

방송영상 제작스태프의 근로환경 개선방안에 관한 연구

2011. 11.



목 차

요약문	xi
제1장 서론	1
1. 연구배경과 목적	3
2. 연구과제와 보고서의 구성	5
제2장 방송영상 노동시장의 현황과 불평등	7
1. 국내 방송산업과 방송콘텐츠 제작시장의 현황	9
1) 방송산업의 규모	9
2) 방송콘텐츠 제작시장의 현황	10
3) 국내 드라마제작 현황	11
2. 국내 방송영상 노동시장의 현황	12
1) 방송영상 노동시장의 현황: 공급부문	12
2) 방송영상 제작스태프 노동시장의 현황	15
제3장 방송영상 제작스태프 근로·복지 현황과 문제점	23
1. 방송영상 제작스태프의 노동과 복지 (1) : 설문조사 결과	25
1) 조사응답자의 특성	25
2) 방송영상 제작스태프의 경력형성과정	30
3) 근로 조건 및 작업 환경	36

2. 방송영상 제작스태프의 노동과 복지(2): 심층면접 결과	63
1) 심층면접의 설계	63
2) 방송영상 제작스태프의 노동과 복지	65
3) 방송영상 제작스태프 근로환경의 부정적인 결과	88
제4장 국가별 영상분야 제작스태프의 근로 환경 및 관련 단체 현황	91
1. 미국	93
1) 영상제작 스태프의 근로 실태	93
2) 영상분야 스태프 권익 단체 현황	97
2. 영국	117
1) 영상제작 스태프의 근로 실태	117
2) 영상예술 분야의 노조: BECTU(Broadcasting Entertainment Cinematograph and Theatre Union, 영국의 방송·예능·영화·공연 노조)	118
3) 연출자 계약 가이드라인(Directors' Contract Guidelines)	121
3. 프랑스	123
1) 영상제작 스태프의 근로 실태	123
2) 영상분야 스태프 권익 단체 현황	127
4. 독일	128
1) 영상제작 스태프의 근로 실태	128
2) 영상분야 스태프 권익 단체 현황	129
5. 일본	129
1) 방송영상 제작과정에서 스태프의 직무와 역할	129
2) 방송영상 제작스태프의 근로실태와 복지	135
3) 일본 방송영상 제작스태프의 근로환경과 복지개선을 위한 제도적 방안	147
6. 소결	154

제5장 방송영상 제작스태프의 노동과 복지 개선방안	157
1. 방송영상 제작스태프의 근로실태조사 결과요약	159
2. 방송영상 제작스태프의 근로환경에 대한 진단	161
1) 제작스태프의 시각	161
2) 비(非)제작스태프의 시각	163
3. 근로환경 개선 대책	164
1) 고용관계의 중요성	164
2) 비정규직에 대한 차별시정과 방송직업의 가치의 제고	166
3) 방송스태프 고용안정을 위한 제도적 지원체계의 마련	168
4) 단체교섭역량의 강화	172
참고문헌	179
[부록 1] 프로그램 크레딧 분석에 따른 제작스태프 구성	183
[부록 2] 국내 드라마 제작스태프 출연료, 원고료 기준표	188
[부록 3] 미국 감독길드의 2008 기본협약 (TV 부문의 프리랜서: FREELANCE LIVE AND TAPE TELEVISION AGREEMENT OF 2008)	191
[부록 4] 영국 제작사협회(PACT)의 고용계약서 견본	249
[부록 5] 영국의 직종별 프리랜서 근로자의 임금표	254
[부록 6] (영국)텔레비전 제작에 참가하는 스케줄 D(Schedule D) 프리랜서 근로자의 계약서 표준양식 - 주간 근로 계약(weekly) / 고정기간	264
<설문지> 방송영상 제작스태프 근로실태조사	271

표 목 차

〈표 2-1〉	방송산업과 콘텐츠산업의 매출액 현황 (2005-2009)	9
〈표 2-2〉	방송프로그램 제작비 현황 (2007-2009)	10
〈표 2-3〉	2005-2008 드라마 제작형태별 현황	11
〈표 2-4〉	방송산업 노동시장 추세 (2005-2009)	12
〈표 2-5〉	방송산업 직무별 종사자 분포 (2005- 2009)	13
〈표 2-6〉	방송인력의 고용형태별(정규/비정규) 성별 분포 (2005-2009)	14
〈표 2-7〉	영화·TV 제작인력의 위계적 구성	15
〈표 2-8〉	〈SBS 뿌리 깊은 나무〉의 제작스태프 구성과 참여형태	18
〈표 3-1〉	응답자들의 일반적 특성	26
〈표 3-2〉	응답자의 직종 구성	27
〈표 3-3〉	경력과 장르별	28
〈표 3-4〉	고용 형태(종사상 지위)	29
〈표 3-5〉	소속 업체의 특성	30
〈표 3-6〉	방송 일 시작 계기	30
〈표 3-6-1〉	방송 일 시작 계기-특성별 차이	31
〈표 3-7〉	입직 및 구직 경로	32
〈표 3-8〉	방송일 이외 다른 분야 종사 경험	33
〈표 3-8-1〉	방송일 이외 다른 분야 종사 경험-특성별 차이	33
〈표 3-9〉	지난 1년 동안 방송 제작 이외의 일을 한 경험	33
〈표 3-9-1〉	지난 1년 동안 방송 제작 이외의 일을 한 경험-특성별 차이	34
〈표 3-10〉	경력 관련 무보수 방송제작 참여 경험	34
〈표 3-10-1〉	경력 관련 무보수 방송제작 참여 경험-특성별 차이	35
〈표 3-11〉	경력 축적을 위해 가장 필요한 요소	35
〈표 3-11-1〉	경력 축적을 위해 필요한 요소-특성별 차이	36
〈표 3-12〉	고용계약 형태(서면/구두)	36
〈표 3-12-1〉	고용계약 형태(서면/구두)-특성별 차이	37
〈표 3-13〉	(서면계약의 경우) 계약서에 포함된 내용(복수 응답)	38
〈표 3-14〉	계약 형태 (개별/팀별)	39
〈표 3-15〉	현재 계약 기간, 계약 종료 시점	39

〈표 3-15-1〉	현재 계약 기간-특성별 차이	40
〈표 3-16〉	현 프로젝트에서 채용 결정자와 업무지시자	40
〈표 3-16-1〉	현 프로젝트에서 채용 결정자-특성별 차이	41
〈표 3-17〉	일일 평균 근로시간	42
〈표 3-17-1〉	일일 평균 근로시간-특성별 차이	43
〈표 3-18〉	초과 근로시간 및 초과 근로일수	44
〈표 3-18-1〉	초과 근로시간-특성별 차이	44
〈표 3-19〉	초과근로 수당 지급받는지 여부	45
〈표 3-19-1〉	초과근로 수당 지급받는지 여부-특성별 차이	45
〈표 3-20〉	임금 지급 방식	46
〈표 3-21〉	선호하는 임금 지급 방식	46
〈표 3-22〉	지난 1년간 월평균 임금	47
〈표 3-22-1〉	지난 1년간 월평균 임금-특성별 차이	47
〈표 3-23〉	동종업계 유사 경력자와의 임금수준 자기 비교	48
〈표 3-24〉	임금 체불 경험과 그 이유	48
〈표 3-24-1〉	임금 체불 경험-특성별 차이	49
〈표 3-25〉	부당한 대우 경험과 그 종류	49
〈표 3-26〉	임금 체불, 부당 대우시 대응 방법	50
〈표 3-27〉	휴가의 형태와 유급휴가 수당 수령 여부	50
〈표 3-28〉	4대 보험 가입 여부	51
〈표 3-28-1〉	국민연금 가입여부-특성별 차이	52
〈표 3-28-2〉	건강보험 가입여부-특성별 차이	52
〈표 3-28-3〉	고용보험 가입여부-특성별 차이	52
〈표 3-28-4〉	산재보험 가입여부-특성별 차이	53
〈표 3-29〉	4대 보험 미가입 이유	53
〈표 3-30〉	지난 1년간 교육 및 직업훈련 경험	54
〈표 3-31〉	교육 및 직업훈련의 장애요인	55
〈표 3-32〉	직업 만족도(방송 직종)	56
〈표 3-32-1〉	업무전반에 대한 만족도-특성별 차이	56
〈표 3-32-2〉	보수 내지 소득에 대한 만족도-특성별 차이	57
〈표 3-32-3〉	업무시간에 대한 만족도-특성별 차이	57
〈표 3-32-4〉	업무내용에 대한 만족도-특성별 차이	57
〈표 3-32-5〉	작업조건에 대한 만족도-특성별 차이	57

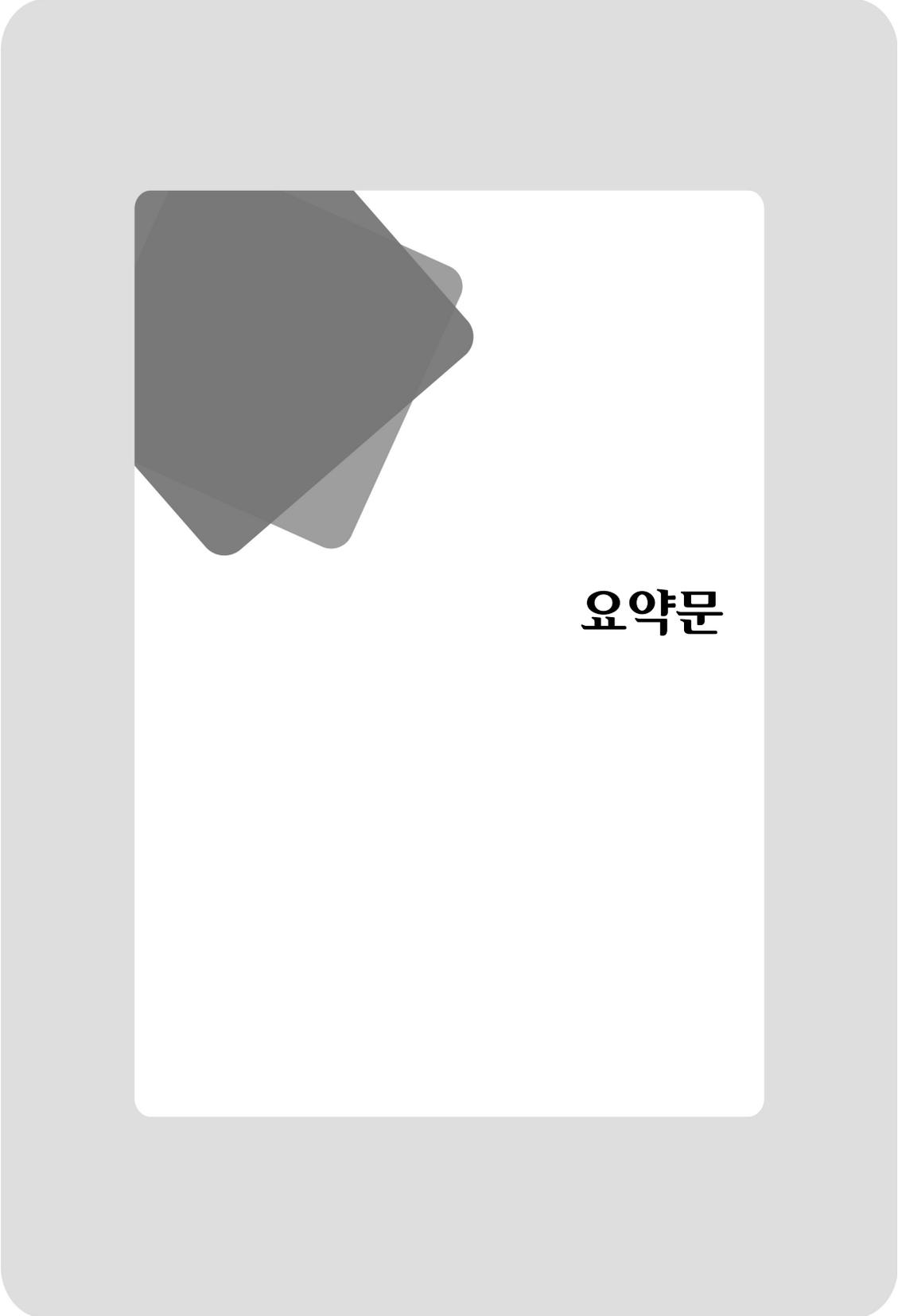
〈표 3-32-6〉	복리후생에 대한 만족도-특성별 차이	58
〈표 3-32-7〉	직장안정성에 대한 만족도-특성별 차이	58
〈표 3-33〉	직업 만족도(작가)	59
〈표 3-34〉	생활 만족도(방송 직종)	59
〈표 3-34-1〉	생활만족도: 가족과 보낼 시간이 없다-특성별 차이	60
〈표 3-34-2〉	생활만족도: 개인발전을 위한 시간이 없다-특성별 차이	60
〈표 3-34-3〉	생활만족도: 일로 인해 건강을 돌볼 여유가 없다-특성별 차이	60
〈표 3-35〉	생활 만족도(작가)	61
〈표 3-36〉	직업을 바꿀 의향	61
〈표 3-37〉	근로환경에서의 문제점	62
〈표 3-38〉	근로환경 개선을 위해 시급한 제도(방송 직종)	62
〈표 3-39〉	근로환경 개선을 위해 시급한 제도(작가)	63
〈표 3-40〉	심층면접의 주요 설문 항목과 세부 내용	64
〈표 3-41〉	심층면접 대상의 특성	65
〈표 3-42〉	방송사의 미술담당 자회사와 주요 기능	68
〈표 3-43〉	FD의 위계와 주요 업무	83
〈표 4-1〉	영상제작부문의 임금 및 복지 수준	94
〈표 4-2〉	WGA 소속 작가들의 전체 수입	95
〈표 4-3〉	텔레비전 부문 작가의 수입과 고용	96
〈표 4-4〉	TV 부문의 연도별 작가 재사용료	96
〈표 4-5〉	DGA의 부문별 업무	98
〈표 4-6〉	미국 감독길드 Fltta에 나타난 감독의 임금 적용 기준	100
〈표 4-7〉	미국 영화 감독 임금 수준의 가이드라인	102
〈표 4-8〉	DGA의 감독 구성원(영화/TV영화)	105
〈표 4-9〉	방송물의 후반 작업 가이드라인 사례	106
〈표 4-10〉	WGA의 부문별 업무 내용	108
〈표 4-11〉	미국 작가협회의 임금 및 복지 제도	110
〈표 4-12〉	캐나다의 조합 가입자 및 비가입자의 노동자 임금 비교	113
〈표 4-13〉	미국 엔터테인먼트 분야 스태프의 임금 책정	114
〈표 4-14〉	미국 배우길드의 임금 및 복지 책정	116
〈표 4-15〉	영국의 최저 임금 작성을 위한 직종별 직무 분류 기준	119
〈표 4-16〉	연출자 계약 가이드라인 개요	122
〈표 4-17〉	프랑스 영화 제작 현장 스태프 구성 인력 사례	123

〈표 4-18〉	프랑스 영화 제작 현장 스태프의 계약 개시일	124
〈표 4-19〉	프랑스 영화 제작 현장 스태프의 최저 임금표	124
〈표 4-20〉	프랑스 영화 제작 현장 스태프의 작업 환경	125
〈표 4-21〉	프랑스 영화 제작 스튜디오 외부 지역 구분	126
〈표 4-22〉	영화 제작 스태프의 근로 시간	128
〈표 4-23〉	정보통신산업 종사자 고용형태	135
〈표 4-24〉	방송프로그램제작사의 종업원수 및 고용형태	137
〈표 4-25〉	문화청의 인재육성제도	151
〈표 4-26〉	영상문화관련산업노동조합의 공제제도	153
〈부표 1-1〉	KBS 〈해피선데이〉 크레딧의 스태프 구성	183
〈부표 1-2〉	MBC 〈하이킥〉 크레딧의 스태프 구성	184
〈부표 1-3〉	KBS 〈공주의 남자〉 크레딧의 스태프 구성	185
〈부표 1-4〉	SBS 〈뿌리깊은 나무〉 크레딧의 스태프 구성	186
〈부표 1-5〉	KBS 월화극 〈포세이돈〉 크레딧의 스태프 구성	187
〈부표 2-1〉	지상파 3사 10분 기본료, 일일연속극 탤런트 및 코미디언 출연료 기준표	188
〈부표 2-2〉	지상파 3사 주간, 주말연속극 탤런트 및 코미디언 출연료 기준표	188
〈부표 2-3〉	지상파 3사 단막극 탤런트 및 코미디언 출연료 기준표	189
〈부표 2-4〉	지상파 3사 미니시리즈/특집극 탤런트 및 코미디언 출연료 기준표	189
〈부표 2-5〉	2010년 방송원고료 지급기준표(KBS, MBC, SBS 동일금액)	190



그림 목 차

[그림 3-1] 드라마 조명작업의 단계(녹화준비단계)	73
[그림 3-2] 음향 작업의 구분	78
[그림 4-1] signatory 제작사가 되기 위한 5단계 절차	104
[그림 4-2] 영국 영화 제작 인력의 고용 형태	117
[그림 4-3] TV 프로그램 제작과정	131
[그림 4-4] 드라마 제작현장의 인원배치 예	132
[그림 4-5] <발굴! 살아있는 대사전II>의 위탁과정과 제작비	134
[그림 4-6] 방송프로그램제작사 1사의 평균 종사자 및 고용형태	137
[그림 4-7] 제작스태프의 고용형태	138
[그림 4-8] 제작스태프의 연간 수입	139
[그림 4-9] 제작스태프의 연간 수입 비교	140
[그림 4-10] TV프로그램 제작스태프의 연간수입 지급형식	140
[그림 4-11] 업무의뢰 시 확인사항(복수응답)	141
[그림 4-12] 업무상 필요경비 가운데 개인부담 사항	142
[그림 4-13] 예고되지 않은 철야작업 경험	143
[그림 4-14] 업무상 얻은 질병이나 증상 경험	144
[그림 4-15] 업무가 원인으로 보이는 질병, 증상의 치료비 부담	144
[그림 4-16] 노후나 만일의 경우 대비책(복수응답)	145
[그림 4-17] 근로조건에 대한 문제의식(복수응답)	146
[그림 4-18] 안심하고 활동하기 위한 필요조건(복수응답)	147
[그림 4-19] NTV의 새로운 인사노무제도 개요	148



요약문

요 약 문

I. 서 론

1. 연구배경과 목적

방송영상산업은 산업사회의 고용관계와 다른 새로운 형태의 고용관계를 발전시켜왔다. 그것은 프로젝트 기반 일조직의 확대에 의한 내부노동시장의 약화와 고용유연성의 확대 등을 특징으로 하고 있다. 해외의 사례연구에서는 방송콘텐츠 제작과 방송산업 경영환경의 변화로 인해 방송노동시장의 불평등이 확산되고, 비정규노동의 비중이 증가하고, 임금격차가 심화된다고 지적하고 있는데 이는 방송영상산업의 노동 양극화현상의 심화를 의미한다고 하겠다. 즉, 소수의 유능한 스타급의 제작인력과 그 외 대다수의 제작인력간의 경제적 사회적 격차는 고용관계와 사회적 관계에서 더욱 심화되고 있다.

국내 방송영상산업에도 이러한 유연고용의 관행이 점차 확산되고 있는데, 이는 2000년 이후의 무외주제작의 확대, 제작기술의 발전 그리고 노사관계에서 경영지배의 강화의 결과라고 할 수 있을 것이다. 방송콘텐츠 제작체제도 수직적으로 통합된 제작조직에서 부문별 아웃소싱을 통한 경비 절감, 업무효율화를 중시하는 수직적 제작 방식의 해체(vertical disintegration)가 대세를 이루고 있다. 이러한 상황에서 방송영상산업 노동시장의 불평등에 대한 사회적 관심도 높아지고 있는 상황이며, 이를 해소할 수 있는 정책적인 노력에 대한 요구도 높아지고 있다. 본 연구는 이러한 상황에서 불평등 해소를 위한 정책적인 해결방안을 모색하기 위해 우선적으로 방송영상산업의 불평등 현상의 실태를 파악하고, 그 결과를 바탕으로 진단과 처방을 모색하고자 한다.

2. 연구과제와 보고서의 구성

기존의 방송노동시장에 대한 연구는 주로 방송콘텐츠 제작에서 중요한 역할을 담당하는 작가와 연출 등 핵심인력에 대해서만 관심을 가지고 연구를 진행해왔다. 하지만 방송콘텐츠 제작과정은 매우 다양하고 많은 전문 인력이 복잡하고 상호의존적으로 참여하는 작업이다. 노동시장 불평등의 어려움은 연출과 작가보다는 오히려 다른 기술이나 보조 인력들에게 더욱 심각하게 나타난다. 이러한 까닭에 본 연구는 이전의 연구에서 제외된, 불평등구조에서 불리한 처지에 있는 이들 제작인력을 대상으로 한다.

기술과 보조 제작인력의 노동시장 불평등을 살펴보기 위해 연구보고서는 다음과 같이 구성될 것

이다. 2장에서는 방송영상산업 노동시장의 특성과 제작스태프 불평등을 살피기 위해 실증적 통계 자료를 분석하고, 국내외 연구 문헌을 살펴볼 것이다. 3장에서는 미술, 촬영, 조명, 편집 등에 종사하는 기술 및 보조제작 스태프의 고용관계와 근로조건 등에 대한 실태조사와 심층면접 결과를 토대로 제작스태프의 노동시장 불평등 현상을 분석할 것이다. 4장에서는 해외의 방송영상 제작스태프의 근로실태와 복지현황에 대해 살펴볼 것인데, 미국, 영국, 일본 등의 사례를 중심으로 살펴볼 것이다. 5장은 앞서의 논의를 바탕으로 우리나라 방송영상 제작스태프의 노동시장 불평등을 개선하는 이슈를 확정하고 이에 대한 실천방안을 모색할 것이다.

II. 방송영상 노동시장의 현황과 불평등

국내 방송프로그램 시장은 2008년 말 경기침체의 영향으로 주춤하긴 했지만, 그 직전 4년간(2005~2008)은 꾸준히 성장해왔으며, 방송노동시장도 같은 기간 증가세를 유지해왔다고 할 수 있다. 방송산업의 인력규모를 살펴보면 2009년 말 3만 4,308명으로 집계되어 전체 콘텐츠산업의 6.6%를 차지하는 것으로 나타났다. 총매출액 기준 전체 콘텐츠산업시장에서 방송영상산업이 차지하는 비중이 18.5%인 점을 고려하면, 방송산업의 노동생산성은 높다고 할 수 있다.

하지만 방송산업의 공식통계인 연도별 <방송산업 실태조사 보고서>은 방송제작 노동시장에 대한 일부 정보만을 제공한다. 동 보고서는 방송사업자에 고용된 인원만을 파악하기 때문에 프로젝트형 고용의 많은 부분을 차지하는 프리랜서나 조사에서 제외된 제작사에 고용된 비정규직을 파악하기에는 적절치 않다. 이러한 사실은 방송노동시장의 비정규직 비중이 15%를 넘지 않는다는 동 보고서의 결과가 방송산업에 비정규직의 비중이 높다는 일반적 통념과 배치되는 사실에서도 잘 드러난다. 최근의 연구들은 방송산업에서 정규직화가 외주제작의 확대에 의해 더욱 증가했다고 지적하고 있다. 사실 드라마제작의 경우를 살펴보다도, 드라마 제작에 동원되는 100명 ~200명의 제작인력 중 대부분이 비정규직이고 프리랜서라고 할 수 있다.

기존의 방송노동시장 불평등현상에 대한 실태조사나 연구는 연출이나 작가의 노동환경에 초점을 맞추는 경향이 있었으며, 이들 또한 비정형고용을 포함하는 매우 다양한 고용형태를 특징으로 하고, 저임금과 고용불안의 문제에 봉착하고 있다는 사실을 제시하고 있다. 이러한 문제에 대한 설명은 다각적으로 진행되었다고 할 수 있다. 첫 번째는 방송의 상업화의 확산으로 이는 제작비용의 감축을 통해 수익을 극대화하는 경향이 방송제작시장에 점차 확산된 것을 의미한다. 요소시장에서의 제작비에 대한 압박은 A-list와 B-list와의 격차를 심화시켜, 제작스태프 내 인센티브의 불균형을 더욱 악화시켰다는 입장이다. 둘째는 미디어 직업의 위세가 약화되는 것을 의미하는데, 불평등은 노사관계의 변화와 제작 스태프의 지식과 직업정체성 확보의 결여에 기인한다는 입장이

다. 셋째는 국내에서는 제작요소시장이 부상하고 수직적 제작방식의 해체와 더불어 A급 요소의 가격이 급상승하면서 노동시장 내 불평등이 심화되었다는 설명이다.

Ⅲ. 방송영상 제작스태프 근로·복지 현황과 문제점

1. 조사방법과 대상

방송제작 기술·보조스태프의 노동과 복지 실태를 파악하기 위해 설문조사를 실시하였으며, 조사의 비확률적 표집이 갖는 한계를 보완하고, 제작스태프의 노동생활에 대한 보다 세밀한 이해를 위해 심층면접을 실시하였다. 설문조사는 제작스태프와 작가 등 총 284명에게, 심층면접조사는 분장, 조명, 음향, 연출 등 분야의 계약직, 프리랜서, 자영업자를 포함해 총 18명을 대상으로 하였다.

2. 설문조사의 결과

1) 응답자의 특성

- 조사의 표본에서 방송영상 제작스태프는 분장, 미용, 의상, 미술을 비롯한 방송 일반분야 직종의 종사자 253명으로 이었다. 응답자는 20~30대가 대다수였고, 2년제 대학이상의 고학력자가 삼분의 이로 대다수였다.
- 직종별 구성은 분장, 미용, 의상, 미술 직종이 66명, 일종의 사후제작(post production)에 해당하는 음향, 편집 스태프는 각각 23명, 30명이었다. 또한 FD, AD 41명, 조명 32명, 촬영 담당 35명, 연기자 26명으로 나타났다.
- 스태프가 참여하는 프로그램의 장르별 구성은, 방송드라마 제작에 참여하는 스태프가 36.8%로 가장 구성비가 높았고, 영화제작이 27.3%였다.
- 고용형태별로 살펴보면 방송영상 분야에 많이 포진하고 있을 것으로 짐작되는 ‘비정규직-프리랜서’가 방송분야 응답자 253명 중 116명으로 45.8%였다. 이들을 포함하여 연봉계약직, 임시직, 파견직 등 비정규직이 방송분야 전체 조사응답자 253명중 189명으로 74.7%였다.

2) 근로조건 및 작업환경

- (고용계약) 현재 자신의 고용과 관련하여 ‘서면계약’을 체결했다는 응답자는 해당 직종 종사자의 절반에 미치지 못하는 것(43.9%)으로 나타났다. 반면 ‘아무런 계약이 없다’는 경우도 방송 영상 제작스태프의 32.0%에 이르고 있다. 먼저 직종별로 보면, FD, AD와 조명, 그리고 분장, 미용, 의상, 미술 직종 종사자들은 음향, 편집이나 촬영 직종 종사자들에게 비해 ‘서면계약’을 많이 체결하는 것으로 나타났다. 또한 장르별로 볼 때, 드라마와 교양, 오락 부문에서 주로 활동하는 스태프들이 영화 부문에서 활동하는 스태프들보다 ‘서면계약’ 체결이 많은 것으로 나타났다.
- (계약서 내용) 서면계약으로 체결한 경우, 계약서에 담고 있는 내용은 ‘고용계약기간(76.6%),’과 ‘임금액(73.9%)’이 가장 많았다. 이에 비해 ‘휴일 및 휴가(27.9%), ‘부가 급여’(27.9%), ‘노동시간’(23.4%)을 고용계약서에 포함하고 있는 경우는 상대적으로 적었다.
- (계약형태) ‘개별계약’이 약 88%이며, 팀별계약은 10%로 나타났다.
- (채용결정과 업무지시) 채용결정이나 업무지시의 측면에서나 ‘제작관리자(PD, 감독, 기사)’가 근로 현장의 의사결정을 주도하는 것으로 나타났다. 즉, 방송직종 종사자의 40.7%, 현 프로젝트에서 채용을 결정한 사람이 ‘제작관리자’라고 응답했으며, 방송직종 종사자의 45.5%가 현재 수행하는 프로젝트에서 ‘제작관리자’의 지시를 따르고 있다고 응답하였다.
- (근로시간) 평균 근로시간은 방송직종의 경우 10.4시간, 작가의 경우 10.0시간으로, 통상적인 일일 근로시간이 8시간임을 고려할 때 약간 긴 시간의 노동을 하고 있는 것으로 나타났다. 대체로 저학력일수록, 직종별로는 조명, 장르별로는 드라마부문이 일일 평균 근로시간이 긴 것으로 나타났다.
- (초과근로수당) 응답자들의 삼분의 이가 초과근로 수당을 지급받지 않는 것으로 나타났다. 직종별로는 촬영직과 FDAD의 경우 다른 직종 종사자에 비해 받는 비율이 높게 나타났고, 프리랜서의 대다수가 초과근로 수당을 받지 않는데 비해, 비정규직의 경우 초과근로 수당을 받는다는 응답자가 46.6%에 이르고 있다.
- (임금지급형태) 응답자의 과반수인 53.4%가 ‘월급’의 형태로 임금을 지급받고 있는 반면 프로젝트 단위의 과업 수행이라는 방송영상 분야의 근로 형태를 반영하여 ‘회당 지급’이나 ‘일당’ 지급 등의 형식도 꽤나 높은 비중을 차지하는 것으로 나타나고 있다.
- (임금수준) 방송 직종 종사자의 월평균 임금액은 약 159만 원이다. 이를 범주별로 구분하여 살펴보면, 월평균 임금 ‘100만 원대(100~199만원)’가 응답자의 42.3%였으며, ‘100만원 미만’인 경우도 17.8%에 이르고 있어, 응답자의 무려 60% 이상이 200만원에 못 미치는 임금을 받고 있는 것으로 나타났다. 종사경력이 길수록 지난 1년간 월평균 임금은 많아, 6년 이상 경

력자가 그보다 짧은 경력을 지닌 스태프들에 비해 임금수준이 훨씬 높았다. 또한 장르별로 보면, 임금 수준은 드라마, 교양오락, 영화의 순으로 나타났다.

- (임금체불) 응답자의 30.8%가 임금을 제 때 못 받은 경험이 있는 것으로 조사되었으며, 그 이유로는 ‘경영상 불가피했다’와 ‘고의적인 임금 미지급’이 각각 39.7%와 38.5%로 가장 흔한 사례였다. 드라마와 영화 부문에서 주로 활동하는 스태프들이 교양오락 부문 스태프들에 비해 임금 체불 경험이 많은 것으로 나타났다.
- (부당대우) 응답자의 17.8%가 부당한 대우를 받은 경험이 있는 것으로 나타났으며, 그 종류로는 ‘성차별 및 부당대우’(55.6%), ‘크레딧 누락 및 오류’(24.4%) 등의 순서로 나타났다. 이를 경험한 응답자 대부분은 ‘피해를 감수하고 기다렸다’(77.7%)고 응답하였고, ‘제도적 수단에 의존’(16%)과 ‘직접 이의제기’(3.2%)는 낮게 나타났다.
- (4대 보험) 응답자 중 국민연금에 가입한 응답자는 38.7%, 건강보험 가입자는 47.8%, 고용보험 가입자는 33.6%, 산재보험 가입자는 37.9%로 조사되었다. 보험에 가입하지 않은 가장 큰 이유는 ‘비정규직 또는 프리랜서이기 때문’, 그 다음으로는 ‘고용주가 가입을 원하지 않기 때문’, ‘가입할 경우 임금의 실제 수령액이 적어지기 때문’과 ‘가입하는 방법을 몰라서’ 등의 순으로 나타났다.
- (교육 및 직업훈련) 거의 90%에 이르는 제작스태프들이 교육 및 직업훈련을 받지 못하고 있는 것으로 나타났으며 그 이유는 기회의 부족, 교육시간의 불편, 정보의 부족 등으로 나타났다.
- (직업 및 생활만족도) 직업만족도와 생활만족도는 대부분의 항목에서 평균 이하로 낮게 나타나고 있다. 하지만 직업만족도는 장르별로 차이를 보이는 데 드라마와 영화보다는 교양, 오락의 만족도가 상대적으로 높다. 드라마 스태프들은 업무로 인해 생활만족도도 상대적으로 낮은 것으로 나타났다. 이직에 대한 의향에서 거의 절반에 해당하는 스태프들이 이직 의사를 갖고 있는 것으로 나타났다.
- (근로환경의 문제점 및 개선의견) 제작스태프들은 근로환경의 문제로서 저임금과 장기간 근로시간을 제시했으며, 이를 개선하는 방안으로 제도적인 개선, 특히 단체협약을 통한 개선을 제시하고 있다.

3. 심층면접의 결과

주요 직종의 프리랜서나 비정규직 방송영상 제작스태프와 자영업자 등에 대한 일대일 심층면접 조사에서 이들의 업무와 일 조직, 노동과정과 보상과 복지의 현황을 살펴보았다.

방송영상 제작스태프들은 자신의 업무를 방송콘텐츠의 제작에 필수적이며 어떤 면에서는 자율적이고 전문성을 요구하는 것으로 인식하고 있다. 특히, 분장, 조명 그리고 음향업무는 업무수행에

있어 전문적인 지식이 필요하다고 느끼고 있다. 하지만 음향을 제외하고는 대학이나 고등교육기관에 전공이 없어서 현장 OJT를 통해 일을 배우게 됨으로써, 전문직으로서의 위상을 갖지 못하는 것을 알 수 있다. 또한 자신의 업무를 연출이나 촬영감독 등의 above-the-line 업무에 비해 열위하다고 인식하는 경향이 많은데 그 이유를 방송콘텐츠의 완성도에는 영향을 미치지만, 시청률에는 크게 영향을 미치지 못하는 연유로 이해하고 있다.

방송영상 제작스태프의 일 조직은 직종에 따라 다양하게 나타나며, 드라마와 비드라마의 구별도 중요하게 영향을 미치는 것으로 나타났다. 분장의 경우, 현대물은 메인 1명과 보조 1명 정도, 시대물이나 사극에는 약 7명 정도가 하나의 팀을 이룬다고 한다. 조명의 경우는 드라마의 경우엔 한 팀이 6명 정도, 예능의 경우는 카메라의 수에 따라 가변적이지만 최근 버라이어티 프로그램은 카메라 10대에 7명도 부족하다고 한다. 조명업무는 조명장비와 조명스태프가 패키지로 계약을 하며, 관행적으로 조명을 위한 발전차도 포함되는 경우가 많다고 한다. 음향은 동시녹음과 스튜디오 음향으로 구분할 수 있는데, 동시녹음팀은 동시녹음기사, 붐맨, 라인맨으로 구성되고, 음향업무는 실장, 음향기사, 보조인력으로 구성된다고 하며, 드라마의 경우는 작업기간이 촉박하기 때문에 6-7명의 인력이 필요하다고 한다. 연출부의 FD는 일반적으로 막내부터 퍼스트까지 4명으로 구성되며, 스크립터는 프로젝트 당 1명만 존재한다고 한다.

심층면접에서 드러난 방송영상 제작스태프의 노동현실은 매우 열악하다. 가장 힘든 것은 무엇보다도 긴 업무시간이라고 한다. 특히 드라마의 경우, 분장, 조명, 음향, FD와 스크립터 모두 장시간 업무에 시달리는 것으로 나타났다. 비드라마에 비해 드라마 제작의 경우가 더욱 열악했다. 분장스태프의 경우는 촬영 전에 분장이 준비되어야 하는 작업의 특성 때문에, 그리고 대부분의 스태프들은 쪽대본으로 대표되는 타이트한 제작일정에 맞추기 위해 밤샘근로를 하지 않을 수 없다고 한다. 또한 근무환경도 매우 열악하여, 분장의 경우는 야외에서 분장을 하는 경우가 허다했다. 제작스태프의 이러한 과도하고 열악한 업무는 개인적인 생활을 희생하도록 강요하고, 일과 생활의 극심한 불균형을 초래할 수밖에 없다. 또한 스크립터의 경우, 대부분이 여자라서 체력적으로 부담이 되어 나이가 들면 할 수 없는 업무로 고려하고 있는 것으로 나타났다.

방송영상 제작스태프의 경제적 보상과 복지는 설문조사에서 이미 열악한 것으로 나타났지만, 근무장도나 작업환경을 고려할 때 더욱 그러하며, 이를 스태프 스스로도 잘 인식하고 있었다. 우선 저임금도 문제이지만, 분장과 조명 등에서는 경력에 따른 임금차이 등이 이루어지지 않고 있으며, 방송이외 분야의 유사업무에 비해 낮은 임금을 더욱 문제시 하고 있다. 드라마 연출부의 FD와 스크립터는 연령과 경력을 고려했을 때, 다른 제작 스태프에 비해 높은 임금을 받지만, 자신들은 시간당 임금으로 환산하면 결코 많지 않다고 주장한다. 사회복지의 혜택과 관련하여 대부분의 스태프가 수혜대상에서 제외되고 있는 것을 알 수 있다. 특히, 안전사고가 발생한 경우에는 업체나 개인적으로 해결하는 경우가 많은 것으로 나타났다.

IV. 국가별 영상분야 제작스태프의 근로환경 및 관련 단체 현황

미국의 경우는 영상제작 스태프의 임금이 직무별로, 사업자 규모에 따라서 경제적인 보상에 차이를 보이고 있다. 직무별 임금수준을 살펴보면, 프로듀서와 감독 그리고 작가가 높고, 메이크업 아티스트 등이 가장 낮게 나타나, 기준선 위(over)와 아래(below)의 차이가 뚜렷하다. 또한 미디어 기술의 발전과 글로벌화에 따른 유통채널의 다양화는 작가 등 창작자에게 있어 새로운 수입원인 재사용료(residuals)에 대한 관심이 증대하고 있다.

미국의 방송영상 제작스태프의 근로환경 개선에 대한 지원은 직능노조를 통해서 이루어지는데, 감독길드, 작가길드, 스태프 연합노조가 대표적이다. 이들 직능노조의 공통점은 산업별 노동조합이 아닌 직업집단의 권익을 보호하기 위해 자율적으로 설립되었다는 것이다. 각 노조는 산업 내에서 카운터파트너인 제작사협회 등과의 협상과 타협에 의해 근로조건과 복지문제가 다루어지는 경우가 대부분이다.

이러한 직능노조의 역할은 일종의 장인 조직의 전통이라고 할 수 있으며, 직능노조는 미국영화·텔레비전제작사협회나 광고주협회와 임금이나 복지와 관련하여 주기적으로 기본협정(Basic Agreement)을 맺고 있다. 특히, 제작스태프 중 조연출이나 기술스태프들에 대한 지원은 감독노조와 국제스태프 연합노조 등에 의해 지원되고 있다고 할 수 있다.

영국의 경우는 직능노조보다는 산업별 노동조합의 역할이 두드러진다. 방송·예능·영화·공연노조(BECTU)가 등장함으로써 미디어분야에 종사하는 대부분의 인력에 대한 근로조건과 복지 향상을 도모하기 위한 단체교섭이 제작자별로, 방송사별로 이루어지고 있다. 특히, 음향, 촬영, 분장미용, 제작, 조명, 의상 부문에 종사하는 프리랜서들의 임금, 근로조건 등에 대한 최저임금을 설정하고 계약에 대한 협약을 맺고 있다. 프리랜서의 권익이 제도적으로 후원되는 사례로서 BECTU, 연출자 프로듀서권익모임, 방송사 등이 결성해 만든 연출인산업포럼(Directors Joint Industry Forum)에서 연출자 계약가이드라인을 작성하여 방송사와 연출자간의 계약의 모든 사항을 포괄하고 있다.

서유럽의 방송영상 제작스태프의 근로환경 개선은 노동조합이 사업자노조와의 단체협약을 통해서 이루어지고 있다. 프랑스의 경우는 산별노동조합인 전국영화·텔레비전 기술자 및 감독조합이 매년 두 번 최저임금과 관련한 단체협약을 체결하고 있다. 독일의 경우는 미디어산업별노동조합이 근로와 임금협정을 하고 이것이 영상분야에 적용된다. 한편, 복지와 관련해서는 국가의 복지관련 법안에서 다루어지고 있는데, 이것은 방송인력이 예술인력과 함께 사회복지의 대상에 포함이 되기 때문이다.

일본의 사례는 국내의 제작환경과 서구에 비해 유사할 것이라고 판단되어 제작과정에서의 스태프들이 겪는 문제점을 AD를 중심으로 살펴보았다. AD도 방송사 소속이나 제작사 소속이나에 따라 근로조건이 천양지차이다. 후자의 경우는 과도한 근무와 저임금으로 인해 AD의 수급이 부족하

다고 한다. 이러한 스태프 노동시장의 문제에 핵심에 제작비 삭감과 위탁, 재위탁의 제작구조가 있다. 삭감된 제작비가 위탁과 재위탁으로 이어지면서 현실성 없는 제작비가 책정되고 스태프의 저임금과 과도한 근로시간의 문제가 발생하게 된다고 한다. 또한 지상파방송사조차도 경영악화를 개선하기 위해 새로운 인사노무제도를 도입하여 정규직을 줄이고 위탁사원, 파견사원 그리고 아웃소싱에 의존을 하고 있다.

일본의 경우는 방송영상 제작스태프의 근로환경을 개선하는 효과적인 제도적인 지원과 뚜렷한 역할을 하는 단체나 조직은 없는 것 같다. 다만 몇몇 단체나 노동조합에서 산발적으로 지원을 하고 있는데, 국가의 지원보다는 협회의 회비를 기반으로 제작스태프의 복지향상을 위해 노력하고 있는 것으로 보인다. 대표적인 예로 예단협은 예능실연가 스태프의 활동과 생활실태 조사를 실시하고 있으며, 일본민방노조 산하 방송스태프유니온이 복지와 노동관련 분규에 대한 자문과 업무대행을 하고 있다. 영상문화관련산업노동조합은 공제제도를 마련하여 운영하고 있다.

VI. 방송영상 제작스태프의 노동과 복지 개선방안

1. 방송영상 제작스태프 근로환경의 문제에 대한 진단

기술·보조 제작스태프의 열악한 근로환경의 원인에 대한 진단을 제작스태프의 자체진단과 더불어 방송제작 관련 협회, 노동조합, 전문가들의 의견을 통해 살펴보았다.

1) 제작스태프의 시각

제작스태프들은 자신이 처한 근로환경의 문제점의 원인으로 첫째, 자신들의 일의 가치가 제대로 인정받지 못함에 따른 노동시장에서의 지위에 따른 차별적 관행의 결과로 인식하고 있다. 제작스태프의 업무도 연극, 영화, 미술 그리고 음악 등과 마찬가지로 예술적 가치를 지니고, 풍부한 경험과 전문적인 지식이 필요하지만, 공식적인 교육과정이나 국가공인 자격제도의 부재 탓에 인정을 제대로 받지 못하고 있다는 것이다.

둘째, 제작스태프의 업무에 따라 문제에 대한 진단이 상이하다. 분장과 조명 분야에서는 프리랜서를 고용하는 도급업체들이 과도한 경쟁이 저가격을 초래한다고 지적하고, FD, 스크립터 등 연출부에 소속되어 있는 제작스태프들은 거의 생방송과 같은 드라마 제작체계를 근원으로 지적한다. 또한 드라마 OST작곡가는 저작권신탁업무 담당기관의 문제점을 지적하기도 한다.

셋째, 제작스태프와 스태프노동조합 관계자는 스태프의 단체교섭 역량의 부족을 큰 문제점으로

보고 있다. 제작스태프는 구심점이 없고, 추진력을 갖출만한 조직이나 재정확보가 어려워 단체교섭을 할 만한 조직이 없다는 것이다.

이상과 같은 제작스태프의 문제에 대한 다양한 시각은 이들이 고용관계와 업무상에서 갖게 되는 다양한 이해관계를 반영한다고 할 수 있을 것이다.

2) 비(非)제작스태프의 시각

제작스태프를 고용하여 사업을 하는 사용자측에서는 이들의 열악한 근로환경에 대한 원인을 외주제작의 원청-하청관계의 불공정거래의 탓으로 돌리는 경향이 강하다. 하지만 제작사(방송사)는 협찬이나 불합리한 편성관행이 문제의 근원이라는 입장이며, 도급업체의 도덕적 해이도 문제에 어느 정도 기여한다고 지적한다. 한편, 도급업체의 입장에서는 제작사와의 불공정한 거래로 인한 제작비 부족이 가장 중요한 원인인 것 같다.

2. 근로환경 개선 대책

1) 고용관계의 중요성

기존의 방송영상 제작스태프 노동시장에 대한 접근은 제작시장의 합리화를 통해 해결하려는 경향이 강했다고 볼 수 있다. 대표적인 사례가 방송외주제작제도에서의 공정한 질서 확립과 관련된 정책적 논의이다. 이 제도가 아직도 실질적 효과를 거두지 못하고 있기 때문에 제작스태프의 문제가 지속되는 면도 없지 않다.

하지만 보다 중요하게 고려해야 하는 사항은 제작시장에 대한 제도적 개선으로만 스태프 노동시장의 문제해결이 보장되지는 않는다는 것이다. 만약 외주제작사의 경영상황이 호전된다고 하더라도 제작스태프의 노동환경이 개선되리라는 보장이 없다는 것이 이러한 주장의 핵심이다. 스태프 노동시장의 문제를 해결하기 위해서는 제작시장의 변화뿐만 아니라 노동시장내의 고용관계의 변화에 독립적으로 영향을 미칠 수 있는 제도적이고 실질적인 방안이 모색되어야 한다.

이러한 점을 염두에 두고, 방송영상 제작스태프의 근로환경 개선을 위한 대책을 다음의 세 가지 차원에서 접근해볼 수 있을 것이다. 첫째는 비정규직에 대한 차별 시정과 방송직업의 가치 제고이다. 둘째는 표준계약서, 최저임금, 저작권 인정 등 스태프의 고용안정과 근로환경을 향상시키는 제도적인 지원방안의 마련이다. 셋째는 이러한 차별시정과 근로환경개선을 위한 제도적 방안이 실효화될 수 있는 것을 보장하는 제작스태프들의 정치적인 역량, 즉 단체 교섭력의 강화를 위한 지원방안이다.

2) 개선방안

(1) 비정규직에 대한 차별시정과 방송직업의 가치의 제고

방송영상 제작스태프의 지배적인 고용형태는 프리랜서이며 이들의 비중은 점점 증가하고 있는 반면, 이들은 근로기준법상 근로자의 지위를 부여받지 못하고 있는 실정이다. 이들의 근로조건을 개선하기 위해서는 무엇보다도 근로자로서의 권익을 보호하기 위한 근로자성을 인정하는 노력이 필요하다.

제작스태프 노동시장은 창의적 스태프와 기술보조 스태프로 이중구조화 되어 있는데, 대다수를 차지하는 기술보조 스태프에 대한 차별은 예술적 노동과 기술적 노동의 구분과 맞닿아 있다고 할 수 있으며, 노사관계에서의 노동자 지배에서 경영자 지배로의 패러다임의 변화, 방송제작기술의 발달 등에 기인한 것일 수도 있다. 이와 같이 볼 때, 제작스태프에 대한 차별은 단순히 법제적인 것뿐만 아니라 문화적인 요인이나 정치사회적, 기술적인 요인 등 다차원적으로 접근해야 하는 것임을 알 수 있다. 이 점을 고려한다면 차별적 구조의 해결은 몇몇 단기 정책처방으로 해소될 수 있는 것이 아니라는 점도 인식할 필요가 있다.

(2) 방송스태프 저임금 해소와 고용안정을 위한 제도적 지원체계의 마련

방송영상 제작스태프 노동시장의 가장 큰 문제는 저임금과 고용불안이다. 이러한 문제를 개선하는데 필요한 법제도적인 지원체계에 대한 모색이 필요하다. 법제도적인 지원전략을 수립하는 데 있어 고려해야 할 점은 제작스태프 노동시장의 다양성이다. 스태프 노동시장은 고용형태에 따라 근로조건이나 복지에 큰 차이가 있기 때문에 이를 중심으로 차별적인 지원방안에 대해 살펴보는 것이 유용할 것이다. 우선 고용형태가 피고용자, 즉 근로자인 경우, 방송사나 제작사에 계약직이나 파견직들과 도급업체에 고용된 스태프들은 열악한 고용안정성이나 보상 및 복지를 개선하기 위해 근로기준법 준수를 위한 실태파악과 행정지도가 필요하다고 하겠다. 한편, 독립프리랜서의 경우에는 사업자등록증을 소유하고 있는가의 여부와는 상관없이 근로자의 특성을 갖는 경우가 대부분이므로, 이들의 근로환경에서의 권익을 보호하기 위해서는 ‘근로자성’을 인정하고, 근로자의 권리와 권한을 주장할 수 있도록 해야 할 것이다.

이러한 비정규직 스태프와 프리랜서 스태프의 권익을 보호하기 위해 필요한 제도적 방안은 표준 고용계약서를 도입하고, 최저임금 가이드라인을 작성하고, 제작스태프에 대한 저차권인정가능성을 검토하는 것이라고 하겠다.

① 스태프 표준고용계약서의 도입

제작스태프의 표준계약서에 포함되어야 할 것은 현재 제작사와 제작스태프와 고용관계 혹은 도급관계에서 문제가 되는 부분을 되도록 명확히 하는 것이다. 미국 할리우드에서 스태프가 제작사와 맺는 계약은 보통 deal memo의 수준으로 업무내용, 계약기간, 급여, 전속성(exclusivity) 등으로 매우 간략하다. 하지만, 우리의 실정상, 아직 제작스태프의 권익을 보호할 제도적인 지원과 장치가 부재한 상황에서 이러한 관행을 도입하기는 어렵고, 보다 상세한 표준계약서가 마련되어야 할 것이다.

제작 스태프의 표준계약서를 작성하기 위해 영국의 BECTU와 PACT가 맺은 기본협정의 일부인 연출자에 대한 표준계약서를 참조할 수 있다. 계약가이드라인에는 계약기간, 업무시간, 휴무, 계약의 중지, 해고/계약위반의 조건, 크레딧, 피해보상, 부대비용 등에 관한 내용을 담고 있다. 하지만 국내 제작스태프의 경우에는 그동안 많은 논란이 되어왔던, 기획 준비과정의 계약기간을 포함하여 근무시간과 초과근무수당 지급, 임금 혹은 대금지급방법에 대한 명확한 기준이 제시되어야 할 것이다.

② 최저임금 가이드라인의 도입

최저임금은 제작스태프가 직업 활동을 통해 생활을 유지할 수 있도록 해주는 기본적인 보호장치다. 할리우드나 영국의 미디어관련 노동조합은 사업자단체가 맺는 협정에서 최저임금수준에 대한 협약을 주기적으로 맺고 있으며, 매년 물가상승이나 외부환경 변화를 고려하여 인상을 조정하고 있는 실정이다. 국내에서도 작가의 원고료, 제작스태프의 급여, 배우의 출연료 등에 대한 기준 단가가 존재하지만, 이것은 실제 지급 시 기준이 되는 것이라기보다는 대부분 제작비 산정을 위한 목적을 갖고 있다

방송 제작스태프의 최저 임금은 프로그램의 종류와 스태프 직무에 따라서 세분화하는 것이 필요하다. 따라서 현재 세분화되어 있지 않은 스태프의 직무구분이 선행되어야 한다. 또한 경력 상승에 따른 급여상승이 합리적으로 조정되어야 할 것이다. 최저임금을 산정하기 위해 미국, 영국, 프랑스의 최저임금 작성방식에 대한 추가적인 연구가 이루어져야 할 것이다.

③ 제작스태프에 대한 저작권 인정

방송산업에서의 수익의 분배는 저작권의 분배와 관련한 이슈와 관련이 있다. 제작주체인 제작 인력의 저작권에 대해서는 작가나 실연자만을 인정한 채 외향적으로는 업무상 저작권의 형태로 인정을 하지 않고 있는 것이 현실이다. 방송제작물의 저작자의 개념에 이들 이외에 창작에 기여한 미술감독, 촬영감독 등이 포함이 될 여지도 없지 않다고 한다. 즉, 방송영상 제작스태프 중 보조적인 역할을 수행한 자를 제외한 제작스태프에 대한 저작권이 인정될 수 있을 것으로 생각된다. 하지

만 영상저작물의 저작자는 영상물의 제작에 창작적으로 기여정도가 상황에 따라 가변적이기 때문에 일률적으로 그 역할을 사전에 규정할 수 없다. 따라서 제작스태프의 저작권을 제작자에 요구할 수 있으며, 작가처럼 재사용료 부분에서도 권리를 요구할 수 있을 것이다. 다만 개별적으로 요구하기 어려운 사정을 고려할 때 집단 저작권의 개념을 도입할 필요가 있다. 단체교섭을 통해 재사용료에 관한 저작권을 확보하고 이를 통해 그것이 직능협회이던 직능조합이든지, 운영재정으로 활용될 수 있으며 스태프의 복지기금으로 사용될 수 있을 것이다.

(3) 단체교섭 역량의 강화

방송노동시장에서의 제작스태프와 제작사/방송사와의 공정한 관계의 수립은 결국 제작스태프가 갖는 교섭력의 수준에 달려있으며 이를 위해서는 무엇보다도 제작스태프의 집합적인 이해를 대변하고 보호해줄 수 있는 이해단체의 설립이 무엇보다도 필요하다고 하겠다. 앞에서 제시한 제작스태프의 권익을 위한 제도적인 지원방안의 실효성 또한 단체 교섭력의 유무에 의해 크게 좌우된다고 볼 수 있다.

제작스태프관련 노동조합은 한국방송영화공연예술인노동조합(이후 한예조) 산하에 지부 형태로 존재해왔다. 한예조 산하에는 탤런트지부, 희극인지부, 성우지부, 무술연기자지부, 가수지부, 연극인 지부 이외에 제작스태프를 대상으로 해서 분장지부, 미술지부, 기술연합지부, 효과지부가 있는데 거의 모두 2006년도에 설립되었다. 하지만 2011년 4월 기존의 한예조의 출연자(실연자)들이 제작스태프의 협력지부와 분리하고자 한국연기자노동조합을 새롭게 설립함으로써, 협력지부였던 분장지부, 미술지부, 기술연합지부, 효과지부 등의 스태프 지부는 해산되었다.

한예조의 해산으로 제작스태프와 직접관련이 있는 노동조합은 사라졌다. 하지만 제작스태프 이외에 연기자나 방송작가를 중심으로 한 노동조합과 협회 등은 사업을 수행하고 있는 것으로 알려져 있다. 연기자는 한국연기자노동조합, 작가는 한국방송작가협회를 중심으로 자신들의 노동시장에서의 권익을 보호하고 신장하기 위해 애쓰고 있다.

노동시장에서 제작스태프의 권익을 신장하기 위해서는 단체교섭을 강화하는 것이 무엇보다도 중요하다. 하지만 한예조라는 교섭창구마저 해산됨으로써 이들이 경험하는 불공정한 거래와 그에 따른 불이익을 대변하고 개선하는 것이 더욱 어려워졌다. 이러한 교섭력이 없는 상황에서 현재 있는 제도적 지원책은 실효성을 담보할 수 없게 되었다.

사실 제작스태프의 노동조합은 비정규, 프리랜서의 특징으로 인해 다른 직종과 차별화되는 점이 없지 않다. 해외의 방송프리랜서 노동조합 연구에서 지적되었듯이, 제작스태프의 노동조합은 결성하기 어렵고 또한 효과적인 조직화에도 어려운 점이 많으며, 조합을 운영하는 활동가들이 부족한 특징을 갖는다고 한다. 또한 프리랜서 노동조합은 다수의 고용주에 대해 단체교섭을 함으로

써 외부노동시장에서의 프리랜서의 권익을 신장하는 것을 주된 목적으로 하고 있다.

이러한 특성을 고려하고 제작스태프의 단체 교섭력을 확충하기 위해서는 외부노동시장에서 직업을 중심으로 효과적으로 노동조합이나 이해집단이 조직화될 수 있도록 제도적인 지원방안이 필요하다 할 수 있다. 우선 조직의 성원들이 노동시장에 진입하기 전인 교육이나 훈련단계에서부터 회원을 모집하는 것이 필요할 것이고 이를 위해서는 노동시장 진입 전 클로즈드숍(pre-entry closed shop) 등의 도입을 지적하기도 한다. 또한 제작스태프의 단체교섭을 위해서는 조직화할 수 있는 전문 인력을 중심으로 한 노동조합이 필요하다. 이러한 조직화의 형태는 제작스태프가 직접 조직을 운영함으로써 미래의 사용자들과 불협화음을 만들게 되는 상황을 미연에 방지하기 위한 것이다.

이들을 위한 교섭단체의 형태는 특정 직업을 중심으로 하는 것이 바람직할 것이다. 제작스태프 노동시장은 각 직업별로 직업노동시장을 구성하고 이를 중심으로 고용관계가 이루어지고 있다. 또한 제작스태프의 노동시장은 외부노동시장이고 복수의 사용자와 단체교섭을 하는 경우가 대부분이기 때문에 직업별 노동조합이나 협회가 보다 적절하다고 할 수 있다. 미국의 사례에서 살펴보았던 작가길드, 감독길드, 연기자길드, 스태프연합 등이 중요한 전범이 될 수 있을 것이다. 각각의 직업별로 제작사협회와 단체교섭을 추진하면서 직업적 위세와 권익을 보호하고 있다. 또한, 영국의 경우, BECTU라는 산별노조가 제작사협회와 단체교섭을 하고 있지만 BECTU 또한 이전에 존재했던 각 직업별 노조가 통합한 단체라는 것은 방송 분야의 노동조합에서 여전히 직업별 교섭의 중요하다는 것을 알려준다.

국내에서 방송 제작스태프의 이익을 대변하는 노동조합의 설립은 한예조의 제작스태프 지부의 사례에서 알 수 있듯이 설립과 운영이 쉽지 않아 보인다. 구성원의 확보, 조직화와 조직운영에 필요한 인적 물적 자원 등 노동조합의 설립과 운영에 필요한 여러 가지 자원이 확보되어야 한다. 현재의 방송 제작스태프 노동시장의 상황에서 이러한 자원이 쉽게 확보될 수 없기 때문에, 제작스태프들의 단체 교섭력을 강화하여 이들의 권익이 신장될 수 있도록 지원을 할 필요가 있다. 이러한 지원은 법적인 테두리 내에서도 가능하다. 방송 제작스태프의 협회 설립과 지원하기 위한 법적 근거로는 콘텐츠산업진흥법 제19조 ‘중소콘텐츠사업자에 대한 특별지원’과 제20조 ‘협회의 설립’을 들 수 있다. 협회의 설립은 콘텐츠사업자의 공동이익을 도모하기 위해 문화부장관의 인가를 받아 가능하며, 모든 인가의 형태는 설립을 지원할 수 있다. 또한 협회설립에 관한 지원과 관련해서는 중소콘텐츠사업자의 사업이 원활하게 수행될 수 있도록 행정적, 재정적으로 특별한 지원을 할 수 있다.

제1장

서론

제1장 서론

1. 연구배경과 목적

1990년대 후반 외환위기 이후 우리나라 노동시장의 가장 큰 이슈 중 하나가 노동양극화의 심화이며 이는 많은 연구에 의해 지적되어 왔다. 최근의 연구(이병훈, 2005)는 정규직, 대기업, 노조가입여부가 노동시장에서 갖는 임금프리미엄과 노동복지수혜에 미치는 영향은 더욱 커졌고, 그 결과 고용형태, 기업규모와 노조가입여부에 따라 임금격차, 고용안정성, 사회보험수혜와 직업훈련기회 등에서 근로자 간 불평등이 심각하게 나타나고 있음을 지적하고 있다.

본 연구는 최근 주목받고 있는 지식 경제 산업인 방송영상산업 노동시장에서의 양극화와 불평등 현상에 주목하고자 한다. 그것은 산업발전의 측면과 학문적인 측면에서 중요성을 갖는다. 산업발전의 측면에서 방송영상산업은 경제의 서비스화와 IT 기술의 급속한 발전으로 지식경제의 중요한 축을 담당하고 있으며, 인간의 창의성에 기반 한 창의적 경제의 핵심적인 산업으로 부상하고 있는 창의 산업(creative industries)의 핵심 부문이므로 이 부문의 노동시장의 문제해소는 경제 전반에 갖는 의미가 상당하다고 할 수 있다. 또한 방송영상산업 노동시장은 다른 산업부문보다 이미 오래 전부터 산업사회의 고용관계와 구분되는 새로운 형태의 고용관계를 발전시켜왔다는데서 노동시장과 고용관계의 사회학적 노동경제학적 논의에서 많은 관심을 끌어들였다. 방송영상산업의 일자리는 내부노동시장의 와해와 비중감소, 노동의 유연화가 확산에 따른 비정규노동의 비중이 증가라는 특징을 갖고 있는데, 이는 미디어콘텐츠 제작에 특수한 네트워크형 제작조직 - 대표적인 예가 할리우드의 방송영상 콘텐츠제작방식이라고 알려져 있는 - 에 기인한다고 알려져 있다(Hirschi, 1972).

이러한 방송영상산업의 독특한 생산조직과 노동시장의 특징에 대한 평가는 양면적이다. 한편에서의 평가는 이러한 생산조직이 경비절감, 업무효율화를 추구하기 위해 부문별 업무를 아웃소싱하는 것으로 수직적으로 통합된 기존의 조직에 비해 인적자원을 효율적으로 사용할 수 있으며 복잡한 환경에 잘 적응하고 전문화된 능력을 극대화할 수 있는 장점을 가지는 것으로 평가한다. 다른 한편에서는 프로젝트 중심의 방송영상 업무에 종사하는 인력들은 프로젝트 기간에만 고용이 이루어짐으로 해서 고용이 불연속적이고 안정적이지 못하며, 일을 찾고 생계를 위해 구직을 위해 지속적으로 노력을 해야 하는 항시적 긴장감에 노출되어 있다는 문제점도 있다. 구직을 위해 인적 네트워크를 형성하고, 새롭고 변화하는 기술에 대한 정보 및 교육을 스스로 얻도록 노력해야하는 긴장과 도전 속에서 살게 됨으로써 내부노동시장에서 고용안정과 경제적 보상이 보장되는 전통적인 고용관계와는 차별화된다고 하겠다.

본 연구에서는 전술한 방송영상산업의 특징적인 생산조직과 노동시장의 긍정적인 측면보다는

부정적인 측면에 주목하고자 한다. 그 이유는 국내 방송영상산업 노동시장의 불평등의 문제가 갖는 심각성과 최근 사회적인 관심 때문이라고 할 수 있다. 여러 연구와 언론보도에서 방송영상제작 스태프의 열악한 근로환경으로 인한 문제가 제기되어왔다. 이들의 장시간 노동, 밤샘작업 등 강도 높은 노동과 낮은 경제적 보상, 취약한 사회안전망 등 많은 문제점들이 지적되고 있으며, 또한 제작스태프들의 노동과 삶의 균형이 제대로 이루어지지 못하고 있고 이들이 수행하는 일자체가 좋은 일의 기준에서 상당히 떨어진 '나쁜 일'로 인식되면서 유능한 인력의 원활한 수급차질에 대한 우려도 확산되고 있다. 한편, 문화예술인의 복지를 위한 '예술인 복지법안'이 2011년 10월 말 수 년 간의 논란 끝에 제정된 것은 이러한 문제가 현재의 우리사회에 갖는 의미와 중요성을 나타내준다고 하겠다. 이러한 법안의 제정은 '좋은' 일자리의 빈곤과 함께 '소득없음'이라는 경제적 빈곤의 문제를 동시에 갖고 있는 국내 방송영상 노동시장이 갖는 이중의 문제(double jeopardy)를 역설적으로 보여준다고 하겠다.

방송영상 제작스태프 노동시장은 방송영상산업의 선진국에서도 문제가 많이 지적되고 있다. 영국 TV 프리랜서의 고용불안 심각성과 다양한 생존전략에 대한 연구(Dex et al., 2000)와 미국의 TV영화노동시장의 양극화심화, 전문가로서의 직업정체성의 약화 등에 대한 연구(Christopherson, 2008)가 대표적인 학문적 성과라고 하겠다. 이러한 방송영상 제작스태프의 문제점은 개인의 능력 차이에 따르는 개인주의적 설명보다는 방송영상 산업정책 패러다임의 변화, 기업의 경영합리화, 노사관계의 변화 및 기술변화 등에 따른 구조적인 설명이 더욱 많은 지지를 얻고 있다고 한다(강익희, 2004).

국내에서도 최근 방송영상 제작스태프 노동시장의 문제에 대한 실천적, 정책적인 관심이 증가하고 있다. 방송비정규직(강익희, 2004), TV부문 독립PD(이종구, 2009), 영화스태프(황준욱 외, 2009; 영화산업협력위원회, 2009) 그리고 방송작가(최현주·이강형, 2011)에 대한 일련의 연구들도 꾸준히 방송영상 스태프와 제작인력에 대한 실태파악과 실천적 정책방안마련에 노력을 해왔다고 할 수 있다. 하지만 이러한 노력에도 불구하고, 이제까지의 연구 성과나 정책적 접근이 갖는 한계는 방송제작 인력에 대한 연구가 지속적으로 이어오지 못했으며, 주된 연구대상이 연출이나 작가 등의 창의적인 직종에 한정되어 왔다는 점이다. 사실 방송영상 제작은 작가와 연출이외에 훨씬 많은 수의 다양한 전문적 지식과 기술·기능을 가진 제작인력들이 복잡하고 상호의존적으로 참여하는 작업과정으로 이루어진다고 할 수 있다. 국내 드라마제작에는 100명~200명이라는 큰 규모의 제작인력이 포함된다. 이들 중 연출이나 작가 그리고 촬영감독과 같은 창의적 스태프는 많이 잡아도 십분의 일을 넘지 않는다. 대부분의 제작스태프는 미술, 촬영, 조명, 편집 등 제작과정에서 주목받지는 못하지만 중요한 역할을 수행하는 인력들이고, 제작스태프의 대다수를 차지하는 이들은 방송영상 노동시장의 불평등과 양극화의 직접적인 피해자들이다. 이러한 상황에서 본 연구가 타 연구에 대해 갖는 차별성은 이들 일반적인 제작스태프를 대상으로 이들의 노동시장에서의 실태

를 파악하고, 문제점의 원인을 진단하고 실천적인 정책방안을 살펴보는 데 있다고 할 것이다.

2. 연구과제와 보고서의 구성

본 연구는 국내 방송영상 제작스태프의 대다수를 차지하는 기술·보조스태프의 노동실태에 대한 연구로는 거의 최초의 시도라고 할 수 있다. 이러한 시도를 위해 연구보고서는 다음과 같이 구성될 것이다.

제 2장은 방송영상산업 노동시장의 특성과 제작스태프의 불평등에 대한 기존 연구를 검토하고 이를 바탕으로 실태조사에 포함되어야 할 주요 내용을 확인할 것이다. 이를 위해 우선 방송시장과 방송노동시장의 규모와 특성에 대해 살피고, 제작스태프의 범위와 구성 그리고 이들의 제작참여방식 등에 대해서 살펴볼 것이다. 여기서는 특히 드라마 제작스태프를 중심으로 살펴볼 것이다. 제작스태프의 고용관계와 근로조건에 있어서의 문제점에 대한 국내외의 선행연구결과를 살펴보고, 이에 대한 기존의 설명도 살펴볼 것이다.

제 3장에서는 여기서 제안된 연구 문제에 접근하기 위해 미술, 촬영, 조명, 편집 등의 직종의 근로실태를 파악하고 분석하게 될 것이다. 이를 위해 기술과 제작보조 스태프를 중심으로 한 실태조사를 실시하고, 이들의 고용관계와 근로조건에 대한 생생하고 현장감 있는 이해를 위해 심층면접 조사를 실시하게 될 것이다.

제 4장에서는 해외의 스태프 근로실태와 복지현황에 대해 살펴볼 것이다. 해외에서는 제작인력이 영화와 TV에 동시에 종사하는 경우가 많다. 따라서 영화스태프에 대한 조사결과로부터 많은 정보를 얻을 것이다. 영상선진국의 근로실태와 복지제도는 국내 방송영상산업 스태프의 근로실태를 파악하는 데 많은 시사점을 줄 수 있을 것이다. 해외 사례를 검토하는 데 있어 고려할 점은 방송영상 제작스태프에 대한 근로환경과 복지개선을 위한 정책에 있어서 두 가지의 범주가 존재한다는 것이다. 첫 번째 유형은 제작스태프에 대한 복지가 일반 사회보장제도 속에서 주어지며, 예술문화 부문이 갖는 중요성에 대한 사회적 합의를 배경으로 이들에 대한 특수한 형태의 제도적 지원이 존재하는 국가로서 조합주의 전통에 따른 강력한 미디어노조의 전통을 갖고 있는 서유럽국가에 속한다. 두 번째 유형은 국가의 복지제도 영역 밖에서 노동조합과 직능단체의 역할로 인해 제작스태프에 대한 특수한 형태의 근로환경개선과 복지지원을 추진하고 있는 미국, 영국과 같은 국가에 속한다. 본 연구에서는 미국과 영국의 사례를 중심으로 개선방안에 대한 해외사례를 논의할 것인데, 이들 국가와 산업발전의 성숙 수준의 차이에 따른 제작환경의 차이가 분명히 존재하지만, 시장 원리의 적용에 따른 방송의 상업화가 확대되었고 노동조합의 역할이 미비한 점을 고려할 때 보다 현실적으로 벤치마킹할 여지가 많기 때문이다.

제 5장에서는 앞서의 논의를 바탕으로 우리나라의 방송영상 제작스태프의 근로환경개선을 위한

이슈를 확정하고 이에 대한 실천방안을 모색할 것이다. 여기에서는 제작현장에서의 제작관행, 법 제도적인 개선방안 그리고 단체교섭의 강화를 중심으로 살펴보게 될 것이다.

방송영상 제작스태프가 처한 열악한 근로환경을 개선하는 과제는 이들 인력의 근로자로서의 권익을 보호하고 노동시장에서의 공정성의 실현을 위해 무엇보다도 중요하다고 하겠다. 더 나아가 방송영상 제작스태프라는 미디어 직업의 위세를 개선함으로써 일자리의 질을 높이고, 일과 생활과의 균형을 이룸으로써 유능한 인력의 원활한 유입이 가능하게 될 것이다.

제2장

방송영상 노동시장의 현황과 불평등

제2장 방송영상 노동시장의 현황과 불평등

1. 국내 방송산업과 방송콘텐츠 제작시장의 현황

1) 방송산업의 규모

방송 산업의 성장을 매출액 규모로 살펴보면 2005년부터 2009년 동안 꾸준히 성장한 것으로 나타난다. <표 2-1>에 나타난 <방송산업 실태조사(이후 실태조사)>의 방송사업자의 매출액을 살펴보면 2005년 8조 6,352억에서 2009년 11조 9,728억 원으로 증가한 것으로 나타났으며, 전체 콘텐츠산업에서 방송산업이 차지하는 비중도 2005년 15%에서 2009년 17.4%로 증가했다. 이러한 방송사업자 매출액의 증가는 지상파보다는 케이블방송에 의해 주도된 것으로 나타났다. 지상파방송사의 수익은 같은 기간 감소(2009년: 3조 2,564억 원, 전년대비 증감률: -4.1%)한 반면 케이블 부분의 수익은 증가했는데, 종합유선방송과 PP는 전년대비 각각 7.5%, 8.1% 증가한 것으로 나타났다. 한편, 독립제작사의 시장규모는 조사가 실시된 2008년과 2009년을 비교하면 7,274억에서 7,962억으로 약 9% 증가하였고 전체 콘텐츠산업에서는 1.2%의 비중을 차지하는 것으로 나타났다.

<표 2-1> 방송산업과 콘텐츠산업의 매출액 현황 (2005-2009)

(단위: 백만원)

	2005년	2006년	2007년	2008년	2009년
방송사업자	8,635,200 (15.1%)	9,719,862 (15.5%)	10,534,374 (16.4%)	10,958,122 (16.6%)	11,972,788 (17.4%)
독립제작사	-	-	-	727,411 (1.1%)	796,175 (1.2%)
전체 방송영상산업	8,635,200 (15.1%)	9,719,862 (15.5%)	10,534,374 (16.4%)	11,685,533 (17.7%)	12,768,963 (18.5%)
전체 콘텐츠산업	57,258,881	62,768,976	64,414,776	66,012,641	69,000,472

출처: 방송통신위원회, <방송산업 실태조사 보고서> 각년도; 문화체육관광부, <2010 콘텐츠산업통계>

2) 방송콘텐츠 제작시장의 현황

방송콘텐츠 제작시장은 <실태조사> 집계시 방송사업자의 방송콘텐츠 제작비규모와 국내외 구매총액으로 이루어지는 바, 제작비와 구매비로 이루어짐을 알 수 있다. 방송산업의 꾸준한 성장과는 달리 방송콘텐츠 제작시장은 2008년 경기 침체의 영향을 받았던 것으로 나타났다. <표 2-2>에 나타난 바 2008년에는 2007년의 1조 3,554억 원보다 약 7.3% 증가한 1조 4,538억 원이었으나, 2009년에는 1조 3,195억 원으로 전년대비 9.2% 감소한 것으로 나타나 경기 침체의 여파가 상당한 것으로 나타난다.

콘텐츠 제작비 가운데 가장 높은 비중을 차지하는 것은 자체제작의 경우 2007년 7,080억 원에서 2008년 7,502억 원으로 증가했으나, 2009년에는 6,503억 원으로 감소하였다. 또한 순수외주 제작 비는 2008년 4,205억 원으로 전년대비 증가했으나 2009년 3,186억 원으로 약 1,100억 원 크게 감소하였다. 그러나 국외 구매와 국내 구매, 특수관계외주의 제작비는 2007년 이후 지속적으로 증가한 것으로 나타났다.

매체별 제작비를 살펴보면, 지상파 방송의 경우, 2007년 9,196억 원에서 2008년 9,302억 원으로 전년대비 1.1% 증가했으나, 2009년 7,734억 원으로 큰 폭으로 감소했다. 반면 PP는 전체 제작비 규모가 감소 추세임에도 불구하고, 2007년 4,357억 원에서 2008년 5,236억 원, 2009년에는 5,459억 원으로 계속적으로 증가하였다. 하지만, PP의 경우, 전체 제작비 중 제작비용은 증가하지 않고 오히려 크게 감소했으며, 결국 제작비 총액의 상승은 국내외 구매비용 증가에 기인하는 것이다.

<표 2-2> 방송프로그램 제작비 현황 (2007-2009)

(단위: 백만원)

		자체 제작	공동 제작	순수외주제작	특수관계외주	국내 구매	국외 구매	합계
지상파 방송	2007	508,888	14,585	354,803	5,553	17,465	18,363	919,660
	2008	504,705	19,211	349,837	23,261	12,378	20,882	930,276
	2009	443,507	10,631	272,620	28,419	7,259	11,039	773,478
방송채널 사용사업자 (PP)	2007	199,125	4,567	61,368	7,770	70,846	92,101	435,781
	2008	245,590	4,634	70,663	0	84,387	118,332	523,608
	2009	206,856	4,691	46,013	8,569	116,739	163,125	545,995
합계	2007	708,014	19,152	416,172	13,324	88,312	110,464	1,355,441
	2008	750,295	23,845	420,501	23,261	96,766	139,214	1,453,885
	2009	650,363	15,323	318,634	36,989	123,999	174,164	1,319,474

출처: 방송통신위원회. <방송산업 실태조사 보고서> 각년도

3) 국내 드라마제작 현황

국내 드라마 제작 현황을 살펴보기 위해 2005년부터 2008년까지의 지상파 3사의 드라마 제작 편수¹⁾를 살펴본 결과, 제작편수는 점차 증가한 것으로 나타났으며, 외주제작 비율도 증가한 것으로 나타났다. 이를 보다 자세히 살펴보면, <표 2-3>에 나타난 바 각 방송사별 동 기간 드라마 제작 분포는 KBS(1TV, 2TV 포함) 94편, MBC 99편, SBS 99편으로 고르게 나타났다. 연도별로 보면 2005년 65편에서 2006년 75편, 2007년 77편, 2008년 75편으로 대체로 증가하는 것으로 나타났다. 한편, 자체제작 편수는 2005년 28편에 비해 2009년 18편으로 점점 감소한 반면, 외주제작은 2005년 37편에서 2009년 57편으로 점점 증가하였으며, 외주제작은 조사기간에 제작된 드라마 중 67.5%를 차지했다. 자체제작은 KBS1 95.8%로 가장 높았으며, MBC 36.4%, KBS2 34.3%, SBS 12.1%의 분포를 보였다. 다른 방송사에 비해 SBS는 외주제작에 가장 많이 의존하고 있는 것으로 나타났다.

<표 2-3> 2005-2008 드라마 제작형태별 현황

(단위: 편, %)

	KBS1		KBS2		MBC		SBS		소계	
	자체	외주	자체	외주	자체	외주	자체	외주	자체	외주
05년	5 (83.3)	1 (16.7)	6 (46.2)	7 (53.8)	13 (59.1)	9 (40.9)	4 (16.7)	20 (83.3)	28 (43.1)	37 (56.9)
									65	
06년	7 (100.0)	0 (0.0)	8 (40.0)	12 (60.0)	8 (33.3)	16 (66.7)	4 (16.7)	20 (83.3)	27 (36.0)	48 (64.0)
									75	
07년	6 (100.0)	0 (0.0)	6 (31.6)	13 (68.4)	8 (29.6)	19 (70.4)	2 (8.0)	23 (92.0)	22 (28.6)	55 (71.4)
									77	
08년	5 (100.0)	0 (0.0)	4 (22.2)	14 (77.8)	7 (26.9)	19 (73.1)	2 (7.7)	24 (92.3)	18 (24.0)	57 (76.0)
									75	
합계	23 (95.8)	1 (4.2)	24 (34.3)	46 (65.7)	36 (36.4)	63 (63.6)	12 (12.1)	87 (87.9)	95 (32.5)	197 (67.5)
	24		70		99		99		292	

출처: 한국콘텐츠진흥원 (2009) <방송영상콘텐츠산업 실태조사II: 드라마·다큐멘터리 제작 및 유통실태, p. 12 (드라마 제작사협회 자료 재인용)>

1) 드라마 제작편수에 관한 2009년 이후의 자료는 연구가 진행되는 동안 구할 수 없어서 2008년까지의 자료만 인용하였다. 또한 현존하는 자료에서는 장르별로 연도별 제작비가 구분되지 않아 제작비와 편수와의 관계를 살펴보는 것에 한계가 있다고 하겠다.

2. 국내 방송영상 노동시장의 현황

1) 방송영상 노동시장의 현황: 공급부문

국내 방송영상 노동시장의 규모와 추세를 파악하기 위해서는 방송산업에 대한 통계청 승인통계인 <실태조사>를 사용할 수 있다. 하지만 이 통계는 방송인력 특히 방송콘텐츠 제작인력의 정확한 규모를 파악하는데 다음과 같은 한계를 갖는다. <실태조사>는 방송사업자가 고용하는 근로자에 대한 조사결과이다. 여기서 방송사업자는 지상파, 케이블, 뉴미디어업체 등 법인조직 형태를 갖는 업체를 의미한다. 조사대상의 직무 또한 임원·관리행정직, 방송직, 기술직, 영업/홍보직, 기타 등으로 직무의 스펙트럼이 상당히 다양하며 방송콘텐츠의 제작과 무관한 인력도 포함하고 있다. 예를 들면, 방송제작과 상관이 없는 기술직과 영업홍보직도 2009년의 경우에만 약 20%에 이르고 있다. 한편, <실태조사>는 방송콘텐츠 제작인력 중 방송사업자에 소속되지 않은 프리랜서 등 비정형 고용형태에 속한 인력들을 배제하고 있으며, 독립제작사의 제작인력들은 2008년 이전에는 조사를 하지 않았다. 이들 배제된 방송제작 인력의 규모를 파악하는 것이 현재 가용한 통계자료로부터는 가능하지 않지만, 국내외 연구결과를 보면 ‘방송콘텐츠제작’ 노동시장의 프리랜서 비중은 전체 제작인력의 과반에 육박하고 있음을 볼 때, <실태조사>의 분석에서 제외되는 제작인력의 규모가 상당하다는 문제점을 갖고 있다.

하지만 대부분의 방송영상 노동시장에 대한 분석이 <실태조사>에 의존하고 있다는 점을 고려한다면, 본 연구에서도 방송산업 노동시장의 분석을 위해 이 자료를 사용할 수밖에 없다. 다만 주의해야 할 점은 통계 결과의 해석은 전술한 한계들을 고려하여 신중하게 이루어져야 한다는 점이다.

<표 2-4> 방송산업 노동시장 추세 (2005-2009)

(단위: 명)

	2005년	2006년	2007년	2008년	2009년
방송사업자	30,530 (6.2%)	29,308 (6.1%)	28,913 (5.7%)	29,669 (6.0%)	29,560 (5.7%)
독립제작사	-	-	-	4,724 (1.0%)	4,748 (0.9%)
전체 방송영상산업	30,530 (6.2%)	29,308 (6.1%)	28,913 (5.7%)	34,393 (6.9%)	34,308 (6.6%)
전체 콘텐츠산업	494,466	483,434	508,537	496,357	521,876

출처: 방송통신위원회, <방송산업 실태조사 보고서> 각년도; 문화체육관광부, <콘텐츠산업통계> 각년도.

〈실태조사〉에 나타난 방송산업 노동시장의 규모는 2009년 현재 3만 4,308명으로 집계된다. 이는 전체 콘텐츠산업 인력의 6.6%이다. 이는 전체 콘텐츠 산업의 18.5%를 차지하는 전체 방송영상산업의 매출액과 비교하면 적은 비중의 인력 구성으로 큰 성과를 거두고 있음을 짐작할 수 있다.

최근 5년간 추이를 살펴보기 위해서 독립제작사를 제외한 방송사업자 중심의 인력규모를 살펴보면 2005년 29,634명에서 2006년 29,308명, 2007년 28,913명으로 지속적인 감소 추세를 보였으나, 2008년 29,669명으로 증가했다가 2009년 29,560명으로 소폭 감소했다. 2005년부터 2009년 사이 변화가 거의 없다는 것을 의미한다. 전체 콘텐츠산업 종사자의 약 5.7%를 차지한다. 이는 2005년 전체 콘텐츠 산업의 15.1%에서부터 꾸준히 증가하여 2009년 17.4%를 차지한 방송사업자의 매출액의 비율에 비해 더 적은 것임을 알 수 있다.

<표 2-5> 방송산업 직무별 종사자 분포 (2005- 2009)

(단위: 명)

		2005년	2006년	2007년	2008년	2009년
관리행정직		6,964 (22.8%)	6,369 (21.7%)	5,636 (19.5%)	5,324 (17.9%)	5,753 (19.2%)
방송직	기자	2,538 (8.3%)	2,866 (9.8%)	3,045 (10.5%)	3,161 (10.7%)	3,172 (10.6%)
	PD	3,545 (11.6%)	3,852 (13.1%)	3,840 (13.3%)	3,800 (12.8%)	3,894 (13.0%)
	아나운서	651 (2.1%)	718 (2.4%)	667 (2.3%)	699 (2.4%)	750 (2.5%)
	제작관련*	3,384 (11.1%)	3,046 (10.4%)	3,540 (12.2%)	3,597 (12.1%)	3,421 (11.4%)
	기타	1,538 (5.0%)	1,557 (5.3%)	1,330 (4.6%)	1,091 (3.7%)	1,080 (3.6%)
	합계	11,656 (38.2%)	12,039 (41.1%)	12,422 (43.0%)	12,348 (41.6%)	12,317 (42.2%)
기술직**		5,012 (16.4%)	4,814 (16.4%)	4,950 (17.1%)	5,216 (17.6%)	4,954 (16.5%)
영업/홍보직		3,160 (10.4%)	3,429 (11.7%)	3,384 (11.7%)	3,881 (13.1%)	4,123 (13.8%)
기타		3,738 (12.2%)	2,657 (9.1%)	2,521 (8.7%)	2,900 (9.8%)	2,819 (9.4%)
합계		30,530	29,308	28,913	29,669	29,966

출처: 방송통신위원회, 〈방송산업 실태조사 보고서〉 각년도;

* 방송직 중 제작관련은 카메라, 음향, 조명, 미술, 편집 등의 업무를 담당하고, 기타는 성우, 작가, 리포터, 제작 지원 업무를 담당하는 인력임.

** 기술직은 조정실, 송출, 중계인력 외에 방송사별로 건축, 전기, 설비, 통신 등의 인력이 포함. 단 KBS의 경우는 건축, 전기, 설비, 항공, 수신기술 담당은 제작관련직에 포함.

〈표 2-5〉에 나타난 바, 방송인력의 직무별 분포를 살펴보면 2009년의 경우 방송직 종사자가 12,317명(42.2%)으로 가장 비중이 높고, 그 다음으로 임원을 포함한 관리 행정직의 종사자가 5,753명(19.2%), 기술직 4,954명(16.5%), 영업/홍보직 4,123명(13.8%), 기타 2,819명(9.4%)으로 나타났다. 방송직무 중 가장 많은 비중을 차지하고 있는 것은 PD로 총 3,894명으로 13%였고, 2008년과 비교하여 방송직의 제작 관련직과 방송직 기타, 기술직과 기타를 제외하면 모든 직무의 종사자 수가 증가하였다.

〈표 2-6〉 방송인력의 고용형태별(정규/비정규) 성별 분포 (2005-2009)

(단위: 명)

	2005년	2006년	2007년	2008년	2009년
정규직	25,538 (86.2%)	25,065 (85.5%)	25,554 (88.4%)	29,297 (85.2%)	29,353 (85.6%)
비정규직	4,096 (13.8%)	4,243 (14.5%)	3,359 (11.6%)	5,096 (14.8%)	4,955 (14.4%)
남성	22,330 (75.4%)	21,891 (74.7%)	21,845 (75.6%)	25,045 (72.8%)	24,979 (72.8%)
여성	7,685 (24.6%)	7,417 (25.3%)	7,068 (24.4%)	9,348 (21.2%)	9,329 (21.2%)
합계	29,634	29,308	28,913	34,393	34,308

출처: 방송통신위원회, 〈방송산업 실태조사 보고서〉 각년도; 문화체육관광부, 〈콘텐츠산업통계〉 각년도.

* 2008년과 2009년 자료는 독립제작사 포함된 수치임.

〈표 2-6〉에 나타난 바, 방송인력의 고용형태별 분포는 2009년 정규직이 29,353명(85.6%), 비정규직의 4,955명(14.4%)으로 나타나 정규직의 비중이 압도적으로 높은 것을 알 수 있다. 정규직 비중은 2005년 86.2%에서 시작해 2009년 85.6%로 아주 약간 감소했지만 비슷한 수준을 유지하고 있다. 사업자별 정규직비중을 살펴보면 지상파가 가장 높고, 독립제작사가 가장 낮다. 2009년 지상파의 정규직은 91.5%이며 독립제작사의 정규직 비중은 73.2%로 나타났다.

방송인력의 성별 분포를 살펴보면 남성이 여성보다 많다. 2009년 자료에 의하면 남성은 24,979명(72.8%), 여성은 9,329명(27.2%)으로 나타나 남성이 여성보다 약 2.6배 많은 것으로 나타난다. 성별분포도 정규/비정규의 고용형태의 비중처럼 2005년부터 2009년까지 거의 비슷한 수준을 유지하는 것을 알 수 있다.

2) 방송영상 제작스태프 노동시장의 현황

(1) 방송영상 제작스태프의 분류

방송영상 제작스태프는 동질적 지위를 갖는 것이 아니라 위계적인 구분에 의해 조직화되고 있으며, 이에 따라 작업장에서의 사회적 경제적 차별적 보상을 받는다. 이러한 위계적인 구분은 제작과정에서의 노동이 조직화되는 과정에서 발현된다. 방송콘텐츠 제작은 위계적으로 혹은 협동적으로 조직된다고 한다(Kindem and Musburger, 1997). 위계적인 조직화는 제작과정에서 명령의 흐름이 제작자, 감독에서 창조적 스태프(staff)로, 그리고 다시 기술 크루(crew)로 전달되는 것을 의미하며, 협동적인 조직화는 제작부서의 모든 구성원이 동일한 권한과 통제력을 갖고 있으며 제작과 관련된 의사결정 과정이 집합적으로 이루어진다는 것이다. 일반적으로 상업적인 프로젝트에서는 위계적인 모형이 더욱 지배적인데, 제작자나 감독이 대부분의 중요한 의사결정을 하고, 창의적인 스태프와 기술적 크루는 결정을 실행하는 역할을 한다.

제작과정에서 실행을 담당하는 방송영상 제작스태프의 위계적 구분은 창의적인 스태프와 기술적 크루의 구분이다. <표 2-7>에 제시된 것처럼, 전자는 above-the-line으로, 후자는 below-the-line으로 구분한다. 선을 기준으로 상하의 구분은 원래 예산 배정이 한 부분에 과도하게 되는 것을 회피하려는 목적에 따른 것이라고는 하지만 제작스태프의 위계를 정하는 기준으로도 활용되기도 한다. 일반적으로 프로듀서, 감독, 작가, 주연배우 등 창의적이고 실연을 담당하는 인력은 above-the-line에 속하며, 기술과 제작관련 인력은 below-the-line에 속한다.

<표 2-7> 영화·TV 제작인력의 위계적 구성

구분	영화	TV
Above the line		
경영관리	프로듀서	프로듀서
창의적	감독	감독
	작가	작가
	예술감독	예술감독
퍼포먼스 (실연)	배우	배우
	내레이터	아나운서
Below the line		
기술	무대감독 랩기술자 사운드디자이너	기술감독 기술자 음향감독 조명감독

구분	영화	TV
제작	촬영감독 카메라맨 음향녹음기사 편집자 믹서 장비-전기 담당	카메라기사 그래픽 기사 음향기사 조연출 편집자 현장감독 현장크류

출처: Kindem & Musburger (1997)

제작스태프를 창의적인 부문과 기술적인 부문으로 구분하는 것은 예술적 노동과 장인 노동의 구분에 대한 논의와 유사하다. 최근의 창의산업의 창의적 노동에 관한 연구(Banks, 2010)에 의하면 창의 산업에서 예술적 노동은 창의성, 천재 그리고 미학적 가치를 갖는 우월적인 노동(primary labour)은 높은 지위를 갖는데 반해 장인노동은 단순히 생산자이고 보조적인 역할을 하는 것으로 인식되고 있다고 지적한다. 이러한 이분법적 구분은 경제적, 사회적 차별적 보상으로 이어져 성공적인 예술가는 높은 경제적 보상뿐만 아니라 높은 사회적인 위세도 부여받는다. 반면에 장인노동자에 부여되는 경제적 보상은 임금의 형태이며, 자신의 저작물에 대한 저작권도 갖지 못하고, 사회적 지위에 있어서도 예술노동에 비해 상대적으로 열세하다고 한다. 방송콘텐츠 제작스태프를 이러한 이분법과 비교하면 창의적 스태프는 예술적인 노동을, 기술 크루는 장인노동을 수행하는 것으로 각각 이해할 수 있다고 하겠다.

(2) 방송영상 제작스태프 고용구조의 특성

방송영상 제작스태프의 위계는 고용구조에서의 위치에 따라서도 많은 영향을 받는다. 제작스태프는 정규직과 비정규직으로 구분되는데, 일반적으로 전자에 비해 후자가 열위한 위치에 있다고 할 수 있다. 제작스태프 중 정규직은 방송사업자나 제작사의 정규직원이며 지상파 방송사의 소위 언론고시를 통과한 인력들이며, 비정규직은 계약직, 파견, 용역, 임시직 그리고 바우처(프로그램 단위로 고용되고 제작비에서 임금을 지급) 등으로 매우 다양한 인력들이 포함된다(전국언론노동조합 2004). 또한 정규직과 비정규직의 구분이 모호한 제작스태프는 프리랜서로 불리는데, 특수고용의 형태라고도 하지만 사전상의 의미로 ‘일정한 소속이 없이 자유계약으로 일하는 사람’으로 노동법적 개념으로는 ‘계약근로(contract labor)’에 따라 업무를 수행한다. 계약근로는 개념은 특수형태근로자와 사내하도급의 사례에서 잘 드러나는 것으로 근로계약을 매개하지 않으면서도 근로계약을 체결한 것과 유사한 효과를 갖는 것이다(황준욱 외, 2009).

