

한국 신문언론노동의 숙련구조 변동과 전문직화에 대한 탐색적 접근

최석현* · 안동환**

본 연구는 한국신문 노동시장의 변화과정을 탐색함으로써 신문언론인의 전문성 형성과정의 변화를 탐색하고자 한다. 기존 연구에 따른 신문노동시장은 전형적인 기업내부노동시장을 형성하고 있으며, 언론인은 조직구성원적 정체성과 전문직 정체성을 형성하고 있는 것으로 알려졌다. 하지만 최근 신문 산업의 위기와 더불어 이러한 모순적인 언론인의 정체성이 어떤 방향으로 변해하고 있는지가 관심을 받고 있다. 본 연구는 이런 점에서 신문언론인들의 숙련구조의 변화, 즉, 입직, 숙련, 이직의 과정에서 어떤 노동시장구조 변화를 보이고 있으며, 그 과정에서 언론인들의 전문직 정체성은 어떻게 변해하고 있는지 살펴보았다. 본 연구는 현직 신문언론인 10명을 대상으로 면접조사를 통해 생산한 데이터를 분석함으로써 언론인들의 숙련구조와 그 과정에서 정체성 형성을 추적했다. 조사 결과는 입직, 사내교육, 이직 과정에서 기업의 숙련에 대한 책임이 점차 언론인들에게로 옮겨가는 과정 중에 있어 기업내부 노동시장적 특성이 완화가 되고 있는 것으로 나타났다. 하지만 노동시장이동은 여전히 제한되어 주요 노동시장이동형태는 기업간 이동이 아니라, 기업내 이동인 것으로 나타났다. 이 같은 기업내부노동시장 변화는 그동안 기업내부 노동시장내에서만 유지되던 언론인의 전문직적 정체성을 더욱 약화시키고 있는 것으로 나타났다. 특히 기업 내 숙련기술제도의 약화와 직업군내 이직의 한계는 언론인들의 전문직적 정체성을 약화시켜, 결과적으로 언론인의 타직업으로의 이동을 강화시켜 전체적 내부노동시장의 특성도 약화시킬 것으로 보인다.

주제어: 기업내부노동시장, 전문직노동시장, 숙련구조, 신문산업

1. 서론

현대사회에는 미디어의 홍수라고 불릴 만큼 다양한 공론 생산자와 통로들이 존재하고 있다. 그러나 신문은 여전히 한국 사회의 주요 공론형성자로서의 위치를 공고히 점하고 있으며, 신문 산업에 종사하는 언론인 또한 우리 사회 가장 중요한 전문직의 하나로 평가받고 있다.

한국사회에서 차지하는 이러한 지위와 미치는 영향력에 비하여 신문 산업에 종사하는 언론인에 대해서 일반인들에게 의외로 알려진 바가 없다. 그것은 신문언론인들의 양성과 전문가로서의 숙련기술형성이 철저히 언론사 내부의 고용시스템에 의해서 이뤄졌으며, 심지어는 타 미디어 노동시장과의 교류가 미미한 수준에 머물렀기 때문이다. 즉, 기술적으로는 신문기자의 뉴스생산 기술이 장기간의 숙련을 통해 형성되는 전문직적 노동시장적(Occupational labor market) 특성을 보이지만, 기업 내에서 고용주가 제공하는 숙련제도를 통해 기술숙련기회를 갖는 기업내부 노동시장적 특성을 동시에 가지고 있는 것으로 알려져 있다.¹⁾

* 한국고용정보원, 부연구위원(shsego@naver.com)

** 서울신문 기자(sunstroy@naver.com)

1) 언론학계에서 그동안 신문산업을 비롯한 언론산업 노동시장에 대한 관심은 언론 종사자를 전문직으로 볼 수 있는지 여부와 노동시장의 폐쇄성에 맞춰져 왔었다. 즉 고용주와 기업에 대한 충성과 강한 조직 몰입도 등을 특성을 가지고 있는 기업내부시장에서 언론인들이 어떻게 전문직으로서 독자성과 업무내용과 업무시간을 관리할 수 있는 자율성을 유지할 수 있는가라는 모순을 풀기 위한 학문적 노력이 지속되었다(예, 임영호·김은미·박소라, 2004;

하지만 오랜 기간동안 유지되어 오던 전통적인 신문노동시장이 최근 변화에 직면해 있다는 의견이 많아지고 있다(예, 한국언론재단, 2009). 그동안 거의 변화가 없었던 신문의 언론으로서의 독보적 위치가 신문산업이 방송, 인터넷언론과의 산업간 경계가 점차 희미해짐에 따라 흔들리고 있다는 것이다. 신문사들은 신문산업내의 경쟁뿐만 아니라 방송사, 인터넷 언론사와의 경쟁을 통해 이윤을 창출하고, 언론사로서의 사회적 위상을 유지해야 하는 새로운 과제를 안게 되었으며, 이 결과 신문사들은 과거와 다른 경영전략과 방향을 찾아야 하는 생존위기에 직면해 했다는 것이다(한국언론재단, 2009).

이런 맥락에서 우리는 이 연구에서 신문언론노동시장이 최근의 신문산업의 축적위기에 따라 숙련 기술형성적 측면에서 어떠한 변화를 겪고 있으며, 이러한 변화가 언론인의 전문성 형성에 어떠한 영향을 주는지 탐색하고자 한다. 이를 위해 이 연구에서는 노동시장의 변화에 관한 이론들을 고찰함으로써 신문언론노동시장의 변화를 기늴할 수 있는 이론적 틀을 구성한 후, 최근 신문산업 현황에 대한 보고서와 연구들을 이용하여 신문자본의 위기 탈출 전략이 무엇인지 살펴보도록 하겠다. 다음으로 신문산업에 종사하는 언론인들을 면접 조사해 최근의 신문언론노동시장의 변화와 노동자들의 대응전략을 분석하도록 하겠다. 마지막으로 이러한 요인들의 종합적 고려를 통해 최근 신문언론노동시장의 변화양상과 이런 노동시장구조 변화에 따라 한국의 신문 저널리즘의 성격이 향후 어떻게 변화할지에 대해 탐색하도록 하겠다.

2. 이론적 배경

1) 언론노동시장의 숙련체제와 전문성

(1) 노동시장의 구조화: 내부노동시장과 외부노동시장

지금까지 언론인들을 전문직(professional worker)으로 구분할 수 있는 독특한 전문기술을 가지고 있는지, 이러한 전문기술을 어떻게 습득, 숙련하고 있는지가 학문적 주요관심사였다. 노동시장 분절론을 주장한 Doeringer & Piore(1971)에 의하면 내부노동시장은 기업의 생산전략에 필요한 전문기술을 안정적으로 재생산하기 위하여, 기업 단독 혹은 노동조합과의 합의된 규칙에 의해 노동자의 배치, 전환, 훈련, 승진 등을 하는 일반노동시장(외부노동시장)과 구별되는 노동시장을 일컫는다. 또한 내부노동시장은 외부노동시장과 달리 피용인들이 제한된 입직과정을 거친 후 고용주에 의해 구조화된 사다리를 따라 고용주들이 요구하는 기업에 특화된 기술을 숙련함으로써 임금과 지위에 대한 보상을 받는다. 따라서 이러한 기업내부의 고용과 보상과 관련된 구조는 노동자들의 자유로운 이직을 제한하는 요인으로 작용한다(임영호·김은미·박소라, 2004: 66).

따라서 기업내부노동시장의 특징으로 기업에 특화된 전문기술(firm specific skills(FCC))를 가지고 있는지 여부, 사내교육제도와 피용인들 간의 비공식적인 기술전수제도, 그리고 연공서열에 따른 보상제도 등을 꼽고 있다(Althouser & Kalleberg, 1981: 130).²⁾ 반면에, 낮은 임금과 불안정한 고용, 그리고

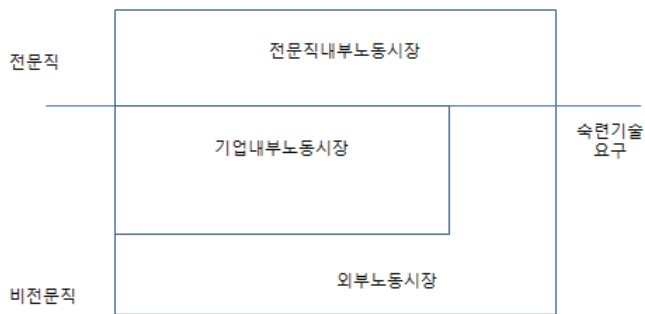
임영호, 2004, 장하용, 2004).

2) 따라서 이러한 내부노동시장을 실증적으로 발견하고자 하는 학자들은 크게 내부노동시장 지표들로 노동시장 입직구의 제한성과 관련된 노동자들의 경력이동패턴 지표와 연공서열로 대표되는 임금보상제도와 사내복지제도, 고용안정성 등 제도적인 지표들을 사용하고 있다(김영미·한준, 2008). 이 중에서 김영미와 한준은 최근 한국 노동시장

기업 내에서 경력발전을 위한 기회가 적은 시장은 외부노동시장적 특성으로 분류한다. 기업내부노동시장과 외부노동시장은 입직과정에서 노동자들이 일반 기술을 습득하고 있다는 점에서 비슷한 경로를 가질 수 있지만, 기업내부노동시장으로 입직한 이들은 기업의 위와 같은 제도적 숙련환경 속에서 지속적으로 기업에 특화된 기술을 숙련할 수 있는 반면, 외부노동시장은 개인의 특별한 숙련전략이 없이는 계속해서 일반기술(general skills) 혹은 저기술을 보유한 노동자로 차별화된 경력발전의 길을 가게 된다. 즉, 두 노동시장의 차이는 이른바 기술의 일반화수준에 따라 차이가 난다고 할 수 있다. 기업내부노동시장의 기술은 특정기업하에서만 그 가치를 인정받고, 생산력 향상으로 이어질 수 있는 기술이라고 할 수 있다. 하지만 직업내부노동시장에서 노동자들의 기술은 기업을 넘어 직업군 내부에서 일반화될 수 있는 기술이라고 할 수 있다(Althauser, 1989).

기업이 노동자들의 숙련을 책임지고, 이들에게 그에 따라 충분한 보상을 줄 수 있다는 점에서 Doeringer & Piore(1971)는 기업내부노동시장이 주로 일차노동시장, 혹은 대기업 노동시장에서 발견된다고 보고 있다. 이들에 의하면 일차노동시장은 기업내부노동시장의 군집화된 형태이며, 반대로 고용주들이 피용자들의 숙련을 통해 기업의 생산성이 증가된다는 사실에도 불구하고, 기업규모와 자본의 한계로 이러한 숙련기술제도를 구비하지 못한 중소기업 노동시장이 외부노동시장을 형성한다고 볼 수 있다(Doeringer & Piore, 1971).

반면, 같은 내부노동시장이라 하더라도 전문직내부노동시장은 노동자들의 입직 전부터 전문기술 숙련이 시작되며, 이들의 기술숙련 수준에 따라 노동시장 진입이 결정되는 경향이 강하다. 더 나아가, 이들의 기술숙련은 고용된 기업주에 의해서 기회가 제공되는 것이 아니라, 직업군 내 이동을 통해서 이뤄지며, 이 과정에서 이들의 경력발전이 이뤄진다. 이와 같은 숙련기술에 따른 노동시장 분절론 논의를 도식화하면 다음과 같다.



