

발간 등록 번호

11-1620000-00347-01

2011년도 인권상황실태조사
연구용역보고서

문화·예술·스포츠 분야 비정규직 인권 상황 실태조사



이 보고서는 연구용역수행기관의 결과물로서,
국가인권위원회의 입장과 다를 수 있습니다

문화·예술·스포츠 분야 비정규직 인권 상황 실태조사

2011년도 국가인권위원회 인권상황실태조사
연구용역보고서를 제출합니다

2011. 12.

연구수행기관 원진재단부설 노동환경건강연구소
연구책임자 임상혁 (원진재단부설 노동환경건강연구소 소장)
연구원 류현철 (원진재단부설 노동환경건강연구소 책임연구원)
한인임 (원진재단부설 노동환경건강연구소 연구원)
이남신 (한국비정규노동센터 소장)
김직수 (한국비정규노동센터 정책부장)
박종식 (연세대학교 사회발전연구소 연구원)
송용한 (성공회대학교 외래교수)
강호민 (법률사무소 새날 변호사)

< 목 차 >

I. 연구 개요	1
1. 연구 배경과 목적	1
2. 연구 방법	2
1) 문헌조사	2
2) 설문조사	2
3) 면접조사	3
II. 연구 결과	5
1. 학교 운동부 코치 사례	5
1) 문제제기	5
2) 학교 운동부 코치 노동시장의 특성	9
(1) 한국의 학교 엘리트체육 현황	9
(2) 학교 엘리트체육의 문제점	12
(3) 학교 운동부 코치들의 현황 및 노동조건	19
3) 운동부 코치들의 노동실태: 설문조사 결과를 중심으로	26
(1) 응답자들의 일반적인 특성	27
(2) 운동부 코치들의 노동시장 특성	30
(3) 코치업무 특징 및 지휘·명령 관계	36
(4) 노동자성 및 노동관	42
(5) 종사자의 정신/육체건강 실태	48
4) 학교 운동부 코치들의 문제: 실태조사 및 문헌조사 중심	57
(1) 불안정한 고용과 직업안정성 결여	58
(2) 저임금 및 성과급 체계와 차별	64
(3) 허울뿐인 전문성의 문제	72

5) 운동부 코치들의 인권상황 개선 및 보호방안	75
(1) 부유하는 학교 운동부: 학교체육과 전문체육의 사이에서	75
(2) 운동부 코치들의 처우개선을 위한 방안 모색	77
6) 소결	88
(1) 학교 엘리트 체육의 현황 및 특징	88
(2) 학교 운동부의 문제점	89
(3) 운동부 코치들의 현황 및 노동실태	89
(4) 운동부코치들의 당면 문제: 고용불안	91
(5) 운동부코치들의 당면 문제: 저임금	92
(6) 운동부코치들의 당면 문제: 부실한 자격증 관리제도	93
(7) 개선방안 모색: 어느 부처를 중심으로 치우개선 할 것인가	93
(8) 개선방안 모색: 자격증 제도 및 기타	95

2 방송산업 보조인력 사례	97
1) 문제제기	97
2) 방송산업 구조와 노동시장 특성	97
(1) 방송산업 구조와 자원배분 왜곡	97
(2) 프로젝트형 이중노동시장의 불안정성	112
3) 방송산업 보조인력의 노동실태: 설문 및 면접조사 결과를 중심으로	115
(1) 조사개요 및 조사대상의 일반적 특성	115
(2) 노동시장 진입 및 경력	120
(3) 근로계약 및 근로관계	123
(4) 방송산업 노동조건: 임금 및 노동시간	130
(5) 노동자성과 노동관	149
(6) 건강과 산업재해	150
(7) 기타 고용불안과 실업	151
4) 방송산업 보조인력의 노동인권: 차별과 배제	153
(1) 직장: 노동권의 차별과 배제	153
(2) 사회·제도적 차별과 배제	157
(3) 차별과 배제: 미래 비전 상실과 노동소외	164

5) 해외사례	166
(1) 영국	167
(2) 일본	169
(3) 미국	170
6) 소결: 방송산업 보조인력 인권상황 개선 및 보호방안	171
(1) 방송산업 정책 방향	171
(2) 법제도적 개선방향	176
(3) 방송산업 주체의 역할: 방송사와 요소시장 참여자의 역할	178
3. 영화 스태프 사례	180
1) 문제제기	180
2) 영화산업의 개요 및 특성	180
(1) 영화산업의 개요	180
(2) 영화산업의 규모 및 구조변화	182
(3) 영화산업의 노동력 구조 및 고용현황	186
3) 영화 스태프의 직무구조 및 경력구조	190
(1) 부서별 주요업무	191
(2) 부서별 경력구조	192
4) 영화 스태프의 노동실태: 설문조사 및 면접조사 결과를 중심으로	193
(1) 조사개요 및 조사대상의 일반적 특성	193
(2) 노동시장 특성	197
(3) 임금 및 노동조건	209
(4) 노동자성 및 노동자 정체성	223
(5) 직무만족 및 이직의사	231
(6) 영화산업 인력구조의 개선과제에 대한 의견	234
5) 영화 스태프의 건강실태: 설문조사 결과를 중심으로	235
(1) 직무스트레스 수준	235
(2) 건강일반: 국민건강영양조사와의 비교	238
(3) 일-가정 양립 가능성	239
(4) 직무 사고 및 직업관련성 질병유형과 원인	240

(5) 작업장 폭언/폭행/성희롱 실태	240
6) 영화 스태프들의 집합적 대응: 영화산업 노사관계를 중심으로	243
(1) 전국영화산업노동조합 설립과정	244
(2) 임금 및 단체협약 체결	244
(3) 영화산업협력위원회의 형성	246
7) 외국 사례 및 관련 제도 추진 현황	247
(1) 프랑스의 앵페르미땅 지원제도의 도입 필요성	247
(2) 예술인복지법의 개요와 입법추진 과정	250
(3) 영화산업 노사정의 혼련 인센티브제도 도입 추진과정	253
8) 영화 스태프 인권상황 개선 방안	254
(1) 산업정책 및 고용정책 수립	255
(2) 노동권 보호를 위한 제도개선	255
(3) 영화산업 주체의 역할	259
9) 요약 및 소결	260
(1) 한국 영화산업의 현황	260
(2) 영화 스태프의 노동시장 특성	261
(3) 영화 스태프의 노동조건	261
(4) 영화 스태프들에 대한 사회적 배제	263
(5) 영화 스태프들의 집합적 대응과 제도개선 추진과정	263
(6) 영화 스태프들의 노동자성 인정 필요성	264
(7) 영화산업 주체들의 과제	265

III. 결론: 연구의 함의 268

1. 개선이 시급한 노동 실태	269
1) 일상적인 고용불안	269
2) 저임금 및 임금 체불	269
3) 고질적인 장시간 노동	270
4) 고용관계의 불명확성	271
5) 일상적 차별 및 인권 침해	271

6) '노동자 건강 효과'가 부재한 정신 및 육체건강 상태	272
2. 사회적·제도적 차별과 배제 실태	274
3. 법제도 개선 및 정책 대안	275
1) 학교 운동부 코치 고용안정 방안	275
(1) 무기계약화 방안	275
(2) 기간제법 보호대상에 포함	276
(3) 정부의 '공공부문 비정규직 종합대책'에 포괄	276
2) 방송·영화산업 비정규직 노동자에 대한 노동자성 인정	277
3) 방송산업의 실질적 사용자성 확대	277
4) 영화 스태프 노동조건 개선방안	278

<참고 문헌>

<학교 운동부 코치>	280
<방송산업 보조인력>	281
<영화 스태프>	283
<기타>	285
 [부록] 학교 운동부 코치 및 방송·영화 종사자 실태조사 설문지	286

<표 목차>

<표 I-2-1> 한국형 직무스트레스 평가 지표 설명	3
<표 II-1-1> 학교체육, 생활체육, 전문체육의 특성 비교	5
<표 II-1-2> 체육특기자 제도의 문제의 심화	13
<표 II-1-3> 학생선수의 수업결손 및 보충 현황	15
<표 II-1-4> 학교운동부 현황 (2010년 6월 현재)	21
<표 II-1-5> 학교 운동부 코치들의 일반적 속성 (2009년 기준)	22
<표 II-1-6> 운동부 코치들의 임금지급형태 (2009년)	23
<표 II-1-7> 운동부 코치들의 월 근로일수	26
<표 II-1-8> 설문조사 응답자들의 일반적 속성	28
<표 II-1-9> 응답자들의 근무학교 유형	29
<표 II-1-10> 응답자들의 근속 및 경력 현황	29
<표 II-1-11> 응답자들의 코치 입문 경로 (구직과정)	31
<표 II-1-12> 응답자들의 소속 및 계약대상 유형	32
<표 II-1-13> 응답자들의 고용계약서 작성 여부	32
<표 II-1-14> 응답자들의 고용계약 체결 대상	33
<표 II-1-15> 계약상대방의 유형별 평균임금 분포	35
<표 II-1-16> 응답자들의 임금 만족도	35
<표 II-1-17> 응답자들의 주당 근무시간 및 근무일수	36
<표 II-1-18> 학생 수업시간이 업무시간인가	38
<표 II-1-19> 학생이 출전 대회 성적에 대한 부담	38
<표 II-1-20> 학생의 대회 성적이 재계약 및 성과급에 영향 정도	39
<표 II-1-21> 학생 성적에 따른 재계약 여부 경험	40
<표 II-1-22> 코치 업무의 자율성 정도	41
<표 II-1-23> 업무를 지시하는 대상	41
<표 II-1-24> 업무 지시에 대한 협의/변경 가능 여부	42
<표 II-1-25> 응답자들의 전문체육인, 노동자(근로자)성, 교사에 대한 인식 (10점 척도)	43
<표 II-1-26> 성별 및 소속별 인식 평균값	44
<표 II-1-27> 연령 및 경력별 인식 평균값	45

<표 II-1-28> 응답자들의 직업 관련 만족도	46
<표 II-1-29> 응답자들의 업무 관련 만족도	47
<표 II-1-30> 응답자들의 직업만족도 및 업무만족도 점수 합산	48
<표 II-1-31> 운동부 코치 직무스트레스 결과 (남성)	49
<표 II-1-32> 운동부 코치 직무스트레스 결과 (여성)	50
<표 II-1-33> 한국형 직무스트레스 중 '보상부적절' 영역 세부 질문	51
<표 II-1-34> 운동부 코치의 흡연 상태	52
<표 II-1-35> 운동부 코치의 음주 상태	52
<표 II-1-36> 운동부 코치의 운동 상태	53
<표 II-1-37> 운동부 코치의 일/가정 양립 가능성	53
<표 II-1-38> 운동부 코치의 업무과중으로 인한 이혼 위기 경험	54
<표 II-1-39> 운동부 코치의 직무상 사고 경험	54
<표 II-1-40> 운동부 코치 직무사고 및 질병으로 인한 결근일수	54
<표 II-1-41> 운동부 코치의 각종 인권침해 경험	55
<표 II-1-42> 운동부 코치의 인권 침해 사례 경험 연평균 횟수	56
<표 II-1-43> 운동부 코치 폭력, 폭언의 가해자	57
<표 II-1-44> 경기지도자의 자격요건	60
<표 II-1-45> 시·도교육청별 코치관리규정의 계약기간 및 대회입상 기한	63
<표 II-1-46> 부업 여부 및 직업 관련성 여부	66
<표 II-1-47> 학생선수 대회 성적에 따른 성과급 지급 현황	67
<표 II-1-48> 응답자들의 성과급 지급 여부	68
<표 II-1-49> 교무실 자리배치 여부	70
<표 II-1-50> 교무실 자리가 없는 경우 업무처리 장소	70
<표 II-1-51> 2010년 경기지도자 및 생활체육지도자 현황	73
<표 II-1-52> 운동부 코치들이 생각하는 개선과제 1, 2, 3순위	78
<표 II-1-53> 2011년도 스포츠강사 사업 예산	83
<표 II-1-54> 학교 운동부 코치 임금인상 소요 예산안 (문체부 입장)	84
<표 II-2-1> 방송프로그램 생산환경 변화와 생산방식 변화	105
<표 II-2-2> 방송프로그램 생산 단계별 주요 내용	107
<표 II-2-3> 방송프로그램 제작 인력	110

<표 II-24> 방송산업 연도별 직종별 종사자 현황	112
<표 II-25> 방송산업 비정규 보조인력 설문조사 응답자들의 일반적 특성	117
<표 II-26> 방송산업 비정규 보조인력 면접조사 대상자의 일반적 특성	119
<표 II-27> 관련 학과 졸업 및 방송분야 종사 동기	121
<표 II-28> 초기 노동시장 취업 경로	121
<표 II-29> 노동시장 주요 이직경로	122
<표 II-210> 관련 업종 종사 경력 및 현재 업체 근속 연수	123
<표 II-211> 지난 1년간 휴직 경험	123
<표 II-212> 근로계약 상대방	124
<표 II-213> 임금 지급자	125
<표 II-214> 개인 사업자 등록방법	126
<표 II-215> 근로계약체결	127
<표 II-216> 업무 지시자	129
<표 II-217> 취업규칙 또는 인사규정 적용	129
<표 II-218> 방송산업의 직무별 고용과 임금 형태	130
<표 II-219> 임금 지급 형태	131
<표 II-220> 임금 수준 분포	133
<표 II-221> 보조인력 유형에 따른 임금 수준	135
<표 II-222> 고정 출퇴근시간 유무	136
<표 II-223> 비정규 연출직의 주간 생활시간표	137
<표 II-224> 주당 평균 근무일 수	138
<표 II-225> 주간 노동시간 수준	139
<표 II-226> 주당 평균 철야작업일 수	139
<표 II-227> 부업 여부	140
<표 II-228> 방송산업 종사자의 직무스트레스 결과 (남성)	142
<표 II-229> 방송산업 종사자의 직무스트레스 결과 (여성)	143
<표 II-230> 방송 노동자 흡연상태	144
<표 II-231> 방송산업 종사자 음주상태	144
<표 II-232> 방송산업 종사자 운동상태	145
<표 II-233> 방송산업 종사자 일/가정 양립 가능성	145

<표 II-2-34> 방송산업 종사자 이혼 위기 경험	145
<표 II-2-35> 방송산업 종사자 직무상 사고 경험	146
<표 II-2-36> 방송산업 종사자 직무사고 및 질병으로 인한 결근일수	146
<표 II-2-37> 방송산업 종사자의 각종 인권 침해 경험	147
<표 II-2-38> 방송산업 종사자 폭력, 폭언 경험 평균 횟수	148
<표 II-2-39> 방송산업 종사자 폭력, 폭언의 가해자	148
<표 II-2-40> 업무 변경 가능성	149
<표 II-2-41> 방송산업 종사자의 노동자 인식	149
<표 II-2-42> 산재처리 방법	150
<표 II-2-43> 업무스트레스_실직해고염려	151
<표 II-2-44> 향후 2년 내 직업을 잃을 가능성 인식	151
<표 II-2-45> 방송사 정규직과 유사·동종 업무 유무 (동일장소)	153
<표 II-2-46> 방송사 정규직 대비 차별적 대우에 대한 생각	154
<표 II-2-47> 4대보험 필요성 인식	157
<표 II-2-48> 방송사 내 보조인력의 4대보험 적용률	158
<표 II-2-49> 비정규 연출직 법정급여 및 보험 적용 여부	158
<표 II-2-50> 업무관련 교육훈련 과정	160
<표 II-2-51> 노동조합 또는 직종별 협회 가입 현황	161
<표 II-2-52> 회식자리가 불편한 경우	163
<표 II-2-53> 현재 일에서의 이직 의사	164
<표 II-2-54> 이직 고려 사유 (복수응답)	165
<표 II-2-55> 방송산업 비정규 보조인력이 생각하는 개선과제	166
<표 II-2-56> 방송산업 비정규직 고용 형태와 유사·동종 업무 유무	174
<표 II-3-1> 영화산업의 세부 업종별 구성	181
<표 II-3-2> 영화 제작단계별 소요기간 및 참여인력	181
<표 II-3-3> 한국 영화산업의 매출 규모	182
<표 II-3-4> 한국 영화산업 주요 지표, 2003-2010	183
<표 II-3-5> 한국영화 개봉작 평균 제작비, 2003-2010	185
<표 II-3-6> 한국 영화산업 종사자 규모	186
<표 II-3-7> 산업 중분류상 영화 비디오물 방송프로그램 제작 및 배급업 내의 직업별 구성	187

<표 II-3-8> 직업 중분류 연극/영화 및 영상 전문가 내의 산업별 구성	188
<표 II-3-9> 영화노동자의 노동력 구조 및 고용규모	189
<표 II-3-10> 영화 스태프 면접조사 대상자의 일반적 특성	194
<표 II-3-11> 영화 스태프 설문조사 응답자들의 일반적 특성	195
<표 II-3-12> 영화 스태프의 직업관련 단체 가입여부	196
<표 II-3-13> 영화 스태프의 경력기간	196
<표 II-3-14> 영화 스태프의 작품 참여기간	197
<표 II-3-15> 영화 스태프의 영화분야 선택 동기	198
<표 II-3-16> 영화 스태프의 영화분야 입직 계기	198
<표 II-3-17> 영화 스태프의 계약체결 방식	200
<표 II-3-18> 영화 스태프의 계약의 상대방	200
<표 II-3-19> 영화 스태프의 계약형식	200
<표 II-3-20> 영화 스태프의 선호하는 계약형식	201
<표 II-3-21> 영화 스태프의 계약체결 방식별 계약상대방	201
<표 II-3-22> 영화 스태프의 계약체결 방식별 계약형식	202
<표 II-3-23> 영화 스태프의 계약체결 방식별 선호하는 계약형식	203
<표 II-3-24> 영화 스태프의 계약형식별 선호하는 계약형식	203
<표 II-3-25> 영화 스태프의 계약기간 설정 여부	203
<표 II-3-26> 영화 스태프의 계약기간 분포	204
<표 II-3-27> 영화 스태프의 지난 1년 중 쉬었던 기간이 있는지 여부	206
<표 II-3-28> 영화 스태프의 지난 1년 중 쉬었던 기간	206
<표 II-3-29> 영화 스태프의 다른 일자리를 가지고 있는지 여부	207
<표 II-3-30> 영화 스태프의 영화산업 내 일자리 이동경로	207
<표 II-3-31> 영화 스태프의 보수 결정방식	210
<표 II-3-32> 영화 스태프의 보수 지급처	210
<표 II-3-33> 영화 스태프의 보수 지급방식	210
<표 II-3-34> 영화 스태프의 평균 계약기간 및 월평균 보수계약액	211
<표 II-3-35> 영화 스태프의 연간소득 및 월소득	211
<표 II-3-36> 영화 스태프의 가구 주소득원에 따른 연간소득 및 월소득	212
<표 II-3-37> 영화 스태프의 임금체불 경험 여부	213

<표 II-3-38> 영화 스태프의 평균 임금체불 기간 및 임금체불 금액	213
<표 II-3-39> 영화인신문고 접수 임금체불 사건 현황, 2004-2010	213
<표 II-3-40> 영화 스태프의 체불임금 수령 여부	214
<표 II-3-41> 영화 스태프의 임금체불시 대응방식	216
<표 II-3-42> 영화 스태프의 작품기간 동안의 주당 평균 근무일수 및 노동시간	217
<표 II-3-43> 영화 스태프의 사회보험 적용 현황(1)	219
<표 II-3-44> 영화 스태프의 사회보험 적용 현황(2)	219
<표 II-3-45> 영화 스태프의 사회보험 필요성 인식	220
<표 II-3-46> 영화 스태프의 업무관련 재해 및 질병 경험 및 처리 방식	221
<표 II-3-47> 영화 스태프의 부가혜택 적용률	223
<표 II-3-48> 영화 스태프의 업무지시 관계	224
<표 II-3-49> 영화 스태프의 업무지시 자발적 변경 가능 여부	224
<표 II-3-50> 영화 스태프의 업무 일부 별도계약 대행 가능 여부	225
<표 II-3-51> 영화 스태프의 작업도구 및 소모성 자재 제공	225
<표 II-3-52> 영화 스태프의 취업규칙 및 인사규정 적용 여부	226
<표 II-3-53> 영화 스태프의 노동자성 지표별 판단	227
<표 II-3-54> 영화 스태프의 노동자/예술인/자영업자 정체성	228
<표 II-3-55> 영화 스태프의 필요 숙련수준에 대한 인식(1)	230
<표 II-3-56> 영화 스태프의 필요 숙련수준에 대한 인식(2)	230
<표 II-3-57> 영화 스태프의 직무만족 수준	231
<표 II-3-58> 영화 스태프의 직급별 직무만족 수준	232
<표 II-3-59> 영화 스태프의 이직의사	233
<표 II-3-60> 영화 스태프의 직급별 이직의사	233
<표 II-3-61> 영화 스태프 중 이직의사가 있다고 응답한 이들의 이직고려 이유	234
<표 II-3-62> 영화산업 인력구조의 개선과제에 대한 의견	235
<표 II-3-63> 영화 스태프 직무스트레스 분석결과 (남성)	236
<표 II-3-64> 영화 스태프 직무스트레스 분석결과 (여성)	237
<표 II-3-65> 영화 스태프 흡연 상태	238
<표 II-3-66> 영화 스태프 음주 상태	238
<표 II-3-67> 영화 스태프 운동 상태	239

<표 II-3-68> 영화 스태프 일가정 양립 가능성	239
<표 II-3-69> 영화 스태프 노동자 이혼 위기 경험	239
<표 II-3-70> 영화 스태프 직무사고 경험	240
<표 II-3-71> 영화 스태프 직무사고 및 질병으로 인한 결근일수	240
<표 II-3-72> 영화 스태프의 각종 폭언, 폭행 경험	241
<표 II-3-73> 영화 스태프의 폭력, 폭언 경험 평균 횟수	241
<표 II-3-74> 영화 스태프 폭력, 폭언의 가해자	242
<표 II-3-75> 영화산업 임금협약상의 직급별 최저임금과 직급인정 기준	245
<표 II-3-76> 프랑스의 영화 노동환경	248
<표 II-3-77> 프랑스 앵페르미땅 지원제도와 한국 영화 스태프 실업수당 비교	249
<표 II-3-78> 예술인복지법 법안비교	252
<표 III-1-1> 3개 분야 노동자의 정신, 육체건강 상태 비교	272

<그림 목차>

<그림 II-1-1> 학교 운동부 코치들의 월평균임금의 분포 (2009년)	24
<그림 II-1-2> 학교 운동부 코치들의 주당근무시간 분포 (2009년)	25
<그림 II-1-3> 응답자들의 자격증 보유 현황	30
<그림 II-1-4> 응답자들의 월평균 임금 현황	34
<그림 II-1-5> 학생들 정규 수업 시간에 하는 일 (중복응답)	37
<그림 II-1-6> 학교-엘리트 체육의 이원화와 부유하는 학교 운동부	77
<그림 II-2-1> 방송산업 구성	98
<그림 II-2-2> 방송 매체별 광고 매출액 변화	99
<그림 II-2-3> 방송프로그램 외주제작 관리구조	102
<그림 II-2-4> 방송사 내 방송사 자회사·과건·용역구조	106
<그림 II-2-5> 방송프로그램 외주제작 과정	108
<그림 II-2-6> 방송프로그램 제작 단위와 행위자	109
<그림 II-2-7> 외주제작사 인력 변화, 2005-2009	113
<그림 II-3-1> 영화제작사 수의 추이, 2003-2010	184
<그림 II-3-2> 한국영화 제작(투자) 현황, 2003-2010	185
<그림 II-3-3> 영화 스태프의 노동조건과 노동시장 변화 메커니즘	262
<그림 II-3-4> 영화 스태프의 노동조건 개선을 위한 정책방안	266

1. 연구 개요

1. 연구 배경과 목적

한국사회 민주화 이후 정부의 문화정책은 그간의 경제성장을 바탕으로 문화소비 측면에 집중되어 왔으며, 경제위기를 거치면서 2000년대 들어서는 문화산업, 즉 문화 생산의 고부가가치화와 보급 측면에 집중하는 방향으로 전환되어 왔다(원도연, 2008). 이 결과 문화산업은 양적, 질적 팽창을 거듭하고 있으며 지속적인 성장 국면에 놓여있다. 그러나 정작 문화예술부문 직접 생산자의 노동조건, 임금수준, 고용안정 등 '문화 인력의 안정적 재생산이 가능한' 요소에 대한 접근이 충분하지 않다.

한편 선행 연구에 따르면 문화산업 노동시장의 특수성은 문화예술부문 노동자들의 고용조건을 계속 악화시키고 있는 것으로 나타난다. 대다수 문화예술분야 노동자들은 저임금을 받고 있으며, 단기 프로젝트성의 사업 특성으로 인해 고용안정성 또한 매우 낮은 수준이다. 뿐만 아니라 고용계약의 미비, 고용의 불규칙성 등으로 노동자성 논란까지 진행되고 있어 사회적 안전망 바깥에 존재하고 있다는 점에 주목할 수 있다.

이러한 특징은 문화산업 노동자들의 '장인성'에도 근거하고 있는 것으로 보인다. 노동자 스스로 자신을 노동자라기보다는 '예술인, 전문인'이라고 인식하고 있기 때문에 전통적인 '노동관'과는 거리를 두고 있어 사회 일반의 양식으로 해석하고 흡수하는데 장애가 있다.

그동안 정부기관 등이 시행한 비정규직 실태조사는 제조업 등 일반산업 분야에 한정되어 있었던 반면, 문화·예술·스포츠 분야의 경우는 일반산업 실태조사의 일부로 다루거나, 당사자들에 의한 약식 현황 파악 등 단편적인 조사에 머물러 있었다. 나아가 이들 산업의 노동시장 구조나 노동력 수급 시스템, 해당 노동자들의 객관적 노동자성 및 주관적 노동관 등이 일반산업과 질적으로 다르다는 점에서 이 특수한 구조에 대한 이론적인 접근과 동시에 이들의 인권상황에 대한 입체적인 실증조사가 필요하다.

마지막으로 문화산업의 대국이라 할 수 있는 프랑스의 경우 문화예술인에 대한 적극적 지지와 지원정책을 통해 국부와 국위를 선양하고 있다. 또한 유럽 전체는 '엘리트 체육'을 지양하고 '스포츠 클럽' 활동을 통한 국민체육의 보급을 충실히 진행하고 있다. 우리나라의 산업발전 전망도 이와 크게 다르지 않은 구조를 보이고 있기 때문에 해외의 사례를 충실히 검토하여 시사점을 확보하는 노력이 필요하다.

2. 연구 방법

1) 문헌조사

기존 연구들과 각종 실태조사 자료를 통해 문화예술부문의 노동시장 현황과 특성을 파악한다. 나아가 영화, 방송, 학교체육 등 각 산업부문 또는 직종의 특성과 연관지어 문화예술부문 노동자들의 객관적 조건 및 노동관에 대한 조사를 뒷받침하였다.

2) 설문조사

설문조사는 영화, 방송, 학교체육 등 각 산업부문 또는 직종의 노동자들을 대상으로 표본을 구성하여 실시하며, 노동자 또는 예술가로서의 자아정체성, 노동자성 평가 및 노동조건에 대한 주관적 의식, 고용관계에서의 심리적 계약 등 해당 부문의 특수성을 파악할 수 있는 내용으로 문항을 구성하여 각 직종별 200부 규모로 실시할 계획이었으나 영화 및 방송분야의 경우 열악한 현장 조건으로 인해 100부에 못미치는 규모로 수거되었다. 설문조사의 주요 내용은 다음과 같다.

- (1) 인적특성
- (2) 임금, 노동조건, 복리후생
- (3) 모집, 채용, 계약유형, 교육훈련, 인사관리 실태
- (4) 노동자의식, 예술가의식, 조직 및 직무에 대한 태도 등
- (5) 업무지시, 출퇴근, 징계·포상 등 종속성(노동자성) 실태
- (6) 부당한 차별 및 권리침해의 유형과 사례
- (7) 문화 예술 분야 노동자들의 노동실태에 따른 정신적, 육체적 건강상태
- (8) 자신의 미래에 대한 기대와 전망

노동자 직무스트레스에 대해서는 한국형 직무스트레스 측정 도구(KOSHA-Code)를 이용하여 그 수준을 평가하였다. 한국형 직무 스트레스 측정도구는 직무스트레스에 영향을 미칠 수 있는 '물리환경', '직무요구', '직무자율', '직무불안정', '관계갈등', '조직

체계, '보상부적절', '직장문화'에 대하여 평가하고 그 수준을 객관화시킬 수 있다.

<표 1-2-1> 한국형 직무스트레스 평가 지표 설명

지표	지표 설명
물리 환경	업무환경에 대한 일반적인 물리적 환경이 직무스트레스에 미치는 영향을 파악하는 것으로 작업방식의 위험성, 공기의 오염, 신체부담을 평가한다.
직무 요구	직무에 대한 부담정도를 의미하며, 시간적 압박, 업무량 증가, 업무중 중단, 책임감, 과도한 직무부담을 평가한다.
직무 자율	직무에 대한 의사결정의 권한과 자신의 직무에 대한 재량활용성의 수준을 의미하며, 기술적 재량 및 자율성, 업무예측가능성, 직무수행권한 등을 평가한다.
직무 불안정	자신의 직업 또는 직무에 대한 안정성의 정도로 구직기회, 고용불안정성 등을 평가한다.
관계 갈등	회사 내에서 상사 및 동료 간의 도움 또는 지지부족 등의 대인관계를 평가하는 것으로, 동료의 지지, 상사의 지지, 전반적 지지 등을 평가한다.
조직 체계	조직의 전략 및 운영체계, 조직의 자원, 조직 내 갈등, 합리적 의사소통 등이 직무 스트레스의 원인이 되며 이를 평가한다.
보상 부적절	업무에 대하여 기대하고 있는 보상의 정도가 적절한지를 평가하는 것으로 존중, 내적 동기, 기대 부적합을 평가한다.
조직 문화	한국적인 집단주의적 문화, 비합리적인 의사소통체계, 비공식적 직장문화 등을 평가한다.

3) 면접조사

면접조사는 영화 및 방송 부문의 스텝, 중등학교 운동부 코치 등을 대상으로 실시하였다. 전자의 경우 주요 직무별로, 후자의 경우 주요 종목별로 1~3인을 대상으로 면접조사를 실시한다. 본 연구에서 진행되는 면접을 통한 질적조사는 양적조사보다 높

은 의미성을 가지고 있으므로 세부직종별 20명 이상(대조군-정규직 포함)을 면접대상으로 하였다. 영화 및 방송의 경우 접근성의 한계로 1대1 면접조사 방식을 취했으며 운동부 코치의 경우 1대1 면접조사와 집단면접 조사 모두 이루어졌다.

심층면접조사의 내용은 개인별 설문조사로 파악하기 어려운 노동자 정체성 및 예술가로서의 의식, 노동3권 침해사례, 조직적·경제적 종속성 및 노무관리 현황, 정책대안에 대한 의견 등이다. 심층면접조사 내용은 다음과 같다.

- (1) 노동3권 등 노동권 침해 사례
- (2) 노동자 정체성 및 예술가로서의 의식
- (3) 업무수행과정의 인적, 조직적, 경제적 종속성
- (4) 부당한 차별 및 권리침해 개선 방안
- (5) 산업부문 또는 직종의 발전전망과 문제점
- (6) 현재의 정신적, 육체적 건강상태와 직업관련성 여부

II. 연구 결과

1. 학교 운동부 코치 사례

1) 문제제기

체육의 사전적인 정의는 “일정한 운동 따위를 통하여 신체를 튼튼하게 단련시키는 일. 또는 그런 목적으로 하는 운동”을 의미한다. 그리고 체육과 유사한 개념으로 사용되고 있는 스포츠(운동)은 “일정한 규칙에 따라 개인이나 단체끼리 속력, 지구력 기능 따위를 겨루는 일”을 의미한다. 따라서 체육의 정의에 스포츠가 포함되어져 있다. 그리고 체육활동은 <2010 체육백서>의 체육 분류 기준에 따르면 학교체육, 생활체육, 전문체육으로 구분할 수 있다. 학교체육은 체육활동이 교육을 위하여 전개되는 반면 생활체육에서는 체육활동이 여가를 위하여 전개된다. 또한 전문체육은 체육활동을 통하여 우월성을 추구하는 영역이라고 할 수 있다. 일반적으로 전문체육은 엘리트체육이라고 불리고 있으며, 국민체육진흥법에서는 전문체육을 운동선수들이 행하는 운동경기활동으로 규정하고 있어 대한체육회의 경기단체에 등록된 아마추어선수들이 행하는 엘리트스포츠와 프로스포츠협회에 등록된 프로선수들이 행하는 프로스포츠가 해당된다 (문화체육관광부, 2011 : 42). 이와 같은 분류에 따른 학교체육, 생활체육, 전문체육의 특성은 다음과 같이 비교할 수 있다.

<표 II-1-1> 학교체육, 생활체육, 전문체육의 특성 비교

구분	학교체육	생활체육	전문(엘리트)체육
대 상	학생	모든 사람	선수(최적 연령기)
의도성	의무적	자발적, 즐거움	반강제적
내 용	게임, 스포츠, 체력 운동, 무용 등	놀이, 게임, 스포츠, 체력운동, 무용 등	정규 스포츠
시 간	수업 시간	자유 시간	훈련과 시합시간
장 소	학교체육 시설	모든 시설	정규 대회 시설
목 적	교육	여가, 욕구충족	승리, 직업영역

출처 : 2010 체육백서, 문화체육관광부. 43쪽

이 보고서에서 다루고자 하는 것은 초중등교육 과정에서 체육활동을 보다 전문적으로 하고 있는 학생 운동선수(팀)을 전문적으로 지도하는 ‘코치(coach)’¹⁾들이 당면하고 있는 여러 문제들이다. 현재 초중등과정의 학교에서 학생들에게 체육 및 스포츠를 지도하고 있는 주체는 체육전담 교사, 스포츠강사, 학교 운동부 코치로 구분할 수 있다. 체육전담 교사는 정식 교원임용절차를 거쳐서 선발되며 초중등과정의 정식 교과목인 체육 수업을 담당하고 있다. 스포츠강사는 거의 대부분 초등학교에서 근무하고 있는데, 체육수업에서 담임교사와의 팀티칭이나 방과 후 스포츠 활동을 지원하는 역할을 하고 있다²⁾. 학교 운동부 코치는 각 급 학교의 학생 엘리트체육 선수들을 지도하고 있는데, 주로 등교 전 및 하교 후 학생 선수들을 지도하면서 각종 대회 입상 및 상급 학교 진학을 목적으로 하고 있다.

이 중 학생 운동선수(팀)를 지도하는 학교 운동부 코치들은 위의 체육 유형 분류 기준에 따르면, 학교체육과 전문체육(엘리트체육)의 영역이 중첩되는 부문에서 자신들의 역할을 수행하고 있다는 점을 특징으로 지적할 수 있다. 즉 학교체육이기도 하면서 엘리트체육을 수행하고 있는 학생들을 지도하고 있다는 점에서 이들은 체육의 영역에서 중첩적이다³⁾. 이러한 특성을 고려한다면 이들을 가르치는 코치에 대한 정확한 용어는 ‘학교-엘리트 체육 코치’가 될 것이다. 하지만 학교에서 각종 종목의 운동부를 운영하고, 운동부에 소속된 학생들을 가르친다는 점에서 ‘학교 운동부 코치’라고도 할 수 있다. 이 보고서에서는 코치들을 지칭하는 단어들 중에서 학교 운동부 코치(줄여서 운동부 코치)라는 용어를 사용하고자 한다.

한국의 학교 체육에 대한 문제점으로는 일반적으로 전문 체육교원의 부족으로 인한 체육 교육과정의 부실화, 학생 건강·체력 증진 부족, 파행적인 학교 운동부 운영 및 교사 위기, 학교 체육의 인프라 미비, 등이 일반적으로 지적되고 있다(김택천, 2007;

-
- 1) 코치라는 용어대신 지도자라는 용어도 빈번하게 사용하고 있는데, 이 글에서는 종사자들이 일반적으로 스스로를 지칭하는 ‘코치’라는 용어를 사용하고자 한다.
 - 2) 중고등학교의 체육 수업은 대부분 대학에서 체육교육 전공자가 교원임용절차를 거친 전담 체육 교사가 진행한다. 하지만 초등학교 교사의 경우에는 체육을 전공하지 않은 담임교사가 압도적으로 많다. 그 결과 초등학교의 학교 체육은 부실하게 운영되는 경우들이 많다. 따라서 초등학교의 체육수업을 정상적으로 진행하여 학생들의 건강 증진을 목적으로 스포츠강사가 별도로 배치되어 체육수업을 보조하고, 방과후 체육활동도 진행을 하고 있다.
 - 3) 다만 학교수업의 일환으로서 학생들이 참여하는 것은 학교체육, 방과 후 또는 방학기간 동안 학생들이 훈련하는 것을 엘리트체육이라고 구분할 수도 있을 것이다.

국가인권위원회, 2009; 교육과학기술부, 2009; 서울시교육청, 2011). 국가인권위원회 (2009: 9-10)는 학교 체육의 잘못된 지점, 특히 학교 엘리트 체육의 왜곡된 양상들이 변화하지 않고서 지속되고 있는 이유로 학교 엘리트 체육 정책의 문제점들을 다음과 같이 지적하고 있다.

- △초등학생조차 과도한 전국 단위 경쟁 시스템에 노출되는 전국(소년)체전
- △학업성취도는 전혀 고려하지 않고 오직 대회 입상 성적만을 기준으로 상급학교 입학이 가능한 체육특기자제도
- △교육청, 체육회, 학교 간 과잉 경쟁을 유도하는 왜곡된 인센티브 시스템
- △체육교사와 일부 인기종목 지도자를 제외한 다수 현장 지도자(감독, 코치 등)의 열악한 신분과 처우조건(강조는 인용자)**
- △학부모들의 과도한 후원에 의존하는 학교운동부의 왜곡된 재정 구조
- △청소년기의 학생선수들이 일반 사회, 가정, 학교 생활과 절연한 채 1년 내내 생활하는 합숙소 등 공부와 운동을 병행하지 못하게 하는 학교운동부의 관행과 문화
- △언제라도 중도탈락의 위기에 놓일 수 있는 절대 다수의 운동선수들에 대한 사회적 지원 정책 결여

이 보고서에서는 이러한 한국의 학교 체육 전반의 문제점을 다루고자 하는 것은 아니다. 학교 체육의 제반 문제점들 중에서 학교 운동부의 파행적인 운영에서 야기되는 문제를 살펴보고자 한다. 특히 그 중에서 학교 운동부 운영에 있어서 학생 선수와 함께 핵심적인 역할을 담당하고 있는 운동부 코치들의 어려움을 주로 다루고자 한다⁴⁾. 따라서 한국의 학교 체육에서 제기되고 있는 일반적인 문제들 중에서 학교 운동부 코치들의 열악한 노동 환경과 관련이 있다고 판단되는 문제점들을 중심으로 검토하고자 한다.

이 보고서에서는 학교-엘리트 체육의 중요한 주체인 학교 운동부 코치들의 객관적인 존재조건 및 노동시장에서의 실태를 파악하고 문제점을 지적하고, 이를 근거로 개

4) 학교 운동부의 또 다른 중요한 주체인 학생 선수들의 인권 침해(학습권, 운동부 폭력 등) 문제도 학교 체육에서 중요한 문제이다. 학생들의 제반 인권 침해 문제에 대해서는 몇 차례 사회적 인 공론화가 이루어졌다. 이러한 학교 운동부 전반의 인권 침해적 요소들에 대해서는 특히 국가인권위원회(2009)를 참고할 것.

선방안을 모색하고자 한다. 현재 운동부 코치들은 상당히 낮은 처우와 불안정한 고용 상태에 놓여 있다. 엘리트(전문) 체육에서 중요한 주체 중의 하나인 코치의 처우 문제는 이제까지 사회적으로도 거의 공론화되지 못하고 있다⁵⁾. 이러한 점에서 문화산업의 한 부문이라고 할 수 있는 스포츠 영역, 특히 학원 스포츠 영역에 노동시장의 ‘사각지대’가 형성되어져 있다고 평가할 수 있다. 따라서 보고서에서는 운동부 코치들의 객관적인 존재양태를 살펴보고, 이렇게 드러난 존재양태 하에서 어떻게 이들이 부당한 처우를 받고 있는 실태 및 그 원인들을 고찰하고자 한다. 이를 위해서 노동시장의 사각지대에 방치되어져 있으면서 경제적·사회적으로 어떠한 정당한 권리를 누리고 있지 못하고 있는가, 그리고 이들에게 가해지는 경제 사회적인 부담들은 어떠한가를 고용조건 및 임금 등의 노동시장에서의 구조적인 특성과 코치 개인들의 경력수준, 교육수준 등의 개인적인 특성을 검토하고자 한다. 마지막으로 이들이 처한 고용불안 및 저임금 실태를 개선하기 위한 방향을 이들이 처해있는 중첩적인 특성들을 바탕으로 몇 가지로 구분해서 살펴보고자 한다.

‘사각지대’에 위치한 이들은 현재 대부분의 경우에는 각 시도 교육청 혹은 해당 학교 소속으로, 즉 교육과학기술부의 소관 하에 있으며, 일부는 각 종목별 체육회 소속으로 일을 하면서 문화체육관광부의 소관 하에 있다. 하지만 학교 운동부 코치들은 교육과학기술부와 문화체육관광부 어느 쪽에서도 중요한 주체로 인식되지 못한 채 수십년 동안 불안정한 고용형태와 저임금을 감내하면서 학교 운동부를 이끌어오면서도 한국의 엘리트 스포츠에 커다란 기여를 하고 있다. 따라서 이 보고서에서는 한국의 엘리트 스포츠 저변에서 묵묵히 일해오고 있는 학교 운동부 코치들이 왜 이러한 처우를 받으면서 살아가고 있는가를 핵심적인 질문으로 던지면서 문제를 해결하기 위한 방안을 모색하고자 한다. 제도적인 문제들에 대한 실태를 파악하여 보고서를 작성하기 위해서 학교 운동부 코치들을 대상으로 설문조사와 면접조사를 통해서 구체적인 실태를 확인하고자 하였다. 이러한 실태에 기반을 두어 제반 문제들에 대한 해결 방안을 모색해보고자 한다.

5) 운동부 코치들이 주체로서 언론 등에서 공론화된 적은 몇 번 있었다. 하지만 그 내용은 코치들의 학생선수들 구타나 성폭력 등, 교육의 영역에서 폭력을 행사하는 주체로서만 대부분 공론화되었을 뿐이다. 다만 이러한 원인으로 지나친 성적지상주의, 상급학교 진학 등이 지적되었던 적은 있었다. 하지만 운동부 코치들이 어떠한 처우를 받으며 살아가고 있는지에 대해서는 교육계 내의 일부 관심있는 사람들이 지적하는 것 이상으로 나아간 적은 없어 보인다(박영옥, 2008; 류태호, 2009; 고문수·김무영, 2011).

2) 학교 운동부 코치 노동시장의 특성

(1) 한국의 학교 엘리트체육 현황

① 이원화된 학교체육 : 일반체육과 엘리트체육의 구분

스포츠 선진국과 달리 사회체육 시설은 미비하고 자생적인 스포츠클럽(동호회)이 발달하지 못한 우리나라에서는 스포츠 분야에서 '국가주도적인 성장전략'을 채택하였다. 그리고 이와 같이 스포츠 분야에 대한 국가주도적인 성장전략이 체계화되는 과정에서 학교체육 역시 일반 학생들의 학교체육 활성화보다는 소수의 엘리트 학생 선수들을 중심으로 학교 체육이 운영되어져 왔다. 즉 학교체육이 국가의 엘리트체육의 하위 영역으로 재편되어 국가의 체육정책에 반영하기 위해서 학교체육을 이용해 왔다. 1960년대 제3공화국 이후 본격적으로 시작된 엘리트체육은 국민체육진흥법 제정, 대한체육회와 대한올림픽위원회의 통합, 학교운동부 활성화를 통하여 가시화되었다(고남호, 2005). 국가 체육의 과제로서 '체력은 국력'이라는 모토를 제시하였으나 사실상 일반인들의 체력 수준 향상 보다는 국제대회에서 우수한 성적을 거둘 수 있는 소수의 엘리트체육을 중심으로 운영되어져 왔다고 평가할 수 있다. 특히 권력의 정당성이 취약하였던 군사정권 시기에 이와 같은 엘리트체육에 대한 집중 현상은 더욱 가속화된 측면이 있다.

구체적으로 학교체육에서는 스포츠 강국으로서 한국의 이미지를 제고하기 위해 1972년 우수선수의 조기 발굴과 학교 급별 연계 육성을 목적으로 '체육특기자 정책'을 실시하여 엘리트체육을 육성하여 왔다. 그 결과, 체육특기자 제도에 의해 학교체육은 급속히 성장하였으며 88 서울 올림픽에서 거둔 종합 4위라는 경이로운 성과뿐만 아니라 1992년 바르셀로나 올림픽의 종합 7위, 1996년 애틀랜타 올림픽의 종합 10위, 2000년 시드니 올림픽의 종합 12위, 2002 한·일 월드컵 4강 진출, 2004년 그리스 아테네 올림픽 종합 9위 등과 같이 국제 스포츠 강국으로 자리 잡는 데 토대가 되어 왔다. 이러한 점에서 학교는 유능한 운동선수의 양성기관으로서 엘리트스포츠의 발전의 한 축을 담당하는 역할을 하는 기관으로 자리를 잡게 되었다(이명훈 외, 2003).

이러한 과정에서 학교에서는 일반체육과 엘리트체육이라는 이원화된 학교체육의 구조가 형성되었다. 이원화된 구조의 학교체육은 소수의 국가대표 엘리트를 양성하여 스포츠의 국제 경쟁력은 높였다는 긍정적인 측면도 존재하지만, 반면 배움의 시기에 학습의 기회도 제대로 갖지 못하고 부상이나 경기력 부족으로 운동선수 생활을 할 수 없는 중도포기의 많은 학생선수를 양산하는 부작용을 초래하고 있다(김택천, 2007; 국가인권위원회, 2009). 아울러 이와 같은 운동부 중심의 학교 체육정책은 그 자체에 내재된 문제 뿐 아니라 일반학생들의 체육활동까지도 위축시키고 있다. 운동부가 있는 학교에서는 학교 체육시설을 운동부 전용으로 사용함에 따라 일반학생들의 사용이 소외될 수밖에 없었다. 그 결과 학교체육은 대다수의 일반학생들을 체육활동으로부터 소외시켜 왔으며 소외된 일반학생들은 자연스럽게 전문적인 체육활동은 물론 체육수업 이외 과외 자율체육 활동마저도 참여하기 어렵다고 무의식으로 인식하게 되었다. 그리고 많은 경우 중학교 이후 학창시절에 경기가맹단체가 개최하는 공식적인 대회에 출전할 수 있는 학생은 전문적으로 운동부에서 체육활동을 하는 학생선수가 아니면 불가능한 구조가 되어 있다.

따라서 현재 한국에서 학교체육과 엘리트체육은 기계적으로 분리되어 있으며, 학교-엘리트체육은 별도의 영역에 존재하고 있는 상황이다. 즉, 학교에서 체육 활동을 하는 학생들의 운동기능 수준도 낮아 이들이 운동경기에 참여할 수 없기 때문에 현재 엘리트체육이 가능한 통로는 몇몇 학교에서 전문적으로 육성하는 운동부에 제한되어 있다. 현실적으로 학교에서 육성되는 운동부의 운동선수들은 학교체육과 분리되어 있기 때문에 학교의 운동부는 학교체육에 포함되기 어려우며 엘리트체육이라는 영역을 구성하게 되는 것이다⁶⁾.

6) 공부와 운동이 병행될 수 없는 학원스포츠 구조를 만든 것은 엘리트 체육을 육성하기 위해 실시한 체육특기자 제도이다. 체육특기자 제도의 문제점에 대해서는 많은 학교체육의 정상화에 관심 있는 많은 사람들에 의해서 수차례 지적되어져 왔다. 체육특기생 제도의 문제점으로 지적하고 있는 내용들을 간추려보면, 학생선수는 학업을 포기하고 운동에 전념하도록 하였고 일반 학생은 운동에 소질이 있음에도 운동에 접근할 수 없도록 만들어 체육은 특정 소수가 하는 것이라는 점을 학교체육에서 교육해왔다고 요약할 수 있다. 체육수업, 일반학생의 취미활동으로서 체육활동, 학생선수로서 체육활동은 학교체육을 통해 하나로 통합되어야 하지만, 우리나라의 운동부 중심의 학원스포츠로 인해 학교체육은 병들어가고 있었던 것이다.

② 일반학생/엘리트선수-체육교사/운동부코치의 구별

한국의 운동(스포츠)은 앞서 언급한 바와 같이 체육의 하위 범주에 포함된다. 이러한 점에서 학교체육의 한 부문으로서 존재해야하는 엘리트체육이 별도의 영역으로 간주되고 있는 현실로 인해서 학교 내에서 체육의 영역에 포함되는 주체들, 즉 학생과 교사 내에서도 분화되어 구별되고 있다. 교육의 대상인 학생은 일반 학생과 엘리트 선수로, 교육을 담당하는 교사는 체육교사와 운동부코치로 구별되어 각각 정과체육과 엘리트체육으로 이원화되어 존재하고 있다.

과거 일반 학생들의 대부분은 체육수업시간만을 학교체육의 전부로 생각하고 있으며, 운동부 활동은 엘리트 학생선수의 전유물로 생각한다. 그 결과 방과 후 체육활동은 운동을 좋아하고 관심 있는 몇몇 엘리트 학생선수들이 하는 활동으로 인식되고 있는 실정이다. 체육교사들도 마찬가지로 엘리트선수들의 지도는 학교체육의 일환으로 인식하기보다는 운동부 코치들이 담당하는 영역으로 이해하고 있는 경우가 대부분이다. 이러한 점에서 학교 내에서 학교체육과 엘리트체육은 '불편한 동거'를 하고 있는 것으로 볼 수 있다.

이처럼 엘리트체육 코치가 활동하는 '학교-엘리트 체육'이라는 중첩적인 영역의 특성은 이들 코치의 사회적 또는 법적인 지위에서 '모순적인 위치'(contradictory location)에 놓이게 될 가능성도 존재한다. 운동부 코치들은 엘리트선수를 지도한다는 점에서 체육교사와는 구별된다. 체육교사는 운동 기능이 평균(혹은 이하)인 학생 일반을 대상으로 운동을 가르치는데, 운동부 코치는 학생 엘리트선수를 지도한다(Hoffman & Harris, 2000, 박영옥(2008)에서 재인용). 학교 운동부 코치는 엘리트 선수들의 경기력 향상을 목표로 하기 때문에 이들은 우리나라 엘리트체육의 중요한 요소가 된다. 그들은 선수의 선발과 훈련, 대회 참가를 통한 선수의 경기력 향상을 목표로 활동을 하고 있다. 이 뿐 아니라 운동시간이 긴 한국적 상황에서 운동부 코치는 학생선수의 생활 지도까지 담당하기도 한다⁸⁾.

7) 학교의 체육교사들 중에서 선수출신으로 교사가 된 경우, 직접 엘리트 선수들을 지도하는 경우도 있다. 이러한 경우에는 체육교사와 엘리트코치가 구분되지는 않는다. 하지만 일반 학생들과 엘리트 선수들을 함께 지도하는 경우에도 학교체육과 엘리트체육은 별도의 영역으로 인식하고 있는 것으로 보인다.

그러나 지금까지 학교 운동부 코치에 대해서는 제도적 혹은 정책적인 관심이 거의 없었다. 이는 우리나라에서 학교운동부가 학교 교육의 대상인지 아닌지에 대한 공감대마저 마련되지 않은 상태인데다가, 이들에 대한 예산을 관장하는 정부부처도 교육과학기술부(학교체육)와 문화체육관광부(전문체육)가 나뉘어져 있기 때문인 것으로 보인다(박영옥, 2008).

(2) 학교 엘리트체육의 문제점

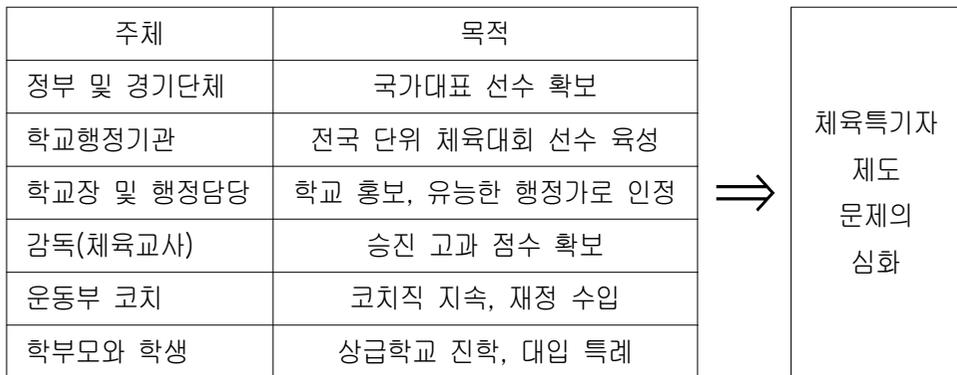
현재의 학교 엘리트체육의 문제에 대해 이미 수없는 많은 지적과 대책들이 제시되어 있으나 여전히 왜곡되어 파행적으로 운영되면서, 현재는 ‘고사 직전의 학원 스포츠’라는 지적이 여러 곳에서 제기되고 있다. 이는 단적으로 학생 운동선수의 전반적인 감소 추세로 이어지고 있다. 흔히 학부모들의 경제수준이 높아지고 가족 당 1-2명의 자녀만 있는 핵가족화가 보편화되는 것이 학생선수의 선발을 어렵게 하는 원인이라고 하지만 그보다 더 큰 원인은 학원스포츠가 경기력 향상에만 관심을 있을 뿐 학창시절의 운동선수 생활이건전한 시민으로 성장하는데 역기능을 하고 있기 때문이다. 다시 말하자면 학원스포츠가 학교체육의 파행적 운영을 조장하고 학생선수들이 구조적, 제도적으로만 학생이고 운동에만 전념하게 하는 부작용을 낳았으며 학생선수가 받아야 할 학습권은 사라졌을 뿐만 아니라, 인간으로 누려야 할 삶을 제한받으며 스포츠의 본래 목적을 왜곡하고 승리만을 추구하여 운동선수 생활이 끝난 뒤 사회 적응마저 어려운 것이 현실이다. 그동안 엘리트체육의 여러 문제를 논의하고 표명하는 작업이 없어서가 아니라 그렇게 논의된 내용들이 제도적으로 개선되지 못하고 이를 적절하고 올바르게 실천하지 못한 결과로 바라봐야 할 것이다(강신복, 2003).

-
- 8) 실제로 엘리트체육을 하고 있는 학생들이 학교에서 문제를 일으키는 경우 담임교사나 체육 교사가 운동부 코치들을 찾아와서 상담을 하고, 가출한 학생 선수가 있으면 찾으러 다니는 것도 운동부 코치의 일이라고 한다(면접조사 결과).
 - 9) 이들은 용어마저 다르게 사용하고 있다. 국민체육진흥법은 ‘경기지도자’란 용어를 사용한다. 경기지도자는 운동경기부를 지도하는 체육지도자이다. 교육과학기술부에서는 학교 코치란 용어를 선호한다. 단 체육교사가 코칭을 할 경우에는 운동부 감독이라고 부르고 고용된 지도자는 운동부 코치라고 부르는 것이 일반적이다.

엘리트체육에 편향된 체육정책의 핵심적인 특징이자 문제의 정점으로 가장 대표적으로 지적되고 있는 것은 체육 특기자 제도이다. 체육 특기자 제도가 효율적인 엘리트 선수 육성 방안으로 학력을 무시한 채 입상실적 위주의 선수선발을 채택한 결과, 승리 제일주의와 업적주의 및 결과주의를 지향하게 되어 학생선수들이 학업은 도외시 한 채 운동에만 전념하는 환경을 조성하였다(김택천, 2007). 그 결과 학교체육 및 엘리트 체육과 관련된 주체들 모두가 자신들의 이익을 위해서 체육 특기자 제도의 문제점에 도 불구하고 이를 개선하려는 노력을 하지 않게 되었다.

체육특기자 제도의 문제가 심화된 이유를 관련 주체별로 구체적으로 구분해서 살펴 보면(김택천, 2007) 정부나 문화체육관광부(대한체육회) 및 경기단체는 세계무대에서 우수한 경기력을 발휘할 수 있는 국가대표선수를 위해서, 학교행정기관은 시·도 단위 체육대회와 전국단위의 체육대회를 위한 선수 육성을 위해서, 학교장 및 행정담당은 우수 학생선수 육성을 통해 학교 홍보와 유능한 행정가로 지위를 부여받기 위해서, 체육교사인 감독은 팀의 승리로 승진에 도움이 되는 고과 점수를 얻거나 유능한 감독으로 인정받기 위해서, 운동부 코치는 코치직을 계속할 수 있는 여건을 만들고 학부모로부터 재정 수입을 올리기 위해서, 학부모와 학생은 상급학교 진학, 대학 입학 특례, 직업시장 진출이라는 사회경제적 지위 획득을 위해서 학생선수들이 정상적으로 교육받아야 할 권리가 박탈되는 것을 묵인하고 있는 것이다.

<표 11-1-2> 체육특기자 제도의 문제의 심화



이와 같은 문제인식 하에서 체육 특기자 제도를 정점으로 한 엘리트체육 중심의 학교 체육 정책으로 인해 야기되는 문제점들을 몇 가지 살펴보도록 하자.

① 엘리트체육 학생들의 학교교육 부실

엘리트체육 학생들이 정상적인 학교교육을 받고 있지 못하다는 점에 대해서는 많은 사람들이 지적을 해 오고 있다¹⁰⁾. 기존의 논의들에서 제기된 몇 가지 문제점들을 간략하게 살펴보자(교육과학기술부, 2010).

첫째, 엘리트체육 학생의 잦은 대회출전 등으로 인한 수업결손으로 성적저하 현상 심각하다. 엘리트체육 학생선수들의 교과 성적은 2008년 기준으로 석차백분율이 평균 78.6%(100명중 79등)로 나타나고 있다. 중학교에서는 석차백분율이 77.8%이지만 고등학교로 진학을 한 이후에는 82.9%로, 상급학교로 갈수록 엘리트체육 학생들의 성적저하는 더욱 심각한 것으로 조사되었다(교육과학기술부·문화체육관광부, 2009). 또한 평소 수업 참여시간을 살펴보면 시험 있을 때는 하루 2시간, 없을 때 4.4시간(2008.11. 조선일보)만 수업에 참여하고 있는 것으로 나타나고 있다. 이러한 상황에서 운동을 중도에 포기하는 경우 겪는 부적응에 의해 사회적 열등생 양산 우려가 매우 크다.

둘째, 엘리트체육 학생들이 참가하는 대회의 대부분이 학기 중 평일에 개최되어 학생선수의 수업결손이 구조적으로 심화되고 있다는 점이다. 학생들의 수업이수율을 조사한 결과를 인용하면 2008년도 학생들의 수업이수율은 평균 69.9%로 나타나고 있다. 하지만 이에 대한 대안으로 학교수업이 없는 날에 대회를 개최하는 것에 대해서도 상당한 불만이 제기되고 있다. 주말이나 공휴일에 학생선수들이 참여하는 대회를 개최하는 경우에는 교육청 및 코치들의 업무가 과중되고 있다는 점과 학생선수들 역시 피로를 호소하고 있다고 한다.

셋째, 이러한 엘리트체육 학생들의 수업결손 및 학력저하가 현실적으로 나타나고 있는 상황에서 이를 보완하기 위한 교육 프로그램들이 있어야 할 것이다. 하지만 체계적인 학생선수 수업결손 지원프로그램이 미흡하다. 한태룡(2008)의 실태조사에서 대회출전 등으로 인한 수업결손에 대한 보충수업을 실시하지 않는 학교가 많으며(2008년

10) 운동부 코치들의 경우 자신들도 대부분 체육 특기자로서 파행적인 학교 수업을 받으면서 졸업을 했다는 점에서 현재 지도하는 학생들의 문제가 과거 자신들의 문제이다.

도 43.2%), 보충수업을 실시하는 학교에서도 형식적으로만 수업을 진행하고 있는 것으로 나타나고 있다. 보충수업으로 하는 경우 교과과정을 따라갈 수 있는 프로그램을 제공하는 것이 아니라 단순히 기초 영어회화, 한문 등의 과목만 별도로 수업을 진행하고 있다. 따라서 엘리트체육 학생들이 근본적으로 교육 과정의 정상적인 교과과정을 이수하도록 도움을 주는 것이 아닌 방식으로 교육 프로그램들이 구성되어 있기에 사실상 학교 수업을 포기하도록 유인하는 결과로 이어진다.

<표 II-1-3> 학생선수의 수업결손 및 보충 현황

조사학교	평상시		경기준비기간			보충수업 여부	
	정규수업 후 운동	오전수업 후 운동	정규수업 후 운동	오전수업 후 운동	전일 연습	보충함	보충안함
전국대회 입상 167개교	52.1%	47.9%	20.4%	60.4%	19.2%	51.2%	43.2%

* 자료 : 한태룡(2008)

또한 학생선수들의 수업부실화는 학부모들의 '성적 올리기 욕망'도 문제로 지적되고 있다. 면접 조사에서 운동부 코치들은 학생선수들의 수업참여를 챙기다가도 각종 대회를 앞두고는 학생선수들이 대회에 입상하기를 바라는 학부모들의 성화에 못 이기고서 학생들이 수업에 빠지고 훈련시간 늘리기를 반복하게 되는 경우가 적지 않다고 한다.

과거의 학생 지도방식은 '경기성적은 훈련의 양과 비례한다'는 전제를 바탕으로 하였다. 그런 훈련을 받았던 선수들이 지금의 코치가 되었고, 결국 이러한 순환은 경기성적이 훈련시간에 비례한다는 인식을 버리지 못하게 하여 현재의 학교 엘리트체육 시스템에 '악순환'을 재생산하게 하였다. 가장 큰 악순환은 바로 학생선수들의 학업 기회를 박탈하게 만드는 것이다. 결국, 훈련의 효율성이나 손쉬운 선수 통제를 위해 적지 않은 경기지도자들이 선수에 대한 폭력의 유혹을 떨치지 못하는 경우까지도 발생하게 된다.

② 대회성적 지상주의

자치단체장이나 시도 교육감들은 전국(소년)체전 때마다 좋은 성적 올리기를 체근해댄다. 물론 학원스포츠 전담부서 책임자인 시도 교육청 체육담당 장학관, 장학사, 시도 체육회 사무처장을 포함한 관련자들의 충성적인 ‘알아서 모시기’식 성적 올리기 노력이 이를 부추기는 것도 사실이다. 면접조사에서 서울의 한 초등학교 코치는 다음과 같이 교육청에서 대회입상을 강요하는 현실을 이야기하고 있다.

“매년 계약을 한 이후에 교육청에서 코치들을 모아놓고서 여러 교육을 하는 자리가 있어요. 거기 가면 ‘작년에 메달 못 딴 학교는 소년체전에서 애들 메달 따와라, 안 그러면 재계약 안 해줄 거’라고 얘기를 해요¹¹⁾. 물론 약간은 농담조로 얘기하는 것 같기는 하지만 듣는 사람 입장에서는 농담으로만 들리지는 않죠.”

이러한 상황에서 학교 엘리트체육에서 코치들이 가장 비중을 두고 선수 훈련을 시키는 대회가 전국(소년)체전일 수밖에 없다. 따라서 각 시도교육청들이 전국(소년)체전의 결과를 두고서 경쟁을 하면서 이와 같은 현상이 나타나고 있는 것으로 보인다. 하지만 학생들을 대상으로 교육과정으로서의 목표보다는 결과에만 치중하게 하는 것이 과연 올바른 교육의 양태인가에 대해서는 사회적으로 진지하게 고민을 해 볼 필요가 있다.

이처럼 전국(소년)체전이 엘리트체육을 하는 학생이나 코치들에게 제일 중요한 대회로 자리매김을 하고 있는 상황에서 이를 독려하기 위해서 각 시도교육청에서도 전국(소년)체전의 성적을 바탕으로 대부분의 성과보상이 이루어지고 있는 것도 큰 문제이다. 보상에는 코치들을 대상으로는 금전적 보상, 해외 연수 등이 있으며, 이들 코치를 관리하는 담당 체육교사에게는 학교 간 전보 발령 시 특전, 그리고 승진 과정에서 유리하게 점수를 부여하는 등 매우 다양하다. 코치들의 임금 수준이 너무 낮아서 정상적으로는 생계유지가 쉽지 않은 것이 현실에서, 이들은 비교육적인 처사임을 어느 정도 인식을 하고 있음에도 불구하고 성적을 올려서 각종 보상에 의지해야 하는 유혹을 떨

11) 서울시교육청의 경우 2년 동안 소년체전 등에서 입상성적이 없거나 특기생 진학이 없을 경우 코치계약을 하지 않을 수 있도록 규정하고 있다. 이러한 규정들에 대해서는 4장에서 추가적으로 검토할 것이다.

치기가 쉽지 않아 보인다.

그리고 이러한 성적지상주의가 만연한 엘리트체육의 상황 하에서 학생선수들에 대한 코치들의 폭력행사 문제는 구조적으로 결부되어서 나타나고 있다. 학생선수들에 대한 폭력의 행사는 학생들의 인권이 보장받고 있지 못하다는 점에서 심각한 문제이고 반드시 사라져야만 할 사회적인 문제이다. 하지만 이는 코치 개개인의 인성문제도 있겠지만, 그것보다는 성적지상주의가 왜곡된 형태로 발현되는 구조적인 폭력의 속성이 더 커 보인다.

다분히 추상적인 언급이지만, 그 무엇보다 학교 스포츠 주체들의 엘리트 스포츠에 대한 인식/의식 전환이 중요하다는 것이다. 학교 엘리트스포츠는 교육의 일환이며, 학생선수는 교육적 목적 달성을 위해 스포츠를 하나의 방편으로 택했음을 분명히 해두어야 한다.

③ 학부모들의 부담 증가와 학교 엘리트체육의 왜곡

현재 학교 엘리트체육은 필요한 적정 비용들을 교육청 또는 체육회에서 지원하고 있지 않고 있다는 점에서 문제가 제기되고 있다. 즉, 엘리트체육 역시 학교 교육의 일환으로 기능하고 있다면 엘리트체육에 대한 소요 예산을 정부 및 사회가 부담을 해야 하지만 소요예산에서 부족한 부분을 학부모나 동창회 등의 부담으로 충당하고 있다는 점이다. 특히 비용이 많이 드는 구기 종목의 경우 코치 인건비, 대회출전 경비, 용구 구입비 등에 학부모들이 월별로 약 50~100만 원 정도를 부담하고 있는 것으로 조사되었다(교육과학기술부, 2010).

코치들의 저임금이 구조화된 상태에서 학생들의 성적 지상주의도 문제지만 학생들의 성적에 따라 차등 지급되는 성과보상금을 받을 수 있을 지 예측이 불가능한 상황에서 코치들의 경우 학부모들의 지원을 받고자 하는 유혹이 나타날 수 있다. 인기종목의 경우 학교의 지원을 기본으로 하면서 학부모들이 회비를 모아서 장비를 구입하고, 훈련도 하고, 코치들의 월급을 지급하는 경우가 상당수인 것으로 알려져 있다. 하지만 비인기 종목의 경우에도 학부모들이 코치들에게 별도의 회비를 거둬서 지원하고 있는

경우들이 있다. 사립학교에서 아이들을 가르치고 있는 면접대상자는 학부모들의 학생들의 간식비, 밥값 그리고 개인 교통비 수준으로 회비를 받고 있다고 밝히고 있다.

“가르치는 학생들의 학부모들이 매월 조금씩 회비를 내고 있어요. 근데 형편이 어려운 아이(부모)는 안내구요. (질문 : 월급이 적어서 그런 건가요?) 그렇기는 하죠. 그런데 거둬지는 회비가 매월 차이가 나고 있습니다. 강요하지는 못하겠더라고요... 그리고 회비가 제 인건비라고 하기 보다는 애들 간식 사먹는데도 쓰고, 주말에는 학교 식당을 안 하니깐 학교 근처 식당에서 애들이랑 밥 사먹는데도 쓰고 그러합니다.... (근처에 훈련시설이 좋은 곳) @@@로 이동할 때 교통비로도 쓰구요. 사실 회비 없으면 제가 애들 간식비며, 주말 밥값이랑 다 내야하는데 솔직히 그러기에는 제 월급이 너무 적잖습니까? 회비 거둬서 이리저리 쓰고 나면 얼마 안 남습니다. (질문 : 실례지만 얼마나 되나요?) 회비 모이는 거에 따라 다른데 월에 적을 때는 한 20만원, 많으면 40만 원 정도 남는 것 같습니다. 그걸로 제 교통비도 하구요”

그리고 이러한 관행이 해당 학교에서는 비교적 오래된 것으로 알고 있었다. 처음에 해당 학교에 부임했을 때는 학부모들이 회비를 따로 모아서 자신이 받는 것에 대해서 상당히 거부감이 있었으나 당시에는(8·9년 전) 지금보다도 더 열악한 임금수준이었고 체육 교사의 설명을 듣고서 그냥 받았다고 한다.

“처음에 회비 걷는 것에 대해서 저도 상당히 부담스러웠죠. 근데 (정식 체육교사인) 감독 선생님께서 ‘네가 받아두는 게 @@ 종목이 앞으로도 잘 돼서 네 후배들도 코치를 해야 하지 않겠나? 그러려면 너 같은 코치들 월급이 많아져야 하는데, 지금으로선 학교(및 교육청)에서 어떻게 더 챙겨줄 방법이 없다’ 뭐 이런 식으로 얘기를 하시면서 그냥 받으라고 하시더라고요. 그리고 이리저리 비용이 드는데 그런 비용이 지원되는 거도 아니더라고요. 처음 코치 시작했을 때는 한 달에 육십만 원 정도 받았거든요.”

몇 명 안 되는 개인종목 학생들을 가르치고 있는 코치에게 학부모들이 회비를 모아서 지급하는 것에 대해서 회계상으로 불분명한 점은 있지만, 비리나 착복과는 전혀 상관없이 보이고, 오히려 면접에서 솔직하게 이야기해 준 코치의 선의도 의심하지 않

는다. 하지만 이와 같은 비공식적인 관행들이 지속될 경우에 비리가 나타날 개연성도 부정할 수는 없다고 생각한다. 이러한 비공식적인 관행이 나타나게 된 일차적이고 근본적인 이유는 해당학교 담당 체육교사의 말처럼 코치들의 저임금 구조가 고착화되고, 해당 종목의 지도자 육성 및 지원 프로그램이 사회적으로 부재한 상황을 지적해야 할 것이다. 하지만 이러한 이유로 인해 불투명하고 명확하지 못한 관행이 앞으로도 지속되는 것을 정당화할 수는 없다. 이러한 점에서 엘리트체육이 교육의 한 부문으로서 왜곡된 형태로 파행적으로 운영되는 것을 정상화시키기 위한 사회적인 노력이 필요할 것이다.

(3) 학교 운동부 코치들의 현황 및 노동조건

학교운동부 코치들의 일반적인 현황 및 실태를 기존의 현황 자료와 통계자료를 통해서 살펴보도록 하자. 운동부 코치들의 현황은 교육인적자원부에서 집계한 결과를 통해서 파악할 수 있으나 일반적인 실태는 파악할 수가 없다. 따라서 기존의 통계자료로 재분류 작업을 해야만 한다.

한국직업분류표에서 운동부 코치는 직업세분류에서 '경기감독 및 코치'가 해당된다고 할 수 있다. 참고로 <한국표준직업분류>에서 '경기감독 및 코치'의 직무는 다음과 같이 정의되어 있다.

- 첫째, 선수의 기량을 평가하여 적절한 위치에 배치함,
- 둘째, 시합에 임하기 전에 자기 팀이나 상대방 팀의 전략을 평가·분석,
- 셋째, 가르칠 운동기술의 시범을 보여주면서 선수를 개인적으로 또는 집단적으로 지도함,
- 넷째, 유능한 선수를 발굴하기 위하여 관련 경기에 참가하는 것(한국고용정보원, 2010).

하지만 한국표준직업분류 상에서 '경기감독 및 코치' 직업에 해당되는 사람들 모두가 운동부 코치라고 할 수는 없다. 왜냐하면 민간 체육시설 등에서 감독 및 코치로서 일을 하는 경우와 실업팀이나 프로팀에서 감독 및 코치로서 일을 하는 경우에도 '경

기감독 및 코치' 직업으로 분류가 될 것이기 때문이다. 이러한 이유로 직업분류 기준에서 '경기감독 및 코치'에 해당하는 사람들 중에서 산업분류기준에서는 교육서비스업에 해당되는 사람들만을 이 보고서에서 논의하고 있는 '학교 운동부 코치'라고 해석해야 할 것이다.

이 부문에서는 이처럼 분류할 수 있는 학교 운동부 코치의 일반적인 현황을 살펴보고자 한다. 우선 한국의 엘리트코치가 초중등학교에 얼마나 분포하고 있는가에 대해서는 교육과학기술부에서 집계한 자료를 살펴볼 것이다. 그리고 표준산업분류 및 표준직업분류의 기준에 따라서 산업중분류에서 교육서비스업, 직업세분류에서 경기감독 및 코치에 해당되는 사람들의 일반적인 임금 및 노동조건을 통해 운동부 코치들의 노동조건 및 근로현황을 살펴보고자 한다. 이를 위해서 임금 및 노동조건에 대한 정보는 2009년도 한국고용정보원에서 진행한 한국의 <산업·직업별 고용구조조사(Occupational Employment Statistics, 약어 OES)> 자료의 교육 서비스업에 종사하는 경기감독 및 코치에 대한 정보를 이용하여 살펴보고자 한다¹²⁾.

① 운동부 코치 현황

학교 운동부 코치의 유형으로는 일단 전임코치(전담코치/순회코치라고 부르는 경우도 있음)와 일반 코치로 구분할 수 있다. 전임코치(전담/순회 코치)란 교육부에서 예산을 통해서 해당 학교장과 코치가 고용계약을 한 경우를 말한다. 그리고 일반코치는 학교장과 계약을 하지만 학부모(또는 동창회)에서 코치의 실제 임금을 지급하는 경우를 말한다. 일반적으로 야구, 축구, 농구 등 한국에서 인기 있는 종목에서는 일반코치 형식으로 운동부 코치를 운영하고 그 외 비인기종목의 경우에는 시도 교육청의 예산으로 전임코치를 임명하여 학생선수들을 지도하고 있다¹³⁾.

운동부 코치의 현황을 살펴보기에 앞서 전반적인 학교 운동부 현황을 살펴보고도록

12) 2009년도를 마지막으로 고용구조조사는 더 이상 진행되고 있지 않기 때문에 부득이하게 2009년도 자료를 이용하였다.

13) 한 편 순회코치 중에는 시도 체육회의 예산으로 종목별로 해당 지역의 몇몇 학교에서 학생선수를 지도하는 코치들도 포함된다. 시도 체육회의 예산으로 순회코치 일을 하고 있는 경우에는 현재 공식적으로 정확한 규모를 집계하고 있는 자료를 찾을 수는 없는데, 약 1,200여명 정도로 추정하고 있다. (엘리트코치지도자연합회 사무총장 인터뷰)

하자. 학교운동부는 2010년 6월 현재 전국의 초중고에 총 9,155개가 운영되고 있으며, 학생선수(초3~고3)는 총 68,634명이 등록되어 있다. 이들을 지도하는 학교 운동부 코치는 총 5,475명이며, 이 중에서 전임코치 3,634명, 일반코치 1,841명이 학생들을 지도하고 있다. 운동부코치 중에서 전임코치와 일반코치의 비율은 약 66.4% : 33.6%의 비율로 전임코치가 운동부 코치의 2/3 정도를 차지하고 있다. 각 급 학교별 전임코치의 수를 살펴보면 초등학교가 1,305명, 중학교가 1,445명, 고등학교가 884명이고, 일반코치는 초등학교가 560명, 중학교가 585명, 고등학교가 696명으로 나타나고 있는데, 일반코치의 경우에는 상급학교로 갈수록 그 수가 증가하는 것이 특징인데, 이는 인기종목의 경우 학부모들의 관심과 참여도가 높기 때문에 나타나는 현상으로 추정된다.

<표 II-1-4> 학교운동부 현황 (2010년 6월 현재)

구분	학교 수 ('09년)	학교 운동부 수	학생 선수 수	학교 운동부 코치 현황		
				계	전임코치	일반코치
					인원수	인원수
초	5,829	3,650	22,230	1,865	1,305	560
중	3,106	3,301	24,014	2,030	1,445	585
고	2,225	2,204	22,390	1,580	884	696
계	11,160	9,155	68,634	5,475 (100%)	3,634 (66.4%)	1,841 (33.6%)

* 출처 : 교육과학기술부(2011)

다음으로 학교 운동부 코치들의 일반적인 속성들을 살펴보도록 하자. 앞서 언급했듯이 경기감독 및 코치들 중에서 교육 서비스업의 종사자들을 대상으로 살펴보고자 한다¹⁴⁾. 2009년 OES 자료에서 학교 운동부 코치는 총 4,757명(가중치 적용)으로 나타나고 있는데, 2010년도 교육과학기술부의 공식 통계인 5,475명과는 크게 차이가 나지는 않는다. 따라서 OES의 자료가 어느 정도 학교 운동부 코치들의 현황들을 살펴볼 수 있는 자료가 될 수 있을 것으로 판단하여, 임금 및 노동조건 현황을 살펴보고자 한

14) 학교의 정식 체육교사는 직업세분류에서 '중고등학교 교사'로 분류되어 경기감독 및 코치에는 해당되지 않는다.

다. 다만 설문조사 자료로서 어느 정도 오차가 있을 수밖에 없기 때문에 정확한 인원 수보다는 분포하고 있는 비율을 주로 참고하여 운동부 코치들의 현황을 살펴보고자 한다.

<표 II-1-5> 학교 운동부 코치들의 일반적 속성(2009년 기준)

	구분	빈도	비율		구분	빈도	비율
성 별	남자	3,443	72.4	근속 기간 (현 직장)	1년 이하	961	20.2
	여자	1,314	27.6		1~3년 이하	892	18.8
	합계	4,757	100		3~5년 이하	555	11.7
연 령 별	20대	1,481	31.1		5~10년 이하	1,614	33.9
	30대	2,366	49.7	10년 이상	735	15.5	
	40대	718	15.1	합계	4,757	100	
	50대 이상	191	4	경력 기간 (현 직업)	1년 이하	961	20.2
	합계	4,757	100		1~3년 이하	892	18.8
학 력 별	중졸 이하	311	6.5		3~5년 이하	555	11.7
	고등학교	872	18.3		5~10년 이하	1,013	21.3
	2년제 대학	617	13		10년 이상	1,336	28.1
	4년제 대학	2,692	56.6		합계	4,757	100
	석사	265	5.6	총 근로 기간	1년 이하	717	15.1
	합계	4,757	100		1~3년 이하	401	8.4
고 용 방 식	상용근로자	3,733	78.5		3~5년 이하	629	13.2
	임시근로자	1,024	21.5		5~10년 이하	1,239	26.1
	합계	4,757	100		10년 이상	1,527	32.1
중사상지위는 100% 임금노동자로 나타남.				합계	4,513	94.9	

* 총 근로기간에는 무응답이 244명 제외.

② 임금

학교 운동부 코치들의 임금 현황을 살펴보기에 앞서 코치들의 임금지급 형태를 살펴보고자 한다. 임금지급형태가 어떠한가라는 질문에 대해서 연봉제가 15.5%, 월급제가 84.5%였으며, 일급제나 시급제라고 응답한 코치들은 없는 것으로 나타났다. 이를 통해 대부분의 운동부 코치들은 월급 형식으로 임금을 지급받고 있는 것으로 나타나고 있는데, 이는 대부분의 코치들이 시도 교육청이나 체육회, 또는 개별 학교에 소속되어서 1년 단위로 근로계약을 체결하면서 나타난 결과가 반영된 것이라고 할 수 있다.

<표 II-1-6> 운동부 코치들의 임금지급형태(2009년)

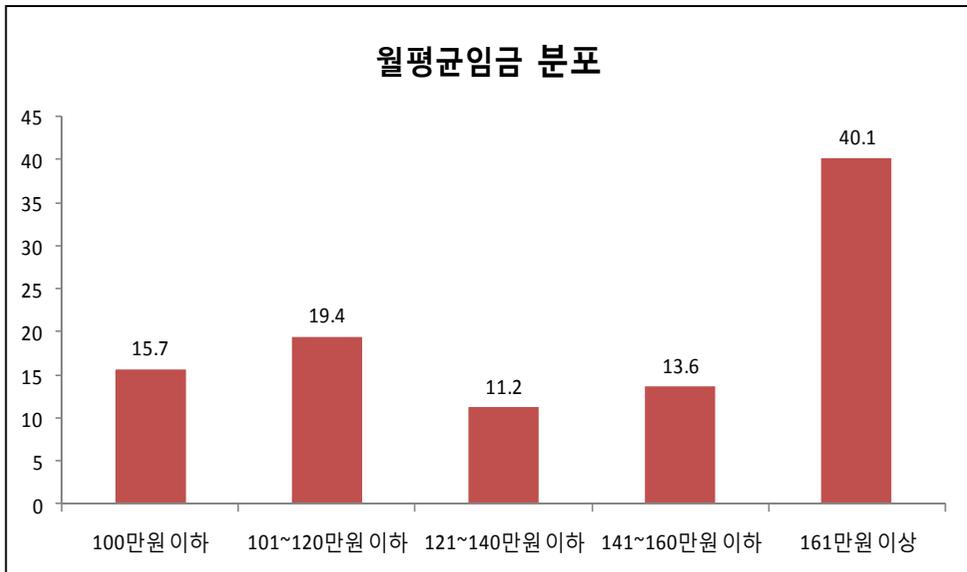
	빈도	응답률(%)
연봉	738	15.5
월급	4,019	84.5
합계	4,757	100

다음으로 OES 자료에 나타난 임금수준을 살펴보면, 운동부 코치들의 월평균임금은 165.2만원으로 나타나고 있다. OES 자료에서는 전임코치와 일반코치를 구분할 수 없는 자료의 한계가 있다. 따라서 OES 자료에서 확인한 임금 수준은 전임코치와 일반코치의 평균 정도의 값이 나타나는 것으로 짐작된다.

이러한 한계를 감안하여 월평균 임금을 구간별로 나누었을 때의 분포를 살펴보면 161만 원 이상이 40.1%로 가장 높게 나타나고 있다. 161만 원 이상이라고 응답한 운동부 코치의 대부분은 전임코치가 아니라 상대적으로 임금수준이 높은 야구, 축구 등 인기종목의 일반코치인 것으로 추정된다¹⁵⁾. 월평균 임금 161만 원 이상인 것으로 알려진 대부분의 일반코치들을 제외하고 임금분포 현황을 살펴보았을 때는 101~120만원

15) 앞서 <표 II-1-4>의 학교운동부 현황에서 일반코치의 비율이 33% 정도로 나타나고 있는데, 대부분의 일반코치와 일부 전임코치의 월평균임금이 161만 원 이상인 것으로 추정된다. 이와 함께 경기도 등의 일부 지역에서는 전임코치들의 임금 수준이 상대적으로 높은 지역도 있어서 이러한 지역의 전임코치들도 일부 160만원 이상의 월평균 임금에 포함되었을 가능성도 있다.

구간에 가장 많고 100만 원 이하에 그 다음으로 많다. 따라서 전임코치들의 경우에는 절반 이상이 2009년도에 120만 원 이하의 월평균임금을 받고 있음을 확인할 수 있다.



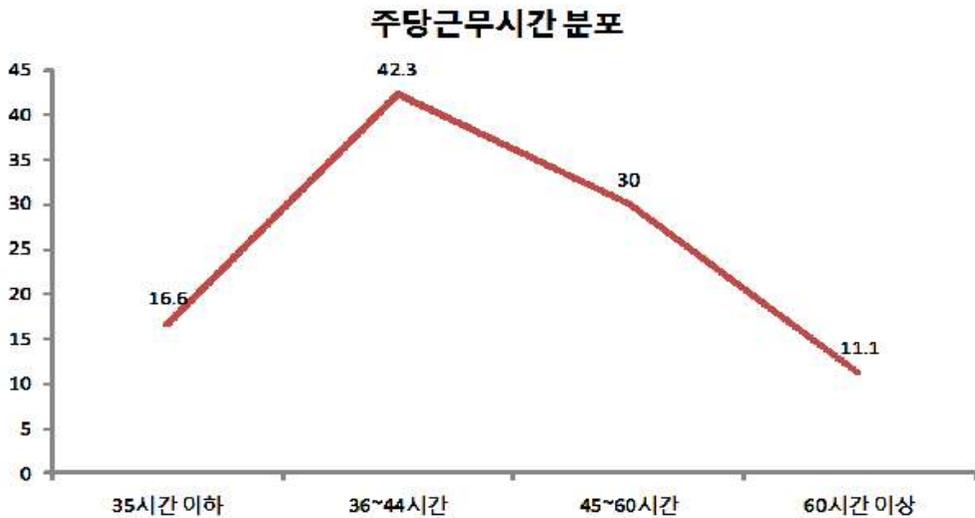
<그림 II-1-1> 학교 운동부 코치들의 월평균임금의 분포(2009년)

* 코치 월 평균임금 = 165.2만원

③ 근로시간 및 근무일

운동부 코치들의 주당 근로시간은 평균 47.58시간으로 한국의 일반적인 노동자들의 근로시간보다 다소 긴 편으로 나타나고 있다. 이는 운동부 코치들의 경우 학생들이 운동할 수 있는 시간에 맞춰서 훈련을 진행하고, 대부분의 경우 주말에도 추가로 훈련을 하기 때문에 상대적으로 주당근무시간이 길게 나타나고 있는 것으로 해석할 수 있다¹⁶⁾. 구체적으로는 주당 36-44시간을 근무한다는 경우가 42.3%로 가장 많았으며, 45-60시간을 근무한다고 응답한 코치들도 30%였다. 주 35시간미만을 근무한다는 경우는 16.6%였으며, 주당 60시간 이상 근무한다는 경우도 11.1%로 나타나 상대적으로 장시간근무를 하는 비중이 높다는 사실을 확인할 수 있다.

16) 다만 학생들이 수업을 듣는 동안의 시간을 근무시간으로 볼 것인지의 여부가 쟁점이 될 수 있는데, 학생 지도 이외의 업무도 있다는 점에서 이는 근무시간으로 포함한 것으로 짐작된다.



<그림 11-1-2> 학교 운동부 코치들의 주당근무시간 분포(2009년)

코치들의 월평균 근로일수는 24.36일로 나타났으며, 26일을 근무한다고 응답한 경우가 전체의 33.2%로 가장 많았으며, 다음으로 22일을 근무한다고 응답한 경우가 28.7%로 나타나고 있다. 26일을 근무하는 경우는 일요일을 제외하고는 항상 훈련을 하는 것으로, 22일을 근무하는 경우는 주말에는 쉬는 경우이다. 아울러 30일을 근무한다고 응답한 경우도 13.7%로 나타나고 있는데, 토요일을 물론이고 일요일까지 근무하는 경우인데, 이는 학생들뿐만 아니라 운동부 코치들에게도 적절한 휴일을 누리지 못하는 경우로 일요일 훈련에 대해서는 교육적인 차원, 노동자의 차원 양쪽 모두의 입장에서 제고할 필요가 있다고 생각한다.

<표 II-1-7> 운동부 코치들의 월 근로일수

	빈도	응답률(%)
20일	716	15.1
22일	1,363	28.7
24일	221	4.6
25일	226	4.7
26일	1,580	33.2
30일	651	13.7
합계	4,757	100

3) 운동부 코치들의 노동실태 : 설문조사 결과를 중심으로

운동부 코치들의 구체적인 노동실태에 대한 조사는 거의 없는 편이다. 교육과학기술부에서는 기본적인 코치들의 수와 평균임금 등의 정보를 제공하고 있으며, 일부 연구자들의 실태조사가 있다. 박영옥(2008)은 학교운동부 지도자들의 처우 개선을 위해 전임코치와 일반코치들을 대상으로 임금, 사회보험, 고용계약 현황 등의 실태를 346명에 대한 설문조사를 통해서 파악한 바가 있으며, 류태호(2009)는 체육지도자들의 열악한 처우 및 근로환경의 문제점에 대해 5가지로 구분하여 기술하고 있다. 이 밖에는 학교체육의 전반적인 문제점에 대해 지적을 하는 과정에서 코치들의 열악한 처우 문제도 거론하는 수준(고문수·김무영, 2011; 이창섭, 2009)이다.

학교 운동부 코치들의 노동실태를 파악하기 위해서, 본 연구에서는 우선 기존의 운동부코치 실태에 대한 선행연구들을 참고하고 검토하였다. 그리고 보다 전반적인 노동실태 및 근로조건에 대한 이해 및 노동시장의 특성들을 파악하기 위해 본 연구에서는 운동부 코치들을 대상으로 설문조사를 진행하였다. 하지만 각 학교별로 1명씩 근무하는 특성과 지역적으로 흩어져 있는 특징으로 인해 설문조사를 진행하는 것이 쉽지가 않다. 이러한 어려움을 해결하기 위한 방안으로 운동부 코치들의 직업적 특성을 충분히 잘 반영하고 있는 단체인 (사)한국엘리트스포츠지도자연합회의 회원들을 대상으로 설문조사를 진행하고자 하였다¹⁷⁾.

설문조사는 2011년 9월 15일부터 10월 15일까지 총 한 달간 학교 운동부 코치들의 모임인 (사)한국엘리트스포츠지도자연합회의 회원들을 대상으로 설문조사를 진행하였다¹⁸⁾. 설문조사 문항은 연구팀 내 회의와 (사)한국엘리트스포츠지도자연합회 사무총장의 의견과 2011년 8월 한남대에서 진행된 코치 연수 프로그램에서 면접한 분들의 의견을 추가로 반영하여 구조화된 설문지를 개발하여 진행하였다. 개별적으로 설문지를 배부하여 수거하기가 매우 어려운 한계로 인해 (사)한국엘리트스포츠지도자연합회에서 회원들을 대상으로 이메일 및 문자메시지를 통해 설문조사의 진행을 홍보하여, 인터넷 설문조사에 협조해줄 것을 부탁하는 방식으로 진행하였다. 이러한 방식으로 조사기간 동안 수거된 설문지는 총 168부였으나 이중 중복응답된 2부와 불성실하게 응답한 1부를 제외한 165부를 분석에 활용하였다. 설문조사의 결과분석은 사회과학 통계분석 패키지 프로그램인 SPSS를 활용하여 진행하였다.