사실 방송영상 제작스태프 중 프리랜서들은 법적으로는 근로자가 아니면서 근로자성을 갖고 있

는 경우가 대부분이다. 방송작가, 독립 PD, 분장사, 편집자 등 방송사나 제작사에게 고용되지 않고 프로젝트 단위로 일을 하는 스태프들이 프리랜서들인데, 스타 방송작가나 지상파 출신 PD 등 소수의 프리랜서를 제외하고 대부분의 프리랜서 스태프들은 고용 불안정과 저임금으로 인해 노동환경은 매우 열악한 편이다.

국내 방송노동시장에서 비정규 인력의 규모가 증가하기 시작한 것은 1990년대 후반 외환위기 후 지상파방송사의 경영위기 이후라고 할 수 있다. 경제 불황으로 광고수익이 줄어들면서 인력감축이 시작되었고, 고용유연화의 결과로 비정규고용이 증가했다. 또한 의무외주제작정책의 확대는 외주제작업체에서의 비정규 고용확대를 통해 비정규노동의 확산에 크게 기여했다고 할 수 있다. 예를 들면, 드라마 외주제작의 경우, 최근의 제작인력구성은 2000년대 초에 비해 외주제작사에서 파견 및 용역의 형식으로 간접 고용된 비정규직 스태프의 수가 늘어났다는 분석결과도 있다(김병선·김건용, 2011).

방송영상 제작스태프의 구성은 프로그램의 장르에 따라 다르게 나타난다. 시사프로그램은 자체 제작이 많고 외주스태프의 역할이 최소화되고 있다. 예능프로그램의 경우는 정규직과 비정규직이 비슷한 비율이다. 여기서 정규직은 미술분야의 지상파 자회사 정규직을 포함한다. 하지만 예능프로그램의 비정규직 비중은 점차로 증가하는 추세이다. 마지막으로 드라마의 경우는 외주의 비중이 매우 높는데, 핵심적인 인력인 연출, 촬영 등은 방송사의 정규직이 담당한다. 또한 제작비가 높은 드라마는 홍보를 지상파의 자회사가 하는 경우도 있다.

이러한 사실은 2011년도 하반기의 드라마와 예능프로그램의 제작인력 크레디트의 분석에서도 잘 드러난다. 여기서는 MBC의 <하이킥, 짧은 다리의 역습>, SBS의 <뿌리깊은 나무>, KBS2의 현대극인 <포세이돈>과 사극 <공주의 남자> 그리고 예능프로그램인 KBS의 <해피선데이>를 대상으로 하였다. 일반적으로 한 편의 프로그램 제작에 필요한 스태프 인력은 대략 70~100명이라고 알려져 있으나, 분석결과는 이보다 많은 인원이 참여하는 것으로 나타났다. 또한 제작인원의 규모는 프로그램 장르와 제작규모에 따라 차이가 있는 것으로 나타났다. 예능프로그램인 <해피선데이>는 약 80여명의 스태프가 참여하는 것으로 나타났으며, <하이킥, 짧은 다리의 역습>과 같은 시트콤은 약 121명으로 집계되었다. 또한 드라마 중 <뿌리깊은 나무>와 같은 사극은 출연자를 제외하고 약 167명 정도, <공주의 남자>는 203명의 스태프가 참여하고 있으며, 현대극인 <포세이돈>은 약 147명의 스태프가 참여하고 있는 것으로 나타났다(부록의 <부표 1-1>에서 <부표1-5> 참조).

제작스태프의 구성을 살펴보기 위해 제작에 참여하는 방식을 구분하는 것이 중요하다. 스태프들은 제작에 참가할 때 방송사 자체인력, 외주제작사의 인력, 혹은 프리랜서 등으로 다양한 방식으로 참여한다. 이러한 참여방식의 차이는 각 직무에 따라 달리 유형화되어 있는 것을 알 수 있다. 우선 스태프의 직무는 장르에 따라 다르다. 여기서는 드라마(사극)을 사례를 통해 스태프의 구성을 살펴보고자 한다. 크레디트 분석을 통해 외주 드라마의 직무를 연출, 촬영, 조명, 장비, 미술, 음

악/음향, 후반작업, 홍보 등으로 구분할 수 있다. <표 2-8>에는 각 직무에 따른 직무타이틀과 제작에 참여하는 방식이 제시되었다.

<표 2-8> <SBS 뿌리 깊은 나무>의 제작스태프 구성과 참여형태

직무구분	직무타이틀	참여형태
연출	연출, 조연출, FD, 진행, 섭외, 기록, 데이터매니저, 스토리보드	연출을 제외한 대부분 프리랜서
촬영	촬영감독, 포커스플러, 촬영1st, 촬영부, 스테디캠,	SBS 뉴스텍 직원
조명	조명감독, 조명1st, 조명부, 발전차, 조명크레인	외주조명팀
장비	크레인 지미짚	
미술	미술감독, 미술PD, 세트디자인, 미술행정, 세트제작, 세트팀, 소품, 소품인테리어	디자인 공간필
	컴퓨터 그래픽, CG, 컬러리스트, 의상, 분장, 미용	SBS아트텍
음악/음향	음악감독, 음악효과, 음악, OST MIX, 효과, 동시녹음	외주음악/음향
후반작업	편집, 편집보조 녹음, 종합편집	외주편집 (SBS 아트텍)
홍보		SBS 홍보
기타	교통, 의상차, 분장차	
외주제작사	책임프로듀서, 극본, 제작, 제작총괄, 라인PD, 제작행정, 제작보조	iHQ

스태프를 참여형태에 따라 구분하면, 연출은 원청사인 방송사 정규직이 담당하고, 책임 및 라인 프로듀서 등은 외주제작사 직원들이다. 촬영과 미술의 CG, 의상, 분장, 미용은 방송사의 자회사 직원들인 경우가 대부분이다. 후반작업의 녹음과 종합편집 그리고 홍보 또한 자회사 소속으로 나타난다. 한편, 조명, 음악과 음향 그리고 편집 등은 외주팀이나 회사에 소속되어 있다.

스태프의 구성은 드라마의 종류에 따라 다르다고 한다. 스튜디오 중심의 일일드라마는 외주보다는 방송사나 자회사의 인력이 높고, 주간드라마나 미니시리즈는 외주제작사의 비중이 높다고 한다. 이러한 차이를 감안한다고 하더라도, 위의 사극 스태프의 구성을 보면 방송사 직원, 제작사 직원, 도급업체 직원 그리고 프리랜서로 구분됨을 알 수 있다.

(3) 방송영상 제작스태프의 근로환경 실태에 관한 선행연구

국내 방송영상 제작스태프의 근로환경은 학문적인 관심보다는 언론이나 미디어의 관심을 많이 받았다. 따라서 이들의 근로환경에 대한 체계적인 연구보다는 사건이나 사례를 중심으로 한 단편적인 내용들이 많다. 학문적인 연구라고 하더라도 방송작가나 PD에 관해서는 성과가 어느 정도

있었지만, 본 연구의 대상이 되는 기술·제작 스태프에 대한 연구는 드물다고 하겠다.

여기서는 기존의 방송영상 제작노동시장의 실태에 관한 연구 중에서 비정규직 실태에 관한 연구와 독립프로듀서의 실태에 관한 연구를 중심으로 국내 방송영상 제작스태프의 노동환경에 대한 기존의 발견과 논의를 정리하고자 한다.

먼저 방송비정규직에 관한 연구(강익희, 2004)는 방송 노동시장에서 비정규 노동이 확대되는데 주목하고, 이들 비정규 방송 인력의 열악한 노동실태를 조사하여 이를 극복할 실천적인 대책을 모색했다. 조사는 제작인력 30명에 대한 심층면접으로 이루어졌고, 조사대상은 PD, 작가 그리고 VJ 등으로 구성되었다. 심층면접의 결과를 요약하자면, 비정규직 제작인력은 저임금과 더불어 불안정한 수입으로 인해 생활고를 겪고 있으며, 일거리에 따라서 수입이 불안정하기 때문에 끊임없이 다음 작업을 준비해야하는 긴장에 노출되어 있다. 지상파 정규직과 비정규직이 동일한 업무에 종사할 때, 이러한 상황은 같은 직종 내에서의 임금격차를 초래하고 지상파/비지상파라는 노동시장의 분절을 의미하는 것이다.

방송비정규직들은 자신을 지상파방송사 정규직에 비해 비주류로 느끼고, AD나 보조 작가와 같은 보조 인력들은 자신의 일 수준이 매우 낮고 단순하여 노동에서 의미를 찾기 어렵다고 본다. 당시에는 새로운 직종이었던 VJ는 외부에서는 자신의 역할에 대해 평가절하를 받고 있고 스스로 연출자도 카메라맨도 아닌 직업정체성의 혼란을 경험하고 있는 것으로 나타났다.

방송비정규직은 성별 차별과 동시에 나이에 의한 차별(ageism)을 경험하는 것으로 나타난다. 특히, 연령에 의한 차별은 제작비의 축소에 따른 지불여력이 미흡한 탓도 있지만, 제작과정에서 비정규인력이 지상파 PD의 연령보다 높으면 안 된다고 하는 관행 탓이기도 한 것으로 나타났다. 방송비정규직이 겪는 또 다른 차별은 노동과정에서 발생하는데, 시간의 수당의 차별, 사무공간 이용에 있어서의 차별, 책임과 처벌의 소재 등에서 그러하다. 하지만 만족도와 자신의 적성에 일치한다는 심리적 보상에 있어서 어느 정도의 만족도를 보이는 것은 의외의 결과라고 하겠다.

한편 독립PD에 대한 연구(이종구 외, 2009)는 지상파나 제작사에 소속되지 않고 프리랜서로 활동하는 PD를 대상으로 한 것인데, 방송제작 환경의 변화와 독립PD의 노동과 복지 실태 등이 주요 내용으로 포함되어 있다. 방송콘텐츠 제작과정은 IMF 이후 제작비 삭감의 여파로 열악해졌는데, 적은 제작인원으로 제한된 시간에 많은 프로그램을 제작하게 되었다. 비드라마 PD의 경우, 1인당 월 4편 이상의 프로그램을 제작하는 경우가 가장 많고, 최소 월 2편을 제작하는 것으로 나타났다.

이러한 독립 PD의 제작 환경은 노동시간에도 영향을 미치는데, 대부분의 PD가 장시간 노동과 밤샘 철야작업, 잦은 출장 등 열악하고 엽매인 노동시간과 조건들 속에 근무하고, 이동시간을 제외하고 실제 주당 노동시간이 70여 시간에 육박하는 것으로 나타났다. 또한 1인 제작시스템의 확산은 PD가 촬영, 편집을 혼자 처리해야 하게 만들고, 방영시간을 맞추기 위해 밤샘 작업을 해서라도 완성해야 하는 등 업무강도를 높이는데 크게 기여했다고 하겠다.

이와 같이 열악한 근무 환경에도 불구하고, 독립 PD에게 안정적인 임금지급과 4대 보험의 적용은 거의 보장되고 있지 않다. 2008년 독립제작사 PD의 임금은 전년의 2,812만원보다 더 하락한 2,805만원으로 나타났다. 이는 10년 간 거의 변함이 없었으며, 오히려 줄고 있는 경향을 보인다. 휴일 및 시간외 근무에 대한 수당 역시 한정된 저가의 제작비 때문에 재량적 노동시간이라는 명목에 포함되어 지급받지 못한다. 특히 프로그램을 만들다 취소된 경우 91.5%가 수당을 받지 못하며, 제작 완료된 방송물이 불방시에도 85.2%가 수당을 받지 못한다.

법정 급여 및 보험, 즉 퇴직금 17.1%, 고용보험 24%, 직장의료보험, 산업재해, 국민연금을 각각 22.4%가 보장받는 것으로 나타나, 고용형태가 정규직이라고 응답한 비율 20.3%를 제외하고 거의 대부분이 사회적 안전망인 4대 보험으로부터 배제되어 있는 것으로 나타난다.

이러한 독립 PD는 평균 40대 전후에 퇴직을 함으로써 경력형성에 있어 매우 취약한 직업이다. 이러한 사실은 업무 숙련도가 높고 생산력이 왕성한 경력 10년차 이상의 피디들이 조기 퇴직을 의미하고, 후속 세대에게 경력자들의 숙련 기술이 이어지지 않는다는 점에서 문제가 된다. 이는 결국 방송콘텐츠의 제작역량을 저하시켜 산업의 경쟁력 하락으로 이어지는 악순환의 고리를 만든다고 하겠다.

(4) 방송영상 제작스태프 노동시장의 불평등에 관한 설명

상기에서 살펴본 바 방송영상 제작스태프 노동시장의 열악한 노동조건, 경제적 불평등의 확산, 취약한 사회적 안전망에 대한 설명은 다양한 각도에서 이루어질 수 있다. 우선 슈퍼스타효과와 존재가 이러한 노동시장에서의 경제적 불평등의 심화를 설명할 수도 있다. 이 효과가 의미하는 바는 방송영상산업을 포함하는 문화산업에서의 경제적보상과 사회적 위세가 소수에게 집중된다는 것이다. 이러한 승자 독식이라고 부를 만큼 불평등한 보상의 분포에 대한 설명 또한 두 가지로 구분할 수 있다. 하나는 재능의 위계가 존재하고, 재능이 부족한 사람이 재능이 많은 사람을 대체하기 어려운 경우에 높은 재능보유자에게 보상과 명성이 집중된다는 입장이다(Rosen, 1984). 다른 하나는 슈퍼스타효과가 재능의 차이보다는 타인들과의 지식공유과정에서의 탐색이나 학습비용을 최소화하는 과정에서 발생한다는 입장이다(Adler, 1988).

국내에서 이 주제에 대해 이루어진 학문적인 논의는 재능의 비대체성이나 소비행위에서의 비용 최소화보다는 다른 식으로 이루어지고 있는 것 같다. 기존의 논의를 살펴보면 제작요소시장에서 경제적 사회적 불평등이 심화되는 원인을 제작요소시장에서 주연스타급 연예인의 출연료와 스타작가의 원고료가 수직상승하는 등 스타 권력화의 결과로 보는 입장이 있다. 이러한 스타덤 혹은 스타권력화를 설명하는 방식은 두 가지로 구분된다. 하나는 외주제작시장에서 상업화의 진전이 제작요소와 제작시스템의 변화를 초래했고 이것이 결국 제작요소시장의 불평등을 확산시켰다고 보는 입장이다(김진웅, 2008). 다른 하나는 드라마 제작시장의 발전과정 속에서 주요 플레이어들 간

의 거래비용최소화와 메커니즘 디자인의 인센티브 양립성을 강조하는 입장이다(장용호·노동렬, 2008). 2003년부터 2007년 사이 국내 드라마 제작시장에는 한류로 인해 요소시장이 부상하고 인센티브의 갈등이 심화되는 상황에서 독립제작사는 생산요소(작가와 연출)와의 장기계약을 통해 거래비용을 최소화하는 전략을 채용하고, 방송사의 내부 연출자들과 협업함으로써 드라마 제작에 있어 불확실성과 위험을 관리하려고 한다. 또한 드라마 시장규모가 확대되면서 드라마 제작 요소가격의 상승이 촉진되었고 이는 시소효과를 통해 전체 시장으로 확대되었다고 볼 수 있다. 이 과정에서 대부분의 제작스태프가 이러한 시소효과와 혜택에서 제외됨으로써 방송(드라마)제작 노동시장의 불평등이 심화·확산된 것이다.

방송영상 제작스태프 노동시장의 불평등의 설명하는 또 다른 접근은 교섭력의 약화가 제작스태프의 근로환경을 열악하게 한다는 입장이다. 이는 주로 노동조합의 약화에 따른 미디어산업에서의 내부노동시장의 해체와 고용의 급속한 유연화에 대한 논의와 맥을 같이한다. 특히 국내 방송산업 노동조합이 방송사의 정규직 중심으로 운영되고 있기 때문에 비정규 제작스태프의 권익을 보호해 줄 수 있는 교섭단체가 없는 실정이다(이종구 외, 2009).

이러한 제작스태프의 교섭력의 약화가 미디어 직업위세의 하락을 초래하고, 방송영상 노동시장의 불평등을 심화시켰는가에 대한 연구는 영국이나 미국의 사례에서 찾아볼 수 있다. 영국에 대한 연구는 방송산업에서의 노사관계의 변화를 ‘노동자지배’에서 ‘경영지배’로의 변화로 기술하는데 이는 노동조합에게 대한 적대적인 분위기 형성과 탈규제와 민영화로의 움직임이 특징으로 한다. 방송산업에서의 상업화와 경쟁의 확산은 노동조합의 전략을 약화시켰고, 그 결과 대부분의 미디어 직업과 종사자들은 고용안정을 지키기가 어려워졌고 안정적인 직업경력을 갖고 자신의 직업을 통제하거나 결정하는 것이 더욱 힘들게 되었다고 지적한다. 이러한 변화는 미디어 기술의 발전에 따른 미디어 노동의 탈숙련화, 노동조합에 대한 적대적 분위기와 탈규제 그리고 민영화의 추세에 기인하는 것으로 보고 있다.

한편, 미국의 경우 1950년대까지 대다수의 미디어 직업의 위세는 약하였지만 그 후부터 1970년대까지는 노동조합 특히 할리우드 길드의 영향으로 다수의 미디어 직업의 위세가 강화되었다. 하지만 1970년대 이후 노동조합에 의한 미디어 직업진입을 통제능력이 점차 약화되고 장인으로 인식되었던 직업위세는 급격히 하락하면서 미국도 영국과 비슷한 길을 겪으면서 그 결과 노동의 유연화를 위한 고용의 비정규직화가 확장되었다. 다만 할리우드가 다른 곳과 차별화되는 점이 있다면 소수의 스타를 선호하는 산업적 환경의 변화가 나타나 방송산업 노동시장에서의 불평등이 더욱 심화되었다는 것이다.

제3장

**방송영상 제작스태프
근로·복지 현황과 문제점**

제3장 방송영상 제작스태프 근로·복지 현황과 문제점

방송영상 제작스태프의 근로환경의 특성과 과제를 살펴보기 위해 연구의 주 대상이 되는 스태프의 대다수를 이루지만 이제까지 사회적, 정책적 그리고 학문적인 주목을 받지 못했던 직종에 종사하는 스태프에 대한 조사를 실시하였다. 이들은 앞서 살펴본 바와 같이 방송제작과정에서 창의적 기여를 하는 연출이나 작가보다는 기술적이고 보조적인 역할을 수행하는 인력들이다. 조사의 목적은 이들의 근로환경의 특징과 노동시장에서 처한 불리한 처지를 야기하는 불평등현상의 원인과 결과를 살펴보는 것이다. 이러한 목적을 달성하기 위해 본 연구에서는 조사표를 활용한 설문조사와 스태프와 관련 전문가들에 대한 심층인터뷰를 동시에 활용하여 진행하였다. 심층인터뷰는 설문조사에서 파악되지 않는 제작스태프들의 제작환경에 대한 생생한 경험을 스태프들의 주관적인 경험으로 유추할 수 있게 함으로써 방송영상 제작스태프들의 불평등을 보다 잘 이해할 수 있게 한다.

1. 방송영상 제작스태프의 노동과 복지 (1) : 설문조사 결과²⁾

1) 조사응답자의 특성

(1) 응답자의 일반적 특징

설문조사의 조사대상은 방송영상 분야의 제작스태프이며 이들에 대한 표본설정은 모집단을 추론하기 위한 확률적 표집을 사용하지 못했다. 그 이유는 방송영상 제작스태프에 대한 정확한 통계자료가 없음은 물론이거니와, 이 분야의 경우 일반적인 산업 분야처럼 종사자들이 기업에 소속되어 기업체 수와 업체별 종사자 수만 파악하면 해당 산업분야의 종사자 현황을 파악할 수 있는 그런 분야는 아니기 때문이다. 익히 알려져 온 바와 같이, 방송영상 산업의 제작은 프로젝트를 단위로 하여 직종별 팀 단위로 이루어지므로, 여간해서는 전체적인 현황을 파악하는 것은 불가능에 가깝다. 따라서 이번 조사의 경우에는 방송영상 분야의 제작스태프라 할 수 있는 사람들을 주어진 조사 여건에 따라 최대한 응답을 받아내고자 하였다. 그러므로 이어질 조사결과에 대한 내용들도 이러한 조사 현실을 감안하여 이해되어야 할 것이다.

이 조사에 응답하여 최종 분석에 포함된 조사 응답자는 284명이었다. 이중 약 89%는 방송제작

2) 설문조사의 결과 분석 부분은 이용수 박사와 본 연구의 책임연구자가 공동으로 집필하였다.

에 참여하는 분장·미용·의상·미술, 조명, 음향, 편집, 연출, 촬영, 연기 분야의 기술과 보조직종에 종사하는 인력이었으며, 나머지 약 11%는 작가였다. 이미 선행 조사 연구들을 통해 널리 알려져 왔듯이, 작가는 업무와 근로조건에서 제작스태프와 차이가 나기 때문에 기술과 보조직종 스태프와 같은 조사대상 단위로 고려하는 것은 부적절하다고 판단되어 조사결과 분석은 기술과 보조직종에 종사하는 스태프를 중심으로 하되 작가는 비교적인 목적으로 분석에 포함시켰다³⁾.

조사대상자들의 종사 및 근로 실태를 알아보기 이전에, 이 조사의 응답자들의 일반적인 특성을 알아보려고 하였다. <표 3-1>은 이러한 조사 응답자들의 성별, 연령대, 혼인상태, 학력 등 일반적인 인구통계학적 특성을 나타낸 것이다. 여기에서 보는 바와 같이, 방송 분야 제작스태프의 경우 여성보다는 남성들이 좀 더 많은 비중을 나타내고 있는 반면, 작가의 경우 조사응답자 전원이 여성들이었다. 연령대로 보면 방송 분야 제작스태프와 작가 모두 응답자의 과반수가 20대의 젊은 층들이 종사하고 있는 것으로 나타나고 있으며, 30대까지로 본다면 응답자의 대다수가 30대 이하의 연령층이었다. 이로 보아 방송영상 스태프에 해당하는 직종의 경우, 업무의 특성을 비롯한 여러 가지 여건상 평생 직업으로 간주하거나, 종사하고 있는 그러한 직종은 아니라고 할 수 있다. 응답자들의 연령대가 대체로 낮다는 특성은 혼인상태에서도 연계되어 나타나는 데, 응답자의 대부분은 미혼 상태였다.

한편 <표 3-1>에서는 응답자들의 최종 학력도 나타내고 있다. 응답자의 대부분은 2년제 대학 이상의 학력 소지자들이었고, 특히 작가의 경우 응답자의 80% 이상이 4년제 대학 이상의 학력을 지니고 있었다.

<표 3-1> 응답자들의 일반적 특성

		방송영상 제작스태프		작가	
		응답자수	%	응답자수	Col %
성 별	남자	169	66.8%		
	여자	84	33.2%	31	100.0%
연령대	24세 이하	56	22.1%	7	22.6%
	25-29세	82	32.4%	16	51.6%
	30-34세	51	20.2%	7	22.6%
	35-39세	29	11.5%	1	3.2%
	40세 이상	32	12.6%		
	무응답	3	1.2%		

3) 작가의 표본수가 너무 작아서 성, 장르, 종사상 지위 등 중요한 응답자 특성에 따른 비교분석은 어렵다고 할 수 있다. 하지만 방송영상 제작스태프와의 일반적인 비교에서 유용성이 발견되는 경우도 종종 있으므로 이런 경우에 한해서 일반스태프와 작가와의 비교분석이 이루어질 것이다.

		방송영상 제작스태프		작가	
		응답자수	%	응답자수	Col %
혼인상태	미혼	201	79.4%	27	87.1%
	기혼(사실혼)	51	20.2%	4	12.9%
	이혼 혹은 사별	1	.4%		
학 력	고등학교	62	24.5%		
	2년제 대학	57	22.5%	4	12.9%
	3년제 대학	21	8.3%	1	3.2%
	4년제 대학	104	41.1%	25	80.6%
	석사	9	3.6%	1	3.2%

(2) 직종, 경력, 장르별

<표 3-2> 응답자의 직종 구성

	응답자수	%
분장·미용·의상·미술	66	23.2%
조명	32	11.3%
음향	23	8.1%
촬영	35	12.3%
FD AD	41	14.4%
편집	30	10.6%
연기자	26	9.2%
작가	31	10.9%
전 체	284	100.0%

<표 3-2>는 이 조사에 응답한 방송영상 스태프들의 직종 구성을 나타낸 것이다. 이 중 ‘작가’는 앞서 밝힌 바와 같이 31명이었고, 나머지 253명은 일반적인 방송 분야 스태프들이다. 분장·미용·의상·미술 직종은 66명, 일종의 사후 제작(post production)에 해당하는 음향, 편집 스태프는 각각 23명, 30명이었다. 또한 연출부 소속인 FD·AD는 41명, 조명 32명, 촬영 담당 35명, 연기자 26명이 이 조사에 응답한 것으로 나타났다.

<표 3-3> 경력과 장르별

		방송		작가	
		응답자수	%	응답자수	%
해당직 종사 경력	1~2년	99	39.1%	6	19.4%
	3~5년	56	22.1%	11	35.5%
	6년 이상	98	38.7%	14	45.2%
장르	드라마	93	36.8%	2	6.5%
	교양	27	10.7%	14	45.2%
	오락	49	19.4%	15	48.4%
	영화	69	27.3%		
	기타	15	5.9%		

한편 응답한 방송영상 스태프들의 종사 경력을 살펴보면(〈표 3-3〉), 방송 분야의 경우 ‘1~2년’ 경력이거나 ‘6년 이상’인 경우가 각각 40% 가까이 이르고, ‘3~5년’차는 20%정도였다. 이에 비해 작가의 경우에는 ‘6년 이상’ 경력자가 약 절반 정도(45.2%)였다. 장르별로 살펴보면, 방송의 경우 ‘드라마’ 제작에 참여하는 스태프가 36.8%로 가장 구성비가 높았고, ‘영화’ 제작이 27.3%였다. 이에 비해 작가의 경우에는 응답자의 대부분이 ‘교양’(45.2%) 또는 ‘오락’(48.4%) 프로그램을 담당하는 것으로 나타나 드라마작가보다는 교양구성작가가 대부분인 것으로 나타났다.

(3) 고용 형태별

응답자들의 고용 형태는 바꾸어 말하면 일종의 종사상 지위이다. 여기에서 가장 큰 관심은 아무래도 비정규직 비중일 것이며, 방송영상 분야에 많이 존재할 것으로 인식되고 있는 ‘프리랜서’의 비중일 것이다. 다만 앞서 밝힌 바와 같이, 이 조사가 이 분야의 대표적인 특성을 반영할 만한 조사가 아니기 때문에, 일반화시켜 이해될 필요는 없다. 〈표 3-4〉는 이 조사의 응답자들의 고용 형태, 즉 종사상 지위를 단순히 정규직/비정규직의 구분이 아니라 좀 더 세분화하여 나타내었다. 그 결과 방송영상 분야에 많이 포진하고 있을 것으로 짐작되는 ‘비정규직-프리랜서’가 방송분야 응답자 253명 중 116명으로 45.8%였다. 이들을 포함하여 연봉계약직, 임시직, 파견직 등 비정규직이 방송분야 전체 조사응답자 253명중 189명으로 74.7%였다. 한편 작가의 경우에는 일반적으로 예상할 수 있는 바와 마찬가지로, 응답자 전원이 ‘비정규직-프리랜서’에 해당하는 것으로 나타났다.

<표 3-4> 고용 형태(종사상 지위)

	방송		작가	
	응답자수	%	응답자수	%
정규직	44	17.4%		
비정규직-연봉계약직	8	3.2%		
비정규직-임시직	26	10.3%		
비정규직-파견직	39	15.4%		
비정규직-프리랜서	116	45.8%	31	100.0%
자영업주	12	4.7%		
고용업주	8	3.2%		

이 조사의 주요 주제인 ‘근로조건 및 작업환경’에 대한 이후의 조사결과 분석에서, 응답자들의 고용형태에 따른 차이를 분석하기 위한 고용형태의 구분은 범주별 응답자 수와 범주 간 유사도 등을 감안하여 ‘① 정규직, ② 비정규직-연봉계약직임시직파견직, ③ 비정규직-프리랜서’로 구분하였다. 자영업주와 고용업주의 경우에는 종사상 지위의 특성이 피고용인이 아닌 고용인의 입장으로, 이들과 확연하게 다르고 응답자수도 충분치 않아, 이러한 고용형태에 따른 차이 분석에서는 분석 사례에서 제외하였다.

(4) 고용 업체 특성별

<표 3-5>는 응답자들이 현재 소속하고 있는 업체들의 특성을 나타낸 것이다. 여기에서 나타나는 바와 같이, 방송 분야의 경우 응답자들의 과반수(119명, 51.1%)가 ‘위탁용역업체’에 현재 소속하고 있었으며, ‘방송사’와 ‘제작사’의 경우 각각 22.7%(53명), 20.6%(48명)였다. 작가의 경우에는 응답자의 과반수가 ‘제작사’에 소속되어 있는 것으로 나타났다.

한편 응답자들의 현재 소속 업체들이 대체로 어떠한 규모인지를 해당 업체의 종사자수 구분을 통해 알아보고자 하였다. 구체적인 종사자수 규모에 앞서 눈에 띄는 것이 ‘모르겠다’는 응답이다. 약 20%에 가까운 응답자들이 현재 소속되어 있는 업체의 종사자수 규모를 모르고 있는 것으로 나타나는데, 이는 앞서 언급한 바와 같이 방송영상 분야의 경우 대체로 프로젝트 단위로, 특히 팀을 이루어 업무가 이루어지기 때문에, 소속 업체의 실제적 특성에 대해 인지하지 못하는 경우가 많을 것으로 짐작된다. 방송 분야 직종이든 작가든 대체로 각각 과반수가 50인 미만의 중소 내지 영세 업체에 소속하고 있는 것으로 나타났으며, 특히 ‘10-29명’ 규모의 업체에 소속해 있는 경우가 많았다.

<표 3-5> 소속 업체의 특성

		방송		작가	
		응답자수	%	응답자수	%
근무회사	방송사	53	22.7%	13	41.9%
	제작사	48	20.6%	17	54.8%
	방송사 자회사	13	5.6%		
	위탁용역업체	119	51.1%	1	3.2%
근무회사-인원	1-4명	21	8.7%	1	3.2%
	5-9명	54	22.4%	2	6.5%
	10-29명	48	19.9%	7	22.6%
	30-49명	15	6.2%	2	6.5%
	50-69명	15	6.2%	5	16.1%
	70-99명	16	6.6%	4	12.9%
	100명 이상	26	10.8%	5	16.1%
	모름	46	19.1%	5	16.1%

2) 방송영상 제작스태프의 경력형성과정

(1) 입직이유

방송영상 분야 스태프들에게 방송 일을 하게 된 이유를 설문하였다. 그 결과를 나타낸 것이 <표 3-6>으로, 방송 직종의 67.2%, 작가의 80.6%가 ‘개인적인 선호’였다고 응답하였다.

<표 3-6> 방송 일 시작 계기

	방송		작가	
	응답자수	%	응답자수	%
개인적인 선호	170	67.2%	25	80.6%
주위의 권유 추천	36	14.2%	1	3.2%
전공을 살리기 위해	41	16.2%	5	16.1%
기타	6	2.4%		

방송 일을 시작하게 된 계기가 ‘개인적인 선호’라는 응답은 특히 남성 보다는 여성에게서 많이 나왔으며, 장르별로 볼 때 드라마나 교양·오락 보다는 주로 영화 부문에서 활동하고 있는 사람들에게서 많았다.

<표 3-6-1> 방송 일 시작 계기-특성별 차이

		사례수	개인적인 선호	주위의 권유 추천	전공을 살리기 위해	통계값
성별	남자	(166)	65.7%	19.3%	15.1%	$\chi^2(2)=9.137^*$
	여자	(81)	75.3%	4.9%	19.8%	
장르	드라마	(91)	68.1%	24.2%	7.7%	$\chi^2(4)=16.492^{**}$
	교양·오락	(75)	64.0%	14.7%	21.3%	
	영화	(66)	74.2%	4.5%	21.2%	

*: p<.05, **: p<.01, ***: p<.001

(2) 입직 및 구직 경로

<표 3-7>은 방송영상 분야 스태프들의 입직과 일반적인 구직 경로를 조사하여 나타낸 것이다. 방송 분야 직종의 경우 응답자의 45.5%가 ‘친구동료·선배 등 지인을 통해’ 방송 일을 시작하게 되었다고 응답함으로써, 가장 높은 응답비중을 나타내었다. 그 다음으로는 ‘온라인 네트워킹을 통해’ 입직하였다는 응답으로, 방송 분야 직종의 20.9%가 이러한 입직 경로를 가진 것으로 나타났다. 이로써 방송 분야 직종의 경우 오프라인과 온라인을 통한 인적 네트워크가 입직의 가장 흔한 수단인 것으로 나타났다. 방송 직종 스태프들의 경우 입직에서 뿐만 아니라, 계약 종료 후 이직 시에도 대체로 이러한 경로를 통하고 있다는 응답이 입직에서보다 좀 더 높은 비중을 차지하고 있어, 온오프라인을 통한 인적 교류가 가장 보편화된 취업 경로인 것으로 드러났다.

한편 작가의 경우 방송 분야 직종과 다소 다른 양태를 보이고 있다. 특히 입직의 경우 ‘학원·아카데미·교수님 등의 추천을 통해’ 방송 일을 시작하게 되었다는 응답이 거의 절반에 이르고 있다. 이로 보아 작가직의 경우 ‘직업 훈련’이 취업으로 연결되는 가장 주요한 메커니즘인 것으로 보인다. 그러나 일단 입직한 후에는 방송 분야의 다른 직종과 마찬가지로 ‘네트워킹’이 일을 맡게 되는 주요한 경로인 것으로 나타나는데, 응답자의 80% 이상이 계약 종료 후 ‘친구동료·선배 등 지인을 통해’ 일을 맡고 있다고 응답하였다.

<표 3-7> 입직 및 구직 경로

		방송		작가	
		응답자수	%	응답자수	%
방송 일 입직 경로	가족을 통해	4	1,6%		
	친인척을 통해	18	7,1%		
	친구를 통해	47	8,6%	3	9,7%
	동료를 통해	58	22,9%	6	19,4%
	선배나 지인을 통해	10	4,0%	1	3,2%
	학원아카데미교수님 등의 추천	18	7,1%	15	48,4%
	온라인 네트워킹을 통해	53	20,9%	2	6,5%
	파견회사를 통해	11	4,3%		
	광고를 보고	24	9,5%	4	12,9%
	사업공모를 통해	4	1,6%		
	기타	6	2,4%		
이직시 취업경로	가족을 통해	6	2,4%		
	친인척을 통해	5	2,0%		
	친구를 통해	20	7,9%	2	6,5%
	동료를 통해	113	44,7%	25	80,6%
	선배나 지인을 통해	3	1,2%		
	학원아카데미교수님 등의 추천	1	.4%		
	온라인 네트워킹을 통해	81	32,0%	3	9,7%
	파견회사를 통해	10	4,0%	1	3,2%
	광고를 보고	21	8,3%		
	사업공모를 통해	11	4,3%	1	3,2%
	기타	7	2,8%		

(3) 방송 외 다른 분야 종사 경험

이후에 논의될 근로조건 및 작업환경 부분에서도 드러날 것이며, 또한 일반적으로 알려져 있
다시피 방송영상 스태프들의 근로조건이나 환경은 매우 열악하며, 특히 경제적인 어려움을 많이
겪고 있다. 이에 방송영상 스태프들에게 방송일 이외의 다른 직종에 종사한 경험이 있는지를 설
문하였다(〈표 3-8〉). 그 결과 방송 직종의 41.5%와 작가의 25.8%가 그러한 경험이 있다고 응답
하였다.

<표 3-8> 방송일 이외 다른 분야 종사 경험

	방송		작가	
	응답자수	%	응답자수	%
있다	105	41.5%	8	25.8%
없다	148	58.5%	23	74.2%

한편 <표 3-8-1>에서 보는 바와 같이, 방송일 이외의 다른 분야에 종사한 경험이 있다는 응답은 응답자의 직종별 구분에서 확연하게 드러나는데, 촬영 직종과 분장미용의상미술 직종 종사자들이 방송 분야 다른 직종 종사자들에 비해 응답비중이 높았다

<표 3-8-1> 방송일 이외 다른 분야 종사 경험-특성별 차이

		사례수	있다	없다	통계값
직종	분장 미용 의상 미술	(66)	50.0%	50.0%	$\chi^2(4)=12.560^*$
	음향 편집	(53)	22.6%	77.4%	
	FD AD	(41)	31.7%	68.3%	
	조명	(32)	37.5%	62.5%	
	촬영	(35)	51.4%	48.6%	

*: p<.05, **: p<.01, ***: p<.001

방송 일 이외의 다른 분야에서 종사한 경험을 묻는 것과 비슷한 차원에서 지난 1년 동안 경제적인 목적으로 방송 제작 이외의 다른 일을 한 적이 있는지를 설문하였다. 그 결과를 나타낸 것이 <표 3-9>로, 방송분야 직종 종사자의 21.7%, 작가의 29.0%가 경제적인 목적으로 방송 제작 이외의 다른 일을 해 본 경험이 있는 것으로 나타났다.

<표 3-9> 지난 1년 동안 방송 제작 이외의 일을 한 경험

	방송		작가	
	응답자수	%	응답자수	%
있다	55	21.7%	9	29.0%
없다	198	78.3%	22	71.0%

지난 1년 동안 방송 제작 이외의 일을 한 경험이 있는지의 여부는 응답자들의 종사상 지위에 따라 유의한 차이를 보이고, 다른 특성에서는 그러지 않는 것으로 나타났다. 지난 1년 동안 방송 제작 이외의 일을 한 경험이 있다는 응답비중은 프리랜서, 비정규직, 정규직의 순이었다.

<표 3-9-1> 지난 1년 동안 방송 제작 이외의 일을 한 경험-특성별 차이

		사례수	있다	없다	통계값
종사상 지위	정규직	(44)	11.4%	88.6%	$\chi^2(2)=7.898^*$
	비정규직	(73)	17.8%	82.2%	
	프리랜서	(116)	30.2%	69.8%	

*: p<.05, **: p<.01, ***: p<.001

(4) 경력 축적을 위한 노력

방송영상 분야에서 관련 분야의 경력을 쌓는 일은 구직에 있어서나 근로 조건 향상에 있어서 매우 중요한 요소라 할 수 있다. 널리 알려져 있듯이, 방송영상 분야의 경우 일반적인 산업과 같이 특정한 회사에 입직하여, 오랜 기간을 두고 기능을 연마하고 경력을 관리하는 방식이 보편적이지 않다. 프로젝트 단위로 업무가 이루어지는 것이 일반적이므로, 개인이 자기 분야의 현장에서 경력을 쌓고 관리하는 것이 일을 하게 되는 기회를 잡는데, 그리고 더 나은 조건으로 일하게 되는데 핵심적인 요소가 된다. <표 3-10>는 이러한 맥락에서 응답자들에게 경력을 쌓기 위해 스스로 급여를 받지 않고 방송제작에 참여한 경험이 있는지를 설문하고, 그 결과를 나타낸 것이다. 방송분야 직종 종사자의 26.1%, 작가의 16.1%가 그러한 경험이 있다고 응답하였다. 작가의 경우 다른 분야 종사자에 비해 다소 그러한 경험이 낮은 것으로 볼 수 있는데, 이는 앞선 결과에서 볼 수 있듯이 입직에 있어서 작가들은 ‘학원 또는 아카데미의 추천’이라는 일종의 ‘직업훈련’ 과정이 더욱 주효하기 때문으로 이해할 수 있다. 반면 일반 방송 직종의 경우, 무보수라 할지라도 과제에 참여함으로써, 입직을 위한 경력 축적과 ‘네트워킹’을 위한 목적에 따라 이러한 경험을 상대적으로 많이 가지는 것으로 볼 수 있다.

<표 3-10> 경력 관련 무보수 방송제작 참여 경험

	방송		작가	
	응답자수	%	응답자수	%
있다	66	26.1%	5	16.1%
없다	187	73.9%	26	83.9%

경력을 쌓기 위해 보수를 받지 않고 방송제작에 참여한 경험이 있다는 응답은 장르상으로는 드라마나 교양오락 부문 보다는 영화 부문에서 주로 활동하는 사람들에게서 응답 비중이 높았으며, 종사상 지위별로는 프리랜서, 비정규직, 정규직의 순이었다.

<표 3-10-1> 경력 관련 무보수 방송제작 참여 경험-특성별 차이

		사례수	있다	없다	통계값
장르구분	드라마	(93)	14.0%	86.0%	$\chi^2(2)=23.826^{***}$
	교양 오락	(76)	19.7%	80.3%	
	영화	(69)	46.4%	53.6%	
종사상지위	정규직	(44)	11.4%	88.6%	$\chi^2(2)=16.757^{***}$
	비정규직	(73)	17.8%	82.2%	
	프리랜서	(116)	38.8%	61.2%	

*: p<.05, **: p<.01, ***: p<.001

한편 응답자들에게 경력을 쌓기 위해 가장 필요한 요소가 무엇인지를 설문하였다(〈표3-11〉). 그 결과, 방송직종 종사자의 56.1%, 작가의 48.4%가 ‘프로젝트에 많이 참여하는 것’이라고 응답하여, 응답 항목 중 가장 높은 비중을 나타냈다. 이 결과 역시 앞서 밝힌 방송영상 분야의 특성을 잘 보여준다고 하겠다. 또한 작가의 경우 그 다음의 응답 비중을 보이는 것이 ‘제작자나 PD와 긴밀한 네트워크’로 나타나는데, 이는 방송영상 분야에서 작가라는 직종이 다른 직종보다 제작자나 PD와 더 긴밀한 관계에 있음을 보여주는 결과이다.

<표 3-11> 경력 축적을 위해 가장 필요한 요소

	방송		작가	
	응답자수	%	응답자수	%
규모 있는 제작사에 취직	35	13.8%	4	12.9%
프로젝트에 많이 참여 하는 것	142	56.1%	15	48.4%
제작자나 pd와 긴밀한 네트워크	31	12.3%	8	25.8%
교육을 통한 자기개발	44	17.4%	3	9.7%
안정적인 근로환경			1	3.2%
꾸준한 자기개발	1	.4%		

경력을 쌓기 위해 가장 필요한 요소에 대한 견해는 〈표 3-11-1〉에서 보는 바와 같이, 응답자들의 종사상 지위에 따른 분석에서 의미 있는 결과를 보여 주고 있다. 정규직, 비정규직, 프리랜서 모두 전체적인 결과와 마찬가지로, ‘프로젝트에 많이 참여하는 것’이 필요하다는 응답 비중이 가장 높았으나, 비정규직의 경우 ‘규모 있는 제작사에 취직’하는 것 또한 필요하다는 응답 비중이 상대적으로 높았다. 이러한 결과는 비정규직들이 정규직이나 프리랜서들 보다 규모 있는, 그래서 좀 더 안정적일 수 있는 회사에서 정규적인 노동을 하고 싶다는 희망이 반영된 것으로 볼 수 있다.

<표 3-11-1> 경력 축적을 위해 필요한 요소-특성별 차이

		사례수	규모 있는 제작사에 취직	프로젝트에 많이 참여하는 것	제작자나 pd와 긴밀한 네트워크	교육을 통한 자기개발	통계값
종사상지위	정규직	(44)	15.9%	63.6%	4.5%	15.9%	$\chi^2(6)=16.422^*$
	비정규직	(73)	26.0%	45.2%	13.7%	15.1%	
	프리랜서	(115)	7.0%	60.9%	13.0%	19.1%	

*: p<.05, **: p<.01, ***: p<.001

3) 근로 조건 및 작업 환경

(1) 근로고용 계약실태

일반적으로 종사자들의 근로 조건 및 작업환경을 평가하는 데 있어서 시발점은 계약 및 고용 실태의 파악이다. 방송영상 분야 스태프들의 근로 조건과 작업환경을 파악하는 일 역시 계약 상황이나 실태를 알아보는 데서 시작하는 것이 보편타당하다 할 것이며, 특히 이 분야는 ‘프로젝트 단위’로 작업이 이루어지기 때문에 계약과 관련한 실태가 주요한 관심사가 될 수 있다.

<표 3-12>은 계약의 형태와 관련하여 일반 산업분야에서는 보편적인 관행이라 할 수 있는 ‘서면 계약’이 얼마나 이루어지고 있는지를 나타내고 있다. 여기에서 보듯이, 방송 직종의 경우 현재 자신의 고용과 관련하여 ‘서면계약을 체결했다는 응답자는 해당 직종 종사자의 절반에 미치지 못하는 것(43.9%)으로 나타났다. 반면 ‘아무런 계약이 없다’는 경우도 방송 직종 종사자의 32.0%에 이르고 있으며, 작가의 경우에는 응답자의 과반수(54.8%)가 ‘아무런 계약이 없다’고 응답하였다. 물론 작가의 경우 이 조사에 응답한 작가들의 대부분이 드라마 부문이 아닌 교양 또는 오락 부문에 종사하고 있기 때문에, 그 특성상 서면 또는 구두 계약이 없는 것으로 보인다. 하지만 방송영상 분야의 스태프들의 고용에 있어서 ‘서면계약’ 체결 정도가 낮고, 아무런 계약이 없는 비중이 상대적으로 높다는 것은 보편적으로 짐작할 만한 현실을 잘 나타내주고 있다고 하겠다.

<표 3-12> 고용계약 형태(서면/구두)

	방송		작가	
	응답자수	%	응답자수	%
서면계약	111	43.9%	8	25.8%
구두계약	61	24.1%	6	19.4%
아무런 계약이 없다	81	32.0%	17	54.8%

〈표 3-12-1〉에서 보는 바와 같이, 고용계약을 서면으로 체결하고 있는지의 실태는 응답자들의 여러 가지 특성 구분에 따라서 차이가 잘 나타나고 있다. 먼저 직종별로 보아, FD·AD와 조명, 그리고 분장미용의상미술 직종 종사자들은 음향편집이나 촬영 직종 종사자들에게 비해 ‘서면계약’을 많이 체결하는 것으로 나타났다. 또한 장르별로 볼 때, 드라마와 교양오락 부문에서 주로 활동하는 사람들이 영화 부문에서 활동하는 사람들보다 ‘서면계약’ 체결이 많은 것으로 나타난 반면, 영화 부문에서 주로 활동하는 사람들의 경우 과반수의 응답자들이 ‘아무런 계약이 없다’고 응답하였다. 종사상 지위 구분상으로는 정규직과 비정규직의 경우 ‘서면계약’의 비중이 높은 반면, 프리랜서들의 경우에는 ‘아무런 계약이 없다’고 응답한 비중이 가장 높았다.

〈표 3-12-1〉 고용계약 형태(서면/구두)-특성별 차이

		사례수	서면계약	구두계약	아무런 계약이 없다	통계값
직종구분	분장 미용 의상 미술	(66)	50.0%	27.3%	22.7%	$\chi^2(8)=16.280^*$
	음향 편집	(53)	34.0%	35.8%	30.2%	
	FD AD	(41)	65.9%	22.0%	12.2%	
	조명	(32)	56.3%	15.6%	28.1%	
	촬영	(35)	40.0%	20.0%	40.0%	
장르	드라마	(93)	53.8%	26.9%	19.4%	$\chi^2(4)=31.707^{***}$
	교양 오락	(76)	51.3%	26.3%	22.4%	
	영화	(69)	27.5%	14.5%	58.0%	
종사상지위	정규직	(44)	63.6%	20.5%	15.9%	$\chi^2(4)=25.568^{***}$
	비정규직	(73)	57.5%	20.5%	21.9%	
	프리랜서	(116)	28.4%	27.6%	44.0%	

*: p<.05, **: p<.01, ***: p<.001

한편 서면계약을 체결한 경우 어떠한 내용들을 담고 있는지를 살펴보았다. 〈표 3-13〉은 자신의 고용을 서면계약으로 체결한 경우, 계약서에 담고 있는 내용 모두를 복수 응답으로 응답케 하여 집계한 결과이다. 방송 직종의 경우 ‘고용계약기간’과 ‘임금액’이 고용계약서에 담겨 있다는 응답은 각각 76.6%, 73.9%로 가장 높은 비중을 차지했고, 응답자 중 55.0%는 ‘임금지급방식’이 고용계약서에 포함되어 있다고 응답하였다. 이들에 비해 ‘휴일 및 휴가’(27.9%), ‘부가 급여’(27.9%), ‘노동시간’(23.4%)을 고용계약서에 포함하고 있는 경우는 상대적으로 적었다.

<표 3-13> (서면계약의 경우) 계약서에 포함된 내용(복수 응답)

	방송		작가	
	응답자수	%	응답자수	%
고용계약기간	85	76.6%	4	50.0%
임금액	82	73.9%	4	50.0%
임금지급방식	61	55.0%	4	50.0%
노동시간	26	23.4%		
휴일 및 휴가	31	27.9%		
부가급여(보너스, 초과수당등)	31	27.9%		
드라마별 지급금	3	2.7%		
업무범위			2	25.0%
모름	4	3.6%		

고용계약서와 관련하여 주목하여 볼 것이 ‘표준근로계약서’이다. 2011년 상반기에 영화진흥위원회, 전국영화산업노동조합, 한국영화제작가협회 등이 참여하는 영화산업협력위원회는 영화스태프 처우 개선을 위해 ‘표준근로계약서’를 발표하였다.⁴⁾ 이에 따르면 표준근로계약서의 체결 대상은 영화산업의 모든 스태프들을 대상으로 하되, 감독, 작가, 감독급 스태프, 프로듀서는 제외하고 있다. 또한 영화산업협력위원회가 발표한 표준근로계약서에는 계약기간과 기본적인 임금은 물론이거니와, 초과 근로시간과 초과 근로수당 지급과 관련한 사항, 그리고 4대보험 의무 가입의 내용을 담고 있다. 앞서 밝힌 이번 조사 결과, 방송영상 분야 스태프들의 고용 계약을 ‘서면’으로 체결한 경우가 아직 매우 적고, 그나마 계약서에 포함되어 있는 내용도 기본적인 계약기간과 임금액을 위주로 하고 있는 점은 ‘표준근로계약서’에 입각한 고용 계약의 체결 활성화와 이를 통한 근로 처우 개선과 관련하여 앞으로도 관심을 두고 볼 사항이라 하겠다.

<표 3-14>은 고용계약의 형태로 서면 또는 구두 계약을 취한 응답자들을 대상으로, 해당 계약이 개별계약으로 되어 있는지, 아니면 팀별계약으로 되어 있는지를 설문한 결과이다. 방송 직종이든 작가든 해당 응답자의 약 90%가 ‘개별계약’의 형태를 취하고 있는 것으로 나타났다.

4) 영화진흥위원회 홈페이지(<http://www.kofic.or.kr>) 참조

<표 3-14> 계약 형태 (개별/팀별)

	방송		작가	
	응답자수	%	응답자수	%
개별 계약	151	87.8%	13	92.9%
팀별 계약	18	10.5%	1	7.1%
도급 계약	2	1.2%		
프로그램 계약	1	.6%		

현재 계약기간과 관련하여, 방송 직종 해당 응답자의 약 절반정도(49.4%)가 계약은 체결했으나, '계약기간이 정해져 있지 않다'고 응답했다. 한편 계약기간이 '1년 이상'인 경우는 방송 직종 해당 응답자의 31.4%였다. 계약기간이 정해져 있지 않은 경우가 많다는 조사결과는 현재 고용계약의 종료시점에 대한 설문 결과로도 이어지는데, 방송 직종 해당 응답자의 47.1%가 현재 고용계약이 종료되는 시점에 대해 '특별히 정해진 것이 없다'고 응답하였다.

<표 3-15> 현재 계약 기간, 계약 종료 시점

		방송		작가	
		응답자수	%	응답자수	%
현재 계약기간	1년 이상	54	31.4%	1	7.1%
	1년 미만	33	19.2%	2	14.3%
	계약기간이 정해져 있지 않음	85	49.4%	11	78.6%
현재 고용계약 종료시점	현재 프로그램의 종료 시점	28	16.3%	9	64.3%
	고용계약서에 명시된 종료시점	49	28.5%		
	퇴직 정년	9	5.2%		
	특별히 정해진 것이 없음	81	47.1%	5	35.7%
	KBS와 1년씩, 제작사와는 프로그램별로	1	.6%		
	매년 같은 달에 재계약	2	1.2%		
	입사후 2년	1	.6%		
	KBS와 1년	1	.6%		

<표 3-15-1>은 현재 계약기간에 대한 응답자 특성별 차이 분석 결과 중 유의미한 것을 나타낸 것이다. 장르별로 볼 때, 드라마나 교양오락 부문에서 주로 활동하는 스태프들의 경우 응답자의 과반수가 '계약기간이 정해져 있지 않다'고 응답한 반면, 영화 부문에서 주로 활동하는 스태프들의 경우 응답자의 과반수가 '1년 미만'이라고 응답하였다. 한편 종사상 지위로 볼 때, 정규직과 프리

랜서들의 과반수가 '계약기간이 정해져 있지 않다'고 응답한 반면, 비정규직의 과반수는 '1년 이상'으로 계약기간이 별도로 정해져 있다고 응답한 것으로 나타났다.

<표 3-15-1> 현재 계약 기간-특성별 차이

		사례수	1년 이상	1년 미만	계약기간이 정해져 있지 않음	통계값
장르	드라마	(75)	32.0%	16.0%	52.0%	$\chi^2(4)=22.801^{***}$
	교양 오락	(59)	35.6%	10.2%	54.2%	
	영화	(29)	24.1%	51.7%	24.1%	
종사상지위	정규직	(37)	24.3%	10.8%	64.9%	$\chi^2(4)=29.909^{***}$
	비정규직	(57)	56.1%	15.8%	28.1%	
	프리랜서	(65)	13.8%	26.2%	60.0%	

*: p<.05, **: p<.01, ***: p<.001

(2) 고용 상황: 채용 결정자 및 업무 지시자

<표 3-16>은 주로 프로젝트 단위로 이루어지는 방송영상 스태프들의 근로 현장에서 채용 결정자와 업무 지시자를 파악함으로써, 어떠한 사람들이 주된 의사결정자이자, 주도하는 집단인지를 조사한 결과이다. 그 결과 채용 결정자의 측면에서나, 업무지시자의 측면에서나 '제작관리자(PD, 감독, 기사)'가 근로 현장의 의사결정을 주도하는 것으로 나타났다. 즉 방송직종 종사자의 40.7%, 작가의 87.1%가 현 프로젝트에서 채용을 결정한 사람이 '제작관리자'라고 응답했으며, 방송직종 종사자의 45.5%, 작가의 61.3%가 현재 수행하는 프로젝트에서 '제작관리자'의 지시를 따르고 있다고 응답하였다.

<표 3-16> 현 프로젝트에서 채용 결정자와 업무지시자

		구분			
		방송		작가	
		응답자수	%	응답자수	%
현 프로젝트에서 채용을 결정한 사람	제작사, 방송사 인사 관리자	32	12.6%	2	6.5%
	제작 관리자(PD, 감독, 기사)	103	40.7%	27	87.1%
	파견업체 담당	59	23.3%		
	하도급업체 담당	49	19.4%		
	기타	10	4.0%	2	6.5%

		구분			
		방송		작가	
		응답자수	%	응답자수	%
현 프로젝트에서 업무지시자	제작사 방송사 대표	6	2.4%		
	제작 관리자(PD, 감독)	115	45.5%	19	61.3%
	제작부서의 팀장급	39	15.4%	5	16.1%
	제작부서의 차상급자(선임)	14	5.5%	4	12.9%
	파견업체 담당	36	14.2%		
	하도급업체 담당	43	17.0%		
	기타	5	2.0%	3	9.7%

현 프로젝트에서 채용을 결정한 사람이 누구인지는 응답자의 직종과 종사상 지위 구분에서 차이가 분명하게 나타나고 있다(〈표 3-16-1〉). 우선 직종별로 볼 때, 다른 직종의 경우 전체적인 응답 경향과 마찬가지로 ‘제작 관리자’가 채용 결정자란 응답이 가장 많았으나, 분장미용의상미술 직종 종사자의 경우에는 ‘하도급업체 담당’ 또는 ‘파견업체 담당’이란 응답이 더 많았다. 한편 종사상 지위별로 볼 때, ‘제작 관리자’가 채용 결정자란 응답은 정규직이나 비정규직 보다는 프리랜서들에게서 높은 비중을 나타내었다.

〈표 3-16-1〉 현 프로젝트에서 채용 결정자-특성별 차이

		사례수	제작사, 방송사 인사 관리자	제작 관리자(PD, 감독, 기사)	파견업체 담당	하도급업체 담당	통계값
직종	분장 미용 의상 미술	(62)	27.4%	9.7%	30.6%	32.3%	$\chi^2(12)$ =64.695***
	음향 편집	(50)	8.0%	58.0%	14.0%	20.0%	
	FD AD	(40)	10.0%	80.0%	10.0%		
	조명	(31)	6.5%	48.4%	22.6%	22.6%	
	촬영	(34)	8.8%	41.2%	35.3%	14.7%	
종사상 지위	정규직	(39)	12.8%	25.6%	23.1%	38.5%	$\chi^2(6)$ =14.373*
	비정규직	(72)	19.4%	34.7%	27.8%	18.1%	
	프리랜서	(114)	10.5%	49.1%	22.8%	17.5%	

*: p<.05, **: p<.01, ***: p<.001

(3) 근로시간

근로 조건과 상황을 평가하는 데 있어서 가장 중요한 핵심은 아마도 근로시간과 임금일 것이다. 일반 산업분야와 달리 방송영상 분야 스태프들의 근로는 일정하게 정해진 근로시간과 이를 기반으로 한 임금 책정의 형태가 아닐 것이라는 인식이 보편적이다. 즉 수행하는 프로젝트의 상황에 따라 근로시간이 유동적이어서, 이를 기반으로 하는 임금이나 초과 근로수당 등의 책정이 원천적으로 어렵다는 게 널리 알려진 사실이다.

<표 3-17>은 방송영상 분야 스태프들의 근로 시간 실태를 조사하여 나타낸 것이다. 우선 일일 평균 근로시간은 방송직종의 경우 10.4시간, 작가의 경우 10.0시간으로, 통상적인 일일 근로시간이 8시간임을 고려할 때 약간 긴 시간의 노동을 하고 있는 것으로 나타났다. 이러한 근로시간 상황은 근로시간을 통상적인 '8시간'을 기준으로 하여 범주화한 결과에서도 드러난다. 일일 평균 근로시간이 일반 근로자의 통상적인 일일 근로시간 기준인 '8시간'이라는 응답은, 방송 직종의 경우 27.7%, 작가의 12.9%에 불과하다. 반면 일일 평균 '9~10시간' 동안 노동하고 있다는 응답 비중이 방송 직종의 35.6%, 작가의 45.2%로 가장 높은 것을 비롯하여, 하루의 반 이상인 12시간 이상을 노동하고 있다는 응답도 방송 직종의 15.0%, 작가의 12.9%에 이르고 있다. 전체적으로는 응답자의 약 70%정도가 통상적인 일일 근로시간 기준을 넘어서서 긴 시간의 노동을 하고 있는 것으로 나타났다.

<표 3-17> 일일 평균 근로시간

	방송		작가	
	응답자수	%	응답자수	%
8시간 미만	11	4.3%	4	12.9%
8시간	70	27.7%	4	12.9%
9-10시간	90	35.6%	14	45.2%
11-12시간	41	16.2%	5	16.1%
12시간 초과	38	15.0%	4	12.9%
일정치 없음/무응답	3	1.2%		

<표 3-17-1>은 응답자 특성별 구분에 따른 일일 평균 근로시간의 평균값의 차이를 분석하고, 그 중 통계적으로 유의한 차이를 보이는 것을 나타내었다. 우선 응답자 학력별로 일일 평균 근로시간에서 차이를 나타내었는데, 대체로 저학력일수록 일일 평균 근로시간이 긴 것으로 조사되었다. 또한 응답자의 직종별로도 일일 평균 근로시간에서 차이가 있었다. 조명 직종의 경우 다른 직종

종사자들에 비해 일일 평균 근로시간이 긴 것으로 나타났다. 한편 장르별로 보면, 드라마 부문에서 주로 활동하는 스태프들이 교양오락 부문에서 활동하는 사람들에 비해 근로시간이 긴 것으로 분석되었다.

<표 3-17-1> 일일 평균 근로시간-특성별 차이

		사례수	평균값 (시간)	표준편차	통계값
학력	고졸 이하	62	11.30	3.69	F(2,247)=4.162*
	전문대졸	78	10.30	2.83	
	4년제대졸 이상	113	9.96	2.51	
직종	분장 미용 의상 미술	66	9.94	2.38	F(4,221)=8.535***
	음향 편집	53	9.83	2.70	
	FD AD	41	10.39	2.52	
	조명	32	12.94	3.98	
	촬영	35	9.51	2.58	
장르	드라마	93	10.97	3.67	F(2,232)=3.781*
	교양 오락	76	9.71	2.01	
	영화	69	10.30	2.76	

*: p<.05, **: p<.01, ***: p<.001

통상적인 일일 근로시간 기준을 초과하는 시간 동안 노동을 하는 응답 비중이 많다는 조사 결과는, 초과 근로시간에 대한 조사결과에서도 일관된 경향으로 나타나고 있다. <표 3-18>에서 보듯이, 방송직종의 경우 일일평균 약 3.6시간 정도, 작가의 경우 약 1.7시간 정도 초과 근로하는 것으로 조사되었다. 범주별로 보면, 방송직종의 경우 ‘1-2시간’ 또는 ‘3-4시간’ 초과 근로한다는 응답이 각각 24.1%, 22.1%였으며, ‘8시간 이상’ 초과 근로하고 있다는 응답도 15.8%에 이르고 있다. 한편 주당 초과근로를 하는 날이 며칠이나 되는지 또한 조사하였다. 그 결과 방송직종의 경우 ‘1-2일’이라는 응답이 37.8%로 가장 높은 응답비중을 보이나, ‘5일 이상’ 거의 매일같이 초과근로하고 있다는 응답도 20.6%나 되는 것으로 나타났다.

<표 3-18> 초과 근로시간 및 초과 근로일수

		방송		작가	
		응답자수	%	응답자수	%
1일 평균 초과근로시간	초과근로없음	49	19.4%	14	45.2%
	1-2시간	61	24.1%	5	16.1%
	3-4시간	56	22.1%	5	16.1%
	5-7시간	27	10.7%	4	12.9%
	8시간 이상	40	15.8%		
	일정치않음	19	7.5%	3	9.7%
	무응답	1	.4%		
	평균값	3.6시간		1.7시간	
1주당 초과근로일수	없음	49	21.0%	14	50.0%
	1-2일	88	37.8%	4	14.3%
	3-4일	48	20.6%	6	21.4%
	5일 이상	48	20.6%	4	14.3%

초과 근로시간과 초과 근로일수에 대한 응답자 특성별 분석에서는 특히 주로 활동하는 장르에서 통계적으로 유의미한 차이를 보인다(<표 3-18-1>). 일일 평균 근로시간에 대한 장르별 분석에서와 마찬가지로 역시, 드라마 부문에서 활동하는 스태프들이 교양오락이나 영화 부문 스태프들보다 초과 근로시간과 초과 근로일수가 상대적으로 더 길거나 많았다.

<표 3-18-1> 초과 근로시간-특성별 차이

		사례수	평균값 (시간)	표준편차	통계값
장르	드라마	93	4.47	3.74	F(2, 215)=5.543**
	교양 오락	76	3.04	2.35	
	영화	69	3.03	2.91	

*: p<.05, **: p<.01, ***: p<.001

<표 3-19>은 초과근로 수당을 지급받는지 여부를 조사한 결과이다. 대부분의 응답자들이 초과 근로 수당을 지급받지 않는 것으로 나타났는데, 방송직종 종사자의 75.5%, 그리고 응답한 작가 전원이 초과 근로 수당을 지급받지 않는다고 응답하였다.

<표 3-19> 초과근로 수당 지급받는지 여부

	방송		작가	
	응답자수	%	응답자수	%
받는다	62	24.5%		
받지 않는다	191	75.5%	31	100.0%

<표 3-19-1>은 초과근로 수당을 지급받는지의 여부를 특성별로 분석하여, 그 구분별로 통계적으로 유의한 차이를 보이는 것을 나타내었다. 우선 직종별로 볼 때, 촬영과 FD·AD의 경우 다른 직종 종사자에 비해 초과 근로수당을 지급받는다라는 응답비중이 상대적으로 높았다. 장르별로는 영화 부문에 활동하는 스태프들이 드라마나 교양오락 부문에 활동하는 스태프들 보다 초과근로 수당을 지급받지 않는다는 응답비율이 높았다. 한편 종사상 지위별로 볼 때, 정규직과 프리랜서의 대다수가 초과근로 수당을 받지 않는데 비해, 비정규직의 경우 초과근로 수당을 받는다는 응답자가 46.6%에 이르고 있다.

<표 3-19-1> 초과근로 수당 지급받는지 여부-특성별 차이

		사례수	받는다	받지 않는다	통계값
직종	분장 미용 의상 미술	(66)	27.3%	72.7%	$\chi^2(4)=27.495^{***}$
	음향 편집	(53)	7.5%	92.5%	
	FD AD	(41)	34.1%	65.9%	
	조명	(32)	6.3%	93.8%	
	촬영	(35)	48.6%	51.4%	
장르	드라마	(93)	26.9%	73.1%	$\chi^2(2)=6.608^*$
	교양 오락	(76)	30.3%	69.7%	
	영화	(69)	13.0%	87.0%	
종사상 지위	정규직	(44)	25.0%	75.0%	$\chi^2(2)=26.541^{***}$
	비정규직	(73)	46.6%	53.4%	
	프리랜서	(116)	12.9%	87.1%	

*: p<.05, **: p<.01, ***: p<.001

(4) 임금

근로자들의 임금과 관련한 실태는 근로시간과 함께, 근로 조건이나 상황을 평가하는데 있어서 중요한 요소이다. 임금 실태와 관련하여 먼저 임금 지급의 형태에 대해 살펴보았다. <표 3-20>에서 보는 바와 같이, 방송 직종의 경우 응답자의 과반수인 53.4%가 ‘월급’의 형태로 임금을 지급받

고 있는 것으로 나타났다. 비록 응답자의 과반수가 ‘월급’을 받고 있다고는 하나, 일반적인 임금 지급 방식이 ‘월급’임을 감안하여 볼 때, 이러한 응답 비중은 그리 높은 것이 아니라고 할 수 있다. 역시 프로젝트 단위의 과업 수행이라는 방송영상 분야의 근로 형태를 반영하여 ‘회당 지급’이나 ‘일당’ 지급 등의 형식도 꽤나 높은 비중을 차지하는 것으로 나타나고 있다. 특히 작가의 경우 응답자의 64.5%가 ‘회당 지급’ 방식으로 임금을 받고 있는 것으로 조사되었다.

<표 3-20> 임금 지급 방식

	방송		작가	
	응답자수	%	응답자수	%
연봉계약제	22	8.7%		
월급	135	53.4%	6	19.4%
주급/격주급	3	1.2%	4	12.9%
일당	44	17.4%		
시간급	4	1.6%		
도급 (선금과 잔금)	15	5.9%	1	3.2%
회당 지급	30	11.9%	20	64.5%

방송영상 분야에서 ‘월급’이 아주 일반화되어 있지 않은 임금지급 방식의 관례는 스태프들의 의식에서도 고스란히 드러난다. <표 3-21>에서 나타나는 바와 같이, 스태프들에게 선호하는 임금 지급 방식을 설문한 결과, ‘월급’을 선호하는 응답자는 방송직종의 경우 51.0%에 불과하다. 다만 방송직종에서 ‘연봉계약제’를 희망하는 응답은 17.0%로 <표 3-20>에서 나타난 현재 ‘연봉계약제’ 방식으로 임금을 받고 있는 경우보다 응답비중이 늘었다. 따라서 방송영상 분야의 과업 수행 방식의 특수성으로 ‘월급’ 형태의 임금지급 방식이 활성화되기 어려운 측면은 있지만, 현재보다는 좀 더 안정적인 지급 방식을 선호하는 경향이 있음을 조사결과를 통해 알 수 있다.

<표 3-21> 선호하는 임금 지급 방식

	방송		작가	
	응답자수	%	응답자수	%
연봉계약제	43	17.0%	3	9.7%
월급	129	51.0%	12	38.7%
주급/격주급	9	3.6%	1	3.2%
일당	22	8.7%		
시간급	13	5.1%		
도급 (선금과 잔금)	8	3.2%	1	3.2%
회당 지급	29	11.5%	14	45.2%

임금 실태 파악에 있어서 가장 중요한 대목은 역시 어느 모로 보나 ‘임금 수준’이라 할 것이다. <표 3-22>에서는 방송영상 분야 스태프들에게 지난 12개월 간 월평균 임금을 설문하여 나타내었다. 그 결과 비록 민감한 설문 내용의 특성상 ‘응답거절’이 많기는 하지만, 방송 직종 종사자의 월평균 임금액은 약 159만원, 작가는 175만원인 것으로 조사되었다. 이를 범주별로 구분하여 살펴보면, 방송 직종의 경우 월평균 임금 ‘100만원대(100~199만원)’가 응답자의 42.3%였으며, ‘100만원 미만’인 경우도 17.8%에 이르고 있어, 응답자의 무려 60% 이상이 200만원에 못 미치는 임금을 받고 있는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 방송영상 스태프 분야의 근로조건에 대한 일차적인 인식이라 할 수 있는 ‘저임금의 장시간, 비정형화된 노동’이란 특징을 여실히 보여주는 대목이라 하겠다.

<표 3-22> 지난 1년간 월평균 임금

	방송		작가	
	응답자수	%	응답자수	%
100만원 미만	45	17.8%	5	16.1%
100만원대	107	42.3%	4	12.9%
200만원대	34	13.4%	16	51.6%
300만원 이상	21	8.3%	1	3.2%
응답거절	46	18.2%	5	16.1%
평균	159만원		175만원	

월평균 임금 수준은 당연히 해당 직의 종사경력에 따라 차이를 보이고 있으며, 장르별에서도 확연하게 드러나고 있다(<표 3-22-1>). 종사경력이 길수록 지난 1년간 월평균 임금은 많아, 6년 이상 경력자가 그보다 짧은 경력을 지닌 스태프들에 비해 임금수준이 훨씬 높았다. 또한 장르별로 보면, 임금 수준은 드라마, 교양오락, 영화의 순으로 나타났다.

<표 3-22-1> 지난 1년간 월평균 임금-특성별 차이

		사례수	평균값 (만원)	표준편차	통계값
해당직 종사 경력	1~2년	95	112.23	46.81	F(2,187)=41,592****
	3~5년	53	131.93	53.49	
	6년 이상	85	215.86	98.69	
장르	드라마	85	187.47	93.57	F(2,175)=13,606****
	교양 오락	69	147.66	56.24	
	영화	65	107.91	85.34	

*: p<.05, **: p<.01, ***: p<.001

※ 자영업주와 고용주는 분석에서 제외

저임금에 대한 인식은 스태프 자신들의 임금 수준에 대한 평가에서도 확연하게 드러난다. <표 3-23>에서 보는 바와 같이, 방송직종 종사자의 46.2%, 작가의 48.4%가 현재 자신의 임금 또는 수입이 동종 업계의 유사 경력자에 비해 ‘적다’고 응답하고 있다. 이와 같은 결과는 앞선 조사 결과에서 방송 분야의 일을 시작한 계기로 대부분의 응답자들이 ‘개인적인 선호’ 때문이었다고 응답한 결과와 견주어 볼 때, 방송영상 스태프들은 비록 장시간 노동의 저임금에 고달파하지만, 일 자체에 대한 선호를 기본 바탕으로 견디고 있음을 잘 드러내고 있다.

<표 3-23> 동종업계 유사 경력자와의 임금수준 자기 비교

	방송		작가	
	응답자수	%	응답자수	%
높다	8	3.2%	1	3.2%
비슷하다	74	29.2%	8	25.8%
적다	117	46.2%	15	48.4%
잘 모르겠다	54	21.3%	7	22.6%

(4) 임금 체불, 부당 대우 경험

<표 3-24>은 임금 체불 경험이 있는지와 있었다면 그 이유가 무엇인지를 복수로 조사하여 나타낸 것이다. 방송 직종의 경우 30.8%가 임금을 제 때 못 받은 경험이 있는 것으로 조사되었으며, 그 이유로는 ‘경영상 불가피했다’와 ‘고의적인 임금 미지급’이 각각 39.7%와 38.5%로 가장 흔한 사례였다.

<표 3-24> 임금 체불 경험과 그 이유

		방송		작가	
		응답자수	%	응답자수	%
임금체불 경험 유무	있다	78	30.8%	14	45.2%
	없다	175	69.2%	17	54.8%
임금체불 이유	고의적인 임금 미지급	30	38.5%	5	35.7%
	경영상 불가피	31	39.7%	6	42.9%
	지급 계약한 회사 또는 개인의 파산	18	23.1%	2	14.3%
	이유 불명	10	12.8%	1	7.1%

〈표 3-24-1〉은 임금 체불 경험을 응답자 특성별로 살펴본 것이다. 임금 지급이 체불된 경험은 종사 경력이 길수록 더 많은 것으로 나타나는데 이는 상황적으로 당연한 결과이다. 한편 장르별로 보면, 드라마와 영화 부문에서 주로 활동하는 스태프들이 교양 오락 부문 스태프들에 비해 임금 체불 경험이 많은 것으로 나타났으며, 비정규직에 비해 정규직과 프리랜서들이 이러한 경험을 많이 겪은 것으로 조사되었다.

〈표 3-24-1〉 임금 체불 경험-특성별 차이

		사례수	있다	없다	통계값
해당직 종사 경력	1~2년	(99)	14.1%	85.9%	$\chi^2(2)=21.251^{***}$
	3~5년	(56)	41.1%	58.9%	
	6년 이상	(98)	41.8%	58.2%	
장르	드라마	(93)	38.7%	61.3%	$\chi^2(2)=11.358^{**}$
	교양 오락	(76)	15.8%	84.2%	
	영화	(69)	34.8%	65.2%	
종사상지위	정규직	(44)	31.8%	68.2%	$\chi^2(2)=16.380^{***}$
	비정규직	(73)	11.0%	89.0%	
	프리랜서	(116)	37.9%	62.1%	

*: p<.05, **: p<.01, ***: p<.001

〈표 3-25〉는 부당한 대우를 받은 경험 유무와, 그러한 경험이 있다면 그 종류(복수 응답)를 설문한 결과이다. 방송직종 종사자의 17.8%, 작가의 22.6%가 부당한 대우를 받은 경험이 있는 것으로 나타났으며, 그 종류로는 방송 직종의 경우 ‘성차별 및 부당대우’를 경험한 응답자가 55.6%였으며, 다음으로는 ‘크레딧 누락 및 오류’로 24.4%의 방송직종 응답자들이 이를 경험한 것으로 조사되었다.

〈표 3-25〉 부당한 대우 경험과 그 종류

		방송		작가	
		응답자수	%	응답자수	%
부당 대우 경험	예	45	17.8%	7	22.6%
	아니오	208	82.2%	24	77.4%
부당대우 종류	부당해고	6	13.3%	3	42.9%
	성차별 및 부당대우	25	55.6%	2	28.6%
	산재 미치료	8	17.8%		
	크레딧 누락 및 오류	11	24.4%	3	42.9%

한편 임금 체불이나 부당한 대우를 받은 경우 어떻게 대응해 왔는지를 파악하고자 하였다. 그 결과 <표 3-26>에서 보는 바와 같이, 방송 직종이든 작가든 이를 경험한 응답자 대부분은 ‘피해를 감수하고 기다렸다’고 응답하였다. 비록 이 조사에서 왜 이러한 방식의 대처를 하게 되었는지를 직접적으로 조사하지는 않았지만, 다른 조사결과와 방송영상 분야의 특성으로 미루어 짐작은 가능하다. 즉 앞선 조사결과에서도 보여지듯이, 구직이나 과제를 맡게 되는 경로가 대체로 ‘네트워크’라는 점과, 프로젝트별로 팀 단위로 과업을 수행한다는 점에서 자연스럽게 이른바 ‘평판’이 중요해진다. 이러한 상황에서는 임금 체불이나 부당한 대우를 경험하더라도 이를 적극적으로 문제제기를 하고, 이에 합당한 조치를 근로자 개인의 차원에서 펼쳐나가기란 여간해서는 쉽지 않을 것이다.

<표 3-26> 임금 체불, 부당 대우시 대응 방법

	방송		작가	
	응답자수	%	응답자수	%
제도적 수단에 의존	15	16.0%	2	12.5%
피해를 감수하고 기다림	73	77.7%	13	81.3%
그냥 잊어버림	2	2.1%		
정보수집 후 해결	1	1.1%		
직접 의사제시 / 직접 연락을 계속 취함	3	3.2%		
회사가 망하고 연락두절됨			1	6.3%

(5) 휴가, 4대 보험

<표 3-27>은 휴가의 형태와 유급 휴가인 경우 그 수당을 받는지 여부를 조사한 결과이다. 방송 직종의 경우 응답자의 과반수(55.7%)가 ‘해당사항이 없다’고 응답하였으며, ‘유급’ 형태인 경우가 20.6%(52명), ‘무급’인 경우가 23.7%(60명)인 것으로 나타났다. 작가의 경우에는 응답자 대부분이 휴가와 관련이 없는 것으로 조사되었다. 한편 유급휴가를 받는 경우에는 방송 직종 해당 응답자의 67.3%가 유급휴가 수당을 받는 것으로 나타나고 있다.

<표 3-27> 휴가의 형태와 유급휴가 수당 수령 여부

		방송		작가	
		응답자수	%	응답자수	%
휴가 형태	유급	52	20.6%	2	6.5%
	무급	60	23.7%	2	6.5%
	해당사항 없음	141	55.7%	27	87.1%
유급휴가 수당 받는지 여부	예	35	67.3%	2	100.0%
	아니오	17	32.7%		

〈표 3-28〉은 국민연금, 건강보험, 고용보험, 산재보험 등 4대보험에 가입하고 있는지의 여부를 일괄적으로 나타낸 것이다. 방송 직종 종사자의 경우 국민연금에 가입한 응답자는 38.7%, 건강보험 가입자는 47.8%, 고용보험 가입자는 33.6%, 산재보험 가입자는 37.9%로 조사되었다. 작가의 경우에는 4대 보험에 각각 가입하고 있는 경우가 매우 드문 것으로 나타나고 있다.

〈표 3-28〉 4대 보험 가입 여부

		방송		작가	
		응답자수	Col %	응답자수	Col %
국민연금	가입	98	38.7%	1	3.2%
	미가입	119	47.0%	28	90.3%
	잘 모르겠다	36	14.2%	2	6.5%
건강보험	가입	121	47.8%	3	9.7%
	미가입	107	42.3%	26	83.9%
	잘 모르겠다	25	9.9%	2	6.5%
고용보험	가입	85	33.6%		
	미가입	130	51.4%	30	96.8%
	잘 모르겠다	38	15.0%	1	3.2%
산재보험	가입	96	37.9%		
	미가입	123	48.6%	30	96.8%
	잘 모르겠다	34	13.4%	1	3.2%

〈표 3-28-1〉부터 〈표 3-28-4〉까지는 국민연금, 건강보험, 고용보험, 산재보험 각각의 가입 여부를 특성별로 분석하여 나타낸 것이다. 약간씩의 차이는 있으나 대체로 남성이 여성에 비해 많이 가입하였으며, 종사 경력이 길수록 가입자 비중이 높았다. 또한 장르별로 보면 드라마나 교양 오락 부문 활동자들은 가입자의 비중이 더 많은 반면, 영화 부문 활동자들의 경우 미가입자의 비중이 오히려 높았다. 한편 비정규직의 과반수와 정규직 종사자의 대다수가 4대 보험에 가입해 있는 반면, 프리랜서의 경우에는 미가입자의 비중이 더 높았다. 4대 보험 가입여부에 있어서 직종별 차이는 나타나지 않았다.

<표 3-28-1> 국민연금 가입여부-특성별 차이

		사례수	가입	미가입	통계값
성별	남자	(145)	52.4%	47.6%	$\chi^2(1)=9.281^{**}$
	여자	(72)	30.6%	69.4%	
해당직 종사 경력	1~2년	(78)	37.2%	62.8%	$\chi^2(2)=9.827^{***}$
	3~5년	(51)	35.3%	64.7%	
	6년 이상	(88)	58.0%	42.0%	
장르	드라마	(82)	52.4%	47.6%	$\chi^2(2)=18.962^{****}$
	교양 오락	(64)	59.4%	40.6%	
	영화	(58)	22.4%	77.6%	
종사상지위	정규직	(39)	92.3%	7.7%	$\chi^2(2)=68.586^{****}$
	비정규직	(63)	57.1%	42.9%	
	프리랜서	(100)	18.0%	82.0%	

*: p<.05, **: p<.01, ***: p<.001

<표 3-28-2> 건강보험 가입여부-특성별 차이

		사례수	가입	미가입	통계값
성별	남자	(151)	59.6%	40.4%	$\chi^2(1)=7.661^{**}$
	여자	(77)	40.3%	59.7%	
해당직 종사 경력	1~2년	(84)	45.2%	54.8%	$\chi^2(2)=11.869^{**}$
	3~5년	(51)	41.2%	58.8%	
	6년 이상	(93)	66.7%	33.3%	
종사상지위	정규직	(40)	92.5%	7.5%	$\chi^2(2)=47.507^{****}$
	비정규직	(66)	62.1%	37.9%	
	프리랜서	(106)	31.1%	68.9%	

*: p<.05, **: p<.01, ***: p<.001

<표 3-28-3> 고용보험 가입여부-특성별 차이

		사례수	가입	미가입	통계값
성별	남자	(142)	46.5%	53.5%	$\chi^2(1)=8.436^{**}$
	여자	(73)	26.0%	74.0%	
장르	드라마	(80)	51.3%	48.8%	$\chi^2(2)=22.194^{****}$
	교양 오락	(63)	50.8%	49.2%	
	영화	(59)	15.3%	84.7%	
종사상지위	정규직	(37)	89.2%	10.8%	$\chi^2(2)=66.713^{****}$
	비정규직	(62)	51.6%	48.4%	
	프리랜서	(100)	15.0%	85.0%	

*: p<.05, **: p<.01, ***: p<.001

<표 3-28-4> 산재보험 가입여부-특성별 차이

		사례수	가입	미가입	통계값
성별	남자	(145)	53.1%	46.9%	$\chi^2(1)=14.971^{***}$
	여자	(74)	25.7%	74.3%	
장르	드라마	(81)	50.6%	49.4%	$\chi^2(2)=18.346^{***}$
	교양 오락	(64)	59.4%	40.6%	
	영화	(61)	23.0%	77.0%	
종사상지위	정규직	(38)	89.5%	10.5%	$\chi^2(2)=60.831^{***}$
	비정규직	(63)	57.1%	42.9%	
	프리랜서	(102)	19.6%	80.4%	

*: p<.05, **: p<.01, ***: p<.001

한편 각각의 연금이나 보험에 가입하지 않은 경우 그 이유를 알아보려고 하였다. <표 3-29>에서 보여지는 바와 같이, 가장 큰 이유는 ‘비정규직 또는 프리랜서이기 때문’으로 나타나고 있으며, 그 다음으로는 ‘고용주가 가입을 원하지 않기 때문’이었다. 또한 그 다음 순으로 ‘가입할 경우 임금의 실제 수령액이 적어지기 때문’과 ‘가입하는 방법을 몰라서’라는 응답 또한 꽤 많았다. 이로 보아 종사상 지위의 측면에서나 임금 등 근로조건 측면에서나 열악한 특성이 국민연금과 각종 공공보험의 가입에도 제한을 가하는 상황임을 알 수 있다.

<표 3-29> 4대 보험 미가입 이유

		방송		작가	
		응답자수	%	응답자수	%
국민연금	가입하는 방법을 몰라서	17	14.3%		
	가입할 경우 임금의 실제 수령액이 적어지기 때문에	20	16.8%	5	17.9%
	고용주가 가입을 원하지 않기 때문에	25	21.0%	6	21.4%
	비정규직이라서/프리랜서라서	44	37.0%	15	53.6%
	수입이 불규칙해서	7	5.9%	2	7.1%
	기타	6	5.0%		
건강보험	가입하는 방법을 몰라서	15	14.0%		
	가입할 경우 임금의 실제 수령액이 적어지기 때문에	17	15.9%	5	19.2%
	고용주가 가입을 원하지 않기 때문에	21	19.6%	6	23.1%
	비정규직이라서/프리랜서라서	43	40.2%	13	50.0%
	수입이 불규칙해서	4	3.7%		

		방송		작가	
		응답자수	%	응답자수	%
	기타	7	6.5%	2	7.7%
고용보험	가입하는 방법을 몰라서	18	13.8%		
	가입할 경우 임금의 실제 수령액이 적어지기 때문에	17	13.1%	5	16.7%
	고용주가 가입을 원하지 않기 때문에	31	23.8%	6	20.0%
	비정규직이라서/프리랜서라서	45	34.6%	19	63.3%
	수입이 불규칙해서	7	5.4%		
	기타	12	9.2%		
산재보험	가입하는 방법을 몰라서	18	14.6%		
	가입할 경우 임금의 실제 수령액이 적어지기 때문에	13	10.6%	5	16.7%
	고용주가 가입을 원하지 않기 때문에	30	24.4%	6	20.0%
	비정규직이라서/프리랜서라서	43	35.0%	19	63.3%
	수입이 불규칙해서	7	5.7%		
	기타	12	9.8%		

(6) 교육 및 직업훈련

방송영상 분야 스태프들에게 지난 1년 동안 교육이나 직업훈련을 받았는지를 설문하였다. 그 결과(〈표 3-30〉) 응답자 대부분은 그런 경험이 없다고 응답하였다.

〈표 3-30〉 지난 1년간 교육 및 직업훈련 경험

	방송		작가	
	응답자수	%	응답자수	%
받았다	34	13.4%	3	9.7%
받지 않았다	219	86.6%	28	90.3%

한편 응답자들에게 교육이나 직업훈련을 받는데 있어 장애요인을 복수로 응답토록 설문하였다. 〈표 3-31〉은 그 결과를 보여주고 있는데, 방송영상 분야에서 교육 혹은 직업훈련을 받는데 있어서 가장 장애가 되는 요인은 ‘적절한 교육의 기회가 없다는 점’이었다(방송 직종 종사자의 39.9%). 그 다음으로는 ‘교육시간의 불편함’과 ‘정보의 부족’ 등이 장애요인으로 지적되었다.

<표 3-31> 교육 및 직업훈련의 장애요인

	방송		작가	
	응답자수	%	응답자수	%
적절한 교육의 기회가 없다는 점	101	39.9%	11	35.5%
수입 감소의 우려	32	12.6%	2	6.5%
교육비부담	44	17.4%	2	6.5%
교육시간의 불편함	66	26.1%	11	35.5%
교육장소의 불편함	4	1.6%		
가정, 개인적 이유	24	9.5%	1	3.2%
정보의 부족	51	20.2%	7	22.6%

(7) 직업 및 생활 만족도

근로여건을 평가하는데 있어서 시발점이 계약 실태이고, 주요 요소가 근로시간과 임금 실태라 한다면, 결과적인 측면은 바로 자기 직업에 대한 만족도라 할 것이다. 이 조사에서는 일반적인 직업 만족도의 측정에 준하여, 업무 전반, 보수, 업무 시간, 업무 내용, 작업조건, 복리후생, 직장 안정성으로 구분하여 만족도 5점 척도로 측정하고자 하였다. <표 3-32>는 이러한 직업 만족도 항목별로 응답현황과, 5점 척도를 1~5점으로 간주하고 그 평균값을 나타낸 것이다. 우선 방송 직종 종사자의 응답을 살펴보면, 각 만족도 항목에서 ‘매우 만족’과 ‘만족’을 합하여 만족한다는 응답이 30%대를 넘어서는 것이 없는 것으로 나타나, 자기 직업에 대한 만족도가 매우 낮은 것으로 판단된다. 5점 척도의 평균값으로 보았을 때에도 3점(보통)을 기준으로, 이를 넘어서는 항목은 ‘업무 내용’에 대한 만족도(3.16), ‘업무 전반’에 대한 만족도(3.01)일 뿐, 나머지 항목에서는 일종의 기준점을 훨씬 밑돌고 있다. 특히 ‘복리후생’(2.24)과 ‘직장 안정성’(2.28), 그리고 ‘보수 내지 소득’(2.28)에 대한 만족도는 상대적으로 더 낮은 것으로 나타나고 있다. 이러한 만족도 결과는 앞에서 살펴본 근로 여건에 대한 인식과도 대체로 일치하는 경향이라고 하겠다. 즉 안정적이지 못한 고용 관행과 지위, 그리고 저임금의 장시간 노동이라는 열악한 상황에서 업무 자체에 대한 선호 때문에 일을 하게 되는 방송영상 분야 스태프들의 근로 현실이 직업 만족도 개별 항목들의 결과에서도 반영되어 나타나고 있다.

<표 3-32> 직업 만족도(방송 직종)

	평균	빈도				
		매우 불만족	불만족	보통	만족	매우 만족
업무 전반	3.01	4.0%	19.4%	51.0%	23.3%	2.4%
보수 내지 소득	2.28	21.7%	39.1%	29.2%	9.5%	.4%
업무 시간	2.45	17.8%	34.8%	32.8%	14.2%	.4%
업무 내용	3.16	4.3%	10.7%	51.4%	31.6%	2.0%
작업 조건	2.69	10.7%	28.9%	42.3%	17.0%	1.2%
복리후생	2.24	25.3%	36.4%	29.6%	6.7%	2.0%
직장 안정성	2.28	26.1%	33.2%	29.2%	9.5%	2.0%

<표 3-32-1>부터 <표 3-32-7>까지는 직업 만족도 각 부문별로 응답자의 특성에 따른 만족도 평균값의 차이를 분석하여 나타낸 것이다. 업무 전반을 비롯하여 7개 부문 모두에서 두드러진 것은 활동 장르별에 따른 만족도의 차이였다. 즉 주로 교양오락 부문에서 활동한 스태프들이 드라마나 영화 부문에서 활동하는 스태프들에 비해 만족도 세부 부문 7개 모두에서 만족도가 상대적으로 높았다. 이에 더하여 보수 내지 소득에 대한 만족도에서는 정규직이 프리랜서에 비해 만족도가 상대적으로 높았다. 업무시간에 대한 만족도에서는 조명 스태프들이 FDAD와 음향편집 스태프들에 비해 만족도가 훨씬 낮았는데, 이는 앞선 조사결과 분석에서 조명 스태프들의 근로시간이 가장 길었다는 결과와 연계시켜 볼 때 의미 있는 결과라 할 수 있다. 작업조건에 대한 만족도에서는 프리랜서가 정규직이나 비정규직에 비해 만족도가 더 낮았으며, 직업안정성에 대한 만족도에서는 정규직에 비해 비정규직과 프리랜서의 만족도가 더 낮은 것으로 나타나고 있다.