<그림 1> 숙련기술수준별 입직경로

의 내부노동시장의 변화를 살펴보기 위해서는 고용주들이 노동자들의 임금보상의 기제를 살피는 것이 중요하다고 주장한다(김영미·한준, 2008). 이들에 의하면, 내부노동시장에 위치한 노동자들은 이들의 기업 내 근속년수에 대한 임금보상 기제를 가지고 있기 때문에, 내부노동시장 내의 임금격차는 작지만, 외부노동시장과의 임금격차는 커질 수밖에 없다고 주장한다. 반면, 기업 내 근속년수가 아닌 직무경력에 따른 보상기제를 가지는 외부노동시장에 위치한 노동자들 사이에서는 기업 간의 임금격차보다는 노동자들 간의 임금격차가 더 커질 수 있다. 이들의 주장을 따라간다면, 신문언론노동시장의 임금보상기제가 기업 내 근속년수에 근거하고 있다면 여전히 내부노동시장 특성을 가지고 있다고 볼 수 있을 것이다. 즉, 언론노동자들이 이직시 자신의 직무경력을 이유로 고용주를 바꾸는 경향이 있다면, 신문 노동시장의 내부노동시장이 변화하고 있다고 가정할 수 있다.

(2) 한국노동시장의 성격에 관한 선행연구

내부노동시장에서 일반적으로 고용주는 노동자들의 충성을 얻을 수 있으면서, 노동자들의 기술숙련을 통한 생산성 향상을 도모할 수 있으며, 노동자들은 연공서열을 통한 안정적인 임금인상을 도모할 수 있는 시장적 특성을 가지고 있다. 최근 사회과학계의 연구에 의하면, 이러한 한국노동시장의 내부노동시장적 성격은 1990년대 이후로 변화하고 있는 것으로 보인다. 가령, 한국 발전주의 국가의 성격을 대변하던 대기업 위주의 “내부노동시장”이 점증해 온 자본의 “축적위기”로 인해 변화하고 있다는 주장은 일반적으로 많은 연구들에 의해 지지되고 있다. 하지만 이러한 변화가 단순히 외부노동시장화로 진행될 것인가, 아니면 노동시장 분절화로 갈 것인가에 대해서는 아직까지 불분명한 것 같다(김영미·한준, 2008).

특히, 노동시장 분절화를 주장하는 이들은 자본이 여전히 핵심기술자들을 보호하는 노동시장 제도를 유지하는 동시에, 노동생산성 향상이 어려운 부문부터 유연화시키는 전략을 취하고 있다고 주장하고 있다. 더 나아가, 기업내부노동시장 내에서도 분절화가 일어나면서 숙련노동자와 비숙련 노동자사이 노동시장 경험에 차이가 발생하고 있다는 연구결과도 나오고 있다(황수경, 2003; 김영미·한준, 2008).

일례로, 황수경(2003)은 노동패널을 분석하여 경제위기 이후에 기업들이 외주화를 통해 기업경쟁력 확보전략을 취하고 있지만, 여전히 생산현장에서 숙련기술이 높은 노동자군은 내부노동시장을 유지하고 있는 것으로 보고하고 있다. 즉, 기업 내에서도 노동자들의 숙련수준에 따라 노동시장의 분절현상이 나타나고 있다는 것이다. 또한 김영미·한(2008)은, 대기업 생산직 노동자들은 내부노동시장을 유지하고 있는 반면에 대기업 사무직 노동시장은 급격히 내부노동시장에서 외부노동으로 변화하고 있다는 연구결과를 내놓고 있다. 더 나아가, 전병유·정이환(2001)의 연구에 의하면, 한국의 기업내부노동시장은 경제위기 이후에도 여전히 유지되고 있는 반면에, 기존 연공서열에 따른 승진과 임금인상 경향은 약해지고 있는 것으로 나타나고 있다. 종합하면, 한국 노동시장에서 내부노동시장은 점차 약화되는 추세를 보이고 있지만, 직군별, 기업별, 기술숙련수준별로 변화 양상이 차별화되고 있다는 것이다.

(3) 한국언론노동시장에 관한 선행연구

한국과 다른 언론노동시장 환경을 가지고 있는 서구에서는 언론인이 첫째, 상근직이라는 점, 둘째, 대학에 신문방송학과라는 전문교육과정을 가지고 언론인을 교육시키고 있다는 점, 셋째, 언론 윤리강령들이 제정되어 있다는 점, 넷째, 기자 협회와 같이 전문직 협회가 조직되어 있다는 점에서 상당히 전문화된 직업이며, 전문직내부노동시장의 모습을 보인다고 주장했다(Wilensky, 1964). 그러나 다른 한편에서는 일반 전문직에 비하여 직업적 정체성보다는 조직구성원으로서의 정체성이 강하다는 점과 전문직의 특성 중 하나인 업무에 대한 자율성이 조직 상급자, 언론소유주 등에 침해 받을 가능성이 높다는 점에서 언론인을 전문직으로 분류하기 힘들다고 주장했다(Dennis & Merrill, 1984).

반면, 한국 학계에서는 언론인이 전문직인가라는 질문에는 명확한 답변을 내놓지 못하고 있는 것 같다. 일반적으로 언론인의 전문성, 혹은 전문기술은 언론사의 뉴스 생산과정에 대한 특화된 지식의 소유, 숙련된 커뮤니케이션 기술, 그리고 언론인으로서 공공성을 꼽고 있다(장하용, 2003). 하지만 이러한 기술들이 언론인을 타 직업군과 구별되는 전문직군으로 분류하기 어렵다는 의견도 있다. 김성호(2006)은 언론인이 숙련기술을 기반으로 한 자유로운 노동시장이 제한되며, 의사나 변호사와 같이 전문기술을 인증하고, 보호하는 강력한 직업이익단체가 부재하다는 점에서 여타의 전문직적

특성이 약하다고 보고 있다.

이 같은 전문기술을 중심으로 한 언론인의 전문성에 대한 평가가 쉽지 않은 현실에서 언론인들의 경력 이동패턴과 이와 연관된 고용관계와 숙련구조로 이들의 직업적 속성을 파악하고자 하는 연구들이 시도되고 있다(예, 임영호·김은미·박소라, 2004; 임영호, 2004; 김성훈, 2006, 장하용, 2004). 이 연구들은 언론인의 경력이동이 대부분 공채로 들어와서 기업내부 이동을 통해 조직내에서 경력이동을 하는 경향이 강하며, 기업 간 혹은 타직업으로 이동은 극히 미미한 편이라고 주장하고 있다. 좀 더 구체적으로 기술하면, 신문언론사, 특히 중앙일간지의 경우 중견간부 이상으로 승진한 언론인들은 소속 언론사의 공채로 들어와서 순환보직을 거쳐 15년 후에 취재현장을 떠나는 경우가 많았으며, 외부 인력의 수혈은 극히 제한된 부문에서만 이뤄지고 있는 것으로 보인다(임영호·김은미·박소라, 2004). 임영호 등(2004)은 이러한 특성이 중앙일간지를 중심으로 언론사 공채라는 입직과정에서의 제한이 언론인들의 신문사간의 이동을 막는 요인으로 작용하고 있다고 풀이하고 있다. 이 같은 연구결과들을 종합하면, 중앙일간지를 중심으로 한 신문언론노동시장은 전형적인 기업내부 노동시장적 특성을 보이고 있는 것으로 파악할 수 있다.

2) 이중노동시장 특성과 노동력 전문화

(1) 숙련구조와 노동자들의 전문화

기업내부노동시장과 전문직내부노동시장으로 내부노동시장을 두 유형으로 구분하는 노동시장 연구자들은 노동시장 내에서 노동자들과 고용주사이의 권력관계와 이와 관련된 숙련구조(skill formation structure)에 주목한다(Crouch, 2005, Gallie, 2007). 노동자들의 숙련은 결과가 아니라 과정이다(Talin, 2007). 따라서 숙련은 노동시장 교육과 입직, 사내교육과 보상, 그리고 이직 등의 과정을 거쳐 형성된다. 이 과정에서 노동자들과 기업은 노동자들의 숙련과 관련된 관계를 구조화한다(Gallie, 2007). 이에 따라, 이 두 내부노동시장이 외부노동시장과 구별되는 고용관계와 보상체계를 보유하고 있지만, 외부노동시장과 구별되는 전문 혹은 숙련기술의 통제권을 누가 가지고 있느냐에 따라 이 두 시장이 구별된다고 보고 있다(Kalleberg & Sorensen, 1979). 기업내부노동시장에서는 고용주가 엄격한 기업의 입직 제한과 연공서열(line of progression)을 통해 고용주 주도로 노동자들의 기술의 숙련과정을 관리하는 한편, 전문직내부노동시장은 전문직집단에 의해서 직업노동시장의 진입과 이동이 주도된다는 점에서 두 시장의 차이를 발견할 수 있다. 이러한 내부노동시장 속에서 노동자와 고용주 간의 권력관계는 기술 투자의 책임을 누가 보유하고 있는가에 놓여 있다고 할 수 있다. Crouch(2005)는 이러한 내부노동시장적 성격은 노동자들과 고용주들의 기술에 대한 투자에 대한 불확실성을 줄이려는 노력에 의한 제도적 결과라고 주장한다. 기술은 비록 노동자들이 개인적으로 가지는 경제적 자산이지만, 기술수준이 높아질수록 노동자들이 이것을 감당할 수 있는 비용과 그에 따른 불확실성이 증가한다는 것이다. 또한 고용주들도 경쟁이 심한 시장에서 고용주 입장에서는 노동자들에 대한 인적 자본 투자는 노동자들의 이직과 경쟁 기업의 무임승차행위를 방지할 수 없는 제도적 장치가 없으면 전문기술에 대한 투자를 시도할 수 없다(Crouch, 2005; Crouch, Finegold & Sako, 1999).

따라서 노동시장 구조는 이러한 노동자와 고용주의 기술투자에 대한 불확실성을 줄이기 위한 결과이다. 기업내부노동시장에서 고용주들은 투자에 대한 생산력 향상을 위해 노동자들의 고용주와

기업에 대한 헌신과 충성을, 피용인들은 전문기술을 보유하는 것에 대한 위험을 연공서열과 고용안정을 통해 보상받는다(Becker, 1993). 반면 전문직내부노동시장은 고용주들이 노동자들이 기술 숙련과정 개입할 여지가 적기 때문에 이러한 제도들이 불필요하다.

즉, 기업내부노동시장은 고용주들이 정상적으로 원하는 숙련기술자들이 구할 수 없을 때, 스스로 숙련기술자들을 육성을 할 수밖에 없으며, 따라서 고용주들은 안정적으로 자신들의 기술 투자에 대한 보상을 얻기 위해 여러 가지 제도적 장치들을 도입할 수밖에 없다는 것이다(Becker, 1993). 반면, 전문직 내부노동시장은 고용주들이 원하는 숙련기술자들이 시장에 존재하지만 전문기술 통제권과 인력규모를 노동자 집단이 통제하고 있는 시장을 의미한다(Osterman, 1984).

따라서 아래 <표 1>과 같이 직업내부노동시장은 기업내부노동시장, 외부노동시장의 특성을 구분, 정리할 수 있다. 표와 같이 기업내부노동시장은 전문기술의 보상영역이 기업내부로 한정되어 있는 반면, 직업내부노동시장은 직업군으로 한정된 것을 의미한다. 따라서 노동시장 분절론자들은 이직패턴적 측면에서, 직업내부노동시장은 직업을 떠나는 것이 직장을 떠나는 것보다 더 위험부담이 있다. 반면, 기업내부노동시장은 직장을 바꾸는 것이 직업을 바꾸는 것보다 더 위험부담이 있다고 할 수 있다. 따라서 직업내부노동시장에서 노동자들은 직업 내에서 직장을 바꾸면서 경력과 임금상승을 시도하지만, 기업내부노동시장에서서는 직장을 바꾸는 시도보다는 직장 내에서 직업을 바꾸는 것이 보다 이직의 보편적인 형태가 될 수 있을 것이다(김상욱·서영준, 2003).

