

# 방송작가 노동인권 실태조사

2016. 03.



방송작가유니온



전국언론노동조합  
NATIONAL UNION OF MEDIAWORKERS

# 방송작가 노동인권 실태조사

## 전국언론노동조합

서울특별시 중구 태평로 1가 25번지 한국언론회관 1802호

전화 02)739-7285 팩스 02)735-9400

이메일 [media@media.nodong.org](mailto:media@media.nodong.org)

홈페이지 [media.nodong.org](http://media.nodong.org)

## 방송작가 유니온

전화 1670-7286

이메일 [mediawriterunion@gmail.com](mailto:mediawriterunion@gmail.com)

온라인카페 [cafe.naver.com/mediawriterunion](http://cafe.naver.com/mediawriterunion)

페이스북 [www.facebook.com/mediawriter](http://www.facebook.com/mediawriter)

# 목 차

I. 서론 .....	1
1. 조사연구배경 .....	1
2. 선행 조사연구 검토 .....	2
3. 조사연구내용 및 방법 .....	4
1) 조사연구내용 .....	4
2) 조사연구대상 및 방법 .....	4
(1) 조사연구대상 .....	4
(2) 조사연구방법 .....	5
① 문헌자료조사 .....	5
② 설문조사 .....	5
③ 면접조사 .....	7
II. 방송산업 구조변동과 외부 노동력 활용을 통한 방송콘텐츠제작비용 절감 .....	9
1. 방송산업 구조변동 .....	9
1) 방송산업 개관 및 관련 법률 현황 .....	9
(1) 방송산업 개관 .....	9
(2) 방송산업 관련 법률 현황 .....	10
2) 방송산업 구조변동 .....	11
(1) 방송산업에서 작동하는 교환관계 .....	11
(2) 방송산업의 가치생산구조 변동 .....	11
(3) 방송산업 구조변동으로 인한 노동분업구조 재편 .....	13
2. 방송산업 경쟁격화 및 외부 노동력 활용을 통한 방송콘텐츠제작비용 절감 .....	13
1) 방송산업 구조변동과 경쟁격화 .....	13
(1) 콘텐츠제작 및 프로그램 편성부문의 구조변동과 경쟁격화 .....	13
(2) 채널 편성 및 송출 부문의 구조변동과 경쟁격화 .....	14
(3) 온라인 플랫폼의 성장 및 콘텐츠 시장의 개방과 경쟁격화 .....	15
2) 외부 노동력 활용을 통한 방송콘텐츠제작비용 절감 .....	16

(1) 방송사 매출구조 변동과 방송콘텐츠제작경쟁력 강화 시도 .....	16
(2) 외부 노동력 활용을 통한 방송콘텐츠제작비용 절감 .....	17
<b>Ⅲ. 방송콘텐츠제작부문 노동구조와 방송작가의 노동자성 .....</b>	<b>18</b>
<b>1. 방송콘텐츠부문 노동구조 .....</b>	<b>18</b>
1) 방송콘텐츠제작과정 .....	18
(1) 방송콘텐츠제작과정별 주요 업무 내용 .....	18
(2) 방송콘텐츠제작 네트워크와 노동력 구성 .....	19
2) 방송콘텐츠제작형태별 노동구조 .....	20
(1) 자체제작부문 노동구조 .....	20
(2) 외주제작부문 노동구조 .....	23
<b>2. 방송작가의 업무내용과 노동자성 .....</b>	<b>24</b>
1) 방송콘텐츠제작과정에서 방송작가의 역할 .....	24
(1) 방송작가 현황 .....	25
(2) 방송작가의 업무내용 .....	26
2) 방송작가의 노동자성 여부 .....	28
(1) 노동자성 인정기준 .....	28
(2) 방송작가의 노동자성 여부 .....	30
<b>Ⅳ. 방송작가의 노동인권실태 .....</b>	<b>34</b>
<b>1. 조사대상자의 인적 속성 .....</b>	<b>34</b>
1) 연령 .....	34
2) 성별 .....	35
3) 배우자 유/무 .....	35
4) 프로그램 장르 .....	37
5) 부양가족 수 .....	38
6) 직급 .....	39
7) 경력 .....	40
8) 협회 소속 유/무 .....	41
9) 소속 위치 .....	42
10) 제작에 참여하고 있는 프로그램이 방영되고 있는 방송사 .....	42
11) 업무와 관련된 교육을 받은 기관 .....	43

<b>2. 고용실태</b> .....	<b>44</b>
1) 계약체결 .....	44
(1) 계약체결의 방식 .....	44
(2) 계약서에 포함되어 있는 내용 .....	46
2) 최종 채용결정권자 .....	47
3) 사업자등록 유/무 .....	48
4) 문화체육관광부가 제정한 『방송영상프로그램 제작스태프 표준계약서』에 대한 인식 .....	49
5) 고용해지 .....	50
(1) 고용해지 경험 유/무 .....	50
(2) 고용해지사유 .....	51
<b>3. 업무수행실태</b> .....	<b>52</b>
1) 노동일수와 노동시간 .....	52
(1) 주당 평균 노동일수 .....	52
(2) 주당 평균 노동시간 .....	53
2) 출퇴근 시간의 규칙성 여부 .....	56
<b>4. 급여실태</b> .....	<b>57</b>
1) 급여지급방식 .....	57
2) 월 평균 급여 .....	58
3) 급여 지불인 .....	62
4) 최근 1년 간 총 수입 .....	63
5) 급여체불 .....	64
(1) 급여체불경험 유/무 .....	64
(2) 급여체불횟수 .....	65
(3) 급여체불총액 .....	66
(4) 급여체불사유 .....	67
(5) 급여체불 대응방법 .....	68
6) 프로그램 제작 중단이나 불방 · 결방 시에 일한 대가를 받았는지 여부 .....	69
7) 기획비 .....	70
(1) 프로그램 사전 기획단계에서 기획비를 받았는지 여부 .....	70
(2) 기획비의 범위 .....	71
<b>5. 사회보험 및 복지실태</b> .....	<b>72</b>
1) 사회보험 가입여부 .....	72
(1) 국민연금 가입여부 .....	72

(2) 건강보험 가입여부 .....	73
(3) 고용보험 가입여부 .....	74
(4) 산재보험 가입여부 .....	74
2) 사회보험 미가입 사유 .....	75
(1) 국민연금 미가입 사유 .....	75
(2) 고용보험 미가입 사유 .....	76
(3) 산재보험 미가입 사유 .....	77
3) 사회보험 필요성 인식 .....	78
(1) 국민연금 필요성 인식 .....	78
(2) 건강보험 필요성 인식 .....	79
(3) 고용보험 필요성 인식 .....	80
(4) 산재보험 필요성 인식 .....	81
4) 업무와 관련된 부상이나 질병이 발생했을 시에 치료비 처리방법 .....	82
5) 복지사항 적용여부 .....	83
(1) 연차휴가 적용여부 .....	83
(2) 월차휴가 적용여부 .....	84
(3) 생리휴가 적용여부 .....	85
(4) 교통비 수령여부 .....	85
(5) 시간 외 수당 수령여부 .....	86
(6) 식비 수령여부 .....	87
(7) 명절상여금 수령여부 .....	87
(8) 퇴직금 수령여부 .....	88
<b>6. 인권침해실태 .....</b>	<b>89</b>
1) 인권침해경험 유/무 .....	89
(1) 인격무시와 관련된 발언을 들은 경험 유/무 .....	89
(2) 욕설을 들은 경험 유/무 .....	90
(3) 폭행을 당한 경험 유/무 .....	91
(4) 성폭력을 당한 경험 유/무 .....	92
(5) 사적인 지시를 받은 경험 유/무 .....	93
(6) 계약된 내용 이외의 업무를 지시받은 경험 유/무 .....	94
2) 인권침해 가해자 .....	95
(1) 인격무시와 관련된 발언을 한 가해자 .....	95
(2) 욕설을 한 가해자 .....	96
(3) 폭행을 한 가해자 .....	97
(4) 성폭력을 저지른 가해자 .....	98
(5) 사적인 지시를 한 가해자 .....	100