<표 3-32-1> 업무전반에 대한 만족도-특성별 차이

		사례수	평균값	표준편차	통계값
장르	드라마	93	2.77	.71	F(2, 235)=11.119***
	교양 오락	76	3.33	.79	
	영화	69	2.88	.88	

*: p<.05, **: p<.01, ***: p<.001

<표 3-32-2> 보수 내지 소득에 대한 만족도-특성별 차이

		사례수	평균값	표준편차	통계값
장르	드라마	93	2,11	.91	F(2,235)=6.278**
	교양 오락	76	2,55	.94	
	영화	69	2,12	.81	
종사상지위	정규직	44	2,59	.92	F(2,230)=3.456*
	비정규직	73	2,21	.90	
	프리랜서	116	2,17	.94	

*: p<.05, **: p<.01, ***: p<.001

<표 3-32-3> 업무시간에 대한 만족도-특성별 차이

		사례수	평균값	표준편차	통계값
직종	분장 미용 의상 미술	66	2,52	1,03	F(4,222)=2.811*
	음향 편집	53	2,53	.93	
	FD AD	41	2,76	.94	
	조명	32	2,03	.65	
	촬영	35	2,51	.95	
장르	드라마	93	2,14	.92	F(2,235)=10,304**
	교양 오락	76	2,78	.96	
	영화	69	2,38	.84	

*: p<.05, **: p<.01, ***: p<.001

<표 3-32-4> 업무내용에 대한 만족도-특성별 차이

		사례수	평균값	표준편차	통계값
장르	드라마	93	3,02	.82	F(2,235)=5,491**
	교양 오락	76	3,39	.69	
	영화	69	3,04	.85	

*: p<.05, **: p<.01, ***: p<.001

<표 3-32-5> 작업조건에 대한 만족도-특성별 차이

		사례수	평균값	표준편차	통계값
직종	분장 미용 의상 미술	66	2,64	.80	F(4,222)=4,724**
	음향 편집	53	2,85	1,10	
	FD AD	41	3,17	.83	
	조명	32	2,31	.82	

		사례수	평균값	표준편차	통계값
장르	촬영	35	2.71	.79	F(2, 235)=15.513***
	드라마	93	2.41	.84	
	교양 오락	76	3.12	.92	
	영화	69	2.51	.85	
종사상지위	정규직	44	2.95	.83	F(2, 230)=6.544**
	비정규직	73	2.86	.87	
	프리랜서	116	2.47	.95	

*: p<.05, **: p<.01, ***: p<.001

<표 3-32-6> 복리후생에 대한 만족도-특성별 차이

		사례수	평균값	표준편차	통계값
장르	드라마	93	2.10	.92	F(2, 235)=5.415**
	교양 오락	76	2.53	1.11	
	영화	69	2.07	.83	

*: p<.05, **: p<.01, ***: p<.001

<표 3-32-7> 직장안정성에 대한 만족도-특성별 차이

		사례수	평균값	표준편차	통계값
장르	드라마	93	2.15	.91	F(2, 235)=4.637*
	교양 오락	76	2.53	1.22	
	영화	69	2.06	.84	
종사상지위	정규직	44	2.95	.86	F(2, 230)=15.057***
	비정규직	73	2.16	.97	
	프리랜서	116	2.05	.96	

*: p<.05, **: p<.01, ***: p<.001

작가들의 직업 만족도 역시, 방송 직종 종사자들의 결과와 구체적인 수치만 다를 뿐, 대체로 그 경향성은 동일하게 나타나고 있다. 특히 ‘복리후생’에 대한 만족도와 ‘직장 안정성’에 대한 만족도가 매우 낮아, 응답자의 70% 이상이 불만을 드러내고 있다. 이에 비해 ‘업무 내용’과 ‘업무 전반’에 대해서는 다른 항목에 비해 상대적으로 만족도가 높은 것으로 나타나고 있다.

<표 3-33> 직업 만족도(작가)

	평균	빈도				
		매우 불만족	불만족	보통	만족	매우 만족
업무 전반	3.23	6.5%	3.2%	58.1%	25.8%	6.5%
보수 내지 소득	2.26	29.0%	25.8%	35.5%	9.7%	
업무 시간	2.45	16.1%	41.9%	22.6%	19.4%	
업무 내용	3.23	6.5%	6.5%	48.4%	35.5%	3.2%
작업 조건	2.68	19.4%	12.9%	51.6%	12.9%	3.2%
복리후생	1.90	41.9%	29.0%	25.8%	3.2%	
직장 안정성	1.84	45.2%	32.3%	16.1%	6.5%	

다음으로 직업 만족도와 연관성은 있겠지만, 생활에 대한 만족도를 알아볼 수 있는 몇 가지 사항을 설문하여, 그 결과를 살펴보고자 하였다. 생활에 대한 만족도를 파악하고자 하는 설문은, ‘가족과 보낼 시간적 여유’, ‘개인발전을 위한 여유’, 그리고 ‘건강 유지’와 관련한 부정적 진술을 제시하고, 이에 대한 동의정도를 역시 5점 척도로 측정하였다. 이에 따라 5점에 가까울수록 생활에 대한 만족도가 떨어지는 것으로 이해할 수 있다. 우선 방송 직종의 경우 3가지 진술 모두에서 응답자의 과반수가 이들 각각에 동의를 나타내고 있는 것으로 나타나, 생활 만족도 역시 낮은 수준임을 드러내고 있다.

<표 3-34> 생활 만족도(방송 직종)

	평균값	빈도				
		전혀 그렇지 않다	약간 그렇지 않다	보통	약간 그렇다	매우 그렇다
가족과 보낼 시간 없다	3.68	4.7%	11.9%	24.9%	28.1%	30.4%
개인발전위한 시간 없다	3.49	6.7%	14.2%	28.1%	25.3%	25.7%
건강을 돌볼 여유가 없다	3.45	6.7%	14.2%	28.1%	28.9%	22.1%

가족과 보낼 시간이 없다는 응답(<표 3-34-1>)은 남성들에 비해 여성들에게서 더 강하게 나타나고 있으며, 장르별로는 드라마 부문에서 주로 활동하는 스태프들이 영화 부문에서 활동하는 스태프들에 비해 가족과 보낼 시간이 없다고 응답하였다. 일로 인해 개인발전을 위한 노력을 할 여유가 없다는 응답(<표 3-34-2>)도 역시 남성 보다는 여성에게서 강하게 나타났다. 또한 비정규직이 프리랜서들에 비해 이러한 응답 경향을 더 보이고 있다. 또한 일로 인해 건강을 돌볼 여유가 없다

는 반응(<표 3-34-3>)도 여성에게서 더 나타나며, 드라마 부문 스태프들이 다른 부문 활동자들에 비해 그러하다고 응답하였다.

<표 3-34-1> 생활만족도: 가족과 보낼 시간이 없다-특성별 차이

		사례수	평균값	표준편차	통계값
성별	남자	169	3.54	1.15	T(251)=2,577*
	여자	84	3.94	1.15	
장르	드라마	93	4.01	1.12	F(2,235)=6,593**
	교양 오락	76	3.63	1.21	
	영화	69	3.36	1.10	

*: p<.05, **: p<.01, ***: p<.001

<표 3-34-2> 생활만족도: 개인발전을 위한 시간이 없다-특성별 차이

		사례수	평균값	표준편차	통계값
성별	남자	169	3.37	1.20	T(251)=2,210*
	여자	84	3.73	1.19	
종사상지위	정규직	93	3.36	1.08	F(2,230)=3,943*
	비정규직	76	3.79	1.14	
	프리랜서	69	3.30	1.29	

*: p<.05, **: p<.01, ***: p<.001

<표 3-34-3> 생활만족도: 일로 인해 건강을 돌볼 여유가 없다-특성별 차이

		사례수	평균값	표준편차	통계값
성별	남자	169	3.31	1.20	T(251)=2,738**
	여자	84	3.74	1.08	
장르	드라마	93	3.81	1.13	F(2,235)=6,376**
	교양 오락	76	3.30	1.14	
	영화	69	3.22	1.20	

*: p<.05, **: p<.01, ***: p<.001

방송영상 부문 종사자들의 생활에 대한 만족도가 낮은 상황은 일반 방송 직종 보다 작가들에게서 더욱 강하게 나타나고 있다(<표 3-35>). 작가들 대부분이 가족과 보낼 시간적 여유, 자기 발전을 위한 여유, 그리고 건강을 돌볼 만한 여유가 없다고 응답하고 있다.

<표 3-35> 생활 만족도(작가)

	평균값	빈도				
		전혀 그렇지않다	약간 그렇지않다	보통	약간 그렇다	매우 그렇다
가족과 보낼 시간없다	4.32		6.5%	6.5%	35.5%	51.6%
개인발전위한 시간 없다	4.06		6.5%	16.1%	41.9%	35.5%
건강을 돌볼 여유가 없다	4.23	3.2%	3.2%	3.2%	48.4%	41.9%

<표 3-36>은 응답자들에게 이직 의향, 좀 더 구체적으로는 직업을 바꿀 의향을 설문하여 나타난 결과이다. 그 결과 방송 직종 응답자의 47.0%, 작가의 38.7%가 직업을 바꿀 의향이 있다고 응답하였다. 이 정도의 이직 의향 응답률은 굉장히 높은 편이라 할 만하다. 앞선 결과에서, 방송영상 분야의 스태프들은 비록 업무 자체에 대한 선호 때문에 일을 시작하게 되었으나, 연령대 분포에서도 나타났듯이 이들의 직업은 일종의 ‘평생 직업’으로 보기 어려운 게 현실이었다. 따라서 대체로 직장을 바꾸는 정도가 아니라, 직업 자체를 바꾸고자 하는 의향이 많을 것으로 짐작할 수 있는데, 조사 결과 역시 이러한 상황을 잘 보여주고 있다.

<표 3-36> 직업을 바꿀 의향

	방송		작가	
	응답자수	%	응답자수	%
있다	119	47.0%	12	38.7%
없다	134	53.0%	19	61.3%

(8) 근로환경 문제점 및 개선 의견

마지막으로 방송영상 분야 스태프들이 느끼는 근로환경에서의 문제점과 근로환경 개선을 위해 시급히 시행되기를 희망하는 제도에 대해 조사한 결과를 살펴보고자 한다. <표 3-37>은 응답자가 자신의 근로환경에서 가장 큰 문제라고 생각하는 사항이 무엇인지를 설문한 결과이다. 방송 직종 종사자의 경우, ‘저임금’이라는 응답이 42.7%로 가장 많았으며, 다음으로는 ‘장기간 근로시간’이라는 응답이 많았다. 작가의 경우에는 ‘장기간 근로시간’이라는 응답이 가장 많았고(45.2%), 그 다음이 ‘저임금’(25.8%)이었다. 이러한 결과 역시 방송영상 분야 스태프들의 근로 여건이 저임금의 장시간 노동이라는 특징을 일관되게, 그리고 직접적으로 드러내는 대목이라 하겠다.

<표 3-37> 근로환경에서의 문제점

	방송		작가	
	응답자수	%	응답자수	%
저임금	108	42.7%	8	25.8%
장기간 근로시간	83	32.8%	14	45.2%
경력전망의 제한	21	8.3%	2	6.5%
임금체불	11	4.3%	2	6.5%
일로 인한 가정생활 지장	8	3.2%	2	6.5%
상해 및 부상의 위협	9	3.6%		
부당해고			1	3.2%
직장의 불안정성	4	1.6%	1	3.2%
기타	9	3.6%	1	3.2%

한편 근로환경 개선을 위해 시급한 제도를 설문한 결과(<표 3-38>, <표 3-39>), 방송 직종이든 작가든 최우선 순위로는 ‘임금 및 단체 협약을 통한 제도 개선’이 가장 시급하다고 응답하고 있다. 이 역시 임금을 비롯한 열악한 근로조건에 대한 당연한 반응으로 볼 수 있다. 다음 순위로는 ‘4대 보험을 통한 복지 향상’을 희망하는 것으로 나타났는데, 앞선 조사결과에서 방송영상 분야의 열악한 근로 여건이 4대 보험 가입에 제한을 줄 만한 상황이라는 점과 일맥상통한다고 여겨진다.

<표 3-38> 근로환경 개선을 위해 시급한 제도(방송 직종)

	1순위		2순위	
	응답수	%	응답수	%
임금 및 단체 협약을 통한 제도개선	200	79.1%	20	10.0%
4대 보험을 통한 복지향상	18	7.1%	74	37.0%
고용계약에서의 서면계약 도입	12	4.7%	35	17.5%
실업부조제도	13	5.1%	31	15.5%
퇴직공제제도	3	1.2%	23	11.5%
직업재교육의 강화	3	1.2%	17	8.5%
없다	4	1.6%	0	.0%

<표 3-39> 근로환경 개선을 위해 시급한 제도(작가)

	1순위		2순위	
	응답수	%	응답수	%
임금 및 단체 협약을 통한 제도개선	18	58.1%	10	35.7%
4대 보험을 통한 복지향상	6	19.4%	7	25.0%
고용계약에서의 서면계약 도입	4	12.9%	2	7.1%
실업부조제도	3	9.7%	6	21.4%
퇴직공제제도	0	.0%	2	7.1%
직업재교육의 강화	0	.0%	1	3.6%
없다	0	.0%	0	.0%

2. 방송영상 제작스태프의 노동과 복지(2): 심층면접 결과

1) 심층면접의 설계

(1) 심층면접의 내용

방송영상 제작스태프의 노동과 이를 둘러싼 환경에 대한 설문조사는 이들의 노동과 복지에 대한 일반적이지만 피상적인 정보를 제공할 뿐이다. 이들이 제작환경에서 어떤 어려움을 겪고 있으며 문제점의 원인과 해소방안에 대한 의견들에 대한 이해는 제한적으로만 가능할 뿐이다. 이러한 설문조사의 한계를 극복하고 방송영상 제작스태프가 제작과정에서 수행하고 체험하는 불평등에 대한 심도 있는 이해를 위해 심층면접을 실시하였다. 이러한 이해를 통해 제작스태프 노동시장의 불평등이 갖는 문제의 심각성이 보다 잘 드러나게 될 것이며 원인에 대한 진단과 해결방안 혹은 대책을 도출하는데 유용하다. 사실 방송영상 제작스태프 노동시장에 대한 기존 연구가 일천하고, 다양한 이해당사자들의 이해관계가 복잡하게 얽혀있는 상황에서 제작스태프가 자신의 문제에 대해 제시한 진단과 처방의 유용성은 배가될 것이다.

방송영상 제작스태프의 일과 복지를 살펴보기 위해 심층면접은 크게 다섯 개의 분야에 관한 질문으로 이루어졌다. 제작스태프의 업무와 일조직, 경력과정과 고용/계약, 노동과정, 보상과 복지 그리고 근로환경의 문제점에 대한 원인과 개선방안이 그것이다. 이에 대한 보다 자세한 내용은 아래에 요약되어 있다.

<표 3-40> 심층면접의 주요 설문 항목과 세부 내용

심층면접의 주요 설문 항목	주요 내용
제작스태프의 업무와 일 조직	어떤 업무를 어떤 방식으로 수행하고 있는가? 업무조직의 구성은 어떠한고 어떤 사람들과 일을 하는가?
제작스태프 경력과정과 고용/계약	경력은 어떻게 시작하고 그 전망은 어떠한가? 고용은 어떻게 이루어지고 근로계약은 어떻게 하고 어떤 내용을 포함하는가?
노동과정	제작현장에서 작업은 어떻게 이루어지는가? 노동시간과 강도는 어떠한가?
보상과 복지	임금수준은 어떠한가 초과수당은 받는가? 사회보험의 수급여부
스태프 근로환경 문제점, 원인과 개선방안	근로환경이 열악한 이유는 무엇인가? 근로환경을 개선하기 위한 방안은 무엇인가?

(2) 조사방법

방송영상 제작스태프에 대한 심층면접을 수행하는데 있어 여러 가지 어려움에 직면하게 된다. 첫 번째 어려움은 이들을 접촉할 수 있는 스태프 명단의 확보가 어렵다. 이 경우는 스노우볼 표집 방법을 사용하여 인터뷰한 사람을 통해서 소개받는 방식을 취하는 것이 일반적인 방법이다. 하지만 방송영상 제작스태프의 경우에는 이러한 소개가 잘 이루어지지 않는 문제가 있었다. 그 이유는 대부분의 제작스태프들이 고강도의 근무환경 속에서 놓여있는 동료나 지인들을 소개하는 것을 극도로 꺼려하거나 소개한 사람들도 면접에 매우 비협조적이기 때문이다. 이런 연유로 제작에 참여하지 않고 있는 제작스태프를 중심으로 조사를 진행할 수도 있겠지만, 표본선정과정에서 무시할 수 없는 편의(bias)를 초래할 가능성을 배제할 수 없기 때문에 대부분의 면접대상은 제작에 참여하고 있는 스태프들로 한정해야만 했다. 두 번째 어려움은 소개를 받은 후 면접일정을 잡거나 면접을 하기가 용이하지 않다는 점이다. 많은 스태프들의 인터뷰 일정잡기는 스태프들의 사정에 의해 수시로 변경되었고, 인터뷰 장소도 스태프작업장이나 쉬는 공간과 인접한 장소에서 이루어졌다. 어떤 경우는 프로그램 녹화현장에서, 또한 어떤 경우는 스태프들의 집이나 휴식장소(어떤 경우는 제작현장과 휴식장소가 동일했다)와 인접한 장소에서 이루어졌다.

이러한 어려운 표본선정을 통해 선정된 면접대상은 총 18명이다. 이들 중 15명은 방송영상 제작스태프이다. 이들이 종사하는 업종은 분장, 음향, 음악, 조명, 프로듀서, 연출(AD, PD), 편집 등 매우 다양하다. 이들의 고용형태도 프리랜서와 계약직 그리고 정규직으로 다양하며 연령대는 20대에서 40대까지 다양하다. 이들은 대부분 기술, 보조적 기능을 담당하는 하위직 스태프들이며, 창의

적 역할을 하는 작가는 경력이 일천한 신진작가, 작곡가는 OST 쪽지를 담당하는 인력이었다. 한편, 나머지 세 명은 제작스태프라기보다는 제작 도급업체를 운영하는 자영업자인데 이들은 제작자(방송사)와 제작스태프의 중간에서 제작스태프의 근로환경에 많은 영향을 미치고 있기 때문에 포함을 시켰다.

<표 3-41> 심층면접 대상의 특성

	업종	성별	고용형태	연령대
1	무대세트	남	자영업	50대후반
2	분장	남	자영업	50대초반
3	분장	여	프리랜서	30대초반
4	스크립터	여	프리랜서	20대후반
5	연출	남	계약직	20대후반
6	연출	남	프리랜서	40대초반
7	음악	남	프리랜서	30대후반
8	음악	여	프리랜서	40대초반
9	음향	남	자영업	40대초반
10	음향	남	계약직	30대후반
11	음향	남	계약직	30대초반
12	작가	남	프리랜서	30대후반
13	조명	남	정규직	40대후반
14	조명	남	계약직	30대후반
15	조명	남	프리랜서	30대후반
16	프로듀싱	남	계약직	30대초반
17	프로듀싱	여	정규직	40대초반
18	편집	여	계약직	20대중반

2) 방송영상 제작스태프의 노동과 복지

설문조사를 통해서 살펴본 바, 방송영상 제작스태프는 프리랜서이면서 근로계약을 제대로 체결하지 않고 프로젝트 단위로 임금과 고용이 정해짐으로써 기존의 근로자의 고용관계와는 다른 비정형고용관계에 속해 있다. 심층면접을 통해 이러한 비정형근로형태가 실제 제작스태프의 노동에서는 어떻게 구현되고 있으며, 노동시장의 양극화가 경력형성과 노동과정에서 어떻게 확대되고 있는지 그리고 이에 대한 스태프 스스로의 견해는 어떤 것인지를 살펴보고, 방송영상 제작스태프 노동시장의 불평등 현상에 대한 심층적 기술(thick description)을 시도하고자 한다. 다양한 직종의 스태프에 대한 면접이 이루어졌지만, 자료의 충실성과 고용관계 비교가능성 등을 고려하여 분장, 조

명, 음향 그리고 연출부의 네 가지 직종에 종사하는 제작스태프를 선정하였고, 나머지 스태프들은 직종을 구분하지 않고 필요한 부분, 특히 중심으로 살펴보기로 하였다.

가. 분장스태프

(1) 업무

분장기술에 관한 소개서에 의하면 분장은 연기자들이 대본(극본)이 요구하는 내용에 맞게 관객에게 보여 지고 또한 상황에 맞게 자신이 맡은 배역을 표현할 수 있도록 하는 수단으로 정의된다. 분장의 종류는 크게 무대분장과 영상분장으로 나누어지는데, 무대분장은 연극, 오페라, 무용을 위한 분장이며, 영상분장은 영화, 방송을 위한 것이다. 또한 전문분장인은 분장의 효과를 높이기 위해 배우(연기자)를 면밀히 관찰 분석하고 대본(극본)이 요구하는 완벽한 인물의 모습이 될 수 있도록 분장에 필요한 도구와 기술을 적극 활용하고 응용하는 일을 담당하는 것으로 소개하고 있다(홍수경 · 이운배 · 김민경, 2011).

이러한 교과서적 분장의 업무에 대한 소개보다 실제 방송분장은 더욱 복잡하고 힘든 것으로 나타난다. 심층면접 대상인 프리랜서 분장사에 따르면 방송분장의 핵심은 드라마 분장이라고 한다. 따라서 방송분장의 일을 살펴보기 위해 드라마분장을 중심으로 기술하도록 하겠다.

일반적으로 드라마 분장은 다음 단계를 거친다고 한다. 첫 번째 단계는 분장 디자인 단계로 인물의 성격이나 캐릭터를 파악하기 위해 제작스태프회의에서 감독이나 다른 제작진과 협의를 한다. 일단 작품의 캐릭터나 분장개념이 확정되면 팀장이나 고참은 이를 팀원들에게 전달한다. 두 번째 단계는 분장재료 등을 준비하는 단계이다. 분장준비는 대본에 따라서 이루어지기 때문에 대본을 잘 살펴야 한다. 예를 들면, 화살을 맞는 장면이나 상처가 생기는 장면이 있는 경우에는 이를 위한 준비를 해야 한다. 또한 사극에서는 수염과 같은 재료가 항상 필요하기 때문에 이를 준비하는 것이 중요하다. 캐릭터나 분장개념이 확정되고, 재료가 준비되면 촬영 전에 분장을 할 수 있게 되는 것이다.

사극의 경우에는 다른 프로그램에 비해 업무가 복잡하다. 여기에는 창의적인 일이라기보다는 장인적인 전문성과 끈기가 요구된다고 한다. 특히, 수염을 준비하는 과정은 장인이 공방에서 수공업제품을 만드는 과정만큼이나 복잡하며 수염을 붙이는 과정은 노하우와 경력이 요구된다고 한다.

“(수염을 준비하는 과정에는 처음에는) 인조실을 조금씩 따가지고 그것을 전자레인지나 다른 곳에서 삶거나 썬서 하루 정도 말린 다음에 그것을 필요한 길이에 맞춰서 자른 다음에 그것을 한 가닥씩 다 풀어야 해요. 머리카락처럼 한 가닥씩 한 올 한 올 푼 다음에 그것을 이제 또 수염을 친다

고 하거든요. 가지런히 정리를 해서 빗질을 해서 엉키는 부분 없이 정리를 한 다음에 그게 준비가 되면 이제 분장을 할 수가 있는 거예요. 이제 한 올 한 올 붙이는 사극 분장 같은 경우에 정말 막노동이라고 해야 하거든요(분장사, 여, 프리랜서).”

영상분장업무는 일반적인 메이크업과는 다르다. 스크린과 모니터에 투영되어 나타나는 영상을 고려해야 하기 때문에 조명, 카메라, 영상의 기술적 특징, 수상기의 특성 등을 고려해야 한다. 이러한 업무에 대한 교육은 학교나 학원에서 배우기보다는 제작현장에서 선배들에게 배우는 것이 일반적이라고 한다. 또한 분장업무에서 중요한 점은 촬영이 불연속적으로 이루어지고 순서가 뒤바뀌는 경우도 종종 있기 때문에 극중 연결을 점검하는 것도 필요하다고 한다.

한편, 분장과 유사한 것으로 미용이 있는데, 사극을 제외한 프로그램에서 미용은 남녀의 머리를 담당한다고 한다. 하지만 사극의 경우에는 미용은 여성의 머리만을 담당하고, 남성의 머리 즉 가발은 분장사가 담당한다.

(2) 일 조직

방송분장스태프가 조직되는 방식은 방송프로그램의 장르에 따라 상이하다고 한다. 우선 시대물이나 사극의 분장업무는 비교적 많은 인원의 분장사로 구성된다. 여기에는 팀장을 포함해서 약 일곱 명 정도가 한 팀을 이룬다고 한다. 앞서 살펴본 바와 같이 분장설계, 분장재료준비, 분장의 세 파트로 구분된다. 대부분의 경우 분장설계는 스태프회의에서 팀장이나 고참 경력자들이 맡아서 하게 된다고 한다. 사극분장에 참여하는 분장사들은 십 년 이상의 경력을 필요로 하는 경우가 많은데 주연급의 수염분장을 위해서 그렇다고 한다. 경력이 낮은 분장사들은 주연급이 아닌 단역이나 보조출연자들의 분장을 하거나, 촬영 중 분장을 고치는 등의 분장보정의 역할을 한다고 한다.

한편, 현대물에서는 메인1명과 보조 1명 정도로 팀이 구성되는데, 출연진의 분장은 메인이 주로 하고 보조는 현장에서 분장을 수정하는 분장보정을 하는 정도의 역할을 하게 된다. 또한 보도나 예능과 같은 경우는 대부분 혼자서 업무를 수행한다. 물론 프로그램에 따라서 원하는 디자인을 요청하는 경우에는 사진 등을 보면서 어느 정도 준비를 하지만, 그런 준비가 하기 힘든 경우에는 출연자가 원하는 방식으로 분장을 해줘야 하는데 순발력이 필요하다.

(3) 경력과 고용

방송분장으로서의 경력은 분장학원이나 학교에서 교육을 받고 시작을 하게 되는 경우가 일반적이며 구직은 지인이나 학원의 소개에 의존하는 경우가 많다고 한다. 앞서의 설문조사결과와 비교

해보면 구직시 인적네트워크에 대한 의존성이 방송분장에서도 드러나고 있다고 볼 수 있다. 면접을 한 분장사의 경우에서 알 수 있는 바와 같이 방송분장의 경우는 교육기관의 역할도 중요한 것으로 나타난다. 면접을 한 분장사는 자신이 다니던 분장학과 교수의 소개로 방송사에 임시로 일하면서 방송분장일을 시작했다고 한다. 분장도급업체를 운영하는 자영업자는 신규인력을 학원이나 학교에서 소개받는다고 한다. 하지만 최근의 인력공급의 문제로서 업무가 너무 힘들다보니 오래 버티지 못하고 이직하는 경우가 많다고 한다. 이런 연유로 인해 방송분장을 지망하는 인력에게 성실함과 과묵함이 중요한 덕목이라고 말하기도 한다.

방송분장사들은 구직하는 경로가 다양하고 고용관계의 형태도 이에 상응하여 다양하게 나타나는 것 같다. 드라마의 경우, 방송분장사의 구직경로는 연출 감독이 특정 분장사를 선택하는 피디 초이스라는 경우와 특정한 분장업체에 고용되는 경우로 대별될 수 있다. 전자의 경우는 제작사와 직접 계약을 하게 됨으로써 프리랜서라는 고용형태를 가진다. 후자의 경우는 분장업체의 성격에 따라서 고용형태가 다르다. 분장업체가 방송사의 자회사인 경우는 자회사에 분장인력이 존재하는 경우에는 정규직 고용이 대다수이지만, 그렇지 않은 경우는 자회사에 협력업체의 형태로 도급업무를 받는 분장회사에 고용되는 경우로 구분된다. 협력업체가 분장사를 고용할 때는 계약직으로 하는 경우도 있지만 프리랜서로 고용하는 경우도 있다.

<표 3-42> 방송사의 미술담당 자회사와 주요 기능

방송사 미술담당 자회사	주요 기능
KBS 아트비전	- 세트디자인, 영상그래픽, 인테리어디자인, 의상디자인, 특수효과, 분장/미용 - 특수효과와 분장미용, 세트설치는 인력이 없어 아웃소싱
MBC 미술센터	- 디자인팀, 세트팀, 소도구팀, 의상팀, 분장미용팀
SBS 아트텍	- 무대디자인, 소품, 분장/미용, 의상, 영상제작(카메라) 조명/전식 방송기술 CG - 최근 인력구조조정을 통해 대부분의 인력을 아웃소싱했음

국내 지상파 3사는 각각 미술분야의 자회사를 두고 있는데 이는 인력구조조정의 일환으로 본사의 기능에서 분사를 한 것이다. KBS는 KBS아트비전, MBC는 MBC미술센터, SBS는 SBS아트텍을 두고 미술업무를 위탁하고 있다. 각각의 자회사는 모든 분야의 미술 인력을 보유하고 있지는 않다. 분장의 경우, KBS 아트비전과 SBS 아트텍의 경우에는 행정인력만 있어서 외부의 협력업체에게 의존을 하게 된다. KBS의 경우, 1년에 분장관련 협력업체를 6~7개를 지정하여 업체풀을 운영하여 자사프로그램의 제작이나 외부 제작사에 활용하고 있다. MBC 미술센터는 분장을 포함하여 대부분의 미술인력을 자체 보유하고 있기 때문에 분장사의 경우도 자회사에 정규직으로 고용된 인력이다. 만약 정규직인력으로 인원이 부족할 때 부족한 인원만큼 외부프리랜서를 활용한다.

자회사 밖에서 고용된 분장사는 대부분 프리랜서인데 협력도급업체인 분장업체와 일하는 것을 선호하는 것으로 나타났다. 그 이유는 스스로 일을 찾는 것보다는 업체를 통해서 하는 것이 거래비용적인 측면에서 유리하기 때문이라고 한다. 또한 이들 프리랜서는 제작사와 직접 계약을 하는 경우에는 서면을 계약을 하지만 협력업체와는 그냥 구두계약으로 하는 경우도 빈번하다고 한다.

(4) 노동과정

작업과정을 살펴보면, 분장에 관한 전반적인 지시는 협력사 대표가 하고, 드라마팀이 정해지면 팀에서 자율적으로 알아서 한다고 한다. 분장 팀장은 전체 업무를 지휘·감독하는 것보다는 조율하는 역할을 하고, 스태프회의에 참여해 캐릭터를 정하는 등의 기본계획을 하기도 하는데, 일반적으로 현대물 경우에는 경력 분장사가 자율적으로 한다고 한다. 이러한 자율성이 확보되는 이유는 국내 드라마 제작에 있어 미술감독이 없기 때문이라고 한다. 그러나 분장팀에 어느 정도의 자율성이 있다고는 하지만, 스태프회의에서 나타난 연출감독의 의도를 반영하는 것이 중요한 경우도 있다고 한다.

한편, 제작과정에서 분장업무는 타부서와 업무협력을 할 때 FD와 함께 하게 되는 경우가 많고, 제작과정에서 흔히 발생하는 문제는 촬영현장에서의 돌발적이고 계획되지 않은 요구라고 한다. 이것은 상대적으로 분장관련 계획이 충분하지 않은 교양이나 오락프로그램에서 자주 발생한다고 한다. 이런 경우에는 순발력이 가장 중요하다고 한다.

“(촬영 전에)진행팀의 FD와 통화를 하거든요 그러면 저 같은 경우에는 그러면은 이렇게만 해 드리면 되는 건가요 하고 이야기하면, 예 그렇게만 해주시면 되요. 그런데 항상 현장가면 그 이상을 요구를 하거든요. ... 그 사람들도 찍다보면 욕심들이 많이 생기기 때문에 그런 순발력 같은 게 되게 많이 필요하고요. 드라마 같은 경우도 그렇지만 예능 프로 같은 경우에는 정말 순발력이 필요하고요 왜냐하면 현장에서 요구하는 게 많아 저서(분장사, 여, 프리랜서)”

방송분장 스태프의 업무는 제작스태프 가운데 매우 열악하다고 한다. 무엇보다도 가장 힘든 것은 긴 업무시간이라고 한다. 다른 제작스태프와 달리 분장작업은 촬영시작 전에 완료되어야 하기 때문에 근무가 일찍 시작된다고 한다. 드라마 분장의 경우를 살펴보면 현대극은 촬영개시 1시간 전, 사극에서는 촬영개시 2시간 전에 업무가 시작되어야 한다.

“만약에 촬영이 아침에 8시에 들어간다 그러면은 8시까지 저희가 준비가 다 되어 있어야 하거든요. 그러면 이제 출연하는 연기자나 보조출연자들 수에 따라서 출근 시간이 달라지는 거죠. ... 어

면 때는 새벽 3시 반부터 분장해서 촬영이 7시 반인가 8시 반인가 들어가는 데 4시간 전부터 분장을 시작을 한 적도 있었어요(분장사, 여, 프리랜서).”

방송분장업무는 일찍 시작할 뿐만 아니라 촬영 중에도 계속 분장을 수정 보완해야 하기 때문에 설 틈이 없고, 촬영이 끝나면 도구와 장비를 정리해야 하기 때문에 늦게 종료된다고 한다. 사극 촬영시에는 촬영이 끝나고 수염과 가발을 회수하고 청소까지 마쳐야 그날의 업무가 종료된다고 한다. 한편 드라마제작의 경우, 방송분장일은 일주일 중 하루를 제외하고는 거의 매일 지속된다고 한다.

“드라마(사극)의 경우 보통 하루를 쉬는데 세트 이틀, 나머지 4일은 야외촬영을 한다. 자는 시간을 제외하고는 일을 하는데 잠을 3~4시간만 자도 다행으로 느끼고 있을 지경이다(분장사, 여, 프리랜서).”

장시간 노동과 쉽없는 근로에 더해 분장업무의 환경도 매우 열악하다고 한다. 야외촬영의 경우에는 분장차가 지원되지 않아서 화장실이나 아파트 경비실 등과 같은 곳에서 일을 하는 경우도 허다하다고 한다. 또한 분장업무는 백스테이지에서 이루어지는 작업이다보니 다른 제작스태프에게 이업무의 중요성과 업무강도를 제대로 평가받지 못하고 있다고 불평한다.

“현장이 아닌 곳에서 일을 하는 뭐 미술팀들이 대부분 그래요. 의상팀, 소품팀, 분장 미용팀 그 사람들은 현장에서 그렇게 할 수가 없잖아요. 미리 준비가 되어야 하니까 그런 부분에서 조금 안타깝다는 생각이 들 때가 있고 저도 이제 그렇게 느낄 때도 있고요 어떨 때는 제가 분장을 하고 왔는데 너 어디 있다가 이제 나타나니? 열심히 일하다가 왔는데 어디 있다가 이제 왔어 이런 이야기할 때 …(분장사, 여, 프리랜서).”

(5) 보상과 복지

방송분장사에 대한 경제적 보상은 낮다. 이들이 수행하는 과도한 업무와 열악한 작업환경에 비하면 매우 형편없는 수준이라고 말할 수 있다. 방송분장사의 인건비 기준단가가 존재하기는 하지만 제작비산정시에만 소용이 될 뿐 실제로는 유명무실하다. 보통 프리랜서 분장사는 수습기간에는 30~40만원을 받고, 처음 시작할 때는 70~80만원을 받는다고 한다. 드라마 분장 경력 7년 정도 되는 면접 대상자는 자신의 급여가 매우 낮아서 밝히길 꺼려할 정도로 경력 프리랜서의 임금은 낮다고 한다. 방송이외의 다른 영역의 분장업무와 비교할 때 방송분장사에 대한 경제적 보상이 매우

낮다고 지적한다. 무대나 뷰티숍 등의 분장은 하루일당이 15~30만원을 받는다고 하면 방송에서는 6~10만원 밖에 되지 않는 경우가 많다고 한다.

프리랜서 방송분장사의 경제적 불이익은 이들이 초과수당을 받지 못하는 데서도 나타난다. 함께 작업한 방송사자회사의 정규직 분장사들은 초과근로시간에 대한 수당이 주어지지만, 프리랜서 분장사들은 그러지 못한 것이 현실이다. 이러한 프리랜서 제작스태프에 대한 차별이 분장인력에 대한 인력수급에도 지장을 주는 경우가 많다고 한다.

“받는 수당(초과근로수당)이나 이런 것들로 인해 사람이 정신적으로도 좀 위안이 될 수도 있고 그렇기는 한데 그런 부분이 정말 없으니까 정말 힘들 때가 많거든요. 그 친구들(계열사직원)은 안 쉬고 일하면 몇 백만원 어떤 경우는 250(만원) 정말 열심히 하는 경우는 300(만원)이렇게 받는 경우도 있어요. 그런데 저희는 그 반도 못 받고 일을 한다고 생각을 하면 그래서 그만두고 나가는 친구도 많아요(분장사, 여, 프리랜서)”

분장사들은 저임금을 보완하기 위해 다양한 부업을 하기도 한다. 방송일을 하는 중에는 시간이 내기가 어려워 프로젝트 중간의 쉬는 시간동안 일을 한다. 단발로 할 수 있는 다양한 일들을 하는데, 광고촬영, 잡지촬영, 포스터촬영, 사진촬영 등을 하기도 한다.

방송분장업무의 저임금의 원인에 대해 환경적 요인을 지적하고 있다. 먼저 지적되어야 할 것이 단체협약이 되지 않는다는 지적이 있다. 이전에 방송분장사들을 위한 노조가 있었다. 한국방송영화공연예술인 노동조합의 산하지부인 분장지부가 설립되어 분장업체와 소속 프리랜서의 권리를 대변해왔다. 하지만 이러한 노동조합의 존재에도 불구하고 방송사와 제작사 그리고 방송사의 자회사와의 협상에서 수세적이라는 것이 일반적인 평가이다. 조합 회원들 간의 단결도 잘 이루어지지 않고 있으며 분장업체간의 경쟁도 심해 공급자보다는 수요자시장의 성격을 갖게 되어, 업체가 받는 분장비의 단가도 떨어지고, 분장가의 임금도 하락하게 되는 결과를 초래했다고 한다. 분장사들이 바라보는 더욱 큰 문제는 분장업무의 가치가 하락한다는 점이다. 프로그램 제작비에서 분장단가가 낮아짐에 따라 가격을 맞추기 위해 자격 있는 사람을 채용하지 않고, 미자격자를 쓰는 경우가 증가한다는 것이다. 이로 인해 분장일이 제작에서 갖는 가치가 점차 하락되는 결과가 초래된다는 것이다.

“분장업체가 미자격자를 채용해서 문제가 발생해서 다시는 그런 사람을 쓰지 말아야 되는 게 맞는 거잖아요. 그런데 현실은 방송에서도 그냥 그러려니 하는 거예요. 스태프들도 아 막내가 왔나보다 그런 식으로 이야기를 하는 것이죠(분장사, 여, 프리랜서)”

분장사외에 방송분장의 문제점을 살펴보기 위해 협력업체를 운영하고 있는 자영업자들에 대해 그들의 문제점에 대해 물어보았다. 이들은 자신들의 문제점을 방송사 자회사와 자신들과의 불공정 거래에서 찾고 있고, 이 문제가 해결이 되면 방송분장사의 처우도 어느 정도 개선이 될 것으로 기대하고 있었다. 이들은 무엇보다도 제작비 인상이 급선무라는 것을 지적한다. 하지만 불공정한 거래관계로 인해 다음과 같은 문제점이 있다는 것이다. 이는 주로 드라마 제작시 발생하는 것인데 첫째, 분장 기획을 하고 재료를 준비하는 등의 사전제작기간의 인건비가 지급되고 있지 않다는 것이다. 둘째, 드라마 제작시 A와 B팀을 운영할 때, 본 팀인 A팀의 인건비만 산정하고 B팀의 인건비는 주지 않는다는 것이다. 이러한 관행은 방송사가 자회사에 미술업무를 위탁할 때, 커미션이 보장되고 또한 제작비가 회당단가로 정해지기 때문이라고 한다.

사회보험과 관련해서는 대부분 분장스태프는 4대 보험에 가입을 하지 않고 있는데 그 이유는 첫째 실업급여 신청 과정이 너무 복잡한 것 같다. 둘째 기본급이 너무 작아서 4대 보험료를 지급하면 수령이 너무 작아지는 문제가 있다. 또한 보험 등 복지에 관한 정보가 제대로 전달되지 못하는 것도 중요한 이유라고 지적하기도 한다.

나. 조명스태프

(1) 업무

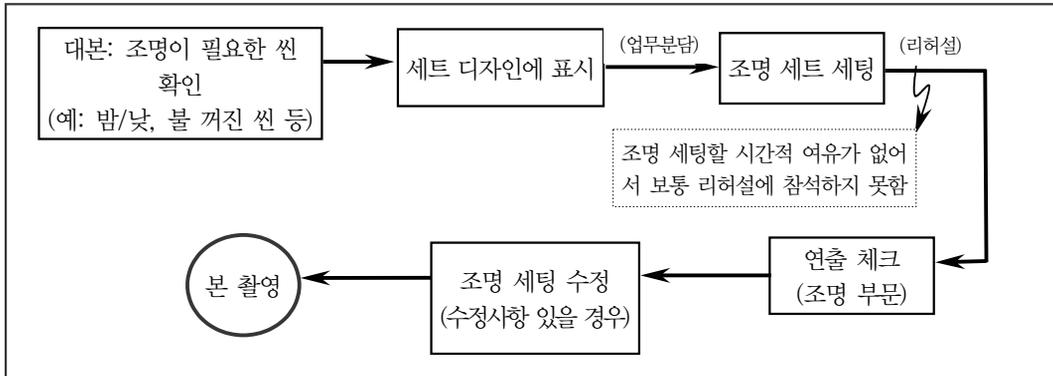
조명의 분야는 크게 영화, 공연(무대), 사진예술과 방송으로 구분할 수 있으며, 방송조명은 다시 드라마, 보도, 쇼 장르로 구분한다. 방송부문의 조명은 케이블TV 등 다매체가 등장하면서 세분화되고 또한 활성화되었다고 한다. 방송조명 중 드라마의 조명은 스튜디오 조명과 야외조명으로 나누어진다. 방송에 있어 조명은 제작에 있어 기본적 요소이며 최근 영상미를 강조하는 경향 하에서 그 중요성이 더욱 증가한다고 한다(김태홍, 1998).

여기서는 방송조명에 관한 업무를 이해하기 위해 드라마 조명작업을 살펴볼 것이며, 특히 스튜디오 조명작업을 살펴볼 것이다⁵⁾. 드라마 야외 촬영 시의 조명도 중요하지만, 스튜디오 조명은 시스템에 의해 제어되는 등 보다 복잡하다고 한다. 스튜디오 조명작업을 이해하기 위해서는 녹화 전, 녹화 중 그리고 녹화 후로 구분하여 살펴보는 것이 유용하다고 한다.

〈그림 3-1〉에 나타난 바와 같이 녹화 전에는 조명디자인의 단계로 대본에 따라 극의 흐름과 조명과의 관계를 고려하여 필요한 조명기구를 선택하고 세팅을 준비하는 과업과 조명기구를 바톤(batten) 또는 바톤걸이 등 조명 보조장치에 설치하는 조명기구의 세팅작업을 해야 한다. 이렇게

5) 면접을 한 조명 전문가들에 따르면 TV 조명에서 가장 화려하고 복잡한 것은 쇼프로그램의 조명이라고 한다. 여기에는 다양한 조명이 필요하며 방송사 조명인력이 아닌 외부 조명업체의 인력이 주로 담당한다고 한다.

설치된 조명기구는 드라이 리허설 후에 연기자의 동선을 감안하여 위치를 재조정하기도 한다. 한편, 녹화 시에는 부조정실에서 조명을 통제하고, 조명기구의 미세조정을 하는 업무를 수행한다. 그리고 녹화 후에는 조명기구 등 모든 장비를 세팅전의 상태로 원위치 시키는 업무가 남아있다.



[그림 3-1] 드라마 조명작업의 단계(녹화준비단계)

한편 예능 프로그램의 조명업무는 드라마와는 확연히 다르다고 한다. 예능프로그램의 경우는 여러 카메라를 동원해서 그냥 훑히게만 해놓고 아무각도에서 찍을 수 있도록 하는 것이 주 업무라고 한다. 한 장면씩 구분해서 하는 드라마와는 디테일한 부분에서 차이가 난다. 이러한 차이 때문에 조명의 경우도 드라마와 교양/오락의 영역이 구분된다. 교양/오락 조명을 하다 드라마로 가면 이전 조명 경력을 인정치 않는다고 한다.

방송조명은 다른 제작 분야처럼 2·3년제 대학이나 대학교에 전공이 없어서 공식적 교육기관에서 체계적으로 조명인력을 배출하지 않는다. 대부분의 조명기사는 현장에서 ‘어깨너머로’ 배우게 되는데, 이는 직무의 위계구조 내에서 감독이나 기사 혹은 선배로부터 도제식 과정을 통해 주로 이루어진다고 할 수 있다.

하지만 조명감독들은 조명업무에 대해 어느 정도의 자부심을 갖고 있기도 하다. 드라마 조명감독은 카메라하는 사람들이 조명을 잘 모르는 경우가 많다고 지적하기도 하고, 조명업무를 제대로 하려면 연출과 카메라에 대한 지식이 필요하다고 한다. 방송조명 스태프들은 자신들의 일이 어느 정도 전문성이 요구되는 작업임에도 제대로 대접을 받지 못하고 있다고 생각한다.

(2) 일 조직

지상파의 경우는 방송기술직 정규채용 직원들이 조명감독이나 조명기사가 된다. 하지만 최근에는 회사의 경영합리화 시책으로 인해 지상파 방송사 중 일부는 계열사로 조명과 기술업무를 분사

했다. 이 과정에서 방송사 조명은 외부로 아웃소싱을 주는 경향이 나타났다. 이러한 과정은 최신 조명장비 구입에 따른 경제적 부담을 덜고, 조명장비 설치를 위한 비숙련인력 고용의 외부화의 결과라고 할 수 있다. 케이블TV의 경우 홈쇼핑채널 등에서 조명감독은 정규직이고, 그 외 보조인력은 외부에 아웃소싱하여 운영되고 있다.

방송조명업체는 과거 방송조명감독이나 조명기사 출신이 창업을 하여 세운 경우 대부분이며, 이러한 형태의 창업은 조명스태프들의 최종적인 경력 목표가 되는 경우가 많다고 한다. 방송사에서는 분장과 마찬가지로 협력업체라는 자격으로 조명업무를 지원하는데, 드라마 스튜디오 녹화를 제외한 대부분의 방송프로그램에 조명업체가 참여한다. 이 경우는 대부분이 턴키 계약방식으로 이루어지는데 조명장비와 조명스태프가 패키지로 계약에 포함되며 관행적으로 조명을 위한 발전차도 포함되는 경우가 많다고 한다. 한편, 외주제작사의 경우에는 조명업체와 턴키계약을 할 수도 있고, 조명스태프와 직접 계약을 하는 경우도 있는데 이는 외주제작사가 조명장비만 장비업체와 별도로 계약하는 경우에 발생하는데 이런 경우는 드물다고 한다.

방송조명 직무위계는 공식적으로는 조명감독, 조명기사(조명 오퍼레이터), 조명 보조 등으로 이루어진다고 한다. 조명감독은 조명디자인과 세부조정에 대한 의사결정을 하며, 조명기사는 감독의 지시 하에 조명운용과 조정을 맡거나, 감독의 명령 없이 사소한 업무를 관리 감독한다. 조명 보조는 조명기사의 지시에 따라 조명장비를 설치, 조정, 정리하는 역할을 하며 보통 연차에 따라서 세컨드(second), 서드(third), 막대 등으로 불리기도 한다.

방송조명팀의 인력구성은 장르와 프로그램 특성에 따라 다르다. 드라마의 경우는 한 팀에 6명 정도 구성되며 운전기사를 포함하면 7명이 한 팀을 이루는 경가 일반적이다. 예능의 경우는 카메라의 숫자에 따라 필요인원이 가변적인데, 최근 버라이어티 프로그램은 카메라가 10대 이상 있으니 7명도 부족할 경우가 있다고 한다.

(3) 경력과 고용

조명스태프의 경력과정은 앞서 살펴본 바와 같이 조명보조에서 조명감독에 이르는 위계 사다리를 오르는 것과 또한 조명회사를 창업하는 경우도 있다. 방송사 정규직의 경우, 조직의 승진구조를 따라서 경력이 결정되며, 여기서는 반드시 조명뿐만 아니라 방송기술분야를 포함한다고 한다. 그 외 프리랜서나 계약직 조명스태프의 경력은 개인의 능력에 따라 다르기는 하지만 특정 연차에 의해 위계가 결정이 되는데, 경력 3년차까지는 막내, 5년차까지는 서드(third), 7,8년차까지는 세컨드(second)이며 기사(퍼스트, first)가 되는 것은 10년 정도의 경력이 필요하다고 한다.

방송조명스태프의 고용을 살펴보면 지상파 정규직이외에는 대부분 조명업체에 채용되어있던지 혹은 프리랜서로 일을 한다. 프리랜서 조명스태프는 제작사와 직접 계약을 맺기도 하지만, 방송사

와 일을 하기 위해서는 조명협력업체와 계약을 맺고 작업에 참여하기도 한다. 인터뷰한 조명기사의 경우 소속된 조명회사가 방송사자회사의 외주업체여서, 필요하면 그냥 와서 일을 도와달라는 방식으로 일을 하고 있는데 이 경우 계약서는 없다고 한다.

(4) 노동과정

조명은 장르를 막론하고 근무환경이 열악하다고 한다. 드라마와 예능 프로그램의 구분이 없이 일주일에 쉬는 날이 거의 없이 강행군을 하고 있다고 한다. 프리랜서 조명기사들은 그 다음날 스케줄은 그전날 밤에 알 수 있다고 하며, 이는 자신의 업무에 대한 통제력이 약하다는 것을 의미하며 업무일정에 대한 예측도 없다는 것이다.

“며칠이라기보다 시간으로 따지면 어마어마 하더라고요. 이번에 (리얼리티 프로그램)○○○○도 새벽 3시에 촬영 출발을 했거든요 목요일 날 새벽 3시에. 그리고 금요일 새벽 2시 반에 끝났어요. 그리고 끝나자마자 저 같은 경우는 다른 촬영 때문에 강원도 화천에서 촬영이 끝났거든요. 바로 또 강릉으로 갔어요. 가니까 새벽 6시가 넘더라고요(조명기사, 남, 계약직).”

예능프로그램의 조명은 예를 들면 시청률이 높은 버라이어티예능 프로그램의 경우 카메라 11대에 조명팀은 5명으로 구성되어 카메라의 동선에 맞추어 조명을 제공해야 하기 때문에 상당히 힘들고 어떤 경우는 위험하기까지 하다고 한다. 한편, 교양프로그램의 조명업무는 조금 나은 편에 속하는데, 실내 스튜디오에서 카메라 1대에 조명기구 2대 놓고 하는 것이 일반적이다.

드라마 미니시리즈의 조명스태프는 쉬는 날 없이 3개월을 일을 하는 경우도 있고 지속적인 지방 로케이션을 강행하는 경우도 있고, 거의 4일 5일씩 밤을 새는 등 고강도의 업무를 수행하고 있다고 한다. 또한 조명스태프는 촬영할 때 식사도 제대로 하지 못하는 경우도 흔하다고 한다. 그 이유는 다른 스태프들이 쉬는 동안에도 장비를 정리하고 세팅해야 하기 때문이다.

조명과 관련한 업무지시는 FD가 각 팀이나 조명업자들에게 한다. 연락하는 시간이 밤 9시정도이다. 그 다음날 촬영에 있어서의 특이한 사항을 전해 듣고 나서 준비를 시작하는데, 그 결과 인력도 장비도 매우 제한된 시간에 충원하고 동원해야 하는 어려움이 있다고 한다.

조명스태프는 외주업체에서 계약직이나 프리랜서로 고용이 됨으로써 고용이 불안정하다. 이러한 상황은 피디의 한마디에 의해 마음의 상처를 받는 경우도 있고, 일하는 데 있어 연출과 카메라 감독에게 잘 보여야한다. 이러한 상황 하에서 조명스태프의 연출감독과 카메라감독에 대한 종속관계가 강화된다.

(5) 보상과 복지

드라마나 예능프로그램에 근무하는 조명스태프의 업무량이 과도하다고 하더라도, 이에 대한 보상은 만족스럽지 못한 것으로 나타난다. 카메라감독은 장비를 포함해서 하루에 70~90만 원 정도 받는데, 조명업체는 한 달에 500만원 벌기가 어렵다고 한다. 조명장비는 부속품에 대한 감가상각도 필요한데, 이를 고려하지 않는 것은 수입에 큰 영향을 준다는 것이다. 발전차와 조명장비 그리고 인력 6~7명이 나가서 하루 종일 일해도 200(만원)벌기가 힘들다고 한다. 현재의 조명단가도 95년도와 거의 차이가 없다고 한다.

조명스태프의 저임금의 이유로 업체 간 경쟁의 심화에 따른 방송조명비용의 하락을 들고 있다. 현재 업체사장인 선배들은 과거에는 경쟁이 없는 비교적 좋은 환경에서 사업을 하다가, 경쟁이 심화됨으로서 저가격 구조에서 사업하게 됨으로써 30~40대 후배들에게 어려움을 주고 있다고 지적한다.

조명스태프들이 임금과 관련해서 느끼는 가장 큰 문제는 경력에 따른 임금차등이 이루어지지 않고 있다는 것이다.

“5년 경력과 15년 경력이 비슷한 임금을 받는 현실이 문제이다. 예능프로그램의 경우, 조명기사의 일당이 하루 7만원이다. 막내가 6만원인데, 이는 기본시간이고 24시간을 해야 2배가 된다. 이러한 조명기사에 대한 열악한 처우 때문에 후배들의 양성이 되지 않는다(조명기사, 계약직, 남)”

이러한 보상이 경력과 무관하게 이루어지는 것은 인력구성의 특징에 의한 것이라는 지적도 있다. 즉, 조명인력이 경력에 따라 피라미드 구조가 되어야 인력수급이 원활한데, 현재 상황은 역피라미드 상황이어서 경력이 많은 스태프에 비해 경력이 적은 인력이 많이 부족하다는 것이다.

방송조명스태프들은 부족한 수입을 보전하기 위해 부업을 해야만 하지만 그것도 쉽지 않다고 한다. 업체에 소속되어 있는 경우는 사용주의 승인을 얻어야 하고, 일 자체가 매우 불확실하기 때문에 갑작스런 호출이 잦기 때문에 현실적으로 부업을 하기가 쉽지 않다고 한다. 그럼에도 불구하고 조명스태프들은 일이 없는 기간에 주차요원도 하고 웨딩홀, 회사홍보물 제작 등에 아르바이트를 하는 경우도 있다고 한다.

조명스태프의 경제적 보상에 있어 또 다른 문제점은 장시간 노동에 따른 초과근무수당을 받지 못한다는 것이다. 드라마제작 시 방송사와 협력업체 간 계약서에는 야근/철야/조근에 대한 계약과 각 장비나 인력에 대한 표준단가가 존재하지만 실제로 이런 계약내용들이 잘 지켜지지 않는다는 것이다. 이런 불합리한 점에 대해서 조명업체는 문제를 제기는 하지 못하는 경우가 대부분인데, 그 이유는 나중에 방송사로부터 불이익을 당할 것에 대한 염려 때문이다. 이와 관련해 조명 스태프

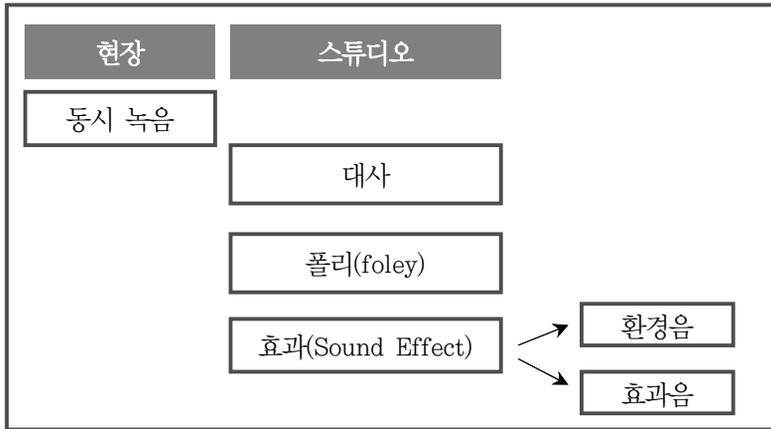
는 조명업체에 대한 불만도 표출한다. 초과근로수당이 있으면 조명회사는 지급을 받는데 그것을 스태프들에게 돌려주지 않는 불만도 있다. 저임금과 부정기적인 수입구조를 타개하려는 노력은 ‘업체’에 취직하여 고정급(월급제)을 받는다는 것이다.

방송조명 스태프는 사회보험에 가입하는 비중이 낮고 혜택을 보지 못하고 있다. 조명기사에 따르면 조명업무는 전기를 만지고 무거운 조명장비를 다루고 설치하는 과정에서 감전, 상해 등의 신체적 건강과 안전에 대한 위협 요소를 많이 내포하고 있는 업무이다. 하지만 대부분의 조명스태프는 산업재해보험에 가입되어 있지 못하고 있다. 사고가 나는 경우는 업체나 개인적으로 해결하고 있는 것으로 나타났다. 인터뷰한 조명기사는 과거에 사고가 났을 때 소속된 업체 사장이 개인카드를 주면서 병원에 가라고 한 경우도 있다고 한다.

다. 음향스태프

(1) 업무

〈그림 3-2〉에서 나타난 바에 의하면, 방송음향작업은 현장에서 하는 동시녹음작업과 음향스튜디오에서 제작된 프로그램에 효과와 음악을 입히는 작업으로 구분된다. 동시녹음은 붐마이크를 가지고 카메라 앵글에 나타나는 모든 소리를 담는 작업인데 대사와 현장음을 담는다. 여기에는 동시녹음기사, 붐맨 그리고 라인맨 등이 필요하다. 동시녹음기사의 업무는 대사를 잘 전달할 수 있도록 해야 하는데 주변소음 때문에 대사전달이 안될 때 마이크를 잘 활용하거나 촬영감독과의 협력이 잘 이루어져야 하기 때문에 기술적 숙련도뿐만 아니라 다른 분야 전문가와의 협력하는 역량이 필요하다. 또한 음향콘트롤 콘솔(휴대용으로 소형이며 간편)이나 리코더(카메라에 음향트랙이 없는 경우)를 다룰 수 있어야 한다. 한편, 붐맨은 마이크를 전달하는데 1대에서 3대까지 사용하기도 한다. 붐맨의 가장 중요한 임무는 카메라 앵글에 맞추어서 연기자를 따라 가야하는데, 이 일에는 편 집, 카메라 워킹, 조명 등에 대한 어느 정도의 지식이 필요하다. 라인맨은 카메라와 동시녹음기계의 케이블 등을 연결하고 기사의 기타 심부름 등 보조적인 업무를 담당한다.



[그림 3-2] 음향 작업의 구분

음향스튜디오에서의 일은 이보다 보다 복잡한데, 대사, 폴리, 음향효과, 배경음 등으로 구분하여 각각 작업이 진행된다. 대사는 현장의 동시녹음 대사를 보다 잘 들리게 하는 작업으로 어떤 경우에는 녹음실에서 후시녹음을 하는 경우도 있다. 폴리(foley)는 음향효과의 제작방식으로서 스튜디오에서 인공적으로 제작한 음향효과를 더빙하는 것을 의미한다. 음향효과(sound effect)는 주변 소리(ambience)를 조정하는 환경음과 극적인 효과를 높이기 위해 화면사이의 음과 화면외의 음을 효과적으로 사용하는 것이다. 화면음은 자연음이고 효과음은 인공적인 것이다.

드라마의 음향작업도 음향설계가 이루어지는데 이는 본격적인 음향작업을 하기 전에 이루어지는 일종의 사전제작 준비단계를 의미한다. 대본이나 시나리오를 보고 소리를 골라놓고 유사한 장면의 자료를 보면서 어떤 음향을 사용할지를 준비하는 것이다. 만약 갈싸움 신이 있다고 하면 어떤 갈 소리를 사용할 지를 선택한다. 면접에 응한 스튜디오의 경우는 드라마 한 달 전부터 준비를 한다고 한다. 과거 6.25 전쟁을 배경으로 한 영화에서는 전쟁 당시에 사용하던 총 소리가 없어서 미국의 라이브러리에서 구매하였다고 한다.

하지만, 음향업무는 방송 일에서 일종의 마이너리그로 인식되고 있다고 한다. 그 이유는 음향작품의 완결성에는 영향을 미치지만, 수익에는 큰 영향을 주지 못하는 분야로 인식되고 있기 때문이라는 것이다. 드라마의 경우, 연출이나 다른 제작 분야의 스태프들도 제작과정이 힘들다보니 우선순위에서 밀리게 되는 경향도 없지 않다고 한다. 드라마와는 달리 충분한 후반작업시간이 주어지는 영화는 음향 작업시간이 드라마에 비해 훨씬 많다는 것이 이러한 사실을 간접적으로 대변한다. 드라마는 70분정도의 분량을 하루나 이틀에 하지만, 영화는 한 시간 반 분량을 최소한 3주 정도에 걸쳐 작업을 하게 된다고 한다.

(2) 일 조직

동시녹음팀은 동시녹음기사, 붐마이크맨(붐맨) 그리고 라인맨으로 구성된다. 동시녹음기사가 프리랜서로 팀을 꾸려서 하는 경우도 있지만, 상황에 따라서는 여러 동시녹음팀이 모여서 하나의 동시녹음회사를 설립하기도 한다. 제작사와 방송사가 동시녹음기사와 계약을 하기보다는 업체와 도급계약을 원하는 경향이 있기 때문이라고 한다.

한편 스튜디오 음향업무는 동시녹음과는 달리 업무상 위계가 크게 부각되지 않는다. 음향감독이 총괄을 하고 그의 통제를 받는 음향기사들은 세분화된 업무를 수행하고 있으며, 연차별 직책구분이 없고 단지 선후배로 인식한다고 한다.

음향업무의 일 조직을 파악하기 위해서는 음향스튜디오의 조직과 장르별 업무조직을 살펴보는 것이 필요하다. 스튜디오는 대표 혹은 실장 아래에 음향기사들과 보조인력들로 구성된다. 심층면접을 한 스튜디오의 경우는 실장아래에 4명의 직원을 두고 있는데 경력자와 신입직원이 각각 2명이다. 하지만 음향스튜디오의 규모나 작업량에 따라 인력의 규모와 구성은 상이하다고 한다.

장르에 따른 인력구성을 살펴보면, 드라마의 경우 작업기간이 매우 촉박하기 때문에 더빙과 효과를 하는데 6~7명의 인력이 필요하다고 한다. 이 경우에는 업무는 동시녹음을 정리하고 타임코드에 입각해서 효과를 정리하고, 음악을 믹싱하는 일 등으로 구분된다고 한다.

(3) 경력과 고용

동시녹음의 경력은 라인맨으로 시작해서 붐맨, 그리고 동시녹음기사로의 경력경로를 가지고 있다. 단계별 승급연한과 같은 것은 없는 것 같고 개인적 역량과 노력여하에 따라 다르다고 한다. 동시녹음업무에 대한 특별한 교육이 있기보다는 현장교육과 도제식교육이 중요하다고 한다.

“오랜 시간 동안 현장을 경험하면서 노하우가 쌓여야지만 원활한 마이크 맨이 되는 겁니다. NG도 잘 안 내고 키트를 정확히 기사가 원하는 곳에 정확하게 소리를 잡아주고 그러한 능력을 키우려면 몇 년이 필요하다고 보는 것이죠. 제 생각에는 기사 입장에서는 그런 것이고요 예를 들어서 저도 6개월 만에 마이크를 들었는데 그래서 마이크를 들다가 입봉도 금방 했습니다. 기사도 금방 됐어요. 마이크 들면서 돌아가는 메커니즘을 알게 되고 아 선배가 이렇게 녹음을 하는구나 그러니까 도제 형식 인 것이죠 (동시녹음 기사, 남)”.

한편, 스튜디오 음향분야는 대학교에서 전공이 정해져 있기 때문에 조명과는 달리 공식교육이 경력형성에 도움이 된다고 한다. 면접한 음향기사들은 모두 방송관련 대학에서 음향을 전공하였거

나 영화학과에서 음향을 전공했다고 한다. 이들 중 한 기사는 음향이 메이저분야는 아니지만 일종의 니치마켓으로, 희소성을 갖고 있어서 선택하였다고 한다.

일반적으로 음향업무는 업무별로 전문화되는 것이 아니라 전체를 다해보는 것이 필요하다. 독립영화나 단편드라마 같은 것은 음향작업의 전 과정을 습득하는데 큰 도움이 된다고 한다. 대충 2년 정도 되면 영화나 드라마를 혼자 맡아서 할 수 있을 정도가 된다고 하는데, 음향스튜디오가 큰 경우나 프로젝트가 많은 경우는 효과음, 대사 등으로 세분화해서 담당이 정해져서 일을 하게 되는 경우도 있다고 한다.

음향기사는 자신들의 경력에 대한 전망은 그리 밝다고 생각하지는 않는 것 같다. 가장 큰 이유는 사업체가 지속적으로 유지된다는 보장이 없다고 생각하고 있다. 또한 상대방 피디의 나이에 따라 음향작업을 하는 사람의 나이가 고려되는 경우도 있다.

“음향작업을 앞으로 하는 것은 10년 정도 할 수 있을 것 같아요. 하지만 우리나라는 스태프들 전체적으로 나이가 어리다보니 자기보다 나이가 좀 차이가 나면 불편해하는 것 같더라고요. 그때 쯤이면 뒤로 빠져서 직원을 두고 그래야 하는데...”(한)

음향스태프의 고용형태는 프리랜서와 음향스튜디오의 직원으로 고용되는 것의 두 가지가 있다고 한다. 프리랜서의 경우는 급여체계라는 것이 작품 당 받게 되는 것으로, 작품 당 계약하는 것이라면 서면 계약없이 구두계약으로 하는 것이 일반적이데, 스튜디오와 제작사가 계약한 금액의 몇 퍼센트를 받는다는 식으로 구두로 약속을 한다. 반면 스튜디오에 고용되면 고용계약서를 쓰고 월급제로 급여를 받는다고 한다. 하지만 스튜디오가 영세하면 근로계약서를 작성하지도 않는다고 한다.

(4) 노동과정

동시녹음의 경우는 카메라의 앵글을 따라 업무가 진행되는 것이어서 연출과 촬영감독의 지휘에 따르게 되어 있지만, 업무자체의 속성으로 본다면 동시녹음기사의 노하우가 중요하게 부각되는 측면도 없지 않다. 한편, 스튜디오 음향작업은 녹음실에서 알아서 하기 때문에 어느 정도의 자율성을 갖고 있는 것으로 판단되어진다. 감독이 요구하는 구체적인 사항들이 녹음대본에 이미 있고, 사전 기획에서 어느 정도의 조율을 거치기 때문에, 작업과정상에서의 간섭이나 통제는 없는 경우가 많다. 특히, 드라마의 경우 짧은 제작과정을 고려하면 대부분의 스튜디오 음향작업은 음향감독에게 전적으로 맡겨져 있다고 볼 수 있다고 하겠다.

음향스태프의 근로조건은 매우 열악하다. 드라마의 경우, 강도 높은 업무는 제작과정상 여유가 없다는 데 있다. 음향기사는 자신의 일이 “하루 10시간을 일해서는 도저히 마칠 수 없는 일”이라고

규정하고 있다.

“그렇게 하면은 뭐 이틀 삼일 집에 못 들어가는 경우도 있기도 해요 일주일 못 들어가는 경우도 있고 웬만하면 그렇게 안 할려고 하는데 저희도 그래서 서로 피곤하니까 웬만하면 밤새도 다음날 골골되느니 다음날 딱 정해진 시간일해서 해야 되는데 어쩔 수 없는 경우는 정말 급해서 닷새도 새고 들어가기도 하고 저희 회사는 여직원들도 많거든요 여직원들도 많은데 다 집에 못 들어가니까 저희끼리 엠티세트라 해가지고 싸와요 그 화장품 뭐 목욕타월 싸와서(음향감독 10년)...”

“목요일 시작하면은 목요일 금요일 퇴근하고 이제 토요일부터 이제 화요일까지 그럴 때까지 집에 안 가조 계속 보통 3, 4시간 자고 자다가 일어나자마자 컴퓨터 켜고 세수하고 일하고 이러죠 (음향감독 7년)”

드라마의 경우, 음향업무가 시간이 부족한 것은 제작과정에서 제일 마지막 업무이기 때문이기도 하다. 스튜디오 음향편집은 영상편집이 끝나야지 할 수 있다. 대부분의 영상편집은 방영시간 몇 시간 전에 끝나고 그에 따라 음향편집업무는 시간이 부족하고, 근무시간도 일정하지 않게 된다는 것이다.

“전화가 와요 (영상)편집이 됐습니다. 새벽 1시쯤 보내줄게요. 처음에는 새벽 1시에 오면 밤새서 맞춰서 내일 보내줘야 되고 그러니까(음향기사 7년)”

하지만 영화제작에서 음향작업에 대한 시간이 정확하게 엄수되는 경우를 보게 된다. 그것은 돌비(Dolby) 압축할 경우에 그러하다. 그 이유는 미국에서 돌비작업이 이루어지며, 근무시간 이후나 주말에 작업을 할 때는 추가 비용이 발생하기 때문이다. 보통 돌비작업의 경우, 오후 6시가 넘으며 1.5배, 주말에는 2-3배를 지불해야 한다고 한다. 이러한 제작관행은 드라마제작에서의 제작일정의 준수와 관련하여 큰 시사점을 제공하는 것일 수 있다.

(5) 보상과 복지

동시녹음의 경우는 팀단위의 도급으로 이루어지기 때문에 동시녹음 비용책정이 동시녹음스태프의 임금결정에 중요한 영향을 미친다. 드라마의 동시녹음 비용은 하루단위로 산정하는데, 일반적으로 65만원에서 75만원이라고 한다. 드라마가 16부작이라면 동시녹음은 70일 정도 작업을 하고 4,500만원에서 5,000만 원 정도 된다. 하루 일당은 동시녹음 기사가 30만원, 붐마이크맨 15만원,

라인맨이 7만 원 정도 받는다고 한다. 하루 일당으로 보면 기사의 임금이 많아 보이지만 근로일수가 180일에 불과하여 총 수입은 그리 많지 않다. 근로일수가 짧은 것은 드라마를 끝내고 바로 다음 드라마를 시작할 수 있는 경우가 많지 않기 때문이라고 한다.

음향스튜디오의 스태프의 경우는 업무량에 비해 임금이 많지가 않은 것 같다. 인터뷰대상인 음향감독에 의하면 경력 10년차 프리랜서는 월 300만 원, 7년차 음향스튜디오의 기사는 210만 원 정도 받고 있다고 한다. 프리랜서 음향기사는 과거에는 작품당으로 받았지만, 결혼 후 불규칙적인 수입을 안정적인 수입으로 바꾸었다고 한다. 한편, 음향스튜디오에서 수습기간에는 70~100만 원 정도로 매우 낮은 임금을 받고 있다.

노동 강도에 비해 적은 임금도 문제이긴 하지만 임금체불도 문제가 된다고 한다. 스튜디오가 제작사로부터 제작비를 받지 못하는 경우 많고 그 결과 직원이나 프리랜서들도 임금체불을 겪게 되는 경우가 허다하다고 한다. 인터뷰대상이었던 음향기사는 임금체불이 일에 대한 의욕을 앗아간다고 이야기한다.

“회사 다닐 때가 사실은 되게 일하는 곳도 좋았고 음향하는 것도 좋았고 그랬는데 저 처음 회사가 망했다 그랬잖아요. 월급을 아직도 6개월치를 못 받았는데 그것도 되게 적은 보수에 6개월인데 그 때 되게 고민을 많이 했어요. 내가 이일을 계속해야 하나(음향기사 7년)”

음향스튜디오 운영이 어려운 점은 두 가지 사정에 근거하는 것 같다. 하나는 드라마나 영화 등 일거리가 한정되어 있는 상황에서 소수의 스튜디오나 음향감독이 작업을 도맡아하기 때문에 그 외의 음향스튜디오나 감독은 수입이 일정하지 않아 경영상 어려움을 겪고 있다는 점이다. 다른 하나는 과거에는 녹음실이 많지 않아 희소성이 있었는데 지금은 작품은 줄고 녹음실은 많아져서 공급 과잉으로 인해 경쟁이 치열해졌다고 한다.

“그 결과 그만두는 사람들도 있고 예전의 반값이나 적은 값으로라도 노는 것보다는 일한다고 그렇게 해서 ... 이러한 사정을 제작사들도 아니까 값을 좀. 방송국도 마찬가지로요. 값을 좀 적게 주고, 시키는 일은 더욱 많아지고 그래서 더 힘들어가지고 그만두고 사람도 생기는 것 같아요 (음향기사 10년)”

사회보험혜택과 관련해서 프리랜서는 대부분 미가입이며, 조직에 고용된 인력은 가입된 경우가 많다고 한다. 붐마이크맨도 도급업체의 계약직 근로자이면 기본적인 사회보험은 가입을 한다고 한다. 규모가 작은 스튜디오의 직원들은 사회보험을 들지 않고 원천징수만을 하고 있는 경우도 있다고 한다. 음향 작업은 기준 레벨 상태에서 작업을 해야 하기 때문에 청력이 빨리 상하는 편인데,

이에 대한 복지가 필요하다고 한다. 4대보험이 적용되지 않는 경우는 의료보험도 지역의료보험으로 하기 때문에 개인적 부담이 가중되고 있어서, 직업관련 질환에 대한 보장수요도 높은 것으로 볼 수 있다.

라. FD와 스크립터

드라마제작에서 연출부에 속하는 스태프는 감독, 조연출, FD, 섭외, 스크립터 등이 있다. 감독은 창의적 직종에 속하며 다른 기술·보조 스태프와는 구분된다. 여기서는 보조적인 역할을 수행하는 스태프 중에서 FD와 스크립터를 중심으로 연출부내의 스태프들의 노동과 복지에 대해 살펴보기로 한다.

(1) 업무

FD는 드라마 제작에 있어 소위 ‘진행팀’의 역할을 수행하며 현장에서의 제작준비와 관련된 일을 관장한다. 여기에는 차량통제, 촬영스케줄에 따라 각 스태프와 출연자들에게 연락을 하는 등 촬영현장의 제반 준비에 필요한 업무를 수행한다. 드라마 제작에서 FD는 간혹 조연출(AD)의 업무인 스케줄 조율 등을 하기도 하지만, 일단 드라마가 시작되면 제작일정 때문에 현장업무에 매달릴 수밖에 없다고 한다.

FD업무를 위한 공식적인 교육과정은 없으며 대부분 고용된 후에 현장에서 OJT를 통해서 업무를 배우게 된다고 한다. 인터뷰를 한 드라마 FD는 대학졸업 후 약 두 달 정도 현장교육 후에 FD(막내)로서의 업무를 시작할 수 있었다고 한다.

FD는 제작스태프 중에서 많은 위계를 갖는 직종이다. 현장에서 FD는 퍼스트, 세컨드, 서드 그리고 막내의 위계를 갖는다. FD 막내는 특별한 경력이나 사전 교육이 필요 없이 약간의 제작현장 경험이 있으면 시작할 수 있다고 한다. 막내가 경력이 쌓임에 따라 서드, 세컨드 그리고 퍼스트로 승진을 하게 되는데 각 단계별 승진에 필요한 필요연한이 정해진 것은 아니고 개인의 능력에 따르며, 경우에 따라서는 퍼스트나 조연출과의 관계에 따라 정해진다고 한다. FD의 위계별 주요업무는 다음과 같이 정리할 수 있다.

<표 3-43> FD의 위계와 주요 업무

FD의 위계	주요 업무
퍼스트	제작준비와 관련된 업무를 관장하고 제작현장 진행을 총괄 ① 제작준비: - 대본에 따라 촬영전 필요한 디테일한 것을 정리 - 연기자, 스태프들의 스케줄을 정리하고 제대로 잘 진행될 수 있도록 조율

FD의 위계	주요 업무
	<ul style="list-style-type: none"> - 이 업무는 조연출의 업무와 중복이 되지만 FD퍼스트가 조연출과 공동으로 혹은 단독으로 진행하기도 한다 ② 현장 <ul style="list-style-type: none"> - 제작이 시작될 수 있도록 위치, 인원, 기타 준비해야 할 사항들을 체크함
세컨드	<ul style="list-style-type: none"> - 퍼스트가 지시한 제반업무를 수행 - 퍼스트가 없는 경우에 FD의 업무를 수행(드라마 제작B팀에서 FD의 업무를 할 수도 있음) - 일반적으로 퍼스트보다 사소한 업무를 수행
서드	<ul style="list-style-type: none"> - 세컨드의 지시에 따라서 보통 제작준비와 현장진행의 보다 더 사소한 업무를 수행
막내	<ul style="list-style-type: none"> - 차나 사람들의 통행을 제한하는 일등 가장 기초적인 일을 수행

스크립터의 업무는 연출자의 의견과 촬영의 상세한 내용이 적힌 콘티를 편집실에 전달하는 역할 즉, 현장과 편집실을 연결하는 역할을 한다. 또한 씬과 씬 사이에 연결이 자연스럽게 이루어지도록 하는데 중요한 역할을 한다. 이러한 업무를 위해 스크립터는 기억을 하거나, 사진을 찍거나 혹은 스크립 대본에 메모를 한다. 특히, 스크립 대본에는 테이크 번호와 오케이가 난 촬영기록의 번호 등을 기록한다. 또한 대본에서 마음의 소리, 전화대사 등을 기록하고 연결사항도 기록해두며 전화 대사나 마음소리를 녹음하는 것도 스크립터의 업무 중의 하나이다.

이러한 일을 하기 위한 준비단계로 우선 씬 구성표를 만들어서 데이/나잇, 세트/야외 등을 나누며 또한 AD나 FD 등이 해야 할 일이지만 연기자들의 코디네이터와 씬별 날짜를 다시 맞추는 일을 한다. 이러한 사전조율은 연기자의 의상준비를 위해서 필요한 것이며 분장미용팀과도 사전준비를 위해 조율을 하기도 한다.

스크립터의 현장업무는 감독 옆에서 모니터를 보면서 감독이 하는 대로 콘티를 작성하고, 연결 사항이 있으면 촬영 전에 감독에게 이야기 하는 것이다. 촬영 후에는 스크립 대본을 정리해서 편집 보조에게 촬영한 테이프와 스크립 대본을 전해준다. 이렇게 스크립터가 작성한 대본에 따라 편집 보조는 오케이 컷만 선별하여 편집자에게 넘기게 된다. 편집보조라는 직위가 생기기 전에는 후반 작업의 일부를 스크립터가 하기도 했다고 하는데, 지금은 현장업무가 과중하여 후반작업 업무는 거의 하지 않는다고 한다.

(2) 일 조직

FD는 연출부에 속해 있으며 프리랜서로 제작사와 직접 계약을 한다. FD 팀은 막내부터 퍼스트까지 4명으로 구성되는 경우도 있지만 어떤 때는 퍼스트와 세컨드로 팀을 꾸리고 막내는 일용직을 활

용한다고 한다. 결국 FD 팀의 구성은 프로젝트에 따라 달라지게 된다는 것이다. 한편, 스크립터도 연출부에 속해 있지만 드라마제작에서 1명만 있는 경우가 대부분이어서 팀을 구성하지는 않는다.

(3) 경력과 고용

드라마 FD는 막내부터 시작해서 퍼스트까지 승진을 하면 FD로 계속 남게 되거나 다른 경력으로 이행하는데 가장 일반적인 경로가 이제까지의 드라마 제작에서의 경험을 활용하여 제작사의 프로듀서가 되거나 드라마 조연출이 되는 것이다. 드라마 조연출이 되는 것은 연출부에서는 일종의 승진이라고 볼 수 있지만 반드시 긍정적인 면만 존재하는 것은 아니라고 한다. 프리랜서인 드라마 조연출은 피디들이 선택하는 경우에만 일을 할 수 있기 때문에, 이런 선택을 받지 못하는 경우에는 일을 하지 못하는 경우가 있어서 오히려 경력 면에서나 경제적인 면에서 부정적으로 작용할 수 있다고 한다. 또한 FD의 경력은 나이에 의해서 크게 영향을 받는다고 하는데, FD가 조연출이나 연출보다 연장자가 되었을 때 경력을 지속하기가 어렵다고 한다.

“어쨌거나 (FD가) 조연출이나 연출자 보다 나이가 많으면 안 되겠죠 그런 애매한 상황이 있습니다. ... 제가 조연출을 막 부러먹고 그렇게 해야 되는데 나보다 나이 많은 사람이면 이것 해 주세요 이것은 아니잖아요(FD, 남, 프리랜서)”

FD의 입직과정은 대부분 소개를 통해 이루어지고 있다고 한다. 인터뷰한 FD도 친척의 소개로 일을 하게 되었다고 한다.

“제가 마칩 할 일도 없고 그런 찰나에 둘째 형이랑 형수가 이쪽 계통에 일을 해요. ○○○에서 에프디 계약직 직원을 뽑는단니까 한 번 해봐라 해가지고 그렇게 서류 심사 면접 보고 그렇게 해서 합격해서 그쪽 일을 하게 되었죠(FD, 남, 프리랜서)”

고용형태는 프리랜서이며 제작사와 직접 계약을 한다. 계약서의 작성은 일반적으로 서드(third)까지만 하지만 종종 막내와도 하는 경우도 있다. 막내가 제작사와 계약을 하지 않는 경우는 보조출연회사에서 20대 중반의 인력을 차출하여 활용하기도 한다. 하지만 보조출연의 경우는 초과근무에 대한 초과수당을 지급해야 하기 때문에 오히려 비용이 더 과도해 질 수 있다. FD와 제작사의 근로계약에는 계약기간, 급여 등이 포함되어 있지만, 근로시간, 초과수당, 휴가 등의 항목은 포함되지 않는다고 한다.

스크립터는 다소 생소한 직업이라서 입직은 대부분의 경우는 인맥을 통해서 이루어진다고 한다.

“보통 스크립터들의 경우에는 인맥이... 어떻게 하다가 주변에 알게 되고 스크립터란 직업을 알게 되고 소개를 받아서 하는 경우가 되게 많아요 거의 80% (스크립터, 여, 프리랜서)”

스크립터가 되기 위해서는 특별한 교육과정이 필요한 것이 아니고 현장교육으로 이루어진다. 처음 일을 할 때는 기존 스크립터로부터 OJT를 한 달간 받는 정도로 충분하다고 한다. 스크립터는 영화제작도 존재하는데 이들은 보통 감독이 되려는 사람들이 많다. 하지만 드라마 스크립터는 연출이 되기보다는 편집자를 지망하는 경우가 많다고 한다. 스크립터가 편집에 유리한 이유는 편집하는 데 있어서의 감을 배우는 기회가 되기 때문이다.

“지금 스크립터를 왜 오래하냐면 감 때문에 그래요 대본을 봤을 때 어느 부분이 빠르게 템포 있게 편집을 해야 되고 어느 부분은 여유 있게 느슨하게 풀어주면서 해야 되는 부분들이 있어서 그런 부분들을 더 익히려고 하고 있어요(스크립터, 여, 프리랜서)”

또한 연출감독과 일을 하면서 쌓은 인맥이 편집자가 되는데 도움이 되기도 하는데 그 이유는 편집자도 연출감독이 정하는 경우가 많기 때문이다.

스크립터는 대부분 프리랜서이며 KBS만 계약직으로 고용하는 경우가 있다고 한다. 프리랜서 스크립터의 계약은 프로젝트 단위로 제작사와 하게 된다. 계약서에는 일하는 기간 금액 그리고 노동 내용 등이 포함된다.

(4) 노동과정

FD의 업무는 다른 스태프와 달리 촬영 전날부터 시작된다고 한다. 촬영이 시작되면 5~6일은 나가 있고, 하루 쉬고 하는 그런 일과의 연속이 프로젝트가 종료될 때 까지 반복된다. 일반적으로 외주제작의 경우 연출부사무실을 따로 두고 있는데 프로젝트가 종료될 때까지 사무실에서 기숙을 한다고 한다. 인터뷰한 FD의 일주일 일과를 보면 이를 보다 상세하게 알 수 있다.

“일주일 일과를 이야기해 드릴게요. 일주일에 촬영을 6일 나가요 6일 나가면 마지막 날에 한 12시. 어제 같은 경우는 한 새벽 3시에는 끝났어요. 그러면 일주일 동안 잠을 못 잤을 거 아니에요. 그 때는 긴장이 풀리니까 자고 한 일어나면 12시나 1시에 일어나요. 그러면 점심 먹고 그럼 또 다음날 촬영 나오면 촬영 나갈 것 준비하고 또 감독님이랑 이야기 좀 해보고 감독님이 요구하는 것 있잖아요. 소품 관련해서 대본에는 이것 있는데, 이것 말고 생과일로 준비해라. 그러면 관련 스태프한테 생과일로 준비해라. 이것으로 준비해라 이야기하고, 의상이 바뀌면 이것으로 준비하라고.

그 다음날 출근해서 스케줄 나오면 연기자 누구는 몇 시까지 어디로 와라. 스케줄 별로 연기자들이 모두 틀리거든요. 그렇게 하고 장소가 첫 날 첫 씬은 여기고, 두 번째 여기 강남이고 세 번째 씬은 강남 도곡동이고 그런 게 다 지역마다 틀리잖아요. 그런 것을 다 한 것을 준비해야 되고 연기자 시간 이라든지 괜히 첫 씬 찍는데 아침 일찍 나오라고 할 수 없잖아요 대충 11시에 오세요 그런 것도 따져 봐야 되고 (FD, 남, 프리랜서)”

또한 과도한 업무로 인해 개인적인 생활은 거의 없고, 친구와 가족과의 시간을 갖지 못해 관계가 소원해지고, 결혼을 위한 교제도 생각해볼 수 없는 상황이다. 일과 생활의 극심한 불균형 때문에 사회생활과 가정생활에 큰 문제를 야기한다고 한다.

스크립터도 FD와 마찬가지로 근로조건은 매우 고되고 열악하다. 일하는 것은 일주일 단위로 하는데 실내 세트에서 촬영하는 일일드라마는 하루 이틀은 쉴 수 있지만 올 이엔지(All ENG) 드라마는 드라마 처음 시작할 때부터 끝날때까지 쉬는 날이 없이 일을 한다고 한다. 하루 근무시간은 18시간에서 20시간 정도 일을 하며 집에 들어가지 못하는 경우가 대부분이라고 한다.

“저희는 드라마가 시작하면 자기가 자기해야 되는 일은 없다는 생각을 해야 되고요 사생활 같은 것은 없다고 생각하고 그냥 일 드라마 시작한다 그러면 그러니까 프리단계까지 같이 해서 드라마 시작한다 그 때부터 드라마 끝날 때까지 일한다고 생각하시면 되요(스크립터, 여, 프리랜서)”

이러한 스크립터는 과중한 업무를 지속적으로 할 수 는 없다고 한다. 스크립터의 대부분이 여성이어서 체력적으로 굉장히 부담이 되는 것이기 때문에 나이가 들어서도 할 수 없는 업무라고 생각하고 있는 것 같다.

이러한 열악한 근무환경 때문에 인력을 수급하는 것도 쉽지 않다고 한다.

“저희가 밑에 애들이 없어요. 스크립터가 OJT 갔다가 애들이 다 그만두는 경우가 많아요. 왜냐하면 이렇게 힘든 것 보니까 애들이 차라리 돈 조금 받고 일 쉬운 것 할래요. 이려고 가는 사람들도 많고 그렇죠. 그리고 사람이 인간관계가 힘들어서 떠나는 사람도 있고(스크립터, 여, 프리랜서).”

(5) 보상과 복지

드라마 연출부에 속한 FD와 스크립터의 임금은 다른 제작스태프에 비해 많은 편이다. FD의 임금수준은 드라마 미니시리즈 기준으로 월급 기준으로 막내가 월 200만 원, 서드가 250만 원, 세컨드가 300~350만 원, FD 퍼스트가 400~500만 원 수준이라고 한다. 일일 드라마의 FD는 퍼스트

기준으로 월 100만 원 ~150만원 적은데 그 이유는 미니시리즈에 비해 업무량이 적기 때문이라고 한다. 한편, 스크립터의 월급은 경력에 따라 다르다고 한다. 인터뷰한 스크립터에 의하면 처음 시작할 때는 150만원 정도였는데 4년 차인 경우 380만원~400만원 정도라고 한다. 스크립터는 프로젝트에 1명밖에 없기 때문에 희소성이 있어서 임금이 조금 높다고 한다. 하지만 스크립터를 충원하는 것은 쉽지 않은데 업무 강도가 그만큼 세기 때문이다.

이러한 경제적 보상에 대해 연출스태프는 비록 다른 스태프에 비해서 적은 편은 아니지만 업무의 량에 비해서는 오히려 적다고 느끼고 있다.

“하루 24시간 노동을 한다고 하고, 시간당 (임금을) 계산을 하면 5000원도 안 되고 또한 일 년 내내 일하는 것이 아니고 간헐적으로 고용되기 때문에 전체 연봉을 따지면 많지도 않다(스크립터, 여, 프리랜서).”

또한 연출스태프들도 임금체불을 경험하고 있는데, 해결방안에 있어서는 매우 소극적이거나 개인주의화된 측면이 없지 않다. 인터뷰를 한 스크립터는 임금이 체불된 경험이 있는데, 그런 경우에는 받을 가능성이 없기 때문에 노력은 하지 않는다고 한다.

복지와 관련해서 프리랜서인 연출스태프에 대한 사회보험을 제작사가 가입해 주지 않고 그 결과 스태프 자신이 스스로 해결한다고 한다. 어떤 경우에는 제작사가 사고를 대비해 상해보험을 가입해 주기도 한다고 한다. 하지만 그것이 정확하게 무엇인지 모르고 있는 것으로 나타나 이들의 복지에 대한 낮은 관심을 반영하는 듯하다.

3) 방송영상 제작스태프 근로환경의 부정적인 결과

설문조사와 심층면접에서 나타난 제작스태프 근로환경의 문제는 무엇인가? 저임금 혹은 경력과 무관한 임금체계, 사회복지의 사각지대화 등은 대부분의 프리랜서 혹은 비정규직 제작스태프들의 공통적인 문제로 나타났다. 이러한 문제는 여러 가지 결과를 초래했는데 그 중에서 대표적인 것이 일과 생활과의 균형이 깨어진다는 점이다. 과도한 업무로 인해 사회적 관계가 제대로 유지되지 못하는 현실은 다음과 같은 드라마 FD의 경우에서처럼 제작스태프의 일상에 만연하다고 하겠다.

“친구들도 많이 잃어요. 주변에 있는 친한 친구들도 예를 들어 친한 친구 결혼식 하는 데 가야 되는데 촬영이 내일이라 못 가고, 애사가 있으면 친구 아버님이나 누구 돌아가시면 가보고 싶은 데 못 가고 그렇게 한 두번 하다 보면 멀어지게 되는 것이고 ...(드라마 FD, 남)”

제작스태프들의 열악한 근로환경은 자신의 지식을 심화하고 경험을 성숙하게 하는 경력개발의 기회를 어렵게 만들고 있다. 5년 동안의 방송제작일이 자신의 경력에 아무 도움이 되지 않고 오히려 다른 곳에서 일하는 것이 훨씬 나았을 것이라는 자조적인 스태프의 이야기에서도 잘 드러난다.

“조명팀 선배가, 조명하던 친구가 중간에 나갔어요. 한 5년 전에. (하지만) 그 5년 전에 나간 애가 오히려 그 때는 저 보다 안 좋았는지언정 지금에 와서 보면 그 친구가 더 나을 수도 있겠다. 기술이라도 배워서 5년 동안 배워왔으면 어느 정도 위치인데 저는 지금 돈을 많이 벌어들였어도 지금 나가면 뭘 시작해서 뭘 어떻게 할 것이냐 그렇게 하다 보면 나중에 역전이 될 수도 있을 것이다. 그 말이 맞는 것 같아요(드라마 FD, 남)”

일과 생활의 불균형 그리고 경력을 쌓는 것이 어렵다는 점은 결국 인력수급에 있어 어려운 문제를 초래한다고 볼 수 있다. 방송스태프로 입직할 때 개인적 선호가 존재한다고 했지만, 열악한 근무환경은 신규인력들이 오래 일할 수 있는 환경을 만들지 못하고 있다.

제작스태프 노동시장의 양극화가 악화되면서 방송사 정규직 스태프와 프리랜서 및 비정규직 스태프간의 임금보상, 근로여건의 차이는 더욱 확대되고 있다. 이러한 상황이 지속된다면 유능하고 방송에 대한 열망을 갖는 방송영상 제작스태프로 하여금 방송경력에 대한 추구를 어렵게 만들고, 프리랜서 비정규직 스태프 직업을 3D 업종의 하나로 인식하게 함으로써, 유능한 인재의 수급에 크나큰 지장을 초래할 수도 있을 것이다. 창의적 생산과정에 참여하면서 자율성과 어느 정도의 전문성을 요구하는 방송제작에 필요한 유능하고 적합한 인재풀의 확보되지 않는다면 제작물의 질과 방송산업의 경쟁력을 담보할 수 없게 될 것이고, 그것은 방송 산업의 경쟁력 약화로 이어질 수 있을 것이다. 이후의 결론에서는 이러한 문제점을 개선하기 위한 방안을 살펴보고자 하는데, 특히 정책적인 방안에 대해서 살펴볼 것이다.