<표 1> 노동시장 유형화와 숙련구조

구분	기업내부노동시장	직업내부노동시장	외부노동시장
기술유형	기업전문기술 (firm specific skills)	전문기술 (professional skills)	일반기술 (general skills)
주요 입직경로	기업 공채	경력채용	경력채용
기술투자 책임	고용주	노동자	노동자
구직방법	공채	직업군내의 비공식적 구직채널	-
노동시장이동유형	기업 내 이동	직업 내 이동	-
기술숙련체계	사내숙련시스템(OJT, Osmosis)	입직전 전문교육시설 혹은 직업 내 도제제도	직무경험, 개인적 사외 교육
노동시장 우위적 행위자	고용주	노동자	고용주
임금인상요인	연공서열	이직 및 기술숙련도	성과평가, 이직
노동자 연대의 범위	기업	직업군	-

(2) 내부노동시장과 노동자 연대범위

두 내부노동시장에서 노동자들의 결속력과 요구사항도 차이가 날 수 밖에 없다. 기업내부노동시장에서는 일반적으로 기업내부에 기술숙련이 일어난다. 특히, 노동자들은 고용주들에 제공하는 사내교육(OJT) 이외에 연공서열에 기반을 두어 비공식적인 기술전수(Osmosis)를 통해 기술숙련을 하는데, 이를 위해서는 고용주 입장에서라도 일정한 노동자들 간의 단결력을 인정할 수밖에 없다(Crouch, 2005).

반면, 직업내부노동시장에서 노동자들의 결속력은 기업단위 노조의 결속력보다 약할 수밖에 없다. 노동자들의 단결력은 고용주들을 대상으로 강해진다기보다는, 다른 노동자들을 대상으로 강해진다고 볼 수 있다. 노동시장에서 전문기술을 바탕으로 하는 자신들의 우위를 유지하기 위해 기술의 확산방지와 이를 통한 노동시장에 대한 신규진입장벽을 강화함으로써 고용주들에 대한 공급우위를 유지하려고 하기 때문이다. 이런 점에서 직업내부노동시장에 위치한 노동자들은 기업단위 결속력보다는 직업단위의 결속력이 중요하다고 할 수 있다. 또한 직업내부노동시장에서는 기업에서의 근속보다는 직업경력과 자질에 따른 평판이 임금결정의 중요한 요소가 된다.

내부노동시장의 이러한 두 가지 세부유형은 현실세계에서 명확히 구분되어 발견되지 않는다. Doeringer(1971)에 의하면, 기업내부노동시장이 항상 기업단위 노동시장과 일치하지는 않는다. 오히려, 그는 기업 안에서 직군단위, 혹은 부서단위별로 노동시장이 구분이 될 수 있으며, 따라서 정확히 기업내부노동시장은 이러한 단위에서 발견될 수 있을 것이라고 보고 있다. 또한 기업내부노동시장의 특성은 기업규모별로도 차이가 발생한다. 시장에서 독점적인 지위를 누리고 있는 기업은 굳이 기업내부 노동시장적 특성을 강화할 필요가 없다. 피용자들이 높은 임금과 기업의 시장적 위치에서 나오는 사회적 지위를 쉽게 포기하지 못하기 때문이다.³⁾

정리하면, 숙련적 측면에서 노동시장 이동은 기업내부노동시장에서는 기업에 특화된 기술과 기업 내의 연공서열에 따른 보상 기대에 따른 노동자들의 기업 간 이동은 현명한 선택사항이 될 수 없다. 또한 고용주 입장에서 경쟁기업에 있는 노동자들을 고용하는 것은 기술숙련에 대한 재투자를 필요로 하며, 기업 내 기술의 동질성을 유지하는 데에도 어려움을 겪을 수 있기 때문에 노동력 부족시, 타 기업의 노동자들을 고용하는 것보다 기업 내 다른 업무를 하고 있는 노동자들을 해당 업무에 배치하는 것이 상대적으로 효율적인 선택일 수밖에 없다. 따라서 기업내부노동시장에서 주요한 노동시장 이동 형태는 기업 내 순환보직이며, 기업 간의 이동은 극히 제한적일 수밖에 없다. 일례로, Baumann(2005)은 기업 간의 이동이 제한적인 노동시장에서는 고용주의 경력 노동자 고용이 극히 제한적인 형태를 보일 수밖에 없다는 점을 영국과 독일의 미디어 노동시장 연구를 통해 밝히고 있다. 구체적으로, 이 연구에 의하면 고용주는 필요한 숙련노동자들을 고용하기 위해, 구직 정보를 확산시키기보다는 특정영역으로 제한시킴으로써 보다 적은 거래비용으로 원하는 숙련기술자를 찾는 경향이 있으며, 노동자들 또한 공식적인 구직 통로가 부재한 상황에서 전직장동료 등 개인적 네트워크를 통해 고용주의 고용조건과 기술요구사항을 전달받는 경향이 있어, 노동시장 이동이 극히 제한적일 수밖에 없다는 것이다.

반면, 직업내부노동시장에서는 노동자들의 기술 이전성이 기업외로 확대되기 때문에, 노동자들의

3) 또한 한국 내부노동시장연구들에서도 발견이 되었듯이, 노동시장구조의 변화가 기업내부노동시장적 특성에서 외부노동시장화로 일방향적으로 이뤄지지 않는다고 할 수 있다. 이러한 노동시장 변화의 다양성은 일정부분 노동시장 제도들의 “경로의존성”에 기인한다고 할 수 있다. 시장환경의 변화로 인해 기존 생산전략이 더 이상 기업의 생존을 보장하지 못한다고 하더라도, 기업이 노동자들의 기술숙련과 관련된 제도들을 한번에 바꿀 수는 없다. Crouch(2005)가 언급했듯이, 이것은 노동자들의 기술숙련은 오랜 시간의 시간과 자원이 필요한 일이며, 더 나아가 일종의 사회 공공재적 성격을 가지고 있기 때문이다. 이 점에서 기업은 기존 노동시장제도의 급격한 변화를 추구하기보다는 기존 제도안에서 부가적 제도를 도입하려는 시도를 할 수 있다(Crouch, 2005). 일례로 Baumann(2002)의 영국과 독일의 미디어 산업 노동시장의 변화에 관한 연구는 노동시장의 제도가 특정한 방향으로 진행되는 것이 아니라 기존 제도와 기업들의 새로운 요구들을 반영한 새로운 제도들이 공존하는 형태로 나타날 수 있다는 것을 잘 보여주고 있다.

기업 간 이동이 주요 노동시장 이동 패턴이라고 할 수 있다. 이때, 노동시장 이동통로는 전문직 단체가 제공하는 공식적인 구직 정보와 직업군 내부에 구축된 비공식적 구직 연결망에 의해 이뤄지는 경향이 강하다.

마지막으로 외부노동시장에 위치한 노동자들도 전문직내부노동시장과 마찬가지로 자유로운 노동 시장이동 경향을 보여준다. 하지만 이들의 노동시장 이동은 노동시장의 기술수준 향상에 따른 이동이 아니라 고용주 간의 임금격차에 의하여 이뤄지는 것이라고 할 수 있다. 따라서 외부노동시장 노동자들은 직업과 경력발전보다는 임금향상을 위하여 노동시장 이동을 보이며, 이것은 결국은 전문성 강화보다는 전문성 약화로 이어질 가능성이 높다.

3. 연구문제 와 연구방법

1) 연구문제

우리는 신문 산업의 변화로 인해, 오랜 시간 동안 기업별로 유지해오던 내부노동시장이 어떠한 형태로 변화할 것인가에 연구의 초점을 맞추고 있다. 이를 위해 우리는 신문언론노동자들의 상기한 세 노동시장의 특성에 맞춰 어떠한 입직과정과 기술숙련, 임금보상, 이직행태를 보이고 있는가를 살펴봄으로써 신문노동시장의 변화양상의 단초를 발견하고자 한다. 또한 이러한 변화이면에 숨겨져 있는 신문언론노동자들의 직업경력 축적 전략을 살펴봄으로써 한국 신문언론노동자들의 전문적 특성을 강화할 수 있는 전략이 무엇인지 논의를 하도록 하겠다.

구체적으로 이 연구는 오랫동안 굳건히 이어져 오던 신문언론노동시장의 기업내부 노동시장적 성격이 어떻게 변화하고 있는지를 파악하는 데 목적을 두고 있다. 즉, 본 연구에서 중점적으로 살펴보고자 하는 것은 기업내부노동시장의 특성인 고용주 주도의 숙련과 고용관계가 직업내부노동시장의 특징인 노동자 주도의 노동시장으로 변화하고 있는지, 아니면 다른 언론노동시장이 일반기술 중심의 외부노동 시장화하고 있는지가 일차적인 관심이다. 전문성, 혹은 기술숙련 측면에서, 기업내부노동시장이든, 직업내부노동시장이든 언론노동자들이 위치한 노동시장인 타산업의 노동시장과 전문성을 중심으로 영역적으로 구별된다는 것을 의미한다. 하지만 외부노동시장은 신문언론노동시장이 다른 직업과 기술적으로 구별이 되지 않는 시장적 특성을 가지고 있다는 것을 의미한다.

이러한 세 가지 노동시장의 성격을 분류했을 때, 신문언론노동시장이 어떠한 성격을 가지고 있는지 파악하기 위해 노동시장 내의 권력관계, 노동시장의 폐쇄성, 그리고 언론인들의 입직과정, 기업 내 기술숙련, 이직유형 등에 초점을 맞춰 한국 신문언론노동시장을 분석하도록 하겠다.

2) 연구방법

이 연구는 신문언론 노동자들에 대한 면접조사를 통해 이뤄졌다. 면접 대상자는 중앙언론사에 재직하고 있는 취재기자들이며, 이들의 입직과정과 재직 중 숙련과정, 그리고 이직 혹은 이직과 관련된 계획 등이 주요 질문 사항이었다. 구체적으로 우리는 신문 산업에 종사하는 언론인들에게 질문한

내용은 크게 세 분야이다. 먼저, 입직과 관련된 사항들이다. 언론인들의 신문사 취업을 위해 준비한 사항과 관련 정보들을 어떻게 취득했는지에 대한 사항을 질문했다. 두 번째는 사내에서 전문기술 숙련과 관련된 사항들이다. 신문사 내부에서 언론인들이 기자로서 가져야 할 전문기술을 어떻게 숙련하고 있는지, 전문기술 숙련과 관련된 주된 책임은 고용주와 노동자 중 누가 가지고 있는지, 기술숙련에 따른 노동자들의 보상 전략은 무엇인지에 대한 사항을 질문했다. 마지막으로 이직에 관련된 사항들을 질문했다. 언론인들이 이직 의도는 무엇인지, 이직을 하기 위해 준비하는 사항이 무엇인지, 이직에 성공한 요인이 무엇인지에 대하여 질문을 했다.

신문 산업에 종사하는 언론인들의 기술숙련과 관련된 노동시장 제도들이 어떻게 변화하고 있으며, 이러한 변화에 노동자들이 어떠한 전략을 가지고 대응하고 있는지를 알려줄 것으로 기대했다.

