

서울특별시 서북권직장맘지원센터 연구발표회 및 서울노동권익센터 제18회 노동권익포럼

# 서북권 미디어산업 여성비정규직 직장맘 노동실태와 정책과제

일시 | 2019년 11월 08일 (금) 오후 2시 ~ 4시 30분

장소 | 상암동 DMC 산학협력연구센터 2층 대회의실



서울특별시  
서북권직장맘지원센터



서울노동권익센터

## - 개 요 -

- 제 목 : 서북권 미디어산업 여성비정규직 직장맘 노동실태와 정책과제
- 일 시 : 11월 08일 금요일 오후 2~4시 30분
- 장 소 : 상암동 DMC 산학협력연구센터 2층 대회의실  
(서울특별시 마포구 상암동 1649)

## - 프로그램 진행 -

시 간(분)	주 요 내 용
14:00~14:10 (10분)	<b>인사말</b> <div style="text-align: right;">문종찬 (서울노동권익센터 소장)</div> <div style="text-align: right;">양지윤 (서울특별시 서북권 직장맘지원센터 센터장)</div>
	좌장 : 신경아 (한림대학교 사회학과 교수)
14:10~14:40 (30분)	<b>서북권 미디어 여성비정규직 종사자의 노동실태와 주요 특징</b> <div style="text-align: right;">이정아 (한국고용정보원 부연구위원)</div>
14:40~15:10 (30분)	<b>서북권 미디어 여성비정규직 종사자에 대한 정책적 지원방안</b> <div style="text-align: right;">송용한 (성공회대학교 민주자료관 연구위원)</div>
15:10~16:00 (50분)	<b>토론</b> <div style="text-align: right;">국미애 (서울시여성가족재단 연구위원)</div> <div style="text-align: right;">이철 (서울노동권익센터 정책기획국장)</div> <div style="text-align: right;">이미지 (방송작가유니온 지부장)</div> <div style="text-align: right;">이병도 (서울시의원(은평구) 보건복지위원회 부위원장)</div>
16:00~16:30 (30분)	<b>청중 질의/응답</b>
16:30	<b>폐회</b>



## - 목 차 -

### [발제문]

서울시 서북권역 노동시장 현황 및 미디어산업 직장맘 실태조사 결과 ..... 7

이정아 (한국고용정보원 부연구위원)

서북권 미디어산업 여성비정규직 직장맘에 대한 정책적 지원 방안 ..... 35

송용한 (성공회대학교 민주자료관 연구위원)

### [토론문]

서북권 미디어 산업 여성 비정규직 직장맘 노동실태와 정책과제 토론문 ..... 65

국미애 (서울시여성가족재단 연구위원)

방송작가 95% 여성, 그러나 모성권은 철저히 소외 ..... 69

이미지 (언론노조 방송작가지부 지부장)

서북권의 지역적·산업적 특수성을 반영한 통합적인 노동복지정책 수행 필요 ..... 72

이미지 (언론노조 방송작가지부 지부장)

서북권 미디어 산업 여성 비정규직 직장맘 노동실태와 정책과제 토론문 ..... 74

이병도 (서울시의원(은평구) 보건복지위원회 부위원장)



- 발 표 문 -

서울시 서북권역 노동시장 현황 및  
미디어 산업 직장맘 실태조사 결과

이 정 아  
(한국고용정보원 부연구위원)



## 서울시 서북권역 노동시장 현황 및 미디어산업 직장맘 실태조사 결과

이 정 아 (한국고용정보원)

### 1. 미디어 산업과 미디어 산업 종사자의 범위와 분류

#### ○ 미디어 산업의 정의

- 미디어 산업의 사전적 정의는 ‘신문, 잡지, 서적, 라디오, 텔레비전 등의 미디어 매체를 상업적, 경제적으로 운용하는 산업’이지만 아직 확장 중인 유동적 개념으로 파악
- 미디어는 ‘어떤 사실이나 정보를 담아서 수용자들에게 보내는 역할을 하는 매개체’인데 전자 통신 기술의 발달로 인해 미디어의 종류도 확대되기 때문
- 출판, 음악, 전화, 영화, 라디오, 텔레비전, 통신, 인터넷 등이 미디어 영역을 구성

#### ○ 미디어 산업의 분류

- 산업 분류 상 미디어 산업은 서비스 산업의 하위분류지만 통계청의 한국표준산업분류에서 정확하게 일치하는 산업은 없음
- 한국표준산업분류 제10차 개정 기준으로 정보통신업은 ‘정보 및 문화 상품을 생산하거나 공급하는 산업활동; 정보 및 문화 상품을 전송하거나 공급하는 수단을 제공하는 산업활동; 통신 서비스 활동; 정보 기술, 자료 처리 및 기타 정보 서비스를 제공하는 산업활동’등으로 정의되며 미디어 산업과 관련성이 가장 높음
- 프로젝트 기반의 미디어 기업 활동을 고려할 때 사업 지원 서비스업과 무용 및 음악단체나 자영 예술가가 포함된 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업 등이 미디어 산업과 상당히 연계되어 있음
- 본 연구는 ‘정보통신업’ 중 미디어 산업과 관련성이 높은 일부를 선정하고 미디어 산업에 인력을 공급하는 사업 지원 서비스를 포괄하여 연구 대상을 설정
- 서울시 서북권이라는 지역 특성을 고려하여 미디어 산업 중에서도 **방송업**을 주요 연구 범위로 설정
- 한국표준산업분류에서 본 연구의 대상 범위는 <표 1-1>과 같음

#### ○ 미디어 산업 종사자의 분류

- 산업과 마찬가지로 미디어 산업 종사자도 한국표준직업분류와 정확히 일치하는 직업으로



정의되지 않음

- 주된 일자리의 산업이 미디어 산업인지 여부로 미디어 산업 종사자를 판단
- 용역, 파견의 형태로 미디어 사업체에서 일을 하는 경우에도 본 연구의 미디어 산업 분류에 따라 미디어 산업 종사자로 봄
- 통신 및 방송 송출 장비 기사, 작가, 기자 및 언론 관련 전문가, 감독 및 기술 감독, 배우 및 모델, 아나운서 및 리포터, 기사, 기타 관련 종사원, 미용 관련 서비스 종사자, 기타 일 반직 등
- 행정 사무원, 재무 관리자, 비서, 안내접수원 등 기타 일반직은 미디어 상품과 직접적인 관련을 갖는 업무가 아니지만 미디어 사업체의 활동과 유지를 위해 필요한 업무를 수행하고 있으므로 미디어 산업 종사자로 분류

<표-1> 한국표준산업분류에서 미디어 산업 연구 대상 범위

정보통신업	출판업	서적, 잡지 및 기타 인쇄물 출판업	서적 출판업
			신문, 잡지 및 정기 간행물 출판업
			카타 인쇄물 출판업
		소프트웨어 개발 및 공급업	게임 소프트웨어 개발 및 공급업
	시스템·응용 소프트웨어 개발 및 공급업		
	영상·오디오 기록물 제작 및 배급업	영화, 비디오물, 방송 프로그램 제작 및 배급업	영화, 비디오물 및 방송 프로그램 제작업
			영화, 비디오물 및 방송 프로그램 제작 관련 서비스업
			영화, 비디오물 및 방송 프로그램 배급업
			영화 및 비디오물 상영업
		오디오물 출판 및 원판 녹음업	오디오물 출판 및 원판 녹음업
	방송업	라디오 방송업	라디오 방송업
		텔레비전 방송업	지상파 방송업
			유선, 위성 및 기타 방송업
	우편 및 통신업	공영 우편업	공영 우편업
		전기 통신업	유선 통신업
			무선 및 위성 통신업
			카타 전기 통신업
	컴퓨터 프로그래밍, 시스템 통합 및 관리업	컴퓨터 프로그래밍, 시스템 통합 및 관리업	컴퓨터 프로그래밍 서비스업
			컴퓨터 시스템 통합 자문, 구축 및 관리업
			카타 정보 기술 및 컴퓨터 운영 관련 서비스업
	정보서비스업	자료 처리, 호스팅, 포털 및 기타 인터넷 정보 매개 서비스업	자료 처리, 호스팅 및 관련 서비스업
포털 및 기타 인터넷 정보 매개 서비스업			
기타 정보 서비스업		뉴스 제공업	
		그 외 기타 정보 서비스업	
사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	사업 지원 서비스업	고용 알선업	
		인력 공급업	

\* 표준산업 분류 중 밑줄 부분은 조사 대상에서 제외함.

## 2. 서울시 서북권역 노동시장 및 고용 현황

### 1) 서울시와 서울시 서북권역의 특징

- 2018년 서울시의 주민등록 인구는 전국 인구의 18.8%인 9,745천 명이며 그중 은평구, 서대문구, 마포구로 이루어진 서북권역의 인구는 전국의 2.3%, 서울의 11.9% 비중인 1,197천 명으로, 울산보다 큰 규모임
  - 세대 수 기준으로 전국 대비 서울시의 비중은 19.3%이며 서북권역의 비중은 2.3%, 서북권역이 서울에서 차지하는 비중은 12.1%
  - 인구에서 여성이 차지하는 비중은 전국 평균 50.1%이며 서울시는 그보다 약간 높은 51.1%, 서북권역은 서울시 평균보다 높은 52.2%
- 2015년 현재 기준으로 서울시 서북권역은 통근으로 인한 인구의 유입과 유출이 매우 활발한 지역임
  - 전국 평균보다 인구의 유입과 유출이 활발한 서울시 평균과 비교하여도 서북권역의 통근으로 인한 유입과 유출 인구 비중은 대단히 높은 편
  - 서북권역의 통근으로 인한 상주인구 대비 유입·유출 인구 비율은 각각 25.2%와 29.5%로 서울시 평균과 비교해 훨씬 높음

<표-2> 12세 이상 상주인구 및 유입·유출인구(2015년)

(단위: 천 명, %)

	12세이상 상주인구	유입인구				유출인구			
		유입인구 비율	통근 유입 인구	유입인구 중 통근 비중	통근 유입인구 비율	유출인구 비율	통근 유출 인구	유출인구 중 통근 비중	통근 유출인구 비율
전국	44,040	8.2	3,047	84.8	6.9	8.2	3,047	84.8	6.9
서울	8,614	17.4	1,323	88.2	15.4	8.5	610	83.2	7.1
서북권역	1,136	32.6	287	77.4	<b>25.2</b>	33.9	335	87.0	<b>29.5</b>
은평구	469	9.0	37	87.7	7.9	34.4	143	88.3	30.4
서대문구	298	44.9	79	59.0	26.5	33.7	87	86.6	29.2
마포구	369	52.7	170	87.8	46.3	33.4	105	85.7	28.6

자료: 국가통계포털(kosis.kr), 인구총조사: 상주(야간)주간 인구-시군구; 서울열린데이터광장(data.seoul.go.kr), 서울시 상주(야간)주간인구(12세 이상)

주: 서북권역의 유입인구와 유출인구는 은평구, 서대문구, 마포구의 유입 및 유출인구의 합으로 서북권역 단위에서 유입 및 유출 인구가 아니에 유의

- 서울시 15세 이상 생산가능인구의 경제활동참가율은 전국 평균보다 낮은 62.5%이지만 여성의 경제활동참가율은 전국 평균보다 0.8%p 높은 54.1%
  - 전국 평균과 비교하여 서울시의 실업률은 높고 고용률은 낮지만, 여성은 서울시의 실업률과

고용률이 모두 높음

- 주거지와 직장이 동일 시군에 속하는 취업자는 주거지와 직장이 상이한 취업자보다 상용직의 비중이 낮는데, 주거지로부터 가까운 위치의 직장을 선택하며 낮은 일자리 질을 감수하는 취업자가 있다고 생각할 수 있음
- 주거지와 동일 시군에서 취업한 취업자의 비중은 전체 79.6%, 여성 84.9%로 남성보다 여성이 높음

<표-3> 전국 및 서울시 경제활동인구(2018년)

(단위: 천 명, %)

			전국		서울	
			전체	여성	전체	여성
생산가능인구			44,192	22,489	8,518	4,449
비경제활동인구			16,146	10,498	3,198	2,041
경제활동참가율			63.5	53.3	62.5	54.1
실업자			1,067	438	244	114
실업률			3.8	3.7	4.6	4.7
취업자			26,979	11,553	5,076	2,293
고용률			61.0	51.4	59.6	51.5
종사상 지위별 취업자 분포2						
주거지 기준 취업자	전체	상용근로자	51.2	47.4	52.6	49.6
		임시근로자	18.1	25.3	21.8	28.7
		일용근로자	5.6	4.4	6.2	5.5
		고용원이 있는 자영업자	6.1	3.8	6.2	3.4
		고용원이 없는 자영업자	14.8	10.4	11.0	8.7
		무급가족종사자	4.2	8.6	2.2	4.1
	주거지 동일 시군 취업자	비율	79.6	84.9	86.3	91.4
		상용근로자	46.8	44.3	51.3	48.7
		임시근로자	19.4	26.3	23.0	29.2
		일용근로자	5.8	4.7	5.8	5.7
		고용원이 있는 자영업자	6.0	3.7	6.0	3.4
		고용원이 없는 자영업자	16.9	11.4	11.7	9.0
		무급가족종사자	5.0	9.5	2.3	4.0
	직장 기준 취업자	상용근로자	51.2	47.4	56.2	52.6
임시근로자		18.1	25.3	20.8	27.4	
일용근로자		5.6	4.4	4.9	4.9	
고용원이 있는 자영업자		6.1	3.8	5.9	3.5	
고용원이 없는 자영업자		14.8	10.4	10.2	8.1	
무급가족종사자		4.2	8.6	1.9	3.5	

자료: 통계청, 지역별고용조사 2018년 원자료

주1: 2018년 상반기와 하반기 자료의 평균치로 계산

주2: 취업자 중 직장소재지 응답이 누락된 관측치는 제외하고 계산

<표-4> 산업별 전국 취업자 대비 종사자 비율(2017년)

(단위: 천 명, %)

	전국 취업자	비율				
		서울시	서북권역	은평구	서대문구	마포구
농업 임업 및 어업	1,279	0.4	0.0	-	0.0	-
광업	23	2.9	-	-	-	-
제조업	4,566	60.9	2.4	0.7	0.6	1.1
전기 가스 증기 및 공기조절 공급업	72	77.3	8.8	2.2	0.7	5.9
수도 하수 및 폐기물 처리 원료 재생업	115	78.0	9.5	1.8	5.0	2.7
건설업	1,988	193.8	12.3	2.1	2.0	8.2
도매 및 소매업	3,795	234.1	16.9	4.1	3.8	8.9
운수 및 창고업	1,405	195.6	19.0	6.0	4.4	8.5
숙박 및 음식점업	2,288	207.4	23.9	5.1	6.2	12.6
정보통신업	783	440.8	<b>49.7</b>	1.6	3.6	<b>44.5</b>
금융 및 보험업	794	338.0	23.4	3.1	6.0	14.3
부동산업	540	293.7	21.3	6.1	4.8	10.3
전문 과학 및 기술 서비스업	1,092	400.9	24.9	1.4	5.4	18.2
사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	1,374	348.1	<b>32.1</b>	1.2	5.1	<b>25.7</b>
공공행정 국방 및 사회보장 행정	1,058	130.5	13.3	3.8	5.1	4.3
교육 서비스업	1,907	179.2	23.4	5.2	9.9	8.2
보건업 및 사회복지 서비스업	1,921	186.6	20.0	6.9	7.6	5.5
예술 스포츠 및 여가관련 서비스업	428	201.8	19.3	5.2	4.2	9.9
협회 및 단체 수리 및 기타 개인 서비스업	1,222	156.3	16.2	4.5	4.1	7.6

자료: 통계청, 경제활동인구조사 2017년 원자료; 서울열린데이터광장(data.seoul.go.kr), 서울시 사업체현황(산업대분류별 총괄)

주: 한국표준산업분류 제10차 개정 기준 적용

- 서울시 산업별 종사자 분포와 비교하여 서북권역에 더 많이 분포하는 산업은 교육 서비스업, 숙박 및 음식점업, 보건업 및 사회복지 서비스업, 정보통신업 등임
  - 여성 종사자 중에서 은평구는 보건업 및 사회복지 서비스업, 서대문구는 교육 서비스업, 마포구는 정보통신업과 사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업의 분포가 서울시 평균보다 높게 나타남
- 산업별 취업자 수와 사업체 종사자 수를 단순 비교하여 계산할 때 산업 내에서 서울

시 서북권역의 종사자 비율이 가장 높은 산업은 정보통신업과 사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업임

- 천분율로 나타낸 정보통신업의 서울시 종사자 비율 440.8%, 서북권역의 비율은 49.7%임
- 사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업의 서북권역 종사자 비율도 32.1%로 다른 산업보다 높음
- 단일 행정구역으로서 마포구의 정보통신업 종사자 비율이 전체 정보통신업 종사자의 44.5%를 차지하며 사업시설 관리 사업 지원 및 임대 서비스업 종사자의 비중도 25.7%로 높은 편

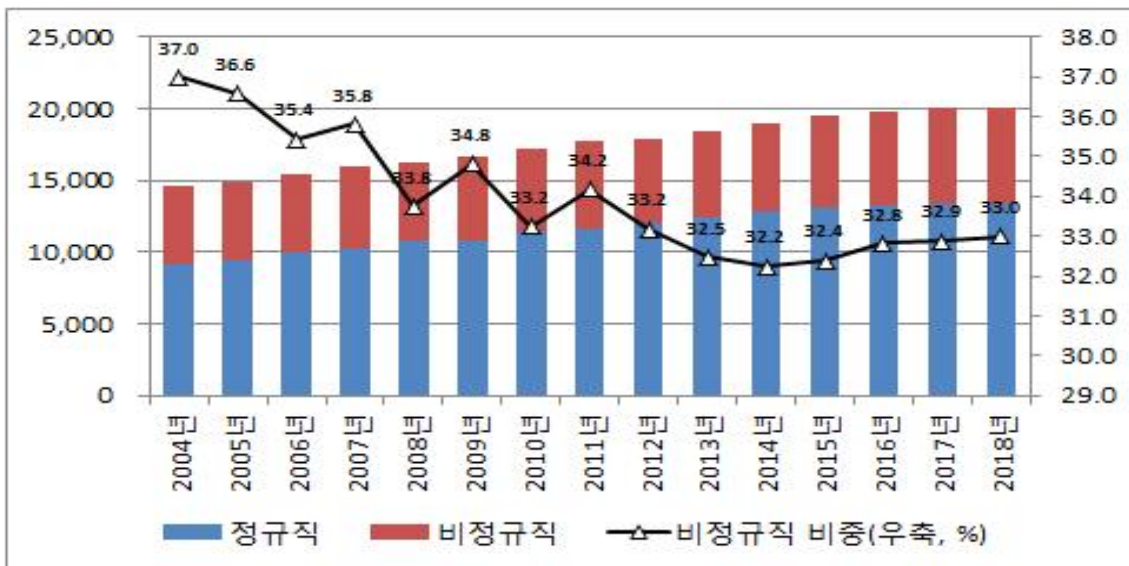
## 2) 미디어 종사자의 노동조건

○ 한국 노동시장의 특징은 이중노동시장 구조로 설명되며, 제도적 환경에 의해 결정되는 임금근로자의 노동조건은 정규직/비정규직 여부에 따라 크게 달라지므로 ‘평균적인’ 노동조건은 실체가 없는 개념이 됨

- 전체 임금근로자 중 비정규직 비중은 2018년 8월 현재 6,614천 명으로 전체 임금근로자의 33.0% 수준이며 2014년까지 줄어들다 다시 점차 증가하는 경향을 보이고 있음
- 임금근로자 중 시간제의 비중은 2004년 7.3%에서 2018년 13.5%로 크게 증가
- 이는 고용형태 측면에서 노동시간의 비정형성이 커졌음을 의미함

[그림-1] 연도별 비정규직 규모 및 비중

(단위: 천 명, %)



자료: 통계청, 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 각연도 8월 원자료

○ 2014년 8월에서 2018년 8월까지 남성 비정규직 비중은 26.4%에서 26.3%로 감소하

고, 여성 비정규직 비중은 39.9%에서 41.5%로 증가

- 전체 임금근로자의 비정규직 비중 증가 경향은 여성에 의해 주도되었음
- 건설업과 보건업 및 사회복지 서비스업을 제외한 대부분 산업에서 여성의 비정규직 비중이 남성보다 높음
- 보건업 및 사회복지 서비스업을 제외한 대부분 3차 산업에서 남성과 여성 간 비정규직 비중의 격차가 크게 나타나며 이는 여성 비정규직이 산업 내 2차 노동시장을 주로 구성하고 있음을 의미

<표-5> 산업별 비정규직 비중

(단위: %)

	2014년		2018년	
	남성	여성	남성	여성
농업 임업 및 어업	47.5	74.6	55.2	71.7
광업	10.7	59.6	7.4	-
제조업	10.2	20.0	9.1	20.8
전기 가스 증기 및 공기조절 공급업	10.8	15.5	8.8	9.1
수도 하수 및 폐기물 처리 원료 재생업	17.3	19.5	12.6	36.7
건설업	51.4	31.7	52.6	41.6
도매 및 소매업	18.5	38.0	18.9	38.9
운수 및 창고업	19.9	24.2	20.9	27.7
숙박 및 음식점업	37.1	45.8	40.9	51.0
<b>정보통신업</b>	<b>17.0</b>	<b>31.6</b>	<b>11.0</b>	<b>23.8</b>
금융 및 보험업	32.4	51.7	23.8	49.0
부동산업	40.1	43.5	39.9	52.7
전문 과학 및 기술 서비스업	12.9	21.4	13.0	20.6
<b>사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업</b>	<b>71.6</b>	<b>78.0</b>	<b>68.2</b>	<b>74.4</b>
공공행정 국방 및 사회보장 행정	17.1	47.6	19.6	43.3
교육 서비스업	33.8	40.1	28.0	42.0
보건업 및 사회복지 서비스업	34.4	37.9	41.2	42.0
예술 스포츠 및 여가관련 서비스업	38.2	56.7	39.6	61.3
협회 및 단체 수리 및 기타 개인 서비스업	25.4	40.0	24.7	46.2

