



뉴스 생산의 유연화와 저널리스트 노동 2000년대 한국 언론의 고용 및 노동 유연화 과정에 대한 검토

박진우

한국언론진흥재단 연구팀 선임 연구위원 jinwoo421@gmail.com

생산과 경영, 노동의 전 영역에 걸친 유연화(flexibilization)의 진전은 1997년 외환위기 이후 한국의 산업계 전체에 불어 닥친 변화의 핵심이다. 한국 언론 역시 이 시기에 경영과 저널리즘 모두에 걸친 전환기를 맞이하였다. 뉴스 생산의 유연화는 언론 기업의 혁신의 가장 중요한 과제였다. 그것은 경영 혁신의 차원에서 불필요한 비용을 절감하고 보다 전문화된 콘텐츠를 생산할 수 있는 시스템의 도입을 목적으로 한다. 이 연구는 그것이 뉴스 기업과 저널리스트 노동에 어떤 형태로 관철되었으며, 어떤 결과를 낳았는지에 초점을 맞춘다.

한국의 뉴스 기업들은 표면적으로는 뉴스 생산 시스템의 유연화에 그다지 적극적인 모습은 아니었지만, 실제로는 고용과 노동 과정의 측면에서 유연화를 끊임 없이 시도해 왔다. 고용 유연화는 언론사 인력규모의 감소와 비정규직의 증가로 요약된다. 이는 자회사 설립, 외주(아웃소싱)의 활성화 및 협업의 증가라는 노동 과정의 유연화와 체계적으로 결합되었다. 하지만 뉴스 생산 유연화의 실제 과정은 혁신에 대한 기대와는 결과적으로 거리가 있었다. 비정규직화와 아웃소싱, 자회사 설립의 경향은 뉴스 생산 시스템의 장기적인 혁신이 아닌, 단기적인 인건비 절감을 직접적인 목적으로 삼았다. 유연 노동 과정의 광범위한 도입은 따라서 전면적 비정규직화로 귀결되고 있다. 그리고 정규직 노동 과정에서의 광범위한 부적응성 창출이라는 장기적 위기 요인을 심화시키고 있다. 이처럼 뉴스 생산 시스

템의 유연화가 낳은 공과(功過)에 대한 해명은 한국 언론 기업의 혁신에 대한 성찰적인 과제들을 제기하고 있다.

KEYWORDS 유연성(유연화) • 저널리스트 노동 • 비정규 노동 • 자회사 • 아웃소싱

1. 들어가며

21세기가 10년이 지난 지금 되돌아보면, 저널리즘과 언론의 위기는 이제 만성적인 단계에 접어들었다. 전 세계적인 차원에서 시민들이 뉴스를 접하는 방식은 급격히 변화하고 있으며, 그것이 전통적 뉴스 매체들에 큰 위기를 가져온 지도 이미 오래이다. 인터넷 매체의 약진과 스마트 미디어의 등장 속에서 한국의 뉴스 미디어 기업들의 상황 역시 별반 다르지 않다. 뉴스 기업의 경제적 위기는 곧장 저널리즘 자체의 위기와 직결되는 대단히 중요한 문제이다. 미디어 상업주의에 대한 비판, 시장적 가치가 저널리즘에 침투함으로써 뉴스의 사회적 가치와 정체성 훼손이 심각하다는 비판(Schudson, 2003, 90쪽), 그리고 뉴스가 점차 냉소주의와 ‘인포테인먼트’로 흘러가면서 저널리스트들의 영향력은 점차 축소되고 있다는 지적(Gans, 2005, 118쪽)처럼, 뉴스 기업들의 잘못된 생존 전략에 대한 사회적 비판도 끊이지 않는다. 어쨌든 뉴스 기업과 저널리즘의 위기 만성화는 점차 현재를 설명하는 고정 변수로 바뀌고 있다.

위기의식의 고조는 위기 타파를 위한 변화의 출발점이기도 하다. 그런데 여기서 말하는 ‘변화’란 과연 무엇일까? 그것이 항상 긍정적인 것만은 아니라는 점이 문제이다. 위기의식의 만성화는 현실에서 때때로

1 이 글에서 ‘언론의 위기’라는 표현은 사실상 ‘언론사 경영의 위기’라는 한정적인 의미로 사용된다.

위기의 실체를 상당 부분 가릴 수도 있다.² 과거의 오랜 유산에 잘못 덧 붙여진 혁신은 자칫 근원적인 위기를 더욱 가중시킬 수도 있다. 보다 근원적인 차원에서 위기에 대한 구체적인 고찰이 수행되지 않는다면, 그것은 경영 위기 타개를 위한 단기적이고 기술적인 처방에 그칠 뿐이다. 이 연구는 바로 여기서 출발한다.

이 연구는 1980년대 서구에서 본격화 되었고, 1997년 외환위기 이후 한국 사회의 정언명령이었던 탈산업사회의 생산 및 노동 유연화(flexibilization)에 주목한다. 그것은 극도의 시장 위기 탈출을 위한 한국의 산업계 전체의 과제였으며, 여기서 언론 기업들도 예외일 수 없었다. 유연화와 유연 생산 구조는 기업 활동 전반에 걸친 총체적인 시스템 개혁을 수반한다. 그렇다면 한국의 언론 기업들이 추구한 유연화의 과정은 뉴스 생산 시스템을 어떻게 변모시켰으며, 어떤 결과를 가져왔는가? 그것은 물론 유연 생산 시스템이 낳은 저널리즘 산출물-‘뉴스’-의 품질이 어떻게 달라졌는지를 통해 해명되어야 할 것이다. 하지만 이에 앞서, 우선 여기서는 이러한 시스템이 저널리스트들의 삶의 형식과 노동 과정에 가져온 변화에 주목한다. 이는 오늘날의 한국 언론 기업과 저널리즘의 미래를 진단함에 있어 반드시 필요한 연구 주제라고 판단되기 때문이다. 한국 언론의 뉴스 생산 시스템 유연화는 특정 시기 뉴스 기업의 혁신 및 생존 전략이 낳은 필연적 산물이다. 오랫동안 언론 기업들은 유연화가 자신과는 거의 무관한 영역이라는 인식을 강하게 가져 왔다. 하지만 이 연구는 이런 ‘표면적인 부인’에도 불구하고, 언론 기업의 고용과 노동 과정의 유연화는 1997년 이후 대단히 광범위하게 진행되어 왔다는 점에 주목한다. 그것이 일선 저널리스트들의 고용과 노동 과정에서 어떤 변화를 가져오고 있는가?

2 예컨대 다음과 같다. “맨날 위기란다. 그러나 생각보다 위기감을 못 느낀다. 기자 30년째 하고 있는데, 입사 때도 위기라 그랬다. 그래도 국장급 이상들은 아마 자기 정년까지는 안 망한다고 생각하고 있을 거다”(G와의 인터뷰, 2011년 11월 28일).

2. 이론적 쟁점 검토

논의를 시작하기 위해 먼저 뉴스 생산의 유연화를 설명할 수 있는 이론적 쟁점들을 살펴보겠다. 하나는 조금 근원적인 차원에서 1980년대 이후 전 세계의 산업 패러다임을 변화시킨 탈산업사회의 유연 생산 시스템의 도입과 확장에 관한 것이며, 다른 하나는 디지털 컨버전스의 문제이다. 양자는 현재 한국 언론의 뉴스 생산 시스템을 규정하는 근본적인 요인이라 하겠다. 여기서 더욱 중요한 점은 물론 양자가 결합되는 구체적인 맥락일 것이다.

1) 유연화와 유연 생산 독트린의 확장

유연화, 유연 생산, 유연 축적이란 서구에서 1970년대에 처음 등장한 생산 및 경영의 독트린이다. 그것은 신자유주의 원리와 결합되면서 전 세계적인 차원의 지배적인 경제적 사유로 정착되었다. 많은 연구자들은 1970년대 세계 경제의 대침체(Great Downturn)가 이를 구체화시켰다고 진단한다. 이것은 공공 소유와 규제의 오랜 전통에 도전하였으며, 금융 자본주의를 준거로 새로운 축적 모델을 도입하였다. 또한 생산 및 노동 관리의 측면에서 포스트 포디즘적인 유연화를 핵심 과제로 삼았다. ‘제2차 경영혁명’으로 지칭되는 이 과정은 냉전의 소멸과 정보화 사회의 구현을 통해 더욱 심화되었다(Harvey, 2007).

1990년대부터 문화 및 미디어 산업에서도 신자유주의적·신고전주의적 전환은 본격화되었다. 수많은 요인이 있겠지만, 무엇보다도 정보화의 진전 및 글로벌 네트워크 사회의 수립이 그 결정적인 배경이라 하겠다(Hesmondhalgh, 2007). ‘네트워크 사회의 도래’를 주창한 카스텔스(Manuel Castells)에 따르면, 미디어 산업은 이 시기에 크게 네 가지 형태의 변화를 겪었다. 첫째 미디어 기업의 소유 집중의 경향 가속화, 둘째 다국적 미디어 기업들에 의한 다양한 콘텐츠 전달 플랫폼 운영, 셋째 수용자 층의 극단적인 분화, 그리고 넷째 시너지를 추구하는 경제 운

용이 그것이다(Castells, 2003; Arsenault & Castells, 2008).

유연 축적 구조에 따른 유연 노동 시스템의 확장은 현대인들의 삶의 양상을 총체적으로 변화시킨다. 카스텔스는 이를 “네트워크, 유동성 및 유연성(networked, fluid and flexible)”의 전면화라고 말한다(Castells, 2000a). 직업 안정성에 기초한 예측 가능한 삶의 형태가 송두리째 붕괴된다는 것이다.³ 여기서 핵심은 노동과 고용에 있어서의 전환이다. 특히 한국 사회에서 그것은 오랜 경쟁적 개인주의 심성과 결합되면서-고용 유연성을 둘러싼-폭발적인 사회적 갈등을 야기한다. 그렇다면 뉴스 기업들에게 이것은 어떤 형태로 나타났는지 질문해 볼 수 있다. 어셀(Gillian Ursell)은 이 문제를 미디어 기업의 새로운 생산관리 기법이라는 차원에서 파악한다. 그에 따르면 유연화란 고용(작업 인원 및 시간)의 유연성(numerical and temporal flexibility), 개인에게 부여되는 업무의 다변화라는 차원의 기능적 유연성(functional flexibility), 그리고 성과에 따른 차등 지불이라는 차원의 급여 유연성(pay flexibility)이라는 3가지 차원으로 구성된다(Ursell, 2010, 144쪽). 지금부터 논의하겠지만, 국내의 언론 기업들에서도 고용 유연화(구조조정, 자회사 분사, 고용형태 다변화 등), 기능적 유연화(인터넷·멀티미디어 중심의 저널리즘 패러다임 전환), 그리고 급여 유연화(연봉제, 성과급, 스톡옵션 등)의 다양한 실험들은 활발히 진행되고 있다.