구체적으로 본 연구의 면접조사 대상자들의 인적정보는 다음과 같다. 면접대상자는 선행연구들에 의하여 신문언론노동시장이 산업적 변화를 시작했다고 여겨지는 2000년대 이후에 신문노동시장에 진입한 노동자들이다. 본 연구는 대형언론사와 중소언론사에 재직하는 언론인들을 구분하여, 해당자들을 4대 6 비율로 선정했다. 2000년대 초기에 입사한 대상자들은 본 연구진의 면접시기에 중견언론인으로서 관리직으로 경력을 전환하는 시기에 들어선 이들이며, 2000년대 후반에 입사한 이들은 수습기자 기간을 마치고 본격적으로 언론인으로서 경력을 시작하는 이들이다. 즉, 지난 10년간 시기별로 신문언론노동시장에 진입한 이들의 입직과정, 사내숙련, 이직 과정을 비교함으로써 한국 신문언론노동시장의 성격과 그 변화과정을 추론할 수 있을 것으로 기대한다.

<표 2> 면접대상자 인적사항

id	성별	연령	학력	현 재직 언론사 유형	입사연도	이직 경험
A	남성	36	석사 (학부 이공대, 석사 언론학)	중소일간지	2003년	없음
B	남성	37	박사 과정 (학부 문과대, 대학원: 언론학)	중소일간지	2003년	있음(전문지→일간지)
C	남성	36	대졸 (문과대)	대형일간지	2002년	있음(잡지→일간지)
D	남성	40	석사 (학부: 문과대 / 석사: 언론학)	대형일간지	2001년	없음
E	남성	39	석사 (문과대, 석사: 언론학)	중소일간지	2001년	없음
F	남성	38	대졸 (이공대)	대형일간지	2000년	있음(온라인매체→일간지)
G	여성	33	대졸 (경영학)	대형일간지	2006년	있음(전문지→일간지)
H	여성	31	대졸 (사회과학대)	중소일간지	2008년	없음
I	남성	32	대졸 (사회과학)	중소일간지	2008년	없음
J	여성	29	대졸 (사회과학)	중소일간지	2009년	없음

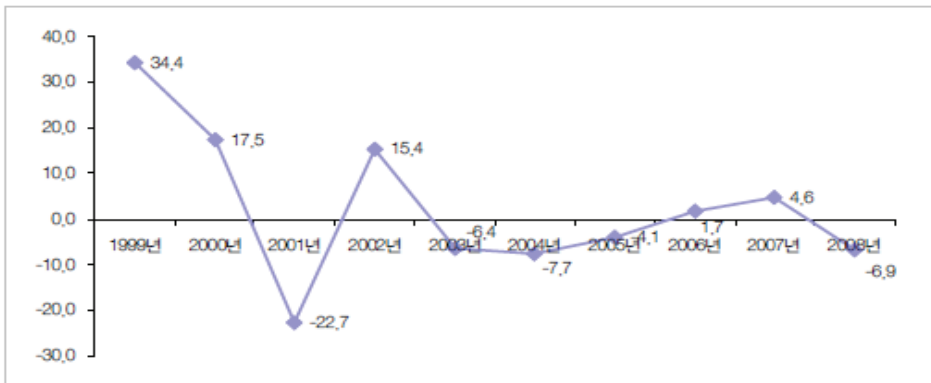
주: 대형언론사는 조선일보, 중앙일보, 동아일보, 매일경제신문, 한국경제신문으로 분류했음

4. 분석결과

1) 신문산업의 위기와 언론자본의 대응전략

최근 신문 산업의 위기는 전체적인 신문소비시장의 축소에 기인한 측면이 있지만, 새로운 생산방식으로 노동생산성 향상을 추구하고 있는 새로운 매체들의 등장과 이들과의 경쟁 때문이라고도 할 수 있다. 일례로, 인터넷 언론사들은 뉴스 생산에 있어 언론인들의 노동생산성 향상의 한계를 인터넷을 통한 뉴스 전달기술의 혁신을 통해 극복하고 있는 대표적인 매체라고 할 수 있다.

이런 점에서 최근 한국 신문산업이 겪고 있는 문제들은 기업내부노동시장 유지 전략이 기업의 생산전략과 일치할 수 없음을 간접적으로 보여주고 있는 것으로 보인다. 최근 방송과 인터넷 언론 등 미디어 산업 간의 영역 파괴 등으로 인해, 신문산업의 경제적 경쟁력은 갈수록 약화되고 있는 것으로 나타나고 있다. 한국언론재단의 한 보고서에 따르면, 민주화 이후 1999년 113개사였던 일간신문사의 수가 2009년에는 290개로 급격히 늘어난 것으로 나타나고 있는 반면에, 신문산업의 매출액 증가는 제자리걸음이거나 오히려 후퇴하고 있는 것으로 나타나고 있다. <그림 2>에서 볼 수 있듯이, 신문사의 주요 수입원인 신문광고비 성장률은 2006년만 제외하고는 지속적으로 성장률이 마이너스 결과를 보여주고 있다(한국언론재단, 2009: 21-25).



출처: 2009 『한국언론경영성과분석』(21쪽), 한국언론재단, 2009, 서울: 한국언론재단

<그림 2> 신문광고비 성장률 변화추이 (단위: %)

이러한 신문 산업의 위기는 기본적으로 신문언론인들의 생산성이 다른 매체들에 떨어질 수밖에 없기 때문으로 볼 수 있다. 이 같은 추정은 같은 시기 신문사들의 인원 조정현상을 보면 확인할 수 있다. 먼저, 1999년 이후 신문언론사의 수는 증가하고 있지만, 같은 기간 총 피용지수는 오히려 줄어들고 있는 것으로 나타나고 있다. 전국종합신문은 1999년 평균 피용인수가 617명이었던 것이 지속적으로 줄어들어, 2009년에는 417명 수준으로 떨어진 것으로 보고되고 있다(한국언론재단 2009: 40). 지역일간지, 경제지, 스포츠 신문 등 다른 유형의 신문사의 평균 피용인수도 같은 경향을 보여주고 있는 것으로 나타나, 전체적으로 언론사들이 구조조정을 통한 기존인력의 감축과, 신규채용인원의

규모를 줄임으로써 신문사의 인력규모를 슬림화하고 있는 것으로 보인다. 하지만, 전국지는 최근 몇 년 동안 종업원수의 감소에도 불구하고 인건비 비율은 전혀 줄지 않고 있는 것으로 나타나고 있는데, 이것은 연공서열을 자동적으로 임금이 올라가는 시스템하에서는 인원규모가 늘지 않더라도 인건비 상승은 불가피할 수 있다.

<표 3> 신문사 그룹별 인건비

(단위: 백만원)

구분	전국지	경제지	지역일간지
2006년 평균	27,328	20,773	7,175
2007년 평균	27,946	16,687	7,234
2008년 평균	28,845	17,736	6,845

출처: “언론사 경영의 효율성·노력성 분석”, 김갑순, 2009, 『2009 언론경영성과분석』, 212쪽.

언론재단의 조사에 의하면, 전국종합일간지의 평균비용인수는 417명으로 가장 규모가 크고, 경제일간지는 336명, 그리고 전문일간지는 111명 순으로 나타나고 있으며, 최근 시장 점유율을 확대하고 있는 무료일간지는 평균 35명, 인터넷신문은 7명의 비용인수를 보여주고 있다. 또한 고용안정성 측면에서도 전국종합일간지의 비정규직 비율은 평균 7.41%인 데 반해, 규모가 작을수록 비정규직 비율이 높아지고 있는 것으로 나타나고 있다. 일례로 인터넷신문의 비정규직 비율은 32.91%에 달하는 것으로 나타나고 있다(한국언론재단, 2009). 이 같은 한국언론재단의 조사결과는 인터넷 신문이나 무료일간지의 경우, 인건비를 최소로 하여 생산비용을 감소하고, 뉴스전달에 있어서의 혁신을 통해 이윤을 생산하는 구조를 만들고 있으며, 일반 신문들은 부분적으로 이러한 노력을 도입하고 있지만 전통적인 뉴스생산방식 전환의 한계로 인해, 단지 인력감축을 통한 노동생산성 향상의 한계를 만회하고자 하는 노력을 보이고 있는 것으로 보인다.

신문언론사들은 이러한 위기를 극복하기 위해 크게 두 가지 전략을 취하고 있는 것으로 여겨진다. 첫 번째는 시장에서 독점적 위치를 점하고 있는 대형신문사의 경우, 신문발행면수를 확대함으로써 뉴스 생산량을 확대하는 것이다. 한국언론재단 보고서에 의하면, 대형신문사들의 경우, 신문산업의 위기기간 동안 오히려 신문발행면수를 확대함으로써 면당 매출액을 높이고 있다는 조사결과를 내놓고 있다(한국언론재단, 2009). 즉, 기존 인력의 생산성 극대화를 통해 뉴스 공급량을 확대하는 방식을 택함으로써 늘어난 발행면수만큼 광고를 게재할 수 있는 공간을 확보하여 매출을 향상시키는 전략을 취하는 것이다. <표 4>에서 볼 수 있듯이, 신문산업분야 상위 3개사(조선, 중앙, 동아)는 다른 신문사들에 비하여 월등한 발행면수를 보여주고 있으며, 더불어 1면당 신문매출이 다른 신문에 월등히 높다는 것은 면수가 증가함에 따라 그만큼 광고수주량도 늘림으로써 매출을 높이는 전략을 취하고 있는 것으로 추론할 수 있다.

<표 4> 주요일간지 주평균 발행면수와 1면당 신문매출

신문사	주평균 발행면수	1면당 신문매출(백만원)
경향신문	228	11.57
국민일보	196	5.52
내일신문	120	8.35
동아일보	296	17.27
문화일보	200	6.74
서울신문	196	9.37
세계일보	196	3.38
조선일보	312	22.94
중앙일보	333	17.65
한겨레	208	7.07
한국일보	228	7.18

출처: “1999년 이후 언론산업 추이 분석”, 오수정, 2009, 『2009 언론경영성과분석』, 55쪽.

두 번째는 뉴스생산 이외의 수입원을 다양화하여 생산한 뉴스를 이용해 부가가치를 재창출하려는 생산전략을 취한다는 것이다. 언론재단의 경영성과 분석을 보면, 신문사의 매출액 구성비에서 신문매출의 비중은 계속감소하고 있는 반면, 부동산 개발, 교육 등 다양한 사업을 벌여, 신문사 매출에서 기타 매출 비중이 지속적으로 상승하고 있는 것으로 나타나고 있다(한국언론재단, 2009). 특히 규모가 작은 언론사일수록 이러한 기타매출이 전체 매출액에서 차지하는 비율이 높아지고 있는 것으로 보고되고 있다(한국언론재단, 2009). 즉, 중소신문사일수록 대규모의 인건비 소요가 요구되는 신문면수 확대에 따른 매출전략이 유효하지 않은 상황에서 다양한 대체 수익원을 개발하고 있는 것으로 보인다. 일례로 <표 5>에서 볼 수 있듯이, <표 4>에서 1면당 매출액이 적은 중소신문사일수록 기타매출액의 비율이 높은 것으로 확인할 수 있다. 즉, 신문발행을 통한 구독료와 광고계제 등을 통한 전통적인 매출전략에 한계가 있는 신문사들에서 부대사업을 통한 추가매출의 비중이 점차 늘어나고 있는 것으로 볼 수 있다.

<표 5> 연도별 주요 중앙일간지 전체 매출액에서 기타매출액 비중

(단위: %)

	2005	2006	2007	2009
경향신문	21.89	23.65	45.21	57.85
국민일보	4.01	1.83	3.07	4.17
동아일보	14.37	16.05	15.60	17.58
서울신문	14.28	15.91	16.19	18.64
세계일보	77.39	88.37	86.39	0.00
조선일보	7.32	5.93	6.62	5.66
중앙일보	9.01	10.73	12.02	13.44
한겨레	28.24	20.77	19.84	24.55
한국일보	18.86	24.98	25.07	22.24

출처: “1999년 이후 언론산업 추이 분석”, 오수정, 2009, 『2009 언론경영성과분석』, 70쪽.