(6) 계약된 내용 이외의 업무를 지시한 가해자 .....	101
<b>7. 업무환경실태 .....</b>	<b>102</b>
1) 업무환경 만족도 .....	102
(1) 고용안정성 만족도 .....	102
(2) 복지수준 만족도 .....	103
(3) 급여수준 만족도 .....	104
(4) 노동강도 만족도 .....	105
(5) 인격적 대우 수준 만족도 .....	106
(6) 여가생활기회 만족도 .....	107
(7) 신체 및 정신건강상태 만족도 .....	107
(8) 직업 지속가능성에 대한 만족도 .....	108
2) 방송산업의 성장으로 인한 업무환경의 변화 체감도 .....	109
(1) 고용안정성의 변화 체감도 .....	109
(2) 복지수준의 변화 체감도 .....	110
(3) 급여수준의 변화 체감도 .....	111
(4) 노동강도의 변화 체감도 .....	112
(5) 인격적 대우 수준의 변화 체감도 .....	113
(6) 여가생활기회의 변화 체감도 .....	114
(7) 신체 및 정신건강상태의 변화 체감도 .....	115
(8) 직업 지속가능성의 변화 체감도 .....	116
3) ‘방송작가’ 파견허용 찬반여부 .....	117
4) 업무환경개선 .....	118
(1) 업무환경에서 가장 큰 문제점 .....	118
(2) 업무환경 개선을 위해서 시급히 도입되어야 할 제도 .....	119
(3) 업무환경을 실질적으로 개선할 수 있는 가장 효과적인 방법 .....	120
<b>8. 노동조합 .....</b>	<b>121</b>
1) 노동조합 필요성 여부 .....	121
2) 노동조합 미가입 사유 .....	122
3) 노동조합 가입 의사 .....	124
<b>V. 방송작가 노동인권개선방안 .....</b>	<b>126</b>
1. 방향 : 단체교섭능력 확보를 통한 노동인권개선사업 추진 동력 강화 .....	126
1) 단체교섭능력 확보의 필요성 .....	126
(1) 방송콘텐츠산업 고용 전망 : 고용불안정성 증대와 고용창출 둔화 .....	126

(2) 단체교섭능력 확보의 필요성 .....	127
2) 단체교섭능력 확보 방안 .....	128
(1) 현재 방송산업 관련 교섭단체 현황과 한계 .....	128
① 전국언론노동조합 .....	128
② 한국방송연기자노동조합 .....	128
③ 한국방송작가협회 .....	128
(2) 전국언론노동조합 산하 지부로 집단적 가입을 통한 단체교섭능력 확보 .....	130
<b>2. 단체교섭을 통한 노동인권개선방안 .....</b>	<b>131</b>
1) 단체교섭의 전제로서 노조법 상 노동자성 쟁취 .....	131
(1) 사용자 측의 단체교섭요구 불응과 노조법 상 노동자성 논란 .....	131
(2) 법률적 대응을 통한 노조법 상 노동자성 쟁취 .....	132
2) 단체교섭형태와 내용 .....	134
(1) 단체교섭방식과 상대방 일반론 .....	134
① 단체교섭방식 일반론 .....	134
② 단체교섭의 상대방 일반론 .....	134
(2) ‘(가) 방송제작지부’의 단체교섭형태 .....	135
3) 단체교섭 주요 내용 .....	136
(1) 표준근로계약서 마련 및 의무화 .....	136
(2) 조합원 우선채용 .....	138
(3) 저작권 확보 .....	138
<b>3. 법제도개정을 통한 노동인권개선방안 .....</b>	<b>139</b>
1) 노동법 및 사회보장법 개정 .....	139
(1) 근로기준법 개정을 통한 근로자 개념 확대 .....	140
(2) 노조법 개정을 통한 근로자 및 사용자 개념 확대 .....	140
(3) 산업재해보상보험법(이하 산재법) 개정을 통한 산재보험 적용 .....	141
(4) 고용보험법 개정을 통한 고용보험 적용 .....	142
(5) 남녀고용평등법 개정을 통한 여성 노동권 보장 .....	144
(6) 예술인복지법 개정을 통한 노동권 보장 및 사회보험 적용 .....	145
2) 방송관계법 개정 .....	146
(1) 방송콘텐츠산업 노사정협의체 구축을 통한 산별협약 쟁취와 방송관계법 개정 .....	146
(2) 제작비 최소쿼터제 마련을 통한 최저임금 보장 .....	149
(3) 방송사 허가 및 재허가 심사에 ‘비정규직 고용안정 및 노동권 보장’ 기준 신설 .....	149
<b>&lt;참 고 문 헌&gt; .....</b>	<b>151</b>



<부 록 1> 설문지 .....	155
<부 록 2> 자유의견 모음 .....	166

# 표 목 차

<표 I-4> 한국표준직업분류에 의한 방송작가 관련 업무 .....	4
<표 I-2> 방송콘텐츠산업에 종사하는 방송작가의 유형 .....	5
<표 I-3> 설문조사의 기초항목 .....	7
<표 II-1> 방송산업 분류 .....	10
<표 II-2> 방송산업을 규율하는 법률 현황 .....	11
<표 II-3> 방송산업 내 노동분업구조 .....	13
<표 II-4> 프로그램 편성부문 주요 사업자 시청률 기준 점유율 및 추이(2008년 ~ 2013년) .....	14
<표 II-5> 유료방송 단자 기준 가입자 추이(2004년 ~ 2014년) .....	15
<표 II-6> 국내 OTT서비스 출시 현황 .....	16
<표 II-7> 프로그램 편성부문 주요 사업자 광고매출 추이(2008년 ~ 2013년) .....	16
<표 II-8> 방송콘텐츠 외주제작부문 총괄 현황(2008년 ~ 2013년) .....	17
<표 II-9> 방송콘텐츠 자체제작부문 주요 사업자 고용형태 현황 .....	17
<표 III-1> 방송콘텐츠제작과정별 주요 업무 내용 .....	19
<표 III-2> 인력 및 시설의 구성에 따른 방송콘텐츠 제작유형 .....	21
<표 III-3> 방송작가 직능단체 현황 .....	26
<표 III-4> 방송작가가 실제로 담당하고 있는 업무 .....	28
<표 III-5> 대법원 판례의 기본적 태도에 따른 노동자성 인정여부의 구체적 판단요소 .....	29
<표 III-6> 근로기준법상 노동자 여부 판단기준 .....	30
<표 III-7> 마산MBC 구성작가의 노동자성에 관한 노동위원회 판정 주요 내용 .....	31
<표 III-8> 마산MBC 구성작가의 노동자성에 관한 법원 판결 주요 내용 .....	32
<표 IV-1> 연령 구성 .....	34
<표 IV-2> 성별 구성 .....	35
<표 IV-3> 배우자 유/무 .....	36
<표 IV-4> 성별 및 연령별 배우자 유/무 .....	37
<표 IV-5> 우리나라의 성별 및 연령대별 미혼 비율 .....	37
<표 IV-6> 프로그램 장르 .....	38
<표 IV-7> 부양가족 수(본인 포함) .....	39
<표 IV-8> 직급 구성 .....	39
<표 IV-9> 경력 구성 .....	40
<표 IV-10> 협회 소속 유/무(복수응답) .....	41
<표 IV-11> 소속 위치 .....	42
<표 IV-12> 제작에 참여하고 있는 프로그램이 방영되고 있는 방송사 .....	43
<표 IV-13> 업무와 관련된 교육을 받은 기관(복수응답) .....	44
<표 IV-14> 계약체결의 방식 .....	45