다만 여기서는 문제 틀을 언론 노동의 관점에서 또한 국내 현실에 맞게 범주들을 일부 재조정할 필요가 있다. 첫째는 기능적 유연화인데, 분석적인 차원에서 이는 노동 과정의 유연화 혹은 유연 노동이라는 관점에서 다루어질 것이다. 그것은 이 글이(경영의 관점에서 기능적 유연성을 실현하는 방법이 아니라) 유연 생산 시스템에 의해 노동 주체들에게

3 따라서 이는 “노동력 유연화(workforce flexibility) 과정을 통한 노동의 불안정성 극대화”(Richard Sennett, “고질적인 불안정성과 영구적인 변화(endemic uncertainty and permanent change)의 창출”(Ulrich Beck), 혹은 “영원히 일시적인(permanently impermanent) 노동 시장의 등장”(Zygmunt Bauman) 등으로 표현된다(박진우, 2011, 54쪽에서 재인용).

부과되는 노동 과정(labour process)의 변동에 관심을 가지기 때문이다. 둘째, 급여 유연성의 문제는 국내 현실에서 실질적으로 고용 유연성에 종속되어 있다. 어떤 매체나 업무 분야를 막론하고, 프리랜서가 정규직보다 더 높은 급여를 받을 수 있는 해외의 사례들과 국내 미디어 노동의 현실은 큰 차이가 있기 때문이다. 국내의 상황은 급여의 성격이 고용 형태 및 취업 경쟁 과정에 실질적으로 종속되어 있다. 이러한 이유로 국내에서 급여 유연성에 관한 독자적인 논의를 전개하는 데는 한계가 있다(박진우, 2011, 52~53쪽).

2) 디지털 컨버전스: 뉴스 생산 시스템 혁신의 기술적 패러다임

다음으로 주목할 대상은 디지털 컨버전스 환경이다. 디지털 컨버전스는 이미 미디어 생산 그 자체를 근원적으로 변모시킨다. 그것은 '경계의 소멸', 나아가 개인 혹은 소규모 집단이 스스로 미디어 콘텐츠의 생산자·편집자·배포자가 될 수 있다는 개방성의 범주와 직결되는 중요한 기술적 혁신이라 하겠다. 이는 뉴스 생산 과정에서 컨버전스 네트워크 환경의 잠재력을 극대화시킬 수 있는 새로운 저널리스트 전문직 모델을 요구한다. 참여적 수용자들이 뉴스의 생산에 직접 참여할 수 있는 시대가 된 것은 그동안 전문직으로서 저널리스트들이 누려 왔던 제도적인 지위를 위협한다(Cottle, 2003). 그것은 이들의 일상적 관행, 조직 내적인 문화와 직업 모델의 재구축을 필연적으로 요구한다(Dupagne & Garrison, 2006; Silcock & Keith, 2006; Erdal, 2009).

하지만 이에 대한 본격적인 논의는 일단 제쳐 두도록 하자. 여기서 중요한 것은 아마도 뉴스 생산 과정 자체의 디지털화와 이에 따른 뉴스 생산 조직의 변화일 것이다. 이는 우선 기존의 아날로그 및 단일 매체형 뉴스 콘텐츠를 다양한 디지털 플랫폼 속에 어떻게 활용할 것인지에 대한 기술적인 고민으로 나타났다(Boczowski, 2004; Avilés & Carvajal, 2008).⁴ 오늘날에는 신문, 라디오, 텔레비전, 인터넷 및 모바일 플랫폼을 위한 뉴스를 단일 조직에서 통합적으로 생산할 수 있는 디지털 뉴스

름의 역할에 주목하는, 이른바 ‘다중 플랫폼 뉴스 생산 과정’에 관한 문제 제기로 나아간다(Huang, et al., 2006 ; Verweij, 2009). 이렇듯 디지털 컨버전스는 무엇보다 새로운 기술적 수단을 통해 새로운 표현 형태를 갖춘 콘텐츠를 새로운 목적에 맞게 만들어 낼 수 있는 뉴스 생산 시스템 구축의 문제를 제기한다(박진우·송현주, 2010; Singer, 2011, 103쪽).

그런데 디지털 컨버전스의 영향은 기업 경영의 전략적·조직적인 측면에서의 변화에만 국한되지 않는다. 그것은 동시에 저널리스트 주체들의 노동 과정에서의 체험이라는 행위 차원의 변화를 수반한다(Marjoribanks, 2003; Klinenberg, 2005). 디지털 컨버전스의 환경이 저널리스트 노동 과정에 끼치고 있는 실제 영향에 대한 평가는 아직은 그다지 후한 편은 아니다. 실질적으로 뉴스의 대량 생산이라는 고전적인 모델이 디지털 환경에서 반복되고 있기 때문이다. 어떤 기술적인 변화에도 뉴스를 정시에 맞추어 대량 생산해야 하며, 이를 위해서는 특정 종류의 ‘조립 라인’을 갖춘 특정한 ‘생산 공정’은 여전히 필요하다. 단지 디지털 컨버전스의 덕택으로 뉴스 생산의 주기를 끊임없이 단축할 수 있게 되었으며, 과거보다 “좀 더 빠르고, 정형화되고, 효율적으로 생산”(Gans, 2007, 102쪽)할 수 있게 되었다는 것이다.⁵ 비록 뉴스룸 내부의 위계적인 작업 구조의 재 조직화를 통해 작업장 내 상층 노동자(엘리트 노동자)들에게 ‘커리어’라는 차원의 자기 관리(self-management) 및

4 통합 뉴스룸에 대한 지난 십 년 동안의 지속적인 관심은 결국 컨버전스 환경에 걸맞게 뉴스 생산의 전 과정을 물리적·공간적으로 통합시킨 새로운 조직 모델을 창출하는 것이다. 공간의 집중화는 뉴스룸 내부의 업무 책임과 범위의 명확한 지정을 가져오고, 이를 통해 노동 분업의 효율성을 극대화 한다(협업과 컨버전스는 논리적으로 분업의 극대화를 전제한다).

5 더불어, 디지털 뉴스룸의 등장은 기사 ‘모방(imitation)’의 경향을 증대시키고 콘텐츠 다양성을 더욱 감소시킨다는 지적도 계속되고 있다(Quandt, 2008; Boczkowski, 2009). “보다 많은 정보, 보다 적은 뉴스(more information, less news)”, 그러니까 정보량과 전달 플랫폼은 증가해도 경쟁사 뉴스 모니터링과 ‘튜닝(tuning)’ 과정에서 뉴스의 실질적인 동질화가 이루어진다는 것이다(Boczkowski, 2009). 그런 면에서 디지털 컨버전스가 야기한 노동 환경의 변화가 저널리즘 품질에 미친 영향에 대한 보다 심층적이고 종합적인 고찰은 여전히 필요할 것이다.

동기부여(self-motivation)의 메커니즘이 보다 확산되고는 있지만, 대다수 노동 주체들에게 훨씬 중요한 것은 이와 같은 시스템화된 뉴스 생산 공정에서의 전면적인 노출의 경험일 것이다(Aldridge & Evetts, 2003, 556쪽).

이러한 논의 결과들은 결국 컨버전스를 통한 뉴스 생산 시스템 혁신이 저널리스트 노동에 끼치는 영향에 좀 더 반성적인 태도를 가질 것을 요구한다. 또한 변화하는 노동 조건, 직업적 문화, 그리고 저널리스트 작업에 있어서의 기술 전유 방식의 변화 등에 대한 보다 구체적인 검토가 필요함을 시사한다(Dickinson, 2007, 195쪽). 더불어 저널리스트 노동의 제도적 차원, 외부적인 환경 변화에 대한 언론사 조직의 제도적 규범과 구성원들의 에토스 변화 등과 같은 새로운 문제 제기를 가능하게 한다.

3) 유연 생산과 디지털 컨버전스: 저널리스트 노동에 끼치는 다차원적인 효과

이상의 논의를 바탕으로 저널리스트 노동 문제를 중심에 놓고, 한국의 저널리스트들이 일상적으로 겪게 된 유연화 과정의 실질적인 결과를 살펴보는 논의로 나아가도록 하자. 유연화가 가져온 변화는 다음 세 가지 측면으로 나뉜다.

첫째, 우선 저널리스트 노동의 내부에 비정형적(非定型的)인 작업(atypical work) 영역이 광범위하게 출현한다는 것이다. 이는 고용과 노동의 조직화(배치)라는 두 측면 모두에서 그렇다. 2006년 국제기자연맹(IFJ, International Federation of Journalists)이 간행한 보고서는 전 세계적으로 저널리즘 내부에 비정형적이고 우연적(contingent)인 직무 영역들이 날로 증가하고 있음을 지적하였다(IFJ, 2006). 여기서 가장 주목 받은 것은 언론사 계열의 뉴미디어 자회사에 고용된 프리랜서 직종 및 종사자 수의 급증이었다. 프리랜서란 결국 단기간의 특정 프로젝트-예컨대 특별 섹션 제작, 특정 기획 취재 업무, 뉴스 웹사이트 관련 업무 등-에 종사하기 위한 목적으로 일정 기간 고용된 사람들을 말한다

(Deuze & Fortunati, 2011, 111쪽). 인력 구조조정이 일반화된 이래, 적어도 서구의 언론 기업에서는 풀타임 정규직의 안정적인 지위는 사실상 소멸해 가고 있다. 여러 회사를 옮겨 다니는 ‘저니 맨’으로 일하거나, 단기간 프로젝트에 고용되는 경향이 강해진다. 비 취재·편집 영역의 다양한 직무군(기술, 광고, 영업 등)에 대한 비정규직화와 더불어, 고용만 정규직일 뿐 업무 자체는 비정규직과 유사해지는 모습도 함께 나타난다. 또한 작업 과정에서 유동성의 증가는 시간적 경계(데드라인)의 설정, 작업 공간의 구획, 생산물(뉴스 콘텐츠) 자체의 성격을 규정하는 과정의 일체의 경계들을 모호하게 만든다. 비정형적이고 유연성이 높은 직무 영역의 창출이 본격화된(Singer, 2011, 107쪽). 인터넷에서 스마트 미디어로 이어지는 디지털, 글로벌 네트워크는 바로 이러한 경계 소멸의 주요한 견인차에 해당한다. 이 모든 변화의 미래는 아마도 직업 범주 자체의 유동성 증대, 곧 ‘저널리스트인 자와 아닌 자’, ‘정규직과 비정규직’ 사이의 구분 자체가 사라지는 형태일 것이다. 경계 소멸을 특징으로 하는 디지털 컨버전스의 미래가 저널리스트 직종 전체의 경제적이고 삶의 측면에서의 불안정성(precarity)으로 귀결될 가능성은 점점 더 커진다.