하지만, 신문사들이 이 두 가지 전략 중 어느 것을 택하든지, 기존에 기업내부노동시장을 유지할 필요성은 점차 사라지고 있다고 추측할 수 있다. 뉴스생산량을 늘리는 전자의 전략의 경우, 내부경쟁과 성과평가에 따른 고임금 보상을 통해 언론인들의 생산성 향상을 독촉하는 전략을 취하지만, 생산성 향상에 물리적으로 한계를 보이는 시기가 되면 이들 모두를 관리직이나 비생산직으로 전환함으로써 고용을 유지하기보다는 명예퇴직 등의 퇴출 전략을 통해 뉴스생산비용의 감소를 추구하게 될 수밖에 없다. 후자의 전략에서 전자의 전략을 취하는 신문사들의 피용자들보다 낮은 노동생산성을 보이는 언론인들에게 그 생산성에 맞는 임금보상을 할 수 밖에 없으며, 이것은 기업내부노동시장의 약화로 이어질 수밖에 없다는 것이다.

종합하면, 이와 같이 신문 산업의 노동시장의 변화를 살펴보았을 때, 기존 기자의 기사생산과 가공에 의존하는 매출구조가 점차 다양한 사업영역의 확장과, 생산방식의 현대화를 통한 기사생산에 소요되는 비용의 절감노력에 따라 신문 산업이 점차 기자들의 전문성과 숙련도에 의존하여 경쟁력을 유지하는 산업에서 변화하고 있는 것으로 보인다.

2) 기술숙련의 개인화와 전문성

(1) 제한된 입직과정과 정보의 불확실성

노동시장 분절론에 의하면 내부노동시장의 특징은 입직과 이직통로가 제한적이라는 것이다. 기존 연구들에 의하면, 한국 신문언론노동시장에 위치한 노동자들은 기업 간 이동이 아니라 기업 내 이동경향이 강한 것으로 나타나고 있다. 대부분의 언론인들은 공채를 거쳐 특정언론사에 고용되면, 다양한 업무를 수행하는 순환보직 과정을 거쳐서 중간 관리직으로 승진하는 것으로 나타나고 있다(임영호·김은미·박소라 2004). 일례로 임영호 등(2004)에 의하면, 최근 전문기자제가 도입됨으로써 기업 간 노동력 이동이 점차 활발해지는 추세이지만, 여전히 기업 간 이동은 타 노동시장에 비하여 극히 제한적인 것으로 보고되고 있다. 이런 점에서 오랫동안의 회사단위의 공채를 통해 신입직원들을 채용해 온 신문노동시장은 전형적인 기업내부노동시장의 특징을 가지고 있다고 할 수 있다. 잘 알려진 바와 같이, 신문사 공채 시험은 작문과 상식 시험이 주류를 이룬다. 최근에 와서는 취재기자로서의 기본적 기술을 갖췄는지를 알기 위한 합숙과 과제형 시험이 도입이 되고 있지만, 여전히 글쓰기와 시사상식은 신문언론인의 자질을 평가하는 기본 잣대로 이용되고 있다. 이런 점에서, 언론인의 전문화는 다른 전문직들이 일정한 교육과정을 통해 자격증을 취득한 전문직군을 형성한 후 노동시장에 진입하는 것과 달리, 언론인들은 고용과정을 통해 이뤄진다고 주장하고 있다. 따라서 입직과정에서 여전히 가장 많은 유형은 대학 졸업 후 공채시험을 통해 입직을 한 유형이다.

신문사 공채시험과 같은 입직과정은 전형적으로 고용주가 원하는 기술이 무엇인지 노동자들에게 시그널을 주는 효과를 가지고 있다. 대학에서 언론인들을 교육하는 독립된 학제가 있음에도 불구하고, 공채시험은 이러한 전문적 교육과정을 평가하는 시험으로 작용하지 않는 것으로 보인다. 따라서 대학졸업 후 언론사 공채시험에 응시할 수 있는 사람은 제한적이지 않으며, 입직을 위한 특별한 자격증이나 경력이 필요한 것은 아닌 것으로 보인다. 본 연구의 인터뷰 대상자 중 신문방송학과 출신은 H, I뿐이었다. 그리고 이들조차 자신들이 대학교에서 배운 전공보다는 글쓰기에 대한 재능 때문에 언론사 입직에 성공한 것 같다고 진술하고 있다.

입사시험에서 논술 시험을 잘 본 것이 주효했던 것 같습니다. 줄곧 논술 연습을 했었고, 신문사있는 선배들이 자기 경험에 바탕해 이번에는 주로 어떤 주제의 논술 주제가 나올 것 같다는 얘기를 해주면 그에 따라 준비를 했으니까요. 준비만 잘하면 원래 글을 잘 쓴다고 얘기를 많이 듣고, 나 자신도 자신이 있었으니까... (H, 여(31) 중소언론사 재직 3년차)

H의 경우와 같이 신문사와 전공이 일치하는 경우도 있었으나, 인터뷰 대상자 중에는 이공계 출신을 비롯한 비언론학 전공 배경을 가진 경우가 많았다. 또한 면접 조사에 응한 기자 모두 언론사 입사 준비를 위해 학원 등 별도의 교육 과정을 이수한 사례는 없었다. 서류전형 과정에서는 일반적 영어 시험인 토익을 준비했고, 입사 시험에서는 상식과 작문 과정인 논술 시험이 주효했다고 말했다. 대체로 직업으로서의 기자에 관심을 가지게 돼 언론사 입사를 준비했고 그 기간은 6개월에서 2년 이내였다. A와 G만 대학 학보사 출신으로 졸업 후 진로로 기자 직종을 명확히 결정했을 뿐이었다. A, D, G는 언론 입사를 준비하는 스터디 그룹에 참여한 경험이 있었다.

기자가 되고자 했을 때, 특별히 준비한 것은 없었어요 뜻을 같이 하는 사람들과 시사 스터디하고, 신문보고, 글 쓰고 ... 먼저 입사한 선배들에게 면접 때 어떤 질문이 나올 것인지에 대하여 물어보고, 뭐 이 정도죠... (A, 남(36) 중소언론사 재직 8년차)

김성훈(2006)의 언론인과 패션 디자이너의 취업과정에 관한 비교연구는 전형적으로 언론노동시장의 기업내부 노동시장적 모습을 잘 보여준다고 할 수 있다. 이 연구에 의하면, 같은 전문직군으로 속하지만 패션 디자이너는 대학과정에서부터의 전문적 훈련과 경력 형성을 통해 졸업 후 노동시장에서 입직을 하는 반면, 언론인들은 공채시험을 통해 매우 제한적인 노동시장 입직 과정을 거친다는 것이다. 또한 입직과정에서 패션 디자이너는 같이 인턴십과정 등에서 일을 했던 관련업계 종사자나 지도교수의 추천서에 의한 평판이 입직에 결정적인 역할을 하지만, 언론인은 이러한 언론사 입사지원자와 기업 간의 정보교류가 제한되어 있어 입직에 상당한 제약이 따른다는 것이다.

이런 점에서 D 사례와 같이, 언론사 입사를 위한 정보 획득의 주요 창구는 주요 신문과 방송 등 국내 언론사의 상식 및 논술, 면접 시험, 채용 경향 등을 공유하는 언론 정보 카페와 스터디그룹이라는 응답이 많았다.

선배들을 통해서 정보를 받는 것 이외에는 언론사에 들어가는 것에 대한 특별한 정보는 없었습니다. 그런데 문제는 언론고시 특성이 특정 언론사만 목표로 준비할 수 있는 것이 아니기 때문에, 여기서 원하는 거, 저기서 원하는 거 이런저런 정보를 다 들고 준비할 수밖에 없죠. 조선일보같이 한문을 보면 한문공부도 해야 하고, 방송국시험은 실기가 중요하니 그 공부도 해야죠. 그러고 보니 준비한 것이 많았네요. (D, 남(40) 대형언론사 재직 10년차)

D의 경우와 같이 언론사 시험을 준비하는 것은 특정 언론사가 요구하는 시험사항만 준비하는 것이 아니라고 할 수 있다. 따라서 언론사 공채를 준비하는 것은 언론 지망생들에게 글쓰기와 기자 작성법 등을 바탕으로 다양한 기술과 지식을 쌓아가는 과정이라고 할 수 있다. 하지만 이러한 과정은

자신이 대학 때 가진 전공과 지식을 뉴스생산에 활용하겠다는 전문화의 과정이라고 볼 수 없을 것 같다. 상기했듯이, 숙련구조에 관한 기존 연구들은 기업의 채용과정은 교육과정과 기업의 전문기술 요구가 어느 정도 연결되어 있는지를 파악할 수 있는 간접적 척도로 보고 있다(Gallie, 2007). 일반적으로 기업은 채용과정을 통해 노동자들에게 기업이 요구하는 전문적 기술내용을 알려주고, 입직전 교육을 통해 이러한 기술을 습득하도록 권장한다(Strecek, 2005). 또한 전문기술, 혹은 숙련기술도가 높을수록 기업은 중등교육이나 고등교육과정에 이러한 요구를 반영하려는 노력하는 경향이 높다. 그리고 이와 같은 숙련을 목적으로 한 기업과 교육 연계의 강화는 기업이 노동자들의 기술형성과정에서 적극적 책임을 가지는 결과를 가져온다고 할 수 있다. 김성훈(2006)의 연구처럼, 신문언론인의 채용과정에서의 교육제도와외의 상대적으로 느슨한 연결고리는 채용과정을 통해 이뤄지는 전문직화가 다른 전문직에 비하여 상대적으로 불명확하다는 것을 의미한다.

(2) 기자의 기술숙련 책임의 변화

언론사 입사에 성공한 이들은 기간의 차이는 있지만 4~6개월의 수습기자 과정을 거치게 된다. 입사전 언론사 공채시험에만 초점을 맞추었던 언론 지망생들은 이 시기에 본격적으로 전문화 과정을 거치게 된다. 일부 연구에 의하면, 언론사 공채시험이 언론인으로 “1차적 전문화 과정”이라고 보는 시각이 있지만 언론사 공채 시험이 다른 기업의 입사시험과 구별되어 기자로서 갖춰야 할 기술시험이 아니라는 점에서, 실제적으로 언론인의 전문화 과정은 수습기자제에서 시작된다고 말할 수 있다. 제한된 입직과 입사 지망생들과 고용주간의 제한된 정보교류는 일반적으로 입직 후에 이어질 전문화 과정이 있기에 가능한 것이다.

따라서 언론사에서 기자로서의 전문성 교육은 첫 입직 언론사가 일간지이든, 경제지이든, 온라인 매체이든 모두 선배로부터 취재 방식, 취재원 관리, 기사 작성 등을 일반적으로 전수받는 도제식 교육이라고 할 수 있다. 일간지의 경우 선배 기자의 지휘에 따라 경찰서 등을 취재하는 소위 ‘사쓰마리’로 불리는 수습기자 방식이 일반적이다.

