게 의미부여 하거나 프리랜서로서의 장점을 부각시키면서 심리적인 동력과 보상을 얻는다고도 했다. 대부분의 인터뷰이들은 다른 직업과 달리 창의적 업무라는 매력과 방송의 영향력에 큰 의미를 부여하면서 보람과 만족을 찾았다. 비정규직임에도 불구하고 해당 직업을 유지하는 이유라고 했다.

*방송을 하는 사람은 내가 만든 게 공식적으로 온에어 될 수 있다는 게 만족감이 크지. 그게 아니면 견디기 힘들지. 내가 이걸 힘들게 했을 때 누구도 몰라줘도 나는 알잖아. (H)*

인터뷰이 중에는 프리랜서로서 겪는 부당함이나 괴리감 등을 해소하기 위해 비정규직의 직무와 노동시간의 불규칙성을 '유연성'으로 받아들이기도 했다.

*페이가 적은 대신 근무시간이 적고 출퇴근이 자유로운 점을 장점으로 여긴다. 프리랜서라 다른 일을 할 수 있는 것도 장점이다.(C)*

특히 이러한 대응에서 업무 연차에 따라 유의미한 차이를 보였다. 근무 연차가 높은 경우 프리랜서라는 자신의 계약형태에 부당함을 느끼지만 방송 일에 대한 보람이나 방송국에서 일하는 것에 대한 만족을 위해 받아들이는 모습을 보였다. 반면 근무 연차가 적은 비정규직 노동자들은 프리랜서라는 계약형태의 특징을 십분 활용하는 적극적인 모습을 보였다.

*우리 때는 지금 하고 있는 방송, 그것 하나만 보고 갔었는데 지금 후배 작가들은 대개 자유롭게 일을 하는 것 같아요. 대학원을 다닌다든지, 다른 방송국과 겸업한다든지 프리랜서의 장점을 아주 잘 활용하더라고요...(생략)...방송국 뿐 아니라 외주 프로젝트 일도 들어오면 하고, 그러면서 작가 일이 확장되는 느낌은 있죠. 그러면서 방송국은 자신의 스펙, 경력을 쌓는 곳으로 여기는 방법으로 이 시스템을 잘 활용하는 것 같아요...저희 때는 프리랜서는 항상 당하는 입장, 즉 '을'이라는 생각이 있었는데, 요즘 젊은 친구들은 프리랜서의 특징을 그대로 받아들이고 잘 활용하는 것 같아요.(D)*

즉 프리랜서지만 정규직과 같은 마음가짐으로 힘들어도 참고 회사에 헌신하는 선배 세대와 달리 후배 세대 방송 비정규직 노동자들은 프리랜서가 소속이 따로 없다는 점을 장점으로 살려 자유롭게 자기계발을 하거나 다른 일을 병행하면서 자신의 커리어 관리를 하는 경우가 많았다. 이들은 방송국 경력을 발판으로 삼아 서울지역 방송국이

나 더 조건이 좋은 방송국으로의 이직, 정규직으로 재입사 등의 미래를 계획하고 있어 불필요한 회사 내 인간관계나 회사에 헌신하는데 시간을 쏟기보다는 자신이 수행한 작품 즉 '완품'을 많이 제작하거나 포트폴리오로 활용할 수 있는 업무 경험과 성과에 더 치중하고 있었다.

*젊은 VJ하고 방송국 사이에 끼어서 우리만 힘들지. 청년들은 저녁도 있어야하는데 방송국일은 그게 안 되니까. 옛날에 우리는 맨날 밤 샐는데 요즘 청년들은 한번씩 밤샘 하는 것도 싫어하니까...그런데 완품에 대한 욕심이 너무 많아...이 일을 계속하는 이유가 더 '큰 물'로 가기 위한 디딤돌 정도로 여기니까 다양한 경력들과 완품이 필요하고 그래서 그런 거 아닐까.(H)*

#### 4) 연대의 필요성 인식

인터뷰 결과 부당하고 열악한 비정규직 방송노동자들에게 꼭 필요하다고 여겨지는 것은 노동조합의 설립과 같은 조직화와 연대였다. 대부분의 인터뷰이들 그 필요성을 인정하는 모습을 보였다.