자료: 통계청, 경제활동인구조사, 근로형태별 부가조사, 각연도 8월 원자료

주: 한국표준산업분류 제10차 개정 기준 적용

○ 비정규직을 고용형태별로 세분화하면<sup>1)</sup> 임시직, 기간제, 임시시간제 각각 25% 미만 비

### 중으로 전체의 약 70%를 차지함

- 산업마다 비정규직의 지배적인 고용형태의 비중에는 차이가 있음
- 정보통신업과 전문, 과학 및 기술 서비스업은 비정규직 중 기간제의 비중이 절반 이상인 산업임
- 정보통신업과 사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업의 경우 여성 비정규직은 전체 비정규직보다 시간제의 분포가 더 높음

<표-6> 산업별 비정규직의 고용형태별 분포(전체)

(단위: %)

	임시직	기간제	상용 시간제	임시 시간제	호출 근로	특수 고용	파견	용역	가내 근로
농업 임업 및 어업	21.7	29.7	2.2	9.5	36.4	-	-	-	0.5
광업	-	100.0	-	-	-	-	-	-	-
제조업	37.4	37.7	5.0	9.6	4.0	0.4	1.2	0.7	4.1
전기 가스 증기 및 공기조절 공급업	29.3	46.5	-	-	3.7	-	-	20.5	-
수도 하수 및 폐기물 처리 원료 재생업	31.7	27.4	14.9	15.8	-	-	3.4	4.8	1.9
건설업	19.3	23.7	1.2	2.5	49.8	0.2	1.2	2.0	0.1
도매 및 소매업	41.2	16.1	3.3	23.4	2.8	10.8	2.1	0.0	0.4
운수 및 창고업	31.8	37.2	2.0	8.9	8.4	8.7	2.4	0.5	-
숙박 및 음식점업	40.0	12.1	1.5	39.2	5.7	0.2	0.6	0.6	-
정보통신업	<b>13.5</b>	<b>52.7</b>	<b>6.2</b>	<b>15.3</b>	-	<b>2.4</b>	<b>3.2</b>	<b>2.2</b>	<b>4.3</b>
금융 및 보험업	6.6	19.6	0.7	3.5	0.0	69.6	-	-	-
부동산업	31.5	25.8	3.8	17.4	0.9	10.5	3.5	6.5	0.0
전문 과학 및 기술 서비스업	15.0	50.8	8.7	15.4	2.8	1.1	2.1	0.0	4.1
사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	<b>6.0</b>	<b>11.9</b>	<b>0.6</b>	<b>4.8</b>	<b>2.6</b>	<b>2.2</b>	<b>10.1</b>	<b>61.5</b>	<b>0.3</b>
공공행정 국방 및 사회보장 행정	1.6	35.3	1.1	60.6	0.1	-	0.7	0.4	0.1
교육 서비스업	11.5	33.6	4.0	41.2	0.3	8.4	0.8	-	0.2
보건업 및 사회복지 서비스업	8.8	35.6	8.0	43.7	0.6	0.6	2.2	0.4	0.1
예술 스포츠 및 여가관련 서비스업	27.4	20.8	0.9	43.0	2.1	4.0	1.7	-	-
협회 및 단체 수리 및 기타 개인 서비스업	39.2	14.8	2.2	26.0	5.7	10.6	0.5	0.3	0.6

자료: 통계청 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 2018년 8월 원자료

주: 한국표준산업분류 제10차 개정 기준 적용

○ 정규직 임금근로자와 비교하여 비정규직 임금근로자는 평균 임금은 낮고 노동시간은 짧으며 고용보험 등 모든 노동조건 측면에서 혜택의 비중이 낮음

- 시간제 비정규직으로 인해 비정규직의 평균 주(週) 노동시간은 정규직보다 짧게 나타남

1) 비정규직의 고용형태는 한국비정규노동센터의 '고용형태 분류원칙'을 준용하여 중복없이 구분하였는데, 이는 시간제, 비전형, 한시적 근로형태의 합계로 계산하는 통계청의 비정규직 개념과 상이함

- 임금근로자 중 여성 비중은 정규직보다 비정규직에서 높음
- 특히 상여금, 퇴직급여, 국민연금 직장가입, 유급휴가, 건강보험 직장가입의 수혜율 격차가 큼

<표-7> 산업별 임금근로자의 노동 조건(비정규직)

(단위: %)

	여성 비중	임금 (만 원)	주 노동 시간	국민 연금 직장 가입	건강 보험 직장 가입	고용 보험	퇴직 급여	상여 금	시간 외 수당	유급 휴가	노조 가입	근로 계약 서 작성
농업 임업 및 어업	52.1	127	37.2	10.6	23.7	17.8	26.2	29.4	10.2	8.8	2.5	29.9
광업	0.0	229	43.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	0.0	100.0
제조업	48.5	210	37.7	60.3	67.5	66.0	62.4	60.8	52.3	55.4	5.0	68.0
전기 가스 증기 및 공기조절 공급업	8.5	262	40.0	87.5	94.7	94.7	79.0	72.9	49.2	58.4	29.1	94.7
수도 하수 및 폐기물 처리 원료 재생업	35.1	191	33.9	60.6	78.2	78.3	66.5	67.9	28.6	55.5	11.3	80.8
건설업	8.8	206	40.4	14.9	17.0	21.6	14.5	17.0	13.3	9.5	1.2	26.7
도매 및 소매업	66.2	139	33.6	34.0	37.0	37.6	34.4	35.3	22.6	27.7	3.0	55.6
운수 및 창고업	19.3	204	42.5	41.3	61.9	55.8	56.6	47.5	40.6	42.0	20.3	70.9
숙박 및 음식점업	71.1	97	28.8	19.9	21.6	24.6	21.2	22.2	20.5	12.8	0.9	40.3
정보통신업	<b>49.9</b>	<b>239</b>	<b>36.9</b>	<b>72.5</b>	<b>74.7</b>	<b>74.6</b>	<b>62.4</b>	<b>53.5</b>	<b>35.0</b>	<b>59.1</b>	<b>5.7</b>	<b>83.3</b>
금융 및 보험업	72.8	248	39.5	27.6	29.5	30.5	26.8	35.4	12.6	24.5	1.6	67.7
부동산업	43.2	168	37.9	31.7	56.0	46.3	53.9	48.4	23.2	37.3	0.0	65.4
전문 과학 및 기술 서비스업	47.5	293	36.4	71.1	77.2	72.9	69.2	62.6	32.9	62.1	2.6	78.5
사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	<b>45.8</b>	<b>174</b>	<b>42.0</b>	<b>46.0</b>	<b>77.0</b>	<b>63.8</b>	<b>72.0</b>	<b>55.5</b>	<b>35.0</b>	<b>51.4</b>	<b>3.4</b>	<b>80.7</b>
공공행정 국방 및 사회보장 행정	60.4	109	23.4	30.7	44.2	35.8	24.5	25.6	17.1	31.6	3.2	87.2
교육 서비스업	75.7	165	29.1	40.1	42.7	33.9	40.4	38.6	23.9	34.9	2.0	78.3
보건업 및 사회복지 서비스업	82.7	132	26.5	49.9	60.9	58.1	56.1	40.7	21.4	37.7	3.3	90.5
예술 스포츠 및 여가관련 서비스업	60.9	120	28.7	27.7	32.0	33.9	21.3	23.7	21.3	18.1	4.0	62.7
협회 및 단체 수리 및 기타 개인 서비스업	62.1	130	32.3	19.2	23.8	23.9	23.4	29.6	11.6	15.1	2.2	31.0

자료: 통계청, 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 2018년 8월 원자료

주: 한국표준산업분류 제10차 개정 기준 적용

○ 서울시 서북권역의 종사자 비중이 높은 정보통신업과 사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업은 여성 비중이 비교적 낮은 산업이지만, 비정규직에서 여성 비중은 절반에 약간 못 미치는 수준임

- 정보통신업은 다른 산업보다 평균 임금 수준이 높고 4대보험과 상여금, 유급휴가 등의 수혜율이 높지만 정규직과 비정규직 간 노동조건의 상당한 격차가 존재
- 정규직 중 여성 비중이 28.2%인데 반해 비정규직 중 여성 비중은 49.9%로 평균보다 높아,



비정규직의 여성화가 진행된 업종으로 볼 수 있음

- 사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업은 평균 임금 수준이 낮은 산업인데, 특히 4대 보험의 수혜율에서 정규직과 비정규직 간 차이가 큼

○ 산업 중분류별로 정보통신업에서 가장 취업자 비중이 많이 분포하는 산업은 출판업이고 사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업에서는 사업지원 서비스업에 많이 분포함

- 정보통신업은 전국에서 특히 서울시 취업자 비중이 높은 산업으로, 상용직 비중은 높지만 여성 상용직 비중은 낮고 서북권역에서 특히 마포구에 집중되어 있음
- 사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업에서 사업지원 서비스업에 가장 많은 취업자가 있으며 80% 이상 마포구에 집중
- 사업지원 서비스업은 고용알선 및 인력공급업을 포괄하는데 임시 및 일용 인력 공급업이 서북권역에서 사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업 피보험자의 3분의 1 이상을 차지함
- 정규직과 비정규직 간 격차가 크고 비정규직의 여성화가 나타나는 두 산업의 종사자는 서북권역에서 마포구에 집중되어 있음

<표-8> 정보통신업과 사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업 취업자 구성

(단위: 천 명, %)

		서울시					서북권역			
		취업 자 수	비중			피보 험자 수	분포			
			전국 대비 서울	여성	상용직	여성 상용직	은평	서대문	마포	
정보통신	출판업	122	32.1	27.3	84.2	22.0	20	2.5	6.7	90.8
	영상·오디오 기록물 제작 및 배급업	25	32.8	48.7	57.3	27.3	6	1.9	3.5	94.5
	방송업	15	27.9	37.5	81.9	26.2	5	0.1	0.2	99.7
	우편 및 통신업	21	15.3	31.6	91.4	25.7	3	3.6	7.0	89.4
	컴퓨터 프로그래밍, 시스템 통합 및 관리업	41	30.1	21.6	86.9	18.1	3	2.9	4.7	92.4
	정보서비스업	15	28.9	41.3	77.7	27.2	3	2.7	18.4	79.0
사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스	사업시설 관리 및 조경 서비스업	28	11.8	35.9	63.7	17.5	16	5.6	4.8	89.6
	사업지원 서비스업	136	13.9	45.8	55.5	25.7	35	4.1	13.0	82.8
	임대업; 부동산 제외	11	11.2	43.0	57.9	20.3	1	3.8	6.8	89.4

자료: 통계청, 지역별고용조사 2018년 원자료; 한국고용정보원, 고용보험통계

주1: 2018년 상반기와 하반기 자료의 평균치로 계산

주2: 서울시의 취업자는 근무지를 기준으로 추출하였으므로 취업자 중 직장소재지 응답이 누락된 관측치는 제외하고 계산

주3: 한국표준산업분류 제10차 개정 기준 적용

### 3) 서북권역 직장맘의 제도 수요와 활용

○ 서울시 서북권역 사업체에 종사하는 여성 고용보험 피보험자 중 53.7%가 25-44세 연령 구간

- 여성 피보험자 중 생애주기에서 출산과 육아를 경험하는 주된 연령대인 25-44세 여성의 비중은 서울시 서북권역에서 서대문구가 가장 높고 다음으로 마포구, 은평구 순서
- 서북권역에서 정보통신업과 사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업은 여성 종사자가 가장 많이 분포하는 산업 중 하나이고 전국 취업자 대비 종사자 비율도 높은 산업임
- 여성 피보험자 중에서 25-44세 여성 비중이 가장 높은 산업은 정보통신업이며 상대적으로 사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업에서 비중은 낮음

<표-9> 산업별 서북권역 여성 피보험자(2017년)

(단위: 천 명, %)

	전연령				25-44세 비중			
	서북권역	은평구	서대문구	마포구	서북권역	은평구	서대문구	마포구
전산업	139	22	27	90	53.7	42.4	55.9	55.8
농업 임업 및 어업	0	0	0	0	22.6	-	55.0	7.1
제조업	5	1	1	3	65.7	35.7	64.7	73.2
전기 가스 증기 및 공기조절 공급업	0	0	0	0	62.1	-	50.0	63.0
수도 하수 및 폐기물 처리 원료 재생업	0	0	0	0	47.1	40.4	60.0	61.1
건설업	3	1	0	2	62.6	57.3	59.1	64.8
도매 및 소매업	19	2	4	13	60.1	49.1	64.6	60.8
운수 및 창고업	4	0	0	4	72.4	23.1	59.0	75.5
숙박 및 음식점업	9	2	2	6	30.8	18.2	30.1	34.6
정보통신업	15	0	1	13	<b>76.7</b>	<b>67.9</b>	<b>70.3</b>	<b>77.4</b>
금융 및 보험업	3	0	1	2	72.6	79.5	79.2	69.1
부동산업	3	1	1	1	26.5	21.2	29.0	27.5
전문 과학 및 기술 서비스업	10	1	3	7	76.6	71.4	81.5	75.3
사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	27	1	2	23	<b>36.1</b>	<b>33.1</b>	<b>44.8</b>	<b>35.5</b>
공공행정 국방 및 사회보장 행정	2	1	1	1	37.1	32.7	28.1	53.6
교육 서비스업	9	2	4	3	58.9	51.9	59.6	62.6
보건업 및 사회복지 서비스업	24	9	6	8	46.6	43.8	48.3	48.4
예술 스포츠 및 여가관련 서비스업	2	0	0	1	59.8	49.4	38.5	69.0
협회 및 단체 수리 및 기타 개인 서비스업	5	1	1	3	49.7	27.3	47.2	59.4

자료: 한국고용정보원 고용보험통계

- 매월 출산전후휴가 급여 수급자 수는 2018년 12월 현재 약 10천 명이며, 서울의 수급자 수는 4천 명, 서울시 서북권역의 수급자 수는 3백 명이 되지 않음
  - 출산전후휴가 급여는 출산전후휴가를 부여받은 고용보험 피보험자에게 지급되는데 고용보험 피보험자가 계속 증가하였으므로 자격자도 증가
  - 그럼에도 불구하고 출산율이 하락하고 있어 수급자 수도 감소 추세
  - 수급자의 서울 비중은 약 40%, 서울에서 서북권역 비중은 7% 내외 수준
- 매월 육아휴직 급여 수급자 수는 2018년 12월 현재 약 66천 명이며, 서울의 수급자 수는 28천 명, 서울시 서북권역의 수급자 수는 16백 명이 되지 않음
  - 출산전후휴가와 달리 육아휴직 급여 수급자 수는 증가하고 있으며, 육아휴직 급여 수급자 규모는 전국 기준 출산전후휴가 급여 수급자의 4배, 서울은 7배, 서북권역은 5배 수준
  - 서울시에서 서북권역의 인구 및 취업자 비중이 12% 내외임을 고려하면, 모성보호제도 수혜자의 비중은 현저히 낮다고 할 수 있음
  - 모성보호제도 혜택에서 서울시는 전국을 과대대표하고 서북권역은 서울시를 과소대표함

[그림 2-2] 출산전후휴가 급여 수급자 수

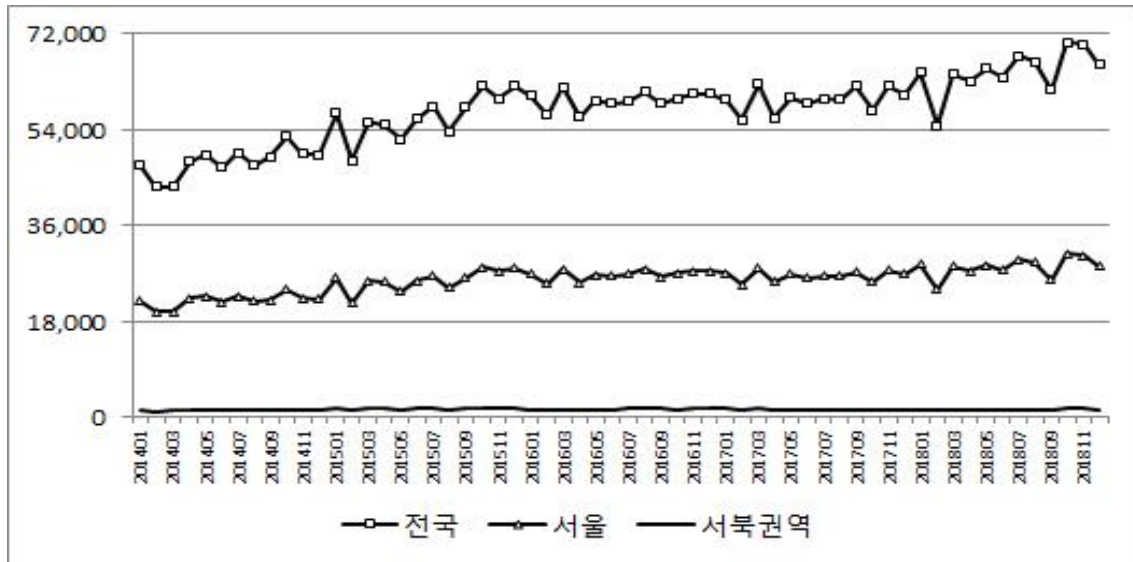
(단위: 명)



자료: 한국고용정보원 고용보험통계

[그림 2-3] 육아휴직 급여 수급자 수

(단위: 명)



자료: 한국고용정보원 고용보험통계

- 출산전후휴가와 육아휴직 급여 수급자 수의 서울시 대비 서북권역 비중은 5.7%이며 서북권역 내에서는 마포구의 비중이 72.0%로 압도적으로 높음
  - 산업 내 서북권역 종사자 비중이 가장 높은 정보통신업의 서울시 대비 서북권역 비중은 8.4%이며 대부분 마포구에 집중되어 있음
  - 마포구에서 정보통신업의 종사자는 14.0%, 여성 종사자는 10.8% 분포하는데 모성보호제도 활용자의 분포는 21.8%임
  - 마포구의 정보통신업에서 모성보호제도의 수요가 높다고 생각할 수 있음

<표-10> 서울시 보육시설 유형별 분포(2018년)

(단위: 개, %)

	국공립	사회복지법인	법인·단체 등	민간	가정	부모협동	직장	계
서울시	1,481	27	106	1,734	2,369	33	258	6,008
서북권역	11.9	3.7	14.2	13.4	8.1	18.2	7.4	10.7
은평구	3.8	3.7	6.6	8.2	2.9	3.0	0.8	4.6
서대문구	3.5	0.0	2.8	2.6	2.0	3.0	1.9	2.5
마포구	4.6	0.0	4.7	2.6	3.2	12.1	4.7	3.5

자료: 서울열린데이터광장(data.seoul.go.kr), 서울시 보육시설 통계

- 서울시의 보육시설 중 10.7%가 서북권역에 있으며 인구 비중과 마찬가지로 은평구, 마포구, 서대문구 순서로 분포함
  - 서북권역에 가장 많은 보육시설 유형인 민간 보육시설, 가정 보육시설, 국공립 보육시설이

전체 유형의 93.6%를 차지함

- 통근으로 인한 인구의 유입과 유출이 매우 활발하다는 점을 고려하여 육아 중인 직장인을 지원하는 정책 설계를 고민할 필요가 있음

### 3. 서울시 서북권역 미디어 산업여성 종사자 실태조사 결과

#### 1) 조사개요

- 「서울시 서북권역 미디어 산업 종사자 일-생활 균형 실태조사」는 서울시 은평구, 서대문구, 마포구를 포괄하는 서울시 서북권역의 미디어 산업 여성 종사자 일-생활 균형 실태를 파악하기 위해 실시
  - 조사대상은 서울시 서북권역에 거주지 혹은 주된 일터가 있는 미디어 산업 여성 종사자 400명
  - 중학교 입학 전의 자녀가 있는 여성을 우선 조사 대상으로 하고, 육아 경험이 있는 중장년 층과 추후 직장맘이 될 수 있는 미혼 여성의 경험과 기대를 함께 조사함
  - 조사기간은 2019년 7월 1일부터 8월 16일까지 7주간 조사원이 디지털미디어센터 중심 서북권역에서 대면 면접조사 방식으로 조사 실시
- 설문지의 내용은 응답자의 일반현황, 주된 일자리, 일-생활 균형 등 세 파트로 구성

#### 2) 응답자의 인적 속성 및 일자리 속성

- 응답자의 54.8%인 219명이 30대이며, 35.3%인 141명이 현재 자녀가 있음
  - 전체 응답자의 50.0%가 서북권역에서 거주하며 서북권역의 사업장에 종사하고 있으며, 48.3%는 타지역에서 거주하며 주된 일터는 서북권역에 위치하고 있다고 응답
  - 연령대가 올라갈수록 주거지와 주된 일터가 모두 서북권역인 응답자 비중이 큼
  - 자녀가 있는 경우 주거지와 주된 일터가 모두 서북권역인 응답자 비중이 56.7%로 가장 높고, 자녀가 없는 경우 타지역에서 거주하며 주된 일터가 서북권역인 응답자 비중이 52.9%로 가장 높게 나타남

<표-11> 응답자 연령대, 자녀 여부 및 통근 형태

(단위: 명)

	유자녀			무자녀			합계
	서북권역 거주, 서북권역 직장	서북권역 거주, 타지역 직장	타지역 거주, 서북권역 직장	서북권역 거주, 서북권역 직장	서북권역 거주, 타지역 직장	타지역 거주, 서북권역 직장	
20대	-	-	-	55	-	76	131
30대	51	4	40	61	2	61	219
40대	29	1	16	4	-	-	50
합계	80	5	56	120	2	137	400

- 자녀가 있는 응답자 중 51.1%는 미취학 자녀가 있으며 36.9%는 저학년 초등학생, 35.5%는 고학년 초등학생, 11.3%가 중고등학생 자녀가 있다고 응답함

- 자녀가 있는 응답자의 97.4%는 가구 내 취업자가 2명 이상인 가구임

- 응답자의 34.0%를 제외하고 66.0%는 계약직 등 비정규직으로 종사하고 있음

- 가장 높은 비중을 차지하는 고용형태는 계약직이며 자녀가 있는 응답자 중에서 계약직 비중은 53.2%로 더 높음
- 고용형태가 계약직이라고 응답했음에도 불구하고 사전에 정한 계약기간이 없다고 응답한 비중이 20.8%인데 실제 프리랜서 등 개인 사업자일 가능성이 있음

<표-12> 응답자 고용형태별 분포

(단위: %)

	정규직	계약직	파견·용역	개인사업자 (독립, 특수고용 종사자 등)
전체(400명)	34.0	48.0	4.3	13.8
유자녀(141명)	34.0	53.2	2.1	10.6

- 약 3분의 2의 응답자가 방송업에 종사하고 있으며 직업 중에서는 미디어 상품과 콘텐츠 또는 기술적으로 직접적인 관련을 갖는 업무를 수행하는 모든 기타 직종을 포괄하는 기타 관련 종사자의 비중이 24.0%로 높음