둘째, 디지털 컨버전스 환경의 콘텐츠 형식에 부합하는 새로운 작업 형태(노동 과정)의 확산이다. 과거와는 달리 복합적인 매체를 위한 ‘새로운 스토리텔링 형식’(이른바 ‘skillful storytelling’)의 뉴스를 제작해야 하기에, 기사의 성격과 내용에 비추어 어떤 뉴스 형식을 선택할 것인지의 수용자들과의 소통에서 핵심적인 문제로 떠올랐다. 이러한 요구에 직면하여, 뉴스 제작에 있어 협동과 협력(collaboration and coordination)은 필수 불가결해졌다(Singer, 2011, 104쪽). 논리적으로 협업은 업무 분업 및 전문화를 요구하지만, 현실적으로는 저널리스트 개인에게 여러 분야의 업무에 동시에 능숙해야 한다는 ‘멀티스킬링(multiskilling)’의 과제를 더욱 부각시킨다(Deuze, 2004). 이것은 디지털 컨버전스가 과거 저널리스트에게 요구되었던 전문성의 경계를 해체시키는 중요한 맥락이다. 이제 저널리스트 개인은 다양한 매체를 위해

다양한 형식의 뉴스를 생산해야 하며, 이를 위해 기사 작성에서 카메라 촬영, (방송) 리포팅, 웹 편집에 이르는 다양한 직무 역량을 갖추어야 한다(Deuze, 2007, 141쪽). 최근에는 그 범위가 취재·편집의 기술적 역량에서 광고·전략·마케팅에 이르는 포괄적인 경영 업무 대처 능력으로까지 확장되고 있다(Lemieux, 2010, 29쪽).

셋째, 이 모든 과정은 역설적으로 저널리스트 노동의 개별화와 동질화 경향을 더욱 부추긴다. 우선 작업 환경의 개별화(individualization) 현상이 두드러진다. 특정한 취재 아이템을 개인 단위로 할당받은 다음, 취재에서 동영상 촬영과 편집에 이르는 모든 일을 홀로 수행하는 상황에 직면한 것이다. 또 디지털 기기 중심의 작업 공간 구성이 일반화되면서, 취재와 편집이 점차 현장에서 멀어지는 대신 사무실에서 보내는 시간이 과거보다 훨씬 늘어나게 된다(Deuze, 2007, 160쪽). '24시간 뉴스룸'에서 모니터 앞에 앉아 업무의 대다수를 처리하는, 이른바 '컴퓨터에 속박된 마우스 몽키(computer-bounded mouse monkeys)'로 변하는 과정이 저널리스트 노동에서도 점차 시작되고 있다(Avilés, et al., 2004). 작업 환경의 개별화가 노동의 전반적인 동질화로 이어지고 있는 것이다.

요약컨대, 이러한 추세는 '유연화된, 멀티스킬의, 그리고 고도로 이동성이 높은 뉴스 노동'이라는 후기산업사회적 패러다임이 '개인화, 표준화 및 노동력의 동질화'라는 과거 산업사회적 패러다임과 겹쳐지는 모습이다(cf. Deuze & Fortunati, 2011, 118쪽). 디지털 컨버전스 환경에서 저널리스트 노동은 과거의 '전문직 노동'이 점차 일체의 직업적 권위와 통제력을 상실(loss of authority and control)한 명실상부한 '디지털 단순 노동'(Beam, 2006)으로 한 단계 더 전락하고 있는 것은 아닌지 자문해 볼 시점인 것이다.

3. 연구 문제 및 연구 방법

이상의 논의를 바탕으로 여기서는 뉴스 생산 유연화의 영역들 가운데 한

국의 뉴스 기업에서 실제 시도되었던 몇 가지에 대한 실증적인 고찰을 진행해 보고자 한다. 여기서는 유연화의 여러 층위 가운데, 특히 고용 유연화와 노동 과정의 유연화라는 두 가지 차원에 주목할 것이다.

첫째, 한국 언론의 고용 유연화 과정에 대한 질문이다. 고용 유연화는 1997년 이후 시도되었던 언론사 구조조정, 지속적인 비정규직화의 경향, 그리고 아웃소싱의 도입 형태에 대한 검토를 통해 다루어진다. 아웃소싱과 자회사 설립은 이론적으로 서로 동일한 차원의 논의는 아니다. 그렇지만 한국 언론의 업무 역량 아웃소싱의 과정에서 자회사 설립 및 운용은 살펴볼 대목이 적지 않은 특징적인 것이기에, 이를 별도로 살펴 보도록 하겠다.

둘째, 한국 언론의 노동 과정 유연화 과정에 대한 질문이다. 이것은 주로 디지털화 과정에서 야기되는 노동 과정의 재편, 그리고 그것이 야기하는 구체적인 변화의 양상에 대한 것이다. 노동 과정의 변화는 궁극적으로 한국 언론의 뉴스 생산 시스템의 유연화가 야기하는 저널리스트 노동의 성격 재편에 대한 본격적인 논의로 나아갈 수 있는 중요한 발판에 해당한다. 그렇지만 이 문제는 연구 과정에서 앞서 언급한 고용 유연화의 과정과 사실상 결합되어 있다.⁶

연구를 진행하기 위해 문헌 연구와 현장 인터뷰를 병행하였다. 문헌 연구에서는 국내 언론의 현황을 연도별로 다룬 각종 연감 및 통계자료를 활용하였다. 현실적으로 한국 언론의 고용 유연화는 물론이거니와, 노동 과정의 유연화에 대하여 대외적으로 알려진 자료는 지극히 한정되어 있다. 그리고 문헌으로 파악하기 힘든 현장의 구체적인 정황을 일부나마 담아내기 위해 현직 기자들과의 심층 전문가 인터뷰를 실시하였다.

인터뷰는 2011년 11월과 12월에 총 5차례에 걸쳐 진행되었다. 전

⁶ 더불어, 앞서 언급한 대로 급여 유연화에 대한 논의 역시 이 문제에 사실상 종속되어 있다. 따라서 급여 유연화에 대한 별도의 독립적인 고찰은 생략하도록 하겠다. 언론 기업의 급여 문제에 관한 대략적인 접근은 주은수(2011)를 참조할 수 있다.

표 1. 인터뷰 대상자 인적 사항

성명	소속	직책	주요 업무영역	경력 사항
A	전국일간지	사진부 기자	영상취재 (신문, 닷컴, TV)	인터넷방송 PD 출신
B	시사 주간지	편집부 기자	사진 기자 및 온라인 블로그 운영	주간지 기자 10년차
C	경제 일간지	산업부 기자	자동차 산업 담당	일간지 닷컴사 출신
D	인터넷 신문	경영기획실 차장	전략 마케팅 기획업무	경제산업부 기자 출신
E	경제 일간지	편집국 인터넷뉴스팀장	온라인 뉴스 편집	일간지 뉴미디어전략팀장 출신
F	전국 일간지	경제부 선임기자	부설 경제연구소 연구위원	경제학 및 언론학 전공
G	시사 주간지	편집국장	편집국 총괄	전국일간지 편집장 출신
H	뉴스 통신사	경제부 기자	증권, 부동산 담당	기자 경력 7년차
I	지상파 방송	사회부 기자	대법원, 검찰청 담당	기자 경력 11년차

국 일간지, 경제 일간지(온·오프라인), 시사 주간지에 근무하는 9명을 대상으로 하였다. 일부 편집장급 인물을 제외한다면, 인터뷰 대상자들은 대체로 40대 초·중반의 연령에 근속 연수 10~15년 내외의 중견 언론인들이었다. 현장 기자와 사내 경영기획 업무 종사자가 각각 절반 정도였다.

저널리스트 노동의 경험은 소속 언론사의 매체 유형이나 경영 상황과 같은 외부적 요인에 의해 매우 차별적으로 나타난다. 또한 대상자의 근속 연수나 주요 업무 영역에 따라서도 차별성을 보이기 마련이다. 인터뷰에서도 이러한 인식 편차는 크게 나타났다. 이 점을 고려하여, 연구 진행을 위해 보통 기자들이 취재 과정에서 흔히 사용하는 릴레이 인터뷰(relay interview) 방법을 선택하였다. 큰 방향에서 의견 일치가 가능한 몇몇 참가자들을 2~3명씩 그룹으로 묶어 인터뷰를 진행하였다.

4. 2000년대 한국 언론의 유연 생산 시스템 도입과 전개 과정

1) 저널리스트 고용 유연화

(1) 인력 현황 : 언론 산업의 인력 구조와 기자 인력 현황

한국언론진흥재단에서 발행하는 연감에 따르면, 2009년 말 현재 국내의 언론 산업 종사자는 총 47,896명이다. 그 중에서 53.9%(25,819명)가 신문, 29.0%(13,896명)가 지상파 방송, 그리고 15.2%(7,300명)는 인터넷 매체에 근무하고 있다(한국언론진흥재단, 2010a, 77쪽).

언론 산업 전체의 인력 규모는 지난 10년 동안 몇 가지 중요한 변화가 있었다. 10년 전인 1999년에는 언론사 종사자가 모두 35,959명이었는데 그 중 신문 종사자는 15,670명, 방송 종사자는 14,370명이었다(그 외에도 통신사 702명, 케이블TV 종사자 5,995명이 있다).⁷ 경제 위기와 인쇄매체의 불황에도 불구하고 신문 발행 종수가 지난 10년간 급증하였

표 2. 한국의 언론 산업 인력 현황 및 기자 인력 현황

구분	매체 수(개)		전체 종사자 수(명)			기자 수(명)		
	신문	방송	총계	신문	방송	총계	신문	방송**
1999	82	41	35,959	15,670	14,087	8,777	6,704	959
2004	64	46	41,854	14,517	13,643	9,113	7,227	1,255
2009	148	60	47,896	25,819	13,896	20,969	13,736	2,650

* 자료 : 한국언론재단(2001, 2005) 및 한국언론진흥재단(2010a)에서 재구성.

** 케이블 뉴스채널 기자 포함.

7 이하 이 글에서 언급되는 '신문'은 전국 및 지역 일간지(경제지, 외국어지, 스포츠지, 특수지 포함)를 가리키며, '방송'은 전국 및 지역 지상파 방송만을 가리킨다. 뉴스 통신사, 인터넷 신문 및 방송, 그리고 케이블 및 위성방송은 (별도의 표시가 없는 이상) 일단 통계에서 제외한다.