*문제가 생겼을 때 작가가 회사에 말할 수 있는 소통 창구가 없다. 그나마 작가는 최근에 노조라도 생겼지만. 리포터나 다른 프리랜서는 아예 없다. 문제가 생겨도 아예 말 안한다. 문제제기를 해도 개인 대 개인이 된다. 괜히 찍히기만 하고. 그래서 노조를 만든 것도 있다. 작가끼리도 정보를 얻기 힘들고 소통도 안됐는데 작가 노조가 생기니 해소되었다. 공동취재 경우 각 사마다 페이지 달랐는데 정보 교류 후 근거를 가지고 제작진에 요구하니 올릴 수 있었다. 작가는 대부분 여자로 어리고 하다보니 사측과 대응이 어려웠는데, 노조 이후 조금 나아졌다. (B)*

*3년 전 부산 방송국 작가, VJ들 내부 프리들이 뭉친 적이 있는데 그 때 작가가 크게 들고 일어났었는데...결국은 나아지지 않고 20년째 개선없이 그대로야. 서로 뭉쳐서 작품 단가를 높여야하는데 그것까지 생각을 못하는거지.(H)*

하지만 작가라는 직무와 달리 그 외 방송 노동자들은 하는 업무도 다르고 방송사별 상황도 달라 결속을 다지기 어려운 한계가 존재했다. 특히 프리랜서의 경우 개개인이 경쟁구도 속에서 방송국과 계약을 체결해야 한다는 점은 연대를 더욱 어렵게 하는 요인으로 작용했다. 하지만 단기적 이익보다는 장기적 시각으로 비정규직 언론 노동의 환경 변화를 이루어 내기 위해서는 자신의 개인의 안위나 처우만을 변화시키는 것보

다는 업계 전반의 변화를 촉구하는 것이 중요하다 할 수 있다.

## 2. 신문사의 특징

### 1) 비정규직으로 '일하기'

#### (1) 디지털국에서의 비정규직:

디지털국의 위상이 올라감에도 불구하고 여전히 비정규직으로 채용

지역언론에서 공채문화가 거의 없어진 상태라고 다들 말한다. 그리고 기자가 되고 싶지만 서울의 메이저 언론에 들어가는 일은 사실상 어렵다는 판단 하에 지역언론의 비정규직이기는 하지만 기사를 선택하게 되는 것이다. 비정규직으로서 일하는 것이 자신이 다양한 경험을 할 수 있는 기회라고 생각하고 특히 비정규직으로 지내면서 경력을 쌓고 필요한 전문성과 역량을 기르면 정규직으로도 편입이 가능하다고 본다. 하지만 또 정규직이 되는 과정에서 비정규직에서 정규직으로의 전환이 선택적으로 이루어지는 것을 당연하게 생각한다. 그리고 만약 비정규직으로 일해 보고 자신과 맞지 않다면 이직하면 된다고 생각하는 경향을 보였다. 그러나 경남지역 언론사에서는 예산상의 이유로 이러한 비정규직 채용조차 할 수 없는 현실이다. 따라서 언론인으로 남고 싶은 대다수 언론지망생들은 비정규직으로 일하더라도 언론인이 되는 것을 꿈꾼다.

*사실 요새 지역 언론뿐만이 아니고 공채 문화 자체가 많이 없어진 상황에서 비정규직으로 스타트, 저는 할 수 있다고 생각을 하거든요 미디어 환경에서. 그런데 이제 거기서 2년 동안 어떻게 하느냐, 잘 해서도 안 되는 경우도 물론 많겠지만 적절히 자기의 어떤 아이디어나 기획이나 이런 기회가 생겼을 때 좀 노출을 할 수 있는 자세가 좀 필요하지 않나. 물론 이제 그 허들이라는 게 분명히 있으니깐요. 개인도 노력을 할 수밖에 없는 부분이고. 그런데 저는 그 노력의 어떤 성과나 인정을 되게 많이 해 주신 편이에요. 감사드리기도 하고 저도 그래서 더 열심히 한 것도 있고.(M)*

비정규직이 필요하다고 생각한다. 요새는 일반기자든 온라인기자든 여러 가지 능력이 많이 필요하다. 다재다능한 사람이 필요하다. 그런데 시험으로, 논술로 평가하기에는 한계가 있다. 그러면 사람을 뽑을 때 같이 한번 일해보고 뽑는 게 좋을

것 같다.(K)

경남 지역 신문사들은 온라인 기자에 예산을 투자할 여력이 없다. 비정규직을 채용한다고 해도 채용한 만큼의 수익을 보장받지 못한다. 그 결과 온라인 기자를 늘리지 않고 기존 정규직이 온라인 기사를 담당하고 있는 현실이다.(P)

## (2) 업무 내용과 노동 환경: 신문사별로 상이한 조직 분위기

각 신문사별로 디지털국 내에서 정규직과 비정규직의 차이를 느낄 수 없다는 조직과 아직도 그 차이는 여전히 존재하는 조직으로 나눌 수 있다. 차이를 느낄 수 없다는 조직에서는 동일한 업무 시간, 노동조건 등 자율적인 의사결정 구조를 보였다. 하지만 차이가 존재하는 곳에서는 기자라고 부르지 않고 이름으로 불린다든지 하는 호명의 문제나 보이지 않는 차별이 존재했다.

온라인 기자들은 인터넷에서 조회수가 많이 나올만한 기사를 찾아 어뷰징하거나 큐레이팅한다. 그리고 SNS나 인터넷 커뮤니티발 이슈 기사를 작성하는데 주로 하루에 적게는 10개에서 15개 정도를 작성한다.