제4장

국가별 영상분야 제작스태프의 근로 환경 및 관련 단체 현황

제4장 국가별 영상분야 제작스태프의 근로 환경 및 관련 단체 현황

영상제작 분야는 다양한 창의 인력이 공존하는 노동 시장이다. 그러나 이들이 자신들의 재능을 극대화시킬 수 있는 최적의 노동 환경이 제공되고 있는지에 대해서는 항상 논쟁거리가 되어 왔다. 특히 영상 제작 분야는 수많은 직무가 존재하고 이들을 고용하는 사업자 간의 관계도 단순한 노무 관계 이상의 복합적인 사항들이 얽혀 있기 때문에 관련 분야에 대한 업무와 범위에 대한 명확한 정의 또한 어렵다.

일반적으로 영화와 방송 분야를 중심으로 하는 영상 제작 분야는 개별 국가마다 정치, 경제, 사회적인 특성에 차이가 있기 때문에 관련 스태프들의 범주와 업무에 대한 정의는 매우 다양하며, 이들의 업무 환경 또한 다르다.

본 장에서는 각 국의 영화 및 방송 관련 스태프들의 근로 실태를 업무 환경과 근로조건 등을 중심으로 살펴보고, 더불어 스태프들의 권익 보호를 위한 관련 단체를 국가별로 살펴보고자 한다.

1. 미국

1) 영상제작 스태프의 근로 실태

미국의 영상제작 스태프들은 담당하는 직무에 따라, 그리고 경력에 따라 근로 환경이 매우 다르다. 일반적으로 영화의 경우에는 예산을 기준으로 감독, 작가, 배우들의 임금이 달라지며, 근로 조건 역시 예산 수준에 따라 다층화되어 있다. 방송에 종사하는 스태프들의 경우에도 세부 직무나 각자의 숙련도에 따라 임금이 차별을 두고 있다.

미국 노동통계청이 밝힌 영상제작 스태프의 임금 수준을 보면 직무별로 임금의 편차가 상당히 심한 것을 알 수 있다. 2008년 5월을 기준으로 볼 때 평균적으로 시간당 임금이 가장 낮은 직무는 '메이크업 아티스트'(중간값, \$12.63)였으며, 다음으로 '배우'의 평균 임금이 낮게 나타났다(중간값, \$16.59). 반면에 '프로듀서'와 '감독'의 연평균 임금(중간값, \$64,430)이 가장 높았으며, 다음으로 '작가'의 연평균 임금(중간값, \$53,070)이 높은 편인 것으로 나타났다.

방송영상분야의 경우에는 직무의 성격뿐 아니라 사업자의 규모에 따라서도 임금의 수준이 달라지는 것으로 나타났다. 가령 방송엔지니어 직무는 라디오 보다는 텔레비전 방송사가, 비상업 방송

사보다는 상업 방송사가, 작은 시장에 있는 방송사보다는 큰 시장에 있는 방송사가 더 많은 보수를 지불한다.

한편, 영상분야의 핵심 인적 요소라고 볼 수 있는 배우, 감독, 프로듀서의 경우 성공할 경우 고 수익을 거두고 있는 것으로 알려져 있지만, 대부분은 매우 불규칙적인 수입을 가지고 있으며, 다른 분야에서의 일로 수입을 보충하고 있는 것이 현실이다(미국노동통계청, 2011).

<표 4-1> 영상제작부문의 임금 및 복지 수준

직무	임금 수준 및 복지(2008년 5월 기준)
작가	<ul style="list-style-type: none"> ○ 작가의 연평균 임금의 중간값은 \$53,070 이었으며, 50%가 \$38,150 과 \$75,060 사이에 분포하고 있는 것으로 나타났다. ○ 에디터의 경우는 연평균 임금의 중간값(2008년 5월 기준)이 \$49,990이었으며, 50%가 \$36,690 과 \$69,140 사이에 분포하고 있는 것으로 나타남.
메이크업 아티스트	<ul style="list-style-type: none"> ○ 메이크업 아티스트의 시간당 임금의 중간값은 \$12.63였음.
방송엔지니어	<ul style="list-style-type: none"> ○ 연평균 임금의 중간값을 보면 방송영상장비 기술자는 \$38,050, 방송기술자는 \$32,900, 사운드 엔지니어링 기술자는 \$47,490, 라디오 오퍼레이터는 \$37,120 인 것으로 나타남.
카메라 오퍼레이터와 에디터	<ul style="list-style-type: none"> ○ 연평균 임금 중간값은 \$41,670임. 영화와 비디오 에디터의 연평균 임금이 \$50,560이며, 프리랜서 카메라 오퍼레이터의 수익은 매년 변동함.
그래픽 디자이너	<ul style="list-style-type: none"> ○ 그래픽디자이너의 연평균 임금의 중간값은 \$42,400인 것으로 나타남. ○ 이 중 초급 디자이너의 경우는 \$35,000, 시니어 디자이너는 \$60,000이었으며, 프리랜서로 근무하는 단독 디자이너의 연평균 임금 중간값은 \$57,000인 것으로 나타남.
배우, 프로듀서, 감독	<ul style="list-style-type: none"> ○ 배우들의 시간당 평균 임금 중간값은 \$16.59, 프로듀서와 감독의 연평균 임금의 중간값은 \$64,430이었음.

출처: www.bls.gov

기술의 발전으로 영상제작 환경이 급격하게 변화하고 관련 유통 시장의 규모도 커짐에 따라 영상물의 창작에 기여하는 스태프들의 권리의 폭도 넓어졌다. 그러나 상대적으로 스태프들이 실제로 추가 수익에 대하여 정당한 대가를 지불하고 있는지에 대한 논란이 있어왔다. 이와 관련된 사례가 바로 지난 2007년에 일어났던 미국 방송영화작가협회의 파업이다. 방송영화작가들은 노동환경에 대한 적절한 보상을 둘러싸고 행했던 지난 2007년 파업의 결과로 뉴미디어 부문의 저작권 수익을 얻게 되었다.⁶⁾ 이처럼 변화한 미디어 환경이 영상제작 스태프들의 임금에도 영향을 미치고 있다.

6) 당시 할리우드 제작자들과 작가 조합 간의 잠정 합의안은 온라인상에서 텔레비전 프로그램의 편당 스트리밍에 대한 권리로서 약 1,300달러의 고정 로열티를 해당 작가들에게 지불할 것과 향후 3년 안에는 편당 스트리밍에 대해서 2%의 변동 로열티를 책정한다는 것이다(성민규, 2008).

미국 작가길드(WGA)는 회원들로 하여금 수익을 보고하도록 하고 있으며, 관련 통계를 연간 보고서 통해 공표하고 있다. 지난 2005년부터 2010년까지 수입을 신고한 작가들의 수는 매년 증감하고 있는 가운데, 약 4,000명 이상의 소속 작가들이 꾸준히 수입 관련 보고를 하고 있는 것으로 나타나고 있다. 이들이 신고한 수입을 기준으로 보면, 파업이 있었던 2007년도에 신고 작가의 수도 전년도에 비해 2.7% 증가하고 수입도 전년도보다 8.1% 증가한 것으로 나타났다. 그러나 2008년에는 다시 신고 작가의 수도 감소하고 보고된 전체 수입도 줄어든 것으로 나타났다. 그런데 2010년에 수입을 신고한 작가의 수는 2005년 4,576명에 비해 감소한 4,244명이었는데, 보고된 전체 수입은 2005년도와 유사한 것으로 나타나 개별 작가의 임금이 다소 증가하였다는 것을 짐작할 수 있다. 또한 이와 같은 수치를 근거하여 작가 1인당 수입의 변화를 살펴보면, 2005년도에는 약 20.3만 달러⁷⁾이었던 수입이 2010년에는 약 21.9만 달러로 다소 증가한 것으로 나타났다.

<표 4-2> WGA 소속 작가들의 전체 수입

연도	수입을 신고한 작가의 수	전년도 대비 변화(%)	보고된 전체 수익	전년도 대비 변화(%)	1인당 작가 수입
2005	4,576	-	\$927.9 million	-	\$20.3만
2006	4,561	0.3%	\$911.2 million	1.8%	\$20.0만
2007	4,686	+ 2.7%	\$985.2 million	+ 8.1%	\$21.0만
2008	4,377	6.6%	\$835.1 million	15.2%	\$19.1만
2009	4,444	+ 1.5%	\$955.8 million	+14.5%	\$21.5만
2010	4,244	4.5%	\$928.0 million	-2.9%	\$21.9만

출처: WGAW. 전년도는 후반에 보고된 자료를 포함하여 업데이트한 것임.

텔레비전 부문 역시 2005년보다 2010년에 수입을 신고한 작가의 수는 오히려 줄어들었음에도 불구하고 보고된 전체 수익은 증가한 것으로 나타났다. 2005년도에 텔레비전 부문에 보고된 전체 수익은 469.6백만 달러였는데, 2010년에 532.1백만 달러까지 전체 수익이 증가하였다. 이를 기준으로 작가 1인당 수입을 계산해 보면 2005년도에는 약 14.4만 달러 정도의 수입이었는데, 2010년에는 약 16.9만 달러 정도로 수입이 증가한 것을 알 수 있다.

7) 1인당 작가 수입은 평균개념이며 고수입의 스타작가에 의해 영향을 받는다. 따라서 중앙값인 53,070 달러보다 훨씬 높게 나타나는 것이다.

<표 4-3> 텔레비전 부문 작가의 수입과 고용

연도	수입을 신고한 작가의 수	전년도 대비 변화(%)	보고된 전체 수익	전년도 대비 변화(%)	1인당 작가 수입
2005	3,265	-	\$469.6 million	-	\$14.4만
2006	3,246	0.6%	\$471.0 million	+ 0.3%	\$14.5만
2007	3,350	+ 3.2%	\$454.9 million	- 3.4%	\$13.6만
2008	3,100	7.5%	\$458.7 million	0.8%	\$14.8만
2009	3,176	+ 2.5%	\$517.3 million	+ 12.8%	\$16.3만
2010	3,142	1.1%	\$532.1 million	+ 2.9%	\$16.9만

출처: WGAW. 전년도는 후반에 보고된 자료를 포함하여 업데이트한 것임.

특히 미디어 환경의 변화로 괄목할만한 변화를 보인 부분은 TV부문의 재사용료이다. 외국의 지자상과 TV와 기본 케이블, 유료TV 등의 재사용료가 다른 부문에 비해 큰 폭으로 증가하면서 전체적으로 매년 재사용료 금액이 증가하고 있다. 더불어 2008년부터는 작가협회 파업의 산물인 뉴미디어 재사용 수익을 계상하였다. 뉴미디어 재사용료는 2008년 이후 꾸준히 증가하고 있는데, 2008년도 첫째에 10만 달러에 불과하였던 금액이 2009년에 213만 달러로 급증하고 2010년에는 263만 달러로 계속 증가하고 있어 전체 TV 작가들의 재사용료 수입에 영향을 미치고 있음을 알 수 있다.

<표 4-4> TV 부문의 연도별 작가 재사용료

(단위: 백만달러)

텔레비전 프로그램	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2010 vs 2009	2010 vs 2005	5년 CAGR*
Primetime Network	\$22.85	\$22.59	\$24.31	\$23.13	\$23.64	\$24.72	+4.6%	+8.2%	+1.6%
국내 신디케이션/ WB/UPN/CW	\$30.69	\$28.98	\$23.11	\$24.54	\$19.34	\$25.66	+32.7%	-16.4%	-3.5%
외국 Free TV & Basic Cable	\$19.12	\$21.38	\$23.47	\$27.33	\$24.79	\$29.49	+18.9%	+54.3%	+9.1%
Basic cable (Non-Basic Pgms)	\$21.71	\$25.12	\$26.94	\$26.94	\$28.72	\$30.22	+5.2%	+39.2%	+6.8%
Basic Cable for Made-for-Basic	\$6.75	\$8.07	\$10.97	\$12.77	\$15.81	\$20.94	+32.5%	+210.3%	+25.4%
Pay TV for Made-for-Pay	\$2.25	\$2.59	\$2.59	\$3.49	\$4.08	\$5.39	+32.2%	+139.9%	+19.1%
Home Video	\$6.39	\$8.73	\$8.54	\$9.52	\$11.57	\$7.98	-31.0%	+24.9%	+4.5%
Pay TV	\$1.41	\$1.93	\$1.79	\$2.15	\$3.39	\$4.39	+29.5%	+211.9%	+25.6%

텔레비전 프로그램	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2010 vs 2009	2010 vs 2005	5년 CAGR*
New-Media Reuse	-	-	-	\$0.10	\$2.13	\$2.63	+23.7%	-	-
Network Late Night /Weekend Day	\$8.05	\$10.26	\$6.67	\$6.43	\$5.95	\$6.29	+5.7%	-21.9%	-4.8%
Music TV Program reuse	\$0.85	\$1.44	\$2.43	\$1.68	\$2.84	\$2.72	-4.2%	+220.0%	+26.2%
Total TV Program Residuals	\$120.07	\$131.09	\$130.82	\$138.08	\$142.26	\$160.43	+12.8%	+33.6%	+6.0%

미국의 영상제작 분야의 근로자들은 세부적인 직무에 따라 매우 다른 근로 환경에 처해 있으며, 경력이나 숙련도에 따라서도 근로 수준의 차이가 크다. 그럼에도 불구하고 매체 환경의 변화가 소수 직무분야에는 이들의 물질적인 보상에 긍정적인 영향을 미치고 있는 것을 알 수 있다. 가령 창작의 권리와 직접적으로 연결되어 있는 감독이나 작가 등의 경우는 새로운 매체의 등장으로 유통 창구가 보다 다양해지면서 관련 수익도 점차 증가하고 있다.

2) 영상분야 스태프 권익 단체 현황

미국은 방송 및 영화 관련 분야에 종사하는 스태프들이 전문 분야별로 분업화가 되어 있고, 각 분야를 대변하는 협회 구성이 활발하게 이루어지고 있는 것이 특징이다. 영상분야와 관련된 미국의 대표적인 스태프 협회로는 감독길드(DGA), 작가길드(WGA), 스태프조합(IATSE), 배우길드(SAG) 등이 있다.

각각의 길드는 자신의 영역에서 전문적으로 종사하는 구성원들의 복지 및 권익증진을 위해 활동하고 있는 것으로 알려져 있다. 그러나 영상제작 분야에서 각각의 길드가 차지하는 위상에 따라 그 역할과 보호의 범주 및 수위는 다양하다. 직무를 중심으로 구성되어 있는 미국의 영상제작 관련 길드를 구체적으로 살펴보면 다음과 같다.

(1) 감독길드(DGA: Directors Guild of America, www.dga.org)

① 길드의 역할 및 책무

미국의 감독길드인 DGA는 방송 및 영화, 그리고 뉴미디어 등 다양한 분야에서 활동하는 감독들의 경제적, 창의적 권리를 위해, 그리고 작품을 재사용할 경우 재정적으로 발생하는 이익을 보호하

는 것을 목적으로 하고 있다.

DGA는 1936년에 미국의 영화감독들이 자신들이 제작한 작품에 대한 적정 보수와 이를 바탕으로 한 창작의 자유를 달성하기 위해 만든 것이 기원이 되었다. DGA는 올해로 길드가 설립된 지 75주년이 되었으며, 현재 영화, TV, 광고, 다큐멘터리, 뉴스, 스포츠, 뉴미디어 분야에 종사하는 14,500명의 감독이 회원으로 등록되어 있다.

감독길드는 감독의 직무를 보다 세부적으로 구분하고 있다. 감독길드의 구성원을 업무의 특성과 직무 간에 업무를 중심으로 이루어지는 관계에 따라 Director, UPM(Unit Production Manager), 1st AD, 2nd AD, Associate Director, Stage Manager, Production Associate 등의 7개 범주로 구분되어 있다 (<표 4-8>참조).

또한 업무의 특성에 따라 커뮤니케이션, 크레딧, 구성원 관리, 보고서 제공, 협력사 연계업무, 계약관련, 법률적인 문제 관리, 운영부서, 재사용료 관리, 특별 프로젝트 관리부 등 10개의 부문으로 나누어 세부적으로 길드 업무를 수행하고 있다.

감독길드는 회원들의 회비로 운영되고 있기 때문에 구성원 관리 부문에서는 입회금과 회비를 관리하고 있다. 회비는 회원들의 세부 직무에 따라 달라지기 때문에 각 회원들의 업그레이드 업무 역시 이 부문에서 관리한다. 협력사 연계업무는 길드구성원들이 협력사와 일을 할 수 있도록 하는 것이다. 그리고 원활한 정보 활용을 위해 1960년부터 지금까지 감독길드와 거래 경험이 있는 사업자들을 DB화시켜놓고 있다.

한편 협력사와 감독 간의 계약은 DGA가 사업자와 맺은 협약서(agreement)에 근거하여 이루어진다. 협정서는 영화부문부터 방송, 광고, 인터넷, 모바일 등 매체별 특성에 따라 개별적으로 이루어지는 것이 특징이다. 또한 1차 이용 외에 발생하는 다양한 유통 창구에서의 재사용료 수익 배분을 위해 이를 담당하는 부문을 운영하고 있다.

<표 4-5> DGA의 부문별 업무

부 문	내 용
커뮤니케이션 (Communications)	<ul style="list-style-type: none"> ○ 조합과 구성원의 긍정적인 미디어 이미지를 위해 홍보함. ○ DGA의 활동과 중요한 이벤트, 주목할 만한 성과에 대한 정보를 언론에 제공함. ○ 안팎의 커뮤니케이션을 조정하고, 조합의 이익과 지원, 관점을 나타내는 DGA 공공의 목소리로서 행동함.
크레딧(Credits)	<ul style="list-style-type: none"> ○ 기본협정(Basic Agreement : BA)과 프리랜서 협정(Freelance Live & Tape Television Agreement : FLTTA) 하의 크레딧 의무를 잘 따르도록 함. ○ 크레딧은 DGA에 속한 노동자들의 보상이라는 중요한 면이 있음.
구성원(Membership)	<ul style="list-style-type: none"> ○ 조합원들에 대한 지원 관련 업무와 회원 자격 관리 업무를 처리함. ○ 수입 보고서를 취합하고, 입회금과 회비를 관리함. ○ 또한 조합원들의 계약정보와 해외 에이전시와의 서명 협정(signatory agreements)

부 문	내 용
	<p>에도 책임을 지고 있음.</p> <ul style="list-style-type: none"> - 기본 회비는 분기마다 50달러이며, 총수입에 기초하여 소득을 기반으로 회비 부과(총소득의 1.5%) - 7개의 범주 중 어디에 속하는지에 따라 회비가 차등적으로 부과됨.
보고서 처리 (Reports Compliance)	<ul style="list-style-type: none"> o Deal Memo나 분기별 총 수익 보고서, 분기별 고용데이터, 주간 업무리스트 등의 자료를 처리함. - 이러한 데이터는 조합원들의 근무 조건과 복지를 향상시키며, 권리를 보호받을 수 있도록 함.
협력사(Signatories)	<ul style="list-style-type: none"> o 조합원들이 협력사와 일을 할 수 있도록 하는 역할을 함. - 1960년부터 지금까지 길드의 영화 방송 산업역사를 반영하는 협력사 데이터 베이스를 보유하고 있음.
계약(Contracts)	<ul style="list-style-type: none"> o 조합원과 협력사 고용인 간의 모든 협정을 다룸. - 기본 협정(Basic Agreement: BA), 프리랜서 협정(Freelance Live and Tape Television Agreement : FLTTA), 상업광고 협정(Commercial Agreement), 네트워크 협정(Network Agreements), 인터넷 및 모바일 제작 등이 포함됨.
법률 자문(Legal)	<ul style="list-style-type: none"> o 계약에서 발생하는 논쟁을 해결하도록 지원하고 있음. - DGA의 각 분야별 대표들이 고용주와의 문제를 우선적으로 해결하도록 하지만, 결과를 내지 못할 때는 법률부서에서 지원하고 있음.
운영(Operations)	<ul style="list-style-type: none"> o 뉴욕과LA에 있는 본부 빌딩을 포함하여 길드의 부동산, 부동산 보유 관계, 건설 등을 관리함. o 뿐만 아니라 Annual DGA Awards, DGA Honors, the annual DGA Golf and Tennis Tournaments and the annual Poker Tournament도 운영하고 있음.
재사용료(Residuals)	<ul style="list-style-type: none"> o 초기 이용 외에 발생하는 수익을 관리함. - 추가 사용료는 홈미디어와 유/무료 텔레비전, 뉴미디어 등에 배급되어 발생할 때 DGA구성원들에게 지불됨.
특별 프로젝트 (Special Projects)	<ul style="list-style-type: none"> o 스페셜 프로젝트는 교육적이고 문화적인 목적에서 진행되는 것으로 조합원들과 산업 동료들 간의 창의적 교류 기회와 전문적인 스킬을 발달시킬 수 있는 기회를 주기도 함.

출처: www.dga.or.kr

② 기본 협약과 최소 임금

감독 길드 차원의 복지 지원제도는 협력사와의 거래 시 적용되는 협약서를 바탕으로 한다. 감독 길드는 제작사나 방송사 혹은 영화사와의 거래 시 기본 협약(Basic Agreement)을 기준으로 하고 있는데, 여기에는 감독에 대한 임금 책정의 기준과 의료보험(Health Plan) 및 연금(Pension Plan)과 같은 피고용인들의 복지와 관련된 내용도 포함되어 있다.

기본 협약은 영화 및 TV제작자 협회(Association of Motion Picture and Television Producers : AMPTP)와 함께 협의 하에 작성된다. 협약은 영화와 TV영화 부문에 종사하는 감독을 위한 협약과

방송 부문에 종사하는 감독을 위한 것으로 구분된다. 먼저 영화와 TV영화 부문의 계약은 영화와 TV 영화 영역에서 일하는 감독, 조감독, UPM(Unit Production Managers)에게 적용한다. 그리고 방송 부문의 감독에 대해서는 프리랜서 협약(Freelance Live and Tape Television Agreement: FLTTA)을 따로 두어 방송 프리랜스 분야에서 일하는 감독, 조감독, 무대매니저 등에게 적용하고 있다.

2011년 1월 7일에 DGA와 (고용인을 대표하여)AMPTP(the Alliance of Motion Picture and Television Producers, Inc.)는 지난 2008년에 맺은 BA와 FLTTA을 2011년 버전의 2011 BA와 2011 FLTTA로 수정하여 2011년 7월 1일부터 개시하여 향후 3년 동안 적용되도록 협약을 맺었다.

협약서의 내용을 기반으로 하여 미국 감독 길드의 임금과 복지 수준을 살펴보면 전체적으로 분야별 감독의 역할과 프로젝트의 예산 수준, 그리고 방송 프로그램의 경우에는 장르에 따라 차별적으로 적용되고 있는 것으로 나타났다.

먼저 방송에 적용되는 보수 및 조건을 보면 장르별로 감독의 임금 수준을 구분 짓고 있음을 알 수 있다. 방송프로그램의 장르는 크게 드라마, 버라이어티, 퀴즈 및 게임, 주1회 이상 편성되는 연속 프로그램, 그 외의 기타 프로그램으로 구분하고 있으며, 그밖에 스포츠와 뉴스 및 논평 프로그램을 개별 장르로 두어 임금 수준을 책정하고 있다. 장르별로도 프로그램이 편성되는 채널과 시간대에 따라 네트워크 프라임 타임, 비 네트워크 혹은 네트워크 비프라임 타임으로 구분하여 감독에 대한 최저 보수 및 근로 일수 조건을 차별화시켜 놓고 있다. 장르별 감독의 최저 보수 수준은 '드라마 프로그램 > 버라이어티 프로그램 > 퀴즈 및 게임 프로그램 > 연속 프로그램'의 순이다. 그리고 비 프라임 타임이나 비 네트워크 편성보다는 네트워크의 프라임 타임 편성 프로그램을 감독한 경우 최소 임금이 더 높게 책정되는 것이 일반적이다.

이때 방영 프로그램의 길이 또한 감독의 임금 수준 결정의 기준이 된다. 일반적으로 15분에서 30분 기준으로 최저 보수가 정해지는데, 2시간을 초과하는 프로그램의 경우, 최저 보수 및 근로일수는 2시간 수당에 2시간 초과분을 시간당으로 계산한 것을 더하여 적용한다.

<표 4-6> 미국 감독길드 Fltta에 나타난 감독의 임금 적용 기준

장르	편성 및 예산
드라마틱 프로그램 버라이어티 프로그램 퀴즈 및 게임 프로그램 연속 프로그램(드라마틱/ 버라이어티/퀴즈 및 게임) 기타 프로그램 스포츠 뉴스 및 논평 프로그램	<ul style="list-style-type: none"> ○ 네트워크 프라임 타임 ○ 비 네트워크 또는 네트워크 비 프라임타임(대규모 예산/저예산) ○ 단편(Segments)

출처: DIRECTORS GUILD OF AMERICA, INC. FREELANCE LIVE AND TAPE TELEVISION AGREEMENT OF 2008

한편, 스포츠 프로그램의 감독은 기본적으로는 경기당 최저 임금이 책정되지만, 올림픽과 같이 장기간으로 진행되는 스포츠 프로그램의 방송은 1일 방송을 1경기로 취급한다. 그 중 슈퍼볼이나 NBA 챔피언십 시리즈와 같은 특별 경기 감독에 대해서는 경기당 150%의 보수를 받도록 하고 있다.

오락 외의 뉴스 및 논평과 같은 프로그램의 경우에는 다른 장르와 다르게 감독의 보수를 정하고 있다. 최저 일당 개런티, 최저 주당 개런티(5일)를 책정하고 있으며, 추가 일수에 대해서는 주간 요금의 5분의 1을 더 지불하도록 규정하고 있다.

그밖에도 리드인(lead-ins)을 사용했는지, 파일럿이 있는지 없는지에 따라, 방송용이 아닌 프레젠테이션용 프로그램일 경우 등 보다 구체적인 사항에 대해 감독의 최저 보수 수준이 어떻게 달라지는지에 대해 협약에 명시하고 있다.

한편, 조감독이나 무대 매니저⁸⁾는 프라임 타임 드라마틱 프로그램에 참여할 경우와 그 외의 경우로 구분하여 임금의 기준이 달라진다. 프라임 타임 드라마틱 프로그램 참여 조감독과 무대 매니저는 다시 스튜디오 근무인지 장거리 로케이션 근무인지에 따라 최소 임금에 차이가 있는데, 스튜디오 근무보다 장거리 로케이션 근무일 경우의 최저 보수가 더 높게 책정되어 있다. 이는 근무 일수와 관련이 있는데, 스튜디오 근무는 5일, 장거리 로케이션 근무는 6일이 각각 적용기준이다. 드라마틱 프로그램을 제외한 기타 프로그램의 경우에는 근무 시간을 기준으로 최저 보수가 책정된다.

또한 유료 텔레비전과 비디오 시장을 위해 제작된 프로그램 감독에 대해서도 별도의 최저 임금 기준을 두는 있는데, 이 경우 네트워크 프라임 타임에 편성되는 프로그램의 경우에는 가입자 수를 기반으로 하여 최저 임금이 결정된다. 가입자 수가 1,500,000명 미만인 경우에는 무료 텔레비전 최저 임금의 50%를 지불하며, 가입자 수가 증가할수록 최저 임금 수준은 역시 높아진다. 가입자 수 3,000,000명 이상이 될 경우에는 무료 텔레비전 최저임금과 동일하게 지불되도록 규정되어 있다. 초방 외에 재방영에 대한 추가 보수도 지불하도록 되어 있는데, 유료 텔레비전 프로그램의 경우에는 제작비에 따라 차이가 있으며, 프라임 타임의 네트워크 텔레비전 프로그램의 경우는 프로그램의 길이에 따라 재방영료의 책정 기준이 달라진다.

반면에 영화, 혹은 TV영화 분야의 기본 협약서에서는 감독의 최저 보수가 예산에 더 많이 의존하는 경향이 있다. 기본 협약서는 프로젝트의 예산에 따라 전체를 4개의 수준(Level)으로 구분하고 있으며, 수준 별로 보장하는 최소임금의 규정이 다르게 책정되어 있다. 이때 기준이 되는 예산액은 시간의 흐름에 따른 제작 시장의 물가 변동을 감안하여 적용한다고 한다.

가령, 'Level 1'은 예산이 1백3만 달러 미만인 경우로 가장 낮은 수준의 예산이다. 'Level 2'는 1백3만 달러 이상에서 257만 달러 미만의 경우이며, 'Level 1'과 'Level 2'에 해당하는 프로젝트는 영화사와 협상을 통해 임의적으로 임금의 변동이 가능하여 유동적이다.

8) 무대 매니저는 다시 수석 무대 매니저와 무대 매니저로 구분하고 있다.

그러나 ‘Level 3’부터는 최소 보증 기간과 최저 임금이 책정되어 보다 형식적인 계약관계를 갖는다. ‘Level 3’는 257만 달러 이상 360만 5천 달러 미만의 예산이 투입된 경우에 해당하는데, 이 경우 13주간의 최소 보증 기간 동안 감독은 최저 임금으로 7만5천 달러를 받도록 규정하고 있다. 이 금액은 2004년 기본 협정서에서는 7만 달러로 되어 있던 금액이 2008년에는 5천 달러 상승한 것이다. 한편 ‘Level 3’에서 조감독(Second Unit Director)은 일일 1,500달러를 지급받도록 규정하고 있다.

고예산에 해당하는 ‘Level 4’는 금액에 따라 예산 수준을 두 가지로 구분하여 최소임금을 규정하고 있다. 레벨4는 360만 5천 달러 이상의 높은 예산을 책정하는 영화 및 TV영화에 해당하는데, 다시 700만 달러를 기준으로 두 가지 수준으로 세분하여 규정하고 있다. ‘Level 4’의 첫 번째 수준은 360만 5천 달러 이상 700만 달러 미만의 예산이 투입된 프로젝트는 조감독이 포함되어 할인된 감독 수당이 최저 주당 임금의 75%(\$12,381)이하로는 지불하지 못하도록 하고 있다.

‘Level 4’의 두 번째 수준은 700만 달러 이상부터 950만 달러가 투입된 프로젝트로 이와 같은 대형 프로젝트에 대해서는 조감독이 포함되어 할인된 감독 수당이 최저 임금보다 주당 임금의 90%(\$14,857)이하로는 지불하지 못하도록 규정하고 있다.

<표 4-7> 미국 영화 감독 임금 수준의 가이드라인

임금 수준(기준)		내용
[Level 1, 1백3만 달러 미만]과 [Level 2, 1백3만 달러 이상 ~ 257만 달러 미만]		영화사와의 협상을 통해 변동 가능
[Level 3, 257만 달러 이상 ~ 360만 5천 달러 미만]		13주 간의 최소 보증기간 동안 감독 최저 임금 \$75,000(2004년, \$70,000)
[Level 4]	[Level 4 A&B, 360만5천 달러 이상 ~700만 달러 미만]	조감독(Second Unit Directors)이 포함되어 적용되는 감독 수당으로 최저 임금보다 75% 이하 지불 불가
	[Level 4C, 700만 달러 이상 ~950만 달러 미만]	조감독(Second Unit Directors)이 포함되어 적용되는 감독 수당으로 최저 임금보다 90% 이하 지불 불가

출처: DIRECTORS GUILD OF AMERICA, INC. BASIC AGREEMENT OF 2008

2011년에 재협약한 내용에서는 최소임금과 재방영료(residual)를 2011년에서 2013년간 매년 2%까지 증가시키도록 하였다. 단, 네트워크 프라임타임의 드라마 프로그램의 재방영료에 대해서는 2011년 6월 30일 수준으로 계속 적용하도록 하고 있다.

한편, DGA의 협정에는 스태프의 연금 및 의료보험과 같은 복지에 관해서도 구체적으로 규정되어 있다. 방송 프로그램 감독 인력에 관한 협약인 FTLLA의 11장에서는 감독의 연금 및 복지에 관하여 규정하고 있다. 먼저 연금에 대해서는 제작사는 미국감독조합-제작자 연금 제도에 감독, 조

감독, 무대매니저 총 보수(재방송료 및 해외사용료 포함)의 5.5%를 기부해야한다. 그리고 보건 복지와 관련해서는 회사는 DGA-제작자 보건복지제도에 총 보수(재방송료 및 해외사용료 포함)의 8.5% 또는 1일 \$5 중 더 많은 금액을 기부하도록 하고 있다. 이 때 총 보수에는 이 협정에 따른 최저 보수의 2.5배를 초과한 금액이나 개인 근로자의 계약서상에서 동의된 초기 보수를 초과한 금액은 포함되지 않는다.

영화와 TV영화 감독을 위한 기본 협정 역시 연금이나 의료보험 보장을 위한 비용을 총임금을 기준으로 부과하도록 되어 있다. 이 때 피고용인은 DGA에 임금의 2.5%를 연금보장 비용으로 지불해야하며, 그리고 주당 25달러 또는 임금의 8.5%를 의료보험 보장 비용으로 지불하도록 하고 있다.

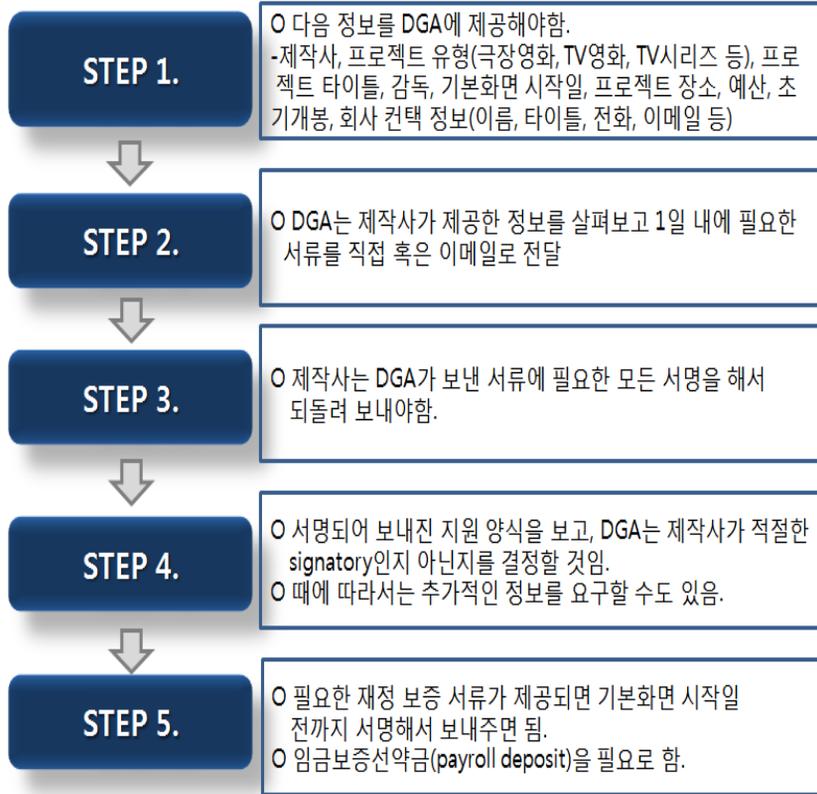
③ 협력사와의 거래 방식

DGA는 주로 제작사와 거래하며, 감독길드 조합원을 고용하기를 원하는 제작사는 감독길드에 원하는 감독을 요청할 수 있다. 제작사와 조합원 간의 거래 방식은 투명하게 이루어지며 모든 과정과 결과는 DGA에 보고되어야 함을 원칙으로 하고 있다.

DGA의 협력사(Signatory)가 되고 싶은 새로운 회사, 즉 DGA의 인력을 원하는 제작사는 프로젝트의 본 촬영(principal photography)⁹⁾ 스케줄이 있기 최소 4주전에는 DGA가 제공하는 양식(Company Information Form & Project Information Form)에 회사 이력과 프로젝트의 내용을 구체적으로 작성하여 길드에 제공하여야 하여야 한다. 이후 DGA는 제작사가 제공한 정보를 바탕으로 필요한 서류를 요청하게 된다. 제작사는 감독 인력 요청을 공식화 한다는 의미로 DGA에서 보낸 모든 서류에 서명을 해서 되돌려 보내야 한다. 서명되어진 지원 양식을 보고 DGA는 제작사가 길드와 거래하기에 적합한지 결정한다. 이후 재정 보증 서류가 작성되고 서명을 하면 제작사는 감독길드로부터 자신의 프로젝트에 적합한 감독 인력을 지원받을 수 있다.

제작사가 감독길드에 감독 인력을 제공받기 위해 거치는 단계를 정리하면 [그림 4-1]과 같다.

9) 연기자들 비롯한 주요장면의 촬영을 가리킴.



출처: www.dga.org

[그림 4-1] signatory 제작사가 되기 위한 5단계 절차

감독길드는 상업영화, 저예산영화, TV에피소드, TV영화나 미니시리즈, 광고, 다큐멘터리, 뉴미디어 등 제작 장르별로 협약신청서(signatory application)를 받아 제작사와 감독을 연결해 주고 있다. 협약신청서에는 프로젝트의 예산, 작가, 상영시간, 제작 지역 등을 구체적으로 기입하도록 하여 지역과 전문성을 고려하여 감독을 연결해 준다. 또한 감독의 재방영료 권리배분을 위해 저작권을 비롯하여 배급 정보까지 제공하도록 되어 있다.

조합원인 감독, 조감독, 무대 매니저 등도 제작사와 프로젝트를 시작하기 전에 딜 메모(Deal Memo)라는 일종의 가계약서를 서비스의 개시, 즉 프로젝트가 시작할 때까지는 DGA에 제출해야 한다. 이 때 작성하는 Deal Memo에는 감독과 프로젝트에 대한 다양한 정보를 기록하도록 되어 있다.

계약서의 작성은 통일적으로 이루어지는 것이 아니라 개별 직무별로 구별되어 이루어지는 것이 일반적이다. 현재 감독길드는 감독의 위계(감독길드 기준의 7가지 범주)별로, 그리고 제작 장르별로 차별적인 거래서(계약서) 양식을 제공하여 작성하도록 하고 있다.

예를 들어 기본 협정서를 보면 위계에 따라 업무의 영역을 명확히 구분하고 있음을 알 수 있다. 그런데 감독 길드의 구성원의 분류는 7 가지로 나누어지지만 기본 협정에서는 업무 특성에 따라 5개 분야(Director, Unit Production Manager, 1st Assistant Director, 2nd Assistant Director, Associate Director)로 감독을 재구분하여 개별 업무 영역에 대하여 정의를 하고 있다(<표 4-8>).

<표 4-8>은 영화/TV영화에서 주고 구분하고 있는 감독의 위계이다. 영화 감독이 영화 전반을 지시하는 사람을 의미한다면, 이를 돕는 다양한 구성원들은 그 역할과 범주에 따라 UPM, 1st Assistant Director, 2nd Assistant Director, Associate Director 등이 있다. 이 중 UPM은 일반적으로 고용주를 위해 파견된 사람으로 스케줄, 예산, 로케이션 장소 섭외, 효율적인 제작을 위한 준비 지원, 스태프의 이동과 숙식 조정, 회사와 로케이션 지역과의 연락 유지 등 총괄적인 역할을 수행한다. 어떤 경우에는 UPM이 없는 프로젝트에서는 1st Assistant Director가 이 업무를 수행하기도 한다.

방송부문의 Director 역시 영화 Director와 유사한 기능을 하나, 프로그램이나 광고의 모든 시청각적 요소를 결정하고 책임지는 역할을 하며, 거기에는 음악의 선택도 포함된다. 방송 부문의 Associate Director는 Director의 업무를 돕는 역할을 하는데, 사전제작 단계에서는 디렉터의 프로그램에 대한 계획들을 확인하여 요구에 따라 방송준비를 한다. 본방송이 들어가기 전에 실시하는 드라이 리허설(Dry Rehearsal) 때 세트 규모나 시간을 확인하고, 출연자와 다른 스태프들에게 스크립트 관련 사항을 고지한다. 그리고 카메라 리허설(Camera Rehearsal)이나 드레스 리허설(Dress Rehearsal) 때에는 감독이 지시한 모든 큐(Cues)를 사전에 준비하고 프로그램과 관련된 인력들 간에 커뮤니케이션을 유지하도록 하는 역할을 한다. 따라서 영화 부문에서의 Associate Director와 직무 내용 면에서 가장 차별적이라고 할 수 있을 것이다. 방송 부문에서는 영화 부문과는 달리 무대 매니저(Stage Manager)의 역할에 대해서도 명확히 정의하고 있다. 방송 부문에서 무대 매니저는 프로그램 관련 소품들을 제작하거나 관리하며, 방송 프로그램의 무대나 장소를 책임지는 역할을 하고 있다.

<표 4-8> DGA의 감독 구성원(영화/TV영화)

구 분	정 의
Director	○ 보통 영화산업에서 사용하는 용어로 영화제작을 지시하는 사람을 말함
Unit Production Manager	○ 하나 또는 더 많은 영화의 Unit Production Manager로 고용주에 의해 파견된 사람임. UPM으로 불림. UPM이 할당되지 않은 경우에는 보통 1st Assistant Director가 UPM의 업무를 위임받음. ○ 스케줄, 예산, 로케이션 장소 섭외, 효율적인 제작을 위한 준비 지원, 스태프의 이동과 숙식 조정, 회사와 로케이션 지역과의 연락 유지

구 분	정 의
1st Assistant Director	<ul style="list-style-type: none"> 문자 그대로 Director의 first Assistant로 고용된 사람. 경우에 따라서는 UPM의 업무를 병행하기도 함. 스트립보드 준비, 날씨 확인. 스태프 일정 관리, 배경 액션 감독 및 군중 통제 감독
2nd Assistant Director	<ul style="list-style-type: none"> 세트나 로케이션 지역의 업무 시 first Assistant Director를 돕도록 고용된 사람 Key Second Assistant Directors, Second Second Assistant Directors, Additional Second Assistant Directors 등을 포함함. 일일 제작보고와 서류 보고 준비, 스태프들에게 스크립트 배포, 로케이션 스카우트 조사 및 관리 보조, 이동 장비와 인력 관리, 음식, 임시숙소, 그 외 다른 편의시설을 조정, 캐스팅된 멤버들의 입출(入出)을 확인, 훈련생이나 인턴의 업무 감독
Associate Director	<ul style="list-style-type: none"> 멀티 카메라를 사용하는 TV영화에서 감독을 보조하도록 고용된 사람.
그 외 'Stage Manager' 와 'Production Associate'에 대한 용어 정의는 따로 하고 있지 않음.	

출처: DGA Basic Agreement Section 1-300

이처럼 영화인지 방송인지에 따라서 감독 스태프들 각각의 역할이 달라지며, 이는 결국 제작 시스템과 밀접하게 관련이 있다고 할 수 있다.

한편, 후반작업에 관한 가이드라인에서는 방송분량을 기준으로 작업 시간을 정하도록 되어 있다. 후반 작업 시간은 예산과 관련이 없으며, 광고 시간까지 포함한 시간이다. 감독길드는 60분 이상 91분 미만의 방송 프로그램은 후반 작업에 15일을 제공하도록 하고 있으며, 2시간을 초과한 프로그램의 후반 작업 시에는 20일에 초과되는 시간마다 5일을 추가하여 후반작업을 하도록 규정하고 있다.

<표 4-9> 방송물의 후반 작업 가이드라인 사례

방송 분량 (광고 시간 포함, 예산과 관련 없음)	최소한의 작업시간(cutting time)
60~91분	15일 필요
91~120분	20일 필요
120분 이상	2시간이 초과할 경우에는 20일에 매 초과 시간마다 5일을 추가해야 함

(2) 작가길드(WGA: Writers Guild of America, West: www.wga.org)

① 길드의 역할 및 책무

작가길드는 작가의 권익증진과 관련이 되는 지역(region)과 국내(national) 및 해외(international)에서의 작가 권익 관련 공공정책 및 법적 문제와 관련이 있다. 작가길드에서는 작가들의 활동영역을 장르별로 제시하고 있다. 작가길드는 뉴스와 다큐멘터리를 포함하여 영화, TV, 라디오, 인터넷 프로그램 분야의 작가들을 대표하는 노동조합으로 현재 동부지부(뉴욕)와 서부지부(LA)로 나누어 운영되고 있다.

처음 설립된 것은 1933년으로 당시 작가들의 창의적이고 경제적인 권리를 보호하기 위해 법률적 힘을 행사할 수 있는 단체라는 목적으로 세워졌으며, 80여년의 역사 동안 작가들의 권리 보호와 증진을 위해 적극적인 사회적 참여를 하고 이를 통해 작가들의 이해관계를 대변해주는 권익 단체로서의 기능을 하고 있다.

작가길드가 온라인 사이트(www.wga.org)를 운영하기 시작한 것은 1996년(4월)이며, 현재 담당업무에 따라 총 17개 부문으로 나누어 운영하고 있다. 먼저 에이전시 부문에서는 1976년에 개설되었던 AMBA조합을 관리하고 해석하며, 시행하는 것을 주요 업무로 하면서 각 지역에 분산되어 있는 길드원들을 대행하는 역할도 한다. 해외에서 나는 수익에 대해서는 따로 해외 징수 부문을 두어 운영하고 있는데, 작가가 해외부문에서 발생하는 수익에 대해 얼마를 받아야 하는지를 결정한다.

또한 재방영료나 크레딧, 법적인 문제 외에 회계 관련 업무를 담당하고 있는 계약/법률(Contracts) 부문은 다양한 부문의 초기 임금이나 임금 체불, 경우에 따라서는 연금계획과 건강과 관련된 보건 의료와 관련된 문제 등을 다루고 있다. 작가의 재방영료와 관련된 문제는 '창작과정에서의 권리(Creative Rights)' 부문에서 개별적으로 담당하고 있다. 창작과정에서의 권리와 관련된 문제를 담당하는 이 부문에서는 창의적인 권리 보호를 위한 모니터링과 시행을 감독하고 재방영료에 관해서는 따로 작가협회 회원들의 재방영료를 보호할 수 있도록 서비스를 하고 있다. 보다 전문적인 법률을 다루는 문제에 대해서는 따로 법률분쟁 부문을 두어 길드와의 협약을 위반한 협력사에 대한 중재와 고소를 함으로써 협회 소속 작가들을 보호하고 있다.

그밖에 창작물을 등록하는 것을 관리하는 부문을 따로 두고 있는데, 등록의 주요 목적은 원작물의 완성일을 공표하는 것이며, 창작권을 주장할 필요가 있을 경우에는 법적 유효한 증거가 될 수 있다. 등록은 5년 동안 유지되며, 만기일 석 달 안에 갱신 비용과 요구서를 제출하면 다시 5년을 갱신할 수 있다.

작가길드는 고용사와 관련된 사항을 기록하고, 파업과 관련된 기록을 만들어 회원들에게 제공

하고 있다. 뿐만 아니라 불공정 거래를 하는 기업들의 리스트를 작성하여 홈페이지에 DB로 제공함으로써 현재 미국의 어떤 영상제작 단체보다 자신들의 권익 찾기에 적극적인 행보를 보이고 있다.

<표 4-10> WGA의 부문별 업무 내용

부문	업무 내용
에이전시 (Agency)	<ul style="list-style-type: none"> ○ 1976년의 AMBA(Writers Guild of America Artists' Manager Basic Agreement) 조항을 관리하고, 해석하고, 시행함. - 뿐만 아니라 제작사와 언론사, 혹은 스태프들과 관련된 업무를 행하는 데 있어 분산되어 있는 WGA협회원들을 대행하기도 함
시상식/ 선거 (Awards/Elections)	<ul style="list-style-type: none"> ○ 이사회 준비 및 기록, WGAW TV-Radio Awards 담당, 길드 선거를 할 때 Tellers Committee를 담당, 연례 모임과 특별 회원 모임을 구성
커뮤니케이션 (Communications)	<ul style="list-style-type: none"> ○ 길드와 관련된 모든 미디어 보도를 운용
계약/법률 (Contracts)	<ul style="list-style-type: none"> ○ 특별히 재방영료, 크레딧, 또는 법적인 문제를 제외하고는 모든 MBA 관련 문제들에 대해 답변해 주고 있음. - TV와 극장 부문을 분리하지는 않고 있으며, 다양한 부문의 초기 임금이나 임금 체불, 경우에 따라서는 연금계획과 보건의료와 관련된 문제도 다룸.
창작과정에서의 권리 (Creative Rights)	<ul style="list-style-type: none"> ○ 창의적인 권리 보호를 위한 모니터링과 시행을 감독 ○ 작가의 창의적 권리 보호의 범위는 다음과 같음 - Viewing the cut, Set visit, Press junket, DVD interview, Theatrical premiere
크레딧(Credits)	<ul style="list-style-type: none"> ○ TV와 영화에서의 마지막 크레딧을 결정
다양성(Diversity)	<ul style="list-style-type: none"> ○ 인종이나 성적 취향과 관련하여 고용 관행에 긍정적인 변화를 독려하는 업무를 담당하고 있음.
회비(Dues)	<ul style="list-style-type: none"> ○ 분기별로 협회원들의 총수익 정보를 수집
해외 징수 (Foreign Levies)	<ul style="list-style-type: none"> ○ 해외에서 발생하는 수익을 처리함. - 작가가 해외 부문에서 발생하는 수익에 대해 얼마를 받아야 하는지를 결정함.
법률 분쟁 (Legal and Claims)	<ul style="list-style-type: none"> ○ 길드와의 협정을 위반한 협력사에 대한 중재와 고소를 함으로써 작가를 보호하는 역할을 수행함.
Member Services	<ul style="list-style-type: none"> ○ 길드의 핵심 목표를 지지하기 위한 길드원들을 위한 업무 수행
Membership	<ul style="list-style-type: none"> ○ 비회원의 회원 적합성 여부를 평가하고 지원절차를 안내함. ○ 내규에 근거하여 협회원들의 현재 지위 변화에 대해 평가 ○ 협회원들의 주소, 전화번호, 이메일 주소 등의 정보 관리
Organizing	<ul style="list-style-type: none"> ○ 협회 관련 조직을 구성
Political and Legislation Department	<ul style="list-style-type: none"> ○ 작가 및 길드와 직접적으로 관련된 공공정책 이슈에 대해서만 대변함.
등록(Registration)	<ul style="list-style-type: none"> ○ 필요할 경우에는 법적 유효한 증거가 될 수 있음. 5년 동안 유지되며, 만기 일 석 달안에 갱신 비용과 요구서를 제출하면 다시 5년을 갱신할 수 있음.
재사용료 (Residuals)	<ul style="list-style-type: none"> ○ WGA MBA의 재사용료 보호를 위한 모든 서비스 실시
협력사 (Signatories)	<ul style="list-style-type: none"> ○ 고용사와 관련된 사항 기록, 파업과 불공정(기업)리스트도 작성

출처: www.wga.org

작가협회는 현재 작가를 주력 분야에 따라 ① Reality & Game Show ② Animation ③ Independent Film ④ New Media ⑤ Documentary Film and Nonfiction Programming ⑥ Videogame 등 6개 장르로 분류하여 운영하고 있다. 이들은 작가협회는 길드라는 단일화된 힘을 바탕으로 기본적으로 수령해야 할 복지혜택을 받을 수 있도록 하고 있다.

가령, 작가길드의 회원이 아닌 작가들의 프로젝트는 의료보험, 연금, 공정한 보상과 같이 업계에서 기본적으로 주어져야 하는 이익을 제공받지 못하는 경우가 빈번한데, 작가길드와 계약하여 일하는 작가들은 이런 이익을 기본적으로 누릴 수 있을 뿐만 아니라 그 이상의 보상까지도 받을 수 있다고 작가길드 존립의 이유를 설명하고 있다. 이들은 WGAW Organizing 부문 스태프와 WGAW Caucus 회원들의 노력을 통해 다양한 부문에서 종사하는 많은 작가들의 경력과 삶을 향상시켜왔다고 자평하기도 한다.

그동안 작가길드가 작가들의 권익을 보호하기 위해 마련한 여러 가지 장치들에 살펴보면 다음과 같다(강익희, 2004).

첫째, 작가길드에 가입한 작가들은 길드에서 제시한 공동거래협정서에 서면 계약한 회사와 일을 하게 된다. 둘째, 최저 기본 계약(Minimum Basic Agreement: MBA)이 마련되어 있어, 개별적인 거래에서 작가를 보호하기 위한 기준으로 활용할 수 있다. 셋째, 작가길드와 공영TV국, 프로듀서 사이에 'WGA 공영TV프리랜서 협정(WGA Public TV Freelance Agreement: PBS Agreement)'라는 별도의 협정을 맺도록 하여 공영TV프로그램 작가들의 창작 권익 확대 기준을 마련해 두고 있다. 넷째, 방송대본의 합법적인 권리가 저작권 보유자에게 있음. 창작자의 저작권이 제작사로 이전되기 위해서는 구매 계약이 이루어져야 한다. 다섯째, 작가길드의 MBA(Minimum Basic Agreement)에서는 '권리분할'이라고 하는 독특한 계약구조를 가지고 있어 저작권이 제작사에게 양도되었다고 하더라도 작가가 이양된 권리 중 일부를 행사할 수 있도록 보장하고 있다. 여섯째, 길드는 작가의 저작물에 대한 표절이나 저작권 침해에 대응하기 위해 길드에 저작물을 등록하도록 하고 있다.

뿐만 아니라 지난 2008년의 대대적인 작가 파업과 같이 작가들의 적극적인 권리 찾기 행보에도 관여하고 있다. 당시 미국 방송과 영화 산업의 양대 산맥인 서부의 로스앤젤레스와 동부의 뉴욕을 중심으로 활동하는 1만 2,000여 명의 방송 및 영화 작가들을 대표하고 있던 '동부 및 서부 미국 방송영화작가길드(Writers Guild of America East, Writers Guild of America West)'는 지난 1988년 5개월 동안 이어졌던 파업에 이어 최근 10년 사이의 두 번째 장기간 파업으로 기록되고 있다. 특히 2008년 작가들의 파업은 뉴미디어 채널의 등장으로 인한 방송과 영상의 산업 구조의 변동과 관련이 깊다는 점에서 영상산업에 남기는 의미가 크다. 최근 미디어 콘텐츠 소비통로의 양적 증가는 방송 및 영화 산업의 이윤창출 구조의 변동을 가져왔으며, 이로 인한 추가 수익의 발생에 대해 작가들이 적절한 이윤의 분배를 요구한 것이다. 결과적으로 할리우드 제작자들과 작가 조합

은 온라인상에서 텔레비전 프로그램의 편당 스트리밍에 대한 권리로서 약 1,300달러의 고정 로열티를 해당 작가들에게 지불할 것과 향후 3년 안에는 편당 스트리밍에 대해서 2%의 변동 로열티를 책정할 것으로 협의하고 파업을 마무리하였다(성민규, 2008)¹⁰⁾.

② 복지 지원 제도

작가길드는 길드원들의 임금 및 복지를 보장하기 위해 제작사와의 기본 협정에 관련 항목을 명시하고 있다. 먼저 임금 수준에 대한 규정을 보면 작가들의 임금은 그 활동 장르나 프로그램의 포맷, 길이 등에 따라 다양하게 책정되지만, 공통적으로 제작사가 작가로부터 시나리오 및 대본 수령 후 최소 48시간 최대 7일 사이에 비용을 지불하도록 규정함으로써 임금 지불에 관한 부분을 보장하고 있는 것이 특징이다. 또한 2011년 기본 협약서에서는 계약기간인 3년 동안 임금을 매년 최소 2%씩 올리기로 하여 최저 임금의 상승을 약속하고 있다.

다음으로 복지 관련 규정을 보면, 제작사와의 협정서에 포함된 복지 제도에 관한 규정은 연금과 의료보험을 구분하여 제시하고 있다. 연금의 경우 이번 계약사항에서는 전년도에 비해 1.5% 상승한 임금의 7.5%를 할당하도록 하고 있다. 반면에 의료보험은 전년도와 마찬가지로 임금의 8.5%를 유지하도록 하였다.

<표 4-11> 미국 작가협회의 임금 및 복지 제도

구분	내용
임금	<ul style="list-style-type: none"> ○ WGA 기본 협약에 준거한 계약서 협의는 10일~12일 소요 ○ 제작사는 대본 수령 후 48시간 이내에서 최대 7일 사이에 비용을 지불해야 함.
연금 및 의료 보험비	<ul style="list-style-type: none"> ○ 2004년 WGA 기본협약에 따르면, 사회복지 제도 가입으로 임금의 6%가 PWGA (Producer-Writers Guild Of America) 연금으로 할당되었으나, 2011년 5월 2일부터 효력이 발생하는 기본 협약서에서는 7.5%로 인상되었음(단, 파일럿 프로그램과 1시간 짜리 첫 시즌 프로그램의 경우는 이전과 동일하게 6%를 적용하도록 함). ○ 한편, 의료보험비는 이전 연도와 같이 임금의 8.5% 할당을 유지함.

그밖에 WGA는 1996년에 교육과 역사보존에 중점을 둔 비영리조직인 작가길드재단(Writers Guild Foundation)을 설립하여 운영하고 있다. 작가길드재단은 작품 보존뿐 아니라 작가를 교육시키고 고무시키기 위한 다양한 이벤트와 교육프로그램을 운영하고 있다.

10) 성민규(2008). 미국 방송영화작가길드 파업의 쟁점들. <방송/동향과 분석> 통권 267호.

③ 협력사와의 거래

작가길드는 현재 AMPTP(Alliance of Motion Picture and Television Producers)와 주요 네트워크와 협정서를 체결하여 거래하고 있다. 지난 2011년 8월에는 WGA의 동부지사가 Lion, Atlas, 그리고 ITV에 이어 리얼리티 프로그램 전문 제작사인 'Optomen Television'와 연합하여 다양한 업체들과의 긴밀한 제휴를 하고 있다.

최근 2011년 5월 2일에 지난 3년간의 계약이 끝나고 재계약을 하면서 세부 계약 내용 중 일부가 수정되었다. 이번 계약 역시 이전에 행해진 것과 마찬가지로 3년을 단위로 2014년 5월 1일까지 효력이 있다.

이와 같은 제작사(혹은 제작 협회)와의 계약 여부는 작가길드조합원들의 투표로 승인여부가 결정되는데, 이번 계약의 경우는 LA지부와 뉴욕지부 조합원들 중 1,952명이 투표에 참여한 가운데 90.7%가 계약에 찬성함으로써 이루어진 것이다.

작가협회는 제작사(혹은 방송사, 스튜디오)와 동의각서(MOA: Memorandum of Agreement)를 통해 TV, 극장(영화) 등 부문별로, 그리고 스토리, 극본, 포맷 등 형식에 따라 계약 조건을 세부적으로 규정하고 있다.

(3) 스태프연합(IATSE: International Alliance of Theatrical Stage Employees, www.iatse-intl.org)

① 연합의 역할 및 책무

미국의 방송 영상제작분야의 스태프 연합인 IATSE는 미국과 캐나다 지역의 엔터테인먼트 산업에서 기술 부문에 종사하는 인력 간의 국제적인 노동조합으로 2011년 현재 110,000명의 구성원으로 이루어져 있다.

1893년 극장 무대 노동자들(Theatrical Stage Employees)이 연합해서 만들어지기 시작했다가 이후 118년이란 오랜 역사 동안 엔터테인먼트 산업의 다양한 분야에 종사하는 기술적 인력을 모두 구성원으로 두고 있다.

IATSE는 숙련된 장인들(skilled craftspersons)이 언제 어디서나 최고의 임금협상과 최상의 근로 여건을 달성할 수 있도록 노력하고 있다고 존립 취지를 밝히고 있다. 기술직 근로자들이 중심이 되는 만큼 조합은 기술의 변화에 부응하고자 노력하고 있으며, 수많은 지역 노조들(local unions)의 자발적인 참여를 바탕으로 이루어지고 있다.

이사회는 적어도 1년에 2번 개최된다. 이사회 구성원은 International President, General

Secretary-Treasurer(3인), Vice President(13인)로 구성된다. IATSE의 최고의사결정체는 4년마다 열리는 총회(Quadrennial Convention)¹¹⁾라 할 수 있으며, 이러한 총회를 통해 임원을 선출한다. IATSE는 미국산별노조총연맹(American Federation of Labor-Congress of Industrial Organizations/ AFL-CIO)에 가맹되어 있기도 하다.

IATSE는 영화, TV, 공연, 카지노, 영상 그래픽 등의 광범위한 분야에서의 기술 인력을 포함하고 있으며, 홈페이지에 제시된 IATSE 구성원의 분야는 다음과 같다.

- 애니메이션/컴퓨터(Animation / Computer)
- 컴퓨터 그래픽(Generated Imagery)
- 극장 안내원(Front of House)
- 기술랩(Laboratory)
- 메이크업과 헤어(Make-up and Hair)
- 영화제작 (Motion Picture Production)
- TV 제작(Television Production)
- 후반 제작(Post Production)
- 영상과 영상(Projection and Audio-Visual)
- 무대장치 아티스트(Scenic Artists)
- 무대담당자(Stagehands)
- 텔레비전 방송(Television Broadcast)
- 시사회/전시(Trade Show/Exhibition)
- 회계담당과 티켓판매자(Treasurers and Ticket Sellers)
- 의상팀(Wardrobe)

또한, IATSE Craft Advancement Program(ICAP) 운영을 통해 미래의 인력들에게 안전과 훈련을 위한 프로그램을 제공하고 있기도 하다.

IATSE의 조직은 현재 미국과 캐나다의 두 개 지역 조직으로 구분하여 운영되고 있다. 미국 IATSE는 '노동조합 구성원의 권리 장전(Labor Bill of Right)'을 통해 구성원들의 권리와 의무, 부적절한 대우 등에 대해 어떻게 행동할 것인지에 대해 규정해 놓고 있다. 또한 여타 협회와 마찬가지로 정치적 지원 활동에도 참여하고 있다. 정치참여에 관여하고 있는 IATSE Political Action

11) 총회는 각 로컬의 대표들로 구성된다.

Committee(IATSE-PAC)는 연방 차원의 정치 활동 위원회로 노동자들의 이익을 위해 일하는 후보자들을 지지하기 위해 만들어진 것으로 IATSE-PAC에 대한 모든 기부는 자발적이며 개인의 기부액은 연간 5천 달러를 초과하지 않아야 하며, 미국 시민이어야 한다는 전제 조건을 가지고 있다.

한편, 캐나다의 스태프 협회는 노동조합에 가입하는 이유로 ‘① 더 나은 임금을 위해 ② 더 좋은 근무 조건을 위해 ③ 건강 보험과 은퇴 수당을 위해 ④ 고용주에게 의사표현을 할 때 조직적 차원의 보호를 위해’ 라고 밝히고 있다. 실제로 임금에 관한 최근의 실제 통계자료를 보면 일반적으로 조합 가입자들이 비가입자보다 더 높은 임금을 받는데, 조합의 가입자들이 가입하지 않은 노동자들보다 평균 22%정도의 높은 임금을 받고 있음을 보여주고 있다.

<표 4-12> 캐나다의 조합 가입자 및 비가입자의 노동자 임금 비교

평균 시간당 임금 비율(2009)	조합 가입 노동자	조합에 가입하지 않은 노동자
All employees	\$25.24	\$20.61
Full-time employees	\$25.93	\$22.35
Part-time employees	\$21.25	\$13.71

출처: Statistics Canada's report, Unionization 2010.

② 복지 지원 제도

IATSE 역시 3년마다 사용자와 단체협약을 맺는데, 여기에는 임금 및 기타 복지 관련 조항도 포함되어 있다. 복지 지원과 관련하여 임금의 경우 주 5일 근무를 기준으로 하고 있으며, 초과 근무 시 초과근무 수당을 지급하도록 하고 있다. 또한 식사 시간에 대한 규정까지 매우 구체적으로 포함시키고 있는 것이 특징이다. 프로젝트 참여시 스태프들의 식사 시간은 첫 번째만 업무 시간에 포함시키도록 하고 있으며, 두 번째부터는 포함시키지 않도록 규정하고 있다. 초과근무 규정과 관련하여서는 기본 근무시간의 1.5배 또는 2배가 초과되거나 주5일 이상 근무할 경우 초과 근무수당(시간당 \$26~\$33)을 받게 된다.

복지 제도와 관련해서는 2009년 이전 단체협약에서는 스태프 자신이 시간당 25센트씩 복지 연금제도를 위해 기부하도록 되어 있던 것이 2009년 협약부터는 시간당 35센트씩으로 인상되었다.

그리고 근로기간 중 발병하여 처방전의 경우 노조와 제작자가 공동으로 조제비용을 지원하도록 하고 있다.

<표 4-13> 미국 엔터테인먼트 분야 스태프의 임금 책정

부문	내용
임금	<ul style="list-style-type: none"> ○ 주 5일 40시간 업무로 임금 책정, 일주일후부터는 일당 지급도 가능 ○ 최소 일일 8~9시간 근무가 업무 단위이며 주급 스태프는 5일 업무 기준 ○ 초과근무: 기본 근무시간의 1.5배 또는 2배가 초과되거나 주5일 이상 근무할 경우 초과 근무수당(시간당 \$26~\$33)을 받게 됨. ○ 업무기간 중 토요일이 공휴일이면 금요일이, 일요일이 공휴일이면 월요일이 공휴일로 간주됨. ○ 주 5일 근무기간 도안 14시간 이상 연속 근무시 시간당 2배의 임금 계산, 6일째는 3배, 7일째는 4배로 계산됨. ○ 식사시간은 1시간~1.5시간으로 첫 번째는 업무시간에 포함되지만 두 번째부터는 포함되지 않음.
복지	<ul style="list-style-type: none"> ○ 스태프는 시간당 35센트씩을 복지 연금제도를 위해 기부해야 함 ○ 응급실 공동 비용 부담이 50달러에서 100달러로 인상(2009년 8월 협약부터) ○ 근로기간 중 질병이나 상처로 약을 조제할 경우, → 약국에서 브랜드 약 구입 시에는 \$5를 프로듀서와 노조가 공동으로 제공함(30일 기준)

출처: 영화진흥위원회(2006). 재정리

한편, 2009년 가을부터 IATSE는 LEAP(Labor Education Assistance Program)을 런칭하였다. LEAP는 무대기술자, 헤어 메이크업, 의상 분야 등 미국과 캐나다에서 종사하는 다양한 분야의 노동자들에게 교육 프로그램을 받을 수 있도록 하는 제도로 사전에 지원한 사람에게는 수업료와 거주비를 지원하고 있다.

③ 협력사와의 거래

IATSE는 AMPTP, AICP(Association of Independent Commercial Producers: 독립광고주연합) 등의 제작 관련 협회와 3년마다 단체로 협약을 맺고 있다. 여기에는 Disney, Big League Theatricals, Really Useful Theatre Company와 같은 제작회사가 포함되었다. 2011년 7월 26일에는 프리맨탈미디어의 북미지사(Fremantle Media North America, FMNA)와 협정을 맺었다. 금번 협정은 향후 3년 동안 네트워크와 베이직 케이블용 국내 프로그램 제작에 관한 것을 주요 내용으로 하고 있다.

뿐만 아니라 AMPTP와는 2009년 3월에 영화, TV제작에 종사하는 35,000명 이상의 노동자들을 대표하는 15개의 할리우드 기반의 지역 조합들이 새로운 할리우드 Basic Agreement를 비준하였다. 협정서는 2009년 8월부터 효력을 발휘하였으며 계약기간은 3년으로 2012년 까지 효력이 유지된다.

IATSE의 주요 협력사 중 하나로 독립광고제작사협회(AICP)가 있다. 독립광고제작사협회(AICP)

와는 2010년 9월 30일에 협상결과, 2007년에 맺었던 협약(Agreement)의 내용에서 임금 및 관련 복지 수당 인상하여 새로운 버전으로 3년간의 계약을 맺었다.

(4) 배우길드(SAG: Screen Actors Guild, www.sag.org)

① 협회의 역할 및 책무

배우길드는 1933년에 예술가의 권리를 주장하기 위해 만들어졌다. SAG의 목표는 i) 연기자들의 보상, 복지, 근로 조건을 공평하게 하도록 하기위해 단체 협약 조약에 대하여 조정하고 시행함 ii) 기록된 성과물(영상물)을 이용하는데 있어 정당한 보상을 받고 허가 없이 이용할 경우에 대해서는 보호해야 함 iii) 노동 기회에 대한 유지와 확장의 책임 등이다.

배우길드는 배우로서의 생업 활동과 관련된 일뿐만 아니라 산학 연구에 참여하기도 하고 있다. 매년 계획 하에 분과별 세미나 개최를 하고 있으며, 이를 통해 길드 활동을 적극적으로 수행하고 있다.

현재 SAG의 구성원은 120,000명으로, SAG는 출연료, 복지, 수당을 포함하여 연기자의 근무 환경 및 안전까지 다양한 범주에 있는 연기자 스태프의 근로 환경 및 처우개선에 노력하고 있다.

② 복지 지원 제도

임금은 2011년 제작사와의 협약에서 매년 2%씩 증가시키기로 하였다. 그리고 SAG의 의료 및 연금보험비와 AFTRA¹²⁾의 의료 및 은퇴기금으로 할당된 기금은 1.5%까지 증가하여 전체의 16.5%를 지불하도록 하고 있다.

주연 배우 외에 프로젝트에서 위험한 활동을 하는 댄서들에 대한 임금 수준도 기존의 일당 85달러에서 100달러로 올리기로 하였다.

그밖에 교통편, 이동시간, 스튜디오 존의 확장 일일 사용할 수 있는 백그라운드 액터(background actor)의 수 등에 대해서도 제작사와의 기본 협정에서 규정하고 있다.

12) The American Federation of Television and Radio Artists

<표 4-14> 미국 배우길드의 임금 및 복지 책정

부문	내 용
임금	<ul style="list-style-type: none"> ○ 주조연급에 따라 임금은 다양하지만 2011년 기본협약에 따라 최저임금이 매년 2%씩 증가(2005년 협약에서는 매년 3%였음) ○ 프로듀서가 길드 소속 배우에게 교통비, 숙박비, 식대를 지불 해야 함
복지	<ul style="list-style-type: none"> ○ 2011년 기준으로 연금 및 의료보험비로 할당되는 금액은 전체 16.5%

한편 미국에서는 비정규적으로 노동하고 임금을 받는 배우들에 대해서도 지역 길드에 가입만 했다면 실업수당을 수령할 수 있도록 하고 있다. 배우를 위한 캘리포니아의 실업수당 가이드에서는 지역 노동조합(union)에 가입했을 경우라면 캘리포니아 지역에서 18개월간 수익이 발생한 경우 ‘www.edd.ca.gov’에 접속하여 축적함으로써 실업 수당의 근거 자료를 확보할 수 있을 것임을 밝히고 있다 여기서 E.D.D는 고용개발부(Employment Development Department)를 의미한다.

실업수당 가이드에서 밝힌 고용의 기간은 발생한 모든 수익이 임금에 포함되어 결정되는데, 기본적으로 제작자가 실업수당을 지불하는 것이 필수조건이다. 또한 파트타임(자영업 포함)을 하더라도 실업수당의 수령이 가능하나, 대신 주중 일하는 것을 신고해야한다. 연말에 고용인의 진술과 함께 조정할 것이며, 일치하지 않을 시에는 패널티가 부과된다. 그리고 다른 분야의 실업자와 마찬가지로 실업 기간에도 꾸준히 구직 활동을 하고 있다는 사실을 나타낼 수 있어야 한다.

한편, 연금이 실업수당을 초과한다면(주당 기준) 실업수당을 수령할 수 없으며, 보조출연회사의 소속이었는데 실직된 경우는 제작사에 고용된 것으로 서류작성을 하여야만 실업수당을 신청할 수 있다.

③ 협력사와의 거래

SAG는 2011년에 AFTRA와 네트워크사와 다시 향후 3년의 계약을 맺었다. 따라서 계약서의 효력 기간은 2011년 7월 1일부터 2014년 6월 30일까지이다.

이 협정서에서는 SAG와 제작사와의 거래 시 극장용 영화 제작사와 TV용 영화 제작사의 두 가지 경우로 구분하여 규정을 제시하고 있다. 극장용 영화제작사와는 BA(Basic Agreement)를, TV용 영화 제작사와는 TA(Television Agreement)를 작성해 기본 촬영이 개시되기 적어도 15일 전에 미리 협회에 알려주도록 하고 있다.

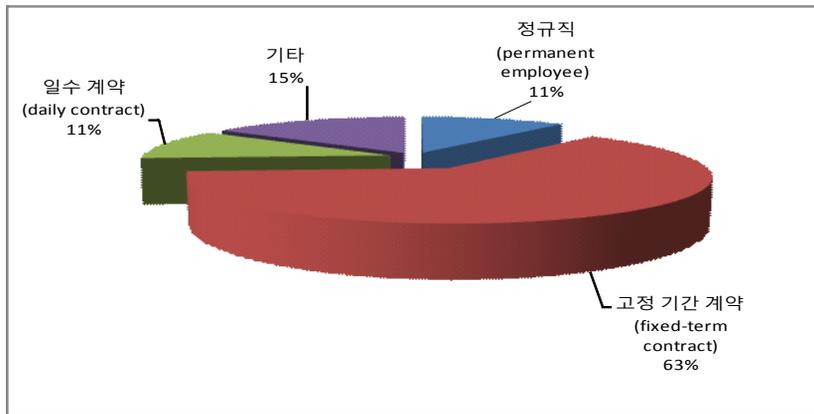
2. 영국

1) 영상제작 스태프의 근로 실태

영국은 개별 영화 프로젝트의 성격과 규모에 따라 스태프 구성이 매우 다르기 때문에 그 어떤 국가보다도 표준화하기 어렵다고 평가받고 있다. 그러나 영상 제작 분야를 전반적으로 보았을 때 영상제작 관련 인력들의 고용 형태와 조건은 공적인 규정이나 정부 정책에 의해 크게 통제를 받지 않는 것이 특징이다.

특히 영화 분야에 종사하기 위해서 필요한 일종의 여러 가지 영화관련 자격증이 공식적으로든지 비공식적으로든지 있지만, 영화제작 분야에 채용되기 위해서는 이러한 자격증보다는 오히려 제작 경력과 업계 내 평판(personal reputation)이 더 중요한 기준으로 작용한다.

현재 영국 내 대부분의 영화제작 전문 인력은 프리랜서의 형태로 근무하고 있다. UKFC(영국영화위원회)와 Skillset(2004)이 실시한 Feature Film Production Workforce Survey 2005에 의하면 2004년을 기준으로 11%만이 정규직이고, 74%가 고정기간계약(63%)과 일용 계약(11%)인 프리랜서 형태인 것으로 나타나 약 90% 정도가 프리랜서의 형태로 근무하고 있는 것을 알 수 있다.



출처: UKFC · Skillset(2004), 'Feature Film Production Workforce Survey 2005'

[그림 4-2] 영국 영화 제작 인력의 고용 형태

복지 부문과 관련해서는 현재 영국에서는 영화 제작 인력을 위한 특별한 보험이나 퇴직연금 등의 복지 제도를 실시하지 않는 것으로 알려져 있다. 이는 이미 영국민을 대상으로 하는 '내셔널 의료보험(National Health Insurance)'이나 실직자 수당이라는 복지제도가 이미 정립되어 있기 때문에 영화 인력들의 경우도 이러한 국가적인 복지제도의 범주 내에서 혜택을 찾으려 하고 있다.

2) 영상예술 분야의 노조: BECTU(Broadcasting Entertainment Cinematograph and Theatre Union, 영국의 방송·예능·영화·공연 노조)

(1) 노조의 역할 및 책무

영국의 방송·예능·영화·공연 노조인 BECTU(Broadcasting Entertainment Cinematograph and Theatre Union)는 1991년에 영화텔레비전기술인연합(ACTT)과 방송연예연합동맹(BETA)의 합병에 의해 탄생하였다. BECTU는 방송과 영화, 연예, 레저, 쌍방향 미디어 그리고 유관 영역에 종사하는 정규직, 계약직 및 프리랜서들의 권익을 보호하기 위한 독립적인 노동조합이다(강익희, 2004).

(2) 복지 지원 제도

2003년 영국에서는 BECTU(Broadcasting Entertainment Cinematograph and Theatre Union)¹³⁾와 제작자 협회 PACT(Producers Alliance for Cinema and Television)가 협상하여 최소 임금을 결정한 바 있다.

협상의 내용에는 연 4주의 유급 휴일(Holiday Entitlement)을 보장할 것과 추가근무시간에 대한 급여 기준¹⁴⁾, 주당/일일 노동 시간에 대한 기준 그리고 견습사원(trainees)의 최저급여에 대한 내용들이 포함되어 있다. 단, 여기에서의 최저급여 기준은 저예산 영화 프로젝트에 해당하는 금액이며, 장편 영화의 경우는 훨씬 높게 책정되었다.

영상분야의 제작 인력들은 일반적으로 주(week) 단위 혹은 일(daily) 단위 계약형태로 일하는데 임금은 주급제로 지불되는 것이 보통이다. 이러한 계약 관계는 프리랜서 및 근로자와 제작자 및 고용주 간의 개별적 계약을 통해 결정된다.

현재 영국에서 영상 제작 분야에서 최저임금 작성시 구분하는 프리랜서 근로자의 직종은 사운드 부, 카메라 부, 헤어 & 메이크업 부, 제작부, 조명부, 의상부로 구분되어 있다. 각 직종의 직무별로 그리고 어떤 장르의 프로젝트에 참여하느냐에 따라 임금 수준은 매우 달라진다. 현재 TV보다는 영화가 그리고 저예산 영화보다는 메이저 영화에 참여하는 경우 임금 수준이 더 높은 것으로 나타나고 있다.

13) 영화 제작 근로자의 33% 정도가 회원으로 가입하고 있음.

14) 주급계약인 경우 최저 4일, 최장 5일에 걸쳐 40시간을 초과하는 근로분에 대해서 고용주는 최대 2.75파운드(시간당)를 넘지 않는 선에서 일반 시간당 임금의 1.5배를 지급해야 한다고 명시되어 있음. 일일계약인 경우는, 8시간 초과 시간에 대해 추가 임금을 지급해야 하며, 이 역시 33.52파운드(시간당)를 넘지 않는 선에서 일반 시간당 임금의 1.5배를 고용주는 지급해야한다고 적시하고 있음.

가령, TV드라마나 오락 프로그램에 참여하는 사운드부의 2nd Boom operator와 Sound Maintenance는 1일 10시간 기준으로 최소 £191을 수령하도록 책정된 반면에, 메이저 영화 제작에 참여할 경우에는 동일한 시간을 일하고도 최소 £240을 받는 것이 일반적이다. 카메라부에 일하는 포커스 풀러(Focus Puller)와 제1보조(1st Assistant)의 경우는 TV드라마에서 주5일 50시간을 근무하면 최저 £1279을 수령하지만, 메이저 상업 영화를 제작하는데 참여하면 일반적으로 주5일에 55시간을 근무하면서 최저 £2000을 수령하도록 책정되어 있다. 이와 같이 어떤 부문에 종사하는지 그리고 구체적으로 담당하고 있는 직무가 무엇인지에 따라서 임금 책정이 기본적으로 차별화되어 있고, 제작하는 프로그램의 장르에 따라서도 기본 임금의 책정 수준이 매우 다르다는 것을 알 수 있다¹⁵⁾.

<표 4-15> 영국의 최저 임금 작성을 위한 직종별 직무 분류 기준

부문	직무	분야
사운드 부 (2010년 9월)	① 2nd Boom operator/ Sound Maintenance ② Boom operator/ 1st Assistant Sound ③ Prod Sound Mixer(HoD) ④ 오디오 기술자 ⑤ 사운드 엔지니어 ⑥ Sound Recordist	TV드라마 & 오락, 저예산 영화 (예산<£10M), 메이저 영화 (예산)>£10M), 상업광고, TV Factual/다큐멘터리, TV 스튜디오 & OB, 생방송 이벤트, 통합 직종
카메라 부 (2011년 9월)	① Clapper Loader/2nd Assistant ② DIT ③ Focus Puller/1st Assistant ④ Script Supervisor ⑤ Camera Operator ⑥ Camera Assistant ⑦ Lighting Camera ⑧ DoP	TV드라마, TV Factual/다큐멘터리, TV뉴스, 중·저예산 영화, 메이저 영화, 상업광고, Pop promos/비디오
헤어&메이크업 부 (2010년 9월)	① 수석/디자이너 ② 아티스트 ③ 어시스턴트	TV드라마, TV 오락, TV뉴스/시사, 메이저 영화, 저예산 영화, 뮤직 비디오, 통합 직종
제작부 (2009년 4월)	① 로케이션 매니저 보조 ② 로케이션 매니저 ③ 제1 조감독 ④ 제작매니저 ⑤ runner ⑥ 제작 코디네이터	TV 드라마, 저예산 영화, 중예산 영화 (UK 독립영화), 메이저 영화(미국 스튜디오), 극영화, TV Factual
조명부	o 조명 콘솔 오퍼레이터	메이저 영화, 상업광고, TV드라마/저예산 영화, TV오락/이벤트

15) 구체적인 직종별 직무별 최저 임금에 대해서는 <부록 3>을 참조하기 바람.

부문	직무	분야
의상부 (2010년 4월)	① 디자이너 ② 의상 책임자 ③ 의상 디자이너 보조 ④ 수석 의상 재단사 ⑤ 의상 세트 책임자 ⑥ 의상 보조 ⑦ 견습생	상업광고, 어린이용 드라마, 시트콤, 오락, TV 드라마, 저예산영화, 중예산 영화, 고예산 영화

출처: 직종별 프리랜서 근로자의 임금표, ()는 적용 날짜

특히 카메라 직종 중 스테디캠(Steadicam)을 활용하는 경우는 특수한 경우에 해당하여, 해당 종사자의 수당에는 노동과 장비에 대한 것이 모두 포함되어 있다.

기본 임금표를 보면 대부분 일일 노동시간을 기준으로 임금을 작 규정하고 있는데, 제작부 중 TV 드라마와 저예산 영화, 중예산 영화(UK 독립영화), 메이저 영화(미국 스튜디오)에 참여하는 로케이션 매니저와 로케이션 매니저 보조에 대해서는 주급으로 임금 기준표를 을 책정하고 있는 것이 특징이다.

그밖에 조명부에 대해서는 임금기준 외에 출근 시간을 7:00~10:00a.m. 사이로 정하고 있으며, 7시전에 근로를 시작하는 경우 1.5배를 지급해야 한다고 근로 시간별 임금에 대해서도 언급하고 있다. 초과수당은 초과분 첫 2시간은 1.5배, 그 이후부터는 시간당 £70을 지급하도록 하고 있으며, 본래의 휴식 시간인 12시간에서 휴식시간이 축소된 경우 1.5배의 벌금이 첫 2시간까지 부과되고 이후에는 역시 £70이 부과됨을 밝히고 있다. 특히, 공휴일에 근로할 경우 50%의 초과수당이 지급되며, 10시간을 초과한 근로시간에 대해서는 2배로 지급되도록 하여, 휴일과 휴식 시간 등에 대한 기준이 엄격함을 알 수 있다.

한편, 촬영 부문과 관련된 스태프의 경우는 업무의 특성을 고려하여 법이 규정하는 범위 내에서 노동시간과 무관하게 주단위로 일정한 임금을 협상하는 소위 'buyout'¹⁶⁾이라는 형식으로 고용된다.

영국에서의 영상제작 인력, 특히 영화 부문의 인력들에 대해서는 타 부문에 비해 임금수준이 비교적 높게 책정되는 편이다. 이에 대해서는 영화 인력의 전문성을 인정하여 경제적으로 환산된다는 긍정적인 면과 '미국-스튜디오' 투자로 영국에서 제작되고 있는 대형프로젝트의 영향이라는 두 가지 시각이 존재한다.

16) buyout은 보통 탤런트, 작가, 감독에게 주는 1회 광고방송의 보수로 보통 로열티나 재사용료는 포함하지 않는 것이다(언론진흥재단 방송용어사전).

3) 연출자 계약 가이드라인(Directors' Contract Guidelines)

현재 연출자와 사업자 간의 계약의 주요 기준이 되는 연출자 계약 가이드라인(Directors' Contract Guidelines)은 영국방송노조(BECTU)와 연출자프로듀서권익모임(DPRS), 대영연출자연맹(DGGB), BBC, C4, ITV 등이 '연출인산업포럼(The Directors Joint Industry Forum)'을 결성해 만든 내용으로 2002년 6월부터 발효되었다.

연출자 계약 가이드라인이 가지는 의미는 프리랜서들의 권익보호가 얼마나 제도적인 수준에서 합의될 수 있는가를 잘 알려주는 사례로 고용주와 피고용자측의 입장에서 근로계약의 공정함과 투명성, 그리고 이를 통한 협력 관계를 진작시키기 위한 합의의 결과물로 평가되고 있다(강익희, 2004).

그러나 연출자 계약 가이드라인은 방송사와 연출자 간의 계약에서 모든 사항을 포괄하는 보편적인 기준은 아니고, 주로 과거부터 계속된 이슈를 중심으로 다루고 있기 때문에 방송사와 연출자 간에 있을 수 있는 개별 계약 협상을 대체하지 않는다. 그리고 피고용자의 임금을 인상시키는데 영향을 미치고자 작성된 것이 아님을 미리 밝히고 있다.

가이드라인의 내용 구성은 계약(contracting), 사전 제작(pre-production), 제작(production), 후반제작(post-production)과정으로 구분하여 해당 업무 단계에서 필요한 고용자와 피고용자 간의 계약 내용을 중심으로 이루어져 있다. 세부적으로 보면 계약과 관련되는 최초계약과 계약의 연장, 계약기간에 대한 조항이 포함되었으며, 사전 제작과 제작 시에 고려사항이 되는 근로시간, 근로 휴무, 정직, 해고, 불가항력적 상황 등에 관한 규정이 제시되어 있다. 그리고 후반제작과 관련해서는 크레딧 관련 규정을 들 수 있을 것이다. 그밖에 발생할 수 있는 피해보상, 근무를 위한 부대비용, 연출자의 자산관리업무 등에 관한 내용도 연출자 계약 가이드라인에 포함되어 있다.

세부 내용을 구체적으로 살펴보면, 계약 과정에서 오고가는 Deal Memo 혹은 약식 계약에는 프로그램의 형식, 종료일의 정의, 저작권 할당, 도덕적 권리(moral right)와 관련된 지위, 급료와 비용, 연출자가 총연출자인지 단독인지 등을 약식 계약에 최소한 포함시켜야 한다고 밝히고 있다. 또한 계약 기간에 연출자는 계약과 약식계약에 처음부터 명확히 후반 작업을 포함하여 가능한 기간과 특성을 반영하여 해야 함을 나타내고 있다. 업무 시간은 기본적으로 건강과 안전을 해치지 않는 범위 내에서 정해야 함을 명확히 하고 있다. 해고나 계약 위반과 관련된 사항에 대해서는 연출자의 계약위반이 발생하지 않는 한 해고할 수 없으며, 고용인과 피고용인 간의 예술적 견해차가 계약 위반이 될 수는 없음을 밝히고 있다.

<표 4-16> 연출자 계약 가이드라인 개요

구분	내용
계약 과정	<p>지불 (payment)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 계약 전에 연출가는 방송사나 제작자에게 자신이 보증할 수 있는 점을 확실히 해야할 책임이 있음. ○ 계약은 업무 시작 전에 미리 이루어져야 하고, 지불은 계약 규정에서 정하는 시간에 따름.
	<p>Deal Memo</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 즉시 지불이 필요할때는 deal memo이용 - 프로그램의 형식, 종료일의 정의, 저작권 할당, moral right와 관련된 지위, 급료와 비용, 연출자가 총연출자인지 단독인지 등을 약식 agreement에 최소한 포함시켜야 함.
	<p>개발협약 (Development contracts)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 연출자와 방송사 양측 간에 어느 준비작업에 연출자가 필요한 것인지에 대해 논의하는 것이 필요
	<p>Single Nominated Producer</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 모든 계약은 방송사와 모든 제작 파트너를 대표하도록 지명된 하나의 제작자가 참조하는 것을 포함하여야 함.
계약기간	<ul style="list-style-type: none"> ○ 연출자는 계약과 Deal memo에 처음부터 명확히 후반 작업을 포함하여 가능한 기간과 특성을 반영하여 해야 함. ○ 일반적이지는 않지만 연출자와 에이전트는 종료일(stop date)을 요구할 수 있음. ○ 초과시간을 포함한 어떤 상황들은 공정하게 다루어질 것이며, 연출자에 의한 소득의 손실은 개별협상을 통해 설명될 것임. ○ 계약에 종료일의 부재는 비현실적인 스케줄, 제 시간에 결정하지 못하는 것, 최초 계약 외에 업무에 대해 연출자에게 임금을 지불하지 않는 것 등에 대한 변명을 제작사나 방송사는 이용하지 않을 것임.
업무시간	<ul style="list-style-type: none"> ○ 연출자가 계약을 수락하기 전에 제안된 스케줄에 대해 논의할 기회가 주어져야 함. ○ 건강과 안전을 해치지 않는 범위 내에서 업무시간을 정해야 함. ○ 제작, 후제작, 예산 관련 스케줄은 계약에 사인하기 전에 논의해야 함.
휴무 (time off/holiday)	<ul style="list-style-type: none"> ○ 휴일은 노동시간규정(Working Time Regulations)과 일치해야 하며, 휴일과 휴식은 계약서와 Deal Memo에 포함된 규정에 따름. ○ 현실적으로 제작 기간의 휴식이 어려울 때는 사전제작이나 사후제작기간에 휴식을 취할 수 있음.
정직 (suspension)	<ul style="list-style-type: none"> ○ 정직은 계약에 반할 때 다루어지는 이슈이기 때문에 연출자의 계약에는 필요하지 않은 항목이라고 할 수 있음. 단, 불가항력일 경우에는 예외임. ○ 연출자에 의한 노동이나 수익의 잠재적 손실이 발생할 경우는 개별 협상에 의해 설명되어야 함.
해고/계약위반	<ul style="list-style-type: none"> ○ 보상이 없이 해고하는 경우는 단지 연출자가 계약을 위반할 때뿐임. ○ 계약위반 조항은 공정하고 순수해야함. 예술적 견해차가 계약 위반이 될 수는 없음.
불가항력	<ul style="list-style-type: none"> ○ 개별 계약은 구체적인 불가항력 규정을 포함해야 함.
크레딧	<ul style="list-style-type: none"> ○ 연출자는 일반적으로 오프닝이나 라스트의 주요 위치에 크레딧됨. ○ 계약협상에서 제작사(방송사)와 명확히 하여 결정해야 함.
피해보상	<ul style="list-style-type: none"> ○ 연출자는 약속한 계약을 위반할 때 제작사(방송사)에게 피해보상하여야 하고, 제작사(방송사)는 공급한 재료에 관하여 보상 의무가 발생함 ○ 연출자는 소위 ‘위협받은 위반(threatened breach)’에 대해서는 보상의 의무가 없음.
부대비용	<ul style="list-style-type: none"> ○ 촬영 장소를 떠나 발생하는 여행 경비 등에 대해서는 비용을 변상해주어함.
예산관리	<ul style="list-style-type: none"> ○ 본래 연출자의 책임은 아니나 제작 요소에도 영향을 미치기 때문에 예산의 요소에 친숙해 지도록 하는 것이 좋음.

출처: <http://www.bectu.org.uk/advice-resources/agreements/directors-contract-guidelines>

3. 프랑스

1) 영상제작 스태프의 근로 실태

프랑스는 영화 제작 기술자 및 노동자들이 자국의 노동법에 근거해 적용받고 있다. 따라서 노동법의 보호 아래 다른 노동자들과 마찬가지로 건강보험, 연금 등 사회보장제도의 혜택을 받고 있다 (김현정·최은진, 2005).

또한 프랑스에서는 국가가 관리하는 직업카드제도를 통해 스태프들의 인력풀 및 경력승급과정을 어느 정도 제한함으로써, 스태프들의 고용안정과 전문성을 보장하고 있기도 하다.