고, 이 분야 인력도 크게 늘었다.⁸ 방송 분야의 인력이 같은 기간에 오히려 줄어들었다는 사실에 비추어 보더라도(-3.4%), 이는 분명히 ‘일반적’인 추세에 역행하는 것이다.⁹

기자 직종으로 초점을 맞추어 보면 양상은 조금 다르다. 2009년 현재, 뉴스의 생산(취재·보도·편집) 업무를 직접 담당하는 기자(보도국 인력) 수는 총 20,969명으로, 전체 종사자의 44.6%이다. 2011년 현재, 신문의 경우 전체 종사자의 약 53.2%가 편집국 인력이고, 지상파 방송의 경우에는 전체 종사자의 약 17.1%가 보도국에 근무한다. 방송의 경우 보도국 인력이 방송사 전체에서 차지하는 비중이 꾸준히 증가하고 있는데(1999년 10.9%, 2004년 13.8%, 2009년 19.1%), 이는 방송사 인력 총수가 1999년보다 줄어든 것과는 대조적이다. 그리고 지상파 3사의 경우, 보도국 인력 중에서 직접 취재 현장에 종사하는 인력 비율은 30%대에 불과하였는데, SBS의 수치가 가장 높게 나타났다.¹⁰

결과적으로 시계열상 신문과 방송 모두에서 편집국 및 보도국 인원이 지난 10년 동안 거의 2배로 늘어났다. 신문의 경우, 매체 수 자체가 2배 정도로 늘어났음을 고려한다면, 이는 어느 정도 자연스러운 일일 수 있다. 하지만 방송의 경우 일단 매체 수가 늘어나지는 않았음을 고려한다면, 그것은 뉴스 제작 역량 강화를 위한 투자의 결과라는 의미보다는 오히려 인력 구조 자체의 개편- 보도 이외의 제작 분야의 전반적

8 1999년 현재 ‘신문’으로 등록된 정기간행물 발행 종수 총계는 428종이었는데, 그 중 ‘일반 일간신문’은 82종(중앙 일간지 18종, 지역 일간지 64종)이었다. 2009년 그 수는 각각 593종과 148종(중앙 일간지 12종, 지역 일간지 104종)으로 늘었다. 중앙 일간지의 발행 종수만 줄어들었을 뿐, 지역지는 꾸준히 증가하였다.

9 이는 지난 10년 동안 지상파 방송 종사자들이 여타 방송 영역(케이블 및 위성방송 등)으로 꾸준히 유출된 결과이다. 동시에 그것은-연구에서 직접 다루지는 못하겠지만-유연 생산 시스템의 도입이 방송 분야에서 더욱 체계적으로 이루어졌음을 보여주는 간접적인 지표이기도 하다(이종구, 2006; 김동원, 2009).

10 이는 기술직(카메라, 영상 편집 등) 인력이 별도의 자회사(SBS 뉴스텍)로 분리되었기 때문이다. 2011년의 보도국 인원의 비율이 2009년에 비해 줄어든 가장 큰 이유도 바로 이것이다(김영주, 2011).

표 3. 지상파 방송의 전체 인력 및 보도국 인력 현황(2011년 11월 현재)

구분	KBS	MBC	SBS	지역 민방
전체 인원	4,973명	3,477명	872명	1,516명
보도국 인원(구성비)	806명 (16.2%)	673명 (19.4%)	219명 (25.1%)	328명 (21.6%)
보도국 내 취재인력 비율	37.8%	33.1%	50.4%	

* 자료 : 방송통신위원회(2011).

인 외주화-의 결과로 보인다.¹¹ 현장에서는 오히려 TV와 라디오, 그리고 웹과 스마트 미디어에 이르는 다양한 플랫폼을 커버하기에는 실제 현장취재 인력이 매우 부족하다며, 이에 대한 투자가 시급하다는 목소리가 높았다.¹²

(2) 고용 형태의 변화 : 비정규직화의 진전

언론 기업의 고용 형태 변화는 보다 거시적인 관점에서 1997년 노동법 개정과 외환위기에 따른 한국 경제 전체의 급격한 재편과 밀접한 관련이 있다(정이환, 2006). 하지만 이러한 추세가 통계적으로 드러나는 시점은 예상과는 달리 비교적 최근이었다.

통계상으로 언론 산업 전체의 고용 구조는 2000년대 후반에 이르러 기까지 상대적 안정성을 보여주었다. 1999년 전체 언론 종사자 가운데 정규직의 비율은 89.8%에 달하였다. 당시 뉴스 통신사의 계약직¹³

11 보도국 인원 자체가 증가한 것에 대하여 김영주(2011)는 다양한 차원의 통계적 허수, 예컨대 장기 휴직자나 (자회사 등으로의) 파견자 등의 수치가 포함되어 있기 때문이라고 설명한다.

12 1와의 인터뷰(2011년 12월 16일).

13 1997년 노동법 개정 이후 본격화된 비정규직 고용은 대체로 '계약직', '축탁직', '임시직', '일용직'이라는 이름을 가지고 있었다. 이는 물론 용어법과는 다른 의미를 가진다. 이들은 대체로 기간별 계약 갱신, 호봉제 미적용, 상여금 및 퇴직금 제외, 노조활동 금지와

표 4. 한국의 언론 산업의 고용 형태(단위 : %)

연도	전체		신문(전체)		방송(전체)		신문(기자직)		방송(기자직)	
	정규	비정규	정규	비정규	정규	비정규	정규	비정규	정규	비정규
1999	89,8	10,2	88,3	11,7	92,6	7,4	-	-	-	-
2004	88,8	11,2	88,1	11,9	90,5	9,5	-	-	-	-
2009	79,1	20,9	76,1	23,9	92,2	7,8	86,4	13,6	98,0	2,0

* 자료 : 한국언론재단(2001, 2005) 및 한국언론진흥재단(2010a)에서 재구성.¹⁴

비율이 22.3%로 전체 언론계에서 가장 높았을 뿐, 신문이나 방송사 모두 직원의 90%를 정규직으로 고용하고 있었다. 비정규직의 비율이 급상승한 것은 2007년 이후, 특히 2009년부터였다. 2007년 13.3%, 2008년 14.8%이던 수치가 2009년에는 20.9%(9,837명)로 늘어났다.

이 시기에 인터넷 언론사가 폭발적으로 급증한 것이 눈에 띈다. 왜냐하면 인터넷 언론사들은 취재 분야를 제외한 대다수 인력을 비정규 계약직으로 고용하는 것이 일반적이었기 때문이다. 2009년의 경우, 인터넷 언론사에서 정규직은 64.6%(4,718명)에 그쳤다. 그렇다고 해서 고용의 비정규직화 경향이 인터넷 언론사 때문이라고 말할 수는 없다. 2009년 신문의 정규직 비율도 76.1%(19,654명)에 그쳤다. 방송의 정규직 비율은 92.2%였지만, 그렇다고 해서 방송 산업의 고용이 가장 안정적이라고 단언할 수는 없는 노릇이다. 이것 역시 뉴스를 제외한 각종 교양 및 오락 프로그램의 제작 현장에서 실제 동원된 절대 다수의 인력(작

같은 조건이 붙은 고용 형태를 지칭한 것으로, (1~2년 후 정규직화를 약속받긴 했지만) 어쨌든 정규직과는 차별적인 고용이었다(H와의 인터뷰, 2011년 12월 8일). 그리고 당시 한국언론재단(2000)의 조사에서 모든 언론사들이 일용직과 임시직의 수치를 누락시켰다.

14 『한국신문방송연감』에서 기자 직종의 고용 형태(정규직/비정규직 비율)가 독립적인 통계 유목으로 다루어진 것은 2007년부터였다. 이는 역으로 그 이전까지는 기자 직종이란 곧 정규직 고용으로 보아도 무방하였다는 인식을 반영한다.

가, 카메라, 기술 등)들이 통계에서 원천적으로 배제되어 있기 때문이다. 실상 한국의 방송 산업은 소수의 정규직을 거대한 비정규직 인력 풀이 감싸고 있는 대표적인 분야이기도 하다(김동원, 2009).

논의를 기자직(보도국 인력)으로 좁혀 보자. 2009년의 전체 기자 중에서 비정규직 고용의 비율은 14.9%였다. 이는 언론 산업 종사자 전체의 비율인 20.9%에는 못 미친다. 매체별로 살펴보면, 신문의 경우 비정규직은 13.6%였다. 표면적으로 이는 신문 기자가 국내외를 막론한 노동 유연화의 추세 속에서도 고용 형태가 상당히 안정적인 보기 드문 직 종임을 증명한다. 하지만 신문 기자 고용은 지난 10년 동안(매체 수의 증가에도 불구하고) 1만 5천명 규모에서 극도의 정체를 보여주고 있다. 신규 정규직 채용 증가분은 사실상 없었고 또 비정규직의 고용이 연장되는 사례도 찾아보기 힘들었다는 뜻이다(한국언론진흥재단, 2010a, 95쪽). 결국 신문 제작에 필요한 많은 인력을 단기 인력 채용(임시직 인턴 기자, 퇴직자 단기 고용 등)을 통해 해결하였던 것이다.¹⁵ 방송 기자(보도국 인력) 중에서 정규직의 비율은 98.0%에 달하였지만, 앞서 말한 이유로 이에 큰 의미를 부여하기는 어렵다. 그리고 인터넷 언론사들은 전체 매체들 가운데 기자 비정규직의 비율이 26.4%로 가장 높았다(위의 책, 85쪽).

이상의 수치들은 한국 언론 기업들의 고용에 있어서의 몇 가지 중요한 특징들을 보여준다. 우선, 한국의 언론 기업들은 여전히 정규직 고용 중심의 구조를 유지하고 있다. 그럼에도 불구하고 비정규직화가 가파르게 진전된 것은 무시할 수 없는 사실이다. 특히 매체별, 성별·연령대 별로 비정규직화의 속도는 제각기 다르게 나타난다. 1999년 당시 계약직으로 고용된 인원은 전체의 약 10% 수준이었지만, 계약직 중에서 여성의 비율은 32.5%에 달하였다.¹⁶ 그리고 특수지(외국어 신문, 스포츠 신문)의 계약직 비율이 각각 31.9%, 21.0%에 이르렀다(한국언론재

15 F와의 인터뷰(2011년 11월 25일).

16 당시 언론 산업 종사자 전체에서 여성의 비율은 12.2%였다.

단, 2000, 209쪽). 2004년 조사에서는 방송 분야에서 케이블 및 위성방송의 비정규직 비율이 급속히 증가하였다. 2009년 조사에서는 신문업계 내부의 고용 형태 분화가 더 급격하게 나타났다. 전국 종합 일간지의 정규직 비율은 92.6%, 경제 일간지의 그것은 90.0%로 ‘비정상적’일 만큼 높은 수치였지만, ‘지역종합주간신문’의 정규직 비율은 57.4%에 불과하였다. 이것 또한 신문 시장 내부의 경영 위기 전개의 차별적인 속도를 그대로 반영한다 하겠다. 이러한 추세 속에서, 분명한 것은 앞으로 비정규직 고용이 점차 줄어들 것이라고 희망할 만한 어떤 근거도 없는 상황이다.