<표 IV-15> 직급별 계약체결의 방식 .....	45
<표 IV-16> 협회 소속 유/무별 계약체결의 방식 .....	46
<표 IV-17> 계약서에 포함되어 있는 내용(복수응답) .....	47
<표 IV-18> 최종 채용결정권자 .....	48
<표 IV-19> 사업자등록 유/무 .....	48
<표 IV-20> 문화체육관광부가 제정한 『방송영상프로그램 제작스태프 표준계약서』에 대한 인식 .....	49
<표 IV-21> 고용해지 경험 유/무 .....	50
<표 IV-22> 고용해지사유 .....	51
<표 IV-23> 주당 평균 노동일수 .....	52
<표 IV-24> 방송 관련 산업 종사 노동자 월 평균 노동일수 .....	53
<표 IV-25> 주당 평균 노동시간 .....	54
<표 IV-26> 직급별 주당 평균 노동시간 .....	55
<표 IV-27> 방송 관련 산업 종사 노동자 월 평균 노동시간 .....	55
<표 IV-28> OECD 주요국 전체 취업자 1인당 연평균 노동시간 .....	56
<표 IV-29> 출퇴근 시간의 규칙성 여부 .....	57
<표 IV-30> 급여지급방식 .....	58
<표 IV-31> 월 평균 급여 .....	58
<표 IV-32> 직급별 월 평균 급여 .....	60
<표 IV-33> 방송 관련 산업 종사 노동자 월 평균 급여 .....	61
<표 IV-34> 고용형태에 따른 월 임금총액 .....	61
<표 IV-35> 가구별 최저생계비 · 표준생계비 .....	62
<표 IV-36> 주 40시간 이상 일하는 경우 시간당 임금 계산방법 .....	62
<표 IV-37> 직급별 시간당 임금 .....	62
<표 IV-38> 급여 지불인 .....	63
<표 IV-39> 최근 1년 간 총 수입 .....	64
<표 IV-40> 소득분위별 근로자 연봉하한액 현황 .....	64
<표 IV-41> 급여체불경험 유/무 .....	65
<표 IV-42> 급여체불횟수 .....	65
<표 IV-43> 급여체불총액 .....	66
<표 IV-44> 급여체불사유(복수응답) .....	67
<표 IV-45> 급여체불 대응방법(복수응답) .....	68
<표 IV-46> 프로그램 제작중단이나 불방 · 결방 시에 일한 대가를 받았는지 여부 .....	69
<표 IV-47> 프로그램 사전 기획단계에서 기획비를 받았는지 여부 .....	70
<표 IV-48> 기획비의 범위 .....	71
<표 IV-49> 국민연금 가입여부 .....	72
<표 IV-50> 건강보험 가입여부 .....	73
<표 IV-51> 고용보험 가입여부 .....	74
<표 IV-52> 산재보험 가입여부 .....	75

<표 IV-53> 국민연금 미가입 사유 .....	76
<표 IV-54> 고용보험 미가입 사유 .....	77
<표 IV-55> 산재보험 미가입 사유 .....	78
<표 IV-56> 국민연금 필요성 인식 .....	79
<표 IV-57> 건강보험 필요성 인식 .....	79
<표 IV-58> 고용보험 필요성 인식 .....	80
<표 IV-59> 산재보험 필요성 인식 .....	81
<표 IV-60> 업무와 관련된 부상이나 질병이 발생했을 시에 치료비 처리방법 .....	82
<표 IV-61> 연차휴가 적용여부 .....	83
<표 IV-62> 월차휴가 적용여부 .....	84
<표 IV-63> 생리휴가 적용여부 .....	85
<표 IV-64> 교통비 수령여부 .....	86
<표 IV-65> 시간 외 수당 수령여부 .....	86
<표 IV-66> 식비 수령여부 .....	87
<표 IV-67> 명절상여금 수령여부 .....	88
<표 IV-68> 퇴직금 수령여부 .....	88
<표 IV-69> 인격무시와 관련된 발언을 들은 경험 유/무 .....	89
<표 IV-70> 욕설을 들은 경험 유/무 .....	90
<표 IV-71> 폭행을 당한 경험 유/무 .....	91
<표 IV-72> 성폭력을 당한 경험 유/무 .....	92
<표 IV-73> 여성의 경우, 성폭력을 당한 경험 유/무 .....	93
<표 IV-74> 사적인 지시를 받은 경험 유/무 .....	93
<표 IV-75> 계약된 내용 이외의 업무를 지시받은 경험 유/무 .....	94
<표 IV-76> 인격무시와 관련된 발언을 한 가해자(복수응답) .....	95
<표 IV-77> 욕설을 한 가해자(복수응답) .....	96
<표 IV-78> 폭행을 한 가해자(복수응답) .....	97
<표 IV-79> 성폭력을 저지른 가해자(복수응답) .....	98
<표 IV-80> 여성 노동자들의 직장 내 성희롱 피해경험 .....	99
<표 IV-81> 방송작가의 경우, 성희롱 피해에 대한 대처방안 .....	100
<표 IV-82> 사적인 지시를 한 가해자(복수응답) .....	100
<표 IV-83> 계약된 내용 이외의 업무를 지시한 가해자(복수응답) .....	101
<표 IV-84> 고용안정성 만족도 .....	102
<표 IV-85> 복지수준 만족도 .....	103
<표 IV-86> 급여수준 만족도 .....	104
<표 IV-87> 노동강도 만족도 .....	105
<표 IV-88> 인격적 대우 수준 만족도 .....	106
<표 IV-89> 여가생활기회 만족도 .....	107
<표 IV-90> 신체 및 정신건강상태 만족도 .....	108

<표 IV-91> 직업의 지속가능성에 대한 만족도 .....	109
<표 IV-92> 고용안정성의 변화 체감도 .....	109
<표 IV-93> 복지수준의 변화 체감도 .....	110
<표 IV-94> 급여수준의 변화 체감도 .....	111
<표 IV-95> 노동강도의 변화 체감도 .....	112
<표 IV-96> 인격적 대우 수준의 변화 체감도 .....	113
<표 IV-97> 여가생활기회의 변화 체감도 .....	114
<표 IV-98> 신체 및 정신건강상태의 변화 체감도 .....	115
<표 IV-99> 직업 지속가능성의 변화 체감도 .....	116
<표 IV-100> ‘방송작가’ 과건허용 찬반여부 .....	117
<표 IV-101> 업무환경에서 가장 큰 문제점(3가지 선택) .....	118
<표 IV-102> 업무환경 개선을 위해서 시급히 도입되어야 할 제도(3가지 선택) .....	120
<표 IV-103> 업무환경을 실질적으로 개선할 수 있는 가장 효과적인 방법(2가지 선택) .....	121
<표 IV-104> 노동조합 필요성 여부 .....	122
<표 IV-105> 노동조합 미가입 사유 .....	123
<표 IV-106> 방송작가의 경우, 현 직장의 노동조합에 대한 평가 .....	124
<표 IV-107> 노동조합 가입 의사 .....	124
<표 V-1> 한국방송작가협회 단체협약 체결 주요 대상자 및 징수 항목 .....	129
<표 V-2> 한국방송작가협회 저작물 사용료 기준 .....	130
<표 V-3> 방송연기자의 노동자성에 관한 서울고등법원 판결 주요 내용 .....	133
<표 V-4> 방송콘텐츠산업의 특성을 고려한 ‘(가) 방송제작지부’ 의 교섭형태 .....	135
<표 V-5> 한국영화산업 제3차 노사정 이행협약 주요 내용 .....	136
<표 V-6> 단체교섭을 통해 의무화시켜야 할 표준근로계약서의 주요 내용(안) .....	137
<표 V-7> 근로기준법 개정안 예시 .....	140
<표 V-8> 노조법 개정안 예시 .....	141
<표 V-9> 산재법 개정안 예시 .....	142
<표 V-10> 고용보험법 개정안 예시 .....	143
<표 V-11> 남녀고용평등법 개정안 예시 .....	144
<표 V-12> 예술인복지법법 개정안 예시 .....	146
<표 V-13> 영화비디오법 주요 개정 내용 .....	148