일반적으로 프랑스 영화 제작 스태프는 분야별로 1명의 팀장(chef)¹⁷⁾ 아래 1, 2명의 조수와 그리고 연수생¹⁸⁾으로 구성된다. 그러나 이러한 인력구성은 일반화된 것은 아니며, 분야별 특성에 따라 구체적인 구성인력에는 다소 차이가 있다.

<표 4-17> 프랑스 영화 제작 현장 스태프 구성 인력 사례

구분	구성
연출팀	퍼스트(first, 1명), 세컨드(second, 1명), 서드(third, 1명), 연수생(stagiaire, 1명) 등 총 4명 전후로 구성
촬영팀	촬영감독과 카메라 감독이 구분되어 있음 카메라맨(1명), 촬영보조(1명), 연수생 추가 가능

프랑스에서 영화제작에 참여하는 모든 인력들은 계약을 통해서 고용되며, 전국 영화제작 단체협약안을 따른다. 단체협약안에 따르면 계약 개시일은 ‘영화 준비 작업에 참여하기 시작한 날’부터이며, 각 인력이나 팀별로 달라질 수 있다. 이 때 준비 기간에 대한 임금 역시 제작 진행시와 같은 수준으로 지불된다. 단, 기술 스태프들의 경우는 제작을 위한 준비가 완료되는 시점까지로 기간이 제한된 계약을 체결할 수 있다. 그러나 촬영 감독은 예외적으로 촬영 15일 전부터 임금을 지불하는 계약을 체결한다.

17) 우리나라에서는 ‘감독’으로 불린다(예: 조명감독, 촬영감독, 미술감독 등)

18) ‘스타지에르’라고 불리며 연수생과 정식 인력을 구분하는 기준은 제작실기경력이다. 경력에 관한 기준은 학력(영화제작실기 학교), 직업 경력, 단편 영화 등의 영화제작에 관한 전반적인 경험을 놓고 세워진다. 연수생 역시 계약을 통해 영화작업에 투입되며, 일정액의 임금도 받을 수 있다.

<표 4-18> 프랑스 영화 제작 현장 스태프의 계약 개시일

인력	계약 개시일
프로듀서	촬영 개시 4주 전 시작
조연출	촬영 개시 1주전 시작
제작부장	촬영개시 최소 2주전
소품담당	촬영개시 최소 1주전
스크립트	촬영개시 최소 1주전

계약서에 명시된 계약기간을 초과하였을 경우 감독을 제외한 인력들은 영화제작 작업에 계속 참여할지의 여부를 결정한 권리가 있다. 만일 계속 작업할 경우, 초과한 기간만큼 이전 수준의 임금을 받게 된다.

임금의 결정은 매해 1월과 7월에 제작자 노조와 기술인력 노조 간의 협상에 따라 7월에 분야별 최소임금이 결정되는 것이 일반적이다. 임금은 주 단위로 매주 금요일에, 계약 시 합의한 금액을 주급의 형태로 지급한다. 최소 임금은 직무별로 차등을 두어 책정된다.

<표 4-19> 프랑스 영화 제작 현장 스태프의 최저 임금표

구분	최소임금	구분	최소임금
감독	2496.06유로	음향조수	1047.58유로
조연출	1218.24유로	제작비서	777.47유로
촬영감독	2302.58유로	제작보조	871.27유로
카메라맨	1445.79유로	의상디자이너	2241.53유로
미술감독	2271.64유로	코디네이터	675.15유로
무대장식	1180.83유로	분장감독	1084.00유로
실내장식	1075.19유로	미용(가발)	865.61유로
음향감독	1600.33유로	편집감독	1278.64유로
차량운전	607.30유로	연수생	362.05유로

※ 2006년 기준으로 프랑스 정부에서 정한 시간당 최저 임금은 8.03유로임.

초과근로 수당의 지급에 대해서도 규정화 시켜놓고 있다. 법정 노동시간인 주 35시간을 초과한 경우에 초과수당을 받을 수 있다. 기본적으로는 36시간~39시간은 기본 임금에 10%를 추가하여 지불하도록 하며, 40시간~43시간은 기본 임금에 25%를 추가하고, 43시간 이상은 기본 임금에 50%를 추가하여 초과 근로 수당을 지불하도록 하고 있다.

그러나 20명이상의 직원을 둔 회사는 추가 4시간 근무에 대해 25%의 추가 임금을 지불하도록 하고 있다. 이에 따라 TV와 라디오 분야의 기술 인력은 36시간~39시간은 기본 임금에 25%를 추가하여 받고 있으나, 영화분야는 10%만 받고 있다. 보상에 관해서는 스태프 당사자의 중대 과실로 인한 해고가 아닌 이상 계약이 취소되었더라도 임금과 보상금을 지불하도록 하고 있다.

한편, 영화스태프들의 작업 시간은 크게 스튜디오의 내부와 외부로 구분되며, 스튜디오 내부에서의 야간 작업은 금지하고 있다. 프랑스 영화 제작 현장 스태프에게는 특히 스튜디오 내부와 외부에서의 작업 시간과 휴식 시간, 음식 제공(식사, 간식 등)에 대한 규정이 엄격하게 정해져 있는 것이 특징이다.

<표 4-20> 프랑스 영화 제작 현장 스태프의 작업 환경

구분	스튜디오 촬영	외부 촬영	야간 촬영
일반 작업시간	09:00 ~18:00(18:30) (단, 12시~13시를 끼고 반드시 1시간에서 1시간 반의 휴식 포함)	좌동	20시 ~ 06시를 지칭 (8시간을 초과할 수 없음)
추가 작업시	12:00~20:00까지 작업하는 경우, 반드시 16시~17시 사이에 30분의 휴식 시간 제공해야 함	좌동	- 촬영 배경설치를 끝내기 위해서는 1시간의 추가가 가능함(야간 임금 적용) - 귀가 방법은 제작측에서 제공해야 함 - 야참은 제작자가 지급, 피치못할 경우 일요일에서 월요일 오전에 걸친 밤 작업이 가능하나 토요일은 반드시 쉬어야 함.
특이사항	- 작업 시간은 20시를 초과할 수 없음 - 야간 작업 금지, 일주일에 2시간 이상의 추가 촬영은 불가능. 추가 촬영시 임금의 2배 지불	매일 최대 2시간의 추가 작업이 가능 7일을 단위로 휴식일 필요	야간 촬영시 의무적으로 모든 기술진에게 12시간의 휴식 제공
비고	일요일 작업 금지(휴일은 가능) 단, 특별한 경우 제작자의 허락을 받아 가능	외부 촬영지를 파리 와 센스강을 중심으로 4개 지역으로 구분하여 차등 적용	

〈표 4-21〉 프랑스 영화 제작 스튜디오 외부 지역 구분

지역	구분 기준	작업일 정의
A지역	파리와 센느강 안쪽	<ul style="list-style-type: none"> ○ 작업일지에 적힌 촬영 시간 혹은 실질적인 일의 시작시간부터 계산 ○ 촬영이 끝나는 시점이 종료
B지역	파리와 센느강 외부, 현지 거주 촬영이 아닌 곳	<ul style="list-style-type: none"> ○ 작업일지에 적힌 촬영시간 혹은 파리에 모이는 시간부터 계산 ○ 작업일의 종료는 제작 책임자와 협의하여 제작을 위해 모인 지하철역, 파리로 돌아가는 시간을 고려 ○ 이동 시간은 편도 1시간 이내일 것 ○ 파리부재시간이 이동시간을 포함해 11시간을 초과 할 수 없음
C지역	파리와 센느강 외부, 현지 거주 촬영	<ul style="list-style-type: none"> ○ 작업일지에 명시된 촬영의 시작시간부터 계산. 촬영장소가 거주하는 지역으로 선택된 마을 안에 있는 경우
D지역	프랑스 대륙 외부	<ul style="list-style-type: none"> ○ 촬영이 끝나는 시점이 종료 ○ 휴식시간을 포함해서 작업시간을 최대 12시간을 초과할 수 없음. ○ 침대차를 이용한 하룻밤의 여행의 경우, 작업은 4시간 휴식 후 재개

음식은 식사(repas), 간식(casse-croute) 그리고 간단한 요깃거리(collation)으로 구분되며, 제작자가 비용을 부담한다. 그러나 C, D지역에서 일정표에 적혀 있는 경우에는 기술진이 자체 부담하며, 예기치 못한 장소에서의 식사는 제작자가 부담한다. 제작진 노조와 기술인력 노조 간의 합의 하에 예산 규모와 제작사의 성향에 따라 식사와 간식의 질은 달라질 수 있다. 일반적으로 제작자는 스튜디오 편집팀과 스튜디오 촬영팀으로 구분하여 음식을 제공한다.¹⁹⁾

영상제작 분야의 실업수당과 관련해서는 영국과 달리 프랑스 정부는 예술가 인력을 다른 인력과 구분하여 실업 수당을 제공하고 있다. 프랑스 정부는 1969년부터 비정규 단기간 고용 예술가에게 연금과 실업수당을 지급해 오고 있는데(송도영·이호영·조현영, 2003)²⁰⁾. 타 분야와 차별적으로 실업 수당을 책정하고 있다. 프랑스에서 예술가라는 직업은 스펙터클(spectacle)분야에서 불규칙적으로 일하는 불안정한 지위를 가진 것으로 분류되며, 실업상태 직전까지 연간 최소 507시간을 일했다는 증명만 있으면 실업 수당 수령이 가능하다.²¹⁾ 실업수당은 영화 인력과 제작자에 의해 의무적으로 납부된다.

19) 한편, 건강 검진이 의무화 되어 있으며, 사고에 대한 보험금은 모두 제작자 부담이다.

20) 송도영·이호영·조현영(2003). 프랑스의 문화산업체제. 서울: 지식마당

21) 2003년에 앙페르미망의 수급자격과 기간에 대한 새로운 협약이 이루어져 수급자격이 강화되어 수급자격의 기준기간도 12개월에서 10개월(스태프), 10.5개월(배우와 연주자)로 줄었고, 노동시간은 수급기간이 510시간에서 507시간으로 단축되었다. 이는 실업보험 재정약화가 큰 요인이라고 한다.

2) 영상분야 스태프 권익 단체 현황²²⁾

프랑스 영화 산업 내의 대표적인 노동조합으로는 전국영화/텔레비전기술자및노동자조합(Syndicat National des Techniciens et Travailleurs de la Production Cinématographique et de la Télévision/ SNTPCT)과 전국영화/텔레비전기술자및감독조합(Syndicat National des Techniciens et Réalisateurs de la Production Cinématographique et de la Télévision/ SNTR-CGT)이 있다.

전국영화/텔레비전기술자및감독조합은 시청각 분야에 종사하는 노동자들로 구성되어져 있으며, 이런 점에서 영화분야만이 아닌 시청각 분야를 포괄하고 있는 산업별노동조합이라고 할 수 있다. 우리나라의 민주노총과 같은 프랑스노동총동맹(Confédération générale du travail)에 속해 있으며, 그 중에서도 C.G.T 전국 스펙터클 연맹(Fédération Nationale du Spectacle C.G.T)안에 들어가 있다.

전국영화/텔레비전기술자및노동자조합은 60년 이상의 역사를 가진 노동조합이며, 영화 및 텔레비전 제작 기술자, 노동자들로 구성되어져 있다. 감독(réalisateur)에서부터 전기기사(électriciens), 미술, 촬영, 편집 분야의 기술자 및 노동자에 이르기까지 영화제작과 관련된 모든 직종을 포괄하고 있다. 프랑스노동총연맹(Confédération générale du travail) 등에 속해있지 않은 대신 유니메이(국제영화방송노동조합연맹/UNI-MEI)에 가입해있으며, 회비로 운영되어 재정적인 독립성을 통해 조합 활동의 독립성을 보장받고 있다.

프랑스에서는 매년 1월과 7월에, 영화 노동자 및 기술자들에 대한 최저임금액을 중심으로 단체 협약을 체결한다. 1981년 2월 17일에 전국영화/텔레비전기술자및노동자조합(SNTPCT)와 영화프로듀서조합(CSPF) 간에 체결된 임금협약안의 조항들에 따라 영화 기술자 및 노동자 조합들과 프로듀서 조합들은 6개월 마다 한 번씩 물가상승율을 반영한 단체협약안을 마련하고 있다.²³⁾

한편 최저임금 등을 협상하지 않는다는 점에서 노동조합은 아니지만, 프랑스조감독협회(Français Association des Assistant-Réalisateurs/AFAR), 프랑스촬영감독협회(Association Française des directeurs de la photographie Cinématographique/ AFC), 스크립터협회(Les Scriptes Associees) 등의 각 직종을 대표하는 단체들이 존재한다.

22) 김현정·최은진(2005)의 pp.140~141의 내용을 정리한 것임.

23) 이러한 단체협약안의 내용은 노동조합의 회원들뿐만 아니라 영화산업에 종사하는 전체 기술자 및 노동자들에게 동일하게 적용된다(Stéphane POZDEREC 전국영화/텔레비전기술자및노동자조합((Syndicat National des Techniciens et Travailleurs de la Production Cinématographique et de la Télévision) 대표(Délégué Général)과의 서면 인터뷰, 2005년 10월 8일)

4. 독일²⁴⁾

1) 영상제작 스태프의 근로 실태

독일에서의 영상 제작 스태프들의 계약은 문서로 체결되며, 개별 스태프의 의무를 개별 계약서에 명시하는 것이 일반적이다. 이는 단역배우를 포함하여 모든 영화 제작 참여자들에게 해당된다. 영화 제작 스태프의 직무 등에 따라 추가수당이나 휴가조건에서 차별을 두고 있다. 장기계약(6개월 이상, 또는 1년간 최소 영화 3편 제작에 참여)하는 경우에는 차별적 계약 체결이 가능하다.

독일 역시 영상제작 분야를 여타의 일반 산업과는 다른 산업으로 인식하고 있다. 따라서 영화 및 방송 제작이라는 특수 환경을 고려하여 근로 시간을 규정하고 있다. 독일의 영상제작 스태프들은 제작기간 동안 계약직 스태프들은 1년 중 52주를 계속해서 일할 수 없으며, 리허설, 장소헌팅과 같은 준비과정이 계약 효력 발생 후 이루어지면 근로시간에 포함된다.

<표 4-22> 영화 제작 스태프의 근로 시간

구분	내용
근로시간	<ul style="list-style-type: none"> ○ 주당 법정 근로시간 40시간(월~금) ○ 하루 근로시간은 최소 8시간
초과근로	<ul style="list-style-type: none"> ○ 하루 4시간 초과근로 가능, 주당 50시간 초과 금지 ○ 특별 수당 지급 기준 → 41~50시간 : 시간당 임금의 25% 추가 → 51~55시간: 시간당 임금의 30% 추가 → 56~60시간: 시간당 임금의 35% 추가 → 61시간 이상: 시간당 임금의 70% 추가
야근	<ul style="list-style-type: none"> ○ 22시부터 익일 새벽 6시 사이에 이루어지는 작업 ○ 시간 당 임금의 25% 추가, 스태프의 귀가 책임
일요일 및 공휴일 근무	<ul style="list-style-type: none"> ○ 일요일 근무는 50% 특별 수당 ○ 공휴일 근무는 100% 특별 수당 (단, 공휴일이 평일일 경우 특별 수당 없음)
휴식	<ul style="list-style-type: none"> ○ 작업시작 4~5시간 후에 휴식을 가져야 함. ○ 따뜻한 식사와 함께 최소 30분 이상의 휴식시간 보장 ○ 초과근로의 경우는 작업시작 9시간째에 반드시 최소 15분 이상의 휴식 보장
휴일	<ul style="list-style-type: none"> ○ 작업 종료 후 게재할 때 까지 최소 11시간의 공백 필요 ○ 21일 이상 계속 근무한 스태프에게는 이틀 연속 휴일 보장

24) 영진위, 2006년 자료 정리

임금지불의 형태는 크게 세 가지로 구분할 수 있다. 첫째 일당으로 수령하는 경우이다. 일당으로 지불할 때는 토요일, 일요일, 공휴일을 제외하고는 촬영 종료와 함께 늦어도 익일까지 지불해야 한다. 두 번째 지불 형태는 주급이나 월급의 형태이다. 매주 마지막 작업일이나 또는 매달 말일에 지불된다. 세 번째는 일괄적으로 계약금을 받는 경우이다. 보통 처음 계약 체결 시(1/3), 작업 중간(1/3), 계약 만료 시(1/3)의 세 시기로 나누어 임금을 지불한다.

고용의 만료는 계약직 스태프에게는 계약만료 7일전에 작업 종료를 통보해야하며, 그렇지 않을 경우 7일치 임금을 지불해야 한다. 교통비 및 출장 경비에 관해서는 출장기간은 근로시간으로 간주되기 때문에, 교통비, 1일 식비, 숙박비와 부대경비가 지원되어야 한다.

영상제작 분야의 스태프들의 건강과 관련된 복지제도는 근로법 및 민법과 같은 국가적인 법률 규정에 근거하여 적용된다. 사고로 인한 업무 불능이나 병가의 경우에는 스태프 본인의 책임이 없는 한 근로법 제3조 1항에 의거, 6주까지 임금을 지불해야하며, 경우에 따라서는 계약만료까지 지불할 수도 있다. 제작자는 병가 보험금이나 사고보험금 중 고용주 몫을 지불하거나, 1911년에 제정된 제국보험 규정(RVO: Reichsversicherungsordnung)에 따라 405달러 지불해야한다. 개인적인 이유로 업무 이행이 불가능해도, 본인의 책임이 없는 한 민법(BGB: Buergerliches Gesetzbuch) 6조에 따라 임금은 계속 지불되어야 한다.

2) 영상분야 스태프 권익 단체 현황

독일 역시 감독, 촬영기사, 배우 등 각 부문별로 개별 단체들이 활동하고 있으며, 다른 나라에 비해 노동조합의 영향력이 매우 큰 편이다. 따라서 미디어 산별노조(IG Medien)의 근로 및 임금협정이 영화계에도 적용된다.

현재 영상 제작 분야의 임금 협정은 방송/영화/시청각 매체의 산하 노조인 RFFU(Rundfunk-Fernseh-Film-Union)와 독일 영화제작자 연맹 간 체결된 근로 및 임금협정을 토대로 한 것으로 1996년 1월 1일자로 발효된 사안이다.

5. 일본²⁵⁾

1) 방송영상 제작과정에서 스태프의 직무와 역할

일본에서 방송프로그램의 제작과정은 방송미디어, 방송사의 채용구조, 방송사의 규모 등에 따

25) 일본의 제작스태프 근로실태 부분은 안창현 박사가 정리 집필하였다.

라 다양하다. 지상파방송의 경우 공영방송인 NHK는 관련단체를 거쳐 프로그램 제작사에 위탁을 맡긴다. 외주를 맡기지만 디렉터가 제작과정을 수시로 체크하고 관리한다.

(1) 프로그램제작과 외주

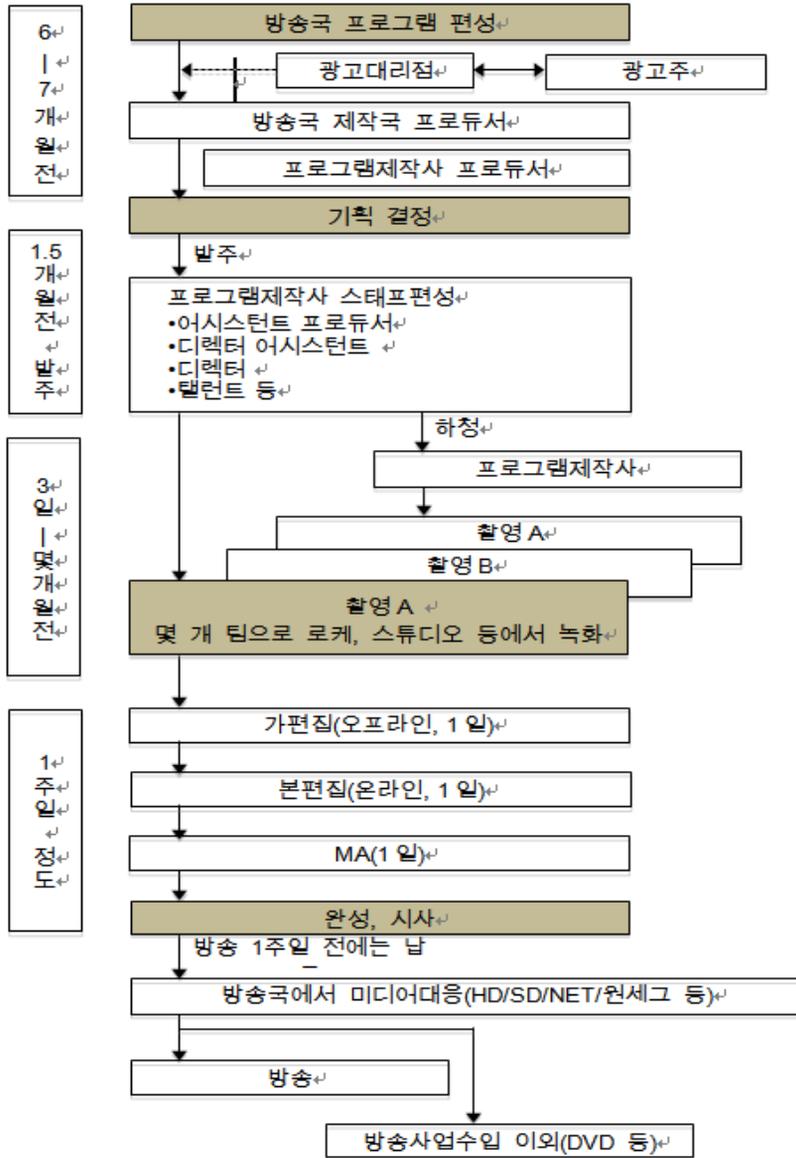
한편 민방(키스태이션)의 제작형태는 크게 세 가지가 있다. 방송국 내에서 제작기능을 가지고 있는 경우, 프로그램 제작사에 외주하는 경우, 방송국과 프로그램 제작사가 공동 제작하는 경우 등이다. 현재 촬영은 HD를 기본으로 하며, SD제작과 HD제작의 비용차이는 없어졌다. 프로그램 시사는 방송국 프로듀서, 광고대리점, 광고주 등이 참여한다. 아날로그시대에는 오프라인의 가편집부터 본편집까지의 과정 가운데 시사가 중요시되었다. 그러나 디지털시대에는 공개용 최종판(final cut) 등과 같이 가편집이 아니라 그대로 방송할 수 있도록 만들어야 하는 형태로 변하면서 시사는 상대적으로 중요성이 약화되었다. 또한 최종판을 만들기까지 반복적인 수정과 재편집이 가능해졌으며, 철야로 재촬영(retake)을 거듭하는 경우도 있다.

방송프로그램의 제작과정에서 프로그램제작사의 역할은 절대적이다. 현재 프로그램 제작사는 500여 사에 이르는 것으로 알려졌으며, 이들은 전체 방송프로그램의 약 80%를 제작하는데 직간접적으로 관여하고 있다. 특히 민방의 외주제작에서는 하청을 받은 프로그램제작사가 재하청을 맡기는 경우도 적지 않다. 이러한 제작시스템에서 가장 문제되는 것은 재하청으로 갈수록 프로그램제작비가 급감하며, 제작스태프의 근로조건도 악화되고, 이에 따라 윤리적인 문제도 빈발하고 있다는 것이다.

(2) 프로그램제작과정: 드라마의 경우

드라마의 경우 기획안이 통과되면 작가와 연출(디렉터)이 결정되고, 대본작업에 들어간다. 동시에 프로그램제작에 참여하는 스태프를 편성하게 된다. AD(assistant director), 로케이션 등을 담당하는 제작스태프, 프로그램을 방송시간에 맞춰 제작하도록 시간을 관리하는 타임키퍼(time keeper), 기술스태프, 미술스태프, 포스트프로덕션 스태프 등을 결정하게 된다.

이후 음악제작, 주연배우 이외의 캐스팅 등이 이루어진다. 프로듀서(기획)와 디렉터(연출), 각본가 등이 몇 번의 협의를 거쳐 대본을 완성하면, 미술스태프 회의와 로케이션 스태프 회의가 열리고, 스케줄을 담당하는 AD는 촬영스케줄을 짜고 일정을 결정하게 된다.



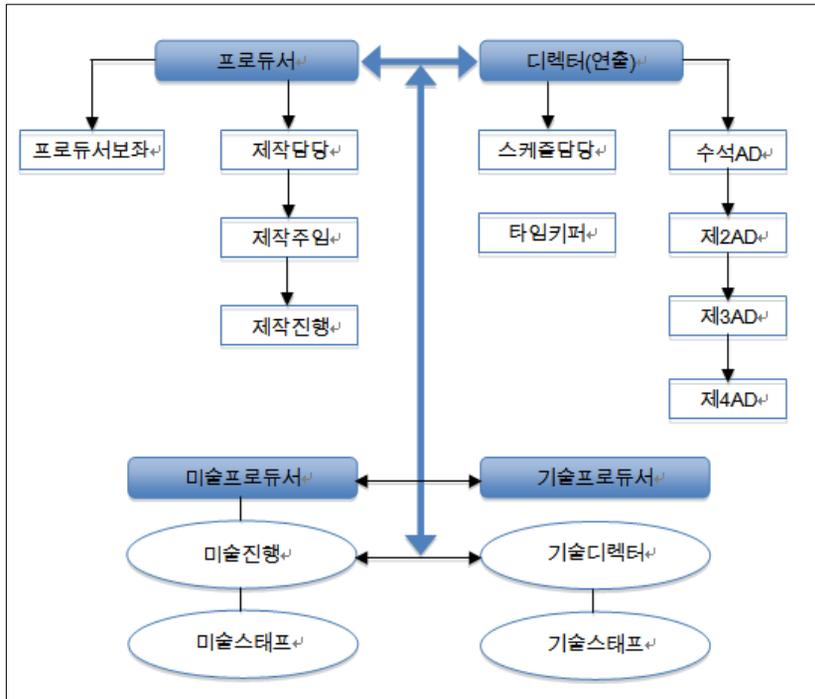
출처: デジタルコンテンツ協会(2008). 《デジタルコンテンツの市場規模とコンテンツ産業の構造変化に関する調査研究報告書》, p.247.

[그림 4-3] TV 프로그램 제작과정

촬영이 끝나면 포스트프로덕션에 들어간다. 우선 오프라인편집에서는 편집스태프가 1차 편집작업을 마친 뒤, 디렉터와 프로듀서, 타임키퍼 등의 확인을 거치면서 구성을 갖추게 된다. 오프라인편집이 끝나면 음향효과 스태프는 효과음향과 음악을 선택한 뒤, 디렉터 등과 협의한다. 이후 본편집에서는 편집실에서 화질조정, 자막처리, CG 삽입 등을 마무리한다. 편집이 끝나면 음악과 효과음향 등을 조정하는 MA(Multi Audio)에 들어간다. MA가 끝나면 드라마가 완성되었다고 할 수 있다.

(3) 제작현장의 AD 인재난

이러한 프로그램제작은 탤런트와 다양한 스태프가 참여하는 공동작업이지만, 특히 일본에서는 디렉터와 AD의 역할이 상대적으로 크다고 할 수 있다. 디렉터는 연출을 담당하며, AD는 디렉터를 보조한다. 그러나 AD의 업무는 다양하다. 기획이나 리서치에서부터 캐스팅, 출연자 섭외, 소도구 준비, 식사 주문, 촬영스케줄 관리, 촬영현장의 지휘대행, 편집 등에 이르기까지 프로그램제작과 관련된 전반적인 업무를 직간접적으로 담당한다.



출처: 日本民間放送連盟編(2007). 《放送ハンドブック[改定版]》, 日経BP社, p.387.

[그림 4-4] 드라마 제작현장의 인원배치 예

이러한 AD는 소속, 고용형태도 다양하다.²⁶⁾ 방송사, 프로그램 제작사, 파견회사 등에 소속되어 제작현장으로 향하는 것이 일반적이지만, 프리랜서도 제작팀에 소속되어 프로그램제작에 참여하기도 한다. AD는 프로그램제작과정에서 소비된다고 해도 과언이 아니다. 일반적으로 방송사에 취직하면 AD를 거쳐 2~3년 뒤에는 프로듀서나 디렉터로 승진하지만, 프로그램 제작사나 파견회사 등에서는 사정이 다르다. 승진은 고사하고 가혹한 업무에 비해 대우는 형편없기 때문이다. 방송업

26) NHK에는 AD가 존재하지 않으며, 모두 디렉터로 불린다.

계에 양극화가 확대되고 있다.

프로그램 제작사 127사가 가맹한 전일본TV프로그램제작사연맹(全日本テレビ番組製作社連盟: ATP)이 2008년 4월 비가맹사를 포함해 퇴직한 AD 9명을 대상으로 한 면접조사에서 AD의 가혹한 노동실태가 드러났다. 우선 근무시간은 아침 8시부터 새벽 1시까지이며, 24시간 근무하는 경우도 1주일에 1-2일 있었다. 철야를 하더라도 귀가하지 못하고 낮에 잠깐 잠을 잔 뒤, 곧바로 일을 해야 했기 때문에 수면시간은 4-5시간 정도였다고 밝혔다. ATP가 2009년 2월까지 10년간 가맹 5사를 대상으로 조사한 직원의 정착율(定着率)은 47%였으며, 평균 재직기간은 1년 7개월에 지나지 않았다. 이보다 앞서 ATP가 2005년 실시한 'AD설문조사'에서도 정규직 AD의 연수입은 343만 엔(평균 연령 26.6세), 계약직 AD는 301만 엔(26.4세)이었다. '노동시간이 길다' '체력이 뒷받침하지 않는다' 등의 이유로 4명 중 1명이 이직하는 것으로 나타났다.

프로그램제작사의 파견직 디렉터도 상황은 마찬가지다. 비슷한 경력의 방송사 직원과 비교해 연소득은 4분의 1에 지나지 않지만 노동시간은 더 길었다. 좋은 프로그램을 제작하고자 하는 제작 스태프도 이러한 양극화를 실감하게 되면 제작의욕을 잃게 된다.

AD가 정착하지 못하는 원인으로 젊은층의 의식변화를 꼽기도 한다. 인내심을 가지고 어려운 과제를 해결하려는 의지가 약하다는 것이다. 그러나 구조적인 문제를 간과할 수 없다는 지적도 있다. 프로그램 제작사 가운데는 AD를 육성할 의지가 있는 곳이 많지 않고 AD를 영원한 디렉터 조수로 대우하고 있다는 것이다.

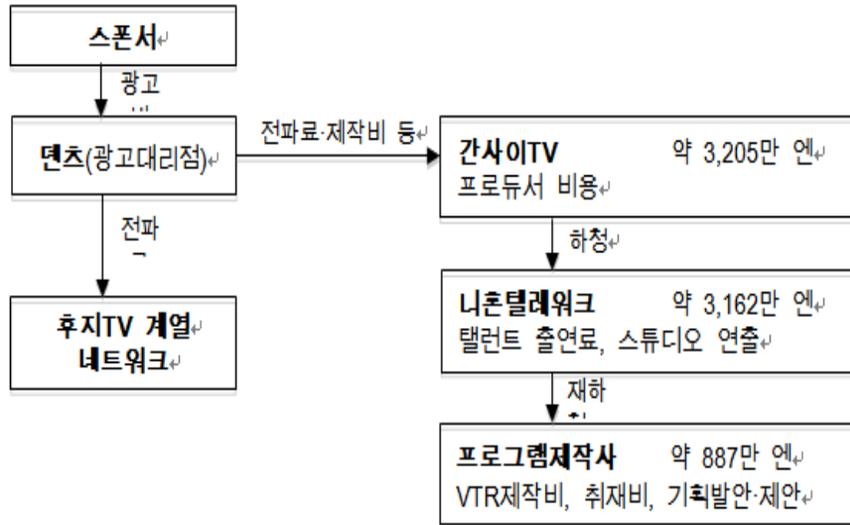
AD가 잇따라 떠나는 제작현장은 인재난에 허덕이고 있다. 예전에는 AD를 쉽게 확보했지만 최근에는 대체인력이 부족한 상태다. 민방 관계자에 따르면 방송사에서 발주한 많은 프로그램이 복수의 제작사에서 파견 나온 디렉터와 AD에 의해 제작된다고 한다. AD 부족으로 수주한 프로그램 제작사는 다른 제작사에 AD의 파견을 요청하고 있어 많은 AD가 복수의 프로그램제작에 참여하는 상태라고 한다. 프로그램 제작사에 인재가 모이지 않으면 방송 자체가 위협을 받을 수 있다며 프로그램 제작사 관련단체는 우려하고 있다.

이러한 구조적인 문제는 제작비 삭감과 관련된다. 경기침체로 광고시장이 침체되고 있어 방송사는 프로그램제작비를 줄이지 않으면 안 되는데 그 여파는 프로그램제작사로 일파만파 퍼지고 있다. 제작비가 불충분한 가운데 프로그램 제작사는 인건비를 줄여야 하고, 결국 AD에 과도한 노동을 요구하지 않으면 안 되는 악순환에 빠지게 된다는 것이다.

이러한 문제가 불거져 나온 대표적인 사건이 2007년 1월 드러난 <발굴! 살아있는 대사전Ⅱ>(発掘!あるある大事典Ⅱ)의 데이터조작사건이다. 위탁과 재위탁을 거치면서 프로그램제작비가 터무니 없이 삭감되었으며, 결국 데이터조작이라는 윤리적인 문제가 발생했다.²⁷⁾ 이 조작사건은 외주

27) 2007년 1월 7일 방송된 '먹으며 살을 빼다! 식품X의 새로운 사실'(食べてヤせる!!!食材Xの新事実)에서 혈액검사가 실시되지 않았는데 허위 데이터를 방송한 것으로 드러났다. 피험자 8명 전원에게서 다이어트 효과가 있었

제작의 실패를 여실히 드러내는 사례라고 할 수 있다. 이러한 프로그램외주의 구조적인 문제는 여전히 해결되지 않고 있다는 것이 방송업계 관계자의 견해다.



출처: デジタルコンテンツ協会(2008), 《デジタルコンテンツの市場規模とコンテンツ産業の構造変化に関する調査研究報告書》, p.248.

[그림 4-5] <발굴! 살아있는 대사전 II>의 위탁과정과 제작비

광고대리점 덴츠(電通)를 거쳐 들어오는 제작비는 편당 1억 엔에 가깝지만 이 과정에서 덴츠는 15%를 관리비 명목으로 챙긴다. 네트워크에 배분되는 전파료를 떼 뒤, 간사이TV에 프로그램제작비로 들어오는 금액은 3,200만 엔 정도다. 탈런트 출연료, 스튜디오 녹화비용, 최종 편집비 등을 제외하고 재위탁을 맡은 프로그램제작사가 실제 제작에 사용하는 제작비는 887만 엔으로 줄어든다. 이를 가지고 프로그램 제작사는 VTR제작비, 취재비, 기획발안·제안 경비 등을 충당한다. 실제 프로그램제작에서 스튜디오 녹화부분을 제외한 대부분이 프로그램 제작사 9사에 재위탁되었다.

한편 방송사는 프로그램 제작비와 인건비의 부담을 줄이기 위해 제작을 외주로 돌리지만 저작권은 방송사에 귀속해 2차 이용시 수익을 얻고 있다. 방송사가 보유했던 저작권은 ATP 등의 노력으로 제작사와 공동저작물로 바뀌고 있다. DVD 등 멀티유스의 경우 매출의 일정 비율을 제작사에 지불하는 방식으로 전환되고 있다.

다고 소개했지만 조작된 것이었다. 또한 실험의 근거로 대학교수의 인터뷰 등도 이용되었다. 이전 방송에서도 데이터조작이 있었던 것으로 확인되었다. 이 사건을 계기로 총무성은 조사보고서 제출을 요구했다. 간사이TV에서는 외부인사가 참여하는 조사위원회를 설치, 보고서를 발표했다.

2) 방송영상 제작스태프의 근로실태와 복지

(1) 정보통신산업의 고용형태

방송영상 제작스태프의 근로실태는 소속사에 따라 다양하다. 프로그램 제작사, 파견회사에 근무하는 제작스태프의 근로조건은 열악하다. 우선 정보통신산업의 고용형태부터 살펴본다. 총무성의 조사결과에 따르면, 2010년 3월 말을 기준으로 정보통신 관련기업의 상근종사자는 951,647명이었다. 이 가운데 정사원은 860,407명으로 90.4%를 차지한 것으로 나타났다. 상근종사자는 소프트웨어기업, 정보처리·제공서비스기업, 전기통신기업의 순으로 많았다. 다른 분야에서 파견 나온 종사자는 108,992명이었다.

<표 4-23> 정보통신산업 종사자 고용형태

	기업수	종사자수							파견 종사자
		상근종사자수				임사·일용 고용자			
		구성비(%)	정사원 정직원	파트 타임	기타 상근 종사자				
총합계	4,977	1,233,334	1,225,334	-	1,066,236	110,132	48,361	8,605	119,717
상근종업원 비율	-	-	100.0	-	87.1	9.0	3.9	-	-
정보통신사업자	4,475	957,212	951,647	100.0	860,407	55,068	36,172	5,565	108,992
상근종업원 비율	-	-	100.0	-	90.4	5.8	3.8	-	-
전기통신사업자	120	111,699	111,688	11.7	94,305	4,835	12,548	11	25,047
민간방송사	418	31,778	31,113	3.3	27,601	2,054	1,458	665	6,666
유선방송사	214	12,429	12,146	1.3	10,251	1,053	842	283	1,690
소프트웨어기업	1,970	435,806	435,480	45.8	418,179	11,986	5,315	326	29,161
정보처리·제공서비스기업	783	220,863	220,117	23.1	184,460	25,999	9,658	746	36,695
인터넷 부수 서비스기업	273	41,314	41,206	4.3	36,107	2,608	2,491	108	4,012
영상정보제작·배급사	355	21,655	21,392	2.2	18,825	1,025	1,542	263	1,679
TV프로그램제작사	275	14,022	13,855	1.5	12,379	620	856	167	1,012
음성정보제작사	25	1,009	902	0.1	757	136	9	107	62
라디오프로그램제작사	20	377	270	0.0	188	73	9	107	43
신문기업	87	39,312	38,929	4.1	35,781	2,218	930	383	2,086
출판기업	148	34,822	32,258	3.4	28,500	2,749	1,009	2,564	1,524
광고제작사	48	3,367	3,303	0.3	2,824	190	289	64	74
영상음성문자정보제작 부수 서비스기업	34	3,158	3,113	0.3	2,817	215	81	45	346
제조기업	71	82,168	81,890	-	76,210	1,543	4,137	278	3,713
도소매기업	145	49,699	49,379	-	24,574	24,294	511	320	1,136
서비스기업	109	52,689	52,677	-	32,100	15,091	5,486	12	3,411
기타	177	91,566	89,136	-	72,945	14,136	2,055	2,430	2,465

기타 상근종사자=상근종사자-정사원·정직원-파트타임종사자, 유급임원, 계약사원 등이 해당한다.

출처: 総務省(2011), 情報通信業基本調査: 2010年情報通信業基本調査(2009年度実績), p. 22.

방송관련사업자를 살펴보면, 민간방송사업자(418사)의 경우 상근종사자 31,113명 가운데 정사원은 27,601명으로 88.7%를 차지했다. 유선방송사업자(214사)는 상근종사자가 12,429명, 정사원은 10,251명으로 정사원 비율은 82.5%으로 상대적으로 낮았다. 영상정보제작·배급사업자(355사)의 경우 상근종사자 21,392명 가운데 정사원이 18,825명으로 88.0%이었다. 특히 TV프로그램 제작사(275사)에서 정사원 비율은 89.3%로 방송 관련 사업에서 상대적으로 높았다. 상근종사자는 13,855명, 정사원은 12,379명이었으며, 파트타임종사자는 620명, 기타 상근종사자가 856명, 임시·일용고용자는 167명이었다.

(2) 제작스태프의 근로실태

일본에서 제작스태프의 근로실태가 사회적인 이슈로 등장한 것은 오래전 일이다. 2008년 9월 리먼 브라더스(Lehman Brothers Holdings)의 파산 이후 계속되는 경기침체로 폐업하는 프로그램 제작사가 늘어났고, 빚을 감당하지 못해 자살하는 프로그램 제작사 사장도 나타났다. 방송관련 단체를 중심으로 개선을 요구하는 목소리가 나왔지만 쉽게 해결되지 않고 있다.

제작스태프의 근로실태는 정확하게 파악되지 않고 있다. 그 단면만을 확인할 수 있을 뿐이다. 대표적인 실태조사가 일본예능실연가단체협의회(日本芸能実演家団体協議会, 이하 예단협)²⁸⁾의 ‘예능실연가 스태프의 활동과 생활실태’(芸能実演家・スタッフの活動と生活実態調査) 조사보고서²⁹⁾다. 총무성에서도 매년 <정보통신업기본조사보고서>(情報通信業基本調査報告書)를 발표하고 있다. 이하에서는 이들 두 보고서를 바탕으로 제작스태프의 근로실태를 정리한다.

① 고용형태

제작스태프를 포함한 방송사에서 종사하는 종사자의 고용형태는 전술한 바와 같이 정사원·정직원 비율은 민간방송사의 경우 88.7%였다(유선방송사는 82.5%). 한편 TV, 라디오, 데이터 등 방송 프로그램 제작사(349사)에서 일하는 종사자의 경우, 11,155명 가운데 상근종사자는 10,922명(97.9%), 임시·일용고용자는 233명(2.1%)이었다. 상근종사자 가운데 정사원·정직원은 9,320명으

28) 예단협은 배우, 가수, 연주가, 무용가, 연극인, 연출가, 무대감독 등 실연가단체와 무대, 영화, 방송, 연극, 콘서트 등 제작스태프단체로 구성되어 있다. 2010년 4월을 기준으로 70개 단체, 90,000여 명의 실연가와 제작스태프가 참여하고 있는 일본최대의 문화관련단체다.

29) 예단협의 조사보고는 역사가 깊다. 1974년 조사를 시작해 5년마다 실시하고 있다. 최근 조사는 2009년 8차 조사(보고서 발표는 2010년)이다. 8차 조사 가운데 제작스태프를 대상으로 한 조사방법은 우선 제작스태프를 영상계, 라이브계로 양분했다. 영상계에는 영화, 비디오, TV가 포함된다. 무대, 콘서트는 라이브계에 속한다. 할당표집방법을 선택했으며, 조사기간은 2009년 7월 10일부터 8월 8일까지였다. 각 부문별로 표본 100명을 회수하기 위해 제작스태프 1,320명을 추출해 질문지를 발송했다. 유효응답지는 289명, 유효회수율은 21.9%였다.

로 그 비율은 83.5%였다. 기타 파트타임종사자 543명(4.9%), 파견사원 543명(4.9%) 등이었다.

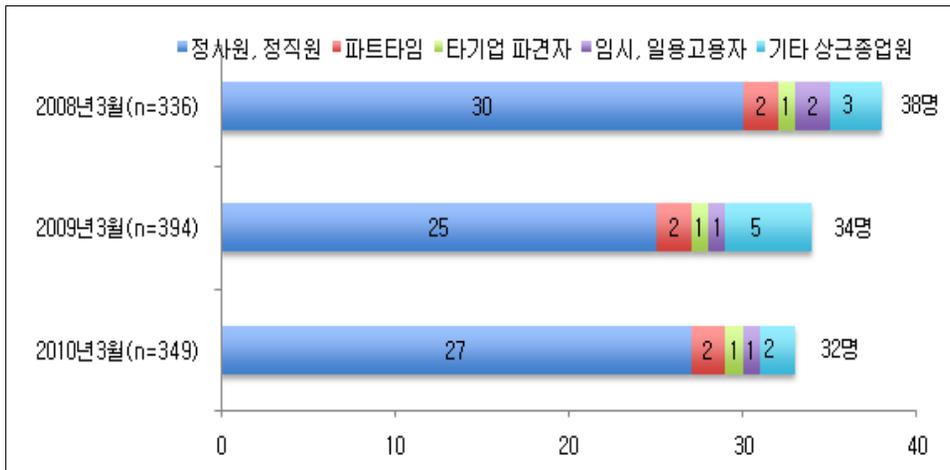
<표 4-24> 방송프로그램제작사의 종업원수 및 고용형태

고용형태	2008년 3월(n=336)			2009년 3월(n=394)			2010년 3월(n=349)		
	종업원수	1사 평균	구성비	종업원수	1사 평균	구성비	종업원수	1사 평균	구성비
종업원 합계	12,697	38	100.0	13,188	33	100.0	11,155	32	100.0
상근종사자	12,180	36	95.9	12,674	32	96.1	10,922	31	97.9
정사원, 정직원	10,088	30	79.5	9,707	25	73.6	9,320	27	83.5
파트타임종사자	644	2	5.1	712	2	5.4	543	2	4.9
파견나간 사원	455	1	3.6	328	1	5.4	543	2	4.9
기타 상근종사자	993	3	7.8	1,927	5	14.6	564	2	5.1
임시·일용 고용자	517	2	4.1	514	1	3.9	233	1	2.1
타기업의 파견사원	-	-	-	494	1	-	618	2	-

출처: 総務省情報通信国際戦略局(2011). 《情報通信業基本調査報告書》, p.42.

예단협은 배우, 가수, 연주가, 무용가, 연극인, 연출가, 무대감독 등 실연가단체와 무대, 영화, 방송, 연극, 콘서트 등 제작스태프단체로 구성되어 있다. 2010년 4월을 기준으로 70개 단체, 90,000여 명의 실연가와 제작스태프가 참여하고 있는 일본최대의 문화관련단체다.

방송프로그램 제작사 1사의 평균 종사자는 32명이었다. 2008년 3월에는 38명, 2009년 3월에는 34명으로 점점 줄어들고 있었다. 그러나 정사원·정직원은 2009년 3월 25명에서 2010년 3월에는 27명으로 늘어난 것으로 나타났다.

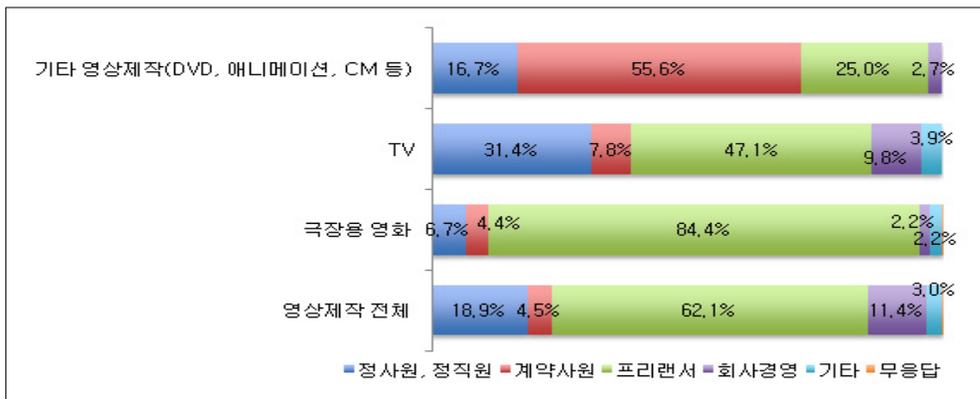


출처: 総務省情報通信国際戦略局(2011). 《情報通信業基本調査報告書》, p.42

[그림 4-6] 방송프로그램제작사 1사의 평균 종사자 및 고용형태

그러나 예단협에 소속된 제작스태프의 고용형태는 불안정한 것으로 나타났다.³⁰⁾ 전체 응답자(289명) 가운데 프리랜서가 37.0%로 가장 높았으며, 정사원·정직원은 33.9%였다. 특히 라이브계보다 영상제작과 관련된 스태프의 고용형태가 더욱 열악한 것으로 나타났다. 영상제작스태프의 고용형태는 프리랜서가 62.1%로 가장 높았다. 정사원·정직원은 18.9%에 지나지 않았다. 프리랜서 비율이 가장 높은 것은 극장용영화 제작스태프로 84.4%에 이르렀다. 정사원·정직원은 6.7%에 그쳤다. 총무성과 예단협의 조사결과에서 차이가 난다. 500여 사에 이르는 프로그램 제작사 가운데 총무성은 350여 사를 대상으로 조사했다. 예단협 조사의 응답자가 소규모 프로그램 제작사에 편향되어 있지 않나 생각된다.

영상제작스태프 가운데 TV프로그램 제작스태프의 경우 순위는 영상제작스태프 전체와 같았지만 프리랜서 비율은 낮고 정사원·정직원이 높았다. 프리랜서는 47.1%였으며, 정사원·정직원은 31.4%이었다. 기타 회사경영이 9.8%, 계약사원이 7.8%였다. 영상제작스태프 가운데 TV프로그램 제작에서 정사원·정직원의 비율은 상대적으로 높은 편이었다.



출처: 日本芸能実演家団体協議会(2010), 《第8回芸能実演家スタッフの活動と生活実態: 調査報告書2010年版》 p.133.

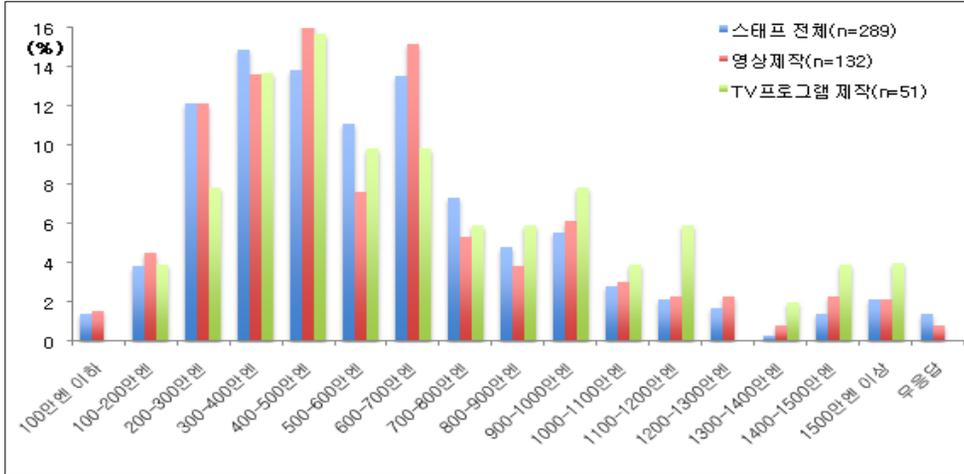
[그림 4-7] 제작스태프의 고용형태

② 임금 및 수입

예단협 조사에서 제작스태프의 1년간 개인수입은 방송사의 제작스태프와 큰 차이를 보였다. 제작스태프 전체(n=289)에서는 '100만 엔 이하'에서 '400-500만 엔'의 소득층이 50% 가까이 차지하

30) 예단협 조사에서 응답자(298명) 가운데 영상계가 132명, 라이브계가 116명이었다. 영상계 가운데 TV프로그램 제작스태프는 51명이었다. 응답자 속성은 50세 이상이 54.0%로 절반을 넘었으며, 이는 7차 조사보다 10.8% 늘어난 수치였다. 30세 이하는 10%였다. 응답자의 평균연령은 51.9세였다. 성별로는 남성이 88.2%, 여성이 8.0%로 남성이 압도적으로 많았다.

고 있었다. '300~400만 엔'(14.9%), '400~500만 엔'(13.8%), '600~700만 엔'(13.5%)이 상대적으로 높은 비율을 차지했다. 이는 영상 제작스태프(n=132)와 TV프로그램 제작스태프(n=51)에서도 비슷한 경향을 보였다.



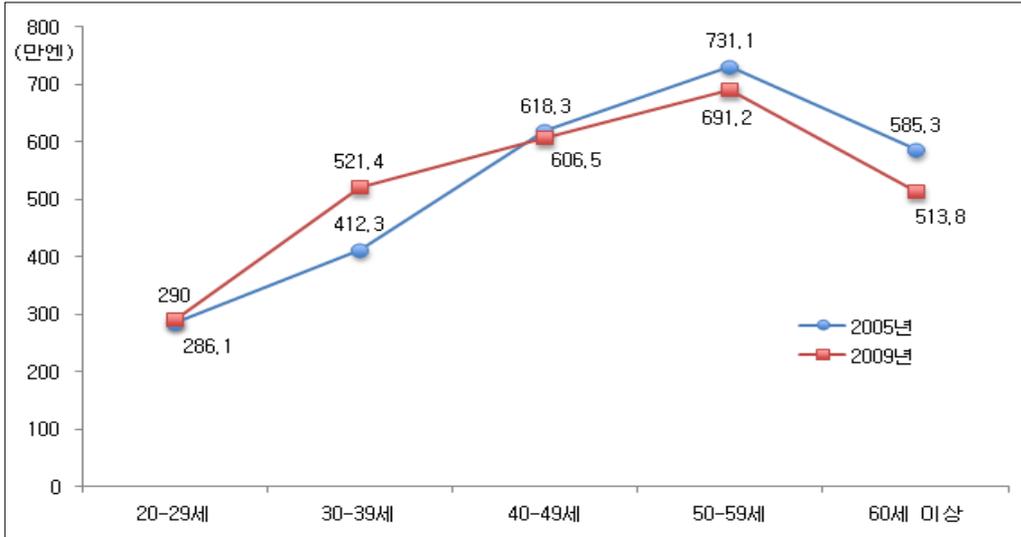
출처: 日本芸能実演家団体協議会(2010). 《第8回芸能実演家・スタッフの活動と生活実態: 調査報告書2010年版》 p.119를 재구성.

[그림 4-8] 제작스태프의 연간 수입

TV프로그램 제작스태프의 경우, 800만 엔 이하에서 스태프 전체보다 낮은 비율을, 800만 엔 이상에서 높은 비율을 차지하는 경향을 보였다. 이는 응답자에서 TV프로그램 제작스태프의 개인수입이 스태프 전체보다 높다는 것을 의미한다.

세대별로는 50~59세는 '1000~1100만 엔'이 다른 세대보다 상대적으로 비율이 높았다. 20~29세는 '100만 엔 이하' '200~300만 엔'이, 30~39세는 '300~400만 엔'이 다른 세대보다 비율이 높은 것으로 나타났다.

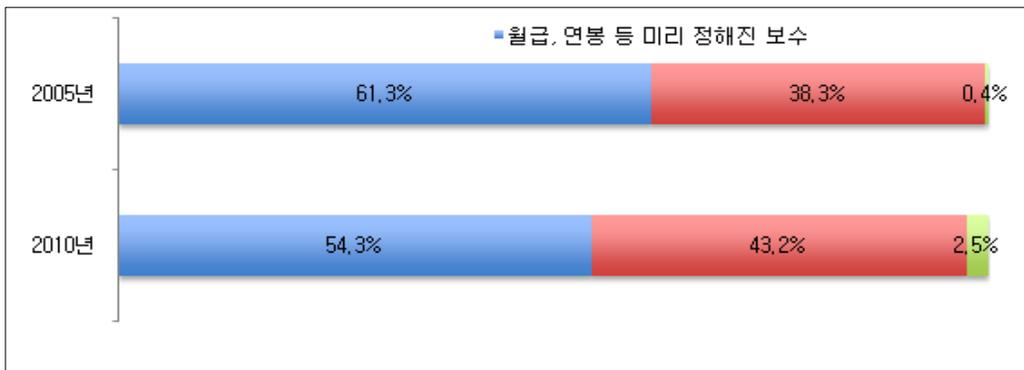
2004년 조사와 비교하면, '600~700만 엔'의 소득계층이 늘어난 것으로 나타났다(7.5%→13.5%). 한편 세대별 개인수입을 2004년 조사와 비교할 경우, 50세 이상의 세대에서 감소한 것으로 나타났다. 50~59세는 731.1만 엔에서 691.2만 엔으로, 60세 이상에서는 585.3만 엔에서 513.8만 엔으로 줄었다. 30~39세는 표본수가 적기는 하지만 412.3만에서 521.4만 엔으로 늘어난 것으로 나타났다. 원인은 여러 가지 있을 수 있지만, 하나의 가능성으로 50세 이상 스태프의 업무를 상대적으로 임금이 저렴한 20대, 30대 스태프로 돌리고 있지 않나 생각된다. 표본수가 30 이하이기는 하지만 20~29세는 연간수입이 290만 엔이었다.



출처: 日本芸能実演家団体協議会(2010). 《第8回芸能実演家・スタッフの活動と生活実態: 調査報告書2010年版》 p.122.

[그림 4-9] 제작스태프의 연간 수입 비교

개인수입의 지급형식은 ‘월급, 연봉 등 미리 정해진 보수’의 형태로 받는 경우가 59.7%에 이르렀다. ‘업무에 따라 지급되는 보수’는 36.9%이었다. 이는 종사하는 분야에 따라 차이가 있었다. 극장용 영화와 기타 영상제작(DVD, 애니메이션, CM 등)은 ‘업무에 따라 지급되는 보수’의 비율이 높은 대신, TV프로그램제작은 ‘월급, 연봉 등 미리 정해진 보수’의 형태로 받는 비율이 높은 것으로 나타났다.



출처: 日本芸能実演家団体協議会(2010). 《第8回芸能実演家・スタッフの活動と生活実態: 調査報告書2010年版》 p.127.

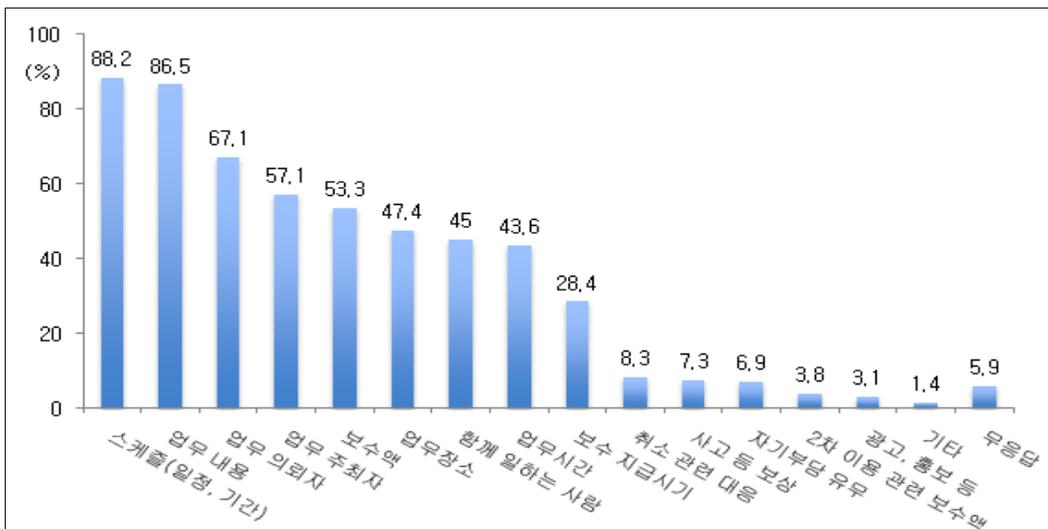
[그림 4-10] TV프로그램 제작스태프의 연간수입 지급형식

TV프로그램 제작스태프는 ‘월급, 연봉 등 미리 정해진 보수’의 형태로 받는 경우가 54.3%인 반면, ‘업무에 따라 지급되는 보수’는 43.2%이었다. 이를 2004년 조사와 비교하면 ‘월급, 연봉 등 미리 정해진 보수’는 61.3%에서 54.3%로 7.0% 줄었고, ‘업무에 따라 지급되는 보수’는 38.3%에서 43.2%로 4.9% 늘어난 것으로 나타났다.

최근 ‘워킹푸어’(working poor)라는 신조어가 생길 정도로 일본사회는 양극화가 진행되고 있는데, 제작스태프에서도 마찬가지였다. TV프로그램 제작스태프의 경우, 무대나 영화, 방송의 스태프로서 받는 수입 이외에 연출·대본·기획·프로듀스·제작관련 수입, 강의나 지도를 통한 수입, 무대나 영화, 방송의 기타 업무관련 수입, 연금과 부동산 등의 수입 등 다양화되고 있었다. 무대나 영화, 방송의 스태프로서 받는 수입의 비율은 2004년 78.2%에서 2009년에는 72.9%로 감소했다. 저소득의 제작스태프는 과도한 노동에 나서지 않으면 안 되는 상황에 처해 있다고 할 수 있다.

③ 업무 수행방식

제작스태프의 업무 수행방식은 어떠한가? 제작스태프에게 업무를 의뢰할 때 확인사항은 ‘스케줄(일정, 기간)’이 88.2%로 가장 높았다. 다음으로 ‘업무내용’은 86.5%에 뒤를 따랐다. 이에 비해 ‘보수액’(53.3%), ‘보수 지급시기’(28.5%), ‘사고시 보상’(7.3%), ‘2차 이용 관련 보수액’(3.8%) 등으로 보수와 관련된 내용은 높지 않았다. 이는 영상제작스태프나 TV프로그램제작이나 마찬가지였다. 스케줄과 업무내용 등 프로그램제작과 관련된 내용은 제작스태프에게 확인하지만, 제작스태프의 보수와 관련된 사항은 확인을 미루고 있다.

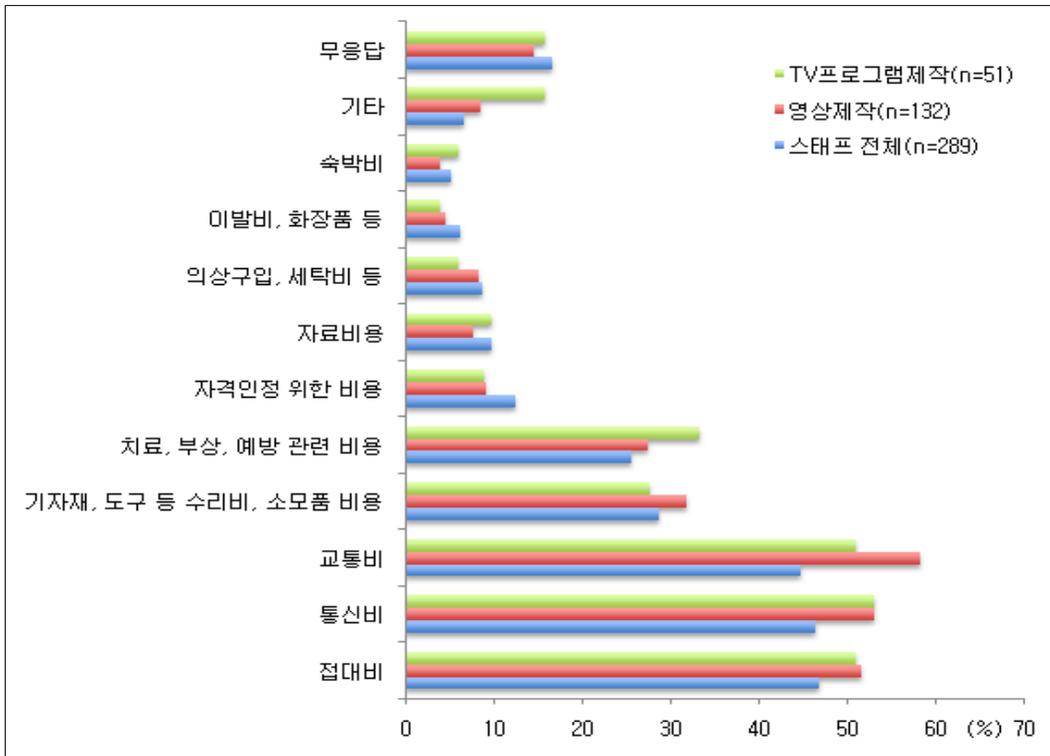


출처: 日本芸能実演家団体協議会(2010). 《第8回芸能実演家・スタッフの活動と生活実態: 調査報告書2010年版》 p.130.

[그림 4-11] 업무의뢰 시 확인사항(복수응답)

제작을 수행하는 개인부담으로 잡혀 있는 경비는 스태프 전체에서 ‘접대비’가 46.7%로 가장 높았으며, 이어서 ‘통신비’(46.4%), ‘교통비’(44.6%) 등이 뒤를 따랐다. 영상제작에서는 ‘교통비’(58.3%), ‘통신비’(53.0%), ‘접대비’(51.5%) 등에서 제작스태프 전체평균보다 높았다. 이는 TV프로그램 제작에서도 마찬가지로 경향을 보여 ‘교통비’(51.0%), ‘통신비’(52.9%), ‘접대비’(51.0%) 등이었다. 이러한 개인부담비용은 2004년 조사보다 높아진 것으로 나타났다. 또한 ‘치료, 부상, 예방 관련 비용’을 개인이 부담하는 사람의 비율은 낮아졌다.

사전에 예정되어 있던 업무가 길어져 대중교통수단으로 귀가가 곤란한 철야작업도 적지 않은 것으로 나타났다. 우선 전날까지 알려준 심야작업은 ‘아주 가끔 있다’가 가장 높은 27.7%이었다. ‘가끔 있다’는 응답은 24.6%, ‘자주 있다’는 22.5%, ‘전혀 없다’도 21.1%였다.



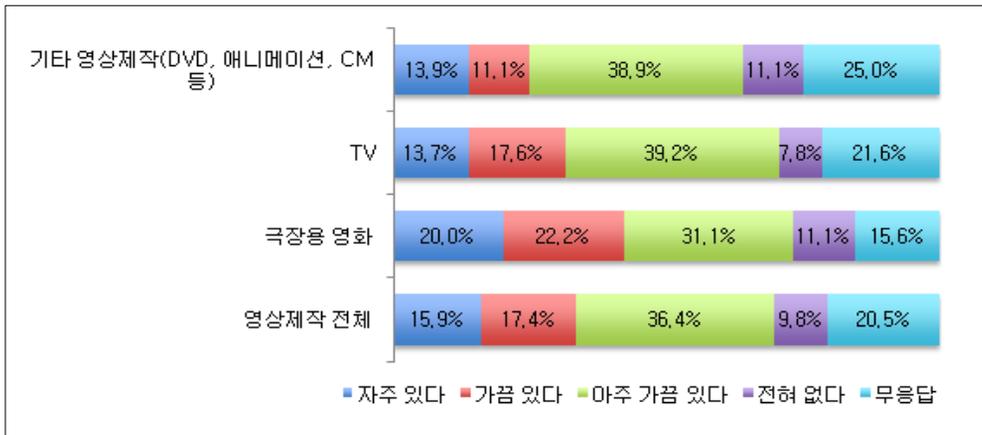
출처: 日本芸能実演家団体協議会(2010), 《第8回芸能実演家・スタッフの活動と生活実態: 調査報告書2010年版》 p.128.

[그림 4-12] 업무상 필요경비 가운데 개인부담 사항

갑자기 업무의뢰 시 확인한 스케줄에서 벗어난 철야작업은 제작스태프 전체에서 ‘거의 없다’라고 응답한 비율이 30.8%로 가장 높았다. 이어서 ‘아주 가끔 있다’는 24.6%, ‘가끔 있다’가 12.5%, ‘자주 있다’는 9.3%이었다. 그러나 영상제작에서는 ‘아주 가끔 있다’(36.4%), ‘가끔 있다’(17.4%),

‘자주 있다’(15.9%) 등으로 라이브계보다 빈도가 높았다. TV프로그램제작에서는 예고되지 않는 철야작업이 ‘아주 가끔 있다’(39.2%), ‘가끔 있다’(17.6%), ‘자주 있다’(13.7%) 등이었다.

예상치 못한 철야작업을 마친 뒤, 귀가에 대한 대응은 ‘택시 등을 통해 귀가 교통편을 마련해 주었다’는 응답이 55.2%로 가장 높았다. 이어 ‘자동차로 데려다 주었다’가 28.4%로 뒤를 따랐다. 철야작업이 끝난 뒤, 교통편을 마련해 주는 것은 TV프로그램제작에서 높았다. 택시 등 교통편을 마련해 주는 경우가 77.8%로 가장 높았으며, 자동차로 데려다 주는 경우는 8.3%이었다.



출처: 日本芸能実演家団体協議会(2010). 《第8回芸能実演家・スタッフの活動と生活実態: 調査報告書2010年版》 p.135.

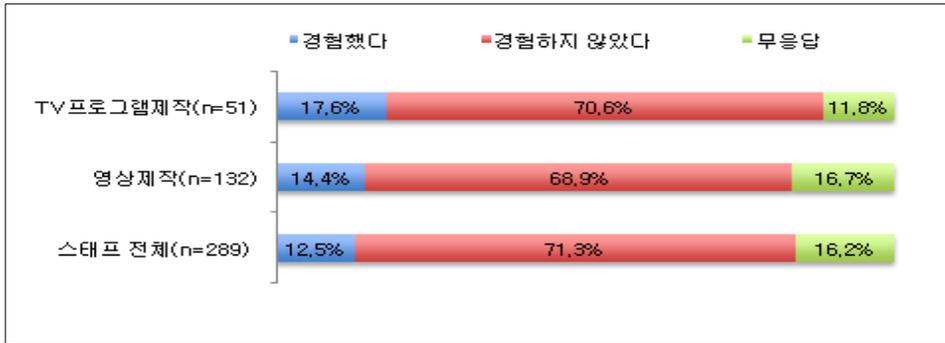
[그림 4-13] 예고되지 않은 철야작업 경험

④ 업무수행과 부상, 치료비

제작스태프가 1년간 업무상 의사의 치료가 필요한 부상을 경험한 비율은 9.0%였다. 분야별 큰 차이는 없었다. 업무상 의사의 치료가 필요한 질병이나 증상을 경험한 경우는 12.5%로 부상경험보다 높았다. 분야별 큰 차이는 없었지만, TV프로그램제작에서는 17.6%가 질병이나 증상을 경험해 상대적으로 높았다.

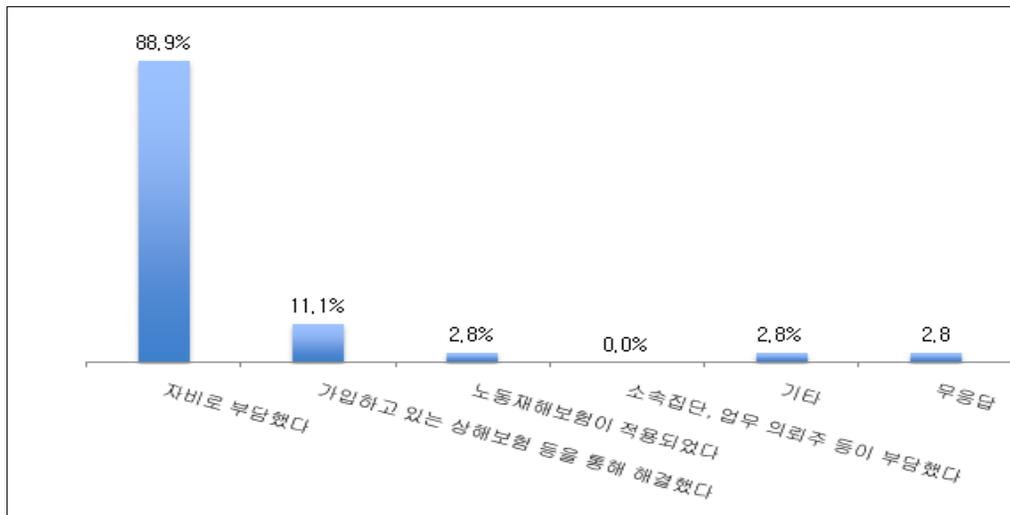
업무상 질병이나 증상 경험은 2004년과 비교해 줄어든 것으로 나타났다. 스태프 전체에서 2004년 업무상 질병이나 증상을 경험한 비율은 30.5%였다. TV프로그램 제작스태프 가운데는 31.0%가 경험했다고 답했다. 2009년에는 40-50% 줄어들었다.

〈2009년 조사〉



[그림 4-14] 업무상 얻은 질병이나 증상 경험

제작업무로 인한 부상의 치료비는 자비부담이 34.6%이었으며, 산재보험을 통한 해결이 26.9% 등이었다. 영상제작에서는 자기부담(36.4%), 산재보험(18.2%)이었다. 특히 소속집단이나 업무 의 퇴주의 부담이 18.2%으로 소속단체의 공적 부조제도를 이용하는 것으로 나타났다.



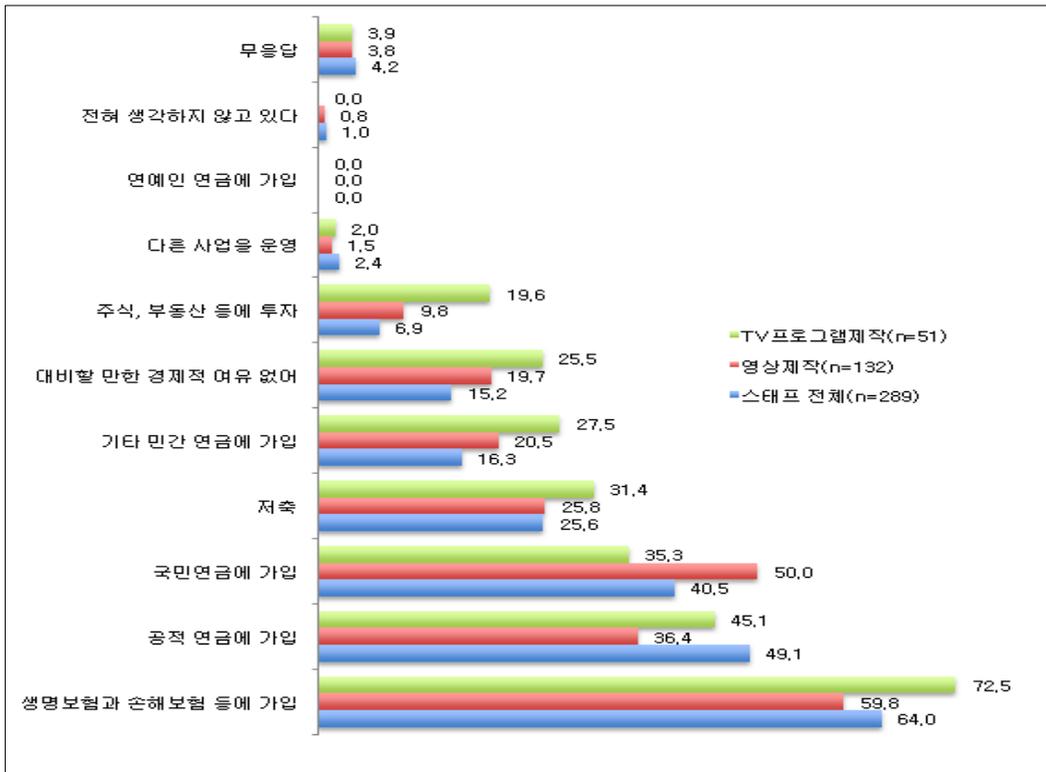
출처: 日本芸能実演家団体協議会(2010). 《第8回芸能実演家・スタッフの活動と生活実態: 調査報告書2010年版》 p.140.

[그림 4-15] 업무가 원인으로 보이는 질병, 증상의 치료비 부담

한편 제작업무가 원인으로 보이는 질병과 증상은 대부분 자비로 치료하는 것으로 나타났다. 스태프 전체에서 88.9%가 자비로 치료한다고 답했으며, 영상제작스태프 가운데는 94.7%가 자비로 치료한다고 밝혔다.

제작스태프는 만일의 경우나 노후에 대한 대비책으로 생명보험이나 손해보험 등에 의존하는 것으로 나타났다. 제작스태프 가운데 64.0%가 생명보험이나 손해보험에 가입해 있다고 응답했다. 다음으로 ‘후생연금, 공제조합 등의 공적 연금에 가입했다’고 답한 제작스태프는 49.1%였다. 국민연금을 가입한 경우는 25.6%, 기타 민간연금 가입자도 16.3%이었다. 이러한 대비책은 영상계보다는 라이브계에서 높게 나타났다. 그러나 대책을 마련할 경제적인 여유가 없다는 응답도 15.2%이었다.

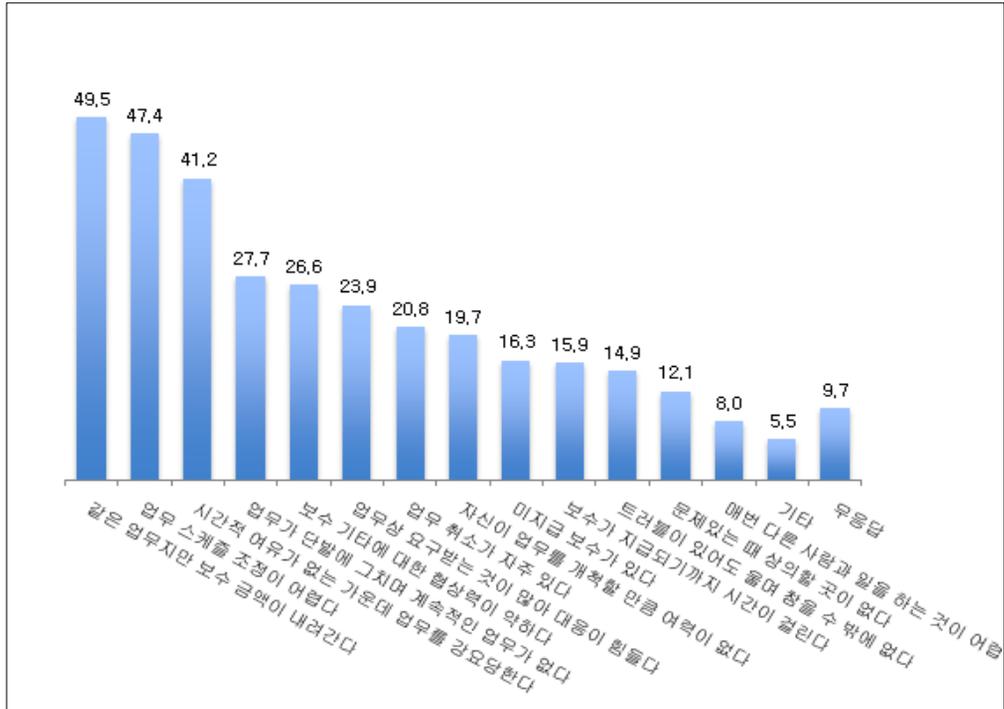
TV프로그램 제작스태프 가운데는 생명보험이나 손해보험에 가입했다는 응답은 72.5%로 스태프전체보다 높게 나타났다. 후생연금이나 공제조합 등의 공적 연금에 가입했다는 응답(45.1%), 국민연금에 가입한 경우(35.3%)로 스태프 전체와 대동소이했다. 이외 주식이나 부동산 등에 투자하고 있는 경우도 19.6%로 다른 분야보다 높게 나타났다. 한편 스태프 전체에서 2004년보다 2009년 조사에서 만일의 경우나 노후에 대한 대비책을 갖추고 있다는 응답이 조금씩 많아졌다. 불안정한 경제상황에 대한 대책을 늘리고 있다고 할 수 있다.



출처: 日本芸能実演家団体協議会(2010). 《第8回芸能実演家・スタッフの活動と生活実態: 調査報告書2010年版》, p.132.

[그림 4-16] 노후나 만일의 경우 대비책(복수응답)

⑤ 근로조건에 대한 문제의식 및 해결방안



출처: 日本芸能実演家団体協議会(2010). 《第8回芸能実演家・スタッフの活動と生活実態: 調査報告書2010年版》, p.148.

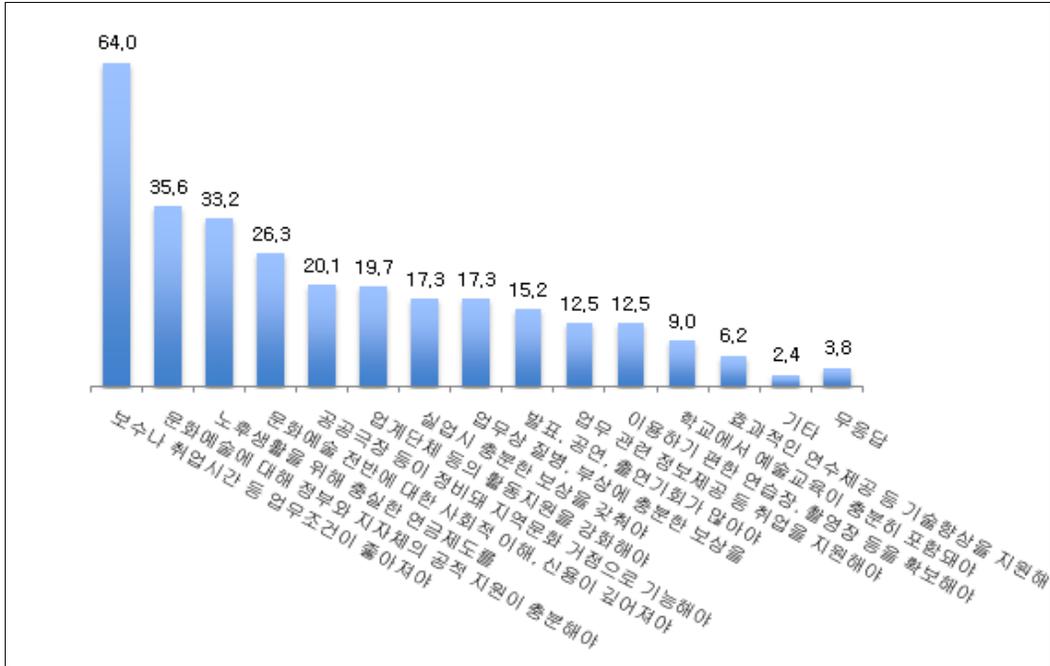
[그림 4-17] 근로조건에 대한 문제의식(복수응답)

그렇다면 제작스태프는 근로조건에 대한 문제의식을 가지고 있으며, 그 해결방안을 가지고 있을까? 제작스태프는 업무상의 문제점으로 보수문제, 어려운 스케줄 조정, 업무강요 등을 꼽았다. 같은 일을 해도 보수가 내려가고 있다는 응답이 49.5%로 가장 높았다. 보수체계에 대한 불만이 많다고 할 수 있다. 업무상 스케줄 조정이 어렵다는 의견도 47.4%에 이르렀다. 시간적인 여유가 없는 상태에서 업무를 강요당한다고 응답한 경우도 41.2%였다.

같은 일을 해도 보수가 내려가고 있다는 불만은 더욱 거세지고 있다. 2004년 조사(37.2%)보다 22.3% 늘어난 49.5%이었다. 영상제작스태프에서는 60.6%, TV프로그램 제작스태프에서는 54.9%이었다. 방송사의 제작스태프와 비교해 격차가 벌어지고 있는 것에 불만이 커지고 있다고 할 수 있다.

근로조건의 문제를 해결하는 방안으로 제시된 것도 경제적인 측면을 지적하는 응답이 많았다. 안심하고 활동할 수 있는 필요조건으로 ‘보수나 취업시간 등 업무조건이 좋아져야 한다’는 의견이

64.0%로 가장 높았다. 다음으로 ‘문화예술에 대한 정부와 지자체의 공적 지원이 충분해야 한다’는 의견도 35.6%에 이르렀다. 노후생활을 위한 연금제도를 정비해야 한다는 의견도 33.2%였다.



출처: 日本芸能実演家団体協議会(2010), 《第8回芸能実演家・スタッフの活動と生活実態: 調査報告書2010年版》, p.150.

[그림 4-18] 안심하고 활동하기 위한 필요조건(복수응답)

분야별로 보면, 영상제작에서 라이브제작보다 높게 나타났다. 영상제작 중에서도 TV프로그램 제작에서 높게 나타났다. TV프로그램 제작스태프 가운데 ‘보수나 취업시간 등 업무조건이 좋아져야 한다’는 응답은 80.4%에 이르렀다.

3) 일본 방송영상 제작스태프의 근로환경과 복지개선을 위한 제도적 방안

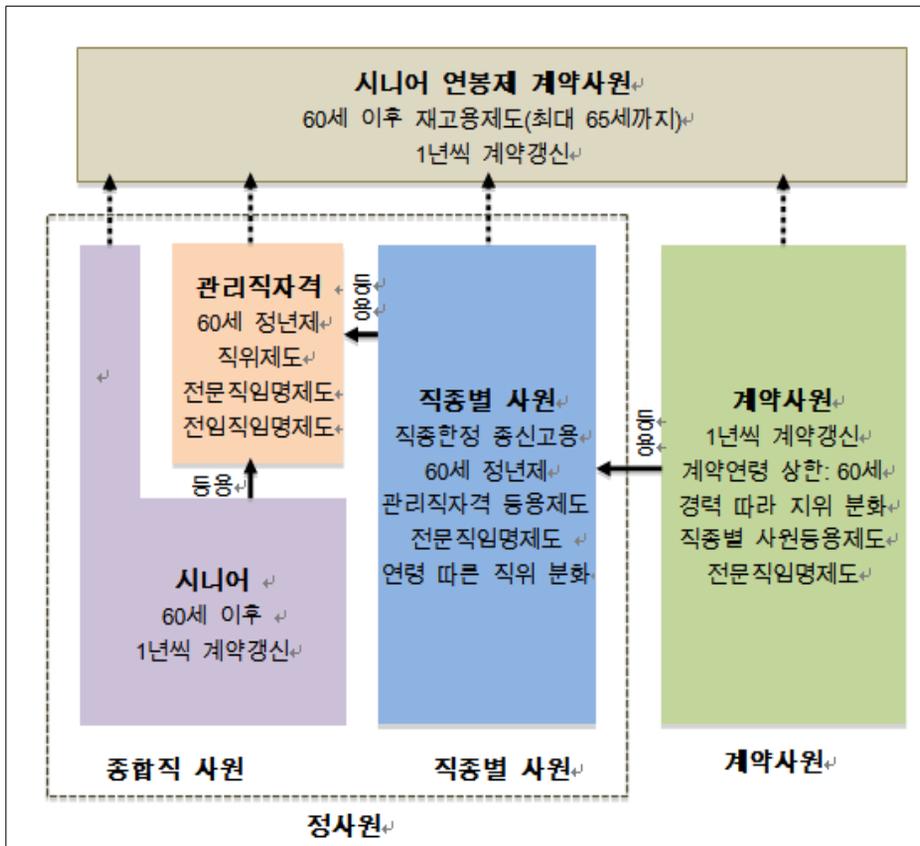
(1) 방송사의 새로운 인사노무제도

최근 지상파방송사업자 내부에서도 인사노무제도 개정을 둘러싼 갈등이 불거져 나오고 있다. 노조의 강한 반발에도 불구하고 사측에서 직원임금을 대폭적으로 삭감하고 새로운 인사노무제도를 일방적으로 도입하고 있기 때문이다. NTV는 2010년 3월 새로운 인사노무제도인 ‘개정 종합직

사원제도(改定総合職社員制度)를 실시하겠다고 밝혔다. 철회를 요구하는 노조측은 2010년 9월 말 36시간 파업을 단행하는 등 세 차례 걸쳐 파업을 했지만 10월부터 도입되었다.

① NTV '개정 종합직 사원제도'

관리직 연봉제를 포함해 여섯 종류의 인사노무제도가 존재하는 NTV는 2008년 신입사원부터 '새로운 '종합직사원제도'(新総合社員制度)를 적용하기 시작했다. 이는 기존제도보다 노동조건이 악화된 방안으로 업무내용은 동일하지만 급여에서 약 20% 차이가 난다고 한다. '개정 종합직 사원 제도'는 이러한 내용을 관리직 이외 모든 사원에게 적용하고, 새로운 성과급제도를 도입한 것이다. 노조측은 '종합직사원제도'를 도입할 때에도 크게 반발했지만, 사측은 신입사원의 노동조건은 노사간 협상대상이 아니라고 주장했다.



출처: NTV(2007). 新人事勞務制度概要説明資料(내부자료)

[그림 4-19] NTV의 새로운 인사노무제도 개요

‘개정 종합직 사원제도’는 계약사원을 제도화했다. 1년씩 계약을 갱신하는 계약사원을 도입했고, 정년을 맞이하는 사원은 ‘시니어 연봉제 계약사원’으로 재고용하도록 했다. 또한 연공서열 대신 평가제를 도입하고, 방송사에 일반적인 특별수당도 삭감하는 등 근로조건은 악화되었다. 또한 ‘정기 승급’으로 불리는 정기적인 임금인상도 개정했다. 매년 임금이 인상되었지만, 새로운 제도에서는 평가실적에 따라 누적되는 포인트가 일정한 점수에 이르지 않으면 임금은 오르지 않는다. 노조측에서는 이러한 평가제도로 인해 4-5년에 한번 인상될 뿐이라고 반발했다.

새로운 제도에서는 수입을 지탱해 온 수당도 줄어든다. 모든 직원에 지급되고 잔업수당에 포함되었던 ‘고정직무수당’(6만 7,800엔)이 없어지고, 매년 4번 지급되는 보너스와는 별도로 4번 지급되는 실적수당도 삭감되었다. 이 수당은 분기별 매출에 따라 한번에 약 15만 엔이 지급되어 왔는데, 노조 측에서는 향후 평가에 따라서는 절반으로 줄어들 가능성도 있다고 반박했다.

회사 측에서는 새로운 제도도입이 두 제도 간의 격차를 좁히는 것에 있다며, 평가제도 도입으로 일시적이긴 하지만 수입이 늘어나는 사원도 있다고 설명한다. 그러나 새 제도에서는 퇴직금도 대폭적으로 삭감되기 때문에 종합직 사원이 정년까지 받을 수 있는 총급여는 약 4.2억 엔에서 약 3억 엔으로 최대 30% 줄어든다.

NTV가 이러한 제도를 강행하는 것은 경영상황 때문이다. 방송광고비가 줄고 있으며, 방송사업 수익도 10년 넘게 감소하고 있다. NTV는 최근 시청률 호조로 경영실적이 개선돼 경상이익과 당기 이익이 늘었다. 그러나 이는 세계적인 경기침체 이후 프로그램 제작비를 줄이는 등 경비를 절감한 결과이며, 향후 전망은 그리 밝지 않다는 분석이 일반적이다. 이를 증명하듯 2000년도에 631억 엔이었던 영업이익은 2009년도에는 222억 엔까지 줄어들었다. 우지이에 세이치로(氏家齊一郎) NTV 회장도 방송광고 감소가 계속될 경우, 키스레이션 5사 가운데 살아남을 곳은 2-3개 사에 지나지 않을 것이라고 경고해 왔다.

② 제작부문 자회사로 분리: TBS

한편 TBS의 방송지주회사인 TBS홀딩스도 2010년 10월 텔레비전에 집중된 그룹의 인적 자원을 기동력 있게 배치하겠다고 새로운 인사제도를 확대 적용하겠다고 발표했다. TBS는 2009년 4월 ‘인정방송지주회사’로 전환하면서 TV프로그램제작을 중심으로 하는 TBS-TV와 라디오프로그램을 제작하는 TBS R&C를 산하에 거느린 TBS홀딩스로 재편했다. 이 과정에서 사측은 보너스 20-30% 삭감을 단행했고, 노조는 전면파업에 돌입했다.

이보다 앞서 TBS는 2001년 제작부문을 자회사로 분리한 뒤, 2004년에는 이를 통합해 TBS-TV를 설립했다. TBS-TV에는 옛 TBS에서 나온 파견(出向)사원과 TBS-TV 설립 당시 경력직으로 채용된 사원이 뒤섞여 있었으며, 이들의 임금격차는 30%에 이르는 것으로 알려졌다. TBS는 새로운

인사노무제도를 통해 이러한 두 가지 인사제도와 급여체계를 일원화하겠다고 주장한다. 이미 관리직은 이동을 마쳤다.

후지TV에서도 제작스태프에 연간 4회 이상 지급된 특별수당이 2회로 줄어 연봉이 10% 삭감됐다는 불만이 터져 나왔다. 방송사 직원의 평균연봉은 타업종에 비해 상대적으로 높으며, 프로그램 제작사에 비교가 되지 않는다. 새로운 인사노무제도를 둘러싼 민방 내부의 갈등을 지켜보는 방송관계자는 프로그램위탁에 대한 대우개선에도 관심을 가지길 바란다고 충고한다.

(2) 제작스태프의 근로환경과 복지개선을 위한 제도

프로그램 제작사 등에서 일하는 제작스태프의 근로실태는 불안정하고 상대적인 저임금 등을 특징으로 한다. 이를 제작스태프는 분명하게 인식하고 있으며, 생명보험이나 손해보험, 공적 연금 등 개인적인 지구책을 마련한 경우도 적지 않다는 것을 앞에서 확인했다. 제작스태프가 지구책에 나설 수밖에 없는 것은 사회적인 안전장치가 미흡하기 때문이다. 이는 제작스태프를 위한 복지대책에서 드러난다.