아예 다른 일이에요. 사실 기자라기보다는 큐레이터라고 생각했죠. 기존에 있는 기사를 쓰는 거니까. 앉아서 쓰고 봐주는 사람도 없고 그냥 내가 쓴대로 바로 나가는데. 취재기자는 하루에 1, 2건 쓰고, 취재해서 쓰고, 메모 단계부터 중간중간에 수정하는 것까지 엄청 많이 고치고 제목도 편집부에서 따로 달고 사진도 사진 기자가 와서 찍고 기사 하나 쓰는데 엄청 많은 사람이 투여가 되요.(K)

최근에는 저희 이제 내부에서 영화 제작을 또 하기도 해서. 그거 이제 연출을 좀 맡기도 했고. 동영상 편집이나 그래픽 제작 디지털 콘텐츠와 관련된 거의 대부분의 일을 좀 했던 것 같습니다.(M)

언론의 전반적인 콘텐츠 생산방식 변화는 워낙 다양해 흐름을 특정하기는 어려워 보입니다. 조회수가 잘 나올 만한 기사를 찾아 어뷰징 혹은 큐레이팅하는 것이 핵심입니다. SNS나 인터넷 커뮤니티발(發) 이슈 기사의 경우 통화 등을 통해 직접 취재를 하기도 합니다.(O)

### (3) 미디어 환경의 변화

지역 신문사들도 '디지털 퍼스트'를 주장하고 있고 디지털 구독을 위해 애쓰고 있다. 종이신문의 디지털화 변화의 시작을 보면, 지면 기사의 재가공 없이 온라인에서 볼 수 있도록 하는 서비스를 시작으로 지금은 전문적인 웹디자이너와 개발자, 혹은 온라인 전문기자를 두고 온라인에 맞는 기사를 제공하고 있다. 단순히 지면 기사를 온라인으로 제공하는데 그치는 것이 아니라 다양한 인터랙티브형 기사를 제공하고 있다. 그리고 방송사와 마찬가지로 PD나 작가를 두고 동영상 콘텐츠도 개발하고 유튜브와 SNS에서 기사를 게재하고 있다. 페이스북, 트위터, 인스타그램 등의 SNS를 활용해 기사를 내보내고 있다. 하지만 새롭게 시도되는 동영상을 구현하기 위한 PD를 채용하는데 있어 평가시스템이 부족하다.

*회사에서 움직이는 방향이 많이 바뀌었다. 회사 전체라기보다는 디지털팀의 변화다. 작년 9월에도 영상팀은 있었지만 디지털콘텐츠팀에서도 영상을 제작하고, 작년에 카드뉴스가 대세였다면 지금은 유튜브나 다른 영상매체를 만드는 것이죠.(N)*

*처음에 입사할 때는 온라인기자로 들어왔고 온라인기자는 아시다시피 그냥 그 취재가 많이 필요 없는 일반적인 기사를 작성을 했구요. 그때 그게 3개월 정도 했었던 것 같아요. 근데 결정적이었던게 네이버가 CP사와 관련한 정책이 변화가 됐어요. 독자적으로 저희가 이제 모델링할 수 있는 뭔가를 개발을 해야 했고 그다음에 콘텐츠를 좀 생산을 해야 되고 제가 그때 포토샵이라든가 동영상 편집이라가. 이런 거 좀 할 줄 알아가지고, 이것저것 좀 아이디어도 내고 이제 직접 만들기도 하고 카드뉴스나 인포그래픽이나 이런 걸 좀 만들기도 하고 했는데 그러면서 새로운 ○○○가 만들어지게 된거죠.*

*아무래도 CP사 들어가는 게 이게 사실상 마지막 기회로 다들 생각을 하고 있기 때문에 지역 언론에게 좀 이번에 크게 문을 열어줬고. 네이버가 그래서 그 콘텐츠의 질을 높이는 그러니까 예전에는 뭐 조회수가 중요했다. 이런 거였다면, 지금은 콘텐츠 자체의 실제로 읽을 만한 수준이 되는가. 여기에 대해 초점을 좀 많이 맞추고 좀 진행을 하고 있죠.(M)*

*온라인 기사를 직접 생산하고, 선거와 관련한 팟캐스트, 유튜브를 통한 매체비평 등 다양한 시도를 하고 있다.(P)*

신문사는 PD에 대한 평가시스템이 부족하다.(L)

## 2) 비정규직으로 ‘살아가기’

### (1) 차별과 불평등 경험

신문사에 근무하는 인터뷰이들은 눈에 보이는 차별을 느끼지는 않고 있었다. 대부분의 언론사에서 정규직과 비정규직을 공간적인 구분 없이 한 공간에서 일하고 업무시간, 노동조건은 동일하게 생각하고 있었다. 하지만 드러내놓고 차별하지는 않지만 간접적인 방식으로 무시나 비하를 하는 경우는 아직 존재하는 것으로 보인다.