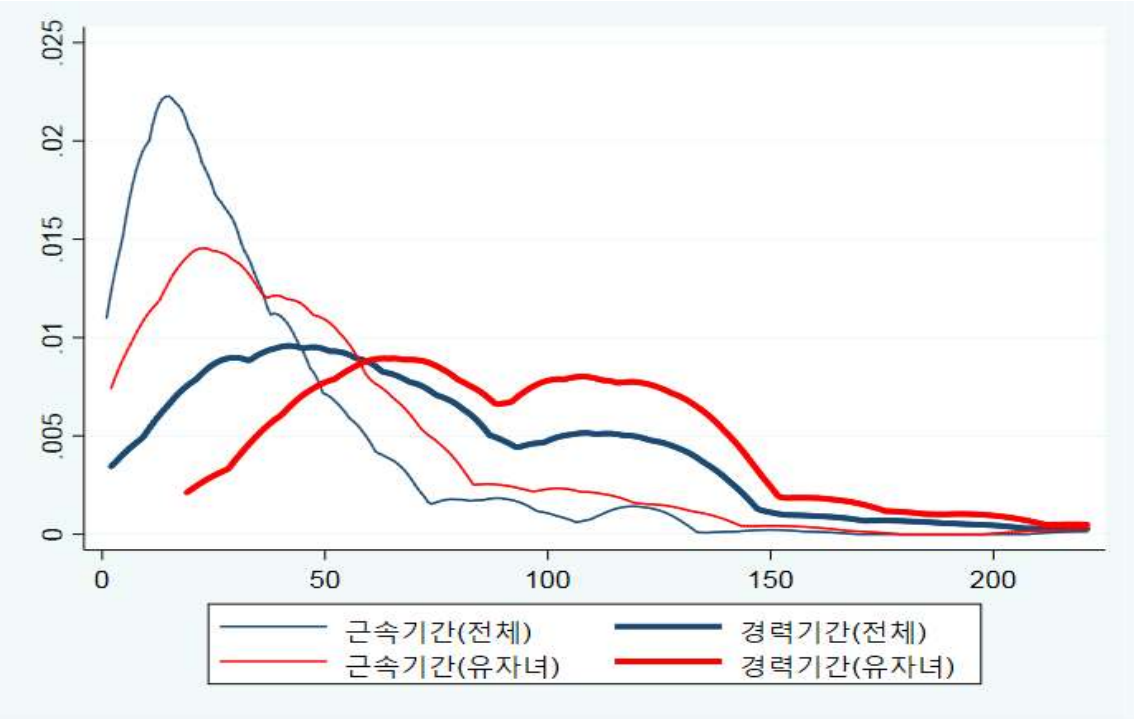
- 가장 비중이 높은 업종·직종 일자리는 방송업의 감독 및 기술감독이며 방송업의 작가와 기타 관련 종사자 비중도 높음
- 유자녀 미디어 산업 종사자 중에서 가장 비중이 높은 업종·직종 일자리는 방송업의 작가와 기타 관련 종사자임

<표-13> 응답자 산업·직업 분포

(단위: %)

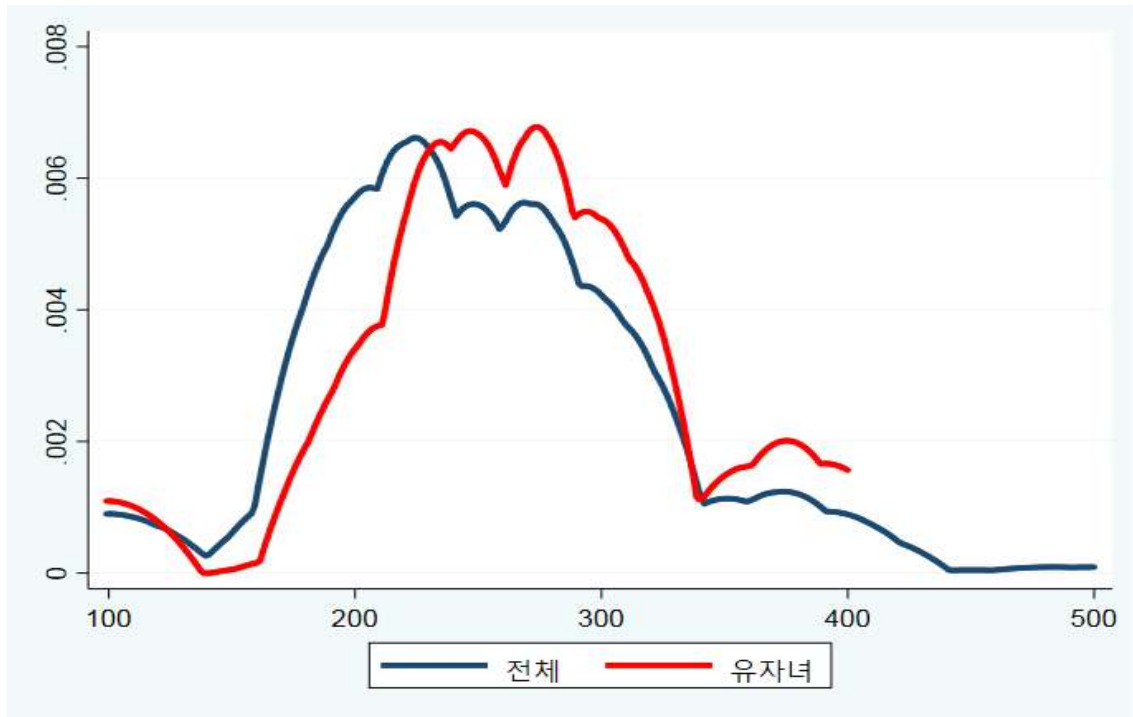
	전체 (400명)						유자녀 (141명)					
	출판업	영상오디오 기록물 제작 및 배급업	방송업	기타 정보통신 서비스업	사업 지원 서비스업	합계	출판업	제작 및 배급업	방송업	기타 정보통신 서비스업	사업 지원 서비스업	합계
통신 및 방송 송출 장비 기사	-	0.3	0.8	-	-	1.0	-	0.7	-	-	-	0.7
작가	-	-	11.8	-	-	11.8	-	-	13.5	-	-	13.5
기자 및 언론 관련 전문가	-	-	1.3	-	-	1.3	-	-	0.7	-	-	0.7
감독 및 기술 감독	-	4.5	17.0	-	-	21.5	-	2.8	12.1	-	-	14.9
배우 및 모델	-	-	0.3	-	-	0.3	-	-	-	-	-	-
아나운서 및 리포터	-	-	0.5	-	-	0.5	-	-	-	-	-	-
촬영, 음향, 영상, 편집, 조명 기사 및 보조 기사	-	1.3	2.0	-	-	3.3	-	0.7	2.1	-	-	2.8
기타 연극·영화 및 영상 관련 종사원	0.3	3.3	6.5	-	-	10.0	0.7	3.5	5.7	-	-	9.9
기타 관련 종사자	5.0	4.0	11.3	2.8	1.0	24.0	6.4	4.3	12.8	3.5	2.1	29.1
미용 관련 서비스 종사자	-	0.5	4.5	-	0.5	5.5	-	0.7	5.7	-	-	6.4
기타 일반직	3.0	4.8	10.3	2.0	1.0	21.0	5.0	2.8	12.1	1.4	0.7	22.0
합 계	8.3	18.5	66.0	4.8	2.5	100.0	12.1	15.6	64.5	5.0	2.8	100.0

[그림 3-1] 근속기간과 경력기간 분포(커널 밀도 함수)



주: 가로축은 근속기간과 경력기간의 개월 수

[그림 3-2] 월평균 소득 분포(커널 밀도 함수)



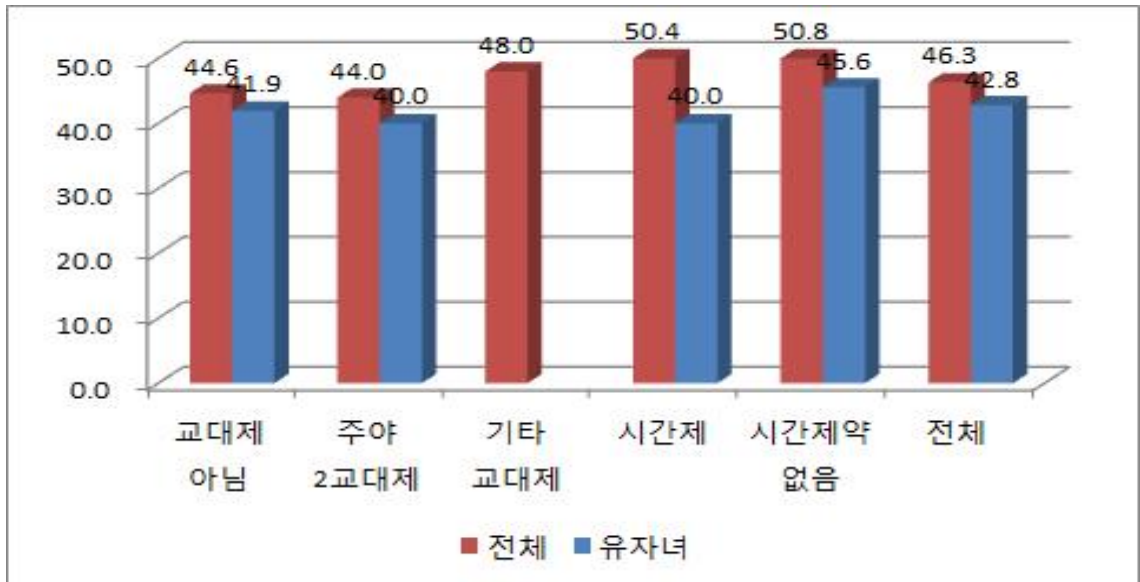
주: 가로축은 만 원 단위의 월평균 소득

- 응답자의 현재 주된 일자리에서 평균 근속기간은 32.1개월, 동일한 일을 경험한 평균 경력기간은 68.5개월
  - 불안정한 직업 경로를 가졌을수록 근속기간과 경력기간의 평균적인 격차가 클 수 있음
  - 유자녀 응답자의 평균 근속기간은 44.3개월, 평균 경력기간은 93.0개월로 전체 응답자보다 길게 나타나는 이유는 유자녀 응답자의 평균 연령이 38.5세로 전체 평균 32.9세보다 높기 때문
- 전체 응답자의 평균 임금 수준은 257만 원, 유자녀 응답자 평균은 274만 원으로 유자녀 응답자가 더 높은 이유는 평균 연령과 근속기간, 경력기간에서 비롯한 것으로 보임
  - 평균적인 월 소득 수준은 업종보다 직종에 의해 결정되며 유자녀 응답자가 가장 많이 분포하는 작가와 기타 관련 종사자, 기타 일반직의 월평균 소득은 전체 평균을 하회함
  - 정규직의 월평균 소득은 278만 원, 비정규직은 258만 원으로 약 20만 원 차이
  - 정규직, 개인사업자의 소득은 상대적으로 높고 비정규직 중 파견·용역 근로의 월평균 소득이 특히 낮음
  - 동일한 고용형태에서도 유자녀 응답자는 무자녀 응답자보다 더 긴 근속으로 더 높은 소득을 얻고 있음



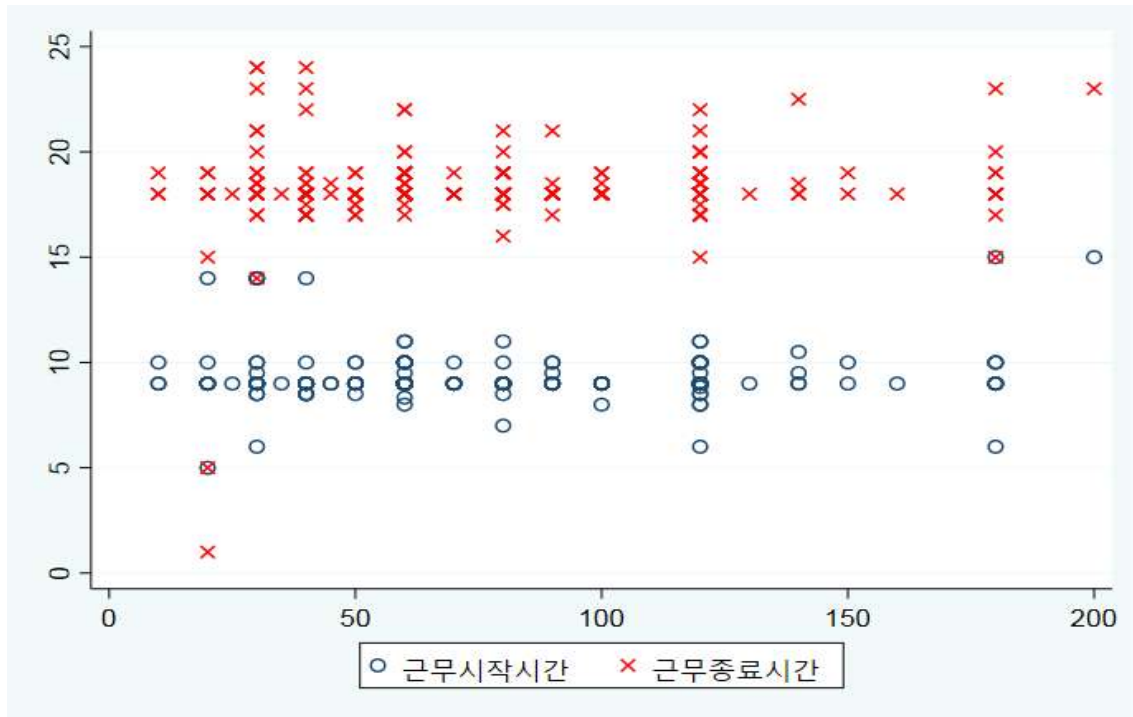
[그림 3-3] 근무형태별 1주 평균 근로시간

(단위: 시간)



- 1일 평균 근로시간은 8.9시간, 1주 평균 근로시간은 46.3시간, 1주 평균 근로일수는 5.2일, 1개월 평균 근로일수는 21.2일
  - 유자녀 응답자의 근로시간은 1일 평균 8.5시간, 1주 평균 43.2시간으로 무자녀 응답자보다 짧는데, 특히 파견·용역 근로의 평균 근로시간이 각각 7시간과 35시간으로 더 짧음
  - 1주 평균 근로시간은 시간제약이 없는 근무형태에서 가장 길게 나타났으며, 시간제라고 응답한 경우에도 주40시간을 초과
  - 시간제약이 없는 근무형태의 경우 정해진 근로시간이 없다고 응답한 비중이 73.4%에 달하여 근로시간의 무규정 상태가 오히려 장시간 노동을 낳고 있다고 해석 할 수 있음
- 주거지와 직장 간 왕복 출퇴근 시간은 평균 75분, 유자녀 응답자는 평균 70분
  - 왕복 출퇴근 시간과 주로 일하는 시간대 간에 눈에 띄는 상관관계는 없음
  - 시간제약이 없는 근무형태의 경우 근무 시작과 종료 시간이 특정 시간에 몰려있기보다는 넓게 분포함
  - 전반적으로 근로시간대가 넓게 퍼져있다는 점이 이번 '실태조사'의 특징적인 결과임

[그림 3-4] 주로 일하는 시간대와 출퇴근 시간(산점도)



주: 가로축은 분 단위의 왕복 출퇴근 시간, 세로축은 근무 시작과 종료 시간대

- 소득을 얻는 일자리는 현재 주된 일자리가 유일하다고 응답한 비중은 98.8%이지만, 고용보험에 가입한 응답자 비중은 79.0%
  - 고용보험 해당자 중에서 가입자 비중은 82.3%이며, 유자녀 응답자는 더 낮은 77.2%임
  - 정규직은 100% 고용보험에 가입하였으나 계약직은 81.9%, 파견·용역 근로는 75.0%만 가입하였으며, 가입 대상자라고 응답한 개입사업자 중에서는 단 31.8%가 가입

### 3) 일자리 만족도와 기대

- 노동조건 관련 만족도는 고용형태별로 파견·용역 근무의 전반적 만족도가 제일 낮고 정규직의 전반적 만족도는 높음
  - 만족도가 가장 낮은 항목은 급여수준이며 복리후생, 일자리 안정성과 노동강도에 대한 만족도도 낮은 편임

<표-14> 고용형태별 직장생활 만족도(5점 척도)

	정규직	계약직	파견·용역	개인사업자	전체
급여수준	3.1	2.8	2.4	2.93	2.9
일자리 안정성	3.7	2.9	2.4	2.7	3.1
하는 일과 내용	3.7	3.6	3.2	3.8	3.7
일터 분위기	3.8	3.7	3.1	3.6	3.7
근로시간	3.4	3.2	3.0	2.8	3.2
의사소통, 인간관계	3.8	3.6	3.3	3.7	3.7
복리후생	3.3	2.9	2.9	2.4	2.9
노동강도	3.3	3.0	2.8	3.0	3.1

주: 점수가 높을수록 만족도가 높음

<표-15> 고용형태별 직장생활 차별 인식

(단위: %)

	전체					유자녀				
	정규직	계약직	파견·용역	개인사업자	전체	정규직	계약직	파견·용역	개인사업자	전체
임금	25.0	46.9	35.3	50.9	39.5	27.1	53.3	100.0	80.0	48.2
노동시간	12.5	28.6	17.6	16.4	21.0	12.5	30.7	33.3	13.3	22.7
업무강도 차별	26.5	35.9	35.3	25.5	31.3	25.0	38.7	100.0	46.7	36.2
복리후생	14.0	46.9	52.9	60.0	37.8	14.6	54.7	100.0	80.0	44.7
사업주/관리자 태도	16.9	30.7	29.4	32.7	26.3	16.7	41.3	100.0	33.3	33.3
고용 안정성	14.0	48.4	41.2	54.5	37.3	20.8	54.7	100.0	73.3	46.1

- 동일한 업종 및 업무에서 유사한 일을 하고 있는 준거 집단과 비교하여 자신이 차별 대우를 받고 있다고 응답한 비중이 높은 항목은 임금, 복리후생, 고용 안정성 등
- 만족도 조사에서 유자녀 응답자의 직장생활 항목별 만족도가 대부분 높게 나왔는데, 직장생활에서 차별을 받고 있다고 응답한 비중도 자녀가 없는 응답자보다 높음
  - 직장생활 만족도가 상대적으로 낮은 급여와 복리후생 항목에서 자신이 동일노동 집단과 비교해 차별받고 있다고 응답한 비중이 높음
  - 모든 항목에서 정규직과 비정규직의 격차가 크게 나타남

<표-16> 직장생활 만족도와 차별 인식 점수에 대한 회귀분석 결과

		만족도		차별 인식	
		coef.	p-value	coef.	p-value
서북권 역 (거주, 직장)	거주	0.534	0.761	1.074	0.537
	직장	-0.444	0.341	-0.099	0.831
유자녀		0.532	0.339	1.327**	0.016
고용형 태 (개인사 업자)	정규직	2.232**	0.010	-2.549***	0.003
	계약직	0.552	0.497	-0.172	0.831
	파견·용역	-2.609*	0.057	1.010	0.456
사업체 규모 (5-9인)	5인 미만	1.689	0.497	-0.229	0.926
	10-29인	-3.740**	0.025	-0.176	0.915
	30-99인	-1.548	0.318	0.577	0.707
	100-299인	0.513	0.753	1.116	0.490
	300인 이상	0.200	0.900	2.216	0.160
직업 (아나운 서 및 리포터)	통신 및 방송 송출 장비 기사	1.738	0.669	-4.038	0.317
	작가	-3.102	0.356	0.912	0.784
	기자 및 언론 관련 전문가	-3.651	0.348	-0.473	0.902
	감독 및 기술 감독	-2.342	0.481	-1.168	0.723
	배우 및 모델	-0.524	0.928	-5.132	0.370
	촬영, 음향, 영상, 편집, 조명 기사 및 보조 기사	-0.905	0.798	-1.969	0.575
	기타 연극·영화 및 영상 관련 종사원	-3.615	0.285	-0.504	0.880
	기타 관련 종사자	-0.951	0.776	-1.433	0.666
	미용 관련 서비스 종사자	-1.202	0.729	0.186	0.957
	기타 일반직	-1.107	0.741	-0.393	0.906
근속기간		0.025**	0.019	-0.032***	0.002
경력기간		-0.016**	0.015	0.014**	0.041
임금		0.008**	0.034	-0.007*	0.086
근로시간		-0.115***	0.000	-0.006	0.765
상수항		5.326	0.169	2.170	0.572
R-sq		0.308		0.224	

주: 유의수준 \* <0.1 \*\*<0.05 \*\*\*<0.01에서 유의함

○ 직장생활 만족도와 차별 인식의 각 항목을 표준화하여 합산한 표준 점수에 대한 회귀 분석 결과에서도 자녀 유무는 차별 인식에 대해서만 양(+의 상관관계를 갖고 있는 것으로 나타남

- 직장생활 만족도의 8개 항목, 차별 인식의 6개 항목을 평균과 편차를 표준편차로 나눠주는 방식으로 표준화하여, 만족도 점수는 8개 항목의 표준점수 총합, 차별 인식 점수는 6개 항목의 표준점수 총합으로 계산

- 일자리 특성들을 통제했을 때, 유자녀 여부는 만족도에 대한 상관관계가 유의하지 않은 것으로 나타났지만 차별 인식은 유의하게 더 높음
- 근속기간이 길수록 만족도는 높고 차별 인식은 낮지만, 반대로 경력기간은 짧을수록 만족도는 높고 차별 인식은 낮음

○ 여성 미디어 비정규직 문제를 해결하기 위해 서울시 노동자 지원 기관이 해야 할 사업에 대한 질문에서 가장 높은 비중을 차지한 사업은 노동 상담 및 구제, 차별 개선을 위한 정책 개발, 개인과 조직의 역량 강화 지원임

- 유자녀 응답자 중에서는 여성노동 권익 교육 실시와 자녀보육시설 등 지원 요구도 더 높게 나타난 편임

<표-17> 여성 미디어 비정규직 관련 요구 사업

(단위: 명)