① 정부차원의 복지정책

정부차원에서 문화예술을 지원하는 정책과 제도는 2001년 12월 통과된 ‘문화예술진흥기본법’을 통해 구체화되었다. 이 법에서는 문화예술 진흥을 위한 정부의 역할을 명기했으며, 문화예술의 진흥을 위한 기본방침을 마련하도록 규정하고 있다. 이에 따라 2002년과 2007년 기본방침이 마련되었다. 2차 기본방침에서는 정부가 지자체나 민간의 활동에 필요한 지원과 정보제공을 강구해야 한다고 제언했다. 특히 문화예술활동을 지원하는 환경조성은 법제, 제정, 세제 등의 조치를 통해 추진할 필요가 있다고 지적했다.

한편 문화청은 문화예술을 위한 재정적 지원제도를 추진하고 있다. 대표적으로 문화예술진흥기금을 보완하기 위한 1996년 ‘아츠플랜21’(アーツプラン21)을 들 수 있다. 특히 인재육성과 조사연구 등 문화예술활동의 기반을 조성하는 ‘예술창조기반정비사업’(芸術創造基盤整備事業), 예술단체의 공영활동을 지원하는 ‘예술창조특별지원사업’(芸術創造特別基盤支援事業) 등은 좋은 평가를 받기도 했다. 이외 문화청은 ‘문화예술창조계획’을 통해 문화예술 관련단체 지원사업을 추진하고 있다.

그러나 이들 문화예술진흥사업 가운데 대중예술, 특히 제작스태프에 대한 직접적인 지원은 많지 않다. 이에 최근 강화되고 있는 것이 미디어예술에 대한 진흥정책이다. 첫째, ‘문화청 미디어예술제’는 뛰어난 미디어예술작품을 표창하고 발표의 장을 제공하는 사업이다. ‘아트’, ‘엔터테인먼트

트, '애니메이션', '만화'의 4부문으로 나뉘어 시상하고, 수상작품에는 발표기회가 제공된다. 2010년에는 2,645편이 응모했으며, 이중 694편은 해외에서 응모한 작품이었다. 둘째, 인재육성을 위한 지원사업을 추진하고 있다. 특히 젊은 제작스태프의 지원을 강화하고 있다. <표 4-25>와 같이 현재 세 가지 사업이 추진되고 있다.

<표 4-25> 문화청의 인재육성제도

사업	개요
미디어예술 크리에이터 육성지원사업	젊은 크리에이터 등의 창작활동, 국내 각지의 시설에서 이루어지는 워크숍·공개강좌·조사연구 등에 관한 사업을 지원
젊은 애니메이터 등 인재 육성사업	제작스태프로 젊은 인재를 기용하고, 제작단계에서 OJT를 넣은 실제 애니메이션 제작현장에서 필요한 인재육성 추진
해외미디어 예술크리에이터 초청사업	해외의 우수한 젊은 크리에이터를 초청해 연수·연구기획 제공

출처: 文化庁(2011). 《我が国の文化政策2011年度》, p.21.

② 관련단체의 복지정책

가. 예단협

관련단체 가운데 가장 적극적인 지원사업을 추진하는 곳은 예단협이다. 크게 네 가지 사업을 추진하고 있다. 첫째, 예술문화의 발전을 위한 조사와 제언활동이다. 문화정책을 마련하는 정부에 의견서와 제안서를 제출한다. 둘째, 예술문화와 관련된 기초적인 조사를 추진하고 있다. '예능실연가스태프의 활동과 생활실태' 조사가 대표적이다. 셋째, 제도정비를 위한 연구사업을 추진하고 있다. 목적은 예능실연가, 제작스태프의 안전대책을 강구하고 사고가 발생할 경우 보상을 받을 수 있는 제도를 마련하는 것이다. 이를 위해 예단협은 '예능 관련 노동재해문제연락회'(芸能関連労働災害問題連絡会) 사무국을 맡고 있으며, 이와 함께 활동중에 부상을 당한 경우의 보상문제, 취업상의 문제에 대한 개별적인 대응도 추진하고 있다. 예단협은 사회보장제도에 대한 연구도 실시했으며, 예능복지기금을 모집하기도 했다. 이 복지기금은 주로 프리랜서로 활동하는 예능실연가와 제작스태프를 위한 연금제도로 1973년부터 운영되어 왔다. 그러나 보험법 개정과 함께 사적 연금사업이 운영자에게 악용되어 가입자가 손해를 입는 사기사건이 잇따라 인가를 받지 않는 기금에 대한 규제가 강화되었다. 소규모 기금도 가입자가 1,000명 이하 등 일부를 제외하고 규제대상이 되었다. 예단협은 복지기금의 새로운 운영주체를 찾았지만, 2008년 12월 신공익법인제도³¹⁾의 시행으로 예단협이 비영리 법인격인 공익법인으로 이행하게 됨에 따라 복지기금을 운영하지 못하게

되었고, 결국 2009년 폐지되었다.³²⁾ 넷째, 예단협은 저작권 관련 업무를 강화하고 있다. 1993년 예단협 회원의 저작권접권 처리와 기타 저작권 관련 업무를 강화하기 위해 ‘실연가 저작권접권센터’(美演家著作隣接権センター: CPRA)를 설립했다.

나. 일본민간방송노동조합연합회

다음은 8,900여 명이 가입한 일본민간방송노동조합연합회(日本民間放送労働組合連合会)가 운영하는 ‘방송스태프 유니온’(放送スタッフユニオン)을 들 수 있다. 민방의 프로그램제작에 참여하는 모든 스태프가 가입할 수 있다. 정규직, 비정규직을 불문한다. 회비는 연령에 따라 차등을 두고 있다. 60세 미만은 월 2,500엔, 60-70세는 2,000엔이다. ‘방송스태프 유니온’은 의료와 교통재해 공제를 실시하고 있다. 또한 제작스태프 개인이 요구할 수 없는 쟁의해결도 돕고 있다. 해고철회 및 계약해지 철회, 부당파견 철회, 계약조건의 불이익 변경 취소, 미지급 임금 및 미지급 수당 처리, 산재인정 청구 등을 대행하기도 한다.

다. 영상문화관련산업노동조합

한편 영화, 영상, 애니메이션 등 관련 산업에서 일하는 제작스태프를 조합원으로 하는 영상문화 관련산업노동조합(映像文化関連産業労働組合)은 ‘공제제도’를 마련하고 있다. 조합비는 수입에 따라 다르다. 월수입 20만 엔까지 월 1,000엔, 20만 엔 이상은 월 2,000엔이다. 조합원의 질병, 사망, 결혼, 자녀출생, 사고 등에 지급한다. 예를 들면 결혼축의금 3만 2,000엔, 출생축의금 1만 6,000엔, 교통사고 사망조의금 100만 엔, 배우자 사망조의금 8만 엔, 중상위로금 24만 엔, 입원공제비 1일 3,000엔이 지급되며, 이외에 부상위로금과 주택재해위로금 등도 있다. 이외 활동으로 TV애니메이션 제작조건을 개선하기 위해 프로그램 발주비를 2배(1,600만 엔 이상)로 올리기 운동을 전개하고 있으며, 스케줄 정상화와 현행 최저임금(13만 엔) 이하의 임금 없애기, 연발보너스 지급 등도 요구하고 있다.

31) 2008년 12월부터 시작된 신공익법인제도로 예단협은 비영리 법인격을 취득하기 쉽게 되었다. 또한 공익목적 을 추진하는 문화단체는 법인세, 기부세에서 조세 우대가 적용되었다. 이러한 측면에서 신공익법인제도는 문화단체가 사업을 추진하는데 기여한 측면도 크다.

32) 폐지 당시 가입자는 2,859명, 지급대상자는 2,158명이었다.

<표 4-26> 영상문화관련산업노동조합의 공제제도

지급사유		지급금액	
결혼 축의금		3만 2,000엔	
출생 축의금		1만 6,000엔	
취학 축의금		무	
사망 조의금	조합원	보통사망	24만 엔
		불의의 사고사망	32만 엔
		교통사고 사망	100만 엔
	배우자		8만 엔
	자녀		4만 엔
	부모		1만 6,000엔
중상 위로금		24만 엔	
교통재해 공제금	장애공제금		4만~100만 엔
	요양 공제금	입원공제금(1일)	3,000엔
		통원공제금(1일)	1,500엔
부상 위로금	휴업 14일 이상		4,000엔
	휴업 30일 이상		1만 2,000엔
	휴업 60일 이상		1만 2,000엔
	휴업 120일 이상		1만 2,000엔
주택재해 위로금	화재		24만~80만 엔
	풍수재해		8,000~24만 엔
	재해사망 친족		8만 엔

출처: 映像文化関連産業労働組合 홈페이지

제작스태프를 둘러싼 근로실태는 악화되고 있다. 2000년대에 접어들어 민방의 직원 수가 급속하게 줄기 시작했다. 그 이유는 민방이 정사원을 채용하지 않고, 정사원이 하던 업무를 위탁사원이거나 파견사원, 제작사 등의 아웃소싱에 의존하게 되었기 때문이다. 디지털설비투자를 위해 은행에서 자금 대출의 조건으로 경비절감(인건비 삭감)이 요구되고 있다. 이는 로컬국의 경영자가 구조조정을 단행하는 배경 가운데 하나이다. 민방 정사원, 제작사 재적스태프를 불문하고 만성적인 과도한 노동으로 건강을 해치거나 정신건강을 해쳐 장기 휴양하는 등 심각해지고 있다.

민방의 제작현장이나 기술현장에서는 노하우와 기술을 전수해야 할 후진이 없고 관련회사의 사원밖에 없는 상태라고 한다. 실제 현장에 있는 직원은 고용형태와 노동조건이 다르기 때문에 관련회사의 사원 정착률에 불안을 느껴 향후 계속해서 노하우와 기술을 전승할 수 있을지 의심된다.

이러한 상황에서 예능실연가와 제작스태프가 보다 나은 환경에서 활동할 수 있도록 다양한 사업을 추진해 온 곳이 예단협이다. 예단협은 예능실연가와 제작스태프의 활동에 ‘노동자성’을 부여하기 위해 다양한 조사연구를 계속해 왔다. 또한 저작권접권을 통해 예능실연가와 제작스태프의 이익을 확보하기 위한 방안도 모색하고 있다.

6. 소결

미국의 경우는 영상제작 스태프의 임금이 직무별로, 사업자규모에 따라서 경제적인 보상에 차이를 보이고 있다. 직무별 임금수준을 살펴보면, 프로듀서와 감독 그리고 작가가 높고, 메이크업 아티스트 등이 가장 낮게 나타나, 기준선 위(over)와 아래(below)의 차이가 뚜렷하다. 또한 미디어 기술의 발전과 글로벌화에 따른 유통채널의 다양화는 작가 등 창작자에게 있어 새로운 수입원인 재사용료에 대한 관심이 증대하고 있다.

미국의 방송영상 제작스태프의 근로환경개선에 대한 지원은 직능노조를 통해서 이루어지는데, 감독길드, 작가길드, 스태프 연합노조가 대표적이다. 이들 직능노조의 공통점은 산업별 노동조합이 아닌 직업집단의 권익을 보호하기 위해 자율적으로 설립되었다는 것이다. 각 노조는 산업 내에서 이해관계자 집단 간의 협상과 타협에 의해 근로조건과 복지문제가 다루어지고 있다고 할 수 있다.

이러한 직능노조의 역할은 일종의 장인조직의 전통이라고 할 수 있으며, 직능노조는 미국영화 텔레비전제작사협회나 광고주협회와 임금이나 복지와 관련하여 주기적으로 기본협정(Basic Agreement)을 맺고 있다. 특히, 제작스태프 중 조연출이나 기술스태프들에 대한 지원은 감독노조와 국제스태프 연합노조 등에 의해 지원되고 있다고 할 수 있다.

영국의 경우는 직능노조보다는 산업별 노동조합의 역할이 두드러진다. 방송·예능·영화·공연 노조가 등장함으로써 미디어분야에 종사하는 대부분의 인력에 대한 근로조건과 복지 향상을 도모하기 위한 단체교섭이 제작자노조나 각 방송사별로 이루어지고 있다. 특히, 음향, 촬영, 분장미용, 제작, 조명, 의상 부문에 종사하는 프리랜서들의 임금, 근로조건 등에 대한 최저임금을 설정하고 계약에 대한 협약을 맺고 있다. 특히 프리랜서의 권익이 제도적으로 후원되는 사례로서 BECTU, 연출자프로듀서권익모임, 방송사 등이 결성해 만든 연출인산업포럼(Directors Joint Industry Forum)에서 연출자 계약가이드라인을 작성하여 방송사와 연출자간의 계약의 모든 사항을 포괄하고 있다.

서유럽의 방송영상 제작스태프의 근로환경 개선은 노동조합이 사업자노조와의 단체협약을 통해서 이루어지고 있다. 프랑스의 경우는 산별노동조합인 전국영화·텔레비전 기술자 및 감독 조합이 매년 두 번 최저임금과 관련한 단체협약을 체결하고 있다. 독일의 경우는 미디어산업별노동조합이

근로와 임금협정을 하고 이것이 영상분야에 적용된다. 한편, 복지와 관련해서는 국가의 복지관련 법안에서 다루어지고 있는데, 이것은 방송인력이 예술인력과 함께 사회복지의 대상에 포함이 되기 때문이다.

일본의 사례는 국내의 제작환경과 서구에 비해 유사할 것이라고 판단되어 제작과정에서의 스태프들이 겪는 문제점을 AD를 중심으로 살펴보았다. AD도 방송사 소속이나 제작사 소속이나에 따라 근로조건이 천양지차이다. 후자의 경우는 과도한 근무와 저임금으로 인해 AD의 수급이 부족하다. 이러한 스태프노동시장의 문제에 핵심에 제작비삭감과 위탁, 재위탁의 제작구조가 있다고 한다. 삭감된 제작비가 위탁 재위탁으로 가면서 현실성 없는 제작비가 책정되고 스태프의 저임금과 과도한 근로시간의 문제가 발생하게 되는 것이다. 또한 지상파방송사조차도 경영악화를 개선하기 위해 새로운 인사노무제도를 도입하여 정규직을 줄이고 위탁사원, 파견사원 그리고 아웃소싱에 의존을 하고 있다.

일본의 경우는 방송영상 제작스태프의 근로환경을 개선하는 효과적인 제도적인 지원과 뚜렷한 역할을 하는 단체나 조직은 없는 것 같다. 다만 몇몇 단체나 노동조합에서 산발적으로 지원을 하고 있는데, 국가의 지원보다는 회의의 회비를 기반으로 제작스태프의 복지향상을 위해 노력하고 있는 것으로 보인다. 대표적인 예로 예단협은 예능실연가 스태프의 활동과 생활실태 조사를 실시하고 있으며, 일본민방노조 산하 방송스태프유니온이 복지와 노동관련 분규에 대한 자문과 업무대행을 하고 있다. 영상문화관련 산업노동조합은 공제제도를 마련하여 운영하고 있다.

제5장

방송영상 제작스태프의 노동과 복지 개선방안

제5장 방송영상 제작스태프의 노동과 복지 개선방안

1. 방송영상 제작스태프의 근로실태조사 결과요약

본 연구의 방송영상 제작스태프 설문조사가 제시하는 제작스태프 고용구조의 특성은 제작스태프의 고용형태에서 프리랜서와 비정규직의 비중이 상당하다는 것이다. 설문조사가 비록 확률표집에 의거하지 않았지만, 상당수의 제작에 참여하는 스태프에 대한 조사로부터 프리랜서 고용형태가 제작스태프고용의 절반이나 되며, 프리랜서와 비정규직 고용을 포함할 때 전체 표본의 사분의 삼이라는 것을 알 수 있었다. 이와 같은 결과는 2장에서 살펴본 방송사업자를 대상으로 했을 때의 15퍼센트 밖에 되지 않는 비정규직 방송근로자비율과는 상당한 거리가 있으며, 공식통계가 많은 제작스태프를 배제하고 있다는 것을 의미한다.

설문조사에서는 방송영상 제작스태프의 경력형성과정의 특징을 보여준다. 입직과정 즉 일을 시작하는 것은 대부분 개인적인 선호에 때문이라는 것과 구직 시에는 ‘친구·동료·선배 등 지인을 통해’ 그리고 ‘온라인 네트워킹을 통해’ 등의 온오프라인 인적네트워크를 가장 많이 활용하는 것으로 나타났다. 한편, 표본의 약 사분의 일 가량은 경력을 쌓기 위해 무급으로 방송제작에 참여한 경우도 있었고, 경력을 위해 끊임없이 제작에 참여하는 것이 가장 중요하다고 여기는 것으로 나타났다. 다만, 비정규직은 고용안정을 위해 ‘규모 있는 제작사에 취직’하는 것이 경력의 가장 중요한 요인으로 간주하고 있기도 한 것으로 나타났다. 이와 같이 방송영상 제작스태프는 경력을 형성하기 위해 개인적으로 끊임없이 노력해야 하는 환경에 있는 것을 알 수 있다.

제작스태프는 프로그램 제작에 참여할 때 서면계약을 하는 경우가 절반에도 미치지 못한다. 그만큼 비공식적인 계약에 의존하고 있다는 것이다. 계약을 하더라도 계약기간과 임금액 이외의 휴일, 부가급여나 노동시간을 명시하는 경우는 매우 드물게 나타남으로써 근로계약을 통한 근로자의 권리가 보장을 받을 기회가 제한받고 있다고 하겠다.

제작현장에서 스태프에 대한 업무에 대한 관리와 채용 등은 주로 피디, 감독 등의 제작관리자에 의해서 이루어지는 것으로 나타났지만, 특정분야에서는 일 관리와 채용권한이 분리되어 있는 것을 알 수 있다. 예를 들면, 분장·미용 등의 미술 분야 스태프는 하도급업체나 파견업체에 의해 채용이 결정되는 경우가 많은데 이는 이들 분야의 특징적인 고용관계에 기인하는 것이다.

제작현장의 근로조건은 매우 많은 문제를 갖고 있는 것으로 나타난다. 대부분의 기술 보조 제작 스태프들은 높은 강도의 노동에 종사하지만 그 보상은 매우 빈약한 것으로 나타난다. 근로시간은 일반적인 평균근로시간보다 높고, 정규근무시간 이외의 초과근무도 적지 않은 것으로 나타난다. 일일 평균이 10.4시간으로 통상 일일 근로시간 8시간보다 2시간이나 길며, 평균적으로 3.6시간의

초과근무를 하고 있다. 근무시간은 교육수준이 낮은 스태프와 드라마제작에 참여하는 스태프가 다른 스태프에 비해 긴 것으로 나타났으며, 초과근로시간에 대한 수당은 25%정도만 받고 있는 것으로 나타난다. 긴 근로시간에 대해 경제적 보상은 미약하다. 방송영상 제작스태프 중 월평균임금이 200만원에 미치지 못하는 임금을 받는 응답자의 비율이 60%이상으로 나타났다. 경제적인 어려움 때문에 지난 1년 동안 경제적 목적으로 방송이외의 일을 한 비중이 20%를 넘는 것으로 나타났다.

제작스태프는 사회복지의 혜택도 많이 받지 못하는 것으로 나타났다. 국민연금, 건강보험, 고용보험, 산재보험 등 사대보험의 가입률도 상당히 낮다. 국민연금은 38.7%, 건강보험은 47.8%, 고용보험은 33.6%, 산재보험은 37.9%가 가입하고 있는 것으로 나타났다. 미가입의 이유로 고용형태에 따른 차별을 지적한 경우가 가장 많았고, 고용주가 가입을 꺼려하거나 혹은 임금삭감효과에 따른 급여회피 등도 상당한 비중을 차지한다.

제작스태프의 자신의 일에 대한 만족도는 상당히 낮은 것으로 나타나, 자신의 일에 만족하지 못하고 있는 것으로 나타났다. 하지만 업무내용이나 업무전반에 대해서보다는 복리후생, 직장안정성 그리고 보수 내지 소득에 대한 불만이 훨씬 심각한 것으로 나타났다. 스태프 중 교양, 오락부문의 스태프들이 드라마 영화부분 보다 만족도가 높게 나타나고 있는 것은 근로환경에 있어 후자편이 더욱 열악하다는 것을 의미하는 것으로 보여진다. 또한 생활에 대한 만족도도 매우 낮게 나타나고 있고, 전직에 대한 의향도 응답자의 47%에서 나타났다. 개인적인 선호로 시작을 했지만, 근무환경이 열악하고 상대적으로 일에 대한 만족도도 낮고, 일-생활의 균형이 맞추어지지 못한 것에 대한 불만도 높은 상황에서 전직을 고려하는 비중도 높은 상황이다.

제작스태프와 관련 업계 종사자들에 대한 심층인터뷰조사는 근로환경의 실태와 문제점에 대한 생생한 현장감을 부각시키고 보다 심층적인 원인 분석을 제공하고 있다. 심층면접으로부터 제작스태프의 근로환경과 복지는 노동과 복지는 모든 스태프에게 동일하지 않으며, 제작프로그램의 유형(장르)와 제작스태프의 고용관계에 따라 차이를 보이고 있어 쉽게 유형화해 정리하기가 쉽지 않은 면을 가진다. 하지만 제작스태프가 처한 근로환경의 문제점에 있어서는 다양성보다는 공통점이 더 많이 부각되고 있는데, 그것은 열악한 근로환경과 복지의 사각지대에 놓여있다는 점일 것이다.

제작스태프의 근로환경과 복지를 이해하기 위해 이들의 업무와 일 조직을 아는 것이 중요하다. 이들의 일은 분장사, 조명기사, 음향기사, 스크립터, FD 등으로 각각의 업무내용과 업무수행방식을 살폈고, 일이 어떻게 조직화되는 지에 대해서도 살폈다. 그 결과 기술적이고 보조적인 업무에 종사하는 제작스태프도 일정부분 나름의 전문성과 자율성을 가지고 있다고 인식하고 있는 것으로 나타났다. 이들은 자신들의 업무가 인정을 받지 못하는 이유로 전문화에 필요한 자격제도나 교육과정의 부재를 지적했다. 방송영상 제작스태프의 일 조직을 살펴보면 혼자서 일을 하거나 혹은 팀을 이루어서 하는 경우 등 일이 조직화되는 방식이 장르나 프로그램 규모에 따라 다른 것으로 나타났다.

제작스태프의 제작과정에서의 문제점은 대부분 드라마 스태프를 중심으로 살펴보았는데, 드라마 사극 분장이나 드라마 조명, 분장·미용, 음향, 연출 업무는 모두 짝 짜여진 제작일정 때문에 드라마 시작부터 종료까지 거의 유사하게 고강도 장시간 노동을 담당하는 것으로 나타났다. 이러한 일의 일정 때문에 임금을 보전할 부업도 제작기간 중에는 하지 못하는 어려움도 있다. 하지만 드라마 스태프들의 경제적인 보상은 비드라마보다 나은 편이다. 드라마스태프들에게 해당되는 경제적 인센티브는 그들이 근로조건과 드라마제작예산의 규모를 고려하면 충분하지 않은 것으로 인식하고 있는 것으로 나타났다.

2. 방송영상 제작스태프의 근로환경에 대한 진단

본 연구의 실태조사에서 확인한 대다수 방송영상 제작스태프가 수행하는 일은 ‘좋은 일’이라는 이미지와는 거리가 있는 것을 알 수 있다. 기술·보조스태프가 비정형적 고용상황에서 맞이하게 되는 고용불안, 장시간의 고강도노동, 저임금과 사회보장의 부재는 방송노동시장의 양극화 현상을 의미하고, 이러한 상황은 산업이 성숙한 단계로 발전함에도 더욱 심화되고 있는 것 같다. 이들 스태프는 전문적인 바와 같이 창의적이며 전문 직업으로 인정받고 높은 경제적 보상을 받는 방송사의 정규직 피디, 유명 드라마 작가, 주연급 배우 등 소위 스타 스태프와 동일한 프로젝트에 참여하고, 나름의 자율적이고 전문적인 일을 수행하면서도 차별적인 열악한 노동과 보상을 받고 있는 것이다. 이러한 양극화 현상과 그것이 심화되는 것은 무엇 때문인가? 기술·보조 제작스태프의 열악한 근로 환경의 원인에 대한 진단을 제작스태프의 자체진단과 더불어 방송제작 관련 협회, 노동조합, 전문가들의 의견을 통해 살펴보았다.

1) 제작스태프의 시각

제작스태프들은 자신이 처한 근로환경의 문제점들이 당연한 것이 아니라 자신들의 노동시장에서의 지위에 따른 차별적 관행의 결과로 인식하고 있다. 즉, 제작현장에서 동일한 노동을 하면서도 정규직에 비해 비정규직이라는 고용형태의 차이로 인해 낮은 임금을 받고, 고용불안정에 노출되어 있으며, 복지혜택에서도 취약하다는 것이다. 초과수당, 서면 근로계약서 작성, 4대 보험 가입 등 정규직 스태프들에게 주어진 권리들이 함께 일을 하는 비정규 혹은 프리랜서 스태프에게는 허용되지 않고 있는 것이 문제라는 인식을 갖고 있다.

또한 제작스태프는 자신의 일의 가치가 제대로 인정받지 못하고 있는 것이 자신들의 일에 대한 차별의 원인으로 인식하기도 한다. 인터뷰한 제작스태프들은 자신의 일을 연극, 영화, 미술 그리고

음악 등과 마찬가지로 예술적 가치를 지니고 있으며, 이를 위해 풍부한 경험과 전문적인 지식이 필요하다고 주장한다. 이런 의미에서 자신들의 일이 결코 마이너리그가 아니며, 드라마 등의 작품의 완결성에 상당한 영향을 미친다는 것이다. 자신들의 직업적 전문성이 무시되는 환경은 이들이 수행하는 업무를 가르치는 공식적인 교육과정이나 국가공인 자격제도의 부재에 돌리고 있으며, 더 나아가 이들의 업무가 드라마의 경쟁요소나 이윤창출의 중요한 요소가 되지 못한다는 탓으로 돌리기도 하는 것으로 나타난다.

한편, 분장과 조명 분야와 같이 도급업체와 주로 계약을 하는 제작스태프들은 도급업체의 문제점을 지적하기도 한다. 도급업체를 운영하는 자신들 업종의 선배들이 스태프들이 수행하는 일의 가치를 지키지 못하고 오히려 자발적으로 쇠퇴하게 만들고 있다는 지적이다. 방송사 혹은 자회사에서 퇴직한 인력들이나 현업경력이 종료된 스태프들이 동일업종에 창업을 하는 경향이 가속화됨에 따라 시장경쟁이 치열해지고 가격은 점차 하락하게 된 것이라고 한다.

FD, 스크립터 등 연출부에 소속되어 있는 제작스태프들은 자신들의 근로환경의 문제점을 야기한 가장 큰 원인을 제작시스템의 탓으로 돌리는 경향이 강하다. 거의 생방송 수준의 제작환경이 이들에게는 가장 힘들기 때문일 것이다. 제작시스템의 문제는 제작사의 관행이라고 하면서 제작사에게 일정부분 책임을 돌리는 경향이 있다. 이런 문제점을 개선하기 위해서는 제작방식의 변화가 수반되어야 하는 것으로 나타나고 어느 정도의 사전제작이 필요하다고 지적하고 있다.

드라마의 OST를 담당하는 작곡가는 다른 제작스태프와 구별되는 관심사를 갖고 있는데, 그것은 근로환경보다는 자신의 창작물에 대한 저작권료의 합리적 산정에 더 많은 관심을 보이고 있다. 작곡가들이 저작권료를 제대로 받지 못하고 있는 사실을 지적하면서 이는 음원유통을 독점하는 기업이나 저작권 신탁업무를 하는 음악저작권협회의 문제점을 중요한 원인으로 지적하고 있다.

출연자는 제작스태프에 포함되지는 않지만 단역이나 조연 등은 기술·보조 제작스태프 못지않게 열악한 근무환경에 노출되어 있다고 할 수 있다. 이들을 대변하는 단체의 입장에서 문제가 되는 것은 캐스팅 에이전시의 수수료 과다라고 한다. 단역과 조연의 캐스팅은 에이전시를 이용하는 것이 관례화되어 가고 있는데, 에이전시의 수수료가 총 출연료의 20~30%에 이르러서 너무 과다하다는 것이다³³⁾.

한편, 제작스태프와 스태프노동조합 관계자는 스태프의 단체교섭역량의 부족도 문제라고 지적한다. 제작스태프는 구심점이 없고, 추진력을 갖춘만한 조직이나 재정보화가 어려워 단체교섭을

33) 참고로 할리우드에서는 배우, 스태프 등에게 필요한 업무를 지원하고 다음과 같은 정도의 수수료를 받는다고 한다(임정수, 2010). 에이전트는 배우, 감독, 작가 등의 총 수입의 10퍼센트 정도를 수수료로 받는다. 매니저는 15~25퍼센트의 수수료를 받지만 미국영화매니지먼트연합의 자체 윤리규정상 음악과 모델링(20%)을 제외하고는 15퍼센트를 넘지 않도록 하고 있다. 한편, 변호사는 의뢰인의 총 수입의 5%정도의 수수료를 받고 있다. 국내 캐스팅에이전시의 수수료율은 자세한 자료의 부재로 그 과다를 판단하기에는 성급함이 없지 않지만, 국내 단역과 조연 출연료의 수준을 고려하면 과다하다고 판단되는 부분도 없지 않다.

할 만 한 조직이 없다는 것이다. 사실 제작스태프를 위한 노동조합은 한국방송영화공연예술인노동조합(이후 한예조) 산하에 협력지부로서 분장지부, 미술지부, 기술연합지부, 효과지부로 2006년부터 2010년까지 존재했었다. 협력지부는 방송사나 스태프 사용자와 단체교섭을 하지는 않았지만 어느정도의 협상력을 가지고 제작사나 방송사와 계약에서 자신들의 노동조건을 개선하는 성과도 거두었다고 한다. 하지만 2011년 초에 한예조가 해산됨으로써 와해되어 스태프를 대변할 노동조합이 없는 실정이다. 이러한 상황에서 제작스태프들의 권익을 보호할 수 있는 제도적인 장치가 없는 것이 문제인 것이다.

이상과 같이 제작스태프는 고용형태에 따른 차별과 일의 가치를 제대로 인정받지 못하는 것을 열악한 근무환경의 원인이라는데 공감하는 것으로 나타난다. 하지만 계약대상이 제작사인지 도급업체인지에 따라 혹은 작곡가와 같이 저작권을 인정받는 경우에는 다른 진단을 제시하고 있는 것을 알 수 있다. 결국 제작스태프 노동시장의 양극화 심화에 대한 스태프들의 다양한 시각은 이들이 고용관계와 업무상에서 갖게 되는 다양한 이해관계를 반영한다고 할 수 있을 것이다.

2) 비(非)제작스태프의 시각

제작스태프를 고용하여 사업을 하는 사용자측에서는 이들의 열악한 근로환경에 대한 원인을 외주제작의 원청-하청관계의 불공정거래의 탓으로 돌리는 경향이 강하다. 제작사의 입장을 대변하는 단체에서는 협찬이 제작비에서 차지하는 비중이 높아짐에 따라서 제작사는 인건비를 절감할 수밖에 없고 그 결과 제작스태프의 저임금이 초래되었다고 지적하고, 또한 드라마 제작에서의 고강도노동은 국내 드라마 제작과 편성관행에서 찾고 있다. 미니시리즈의 경우를 예를 들면, 일주일동안 70분짜리 두 편을 제작하는 것과 사전제작을 할 만큼 충분한 제작기간을 주지 못하는 방송국의 편성정책이 고강도 장시간 작업의 근본적인 원인이라고 지적하고 있다.

도급업체의 저임금과 임금체불의 문제와 관련해서도 도급업체의 문제점을 지적하고 있다. 계약원청자(제작사나 방송사자회사)는 도급업자에게 일반적으로 계약금액의 10~15%의 운영비를 허용하지만, 도급업자는 급여항목에 책정된 인건비에서조차 이윤을 추구하고, 4대보험이나 퇴직적립금에 대한 부담 때문에 가입을 않은 경우도 많다고 한다. 한편, 제작사가 도급업체에게 제때 비용을 지급하지 못하거나 체불하는 경우는 충분한 자금능력이 없는 불량제작사에게 외주제작을 의뢰하는 구조적인 문제 탓이 크다고 지적하고 있다.

한편, 도급업체의 입장에서는 제작사와의 불공정거래가 문제의 원인이라고 지적한다. 자신들의 서비스에 대한 충분한 보상이 없다고 한다. 분장의 경우처럼 사전제작에 대한 비용을 계산해주지 않고, A와 B팀에 대한 배려가 없이 한 개의 팀 비용만을 지급하는 등 실제 지출에 비해 수입이 부족한 경우가 많아 손해를 감수하는 경우도 많다는 것이다. 또한 미술 분야의 경우 지상파 자회사에

게 커미션을 제공함으로써 비용이 줄게 되는 문제도 지적하고 있다.

3. 근로환경 개선 대책

방송영상 제작스태프의 근로환경 개선을 위한 방안에 대해 설문조사결과에서는 임금 및 단체 협약을 통한 제도개선과 4대 보험을 통한 복지향상이 가장 시급한 제도로 응답되었다. 심층면접 결과는 제도개선의 구체적인 내용이 명시되었다. 비정규직에 대한 차별철폐, 인건비의 현실화, 초과근로수당 지급의무화, 직업관련 질환에 대한 건강, 상해 보험 의무화 등이 중요한 개선방안으로 제시되었다. 음악(OST)작곡가들은 저작권료의 합리적 산정이 필요하다고 주장했으며 연출부의 FD와 스크립터 등은 사전제작제의 도입을 강조하고 있다. 한편, 제작사나 스태프를 대변하는 단체, 협회, 노동조합의 견해는 다음의 세 가지 점에 집중되어 나타난다.

첫째, 제작스태프의 근로환경을 개선하기 위해서는 편성과 제작시간 등 제작과 관련한 부분의 개선이 필요하다. 이는 제작사협회 관련자들의 진술에서 잘 드러난다. 물론 드라마가 트렌드와 시청률을 고려하기 때문에 사전제작이 어려울 수 있지만, 절반 정도만 사전제작을 한다면 어느 정도의 제작환경과 관련된 문제점을 해결할 수 있을 것이라고 지적한다. 또한 최근 늘어난 드라마방영 시간을 줄이면 제작환경의 개선에 도움을 줄 수 있을 것이라고 주장한다.

둘째, 제작스태프의 저임금이나 임금체불은 제작사와 도급업체의 영세성에 기인하기 때문에 이들 업체에 대한 대책이 필요하다고 한다. 드라마의 경우, 임금체불 등은 ‘한탕주의’를 노리는 신생 제작사들이 제작요소시장의 양극화를 촉진하고, 스태프들의 임금도 지급하지 못하는 상황이 발생한다고 지적하고 있다. 또한 도급업체가 증가하면서 업체 간의 경쟁으로 인해 덤핑가격이 발생하는 등의 문제가 발생한다고도 지적하고 있다. 이러한 상황에서 방송프로그램 제작사나 도급업체의 재무건전성 확보와 적절한 경쟁관계 확립을 위한 제도적인 장치가 마련되어야 한다고 제안하고 있다.

셋째, 스태프의 이익을 대변해 줄 수 있는 단체의 설립이 시급하다고 주장한다. 사실 현재 존재하는 공정거래제도나 기술스태프들의 급여단가도 제작현장에서는 지켜지지 않고 있는 실정이다. 이러한 문제는 결국 제작스태프들의 권익을 높이고 보호해줄 수 있는, 이해관계자에 대응해서 교섭력(bargaining power)를 갖는 스태프들의 이익단체를 갖는 것이라고 지적한다.

1) 고용관계의 중요성

국내의 방송영상 제작스태프 노동시장의 문제점을 개선하기 위한 정책적인 노력이나 학문적인 논의는 제작 체제라는 스태프의 노동이 이루어지고 있는 외부환경의 변화에 주목해왔다고 할 수

있다. 대표적인 사례가 방송외주제작제도에서의 공정한 질서 확립과 관련된 정책적 논의이다. 이 제도는 20여 년 전에 도입될 당시부터 지상파의 수직적 독과점체제를 해소하고 제작자의 역량을 강화하고 이를 통해 제작원의 다양화를 이루고, 방송의 질을 높이고, 더 나아가 방송 산업의 체질 혹은 경쟁력을 강화한다는 보다 궁극적인 목표를 갖고 있기도 했다.

외주제도가 이러한 목표들을 어느 정도 달성했는가에 대한 평가는 긍정적 평가와 부정적 평가가 공존한다(김경환, 2010; 안형환, 2010). 하지만 최근의 방송사-제작사간의 불공정거래에 대한 실증적인 연구를 살펴보면 외주제도가 제작원의 다양화 측면에서는 성과가 있는지 모르지만 아직도 방송사와 제작사의 수평적인 평등한 관계에 기초한 공정한 거래를 확립에는 미흡하다는 평가가 우세한 것 같다. 외주거래의 불합리한 거래관행을 개선하기 위해서 ‘외주제작 표준계약 가이드라인’, ‘방송업종 표준하도급계약서’ 등을 도입했음에도 불구하고 문제는 여전히 지속되고 있다고 한다. 이러한 문제점들을 외주거래 차원에서 살펴본 연구(최세경, 2010)를 살펴보면, 외주제작의 저작권을 판단하는데 있어서 구조적인 한계를 가지고 있으며, 적절한 수준의 제작비를 지급하는가에 대한 기준이 모호하고, 방송사업자와 외주제작사 간의 정당한 이익 배분의 기준이 없으며, 외주제작의 불합리한 거래관행을 규율할 수 있는 실효적 규제가 부재한 것으로 설명하고 있다.

하지만 방송스태프 노동시장의 문제를 제작시장의 공정거래확립으로 해결하려는 노력을 외주제도의 실효성에 대한 평가와 연계시키려는 시도에는 제한이 따른다. 즉, 제작시장에 대한 제도적 개선으로 스태프노동시장의 문제해결이 보장되지는 않는다는 것이다. 만약 외주제작비가 현실화되거나 방송사와 외주사간 이익분배가 적절하게 된다하더라도 제작스태프의 임금이나 용역비가 자동적으로 상승할 것이라는 보장이 없다는 것이다. 사실 제작스태프의 권리를 보호하는 제도적인 강제적 수단이 없는 상황에서 수익을 추구하는 제작자들이 자발적으로 생산비용의 증가로 인한 수익의 감소를 수반하는 임금인상이나 복지향상을 지원할 가능성이 그렇지 않을 가능성보다 높다고 예상하기 어려운 것이 사실이다.

이러한 상황을 고려한다면 스태프 노동시장의 문제를 해결하기 위해서는 제작시장의 변화도 중요하지만 고용관계의 변화에 직접적인 영향을 미치는 요인에 대한 개선방안을 마련해야 할 것이다. 다시 말하자면, 방송 제작스태프의 근로환경 개선을 위해서는 제작시장의 공정거래의 확립을 강조하는 것도 필요하지만, 노동시장에서의 고용관계와 복지를 개선하는데 직접적인 영향을 미치는 조치를 고려해야한다는 것이다. 지금까지 방송영상 제작스태프의 열악한 형편과 노동시장의 양극화에 대한 관심이 실질적인 근무환경의 개선으로 이어지지 못했던 것은 정책의 초점이 제작시장의 공정거래 질서 확립에 치우쳐있었고, 방송노동시장에 대한 대책마련에는 주변적인 관심만 주어졌던 것이다.

지난 10월말 국회에서 제정되어 2012년 11월부터 시행될 <예술인 복지법안>은 예술인의 지위향상과 복지 증진을 위해 업무상 재해에 관한 보호규정을 마련하고, 예술인 복지사업을 효율적으로

수행하는 기관을 설립하는 것을 주요 목적으로 하고 있다. 예술인을 위한 복지사업의 내용에는 직업안정과 고용창출 및 직업전환지원, 원로예술인을 포함하는 취약예술계층의 복지지원 등을 포함한다고 명시되어있다. 하지만 이 법안이 적용되는 예술인의 범위에 방송영상 제작스태프가 포함되는 지도 불명확하며, 설령 포함된다고 하더라도 방송영상 제작스태프의 고용안정·보장을 위한 고용보험은 제외되는 등 제작스태프의 노동시장에서의 권익보호에 얼마나 기여할 수 있을지 의문스럽다고 하겠다.

이러한 상황에서 방송영상 제작스태프의 근로환경 개선을 위한 대책은 앞서의 논의를 바탕으로 다음과 같은 세 가지 차원에서 접근해볼 수 있을 것이다. 첫째는 비정규직에 대한 차별 시정과 방송직업의 가치를 제고하는 것이며, 둘째는 표준계약서, 최저임금, 저작권 인정 등 스태프의 고용안정과 근로환경을 향상시키는 제도적인 지원방안을 마련하고, 셋째는 이러한 차별시정과 근로환경 개선을 위한 제도적 방안이 실효화 할 수 있도록 제작스태프들의 정치적인 역량 즉 단체 교섭력을 강화하는 지원방안 등에 대해 논의할 것이다.

2) 비정규직에 대한 차별시정과 방송직업의 가치의 제고

(1) 비정규직 차별의 시정: 프리랜서의 ‘근로자성’ 인정

노동연구원의 통계분석에 따르면 2010년 8월말 현재 임금근로자 중 비정규직은 33.4%로 나타났다. 정규직에 비해 근로시간과 근속기간 그리고 사회보험 등에 있어서 차별을 받고 있는 것으로 나타났다. 또한 퇴직금, 상여급, 유급휴가, 시간외수당 등의 법적인 복지제도에 있어서도 비정규직은 정규직과 비교해 많은 격차가 있는 것으로 나타난다(김승택, 2009)³⁴).

최근의 지상파 제작스태프의 고용구조에 관한 연구에 따르면 외주제작의 확대에 의해 프로그램 제작에서 핵심적 제작인력은 지상파 정규직이, 나머지는 외주제작사에 의해 고용된 인력이 차지하고 있으며, 비정규직스태프는 점차 증가하고 있다고 한다(김병선·김건용, 2011). 비정규제작스태프는 일반 임금노동자중 비정규직과는 달리 복수의 사용자에게 고용된 프리랜서의 비중이 높다. 기존의 근로자와 고용주라는 이분법적인 정형화된 고용형태에 벗어나 있어서 현행 근로기준법상 으로서는 근로자로서의 지위를 부여받지 못하고 있는 실정이다. 근로자로서 인정을 받지 못함으로

34) 임금격차는 2010년 현재 비정규직의 정규직대비 임금은 54.8로 나타나 2002년 67.1과 비교할 때 증가한 것을 알 수 있다. 또한 사회보험 가입률도 임금근로자의 경우는 꾸준히 증가하지만 비정규직은 2007년 이후 담보상 태인 것으로 나타난다. 2010년 현재 국민연금가입률은 정규직 78.4%, 비정규직 38.1%, 고용보험 가입률은 정규직 79.5%, 비정규직 40.4%로 크게 나타나고 있다. 같은 해 퇴직금 수혜율도 정규직 76.6%, 비정규직 35.9%이며, 유급휴가 수혜율도 정규직 71.3%, 비정규직 33.6%이며, 시간외수당은 정규직은 55.4%, 비정규직은 22.5%에 불과한 것으로 나타나 정규직/비정규직간의 복지격차도 상당한 것으로 나타났다.

써 특수고용형태근로자나 예술인과 같이 산업재해보험의 적용만 가능하고 고용보험의 적용을 받지 못하고 있는 것이다. 이 범주에 속하는 방송스태프들의 근로조건의 개선을 위해서는 무엇보다도 방송 제작스태프 중 프리랜서에 대한 근로자성을 법제적으로 인정하기 위해서는 이를 뒷받침하는 판례나 법 개정이 필요하다.

(2) 방송스태프 직업가치의 제고: 장기적이고 거시적 접근의 필요성

방송영상 제작스태프에 대한 차별이 고용형태나 제도상의 차별에 근거하고 있다는 것은 명백하다. 하지만, 이에 더해 방송영상 제작스태프 중 창작적인 활동을 하는 인력을 제외한 기술스태프에 대한 낮은 직업위세를 부여해온 관행이 노동시장에서의 차별을 강화시켜왔다는 점도 고려할 수 있다. 제작스태프 노동시장의 이중구조는 창작 혹은 예술적 일과 기능적 일이라는 창의산업에서 예술적 노동과 장인노동의 구분(Banks, 2010)과 일맥상통하는 것일 수도 있다.

“창의 산업에서 예술적 노동은 창의성, 천재 그리고 미학적 가치를 갖는 우월적인 노동(primary labour) 높은 지위를 갖는데 반해 장인노동은 단순히 생산자이고 보조적인 역할을 하는 것으로 인식되고 있다. 즉, 예술가를 위해 지원하는 노동에 종사하고 도구와 기술의 일상적인 세계에 거주하는 것으로 인식되고 있는 것이다. 또한 성공적인 예술가에 대한 보상은 매우 높으며 이는 물질적인 것뿐만 아니라 성스러운 것과 위세에 있어서도 높다. 하지만 장인노동자에 대한 보상은 임금의 형태이며 저작권도 갖지 못하며 헌신이나 위세의 기쁨도 누리지 못하게 된다. ... 소수의 엘리트를 제외하고는 장인 노동자는 이름 없고, 누리지 못하는 추상적 노동이다(Banks, 2010, p.312).”

하지만 서구의 미디어직업의 역사적 부침에 대한 연구에 의하면, 미디어 직업과 구성원들의 약화는 노동조합에 대한 적대적 분위기와 방송산업에서의 탈규제라는 신자유주의적 경향의 확산의 결과이다. 특히 미국에서는 할리우드 방송영상산업에서의 경쟁이 심화되고 기술과 법률적 변화에 의해 주요한 직업적 역할을 수행하는 소수의 스타들이 미디어 직업을 지배하는 경향이 나타나게 되었다고 한다(Tunstall, 2002).

서구의 창의 산업에서의 노동과 미디어직업의 이중구조에 대한 논의로부터 방송노동시장도 직업적으로 분절된 시장이라는 것을 유추할 수 있으며, 이러한 분절노동시장은 전문직형성과정처럼 전문직집단의 정치력과 시장 중심의 유연자본주의의 등장에 따른 것이라고 하겠다. 노사관계에서도 노동자중심에서 경영자지배로 패러다임이 변화하면서 비정규 제작스태프는 저임금과 장시간의 근로시간을 강요당하고 자율성을 침해하고 있는 것이다. 이러한 상황에서 비정규 프리랜서 제작스태프의 노동시장에서의 차별적 관행은 고용형태에 따른 차별보다는 보다 거시적인 사회경제적인

구조에 의해 장기간의 과정을 거쳐서 형성된 것이라는 인식이 필요하고, 이러한 차별적 구조의 해결은 몇몇 단기 정책처방으로 해소될 수 있는 것이 아니라는 점도 새롭게 인식할 필요가 있다.

3) 방송스태프 고용안정을 위한 제도적 지원체계의 마련

방송영상 제작스태프의 근로환경을 개선하기 위해서는 보다 중장기적인 접근이 필요하다고는 하지만 당장 시작해야 하는 조치들도 없지 않다. 특히, 고용관계나 근로조건을 개선하는데 필요한 법제도적인 지원은 장기적인 관점에서 중요하다고 하겠다. 법제도적인 지원전략을 수립하는 데 있어 고려해야 할 점은 우선 제작스태프 노동시장이 다양하기 때문에 다양한 상황에 적합한 소위 맞춤형 제도적 지원이 필요하다는 점이다. 제작스태프 노동시장은 고용형태에 따라 근로조건이나 복지에 큰 차이가 있기 때문에 이를 중심으로 차별적인 지원방안에 대해 살펴보는 것이 유용할 것이다. 방송영상 제작스태프의 고용형태는 근로자, 독립프리랜서, 자영업주 등으로 구분할 수 있다. 또한 고용주에 따라서는 제작사나 방송사에 고용된 경우, 업체, 자영업주를 통해 고용된 경우로 구분된다.

<방송영상 제작스태프의 고용형태, 고용주, 스태프직종>

고용형태	고용주(사업대상)	해당 스태프의 직종
근로자	제작사/방송사	- 제작사의 정규직 혹은 계약직으로 근무하는 프로듀서, 라인프로듀서, AD, VJ 등 - 방송사의 계약직, 파견직 등
	도급업체	조명, 분장, 음향 회사에 소속된 직원들
독립프리랜서	제작사/방송사	스크립터, AD, FD, 편집
	도급업체	음향, 조명, 분장 등
	자영업주	음향, 조명, 분장
자영업주	제작사/방송사	사업자등록증을 가지고 음향, 조명, 분장, 세트 등의 업무 수행
	도급업체	

비록 이러한 분류가 모든 제작스태프의 고용형태를 포괄하지는 않는다하더라도 제작스태프의 고용형태의 대부분을 차지하는 것으로 이해할 수 있다. 제작스태프의 유형에 따른 맞춤형 제도적인 지원은 다음과 같다.

첫째, 고용형태가 근로자인 경우, 제작스태프는 제작사 혹은 방송사에 고용된 경우와 제작사/방송사(자회사)로부터 업무를 하청 받은 도급업체에 고용된 경우로 구분할 수 있다. 제도적인 보호가

필요한 경우는 방송사나 제작사에 계약직이나 파견직으로 고용된 경우이다. 이들은 고용안정성은 부족하지만 임금과 근로계약 그리고 사회복지의 차원에서는 다른 비정규제작스태프보다 높다고 하겠다. 한편, 도급업체에 고용된 스태프들은 고용안정성이나 보상 및 복지의 측면에서 다른 근로자 스태프에 비해 열악하다. 이들의 고용관계를 개선하고 복지 및 복지를 강화하기 위해서는 근로기준법에 명시된 근로시간과 휴식 등에 대한 준수를 위한 실태파악과 행정지도가 필요하다고 하겠다.

둘째, 독립프리랜서의 경우에는 사업자등록증을 소유하고 있는가의 여부와는 상관없이 근로자의 특성을 갖는 경우가 대부분이다. 경제적인 의존성뿐만 아니라 업무관련 종속성에 있어서도 도급업체를 운영하는 자영업주나 연출 등의 지시를 직간접적으로 받고 있는 경우가 대부분이 때문이다. 독립프리랜서의 근로환경에서의 권익을 보호하기 위해 가장 필요한 것은 ‘근로자성’을 인정이다. 이를 통해 근로자에게 주어진 권리와 권한을 주장할 수 있으며, 열악한 근로조건, 저임금, 체불 등을 미연에 방지할 수 있는 제도적인 방안이 마련되어야 할 것이다.

이러한 비정규직 스태프와 프리랜서 스태프의 권익을 보호하기 위해 필요한 제도적 방안은 표준고용 계약서를 도입하고, 최저임금 가이드라인을 작성하고, 제작스태프에 대한 저작권 인정가능성을 검토하는 것이라고 하겠다.

(1) 스태프 표준고용계약서의 도입

방송영상 제작스태프는 장시간 근로, 초과근무수당, 휴가 등의 일의 질과 관련된 권리를 보장 받을 수 없을 경우가 허다하고, 제작사나 방송사 혹은 도급업체와 팀별계약이라는 도급형 계약을 맺게 됨으로써 계약 위반 시 초래되는 근로자의 권리를 보호받지 못할 때가 많다(영화진흥위원회, 2011 참조). 표준근로계약서는 제작스태프의 최소한의 권리를 보장받기 위해 그리고 도급형 계약을 일소하기 위해 필요한 것이다. 방송 제작스태프의 표준고용계약서 작성의 법적근거는 콘텐츠 산업진흥법 25조의 표준계약서 조항에서 합리적 유통 및 공정한 거래를 위해 공정거래위원회 및 방송통신위원회와의 협의를 거쳐 표준계약서를 마련하고 콘텐츠사업자에게 이를 사용하도록 권고할 수 있도록 되어있다. 여기서 콘텐츠사업자는 콘텐츠의 제작과 유통등과 관련된 경제적 활동을 영위하는 자(동법 제2조 정의)로서 법인뿐만 아니라 근로자도 포함이 되는 것으로 볼 수 있기 때문에 표준근로계약서의 작성도 권고되는 것이다.

제작스태프의 표준계약서에 포함되어야 할 내용은 경우에 따라 다양할 수 있지만, 무엇보다도 고려해야 할 것은 현재 제작사와 제작스태프의 고용관계 혹은 도급관계에서 문제가 되는 부분을 되도록 명확히 하는 것이 필요할 듯하다. 미국 할리우드에서 스태프가 제작사와 맺는 계약은 보통 deal memo의 수준으로 업무내용, 계약기간, 급여, 전속성(exclusivity) 등으로 매우 간략하다(Appleton and Yankelevits 2010). 이는 계약과정을 신속하게 하는 긍정적인 면이 있지만 논란이

되는 부분은 대부분 직능조합과 제작사 협회가 맺은 기본협정에 따르기 때문에 이러한 관행이 가능한 것이다. 아직 제작스태프의 권익을 보호할 제도적인 지원과 장치가 부재한 상황에서 이러한 관행을 도입하기는 어렵고, 보다 상세한 표준계약서가 마련되어야 할 것이다.

제작 스태프의 표준계약서를 작성하기 위해 영국의 BECTU와 PACT가 맺은 기본협정의 일부인 연출자에 대한 표준계약서를 참조할 수 있다. 계약가이드라인에는 계약기간, 업무시간, 휴무, 계약의 중지, 해고/계약위반의 조건, 크레딧, 피해보상, 부대비용 등에 관한 내용을 담고 있다. 하지만 국내 제작스태프의 경우에는 그동안 많은 논란이 되어왔던 바 기획 준비비정의 계약기간 포함, 근무시간과 초과근무수당 지급, 임금 혹은 대금지급방법에 대한 명확한 기준이 제시되어야 할 것이다.

(2) 최저임금 가이드라인의 도입

최저임금은 제작스태프가 직업 활동을 통해 생활을 유지할 수 있도록 해주는 기본적인 보호 장치이다. 할리우드나 영국의 미디어관련 노동조합은 사업자단체가 맺는 협정에서 최저임금수준에 대한 협약을 주기적으로 맺고 있으며, 매년 물가상승이나 외부환경변화를 고려하여 인상률을 조정하고 있는 실정이다. 국내에서는 작가의 원고료, 제작스태프의 급여, 배우의 출연료 등에 대한 기준 단가가 존재한다. 하지만 이것은 실제 지급 시 기준이 되는 것이라기보다는 대부분 제작비산정을 위한 목적을 갖고 있다³⁵⁾. 물론 라디오 작가의 고료처럼 기준고료에 준해서 지급되는 경우도 있지만, 제작스태프 대부분의 인건비는 시장상황이나 제작비 수준에 의해 결정되는 경우가 많다고 한다. 심층인터뷰의 제작스태프의 인건비와 비교해보면 시간의 차이에도 불구하고 기준단가는 현실적으로 지급되는 급여보다 조금 적은 것으로 추정된다.

최근 방송영상 제작스태프 노동시장의 문제점은 이중구조로 인해 스태프와 다른 제작스태프와의 임금격차는 더욱 확대될 가능성이 높다는 것이다. 이를 해소하기 위해 제작스태프의 임금에 대한 최저수준을 정하여 이들로 최소한의 생계를 유지할 수 있게 하여야 하며, 더 나아가 경력에 따른 최소 임금수준을 정함으로써 직업의 위세를 유지할 수 있도록 해야 할 것이다.

방송영상 제작스태프의 최저 임금제도를 수립하기 위해서는 프로그램의 종류와 스태프 직무에 따라서 세분화하는 것이 필요하다. 따라서 현재 세분화되어 있지 않은 스태프의 직무구분이 선행되어야 한다. 또한 경력 상승에 따른 급여상승이 합리적으로 조정되어야 할 것이다. 최저임금을

35) <부록>에 보면 2007년 외주제작사가 제작비산정시 사용한 제작스태프의 임금기준단이 있는데, 가장 단가가 높은 미니시리즈/특집드라마의 경우, 섭외를 담당하는 A 등급의 스태프는 1개월간 미니시리즈 혹은 특집드라마 4부작에 참여했을 때의 단가가 3,432,000원인 반면, D 스태프는 2,000,900원으로 약 130만원의 차이를 보였다. FD의 경우 A 등급이 3,262,000원, D 등급 1,782,000원으로 약 150만원의 차이가 났으며, 스크립터는 A 등급이 3,099,000원, D등급이 1,693,000원으로 약 140만원의 차이를 보였다.

산정하기 위해 미국, 영국, 프랑스의 최저임금 작성방식에 대한 추가적인 연구가 이루어져야 할 것이다.

(3) 제작스태프에 대한 저작권 인정

방송 산업에서의 수익의 분배는 저작권의 분배와 관련한 이슈와 관련이 있다. 최근의 방송산업에서의 이와 관련한 논의의 핵심에는 방송사와 외주제작사간의 저작권 양도계약과 관련한 불공정성 논란이 자리 잡고 있다. 최근 사단법인 한국드라마제작협회 외 30개 드라마 외주제작사들이 지상파 방송사가 거래상의 지위를 이용하여 방송프로그램에 대한 저작권에 대한 포괄적인 양도는 공정거래법상의 거래상 지위남용이며 아시아지역 판매금액의 수익분배율에 있어서는 부당한 공동행위를 하고 있다고 신고한 사례로부터 지속적으로 이루어지고 있다(조용순, 2010).

하지만 제작주체인 제작인력의 저작권에 대해서는 작가나 실연자만을 인정한 체 외향적으로는 업무상 저작권의 형태로 인정을 하지 않고 있는 것이 현실이다. 방송제작물의 저작자는 일반적으로 영상저작물 자체의 전체적 형성에 창작적으로 기여한 자, 즉 시나리오 작가, 각색저작자, 대사 저작자, 연출가 및 감독 등이 공동 저작자로 간주하고 있는 반면 조감독이나 카메라보조 등의 보조 역할자는 영상저작자로 볼 수 없다는 견해가 다수라고 한다(양대승, 2011). 하지만 법원판결에서는 ‘영상저작물의 경우 그 전체적 형성에 창작적으로 기여한 자, 즉 시나리오 작가, 감독, 프로듀서, 미술감독, 촬영 감독 등 독립한 분야의 감독, 필름 편집자 등이 공동저작자라고 해석된다’고 판결한 바 있다(서울지방법원 2003다.7.11 선고)(박익환·최진원, 2010).

하지만 국내 저작권 법상 영상저작물에 관한 저작권은 특수성을 갖는다. 일반적으로 영상저작물은 주로 2차적 저작물이며 많은 사람들이 참여하며, 각자의 기여도가 다양하여 영상저작물의 저작권 귀속은 쉽게 구분할 수 없다. 이런 상황에서 복잡한 권리관계는 영상저작물의 거래비용을 증가시켜서 유통에 있어서의 효율성을 저해한다는 입장에서, 일반적으로 영상저작물의 경우 각국에서 거래비용을 줄이는 방식으로 규정이 마련된다고 지적한다. 이런 상황에서 영상저작물을 위한 특례규정을 마련하고 있는바, 저작권법 제99조 내지 제101조의 영상저작물을 위한 특례규정에서 영상제작자는 영상저작물의 제작 및 이용을 위한 권리를 저작권법에 의해 양도받거나 이용 허락받은 것으로 추정하고 있다.

하지만, 이 조항들은 영상저작물의 저작권자 결정을 위한 조항은 아니며 영상저작물의 원활한 이용을 위해 ‘영상저작물의 제작에 협력할 것을 약정한 자’가 영상저작물에 대한 저작권을 취득한 경우 ‘영상저작물의 이용을 위하여 필요한 권리’만 제작자에게 양도된 것으로 추정하는 것이다. 여기서 ‘영상저작물의 제작에 협력할 것을 약정한 자’는 제작스태프와 실연자 등 영상제작에 참여하는 모든 이해관계인을 포함한다는 견해를 따르는 것이 타당하다고 한다. 만약 이러하다면 ‘영상저

작물의 제작에 협력할 것을 약정한 자'가 영상저작물의 저작인격권과 저작재산권을 취득하게 되면 특약이 없는 한 영상제작자는 저작권자로부터 영상저작물의 이용에 필요한 권리를 승계한 것으로 추정된다. 이러한 필요한 권리는 보통 영상물의 복제, 배포, 공개상영, 방송, 전송 및 그 밖의 방법으로 이용할 권리라고 규정할 수 있다.

이러한 사정을 고려한다면 보조적인 역할을 수행한 자를 제외한 제작스태프에 대한 저작권이 인정될 수 있을 것으로 생각된다. 하지만 영상저작물의 저작자로서의 역할은 영상물 제작에 대한 창작적 기여 정도에 따라 가변적이기 때문에 일률적으로 그 역할을 사전에 규정할 수 없다. 따라서 제작스태프의 저작권을 제작자에 요구할 수 있으며, 작가처럼 재사용료 부분에서 요구할 수 있을 것이다. 다만 개별적으로 요구하기 어려운 사정을 고려할 때 집단 저작권의 개념을 도입할 필요가 있다. 단체교섭을 통해 재사용료에 관한 저작권을 확보하고 이를 통해 그것이 직능협회이든지 직능조합이든지 운영재정으로 활용될 수 있으며, 스태프의 복지기금으로 사용될 수 있을 것이다.

4) 단체교섭역량의 강화

앞서 살펴본 제작스태프의 노동시장에서의 권익을 보장하고 확대하기 위한 방안들이 효과적으로 추진되기 위해서는 정부의 개입이나 지원만으로 곤란하다고 하겠다. 의무외주제작정책이 실효를 거두지 못한 것은 정부 개입의 비효율성도 지적할 수 있지만, 제작사와 그 단체가 갖고 있는 교섭력(bargaining power)의 열세에서 더 큰 이유를 찾을 수 있을 것이다. 제작스태프와 제작사/방송사와의 공정한 관계의 수립은 결국 제작스태프가 갖는 교섭력의 수준에 달려있으며 이를 위해서는 무엇보다도 제작스태프의 집합적인 이해를 대변하고 보호해줄 수 있는 이해단체의 설립이 무엇보다도 필요하다고 하겠다. 앞에서 제시한 제작스태프의 권익을 위한 제도적인 지원방안의 실효성 또한 단체교섭력의 유무에 의해 크게 좌우되는 것이라고 하겠다.

하지만 국내에서 방송영상 제작스태프를 위한 이해단체를 설립하기 위해서는 여러 가지 어려움이 존재한다. 사실 방송제작 노동시장에 종사하는 인력을 위한 노동조합은 정규직 중심의 산별 노동조합인 언론노조가 존재하지만, 비정규직 프리랜서 스태프를 위한 노동조합의 설립은 매우 어려운 것이라고 보여진다. 국내 비정규직 프리랜서 스태프의 이해관계를 대변하여 단체교섭을 담당하는 단체나 노동조합을 설립하기 위해서는 무엇을 어떻게 해야 하는가? 이를 위해서는 우선적으로 비정규직 프리랜서의 집합적 이해관계를 대변하는 노동조합이나 단체의 현황을 살펴보는 것이 필요할 것이다.

(1) 한예조 산하 제작스태프의 해체와 문제점

제작스태프관련 노동조합은 한국방송영화공연예술인노동조합(이후 한예조) 산하에 지부 형태로 존재해왔다. 한예조 산하에는 탤런트지부, 희극인지부, 성우지부, 무술연기자지부, 가수지부, 연극인 지부 이외에 제작스태프를 대상으로 해서 분장지부, 미술지부, 기술연합지부, 효과지부가 있는데 거의 모두 2006년도에 설립되었다.

각 지부별로 구성현황과 주요활동 사항을 살펴보면 다음과 같다. 기술연합지부는 조명, 특수장비 그리고 동시녹음 파트에서 일하는 인력들이 중심이 된 노동조합으로 제작환경의 개선에 최우선적인 목표로 두었다. 이 지부는 드라마제작사협회와 단체협상을 통해 표준단가보다 상향된 임금기준을 적용하는 등의 성과를 거두었다.

효과지부는 배경음악과 사운드를 담당하는 인력들로 구성된 노동조합으로 조합원들의 임금과 작업환경 개선을 목표로 하였으며, MBC와 개별협상을 통해 작업난이도에 따른 보상체계를 수립하는 성과를 거두기도 했다.

분장지부는 분장과 미용을 담당하는 인력들로 구성되어, 최대의 목표는 현재의 불합리한 처우를 개선하고 계약대상을 자회사가 아닌 방송사로 대체하는 것을 목표로 했다. 또한 분장인들의 직업영역을 강화하기 위한 공인자격증제도를 국가공인으로 상향시키는 노력을 했다고 한다.

미술지부는 세트, 장식, 의상을 담당하는 인력들로 구성되었는데, 이들도 방송미술인들의 근무환경과 직업적 권익을 보호하고 개선하기 위해 하도급체계를 일소하는 등 구조적인 모순의 타파에 목표를 두었다.

한편, 한예조는 방송사와 출연자들의 임금협상과 단체협상을 대신해왔다. 제작스태프는 협상의 대상이 되지 않는다고 하여 방송사는 스태프지부들을 협상대상에 제외시켰고, 그 결과 정식지부가 아니라 협력지부로 존재했었다. 하지만 비록 협상대상이 아닌 협력지부라고 하더라도 스태프들의 권리를 신장시키는 효과가 있었는데, 예를 들면 외주제작사와의 협상에서 급여단가를 20~30%정도 올릴 수 있었던 적도 있었다고 한다.

하지만 2011년 4월 기존의 한예조의 출연자(실연자)들이 제작스태프의 협력지부와 분리하고자 한국연기자노동조합을 새롭게 설립함으로써, 협력지부였던 분장지부, 미술지부, 기술연합지부, 효과지부 등의 스태프 지부는 해산됨으로써 2006년부터 명맥을 이어왔던 방송영상 제작스태프 노동조합이 사라졌다고 할 수 있다.

방송영상 제작스태프들의 노조는 직업의 전문성을 강화하고, 조합원들 간의 네트워크를 강화하고 신규조합원의 가입을 독려하는 등의 목표도 동시에 추진했지만 기술연합지부와 효과지부가 개별적으로 드라마제작사와 지상파방송사와의 임금협상에서 거둔 성과이외에 가시적인 성과를 거두지는 못한 것을 알 수 있다. 그 이유는 노조원의 수가 절대적으로 적다는 데 있다. 분장지부는

1,500명으로 추산되는 분장미용인 중에서 120명 정도, 미술지부는 26명으로 시작했으며, 기술연합지부는 300여명 정도 중 150여명의 조합원으로 구성되었다. 효과지부는 40여명정도에 불과하다. 이와 같이 노조가입률이 저조한 것은 가입대상 조합원들이 휴일 없이 프로그램 제작 스케줄에 쫓겨 가입원서를 작성할 시간조차 없다는 데 있다고 한다. 또한 방송영상 제작스태프는 노동조합에 가입함에 따른 불이익에 대한 우려도 갖고 있으며, 기술스태프들은 많은 경우 팀 단위로 작업을 하는데 자칫 팀 간 상호 경쟁상황으로 인해 가격을 낮추는 경우도 있다.

(2) 방송관련 교섭단체 현황과 한계

한예조가 해산함으로써 제작스태프와 직접관련이 있는 노동조합은 사라졌다. 하지만 제작스태프 이외에 연기자나 방송작가를 중심으로 한 노동조합과 협회 등은 사업을 수행하고 있는 것으로 알려져 있다. 연기자는 한국연기자노동조합, 작가는 한국방송작가협회를 중심으로 자신들의 노동 시장에서의 권익을 보호하고 신장하기 위해 애쓰고 있다.

① 한국연기자노조

연기자지부가 속해 있었던 한예조는 한국노총산하였지만, 2011년 새롭게 시작한 한국연기자노동조합은 상급단체가 없는 독자적인 노조이다³⁶⁾. 한국연기자노동조합은 현재 약 2천여 명의 조합원이 있으며 주요 사업으로는 출연료 미지급을 해결하기 위해 지상파방송사와 협상을 하고 있다. 최근에는 제작사로 하여금 출연료 지급보증보험을 가입하도록 했는데 작품 당 5억 원 정도로 가입하고 있지만 출연료 총액에 비하면 아직은 충분하지 않다. 또한 방송사와의 협약을 통해 복지금을 받고 있는데 2010년에는 방송 3사로부터 징수한 규모가 약 9억 원 정도였다고 한다.

최근 한연노의 가장 중요한 이슈 중의 하나는 캐스팅에이전시의 수수료를 인하 조정하는 것이라고 한다. 현행 캐스팅에이전시의 수수료가 출연료의 20~30% 수준으로 과다하다 보니 에이전시에 소속되어 있는 조연 단역들의 수입에 심각한 영향을 주고 있는 형편이다. 이러한 과다한 수수료관행을 개선하여 연기자들에게 보다 많은 경제적 혜택이 주어질 수 있도록 현행 관행의 개선을 목표로 하고 있다. 이를 위해 수수료의 법적기준을 정한 직업소개법 등이 적용될 수 있도록 연기자의 종사상 지위가 근로자로 인정되어야만 한다고 한다.

36) 사실 한예조는 연기자노동조합으로 출발해서 다른 직종과의 연합체를 이루었다고 한다. 한예조의 해산 이후의 한국연기자노동조합은 새롭게 설립되었다기 보다는 재설립에 가깝다고 볼 수도 있다. 한편, 연기자들의 출연료에 대한 신탁업무는 한국실연자협회에서 맡고 있는데, 이러한 상황을 어떤 이들은 연기자의 이해관계를 대변하는 기관이 분리되어서 효과적인 지원이 어렵다고 보는 견해도 있다.

② 한국방송작가협회

한국방송작가협회는 방송작가의 권익과 복지를 위한 지원을 하고 있다. 가장 중요한 사업은 저작권신탁사업으로 작가들의 경제적 보상증진에 매우 중요한 사업이다. 이는 작가의 작품에 대한 재방송이나 해외 판매 등으로부터 발생하는 저작권을 작가를 대신하여 방송사에 청구하여 받는 역할을 한다. 방송사와 원고료에 대한 협상을 하는데 여기서 정한 원고료는 저작권산정의 기초로서 중요성을 가진다고 한다. 사실 협상을 통해 정해진 원고료는 실제의 원고료와는 많이 차이가 나며 스타작가들을 제외하고는 낮은 수준이라고 한다. 신탁업무를 통해 협회는 수수료로 국내분에 대해서는 9%, 해외분에 대해서는 13%를 적용하고 있는데 2010년 전체 저작권 총액이 99억 원 정도였고, 수수료 수익인 8억 원 정도였다고 한다.

저작권이외에 방송작가협회는 작가교육원운영, 복지사업으로 일반회원을 대상으로 건강검진, 경조사지원, 원로작가의 노인성질환발생시 일정액 지원, 장르별 연구회의 연구 활동에 대한 지원 등이 있다.

위에서 살펴본 방송직종의 권익을 보호하기 위한 노동조합이나 단체들은 여러 중요한 역할을 수행하고 있지만 방송사나 제작사와의 효과적인 단체협약을 담당하기에는 아직 역량이 부족하다. 직종내의 다양한 이해관계를 아우르며 하나의 목소리를 내면서 다수의 방송사와 제작사에 영향력을 미칠 수 있는 조직적 역량을 갖추어야 한다. 무엇보다도 직종내의 단합과 원활한 소통이 필요한데, 연기자는 방송연기자노동조합과 방송실연자협회로 주요 기능이 구분되어 있으며, 방송작가협회는 드라마작가와 구성작가의 상충되는 이해관계를 대변하지 못하고 있는 실정이다.

(3) 제작스태프 교섭단체 설립 방안

노동시장에서 제작스태프의 권익을 신장하기 위해서는 단체교섭을 강화하는 것이 무엇보다도 중요하다. 하지만 한예조라는 교섭창구마저 해산됨으로써 이들이 경험하는 불공정한 거래와 그에 따른 불이익을 대변하고 개선하는 것이 더욱 어려워졌다. 이러한 교섭력이 없는 상황에서 현재 있는 제도적 지원책은 실효성을 담보할 수 없게 되었다. 예를 들면, 현재 방송사와 제작사가 공유하고 있는 방송영상 제작스태프의 임금에 대한 기준단거나 서면계약에 명시된 임금지급에 관한 내용들은 지켜지지 않는 경우가 비일비재하다. 이와 같이 업계에서 통용되는 가이드라인이지만 상호규제력이 미약하고 단지 형식적인 의미밖에 갖지 못한 것의 일차적인 원인은 제작스태프 노동시장에서의 교섭이 대부분 '개별적'으로 이루어지기 때문이다. 노사관계에서 교섭의 탈집중화의 결과는 개별적인 교섭이며 교섭의 결과는 개인적인 역량에 의존할 수밖에 없게 된다. 개별화된 교섭상황

에서 제작스태프들은 제작사나 방송사에 비해 힘의 열세에 있어 이의제기를 할 경우 이들로부터 불이익을 받을 염려 때문에 쉽게 이의나 구제신청을 할 수 없는 것이다.

개별화된 교섭을 극복하고 방송영상 제작스태프의 교섭력을 강화하는 것이 필요하지만, 대다수가 비정규직이고 프리랜서인 제작스태프의 이해관계를 집합적으로 대변하는 것은 쉽지 않다. 무엇보다도 한국의 노동조합운동의 특징이 대기업 정규직 중심이라는 것이 한계이다. 방송노동인력의 이해를 대변하는 언론노조에도 비정규직과 프리랜서의 위치는 매우 주변적이다.

국내 노동조합의 조직률은 점점 감소하고 있는데, 2008년말 현재 노동조합 조직률은 10.5%로 미국 12.4%, 일본 18.1% 등 다른 선진국에 비해 저조하다. 노조조직률 또한 지속적으로 감소추세를 보이고 있어 1990년 18.4%에서 2000년 12.0%, 그리고 2005년 10.3%로 나타난다. 노동조합운동의 특징은 초기업노조 등 대기업 노조 중심이라고 할 수 있는데 이는 조합원 규모별 조직현황에서 잘 드러난다. 2008년 현재 조합원 50인 미만 노조수가 전체의 50%를 차지하지만 조합원수는 2.4%에 불과한 반면, 조합원 1,000명 이상의 노조수는 전체의 3.6%에 불과하지만 조합원수의 비중은 전체의 71.4%로 나타난다. 특히 5,000인 이상의 조합원 비중이 54.8%에 이르고 있는데 금속노조, 금융산업노조, 전국교원노조, 전국공무원노조, 민주공무원노조 등 초기업노조가 대다수라고 볼 수 있다(노동연구원, 2009).

현재 방송산업 종사자를 위한 노동조합은 민주노총 산하 산별노조인 전국언론노동조합이다. 언론노조는 2000년에 산별노조로 출범하여 2008년 말 현재 12,824명의 조합원을 가지고 있으며, 주로 지상파 방송사와 자회사, 케이블방송사(PP), 민영방송 등이 지부를 형성하고 있다. 이러한 지부는 대부분의 경우 정규직 노동자로 구성되어있고, 계약지지부나 비정규직지부 등이 존재하지만 그 역할은 아주 미미한 형편이다. 비정규직지부는 방송제작에 직접 관여하는 인력이라기보다는 프로그램 제작과 보도취재를 위한 차량운전인력이 수립했고, 계약직인력은 방송국에서 계약직형태로 고용해왔던 인력이다³⁷⁾. 따라서 국내의 방송인력의 대부분을 차지하는 프리랜서, 비정규직인력은 언론노조나 그 지부의 조합원이 아니며, 노동조합의 보호를 받고 있지 못하다.

사실 제작스태프의 노동조합은 비정규, 프리랜서의 특징으로 인해 다른 직종과 차별화되는 점이 없지 않다. 영국 방송프리랜서의 노동조합 대표성에 대한 연구에서 지적했듯이, 프리랜서 노동조합의 특징을 살펴보면 자신들의 이익을 대변해 줄 수 있는 활동가가 부족하고, 노조의 구성원인 신규 회원을 충원하기가 어렵고, 분화되고 분리된 고용형태에서 효과적으로 조직화하기가 쉽지 않은 특징을 가진다고 한다(Heery, 2004). 이와 같이 제작스태프의 노동조합은 결성하기 어렵고 또

37) 방송사의 계약직 지부는 2009년 7월 비정규직법 시행으로 인해 2년 이상의 계약직 직원에 대한 계약직고용이 어려워져 방송사들이 이들에 대한 계약직 계약해지를 대비하기 위해 조직되었다. 예를 들면, KBS의 계약직지부는 2009년 6월에 언론노조에 가입한 뒤 8월에 설립하였다. KBS의 계약직 규모는 약 400여명이 있었는데, 회사는 대량계약해지 사태를 해소하기 위해 자회사를 설립, 자회사로의 전직을 추진했다(언론노보 2011. 4.30.).

한 효과적인 조직화에도 어려운 점이 많으며, 조합을 운영하는 활동가들이 부족한 특징을 갖는다고 한다. 또한 프리랜서 노동조합은 다수의 고용주에 대해 단체교섭을 함으로써 외부노동시장에서 프리랜서의 권익을 신장하는 것을 주된 목적으로 하고 있다.

이러한 특성을 고려하고 제작스태프의 단체교섭력을 확충하기 위해서는 외부노동시장에서 직업을 중심으로 효과적으로 노동조합이나 이해집단이 조직화될 수 있도록 제도적인 지원방안이 필요하다고 할 수 있다. 우선 조직의 성원들이 노동시장에 진입하기 전인 교육이나 훈련단계에서부터 회원을 모집하는 것이 필요할 것이고 이를 위해서는 노동시장 진입 전 클로즈드숍(pre-entry closed shop)등의 도입을 지적하기도 한다. 또한 제작스태프의 단체교섭을 위해서는 조직화할 수 있는 전문 인력을 중심으로 한 노동조합이 필요하다. 이러한 조직화의 형태는 제작스태프가 직접 조직을 운영함으로써 미래의 사용자들과 불협화음을 만들게 되는 상황을 미연에 방지하기 위한 것이다.

이들을 위한 단체교섭단체의 형태는 특정 직업을 중심으로 하는 것이 바람직할 것이다. 제작스태프 노동시장은 각 직업별로 직업노동시장을 구성하고 이를 중심으로 고용관계가 이루어지고 있다. 또한 제작스태프의 노동시장은 외부노동시장이고 복수의 사용자와 단체교섭을 하는 경우가 대부분이기 때문에 직업별 노동조합이나 협회가 보다 적절하다고 할 수 있다. 미국의 사례에서 살펴 보았던 작가조합, 작가조합, 감독조합, 연기자조합, 스태프조합 등이 중요한 전범이 될 수 있을 것이다. 각각의 직업별로 제작사협회와 단체교섭을 추진하면서 직업적 위세와 권익을 보호하고 있다. 한편, 영국의 경우엔 BECTU라는 산별노조가 제작사협회와 단체교섭을 하고 있지만 BECTU 또한 이전에 존재했던 각 직업별 노조가 통합한 단체라는 것은 방송분야의 노동조합에서 여전히 직업별 교섭의 중요하다는 것을 알려준다.

국내에서 방송영상 제작스태프의 이익을 대변하는 노동조합의 설립은 한예조의 제작스태프 지부의 사례에서 알 수 있듯이 설립과 운영이 쉽지 않아 보인다. 구성원의 확보, 조직화와 조직운영에 필요한 인적, 물적 자원 등 노동조합의 설립과 운영에 필요한 여러 가지 자원이 확보되어야 한다. 현재의 방송영상 제작스태프 노동시장의 상황에서 이러한 자원이 쉽게 확보될 수 없기 때문에, 제작스태프들의 단체교섭력을 강화하여 이들의 권익이 신장될 수 있도록 지원을 할 필요가 있다. 이러한 지원은 법적인 테두리 내에서도 가능하다. 방송영상 제작스태프의 협회 설립과 지원하기 위한 법적 근거로는 콘텐츠진흥법 제 19조 ‘중소콘텐츠사업자에 대한 특별지원’과 제20조 ‘협회의 설립’을 들 수 있다. 협회의 설립은 콘텐츠사업자³⁸⁾의 공동이익을 도모하기 위해 문화부장관의 인가를 받아 가능하며, 모든 법인의 형태는 설립을 지원할 수 있다. 또한 협회설립에 관한 지원과 관련해서는 중소기업사업자의 사업이 원활하게 수행될 수 있도록 행정적 재정적으로 특별한 지원을 할 수 있다.

38) 동 법안에서 콘텐츠사업자란 콘텐츠의 제작·유통 등과 관련된 경제활동을 영위하는 자를 말하는데 제작스태프도 포함된다고 본다.

참 고 문 헌

국내문헌

- 강익희(2004). 『방송산업 비정규직의 실태와 개선방향에 관한 연구』. 커뮤니케이션북스.
- 김경환(2010). “외주제도 평가 및 개선방안 토론편”. 『외주제도 20년 평가와 개선방향 세미나 발제집』, 한국방송협회.
- 김승택(2010). “비정규직법 개정과 안정적 고용의 확대”. 『노동리뷰』, 2009. 7., 한국노동연구원
- 김영덕(2009). ‘한일 드라마 제작환경 비교’. 『KBI 포커스』, 09-02, 한국콘텐츠진흥원.
- 김예란(2003). “텔레비전 이야기하기 문화에 관한 연구”. 『한국언론학보』, 47:6, 31~57.
- 김혁조(2008). “TV 드라마 제작과정에서의 권력규율의 습관적 침윤양식과 행사양식”. 『한국방송학보』, 22-4, 7~48.
- 김현미(2005). “문화산업과 성별화된 노동: TV 방송 프로그램 여성작가들의 사례를 중심으로”. 『한국여성학』, 21:2, 70~103.
- 노동렬(2009). “창의적 생산시스템 구축을 위한 드라마 생산조직의 특성연구”. 『방송과 커뮤니케이션』, 10:2, 65~108.
- 문병화·정일권(2010). “드라마 영상 품질의 제작자 인식과 개선 방안에 관한 연구: 방송미술 제작자와 방송미술 활용자의 인터뷰를 중심으로”. 『방송과 커뮤니케이션』, 11:2, 167~204.
- 박익환·최진원(2010). “방송프로그램의 저작권 귀속에 대한 고찰: 외주 제작 프로그램을 중심으로”. 『창작과 권리』, 제61호, 67~104.
- 성민규(2008). “미국 방송영화작가협회 파업의 쟁점들”. 『방송/동향과 분석』, 통권 267호.
- 송도영·이호영·조현영(2003). 『프랑스의 문화산업체계』. 서울: 지식마당.
- 안형환(2010). “외주제작 제도의 문제점과 개선방안”. 『외주제도 20년 평가와 개선방향 세미나 발제집』, 한국방송협회.
- 양대승(2011). “21세기 디지털환경에 있어서의 TV방송영상물 보호와 자유로운 접근 간의 이익균형” 『창작과 권리』, 제63호, 195~228
- 영화산업협력위원회(2009). 『영화스텝 근로환경 실태조사』.
- 영화진흥위원회(2006). “해외 영화제작 스태프 처우 현황 조사: 프랑스, 영국, 독일, 미국”. 『이슈페이퍼』, 06-04, 영화진흥위원회.
- 이종구 외(2009). 『방송산업에서의 비정규 연출인력의 규모와 역할: 지상파 방송사의 콘텐츠

- 제작을 중심으로』, 방송콘텐츠진흥재단.
- 임정수(2010). 『할리우드 텔레비전 드라마 생산이야기』, 서울: 한올아카데미.
- 장용호 · 노동렬(2008). “드라마산업의 수직적 해체와 생산요소시장의 부상 과정”. 『방송문화 연구』, 20:1 135~185.
- 전국언론노동조합(2004). 『2004 언론사 노동실태조사』
- 조용순(2010). “외주제작 방송콘텐츠의 저작권 귀속과 공정한 경쟁 환경의 구축에 대한 고찰”. 『예술경영연구』, 16집, 29~55.
- 최세경(2010). “방송외주제도 20년의 평가와 개선방안”. 『인문콘텐츠』 17호, 7~97.
- 최영섭(2008). “문화산업 인력정책에 대한 모색: 노동시장 정책의 관점에서”. 『문화산업연구』, 8:1, 29~47.
- 최현주 · 이강형(2011). “방송작가 고용 안정화를 위한 정책 방안에 관한 연구” 『언론과학연구』, 11:2, 469~500.
- 한국콘텐츠진흥원(2009). 『방송영상콘텐츠산업 실태조사 II : 드라마·다큐멘터리 제작 및 유통실태』.
- 한국콘텐츠진흥원(2010). 『콘텐츠산업의 창의인력 육성과 일자리 창출방안에 관한 연구』.
- 한국콘텐츠진흥원(2011). “문화예술 인력의 복지현황과 개선과제”. 『코카포커스』, 6권 54호.
- 한국방송영화공예예술인노동조합(2010). 『한·예·조 20년사』
- 홍수경 · 이운배 · 김민경(2011). 『분장기술』. 청구문화사.
- 황준욱 외(2009). 『프리랜서 고용관계 연구: 영화산업과 IT산업을 중심으로』. 한국노동연구원.

통계자료

- 문화체육관광부. 『콘텐츠 산업통계』 (각년도)
- 방송통신위원회. 『방송산업 실태조사 보고서』 (각년도)

해외문헌

- Adler, Moshe(1985). “Stardom and Talent”. *The American Economic Review*, 75:208-212.