대부분의 비정규직이 디지털팀에 소속되어 있지만 앞으로 디지털팀의 위상이 신문사 내에서 올라감으로 인해 온라인기자를 바라보는 시각이 변할 것이라는 기대를 해본다.

*일부 정규직들의 경우 은연 중에 비정규직 직군들을 무시하는 것으로 전해 들었습니다. 다만 직접적으로 무시나 비하 등을 당한 적은 없었습니다.(O)*

*온라인 기사는 틀린 부분이 있을 거라고 기사를 대했는데 SNS에서 올릴 때 지면 기사를 더 가치 있게 봤다. 사내에서 온라인 기사를 존중해주는 그런 문화가 있다. 장애인이나 약자를 존중해주는 느낌이 있다. 그래서 속보를 보낼 때도 사회 부가 아무 말도 안한다. 온라인이 대세고 온라인이 중요하고 나는 취재기자이지만 온라인의 중요성을 잘 알고 있기 때문에 온라인이 먼저 나가는 거에 대해서 아무렇지 않다. 그런 존중. 막상 온라인팀 갈래?하면 약간 기피하는 분위기가 있는 것 같아요.(K)*

### (2) 불안정한 오늘과 내일-예상 가능한 채용 방식 필요

신문사 인터뷰이들은 비정규직 자체에 대한 부정적인 생각보다는 정규직 전환의 과정에 대한 불안함을 이야기하고 있었다. 정확한 시점에 정규직 전환이 되고 정규직이 아니라면 무기계약직으로의 전환 또한 바라고 있었다. 명확한 규정과 절차를 통해서 정규직으로의 전환이 이루어기를 원한다.

*디지털팀에서 정규직 전환은 문제가 많아요. 왜냐하면 일단 정해진 기준이 있어*

야 되요. 거기에 비정규직이 정규직이 되건, 업무직이 기자직이 되건, 이거에 맞춰 가야 되는데 기준에 따라 가야되는데, 그게 없고 비정규직이 정규직이 될 때도 부장을 잘만나거나 그 때 회사 분위기가 좋거나 아니면 국장이 우호적이거나 이렇게 삼박자가 잘 들어맞는 경우에는 능력도 물론 중요하겠지만 제가 볼 때는 능력에 상관이 없어요. 너무 이상하지만 않으면 그냥 2년 동안이나 일을 했고 그 분위기가 좋으면 정규직이 되고 분위기가 안좋으면 아무리 일을 잘해도 안되고. 그게 말이 안되지 않아요. 사실 일각에서는 비정규직이 정규직이 될 때 시험을 쳐야 된다고 하는데 시험이 공정하다고 생각하는 이유는 시험을 쳐서 사람을 뽑겠다고 했을 때 정해져 있는 기준이 있기 때문에 모든 사람들이 그걸 알고 있고 그래서 시험에 통과하는 거라서 공정한 거지. 비정규직이 정규직이 될 때 업무평가 %, 실적 %, 최종적으로 인사위원회 열어서 합의하면 문제가 없다.(K)

불안정성의 경우 계약 해지를 우려하는 것은 아닙니다. 사측에서는 꾸준히 '더 좋은 환경을 제공하겠다'며 무기직·정규직 전환을 약속하고 있습니다. 그러나 이 전환 시점이 확실히 보장된 것이 아닌 만큼 우려를 하지 않을 수 없는 상황입니다.(O)

온라인 기자라는 시스템 자체가 없다. 1년 동안 비정규직으로 근무후 계약 연장을 해서 2년간 근무하면 내부 평가를 통해서 정규직으로 전환한다. (L)

### (3) 직업적인 만족도 - 임금

온라인 기사 작성 방식에 따라 직업적인 만족도가 변했는데, 어뷰징이나 클릭수에 따른 효용이 없어짐에 따라 만족도가 상승하고 업무의 자율성 보장 여부도 중요 요인이었다. 하지만 임금에 있어서 정규직과의 차이가 가장 큰 불만으로 나타났다. 동일한 노동을 함에도 불구하고 상여금이 없거나 노동조합에조차 가입할 수 없다.