(1) 응답자들의 일반적인 특성

설문조사 응답자들의 일반적인 현황을 살펴보면 남자가 131명으로 79.4%였으며, 여자는 34명(20.6%)로 나타났다. 연령대는 35-39세가 58명(35.2%)으로 가장 많았으며, 30-34세와 40-44세가 각각 40명으로 그 다음이었다. 45세 이상과 29세 이하는 16명(9.7%)와 11명(6.7%)로 상대적으로 적은 편이었다. 학력은 4년제 대학이 77명으로 46.7%로 절반 가까이 나타났으며, 석사 이상은 34명(20.6%)로 그 다음으로 많았다. 2년제 대학과 고등학교 졸업은 각각 27명이었으며, 전반적인 학력수준은 높은 것으로 확인되었다¹⁹⁾. 지도종목별 현황에서는 육상(단거리, 장거리 등을 포함)이 44명(26.7%)로 가장 많았으며, 다음으로 양궁 13명(7.9%), 기계체조와 핸드볼 각 10명(6.1%)의 순으로 나타났다. 아울러 (사)한국엘리트지도자협의회 소속 코치들 중 한국에서 소위 인

17) (사)한국엘리트스포츠지도자연합회는 2008년 11월 공식 출범했으며, 회원가입 대상은 교육부 통계로 나타난 공식적인 가입대상은 5,500여명이며, 현재 회원은 3천여 명이다(체육회 소속 등의 코치를 포함할 경우 가입대상은 만여 명으로 추정). 그리고 현재 야구, 축구와 같이 상대적으로 처우가 괜찮은 인기종목의 일반코치들은 협회 회원으로 가입한 경우는 없다고 한다. 이번 실태조사를 위한 설문조사에 적극적으로 협조를 해 주신 협회 회원들에게 감사의 말씀을 전한다.

18) 조사기간 동안 전국체전이 경기도에서 개최되어, 코치들이 대회준비 관계로 설문조사에 적극적인 참여가 다소 어려운 점이 있었다.

19) 이번 설문조사에 응한 운동부 코치들 중에서 고졸 이하라고 응답한 경우는 없었다.

기종목인 야구와 축구를 지도하는 코치는 대부분 일반코치로 학생들을 지도하고 있어 서인지 응답자 중에는 한 명도 없었다.

<표 II-1-8> 설문조사 응답자들의 일반적 속성

	구분	빈도	비율	지도종목	빈도	비율
성별	남자	131	79.4	육상	44	26.7
	여자	34	20.6	양궁	13	7.9
	합계	165	100	기계체조	10	6.1
연령별	29세 이하	11	6.7	핸드볼	10	6.1
	30-34세	40	24.2	복싱	9	5.5
	35-39세	58	35.2	레슬링	8	4.8
	40-44세	40	24.2	수영	8	4.8
	45세 이상	16	9.7	사격	7	4.2
	합계	165	100	농구	6	3.6
학력별	고등학교	27	16.4	역도	6	3.6
	2년제 대학	27	16.4	사이클	5	3.0
	4년제 대학	77	46.7	펜싱	5	3.0
	석사 이상	34	20.6	기타 종목	34	20.4
	합계	165	100	합계	165	100

응답자들이 코치일을 하고 있는 학교의 유형을 살펴보면 국공립이 138명(83.6%)로 대부분이었으며, 그 다음으로는 체육특기학교가 16명(9.7%)이었다. 사립학교의 경우 운동부가 있는 경우가 적어서인지 사립학교 소속이라고 응답한 경우는 11명(6.7%)로 적은 편이었다.

<표 II-1-9> 응답자들의 근무학교 유형

구분	빈도	응답률(%)
국공립	138	83.6
사립	11	6.7
체육특기학교	16	9.7
합계	165	100

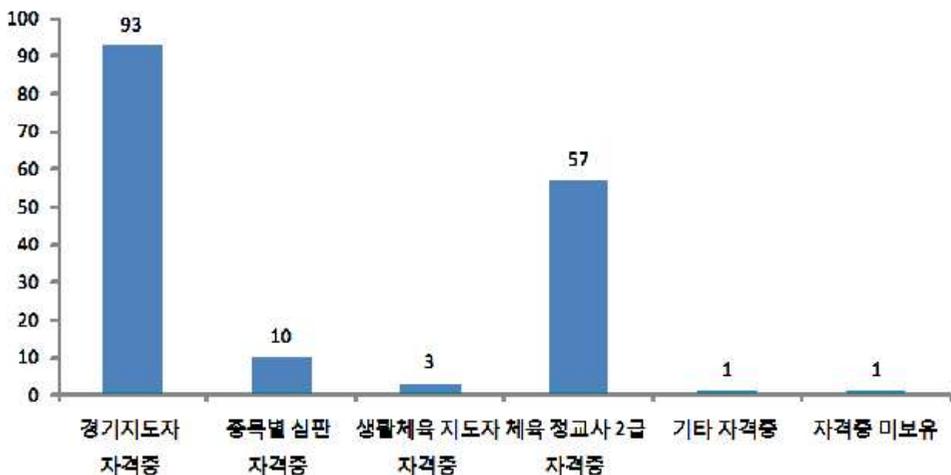
다음으로 엘리트코치들의 근무기간 및 경력을 살펴보도록 하자. 우선 코치 경력은 평균 112.68개월이었으며 5-10년이 63명, 10년 이상이 62명으로 5년 이상의 경력자가 3/4을 넘는 것으로 나타나고 있다. 1년 이하 및 1-3년이라고 응답한 경우는 5명(3.0%), 11명(6.7%)로 이번 조사에서는 상대적으로 적게 나타나고 있다. 다음으로 현재 학교에서 근무한 기간은 평균 59.26개월이었으며 1-3년 이하가 45명(27.3%)로 가장 많으며, 그 다음은 5-10년 이하가 40명(24.2%), 3-5년 이하가 38명(23.0%)로 나타났다. 그리고 10년 이상 같은 학교에서 근무하고 있다는 응답자도 18명(10.9%)로 나타나고 있다. 전반적으로 3년 이상 한 학교에서 근무하고 있는 경우가 58% 정도로 나타나, 한 학교에서 코치업무를 담당하게 되면 3년 이상 근무할 확률이 절반은 넘을 것으로 짐작된다.

<표 II-1-10> 응답자들의 근속 및 경력 현황

구분	코치 경력		현 학교 근무기간	
	빈도	응답률(%)	빈도	응답률(%)
1년 이하	5	3.0	24	14.5
1-3년 이하	11	6.7	45	27.3
3-5년 이하	24	14.5	38	23.0
5-10년 이하	63	38.2	40	24.2
10년 이상	62	37.6	18	10.9
합계	165	100	165	100
평균	112.68개월		59.26개월	

운동부 코치들의 경우 각 시도 교육청을 통해서 코치로 일을 하는 경우 대부분의 경우 자격증을 요구하고 있다. 이러한 상황과 코치들의 전문성 정도를 자격증 소유 여부를 통해서 파악하기 위해 자격증 보유 여부를 질문한 결과 경기지도자 자격증을 보유하고 있다는 응답자가 93명(56.4%)로 가장 많았다. 그 다음으로는 체육 정교사 2급 자격증을 보유하고 있다고 응답한 경우가 57명(34.5%)로 그 다음이었는데 교사 자격증을 보유하고 있는 코치들이 상당히 많은 편이라고 판단된다. 다음으로는 종목별 심판 자격증(10명, 6.1%), 생활체육 지도자 자격증(3명, 1.8%)이었으며, 자격증이 없다고 응답한 경우는 1명에 불과했다.

자격증 보유 현황



<그림 II-1-3> 응답자들의 자격증 보유 현황

(2) 운동부 코치들의 노동시장 특성

일반적으로 노동시장의 특성으로는 노동시장의 진입 및 퇴출(구직 및 전직), 고용형태, 임금 및 노동시간에 따른 특성 등을 살펴본다. 이러한 일반적인 기준에 따라서 운동부 코치들의 노동시장에서의 특징들을 설문조사 결과를 바탕으로 살펴보도록 하자.

우선 응답자들이 '학교 운동부 코치 노동시장'에 어떻게 진입하고 있는가에 대해서 살펴보도록 하자. 코치 입문 경로에 대한 질문에 대해 '아는 스승, 선배, 지인 등의 소개로' 시작한 경우가 114명(69.1%)로 가장 많았으며, 다음으로는 '담당 체육교사 또는 학부모들의 스카우트를 통해서'가 31명(18.8%)로 나타났다. 그리고 본인이 직접 '시도 교육청 등의 코치 모집 공고를 보고' 시작한 경우는 13명(7.9%)로 10% 이하로 나타나고 있다. 즉 코치 일을 하게 되는 경로는 '코치 노동시장'의 내부의 인적 네트워크가 가장 중요한 요인이었으며, 본인이 직접 노동시장에서 탐색을 통해서 입문하는 경우는 매우 적다는 사실을 확인할 수 있다. 이와 같은 내부 노동시장에서의 인적 네트워크가 중요하다는 특성은 코치직 자체가 어느 정도 특수하고 폐쇄적인 속성을 지니고 있음을 의미한다.

<표 II-1-11> 응답자들의 코치 입문 경로(구직 과정)

구분	빈도	응답률(%)
아는 스승, 선배, 지인 등의 소개로	114	69.1
시도교육청 등의 코치 모집 공고를 보고	13	7.9
담당 체육교사 또는 학부모들의 스카우트를 통해	31	18.8
기타	7	4.2
합계	165	100

응답자들의 소속 및 계약대상에 대한 질문에 대해서는 교육청 소속으로 특정 학교의 전담 코치로 일을 하고 있다는 대답이 150명(90.9%)로 거의 대부분이었으며, 종목별 체육회 소속으로 일정 지역의 순회 코치로 일을 하고 있다는 대답은 10명, 학교와 자체적으로 계약을 해서 일을 하고 있다는 응답이 5명으로 나타났다.

<표 II-1-12> 응답자들의 소속 및 계약대상 유형

구분	빈도	응답률(%)
특정 학교 전담 코치_교육청 소속	150	90.9
일정 지역 순회 코치_체육회 소속	10	6.1
특정 학교 전담 코치_지도학교 자체 소속	5	3
합계	165	100

다음으로 고용계약 형태에 대해서 살펴보면, 우선 학교 운동부 코치들은 일반코치를 제외한 전임코치들은 100% 임금노동자이며, 1년 단위로 계약을 하고 있는 비정규직 신분이다. 고용계약서 작성여부를 질문한 결과 서면계약서에 정식으로 서명했다는 경우가 158명으로 대부분이었으며, 구두로만 계약을 체결했거나 특별한 계약이 없었다는 경우는 각 3명씩에 불과했다²⁰⁾.

<표 II-1-13> 응답자들의 고용계약서 작성 여부

고용계약서 작성	빈도	응답률(%)
서면계약서에 정식 서명	158	95.8
구두계약으로만 체결	3	1.8
특별한 계약이 없음	3	1.8
합계	164	99.4
무응답	1	0.6

한 편 고용계약을 체결할 당시 체결 상대방은 누구인가라는 질문에 대해서는 학교장/교감과 고용계약서를 작성했다는 응답이 88명(53.3%)로 절반이 넘었으며, 학교의 담당 체육교사와 체결했다는 응답이 56명(33.9%), 시도 교육청에서 계약서를 체결했다는 응답이 12명(7.3%)로 나타났다. 이러한 결과를 봤을 때 학교 운동부 코치들의 경우

20) 특별한 계약이 없었다고 응답한 3명의 경우 체육회 소속이 1명, 지도학교 자체 소속이 2명이었다. 이러한 점에서 교육청 소속으로 전임코치로 활동하는 경우에는 고용계약이 확실하게 이루어지지만 체육회나 지도학교 자체 소속으로 일을 하는 경우에는 일부지만 전근대적인 고용계약 관행이 나타나고 있음을 확인할 수 있다.

인건비는 교육청에서 지급하고 있지만 실제로는 해당 학교에서 고용관계가 발생하고 있다고 해석할 수 있다.

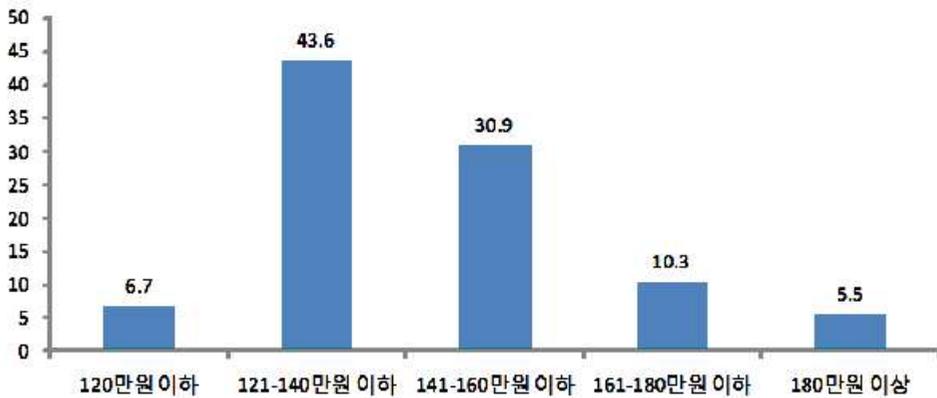
<표 II-1-14> 응답자들의 고용계약 체결 대상

고용계약 상대	빈도	응답률(%)
시도 교육청	12	7.3
학교장 또는 교감	88	53.3
담당 체육교사	56	33.9
합계	156	94.5
무응답	9	5.5

다음으로 임금 관련한 설문조사 내용들을 살펴보도록 하자. 우선 코치들의 월평균 임금²¹⁾은 145.14만원으로 나타났는데, 앞서 살펴본 OES 자료의 평균임금 165.2만원보다는 상대적으로 낮게 나타나고 있다. OES 자료가 인기 종목의 일반코치들까지 포함한 월평균임금인데 반해 이 번 조사에서는 전임코치들을 대상으로 조사하여 코치들의 월평균임금이 더 낮게 나타나고 있음을 확인할 수 있으며, 이는 또한 전임코치들의 열악한 저임금 실태를 그대로 보여주고 있는 것이라고 할 수 있다. 코치들의 임금은 지역 시도 교육청에 따라서 차이가 나는 것으로 알려져 있는데, 이번 설문조사에서는 월평균 121-140만원이라고 응답한 경우가 72명(43.6%)로 가장 많았으며, 다음으로는 141-160만원이 51명(30.9%)였다. 180만 원 이상이라고 응답한 코치도 9명으로 나타나고 있는데, 이는 경기도 등 상대적으로 임금수준이 높은 지역이거나 성과급을 받은 전임 코치인 것으로 추정된다.

21) 임금의 경우 설문조사에서 1년 단위 연봉으로 응답한 경우도 있는데, 연봉으로 응답한 경우는 12로 나누어서 월평균 임금으로 환산하여 분석에 활용하였다.

월평균임금 분포



<그림 II-1-4> 응답자들의 월평균 임금 현황

* 월평균 코치임금 = 145.14만원

** 임금에 대한 무응답 5명은 제외.

임금의 경우 좀 더 구체적으로 살펴보면, 개인의 임금에 영향을 미치는 요인들은 성, 연령, 학력, 경력 등 다양한 요인이 영향을 미칠 수 있다. 이 번 조사 결과에서는 계약상대방의 유형만이 통계적으로 의미 있게 나타났으며, 나머지 성, 연령, 학력, 코치경력, 근무시간 등 일반적으로 임금에 영향을 미치는 것으로 고려하는 변수들은 통계적으로 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다. 이 중 통계적으로 차이가 유의미한 계약상대방의 유형별 평균임금을 추가로 살펴보도록 하자. 교육청 소속 전담코치들의 경우에는 월평균 임금은 142.82만원으로 상대적으로 낮게 나타났으며, 체육회 소속의 순회코치의 경우(응답자 10명) 월평균임금은 167.03만원, 지도 학교 소속 전담코치는 (응답자 5명) 월평균임금이 168.60만원으로 나타나 체육회나 해당 학교와 직접 계약한 코치들의 임금이 상대적으로 높은 것을 확인할 수 있다.

<표 II-1-15> 계약상대방의 유형별 평균임금 분포

구분	120만원 이하	121-140 만원 이하	141-160 만원 이하	161-180 만원 이하	180만원 이상	평균
특정 학교 전담 코치_ 교육청 소속	11 7.60%	69 47.60%	46 31.70%	15 10.30%	4 2.80%	142.82
일정 지역 순회 코치_ 체육회 소속	0 0.00%	2 20.00%	4 40.00%	1 10.00%	3 30.00%	167.03
특정 학교 전담 코치_ 학교 소속	0 0.00%	1 20.00%	1 20.00%	1 20.00%	2 40.00%	168.60
전체	11 6.90%	72 45.00%	51 31.90%	17 10.60%	9 5.60%	145.14

임금에 대한 조사와 함께 임금에 대한 만족도를 함께 질문하였다. 임금만족도 조사는 5점 척도(매우 불만족=1, 매우 만족=5)로 조사하였는데, 만족과 매우 만족은 한 명도 없었으며, 평균값은 1.51로 나타났다. 매우 불만족이 103명(62.4%), 다소 불만족이 38명(23.0%)로 임금에 대해서는 전반적으로 만족도가 매우 낮다는 사실을 확인할 수 있다.

<표 II-1-16> 응답자들의 임금 만족도

구분	빈도	응답률(%)	척도값
보통	23	13.9	1.51
다소 불만족	38	23.0	
매우 불만족	103	62.4	
합계	164	99.4	
무응답	1	0.6	

운동부 코치들의 주당 근무시간은 평균 46.37시간으로 나타나고 있으며, 주당 45시간 이상이라고 응답한 경우가 85명으로 응답자의 50%를 넘는 것으로 나타나고 있다. 이는 근무일수가 주6일이라고 응답한 코치가 121명(73.3%)라고 응답한 결과와 함께 비교해서 연동해보면 대부분의 코치들이 주5일제 근무와는 그다지 관계가 없다는 사실을 확인할 수 있다²²⁾.

<표 II-1-17> 응답자들의 주당 근무시간 및 근무일수

주당 근무시간	빈도	응답률(%)	주당 근무일수	빈도	응답률(%)
35시간 이하	16	9.7	2일	1	0.6
36-44시간 이하	52	31.5	5일	12	7.3
45-60시간 이하	70	42.4	6일	121	73.3
61시간 이상	15	9.1	7일	26	15.7
합계	153	92.7	합계	160	97.0
무응답	12	7.3	무응답	5	3.0

* 평균 주당근무시간 = 46.37시간

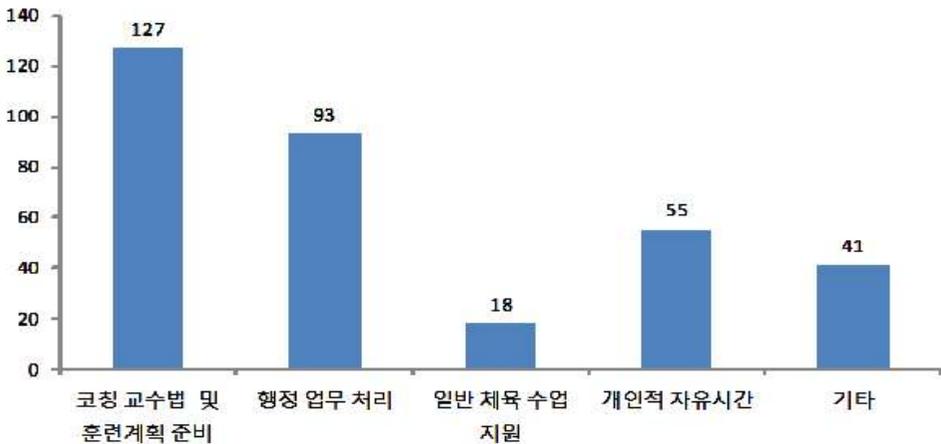
(3) 코치업무 특징 및 지휘-명령 관계

학교 운동부 코치 업무는 고유한 특성이 있을 수 있다. 우선 학교에서 수업을 진행하는 교사들과 달리 학생들이 수업을 받는 동안에는 정해진 업무가 없다. 이는 학생들의 학습권 보장을 위해서 당연한 일이다. 그리고 특별히 출퇴근을 제외하고는 계량화된 지표로 개인을 평가하기가 힘들다. 이러한 이유로 운동부 코치는 개인의 능력보다는 학생들의 대회참가 성적을 기준으로 평가를 받고 있다. 그리고 학교 내에서는 담당 체육교사가 운동부의 감독 역할을 하고 운동부 코치들은 담당 체육교사와는 형식적으로든 실제로든 지휘-명령 관계 하에 위치하게 된다.

22) 대부분의 코치들이 시도 교육청 소속으로 근무하고 있는데, 시도교육청의 코치 임금산정 기준을 보면 기본적인 임금은 교육청에서 지급하지만 초과근로수당은 학교 자체 예산으로 지급하도록 규정하고 있다. 이러한 점에서 코치들의 휴일근무 및 초과근무수당의 경우 정당하게 지급받고 있는지에 대해서는 추가 확인이 필요해 보인다.

이러한 특징들을 반영하여 학생들이 정규 수업을 듣는 시간에는 무엇을 하는가를 물어보았다. 이는 질문의 특성상 중복 응답이 가능하도록 하였다. 학생들의 수업시간에 코칭교수법을 연구하고 훈련계획을 준비한다는 응답이 127명이었으며, 다음으로 학생선수 관리 및 대회출전과 관련된 행정업무를 처리한다는 응답이 93명이었다. 그리고 개인적인 자유 시간을 가지기도 한다는 응답이 55명²³⁾이었으며, 일반 학생들의 체육 수업을 지원하는 경우도 18명이 있었다.

정규 수업시간에 하는 일



<그림 II-1-5> 학생들 정규 수업 시간에 하는 일(중복 응답)

그러면 학생들이 수업을 받는 시간은 업무의 연장선상이라고 생각하는가를 물었는데, 업무시간의 연장이라고 응답한 경우가 112명(67.9%)이었으며, 아니라고 응답한 경우가 51명(30.9%)였다. 코치들의 2/3은 학생들을 훈련시키지 않는 시간도 업무의 연장선상으로 생각하고 있는 것으로 나타났다. 이는 앞선 질문에서 개인적인 자유 시간을 가지기도 하지만 그 시간 동안 여러 가지 일을 실제로 하고 있기 때문인 것으로 해석할 수 있다.

23) 다른 업무를 하지 않고 전적으로 개인적인 자유시간이라고 응답한 경우는 10명으로 나타났다.

<표 II-1-18> 학생 수업시간이 업무시간인가

구분	빈도	응답률(%)
그렇다	112	67.9
아니다	51	30.9
합계	163	98.8
무응답	2	1.2

다음으로 지도하는 학생들의 대회출전과 관련한 부담의 정도를 알아보기 위해 몇 가지 질문을 제시하였다. 우선 학생들이 출전하는 대회의 성적이 코치들에게 얼마나 부담이 되는가를 알아보기 위해서 성적부담 정도를 5점 척도로 질문하였다. 그 결과 부담이 없다는 응답(별로 없다, 전혀 없다)는 응답은 한 명도 없었으며, 매우 크다가 136명(82.4%)로 압도적으로 많았다.

<표 II-1-19> 학생이 출전 대회 성적에 대한 부담

구분	빈도	응답률(%)
매우 크다	136	82.4
약간 있다	22	13.3
보통이다	3	1.8
합계	161	97.6
무응답	4	2.4

그리고 이처럼 학생들의 출전 대회 성적에 대한 부담이 매우 큰 상황에서 성적이 구체적으로 어떻게 영향을 미치고 있는지를 확인하기 위해서 재계약 및 성과급에 영향을 미치는 정도는 마찬가지로 5점 척도로 질문하였다.(거의 영향이 없다=1, 크게 영향을 미친다=5) 재계약의 경우 크게 영향을 미친다가 124명으로 3/4가 넘었으며, 성과급의 경우에는 크게 영향을 미친다가 73명으로 가장 많았으나 또한 거의 영향이 없다는 대답이 31명으로 두 번째로 많았다. 척도값을 평균으로 살펴본 결과 재계약은 4.64점, 성과급은 3.67점으로 나타났는데, 이를 통해 성과급보다는 재계약이 학생들의 성적에 크게 영향을 받고 있음을 확인할 수 있다. 성과급의 경우에는 무응답도 많았지만

해당사항이 없는 경우가 상당수 포함되어 코치들은 전반적으로 성과급에 대한 압박은 재계약에 비해 크게 느끼고 있지 않는 것으로 짐작된다.

<표 II-1-20> 학생의 대회 성적이 재계약 및 성과급에 영향 정도

학생 성적이...	재계약 영향		성과급 영향	
	빈도	응답률(%)	빈도	응답률(%)
크게 영향을 미친다	124	75.2	73	44.2
약간 영향을 미친다	24	14.5	3	1.8
보통이다	7	4.2	1	0.6
별로 영향이 없다	1	0.6	9	5.5
거의 영향이 없다	4	2.4	31	18.8
합계	160	97	117	70.9
무응답 및 미해당	5	3	48	29.1
5점 척도 평균값	4.64		3.67	

각 시도 교육청의 전임코치 관리규정을 살펴보면 각 학교에서 코치업무를 시작한 이후 2년 또는 3년의 기간 동안 학생들의 각급 대회 입상성적이거나 상급학교 특기생 진학 성과가 없는 경우에 재계약을 하지 않을 수 있다는 조항이 있다²⁴⁾. 따라서 재계약에 대한 부담 여부를 질문한 결과 성적이 부진한 경우 그럼에도 재계약을 한 경우가 44명, 성적 부진으로 해임을 당한 경험이 있는 경우가 7명으로 나타났다. 이러한 점에서 강제규정은 아니지만 운동부 코치들에게 상당한 부담으로 작용할 수 있다는 점은 확인할 수 있었다.

24) 이러한 조항이 기계적으로 꼭 적용되는 것은 아니라 “해지할 수 있다”고 규정하고 있다. 하지만 일선에서 학생들을 지도하는 코치들의 경우 재계약에 대한 부담감으로 작동할 수 있음은 분명해 보인다.

<표 II-1-21> 학생 성적에 따른 재계약 여부 경험

구분	빈도	응답률(%)
처음 지도자 과정 중으로 잘 모르겠다	8	4.8
성적이 좋아 재계약에 문제가 없었다	83	50.3
성적이 부진했지만 재계약을 했다	44	26.7
성적 부진으로 해임을 당한 적이 있다	7	4.2
기타	21	12.7
합계	163	98.8
무응답	2	1.2

다음으로 업무의 자율성 및 지휘-명령의 관계에 대해서 살펴보자. 이는 코치들의 전문성을 얼마나 보장받고 있는가를 확인하기 위한 것으로 전문성이 충분히 인정된다면 상대적으로 업무의 자율성이 높을 것이라는 가정 하에서 질문을 구성하였다. 학생 지도에 있어서 업무 자율성은 어느 정도라고 생각하는가라는 질문에 대해서 보통이라는 대답이 54명(32.7%)으로 가장 많았다. 높다(매우 높다, 약간 높다)는 응답이 낮다(조금 낮다, 매우 낮다)는 응답보다 상대적으로 많아서 업무에 대한 자율성은 비교적 높게 인식하고 있는 것으로 나타났다.(5점 척도로 평균값을 살펴보면 3.44로 중간에서 약간 높은 쪽으로 나타나고 있음)

<표 II-1-22> 코치 업무의 자율성 정도

구분	빈도	응답률(%)
매우 높다	36	21.8
약간 높다	45	27.3
보통이다	54	32.7
조금 낮다	11	6.7
매우 낮다	17	10.3
합계	163	98.8
무응답	2	1.2

이어서 코치 업무에 대해 전반적으로 지시하고 있는 상대방(대상)은 누구인가라는 질문에 대해서 담당 체육교사가 113명(68.5%), 학교장이 33명(20%)였으며, 아예 별다른 간섭 없이 독립적으로 업무를 수행한다고 응답한 경우도 17명(10.3%)로 나타났다. 학교 내에서 행정적인 업무 처리나 학생 관리와 관련해서는 운동부를 담당하고 있는 체육교사와 (간섭은 아니더라도) 가장 많이 상의를 해야만 하는 현실을 그대로 보여주고 있다고 판단된다.

<표 II-1-23> 업무를 지시하는 대상

구분	빈도	응답률(%)
담당 체육교사	113	68.5
학교장	33	20
독립적으로 업무를 수행한다	17	10.3
합계	163	98.8
무응답	2	1.2

이와 함께 업무를 지시하는 상대방과 업무 내용에 대해 협의 또는 내용을 변경할 수 있는가라는 질문에 대해서는 협의를 통해서 변경 가능하다는 응답이 134명(81.2%)로 가장 많았으며, 변경불가능이 24명(14.5%), 항상 변경가능이 4명(2.4%)로 나타났다. 이러한 결과를 통해 담당 체육교사가 업무에 대한 전반적인 관리는 하고 있지만 학생

지도 및 관련 업무에 대해서는 코치들의 자율성이 어느 정도 보장되고 있음을 확인할 수 있다.

<표 II-1-24> 업무 지시에 대한 협의/변경 가능 여부

구분	빈도	응답률(%)
협의를 통해 변경가능	134	81.2
변경불가능	24	14.5
항상 변경 가능	4	2.4
합계	162	98.2
무응답	3	1.8

코치들은 운동부 학생들을 지도하는데 있어서 상당한 시간과 계획이 필요하며, 이러한 노력으로 학생들을 지도하고 있다고 생각하고 있다. 하지만 학생들의 대회 참가 성적에 대한 심리적인 중압감은 매우 강하게 느끼고 있다고 할 수 있다. 그리고 코치들의 업무자율성과 담당 체육교사와의 지휘-명령 관계는 코치들의 자율성과 전문성이 어느 정도 보장되고 있는 것으로 판단할 수 있을 것 같다. 이러한 점에서 코치 업무의 특성과 연동하여 학교 내에서 코치 업무를 수행하는 것에 대해서는 코치 업무 자체가 학교에서 학생들의 교육 과정 중에서 전문적으로 특화된 속성, 즉 엘리트 선수 육성의 과정이 고도의 전문성을 필요로 하고 있다는 속성을 함께 보여주고 있다.

(4) 노동자성 및 노동관

노동시장에서 경제활동을 하고 있는 사람들의 경우 우선 취업자로서의 속성을 가지고 있다. 취업자는 임금노동자와 자영업자(또는 고용주)로 구분된다. 운동부 코치들의 경우에는 노동시장에서 임금노동자로서 존재하고 있다. 이와 함께 각 직업적 특성에 따라서 전문가 또는 단순노무공급자로서의 속성도 함께 존재하게 된다. 여기다 학교 운동부 코치의 경우 '학교'라는 특수한 공간에서 학생들을 가르치고 있다는 점에서 교사로서의 속성도 가질 수가 있다. 이렇게 구분해서 살펴보았을 때 학교 운동부 코치들의 경우에는 해당 종목의 전문체육인으로서의 속성, 노동시장에서 임금을 받고 일하고

있다는 점에서 노동자(근로자)로서의 속성²⁵⁾, 그리고 학교에서 학생들을 가르친다는 점에서 교사로서의 속성이 중첩되어서 존재할 수 있다.

이러한 특성들을 반영하여 이번 조사에서는 학교 운동부 코치들이 본인의 노동시장에서 특성에 대해서 어떻게 스스로 인지하고 있는가를 살펴보고자 하였다. 이는 스스로의 인식이 앞으로 당면한 문제점들을 해결해 나가는 방안들을 모색하는데 있어서도 중요한 잣대 또는 기준이 될 수 있다고 생각하기 때문이다. 그리고 이와 함께 코치들이 하고 있는 직업에 대한 만족도와 근로조건 등의 업무 관련 만족도를 구분하여서 묶음으로 질문하여 코치들의 실태를 보다 구체적으로 파악하고자 하였다.

우선 앞서 언급한 노동시장에서 운동부 코치 일에 내재된 3가지 속성에 대해서 1-10점(전혀 아니다 = 1점 매우 그렇다 = 10점)의 척도로 본인 스스로 어떻게 생각하고 있는가를 질문하였다. 그 결과 코치들 스스로는 전문체육인이라는 점에 대해서는 평균 9.13 점으로 매우 강하게 스스로를 전문체육인이라고 생각하고 있었다. 다음으로 노동자(근로자)라는 점에 대해서는 평균 6.96점, 교사라는 점에 대해서는 평균 6.65점으로 나타나고 있다. 노동자나 교사라는 점에 대해서도 어느 정도 스스로 그렇게 생각하고 있지만 중간보다 약간 상회하는 수준이었으며, 교사라는 점에 대해서 동의의 정도가 상대적으로 가장 낮게 나타나고 있음을 알 수 있다.

<표 II-1-25> 응답자들의 전문체육인, 노동자(근로자)성, 교사에 대한 인식(10점 척도)

구분	응답수	평균	표준편차
인식_전문체육인	165	9.13	1.17
인식_노동자(근로자)성	163	6.96	2.701
인식_교사	165	6.65	2.892

이와 같은 스스로에 대한 인식에 대해서 몇 가지 변수들을 기준으로 구분해서 살펴

25) 앞서 살펴본 고용정보원의 OES 자료나 각 시도 교육청의 전임코치 관리규정을 보면 이들은 100% 임금노동자로서 노동시장에서 존재하고 있다. 코치들 중에서 체육관련 학원을 직접 운영하는 경우를 제외하면 코치들은 모두 임금노동자이다.

보도록 하자. 성별로 구분해서 살펴본 결과는 남성은 노동자이기 보다는 전문체육인으로 스스로를 규정하는 정도가 평균보다 높았으며, 여성은 전문체육인보다는 노동자로서 스스로 규정하는 정도가 평균보다 높아 남성과 여성의 차이가 나타나고 있다.(교사라는 인식에 대해서는 성별 차이는 별로 없는 것으로 나타남) 그리고 소속별로도 일정한 차이가 나타나고 있는데, 체육회 소속이거나 자체 학교 소속으로 코치일을 하고 있는 경우에는 전문체육인이라는 인식보다는 노동자라는 인식이 더 높게 나타나고 있으며, 체육회 소속인 경우가 오히려 교육청이나 자체 학교 소속인 경우보다도 교사라는 인식이 높게 나타나고 있다는 점도 특징적이다.

<표 II-1-26> 성별 및 소속별 인식 평균값

성별	체육인	노동자	교사	소속별	체육인	노동자	교사
남성	9.17	6.8	6.60	교육청 소속	9.19	6.87	6.57
여성	8.97	7.61	6.82	체육회 소속	8.6	7.9	7.70
합계	9.13	6.96	6.65	자체 학교 소속	8.4	7.8	6.80
				합계	9.13	6.96	6.65

연령별로 3가지 존재 유형에 대한 코치들의 인식도 비교적 차이가 분명하게 나타나고 있다. 대체로 연령대가 높을수록 전문체육인이라고 생각하는 정도가 크고, 노동자로서 스스로를 인식하는 정도는 낮게 나타나고 있다. 그리고 20대 이하에서는 또한 스스로를 교사로 인식하는 경우도 매우 높게 나타나고 있으며, 45세 이상에서도 교사라는 인식이 비교적 높게 나타나고 있다. 이는 20대의 경우 학교에서 근무한다는 특성에 대한 인식이 강하고, 45세 이상인 경우에는 비교적 오랫동안 학교에서 아이들을 가르치면서 학생 생활 지도 등을 경험한 적이 많기 때문인 것으로 추정된다.

코치 경력별로는 1년 이하를 제외하면 경력이 오래될수록 전문체육인으로서의 인식이 강하게 나타나고 있으며, 노동자라는 인식은 30대에서만 상대적으로 높게 나타나고 있다. 교사라는 인식은 경력이 짧을수록 높게 나타나고 있는데, 이는 학교에서 오랫동안 근무할수록 일반 교사들과의 차이에 대한 인식(혹은 차별에 대한 경험)이 커지면서 스스로를 교사라고 생각하지 않은 경향이 낮아지는 것으로 해석할 수 있을 것이다.

<표 II-1-27> 연령 및 경력별 인식 평균값

연령별	체육인	노동자	교사	코치 경력별	체육인	노동자	교사
29세 이하	8.91	8.55	8.36	1년 이하	9.60	5.60	7.80
30-34세	8.68	7.23	6.62	1-3년 이하	8.64	7.45	7.27
35-29세	9.22	6.76	6.33	3-5년 이하	8.75	8.29	6.42
40-44세	9.27	7.00	6.35	5-10년 이하	9.25	6.64	6.67
45세 이상	9.69	5.88	7.44	10년 이상	9.19	6.79	6.52
합계	9.13	6.96	6.65	합계	9.13	6.96	6.65

이와 함께 직업에 대한 만족도와 업무에 대한 만족도를 질문하였다. 직업에 대한 만족도는 구체적으로 직업의 안정성, 장래성, 발전가능성, 직업에 대한 사회적 평판 등으로 세분하여서 질문하였고, 업무에 대한 만족도는 일의 내용, 근무환경, 근무시간, 교내외 인간관계로 세분하여 질문하였다. 직업 및 업무와 관련된 질문에 대한 만족도는 5점 척도(매우 불만족 = 1 ... 매우 만족 = 5)로 질문하여 스스로 생각하는 바를 체크하도록 하였다. 이와 같은 질문들은 전문체육인이라는 점에 대해서 매우 강하게 인식을 하고, 노동자 및 교사에 대해서는 상대적으로 인식이 낮게 나타나고 있다는 점을 고려하면서 살펴보도록 하자.

직업 관련 만족도에서 직업안정성에 대한 만족도는 5점 척도의 평균값이 1.74, 직업 장래성에 대한 만족도는 평균값 1.47, 직업의 발전가능성에 대한 만족도는 1.70, 직업의 사회적 평판에 대한 만족도는 1.91로 전반적으로 매우 낮게 나타나고 있다. 이는 앞서 살펴본 운동부 코치들의 저임금 및 고용불안이라는 특성이 어느 정도 반영된 결과라고 할 수 있다. 특히 직업의 장래성에 대해서는 매우 불만족이 70%에 육박하고 있어서 오랫동안 코치업무를 하는 것에 대해서 매우 큰 불안감을 가지고 있다는 점을 확인할 수 있다. 이러한 점에서 코치들은 전문체육인으로서 자신이 하고 있는 일에 대해서 스스로 매우 높게 평가를 하고 있지만 실제 현실에서는 전문체육인으로서 사회적 대우 및 사회적인 평판이 매우 나쁘다고 인식하고 있음을 확인할 수 있다.

<표 II-1-28> 응답자들의 직업 관련 만족도

	직업안정성 _만족도		직업장래성 _만족도		발전가능성 _만족도		사회적 평판 _만족도	
	빈도	응답 률(%)	빈도	응답 률(%)	빈도	응답 률(%)	빈도	응답 률(%)
매우 불만족	99	60	115	69.7	93	56.4	72	43.6
불만족	26	15.8	27	16.4	37	22.4	41	24.8
보통	23	13.9	15	9.1	23	13.9	41	24.8
만족	12	7.3	5	3	5	3	7	4.2
매우 만족	3	1.8	1	0.6	4	2.4	1	0.6
합계	163	98.8	163	98.8	162	98.2	162	98.2
무응답	2	1.2	2	1.2	3	1.8	3	1.8
척도 평균값	1.74		1.47		1.70		1.91	

다음으로 동일한 5점 척도로 업무와 관련된 항목의 만족도를 살펴보면 일의 내용에 대한 만족도 점수는 평균 3.83, 근무환경에 대한 만족도는 평균 2.70, 근무시간에 대한 만족도는 2.80, 인간관계에 대한 만족도는 평균 3.26으로 나타나고 있다. 즉 코치라는 직업의 처우나 장래성 등에 대해서는 매우 불만이 높지만 실제 하고 있는 업무에 대해서는 상대적으로 만족도는 높게 나타나고 있다. 다만 근무환경과 근무시간의 경우 평균값 이하로 나타나고 있는데, 이는 별도의 근무공간을 제공받지 못하고 비교적 장시간 근무를 하는 것에 대한 불만이 높다는 점이 반영된 결과로 해석할 수 있을 것이다.

<표 II-1-29> 응답자들의 업무 관련 만족도

	일의내용_만 족도		근무환경_만 족도		근무시간_만 족도		인간관계_만 족도	
	빈 도	응답 률(%)	빈 도	응답 률(%)	빈 도	응답 률(%)	빈 도	응답 률(%)
매우 불만족	5	3	32	19.4	23	13.9	14	8.5
불만족	7	4.2	37	22.4	27	16.4	17	10.3
보통	37	22.4	51	30.9	76	46.1	63	38.2
만족	74	44.8	32	19.4	34	20.6	49	29.7
매우 만족	39	23.6	10	6.1	3	1.8	19	11.5
합계	162	98.2	162	98.2	163	98.8	162	98.2
무응답	3	1.8	3	1.8	2	1.2	3	1.8
척도 평균값	3.83		2.70		2.80		3.26	

직업만족도에 대한 4개 질문과 업무만족도에 대한 4개 질문에 응답자들이 대답한 결과를 단순 합산하여(최저 4점 ... 최대 20점) 직업만족도에 대한 점수와 업무만족도에 대한 점수를 살펴보도록 하자. 앞서 살펴본 바와 같이 직업만족도의 점수는 평균 6.79점으로 매우 낮게 나타나고 있으며, 업무만족도의 점수는 평균 12.59점으로 평균보다는 약간 상회하는 것으로 나타나고 있다. 직업에 대한 만족도가 낮지만 업무에 대한 만족도는 상대적으로 높게 나타나고 있는 일과 직업의 만족도 '불일치 현상'은 전문체육인으로서 어느 정도 전문성을 발휘하면서 비교적 업무에 대한 자율성은 높은 반면, 코치 직업에 대한 열악한 처우 및 근무환경이 직업에 대한 낮은 만족도 수준으로 귀결되는 것으로 해석할 수 있다. 이러한 점에서 업무에 대한 자율성 보장 등과 같은 근무과정에서 나타나는 문제점들에 대한 해결방안의 모색보다는 일차적으로는 학교 운동부 코치들에 대한 처우 개선 및 직업안정성을 보장하기 위한 개선의 노력이 사회적으로 필요하다는 점을 확인할 수 있다.

<표 II-1-30> 응답자들의 직업만족도 및 업무만족도 점수 합산

구분	응답자수	평균	표준편차
직업만족도	161	6.79	3.020
업무만족도	160	12.59	3.031

* 해당 항목에 응답이 누락된 경우는 평균값 계산에서 제외

(5) 종사자의 정신/육체건강 실태

① 직무스트레스 수준

운동부 코치 남성의 경우 물리환경, 관계갈등, 직무불안정, 조직체계, 직장문화 등 광범위한 영역에서 한국 남성 노동자 평균보다 높은 직무스트레스 수준을 나타냈다. 한국형 직무스트레스 조사 8개 영역에서 5개 영역이 높은 수준으로 나타난 것이다. 상대적으로 업무자율성은 높은 것으로 나타난다. 교육을 수행하는데 전적인 책임이 본인에게 있기 때문인 것으로 파악된다.

<표 II-1-31> 직무스트레스 결과(운동부 코치 남성)

항 목	참고치				코치 (남)	점수의 의미
	하위 25%	하위 5%	상위 5%	상위 25%		
물리환경	33.3 이하	33.4~ 44.4	44.5~ 66.6	66.7 이상	46.3	점수가 높을수록 물리환경이 상대적으로 나쁘다
직무요구	41.6 이하	41.7~ 50.0	50.1~ 58.3	58.4 이상	49.8	점수가 높을수록 직무요구도가 상대적으로 높다
직무자율	46.6 이하	46.7~ 53.3	53.4~ 60.0	60.1 이상	39.2	점수가 높을수록 직무자율성이 상대적으로 낮다
관계갈등	-	33.30이 하	33.4~ 50.0	50.1 이상	43.7	점수가 높을수록 관계갈등이 상대적으로 높다
직무불안정	44.4 이하	44.5~ 50.0	50.1~ 61.1	61.2 이상	60.2	점수가 높을수록 직업이 상대적으로 불안정하다
조직체계	42.8 이하	42.9~ 52.3	52.4~ 61.9	62.0 이상	61.1	점수가 높을수록 조직이 상대적으로 체계적이지 않다
보상부적절	55.5 이하	55.6~ 66.6	66.7~ 77.7	77.8 이상	54.9	점수가 높을수록 보상체계가 상대적으로 부적절하다
직장문화	33.3 이하	33.4~ 41.6	41.7~ 50.0	50.1 이상	43.7	점수가 높을수록 직장문화가 상대적으로 스트레스요인이다
총스트레스	45.0 이하	45.1~ 50.7	50.8~ 56.5	56.6 이상	49.5	점수가 높을수록 직무스트레스가 상대적으로 높다

한편 여성 운동부 코치의 직무스트레스 수준은 직무요구, 관계갈등, 직무불안정, 조직체계, 직장문화 영역에서 한국 여성 노동자 평균 수준보다 높은 것으로 나타난다.

<표 II-1-32> 직무스트레스 결과(운동부 코치 여성)

항 목	참고치				코치 (여)	점수의 의미
	하위 25%	하위 5%	상위 5%	상위 25%		
물리환경	33.3 이하	33.4~ 44.4	44.5~ 55.5	55.6 이상	43.2	점수가 높을수록 물리환경이 상대적으로 나쁘다
직무요구	41.6 이하	41.7~ 54.1	54.2~ 62.5	62.6 이상	47.2	점수가 높을수록 직무요구도가 상대적으로 높다
직무자율	53.3 이하	53.4~ 60.0	60.1~ 66.6	66.7 이상	37.4	점수가 높을수록 직무자율성이 상대적으로 낮다
관계갈등	-	33.30이 하	33.4~ 41.6	41.7 이상	46.9	점수가 높을수록 관계갈등이 상대적으로 높다
직무불안정	38.8 이하	38.9~ 50.0	50.1~ 55.5	55.6 이상	61.9	점수가 높을수록 직업이 상대적으로 불안정하다
조직체계	42.8 이하	42.9~ 52.3	52.4~ 61.9	62.0 이상	54.8	점수가 높을수록 조직이 상대적으로 체계적이지 않다
보상부적절	55.5 이하	55.6~ 66.6	66.7~ 77.7	77.8 이상	53.9	점수가 높을수록 보상체계가 상대적으로 부적절하다
직장문화	33.3 이하	33.4~ 41.6	41.7~ 50.0	50.1 이상	46.6	점수가 높을수록 직장문화가 상대적으로 스트레스요인이다
총스트레스	49.5 이하	49.6~ 51.1	51.2~ 56.6	56.7 이상	49.0	점수가 높을수록 직무스트레스가 상대적으로 높다

남성과 여성의 직무스트레스 중 한국 노동자 평균보다 스트레스가 높은 영역은 관계갈등, 조직체계, 직장문화 영역이 공통적으로 문제가 되는 것으로 나타나고 있다. 이와 같은 운동부 코치들의 높은 직무스트레스에 대해서는 별도의 경감 대책이 필요하다고 판단된다.

<표 II-1-33> 한국형 직무스트레스 중 '보상부적절' 영역 세부 질문

34. 나의 직업은 내가 평소 기대했던 것에 미치지 못한다.
35. 나의 모든 노력과 업적을 고려할 때 내 봉급/수입은 적절하다.
36. 나의 모든 노력과 업적을 고려할 때, 나는 직장에서 제대로 존중과 신임을 받고 있다.
37. 나는 지금 하는 일에 흥미를 느낀다.
38. 내 사정이 앞으로 더 좋아질 것을 생각하면 힘든 줄 모르고 일하게 된다.
39. 나의 능력을 개발하고 발휘할 수 있는 기회가 주어진다.

특이사항은 운동부 코치의 경우 앞의 실태조사 결과에서나 면담 과정에서 임금이나 대우에 있어 큰 불만을 나타내고 있었는데 직무스트레스 조사 중 '보상부적절' 영역에서는 큰 불만이 나타나지 않는 점을 볼 수 있다. 세부 항목으로 들어가 보면 역시 임금이나 대우에 있어서는 큰 스트레스를 호소하고 있지만 상대적으로 자신의 직무와 관련해서는 매우 흥미로워하거나 직업 자체에 대해서는 프라이드를 가지고 있는 것으로 나타난다. 이러한 점들이 혼합되면서 임금이나 대우에 있어 존재하는 큰 불만이 희석된 결과로 나타나고 있다.

② 건강일반_국민건강영양조사 비교

우리나라 국민의 2009년 평생흡연율(평생 담배 5갑 이상 피운 사람의 비율)은 43.6%로 나타나고 있다. 이와 비교해 볼 때 '피운다'와 '피우다 끊었다'는 현재와 과거의 흡연율로 파악할 수 있고 우리나라 국민의 현재 흡연율은 26.6%, 과거 흡연율은 17.7%로 나타난다. 이와 비교하면 운동부 코치의 경우는 현재흡연율이 40.5%로 우리나라 국민 일반보다 높은 것으로 나타난다. 운동부 코치의 평생흡연율 역시 63.2%로 국민일반 수준보다 매우 높은 것으로 나타난다. 이는 노동자 건강 효과가 나타나지 않고 있다는 사실을 나타내주는 결과이다.²⁶⁾

26) '노동자 건강 효과' : 직업성 질환 연구에서 최초로 관찰된 현상으로 종종 노동자들은 일반 인구보다 전체 사망률이 더 낮게 제시되는데, 그 까닭은 심각하게 아프거나 계속 장애가 있는 사람이 고용에서 배제되거나 일찍 퇴직하기 때문이다(McMichael, 1974).

<표 II-1-34> 운동부 코치의 흡연 상태

	흡연			전체
	핀 적 없다	끊었다	현재 피운다	
빈도(명)	60	37	66	163
응답률(%)	36.8%	22.7%	40.5%	100.0%

2009년 우리나라 국민의 월간 음주율(월 1회 초과 음주한 사람의 비율)은 59.4%로 나타난다. 운동부 코치의 경우는 약 80% 수준이다. 역시 노동자 건강 효과가 나타나지 않는다.

<표 II-1-35> 운동부 코치의 음주 상태

	음주						전체
	최근 1년간 전혀 마시지 않았다	한달에 1회 미만	한달에 1회 정도	한달에 2~4번	일주일에 2~3번	일주일에 4회 이상	
빈도(명)	14	17	19	51	52	10	163
응답률(%)	8.6%	10.4%	11.7%	31.3%	31.9%	6.1%	100.0%

우리나라 국민의 신체활동 중 일주일에 3회 이상 진행하는 경우는 2009년 17.9%로 나타난다. 운동부 코치의 경우는 55%로 나타나고 있어 흡연이나 음주와는 다른 결과를 나타내고 있다. 그러나 이를 노동자 건강 효과로 보기에는 어려움이 있는 것으로 판단된다. 이들의 직무상 운동은 필수적인 요건이기 때문이다.

<표 II-1-36> 운동부 코치의 운동 상태

	운동								전체
	하지 않음	1일	2일	3일	4일	5일	6일	매일	
빈도 (명)	26	21	26	35	22	19	8	6	163
응답률 (%)	16.0 %	12.9 %	16.0 %	21.5 %	13.5 %	11.7%	4.9 %	3.7 %	100.0 %

③ 일가정 양립 가능성

한편 운동부 코치에게 ‘현재 상황을 고려할 때 일과 생활을 양립하기 힘들다고 생각하느냐?’는 질문에는 ‘그렇다’고 응답한 비율이 무려 75%에 이르고 있는 것으로 나타난다.

<표 II-1-37> 운동부 코치의 일/가정 양립 가능성

	일가정양립				전체
	매우 그렇다	약간 그렇다	별로 그렇지 않다	전혀 그렇지 않다	
빈도(명)	61	61	36	5	163
응답률(%)	37.4%	37.4%	22.1%	3.1%	100.0%

‘과중한 업무로 인하여 이혼위기를 겪어본 적이 있는가?’라는 질문에도 58%에 이르는 응답자가 ‘그렇다’고 응답하고 있어 현재의 직무와 생활이 병존하는데 어려움이 큰 것으로 나타난다.

<표 II-1-38> 운동부 코치의 업무과중으로 인한 이혼 위기 경험

	이혼위기				전체
	매우 그렇다	약간 그렇다	별로 그렇지 않다	전혀 그렇지 않다	
빈도(명)	35	52	34	30	151
응답률(%)	23.2%	34.4%	22.5%	19.9%	100.0%

④ 직무 사고 및 직업관련성 질병유형과 원인

운동부 코치의 경우 직무상 사고 경험을 가진 사람이 약 80%로 나타났다. 운동부 코치라는 직무에서는 기본적으로 직무상 사고 경험을 갖게 된다는 사실을 보여주고 있다. 직무사고로 인한 결근일수는 평균 8일 가량으로 나타나고 있으며 남성이 여성보다 길다. 또한 업무로 인해 유발되거나 악화된 질병으로 인한 결근일수는 상대적으로 짧으며 평균 약 5일 가량으로 나타난다.

<표 II-1-39> 운동부 코치의 직무상 사고 경험

	사고경험		전체
	있다	없다	
빈도(명)	81	23	104
응답률(%)	77.9%	22.1%	100.0%

<표 II-1-40> 운동부 코치 직무사고 및 질병으로 인한 결근일수

성별	사고 결근일수	질병 결근일수
남성	10.23	5.40
여성	3.50	4.71
합계	8.11	5.12

⑤ 작업장 폭언/폭행/성희롱 실태

한편 기본적인 인권의 문제라고 파악할 수 있는 직무수행 중 폭언/폭행/성희롱 실태를 살펴보면 다음과 같다. 우리나라에서는 ‘근로기준법’에서 사업주에 의한 폭언과 폭행이 가능하지 않도록 규제하고 있다. 또한 ‘남녀고용평등과 일가정양립지원에 관한 법률’에서는 성희롱이 가능하지 않도록 규제하고 있다.

가. 폭력, 폭언 경험 여부

운동부 코치의 경우 ‘야, 너’ 등의 인격무시 발언을 들은 경험은 45%가 가지고 있는 것으로 나타난다. 욕설의 경험은 30%, 폭행경험은 4.6%, 성희롱 경험은 4%가 경험한 것으로 나타나고 있다. 이와 같은 인격무시가 빈번하게 나타나고 있는 현실은 나아가 학생들의 인격을 무시하는 것으로 이어질 수 있는 개연성이 있으며, 이러한 점에서 운동부 학생 및 코치 양 당사자 모두에게 있어서 인권의 차원에서 보호받을 수 있는 방안이 모색되어야 할 것이다.

<표 II-1-41> 운동부 코치의 각종 인권침해 경험

	인격무시경험		전체
	없다	있다	
빈도(명)	88	72	160
응답률(%)	55.0%	45.0%	100.0%
	욕설경험		전체
	없다	있다	
빈도(명)	100	43	143
응답률(%)	69.9%	30.1%	100.0%
	폭행경험		전체
	없다	있다	
빈도(명)	125	6	131
응답률(%)	95.4%	4.6%	100.0%
	성희롱경험		전체
	없다	있다	
빈도(명)	119	5	124
응답률(%)	96.0%	4.0%	100.0%

나. 폭력, 폭언을 경험한 평균 횟수

이러한 인권침해 경험은 연평균 횟수는 다음과 같다. 성희롱의 경우 남성은 경험은 존재하지만 횟수를 적시하지는 않았다. 인격무시 경험은 부지기수이고 욕설의 경우 남성과 여성이 큰 격차를 나타내며 연평균 7회 정도로 나타난다. 폭행횟수도 연평균 1회 정도로 나타나고 있다. 여성의 경우 남성과 큰 차이가 없다.

<표 II-1-42> 운동부 코치의 인권 침해 사례 경험 연평균 횟수

성별	인격무시 횟수	욕설 횟수	폭행 횟수	성희롱 횟수
남성	38.86	7.79	1.30	
여성	11.50	1.38	1.00	4.30
합계	33.92	7.20	1.25	4.30

다. 운동부 코치 폭력, 폭언의 가해자

그렇다면 누가 이런 인권침해 행위를 하는 가해자인가를 살펴보자. 전체적으로 가장 높은 가해비율을 나타내는 사람은 '담당체육교사'로 나타나고 있다. 인격무시, 폭언, 폭행, 심지어 성희롱까지 직속 상급자라 할 수 있는 담당체육교사의 가해가 가장 크게 나타난다. 그 다음으로는 학교장/교감, 교육청 관계자 순으로 나타난다. 향후 학교 내에서 이러한 일상적인 인권 침해 소지가 없도록 일정한 대책이 강구되어야 할 것이다. 이러한 측면은 높은 직무스트레스의 요인이 바로 이러한 관계와 관련이 있다는 사실을 추정할 수 있게 해 준다.

<표 II-1-43> 운동부 코치 폭력, 폭언의 가해자

	인격무시가해자						전체
	교육청 관계자	학교장 /교감	담당체 육교사	학부모	학생	기타	
빈도(명)	7	16	17	6	0	3	49
응답률(%)	14.3%	32.7%	34.7%	12.2%	0.0%	6.1%	100.0%
	욕설가해자						전체
	교육청 관계자	학교장 /교감	담당체 육교사	학부모	학생	기타	
빈도(명)	7	6	10	8	0	1	32
응답률(%)	21.9%	18.8%	31.3%	25.0%	0.0%	3.1%	100.0%
	폭행가해자			전체			
	교육청 관계자	담당체 육교사	학부모				
빈도(명)	2	2	2	6			
응답률(%)	33.3%	33.3%	33.3%	100.0%			
	성희롱가해자		전체				
	학교장 /교감	담당체 육교사					
빈도(명)	1	3	4				
응답률(%)	25.0%	75.0%	100.0%				

4) 학교 운동부 코치들의 문제 : 실태조사 및 문헌조사 중심

4장에서는 학교 운동부 코치들의 구체적인 문제점들에 대해서 살펴보도록 하자. 우선 2008년에 개최된 “학교 운동경기부 지도자의 처우개선과 및 지위향상 방안 공청회”에서 발표된 조사결과에 따르면, 학교 전임코치의 불만요인은 임금 불안 43.8%, 고용불안 24.7%, 성적 압박 15.1%의 순서였고, 학교 일반코치의 경우는 고용불안 37.0%, 저임금 22.2%, 성적 압박 14.8%의 순서로 나타났다(박영욱, 2008). 일반코치들의 경우 전임코치에 비해서는 상대적으로 임금수준이 높기 때문에 불만요인들의 차이가 나타나고 있는 것으로 보인다. 하지만 학교 운동부 코치들 대부분의 불만 사항은 저임금과 고용불안, 그리고 성적 강요에 따른 압박이라는 점은 분명하게 확인할 수 있다.

아울러 이번 면접조사에서도 학교 운동부 코치들은 가장 큰 불만으로 신분상의 불안감과 저임금을 가장 많이 호소하였으며, 이 두 가지 불만사항은 성적에 대한 압박과 연동되어 구조적으로 작동하고 있는 것으로 해석할 수 있다. 그리고 이처럼 코치들이 자신의 직업에 종사하면서 상당한 불안감에 휩싸여 있는 것은 자신들의 전문성이 학교체육(교육정책)-엘리트체육(체육정책) 그 어느 곳에서도 정당하게 인정받고 있지 못하기 때문인 것이 가장 큰 이유라고 판단된다. 따라서 정부 정책의 어떠한 영역에서도 제도적으로 안착하지 못하고 부유(浮游)하면서 불안정하게 살아가고 있는 코치들의 문제점을 고용불안과 저임금²⁷⁾, 그리고 이와 함께 전문성의 미인정으로 구분해서 살펴보고자 한다.

(1) 불안정한 고용과 직업안정성 결여

① 고착화된 비정규직 신분

운동부 코치의 고용형태는 앞서 지적한 바와 같이 현재 100% 비정규직으로 이루어져 있다. 하지만 설문조사 결과에서도 확인한 바와 같이 한 학교에서 3년 이상 뿐 아니라 10년 이상 학생들을 지도하고 있는 코치들도 상당수이다. 즉, 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」의 적용을 받을 경우 정규직(또는 최소한 고용안정이 보장되는 무기계약직)으로 전환해야만 하는 3년 이상 근무자들도 상당히 많이 존재하고 있다. 하지만 교육과학기술부의 설명에 따르면 운동부 코치는 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」 제4조 제1항 6호에 따라서 정규직 전환 예외 대상으로 분류되어져 있다(교육과학기술부, 2010). 운동부 코치들이 소위 ‘기간제법’의 적용제외 대상인 이유로는 전문적인 자격증을 보유하고서 일을 하고 있는 전문가들이기 때문에 2년 이후 무기계약 전환대상에서 제외된다는 것이다.

하지만 학교 운동부 코치들이 박사학위 소지자, 의사, 변호사, 또는 회계사와 같은 전문직종 면허 보유자와 같은 전문직으로 평가하는 것은 상당히 과장된 평가라는 것

27) 성적압박의 경우에는 저임금 구조 및 고용불안과 연동해서 작동하고 있다고 생각해서 별도로 기술하지 않고 저임금 및 고용불안에 포함하여 살펴볼 것이다.

이 관련 협회 및 당사자들의 일반적인 평가이다(엘리트스포츠지도자협의회 사무총장 및 운동부 코치들 면접조사). 경기지도자 자격 요건을 살펴보면 4년제 대학에서 체육 관련 전공으로 학사학위를 취득하고 지도자 교육과정을 이수하면 국가자격증을 발급 받을 수 있는 정도인데다, 자격 취득과정에서의 객관성 부족 등의 이유로 자격증의 실효성이 현실적으로 매우 낮다. 이와 같은 경기지도자 자격증이 전문성을 담보하여 운동부 코치들이 그에 따른 전문성을 충분히 누리고 있다면 모르겠지만 자격증을 보유한 사람이 매우 많아서 사실상 자격증이라는 것이 최소요건에 불과할 정도로 유명무실하다²⁸⁾.

28) 물론 대부분의 운동부 코치들은 2급 정교사(체육) 자격증, 경기지도자 자격증, 종목별 심판 자격증 등을 보유하고 있으며, 현재 대부분의 임용규정에서도 이와 같은 자격증들 중 하나 이상을 요구하고 있기는 하다. 이러한 자격증의 문제점에 대해서는 뒤에서 추가 검토할 것이다.

<표 II-1-44> 경기지도자의 자격요건

자격구분		응시자격
1급 경기지도자		① 2급 경기지도자 자격을 가진 사람으로서 1년 이상의 경기지도경력이 있는 사람 ② 체육분야에 관한 석사이상의 학위를 취득한 사람으로서 경기경력이 있거나 1년 이상의 지도경력이 있는 사람
2급 경기지도자	일반 과정	① 대학교 졸업예정자이거나 이와 같은 수준 이상의 학력이 있는 사람으로서 4년 이상의 경기경력이 있는 사람 ② 체육분야에 관한 학사학위를 취득(예정)한 사람 ③ 전문대학 졸업자이거나 이와 같은 수준 이상의 학력이 있는 사람으로서 5년 이상의 경기경력이 있는 사람 ④ 고등학교 졸업자이거나 이와 같은 수준 이상의 학력이 있는 사람으로서 6년 이상의 경기경력이 있는 사람 ⑤ 고등학교 이상의 학교졸업자이거나 이와 같은 수준 이상의 학력이 있는 사람으로서 국가대표선수 경력이 있는 사람
	자격 부여	① 2005년 이전 입학한 대학교의 경기지도관련학과를 졸업(예정)한 사람으로서 대학의 교과성적이 평균 70/100 이상인 사람 ② 2급 경기지도자 필기시험과목을 이수한 대학교를 졸업(예정)한 사람으로서 대학의 교과성적이 평균 80/100 이상인 사람 ③ 학교체육교사로서 해당 자격종목의 경기지도경력이 3년 이상인 사람 ④ 경기지도분야 종사자로서 해당 자격종목의 경기지도경력 3년 이상인 사람

출처 : 문화체육관광부. 2011. <2010 체육백서> 454쪽.

코치들 스스로 자신들이 (생활체육지도자 등과는 달리) 학생들에게서 고도의 운동능력을 끌어올릴 수 있는 능력을 가지고 있다는 점에 대해서는 어느 정도 자부심을 가지고는 있다. 하지만 실제 현실에서는 운동부 감독을 맡고 있는 정식 체육교사보다도 낮은 지위에 처해 있다고 생각하고 있다. 이러한 점에서 운동부 코치들의 자격증에 대한 평가는 지나치게 과장된 것이라고 할 수 있다. 이처럼 자격증이 역으로 자신들의

비정규직 신분을 고착화시키면서도 그다지 엄격하지 않는 자격요건으로 인해 실효성이 없는 현재와 같은 상태에서는 코치들이 경력을 쌓거나 자기계발을 해 나갈 수 있는 유인이 부재하다고 할 수 있다. 이러한 점에서 현재의 비정규직 신분에서 따른 고용 불안 문제는 교육청에서 선의를 가지고서 기간제법을 적용하지 않고서 정규직 또는 무기계약직으로 계약하기만을 기대할 수밖에 없는 상황이다²⁹⁾.

② 운동부 존폐 여부에 종속

현재 한국의 초중고교에 있는 운동부는 교장의 권한으로 학교 운동부에 대한 존폐 여부를 사실상 결정할 수 있는 구조로 되어 있다. 따라서 공립학교의 경우 학교의 운동부가 오래된 전통이 있는 경우에는 지속적으로 운영 및 유지가 될 수 있지만 그렇지 못한 경우에는 학교장이 임의로 운동부를 폐지할 수 있다. 초등학교에서 비인기종목을 지도하고 있는 한 코치는 이에 대해서 다음과 같이 말하고 있다.

“지난번에 가르쳤던 학교에서는 아이들 성적이 꽤 괜찮은 편이었어요. 게다가 계속 지도하면서 아이들 실력이 성장하는 것을 지켜보는 것도 상당한 보람이 있었고, 교장선생님도 ○○부에 관심도 많이 가져주시면서 아이들 격려도 해 주고 그랬어요. 그런데 그 교장선생님께서 정년퇴임을 하시면서 새로운 교장선생님이 부임을 하셨는데, 운동부 자체에 대해서 아주 못마땅해 하시는 분이더라고요. (이유는요?) 그건 잘 모르겠고요... 그래도 부임하시기 전 해에 예산이 배정되어져 있어서 첫 해에는 ○○부가 운영이 되었는데, 연말에 ○○부를 해체할 거라고 제게 일방적으로 통보를 하시더라고요. 저도 너무 당황했는데, ◇◇교육청에서도 이 사실을 알았어요. 근데 담당자가 저를 좋게 봐 주셨는지, 현재 있는 초등학교에 새로 ○○부를 창설을 유도하여서 저는 계속해서 아이들을 가르칠 수는 있었죠. (지금 학교에서도 교장선생님이 바뀌시면 불안하시겠네요?) 그렇죠. 공립학교니까 교장

29) 경기도 교육청의 경우 운동부 코치를 정년 57세로 무기계약직으로 계약을 체결한 사례가 있는데, 2009년 7월 현재 해당자는 총 7명이라고 한다(교육인적자원부, 2010). 사실 기간제법의 적용제외자라고 하더라도 사용자의 ‘선한 의지’만 있다면 정규직으로 고용을 하더라도 아무런 문제는 없다. 왜냐하면 기간제법은 최소 요건이기 때문이다. 예를 들면 기간제법에서는 2년 이후 정규직으로 전환하도록 되어있지만 1년 이후 정규직으로 전환을 하더라도 아무런 법적 문제가 발생하지 않는다. 이러한 점에서 코치는 기간제법의 적용제외 대상이지만 각 시도 교육청에서 코치들의 고용을 보장해주려는 의지만 있다면 무기계약직 형태로 고용안정을 충분히 해 줄 수 있을 것으로 판단된다.

선생님은 언젠가 바뀔 테고, 지금쯤(10월)이면 교장선생님 바뀌는 게 아닐까 불안 하죠...”

이와 같은 사례가 일반적으로 광범위하게 존재할 거라고는 생각하지 않는다. 왜냐 하면 각 학교별로 지속적으로 운영하고 있는 운동부에 대해서는 새롭게 부담한 학교 장들도 대부분 인정을 할 것이기 때문이다. 하지만 학교 운동부에서 어떠한 ‘사고’가 발생하는 경우, 많은 경우 해당 학교의 교장들은 말썽을 일으켜 학교의 이미지를 실수 시킨다는 이유로 손쉽게 운동부를 해체해버리는 경우는 코치들도 종종 듣고 있었다. 해당 학교의 운동부가 해체되는 경우 학생들은 운동부가 있는 학교로 전학을 가거나 아니면 학업으로 복귀할 수도 있지만 해당 학교의 코치는 그야말로 ‘낙동강 오리알’ 신세가 되어버린다. 이러한 점에서 운동부 코치들은 계약직이라는 신분상의 불안감 뿐 아니라 자신이 속하게 될 조직 자체가 송두리째 날아가 버려서 고용불안에 시달릴 가능성도 존재하고 있다. 이러한 점에서 비정규직 신분의 고착화가 현재의 고용관련 법률의 제도적인 차원에서 고용불안을 야기하고 있다면 운동부 폐쇄의 가능성은 학교 코치들이 시스템적으로 고용불안에 노출될 수 있는 개연성이 있는 것이다.

③ 성적 압박과 불안정한 재계약 여부

현재 학교 운동부 코치들은 16개 광역시도 교육청의 예산 및 인원운용 계획 하에서 운동부가 있는 학교의 학교장과 1년 단위로 직접 고용계약을 체결하고 있다³⁰⁾. 이 때 발생하는 고용계약을 위해 시도 교육청별로 전문(순회)코치 표준계약서 안을 교육청 운영지침으로 규정하여 운영하고 있다. 지침의 내용은 약간씩 차이는 있지만 대체로 <근로기준법 및 동법시행령>, <국민체육진흥법 제9조, 제15조1항 및 동법시행령 제15조 4,5호>, <교육인적자원부 학교체육기본방향>, <교육청 인사관리규정> 등을 근거로 하고 있다. 내용은 운용방안, 코치 자격기준, 학교별 코치 배정기준, 예산 및 비용안, 그리고 임용 및 해임 등에 대한 규정을 두고 있는데 그 내용은 대동소이하다. 16개 시도의 코치 계약기간은 중간에 계약한 경우가 아니라면 모두 1년으로 규정하고 있다. 그리고 해임기준에는 상식적인 수준에서 불성실하거나 문제를 일으키는 경우들이 포

30) 1년 단위로 계약을 체결하고 있는 것은 16개 광역시도 모두 동일하지만 지역별로 계약시작 및 종료일은 1월 1일~12월 31일, 3월 1일~2월 28일, 7월 1일~6월 30일 등으로 차이가 있다.

함되어져 있으며, 이와 함께 전국(소년)체전 입상실적이 없을 때 해임할 수 있도록 규정하고 있다. 시도별 관련 규정들을 정리한 결과는 아래와 같다.

<표 II-1-45> 시도교육청별 코치관리규정의 계약기간 및 대회입상 기한

	서울	부산	대구	인천	광주	대전	울산	경기	강원	충북	충남	전북	전남	경북	경남	제주
1년 단위	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
입상 기한	2년	3년	3년	3년	3년	2년	3년	3/4년	3년	X	2년	3년	2년	2/3년	3년	2년

- * 경기도는 개인·혼성팀은 3년, 단일팀종목은 4년 이내 전국대회 입상실적 요구
- * 경북은 개인 2년, 단체 3년 이내 전국대회 입상실적 요구
- * 전남은 소년체전만 도대표 선발, 제주는 도내 대표 선발을 요구.

이러한 해임규정은 한 편으로 코치들에게 전국(소년)체전에서 좋은 성적을 내라고 독려하기 위한 조항들이라고 할 수도 있지만, 코치들의 입장에서는 성적에 대한 압박이 크게 작용할 수밖에 없다. 투기종목을 지도하는 한 운동부 코치는 이러한 규정에 대해서 비교육적이고, 학생선수들에 대한 장기적인 육성계획이 부재한 것이라고 지적하고 있다.

“물론 처음부터 기량이 훌륭해서 잘 하는 아이들도 있습니다. 그런데 운동하는 애들이라고 꼭 그런 것만은 아니잖습니까? 신체조건이 좋아서 제가 운동을 권유했다고 해서 바로 잘하는 건 아니니까... 중학교 때는 아이들한테 주로 운동을 즐기면서 기초적인 것들만 잘 하라고 가르치는 편입니다. 그러다가 시간이 점점 지나면서 훈련의 강도를 높여가는 거죠. 당장 중학교 때는 성적이 좀 안 좋더라도 (해당 종목의) 기초를 탄탄하게 다지고, 기본이 되는 체력도 끌어 올리는 것이 좋은 거죠. 그렇게 꾸준하게 하던 아이가 고등학교에 가서는 전국체전에 나가서 대회에 입상하고, 메달도 따면 가르친 보람도 있고, 정말 뿌듯합니다. 여기는 사립학교고 또 제가 운동했던 학교라서 당장 성적을 내라는 압력은 상대적으로 덜 합니다만 애들 중학교 때 너무 혹사시켜 그만두거나 운동에 흥미를 잃어버리는 걸 보면 아쉽죠.”

다른 종목의 코치도 이와 비슷한 이야기를 하고 있다.

“실력 좋은 아이를 가르치는 것도 보람이 있지만, (대회 기록이) 백 명 중에 한 90등 하는 아이가 실력이 꾸준하게 늘어서 3-40등까지 오르는 것을 보는 것도 참 보람이 있어요. 그런데 재계약 조건으로 소년체전 입상 성적을 요구하다 보니 까 선수를 키워나가겠다는 생각보다 어디서(운동부 없는 학교에서) 조건 좋은 애를 데려와서 조금만 가르치고 좋은 성적 내려고만 하죠... 전 해에 입상성적을 못 내면 아무래도 다음 해에는 아이들을 채근하게 되는 경향이 있어요.”

시도 교육청간에 전국(소년)체전의 결과가 어떠한가를 두고서 경쟁을 하고 있으니까 아이들을 상대로 운동 자체를 즐기면서 배워나가는 과정보다는 경쟁에서 앞서기만을 강요하는 비교육적인 현실이 전개되고 있다³¹⁾. 그리고 이 과정에서 1년 단위 계약적으로 고용계약을 하는 코치들은 2년 혹은 3년을 주기로 불안감에 노출될 수밖에 없다.

(2) 저임금 및 성과급 체계와 차별

① 저임금의 함정

노동시장에 대한 기존의 연구들에서는 개인들마다 임금의 차이가 왜 발생하고 있는가를 해명하는 것이 중요한 과제이다. 이러한 차이를 설명하기 위해서 일반적으로는 성, 연령, 학력, 기술수준, 경력, 고용형태 등의 개인적 변수들을 검토하거나, 아니면 회사의 규모, 업종 등의 외적인 변수들을 검토한다. 하지만 현재 운동부 코치들의 임금은 교육청에서 소속된 전임코치들의 경우 동일한 교육청에 속해있다면 임금은 동일하게 지급받고 있다³²⁾. 즉, 운동부 코치들의 임금격차는 동일한 지역에서는 사실상 동

31) 시도 교육청의 코치 배정 기준에서 가장 많이 언급되고 있는 내용은 ‘전국(소년)체전 대상종목을 고려’하겠다는 것이다. 즉, 이는 전국(소년)체전에 포함되지 않은 종목에 대해서는 애초에 별로 관심이 없으며, 학교 교육의 일환으로 운동부를 운영하겠다는 의도 보다는 시도 교육청간의 경쟁에 학생들을 이용하겠다는 것으로 해석될 개연성이 크다고 생각한다.

32) 전임코치의 임금지급 규정 중에서 부산, 광주, 대전, 강원 지역의 경우에는 2~4등급의 격차를 두고 있다는 점에서 타 지역과 다소 차이가 있다. 코치 평가기준에 따라서 4개 등급으로 임금의 차이를 두고 있는 광주 지역의 경우 3급 코치의 일당을 기준으로 2등급은 +7천원, 1등급은 +14천원, 그리고 4등급은 -7천원이다. 3등급으로 구분하고 있는 강원은 1등급 160만원, 2등

일임금이며, 전임코치 내에서의 임금격차를 결정짓는 변수는 소속 교육청(지역)인 상대적으로 단순한 임금구조이다. 그렇다면 코치들의 임금은 어떻게 결정되고, 지역별로는 왜 차이가 나는지에 대해서 살펴보도록 하자.

교육과학기술부(2010)의 조사에 따르면 전임코치들의 월평균 급여는 2005년 1,095천원에서 2007년 1,292천원, 2009년 1,498천원으로 나타나고 있다. 지역별 차이는 2009년을 기준으로 경기도 월 1,800천원으로 가장 많았으며, 제주가 월 1,260천원으로 가장 낮았다³³⁾. 그러면 이와 같은 저임금을 코치들에게 지급하는 기준은 무엇인지가 궁금할 수밖에 없는데, 이는 각 지역 교육청의 <운영(임용)지침>에서 힌트를 얻을 수 있다. 광주와 부산의 운영지침에서 해당 교육청의 기능직 10급 1호봉을 코치들의 임금기준으로 하고 있으며, 다른 지역의 경우 교육청 기능직 9급 1호봉을 코치들의 임금기준으로 하고 있는 경우도 있다. 그리고 일부 지역에서는 학교 비정규직 교사³⁴⁾ 중 시간강사의 시급을 기준으로 40시간을 기준으로 임금을 지급하는 경우도 있다. 이처럼 각 시도 교육청에서는 학교 운동부 코치들의 임금을 지급하는 기준을 학교 비정규직 및 기능직(일용잡급직)의 임금으로 하고 있기 때문에 학교 운동부 코치들은 기본적으로 저임금을 받을 수밖에 없으며, 또한 시도 교육청들 간의 기준 차이로 인해 지역별로 운동부 코치들의 임금 차이도 나타나고 있는 원인이기도 하다³⁵⁾.

이번 보고서 작성을 위해서 면접에 응했던 코치들은 자신들이 학교에서 ‘일용잡급직’ 대우를 받는 것 같다고 얘기를 했는데 그들의 이야기가 크게 틀린 얘기는 아니라고 생각된다. 저임금에 대한 코치들의 불만은 임금에 대한 불만에서 그치는 것이 아니라 코치 직종에 대한 자부심의 결여와 같은 부정적인 자기비하로 이어지고 있었다.

“우리끼리야 월급 얘기를 하지만, 다른 사람한테는 부끄러워서 월급 얘기도 못

급 150만원, 3등급 140만원으로 차이를 두고 있다.

33) 학교에서 직접 계약을 체결하는 인기 종목의 일반 코치들의 경우에는 상대적으로 전임코치보다는 임금수준이 높다고 하지만 2009년 기준으로 평균 200만원 수준이다(교육과학기술부, 2010).

34) 학교에서 수업을 담당하는 교사에 대해서 교육청에서는 정교사, 기간제 교사, 시간강사로 구분하고 있다.

35) 뒤에서 살펴볼 내용이지만 운동부 코치들이 박사, 의사, 변호사 등과 같은 전문가의 속성이 있다는 이유로 2년 경과 후 정규직으로 전환하도록 규정하고 있는 ‘기간제법’의 적용 제외 대상이면서 임금은 일용잡급직 수준으로 지급하고 있는 것은 모순적이라고 할 수 있다.

하겠어요.”

“딸이 있으시면 저한테 시집보내시겠습니까?”

“좋은 후배나 제자들한테 이 일(코치 일) 하라고 말하기 힘듭니다. 워낙 저임금 이니까요”

그리고 이와 같은 저임금은 직종에 대한 자부심의 결여와 같은 심리적인 상처와 함께 현실적으로는 생활고로 이어지게 된다. 따라서 저임금으로 인한 생활고로 코치들의 경우 부업을 하는 경우들도 꽤 있다고 한다.

“(세금공제 후) 월 120만원 받아서 먹고 살기가 힘드니까 밤에 부업하는 사람들도 있어요. (질문 : 어떤 걸 하시는데요?) 스포츠센터에서 하는 경우도 있고, 대리운전도 한다고 하더라고요.”

“교육받으러 갔다가 들었는데, 심지어 호프집에서 서빙 한다고도 하던데요. 쪼들리면 이것저것 안하는 것 없어요.”

이번 실태조사를 위해 진행한 설문조사에서도 코치 일을 하면서 부업도 하고 있다는 응답자는 28명으로, 17% 정도가 부업을 하고 있는 것으로 나타났다. 그리고 부업이 코치 일과 관련이 있는가라는 질문에 대해서 45명이 응답을 하였는데, 이중 절반이 넘는 26명은 관련이 없는 일을 부업으로 하고 있다(했었다)고 대답하였다. 추가로 하고 있는 부업의 직무와 관련이 있는가를 질문했는데 스포츠센터의 강사나 입시체육과외지도 등과 같이 코치 일과 관련성이 있는 일을 부업으로 하고 있다(했었다)고 대답한 응답자는 19명으로 나타났다.

<표 II-1-46> 부업 여부 및 직업 관련성 여부

부업 여부	빈도	응답률 (%)	직업 관련성 여부	빈도	응답률 (%)
하고 있다	28	17	관련O_스포츠강사, 과외지도	19	11.5
하지 않는다	137	83	관련X	26	15.8
합계	165	100	합계	45	27.3
			해당사항 없음	120	72.7

하지만 이와 같은 부업은 시도교육청의 <운영(임용)지침>에 따르면 교육공무원복무규정을 준용하여 적용하기 때문에 겸직금지 규정을 위반하고 있는 것이 된다. 이러한 점에서 성실하게 학생들만을 지도하는 경우에 운동부 코치들은 저임금의 함정에서 벗어날 수 있는 방법이 현재로서는 없어 보인다.

② 기준없고 제한된 성과급 체계

운동부 코치들에게 월급은 낮은 수준으로 정해져 있고 상여금은 별도로 받고 있지 않다. 다만 지도하는 학생들이 전국체전, 소년체전 등의 대회에 출전하여 3위 이내에 입상하는 경우 성과급을 받는 것이 저임금을 보전하는 유일한 방법이다. 하지만 앞서 지적한 바와 같이 전국(소년)체전에서 지도 학생이 입상을 하기를 바라는 것은 지역 교육청들의 왜곡된 경쟁문화에서 기인하는 것이다. 또한 학생들의 실력을 향상시키는 것에서 교육의 보람을 찾는 것임에도 불구하고 학생들의 대회 입상 성적에 따라서 성과급을 받는 것은 자신의 노력에 대한 정당한 보상이라기보다는 학생들의 성적에 좌우되는 기형적인 상황이라고 할 수 있다. 즉 현재의 성과급 체계 자체가 코치들 개인의 노력에 따라서 예측 가능한 것이 아니라는 점에서 불규칙하다고 할 수 있으며, 선수들의 실력을 놓고서 여러 지역의 동일한 종목의 코치들이 도박판을 벌이는 것과 같은 양상이 되어 버렸다고 할 수 있다. 참고로 두 지역에서 소년체전과 전국체전에 학생 선수가 입상했을 때 지급하는 성과급 지급액수는 아래와 같다³⁶⁾.

<표 II-1-47> 학생선수 대회 성적에 따른 성과급 지급 현황

	금	은	동
A 지역	100만원	70만원	50만원
B 지역	300만원	200만원	100만원

36) 하지만 이와 같은 성과급은 각 시도 교육청 간에 결과를 두고 경쟁을 하고 있는 소년체전과 전국체전에서 입상한 경우에만 지급하고 있으며, 여타의 전국 규모의 대회에서는 학생 선수가 입상을 하더라도 코치들에게 성과급을 지급하고 있지 않다. 이는 교육청 간의 경쟁에 운동부 코치와 학생 선수 모두 도구적으로만 이용하고 있다는 점에서 반교육적이고 비교육적인 처사라는 점을 지적해야만 할 것이다.

아울러 이번 실태조사를 위한 설문조사 결과에서도 성과급 지급에 대한 문제점을 지적할 수 있다. 설문조사에서 성과급을 지급받았는지 여부에 대한 질문에 대해서는 성과급을 받았다는 응답자는 27명(16.4%), 받지 못했다는 응답자는 135명(81.8%)로 나타나 대부분의 코치들이 성과급을 지급받지 못했음을 확인할 수 있다. 이는 성과급 제도가 일부 코치들에게만 해당되는 사항임을 알 수 있는데, 그 원인을 살펴보면 당연한 결과이다. 즉, 모든 전국 대회에 성과급을 지급하는 것이 아니라 소년체전과 전국체전에 한해서만 성과급을 지급하고 있기 때문에 성과급을 지급하는 경우는 제한되어져 있다. 또한 전국(소년)체전의 경우에도 지도 학생들이 출전하여 경쟁을 하고 있는 상황에서 학생들의 대회 입상 성적에 따라서 성과급을 지급받을 수 있는 코치들은 구조적으로 정해져 있을 수밖에 없다. 즉 모든 학생들이 대회에 참가하여 3등 이내에 입상을 할 수 없는 구조적인 조건에서 성과급을 받는 코치가 16% 정도밖에 되지 않는다는 점은 어쩌면 당연한 결과라고 할 수 있다. 예를 들어 육상과 같은 개인종목에 출전한 학생들이 한 종목에서 경쟁을 하는 경우 30명이 한 대회에 출전을 한다면 이 중 3명만이 메달을 획득하여 지도한 코치가 입상성적에 따라서 시도 교육청에서 지급하는 성과급을 받을 수 있고, 나머지 27명의 학생들을 지도한 코치들은 성과급 지급 대상에서 제외될 수밖에 없기 때문이다.

<표 II-1-48> 응답자들의 성과급 지급 여부

성과급 여부	빈도	응답률(%)
있다	27	16.4
없다	135	81.8
합계	162	98.2
무응답	3	1.8

이러한 점에서 각 시도 교육청에서는 해당 년도의 성적을 기준으로 단기적인 시야에서 학생들의 전국체전, 소년체전 입상성적에 따라서 성과급을 지급하는 현재의 방식은 재고될 필요가 있다. 왜 각 종목별 전국대회 입상성적은 성과급 지급대상에서 제외되는지에 대해서는 분명한 이유를 찾을 수 없으며, 또한 학생들의 전국체전/소년체전 입상만을 운동부 코치의 성과라고 평가하는 것은 비교육적이다. 이러한 점에서 시도

교육청들이 성과급으로 지급하고 있는 비용들은 운동부 코치들의 전반적인 기본급 수준을 인상하는데 사용하는 것이 더욱 바람직할 것으로 판단된다. 이와 같은 방식의 성과급 지급방식은 현재 학교 운동부 및 학생선수, 운동부 코치들이 경험하고 있는 문제점들을 고착화시키고 있을 뿐이다. 나아가 이와 같이 우수 학생 및 우수 학생을 지도한 코치들만을 보상하는 것은 교육적인 차원에서도 바람직하다고 할 수 없다.

③ 일반교사와의 차별 및 체육교사와의 종속적 관계

엘리트체육의 문제점으로 학생의 학습권, 인권 등의 문제가 많이 지적되고 있지만 운동부 코치들 역시 학교체육과 엘리트체육의 ‘불편한 동거’ 과정에서 차별받고 있다는 점도 지적하고 넘어갈 필요가 있다. 이와 같은 차별의 양상은 학생 지도와 관련된 학교 행정 업무에서 일반 교사들과의 차별이다. 이와 같은 차별의 양상을 단적으로 보여주고 있는 사례로 운동부 코치들의 업무공간 배치를 둘러싼 문제와 교육행정시스템(NEIS)에 대한 접근권한을 통해서 살펴보고자 한다.

이번 운동부 코치들의 실태과약을 위한 설문조사에서 교무실에 자리가 있다고 대답한 운동부 코치들은 응답자의 11.5%(19명)에 불과한 것으로 나타나고 있다. 또한 교무실에 자리가 없는 경우 일상적으로 처리해야 하는 업무를 학교에서 어떻게 처리하는 가라는 질문에 대해서 자리가 없다고 응답한 144명 중 81명(56.3%)은 운동부 연습실에 있는 별도의 공간에서 처리한다고 응답했으며, 17명(11.8%)은 공식적으로 처리해야만 하는 업무가 있을 경우에만 잠시 교무실의 빈자리를 이용해서 업무를 처리하는 것으로 나타났다³⁷⁾.

37) 교무실에서 잠시 업무를 처리하는 경우에는 면접조사 결과 학교 운동부의 감독을 맡고 있는 체육교사의 자리에서 업무를 처리하고 있었다.

<표 II-1-49> 교무실 자리배치 여부

교무실에 별도 자리배치 여부	빈도	응답률(%)
있다	19	11.5
없다	144	87.3
합계	163	98.8

<표 II-1-50> 교무실 자리가 없는 경우 업무처리 장소

	빈도	응답률(%)
교무실에 자리가 없고 운동부 연습실에 있다	81	56.3
별도의 공간 없이 필요한 경우에만 교무실에서 잠시 업무를 처리	17	11.8
기타	46	31.9
합계	144	100.0

운동부 코치들은 정규 교과목을 담당하는 정식 교사가 아니라는 이유로 대부분 교무실에 자리를 배정받지 못하고 있다. 일부 학교에서는 운동부 연습실에 공간을 제공하는 경우도 있지만 별도의 연습실이 없는 학교에서는 운동 장비 등을 보관하는 컨테이너에서 약간의 공간을 활용하거나, 학교 건물 안 계단 아래 틈새 공간에서 행정업무들을 보는 경우도 있다고 한다. 각 급 학교의 일반 교사들의 입장에서는 사소해 보일 수도 있는 이러한 문제에 대해서 많은 코치들은 심각하게 차별을 느끼고 있는 것으로 나타났다.

“그래도 학생들은 저를 ‘코치선생님’이라고 부르죠. 물론 정식 교사가 아니기에 교무실에 자리를 안 주는 것에 대해서 저도 할 말은 없어요. 하지만 주별로, 월별로 훈련계획서도 작성해서 제출해야 하거든요, 근데 마땅히 할 곳이 없어요. 계단 옆에 틈새공간을 쓰는데, 컴퓨터도 지원이 안 되니까 제 개인 노트북으로 일을 해요. 여기서 업무처리 하거나 학생들과 면담을 하는 경우에는 제가 학교에서 ‘일용잡부’ 취급을 당하는 것 같은 느낌이 많이 듭니다.”

이 밖에 각종 대회에 참석할 때 필요한 각종 경비들을 교육청에 정식으로 청구해야 하지만 이 또한 정식 교사가 아니라는 이유로 교육행정정보시스템인 '나이스(NEIS)'에 접근할 수 없어서 운동부 감독을 하고 있는 체육교사에게 일일이 부탁해서 처리해야만 한다. 면접조사에 응한 한 코치의 경우에는 체육교사가 '나이스(NEIS)'에 접속할 수 있는 1년짜리 임시 아이디를 만들어줘서 쓰는 경우도 있었다.

만약 원칙적으로 운동부 코치들은 학교 운영 지침에 따라서 교무실에 자리배치를 할 수 없고, 나이스(NEIS)에 접근할 수 없다면 이를 차별이라고 할 수 없을 것이다. 하지만 운동부코치에게도 교무실에 자리를 배치하는 경우가 있고, 나이스(NEIS)에 별도로 아이디를 만들어줘서 활용할 수 있는 경우가 있다면, 전체 학교 운동부코치들에게 교무실에 자리를 배치하지 않고 아이디를 만들어주지 않는다면 이는 일종의 차별이라고 규정할 수 있을 것이다.

다음으로 학교 운동부 감독인 체육교사와의 종속적인 관계에 대해서 간략하게 살펴 보도록 하자. 학교 운동부 감독인 체육교사의 경우에는 학생선수들이 대회에 입상을 하게 되면 개인의 업무평가 및 승진 시에 고과 점수를 받을 수 있다³⁸⁾. 이러한 현재의 구조적인 상황에서 학생들의 대회 성적이 코치들에게는 일회적인 성격의 성과급으로 지급되지만 체육교사에게는 지속적으로 승진에 유리하게 작용을 하는 기형적인 제도로 작동을 하고 있다. 이는 고용안정이 보장된 정식 체육교사와 계약직 신분이 지속되는 코치들의 고용형태의 특성이 반영되어져 나타나는 양상이라고 해석할 수 있을 것이다. 이러한 기형적인 현재의 체육교사-코치 평가 시스템 및 보상체제로 인해서 학생선수 지도에는 거의 관여하지 않으면서도 코치들은 체육교사의 여러 지시들을 받아야만 하는 구조적인 위치에 놓이게 된다. 즉 앞서 설문조사에서 나타난 결과를 토대로 해석을 하자면 운동부 코치들의 업무에 대한 자율성 및 학생 선수에 대한 지도권은 코치들의 전문성에 기반을 두고서 비교적 충분히 보장되고 있지만 학교 행정이나 운동부 운영에 있어서 담당 체육교사와 종속적인 관계로 해석할 수 있다. 이러한 점에서

38) 이와 같은 고과점수는 승진에 있어서 매우 큰 영향을 미치고 있다고 한다. 실제 학교 교사들의 승진 평가 여부는 소수점 두 자리 수준의 차이로 결정되고 있는 상황인데 학생 선수의 대회 입상에 따른 고과점수는 0.3점이라고 한다(면접조사 결과). 따라서 이러한 고과점수를 받은 체육교사들은 승진에 절대적으로 유리하다. 한 편 체육교사의 승진 시 고과점수 부여는 국공립학교에만 해당되며, 사립학교에서는 해당되지 않고 있었다(면접조사 결과).