또한 수치에 나타나지 않는 비정규직의 문제를 지적하지 않을 수 없다. 이미 외환위기 직후부터 통계에 잡히지 않는 임시직, 촉탁직 비율은 급격히 증가하였다. 오랫동안 공채를 통한 기수별 위계질서와 수습교육을 중요시하던 기존 언론사들의 편집국(보도국) 문화에서, 자유 기고가나 프리랜서 혹은 비정규 계약직 기자의 활용 빈도는 여전히 높은 편은 아니다. 그렇지만 정규직만으로 뉴스를 제작하기엔 숫자가 충분치 않다. 그런 면에서 2000년대 중반부터 - 특히 신문을 중심으로 - 확산되었던 ‘인턴 기자’ 채용은 인력 고용의 유연화를 눈에 띄지 않게 내부적으로 진전시킨 중요한 도구였다.¹⁷ 인턴 기자의 활용은 언론 기업의 입장에서 여러 가지 장점을 가진다. 부족한 인력을 보충하는 것은 물론, 편집국 내에 젊은 층의 새로운 아이디어 유입을 가능하게 한다.¹⁸ 방송사의 시사·교양·오락 영역에서 폭넓게 활용되는 VJ(Video Journalist) 역시 동일한 사각지대에 놓인 직군이라 하겠다. 이들이 정규직으로 전환

17 “애네들이 없으면 아마 편집국이 안 돌아갈 거예요”(D와의 인터뷰, 2011년 11월 2일).

18 A와의 인터뷰(2011년 11월 2일). cf. “그만큼 새로운 아이디어의 유입이 쉽다. 그러나 고용이 불안하기 때문에 이직률이 높고, 상대적으로 수습교육이 이루어지지 않고 연륜이 짧은 단점이 있다. 최근 들어 전국종합일간신문과 지역종합일간신문도 수습 채용보다는 인턴 고용을 통해 부족한 인력을 충원하는 사례가 늘었다. 하지만 인턴이 곧바로 정규직으로 채용되는 사례는 극히 적다”(한국언론진흥재단, 2010a, 96쪽).

된 사례는 사실상 거의 없다. 이들은 ‘단기 사용’ 후에 다시 활용되지 못하는 악순환 속에 사로잡힌, 언제든지 대체 가능한 ‘산업 예비군’에 해당한다(김수정, 2003; 김동원, 2009). 그렇지만 이러한 구조는 자칫 차세대 기자 인력의 양적·질적인 수준 저하, 나아가 뉴스 콘텐츠 자체의 질적 하락을 야기할 수 있다는 점에서 심각한 문제이다.

2) 자회사, 아웃소싱, 구조조정: 고용 및 노동 과정 유연화의 제도적 기초

자회사, 아웃소싱, 구조조정은 눈에 잘 띄지는 않았으나, 1997년 이후 한국의 언론 기업에 지속적으로 도입되었다. 이것은 일차적으로 고용 유연화를 목적으로 하지만, 새로운 경영 과업의 부과 및 내부 구성원들의 노동에 대한 차별적인 통제라는 차원에서 노동 과정의 유연화와 직결되어 있다. 그런 의미에서 이 장에서는 이들 사례들을 고용 및 노동 과정 유연화의 ‘제도적 기초’라는 차원에서 접근해 보고자 한다.

(1) 뉴스 기업의 자회사 설립

뉴스 기업의 자회사 설립은 1990년대 초반으로 거슬러 올라간다. 신문 의 경우 컴퓨터 조판과 인쇄 같은 새로운 기술의 도입이 사내의 교열, 식자, 인쇄 분야의 인력 운용 방식을 획기적으로 변화시켰다. 1995년을 전후하여 인터넷 도입과 언론사 닷컴의 설립은 자회사 모델이 활성화된 또 하나의 계기였다. 방송의 경우에도 이 시점에 외주제작 의무화가 시행되었고, 촬영 관련 기술 분야들을 중심으로 한 제작 분야 자회사 분사가 시작되었고, 휴대용 카메라의 대중적 보급과 함께 외주·비정규직 제작 인력의 수가 늘어나기 시작하였다.

2010년 현재, 국내의 각 언론사들은 적어도 10개 내외, 많게는 30개에 이르는 자회사를 거느리고 있다.¹⁹ 신문 기업들에 논의를 한정

19 금융감독원 전자공시시스템에 명시된 자료에 따르면, 2010년 말 현재 국내 신문 기업들이 지분을 보유한 타법인의 수가 〈중앙일보〉 43개, 〈동아일보〉 35개, 〈조선일보〉

하면, 이들 자회사들의 성격은 아주 다양하다. 첫째, 사업 다각화의 가장 고전적인 형태인 잡지·출판에서 인터넷, 온·오프라인 정보제공 서비스에 이르는 ‘콘텐츠’ 관련 자회사가 있다(이는 방송의 경우도 마찬가지이다). 둘째, 신문 용지, 인쇄, 편집에서 일반 행정관리 및 광고 영업 등에 이르는 기술적인 업무를 전문적으로 담당하는 자회사들이 있다. 이들은 대부분 2000년대에 본사 소속의 사업부서에서 별도의 자회사로 독립하는 과정을 거쳤다. 셋째, 언론사들이 수익을 목표로 신규 투자한 사업 분야로서, 메이저 종합 일간지와 경제지를 중심으로 교육(진학정보, 학원), 부동산, 증권 관련 자회사의 설립 추세가 두드러진다.²⁰ 네 번째는 언론 기업의 복합화 추세를 반영한 것으로 미디어 산업 내의 여타 사업체(위성 및 케이블TV, 인터넷 분야)의 지분을 획득한 사례이다. 마지막 다섯 번째는 언론 분야와 전혀 무관한 법인들의 지분을 보유한 사례이다.

여기서 보다 상세히 살펴볼 지점들이 있다. 첫째, 외환위기 이후의 자회사 설립은 신규 인력 채용을 비정규직 고용으로 대체하는 물꼬를 터 준 계기였다. 특정 인력 수요에 자회사 소속의 비정규직 채용으로 대응하는 것은 인건비 절감의 가장 효율적인 방법이었다. 여기서의 고용은 대략 1년 계약의 연봉제 형태였다. 당시의 사회 분위기에 편승하여, 이들에게 제시된 연봉 자체도 기존 직원들의 연봉보다 30% 이상 낮은 금액이었다. 이 시기의 계약직은 대체로 1~2년 후에 정규직화되었지만, 그럼에도 연봉이 동일한 수준으로 회복된 사례는 별로 없다.²¹ 따라서

18개, 〈머니투데이〉 18개, 〈매일경제〉 17개, 〈한겨레신문〉 12개 등에 이른다. 여기에는 언론사가 지분 대다수를 가진 자회사와 함께, 일정 지분만을 보유한 여타 법인의 수가 함께 포함되어 있다.

²⁰ 이런 유형의 자회사 설립은 2000년대 초반, 뉴스 통신사 및 경제 일간지들의 주도로 시작되었다. 2000년 6월 연합통신 편집국에서 분사한 금융정보 단말기 및 경제 뉴스 서비스 사업체인 〈연합 인포맥스〉가 그 선구적인 사례이다. 그리고 2000년대 중반에는 대입 제도의 개혁과 함께 대입 논술, e-러닝, 입시 정보 분야의 자회사 설립 붐이 있었다.

²¹ F와의 인터뷰(2011년 11월 25일).

사내에서의 연봉 격차는 갈수록 커졌다. 더불어 2000년대 중반부터는 이런 정규직 전환의 사례 자체도 급격히 줄어들기 시작하였다.

둘째, 영업 및 수익 분야에서 본사가 자회사에 부과한 근원적인 제약과 불평등을 고려해야 한다. 국내 언론 기업들의 자회사는 사실상 독자적인 ‘생명력’을 갖춘 예가 대단히 드물다. 자회사를 통한 아웃소싱이라 하더라도 순수한 의미에서의 ‘외주’는 거의 없었다. 자회사는 애당초 현금 출자 없이 단말기나 서버 등을 현물 출자하는 형태로 설립되는 경우가 많았다. 인쇄 및 편집 분야 자회사의 매출은 사실상 본사에 의지하고 있으며, 또 금융·부동산 정보제공 자회사의 경우는 본사에 수익(원)을 ‘상납’하기까지 한다. 방송이나 인터넷 분야의 자회사 중에는 취재에서 광고에 이르는 모든 활동을 “본사에 아웃소싱 주는 형태”를 취하는 경우도 적지 않다. 이처럼 “끊임없이 본사의 눈치를 보게 만들어진” 구조 하에서는 자회사의 독자적인 매출과 수익이 발생하기 힘들고, 나아가 본사의 “숨겨진 캐시 머신”의 역할을 맡는다.²² 이러한 거래 관행들은 결국 해당 자회사가 전문 분야에서 행하는 독자적인 활동이 사실상 자취를 감추게 되는 치명적인 결과를 야기한다.

셋째는 비정규직 고용이 자회사 내부의 내적인 노동 과정에 야기하는 구조적 문제이다. 자회사의 인력 규모는 대단히 다양하지만, 대체로 10명 이내의(본사에서 파견되어 근무하는) 정규직과 그보다 최소 3배 이상에 이르는 비정규직(임시직)으로 구성되었다. 고용의 차이는 업무 내용과 노동 과정의 차이로 이어진다. 업무 분담에서 자회사 직원 그리고 비정규직에는 이른바 ‘중요한 일’이 결코 맡겨지지 않는다. 이는 장기적으로 자회사 근무자의 승진 및 직업 전망에 치명적인 단점으로 작용한다. 자회사에 파견된 정규직에게도 이는 ‘진급 낙오’에 대한 공포감 조성 과 전문직 역량 수련의 기회 상실이라는 심각한 제약 요인으로 기능한다. 더불어, 소수 인원 중심의 업무 구조는 구조적인 업무의 동질화를 낳

22 H와의 인터뷰(2011년 12월 8일).

는다. 소수 인원에게 과중한 일이 부여됨으로써 여러 영역을 넘나드는 업무를 개인이 처리할 수밖에 없으며, 따라서 점차 모두가 ‘온갖 아무 일’이나 하게 되는 현상이 벌어진다.²³ 업무 내용이 점차 서로 비슷해지는 동질화 현상이 나타난다. 유연 노동 시스템과 외관은 점점 더 유사해지지만, 거기에 내재된 지향과 방법은 정반대 방향을 향해 가는 것이다.

요컨대 자회사의 설립은 언론 산업의 고용과 노동에 있어 변화를 가져온 계기이자, 변화의 지표였다. 외환위기 이후의 자회사 설립은 다른 무엇보다도 1차적인 비용(인건비) 절감의 수단으로 도입된 측면이 강하다. 그것은 혁신의 보다 ‘고차원적’인 목표와는 조금 성격을 달리하는데, 위기 상황에서 사내에 ‘불필요’하다거나 ‘중요성이 덜한’ 분야부터 먼저 외부로 돌릴 수 있다는 인식의 산물이었다. 그러니까 뉴스 편집국 중심의 고질적인 편견이 큰 역할을 하였다 말할 수 있다.²⁴ 이러한 인식에서 진행된 구조조정의 한 수단으로서의 자회사 설립은 오늘날까지도 한국 언론기업들의 자회사들이 처한 극도의 구조적 불평등성의 배경으로 작용한다.