# 그림 목 차

<그림 II-1> 방송산업의 가치사슬 및 시장구조	12
<그림 III-1> 방송콘텐츠제작단위와 행위자	20
<그림 III-2> 지상파방송 다큐부문 A프로그램 제작팀의 노동구조	22
<그림 III-3> 지상파방송 교양부문 B프로그램 제작팀의 노동구조	22
<그림 III-4> 지상파방송 시사부문 C프로그램 제작팀의 노동구조	23
<그림 III-5> 종합편성채널 보도부문 D프로그램 E코너 제작팀의 노동구조	23
<그림 III-6> 방송프로그램 외주제작 관리구조	24
<그림 III-7> 구성작가 직무수행 흐름도	26
<그림 IV-1> 연령 구성	35
<그림 IV-2> 성별 구성	35
<그림 IV-3> 배우자 유/무	36
<그림 IV-4> 프로그램 장르	38
<그림 IV-5> 부양가족 수(본인 포함)	39
<그림 IV-6> 직급 구성	40
<그림 IV-7> 경력 구성	41
<그림 IV-8> 협회 소속 유/무(복수응답)	41
<그림 IV-9> 소속 위치	42
<그림 IV-10> 제작에 참여하고 있는 프로그램이 방영되고 있는 방송사	43
<그림 IV-11> 업무와 관련된 교육을 받은 기관(복수응답)	44
<그림 IV-12> 계약체결의 방식	45
<그림 IV-13> 계약서에 포함되어 있는 내용(복수응답)	47
<그림 IV-14> 최종 채용결정권자	48
<그림 IV-15> 사업자등록 유/무	49
<그림 IV-16> 문화체육관광부가 제정한 『방송영상프로그램 제작스태프 표준계약서』에 대한 인식	50
<그림 IV-17> 고용해지 경험 유/무	51
<그림 IV-18> 고용해지사유	52
<그림 IV-19> 주당 평균 노동일수	53
<그림 IV-20> 주당 평균 노동시간	54
<그림 IV-21> 출퇴근 시간의 규칙성 여부	57
<그림 IV-22> 급여지급방식	58
<그림 IV-23> 월 평균 급여	59
<그림 IV-24> 급여 지불인	63
<그림 IV-25> 최근 1년 간 총 수입	64

<그림 IV-26> 급여체불경험 유/무 .....	65
<그림 IV-27> 급여체불횟수 .....	66
<그림 IV-28> 급여체불총액 .....	67
<그림 IV-29> 급여체불사유(복수응답) .....	68
<그림 IV-30> 급여체불 대응방법(복수응답) .....	69
<그림 IV-31> 프로그램 제작중단이나 불방 · 결방 시에 일한 대가를 받았는지 여부 .....	70
<그림 IV-32> 프로그램 사전 기획단계에서 기획비를 받았는지 여부 .....	71
<그림 IV-33> 기획비의 범위 .....	72
<그림 IV-34> 국민연금 가입여부 .....	73
<그림 IV-35> 건강보험 가입여부 .....	73
<그림 IV-36> 고용보험 가입여부 .....	74
<그림 IV-37> 산재보험 가입여부 .....	75
<그림 IV-38> 국민연금 미가입 사유 .....	76
<그림 IV-39> 고용보험 미가입 사유 .....	77
<그림 IV-40> 산재보험 미가입 사유 .....	78
<그림 IV-41> 국민연금 필요성 인식 .....	79
<그림 IV-42> 건강보험 필요성 인식 .....	80
<그림 IV-43> 고용보험 필요성 인식 .....	81
<그림 IV-44> 산재보험 필요성 인식 .....	82
<그림 IV-45> 업무와 관련된 부상이나 질병이 발생했을 시에 치료비 처리방법 .....	83
<그림 IV-46> 연차휴가 적용여부 .....	84
<그림 IV-47> 월차휴가 적용여부 .....	84
<그림 IV-48> 생리휴가 적용여부 .....	85
<그림 IV-49> 교통비 수령여부 .....	86
<그림 IV-50> 시간 외 수당 수령여부 .....	87
<그림 IV-51> 식비 수령여부 .....	87
<그림 IV-52> 명절상여금 수령여부 .....	88
<그림 IV-53> 퇴직금 수령여부 .....	89
<그림 IV-54> 인격무시와 관련된 발언을 들은 경험 유/무 .....	90
<그림 IV-55> 욕설을 들은 경험 유/무 .....	91
<그림 IV-56> 폭행을 당한 경험 유/무 .....	92
<그림 IV-57> 성폭력을 당한 경험 유/무 .....	92
<그림 IV-58> 사적인 지시를 받은 경험 유/무 .....	94
<그림 IV-59> 계약된 내용 이외의 업무를 지시받은 경험 유/무 .....	95
<그림 IV-60> 인격무시와 관련된 발언을 한 가해자(복수응답) .....	96
<그림 IV-61> 욕설을 한 가해자(복수응답) .....	97
<그림 IV-62> 폭행을 한 가해자(복수응답) .....	98
<그림 IV-63> 성폭력을 저지른 가해자(복수응답) .....	99

<그림 IV-64> 사적인 지시를 한 가해자(복수응답) .....	101
<그림 IV-65> 계약된 내용 이외의 업무를 지시한 가해자(복수응답) .....	102
<그림 IV-66> 고용안정성 만족도 .....	103
<그림 IV-67> 복지수준 만족도 .....	104
<그림 IV-68> 급여수준 만족도 .....	105
<그림 IV-69> 노동강도 만족도 .....	106
<그림 IV-70> 인격적 대우 수준 만족도 .....	106
<그림 IV-71> 여가생활기회 만족도 .....	107
<그림 IV-72> 신체 및 정신건강상태 만족도 .....	108
<그림 IV-73> 직업의 지속가능성에 대한 만족도 .....	109
<그림 IV-74> 고용안정성의 변화 체감도 .....	110
<그림 IV-75> 복지수준의 변화 체감도 .....	111
<그림 IV-76> 급여수준의 변화 체감도 .....	112
<그림 IV-77> 노동강도의 변화 체감도 .....	113
<그림 IV-78> 인격적 대우 수준의 변화 체감도 .....	114
<그림 IV-79> 여가생활기회의 변화 체감도 .....	115
<그림 IV-80> 신체 및 정신건강상태의 변화 체감도 .....	116
<그림 IV-81> 직업 지속가능성의 변화 체감도 .....	117
<그림 IV-82> ‘방송작가’ 파견허용 찬반여부 .....	118
<그림 IV-83> 업무환경에서 가장 큰 문제점(3가지 선택) .....	119
<그림 IV-84> 업무환경 개선을 위해서 시급히 도입되어야 할 제도(3가지 선택) .....	120
<그림 IV-85> 업무환경을 실질적으로 개선할 수 있는 가장 효과적인 방법(2가지 선택) .....	121
<그림 IV-86> 노동조합 필요성 여부 .....	122
<그림 IV-87> 노동조합 미가입 사유 .....	123
<그림 IV-88> 노동조합 가입 의사 .....	125



# I. 서론

## 1. 조사연구배경

문화콘텐츠산업은 오늘날 우리나라에서 가장 유망한 산업으로 꼽히고 있다. 특히 한류로 상징되는 방송콘텐츠산업은 정부의 최우선 국정운영 전략인 ‘창조경제’의 핵심 산업으로 지목되며 각광받고 있다. 실제로 방송산업의 총 매출액은 2011년부터 2013년까지 연평균 8.2%로 상대적으로 높은 성장률을 보이고 있고, 방송산업 프로그램의 수출액 역시 같은 기간 동안 연평균 18.0%로 고속 성장하고 있다<sup>1)</sup>. 방송콘텐츠산업 종사자 역시 고소득의 안정된 노동조건 속에서 사회적으로 인정받는다는 이미지를 가지고 있기 때문에 방송콘텐츠산업 노동시장에 진입하려는 취업 희망자 역시 점점 늘어나고 있다. 하지만 거대 방송사에 정규직으로 고용된 제작인력들과 일부 스타 연예인들을 제외한 대부분의 종사자들은 열악한 노동환경과 불안정한 고용관계 속에서 일하고 있는 것이 방송콘텐츠산업의 현실이다.

방송콘텐츠는 다른 상품과는 달리 콘텐츠를 제작하는 사람들의 가치관과 지식, 감성, 문화적 소양이 생산물의 가치를 좌우한다. 따라서 방송콘텐츠의 지속적인 양적, 질적 가치의 확보는 우수한 자질을 가진 콘텐츠 제작인력의 재생산과 결부될 수밖에 없다. 하지만 1990년대 이후, 디지털 테크놀로지의 발달과 외주제도의 도입 및 방송사의 노동유연화 정책으로 인해 방송콘텐츠 제작인력들은 급속하게 ‘외주화’되면서 이들은 점점 더 열악한 노동조건에 처하게 되었다. 방송콘텐츠산업은 점점 더 활기를 띠어 가지만, 콘텐츠 제작인력은 저임금, 고강도의 불안정한 고용관계의 틀에서 벗어나지 못하고 있다. 이러한 왜곡된 노동시장은 결국 양질의 방송콘텐츠를 지속적으로 생산할 수 있는 구조 자체를 심각하게 위협할 수밖에 없다.