	1순위	2순위	3순위	합계
여성 비정규직 차별 등 노동 상담 및 구제	109	70	44	223
사업장 준법 여부 감시 및 모니터링 실시	29	63	55	147
여성노동 권익 교육 실시	40	27	32	99
직장내 성희롱, 성폭력 상담 및 지원	11	13	28	52
여성 비정규직 차별 개선 홍보 및 캠페인	21	23	23	67
여성 비정규직 차별 개선을 위한 정책 개발	87	61	63	211
여성 비정규직들 간 정보교류와 네트워킹 기회 제공	20	36	12	68
여성 비정규직 개인과 조직의 역량 강화 지원	62	58	90	210
결혼, 임신출산시 휴가·휴직 사용 지원	11	28	21	60
자녀보육시설 등 지원	10	20	24	54
합 계	400	399	392	1,191

### 3) 일-생활 균형

○ 유자녀 응답자의 48.6%가 가족 또는 지인의 돌봄으로 자녀를 보육하였으며 그중 대부분이 가족 또는 지인 돌봄의 보육 방식을 희망하는 방식으로 선택

- 가족 또는 지인의 돌봄을 이용하지 않은 응답자들이 가장 희망한 방식은 직장 어린이집으로 40.8%가 선택하였으며 다음으로 선호한 방식은 25.4%가 선택한 국공립 어린이집
- 가족 또는 지인의 돌봄 이용자를 포함하더라도 직장 어린이집을 희망하는 응답자가 26.1%, 국공립 어린이집 희망자는 13.8%로 높음

○ 직장생활과 일-생활 균형에 대한 도움 정도가 가장 높게 평가된 보육 방식은 직장 어린이집이며 다음은 회사가 위탁 계약한 민간 어린이집의 도움 정도임

- 가장 많은 유자녀 응답자가 이용한 가족 또는 지인 돌봄은 높은 이용-희망 방식 일치도에  
도 불구하고 도움 정도는 평균 수준으로 나타남
- 직장 어린이집과 회사 위탁 민간 어린이집이 직장 주변에 위치한다는 점, 이용자가 직장  
동료라는 점이 높은 도움 정도 평가에 영향을 끼쳤다고 생각할 수 있음

○ 이용한 보육 방식과 희망하는 보육 방식이 다른 경우 그 이유에 대한 응답으로 가장  
많은 29.7%가 이용하려는 기관의 수용 한계 때문을 지적

- 다음으로 높은 비중을 차지하는 이유는 집과 직장 간 거리 등 낮은 접근성임

<표-18> 자녀 보육의 이용-희망 방식

(단위: 명)

이용 \ 희망	직장 어린이집	회사 위탁 민간 어린이집	민간 어린이집	국공립 어린이집	가족 또는 지인 돌봄	기타	합계
직장 어린이집	5	2	-	1	-	-	8
회사 위탁 민간 어린이집	-	2	-	1	-	-	3
민간 어린이집	13	1	1	8	-	-	23
국공립 어린이집	9	5	-	7	-	-	21
가족 또는 지인 돌봄	7	5	2	1	51	1	67
기타	2	-	-	1	3	10	16
합계	36	15	3	19	54	11	138

<표-19> 자녀 보육의 이용-희망 방식에 대한 로짓분석 결과

		coef.	p-value	직업 (아나운 서 및 리포터)		coef.	p-value
서북권 역 (거주, 직장)	서북권역 거주	0.239	0.817		통신 및 방송 송출 장비 기사	0.000	
	서북권역 직장	0.311	0.470		작가	-1.320*	0.085
고용형 태 (개인사 업자)	정규직	-1.737**	0.040		기자 및 언론 관련 전문가	0.000	
	계약직	-1.471**	0.035		감독 및 기술 감독	-1.142	0.114
	파견·용역	-0.999	0.524		배우 및 모델	0.000	
근속기간		0.019**	0.038		촬영, 음향, 영상, 편집, 조명 기사 및 보조 기사	-1.163	0.337
경력기간		0.005	0.390		기타 연극·영화 및 영상 관련 종사원	-1.043	0.184
임금		0.003	0.318		기타 관련 종사자	-1.069*	0.073
근로시간		0.062**	0.023		미용 관련 서비스 종사자	-0.866	0.361
상수항		-2.420	0.176		기타 일반직	0.000	
R-sq		0.153					

## ○ 자녀 보육의 이용 방식과 희망 방식의 일치 여부에 대하여 로짓분석을 실시

- 고용형태 중 정규직과 계약직, 근속기간, 근로시간, 직업 중 작가와 기타 관련 종사자의 분석 결과가 유의하게 나타남
- 정규직이거나 계약직인 경우 개인 사업자보다 이용 방식과 희망 방식이 불일치할 가능성이 높음
- 근속기간이 길수록 일치할 확률이 높고, 1주 평균 근로시간이 길어도 일치할 확률이 유의하게 높음
- 직업 중에서는 작가와 기타 관련 종사자일 경우에 아나운서 및 리포터보다 유의하게 불일치할 가능성이 높음

## ○ 직장인의 임신 및 출산 관련 인지도가 가장 떨어지는 제도는 거점형 어린이집, 임신 중 근로시간 단축

- 유자녀 응답자 중 이용률이 가장 높은 제도는 출산전후 휴가와 육아휴직 제도임
- 배우자 출산 휴가는 알고 있으나 이용한 적이 없는 유자녀 응답자가 70.9%이며 육아기 근로시간 단축과 직장 보육시설도 절반 이상이 알지만 이용한 적이 없음

&lt;표-20&gt; 임신과 출산에 관한 직장인의 법적 권리 활용 현황

(단위: %)

	전체				유자녀			
	알고있고이용함	알지만이용한적없음	알고있으나미해당	제도를 모름	알고있고이용함	알지만이용한적없음	알고있으나미해당	제도를 모름
임신중 근로시간 단축	5.3	16.0	45.0	33.8	14.2	45.4	22.0	18.4
출산전후 휴가	18.0	11.0	70.3	0.8	51.1	30.5	18.4	
배우자 출산 휴가	2.3	25.0	71.0	1.8	6.4	70.9	22.7	
육아휴직	17.0	10.5	72.3	0.3	48.2	29.8	22.0	
육아기 근로시간 단축	4.8	20.3	61.3	13.8	13.5	57.4	22.7	6.4
직장 보육시설	4.3	19.5	74.3	2.0	12.1	55.3	32.6	
거점형 어린이집	8.0	10.5	40.8	40.8	22.7	29.8	17.7	29.8

## ○ 전반적인 일-생활 균형 관련 경험에 있어서 유자녀 응답자 중 파견·용역 고용형태의 어려움이 크게 나타남

- 파견·용역 근로의 1주 평균 근로시간의 상대적 길이가 짧지만 일-생활 균형에서 겪는 어려움이 더 크다는 점에서, 물리적 근로시간만이 일-생활 균형을 좌우하는 것은 아니라고 생각할 수 있음
- 평균적으로 가장 어려움을 느끼는 경험은 가족과 함께 보낼 시간의 부족, 자기계발 등

- 파견·용역 근로의 경우 퇴근 후 몹시 피곤하여 집안일을 할 수 없거나 반대로 가사, 육아로 인해 야근을 하지 못하는 데에서 오는 어려움을 가장 크게 느낌

<표-21> 유자녀 응답자의 일-생활 균형 관련 경험(5점 척도)

	정규직	계약직	파견·용역	개인사업자	전체
1주 평균 근로시간	44.0	42.6	35.0	45.2	43.2
퇴근 후 몹시 피곤하여 집안일을 못한다	3.4	3.4	4.0	3.3	3.4
업무 때문에 가족과 함께 보낼 시간이 부족하다	3.4	3.6	3.0	3.4	3.5
직장일로 인해 자기계발이나 여가생활을 하기 어렵다	3.6	3.6	3.7	3.3	3.6
업무 때문에 자녀의 준비물이나 학교 행사에 소홀하다	2.8	3.0	3.3	3.0	2.9
자녀가 어려 조퇴나 휴가를 종종 사용해 눈치가 보인다	2.9	3.1	3.7	3.1	3.0
가사, 육아로 인해 심신이 피곤하여 업무 집중이 어렵다	2.8	3.1	3.3	3.3	3.0
가사, 육아로 인해 급한 업무가 있어도 야근을 못한다	2.5	3.0	4.0	2.9	2.9
가정과 직장 중 무엇이 먼저인지 갈등하는 상황이 생긴다	2.8	3.1	3.7	3.3	3.0

주: 1 전혀 없다, 2 거의 없다, 3 가끔 있다, 4점 대체로 그렇다, 5점 항상 그렇다

- 일-생활 균형 관련 경험의 각 항목을 표준화하여 합산한 표준 점수에 대한 회귀분석 실시
  - 기술 통계 결과와 일관되게 파견·용역 근로의 일-생활 균형 관련 어려움이 유의하게 높게 나타남
  - 타지역에서 거주하며 서북권역의 직장으로 통근할 때 서북권역에서 거주하며 통근할 때보다 어려움을 크게 느낌
- 서울시 서북권 직장맘지원센터가 실행하거나 계획하고 있는 사업들에 대한 필요성이 가장 높게 평가된 사업은 경력단절 예방 및 구직 상담, 자녀 등하교 도우미 연계 서비스, 각종 정보를 일괄하고 있는 직장맘 든든맵 등
  - 유자녀 응답자는 직장맘 든든맵의 필요성을 더 높게 평가
  - 개인 사업자의 경우 필요 서비스를 해당 기관에 맞춤 연계 지원하는 사업의 필요성을 상대적으로 높게 평가
- 직장맘지원센터, 서울시, 중앙정부가 미디어 산업 종사자의 일-생활 양립을 위해 가장 우선적으로 해결해야한다고 생각하는 문제나 정책에 대한 주관식 의견으로 근무시간 단축, 직장내 보육시설과 휴게시설 확충이 가장 많았음





- 발 표 문 -

서북권 미디어산업 여성비정규직  
직장맘에 대한 정책적 지원 방안  
-방송 미디어산업을 중심으로-

송 용 한

(성공회대학교 민주자료관 연구위원)



## 서북권 미디어산업 여성비정규직 직장맘에 대한 정책적 지원 방안

### - 방송 미디어산업을 중심으로 -

송 용 한 (성공회대학교)

#### 1. 조사 개요

##### 1) 연구 필요성 및 목적

- 미디어 비정규직 직장맘이 서북권역에 대규모로 분포되어 있는 지역적 특성을 살려 비정규직 미디어 종사자들의 직장맘 성평등 환경을 조성하기 위한 연구 필요
  - 2018년 서울시 서북권역 직장맘 일·생활 균형 실태조사 연구 결과 접근 가능한 지역 특성에 맞는 서비스 발굴 필요
- 미디어 직종 중에 특히 사각지대에 놓인 비정규직 종사자들의 근로환경을 조사해 센터의 중·장기적 의제 발굴
- 지역별 사업장 특성을 파악해 서북권역 직장맘에게 보다 구체적이고 현실성 있는 서비스 발굴 및 제공
- 서북권역 특성을 고려한 현장 중심의 서비스를 제공할 수 있는 중·장기적 정책 방향 검토

##### 2) 조사 방법

- 설문(400명) 및 면접조사(20명)
  - 미디어 종사 직장맘의 노동환경 실태와 요구 분석을 위한 설문 및 면접조사
  - 일·생활 균형을 위해 서북권직장맘지원센터직장맘지원센터에서 할 수 있는 역할 및 프로그램 조사

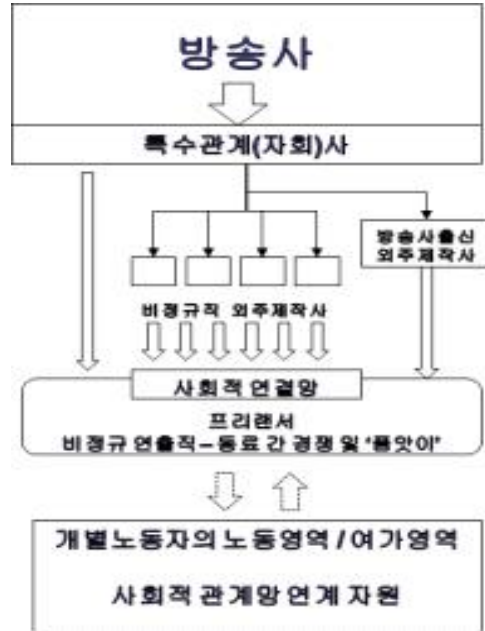
#### 2. 방송 미디어산업 특성과 일-생활 균형 지원 정책

##### 1) 방송 미디어산업과 노동시장 특성

- 방송 미디어산업 구조와 특성: 복합적 외주하청생산 구조
  - 미디어 산업은 무형의 콘텐츠 상품을 생산-유통하는 산업으로 상품을 소비하는 소비자 시장과 광고주를 대상으로 하는 광고시장이라는 이중시장 구조
  - 미디어 산업은 무형의 콘텐츠 상품을 기획-제작-유통하는 과정에 생산요소가 복합적으로

결합되는 (외주하청)구조

[그림 2-1] 방송 미디어산업 노동시장 구조

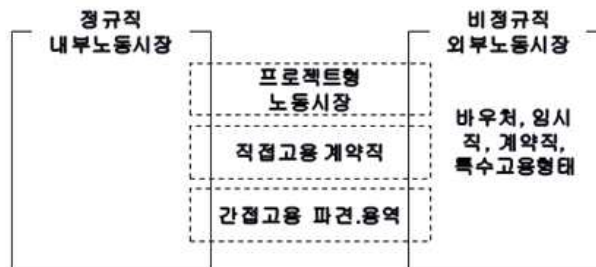


- 위와 같은 방송 미디어산업 구조에서 방송은 정기 개편시기나 시청률에 따라 수시로 방송 프로그램이 개편되는 과정을 반복. 방송 개편 시기에 따라 방송사 외부에 있는 외주제작사, 파견회사, 용역회사와 개별적인 사회적 연결망을 통해 연결된 특수고용형태의 프리랜서 등이 수시로 재구성되는 과정을 거침

#### ○ 방송 미디어산업 노동시장 특성: 프로젝트형 이중노동시장

- 현재 방송 미디어산업 노동시장은 이중노동시장 구조로 전환되고 방송사 내부는 정규직 중심의 고용관행이 유지되는 반면, 방송사 외부의 노동시장은 비정규직 중심의 프로젝트형 노동시장의 고용관행 형성(이종구, 2009)

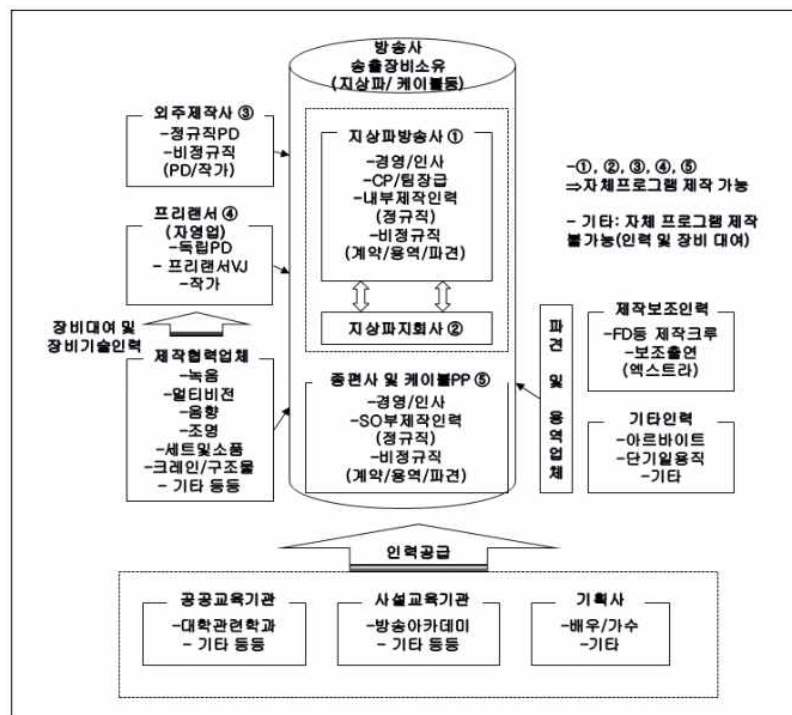
[그림 2-2] 방송 미디어산업 노동시장 구조



출처: 이종구(2009).

- 이중노동시장에 의해 방송 미디어산업 내에는 방송사 정규직 외에 방송사 직적 고용형태의 비정규직(계약직, 바우처, 임시직, 특수고용형태 프리랜서 등)과 간접 고용 형태의 비정규직(파견회사, 외주제작사, 용역사 인력) 인력이 상존
- 프로젝트형 노동시장 구조를 구조화하면 다음 그림과 같이 방송사를 중심으로 비정규직 인력이 다양한 공급주체, 즉 제작단위의 행위자들에 의해 공급되는 노동시장 구조를 보임(송용한·김동원, 2016).

[그림 2-3] 방송프로그램 생산요소 시장의 노동력 결합 구조



출처: 송용한·김동원(2016: 68)

## 2) 직장맘 일-생활 균형 지원 정책

- 직장맘 일-생활 균형 정책 중 중앙정부정책은 기업 지원을 통한 근로자 지원, 서울시는 서울시와 산하 기관 지원을 통한 서울시 공무원 및 산하기관 근로자 지원 중심 정책으로 방송 미디어산업에 종사하는 비정규직과 프리랜서 등의 직장맘 적용은 한계 존재
- 서북권직장맘센터 및 서북권 직장맘 지원 프로그램
  - 서북권직장맘지원센터의 지원 프로그램은 중앙정부 정책 틀 안에서 이루어지기 때문에 근로자 직접 지원사업이라 하더라도 근로자성을 전제로 지원 사업을 시행한다는 측면에서 한

계 존재. 특히 미디어 산업 분야에 많이 분포하는 프리랜서형태의 특수고용 노동자에 대한 지원 정책은 근로자성을 전제로 하는 지원 정책이라는 구조적이고 근본적인 한계 존재

<표-22> 서울 서북권직장맘지원 관련 기관 프로그램

분류	주요범주	세부프로그램	비고
직장	임산·출산·육아기 지원제도	임산: 태아검진시간, 시간외근로금지, 야간휴일근로제, 임신기간 근로시간 단축, 난임치료휴가 출산: 출산전후휴가(유산, 사산휴가), 배우자 출산휴가 육아: 육아휴직, 육아기 근로시간 단축, 육아시간	
	법률지원	노동법, 성희롱 등	
가정	아이돌봄, 교육	돌봄: 시간제돌봄, 종일제돌봄, 영아돌봄 등 질병감염아동특별지원 베이비시터, 가사도우미, 미취학 아동 보육 생활응원사업: 돌봄 + 생활지원 긴급보육, 긴급돌봄, 장기돌봄, 가정방문돌봄 부모모임지원, 아버지교실 수영장, 위트니스 등 공동육아방, 카페	
	놀이프로그램 지원	놀이공간, 놀이·체험 프로그램, 장난감 대여	
	임산부 지원	임산부건강, (부부)출산교실, 산후조리(찾아가는산후조리),모유수유클리닉, 신상아관리, 모자보건, 의료비지원	
	초등학생 지원	초등학생 방과후 교실(방과후 돌봄), 지역아동돌봄센터	
	의료지원	동네의료기관·아간진료·주말진료, 난임부부지원, 가정방문건강관리,	
	심리치료 및 지원	아동발달·심리상담, 가족상담, 심야상담, 부모상담, 아동학대예방 등	
삶	교육	경력단절 예방 취업지원, 직업교육(국비지원, 자기계발, 재취업훈련 등)	
	양육지원	출산지원금, 양육수당, 보육료지원, 아동수당지원 등	
	심리상담	심리상담, 정신건강상담, 직장인건강검진 등	
	공동체 지원	커뮤니티 지원: 밥상, 엄마모임(협동조합 등), 은평맘톡톡, 공동육아공동체, 마을공동체, 친한친구 공동체 방과후 등	
기타	긴급상황	긴급상황 지원	

\* 출처: 직장맘 든든맵(서울특별시 은평직장맘지원센터, 2018)

### 3. 방송 미디어산업 여성비정규직 직장맘 노동조건과 요구

#### 1) 노동조건과 특성

##### ○ 일반 직장맘과의 유사점 및 차이점

- 면접자들은 방송사에서 지정한 일정한 시간과 공간에서 업무를 수행하는 출퇴근 시간이 정해진 형태와, 상황에 따라 유동적으로 업무 시간과 공간을 조정하는 출퇴근 시간이 정해지지 않은 업무 형태로 나눌 수 있음.
- 출퇴근 시간이 정해지지 않은 면접자는 항상 유동적으로 출퇴근 시간이 변경될 수 있다는 점에서 일반 직장맘과 다른 특성을 보임. 면접자 중 이러한 유형은 단시간 근로, 프리랜서

작가와 프리랜서 PD 등에서 나타남.

### ○ 비정규직과 프리랜서 중심의 일자리

- 방송 미디어산업 일자리는 방송사 정규직 외에 방송사 직접 고용형태의 계약직과 간접고용 형태의 파견직, 프리랜서 등 다양한 비정규직 고용형태 분포

*전체 직원이 55명이예요. 정규직, 비정규직 다해서. 그 중에 정규직이 15명이예요. 나머지 40명이 비정규직인데, 40명 중에 열 명이 저처럼 상근하면서 하는 프리랜서고 나머지 6~7명은 프리랜서 작가, 나머지는 다 파견직. (면접자 M)*

- 특히 실질적인 방송콘텐츠 제작 인력은 특수고용형태의 프리랜서 형태로 방송사업 전반에 확산되어 있는 상태임.

*방송사 안에서도 알아요. 방송사는 프리랜서가 먹여 살리는 거라고. 진행자도 프리랜서고, 연예인도 다 프리랜서고. 실제 직원은 PD랑 엔지니어밖에 없으니까. 작가들도 다 프리랜서고. 안타깝죠. (면접자 O)*

- 프리랜서 인력은 상황에 따라 방송콘텐츠 제작 과정에 결합하고 있어 그 규모와 통계는 방송사도 정확히 파악하지 못하고 있는 실정임.

### ○ 계약서 없는 노동 관행

- 방송 미디어산업에는 표준근로계약서를 비롯 각 업종마다 표준계약서가 존재함. 그러나 다 음 사례와 같이 프리랜서는 대부분 계약서를 작성하지 않고 구두로 계약하고 일을 하는 관행이 만연함.