4~5개월 정도의 취재 현장 교육이 사내 특강이나 언론재단의 연수보다 기자로서 직무를 수행하는 데 가장 큰 도움이 돼요. 맨 땅에 헤딩하는 기본이고 도제식 교육이란 게 체계적이지 않고 비인간적인 요소 등도 많지만 결과적으로 수습 이후 정기자가 된 후 부딪치게 되는 취재 현장과 거의 유사해 도움이 돼요. (H, 여(31) 중소언론사 재직 3년차)

일반적으로 기업내부노동시장의 특징은 일반기술을 가진 노동자들이 입사후 고용주가 제공하는 다양한 업무수련프로그램을 이수하는 것으로 전문기술 숙련과정을 시작한다. 특히, 한국 대기업의 경우 다양한 사내대학과 같은 사내교육기관을 상설화하거나, 외부위탁교육을 통해 신규 노동자들의 전문기술 숙련을 돕고 있다. 하지만 이와는 달리, 신입 언론인들의 전문성 교육은 OJT에 의한 교육이 아니라, 언론사 선후배 간의 뉴스생산기술의 전수에 초점을 맞추고 있는 것으로 나타나고 있다.

기자는 경험이 중요한데 선배들을 보고 배우는 게 도움이 되었습니다. 그 밖에 회사에서 제공하는 전문 교육이나 기술 교육은 특별히 없습니다. 기사 작성을 위한 사내 시스템 교육 정도뿐이지요. 주먹구구식이지만

에나 지금이나 도제식 교육에서 크게 달라진 게 없습니다. (F, 남(38) 대형언론사제직 11년차)

F의 언급처럼, 수습기자시기 언론사 선후배간의 도제식 기술 전수는 뉴스 소재를 찾아내고, 이를 기사화하는데 필요한 기술을 전수하는 데 초점이 맞춰져 있을 뿐, 특정분야의 전문성을 높이는데 필요한 방법은 아니라고 할 수 있다.

사쓰마리 훈련은 현장 분위기를 익히는 등 면에서 도움이 되었다고 볼 수 있죠, 물론 오래할 만한 교육시스템은 아니었던 듯하네요 (웃음) ... 5시에 ○○경찰서 가서 마와리 돌고 바이스에 보하고, ○○○경찰서, ○○경찰서 돌고 아침 보고하고, 밤에 다시 역순으로 돌고 보고하고 ... 경찰서 시스템과 정보취득요령을 배우고, 보고요령 배우고, 그걸 통해 기삿거리를 취재하는 법 배우고 ... 그런 것 말고 따로 훈련받은 기억은 없어요. (I, 남(32) 중소언론사제직 3년차)

신문사 입직 이후의 초기 기자로서의 전문성 형성에서 주목할 만한 최근의 변화는 크게 두 가지이다. 첫 번째는 대형언론사를 중심으로 채용과정에서 현장평가 혹은 실무평가를 추가하면서, 위의 인터뷰 내용에서 나타나는 기사 소재를 선정하고, 이를 취재하고 기사를 작성하는 능력을 스스로 배양하는 것을 강조하고 있다는 것이다.

여기는 그래도 논술과 면접이 중요했지만, 조중동 입사시험은 보통 4차, 5차까지 가요. 특히 현장평가, 혹은 편집국 평가단계가 있는데, 시험방식을 기사 아이디어를 처음 제출한 뒤, 현장을 나가 취재를 한 뒤 취재메모를 제출하고, 최종적으로 그 취재내용으로 작성한 기사를 제출하는 것이예요. 저 같은 경우는 따로 학보사 경력도 없고, 그렇다고 다른 언론사에 있었던 것도 아니고 ... 준비하는 것이 쉽지 않았어요. (H, 여(31) 중소언론사 제직 3년차)

이 사례와 같이 대형언론사를 중심으로 진행되는 채용절차는 선배로부터 도제식으로 배우던 기자로서의 사내교육이 점차 외부화되어 가고 있다는 것을 의미한다. 즉, 신입기자들이 수습기자로서 가지는 훈련기간이 짧아지고, 기자로서의 능력 배양이 입직 전부터 개인의 노력으로 이뤄져야 한다는 것을 의미한다고 할 수 있다.

이 같은 맥락에서, 두 번째로, 최근에는 언론사 신입기자로 입사하기 전에 다른 언론사나 언론사 인턴십을 통해서 이러한 기본적인 기사작성에 대한 기본적인 지식을 습득하는 경우가 점차 늘어나는 추세이다. 면접대상자 중 F와 G는 각각 IT 전문 매체에서 경제지로 이직한 사례였다. F와 G는 공통적으로 자신이 몸담고 있던 매체에서 경제지 IT 담당 기자로 이직한 사례가 빈번하다고 말했는데, 경제지의 경우 IT 분야에 대한 언론사들의 사업 수요(각종 국내외의 포럼 행사)가 많아지면서 해당 분야의 기자들에 대한 수요가 많았다고 말한다.

경제지 경력 기자로 옮길 때 IT 분야에서 5년 동안 취재했던 경력이 크게 작용했습니다. 현재도 IT 기자로 일하고 있는 것도 전직 직장의 커리어를 인정받아 지속되고 있다고 봅니다. 다른 기자들보다 IT 업계의 인맥이 넓고 지식이 풍부해 회사 입장에서도 IT 관련 국제 행사를 하는 데 기여를 할 수 있다는 점을 좋게

평가하고 있었습니다. (G, 여(33) 대형언론사 재직 5년차)

신문언론노동시장에서 아직도 일반적인 입직경로는 전공에 제한 없이 대학 졸업 후 공채를 통해 입사를 한 후, 수습기자제를 통해 전문직화를 거치는 경우라고 할 수 있다. 하지만, 이러한 입사후 전문직화 과정은 대부분 업무 과정과 속도향상에 초점을 맞춘 기술 전수과정이라고 할 수 있다. 이 과정 또한 대형언론사를 중심으로 점차 외부화하는 경향을 보이고 있다. 이 같은 변화가 가지는 함의는 대형언론사에 입사한 기사는 수습기자단계부터 일정한 수준의 기사생산능력을 보유하게 되며, 이것은 언론사가 사내교육에 투자하는 비용을 줄이는 효과를 가져올 수 있다는 것이다.

더불어 이와 같이 전문적 교육과정이 없이 인턴십과 같은 개인의 경력 축적으로 이뤄지는 외부화된 전문기술 형성과정은 입직 후에서 이어지는 경향이 있는 것으로 보인다. 현재 언론학박사과정에 있는 B와 그리고 석사학위를 취득한 A, D, E 사례처럼, 신문언론인의 숙련과정은 경로화, 집단화된 경로로 이뤄지는 것이 아니라 개별화된 경력개발경로에 의존하는 경향이 강한 것으로 보인다.

언론사 입사 때나 입사 이후나 사측에서의 전문적인 재교육 과정은 없어요. 필요하다면 언론재단의 교육 과정을 이수하는 정도일 뿐입니다. 회사 지원보다는 기자 스스로의 전문화를 위한 노력이 더 중요해요. 스스로 관심을 두고 있는 분야에 대한 대학원 교육과 자료 수집, 관련 서적을 읽고 공부할 수밖에 없습니다. 사측에서 기자 전문화를 위한 지원 자체가 전무하기 때문이죠. (B, 남(37) 중소언론사 재직 8년차)

3) 숙련의 단절과 분절화

이정훈·김균(2006)은 한국신문기자의 직업적 정체성 형성과정을 역사적으로 추적하면서, 기자들의 직업정체성은 전문직적 정체성보다는 샐러리맨적 정체성을 형성해 왔다고 주장한다. 이들에 의하면, 역사적으로 한국의 언론인들은 언론사들의 기업화에 대응하여 몇 번의 전문직적 정체성을 확립하려는 노력을 했지만 실패했으며, 그 결과 언론사의 기업화의 수동적으로 대응하며, 직업적 정체성에 혼란을 겪고 있는 중이라고 보고 있다.

또한 임영호 등(2004)은, 언론사 공채를 통하여 입직을 한 경우에도 특정한 업무만을 맡아, 경력의 특수성을 승진의 기반으로 삼는 것이 아니라, 순환보직을 통해 다양한 부서를 경험한 후에, 중간 간부직으로 승진하는 것으로 보고하고 있다. 특히, 이들의 연구에 의하면 이른바 비취재부서인 편집국이나, 경영관련 부서에도 업무를 수행한 경험이 있는 경우도 다수 존재하고 있는 것으로 나타나고 있다. 장하용(2004)도 대부분의 기자들이 취재경력 15년 이후에 취재현장을 떠나 신문사 간부가 되는 경향이 있으며, 따라서 취재경력에 따른 전문화의 정도는 부족한 것으로 보인다고 주장하고 있다. 더 나아가, 엄주웅(1998)은 한국 신문언론노동자집단들의 특성은 공채에 의해서 선발된 기자들이 자신들의 능력을 개인적인 측면보다는 소속언론사의 후광에 의해 평가받는 경우가 일반적이며, 그러다 보니 소속언론사에 대한 귀속감이 높다는 연구결과를 내놓고 있다. 이런 점에서 임영호 등(2004)은 언론노동자들의 승진에서 가장 중요한 요소는 직장 간의 이동보다는 특정 언론사의 근속년수, 즉 언론사의 순혈주의가 주요 요소로 작용하고 있다고 보고 있다.

이러한 신문언론인들의 전통적인 기업내부노동시장적 이동경로가 여전히 유지되고 있는 것으로

보인다. 하지만 이러한 이동경로가 최근에 들어와서 언론인으로서의 경력발전과 연결되어 있는지에 대해서는 불분명한 것 같다. 가령, 대형언론사에 10년 이상 재직한 C, F는 면담과정에서 특정 연차에서 취재 현장을 떠나 관리직으로 전환되는 데 대한 불안감을 표출하고 있었다. 이들은 데스크 등 내부 관리직 승진보다는 전문기자로 전환하는 방안을 고민하고 있었다.

과거에 데스크는 취재 기사를 관리하고 신문의 콘텐츠 영역에 집중하는 베테랑 선배의 역할이었는데, 현재에는 데스크가 되면 광고 영업과 신문사 연관 사업 등에 관여하며 성과 창출이 중요한 임무가 되어버렸어요. 그러다 보니, 중견 기자로서 콘텐츠 부문의 전문적인 역량을 발휘하는 것보다는 신문 수익 창출을 위한 경영직으로서의 역할이 우선시되는 분위기가 강하죠. (F, 남(38) 대형언론사 재직 11년차)

F의 경우처럼, 신문산업 환경의 변화는 언론인들이 언론인들이 축적한 전문기술을 이용하기보다는 이들을 관리직으로 전환해 이들이 취재현장에서 쌓은 인맥을 이용해 광고영업을 하는 사례가 늘어나고 있는 것으로 보인다. 상기했듯이, 신문산업의 기본적 특징으로 숙련화에 따른 노동생산성 증가 한계는 일정 시점이 지난 후 임금인상으로 뉴스생산성, 즉 노동생산성 증가를 정당화할 수 없는 시기가 되면, 고용주들은 언론인들의 취재 전문성을 활용하기보다는 관리직으로 이동해 새로운 생산 방식을 동원하는 것으로 이해할 수 있다.

이 같은 현상은 언론인들이 뉴스 생산량 증가와도 연관지어 이해할 수 있다. 대형신문사의 면수 확대 전쟁의 결과 언론인들의 뉴스생산량이 최근 급격히 증가하고 있는데, 이것은 단지 기사 건수의 증가뿐만 아니라, 지면에서 차지하는 뉴스의 양의 확대로 이어지고 있었다.