온라인기자로 일할 때 별로 만족감이 없었죠. 딱히 질 좋은 기사도 아니고. 근데 이제 해야 했으니까 한 거고. 네 다행히 만약에 그 작업을 한 2년 넘게 했으면 저는 못 했을 것 같아요(M)

가장 큰 차이로는 역시 임금을 꼽을 수 있어요. 연봉부터 정규직과 비정규직간에 차이가 나고, 수당과 상여금을 포함하면 차이는 더 커질 거예요.(N)

냉정하게 생각하면, 언론 전반을 위해 없애버려야 하는 직업입니다. 저는 냉소적인 관점에서 '불가피한 기레기'라고 표현하겠습니다. 조회수가 핵심 목표다 보니 선정적이고 자극적인 기사를 쓰는 인터넷 기자들이 난무하고, 저도 그로부터 자유롭지 못합니다. 특히 소수자나 여성 관련 기사는 기본적인 저널리즘 원칙조차 지키지 않는 수준 이하 기사가 태반입니다. 같은 직종에 근무한다는 점에서 자괴감을 느끼면서도, 한편으로는 '나부터 자제하자'고 나름 애쓰고 있습니다.(O)

### 3) '살아남기' 위한 대응전략

#### (1) 온라인 기자의 위상 변화

신문사에서 종이신문 기자는 뉴스 생산의 주체로 인식하는 반면 온라인 기자는 부차적 존재로 간주하며 여전히 종이신문의 산업구조의 관행에서 벗어나지 못한 실정이다. 언론의 디지털화를 강조하면서도 실제로는 온라인 기자 대다수를 비정규직으로 채용한 것도 바로 이러한 이유 때문이다. 하지만 점점 이러한 경향이 디지털 팀을 중심으로 조금씩 변화 양상을 보이고 있다. 정규직도 중심 부서에서 디지털 팀으로의 인사 발령을 받아들이고 기존 취재 기자들의 기사 작성 방식이 온라인에서는 맞지 않기 때문에 전문적인 온라인 기자의 육성이 필요하다는 인식도 높아지고 있다.

올해 시청 담당 기자가 디지털 팀으로 올 정도로 예전과 인식이 많이 달라졌다.(L)

필요한 인력으로 평가받고 있고, 그간 사측이 보여준 태도를 봤을 때 장기적으로는 대우가 점차 나아질 것으로 기대합니다. 기존 출입처가 있는 기자들은 SNS나 커뮤니티발 기사를 쓰는 것이 사실상 불가합니다. 그러나 저는 이런 분야에서 강점을 가지고 있으므로 충분히 가치가 있다고 자평합니다.(O)

#### (2) 보람

포털의 변화로 인해 아이디어를 낼 기회가 생기고 자신의 기사나 콘텐츠가 채택되면서 만족도가 상승하고, SNS를 담당들은 기존 언론기자와의 차별화를 통해 자신만의

강점을 찾고 있다. 많은 사람들이 자신의 기사를 봐주고 실시간 피드백이 가능하기 때문에 만족도 또한 높고 앞으로 성장 가능성에 더욱 더 많은 기대를 하고 있다.

*인터넷 커뮤니티와 SNS 분야에서는 나름 전문성이 있다고 생각합니다. 최근에는 커뮤니티나 SNS발 기사가 전국적 이슈가 되는 경우가 많은데, 일부 사건의 경우 최초·단독 보도를 할 수 있었습니다. 이 분야 특성상 젠더 갈등과 관련한 기사를 작성할 수 있는 기회도 많은데, 직·간접적으로 여성혐오성 발언이나 행동 등을 지적할 수 있을 때 만족감을 느낍니다. 이런 기사는 보통 커뮤니티 등에 다시 공유되는데, 뜨거운 반응이 이어지는 것을 보며 재미를 느낍니다. 또 주제와 관계 없이 특정 기사가 높은 조회수를 기록할 때도 만족합니다.(O)*

*신문지면, 기사 형식에서 자유로운 시도를 할 수 있으며, 이 과정에서 기자 역시 성장할 가능성이 높다.(P)*

### (3) 미래의 불확실성

현재 비정규직에 종사하고 있을 경우 자신의 능력 여부에 상관없이 포털사이트의 정책 변화나 회사의 비전이나 정책 변화에 따라 일자리를 잃을 수 있다는 우려를 하고 있다. 따라서 비정규직의 정규직 전환에 관한 명확한 기준이 정해져야 한다고 말한다.

*언론사들에서 관행화되어서 바꿀 수 없다면 비정규직을 뽑는 과정부터 비정규직을 뽑아서 정규직화 시켜주는 과정에 있어 기준이 확고해야 한다. 너무 이때 다르고, 저때 다르고 하는 것 같다.(K)*

*회사가 포털사이트의 정책 변화 등에 휘둘리는 경향이 있어 미래에 대한 우려가 있는 것은 사실입니다. 예컨대 네이버가 뉴스 서비스를 전면 폐지하기로 한다면 계속 회사에 남을 수 있을지 확신할 수 없습니다.(O)*

### (4) 지역언론

지역이라는 것에 대해서 한계라기보다는 강점으로 인식하고 있었다. 조회수나 중앙과 현실적으로 경쟁하기보다는 지역만의 특화된, 중앙에서 할 수 없는 콘텐츠를 제작하고자 노력할 필요가 있다고 모두 인식하고 있었다.