완전하게 종속적이라기보다는 운동부 운영 및 평가에 있어서 제한적인 종속적인 위치에 놓여있다고 해석할 수 있다. 구체적으로는 체육교사들이 코치들에 대한 업무 평가 권한을 쥐고 있는 상황에서 코치들은 체육교사와의 관계에서 종속적인 상황에 처하게 된다.

(3) 허울뿐인 전문성의 문제

학교 운동부 코치들은 엘리트 체육 선수들을 육성하는데 있어서 전문가들이라고 할 수 있다. 하지만 이들의 전문성은 체계적으로 관리되지 못하고 있기 때문에 이들은 전문성을 바탕으로 정당하게 평가를 받고 있지 못하다. 하지만 정당한 평가를 받고 있지 못하면서 고용안정의 측면에서는 전문가라는 이유로 오히려 보장받고 있지 못한 역설적인 상황에 처해 있다. 이와 같은 전문성에 대한 모순적인 적용은 운동부 코치들의 사회적인 존재 양태를 형해화시키는 기능을 하고 있다.

① 최소한의 요건에 불과한 자격증 제도³⁹⁾

현재 한국의 체육지도자 국가자격증으로는 '경기지도자 자격증'과 '생활체육지도자 자격증'으로 구분할 수 있다(문화체육관광부, 2011). 경기지도자는 해당 종목 전문체육 분야의 코치에 해당되는 것으로 1급과 2급으로 구분되고, 생활체육지도자는 해당 종목 생활체육분야의 코치로서 1급, 2급, 3급으로 구분된다. 그리고 이러한 지도자 국가자격증은 경기지도자 1급 및 생활체육지도자 1-2급은 체육과학연구원에서, 경기지도자 2급과 생활체육지도자 3급은 지정된 연수원에서 연수과정을 수료하고 체육과학연구원의 검정에 합격하면 받을 수 있다. 하지만 각 위탁 연수원에서의 실기 및 구술검정의 표준화가 미흡하여, 상대적으로 검정이 수월한 연수원에 수험생 집중되는 현상이 나타나면서 국가자격증의 의미가 퇴색되고 있다. 즉, 현재로서는 각 기관마다 수료증을 발급해 주는 것 이외에 교육생들에 대한 공신력 있는 인증이 이루어지지 않고 있다(한국정책평가연구원, 2010). 그 결과 2010년 현재 1급 경기지도자 자격증 소지자는 768명, 2급 경기지도자 자격증 소지자는 21,587명이며, 생활체육지도자 자격증 소지자는 3급

39) 자격증제도의 문제점에 대해서는 류태호(2009)의 체육지도자 자격증의 문제점에 대한내용을 정리한 것이다.

까지 총 134,975명인 것으로 나타나고 있다. 초중고 학교 운동부 코치가 약 6,700여명으로 추정되는 상황에서 대학 및 일반 분야의 코치 수요를 감안하더라도 이와 같은 자격증이 전문성을 담보해 준다고 말하기는 어려워 보인다⁴⁰⁾.

<표 II-1-51> 2010년 경기지도자 및 생활체육지도자 현황

	1급	2급	3급	합계
경기지도자	768	21,587	-	22,355
생활체육지도자	699	7,323	126,953	134,975

* 출처 : 문화체육관광부. 2011. <2010 체육백서> 459쪽 및 461쪽.

또한 노동시장에서 상위 자격취득에 대한 정당한 보상이 이루어지지 않고 있기 때문에 1급 자격증을 취득하기 위한 직업교육의 필요성 등을 느끼지 못하고 있다. 2008년 현재 경기지도자 자격증 소지자 중에서 2급은 97%이나 1급은 단지 3%에 불과하며, 생활체육지도자 자격증의 경우에도 3급이 93.7%로 압도적이며, 2급과 1급은 각각 4.9%, 1.4%에 불과하다(문체부, 국민체육진흥공단, 2008).

전문성을 올바르게 평가해야할 국가자격증 제도에 이와 같은 문제점들이 나타나면 서 국가가 인정하는 지도자 자격증은 있지만 사실상 실효성이 없는 자격증(권민혁, 2007)이 되어버렸다. 권민혁(2007)의 연구에서 체육관련 업체에서 개인능력을 대표하는 요인으로는 경력 56%, 자격증 26%, 학력 5%, 기타 7%로 나타나 자격증 보다는 경력이 보다 중요한 요인으로 작용하고 있는 것으로 나타나고 있다. 또한 체육지도자 채용 시 최우선 고려사항에서도 인성 및 성실성이 55%로 가장 높게 나타나고 있으며, 다음으로 경력 13%, 자격증 13%, 지도능력 9%, 실기능력 3%, 전문지식 2%, 학력 1%의 순으로 나타나고 있다. 그 결과 국가자격증의 영향력은 있지만, 체육지도자의 93.4%는 자격증에 대한 추가 수당이 없다고 응답하고 있는 것으로 조사되었다.

40) 이와는 별도로 대학에서 체육 관련학과를 졸업하고 2급 정교사 자격증을 소지하고 있는 경우 까지도 고려한다면 운동부코치의 수요에 비해 공급이 지나치게 많다는 점을 지적할 수 있다. 이와 같은 노동시장에서 운동부 코치 직군에 대한 공급 초과 현상이 저임금 및 고용불안의 기제로 작동하고 있을 개연성도 매우 높다.

② 전문성에 대한 경력 불인정

코치들의 전문성에 대한 문제로는 이들의 전문적인 경력이 현재 전혀 인정받고 있지 못하고 있다는 점을 지적할 수 있다. 이러한 문제점이 단적으로 드러나는 것이 경력 불인정에 따른 호봉제 미적용이다. 앞서 지적한 바와 같이 코치들은 1년 단위로 재계약을 하면서 살아가고 있다. 하지만 이들의 경우 재계약이 반복되고 있기 때문에 호봉승급 등 경력에 따른 보상을 전혀 받고 있지 못하다. 예를 들어 교육청 기능직 10급의 경우에는 무기계약직이라면 년차가 쌓이면 호봉이 자연스럽게 올라갈 테지만 코치들의 경우에는 매년 재계약을 하면서 10급 1호봉의 적용을 받고 있다. 따라서 20여 년 전에 자신을 지도했던 코치와 본인이 동일한 임금을 받고 있는 현실로 귀결된다.

“제 스승님도 지금 서울에서 코치를 계속 하고 계시는데요. 저랑 월급은 똑같은 걸요. 제가 적게 받는 건 아직까지 결혼도 안했으니까 참고 이해하겠어요. 그런데 스승님은 결혼도 하셨고 아이들도 있는데... 솔직히 이걸(저와 스승님이 동일한 월급이라는 건) 좀 심하다는 생각이 들어요.”

하지만 현재 각 시도 교육청에서는 정규 교사를 제외하고 학교 운동부 코치는 물론이고 다양한 직종에서 근무하고 있는 학교 회계직종⁴¹⁾에 대해서 호봉제를 전혀 적용하고 있지 않고 있다. 따라서 교육청 예산을 통해 학교 일반회계로 임금을 받고 있는 코치들의 경우에도 마찬가지로 당연히 호봉제가 적용되고 있지 않고 있는 상황이다. 따라서 학교 운동부 코치들의 호봉제 적용을 통한 경력인정의 문제는 운동부 코치들만의 문제가 아니라 교과부 및 시도교육청 소속 전체 미적용 노동자의 문제이기도 하다.

더욱이 코치들의 경우에는 현재 기간제법 적용제외 규정의 적용도 받고 있다는 점

41) 학교 내 행정, 전산, 과학, 급식, 도서 등의 부서에서 근무하거나 방과후 수업 담당자 등으로 대부분 계약직으로 근무하고 있는 종사자들을 지칭한다. 현재 이들은 별도의 모임을 ‘학교 회계직 아우름 공간’이라는 이름으로 온라인 카페(<http://cafe.daum.net/leemikyung>)를 개설하여 직종별 및 지역별 활동을 하고 있다. 나아가 이들은 학교 회계직종으로 노조를 결성하여 교육과학기술부를 상대로 단체교섭 요구와 함께 2011년에는 주요 요구사항으로 학교 회계직종의 호봉제 적용을 내세우고 있다. 하지만 아직까지 학교 회계직 모임에 각 급 학교 운동부 코치들은 함께 하지 않고 있으며, 이들도 별도의 온라인 카페(<http://cafe.daum.net/KESLA>)를 통해서 목소리를 내고 있다.

에서 학교 회계직종의 노동자들보다도 더 열악한 구조 하에 놓여 있는 상태이다. 학교 회계직종은 무기계약직 전환으로 호봉제 적용의 개선책이 나오더라도 코치들의 경우에는 반복되는 기간제 계약에 따른 문제에 대한 해결방안도 모색해야만 한다.

5) 운동부 코치들의 인권상황 개선 및 보호방안

(1) 부유하는 학교 운동부 : 학교체육과 전문체육의 사이에서...

현재 학교체육의 영역은 교육과학기술부(이하 교과부)와 문화체육관광부(이하 문체부)가 업무를 구분하여 담당하고 있다. 교과부가 담당하고 있는 업무는 학교체육의 육성지원과 학교 체육활동 및 체력검사에 관한 사항, 학교체육시설의 운영지원이고, 문체부에서 담당하고 있는 업무는 각 급 학교의 운동부 지원관리, 전국소년체육대회와 전국체육대회의 운영을 담당하고 있다. 이처럼 현재 학교체육은 담당부서가 이원화되어 있기 때문에 일관된 학교체육 정책 하에서 체계적인 업무 추진이 이루어지지 못하고 있으며, 그 결과 학교체육 정책의 수립과 실행 역시 효율적이지 못하다(김택천, 2007).

이와 같은 이원화된 학교체육의 운영은 비단 정부 중앙부처 차원에서 뿐만 아니라 지방정부 차원에서도 나타나고 있다. 지방정부의 사회체육업무는 체육청소년계, 또는 체육진흥과에서 담당하고 학교체육업무는 해당 광역자치단체의 교육청 산하 학교체육 급식과 및 지역교육청의 체육청소년계에서 관장하고 있기 때문에 지방 정부 차원에서도 학교체육 업무가 이원화되어 비효율적인 학교체육 정책의 수립과 실행의 구조를 갖고 있다.

이와 같은 학교체육이 이원화된 관리 및 운영이 이루어지고 있는 원인은 일차적으로는 학교체육과 전문(엘리트)체육의 구별에서 찾을 수 있을 것이다. 즉 학교체육은 기본적으로 교과부에서 전담하여 운영 및 관리를 하고, 전문(엘리트)체육은 문체부에서 장기적인 계획 하에서 선수들을 선발 및 훈련시키고자 하는 목표로 구분되어져 있다고 할 수 있다. 하지만 학교 운동부는 학교체육과 전문(엘리트)체육 양 쪽 모두의 영역의 속성을 함께 가지고 있다. 이 경우 학교 운동부는 관련된 두 부처 중에서 어떠한 부처가 중심이 될 것인지, 또는 공정하게 역할 분담을 하는 경우에는 분명하게 이루어져야 할 것이다. 현재는 학교 운동부가 각 급 학교 내에서 운영되고 있기 때문에

기본적으로 학교 운동부의 운영에 필요한 제반 비용은 기본적으로 교과부 및 각 시도 교육청의 예산으로 집행되고 있다. 이러한 점에서 학교 운동부는 교과부 중심으로 운영되고 있다고 할 수 있다. 문체부에서는 각 급 학교 운동부에 필요한 용구나 물품에 대한 지원, 그리고 운동부 코치들에 대한 연수 지원 등의 부가적인 역할을 하고 있다.

이러한 점에서 학교 운동부는 관할 부처 양 쪽 모두의 관심과 지원의 대상이 될 수도 있고, 양 쪽으로부터 함께 소외되고 배제될 수도 있다. 현재의 상황은 양 쪽으로부터 배제되고 있다고 볼 수 있는 측면이 크다. 교과부에서는 학교체육의 정상화와 방과 후 체육활동 등 일반 학생들을 중심으로 학교체육 정책들을 추진하고 있으며, 문체부에서는 각종 국제대회에 출전하는 (성인) 대표 선수들을 중심으로 전문체육 정책을 추진하고 있기 때문이다. 이러한 상황에서 학교 운동부 코치들 역시 중앙정부 차원에서 해당 부처인 교과부와 문체부 양 쪽 모두로부터 별다른 관심의 대상이 되고 있지 못하다. 학생선수들이 체계적으로 좋은 훈련을 받아 각종 국제대회에서 좋은 성적을 거두기만을 기대하고 있지만 학생선수들을 누가, 어떻게 육성할 것인가에 대해서는 거의 관심이 없다.

“올림픽이나 아시안게임에서 선수가 메달을 따면, 선수도 좋지만 (태릉) 선수촌에서 지도한 코치나 감독만 대접받고 있지 않습니까? 보상을 해도 대회 출전 직전에 지도한 코치들만 보상을 하지 선수를 중고등학교 때 지도한 코치한테는 십 원한 푼 없어요... 그리고 선수촌 코치는 우리보다 대우도 훨씬 좋은 걸로 알고 있어요⁴²⁾.”

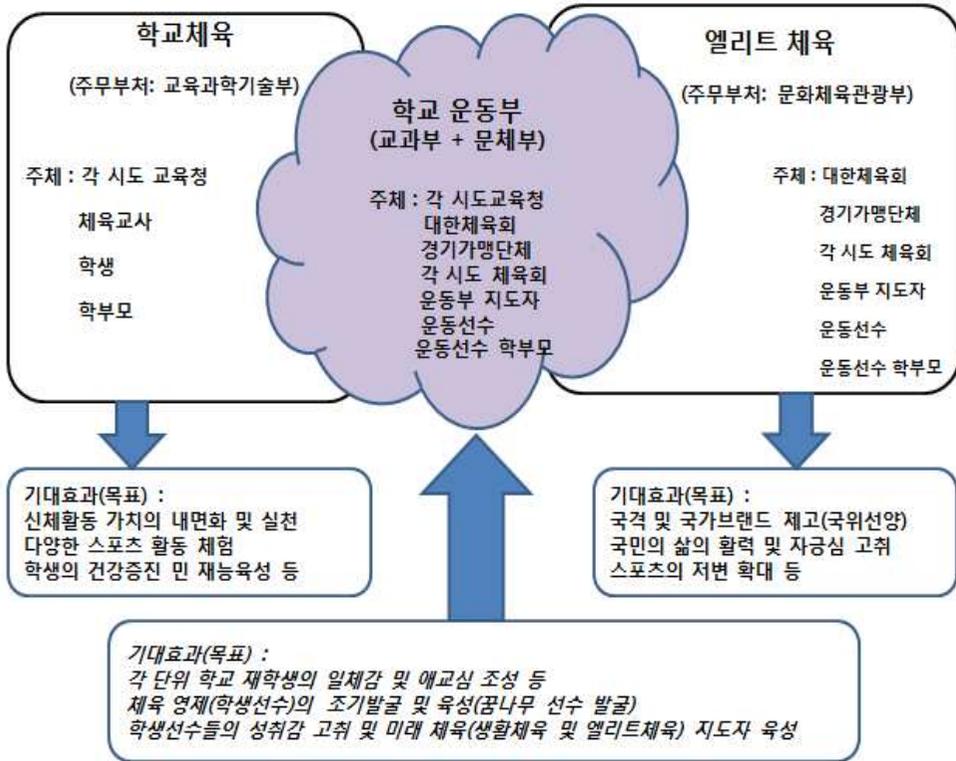
“이럴 바야 (초중고) 학교에 운동부들은 몽땅 해체해버렸으면 합니다. 그래서 올림픽 같은데 메달 못 따봐야 중요한 걸 알겠죠.”

이와 같은 학교체육과 엘리트체육의 중첩된 영역으로서 ‘학교-엘리트 체육’의 현실은 다음과 같이 그릴 수 있을 것이다. 여기서 학교-엘리트 체육은 안착되어져 있다기 보다는 양 쪽으로부터 떠 있는 상황이며, 학교 엘리트 체육의 한 주체인 학교 운동부 코치들은 부유⁴³⁾하고 있다고 할 수 있다. 이러한 상황은 다음의 <그림 II-1-6>과 같이

42) 참고로 문체부의 자료에 따르면 선수촌 코치의 월급은 겸직 시 330만원, 겸직이 아닐 경우에는 380만원을 받을 수 있다.

43) 부유(浮游)의 사전적인 정의 중에서 (자연적인 의미가 아닌) 사회적인 의미의 정의는 ‘직업(職

학교체육과 엘리트체육 사이에서 구름과 같이 떠 있는 학교운동부의 상황으로 나타낼 수 있을 것이다⁴⁴⁾.



<그림 II-1-6> 학교-엘리트 체육의 이원화와 부유하는 학교 운동부

(2) 운동부 코치들의 처우개선을 위한 방안 모색

앞서 학교 운동부 코치들의 열악한 처우와 실태를 살펴보았다. 그러면 학교 운동부 코치들이 가장 시급하게 해결되기를 바라는 과제가 무엇인지 확인하고 이에 대한 해

業)도 없이 갈 곳도 정(定)하지 않고 이리저리 떠돌아다니는 것'이다. 코치들의 경우 직업은 분명하지만 국가 정책적인 차원에서 안착하지 못하고 있는 상태를 강조하기 위해서 이 용어를 통해서 현재의 불안정한 상태를 표현하고자 하였다.

44) <그림 II-1-6>은 (사)한국엘리트스포츠지도자연합회 정일호 사무총장의 조언으로 완성도 및 설명력이 높아졌음을 밝힌다.

결방안을 몇 가지 검토해보도록 하자. 이번 설문조사에서 운동부 코치들이 생각하는 개선과제를 1, 2, 3 순위로 질문을 했는데, 1순위로는 고용불안의 해결이 92명(55.8%)로 가장 많았으며, 다음으로는 낮은 임금수준의 해결이 54명(32.7%)로 두 번째 였다. 2순위에서는 반대로 낮은 임금수준 81명(49.1%), 고용불안 50명(30.3%)의 순으로 나타나고 있다. 운동부 코치들이 가장 불만이 크면서 해결되기를 바라는 문제는 고용불안과 저임금의 해결이라고 할 수 있다. 그리고 이와 함께 성적압박에 대한 부담의 고충과 열악한 근무환경 개선의 요구도 3순위에서 어느 정도 확인할 수 있다.

<표 II-1-52> 운동부 코치들이 생각하는 개선과제 1, 2, 3순위

구분	1순위		2순위		3순위	
	빈도	응답률 (%)	빈도	응답률 (%)	빈도	응답률 (%)
열악한 근무환경			8	4.8	49	29.7
낮은 임금수준	54	32.7	81	49.1	24	14.5
고용 불안	92	55.8	50	30.3	8	4.8
성적 부담	15	9.1	20	12.1	68	41.2
재교육 프로그램			1	0.6	6	3.6
인맥 위주 취업 관행	1	0.6			2	1.2
실력발휘 기회 부여			2	1.2	4	2.4
합계	162	98.2	162	98.2	161	97.6
무응답	3	1.8	3	1.8	4	2.4

학교 운동부 코치들의 경제적, 그리고 신분적인 안정성을 보장해 주는 것은 학교운동부 육성은 물론이고 한국 체육의 초석을 다지는 일이다(이동우, 2005). 이러한 점에서 학교 운동부 코치들의 불안정한 신분과 저임금을 해결하기 위한 방안을 학교체육 및 엘리트체육의 담당 부처인 교과부 및 문체부를 통해서 어떻게 해결할 수 있을지에 대해서 검토해 보도록 하자.

우선 처우개선의 방향은 <그림 II-1-6>의 현황을 바탕으로 학교체육, 엘리트체육, 학교운동부 영역에서 운동부 코치들의 처우 개선 방안을 고민해 볼 수 있을 것이다.

따라서 처우개선방안에 대한 검토는 ① 교과부(시도 교육청 포함) 중심의 개선방안 ② 문체부 중심의 개선방안 ③ 교과부+문체부를 통한 개선방안으로 구분하여 살펴보고자 한다. 그리고 이와 별도로 운동부코치들이 기간제법의 2년 후 정규직화 규정에서 제외되고 있어서 나타나고 있는 고용불안의 문제점과 개선방안을 살펴볼 것이다. 마지막으로 자격 요건 강화를 통한 전문성 향상 방안, 성적에 대한 부담 및 열악한 근무환경 개선을 위해 별도로 제기할 내용을 간략하게 검토하고 마무리하고자 한다.

① 교과부 중심의 처우개선 방안

학교체육의 대상이 초·중·고의 학생임을 감안할 때 교육과학기술부에서 학교 운동부 코치들의 처우 개선 방안을 모색하는 것을 우선 고려할 수 있을 것이다. 이는 문화체육관광부에서는 학교 운동부를 지원 관리한다고 하지만 학교 운동부에 대해서 예산을 지원하는 것 이외에는 학교 운동부에 대한 전체적인 관리 및 운영이 불가능하기 때문이다⁴⁵⁾.

현재 교과부에서 제출한 다양한 보고서에서는 학교체육의 문제점을 해결하기 위한 방안으로 학교체육의 큰 틀 안에서 과외체육활동이 이루어질 수 있도록 '체육동아리 활동 장려 및 지원'과 '학교스포츠클럽 육성'을 통해 학교엘리트체육과 방과 후 자율체육활동을 정식 체육과 연계하여 운영하는 방안을 모색하는 것으로 보인다(교육과학기술부, 2010; 서울시교육청, 2011). 교과부에서는 학교 스포츠클럽을 통한 학생들의 체육활동 참여에 대해 긍정적으로 평가하고 이를 확산하기 위한 지원 사업들을 전개하고 있다. 이와 같이 운영될 경우 학생 선수들의 수업 결손 등의 문제도 자연스럽게 개선될 것이라고 보고 있다.

이러한 점에서 교과부가 중심이 되어서 운동부 코치들의 고용안정 및 처우개선을 위한 방안의 모색은 경기도교육청의 운동부 코치들에 대한 운영방식을 확산시키는 방법을 기본적으로 고려할 수 있다. 경기도교육청의 경우 현재 전국의 시도 교육청 중에서 운동부 코치들에게 가장 높은 월급을 지급하고 있다(2009년 현재 월 180만원 수

45) 이는 또한 우리나라 엘리트 체육 선수 육성 위주의 소년체전과 전국체전을 교육부로 이관하여 정과체육과 과외자율 체육의 일환으로 추진할 수 있도록 지원하여 '공부와 운동을 병행' 할 수 있는 교육적 여건을 마련하는 것까지 고려할 수 있을 것이다(한상윤, 2007)

준)46). 시도 교육청의 예산이 교육과학기술부의 지원만으로 책정되는 것은 아니지만 교과부에서 시도 교육청에 학교 운동부 코치들의 처우개선을 위한 비용을 추가로 지원하여, 다른 시도 교육청에서도 경기도 교육청 수준으로 코치들의 임금을 지급한다면 코치들의 저임금 문제는 쉽게 해결될 수도 있을 것이다. 학교체육 정상화의 일환으로 운동부 코치들에 대한 저임금 문제를 학교체육의 직접적인 관리주체인 교과부 및 시도 교육청이 적극적으로 예산을 확보하는 것이 일차적으로 당면한 코치들의 저임금 문제를 해결할 수 있는 방안을 마련할 수 있을 것이다.

그리고 교과부의 주도로 해결방안을 모색하는 경우에 운동부코치들의 고용불안 문제 역시 경기도 교육청에서 테니스 코치를 57세 정년으로 무기계약직으로 전환한 사례(교육과학기술부, 2010 : 20)와 같은 방식으로도 해결할 수 있을 것이다47). 현재 운동부 코치들은 기간제법 적용 제외라는 이유로 같은 학교에서 근무를 하더라도 1년 단위로 재계약을 반복하고 있는데, 교과부나 시도 교육청에서 의지만 있다면 운동부 코치들의 고용안정을 충분히 보장해 줄 수 있을 것으로 판단된다. 또한 과거 1980년대 까지만 하더라도 운동부 코치들을 교과부(당시 문교부) 산하 기능직 공무원으로 임용하여 운동부를 전담하도록 하기도 했었다는 점에서 현재 운동부 코치들이 겪고 있는 고용불안의 문제는 교과부가 주도를 하는 경우 가장 모범적으로 해결할 수 있다. 그리고 현재 공립학교의 일반 교사들이 순회하면서 근무하듯이 무기계약직으로 지역 내에서 운동부가 존재하는 학교를 2-3년 단위로 순회하면서 코치업무를 하도록 유도할 수도 있을 것이다. 만약 운동부 코치들의 지도 수준에 차이가 있다면 이와 같은 순회코치 제도의 활성화가 지역 내 여러 학교 운동부들의 고른 발전을 유도할 수 있는 장점도 있을 것이라고 생각한다.

46) 교육인적자원부(2010)의 자료에서 2009년 현재 대전 교육청이 운동부 코치들에게 월 190만원 정도 지급하여 시도 교육청 중에서 가장 높은 임금을 지급하고 있다고 하지만 실제로 대전 교육청 소속 운동부 코치들의 임금수준은 150-160만원 수준으로 경기도 교육청 소속 운동부 코치들보다 낮았다.(면접조사 및 대전교육청의 각 학교 운동부 코치 모집공고 참고)

47) 경기도 교육청 소속 운동부 코치의 무기계약직 전환 사례는 해당 학교장이 학교 운동부 코치는 기간제법의 적용제외 대상인 것을 알지 못하고서 무기계약직으로 전환한 사례이다. 그 결과 나중에 운동부 코치가 기간제법의 적용제외 대상인 것을 알게 되고, 주변에 운동부가 있는 학교 교장들이 무기계약직으로 전환한 것에 대해서 불평을 하자 다시 1년 단위 계약직으로 계약서를 다시 작성하여, 현재는 고용안정을 보장받고 있지 못하고 있다고 한다. 이러한 논란은 운동부 코치를 무기계약직으로 하더라도 실제로는 아무런 문제가 발생하지 않음에도 불구하고 운동부 코치들의 고용안정에 대해서 교육 행정 담당자들이 무지한 결과라고 해석할 수 있을 것이다.

② 문체부 중심의 개선 방안

문화체육관광부 중심으로 운동부 코치들의 처우 개선 방안을 모색하는 경우는 학교 운동부를 학교체육의 영역으로 바라보는 것이 아니라 엘리트체육(전문체육)의 영역으로 바라볼 것을 전제로 하고 있다. 즉, 학교체육은 기존의 체육교사들 및 초등학교 스포츠강사들이 정과체육 중심으로 운영을 하고, 학교 운동부는 문체부 및 문체부 산하 대한체육회의 각 종목별 협회에서 관장하는 방식을 고려하는 것이다. 이와 같이 문체부 중심의 개선방안을 모색하는 가장 큰 이유는 현재 학교 운동부를 통해 배출된 선수들이 엘리트 체육의 근간을 이루고 있기 때문이다. 현재 엘리트 체육의 성과에 교과부는 사실상 관심이 없고, 문체부가 정부 차원에서 엘리트 체육을 육성해 나가고자 하는 상황이다. 따라서 엘리트체육의 성과를 직접 누리고 있는 당사자인 문체부 및 대한체육회 가맹협회들이 직접 학교의 엘리트 체육 부문을 이끌어가는 것이 운동부 코치들의 처우를 개선하는 한 가지 방안이 될 수 있을 것이다. 문체부에서는 엘리트 체육의 성과는 가져가면서 학교 엘리트 체육에 대해서는 운동부 코치들의 직무 교육을 제외하고는 거의 예산을 쓰지 않고 있다는 점은 '당사자 비용부담의 원칙'에서 어긋나다. 즉, 문체부에서는 학원스포츠를 통한 선수 육성전략만 있을 뿐, 학원스포츠의 운동부 코치들에 대한 지원 정책은 사실상 교과부에 떠넘기고 있는 상황이라고 할 수 있다. 학교 운동부 코치들의 처우개선을 위한 공론화 과정에서 문체부는 발뺌만 하고 있는데 문체부에서는 보다 적극적이고도 전향적인 자세로 운동부 코치들의 처우개선에 대해 관심을 가져야 할 것이다.

이를 위해서는 문체부 또는 종목별 체육회에서 해당 종목의 발전과 선수 육성을 위한 지원과 투자가 학생선수부터 이루어져야 할 것이다. 따라서 종목별 협회에서 해당 종목의 인재 발굴 및 저변 확보라는 차원에서 각 급 학교의 운동부에 직접 지원을 하면서 코치들의 처우를 개선하는 시나리오를 생각해 볼 수 있다. 이 경우 종목별 체육회에서 직접 코치들과 고용계약을 체결하고, 코치들은 지역별로 해당종목의 운동부가 있는 학교에 파견을 나가는 형식으로 운영하는 것을 생각할 수 있다⁴⁸⁾.

48) 현재 <파견근로자 보호 등에 관한 법률>에서는 파견근로의 대상 직종을 정하여, 해당되는 직종에 한해서만 파견근로를 허용하고 있다. 원칙적으로 학교 운동부 코치들의 경우 파견근로 대상 직종이 아니기 때문에 파견근로가 불가능하다. 하지만 운동부 코치들의 경우 자신들의 전문성을 기반으로 업무 자율성이 높은 편이기 때문에 파견근로의 형식이지만 파견법에 저촉되지는

임금의 경우 앞서 설문조사에서 사례가 적은 편이었지만 종목별 체육회 소속의 학교 운동부 코치들은 교육청 소속의 운동부 코치들보다 비교적 임금수준이 높게 나타나고 있다. 따라서 체육회에서 해당 종목의 장기적인 발전을 위해서 코치들에게 사회적으로 필요한 적정 임금을 보장해줄 필요가 있을 것이다. 현재 문화체육관광부 체육국의 관장업무는 총 18개 항목이다.(문화체육관광부와 그 소속기관 직제 제17조) 이중 학교체육의 주체들과 관련이 있을 수 있는 항목은 “4. 선수 및 운동경기부의 육성·지원, 5. 청소년 및 학생의 체육활동 육성·지원, 6. 국민체육진흥기금의 조성·운용”이라고 할 수 있다. 이와 같은 관장업무에 대한 법적 근거 조항을 바탕으로 문체부에서는 각 종목의 청소년 및 학생들의 체육활동을 육성·지원해야할 의무가 있으며, 마찬가지로 이들을 지도하는 운동부 코치들의 처우개선은 지원 정책의 하나이다. 따라서 운동부 코치들의 처우개선에 필요한 소요 예산은 국민체육진흥기금에서 각 종목별로 학생 운동선수의 육성을 위한 근거로 확보하는 방안을 고려할 수 있을 것이다.

그리고 체육회에서 코치들과 근로 계약을 체결하는 방식으로 처우 개선 방안을 모색하는 경우에는 고용불안 문제도 해결의 실마리를 찾을 수 있다. 체육회와 운동부 코치가 근로 계약을 체결할 때 현재와 같은 1년 단위 계약직이 아니라 (기간제법의 적용제외 이므로) 고용계약 기간을 보다 장기화하거나 정규직으로 고용한다면 운동부 코치들의 고용불안도 해소하고 각 종목의 장기적인 발전전략도 수립할 수 있을 것이다. 그리고 교육청 중심의 방안과 마찬가지로 지역 내 운동부들에 대한 순환 코치 형식으로 운영할 수 있을 것이다.

③ 교과부+문체부의 개선 방안

교과부와 문체부가 함께 학교 운동부 코치들의 처우를 개선할 수 있는 방안을 검토하는 경우는 현재의 학교 운동부 존재 양태에 대한 승인을 전제로 한다. 즉 학교체육과 엘리트체육의 중첩적인 속성이 공존하는 학교-엘리트 체육의 속성을 인정하면서 대신 부유하고 있는 학교 운동부 코치들에게 경제적, 그리고 신분적인 안정성을 보장해주는 방안을 모색하는 것이다. 이러한 방식은 현재 학교 운동부 코치들의 임금을

않을 것으로 생각된다.

100% 교육청에서 전담하고 있는데, 이에 대해 문체부(또는 체육회)에서 추가로 부담을 하는 방식이 될 것이고, 학교 운동부 코치들의 전반적인 관리는 현재와 같이 교육청에서 운영하는 방향이 될 것이다.

이와 같은 교과부+문체부의 운동부 코치 처우개선 방안은 현재 초등학교에서 학교 체육의 한 축을 담당하고 있는 스포츠강사의 사례를 참고로 할 수 있을 것이다(교과부·문체부, 2010). 교과부·문체부(2010)에서 함께 작성하여 제출한 보고서에서 2011년도 초등학교 스포츠 강사의 배치 및 소요예산을 다음의 표와 같이 제시하고 있다.

<표 II-1-53> 2011년도 스포츠강사 사업 예산

초등학교 수 (교)	2011년 정원 조정안(명)	소요예산(천원)	
		문체부	교육청
5,854	1,500	13,245,000	13,245,000

* 출처 : 교과부·문체부(2010)

* 스포츠강사 1인당 급여단가 : 월 1,766천원 / 10개월

* 4대 보험료 공제 후 스포츠강사의 실 수령액은 월 1,624천원(세전)임.

스포츠강사들의 경우 각 시도 교육청과 문체부에서 예산을 절반씩 부담을 하면서 현재 학교 운동부 코치들보다 나은 대우를 받고 있다. 학교 운동부 코치들은 우수 학생선수 발굴·육성의 소명의식을 갖고 생계를 유지하기에도 턱없이 부족한 월 120만원 내외의 급여를 받는 반면, 마찬가지로 학교 내에서 근무하고 있는 스포츠강사들은 월 162만원의 실수령액을 지급받고 있다.

이러한 점에서 교과부(교육청)+문체부 처우개선을 위해서는 현재 교과부에서 지원하고 있는 운동부 코치들의 임금에 문체부에서 운동부 코치의 처우개선을 위해서 문체부에서는 2009년도에 처우 개선안을 제출한 바가 있다. 이는 전임코치의 임금을 180만원 정도 수준으로 인상하는데 있어서 추가적으로 필요한 비용을 산출하고, 추가 비용을 시도 교육청과 문체부가 절반씩 부담하는 방식을 제안하고 있다. 2009년 기준으로 전임코치 3,115명 대상, 연 12만 5,000원씩 연차적 인상(2012년까지 총 50만원 인상)하여 처우를 개선하는 것이다.

<표 II-1-54> 학교 운동부 코치 임금인상 소요 예산안(문체부 입장)

구분		2008	2009	2010	2011	2012
대상인원		3,115	3,115	3,115	3,115	3,115
총 소요예산		48,594	53,267	57,939	62,612	67,284
추가 예산 (2008년 대비)		-	4,673	9,345	14,018	18,690
재원 분담	교육청	48,594	48,594	53,266	55,603	57,939
	문체부	-	4,673	4,673	7,009	9,345

* 출처 : 교과부·문체부(2009) (류태호(2009)에서 재인용)

* 단위 : 명, 백만원

이는 기존의 교육청에서 운동부 코치들의 인건비를 전적으로 부담하고 있는 것에 대해서 임금인상을 위해 필요한 추가 예산의 절반만을 부담하겠다는 것으로, 학교-엘리트 체육에 대한 공동의 책임감은 그다지 찾아볼 수 없다고 판단된다. 하지만 문체부에서 갑자기 매년 250억 원 이상의 예산을 갑자기 확보하기는 쉽지 않을 것이기 때문에 이와 같은 차선책을 제시한 것으로 보인다.

④ ‘(가칭)경기도 교사 자격증’을 통한 전문성 인정 및 처우개선

앞서 운동부 코치들에게 요구하고 있는 자격증이 사실상 유명무실한 상태에서 이들이 전문성을 인정받지 못하고 있는 현실에 대해서 앞서 지적하였다. 운동부 코치들이 보유하고 있는 자격증은 2급 정교사 자격증, 경기도지도자 자격증, 생활체육 지도자 자격증 등인데, 전문적인 학생 선수들을 가르치고 육성한다는 점에서 경기도지도자 자격증이 코치들에게 가장 부합할 것이다. 하지만 현재 경기도지도자 자격증은 학생선수들에 대한 경기력 향상만을 목적으로 하는 것이 아니라 해당 종목에서 일반적으로 통용되고 있는 자격증으로 현재 문체부에서 평가 및 발급을 관리하고 있다.

학교 운동부 코치들의 경우 우선 학생들을 대상으로 체육교육의 일부를 담당하고 있다는 점에서 교과부에서 (가칭) '경기지도 교사 자격증'을 신설하여 관리하고, 이를 근거로 처우개선을 해 나가는 방향을 전향적으로 검토할 필요가 있을 것이다. 현재 경기지도자 자격증(생활체육 지도자 자격증도 마찬가지)을 취득하기 위해서 교육학을 이수할 필요가 없다. 따라서 경기지도자 자격증에서는 '교육적 측면'을 찾을 수가 없으며, 그 결과 운동만 잘하는 학생 선수들이 양산되고 있다고도 할 수 있을 것이다. 따라서 학생들을 지도하는 운동부 코치가 되기 위해서는 대학 또는 대학에 준하는 기관에서 교육학을 이수하고⁴⁹⁾, 현재의 경기지도자 자격 과정을 이수하도록 하는 것이다. 이러한 과정은 교과부에서 관리한다면 학교체육의 정상화와 함께 학생선수들에 대한 보다 체계적인 육성이 이루어질 것이다⁵⁰⁾.

그리고 (가칭) '경기지도 교사 자격증'을 신설하여 학교 운동부 코치 선발에 활용하게 되는 경우 이러한 자격증을 근거로 학교 운동부 코치들의 처우 개선도 이루어질 수 있을 것이라 생각한다. 현재 기능직 9급 또는 10급 1호봉의 보수기준을 임의로 적용하여 저임금이 지속되고 있는 현실에서, 이와 같은 자격증을 발급하여 운영한다면 이를 근거로 별도의 임금(호봉) 테이블을 마련하여 처우개선 방안을 모색할 수 있을 것이다. 그리고 운동부 코치들도 학교 교육의 한 영역을 담당하는 교사로서의 자부심도 가지게 될 것이다.

⑤ 1년 단위 계약 및 기간제법 적용제외 개선 방향

2009년 현재 단 7명의 학교운동부 코치들이 무기계약직으로 전환한 사례 외에 대다수의 학교운동부 코치들의 경우에는 시도 교육청 내지는 학교장과 계약기간 1년 단위

49) 고등학교를 졸업하고 곧장 실업팀 또는 프로팀에서 선수생활을 한 이후 학교 운동부 코치로 활동하는 경우도 현재 상당히 많다. 따라서 대학에서 교육학을 이수하게 되는 경우 현실을 도외시키고, 고졸 코치들의 일할 기회를 역으로 박탈할 수 있다. 대학에서 교육학을 반드시 이수하게 하는 것은 현실적인 어려움이 있을 수 있으므로, 학점은행제와 같은 기존의 제도에서 교육학을 이수하고 경기지도자 자격과정을 이수하면 (가칭) '경기지도 교사 자격증'을 부여하는 것도 고려해 볼 수 있을 것이다.

50) 또한 이와 같은 (가칭) '경기지도 교사 자격증'을 부여할 때 학교 운동부 폭력 및 성폭력 문제 등을 예방하는데 활용할 수 있을 것이다. 예를 들어 성범죄 전과자에게는 교사 자격증 부여의 기회를 차단하여, 학교 교육 현장에서는 성범죄 전과자는 발디딜 수 없게 하는 것도 하나의 방법일 것이다.

의 기간제 근로계약을 체결하는 것이 일반적이다. 이는 각 시도 교육청에서 운동부코치들과의 근로계약 체결시 활용하는 표준화된 근로계약서에서 근로계약기간을 1년으로 할 것을 명시하고 있다. 이에 따라 1년 단위 계약 체결로 인하여 매년 고용불안 속에 놓일 수밖에 없는 구조이다. 따라서 학교운동부 코치들의 주된 불만 요인이 신분상의 불안과 저임금이고, 이는 성적에 대한 압박과 연동되어 있다는 실태조사 결과는 너무나도 당연한 결론일 것이다. 즉, 각 시도교육청에서는 전문코치에 대한 표준근로계약서를 통하여 정형화된 근로조건을 규율하고 있다고 하지만, 일부 교육청을 제외하고는 일정기간 내에 전국(소년)체전 입상실적을 요구하고 이에 도달하지 못할 경우 계약을 체결하지 않거나 해임할 수 있도록 규정하고 있어 고용불안이 입상실적과 연동되어 있음을 알 수 있다.

그리고 운동부코치들은 현재 기간제근로자보호등에관한법률(소위 기간제법)에 따르면 2년을 초과하여 (같은 학교에서) 근무하는 경우에는 정규직 또는 무기계약직으로 전환되어야 한다. 하지만 운동부코치들은 기간제법의 이와 같은 2년 후 정규직(무기계약직) 전환의 보호혜택을 받고 있지 못하다.

기간제법 제4조 제1항 제6호는 2년을 초과하는 기간을 정하여 기간제 근로자를 사용할 수 있는 경우로 “그 밖에 제1호 내지 제5호⁵¹⁾에 준하는 합리적인 사유가 있는 경우로서 대통령이 정하는 경우”를 규정하고 있고, 이에 따른 대통령령으로 기간제법 시행령 제3조 제3항 제7호는 “국민체육진흥법 제2조 제4호에 따른 선수와 같은 조 제6호에 따른 체육지도자 업무에 종사하는 경우”는 기간제근로자 사용기간 제한의 예외로 규정하고 있다. 이에 따라 학교운동부 코치의 경우는 2년을 초과하여 근로계약기간을 설정하거나 계약이 반복 갱신된다고 하더라도 기간의 정함이 없는 경우로 보지 않는다.

그러나 기간제 근로계약의 기간 제한의 예외사유로 규정한 기간제법 제4조 제1항

51) 기간제법 제4조 제1항 제1호 내지 제5호

- 제1호 : 사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우
- 제2호 : 휴직·파견 등으로 결원이 발생하여 당해 근로자가 복귀할 때까지 그 업무를 대신할 필요가 있는 경우
- 제3호 : 근로자가 학업, 직업훈련 등을 이수함에 따라 그 이수에 필요한 기간을 정한 경우
- 제4호 : 「고령자고용촉진법」 제2조제1호의 고령자와 근로계약을 체결하는 경우
- 제5호 : 전문적 지식·기술의 활용이 필요한 경우와 정부의 복지정책·실업대책 등에 따라 일자리를 제공하는 경우로서 대통령령이 정하는 경우

제6호는 포괄적 규정으로서 하위 시행령에서 그 사유가 너무 광범위하거나 포괄적이라면, 그것은 기간제법의 제정 목적 또는 단서조항의 제한적 성격에 반할 것이다(박수근, 2007: 65). 즉, 학교운동부 코치의 경우 학교엘리트 체육 영역이라는 학교 교육의 상시적인 업무 영역을 담당하고 있고, 비록 엘리트 체육에 대한 전문성을 가지고 있기는 하지만 근로조건이나 사회적 대우에 있어서 박사나 기술사, 변호사, 의사 등과 같은 직역과 동일하게 취급받지 못하고 있는 현실을 고려한다면 기간제법 시행령에서 학교운동부 코치를 기간제법 보호대상에서 제외한 것은 기간제법의 제정 목적에 부합하지 않는 것이라 할 것이다.

⑥ 성적 압력 완화 및 근로환경 개선 제언

고용불안 및 임금 문제 해결과 별도로 근로환경 개선 및 학생들의 대회입상 성적 압력을 완화하는 방안도 간략하게 살펴보도록 하자.

우선 성적 압력으로부터 코치들의 부담을 경감시킬 수 있는 방안으로는 1년 단위 계약직 신분의 불안정한 고용 상태를 제도적으로 개선하고, 단기간에 전국(소년)체전 등의 입상 실적이 없을 경우 계약이 취소될 수 있도록 하고 있는 표준계약서 상의 불합리한 조항을 삭제하는 것이다. 이는 운동부 코치들의 고용불안을 해결하는 한 가지 방안이 될 수 있을 것이다.

다음으로 근로환경 개선과 관련해서는 우선 운동부 코치들에게 학교 내에 사무 공간을 제공하는 것을 생각해 볼 수 있다. 운동부 코치들은 사무공간이 없는 것에 대해서 학교 내에서 차별을 받고 있다고 생각하고 있는데, 이러한 차별을 해소하기 위해서 교무실에 자리를 배치하거나, 교무실이 아니더라도 학교 행정실에 자리를 배치하는 것도 제안할 수가 있다. 운동기구 보관하는 곳이나 학교 내 틈새공간을 제공하여 인격적으로 무시당하는 느낌을 주지 않을 방법을 강구해야 할 것이다.

마지막으로 운동부 코치들의 경우 본인들도 체육활동을 하기 때문에 부상을 입는 경우들이 빈번하다고 하는데, 설문조사 결과 산재처리를 하는 비율이 매우 낮게 나타나고 있다. 더욱이 대부분이 치료비를 본인이 직접 부담하고 있기에 이 또한 부담이

될 수 있다. 따라서 운동부 코치들의 부상에 대해서는 산재보험 처리를 학교 측에서 적극적으로 권장하도록 전향적인 대책이 나와야 할 것이다.

6) 소결

(1) 학교 엘리트 체육의 현황 및 특징

스포츠 선진국과 달리 사회체육 시설은 미비하고 자생적인 스포츠클럽(동호회)이 발달하지 못한 우리나라에서는 스포츠 분야에 대해서 '국가주도적인(state-led) 성장 전략'을 채택하였다. 그리고 이러한 스포츠 분야에 대한 국가주도적인 성장전략이 체계화되는 과정에서 학교체육 역시 일반 학생들의 학교체육 활성화보다는 소수의 엘리트 학생 선수들을 중심으로 학교 체육이 운영되어져 왔다. 즉 학교체육이 국가의 엘리트 체육의 하위 영역으로 재편되어 국가의 체육정책에 반영하기 위해서 학교체육을 이용해 왔다. 1960년대 제3공화국 이후 본격적으로 시작된 엘리트체육은 국민체육진흥법 제정, 대한체육회와 대한올림픽위원회의 통합, 학교운동부 활성화를 통하여 가시화되었다. "체력은 국력"이라는 모토를 제시하였으나 사실상 일반인들의 체력 수준 향상보다는 국제대회에서 우수한 성적을 거둘 수 있는 소수의 엘리트체육을 중심으로 운영되어져 왔다고 평가할 수 있다. 특히 권력의 정당성이 취약하였던 군사정권 시기에 이와 같은 엘리트체육에 대한 집중 현상은 더욱 가속화된 측면이 있다.

이러한 과정에서 학교에서는 일반체육과 엘리트체육이라는 이원화된 학교체육의 구조가 형성되게 되었다. 교체육의 한 부문으로서 존재해야하는 엘리트체육이 별도의 영역으로 간주되고 있는 현실로 인해서 학교 내에서 체육의 영역에 포함되는 주체들, 즉 학생과 교사 내에서도 분화되어 구별되고 있다. 교육의 대상인 학생은 일반 학생과 엘리트 선수로, 교육을 담당하는 교사는 체육교사와 운동부코치로 구별되어 각각 정과체육과 엘리트체육으로 이원화되어 존재하고 있다.

학교 체육의 이원화와 함께 우리나라에서 학교운동부가 학교 교육의 대상인지 아닌지에 대한 공감대마저 마련되지 않은 상태이고, 이들에 대한 예산을 관장하는 정부부처도 교육과학기술부(학교체육)와 문화체육관광부(전문체육)가 나뉘어져 있는 상황에

서 학교 운동부 코치들의 처우 문제는 지금까지 '노동시장의 사각지대'로 방치되어져 왔다고 할 수 있다.

(2) 학교 운동부의 문제점

이와 같은 학교 엘리트체육의 문제의 정점으로 가장 대표적으로 지적되고 있는 것은 체육 특기자 제도이다. 체육 특기자 제도가 효율적인 엘리트선수 육성 방안으로 학력을 무시한 채 입상실적 위주의 선수선발을 채택한 결과, 승리제일주의와 업적주의 및 결과주의를 지향하게 되어 학생선수들이 학업은 도외시 한 채 운동에만 전념하는 환경을 조성하였다. 그 결과 학교체육 및 엘리트체육과 관련된 주체들 모두가 자신들의 이익을 위해서 체육 특기자 제도의 문제점에도 불구하고 이를 개선하려는 노력을 하지 않게 되었다. 그 결과 학교에서 엘리트체육을 하는 학생들의 학교교육 부실, 대회성적 지상주의, 학부모들의 부담 증가 등과 같은 학교엘리트 체육의 왜곡된 문제점들이 구체적으로 나타나고 있다.

학교 운동부 감독인 체육교사의 경우에는 학생선수들이 대회에 입상을 하게 되면 개인의 업무평가 및 승진 시에 0.3점의 고과 점수를 받을 수 있다. 이러한 기형적인 현재의 체육교사-코치 평가 시스템 및 보상체제로 인해서 학생선수 지도에는 거의 관여하지 않으면서도 코치들은 체육교사의 여러 지시들을 받아야만 하는 구조적인 위치에 놓이게 된다. 아울러 비전문가인 감독인 체육교사가 각종 대회에 인솔하여 참여를 하면서 일반 학생들의 체육수업권이 침해받고 있기도 하다. 이러한 점에서 정과체육과 엘리트체육으로 형식적으로 이원화되어 있지만, 체육교사를 중심으로 보면 사실상 일원화되어 있다고도 할 수 있다. 즉, 운동부 코치들의 업무에 대한 자율성 및 학생 선수에 대한 지도권은 코치들의 전문성에 기반을 두고서 비교적 충분히 보장되고 있지만 학교 행정이나 운동부 운영에 있어서 담당 체육교사와 종속적인 관계로 해석할 수 있다.

(3) 운동부 코치들의 현황 및 노동실태

이처럼 학교 엘리트체육의 문제점들은 학생 선수들의 학습권 및 교육권의 침해 뿐

만 아니라 학교 엘리트체육의 일 주체인 운동부 코치들에게까지 이어지고 있다. 이러한 문제를 검토하기에 앞서 학교 운동부 코치들의 일반적인 현황 및 노동실태를 살펴 보도록 하자. 우선 학교 운동부 코치는 크게 전임코치(교육청 소속), 일반코치(해당 학교 소속), 순회코치(시도 체육회 소속)으로 구분되는데, 2010년 6월 현재 교과부에서 집계한 자료에서 학교 운동부 코치는 전국적으로 5,400여명이 각 급 학교에 분포하고 있다. 그리고 순회코치는 문체부 소관 사항인데 이 규모는 대략 1,200여명 정도이며, 따라서 학교 운동부 코치는 현재 6,500~6,600여 명 정도인 것으로 추정되고 있다.

이번 실태조사에서 운동부 코치들의 임금 및 근로조건에 대해 165명을 대상으로 실태조사를 한 결과 교육청 소속으로 특정학교에서 가르치고 있는 전임코치들이 90% 정도로 압도적으로 많았으며, 이번 조사에서 운동부 코치들은 기본적으로 평균 145만원 정도의 저임금을 받으면서, 주당 평균 46.37시간의 장시간 근무를 하고 있었다.

운동부 코치들의 평균 코치경력은 112.68개월, 현재 학교에서의 근무기간은 평균 59.26개월로 나타났다. 그리고 대부분의 경우 경기지도자 자격증과 2급 (체육) 정교사 자격증을 보유하고 있었다. 운동부 코치를 시작하게 된 계기는 약 70%가 이는 선배나 스승, 지인들의 소개로 나타나 인적 네트워크가 중요한 역할을 하고 있었다. 그리고 운동부 코치들은 학생들이 정규 수업을 듣는 시간에도 훈련계획 수립, 코칭 교수법 연구, 행정업무 처리, 일반 체육수업 지원 등 여러 다양한 부대 업무들을 하고 있었으며, 이러한 점에서 학생들의 정규 수업시간도 업무시간이라고 응답한 경우가 70%인 것으로 나타나고 있다.

이와 함께 학생 선수들이 참여하는 각종 대회 성적에 대한 부담을 매우 크게 느끼고 있었으며, 이는 학생들의 성적이 코치들의 재계약 및 성과급, 특히 재계약에는 매우 크게 영향을 미치고 있기 때문임을 확인할 수 있었다.

코치들의 업무자율성과 담당 체육교사와의 지휘·명령 관계는 코치들의 자율성과 전문성이 어느 정도 보장되고 있는 것으로 판단할 수 있을 것 같다. 이러한 점에서 코치 업무의 특성과 연동하여 학교 내에서 코치 업무를 수행하는 것에 대해서는 코치 업무 자체가 학교에서 학생들의 교육 과정 중에서 전문적으로 특화된 속성, 즉 엘리트 선수

육성의 과정이 고도의 전문성을 필요로 하고 있다는 속성을 함께 보여주고 있다.

그리고 운동부 코치들은 직업에 대한 만족도는 낮지만 업무에 대한 만족도는 상대적으로 높게 나타나고 있다. 이와 같은 일과 직업의 만족도 ‘불일치 현상’은 전문체육인으로서 어느 정도 전문성을 발휘하면서 비교적 업무에 대한 자율성은 높은 반면, 코치 직업에 대한 열악한 처우 및 근로환경이 직업에 대한 낮은 만족도 수준으로 귀결되는 것으로 해석할 수 있다. 한 편 운동부 코치들은 여러 직무스트레스 중에서 관계갈등, 조직체계, 직장문화 영역에서 한국 노동자들의 평균보다 높게 나타나고 있다.

이번 실태조사에서 학교 운동부 코치들은 가장 큰 불만으로 신분상의 불안감과 저임금을 가장 많이 호소하였으며, 이 두 가지 불만사항은 성적에 대한 압박과 연동되어 구조적으로 작동하고 있는 것으로 해석할 수 있다.

(4) 운동부코치들의 당면 문제: 고용불안

운동부 코치들은 고용불안정에 적나라하게 노출되어 있고, 직업안정성도 보장받지 못하다. 현재 운동부 코치들은 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제4조 제1항 6호에 따라서 정규직 전환 예외 대상으로 분류되어져 있다(교육과학기술부, 2010). 즉, 운동부 코치들이 소위 ‘기간제법’의 적용제외 대상인 이유로는 전문적인 자격증을 보유하고서 일을 하고 있는 전문가들이기 때문에 2년 이후 무기계약 전환대상에서 제외된다는 것이다. 이러한 점에서 운동부 코치들은 현재로서는 평생 비정규직(계약직)으로 일할 수밖에 없다.

그리고 공립학교의 운동부의 존폐 여부를 학교장이 결정할 수 있는 현재의 상황에서도 고용불안을 야기하고 있다. 비정규직 신분의 고착화가 현재의 고용관련 법률의 제도적인 차원에서 고용불안을 야기하고 있다면 운동부 폐쇄의 가능성은 학교 코치들이 시스템적으로 고용불안에 노출될 수 있는 개연성이 있는 것이다.

또한 학교 운동부 코치들은 16개 광역시도 교육청의 예산 및 인원운용 계획 하에서 운동부가 있는 학교의 학교장과 1년 단위로 직접 고용계약을 체결하고 있다. 그런데 1

년 후 계약해지 기준에는 상식적인 수준에서 불성실하거나 문제를 일으키는 경우들이 포함되어져 있으며, 이와 함께 전국(소년)체전 입상실적이 없을 때 해임할 수 있도록 규정하고 있다. 이러한 해임규정은 한 편으로 코치들에게 전국(소년)체전에서 좋은 성적을 내라고 독려하기 위한 조항들이라고 할 수도 있겠지만, 코치들의 입장에서는 이러한 조항들로 인해서 성적에 대한 압박과 함께 고용불안을 직접적으로 체감하고 있다.

(5) 운동부코치들의 당면 문제: 저임금

우선 저임금 문제에 대해서 검토해보면, 각 시도 교육청에서는 <운영(임용) 지침>에 서 학교 운동부 코치들의 임금을 지급하는 기준으로 학교 비정규직(시간강사) 및 9급 및 10급 기능직(일용잡급직) 1호봉 임금을 기준으로 하고 있다는 점을 지적할 수 있다. 그 결과 학교 운동부 코치들은 기간제 반복계약으로 인해 호봉제의 적용을 받지 못한 상태로 저임금 직종으로 규정되고 있다. 또한 시도 교육청들 간의 기준 차이로 인해 지역별로 운동부 코치들의 임금 차이도 나타나고 있다. 이와 같은 저임금은 직종에 대한 자부심의 결여와 같은 심리적인 상처와 함께 생활고로 이어지고 있다.

각 시도 교육청에서는 해당 년도의 성적을 기준으로 학생들의 전국체전, 소년체전 입상성적에 따라서 성과급을 지급하는 현재의 방식은 재고될 필요가 있다. 왜 각 종목별 전국대회 입상성적은 성과급 지급대상에서 제외되는지에 대해서는 분명한 이유를 찾을 수 없으며, 또한 학생들의 전국체전/소년체전 입상만을 운동부 코치의 성과라고 평가하는 것은 비교육적이다. 이러한 점에서 시도 교육청들이 성과급으로 지급하고 있는 비용들은 경쟁을 부추기는 것보다는 오히려 운동부 코치들의 전반적인 기본급 수준을 인상하는데 사용하는 것이 더욱 바람직할 것으로 판단된다.

하지만 운동부코치들은 전문직종이라는 이유로 기간제로 2년을 근무하면 정규직으로 채용해야 한다는 '기간제법'의 적용제외 대상이다. 이러한 점에서 기능직의 임금 기준을 적용하는 것과 전문가로 규정하는 것 사이에서 모순이 있다고 할 수 있다. 그리고 일종의 '당근'으로 제시되고 있는 성과급의 경우에도 불규칙하게 지급되고, 구조적으로 일부만 받을 수밖에 없다는 점에서 비교육적인 처사라고 할 수 있다.

(6) 운동부코치들의 당면 문제 : 부실한 자격증 관리제도

마지막으로 운동부코치들이 전문성을 인정받지 못하고 열악한 처우를 감내해야만 하는 이유로 전문성을 인정할 만한 자격증제도가 사실상 없다는 점이다. 2010년 현재 1급 경기지도자 자격증 소지자는 768명, 2급 경기지도자 자격증 소지자는 21,587명이며, 생활체육지도자 자격증 소지자는 3급까지 총 134,975명인 것으로 나타나고 있다. 초중고 학교 운동부 코치가 약 6,700여명으로 추정되는 상황에서 대학 및 일반 분야의 코치 수요를 감안하더라도 이러한 자격증들이 전문성을 담보해 준다고 말하기는 어려워 보인다. 이와 같은 노동시장에서 운동부 코치 직군에 대한 공급 초과 현상은 역으로 저임금 및 고용불안의 기제로 작동하고 있을 개연성도 매우 높다.

그리고 코치들은 1년 단위로 재계약을 하면서 살아가고 있다. 하지만 이들의 경우 재계약이 반복되고 있기 때문에 호봉승급 등 경력에 따른 보상을 전혀 받고 있지 못하고 있는 점도 추가로 지적해야만 할 것이다.

(7) 개선방안 모색: 어느 부처를 중심으로 처우개선 할 것인가

이처럼 코치들이 자신의 직업에 종사하면서 상당한 불안감에 휩싸여 있는 것은 자신들의 전문성이 학교체육(교육정책)-엘리트체육(체육정책) 그 어떠한 영역에서도 정당하게 인정받지 못하면서 부유(浮游)하고 있다는 점을 가장 큰 원인으로 지적하고자 한다.

현재 교과부에서는 학교체육의 정상화와 방과 후 체육활동 등 일반 학생들을 중심으로 학교체육 정책들을 추진하고 있으며, 문체부에서는 각종 국제대회에 출전하는(성인) 대표 선수들을 중심으로 전문체육 정책을 추진하고 있다. 이러한 상황에서 학교 운동부 코치들 역시 중앙정부 차원에서 해당 부처인 교과부와 문체부 양 쪽 모두로부터 별다른 관심의 대상이 되고 있지 못하다. 이러한 점에서 학교 운동부와 운동부 코치들은 학교체육과 전문체육 사이에서 부유하고 있다고 할 수 있다.

이러한 원인에 대한 진단을 바탕으로 학교 운동부 코치들의 이와 같은 처우를 개선하기 위한 방안(경로)으로는 ① 교과부(시도 교육청 포함) 중심의 개선방안 ② 문체부 중심의 개선방안 ③ 교과부+문체부를 통한 개선방안으로 구분하여 살펴볼 수 있을 것이다.

①의 경우 : 학교체육 정상화의 일환으로 운동부 코치들에 대한 저임금 문제를 학교체육의 직접적인 관리주체인 교과부 및 시도 교육청이 적극적으로 예산을 확보하는 것이 일차적으로 당면한 코치들의 저임금 문제를 해결할 수 있는 방안을 마련할 수 있을 것이다. 또한 과거 1980년대까지만 하더라도 운동부 코치들을 교과부(당시 문교부) 산하 기능직 공무원으로 임용하여 운동부를 전담하도록 하기도 했었다는 점에서 현재 운동부 코치들이 겪고 있는 고용불안의 문제는 교과부가 주도를 하는 경우 가장 모범적으로 해결할 수 있다.

②의 경우 : 학교체육은 기존의 체육교사들 및 초등학교 스포츠강사들이 정과체육 중심으로 운영을 하고, 학교 운동부는 문체부 및 문체부 산하 대한체육회의 각 종목별 협회에서 관장하는 방식을 통해서 처우 개선 방안을 모색하는 것이 될 것이다. 문체부는 체육진흥기금 예산을 통해서 학교 운동부 코치들의 처우를 개선해 줄 수 있는 여력이 충분하다고 판단된다. 그리고 체육회가 자체 소속의 정규직으로 계약을 체결하여 각 급 학교의 운동부로 운동부 코치들을 파견하는 방식으로 운영한다면 운동부 코치들의 고용안정도 확보할 수 있을 것이다.

③의 경우 : 현재 학교 운동부 코치들의 임금을 100% 교육청에서 전담하고 있는데, 이에 대해 문체부(또는 체육회)에서 추가로 부담을 하는 방식으로 운동부 코치들의 처우를 개선하고, 학교 운동부 코치들의 전반적인 관리는 현재와 같이 교육청에서 운영하는 방향도 고려할 수 있다. 초등학교 스포츠강사들의 경우 각 시도 교육청과 문체부에서 예산을 절반씩 부담을 하면서 현재 학교 운동부 코치들보다 나은 대우를 받고 있기도 하다.

현실적으로는 학생선수들이 중심인 학교 운동부를 교과부와 별도로 운영하는 것은 관리 및 운영상의 측면에서 사실상 제약이 크게 있을 수밖에 없다. 이러한 점을 고려

하면 교과부 및 시도교육청을 중심으로 해결방안을 모색하더라도, '수익자 부담의 원칙'에 따라서 문체부에서 체육진흥기금 등을 통해서 학교 운동부 코치들의 처우 개선을 위해 필요한 재원을 부담하는 방안들을 모색하는 것이 가장 현실적인 대안이 될 것이라고 생각한다.

(8) 개선방안 모색 : 자격증 제도 및 기타

- 자격증제도 신설 : 학교 운동부 코치들의 경우 우선 학생들을 대상으로 체육교육의 일부를 담당하고 있다는 점에서 교과부에서 (가칭) '경기지도 교사 자격증'을 신설하여 관리하고, 이를 근거로 처우개선을 해 나가는 방향을 전향적으로 검토할 필요가 있을 것이다. 운동부 코치가 되기 위해서는 대학 또는 대학에 준하는 기관에서 교육학을 이수하고, 현재의 경기지도자 자격 과정을 이수하도록 하는 것이다. 이러한 과정은 교과부에서 관리한다면 학교체육의 정상화와 함께 학생선수들에 대한 보다 체계적인 육성이 이루어질 것이다. 아울러 자격증을 발급하여 운영한다면 이를 근거로 별도의 임금(호봉) 테이블을 마련하여 처우개선 방안을 모색할 수 있고, 운동부 코치들도 학교 교육의 한 영역을 담당하는 교사로서의 자부심도 가지게 될 것이다.
- 기간제법 적용을 통한 고용안정 : 일차적으로는 운동부 코치들을 기간제법의 적용대상에 포함시키는 것을 고려할 필요가 있다. 학교운동부 코치의 경우 학교엘리트 체육 영역이라는 학교 교육의 상시적인 업무 영역을 담당하고 있고, 비록 엘리트 체육에 대한 전문성을 가지고 있기는 하지만 근로조건이나 사회적 대우에 있어서 박사나 기술사, 변호사, 의사 등과 같은 직역과 동일하게 취급받지 못하고 있는 현실을 고려한다면 기간제법 시행령에서 학교운동부 코치를 기간제법 보호대상에서 제외한 것은 기간제법의 제정 목적에 부합하지 않는 것이라 할 것이다.
- 학생성적 연동한 재계약 규정 삭제 : 우선 성적 압력으로부터 코치들의 부담을 경감시킬 수 있는 방안으로는 1년 단위 계약직 신분의 불안정한 고용 상태를 제도적으로 개선할 필요가 있다. 이를 위해 2-3년 동안 전국(소년)체전 등의 입상 실적이 없을 경우 재계약을 하지 않을 수 있도록 규정하고 있는 현재의 근로계약서 상에 있는 불합리한 조항을 삭제하여 운동부 코치들의 고용불안을 해소할 수 있을 것이다.

- 체육교사 가산점 폐지 건의 : 또한 학생 선수가 전국체전 및 소년체전에서 입상하는 경우 교육청에서 운동부 감독인 체육교사에게 승진 시 가산점을 부여하는 제도를 폐지하는 것을 고려할 필요가 있다. 이는 운동부 코치들이 성적압박을 느끼게 하는 원인이기도 하고, 일반 학생들의 체육수업 정상화를 위해서도 필요한 조치라고 판단 된다. 나아가 학교 운동부는 체육교사의 소관에서 벗어나 (가칭) 경기지도자 교사 자격증을 소지한 전담 코치가 일임하여 운영하도록 유도할 필요가 있다.
- 일상의 차별 문제 : 운동부 코치들은 학교 운영 지침에 따라서 교무실에 자리배치를 할 수 없고, 나이스(NEIS)에 접근할 수 없다면 이를 차별이라고 할 수 없을 것이다. 하지만 운동부코치에게도 교무실에 자리를 배치하는 경우가 있고, 나이스(NEIS)에 별도로 아이디를 만들어줘서 활용할 수 있는 경우가 있다면, 전체 학교 운동부코치들에게 교무실에 자리를 배치하지 않고 아이디를 만들어주지 않는다면 이는 일종의 차별이라고 규정할 수 있을 것이다. 이러한 문제에 대해서는 교과부에서 일관된 입장을 제시하여 나이스 접속권한을 일률적으로 주는 것이 타당할 것이다. 그리고 운동부 코치들에게 교무실에 자리를 배치하거나, 교무실이 아니더라도 학교 행정실에 자리를 배치하는 것도 한 가지 방법일 것이다.
- 운동부 코치 산재처리 권장 : 운동부 코치들의 경우 본인들도 체육활동을 하기 때문에 부상을 입는 경우들이 빈번하다고 하는데, 설문조사 결과 산재처리를 하는 비율이 매우 낮게 나타나고 있다. 더욱이 대부분이 치료비를 본인이 직접 부담하고 있기에 이 또한 부담이 될 수 있다. 따라서 운동부 코치들의 부상에 대해서는 산재보험 처리를 학교 측에서 적극적으로 권장하도록 전향적인 대책이 나와야 할 것이다.

2. 방송산업 보조인력 사례

1) 문제제기

방송산업은 문화산업을 대표하는 산업이다. 그러나 방송산업에 종사하는 노동자는 방송사 정규직과 일부 스타 연예인을 제외하고 대부분 열악한 노동조건 아래에서 노동을 하고 있다. 그럼에도 방송산업에 종사하는 노동자들에 대한 실태조사는 극히 일부를 제외하고 제대로 이루어지지 않고 있다.

방송프로그램과 같은 문화상품 생산에 종사하는 노동자들의 노동조건이 열악하다는 것은 방송프로그램을 생산하는 과정에서 자원 배분이 왜곡되어 있음을 의미한다. 자원배분 왜곡과정은 방송프로그램 생산과정에 참여하는 노동자의 노동인권침해를 의미하기도 한다. 따라서 본 연구에서는 다음과 같은 지점에 초점을 맞춰 방송산업 비정규직에 대한 인권상황 실태를 살펴보았다.

첫째, 방송산업 노동시장의 현황을 파악하고 그 메커니즘의 특수성에 대해 이론적인 설명을 제시한다. 이를 통해 방송산업 노동시장에서 비정규직이 양산될 수밖에 없는 구조적 원인과 임금 결정 구조 등의 분석을 시도했다.

둘째, 방송프로그램 제작과정에 참여하는 비정규직의 노동조건은 물론 차별 실태 및 언어적·물리적 폭력 피해 실태를 포함해 전반적인 노동 인권상황을 파악한다.

셋째, 현재 방송산업 비정규직의 노동인권 문제를 개선하기 위해 필요한 정책 및 제도 개선안의 방향을 모색했다.

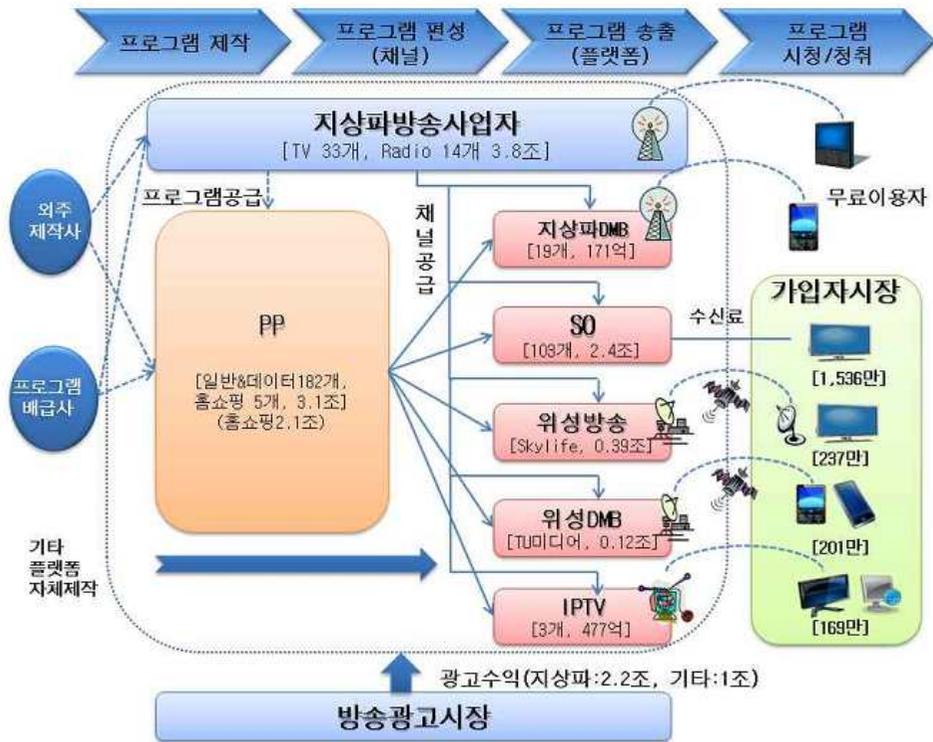
2) 방송산업 구조와 노동시장 특성

(1) 방송산업 구조와 자원배분 왜곡

① 방송산업 구조 변화

가. 방송산업 개관

현재 방송산업은 방송사업자, 방송광고시장, 방송 가입자 시장으로 구성되어 있다. 이중 방송프로그램 제작은 주로 외주제작사, 지상파 방송사, PP(Program Provider)에 의해 이루어지고 있다. 이에 반해 방송프로그램 송출은 지상파 방송사와 SO(System Operator), 위성방송, 위성DMB, IPTV 등에 의해 이루어지고 있다. 지상파 방송사를 제외하면 방송프로그램 제작과 방송프로그램 편성 및 송출이 이분된 구조다.



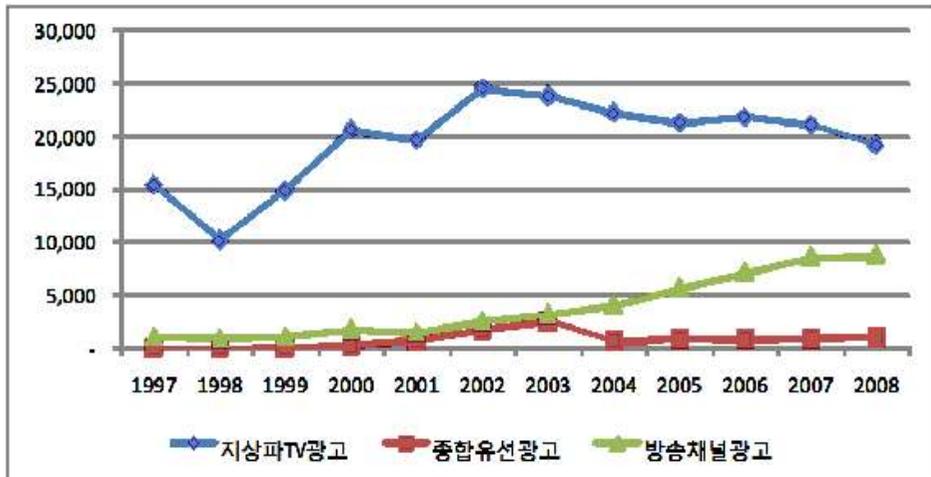
<그림 II-2-1> 방송산업 구성

출처: 방송통신위원회·한국전파진흥원(2009: 44).

1990년대 이전까지 방송프로그램은 지상파 방송사에 의해 제작, 편성, 송출이 이루어지는 독점적 구조였다. 그러나 지상파 방송사에 의해 독점적으로 방송프로그램을 생산하고 유통하던 방송산업 구조는 1991년부터는 시행된 외주제도에 의해 변형되어왔다. 특히 2000년 이후 방송 관련 제도와 법 변화에 따른 방송 채널 수 증가, 디지털

기술 발달에 의한 신규 매체 증가는 방송산업 구조 변화와 방송 자본 간 경쟁 구조를 심화시키고 있다(김영주, 2009; 강제원·장병희, 2006; 김용호, 2001; 주정민, 2006).

방송산업에서 방송사의 주요 수입원은 광고료와 시청료다. 즉, 방송프로그램은 미디어 상품이 갖는 이중제품시장(dual product market)이라는 특성이 존재한다(정회경·김지운, 1999: 61).¹⁾ 여기서 신규 미디어 매체의 증가는 기존 지상파 방송사와 독점하던 광고시장을 잠식한다. 이에 비해 신규 매체는 가입자, 즉 방송프로그램 시청자로부터 방송프로그램 시청에 따른 시청료를 받는다. 예컨대 유선방송은 가입비를 받고, DMB방송 등은 수신료를 받는 식이다. 그러나 지상파 방송사의 시청자는 불특정 다수이며, 유선방송이나 신규 디지털 매체와 같이 수용자로부터 방송프로그램 시청에 따른 비용을 부과할 수 없다. 따라서 신규 방송 매체 증가는 기존 광고시장 잠식을 통해 지상파 방송사의 광고 시장을 잠식하고, 지상파 방송사의 성장 둔화 또는 정체를 야기하는 가운데 방송 자본 간 경쟁을 심화시키고 있다(전범수, 2001; 김경환, 2005; 김영주, 2009; 윤석민, 2006).



<그림 II-2-2> 방송 매체별 광고 매출액 변화(단위: 억원)

자료: 방송통신위원회, 2009. 『2009년 방송산업 실태조사 보고서』에서 재구성

1) 미디어 상품의 이중제품시장 중 첫 번째 시장은 미디어 제작물을 수용자에게 판매하는 시장이다. 두 번째 미디어 상품이 참여하는 시장은 광고시장이다. 여기서 미디어 기업들은 광고주에게 수용자에 대한 접근권을 판매함으로써 미디어 수용자들이 광고에 노출되게 하고 일반 상품 판매와 연결시키는 매개 역할을 한다(유세경, 2000).

한정된 광고시장에서 지상파 방송사의 광고수익 감소는 광고 수주를 위해 방송프로그램 간 경쟁, 즉 방송프로그램의 상업화를 가속화시켜 왔다. 방송프로그램의 상업화는 공영방송 기반의 방송산업을 시청률 지상주의라는 상업 방송 기반으로 전환시켜 왔다(김진웅, 2008). 방송사 수익 감소와 방송프로그램 간 경쟁은 또한 방송프로그램 제작과정에서 제작단가 인하를 야기하고 있다. 이러한 변화 과정에서 방송프로그램 제작 방식은 지속적으로 변화되어 왔다. 특히 1991년부터 시행된 외주제도는 방송프로그램 제작을 외주제작사와 지상파 방송사가 결합된 구조 속에서 공동으로 제작하는 방식으로 변화시켰다. 그리고 시청률에 따라 방송프로그램이 수시로 개편되면서 방송프로그램을 제작하는 외주제작사도 수시로 변동되는 구조를 형성하고 있다. 이러한 제작 방식 변화는 방송산업 노동시장에서 비정규 노동의 확산과 맞물려 진행되고 있다.

그러나 방송사와 외주제작사가 결합된 방송프로그램 제작방식 내에는 지상파 방송사와 외주제작사 간 힘의 불균형이 존재하며, 방송사에 의한 불공정한 거래관행이 지속되고 있다(권장원, 2007; 장용호, 1993; 장용호, 1994; 김동규, 1997). 따라서 외주제작사는 실질적으로 방송사에 종속된 구조다. 그러나 외주제작사 내에는 프리랜서화된 비정규 연출직과 작가 등이 유연한 수평적 네트워크 팀을 구성해 방송사 정규직과 방송프로그램을 제작하고 있다(이종구·송용한, 2010).

다음에서는 구체적인 방송프로그램 제작방식 변화와 방송프로그램 생산과정을 살펴볼 것이다.

나. 방송프로그램 생산환경 변화와 제작방식 변화

주지하다시피, 1991년 외주제도가 시행되기 전까지 방송프로그램 제작과 송출은 지상파 방송사에 의해 이루어졌다. 그러나 외주제도가 도입되면서 방송프로그램의 일부는 의무적으로 외주제작사에 의해 제작되어야 했다.²⁾ 초기 외주제도 도입 과정에서

2) 한국에서 외주정책은 1990년 8월 의결된 방송법에 의거해 1991년부터 시행되기 시작했다. 당시 방송법 제31조에서는 방송순서의 편성 등에 관한 규정을 통해, 국내에서 당해 방송국이 아닌 자가 제작하는 방송이 전체방송에서 차지하는 비율을 대통령령이 정하는 비율이상이 되도록 편성 규정을 규제하고 있다. 이에 따라 1991년부터 시행된 외주 편성비율은 3%에서 시작해 지속적으로 증가해왔다. 외주제도의 시기는 시행초기(1991-95), 시행발단기(1996-98), 시행확대기(1999-2000), 시행본격기(2001-2003), 시행혁신기(2004-2007), 시행조정기(2008-현재)로 나누어 볼 수 있다. 시행 본격기까지의 각 시기별 외주제작 지원정책의 세부 내용은 양문석(2003) 참조.

외주제작사에 의한 방송프로그램 제작은 인력과 장비부족으로 인해 외주제작물 공급 부족이 발생했다. 따라서 방송사는 자회사를 설립하고 자회사를 계열화해 외주제도를 우회했다. 이에 따라 1990년 중반부터는 방송사 자회사에 대한 외주제작이 제한되었다. 이후 방송사는 방송사 출신 정규직 연출직(PD)이 퇴사한 후 설립한 외주제작사를 중심으로 외주제작 방송프로그램을 수급했다.

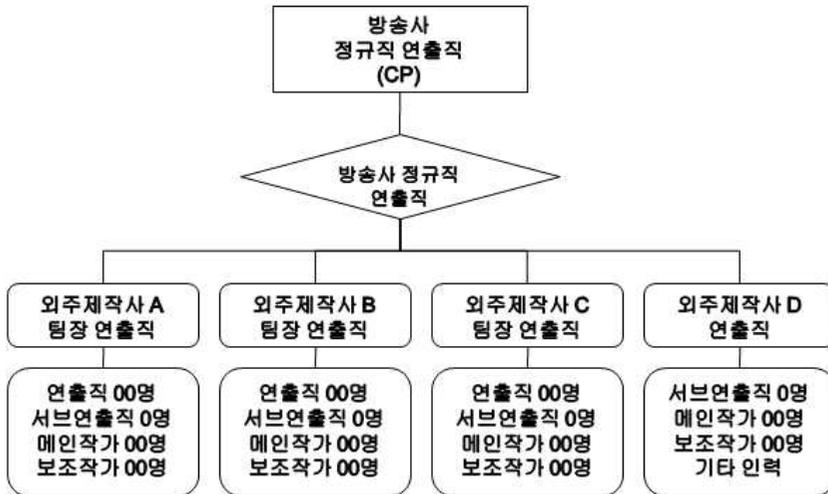
그러나 1990년대 중후반, 외환위기로 인해 사회 전반적인 경기침체의 시기를 겪고, 노동법 변화와 함께 노동시장 유연화가 진행되었다. 이 과정에서 방송산업은 구조조정 의 시기를 거치고, 프로그램 제작 과정에서 유희인력이 발생했다. 이와 같은 노동시장 변화 과정에서 방송사에 의해 외주제작 단가 저하가 급격히 진행되기 시작했다. 또한 외주제작 의무비율이 지속적으로 상승하고, 방송사 자회사에 대한 외주제작 제한이 강화되었다. 이에 따라 방송사는 순수 외주제작 형태로 방송프로그램을 수급하는 것과 동시에, 외주제작사와 공동으로 방송프로그램을 제작하는 공동제작 방식을 확대했다.³⁾

2000년대 들어 방송프로그램 생산환경은 또 다른 변화의 계기를 맞는 시기를 거쳤다. 2000년대 전반기 방송프로그램 생산환경의 가장 큰 변화는 통합방송법이 제정되고, 2004년 방송법 개정이 이루어졌다는 점이다. 이에 따라 방송과 통신의 융합이 시작되고, 신규 방송매체가 증가하여 방송시장에서 경쟁이 심화되기 시작했다. 방송시장에서 경쟁 심화는 방송프로그램 제작단가 인하 압력의 심화를 의미하기도 한다. 이러한 제작단가 인하 압력 속에서 방송프로그램 제작 과정에 디지털 기술이 적용되고, 방송프로그램 제작장비의 디지털화가 도입되었다. 특히 방송프로그램 촬영에 6mm 소형 카메라가 도입되면서 방송프로그램 제작 인력의 축소가 가능하게 되었다. 이러한 제작 환경 변화 속에서 방송프로그램 생산방식은 방송사와 외주제작사가 결합되어 방송프로그램을 생산하는 공동제작 방식이 확대되는 한편, 외주제작사 규모를 축소시키고 소형 외주제작사의 증가를 가져왔다.

현재 일반화되어 있는 방송프로그램 제작 방식은 다음 사례 그림과 같이 공동제작 형 방식이다. 사례 그림은 비드라마 부문의 시사교양프로그램 제작 사례를 단순화한

3) 방송프로그램 제작과정은 방송사 자체 내부적으로 이루어지는 제작방식과 방송사 외부에서 이루어지는 외주제작 방식으로 나눌 수 있다. 외주제작 형태는 다시 세 가지 형태로 나눌 수 있다. 첫째는 '선제작 후구매' 방식의 '완전 외주형', 둘째는 방송사업자와 외주제작사가 기획, 편성, 제작과정에 함께 참여하여 프로그램을 완성하는 '공동제작형', 셋째는 방송사의 인력과 시설이 상당부분 투입되고 외주제작사 인력은 용역형식으로 방송사에 파견되어 제작에 참여하는 '위탁제작형'으로 구분된다(정윤경, 2005). 여기서 위탁제작형도 외부 인력과 방송사 장비가 결합된다는 측면에서 공동제작형에 포함할 수 있다. 이외 단순 노무하도급형으로 엑스트라베치, 야외촬영장 섭외 등이 있다.

것이다. 드라마 부문도 큰 틀에서는 유사한 구조이다. 그러나 드라마 부문은 보다 복합적인 구조로 아래 사례 그림에서는 외주제작사 외에 장비대여 및 기술인력이 충원되는 용역 또는 제작협력업체가 결합되고 있다.



<그림 II-2-3> 방송프로그램 외주제작 관리구조

사례 그림에서 방송프로그램 제작 과정은 첫째 방송프로그램 제작의 분업화와 모듈화, 둘째, 문서를 통한 외주제작 방송프로그램 제작 업무의 구체화와 세분화 속에서 진행되는 특성이 있다(송용한, 2011: 97-100).

첫째 방송프로그램 제작의 분업화와 모듈화는 공동제작 과정 중 일부를 외주제작하게 하고 방송사가 제작 과정을 관리하고 최종 방송프로그램 송출과정에서 통합하는 방식이다. 이러한 공동생산 방식에서 방송사와 외주제작사 간 계층 구조는 다음과 같다. 상층에 전체적인 방송프로그램 생산관리와 책임을 지는 방송사 정규직 책임 프로듀서(CP-Chief Producer),⁴⁾ 중간에 방송프로그램 제작과정을 관리하고 조정하는 역할

4) CP(Chief Producer)는 프로그램 기획권, 연간예산 집행권, 스태프 인사권 및 배역, 작가의 선정 및 계약에 관한 전결권을 갖는다. 그 아래 PD(Producer)는 제작행정 전반에 대한 책임을 지고 예산 회계 담당직원 및 일반 행정요원을 지휘 감독한다(정형기, 1994: 107). 일반적으로 방송사 정규직 연출직은 PD 또는 프로듀서로 통칭되고 보조 연출직은 AD로 통칭되었다. 그러나 외주제작이 도입되고 방송프로그램 외주제작 과정에서 방송사 내부와 외주제작사가 분리되는 등 방송제작 환경이 변하면서 방송프로그램을 제작하는 연출직 간에도 이러한 인력의 호칭 변화와 역할 분화가 1990년대 중반 이후 논의 되고, 현재는 호칭이 바뀌게 되었다. 이러한 변화 속에서 방송사 내부 정규직은 관리나 기획 중심 또는 제작을 총괄하는 CP(Chief Producer) 제

을 하는 방송사 정규직 연출직, 그 아래 각 외주제작사 팀장 연출직이 존재한다. 여기서 외주제작사 인력은 대부분 종사상 지위가 계약직이거나 프리랜서 형태다. 이러한 구조 속에서 외주제작사 팀장 연출직들은 외주제작사 내에서 다른 연출직이나 작가들과 구체적인 방송프로그램 제작을 위한 기획안을 만든다. 이후 외주제작사 팀장 연출직들은 방송사에 들어와 방송사 정규직 연출직과 기획 내용을 협의하고 업무 진행 과정을 보고하며 지시를 받는다. 이 과정에서 방송사 정규직 연출직은 각 외주제작사의 기획 내용이 겹치지 않는지, 기획안을 채택할 것인지 아니면 다른 소재를 찾고 다른 기획안을 만들 것인지를 결정한다. 결정이 되면 각 외주제작사 팀장 연출직은 외주제작사로 돌아와 외주제작사 내 연출직과 작가들에게 관련 내용을 전달하고 방송프로그램을 구체적으로 제작한다. 제작 과정에서도 수시로 이와 같이 방송사 정규직과 외주제작사 팀장 비정규 연출직 간 보고와 회의가 이루어지며 업무 조정이 진행된다. 그리고 완성된 외주제작물은 방송사 내에서 시사과정 단계를 거쳐 방송 당일 최종 방송으로 송출된다.

이와 같은 사례는 방송사와 외주제작사가 비록 형식적으로 분리되어 있지만 실질적으로는 기존 방송사 내의 분업구조가 방송사와 외주제작사 간 네트워크로 분산되고 방송사에 의해 지휘·명령이 관철되는 제작구조를 보여준다. 또한 이러한 관계 구조는 방송사-외주제작사 간 결합된 조직을 형성하고 있는 하나의 네트워크 생산조직임을 보여준다.

둘째, 방송사 중심의 위계적 네트워크는 외주제작 방송프로그램 제작 업무의 구체화와 세분화를 통해서 관리된다. 외주제도 시행 이전에 구체적인 외주제작물 내용은 외주제작사에서 처리했다. 그러나 2000년 들어서는 방송사에 의해 외주제작 방송프로그램 세부 구성안이 확정되고, 외주제작사는 이에 따라 방송프로그램을 제작해야 한다. 이와 같이 구체화되고 세분화된 계약 내용을 바탕으로 방송사는 방송프로그램 제작과정을 단계별로 관리하는 것이다. 아래는 2004년 문서로 작성된 외주제작 계약서 사례로 제작 단계별 관리 과정을 간접적으로 보여주고 있다.

도를 두고 있다. 이러한 변화는 방송프로그램 상품이라는 문화상품 생산과정에서 연출직이라는 문화상품을 생산하는 문화매개자가 분화되는 과정을 보여준다.

[제작 납품 약정서 사례]

“갑이 제작 의뢰한 구성안(CUE SHEET)에 따라 제작. 갑은 구성안의 진행상황 등을 제작현장에서 수시로 확인할 수 있으며, ‘을’은 ‘갑’의 요청사항을 성실히 수행해야 한다. 프로그램 제작시간은 표기에 정하는 바에 따라야 한다. 프로그램 제작업무의 일부 또는 전부를 제3자에게 재위탁하거나, 제3자와 업무 제휴하는 경우에는 사전에 ‘갑’의 서면 승인을 받아야 한다”

여기서 또 한 가지 알 수 있는 점은 방송사는 외주제작사로 하여금 미리 구성안을 정해준다는 점이다. 이는 외주제작 방송프로그램의 내용에 대한 구성을 방송사가 결정하는 것을 의미한다. 그리고 외주제작사는 구성안을 바탕으로 방송프로그램을 제작하는 실행기능 중심으로 역할이 분화되고 있음을 보여준다. 또한 방송사는 계약서를 통해 외주제작 과정의 진행상황 등을 제작현장에서 수시로 확인할 수 있음을 명기하고 있다. 이는 방송사와 외주제작사 간 관계에서 방송사가 외주제작사에 대해 지휘하고 명령할 수 있음을 계약서를 통해 구체화하는 것이다.

2000년 중후반기 들어서는 디지털 기술 발달에 의해 NLE편집장비가 도입되었다. 따라서 외주제작사나 비정규 연출직이 촬영 장비나 편집장비를 저렴한 비용으로 소유할 수 있는 조건이 형성 되었다. 이러한 생산환경 변화는 혼자서 촬영과 편집이 가능한 1인제작시스템 구축을 가속화하고 외주제작사의 규모를 더욱 축소시키는 계기가 되었다. 이는 역으로 영세 외주제작사 규모를 외주제작 시장에서 적정 규모 이상으로 확대하는 계기가 되었다. 이러한 조건 속에서 2006년 노동법이 개정되고 2007년부터 비정규직보호법이 시행됨에 따라 외주제작사 비정규 연출직은 계약직에서 프리랜서로 급속히 전환되었다. 따라서 2000년대 후반 이후 방송프로그램 제작방식은 프리랜서화된 비정규 연출직이 영세화된 외주제작사를 매개로 방송사의 프로그램 개편이 있을 때마다 외주제작사를 옮기며 방송프로그램을 제작하는 방식이 확산되고 있다.