(2) 아웃소싱: 유연 노동 과정의 최초 도입과 비정규직 노동

고용 및 노동 과정 유연화의 또 다른 지표는 아웃소싱의 확산이다. 교과서적인 의미에서 아웃소싱(outsourcing)이란 기업의 내부 프로젝트나 제품의 생산, 유통, 용역 등을 외부의 제3자에게 위탁 처리하는 것을 말한다. 이는 제조업 분야에서의 생산 공정 합리화의 일환으로 시작되었

²³ C와의 인터뷰(2011년 11월 2일).

²⁴ 편집 및 취재 영역을 제외한 여타 분야는 자연스럽게 덜 중요하고, 때로는 ‘쳐 내도 무방한’ 것으로 바라보는 태도가 그 속에 자리 잡고 있다. “위기의식? 우리나라 저널리즘에서 기자들은 저널리스트니까 돈과 상관없어야 한다는 생각이 뿌리 깊다. 취재부서와 사업부서는 엄연히 ‘종이 틀리다는 거다. 신문사의 위기는 자신들이 기사를 잘 써도 사업부서가 못해서 그렇다는 건데, 지금도 그렇게 생각하는 사람들이 많다(…) 그러니까 위기는 팽배해도 변화는 어렵다”(E와의 인터뷰, 2011년 11월 25일).

지만, 점차 기업이 핵심 분야의 사업에 집중함으로써 비용을 절감하고 효율성을 극대화하는 전략을 지칭하게 되었다(Anderson Consulting, 1999). 외환위기 이후 IT 분야를 중심으로 아웃소싱은 혁신의 대표적 사례로 국내에서도 본격적인 주목을 받았다. 뉴스 기업들에게도 이에 대한 인식은 확산되었지만, 이 ‘새로운 경영 기법’이 뉴스 기업의 편집국 업무에까지 적용되는 것은 무리라는 인식이 여전히 큰 편이었다.²⁵

최초의 아웃소싱의 사례는 2000년 4월 20일자 <조선일보>의 ‘헬스’ 섹션의 편집 부문일 것이다. 당시 <조선일보>의 시도는 매주 1차례 4면으로 제작되는 섹션-즉 지면 성격상 시의성이나 중요도가 크게 높지 않은 일부 지면-에 한정된 것이었다. 그 주체도 자사 편집부 이사 경력자가 본사 건물 내에 사무실을 마련하여 설립한 자회사 <김에디터닷컴>이었다. 하지만 이렇게 시작된 실험은 1년이 지나고 어느 새 정기 섹션 3개와 비정규 특집의 제작을 담당할 정도로 커졌다(양승혜, 2001, 120쪽).

아웃소싱에 대한 초기의 반응은 크게 두 가지였다. 하나는 이 제도가 신문사에 직접적인 인건비 절감을 가져오는 신경영 기법이라는 것이다. 외환위기에 따른 재정 위기가 어느 정도 극복되던 시점에서, 늘어난 광고 물량에 증면 요구는 커지는 반면 인력은 제자리걸음이었기 때문이다. 그렇기에 만약 편집 아웃소싱의 경제성이 입증된다면, 이를 보다 활발히 시도할 수 있을 것이라는 기대감이 있었다.²⁶ 다른 하나는 섹션면을 중심으로 총체적인 아웃소싱으로 외부의 ‘전문가’ 집단을 활용, 뉴스의 전문성 강화 및 퀄리티 향상을 꾀할 수 있으리라는 기대였다.²⁷

25 이러한 인식은 지금까지도 강하게 남아 있다(D와의 인터뷰, 2011년 11월 2일).

26 실제 <조선일보>나 <세계일보>에서는 직접적인 인건비 절감의 효과가 나타났다고 한다(D와의 인터뷰, 2011년 11월 2일).

27 따라서 아웃소싱은 “전문적 지식뿐 아니라 사건에 대한 해석, 분석의 능력을 갖춘 프리랜서로부터 기사를 제공받는 것은 신문의 경쟁력을 높이는 길”로서, “집단적이든 개인적이든 전문가들의 계약 시스템이 확대될 필요가” 있는 훌륭한 대안으로 여겨졌다(양승혜, 2001, 123쪽).

하지만 이 시기의 실험은 유연 생산 시스템의 본격화라는 기준에서 보자면 많은 현실적인 문제점들을 안고 있었다. 우선 자회사 중심의 아웃소싱 구조는 일차적으로 ‘프리랜서 고용’의 조건을 극도로 악화시킨다. <조선일보>와 <김에디터닷컴>의 관계는 본사 출신 퇴직자 및 경력자 중심으로 설립된 자회사가 아웃소싱을 담당하는 구조였다. 이것은 2000년대 이후 한국 언론 기업들의 편집 분야 전체 아웃소싱의 일반적 성격이라 해도 과언이 아니다. 저임금 비정규직 중심의 신규 채용 확산의 상당 부분은 이러한 특수 관계 자회사의 확장과 관련이 있다. 또 이러한 구조는 아웃소싱 영역의 노동에 극단적인 업무 과중을 낳는다.²⁸ 더 큰 문제는 과도한 업무량과 낮은 급여로 인해 아웃소싱이 가진 본래의 ‘혁신’으로서의 측면, 즉 ‘외부 전문가 집단’의 역량 활용이 사실상 불가능하였다는 점이다.²⁹

오늘날 온·오프라인 편집 분야를 중심으로 업무를 전문적으로 대행하거나 편집 솔루션을 제공하는 업체를 이용하는 빈도가- 지역 일간지 및 전문 일간지 등을 중심으로- 더욱 높아지고 있다. 디지털 신문 인쇄가 시작된 이후 교정이나 교열 담당 인력은 이미 오래 전부터 급격히 줄어든 상황에서, 아웃소싱 업체들의 편집 능력이 결코 ‘현장’에 있는 편집 기자보다 못하다는 인식은 더 이상 통용되기 힘들다. 게다가 편집 외주의 비용은 점점 낮아지고 있다.³⁰ 인력 운용 체계의 ‘경직성’이 지금과

28 <세계일보>는 2000년 5월 15일자부터 섹션 편집팀을 신설하여, 외환위기 당시의 퇴직자들을 비정규직 편집부 인력으로 채용하였다. 그렇지만 이 체제는 기존 편집국 인력의 2배를 넘는 과도한 업무량과 이에 미치지 못하는 낮은 급여로 인한 갈등으로 인해 1년 만에 중단되었다.

29 <파이낸셜 뉴스>는 2000년 6월 창간 직후 문화면의 취재·편집을 아웃소싱하였지만, 이를 맡은 출판사 측의 경험 및 역량 부족으로 3개월 만에 중단된 사례가 있다(양승해, 2001, 123쪽).

30 “편집 비용은 지면 형태(타블로이드/대판)나 편집 퀄리티(보급형/고급형), 발행 주기나 광고 수량에 따라 다르다. 대개 1면에 3만 원에서 10만 원 사이다. 예컨대 <기자협회보> 같은 8면짜리 주간 대판신문을 면당 3만 원에 계약하면, 한 달에 96만 원 든다. 인턴 직원 한 명 월급 풀이다”(D와의 인터뷰, 2011년 11월 2일).

같이 유지되고 업무 강도가 더욱 높아진다면, 뉴스 기업들이 비용 절감과 효율성 차원에서 취재 및 편집의 아웃소싱은 더욱 확대될 수 있다 하겠다. 그리고 디지털 컨버전스, 스마트 미디어 확산, 종편의 출범과 같은 새로운 미디어 환경일수록 “비용 절감은 여전히 최우선 과제”이며, 향후 보다 적극적으로 아웃소싱을 추진해야 한다는 주장은 여전히 계속된다.³¹ 하지만 현장에서는 여전히 (정규직 고용 기자들을 중심으로) 취재와 편집의 아웃소싱이 “신문사의 자존심을 버리는 행위”라는 인식 역시 꾸준히 유지되고 있다.³² 중요한 것은 아웃소싱의 활성화는 언론사 노동과정 유연화의 본격적인 출발점으로 기능하였다는 점이다. 그리고 아웃소싱의 도입이 요구되는 구조적 배경은 여전히 크게 달라지지 않았다.

(3) 구조조정 결과 : 정규직에 대한 유연 노동의 적용 확대

2000년대 중반 이후 유연 노동 시스템 확산은 새로운 국면에 진입하였다. 이 시기에 위기의 징후들- 인터넷 언론의 급성장과 광고 시장 악화, 신문의 신뢰도 추락 및 이에 따른 경영과 저널리즘의 총체적 위기 상황-은 한층 더 뚜렷해졌다.³³ 따라서 2005년을 전후하여 그 대응도 구체화되었다. 이 시기의 핵심적인 사안은 바로 생존을 위한 ‘몸집 줄이기’였

31 예컨대 다음을 참조할 수 있다. “인쇄, 제작, 광고 마케팅 모든 영역에서 효율화가 수반돼야 한다. 아웃소싱이 고려될 수 있다. 편집국도 예외는 아니다. 수백 명이 아니라 수십 명의 기자가 똑같은 품질의 신문 지면을 제작하는 곳도 있다. 이런 시도는 재원확보를 위한 고육책이다. 물론 이는 신문 지면의 콘텐츠를 어떤 형태와 내용으로 구성할지 근본적인 질문과 맞닿아 있다. 온라인 부문도 예외는 아니다”(최진순, 2011.12.07).

32 G와의 인터뷰(2011년 11월 28일).

33 위기를 국내 언론사들이 진지하게 받아들인 것도 대략 이 시점의 일이다. cf. “2003년 한국언론재단이 한국언론재단이 발간한 연구서 『신문의 위기?: 진단과 처방』에서 ‘위기’라는 표현 뒤에 물음표가 있었다. 당시 이미 신문과 신문 산업의 위기 징후가 농후했음에도, 신문 업계는 그러한 징후가 전반적인 경제적 상황과 연결된 것으로, 경기의 부침에 따라 변화될 수 있는 잠정적 현상으로 받아들이고 있었다. 그러나 2004년이 지나고 2005년에 이르면서 ‘신문의 위기’는 이제 거의 일반 명사가 되어버렸다. 학계는 물론이고 신문 업계에서도 ‘위기’를 하나의 구조적인 현실로 받아들이는 경향이 확대되어 왔다”(김영욱 외, 2005, 11쪽).