오히려 언론으로서 어디벤티지가 있는 것 같다. 중앙언론 얼마나 많아요. 특히 부산에는 언론사가 많이 없고, 모든 중앙에서 올라오는 속보는 연합뉴스를 통해서 다 볼 수 있다. 요새는 독자들이 현명해서 연합뉴스 앱 깔아서 보거든요. △△신문 ○○○이라는 코너가 있어요. 부산울산경남에 있는 산 궁금하면 △△신문을 볼 수밖에 없어요. 지역특성화, 부산경남지역의 지역신문이라는 장점이죠.(K)

조회수 증가시키는 방향을 지향하지 않고 현실적으로 불가능하기도 하지만, 대신 구독자를 명확히 지역으로 한정하여 지역성을 강화시키려는 방향으로 가려고 노력 중.(P)

부산지역의 언론 환경은 다른 곳보다는 낫다. 신문사 2개에 중앙지 못지않은 인력이 있다. 전반적으로 다 어렵지만, 지역 자산을 아카이브화하고 영화를 제작하고 부산말사전 등 지역만의 콘텐츠를 제작하려고 노력하고 있다.(L)

## V. 요약 및 함의점

### 1. 요약

#### 1) 비정규직으로 ‘일하기(work)’:

**언론사의 높은 진입장벽, 현실적 선택 그리고 언론사의 상징권력(symbolic power)**

언론사 진입 자체가 힘들다. 언론고시라는 이름의 ‘고시’급 공채시험을 통과한 후 몇 단계의 면접까지 거쳐야 한다. 거기다 지역은 최근 몇 년간 새로운 정규직 인력을 뽑지 않고 있어 진입장벽은 더욱 높아지고만 있다. 그래서 프리랜서나 비정규직으로 언론사에 진입하여 실무 경력을 쌓을 기간으로 삼거나, 혹여 정규직으로의 전환의 기회가 찾아오지 않을까 하는 ‘희망 고문’을 견디는 것이다.

이런 불안정한 비정규직 계약형태를 인정하고도 언론사를 선택하는 이유는 언론이 미치는 영향력이 크고, 다음 취업 이력으로서의 발걸음에 도움이 될 것이라는 기대감 때문이라 했다. 이는 우리 사회에서 언론이 가지는 상징권력(symbolic power)에 대한 기대와 바람이 크게 작용한다고 볼 수 있다. 업무나 조직 상황에 따라 조금씩 차이가 있긴 하지만 언론사가 가지는 이러한 사회적 상징권력의 속성이 ‘갑’, ‘을’의 관계나 부조리한 처우도 견디게 하는 것이다.

이렇게 형성된 갑-을 관계에서 ‘을’의 입장인 비정규직은 제대로 된 의사결정이나 자기표현을 하지 못하는 경우가 많다. 그래서 계약에는 없는 업무를 도맡거나 노동시간을 초과하게 되더라도 그에 합당한 금전적 보상을 제공받지 못하는 것이다. 설사 계약 내용대로 업무가 진행된다 하더라도 보이지 않는 조직에서의 차별은 여전히 존재했다.

#### 2) 비정규직으로 ‘살아가기(live)’:

**일상적이고 비공식적 차별과 내가 선택할 수 없는 나의 미래**

미디어 비정규직 노동자로서 가장 일상적인 차별은 ‘임금’이었다. 계약직이나 프리랜서들은 정규직들과 똑같은 업무를 하거나 오히려 더 많은 일을 수행해도 그 합당한 임금을 받지 못하거나 연차에 따른 급여 상승은 미미하기만 했다. 임금 지불의 시기도 부정기적이었다. 방송 프리랜서의 경우 프로그램이 편성·송출되어야 편당 바우처가 임금으로 지불이 되고, 이마저도 담당PD에 따라 늦어지기도 하고 밀리기도 했다.

또한 정규직들에게는 당연하고 일상적 일들이 비정규직들에게는 비공식적 차별로 느껴진

다. 가령 방송국 내에 자리가 없다거나 촬영이나 편집을 위한 장비를 개인의 자비로 해결하거나 업무용 출력을 위해 정규직 아이디를 빌려 처리해야 할 때도 있다. 호칭의 문제도 마찬가지다. 특히 호칭은 타인에 의해 자신의 존재를 규정받기 때문에 미묘한 심리적 마찰을 겪는 요인으로 작용하고 있었다. 그리고 명함이나 출입증으로 비정규직을 구별하는 등 사소하지만 비공식적 차별들이 온전한 구성원으로 인정받지 못하고 있다는 소외감과 박탈감을 만들어 내고 있었다.