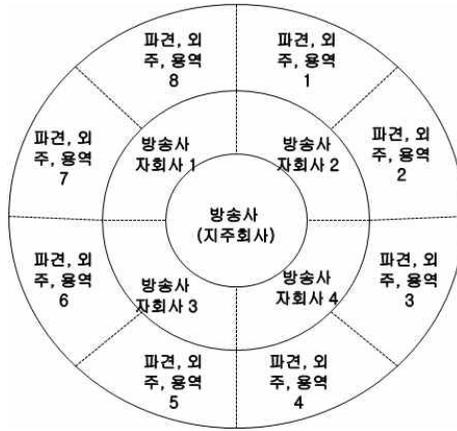
이상 방송프로그램 생산환경 변화와 생산방식 변화를 표로 정리하면 다음 표와 같이 나타낼 수 있다.

<표 II-2-1> 방송프로그램 생산환경 변화와 생산방식 변화

구 분		생산환경 변화			생산방식-조직 변화	고용형태 변화
		방송시장 (자본/노동)	법제도	제작기술		
1990~1999	이전	-방송사 독점	-영상물제작 제한	-	방송사 독점적 생산	정규직 중심
	초중반	- 민영 방송 SBS, -케이블 TV허가	-외주제도 시행	-시청률조사	- 네트워크 형성 (자회사 계열화) - 외주제도 우회	정규직 중심
	중후반	-외환위기 ->경기침체 -비정규직형성	-방송사 자회사 외주제한 -노동법개정 (파견법시행)	-시청률조사 강화 -6mm카메라 (디지털장비)	-방송사-외주제작사 공동생산방식 도입 - 네트워크 계열화·위계화	-방송사 (정규직+비정규직) -외주제작사 (비정규직-계약직화)
2000~2010	초중반	-신규방송매체 확대 (위성방송, DMB방송)	통합방송법 (방송통신융합)	-디지털장비 도입 (카메라 및 NLE편집 장비 도입 등)	1인제작시스템 기반형성 및 확산 (비드라마부문)	외주제작사- (비정규직-계약직확산)
	중후반	-IPTV/WiBro(다매체) -노동시장 프리랜서화	-비정규보호법 강화 -저작권보호법 강화	-디지털장비 확산	동료기반 네트워크생산조직	외주제작사 (비정규직: 계약직에서 프리랜서화)

* 굵은 글씨는 각 시기별 생산조직 변화에 주요하게 작용하는 생산환경 변화 내용.

현재 방송사-외주제작사 간 결합된 방송프로그램 제작방식은 방송사 중심의 위계적 네트워크를 통해 방송사에 의해 지배되고 있다. 민영방송사에 대한 면접 조사 과정에서 현재 방송사와 방송사 자회사, 방송사 외부의 외주제작사와 파견·용역회사 간 형성된 위계적 구조를 그림으로 나타내면 다음과 같다.



<그림 11-2-4> 방송사 내 방송사 자회사-파견·용역구조

그림에서와 같이 방송사 지주회사가 있고, 지주회사 아래 방송사 자회사가 A아트텍, B미디어텍 등의 형태로 분산되어 있다. 이와 같이 분사된 방송사 자회사들은 방송 프로그램 제작 과정에서 각 자회사 간 협업 구조 속에서 방송프로그램을 제작한다. 그리고 각 자회사에는 파견·용역회사와 외주제작사가 결합되어 있다.

이러한 위계적 동심원 구조는 업체의 위치에 따라 서로 다른 공간에 존재할 수 있다. 그러나 면접조사 과정에서는 이러한 위계적 동심원 구조는 하나의 방송사라는 공간 내에 공존하고 있었다. 이는 기존에 하나의 방송사 내에서 업무 분야에 따라 부서 별로 분화되었던 조직이 현재는 자회사 형태로 분사되고 일부는 파견·용역 업체로 업무가 외부화된 외형을 보여준다.

② 방송프로그램 제작과정과 제작주체

가. 방송프로그램 제작 과정

방송프로그램 제작과정은 일반적으로 촬영 작업이 이루어지는 주공정(메인프로덕션, main-production)을 중심으로 촬영 전 기획과정인 전공정(프리프로덕션, pre-production), 촬영 후 편집과 같은 업무가 이루어지는 후공정(포스트프로덕션, post-production)으로 나누어진다고(황준욱, 2006: 172). 후공정은 다시 방송이 최종적으로

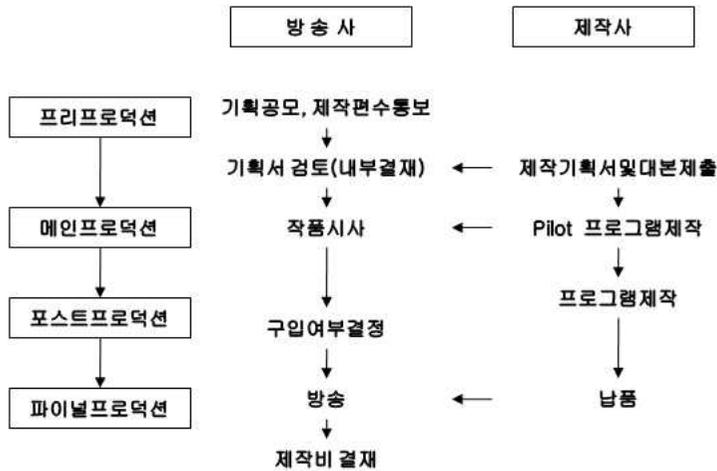
로 송출되고 평가 및 정산이 이루어지는 최종공정(파이널프로덕션 final production)으로 나누기도 한다(최양목, 2003).

<표 11-2-2> 방송프로그램 생산 단계별 주요 내용

구 분	주 요 내 용	
	주요 제작 수단	주요 업무 내용
프 리 프 로 덕 셴 (pre-production)	의사소통수단 이동수단	기획/주제결정/자료조사/현지 답사/기획안작성
메인프로덕션 (main-production)	촬영장비(카메라) 의사소통수단 이동수단	촬영콘티뉴이티(continuity)작 성/출장촬영(야외촬영)
포스트프로덕션 (post-production)	편집장비 종합편집장비	프리뷰(preview)/구성안작성/ 야 외 촬 영 분 편 집 / 디 쥘 부 (dissolve)/원고작성/음악및효 과의뢰/더빙(dubbing)/완제품 제작/예고제작/수정제작
파이널프로덕션 (final-production)	종합편집장비/스튜디오(방 송사) 부조정실(생방송/녹화장비 -방송사) 주조정실(방송사송출장비)	시사/수정제작/방송/평가회의/ 정산

방송사와 외주제작사 간에 이루어지는 일반적인 순수 외주제작 과정을 요약하면 다음과 같다. 먼저 방송사에서 외주제작 기획공모를 하면, 외주제작사가 제작기획서와 대본을 방송사에 제출한다. 방송사는 외주제작사가 제출한 기획서와 대본을 검토하고 내부 결재를 하고 수주 업체를 선정한다. 이러한 제작방식은 공개형 공모방식의 외주 제작이라 할 수 있다.⁵⁾ 수주업체가 선정되면 프로그램별로 외주계약을 맺고 방송프로그램 제작에 들어간다. 이후 외주제작사는 시사 프로그램(pilot program)을 제작하여 방송사로부터 시사를 받는다. 방송사로부터 구입이 결정되면 외주제작사는 방송프로그램을 제작한 후 최종 외주제작물을 방송사에 납품한다. 이후 방송사는 최종 제작비를 외주제작사에 지불한다.

5) 예외적으로 공모과정 없이 방송사 내부적으로 외주제작사가 선정될 수도 있고, 외주제작사가 자체적으로 방송프로그램 제작을 기획하고 제작을 진행하는 과정에 방송사가 방송을 결정하는 경우도 있다.



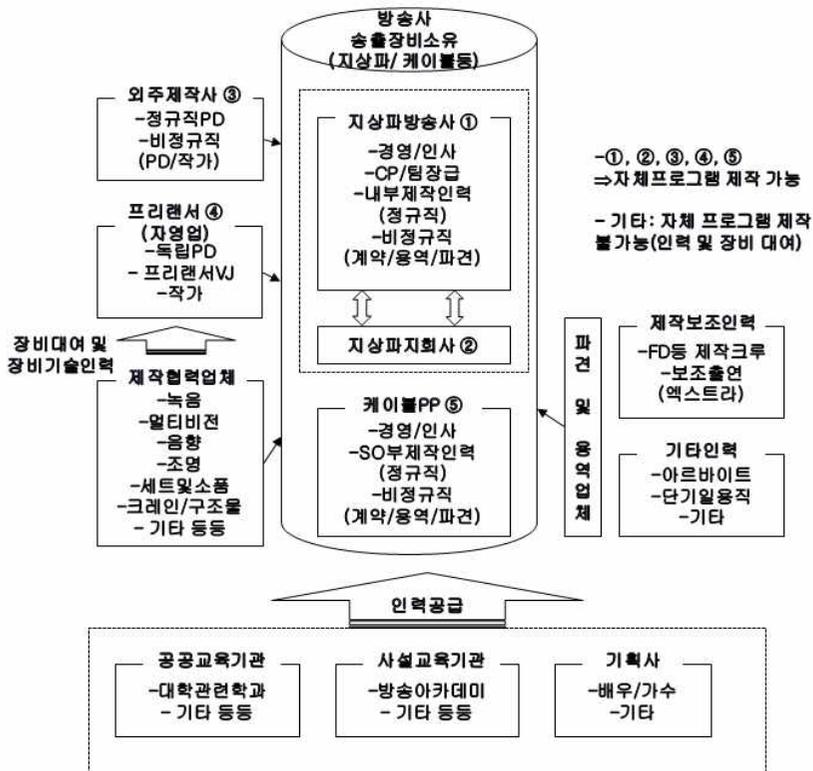
<그림 11-2-5> 방송프로그램 외주제작 과정

여기서 제작비 지불은 드라마 부문과 비드라마 부문에 있어 차이가 있다. 비드라마 부문의 경우 방송사에 의한 제작비 지불이 최종 제작 납품 후 이루어지는 후불 형태가 주를 이룬다. 그러나 드라마 부문은 제작비의 반 정도가 선금금으로 지불된다. 이는 드라마 부문은 제작비가 소액이 아닌 거대 자금이 소요되기 때문이다. 즉, 외주제작사의 자금만으로 드라마를 제작하는 데 한계가 있다. 그러나 드라마 부문이나 비드라마 부문이나 외주제작사가 제작기간 동안 부족한 제작비를 마련해야 한다는 점은 동일하다.

외주제작 과정에서 방송사는 외주제작 프로그램 공모, 기획서 및 대본 검토, 내부결정, 작품시사, 구입여부결정과 같은 관리 역할을 주로 한다. 그리고 외주제작 과정에서 외주제작사는 프리프로덕션 단계의 기획서 제출부터 포스트프로덕션의 송출과정까지 모든 제작 과정에 개입해 방송프로그램의 내용을 실질적으로 생산하는 역할을 하고 있다. 이와 같은 외주제작 방식은 순수 외주제작 형태에 가깝다. 그러나 앞에서 살펴보았듯이, 현재 외주제작 방식은 순수 외주제작 과정에 방송사가 개입해 방송프로그램 제작 과정에 참여하는 공동제작 방식이 일반화 되어 있다. 이러한 제작과정에는 다음에서 살펴볼 다양한 제작주체들의 생산 요소자들이 참여하게 된다.

나. 방송프로그램 제작 주체

방송프로그램 제작 과정에 참여하는 제작 주체는 방송프로그램 제작방식에 따라 다양하게 구성된다. 전체 방송프로그램 제작 단위와 행위자를 그림으로 나타내면 다음 그림과 같다.



<그림 11-2-6> 방송프로그램 제작 단위와 행위자

출처: 김동원(2010: 21) 그림 수정 재구성.

그림에서 방송프로그램을 제작할 수 있는 제작단위는 지상파 방송사, 지상파 방송사 자회사, 외주제작사, 유선방송사(케이블PP), 프리랜서(독립PD, VJ 등)라 할 수 있다. 각 제작 주체 내부에는 제작 인력으로 정규직과 비정규직이 혼재해 있다. 또한 파견 및 용역 업체를 통해 제작 보조인력을 충원하고, 기타 아르바이트나 일용직 보조인력

을 충원하고 있다. 여기에 장비대여 업체의 인력이 결합한다. 여기서 방송사 외부의 외주제작사나 파견업체, 장비대여 업체 인력과 프리랜서 인력은 방송사 입장에서 보면 방송사 보조인력의 범주에 속한다. 특히 외주제작사의 경우 순수 외주제작 형태로 방송프로그램을 제작하지 않고 방송사와 외주제작사가 공동으로 방송프로그램을 제작하는 경우 외주제작사는 실질적으로 방송사의 용역업체에 해당된다. 그리고 외주제작사 인력은 방송사 정규직을 보조하는 역할을 한다. 프리랜서의 경우도 일부를 제외하고 독립적으로 업무를 수행하기보다 대부분 방송사에 종속되어 방송사 정규직의 지시에 따라 업무를 수행하는 구조다. 이러한 제작단위에 결합하는 방송프로그램 제작 인력은 공공교육기관, 사설교육기관, 기획사 등을 통해 양성되고 노동시장에 공급된다.

다. 방송프로그램 제작 인력 구성

구체적으로 방송프로그램 제작 단위에 결합하는 제작 인력은 다음 표와 같이 유형화할 수 있다. 이 표는 지상파 방송사에서 방송프로그램을 제작하는 과정에 참여하는 인력을 중심으로 유형화한 것이다.

<표 II-2-3> 방송프로그램 제작 인력

업무성격		기획+제작	제작단계(송출단계 포함)		
인력구분		제작스태프	제작크루	출연진	지원요원
직접 + 간접 고용	방송사내 주요 인력	-프로듀서 (producer) -연출자 (director) -조연출(AD) -작가 -제작보조(PA)	-기술감독(TD) -카메라맨(촬영장비) -영상담당자 -음향담당자 -조명감독(LD) -세트디자이너 -무대감독	-MC (사회자) -배우 -가수	-영상편집인 -그래픽아티스트 -분장사 -의상책임자 -소품책임자 -음악담당
	보조 인력	조연출, 보조작가(스크립터*) 등	카메라보조, 음향보조, 조명보조, 무대보조 등	보조MC, 보조출연	편집보조, 분장보조, 의상/소품보조..

* 스크립터를 보조작가로 칭하기도 하지만, 드라마 부문에서 스크립터의 역할은 보조작가의 역할보다 연출부 소속으로 현장과 후반 편집작업을 연결하는 역할을 주로 하고 촬영순서와 촬영 내용 등을 기록하고 편집대본 등을 작성하는 역할을 함.

위와 같은 제작 인력은 방송프로그램 제작 현장에서 다양한 명칭으로 분류·관리되고 시기에 따라 변형되고 있다. 예컨대 방송사 내에서 정규직 연출직은 PD(프로듀서) 또는 감독 등으로 통칭되고 정규직 지위의 조연출은 AD로 통칭된다. 외주제작이 도입되고 방송프로그램 외주제작 과정에서 참여하는 연출직도 PD로 호칭되었다. 그러나 방송사와 외주제작사 간 업무가 분화되는 과정에서 방송프로그램을 제작하는 연출직 간에도 호칭 변화와 역할 분화가 이루어져 왔다. 특히 1990년대 중반 이후 방송사 내부 정규직은 관리나 기획 중심 또는 제작을 총괄하는 책임프로듀서(CP, Chief Producer) 제도를 두고 있다. 따라서 PD로 통칭되는 방송사 내부 정규직 연출직은 CP, PD, AD로 나누어진다. 그리고 방송사 내에서는 방송사 외부 연출직을 PD(프로듀서)라는 용어보다 연출이라는 용어로 구분하고 있다. 이는 방송이 끝난 후 제작자 관련 자막이 나갈 때 사용되는 용어다. 방송사 현장에서 외주제작 연출직은 외주PD, VJ 등 다양한 용어로 호칭되고 있다. 그러나 방송사 외부에서는 방송사 정규직 조연출을 방송사 내부에서와 같이 AD라고 하지 않고 PD로 통칭하고 있으며, 방송사 외부에 있는 연출직도 PD로 호칭하고 있다.

전반적으로 방송프로그램 제작 과정에서 보조 인력은 제작스태프, 제작크루, 출연진, 지원요원 내에 다양한 형태로 존재한다. 그러나 이러한 보조 인력은 방송사 내부와 방송사 외부로 나누어볼 필요가 있다. 먼저 방송사 내부에는 제작스태프, 제작크루, 출연진, 지원요원 중 방송사 정규직으로 채용되어 각 부문에서 보조 역할을 하며 직업 경력을 쌓고 방송사 내 책임급 지위로 이동하는 경로가 있다. 이에 반해 방송사에 의해 직접 고용된 비정규직으로 각 부문에서 보조 역할을 하며 직업 경력을 쌓지만 방송사 내지위 이동은 차단된 경로가 존재한다.

다음으로, 방송사 외부에는 방송프로그램 제작단위에 간접 고용 형태의 제작 인력으로 결합하는 파견·용역업체나 외주제작사 인력이 존재한다. 방송사 외부 인력도 방송사와 마찬가지로 다양한 형태의 종사상 지위 형태를 보인다. 그러나 외부 업체의 인력은 관리직과 같은 직종의 일부 인력을 제외하고 대부분 계약직이나 프리랜서 형태로 존재한다. 이러한 인력은 방송사 중심의 위계적 구조에서 살펴보았듯이 방송사 외부에서 방송사 정규직 인력을 보조하는 역할로 간주될 수 있다. 경력은 방송사를 중심으로 관련 분야에서 경력을 쌓지만 방송사의 보조인력 지위에서 벗어나지 못하고 지속된다.

(2) 프로젝트형 이중노동시장의 불안정성

① 방송산업 노동시장 직종별 현황

현재 방송산업에 종사하는 직종별 종사자 현황을 살펴보면 아래 표와 같다. 표에서와 같이 용역계약 형태로 존재하던 방송사 보조 인력은 2000년대 초반까지 급속히 증가하다 감소하는 경향을 보여준다. 그러나 2006년 이후 방송산업 내 용역계약 인력에 대한 조사를 실시하지 않고 있다. 따라서 방송산업 내 비정규 인력의 증가 현황을 파악하는 데 한계가 있다.

<표 II-2-4> 방송산업 연도별 직종별 종사자 현황

(단위: 명)

구 분	전체	임원	관리 행정	방송직					일반 기술 (연구)	영업 홍보	용역 계약	기타
				기자	PD	아나 운서	기술 (기타)	소계				
1997	20,085	297	3,097	2,185	1,828	490	2,353	6,856	4,984	408	-	4,443
1998	18,228	310	3,063	1,906	2,277	425	2,116	6,724	4,660	442	-	3,029
1999	19,751	347	2,715	1,819	2,225	419	2,251	6,714	4,272	1,662	2,013	2,028
2000	28,753	1,087	4,015	2,140	2,871	574	2,457	8,042	8,311	1,901	3,466	1,931
2001	28,805	1,318	4,342	2,276	2,845	567	1,838	7,526	6,163	1,904	5,767	1,785
2002.6	28,805	1,318	4,342	2,276	2,845	567	1,838	7,526	6,163	1,904	5,767	1,785
2003.6	31,934	1,096	6,101	2,416	3,943	604	4,242	11,205	5,092	2,624	4,698	1,118
2004.6	31,645	995	6,180	2,473	4,013	602	4,253	11,341	4,960	2,602	4,803	764
2005.6	30,530	911	6,053	2,538	3,545	651	4,922	11,656	5,012	3,160	3,738	-
2006.12	29,308	938	5,431	2,866	3,852	718	4,603	12,039	4,954	3,429	-	2,517
2007.12	28,913	828	4,808	3,045	3,840	667	4,870	12,422	5,109	3,384	-	2,362
2008.12	29,669	910	4,414	3,161	3,800	699	4,688	12,348	5,405	3,881	-	2,711
2009.12	29,966	948	4,805	3,172	3,894	750	4,501	12,317	5,152	4,123	-	2,621
2010.12	29,878	936	4,772	3,279	4,054	727	4,592	12,652	4,951	4,371	-	2,196

자료: 방송통신위원회. 『2001년~2011년 방송산업 실태조사 보고서』에서 재구성.

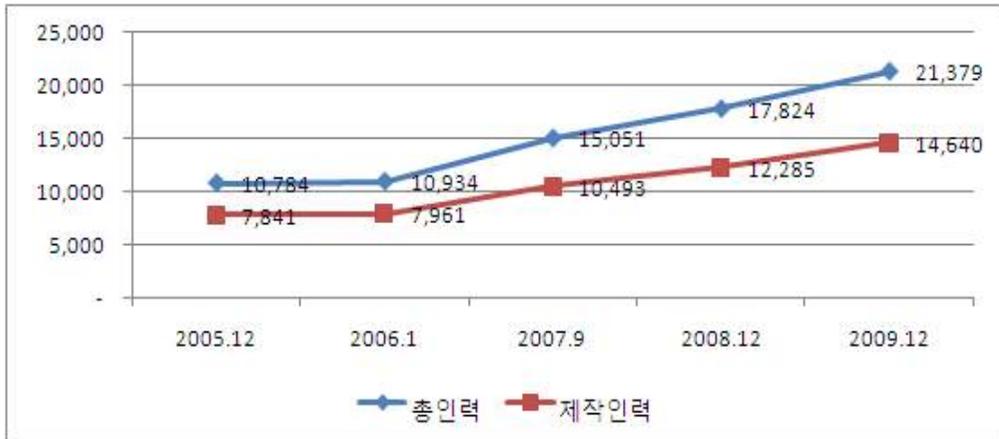
주 1) 2003년 이전 자료에는 방송직 소계를 산출하고 있으나, 2003년 자료부터는 방송직 소계를 기타로 기재하고 있음. 2003년 이전 자료와 이후 자료는 통계상의 불일치 발생함.

주 2) 2005년 용역계약직 숫자에는 기타 종사자가 포함됨.

주 3) 2006년 조사부터 용역계약직에 대한 조사를 실시하지 않음.

이러한 인력현황 조사에서 알 수 있는 점은 방송사 외부의 외주제작사나 제작협력업체, 파견·용역 인력에 대한 현황을 파악할 수 없지만 관련 인력의 증가를 유추할 수 있다.

2005년 이후 외주제작사 종사자 현황을 살펴보면 아래 도표 그림과 같다. 그림에서 확인할 수 있는 점은 2006년 1월 외주제작사 종사자 총 인력이 10,934명에서 2007년 9월 15,051명으로 전년 대비 37.7% 급격히 증가하는 것을 확인할 수 있다. 이후 2008년에는 전년 대비 18.4%, 2009년에도 전년 대비 19.9%로 높은 증가 추세를 보이고 있다.



<그림 II-2-7> 외주제작사 인력 변화(2005~2009)

자료: 문화체육관광부. 『방송영상외주제작사 신고현황(2005~2009)』 재구성

이러한 변화는 2007년부터 시행된 비정규 보호법에 따라 방송사 직접고용 형태의 비정규직이 외주화되고 있음을 유추할 수 있다. 이와 같은 외주제작사 종사자 증가는 방송산업에서 방송사 외부 인력의 지속적 증가 추세를 이어가고 있다. 그러나 이러한 증가추세에는 프리랜서화된 인력 현황이 빠져 있음을 주지할 필요가 있다. 따라서 방송산업에는 현재 파악된 인력을 포함해 프리랜서화된 인력을 포함할 필요가 있다. 이는 현재 방송산업 종사자 규모 현황이 과소 집계되고 있음을 의미하기도 한다.

② 방송산업 노동시장 특성

가. 프로젝트형 이중노동시장

방송산업 노동시장의 특성은 프로젝트형 이중노동시장이라 할 수 있다. 이는 다음과 같은 특성에 의해 규정될 수 있다.

첫째, 단기 또는 프로그램 개편 주기에 따라 방송사 내·외부 인력이 방송프로그램 제작을 위한 팀을 구성하고 방송프로그램을 제작한다. 방송프로그램 제작이 완료되거나 방송프로그램이 개편될 때 기존 제작 팀이 해체된다. 이러한 측면은 프로젝트팀형 제작방식의 특성을 보여준다. 이는 방송사가 반기별 또는 분기별로 방송프로그램을 개편하기 때문에 나타나는 측면이 있다. 그러나 주기적인 프로그램 개편 외에 특별 방송 프로그램과 같이 일회성 방송프로그램을 제작하는 경우도 있다. 또한 시청률에 따라 기존 프로그램을 폐지하기도 한다. 여기서 문제는 방송프로그램 개편과정에서 방송사 내 정규직 인력은 새로운 프로그램 제작과정에 재배치되지만, 방송사 외부 인력은 방송프로그램 제작 개편에 따라 다른 방송프로그램 제작과정에 참여하지 못하는 경우가 발생한다는 점이다. 특히 파견·용역업체나 외주제작사가 방송사와 관계를 지속적으로 유지하지 못할 경우 외부 업체에 소속된 인력(임시·일용직, 계약직, 프리랜서 등)은 방송프로그램 개편 또는 제작기간 만료와 함께 실업상태로 전환된다.

이는 둘째, 방송산업에서 노동력이 방송사 정규직 인력과 방송사 내·외부 비정규직 인력으로 나누어진 이중노동시장의 특성을 보인다. 방송사 정규직과 방송사 내·외부의 비정규직으로 나누어진 이중노동시장 구조에서 방송사 정규직 인력은 방송사 내 인사관리 규정이 적용되고 방송사 내 경력 사다리에 따라 승진·승급이 이루어지며 임금 수준도 상승한다. 그러나 방송사 내·외부의 비정규직 인력은 방송사 내부적으로 적용되는 인사제도와 경력 사다리에서 배제된다. 면접조사 과정에서는 이러한 구조를 ‘한번 비정규직은 영원한 비정규직’으로 표현하고 있다.

이러한 이중노동시장에서는 업무 성격도 핵심 업무와 보조 업무로 나누어진다. 예컨대 제작크루(기술, 카메라, 음향)의 경우 방송사 정규직이 주요 업무를 책임지고 비정규직은 주변적인 보조 업무를 수행하는 구조다. 그러나 문제는 연출직이나 작가와 같은 방송프로그램 제작 과정의 핵심 인력 일부도 방송프로그램 제작과정에서 비정규직으로 종사하고 한다. 이는 방송산업 노동시장 구조가 핵심-주변 업무 성격에 따른 이중노동시장 구조가 아님을 의미한다.

나. 노동시장의 불안정성

방송산업에서 프로젝트형 이중노동시장의 특성은 방송산업 노동시장의 불안정성이 라는 결과를 가져오고 있다. 예컨대 방송프로그램 제작은 프로그램 제작 기간이 완료 되거나 방송프로그램 개편이 있을 때 방송사 내·외부의 인력은 기존 방송프로그램 제작 종료 또는 개편에 따라 새로운 방송프로그램 제작에 참여해야 한다.

그러나 방송사 내 비정규직 또는 외주제작사나 파견·용역업체의 인력은 새로운 방송프로그램 제작이나 개편 과정에 참여하지 못하는 경우가 발생한다. 이 경우 기존 방송사 내 비정규직은 계약해지를 의미한다. 또한 파견·용역회사 인력은 파견·용역기간 종료와 함께 방송사와의 관계가 종료된다. 이 경우 파견·용역회사는 방송사와의 계약기간 종료와 함께 새로운 방송사 방송프로그램 제작을 계약하고 기존 인력을 재 배치해야 한다. 그러나 방송사와 방송사 외부 업체가 지속적으로 관계를 유지하는 경우는 일부에 지나지 않는다. 따라서 파견·용역회사나 외주제작사 인력의 지위는 항상 적으로 불안정한 상태에 있다.

3) 방송산업 보조인력의 노동실태 - 설문 및 면접조사 결과■ 중심으로

(1) 조사개요 및 조사대상의 일반적 특성

방송산업 전반 비정규 인력의 노동조건에 대한 구체적인 실태조사와 설문조사는 2004년 전국언론노동조합에 의해 이루어진 『2004년 언론산업 종사자 실태』, 방송작가나 연출직에 대해 일부 이루어진 연구(이종구·김영·강익희·박승옥, 2006; 이종구·박준엽·송병춘·최영묵, 2009) 등 극히 일부에 한하며,⁶⁾ 최근 방송 제작스태프의 근로환경 실태 조사가 이루어지고 있다(강익희, 2011). 본 연구에서는 전반적인 노동실태 및 근로조건에 대한 이해 및 노동시장의 특성들을 파악하기 위해 기존 방송산업 인력의 실태에 대한 선행연구들을 검토하고 설문조사와 면접조사를 진행하였다.

방송산업 비정규직은 개별화되어 있는 상태다. 방송프로그램 제작방식 변화에서 살펴보면, 방송산업 비정규직은 방송사 직접 고용형태와 간접 고용형태로 방송사 내·외부의 파견·용역업체 인력과 외주제작사 인력으로 나누어진다. 그러나 이들은

6) 방송산업 비정규직에 대한 기초 실태 조사는 강익희(2004)에 의해 이루어졌고, 이후 연구에서는 분야 세분화해 구체적인 실태조사가 이루어지고 있다.

대부분 계약직이나 프리랜서 형태로 노동조합과 같은 형태의 노동단체나 직능단체로의 조직화 수준이 낮다. 따라서 방송산업 비정규 인력의 실태조사를 위해서는 방송사와 파견·용역업체 또는 외주제작사의 협조가 필수적이다.

따라서 이번 조사 과정은 노동조합이나 방송사, 독립제작사 협회, 한국독립PD협회, 파견업체 등과 같은 조직과의 접촉을 통해 이루어졌다. 그러나 방송사나 독립제작사 협회 등은 설문조사나 면접 조사 거부로 인해 협조를 얻는 데 한계가 있었다. 따라서 방송사 노동조합과 한국독립PD협회, 파견업체의 협조 속에서 이루어졌다.

그러나 방송프로그램 제작은 일정한 시간이나 장소에서 이루어지는 것이 아니다. 뿐만 아니라 방송산업 비정규 인력은 계약직이나 프리랜서 형태로 존재하기 때문에 방송사 노동조합이나 한국독립PD협회, 파견업체 등도 관련 인력의 현황과 소재 파악에 한계가 있다. 또한 방송프로그램 제작 현장에 대한 접근은 극히 제한적이다. 즉, 관계자가 아니면 방송프로그램 제작 현장에 접근할 수 없다. 또한 접근한다 하더라도 근무일정이 불규칙하기 때문에 근무 시간 중 쉬는 시간을 정해 일정한 시간 동안 설문조사나 면접조사를 실시하는 데 한계가 있다. 이외 비정규직은 면접조사에 응하는 것 자체를 꺼리기 때문에 일부 면접 조사에 대해서는 면접 내용을 녹취할 수 없었다. 조사과정에서 익명보장에 대한 설명을 해도, 면접자들은 기본적으로 자기가 한 말이 외부에 알려지고, 자기 신분이 노출되어 불이익을 당할 것에 대한 불안감을 가지고 면접에 응했다.

① 설문조사 개요 및 응답자 특성

설문조사는 노동조합이나 한국독립PD협회, 파견업체 등의 협조를 통해 직접 설문지를 배포하고 수거하는 방식과 인터넷을 통해 회원들이 직접 설문에 응답하는 방식으로 진행되었다. 직접 설문지 배포를 통한 조사는 약 200부가 이루어졌다. 이중 59부가 수거되었으며, 인터넷을 통한 설문은 18명이 설문에 응답해 총 77부에 대해 분석을 실시했다. 설문조사의 결과분석은 사회과학 통계분석 패키지 프로그램인 SPSS를 활용하여 진행하였다.

그러나 설문조사 결과를 방송산업에 종사하는 보조인력 일반의 실태 결과로 해석하는 일반화의 한계가 있다. 이는 설문 응답자들이 주로 방송사 내부에서 근무하는 파견 또는 용역업체 종사자들로 방송사 외부의 외주제작 업체 소속된 응답자가 소수이기

때문이다. 이러한 결과는 설문조사를 위한 접근 과정에서 나타난 결과이기도 하지만, 표본 편의성이 존재한다. 따라서 표본편의의 한계를 극복하기 위해서는 설문조사 의미 해석에 있어 면접조사 결과도 중요한 지표가 될 필요가 있다. 따라서 설문조사 결과는 면접조사 결과와 기존 연구 결과 등을 비교하여 해석하는 식으로 의미해석을 하고 보완했다. 설문 조사 응답자의 일반적 특성은 다음 표와 같다.

<표 II-2-5> 방송산업 비정규 보조인력 설문조사 응답자들의 일반적 특성

구분		빈도(명)	비율(%)
성별	남성	61	79.2
	여성	16	20.8
	합계	77	100.0
연령대	20대	45	58.5
	30대	24	31.1
	40대	7	9.1
	50대	1	1.3
	합계	77	100.0
교육수준	고졸	27	36.0
	전문대졸	21	28.0
	대졸	23	30.7
	대학원이상	4	5.3
	합계	77	100.0
담당업무	제작	9	11.7
	연출	12	15.6
	촬영	2	2.6
	미술	7	9.1
	조명	24	31.0
	기타	9	11.7
	합계	77	100.0
직급*	감독/기사급	18	23.7
	퍼스트급	11	14.5
	세컨드급	9	11.8
	서드급이하	12	15.8
	해당없음	27	34.2
	합계	77	100

* 직급의 경우 퍼스트급, 세컨드급 등의 분류는 영화산업 분류되는 호칭임. 방송산업에서는 업무 분야에 따라 다양한 직급 분류와 호칭이 존재. 설문조사에서는 설문문항 통일을 위해 영화산업 직급 분류를 따름.

설문조사의 응답자는 남성(79.2%)이 주를 이루고 있으며, 연령대별로는 20대가 58.5%로 가장 많고 이어 30대가 31.1%를 차지하고 있다. 교육수준은 고졸이 36.0%로 가장 많고 이어 대졸 30.7% 수준이다. 그러나 여기서 보조 인력은 다시 나누어볼 필요가 있다. 즉, 방송사 내·외부의 보조인력은 담당업무에 따라 제작, 연출, 촬영, 미술, 조명 등으로 나뉘어진다. 여기서 보조인력은 다시 비정규 연출직이나 작가와 같이 제작과 연출에 참여하는 핵심 업무 분야 인력으로서 방송사 비정규직 형태로 존재하는 경우가 존재한다. 따라서 비정규 보조인력의 학력을 본 조사에서 설문조사에서와 같이 고졸로 대표할 수는 없다. 예컨대 2009년 비정규 연출직에 대한 선행연구(이종구 외, 2009:20)에 의하면 77%이상이 대졸 이상인 것으로 나타나고 있다. 즉, 방송산업에서 보조인력의 학력은 담당하는 세부 업무에 따라 학력의 차이가 있음을 감안할 필요가 있다.

이러한 학력의 차이는 담당업무와 직급에 따른 응답자의 분포 특성 속에서 유추할 수 있다. 설문조사 응답자들의 특성에서와 같이 제작과 연출에 응답한 비율은 각 11.7%와 15.6%로 가장 많은 비율을 차지한다. 그러나 직급을 살펴보면 서드급 이하, 최소한의 직급에도 해당되지 않는 경우가 34.2%에 해당한다. 즉, 응답자는 핵심 업무의 보조적 수행보다 낮은 직급의 부수적 업무를 수행하는 응답자가 많은 비율을 차지하고 있다. 따라서 본 설문 조사 결과는 방송산업 비정규직 중 낮은 직급에서 부수적 업무를 수행하는 보조인력을 대표하고 있음을 주지할 필요가 있다.

설문조사에 나타나는 특성을 반영해 면접조사에서는 비정규 연출직이나 작가와 같이 핵심적인 업무를 수행하는 보조인력에 대한 면접이 보완될 필요가 있다. 또한 방송사 내 정규직으로 보조인력과 업무를 같이 하며 비정규직에 대한 관리를 책임지고 있는 자에 대한 면접도 보완될 필요가 있다. 면접조사는 이와 같은 설문조사의 한계를 보완하는 측면에서 이루어졌다.

② 면접조사 개요 및 조사자 특성

면접조사는 노동조합이나 한국독립PD협회, 파견업체 등의 협조를 통해 면접대상자를 소개받고, 이후 면접자로부터 소개받는 방식의 눈덩이 표집 방법으로 실시했다. 면접조사는 총 9인에 대해 이루어졌으며 면접자의 특성은 아래 표와 같다.

<표 II-2-6> 방송산업 비정규 보조인력 면접조사 대상자의 일반적 특성

구분	연령	경력	부서	직급**	비고
A	30대중	12년	조명	조명보조	방송사파견
B	30대중	9년	음향	음향보조	방송사파견
C	20대말	2년	소품	소품보조	방송사파견
D	40대초	10년	연출	감독급	독립제작사 프리랜서
E	30대중	8년	연출 (편집)	조감독급	프리랜서
F	20대말	2년	작가	보조작가	독립제작사
G	30대초	5년	음향	음향보조	방송사파견
H*	40대말	25년	공개거부	감독기사급	방송사 정규직
I	30대중	5년	제작 (편집)	편집보조 (파견)	방송사 파견

* H는 방송사 자회사의 비정규 인력을 담당.

** 방송사에 파견된 경우의 방송사와의 관계에서 직급은 각 업무별 보조업무에 해당된다. 그러나 파견회사 내에서 A, B, G의 경우 최고 대우를 받고 있으며, 설문 문항에는 퍼스트급으로 답하고 있다.

면접조사 과정에서 나타나는 면접사례자들의 공통적인 특성은 첫째, 면접자들 모두 면접을 꺼려하고 신분이 노출되는 것을 꺼린다는 점이다. 또한 면접에 응해 신분이 노출될 경우 불이익을 당할 염려를 하기 때문에 녹취를 거부하는 사례자(I)도 있었다. 또한 방송사 정규직의 지위에 있으며 파견업체로부터 파견인력을 파견 받아 업무를 지휘하고 감독하는 면접 사례자(H)의 경우도 신분노출과 녹취를 거부했다. 방송사 정규직인 사례자 H도 면접조사 과정에서 회사 내부 사정이 외부에 알려지고 불이익을 당하는 것을 원치 않았기 때문이다.

둘째, 근무 일정이 일정하지 않고 불확실해 면접 일정을 잡기 힘들었다는 점이다. 방송사 정규직의 경우 퇴근 시간 1시간 전에 만나 방송사 휴게실에서 면접이 가능했다(H). 그러나 노동조합의 소개로 이루어진 파견직에 대한 면접은 노동조합에 의해 방

송사 내부에서 근무시간을 조정한 후 쉬는 시간을 이용해 면접을 할 수 있었다(A, B, C). 파견업체 소개나 기존 면접자의 소개로 이루어진 면접 사례자는 휴일 또는 퇴근 후에 면접이 가능했다(F, G, I). 이에 비해 프리랜서 지위에 있는 면접자에 대한 조사는 면접 사례자가 작업 일정 중 스스로 일정 조정을 통해 쉬는 시간과 작업시간 동안 이루어 졌다(D, E).

셋째, 면접 사례자들은 최소 2년 이상의 경력자들이다. 그러나 이들은 방송사 정규직 H와 작가 F를 제외하고 관련 분야에 종사하며 방송사, 파견회사, 외주제작사와의 근로관계에서 다양한 고용형태를 경험하고 있었다. 대표적으로 사례자 A는 방송사 내에서의 경력은 오래되었으나 초기에 용역업체에 채용되어 방송사에서 일을 했으며, 이후 방송사 계약직으로 종사상 지위가 바뀌고 방송사에서 일을 하다가 4년 전에는 프리랜서 형태로 일을 했다. 그리고 현재는 방송사 내 파견업체에서 소속되어 1년 단위로 계약을 하는 파견직 형태로 일을 하고 있다. 즉, 사례자와 같이 방송사 비정규직은 경력이 높아질수록 소속 업체가 바뀌거나 프리랜서 형태를 오가는 고용형태를 보인다. 이러한 특성은 앞에서 살펴본 방송프로그램 제작방식 변화와 노동법 변화에 따라 나타나는 결과이기도 하다.

(2) 노동시장 진입 및 경력

방송산업 비정규 보조인력은 방송 관련 학과를 졸업하지 않고 비관련학과를 졸업하고(64.8%), 방송분야의 일에 흥미를 느껴 관련 업무에 종사하는 것(75%)으로 나타나고 있다. 이는 면접조사 과정에서 비정규 연출직으로 종사하고 편집업무를 하는 사례자 E(신문방송학과)와 작가 F(문예창작과)를 제외하면 관련 학과를 졸업하지 않음에서도 찾아볼 수 있었다.

<표 II-2-7> 관련 학과 졸업 및 방송분야 종사 동기

구 분		빈도	응답률(%)
관 련 학 과 졸업	관련학과졸	19	35.2
	비관련학과졸	35	64.8
	합계	54	100.0
방 송 분 야 종 사 동기	일에 흥미를 느껴서	57	75.0
	전공을 살리기 위해서	6	7.9
	보수가 좋아서	1	1.3
	사회적 평판이 좋아서	2	2.6
	기타	10	13.2
	합계	76	100.0

면접조사 결과 이들은 방송분야의 일이 자유롭고 창조적으로 보이고, 작업 환경도 좋을 것을 예상하고 지원하기도 한다. 또한 방송사에서 일을 한다는 그 자체에 대한 동경과 외부에서 보는 시선도 긍정적이라는 점도 작용하고 있다(사례 G).

방송산업에 진입하는 보조인력의 주요 취업 경로는 온라인이나 오프라인을 통한 공채나 모집공고가 가장 많은 비율(48.7%)을 차지하고 있다. 다음으로 아는 사람의 소개를 통한 취업 경로(23.7%) 순으로 나타나고 있다. 이직시 주요 이동 경로도 취업 경로와 마찬가지로 모집공고(53.7%)와 아는 사람의 소개(27.3%)로 나타나고 있다.

<표 II-2-8> 초기 노동시장 취업 경로

구 분		빈도	응답률(%)
취 업 경 로	모집공고	37	48.7
	학교소개	5	6.6
	학원소개	2	2.6
	지인소개	18	23.7
	사업공모	3	3.9
	기타	11	14.5
	합계	76	100.0

<표 II-2-9> 노동시장 주요 이직경로

구 분		빈도	응답률(%)
이 직 경 로	모집공고	35	53.0
	지인소개	18	27.3
	기존 직장 통해	4	6.1
	사업공모	3	4.5
	기타	6	9.1
	합계	66	100.0

그러나 심층면접조사 결과 모집공고와 지인 소개를 통한 취업 및 이직 경로는 구직자의 현재 조건과 근로조건에 차이가 있음을 확인할 수 있다. 먼저 공채나 모집공고를 하는 경우 구직자는 관련 분야에 지인이 없거나 인적 연결망이 없는 경우에 해당한다. 특히 방송분야의 보조업무직은 정규직으로 공채하지 않고 인맥을 통해 비정규직 형태로 모집하는 경우가 많다. 따라서 모집공고는 인맥을 통해 모집하지 못하거나 급히 다수의 인력이 필요한 경우 등에서 일반적으로 이루어진다. 모집공고는 업무분야와 임금, 노동시간 등을 제시하지만 구직자가 구체적인 업무 내용이나 업무 환경은 알 수 없다. 따라서 관련 분야에 지인이 없는 경우에는 모집공고를 통해 취업을 하지만, 구체적인 노동조건은 현장에서 경험해야 한다.

따라서 면접조사 과정에서 이직 경로는 모집공고보다 지인을 통한 경로를 선호하는 것으로 나타나고 있다. 특히 비정규 연출직이나 작가는 인맥을 통한 이직이 모집공고를 통한 이직보다 일반화되어 있다. 여기서 지인을 통한 방송산업 노동시장의 진입 및 이직 경로는 사회적 연결망을 통해 방송산업에서 보다 좋은 일자리로 옮겨가는 통로가 되고 있음을 알 수 있다. 또한 방송산업에서는 인맥이나 지인을 통해 구직자에 대한 능력 평가가 이루어짐을 유출할 수 있다.

설문조사 응답자의 경력과 현재 업체의 근속년수를 살펴보면, 다음과 같은 차이를 보인다. 먼저 관련 업종 경력은 50% 이상이 6년 이상의 경력을 형성하고 있다. 그러나 현재 업체에서 6년 이상 근속하는 비율은 23.4%에 지나지 않고, 반수 이상이 1년에서 2년 미만(33.3%) 또는 2년에서 3년 미만(23.3%)으로 답하고 있다.

<표 II-2-10> 관련 업종 종사 경력 및 현재 업체 근속 년수

구 분		관련 업종 경력		현재 업체 근속 년수	
		빈도	응답률(%)	빈도	응답률(%)
관련 업종 종사 년수	1년-2년미만	8	16.7	10	33.3
	2년-3년미만	6	12.5	7	23.3
	3년-4년미만	1	2.0	2	6.7
	4년-5년미만	3	6.3	1	3.3
	5년-6년미만	6	12.5	3	10.0
	6년 이상	24	50.0	7	23.4
	합계	48	100	30	100

여기서 관련 업종 경력 또는 현재 업체 근속 년수에 응답한 빈도수가 적다는 것은 또 다른 의미로 해석될 수 있다. 즉, 1년 이상 근무한 경험이 없고, 1년 미만 단기로 근무한 비율이 상당수 존재한다는 점이다. 이는 지난 1년간 휴직 경험을 묻는 질문에 응답한 응답자의 40.8%가 “예”라고 응답한 설문 조사 결과를 통해 나타나고 있다.

<표 II-2-11> 지난 1년간 휴직 경험

구 분		빈도	응답률(%)
휴직 경험	예	31	40.8
	아니오	45	59.2
	합계	76	100.0

이와 같은 설문조사 결과는 방송산업 비정규직이 관련 분야에 지속적으로 종사하고 경력이 높지만, 한 업체에서의 근속하는 경우는 1년 미만 단기 근로 형태로 근무하고 있음을 의미한다. 이는 기존 연구에서와 같이 방송산업 노동시장의 높은 불안정성을 재확인하게 한다.

(3) 근로계약 및 근로관계

① 고용관계의 불명확성

가. 파견·용역 근로자

방송산업 보조인력의 노동실태 중 나타나는 고용관계의 특성은 실질적 고용관계의 불명확성이라 할 수 있다. 방송산업에 종사하는 보조인력의 근로계약 체결은 방송사 직접고용 형태와 간접고용 형태로 나눌 수 있다.

방송사 직접고용 형태의 경우 근로계약 상대방은 방송사다. 따라서 업무과정에서 지휘·명령을 방송사가 할 뿐 아니라 임금도 방송사가 직접 지급해야 한다. 방송사 간접고용 형태의 경우는 파견업체를 통한 고용과 도급위탁 업체, 예컨대 외주제작업체와 용역업체를 통한 고용에 해당한다. 여기서 파견업체를 통한 고용의 경우 근로계약은 파견회사와 체결하지만 업무 지휘와 명령은 방송사가 행한다. 그러나 외주제작과 용역 회사 근로자의 경우 근로자의 지휘·감독은 외주제작사나 용역업체에 의해 이루어진다. 이들에 대한 임금은 방송사가 아닌 파견회사 또는 외주제작업체에 의해 지급된다.

이와 관련해 근로계약 상대방에 대한 설문조사 결과를 살펴보면 아래 표와 같다. 표에서와 같이 근로계약 상대방이 방송사라고 응답한 경우는 23.7%에 해당한다. 방송사 이외 근로계약 상대방으로는 파견회사가 51.3%로 가장 높은 비율을 차지하며, 도급위탁업체 23.7%로 나타나고 있다. 표에서와 같이 방송산업 보조인력은 대부분 방송사 외부의 간접고용형태로 고용됨을 확인할 수 있다.

<표 II-2-12> 근로계약 상대방

구 분		빈도	응답률(%)
근로 계약 상대	방송/영화제작사	18	23.7
	도급위탁업체(외주제작사포함)	18	23.7
	파견회사	39	51.3
	잘모르겠다	1	1.3
	합계	76	100.0

그러나 임금 지급자에 대한 설문조사 결과는 다음 표와 같이 근로계약 상대방과 다르게 나타나고 있다. 근로계약 상대방이 방송사라고 응답한 비율은 23.7%임에 비해 임금 지급자가 방송사라고 응답한 경우는 13.2%에 해당한다. 그러나 임금 지급자가 파견회사인 경우는 57.6%, 도급위탁업체인 경우는 26.3%로 나타나고 있다. 이는 실질적으로 방송사에 의해 채용이 이루어지지만 형식적으로 근로계약이 파견회사나 도급

위탁업체를 통해 이루어지고 있음을 간접적으로 나타내준다.

<표 II-2-13> 임금 지급자

구 분		빈도	응답률(%)
임금 지급자	방송/영화제작사	10	13.2
	도급위탁업체(외주제작사포함)	20	26.3
	파견회사	44	57.9
	기사급팀장을통해개별지급	2	2.6
	합계	76	100.0

심층 면접조사 사례자(C)의 경우에도 이러한 불명확한 고용관계는 발견할 수 있었다. 예컨대 소품분야에 종사하고 있는 면접사례자는 자신의 고용상대방을 방송사로 인식하고 있었다. 그러나 면접과정에서 사례자의 고용상대방은 방송사가 아닌 파견업체를 통해 고용된 것을 확인할 수 있었다. 여기서 문제는 면접사례자는 파견업체에서 방송사로 인력을 파견을 한 것이 아니라, 방송사의 자회사에 인력을 파견한 것이다. 그러나 방송사의 자회사는 방송사 내에서 업무를 하고, 방송사 정규직의 업무지시를 받는다. 이에 따라 보조인력으로 종사하고 있는 면접자는 이러한 다층적인 근로관계를 인식하지 못하고, 자신을 고용한 상대방을 방송사로 인식하고 있다.

이러한 고용관행은 또 다른 방송사의 자회사에 근무하고 있는 정규직의 면접과정을 통해서도 확인할 수 있었다. 사례자(H)에 대한 면접과정에서 보조인력에 대한 모집 및 선출과정은 다음과 같은 과정을 거친다. 먼저 필요 인력이 발생할 경우 방송사 자회사에 근무하고 있는 정규직은 파견회사에 필요 인력을 통보한다. 이후 파견회사는 필요 인력에 대한 모집과정을 거쳐 이력서를 받고, 이를 방송사 자회사에 근무하는 정규직에게 제출한다. 방송사 자회사의 정규직은 이력서를 검토하고 적임자를 선택한다. 즉, 서류 심사를 실질적으로 방송사 정규직이 하는 것이다. 서류 심사가 끝나면 서류심사 통과자에 대해 파견회사와 방송사 자회사의 정규직과 면접을 실시한다. 마지막으로 최종 면접과정이 끝나면 파견회사와 근로계약을 체결하고, 파견회사는 방송사 자회사에 파견근로자를 파견한다. 이와 같은 모집·채용과정은 실질적으로 방송사 자회사의 정규직이 파견업체의 모집채용과정에 관여하고, 파견근로자의 실질적인 채용자임을 보여준다.

나. 프리랜서 근로자

방송프로그램 제작에 참여하고 있는 보조인력 중 제작단계의 핵심 업무를 수행하는 인력, 예컨대 비정규 연출직이나 작가는 입봉⁷⁾ 후 프리랜서로 전환되는 경향이 있다. 그러나 이들은 호칭만 프리랜서지 실질적으로는 일이 있을 때 연락하면 일을 하는 호출형 근로에 해당한다고 할 수 있다.

따라서 프리랜서화된 방송산업의 보조인력이 개인 사업자로 등록한 경우는 일부에 지나지 않는다. 또한 개인 사업자로 등록하는 경우에도 본인이 직접 등록하기보다 외주제작사와 같이 실질적으로 이들을 고용하는 사업체에서 일괄적으로 개인 사업자 등록을 하는 경우가 빈번하다. 응답 빈도수는 적지만 설문조사에서 개인 사업자 등록을 본인이 직접 등록한 경우는 27.8%에 지나지 않고, 고용된 회사에서 일괄 등록하는 경우가 50%에 해당하는 것으로 나타나고 있다.

<표 11-2-14> 개인 사업자 등록방법

구 분		빈도	응답률(%)
사업자 등록방법	고용된 회사에서 일괄등록	9	50.0
	본인이 직접등록	5	27.8
	기타	4	22.2
	합계	18	100.0

심층면접조사 결과 이들은 개인사업자로 등록하더라도 실질적으로 방송사 또는 외주제작사에 의해 고용된 상태임을 증언한다(면접 사례자 D). 면접 과정에서 이들은 방송사에 상주외주PD 형태로, 외주제작사는 외주제작사 소속 PD 형태로 근무하고 있음을 증언하고 있다. 상주외부PD는 방송사에 상주하며 방송사의 시설을 이용하며 방송프로그램 제작 과정에 참여하지만 프리랜서 형태로 개인사업자로 등록되어 있다. 이들은 임금이 아니라 프로그램 제작에 참여한 계약 건별 보수를 받는 것이다.

7) 방송계에서 입봉이란 업무 분야에서 독립적으로 방송프로그램을 만들 수 있음을 의미하는 것으로, 방송프로그램 내용을 기획하거나 글을 써서 마지막 자막(credits)에 자신의 이름이 올라가는 것을 의미한다.

외주제작사 소속 PD는 외주제작사 계약직 또는 프리랜서 형태로 방송프로그램 제작 과정에 참여하는 경우에 해당한다. 이들은 외주제작사 내에서는 보조적인 업무를 한다고 할 수 없고 방송프로그램의 일부 내용을 책임지는 일을 한다. 그러나 전체 방송프로그램의 측면에서 볼 때는 프로그램의 일부를 책임지는 보조적 업무에 해당된다. 이들은 평소 외주제작사에서 방송프로그램을 제작할 때 참여를 하기도 하지만, 일이 없을 때는 실직 상태 또는 다른 일을 하며 방송프로그램 제작을 위한 기획서 등을 작성한다. 기획서를 작성해 개인이 아닌 소속된 외주제작사 명의를 통해 방송사에 프로그램 제작과정에 응모하고, 방송사에 의해 제작 결정이 되면 외주제작사에 계약직 또는 프리랜서 형태로 결합하여 방송프로그램을 제작한다.

다. 근로계약 체결

근로계약 체결과 관련한 설문조사 결과는 아래 표와 같이 응답자의 88%가 서면 근로계약 체결에 답하고 있다. 그러나 이러한 응답 결과는 방송산업 전체로 일반화해 해석하는 데 한계가 있으며, 방송사 내에서 파견 또는 용역 형태로 근로하는 보조인력의 응답임을 유의해야 한다. 이는 방송사 내에 근무하는 보조인력 중심의 설문 결과라는 표본편의가 일정정도 존재함을 의미한다. 즉, 설문조사 응답자는 파견 또는 용역회사를 통해 근로계약을 체결하고 방송사에 들어와 근무하는 인력이 대부분이다. 이 과정에서 방송사는 파견업체의 경우 근로자를 파견하기 전에 파견회사와 근로계약을 체결하는 것을 전제로 한다. 또한 방송사 직접고용 비정규 인력 채용의 경우도 기본적으로 서면으로 근로계약을 체결하고 있다. 즉, 설문에 응답한 대다수가 서면으로 근로계약을 체결하는 경로를 통해 채용되었기 때문에 설문조사 결과도 서면 근로계약 체결이 높게 나타나고 있는 것이다.

<표 II-2-15> 근로계약체결

구 분		빈도	응답률(%)
근로 계약체 결방법	서면계약	66	88.0
	구두계약	6	8.0
	특별한 체결형식 없음	3	4.0
	합계	75	100.0

이와 관련해 최근 방송영상 분야 스태프들에 대한 조사 결과에서는 근로계약을 서면으로 체결한 경우가 절반에 미치지 못하는 것으로 조사되고 있다(강익희, 2011: 40).

본 연구의 면접조사 결과에서도 프리랜서 형태로 노동을 제공하는 경우, 또는 외주 제작 업체에서 계약직이나 일용·호출 형태로 근로를 제공하는 경우에는 대부분 서면으로 근로계약을 체결하지 않는 것으로 파악되고 있다. 특히 소규모 외주제작사에 소속된 프리랜서 형태의 보조인력은 ‘프로그램 건별 얼마’ 또는 ‘월 얼마’라는 식으로 기본적인 임금액만 구두로 정하고 일을 하고 있다. 이는 방송사 내부에 상주하며 근로를 제공하는 보조인력과 방송사 외부에서 근로를 제공하는 보조인력의 경우 근로계약 체결 비율이 다를 수 있음을 의미한다. 또한 비정규 인력이라도 방송사나 파견회사를 통한 경우와 외주제작사를 통한 경우에 따라 서면으로 근로계약을 체결하는 관행이 다를 수 있음을 의미한다. 여기서 외주제작사의 서면 근로계약 체결은 제대로 이루어지지 않고 있음을 발견할 수 있다.

② 방송사 중심 지휘·명령 관계

방송프로그램 제작 보조인력의 업무 지시 관계에 대한 설문조사 결과는 아래 표와 같다. 표에서 알 수 있듯이 업무 지시자는 대부분 방송사 관리자(77.8%)로 응답하고 있다. 표에서 나타나는 특징은 근로계약 상대방으로 도급위탁업체로 응답한 비율(23.3%)은 높지만, 이에 비해 업무 지시자가 도급위탁업체라고 응답한 비율은 11.1%로 나타나고 있다. 이는 근로계약은 비록 도급위탁업체를 통해 이루어지고 있지만, 업무 수행과정에서 실질적인 지휘·명령은 방송사에 의해 이루어짐을 의미한다. 즉, 도급계약은 형식적이며 실질적인 사용자는 방송사라는 것을 의미한다.

<표 II-2-16> 업무 지시자

구 분		빈도	응답률(%)
업무 지시자	방송/영화제작사 관리자	49	77.8
	도급위탁업체(외주제작사포함) 관리자	7	11.1
	파견회사 관리자	2	3.2
	독립적으로 수행	5	7.9
	합계	63	100.0

주지하다시피 방송프로그램 제작은 방송사 정규직과 비정규직이 결합된 관계 속에서 진행된다. 소품 담당업무에 종사하는 면접 사례자 C의 면접 과정에서는 방송사 정규직과 파견회사 보조인력이 2인 1조로 결합되거나, 방송사 정규직이 다수의 비정규 보조인력을 관리·감독하는 관계에 있는 것을 증언하고 있다. 이 과정에서 방송사 정규직 관리자는 ‘감독’이라는 호칭으로, 방송사 정규직 관리자 이외의 방송사 정규직은 ‘선배님’으로 호칭하여 구분한다.

방송사가 실질적인 사용자라는 점은 취업규칙 또는 인사규정 적용에 대한 설문조사에서도 확인할 수 있다. 표에서와 같이 업무과정에서 방송사의 취업규칙 또는 인사규정이 적용된다고 응답한 비율은 54.3%에 해당한다. 여기에 방송사 정규직이라 할 수 있는 감독 기사급이 정한 규칙이나 규정이 적용된다는 응답 비율 4.3%을 합하면, 실질적으로 방송사의 취업규칙이나 인사규정 적용은 58.6%에 해당한다.

<표 II-2-17> 취업규칙 또는 인사규정 적용

구 분		빈도	응답률(%)
규 칙 적 용	방송사가 정한 취업규칙 적용	38	54.3
	도급_위탁_파견회사 취업규칙 적용	15	21.4
	감독 기사급이 정한 규칙이나 규정 적용	3	4.3
	동료들이 자치적으로 정한 규칙이나 규정 적용	3	4.3
	그런 규정이나 규칙 없음	11	15.7
	합계	70	100.0

이에 비해 도급·위탁·파견회사의 취업규칙이나 인사규정이 적용된다고 답한 비율은 21.4%에 지나지 않는다. 이는 실질적으로 방송프로그램 제작과정에 참여하는 보조인력은 대부분 방송사의 지휘·명령하에 있음을 의미한다.

(4) 방송산업 노동조건: 임금 및 노동시간

① 임금

가. 고용과 임금형태

주지하다시피 방송사 내부에는 정규직 중심의 내부 노동시장이 존재한다. 그러나 각 직무별로 방송사에서 직접 고용한 비정규 인력과 방송사 외부에서 파견·용역형태로 참여하는 인력이 공존한다. 따라서 방송프로그램 제작에 참여하는 비정규직의 임금 수준 및 임금 형태는 제작단계와 담당 업무에 따라 다양하게 나타난다.

<표 II-2-18> 방송산업의 직무별 고용과 임금 형태

직군	기획과정	제작과정
직무별 처우	<ul style="list-style-type: none"> * PD(기획자, 감독 역할)는 정규직 고용으로 고정급 * 시나리오 작가는 프리랜서 경우가 많음 (외주프로덕션의 경우 프리랜서 경향이 강함) 	<ul style="list-style-type: none"> * 카메라맨은 정규직이나 나머지 부분은 주로 프리랜서 * 조연출, 리포터, 외주프로덕션 인력은 대부분 프리랜서 * 도급계약 형태로 외주를 주는 경우도 많음 * KBS의 경우, PD, 카메라맨 등 일부 직종만 정규직이임. 외주PD(조연출), 작가, 코디, 리포터 등은 프리랜서. 미술은 아트비전 소속. 조명, 오디오 장비는 외부 업체 소속.
비고	<ul style="list-style-type: none"> * 고용형태에 따라 고용기간, 계약 유무, 근로시간, 주된 임금형태, 사회보장보험 적용이 다름 * 정규직의 경우, 고용계약과 정형화된 근로시간이 존재하고(실제 근로시간은 비정형화) 고정급이 주를 이루며 사회보장 보험 적용 * 프리랜서는 작품별로 계약, 고용계약이 없는 경우가 많으며, 근로시간이 비정형적이고 성과급을 적용하는 경우가 많으며 사회보장보험 적용이 미흡 	

자료: 황준욱(2006) 참고 후 수정.

표에서와 같이 방송프로그램 제작에 참여하는 비정규직의 고용형태는 방송프로그램 제작 단계에 따라 기획과정(프리 프로덕션), 제작과정(메인프로덕션, 포스트프로덕션)으로 나눌 수 있다. 여기서 기획과정의 고용형태는 프리랜서 형태, 제작과정의 고용형태는 방송사 직접고용 비정규직 형태와 간접 고용형태의 방송사 외부 비정규직으로 나뉘는 경향을 보인다.

임금 형태와 임금 수준은 고용형태와 직무에 따라 차이를 보인다. 먼저 기획과정에 참여하는 프리랜서 형태의 인력은 방송프로그램 작품별로 보수가 결정된다. 특히 기획과정에 참여하는 외주제작사 조연출직은 경력을 쌓으면 연출자로 입봉하고, 견습기를 거친 보조 작가는 자신의 이름으로 대본이나 구성안을 쓰는 작가로 입봉한다. 입봉 후에는 프리랜서 또는 외주제작사나 방송사의 계약직 형태로 방송프로그램 제작과정에 참여하고 계약 건별 보수를 받게 된다.

이에 반해 방송사 직접 고용 비정규직이나 파견·용역회사의 비정규직은 월급형태로 임금이 지급된다. 설문조사 결과에서는 월급형태로 지급되는 경우가 75%로 가장 많고 이외 프로젝트 건당 일괄 결정(11.8%), 또는 작업량에 따라 일괄 결정(3.9%)하거나 연봉 형태(3.9%)로 지급되는 것으로 나타난다.

여기서 프로젝트 건당 일괄결정은 프리랜서화된 제작스태프, 즉 외주제작 연출직이나 작가의 경우에 많고, 촬영이나 음향 등과 같은 제작크루 보조인력의 경우에는 파견·용역회사를 통해 월급형태의 임금이 적용됨을 알 수 있다.

<표 II-2-19> 임금 지급 형태

구 분		빈도	응답률(%)
임 금 지 급 형 태	일급(일당)	2	2.6
	주급	2	2.6
	월급	57	75.0
	연봉	3	3.9
	작업량에 따라 일괄 결정	3	3.9
	프로젝트 건당 일괄 결정	9	11.8
	합계	76	100.0

이번 조사의 설문조사는 파견·용역회사를 통해 방송사 내부에서 노동을 제공하는 보조인력이 설문에 응답을 많이 하고 있다. 따라서 일용이나 호출형태의 고용형태에 대한 설문이 과소 집계된 문제점이 있다. 특히 조사과정에서 방송프로그램 제작과정에 참여하는 보조인력의 상당수가 일용직 형태로 모집되고 있음을 알 수 있었다. 이러한 고용형태는 다음 인터넷 모집사례 1과 모집사례 2를 통해 알 수 있다.

첫 번째 「모집사례 1」은 파견회사를 통한 계약직 형태의 월급이 적용되는 사례다. 사례에서와 같이 월급형태가 적용되는 계약직의 임금은 4대보험이 적용되고 월급여는 110만원 수준이다. 여기에 시간외 수당을 합쳐야 평균 급여가 150만 원 이상이 가능하다.

『모집사례 1』
 0. 모집분야
 - 스튜디오 카메라보조 업무
 - 근무지 : 목동, 등촌동, 일산 S방송사
 0. 근무조건
 - 09:00~18:00 (시간외 근무, 휴일근무 가능자 - 스케줄표 근무)
 - 월 1,110,000원+ 시간외수당 별도지급(평균급여 150만원 이상 발생)
 - 복리후생 : 4대보험, 퇴직금, 각종 명절선물, 경조사비 지급
 0. 자격사항
 - 고졸이상자 / 남성인 경우 군필자 우대 / 휴일근무, 시간외근무 가능자 / 근거리 거주자 우대, 근면&성실하신 분

두 번째 「모집사례 2」는 파견회사를 통한 일용직 형태의 일급이 적용되는 사례다. 사례에서와 같이 일용직 형태는 근무 기간의 기간제한은 없다. 그러나 비록 근무기간의 제한은 없으나 일용직 형태임을 유의할 필요가 있다.

「모집사례 2」
 - 카메라보조, 연출보조, 진행보조원 모집
 - 일급 4만원~10만원 / 본인이 원하는 날짜에 배정하며, 근무기간의 기간제한은 없음(알바몬 구인구직 사이트)

두 번째 사례는 보조 업무가 필요한 경우 일정에 따라 지원자가 원하는 날짜에 맞춰 보조 업무를 하게 되는 것이다. 즉 일종의 일용 호출형에 해당된다. 이들은 시급은 4만원에서 10만원이 적용된다. 그러나 이러한 일급은 일의 종류와 근로시간에 따라 다르다. 특히, 일급이 10만 원인 경우는 출장이나 밤샘 철야 작업과 같이 시간외 근무가 포함된 경우에 해당한다.

나. 임금수준

임금수준에 대한 설문조사는 월 평균 임금액이 165만원으로 조사되었다. 설문 응답 빈도수는 72명으로 평균 임금액은 최소 90만원에서 최대 500만원까지 차이를 보이고 있다. 즉, 적은 빈도수에 비해 임금 수준 간 격차가 크기 때문에 평균 임금액이 과대 계상될 수 있다. 따라서 설문조사를 바탕으로 평균 임금액을 일반화하는 데 한계가 있다. 다만, 임금 수준에 답한 설문을 바탕으로 임금 구간을 설정해 임금 수준의 분포를 살펴볼 수 있다. 설문 조사 결과표에서 볼 수 있듯이 55.6%가 150미만의 임금을 받고 있는 것으로 응답하고 있으며 전체 응답자의 76.4%가 200만원 미만의 임금을 받고 있다. 이에 비해 200만 원 이상은 23.6%에 지나지 않는다.

<표 II-2-20> 임금 수준 분포

구 분		빈도	응답률(%)
임 금 수 준	100만원 미만	10	13.9
	100~150만원 미만	30	41.7
	150~200만원 미만	15	20.8
	200~250만원 미만	4	5.6
	250~300만원 미만	3	4.2
	300만원 이상	10	13.8
	합계	72	100

2011년 8월 현재 정규직 근로자의 평균 임금은 272만 원, 비정규직 근로자의 평균 임금은 132만 원이다(김유선, 2011). 이와 같은 근로자 평균 임금 수준과 비교하면 방송산업 비정규 보조 인력의 평균 임금이 정규직 근로자의 평균 임금에

근접한 수준인 250만 원 이상은 18%에 지나지 않고, 대부분 비정규 근로자의 평균 임금 수준에 머물고 있음을 유추할 수 있다.

이와 관련해 면접 사례조사 과정에서는 임금 수준은 고용형태에 따라 나누어볼 필요가 있음을 발견할 수 있다. 첫 번째 유형은 파견·용역 또는 외주제작사에서 계약직 형태로 근로계약을 맺고 임금을 월급 형태로 지급받는 사례다. 두 번째 유형은 프리랜서형으로 방송프로그램 제작 건별로 일정한 보수액을 정하고 근로를 제공하는 형태다.

이를 유형별로 정리해보면 파견·용역·외주제작사에 계약직으로 근로계약을 맺고 월급제가 적용되는 경우 월급은 최하 100만 원에서 최고 160만원 내외의 임금을 받고 있다. 경력 5년 가량의 사례자 G의 경우는 파견회사에서 계약직 중 특급 대우를 받아 월 160만 원 내외의 임금을 받고 있다. 그러나 면접 사례자 G의 경우는 시간외 수당과 야근수당, 출장지 수당 등이 적용되고 포괄임금제가 적용된다. 포괄임금제가 적용되지 않고 초과수당과 출장 수당이 적용되는 사례 C의 월 평균 250만 원 정도의 임금을 받기도 한다.

계약직으로 월급 형태로 임금을 받는다 하더라도 일이 있을 때 일을 하고 일급형태로 월말에 지급되는 경우도 존재한다. 이 경우는 앞의 모집공고 사례에서 살펴보았듯이 일급 4만 원에서 10만 원 정도가 적용되며, 월 보수액은 일한 날에 따라 유동적이다.

프리랜서 형태로 근로를 제공하는 경우는 비정규 연출직이나 작가의 경우에 해당된다. 그러나 이들은 방송프로그램 계약 건별로 계약하고 장기 제작의 경우 월급 형태로 받기도 한다. 그러나 단가 계약 건에 따라 선급금을 받고 방송프로그램 제작이 완료된 후 잔금을 정산하기도 한다. 따라서 월 평균 수입을 추정하려면 지난 해 총 수입액을 바탕으로 월 평균 수입을 추정하는 방식을 취하고 있다. 면접 과정에서는 비정규 연출직이 입봉을 하면 최소 월 150만 원에서 250만 원 가량 수입이 발생하는 것으로 답하고 있다.

<표 II-2-21> 보조인력 유형에 따른 임금 수준

구분	계약직 월급형(파견·용역·외주제작사)	(독립)프리랜서형
임금수준	100~160만원/월	150~250만원/월
사례자	A, B, C, F, I	D, E
비고	일급형은 4만~10만 원 내외	단가 수준은 계약에 따라 다름
비고	* 독립프리랜서형은 프로그램 계약건별 비용산정 형태임. 즉, 월급형태의 지급이 아닌 경우가 상대적으로 많음. * 월급형의 경우에도 계약건별 비용지급 형태 존재.	

여기서 프리랜서형의 보수액이 파견·용역 근로자의 보수액보다 높게 나타난다. 그러나 이러한 보수액은 파견·용역 회사 또는 외주제작사에서 일정 기간 보조인력으로 근무하고 입봉한 후 임금이다. 따라서 이들도 월급형 임금 근로자의 단계를 거치는 과정이 존재한다. 그러나 프리랜서형 고용형태의 문제점은 방송프로그램 계약 건별로 계약을 하는 경우가 존재하기 때문에 수입이 일정하지 않다는 문제가 있다. 또한 프로그램 제작 건별로 계약을 하지만, 예상한 제작 기간이 연장되면 이에 대한 보상이 없다. 즉, 연장된 기간만큼의 수입이 없기 때문에 년 간 수입이 줄 수 있다.

따라서 파견·용역회사에서 계약직으로 월급형태로 임금을 받는 비정규직은 프리랜서형 고용형태보다 임금 수준은 낮을 수 있지만 프리랜서 형태에 비해 계약기간 동안 고정적인 수입 유지된다. 이에 비해 프리랜서형 인력은 계약 단가가 높더라도 단기적이고 부정기적이기 때문에 수입이 불안정하며 1년 간 총 수입이 일정 수준을 넘지 못하고 수입액을 예상할 수 없다는 문제가 있다.

② 노동시간

가. 노동시간의 유연성과 불규칙성

방송산업에 종사하는 보조인력의 노동시간은 유연적이고 불규칙적이라는 특성을 보여준다. 설문조사결과 출퇴근 시간이 일정하게 정해진 경우는 19.7%에 지나지 않는다. 이에 비해 63.2%의 응답자는 일정에 따르나 상황에 따라 출퇴근 시간이 변동되고, 정해진 퇴근 시간 없이 출근 시간만 정해진 경우는 11.8%에 해당한다.

<표 11-2-22> 고정 출퇴근시간 유무

구 분		빈도	응답률(%)
출 퇴 근 시 간	일정하게 정해짐	15	19.7
	출근 시간만 정해짐	9	11.8
	일정에 따르나 상황에 따라 변동	48	63.2
	나의 재량껏 일을함	4	5.3
	합계	76	100.0

이와 같은 노동시간의 유연성과 불규칙성은 방송프로그램 제작 특성에 기인하고 있다. 방송프로그램은 일정한 시간에 일정한 장소에서 지속적으로 제작되지 않는다. 예컨대 촬영은 방송사 내부의 무대장치에서 이루어질 뿐 아니라 방송사 외부의 다양한 장소에서 이루어진다. 이는 일정에 따라 촬영 장소와 시간이 수시로 변함을 의미한다. 또한 출장 촬영의 경우 촬영이 끝날 때까지 출장지에서의 노동시간은 지속된다. 또한 심야토론 방송과 같이 야간에서 방송프로그램 촬영이 이루어지는 경우도 존재한다. 이와 같은 경우 촬영에 참여하는 보조인력, 예컨대 촬영보조, 조명보조, 음향보조, 소품보조 등의 보조인력은 촬영이 종료될 때까지 촬영 현장에서 대기하며 보조업무를 수행해야 한다. 촬영뿐 아니라 편집의 경우도 마찬가지다. 촬영이 완료되면 편집은 방송 시간 전에 완료되어야 한다. 그러나 편집은 촬영 작업이 선행된 이후에 진행될 수밖에 없다. 따라서 편집작업도 촬영일정에 따라 수시로 변하는 구조다. 여기에 더해 촬영이 늦게 끝나거나 급박을 요하는 편집의 경우는 편집시간은 항상 촉박하다. 이러한 편집 과정에도 조연출이나 보조작가 등이 참여하고 밤샘 작업이 이루어지기도 한다.

그러나 방송사 내부에서 근무하는 보조인력의 노동시간은 외주제작사와 같이 방송사 외부에 있는 인력에 비해 상대적으로 노동시간이 안정되어 있다고 평가할 수 있다. 연구자가 2009년 한 외주제작사에 근무하고 있는 비정규 연출직에 대한 참여 관찰 사례에서 나타난 주간 시간표는 다음과 같다.

<표 II-2-23> 비정규 연출직의 주간 생활시간표

구분	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
목	잠																							
금											회의				촬영지 확인 및 준비									운전
토		출장			출장									촬영										
일														출장										아이디어탐색
월									출장					촬영										출장
화	화면전환													촬영										사무실편집
수	사무실편집							편집				외부편집		회의		편집	방송							회식/식사

이동 (운전)	잠*	일(업무)	사교 (교재)	집(가족)*	여가	식사**	소계
29	47	70	6	3	2	11	168

* 집과 잠은 일부 겹침 / ** 식사는 이동 중 또는 업무 중 시간과 일부 겹침 /

표에서와 같이 외주제작사에 근무하는 비정규 연출직의 출퇴근 시간은 정해져 있지 않다. 뿐만 아니라 비정규 연출직은 기획·촬영·편집 등 방송프로그램 제작의 전 과정에 참여한다. 따라서 이들의 근무시간이 일정하지 않을 뿐 아니라 장시간의 노동이 일상화되어 있다. 여기서 또 하나 특이한 점은 출장의 경우 이동시간이 전체 업무 시간 중 차지하는 비율이 상대적으로 높다는 점이다.

또한 연출이나 편집 또는 작가와 같이 기획력이 필요한 노동의 경우 방송프로그램 제작 과정에서 노동시간을 일정한 시간과 공간에서 이루어지는 것으로 한정할 수는 없다. 이는 아래 면접 사례자(사례 E)의 증언을 통해 간접적으로 나타난다.

어차피 이런 작업 자체가 다 머리를 쓰는 작업이고 ... 회사에서 기획팀에 있을 때 내일 까지 (기획서)작성해 하면, 안 나오면 커피를 마시고 머리를 싸매고 그러다가 생각나면 밤새 작업을 해요. ...이쪽도 뭘 하나 문화생활을 하면서 영화를 보고 체력 단련을 할 수 있어요. 그러면서 뭘 하나, 물론 사람마다 다르긴 하겠지만, TV를 보고 있다가 '저건 특이하네', '저런 편집도 있네', '저런 구성은 아니지' 이런 식으로 생각하다가 나중에 그걸 써먹어요. ...저 같은

경우는 놀아도 컴퓨터 앞에서 놀아요, 그러다 생각나면 작업을 하고 그래요 (사례 E).

면접 사례와 같이 일상생활에서 쉬거나 문화생활을 하지만 이러한 과정은 방송프로그램 제작을 위한 구상 시간이기도 하다. 이와 같은 구상 시간을 바탕으로 나온 아이디어를 가지고 촬영과 편집을 하고 글을 쓰는 것이다. 즉, 일상생활의 구상 시간이 방송프로그램 내용의 핵심을 구성하고, 방송프로그램의 질을 결정하는 것이다. 따라서 위에서 살펴본 비정규 연출직의 주간 노동시간 중 쉬는 시간도 구상 노동이 연장된 시간으로 간주될 필요가 있다. 그러나 이러한 시간은 일반적인 노동시간에서 제외되고 있는 것이 현실이다.

나. 장시간 노동

앞의 노동시간의 유연성과 불규칙성은 장시간 노동과 연동되어 나타나는 현상을 알 수 있다. 설문조사결과 보조인력의 주당 근무일 수는 78.6%가 주 5일 근무하는 것으로 나타나고 있다.

<표 II-2-24> 주당 평균 근무일 수

구 분		빈도	응답률(%)
주 당 근 무 일	2	1	1.4
	3	1	1.4
	4	1	1.4
	5	55	78.6
	6	9	12.9
	7	3	4.3
	합계	70	100.0

그러나 평균 노동시간과 철야작업일 수를 살펴보면, 주당 평균 노동시간이 40시간 이하인 경우는 26.3%에 지나지 않는다. 대부분 주당 평균 노동시간은 41시간 이상이며, 이중 61시간 이상 노동하는 경우가 21.3%로 가장 많은 비율을 차지한다.

<표 II-2-25> 주간 노동시간 수준

구 분		빈도	응답률(%)
임 금 수 준	40시간 이하	16	26.3
	41~45시간 이하	11	18.0
	46~50시간 이하	11	18.0
	51~55시간 이하	2	3.3
	56~60시간 이하	8	13.1
	61시간 이상	13	21.3
	합계	61	100

이는 주당 근무일 수와 근무 시간을 살펴보면 주 5일 출근에 8시간 근무는 일부에 한하고 있음을 의미한다. 비록 설문조사 결과 주 5일 출근이 가장 많은 비율을 차지하지만 일일 노동시간은 8시간을 초과하는 것이 관행화되어 있는 것이다.

여기서 주당 평균 철야작업 수, 즉 밤샘 작업일 수에 대한 응답은 다음 표와 같다. 주당 평균 철야작업일 수에서 알 수 있듯이 철야작업을 하지 않는 경우는 43.9%로 과반수가 되지 않는다. 22.1%는 1주일에 하루 이상 철야작업을 하고 있으며 29.2%는 2일에서 3일은 철야작업을 하고 있다.

<표 II-2-26> 주당 평균 철야작업일 수

구 분		빈도	응답률(%)
철 야 작 업 일	0	18	43.9
	1	9	22.0
	2	7	17.0
	3	5	12.2
	4	2	4.9
	합계	41	100.0

이와 같은 철야작업일 수와 노동시간은 방송분야에 종사하는 보조인력이 비록 주당 5일 근무를 하지만 일정하지 않은 근무 시간 속에서 방송일정에 따라 며칠은 철야작업 형태로 일을 몰아서 하고 퇴근 후 다음 날 늦게 출근하거나 쉬는 구조라는 것을

유추할 수 있다.

이는 촬영, 음향, 조명보조 등의 보조인력에 대한 면접 조사 과정에서도 확인할 수 있었다. 사례자 G의 경우는 일주일에 하루나 이틀은 새벽까지 준비 작업을 하고, 다음 날 촬영일정이나 방송일정에 맞춰 조금 늦게 출근을 하기도 한다. 그러나 촬영, 음향, 조명 등의 제작기술 부서에 종사하는 파견직과 달리, 외주제작사에서 프리랜서 형태로 근무하는 조연출이나 작가들의 경우는 주간생활시간표에서 살펴보았듯이 밤샘 또는 철야작업이 일상화되어 있다.

이러한 장시간 노동의 경우 이에 따른 보상이 주어져야 한다. 즉, 시간외 수당이 지급되어야 한다. 면접조사 결과 시간외 수당이 지급되는 경우는 방송사 내 스튜디오에서 보조업무를 하는 경우 일부 지급되고 있었다(모집공고 사례 2 참조). 그러나 면접 과정에서는 임금을 월급형태로 지급하며, 시간외 근로를 포괄임금제를 적용하여 지급하지 않는 경우도 있다(면접 사례 G). 특히, 프로그램 건별로 임금을 계산하는 경우에는 장시간 노동에 대한 시간외 수당이 지급되지 않는다. 따라서 프로그램 건별로 보수를 결정하는 프리랜서화된 비정규 연출직, 작가 등의 경우에는 시간외 수당이 적용되지 않고 장시간 노동에 대한 보상이 없다.

노동시간의 유연성과 불규칙성, 장시간 노동에 의해 나타나는 결과는 부업을 할 수 없는 조건을 형성한다. 일반적으로 근무시간이 정해진 경우에는 근무시간 종료 후 낮은 임금보전을 위해 부업을 할 수 있다. 그러나 방송분야에 종사하는 보조 인력은 불규칙한 노동시간으로 인해 현재 업무 외의 일을 부업으로 병행할 수 없다. 설문조사 결과에서도 부업은 78.7%로 하지 않는 것으로 답하고 있다.

<표 II-2-27> 부업 여부

구 분		빈도	응답률(%)
부 업 여 부	있다	7	9.3
	지금은 없으나 전에 있었음	9	12.0
	없다	59	78.7
	합계	75	100.0

그러나 임금보전을 위해 부업을 할 경우 일정이 불규칙하고 시간 조절이 가능할 경우에 한해 부업이 가능하다. 면접 사례자들 중 부업을 하는 경우는 프리랜서 형태로

일을 하는 사례자 D와 E가 부업을 하고 있었다. 먼저 사례자 D는 다른 외주제작사에서 방송프로그램을 제작하는 팀에서 상황이 발생할 때, 예컨대 촬영 일정이 맞지 않아 원래 촬영하기로 한 사람이 촬영을 하지 못할 경우 시간이 맞으면 대신 촬영을 나가 는 경우가 있다. 사례자 E의 경우는 여의도 지역에서 외주제작사를 순회하며 편집 업무를 하고 있다. 예컨대 A외주제작사에서 촬영물이 완성되면 이를 바탕으로 편집 업무를 2일 정도 하고, B외주제작사에서 촬영물이 완성되어 연락이 오면 시간을 맞춰 B외주제작사에 가서 편집을 해주는 식이다.

③ 방송산업 종사자의 정신/육체건강 실태

가. 직무스트레스 수준

방송산업 종사자 중 남성의 직무스트레스는 물리환경, 직무자율, 관계갈등, 직무불안정, 조직체계 영역에서 한국 남성 노동자 평균보다 높은 스트레스를 나타내고 있다. 문화예술 직무를 수행하고 있으면서도 직무자율성은 매우 낮은 것으로 나타나고 있어 특이할만한 사항이다. 임금보다는 (조직 내, 인간)관계에 있어 더 스트레스를 호소하고 있는 것으로 나타난다.

<표 II-2-28> 방송산업 종사자의 직무스트레스 결과(남성)

항 목	참고치				방송 (남)	점수의 의미
	하위 25%	하위 5%	상위 5%	상위 25%		
물리환경	33.3 이하	33.4~ 44.4	44.5~ 66.6	66.7 이상	52.0	점수가 높을수록 물리환경이 상대적으로 나쁘다
직무요구	41.6 이하	41.7~ 50.0	50.1~ 58.3	58.4 이상	42.6	점수가 높을수록 직무요구도가 상대적으로 높다
직무자율	46.6 이하	46.7~ 53.3	53.4~ 60.0	60.1 이상	64.0	점수가 높을수록 직무자율성이 상대적으로 낮다
관계갈등	-	33.30이 하	33.4~ 50.0	50.1 이상	38.0	점수가 높을수록 관계갈등이 상대적으로 높다
직무불안정	44.4 이하	44.5~ 50.0	50.1~ 61.1	61.2 이상	55.3	점수가 높을수록 직업이 상대적으로 불안정하다
조직체계	42.8 이하	42.9~ 52.3	52.4~ 61.9	62.0 이상	54.3	점수가 높을수록 조직이 상대적으로 체계적이지 않다
보상부적절	55.5 이하	55.6~ 66.6	66.7~ 77.7	77.8 이상	48.8	점수가 높을수록 보상체계가 상대적으로 부적절하다
직장문화	33.3 이하	33.4~ 41.6	41.7~ 50.0	50.1 이상	40.1	점수가 높을수록 직장문화가 상대적으로 스트레스요인이다
총스트레스	45.0 이하	45.1~ 50.7	50.8~ 56.5	56.6 이상	48.7	점수가 높을수록 직무스트레스가 상대적으로 높다

방송산업 종사자 여성의 직무스트레스는 직무자율, 관계갈등 영역에서 한국 여성 노동자 평균보다 높은 직무스트레스를 호소하고 있는 것으로 나타난다. 역시 남성의 경우와 마찬가지로 문화예술 업무를 수행하면서 낮은 직무자율 문제를 제기하는 특징을 보인다. 또한 남성 노동자와 마찬가지로 임금, 고용보다는 관계갈등 영역에서 큰 문제제기를 하고 있어 조직 내부의, 또는 인관관계에서 문제가 있는 것으로 보인다. 대책이 필요한 영역이다.

<표 II-2-29> 방송산업 종사자의 직무스트레스 결과(여성)

항 목	참고치				방송 (여)	점수의 의미
	하위 25%	하위 5%	상위 5%	상위 25%		
물리환경	33.3 이하	33.4~ 44.4	44.5~ 55.5	55.6 이상	41.4	점수가 높을수록 물리환경이 상대적으로 나쁘다
직무요구	41.6 이하	41.7~ 54.1	54.2~ 62.5	62.6 이상	42.6	점수가 높을수록 직무요구도가 상대적으로 높다
직무자율	53.3 이하	53.4~ 60.0	60.1~ 66.6	66.7 이상	61.5	점수가 높을수록 직무자율성이 상대적으로 낮다
관계갈등	-	33.30이 하	33.4~ 41.6	41.7 이상	34.7	점수가 높을수록 관계갈등이 상대적으로 높다
직무불안정	38.8 이하	38.9~ 50.0	50.1~ 55.5	55.6 이상	44.4	점수가 높을수록 직업이 상대적으로 불안정하다
조직체계	42.8 이하	42.9~ 52.3	52.4~ 61.9	62.0 이상	49.1	점수가 높을수록 조직이 상대적으로 체계적이지 않다
보상부적절	55.5 이하	55.6~ 66.6	66.7~ 77.7	77.8 이상	57.3	점수가 높을수록 보상체계가 상대적으로 부적절하다
직장문화	33.3 이하	33.4~ 41.6	41.7~ 50.0	50.1 이상	40.4	점수가 높을수록 직장문화가 상대적으로 스트레스요인이다
총스트레스	49.5 이하	49.6~ 51.1	51.2~ 56.6	56.7 이상	45.3	점수가 높을수록 직무스트레스가 상대적으로 높다

운동부 코치와 마찬가지로 특이사항은 앞의 실태조사 결과에서나 면담 과정에서 임금이나 대우에 있어 큰 불만을 나타내고 있었는데 직무스트레스 조사 중 '보상부적절' 영역에서는 큰 불만이 나타나지 않는 점을 볼 수 있다. 세부 항목으로 들어가 보면 역시 임금이나 대우에 있어서는 큰 스트레스를 호소하고 있지만 상대적으로 자신의 직무와 관련해서는 매우 흥미로워하거나 직업 자체에 대해서는 프라이드를 가지고 있는 것으로 나타난다. 이러한 점들이 혼합되면서 임금이나 대우에 있어 존재하는 큰 불만이 희석된 결과로 나타나고 있다.

나. 건강일반_국민건강영양조사 비교

우리나라 국민의 2009년 평생흡연율(평생 담배 5갑 이상 피운 사람의 비율)은 43.6%로 나타나고 있다. 이와 비교해 볼 때 '피운다'와 '피우다 끊었다'는 현재와 과거의 흡연율로 파악할 수 있고 우리나라 국민의 현재 흡연율은 26.6%, 과거 흡연율은 17.7%로 나타난다. 이와 비교하면 방송산업 종사자의 경우 현재 흡연율이 46%로 국민 일반보다 현저히 높은 수준을 보이고 있다. 건강한 노동자 효과가 보이지 않는다.

<표 II-2-30> 방송 노동자 흡연상태

	흡연			전체
	핀 적 없다	끊었다	현재 피운다	
빈도(명)	21	5	22	48
응답률(%)	43.8%	10.4%	45.8%	100.0%

2009년 우리나라 국민의 월간 음주율(월 1회 초과 음주한 사람의 비율)은 59.4%로 나타난다. 방송 산업 종사자의 경우는 80%를 넘고 있다. 역시 노동자 건강 효과가 나타나지 않는다.

<표 II-2-31> 방송산업 종사자 음주상태

	음주						전체
	최근 1년간 전혀 마시지 않았다	한달에 1회 미만	한달에 1회 정도	한달에 2~4번	일주일에 2~3번	일주일에 4회 이상	
빈도(명)	4	5	4	30	4	1	48
응답률(%)	8.3%	10.4%	8.3%	62.5%	8.3%	2.1%	100.0%

우리나라 국민의 신체활동 중 일주일에 3회 이상 진행하는 경우는 2009년 17.9%로 나타난다. 그런 방송산업 종사자의 경우 겨우 13% 수준만이 일주일에 3회 정도의 운동을 하는 것으로 나타난다. 역시 노동자 건강효과가 나타나지 않는다.

<표 II-2-32> 방송산업 종사자 운동상태

	운동						전체
	전혀 하지 않음	1일	2일	3일	4일	5일	
빈도(명)	22	11	8	2	1	3	47
응답률(%)	46.8%	23.4%	17.0%	4.3%	2.1%	6.4%	100.0%

다. 일가정 양립 가능성

방송산업 종사자에게 '현재 상황을 고려할 때 일과 생활을 양립하기 힘들다고 생각하느냐?'는 질문에 '그렇다'고 응답한 경우가 약 50%에 이른다.

<표 II-2-33> 방송산업 종사자 일/가정 양립 가능성

	일가정양립				전체
	매우 그렇다	약간 그렇다	별로 그렇지 않다	전혀 그렇지 않다	
빈도(명)	9	15	18	5	47
응답률(%)	19.1%	31.9%	38.3%	10.6%	100.0%

뿐만 아니라 과중한 업무로 인하여 이혼 위기를 겪어본 적이 있는가라는 질문에는 약 13%가 그런 경험을 가지고 있다고 응답했다.