다. 2004년 연말을 즈음하여 각 언론사에서 명예퇴직(희망퇴직) 및 정리해고가 전면적으로 실시되었다.³⁴ 그런데 구조조정은 뉴스 생산 시스템에 새로운 변화를 유발하였다. 전국 종합일간지를 주축으로 ‘편집국 개편’과 ‘지면 개편’의 실험이 또다시 본격화되었다. 그것은 줄어든 인력 구조에 최적화된 새로운 뉴스 생산 시스템을 도입하려는 것으로, ‘선택과 집중’ 및 ‘멀티 플레이어’의 육성이 그 핵심 과제로 떠올랐다. 이제 정규직들이 노동 과정의 유연화에 본격적으로 직면하게 된 것이다.

2005년 <국민일보>가 먼저 “‘에디터’ 제도를 신설, 6명에게 특정 담당 분야의 기획·취재·편집을 책임지게 하는 이른바 ‘소(小) 편집국장제’를 도입”하였다(<국민일보>, 2005년 1월 3일자 社告). <중앙일보>와 <한겨레신문>에서도 부장급 선임 기자들에게 전문기자 혹은 대기자의 역할을 수행하도록 하는 편집국 체제가 그 해 3월에 도입되었으며, <문화일보>에서는 기존 부제를 횡단하는 팀제의 실험이 이루어졌다.³⁵ 방송 분야에서는 KBS가 팀제를 도입하면서, 보도 뿐 아니라 제작의 전 영역에서 일선(하위직) 담당자에게 권한과 책임을 광범위하게 이양하는 조직 구조 개편을 단행하였다. 이러한 개편은 사실상 국내 신문과 방송의 제작 현장의 정규직 고용 인력들에 사실상 처음으로 유연 생산 및 노동 시스템을 직접 적용한 것이라고 말할 수 있다.

이 과정에 대한 평가는 지금까지도 엇갈리고 있다. 대표적인 가시적 성과라면 “현장 인력 강화와 가시적인 지면 변화”이겠지만, 당시부터

34 당시 <조선일보>에서는 72명, <서울신문>에서는 14명, <한겨레신문>에서는 59명이 명예퇴직 대상이었다. <스포츠서울>은 60여 명을 정리 해고 조치하였고, <스포츠투데이>는 무급휴직 및 정리해고를 노사 합의한 바 있다. 당시 <중앙일보>와 <경향신문>만이 인위적인 구조조정을 하지 않는다는 방침을 고수하였지만, 이들 역시 절박함을 공유하기는 마찬가지였다. <한국일보>는 증자 연기로 인하여, 회사의 회생 전망 자체가 어두운 실정이었다(이호석, 2005).

35 “편집 기사를 재배치했다. 편집 기사를 취재 기자로 돌리고, 오퍼레이터를 디자이너로 했다. (...) 기능적인 면과 콘텐츠적인 면을 분리했다. 편집은 기능적인 면으로 넘어가고, 편집자들은 취재 파트로 넘어 갔다. 기존과 같은 취재를 하는 것은 아니고, 서로 다른 역할을 공동으로 해 주기를 원하고 있다”(E와의 인터뷰, 2011년 11월 25일).

이미 “인력 운용의 한계, 에디터 역량 강화의 과제, 옥상옥 보고체계 등의 문제점”이 동시에 지적되고 있었다(양승혜, 2005, 103쪽). 그런데 그것을 넘어선 또 다른 쟁점들이 있다. 이 시기의 특징적인 양상은 준상설적이고 횡적인 성격의 팀 체제 강화였다. 이는 신문사 편집국 내부의 (부·국 단위의) 오랜 종적 체제가 가지는 경직성에 대한 문제제기에서 출발한다. 그렇기에 여러 부 산하의 기자들이 특정 이슈나 기획 취재에 대응할 수 있는 준상설적인 프로젝트 팀의 조직화를 본격화시켰던 것이다. 이들은 “팀 간 인력 협조 등이 필요한 기획 아이템이 생기면 부서 간 의견을 조율하고 컨트롤하는 역할을 하는 회의체”로서의 위상을 부여받았다(위의 글, 105쪽에서 재인용). 부장급 현장기자들이 투입되었던 곳은 바로 이러한 비정형적인 취재 조직이었으며, 팀원들에게는 특정 영역에서의 기획·발굴 기사의 작성이 최우선 과제로 부각되었다. 그리고 기획과 아이템 발굴 이외의 보다 구체적인 내용을 실질적으로 채워 나가는 영역의 아웃소싱도 본격적으로 구상되었다.³⁶

노동 과정의 유연화의 여러 측면들을 포괄하고 있는 이 실험들은 지난 수 년 이래- 디지털 컨버전스 뉴스룸 도입을 위한 준비 과정에서 새롭게 제기되기 전까지만 해도- 많은 측면에서 사실상 ‘실패’라는 부정적인 평가를 받아 왔다. 이는 구조적으로 살펴볼 필요도 있다. 즉 협업 및 프로젝트 노동이 본래의 취재 업무보다는 회사에서 요구되는 다양한 ‘사업’ 분야를 기사와 결합할 때에만 실시될 수 있다는 한계, 그러니까 ‘본사와 자회사’의 관계와 동일한 차원의 구조적 제약을 동시에 염두에 두어야 할 것이다.³⁷ 그렇지만 이 시스템이 인력 운용에 많은 ‘문제점’을 가지고 있었기 때문이라는 현장- 정규직 저널리스트들- 의 목소리 역시 되돌아볼 필요가 있다. 이것은 현장 정규직 기자들이 유연 노동 시스

³⁶ “당시 ‘기획취재부’라는 이름의 상설 통합 부서를 신설한 (조선일보)의 경우, 주말 매거진 팀은 기획에 전력하고 기사 작성 자체는 아웃소싱하는 시스템을 운영하기도 하였다”(G와의 인터뷰, 2011년 11월 28일).

³⁷ H와의 인터뷰(2011년 12월 8일).

템 도입에 보여준 ‘부적응성’의 표출이라는 측면을 동시에 가진다. 곧 유연화된 노동 과정에 적응할 수 있는 인력은 여전히 부족하며 또 준비도 되어있지 않았던 것이다. 뉴스 생산의 여러 분야와 단계의 업무를 복합적으로 처리할 수 있는 인력이 부족한 상황은 조직 그 자체를 유지하고 발전시키는 데 무리를 가져왔다. 그리고 2005년과 크게 다르지 않은 구조적 배경과 상황 인식 앞에서, 정규직 저널리스트 노동은 디지털 컨버전스가 몰고 오게 될 새로운 노동 과정 혁신의 실험 앞에 노출되어 있다.

5. 결론 및 논의

이상으로 2000년대에 본격화된 뉴스 생산 시스템의 유연화 과정과 그 결과를 간략히 살펴보았다. 한국의 뉴스 기업들은 지난 10년 동안 겉으로 드러난 것보다는 훨씬 다양하게 뉴스 생산 시스템의 유연화를 시도해왔다. 먼저 고용 측면에서 언론사 인력규모 자체의 감소와 비정규직의 증가 추세가 선명하게 나타났다. 고용 유연화의 중요한 지표인 비정규직화 경향은 특히 언론 기업 내부의 비취재 분야 인력을 시작으로, 점차 편집 영역으로까지 확장되고 있었다. 그리고 이는 인위적인 인력 구조조정, 자회사 설립과 외주(아웃소싱)의 활성화와 결합되어 나갔다. 그 속에서 비용 절감을 목적으로 한 비정규직 인력의 폭발적인 증가 현상이 장기간 진행되고 있었다. 이 연구에서는 또한 고용의 유연화가 저널리스트의 노동 과정에 끼친 영향에 대하여 주목하였다. 그것은 비정규직 노동의 업무 과중과 저임금이라는 제약과 결합되면서, 업무의 개별화 및 동질화 그리고 외부 전문가 역량의 활용 가능성 상실이라는 결과로 나타났다. 나아가 정규직 노동에 있어서도 유연 노동 시스템에 따른 광범위한 업무 부적응성과 ‘비효율성’을 낳았음을 알 수 있다. 이러한 구조적인 문제들이 오늘날에도 여전히 해소되지 않은 상황에서, 한국의 뉴스 기업들은 이제 컨버전스 뉴스를 통한 새로운 뉴스 생산 플랫폼의 구상과 도입을 적극 추진하고 있는 상황이라고 요약할 수 있겠다.

그렇다면 지금까지 살펴본 내용은 한국의 언론 기업들과 저널리스트들에게 어떤 함의를 전해 주는가? 지금껏 살펴본 내용은 뉴스 생산의 유연화가 경영 위기의 본질적인 원인들에 대한 근본적인 처방으로서 제시되고 도입되지는 않았다는 점이다. 자회사에서 구조조정, 아웃소싱에 이르는 모든 과정들은 일차적으로 언론사의 (단기적인) 비용 절감이라는 ‘눈앞의’ 이익을 위해 도입된 기술적 수단으로서의 측면이 여전히 강하다. 또한 뉴스 생산 유연화의 여러 측면들은 또한 단기 고용의 임시직, 혹은 비정규직 고용자들에게만 강제되는 새로운 생산 시스템으로서의 성격을 강하게 가진다. 지난 십 수 년 동안의 유연화 과정은 사실상 비정규직의 양산을 가져왔는데, 역으로 그것 때문에 ‘핵심 인력’이라는 정규직 노동에 대한 보호가 굳건하게 유지될 수 있었던 측면도 있다. 그 속에서 생산 및 노동 유연화가 전제하는 명목상의 혁신 과정은 퇴색하지 않을 수 없다. 이 모든 것들은 새로운 미디어 환경에 기반을 둔 뉴스 생산 시스템이 저널리스트 노동의 전문성과 제도를 포함하는 노동 세계의 근원적인 변동과 맞물려 있다는 점에 대한 인식의 심각한 결여를 보여 준다.

나아가 지금까지의 실험이 답변하지 않은—혹은 ‘못한’—많은 질문들도 여전히 남아 있다. 최근의 추세는 유연 노동의 과정이 정규직을 더 이상 비껴 나가지 않는다. 그렇다면 장차 저널리스트 정규직 노동의 과정은 어떤 형태로 변화할 것이며, 이에 대한 정규직 노동의 대응은 어떤 형태로 이루어질 것인가? 더불어 뉴스 생산 과정의 혁신은 저널리즘 자체의 혁신에 과연 어떤 결과를 가져올 것인가? 또한 저널리스트 노동의 새로운 형태에 부합하는 새로운 전문직 가치 정립은 어떻게 가능하며 또 어떤 방향으로 이루어져야 하는가? 새로운 전문직 훈련 체계의 도입은 어떻게 가능한가? 기존의 제도 외부에서 기능하는 새로운 뉴스 생산의 시스템—비영리 저널리즘, 수용자 저널리즘의 새로운 형태 등—은 뉴스 생산의 유연화 시스템의 정착 속에서 어떤 형태로 가능할 것인가? 뉴스 기업의 경영 위기 타개와 저널리즘의 혁신은 노동 세계의 근원적인 변동에 대한 종합적인 고찰과 결합되는 가운데 비로소 새로운 전망을 획

득할 수 있을 것이다.