특히, 방송콘텐츠 제작과정에서 핵심적인 업무를 수행하는 방송작가들은 대부분이 ‘프리랜서화’되어 고용불안은 물론이고, 다양한 인권침해환경에 그대로 노출된 채 제작현장에서 일하고 있는 실정이다. 이미 오래 전에 창립된 한국방송작가협회가 방송작가들의 권익을 일정 부분 확보하려 노력하고 있지만, 입회의 문턱 자체가 높아 방송작가 대다수의 이해관계를 대변하지 못하고 있다. 또한, 정규직 고용을 전제로 한 기업 중심의 노동조합 조직화 방식에서 배제되어 단체교섭능력 또한 확보하지 못하고 있다. 다만 2000년대 초반에 전국여성노동조합 방송사지부가 설립되어 방송사 구성작가들의 단체교섭 시도가 있었으나, 법원에 의해 「노동조합 및 노동관계조정법」(이하 노조법) 상의 근로자성을 인정받지 못하면서<sup>2)</sup> 방송사와의 단체교섭체결에 실패하였다.

근로자성을 인정받지 못하고, 단체교섭능력조차 확보하지 못하면서 방송작가들의 노동조건은 10년 동안 제자리걸음을 하고 있다. 최근 들어 문화예술산업에서는 ‘열정페이’ 논란이 지속되고 있지만, 방송작가들은 “열정페이를 받고 일하면서, 열정페이를 비판하는 방송을 만들어야 하는”<sup>3)</sup> 신세를 면치 못하고 있는 셈이다.

1) 문화체육관광부 · 한국콘텐츠진흥원(2015), 『2014 콘텐츠산업통계』.

2) 서울고등법원 2003.11.06. 2003누72 판결.

3) 남지은(2015), 『자네 방송작가로 일해 볼 텐가 ‘혈. 값. 에.’』, 한겨레, 2015. 04. 05.

이상과 같은 문제의식과 상황에서 전국언론노동조합과 방송사 구성작가들이 함께 모여 『방송작가 노동인권 실태조사』를 기획하였다. 조사의 초점은 방송작가들의 노동조건을 파악해 구조적인 문제점을 제시하고 이에 대한 해결책을 모색하는 것이다. 여러 가지 조건상의 제약으로 조사방법은 설문조사 기법이 주로 사용되었다. 이 조사 결과를 기반으로 전국언론노동조합과 방송사 구성작가들은 구체적인 법 제도 개선을 시도하면서 방송작가들의 단체교섭능력 확보를 타진할 계획이다.

## 2. 선행 조사연구 검토

한국의 방송산업은 1990년대에 들어서면서 수직적 통합구조가 분화되기 시작하면서 대규모의 비정규직 노동자들이 형성되고 있었지만 이에 대한 조사연구는 최근에 들어서야 시도되기 시작했다. 학계와 언론시민사회 진영의 논의는 저널리즘 비평과 방송의 제도적 공공성 확보에 치우쳐져 있었고, 방송산업의 노동운동 역시 ‘편집권, 공정보도 쟁취’를 주요 목표로 하는 방송 민주화운동에 초점을 맞추었다<sup>4)</sup>. 즉 방송산업 비정규직 노동자들은 소위 ‘서발턴’<sup>5)</sup>으로조차 취급되지 못했던 셈이다.

하지만 IMF 직후인 1998년에 「과건근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 과건법)이 제정되고 2년이 지난 2000년에 방송사에서 일하던 700명이 넘는 비정규직 노동자들이 대량으로 해고되는 사태가 벌어지면서 학계와 방송산업의 노동운동에서도 이들에 대해 주목하기 시작했다<sup>6)</sup>. 그리하여 2003년에는 방송산업 비정규직 노동문제에 대한 최초의 조사연구인 『2003 언론사 노동실태조사』가 전국언론노동조합에 의해서 수행되었다. 이 조사는 방송산업 비정규직 인력의 고용관계 및 임금 등에 관한 포괄적인 자료를 제공하고 있으며 정규직과 비정규직이 함께 조사되었다는 장점을 가지고 있다. 하지만 노동조합원 중심으로 조사가 진행된 나머지 정규직이 비정규직에 비해 과대 대표되는 표집상의 문제점을 지니고 있다<sup>7)</sup>.

방송산업 비정규직 인력만을 대상으로 한 최초의 조사연구는 2004년, 한국방송영상산업진흥원<sup>8)</sup>에서 출간된 강익희의 『방송산업 비정규직의 실태와 개선 방향에 관한 연구』였다. 이 연구에서 강익희는 비정규직 노동시장의 규모, 심층인터뷰를 통한 현황 및 정책 대안을 제시하였다. 또한, 24명의 비정규직 인력과의 인터뷰를 통해 비정규직 노동시장으로의 진입과 경력형성 및 디지털 테크놀로지의 발전에 따른 노동과정 변화에 대한 내용을 상세하게 분석하였다. 이러한 연구의 확장은 2006년, 이종구의 『방송산업 비정규직 노동시장 조사연구』에서 이어졌다. 이 연구는 방송통신위원회 전신이 방송위원회 시절에 조사연구지원사업으로 수행되었는데, 작업장 관찰조사와 면접조

4) 임영호(2002), 『전환기의 신문 산업과 민주주의』.

5) 안토니오 그람시가 무솔리니 정권의 눈을 피하기 위해 옥중에서 쓰기 시작한 말. 지배계층의 헤게모니에 종속되거나 접근을 부인당한 그룹을 의미하며 노동자, 농민, 여성, 피식민지인 등 주변부적 부류가 속한다. 우리말로 ‘하위주체’로 번역될 수 있다. 여기에서는 가야트리 스피박이 포스트구조주의의 사유를 덧붙여 갱신한 의미(영국 제국주의와 인도 가부장제에서 이중으로 억압당하는 인도 여성들이 자신들의 처지를 말할 수 없는 상황을 예로 들며 서발턴은 대상에 머물 뿐 주체가 되지 못한다는 의미)를 차용하여 ‘언론통제’와 ‘작업장에서 정규직 노동자들에 의해 통제되는 노동’이라는 이중적 억압에 시달리는 방송사 비정규직 노동자들을 ‘서발턴’이라 칭하였다.

6) 김동원(2010), 『한국방송산업의 유연화와 비정규직의 형성』.

7) 이종구(2006), 『방송산업 비정규직 노동시장 조사연구』.

8) 2009년 5월 7일, 한국문화콘텐츠진흥원, 한국방송영상산업진흥원, 한국게임산업진흥원, 문화콘텐츠센터, 한국소프트웨어진흥원 디지털콘텐츠사업단 등 5개 기관이 하나로 통합되어 한국콘텐츠진흥원으로 재출범하였다.

사 및 설문지 조사를 통하여 방송산업 비정규직 인력들의 노동현황에 대해 상세하게 보여주었다. 또한, 방송작가를 중심으로 조사가 수행되어 방송산업 직종별 비정규직 인력에 대한 최초의 구체적인 조사연구의 성격도 가지고 있다<sup>9)</sup>. 하지만 이들 조사연구는 방송산업 비정규직 인력의 규모 추정과 관련하여 한계를 드러냈고 2007년 7월 비정규직법<sup>10)</sup> 시행에 따른 방송산업 비정규직 노동시장의 변화를 반영하지 못하고 있다는 단점을 지니고 있다<sup>11)</sup>.