<표 II-2-34> 방송산업 종사자 이혼 위기 경험

	이혼위기				전체
	매우 그렇다	약간 그렇다	별로 그렇지 않다	전혀 그렇지 않다	
빈도(명)	1	4	6	28	39
응답률(%)	2.6%	10.3%	15.4%	71.8%	100.0%

라. 직무 사고 및 직업관련성 질병 유형과 원인

한편 방송산업 종사자의 경우 직무상 사고 경험을 가지고 있는 경우가 약 83%에 이른다. 대부분은 한 번 이상의 사고 경험을 가지는 것으로 나타난다. 직무상 사고로 인한 결근일수는 평균 14일 가량으로 나타나고 있으며 여성의 경우는 응답하지 않았다. 또한 직무로 인하여 발생하거나 악화된 질병으로 인해서는 꽤 긴 결근일수를 보이고 있다. 평균 약 60일 가량으로 나타났다.

<표 II-2-35> 방송산업 종사자 직무상 사고 경험

	사고경험		전체
	있다	없다	
빈도(명)	38	8	46
응답률(%)	82.61%	17.39%	100.0%

<표 II-2-36> 방송산업 종사자 직무사고 및 질병으로 인한 결근일수

성별	사고 결근일수	질병 결근일수
남성	14.00	60.00

마. 작업장 폭언/폭행/성희롱 실태

<경험>

방송산업 종사자의 경우 인격무시, 폭언, 폭행, 성희롱과 같은 인권침해를 겪어본 사례가 인격무시경험 > 욕설경험 > 폭행경험 > 성희롱경험 순으로 나타나고 있으며 인격무시는 약 40%, 욕설은 약 35%, 폭행은 약 6%, 성희롱은 약 4%가 겪은 경험이 있다고 응답했다.

<표 II-2-37> 방송산업 종사자의 각종 인권 침해 경험

	인격무시경험		전체
	없다	있다	
빈도(명)	32	23	55
응답률(%)	58.2%	41.8%	100.0%
	욕설경험		전체
	없다	있다	
빈도(명)	36	19	55
응답률(%)	65.5%	34.5%	100.0%
	폭행경험		전체
	없다	있다	
빈도(명)	52	3	55
응답률(%)	94.5%	5.5%	100.0%
	성희롱경험		전체
	없다	있다	
빈도(명)	52	2	54
응답률(%)	96.3%	3.7%	100.0%

<방송산업 종사자의 폭력, 폭언 경험 평균 횟수>

각각의 인권침해 경우 얼마나 다발하는지를 묻는 질문에서는 폭행횟수와 성희롱 횟수는 응답이 없었지만 인격무시횟수는 연평균 25회 가량으로 나타나고 있으며 특히 여성의 경우 남성에 비해 더 많이 겪는 것으로 나타나 특이한 현상을 보인다. 여성에게 반말이나 비하 발언을 더 많이 하는 경우가 존재하는 것으로 보인다. 욕설의 횟수는 연평균 약 9회 가량으로 나타난다.

<표 II-2-38> 방송산업 종사자 폭력, 폭언 경험 평균 횟수

성별	인격무시 횟수	욕설 횟수
남성	18.44	8.64
여성	52.50	-
합계	24.64	8.64

<방송 노동자 폭언, 폭력의 가해자>

그렇다면 이러한 인권침해 가해자가 누구인지를 살펴보자. 결과는 다음과 같다. 인격무시나 폭언을 주로 쓰는 가해자는 방송사나 제작사의 상급자로 나타났다. 전체 가해자 집단 중 압도적으로 높은 비중을 나타내고 있다.

<표 II-2-39> 방송산업 종사자 폭력, 폭언의 가해자

	인격무시가해자				
	방송사/제작사 상급자	방송사/제작사 팀동료	고용계약된 회사 상급자	고용계약된 회사 동료	전체
빈도(명)	14	2	1	2	19
응답률(%)	73.7%	10.5%	5.3%	10.5%	100.0%
	욕설가해자				
	방송사/제작사 상급자	방송사/제작사 팀동료	고용계약된 회사 상급자	기타	전체
빈도(명)	10	2	1	1	14
응답률(%)	71.4%	14.3%	7.1%	7.1%	100.0%
	폭행가해자			전체	
	방송사/제작사 상급자				
빈도(명)	1			1	
응답률(%)	100.0%			100.0%	
	성희롱가해자			전체	
	고용계약된 회사 동료				
빈도(명)	1			1	
응답률(%)	100.0%			100.0%	

(5) 노동자성과 노동관

방송프로그램은 문화상품의 한 유형이다. 그러나 문화상품을 생산하는 노동자는 노동자라는 인식보다는 예술가라는 인식이 강하다. 예술가라는 인식이 강한 것은 자기 작품을 자유롭게 창작하고 작품에 대해 책임을 지기 때문이다. 따라서 문화상품을 생산하는 노동이 예술가라는 인식을 갖기 위해서는 문화상품 제작 과정에서 자유롭게 창조성을 발휘하고 제작과정을 통제할 수 있어야 한다. 즉, 자율적인 자기관리 속에서 문화상품 생산과정이 이루어져야 한다.

그러나 앞에서 방송프로그램 제작과정에 참여하는 보조인력의 노동조건을 살펴보았듯이 이들의 자율성은 제한적이다. 대부분의 업무는 방송사 관리자의 지휘·명령을 따르고 있으며, 업무 내용은 협의를 통해 변경할 수는 있지만 임의로 변경할 수는 없다. 이는 아래 설문 조사 결과를 통해서도 확인할 수 있다.

<표 11-2-40> 업무 변경 가능성

구 분		빈도	응답률(%)
업 무 변 경	협의를 통해 변경 가능	53	71.6
	변경할 수 없음	21	28.4
	합계	74	100.0

따라서 방송프로그램 제작과정에 종사자에 대한 자기 인식 조사(10점 척도, 전혀 아니다=1점...매우 그렇다=10점)에서 노동자라는 인식이 7.23점으로 예술가라는 인식 5.78보다 높게 나타난다. 그러나 자영업자라는 인식은 3.82점으로 낮게 나타나고 있다.

<표 11-2-41> 방송산업 종사자의 노동자 인식

구 분	빈도	평균값
예술자 인식	76	5.78
노동자 인식	75	7.23
자영업자 인식	72	3.82

* 평균값은 10점 만점에 대한 평균값임

면접조사 결과 예술자라는 인식은 기획단계에 참여하는 보조인력, 예컨대 비정규 연출직이나 작가의 경우 자기 작품에 대한 책임과 함께 예술가적인 인식을 갖고 있다(사례 D, 사례 E). 이에 비해 음향, 조명, 촬영 등에 종사하는 업무보조자의 경우에는 예술자라는 생각보다 노동자라는 인식이 강하다(사례 G).

또한 자영업자에 대한 인식이 낮게 나타나는 것은 프리랜서로 전환된 보조인력이 자영업자로 자신을 인식하기보다 노동자로 인식하고 있음을 의미한다. 이는 면접조사 결과에서는 프리랜서는 호칭일 뿐이며 실질적으로 방송사나 외주제작사에 종속된 노동자로 인식하고 있음에서도 확인할 수 있었다. 특히 개인 사업자로 등록하는 경우 이는 편법적 형식으로 인식하고 있다(사례 D).

(6) 건강과 산업재해

방송프로그램 제작과정에서 기획과정에 참여하는 인력 중 일부, 예컨대 작가와 같이 사무실에서 주로 근무하는 근로자를 제외하면 대부분 촬영 현장 등에서 대형 산업 재해를 당할 위험이 항상적으로 존재한다. 방송사 내부의 무대에서 촬영을 하는 경우에도 무대장치에 의한 대형사고 위험성이 존재하기는 마찬가지이다. 대형사고 외에도 현장에서는 항상적으로 잦은 작은 사고가 발생한다.

그러나 산재발생시 처리는 산재보험을 통해 처리하기보다는 개인적으로 대부분 처리하고 있다. 응답수가 적지만 설문조사 결과에서도 개인적으로 산재를 처리하는 경우가 57%에 해당하는 것을 알 수 있다.

<표 II-2-42> 산재처리 방법

구분		빈도	응답률(%)
산재처리	산재보험 처리	4	19.0
	공상으로 처리	5	23.8
	개인적으로 해결	12	57.1
	합계	21	100.0

면접과정에서 산재처리는 대형 사고가 아니면 대부분 개인적으로 처리하고 있는 것으로 증언하고 있다. 특히, 촬영 현장에서는 무대장치에 의해 못에 찢리거나 첩과상 등이 빈번하게 발생한다. 이 경우는 대부분 개인적으로 처리하고 있다.

(7) 기타 고용불안과 실업

이러한 현실 속에서 방송사 내·외부의 비정규 인력은 항상적인 노동 불안 상태에 놓여 있다. 설문조사 결과에서도 실직하거나 해고당할 염려가 있는가라는 문항에 41.1%가 '그렇다'라고 답하고 27.4%가 '매우 그렇다'라고 답하고 있다. 즉, 68.5%이상은 현재 직업에서 실직이나 해고의 염려를 하고 있다.

<표 II-2-43> 업무스트레스_실직해고염려

구 분		빈도	응답률(%)
실 직 해 고 염 려	전혀 그렇지 않다	3	4.1
	그렇지 않다	20	27.4
	그렇다	30	41.1
	매우 그렇다	20	27.4
	합계	73	100.0

특히, 설문 문항 중 앞으로 2년 동안 현재의 직업을 잃을 가능성에 대한 질문에는 전체 유효 응답자의 53.5%가 '그렇다'라고 답하고 있다.

<표 II-2-44> 향후 2년 내 직업을 잃을 가능성 인식

구 분		빈도	응답률(%)
2년내 실 직가능	전혀 그렇지 않다	8	11.0
	그렇지 않다	26	35.6
	그렇다	21	28.8
	매우 그렇다	18	24.7
	합계	73	100.0

그러나 심층면접조사 결과 방송프로그램 제작에 참여하는 보조인력이 느끼는 고용의 불안정성은 업무분야와 지위에 따라 차이를 보이고 있다.

첫 번째로 파견·용역회사에 고용되어 방송프로그램 제작에 참여하는 음향, 촬영, 소품과 같은 제작크루에 참여하는 보조인력 사례다. 이 분야에 종사하는 보조인력은

파견·용역회사가 기존 방송프로그램 제작이 완료된 후 다른 프로그램 제작에 참여할 수 있는 기회가 일정기간 유지된다. 여기서 일정기간 고용관계의 지속은 2년의 기간에 해당한다. 파견·용역회사는 기존 프로그램 제작 기간이 종료되더라도 다른 프로그램을 제작하는 제작 현장에 근로자를 파견할 수 있다. 이는 파견·용역회사가 방송사 내부에서 파견인력을 순환시키는 방식을 통해 이루어진다. 그러나 2년이 경과한 경우에는 두 가지 형태로 나뉜다. 하나는 파견·용역업체에서 2년 기간 경과와 함께 고용관계를 종료하는 경우이며, 또 다른 형태는 기존 방송사에서 다른 방송사로 파견·용역 근로자를 이동 배치하는 방식이다. 그러나 하나의 방송사 내부에서 2년 이상 근로하는 경우도 발견되고 있다. 이는 방송사가 내부적으로 분야별로 서로 다른 사업체로 등록하고 분사한 형태로 존재하는 경우다. 파견·용역업무가 하나의 동일한 방송사 내에서 2년 이상 지속적으로 이루어지더라도, 방송사 내부에서 사업체를 달리하여 파견·용역을 지속시킬 수 있는 것이다.

두 번째로 방송사 정규직이 아닌 제작스태프, 예컨대 프로듀서(외주PD)나 작가(스크립터)와 같은 경우 이들은 방송프로그램 제작기간 종료와 함께 계약기간이 종료된다. 따라서 기존 방송사나 타방송사의 방송프로그램 제작 과정에 참여하지 못할 경우 실업상태로 전환된다. 즉, 이들은 방송프로그램 제작 기간 단위로 계약의 시작과 종료가 반복되는 것이다. 방송프로그램 제작방식 변화에서 살펴보았듯이, 제작스태프에 종사하는 외부인력은 독립적으로 프로그램 제작 또는 원고를 작성하여 방송프로그램이 방영되는 것과 같은 형태로 입봉할 경우 프리랜서로 전환되고, 때에 따라서는 개인사업자 등록을 하고 방송사나 외주제작사와 방송프로그램 제작 계약을 하고 프로그램 제작 과정에 참여한다. 심층면접과정에서는 이러한 노동형태를 '보따리형' 노동시장으로 표현하고 있다. 즉, 일정한 기간동안의 방송프로그램 제작 기간이 끝나면 기존 방송프로그램을 제작하던 방송사나 외주제작사를 떠나 새로운 방송사나 외주제작사로 옮겨야 하는 것이다.

방송프로그램 제작방식 변화에 따라 방송분야 보조인력의 고용상태는 극히 불안정함을 알 수 있었다. 이는 방송분야 보조인력의 경우 빈번한 휴직과 반실업상태를 의미하기도 한다. 지난 1년간 휴직 경험에 대한 설문조사 결과에서도 40.8%가 있다고 응답하고 있다. 특히, 지난 1년간 휴직한 경험이 있다고 대답한 응답자의 평균 휴직 개월 수는 5개월을 상회한다. 이는 방송분야에 종사하는 보조인력의 상당수는 반실업상태에 놓여 있음을 의미하기도 한다.

면접조사 결과 이들은 휴직 상태에서 다른 일자리를 찾기 위한 구직과정을 거치지
 만 쉽게 일자리를 찾을 수 없거나(사례 G), 새로운 일에 적응하기 힘들거나 잘 되지
 않아(사례 A) 다시 관련 업종으로 돌아오는 것으로 파악되고 있다. 이 과정은 기존 직
 장, 예컨대 파견·용역업체를 통하거나 인터넷 등을 통한 모집공고를 보고 채용되는 과
 정을 거친다.

4) 방송산업 보조인력의 노동인권: 차별과 배제

(1) 직장: 노동권의 차별과 배제

① 동일노동과 차별적 보상

현재 방송프로그램은 방송사 정규직과 방송사에서 직접 고용한 비정규직, 외주제작
 사나 파견·용역회사 간접 고용 인력이 결합되어 제작되고 있다. 또한 방송사 정규직
 만으로도 방송프로그램을 자체적으로 제작할 수 있다. 이는 방송프로그램 제작과정
 에서 비정규직 형태로 존재하는 보조인력의 경우 방송사 정규직과 유사·동종업무가 존
 재한다는 것을 의미한다.

방송산업에 종사하는 비정규직 보조인력에 대한 설문조사 과정에서 동일한 장소에
 방송사 정규직과 유사·동종 업무가 있느냐는 질문에 70.3%가 있는 것으로 응답하고
 있다.

<표 II-2-45> 방송사 정규직과 유사·동종 업무 유무(동일장소)

구 분		빈도	응답률(%)
유사동종업무 유무	예	45	70.3
	아니오	19	29.7
	합계	64	100.0

이러한 설문조사에 대한 응답은 면접과정에서도 확인할 수 있다. 면접과정에서 소
 품담당 업무는 방송사 정규직과 파견직이 2인 1조가 되어 업무를 수행하고 있다. 이
 때 방송사 정규직은 감독 직급과 감독 외 직급의 정규직이 존재한다. 방송사 감독의

주요 업무는 전체 업무를 조정·관리하는 역할을 한다. 감독 외의 정규직은 현장 실무 업무를 수행하며 비정규직을 지휘하는 역할을 한다. 그러나 실무 과정에서 비정규직과 결합되어 업무를 수행하는 과정은 방송사 정규직과 비정규직의 업무를 엄밀히 구분하기 힘들다. 즉, 유사·동종 업무가 존재하는 것이다.

면접조사 결과 이들에 대한 차별과 배제는 임금이나 시간외 수당 등에서도 크게 나타나는 것으로 조사되었다. 응답자 수가 소수에 지나지 않으나, 설문조사 결과에서도 차별적 대우에 대한 생각은 아래 표와 같이 나타나고 있다. 설문 결과에서와 같이 차별적 대우가 있다라고 응답한 경우는 보통 미만인 경우가 13%에 지나지 않는다. 즉, 87%는 임금에 있어 차별적 대우가 심하다고 느끼고 있는 것이다. 이외 상여금, 시간외 수당과 같은 금전적 보상에 대한 차별적 대우에 대한 인식은 아래 표와 같이 높게 나타나고 있다.

<표 II-2-46> 방송사 정규직 대비 차별적 대우에 대한 생각 (단위:%)

내 용	매우 그렇다	약간 그렇다	보통이 다	별로 그렇지 않다	전혀 그렇지 않다
임금	56.5	15.2	15.2	8.7	4.3
상여금	55.9	11.8	17.6	8.8	5.0
퇴직금	27.3	12.1	48.5	6.1	6.1
시간외 수당	52.9	11.8	20.6	2.9	11.8
유급휴가 및 연월차	36.4	3.0	36.4	12.1	12.1
사회보험(4대보험)	18.8	6.3	34.4	28.1	12.5
교육훈련	27.3	12.1	39.4	15.2	6.1
휴게실·구내식당 등 부대시설 이용	15.6	12.5	34.4	18.8	18.8

특히 야간작업을 하거나 철야 작업을 할 때, 방송사 정규직은 시간외 수당을 청구한다. 그러나 비정규 보조인력의 경우 시간외 수당을 받지 못하는 경우도 비일비재하다. 파견직으로 근로하는 심층 면접자(사례 G)에 대한 면접 과정에서는 파견 업체가 최근 포괄임금제를 적용하여 월급 외 시간외 수당을 지급하지 않는 것을 발견할 수

있었다. 이 경우 면접자는 방송사 정규직과 함께 야근을 하면 방송사 정규직은 초과근로 수당을 방송사에 청구하고, 파견 근로자인 면접자는 초과근로 수당이 지급되지 않는 것에 대해 불만을 토로하고 있다.

또한 동일한 노동을 함에도 불구하고 방송사 인력은 정기 상여금이 지급됨에 비해 비정규직은 배제되고, 추석 등 명절의 경우에서 서로 다른 선물이 지급되는 것에 대해 불만을 제기하고 있다.

그러나 퇴직금이나 사회보험과 같은 법정 복리후생이나 부대시설 이용 등에 대한 차별에 대한 인식은 임금이나 상여금, 시간외 수당에 비해 상대적으로 낮게 나타나고 있다. 이는 일정한 조건, 예컨대 근로자와 근로계약을 체결할 경우에는 4대보험을 지급하고 1년 이상 근로에 대해 퇴직금을 지급하도록 하는 법적 강제가 존재하기 때문으로 해석할 수 있다. 즉, 일정한 조건에 대해 법적 강제를 함으로써 퇴직금이나 4대보험 가입을 의무화하고, 임의 적용에 따른 차별적 요소가 최소화되고 있는 것이다.

② 경력 사다리 단절

방송프로그램 제작에 참여하는 보조인력의 경력 형성 경로는 두 가지 형태로 나눌 수 있다. 하나는 방송사 정규직이 되어 보조 업무를 시작하여 관련 지식을 습득하는 방식이다. 이러한 경로는 근속 년수에 따라 방송사 내에서 승진·승급하는 경력 경로를 따른다. 또 다른 경로는 외주제작사나 파견·용역회사 등을 통해 방송 관련 직종에 진입하고, 방송프로그램 제작의 보조인력으로 참여하면서 관련 분야의 지식과 숙련을 형성하는 경로다.

그러나 방송사 직접 고용형태의 비정규직이나 간접고용 형태의 비정규직이나 방송사 정규직으로 전환되는 기회는 희박하다. 이는 이중노동시장의 특성에서 나타나는 것이기도 하다. 또한 비정규직은 잦은 실업과 불안정성으로 인해 경력 단절이 빈번히 발생한다. 이러한 조건은 관련 분야에 지속적으로 남더라도 전문적으로 성장하는 데 한계가 있다. 즉, 낮은 임금에서 꾸준히 일을 하고 방송사 내에서 경력을 쌓아도 노동조건이 변하지 않고, 방송사로 정규직으로 전환될 희망도 없는 것이다. 이는 미래 비전이 없는 것을 의미한다. 따라서 경력이 높더라도 지속적으로 유지되는 낮은 임금과 열악한 노동조건은 일정한 기간이 지나면 관련 분야에서 이직을 해야 하는 구조를 형성하고 있다.

③ 동료 간 묵시적 차별

방송사 내에서 방송프로그램이 제작되는 과정에는 방송사 정규직 외 방송사 직접고용 비정규직과 간접고용 형태의 비정규직이 혼재해 있다. 따라서 방송사 내에서는 방송사 정규직과 비정규직을 구분하는 다양한 방식이 존재한다.

방송사 정규직과 비정규직을 구분하는 방식은 먼저 신분증의 차이에 있다. 각 방송사는 방송사 내부 출입시 출입구에서 신분증을 바코드에 대고 신분을 확인해야 한다. 이러한 출입 신분증이 없을 경우에는 출입구에 있는 경비실에 자신의 신분증을 제시하고 방송사 방문 목적을 알려야 한다. 이 경우 경비실에서는 방문자가 찾아온 방송사 내부 직원에게 확인하고 출입증을 발급한다. 즉, 방송사 방문 출입증이 주어진다. 방송 프로그램을 제작하는 외주제작사 직원은 방송사에 수시로 방문하고, 방송사 정규직과 프로그램 제작과 관련한 협의를 한다. 그러나 이들은 방송사 방문시 앞의 절차에 따라 방문증을 받고 방송사를 출입해야 한다.

그러나 외주제작사 직원과 같이 방송사 외부에 상주하는 것이 아니라 방송사로 출퇴근을 하며 방송사에 상주하는 비정규직이 존재한다. 이 경우는 방송사 직접고용 형태의 비정규직과 과견 업체를 통한 비정규직이 존재한다. 이 때 방송사는 방송사 정규직과 다른 유형의 출입증을 발급한다. 이러한 출입증에는 방송사 정규직과 다른 색 또는 출입증에 방송사 정규직이 아님을 표시하는 형태로 방송사 정규직과 구분한다. 따라서 방송사 내부에서 만나는 사람들은 목에 건 신분증을 보면 방송사 정규직인지 비정규직인지를 구분할 수 있다.

방송사 정규직의 면접 사례 조사 과정에서는 방송사 정규직이 아닌 신분증을 달고도 “자기 마음대로 행동한다”라는 표현을 하고 있다. 즉, 방송사 정규직은 신분증을 통해 방송사 비정규직과 구분을 하고 묵시적으로 정규직과 비정규직 간 행위의 차별을 두고 있는 것이다. 이와 관련해 방송사 비정규직에 대한 면접 과정에서는 신분증을 통해 방송사 정규직과 구분되기 때문에 신분증을 받더라도 목에 착용하지 않고 신분증을 호주머니 등에 넣고 다니는 경우가 있음을 증언하고 있다.

(2) 사회·제도적 차별과 배제

① 법·제도적 배제

가. 4대보험 적용

주지하다시피 방송프로그램 제작과정에 종사하는 보조인력은 저임금뿐 아니라 잦은 실업이 반복된다. 또한 제작 현장에서 각종 사고의 위험 속에 놓여 있다. 따라서 이들에게 있어 산재보험이나 고용보험, 건강보험 등은 필수적이라 할 수 있다.

이와 관련해 설문조사 결과에서도 4대 보험의 필요성에 대한 인식은 아래 표와 같이 '매우 필요하다'라는 인식이 높게 나타나고 있다.

<표 11-2-47> 4대보험 필요성 인식

(단위:%)

항 목	전혀 필요 없다	거의 필요 없다	보통이다	약간 필요 하다	매우 필요 하다
국민연금	5.5	9.6	30.1	17.8	37.0
건강보험	1.4	4.1	23.3	21.9	49.3
고용보험	4.2	2.8	16.7	26.4	50.0
산재보험	2.7	2.7	16.4	17.8	60.3

또한 이들에게 4대보험 적용은 표와 같이 직장가입률이 70%이상으로 상대적으로 높게 나타나고 있다. 그러나 이러한 높은 가입률은 방송사 내부의 파견직이 주로 설문
에 응답하고 있다는 점을 유의해야 한다. 즉, 방송사 내부의 파견직은 파견업체를 통
해 대부분 4대보험을 가입하고 방송사에 파견된다. 따라서 4대보험 적용에 대한 설문
조사 결과도 다음 표와 같이 높은 직장 가입률을 보인다.

<표 II-2-48> 방송사 내 보조인력의 4대보험 적용률

국민연금	① 직장가입(76.7%) ② 지역가입(6.8%) ③ 미가입(11%) ④ 모르겠다(5.5%)
건강보험	① 직장가입(75.3%) ② 지역가입(9.6%) ③ 다른 가족을 통해(9.6%) ④ 모르겠다(5.5%)
고용보험	① 직장가입(75.3%) ② 미가입(15.1%) ③ 모르겠다(9.6%)
산재보험	① 직장가입(75.3%) ② 미가입(15.1%) ③ 모르겠다(9.6%)

그러나 심층면접 과정에서는 이러한 설문조사 결과가 방송사 내 보조인력에 대한 조사로 인한 한계임을 보여준다. 파견업체 등을 통해 방송사 내에 파견되는 보조 인력 외의 외주제작 인력 또는 일용·호출형 보조인력은 4대 보험 적용은 상대적으로 낮게 나타나고 있다.

또한 최근 외주제작 업체에 종사하는 비정규 연출직 등에 대한 4대보험 적용률조사에서는 아래 표와 같이 낮은 적용률을 보이고 있다(이종구 외, 2008: 39). 이는 방송프로그램 제작에 참여하는 보조인력의 4대보험 적용률은 방송사 직접고용 여부, 간접고용의 경우 파견업체를 통한 방송사 내 파견 여부와 방송사 외부 용역 형태 등에 따라 4대보험 적용률이 다를 수 있음을 의미한다. 여기서 방송사 직접 고용 형태나 파견업체를 통한 고용 형태의 경우 4대보험 적용률이 상대적으로 높게 나타남을 유추할 수 있다. 이에 비해 방송사 외부의 소규모 용역업체나 외주제작사에서 근무하는 경우 4대보험 적용률은 상대적으로 낮음을 유추할 수 있다.

<표 II-2-49> 비정규 연출직 법정급여 및 보험 적용 여부 (단위: %)

제도	고용보험	직장의료보험	산업재해	국민연금(직장)
적용 현황	26.5	26.5	23.9	26.2

출처: 이종구 외(2008), 『방송산업에서의 비정규 연출인력의 규모와 역할』, 방송 프로그램진흥재단

나. 구조적 강제에 의한 자발적 배제

현재 근로자가 직장가입을 통해 4대 보험에 가입할 경우 근로자가 부담하는 금액은 월 임금액의 7.95%에 해당한다. 그러나 저임금 근로자에게 있어 월 급여액의 약 8%를 4대보험으로 부담하는 금액은 낮은 금액이 아니다. 여기서 외주제작사에 근무하는 보조인력에 대한 면접조사 과정에서 한 가지 드러나는 지점은 4대보험 적용 배제를 비정규직이 자발적으로 선택한다는 점이다. 특히, 비정규 연출직이나 보조 작가와 같이 파견회사를 통하지 않고, 방송사 외부의 외주제작사에 고용되어 방송프로그램 제작에 참여하는 인력 중 일부는 4대 보험 적용을 자발적으로 배제하는 경향이 크다. 다음 면접 사례는 경력 2년차 작가가 낮은 보수에서 임금 보전을 위해 4대 보험을 배제하는 과정을 간접적으로 보여준다.

저는 일부러 안했어요. 전에도 다녔던 막내들은 다 안했어요. 대표님이 하자고 하셨거든요. 하면은 너네들 좋지 않냐 했는데...저는 이렇게 오래 다닐 줄 몰랐죠...만약에 실업 급여, 4대보험을 하게 되면 월급이 올라야 하잖아요. 그러면 월급이 올라갈 줄 알았는데, 근데 그게 아닌거예요. 처음에 제가 80만원 받았는데, 그 중에 학자금 용자 40만원씩 갖고... 그 중에서 세금이 빠져나간다면, 그럼 4대보험 누구라도 안 하죠(사례 F).

이러한 자발적 배제는 순수한 자발적 배제라기보다 방송프로그램 제작구조에서 낮은 임금에 의해 자발적 배제가 강제되는 구조적 강제에 의한 자발성으로 해석할 수 있다.

다. 기타 교육 훈련

방송프로그램을 제작하는 과정에 일정한 수준의 숙련과 전문성을 요한다. 방송프로그램 제작과정에서 보조인력은 보조업무를 통해 현장 지식과 숙련, 전문성을 확보하는 과정이라 할 수 있다. 그리고 보조인력으로 경력이 쌓이면 관련 업무를 독립적으로 수행할 수 있는 전문인으로 전환되는 것이 정상적인 경력 경로다. 이는 보조인력에게 상시적인 업무관련 교육이 업무수행과정에서 이루어질 필요성을 의미한다.

그러나 설문조사 결과 방송프로그램 제작과정에 참여하는 보조인력이 업무 관련 교육훈련을 받을 수 있는 상시적 정규 교육은 23.3%에 지나지 않는다. 이에 반해 대부

부는 신입자로부터 비정기적으로 교육을 받고 있으며(36.5%), 어떤 교육도 받지 않는 경우도 25.7%에 해당한다.

<표 II-2-50> 업무관련 교육훈련 과정

구 분		빈도	응답률(%)
교육 훈련	상시적으로 정기적 교육	17	23.0
	일을 시작할 때만 교육	11	14.9
	비정기적으로 신입자로부터 교육	27	36.5
	어떤 교육도 받지 않음	19	25.7
	합계	74	100.0

그러나 면접 과정에서는 신입자가 업무 과정에서 교육을 하는 경우도 있지만 대부분 ‘어깨 너머로’, 즉 업무과정에서 신입자의 업무 수행과정을 보고 실무 경험을 통해 스스로 배워야 함을 강조하고 있다. 특히, 단기적이고 불연속적으로 방송프로그램 제작과정에 참여하는 비정규 연출직은 신입과 후임의 관계를 형성하고, 장기간의 업무 수행과정에서 관련 지식과 숙련을 형성할 수 있는 기회가 없다. 또한 인력 부족으로 인해 바빠서 서로 일을 가르쳐주지 못하는 상태다(사례 C). 이는 후배 지도의 어려움이 있을 뿐 아니라, 프리랜서화된 구조 속에서 혼자 스스로 관련 지식과 숙련을 형성해야 함을 의미한다.

그러나 혼자 업무 관련 지식을 습득하기 위해서는 실무도 필요하지만 관련 교육 과정이 존재하고, 이러한 교육을 받아야 하는 경우도 존재한다. 그러나 실질적으로 업무 관련 기술을 배우기 위해서 교육 기간 동안 일을 하지 않아야 한다. 즉, 교육 수강은 실업을 의미한다. 또한 무료 교육이고 교육 수당이 지급된다 하더라도 대부분의 교육 과정은 일정한 조건을 갖춰야 한다. 예컨대 재직자 교육은 재직 상태를 요하고, 무료 실업자 교육은 기존에 재직한 경력이 있어야 한다. 그러나 보조인력에게 있어 재직자 교육은 현실적으로 불가능하다. 재직 상태에서 교육을 받을 수 있는 시간적 조건이 허락되지 않기 때문이다. 이에 따라 업무관련 교육은 실업상태에서 받을 수 있는 것이 일반적이다. 그러나 실업상태의 경우에도 재직 경력이 있어야 한다. 이 경우 단기 계약직 형태 또는 프리랜서화된 비정규직 인력은 재직 경력을 증빙하기 어렵다. 더구나 프리랜서의 경우 근로관계가 아닌 용역 관계로 인해 근로 관계를 전제로 한 무료 교육을 받는 데 한계가 있다.

② 사회적 관계로부터의 배제

가. 노동단체로부터 배제

방송산업 보조인력의 입직과정과 구직과정에서 살펴보았듯이, 보조인력에게 있어 사회적 연결망은 가장 중요한 자원 중 하나다. 그러나 이들은 비정규직이라는 종사상 지위와 낮은 임금, 장기간 노동 등의 노동조건으로 인해 사회적 관계로부터 실질적으로 배제되는 구조 속에 놓여 있다.

근로자의 사회적 관계를 제도적으로 보장하는 제도는 노동법에 의한 단결권, 단체교섭권, 단체행동권이라 할 수 있다. 이 중 단결권에 기반한 노동조합의 설립과 가입은 노동3권 보장의 기초가 된다. 노동조합과 관련해 2011년 현재 임금 근로자의 노동조합 가입률은 10.9%로 나타난다. 고용형태별로 살펴보면 정규직은 15.2%, 비정규직은 2.6%가 노조에 가입한 것으로 나타난다. 이는 노조가입 가능자 가운데 정규직은 66.5%, 비정규직은 54.5%가 가입한 것으로 나타났다.

이와 관련해 보조인력에 대한 설문조사에서는 노동조합 또는 직종별 협회 가입에 관한 질문 결과는 아래 표와 같다. 설문조사 결과는 노동조합 가입이 9.8%, 직종별 협회에 가입한 경우는 13.1%로 답하고 있다. 이러한 설문조사 결과는 비정규직의 노조 가입률 2.6%에 비추보면 높은 가입률이라 할 수 있다.

<표 II-2-51> 노동조합 또는 직종별 협회 가입 현황

구 분		빈도	응답률(%)
단체가입	해당사항 없음	47	77.0
	노동조합	6	9.8
	직종별 협회	8	13.1
	합계	61	100.0

그러나 이러한 설문조사 결과는 방송사 내 파견직과 외주제작사에 근무하는 비정규 연출직들이 응답자의 많은 비율을 차지하고 있다는 점을 유의해야 한다. 즉, 설문조사

응답자는 방송사 내 노조가 존재하고, 노조에 가입한 상태의 보조인력이 설문에 응답한 경우의 수가 존재한다. 직종별 협회도 독립PD협회라는 비정규 연출직 협회에 가입한 응답자들이 설문에 응답한 결과를 반영한다. 이는 설문조사 결과를 일반화할 수 없다는 것을 의미하며, 실제 노동단체 가입률은 이보다 낮다고 해석할 수 있다.

이와 관련해 면접조사 과정에서는 보조인력 대부분이 노조의 필요성은 인정하지만 노조 가입 요건이 되지 않거나, 노조가입을 오히려 꺼려하고 있음을 확인할 수 있었다. 이들이 노동조합에 가입하는 것을 꺼리는 것은 노동조합 가입으로 인해 사용자로부터 불이익을 당할 우려 때문이다. 특히, 노동조합 가입을 이유로 계약의 해지 또는 다른 방송프로그램 제작과정 참여 제한 등 향후 근로관계 지속이 단절될 위험을 가장 크게 고려하고 있다.

그러나 이들이 노동조합에 가입할 의사가 있더라도 언제나 가입 가능한 것은 아니다. 즉, 노동조합 가입이 가능하기 위해서는 어떤 형태로라도 근로관계가 유지되고 있어야 한다. 또한 비정규 연출직의 직종별 협회라 할 수 있는 '한국독립PD협회'도 입봉이라는 형식으로 자기 이름으로 방송프로그램을 제작한 경험이 있어야 한다. 이는 작가의 경우도 마찬가지다. 따라서 기획 과정에 참여하는 방송사 외부 보조 연출직이나 보조 작가는 일정한 자격이 갖춰지지 않으면 직종별 협회에 가입할 자격이 주어지지 않는다 할 수 있다.

또한 '한국방송영화공연예술인노동조합'이 2011년 4월 '한국방송연기자노동조합'으로 새롭게 설립되면서 제작 스태프 지부가 실질적으로 해산됨으로써 제작 과정에 참여하는 기술 분야 등의 보조 인력 종사자가 가입할 수 있는 노동조합이 없어졌다.

이러한 현실은 방송산업에 종사하는 보조인력의 경우 노동법이 보장하는 노동3권의 사각지대에 있음을 의미한다.

나. 일상생활 사회적 관계의 배제

보조인력은 노동조합이나 직종별 협회와 같은 사회적 관계망의 제도로부터만 배제된 것은 아니다. 이들은 일상생활 속의 사회적 관계로부터도 배제되는 과정을 보여준다.

먼저 파견업체를 통해 방송사에서 음향 보조 업무를 하는 비정규직에 대한 면접과정에서 이들은 이성교제의 어려움을 겪고 있음을 발견할 수 있었다. 면접 사례자 G는

몇 번의 이성교제를 하며 결혼까지 고려한 경험이 있다. 그러나 결혼에 대한 고민 과정에서 현재의 조건, 즉 방송사 비정규직이라는 조건에 의해 결혼을 미루다 결혼 상대방과 헤어진 경험을 갖고 있다. 현재는 이성교제를 하지 않고 있다. 이성교제를 할 경우 상대방이 자신이 파견직이라는 것을 알면 헤어질 수 있다는 우려 때문이다. 또한 현재로서는 이성교제를 하더라도 결혼을 위한 준비가 전혀 되어 있지 않은 상태에서 더 이상의 관계를 발전시킬 수 없다는 판단이다.

이외 작가의 면접과정(사례 F)에서도 이성교제 과정에서 가급적 비정규직과의 교제를 꺼리는 것을 알 수 있었다. 작가의 경우 이성교제 상대방이 방송산업에 종사하는 비정규직 보조인력의 남자인 경우, 그들의 노동조건을 알고 불안정한 생활을 알기 때문에 결혼까지 생각한 깊은 이성 교제는 꺼린다는 증언하고 있다.

모임의 경우에도 방송사 정규직과 함께 회식 자리가 있는 경우에 참석은 하지만 항상 즐거운 것은 아니다. 설문조사 결과에서는 약 33%가 회식자리가 불편한 것으로 답하고 있다. 그러나 면접조사 과정에서는 정규직과 회식자리를 갖고 참석을 해야 하는 경우 가급적 참석을 한다. 이는 정규직에게 밋보이지 않기 위함에 지나지 않는다.

<표 II-2-52> 회식자리가 불편한 경우

구 분		빈도	응답률(%)
회식자리 불편	전혀 그렇지 않다	11	15.3
	그렇지 않다	37	51.4
	그렇다	21	29.2
	매우 그렇다	3	4.2
	합계	72	100.0

그러나 여의도에서 면접 조사를 하는 과정에서 비정규직은 방송사 정규직과 방송사 외부의 일상생활 공간에서 마주치는 것을 무의식적으로 피한다는 점을 발견할 수 있었다. 면접 조사 과정에서는 면접이 끝난 후 식사를 하러 여의도 방송사 주변 식당을 방문했다. 이 때 면접자는 방송사 지인들이 와 있는 것을 보고 “방송사 사람들이 와 있으니 다른 식당으로 가자”는 제안을 조사자에게 했다. 이유를 물어보니 식당에서까지 “부딪히기 싫다”는 표현을 하고 있다(사례 D).

(3) 차별과 배제: 미래 비전 상실과 노동소외

방송산업에 종사하는 비정규직 인력은 노동을 통해 삶의 의미를 찾기보다 노동을 통해 노동소외를 경험하고 있다. 특히, 낮은 임금과 장시간 노동, 불안정한 고용상태는 방송산업에 종사하는 보조인력으로 하여금 미래 비전을 상실하게 하고 있다. 아래 면접 사례는 이를 단적으로 보여주고 있다.

저희는 이미 다 알고 있어요. 이렇게 빠가 부서지도록 일해도 집 한 채 마련하지 못하다는 거 다 알고 있어요. 그러면서 지금에서 조금 더 윤택하게 살 수만 있으면 좋는데 ...그런데 이 바닥에서는 그렇게 할 수 없다는 거... 사는 재미라도 있으면 괜찮은데, 그런 것도 안 되고...(사례 F)

따라서 방송산업에 종사하는 보조인력은 현재 일에서 다른 일로 이직할 의사가 보통 이상 수준(78.7%)으로 높게 나타나고 있다.

<표 II-2-53> 현재 일에서의 이직 의사

구 분		빈도	응답률(%)
이직의사	매우 그렇다	10	13.3
	약간 그렇다	26	34.7
	보통이다	23	30.7
	별로 그렇지 않다	12	16.0
	전혀 그렇지 않다	4	5.3
	합계	75	100.0

면접조사 과정에서는 이러한 이직의사는 초기 경력자 또는 경력이 일정수준 이상 높을수록 높게 나타나는 경향을 보이는 것을 발견할 수 있었다. 초기 경력자의 경우 낮은 임금과 열악한 노동조건에 따라 시간이 더 지나기 전에 이직할 의사를 가지고 있다. 경력 2년차인 작가는 이와 같은 조건을 반영하고 있다.

밤을 꼴딱 세우는 경우도 있고, 집에 못가니까... 그런 식인 거죠. ...자리가 잡혀 있는 거가 아니잖아요. 저희는 월급도 적은데다가, 이 바닥에 선배들 보면 서른 넘었는데 결혼 안 하신 분이 되게 많아요. 결혼은 꿈도 못 꾸고, 적금도 꿈도 못 꾸고 ...이렇게 오래 다닐지 몰랐죠. ...올 해 말쯤에 관두려고요(사례 F).

이는 불안정한 고용상태와 낮은 임금은 미래 비전 부재와 함께 더 이상 방송산업 분야에 남아있지 말고 조금이라도 일찍 다른 분야로 이직할 것을 강요하고 있는 것이다.

다음 설문조사 결과에서는 이직 고려 의사 중 낮은 보수(30.6%), 능력에 비해 정당한 대우를 받지 못하거나(17.6%), 방송분야에서 개인의 장래 비전이 부재(17.6%)할 때 가장 많이 이직을 고려한다는 점에서 이를 확인할 수 있다.

<표 II-2-54> 이직 고려 사유(복수응답)

구 분		빈도	응답률(%)
이 직 고 려 사 유	낮은 보수	45	30.6
	열악한 근로환경	21	14.2
	능력에 비해 정당하지 않은 대우	26	17.6
	업무상 인간관계의 어려움	12	8.1
	방송분야 직업의 장래성이 없음	15	10.2
	방송분야에서 개인의 장래비전 부재	26	17.6
	기타	2	1.3
	합계	147	

방송산업 비정규 보조인력이 생각하는 개선과제에 대한 설문조사에서도 동일한 결과를 보여주고 있다. 설문 조사 결과에서와 같이 생계위협 수준의 낮은 임금 수준 개선에 대한 요구가 43.2%로 가장 높고, 이어 불안정한 고용계약(27.0%), 열악한 근무환경(25.7) 순으로 나타나고 있다.

<표 II-2-55> 방송산업 비정규 보조인력이 생각하는 개선과제

구 분		빈도	응답률(%)
개 선 할 점	열악한 근무환경	19	25.7
	생계위협 보수수준	32	43.2
	불안정한 고용계약	20	27.0
	적절한 교육훈련 기관과 기회	1	1.4
	인맥 위주의 제작 인력 구성	2	2.7
	합계	74	100.0

면접 사례에서도 시급히 개선될 점으로 생계위협 수준의 보수 수준에 대한 금전적 보상과 불안정한 고용계약으로 인한 고용불안의 해결을 공통적으로 지적하고 있다. 아래 면접 사례자도 고용불안과 임금을 가장 시급히 해결되었으면 하는 문제점으로 지적하고 있다.

제일 중요한 것은 돈보다는 안정된 직장을 제일 원해요...일단은 꾸준히 일할 수 있는, 적은 돈이라도 계속 받아가면서 일하는 걸, 우리가 어디 확실히 어디 소속된 소속감이라던지, 안정된 직장을 원해요... 또 두 번째로 중요한 것은 급여가 시간에 비해서 너무, 포괄임금제로 묶어버리면 이게 너무 힘들죠. 결혼한 사람들은 특히...(사례 G)

위 면접 사례자 G는 고용 불안을 가장 시급히 해결되었으면 하는 점을 지적하고 있다. 사례자 G 이외의 면접 사례자들에게서는 고용이 불안하고 장시간 노동을 하면, 그에 상응하는 금전적 보상이 있어야 하는데 이에 대한 보상이 너무 낮은 것으로 인식하고 있다.

5) 해외사례

해외 방송산업의 경우도 한국과 같이 비정규직이 확산되고 있다. 또한 정규직과 비정규직 간 임금과 노동조건의 격차가 발생하고 있다. 그러나 해외의 경우도 방송산업

비정규직에 대한 조사가 체계적으로 이루어지지 않고 있으며 자료 접근성도 매우 제한적이다. 따라서 풍부한 자료를 바탕으로 해외 방송산업의 비정규직 실태를 소개하는데 한계가 있다.

이와 같은 한계 속에서 본 연구에서는 접근 가능한 자료를 바탕으로 영국과 일본의 사례를 중심으로 살펴볼 것이다. 한국과 같이 공영방송과 민영방송이 공존하는 영국과 일본의 사례는 한국 방송산업 비정규직 문제에 시사하는 바를 제시할 수 있다.

그러나 영국과 일본 모두 정부 차원에서 관련 분야 종사자들의 권익 보호를 위한 적극적인 개입은 제한적이다. 따라서 향후 정부 차원의 적극적인 개입 또는 정책에 대한 사례 조사가 필요하다. 이와 관련해서 본 연구에서는 영화 산업조사의 프랑스 사례 부분을 참고할 수 있다.

현재로서는 공영방송과 민영방송이 병존하지만 점차 민영방송의 영향력이 커지고 방송 자본 간 경쟁이 심화되고 있다. 이러한 점을 감안하면 향후 철저한 자유경쟁 시스템을 기반으로 형성된 미국의 방송산업 사례도 살펴볼 필요도 있다. 그러나 이 연구에서 미국 사례는 간략히 미국 방송산업 동향과 관련 분야 종사자들의 조직과 관련한 동향만을 짚어보고 후속 과제로 남긴다.

(1) 영국

영국의 경우도 한국과 같이 지상파 방송사의 영향력이 지대하다. 또한 한국과 같이 방송사 중심의 방송프로그램 자체제작 중심에서 외주제작사 중심으로 변화해왔다. 특히 1982년 자체 제작을 갖지 않은 채널4의 설립을 계기로 외주제작이 가속화되었다. 영국은 Skillset이라는 '창조산업 부문 기술위원회(SSC, The Creative Industries' Sector Skills Council)'에 의해 방송산업 관련 비정규직에 대한 조사가 일부 이루어지고 있다.⁸⁾

영국 방송산업에서는 비정규직을 프리랜서로 분류하고 있으며, 업무 분야에 따라 프리랜서의 고용비율은 다양하다. 전반적으로는 2000년 35%의 비율에서 2004년까지는 22~23%의 비율 수준을 유지하고 있다. 이중 무대, 의상, 분장, 음향, 카메라, 프로덕션, 프로듀싱 등은 평균 수준보다 2~3배 높은 60% 가량으로 나타나고 있다. 그러나 2004년 조사에 의하면 프리랜서라도 계약 유형은 1년 혹은 그 이상의 장기 계약이 70%를

8) Skillset은 한국의 '방송통신위원회'와 유사한 조직으로 TV방송, 영화, 라디오, 쌍방향 미디어, 만화, 사진, 컴퓨터 게임, 출판, 광고, 패션 등의 실태조사와 기술 표준을 정하는 곳이다.

상회하는 것으로 나타나고 있으며, 1년 미만의 단기 계약은 20% 내외에 지나지 않는다. 한국에 비해 고용안정성이 유지되는 것이다. 또한 프리랜서의 임금 수준은 2004년 정규직 임금의 87% 수준으로 보고되고 있다. 즉, 정규직과 프리랜서 간 임금 격차가 크게 나타나지 않는다(이종구 외, 2006: 93~95).

이와 같이 영국에서 정규직과 비정규직 간 격차가 크지 않은 것은 임금체계가 한국과 같이 기업에 기반한 연공형 임금체계가 아니라는 점을 반영하기도 한다. 특히 Skillset은 창조산업 각 부문의 업무 요구 수준과 표준을 세부적으로 명시하고 있다. 이러한 표준 업무 명세서는 정규직과 프리랜서 간 직무 수준에 따른 비교가 가능하게 하고, 동일 노동에 대한 차별을 최소화하는 기반이 된다.

또한 영국에는 프리랜서들의 권익을 대표하는 노동조합이나 직능단체가 존재한다. 예컨대 '방송연예영화극장노조(BECTU, The Broadcast Entertainment Cinematograph and Theatre Union)'은 정규직뿐 아니라 계약직이나 프리랜서 등 미디어와 연예산업에 종사하는 노동자들의 가입할 수 있는 단체다. 이 단체에서는 계약과 관련한 기준이나 자문, 연금을 포함한 임금 및 노동조건 개선을 위한 활동을 수행하고 있다. 또한 프리랜서화된 작가들의 모임인 '대영작가조합(WGGB, The Writers' Guild of Great Britan)'과 연출직들의 모임인 '연출자프로듀서권익모임(DPRS, The Directors and Producers Rights Society)'에서 발전한 '영국연출직조합(Directors UK)' 등의 직능 단체가 존재한다. 이러한 직능단체도 노동동조합과 같이 회원들을 대표해 제도적 보호를 위한 노력과 함께 프리랜서로 개별화된 회원들의 개별 계약의 기준을 제시한다. 그리고 개별 계약에 따른 각종 자문 등을 수행하고 있다. 특히 개별 회원들의 권익 보호를 위한 제도적 수준의 가이드라인을 정하고 고용주 측과 협상을 통해 계약 가이드라인을 정함으로써 상호 이해에 기반한 협력의 틀을 만들고 있다. 이러한 사례는 비록 가이드라인이 강제성은 없지만, 고용주와 피고용자 측 간 협상을 통해 가이드라인의 현장 실효성을 높인다.

이러한 협상력 아래서 영국은 정규직과 프리랜서의 임금 격차가 일정수준 유지된다. 또한 프리랜서화된 작가나 연출직의 경우 저작권에 대한 보호 수준이 높다. 이는 외주 제작사와 개별 프리랜서화된 관련 분야 종사자들로 하여금 장기적으로 수익 구조 개선의 토대가 된다. 특히, 외주제작사에 근무하는 비정규 인력의 임금 개선에 효과 가져올 수 있는 기반이 된다.

(2) 일본⁹⁾

일본의 방송산업에도 비정규직이 확산되고 있다. 특히 일본은 파견법의 전면적인 시행에 따라 방송산업에도 파견 근로자가 확대되는 추세다. 따라서 일본 방송산업도 한국과 같이 방송사 직접 고용형태의 비정규직과 간접 고용형태의 비정규직이 존재한다. 그리고 방송프로그램 제작 과정에는 한국과 유사하게 방송사 정규직, 계약직, 파견직, 외주제작사 인력이 결합되어 있다. 그러나 일본의 방송프로그램 제작 구조는 한국보다 다층적 구조라는 특성이 있다. 한국의 경우에는 거대 프로덕션이 존재하기보다 방송사와 외주제작사가 공동으로 방송프로그램을 제작하는 경우와 같이 방송사가 직접 영세화된 외주제작사를 관리하는 구조다. 그러나 일본은 거대 프로덕션이 존재하고 그 아래 중소 프로덕션이 존재하는 형태로 재하청이 이루어지는 중층형 하청 구조가 형성되어 있다.

한국과 마찬가지로 일본에서도 방송산업의 정규직과 비정규직 간 노동조건 격차는 존재한다. 이는 한국과 같이 정규직과 비정규직 간 임금 격차와 비정규직의 고용불안으로 요약될 수 있다. 한국에서는 정규직과 비정규직 간 임금 격차는 2~3배 이상 나타나고 있다. 그러나 일본 비정규직의 임금은 정규직의 50~60% 수준을 유지하고 있다. 여기에 더해 일본의 파견직이 한국과 같이 모두 계약직 형태로 방송사에 파견되는 구조는 아니다. 예컨대 비정규 연출직은 프로덕션 정사원의 지위를 갖고 방송사에 파견되는 구조다. 또한 파견을 하더라도 일본은 고용계약의 이행수준이 높다. 즉, 한국과 같이 프로그램 개편이 있을 때마다 언제라도 계약 해지를 하지 않고, 일정한 파견 기간 동안 방송사에서 파견 근로자가 다른 방송프로그램 제작 부서로 재배치될 수 있다. 그러나 일본의 경우도 연출직과 같은 핵심 업무 외의 비정규직의 노동조건은 지속적으로 하락하고 있는 상태다.

노동시장과 관련해, 일본의 방송사 내부 노동시장은 한국에 비해 개방되어 있다. 즉, 일본은 비정규직이 경력에 따라 방송사 정규직으로 채용될 수 있는 관행이 존재하는 것이다. 이는 일본 방송산업에서 비정규직은 일정정도 정규직으로 전환되는 가교 역할을 하는 것이다. 그러나 한국의 경우에는 일본과 같이 경력직으로 방송사 정규직으로 전환되는 경우는 극히 일부 직종에 지나지 않는다. 이는 일본의 고용관행이 기획, 촬영

9) 일본 사례는 연구자가 2009년 1월 도쿄 지역 방문 과정에서 이루어진 면접 자료를 재구성하여 소개한다. 당시 면접 조사는 민영방송사 간부, NHK의 계약직 피디, 프리랜서 피디, 일본 민간 방송노동조합연합회 서기장을 면접하여 현황을 청취하고 문서 자료를 입수하는 방식으로 진행되었다.

영 등 방송프로그램 제작 분야별 업무의 전문성을 인정하고 관련 분야의 인력이 지속적으로 유지하는 고용관행이 존재하기 때문이기도 하다.

저작권은 일본의 경우도 방송사가 기본적으로 소유한다. 그러나 힘의 우위를 통해 외주제작사나 프리랜서화된 연출직(프리랜서 디렉터)의 저작권을 독점하지 않고 일부에 대해 인정한다. 따라서 프리랜서화된 연출직이 방송프로그램을 제작한 경우, 방송사에 의해 프리랜서 디렉터가 제작한 방송프로그램이 재방되면 방송사는 프리랜서 연출직에게 연락을 하고 저작권료를 지불한다. 이러한 관행은 외주제작사나 프리랜서화된 비정규 연출직의 장기적 수입을 가능하게 한다. 또한 방송사 외부에 있는 외주제작사 인력의 임금 수준 개선에 일조하는 기반이 되고 있다.

따라서 일본 비정규 연출직과 같은 방송산업 분야 비정규직은 방송산업의 관련 분야에 지속적으로 남아 방송프로그램 제작에 참여할 수 있는 기회가 주어진다. 즉, 관련 분야에 지속적으로 남을 수 있는 최소한의 물적 토대와 희망이 존재하는 것이다. 이러한 관행은 한국의 비정규 연출직이 미래 비전을 상실하고, 낮은 임금과 왜곡된 저작권 구조 속에서 조기 이직하는 구조와 대조를 보인다.

또한 일본의 민방노련은 프로덕션 종사자를 포괄하는 산별 노조를 조직하여 1953년부터 활동하고 있다. 이 노동조합에는 방송산업에 종사하는 비정규직이 개별적으로 가입할 수 있다. 그러나 일본 노동조합의 경우도 아직 방송분야 비정규직 권익 보호를 위한 활동은 미비한 상태다. 그럼에도 불구하고 특정 방송사에 소속되어 있지 않고 프리랜서화된 근로자가 개별적으로 노동조합 가입하고 조직화를 통해 개별화된 방송분야 근로자 권익보호의 목소리를 낼 수 있는 틀이 형성되어있다는 점에서 의미가 있다.

그러나 일본 사례는 한 가지 우려 지점이 지적될 필요가 있다. 최근까지는 일본의 고용관행 속에서 정규직과 비정규직 간 임금 격차와 고용불안이 한국과 같이 크게 벌어지지 않는다는 점이다. 그러나 방송자본 간 경쟁이 심화되면서 한국과 같이 정규직과 비정규직 간 노동조건 격차는 더 벌어질 수 있는 것이다. 특히 파견직이 확산되면서 고용불안과 임금저하가 확대될 수 있다.

(3) 미국

미국은 전통적으로 지상파 네트워크들이 방송의 주축을 이루어왔지만 일부 프로그램을 제외하고 대부분 외부 제작사들이 담당해왔다. 그러나 1996년 통신법 개정 이후부터 미국 방송산업은 합병이 가속화 되고, 주요 미디어 기업들이 지상파 네트워크와

방송사, 영화제작사, 케이블 네트워크와 사업자, 위성방송 등을 함께 소유하며 방송프로그램 제작과 유통·배급에 이르는 수직적 통합이 이루어져왔다(윤태수 외, 2007).

이러한 미국의 방송산업 변화 과정에서 관련 분야 종사자들은 한국과 같이 프리랜서화되는 경향을 보이고 있다. 이와 같은 조건 속에서 미국에서는 영화나 방송산업에서 프리랜서화된 종사자가 가입할 수 있는 ‘프리랜서 조합(Freelancers Union)’이 존재한다. 프리랜서 노동조합은 비영리 단체로 개별화된 프리랜서 또는 독립 노동자들(independent worker)의 권익 보호와 지위 향상을 위해 활동하고 있다. 주요한 활동내용은 관련 분야 종사자들의 이익을 대변하기 위한 정치적 목소리뿐 아니라 관련 분야 종사자들과 연대해 소송을 제기하기도 하고 교육을 하기도 한다. 또한 미국에서는 대다수 의료보험이 기업체에 상근하는 근로자에게 적용되고 있는 점을 감안해 프리랜서 조합은 회원이 의료보험 등에 가입할 경우 보험사와의 협약을 통해 회원들이 유리한 혜택을 받을 수 있게 하고 있다.

위와 같은 프리랜서 조합은 새로운 노동조합 형태라 할 수 있다. 이 외에도 각 직종별 단체를 조직해 관련 분야 종사자들의 이익을 대변하기도 한다. 이는 ‘미국작가조합(WGA, Writers’ Guild of America)’, ‘미국연출가 조합(DGA, Directors Guild of America)’ 등의 사례를 들 수 있다. 이러한 직종별 단체를 통해서도 작가나 연출직의 저작권 보호 활동뿐 아니라 사용자 단체와의 협정을 통해 최저 계약 기준을 정하고 불공정한 계약 관행을 방지하는 활동 등을 하고 있다.

6) 소결: 방송산업 보조인력 인권상황 개선 및 보호방안

방송산업 비정규직 보조인력에서 나타나는 문제점은 열악한 노동조건과 고용불안으로 요약될 수 있다. 특히 낮은 임금과 고용불안이 심각한 문제로 지적된다. 이러한 문제점 개선 및 방송산업 보조인력 보호방안을 위해서는 첫 번째로 방송산업 정책이라는 측면에서 방송시장의 정상화를 기할 수 있는 정책이 필요하다. 두 번째로 방송프로그램 제작에 참여하는 보조인력에 대한 구체적인 인권상황 개선 및 보호방안이 도출될 필요가 있다.

(1) 방송산업 정책 방향

방송프로그램 제작과정 변화에서 살펴보았듯이 현재 방송산업 시장에서 방송사업자 간 경쟁은 심화되고 있다. 이 과정에서 자원분배 과정은 왜곡되고 노동시장의 불안정성은 심화되고 있다. 이는 기본적으로 지상파 방송사 중심의 독과점적 지위가 유지되는 가운데 방송사에 의한 불공정한 계약관행이 유지되고 있기 때문이다. 즉, 지상파 방송사는 힘의 우위 관계를 이용해 저작권 독점, 불공정한 계약 관행 등을 강제하고 있는 것이다. 여기에 더해 경쟁 입찰을 통한 외주화는 외주사 간 경쟁에 의한 단가 인하와 방송산업 비정규직의 전반적인 노동조건 하락으로 직결되고 있다.

특히 방송사와 제작사 간 힘의 불균등에 의한 저작권 독점은 방송산업 자원 분배 왜곡 구조를 심화시키고, 방송프로그램 제작시장의 활성화를 저해하는 요인이 되고 있다. 따라서 방송프로그램 제작 과정에서 정부가 정책적으로 외주제작사 또는 방송프로그램 제작과정에 참여하는 노동력에 대해 지원정책은 방송사로 수렴되는 구조가 되고 있다. 즉, 정부정책과 지원제도는 방송프로그램 제작과정에서 외주제작을 활성화하거나 방송프로그램 제작에 참여하는 비정규 인력의 노동조건을 개선시키지 못하고 외주화 과정과 저작권 독점을 통해 자원이 방송사로 수렴되는 것이다. 이는 방송산업 활성화를 위한 정부정책 실패를 의미하기도 한다.

이러한 문제점을 개선하기 위해서는 장기적으로 방송산업 정책에서 외주제작 시장이 정상화되고, 단기적으로 방송프로그램 제작과정에 참여하는 노동자들에 대한 노동분배구조를 개선할 방안이 도출될 필요가 있다. 이는 법제도적 보완과 함께 방송산업에 참여하는 주체의 노력을 필요로 한다.

① 방송프로그램 외주제작 시장 정상화

방송프로그램 외주제작 시장 정상화를 위해서는 우선적으로 방송사에 의한 저작권 독점 문제를 해결할 필요가 있다. 방송사에 의한 저작권 독점 문제는 이미 지속적으로 지적되어 왔다. 이에 따라 방송사는 저작권 독점 문제가 제기되지 않으면서도 저작권을 독점하는 제작 방식을 확산하고 있다. 이러한 제작방식 중 하나가 방송사와 외주제작사가 결합되어 공동으로 프로그램을 제작하는 방식이라 할 수 있다. 이러한 제작방식을 통해 방송사는 방송프로그램 기획과 제작과정에 대한 참여를 이유로 방송사로서의 저작권 귀속을 주장한다. 그러나 이 경우 외주제작사의 참여 정도에 따라 저작권의 일부를 외주제작사에 인정하는 방안이 마련될 필요가 있다.

또한 순수 외주제작의 경우에도 방송사는 계약에 의해 방송사로 저작권이 귀속되게 하고 있다. 즉, 순수 외주제작의 경우 저작권법에 의해 외주제작사에 저작권이 있음을 보장하지만 방송사는 힘의 우위 관계를 이용해 계약 당사자 간의 합의를 통해 방송사에 저작권을 양도하는 계약을 강제하는 것이다. 이러한 문제점은 개별 외주제작사가 거대 방송국과 계약을 체결하는 과정에서 나타나는 문제다. 따라서 이러한 문제점을 개선하기 위해서는 방송프로그램 외주제작 계약 내용 중 저작권은 개별 외주제작사가 계약하고 관리하기보다 저작권 문제를 협의하고 관리할 수 있는 기구를 만들거나 관련 단체를 형성하게 하여 힘의 열세에 있는 개별 외주제작사를 대신해 교섭할 수 있는 방안이 마련될 필요가 있다. 이를 통해 방송프로그램 제작 과정에 참여하는 제작 주체들 간 힘의 관계에서 방송사의 힘의 불균형 상태를 근본적으로 개선하고, 불공정한 계약 관행을 개선해야 한다. 여기에 더해 외주제작비의 일정 규모 이상이 인건비 사용에 할당되도록 인건비 쿼터제 도입을 검토가 지적되기도 한다.

그러나 형식적이고 불공정한 외주제작 계약 관행의 개선을 위해서는 공정거래위원회와 같은 감시기관에 의해 적극적으로 불공정한 계약 관행이 감시·감독될 필요가 있다. 물론 현재 외주제작 표준 계약서의 가이드라인은 존재한다. 그러나 현장에서 표준 계약서 가이드라인은 다양한 형태로 변형되어 운영되고 있다. 즉, 실질적으로 표준 계약 관행이 정착하지 못하고 있는 것이다. 따라서 강제력은 없더라도 최소한 표준 계약서의 기준이 실질적으로 지켜지도록 감독될 필요가 있다.

② 방송산업 노동시장 정상화

방송산업 노동시장은 방송사 정규직과 방송사 내·외부의 비정규직으로 구성된 이중노동시장 구조를 보이고 있다. 이러한 이중노동시장 구조 내에서 비정규직은 방송사 정규직과 유사·동종 업무를 수행하고 있다. 이는 방송사가 자체 프로그램을 만들 수 있기 때문에 나타나는 필연적 결과다.

그러나 방송사 내·외부의 비정규직 근로자는 낮은 임금과 열악한 노동조건 속에서 부당한 대우를 받으면 미래 비전을 상실하고 있다. 이를 위해 방송산업에 종사하는 비정규 근로자의 임금을 보존하고 미래 비전을 유지할 수 있는 지원 정책이 필요하다. 그럼에도 현재 방송산업 비정규 근로자에 대한 지원 정책은 부재하다고 평가할 수 있다. 일부 관련 분야 종사자에 대한 교육지원 제도나 제작과정에 대해 보조금이 지원되

고 있다. 그러나 문제는 교육의 경우 비정규 근로자는 실질적으로 혜택을 받을 수 없으며, 보조금과 같은 지원금은 궁극적으로 방송사로 수렴되는 구조다. 그리고 방송프로그램을 생산하는 인력은 저임금 및 장시간 노동으로 인해 자기 노동력 재생산 수준에 머물고 장기적으로 노동력 재생산의 한계가 올 수 있다. 이러한 노동시장 개선을 위해서는 물적 기반의 노동조건 개선과 함께 사회제도적 기반의 지원제도가 필요하다.

물적 기반의 노동조건 개선을 위해서는 우선 방송사 정규직과 유사·동종 노동에 종사하는 비정규 인력의 노동조건이 개선되어야 할 것이다. 그러나 현재 방송프로그램을 제작하는 비정규 인력은 방송사 직접 고용 형태와 간접 고용형태의 인력과 함께 프리랜서 형태의 인력이 존재한다. 이들의 노동조건은 고용형태 뿐 아니라 담당 업무 분야에 따라서도 다양하다. 또한 방송사 정규직과 비교해 유사·동종 업무임에도 불구하고 임금과 노동조건이 격차가 심하다.

<표 II-2-56> 방송산업 비정규직 고용 형태와 유사·동종 업무 유무

구 분		주요 문제
방송사 직접 고용		방송사 유사·동종 업무 정규직과 차별 금지
방송사 간접 고용	파견	방송사 유사·동종 업무 정규직과의 형평성을 고려한 임금 보상
	용역	인건비 항목은 방송사 유사·동종 업무 정규직과의 형평성을 고려한 인건비 책정
	외주 제작	인건비 항목은 방송사 유사·동종 업무 정규직과의 형평성을 고려한 인건비 책정
프리랜서형		방송사 유사·동종 업무 정규직과의 형평성을 고려한 프리랜서 계약 단가

여기서 문제는 다양한 형태의 고용형태와 업무 분야에 따른 노동조건 차이를 최소화하기 위해서는 각 업무에 따른 표준 업무 가이드라인이 제시될 필요가 있다. 이를 통해 유사·동종 업무를 수행하는 정규직 업무와 비교 가능한 기준을 삼고, 이를 바탕으로 업무에 따른 표준 임금과 차별을 최소화할 방안이 도출될 있다. 영국의 사례에서는 Skillset을 통해 방송산업 세부 업무 분야별 기술 표준을 정하고, 필요 기술과 지식 등에 대한 가이드라인을 제시하고 있다.

이와 같은 표준 업무의 가이드라인은 정규직과 비정규직 간 동일 업무에서 나타나 는 차별을 최소화할 뿐 아니라, 사업체 규모와 비정규직 내 다양한 고용형태에 따라 나타나는 노동조건의 차이를 최소화하는 데 일조할 수 있을 것이다. 여기서 표준 업무 가이드라인은 향후 방송산업 장르별, 프로젝트 규모별, 직종별로 표준 근로계약서 가 이드라인을 작성하는 기준이 될 수도 있을 것이다.

③ 최저임금제 적용

면접조사 과정에서 공통적으로 지적되는 문제는 장시간 노동에 비해 낮은 임금이 지적된다. 이에 따라 면접자들은 최저임금제라도 제대로 적용되고, 이를 통한 임금수 준 개선이 필요함을 지적하고 있다. 특히 방송프로그램 제작에 참여하는 보조인력 중 기획단계에 참여하는 보조인력, 예컨대 비정규 연출직이나 작가 등은 기획 단계뿐 아 니라 제작 전과정에 참여하게 된다. 이 과정에서 밤샘 작업은 1주일에 1~2일이 관행 화되어 있다. 뿐만 아니라 촬영이나 음향 등에 관여하는 보조 인력의 경우에도 철야 작업 또는 야간 작업이 관행화되어 있다. 따라서 이들의 노동시간은 주당 40시간을 대 부분 초과한다. 초과 노동시간에 대해서는 시간외 수당이 지급되어야 함은 법적으로도 보장되어 있다. 그러나 포괄임금제 등의 적용에 따라서 이들에 대한 초과 노동시간에 대한 시간외 수당이 제대로 지급되지 않고 있다. 따라서 시급에 따른 최저임금이 적용 되어 장시간 노동의 경우 이에 대한 보상이 이루어질 수 있는 방안과 최저임금 적용 을 위한 감시·감독 기능이 강화될 필요가 있다.

그럼에도 문제는 형식적으로는 프리랜서지만 실질적으로는 근로자 지위에 있으며, 방송프로그램 제작 참여에 대한 보수를 프로그램 건당으로 받는 경우가 존재한다. 즉, 형식상 프리랜서화된 근로자들은 근로자성이 부정되고, 법정 노동시간이 초과됨에도 불구하고 이에 대한 보상이 주어지지 않는다는 점이다. 이를 위해서는 우선 프리랜서 화된 비정규 인력에 대한 근로자성이 인정되어야 하며, 이를 통해 최저임금법이 적용 될 수 있는 제도적 보완책이 마련되어야 할 것이다. 이는 법제도적 개선방안에서 고려 될 지점이다.

(2) 법제도적 개선방향

① 근로자성 인정

방송프로그램 제작 단위에 결합하는 보조인력은 방송프로그램을 제작하는 업무과정에서 실질적으로 방송사에 종속되어 있다. 이는 보조인력이 방송사 정규직일 경우에는 물론이고 방송사 직접 고용 또는 간접 고용 형태의 비정규직도 마찬가지다. 그러나 간접 고용형태의 비정규직은 파견·용역 업체를 통해 관리되고 있는 구조다. 특히 방송사 외부에 있는 외주제작사 인력은 일부 감독 및 작가를 제외하면 프리랜서라는 미명하에 근로자성이 부인되고 있어 각종 노동법제의 보호로부터 배제되고 있는 현실이다. 각종 노동법적 규제로부터 사용자책임을 회피하기 위한 좋은 수단으로서 프리랜서화나 간접고용의 형식을 취하는 것은 전 산업적인 경향이다. 특히 방송산업 분야의 경우는 급변하는 방송프로그램 생산환경 변화와 제작구조 변화로 이런 경향이 더욱 가속화되고 있다.

근로자성 여부에 대한 판단은 판례 사례를 중심으로 논의가 되고 있다. 기존 판례¹⁰⁾는 계약의 명칭이나 형식에 관계없이 실질적인 종속관계 하에서의 근로제공 여부를 살폈으나, 사용자의 지휘·감독 여부에 대한 지나친 강조를 하면서 시대의 변화에 뒤떨어진 입장이었다. 그러나 최근에는 종전 판단기준 중에서 사용자의 '상당한 지휘·감독'이라는 완화된 기준을 제시하고, 사용자가 경제적으로 우월한 지위를 이용하여 임의로 정할 여지가 있는 판단 기준에 대해서는 부차적인 요소에 불과하다는 입장으로 의미있는 변화가 감지되고 있다.¹¹⁾

방송 분야에서 근로자성 여부가 다투어 진 사안으로 한국방송공사 드라마제작국의 외부제작요원들이 퇴직금을 청구한 사안이 있었고(물론 이들은 프리랜서의 형식보다는 계약직 형태와 유사한 자들이었다), 이에 대해 법원은 "구체적인 업무내용이 프로그램 담당 연출자에 의하여 결정되어 그의 지휘·감독을 받을 뿐만 아니라 노무제공 장소 및 시간도 프로그램 제작일정에 전적으로 구속되며, 드라마제작국내 기획반 차장

10) 대법원 1996. 4. 26. 선고 95다20348판결(학습지 교사 사례), 대법원 2000. 1. 28. 선고 98두 9219판결(보험모집인 사례), 대법원 2003. 1. 10. 선고 2002다57959판결(레미콘 차주 겸 운전기사 사례) 등

11) 대법원 2006. 12. 7. 선고 2004다29736 판결(학원강사 사례), 대법원 2007. 9. 6. 선고 2007다37165 판결(학원차량 지입 운전기사 사례) 등

이 외부 제작요원담당자로서 외부제작요원들이 작성한 업무일지를 결재하고 프로그램의 제작상황에 따라 외부제작요원을 배치하는 등 노무를 관리하던 사정 등”을 종합하여 보면서 근로자성을 인정하였다.¹²⁾

방송분야의 프리랜서의 경우도 다양한 영역이 존재하여 일률적으로 판단하기 어려운 점이 있다. 그러나, 업무영역에 따른 차이 외에는 기본적으로 방송프로그램 제작 과정에서 방송사 관리자들로부터 직접적이고 실질적인 업무 지시를 받고 있는 점은 다르지 않아 위에서 언급한 한국방송공사 드라마제작국의 외부제작요원 사례와 동일하다. 또한, 사업자등록여부나 사회보장제도에 관하여 근로자로 인정받고 있는 지 여부, 근로소득세를 납부하는 지 아니면 사업소득세를 납부하는 지 여부는 전적으로 경제적으로 우월한 지위에 있는 사용자가 결정하는 부분으로 근로자성 판단에 있어 주되게 고려할 요소는 아닐 것이다.

② 사용자 범위 확대 필요

면접과정에서 민영 방송사는 지주회사를 중심으로 자회사가 분사되는 원형구조가 확대되는 것을 관찰할 수 있었다. 여기에 더해 방송사의 자회사는 파견·용역·도급업체를 통해 방송프로그램 제작 과정의 보조 인력을 활용하고 있는 것을 확인할 수 있었다. 그러나 보조인력이 고용계약은 형식적으로 파견업체와 맺을지 모르지만, 이들에 대한 실질적인 사용자는 방송사 자회사와 방송사 지주회사라는 점이다.¹³⁾

방송사 중심의 동심원 구조 속에서 방송사-방송사 자회사-파견(용역·외주)업체는 하나의 방송사 건물이라는 동일한 장소에서 방송프로그램을 제작하고 있다. 이러한 구조는 예전에는 방송사 내에서 부서별로 나누어졌던 조직이 분사를 통해 자회사로 분산되고 있는 것을 보여준다. 그러나 이는 형식적일뿐 실질적인 지배관계는 방송사 지주회사에 의해 유지되고 있다. 따라서 이와 같이 하나의 방송사 내에 방송사와 방송사 자회사와 파견·용역업체를 실질적으로 지배하는 사용자 범위를 확대할 필요가 있다.

또한 파견노동의 경우에도 위장 파견 형태가 잔존하고 있다. 예컨대 면접과정에는 방송사 관리자가 보조인력을 파견하는 파견회사로부터 파견대상 보조인력에 대한 서

12) 대법원 2002. 7. 26. 선고 2000다27671 판결

13) 공영방송인 KBS는 지주회사의 개념을 적용하는 데 한계가 있다. 그러나 KBS 내에 자회사가 존재한다는 점에서는 KBS도 이에 준하는 방송사-방송사 자회사-파견-용역회사 구조를 적용할 수 있을 것이다.

류 전형을 실시하고 면접을 실시하는 사례가 발견되고 있다. 이러한 관계는 보조인력이 비록 파견업체를 통해 공급되고 있으나, 실질적으로 채용과 업무지시가 방송사에 의해 이루어지고 있음을 의미한다. 즉, 위장파견이 존재하고 있는 것이다.

비정규직에 대한 설문조사와 면접 조사 과정에서는 형식적인 간접고용에 의해 발생하는 문제 중 가장 시급히 해결되어야 할 문제의 하나로 고용불안을 지적하고 있다. 이를 위해 안정적으로 소속되어 일할 수 있는 조건이 필요함을 지적한다. 동일한 방송사 현장에서 방송사 정규직과 함께 일을 하며 4~5년의 경력이 쌓는 경우가 면접 과정에서 나타나고 있다. 그러나 경력이 쌓이는 동안 소속 업체가 수시로 바뀐다는 것은 법제도적으로 문제가 있음을 의미한다. 이는 방송사가 실질적인 사용자임에도 불구하고 현행법제 아래에서 방송사의 사용자성이 인정되지 않고, 법제도가 편법적으로 적용되는 과정 속에서 파생된 문제이기도 하다.

(3) 방송산업 주체의 역할 - 방송사와 요소시장 참여자의 역할

① 방송사

방송산업에 종사하는 보조인력의 비정규직화와 노동조건 저하는 방송산업에서 방송사업자 간 경쟁이 심화되는 과정 속에서 진행된 결과다. 특히 지상파 방송사의 힘의 우위 속에서 불공정한 거래관행이 지속되고 있다. 이러한 힘의 우위를 이용한 방송시장에서의 불공정한 거래 관행은 방송사에 의해 선도적으로 개선될 필요성이 있다. 그러나 이는 방송산업에서 방송사업자 간 경쟁이 심화되는 구조 속에서 한계가 있다. 즉, 이윤극대화라는 방송산업시장에서 개별 방송사가 불공정한 거래관행을 개선하는 것은 경쟁력 상실과 함께 이윤 저하의 요인이 될 수 있다는 이유로 불공정한 거래관행이 지속될 수 있다. 따라서 방송사 스스로 힘의 우위를 이용한 거래관행 개선에는 한계가 존재한다. 따라서 힘의 우위 관계 개선을 이용한 외주사와의 불공정한 거래관행 개선을 위해 방송사업자 간 협력이 필요하다. 즉, 방송사업자 간 경쟁을 하더라도 외주사를 통한 불공정한 거래관행을 이용해 경쟁하는 것을 지양할 필요성을 공유하고, 이에 대한 방송사 주체들 간 공정한 경쟁을 위한 합의가 필요하다. 그러나 이 경우에도 방송산업의 요소시장, 예컨대 외주제작사나 장비대여업체, 작가나 연출자를 비롯한 방송산업 노동시장 참여자의 목소리가 강화되지 않으면 실질적인 개선은 이루어지지

않을 것이다. 따라서 방송산업 요소시장 참여 주체의 역할이 강화될 필요가 있다.

② 요소시장 참여자

방송프로그램 제작 요소시장 참여자(방송사, 제작사, 작가-배우-연출자 등) 중 방송사 이외 요소시장 참여자는 방송프로그램 제작과정에서 방송사와 개별적 계약관계를 맺기보다 집단적 계약관계, 특히 개별화된 요소시장의 경우 직종별 협회 등의 결성을 통해 권익을 보호할 수 있는 수단이 강구될 필요가 있다. 그렇지 않을 경우 거대 방송사와의 힘의 관계 구조에서 개별화되거나 영세화된 요소시장 참여자들은 방송시장의 거래 과정에서 방송사에 의한 불공정한 거래를 강제당하고 이러한 구조가 지속될 수밖에 없다. 따라서 방송산업 요소시장 참여자들은 그들의 이익을 대변할 수 있는 협회나 직종별 단체, 또는 노동조합 등을 조직하고 이를 통해 방송산업의 거래시장에서 공정한 거래 관행이 형성될 수 있도록 해야 할 것이다.

이와 관련해서는 해외 사례를 참조할 수 있을 것이다. 해외에서는 산별노조의 노력과 직종별 협회의 독자적인 노력에 의해 프리랜서 권익보호가 이루어지고 있다. 예컨대 영국의 경우에는 '영국방송연예영화극장노조(BECTU)'라는 산업별 조직화를 통해 비정규직을 포함한 방송영상산업 노동자의 권익을 보호하고 있다. 또한 비정규 연출직도 '영국연출직조합(Directors UK)'이라는 조직을 통해 회원의 권익을 대표하고 보호하는 기능을 강화하고 있다. 일본의 경우 일본민방 산하 방송스텝유니언을 통해 방송산업 비정규직의 이익을 대변하고 있다. 이외에도 미국의 '프리랜서조합(Freelancers Union)' 사례와 같이 프리랜서화된 방송 또는 영화산업 관련 종사자들의 이익을 대변할 수 있는 새로운 단체 형태를 참조해볼 수 있을 것이다.

3. 영화 스태프 사례

1) 문제제기

한국의 영화산업은 2000년대 초중반 전성기를 거치며 다소간 위축기에 접어들었으나, 여전히 국내 개봉작의 상당 부분을 국내 제작 영화가 차지하고 있으며, 각종 국제 영화제에서의 수상과 부산국제영화제 개최 등을 통해 국제적인 위상 또한 제고되었다. 그러나 한국 영화산업을 현장에서 뒷받침하고 있는 영화 스태프들은 전근대적이라고 까지 할 수 있는 제작환경 속에서 단속적인 실업과 취업의 반복, 전근대적인 현장통제 등으로 인해 노동권을 비롯한 기본적 인권을 침해받는 등 취약한 상황에 놓여 있다. 이에 이 장에서는 한국 영화산업의 구조와 노동시장 특성, 영화 스태프의 노동실태와 노동자성에 대한 검토를 바탕으로 영화 스태프의 인권상황 개선방안을 도출하고자 한다. 다만, 본 문화산업 실태조사의 사례들 중 스포츠 경기지도자 및 방송 보조인력과 달리 영화산업 부문에는 영화산업노조의 결성을 계기로 노사관계가 형성되었다는 점이 두드러진다. 따라서 영화 스태프의 인권상황을 검토함에 있어 영화산업 차원의 노사관계 동학을 고려하여 분석하고, 대안의 모색에 있어서도 노사관계 행위자들의 역할을 적극적으로 고려하고자 한다.

2) 영화산업의 개요 및 특성

(1) 영화산업의 개요

영화산업은 1차적으로 극장 상영을 목적으로 하는 장편 상업영화, 저예산 독립영화 및 단편영화의 생산, 유통, 판매와 관계되는 1차시장 부문과 이들 영화를 DVD 등의 형태로 가공하여 생산, 유통, 판매하는 2차시장 부문으로 나뉘어진다. 이중 좁은 의미의 영화산업에 해당하는 1차시장 부문은 투자, 국내에서 영화를 생산하는 제작, 외국 영화를 수입하는 수입, 영화제작 전반을 지원하는 제작관련 서비스(제작지원), 영화를 상영 창구인 극장 등에 유통하는 배급, 영화를 상영하여 극장 관객에게 판매하는 극장, 그밖에 홍보 및 마케팅으로 구분된다(<표 II-3-1> 참조). 본 연구에서는 연구 대상인 영화 스태프와 관계되는 1차시장 부문 내 제작 분야에 초점을 맞춘다.

<표 II-3-1> 영화산업의 세부 업종별 구성

구분	내용
투자조합	- 정부, 창업투자회사, 일반 투자자 등이 공동출자하여 영화에 투자
제작	- 영화를 생산 ·제작사 규모에 따라 다양한 형태가 존재 ·자본력이 취약한 소기업 형태가 많음 ·제작자 중심의 자기소유형 회사 구조가 주류를 이룸
수입	- 해외에서 만들어진 외국영화를 수입
제작관련 서비스 (제작지원)	- 영화 제작 전반에 관한 것을 지원 ·필름 등의 원재료 또는 촬영, 조명 등의 장비 판매 및 대여 ·편집, 녹음, CG, 현상 및 인화, 자막 등 후반작업
배급	- 영화를 상영 창구인 극장 등에 유통 ·영화제작에 대한 투자 또는 영화 수입을 겸업하는 경우가 많음 ·제작사와 극장 사이에서 중계 역할 담당
극장 상영	- 영화를 상영하여 극장 관객에게 판매 ·프랜차이즈 형태의 극장과 독립형 극장으로 구분
홍보 및 마케팅	- 영화의 정보와 광고를 제작, 제공

자료: 영화진흥위원회(2008)

<표 II-3-2> 영화 제작단계별 소요기간 및 참여인력

구분	평균소요기간	참여
개발	상이함	제작자, 감독, 시나리오 작가
프리단계	8-12주	제작자, 감독, 조감독, 연출부, 라인프로듀서, 제작부, 촬영 및 조명 스태프, 의상, 헤어 및 메이크업, 동시녹음 엔지니어, 무술감독, 특수효과 엔지니어, CG팀장, 음악감독
제작단계	12-14주 (촬영기간 평균 50일 내외)	제작자, 감독, 라인프로듀서(제작부) 조감독(연출부) 촬영, 조명, 미술, 소도구, 세트 스태프 의상, 헤어 및 메이크업 동시녹음, 무술, 특수효과, CG팀
포스트단계	10-14주	제작자, 감독, 라인프로듀서, 조감독, 스크립터, 편집, 믹싱, CG, 현상, 음악감독

주: 소요기간, 참여인력 등 30 억원 내외의 예산규모의 작품을 기준으로 함.

자료: 한국영화제작가협회(2008)

영화의 제작단계는 프리(pre) 단계, 프로덕션 단계(본 촬영기간), 포스트(post) 단계로 나뉘어진다(<표 II-3-2 참조>). 영화 스태프 가운데에서 제작, 연출, 미술 부서의 스태프들은 프리 단계에 작업이 집중되어 있다. 이후에 살펴볼 바와 같이 영화 스태프의 직급체계는 감독/기사급, 퍼스트급, 세컨드급, 서드급 이하로 구분되는데, 기술 부서의 경우 프리 단계에는 보통 퍼스트급까지 참여한다. 또한 계약 이전에 대부분의 퍼스트급까지는 구성이 끝난다. 포스트 단계(후반작업)에서는 대체로 회사에 소속되어 일하는 외주 노동자들이 스태프 이상으로 높은 참여도를 보인다.

(2) 영화산업의 규모 및 구조변화

한국 영화산업의 규모를 매출액을 기준으로 살펴보면 2007년 기준으로 제작이 약 6,500억원, 배급이 약4,200억원, 수입이 약3,200억원, 극장 상영이 약1조1,200억원, 홍보 및 마케팅이 약1,000억원, 제작지원이 약1,900억원 규모를 보인다(<표 II-3-3> 참조).

<표 II-3-3> 한국 영화산업의 매출 규모 (단위: 백만원)

구분	제작	배급	수입	극장 상영	홍보 및 마케팅	제작지원
2006	517,794	488,876	385,069	1,208,604	113,342	336,245
2007	650,453	419,208	323,118	1,117,233	100,991	188,139

자료 : 영화진흥위원회(2009b)

매출액을 통해 살펴본 한국 영화산업 구조에서 나타나는 특징은 제작에 비해 극장 상영의 매출액이 거의 두 배에 이르는 규모를 보인다는 것이다. 이는 영화산업의 투자-수익분배 구조와도 관련된다. 장편 상업영화가 제작·상영되어 수익이 발생하게 되면 투자사와 제작사 사이에 분배되는 수익도 있지만, 무엇보다 전체 발생 수익에서 극장

측에 배분되는 비율이 가장 크다는 특징을 보인다. 한편, 한국영화 점유율이 40% 수준을 보이는 가운데, 매출규모 상으로는 수입 규모가 국내 제작 규모의 절반에 가까운 것으로 나타나고 있다.

<표 II-3-4> 한국 영화산업 주요 지표, 2003-2010 (단위: 명, %, 개, 회)

구분	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
전국 관객 수	11,947	13,517	14,552	15,341	15,877	15,083	15,696	14,681
증감율	13.7%	13.1%	7.7%	5.4%	3.5%	-5.0%	4.1%	-6.5%
한국영화 점유율	53.5%	59.3%	58.7%	63.8%	50.0%	42.1%	48.7%	46.5%
전국 스크린 수	1,132	1,451	1,648	1,880	1,975	2,004	2,055	2,003
1인당 관람횟수	2.47	2.78	2.98	3.13	3.22	3.03	3.15	2.92

주: 한국영화 점유율은 상영작 관객수 기준

자료: 영화진흥위원회(2011)

한국 영화의 시장규모는 1990년대 말부터 급속 성장하기 시작하여 2000년대 중반에는 국내 개봉작 영화 중 국내 제작영화가 차지하는 비율이 약50%에 이를 정도로 팽창해 왔다. 그러나 스크린쿼터제를 둘러싼 사회적 논란에서 드러난 바 있듯, 영화산업의 글로벌화라는 시장환경 변화에 따라 국내 제작영화의 시장점유율이 점차 하락하는 등 다소간의 위축기를 맞이하고 있다(<표 II-3-4> 참조). 지난 2006년 스크린쿼터가 146일에서 73일로 축소된 이후 한국영화의 수익률은 급감하였고, 이에 따라 한국영화 제작편수도 감소하게 되었다.¹⁾ 또한 최근에는 45억 수준의 비교적 저예산 영화들의 제작이 많아지고 있다. 이와 같은 제작편수 및 예산규모 감소는 영화산업 노동자들의 일자리 감소 및 고용기간 축소로 이어지고 있다.

이처럼 위축기를 맞이하고 있는 한국 영화산업의 제작구조에서 드러나는 가장 큰 문제점은 투자사와 제작사 간의 관계다.²⁾ 국내 제작영화의 수익구조가 악화되면서 전

1) 영화진흥위원회는 2010년 한국영화 개봉작 중 123편의 투자 수익률을 -8.0%로 집계하고 있다 (영화진흥위원회, 2011).

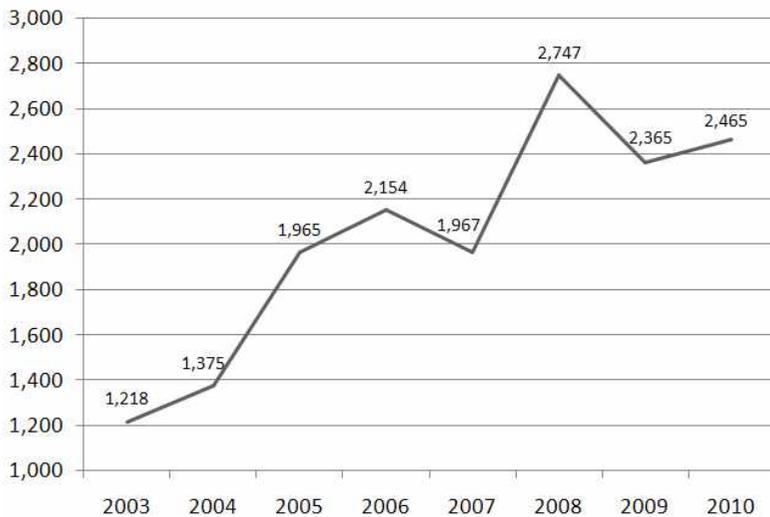
2) 한국 영화산업의 투자수익 배분 구조에서 드러나는 가장 큰 문제점은 소수 대기업이 배급 및 상영을 독점하고 있다는 점이다. 원승환(2006)에 따르면, 1990년대 중반 영화 제작 분야에 진

반적인 투자규모는 위축되었지만, 그에 맞는 제작환경 변화가 수반되지 못하고 있다. 특히 제작사로 하여금 제작비용의 일부를 자체적으로 조달하게 하는 투자관행은 영화 제작 현장 스태프들의 노동권 및 인권상황과도 직결되어 있다.