다만 매체 분화에 따른 저널리스트 직종의 분화가 심화되고 있음에도 불구하고, 이 연구는 사실상 인쇄 매체(신문, 잡지) 종사자들만을 연구 대상으로 삼았다는 점에서 한계가 있다. 방송이나 인터넷 분야의 저널리스트 노동은 이들과는 질적으로 다른 속성을 가진다는 점은 자명하다.³⁸ 이 같은 내적 복합성과 다양성을 규명하지 못하였다는 점은 이 연구의 근본적인 한계일 것이다. 게다가 인쇄 매체 내에서도 인터뷰 대상자들의 직위나 직종에 따라 노동의 경험은 판이하게 다를 수 있는 가능성을 충분히 고려하지 못한 것 역시 중요한 제약 요인이 될 것이다.

38 방송 분야 종사자들에 대한 섭외도 연구 초기에 시도되었지만, 일정상의 어려움으로 성사되지 못하였다.

참고문헌

- 김동원 (2009). 『한국 방송산업의 유연화와 비정규직의 형성』. 한국외국어대학교 신문방송학과 박사학위논문.
- 김수정 (2004). 『‘VJ’는 누구인가: 한국의 VJ 현실과 6mm 제작 시스템』. 서울: 한국언론재단.
- 김영욱·이은주·임영호·강미선·김영주·황용석 (2005). 『위기의 한국 신문: 현황, 문제점, 지원방안』. 서울: 한국언론재단.
- 김영주 (2011). 지상파 TV 뉴스의 지형도 2011: 현황, 문제점, 전망과 과제. 한국언론진흥재단 주최 『한국의 뉴스 미디어 2011: 디지털 기술의 진화와 저널리즘』 토론회 자료집(2011년 12월 12일).
- 김은미·김경모·김예란·임영호 (2007). 『저널리즘의 미래 변화: 21세기 한국 메가트렌드 시리즈 V, 07~08』. 서울: 정보통신정책연구원.
- 박진우 (2011). 유연성, 창의성, 불안정성: 미디어 노동 연구의 새로운 문제 설정. 『언론과 사회』, 19권 4호, 41~86.
- 박진우·송현주 (2010). 『멀티미디어 뉴스 콘텐츠: 생산, 유통, 소비의 현황과 전망』. 서울: 한국언론진흥재단.
- 방송통신위원회 (2011). 『2011년 방송산업 실태조사 자료집』. 서울: 방송통신위원회.
- 양승혜 (2001). 인건비 절감, 전문성 강화로 긍정적 검토: 신문지면 외주제작 1년. 『신문과 방송』, 2001년 8월호, 120~123.
- 양승혜 (2005). 에디터 역할 강조, 기사 심의와 기자평가 강화: 편집국 조직과 운용의 변화 바람. 『신문과 방송』, 2005년 6월호, 101~107.
- 이종구 (2006). 『방송 산업 비정규직 노동시장 연구』. 서울: 방송위원회.
- 이호석 (2005). 회사 생존 위한 몸집 줄이기로: 신문사 구조조정 실태. 『신문과 방송』, 2005년 2월호, 114~117.
- 정이환 (2006). 『현대 노동시장의 정치사회학』. 서울: 후마니타스.
- 주은수 (2011). 한국 신문산업 임금실태 비교 분석: 기업공시사 중심으로. 2011

- 년 한국언론학회 가을철 정기학술대회 발표문(2011년 10월 15일, 연세대학교).
- 천원주 (2000). 조선일보 섹션면 아웃소싱과 디지털 카메라 도입. 『신문과 방송』, 2000년 5월호, 150~151.
- 최진순 (2011.12.07). 종편 이후의 신문은? 『기자협회보』, 1588호.
- 한국언론재단 (2001). 『한국신문방송연감 2000/2001』. 서울: 한국언론재단.
- 한국언론재단 (2005). 『한국신문방송연감 2005/2006』. 서울: 한국언론재단.
- 한국언론재단 (2009). 『한국신문방송연감 2009』. 서울: 한국언론재단.
- 한국언론진흥재단 (2010a). 『한국언론연감 2010』. 서울: 한국언론진흥재단.
- 한국언론진흥재단 (2010b). 『한국 신문의 미래 전략: 디지털 시대의 건강한 뉴스 생태계를 위하여 (신문의 위기 극복을 위한 대토론회 보고서)』. 서울: 한국언론진흥재단.
- Aldridge, M., & Everts, J. (2003). Rethinking the concept of professionalism: the case of journalism. *British Journal of Sociology*, 54(4), 547~564.
- Andersen Consulting (1999). 『圖解戰略アウトソーシング』. 이강락 (역) (1999). 『아웃소싱 경영=Outsourcing strategy management』. 서울: 21세기북스.
- Arsenault, A., & Castells, M. (2008). The structure and dynamics of global multimedia business networks. *International Journal of Communication*, 2, 707~748.
- Avilés, J. A. G., & Carvajal, M. (2008). Integrated and cross-media newsroom convergence: two models of multimedia news production: The cases of Novotécnica and La Verdad Multimedia in Spain. *Convergence: The International Journal of Research into New Media Technologies*, 14(2), 221~239.
- Beam, R. (2006). Organizational goals and priorities and the job satisfaction of U. S. journalists. *Journalism Studies*, 5(1), 87~100.
- Boczkowski, P. (2004). *Digitizing the news: Innovation in online newspapers*. Cambridge, MA: The MIT Press.
- Boczkowski, P. (2009). Technology, monitoring and imitation in contemporary news work. *Communication, Culture & Critique*, 2, 39~59.
- Castells, M. (2000a). Materials for an exploratory theory of the network

- society. *British Journal of Sociology*, 51(1), 5~24.
- Castells, M. (2000b). *The rise of the network society*. London: Blackwell. 김목한·박행웅·오은주 (역) (2003). 『네트워크 사회의 도래』. 서울: 한울.
- Cottle, S. (ed.) (2003). *Media organization and production*. London and Thousand Oaks: Sage.
- Deuze, M. (2004). What is multimedia journalism? *Journalism Studies*, 5(2), 139~152.
- Deuze, M. (2007). *Media work*. Cambridge: Polity.
- Deuze, M., & Fortunati, L. (2011). Atypical newswork, atypical media management. In M. Deuze (ed.), *Managing media work* (pp. 111~120). Los Angeles and London: Sage.
- Dickinson, R. (2007). Accomplishing journalism: Towards a revived sociology of a media occupation. *Cultural Sociology*, 1(2), 189~208.
- Dupagne, M., & Garrison, B. (2006). The meaning and influence of convergence: a qualitative case study of newsroom work at the Tampa News Center. *Journalism Studies*, 7(2), 237~255.
- Erdal, I. J. (2009). Cross-media (re)-production cultures. *Convergence: The International Journal of Research into New Media Technologies*, 15(2), 215~231.
- Gans, H. (2003). *Democracy and the news*. Oxford and New York: Oxford University Press. 남재일 (역) (2007). 『저널리즘, 민주주의에 약인가 독인가』. 서울: 강.
- Hartley, J. (ed.) (2005). *Creative industries*. Oxford: Blackwell.
- Harvey, D. (1989). *The condition of postmodernity: An enquiry into the origins of cultural change*. London: Blackwell. 구동화·박영민 (역) (1995). 『포스트모더니티의 조건』. 서울: 한울.
- Harvey, D. (2005). *A brief history of neoliberalism*. Oxford and New York: Oxford University Press. 최병두 (역) (2007). 『신자유주의: 간략한 역사』. 서울: 한울.
- Hesmondhalgh, D. (ed.) (2006). *Media production*. Berkshire, UK: Open University Press. 김영한 (역) (2010). 『미디어 생산』. 서울: 커뮤니케이션 북스.
- Huang, E., Davison, K., Shreve, S., Davis, T., Bettendorf, E., & Nair, A. (2006). Facing the challenges of convergence: media professionals' concerns of working across media platforms. *Convergence: The International Journal of Research into New Media Technologies*,

12(1), 83~98.

- IFJ (International Federation of Journalists) (2006). *The changing nature of work: A global survey and case study of atypical work in the media industry*. eSearchReport.
- [Online] Available: <http://www.ifj.org/pdfs/ILOReport070606.pdf>
- Klinenberg, E. (2005). *Convergence: News production in a digital age*. The Annals of the American Academy of Political and Social Science, 597, 48~64.
- Lash, S., & Urry, J. (1994). *Economies of signs and space*. London and Thousand Oaks: Sage. 박형준·권기돈 (역) (1998). 『기호와 공간의 경제』. 서울: 현대미학사.
- Lemieux, C. (ed.) (2010). *La subjectivité journalistique: Onze leçons sur le rôle de l'individualité dans la production de l'information*. Paris: Éd. de l'EHESS.
- Marjoribanks, T. (2003). Strategizing technological innovation: The case of news corporation. In S. Cottle (ed.), *Media organization and production* (pp. 59~75). London and Thousand Oaks: Sage.
- Meyer, P. (2004). *The vanishing newspaper*. Missouri: University of Missouri Press. 성동규·김광협 (역) (2008). 『디지털 시대 저널리즘 구하기: 신문 경영의 새로운 비즈니스 모델』. 서울: 커뮤니케이션북스.
- Quandt, T. (2008). News tuning and content management: An observation study of old and new routines in German online newsrooms. In C. A. Paterson & D. Domingo (eds.), *Making online news: The ethnography of new media production* (pp. 77~97). New York: Peter Lang.
- Schudson, M. (2003). *The sociology of news*. New York: W. W. Norton.
- Silcock, B. W., & Keith, S. (2006). Translating the Tower of Babel: issues of definition, language, and culture in converged newsrooms. *Journalism Studies*, 7(4), 610~627.
- Singer, J. (2011). Journalism in a network. In M. Deuze (ed.), *Managing media work* (pp. 103~109). Los Angeles and London: Sage.
- Ursell, G. (2006). Working in the media. In D. Hesmondhalgh (ed.), *Media production*. (pp. 133~171). Berkshire, UK: Open University Press. 김영한 (역) (2010). 『미디어 생산』(141~181). 서울: 커뮤니케이션 북스.
- Verweij, P. (2009). Making convergence work in the newsroom: a case study of convergence of print, radio, television and online newsrooms at the African media matrix in South Africa during the National Arts Festival.

Convergence: The International Journal of Research into New Media Technologies, 15(1), 75~87.

Watson, T. (2009). Work and the sociological imagination: The need for continuity and change in the study of continuity and change. *Sociology*, 43(5), 861~877.

최초 투고일 • 2011.12.30

논문 수정일 • 2012.02.02

게재 확정일 • 2012.02.09