이상의 조사연구가 방송산업 비정규직 인력의 노동시장 구조와 노동조건에 주로 초점을 맞춘 것이었다면, 국가인권위원회가 2011년에 발표한 『문화 · 예술 · 스포츠 분야 비정규직 인권 상황 실태조사 - 방송산업 보조인력 사례』는 방송산업 비정규직 인력들의 전반적인 노동 인권상황을 파악하고 분석하는 데 초점을 맞추었다. 이 조사연구는 방송산업의 노동시장 구조나 해당 노동자들의 노동자성 및 노동관이 다른 산업과는 질적으로 다르다는 점에서 이러한 특수한 구조에 대한 이론적인 접근과 동시에 이들의 인권상황에 대해 입체적인 실증조사를 수행하였다는 점에서 그 의의를 찾을 수 있다. 하지만 제작, 연출, 촬영, 미술, 조명 등 방송산업의 다양한 직종에 대하여 포괄적인 조사를 수행하면서도 설문조사의 응답자 수가 77명밖에 되지 않아 직종별 노동시장의 구조 및 노동인권실태를 파악하기에는 힘들다는 단점을 지니고 있다<sup>12)</sup>.

한편, 방송산업 비정규 인력 중 직종을 좁혀 “방송작가” 들의 노동과정과 노동조건을 다룬 조사연구는 한국학술진흥재단의 지원을 받아 2007년에 발표한 김순영의 『노동과정과 노동조건을 통해 본 방송작가의 노동자성』이 있다. 이 조사연구는 방송작가의 노동자성에 관한 논의를 바탕으로 구성작가 및 여타 방송산업 현업 종사자들을 대상으로 심층면접을 수행하여 작업장별로 방송작가의 노동과정과 노동조건을 분석하고 있다. 특히 제작부서에 따른 인력 구성 및 방송작가 노동과정의 차이점을 제시한 점은 이 조사연구만의 독자적인 성과라고 할 수 있다. 하지만 심층면접 대상자가 18명에 불과하고 논의 자체가 방송작가의 노동자성과 노동과정에만 집중되어 있다는 점에서 방송작가들의 전반적인 노동조건을 파악하기에는 부족하다는 한계를 지니고 있다.

최현주 · 이강형은 2011년, 『방송작가 고용 안정화를 위한 정책 방안에 대한 연구』에서 김순영의 조사연구를 발전시켜 방송작가의 고용 및 계약 실태를 파악하고 이에 대한 정책적 방안 수립을 모색하였다. 방송작가 총 494명이 응답한 온라인 서베이를 바탕으로 고용형태, 계약체결여부, 고용해지 경험여부, 임금 미지급 경험여부, 직장 4대 보험 부담 여부 등을 파악하였다. 또한, 방송작가의 고용 및 계약 실태에 대한 정책적 개선 방안으로 △ 서면 계약의 의무화 방안, △ 사회보험법 확보 방안, △ 최저 생계유지시스템 마련 방안, △ 방송여부와 상관없이 원고료 지급을 의무화하는 방안 등을 제시하였다. 하지만 이 조사연구는 다수의 방송작가를 대상으로 한 설문결과를 바탕으로 했음에도 불구하고, 조사 항목 자체가 적어서 방송작가가 제작현장에서 겪는 인권침해실태를 파악할 수는 없었으며, 또한 정책적 개선 방안 역시 외국의 사례를 열거하는 것에 집중되어 실효성에 의문이 든다는 단점을 지니고 있다.

이상에서 살펴본 선행조사연구들은 주로 학계의 연구자들에 의해 수행된 것으로서 방송작가들의 노동인권실태를 충분하게 드러내지 못하였고, 제도적 개선 방안 제시 역시 실효성이 부족하다고 평가할 수 있다. 따라서 본 조사연구에서는 방송산업 노동자들을 대표하는 산별노조인 전국언론노

9) 김동원(2010).

10) 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 기간제법), 파견법.

11) 박정호(2011), 『방송산업 비정규직 근로실태 연구 - K방송사를 중심으로』.

12) 전국언론노동조합 · 한국독립PD협회(2015), 『독립PD 노동인권 긴급실태조사』.

동조합과 실제 방송사 구성작가들이 함께 방송작가의 노동환경에 대해 전반적으로 파악하기 위해 고용, 업무수행, 급여, 사회보험 및 복지사항, 인권침해, 업무환경, 노동조합에 관한 인식 등에 대해 조사하였다. 또한, 제도적 개선 방안 제시의 측면에서도 단순히 외국의 사례를 열거하는 것이 아니라, 단체교섭역량 확보와 병행하여 추진할 구체적인 법 제도 개선방안이 무엇인지를 제시하였다.

### 3. 조사연구내용 및 방법

#### 1) 조사연구내용

이 조사연구의 주요 내용은 다음과 같다. 첫째, 방송산업의 구조변동 속에서 이루어지는 외부 노동력을 통한 방송콘텐츠제작의 확대 경향에 대해 분석했다. 둘째, 방송콘텐츠제작과정에서 방송작가의 역할을 검토하여 방송작가의 노동자성에 대해 논의했다. 셋째, 방송작가의 노동환경 전반에 대해 조사하여 방송작가의 열악한 노동환경실태를 보여주었다. 넷째, 방송작가 노동환경 개선을 위해 방송콘텐츠제작에 종사하는 특수고용형태 노동자 권익보장에 관한 기존의 연구결과를 살펴보면서 구체적인 법 제도 개선방안을 제시했다. 이러한 조사연구내용을 기반으로 마지막으로 방송작가의 노동환경을 실질적으로 개선할 수 있는 로드맵 모색을 시도했다.

#### 2) 조사연구대상 및 방법

##### (1) 조사연구대상

업무내용에 따라 구분하면, 통계청 고시 제2007-3호 「한국표준직업분류」 기호 28111에 규정된 방송작가를 중심으로 하여 방송업계에서 흔히 ‘작가’ 라고 불리는 넓은 의미의 방송작가가 본 조사연구의 대상이다. 따라서 직접 원고를 작성하지는 않더라도 이와 관련된 업무를 수행하는 ‘막내작가’ 나 방송사 보도부 등에서 주로 취재업무를 담당하는 ‘취재작가’ 등도 본 조사연구의 대상에 포함된다.

〈표 I -1〉 한국표준직업분류에 의한 방송작가 관련 업무

분류항목	업무내용	직업 예시
28111 방송작가	· 드라마, 영화, 연극, 코미디, 라디오 프로그램, 다큐멘터리 등을 제작하기 위해 필요한 원고, 시나리오, 대본 등을 작성하는 자.	· 드라마작가, 구성작가, 코미디작가.
28141 기자	· 신문, TV방송 혹은 라디오, 사보, 생활정보지, 무가지, 인터넷 신문 등에 실을 정보를 수집하거나 사회, 경제, 정치 등에서 발생하는 사건사고를 취재하고 기사를 편집하는 자.	· 방송기자, 방송국기자.
39913 모니터 요원	· 방송 프로그램을 시청하거나 청취하고서 그에 대한 비평과 소감을 상세히 적어 방송사에 전달, 다음 프로그램 제작에 참고가 되도록 하는 자.	· 모니터원, 모니터요원.

또한, 본 조사연구의 대상인 방송작가를 소속위치와 고용관계에 따라 구분하면, 〈표 I -2〉과 같이

정리할 수 있다.

〈표 I -2〉 방송콘텐츠산업에 종사하는 방송작가의 유형

구분		고용관계		
		정규직	계약직	프리랜서
소속위치	방송사 내부		A	B
	외주제작사	C	D	E
	프리랜서			F

\* 출처 : 이종구(2009), 『방송산업에서의 비정규 연출인력의 규모와 역할 : 지상파 방송사의 콘텐츠 제작을 중심으로』에서 재구성.

현재 방송작가 중 방송사에 정규직으로 고용된 인력은 사실상 없기 때문에, 전체 방송작가는 A, B, C, D, E, F유형으로 구분할 수 있다. C유형은 형식적으로는 정규직이기는 하지만 ‘넓은 의미의 비정규직’ 범주에 해당되고, A와 D유형에는 직접고용 계약직뿐만 아니라 파견계약직<sup>13)</sup>까지 포함된다. 본 조사연구는 이처럼 실질적 의미로서의 비정규직으로만 구성된 전체 방송작가 A, B, C, D, E, F유형 모두를 대상으로 설정하여 수행되었다. 또한, 방송작가들이 만드는 프로그램 역시 지상파 방송사의 프로그램으로 제한하는 것이 아니라, 방송작가들이 제작에 참여하는 모든 영상콘텐츠를 대상으로 설정하여 수행되었다.