최근에는 투자자도 많은 위험을 떠안기가 싫으니까, 내가 이 작품에 60%를 메인 투자하면, 나머지 40%는 제작사가 어떻게 해서든 투자를 받아오면 진행이 되게끔 하겠다는 거죠 (면접C)

저예산이라고 하면 제일 먼저 하는 이야기가 스텝 인건비부터 줄여달라고 이야기 하거든요 (면접A)

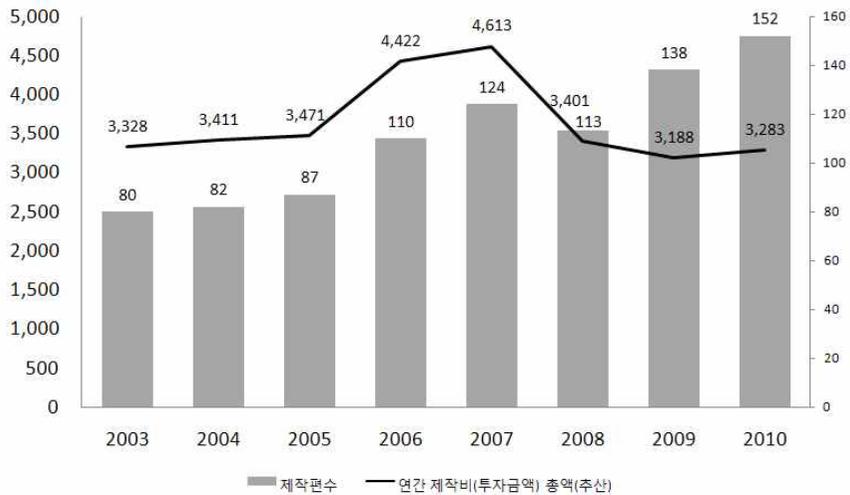
<그림 II-3-1> 영화제작사 수의 추이, 2003-2010



자료: 영화진흥위원회(2011)

출했던 대기업들이 IMF 경제위기로 대부분 철수하는 가운데 금융자본 형태의 투자사가 등장하는 한편, 영화진흥법에 따른 영화발전기금이 조성되어 이 공백을 메웠다. 특히 금융자본의 부상은 영화산업 특유의 높은 투자수익 리스크를 극복하기 위해 배급 및 상영 부문을 수직계열화하기 시작하였다. 이 과정에서 2000년대 초반 대규모 투자배급사 및 일부 제작사들이 우회적인 방식을 통해 주식시장에 상장하기도 하였다. 2000년대 중반 한국영화의 일시적 호황은 이와 같은 배경을 지닌다. 그러나 같은 기간 동안 독립영화 제작환경은 위축되고 제작규모상의 양극화가 심화되었다.

<그림 II-3-2> 한국영화 제작(투자) 현황, 2003-2010 (단위: 편, 억원)



주1: 제작편수에는 극장 미개봉 영화 포함.

주2: 연간 제작비(투자금액) 총액(추산) = 연간 제작편수 × 연간 평균 총제작비

자료: 영화진흥위원회(2011)

<표 II-3-5> 한국영화 개봉작 평균 제작비, 2003-2010 (단위: 억원, %)

구분	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
평균 순제작비	28.4	28	27.3	25.8 (32.7)	25.5 (35.4)	20.7 (30.8)	15.6 (30.3)	14.2 (27.2)
평균 마케팅비	13.2	13.6	12.6	14.4	11.7	9.4	7.5	7.4
총제작비	41.6	41.6	39.9	40.2	37.2	30.1	23.1	21.6
총제작비 중 마케팅비 비중	31.7%	32.7%	31.6%	35.8%	31.5%	31.2%	32.5%	34.3%

주: 괄호 안의 수치는 총제작비 10억원 미만 영화를 제외한 개봉작 평균 제작비

자료: 영화진흥위원회(2011)

한편으로 이러한 상황 속에서 최근 일부 영화 스태프들이 방송산업으로 이동하는 경우가 나타나고 있는데, 이는 종합편성채널 등장 등 방송산업의 구조변화와 연결되어

있다. 또한 디지털화와 HD영상 등 영상기술이 발전하면서 영화산업과 방송산업 간 기술적 경계가 약화된 것 또한 배경으로 작용하고 있다. 그러나 무엇보다 중요한 이유는 스크린쿼터 축소 등으로 인해 한국영화가 자체 수익모델을 발전시키지 못한 데 따른 제작편수 및 예산규모 감소와, 그에 수반된 스태프 노동조건의 악화를 들 수 있다. 방송산업 등 관련 분야로 이직하지 못한 스태프들은 아예 영화 및 문화예술분야를 떠나 다른 일자리를 찾는 일도 많아지고 있다.

(3) 영화산업의 노동력 구조 및 고용현황

영화 스태프의 전체적인 규모를 추정하고 부서별 현황을 살펴볼 수 있는 정확한 자료는 많지 않다. 제작기간 동안의 취업과 작품 사이사이의 비정기적 실업을 반복하는 ‘프로젝트형’ 노동시장³⁾의 특성 때문이다.⁴⁾ 적지만은 않은 독립영화 부문까지 고려하면 문제는 더욱 복잡하다. 따라서 공식 통계자료 등을 통해서는 투자사, 제작사 등의 현황을 주로 살펴보고, 영화 스태프 인력은 현재 제작중인 국내 상업영화를 기준으로 그 현황을 살펴보고자 한다.

<표 II-3-6> 한국 영화산업 종사자 규모 (단위: 명)

구분	제작	배급	수입	극장 상영	홍보 및 마케팅	제작 지원
2006	1,693	1,148	1,799	6,685	856	798
2007	2,219	716	1,138	9,198	543	1,062

자료 : 영화진흥위원회(2009b)

- 3) 영화산업 노동시장의 ‘프로젝트’ 성격은 한국에서만 나타나는 것이 아니다. 영국 영화산업 사례를 연구한 블레이어에 따르면, 영화산업에는 노동자들을 고용하는 공식적인 제도적 메커니즘이 존재하지 않는다. 대신 비공식적 프리랜서 그룹들이 정기적으로 함께 일거리를 찾아다닌다. 그룹 내에는 업무 영역이 분화되어 있고 분명한 관리 위계가 존재한다. 최초의 구직이나 이후의 일감 확보는 물론 이러한 그룹을 만들 때에도 이미 영화산업에 종사하고 있는 지인으로부터의 도움이 중요하다(Blair, 2003).
- 4) 영화진흥위원회는 실연자(배우)를 제외한 영화산업 종사자 가운데 비정규직 비율은 4-50% 수준이나, 제작분야에 해당하는 영화 스태프의 경우에는 팀 단위의 프로젝트형 노동시장 특성이 지배함으로 인해 정규직 고용형태가 존재하지 않는다.

<표 II-3-7> 산업 중분류상 영화, 비디오물, 방송프로그램 제작 및 배급업 (산업코드 591) 내의 직업별 구성

직업코드	직업분류	규모(명)
112	기업고위임원	108
134	문화/예술/디자인 및 영상 관련 관리자	699
222	정보시스템 개발 전문가	796
224	통신 및 방송송출 장비 기사	320
273	상품기획/홍보 및 조사 전문가	1,148
274	기술영업 및 중개 관련 종사자	346
281	작가/기자 및 출판 전문가	1,415
283	연극/영화 및 영상 전문가	13,937
284	화가/사진가 및 공연예술가	3,806
285	디자이너	3,753
289	매니저및기타문화/예술관련종사자	396
312	경영관련 사무원	5,797
313	회계 및 경리 사무원	494
314	비서 및 사무 보조원	57
392	여행/안내 및 접수 사무원	1,289
399	고객 상담 및 기타 사무원	-
432	여가 및 스포츠 관련 종사자	1,242
510	영업종사자	-
521	매장 판매 종사자	2,808
530	방문/노점 및 통신 판매 관련 종사자	530
762	전기공	-
799	기타 기능관련 종사자	-
811	식품가공관련 기계조작원	81
941	청소원 및 환경 미화원	490
942	경비원 및 검표원	956
992	계기검침/수금 및 주차관련 종사원	159
999	기타 서비스관련 단순 종사원	287
합계		40,914

자료: 통계청 지역별고용조사 2011년 1분기 원자료 분석

<표 II-3-8> 직업 중분류 연극/영화 및 영상 전문가 (직업코드 283) 내의 산업별 구성

산업코드	산업분류	규모(명)
264	통신 및 방송 장비 제조업	66
273	안경, 사진장비 및 기타 광학기기 제조업	145
334	인형,장난감 및 오락용품 제조업	336
423	전기 및 통신 공사업	359
478	기타 상품 전문 소매업	35
479	무점포 소매업	1,564
551	숙박시설 운영업	93
561	음식점업	
581	서적, 잡지 및 기타 인쇄물 출판업	-
591	영화, 비디오물, 방송프로그램 제작 및 배급업	13,937
592	오디오물 출판 및 원판 녹음업	1,206
601	라디오 방송업	915
602	텔레비전 방송업	15,627
620	컴퓨터 프로그래밍, 시스템 통합 및 관리업	254
631	자료처리, 호스팅, 포털 및 기타 인터넷 정보매개서비스업	352
713	광고업	149
729	기타 과학기술 서비스업	-
733	사진 촬영 및 처리업	7,336
739	그외 기타 전문, 과학 및 기술 서비스업	83
751	인력공급 및 고용알선업	-
759	기타 사업지원 서비스업	494
841	입법 및 일반 정부 행정	565
844	사법 및 공공질서 행정	69
855	일반 교습 학원	932
856	기타 교육기관	888
872	비거주 복지시설 운영업	21
901	창작 및 예술관련 서비스업	13,469
902	도서관, 사적지 및 유사 여가관련 서비스업	428
949	기타 협회 및 단체	939
969	그외 기타 개인 서비스업	446
합계		60,708

자료: 통계청 지역별고용조사 2011년 1분기 원자료 분석

<표 II-3-9> 영화노동자의 노동력 구조 및 고용규모

구분	전체(명)	영화노동자(명)	전체 대비 영화노동자 비율(%)	
15세이상인구	40,917,800	14,798	0.04	
비경제활동인구	16,917,010	861	0.01	
경제활동인구	24,000,790	13,937	0.06	
취업자	23,121,938	12,436	0.05	
실업자	878,852	1,501	0.17	
취 업 자	임금노동자	16,176,052	8,285	0.05
	비임금노동 (고용원 있는 자영업자)	1,549,244	1,473	0.10
	비임금노동 (독립자영업자)	4,012,241	2,678	0.07
	비임금노동 (무급가족종사자)	1,384,400	0	0.00

자료: 통계청 지역별고용조사 2011년 1분기 원자료 분석

먼저 영화진흥위원회가 추산하고 있는 영화산업 1차시장 부문의 각 분야별 한국 영화산업 종사자 규모를 살펴보면, 제작 분야의 종사자 규모는 2007년 기준으로 약2,200여명으로 나타난다(<표 II-3-6> 참조). 그러나 이러한 수치는 제작사 등에 상시 고용된 인력 중심으로, 형식상 도급계약 또는 프리랜서 계약을 체결하고 있는 영화 스태프들의 다수가 누락되었을 가능성이 높다.

이를 보완하기 위해 통계청의 지역별고용조사 자료를 분석하여 영화산업의 노동력 규모를 파악해 보고자 하였다. 먼저 경제활동인구 가운데 산업 중분류상 영화산업이 포함되어 있는 "영화, 비디오물, 방송프로그램 제작 및 배급업"에는 약40,000명이 분포하고 있는 것을 살펴볼 수 있다(<표 II-3-7> 참조). 한편, 직업 중분류상 "연극/영화 및 영상 전문가"에는 약60,000명이 분포하고 있는 것으로 나타난다(<표 II-3-8> 참조). 이들 두 분류를 교차해 보면 약14,000명이 집계되는데, 이들을 잠정적으로 영화산업 분야 종사자 규모로 파악해 볼 수 있다.

영화산업 종사자 14,000여명 가운데 취업자는 약12,400명, 실업자는 약1,500명 규모로 집계된다. 그리고 다시 취업자 가운데에서는 임금노동자가 약8,300명 규모로 파악되며, 나머지는 자영업자 형태로 파악되고 있다. 영화산업 노동력 구조에서 특징적인 것은 영화산업의 특성상 영화 스태프의 상당수가 집계에서 누락되고 있을 것을 감안 하더라도 실업자의 비중이 매우 높다는 것이다.⁵⁾ 경제활동인구 가운데 실업자의 비중으로 계산되는 실업률을 파악해 보면 전체 경제활동인구 약2,400만명을 기준으로 할 때 실업률은 3.7% 수준이나, 영화산업 분야의 실업률은 10.8%로 3배를 상회하고 있음을 알 수 있다(<표 II-3-9> 참조). 그러나 이러한 수치조차 영화산업 관계자들에게는 비현실적으로 받아들여지고 있다. 예컨대 영화산업노동조합은 영화 스태프들의 연중 실업률이 대략 60%를 상회할 것으로 보고 있다(영화산업노동조합 면접 2011.6.29). 국내 제작 상업영화의 경우 작품당 부서별 필요인력은 비교적 일정한 수준인 것으로 파악된다. 장편 상업 영화를 기준으로하면, 촬영 현장에 모인 직원의 인원 규모는 일반적으로 50-60명 내외이다. 연간 제작편수를 60-70편으로 볼 때, 영화산업노동조합의 계산에 따라 현장에서 일하는 영화 스태프의 규모는 약4,000명으로 추정해 볼 수 있는데, 반복적 실업이라는 노동시장 특성에 더해 연출 및 제작과 같은 특정 부서의 노동력 과잉을 고려하면 쉬고 있는 스태프들의 규모는 현장 스태프의 두 배에 이를 것이고 따라서 영화 스태프의 규모를 약12,000명으로 추산할 수 있다는 것이다.

3) 영화 스태프의 직무구조 및 경력구조

영화제작 중 영화감독과 기사/감독급을 제외하면 스태프들이 분포하고 있는 주요 부서는 제작, 연출, 촬영, 조명, 미술, 음향 등이다. 제작 및 연출 부서에서 부분적으로 독특한 요소들이 나타나기는 하지만, 각 부서 내에서의 경력구조와 숙련형성구조는 대부분 유사한 특성을 보이고 있다. 경력구조 면에서는 방송산업과 유사하게 퍼스트급-세컨드급-서드급 이하 등의 구조가 형성되어 있으나, 숙련형성 측면에서는 도제식 숙련형성 과정의 특성이 방송산업에 비해 보다 강하게 나타난다.

5) 영화 스태프의 높은 실업자 비중의 배경에는 하위직급 신규 진입자를 중심으로 한 과잉인력 상태 또한 작용하고 있다. 최근 들어 대학의 영화 관련학과 급증에 따라 영화 및 영상 전공 졸업자가 급증하고 있으나, 상당수가 예비인력으로 머무르고 있다. 스태프의 열악한 노동조건으로 인해 숙련 인력이 이탈하고 예비인력이 과잉되는 현상이 나타나는 것이다.

(1) 부서별 주요업무

먼저 제작부의 주요 업무를 살펴보면 예산 및 인사관리, 현장 진행, 제작부원 관리 등으로 이루어지고 있음을 알 수 있다. 제작부 업무의 특징은 기획 및 개발 단계부터 포스트단계에 이르는 전 단계에 걸쳐 업무수행이 이루어진다는 점이다. 예산은 제작실장과 프로듀서과 총괄한다. 프리 및 포스트 단계에도 방대한 문서작업이 수반되며, 촬영 준비기간에는 로케이션 헌팅(본촬영 장소 선정 및 섭외)을 진행하고 촬영 기간에도 항상 카메라 앵글 및 배우 동선의 이미지 라인을 파악한 가운데 촬영시 주변상황에 대한 통제 또한 담당한다. 이처럼 제작부는 전 단계에 걸쳐 전 부서의 업무 진행을 파악하고 관리한다.

연출부 역시 프리단계에서부터 제작에 관여하게 되는데, 스태프 구성, 캐스팅, 로케이션 헌팅, 촬영 스케줄 작성 등의 과업을 수행한다. 그밖에 핵심 업무로는 시나리오 분석이 있다. 시나리오 작가가 완성한 시나리오를 촬영용 시나리오로 각색하는 작업이다. 캐스팅 및 로케이션 헌팅은 제작부와의 협력을 통해 진행한다. 또한 제작과정 전체에 걸쳐 감독과 각 부서들 간의 의사소통을 담당한다.

한편, 다른 부서와 비교했을 때 제작 및 연출 부서에서 나타나는 특징적 양상 중 하나는 업무 과정에서 창의성을 발휘할 수 있는 여지가 부분적으로나마 존재한다는 것이다. 면접조사에 따르면, 연출팀 조감독의 경우 실무적 업무 비중을 70-80%로 볼 때 창의적 일이 20% 수준이라고 한다. 물론 영화제작 과정에서 절대적인 통제력을 행사하는 감독의 경우 반대로 80% 이상이 창의적 일이고, 실무적 업무는 20% 수준이다 (면접E). 조감독급을 기준으로 연출부 스태프의 업무에서 찾아볼 수 있는 창의적 일 가운데 가장 큰 비중을 차지하는 것은 시나리오에서 자신의 의견을 제시하는 것인데, 특히 영화제작에 그러한 의견이 반영될 경우 창의성을 발휘할 수 있는 폭은 더욱 커지게 된다. 로케이션 헌팅 역시 공간감각 등 창의적인 능력을 발휘할 수 있는 업무다. 캐스팅 업무에도 적절한 배역의 배우 선택이나 연기에 대한 평가 등 창의성의 요소가 포함된다.

촬영부 및 조명부는 관련 기술지식을 바탕으로 카메라와 조명장비를 사용하여 각종 피사체를 촬영하는 업무를 수행한다. 촬영부의 경우 촬영감독이 촬영을 담당하고 퍼스트급은 이를 보조한다. 세컨드급은 카메라에 관련된 전반적인 상황들을 담당하고, 서드급 이하의 경우는 예전에는 필름 로딩 등의 업무를 수행하였으나 영화제작 현장에

서 필름작업이 사라져 가고 디지털화가 진행되면서 장비 및 데이터 관리 등을 비롯하여 다양한 보조적 업무를 수행한다. 조명부의 경우 조명감독과 퍼스트급(기사)의 역할은 팀마다 차이가 있으나, 어느 정도 경력이 있는 조명감독의 퍼스트급은 조명감독의 전반적인 지시를 따르나 상황에 따라 조명감독과 퍼스트급이 서로의 업무를 수행하기도 한다. 세컨드급은 퍼스트급의 지시사항에 따라 세부적인 장비 조작을 담당하고, 서드급 이하는 장비 관리를 비롯한 다양한 보조 업무를 수행한다. 촬영부 및 조명부의 업무수행 과정에서 나타나는 특징은 감독급의 성격에 따라 팀의 성격이 달라진다는 점이다. 현장에서의 업무지시는 감독급에서 하위직급으로 내려갈수록 세분화되고 구체화된다. 업무 전반에 대해 의견을 제시하고 그것이 영향력을 가지게 되려면 적어도 세컨드급 이상은 되어야 가능하다.

미술부는 영화의 시각적 요소들을 디자인하고 구현하는 업무를 수행한다. 미술부는 미술감독과 미술팀, 소품팀, 의상팀, 분장팀, 세트팀으로 구성되는데, 상위직급에는 미술감독, 중위직급에는 각 팀의 팀장들, 그리고 하위에는 이들 팀에 속한 팀원들이 존재한다. 다른 부서와의 차이점은 영화의 예산 규모에 따라 참여하는 팀의 규모가 현저한 차이를 보인다는 것이다. 그러나 영화제작 전반을 관리하는 제작부, 영화감독과의 긴밀한 관계 속에서 일정한 창의적 업무를 수행하는 연출부, 상당한 기술적 지식 및 숙련이 요구되는 촬영부 및 조명부 등에 비해 영화 제작과정에 대한 통제력이 비교적 약하다는 특징 또한 나타난다.

각 부서의 팀은 상당히 위계적으로 조직되어 세컨드급 이하의 스태프들은 감독/기사급의 의사를 거스르기 어렵다. 이는 제작 결과물에 대한 책임이 각 부서의 감독/기사급에 부여된다는 영화 제작과정 전반의 특징과 긴밀한 연관을 갖는다. 한편, 감독 및 기사급과 팀원들 간의 관계는 위계적이기도 하지만, 작업 과정에서는 긴밀한 협의가 이루어진다. 상당한 비용이 투입됨에도 불구하고 수익 리스크가 큰 상황에서 제작사나 감독 중 누군가의 독단적 의견이 지배하는 구조 형성이 어렵게 되어 있기 때문이다. 직급이 낮은 스태프에 대해서도 직무수행에 일정한 숙련이 요구되고, 그 숙련수준이 최종 결과물인 영화의 질적 수준에 일정한 영향을 미치게 된다.

(2) 부서별 경력구조

제작부의 기본적인 경력구조는 세컨드급에 해당하는 제작팀원 및 제작팀장 → 퍼스

트급에 해당하는 제작부장 → 감독/기사급에 해당하는 제작실장 및 프로듀서로 이루어진다. 다만, 여타 부서에서 통용되는 직급구분이 그대로 적용되지는 않는다. 연출부의 경력구조는 이른바 ‘막내’ → 세컨드급 이하인 연출팀원 → 퍼스트급에 해당하는 조감독으로 이루어진다. 연출팀과는 일정하게 구분되는 스크립터의 경우 세컨드급 정도로 인정받는다. 일반적으로 ‘막내’부터 시작하여 조감독까지 이르기에는 3-4편의 작품경력이 요구되며, 따라서 보통 3-4년이 소요된다.

촬영부 및 조명부의 경력구조는 서드급 이하 → 세컨드급 → 퍼스트급(기사) → 촬영감독 또는 조명감독으로 이루어진다. 촬영부 및 조명부의 경우에는 다른 부서에 비해 수직적인 직급체계가 보다 분명하게 나타나며, 특히 현장에서 기사급으로서 상황에 따라 촬영감독 및 조명감독의 업무를 대리 수행할 수도 있는 퍼스트급과 그보다 하위의 직급 간의 구분이 분명하다.

* 조명부 경력 14년 감독급의 직급 상향이동의 예 (면접D 사례)

1998년 입직 → 2001 서드급 → 2003 세컨드급
→ 2005 퍼스트급(기사급) → 2007 조명감독 임봉

주1: 기능부서의 경우 감독급으로 승급하는 것을 ‘임봉’한다고 표현함.

주2: 위의 사례에서 면접대상은 매년 꾸준히 1개 이상의 작품에 참여해 왔다고 함. 또한 면접대상에 따르면 본인의 사례는 영화산업 내에서도 직급이동이 비교적 빠른 사례라고 함.

물론 이상에서 살펴본 각 부서별 직급이 공식적인 것은 아니다. 영화 스태프들의 직급은 현장 경력에 따라 동료 및 감독, 제작사들 사이에서의 인정을 통해 확정된다는 특징을 보인다. 나아가 감독/기사급의 경우 특정 작품의 흥행실적이나 평단에서의 평가 등이 직급 획득이나 경력 형성에 일정하게 작용하기도 한다.

4) 영화 스태프의 노동실태: 설문조사 및 면접조사 결과 중심

(1) 조사개요 및 조사대상의 일반적 특성

① 설문조사 개요

본 연구를 위한 설문조사는 2011년 9월에서 10월에 걸쳐 온라인 및 오프라인으로 이루어졌다. 온라인 설문은 영화산업노동조합의 협조 하에 전 조합원에게 발송되었고, 이중 61부가 회수되었다. 오프라인 설문에서는 온라인 설문과 동일한 설문지가 영화산업고용복지위원회의 협조를 통해 영화산업실무교육 현장에 150부 배포되었으며, 이중 19부가 회수되었다. 이상의 과정을 통해 영화 스태프 80명의 표본이 구성되었다. 영화 제작과정의 특성상 제작현장에서의 접근이 차단되어 있고, 제작현장 외부에서는 스태프들이 분산되어 있어 밀도 있는 설문 수거가 어려워 일정 수준의 표본 규모를 확보하는 데에 어려움이 있었다.

② 면접조사 개요

본 연구를 위한 면접조사는 2011년 6월 영화산업노동조합과 1차례, 2011년 10월 동안 2차례로 총3차례 걸쳐 이루어졌다(<표 II-3-10> 참조). 설문조사와 유사하게 면접조사 또한 진행과정에서 표본 규모 확보에 많은 어려움을 겪었다. 영화산업노동조합과 영화산업고용복지위원회의 협력을 통해 특정 부서에서의 편중은 방지할 수 있었으나, 접근성이 현저히 떨어지는 세컨드급 이하의 하위직급 스태프 사례를 확보하는 데에는 어려움이 있었다.

<표 II-3-10> 영화 스태프 면접조사 대상자의 일반적 특성

구분	면접대상	연령	경력	직급	부서	면접일
A	안○○	34세	10년	촬영	퍼스트급	2011.10.14
B	홍○○	36세	13년	촬영	퍼스트급	2011.10.14
C	이○○	32세	6년	제작	세컨드급	2011.10.21
D	양○○	33세	14년	조명	감독급	2011.10.21
E	황○○	-	8년	연출	-	2011.10.21

먼저 사전조사의 성격을 띠었던 영화산업노동조합과의 면접(2011.6.29)에서는 영화산

업의 특징과 현황, 영화산업 노사관계 등 기초적인 사항에 관한 내용이 주를 이루었다. 이후 진행된 개별 면접조사의 내용에는 개인적 특성부터 해당 부서 및 직급과 관련된 사항들이 주로 포함되었다. 계약관행은 물론 임금수준, 사회보험, 부가혜택 등이 조사되었고, 구체적인 작업내용 및 숙련의 특징, 경력구조 등의 사항, 작품과 작품 사이의 기간 동안 부업 및 생계유지활동 등에 대한 질문 또한 포함되었다.

③ 설문조사 응답자들의 일반적 특성

<표 II-3-11> 영화 스태프 설문조사 응답자들의 일반적 특성

구분		빈도(명)	비율(%)
성별	남성	51	63.8
	여성	29	36.3
	합계	80	100.0
연령대	20대	21	26.3
	30대	54	67.5
	40대	5	6.3
	합계	80	100.0
교육수준	고졸	11	13.8
	전문대졸	14	17.5
	대졸	46	57.5
	대학원이상	9	11.3
	합계	80	100.0
담당업무	제작	10	12.5
	연출	20	25.0
	촬영	27	33.8
	미술	5	6.3
	조명	10	12.5
	기타	8	10.0
	합계	80	100.0
직급	감독/기사급	15	18.8
	퍼스트급	32	40.0
	세컨드급	13	16.3
	서드급이하	9	11.3
	해당없음	11	13.8
	합계	80	100.0

기존 연구조사 결과들에서 나타나는 영화 스태프들의 인적 특성은 남성, 대졸 이상의 고학력, 30대 중심의 젊은 층 위주라는 점인데, 본 설문조사에서도 이와 같은 특성이 분명하게 나타나고 있다(<표 II-3-11>). 성별로는 남성이 63.8%, 연령대에서는 30대가 67.5%, 교육수준에서는 대졸 학력자가 57.5%로 높은 구성비를 보였다. 소속 부서는 제작, 연출, 촬영, 미술, 조명 등 부서별로 고른 분포가 나타났다. 기타 부서 응답자에는 스크립터, 시나리오 작가 등이 포함되었다. 직급별로는 퍼스트급이 40%로 다소간의 편이가 나타나, 직급상의 주요 기준선이 되는 퍼스트급 이상과 세컨드급 이하 간의 차이를 파악하는 데 있어서는 무시해도 좋을 정도의 수준이다. 한편, 퍼스트급 이상의 응답자 비중이 비교적 높은 것은 응답자들의 상당수가 영화산업노동조합의 조합원이라는 점이 반영된 것으로 보인다.

<표 II-3-12> 영화 스태프의 직업관련 단체 가입여부

구분		사례수	비율(%)
직업관련 단체 가입여부 (복수응답)	해당사항 없음	13	16.9%
	노동조합	58	75.3%
	직종별협회	6	7.8%
합계		77	100.0%

응답자들 가운데 노동조합이나 직종별 협회 등 직업관련 단체에 해당사항이 없는 경우를 제외하고는 대부분 노동조합 또는 직종별 협회에 가입되어 있는 것으로 파악되었다. 특히 노동조합 가입 비율은 약75%로 높게 나타났다(<표 II-3-12>).

<표 II-3-13> 영화 스태프의 경력기간

구분		빈도(명)	비율(%)
경력기간	3년 미만	8	10.7
	3년 이상 5년 미만	7	9.3
	5년 이상 7년 미만	14	18.7
	7년 이상 10년 미만	15	20.0
	10년 이상	31	41.3
	합계	75	100.0

응답자들의 경력기간에서 두드러지는 특징은 10년 이상 경력자가 40% 이상으로 매우 높은 비율을 보인다는 것이다(<표 II-3-13>). 응답자들 중 다수가 30대라는 점을 고려하면 이들은 1990년대 후반에서 2000년대 초반 사이에 20대 초반의 나이로 영화산업에 진입한 중견 스태프들로 볼 수 있다.

<표 II-3-14> 영화 스태프의 작품 참여기간

구분		빈도(명)	비율(%)
작품 참여기간	3개월 미만	10	17.5
	3개월 이상 6개월 미만	24	42.1
	6개월 이상 12개월 미만	11	19.3
	12개월 이상	12	21.1
	합계	57	100.0

앞서 영화산업의 특징을 살펴보며 확인한 바에 따르면 일반적인 장편 상업영화 제작기간은 프리단계 3개월, 프로덕션 단계 3개월, 포스트단계 3개월로 이루어진다. 이를 반영하듯, 응답자들의 작품 참여기간에서는 3개월 이상 6개월 미만이라는 응답이 42.1%로 가장 높은 비율을 보였다(<표 II-3-14>). 6개월 이상 또는 12개월 이상의 경우는 프리단계나 포스트단계에의 참여는 물론 작품 자체의 제작기간에 따라 길어진 사례들로 볼 수 있을 것이다.

(2) 노동시장 특성

① 입직 및 채용구조

영화 스태프 채용은 대부분 인적 네트워크를 통해 이루어진다. 대부분 기존 팀에서 일한 인원들을 채용하게 되는데, 이는 영화제작 현장에서 경력과 팀워크가 중요시되기 때문이다. 채용에서 가장 중요한 것은 개인의 실제 작업 능력이라고 간주되고 있으며, 이를 제대로 판단하기 위해서는 그 사람과 실제 작업을 같이 해 본 제작경험, 영화계의 평가 등 네트워크가 가장 효과적이라고 여겨진다는 것이다(황준욱 외, 2009).

이러한 팀 단위의 네트워크 형성은 입직 단계에서부터 이루어지며, 이후에도 스태

프들의 경력과정에 걸쳐 지속된다.

촬영감독이 한번 팀을 만들면 34년 정도 가요. 소위 촬영팀은 같이 움직이죠 ... 통상적으로 세컨드, 서드까지는 같이 했던 친구들이 하는데, 네 번째 친구같은 경우는 처음 일하는 친구들이거나 한 경우가 많아요. (면접B)

채용시에는 퍼스트급에 해당하는 팀장이 개인적인 인간관계를 통해 팀원들을 모집 하며, 채용공고의 경우에도 팀장이 직접 내는 사례가 상당하다. 감독/기사급이 팀을 구성하면 동일한 인적 구성의 팀이 평균적으로 34년간 지속된다.

<표 II-3-15> 영화 스태프의 영화분야 선택 동기

구분		빈도(명)	비율(%)
영화분야 선택 동기	일에 흥미를 느껴서	66	83.5
	전공을 살리기 위해서	11	13.9
	유망한 산업분야라서	1	1.3
	기타	1	1.3
	합계	79	100.0

응답자들의 영화분야 선택 동기에서는 영화라는 '일에 흥미를 느껴서'라는 응답이 83.5%로 압도적으로 높은 비율을 보였다(<표 II-3-15>). 영화 스태프들은 이러한 '흥미'를 영화가 지니고 있는 대중적이면서도 '예술적'인 측면에 대한 '로망'으로 표현하곤 한다.

<표 II-3-16> 영화 스태프의 영화분야 입직 계기

구분		빈도(명)	비율(%)
영화분야 입직 계기	공채 또는 모집공고	22	27.5
	학교소개	4	5.0
	학원소개	2	2.5
	지인소개	44	55.0
	기존 직장을 통해	4	5.0
	기타	4	5.0
	합계	80	100.0

팀 단위의 채용과정에서 짐작해볼 수 있듯이 영화 스태프로의 입직 계기를 묻는 문항에서는 지인의 소개라는 응답이 55.0%로 가장 높은 비율을 보였다(<표 II-3-16>).

② 고용계약

감독, 프로듀서, 시나리오 작가 등 개발 단계 참여자들을 제외한 영화 스태프 계약은 투자가 확정된 후 본촬영에 들어가기 전 60-45일 간의 프리단계가 시작되는 시점에 체결된다. 이전에는 제작 기간과 계약 기간을 구체적으로 명기하지 않고 계약 대상 ‘작품 완성까지’로 포괄적인 기간을 명기하는 것이 일반적이었다. 최근에는 각종 폐해를 없애기 위해 계약 대상 영화의 총 제작기간을 명기(또는 촬영 날짜를 구체적으로 명시)하여 계약을 체결하는 방식이 조금씩 확산되고 있다. 이에 따라, 아직 미미한 수준이지만, 제작기간이 연장되는 경우에 대한 조항이 추가되고 기존의 예상 제작 기간에 지급하도록 결정되어있는 금액을 연장한 기간만큼 계산하여 지급하는 등의 조항이 신설되는 추세다.

그러나 여전히 대부분의 경우 영화 스태프들은 제작대상인 영화 프로젝트를 기반으로 도급계약 형태를 빌려 계약을 맺고 일한다. 영화 스태프 계약은 특정 사업체와의 고용계약이 아니라, 작품당 계약으로 자신의 직무를 수행하고 그 결과를 바탕으로 다음 계약의 단가를 조정하는 방식을 취하는 전형적인 프리랜서 계약방식이다.⁶⁾ 프로젝트를 기준으로 하는 계약비율이 높지만 자신의 계약을 고용계약이라고 생각하는 스태프들의 비중이 높은 가운데 하위직급에서 도급 계약이 큰 비중을 차지한다.

요컨대 최근에는 개별 계약이 일반화되어 가고 있으나 팀별 계약이 사라진 것은 아니다. 엔지니어와 스태프 계약이 구분되기 시작한 것은 최근으로, 전체적으로 개별 계약이 행해지고 있는 사례는 소수에 불과하고, 아직 개별 계약과 팀 계약이 혼재된 양상을 보인다고 할 수 있다. 일반적으로 제작부 및 연출부에는 개별 계약이 많이 적용되는 데 반해, 촬영부와 조명부, 미술부 등에서는 여전히 팀별 계약이 지배적이다.

6) 상당수의 스태프 계약은 계약기간을 명기하지 않고 “계약 체결일로부터 효력을 발생하여 영화에 필요한 모든 용역의 제공이 완결될 때 종결된다”는 식으로 이루어지며, 여기에 대략적인 촬영기간과 회차 등을 명시하고 계약금, 중도금, 잔금의 금액을 명시하는 정도이다. 작업이 지연되어 작업기간이 연장되어도 추가적 보수를 지급하지 않는다고 명시하는 경우도 있으며, 원천징수 세금 3.3%를 공제한다는 내용이 포함되는 경우도 많다.

이상과 같은 계약상의 특징들은 본 설문조사 결과에서도 유사하게 나타나고 있다. 계약체결 방식에서는 구두계약에 비해 서면계약이 비율이 약76%로 매우 높게 나타났고, 계약의 상대방으로는 제작사의 비율이 55.7%로 나타난 가운데 팀장과 계약을 체결하는 이른바 '통계약'의 경우 또한 38%로 상당한 비율을 보였다. 계약형식을 명시적으로 묻는 문항에서도 이와 유사하게 개별 계약 비율이 58.2%, 팀별 계약 비율이 32.9%로 나타났다(<표 II-3-17>, <표 II-3-18>, <표 II-3-19>).

<표 II-3-17> 영화 스태프의 계약체결 방식

구분		빈도(명)	비율(%)
계약체결 방식	서면계약	60	75.9
	구두계약	14	17.7
	특별한 형식 없음	5	6.3
	합계	79	100.0

<표 II-3-18> 영화 스태프의 계약의 상대방

구분		빈도(명)	비율(%)
계약상대방	제작사	44	55.7
	파견회사	1	1.3
	기사급 팀장	30	38.0
	잘 모르겠음	4	5.1
	합계	79	100.0

<표 II-3-19> 영화 스태프의 계약형식

구분		빈도(명)	비율(%)
계약형식	팀별계약	26	32.9
	개별계약	46	58.2
	계약없음	5	6.3
	잘 모르겠음	2	2.5
	합계	79	100.0

<표 II-3-20> 영화 스태프의 선호하는 계약형식

구분		빈도(명)	비율(%)
선호하는 계약형식	팀별계약	2	2.5
	개별계약	71	89.9
	계약없음	1	1.3
	잘 모르겠음	5	6.3
	합계	79	100.0

앞서 계약형식에서 개별 계약 비율이 58.2%, 팀별 계약 비율이 32.9%로 나타난 것과는 대조적으로 응답자들이 선호하는 계약형식에서는 팀별 계약을 선호한다는 응답은 2.5%에 머물렀고, 개별 계약을 선호한다는 응답이 약90%로 압도적으로 높은 비율을 보였다(<표 II-3-20> 참조).

<표 II-3-21> 영화 스태프의 계약체결 방식별 계약상대방

구분			계약상대방				전체	
			제작사	파견 회사	기사급 팀장	잘 모름		
계약체결 방식	서면계약	빈도	38	1	21	0	60	
		비율	63.3%	1.7%	35.0%	0.0%	100.0%	
	구두계약	빈도	4	0	8	2	14	
		비율	28.6%	0.0%	57.1%	14.3%	100.0%	
	특별한 형식없음	빈도	2	0	1	2	5	
		비율	40.0%	0.0%	20.0%	40.0%	100.0%	
	전체		빈도	44	1	30	4	79
			비율	55.7%	1.3%	38.0%	5.1%	100.0%

<표 II-3-22> 영화 스태프의 계약체결 방식별 계약형식

구분			계약형식				전체
			팀별계약	개별계약	계약없음	잘 모름	
계약	서면계약	빈도	19	41	0	0	60
		비율	31.7%	68.3%	0.0%	0.0%	100.0%
체결	구두계약	빈도	6	4	3	1	14
		비율	42.9%	28.6%	21.4%	7.1%	100.0%
방식	특별한 형식없음	빈도	1	1	2	1	5
		비율	20.0%	20.0%	40.0%	20.0%	100.0%
전체		빈도	26	46	5	2	79
		비율	32.9%	58.2%	6.3%	2.5%	100.0%

한편, 계약체결 방식별로 살펴본 결과, 계약 상대방은 별다른 차이를 보이지 않는 데 반해(<표 II-3-21>), 계약 형식에서는 서면계약을 체결했다는 응답자들 사이에서는 개별 계약의 비율이 68.3%로 나타난 반면, 구두계약을 체결했다는 응답자들 사이에서는 팀별 계약의 비율이 42.9%로 나타나 대조적인 양상을 살펴볼 수 있었다(<표 II-3-22>). 또한 응답자들이 선호하는 계약형식의 경우에는 계약체결 방식에 따라서든, 계약형식에 따라서든 거의 차이가 나타나지 않고 모두 개별계약을 선호하는 양상이 나타났다(<표 II-3-23> 및 <표 II-3-24>).

<표 II-3-23> 영화 스태프의 계약체결 방식별 선호하는 계약형식

구분			선호하는 계약형식				전체
			팀별계약	개별계약	계약없음	잘 모름	
계약 체결 방식	서면계약	빈도	2	56	1	1	60
		비율	3.3%	93.3%	1.7%	1.7%	100.0%
	구두계약	빈도	0	12	0	2	14
		비율	0.0%	85.7%	0.0%	14.3%	100.0%
	특별한 형식없음	빈도	0	3	0	2	5
		비율	0.0%	60.0%	0.0%	40.0%	100.0%
전체		빈도	2	71	1	5	79
		비율	2.5%	89.9%	1.3%	6.3%	100.0%

<표 II-3-24> 영화 스태프의 계약형식별 선호하는 계약형식

구분			선호하는 계약형식				전체	
			팀별계약	개별계약	계약없음	잘 모름		
계약 형식	팀별계약	빈도	1	24	0	1	26	
		비율	3.8%	92.3%	0.0%	3.8%	100.0%	
	개별계약	빈도	1	42	1	2	46	
		비율	2.2%	91.3%	2.2%	4.3%	100.0%	
	계약없음	빈도	0	4	0	1	5	
		비율	0.0%	80.0%	0.0%	20.0%	100.0%	
	잘 모름	빈도	0	1	0	1	2	
		비율	0.0%	50.0%	0.0%	50.0%	100.0%	
	전체		빈도	2	71	1	5	79
			비율	2.5%	89.9%	1.3%	6.3%	100.0%

<표 II-3-25> 영화 스태프의 계약기간 설정 여부

구분		빈도(명)	비율(%)
계약기간 설정 여부	있음	44	57.1
	없음	33	42.9
	합계	77	100.0

계약시 계약기간을 설정하는지 여부를 물어본 결과, 계약기간을 설정하고 있다는 응답이 57.1%로 다소간 높은 비율을 보였다(<표 II-3-25>). 그러나 문항 설계상 이러한 응답을 계약서상 '제작기간'을 명시한 것으로 보기에는 어려움이 있다. 해당 문항에서 일반적으로 통용되고 있는 스태프 계약서상의 '작품이 완성될 때 까지'라는 조항과 '제작기간'의 명시를 명확하게 구분하지 못하였기 때문이다. 한편, 계약기간을 설정한 바 없다고 응답한 경우는 응답자 대부분이 영화산업노조 조합원임을 고려할 때 단협상 규정된 '계약시 기간 명시'가 지켜지지 않고 있거나 단협 적용대상 아닌 경우가 상당함을 보여준다.

<표 II-3-26> 영화 스태프의 계약기간 분포

구분		빈도(명)	비율(%)
계약기간	3개월 미만	5	12.5
	3개월 이상 6개월 미만	26	65.0
	6개월 이상 12개월 미만	8	20.0
	12개월 이상	1	2.5
	합계	40	100.0

계약시 계약기간을 설정하였다고 응답한 이들 가운데, 계약기간의 분포는 3개월 이상 6개월 미만의 경우가 65%로 나타나(<표 II-3-26>) 작품 참여기간에 대한 응답 결과(<표 II-3-14>)와 유사한 양상을 보였다.

이상의 설문조사 결과에서도 작품 단위의 팀별 계약이라는 특징이 매우 분명히 나타나고 있다. 그러나 영화 스태프 노동시장의 '프로젝트' 성격을 단적으로 보여주는 작품 단위의 팀별 계약방식은 짧은 기간 동안 충분한 보수를 받을 수 있고, 산업이 활성화되어 일거리가 많을 때에나 적합한 것이다. 그러나 영화산업부문에서는 이렇게 관례화된 계약방식이 스태프들의 고용불안, 낮은 소득으로 이어지고 있다.

팀별계약에 대해 스태프들 또한 부정적인 견해를 지니고 있다. 하위 스태프들이 제대로 분배를 받지 못할 가능성 때문이다. 상위 스태프들의 경우에도 개인의 능력과 기여도에 따른 보수를 받지 못할 가능성이 있어 일부 스태프들은 부정적 견해를 지니게 된다(정이환, 2005). 팀별 계약방식은 각 부문별 감독/기사급이 도제식으로 데리고 있

는 스태프들을 감독/기사급과 함께 일괄 계약하는 방식으로, 이 경우 각 부문별 감독/기사급들이 스태프에 대한 임금을 임의로 조정하며, 부분적으로 인사권까지도 행사하게 된다. 이에 따라 하위 스태프들의 임금 책정 과정이 불투명해지면서 하위 스태프로 갈수록 감독/기사급에 비해 매우 낮은 수준의 임금이 책정되는 상황이 발생한다. 또한 이러한 팀 단위 '통계약' 방식은 실질적으로 경영상 독립성을 확보하지 못한 감독/기사급들에게 지나친 법적 의무를 부담시킨다는 측면에서도 문제점을 지닌다. 나아가 이러한 도급계약은 영화 스태프의 노동자성을 부정하는 요인이 되어 왔다.

영화산업협력위원회에서 나온 표준근로계약서에서는 회차, 기간, 일일 노동시간, 임금지급 방식까지 정하게 되어 있어요. 그렇다고 그게 전적으로 통용된다기보다는 ... 형식은 도급계약서 형태로 있는데, 지금 돌아가는 계약서의 한 90%가 계약기간이 명시가 안 되어 있어요. 이 작품을 시작하는 날부터 완료일까지 계약일이거든요. 일반적인 도급계약처럼 그냥 완료일까지로 되어있어요. (면접A)

계약서가 너무 심플한 계약서예요. 촬영 종료시까지 총 얼마를 주겠다고 몇 개월 동안. 그리고 이제 대부분 다 내용을 보려면 제작사에 유리한 쪽으로 하고 그냥 저희 주민번호 쓰고 이름 쓰고 주소 쓰고 별 내용이 없더라고요. 핵심적인 내용은 기간과 촬영 종료시까지 금액 얼마. 그 이외에는 특별한 내용이 없습니다. (면접C)

이러한 문제점들 때문에 영화산업노동조합에서는 임금단체협약 체결 과정에서 개별 계약 의무화를 추진해 왔다. 그러나 개인별 평가시스템의 부재 등으로 인해 개별 계약의 전면적인 실행에는 어려움이 많았다. 따라서 영화산업실무교육 등 교육훈련 프로그램을 통해 이를 부분적으로나마 해소하고자 한 것이다(정이환, 2005). 더구나 팀별계약보다 개별계약이 불이익을 적게 받는다는 생각을 공유하는 팀이 4대 보험에 가입해도 실제 그것을 유지하기가 어려운 상황이다.

앞서 살펴본 바와 같이 영화산업 전반적으로는 개별 계약 쪽으로 가고 있지만 미술 팀이나 분장, 의상 쪽에서는 아직도 팀별 계약이 남아있다. 최근 영화들의 제작비 규모가 축소되면서 영화산업협력위원회의 표준계약서를 준용하는 사례는 더욱 줄어들고 있다. 한편, 표준계약서에서 감독들은 제외된다. 제작사와 감독/기사급이 계약을 할 때, 일반적으로 인건비와 기본 장비 및 추가 장비에 대한 개별 계약을 추가하기도 한다. 감독이 기본 장비 소지 시에는 계약 방식이 달라질 수도 있다.

③ 반복적 실업

앞서 살펴본 바와 같이, 영화산업 노동시장의 가장 큰 특성은 작품 단위의 ‘프로젝트형’ 노동시장이라는 점과 도급계약 형태의 계약관행에서 드러난다. 특히 제작방식의 특성상 상당한 몰입이 요구되기 때문에 동시에 여러 작품에 참여할 수 없고, 연간 2개 작품 이상에 참여하기가 어렵다. 따라서 영화 스태프들은 상당한 실업 기간을 갖게 되며, 이 기간 동안에 생계를 위해 광고 등의 분야에서 단기간의 일을 하거나 영화 및 영상 분야와 무관한 아르바이트에 종사하기도 한다.

<표 II-3-27> 영화 스태프의 지난 1년 중 쉬었던 기간이 있는지 여부

구분		빈도(명)	비율(%)
지난 1년 중 쉬었던 기간이 있는지 여부	있었음	67	84.8
	없었음	12	15.2
	합계	79	100.0

<표 II-3-28> 영화 스태프의 지난 1년 중 쉬었던 기간

구분	사례수	평균
지난 1년 중 쉬었던 기간 (개월)	66	6.5

지난 1년 간 쉬었던 기간이 있었는지, 있었다면 몇 개월을 쉬었는지를 물어본 결과, 응답자들 가운데 84.8%가 쉬었던 기간이 있었다고 응답하였다(<표 II-3-27>). 쉬었던 기간이 있었던 응답자들의 평균 실업기간은 6.5개월로 나타났다(<표 II-3-28>).

보통 영화 일을 하는 사람들은, 작품 시작하면 완전히 거기에 몰두를 해야 하기 때문에, 장기간 일할 수 있는 아르바이트를 못해요. 저 같은 경우에는 단기아르바이트, 문서작업 같은 거나 호프집이나 서빙, 아니면 아침에 잠깐 잠깐 하는 일. 그러니 불안불안 하죠. 대부분 아르바이트들은, 보수가 좋은 아르바이트들은 장기간

을 원하잖아요. 장기간 원하는 일자리가 많은데 장기적으로 일을 못하니깐 그때그때 마다 단기 아르바이트 알아보고 하니깐. (면접C)

<표 II-3-29> 영화 스태프의 다른 일자리를 가지고 있는지 여부

구분		빈도(명)	비율(%)
다른 일자리 여부	있음	12	15.4
	현재는 없지만 과거에는 있었음	22	28.2
	없음	44	56.4
	합계	78	100.0

이처럼 1년 중 상당 기간 동안 실업 상태에 놓이고, 또 이 기간동안 생계를 위해 단기간의 아르바이트를 전전하는 양상은 본 설문조사 결과에서도 드러났다. 다른 일자리를 가지고 있거나 다른 일을 했던 경험이 있다는 응답자들의 비율이 약44%로 나타났다(<표 II-3-29>).

④ 노동시장 이동

이하에서는 영화 스태프들의 노동시장 이동을 검토한다. 먼저, 영화산업 부문 내에서의 일자리 이동, 즉 한 작품에서 다음 작품으로 어떻게 일자리를 이어가는지를 살펴본 뒤 영화산업 부문 외 이동의 양상을 살펴본다.

<표 II-3-30> 영화 스태프의 영화산업 내 일자리 이동경로

구분		빈도(명)	비율(%)
영화산업 내 일자리 이동경로	공채 또는 모집공고	7	9.0
	지인의 소개	68	87.2
	기존 직장을 통해	3	3.8
	합계	78	100.0

영화산업 부문 내에서의 일자리 이동 경로, 즉 한 작품에서 다음 작품으로 일자리를 이어가는 경로는 어떠한지 파악해 본 결과, 응답자들의 87.2%가 이는 사람의 소개를 통해 옮긴다고 응답하였다(<표 II-3-30>). 이는 팀을 단위로 이루어지는 영화 스태프들의 노동시장 및 조직 특성을 그대로 반영하고 있는 것이다.

스태프들의 90%이상은 생계문제 때문에 다 나갔다 다시 들어오고 ... 여기는 특이하게도 진입의 장벽이 없잖아요. (영화산업노동조합 면접 2011.6.29)

이 바닥에서 배운 기술이 이거다 보니 다른 것을 하기는 굉장히 아깝죠. 예를 들어 저는 촬영파트니까 십년 넘게 촬영을 해왔는데, 내가 딴 데 가서 뭘 할 수 있을까. 영화를 해왔는데 ... 영화와 비슷한 계통 일을 한다면 할 수 있겠지만. (면접 B)

방송 쪽하고 영화 쪽 사이에 의외로 벽이 있어서 ... 그나마 요즘엔 종편이 생기면서 그런 벽이 조금 없어지긴 했는데, 그래도 최근에 온전히 다 영화 스텝으로 이루어진 드라마가 제작될 때에는 드라마 핑크나는 상황들이 종종 생기거든요. 저도 드라마를 한번 했었는데. 영화 스텝들은 그 한 작품을 매진하기 위해서 올인하게 되는 경우가 많은데. 방송 쪽은 작품이 시작되면 시간에 쫓겨가지고 아무래도 일단 만드는데 치이다 보니까. (면접A)

저와 동갑이면서 같이 일했던 층무로 경력이 비슷한 친구가 다섯 명 되는데 그 중에 세 명이 떠났어요. 전혀 영화 별개의 일을 하고 있죠. 대부분 자영업이고. (면접B)

보통 40세 넘어가고 하면 이 일을 계속 하는 분들이 많지 않아요. 보통은 아예 다른 쪽으로 가시는 분들이 더 많구요. 영화 쪽 일을 그만두시거나 하는 비율이 대략 10% 정도 ... 두 가지 경우가 있는데, 오래 일하다가 장기적으로 전망이 안보여서 바꾸던가, 아니면 젊은 나이에 왔다가 이거 어렵겠다 하고 일찍 판단하는 분들이 또 있고. (면접A)

이상과 같이 영화산업 부문 외 이동을 살펴본 결과, 먼저 반복적 실업으로 인해 실

업기간 동안 생계를 위해 단기간의 저임금 아르바이트 일자리를 주기적으로 전전하는 양상이 나타난다. 또한 연령대에 따라서는 경력관리에 어려움을 겪게 되거나 생계 부담이 커지게 되면 30대 후반에서 40대 초반 사이에 관련 분야나 전혀 다른 분야로 일 자리를 옮기는 양상 또한 살펴볼 수 있다. 관련 분야로는 방송분야가 있으나, 일부 영화 스태프들이 방송 분야로 이동하는 경우를 제외하면 비교적 노동시장 경계가 뚜렷한 것으로 나타나고 있다.

(3) 임금 및 노동조건

① 임금형태 및 임금수준

영화 스태프들의 임금형태는 포괄임금제 형태로, 보통 3개월에서 5개월 사이의 영화 제작기간 동안 계약금액을 두세 차례에 나누어 받는 방식이다. 영화 스태프들의 연간 임금수준은 월100여만원을 넘기기 어렵다. 임금인상 또한 장기간에 걸쳐 이루어지지 못하고 있고, 제작사들의 자금조달 환경 악화와 맞물려 종종 축소되기도 한다. 이처럼 불안정한 보수 수준으로 인해 영화 스태프들은 앞서 살펴본 바와 같이 영화 일 외에 부업을 가지는 비율이 높은 것으로 나타난다.

한편, 최근까지도 많은 경우 감독/기사급이 팀 단위의 '통계약'을 해서 스태프들에게 분배하는 방식으로 임금 지급이 이루어지고 있으나, 제작사와의 개별 계약으로 바뀌어 가면서 소득세 원천징수가 이루어지고 있다. 다수의 스태프들이 팀별 계약보다는 개별 계약을 선호하면서도 열악한 임금수준에 비하면 원천징수액이 적지 않아 곤란을 겪는 부분이다. 때문에 팀별 계약에서는 감독/기사급이 자기 몫에서 세금을 제하고 하위 직급들에게는 세전 임금을 모두 지급하는 경우도 있다고 한다.

<표 II-3-31> 영화 스태프의 보수 결정방식

구분		빈도(명)	비율(%)
보수 결정방식	시급	1	1.3
	일당	5	6.4
	월급	10	12.8
	연봉	1	1.3
	작업량에 따라 일괄결정	2	2.6
	작품당 일괄결정	58	74.4
	기타	1	1.3
	합계	78	100.0

<표 II-3-32> 영화 스태프의 보수 지급처

구분		빈도(명)	비율(%)
보수 지급처	제작사	57	73.1
	도급위탁업체	3	3.8
	파견회사	1	1.3
	기사급 팀장	15	19.2
	잘 모르겠음	2	2.6
	합계	78	100.0

<표 II-3-33> 영화 스태프의 보수 지급방식

구분		빈도(명)	비율(%)
보수 지급방식	본인 통장으로 입금	73	93.6
	현금으로 지급	4	5.1
	기타	1	1.3
	합계	78	100.0

설문조사를 통해 먼저 보수 결정방식을 확인해 본 결과, 작품당 일괄 결정된다는 응답이 74.4%로 가장 높은 비율을 보였다(<표 II-3-31>). 보수를 누구로부터 지급받는가를 물어본 문항에서는 제작사라는 응답이 73.1%로 가장 높은 비율을 보였고, 감독/

기사급 팀장이라는 응답 또한 19.2%로 일정한 비율을 보였다(<표 II-3-32>). 보수 지급방식에서는 본인의 통장으로 입금된다는 사례가 93.6%로 거의 대부분을 차지하였다(<표 II-3-33>).

앞서 살펴본 바와 같이 일반적으로 한국 영화계의 계약 형태는 작품당 계약이다. 직원, 장비 회사, 포스트 프로덕션 회사 등과의 계약이 대부분 그러하다. 따라서 보수의 결정도 작품당 일괄 결정되고, 보수의 지급 방식도 제작 단계에 따라 계약금, 중도금, 잔금을 3:3:4 등의 비율로 분할 지급하는 방식이 가장 많이 채택되고 있다. 단, 일부 하위 스태프의 경우에는 격주로 지급되는 지급 방법이 최근 들어 도입되고 있다. 한편, 한국 영화산업의 임금 지급 시스템은 출자 회사에서 제작 회사에 은행을 통해 입금 후 제작 회사가 금액별로 개별 직원에게 은행 송금하는 것이 일반적이다. 개인에게 지급하는 경우 3.3%의 세금을 제한 뒤 송금하고, 피고용자를 둔 개인사업자의 경우에는 부가가치세 10%를 제하고 송금한다.

<표 II-3-34> 영화 스태프의 평균 계약기간 및 월평균 보수계약액

구분	사례수	최소값	최대값	평균
계약기간 (개월)	40	1	12	4.6
월평균 보수 계약액 (만원)	73	30	800	192.4

다음으로는 영화 스태프들의 임금수준을 알아보았다. 설문조사 응답자들의 월평균 보수 계약액은 192만 4천원으로 나타났다(<표 II-3-34>). 이를 작품 참여기간에 해당하는 평균 계약기간을 기준으로 계산하면 연간 885만원에 해당된다. 요컨대 영화 스태프들의 연간 월평균 임금수준은 73만 8천원에 불과한 것이다.

<표 II-3-35> 영화 스태프의 연간소득 및 월소득

구분	사례수	최소값	최대값	평균
지난해 연간소득액 (만원)	72	0	3300	1158.7
지난해 월평균 소득액 (만원)	72	0	275	96.6

작품 참여를 통한 임금소득과 실업기간의 부수적 임금소득을 모두 포함한 스태프 소득을 파악해본 결과 월평균 96만 6천원으로 나타났다(<표 II-3-35>). 연간 월평균 22만 8천원을 단기간의 아르바이트 등 부가적인 수입으로 보전하고 있는 셈인데, 이를 포함해도 월평균 100만원이 채 안 되는 수준이다.

<표 II-3-36> 영화 스태프의 가구 주소득원에 따른 연간소득 및 월소득

가구 주소득원		지난해 연간소득액(만원)	지난해 월소득액(만원)
본인	평균	1401.8	116.8
	사례수	38	38
본인 외 가족	평균	868.4	72.4
	사례수	33	33
합계	평균	1153.9	96.2
	사례수	71	71

한편, 가구 주소득원에 따라 소득액을 파악해본 결과, 가구 주소득원이 본인 외 가족인 경우 월평균 소득액이 72만 4천원 수준에 불과한 데 반해, 가구 주소득원이 본인인 경우에는 월평균 소득액이 116만 8천원 수준인 것으로 나타났다(<표 II-3-36>). 이를 달리 말하면, 가구원 생계부양 부담을 지니게 될 경우 일정 수준의 소득을 확보하지 못하면 이직을 할 수밖에 없는 상황에 놓이게 된다는 것이다.

② 임금체불 문제

앞서 살펴본 바와 같이 영화 스태프들의 임금형태는 포괄임금제 형태로, 보통 3개월 정도로 정해지는 영화제작 기간 동안 계약금액을 두세 차례에 나누어 받는 방식이다. 그러나 대부분의 경우 제작기간은 제작환경상의 이유로 연장되며, 이 과정에서 임금체불이 빈번히 발생한다. 이 문제는 계약방식에도 기인한다. 도급계약 형태가 여전히 지배적인 환경에서는 임금체불 등의 문제가 발생해도 보호받기 어렵다. 이에 영화산업 노사가 표준근로계약서를 개발하고 보급하려 하고 있으나, 영화 스태프들은 단속적 노동의 특성상 생활고를 해결하기 위해 생계형 채무상황에 놓이는 일이 흔해 고용계약 형태보다는 현금거래 형태의 기존 계약관행을 불가피하게 유지하고자 하는 경우

가 적지 않다. 이러한 문제를 극복하고 고용계약을 정착시키기 위해서는 실업부조 형태의 복지 대책을 병행해야 할 것으로 보인다.

<표 II-3-37> 영화 스태프의 임금체불 경험 여부

구분		빈도(명)	비율(%)
임금체불 경험	있음	42	54.5
	없음	35	45.5
	합계	77	100.0

<표 II-3-38> 영화 스태프의 평균 임금체불 기간 및 임금체불 금액

구분	사례수	최소값	최대값	평균
임금체불 기간(개월)	35	2	108	14.2
임금체불 금액(만원)	38	40	5000	523.6

<표 II-3-39> 영화인신문고 접수 임금체불 사건 현황, 2004-2010 (단위: 건, 원)

구분	체불총액	체불건수	건당 평균체불액
2004년	387,700,000	21	18,461,905
2005년	75,300,000	18	4,183,333
2006년	321,640,000	25	12,865,600
2007년	216,342,400	29	7,460,083
2008년	581,135,000	25	23,245,400
2009년	1,722,068,309	42	41,001,626
2010년	1,136,513,028	43	26,430,536

주: 체불건수는 한 해 동안 발생한 임금체불 사건 중 신고된 건수로서, 개인 사례와 팀 사례가 모두 포함됨.

자료: 전국영화산업노동조합(2011)

설문조사를 통해 임금체불을 경험한 적이 있는지를 알아본 결과, 응답자들의 54.5%

가 그렇다고 응답하여(<표 II-3-37>) 영화산업 내 임금체불 관행이 확산되어 있음을 다시 한 번 확인할 수 있었다. 더욱 심각한 것은 평균 임금체불 기간이 1년 2개월을 넘고 있으며, 개인당 평균 임금체불 금액은 약524만원에 육박하는 것으로 나타났다는 점이다(<표 II-3-38>). 한편, 영화산업노동조합이 운영하는 영화인신문고에 접수된 임금체불 사건 가운데, 2009년 연간 신고된 임금체불 사건의 건당 평균 체불액은 약 2,640만원으로 나타나고 있는데(<표 II-3-39>), 여기에는 팀 단위의 체불사건 또한 포함되어 있음을 고려할 때, 설문조사에서 확인된 개인당 평균 임금체불액 약524만원은 현실성을 지니는 수치라고 볼 수 있다.

<표 II-3-40> 영화 스태프의 체불임금 수령 여부

구분		빈도(명)	비율(%)
체불임금 수령 여부	받음	6	15.4
	못 받음	33	84.6
	합계	39	100.0

더욱 심각한 문제는 임금체불을 경험한 이들 가운데 체불임금을 받지 못한 이들의 비율이 약85%에 이르는 것으로 나타났다는 점이다(<표 II-3-40>). 이처럼 스태프들의 상당수가 적지 않은 액수의 임금체불을 경험하고, 또 체불임금을 받기도 어려운 상황의 배경은 다음의 면접조사 내용들을 통해 알아볼 수 있다.

스태프들 같은 경우에는 사실 계약금 잔금을 받다보니까, 잔금을 체불당하는 경우가 많아요. 왜냐하면 계약금을 안 받으면 아예 자체 일을 안 하니까, 그건 어쩔 게든 해서든 줘요. 잔금을 안주는 이유가 사실은 영화 투자를 받았을 때 투자 계획서에는 스태프들 계약서만큼, 계약서 전체를 다 합치면 예를 들어 1억이다. 인건비가. 그럼 1억의 예산이 있었을 거라는 말이에요. 그런데 왜 잔금이 없느냐. 이게 아이러니죠. (면접B)

연출팀은 초기에 합류하게 되는데, 초기에 투자가 되지 않은 상태에서 합류하게 되는 경우가 많이 있어요. 나중에 투자가 안 되어버리면 돈을 한 푼도 못 받고 돌

아가는 경우도 있고 그게 임금체불이죠 (면접E)

벽돌 하나만 쫓으면 이 집이 다 완성되는데. 그래서 간혹 가다 한회차를 그냥 보수 없이 가기도 하고, 하루 정도는 사실 일도 아니죠. 보통은 한 달까지 길어지는 경우도 많이 있거든요 ... 체불기간이 한 달 이상 되는 사항에 제일 큰 건 배우 문제하고 투자 문제죠. 제작사, 투자지급에서 돈을 이때 줘야 되는데 돈을 안주고 미루고 하는 것. (면접A)

예전에는 영화제작 예산이 평균 20억 이상이었어요 ... 근데 한국영화가 침체에 들어서고 비용절감이 확산되면서 지금은 10억 정도가 되었어요. 제작비가. 그럼 10억짜리 영화에 맞는 시나리오로 영화를 찍어야 되는 게 맞잖아요. 쉽게 말하면 20억짜리 영화에 폭발 씬이 10번이 있었다고 치면, 10억짜리 영화에서는 다섯 번 있어야 돼. 그게 맞잖아요. 그만큼 절감을 해야 되는데, 20억짜리 영화를 10억 가지고 찍으려고 하는 게 문제라는 거죠. 제작사는 스텝 인건비를 현금으로 보유하고 있기 때문에 그 잔금 가지고 일을 치기 시작하는 거예요. 일단 이거가지고 ... 잔금 주려면 아직 시간이 있으니깐, 인건비는 딱 데서 만들어 와서 줘야지 하죠 근데 그게 자금회전이 막혀 버리면 스텝 인건비는 체불이 되는 거죠 (면접B)

이상의 내용들을 통해 영화산업 내에 만연한 임금체불의 배경에 제작사들의 관행은 물론 투자사들의 관행 또한 일정하게 영향을 미치고 있음을 알 수 있다. 상당수의 작품들이 투자위축에 따라 전액투자가 이루어지지 않은 상태에서 제작에 들어가며, 대규모의 예산이 투입된 작품들이 극장 상영관을 독점하면서 저예산 영화들은 상영 기회조차 갖기 어렵다. 나아가 전체 영화 수익의 50% 이상이 극장에 집중되면서 제작사들은 비용절감 압박을 겪게 되고 그 부담을 스텝에게 전가한다.

한편, 스텝들이 체불임금을 좀처럼 받지 못하는 배경에는 스텝들이 임금체불에 적극적으로 대응하기 어려운 상황이 놓여 있다. 도급계약 형태의 스텝 계약을 맺는 경우 정기적인 임금을 받지 못한다는 이유로 고용노동부로부터 노동자성을 인정받지 못하여 지방 관할 고용노동지청에 진정을 접수해도 반려되는 사례가 많다. 이러한 상황은 임금체불에 대한 대응방식에서도 확인된다.

<표 II-3-41> 영화 스태프의 임금체불시 대응방식

구분		빈도(명)	비율(%)
임금체불시 대응방식 (복수응답)	체불임금을 줄때까지 기다림	20	52.6
	본인 혼자서 체불임금 독촉	9	23.7
	노동조합이나 노동단체의 도움을 받음	6	15.8
	고용노동부에 신고	1	2.6
	기타	2	5.3
	합계	38	100.0

임금체불을 경험한 이들 가운데 임금체불에 대한 대응으로 노동조합을 비롯한 노동단체의 도움을 받거나, 고용노동부에 신고하는 등 집단적 또는 제도적 대응을 취하는 경우는 합계 24.8%에 머물렀다. 반면, 체불임금을 줄 때까지 그냥 기다린다는 응답은 52.6%, 혼자서 체불임금을 독촉한다는 응답은 23.7%로 나타나 대응을 하지 않거나 개인적으로 대응한다는 응답의 비율이 매우 높게 나타났다(<표 II-3-41>).

프리단계 작업을 하는데, 1-2개월 정도 했는데 갑자기 촬영이 안 된 거예요. 옆 어진 거죠 그냥 관례적으로 작품이 안 들어가는구나 하고 나와 버리니까, 돈 받을 생각도 안하고 돈도 못주겠거니 하고 ... 예를 들면 이번 달에 300만원을 주겠다. 300만원을 두 달 납짓 일했는데 300만원 주겠다. 하지만 지금 우리가 예산이 너무 초과되어서 지금 100만원 밖에 계약을 못한다. 일단 이렇게 계약을 하고 200은 내가 나중에 주겠다. 이런 식으로 속은 거죠. 계약서상에는 100만원이라고 썼고 100만원이 내 통장에 직접 이체가 되었고, 200만원을 준다고 해놓고 안 준거죠. 사정이 이렇게 되었으니 미안하지만 나중에 줄게 하고 연락이 안 되는 거죠 ... 제작사는 무조건 빨리 사람을 모을 생각만 하는데, 사실 투자가 다 되고 캐스팅이 다 되어야 제작이 되잖아요. 그런데 무리하게 욕심을 내서 그런 경우도 많이 있어요. 불안정한 상태에서 어떻게든 스태프들한테는 투자가 다 되었다. 뭔가 다 되었다 걱정하지 마라. 이런 식으로 다 꼬드겨 놓고, 나중에 미안하다. 미안하다는 말 한마디면 끝나는 거예요. 그럼 그 스태프들은 고생만 하고 돈도 못 받고, 돈 받으려고 해도 다음에 자기들한테 불이익 당할까봐, 눈치 보여서 말도 못 꺼내고 (면접C)

위의 면접조사 사례에서도 나타나듯, 임금체불을 경험하는 스태프들이 대부분 그냥 기다리는 등 적극적 대응을 하지 않거나 개인적으로 대응하는 데 머무르는 배경에는 차후에 겪게 될지 모를 불이익에 대한 우려가 놓여 있다. 하위 직급의 스태프가 아닌 감독/기사급들의 경우에도 임금체불에 법적·제도적 대응을 하기가 어려운 것은 마찬가지다. 앞으로도 계속 제작사와 작업을 해야 하고 그런 일들이 경력에 영향을 줄 수도 있기 때문이다.

③ 노동시간

국내 영화제작의 구조적 특성으로 인해 제작사들은 한정된 자금으로 가능한 한 짧은 기간 안에 작품을 완성할 때 비용을 절감할 수 있다. 따라서 영화제작 현장에서는 밤샘촬영이 빈번하며, 촬영장 간 이동 등까지 고려하게 되면 영화스태프들의 연속 노동시간은 24시간에서 심지어는 48시간을 넘는 일도 많다. 한편, 영화산업 위축에 따른 제작사들의 비용절감 흐름 속에서 고정된 예산 중 가장 쉽게 줄일 수 있는 것은 결국 인건비인데, 제작사들 사이에서는 부족한 제작비를 보완하기 위해 몇 회차에 찍을 분량을 한 회차로 몰아넣는 '회차 줄이기'와 같은 관행이 나타나기도 한다. 과도한 촬영 분량을 소화하기 위해 스태프들은 장시간 촬영에 흑사당하고 있는 것이다.

<표 II-3-42> 영화 스태프의 작품기간 동안의 주당 평균 근무일수 및 노동시간

구분	사례수	최소값	최대값	평균
작품기간 주당 평균 근무일수	75	1	7	5.6
작품기간 주당 평균 노동시간	72	12	120	66.0

설문조사 결과에서 작품기간 동안 주당 평균 근무일수는 5.6일, 주당 평균 노동시간은 66시간으로 나타났다(<표 II-3-42>). 주당 평균 노동시간을 주당 평균 근무일수로 나누어 보면 약12시간에 해당한다. 앞서 설문조사를 통해 살펴본 임금 및 노동조건을 고려할 때 턱없이 긴 노동시간이다. 다만, 본 설문조사에서는 최장 연속 노동시간이 파악되지 못하였다. 작품기간 동안 주당 평균 근무일수가 1일에서 7일 사이에 폭넓게 걸쳐 있음을 고려하면, 최장 연속 노동시간이 24시간 이상의 초장시간에 이르는 사례도 적지 않을 것으로 추정해볼 수 있다.

예전에 〇〇〇라는 작품을 찍으면서 저희가 서울서 밤샘 촬영을 하고 밤12시에 끝났어요. 근데 목표에 배를 새벽 6시까지 타러 가야 해요. 그날 제주도로 넘어가야 돼서, 거의 밤새고 그 친구가 운전을 하는데 졸면서 가는 거예요. 그러다가 사고가 나는 경우가 대부분이거든요. 밤샘촬영하고 이동하다가 사고 나고 ... 그래서 영화산업노조가 단체협약으로 요구했던 것이 차량을 운전하는 사람을 따로 배정하라는 것이었죠. 방송 같은 경우에는 운전하시는 분들이 따로 있거든요 ... 보통 이제 하루에 몇 시부터 몇 시까지 일한다는 개념으로 현장을 나가는 것이 아니라, 이제 다 끝날 때 까지 일한다는 거니까, 이제 24시간이 되건 30시간이 되건 그냥 쫓가는 경우가 너무 많아서. (면접A)

한 회차 영화 촬영할 때 대략 1억원이 듭니다. 한 회차 나가서 아침에 나가서 12시간을 찍든 20시간을 찍든 하루예요. 제가 가장 길게 했던 노동시간이 53시간입니다. 예전에 한국영화 경기가 좋았을 때, 제작비가 보통 30억에서 40억 했을 때는 조금 약했죠. 이전에 30시간씩 찍다가 갑자기 15시간씩 찍는 거예요. 좋았죠. 근데 지금 다시 강해졌어요. 24시간씩 찍고 그만큼 한회차를 더 줄이는 거지. 2회차를 한 회차로 더 줄이는 거예요. 그러면 조금씩 제작비는 경감이 되겠죠. (면접B)

영화산업협력위원회의 표준고용계약서는 최장 연속 근로시간을 15시간으로 제한하고 있다. 그러나 영화산업 임금단체협약의 범위에서 벗어나기 쉬운 저예산 영화 제작 과정에서 무리한 촬영이 이루어지는 경우가 많다는 점을 고려할 필요가 있다. 제작비의 압박이 있어 정해진 기한에 영화를 찍으려다보니 계약된 노동시간을 넘겨 촬영하는 경우가 잦은 것이다. 한국영화 전반의 제작구조 속에서 장시간 노동을 해도 된다는 관행이 확산되어 있고, 임금체불과 마찬가지로 제작사 외에도 투자사들의 관행 또한 장시간 노동 관행의 배경을 이루고 있다.

영화 스태프 대부분이 불규칙한 일정에 속에서 장시간 노동에 노출되는 가운데, 근로기준법 제55조 및 제58조는 영화 및 방송산업 노동자에 대해 연장노동 및 휴게시간 특례를 규정하고 있다. 노동자 대표와의 서면합의를 통해 주12시간을 초과하여 연장노동을 허용하고 있으며 통상의 연장노동과 동일한 가산율을 적용하고 있는 것이다. 그러나 이상에서 살펴본 바와 같이 영화제작 현장에서는 초장시간 연속노동의 사례가 빈번하게 나타나는 만큼, 주12시간을 초과하는 연장노동에 대한 규제가 요구된다.

④ 사회보험 혜택

이하에서 살펴보게 될 내용과 같이, 영화 스태프들은 반복적 실업, 턱없이 낮은 임금수준과 빈번한 임금체불, 초장시간 노동 외에도 사회보험 적용으로부터도 배제되는 여건에 처해 있다.

<표 II-3-43> 영화 스태프의 사회보험 적용 현황(1)

구분		빈도(명)	비율(%)
국민연금	직장가입	5	6.5
	지역가입	12	15.6
	미가입	51	66.2
	모르겠음	9	11.7
	합계	77	100.0
건강보험	직장가입	5	6.4
	지역가입	38	48.7
	피부양자가입	28	35.9
	모르겠음	7	9.0
	합계	78	100.0

<표 II-3-44> 영화 스태프의 사회보험 적용 현황(2)

구분		빈도(명)	비율(%)
고용보험	직장가입	7	9.1
	미가입	62	80.5
	모르겠음	8	10.4
	합계	77	100.0
산재보험	직장가입	9	11.5
	미가입	60	76.9
	모르겠음	9	11.5
	합계	78	100.0

설문조사를 통해 4대 사회보험 적용률을 파악해 본 결과, 각각 국민연금 6.5%, 건강보험 6.4%, 고용보험 9.1%, 산재보험 11.5% 수준에 머무르고 있는 것으로 나타났다. 그밖에도 지역가입 또는 피부양자가입 비율이 일정한 수준을 보이는 건강보험을 제외하면, 국민연금의 경우 직장가입 외에 지역가입 형태로 개인적으로 가입할 수 있음에도 미가입 비율이 66.2%에 이르는 것으로 나타났다(<표 II-3-43> 및 <표 II-3-44>).

<표 II-3-45> 영화 스태프의 사회보험 필요성 인식

구분		국민연금		건강보험		고용보험		산재보험	
		빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
사회보험 필요성 인식	전혀 필요없다	8	10.3	1	1.3	0	0.0	0	0.0
	필요없다	6	7.7	1	1.3	0	0.0	0	0.0
	보통이다	20	25.6	4	5.1	6	7.8	3	3.8
	필요하다	5	6.4	2	2.6	5	6.5	3	3.8
	반드시 필요하다	39	50.0	70	89.7	66	85.7	72	92.3
	합계	78	100.0	78	100.0	77	100.0	78	100.0

턱없이 낮은 수준의 4대 사회보험 적용률과는 반대로, 4대 사회보험의 필요성에 대해 물어본 결과, 응답자들의 대다수가 4대 사회보험이 반드시 필요하다고 응답하였다. 다만, 국민연금의 경우 반드시 필요하다는 응답 비율이 50%로 다소간 낮게 나타났으나, 응답 항목들 가운데에서는 여전히 가장 높은 비율을 보이고 있다(<표 II-3-45>).

이러한 상황에서 영화산업노동조합은 우선 개인에게 부담이 가더라도 4대 사회보험에 가입할 것을 권유하고 있다. 팀 단위로 '통계약'을 체결할 경우 보수에서 제하는 3.3%의 세액의 부담보다 보험료 부담이 더 커진다는 문제가 있지만, 실업급여 혜택을 받을 수 있다는 점에서 권유하고 있는 것이다. 그러나 문제는 실업수당 수급요건을 충족하기 위해서는 적어도 7-8개월 내에 6개월 일한 경력을 가지고 있어야 한다는 점이다. 해당 조건을 충족시키기 위해서는 스태프들이 2편 이상의 작품에 연속적으로 참여해야 하는데, 최근 제작편수 감소 등 영화산업 위축으로 인해 수급요건을 충족시키기 가 더욱 어려워진 것이다. 한편, 이처럼 턱없이 낮은 사회보험 적용률의 배경에도 저임금, 임금체불, 장시간노동과 마찬가지로 투자 및 제작관행이 놓여 있다.

평균적인 영화 제작기간에 따라 대비한다면, 사측이 부담해야 하는 금액이 한 3,000만원쯤 될 거예요, 대충 계산해보면은요 그런데 중요한 것은 이 4대 사회보험에 대한 금액이 ... 영화제작사들 중 자기 돈 가지고 영화 찍는 데는 많지 않습니다. 쉽게 말하면 투자를 받아서 하는 건데, 투자사가 4대 사회보험을 인정을 안 하고 있어요 4대 사회보험료를 반영하면, 이걸 뭐냐고 그러죠 다시 말해서 제작사들이 예산안을 제시할 때 스태프 4대 사회보험 부담금 같은 게 들어있으면 투자를 꺼린다는 거죠 (면접B)

한편, 많은 경우 4대 사회보험 가입이 안 되더라도 산재보험에는 가입이 된다고 알려져 있는 것과 달리, 다수의 제작현장에서는 산재보험조차 적용되지 않으며, 대신에 상해보험 등이 통용되고 있음을 알 수 있다.

촬영기간 동안에는 산재보험만 들어주더라구요. 이전이나 프리단계나 포스트 단계에서는 전혀 보험을 들어주지 않죠 (면접C)

산재보험도 안 돼요. 제작사에서는 4대 사회보험을 원칙적으로 안 해주는 거고 다 배제한 거고 스태프들도 내고 싶어 하지도 않아요, 사실은 일단 얼마 안 되는 금액에 그것까지 빠지면 내가 단순히 나중에 혜택을 받을 거라는 생각을 못하기 때문에. 산재 발생할 때는 상해보험으로 처리하는 경우가 많죠 (면접E)

이처럼 산재보험조차 좀처럼 적용되지 않는 영화 스태프들의 작업환경은 안전한 것일까? 설문조사 결과는 그렇지 않다는 점을 명확히 보여준다.

<표 II-3-46> 영화 스태프의 업무관련 재해 및 질병 경험 및 처리 방식

구분		빈도(명)	비율(%)
업무관련 재해 및 질병 경험	있음	58	74.4
	없음	20	25.6
	합계	78	100.0
업무관련 재해 및 질병 처리 방식	산재보험을 통해 처리	10	17.2
	공상으로 처리	22	37.9
	개인적으로 해결	26	44.8
	합계	58	100.0

응답자들 가운데 74.4%가 업무와 관련된 재해 및 질병을 경험한 적이 있다고 응답하고 있다. 산재보험조차 좀처럼 적용되지 않는 현실을 업무관련 재해 및 질병 처리 방식 가운데 산재보험으로 처리한다는 데에 17.2%에 불과한 응답률이 다시금 확인해 준다. 반면, 44.8%로 가장 높은 응답 비율을 보인 것은 '개인적인 해결'이었다(<표 II-3-46>).

현장은 워낙 돌발상황도 자주 벌어지고, 감독이 원하는 그림을 만들기 위해서는 생각했던 것 보다는 많이 걸려서 새벽 34시에 끝나는 경우가 많이 있고, 새벽에 집에 돌아가야 하는데, 운전기사도 없고 그냥 스태프들이 직접 운전을 해야 하나까 졸다가 사고가 나는 경우도 있고 확실한 산재죠. 현장이 또 워낙 위험한 일들이 많이 있어요. 폭발물이나 특수효과도 있고 과도한 노동시간에다 시간압박도 강해요. 제작기간이 늘어나는 것은 비용이 지출이 늘어난다는 이야기고 제작사는 빨리 끝내야 되는 거고 빨리 빨리 하다보면 당연히 사고가 발생하는 확률이 높아지는 거죠 (면접E)

조명기가 크고 그렇다 보니까 무겁고 무리가 많이 가요 나중에 허리 안 좋아지고 이런 스태프들이 많고 눈 안 좋아지고 저 같은 경우에도 허리가 안 좋은데 거의 그것은 직업병이죠 어릴 때 무거운 것 많이 들고 그러다 보니까. 감전사고도 종종 있구요 크레인 사고도 있고 위에서 라이트가 툭 떨어져서 눈 찢어지는 경우가 제일 많구요 손 같은데 부러지거나, 찢어지거나 그런 것이 많죠 (면접D)

위의 면접조사 사례들에서 살펴볼 수 있듯, 업무상 재해 및 질병은 장시간 노동, 스태프 인건비 중심의 제작비 절감에 따른 과밀한 인력편성으로 인한 과부하 등과 밀접한 관련을 지닌다.

⑤ 기타 부가혜택

영화 스태프들은 사회보험 외에도 각종 법정복지 및 기업복지 혜택으로부터도 배제되고 있다. 초장시간 노동에 시달리면서도 시간외수당 적용률은 미미하고, 참여한 작품이 아무리 흥행에 성공해도 스태프들에게 분배되는 몫은 없다. 영화가 이른바 '대박'

을 터뜨린다 해도 ‘밥 한 끼 얻어먹는’ 수준에 머문다.

<표 II-3-47> 영화 스태프의 부가혜택 적용률

구분	적용률(%)	구분	적용률(%)
시간외수당	3.9	식비/구내식당	64.9
상여금	3.9	건강진단	2.6
주1회 휴일	22.1	교통비/통근버스	31.2
월차휴가	1.3	경조금	3.9
연차휴가	2.6	명절상여금	9.1
하기휴가	3.9	퇴직금	2.6

설문조사를 통해 각종 부가혜택 적용 현황을 파악해 본 결과, ‘부가혜택’이라 보기조차 어려운 주1회 휴일조차도 적용률은 22.1%에 불과하였고, 명절상여금 적용률 9.1%를 제외하면 대부분의 항목에의 적용률은 채 5%를 넘기지 못하였다. 다만, 교통비 지원 또는 통근버스 제공의 경우 31.2%의 적용률을, 식사지원의 경우 64.9%의 적용률을 보인 정도였다(<표 II-3-47>).

(4) 노동자성 및 노동자 정체성

① 고용관계와 노동자성

영화 스태프 노동자들이 겪고 있는 차별과 배제의 근저에는 이들이 노동자성을 인정받지 못해 노동법 적용에서 배제되어 있는 법제도적 구조가 놓여 있다. 기존의 연구 결과들을 검토해 보아도 공통적으로 영화 스태프들에게서 고용계약, 작업지시, 노무제공 대체불가능성, 작업도구 및 경비부담, 겸업의 불가능함 등의 측면에서 노동자성이 강하게 나타나고 있음을 지적하고 있다. 다만 보수결정구조, 취업규칙 적용, 교육훈련 등에서는 종속성이 비교적 약하게 나타나나, 전체적으로 노동자성을 지니고 있다는 점에서는 이론의 여지가 없다고 여겨진다(김영호, 2008; 김현정 외, 2005; 문무기 외, 2005; 신국미, 2007). 이하에서는 설문조사를 통해 영화 스태프들의 고용관계 특직와

노동자성을 검토해 보고 설문조사 및 면접조사를 통해 지표별 노동자성을 판단해 본다.

<표 II-3-48> 영화 스태프의 업무지시 관계

구분		빈도(명)	비율(%)
업무지시	영화제작사의 관리자	17	21.5
	도급위탁 업체의 관리자	1	1.3
	기사급 팀장	51	64.6
	독립적으로 업무수행	10	12.7
	합계	79	100.0

영화 스태프들은 누구로부터 업무지시를 받는지 알아본 결과, 응답자들의 64.6%가 기사급 팀장에게 업무지시를 받고 있는 것으로 나타났다. 제작사 측의 관리자로부터 업무지시를 받는 경우도 21.5%로 상당한 비율을 보였다(<표 II-3-48>). 다만 기사급 팀장으로부터 업무지시를 받는다는 항목에의 응답이 높게 나타난 것에 대해서는 조심스러운 해석이 필요하다. 기사급 팀장이 전적으로 자율적 판단 하에 업무지시를 내리는 것이 아니라, 대부분 제작자 및 감독의 지시를 전달하는 것이 현실이기 때문이다. 위계적 직급구조 하에서 부서별 감독/기사급은 영화감독 및 제작사로부터 업무지시를 받고, 퍼스트급은 부서별 감독 및 기사급으로부터 업무지시를 받으며, 세컨드급 이하의 퍼스트급을 비롯한 선임자로부터 업무지시를 받는다.

<표 II-3-49> 영화 스태프의 업무지시 자발적 변경 가능 여부

구분		빈도(명)	비율(%)
업무지시 자발적 변경가능 여부	항상 변경할 수 있다	5	6.3
	협의를 통해 변경할 수 있다	51	64.6
	변경할 수 없다	23	29.1
	합계	79	100.0

전달받은 업무지시를 자율적으로 변경할 수 있는가를 확인해 본 결과, 변경할 수 없다는 응답이 29.1%, 협의를 통해 변경할 수 있다는 응답이 64.6%를 기록하였다(<표 II-3-49>). 이 경우에도 마찬가지로 '협약'이 어디까지나 위계적 직무구조 속에서 이루어진다는 점을 유의할 필요가 있다.

<표 II-3-50> 영화 스태프의 업무 일부 별도계약 대행 가능 여부

구분		빈도(명)	비율(%)
업무 일부 별도계약 대행 가능 여부	가능	20	26.3
	불가능	56	73.7
	합계	76	100.0

개별 스태프가 업무의 일부를 별도 계약으로 외주화하여 대행하도록 할 수 있는지를 확인해 본 결과, 그렇게 하는 것은 불가능하다는 응답이 73.7%로 매우 높은 비율을 보였다(<표 II-3-50>).

<표 II-3-51> 영화 스태프의 작업도구 및 소모성 자재 제공

구분		빈도(명)	비율(%)
작업도구 및 소모성 자재 제공	영화제작사	51	65.4
	도급위탁업체	5	6.4
	팁별로 마련	12	15.4
	본인 스스로 마련	9	11.5
	기타	1	1.3
	합계	78	100.0

영화 스태프가 업무시 사용하는 작업도구나 소모성 자재는 누가 제공하는가를 물어 본 결과에서도 영화제작사라는 응답이 65.4%로 나타나 역시나 명확한 경향을 보였다(<표 II-3-51>). 면접조사 결과에 따르면 촬영, 조명 등 장비는 물론 차량도 대부분 제작사가 업체를 통해 대여하며, 자체적으로 장비를 소유한 일부 감독급을 제외하면 본인 소유 장비로 일하는 경우는 거의 없는 것으로 나타나고 있다(영화산업노동조합 면접 2011.6.29).

<표 II-3-52> 영화 스태프의 취업규칙 및 인사규정 적용 여부

구분		빈도(명)	비율(%)
취업규칙 및 인사규정 적용 여부	영화제작사의 취업규칙이나 인사규정이 적용된다	19	25.3
	감독/기사급이 정한 규칙이나 규정이 적용된다	20	26.7
	동료들이 자체적으로 정한 규칙이나 규정이 적용된다	12	16.0
	그런 규정이나 규칙이 없다	24	32.0
	합계	75	100.0

취업규칙 및 인사규정 적용 여부의 경우에도 제작사나 감독/기사급이 정하거나, 팀 내에서 자체적으로 정한 규칙 또는 규정이 적용된다는 비율이 68%로 높게 나타나 명확한 경향을 보였다(<표 II-3-52>).

이상의 설문조사 결과는 부분적으로나마 영화 스태프의 노동자성을 일관되게 확인해 주고 있다. 다만, 감독/기사급의 자율성이 다소간 눈에 띄는데, 그렇다고 이들을 사업 경영상의 독립성을 지닌 사용자로 보기는 더욱 어렵다. 설문조사 및 면접조사 결과를 바탕으로 검토해 보면, 감독/기사급 또한 제작사로부터 제작일정이나 장소 등을 지정받으며, '일의 완성'이 아니라 작업과정에 대하여 지시를 받게 된다. 작업도구는 물론 부대비용 또한 주로 제작사가 제공한다. 이러한 측면에서 감독/기사급의 경우에도 제작사를 실질적인 사용자로 볼 수 있다. 따라서 스태프들의 경우에도 감독/기사급과의 계약관계보다는 제작사와의 묵시적 근로계약관계를 인정해야 할 것으로 보인다.

스태프의 경우에도 일단 계약을 한 후에는 전속성이 인정된다는 점, 출근시간과 장소가 지정되고, 지시 없이 퇴근할 수 없다는 점, 대부분이 자신의 의지와 상관없이 해고될 수 있다는 점, 연장노동 및 야간노동 또한 비자발적인 사유로 행해진다는 점, 보수가 제작사 또는 감독 등에 의해 결정된다는 점, 대다수가 제작사, 감독/기사급 등으로부터 작업지시를 받고 있으며 독자적으로 작업을 하는 경우는 없다는 점, 일단 지시 받은 업무를 독자적 판단에 따라 변경할 수 없다는 점, 작업도구를 제공받는다는 점 등을 고려할 때 근로기준법상의 노동자성이 인정되어야 할 것이다(<표 II-3-53> 참조).

<표 II-3-53> 영화 스태프의 노동자성 지표별 판단

구분	항목	판단
사용 종속	사용자에 의하여 근무시간과 근무장소가 지정되는가	○
	업무수행과정에 있어서 구체적 직접적인 지휘감독을 받는가	○
	업무의 내용이 사용자에 의하여 정하여지는지 여부	○
	취업규칙, 복무규정, 인사규정 등의 적용을 받는지 여부	△
	노동자가 사용자 요구에 대응할 준비가 요구되는가	○
	교육훈련을 받는지 여부	△
경제 종속	제3자를 고용하여 업무를 대행케 할 수 있는가	×
	비품, 원자재, 작업도구 등의 소유관계	×
	근로제공관계의 계속성과 사용자에의 전속성의 유무	△
	기본급이나 고정급이 정하여져 있는지 여부	×
	보수가 주기적으로 지불되는가	△
	재정적 위험을 부담하는가	×
	사업상 투자와 경영에 따르는 책임을 떠맡는가	×
	노동이 전적으로 혹은 주로 다른 사람의 수익을 위해 수행되는가	○
	1인을 위해 혹은 하나의 사업체를 위해 일하는가	○
	보수가 노동자 수입의 유일한 혹은 주요한 원천인가	○
	노무를 제공하는 사람에게 경제적으로 종속되어 있는가	○
	노동자의 경제사회적 상황이 통상의 근로자와 유사한가	○
	사회적 보호의 필요성이 임금노동자와 유사한가	○
조직 종속	노동자가 제공하는 노무가 해당 사업에서 중요성을 지니는가	○
	노동자가 제공하는 노무가 해당 사업의 다른 노무와 관련성을 지니는가	○

자료: 설문조사 및 면접조사 자료

영화 스태프 노동자들이 겪고 있는 차별과 배제의 근거에는 이들이 노동자성을 인정받지 못해 노동법 적용에서 배제되어 있는 법제도적 구조 외에도 투자환경과 수익 구조에만 초점을 맞추고 있는 영화진흥법, 그리고 이에 근거를 둔 영화진흥위원회가 영화진흥기금 운영 등에 있어 실질적인 영화 제작인력인 스태프들의 기본적 인권상황 개선과 숙련향상 문제를 도외시 한 채 운영되는 등의 제도적 문제점들이 있다.