*제도적으로 정확하게 계약을 한다든지 하는 문화가 법적으로 필요할 것 같아요. 계약서를 쓰고 이렇게 법적으로 되어 있잖아요. 그런데 방송사에서는 관행처럼 계약서를 왜 써 이런 분위기. 아직까지 그래요. 표준계약서 쓰게 되어 있지만 얘기를 하면 이후에 그 친구랑 안해요. 일을. (면접자 A)*

### ○ 노동의 수시 변동성

- 방송의 정기-비정기 방송프로그램 개편에 따라 방송 미디어산업 노동시장은 수시로 변동됨. 이에 따라 정규직과 비정규직은 개편에 맞춰야 하며 노동시간을 수시로 변동해야하는 불안정한 상태
- 다음 면접 사례와 같이 기존에 적응한 일·생활 균형이 깨지고 재구성해야하는 상황. 이러한 조건은 정규직과 비정규직에 대해 동일하게 적용되면 육아 등으로 인해 바뀐 조건에 적응하지 못하면 정규직이라 하더라도 직장을 그만두어야 함

*(개편이) 또 바뀔 수 있죠. 그러면 또 거기에 맞춰야 하고, (담당 업무가) 저녁이*



된다면 저희 집은 또 비상인거예요. 저녁에 생방송을 하게 되면, 저는 지금까지는 회사에서 제 이런 상황을 아시니까 봐줄 사람이 없고 외부 사람을 통해 애를 보는 상황을 아니까 저녁 프로그램 배치는 지금까지 안 해주셨어요. 감사하게도. 이런 상황이 아예 안 오리란 보장이 없으니까. 실제로 저랑 올해 초까지 일했던 동기 \*\*가 있었는데 그 \*\*한테 새로운 프로그램이 주어졌는데 육아 때문에 그만뒀어요. 회사를 아예 그만뒀어요. (면접자 P)

- 개편에 맞춰 방송사 정규직은 내부에서 인력 조정이 가능하며, 출산이나 육아휴직도 이 시기에 맞춰 이루어지며 인력을 조정

일 년에 두 번 정도. 봄, 가을로. 꼭 정해져 있는 건 아니고 통상적으로 그런데요. 제가 복직할 때는 1월에 개편하겠다고 회사에서 얘기를 해서 1월 2일자로 복직했어요. 보통 개편에 맞춰서 인원이, 조직상태가 인원이 부족하다 싶으면 팀장이 육아휴직하고 있는데 전화해서 좀 빨리 복직해 줄 수 없냐하고 이렇게 물어보곤 하죠. 다른 여자 pd들도 다 그런 경험이 있고. (면접자 P)

- 프리랜서 등 비정규직의 경우 개편 시 새로 일자리를 주거나 스스로 다른 곳에서 일자리를 구하지 못하면 실질적으로 해고. 다음 면접 사례는 개편을 통해 프리랜서가 실질적으로 해고를 경험하게 되는 사례를 보여줌.

못 오는 거죠. 그렇죠. 그때그때마다 분위기가 달라요. 편성에 부장의 권한에 의해서 기존에 하던 사람들 계속 가 하던가, 이번엔 대대적으로 변동을 주자 그러면 갑자기 모니터를 해가지고 평가를 해서 배치를 하던가, 아니면 서로 지원하는데 일 순위 이 순위 지원을 받아서 그 안에서 그들이 짜서 알려주기도 하고 그런 식이죠. (면접자 O)

- 출산이나 육아휴직의 경우 정규직에 비해 비정규직은 방송사에서 불러주지 않으면 방송사에 복귀하지 못하고 실질적으로 경력단절이 되는 계기가 되고 있음

‘너가 출산하러 들어가? 그러면 그 자리에 다른 리포터를 앉힐게. 그렇다고 너가 다시 돌아왔을 때 갈 수 있는 보장은 없어’, 이런 느낌인거죠. 그래서 저도 개편 때가 맞아서 이 시간에 할 수 있는 사람이 없어서, 그런 식으로 해서 운이 좋아서 들어왔지, 만약에 그 기회가 없고 후배들이 많았거나 할 수 있는 사람이 더 많았다면 저도 여기에 들어올 수 있을지는 미지수인거죠. 예전에는 ‘삼개월만 쉬고 올게요, 오개월만 쉬고 올게요’가 됐다면 지금은 약간 그런 분위기는 아니예요. (면접자 O)

일단 정규직들 사이에서는 본인이 쓰고 싶은 한에서는 쓸 수 있구요. 거기에 대한 압박은 전혀 없고. 근데 비정규직, 프리랜서 같은 경우에는 직종마다 다르긴 한데 일단 작가들은 지금 상황에서 고용 형태가 아니기 때문에 아이 낳고 돌아오고 싶어도 사실 돌아올 곳이 없는거죠. PD가 연락을 하지 않는 이상 돌아올 곳은 없구요. (면접자 G)

## ○ 불규칙한 노동시간

- 사실상 근로시간 규제가 없던 ‘특례업종’을 기존 26종에서 21종을 폐지하고 5종(육상운송업, 수상운송업, 항공운송업, 기타운송서비스업, 보건업)만 유지함에 따라 방송업도 주 52

시간제 적용 대상임<sup>2)</sup>. 그러나 프리랜서는 제외됨.

- 기존까지 방송 미디어산업은 특례업종에 속해 무제한 근로가 가능하고 관행화된 업종임. 아래 표는 면접자(면접자 H, 제작)가 프리랜서 PD로 근무시 노동시간 사례로 출퇴근 시간이 불규칙할 뿐 아니라 빈번한 야간 근로

<표-23> 관찰프로그램 사례(편집업무)

시간/요일	일	월	화	수 (본방송)	목	금	토	비고
1:00	마스터편 집	마스터편 집	자막 쓰기	자막 인서트	잠&휴식	VCR시사	잠&휴식	PD스케줄에 따라 촬영회의 및 촬영 등 스케줄 상이하게 진행
2:00						퇴근 후 휴식		
3:00								
4:00								
5:00								
6:00								
7:00								
8:00								
9:00								
10:00			휴식	휴식		ST 녹화 준비		
11:00								
12:00								
13:00								
14:00								
15:00								
16:00								
17:00		자막 맞추기			종편 준비		VCR 시사	
18:00								
19:00								
20:00								
21:00								
22:00								
23:00								
0:00			자막 쓰기	휴식		종편		

- 다음 면접 사례는 일정한 시간으로 출퇴근 시간이 정해진 일반 직장맘과 다른 특성을 보임.

어떨 때는 밤늦게 왔다가 새벽에 가야하는 경우도 있는데 그럴 때는 피곤하고 불안하죠. 그게 심리적으로, 펑크 내면 어떡하지 불안해요. 경험이 있어요. (면접자 J)

2) 현행법에 따르면 근로시간은 주당 40시간(5일×8시간)에 12시간의 연장근로로 주당 법정근로시간 52시간임. 종업원 300인 이상의 사업장은 2019년 7월 1일부터, 50~299인 사업장은 2020년 1월 1일부터, 5~49인 사업장은 2021년 7월 1일부터 법을 적용하며, 30인 미만의 사업장에 대해서는 2022년 12월 31일까지 노사간 합의에 따라 특별연장근로 8시간을 추가 허용. 이렇게 되면 30인 미만 사업장의 주당 법정 근로시간은 총 60시간

방송은 24시간이 나가는데도 불구하고. 여긴 개념이 00시꺼라서 그런지 9TO6가 더 강한 것 같아요. 하다못해 6시가 되면 에어컨도 꺼져요. 우리는 6시부터 일도 하는데 그런 거에 배려가 전혀 없어요. (면접자 K)

- 다음 면접 사례는 불규칙한 노동시간으로 인해 일반 직장맘을 대상으로 일정한 시간에 아이돌봄 서비스를 제공하는 서비스도 이용할 수 없는 방송 미디어 산업에 종사하는 직장맘의 조건을 보여줌.

...쉽지 않은 게 돌봄 선생님도 생업이시잖아요. 그러니까 고정적으로 하시기를 원해요. 근데 저 같은 경우는 고정적이지 않잖아요. 지금은 편하게 얘기하지만 처음에는 다 거절했어요. 선생님들이. 일주일에 몇 번밖에 안 나오는데 돈이 안 되잖아요... 아이돌봄서비스도 있는데 그 시스템을 나한테 맞추라고 할 수 없잖아요. (면접자 J)

- 불규칙한 노동시간은 육아의 경우 일·생활 균형을 어렵게 하는 요인이 되고 있음. 다음 면접 사례는 주말 또는 새벽에 일을 해야 하는 경우 아이를 돌볼 사람이 없으면 일터에 아이를 데리고 와 일을 하는 육아의 고충 사례를 보여줌.

주말에는 애를 데리고 출근한 적도 있어요. 회사 휴게소나 차에서. 왔다갔다. 방송하고 애보고 올라가고. 그렇게 하기가 이제 일 년, 이제 아이가 컸으니까 되는데 그 전까지는 상상도 못해요. ...(중략) 아이가 새벽 6시에 나와 있는거 보면 되게 짠해요. 말길 데가 없으니까 데리고 나오는거죠. (면접자 I)

ooo에 근무하는 후배도 ooo에서 일할 때 알게 되었는데 그 친구들 밤샘토론 프로그램 하고 새벽에 퇴근해요. 애기 엄마인데 그 엄마가 육아를 해 주고 있어요. 엄마 없으면 방송작가 못해요. 엄마 없으면 결혼하지 말아야죠. 진짜 나이트 싱글들 많아요. (면접자 A)

- 다음 사례는 새벽에 일을 하고 출근하는 방송일을 하는 방송업의 특성과 불규칙한 노동시간의 사례를 보여줌.

어떻게 보냈는지 모르겠어요. 그냥 엉망이었어요. 맨날 애 11시 12시에 재우고 새벽 서너시까지 글쓰고 아침 출근시간이 그나마 여유가 있어서 출근하면 애는 5시에 집에 오고 아빠가 픽업하고. 네다섯 시간 자는 거죠. 중간에 몰아서 자고. 보통 그래요. (면접자 A)

## ○ 장시간 노동시간

- 기존까지 방송 미디어산업은 특례업종에 속해 무제한 근로가 가능하고 관행화된 업종으로 아래 표는 면접자(면접자 H, 제작)가 프리랜서 PD로 근무시 노동시간 사례임. 사례는 일요일에서 월요일 근무와 같이 출퇴근 시간 없이 34시간 업무를 하기도 함

작년에는 프리랜서로 있었는데 주7일 일했었고, 4~5일 밤새고 그랬으니까, 진짜 일을 많이 해요. ... 거의 프로그램 할 때는 7일 내내 일했고, 그게 애매하게 뭐라고 하지? 새벽에 넘어가는 일정들이 많은데다가 저밖에 없으니까 스케줄 정리도 재가 해야 하고 거의 본방 나가고 다음날 정도랑 녹화하고 다음날 정도가 약간

*여유있고 나머지는 거의 일. 그때는 진짜 많이 안잤어요. 그때는 일주일에 한 20시간? 20시간 안잤던 것 같아요. ... 방송 업무에서 제작이 특수하다는거죠. (면접자 H)*

- 위 면접 사례는 방송프로그램 제작 업무의 경우 제조업의 경우와 같이 일정한 출퇴근 시간이 정해진 상태의 장시간 노동과 성격이 다름. 즉, 프리랜서는 노동시간의 정함이 없고 방송프로그램 방송시간을 기점으로 며칠 전부터 출퇴근 시간이 정해지지 않고 밤샘 작업을 하는 장시간 노동 형태 특성을 보임.

### ○ 일·생활 구분의 불명확성

- 방송콘텐츠 생산과정 중 일부는 무형의 내용을 생산하는 정신노동으로 일정한 시간과 공간에서 일을 하지 않아도 됨. 그러나 이러한 조건은 일과 일상생활의 구분이 어렵고, 일상생활이 업무의 연장인 경우도 존재함.

*집에 가도 전화기 붙들고 전화지옥에 빠져있어야 하는 거예요. 저 같은 경우는 다큐멘터리는 섭외하는 분과 핑크가 나가나 해외촬영에 문제가 생겼다 그러면 해외 코디하고 전화연결을 했는데 연결이 잘 안되거나, 지난번 같이 저녁에 한두시간 전화통화를 해야 하니까 아무 일도 할 수가 없는거죠. (...) 서지해야 하는거죠. 업무의 연장이죠. 일생활 양립이 안되는 거예요. 양립되기가 이 직종에서는 굉장히 힘들 것 같아요. (면접자 A)*

- 다음 사례는 작가의 업무 특성상 일을 집에서 하지만, 일과 육아의 구분이 어려운 사례를 보임. 이 경우 일도 육아도 집중할 수 없는 조건과 특성을 보여줌.

*집에서 일을 해도 아이들이 케어가 안돼요. 아이들 케어하다 보면 제 일에 집중이 안되고. (면접자 C)*

### ○ 결혼·임신·출산 유보

- 잦은 프로그램 개편과 실직, 불규칙한 노동시간 등의 불안정한 노동조건은 방송 미디어산업 여성 종사자들에게 결혼과 임신·출산을 유보하게 하는 요인으로 작용하고 있음.

*사실 프리랜서나 비정규직, 계약직 문제가 더 심각한 것 같아요. 아예 임신하는 순간 그렇게 생각하는 것 같아요. 나 이제 방송생활 끝이구나. 그렇게 생각하는 경우가 대부분인 것 같고 실제로도 그렇고. 프리랜서한테 출산휴가 육아휴직을 주지는 않으니까. 그래서 뭐 임신하면 그냥 내 경력은 끝, 다들 그렇게 생각하죠. 연이 닿으면 하는건데 연이 닿는 경우는 거의 없으니까. 그래서 결혼을 안 하거나 결혼을 해도 임신을 미루거나 하는 경우가 태반이에요. 직종 특성이죠. (면접자 N)*

### ○ 쉽지 않은 노동의 대체 가능성

- 작가, 리포터, 아나운서 등의 프리랜서 업무는 사람이 바뀌면 방송콘텐츠 성격과 내용이 바뀔 수 있으므로 대체가 어렵고 불가능한 경우도 존재

- 다음 면접 사례는 임신을 해서 몸이 불편하고 쉬어야 함에도 설 수 없는 프리랜서 아나운서의 사례를 보여줌

*근데 제가 막상 임신을 하고 나니까 진짜 너무 인생 최악의 경험을 하는 거예요. 무슨 아파서 수술받은 적도 있고 그런데 그것과는 비교도 안 될 만큼 몸이 제 맘대로 컨트롤이 안되니까, 그때 제가 마음먹었던 결심들이 얼마나 바보 같았는지 느끼게 되는거죠. (면접자 M)*

- 다음 사례는 밤새 육아를 하고 쉬지 않고 새벽에 출근해 근무 중 방송 사고를 낸 사례를 보여줌. 이 경우 최소 쪽잠이라도 잘 수 있는 설 수 있는 장소 제공 필요성을 의미하기도 함.

*(밤새) 애를 (돌봐)가지고 졸음이 너무 오는 거예요. 그래서 스탠바이 하고 있었고 마이크 깜박여서 저 준비됐어요 하고 말을 하고 있는데 잠깐 눈을 감는다는 게 제가 잠들어 버린거예요. 새벽 출근이었는데. 그냥 방송사고인 거고. 임신하고 관계없어요. 그럼 그냥 나가야해요. (면접자 I)*

- 면접 사례에서는 3교대로 근무하는 업무의 경우 방송사에 따라 주마다 근무시간이 변경되기도 하고, 심한 경우 매일 근무시간이 변경되는 사례도 발견됨.

*저희는 주마다 근무시간이 달라지고, 저희는 개편 때마다 고정으로. ○○도 저희랑 같이 세 방송국이 있는데, ○○도 매일매일 바뀌어요. 거기도 근데 주 단위로 바뀌는 건지. 인원의 문제인 것 같아요. (면접자 O)*

#### ○ 저녁·공휴일·주말 노동

- 방송프로그램은 주말에도 지속적으로 방송콘텐츠를 생산하고 송출해야함. 이에 따라 비정규직, 특히 프리랜서들이 주말 근무하고 정규직은 주말 유급휴일.

*저희는 공휴일, 저녁 이런 시간이 문제예요. ... (돌봄 등) 그런게 필요한 시간은 주말에 나와야 할 때, 새벽, 야간 이럴 때. 9TO6를 제외한 시간이 저희는 너무 힘들어요. 미디어는 24시간 돌아가는데 정책들은 9TO6로 나오니까 이게 문제인 것 같아요. 오히려 주말에 더 바쁜 프리랜서가 더 많거든요. (면접자 K)*

- 주말 노동의 경우 거주지 또는 직장 주변 돌봄 서비스나 돌봄 도우미 서비스 이용 어려움 존재.

*주말이 너무 힘들었어요. 주말에는 사비용을 들어서 맡겨도 돈이 너무 많이 올라가서. 아줌마도 써봤어요. 주말에만 이모님이 오셔서 아이도 봐주고 그렇게 키웠어요. (면접자 K)*

- 주말 도우미 서비스의 경우 비용 문제 등으로 인해 주말에 자녀를 방송사에 데리고 오는 경우가 발생하기도 함. 이 경우 자녀를 사무실 한쪽에서 놀게 하거나 주변 카페 등에서 놀게 한 후 쉬는 시간에 잠깐 자녀를 돌보고 있음

9TO6가 훨씬 편할 것 같아요. 그 이후 시간에 아이를 봐주는 사람 구하는 게 너무 힘들어요. 저는 한 2년 정도 주말에만 도우미를 써서 아줌마가 왔었어요. 근데 주말에는 비용도 두 배로 받으시고. (면접자 K)

저희 공휴일 되면 작가 언니들 휴게실에 애들 데리고 와서 있어요. 그런 카페되면 잘 될 것 같아요. (면접자 I)

- 주말은 상암동 일대 대다수 식당이 문을 닫아 직장맘들이 밥 먹을 곳이 없고, 아이들을 데리고 와도 밥을 먹을 곳이 없음.

주말에 나와서 일해야 하는 경우엔 애들 봐주는 곳은 없다고 하더라도 급식소 같은 게 있으면 좋겠어요. 사내식당 있는 곳은 그런 사람들만 이용할 수 있잖아요. 독립PD나 프리랜서 작가 이런 분들이. 상암동에 있으면 좋을 것 같아요. 아이들은 제도적으로 무료로 해주고 저희 같은 경우는 조금 저렴하게 운영해 주시면, 저희는 식대가 안나오잖아요. 밥도 알아서 먹고 시간외수당 따위는 존재하지 않고, 밤샘은 대부분이고요. 제도적으로 지원이 되면 생계나 생활하는 데 있어서 좋을 것 같아요. 저도 굶는 경우가 많거든요. 밥한끼 먹으면 거의 8천원이에요. 만원이 기본이고요. 며칠 밤샘 작업해야 하면 안행겨 먹게 돼요. 수면실이 있으면 좋겠어요. (면접자 C)

## ○ 임의적이고 불합리한 노동조건

- 프리랜서에 대해서는 임금 등 노동조건 적용이 임의적이고 불합리한 경우 존재.
- 면접 사례에서는 방송콘텐츠 제작 과정에 참여했더라도 방송이 되지 않을 경우 임금을 지불하지 않는 경우가 관행처럼 존재함. 이외 다단계 하청구조에 의해 일에 대한 보수나 임금을 받지 못하는 경우 등이 존재함. 다음 면접 사례는 방송 미디어산업에 만연해있는 임금체불과 저작권 침해 사례를 보여줌.

가장 큰 게 임금체불, 다음에 저작권 침해. 다큐가 나갔으면 다큐에 대한 재방료를 받아야 하는데 신분이 프리랜서니까 일일이 방송사에 전화해서 제가 한거 주세요 이렇게 안되는거예요. 협회에서 하는데 협회에 소속 안된 작가들은 안되는거예요. (면접자 A)

- 다음 면접 사례는 추가 근무나 야간 근무시 수당을 주지 않는 경우를 보여줌. 이 면접 사례도 프리랜서에 대해 보수 기준이 없거나 임의적이라는 점을 보여줌.

원래는 11까지인데 끝나고 아침 6시까지 풀로 한 적이 있어요. 그럴 때는 남편이 집에 있는 시간이니까. 급여문제는 추가 근무 했지만 못 받은 적도 있었어요. 지금은 체계화됐는데, 어떨 때는 똑같이 쫓다가 어떨 때는 야간수당 적용해서 쫓다가 했는데. (면접자 J)

## ○ 심리적 여유 부족

- 해고불안, 낮은 임금 등으로 인해 가정이나 일상생활을 돌볼 시간이나 심리적 여유가 부족. 이로 인해 육아 관련 정보, 직장맘 지원 정보 등도 탐색하고 활용할 수 없는 상태.

일초도 못 쉬고 있었고, 지난달 관둘 때까지는 너무 힘들었어요. 힘들었는데 그거가 어떤 도움이 필요할까라는 생각도 못했던 것 같아요. ... 그러니까 누군가한테 제도적으로 도움을 요청한다는 것도 마음의 여유가 있어야 찾아볼텐데 그런 여유조차 없었던 것 같아요. (면접자 B)

## ○ 낮은 삶의 만족도

- 일과 육아로 인해 육체적·심리적 피로와 함께 자괴감 등 낮은 삶의 만족 현상 존재

계속 일, 육아 너무 치여 사니까 인생이 재미가 없어요. 물론 사람 하나 키우는 게 중요한 건 알지만 제 만족도가 떨어지고 자괴감에 빠지고 계속 살만 찌는 것 같고. (면접자 I)

## ○ 일·생활 불균형과 갈등

- 배우자와 육아와 가사노동 분담 불균형으로 인한 부부 갈등 발생

회사 끝나고 커피를 마실 수도 있고 회사사람들이랑 개인적 친분을 쌓을 수 있는데 애가 태어나는 순간 그런 건 포기하게 되는 거죠. 그런데 남편은 회식도 포기하지 않는 것 같더라고요. 본인은 결혼 전과 똑같이 포기하는 부분이 없더라고요. 회식도 하고 야근도 하고. 나는 똑같이 일을 하면서 그런 부분에서 약간 갈등이 있었던 것 같아요. (면접자 B)

남편이 육아를 잘해요. 아무리 잘 하더라도 나한테 많이 물리는 것 같다는 생각이 들거든요. 그럴 때 풀 때가 별로 없어요. 심리적인거랑 관련. 저는 너무 잘하려고 하지 않고, 포기했지만. 일이 계속 쌓여요. 집안일과 직장일 등 너무 절대적 시간이 부족해요. (면접자 P)

## ○ 직장과 주거지 분리 문제

- 면접자 다수는 방송사가 밀집한 마포구 상암동 내 주택 가격이 높아 마포구 주변지역에 거주하고 있으며, 서울의 높은 집값으로 인해 김포, 부천, 일산, 인천 등 수도권에 거주

저희가 처음에 서울 강서구 등촌동에 살았는데 거기도 신혼부부가 굉장히 많아요. 주변에 어린이집 지원을 했는데 일 년 이상 대기를 해야 하는거예요. 되면은 꼭 이사를 하게 되는거예요. 전세금 올려달라고 해서 밀려서 밀려서 김포로 왔는데, 김포로 간 이유도 새로운 지역이니까 어린이집 많다고 해서 갔는데 저랑 생각이 똑같은 엄마들이 너무 많은거예요. (면접자 I)

- 위 면접사례와 같이 직장 and 주거지역 분리에 따라 어린이집이나 유치원 퇴원시간을 맞추지 못하는 문제, 어린 자녀들에게 급한 일이 발생할 경우 제 때 가지 못하거나 장시간 출퇴근으로 피곤해 육아와 가사에 어려움을 겪는 문제에 직면함

학교 끝나면 학원가고 (애들이) 집에 오면 제가 야근을 하고 시댁에서 봐주더라도 ... 데리러 왔다갔다 하는 시간도 아까워요. 애들 씻기고 재우고 나서 다시 일 해야 해요. (면접자 C)

## 2) 비정규직 직장맘의 일자리 만족도와 기대

- 일자리 만족도는 정규직은 전반적으로 현재 하고 있는 일과 생활에 만족. 이에 반해 비정

규직은 전반적으로 불만족

(1) 정규직 직장맘의 만족도

○ 일과 노동조건에 대한 만족

- 방송사 내 정규직 직장맘은 다음 사례와 같이 일과 노동조건에 대해 상대적으로 높은 만족도를 보이고 있음.