이러한 비공식적이지만 일상적인 차별과 고용에 대한 불안정성은 사회인으로 삶을 살아가는데 커다란 장애요인으로 작용했다. 특히 항상 타인의 선택의 따라 나의 '내일'이 결정되어 스스로 나의 '내일'을 기약할 수 없다는 점은 삶의 커다란 불안요인이다. 자신을 고용한 언론사의 정규직으로부터 고용, 해지를 통보받고 자신의 능력까지 주관적 평가받게 된다. 늘 타인에 의해 평가받고 선택받는 이런 일련의 과정은 능동적으로 내가 나의 일을 선택할 수 없다는 자괴감을 가져다주기도 한다. 이러한 불안정에 대한 부정적 감정들은 현재의 일에 몰두할 수 없고 끊임없이 더 나은 조건을 찾아 이직을 생각하는 것이다.

### 3) 언론사에서 '살아남기(survive)':

능력으로 차별화, 미디어 콘텐츠 생산의 자부심  
그리고 불안정을 '자유로움'으로 부각

고용의 불안정함, 일상적 차별 등에 대해 비정규직들은 언론사에서 '살아남는' 것에 다양한 방식으로 대응해오고 있었다. 우선 '느슨하게' 일하는 정규직과 능력면에서 그들을 대체할 수 있다는 가능성, 주어진 많은 업무를 효율적으로 처리할 수 있다는 자신감, 자신이 만드는 콘텐츠가 일으키는 사회적 반향에 대한 보람 등으로 이상과 현실의 괴리를 극복하고 있었다. 특히 '창의적 노동'으로 자신들이 참여했던 콘텐츠를 통해 스스로의 정체성을 확인하고 점차 경력이 쌓일수록 그러한 직업 정체성이 강화되고 있었다.

또한 다른 직업군이 가질 수 없는 장점을 부각하는 방향으로 현재의 처지와 조건의 어려움을 극복하는 모습도 보였다. 노동시간의 유동성과 불규칙성은 시간의 자유로움과 타 언론사 일과 병행 가능, 능력에 따른 임금 상승 가능성으로 보상이 가능하다는 것이다. 특히 연차에 따라 이러한 대응전략은 상이했다. 오랜 연차일수록 오히려 (관습에 의해) 조직에 순응하는 경향을 보였고, 세대가 낮을수록 조직의 소속감보다는 노동시간의 자유로움을 적극 이용하여 자기계발 또는 여러 언론사 일을 병행하는 등 개인영역을 훨씬 중요시하는 경향을 보였다. 대신 불필요한 인간관계는 전혀 만들지 않았다. 일을 하는 장(場)이 없는 업무를 하는 것이 자연스럽게 되었고, 더 이상 도제관

계에 얽매이지 않아도 되며 점점 더 개인적 인간관계는 약화되는 것이다.

자신의 일에 대한 소명의식을 가지고 창의적 노동 자체를 사랑하는 것으로 스스로의 위안을 삼고, 미래에 대한 불확실함도 잘될 것이라는 희망으로 견디고, 경제적 보상이 적더라도 근무시간과 등 다른 직업에 비해 상대적으로 자유로움이 보장된다는 점 등이 지속적으로 심리적 보상을 채워가고 있었다.

하지만 이런 비정규직 노동자들의 대응은 미디어 산업에서 살아남기 위한 그들만의 보이지 않는 전략일 뿐, 그들의 정당한 노동의 대가는 어떠한 방식으로든 인정을 받기를 원하고 있었다.

## 2. 함의점

### 1) 최소한의 '삶의 안정장치' 마련하기(제도 변화)

일을 하는데 있어 업무의 연속성이나 스스로의 노동권을 결정할 수 있는 노동에 대한 안정감은 대단히 중요한 문제이다. 언론사 비정규직 노동자들은 이러한 고용 불안정을 가장 큰 문제로 꼽았으며 이를 위한 제도 개선이 필요하다고 강조했다.

미디어 노동자들은 무조건적인 정규직 전환을 원하는 것이 아니다. 고용의 '형식'보다 고용의 '내용' 개선이 우선되어야 한다는 것이다. 사회인으로, 생활인으로 최소한의 삶을 영위할 수 있는 안정감을 요구하는 것이다. 임금 지급의 정기성, 고용연장 시 합리적이고 투명한 방식 채택, 연차와 추가 노동에 따른 인건비 상정 등 다양한 직군과 업무에 맞게 다양한 방식으로의 제도 개선이 필요하다.

고용의 연장의 기준이 불투명하고 조직 내부적으로만 공유된다면 비정규직 당사자들은 자신의 미래를 예측할 수도 계획할 수도, 그렇다고 희망을 버릴 수도 없는 처지가 되는 것이다. 예상 가능한 채용방식과 업무 및 임금 규정이 필요하다. 특히 방송사의 중층화 되어 있는 생산 시스템상 직무(업무 내용), 고용조건(계약직, 프리랜서 등) 등에 따른 세부 규정이 필요하다. 고용과 임금에 대한 실질적이고 정확한 가이드라인이 필요하겠다.