② 노동관/정체성

문화산업 분야 노동자들에 대한 사회적 인식 또한 노동자성 부정에 따른 차별과 배제를 재생산한다. 영화와 같은 문화상품의 생산은 이해관계자들을 넘어 광범위한 문화적 관행들과의 관계 속에서 이루어지며(Negus, 1999), 영화 스태프와 같은 문화산업의 개별 노동자들은 일련의 사회적 맥락 속에서 적극적으로 정체성을 선택하고 구성한다. 그러나 획득된 정체성은 개별 노동자가 스스로 선택한 것처럼 느끼는 경우에도 결코 개인적 자율성의 표현으로만 볼 수 없다. 특정한 정체성을 결정하는 것은 사회적 ‘담론’인 것이다(Ursell, 2005). 한국사회의 ‘좋아서 하는 일이니 힘들어도 참아라’와 같은 지배적 담론은 영화산업의 제작환경을 둘러싼 문제들 가운데 노동자들과 그들의 권리라는 문제를 도외시하게 만들고, 문화산업 노동자들 자신들로 하여금 스스로를 노동자로 인식하고 적극적으로 기본적 인권을 주장하는 것을 주저하게 만들기도 한다. 다시 말해 ‘예술을 위한 빈곤’이라는 이데올로기가 최소한의 안정적 생활을 위협하는 현상이 나타나는 것이다(Garnham, 1990).

그렇다면 영화 스태프들은 스스로를 어느 정도로 ‘노동자’로서 인식하고 있는 것일까. 이를 파악해 보기 위해 설문조사를 통해 스스로를 어느 정도나 노동자로, 예술인으로, 자영업자로 인식하고 있는지 1점에서 10점 사이의 척도로 물어보았다.

<표 II-3-54> 영화 스태프의 노동자/예술인/자영업자 정체성

정체성 (10점)	사례수	평균
노동자	79	8.4
예술인	80	6.9
자영업자	77	4.3

응답을 분석해 본 결과, 노동자 정체성이 8.4점, 예술인 정체성이 6.9점으로 매우 높게 나타났다. 특히 노동자 정체성은 매우 높게 나타났는데(<표 II-3-54>), 이는 응답자의 75%가 영화산업노동조합의 조합원이라는 점을 어느 정도 반영하고 있는 것으로 보인다. 한편, 퍼스트급 이상과 세컨드급 이하의 두 개 범주의 직급별로 분석해 본 결과 평균값의 차이가 발견되지는 않았다.

최근 들어 팀 단위의 도제 제도의 성격이 약화되고 개별계약이 강화되면서 예술인으로서의 정체성이 약화되는 양상이 나타나고 있다는 점은 분명해 보인다. 노동자 정체성과 예술인 정체성은 물론 명확하게 구분되는 것이 아니다. 예술인 정체성의 경우에도 예술가로서 자신의 작품으로 수입을 얻느냐 하는 '노동자적 측면'과 창의성에 중점을 둔 '예술가 의식'의 측면이 공존한다는 것이다. 영화 스태프들의 노동자 의식 또한 다양한 양상을 띠며, 특히 하위 직급 스태프들의 경우 일을 '노동'과 '창의적 행위'가 공존하는 것으로 보는 양상이 나타난다(최인이·강윤주, 2010). 흔히 영화 스태프들은 '예술인이라는 인식은 감독급이나 되어야 생각하는 것'이라고 본다. 그럼에도 예술인과 노동자 인식의 중간 범주에 해당하는 일종의 '전문가로서의 인식'이 나타남을 살펴볼 수 있으며, 이는 영화 스태프 업무를 수행하는 데 있어 요구되는 숙련수준에 대한 인식을 통해 확인해 볼 수 있다.⁷⁾

7) 물론 전문성과 숙련은 동일한 것이 아니다. 기사/감독급과 달리 일반 스태프들의 경우 숙련수준의 평가는 단순히 영화라는 결과물로 확인되지 않으며, 팀 내에서 상위직급이 요구하는 일들을 얼마나 잘 소화해낼 수 있는지, 즉 '팀워크'가 중시된다. 또한 할린에 따르면, 전문성은 공공서비스 부문에서 중요한 역할을 차지하고 있다는 점, 일정한 자격기준을 갖추어야 한다는 점과 결부된다(Hallin, 2000). 이러한 의미에서 영화 스태프들 사이에서 통용되는 '전문성'이란 사실 '숙련'을 의미한다고 볼 수 있다. 한국사회에서는 전문가로서의 영화 스태프들에 대한 사회적 인정이 부족하기 때문이다.

<표 II-3-55> 영화 스태프의 필요 숙련수준에 대한 인식(1)

구분		업무에 대한 지식		도구 및 장비		일정 기간의 경험	
		빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
필요 숙련수준 인식	전혀 그렇지 않다	2	2.5	1	1.3	0	0.0
	그렇지 않다	0	0.0	2	2.5	2	2.5
	보통이다	5	6.3	11	13.8	12	15.0
	그렇다	18	22.5	17	21.3	20	25.0
	매우 그렇다	55	68.8	49	61.3	46	57.5
	합계	80	100.0	80	100.0	80	100.0

<표 II-3-56> 영화 스태프의 필요 숙련수준에 대한 인식(2)

필요 숙련수준 인식 (5점)	사례수	평균
업무에 대한 지식	80	4.6
도구 및 장비	80	4.4
일정 기간의 경험	80	4.4

설문조사를 통해 영화 스태프 업무를 수행하는 데 있어 요구되는 숙련수준에 대한 인식을 확인해 본 결과, 대부분의 응답자들이 업무에 대한 지식, 도구 및 장비와 관련된 지식 및 기술, 일정 기간의 경험이 필요하다는 데에 '매우 그렇다'고 응답하고 있는 것으로 나타났다. 이는 5점 척도로 확인해 보아도 평균 4.5 수준으로 나타나고 있어 분명히 확인할 수 있다(<표 II-3-55> 및 <표 II-3-56>). 이를 통해 낮은 수준의 임금과 고용불안에도 불구하고 영화 스태프들이 영화산업에 남겠다고 생각하는 이유 가운데 영화 제작 노동을 통한 창의성과 숙련의 발휘가 핵심적이라는 것을 간접적으로나마 확인할 수 있다.

(5) 직무만족 및 이직의사

① 직무만족

영화 스태프들의 노동조건과 관련된 주관적 인식 가운데 노동자 정체성 외에도 직무에 대한 만족도 또한 확인해보았다. 직무만족의 내용으로는 일의 내용, 노동환경 및 안전, 노동시간, 임금수준, 본인이 소유한 기술의 활용 정도, 작업장에서의 인간관계, 직업의 장래성, 개인의 발전가능성, 직업에 대한 사회적 평가를 제시하였다.

<표 II-3-57> 영화 스태프의 직무만족 수준

직무만족 (5점)	사례수	평균
하는 일의 내용	76	3.4
노동환경 및 안전	77	2.1
노동시간	77	1.7
임금수준	77	1.5
본인기술 활용정도	77	3.2
작업장 인간관계	77	3.4
직업의 장래성	76	2.3
개인의 발전가능성	77	3.1
사회적인 평가	77	2.4

응답을 분석해 본 결과, 노동환경 및 안전, 노동시간, 임금수준에 대한 만족도가 매우 낮게 나타났으며, 영화 스태프라는 직업의 장래성에 대한 전망과 사회적 평가에 대한 만족도 또한 다소간 낮게 나타났다. 반면, 일의 내용, 기술 및 숙련의 활용정도, 작업장에서의 인간관계에서는 상대적으로나마 만족도가 높게 나타났다(<표 II-3-57>).

<표 II-3-58> 영화 스태프의 직급별 직무만족 수준

직무만족 (5점)		사례수	평균
하는 일의 내용	퍼스트급 이상	46	3.6
	세컨드급 이하	21	3.1
근무 환경 및 안전도	퍼스트급 이상	47	2.0
	세컨드급 이하	21	2.1
근무 시간	퍼스트급 이상	47	1.7
	세컨드급 이하	21	1.9
임금소득 수준	퍼스트급 이상	47	1.4
	세컨드급 이하	21	1.9
본인기술 활용정도	퍼스트급 이상	47	3.3
	세컨드급 이하	21	3.0
작업장 인간관계	퍼스트급 이상	47	3.6
	세컨드급 이하	21	3.1
직업의 장래성	퍼스트급 이상	46	2.2
	세컨드급 이하	21	2.4
개인의 발전가능성	퍼스트급 이상	47	3.1
	세컨드급 이하	21	2.9
사회적인 평가	퍼스트급 이상	47	2.3
	세컨드급 이하	21	2.4

직무만족도를 퍼스트급 이상과 세컨드급 이하의 두 개 범주에 따라 직급별로 분석해 본 결과, 일의 내용, 작업장에서의 인간관계, 임금소득 수준에 대한 만족도에서 부분적으로나마 일정한 차이가 나타났다(<표 II-3-58>). 일의 내용과 작업장에서의 인간관계에 대한 만족도는 퍼스트급 이상에서 다소간 높게 나타났는데, 이는 퍼스트급 이상이 지닌 직무자율성과 경력을 반영하는 것으로 볼 수 있다. 반면, 임금소득 수준에 대한 만족도에서는 세컨드급 이하에 비해 퍼스트급 이상의 만족도가 다소간 낮게 나타났다. 이를 통해 퍼스트급 이상의 경우 숙련수준과 경력을 고려하였을 때 보상수준이 낮다고 보고 있음을 알 수 있다.

② 이직의사

다음으로 영화 스태프들의 이직의사를 파악해 보았다. 이직의사는 직무만족도와 밀접한 관련을 갖는다. 영화 스태프들의 이직의사는 5점 척도 기준으로 평균 3.1로 중간 수준을 보였고, 직급에 따른 차이는 거의 나타나지 않았다(<표 II-3-59> 및 <표 II-3-60>).

<표 II-3-59> 영화 스태프의 이직의사

구분	사례수	평균
이직의사 (5점)	77	3.1

<표 II-3-60> 영화 스태프의 직급별 이직의사

이직의사 (5점)	사례수	평균
퍼스트급 이상	47	3.3
세컨드급 이하	21	3.0
합계	68	3.2

이는 앞서 직무만족 문항에서 매우 낮은 수준으로 나타난 노동환경 및 안전, 노동시간, 임금수준에 대한 만족도와, 반대로 비교적 높은 수준을 보인 일의 내용, 기술 및 숙련 활용정도, 작업장 인간관계에 대한 만족도를 동시에 반영하는 것으로 볼 수 있다.

<표 II-3-61> 영화 스태프 중 이직의사가 있다고 응답한 이들의 이직고려 이유

구분		사례수	비율(%)
이직고려 이유 (복수응답)	보수가 낮다고 생각할 때	58	25.1%
	노동환경이 열악하다고 느낄 때	46	19.9%
	능력에 비해 정당한 대우를 받지 못한다고 느낄 때	55	23.8%
	일하다가 인간관계의 어려움을 느낄 때	18	7.8%
	영화분야 직업의 장래비전이 없다고 생각할 때	27	11.7%
	영화분야에서 개인의 장래비전이 없다고 생각할 때	26	11.3%
	기타	1	0.4%
합계		231	100.0%

이직 의사가 있다고 응답한 이들이 이직을 고려하는 이유는 무엇인지 파악해 본 결과는 직무만족도에 대한 분석결과와 거의 일치하는 양상을 보였다. 보수 수준에 대한 불만족이 25.1%, 노동환경에 대한 불만족이 19.9%, 능력에 비해 정당한 대우를 받지 못한다고 느낄 때라는 항목에의 응답이 23.8%로 각각 높은 응답률을 보였다(<표 II-3-61>).

(6) 영화산업 인력구조의 개선과제에 대한 의견

이하에서는 영화 스태프들의 노동실태에 대한 분석을 마무리하며 영화산업 인력구조 개선과제에 대한 의견들을 살펴본다.

<표 II-3-62> 영화산업 인력구조의 개선과제에 대한 의견

구분		1순위		2순위		3순위	
		빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
영화산업 인력구조의 개선과제	열악한 작업환경 (근무시간, 산업재해 등)	16	20.8	23	30.3	25	32.9
	생계에 위협을 주는 보수 수준	44	57.1	22	28.9	9	11.8
	고용이 불안정한 계약 (프로젝트 기반 계약 등)	12	15.6	22	28.9	30	39.5
	적절한 교육훈련을 받을 기관 혹은 기회가 적음	0	.0	1	1.3	3	3.9
	인맥 위주의 제작인력 구성	2	2.6	6	7.9	3	3.9
	실력을 발휘할 수 있는 기회 부족	3	3.9	2	2.6	6	7.9
	합계	77	100.0	76	100.0	76	100.0

분석 결과, 열악한 작업환경의 개선이 필요하다는 응답, 생계에 위협을 주는 보수 수준의 문제가 해결되어야 한다는 응답, 계약 특성에 따른 고용 불안정이 해소되어야 한다는 응답이 1순위에서 3순위에 이르기까지 일관적으로 높은 응답률을 보였으며, 그 중에서도 1순위에서 생계에 위협을 주는 보수 수준이 해결되어야 한다는 응답의 비율이 57.1%로 매우 높았다(<표 II-3-62>).

5) 영화 스태프의 건강실태: 설문조사 결과■ 중심으로

(1) 직무스트레스 수준

영화 스태프 중 남성의 직무스트레스 수준은 직무자율영역과 보상부적절 영역을 제외하고는 모든 영역에서 한국 남성 노동자 평균 수준보다 높은 직무스트레스를 호소하고 있는 것으로 나타났다. 따라서 총스트레스 점수도 한국 남성 노동자 평균보다 높은 것으로 나타났다. 방송분야와는 좀 다른 결과이다. 방송산업 종사자의 경우는 직무자율성 영역에서 남녀 모두 문제로 지적되었으나 오히려 영화분야에서는 직무자율성이 상대적으로 높아 영화산업의 노동과정 특성을 나타내주고 있는 것으로 보인다.

<표 II-3-63> 영화 스태프 직무스트레스 분석결과 (남성)

항 목	참고치				영화 (남)	점수의 의미
	하위 25%	하위 5%	상위 5%	상위 25%		
물리환경	33.3 이하	33.4~ 44.4	44.5~ 66.6	66.7 이상	66.5	점수가 높을수록 물리환경이 상대적으로 나쁘다
직무요구	41.6 이하	41.7~ 50.0	50.1~ 58.3	58.4 이상	68.2	점수가 높을수록 직무요구도가 상대적으로 높다
직무자율	46.6 이하	46.7~ 53.3	53.4~ 60.0	60.1 이상	49.6	점수가 높을수록 직무자율성이 상대적으로 낮다
관계갈등	-	33.30이 하	33.4~ 50.0	50.1 이상	41.1	점수가 높을수록 관계갈등이 상대적으로 높다
직무불안정	44.4 이하	44.5~ 50.0	50.1~ 61.1	61.2 이상	66.1	점수가 높을수록 직업이 상대적으로 불안정하다
조직체계	42.8 이하	42.9~ 52.3	52.4~ 61.9	62.0 이상	59.3	점수가 높을수록 조직이 상대적으로 체계적이지 않다
보상부적절	55.5 이하	55.6~ 66.6	66.7~ 77.7	77.8 이상	55.5	점수가 높을수록 보상체계가 상대적으로 부적절하다
직장문화	33.3 이하	33.4~ 41.6	41.7~ 50.0	50.1 이상	48.1	점수가 높을수록 직장문화가 상대적으로 스트레스요인이다
총스트레스	45.0 이하	45.1~ 50.7	50.8~ 56.5	56.6 이상	55.9	점수가 높을수록 직무스트레스가 상대적으로 높다

여성의 경우는 직무자율영역과 보상부적절 영역을 제외하고는 역시 전체 영역에서 모두 한국여성 노동자 평균수준보다 높은 직무스트레스를 호소하고 있어 결과적으로 총스트레스 수준도 높은 것으로 나타났다.

<표 II-3-64> 영화 스태프 직무스트레스 분석결과 (여성)

항 목	참고치				영화 (여)	점수의 의미
	하위 25%	하위 5%	상위 5%	상위 25%		
물리환경	33.3 이하	33.4~ 44.4	44.5~ 55.5	55.6 이상	61.7	점수가 높을수록 물리환경이 상대적으로 나쁘다
직무요구	41.6 이하	41.7~ 54.1	54.2~ 62.5	62.6 이상	66.8	점수가 높을수록 직무요구도가 상대적으로 높다
직무자율	53.3 이하	53.4~ 60.0	60.1~ 66.6	66.7 이상	43.5	점수가 높을수록 직무자율성이 상대적으로 낮다
관계갈등	-	33.30이 하	33.4~ 41.6	41.7 이상	41.0	점수가 높을수록 관계갈등이 상대적으로 높다
직무불안정	38.8 이하	38.9~ 50.0	50.1~ 55.5	55.6 이상	59.5	점수가 높을수록 직업이 상대적으로 불안정하다
조직체계	42.8 이하	42.9~ 52.3	52.4~ 61.9	62.0 이상	56.6	점수가 높을수록 조직이 상대적으로 체계적이지 않다
보상부적절	55.5 이하	55.6~ 66.6	66.7~ 77.7	77.8 이상	57.4	점수가 높을수록 보상체계가 상대적으로 부적절하다
직장문화	33.3 이하	33.4~ 41.6	41.7~ 50.0	50.1 이상	49.7	점수가 높을수록 직장문화가 상대적으로 스트레스요인이다
총스트레스	49.5 이하	49.6~ 51.1	51.2~ 56.6	56.7 이상	54.6	점수가 높을수록 직무스트레스가 상대적으로 높다

운동부 코치, 방송산업 종사자와 마찬가지로 영화 스태프의 특이사항으로 앞의 실태조사 결과에서나 면담 과정에서 임금이나 대우에 있어 큰 불만을 나타내고 있었는데 직무스트레스 조사 중 '보상부적절' 영역에서는 큰 불만이 나타나지 않는 점을 볼 수 있다. 세부 항목으로 들어가 보면 역시 임금이나 대우에 있어서는 큰 스트레스를 호소하고 있지만 상대적으로 자신의 직무와 관련해서는 매우 흥미로워하거나 직업 자체에 대해서는 프라이드를 가지고 있는 것으로 나타난다. 이러한 점들이 혼합되면서 임금이나 대우에 있어 존재하는 큰 불만이 희석된 결과로 나타나고 있다.

(2) 건강일반: 국민건강영양조사와의 비교

2009년 국민 평생흡연율(평생 담배 5갑 이상 피운 사람의 비율)은 43.6%로 나타나고 있다. 이와 비교해 볼 때 '피운다'와 '피우다 끊었다'는 현재와 과거의 흡연율로 파악할 수 있고, 국민 현재 흡연율은 26.6%, 과거 흡연율은 17.7%로 나타난다. 이와 비교하면 영화 스태프의 경우 현재 흡연율이 61.5%로 국민일반보다 현저히 높은 수준을 보이고 있다. 건강한 노동자 효과가 보이지 않는다.

<표 II-3-65> 영화 스태프 흡연 상태

구분	흡연			전체
	핀 적 없다	끊었다	현재 피운다	
빈도(명)	13	17	48	78
응답률(%)	16.7%	21.8%	61.5%	100.0%

2009년 국민 월간 음주율(월 1회 초과 음주한 사람의 비율)은 59.4%로 나타난다. 영화 스태프의 경우는 95%를 넘고 있다. 역시 노동자 건강 효과가 나타나지 않는다.

<표 II-3-66> 영화 스태프 음주 상태

구분	음주						전체
	최근 1년간 전혀 마시지 않았다	한달에 1회 미만	한달에 1회 정도	한달에 2~4번	일주일에 2~3번	일주일에 4회 이상	
빈도(명)	0	4	7	34	25	7	77
응답률(%)	0.0%	5.2%	9.1%	44.2%	32.5%	9.1%	100.0%

국민 신체활동 중 일주일에 3회 이상 진행하는 경우는 2009년 17.9%로 나타난다. 그런 영화 스태프의 경우 일주일에 3회 이상 운동을 하는 경우는 약 30%가량 되는 것으로 나타난다. 국민 일반의 경우보다 높다. 결과적으로 영화 스태프는 비교집단 중 가장 높게 흡연을 하고 술을 마시며 운동도 열심히 하는 것으로 나타난다.

<표 II-3-67> 영화 스태프 운동 상태

구분	운동								전체
	전혀 하지 않음	1일	2일	3일	4일	5일	6일	매일	
빈도(명)	28	13	13	10	5	1	5	3	78
응답률(%)	35.9%	16.7%	16.7%	12.8%	6.4%	1.3%	6.4%	3.8%	100.0%

(3) 일-가정 양립 가능성

영화 스태프에게 ‘현재 상황을 고려할 때 일과 생활을 양립하기 힘들다고 생각하느냐?’는 질문에 ‘그렇다’고 응답한 경우가 약 채 10%가 되지 않는다. 매우 이례적인 응답이다. 일-가정 양립 가능성이 매우 높은 것으로 나타난다.

<표 II-3-68> 영화 스태프 일-가정 양립 가능성

구분	일-가정 양립				전체
	매우 그렇다	약간 그렇다	별로 그렇지 않다	전혀 그렇지 않다	
빈도(명)	1	6	34	36	77
응답률(%)	1.3%	7.8%	44.2%	46.8%	100.0%

그러나 과중한 업무로 인하여 이혼 위기를 겪어본 적이 있는가라는 질문에는 무려 60%가 그런 경험을 가지고 있다고 응답했다. 두 질문 간 연계성이 다소 떨어진다.

<표 II-3-69> 영화 스태프 노동자 이혼 위기 경험

구분	이혼위기				전체
	매우 그렇다	약간 그렇다	별로 그렇지 않다	전혀 그렇지 않다	
빈도(명)	11	5	6	5	27
응답률(%)	40.7%	18.5%	22.2%	18.5%	100.0%

(4) 직무 사고 및 직업관련성 질병유형과 원인

한편 영화 스태프들은 약 반 수 정도가 일하면서 직무사고 경험을 가지고 있는 것으로 나타난다. 또한 직무과정에서 발생한 사고로 결근한 날은 평균 9일 가량으로 나타나고 있으며 남성의 경우 여성보다는 상대적으로 중한 사고를 당한 것으로 나타난다. 업무로 인하여 발생하거나 악화된 질병으로 인한 결근일수 또한 평균 9일 가량으로 나타났으며 역시 남성의 경우가 더 중한 것으로 나타난다.

<표 II-3-70> 영화 스태프 직무사고 경험

구분	사고경험		전체
	있다	없다	
빈도(명)	38	39	77
응답률(%)	49.35%	50.65%	100.0%

<표 II-3-71> 영화 스태프 직무사고 및 질병으로 인한 결근일수

성별	사고 결근일수	질병 결근일수
남성	10.71	12.07
여성	1.00	4.00
합계	9.00	9.14

(5) 작업장 폭언/폭행/성희롱 실태

① 폭력, 폭언 경험

영화 스태프의 인권 침해 경험은 다른 직종과는 사뭇 다른 결과를 보인다. 보편적으로 나타나는 ‘아, 너 등의’ 인격 무시 경험비보다 폭행, 성희롱 경험자 비율이 훨씬 높다. 영화제작 현장의 특수성을 반영하는 결과라 할 수 있다.

<표 II-3-72> 영화 스태프의 각종 폭언, 폭행 경험

구분(1)	인격무시경험		전체
	없다	있다	
빈도(명)	61	16	77
응답률(%)	79.2%	20.8%	100.0%
구분(2)	욕설경험		전체
	없다	있다	
빈도(명)	57	19	76
응답률(%)	75.0%	25.0%	100.0%
구분(3)	폭행경험		전체
	없다	있다	
빈도(명)	7	67	74
응답률(%)	9.5%	90.5%	100.0%
구분(4)	성희롱경험		전체
	없다	있다	
빈도(명)	14	57	71
응답률(%)	19.7%	80.3%	100.0%

② 폭력, 폭언 경험 평균 횟수

인권 침해를 겪는 연평균 횟수는 그다지 높지는 않은 것으로 나타난다. 통상 1회~2회 가량으로 나타난다.

<표 II-3-73> 영화 스태프의 폭력, 폭언 경험 평균 횟수

성별	인격무시 횟수	욕설 횟수	폭행 횟수	성희롱 횟수
남성	1.53	1.80	2.17	-
여성	2.06	2.00	-	2.23
합계	1.69	1.86	2.17	2.23

③ 영화 스태프 폭언, 폭력의 가해자

영화 스태프에게 각종의 인권침해를 하는 사람은 제작사 팀동료와 고용계약된 회사의 상급자로 나타나고 있다. 제작사의 동료와 계약회사의 상급자가 개별 노동자에게 가장 큰 가해자인 셈이다.

<표 11-3-74> 영화 스태프 폭력, 폭언의 가해자

구분(1)	인격무시가해자					전체
	방송사/ 제작사 상급자	방송사/ 제작사 팀동료	고용계 약된 회사 상급자	고용계약 된 회사 동료	기타	
빈도(명)	0	7	7	1	2	17
응답률(%)	0.0%	41.2%	41.2%	5.9%	11.8%	100.0%
구분(2)	욕설가해자					전체
	방송사/ 제작사 상급자	방송사/ 제작사 팀동료	고용계 약된 회사 상급자	고용계약 된 회사 동료	기타	
빈도(명)	0	6	6	2	0	14
응답률(%)	0.0%	42.9%	42.9%	14.3%	0.0%	100.0%
구분(3)	폭행가해자			전체		
	방송사/ 제작사 상급자	고용계약 된 회사 상급자	고용계 약된 회사 동료			
빈도(명)	0	1	0	1		
응답률(%)	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%		
구분(4)	성희롱가해자				전체	
	방송사/ 제작사 팀동료	고용계약 된 회사 상급자	고용계 약된 회사 동료	기타		
빈도(명)	2	1	2	1	6	
응답률(%)	33.3%	16.7%	33.3%	16.7%	100.0%	

④ 폭언, 폭력의 배경요인

이처럼 영화 제작현장에서 폭력, 폭언, 인격적 모독, 성희롱 등 각종 인권침해가 빈번하게 발생하는 배경에는 저임금 장시간 노동은 물론, 영화감독으로의 통제력 집중과 도제식 숙련형성구조가 놓여 있다. 반면, 제작현장의 인권침해 방지의 가장 적극적인 주체인 영화산업노동조합은 아직까지 제작현장 전반에 걸쳐 충분한 영향력을 발휘하지 못하고 있다.

욕설이나, 비인격적인 발언은 부지기수죠. 업무적인 관계인 동시에 상하관계가 있기 때문에. 노동조합 생기면서 초창기에는 많이 바뀌는 듯 했는데 ... 단체협약 비위임사들이 많아지다 보니 ... 영화 제작업을 하려면 신고만 하면 다 되거든요 ... 그러다보니 노동조합 영향력이 상대적으로 약화된 면이 있죠. (면접A)

현장에 가면 ... 욕으로 시작해서 욕으로 끝나는 거죠. 한번 실수하면 '너 이 새끼' 이것부터 ... 그런데 어쩔 수 없죠, 짧은 시간에 급박하게 작업해야 되니까 그런 게 나올 수밖에 없다고 봐요. 소리도 지르게 되고. (면접B)

위낙 현장에 장시간동안 일하다 보니 다들 예민해지는 거죠. 별것도 아닌 일에 짜증내고 욕하고. 이런 경우가 많기 때문에 그냥 그러려니 넘어가는 것뿐이죠. 폭언은 사실 많이 있어요. 수직적인 구조 때문에. (면접C)

영화 스태프들이 영화 제작현장이라는 작업장에서 일하는 노동자로서 인격적 존중을 받을 기본적인 노동권을 지니고 있다는 점에 대한 인식이 개선될 필요가 있다. 이를 위해 영화산업노동조합을 포함한 영화산업협력위원회 차원에서 제작현장 인권보호 가이드라인을 제시할 필요가 있다.

6) 영화 스태프들의 집합적 대응: 영화산업 노사관계■ 중심으로

본 연구에서 검토하는 스포츠 경기지도자, 방송산업 보조인력 사례와 달리, 영화산업 분야에서는 2003년 결성된 4부 조수연합으로부터 발전하여 지난 2005년 설립된 전

국영화산업노동조합이 영화제작환경을 둘러싸고 사회적 문제제기를 하며 영화산업 노사관계 형성과 이를 바탕으로 한 영화 스태프 노동권 보호를 주도해 왔다.

(1) 전국영화산업노동조합 설립과정

영화산업노동조합은 일부 스태프들의 민원 제기와 의견 소통을 위해 시작되었던 '비둘기 둥지'라는 모임으로부터 출발하였다. 이 모임이 차츰 발전하여 2001년 조감독, 촬영, 조명, 미술 협의회가 결성되었고, 뒤이어 2004년 1월 영화산업노동조합의 전신인 한국영화조수연대회의가 설립되어 영화산업신문고를 개설하는 등의 활동을 벌였다. 이후 2005년 12월 전국영화산업노동조합 창립총회를 개최하고 민주노총 공공연맹에 가입하였으며, 이듬해 1월 노동부로부터 설립필증을 교부받았다. 한편, 영화제작가협회는 국내 영화 현역 프로듀서들을 중심으로 1994년 2월 1일 창립총회를 개최하고, 2004년 사단법인으로 설립허가를 받았으며 영화산업노동조합 결성 이후 사용자단체로서 교섭에 임하고 있다.

(2) 임금 및 단체협약 체결

2007년 4월 전국영화산업노동조합은 1년여 간의 교섭 끝에 한국영화제작가협회측과 영화 스태프들의 4대 사회보험 가입, 최저임금제 도입, 주40시간 근로제 실시 등을 핵심으로 한 단체협약을 체결하였고, 2008년 7월에는 역시 한국영화제작가협회측과 영화산업임금협약을 체결하기에 이르렀다. 이처럼 영화산업노동조합은 임금단체협약 체결을 통해 영화 스태프들의 노동자성을 분명히 함과 동시에 개별적 근로계약 체결을 의무화하였다.

단체협약의 주요 내용을 보면 1장 1조의 영화산업노조를 영화산업 내 유일한 교섭단체로 인정하는 조항, 1장 2조의 협약 적용범위를 조합원으로 한정하는 조항, 1장 4조의 근로조건 저하 금지조항, 39조에서 43조까지의 모성보호 조항 등이 눈에 띈다. 그러나 그 외에는 다른 산별노조와 큰 차이를 보이지 않는다. 다만 17조의 재정자립기금 조항에서 각 제작사별로 작품당 재정자립기금을 촬영 시작 전까지 노동조합에 지원한다는 내용이나 22조의 엔딩 크레딧에 영화산업노동조합 명칭을 명시한다는 등의 내용은 영화산업의 특수성을 반영한 것으로 보인다.

임금협약에서도 이와 같은 특징이 나타난다. 3조 임금지급의 원칙 부분에는 임금은 월 2회 이상 정기적으로 지급하고, 임금지급이 이루어지지 않을 경우 다음 주의 작업을 거부할 수 있으며, 임금지급은 프리단계, 프로덕션단계, 포스트단계에 동일하게 적용하고, 임금계산은 주 단위로 산정한다는 내용이 있는데, 이는 영화산업 특유의 불규칙한 임금지급 관행을 바로잡기 위한 독자적 시도로 볼 수 있다. 또한 6조 임금지급의 최저기준 조항에서는 주요 부서의 직급별 최저임금안을 합의하였다(<표 II-3-75> 참조).

<표 II-3-75> 영화산업 임금협약상의 직급별 최저임금과 직급인정 기준

구분	직급	최저임금	직급인정기준
촬영/ 조명	1st	11,000원	1) 8작품 이상 또는 400회차 이상의 경력자 2) 2nd로서 2작품 이상 혹은 100회차 이상의 경력자
	2nd	7,000원	1) 6작품이상 또는 300회차 이상의 경력자 2) 3rd로서 3작품 이상 혹은 150회차 이상의 경력자
	3rd	5,000원	1) 3작품 이상 또는 150회차 이상의 경력자 2) 4th로서 2작품 이상 또는 100회차 이상의 경력자
	4th	3,720원	1) 작품 경력이 3개월을 넘은자 2) 50회차의 수습기간을 거친자
	수습	3,480원	작품경력이 없는자. 단, 수습기간이 6개월을 초과하는 경우 그 익일부터 차상위 직급의 최저시간급적용
연출/ 제작	1st	8,600원	5작품째를 조감독으로 적용
	2nd	6,300원	-
	3rd	4,200원	-
	수습	3,480원	-
	스크립터	2nd와 3rd 사이	-

주1: 1), 2) 중 한가지에 해당하면 직급을 인정

주2: 각기 촬영/조명 파트로서 회차와 작품경력을 가지고 있어야 함

주3: 직급가이드라인에서 기준선에 미달하는 직급자는 경력서 제출 후 각 위임사별로 협상하여 적절한 하한금액을 정하여 운영

자료: 2007년도 영화산업임금협약

이처럼 상당한 수준의 임금단체협약이 체결되었음에도, 여전히 해결되어야 할 과제가 많이 남아 있다. 임금단체협약 적용 범위가 협소하다는 문제가 대표적이다. 임금단체협약 적용을 받아 제작된 영화가 2008년 한 해 동안 5편에 불과하였다는 것이 단적인 예다. 2010년 4월 기준으로 44개의 제작사만이 협약체결 권한을 위임한 위임사에 해당⁸⁾하고, 그 외의 제작사들 또는 제작규모 10억원 미만의 저예산 영화의 경우⁹⁾에는 단체협약의 적용을 비껴가기 쉽기 때문에 여전히 제작사와 영화 스태프의 계약은 팀 단위의 '통계약'으로 이루어질 가능성이 크다.

임금단체협약의 적용범위가 영화제작가협회에 참여한 사업체의 조합원으로 제한된 것 역시 전체 영화 스태프들의 노동권 보호 차원에서는 부족한 점이다. 그밖에도 영화 산업 전반의 침체에 따른 영화제작편수 감소 또한 임금단체협약의 효력 범위를 넘어서는 조합원들의 생계 위협 요인이 되고 있다. 스태프들은 노동자로서의 법적 지위 및 권리를 인정받는다든가 하는 단체협약 체결의 성과로 인정하면서도 임금수준에 대한 불만은 여전하다(최인이, 2010). 임금상승폭이 기대했던 만큼 충분하지 못하고 노동시간 확정 역시 여전히 어려운 상황이기 때문이다. 그럼에도 임금단체협약의 결과로 부분적으로나마 4대 사회보험을 적용받게 된 점에 대해서는 조합원들 사이에서 긍정적인 반응을 얻고 있다.

(3) 영화산업협력위원회의 형성

이후 영화산업노동조합과 사용자측인 영화제작가협회에 더해 영화진흥위원회가 참여하는 형태로 2007년 7월 영화산업협력위원회라는 일종의 산업 단위 노사정위원회가 출범하였다.¹⁰⁾ 이를 통해 주기적인 실태조사 사업이 이루어지고, 훈련 인센티브 제도 관련 논의가 진행되며, 최근에는 표준근로계약서 개발이 진행된 점 등은 매우 긍정적인

8) 영화산업 노사간의 단체협약은 작품 촬영시 스태프의 2/3 이상이 영화산업노동조합의 조합원으로서 단체협약의 적용 대상일 경우 비조합원 스태프에게도 단체협약을 적용하도록 하고 있다.

9) 제작규모 10억 미만 저예산영화의 경우 임금협약상 각 직급별 최저기준 적용에서 제외된다. 다만, 그 외 근로시간 등 일반적 내용은 그대로 시행되며, 대신에 수익배분제 실시 규정을 두고 있다. 수익배분제란 저예산영화의 경우 스태프가 적정임금 보장받기 어렵다는 점을 고려하여 노사 합의에 따라 저예산영화가 흥행시 스태프들에게 수익을 배분하도록 하는 성과급제도로써, 수익배분 대상자로 감독급을 제외한 스태프로 규정하고 있다.

10) 영화산업협력위원회는 영화진흥위원회 1인, 영화산업노동조합 3인, 영화제작가협회 3인으로 구성되어 있다.

이다. 그러나 이와 같은 노사관계 및 노사정 관계에도 여전히 한계가 존재한다. 영화 제작가협회의 경우, 여전히 협회로 조직되지 못한 중소규모 제작사들이 매우 많아 노사관계를 통한 산업적 규제력을 발휘하는 데 한계를 지닌다. 영화진흥위원회 또한 그간의 파행적 운영에서 드러나듯, 영화제작환경과 영화산업 노동자들에 대한 정책적 고려가 부족하다.

7) 외국 사례 및 관련 제도 추진 현황

프랑스의 문화예술 노동자 복지 지원제도인 앵페르미땅 지원제도는 2000년대 초반 영화 스태프들의 기본권 문제가 제기되기 시작할 때부터 대표적인 대안적 제도방안으로 국내에서 꾸준히 논의되어 왔다. 반면, 국회에 제출되어 왔던 예술인복지법안들은 구체성이 매우 낮은 수준이다. 이하에서는 먼저 프랑스의 앵페르미땅 지원제도의 주요 내용들을 살펴본 뒤, 예술인복지법의 입법 추진과정 및 법안의 문제점, 기타 제도개선 방안들을 검토해 보고 이를 바탕으로 한국 영화 스태프들의 노동조건 향상을 위한 제도개선 방안들을 모색해 보고자 한다.

(1) 프랑스의 앵페르미땅 지원제도의 도입 필요성

① 프랑스의 영화산업과 노동환경

프랑스의 문화예술 분야 종사자 규모는 직업, 산업 기준에 따라 약간의 차이는 있지만 대략 46만명 정도로 추산된다. 이는 프랑스 전체 취업자 2,500만여명의 약1.8% 정도에 해당하는 것이다. 이 가운데 전체 영화산업 종사자수는 약 40,000명 정도, 연간 현장에서 일하는 영화 스태프는 약5,000명 정도로 추산된다(김현정 외, 2005). 제도상의 차이로 인해 한국과 프랑스의 영화 스태프 임금수준을 직접 비교하기 어렵다는 점을 고려하여, 노동시간 규정들을 중심으로 프랑스의 영화 노동환경들을 정리해 보면 다음의 <표 II-3-76>과 같다.

<표 II-3-76> 프랑스의 영화 노동환경

구분	노동환경
일일 노동시간	10시간 (점심시간 제외)
일일최장노동시간	12시간
다음 회차 간의 휴식시간	12시간
초과근로수당 적용	11시간째부터
이동시간의 노동시간포함 여부	동의를 한 지점부터 노동시간 인정
점심시간	60분
주작업시간	5일 / 35혹은 39시간
최대연속작업일	6일 (여건에 따라)

주: 일반적으로 제작사에서 제공한 차량이동의 경우 노동시간에 포함됨.

자료: 전국영화산업노동조합(2006)

위에서와 같이 프랑스 영화노동자들은 일일 노동시간 10시간, 일일 최장 노동시간은 12시간을 적용받고 있으며, 초과근로수당은 11시간째부터 적용받는다.

② 프랑스 앵페르미땅 지원제도 사례

프랑스에서는 문화예술분야 종사자 중 공연영상예술 분야의 유기고용계약 노동자들은 앵페르미땅(intermittent)이라는 명칭으로 분류된다. 여기서 공연영상예술(le spectacle vivant et l'audio visuel) 분야는 연극, 무용, 음악 등 공연분야는 물론, 영화, 라디오, 텔레비전 및 음악 광고, 편집과 기타 시청각관련 활동을 지칭한다. 영화 스태프 또한 공연영상예술 분야로 분류되며, 이 범주의 여타 예술인들과 마찬가지로 기본적으로 노동자성을 인정받는다. 따라서 이들은 보편을 통한 사회보장과 가족수당은 물론 직업 훈련에 있어 임금 근로자들의 일반적 권리를 부여받는다. 다만 이들의 노동이 다른 분야와는 달리 유기계약을 통해 이루어지는 단속적 노동의 특성(intermittent)을 지니므로 실업보험에 대해서는 관계적 유기계약을 통해 고용되는 노동자들에 대해 앵페르미땅이라는 별도의 지위를 인정하여 사회보험을 제공한다.

앵페르미땅 지원제도는 1936년 영화산업에 대한 지원책의 일환으로 영화 노동자들의 특수한 작업환경을 감안해 부족한 수당을 보충하자는 의도에서 출발하였다. 1958년 실업수당제도가 본격화되었고, 1969년부터 영화, 공연, 영상 등 문화예술분야의 노동자들을 대상으로 하는 실업급여 제도로 확대되어 오늘에 이르고 있다.

영화 스태프들이 앵페르미땅으로서 실업급여 혜택을 받는 데 요구되는 조건은 마지막 계약 종료시점 이전 304일(공연예술가는 319일) 동안 507시간 이상 일해야 한다는 것이다. 물론 그밖에도 앵페르미땅으로서 실업보험 혜택을 받으려면 자발적 퇴직이 아니어야 하고, 60세 이하여야 하며, 구직자 등록 및 구직활동을 해야 하고, 신체적 노동 능력을 갖추어야 한다. 앵페르미땅에 적용되는 실업보험은 일반적 실업보험 체계와 동일하게 고용복지지원보조금이라는 실업급여를 지급하며, 급여는 243일 동안 지속될 수 있다. 2003년 개정 앵페르미땅 지원제도와 한국 영화 스태프의 실업급여(수급요건)을 비교해 보면 <표 II-3-77>과 같다.

<표 II-3-77> 프랑스 앵페르미땅 지원제도(2003년)와 한국 영화 스태프 실업수당 비교

구분	앵페르미땅	한국 영화 스태프 실업수당
지위	특별지위	일반 노동자
실업수당 수혜를 위한 연간 최소 노동시간	507시간/10개월	180일/18개월
실업수당 지급기간	연속 8개월	90일
실업수당 최저액	25.9유로(1일)	최저임금의 90%

자료: 영화진흥위원회

또한 프랑스에서는 영화 스태프를 채용할 경우 법에 따라 반드시 고용계약을 개별적으로 체결하여야 한다. 그러한 고용계약서에는 채용되는 노동자의 성명, 사회보장번호, 직함, 임금, 영화제작에 소요될 것으로 추정되는 최소 기간 등이 반드시 명시되어야 한다. 일반적으로 프랑스 영화 스태프들의 고용계약은 유기고용계약이 주를 이룬다. 또한 영화 스태프들은 다른 노동자들과 마찬가지로 질병, 사고, 퇴직과 관련된 사회보장제도의 보험 혜택을 받고 있으며, 고용시의 조건들에 따라 조정되는 실업보험금을 받고 있다. 일반 노동자들은 3개월간 연속해서 주간 39시간을 풀타임으로 일해야 이후 실업자가 되었을 때 1년 반 동안 실업수당을 받을 수 있는 반면, 영화인들은 실업직전까지 연간 최소 510시간을 일하면 1년 동안 고용 시 임금의 60-70%를 실업수당으로 받을 수 있다.

프랑스에서는 문화예술 분야 종사자들을 기본적으로 노동자로 인정한다. 다만 이들

의 특성을 고려하여 앵페르미땅 지원제도를 두고, 이들에 대한 보호 및 지원체계를 운영하고 있는 것이다. 지휘명령 관계, 작업도구 및 자재의 소유여부, 보조인력 채용여부 등을 기준으로 노동자성을 판단하는 한국 사례와는 대조적이다. 앵페르미땅 지원제도는 노동자성을 인정하지 않는 경우에 비해, 노동자성을 인정하는 경우 문화예술 노동자들에 대한 보다 효율적이고 효과적인 보호 및 지원이 가능하다는 점을 보여주는 대표적인 사례다.

(2) 예술인복지법의 개요와 입법추진 과정

① 예술인복지법 입법추진 과정

영화산업노조의 문화산업 노동자들에 대한 복지제도 확충 요구에 힘입어 문화예술계 전반에서 반복적인 실업에 놓이면서도 보호받지 못하는 예술인들의 상황 개선을 요구가 부상하며 2009년에 처음으로 예술인복지법안이 제출되었으나, 정부의 부정적 반응 속에서 계속 통과되지 못하였다. 예술인복지법안은 2011년 6월에 다시금 국회 문화체육관광방송통신위를 거쳐 법제사법위원회에 심의안건으로 상정되었으나, 법제사법위원회 논의 과정에서 청와대와 정부, 여당의 반대¹¹⁾로 유보되었다가 2011년 10월 수정된 법안으로 통과되었다.

예술인복지법은 그간 노동기본권과 사회보장의 사각지대에 놓여 있던 예술인들의 복지 문제가 법안의 형태로 구체화되어 논의되었다는 점에서 큰 의의를 갖는다. 그럼에도 가장 핵심적인 입법취지인 고용보험 적용은 제외되고 산재보험 적용만 포함되었다는 근본적인 문제를 지닌다. 그밖에도 예술인복지법은 다소간 모호한 부분 또한 포함하고 있는 것이 사실이다. 대표적인 것이 예술인복지법안의 명칭에 포함되어 있으며, 법안이 대상으로 하고 있는 ‘예술인’의 규정이다. 이와 관련하여 박영정(2011)이 제시하는 예술인 분류를 참고해 볼 만하다. 그에 따르면 예술인은 창작예술가, 실연예술가로 분류되고, 이와 별도로 예술 관련 직업종사자들이 분류된다. 여기에는 예술교육가, 예술분야 스태프가 포함된다. 예술 관련 직업종사자들은 직무상 예술인으로 분류하기는 어려우나 직업활동의 특성이 예술활동과 분리할 수 없어 예술인 복지 프로그램

11) 정부와 여당은 예술인의 노동자성 인정은 영세 자영업자 등과의 형평성 차원에서 문제가 있다고 주장하며 고용보험 적용에 반대하였으며, 산재보험의 부분적 적용에 대해서만 긍정적인 의견을 제시해 왔다.

램에 포함시키는 것이 바람직하다고 보고 있다. 그러나 최근에 다루어진 예술인복지법안은 그러한 가능성을 일정 정도 배제하고 있었다. 따라서 일부 창작예술가 및 실연예술가들은 계약서 등으로 일정하게 고용관계를 입증할 수 있는 예술인들은 고용·산재보험 적용을 받을 길이 열리지만, 고용 계약 없이 개별 창작 활동을 하는 다수 예술인들은 배제될 것이라 지적하기도 하였다.

② 예술인복지법안의 한계

지난 2011년 6월 국회 법제사법위원회에 상정되었던 예술인복지법안인 4개 법안을 종합한 대체 법안은 예술인을 창작, 실연, 행정·기술 스태프 등의 방식으로 참여하는 자와 향후 대통령이 정할 기준에 따라 문화예술 활동을 증빙할 수 있는 자로 규정하였다. 노동자와 유사한 노무를 제공하는 예술인을 노동자로 간주해 고용보험 및 산재보험의 적용을 받을 수 있게 하고, 빈곤층 예술인 등을 지원하는 예술인복지재단을 설립하는 것이 그 핵심으로, 12개월 동안 최소 90일 이상 고용관계를 유지한 예술인에게 실업급여를 받을 수 있게 한 것이다. 그러나 2011년 10월 통과된 예술인복지법은 고용보험 적용을 제외한 채 산재보험만을 적용하도록 하였으며, 그 적용대상 또한 54만여명으로 추정되는 문화예술 종사자들 가운데 10% 수준인 57,000여명으로 보고 있다. 나아가 문인과 화가 등 창작예술인은 산재보험 적용에서조차 제외되었다.

그밖에도, 영화산업노동조합과 영화 스태프들은 또 다른 측면에서 예술인복지법의 한계에 주목한다. 예술인복지법은 적용 대상이 되는 예술인들을 근로기준법상의 노동자가 아니라, 특별법을 통해 산재보험 적용과 관련해서만 부분적으로 노동자에 준하는 지위를 부여하고 있기 때문이다(<표 II-3-78> 참조). 특히나 이미 노동조합법상의 노동자성을 인정받고 있는 영화 스태프들의 경우에는 기본적으로 문화예술 부문 종사자들의 노동자성을 인정하지 않는 예술인 복지법이 경우에 따라서는 노사관계의 후퇴를 가져올 수도 있으리라는 우려를 조심스럽게 제기하기도 한다.

<표 II-3-78> 예술인복지법 법안비교

구분		주요내용
정병국 의원 대표발의안	발의일	2009.10.1
	노동자성	대통령령에 따른 부분적 근로자 의제
	사회보험 혜택	고용보험 및 산재보험
	지원단체 설립 및 지원기금 설치	예술인복지재단 설립 및 예술인복지기금 설치
	정부 재정지원	의무규정
	비용추계	고용보험, 산재보험, 임금채권보장 사용자부 담 비용 약2,600억원 예술인복지재단 설립 및 운영비용 약150억원
서갑원 의원 대표발의안	발의일	2009.10.1
	노동자성	고용보험 및 산재보험 관련 근로자 의제
	사회보험 혜택	고용보험 및 산재보험
	지원단체 설립 및 지원기금 설치	예술인복지재단 설립 및 예술인복지기금 설치
	정부 재정지원	의무규정
	비용추계	고용보험, 산재보험, 임금채권보장 사용자부 담 비용 약2,600억원 예술인복지재단 설립 및 운영비용 약150억원
전병헌 의원 대표발의안	발의일	2011.2.18
	노동자성	해당없음
	사회보험 혜택	특례를 통한 건강보험 및 고용보험료 경감
	지원단체 설립 및 지원기금 설치	예술인공제회
	정부 재정지원	선언규정
	비용추계	해당없음
최종원 의원 대표발의안	발의일	2011.4.12
	노동자성	고용보험 및 산재보험 관련 근로자 의제
	사회보험 혜택	고용보험 및 산재보험
	지원단체 설립 및 지원기금 설치	예술인복지재단 설립 및 예술인복지기금 설치
	정부 재정지원	의무규정
	비용추계	고용보험 구직급여 비용 약22억원~29억원 예술인복지재단 설립 및 운영비용 약150억원

(3) 영화산업 노사정의 훈련 인센티브제도 도입 추진과정

① 훈련 인센티브 제도 도입배경

예술인복지법 제정이 계속 정체되며 내용상으로도 여러 한계를 드러내는 가운데, 영화산업 부문에서는 이미 형성되어 있는 노사관계 속에서 자체적으로 산업 차원의 실업부조 도입이 시도되었다. 이러한 과정은 2011년 영화산업고용복지위원회 설립으로 이어졌다. 그러나 실질적인 실업부조 프로그램의 핵심인 훈련인센티브 도입이 본격화 되지 않고 있어 귀추가 주목된다.

교육을 받는다는 것은 어차피 향후 자기 업무에 전문성을 갖기 위한, 실무능력을 향상하기 위한 것이기 때문에, 그렇다고 한다면 그것을 교육을 받는만큼, 교육을 받고 수료를 하면 실업급여 정도의 임금을 보전해주는 것이 훈련인센티브거든요. 정부도 인정 할 만한. 왜냐하면 이 사람이 산업에 굉장히 적극적으로 임하려고 하는 자세가 되어 있는 상태라는 것이 교육을 받는다는 것으로 증명이 되니까. 그러면 노사 모두 이익이지 않느냐. (면접E)

영화산업노동조합과 영화제작가협회는 2008년 영화산업실무교육센터를 설립, 운영하면서 영화 스태프 교육 사업을 진행해 왔다. 이 과정에서 사단법인 형태의 영화산업고용복지위원회를 설립하여 휴직 기간에 처한 스태프를 대상으로 교육을 진행하고, 그들에게 실업 보조금을 지원하는 시도를 하고 있다.¹²⁾ 영화 스태프들의 교육훈련은 주로 현장에서 팀 단위 작업방식을 통해 이루어진다. 팀 작업과 직급별 협업이 숙련형성의 주요 통로가 되는 것이다. 그러나 이러한 직무교육은 한편으로 체계적이지 못하다는 단점을 지닌다. 스태프 교육이 체계적으로 이뤄지면 직무에 대한 전문성이 향상되고, 이를 토대로 팀 단위의 실습까지 이어지면서 산업 안에서 인력 제공이나 배치에 관한 문제를 해소할 수 있을 것이라는 점에 영화산업 노사는 훈련 인센티브 도입의 기본적인 방향에 의견을 모으게 되었던 것이다(면접E 인용문 참조). 그러나 현재 시범 운영 중인 훈련 인센티브 제도의 도입이 본격화되려면 아직 갈 길이 멀다. 무엇보다

12) 영화산업고용복지위원회는 2011년 9월부터 11월까지 훈련 인센티브 시범운영 과정을 거쳤으며 12월 23일 실무교육센터를 공식 출범시켰다.

제도 운영을 위한 재정이 문제가 되고 있다.

② 훈련 인센티브 제도 도입의 향후 전망

영화산업노동조합은 한편으로 앵페르미땅 도입과 같은 제도적 과제를 추진하면서 조합원 개인들에 대한 실질적 생계 및 경력개발 지원대책으로 영화산업실무교육을 추진해 왔다. 영화산업실무교육은 2010년까지 6기 교육생을 배출하였는데, 제작, 연출, 촬영, 조명, 미술의 5개 분야에 20명씩 100명의 교육생을 받아 80% 이상 출석하고 실기과정을 이수하면 수수료증을 발급하고 훈련수당을 지급한다. 이를 통해 사용자단체가 제기해 온 전문성 문제를 수용하여 해결하고자 한 것이다.

한편, 영화산업노동조합은 초기부터 영화진흥위원회 측에 훈련 인센티브 제도를 도입을 요구해 왔다.¹³⁾ 영화발전기금 등을 통해 우선적인 시행이 가능하다고 보았기 때문이다. 그러나 훈련 인센티브 제도 도입 시도는 순탄치 않았다. 영화산업 노사는 2008년부터 공동으로 교육훈련사업을 실시하였고, 2011년 초까지는 문화체육관광부와 노사발전재단 지원을 받다가 올해 3월에는 산업인력공단으로 사업이 이관되었다. 산업인력공단의 교육훈련 사업은 대부분 정규직 노동자들을 대상으로 퇴근시간 이후에 진행되는 사업이거나 취업이 확정된 이들을 위한 인턴십 프로그램 성격을 지니기 때문에, 영화산업 노사의 지속적인 설득이 요구되었다.

현재 영화산업고용복지위원회를 통해 시도되고 있는 훈련 인센티브 제도의 본격화에는 영화진흥위원회를 비롯한 정부의 지원이 필수적이다. 우선 단기적으로는 영화진흥위원회가 별도로 운영하고 있는 영화인 교육훈련 프로그램을 영화산업고용복지위원회의 교육사업과 통합해 가면서 운영의 효율성을 제고하는 동시에 훈련 인센티브를 통한 영화 스태프들이 고용복지 및 전문성 향상을 동시에 도모하는 것이 바람직해 보인다.

8) 영화 스태프 인권상황 개선 방안

13) 2010년 3월에 개최된 영화산업협력위원회에서 훈련 인센티브 안건이 논의된 바 있으며, 영화진흥위원회 또한 훈련 인센티브 필요성에 공감하며 장기적인 사업으로 추진하겠다는 입장을 밝힌 바 있다.

(1) 산업정책 및 고용정책 수립

앞서 한국 영화산업의 구조를 검토하며 살펴보았던 바와 같이, 시장환경 변화에 따라 투자관행과 수익분배구조에 대한 개입 필요성이 나날이 커지고 있다. 영화진흥위원회와 문화체육관광부를 비롯한 관련 정부기구는 영화산업 전반에 대한 실사를 바탕으로 최소한의 합리적 투자 및 제작관행이 자리 잡을 수 있도록 해야 한다. 특히 영화진흥위원회는 영화산업 차원의 고용 및 노동정책을 자체적으로 모색할 필요가 있다. 영화산업은 제작과정에서 감독, 배우, 스태프 등 인력에 대한 의존도가 매우 높음에도 그간 이들에 대해서는 기본적인 정책방향조차 마련되지 않고 있다.

무엇보다 관련 법적 근거를 마련하는 일이 선행되어야 한다. 영화 및 비디오물의 진흥에 관한 법률(영화진흥법)의 3조 1항은 문화체육관광부장관이 영화진흥위원회 및 한국영상자료원의 의견을 반영하여 영화진흥기본계획 및 시행계획을 수립하고 시행하도록 규정하고 있다. 나아가 2항에서는 영화진흥기본계획에 포함되어야 할 사항들이 규정되어 있다. 또한 영화진흥법은 23조에서 영화발전기금 설치를 규정하며 25조에서 기금 활용의 목적을 규정하고 있다. 그러나 영화진흥기본계획 및 영화발전기금 활용에 관한 규정사항들에는 영화산업 인력의 복지에 대한 내용이 포함되어 있지 않다. 한국 역시 참여하고 있는 문화다양성협약¹⁴⁾이 '예술가 및 그밖의 문화적 표현의 창조활동에 종사하는 사람들을 양성하고 지원할 것을 명시하고 있는 만큼, 이를 존중하여 영화진흥법에 영화 제작 인력의 양성과 복지 지원에 관한 조항을 명시하도록 법개정이 이루어져야 할 것이다.

(2) 노동권 보호를 위한 제도개선

① 노동자성 인정

14) 문화적 표현의 다양성 보호와 증진을 위한 협약(문화다양성협약)은 2005년 10월 제33차 유네스코 총회에서 공식 채택되어 2007년 3월 공식 발효되었고 2010년까지 114개 국가가 협약에 참여하고 있다. 한국도 2010년 4월 비준하여 7월부터 효력이 발생하였다. 문화다양성협약은 제6조에서 '예술가 및 그밖의 문화적 표현의 창조활동에 종사하는 사람들을 양성하고 지원하기 위한 조치'를 가입국의 권리로 명시하고 있으며, 제7조에서 '당사국은 예술가 및 그밖의 창조 과정에 참여하는 사람, 문화적 공동체와 그들의 활동을 지원하는 기관들의 중요한 기여와 문화적 표현의 다양성을 위한 그들의 중심적 역할을 인식하기 위하여 노력해야 한다'고 규정하고 있다. 이처럼 문화다양성 보호와 증진을 위한 정책의 핵심 중 하나는 이들 개인 및 집단에 대한 지원이다(최영재, 2010).

영화 스태프를 대상으로 한 기존 연구들을 검토해 보더라도 부분적으로 사용종속성이 약하게 나타나긴 하지만 종합적으로 보면 노동자로서 판단된다는 견해들이 제시되고 있다. 노동자성 판단과 관련한 최근의 논의들이 사용종속성 중심의 법원 판단기준에 문제를 제기하며, 조직종속성 및 경제종속성을 균형 있게 고려할 것을 강조하고 있음을 볼 때, 영화 스태프들의 노동자성은 명확해 보인다. 따라서 영화 스태프들이 근로기준법상의 노동자임을 분명히 하고, 이를 바탕으로 영화산업 전반에 대해 표준근로계약서 의무화 등을 규율해야 할 필요가 있다. 물론 표준근로계약을 적용받는 작품에 참여하는 스태프들의 경우 4대보험이 적용되지만, 이 경우에도 고용보험의 실업급여 지급조건이 문제로 남는다. 현행 180일의 가입기간 조건을 영화제작 특성을 고려하여 90일 수준으로 축소할 필요가 있다.

② 훈련 인센티브 제도

영화 스태프와 같이 단속적인 고용계약을 체결하는 경우 고용보험사업 중 적용 가능성이 높은 사업이 실업급여사업이며, 여타 사업의 경우 적용가능성이 현재로서는 낮은 상황이다. 요컨대 프로젝트별 고용계약이 이루어지는 영화제작 현장의 특성상 실업급여 이외에 여타 사업지원 혜택을 받는 경우는 많지 않을 것이다. 즉, 영화스텝과 같은 단속적 근로계약을 체결하는 직업군의 경우 고용보험 사업영역 중 비수혜영역이 30% 이상이라는 점에서, 타 직업군과의 형평성 문제는 제기될 수밖에 없다(최진욱, 2007). 이런 취지에서 영화산업노동조합은 영화 스태프들과 같은 단속적 근로계약 직업군의 경우, 고용보험 제도가 별도의 시스템으로 설계되어야 할 것을 주장하였고 이에 따라 영화산업 노사간 합의를 바탕으로 영화산업고용복지위원회를 설립하여 훈련 인센티브 제도를 추진하고 있는 것이다.

단속적 비정규직 노동자에 한해 지급자격을 완화하는 것은 지급 당사자가 해당 직종에 계속 종사할 것을 전제로 한다. 따라서 지급기간 동안 관련 직종 직업훈련에 참여케 하는 조건부 지급으로 하되, 해당 직종의 직업훈련이 대체로 현장 중심으로 이루어지는 것을 감안하여 직업훈련 주체를 노동조합과 공인된 훈련기관으로 한정할 필요가 있다. 실업과 취업의 잦은 반복이 특징인 직업의 속성을 고려할 때, 실업기간마다 직업훈련을 받는 것은 비효율적일 수 있다. 따라서 장기 교육훈련 과정을 나누어 참여

하게 하고 과정을 이수하거나 특정 요건을 충족시킬 경우 자격을 부여하고 이에 따라 구직급여 수급을 위한 직업훈련 참여 조건을 완화 혹은 면제하는 방안도 함께 고려해야 할 필요가 있다(목수정·홍원표, 2006). 영화산업노동조합이 제시하는 훈련 인센티브 지급요건은 다음의 세 가지이다. 다만, 세 가지 요건을 모두 구비할 것을 명시하고 있다.

- 1) 영화제작업에 고용(고용보험 가입)되어 근무하던 중 기간만료 등 본인의 의사와 무관하게 퇴사한 자
- 2) 훈련수당 지급일 이전 최초 이직일 당시 수급요건 미충족으로 실업급여를 지급 받지 못한 자(교육이수일에 고용보험 피보험자가입이력 최종조회)
- 3) 교육과정을 완전히 이수하여 교육센터로부터 인증서를 받은 자

또한 영화산업노동조합은 인센티브 지급액으로 법정 최저지급을 참고하여 계산한 금액인 1인당 900,000원을 제시하고 있다.

2011년 훈련 인센티브 요구안

$4,320\text{원(법정최저지급)} \times 209\text{시간 (1개월)} = 902,880\text{원 (약900,000원)}$

예상 훈련참여 인원: 400명

수급(훈련) 기간: 6개월

인센티브 지급 총액: $900,000\text{원} \times 400 \times 6 = 2,160,000,000\text{원}$

이러한 요건에 따를 경우, 영화산업노동조합은 연 1회 100만원 지급시 영화 스태프 400여명이 혜택을 받을 것으로 예상하고 있다. 2008년 9월 기준으로 4대보험이 적용된 인원은 연간 작품 참여 영화 스태프 대비 20%에 해당되는 400여명으로 추산되며, 400여명 가운데 실업급여 수급경력 또는 가능성이 있는 인원은 10%내외로 확인된다는 점에서 실업급여 수급요건을 충족하지 못함에 따른 고용보험법 적용의 불평등 해소에 기여할 것으로 기대된다. 또한 훈련수당 지급으로 노동자측의 4대보험 가입기피를

일정 정도 해소할 것으로 기대된다. 영화산업노동조합은 지급 예산의 출처는 영화진흥위원회 발전기금으로 할 것, 지급 방법은 영화진흥위원회나 영화산업실무교육센터를 통한 것을 제시하고 있다. 훈련인센티브의 시범운영이 탄력을 받게 되면, 영화진흥위원회 영화발전기금에서 인센티브 지급액을 확대 지원하는 방안을 마련할 계획이다.

③ 기타 제도개선 방안

앞서 살펴본 앵페르미땅 지원제도 외에도 프랑스의 영화 스태프들을 위한 복지 정책에는 직업카드 제도를 들 수 있다. 프랑스의 영화산업규정은 영화 스태프들이 영화 제작 일을 하기 위해서는 프랑스 국립영화센터에서 교부하는, 또는 그에 상응하는 직업카드를 가지고 있어야 한다고 명시하고 있다. 국가에서 관리되고 있는 직업카드제도는 무엇보다 영화산업의 속성장 끊임없이 고용불안에 처하게 되는 영화 스태프들의 상황을 보완해주는 역할을 하고 있다. 즉, 인력풀을 어느 정도 제한함으로써 기존 인력들이 좀 더 손쉽게 일자리를 찾을 수 있게 하는 것이다. 또한 직업카드 제도는 스태프들의 경력승급 과정을 일정부분 규율함으로써, 스태프들의 전문성을 보장해주는 역할도 함께 담당하고 있다.

이와 관련되어 제시된 바 있는 정책방안으로 경력인증제 도입을 들 수 있다(김현호, 2006). 이에 따르면 경력인증제 도입을 통하여 매년 유입되는 인력이 약1,000명에 달함에도 구인난과 구직난이 동시에 발생하는 기형적인 채용시장의 형성을 방지하고, 교육훈련과의 유기적인 결합을 통한 경력관리가 체계적으로 이루어질 수 있을 것이라 본다. 또한, 공인된 기능수준을 임금 및 승급에 연계함으로써, 영화 현장인력들에게 미래에 대한 비전을 제시함과 동시에 처우개선과 안정적인 숙련형성에도 기여할 것으로 기대하고 있다.

그밖에도 영화 스태프 임금 지원 방안을 검토해 볼 필요가 있다. 2009년 영화산업협력위원회 조사 결과, 영화 스태프의 평균 연봉은 1,020만원 수준으로, 한 달에 임금 85만원을 받는 것으로 나타난 바 있다(영화산업협력위원회, 2009). 더구나 산업이 위축되면서 파트별 퍼스트급 스태프들의 입지마저 불투명해짐에 따라 경력을 쌓은 전문 스태프들이 점차 사라져간다는 문제가 있다. 제작편수가 점점 줄어들고 10억원 미만의 저예산 영화 제작이 증가한 것도 스태프들에게는 악재로 작용하고 있다. 이에 영화진흥위원회는 제작환경 개선을 위해 '영화 스태프 인건비 지원사업'을 운영하고 있다.

영화 전체 예산의 25%를 스태프 임금으로 책정하는 ‘스태프 임금 쿠틀제’를 시행한 것이다. 우선 전체 영화 산업에 적용하기에 앞서 영화진흥위원회에서 제작지원을 하는 장·단편 영화를 대상으로 시범적으로 운영하고 있다.¹⁵⁾ 그러나 2011년 국정감사 자료에 따르면 예산 집행률은 9.5%에 그친다. 영화진흥위원회는 29억5,000만원의 예산을 투입해 영화 73편, 스태프 1,100명의 임금을 지불할 계획이었지만 실제 집행된 예산은 2억8,000만원으로, 6편의 영화 스태프 95명을 지원하는데 그치고 있다. 나아가 2011년 사업 부진으로 인해 2012년도 사업예산은 올해보다 3분의 2가 삭감된 10억원 수준에 머물게 되었다. 보다 효율적이고 적극적인 사업 집행을 통해 실질적인 효과를 이끌어 낼 필요가 있다.

그밖에 영화 스태프가 실질적으로 고용보험을 비롯한 4대 사회보험의 혜택을 받기 위해서는 위임사뿐 아니라 비위임사들에게도 4대 사회보험을 적용해야 할 필요가 있다. 영화 스태프에 대한 사회보험 혜택 적용 논의가 고용보험 및 산재보험을 중심으로 이루어지고 있는 상황에서 건강보험 관련 논의도 보완될 필요가 있다. 작품 참여기간이 아니더라도 영화 스태프들이 건강보험공단에서 실시하는 건강진단을 하는 시기에 건강검진을 받을 수 있도록 제도개선을 추진할 필요가 있다.

(3) 영화산업 주체의 역할

① 투자사 및 제작사

투자사들의 경우 무엇보다 총 제작비용 중 많게는 30%에 이르는 부분을 제작사들이 자체적으로 조달하도록 떠넘기는 투자 관행을 바로잡을 것이 요청된다. 최소한 영화진흥위원회의 영화 스태프 인건비 지원 사업이 제시하고 있는 예산의 25% 기준으로 스태프 인건비 예산을 포함시키고 영화 스태프의 사회보험 적용을 비롯한 스태프 복지 예산을 포함시킨 작품에 투자하는 ‘사회적 책임 투자’ 관행이 영화계에 자리잡을 수 있도록 노력해야 한다.

주요 제작사들은 영화제작가협회의 대표성 제고를 통해 노사관계를 통한 문제해결이 보다 효율적으로 될 수 있도록 노력해야 한다. 이렇게 될 때 제작사들 또한 산업

15) 스태프 임금 쿠틀제는 임금체불이 있는 제작사의 지원 신청을 제한하고 있기도 하다. 2010년 이후에는 지원 제한이 제작사로부터 영화감독까지 확대되었다.

전반에 대한 규제력을 제고할 수 있고 작품의 질 또한 향상시킬 수 있을 것이다.

② 영화산업노동조합

영화산업노동조합에는 무엇보다 조직력 제고가 요청된다. 훈련 인센티브제도가 정착되면 이러한 측면에서 큰 힘을 얻을 수 있을 것으로 보이며, 장기적으로도 노동조합의 성장과 발전을 위한 인력양성의 기반을 마련할 수 있을 것이다.

③ 영화진흥위원회

영화진흥위원회는 영화제작가협회, 영화산업노동조합과 더불어 영화산업협력위원회에 참여하고 있는 만큼, 영화 스태프 훈련 인센티브를 적극적으로 지원해야 할 것이다. 여기에는 영화발전기금 등을 통한 재정지원 또한 포함된다. 나아가 영화 스태프 인건비 지원 사업의 실효성을 높이고 지원 범위를 확대해야 할 것이다.

9) 요약 및 소결

(1) 한국 영화산업의 현황

한국 영화의 시장규모는 1990년대 말부터 급속 확대되기 시작하여 2000년대 중반에는 국내 개봉작 영화 중 국내 제작영화가 차지하는 비율이 약50%에 이를 정도로 팽창해 왔다. 그러나 스크린쿼터제 축소 등 영화산업의 글로벌화라는 시장환경 변화에 따라 국내 제작영화의 시장점유율이 점차 하락하는 등 다소간의 위축기를 맞이하고 있다.

이처럼 위축기를 맞이하고 있는 한국 영화산업의 제작구조에서 드러나는 가장 큰 문제점은 투자사와 제작사 간의 관계다. 국내 제작영화의 수익구조가 악화되면서 전반적인 투자규모는 위축되었지만, 그에 걸맞은 제작환경 변화가 수반되지 못하고 있다. 특히 제작사로 하여금 제작비용의 일부를 자체적으로 조달하게 하는 투자관행은 영화 제작 현장 스태프들의 노동권 및 인권상황과도 직결되어 있다.

(2) 영화 스태프의 노동시장 특성

영화 스태프들은 제작기간 동안의 취업과 작품 사이사이의 비정기적 실업을 반복하는데, 이는 '프로젝트형' 노동시장의 특성 때문이다. 적지만은 않은 독립영화 부문까지 고려하면 문제는 더욱 복잡하다. 작품 단위의 '프로젝트형' 노동시장의 특징은 도급계약 형태의 계약관행에서 드러난다. 특히 제작방식의 특성상 동시에 여러 작품에 참여할 수 없고, 연간 2개 작품 이상에 참여하기가 어렵다. 따라서 영화 스태프들은 실업기간에 광고 등의 분야에서 단기간의 일을 하거나 영화 및 영상 분야와 무관한 아르바이트에 종사하기도 한다.

(3) 영화 스태프의 노동조건

영화 스태프들의 노동조건상 발견되는 특징은 임금에서 직급간 격차가 큰 양극화 현상과 일하는 기간이 짧아 총소득이 낮은 경우가 발견된다. 또한 영화작업 특성을 반영한 결과이지만 초장시간 노동이 이루어지는 경우가 많아 노동시간에 대한 산업내 자율적 규제 혹은 외적인 감독 등이 요구되는 것으로 보인다. 마지막으로 4대 사회보험 등 기초적인 사회보장 수준이 매우 미흡하여 이에 대한 정책적 고려가 필요한 것으로 보인다.

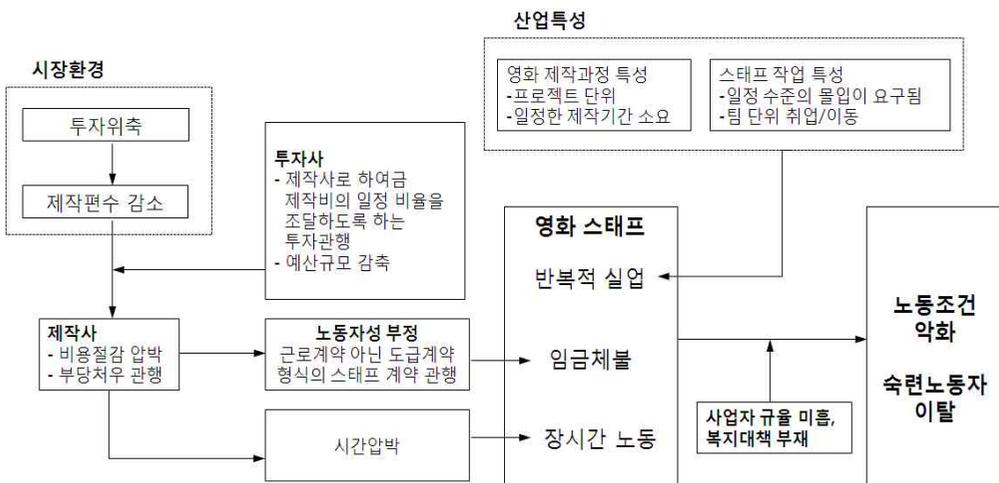
영화 스태프들의 임금은 보통 3개월에서 5개월 정도로 정해지는 영화제작 기간 동안 계약금액을 두세 차례에 나누어 받는 방식이다. 영화 스태프들의 연간 임금수준은 월100여만원을 넘기기 어렵다. 임금수준 또한 장기간에 걸쳐 인상되지 못하고 있고, 제작사들의 자금조달 환경 악화와 맞물려 종종 축소되기도 한다. 노동시간과 관련해서는 장시간 노동의 문제점이 두드러진다. 국내 영화제작의 구조적 특성으로 인해 제작사들은 한정된 자금으로 가능한 한 짧은 기간 안에 작품을 완성할 때 비용을 절감할 수 있다. 따라서 영화제작 현장에서는 밤샘촬영이 빈번하며, 촬영장 간 이동 등까지 고려하게 되면 영화스태프들의 연속 노동시간은 24시간에서 심지어는 48시간을 넘는 일도 많다.

영화 스태프들은 영화제작 기간 동안 계약금액을 두세 차례에 나누어 받는다. 그러나 대부분의 경우 제작기간은 제작환경상의 이유로 연장되며, 이 과정에서 임금체불이 빈번히 발생한다. 이 문제는 계약방식에도 기인한다. 도급계약 형태가 여전히 지배적

인 환경에서는 임금체불 등의 문제가 발생해도 보호받기 어렵다. 이에 영화산업 노사가 표준근로계약서를 개발하고 보급하려 하고 있으나, 영화 스태프들은 단속적 노동의 특성상 생활고를 해결하기 위해 생계형 채무상황에 놓이는 일이 흔해 고용계약 형태보다는 현금거래 형태의 기존 계약관행을 불가피하게 유지하고자 하는 경우가 적지 않다. 이러한 문제를 극복하고 고용계약을 정착시키기 위해서는 실업부조 형태의 복지 대책을 병행해야 할 것으로 보인다.

그밖에도 영화 제작현장에서는 영화감독으로의 통제력 집중과 도제식 숙련형성구조로 인해 폭력, 폭언, 인격적 모독 등이 빈번하게 발생하고 있다. 영화 스태프들이 영화 제작 현장이라는 작업장에서 일하는 노동자로서 인격적 존중을 받을 기본적인 노동권을 지니고 있다는 점에 대한 인식이 개선될 필요가 있다. 이를 위해 영화산업노동조합을 비롯한 노사정 차원에서 제작현장 인권보호 가이드라인을 제시할 필요가 있다.

<그림 II-3-3> 영화 스태프의 노동조건과 노동시장 변화 메커니즘



이상의 내용들을 바탕으로 영화 스태프의 노동조건과 노동시장 변화의 메커니즘을 요약하면 다음의 <그림 II-3-3>과 같다. 영화 스태프의 노동조건은 지속적으로 악화되고 있으며, 이에 따라 영화 스태프 노동시장에서는 숙련노동자들의 이탈에 따른 전문 인력 부족과 관련 교육기관 졸업자 급증에 따른 신규진입인력 과잉이라는 현상이 나타나고 있다. 그 배경에는 글로벌 영화시장 변화와 스크린쿼터제 등 제도변화에 따른 국내 영화 시장환경 변화, 영화산업의 제작과정 및 노동과정의 특성을 포함하는 산업

적 특성이 놓여 있다. 이에 따라 영화 제작사들은 비용절감을 추구하게 되고 영화산업 제작구조 상에서 가장 하위에 위치한 스태프들에 대한 부당처우를 지속하게 된다. 또한 이 과정에는 투자사들의 관행도 개입한다. 결국 영화 스태프들은 반복적 실업으로 인한 고용과 생활의 불안정, 임금체불과 장시간노동이라는 노동권 침해를 겪으며 노동 조건이 지속적으로 악화되는 것이다.

(4) 영화 스태프들에 대한 사회적 배제

영화 스태프 노동자들이 겪고 있는 차별과 배제의 근저에는 이들이 노동자성을 인정받지 못해 노동법 적용에서 배제되어 있는 법제도적 구조가 놓여 있다. 나아가 투자 환경과 수익구조에만 초점을 맞추고 있는 영화진흥법과 이에 근거를 둔 영화진흥위원회가 영화진흥기금 운영 등에 있어 실질적인 영화 제작인력인 스태프들의 기본적 인권상황 개선과 숙련향상 문제를 도외시 한 채 운영되는 등의 제도적 문제점들이 있다.

문화산업 분야 노동자들에 대한 사회적 인식 또한 이러한 차별과 배제를 재생산한다. 다시 말해 '좋아서 하는 일이니 힘들어도 참아라'라는 식의 사회적 인식 또한 영화산업의 제작환경을 둘러싼 문제들 가운데 노동자들과 그들의 권리라는 문제를 도외시하게 만들고, 문화산업 노동자들 자신들로 하여금 스스로를 노동자로 인식하고 적극적으로 기본적 인권을 주장하는 것을 주저하게 만들기도 한다.

(5) 영화 스태프들의 집합적 대응과 제도개선 추진과정

본 조사연구에서 검토하는 스포츠 경기지도자, 방송산업 보조인력 사례와 달리 영화산업 분야에서는 2003년 4부 조수연합으로부터 발전하여 지난 2005년 설립된 전국 영화산업노동조합이 영화제작환경을 둘러싸고 사회적 문제제기를 하며 노사관계 형성을 주도해 왔다.

이후 영화산업노동조합과 사용자측인 영화제작가협회에 더해 영화진흥위원회가 참여하는 형태로 영화산업협력위원회라는 일종의 산업 단위 노사정위원회가 만들어졌다. 그러나 이와 같은 노사관계 및 노사정 관계에도 여전히 한계가 존재한다. 영화제작가 협회의 경우, 협회로 조직되지 못한 중소규모 제작사들이 매우 많아 노사관계를 통한 산업적 규제력을 발휘하는 데 한계를 지닌다. 영화진흥위원회 또한 그간의 파행적 운

영에서 드러나듯, 영화제작환경과 영화산업 노동자들에 대한 정책적 고려가 부족하다.

한편, 영화산업노조의 문화산업 노동자들에 대한 복지제도 확충 요구에 힘입어 문화예술계 전반에서 반복적인 실업에 놓이면서도 보호받지 못하는 예술인들의 상황 개선에 대한 요구가 부상하며 2009년에 처음으로 예술인복지법안이 제출되었으나, 정부의 부정적 반응 속에서 계속하여 통과되지 못하였고, 2011년에도 동 법안이 상임위원회를 통과하여 본회의에 상정되었으나 역시나 부결된 바 있다.

예술인복지법 제정이 계속 정체되고 있는 가운데, 영화산업 부문에서는 이미 형성되어 있는 노사관계 속에서 자체적으로 산업 차원의 실업부조 도입을 시도하였다. 이러한 과정은 2011년 영화산업고용복지위원회 설립으로 이어졌다. 그러나 실질적인 실업부조 프로그램의 핵심인 훈련인센티브 도입이 결정되지 않고 있어 귀추가 주목된다.

앞서 한국 영화산업의 구조를 검토하며 살펴보았던 바와 같이, 시장환경 변화에 따라 투자관행과 수익분배구조에 대한 개입 필요성 또한 나날이 커지고 있다. 영화진흥위원회와 문화체육관광부를 비롯한 관련 정부부처는 영화산업 전반에 대한 실사를 바탕으로 최소한의 합리적 투자 및 제작관행이 자리 잡을 수 있도록 해야 한다.

특히 영화진흥위원회는 영화산업 차원의 고용 및 노동정책을 자체적으로 모색할 필요가 있다. 영화산업은 제작과정에서 감독, 배우, 스태프 등 인력에 대한 의존도가 매우 높음에도 그간 이들에 대해서는 기본적인 정책방향조차 마련하지 않고 있다.

(6) 영화 스태프들의 노동자성 인정 필요성

영화 스태프를 대상으로 한 기존 연구들을 검토해 보더라도 부분적으로 사용종속성이 약하게 나타나긴 하지만 종합적으로 보면 노동자로서 판단된다는 견해들을 제시하고 있다. 노동자성 판단과 관련한 최근의 논의들이 사용종속성 중심의 법원 판단기준에 문제를 제기하며, 조직종속성 및 경제종속성을 균형 있게 고려할 것을 강조하고 있음을 볼 때, 영화 스태프들의 노동자성은 명확해 보인다.

프랑스의 문화예술 노동자 복지 지원제도인 앵페르미땅 지원제도는 2000년대 초반 영화 스태프들의 기본권 문제가 제기되기 시작할 때부터 대안적 제도방안으로 국내에서 꾸준히 논의되어 왔다. 무엇보다 문화예술인들을 기본적으로 노동자로 인정하고 있다는 점이 두드러진다. 반면, 국회에 제출되어 왔던 예술인복지법안들은 구체성이 매우 낮은 수준인데, 그러하더라도 그 기본적인 방향이 앵페르미땅 지원제도와 비교할

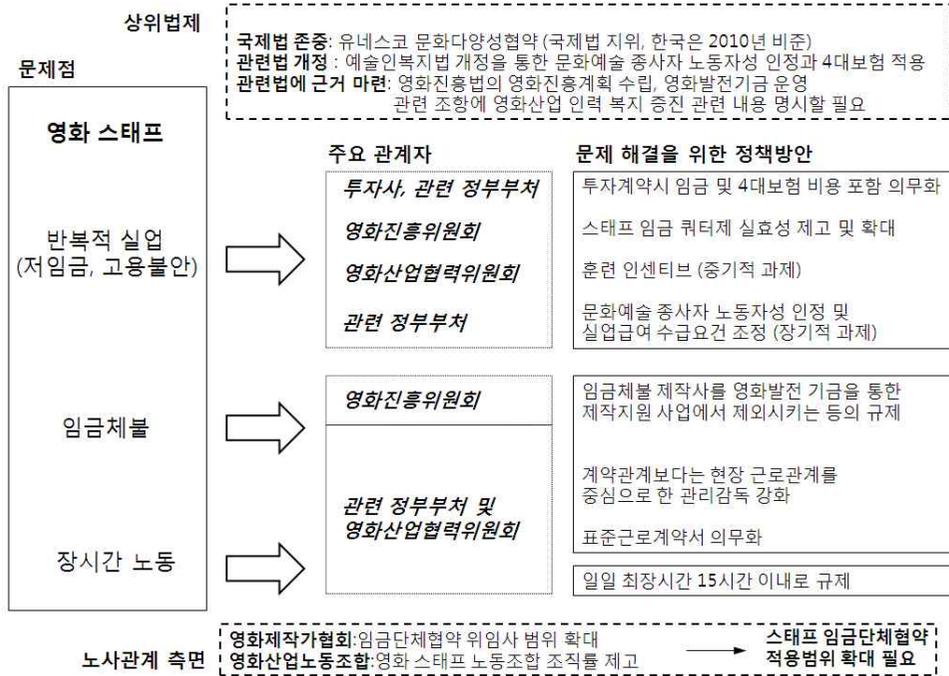
때 어떠한 수준인지 검토해 보고, 앞으로 실현 가능하고 바람직한 입법방향을 가늠해 볼 필요가 있다.

(7) 영화산업 주체들의 과제

이상에서 살펴본 영화 스태프들의 노동인권 문제를 해결하기 위해서는 투자사, 제작사, 영화산업노동조합, 영화제작가협회, 영화진흥위원회 등 영화산업 내 각 주체들의 역할이 필수적이다. 투자사들의 경우 무엇보다 총 제작비용 중 많게는 30%에 이르는 부분을 제작사들이 자체적으로 조달하도록 떠넘기는 투자 관행을 바로잡을 것이 요청된다. 최소한 영화진흥위원회의 영화 스태프 인건비 지원 사업이 제시하고 있는 예산의 25% 기준으로 스태프 인건비 예산을 포함시키고 영화 스태프의 사회보험 적용을 비롯한 스태프 복지 예산을 포함시킨 작품에 투자하는 '사회적 책임 투자' 관행이 영화계에 자리잡을 수 있도록 노력해야 한다. 주요 제작사들은 영화제작가협회의 대표성 제고를 통해 노사관계를 통한 문제해결이 보다 효율적으로 될 수 있도록 노력해야 한다. 클로즈드 샵 체결 또한 이를 위해 필요한 요소이다. 이렇게 될 때 제작사들 또한 산업 전반에 대한 규제력을 제고할 수 있고 작품의 질 또한 향상시킬 수 있을 것이다.

영화산업노동조합에는 무엇보다 조직률 제고가 요청된다. 훈련 인센티브제도가 정착되고 클로즈드 샵이 체결된다면 이러한 측면에서 큰 힘을 얻을 수 있을 것으로 보이며, 장기적으로도 노동조합의 성장과 발전을 위한 인력양성의 기반을 마련할 수 있다. 영화진흥위원회는 영화제작가협회, 영화산업노동조합과 더불어 영화산업협력위원회에 참여하고 있는 만큼, 영화 스태프 훈련 인센티브를 적극적으로 지원해야 할 것이다. 여기에는 영화발전기금 등을 통한 재정지원 또한 포함된다. 나아가 영화 스태프 인건비 지원 사업의 실효성을 높이고 지원 범위를 확대해야 할 것이다.

<그림 II-3-4> 영화 스태프의 노동조건 개선을 위한 정책방안



이상의 내용들을 바탕으로 영화 스태프의 노동조건 개선을 위한 정책방안을 요약하면 다음의 <그림 II-3-3>과 같다. 영화 스태프의 노동조건 가운데 가장 두드러지는 문제점은 반복적 실업과 그에 따른 저임금과 고용불안, 고질적인 임금체불, 장시간 노동이다. 이를 해결하기 위해서는 투자 및 제작관행에 대한 규제, 노동자성 인정과 실업급여 수급 등 사회보장 적용 확대, 관리감독 강화 등이 필요하며, 이와 관련된 주체들은 문화체육관광부와 고용노동부 등 관련 정부부처, 영화진흥위원회, 영화산업협력위원회 등이 있다.

먼저 산업적 측면에서는 영화산업 가운데 극장 상영 부문에 대한 독과점 규제가 시급하다. 우선 투자사의 배급 및 상영 견입에 대한 규제가 이루어져야 할 것이다. 영화 제작 시장이 양극화되고 있는 가운데 소수 대규모 예산 투입 작품들이 스크린을 독점하게 되면서 제작사들은 비용절감 압박 하에 놓이고 독립영화 제작환경 또한 위협받고 있다. 제작환경이 열악해지면서 영화 스태프의 노동조건 개선 또한 지체되고 있다.

한편, 보다 상위 법제들에 대한 검토 또한 중요하다. 문화예술 종사자의 양성과 지원을 규정하고 있는 문화다양성협약이 국제법으로서 존중되어야 할 것이며, 영화진흥

법의 영화산업 관련 조항들에 영화산업 인력의 복지증진에 대한 내용들이 포함되도록 개정되어야 할 것이다. 이를 바탕으로 단기 및 중기적으로 훈련 인센티브 제도를 본격 도입하여 영화발전기금을 통해 재정지원을 실시할 것이 요청된다. 장기적으로는 문화 예술 종사자 전반에 대한 노동자성 인정과 그를 바탕으로 한 사회보장이 이루어져야 한다. 그러나 2011년 10월 통과된 예술인복지법은 내용 및 적용범위가 매우 협소하다. 따라서 우선 입법취지의 핵심인 문화예술 종사자에 대한 고용보험 적용이 포함되도록 법개정이 필요하다.

노사관계 측면의 요소들 또한 중요하다. 영화진흥위원회는 스태프 임금 쿼터제의 실효성 제고와 적용범위 확대를 추진할 필요가 있다. 영화산업협력위원회 차원에서는 표준근로계약을 의무화해야 할 것이다. 또한 영화제작가협회 측에서는 임금단체협약 위임사 범위를 확대하고 영화산업노동조합은 스태프 조직률을 제고함으로써 스태프 임금단체협약 적용범위가 확대될 수 있도록 공동의 노력이 이루어질 필요가 있다.

III. 결론 : 연구의 함의

이제까지 스포츠·영화·방송산업 비정규직 노동인권 실태와 관련하여 선행연구 분석을 토대로 각 부문별 설문조사와 면접조사 결과를 통해 드러난 특징을 중심으로 살펴보고 현실적으로 적용가능한 다양한 개선 및 보호방안을 제시하였다. 이번 연구의 가장 중요한 함의는 사회여론화된 정도에 비하여 실질적인 문제 개선과 해결에는 턱없이 못미치는 딜레마에서 벗어나지 못하고 있는 비정규직 문제와 관련하여 그간 주목하지 못했던 스포츠·방송·영화 부문을 전반적으로 조망하면서 가감없이 실태를 드러내고 실사구시적인 개선 대안을 여러 각도에서 마련한 점이다.

통계청의 경제활동인구부가조사를 바탕으로 한국비정규노동센터가 분석한 결과에 의하면, 2011년 8월 기준으로 한국 사회 비정규직 노동자의 규모는 전체노동자 1,751만여명 중 49.2%인 862만여명이었다. 방대한 규모 뿐만 아니라 정규직 대비 비정규직 임금 비율, 사회보험 가입률, 노동조합 조직율 등 비정규직 노동자들의 사회적 지위와 처우를 나타내는 주요 지표들 또한 전반적으로 대단히 심각한 문제점을 드러냈다. 이처럼 전체노동자의 절반에 육박하는 비정규직 노동자들이 처한 저임금 및 고용불안 구조와 차별 격차 심화, 사회복지 배제 등 일반적인 특성들이 문화·예술·스포츠 분야 비정규직 노동자들에게서도 동일하게 확인되었다.