*아이 둘 제가 케어하는 상황인데 친정엄마가 옆에 계셔주시고 있기 때문에 그게 가능하구요. 9TO6가 가능하구요. 제가 컨트롤할 수 있는 시간이 많아서, 저는 사실은 행복하게 일하는 워킹맘이죠. 설문지 보시면 아시겠지만 월급이 부족하다는거 빼고는 다른 건 거의 다 만족. (면접자 F)*

○ 정규직 직장맘의 직장내 불이익

- 업무 특성에 따라 다를 수 있으나 방송사 내 정규직 직장맘은 직장맘이라는 이유로 직장 내에 부당하거나 불이익을 받는다는 인식은 상대적으로 낮음

*사실 워킹맘이어서 제가 직장 내에서 불이익 받는 건 전 없다고 생각해요. ... 임신출산에 대해서 불이익을 준대라거나 그런 말을 했다가는 특히 방송국은 더 비난을 받으니까. (면접자 N)*

(2) 비정규직 직장맘의 만족도

○ 비정규직에 대한 불공정한 차별

- 프리랜서가 일반화된 방송 미디어산업 노동시장에서 다음 면접 사례와 같이 프리랜서라는 이유로 임금을 차별하는 것에 대해 '취업사기'로 인식할 정도의 충격과 불공정성에 대해 불만.

*타방송사에서 프리랜서로 있었잖아요. 근데 직전과 여기 왔을 때 임금 격차가 너무 커가지고 너무 충격적이었어요. 처음에 시험을 보고 합격을 했을 당시에는, 그 당시 면접을 봤던 면접관들이 임금 수준에 대해서는 이정도 받을거다라고 이야기 해줬는데 막상 여기로 옮기고 나서 한 달을 일하고 월급을 받았는데 터무니없는 금액이 나온거예요. 면접도 다 봤죠. 서류심사, 필기심사 다 봤죠. 한 달이 지나고 월급을 받았는데 그것보다도 더 터무니없는 금액이 나오니까 놀라서 당시 팀장한테 물어봤더니 개편을 하면 올려주겠다 참아라 참아라 했는데 그게 계속 되었던거예요. 취업 사기죠. (면접자 M)*

○ 높은 노동강도와 차별

- 다음 사례는 정규직의 사례와 달리 프리랜서 노동자에 대해 높은 노동강도의 업무 배정에 대한 차별 사례와 불만을 보여줌.

*프리랜서이긴 하지만 출퇴근 시간이 있고 업무 배정이나 이런 것들이 다른 데보다 강도가 센 편이에요. (면접자 M)*



### ○ 여성 비정규직에 대한 성차별 인식

- 다음 사례는 정당한 근거나 이유 없이 결혼했다는 이유로 여성 PD의 능력을 낮게 평가하는 성차별 사례를 보여줌.

*결혼하고 나서 일을 하러 큰 프로덕션이었는데 거기 팀장이 일을 시작했는데 뭐라고 하나면 여자는 결혼하면 감 떨어지고 애 낳고 나면 감 다 떨어진다고 해요. 성차별 발언이죠. (면접자 E)*

- 다음 사례는 여성 프리랜서가 결혼할 경우 해고하거나 여성이라는 이유로 정규직으로 고용하지 않는 사례를 보여줌.

*○○tv 같은 경우는 결혼한다는 소식만 들려도 문자로 해고 통보가 가거든요. ...(중략) 이 자리는 남자 자리야, 그리고 너 지금 나중에 출산, 육아 이런 거 때문에 정규직 자리가 탐나는 걸 알겠는데 우리 입장에서 그런 리스크를 가지고 있는 사람을 뽑을 수가 없지. (면접자 M)*

- 다음 사례는 성차별로 인해 어느 정도 경력이 될 때까지 임신을 유보한 후 임신을 하는 직장맘 사례를 보여줌.

*한창 일을 할 때 아이를 가졌으면 일을 하지 못했을 거예요. 그래서 일을 하고 어느 정도 경력이 됐을 때 그때 아이를 갖기 위해 노력했어요. (면접자 E)*

### ○ 여성 비정규직에 대한 성추행

- 다음 사례는 연차가 있는 정규직에 대해서는 성희롱적 발언이나 행동을 하지 못하는 것에 반해 비정규직 프리랜서에 대해 행해지는 성추행 사례를 보여줌

*저는 연차도 있고 정규직이니까. 그런데 비정규직이고 프리랜서라는 이유로 그 친구들이 어리다는 이유로 자기 밥 먹는데 데려가고 술 마시는데 데려가고 안 간다고 하면 카톡으로 엄청 압력 넣고 그런 일이 있었어요 (면접자 N)*

- 다음 사례는 방송국 갑질과 성추행 사례의 강도를 보여줌.

*방송국 사람들 갑질 얼마나 심한데요. 성추행도 방송국이 더 심해요. (면접자 E)*

### ○ 각종 제도 적용의 배제와 차별 인식

- 프리랜서는 근로자성이 인정되지 않고 특수고용형태의 개인사업자로 분류되어 근로자성을 전제로 하는 노동 보호 관련 법제도 뿐 아니라 출산휴가나 육아휴직 적용 등도 배제됨

*이게 너무 오랜 시간 프리랜서로 휴가도 없고 산전휴가, 육아휴직도 없으니까 당연하다고 느끼는 게 많은 것 같아요. (면접자 J)*

- 다음 사례는 프리랜서의 경우 출산 후 제작팀 내부에서 인력 조정을 해서 무급으로 실 수 있는 경우를 보여줌. 무급으로 쉬는 경우는 내부에서 임의적으로 배려한 드문 사례로 대부분 출산과 함께 일을 그만두는 경우가 다수

제가 아이를 낳을 때는 회사에 육아휴직이 없었어요. 무조건 퇴사였어요. 진짜 운이 좋게 저때 담당PD가 생각이 나은 사람이었던 거예요. 그래서 그 PD가 3개월동안 아르바이트생을 구하면, 대신 방송할 수 있는 사람을 구하면 3개월을 쉬어라 그랬어요. (면접자 K)

- 다음 면접 사례는 임신과 출산시 프리랜서 작가는 일을 그만두는 것이 관행화되어 차별로 인식하지 못하고 수용하는 실태를 보여줌.

제가 작가 일을 하면서 느꼈던 건 차별이라기보다는 너무 관행적 인거라서. 제가 임신을 했을 때 당연히 낳기 한 달 전에 관둬야 한다는 거. 육아휴직은 아예 없죠. ... (중략) 제 후배작가들도 출산할 때 다 관두고 나갔어요. 특히 이런 빨리빨리 움직여야 하는 프로에서는 더 그렇죠. (면접자 B)

### 3) 비정규직 직장맘의 일-생활 균형 요구

- 심층 면접 과정을 통해 도출된 직장맘의 요구를 일터와 노동조건, 보육과 육아, 가사노동, 교육과 자기계발, 기타 5가지의 범주로 구분하면 다음 표와 같이 요약할 수 있음

<표-24> 직장맘의 일-생활 균형 요구

구 분	내 용	비 고
일터와 노동조건	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 노동강도와 임금 등 노동조건 개선</li> <li>· 비정규직의 임신·출산·육아·보육 지원 적용</li> <li>· 프리랜서에 대한 퇴직금 적용</li> </ul>	
보육과 육아	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 신뢰할 수 있는 육아와 돌봄 서비스</li> <li>· 직장맘 출퇴근 시간 맞춤형 돌봄 서비스 지원</li> <li>· 미디어 종사자 맞춤형 돌봄 서비스 지원</li> </ul>	
가사노동	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 가사노동 분담과 남성의 인식 개선</li> <li>· 가사노동 최소화와 지원</li> </ul>	
교육과 자기계발	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 미디어 산업 종사자 맞춤형 교육</li> <li>· 직장맘이 참여할 수 있는 교육 시간</li> <li>· 비정규직 차별 개선 교육</li> </ul>	
기타	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 직장맘 지원 범위 확대</li> <li>· 직장맘을 워킹맘으로 용어 대체</li> <li>· 프리랜서 직장맘에 대한 지원 범위 확대</li> <li>· 직장맘 지원 프로그램에 대한 홍보 강화</li> <li>· 키즈카페의 필요성과 요구</li> <li>· 업무 공유 공간의 필요성과 요구</li> <li>· 심리상담 프로그램</li> </ul>	

\* 밑줄 부분은 설문조사에서도 높게 나타난 요구 사항임

## (1) 일터와 노동조건

### ○ 노동강도와 임금 등 노동조건 개선

- 다음 면접 사례는 방송 미디어 분야 비정규직의 높은 노동강도에 대한 개선 필요성을 보여 줌.

방송일은 집중도가 굉장히 높아야 하고 시간이 넉넉하지 않아요. 왜냐면 제작비 자체가 적기 때문에 한 사람한테 감당하라고 시키는 일 자체가 많아요. ... (중략)  
지금 방송이 제작사고 사람들의 피를 빨아먹지 않으면 살아남지 않는 구조예요.  
(면접자 E)

- 노동조건 개선은 다음 면접 사례와 같이 낮은 임금 개선이 우선 요구됨

임금의 동결문제 같은 것들. 한 타임당 2만원이 안돼요. 제가 15년 방송했다고 치면 지금까지 세 차례 올랐나? 그런 식으로 두 세 차례 오른 정도. ... (중략)  
요즘에 방송에 나가면서 그거는 동결인데 중간에 무슨 프로그램에서 갑자기 리포터를 연결해서 교통상황을 물어보는 경우가 있어요. PD가 오늘 휴가여서 너무 멀리니까 리포터한테 밀리는 거 한번 해달라고 할 때가 있어요. 수년전에는 이것도 같은 가격으로 쳐줄 때가 있었어요. 어쨌든 저희 나가는 말은 똑같은데. 근데 어느 순간 프로그램에서 하는 연결은 반으로 똑 했어요. (면접자 L)

- 면접자들은 단시간 노동 또는 노동시간 조정이 가능한 프리랜서라 노동시간 자체에 대한 개선 요구는 낮음. 다만, 자녀가 아프거나 사고가 난 경우와 같이 급한 일이 발생할 경우 노동시간 조정 요구

### ○ 비정규직의 임신·출산·육아·보육 지원 적용

- 근로자성에 기반한 임신(출산)·육아휴직을 사용할 수 있게 할 수 있는 조건조성 필요. 이러한 조건은 법제도적 보완과 다음 면접자의 요구와 같이 기업내 프리랜서에게도 육아휴직을 줄 수 있는 제도 도입 등을 들 수 있음

프리랜서가 육아휴직을 받는 게 매뉴얼화 되어 있었으면 좋겠어요. 근데 그렇게 전혀 존재하지 않다 보니까 목소리 큰 사람이 이기는거예요. (면접자 K)

### ○ 프리랜서에 대한 퇴직금 적용

- 한 방송사에서 정규직과 같이 일정한 시간에 출퇴근을 하며 수년을 근무해도 방송사를 그만둘 때 프리랜서라는 이유로 퇴직금 지급이 제외됨
- 면접 사례에서는 프리랜서에 대한 퇴직금 배제의 불합리성과 필요성에 대해다수가 요구함

퇴직금. 재작년에 이 회사 개국 때부터 시작해서 8년 동안 일하다 그만둔 선배가 있었는데, 그 선배 같은 경우도 퇴직금은 하나도 못 받았어요. 그거를 보면서 좀 그랬죠. (면접자 M)

당장 퇴직금이라는 건 가까운 미래에 일어날 수 있는 일이고, 어쨌든 종결이 날 때 받을 수 있는 부분이니까 그건 아쉽고. 4대 보험은 제가 강력하게 원하지도 않아요. 왜냐면 말 그대로 정규직이 아닌데 그것까지 바라는건. (면접자 L)

- 다음 면접 사례는 프리랜서의 근로자성 인정 요구와 퇴직금 지급 소송을 회피하기 위해 방 송사가 도급계약서 작성 등을 통해 근로자성을 부인하는 편법적 실태를 보여줌

예전에 ○○에서 프리랜서 앵커, ○○앵커가 퇴직금을 달라는 소송을 한 적이 있는데 그때 회사가 저가지고 퇴직금을 지급을 하게 된 이후에, 퇴직금을 지급하지 않기 위해서 담당 팀장이랑 도급 계약을 하는 형태로 나름의 나쁘게 말하면 편법이죠. 지금 그렇게 계약을 맺고 있어요. (면접자 M)

## (2) 보육과 육아

### ○ 신뢰할 수 있는 육아와 돌봄 서비스

- 다음 사례는 육아 과정에서 직장맘이 이용하는 아이돌보미나 어린이집 서비스의 최우선 순 위로 신뢰할 수 있는 기관과 사람에 대한 요구가 높음.

아이돌보미나 어린이집 등 아이를 믿고 맡길 수 있는 곳이 많아졌으면 좋겠어요. 그것이 아이를 키우며 처음에 복직할 때 가장 힘들었던 부분입니다. 아이돌보미 신청하고 매칭 될 때까지 시간이 상당히 오래 걸려 어쩔 수 없이 사설 기관에서 베이비시터를 구했습니다. 당시 프리랜서라 육아휴직비용이 지불되지 않았던 때라 경제적인 부담도 컸습니다. 육아휴직 시 프리랜서에게도 경제적인 지원이 됐으면 합니다. (면접자 O)

### ○ 직장맘 출퇴근 시간 맞춤형 돌봄 서비스 지원

- 직장맘은 4시 전후 끝나는 어린이집이나 유치원 하원시간에 맞춰 자녀를 돌볼 수 없음. 다음 면접 사례는 어린 자녀를 둔 면접자 사례로 자녀 돌보미 서비스 시간 현실화와 이를 위한 지원의 필요성을 보여줌.

하원시간이 너무 이르니까. 저는 네 시 퇴근인데 누가 네 시에 퇴근할 수 있겠어요. 전체적으로 사회적 문제인데. (면접자 E)

- 위 사례와 같이 자녀들이 퇴근 전에 일찍 퇴원한 경우 돌봐줄 가족이나 친지 등이 없을 경우 돌보미 지원 서비스를 이용하거나 학원 등을 이용함.

저는 워킹맘이니까 애들 끝나고 학원을 보내는데 저는 미술학원하고 태권도만 보내거든요. 유치원 옆에. 그래서 애들이 거기서 다 해결할 수 있게. 왜냐면 제가 픽업을 못하니까. 세시에 애들이 끝나면 그 옆에 월수금은 태권도, 화목은 미술학원. 갔다 다시 유치원 와서 다섯시에 유치원 버스타고 집으로 와요. 거기서 다 해결하고 오는 거죠. (면접자 F)

### ○ 미디어 종사자 맞춤형 돌보미 서비스 지원

- 방송 미디어산업에 종사하는 직장맘은 일정한 시간에 출퇴근을 하는 직장맘과 달리 노동시간이 불규칙적이고 유동적이라는 특성도 있음. 다음 면접 사례는 돌보미 지원 서비스도 일반 직장맘을 대상으로 지원되기 때문에 실질적으로 이용할 수 없는 한계를 보여주고 이에 대한 개선이 필요함

*미디어 종사들을 보면 대체로 정규직이 아닌 경우가 많습니다. 그래서 일반 어린이집 이용시간이 안 맞을 때가 많아요. 일찍 출근해야하거나 밤늦게까지 일을 해야하는 경우가 그래요. 하지만 서울시에서 해주는 돌보미 선생님들은 수요가 많아 제 차례를 기다리기 어렵더라고요. 맘 편히 일할 수 있도록 특수근로자들을 위한 돌보미 선생님을 확대 지원해주셨음 좋겠어요. (면접자 L)*

- 다음 사례는 지방 출장 등이 잡혀 아이를 돌 볼 사람이 없고 돌보미 지원 서비스도 받지 못하는 경우 집 주변 키즈 카페를 이용하는 사례임.

*지방에서 잡히면 밤늦게 열시쯤까지 키즈카페에서 아기가 놀고 있는 거죠. 키즈카페에 따라서 부모 없이 입장이 가능한 곳이 있거든요. 주로 아파트단지나 키즈카페는 부모와 선생님이 잘 알기 때문에 간식 같은 거 챙겨주면서 케어를 해주는거죠. (면접자 A)*

### (3) 가사노동

#### ○ 가사노동 최소화와 지원

- 직장맘은 업무시간, 육아, 가사 노동을 병행하기 때문에 일·생활 균형을 맞추기 위해서는 가사 노동 시간을 줄이는 방향에 대한 요구가 많음.

*가사노동을 전반적으로 줄이거나 분담하는 게 가장 좋을 것 같아요. 저희 남편은 청소도 잘 하는 편이긴 한데 전반적으로 업무시간과 육아, 가사 양 자체가 많기 때문에 따로 생각을 해서 얘기하는 거 어려워요. 줄일 수 있는 게. (면접자 P)*

- 다음 사례는 가사노동을 줄이는 방안으로 외식과 소득이 낮은 경우 외식 비용에 따른 한계를 보여줌.

*엄마들이 너무 욕심부리지 말고 이것도 잘하고 일도 잘하고 하려는 건 자학이다 하더라고요. 개인적으로 공감되고. 댓글을 보면 고소득 전문직이니까 외식이 부담이 없고 그렇지만 돈이 없는 집에서는 불가능하지 않냐 하는 글들 보면서 맞다는 생각했어요. (면접자 P)*

- 다음 사례는 가사노동을 줄이는 방안의 하나로 반찬지원 서비스에 대한 요구 사례를 보여줌.

*반찬지원서비스는 너무 좋을 것 같아요. 100% 이용. 특히 일하는 엄마들은 엄마아빠야 대충 시켜먹으면 되지만 애기 반찬은 신경이 쓰이는데 저도 어린이집에서 밥을 한번 주기는 하지만 아침저녁으로 애를 제가 해서 먹여야 하니까 아이 반찬 때문에 한 시간 일찍 일어나요. 해놓고 나가야 되니까. 이모님이*

해주시기도 하지만 그래도 왜 엄마입장에서는 내가 해서 먹여야지. 사기도 하는데 애가 사주면 안 먹더라구요. 제가 해주는 것만 먹으니까. 그런 거 해주는데 있으면 좋을 것 같아요. 퇴근길에 아이 반찬을 사들고 갈 수 있는. 그러면 아이 반찬 아니어도 어른들 반찬이라도 너무 좋을 것 같아요. 이용 안하는 사람이 없을걸요. (면접자 N)

- 가사노동을 줄이는 방안 중 청소 지원 등을 요구하는 사례도 있으나 모르는 사람이 자신의 집에 온다는 부담이나 불편함 등으로 청소나 정리 지원해 주는 지원을 꺼리는 경우 있음.

청소나 정리 지원해주는 프로그램 있으면 좋을 것 같아요. 애들 있는 집은 엉망진창이거든요. 청소나 정리 설거지 해줄 수 있는 사람만 있어도 큰 도움이 되죠. ... 저는 예전에 한참 바쁠 때는 집에 오시는 아주머니를 일주일에 한번 정도 모셔서 했는데, 남편이 불편해하고 그러는게 있고 큰 차이가 없다는 걸 느끼기도 해서 매번 나오는 설거지는 똑같고, 요즘에는 식기세척기 같은 게 있으니까 그런 부담이 없지만 청소는 매일 해야 하는데 깔끔하면 제 몸이 힘들구요. (면접자 A)

#### ○ 가사노동 분담과 남성의 인식 개선

- 다음 면접 사례와 같이 면접자의 가사노동은 대부분 여성에 집중되어 있음.

저는 밥해 먹는게 너무. 밥통 열었을 때 밥만 되어 있고 반찬이 있으면 차려주기만 하면 되잖아요. 애 받아서 씻기고 놀아주고 밥줘야지 했는데 밥해야 하고 반찬해야 하고 또 계속 같은 것만 줄 수 없고, 국에다 밥만 말아서 줄 수도 없고 그럴 때 시간이 너무 많이 걸리는거예요. (면접자 K)

- 다음 면접 사례는 가사노동 분담을 위한 남성들의 인식 개선 교육 필요성을 보여줌.

육아문제 해결하려면, 여성들 문제 해결하려면 남편 교육 시켜야 해요. ... 저보다 정리정돈 잘하는 편이고. 나보다 육아나 가사노동에 많은 도움이 되는 사람이기는 하지만 그럼에도 불구하고 육아는 제가 많이 한다는 생각이 불쑥 나타나서 부부싸움이 원인이 되기도 해요. (면접자 P)

#### (4) 교육과 자기계발

##### ○ 미디어 산업 종사자 맞춤형 교육

- 새로운 트렌드나 미디어 기술 변화 등 미디어 산업 종사자 특성을 살릴 수 있는 교육과 문화 프로그램의 필요성과 요구.
- 다음 면접 사례는 경력단절이 될 되게 정보를 공유하고 새로운 트렌드를 알 수 있는 커뮤니티나 교육의 필요성과 요구를 보여줌.