최근에는 하루에 기사를 몇 개를 썼는지 기억나지 않을 정도로 쓰는 날이 많아요. 그러다 보니 내가 무슨 기사를 써야 하는지, 아니면 이것의 의미가 무엇인지 생각할 겨를이 당연히 없죠. ... 신문 면수는 늘어나는데, 기자 수는 늘지 않고 ... 그러다 보니 현장에 가서 쓸 시간도 없고... (C 남(36), 대형언론사 재직 9년차)

C 사례와 같이, 대형신문사의 경우 이러한 업무량 증가는 그나마 임금수준과 언론사 명성과 함께 오는 기자로서의 사회적 지위로서 보상이 있지만, 중소신문사에 근무하는 언론인들에게 이런 것을 기대하는 것은 힘들어 보인다. 현재 이직을 고려하고 있다고 응답한 A, E는 공통적으로 신문산업의 불확실성이 커지고 안정적인 경영 여건이 불투명해지는 상황에서 가중되는 임금 현실에 대해 우려하고 있었다. 따라서 중소언론사도 기업내부노동시장적인 성격이 유지되고 있지만, 이들이 직면한 현실적인 경제적 상황이 대형신문사에 재직하는 이들과는 달리 또 다른 선택을 요구하고 있는 것으로 볼 수 있다.

술자리에서 이런저런 얘기를 하다 보면 현재 이직을 고려하고 있다는 동료들이 많다는 것을 알 수 있습니다. 현재 이 분야가 어렵다는 것을 반증하고 있는 것이죠. 입사할 때는 사명감도 컸고, 굳이 공채를 중시하는 문화이다 보니 그걸 무시하고 다른 직장으로 가는 게 큰 의미가 없었는데, 신문은 불확실한 상황이다 보니 공채 출신이라는 메리트보다 미래 임금이나 그런게 더 큰 것 같습니다. (A, 남(36) 중소언론사 재직 8년차)

매년 임금 상승률이 물가 상승률 수준도 못가지지 못할 정도로 낮아 상대적으로 박탈감이 더욱 크고 신문사

경영 여건도 어려워지면서 내부 사기가 많이 저하된 상황입니다. 그러다 보니 중앙일간지에서도 임금 수준이 높은 메이저 신문으로 이직하는 선후배들이 매년 나타나고 있습니다. (E, 남(39) 중소언론사 재직 10년차)

한국언론재단의 경영보고서(2009)에 따르면, 중소신문사들의 상대적으로 낮은 임금수준은 일반적인 현상인 것으로 보인다. 상기했듯이, 많은 중소언론사들이 뉴스생산을 통한 매출에 한계를 느끼고 있으며, 이에 교육, 부동산 등 수입원을 다양화하고 있는 것으로 알려졌다. 하지만 언론인 입장에서는 이러한 언론사의 수입 다원화가 언론인의 경제적 보상수준과는 거리가 있는 것이라고 할 수 있다. 따라서 중소언론사에 재직하는 언론인들이 임금인상을 위해 택할 수 있는 길은 대형언론사로의 이직 뿐이라고 할 수 있다.

이직을 검토하고 있는 응답자들의 경우 실제 출신고교나 대학 등 학연이나 지연, 취재 등을 통해 구축된 인맥을 통해 이직 정보를 탐색하고 있는 것으로 나타났다. 이들의 경우 언론사의 경우 경력직 공채라고 하더라도 실제로는 이미 해당 언론사가 내정해 뽑는 요식 행위가 많고 이직의 가장 큰 요인은 인맥이라고 인식하고 있었다.

같은 회사에 있다가 옮긴 선배나, 학교선배, 그리고 취재하면서 알게 된 언론계 선후배를 통해서 정보를 얻으려고 노력 중이죠. 언제가 될지는 모르겠지만 때가 되면 옮기려고 준비 중입니다. (E, 남(39) 중소언론사 재직 10년차)

하지만, Baumann의 연구(2002)에서 지적한 것처럼, 기업 간 노동력 이동이 제한적인 노동시장에서는 고용주와 노동자들 간의 경력 이동은 사적 네트워크에 의해서 숙련기술정보와 구인직종에 대한 정보가 교환되는 경우가 많고, 고용주는 공식적인 고용절차를 통해서 숙련노동자를 채용하기보다는 다양한 경로를 통해 대상자들의 수를 먼저 좁히는 경우가 강하다.

작년에 한 언론사 경력 공채를 지원하려고 했다가 해당 언론사 간부로부터 전형 전부터 내정된 지원자가 있다는 말을 듣고 포기한 적이 있어요. 주요 언론사 경력 공채의 경우 소수를 채용하다 보니 학벌이나 출신 지역 등 눈에 보이는 스펙보다 눈에 보이지 않는 요인들이 더 크게 작용하는 경향이 강하죠. (E, 남(39) 중소언론사 재직 10년차)

이 같은 이직의 비공식성과 불확실성은 전문직내부노동시장처럼 직능단체차원에서 공식적 구직 정보제공이나 직업군내의 비공식적 구직경로가 발달하지 않았기 때문으로 보인다. 언론인 내에서 직능단체로는 기자협회나 편집인 협회 등의 직능단체가 존재하지만, 다른 전문직군인 의사, 변호사와 같은 직능단체를 통한 공식적, 비공식적 구직 통로가 만들어지지 않은 것으로 보고되고 있다(김성훈, 2006). 따라서 대형언론사로 이직을 통해 전문기술을 발전시키는 동시에 임금인상을 꿈꾸는 언론인들에게 직군내 이직 또한 힘들어 보였다.

반면 대형언론사에 재직하고 있는 기자들은 E와 같이 중소언론사에 재직하고 있는 언론인과 달리 신문산업의 위기에서 이직동기를 찾는 경향이 강했다. C 사례와 같이, 자신의 언론인 경력발전을 위해 방송산업으로 이동을 고려하고 있었다.

신문산업이 워낙 어렵다 보니 신문 미디어 말고 다른 데로 이직하는 게 미래를 위해 좋지 않은가 생각하고 있어요. 그래서 방송 쪽으로 생각은 하고 있어요 기사는 현재로서는 계속하고 싶어서요. ... 방송은 매체 영향력이 신문보다 크고, 내 기사를 많은 독자들에게 보여줄 수도 있고... (C 남(36), 대형언론사 재직 9년차)

C 사례와 같이 대형신문사에 재직하고 있는 언론인들의 이직동기와 이직 유형은 중소기업에서 재직하고 있는 이들과 차이를 보이고 있는 점은 주목할 만하다. E와 같이 이직동기의 주요 동기가 임금인 경우는 신문노동시장 내의 이동이 가장 매력적인 대안이 될 수 있으나, 현실적으로 이것 또한 쉽지가 않다. 따라서 현재의 임금보다 높은 임금을 줄 수 있는 타산업으로 이동도 가능한 선택지가 될 수밖에 없다. 반면, C 사례와 같이 신문산업의 위기에 따른 언론인으로서의 경력발전의 위험이 주요 이직동기가 된다면, 언론인으로서의 경력발전의 또 다른 대안으로서 방송노동시장이 대안이 될 수 있을 것이다.

종합하면, 상기한 이론적 논의에서 살펴보았듯이, 내부노동시장의 가장 특성은 기업 내 이동 혹은 직업 내 이동이다. 기업내부노동시장에서는 노동자들의 기업의 작업환경과 문화, 그리고 생산기술에 특화되어 있기 때문에 기업간 이동은 기술의 상실을 의미한다. 반면 전문직내부노동시장에서는 노동자들이 직업군에 특화된 기술을 가지고 있기 때문에 이들에게 기업 간 이동은 활발한 반면, 직업간 이동은 기술의 상실을 뜻하므로 선택하기 어려운 선택이라고 할 수 있다. 이 점에서 기업 내 이동이 아직도 지배적인 노동시장 이동 유형이면서, 동시에 중소기업사를 중심으로 직업 간 이동경향이 점차 강해지고 있다는 것은 기업내부노동시장적 특성은 유지되면서, 중소기업사 언론인들을 중심으로 점차 기업내부노동시장적 특성이 약화되고 있는 것으로 해석될 수 있다.

5. 결론

본 연구는 그동안 공고한 기업내부노동시장을 형성해왔던 신문언론노동시장의 변화와 그에 따른 언론인들의 전문직적 정체성이 어떻게 변화해 가는지 탐색하는 데 있다. 현재까지 신문언론인들은 각 신문사의 공채를 통해 제한된 입직의 문을 통과해, 신문사 내부의 OJT와 비공식적인 피용자들 간의 전문기술 전수를 통하여 전문직화를 이루고, 이후 연공서열을 통해 숙련에 대한 보상을 받는 것으로 알려져 있었다(김성훈, 2006). 하지만, 문제는 시장에서의 경쟁이 치열해지고, 생산기술의 발달에 따라 기존에 공간적, 기술적으로 구별되던 산업영역들 간의 경계가 허물어지면서, 노동생산성 향상의 차이가 있는 산업 혹은 기업들 간의 경쟁이 발생하면 이러한 기업내부노동시장 유지가 더 이상 고용주들의 유용한 전략이 될 수가 없다는 것이다.⁴⁾ 신문 산업은 전통적으로 언론인들의 노동에 의존하여 뉴스를 생산하는 생산전략을 취해온 구조였다. 따라서 신문인론들의 기술 향상에 따른

4) 가령, 1990년 후반부터 한국 내부노동시장 약화현상을 지적하는 연구들은, 1980년대 이후 노동자들의 숙련화를 통해 생산성 향상을 추구해 오던 기업들이 인건비 증가에 따른 생산원가의 상승으로 인하여, 기업내부노동시장의 변화를 전략적으로 추구할 수밖에 없다고 주장한다. 황수경의 연구결과처럼 고용주는 핵심 숙련기술자들에게만 기존의 내부노동시장적 성격을 유지하고, 비핵심분야 인력부터 외부화 전략을 실행함으로써 기업 경쟁력 유지와 생산원가 인상 부담을 최소화하려는 노력을 해오고 있다는 것이다.

생산성 향상속도에는 한계가 있을 수밖에 없다. 경제학자 보몰(Baumol, 1967)은 이러한 현상을 노동이 중간생산물이 아닌 최종생산물인 산업이 가지는 생산성 문제로 보았다. 가령, 뉴스생산이 언론인들의 기술을 바탕으로 한 육체적 활동에 기반을 둔다는 점에서 육체적으로 하루에 2건의 기사를 생산할 수 있는 생산성이 기자의 전문기술 습득에 따라 급속하게, 혹은 무한하게 확대될 수는 없기 때문이다. 하지만 연공서열에 따라 임금이 지속적으로 오르지만, 더 이상 이 임금이 뉴스생산성 향상을 보장해주지 못하는 시기가 되면, 언론사 고용주들은 언론인들을 뉴스생산현장에서 조직 관리직으로 물러나게 하는 조치를 취하는 것이 이러한 이유 때문이라고 추측할 수 있다. 분석결과 기공채와 수습기자제 등 전통적으로 언론인들의 뉴스생산량을 높이는 숙련제도들은 여전히 언론사 내에서 유지되고 있는 것으로 보인다. 그럼에도 불구하고, 언론인들의 전문직화, 즉 질적인 전문직화를 지원하는 언론사들의 제도적 지원은 빈약한 수준에 머물고 있으며, 또한 노동자들의 전문성에 대한 보상제도도 다른 기업내 부노동시장에 비하여 미진한 것으로 보인다. 이 같은 제도적 환경 하에서 대형언론사에 재직하는 언론인들은 고용주의 고임금을 통한 생산력 확대 전략에 놓여 있으며, 중소언론사에 재직 중인 언론인들은 언론노동시장 안에서 상대적 저임금 노동의 환경에 놓여 있는 전문직으로서의 구조적 위기 상황에 봉착한 것으로 나타났다. 이 두 경우 모두 신문언론인의 전문성에 대한 보상과 숙련구조 강화를 통한 숙련기술에 고용주들이 경영의 중점을 두는 것이 아니라, 기업경영 환경의 개선에 초점이 맞춰진 결과라고 할 수 있다.