- Appleton, D. and D. Yankelevits(2010). *Hollywood Dealmaking: Negotiating Talent Agreement*. W W Norton & Co Inc.
- Banks, Mark(2010). "Craft labour and creative industries". *International Journal of Cultural Policy*, 16:3 305~321.
- Dex, Shirley et al.(2000). "Freelance Workers and Contract Uncertainty: The effect of Contractual Changes in the Television Industry". *Work, Employment & Society*, 14:2, 283~305.
- Christopherson, Susan(2008). "Beyond the Self-expressive Creative Worker: An Industry Perspective on Entertainment Media" *Theory, Culture and Society* 25(7-8) 73~95.
- Heery, Edmund et al.(2004). "Beyond the enterprise: trade union representation of freelancers in the UK". *Human Resource Management Journal* ,14:2, 20~35.
- Kindem, Gorham and Robert R. Musburger(1997). *Media Production: From Analog to Digital*. Boston: Focal Press.
- Rosen, Sherwin(1981). "The Economics of Superstars". *The American Economic Review*. 71: 845-858.
- UKFC・Skillset(2004). *Feature Film Production Workforce Survey 2005*.
- 坂本衛(2009). コストカットと派遣化が進む現場. 《GALAC》(2009年3月号)
- 富岡耕(2010). 日本テレビが“聖域”にメス、賃金3割カットを強行. 《週刊東洋経済》(2010年12月4日号)
- 日本民間放送連盟(2007). 《放送ハンドブック(改訂版)》, 東京: 日経BP社.
- 総務省情報通信国際戦略局(2011). 《情報通信業基本調査報告書》
- 日本芸能実演家協議会(2010). 《実演芸術家等の社会保障・地位に関する研究 報告書》
- 日本芸能実演家団体協議会(2010). 《第8回芸能実演家・スタッフの活動と生活実態: 調査報告書2010年版》
- 文化庁(2011). 《我が国の文化政策2011年度》
- デジタルコンテンツ協会(2008). 《デジタルコンテンツの市場規模とコンテンツ産業の構造変化に関する調査研究報告書》
- 日本民間放送労働組合連合会(2006). 《民放労連デジタル化プロジェクトと特別報告放送の未来》
- NTV(2007). 新・人事労務制度概要説明資料
- 関西テレビ放送(2007). 《調査委員会 調査報告書》

厚生労働省(2010). 2010年労働組合基礎調査の概況

<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/roushi/kiso/10/dl/print.pdf>

인터넷자료

미국 감독협회 홈페이지 www.dga.org

미국 노동청 홈페이지 www.bls.gov

미국 배우조합 홈페이지 www.sag.org

미국 스태프연합 홈페이지 www.iatse-intl.org

미국 작가협회 홈페이지 www.wga.org

영국 영상예술 분야 노조 홈페이지 www.bectu.org.uk

<http://www.bectu.org.uk/advice-resources/agreements/directors-contract-guidelines>

[부록 1] 프로그램 크레딧 분석에 따른 제작스태프 구성

<부표 1-1> KBS <해피선데이> 크레딧의 스태프 구성

직무	소속	참여 스태프 수	직무	소속	참여 스태프 수
책임 프로듀서	-	1	멀티캠	-	5
편집감독	-	2	동원 방청	세진기획	1
NLE	-	1	PDP	-	1
컴퓨터 그래픽	-	6	멀티 운용	C&S	1
미술제작	KBS아트비전		소품제작	엔터테인먼트 팩	1
세트디자인	-	2	음악	-	4
세트제작	비주얼아트	2	의상팀	-	2
타이틀 제작	로얄에프엠	2	촬영 협조	-	
외주 프로덕션	코엔미디어(주), 비전프로덕션	3	의상 협조	-	
야외 조명	미키라이트	4	행정	-	1
동시녹음	-	2	진행보조	해피투게더 B&B	
PA	원트림사운드	2	FD	-	4
지미짚	마이더스	1	작가	-	12
VJ	-	10	조연출	-	7
카메라 대여	진안B&P	2			

<부표 1-2> MBC <하이킥> 크레딧의 스태프 구성

직무(소속)	참여 스태프 수	직무(소속)	참여 스태프 수
기획	1	미술감독	1
제작	1	세트장치	3
제작 총괄	1	미술지원	2
프로듀서	1	인테리어	1
제작PD	1	미술효과	1
제작 관리	5	소도구	3
극본	4	조리	1
구성	1	의상	1
타이틀 디자인	1	특수분장	1
타이틀 제작	1	분장	1
특수 영상	2	미용	1
CG	2	미술협찬	1
컴퓨터 그래픽	1	미술행정	1
촬영 감독	1	특수효과	2
촬영	2	캐스팅 디렉터	2
촬영 보조	2	보조 출연	2
조명 감독	1	차량	1
야외 조명	4	버스	1
발전차	1	의상차량	1
동시 녹음	2	소도구 차량	1
장비	2	렉카	1
무술감독	1	대본인쇄	1
무술지도	1	포스터 사진	2
기술 감독	1	포스터 디자인	2
영상	1	스틸사진	1
녹화	1	MBC홍보	2
카메라 감독	3	사업기획	2
ST조명 감독	1	홍보대행(3HW.COM)	2
ST조명	2	imbc/웹기획 제작	1
명라이팅	3	행정	1
음향	1	의료 자문(항백외과의원)	2
음향효과	4	섭외	2
더빙	1	SCR	1
편집감독	1	편집	1
종합 편집	1	편집보	2
컬러리스트	2	진행	4
NLE	1	조연출	3
음향감독	3	연출	3

<부표 1-3> KBS <공주의 남자> 크레딧의 스태프 구성

직무(소속)	참여 스태프 수	직무(소속)	참여 스태프 수	직무(소속)	참여 스태프 수
촬영감독	2	음악 감독	1	온라인 홍보(KBS미디어)	
포커스 풀러	1	음악효과	1	웹기획	1
촬영 1ST	2	OST	9	웹디자인	1
조명 감독	2	음향 감독	1	웹작가	1
조명	11	음향 효과	4	웹메이킹	1
발전차	2	미술제작(KBS아트비전)		트위터 홍보	1
조명 크레인	1	미술감독	1	포스터(PLUG)	
동시녹음	9	세트 디자인	1	포스터 사진	1
지미짚, 장비(굴괘)	7	디자인 어시스트	1	포스터 디자인	1
렌터카(바로바로렌트카)		장식인테리어	1	현장 스틸	1
스텝버스	1	소품	4	현장 메이킹	2
진행차량	1	장식제작	1	대본인쇄 (아셈테크&슈퍼맨컴퍼니)	
무술 감독	1	의상디자인	1	외주제작	
무술팀	16	의상제작	1	제작이사	1
대마	1	의상	9	제작 부장	1
티테말	1	특수분장	1	제작 지휘	2
캐스팅 디렉터	2	분장	9	제작 PD	4
캐스팅 지원	1	미용	3	라인 PD	1
보조 출연(한국예술)	4	세트제작((주)아트인)		제작 진행	3
편집감독	2	제작	4	제작 행정	2
편집	2	장식	2	마케팅	2
편집보	2	장치	5	보조 작가	1
CG	1	작화	4	섭외(로얄퀘스트)	
타이틀 그림	1	대도구	2	스크립터	2
타이틀 및 코(마인트풀)		소도구	1	FD	8
특수 영상	9	특효(SF 시네마)	5	PA	1
컬러리스트	1	KBS 홍보	2	조연출	2
타이틀 글씨	1	모스컴퍼니 홍보	3	연출	2

<부표 1-4> SBS <뿌리깊은 나무> 크레딧의 스태프 구성

직무(소속)	참여 스태프 수	직무(소속)	참여 스태프 수	직무(소속)	참여 스태프 수	
책임 프로듀서	1	프로그램 협조	2	연출 봉고	1	
극본	2	조명 감독	1	카메라 봉고	1	
제작	2	조명 1ST	3	진행 봉고	1	
제작총괄	1	조명부	1	스태프 버스(하나관광)	1	
프로듀서	2	발전차	1	의상차	4	
라인 PD	2	조명 크레인		분장차	2	
제작행정	4	조명 크레인 발전차	3	대본(아셈테크)		
제작 보조	1	동시녹음	1	포스터 디자인		
SBS 아트텍		크레인	1	포스터 사진	1	
컴퓨터 그래픽	16	지미짚		SBS홍보	5	
CG	1	미술 기획(디자인공간필)	1	음악 감독	1	
컬러리스트	1	미술감독	1	음악 효과	1	
의상	5	미술 PD	3	음악	2	
의상디자인	2	세트 디자인	1	OST MIX	1	
분장	5	미술 행정	1	효과	5	
미용	3	세트 제작	9	효과 도움주신 분 (라이브톤)	2	
녹음	1	세트팀	5	편집	1	
종합편집	1	소품	1	편집보조	1	
SBS 뉴스텍	촬영감독	2	소품인테리어		데이터 매니저	1
	포커스	1	CG(모팩스튜디오)	5	스토리 보드	1
	촬영 1ST	2	타이틀(키맥)	4	보조 작가	3
	촬영부	2	종편 CG	1	기록	1
	스테디캠	1	무술감독(몽돌)	3	섭외(로케이션 DOG)	1
SBS 콘텐츠허브	2	무술지도	1	진행	1	
웹기획	2	특수효과(D&D)	2	FD	4	
웹제작	3	보조 출연(태양기획)	3	조연출	2	
웹콘텐츠제작		캐스팅(TCA)	2	연출	1	

<부표 1-5> KBS 월화극 <포세이돈> 크레딧의 스태프 구성

직무(소속)	참여 스태프 수	직무(소속)	참여 스태프 수	직무(소속)	참여 스태프 수
책임프로듀서	1	디자이너	2	해양경찰청	
프로듀서	1	미술행정	1	촬영 협조	2
제작	1	세트제작(아트인)		차량 협조	
촬영감독	2	제작	2	의류 장비 협조	3
촬영A	4	작화	1	출연 협조	4
촬영B	3	장식	1	KBS홍보팀	2
수중촬영	1	진행	2	외주 홍보팀 (3HW.COM)	3
포커스 폴러	2	관리	1	온라인 홍보(KBS미디어)	1
조명감독	2	소도구 제작(천우아트)	2	웹기획	1
조명팀	8	소도구 팀장	1	웹디자인	1
발전차	1	팀원	2	웹운영	1
조명크레인	1	소도구 디자인	1	웹작가	1
동시녹음	1	소도구 지원	1	메이킹	1
동시녹음팀	1	소품차량	1	SNS홍보	1
장비	2	의상(예종)	4	포스터 디자인(Y,ZIN)	1
무술감독(무토액션스 튜디오)	1	미용(예종)	1	스틸/ 메이킹/ DVD(Y,ZIN Studio)	3
무술지도	1	분장(예종)	2	대본 인쇄(아셈테크)	1
무술팀	6	의상차	1	외주제작	
특수효과(BJ 몬스터)	1	음악감독(뮤직스펀지)		제작 총괄	1
차량지원(하나관광)	1	음악	2	제작 실장	1
렉카	1	OST 제작(에넥스 텔레콤)		제작 프로듀서	3
연출승한	1	OST 디렉터(신사동 호랭이)		마케팅 총괄	1
진행승한	1	음악효과	1	마케팅 프로듀서	2
카메라A 승한	1	음향효과	3	제작관리	1
카메라B 승한	1	사운드 디자인	1	보조 작가	2
보조 출연 (태양기획 스타시아)	3	특수영상/ 타이틀/ 예고 (인스타)	4	포스트프로덕션 감독	1
캐스팅 협조	2	제작 편집 감독	1	섭외	2
외국인 캐스팅	1	사운드 마스터	1	SCR	3
미술제작(디자인공간필)		CG	1	FD	4
미술감독	1	NLE 편집(쿨미디어)	1	조연출	2
미술PD	1	NLE 서브 편집	1	연출	2
미술팀장	1	NLE 편집본	2		

[부록 2] 국내 드라마 제작스태프 출연료, 원고료 기준표

<부표 2-1> 지상파 3사 10분 기본료, 일일연속극 텔런트 및 코미디언 출연료 기준표

등급	10분 기본료		25분(15%)		30분(15%)		35분(15%)	
	KBS	MBC, SBS	KBS	MBC, SBS	KBS	MBC, SBS	KBS	MBC, SBS
18	141,130	140,980	405,740	405,310	486,890	486,380	586,040	567,440
17	132,850	132,710	381,940	381,540	458,330	457,840	534,720	534,150
16	118,290	118,170	340,080	339,730	408,100	407,680	476,110	475,630
15	109,500	109,390	314,810	314,490	377,770	377,390	440,730	440,290
14	103,630	103,510	297,930	297,590	357,520	357,100	417,110	416,620
13	90,550	90,460	260,330	260,070	312,390	312,080	364,460	364,100
12	82,540	82,450	237,300	237,040	284,760	284,450	332,220	331,860
11	67,750	67,680	194,780	194,580	233,730	233,490	272,690	272,410
10	60,550	60,490	174,080	173,900	208,890	208,690	243,710	243,470
9	53,200	53,140	152,950	152,770	183,540	183,330	214,130	213,880
8	45,330	45,290	130,320	130,200	156,380	156,250	182,450	182,290
7	38,920	38,880	111,890	111,780	134,270	134,130	156,650	156,490
6	33,320	33,290	95,790	95,700	114,950	114,850	134,110	133,990

<부표 2-2> 지상파 3사 주간, 주말연속극 텔런트 및 코미디언 출연료 기준표

등급	50분(60%)		60분(60%)		70분(60%)	
	KBS	MBC, SBS	KBS	MBC, SBS	KBS	MBC, SBS
18	1,129,040	1,127,840	1,354,840	1,353,400	1,630,050	1,628,310
17	1,062,800	1,061,680	1,275,360	1,274,010	1,534,410	1,532,800
16	946,320	945,360	1,135,580	1,134,430	1,366,240	1,364,860
15	876,000	875,120	1,051,200	1,050,140	1,264,720	1,263,450
14	829,040	828,080	876,000	993,690	1,196,920	1,195,540
13	724,400	723,680	829,280	868,410	1,045,850	1,044,810
12	660,320	659,600	792,380	791,520	953,330	952,290
11	542,000	541,440	650,400	649,720	782,510	781,700
10	484,400	483,920	581,280	580,700	699,350	698,650
9	425,600	425,120	510,720	510,040	614,460	613,760
8	362,640	362,320	435,160	434,780	523,560	523,090
7	311,360	311,040	373,630	373,240	449,520	449,060
6	266,560	266,320	319,870	319,490	384,840	384,490

<부표 2-3> 지상파 3사 단막극 탤런트 및 코미디언 출연료 기준표

등급	60분(60%)		70분(80%)		80분(80%)	
	KBS	MBC, SBS	KBS	MBC, SBS	KBS	MBC, SBS
18	1,354,840	1,353,400	1,778,230	1,776,340	2,032,270	2,030,110
17	1,275,360	1,274,010	1,673,910	1,672,140	1,913,040	1,911,020
16	1,135,580	1,134,430	1,490,450	1,488,940	1,703,370	1,701,640
15	1,051,200	1,050,140	1,379,700	1,378,310	1,576,800	1,575,210
14	994,840	993,690	1,305,730	1,304,220	1,492,270	1,490,540
13	869,280	868,410	1,140,930	1,139,790	1,303,920	1,302,620
12	792,380	791,520	1,040,000	1,038,870	1,188,570	1,187,280
11	650,400	649,720	853,650	852,760	975,600	974,590
10	581,280	580,700	762,930	762,170	871,920	871,050
9	510,720	510,140	670,320	669,560	766,080	765,210
8	435,160	434,780	571,150	570,650	652,750	652,170
7	373,630	373,240	490,390	489,880	560,440	559,870
6	319,870	319,580	419,830	419,450	479,800	479,370

<부표 2-4> 지상파 3사 미니시리즈/특집극 탤런트 및 코미디언 출연료 기준표

등급	60분(80%)		70분(80%)		90분(80%)	
	KBS	MBC, SBS	KBS	MBC, SBS	KBS	MBC, SBS
18	1,524,200	1,522,580	1,778,230	1,776,340	2,286,300	2,283,870
17	1,434,780	1,433,260	1,673,910	1,672,140	2,152,170	2,149,900
16	1,277,530	1,276,230	1,490,450	1,488,940	1,916,290	1,914,350
15	1,182,600	1,181,410	1,379,700	1,378,310	1,773,900	1,772,110
14	1,119,200	1,117,900	1,305,730	1,304,220	1,678,800	1,676,860
13	977,940	976,960	1,140,930	1,139,790	1,466,910	1,465,450
12	891,430	890,460	1,040,000	1,038,870	1,337,140	1,335,690
11	731,700	730,940	853,650	852,760	1,097,550	1,096,410
10	653,940	653,290	762,930	762,170	980,910	979,930
9	574,560	573,910	670,320	669,560	861,840	860,860
8	489,560	489,130	571,150	570,650	734,340	733,690
7	420,330	419,900	490,390	489,880	630,500	629,850
6	359,850	359,530	419,830	419,450	539,780	539,290

<부표 2-5> 2010년 방송원고료 지급기준표(KBS, MBC, SBS 동일금액)

구분		조항	적용기준		기본극본료	자료비	합계	
원 고 료	극 본 료	TV	일일연속극(아침)	10분당	가급	193,820	47,170	240,990
			일일연속극(저녁)	10분당	가급	201,090	48,940	250,030
			주간연속극	10분당	가급	237,470	57,860	295,330
			단막극	10분당	가급	329,180	80,140	409,320
			코미디극	10분당	가급	376,760	91,270	468,030
			스파트극	1분당	가급	62,660	80,140	142,800
		춘극, 콩트	편당	가급	119,070	-	119,070	
		라 디 오	일일연속극	10분당	가급	155,720	22,920	178,640
			주간연속극	10분당	가급	170,780	25,000	195,780
			단막극	10분당	가급	221,410	32,940	254,350
			코미디극	10분당	가급	244,410	36,120	280,530
			스파트극	1분당	가급	41,330	32,940	74,270
	춘극, 콩트		편당	가급	79,600	-	79,600	
	구 성 료	TV	다큐멘터리	10분당	가급	224,340	55,890	280,230
			종합구성	10분당	가급	98,480	24,590	123,070
			일반구성	10분당	가급	74,430	-	74,430
		라 디 오	다큐멘터리	10분당	가급	97,370	24,390	121,760
			종합구성	10분당	가급	49,070	12,190	61,260
			일반구성	10분당	가급	37,090	-	37,090
	번역료	외화번역	10분당	가급	145,950	-	145,950	
일반원고 (TV, 라디오)	200자원고지	1매당	특급	11,130	1,690	12,820		
	200자원고지	1매당	가급	8,700	1,330	10,030		

[부록 3] 미국 감독길드의 2008 기본협약 (TV 부분의 프리랜서: FREELANCE LIVE AND TAPE TELEVISION AGREEMENT OF 2008)

3-1. 기본협약의 목차

ARTICLE 1.

Section A. 용어정의

Section B. 범주

협정의 적용범위를 규정하고 있다.

ARTICLE 2.

Section A. 감독

Section B. 조감독

Section C. 무대 매니저

Section D. 구성

본 협정은 감독, 조감독 및 무대매니저의 의무가 아닌 고용주(제작사)의 의무를 중심으로 구성되어 있다.

ARTICLE 3. 인식

고용주가 인식하는 조합의 의미와 텔레비전 산업의 의미를 설명하고 있다.

ARTICLE 4. 조합의 보장

고용계약과 관련하여 조합이 보장하는 바를 규정하고 있다.

ARTICLE 5. 소득 보고

고용주는 분기별로 근로자에 대해 지급한 수당이 기록된 고용근로자 명단을 조합에 제출해야 한다.

ARTICLE 6. 감독의 기본 최저 보수 및 근로 조건

- Section A. 드라마틱 프로그램
- Section B. 버라이어티 프로그램
- Section C. 퀴즈&게임 프로그램
- Section D. 연속 프로그램 (Strip Programs)
- Section E. 기타 프로그램
- Section F. 스포츠
- Section G. 뉴스&논평 프로그램
- Section H. 지역 프리랜서 감독
- Section I. 예산표
- Section J. 세그먼트 (Segments)
- Section K. 쇼 도입부(Lead-Ins)
- Section L. 탤런트 테스트
- Section M. 방송 양식에 따른 감독의 보수 조정
- Section N. 파일럿, 프리젠테이션 & 워크숍
- Section O. 추가 근로 일수
- Section P. 시리즈물에 관한 특별 규정
- Section Q. 특정 서비스 리콜에 관한 보상
- Section R. 두 배 길이 에피소드 (Double Length Episode)
- Section S. 결합 또는 연장 프로그램에 관한 보수
- Section T. 프라임타임 드라마틱 프로그램의 1이 감독
- Section U. 저작물
- Section V. 감독의 거주지 (Director Residency)

ARTICLE 7. 재방송, 세그먼트 재사용 및 해외 사용료에 관한 추가 보수

- Section A. 지불 방법
- Section B. 재방송에 대한 추가 보수
- Section C. 재사용료
- Section D. 해외 방송에 관한 추가 보수
- Section E. 기본 케이블 방송
- Section F. 저작권료 위원회 (Copyright Royalty Tribunal)
- Section G. 재방송료 회계감사

ARTICLE8. 상업광고 및 프로모션 광고

Section A. 상업광고

Section B. 프로모션 광고

ARTICLE9. 일반 근로조건

ARTICLE10. 조감독 및 무대 매니저의 기본 최저보수 및 근로조건

Part 1. 프라임타임 드라마틱 프로그램

Section A. 최저 임금

Section B. 기타 근로조건

Section C. 의무

Section D. 비용 공개

Section E. 종료

Section F. No Credit or Offset

Part 2. 프라임타임 드라마틱 프로그램을 제외한 기타 프로그램

Section A. 조감독

Section B. 무대 매니저

Section C. 조감독/무대 매니저 결합(허가된 경우)

Section D. 근로 시간

Part 3. 조감독 및 무대 매니저에게 적용되는 공통 조항

Section A. 고용기준

Section B. 준비 기간

Section C. 소집 취소 (Cancellation of Calls)

Section D. 휴가

Section E. 식사 시간

Section F. 고용 확인

Section G. 제작 보고

Section H. 교체

Section I. 조감독에 대한 중복지급 제거/조감독의 휴식 기간에 대한 검토

Section J. 뉴욕시에서의 근로

ARTICLE11. 연금, 보건 & 복지

Section A. 연금

Section B. 보건 & 복지

ARTICLE12. 연금, 보건 & 복지 — 신탁 기금 및 체납(불이행)

Section A. 신탁 협정

Section B. 수탁자 .

Section C. 기금의 체납

Section D. 중재

Section E. 대출

Section F. 청구 기간

ARTICLE13. 영화 및 텔레비전 기금

ARTICLE14. 고용 계약

Section A. 계약서

Section B. 고용

Section C. 개별 계약서

Section D. On or About

ARTICLE15. 감독의 권한

ARTICLE16. 크레딧

Section A. 텔레비전 크레딧

Section B. 크레딧 분쟁에 대한 조합의 결정

Section C. 크레딧 공지

ARTICLE17. 스테이징 (STAGING)

본 협정에서 의미하는 스테이징은 프로그램을 감독하는데 필요한 모든 기능을일컬으며,

크레디트에 "staged by____"형식은 사용되지 않는다.

ARTICLE18. 파업 – 비일상적 의무

본 협정과 무관한 사항에 관한 파업이 발생하는 경우, 본 협정의 적용을 받는 근로자는 파업이 발생하기 전에 그들에게 부과된 비일상적인(unusual) 의무를 수행하도록 강요받아서 안 된다.

ARTICLE19. 비차별

Section A. 정책

Section B. 보고

Section C. 대표

고용주 또는 조합은 비차별 정책 수행에 관한 보고를 책임질 대표를 지정하여 그로 하여금 보고서를 제출하도록 해야한다.

Section D. 중재

Section E. 다양한 회의

고용주는 DGA 감독 위원회가 정한 조합원들과 최소 연 1회 이상 회의를 진행할 1인 이상의 고위 간부를 지정해야 한다.

ARTICLE20. 중재

Section A. 고충 및 중재에 관한 문제

Section B. 고충 처리 절차

Section C. 중재 절차

Section D. 신속한 중재 절차

Section E. 중재를 통한 구제 방법

Section F. 재판 진행

Section G. 서비스(근로) 철회

ARTICLE 21. 면제

ARTICLE 22. 구속의 표시 (POSTING OF BOND)

ARTICLE 23. 기타 매체에서의 텔레비전 프로그램 사용

본 협정에 규정된 방송용 프로그램을 텔레비전, 라디오, 폐쇄회로(closedcircuits), 인터넷, 가정용 유료 텔레비전을 제외한 기타 매체에서 방송하는 경우 감독에게 지급해야 하는 수당에 대한 원칙을 규정하고 있다.

ARTICLE 24. 부가 시장 (SUPPLEMENTAL MARKETS)

Section A. 적용 프로그램

ARTICLE 1. Section A.에 규정된 프로그램에만 적용된다.

Section B. 정의

Section C. 카세트 사용을 제외한 보충시장 배급

Section D. 카세트를 통해 보충시장 배급

Section E. 참여 근로자

Section F. 보고 및 지급 방식

Section G. 의무의 추정 (Assumption of Obligations)

Section H.

Section I.

ARTICLE 25. 라디오

같은 조건으로 라디오 프로그램 제작을 위해 고용된 경우에는 프리랜스 라디오협정(Freelance Radio Agreement)에 규정된 것 이상의 수당을 지급한다.

ARTICLE 26. 통지 - 시설 이용

고용주는 다른 고용주 또는 그들이 고용하지 않은 감독에게 시설을 빌려줄 경우 가장 가까운 조합사무실에 알려야 한다.

ARTICLE 27. 법에 따라 해석되는 협정

법률, 정부 결정에 위배되는 협정의 요건은 구속력이 없다.

ARTICLE 28. 협정의 발효일 및 발효 요건

특별한 규정이 없는 한 2008년 7월 1일부터 효력이 발생하며, 2011년 6월30일에 종료된다.

ARTICLE 29. 유료 텔레비전과 비디오 시장을 위해 제작된 프로그램 감독의 최저임금 및 추가 보수

Section A. 이 조항의 적용 가능성

Section B. 감독의 최저임금

Section C. 유료 텔레비전 & 비디오 방송에 대한 레지듀얼(재방송료) 보수

Section D. 1) 페이퍼뷰, 2) 스포츠 및 무대가 없는(non-staged) 이벤트 프로그램을 제외한 유료 텔레비전 방송에 대한 재방송료 보수

Section E. 페이퍼뷰, 스포츠 및 무대 없는 이벤트 프로그램이 포함된 유료 텔레비전방송에 대한 재방송료 보수

Section F. 스포츠와 무대 없는 이벤트 프로그램을 제외한 페이퍼뷰 방송에 대한 재방송료 보수

Section G. 비디오디스크/비디오카세트에 대한 재방송료 보수

Section H. 기타 시장에서의 해당 프로그램 방송에 대한 재방송료 보수

Section I. 부칙

Section J. 무료 텔레비전 규정의 적용

ARTICLE 30. 재방송료 지불에 관한 책임

Section A. 배급자의 인수 협정 - 텔레비전 재방송, 기본 케이블 방송, 해외 텔레비전 방송, 극장 방영 및 부가 시장 사용

Section B. 재정 보증

Section C. 재방송료 지급 자격자

Section D. 구매자의 인수 협정 (Buyer's Assumption Agreement)

Section E. 선취 특권 (Security Interests) - 구매자 권리에 미치는 영향

Section F. 구매자 자격

ARTICLE 31. 기본 케이블 시장을 위해 우선적으로 제작된 프로그램

Section A. 기본 케이블 시장을 위해 우선적으로 제작된 30분 이상의 고(高)예산 드라마틱 프로그램의 요건

Section B. 기본 케이블 시장을 위해 우선적으로 제작된 1시간 이상의 저예산 드라마틱 프로그램의 요건

Section C. 기본 케이블 시장을 위해 우선적으로 제작된 기타 엔터테인먼트 프로그램의 요건

ARTICLE 32. 새로운 멀티 카메라를 사용한 프라임타임 드라마틱 파일럿, 프리젠테이션 및 시리즈 프로그램의 요건

Exhibit 1 - 재방송료 지급 자격자 약정서(Qualified Residual Payor Letter of Agreement)

Exhibit 2 - 표준 보증서(Standard Letter of Guaranty)

Exhibit "A" - 설명서 및 고용 데이터 보고서(Instructions; Employment Data Report)

Exhibit "B" - 유료 텔레비전 & 비디오 지불금 협정

Exhibit "B-1" - 유료 TV 기금 수탁자에 대한 지시(서)

Exhibit "C" - Part I - 첫 방송년에 6,000,000인 미만의 가입자를 보유한 유료 텔레비전 서비스를 위해 제작된 프로그램의 가입률

Exhibit "C" - Part II - 첫 방송년에 6,000,000인 이상의 가입자를 보유한 유료 텔레비전 서비스를 위해 제작된 프로그램의 가입률

Exhibit "D" - 회계 수령액 평탄역(Accountable Receipts Plateau)

- A. 고(高)예산 프로그램
- B. 드라마틱 프로그램
- C. 버라이어티 프로그램
- D. 퀴즈 & 게임 프로그램
- E. 연속 프로그램 (Strip Programs)
- F. 기타 프로그램 (리얼리티 방식의 세그먼트 포함)
- G. 뉴스 & 논평 프로그램

Exhibit "E" - 조감독 및 무대 매니저의 약식 계약서

Exhibit "F" - 감독의 약식 계약서

부속 서신(SIDELETTERS) :

- No. 1 근로 일수 ("Included Days")
- No. 2 상업광고의 고용
- No. 3 녹화 프로그램의 UPM 임명
- No. 4 CATV 시스템에서의 텔레비전 녹화 및 영화 프로그램 테스트
- No. 5 네트워크 프라임타임 드라마틱 또는 버라이어티 하계 프로그램
- No. 6 기본 케이블 시장을 위해 우선적으로 제작된 프로그램
- No. 7 중재자에 대한 전단적 기피(Peremptory Challenges to Arbitrators)

- No. 8 유료 텔레비전 및 비디오 지불금 협정
- No. 9 로스 엔젤레스의 영화 촬영장 또는 네트워크 시설에서 근로하는 근로자의 안전
- No. 10 첫 방송년에 6,000,000인 이상의 가입자를 보유한 유료 텔레비전을 위해 우선적으로 제작된 프로그램에 대한 Article 29의 수정 적용
- No. 11 Article 7.B.1.(c)(i)에 규정된 1시간 길이의 네트워크 프라임타임 드라마틱 시리즈에 대한 새로운 재방송료 지급방식
- No. 12 배급자/구매자의 재방송료 부담; 채무 불이행 해결에 대한 통지 및 기회제공
- No. 13 조감독 및 무대 매니저의 고용 기준
- No. 14 새로운 매체를 이용한 프로그램의 방송
- No. 15 DGA, Inc.
- No. 16 메이저 스튜디오와 네트워크를 위한 로스 엔젤레스의 중재자 패널
- No. 17 3개 조합(Tri-Guild) 재방송료 회계감사에 관한 분쟁 중재
- No. 18 삭제
- No. 19 U.S 텔레비전 시청가구의 50% 이하를 대표하는 시장에서의 30분길이 시리즈의 신디케이션에 대한 시험
- No. 20 새로운 비 프라임타임 멀티 카메라 드라마틱 프로그램의 요건
- No. 21 주소 확인/지역 고용
- No. 22 다양성
- No. 23 삭제
- No. 24 연금제도 분담금 전환
- No. 25 “초대형” 에피소드
- No. 26 DGA - 제작자 보건 제도
- No. 27 대체 디지털 방송 및 케이블 채널 위원회
- No. 28 새로운 매체를 위해 제작된 프로그램

3.2 Article 6. 감독의 기본 최저 보수 및 조건

A. 드라마틱 프로그램

1. 네트워크 프라임 타임

프로그램 길이	7/1/08	7/1/09	7/1/10	근로(출연)일수(included days)
0-15분	\$14,168	\$14,593	\$15,031	4일
16-30분	21,791	22,445	23,118	7일 (1일 연속일 필요는 없음)
31-60분	37,005	38,115	39,258	15일 (2일 연속일 필요는 없음)
61-90분	61,675	63,525	65,431	25일 (4일 연속일 필요는 없음)
91-120분	103,611	106,719	109,921	42일(7일 연속일 필요는 없음)

2시간을 초과하는 프로그램의 경우, 최저 보수 및 근로일 수는 2시간 수당에 2시간 초과분을 시간당으로 계산한 것을 더한다.

2. 비 네트워크 또는 네트워크 비 프라임타임-대규모 예산

프로그램 길이	7/1/08	7/1/09	7/1/10	근로(출연)일수(included days)
0-15분	\$ 4,659	\$ 4,822	\$ 4,991	3일
16-30분	8,871	9,181	9,502	6일 (1일 연속일 필요는 없음)
31-60분	16,308	16,879	17,470	12일 (2일 연속일 필요는 없음)
61-90분	26,066	26,978	27,922	24일(4일 연속일 필요는 없음)
91-120분	31,367	32,465	33,601	24일(5일 연속일 필요는 없음)

3. 비 네트워크 또는 네트워크 비 프라임타임-저예산

프로그램 길이	7/1/08	7/1/09	7/1/10	근로(출연)일수 (included days)
0-15분	\$2,320	\$2,401	\$2,485	2
16-30분	3,988	4,128	4,272	4
31-60분	4,622	4,784	4,951	5
61-90분	5,875	6,081	6,294	6
91-120분	7,065	7,312	7,568	7

2시간을 초과하는 프로그램의 경우, 최저 보수 및 근로일 수는 2시간 수당에 2시간 초과분을 시간당으로 계산한 것을 더한다.

B. 버라이어티 프로그램

(미인대회 및 시상식 프로그램과 같은 스페셜 프로그램도 포함되며, 회사가 방영권을 가진 퍼레이드 및 회사가 고용하여 무대를 꾸민 경우도 포함된다. 또한 "Real People"과 "That's Incredible"과 같은 리얼리티 프로그램의 감독에게도 아래표의 요율이 적용된다.)

1. 네트워크 프라임 타임

(a) 네트워크 프라임 타임 시리즈

프로그램 길이	7/1/08	7/1/09	7/1/10	근로(출연)일수(included days)
0-15분	\$ 4,985	\$ 5,159	\$ 5,340	3일
16-30분	7,660	7,928	8,205	5일 (1일 연속일 필요는 없음)
31-60분	13,279	13,744	14,225	9일 (2일 연속일 필요는 없음)
61-90분	26,566	27,496	28,458	18일 (4일 연속일 필요는 없음)
90분 이상	30,655	31,728	32,838	24일 (5일 연속일 필요는 없음)

(b) 네트워크 프라임 타임 버라이어티 스페셜

(통상의 버라이어티적인 제작요소를 포함하고 있지 않을 경우에는 "in-concert" 프로그램은 포함되지 않는다.)

프로그램 길이	7/1/08	7/1/09	7/1/10	근로(출연)일수(included days)
0-30분	\$17,384	\$17,992	\$18,622	10일 (2일 연속일 필요는 없음)
31-60분	29,516	30,549	31,618	18일 (4일 연속일 필요는 없음)
61-90분	49,190	50,912	52,694	36일 (8일 연속일 필요는 없음)
90분이상	71,190	73,682	76,261	48일 (10일 연속일 필요는 없음)

2. 비 네트워크 또는 비 프라임타임 - 대규모 예산

프로그램 길이	7/1/08	7/1/09	7/1/10	근로(출연)일수(included days)
0-15분	\$3,279	\$3,394	\$3,513	3일
16-30분	5,030	5,206	5,388	6일 (1일 연속일 필요는 없음)
31-60분	7,270	7,524	7,787	9일 (2일 연속일 필요는 없음)
61-90분	9,511	9,844	10,189	14일(4일 연속일 필요는 없음)
90분 이상	13,442	13,912	14,399	18일(5일 연속일 필요는 없음)

3. 비 네트워크 또는 비 프라임 타임 - 저예산

프로그램 길이	7/1/08	7/1/09	7/1/10	근로(출연)일수 (included days)
0-15분	\$2,320	\$2,401	\$2,485	2
16-30분	3,564	3,689	3,818	4
31-60분	4,622	4,784	4,951	5
61-90분	5,875	6,081	6,294	6
90분 이상	7,065	7,312	7,568	7

4. 단편(Segments)

프로그램 길이	7/1/08	7/1/09	7/1/10	근로(출연)일수 (included days)
부가적으로(additional) 감독이 만든 5분 미만의 단편(segments)	\$1,782	\$1,844	\$1,909	1일

C. 퀴즈 및 게임 프로그램

1. 네트워크 프라임 타임

프로그램 길이	7/1/08	7/1/09	7/1/10	근로(출연)일수 (included days)
0-15분	\$2,553	\$2,642	\$2,734	2
16-30분	3,916	4,053	4,195	3
31-60분	5,051	5,228	5,411	4
61-90분	5,816	6,020	6,231	5

2. 비 네트워크 프라임 타임

프로그램 길이	7/1/08	7/1/09	7/1/10	근로(출연)일수 (included days)
0-15분	\$2,427	\$2,512	\$2,600	2
16-30분	3,733	3,864	3,999	3
31-60분	4,819	4,988	5,163	4
61-90분	5,538	5,732	5,933	5

D. 연속 프로그램

1. 드라마틱 - 비 네트워크 및 네트워크 비 프라임타임 - 쇼(show) 한편 당 (per show)

프로그램 길이	7/1/08	7/1/09	7/1/10	근로(출연)일수 (included days)
0-15분	\$1,426	\$1,469	\$1,513	1
16-30분	2,191	2,257	2,325	2
31-60분	3,819	3,934	4,052	3

2. 버라이어티 - 주 5회

프로그램 길이	7/1/08	7/1/09	7/1/10	근로(출연)일수 (included days)
0-15분	\$3,899	\$4,035	\$4,176	3
16-30분	6,003	6,213	6,430	6
31-60분	7,464	7,725	7,995	7
60분 초과	8,807	9,115	9,434	8

- (a) 교체감독의 최저 보수는 주 5회 수수료의 4분의 1이다.
- (b) 주 5회 이상의 연속프로그램 감독은 아래 표에 따라 주 5회 방송에 대한 최저 보수의 요율에 따른 최저 수수료(fee)를 받는다.

프로그램 횟수	적용 백분율
주 1회	40%
주 2회	60%
주 3회	75%
주 4회	85%
주 6회	120%
주 7회	140%

- (c) 섹션 D.2.에서 전술한 수당은 연속 프로그램으로 제작되는 리얼리티 프로그램의 감독에게도 적용된다.

3. 퀴즈 및 게임 - 주 5회

프로그램 길이	7/1/08	7/1/09	7/1/10	근로(출연)일수 (included days)
0-15분	\$3,816	\$3,950	\$4,088	3
16-30분	5,875	6,081	6,294	6
31-60분	6,938	7,181	7,432	7
60분 초과	8,003	8,283	8,573	8

- (a) 교체감독의 최저 보수는 주 5회 수수료의 4분의 1이다.
- (b) 주 5회 이상의 연속 퀴즈&게임 프로그램 감독은 아래 표에 따라 주 5회 방송에 대한 최저 보수의 비율에 따른 최저 수수료(fee)를 받는다.

프로그램 횟수	적용 백분율
주 1회	40%
주 2회	60%
주 3회	75%
주 4회	85%
주 6회	120%
주 7회	140%

E. 기타 프로그램

1. 5분 이하

	주1회	주2회	주3회	주4회	주5회	주6회	주7회
7/1/08	\$ 611	\$ 972	\$1,175	\$1,341	\$1,478	\$1,578	\$1,687
7/1/09	632	1,006	1,216	1,388	1,530	1,633	1,746
7/1/10	654	1,041	1,259	1,437	1,584	1,690	1,807

2. 5분 초과 ~ 10분

	주1회	주2회	주3회	주4회	주5회	주6회	주7회
7/1/08	\$ 922	\$1,229	\$1,539	\$1,833	\$2,098	\$2,298	\$2,504
7/1/09	954	1,272	1,593	1,897	2171	2378	2592
7/1/10	987	1317	1649	1963	2247	2461	2683

3. 10분 초과 ~ 15분

	주1회	주2회	주3회	주4회	주5회	주6회	주7회
7/1/08	\$1,281	\$1,934	\$2,451	\$3,077	\$3,588	\$3,842	\$4,079
7/1/09	1,326	2,002	2,537	3,185	3,714	3,976	4,222
7/1/10	1,372	2,072	2,626	3,296	3,844	4,115	4,370

4. 15분 초과 ~30분

	주1회	주2회	주3회	주4회	주5회	주6회	주7회
7/1/08	\$3,077	\$4,085	\$4,596	\$5,256	\$5,875	\$6,376	\$6,884
7/1/09	3,185	4,228	4,757	5,440	6,081	6,599	7,125
7/1/10	3,296	4,376	4,923	5,630	6,294	6,830	7,374

5. 30분 초과 ~45분

	주1회	주2회	주3회	주4회	주5회	주6회	주7회
7/1/08	\$3,326	\$4,340	\$5,103	\$5,778	\$6,396	\$6,896	\$7,416
7/1/09	3,442	4,492	5,282	5,980	6,620	7,137	7,676
7/1/10	3,562	4,649	5,467	6,189	6,852	7,387	7,945

6. 45분 초과 ~ 60분

	주1회	주2회	주3회	주4회	주5회	주6회	주7회
7/1/08	\$4,145	\$4,926	\$5,700	\$6,370	\$6,987	\$7,500	\$8,017
7/1/09	4,290	5,098	5,900	6,593	7,232	7,763	8,298
7/1/10	4,440	5,276	6,107	6,824	7,485	8,035	8,588

7. 60분 초과 : 적용 시간 급료(rate) + 추가 30분당 급료

	주1회	주2회	주3회	주4회	주5회	주6회	주7회
7/1/08	\$1,065	\$ 849	\$1,104	\$1,108	\$1,117	\$1,123	\$1,137
7/1/09	1,102	879	1,143	1,147	1,156	1,162	1,177
7/1/10	1,141	910	1,183	1,187	1,196	1,203	1,218

8. 최저 일당

7/1/08	7/1/09	7/1/10
\$890	\$921	\$953

9. 프라임 타임의 “기타 프로그램”은 위 표에서 제시한 수당의 150%를 지급한다.
10. 섹션 E.의 수당 요율은 리얼리티 프로그램의 단편(segments) 감독에게 지급하는 급료 계산 시에도 적용된다.

F. 스포츠

1. 스포츠 프로그램의 감독은 한 경기당 \$ 1,844 (2009.7.1기준 : \$1,899, 2010.7.1기준 : \$1,965)를 받으며, 올림픽과 같이 장시간 동안 진행되는 경기일 경우에는 1일의 (매일) 방송을 1경기로 취급한다. 경기당 근로일수는 3일이다.
2. "NFL Super Bowl, Rose Bowl, Cotton Bowl, Sugar Bowl, Orange Bowl, World Series, Major League Baseball All-Star Game, NBA Championship Series, NFL Divisional Playoffs, NFL Conference Championships" 의 감독은 경기당 150%의 보수를 받는다.
3. 위 2번에 포함되지 않은 네트워크 프라임 타임 스포츠 프로그램의 감독은 경기당 125%의 보수를 받는다.
4. 한 번 출연한 날(an included day)은 하루 고용된 날로 간주한다. “고용일수”란 감독직을 수행하기 위해 원거리에 있는 장소에서 보낸 날들을 말한다.
5. 프리 게임(pre-game)과 포스트 게임(post-game) 쇼
스포츠 프로그램의 감독이 별도의 프리 게임 and/or 포스트 게임을 감독하는 경우에는 그러한 별도의 게임당 최저 광고 수당으로 \$431 (2009년 : \$444, 2010년 : \$460)을 받는다.

G. 뉴스 및 논평(commentary) 프로그램

프로그램 길이	7/1/08	7/1/09	7/1/10
1. 최저 일당 개런티	\$579	\$596	\$617
2. 최저 주당 개런티(5일)	2,453	2,527	2,615
3. 추가 일(days)은 주간 요금의 5분의1	490	505	523

4. 5분 이하

	주1회	주2회	주3회	주4회	주5회
7/1/08	\$141	\$219	\$320	\$418	\$517
7/1/09	145	226	330	431	533
7/1/10	150	234	342	446	552

5. 15분 미만

	주1회	주2회	주3회	주4회	주5회
7/1/08	\$167	\$296	\$424	\$534	\$625
7/1/09	172	305	437	550	644
7/1/10	178	316	452	569	667

6. 15분 이상 ~ 30분 미만

	주1회	주2회	주3회	주4회	주5회
7/1/08	\$359	\$573	\$759	\$929	\$1,064
7/1/09	370	590	782	957	1,096
7/1/10	383	611	809	990	1,134

7. 30분 이상 ~ 45분 미만

	주1회	주2회	주3회	주4회	주5회
7/1/08	\$945	\$1,143	\$1,334	\$1,490	\$1,622
7/1/09	973	1,177	1,374	1,535	1,671
7/1/10	1,007	1,218	1,422	1,589	1,729

8. 45분 이상 ~ 60분 미만

	주1회	주2회	주3회	주4회	주5회
7/1/08	\$1,011	\$1,264	\$1,471	\$1,648	\$1,782
7/1/09	1,041	1,302	1,515	1,697	1,835
7/1/10	1,077	1,348	1,568	1,756	1,899

9. 60분 이상 ~90분 미만

	주1회	주2회	주3회	주4회	주5회
7/1/08	\$1,227	\$1,424	\$1,624	\$1,795	\$1,929
7/1/09	1,264	1,467	1,673	1,849	1,987
7/1/10	1,308	1,518	1,732	1,914	2,057

10. 90분 이상 ~ 120분 미만

	주1회	주2회	주3회	주4회	주5회
7/1/08	\$1,329	\$1,598	\$1,835	\$2,024	\$2,201
7/1/09	1,369	1,646	1,890	2,085	2,267
7/1/10	1,417	1,704	1,956	2,158	2,346

11. 120분

	주1회	주2회	주3회	주4회	주5회
7/1/08	\$1,533	\$1,825	\$2,066	\$2,259	\$2,394
7/1/09	1,579	1,880	2,128	2,327	2,466
7/1/10	1,634	1,946	2,202	2,408	2,552

12. 1주에 5개를 초과하여 감독한 경우, 6번째 프로그램부터는 편 당 주 5회에 해당하는 급여 요율에 15%를 추가하여 지급한다.

13. 120분 초과 프로그램

24시간 이내에 누적된 방송시간이 120분을 초과한 경우 최저 급여 요율은 “120분” 요율에 10%를 더하여 계산하며, 누적 방송시간이 6시간을 초과한 경우 10%가 더 추가된다. 수일에 걸쳐 방송되는 프로그램일 경우 매일(each day) 방송누적 시간이

120분을 초과한 경우에는 주 1회 120분 요율에 10%를 추가하고, 6시간을 초과한 경우에는 10%를 더 추가하여 지급한다.

H. 지역 프리랜서 감독

1. 아래 급여 요율은 회사에 고용되어 지역 생방송 및 녹화 텔레비전 프로그램을 감독하는 지역 프리랜서 감독에 적용된다.

2. 급여표(보수표)

	7/1/08	7/1/09	7/1/10
일당(daily)	\$ 645	\$664	\$687
주당(weekly)	2,580	2,657	2,750

30분 이상의 2차 프로그램을 같은 날 감독한 경우 일당의 75%를 추가로 지급하며, 각 프로그램 당 30분 이상의 추가 프로그램을 같은 날 감독한 경우에는 일당의 60%를 추가로 지급한다.

I. 예산표

고(高)예산 프로그램이란 예산보다 초과된 프로그램을 가리킨다.

프로그램 길이	
0-15분	\$ 100,000
16-30분	150,000
31-60분	200,000
61-90분	300,000
91분 이상	600,000

J. 단편 (Segments)

Segment 감독의 보수는 segment의 길이에 의해 결정되며, 한 편의 segment에 30분 이상의 오락(entertainment) 프로그램이 결합되어 있는 경우에는 그 프로그램의 최저 보수를 지급한다.

K. 쇼 도입부(Lead-Ins)

1. 리드인을 사용한 프로그램이 최초로 방영되었을 때 리드인에 사용된 작품의 감독에게는 총 \$101 (2010년 : \$106)를 지급한다. 주 수회 방영하는 프로그램일 경우 보수는 주급으로 지급한다.
 - 리드인 또는 메인 타이틀 화면에 사용된 장면을 감독하도록 고용된 감독은 촬영이 있는 날마다 일당으로 보수를 지급하며, 일당은 장면이 사용된 프로그램에 적용되는 최저 급여를 프로그램 방영일 수로 나눈 다음 5를 곱하고 그 결과를 4로 나눈다.
2. 리드인에 사용된 작품을 감독한 비 프라임 타임 연속 프로그램의 감독에게는 \$674 (2010년 : \$708)을 지급하며, 그 프로그램에 계속 고용되어 있는 한 추가지급은 없다. 그러나 그 프로그램에 더 이상 고용되지 않지만 리드인은 계속 사용되는 경우에는 주당 \$101(2010년 : \$106)에 상응하여 지급한다.
3. 감독이 둘 이상일 경우에는 조합이 당사자 간 분배금을 결정한다.
4. 주간 연속물(daytime serials)의 경우 리드 인이 최초로 방영된 후 \$674(2010 : \$708)를 지급하고, 분기별로 \$101(2010: 106)를 지급한다. 기타 리드인에 대한 보수는 텔레비전 시즌이 종료된 후 30일 이내에 지급한다.
5. 고용주는 모든 리드인 관련 지불금을 조합으로 송금하여 조합이 감독에게 전달하도록 한다.

L. 텔런트 테스트

텔런트 테스트 또는 오디션에 위해 고용된 감독에게는 \$1,158 (2009 : \$1,199, 2010 : \$1,241)을 지급한다.

M. 방송 양식 (Intened Broadcast Pattern)과 감독의 보수 조정

1. 사전 녹화 프로그램의 경우 감독의 보수는 방송양식에 따라 감독의 개별 계약서 또는 약식 계약서(deal memo)에 구체적으로 명시된다.

예1) 주 5회로 녹화된 프로그램이 주 1회 방송으로 결정된 경우 프로그램이 실제로 방영 또는 재방영 되는 것과는 관계없이 주1회 방송으로 본다.

2. 원래 비 프라임타임 네트워크 방송용으로 제작된 프로그램이 처음에 비 네트워크 프라임 타임에 방송된 후 네트워크 프라임 타임에 방송되면, 첫 방송과 재방송 모두 감독의 보수는 네트워크 프라임타임 쇼 요율이 적용된다. 그러나 세 번째 또는 그 이후 재방영이 네트워크 프라임 타임에 최초 방송된 경우에는 보수 조정은 없다.

○ 지난 3년 이내에 제작된 네트워크 프라임타임 방송용 프로그램과 같은 예산으로 비 프라임타임 네트워크 방송이 제작되었다면, 감독의 보수는 네트워크 프라임타임 쇼 수준으로 지급된다.

N. 파일럿, 프레젠테이션 및 워크숍

1. 파일럿&스핀오프 수당

네트워크 프라임타임의 파일럿 및 스핀오프와 관련하여 드라마틱, 버라이어티, 퀴즈게임, "Battle of the Network Stars"와 "People"과 같은 장르의 회사와 조합 간 단체교섭협정에 포함되지 않는다.

○ 위 프로그램 장르와 관련하여 감독에게는 파일럿의 길이에 따라 30분 프로그램 요금(fee)의 285%이상을 지급(출연일 기준 200%), 1시간 프로그램 요금의 220%(출연일 기준 165%), 90분 프로그램 요금의 170%(출연일 기준 135%), 2시간 프로그램 요금의 140%(출연일 기준 120%)을 지급한다. 2시간을 초과하는 경우 1시간 또는 그 일부분에 기초한 네트워크 프라임 타임 프로그램의 최저 보수를 지급한다. 이외의 기타 파일럿과 스핀오프는 최저 보수의 100% 이상을 지급하며, 그러한 파일럿 또는 스핀오프가 계속해서 방송되면 추가로 100%를 더 지급한다.

2. De Facto 파일럿

텔레비전 시리즈가 드라마틱 프로그램에서 애초의 파일럿이나 스핀오프 에피소드와는 다른 픽션(허구) 캐릭터(또는 이전에 방송되었던 프로그램의 설정, 주제와 같은 맥락과 구조를 가졌으나 논픽션 캐릭터인 경우)를 기본으로 제작될 경우 원래 감독에게 주기로 한 보수와 파일럿 요금과는 차이가 있으며, 그 차액은 새 시리즈가 제작된 이후 즉시

지불될 것이다. 감독이 2인 이상일 경우 조합이 당사자 간 분배액을 결정한다.

3. 파일럿 없는 시리즈

파일럿 없이 주문되어 최초로 제작된 open-ended 시리즈 (스포츠 및 뉴스 시리즈 제외)의 초기 최저 보수는 스케일의 150%이다.

4. 시리즈 보너스

하나 이상의 픽션 캐릭터가 등장하는 open-ended 네트워크 프라임 타임 시리즈가 파일럿 제작 후 판매되었다면 그 캐릭터를 도입한 스핀오프나 파일럿의 감독은 아래표와 같은 보너스를 추가로 지급받는다.

프로그램 길이	7/1/08	7/1/09	7/1/10
30분	\$3,188	\$3,300	\$3,416
1시간	6,374	6,579	6,828
90분이상	8,498	8,795	9,130

보수는 회사가 제작을 주문한 후 5일 이내에 지급된다. 1시리즈당 1회의 보너스만 지급되며, 감독이 2인 이상인 경우 조합이 분배액을 결정한다.

5. 프레젠테이션

다음은 필름 또는 테이프로 제작된 프라임타임 드라마틱 텔레비전 프로그램에 적용되며, “프레젠테이션 프로그램”이란 파일럿이 아니다.

“프레젠테이션 프로그램”이란 30분 이하의 필름 또는 테이프로 된 프로그램샷을 가리키며, 방송의도가 없는 시리즈의 판매목적으로만 제작된 것을 말한다.

프로그램 길이	7/1/08	7/1/09	7/1/10	출연일 수
0-15분	\$22,229	\$23,007	\$23,812	10일, 4일 연속이어야 함
16-30분	\$44,463 (더 적게 지급할 수 있으나 \$22,229이상이어야 함)	\$46,019 (더 적게 지급할 수 있으나 \$23,007이상이어야 함)	\$47,630 (더 적게 지급할 수 있으나 \$23,812이상이어야 함)	14일, 6일 연속이어야 함

(a) 프레젠테이션 프로그램이 직접 시리즈 스케일로 진행될 때, (b) 2분을 초과하는 장면이 다음 프레젠테이션 또는 판매가 결정된 파일럿에 사용되었을 때, (c) 10분 이상의 장면이 시리즈 에피소드에 사용되었을 때는 추가로 보수를 지급한다.

6. 워크숍

워크숍과 관련하여 양당사자는 각자의 입장을 유지한다.

O. 추가(근로) 일수

근로(출연)일수를 초과하는 추가 근로일은 어떤 장르이건 프로그램 당 최저 요금을 근로 일수로 나누어 계산한 것에 비례하여 지급한다.

P. 시리즈물에 관한 특별 규정(조항)

1. 야외 촬영일수(Location days)

- 감독이 로케이션 촬영을 가야되는 경우 제작자는 추가로 로케이션에서의 촬영일 당 \$983(2009년 \$1,017, 2010년 \$1,053)을 지급한다. 로케이션에서의 출장일수, 비 촬영 및 비근로일은 “추가일수”요율로 지급된다.
- 회사의 선택에 따라, 감독은 촬영일 당 \$5,158 (2009 \$5,339, 2010 \$5,526)를 받고 어떤 프로그램들을 위해 얼마의 장면을 감독하도록 고용될 수 있다. 그 급료에는 article 23에 규정된 보수를 제외한 그날 수행한 근로에 대해 지불하도록 되어있는 모든 보수가 포함되어 있다. 옵션이 완료되어 Article 6. Section D.1.에 따라 보수를 지급받는 감독은 방송되는 프로그램에 사용된 작품의 최소 70%(30분 길이의 프로그램인 경우 65%)를 감독하여야 한다.

2. 휴가

동일한 회사가 제작하는 하나 이상의 시리즈물의 고용된 감독은 연속 50주간 근로할 경우 연 2주(5년 연속 고용될 경우 3주)의 휴가가 주어진다. 주당 평균 프램그램 수에 따라 최저 휴가비용이 지급된다. 휴가 스케줄은 양당사자가 상호 협의하여 결정한다.

3. 병가

26주 이상 고용된 감독은 피치 못할 질병이나 무능력으로 인해 4주를 초과하지 않는 기간 동안 결근한 것을 이유로 계약이 중지 또는 종료되지 않는다. 그러나 만약 그러한 질병이나 무능력이 회사가 계약을 종료할 권리를 가지는 기간에 발생한 경우에는 그렇지 아니하다. 회사는 처음 2주간의 병가에 대한 수당을 지급할 의무가 있다.

4. 휴일 근무

크리스마스, 추수감사절, 신년(1월1일) 또는 아래에 규정된 4번째 공휴일에 스튜디오 또는 로케이션에서 근무해야 할 경우에는 “추가 수당”의 50%에 해당하는 추가 보수를 지급한다. 회사는 매년 3월 15일까지 다음 중 하루를 4번째 공휴일로 정해야 한다; Memorial Day, July 4, Labor Day, 추수감사절 이후 금요일.

5. 주간 시리즈물 협력 위원회(Daytime Serial Cooperative Committee)

- 위원회는 주간 시리즈물 감독들과 제작사 간부들로 구성된다.
- 위원회는 협정체결 첫해에는 뉴욕에서, 세 번째 해에는 로스엔젤레스에서 한번 씩 개최한다.

6. 양당사자는 시리즈물 감독과 관련된 segment 요금에 관한 논의를 위한 고용주끼리의 만남(meet)에 동의한다.

Q. 특정 서비스 리콜에 관한 보상

- 마지막 녹화가 종료된 이후 추가 촬영에 관한 리콜이 요청되는 경우 추가 촬영에 대한 추가 수당이 지급된다. 그러나 추가촬영에 대한 추가 보수가 없다는 것에 동의하였을 경우에는 그렇지 아니하다.
- 원 감독이 리콜요청을 받았을 경우에는 최소한의 준비요건은 없으나, 원감독이 촬영이 불가능한 경우나 그러한 추가 촬영에 동의하지 않는 경우와 다른 감독이 촬영을 할 때는 고용기간에 상관없이 하루 동안의 준비 시간이 주어진다. 그러나 하루 고용되어 5분 이하의 추가 촬영을 하였을 경우 준비기간은 같은 날에 포함되며, 하루 일당만 지급된다.

R. 2배 길이의 에피소드

- 프라임타임의 드라마틱 에피소드 시리즈물 중 2배 길이의 에피소드의 경우, Section A. 에 나타난 출연일수의 2배로 고용될 수 있다. 네트워크 프라임타임 드라마틱 프로그램이 2시간을 초과한 경우에는 2시간 요율에 시간당 비율을 더하여 지급한다.

S. 결합 또는 연장 프로그램에 대한 보수

- 제작시기에 상관없이 초기에 프라임타임 드라마틱 프로그램으로 방송된 프로그램이 새로운 촬영기법을 사용하여 본 방송시간보다 연장되는 경우 또는 2개 이상의 프라임

타임 드라마틱 텔레비전 프로그램이 결합된 경우, 보수는 2배로 지급된다. 만약 2인 이상의 감독이 참여한 경우에는 당사자들끼리 배분한다.

T. 프라임타임 드라마틱 프로그램의 1인 감독

- 언제든지 프라임타임 드라마틱 프로그램의 감독은 오직 1인이어야 한다. 그러나 선의의 팀 (bona fide teams) 또는 픽업, 부가장면, 복합적 또는 다국어 영화의 다른 단편(segment)을 감독하는 경우에는 2인 이상도 가능하다. 또는 해외법과 규정에서 요구할 때나 감독의 지휘 하에 작업하는 특별한 기술을 가진 감독이 필요한 경우에도 2인 이상의 감독이 존재할 수 있다.

U. 저작물(Literary Materials)

- 프라임타임 드라마틱 프로그램의 감독이 결정되어 그 감독의 요청이 있을 때는 즉시 스크립트 또는 아웃라인을 감독에게 전달해야 한다. 스크립트의 변경 또는 추가가 있는 경우 변경 또는 추가된 스크립트가 배포되기 전에 감독에게 제출하여야 한다. 그러한 변경이나 추가와 관련하여 제작자는 감독과 논의하고 그의 의견을 고려하여 상의하여야 하며, 감독이 스크립트의 변경이나 수정을 제안하는 경우에도 감독과 상의해야 한다.

V. 감독의 거주지 (Director Residency)

- 이 협정에 위배됨에도 불구하고, 다음은 감독이 “현지 고용(local hire)”으로 고용될 수 있도록 하는 목적을 위하여 텔레비전 감독들에게도 적용된다. 감독은 현재 조합이 제정한 규칙과 절차에 따라 “현지 고용”으로 고용되기를 원하는 곳에 있는 프로덕션 센터를 지정한다. 또한 조합은 고용주의 요청이 있는 경우 로스 엔젤리스에 기반을 둔 에피소드 시리즈물에 대해 지정된 프로덕션 센터가 로스 엔젤리스가 아니더라도 시즌당 4명까지 고용할 수 있으며 그들을 “현지 고용”으로 취급할 수 있는 자동적이고 무조건적인 면제권을 부여한다. 그러나 그러한 에피소드 시리즈는 시즌당 하나의 에피소드만 “현지 고용”으로 동일한 감독을 고용할 수 있다. 조합은 고용주의 요청에 따라 각 프로덕션 센터의 “현지 고용”의 리스트를 제공한다.

3.3 Article 7. 재방송, 단편(segment) 재사용 및 해외사용 지불액에 대한 추가 보수

Section A. 지급 방식

1. 텔레비전 방송국이 현재 위치하고, 텔레비전 방송국이 장차 최초로 설립될 미국 및 캐나다에서 1회 방송이 되면 그 감독의 보수(salary)는 전액 지불된다.
 - (a) 미국과 캐나다에서 1회 이하로 방송된 텔레비전 프로그램은 최초 방송이며, 2회 방송되면 두 번째 방송이다.
 - (b) 만일 회사가 Article 6에 제시된 프로그램을 미국과 캐나다에서 1회 초과하여 방송하기를 원하면 그곳에 소속된 감독의 계약서에는 재방송에 대한 추가보수에 관한 규정이 포함되어야 한다.

Section B. 재방송에 대한 추가 보수

1. 네트워크 프라임타임 드라마틱

- (a) 네트워크 프라임타임에서의 네트워크 프라임타임 프로그램의 재방송

프로그램 길이	7/1/08	7/1/09	7/1/10
0-15분	\$7,056	\$7,268	\$7,486
16-30분	11,776	12,129	12,493
31-60분	22,174	22,839	23,524
61-90분	33,251	34,249	35,276
91-120분	43,917	45,235	46,592

2시간 초과분은 시간당 요금에 비례하여 계산한다.

- (b) 네트워크 프라임타임을 제외한 네트워크 프라임타임 드라마틱 프로그램의 재방송

프로그램 길이	7/1/08	7/1/09	7/1/10
0-15분	\$7,994	\$8,274	\$8,564
16-30분	12,299	12,729	13,175
31-60분	22,226	23,004	23,809
61-90분	32,149	33,274	34,439
91-120분	42,075	33,548	45,072

2시간 초과분은 시간당 요금에 비례하여 계산한다.

- 네트워크 프라임타임 이외의 네트워크 프라임타임 드라마틱 프로그램의 국내 재방송에 관한 기본 지급률은 아래와 같다.

재방송 횟수	네트워크	비 네트워크
2회째	50%	40%
3회째	40%	30%
4회째	25%	25%
5회째	25%	25%
6회째	25%	25%
7회째	15%	15%
8회째	15%	15%
9회째	15%	15%
10회째	15%	15%
11회째	10%	10%
12회째	10%	10%
13회째	5%	5%

- (c) 회사는 이전에 신디케이션으로 방송된 적이 없는 1시간당 1회 에피소드 네트워크 프라임타임 드라마틱 시리즈 또는 2003년 7월 1일 이전에 신디케이션으로 방송된 적이 없는 FBC에서의 최초 방송을 위해 2005년 7월 1일 이전에 제작된 1시간당 1회 에피소드 네트워크 프라임타임 드라마틱 시리즈 감독에게는 아래와 같이 보수를 지급한다;
 - (A) 고용주의 총수입이 \$400,000를 초과하면 그때까지 신디케이션 방송으로부터 획득한 총수입의 2.6%를 지급한다.
 - (B) 그 이후에는 신디케이션 방송으로 얻은 총수입의 1.75%를 지급한다.
 그러나, 이러한 지급이 "fixed residual schedule"의 150%를 초과해서는 안된다.
- (d) 무료방송을 위한 두 번째 방송은 "방송"으로 간주하지 않는다.
또한 고용주가 선택한 파일럿 프로그램 및 첫 시즌의 초기 두 편의 에피소드가 최초 방송 후 2개월 내에 재방송 된다면 그 재방송에 대한 보수는 지급하지 않는다.

2. 네트워크 프라임타임 버라이어티

2회째	최저 보수의 100%
3회째	최저 보수의 75%
4회째	최저 보수의 50%
5회째	최저 보수의 50%
6회째	최저 보수의 25%
7회째	최저 보수의 10%
이후 재방송 회당	최저 보수의 5%

3. 기타

2회째	네트워크 50%/ 비네트워크40% (최저보수의)
3회째	네트워크 40%/ 비 네트워크 30% (최저보수의)
4회째	25%
5회째	25%
6회째	25%
7회째	15%
8회째	15%
9회째	15%
10회째	15%
11회째	10%
12회째	10%
13회째	5%
이후 재방송 회당	5%

- 91~120분의 대규모 예산 드라마틱 비 네트워크 또는 네트워크 비 프라임타임 프로그램의 경우에는, 2008.7.1~2009.6.30 : \$30,041, 2009.7.1~2010.6.30 : \$31,092, 2010.7.1~2011.6.30 : \$32,180을 지급한다.
- 영어이외에 1개 또는 그 이상의 언어로 방송되는 경우에 감독은 배급사로부터 받은 고용주의 “회계상의 수령액(accountable receipt)”의 1.2%를 지급받는다. 이러한 보수는 영어를 사용한 프로그램의 재방송 보수와는 별도로 지급된다.

Section C. 재방송 지급(Rerun Payments)

1. 미국 및 캐나다에서 첫 재방송 이후 4개월 이내에 재방송이 되면 각 재방송 당 보수를 지급한다. 텔레비전 네트워크 또는 CW나 My Network TV에서 재방송된 경우 회

사는 재방송 후 30일 이내에 재방송에 대한 보수를 지급해야 한다.

2. 재방송에 대한 추가 보수는 즉시 수표로 지급하며, 회사는 감독의 재방송 보수 결정에 필요한 기록에 대한 접근권을 가진다. 조합은 기록, 비용에 대해서 검사권을 가지며, 기록의 사본을 보유한다.
3. 보수지급이 연체된 경우 1개월당 1%의 연체료가 부과된다.
4. 천재지변, 뉴스속보 등과 같은 부득이한 사정에 의해 방송이 무산된 경우 고용주는 추가보수를 지급할 필요 없이 30일 이내에 다시 방송할 수 있다.

Section D. 해외방송에 대한 추가 보수

1. (a) 회사는 최초 해외 방송 이후 60일 이내에 해당 프로그램에 적용되는 최저 보수의 15%를 지급한다.
- (b) 다음과 같은 경우에는 10%를 추가 지급한다; 30분 이하 프로그램의 총수입이 \$7,000을 초과한 경우, 30분 이상-1시간 미만 프로그램 총수입이 \$13,000을 초과한 경우, 1시간 초과 프로그램 총수입이 \$18,000을 초과한 경우.
- (c) 다음과 같은 경우에도 10%를 추가 지급한다; 30분 이하 프로그램 총수입이 \$10,000을 초과한 경우, 30분 이상-1시간 미만 프로그램 총수입이 \$18,000을 초과한 경우, 1시간 초과 프로그램 총수입이 \$24,000을 초과한 경우.
- (d) 위 (a), (b) 또는 (c)에 명시된 보수를 지급받은 다음, 배급사의 총수입이 아래의 경우를 초과한 경우 배급사 해외 총수입 초과분의 1.2%를 지급받는다.

프로그램 길이	기준 총수입
30분	\$365,000
1시간	\$730,000
1시간 초과-2시간	\$1,860,000
2시간 초과-3시간	\$3,120,000
3시간 초과-4시간	\$4,170,000
4시간 초과-5시간	\$5,210,000
5시간 초과-6시간	\$6,250,000
6시간 초과	임계액에 비례하여 증가

- 드라마틱 프로그램 이외의 방송프로그램인 경우에는 배급자의 수입이 위 표의 총수입 기준의 50%를 초과할 때 총수입초과분의 1.2%를 추가지급한다.
- 총수입에는 해외 기본 케이블 방송을 통해 획득한 수입도 포함된다.
- Article 24 F. 규정에 따라 추가보수의 지급은 매년 2,4분기가 마감된 후 60일 이내에 이루어져야 한다.
- Section D는 엔터테인먼트 프로그램, 완성된 스포츠 경기 프로그램에만 적용된다.

2. (a)프라임타임 드라마틱 프로그램에 대한 해외 방송 지불요금

	7/1/08	7/1/09	7/1/10
프로그램 길이	RESIDUAL BASE % AND AMT.	RESIDUAL BASE % AND AMT.	RESIDUAL BASE % AND AMT.
30분	\$12,299 15% = \$1,845 10% = \$1,230 10% = \$1,230	\$12,729 15% = \$1,909 10% = \$1,273 10% = \$1,273	\$13,175 15% = \$1,976 10% = \$1,318 10% = \$1,318
60분	\$22,226 15% = \$3,334 10% = \$2,223 10% = \$2,223	\$23,004 15% = \$3,451 10% = \$2,300 10% = \$2,300	\$23,809 15% = \$3,571 10% = \$2,381 10% = \$2,381
90분	\$32,149 15% = \$4,822 10% = \$3,215 10% = \$3,215	\$33,274 15% = \$4,991 10% = \$3,327 10% = \$3,327	\$34,439 15% = \$5,166 10% = \$3,444 10% = \$3,444
120분	\$42,075 15% = \$6,311 10% = \$4,208 10% = \$4,208	\$43,548 15% = \$6,532 10% = \$4,355 10% = \$4,355	\$45,072 15% = \$6,761 10% = \$4,507 10% = \$4,507

- 120분을 초과하는 경우 시간당 보수에 비례하여 지급한다.
- 회사는 최초의 해외방송을 안 지 30일 이내, 최초 해외방송이 이루어진 때로부터 6개월 이내에 지급해야 한다.

3. “해외 방송(foreign telecasting)”이란 미국 네트워크 텔레비전 방송의 일부로써 미국 텔레비전 네트워크의 계열사에서의 방송을 제외한 미국과 캐나다 이외에서 방송되는 것을 의미한다. 해외방송 배급에 관한 보고(reports)는 첫 해외방송배급이 이루어진

때부터 최초 3년간은 분기별로, 이후 2년간은 연 2회, 그 이후에는 연 1회 조합에 제공되어야 한다.

Section E. 기본 케이블 방송(Basic Cable Exhibition)

- 회사는 1984년 7월 1일 이전에 제작된 무료 텔레비전 프로그램의 경우 총 수령액 (Employer's Gross receipts)의 2.5%를 지급, 1984년 7월1일 이후에 제작된 무료 텔레비전 프로그램의 경우 2%를 지급한다.
- 보수 지불금은 수표로 조합에 제공되어 감독에게 지급된다.

Section F. 저작권료 위원회(Copyright Royalty Tribunal)

회사는 2008년 7월 1일 이후에 방영된 특정 무료 텔레비전 프로그램에 대해서 Section B.1.(c)에 따라 재방송료를 지불해야 하며, 배급사로부터 받은 저작권료도 재방송 요율에 따라 지급해야 한다.

Section G. 재방송료 회계감사(Residuals Audits)

조합은 단독으로 또는 다른 노동단체와 함께 회사가 FLTTA에 따라 재방송료를 제대로 지불했는지에 대한 회계감사를 실시할 수 있으며, 회사는 관련 문건을 제공하여야 한다. 조합은 회계감사일 전에 미리 대표들(감독, 직원, 에이전트 등)을 지정하여 회사에 명단을 제공하며, 조합 대표들은 회계감사 중에 획득한 정보를 누설해서는 안된다. 법적으로 정보공개가 필요한 경우, 조합은 즉시 회사에 서면으로 통지해야 한다. 회사는 사업문건에 대한 접근권 부여를 조건으로 비밀준수 의무를 강요해서는 안된다. 이러한 규정은 2008년 7월 1일 이전에 시작된 회계감사에는 적용되지 않는다.

3.4 Article 10. 조감독 및 무대매니저의 기본 최저 보수 및 근로 조건

Part 1. 프라임타임 드라마틱 프로그램

Section A. 최저임금

1. 임금

기간	근무 방식	조감독	수석 무대 매니저	무대 매니저
7/1/08-6/30/09	스튜디오 근무	\$3,830	\$3,180	\$2,748
	장거리 로케이션 근무	5,358	4,442	3,840
7/1/09-6/30/10	스튜디오 근무	3,964	3,291	2,844
	장거리 로케이션 근무	5,546	4,597	3,974
7/1/10-6/30/11	스튜디오 근무	4,103	3,406	2,944
	장거리 로케이션 근무	5,740	4,758	4,113

스튜디오 근무는 5일, 장거리 로케이션 근무는 7일 중 6일(프리랜서 또는 기간제 계약)에 해당한다.

2. 프로덕션 피(Fee)

- 프로덕션 피는 주급으로 계산한다. 그러나 불가항력, 토요일 미근로, 스튜디오에서 금요일 미근로, 예상치 못한 5일 이상 연속된 촬영방해, 고용주 측의 24시간 이상 사전 공지와 같은 이유로 촬영이 중지된 경우에는 지급하지 않는다.
- 삼중촬영에서 1일 리허설 및 카메라 블로킹은 프로덕션 피를 지급한다.

기간	근무 방식	조감독	수석 무대 매니저
7/1/08-6/30/09	스튜디오 근무	\$709	\$667
	장거리 로케이션 근무	871	866
7/1/09-6/30/10	스튜디오 근무	734	690
	장거리 로케이션 근무	901	896
7/1/10-6/30/11	스튜디오 근무	760	714
	장거리 로케이션 근무	933	927

- 추가된 무대 매니저에게는 지급하지 않는다.
- 스튜디오 주간 근무시 금요일과 토요일에 근무한 경우 프로덕션 피는 일당의 5분1, 로케이션 주간 근무시 토요일에 근무한 경우에는 일당의 6분의 1을 프로덕션 피로 지급한다.

3. 일용직 근로자의 일당

- 최저 보수는 스튜디오 또는 로케이션 수당의 4분의 1이며, 여기에는 스튜디오 또는 로케이션 근로 시 프로덕션 피의 4분의 1이 포함된다.

Section B. 기타 근로조건

1. 임무완료 보수

- 최소 주 4회 고용된 자는 2주 이상 연속으로 근로를 제공했을 경우 1주일치 보수를 임무완료 보수를 받고, 2주 이하로 근로를 제공한 경우에는 2.5일분의 보수를 임무완료 보수를 받는다. 최소 3주 연속 주 2~3일 근로를 제공한 자는 최저 주급의 1/20을 임무완료 보수로 받는다.
- 고용주는 고용계약이 종료 10일전까지 통지를 통해 다른 직위에 다시 임명할 수 있으며, 최종적으로 임무가 완료될 때까지 완료 보수는 지급하지 않는다.
- 로케이션의 경우 회사가 출장비와 숙박비를 제공하면 임무완료 보수는 없다.

2. 임금표

- 일용직 조감독과 무대매니저는 Section A에 따라 일당이 지급되고, 해고될 경우 일당은 주말과 공휴일을 제외하고 24시간 이내에 송금한다.
- 특정일에 고용된 일용직 조감독과 무대매니저가 익일 오전 1시까지 계속 일한 경우와 최소 14시간 이상 일한 경우에는 익일까지 근로한 것으로 간주한다.

3. 주간근무

- (a) 스튜디오 주간근무 : 5일 연속 근무하고 금요일과 토요일에도 일해야 하는 경우, 금요일에 근무하는 경우 실질 총 일급여의 150%를 지급하고, 실질 총 주급여의 1/5을 지급한다. 토요일에 근무하는 경우는 실질 총 일급여의 200%를 지급한다.
- (b) 장거리 로케이션 주간근무: 스튜디오 근무 보수의 8/5을 지급한다.
- (c) 스튜디오 근무와 로케이션 근무가 혼합되어 있을 경우 1주 이하 근로제공시 스튜디오

- 주급의 1/5 + 프로덕션 피, 로케이션 주급의 1/7 + 프로덕션 피를 지급한다.
- (d) 로케이션 근무의 경우 출발일과 도착일은 근로일에 포함한다.

4. 연장 근로

- (a) 싱글 카메라 녹화를 제외한 프로그램
1일 16시간을 초과하여 근무한 경우 4시간당 추가 수당을 지급한다.
- (b) 싱글 카메라 녹화 프로그램
- o 조감독 : 카메라 리허설 또는 녹화가 버스로 이동해야 하는 로케이션 장소에서 진행될 경우 실제 이동에 걸린 시간은 근로일에 추가한다. 조감독 1인과 무대 매니저 1인이 근무할 경우 14시간 초과-16시간 미만의 경우 일당의 1/2 추가, 16시간 초과-20시간 미만 근로의 경우 일당의 1/2을 더 추가지급하며, 20시간을 초과한 경우 4시간당 수당에 비례하여 추가 지급한다. 최소 3명의 조감독과 무대매니저가 연장근로 할 경우 16시간 초과분에 대해서는 4시간당 수당에 비례하여 추가 지급한다.
 - o 무대매니저: 1인의 조감독과 1인의 무대매니저가 같이 근무할 경우, 스튜디오 근무는 13시간 초과-16시간 미만은 일당의 1/2을 추가지급, 로케이션 근무의 경우 14시간 초과-16시간 미만 근로는 일당의 1/2을 추가지급하며, 16시간을 초과하여 연장근로할 경우에는 초과분에 대해 4시간당 요금에 비례하여 추가 지급한다. 최소 3명의 조감독과 무대매니저가 연장근로 할 경우 16시간 초과분에 대해서는 4시간당 수당에 비례하여 추가 지급한다.
- (c) 일당은 스튜디오 주간급여의 1/5로 계산하며, 추가보수는 계산에서 제외한다.

5. 공휴일

- o 공휴일이 일요일과 겹칠 경우 다음날인 월요일을 공휴일로 간주하고, 토요일과 겹칠 경우 전날인 금요일을 공휴일로 간주한다.
- o 스튜디오 근무주간 내 공휴일이 발생하여 공휴일 전날과 다음날에 근무하면 실질급여의 1/5에 프로덕션 피를 더하여 지급한다. (로케이션의 경우 1/7)
- o 공휴일에 근무하면 총 일당의 200% 지급, 로케이션 근무의 경우 실 급여의 1/5을 추가 지급한다.

6. 미사용된 휴일

연봉의 3.719%을 지급한다.

7. 로케이션 근무일

1일 \$20의 잡비(incidental allowance)를 지급한다.

8. 휴식시간

촬영에 참여한 모든 조감독과 무대매니저에게는 9시간의 휴식시간이 주어진다.

- (a) 스튜디오 및 근처 로케이션: 촬영종료 후 1시간 후에 9시작해서 다음 촬영 소집 1시간 전에 끝난다. 무대 매니저의 경우 휴식시간은 최초 분장시간(make-up call) 또는 전원집합 요청 전에 끝난다.
- (b) 장거리 로케이션: 휴식시간은 촬영종료 후 1시간에 촬영 장소에서 제작소까지 통상 걸리는 이동시간을 더한 후에 시작되어, 촬영을 위해 다음 출발 요청이 있기 1시간 전에 종료된다.
- (c) 휴식시간이 9시간 미만일 경우 부족분에 대해서는 추가수당이 지급된다.
4.5시간 이상 휴식을 취한 경우에는 부족분에 대하여 일당의 1/4 수준에 비례하여 추가수당을 지급한다. 4.5시간 이하로 휴식을 취한 경우에는 9시간 휴식시간에 대해 일당의 1/4 수준에 비례하여 추가수당을 지급한 후에, 9시간에서 실제 휴식시간만큼의 수당을 공제한다.
- (d) 1인을 초과하는 조감독 또는 무대매니저가 촬영에 참여한 경우에 추가된 인원에게는 추가수당을 지급하지 않을 수 있다.

Section C. 의무

프라임타임 드라마틱 프로그램에 고용된 조감독과 무대매니저는 다음과 같은 의무를 가진다. 두 직종의 의무는 서로 교차되어 적용될 수 있다.

1. 조감독

브레이크다운 및 스트립보드 준비, 예산 및 주어진 시간에 부합하는 촬영스케줄 준비 등, 로케이션 장소 조사 및 관리, 날씨 체크, 캐스팅 준비 및 스케줄 관리, 출연자 관리, 대중통제, 조연 및 엑스트라의 계약 확보 등.

2. 무대 매니저

조감독, 제작자, 제작사의 승인이 필요한 서류 준비, 그날의 제작보고 및 그 서류 준비, 대본(Script) 배포, 콜시트(call sheet) 배포, 엑스트라 바우처 배포, 수집 및 승인, 사전 캐스팅 스케줄 협의, 로케이션 장소 스킵 및 조사 관리보조, 장비 및 사람 이동 등.

- 회사는 전통적으로 이 협정에 포함되지 않는 사람에 의해 수행되는 기존 시설을 이용한 생방송/녹화를 진행하는 경우에도 그들에게 위와 같은 의무를 부여할 수 있다.

Section D. 비용 공개(Budget disclosure)

무대매니저는 그의 의무수행에 필요할 경우 배우의 계약 비용 및 조건에 관한 정확한 정보를 제공받아야 한다.

Section E. 종료

조감독 및 무대매니저는 최소 주문받은 시즌 당 에피소드의 50%가 완료된 이후에야 정당한 이유 없이도 대체될 수 있으며, 그러한 경우 임무완료수당을 대신하여 다음과 같은 보수를 지급한다.

- (a) 주 4~5일 근무 시 3주치 임무완료수당을 지급한다.
- (b) 주 2~3일 근무 시 최저 주급의 1/20의 3배를 지급한다.

회사가 두 명의 대체 조감독을 고용하였는데, 정당한 이유 없이 그들을 대체한 경우 대체된 조감독은 주문량이 옵션을 제외하고 최소 13편이상일 때 주문 시리즈 에피소드의 50%를 완료했을 경우 수당을 받는다.

Part 2. 드라마틱 프로그램을 제외한 기타 프로그램

Section A. 조감독

	7/1/08	7/1/09	7/1/10
매일(일간), 8시간	\$ 559	\$ 579	\$ 599
주간, 40시간	2,472	2,559	2,649
일간 Flat, 12시간	751	777	804
주간 Flat (1일 12시간)	3,302	3,418	3,538
초과수당(시간당)	104.81	108.56	112.31
휴가수당 : 총 급여의 4%			

Section B. 무대매니저

	7/1/08	7/1/09	7/1/10
매일(일간), 8시간	\$ 510	\$ 528	\$ 546
주간, 40시간	2,279	2,359	2,442
일간 Flat, 12시간	697	721	746
주간 Flat (1일 12시간)	3,053	3,160	3,271
초과수당(시간당)	95.63	99.00	102.38
휴가수당 : 총 급여의 4%			

Section C. 조감독/무대매니저 결합 (허가시)

	7/1/08	7/1/09	7/1/10
매일(일간), 8시간	\$ 800	\$ 828	\$ 857
일간 Flat, 12시간	1,092	1,130	1,170
초과수당(시간당)	150.00	155.25	160.69
휴가수당 : 총 급여의 4%			

Section D. 근로시간

- 회사는 조감독과 무대매니저 고용 계약을 하기 전에 특정 근로시간(매일 8시간, 주간 40시간, 일간 Flat 12시간, 주간 Flat (1일 12시간))에 대하여 통지를 하여야 한다. 근로시간 계약은 일별로 다른 방식으로 결합할 수 있으며, 주당, 일당 및 시간당 근로료는 회사의 재량사항이나 다음과 같은 경우에는 그렇지 아니하다.
- 매일(8시간): 식사시간을 포함하여 최소 8시간 근로를 의미하며, 초과수당은 초과분에 대하여 일당의 1/2을 추가하여 지급한다.
- 주간(40시간): 고용계약 시 회사가 지정한 날에 근무를 시작하며, 일 최소 8시간 이상 5일 근무하고 2일 연속 휴가가 제공된다. 주당 40시간을 초과하여 근무한 경우 시간당 수당의 1/2을 추가하여 초과수당을 지급한다. 지정된 휴가기간에 근로를 제공한 경우 시간당 수당의 1/2을 추가하여 지급한다. 출장기간 내에 지정된 휴가기간에 포함된 경우 8시간의 수당을 지급한다.

4. 매일(Flat): 일 근무기간 중 12시간(연속)을 초과하여 근무한 경우 12시간 초과분에 대해 초과수당을 지급한다.
5. 주간(Flat): 7일 중 5일 연속 근무하고, 2일 연속 휴가를 가리키며, 6일째 또는 7일째 에도 근로 시 일당의 150%를 지급한다. 일 12시간을 초과하거나 주 60시간을 초과 하는 경우 Part 2의 Section A, B, 또는 C.에 따라 초과수당을 지급한다.
6. 휴식시간: 녹화 및 생방송에 참여하는 모든 조감독 및 무대매니저의 휴식시간은 9시 간이며, 휴식시간이 9시간 미만인 경우에는 부족분에 대하여 추가수당이 지급되는데, 일간 또는 주간의 Flat 근로일 경우 추가수당은 그것에 적용되는 초과수당의 1/3을 지급한다.
7. 이동시간: 매일(8시간)과 주간(40시간) 근로의 경우, 근로자는 근무시간에 이동할 경 우 적당한 경비를 지급받는다.
8. 일반조항(General Condition)
여기에 포함된 내용에 반대됨에도 불구하고, 컨벤션, 선거, 연장 뉴스 및 스페셜 이 벤트, 필름 컨트롤, 컴퓨터 작업 등이 수행된 경우에는 일당 8시간 또는 주당 40시 간의 요율로 지급된다.
9. 자정이후까지 연장된 당일 출장은 당일 출장의 일부로 간주한다.
10. 프로덕션 비용(fee)
카메라 또는 카메라 블로킹일수에 대해서만 프라임타임 엔터테인먼트 프로그램에 고용된 조감독 및 무대매니저에게 일당 \$64(2009.7.1부터:\$66.25, 2010.7.1부터 : \$68.5)를 지급한다. 비 프라임타임 엔터테인먼트 프로그램에 고용된 조감독 및 무 대매니저에게는 카메라 촬영일당 \$20.5(2009.7.1부터:\$21.25, 2010.7.1부터 : \$22) 를 지급하고, 카메라 블로킹일당 최대 \$53.25(2009.7.1부터:\$55, 2010.7.1부터 : \$57)까지 주간 근무기간 당 지급한다.
11. 공휴일: 공휴일에 근무한 경우 추가급여의 1/2일당에 해당하는 보수를 지급한다.
공휴일이 일요일과 겹칠 경우 다음날인 월요일을 공휴일로 간주하고, 토요일과 겹

칠 경우 전날인 금요일을 공휴일로 간주한다.

12. 주간 근무시간 변경

회사는 영화 제작기간 중 추가 비용 없이 주간근무 시간을 이동할 수 있다. 그러나 회사의 근무시간 변경으로 인해 새로운 근무시간이 진행 중인 근무시간에 피해를 주는 경우에는 6일째 그리고/또는 7일째 근무에 대한 특별 보수를 지급해야 한다. 회사는 어떠한 경우에도 미사용 휴가보수에 대한 지불을 피하기 위해 근무시간을 변경해서는 안된다.

Part3. 조감독과 무대매니저에게 모두 적용되는 공통 조항

Section A. 고용기준

1. 10주 연속되는 제작기간 내 30일 고용이 보장되는 자격요건 : 9주 제작기간 내 45일간 수석매니저의 감독 하에 근무하거나 훈련받은 자는 동일 제작기간 내 2개 이상의 시리즈물에 고용되지 않는 한 주급 \$1,990에 고용이 가능하다.
2. 녹화 텔레비전 또는 상업광고제작회사에서 최소 3년 이상의 제작경력이 있고 1개의 내셔널 프로그램 또는 15개의 상업광고녹화에 참여한 감독, 조감독, 무대매니저 또는 Production Associate 인 경우,
3. 또는 15개의 내셔널 프로그램 또는 50개의 상업광고녹화에 참여한 감독, 조감독, 무대매니저 또는 Production Associate 인 경우,
4. 또는 현재 조감독/단위 제작 매니저 자격 리스트에 등록되어 있고 조합이 후원하는 tape 오리엔테이션 세미나를 이수한 경우.

Section B. 준비 기간

프로그램 길이	연속 고용이 할당된 프로그램의 수	프로그램당 보장된 준비일수	
		AD(조감독)	SM(무대매니저)
15분이하		1일	1일
16-30분	1	3일	2일
	2이상	2일	1일
31-60분	1	5일	3일
	2이상	3일	2일
60분 초과		5일	5일

위 표의 준비기간은 최초로 임명된 조감독과 무대매니저에게만 적용된다.

Section C. 소집 취소(Cancelation Call)

회사는 조감독 또는 무대매니저에게 약속한 Call을 취소할 수 없다. 회사가 Call을 취소한 경우 회사는 그들에게 동의한 보수를 지급해야 한다.

Section D. 휴가

휴가비용은 연금, 보건, 복지기금을 제외한 총 급여의 4%를 지급한다.

Section E. 식사시간

합리적 시간으로 결정되어야 한다.

Section F. 고용확인

회사는 근로를 시작하기 전에 당사자에게 약식계약서(deal memo)를 전달해야 한다. 약식계약서 사본 1부를 조합으로 보내야 하며, 업무개시 전 조감독과 무대매니저에게 서명을 요청할 수 있다.

Section G. 제작보고

제작보고가 준비되면, 회사는 조합이 검토할 수 있도록 제작보고서를 만들어야 한다.

Section H. 교체(Replacement)

이 조항은 주당 제작에 고용되어 있거나 교체가 있기 전 최소 3주 연속 시리즈물에 고용된 조감독 및 무대매니저에게 적용된다. 회사는 교체를 하기 전 최소 2일전에 이유를 알

려야 한다. 알리지 않았을 때는 1주일 급여에 2일분 급여를 추가 지급해야 한다.

Section I. 조감독에 대한 중복지급제거/조감독의 휴식기간에 대한 검토

DGA에 따라 근로자는 회사가 지급해야 하는 보전 및 퇴직 제도를 결정할 기회를 가지며, 회사는 타 단체교섭제도에 따라 동일 업무에 대해 중복지급할 의무가 없다는 것에 동의한다.

Section J. 뉴욕시에서의 근로

뉴욕 메트로폴리탄 지역에서 근무하는 자에게는 별도의 내용이 추가 적용된다. Columbus Circle의 25마일 반경 내에 위치하는 모든 장소는 (Sandy Hook, New Jersey 제외) 어떤 이동 수당도 지급되지 않는다.

3.5 Article 11. 연금 및 보전 복지

Section A. 연금

1. 회사는 미국감독조합(Directors Guild of America)-제작자 연금 제도(Producer Pension Plan)에 감독, 조감독, 무대매니저 총 보수(재방송료 및 해외사용료 포함)의 5.5%를 기부해야 한다. 단, 모든 텔레비전 녹화와 관계있는 회사의 분담금을 계산할 때, 총 보수에는 1)이 협정에 따른 최저 보수의 2.5배를 초과한 금액, 2) 개인 근로자의 계약서상에서 동의된 초기 보수를 초과한 금액은 포함되지 않는다.
2. 각 근로자는 또한 위에서 상기된 연금신탁기금에 5.5%의 회사분담금 중 2.5%를 기부한다. 그 분담금은 회사가 근로자의 보수에서 공제하여 직접 연금신탁기금에 지불한다.
3. 상기된 분담금은 연금제도요건에 따라 즉시 연금제도수탁자(Trustees of Pension Plan)에게 전달되어야 한다.
4. 이 협정에 서명하는 것으로써 회사는 미국 감독조합-제작자 연금제도 신탁 협정(Directors Guild of America-Producer Pension Plan)의 사본 1부를 받았음을 인정하고, 이 협정의 조항 및 요건을 정확히 숙지하였음을 인정한다.

5. 이 협정의 이행 및 전달을 통해, 회사는 신탁협정의 당사자가 되었다는 사실과 지금부터 또는 개정이후의 요건 및 조항에 구속된다는 것에 동의한다.

Section B. 보건복지

1. 회사는 DGA-제작자 보건복지제도에 총 보수(감독, 조감독 및 무대매니저에게 지급되는 재방송료 및 해외사용료 포함)의 8.5% 또는 1일 \$5 중 더 많은 금액을 기부해야 한다. 그러나 모든 텔레비전 녹화와 관계있는 회사의 분담금을 계산할 때, 총 보수에는 1)이 협정에 따른 최저 보수의 2.5배를 초과한 금액, 2) 개인 근로자의 계약서상에서 동의된 초기 보수를 초과한 금액은 포함되지 않는다.
2. 나머지 사항은 연금제도와 동일하다.

3.6 Article 14. 고용계약

Section A. 계약(서)

1. 감독의 고용과 관련하여 회사와 감독 간에 별도의 서면 계약서가 작성되어야 한다.
2. 협상 지연은 불가 - 상계(Offsets)는 임금 조항에 구체적으로 명시 - 약식 계약서 (Deal Memo)
 - (a) 프리랜서 감독의 고용을 위한 협상은 서면계약서가 바로 실행될 수 있도록 꼼꼼하고 성실하게 수행되어야 한다. 이러한 목적으로 위해 조합은 감독과 그 에이전트와 전적으로 협력할 것이다.
 - (b) 고용주와 프리랜서 감독 또는 그 에이전트 간 보수 및 근로 시작일에 대한 구두 확인이 있는 후에 고용주는 고용하기 이전에 “약식 계약서”를 감독에게 전달한다. 그러한 약식 계약서에는 최소한 여기에 첨부된 Exhibit “F”에 포함된 정보를 제시해야 한다. 회사는 약식계약서의 사본 1부를 즉시 조합에 전달해야 한다.
 - o 약식계약서 이후 고용주는 가능한 한 빨리 프리랜서 감독 고용에 대한 서면계약서를 그 감독에게 전달하여야 한다. 그러한 계약서에는 감독의 주급 요율이 명확하게 제시되어 있어야 하고 그 조항에 특대의 보상이 어떤 방식으로 상계될지에 관해서도 명확하게 제시되어야 한다. 그러나 수령액의 백분율 계산, 수익

또는 혜택은 다른 조항에 제시할 수 있다. 전술된 문장의 조항을 준수하지 못하고 약식계약서상에 상계(offset)권리를 표기하지 못한 것은 상계권리가 계약서 또는 첨부된 exhibit의 다른 부분에 포함되어 있더라도 특대(overscale) 보상 상계권리의 상실을 의미한다. 이 호(subparagraph)의 규정은 오직 약식계약서와 이 협정의 발효일 이후 도입된 고용계약서에만 적용된다.

- 프라임타임 드라마틱 프로그램의 감독은 조합에 “약식계약서”가 전달되기 전에 절대 업무를 시작해서는 안 된다(예외: 진정한(Bona Fide) 응급상황 시). 만일 “약식계약서”가 전달되기 전에 업무를 시작하는 경우, 조합은 고용주에게 즉시 그 “약식 계약서”를 전달하도록 통고할 수 있다. 고용주가 조합의 통고 후 24시간 이내에 “약식 계약서”를 전달하지 못한 경우, 조합은 감독에게 계약서가 조합에 전달될 때까지 업무를 보류하도록 명령할 수 있다. 고용주는 감독에게 업무를 시작하기 전에 미리 “약식 계약서”에 서명하도록 요구할 수 있다.

프라임타임 드라마틱 프로그램의 감독을 제외한 다른 프로그램의 감독들이 위와 동일한 상황에 처할 경우 조합은 고용주에게 약식계약서를 제출하도록 통고할 수 있으며, 고용주가 제출하지 않는 경우 통고 후 5일(공휴일제외)이내에 제출하지 못한 경우, 조합은 감독들에게 약식계약서가 전달될 때까지 업무를 보류할 권리가 있음을 알릴 수 있다.

3. 회사는 이 협정에 포함된 것 보다 불리한 조건으로 감독과 계약하거나 고용해서는 안 된다. 감독은 당연히 이 협정보다 더 유리한 조건으로도 협상할 수 있다.
4. 계약서에 갱신에 대한 선택권이 포함되어 있다면, 회사는 감독에게 최소 30일간 계약 갱신에 대한 공지를 해야 한다.
5. 회사는 기존 계약을 수정하고자 할 때는 감독과 협의하여 이 협정상의 규정을 준수하여야 한다. 그러나 이 협정에 규정되지 않는 내용일 경우 수정된 계약서상의 내용은 감독에게 이 협정상의 요건보다 더 유리해야 한다.
6. 감독이 계약서에 따라 또는 연장 혹은 갱신에 따라 26주 이상 회사에 고용된 경우 고용계약은 질병 또는 통제불가능한 무능력과 같은 피치 못할 사정에 의한 4주를 초과하는 결근으로 인해 중단되거나 종료되어서는 안 된다. 그러나 그러한 질병이나 무능력이 회사가 고용계약을 종료할 수 있는 기간에 발생한 경우에는 적용되지 않는

다. 회사는 처음 2주간의 결근에 대해 수당을 지급할 의무가 있다.

Section B. 고용

1. 만일 회사가 특정 프로그램에 감독을 고용하고자 하는 경우, 회사는 주당 \$5,403 (2009.7.1부터:\$5,592, 2010.7.1부터:\$5,788)이상의 보수와 최소 두 배 보수 중 더 많은 쪽의 보수를 감독에게 지급하는 것에 동의해야만 협상할 수 있다.
2. 회사는 이 협정에 포함된 서비스 및 회사와 조합 간 단체교섭협정에 포함되지 않는 서비스에 대해서까지 이 협정에 포함된 서비스에 적용되는 최저 보수를 초과하는 보수를 지급해야 한다.

Section C. 개별 계약서(Individual Contracts)

회사는 회사와 모든 조합원간 성립된 모든 개별 계약서상에 다음과 같은 조항을 포함해야 한다:

“이 계약이 조합 협정상용계약보다 더 지속되는 경우, 그러한 지속기간 동안 새로운 협정이 성립될 때까지, 당신이 조합이 요청하는 파업 또는 휴업을 이유로 이 계약에 따른 어떠한 서비스도 제공하기를 거부하는 것 때문에 당신에게 반하는 행동을 일으키거나 지속하지 않을 것을 서약한다. 그러한 경우에, (1)우리는 조합과 조합원 또는 대표들 누구도 이 계약을 위반한 것으로 간주하지 않을 것을 서약하며; (2) 조합 및 그 대표들의 직접적인 이익을 위하여, 이 계약의 존재로부터 발생하거나 또는 이 계약에 따른 서비스를 제공하지 않는 것에 반하는 어떤 행동도 하지 않을 것을 서약한다. 그러한 파업과 휴업을 마치고 근로를 재개하면, 이 계약의 모든 조건은 원상태로 되돌려진다. 그러나 우리가 이 계약서에 제시된 근로방식이 포함된 단체교섭협정에 서명한 경우, 당신은 그 협정의 발효일로부터 이 계약서의 조건보다 더 유리한 혜택을 받는다. 우리는 조합의 규칙과 명령을 준수해야 하는 당신의 의무가 이 계약서에 따른 당신의 의무에 우선한다는 것에 동의한다.”