만약에 하던 프로그램을 나와야 된다. 아기 때문에. 3개월 뒤에 음악프로그램을 하기로 했는데, 음악프로그램이 낫거든요. pd 업무 자체가 덜 하고, 다른 일반 프로그램보다. 편집하고 이런 게 없으니까. 그런 거에 대한 중계라든지, 알바라든지, 경력단절이 될 되게 하는, 커뮤니티는 아니지만 뭐 그런 류의 정보를 알 수 있는 그런게 있다가. (면접자 H)

- 다음 사례는 획일적인 교육보다 미디어 종사자에 맞는 교육과 PD의 경우 컴퓨터 그래픽,

마케팅, 프로듀싱 등 맞춤형 교육 필요성과 요구를 보여줌.

*미디어쪽 종사자는 다양하니까. 그 분들에게 맞는 걸로 바우처 지원하거나 정보를 주거나 해야죠. 직접 하는 것보다는. ... 제가 아이 낳고 어린이집 보내면서 자기계발 필요하다는 걸 느껴서, 경력 단절 여성 지원센터 서치를 하고 교육을 받으러 갔어요. 전혀 이 사람을 경력을 고려해서 (교육)하는 거 아니고, 정리전문가 몇 급 따는 거, 경매 관련 수업 이런 것들. 차라리 바우처 연계해서 각자 자기계발 필요한 게 있잖아요. 예를 들어 컴퓨터그래픽이라고 하면 직접 가서 배울 수도 있고 온라인으로 배울 수도 있고요. 저 같은 경우는 PD니까 프로듀싱이나 마케팅쪽 공부하고 싶다고 하면 거기에 맞게 지원해줄 수도 있고, 좀 그런 구체적으로. (면접자 E)*

- 이는 다음과 같이 미디어 분야 새로운 기술변화에 대응할 수 있는 기술교육에 대한 요구

*새로운 장비나 기술들이 나오기 때문에 그런 교육 필요한데 100% 무료 아니니까 그런 거 지원받으면 좋지요. 작가들 같은 경우도 그런 자극 필요해요. (면접자 E)*

*최근에는 이걸 한시적일 수도 있는데 방송사마다 그게 좀 달라요. 편집 프로그램이. ... 애를 키우다가 현업에 돌아왔을 때 새로운 프로그램을 배워야 되는데 그걸 같이 할 수도 있게끔 할 수 있을 것 같고. (면접자 H)*

- 이외 다음 사례와 같이 불안정한 노동에 대비하기 위해 현재 직업의 경력을 살릴 수 있는 자격증 등에 대한 교육의 필요성과 요구

*독서지도사 자격이나 그림책지도사 자격이나 작가들이 잘할 수 있는 관련된 프로그램들 있잖아요. 작가이기 때문에 잘 할 수 있을 것 같다 그런 프로그램이 있다면 작가를 관두고 나서, 고용형태가 불안해서 언제 관두고 경력단절될 지 모르니까 그걸 대비해서 배우고. (면접자 B)*

## ○ 직장맘이 참여할 수 있는 교육 시간

- 방송 미디어에 종사하는 직장맘은 불규칙한 노동시간에 따라 전업맘을 대상으로 하는 다양한 문화프로그램과 지역 교육 혜택은 한계.
- 다음 면접 사례는 낮에 문화프로그램을 운영하기보다 밤이나 주말에 교육 프로그램을 운영하고, 교육 참여시 아이를 돌볼 수 있는 조건 충족 요구

*문제는 그런 교육을 자유롭게 들을 수 있는 시간과 공간의 제약이 있는데 프로그램만 있으면 필요 없어요. 저녁에 한다면 여성들은 육아 포기하고 가지 못하고 낮에는 직장일 때문에 못가잖아요. 저녁에 할 때 만약 애들을 같이 봐주는 게 포함된다면, 애들은 아무 어른한테 가지 않을 거잖아요. (면접자 P)*

## ○ 비정규직 차별 개선 교육

- 비정규직과 프리랜서에 대해 차별이 관행화된 방송 미디어 산업에서는 차별을 차별로 인식하지 못하고, 비정규직 보호를 위한 관련 법제도가 있음을 알지 못함. 따라서 비정규직 차별과 구제에 대한 기초 교육의 필요성도 요구

*우리끼리는 제도 없이도. 서울시에서 정기적으로 비정규직 차별이라던가 하는 교육*

*해주면 좋을 것 같아요. (면접자 J)*

(5) 기타

○ 직장맘 지원 범위 확대

- 면접 과정에서 프리랜서는 워킹맘이기는 하지만 직장맘이 아니고, 직장맘 지원 대상이 아니라고 인식하고 있음. 이러한 인식을 바꾸기 위해서는 직장맘의 범위에 프리랜서도 포함될 수 있도록 하고, 지원 제도와 범위도 프리랜서에게도 적용될 수 있도록 개선해야 함

*난 직장맘이 맞나? 처음에 이 이야기 듣고 나서 소개해 준 언니가 직장맘 얘기했을 때, '나 속해?' 이렇게 물어봤었고, 내가 애한테 얘기했을 때 애도 '나 속해?' 이렇게 물어봤거든요. (직장맘) 이 단어 자체가 저희한테는 딴 세상 같아요. (면접자 I)*

○ 직장맘을 워킹맘으로 용어 대체

- 다음 면접 사례는 직장맘이라는 용어보다 워킹맘이라는 용어 사용의 필요성도 보여주고 있음.

*저는 직장맘이라는 단어 자체가 해당 안 된다고 생각해요. 저희는 저희가 한번도 직장맘이라고 생각해본 적이 없어요. ... 워킹맘이라고 하면 그래 나도 일을 하니까 해당될 수 있어, 하지만 직장맘이라고 하는 단어는 왠지 아닌 것 같은 느낌. (면접자 K)*

○ 프리랜서 직장맘에 대한 지원 범위 확대

- 면접 사례의 경우 지역내 보육돌봄 지원제도 이용을 시도했으나 프리랜서라는 이유로 건강보험이 지역가입자로 되어 있어 지원 대상에서 제외됨. 이는 직장맘 지원 제도와 적용범위를 프리랜서에게도 적용될 수도록 개선할 필요성을 의미함.

*찾아보니까 지역아동센터가 있는데 저희는 해당이 안 되는 거예요. 보험같은 경우도 지역가입자로 건강보험이 되어있어 할인도 안 되고 맡길 수 있는 시스템도 없고 데리고 다닐 수도 없고. (면접자 C)*

○ 직장맘 지원 프로그램에 대한 홍보 강화

- 서북권직장맘지원센터와 같이 면접자들이 지원받을 수 있는 지역 자원이나 프로그램이 있음에도 불구하고 심리적 여유나 시간적 여유가 없어 관련 정보를 알지 못하는 경우가 많음. 다음 면접 사례는 홍보 강화의 필요성과 방법을 제시하고 있음.

*이런 거(서북권직장맘지원센터) 있는 줄도 전혀 몰랐어서. 이런 걸 있다는 것 자체를 모르는 게 좀. 홍보가 많았으면 좋겠어요. 이런 팜플렛 같은 거는 로비에 나눠도 되는 거고, 회사에 돌려도 다 같이 볼 수 있는거니까 이런 게 홍보가 잘 됐으면 좋겠고. 저도 아마 육아휴직하고 집에서 그래도 시간적 여유가 있으니까 지역에 이런 맘카페가 있대, 어디를 가면 애들을 위한 무료 문화센터가 있대, 장난감을 무료로 빌려준대, 이런걸 알았지, 출퇴근하면서는 정보를 찾기가 너무*



시간이 없거든요. (면접자 N)

- 다음 면접 사례는 맘카페와 개별 관계망을 직장맘 지원 프로그램과 자원 접근 경로를 보여 주고 있으며, 직장맘 지원 프로그램 이용 활성화를 위한 홍보의 중요성을 보여줌.

지역 맘카페 통해서 알게 되는 거고, 옆집 사는 애기엄마한테서 아는거지 정부차원에서 알려주지 않으니깐. 실컷 좋게 만들어놓고 홍보를 안하니까 그런데 가면 정말 텅텅 비어있어요. 깨끗하고 시설도 잘 되어 있고 놀이선생님도 있는데 다들 동네 키즈 카페에 가는데 이런 게 홍보가 잘 됐으면 엄마들이 되게 이용하기 좋을텐데, 심지어 무료고. 모르니까 못하는 거. (면접자 N)

### ○ 키즈카페의 필요성과 요구

- 상암동을 중심으로 한 방송 미디어 분야에 종사하는 비정규직 직장맘은 상암동 지역에 키즈 카페와 같이 아이를 돌볼 수 있는 공간에 대한 필요성과 요구 존재. 다음 면접 사례는 일과 아이 돌봄이 충돌할 때 키즈 카페의 필요성을 보여줌.

여기에 자율적으로 24시간 맡길 수 있는 탁아소 개념의 24시간 키즈 카페만 있어도. 두 군데 어린이집은 쓸 수가 없으니깐, 주 어린이집은 동네에 있고 그냥 급할 때 야간일 때 이럴 때 와서 서너 시간만 애를 봐줘도 완전 좋죠. ...(중략) 진짜 안 될 때는 새벽 6시에 데리고 나와서 본적도 있어요. 저희 공휴일 되면 작가 언니들 휴게실에 애들 데리고 와서 있어요. 키즈 카페 있으면 잘 될 것 같아요. 저희는 공휴일, 저녁 이런 시간이 문제예요. (면접자 K)

- 다음 면접 사례는 상암동 주변 키즈카페의 필요성, 육아 과정에서 키즈카페의 중요성, 키즈 카페 운영시 아이들이 재미있게 놀 수 있는 양질의 서비스의 중요성을 보여줌

이 동네에 키즈카페가 없어요. 제가 한번은, 키즈카페가 아파트 단지 내나 요즘 쇼핑몰 같은데 들어가 있고, 저도 보낼려고 한번은 가보려고 그랬는데 그러면 이제 여기서 맡아주는 데가 있겠죠...(중략) 키즈카페 없으면 요즘은 육아를 할 수 없죠. 애들을 케어해 주니까. 근데 애들이 엄마를 안 찾는 이유는 거기가 매력적이기 때문에 그렇거든요. 선생님들이 있고 선생님들이 못나가게 막고, 그리고 애들이 나갈 생각도 안해요. 너무 화려하고 재밌으니깐. 근데 이런데 저도 보면 ○○구나 구에서 하는데 보면 비교가 안 돼요. 일단 애들은 지루하면 엄마 찾아요. 지루하면 밖에 나갈 땀 생각을 해요. 그러니까 애들을 정말 재밌게 해줘야지. (면접자 F)

### ○ 공유 업무 공간의 필요성과 요구

- 다음 면접 사례는 어린이집과 같은 돌봄 공간에 업무도 할 수 있는 공유 업무 공간의 필요성을 보여줌. 이는 키즈카페의 경우도 마찬가지로 업무를 할 수 있는 공유 업무 공간을 설치한 형태의 복합 지원 시설의 필요성을 의미함.

PD같은 경우에는 편집을 하자면 재택해야 하는데 그럼 컴퓨터가 필요하잖아요. 대여사업 같은걸 할 수도 있을 것 같아요. 예를 들면 대여사업이라든지 아니면 뭐 여기는 어린이집 있지만 어린이집이랑 같이 편집실이 있어서 같이 두 개를 할 수 있는. 주변에 뭐가 있어서 애만 봐줘도 괜찮겠지만, 만약에 편집실은 주변에 다

*있을 거니까. 편집실이 있고 같이 있어도 괜찮을 것 같아요. (면접자 H)*

## ○ 심리상담 프로그램

- 직장맘은 결혼하면서 역할변화, 출산 및 육아 과정에서의 역할 변화 등으로 심리적 갈등과 부부 갈등을 겪기도 함. 이러한 갈등을 완화하기 위한 상담 프로그램의 필요성에 대해서도 요구하고 있음.

*부부간에 이런 문제로 갈등이 계속되니까 안 되겠더라고요. 그래서 부부상담하는 상담기관을 찾아가서 한 10회 상담했던 것 같아요. 어떻게 서로가 의견을 맞춰나갈 것인가? 왜냐면 없던 역할이 하나 우리한테 생긴거기 때문에 그걸 어떻게 조정해나갈 것인가에 대한 문제로 ... (중략) 지금 생각하면 하길 잘했다, 그때는 변한 게 없기 때문에 돈 버렸다. 근데 지금 돌아보면 안했으면 어땠을까, 큰일날 뻔 했다. (면접자 G)*

- 다음 사례는 부부갈등 상담 외에 아이 기질 상담 등에 대한 필요성도 보여줌.

*아이랑 같이 놀아주거나 하는 시간이 별로 없으니까 아이 기질 상담해주는 이런 거, 직접 시간을 내서 가기는 너무 힘들어가지고 온라인이나 검사해서 보내고 받는 기관들이 있더라고요. (면접자 G)*

- 이외 상담 프로그램은 다음 면접 사례와 같이 경력단절 등에 따르는 심리상담 필요성도 보여줌.

*경력단절되고, 능력있는 친구데 아이가 계속 태어나고 어쩔 수 없이 단절돼버리는 친구가 아깝죠. 감정기복이 심한 친구들이 있죠. 상담프로그램도 괜찮을 것 같아요. (면접자 A)*

## 5. 정책 제언

### 1) 기존 정책 방향 검토

#### ○ 서울시 중소기업 일-생활균형을 위한 정책 방향의 성과와 한계

- 서울시는 2018년 『서울시 중소기업 일생활균형 실태 및 지원방안 연구』(김원정 외, 2018)를 통해 그림과 같이 일가족양립에서 일생활균형으로 정책 패러다임을 전환. 관련 조례 및 정책·사업 용어를 정비하고 일생활균형 지원에 관한 조례 제정 및 추진체계 마련 중
- 이러한 지원 정책 방향 및 과제의 성과는 일가족 양립에서 일생활 균형으로 방향을 바꾸고 서울시가 일생활균형의 책임자로 나선다는 점임
- 한계는 정책 방향과 과제가 기업에 대한 지원으로 채용된 근로자 중 정규직 지원을 전제로 한다는 점에서 한계가 있음. 이는 비정규직과 특수고용형태의 프리랜서에게 적용하기에는

## 한계가 있는 정책을 의미

## ○ 서울시 비정규직 일·가족 양립 지원 정책 방향의 성과와 한계

- 서울시는 2018년 또 다른 연구로 『비정규직 여성의 일·가족 양립 지원방안 마련』연구(김원정·엄다원, 2018)를 통해 일·가족 양립을 위한 비정규직 지원 방향 설정
- 서울시 비정규직 일·가족 양립 지원 정책의 특성은 일터에서 실질적 일가족양립 직장환경과 시간제 일자리 개선을 위한 중점과제를 제시하고, 지역사회에서 종일제 보육·돌봄 현실화와 맞춤형 보육·돌봄 실효성 강화를 위한 중점과제를 제시하고 있음.
- 서울시 비정규직 일·가족 양립 지원 정책과 중점과제는 기업에 채용된 정규직 지원을 전제로 하는 기존 정책에서 비정규직뿐 아니라 자영업자도 일부 지원하는 정책으로 실효성이 있는 정책 방향으로 평가 가능
- 비정규직 중 근로자성이 인정되는 비정규직을 주로 지원하는 정책으로 실행 과정에서 특수 고용형태의 프리랜서 등에 대한 지원은 한계가 나타날 수 있음

## ○ 서북권직장맘지원센터 정책 방향 및 과제의 성과와 한계

- 서북권직장맘지원센터는 2018년 『서울시 서북권역 직장맘 일·생활 균형 실태조사 연구』를 통해 아래 표와 같이 서북권역 직장맘 일·생활 균형 정책 방향 및 주요 추진 과제 설정

&lt;표-25&gt; 서북권직장맘지원센터 지원 정책 방향 및 과제

구분	주요내용
은평직장맘지원센터	인지도 향상을 위한 적극적인 홍보 권역 내 유관기관과의 협업체계 마련 권역 내 사업장을 찾아가는 종합 서비스 서북권역 내 자조모임 활성화 서비스
지방정부수준	직장맘의 환경 개선을 위한 현장조직 위상 제고 마포구에 서북권직장맘지원센터의 1호 분점 설립 직장맘의 자녀를 대상으로 틈새 돌봄서비스 확대 가사지원 서비스 활성화 방안 여성친화기업에 대한 세제 혜택 직장맘지원센터의 우수사례 홍보 강화
기타	직장내 보육시설 확대 및 의무설치, 보육비용 지원 및 육아수당확대, 국공립 보육시설 확대 등 국가의 일·생활 균형 정책 차원에서 보육영역에 대한 의견 집중

\* 출처: 윤정향 외(2018)

- 서북권직장맘지원센터의 정책 방향 및 추진 과제의 성과는 서북권이라는 지역 맞춤형 정책 과제라는 점에서 성과가 있음.
- 한계는 앞에서 지적했듯이 중앙정부와 서울시의 일·생활균형정책 틀, 즉 기업에 채용된 것

을 전제로 근로자성이 인정되는 직장맘을 주요 지원 대상으로 한다는 점에서 한계가 있음.  
이는 비정규직 중에서도 특수고용형태의 프리랜서 등은 지원이 배제될 수 있음을 의미하기도 함

## 2) 서북권직장맘지원센터 정책 방향과 제언

### ○ 서울시 서북권 비정규직 맞춤형 일·생활균형 지원 정책 방향

- 서울시 비정규직 일·가족 양립 지원 정책 방향은 서북권역의 방송 미디어 산업에 만연해 있는 비정규직과 프리랜서 노동자에게 혜택을 줄 수 있는 실효성이 있다는 점을 감안, 큰 틀에서 서울시 정책 방향을 유지하되 서북권역 직장맘, 특히 상암동 디지털 미디어 단지에 종사하는 비정규직에 맞게 중점과제 등은 개선해 적용할 필요 있음
- 서북권직장맘지원센터는 그림과 같이 서북권 미디어 산업에 종사하는 비정규 직장맘을 위한 지원 사업을 일터와 지역사회 차원으로 나뉘볼 수 있음

[그림 4-1] 서울시 서북권역 미디어산업종사자 일·생활 균형 정책 방향 및 과제

차원	일터	지역사회
추진 방향	실질적 일생활 균형 환경 조성 비정규직 노동조건 및 차별 개선	지역기반 업무 및 보육·돌봄 지원 기반 조성 미디어 산업 맞춤형 보육·돌봄 실효성 강화
중점 과제	<ul style="list-style-type: none"> <li>프리랜서 직장맘에 대한 지원 범위 확대</li> <li>비정규직의 임신·출산·보육 지원 적용</li> <li>미디어 산업 종사자 맞춤형 교육</li> <li>직장맘이 참여할 수 있는 교육시간 현실화</li> <li>비정규직 차별 개선 교육</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>신뢰할 수 있는 돌봄 서비스 인프라 구축</li> <li>미디어 산업 종사자 맞춤형 돌봄 서비스</li> <li>복합 지원(키즈카페+공유오피스+살당) 서비스</li> <li>가사노동 분담과 남성의 인식 개선</li> <li>가사노동 최소화와 지원</li> <li>일·생활·보육·심리상담</li> </ul>
센터 정책	비정규직 직장맘 차별 개선 매뉴얼 개발 및 배포 특수고용형태 노동자 지원 프로그램 개발	복합 지원형 상업 문소 설치 직장맘 지원프로그램 홍보 강화 및 센터 이용 활성화

### ○ 일터 차원 비정규 직장맘 지원 정책

- 일터 차원에서는 비정규 직장맘이 실질적으로 일·생활 균형을 찾을 수 있도록 환경을 조성하고 비정규직의 노동개선과 차별 개선을 위한 사업 방향을 제시하고자 함
- 본 연구조사 과정을 통해 도출된 일터 차원의 세부 중점과제는 프리랜서 직장맘에 대한 지원 범위 확대, 비정규직의 임신·출산·보육 지원 적용, 미디어 산업 종사자 맞춤형 교육, 직장맘이 참여할 수 있는 교육시간 현실화, 비정규직 차별 개선 교육 등을 제시할 수 있음
- 일터 차원의 추진 방향과 중점과제 추진을 위해 서북권직장맘지원센터는 정책적으로 특수고용형태 노동자 지원 프로그램 개발하고, 비정규직 직장맘 차별 개선 매뉴얼 개발 및 배포를 통해 홍보하고 알리며 기본 인프라를 넓힐 필요가 있음

### ○ 지역사회 차원 비정규 직장맘 지원 정책

- 지역사회 차원에서는 프리랜서와 같은 비정규직 직장맘을 위해 지역기반 업무 및 보육·돌봄 병행 서비스 기반을 구축하고, 미디어 산업 맞춤형 보육·돌봄 서비스의 실효성을 강화할 필요가 있음. 이외 서울시 비정규직 지원사업과 같이 종일제 및 주말 보육·돌봄을 현실화도 필요함.
- 지역사회 차원의 세부 중점과제는 신뢰할 수 있는 돌봄 서비스 인프라 구축, 미디어 산업 종사자 맞춤형 돌봄 서비스 개발, 복합 지원(키즈카페+공유오피스+상담) 서비스, 가사노동 분담과 남성의 인식 개선, 가사노동 최소화와 지원, 일·생활·보육·심리상담 등을 제시할 수 있음
- 지역사회 차원의 추진 방향과 중점과제 추진을 위해 서북권직장맘지원센터는 우선적으로 복합 지원(키즈카페+공유오피스+상담+모임 등) 서비스 기능을 할 수 있는 상암 분소 설치를 추진하고 지역 맞춤형 서북권직장맘지원센터 프로그램을 알리고 추진할 것을 제안함

### 3) 복합 지원형 서북권직장맘지원센터 상암 분소 설치(안)

#### ○ 직장맘 복합 지원형 시설 설치의 필요성

- 면접 조사 과정에서 미디어 분야에 종사하는 비정규직 직장맘은 상암동 디지털 미디어 단지 내에 키즈카페 형태의 아이 돌봄도 가능하고, 정해진 작업 공간이 없는 프리랜서의 특성상 쉬기도 하고 업무도 할 수 있는 장소의 필요성을 제기함
- 이외에도 상암동 디지털 미디어 단지 내에서 주로 근무하는 비정규직 직장맘은 휴식, 자조모임, 미디어 관련 교육, 일·생활균형 상담 등 다양한 직장맘 지원 서비스를 요구하고 있음
- 현재 서북권직장맘지원센터는 은평구에 있어 상암동 디지털 단지에 밀집된 미디어 분야 업무에 종사하는 비정규직 직장맘에 대한 지역 밀착형 지원은 한계가 있으며 이를 개선하기 위한 방안으로 분소 설치를 고려할 필요가 있음