## (2) 조사연구방법

본 조사연구를 위해 사용된 주요 방법은 설문조사다. 이외에 보충적으로 문헌자료조사 및 면접조사를 병행하였다. 구체적인 조사연구방법은 아래와 같다.

### ① 문헌자료조사

문헌자료는 방송콘텐츠산업 및 프로그램 제작인력에 관한 정부와 기관 등의 통계자료와 토론회 자료집, 학계의 논문 등이 주로 이용되었다. 이러한 문헌자료를 바탕으로 설문조사문항이 작성되었으며, 방송콘텐츠산업의 제작구조 및 방송작가 노동환경 개선을 위한 법제도 개선 방안 연구 등에도 활용되었다.

### ② 설문조사

본 조사연구는 학술적인 연구 성과를 내기 위해서가 아니라, 실질적인 노동환경 개선이 목적이기 때문에 가장 주된 방법으로 설문조사기법이 이용되었다. 설문조사문항은 문헌자료를 바탕으로 하

13) 현행 파견법 제2조 제1항 별표1에 의하면, 영화, 연극 및 방송관련 전문가의 업무(통계청 고시 제2000-2호 「한국표준직업분류」 기호 184)는 파견대상업무로 규정되어 있다. 하지만 방송작가의 업무(통계청 고시 제2000-2호 「한국표준직업분류」 기호 1821)는 파견대상업무로 규정되어 있지 않기 때문에 방송작가에 대한 파견은 허용되지 않는다. 그럼에도 불구하고 일부 아웃소싱업체는 방송작가에 대한 파견사업을 수행하고 있다. 이는 명백한 불법파견(파견법 제6조의2 제1항 제1호)으로 관계당국의 근로감독이 제대로 이루어지지 않는다는 점을 보여준다. 차현아(2015), 『월급 대신 상품권 80만원어치, 방송 불방되면 그나마도...』, 미디어오늘, 2015. 11. 25.

여 전국언론노동조합에서 초안을 작성<sup>14)</sup>하였고, 현직 구성작가들의 검토를 거쳐 최종적으로 완성되었다.

방송작가들은 방송사 내부의 정규직 인력처럼 노동조합으로 조직화된 집단이거나 독립PD처럼 직종을 구성하는 대다수의 인력들에게 문호가 개방된 직종별 협회<sup>15)</sup>를 가지고 있는 집단이 아니기 때문에 이메일을 통해 설문지를 배포하기가 어려웠다. 또한, 방송작가 업무의 특성상 노동시간이 불규칙적이기 때문에 조사자에 의한 방문조사에도 한계가 있었다. 이에 따라 설문조사문항을 온라인 서베이(구글 독스)로 만들어 현직 구성작가들이 KBS구성작가협의회 온라인 게시판과 방송작가들로 구성된 카카오톡 그룹 채팅방에 온라인 서베이 링크를 배포하고 독려하는 방식으로 수행되었다. 설문조사는 2015년 11월 11일부터 2015년 11월 22일까지 12일 동안 이루어졌다. 결과 중에서 설문에 대해 일률적으로 기재하거나 몇 문항만 응답하고 대다수 문항에 대해서는 응답하지 않은 설문을 파악하여 제외하는 과정을 거쳐 최종적으로 647부에 대해 통계분석을 실시했다.

설문조사 항목은 기초정보, 고용, 업무수행, 급여, 사회보험 및 복지사항, 인권침해, 업무환경, 노동조합에 대한 내용으로 구성되었다. 구체적인 조사 항목은 아래와 같다.

---

14) 대다수가 프리랜서라는 점에서 방송작가와 독립PD의 유사성이 있었기 때문에, 전국언론노동조합과 한국독립PD협회가 지난 9월에 발표한 『독립PD 노동인권 긴급실태조사』의 설문문항을 상당 부분 참고하였다.

15) 한국독립PD협회.

〈표 1-3〉 설문조사의 기초항목

영역	항목
기초정보	연령, 성별, 배우자 유/무, 프로그램 장르, 부양가족 수, 직급, 경력, 협회 소속 유/무, 소속 위치, 제작에 참여하고 있는 프로그램이 방영되는 방송사, 업무와 관련된 교육을 받은 기관
고용	계약체결의 방식, 계약서에 포함된 내용, 최종 채용결정권자, 사업자등록 유/무, 문화체육관광부가 제정한 『방송영상프로그램 제작스태프 표준계약서』에 대한 인식, 고용해지 경험 유/무, 고용해지사유
업무수행	주당 평균 노동일수, 주당 평균 노동시간, 출퇴근 시간의 규칙성 여부
급여	급여지급방식, 월 평균 급여, 급여지불인, 최근 1년 간 총 수입, 급여체불경험 유/무, 급여체불횟수, 급여체불총액, 급여체불사유, 급여체불 대응방법, 프로그램 제작 중단이나 불방·결방 시에 일한 대가를 받았는지 여부, 프로그램 사전 기획단계에서 기획비를 받았는지 여부, 기획비의 범위
사회보험 및 복지	국민연금 가입여부, 건강보험 가입여부, 고용보험 가입여부, 산재보험 가입여부, 국민연금 미가입 사유, 고용보험 미가입 사유, 산재보험 미가입 사유, 국민연금 필요성 인식, 건강보험 필요성 인식, 고용보험 필요성 인식, 산재보험 필요성 인식, 업무와 관련된 부상이나 질병이 발생했을 시에 치료비 처리방법, 연차휴가 적용여부, 월차휴가 적용여부, 생리휴가 적용여부, 교통비 수령여부, 시간 외 수당 수령여부, 식비 수령여부, 명절상여금 수령여부, 퇴직금 수령여부
인권침해	인격무시와 관련된 발언을 들은 경험 유/무, 욕설을 들은 경험 유/무, 폭행을 당한 경험 유/무, 성폭력을 당한 경험 유/무, 사적인 지시를 받은 경험 유/무, 계약된 내용 이외의 업무를 지시받은 경험 유/무, 인격무시와 관련된 발언을 한 가해자, 욕설을 한 가해자, 폭행을 저지른 가해자, 성폭력을 저지른 가해자, 사적인 지시를 한 자, 계약된 내용 이외의 업무를 지시한 자
업무환경	고용안정성 만족도, 복지수준 만족도, 급여수준 만족도, 노동강도 만족도, 인격적 대우 수준 만족도, 여가생활기회 만족도, 신체 및 정신건강상태 만족도, 직업 지속가능성에 대한 만족도, 방송산업의 성장으로 인한 고용안정성의 변화 체감도, 방송산업의 성장으로 인한 복지수준의 변화 체감도, 방송산업의 성장으로 인한 급여수준의 변화 체감도, 방송산업의 성장으로 인한 노동강도의 변화 체감도, 방송산업의 성장으로 인한 인격적 대우수준의 변화 체감도, 방송산업의 성장으로 인한 여가생활기회의 변화 체감도, 방송산업의 성장으로 인한 신체 및 정신건강상태의 변화 체감도, 방송산업의 성장으로 인한 직업 지속가능성의 변화 체감도, ‘방송작가’ 파견허용 찬반여부, 업무환경에서 가장 큰 문제점, 업무환경 개선을 위해 시급히 도입되어야 할 제도, 업무환경을 실질적으로 개선할 수 있는 가장 효과적인 방법
노동조합	노동조합 필요성 여부, 노동조합 미가입 사유, 노동조합 가입 의사

### ③ 면접조사

본 조사연구에서 면접조사는 설문조사를 실시하기 전에 2회, 설문조사가 마감되어 항목별 빈도분석이 완료된 이후에 1회가 실시되었다. 설문조사를 실시하기 전에는 주로 설문조사문항을 검토하기 위한 목적으로 면접조사가 실시되었고, 설문조사가 마감된 후에는 주로 구체적인 법 제도 개선 방안을 검토하고 방송작가 노동과정을 입체적으로 분석하기 위한 목적으로 실시되었다. 구체적으로 1차 면접조사는 9월 15일, 2차 면접조사는 11월 10일, 3차 면접조사는 12월 5일 실시되었으며

현직 구성작가들을 대상으로 이루어졌다. 시간적인 제약 때문에 미시적인 관점에서 구체적인 내용을 파악하기 위한 심층면접조사는 이루어지지 않았다.