이 섹션의 규정은 이 협정이 종료되거나 취소될 때까지 유효하다. 조합은 이 협정이 발효되는 동안 협정의 조건을 훼손하는 규칙 또는 명령을 채택하거나 공표하지 않을 것이다.

Section D. 방송시작일(On or About)

1. 협정에 기술된 텔레비전 프로그램을 감독하기 위한 감독의 고용에 도입된 모든 계약서는 "on or about" 방송시작일(starting date)을 제공해야 한다. "on or about"은 대규모 예산 쇼를 위한 계약서에 명시된 방송시작일(방송날짜)전 또는 이후 1주의 여유를 허용한다.
2. 그 밖의 쇼와 상업광고와 관련하여, "on or about"은 상술된 내용대로 이행되지만, 정해진 방송시작일 전 후 3일이상의 여유를 준다.
3. 모든 "on or about" 방송시작일은 양당사자의 협의 하에 오직 지정된 날로만 연기될 수 있으며, 두 번째 "on or about" 날짜는 있을 수 없다.
4. Section D.는 시리즈 계약에는 적용되지 않는다.

3.7 Article 29. 유료 텔레비전과 비디오 시장을 위해 제작된 프로그램 감독의 최저임금 및 추가 보수

Section A. 이 조항의 적용가능성

1. 해당 프로그램

이 조항은 주로 "유료텔레비전" 그리고/또는 "비디오" 시장을 위해 제작된 프로그램의 감독의 고용에 적용된다. 그러나 section I. 5항에 기술된 산업 및 종교 프로그램, 상업광고, advertising shorts and trailers, 교육 및 정보프로그램과 다큐멘터리는 제외된다.

2. 비디오디스크/비디오카세트

디스크, 카세트, 카트리지나 가정용 텔레비전 스크린에 재생 가능한 판매 또는 대여되는 기타 유사한 기능의 장비를 의미한다.

3. 유료 텔레비전

방송, 케이블, closed circuit, 가정용 위성 또는 CATV를 사용하여 다음과 같은 기준을

충족하는 가정용 텔레비전 방송을 의미한다.

- (a) 별도의 요금을 지불하고 별도의 채널을 시청하는 경우
- (b) 가입자가 선택한 프로그램에 대한 요금을 지불하는 경우
- (c) 가입자가 인코딩된 방송에 대한 요금을 지불하는 경우

4. 서비스와 가입자

서비스는 유료 텔레비전 프로그램을 방송하도록 허가받은(예: HBO, Showtime) 텔레비전 서비스를 의미한다. 가입자는 해당 프로그램을 방송하는 유료 텔레비전 방송 서비스에 대해 요금을 지불하는 자를 의미한다.

5. 방송연도(Exhibition Year)

“첫 방송연도(first exhibition year)”는 비PPV(non-pay-per-view)를 기본으로 하는 서비스에 의해 첫 유료텔레비전 방송날짜가 시작된 후 1년간을 의미한다. “후속 방송 연도(subsequent exhibition year)”는 이전 방송연도가 만료된 후에 비PPV를 기본으로 하는 첫 방송 날짜가 시작된 후 1년간을 의미한다.

Section B. 감독의 최저 임금

1. 기본 최저임금(Initial Minimum)

(a) 네트워크 프라임 타임

- 가입자수 1,500,000 미만: 무료 텔레비전 최저임금의 50%(이 최저임금은 감독이 고용된 때 유료 텔레비전 방송에 관한 라이선스 협정이 없는 경우에도 적용된다.).
- 가입자수 1,500,000 ~ 2,000,000 미만: 무료 텔레비전 최저임금의 70%.
- 가입자수 2,000,000 ~ 3,000,000 미만: 무료 텔레비전 최저임금의 80%.
- 가입자수 3,000,000 이상: 무료 텔레비전 최저임금의 100%.

o 여기서 무료 텔레비전 최저임금이란 동일 방식과 길이의 네트워크 프라임타임 프로그램에 관한 녹화방송협정(Tape Agreement)에 제시된 최저 임금을 가리킨다. 가입자수는 페이지퍼뷰를 제외한 유료방송서비스를 계약한 가입자에 페이지퍼뷰 프로그램을 시청하기로 계약한 가입자수를 더하여 산정한다.

(b) 기타 네트워크 프라임 타임 - 지역배급제외

o 네트워크 프라임타임을 위해 제작된 프로그램이 아닌 경우의 기본 최저임금은 네트워크 프라임타임을 제외한 이 협정상의 최저임금의 100%이다. 단, 그 프로그램은 지

역 유료 텔레비전 배급을 위한 것이 아니어야 한다.

- 그러한 최저임금이 (a)항에 따라 계산된 최저임금보다 더 높을 경우 최저임금은 네트워크 프라임타임 요율과 가입자수를 이용한 (a)항에 따라 계산되어야 한다.

(c) 지역 배급

지역 유료 텔레비전 배급을 위한 프로그램의 경우, 기본 최저임금은 (a)항에 제시된 기준에 따라 결정되어야 한다. “지역 배급”이란 오직 2개 시장에서만 방송됨을 의미한다.

(d) 1주 수회 방송

협정에 규정된 주당 수회 방송 형식은 무료 텔레비전에서 주당 수회 방송을 위해 제작된 프로그램에 적용될 수 있다.

2. 기본 최저임금의 조정

- 만일 고용주가 감독에게 무료 텔레비전 기본 최저임금의 100%보다 적게 보수를 지급한 경우 고용주는 이 조항의 요건에 따라 감독의 기본임금을 조정하여 지급해야 한다.
- 비디오 디스크 또는 비디오 카세트용 프로그램이 유료 텔레비전 라이선스 기간이 시작되기 전에 소비자에게 판매 또는 대여하기 위하여 발매된 경우, 기본 최저임금은 무료 텔레비전 최저임금의 100%로 조정되어야 한다.
- 감독이 고용된 시기에 오직 지역 유료 텔레비전 배급을 위해 제작된 프로그램이 2개를 초과하는 시장에 배급되었을 경우, 기본 최저임금은 지역 배급을 위해 제작되지 않은 프로그램에 적용되는 액수로 조정되어야 한다.
- 만일 가입자수가 Section B의 1항에 따라 더 많이 증가하게 되면, 감독의 기본 최저임금은 조정되어야 한다.
- 최저임금의 조정이 필요한 경우 가입자수도 다시 조정하여 기본 보수 조정에 더하여야 한다.
- 페이퍼뷰 가입자는 프로그램 시청시 요금을 지불할 때마다 가입자수로 산정되며, 만일 페이퍼뷰 가입자가 한번 시청할 수 있는 요금을 지불하고 그 이상 시청할 수 있을 때는 1회만 산정된다.
- 이 조항에 의한 조정으로 인해 감독이 받는 기본 최저임금이 증가했을 경우, 그 추가분은 각 분기별 결산일이 종료된 후 30일 이내에 지급되어야 한다.
- 추가임금은 조합으로 전달된 후, 조합이 감독에게 다시 전달한다.

Section C. 유료 텔레비전과 비디오 방송에 대한 추가 보수(잔여 보수, Residual Compensation)

1. 아래와 같은 다양한 방식으로 지급된다.

- (a) Section D. 페이퍼뷰, 스포츠 및 무대가 없는(non-staged) 이벤트 프로그램을 제외한 유료 텔레비전 방송
- (b) Section E. 페이퍼뷰, 스포츠 및 무대 없는 이벤트 프로그램이 포함된 유료 텔레비전 방송.
- (c) Section F. 스포츠와 무대 없는 이벤트 프로그램을 제외한 페이퍼뷰 방송
- (d) Section G. 비디오디스크/비디오카세트

2. 지급 시기(Time of Payment)

Article 29에 따른 모든 추가 지급금은 첨부된 Exhibit "B"에 따라 유료 텔레비전 및 비디오 기금 관리자(Pay Television and Videodisc/Videocassettes Fund Administrator) (이하 "유료 TV 기금 관리자")에게 각 분기별 결산 종료 후 30일 이내에 보내야 한다.

3. 고용주는 2시간 이상의 프로그램에 관해 \$225,000 또는 모든 약속된 근로일(추가 근로일 포함)당 \$5,000을 초과하는 과도한 기본 보수에 대하여 신용 또는 상계(offset)를 통해서만 Article 29에 따라 잔여(추가)보수의 선지급권을 위해 1) 모든 잔여 지급금의 5/6가 선지급 가능할 때만, 2) 선지급되지 않은 1/6은 유료 TV 기금 관리자에게 지불되어야 하는 경우, 3) 선지급된 잔여금의 수표는 감독에게 지급되어야 하는 경우에 감독과 협상할 수 있다.

"약식계약서"에 선지급에 대한 구체적인 금액이 제시되지 않은 경우에는 잔여보수에 대한 선지급은 허용되지 않을 것이다.

Section D. 1) 페이퍼뷰, 2) 스포츠 및 무대가 없는(non-staged) 이벤트 프로그램을 제외한 유료 텔레비전 방송에 대한 재방송료 보상(residual compensation)

1. 가입자 기준 재방송료(subscriber residual)

Article 29에 따라 가입자 "총(전체)"가입자수가 아래 (e)항에 따라 계산되어 가입자 창구(subscriber window)를 초과하는 경우, 가입자 기준 재방송료를 지급한다.

이 섹션에 따라 계산된 가입자 수가 첫 방송에서 6,000,000이상일 경우 Sideletter No. 10의 규정은 Article 29에 따라 수정되어야 한다.

(a) 가입자 창구(subscriber window)

총 3,000,000명의 가입자를 말한다.

(b) 무료방영(Exempt Run)

가입자 창구를 초과하는 가입자 기준 재방송료 계산 시 각 유료 텔레비전 서비스 당 1회 방영(run)은 제외한다. "exempt run"은 24시간 내 무제한 방송으로 정의된다. 그러나 오후 6시와 오후11시 사이에는 1회 방송으로 제한된다. 24시간은 서비스가 허가된 각 시스템 별로 측정된다. 만일 하나의 시스템이 동일 프로그램을 1회 이상 방송할 수 있도록 허가받은 경우, 각 서비스별로 그 시스템에 대해 무료방영(Exempt Run)이 되어야 한다.

(c) 페이퍼뷰(PPV) 방송

섹션 D에 해당되는 프로그램이 페이퍼뷰로 방송될 때, 페이퍼뷰 가입자는 가입자 창구 결정 또는 가입자 기준 재방송료 계산에 집계되지 않는다.

(d) 가입자 집계(계산)

각 서비스 당 가입자 수는 그러한 서비스에 대한 각 방송 시작 6개월 후에 결정되며, 그 수는 그 서비스 년(해)의 가입자 수가 된다.

가입자 수 결정에 있어 고용주와 조합이 그 가입자 수에 대해 동의하면 그 수가 사용된다. 그렇지 않는 경우에는 조합과 AMPTP의 협정에 의해 선택된 수가 사용되며, 협정이 존재하지 않을 경우에는 "The Kagan Census of Cable and Pay TV"가 가입자 수 결정에 활용된다.

(e) 가입자 기준 재방송료 지급을 위한 가입자 수 계산

- 1) 각 분기별 결산일에, 방송연도 첫 6개월이 완료된 모든 이전 분기의 총 가입자 수에 해당 분기 동안 방송연도 첫 6개월이 완료된 서비스의 가입자 수를 더한다. 그렇게 계산된 총합이 총 가입자 수가 된다. 이 과정은 총 가입자 수가 가입자 창구를 초과할 때까지 계속 된다.
- 2) 총 가입자 수가 가입자 창구를 초과하는 분기 동안, 가입자 기준 재방송료는 가입자 창구가 초과될 때까지 가입자 수에 대해 지급한다.
- 3) 이후 분기 동안, 가입자 기준 재방송료는 그 분기 방송연도의 첫 6개월 방송을 완료한 서비스 가입자 수에 대해서 지급한다.
- 4) 위 3)번의 계산은 "프로그램 첫 방송연도"가 완료될 때까지 또는 "회계 수령액 평탄역(plateau)"에 도달할 때까지 계속된다.

(f) 가입자 기준 재방송료 보수액 계산

가입자 기준 재방송료 보수액은 가입자 수에 가입자 당 지급률을 곱해서 계산한다. 서비스 첫 방송연도에 적용되는 가입자당 지급률은 15,000,000으로 나는 무료 텔레비전 최저임금의 100%이다. 그러나 해당 프로그램이 “고(高)예산 유료 텔레비전 프로그램”인 경우는 제외된다. 무료 텔레비전 최저임금은 섹션 B. 1항과 같은 방식으로 결정된다. “고(高)예산 유료 텔레비전 프로그램”이란 80분 이상, 예산이 \$5,000,000를 초과하는 경우이며, Shogu, Roots and Masada와 같은 장르에서 multi-part-closed-end 시리즈는 제외된다. “고(高)예산 유료 텔레비전 프로그램”의 가입자당 지급률 결정에는 무료 텔레비전 최저임금보다는 DGA 기본협정상의 극장용 최저임금이 사용된다.

후속 방송연도에 적용되는 가입자당 지급률은 첫 방송연도에 적용되는 지급률의 70%이다. 다양한 방식의 프로그램에 대한 가입자당 지급률은 Exhibit "C"에 첨부되어 있다.

(g) 1년 무제한 방송

1항에 제시된 보수가 지급되면 그 방송년 기간 동안 고용주는 무제한적으로 비 페이 퍼뷰 방송을 할 수 있다.

(h) 가입자 기준 재방송료 한도액(상한액)

위 조항에 위배됨에도 불구하고 해당 프로그램에 대한 방송연도(1년)의 재방송료는 감독의 최저 기본 보수를 초과해서는 안된다.

2. 백분율 기준 재방송료(percentage residual)

(a) 회계 수령액(accountable receipt)

고용주는 “회계 수령액 평탄역(plateau)”을 초과하는 “회계 수령액”의 2%에 해당하는 백분율 기준 재방송료(percentage residual)를 지급해야 한다. 단, 아래와 같은 경우는 예외로 한다.

회계수령액 평탄역에 도달했는지 여부를 결정할 때, 다음이 포함되어야 한다: 1) 유료 텔레비전의 회계수령액(페이퍼뷰 제외, 무료방영exempt run수령액 포함)과, 2) 비디오 판매 및 대여로부터 받은 요금 또는 기타 수입.

일단 회계 수령액 평탄역에 도달하면, 유료 텔레비전으로부터 획득한 회계 수령액만이 백분율 기준 재방송료 계산에 포함된다. 그러나 아래 (d)와 (e)에 기술된 것과 같이 그러한 수령액이 다음과 같을 경우 백분율 기준 재방송료 평가 시 회계수령액은 제외된다.

1) “첫 해 수령액 면제”에 해당할 때; 또는

2) 서비스 방송연도가 회계 수령액 평탄역에 도달하기 전에 완료된 첫 6개월에 해당될 때.

(b) 회계 수령액 평탄역 (accountable receipt plateau)

1) “고(高)예산 유료 텔레비전 프로그램”

제작비	회계 수령액 평탄역
\$5,000,000	\$10,000,000
\$5,000,000초과	\$10,000,000 + \$5,000,000을 초과하는 제작비의 추가 \$1,000,000당 \$1,000,000

2) 프라임타임 네트워크 텔레비전 프로그램

프로그램 길이	회계 수령액 평탄역
0-30분	\$1,000,000
31-60분	\$2,000,000
61-90분	\$3,000,000
91-120분	\$4,000,000
120분 초과	\$1,000,000(추가 30분당)

3) 1)과 2)에 포함되지 않은 기타 프로그램 : 최저 기본 보수가 2)에 규정된 동일 길이의 프로그램에 대한 최저 기본 보수보다 적을 경우, 회계 수령액 평탄역은 다음 공식에 따라 비례하여 공제된다.

3)에 적용된 프로그램에 대한 무료 텔레비전 최저 기본 보수 = 3)에 규정된 프로그램에 대한 회계수령액 평탄역

2)에 규정된 동일 길이의 프로그램에 대한 무료 텔레비전 최저 보수 = 2)에 규정된 프로그램의 회계수령액 평탄역

o 회계수령액 평탄역이 적용되는 프로그램 방식은 Exhibit "D"에 첨부되어 있다.

(c) 프로그램 첫 방송 연도

유료 텔레비전에서의 첫 방송 개시 후 1년간을 가리키며, 페이퍼뷰 서비스는 제외된다.

(d) 첫 해의 수령액 면제

첫 방송년 기간에 완료된 방송 연도의 서비스로부터 획득한 회계수령액은 백분율 기준 재방송료의 지급이 면제된다.

(e) 방송 연도 면제

회계수령액 평탄역에 도달하기 이전에 6개월 전에 도달한 서비스의 방송 연도는 백분율 기준 재방송료이 면제되는 방송 연도에 할당되는 액수를 가진다. 그 액수는 (d)항에 따라 결정된다.

(f) 회계 수령액 - 유료 텔레비전

- 회계 수령액은 유료 텔레비전에서 프로그램 방송권을 허가받은 해당 프로그램의 배급자가 획득한 전 세계 총 수령액을 가리킨다. 그러나 그러한 프로그램이 미국 이외의 나라에서 제작된 경우와 해외 제작자가 제작 비용을 대거나 해외 배급자가 1곳 이상의 나라에서 유료텔레비전에 대한 배급권을 가지고 배급을 통해 획득한 총 수령액에 포함되지 않는다. 그러나 그러한 해외 제작자 또는 해외 배급자가 고용주에게 지급할 의무가 있거나 배급자가 영국에서 배급하여 지급한 금액은 포함된다.
- 만일 배급자가 유료 텔레비전에 프로그램을 직접 배급하지 않고, 하위 배급자를 고용한다면, 하위 배급자로부터 획득한 수령액은 총 수령액에 포함된다. 전 세계 또는 어떤 나라를 위한 유료 텔레비전 배급권을 완전하게 판매한 경우, 판매자가 획득한 수입(구매자의 수입이나 허가에 대한 수입은 제외)은 회계 수령액에 포함된다. 배급권의 완전한 판매에 유료 텔레비전 방송권이나 다른 권리가 포함된 경우, 고용주는 유료 텔레비전 방송권에 대하여 공정하고 합리적인 판매가격을 할당해야 하며, 이것은 회계 수령액에 포함된다.
- 조합이 할당된 가격이 공정하거나 합리적이지 않다고 주장하는 경우, 중재를 요청하여 결정할 수 있다.
- 회계수령액에는 일체의 세금이 포함되지 않는다. 다만, 사업 활동의 특권으로 획득한 순소득에 관한 순소득세, 프랜차이즈세, 또는 초과이득세와 유사한 세금은 포함된다.

(g) 고용주의 의무는 오직 회계 수령액을 획득한 이후에 발생한다. 그러나 해외 수령액에 대해서는 오직 그러한 수령액이 자유롭게 미국 달러로 전환되고 미국으로 송금될 때에만 의무가 발생하며, 동결된 해외 수령액은 회계 수령액에 포함되지 않는다.

- 조합이 요청하고, 동결된 수령액을 가지고 있는 해외 당국이 허용한다면, 고용주는 재방송료를 그 해외당국의 통화로 유료 텔레비전 기금 관리자(Pay TV Fund Administrator)에게 송금해야 한다.
- 조합과 근로자는 해외 수익에 대한 계약금(deposits) 또는 송금과 관련하여 고용주와 협의한 사항을 따라야 한다. 동결된 해외 수령액은 신탁기금으로 간주되지 않으며 고

용주는 자유롭게 고용주의 다른 기금과 동일하게 혼합할 수 있다. 계약금 또는 담보 물의 방식으로 받은 것은 이익을 획득할 때까지는 회계수령액에 포함될 필요가 없다. 그러나 고용주가 배급자로부터 미리 반환이 불가한 돈을 받았을 때, 그 선금금은 회계수령액에 포함된다.

- (h) 유료 텔레비전에 대한 프로그램 방송 허가 및 판매권에 상업광고 또는 광고물이 포함되어 있으면, 고용주는 그러한 상업광고와 광고물에 대하여 합리적인 금액을 할당할 수 있도록 허용되며, 그러한 할당액은 회계수령액에 포함되지 않는다.

Section E. 페이퍼뷰, 스포츠 및 무대 없는 이벤트 프로그램이 포함된 유료 텔레비전 방송에 대한 잔여 보수(추가 보수)

오직 가입자 기준 재방송료와 백분율 기준 재방송료가 아닌 경우의 보수만이 스포츠 및 무대 없는 프로그램의 유료 텔레비전 방송에 적용된다.

섹션 D.의 2항은 이러한 프로그램에 적용되지 않으며, 2항은 다음을 제외하고 적용된다 :

1. 섹션 D. 1항 (e)의 4)에서의 가입자 기준 재방송료 증단은 적용되지 않는다;
2. 스포츠 이벤트 프로그램의 경우 가입자 기준 재방송료는 섹션 D. 1.(f)에 따라 무료 텔레비전 최저임금 대신에 \$21,655(2009.7.1부터는 \$22,413, 2010.7.1부터는 \$23,197)로 결정되어야 한다. ;
3. 스포츠 이벤트 프로그램의 가입자 청구는 무료 텔레비전의 최저임금에 따라 (a)에 규정된 가입자 청구에 비례하여야 한다.
4. 스포츠 및 무대 없는 이벤트 프로그램의 페이퍼뷰 방송에 대해서는 섹션 D. 1.(b), 1.(c), 1.(d)가 적용되지 않는다.

Section F. 스포츠와 무대 없는 이벤트 프로그램을 제외한 페이퍼뷰 방송에 대한 잔여 보수(추가 보수)

- o 가입자 기준 재방송료와 백분율 기준이 아닌 재방송료 만이 페이퍼뷰 방송에 적용된다.(스포츠 및 무대없는 이벤트 프로그램 제외). 백분율 기준 재방송료는 섹션 D.2.(a)에 규정된 대로 회계 수령액 대해 지급된다.
- o 회계수령액 평탄역 도달여부를 결정할 때는 오직 페이퍼뷰 라이선싱으로 획득한 회계수령액만 포함된다. 회계수령액 평탄역에 도달한 페이퍼뷰 수령액은 비페이퍼뷰 방송에 대한 재방송료 지급에 영향을 미치지 않으며, 회계수령액 평탄역에 도달한 비페이퍼뷰 수령액 또한 페이퍼뷰 방송에 대한 재방송료 지급에 영향을 주지 않는다.

Section G. 비디오디스크/비디오카세트에 대한 잔여 보수(추가 보수)

1. 고용주는 비디오 판매 및 대여 라이선싱 시장에서, 그 요금의 2% 또는 아래와 같이 총 1,000,000단위를 초과하는 경우의 “순 단위 판매(net unit sales)”를 통해 획득한 금액을 지급해야 한다. 단, 해당 프로그램이 비디오 시장에서 판매 또는 대여를 개시하기 전에 페이퍼뷰를 제외한 유료 텔레비전에서 방송되었다면, 고용주는 그러한 텔레비전 방송으로부터 획득한 회계 수령액과 제작자로서 비디오 시장에서 획득한 수령액을 합한 것이 회계 수령액 평탄액을 초과하거나 순 단위 판매개수가 100,000을 초과했을 때 (둘 중 더 빨리 발생한 것) 요금의 2% 또는 순 단위 판매로 획득한 금액을 지불하기 시작한다.
2. “디스크”는 비디오 디스크와 비디오 카세트 모두를 가리키며, “unit”는 판매 또는 대여를 위한 패키지당 디스크 또는 총 디스크들을 가리킨다.
3. 어떤 회사들은 제작자와 배급자의 역할을 모두 수행하는 것으로 인정된다. 그러한 경우 위에서 규정한 지급금은 (a) 배급 서비스를 담당하는 자회사 또는 타 부서와 구별되는 고용주의 자회사 또는 타 부서의 제작 서비스로부터 획득한 요금 또는 보수, 또는 (b) 제작을 담당하는 별도의 자회사 또는 타부서가 없는 경우, 총 수령액 중 고용주가 단독으로 판매 또는 대여하여 획득한 요금에 대한 합리적 할당액 또는 기존에 존재하는 고용주의 제작사나 외부 제작자를 통해 획득한 금액의 두 가지 방법 중하나를 바탕으로 지급한다. (b)의 합리적 할당액 또는 (a)의 제작 자회사와 타 부서로부터 획득한 보수는 비교가능한 디스크 단위당 외부 제작자에게 지불하는 라이선스 비용에 의해 결정되는데, 그러한 관례가 없는 경우에는 일반적으로 비디오 산업에서 거래하는 방식으로 결정한다.

Section H. 기타 시장에서의 해당 프로그램 방송에 대한 잔여 보수(추가 보수)

1. 해당 프로그램의 무료 텔레비전 방송

- (a) 해당 프로그램(고예산 유료 텔레비전 프로그램 제외)이 무료 텔레비전에서 방송되는 경우, 고용주는 본 협정의 Article 7에 따라 보수를 지급해야하며, 그러한 방송에 대한 보고서를 조합에 제출해야한다. 해당 프로그램이 국내 무료 텔레비전에서 최초로 방송되는 것은 2차 방송(second run)으로 간주한다. 고용주는 회계 수령액 평탄액에

도달될 때까지 20%를 할인 받을 수 있다.

- (b) “고(高)예산 유료 텔레비전 프로그램”이 무료 텔레비전에서 방송되면, 고용주는 본 협정의 Article 24에 따라 계산된 액수를 지급해야 한다. 회계수령액의 1.2%는 연금 제도에 지급할 필요가 없다.

2. 해당 프로그램의 기본 케이블 방송

해당 프로그램의 국내 기본 케이블 방송이 허가되었다면, 고용주는 Article 24에 따라 계산된 방송으로부터 얻은 회계 수령액의 2%를 지급해야 한다.

3. 해당 프로그램의 극장 방송(theatrical exhibition)

해당 프로그램이 극장용으로(theatrically) 방송되면, 고용주가 그러한 방송을 위한 프로그램을 개봉한 날짜에 보수를 지급해야 한다.

4. 해당 프로그램의 부가시장(supplemental market) 방송

해당 프로그램이 기타 부가시장에서 방송되는 경우, 고용주는 Article 24에 따라 보수를 지급해야 하며, 연금제도에 대한 지급은 없다.

5. 해당 프로그램의 기타 방송

본 협정의 Article 23. 섹션 B.3.에 따라 해당 보수를 지급한다.

Section I. 부칙

1. 1편 이상을 포함하는 라이선스(License Covering More than One Program)

라이선스 협정에 1편 이상의 프로그램이 유료 텔레비전 그리고/또는 비디오 시장에서 방송될 수 있는 권리가 포함되어 있는 경우, 고용주는 각 해당 프로그램 당 라이선스 협정으로 획득할 수 있는 요금을 공정하고 합리적으로 정해야 한다. 조합이 그 요금에 대해 불공정하고 비합리적이라고 주장하는 경우, 중재를 통해 결정되어야 한다.

2. 1곳 이상을 포함하는 라이선스(License Covering More than One Market)

라이선스 협정에 1곳 이상의 시장에서 방송할 권리가 포함되어 있다면, 고용주는 각 시장 당 공정하고 합리적인 요금을 정해야 한다. 여기서 비디오, 페이퍼뷰 및 비 페이퍼뷰는 별개의 시장으로 다룬다. 조합이 그 요금에 대해 불공정하고 비합리적이라고 주장하

는 경우, 중재를 통해 결정되어야 한다.

3. 보고서

고용주는 재방송료 보수 또는 기본 보수가 Article 29에 따라 조정되면 분기별 결산일 이후 30일 이내에 조합에 이유를 명시하여 금액과 산정 방법을 보여주는 서면 보고서를 제출해야 한다. 그러한 보고서의 제출과 동시에 고용주는 그 보고서대로 보수를 지불해야 한다. 모든 보수는 유료 TV 기금 관리자에게 보내진다.

4. 기록의 효용성(availability of records)

- 조합은 규정이 준수되었는지 확인하기 위하여 필요하다고 생각되는 경우 프로그램과 관련한 회계감사를 계속하고, 고용주의 기록을 검사 및 복사할 수 있는 권리를 가진다. 또한 조합의 요청이 있는 경우 고용주는 관련 정보를 제공해야 하며, 비합리적이거나 지나치지 않는 한 편지 또는 전화를 통해 조합에게 정보를 제공한다.
- 고용주는 적당한 보수를 결정하는데 적용되는 날짜를 위해 여태까지의 서비스에 의한 방송날짜와 라이선스를 보유한 프로그램을 방송한 모든 유료 텔레비전 기록 및 적절한 수령액을 반영하는 기록에 접근할 권리를 가진다. 만일 해당 프로그램이 무료 텔레비전에서 방송되었다면, 고용주는 그 프로그램이 방송되었던 미국과 캐나다의 모든 도시에 관한 기록 및 각 도시에 방송된 횟수에 관한 기록에 접근할 권리가 있으며, 미국과 캐나다 이외의 곳에서의 무료 텔레비전 방송으로부터 획득한 총 액수에 대한 기록에 접근할 수 있다.

5. 미래의 협상 (future negotiation)

섹션 A.5.에서 제시한 프로그램(산업 종료 프로그램, 상업광고, 교육 정보 프로그램, 다 큐멘터리 등)의 경우 아래와 같은 규정이 적용된다:

- (a) 2008년 7월1일 이후에 고용되고, (b)항에 따라 다른 조건의 협정이 적용되는 LA와 뉴욕 메트로폴리탄 지역 내에서 제작되는 무료 텔레비전 프로그램에 고용된 근로자 또는 여기서 고용되어 업무상 다른 곳으로 이동한 근로자는 본 협정의 Guild Shop 조항만 적용된다. 조합은 조합가입비에 따른 숙소를 제공하며, 회사는 제작 개시 최소 10일전에 조합에 통지해야 한다.
- (b) 1) 2008년 7월 1일 이후 60일이 지난 다음에 조합과 고용주는 원하는 보수 관련 교섭과 고용조건을 통지할 수 있으며, 통지를 수령한 후 30일 이내에 협상을 시작한다.

- 2) (a)에 따라 결정된 모든 협정은 소급되어 적용되지 않는다. 그러나 기본 임금이 기존 개별 계약서에 있는 고용조건을 수정하여 적용되지 않는 경우에는 적용되지 않는다.
- 3) 교섭 개시 후 60일 이내에 협정이 결정되지 않으면, 조합은 고용주에게 서면으로 통고한 후 조합원에게 업무거부명령을 내릴 수 있으며, 그런 경우 (a)는 더 이상 적용되지 않는다.

6. 체불 연체료

- 임금이 체불된 경우 지불날짜가 지나고 30일 동안 연 10%의 이자가 붙는다. 이후 조합의 서면 통고 후에도 지급이 안 되는 경우에는 연 18%의 이자가 붙는다. 서면 통고가 없는 경우에는 더 이상 연체료가 부가되지 않는다.
- 근로자의 계약서가 고용주에게 전달되지 않아서 생긴 임금 체불의 경우 또는 진정한 분쟁에 의한 체불의 경우에는 연체료가 부가되지 않는다. 그러나 계약서 조건에 관한 분쟁에서 고용주의 잘못이 밝혀지거나 진정한 분쟁이 근로자에게 유리하게 해결된 경우에는 연체료 규정이 적용된다.
- 재방송료 보수를 지급하지 않은 경우에는 월 1.5%의 이자가 붙는다.

7. 유료 텔레비전 프로그램에서의 발취

- 유료 텔레비전 프로그램에서 발취한 내용이 텔레비전이나 비디오에 사용되는 경우에는
- (a) 10초 이하 : \$371 (2010.7.1부터는 \$390)
 - (b) 10초 초과-2분 미만 : \$1,110 (2010.7.1부터는 \$1,166)
 - (c) 2분 초과 : \$1,100 + 분당 \$185
- 비디오 시장을 위한 프로그램에서 발취한 경우 요금이 부과되지 않는 최대 길이는 영화 개봉 전 또는 개봉 후 60일 이내에 10분이며, 다큐멘터리나 매거진 프로그램에서 발취분을 사용한 경우 위 요율보다 6%적게 책정한다.
 - 발취분이 로컬 프로그램에서 사용되고, 1개의 시장에서 방송된 경우, 위에서 제시한 액수의 50%를 지급하고, 나중에 다른 시장에서 방송되는 경우 감독은 나머지 50%를 받는다.
 - 다음과 같은 경우에는 발취분에 대한 요금을 지불하지 않는다.
 - (a) 최소 13편짜리 에피소드로 주문받은 시리즈의 일부를 감독한 경우,
 - (b) "Letterman" 이나 "Oprah"와 같은 프로그램의 감독이 에피소드 제작 이전에 최소 1년 동안 계속 고용되어 있었던 경우,

(c) 감독이 제작자인 경우.

Section J. 무료 텔레비전 규정의 적용

Article 29, 또는 Section J에 명시되지 않는 무료 텔레비전에 적용되는 본 협정은 다른 모든 규정은 해당 프로그램에도 적용된다.

1. Article 6,의 섹션M,2. 및 섹션M은 적용되지 않는다.
2. 본 협정은 Article 29, 섹션I,5.를 제외하고 산업종교 프로그램, 상업광고, 광고 쇼트·트레일러, 교육정보 프로그램, 유료 텔레비전용 다큐멘터리, 비디오 시장용 프로그램에는 적용되지 않는다.
3. Article 7, 1(a)와 Article 29, 섹션H,2.를 제외하고는 적용되지 않는다.
4. 발췌본의 사용에는 Article 23, 섹션B,2.를 대신하여 Article 29, 섹션I,7.이 적용된다.
5. Article 24 와 Article 29에 규정된 것 이외에는 적용되지 않는다.

[부록 4] 영국 제작사협회(PACT)의 고용계약서 견본

[제작사의 편지지]

[피고용인의 성명 및 주소]

날짜

절대적으로 사적이며 비공개

Dear

“갑“은 ()제작사를 대표하여 ”을“을_로 임명한다. ”을“의 고용은 _를 준수한다. 이 회사에 고용된 이전의 기간은 앞으로의 지속적인 ”을“의 고용기간에 전혀 산정되지 않는다.

이 편지는 ”을“과 “갑“ 간 고용계약기간 및 1996 고용권리법에 따라 ”을“에게 제공해야하는 서면으로 진술된 일정한 고용명세서를 제시한다.

1. 직무 기술서

”을“은 _로서의 본연의 업무뿐만 아니라 고용과 관련하여 때때로 합리적으로 요구되는 기타 업무를 수행할 것에 동의한다.

2. 근로시간

”을“의 계약 근로시간은 주당 []시간이며, ”을“의 정상적인 근로참여 시간은 []요일 []시부터 []까지이며 점심시간은 1시간으로 []시부터 []시까지로 한다.

[”을“의 급여는 필요한 경우 계약된 근로시간 이외의 추가근로에 대한 기대가 반영되어 있다.]
[필요한 경우 계약된 근로시간 이외에 추가로 근로할 수 있으며, 추가 수당은 시간당 []가 지급된다.]

”을“이 동의한 1998 근로시간규정(Working Time Regulations 1998)에 따른 주당 48시간 이하의 근로시간은 ”을“에게 적용되지 않으며, ”갑“과 고용계약을 체결한 이후 3개월 이내에 서면 통지

를 통해 이러한 동의를 철회할 수 있다.

3. 보수

”을“의 급여는 1년에 []이다. [”을“의 급여는 매일 누적되어 매달 12개월 등액 부분로 후불로 수표로 지급되거나 또는 BACS시스템을 통해 직접 통장으로 이체된다.][매달 신용이체로 2주치는 선불, 2주치는 후불로 지급되며 통상 매월 15일까지 지급] 급여는 이사회에서 매년 []월에 검토한다. 어떠한 특별한 검토가 급여의 인상을 보장하지는 않는다.

“갑”은 고용기간동안 언제든지 또는 어떤 상황에서든지 초과지불금 그리고/또는 회사에 빚진 금액(예 : 초과된 휴가, 현저한 대출, 선불, 비용, 귀하가 저지른 피해 보상비용 또는 회사의 자산 손실)을 공제할 권리를 가진다.[이것은 “갑”이 제공하는 연금혜택에는 적용되지 않는다.]

4. 독점권 (Exclusivity)

“갑”과의 고용기간동안 []의 사전 서면 동의 없이 어떤 방식으로든, 텔레비전, 라디오 또는 기타 미디어, 또는 개인회사에 출연해서는 안된다. [또한 기타 회사(당사)가 수행하는 유사한 성격의 사업 또는 경쟁사업에 종사해서는 안된다.]

5. 근무지

”을“의 일반적인 근무지는 앞에서 제시된 주소이다. 그러나 ”갑“은 필요한 경우 장소변경 및 스태프에 대한 조정 권한을 가진다. 모든 변경은 양 당사자 간에 차후 논의를 통해서만 이루어진다. 1개월을 초과하는 기간 동안 영국 이외의 곳에서의 근무는 예상되지 않는다.

6. 통지(통고) 및 견습기간

고용 시작일로부터 3개월간 견습기간을 두며, 이 기간 동안 ”을“의 고용계약은 서면으로 양당사자가 최소 1주일 전에 통고함으로써 종료될 수 있다. 견습기간이 종료될 때 당신의 실력이 평가될 것이며, 만약 당신의 업무수행능력이 불만족스러운 경우 계약이 종료되거나 최대 3개월까지 견습기간이 연장될 수 있으며 그 결정에 따라 고용계약이 계속될 것인지 정해질 것이다.

견습기간이 성공적으로 종료된 후, 당신의 고용은 양당사자가 최소 []전에 통고함으로써 종료될 수 있다.

7. 즉시 해고(Summary dismissal)

“갑”은 만약 “을”이 중대한 위법행위에 대해 유죄이거나, 불건전한 정신상태, 파산, 범죄행위로 유죄판결을 받은 경우, 부정직한 행위를 저지르거나, 회사의 일차적인 서면동의 없이 다른 사업

또는 활동을 하거나 그것에 관련되는 경우, 1년(365일)간 30일 이상 결근한 경우, 또는 이 계약에 대한 물리적인 위법행위 또는 “을” 또는 “갑”을 불명예스럽게 하기 쉬운 행위에 대해 유죄인 경우 “을”의 고용계약을 즉시 종료할 수 있는 권리를 가진다.

8. 휴가

- A. 법정 공휴일 이외에 “을”은 1년간 []일의 휴가를 가진다. 휴가는 매년 []부터 []까지 사용할 수 있다. 휴가는 매달 []일의 비율로 계산된다.
- B. 휴가는 []와 의논하여 결정한다. 2일 이상의 휴가에 대해서는 최소 []주 전에 신청해야 한다. “갑”은 “을”이 신청한 휴가가 수락된 경우 신청일로부터 []일 내에 알려준다.
- C. “을”은 연간 휴가 권리와 관련하여 성탄절과 신년 법정 공휴일 휴가 전체 기간 동안휴업하는 데 동참하도록 요구받을 수 있다.
- D. “을”의 휴가 자격(권리)는 []의 서면 승인 없이 이월될 수 없다.
- E. 고용계약이 종료되면 “을”은 사용하지 않은 휴가 자격(권리)에 대한 수당을 받을 것이다. 이것은 휴가 년(year)이 시작된 날부터 매달 []일의 비율로 산정된다. 만일 고용이 종료되는 날까지 휴가 자격에 비례하는 것 보다 더 많은 휴가를 사용하였을 경우 최종 급여에서 그만큼 공제될 것이다.

9. 질병(Sickness)

- A. 만약 어떠한 이유로든 근로에 참가할 수 없는 경우 및 결근을 미리 회사에서 허가받지 못한 경우 “을”은 의료 진단서를 회사에 제출할 때까지는 통상적으로 “을”이 결근을 보고해야하는 사람에게 결근사실과 그 이유를 결근하는 날 오전 9시 30분까지 알려야 한다. “을”은 1일 1회 전화를 통해 “을”의 경과를 상사(보고 의무가 있는)에게 알려야 한다.
- B. 만약 “을”이 질병 또는 부상으로 연속 7일 이상 결근하게 되는 경우에는 질병 또는 부상일로 부터 8일째까지 ”갑“에게 진단서를 제출하여야 한다. 결근이 계속되는 경우 이후의 진단서도 ”갑“에게 제출해야 한다.
- C. 사전에 “갑”의 허락을 받지 못하고 결근하는 경우에는, “갑”에 복귀하는 즉시 결근 날짜 및 “갑”이 병가 중 급여를 계산할 때 요구하는 정보로써 질병에 대한 구체적인 내용과 결근의 이유가 명시된 자가 증명서(self certification)를 작성해야 한다. 자가 증명서 양식은 “갑”의 기록문서로 보관될 것이다.

10. 질병(병가) 수당(Sick pay)

- A. 만약 질병 또는 부상으로 결근한 경우 이 조항과 결근의 통고에 관한 위의 조항9의 요건을

충족한 경우, “을”은 사회 보장 기여 혜택법 1992(Social Security Contributions Benefit Act 1992)에 따라 법정 질병(병가) 수당을 받을 것이다. 법정 질병 수당 목적에 부합하는 요일은 월요일부터 금요일이다.

B. [또는 (적용불가능한 경우 삭제):-

a) 모든 추가 수당은 전적으로 “갑”의 재량에 달려있다.;

또는,

b) 만약 “을”이 질병 또는 부상으로 근무할 수 없는 경우에는 반드시 결근 첫날 가능한 한 빨리 []에게 알려야 하며, 7일 이상 결근하는 경우에는 의료 진단서를 제출하여야 한다. “을”은 아래 규정에 따라 혜택을 받을 자격이 있다.

근속기간	수당
6개월 미만	1 주치 급여
6개월-2년	8 주치 급여
2-4 년	16 주치 급여
4 년 이상	26 주치 급여

이상의 자격(entitlement)은 1년 또는 질병기간에 따른 계약된 급여의 최대치를 나타낸다.

11. 연금제도(정책)[구체적인 내용 삽입].

12. 고충처리 절차(Grievance procedure)

만약 고용과 관련된 고충이 있을 경우 일차적으로 즉시 구두 또는 서면으로 []에게 알려야 한다. 만약 문제가 해결되지 않으면 “갑”의 이사회 의장(Chairman of the Board of the Company)에게 그것을 알릴 수 있다.

13. 경비(Expenses)

“을”은 “갑”의 사무실로 이동 중 발생한 비용을 제외하고 이동을 증명할 수 있는 영수증 또는 증거물을 제출하는 경우 정당하게 또는 본 계약서에 따라 업무 수행 중에 발생한 모든 합리적인 이동비와 제 비용을 환불받는다.

14. 단체협약(Collective agreement)

본 계약서상의 조건은 단체협약에 의해 보호되지 않는다.

15. 계약변경(Changes to the Contract)

“갑”은 “을”의 고용조건에 대한 합리적인 변경을 할 수 있는 권리를 가진다. 가벼운 변경은 일반적인 통지 방식이든 아니든지 서면으로 통지될 것이고, 늦어도 변경 후 한 달 이내에 통지한다. “을”은 개별 서면 진술서를 통해 중대한 변경에 대해 한 달간 통지를 받는다. “을”은 서면 상으로 어떠한 반대도 없는 한 다음 급여일자에 임금을 수락함으로써 중대한 변경에 동의한 것으로 간주된다.

16. 기밀 준수 및 성실(Confidentiality and good faith)

“을”은 고용계약기간동안 다음과 같은 행위를 하지 않을 것을 약속한다:

- (1) 법적으로 요구되는 것을 제외하고, “을”이 취득할 수 있는 “갑”과 그 구성원, 비즈니스 및 인사에 관한 모든 기밀 정보를 누설하는 행위,
- (2) 방식에 상관없이 [CEO]의 사전 서면 동의 없이 텔레비전 또는 라디오, 기타 개인 회사에 출연하여 여하한 서비스를 제공하는 행위,
- (3) [CEO]의 사전 서면 동의 없이 “갑”의 비즈니스 또는 그 구성원의 비즈니스의 어떤 면에 대하여 공식적으로 코멘트가 아닌 출판을 위한 집필활동.

17. 1996 망명 및 이민법- 제 8절 (Asylum and Immigration Act 1996 - Section 8)

“을”은 고용의 전제조건으로써, 영국에서 근로할 수 있는 자격에 관한 최근의 유효한 증명서를 제출해야 한다. “갑”은 “을”이 출근 첫 날 오전에 [CEO]에게 “을”의 여권을 가져오도록 권장한다. 만일 “을”은 여권을 소지하지 않는 경우 [“갑”의 전화번호]로 연락한다.

18. 준거법 (Governing Law)

본 계약서는 영국법을 준수하고, 그에 따라 해석되며, 양 당사자는 본 계약서와 관련된 모든 것을 영국의 전담관할 법원에 제출한다.

“을”은 고용에 대한 정식 수락으로써 동봉된 본 편지(계약서)에 서명하고 “갑”에게 회신한다.

Yours sincerely

[부록 5] 영국의 직종별 프리랜서 근로자의 임금표

※ 휴가수당을 제외한 기본 수당이 원칙이나, 관행적으로 휴가수당이 포함된 “rolled-up” 수당이 지급되므로, 아래 임금표는 “rolled-up” 수당을 기본으로 제시하고, 괄호 안에는 휴가수당을 제외한 기본수당을 제시하였다.

1. 사운드부(2010년 9월 1일부터 적용)

TV드라마 & 오락			
	10시간/일	5일(50시간)/주	5.5일(55시간)/주
2nd Boom perator, Sound Maintenance	£191 (£170)	£869 (£775)	£955 (£853)
Boom operator, 1st Assistant Sound	£267 (£238)	£1279(£1141)	£1393 (£1243)
Prod Sound Mixer(HoD)	£309 (£276)	£1492 (£1331)	£1624 (£1449)

저예산 영화 (예산£10M)		
	10시간/일	5일(50시간)/주
2nd Boom perator, Sound Maintenance	£212 (£189)(일당)	£1045 (£932)
Boom operator, 1st Assistant Sound	£321 (£286)(일당)	£1583 (£1412)
Prod Sound Mixer(HoD)	£373 (£333)(일당)	£1847 (£1648)

메이저 영화 (예산£10M)		
	10시간/일	5일(50시간)/주
2nd Boom perator, Sound Maintenance	£240 (£214)(일당)	£1187 (£1059)
Boom operator, 1st Assistant Sound	£385 (£343)(일당)	£1899 (£1694)
Prod Sound Mixer(HoD)	£489 (£436)(일당)	£2417 (£2156)

상업광고	
	10시간/일
2nd Assistant Sound	£281 (£251)
Sound Maintenance	£305 (£272)
Boom operator, 1st Assistant Sound	£376 (£336)
Prod Sound Mixer(HoD)	£469 (£419)

TV Factual/다큐멘터리	
	10시간/일
Sound Recordist	£319(£285)

TV 스튜디오 & OB		
	10시간/일	12시간/일
Boom operator	£295 (£263)	£354 (£316)
Sound Supervisor(HoD)	£397 (£354)	£476 (£425)

생방송 이벤트		
	10시간/일	12시간/일
오디오 기술자	£182 (£162)	£220 (£196)

결합(Corporate)		
	10시간/일	12시간/일
오디오 기술자	£193 (£172)	£232 (£207)
사운드 엔지니어	£254 (£227)	£305 (£272)
Boom operator	£265 (£236)	£317 (£283)
Sound Recordist/Mixer	£295 (£263)	£354 (£316)

2. 카메라부 - 2011년 9월

TV드라마	10시간/일	5일(50시간)/주
Clapper Loader/2nd Assistant	£214 (£191)	£960 (£856)
DIT	£267(£238)	£1279 (£1141)
Focus Puller/1st Assistant	£267(£238)	£1279 (£1141)
Script Supervisor		£1279 (£1141)
Camera Operator	£309 (£276)	£1492 (£1331)
Clapper Loader/2nd Assistant	£214 (£191)	£960 (£856)

TV Factual/다큐멘터리	
	10시간/일
Camera Assistant	£240 (£214)
Camera Operator	£319 (£285)
Lighting Camera	£373 (£333)
DoP	£426 (£380)

TV뉴스	10시간/일	12시간/주
Camera Operator	£254 (£227)	£305 (£272)

중-저예산 영화	
	5일(55시간)/주
Clapper Loader/2nd Assistant	£1085 (£968)
DIT	£1650 (£1472)
Focus Puller/1st Assistant	£1650 (£1472)
Script Supervisor	£1650 (£1472)
Camera Operator	£1920 (£1713)

메이저 영화	
	5일(55시간)/주
Clapper Loader/2nd Assistant	£1400 (£1249)
DIT	£2000 (£1784)
Focus Puller/1st Assistant	£2000 (£1784)
Script Supervisor	£2000 (£1784)
Camera Operator	£2340 (£2087)

상업광고	
	10시간/일
Clapper Loader/2nd Assistant	£315 (£281)
DIT	£370 (£330)
Focus Puller/1st Assistant	£403 (£360)
Script Supervisor	£403 (£360)
Camera Operator	£461 (£411)
Lighting Camera/DoP	£1097 (£979)

Pop promos/비디오	
	일당
Clapper Loader/2nd Assistant	£450 (£401)
DIT	£500 (£446)
Focus Puller/1st Assistant	£600 (£535)

※ 스테디캠 (Steadicam) 은 특수한 경우로, 수당에는 노동과 장비에 대한 것이 모두 포함되어 있다.

장편 극영화(Feature films)	TV
11시간/일 : £1200 ~ £1500	10시간/일 : £1000

3. 헤어&메이크업 부 - 2010년 9월

※ 다음은 헤어 메이크업분야로 승인된 조합원이 제공한 정보를 바탕으로 구성되었으며, 노동에 대한 수당일 뿐 box money는 포함되어 있지 않다.

- 2009년 4월부터 휴가 수당은 기본 수당의 12.1%이다.

TV드라마					
	10시간/일	12시간/일	50시간/주	60시간/주	66시간/주
수석/디자이너	£300 (£268)	£382 (£341)	£1201 (£1071)	£1528 (£1363)	£1725 (£1539)
아티스트	£231 (£206)	£294 (£262)	£1017 (£907)	£1221 (£1089)	£1337 (£1193)
어시스턴트	£200 (£178)	£256 (£228)	£847 (£756)	£1019 (£909)	£1149 (£1025)

TV 오락				
	10시간/일	12시간/일	50시간/주	60시간/주
수석/디자이너	£300 (£268)	£382 (£341)	£1399 (£1248)	£1678 (£1497)
아티스트	£231 (£206)	£294 (£262)	£1156 (£1031)	£1387 (£1237)
어시스턴트	£222 (£198)	£267 (£238)	£1110 (£990)	£1332 (£1188)

TV뉴스/시사		
	10시간/일	12시간/일
아티스트	£277 (£247)	£333 (£297)

메이저 영화					
	10시간/일	12시간/일	50시간/주	60시간/주	66시간/주
아티스트	£275 (£245)	£330 (£294)	£1373 (£1225)	£1648 (£1470)	£1813 (£1617)
어시스턴트	£200 (£178)	£256 (£228)	£864 (£771)	£1037 (£925)	£1149 (£1025)

저예산 영화					
	10시간/일	12시간/일	50시간/주	60시간/주	66시간/주
수석/디자이너	£300 (£268)	£382 (£341)	£1201 (£1071)	£1528 (£1363)	£1725 (£1539)
아티스트	£231 (£206)	£294 (£262)	£925 (£825)	£1178 (£1051)	£1328 (£1185)

뮤직 비디오		
	10시간/일	12시간/일
아티스트	£288 (£257)	£346 (£309)
어시스턴트	£200 (£178)	£256 (£228)

Corporate		
	10시간/일	12시간/일
수석/디자이너	£324 (£289)	£388 (£346)
아티스트	£254 (£227)	£305 (£272)

사업광고	
	10시간/일(휴가수당 포함)
수석/디자이너	£469
헤어드레서	£280
메이크업	£280

※ 견습생

견습생					
	10시간/일	12시간/일	50시간/주	60시간/주	66시간/주
국민최저임금	£65 (£58)	£78 (£70)	£325 (£290)	£390 (£348)	£429 (£383)
런던(London) 최저생활임금	£89 (£79)	£106 (£95)	£441 (£393)	£528 (£471)	£581 (£519)

: 최소한 아래 기준에 따라 지급되어야 한다.

4. 제작부 - 2009년 4월

모든 제작				
	10시간/일	12시간/일	50시간/주	60시간/주
심부름꾼 (Runner)	£105 (£94)	£133 (£119)	£419 (£374)	£534 (£476)

모든 제작		
	8시간/일	40시간/주
제작 코디네이터	£155 (£138)	£618 (£551)

TV 드라마				
	주급(weekly rate)			
로케이션 매니저 보조 (Assistant Location Manager)	£916~£966 (£817~£862)			
로케이션 매니저 (Location Manager)	£1221~£1323 (£1089~£1180)			
	10시간/일	12시간/일	50시간/주	60시간/주
제1 조감독 (1st Assistant Director)	£300 (£268)	£383 (£342)	£1337 (£1193)	£1703 (£1519)
제작 매니저 (Production Manager)	£300 (£268)	£383 (£342)	£1337 (£1193)	£1703 (£1519)

저예산 영화	
	주급(weekly rate)
로케이션 매니저 보조 (Assistant Location Manager)	£916~£966 (£817~£862)
로케이션 매니저 (Location Manager)	£1221~£1323 (£1089~£1180)

중예산 영화 (UK 독립영화)	
	주급(weekly rate)
로케이션 매니저 보조 (Assistant Location Manager)	£1119~£1221 (£998~£1089)
로케이션 매니저 (Location Manager)	£1526 (£1361)

메이저 영화(미국 스튜디오)	
	주급(weekly rate)
로케이션 매니저 보조 (Assistant Location Manager)	£1297 (£1157)
로케이션 매니저 (Location Manager)	£1730 (£1543)

극영화(Feature film)				
	10시간/일	12시간/일	50시간/주	60시간/주
제1 조감독 (1st Assistant Director)	£385 (£343)	£490 (£437)	£1812 (£1616)	£2306 (£2057)
제작 매니저 (Production Manager)	£385 (£343)	£490 (£437)	£1812 (£1616)	£2306 (£2057)

TV Factual				
	10시간/일	12시간/일	50시간/주	60시간/주
제작 매니저 (Production Manager)	£266 (£237)	£337 (£301)	£1062 (£947)	£1352 (£1206)

5. 조명부

조명 콘솔 오퍼레이터(Lighting console operator)			
	8시간/일	10시간/일	12시간/일
메이저 영화		£340	£380
상업광고	£304 (장비공급)	£380 (촬영)	
TV드라마/저예산 영화		£300 (장비/촬영)	
TV오락/이벤트		£375 (장비/촬영)	

※ 독립 텔레비전 드라마 조명기술자 (2011년 7월 1일부터 적용)

10시간/일	5일/주	6일/주
£230	£1150	£1380

1. 출근시간은 7:00~10:00a.m. 사이이며, 7시전에 근로를 시작하는 경우 1.5배를 지급해야 한다.
2. 초과수당은 초과분 첫 2시간은 1.5배, 그 이후부터는 시간당 £70을 지급한다.
3. 임무가 끝난 후에 12시간의 휴식기간이 시작된다. 휴식시간이 축소된 경우 1.5배의 벌금이 첫 2시간까지 부과되고 이후에는 £70이 부과된다.
4. 야간촬영 또는 7일간의 block이 종료되면 휴식일을 제공하며, 일당이 부과된다.
5. 공휴일에 근로할 경우 50%의 초과수당이 지급되며, 10시간을 초과한 근로시간에 대해서는 2배로 지급된다.
6. 추가 노동에 대해서는 10%의 수당을 추가로 지급한다.

6. 의상부 - 2010년 4월

- Box money/kit 고용시, 주급은 다음과 같이 지급된다.
- Maker/Cutter : £25, Standby : £50, TV/저예산영화의 의상 책임자 : £75 ~ £100, 중/고예산 영화 : £100 ~£250.

	상업광고	어린이용 드라마, 시트콤, 오락	TV 드라마	저예산영화	중예산 영화	고예산 영화
디자이너	£468 (£417) 8시간/1일	£336 (£300) 10시간/일	£1713 (£1528) 60시간/주	£1713 (£1528) 60시간/주	협상	협상
의상 책임자	APA요율 적용	£1300(£1160) : 60시간/주 £258 (230): 10시간/일	£1401 (1250) 60시간/주	£1457 (1300)이상 60시간/주	£1794 (1600)이상 60시간/주	£2200(1963) 이상 60시간/주
의상 디자이너 보조 Crowd Supervisor	APA요율 적용			£1233(1100) 60시간/주	£1569(1400) 60시간/주	£1794(1600) 60시간/주
수석 의상 재단사 Chief Breakdown Artist	APA요율 적용				£1500(1338)	£1700(1532)
의상 담당자 의상 세트 책임자 의상 맞춤기술자 (Costume Fitter)	APA요율 적용				£1457(1300) :60시간/주 £291(260) : 일당	£1682(1500) :60시간/주 £336(300): 일당
의상 보조 Costume Standby Buyer	£291(260) 일당	£224(200) 10시간/일	£1121 (1000): 60시간/주 £224(200): 일당	£1121(1000): 60시간/주 £224(200): 일당	£1125(1090): 60시간/주 £245(219): 일당	£1400(1182): 60시간/주 £280(250): 일당
의상 제작자	£200(178) 10시간/일	£200(178) 10시간/일	£200(178) 10시간/일	£200(178) 10시간/일	£200(178) 10시간/일	£220(196) 10시간/일
Junior Standby Junior Costume Assistant Junior Buyer	£700(624) 60시간/주	£700(624) 60시간/주	£700(624) 60시간/주	£700(624) 60시간/주	£800(714) 60시간/주	£900(803) 60시간/주
견습생	£561(500) 60시간/주	£561(500) 60시간/주	£561(500) 60시간/주	£561(500) 60시간/주	£561(500) 60시간/주	£561(500) 60시간/주

7. 상업광고 제작의 프리랜서 조명담당자(gaffer), 조명기사 조수(best boy), 조명기사의 수당 (2011년 7월1일부터 적용)

- 월~금요일 근로 수당 (휴가수당 12.1% 포함)

	8시간/일	10시간/일
조명담당자(gaffer)	£328	£410
조명기사조수(best boy)	£292	£365
조명기사 (lighting technician)	£256	£320

- 초과수당 (시간당)

조명담당자(gaffer)	£51.5
조명기사조수(best boy)	£49
조명기사 (lighting technician)	£48

- 일요일, 공휴일, 지정 휴가일 근로 수당

조명담당자(gaffer)	£82
조명기사조수(best boy)	£73
조명기사 (lighting technician)	£64

- 토요일 근로 수당 : 2011년 9월 1일부터 10시간 근로수당의 1.5배를 지급한다.
- 식사시간 및 식사 수당 : 근로시작 후 5.5시간 후 식사가 제공되지 않으면 £7.5를 받고, 식사가 지연될 경우 £10를 받는다.
- 자정~새벽 5시 근로 수당

조명담당자(gaffer)	£123
조명기사조수(best boy)	£109.5
조명기사 (lighting technician)	£96

- 야간 근로 수당 : 17:00~05:00

조명담당자(gaffer)	£82
조명기사조수(best boy)	£73
조명기사 (lighting technician)	£64

- 조기 근로 수당 : 05:00~0700

조명담당자(gaffer)	£51.5
조명기사조수(best boy)	£49
조명기사 (lighting technician)	£48

- 이동 경비

조명담당자(gaffer)	£41	5시간=£205
조명기사조수(best boy)	£36.5	5시간=£182.5
조명기사 (lighting technician)	£32	5시간=£160

- 제작취소: 불가항력에 의한 것이 아닌 한, 다음과 같이 지급된다.

- 계약 6~4일전 취소 - 합의된 요금의 50%
- 계약 3~4일전 취소 - 합의된 요금의 75%
- 계약 2일미만 전 취소 - 합의된 요금의 100%

[부록 6] (영국)텔레비전 제작에 참가하는 스케줄 D(Schedule D) 프리랜서 근로자의 계약서 표 준양식 - 주간 근로 계약(weekly) / 고정기간

본 계약서는 2007년 10월 1일부터 효력이 발생하는 PACT/BECTU 협정에 따른 주간 근무 프리랜서의 근로 계약 조건을 포함한다.

- “갑”:제작사(고용주), “을”:프리랜서 근로자 -

효력발생일	이 계약은 2007 [날짜]부터 효력이 발생한다.
제작자 정보	성명, 주소, 연락처 기재
근로자 정보	성명, 주소, 연락처 기재
근로의 종류	업무 내용 및 직위 기재
제작 및 라인 관리자 정보	제작명 & 라인 관리자(직속상사) 성명 기재
근무지	지정 또는 기본 근무지 기재
수당	주당 []를 지급한다(공휴일 제외).
공휴일	연 4.8주의 휴가가 주어지며, 계약에 따른 “을”의 휴가는 []주 이다. [주의: 공휴일 대신에 지급되는 보수는 휴가 주수×주급 요율. Pact의 온라인 계산기 참조.]
계약날짜	[]부터 [] 까지이다. 또는, 시작일 []부터 일방 당사자가 계약을 종료할 때까지 계속된다.
통지 기간	[]주
근무 시간	예상 스케줄 명시
크레딧 (Credit)	주문 방송사 또는 제작 투자자의 자격요건을 조건으로 다음과 같은 형태로 크레딧에 이름을 올려준다. “갑”은 주문방송사 또는 제작투자자에게 이 조항의 규정을 통지하며, 제3자가 “을”에게 부여한 크레딧의 하자, 또는 위에 제시된 크레딧의 방식이 아닌 경우에는 “갑”은 책임 질 수 없다.
연금	세부 내용 삽입
근로시간 규칙	당사자가 계약서 상에 동의한 경우 주 48시간을 초과하는 근로시간을 정할 수 있다.

계약서상의 서명은 계약조건 수락으로 간주하며, 수락의 의미로 서명이 완료된 계약서 사본 1부를 “갑”에게 회신한다.

서명(제작사 대표)

서명(프리랜서 근로자)

스케줄 D(Schedule D) 주간근무프리랜서 근로자의 계약에 관한 PACT(고용) 조건

1. 정의

“결과물(the Products)”은 조건 3.1에 명시된 것을 의미한다.

“회사(the Company)”는 계약조건에서 확인된 제작사를 의미한다.

“the CDA”는 1988 저작권디자인특허법(현재 적용가능한 개정 또는 재제정된 규정 포함)을 의미한다.

2. 프리랜서 근로자의 의무

- (a) 양심에 따라 성실하게, 회사 및 동료와 협력한다.
- (b) 촬영, 녹화 또는 편집에 관한 규칙을 준수하고, 규제기관이 정한 TV 프로그램 가이드라인을 숙지한다.
- (c) 회사의 서면동의 없이 물품을 주문하거나 회사를 대신하여 신용을 책임져서는 안된다.
- (d) 사전 동의 없이 제3자에게 프로그램 관련 정보 또는 사진을 제공해서는 안된다.
- (e) 계약종료 시 본인이 준비 또는 소유한 프로그램 관련 서류 및 자료를 모두 회사에 전달해야 한다.
- (f) 이유를 불문하고 의무이행을 못한 경우 회사 측의 교체를 수락한다.

3. 저작권

3.1 다음의 것은 전적으로 회사에 양도한다.

- (a) “결과물(the Product)”과 관련된 모든 저작권(갱신, 회복, 수정, 연장 포함),
- (b) 기타 프리랜서의 모든 결과물에 관한 권리(문학, 드라마, 예술, 음악 등)

3.2 회사는 결과물의 편집, 복제, 변경, 첨부, 채택, 번역에 관한 무제한적 권리를 가진다.

4. 프리랜서는 아래의 사항에 대해서 회사에 보증, 제시, 약속한다.

- (a) 본 계약서상의 업무 수행은 자유로우나, 이것에 반대되는 근로를 해서는 안된다.
- (b) 프리랜서의 결과물은 오리지널이어야 하며, 제3자의 저작권이나 기타 제 권리를 침해해서는 안된다.
- (c) 결과물에는 명예훼손 문제 또는 계약이나 의무에 위반되는 사항이 포함되어서는 안된다.
- (d) 프리랜서는 계약기간 동안 CDPA Part 1의 의미에 포함되는 “유자격자”를 유지하며, 미국 저작권법에 따라, 그 프로그램과 결과물은 “회사에 고용되어 제작된 작품(works made for hire)”으로 간주된다.

- (e) 본 계약서에 따라 부여된 권리는 프리랜서에 귀속되며, 프리랜서는 그러한 권리를 손상시키는 근로를 하지 않아야 한다.
 - (f) 프리랜서는 독자적으로 고용된 자이며 국민보험의 가입과 세금을 위해 HM Revenue & Customs에 등록한다.
 - (g) 프리랜서는 계약서상의 서비스와 관련된 일체의 소득세와 국민 보험금을 부담하며, 이러한 것에 대한 미지불로 인해 회사에 손해를 입힌 경우 배상해야한다.
 - (h) 프리랜서는 보증, 제시, 약속의 위반으로 발생한 모든 손해에 대해 배상할 것을 약속한다.
- 4.2 회사는 PACT의 일원임을 보장한다.

5. 보수 및 휴가

- 5.1. 프리랜서의 보수에는 부가가치세가 포함되어 있지 않으며, 계약서상 또는 단체교섭협정상 의 조건에 따라 근로한 시간에는 추가수당이 지급되지 않는다.
- 5.2 프리랜서에게 지급되는 보수는 인보이스를 받은 후 한번만 지급된다.
- 5.3. 휴가는 사전 서면 동의를 통해서만 가능하며, 사용하지 않은 휴가에 대해서는 수당이 지급 된다.

6. 경비

- 6.1 회사는 PACT와 BECTU간에 합의된 사항을 제외하고는 프리랜서가 사용한 경비를 상환할 의무가 없다.
- 6.2 로케이션 장소가 근무지로부터 20마일 반경 내에 위치할 경우에는 경비를 지급하지 않으며, 그 이상인 경우 사전에 허가된 경우에 한해 출장비를 지급한다.
- 6.3 프리랜서가 자가용을 이용하여 로케이션장소로 이동한 경우에는 사전 동의를 있어야만 경비를 지급한다.

7. 종료

- 7.1 계약된 고정 기간 또는 특정 이벤트가 종료되면 자동으로 계약이 종료된다.
- 7.2 회사는 프리랜서가 의무 수행에 실패하거나 그것을 거절 또는 무시할 경우 추가 수당없이 서면으로 계약을 통지할 수 있으며, 이것은 바로 효력이 발생한다.
- 7.3 회사는 재정적, 편집상의 문제, 또는 물리적인 이유가 발생한 경우 계약서상에 명시된 기간에 서면으로 계약종료를 통지할 수 있다. 그러나 이러한 경우에 대한 요건이 계약서에 명시 되지 않는 경우, 회사는 고정 계약기간 만큼의 보수를 지급해야 한다,
- 7.4 프리랜서가 에디터 또는 제작자로 계약을 한 경우를 제외하고는, 서면으로 회사에 계약 종

료를 통지할 수 있다.

8. 양도(assignment)

회사는 제3자에게 프리랜서에 대한 계약서상의 혜택을 맡길 수 있다. 그럼에도 불구하고 회사는 프리랜서에게 계약서상의 의무를 다해야 한다.

9. 보건 및 안전

9.1 프리랜서는 보건 및 안전에 관한 회사의 정책과 절차를 준수해야 한다.

9.2 회사는 PACT의 보건 및 안전 정책을 따르며, PACT가 정한 안전 및 복지 의무를 다해야 한다.

10. 평등한 기회

10.1 회사는 긍정적인 근로 환경의 유지를 위해 평등한 기회제공 규칙을 준수하고, 프리랜서 또는 동료를 괴롭히거나 차별해서는 안된다.

10.2 프리랜서는 피해를 입은 경우 그러한 행위가 최초 발생했을 시 바로 라인 관리자(직속 상사)와 상의해야 한다.

11. 기밀

기밀 정보에는,

- 회사의 사업계획, 재정, 진행 중인 신사업, 텔레비전 리서치 및 개발 프로젝트,
- 기밀의 특성을 지닌 직원 또는 프리랜서 자신의 소유물이 포함되는 것으로 간주한다. 프리랜서가 타인보다 본인의 직위에서 더 쉽게 획득하고 사용할 수 있는 정보가 포함되나, 관할법원에서 공개명령이 내려진 정보는 제외된다.

기밀을 보호하기 위해 프리랜서는 다음에 동의한다:

- 계약기간 또는 그 이후라도 회사의 서면 동의 없이 또는 업무상 필요한 경우를 제외하고 언제든지, 누구에게든지 기밀 정보를 누설해서는 안된다.
- 계약 종료 전 또는 통지 없는 계약 종료 즉시 근로 중 취득한 모든 서류와 기록을 회사에 양도한다.
- 언제든지 회사에 소속된 서류, 컴퓨터 프로그램, 테이프 또는 유형물에 대해서 복제, 추출, 요약해서는 안된다.
- 회사의 요청이 있을 시에는 언제든지 컴퓨터 디스크, 테이프 또는 재사용이 가능한 물품으로

부터 기밀정보를 삭제 또는 파괴하여야 한다.

12. 불가항력

불가항력 또는 보험가입이 불가한 일로 인해 제작이 중단되거나 방해받는 경우 회사는 아래와 같은 조치를 취할 수 있다.

- (a) 제작 중단 기간에 프리랜서와의 계약을 중단할 수 있으며, 제작이 재개되면 계약되어 재개된다.
- (b) 제작을 취소하고 계약을 종료할 수 있으며, 이때 중단 후 5일(근무일 기준)이내 서면으로 통지한다.

제작의 중단이 5일(근무일 기준)이상 지속될 때, 회사는 프리랜서에 대한 근로 독점권을 보유하지 않는다. 그러나 5일(근무일 기준)이내에 프리랜서에게 근로독점권 보유의사를 통지한 경우에는 그렇지 아니하다.

회사가 근로독점권을 보유한 가운데 중단 기간이 5일(근무일기준)일 경우 중단기간 중 주급을 지급해야 한다.

제작이 중단된 후 첫 5일 동안 프리랜서가 대체 계약에 대한 제안을 받아들이고자 하면 사전에 제작자와 상의해야 하며, 제작자의 동의가 비합리적으로 보류되어서는 안된다.

13. 통지

모든 통지는 서면을 통해서 해야 한다.

14. 데이터 보호

1998데이터보호법(Data Protection Act 1988)에 따라, 프리랜서는 회사가 형식을 불문하고 본인과 관련된 인적 데이터를 보유하고 처리하는 것에 동의한다.

15. 준거법

본 계약은 잉글랜드와 웨일즈의 법을 준수하고 그에 따라 해석하며, 계약의 양 당사자는 영국의 관할 법원에 (계약서를) 제출해야 한다.

주 48시간 근로계약의 기피조항에 관한 견본

정의

본 계약서에는 다음과 같은 정의가 적용된다:

“고용주(employer)”는 [성명]

“근로자(worker)” 는 [성명];

“근로주간(working week)”는 17주에 걸쳐 계산되어 평균 주48시간을 의미한다.

제한

1998근로시간규칙(Working Time Regulation 1998)은 당사자 간에 당 규정이 적용되지 않음을 서면으로 동의하지 않는 한 주 48시간 초과 근로를 금지하고 있다.

동의

근로자는 주간 근로 시간 제한을 적용하지 않는 것에 동의하며, 1998근로시간규칙(Working Time Regulation 1998)의 규칙5에 따라 서면으로 작성되어야 한다.

동의 철회

서면통지를 통해 이러한 계약을 종료할 수 있다 (통지기간은 계약서에 1주~3개월의 범위 내에 서 명시).

프리랜서의 서명 및 날짜

<설문지> 방송영상 제작스태프 근로실태조사

안녕하십니까?

한국콘텐츠진흥원(KOCCA)에서는 방송제작환경에서의 중요한 역할을 담당하고 있는 방송영상 제작스태프의 업무환경과 근로조건에 관한 실태를 파악하고자 합니다. 이를 통해 방송제작현장에서 스태프들의 취업, 근로실태, 근로환경, 복지, 교육 등에 관한 종합적 실태를 파악함으로써, 이들의 제작 여건을 개선하는데 도움이 되는 정책 수립에 필요한 기초자료를 수집하고자 합니다.

본 조사는 연구의 기초자료의 작성에 일차적인 목적이 있고, 정책수립과 학술적 연구에만 활용됩니다. 또한 본 조사표에 기재된 내용은 통계법에 의거하여 통계적 목적으로만 사용되며, 응답하신 내용은 비밀이 철저히 보호됨을 밝혀드리니, 가능한 정확하고 솔직하게 답변주시기 바랍니다. 끝으로, 바쁘신 와중에서도 이렇게 귀한 시간을 내어 조사에 응해주셔서 대단히 감사합니다.

조사 관련 문의 : 포인트맥리서치(주) 담당 연구원 배영미 차장 02)587-6961

* 응답자의 일반사항에 관한 질문입니다. 통계처리를 위한 것이므로 솔직한 답변 부탁드립니다.

성명		연 락처	
성별	① 남자② 여자	연 령	만 _____ 세
1) 종사 직종	① 분장/미용/의상 ④ 촬영보조/ FD ② 조명 ⑤ 편집 ③ 음악/음향 ⑥ 기타	직장/근로 소재지	
해당경력	① 1~2년 ② 3~5년 ③ 6년 이상	소속 회사명	(회사가 있는 경우)
2) 혼인 상태	① 미혼	2-1) 배우자취업	2-2) 자녀유무
	② 기혼(사실혼) ③ 이혼 혹은 사별	① 예 ② 아니오	① 있음 ② 없음
3) 교육 정도 (최종학력)	① 중졸 이하	3-1) 구분	3-2) 졸업여부
	② 고등학교	① 일반고 ② 전문고/실업고 ③ 특수 목적고 ④ 기타	① 졸업 ② 수료 ③ 중퇴 ④ 재학 ⑤ 휴학
	③ 2년제 대학 ④ 3년제 대학 ⑤ 4년제 대학 ⑥ 석사 ⑦ 박사	전공 _____ 대학 _____ 대학원 _____	

0. 귀하를 응답자로 선정하기 위해 몇 가지 여쭙어 보겠습니다.

선문1. 지난 1년간 선문2. 응답 업종으로 일하신 경험이 있으신지요?

- ① 예 ② 아니오 → 면접 중단

선문2. 현재 종사하고 계신 업종은 다음 중 어디에 해당하는지요?

① 분장/미용/의상	1) 분장	2) 미용	3) 의상
② 조명	4) 조명		
③ 음악/음향	5) 음악	6) 음향	
④ 촬영보조 / FD	7) 촬영 보조		8) FD
⑤ 편집	9) 편집		
⑥ 기타	10) 연기자	11) 작가	12)그외_____

선문3. 귀하가 지난 1년간 일 하신 기간은 얼마나 되십니까? _____개월 _____일

선문4. 귀하가 현재 업종에서 종사 하신지는 얼마나 되셨습니까?

- ① 1년 미만 ② 1~2년 ③ 3~5년 ④ 6년 이상

선문5. 귀하가 주로 활동하고 있는 장르는 무엇입니까?

- ① 드라마 ② 교양 ③ 오락
④ 영화 ⑤ 기타 _____

1. 다음은 귀하의 취업 경험과 관련된 질문입니다.

문1. 귀하는 언제부터 방송 일을 시작하셨습니까? _____년 _____월

문2. 방송 일을 하게 된 이유는 무엇입니까?

- ① 개인적인 선호 때문에 ② 친구의 권유로
③ 전공을 살리기 위해서 ④ 기타 (구체적으로:_____)

문3. [첫 번째 방송일의] 고용형태는 무엇이었습니까?

- ① 정규직 → 문3-2번으로
- ② 비정규직 → 문3-1번으로
- ③ 자영업주(1인 사업주) → 문3-4번으로
- ④ 고용업주(본인 외 직원을 둔 경우) → 문3-3번으로

문3-1. [비정규직] 어떤 형태이셨습니까?

- ① 연봉계약직
- ② 임시직
- ③ 파견직
- ④ 프리랜서

문3-2. [정규직/비정규직] 근무하시는 곳은 어디였습니까?

- ① 방송사
- ② 제작사
- ③ 방송사 자회사
- ④ 위탁용역업체

문3-3. 종사인원은 얼마나 되셨는지요? 정확히 모르시는 경우 대략적인 인원수로 말씀해 주십시오.

- ① 1-4명
- ② 5-9명
- ③ 10-29명
- ④ 3-49명
- ⑤ 50-69명
- ⑥ 70-99명
- ⑦ 100명 이상
- ⑧ 모름

문3-4. 지역은 어디였습니까? _____ 특별시/ 광역시/도 _____ 구/시/군

문3-5 어떤 경로를 통해 취업을 하게 되었습니까?

- ① 가족을 통해
- ② 친인척을 통해
- ③ 친구를 통해
- ④ 동료를 통해
- ⑤ 파견회사를 통해
- ⑥ 온라인 네트워킹 활용
- ⑦ 광고를 보고
- ⑧ 사업공모를 통해
- ⑨ 기타 ()

문4. 맡으셨던 직무는 무엇이었습니까?

(예를 들면 AD, FD, 혹은 촬영보조 등) _____

귀하의 「현재 상황」에 관한 문항입니다.

문5. 문4번에서 답해주신 직무와 현재의 직무가 동일하십니까?

- ① 예 → 문8번으로 가시오 ② 아니오 → 문6번으로 가시오

문6. 그렇다면 현재 맡고 계신 직무는 무엇입니까? 문4에서 처음 방송 관련 직무를 시작하신 직무와 비교해서 변화가 있을 경우만 응답해 주십시오.

(예를 들면 AD, FD, 혹은 촬영보조 등) _____

문7. (현재 맡고 있는 직무에 대해) 고용형태는 무엇입니까?

- ① 정규직 → 문7-2번으로
② 비정규직 → 문7-1번으로
③ 자영업주(1인 노동) → 문7-4번으로
④ 고용업주(본인 외 직원을 둔 경우) → 문7-3번으로

문7-1. [비정규직] 어떤 형태입니까?

- ① 연봉계약직 ② 임시직 ③ 파견직
④ 프리랜서

문7-2. [정규직/비정규직] 근무하시는 곳은 어디입니까?

- ① 방송사 ② 제작사 ③ 방송사 자회사
④ 위탁용역업체

문7-3. 종사인원은 얼마나 되시나요? 정확히 모르시는 경우 대략적인 인원수로 말씀해 주십시오.

- ① 1-4명 ② 5-9명 ③ 10-29명
④ 30-49명 ⑤ 50-69명 ⑥ 70-99명
⑦ 100명 이상 ⑧ 모름

문7-4. 지역은 어디입니까? _____ 특별시/ 광역시/도 _____ 구/시/군

2. 다음은 귀하의 근로 조건 및 작업 환경에 관한 질문입니다

「계약/고용」 관련 문항입니다.

문11. 귀하의 현재 고용계약의 형태는 무엇입니까?

- ① 서면계약 → 문11-1번으로
- ② 구두계약 → 문12번으로
- ③ 아무런 계약이 없다 → 문16번으로

문11-1. [서면계약시] 계약서에 포함된 내용은 무엇입니까? (해당되는 것은 모두 표기)

- ① 고용계약기간 ② 임금액 ③ 임금지급방식
- ④ 노동시간 ⑤ 휴일 및 휴가
- ⑥ 부가급여(보너스, 초과 수당 등) ⑦ 기타 ()

문12. 현재 계약의 형태는 무엇입니까?

- ① 개별 계약 ② 팀별 계약 ③ 기타 ()

문13. 현재 계약기간은 얼마나 되십니까?

- ① 1년 이상 ② 1년 미만 ()개월
- ③ 계약기간이 정해져 있지 않음

문14. 현재 고용계약 은 언제 종료 되십니까?

- ① 현재 프로그램의 종료 시점 ② 고용계약서에 명시된 종료시점
- ③ 퇴직 정년 ④ 특별히 정해진 것이 없음
- ⑤ 기타 ()

문15. 현재 고용계약의 상대는 누구입니까?

- ① 제작사, 방송사 대표 ② 제작 관리자 (PD, 감독)
- ③ 파견업체 대표 ④ 하도급업체 대표
- ⑤ 기타 ()

문16. 계약기간 내에 해고 또는 계약해지 된 경험이 있으십니까?

- ① 예 → 문16-1번으로 ② 아니오 → 문17번으로

문16-1. 그 이유는 무엇입니까?

문17. 현재 프로젝트에서 귀하의 채용을 결정한 사람은 누구입니까?

- ① 제작사, 방송사 인사 관리자 ② 제작 관리자 (PD, 감독, 기사)
③ 파견업체 담당 ④ 하도급업체 담당
⑤ 기타 ()

문18. 현재 프로젝트에서 귀하의 업무를 지시하는 사람은 누구입니까?

- ① 제작사 방송사 대표 ② 제작 관리자 (PD, 감독)
③ 제작부서의 팀장급 ④ 제작부서의 차상급자(선임)
⑤ 파견업체 담당 ⑥ 하도급업체 담당
⑦ 기타 ()

「구직/경력개발」에 관한 문항입니다.

문19. 계약이 종료된 후 혹은 이직 시 어떤 경로로 일을 찾으십니까?

- ① 가족을 통해 ② 친인척을 통해 ③ 친구를 통해
④ 동료를 통해 ⑤ 파견회사를 통해 ⑥ 온라인 네트워킹 활용
⑦ 광고를 보고 ⑧ 사업공모를 통해 ⑨ 기타 ()

문20. 경력을 쌓기 위해 스스로 급여를 받지 않고 방송제작에 참여한 적이 있으십니까?

- ① 예 ② 아니오

문21. 경력을 쌓기 위해 가장 필요한 것은 무엇이라고 생각하십니까?

- ① 규모 있는 제작사에 취직
- ② 프로젝트에 많이 참여 하는 것
- ③ 제작자나 PD와 긴밀한 네트워크
- ④ 교육을 통한 자기개발
- ⑤ 기타 ()

「근로시간과 임금」에 관한 문항입니다.

문22. 귀하의 근로시간은 어떻게 되십니까?

☞ 1일 평균(식사시간 제외) _____ 시간, 1주 평균 _____ 일

문23. 프로젝트 중 귀하의 초과근로 시간은 얼마나 되십니까?

☞ 1일 평균 _____ 시간, 1주 평균 _____ 일

문24. 초과근로수당을 지급받고 계십니까?

- ① 예
- ② 아니오

문25. 임금 지급 형태는 어떻게 되십니까?

- ① 연봉계약제
- ② 월급
- ③ 주급/격주급
- ④ 일당
- ⑤ 시간급
- ⑥ 도급 (선금과 잔금)
- ⑦ 회당 지급

문26. 성과급은 받으십니까?

- ① 예
- ② 아니오

문27. 지난 12개월 간 월 평균 임금은 얼마나 되십니까?

_____만원

문28. 선호하는 임금형태는 무엇입니까?

- ① 연봉계약제
- ② 월급
- ③ 주급/격주급
- ④ 일당
- ⑤ 시간급
- ⑥ 도급 (선금과 잔금)
- ⑦ 회당 지급

문29. 현재 자신의 임금(수입)의 수준은 같은 업종의 유사한 경력자에 비해 어떠하다고 생각하십니까?

- ① 높다
- ② 비슷하다
- ③ 적다
- ④ 잘 모르겠다

「휴가와 4대보험」에 관한 문항입니다.

문30. 휴가의 형태는 무엇입니까?

- ① 유급 → 문30-1번으로
- ② 무급 → 문30-2번으로
- ③ 해당사항 없음 → 문31번으로

문30-1. [유급 휴가] 실제로 수당을 받고 계십니까?

- ① 예
- ② 아니오

문30-2. 다음 중 귀하에게 적용되는 휴가의 종류는 무엇입니까? (해당되는 것은 모두 표기)

- ① 월차
- ② 연차
- ③ 생리
- ④ 병가
- ⑤ 경조휴가
- ⑥ 모성휴가
- ⑦ 기타 ()

문31. 다음은 귀하께서 현재 4대 보험에 가입되어 있는지 여부에 관한 질문입니다. 보험 종류별 가입여부를 해당번호에 표시해 주십시오.

문31-1. (문31. 미가입 보험별) __보험을 가입하지 않으신 이유는 무엇입니까? (응답 보기를 참조).

- ① 가입하는 방법을 몰라서
- ② 가입할 경우 임금의 실제 수령액이 적어지기 때문에
- ③ 고용주가 가입을 원하지 않기 때문에
- ④ 기타 ()

연금종류	문31. 가입 여부	문31-1. 미가입 이유
국민연금	① 가입 ② 미가입 ③ 잘 모르겠다	
건강보험	① 가입 ② 미가입 ③ 잘 모르겠다	
고용보험	① 가입 ② 미가입 ③ 잘 모르겠다	
산재보험	① 가입 ② 미가입 ③ 잘 모르겠다	

문32. 건강 및 상해 보장을 어떻게 받고 계십니까?

- ① 보장 없음
- ② 건강보험
- ③ 산재보험
- ④ 개인 상해보험

문33. 직업관련 단체에 가입하고 계십니까?

- ① 예 → 문33-1번으로
- ② 아니오 → 문34번으로

문33-1. 가입하고 계신 단체는 무엇입니까?

- ① 노동조합
- ② 직종별 협회 (c50)
- ③ 기타 ()

「교육/직업훈련」에 관한 문항입니다.

문34. 지난 1년 동안 교육이나 직업훈련을 받아본 경험이 있으십니까?

- ① 예
- ② 아니오 → 문40번으로

문34-1. 교육이나 직업훈련의 기간은 얼마나 됩니까?_____ 일

문35. 교육이나 직업훈련의 형태는 무엇이었습니까?(해당되는 것은 모두 표기)

- ① 정규수업
- ② 기술습득(현장)
- ③ 이론 및 기술
- ④ 직장 내 교육훈련 (OJT)
- ⑤ 온라인
- ⑥ 기타 ()

문36. 교육이나 직업훈련에 관한 정보는 어떤 경로로 제공받으셨습니까?(해당되는 것은 모두 표기)

- ① 직능협회
- ② 업계매체
- ③ 고용주
- ④ 일반매체
- ⑤ 동료
- ⑥ 인터넷
- ⑦ 공공교육기관
- ⑧ 노조
- ⑨ 이메일

문37. 교육이나 직업훈련은 주로 어디에서(누구로부터) 받으셨습니까?

- ① 공공교육기관
- ② 회사내
- ③ 사설기관
- ④ 협회
- ⑤ 친구, 동료 등
- ⑥ 기타 ()

문38. 비용은 주로 누가 부담하였습니까?

- ① 본인
- ② 고용주
- ③ 정부보조
- ④ 무료

문39. 교육이나 직업훈련은 도움이 되었습니까?

- ① 예
- ② 아니오 → 문40번으로

문39-1. 어떤 점에서 도움이 되었습니까?

- ① 현재 업무수행능력 개선에
- ② 새로운 직업을 찾는 데
- ③ 승진이나 경력 향상에
- ④ 보다 많은 일을 얻는데
- ⑤ 네트워킹의 기회를 제공
- ⑥ 일반적인 작업능력의 숙련
- ⑦ 자신감 향상
- ⑧ 자격 / 인증의 취득에

문40. 교육이나 직업훈련을 받는 데 있어 장애가 된 것은 무엇이었습니까?

- ① 적절한 교육의 기회가 없다는 점
- ② 수입 감소의 우려
- ③ 교육비부담
- ④ 교육시간의 불편함
- ⑤ 교육장소의 불편함
- ⑥ 가정, 개인적 이유
- ⑦ 정보의 부족

문41. 귀하의 직업과 생활에 대한 만족도를 말씀해 주십시오. (응답보기를 참조하여 번호를 기입)

질문 문항 1	매우 불만족	불만족	보통	만족	매우 만족
문41-1. 업무 전반적으로	①	②	③	④	⑤
문41-2. 보수 내지 소득에 대해	①	②	③	④	⑤
문41-3. 업무 시간에 대해	①	②	③	④	⑤
문41-4. 업무 내용에 대해	①	②	③	④	⑤
문41-5. 작업조건에 대해	①	②	③	④	⑤
문41-6. 복리후생에 대해	①	②	③	④	⑤
문41-7. 직장 안정성에 대해	①	②	③	④	⑤
질문문항2	전혀 그렇지 않다	약간 그렇지 않다	보통	약간 그렇다	매우 그렇다
문41-8. 일로 인해 가족과 보낼 시간이 없다	①	②	③	④	⑤
문41-9. 일로 인해 개인발전을 위한 노력을 할 여유가 없다	①	②	③	④	⑤
문41-10. 일로 인해 건강을 돌볼 여유가 없다	①	②	③	④	⑤

문42. 귀하는 직업을 바꾸실 의향이 있습니까?

① 있다 → 문42-1번으로

② 없다 → 문43번으로

문42-1. 그 이유는 무엇입니까?

① 불규칙한 수입 때문에

② 미래에 대한 불안, 불확실성 때문에

③ 금전적 어려움 때문에

④ 복지 수준의 열악함 때문에

⑤ 자신의 능력의 한계 때문에

⑥ 불규칙한 근로시간 때문에

⑦ 열악한 근로환경 때문에

⑧ 기타 ()

문43. 임금체불을 경험한 경우가 있습니까?

① 예 → 문44번으로

② 아니오 → 문45번으로

문44. 임금 체불의 이유는 무엇입니까?

① 고의적인 임금 미지급

② 경영상 불가피

③ 지급 계약한 회사 또는 개인의 파산

④ 이유 불명

문45. 부당한 대우를 받은 경험이 있으십니까?

① 예 → 문45-1번으로

② 아니오 → 문46번으로

문45-1. 어떤 부당한 대우를 받으셨는지요?

① 부당해고

② 성차별 및 부당대우

③ 산재 미치료

④ 크레딧 누락 및 오류 ⑤ 없음

문46. 임금체불이나 부당한 대우의 후속조치로 어떤 대응을 하셨습니까?

① 제도적 수단에 의존

② 피해를 감수하고 기다림

③ 기타 ()

「근로환경 개선」에 관한 문항입니다.

문47. 귀하의 근로환경에서 가장 큰 문제라고 생각하는 것은 무엇입니까?

- | | |
|-----------------|-----------------|
| ① 저임금 | ② 장기간 근로시간 |
| ③ 경력전망의 제한 | ④ 임금체불 |
| ⑤ 일로 인한 가정생활 지장 | ⑥ 상해 및 부상의 위협 |
| ⑦ 부당해고 | ⑧ 기타 () |

문48. 귀하는 근로환경에서 개선을 위해시급한 제도는 무엇이라고 생각하십니까?

1순위 : _____ 2 순위: _____

- | | |
|-----------------------|------------------|
| ① 임금 및 단체 협약을 통한 제도개선 | ② 4대 보험을 통한 복지향상 |
| ③ 고용계약에서의 서면계약 도입 | ④ 실업부조제도 |
| ⑤ 퇴직공제제도 | ⑥ 직업재교육의 강화 |

[용어 설명]

* 실업부조제도는 실업급여 수급대상이 되지 못하는방송영상제작스태프들이 실업기간 동안 기초생계유지를 할

수 있도록 지원하는 제도

* 퇴직공제제도는 고용이 불연속적인 제작스태프에게 최종 은퇴 시에 퇴직공제금을 지급하는 제도.

문49. 귀하는 방송영상 제작스태프의 근로환경 개선을 위해 정부가 어떤 지원을 해야 한다고 생각하십니까?

♣ 장시간 설문에 응해 주셔서 진심으로 감사드립니다. ♣

연구진

주관연구기관 한국콘텐츠진흥원

책임연구원 강익희 (전략정책본부 정책연구팀 수석연구원)

연구보조원 김숙 (이화여자대학교 대학원 박사과정)

김은숙 (서울시립대학교 대학원 석사과정)

방송영상 제작스태프의 근로환경 개선방안에 관한 연구

발행인 : 이재웅

발행일 : 2011년 11월 30일

발행처 : 한국콘텐츠진흥원

서울특별시 마포구 월드컵북로 400(상암동 1602)

전화 (02) 3153-1114 / 팩스 (02) 3153-1115

인터넷(<http://www.kocca.kr>)

인쇄처 : (사)한국장애인이워크협회

ISBN: 978-89-6514-135-8 93600

비매품