### 2) 퍼스트디지털시대 걸맞은 '안정적 일자리' 만들기(사회 변화)

미디어 환경은 급속도로 변화하고 있고 언론사도 이에 대한 생존전략으로 '퍼스트 디

지털'을 강조하고 있다. 하지만 디지털 영역을 채우고 있는 노동의 대부분은 비정규직이다.

다양한 미디어 노동자들은 지금까지 방송사와 신문사 등 경쟁이 치열한 장에서 살아남기 위해 나름의 대응전략을 세워 오로지 '개인'의 힘으로 견뎌오고 있었다. 하지만 비정규직의 문제는 조직, 사회제도적으로 해결되어야 할 문제이지 개인 스스로 해결하고 개인 스스로 감내해야 하는 '인내와 극복'의 문제는 아니다.

이는 미디어 산업만의 문제는 아니다. 사회 전반적으로 사람이 우선시 되는 노동환경으로의 사회적 가치로 전환되어야 하며, 그에 따른 안정적 일자리를 만드는 (미디어) 기업들의 사회적 책임이 강화되어야 할 것이다.

### 3) '을'이 아닌 동등한 동료로 함께 일하기(조직 변화)

미디어 산업에서 비정규직의 업무계약관계는 매우 세분화되어있다. 직접고용/간접고용, 그리고 계약직, 임시직, 바우처, 파견, 용역, 특수고용 등 촘촘하고 세밀하게 분류되어 있는데, 이러한 노동계약 방식에서 부당한 계약내용이나 불합리한 노동 조건은 존재하기 마련이다.

불합리한 조건에서 계속되는 갈등과 바뀌지 않는 노동환경으로 좌절을 경험하게 되면, 현장에서 경험하는 문제를 개선하기 위해 이의를 제기하거나 갈등국면을 적극적으로 대처하기보다 침묵하거나 포기하게 되는 것이 현장의 일반적인 분위기일 것이다.

이는 사회인식 개선으로 제도를 바꿔야 하는 선제적 과제도 존재하지만, 우선적으로 언론사 조직 내 보이지 않는 갑-을 관계의 종식도 필요하다. 정규직과 비정규직의 관계가 관습적으로 '갑'과 '을'의 관계로 굳어지면서 관계의 '형식'은 점점 변하고 있지만, 관계의 '내용'은 그대로인 것이다. 미디어 산업에서 전문성과 분업화가 강조되고 그래서 계약에 의한 '전문가'들이 필요하다면 그들을 을이 아닌 함께 콘텐츠를 생산하는 동료로 받아들여야 한다. 그래서 계약에 기반한 업무지시와 노동의 대가 지불, 그것이 지켜지지 않았을 때 정당하게 자신의 권리를 요구하는 것이 눈치보이거나 불편하지 않은 조직이 되어야 할 것이다.

#### 4) 치열한 경쟁, 느슨한 노조 그림에도 '연대'하기(개인 변화)

미디어 산업에서 비정규직의 처우 개선을 위해 가장 먼저 요구되는 것은 '노동권'의 인정이다. 문화체육관광부가 2014년 8월 방송사와 제작사들이 방송 프로그램 제작에 참여한 스태프에게 4대 보험 가입과 연장으로 대가를 지급하도록 한 '표준계약서'를 제정했지만, 형식적으로 작성되는 경우가 대부분이며 현장에서 실질적 문제를 해결하는데 있어 여전히 한계점은 많다.

그럼에도 불구하고 미디어 노동자들의 '노동자성'을 인정받기 위한 노력이 사회적으로 가시화되고, 이전 시기에 비해 많은 관심을 받고 있는 것도 사실이다. 이러한 결과를 이끌어 낸 것은 당연히 '개인'으로 이루기 힘든 '연대'의 힘으로 이루어 낸 성과들이다.

일하는 장이 정해져 있지 않고, 업무의 특성상 개별적 업무처리가 가능하여 조직 내에 머무르지 않는다는 미디어 노동자들이 가지는 특성은 분명히 존재한다. 그래서 '강철'같은 연대를 기대하기에는 어려움이 있다.

몇 년 전까지만 해도 차별적 계약관계로 인해 현장에서 사고를 당해도 적극적 보상을 요구하기 어려운 점, 알 수 없는 해고의 불안, 정규직의 대상화로서의 비정규직, 그리고 시간이 촉박한 콘텐츠 제작 시스템 내에서의 고충 등을 겪으며 연대, 조합의 필요성을 강하게 느끼고 있었다. 자신의 개인의 안위나 처우만을 변화시켜서는 절대 바뀌지 않는다는 것을 그 누구보다 잘 알고 있었다.

느리고 느슨하지만 연대하여 바꾸고 싶다는 열망, 부산경남지역의 비정규직 미디어 노동자들도 함께 만들어 가고 싶어 할 것이다.