특히 책임져야 할 담당 정부부처조차 명확하지 않은 채 오랜 기간 부유해온 학교 운동부 코치와 프로젝트형 노동시장 구조 속에서 고통받고 있는 방송·영화산업 비정규직 노동자들은 개선이 쉽지 않은 열악한 노동 조건에 무방비로 노출되어 있음이 분명하게 드러났다. 더 이상 방치할 수 없을 정도로 임계점에 다다른 스포츠·영화·방송산업 비정규직 노동자들의 인권상황을 뒤늦게라도 주목하게 된 것이 다행이라고 생각하면서 이번 실태조사를 통해 전체적으로 드러난 문제점 중 핵심적인 공통점을 간추리고, 이 보고서에서 지적된 내용들이 그저 문제제기 수준에 머무르지 않고 후속 작업을 통해 여러 문제점들이 개선되고 해결될 수 있도록 법제도 개선 방안과 정책 대안들을 중심으로 정리하면서 마무리하겠다.

한 가지 언급하고 넘어가야 할 사실이 있다. 방송과 영화 분야의 현장 설문조사가 예상보다 부진했는데, 실제로 현장 상황이 안정적이고 집단적으로 설문을 진행하는 게 거의 불가능했고 가능한 경우에도 토막 시간을 내서 수차례 현장을 들락거리면서 진행할 수 밖에 없었다. 그나마 방송사와 영화산업의 정규직·비정규직 노조와 파견업체

등이 설문조사 환경 편의를 제공할 수 있도록 협조한 경우 가까스로 가능했던 만큼 개별적인 맨투맨 방식 설문조사는 대단히 힘들었다. 기초 설문조사조차 정상적으로 진행하기 어려운 데서 확인되듯 문화예술 분야 비정규직 노동자들의 열악한 사업장 내 처지와 노동인권 실태는 상당히 심각했다.

1. 개선이 시급한 노동 실태

1) 일상적인 고용불안

유기계약직으로서 성적 압박으로부터 기인한 구조적이고 일상적인 고용불안에 시달리고 있는 학교 운동부 코치의 최우선 개선 과제는 고용안정이다. 경기도 교육청의 사례처럼 학교 운동부 코치를 무기계약직으로 전환하는 방식으로 고용안정을 보장하는 것이 가장 바람직한 방안이다. 이를 위해선 법제도 개선이 우선할 필요가 있지만 현재의 조건 아래서도 각 시도 교육청이 의지를 가진다면 더 이상 방치해선 안 되는 학교 운동부 코치의 고용불안 문제를 개선하는데 일정한 성과를 낼 수 있다.

방송산업에 종사하는 보조인력의 경우도 프로젝트형 이중노동시장이라는 특성 속에서 방송프로그램 개편 주기마다 수시로 실직이나 해고를 경험하고 있다. 따라서 이런 조건에서 방송사 내·외부 비정규직은 항상 실직이나 해고의 염려에서 벗어나지 못한 채 불안한 일상 생활을 이어가고 있다.

영화 스태프 또한 직업 특성상 빈번한 휴직과 반실업 상태를 반복하면서 극히 불안정한 고용상태에 놓여 있다. 이 문제를 개선하기 위해서는 현재 시범운영되고 있는 훈련인센티브 제도를 제대로 운용할 필요가 있다.

2) 저임금 및 임금 체불

학교체육과 엘리트체육의 경계에서 중요한 역할을 감당하고 있는 학교 운동부 코치는 학교에서 '일용잡급직' 대우를 받는 정도로 그 사회적 지위가 상당히 낮게 자리매김돼 왔다. 저임금 구조는 심리적인 상실감과 생활고로 이어져 일부 학교 운동부 코치는 시도교육청 <운영(임용)지침> 검직금지 규정을 위반하면서까지 부업을 하고 있는 실정이다. 여기에만 소수에게만 적용되는 입상 성적에 따른 성과급 체계로 인해 대다

수 학교 운동부 코치는 낮은 월급만으로 생계를 꾸려가야 한다. 따라서 단기 성과에 연연하면서 교육적 목적도 훼손하는 성과급 지급 방식을 재고하고 그 성과급 액수만큼 기본급 수준을 인상하는 것이 바람직한 해결책이다.

프로젝트형 이중노동시장을 가지고 있는 방송 산업은 직무별로 방송사 직접고용 비정규 보조인력과 방송사 외부의 파견·용역형태 보조인력이 공존하는데 정규직과의 상당한 임금 격차가 이런 구조에서 비롯된다. 방송산업 종사 노동자들의 임금 수준은 직무와 고용형태에 따라 차이를 보이는데, 방송프로그램 제작 과정에서 비정규직 형태로 존재하는 보조인력은 방송사 정규직과 유사·동종업무에 종사하고 있으므로 동일 가치노동 동일임금 기준 정립을 통한 임금 격차 해소와 차별 시정이 필요하다.

포괄임금제가 적용되는 영화 스태프는 월 100만원에도 미치지 못할 정도로 저임금 구조가 고착화돼 있다. 그리고 영화제작 기간 동안 계약금액을 두세 차례에 나누어 받는데, 대부분의 경우 제작기간은 제작환경상의 이유로 연장되며, 이 과정에서 임금체불이 빈번히 발생한다. 이 문제는 계약방식에서 기인하는데 도급계약 형태가 여전히 지배적인 환경에서는 임금체불 등의 문제가 발생해도 보호받기 어렵다. 이에 영화산업 노사가 표준근로계약서를 개발하고 보급하려 하고 있으나, 영화 스태프들은 단속적 노동의 특성상 생활고를 해결하기 위해 생계형 채무상황에 놓이는 일이 흔해 고용계약 형태보다는 현금거래 형태의 기존 계약관행을 불가피하게 유지하고자 하는 경우가 적지 않다. 이러한 문제를 극복하고 고용계약을 정착시키기 위해서는 실업부조 형태의 복지 대책을 병행해야 할 것으로 보인다.

3) 고질적인 장시간 노동

노동시간과 관련해서는 장시간 노동의 문제점이 두드러진다. 학교 운동부 코치도 일반 노동자들보다 장시간 노동을 하고 있고, 특히 방송산업 종사 비정규직 노동자들과 영화 스태프의 경우 근로기준법에 정한 연장근로 및 휴게시간 특례 규정을 위반하는 밤샘노동이 일상화되어 있는데다 대단히 유연하고 불규칙적인 노동시간 특성을 갖고 있어 산업내 자율규제 및 외적인 관리 감독을 통한 개선책이 시급하게 요청된다. 빈번한 밤샘촬영으로 심지어 연속 노동시간이 48시간을 넘는 경우까지 있어 건강권 등 심각한 인권침해가 우려되므로 영화·방송산업 종사자들의 고질적인 연장노동과 장시간노동의 문제를 우선 해결할 필요가 있다.

4) 고용관계의 불명확성

문화·예술·스포츠 분야 비정규직 실태 중 두드러진 특징 하나가 실질적 고용관계의 불명확성이다. 학교 운동부 전임코치의 경우 교육청에 고용되어 있지만 코치 업무에 대한 실질적인 지휘·명령은 대다수가 소속 학교의 담당 체육교사 또는 학교장으로부터 받는 것으로 나타났다. 사용자 사업주와 고용사업주가 다른 일종의 유사파견 근로형태로 사용자 책임이 분명하지 않은 문제가 생기고 학교 운동부 코치 관리 주무부처도 교육과학기술부와 문화체육관광부로 이원화돼 있어 제도 개선 및 고용안정 개선책 마련에 있어 장애가 되고 있다. 관련하여 앞서 제시된 여러 대안들이 복합적으로 검토될 필요가 있다.

방송산업의 경우 문제점은 방송프로그램 제작과정에서 사용자가 중층적이라는 점이다. 즉, 보조인력이 고용계약은 형식적으로 파견업체와 맺을지 모르지만, 이들에 대한 실질적인 사용자는 방송사 자회사와 지주회사인 것이다. 앞서 서술했듯이 방송사-방송사 자회사-파견(용역·외주)업체는 하나의 방송사 건물에서 방송프로그램을 제작하고, 이러한 분사화 구조 속에서 사용자를 가리기가 쉽지 않지만 실질적인 사용자 종속성은 방송사 지주회사에 의해 유지되고 있으므로 하나의 방송사 내에 방송사와 방송사 자회사와 파견·용역업체간 실질적 사용자 관계를 명확히 할 필요가 있다.

5) 일상적 차별 및 인권 침해

운동부 코치는 정식교사가 아니라는 이유로 교무실에 아예 자리가 없는 경우가 대다수이고 운동 장비 보관 컨테이너나 계단 틈새 공간에서 행정업무를 보기도 한다. 그리고 기형적인 체육교사-코치 평가 시스템 및 보상 체계로 인해 체육교사와 종속적인 관계가 불가피하게 강제되고 있어 차별 개선이 요구된다.

영화 제작현장에서도 영화감독으로의 통제력 집중과 도제식 숙련형성구조로 인해 폭력, 폭언, 인격적 모독 등이 빈번하게 발생하고 있다. 영화 스태프들이 영화 제작 현장이라는 작업장에서 일하는 노동자로서 인격적 존중을 받을 기본적인 노동권을 지니고 있다는 점에 대한 인식이 개선될 필요가 있다. 이를 위해 영화산업노동조합을 비롯한 노사정 차원에서 제작현장 인권보호 가이드라인을 제시할 필요가 있다.

6) '노동자 건강 효과' 가 부재한 정신 및 육체건강 상태

<표 III-1-1> 3개 분야 노동자의 정신, 육체건강 상태 비교

구분		학교 운동부 코치		방송산업 보조인력		영화 스태프	
		남	여	남	여	남	여
직무스트레스	부정적 1위	조직 체계	직무 불안정	직무 자율성	직무 자율성	직무 요구	직무 요구
		61.1	61.9	64.0	61.5	68.2	66.8
	부정적 2위	직무 불안정	조직 체계	직무 불안정	보상 부적절	물리 환경	물리 환경
		60.2	54.8	55.3	57.3	66.5	61.7
흡연율	현재 (국민일반 26.6%)	40.5%		45.8%		61.5%	
	과거 (국민일반 17.0%)	22.7%		10.4%		21.8%	
음주율	월1회 초과 (국민일반 59.4%)	81.0%		81.3%		94.8%	
운동률	주3회 이상 (국민일반 17.9%)	55.3%		12.8%		30.7%	
업무로 인한 일-생활 양립가능성	부정적 응답률	74.8%		51.0%		9.1%	
업무로 인한 이혼위기 경험	부정적 응답률	57.6%		12.9%		59.2%	
직무사고 경험률		77.9%		82.6%		49.4%	
결근일수	직무 사고	8.1일		14.0일		9.0일	
	직무 질병	5.1일		60.0일		9.1일	
인권 피해경험 (지난 1년간)	인격무시	45.0%		41.8%		20.8%	
	폭언	30.1%		34.5%		25.0%	
	폭행	4.6%		5.5%		90.5%	
	성희롱	4.0%		3.7%		80.3%	

스포츠·문화분야 종사 비정규직 노동자의 노동환경을 평가하기 위한 방법 중 하나로 정신과 육체건강 상태를 평가하였다. 이를 위해 직무 스트레스 분석 도구(KOSHA)와 국민건강영양평가의 결과에 준한 질문을 하였다. 뿐만 아니라 작업장 내 인권의 문제를 확인해 볼 수 있는 폭언, 폭력, 성희롱 등에 대하여 질문하였다.

높은 직무스트레스는 직무만족도 저하와 이퇴직률을 높이는 요인으로 작용할 수 있으며 특히 뇌심혈관계질환, 근골격계질환, 정신질환 등을 일으키거나 악화시킬 수 있는 요인으로 알려져 있고 현행 산업안전보건법에서는 사업주 책임으로 이 문제를 해결하도록 하고 있다.

분석 결과 본 조사에서 다루고 있는 3개 직종에 속하는 종사자들은 거의 유사한 결과를 나타내고 있다. 직무자율성(방송산업의 경우는 약간 예외)이 매우 높게 나타나고 있으며 조직 내에서의 다양한 관계갈등, 조직운영의 비민주성 또한 높은 수준으로 나타났다. 특히 임금과 고용, 주어지는 업무량 등에 있어서는 스트레스 수준이 높은 반면 자신이 수행하는 일 자체에 대해서는 높은 만족감을 가지고 있는 것으로 나타났다. 따라서 이들이 자신의 업무에 계속 종사할 수 있게 하는 힘은 높은 직무자율성과 자신의 일에 대한 자존감 때문인 것으로 파악된다.

그러나 각종의 관계갈등과 비민주적 조직운영 등은 매우 큰 스트레스로 나타나고 있는데 이는 상급자(체육교사, 팀장 등)를 중심으로 한 강력한 지배구조에 대한 반감 때문이라고 판단된다. 특히 이러한 관계는 작업장 내 인권의 문제에서도 잘 나타나고 있다. 이들 3개 분야 직종 종사자에게 가해지는 인격무시, 폭언, 폭력, 성희롱 등의 반 인권적 행위는 대부분 직속 상관으로부터 발생하고 있다는 사실을 확인할 수 있다. 이러한 문제는 시급히 해결되어야 할 과제이다.

또한 문화·예술·스포츠 직종 고용인들은 국민 일반의 건강 상태와 비교해 볼 때 오히려 더 낮은 수준에 처해있다고 볼 수 있다. 높은 흡연, 음주율, 낮은 운동률(학교 운동부 코치는 예외)이 그것이다. 물론 일부 영역에서는 다른 결과도 보이지만 전반적으로 이러한 결과를 보이고 있다. '건강한 노동자 효과'가 나타나지 않는 집단이다.

한편 과중한 업무로 인하여 '일과 생활을 양립하기 어렵다'는 의견이 반 수를 넘는 경우를 볼 수 있으며 또한 '과중한 업무로 인하여 이혼위기' 경험을 가지고 있다는 집단도 반 수를 넘는 경우가 많아 '남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한 법률'의 존재를 무색케하는 상황이라 이해할 수 있겠다.

또한 업무 수행 중 상습적으로 사고재해가 발생하고 있는 것으로 나타나며 이는 여성보다는 남성에게서 더 심한 것으로 나타났다. 영화나 방송의 경우 상용형태로 고용되지 않는 사람들에게는 업무상 사고나 질병이 산재보험으로 처리된다고 하더라도 큰 후유증을 낳을 수 있기 때문에 사후관리인 산재보험의 제대로 된 적용도 중요하지만 일상적인 재해 및 질병 예방을 위한 조치가 더욱 필요할 것이라고 판단된다.

2. 사회적·제도적 차별과 배제 실태

방송사에 종사하는 프리랜서형 노동자들과 영화 스태프 노동자들이 감수하고 있는 사회적 차별과 배제의 근저에는 노동자성을 인정받지 못해 노동법 적용과 보호에서 배제되어 있는 구조적 문제가 놓여있다. 당사자들의 노동관도 전반적으로 노동자 정체성이 예술인 정체성보다 더 강화되는 경향이 뚜렷하다. 이런 점에서 보다 심층적인 후속 연구와 조사를 통한 사용자 개념 정립과 노동자성 판단이 가장 중요한 법제도 개선 과제임은 이론의 여지가 없다.

사회보험의 필요성은 대다수 인식하고 있으나 실제로는 가입자 비율이 대단히 낮다. 영화 스태프의 경우 영화 촬영에 따른 주기적 실직으로 실업급여 수급 요건에 해당되지 않아 사실상 고용보험 혜택에서 배제되어 있다. 관련해서 실업급여 수급 요건을 완화해서 영화 스태프들의 사회적 배제를 최소화하는 대책 마련이 필요하다.

그리고 학교 운동부 코치들의 경우 체육활동을 하기 때문에 부상을 입는 경우들이 빈번한데도 불구하고 산재처리 비율이 매우 낮다. 더욱이 대부분 치료비를 자비 부담하고 있다. 따라서 최소한 학교 운동부 코치들의 부상에 대해서는 산재보험 처리를 학교측에서 적극적으로 권장하도록 전향적인 대책이 나와야 할 것이다.

비정규직 일반이 그렇지만 스포츠·방송·영화 부문 비정규직 노동자들도 노동조합을 위시한 노동단체로부터 배제돼있어 권리 구제를 위한 기본적인 수단을 갖고 있지 못한 채 현실의 문제점을 개인적으로 감수하고 있다. 이 문제와 관련해서는 기존의 정규직 노동조합을 위시한 조직노동이 전향적인 조직화 노력과 함께 고충처리 및 법률지원 등 실질적인 문제해결을 도모할 수 있는 방식으로 자신의 역할을 높여가야 할 것이다.

사회적·제도적 차별과 배제를 해소하기 위해서는 법제도 개선과 함께 방송·영화 등 문화산업 노동자들에 대한 사회적 인식과 통념도 달라져야 한다. 자발적으로 선택

한 전문직종이란 인식이 부당하고 열악한 처우를 감수해야 한다는 사회적 합리화 기제로 작용하고 있기 때문이다. 문제해결의 주체인 노동자들 스스로도 이런 인식의 자기 내면화로 인해 노동기본권에 대한 의지가 대단히 취약하기도 하다.

3. 법제도 개선 및 정책 대안

위에서 스포츠·방송·영화 분야 비정규직 노동자의 노동 인권상황을 살펴보았다. 방송·영화산업 비정규직 종사자 중 보조인력 상당수가 노동자로 인정받지 못해 노동관계법에 따른 보호나 각종 사회보장 제도의 사각지대에 방치되어 있는 현실을 확인하였고, 학교 운동부 코치의 경우에는 대다수가 기간제 계약직으로 반복되는 고용불안과 열악한 근로조건 속에 놓여 있음을 확인하였다.

또 하나 세 부문의 가장 두드러진 공통점은 노동 실태에서 뚜렷하게 드러났듯이 비정규직 노동자들이 겪고 있는 부당하고 열악한 현실에도 불구하고 지금까지 정부와 사용자들의 관심이 미약했고 정책 대안 마련이 오랫동안 유예돼 왔다는 점이다. 무엇보다 제도적·법률적 보호로부터 배제돼 기본적인 노동기본권조차 박탈당한 채 사회적 약자로서 설움과 고통을 감수해온 이들 분야의 비정규직 노동자들의 권리 구제를 가능하게 하는 법제도 개선 방안과 정책 대안을 마지막으로 살펴보도록 하겠다.

1) 학교 운동부 코치 고용안정 방안

(1) 무기계약화 방안

경기도 교육청이 2009년에 소수의 학교 운동부 코치들을 무기계약직으로 전환한 사례 외에 대다수의 학교운동부 코치들의 경우에는 시도 교육청 내지는 학교장과 계약기간 1년 단위의 기간제 근로계약을 체결하는 것이 일반적이다.

이에 따라 1년 단위 계약 체결로 인하여 매년 고용불안 속에 놓일 수밖에 없는 구조이다. 따라서 학교운동부 코치들의 주된 불만 요인이 신분상의 불안감과 저임금이고, 이는 성적에 대한 압박과 연동되어 있다는 실태조사 결과는 너무도 당연한 결론일 것이다. 즉, 각 시도교육청에서는 전문코치에 대한 표준근로계약서를 통하여 정형화된 근로조건을 규율하고 있다고 하지만, 일부 교육청을 제외하고는 일정기간 내에 전국

(소년)체전 입상실적을 요구하고 이에 도달하지 못할 경우 계약을 체결하지 않거나 해임할 수 있도록 규정하고 있어 고용불안이 입상실적과 연동되어 있음을 알 수 있다.

따라서 학교 엘리트체육이나 나아가 학교 체육의 정상화를 위해서는 학교 운동부 코치의 1년 단위 근로계약 관행을 개선, 즉 무기계약직 내지는 정규직으로의 전환 노력이 반드시 선행되어야 할 것이다.

(2) 기간제법 보호대상에 포함

기간제법 제4조 제1항 제6호는 2년을 초과하는 기간을 정하여 기간제 근로자를 사용할 수 있는 경우로 “그 밖에 제1호 내지 제5호에 준하는 합리적인 사유가 있는 경우로서 대통령이 정하는 경우”를 규정하고 있고, 이에 따른 대통령령으로 기간제법 시행령 제3조 제3항 제7호는 “국민체육진흥법 제2조 제4호에 따른 선수와 같은 조 제6호에 따른 체육지도자 업무에 종사하는 경우”는 기간제근로자 사용기간 제한의 예외로 규정하고 있다. 이에 따라 학교운동부 코치의 경우는 2년을 초과하여 근로계약기간을 설정하거나 계약이 반복 갱신된다고 하더라도 기간의 정함이 없는 경우로 보지 않는다.

그러나, 기간제 근로계약의 기간 제한의 예외사유로 규정한 기간제법 제4조 제1항 제6호는 포괄적 규정으로서 하위 시행령에서 그 사유가 너무 광범위하거나 포괄적이라면, 그것은 기간제법의 제정 목적 또는 단서조항의 제한적 성격에 반할 것이다.

즉, 학교운동부 코치의 경우 학교엘리트 체육 영역이라는 학교 교육의 상시적인 업무 영역을 담당하고 있고, 비록 엘리트 체육에 대한 전문성을 가지고 있기는 하지만 근로조건이나 사회적 대우에 있어서 박사나 기술사, 변호사, 의사 등과 같은 직역과 동일하게 취급받지 못하고 있는 현실을 고려한다면 기간제법 시행령에서 학교운동부 코치를 기간제법 보호대상에서 제외한 것은 기간제법의 제정 목적에 부합하지 않는 것이라 할 것이다.

(3) 정부의 ‘공공부문 비정규직 종합대책’에 포괄

정부는 비정규직 문제가 사회문제화되자 2004년도부터 공공부문이 민간부문을 선도한다는 목적 아래 공공부문 비정규직에 대한 대책을 마련하여 오고 있다. 특히 2006.

8.에는 노동부를 필두로 관계부처 합동으로 '공공부문 비정규직 종합대책'을 마련하여 시행하고 있고, 최근 2011. 11.에도 상시적·지속적 업무를 담당하는 공공부문 비정규직 약 9만 7천명을 무기계약직으로 전환하겠다는 대책을 내놓기도 하였다.

학교운동부 코치 대부분이 1년 단위 기간제 근로계약을 체결하고 있는 현실에서는 학교체육의 정상화나 학교운동부 코치의 열악한 근로조건 개선은 요원할 수밖에 없다. 또한, 학교운동부 코치의 경우 기간제법 시행령에서 기간제법 적용 제외대상으로 규정할 합리적인 사유도 없고, 더욱이 학교운동부 코치의 경우도 담당하는 업무의 상시성과 지속성이 인정되는 이상 정부의 공공부문 비정규직 대책이 적용되어야 마땅하다.

2) 방송·영화산업 비정규직 노동자에 대한 노동자성 인정

방송프로그램 제작 단위에 결합하는 보조인력은 방송프로그램을 제작하는 업무과정에서 실질적으로 방송사에 종속되어 있다. 특히 방송사 외부에 있는 외주제작사 인력은 일부 감독 및 작가를 제외하면 프리랜서라는 미명하에 노동자성이 부인되고 있는 상황이다. 문제는 이들이 방송프로그램 제작 참여에 대한 보수를 프로그램 건당으로 받다 보니, 실질적인 노동자이고 노동시간이 법정 노동시간이 초과함에도 이에 대한 보상이 주어지지 않는다. 따라서 이들의 전반적인 임금 수준을 올리기 위해서도 최소한 노동시간에 따른 임금수준의 개선이 필요하므로 프리랜서화된 비정규 인력에 대한 노동자성이 인정되어야 하며, 이를 통해 최저임금법이 적용될 수 있는 제도적 보완이 강구되는 것이 필요하다.

영화 스태프의 경우 노동자성을 판단하는 사용종속성, 조직종속성, 경제종속성 지표에 비취볼 때 전반적으로 노동자성을 지니고 있다는 점에서는 이론의 여지가 없고, 다만 단속적인 노동, 작품 단위의 보수 결정 등 특성을 고려한 노동기본권 보장 방안 마련이 필요하다. 노동자성 판단 지표와 관련한 최근 논의들이 사용종속성 중심의 법원 판단 기준에 문제를 제기하며 조직종속성 및 경제종속성을 균형있게 고려할 것을 강조하고 있는 경향이기도 하다. 특히 노동조합 가입자 수가 미미하고 따라서 단체협약의 적용을 받지 못하는 스태프들이 대다수이므로 노동자성 인정 여부는 이들의 근로조건 개선에 있어 중요한 의미를 지닌다.

3) 방송산업의 실질적 사용자성 확대

방송프로그램 제작은 방송사·방송사자회사·과건(용역·외주)업체라는 중층적인 구조 속에서 이루어진다. 이는 방송프로그램 제작과정에 종사하는 보조인력의 사용자성이 중층적으로 구성된다는 것을 의미한다. 그러나 실질적인 지휘·명령은 방송사에 의해 이루어지고 있다. 이에 반해 근로자들에 대한 사용자 의무와 책임은 과건·용역·외주업체로 분산되어 있다. 따라서 형식적으로 사용자성을 회피하는 사례를 방지하고 사용자 관계를 명확히 할 필요가 있으며, 이를 위해 사용자 범위를 확대하는 법제도적 개선이나 판례를 남길 필요가 있다.

4) 영화 스태프 노동조건 개선방안

영화 스태프의 노동조건 가운데 가장 두드러지는 문제점은 반복적 실업과 그에 따른 저임금과 고용불안, 고질적인 임금체불, 장시간 노동이다. 이를 해결하기 위해서는 투자 및 제작관행에 대한 규제, 노동자성 인정과 실업급여 수급 등 사회보장 적용 확대, 관리감독 강화 등이 필요하며, 이와 관련된 주체들로는 문화체육관광부와 고용노동부 등 관련 정부부처, 영화진흥위원회, 영화산업협력위원회 등이 있다.

먼저 산업적 측면에서는 영화산업 가운데 극장 상영 부문에 대한 독과점 규제가 시급하다. 우선 투자사의 배급 및 상영 검열에 대한 규제가 이루어져야 할 것이다. 영화 제작 시장이 양극화되고 있는 가운데 소수 대규모 예산 투입 작품들이 스크린을 독점하게 되면서 제작사들은 비용절감 압박 하에 놓이고 독립영화 제작환경 또한 위협받고 있다. 제작환경이 열악해지면서 영화 스태프의 노동조건 개선 또한 지체되고 있다.

한편, 보다 상위 법제들에 대한 검토 또한 중요하다. 문화예술 종사자의 양성과 지원을 규정하고 있는 문화다양성협약이 국제법으로서 존중되어야 할 것이며, 영화진흥법의 영화산업 관련 조항들에 영화산업 인력의 복지증진에 대한 내용들이 포함되도록 개정되어야 할 것이다. 이를 바탕으로 단기 및 중기적으로 훈련 인센티브 제도를 본격 도입하여 영화발전기금을 통해 재정지원을 실시할 것이 요청된다. 장기적으로는 문화예술 종사자 전반에 대한 노동자성 인정과 그를 바탕으로 한 사회보장이 이루어져야 한다. 그러나 2011년 10월 통과된 예술인복지법은 내용 및 적용범위가 매우 협소하다. 따라서 우선 입법취지의 핵심인 문화예술 종사자에 대한 고용보험 적용이 포함되도록 법개정이 필요하다.

노사관계 측면의 요소들 또한 중요하다. 영화진흥위원회는 스태프 임금 쿠틀러제의 실효성 제고와 적용범위 확대를 추진할 필요가 있다. 영화산업협력위원회 차원에서는 표준근로계약을 의무화해야 할 것이다. 또한 영화제작가협회 측에서는 임금단체협약 위임사 범위를 확대하고 영화산업노동조합은 스태프 조직률을 제고함으로써 스태프 임금단체협약 적용범위가 확대될 수 있도록 공동의 노력이 이루어져야 한다.

<참고 문헌>

<학교 운동부 조치>

- 강신복. 2003. “운동과 공부, 이제 균형과 조화를 찾아가자”. 『시민체육』. 152호. 서울 특별시체육회.
- 고남호. 2005. “학교체육관련 제도 및 시설 개선 방안”. 『학교체육 진흥을 위한 대토론회』. (한국체육학회. 2005. 6. 17) 자료집.
- 고문수·김무영. 2011. “학교운동부의 현황과 활성화를 위한 발전과제” 『한국초등체육학회지』. 17(1). 117-128.
- 교육과학기술부. 2009. 『학교체육 정책의 방향 및 제도개선 방안 연구』. 위탁연구용역 보고서
- 교육과학기술부. 2010. 『선진형 학교운동부 운영시스템 구축 계획』.
- 교육과학기술부. 2011. 『2011년도 학교체육 주요업무 계획』.
- 교육과학기술부·문화체육관광부. 2009. 『학교운동부 정상화 대책 공청회』 자료집
- 교육과학기술부·문화체육관광부. 2010. 『2011년도 스포츠강사 지원 계획(안)』
- 국가인권위원회. 2009. 『스포츠 인권침해 예방을 위한 정책 제안』
- 권민혁. 2007. “미래지향적 체육지도자 자격제도 구축 방안”. 『제26회 국민체육진흥세미나』.(한국체육학회. 2007. 5.2) 자료집.
- 김택천. 2007. “학교체육의 당면과제와 해결방안”. 『학교체육 당면과제 해결을 위한 토론회』.(2007. 2.16) 자료집
- 류태호. 2009. “체육지도자의 길 : 이상한 나라의 ALICE” 『스포츠 인권침해 예방을 위한 정책 제안』. 국가인권위원회
- 문화체육관광부. 2011. 『2010년 체육백서』.
- 박수근. 2007. “비정규직법의 해석과 과제”, 『노동법연구』, 제22호. 49-86.
- 박영욱. 2008. “학교운동경기부 지도자의 처우개선 및 지위향상 방안 - 국민체육진흥법, 초·중등교육법 개정안을 중심으로” 『학교운동경기부 지도자의 처우개선 및 지위향상 방안 공청회』. (강성종 의원실, 2008.9.25.) 자료집
- 서울특별시교육청. 2011. 『학교체육 컨설팅 장학 매뉴얼』

- 이동우. 2005. “엘리트체육의 발전과 초등 체육의 역할에 대한 토론” 한국체육정책학회 춘계학술 세미나 자료집
- 이명훈·이근모·이남미. 2003. “중등학교 체육특기자들의 중도탈락 영향 요인 분석”. 『한국사회체육학회지』. 19(1). 157-172.
- 이창섭. 2009. “엘리트스포츠 진흥의 새로운 과제”. 『제28회 국민체육진흥세미나』.(한국체육학회. 2009. 4. 22) 자료집.
- 중앙고용정보원. 2010. 『한국표준직업분류』.
- 한국정책평가연구원. 2010. 『2010년 스포츠산업 전문인력 양성기관 운영평가』. 문화체육관광부 위탁용역 과제
- 한상윤. 2007. “학교체육의 당면과제와 해결방안 토론 : 나(초등체육교육)를 살리는 지름길 찾기”. 『학교체육 당면과제 해결을 위한 토론회』.(2007. 2.16) 자료집
- 한태룡. 2008. 『학생선수의 학업활동 실태조사 및 최저학력제 도입 타당성 연구』. 체육과학연구원.

<방송산업 보조인력>

- 강익희. 2004. 『방송산업 비정규직의 실태와 개선방향에 관한 연구』. 커뮤니케이션북스
- 강익희. 2011. “방송콘텐츠 제작 스태프 근로조건 개선”. 『방송콘텐츠 제작환경 개선을 위한 전문가 토론회』.(한국콘텐츠진흥원. 2011.12.5.)자료집
- 강재원·장병희. 2006. “멀티미디어 시청각서비스 도입에 따른 방송산업 구조 변화와 지상파방송의 위상 전략”. 『방송과 커뮤니케이션』. 7-2호. pp.30-65.
- 권장원. 2007. “방송 정책과 방송사 조직 내부 관행 간의 상호작용 연구”. 『한국언론정보학보』. 통권38호.
- 김경환. 2005. “지상파방송의 위기 요인과 위기 대응에 관한 연구”. 『방송과 커뮤니케이션』. 6-2호. pp.78-96.
- 김동규. 1997. “국내 방송 프로그램 제작메커니즘에 대한 경제적 분석”. 『한국방송학보』 제9호
- 김영주. 2009. “방송산업의 구조변화와 규제 쟁점”. 『경제규제와 법』 제2권 제1호.

pp.83-108.

- 김용호. 2001. “방송환경 변화와 정책연구의 당면과제”. 『방송연구』 여름호. pp.7-32.
- 김유선. 2011. “[2011년 이슈페이퍼 4호] 비정규직 규모와 실태(2011년 8월 경제활동인구조조사부가조사 결과)”. 한국노동사회연구소(<http://www.ksli.org>. 2011. 11. 20. 접속)
- 김진웅. 2008. “공영방송의 상업화에 대한 연구”. 『커뮤니케이션학 연구』 제16권 3호. pp.31-51.
- 송용한. 2011. “방송프로그램 생산방식 변화에 따른 비정규 연출직의 노동생활”. 성공회대학교 박사학위 논문.
- 신병현. 2002. “문화상품 생산조직의 노동과정에 관한 사례연구”. 『경영연구』 27.
- 양문석. 2003. “외주정책 13년의 평가와 발전방향에 대한 연구”. 한국방송프로듀서연합회 토론회 발표문.
- 유세경. 2000. “광고수익 감소에 따른 방송편성 변화에 관한 연구”. 『한국언론정보학회』 통권14호.
- 윤석민. 2006. “21세기 초반 우리나라 방송산업의 주요 동향과 정책 쟁점들”. 『방송과 커뮤니케이션』. 7-1호. pp.6-43.
- 윤태수·이자혜·이동훈·주우석·백상훈. 2007. 『디지털방송 콘텐츠시장의 생산 및 서비스 구조 분석 연구』. 한국소프트웨어진흥원
- 이종구·김영·강익희·박승욱. 2006. 「방송산업 비정규직 노동시장 조사연구」. 방송위원회 2006년 연구보고서.
- 이종구·박준엽·송병춘·최영목. 2009. 「방송산업에서의 비정규 연출인력의 규모와 역할: 지상파 방송사의 콘텐츠 제작을 중심으로」. 방송콘텐츠진흥재단.
- 이종구·송용한. 2010. “시사교양프로그램 외주제작 구조와 노동 통제방식의 변화”. 『산업노동연구』 제16권 제2호.
- 장용호. 1993. “텔런트 노동시장 연구”. 『한국언론학보』. 제30호 pp.203-242.
- 장용호. 1994. “방송산업 구조변동과 제작진 노동시장”. 『한국언론학보』. 제31호 pp.275-304.
- 전범수. 2001. “방송시장 개방에 따른 방송산업 구조 변화와 지상파방송의 위상”. 『방송과 커뮤니케이션』. 7-2호. pp.6-29.
- 정윤경. 2006. “국내 독립제작사 지원정책에 대한 평가: 독립제작사의 만족도를 중심으로

- 로”. 『한국방송학보』 제17권 2호.
- 정형기. 1994. “다매체다채널 시대, 바람직한 PD시스템”. 『방송개발』 제2권 2호.
- 주정민. 2006. “방송통신 융합에 따른 산업구조의 변화와 공익성”. 『한국언론정보학보』. 통권36호. pp.109-132.
- 최양목. 2003. 『텔레비전 다큐멘터리 제작론』. 한울.
- 황준옥. 2006. “문화콘텐츠산업 인력특성 분석과 지원방안”. 『문화콘텐츠산업 인력구조와 직무분석 정책토론회』. (한국문화콘텐츠진흥원·한국노동연구원. 2006.1.31.)자료집

- 문화체육관광부. 『방송영상독립제작사 신고현황(2005~2010)』.
- 방송통신위원회. 『방송산업 실태조사보고서(1997~2011)』.

- 창조산업 부문 기술위원회. <http://www.skillset.org>
- 영국연출직조합. <http://www.directors.uk.com>
- 대영작가조합. <http://www.writersguild.org.uk>
- 미국연출가조합. <http://www.dga.org/>
- 미국작가조합. <http://www.wga.org>
- 프리랜서조합. <http://www.freelancersunion.org>

<영화 스태프>

- 김보연. 2011, “한국영화계, 역동성이 보인다. 2011년 상반기 한국 영화산업 동향”, 『한국영화』 통권 18호.
- 김영호. 2008, “영화 스태프의 근로조건 개선에 관한 연구”, 연세대학교 석사학위논문.
- 김현정 외. 2005, 『영화현장스태프의 노동환경 개선을 위한 발전적 노사관계모델 연구』, 전국영화산업노동조합·한국영화제작가협회.
- 김현호. 2006, “영화산업 노동환경개선을 위한 방안”, 영화산업 노동환경 개선을 위한 정책토론회. 천영세 의원실. 2006.4.14
- 목수정·홍원표. 2006, “영화산업 노동환경 개선을 위한 제도 개혁: 프랑스 공연예술비

- 정규직 사례를 중심으로”, 영화산업 노동환경 개선을 위한 정책토론회. 천영세 의원실. 2006.4.14
- 문무기 외. 2005, 『영화·TV 스태프 근로조건 실태 및 관련제도 연구』, 한국노동연구원.
- 박영정. 2011, “예술인 복지 프로그램에 대한 몇 가지 제안”, 예술인 복지법안 관련 공청회. 국회 문화체육관광방송통신위원회. 2011.3.10
- 신국미. 2007, “영화스태프의 법적 지위”, 스포츠와 법 제10권 제4호.
- 영화진흥위원회 2009a. 『2007년 한국 영화산업 실태조사와 한국영화 수익성 분석』.
- 영화진흥위원회. 2008, 『2008년 한국 영화산업 실태조사』.
- 영화진흥위원회. 2009b. 『2008년 한국 영화산업 결산』.
- 영화진흥위원회. 2011, 『2010년 한국 영화산업 결산』.
- 원승환. 2006, “한국 영화 산업의 신자유주의화, 독립영화는 무엇을 해야 하나?”.
- 전국영화산업노동조합. 2006a, “세계 각국의 영화 노동환경”.
- 전국영화산업노동조합. 2006b, “영화스태프 실업부조금 도입배경 및 실시방안”.
- 전국영화산업노동조합. 2011, “영화인 신문고 접수 및 처리 현황”.
- 정이환. 2005, “한국 영화산업 노동시장의 구조적 특성”, 산업노동연구 제11권 제2호.
- 조현경. 2010, “영화관에서 일하기 위해 훈련 인센티브 지급을!”.
- 최영재. 2010, “문화다양성협약과 스태프”, 『스태프매거진 잇츠』 2호, 전국영화산업노동조합.
- 최인이. 2010. “한국영화산업의 노사관계 시스템 형성에 관한 연구: 전국영화산업노동조합 결성과 1차 단체교섭 이후의 변화를 중심으로”, 산업노동연구 제16권 제2호.
- 최인이·강윤주. 2010, “‘영화인’의 영화 ‘노동자’ 되기: 영화산업노동조합 사례를 중심으로”, 담론201 제13권 제4호.
- 최진욱. 2007, “한국 영화산업 실업급여제도 개선방안”, 예술인 복지 증진을 위한 정책포럼. 문화예술노동자복지연구모임. 2007.12.5.
- 황준욱 외. 2009, 『문화·예술산업 근로실태조사 및 근로자 보호방안』, 한국노동연구원.
- Blair, Helen. 2003, "Winning and Losing in Flexible Labour Markets: The Formation and Operation of Interdependence in the UK Film Industry", *Sociology* 37(4).

pp.67-94.

Garnham, Nicholas. 1990, *Capitalism and Communication: Global Culture and the Economics of Information*, London: Sage. pp.154-168.

Hallin, Daniel C.. 2000, "Commercialism and Professionalism in the American News Media" in Curran, James and Michael Gurevitch. (eds.), *Mass Media and Society*, London: Arnold.

Negus, Keith. 1999, *Music Genres and Corporate Cultures*, London: Routledge.

Ursell, Gillian. 2005, "Working in the Media" in Hesmondhalgh, David. (ed.), *Media Production*, London: Open University Press.

<기타>

원도연. 2008, "참여정부 문화정책의 의미와 차기 정부의 과제", 《경제와 사회》 제79호 pp.156-183.

McMichael, Anthony J.. 1976, "Standardized Mortality Ratios and the 'healthy worker effect': Scratching beneath the Surface", *J Occup Med*, 18(3). pp.165-168.

학교체육 지도자(코치) 실태 조사

안녕하십니까?

국가인권위원회는 ‘2011년 문화·예술·스포츠 분야 비정규직 인권상황 실태조사’를 진행하고 있습니다. 그 일환인 본 설문 조사는 학교체육 지도자(코치)를 대상으로 2011년 8월부터 10월까지 계약, 임금, 인사, 복무, 종합적 인권상황 등을 파악하여 향후 국가 인권정책, 노동정책, 사회복지정책 등에 적절히 반영하기 위한 기초자료를 마련하는데 사용될 것입니다.

본 실태조사는 통계법 제 8조와 제 9조에 의하여 실시·관리 됩니다. 설문 내용 및 응답자에 관한 모든 비밀은 철저히 보장되며 수집된 설문지는 통계 목적으로만 이용됩니다. 설문지는 익명으로 처리되며 최종 보고서 역시 여러분의 개인 신분이나 소속 학교를 추측할 수 없도록 작성될 것입니다.

의미 있는 분석과 공정하고 객관적인 실태파악을 위해서는 보다 많은 분들의 참여가 필요합니다. 바쁘시더라도 본 조사의 취지를 잘 이해하시어 설문조사에 적극 협조해 주시기를 부탁드립니다.

여러분의 많은 참여에 깊은 감사를 드립니다.

2011년 8월

국가인권위원회

조사기관: 노동환경건강연구소

* 설문작성 중 궁금한 점이 있으시면 연락해 주십시오.
조사 : 국가인권위원회 인권정책과 박유경(02-2125-9751)
진행 : 노동환경건강연구소 교육센터 한인임(02-490-2096)

2. 현재의 학교에서 코치직으로 일하게 된 경로는 어떠합니까? ()

- (1) 이는 스승, 선배, 지인 등의 소개로
- (2) 시도교육청 등의 코치 모집 공고를 보고
- (3) 담당 체육교사/학부모의 스카우트를 통해
- (4) 기타

3. 현재 자신이 하고 있는 일을 위해 기술과 숙련이 어느 정도 필요하다고 생각하십니까? 해당사항에 표시해 주십시오.

	매우 그렇다	약간 그렇다	보통 이다	그렇지 않은 편	전혀 아니다
1) 업무에 대한 상당한 지식을 필요로 한다					
2) 도구와 장비를 능숙히 다룰 줄 알아야 한다					
3) 오랜 기간 경험을 쌓아야 한다					

4. 스스로는 전문체육인, 근로자, 교사라는 인식에 대해서 1-10점 중에 어느 정도라고 생각하십니까? (전혀 아니다 1점 ... 매우 그렇다 10점)

항 목	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
전문체육인										
근로자										
교사										

II. 계약 등의 노동조건

1. 현재 학교에서의 계약은 다음 중 어디에 해당되십니까? ()

- (1) 서면계약서에 정식 서명
- (2) 구두계약으로만 체결
- (3) 특별한 계약이 없었음

2. 현재 학교에서 코치로 계약한 기간은 어떻게 됩니까? ()

- (1) 1년 이하
- (2) 1년-2년 이하
- (3) 2년-3년 이하
- (4) 3년 초과
- (5) 기간의 정함이 없는 무기계약직

3. 계약을 했을 때 계약서상의 계약 상대방은 누구입니까? ()
- (1) 시도 교육청 (2) 학교장 (3) 시도 체육회
 (4) 기타(감독교사나 후원회 등) (5) 모르겠다
4. 현재 학교에서 코치직 수행계약을 누구와 체결하셨습니다? ()
- (1) 시도 교육청 (2) 학교장/교감 (3) 담당 체육교사 (4) 학부모회나 후원회
5. 현재 학교에서 일하는 시간/출퇴근 시간이 정해져 있습니까? ()
- (1) 출퇴근시간이 일정하게 정해져 있다 (2) 출근시간만 일정하게 정해져 있다
 (3) 일정이 불규칙적으로 변동한다 (4) 정해진 시간 없이 '나의 재량껏' 지도한다

Ⅲ. 임금 및 근로시간 등: 지급방식, 결정주체

1. 현재 학교에서 코치직에 따른 보수는 얼마입니까?
 월 () 만원 또는 연봉 () 만원
2. 보수를 결정하는 방식은 어떻게 됩니까? ()
- (1) 시급 (2) 일급(일당) (3) 주급 (4) 월급 (5) 연봉 (6) 기타
- 2.1. 기본급 이외에 성과급 계약이 있습니까? ()
- (1) 있다(☞ 2-2 문항으로) (2) 없다(☞ 3 문항으로)
- 2.2. 성과급이 있는 경우 지급기준은 무엇입니까?
- (1) 학생의 대회 입상 성적 (2) 고정급 성격의 보너스 (3) 기타
- 2.3. 성과급이 있는 경우 성과급은 얼마 정도입니까?
 (1년을 기준으로 작성해 주십시오.)
 성과급 () 만원

3. 현재 받고 있는 보수는 누가 정하였습니까? ()
 (1) 시도교육청 (2) 학교장 (3) 학부모 (4) 본인이 제안 (5) 기타
4. 현재 임금에 대한 만족도는 어느 정도입니까? ()
 (1) 매우 만족 (2) 약간 만족 (3) 보통이다 (4) 다소 불만족 (5) 매우 불만족
5. 현재 일자리에서 주당 평균 근무일수와 주당 평균 근무시간은 어떻게 됩니까? 근무 시간은 학생 지도 시간과 기타 업무 처리 시간을 포함하여 적어주시기 바랍니다.
 (참고로 현재 법정 주당 근무시간은 주 40시간입니다.)
 주당 평균 () 일 / 주당 평균 () 시간
6. 주당 평균 근무 시간 중에서 학생들을 지도하는 시간과 기타 업무를 수행하는 간은 대략적으로 어떻게 됩니까? 합계가 100%가 되도록 응답해 주시기를 바랍니다.
 주당 학생 지도 () % / 주당 기타 업무 처리 () %

7. 일주일에 학교에서 학생들을 지도하는 시간은 구체적으로 어떻게 됩니까?

	오전(새벽)시간	오후시간	저녁시간
주중	() 시 ~ () 시	() 시 ~ () 시	() 시 ~ () 시
주말	() 시 ~ () 시	() 시 ~ () 시	() 시 ~ () 시

8. 학생들이 정규 수업을 듣는 시간 동안은 주로 무엇을 하십니까? (중복 응답 가능)
 (1) 코칭 교수법 및 훈련계획 준비 (2) 각종 행정 업무 처리(선수 및 대회출전 관련 등)
 (3) 일반 학생 체육 수업 지원 (4) 개인적인 자유 시간 (5) 기타
9. 학생들의 정규 수업시간도 업무시간에 포함된다고 생각하십니까? ()
 (1) 예 (2) 아니오
10. 학생들의 방학 기간 동안 지도 시간과 학기 중 시간은 차이가 있습니까? ()
 (1) 예(☞ 10-1 문항으로) (2) 아니오(☞ 11 문항으로)

10-1. (예)라고 대답한 경우 지도 시간이 어떻게 차이가 납니까? ()

- (1) 감소한다 (2) 별 차이없다
- (3) 학기 중의 100~150% 수준 (4) 학기 중의 150~200% 수준
- (5) 학기 중보다 200% 이상 증가

11. 학생들의 대회 참가를 앞두고 지도 시간은 보통 때와 비교해 늘어납니까? ()

- (1) 예(☞ 11-1 문항으로) (2) 아니오(☞ 12 문항으로)

11-1. (예)라고 대답한 경우 얼마나 늘어납니까? ()

- (1) 보통 때와 다름없다 (2) 평소 100~150% 수준
- (3) 평소 150~200% 수준 (4) 평소 200% 이상 증가

12. 각종 대회참가 준비 기간은 1년을 기준으로 몇 개월 정도입니까? ()개월

13. 지도 학생의 참가 대회 성적에 대한 부담은 어느 정도입니까? ()

- (1) 매우 크다 (2) 약간 있다 (3) 보통이다 (4) 별로 없다 (5) 거의 없다

14. 지도 학생의 참가 대회 성적이 재계약 또는 성과급에 어느 정도 영향을 미친다고 생각하십니까?

항 목	크게 영향을 미친다	약간 영향을 미친다	보통이다	별로 영향이 없다	거의 영향이 없다	해당사 항 없음
재계약						
성과급						

15. 최근 3년간 지도 학생의 대회 성적이 재계약여부에 영향을 미쳤습니까? ()

- (1) 처음 지도자 과정 중으로 잘 모르겠다
- (2) 성적이 좋아 재계약에 문제가 없었다
- (3) 성적이 부진했지만 재계약을 했다
- (4) 성적 부진으로 해임을 당한 적이 있다

16. 각종 대회 출전 및 대외 활동 시 소요경비(여비 및 숙박비 등)는 어느 정도 수준에서 지원받고 있습니까?

필요한 소요경비의 약 () %를 지원 받음

17. 각종 대회 출전 및 대외 활동 시 소요경비를 지원 받는 경우 누가 지원하고 있다고 생각합니까? ()

- (1) 시도 교육청에서 지원 (2) 학교에서 지원 (3) 학부모들이 지원
(4) 기타 (5) 잘 모르겠다

18. 그러면 각종 대회 출전 및 대외 활동 시 소요경비를 지원 받는 경우 누가 지원해야 한다고 생각합니까? ()

- (1) 시도 교육청에서 지원 (2) 학교에서 지원 (3) 학부모들이 지원
(4) 본인이 해결 (5) 기타 (6) 잘 모르겠다

19. 학생 지도에 있어서 코치의 자율성은 어느 정도라고 생각하십니까? ()

- (1) 매우 높다 (2) 약간 높다 (3) 보통이다 (4) 조금 낮다 (5) 매우 낮다

20. 자율성이 낮다고 응답한 경우 학생 지도에 있어 가장 간섭이 심한 상대는 누구입니까?

- (1) 시도교육청 (2) 학교장 (3) 담당 체육교사
(4) 학부모 (5) 지도 학생 (6) 기타

IV. 4대보험 및 기타 복지사항 적용 여부

1. 현재 다음의 4대 사회보험에 가입되어 있습니까?

항 목	직장(학교) 가입	지역으로 가입	미가입	모르겠다
국민연금				
건강보험				
고용보험		해당 사항 없음		
산재보험		해당 사항 없음		

2. 4대 사회보험의 필요성에 대해서는 어떻게 생각하십니까?

항 목	전혀 필요 없다	거의 필요 없다	보통이다	약간 필요 하다	매우 필요 하다
국민연금					
건강보험					
고용보험					
산재보험					

3. 학교에서 업무중 다치는 경우 주로 어떻게 처리하십니까?

- (1) 산재보험을 통해서 처리 (2) 공상으로 처리 (3) 개인적으로 해결

4. 현재 다음 항목을 제공받고 있습니까? 각각에 대해 체크해 주세요

항 목	적용	미적용	항 목	적용	미적용
시간외수당	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	건강진단	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
상여금	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	교통비	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
주1회 휴일	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	경조금	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
월차휴가	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	명절상여금(설·추석)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
연차휴가	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	퇴직금	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
하기휴가	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	식비·구내식당	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

V. 만족도 및 기타 노동조건

1. 현재 일자리에서 업무를 수행할 때 누구로부터 업무지시를 받습니까? ()

- (1) 독립적으로 업무를 수행한다 (2) 학교장 (3) 체육교사 (4) 학부모

2. 이러한 업무 지시를 자신이 자발적으로 변경할 수 있습니까? ()

- (1) 항상 변경할 수 있다 (2) 협의를 통해 변경할 수 있다 (3) 변경할 수 없다

3. 업무수행과 관련하여 어길 경우 제재를 받는 취업복무규칙이나 인사규정이 적용됩니까? ()

- (1) 교육청이 정한 규칙과 인사규정이 적용된다
- (2) 학교장이 정한 규칙과 인사규정이 적용된다
- (3) 동료들이 자치적으로 정한 규칙과 규정이 적용된다
- (4) 그런 규정이나 규칙이 없다

4. 현재 지도하고 있는 학교의 교무실에 배정받은 자리가 있습니까? ()

- (1) 예(☞ 5 문항으로)
- (2) 아니오(☞ 41 문항으로)

4.1. 자리가 정해져 있지 않은 경우

- (1) 교무실에 자리가 없고 운동부 연습실에 있다
- (2) 별도의 공간 없이 필요한 경우에만 교무실에서 잠시 업무를 처리한다
- (3) 기타

5. 코치 직무교육 프로그램에 참여한 적이 있습니까? ()

- (1) 있다(☞ 5-1 문항으로)
- (2) 없다(☞ 6 문항으로)

5-1. 참여한 적이 있는 경우

- (1) 방학 중에 참여한 적이 있다
- (2) 학기 중에 참여한 적이 있다

6. 학생 지도 과정에서 본인의 직무교육은 어느 정도 필요하다고 생각하십니까? ()

- (1) 매우 필요
- (2) 약간 필요
- (3) 보통이다
- (4) 별로 필요 없다
- (5) 전혀 필요 없다

7. 만약 직무교육이 필요하다면 어느 기관에서 시행하는 것이 좋다고 생각하십니까? ()

- (1) 시도 교육청
- (2) 학교운동부지도자 관련 협회
- (3) 문화체육관광부 산하 기관(체육과학연구원 등)
- (4) 기타

8. 현재 업무에서 다음의 각 항목에 대한 만족도는 어느 정도 입니까?

항 목	매우 불만족	불만족	보통	만족	매우 만족
하는 일의 내용					
근무 환경 및 안전도					
근무 시간					
교내외 인간관계					
직업의 안정성					
직업의 장래성					
직업의 발전가능성					
사회적인 평판					

9. 스포츠 이외 다른 분야에서 종사하신 적이 있습니까? ()

- (1) 있다 (2) 없다

10. 어떠한 경우에 이직을 고려하십니까? 복수응답 가능 (), (), ()

- (1) 보수가 낮다고 생각할 때
 (2) 근로환경이 열악하다고 느낄 때
 (3) 능력에 비해 정당한 대우를 받지 못한다고 느낄 때
 (4) 일하다가 인간관계의 어려움을 느낄 때
 (5) 스포츠 분야에서 장래비전이 없다고 생각할 때
 (6) 기타()

11. 스포츠 이외의 다른 분야에서 더 많은 보수를 제시할 경우 다른 분야로 옮기실 의향이 있으십니까? ()

- (1) 무조건 옮기겠다
 (2) 스포츠와 직접적으로 관련이 있는 분야라면 옮기겠다
 (3) 본인의 기술과 지식을 활용할 수 있는 분야인 경우에는 옮기겠다
 (4) 스포츠분야에서만 계속 일할 생각이다

12. 현재 학교 운동부 코치들에게 있어서 가장 개선되어야 할 문제는 무엇이라고 생각하십니까?

제1순위 () 제2순위 () 제3순위 ()

- (1) 열악한 작업환경(근무시간, 산업재해 등) (2) 낮은 임금수준
 (3) 고용이 불안정한 계약 (4) 성적에 대한 부담
 (5) 적절한 교육 훈련을 받을 기회 부족 (6) 인맥 위주의 취업관행
 (7) 실력을 발휘할 수 있는 기회 부족

13. 다음은 귀하가 업무 중 경험한 사례에 대한 질문입니다.

사례	경험유무와 횟수	주 가해자
(1) '야, 너' 등의 인격무시 발언을 들은 경험	<input type="checkbox"/> ①없다. <input type="checkbox"/> ②있다. 연평균()회	<input type="checkbox"/> ①교육청관계자 <input type="checkbox"/> ②학교장/교감 <input type="checkbox"/> ③담당체육교사 <input type="checkbox"/> ④학부모 <input type="checkbox"/> ⑤학생 <input type="checkbox"/> ⑥기타()
(2) 욕설을 들은 경험	<input type="checkbox"/> ①없다. <input type="checkbox"/> ②있다. 연평균()회	<input type="checkbox"/> ①교육청관계자 <input type="checkbox"/> ②학교장/교감 <input type="checkbox"/> ③담당체육교사 <input type="checkbox"/> ④학부모 <input type="checkbox"/> ⑤학생 <input type="checkbox"/> ⑥기타()
(3) 폭행을 당한 경험	<input type="checkbox"/> ①없다. <input type="checkbox"/> ②있다. 연평균()회	<input type="checkbox"/> ①교육청관계자 <input type="checkbox"/> ②학교장/교감 <input type="checkbox"/> ③담당체육교사 <input type="checkbox"/> ④학부모 <input type="checkbox"/> ⑤학생 <input type="checkbox"/> ⑥기타()
(4) 성희롱을 당한 경험	<input type="checkbox"/> ①없다. <input type="checkbox"/> ②있다. 연평균()회	<input type="checkbox"/> ①교육청관계자 <input type="checkbox"/> ②학교장/교감 <input type="checkbox"/> ③담당체육교사 <input type="checkbox"/> ④학부모 <input type="checkbox"/> ⑤학생 <input type="checkbox"/> ⑥기타()

VI. 스트레스 및 정신건강 등

다음은 귀하의 업무에 대한 스트레스 설문입니다. 귀하의 생각을 답해주십시오.

내 용		전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다
1	근무 장소가 깨끗하고 쾌적하다.	<input type="checkbox"/> ④	<input type="checkbox"/> ③	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ①
2	내 일은 위험하며 사고를 당할 가능성이 있다.	<input type="checkbox"/> ①	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ③	<input type="checkbox"/> ④
3	내 업무는 불편한 자세로 오랫동안 일을 해야 한다.	<input type="checkbox"/> ①	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ③	<input type="checkbox"/> ④
4	나는 일이 많아 항상 시간에 쫓기며 일한다.	<input type="checkbox"/> ①	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ③	<input type="checkbox"/> ④
5	현재 맡은 일을 끝내기 전에 또다른 일을 해야 한다.	<input type="checkbox"/> ①	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ③	<input type="checkbox"/> ④
6	업무량이 현저하게 증가하였다.	<input type="checkbox"/> ①	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ③	<input type="checkbox"/> ④
7	나는 동료나 학생(들)을 돌보고 책임져야할 부담을 안고 있다.	<input type="checkbox"/> ①	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ③	<input type="checkbox"/> ④
8	내 업무는 장시간 동안 집중력이 요구된다.	<input type="checkbox"/> ①	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ③	<input type="checkbox"/> ④
9	업무 수행 중에 충분한 휴식(잠)이 주어진다.	<input type="checkbox"/> ④	<input type="checkbox"/> ③	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ①
10	일이 많아서 직장과 가정에 다 잘하기가 힘들다.	<input type="checkbox"/> ①	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ③	<input type="checkbox"/> ④
11	여러 가지 일을 동시에 해야 한다.	<input type="checkbox"/> ①	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ③	<input type="checkbox"/> ④
12	내 업무는 창의력을 필요로 한다.	<input type="checkbox"/> ④	<input type="checkbox"/> ③	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ①
13	직장 사정이 불안하여 미래가 불확실하다.	<input type="checkbox"/> ①	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ③	<input type="checkbox"/> ④
14	나의 직업은 실직하거나 해고당할 염려가 없다.	<input type="checkbox"/> ④	<input type="checkbox"/> ③	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ①
15	앞으로 2년 동안 현재의 내 직업을 잃을 가능성이 있다.	<input type="checkbox"/> ①	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ③	<input type="checkbox"/> ④
16	나의 근무조건이나 상황에 바람직하지 못한 변화가 있었거나 있을 것으로 예상된다.	<input type="checkbox"/> ①	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ③	<input type="checkbox"/> ④

17	코치 업무는 근무평가, 인사제도(승진, 부서배치 등)가 공정하고 합리적이다.	<input type="checkbox"/> ④	<input type="checkbox"/> ③	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ①
18	업무수행에 필요한 인원, 공간, 시설, 장비, 훈련 등의 지원이 잘 이루어진다.	<input type="checkbox"/> ④	<input type="checkbox"/> ③	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ①
19	운동부와 학교의 타 부서 간에는 마찰이 없고 업무협조가 잘 이루어진다.	<input type="checkbox"/> ④	<input type="checkbox"/> ③	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ①
20	코치, 체육교사, 학교장 모두가 한마음으로 일을 한다.	<input type="checkbox"/> ④	<input type="checkbox"/> ③	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ①
21	일에 대한 나의 생각을 반영할 수 있는 기회와 통로가 있다.	<input type="checkbox"/> ④	<input type="checkbox"/> ③	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ①
22	나의 경력개발과 승진은 무난히 잘 될 것으로 예상한다.	<input type="checkbox"/> ④	<input type="checkbox"/> ③	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ①
23	나의 현재 직위는 나의 교육 및 경력에 비추어볼 때 적절하다.	<input type="checkbox"/> ④	<input type="checkbox"/> ③	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ①
24	나의 직업은 내가 평소 기대했던 것에 미치지 못한다.	<input type="checkbox"/> ①	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ③	<input type="checkbox"/> ④
25	나의 모든 노력과 업적을 고려할 때 내 봉급/수입은 적절하다.	<input type="checkbox"/> ④	<input type="checkbox"/> ③	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ①
26	나의 모든 노력과 업적을 고려할 때, 나는 직장에서 제대로 존중과 신임을 받고 있다.	<input type="checkbox"/> ④	<input type="checkbox"/> ③	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ①
27	나는 지금 하는 일에 만족감을 느낀다.	<input type="checkbox"/> ④	<input type="checkbox"/> ③	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ①
28	내 사정이 앞으로 더 좋아질 것을 생각하면 힘든 줄 모르고 일하게 된다.	<input type="checkbox"/> ④	<input type="checkbox"/> ③	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ①
29	나의 능력을 개발하고 발휘할 수 있는 기회가 주어진다.	<input type="checkbox"/> ④	<input type="checkbox"/> ③	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ①
30	학교 교직원들과의 회식자리가 불편하다.	<input type="checkbox"/> ①	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ③	<input type="checkbox"/> ④
31	나는 기준이나 일관성이 없는 상태로 업무 지시를 받는다.	<input type="checkbox"/> ①	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ③	<input type="checkbox"/> ④
32	직장의 분위기가 권위적이고 수직적이다.	<input type="checkbox"/> ①	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ③	<input type="checkbox"/> ④
33	남성, 여성이라는 성적인 차이 때문에 불이익을 받는다.	<input type="checkbox"/> ①	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ③	<input type="checkbox"/> ④

방송·영화산업 종사자 실태 조사

안녕하십니까?

국가인권위원회는 '2011년 문화·예술·스포츠 등 문화산업 비정규직 인권상황 실태조사'를 진행하고 있습니다. 그 일환인 본 설문 조사는 방송·영화산업 종사자를 대상으로 2011년 8월부터 10월까지 계약, 임금, 인사, 복무, 종합적 인권 상황 등을 파악하여 향후 국가 인권정책, 노동정책, 사회복지정책 등에 적절히 반영하기 위한 기초자료를 마련하는데 사용될 것입니다.

본 실태조사는 통계법 제8조와 제9조에 의하여 실시·관리 됩니다. 설문 내용 및 응답자에 관한 모든 비밀은 철저히 보장되며 수집된 설문지는 통계 목적으로만 이용됩니다. 설문지는 익명으로 처리되며 최종 보고서 역시 여러분의 개인 신분이나 소속을 추측할 수 없도록 작성될 것입니다.

의미 있는 분석과 공정하고 객관적인 실태파악을 위해서는 보다 많은 분들의 참여가 필요합니다. 바쁘시더라도 본 조사의 취지를 잘 이해하시어 설문조사에 적극 협조해 주시기를 부탁드립니다.

여러분의 많은 참여에 깊은 감사를 드립니다.

2011년 9월

국가인권위원회

조사기관: 노동환경건강연구소

* 설문작성 중 궁금한 점이 있으시면 연락해 주십시오.
조사 : 국가인권위원회 인권정책과 박유경(02-2125-9751)
진행 : 노동환경건강연구소 교육센터 한인임(02-490-2096)

3. 귀하는 어떤 경로로 방송/영화 분야에서 처음 일하게 되었습니까? ()

- ① 공채·모집공고(온라인, 오프라인)를 통해 ② 학교 소개를 통해
- ③ 학원 소개를 통해 ④ 아는 사람의 소개를 통해
- ⑤ 기존 직장을 통해 ⑥ 사업공모를 통해
- ⑦기타

3-1. 현재 직종에서 귀하는 어떤 경로를 통해 주로 일자리를 옮기십니까? ()

- ① 공채·모집공고(온라인, 오프라인)를 통해 ② 학교 소개를 통해
- ③ 학원 소개를 통해 ④ 아는 사람의 소개를 통해
- ⑤ 기존 직장을 통해 ⑥ 사업공모를 통해
- ⑦기타

4. 귀하는 현재 자신이 하고 있는 일을 위해 기술과 숙련이 어느 정도
필요하다고 생각하십니까? 각각에 대해 체크해 주세요

항 목	매우 그렇다	약간 그렇다	보통 이다	그렇지 않은 편	전혀 아니다
업무에 대한 상당한 지식을 필요로 한다	<input type="checkbox"/> ①	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ③	<input type="checkbox"/> ④	<input type="checkbox"/> ⑤
도구와 장비를 능숙히 다룰 줄 알아야 한다	<input type="checkbox"/> ①	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ③	<input type="checkbox"/> ④	<input type="checkbox"/> ⑤
오랜 기간 경험을 쌓아야 한다	<input type="checkbox"/> ①	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ③	<input type="checkbox"/> ④	<input type="checkbox"/> ⑤

5. 스스로는 예술인, 노동자, 자영업자라는 인식에 대해서 1-10점 중에 어느 정도라고 생각
하십니까? 각각에 대해 체크해 주세요. (전혀 아니다 1점 …… 매우 그렇다 10점)

항 목	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
예술인										
노동자										
자영업자										

II. 근로관계 및 노동조건

다음은 근로계약 체결 방식이나 근로계약 기간 등에 관한 질문입니다.

1. 귀하는 현재 일자리에서 일할 때 기간과 보수 등에 대한 계약을 어떻게 체결 하셨습니까? ()
① 서면계약서에 정식 서명 ② 구두계약으로만 체결 ③ 특별한 체결 형식이 없었음
- 1-2. 계약을 할 때 계약 상대방은 누구입니까? ()
① 방송사/영화제작사 ② 도급위탁 업체(독립제작사 포함)
③ 파견회사 ④ 잘 모르겠다
2. 현재 계약은 팀별계약입니까 개별계약입니까? ()
① 팀별계약 ② 개별계약 ③ 아무런 계약이 없다 ④ 잘 모르겠다
3. 귀하는 팀별 계약과 개별계약 중 어느 쪽이 더 좋다고 생각하십니까? ()
① 팀별계약 ② 개별계약 ③ 별로 상관없다 ④ 잘 모르겠다
4. 현재 일자리에서 계약상 일하기로 정해진 기간이 있습니까? ()
① 있다(☞ 4-1 문항으로) ② 없다(☞ 5 문항으로)
- 4-1. 현재 일자리에서 일하기로 정해진 계약 기간은 얼마나 됩니까?
()년 ()개월 ()주
5. 귀하는 특별한 사유가 없고 본인이 원하면 현재의 직장에서 계속해서 일을 할 수 있습니까? ()
① 예 ② 아니오
6. 현재의 일은 직업소개소, 협회, 개인 등으로부터 그때그때 연락을 받아 일시적으로 일하는 것입니까? (지속적으로 일하는 경우는 아니오에 해당됨) ()
① 예 ② 아니오
7. 귀하는 현재 일자리에서 일하려고 개별 사업자등록을 하셨습니까? ()
① 예(☞ 7-1 문항으로) ② 아니오(☞ 8 문항으로)
③ 잘 모르겠음(☞ 8 문항으로)

7-1. 귀하는 사업자등록을 어떠한 방법으로 등록하셨습니까? ()

- ① 고용된 회사에서 일괄적으로 사업자등록을 하였다
- ② 본인이 직접 사업자등록을 하였다
- ③ 기타

8. 귀하는 지난 1년을 기준으로 일을 쉬었던 기간이 있습니까? ()

- ① 예(☞ 8-1 문항으로)
- ② 아니오

8-1. 지난 1년 동안 귀하가 일을 쉬었던 기간은 얼마나 됩니까? 약 ()개월

다음은 임금이나 노동시간 등 노동조건에 관한 질문입니다.

1. 귀하가 현재 일을 하면서 계약한 보수는 얼마입니까?

월 () 만원 또는 총 () 만원

2. 보수를 결정하는 방식은 어떻게 됩니까? ()

- ① 시급 ② 일급(일당) ③ 주급 ④ 월급
- ⑤ 연봉 ⑥ 작업량에 따라 일괄결정 ⑦ 프로젝트 건당 일괄결정 ⑧ 기타

3. 귀하는 임금 또는 보수를 누구로부터 지급 받고 있습니까? ()

- ① 방송사/영화제작사 ② 도급위탁 업체(독립제작사 포함) ③ 파견회사
- ④ 기사급(PD, 감독, 조감독, 촬영감독, 녹음기사 등) 팀장을 통해 개별적으로
- ⑤ 잘 모르겠다

3-1. 귀하는 임금 또는 보수를 어떤 방식으로 지급 받고 있습니까? ()

- ① 본인 은행 통장으로 입금 ② 통장 이외 현금으로 지급
- ③ 현금으로 바꿀 수 있는 쿠폰 등으로 지급 ④ 기타

4. 현재 하는 일자리에서 일하는 시간/출퇴근 시간이 정해져 있습니까? ()

- ① 출퇴근시간이 일정하게 정해져 있다
- ② 출근시간만 일정하게 정해져 있다
- ③ 일정에 따르나 근무지 상황에 따라 일정이 불규칙적으로 변동한다
- ④ 일정하게 정해진 시간 없이 '나의 재량껏' 일을 한다

5. 현재 일자리에서 주당 평균 근무일수와 주당 평균 근무시간은 어떻게 됩니까?
 (참고로 현재 법정 주당 근무시간은 주 40시간입니다.)
 주당 평균 () 일 / 주당 평균 () 시간

5-1. 귀하는 최근 한 달을 돌이켜 볼 때 일주일에 평균 며칠 철야작업(밤샘근무)을 하셨습니까? 주당 평균 () 일

6. 귀하는 현재 일자리에 일하면서 보수를 받는 다른 일자리를 갖고 있습니까? ()
 ① 있다(☞ 6-1 문항으로) ② 지금은 없지만 전에는 있었다(☞ 6-1 문항으로)
 ③ 없다(☞ 7 문항으로)

6-1. 보수를 받는 다른 일자리는 다음 중 어디에 해당됩니까? ()
 ① 현재 일과 관련된 분야 ② 현재 일과 관련되지 않은 문화예술 분야
 ③ 현재 일과 관련되지 않은 문화예술 이외의 분야

6-2. 현재 하시는 일과 추가로 하시는 일의 보수를 합친 금액 중 현재 일이 차지하는 비중은 어느 정도나 됩니까? 약 () %

7. 귀하는 현재 일자리에서 임금을 체불당한 적이 있습니까? ()
 ① 있다(☞ 7-1 문항으로) ② 없다(☞ 8 문항으로)

7-1. 임금 체불기간과 금액은 얼마나 됩니까? ()개월 / ()만원

7-2. 귀하는 체불임금을 받으셨습니까? ()
 ① 예 ② 아니오

7-3. 귀하는 임금 체불시 주로 어떻게 대응을 하셨습니까?
 제1순위 () 제2순위 ()
 ① 체불임금을 줄 때까지 기다렸다 ② 본인 혼자서 체불임금 지급을 독촉했다
 ③ 지인이나 노동단체·직업단체 등 주변 도움을 받아 체불임금 지급을 독촉했다
 ④ 노동부에 신고를 했다 ⑤ 기타 _____

8. 귀하는 방송프로그램이나 영화가 제작 중간에 취소되었을 때 일한 대가나 보수를 받으셨습니까? ()
 ① 예(☞ 8-1 문항으로) ② 아니오(☞ 9 문항으로) ③ 해당없음(☞ 9 문항으로)

8-1. 대가나 보수는 계약한 금액의 몇 %나 됩니까? 약 ()%

9. 지난 한 해 귀하의 총 소득은 얼마나 됩니까?

약 ()만원(세금 및 보험료 포함)

9-1 귀하의 가구소득에서 주수입원은 누구입니까? ()

① 본인 ② 본인 이외의 가족

9-1. 지난 한 해 귀하의 총 가구소득에서 본인의 수입이 차지하는 비중은 얼마나 됩니까?

약 ()%

다음은 4대보험 및 기타 복지사항 적용 여부에 관한 질문입니다.

1. 귀하는 현재 다음의 4대 사회보험에 가입되어 있습니까? 각각에 대해 체크해 주세요

국민연금	<input type="checkbox"/> ① 직장가입 <input type="checkbox"/> ② 지역가입 <input type="checkbox"/> ③ 미가입 <input type="checkbox"/> ④ 모르겠다
건강보험	<input type="checkbox"/> ① 직장가입 <input type="checkbox"/> ② 지역가입 <input type="checkbox"/> ③ 다른 가족을 통해 <input type="checkbox"/> ④ 모르겠다
고용보험	<input type="checkbox"/> ① 직장가입 <input type="checkbox"/> ② 미가입 <input type="checkbox"/> ③ 모르겠다
산재보험	<input type="checkbox"/> ① 직장가입 <input type="checkbox"/> ② 미가입 <input type="checkbox"/> ③ 모르겠다

2. 귀하는 4대 사회보험의 필요성에 대해서는 어떻게 생각하십니까? 각각에 대해 체크해 주세요

항 목	전혀 필요 없다	거의 필요 없다	보통이다	약간 필요 하다	매우 필요 하다
국민연금	<input type="checkbox"/> ①	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ③	<input type="checkbox"/> ④	<input type="checkbox"/> ⑤
건강보험	<input type="checkbox"/> ①	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ③	<input type="checkbox"/> ④	<input type="checkbox"/> ⑤
고용보험	<input type="checkbox"/> ①	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ③	<input type="checkbox"/> ④	<input type="checkbox"/> ⑤
산재보험	<input type="checkbox"/> ①	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ③	<input type="checkbox"/> ④	<input type="checkbox"/> ⑤

3. 귀하는 업무 지시를 본인이 자발적으로 변경할 수 있습니까? ()
 ① 항상 변경할 수 있다 ② 협의를 통해 변경할 수 있다 ③ 변경할 수 없다
4. 현재 일자리에서 업무를 수행할 때, 업무의 일부를 별도로 계약하여 다른 사람/회사가 대행하여 수행하도록 할 수 있습니까? ()
 ① 가능하다 ② 불가능하다
5. 현재 일자리에서 업무를 수행하는데 필요한 작업도구 또는 소모성재료 등은 누가 제공합니까? ()
 ① 방송사/영화제작사에서 제공 ② 도급/위탁/과건계약을 수행하는 회사에서 제공
 ③ 팀별로 마련 ④ 본인이 스스로 마련 ⑤ 기타
- 5-1. 귀하는 작업도구 또는 소모성 재료 제공에 대해 비용 부담을 하십니까? ()
 ① 비용 부담을 하지 않는다 ② 비용의 일부를 부담한다 ③ 비용의 전부를 부담한다
6. 귀하는 업무수행과 관련하여 제재를 받는 취업규칙이나 인사규정이 있습니까? ()
 ① 방송사/영화제작사가 정한 취업규칙이나 인사규정이 적용된다
 ② 도급/위탁/과건회사가 정한 취업규칙이나 인사규정이 적용된다
 ③ 감독/기사급이 정한 규칙이나 규정이 적용된다
 ④ 동료들이 자치적으로 정한 규칙이나 규정이 적용된다
 ⑤ 그런 규정이나 규칙이 없다
7. 귀하는 현재 일자리에서 필요한 업무와 관련하여 교육이나 훈련을 받으십니까? ()
 ① 상시적으로 정기적인 교육을 받는다 ② 일을 시작할 때만 교육을 받는다
 ③ 비정기적으로 선임자로부터 교육을 받는다 ④ 어떠한 교육도 받지 않는다

8. 귀하는 현재 일하고 있는 방송/영화분야에서 다음과 같은 항목에 얼마나 만족하고 계십니까? 각각에 대해 체크해 주세요

항 목	매우 불만족	불만족	보통	만족	매우 만족
하는 일의 내용	<input type="checkbox"/> ①	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ③	<input type="checkbox"/> ④	<input type="checkbox"/> ⑤
근무 환경 및 안전도	<input type="checkbox"/> ①	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ③	<input type="checkbox"/> ④	<input type="checkbox"/> ⑤
근무 시간	<input type="checkbox"/> ①	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ③	<input type="checkbox"/> ④	<input type="checkbox"/> ⑤
임금 소득 수준	<input type="checkbox"/> ①	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ③	<input type="checkbox"/> ④	<input type="checkbox"/> ⑤
본인 기술 활용 정도	<input type="checkbox"/> ①	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ③	<input type="checkbox"/> ④	<input type="checkbox"/> ⑤
작업시 인간관계	<input type="checkbox"/> ①	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ③	<input type="checkbox"/> ④	<input type="checkbox"/> ⑤
직업의 안정성	<input type="checkbox"/> ①	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ③	<input type="checkbox"/> ④	<input type="checkbox"/> ⑤
직업의 장래성	<input type="checkbox"/> ①	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ③	<input type="checkbox"/> ④	<input type="checkbox"/> ⑤
개인의 발전가능성	<input type="checkbox"/> ①	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ③	<input type="checkbox"/> ④	<input type="checkbox"/> ⑤
사회적인 평가	<input type="checkbox"/> ①	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ③	<input type="checkbox"/> ④	<input type="checkbox"/> ⑤

9. 귀하는 현재의 일에서 다른 일로 이직하고 싶은 생각이 있으십니까?

매우 그렇다	약간 그렇다	보통이다	별로 그렇지 않다	전혀 그렇지 않다
<input type="checkbox"/> ①	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ③	<input type="checkbox"/> ④	<input type="checkbox"/> ⑤

10. 귀하는 어떠한 경우에 이직을 고려하십니까? 복수응답 가능 (), (), ()

- ① 보수가 낮다고 생각할 때
- ② 근로환경이 열악하다고 느낄 때
- ③ 능력에 비해 정당한 대우를 받지 못한다고 느낄 때
- ④ 일하다가 인간관계의 어려움을 느낄 때
- ⑤ 방송/영화분야 직업의 장래비전이 없다고 생각할 때
- ⑥ 방송/영화분야에서 개인의 장래비전이 없다고 생각할 때
- ⑦ 기타()

11. 귀하는 방송/영화 이외의 다른 분야에서 더 많은 보수를 제시할 경우 다른 분야로 옮기실 의향이 있으십니까? ()

- ① 무조건 옮기겠다
- ② 방송/영화와 직접적으로 관련이 있는 분야라면 옮기겠다
- ③ 본인의 기술과 지식을 활용할 수 있는 분야인 경우에는 옮기겠다
- ④ 방송/영화분야에서만 계속 일할 생각이다

12. 현재 우리나라의 방송/영화 인력측면에서 가장 시급히 개선되어야 문제는 무엇이라고 생각하십니까?

제1순위 () 제2순위 () 제3순위 ()

- ① 열악한 작업환경(근무시간, 산업재해 등)
- ② 생계에 위협을 주는 보수수준
- ③ 고용이 불안정한 계약(프로젝트/프로그램 기반 계약 등)
- ④ 팀별 계약
- ⑤ 적절한 교육 훈련을 받을 기관 혹은 기회가 적음
- ⑥ 인맥 위주의 제작 인력구성
- ⑦ 실력을 발휘할 수 있는 기회 부족
- ⑧ 기타

13. 귀하는 방송사/영화제작사 정규직과 동일한 장소에서 동일하거나 유사한 업무를 하고 있습니까? ()

- ① 예(☞13-1 문항으로)
- ② 아니오(☞14 문항으로)

13-1. 귀하는 방송사/영화제작사 정규직에 비해 아래 항목에 대해 차별적 대우를 받고 있다고 생각하십니까? 각각에 대해 체크해 주세요

내 용	매우 그렇다	약간 그렇다	보통이다	별로 그렇지 않다	전혀 그렇지 않다
임금	<input type="checkbox"/> ①	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ③	<input type="checkbox"/> ④	<input type="checkbox"/> ⑤
상여금	<input type="checkbox"/> ①	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ③	<input type="checkbox"/> ④	<input type="checkbox"/> ⑤
퇴직금	<input type="checkbox"/> ①	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ③	<input type="checkbox"/> ④	<input type="checkbox"/> ⑤
시간외 수당	<input type="checkbox"/> ①	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ③	<input type="checkbox"/> ④	<input type="checkbox"/> ⑤

4. 다음의 질문에 응답해 주십시오

	매우 그렇다	약간 그렇다	별로 그렇지 않다	전혀 그렇지 않다
41. 귀하는 현재 상황을 고려할 때 '일과 생활'을 양립하기 힘들다고 생각하십니까?	<input type="checkbox"/> ①	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ③	<input type="checkbox"/> ④
42. 귀하는 과중한 업무로 인하여 '이혼 위기'를 겪어본 적 있으십니까?	<input type="checkbox"/> ①	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ③	<input type="checkbox"/> ④

5. 다음 중 의사의 진단을 받거나 건강검진에서 확인된 질병을 **모두 표시** 해주십시오

암	<input type="checkbox"/> 위암 <input type="checkbox"/> 간암 <input type="checkbox"/> 대장암 <input type="checkbox"/> 유방암 <input type="checkbox"/> 자궁경부암 <input type="checkbox"/> 폐암 <input type="checkbox"/> 기타 암
근골격계	<input type="checkbox"/> 골관절염(퇴행성관절염) <input type="checkbox"/> 류마티스성 관절염 <input type="checkbox"/> 골다공증 <input type="checkbox"/> 디스크(추간판탈출)
내분비,대사성	<input type="checkbox"/> 당뇨병 <input type="checkbox"/> 갑상선 장애
소화기계	<input type="checkbox"/> 빈혈 <input type="checkbox"/> 위십이지장궤양 <input type="checkbox"/> 만성간염 <input type="checkbox"/> 간경변증(간경화)
순환기계	<input type="checkbox"/> 고혈압 <input type="checkbox"/> 고지혈증 <input type="checkbox"/> 뇌졸중(중풍) <input type="checkbox"/> 심근경색증 <input type="checkbox"/> 협심증 <input type="checkbox"/> 치질(치핵)
호흡기계	<input type="checkbox"/> 폐결핵 <input type="checkbox"/> 폐외 결핵 <input type="checkbox"/> 천식 <input type="checkbox"/> 만성폐쇄성 폐질환(만성기관지염,폐기종) <input type="checkbox"/> 만성부비동염(축농증) <input type="checkbox"/> 기관지확장증 <input type="checkbox"/> 알레르기성 비염
눈,귀,구강	<input type="checkbox"/> 백내장 <input type="checkbox"/> 녹내장 <input type="checkbox"/> 만성 중이염 <input type="checkbox"/> 치아우식증(충치) <input type="checkbox"/> 치주질환 <input type="checkbox"/> 악관절질환(턱관절)
기타	<input type="checkbox"/> 아토피성피부염, 피부알레르기 <input type="checkbox"/> 만성신부전 <input type="checkbox"/> 요실금

6. 지금까지 업무 중 사고를 당하여 다친 경험이 있습니까?

① 아니오 ② 예(→회)

7. (다친 경험이 있는 분만 응답해 주세요.) 주로 어떤 이유로 다치게 되었습니까?

8. (다친 경험이 있는 분만 응답해 주세요.) 다쳐서 결근한 날은 모두 며칠입니까?

--	--

 일

9. 지금까지 업무로 인해 유발되거나 악화된 질병 때문에 결근한 날은 모두 며칠입니까?

--	--

 일

10. (1일 이상 결근한 적이 있으신 분만 응답해주세요) 다음 중 어떠한 항목 때문인지 모두 선택해 주십시오.

--	--	--	--	--

1. 팔, 손, 목, 어깨에 주로 영향을 미치는 뼈, 관절, 근육의 질환
 2. 엉덩이, 다리, 발에 주로 영향을 미치는 뼈, 관절, 근육의 질환
 3. 등에 주로 영향을 미치는 뼈, 관절, 근육의 질환
 4. 호흡 또는 폐 질환
 5. 피부 이상
 6. 청각 이상
 7. 스트레스, 우울 또는 불안
 8. 두통/눈의 피로
 9. 심장병/심장마비 및 순환기계통 질환
 10. 전염성 질병(바이러스, 박테리아)

다음은 귀하가 겪었던 업무관련 상황에 대한 질문입니다.

1. 다음은 귀하가 업무 중 경험한 사례에 대한 질문입니다

사례	경험유무와 횟수	주 가해자
(1) '야, 너' 등의 인격 무시 발언을 들은 경험	<input type="checkbox"/> ①없다. <input type="checkbox"/> ②있다. 연평균(____)회	<input type="checkbox"/> ①방송사/영화제작사 상급자 <input type="checkbox"/> ②방송사/영화제작사 팀 동료 <input type="checkbox"/> ③고용계약된 회사 상급자 <input type="checkbox"/> ④고용계약된 회사 동료 <input type="checkbox"/> ⑤기타(____)
(2) 욕설을 들은 경험	<input type="checkbox"/> ①없다. <input type="checkbox"/> ②있다. 연평균(____)회	<input type="checkbox"/> ①방송사/영화제작사 상급자 <input type="checkbox"/> ②방송사/영화제작사 팀 동료 <input type="checkbox"/> ③고용계약된 회사 상급자 <input type="checkbox"/> ④고용계약된 회사 동료 <input type="checkbox"/> ⑤기타(____)
(3) 폭행을 당한 경험	<input type="checkbox"/> ①없다. <input type="checkbox"/> ②있다. 연평균(____)회	<input type="checkbox"/> ①방송사/영화제작사 상급자 <input type="checkbox"/> ②방송사/영화제작사 팀 동료 <input type="checkbox"/> ③고용계약된 회사 상급자 <input type="checkbox"/> ④고용계약된 회사 동료 <input type="checkbox"/> ⑤기타(____)
(4) 성희롱을 당한 경험	<input type="checkbox"/> ①없다. <input type="checkbox"/> ②있다. 연평균(____)회	<input type="checkbox"/> ①방송사/영화제작사 상급자 <input type="checkbox"/> ②방송사/영화제작사 팀 동료 <input type="checkbox"/> ③고용계약된 회사 상급자 <input type="checkbox"/> ④고용계약된 회사 동료 <input type="checkbox"/> ⑤기타(____)

2. 다음은 귀하의 업무에 대한 스트레스 설문입니다. 귀하의 생각을 답해주십시오.

내 용		전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다
1	근무 장소가 깨끗하고 쾌적하다.	<input type="checkbox"/> ④	<input type="checkbox"/> ③	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ①
2	내 일은 위험하며 사고를 당할 가능성이 있다.	<input type="checkbox"/> ①	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ③	<input type="checkbox"/> ④

3	내 업무는 불편한 자세로 오랫동안 일을 해야 한다.	<input type="checkbox"/> ①	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ③	<input type="checkbox"/> ④
4	나는 일이 많아 항상 시간에 쫓기며 일한다.	<input type="checkbox"/> ①	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ③	<input type="checkbox"/> ④
5	현재 맡은 일을 끝내기 전에 또다른 일을 해야 한다.	<input type="checkbox"/> ①	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ③	<input type="checkbox"/> ④
6	업무량이 현저하게 증가하였다.	<input type="checkbox"/> ①	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ③	<input type="checkbox"/> ④
7	나는 동료나 학생(들)을 돌보고 책임져야 할 부담을 안고 있다.	<input type="checkbox"/> ①	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ③	<input type="checkbox"/> ④
8	내 업무는 장시간 동안 집중력이 요구된다.	<input type="checkbox"/> ①	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ③	<input type="checkbox"/> ④
9	업무 수행 중에 충분한 휴식(잠)이 주어진다.	<input type="checkbox"/> ④	<input type="checkbox"/> ③	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ①
10	일이 많아서 직장과 가정에 다 잘하기가 힘들다.	<input type="checkbox"/> ①	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ③	<input type="checkbox"/> ④
11	여러 가지 일을 동시에 해야 한다.	<input type="checkbox"/> ①	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ③	<input type="checkbox"/> ④
12	내 업무는 창의력을 필요로 한다.	<input type="checkbox"/> ④	<input type="checkbox"/> ③	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ①
13	직장 사정이 불안하여 미래가 불확실하다.	<input type="checkbox"/> ①	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ③	<input type="checkbox"/> ④
14	나의 직업은 실직하거나 해고당할 염려가 없다.	<input type="checkbox"/> ④	<input type="checkbox"/> ③	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ①
15	앞으로 2년 동안 현재의 내 직업을 잃을 가능성이 있다.	<input type="checkbox"/> ①	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ③	<input type="checkbox"/> ④
16	나의 근무조건이나 상황에 바람직하지 못한 변화가 있었거나 있을 것으로 예상된다.	<input type="checkbox"/> ①	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ③	<input type="checkbox"/> ④
17	코치 업무는 근무평가, 인사제도(승진, 부서배치 등)가 공정하고 합리적이다.	<input type="checkbox"/> ④	<input type="checkbox"/> ③	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ①
18	업무수행에 필요한 인원, 공간, 시설, 장비, 훈련 등의 지원이 잘 이루어진다.	<input type="checkbox"/> ④	<input type="checkbox"/> ③	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ①
19	운동부와 학교의 타 부서 간에는 마찰이 없고 업무협조가 잘 이루어진다.	<input type="checkbox"/> ④	<input type="checkbox"/> ③	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ①
20	코치, 체육교사, 학교장 모두가 한마음으로 일을 한다.	<input type="checkbox"/> ④	<input type="checkbox"/> ③	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ①

21	일에 대한 나의 생각을 반영할 수 있는 기회와 통로가 있다.	<input type="checkbox"/> ④	<input type="checkbox"/> ③	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ①
22	나의 경력개발과 승진은 무난히 잘 될 것으로 예상한다.	<input type="checkbox"/> ④	<input type="checkbox"/> ③	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ①
23	나의 현재 직위는 나의 교육 및 경력에 비추어볼 때 적절하다.	<input type="checkbox"/> ④	<input type="checkbox"/> ③	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ①
24	나의 직업은 내가 평소 기대했던 것에 미치지 못한다.	<input type="checkbox"/> ①	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ③	<input type="checkbox"/> ④
25	나의 모든 노력과 업적을 고려할 때 내 봉급/수입은 적절하다.	<input type="checkbox"/> ④	<input type="checkbox"/> ③	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ①
26	나의 모든 노력과 업적을 고려할 때, 나는 직장에서 제대로 존중과 신임을 받고 있다.	<input type="checkbox"/> ④	<input type="checkbox"/> ③	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ①
27	나는 지금 하는 일에 만족감을 느낀다.	<input type="checkbox"/> ④	<input type="checkbox"/> ③	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ①
28	내 사정이 앞으로 더 좋아질 것을 생각하면 힘든 줄 모르고 일하게 된다.	<input type="checkbox"/> ④	<input type="checkbox"/> ③	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ①
29	나의 능력을 개발하고 발휘할 수 있는 기회가 주어진다.	<input type="checkbox"/> ④	<input type="checkbox"/> ③	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ①
30	학교 교직원들과의 회식자리가 불편하다.	<input type="checkbox"/> ①	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ③	<input type="checkbox"/> ④
31	나는 기준이나 일관성이 없는 상태로 업무 지시를 받는다.	<input type="checkbox"/> ①	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ③	<input type="checkbox"/> ④
32	직장의 분위기가 권위적이고 수직적이다.	<input type="checkbox"/> ①	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ③	<input type="checkbox"/> ④
33	남성, 여성이라는 성적인 차이 때문에 불이익을 받는다.	<input type="checkbox"/> ①	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ③	<input type="checkbox"/> ④

문화·예술·스포츠 산업 비정규직 인권 상황 실태조사

| 인쇄일 | 2011년 12월 30일

| 발행일 | 2011년 12월 30일

| 발행처 | 국가인권위원회

| 주 소 | 100-842 서울시 중구 무교동길 41 금세기빌딩

<http://www.humanrights.go.kr>

| 문의전화 | 정책교육국 인권정책과 (02) 2125-9751

| F A X | (02) 2125-9733

| 제 작 | 도서출판 한학문화 (02) 313-7593

ISBN : 978-89-6114-249-6 93320

비매품