#### ○ 신규 센터가 아닌 분소 설치의 필요성

- 직장맘 지원센터의 기능은 직장맘의 직장, 가정, 삶, 긴급상황 발생시 지원 등 야가 아닌 총체적 지원이 가능해야함
- 첫째, 한정된 자원 속에서 총체적 서비스가 가능하기 위해서는 지역과 광역단위의 다양한 자원 보유 기관과 유기적 관계를 형성하고 자원 연계 기능을 해야 함. 이를 위해서는 서북권직장맘지원센터의 위치는 현재 은평구 혁신파크 내에 위치하는 것이 적합함.
- 둘째, 비용과 이용 및 서비스의 한계를 들 수 있음. 구체적으로 상암동에 직장맘지원센터를

신규 설치시 신규 설치에 따른 높은 설치비용 소요, 상암동 지역내 직장맘 지원 관련 인프라 부족으로 인한 총체적 지원 서비스 한계, 지역내 주거 인력보다 상암동 미디어 단지를 중심으로 한 직장 이동 인력이 많아 이용자 한계 등이 예상됨

- 위와 같은 사유로 인해 신규 직장맘지원센터 설립보다 서북권직장맘지원센터 분소 형태로 설치하고 운영 후 비용과 이용 및 서비스의 한계 등이 해소될 때 신규 센터 설치를 고려해 볼 수 있음

#### ○ 서북권직장맘지원센터 상암 분소 설치 방안

- 복합 지원형 서북권직장맘지원센터 상암 분소 설치 방안은 다음 표와 같이 신규 자원 투자형, 분산 자원 집중형, 분산 자원 연계형 모델 속에서 고려해볼 수 있음

<표-26> 복합 지원형 서북권직장맘지원센터 상암 분소 설치(안)

설립안	설립 방식	장점	단점	비고
신규 자원 투자형	<ul style="list-style-type: none"> <li>신규 자원을 투자해 한 장소에 미디어분야 직장맘 요구 사항을 해결할 수 있는 공간 거점 구축 방식</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>다양한 원스톱 서비스 가능</li> <li>관리에 소요되는 인적, 물적 비용 절감</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>초기 설립 비용 및 설립에 필요한 장시간 소요 예상</li> <li>유사 지원 기관과 자원의 중복 투자 문제 및 갈등 발생 가능</li> <li>기존 기관들 간의 협의 및 합의 필요</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>비용 최소화를 위해 지역내 서울시 산하기관이나 기부체납공간 등 활용 방안 모색 필요</li> </ul>
분산 자원 집중형	<ul style="list-style-type: none"> <li>직장맘 요구사항 해결이 가능한 다양한 기관이 한 장소에 모여 원스톱 서비스 제공이 가능하도록 지역에 분산된 자원을 집중하는 방식</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>다양한 원스톱 서비스</li> <li>유연한 운영과 비용 분담</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>지원 가능한 기관 및 자원 발굴 필요</li> <li>기존 기관들 간의 협의 및 이전 필요</li> <li>기관 간 협의와 합의 과정 한계</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>가능한 자원과 기관을 중심으로 단가·중가의 단계적 접근 필요</li> <li>한빛노동미디어인권센터 등과 연계 및 협의 필요</li> </ul>
분산 자원 연계형	<ul style="list-style-type: none"> <li>지역내 자원 가능 기관간 네트워크를 구축하고 연계하는 방식</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>기존 자원 활용, 낮은 비용 및 준비 기간</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>지역 내 가용 자원 빈약</li> <li>기관 간 협의와 합의 과정 한계</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>분소를 설치하지 않더라도 기존 자원 활용을 위한 연계 필요</li> <li>가능한 자원 발굴 필요</li> </ul>



- 토 론 문 -

서북권 미디어산업 여성비정규직  
직장맘 노동실태와 정책과제

국미애 (서울시여성가족재단 연구위원)

이 철 (서울노동권익센터 정책기획국장)

이미지 (방송작가유니온 지부장)

이병도 (서울시의원(은평구) 보건복지위원회 부위원장)





## 서북권 미디어 산업 여성 비정규직 직장맘 노동실태와 정책과제에 대한 토론문

국미애(서울시여성가족재단 연구위원)

### □ 지역 실태 파악에서 한 걸음 더! 미디어 산업 현실 조명의 의미

- 서북권직장맘지원센터는 2017년 개소 이후 지역사회 실태 파악에 기반한 센터의 역할 모색을 위해 의미 있는 시도들을 꾸준히 이어가고 있음. 2018년에는 서북권역 직장맘의 실태와 요구를 일·생활 균형 의제 중심으로 파악하여 서북권역에서 일하거나 거주하는 직장맘의 상황을 전반적으로 이해하는 데 중점을 두었다면, 올해는 서북권역의 특성을 반영하여 미디어 산업에 종사하는 여성에 초점을 두었다는 점에서 한 걸음 더 들어갔다는 의미를 부여할 수 있음.
- 특히 발표된 연구에서도 지적하신 바와 같이, 기존의 지원 정책이 근로자성을 전제로 설계되고 운용되는 상황에서 미디어 산업의 노동 실태를 조명하고 정책적 지원 방안을 모색하는 것은 우리에게 익숙한 근로자와 사용자 관계에 도전하고 이를 뛰어넘는 혁신적인 변화를 지향하는 것이기에 더욱 중요한 의미를 가짐. 이러한 작업이 서북권 직장맘지원센터와 노동권익센터의 협업으로 이루어졌다는 점도 유의미하게 부각될 필요가 있음.
- 이 토론문에서는 발표된 내용에 관한 몇 가지 의견과 제안을 드리고자 함.

### □ 미디어 산업 노동의 특수성과 여성노동자가 겪는 어려움의 보편성

- 발표된 연구는 미디어 산업이 다수 분포되어 있는 지역 특성을 고려하되, 특히 사각지대에 놓인 비정규직 직장맘의 노동 실태를 파악하고 정책과제를 발굴하는 데 초점을 맞추고 있음. 방송 미디어 산업은 ‘복합적 외주하청생산 구조’, ‘프로젝트형 이중노동시장’이라는 특징을 갖는 것으로 분석되고 있으며, 이는 프리랜서 중심의 일자리, 노동(시간)의 수시 변동성, 임의적인 노동조건 등의 현실을 통해 뒷받침되고 있음. 또한 설문조사에서도 일자리에 대한 만족도나 차별 인식 등에서 정규직과 비정규직의 격차가 크게 나타나 보다 취약한 상황에 놓여 있는 비정규직 직장맘의 현실이 잘 드러나고 있음.

- 이러한 조사 분석을 통하여 서북권역 미디어 산업 종사자의 일·생활 균형 지원을 위한 정책 방향과 과제를 제시한 것은 매우 의미 있다고 생각함. 발표된 연구는 지역의 여성노동환경 특성을 파악하여 서북권직장맘지원센터의 중장기적 발전방향을 모색하겠다는 점을 연구목적으로 제시하였는데, 연구의 초점을 미디어 노동의 특성이 기존 제도와 정책을 이용하기 어렵게 만드는 장애요인을 파악하고 이를 극복하기 위한 대안 도출에 두겠다고 밝힘. 이러한 맥락에서 다음 사항에 대해 검토가 이루어질 필요가 있음.

- 조사된 내용에 따르면 방송 미디어 산업 여성노동자들이 겪는 문제는 다른 산업에 속한 여성노동자들의 상황과 유사한 측면과 상이한 측면 모두 갖고 있음. 본문에서는 출퇴근시간이 고정되어 있지 않은 경우가 일반 직장맘과 다른 특성을 보인다는 점이 부각되어 있으나, 출퇴근시간의 유동성 문제 이외에 산업 특성에서 비롯된 특성들도 보고서 곳곳에서 지적하고 있음.
- 그런데 현재 분석에서는 방송 미디어 산업 노동의 고유한 특성에 따른 문제이기 때문에 기존 법과 제도가 포함하지 못하는 부분(법·제도의 공백)과 관행상 불가피하다고 당연시되면서 해결 시도가 충분하지 못했던 문제(의지의 공백), 그리고 한국사회 대부분의 여성노동자가 겪는 문제(성평등의 공백) 등이 혼재되어 있음.
- 이에 조사연구를 통해 드러난 다종다양한 문제의 성격을 범주화하고 법·제도 개선을 통해 해결해야 할 부분, 이해관계자들의 토론과 협의를 통해 해결할 수 있는 부분, 그리고 사회의 근본적인 구조 개혁을 위해 중장기 로드맵 수립이 필요한 부분을 구분하여 제시함으로써 이 연구가 추진되었던 배경을 환기하고 연구의 고유성을 확보하면서 정책 변화를 견인할 필요가 있음.

- 서북권 미디어 산업 여성 ‘비정규직’ ‘직장맘’이라는 구체적 대상을 정하여 이들의 노동 실태를 세밀하게 들여다보고 이른바 ‘맞춤형’ 정책을 제안한 것은 매우 필요하고 유의미한 시도임. 다만, 이처럼 대상을 구체적으로 특정한 연구의 조사 설계 및 결과 해석과 관련하여 다음 사항이 보완될 필요가 있음.

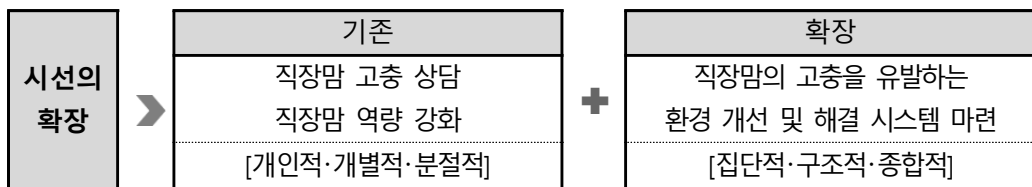
- 설문조사의 경우 전체 사례 400명 가운데 자녀가 있는 응답자(직장맘)이 141명, 자녀가 없는 응답자가 259명임. 이러한 구성이 ‘비정규직’ ‘직장맘’의 현황을 파악하는 데 적절한지에 대한 설명이 보완될 필요가 있음. 중학교 육아 경험이 있는 중장년층과 추후 직장맘이 될 수 있는 미혼여성의 경험과 기대를 함께 조사하였다고 밝히고 있으나 관련 분석이 뒷받침되지 않음으로써 이러한 표본 구성의 의미가 충분히 드러나지 않음.
- 유자녀 응답자의 평균 근속기간과 평균 경력기간이 전체 응답자보다 길게 나타나는 이유를

평균 연령과 연관지어 분석한 것이 충분한지 검토될 필요가 있음. 유자녀 응답자의 평균 임금 수준이 전체 응답자보다 높은 것도 이와 관련되는 것으로 보이는데, 연령과 근속/경력기간, 그리고 임금이 정비례하는 것으로 나타난다면 한국사회 여성노동의 핵심적인 특징인 고용단절/경력단절, 그에 따른 노동조건 하락 등의 문제가 이들 집단에서는 어떻게 경험되는지, 어떻게 해석될 수 있는지에 대한 설명이 보완될 필요가 있음.

- 이외에도 해석이 필요한 부분이 몇 가지 발견됨. 예컨대, 근속기간과 경력기간에 따라 상반된 결과가 나오는 것을 어떻게 해석할 수 있는 것인지, 파견·용역근로의 경우 주당 평균 노동시간은 상대적으로 짧지만 일·생활 균형 어려움은 더 크다는 점이 무엇을 의미하는지 등에 관해 보다 충분한 분석이 이루어질 필요가 있음.
- 면접조사 결과에서는 응답자의 경험이 어떤 맥락에 놓여 있는지에 대한 이해를 돕기 위해 경력이나 직종을 제시하고 관련된 해석이 보완될 필요가 있음. 이를테면 ‘정규직 아나운서’인 응답자와 ‘프리랜서 작가’인 응답자가 진술한 직장 내 불이익 또는 차별 경험은 다른 맥락에서 해석되어야 함에도 현재 분석 내용에는 이러한 정보와 해석이 제시되지 않음. 이에 이들의 경험이 자칫 ‘구조적 위치’와 무관하게 각기 다른 개인들이 겪는 상이한 경험으로 해석될 우려가 있음. 전체 보고서에는 면접조사 응답자의 일반적 현황이 포함되어 있어 찾아보는 게 가능하지만, 분석에서도 함께 고려될 필요가 있음.

#### □ 직장맘지원센터 역할의 파급력 확장을 위한 서울시의 적극적 노력 필요

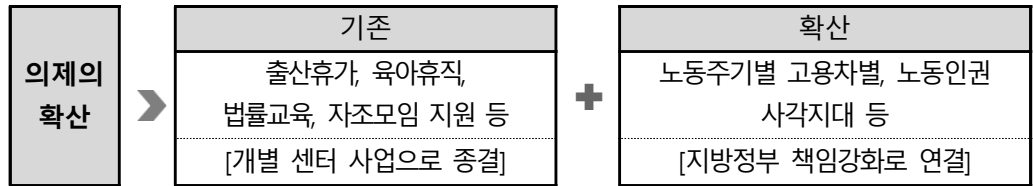
- 발표에 제시된 제안과 유사한 맥락에서 직장맘지원센터의 대상과 의제 확대 등이 제안된 바 있음(서울시여성가족재단(2018), 『직장맘지원센터 운영현황 및 발전방안 연구』).
- 직장맘 개인의 고충 상담과 역량 강화에 초점을 두던 데서 직장맘의 고충을 유발하는 환경 개선으로 시선을 확장하고 적극적인 문제 해결 시스템을 마련할 필요가 있음.



- 직장에 다니는 유자녀 여성을 주요대상으로 하여 특정한 고용관계에 속한 노동자에 초점을 두던 데서 프리랜서와 특수고용노동자 등 전통적인 고용관계에 속하지 못한 이들과 영세자영업자 등을 포함함으로써 정책대상에서 소외되어왔던 여성들을 포괄할 필요가 있음.



- 특정한 고용관계와 생애사건에 초점을 맞추으로써 출산휴가와 육아휴직 등 모성보호에 초점을 두던 데서 노동주기를 고려한 고용 전반의 차별 문제로 의제를 확산할 필요가 있음.



- 서북권직장맘지원센터를 포함하여 서남권직장맘지원센터와 동부권직장맘지원센터가 수행하는 역할들이 보다 파급력을 갖기 위해서는 센터 운영을 통해 파악되는 문제가 개선될 수 있는 정책 반영 구조가 보다 적극적으로 마련되어야 함. 센터의 유의미한 활동들이 서울시 정책 개선으로 연결되고 성평등한 노동환경을 조성하는 데 있어 이러한 실태조사 결과가 유의미하게 활용되기를 기대함.

## 방송작가 95% 여성, 그러나 모성권은 철저히 소외

이미지 (언론노조 방송작가지부 지부장)

### ■ 아이 낳고 2시간 만에 대본 쓰는... '방송작가'의 모성권 현주소

77년생 이미지는 아들 출산 날에도 원고를 썼다. 제왕절개 수술 직후 회복실에 누워 젖 오른 가슴 위에 노트북을 올려놓고 툭툭 부은 손가락을 움직였다. 산후조리원에서도 일을 멈추지 않았다. '착한' 제작진의 배려로 대타 작가를 두고 쉴 수 있었지만 결국 무급 출산휴가일 뿐.

방송작가들에게 출산 복지는 다른 세상 얘기다. 법으로 보장된 '유급' 출산휴가나, 장기간의 육아휴직은 연감생심이다. 무급휴가마저 감지덕지이고 퇴사가 일반적이다. 기혼 작가보다 임신·출산·육아 가능성이 없는 미혼이 우선 채용되는 일도 다반사다. 77년생 이미지 주변에는 출산은커녕 결혼도 포기한 방송작가가 준비하다.

<82년생 김지영>의 저자 조남주 작가 또한 '방송작가 경단녀'다. 77년생 이미지와 78년생 조 작가는 시사 프로그램에서 일하면서도 정작 본인들의 부조리를 말할 창구는 없었다.

주간지 '시사 in', 2018-01-06,

'82년생 김지영과 77년생 이미지' 중에서

미디어오늘

✓ PICK ⓘ

## 여성작가 70.8% "자유롭게 임신결정 할 수 없다"

기사입력 2018.11.29. 오후 3:13

기사원문

스크랩



본문듣기 · 설정



19



23

요약본

가



방송작가유니온, 2018 방송작가 모성권 실태조사...“방송작가들 ‘임신, 출산, 육아’에 철저히 소외”

[미디어오늘 노지민 기자]

기혼여성인 작가 A씨는 면접관으로부터 '우리 팀은 메인 작가도 처녀다. 유부녀 들어오면 분위기 흐려진다', '임신하지 않겠다는 약속을 해주든지 불임(난임)이면 합격시켜주겠다'는 말을 들었다.

■ "불임이면 합격"... 방송작가에게 '결혼-임신'이란?

- '일과 임신-출산 병행 불가능'... 출산휴가·육아휴직 꿈도 못꿔
- 방송작가 임신 출산 관련 폭언 일상

▲ 방송작가들이 일상적으로 접하는 임신 출산 관련 폭언

"너 애 가지면 이제 일 복귀 못 하겠네?"

"작가는 결혼하면 안 돼"

"넌 이제 (경력) 끝났다!"

"애 생기면 야근 못 하겠네. 그럼 다른 사람 구해야지",

"결혼하면 전투력이 떨어진다. 애 때문에 일에 집중할 수 있겠느냐?"

"똑똑했던 작가들도 애를 낳고 나면 멍청해지더라"

"애 키워 줄 사람 있어요? 애 때문에 일할 수 있겠어요?"

"결혼했으니 너까진 안 벌어도 되지 않느냐. 쉬운 일 찾아봐라",

"임신하지 않겠다는 약속을 해 주든가... 혹시 불임이면 합격이다"

"우리 팀은 메인 작가도 다 처녀다. 유부녀가 들어오면 분위기가 흐려진다.

특히 애 엄마는 같이 일해 본 적도 없다"

방송작가유니온, '2018 모성보호 실태조사' 결과 중

■ 방송작가, 모성권 박탈... 도대체 왜?

- 방송작가들은 '82년생 김지영'조차 부럽다... 일부 스타 프리랜서 작가 직군에 가려진 대다수 근로자성 높은 방송작가도 '프리랜서' 신분에 묶여, 근로자들이 누리는 권리 박탈
- 서면계약서 한 장 없이 불안정 노동환경 속에서 일하는 방송작가들, 임신·출산 이유로 해고해도 '계약해지' 등으로 둘러대면 구제조치 없어, 모성권 보호 강제 조치 전무

■ 방송작가, 아이 낳는 것도 힘들지만 키우는 건 더 힘들다?

- 방송작가 업무, 일과 일상 구분 힘든 노동환경
- 프리랜서 신분 방송작가의 '워킹맘' 입증 제도 부재

## ■ 방송작가도 ‘엄마’가 되고 싶다!... 방송작가들이 바라는 점은?



방송작가유니온, '2018 모성보호 실태조사' 결과 中



## 서북권의 지역적, 산업적 특수성을 반영한 통합적인 노동복지정책 수행 필요

이 철 (서울노동권익센터 정책기획국장)

- 주어진 제한(예산, 연구대상에 대한 접근성 등)에도 불구하고, 연구진께서 많은 부분을 다루고 의미 있는 결과를 도출하고 있는 보고서임. 보고서에서 제시하고 있는 중점과제와 정책 제언에 대해서는 추후에 보다 세분화되고 전문화된 추가 연구와 사업 개발이 필요하다고 생각됨.
- 서울시는 '서울시 도시개발 관련 조례', '서울시 지구단위계획 수립기준' 등에서 디자인, 경관, 친환경, 무장애 등 '지속가능한 도시'의 목표실현을 위한 새로운 정책과 제도를 받아들이고 있음. 또한 환경영향평가, 인권영향평가 관점을 받아들이고 있음.
- 이 연구는 노동과 성평등의 관점 또한 서울의 도시개발과 산업정책에서 수용해야 할 기준이 되어야 함을 간접적으로 보여주고 있음. 그간 서울의 산업정책과 도시개발 정책에는 그 곳에 일하는 있는 노동자에 대한 정책적 지원에 대한 고민이 부족했음.
- 이 연구는 상암디지털미디어시티라는 특정 지역의 산업단지에서 방송산업 구조(복합적 외주하청생산과 불공정거래 관행 등)와 그로 인한 프로젝트형 이중노동시장 구조 속에 있는 방송산업 종사자들의 취약한 근로조건을 보여주고 있음. 특히 미디어산업 직종 중에 사각지대에 놓인 '여성'비정규직에 초점을 두고 정책적 지원방안을 모색한다는 점에서 이후 상암미디어디지털시티에서 노동과 성평등의 관점을 확산하고 정책과 사업을 개발하기 위한 실마리를 제공한다는 점에서 그 의의가 크다고 생각함.

### ○ 지역의 자원과 네트워크를 활용한 통합적 노동복지정책 수행 모색

- 가속화되는 고용불안과 취약노동계층의 증가, 그리고 노동자 간 소득 및 복지 양극화 등에 따라 기존의 다른 사회복지시설에서 제공하기 어려운 취약노동계층을 대상으로 하는 구체적이고 차별화된 노동복지서비스에 대한 수요가 존재.
- 보고서에서 제시한 일터 차원과 지역사회 차원에서의 과제에 대한 보다 구체적인 action plan 제시하고, 수행하기 위해서는 지역의 자원과 네트워크 활용을 고민
- 마포구노동자종합지원센터(상암지역 설립 예정), 한빛재단과 한빛미디어노동인권센터, 휴서울미디어노동자쉼터, 언론노조와 직장맘지원센터가 협력하여 여성비정규직과 직장맘에 초점을 두고, 상암DMC의 지역적·산업적 특수성을 반영하고 노동자들의 욕구에 기반한 '특화노

동복지사업'을 개발하고 서비스를 제공한다면 시너지 효과가 날 것임.

- 또한 각 기관과 단체가 보유하고 있는 자원도 공유한다면, 단체들과 정책수혜자, 시설 이용자 모두에게 정보접근성 등 여러 면에서 도움이 될 수 있을 것임.

## 서북권 미디어산업 여성비정규직 직장맘 노동실태와 정책과제에 대한 토론회

이 병 도 (서울시의원(은평구) 보건복지위원회 부위원장)

- 토론회 현장 대체 -



- MEMO -

- MEMO -

- MEMO -

- MEMO -



- MEMO -