이 같은 신문언론노동시장의 전체적인 숙련체제 약화는 직업군 내 노동이동 활성화를 통해 전문직 노동시장으로 전환으로 이어지는 것이 아니라, 중소언론사들을 중심으로 점차 언론노동시장과 타노동시장과의 경계가 약해지는 전체적인 내부노동시장 약화현상으로 이어지는 경향이 강해지는 것으로 보인다.

즉, 신문언론노동시장이 전통적인 기업내부노동시장적 특성, 즉 언론인의 “샐러리맨적 특성”은 생산성 증대 전략을 취하는 대형 신문사를 중심으로 유지, 더욱 강화되는 반면에, 신문사 중심의 숙련체제는 신문자본의 생산전략의 변화로 인하여 점차 약화되고 있는 모순적인 상황에 직면해 있다는 것이다. 이런 상황 속에서도, 전문기술을 바탕으로 신문사 간 자유로운 이동을 특징으로 하는 전문직노동시장으로의 전환은 여전히 제한적이며, 이러한 전문기술 또한 추상적이라 정리하면, 기업 내부노동시장을 유지시키는 한 축인 기업숙련체제는 약화되고 있는 반면, 또 다른 축인 기업 간 이동의 제한은 여전히 유지되고 있는 상황은 신문언론인들의 전문성 형성을 더욱 어렵게 하고 있는 것으로 보인다.

더 나아가, 약화된 고용주 중심의 공식적·비공식적 기업 내 숙련체제를 대체할 만한 새로운 숙련체제, 즉 기업범위를 넘어선 신문언론인들을 중심으로 한 새로운 숙련체제가 형성되지 않는다면, 대형신문사나 중소형 신문사 모두 방송, 인터넷 언론과 같은 다른 산업과의 치열한 생산성 경쟁 속에서 저널리즘의 약화를 경험할 가능성이 높다.

한국신문 언론노동시장의 이와 같은 변화의 이면에는 내부노동시장의 약화를 막아낼 노동자들의 결속력이나 전문직적 정체성이 부족하기 때문으로 보인다. 한국노동시장의 전반적인 경향이 내부노동시장의 약화로 이어지고 있다는 시각과 달리 실제 연구에서는 제조업 분야의 기업내부노동시장이 강력한 기업단위노조들의 반대와 핵심 기술인력에 대한 고용주의 보호노력으로 여전히 유지되고 있으며, 의사와 변호사 직군과 같이 공고한 직업적 정체성과 연대를 통해 직업내부노동시장을 지켜내

고 있다. 하지만 신문언론노동시장 내에서 내부노동시장의 약화를 막을 강력한 기업단위노조나, 아니면 직업내부노동시장으로 전환을 이끌 언론직능단체의 존재감이 상대적으로 약하다고 할 수 있다. 이러한 상황이 기업내부노동시장의 숙련구조 약화와 이에 따른 내부노동시장구조의 전환을 노동자들이 막아내는 데 한계를 보이는 원인이 되고 있는 것으로 보인다.

마지막으로 본 연구는 언론경영상황에 대한 제한된 자료와 언론노동시장의 전체적인 면을 보여줄 수 있는 면접대상자 선정의 한계로 인하여 탐색적 성격에 머물고 있다. 따라서 본 연구는 한국신문언론노동시장의 구조변동과 이에 따른 신문저널리즘의 변화를 체계적으로 분석할 수 있는 향후 실증 연구들의 하나의 토대를 제공한다는 데 그 의의를 가질 수밖에 없다. 앞으로 보다 언론자본의 생산전략과 언론전문기술 숙련과 관련된 다양한 자료를 가지고 본 연구의 주장을 실증할 수 있는 연구들이 나오길 기대한다.

Ⅰ 참고문헌

- 김갑순 (2009). 언론사 경영의 효율성·노력성 분석. 한국언론재단 (편). 『2009년 한국언론경영성과분석』(199~260쪽). 서울: 한국언론재단.
- 김상욱·서영준 (2003). 기업내부노동시장(FILM)과 직업내부노동시장(OILM)의 직장이동과 직업이동성향. 『한국사회학』, 37권 4호, 1~29.
- 김성훈 (2006). 의류 디자이너와 언론인의 취업 시장의 변화. 『사회과학연구논총』, 15권, 5~23.
- 김영미·한준 (2008). 내부노동시장의 해체인가 축소인가—기업규모별 임금격차 분해를 통해 본 한국노동시장의 구조 변동, 1982-2004. 『한국사회학』, 42권 7호, 111~145.
- 엄주용 (1998). 『언론 인력 구조조정 및 노동시장』. 서울: 한국언론연구원.
- 오수정 (2009). 1999년 이후 한국언론산업 추이 분석. 한국언론재단 (편). 『2009년 한국언론경영성과분석』(35~140쪽). 서울: 한국언론재단.
- 이정훈·김균 (2006). 한국언론인의 직업 정체성: 셀러리맨화의 역사적 과정을 중심으로. 『한국언론학보』, 50권 6호, 59~88.
- 임영호·김은미·박소라 (2004). 한국 일간지의 언론인의 커리어 이동 특성에 관한 연구. 『한국언론학보』, 48권 3호, 61~89.
- 임영호·김은미 (2006). 사회자본이 방송경력 기자의 직장 이동에 끼치는 영향: 연고요인을 중심으로 『한국방송학보』, 20권 1호, 360~403.
- 장하용 (2004). 한국 언론인의 조직 내 승진요인에 관한 연구: 편집국과 보도국의 분석. 『한국방송학보』, 18, 36~67.
- 전병유·정이환 (2001). 1990년대 한국 임금구조의 변화: 내부노동시장은 약화되고 있는가. 『경제와 사회』, 52권 겨울호, 156~183.
- 한국언론재단 (2009). 『2009년 언론경영성과분석』. 서울: 한국언론재단.
- 황수경 (2003). 내부자 노동시장과 외부자 노동시장의 구조분석을 위한 탐색적 연구. 『노동정책연구』, 3권 3호, 49~87.

- Althausen, R. P. (1989). Internal labor markets. *Annual Review of Sociology*, 15, 143~161.
- Althausen, R. P. & Kalleberg, A. L. (1981). Firms, occupations, and the structure of labor markets: A conceptual analysis. In: BERG, I. E. (ed.) *Sociological perspectives on labor markets*. Academic Press.
- Baker, G. & Holmstrom, B. (1995). Internal labor markets: Too many theories, too few facts. *The American Economic Review*, 85, 255~259.
- Baumann, A. (2002). Informal labour market governance: the case of the British and German Media Production Industries. *Work, Employment & Society*, 16, 27~46.
- Baumol, W. J. (1967). Macroeconomics of unbalanced growth: the anatomy of urban crisis. *The American Economic Review*, 57, 415~426.
- Becker, G. S. (1993). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to Education*, Chicago ; London, The University of Chicago Press.
- Blau, G. J. (1988). Further exploring the meaning and measurement of career commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 32, 284~297.
- Cheng, M. M. & Kalleberg, A. L. (1996). Labor market structures in Japan: an analysis of organizational and occupational mobility patterns. *Social forces*, 74, 1235~1260.
- Crouch, C. (2005). Skill Formation System. In: S. Ackroyd. (Eds.) *The Oxford Handbook of Work and Organization*(pp.95~114). Oxford: Oxford University Press.
- Crouch, C., Finegold, D. & Sako, M. (1999). *Are Skills the Answer?: the Political Economy of Skill Creation in Advanced Industrial Countries*, Oxford: Oxford University Press.
- Dennis, E. E. & Merrill, J. C. (1984). *Basic issues in mass communication: a debate*, New York: Macmillan.
- Diprete, T. A., Goux, D. & Maurin, E. (2002). Internal Labor Markets and Earnings Trajectories in the Post-Fordist Economy: An Analysis of Recent Trends 1. *Social Science Research*, 31, 175~196.
- Diprete, T. A. & Mcmanus, P. (1993). Tenure, mobility, and incumbency: Comparing observed patterns of earnings with predictions from an elaborated theory of occupational and firm labor markets. *Research in Social Stratification and Mobility*, 12, 45~82.
- Doeringer, P. B. & Piore, M. J. (1971). *Internal labour markets and manpower analysis*, Lexington, MA: Heath.
- Gallie, D. (2007). *Employment Regime and the Quality of Work*, Oxford: Oxford University Press.
- Haggard, S., Cooper, R. N., Collins, S., Kim, C. & Ro, S.-T. (1994). *Macroeconomic policy and adjustment in Korea, 1970-1990*, Cambridge: Harvard University Press.
- Kalleberg, A. L. & Sorrenen, A. B. (1979). The sociology of labor markets. *Annual Review of Sociology*, 351~379.
- Mcduff, E. M. & Mueller, C. W. (2000). The ministry as an occupational labor market. *Work and occupations*, 27, 143~161.
- Mincer, J. (1974). *Schooling, experience, and earnings*, New York: National Bureau of Economic Research.
- Osternam, P. (1984). *Internal labor markets*, MA: The MIT Press.
- Reich, M., Gordon, D. M. & Edwards, R. C. (1973). A theory of labor market segmentation. *The American Economic Review*, 63, 359~365.
- Scott, W. R. (1966). Professionals in bureaucracies-areas of conflict. In H. M Vollmer & D. L. Mills (Eds.) *Professionalization*(pp. 265~275). Englewood: Prentice Hall Inc.
- Sorrensen, A. B. (1972). A Model for occupational careers. *American Journal of Sociology*, 80, 44~57.
- Streeck, W. (2005). The Sociology of Labor Market and Trade Union. In: R. Swedberg & N. Smelser. (Eds.) *The Handbook of Economic Sociology*(pp. 254-283). New York: Princeton University Press.

- Tahlin, M. (2007). Skills and Wages in European Labour Markets. In: G. Duncan. (Eds.) *TEmployment Regimes and the Quality of Work*(pp.35~76). Oxford: Oxford University Press.
- Thurow, L. C. (1975). *Generating Inequality: The Distributional mechanisms of the economy*, New York: Basic Books.
- Warren, J. R., Sheridan, J. T. & Hauser, R. M. (2002). Occupational stratification across the life course: Evidence from the Wisconsin Longitudinal Study. *American Sociological Review*, 34, 432~455.
- Wilensky, H. L. (1964). The professionalization of everyone? *American journal of sociology*, 70, 137~158.

(투고일자: 2011. 12. 2, 수정일자: 2012. 2. 1, 게재확정일자: 2012. 2. 3)

ABSTRACT

A Exploratory Study on Skill Formation and Professionalization of Korea's Newspaper Journalists

Seok-Hyeon Choi* · Dong-Hwan Ahn**

This article is concerned with exploring labour market transformation in newspaper industry and thereby looking into skill formation and professionalization of journalists. In Korea, according to previous research, newspaper journalist labour market had been characterized by a low inter-firm mobility of workers and patterns of long-term employment and firm-based skill training. However, over the past few years, as new product strategies of newspaper firms has changed due to management crisis employers pull back from the responsibilities of investment on skill training and securing job stability for journalists. However, in spite of overall weakened firm-based skill formation systems within the market, there still seems to be long way to build alternative systems of skill developments for them. As a result, it will be argued that, in the absence of manifest labor market institutions such as apprenticeships or skill certification system, which are assumed to traditionally certify workers' professionalization, occupational identity and professionalism of newspaper journalist labour market will be weakened. Labor market data from interviews with journalists in the newspaper industry are used in order to test this hypothesis.

Keywords: Internal Labor Market, Occupational Labor Market, Skill Formation, Professionalization

* Research Fellow, Korea Employment Information Service

** Journalist, SeoulShinmun