## II. 방송산업 구조변동과 외부 노동력 활용을 통한 방송콘텐츠제작비용 절감

산업과 노동은 동전의 양면이다. 노동조건은 산업의 구조변동에 매우 민감하게 반응한다<sup>16)</sup>. 본 조사연구의 대상인 방송작가 직종 역시 방송산업 전반에 걸친 구조변동에 큰 영향을 받을 수밖에 없다. 따라서 이 장에서는 방송산업 전반에 걸친 구조변동과정을 추적하면서 주로 콘텐츠제작 및 프로그램 편성부문을 담당하는 방송사 간의 경쟁격화에 대해 살펴볼 것이다. 또한, 이러한 과정을 통해 방송사들이 콘텐츠제작경쟁력 강화를 통해 수익창출을 시도하면서 외부 노동력을 활용해 콘텐츠제작비용을 절감시킨다는 점을 알아볼 것이다.

### 1. 방송산업 구조변동

#### 1) 방송산업 개관 및 관련 법률 현황

##### (1) 방송산업 개관

“방송”이라 함은 방송프로그램을 기획·편성 또는 제작하여 이를 공중(개별계약에 의한 수신자를 포함)에게 전기통신설비에 의하여 송신하는 것을 말한다<sup>17)</sup>. 즉 방송법에 정의된 방송은 크게 두 가지의 기능으로 나눌 수 있는데, 방송프로그램의 기획, 편성 또는 제작과 관련된 활동과 방송프로그램의 송출활동이 그것이다. 구체적으로 지상파방송은 제작과 편성, 서비스제공 및 전송에 이르는 전체 가치사슬이 모두 통합되어 있는 구조를 가지고 있으며, SO(종합유선방송)와 위성방송, IPTV(인터넷 멀티미디어 방송)의 경우에는 직접 제작하거나 프로그램 공급업자로부터 공급받은 방송프로그램을 유선, 위성 및 기타의 방법으로 송출하고 있다. 이때 제작 및 편성 단계에 위치한 PP(방송채널사용사업자)와 인터넷 멀티미디어 방송콘텐츠사업자는 직접 제작하거나 구입한 방송프로그램을 SO, 위성방송 및 기타 방송사업체에 공급하며, 이 외에도 제작단계에 방송사 자회사 및 외주제작사가 있다<sup>18)</sup>.

16) 박명준(2015), 『산업구조 전환과 고용체제의 재구조화, 동북아시아 공통의 고민』, 한국노동연구원, “국제노동브리프” 2015년 11월호.

17) 「방송법」 제2조.

18) 문성배·정현준(2009), 『방송통신 분야 통계 분류체계 연구』, 정보통신정책연구원.

〈표 II-1〉 방송산업 분류

분류	분류체계 정의
지상파방송사업	· 방송을 목적으로 하는 지상의 무선국을 관리·운영하며 이를 이용하여 방송을 행하는 사업. 예) KBS, MBC, SBS, EBS, 지역 민영방송.
종합유선방송사업	· 종합유선방송국(다채널방송을 행하기 위한 유선방송국 설비와 그 종사자의 총체를 말한다)을 관리·운영하며 전송·선로설비를 이용하여 방송을 행하는 사업. 예) CJ헬로비전, 티브로드, 씨앤앰, 현대HCN.
위성방송	· 인공위성의 무선설비를 소유 또는 임차하여 무선국을 관리·운영하며 이를 이용하여 방송을 행하는 사업. 예) 스키아라이프.
방송채널사용사업	· 지상파방송사업자·종합유선방송사업자 또는 위성방송사업자와 특정채널의 전부 또는 일부 시간에 대한 전용사용계약을 체결하여 그 채널을 사용하는 사업. 예) 종합편성채널(TV조선, 채널A, JTBC, MBN), 보도전문채널(연합뉴스TV, YTN), CJ E&M.
인터넷 멀티미디어 방송 제공사업	· 인터넷 멀티미디어 방송을 제공하기 위하여 콘텐츠를 공급받은 인터넷 멀티미디어 방송 제공사업자가 해당 콘텐츠를 이용자에게 제공하는 사업. 예) Olleh KT, SK브로드밴드, LG유플러스.
방송영상독립제작업	· 방송영상물을 제작하여 방송사업자 등에게 제공하는 사업. 예) 도레미엔터테인먼트, 김종학프로덕션, 푸르메.

(2) 방송산업 관련 법률 현황

방송산업을 규율하는 법률로는 「방송법」과 「인터넷 멀티미디어 방송사업법」, 「방송통신발전 기본법」, 「지역방송발전지원 특별법」 등이 있다. 이와 관련하여, 2008년부터 인터넷 기반의 IPTV 서비스가 시작되어 방송용으로도 활용되어 시장점유율을 지속적으로 늘리고 있지만 「방송법」이 아닌, 별도의 「인터넷 멀티미디어 방송사업법」의 적용을 받고 있어 규제의 일원화를 위해 ‘통합방송법’ 제정이 추진<sup>19)</sup>되고 있다. 또한, 최근에는 ‘OTT(Over the Top)’ 서비스가 등장하였지만 이러한 웹콘텐츠는 방송법이 아닌 「정보통신망 이용촉진 및 정보보호 등에 관한 법률」의 대상이기 때문에 방송 - 인터넷 융합 콘텐츠에 대한 심의규제대책이 마련되어야 한다는 논의도 확산되고 있다<sup>20)</sup>. 외주제작사와 관련된 내용은 그동안 넓은 의미의 방송법 체계가 아닌, 「문화산업진흥 기본법」과 「콘텐츠산업 진흥법」에서 규율하면서 방송통신위원회의 고시로 외주제작 방송프로그램 인정기준이 제정되었을 뿐이다<sup>21)</sup>. 하지만 최근에 외주제작사에 대한 정의규정이 방송법에 신설되면서 방송법을 통해 외주제작 방송콘텐츠에 대한 규제를 할 수 있게 되었다<sup>22)</sup>.

19) 이 과정에서 사업자들 간의 경쟁과 산업 활성화라는 측면보다는 다양성과 공공성의 보호라는 측면에서 ‘방송 플랫폼 경영 금지’ 및 ‘시청권 침해 방지’ 등의 문제가 반드시 해결되어야 할 것이다.

20) 염희진, 『웹콘텐츠는 ‘심’의 사각지대』, 동아일보, 2015. 10. 14.

21) 방송통신위원회 고시 제2104-6호 「방송프로그램 등의 편성에 관한 고시」 제9조의 2.

22) 2016년 1월 8일, 「방송법」 일부 개정 법률안(의안번호 18455)이 국회 본회의를 통과했다. 개정된 「방송법」은 외주제작사에 대한 정의 규정이 신설되어 외주제작사를 방송분쟁조정위원회의 조정 신청 당사자로 포함시켰으며, 외주제작사에 간접광고 판매를 허용하되, 방송사업자와 외주제작사가 방송 심의규정 등 위반 여부에 대하여 합의해야 한다는 내용을 담고 있다.

〈표 II-2〉 방송산업을 규율하는 법률 현황

법률	규율 대상	주요 내용
「방송법」	· 지상파방송사업자, 종합 유선방송사업자, 위성방송사업자, 방송채널사용사업자, 공동체라디오방송사업자	· 방송편성의 자유와 독립, 방송사업자 등의 소유 제한, 방송평가심의, 시청자권익보호, 방송분쟁조정, 한국방송공사(KBS), 방송프로그램의 편성비율, 방송광고 및 협찬고지, 재송신, 방송발전지원 등
「인터넷 멀티미디어 방송사업법」	· 인터넷 멀티미디어 방송사업자	· 인터넷 멀티미디어 방송 제공사업의 허가, 경영 금지, 시장점유율 제한, 콘텐츠 공급 등
「방송통신발전기본법」	· 방송법 제2조에 따른 방송, 인터넷 멀티미디어 방송사업법 제2조에 따른 인터넷 멀티미디어 방송, 방송통신콘텐츠	· 방송통신기본계획 수립, 공정한 경쟁환경 조성, 방송통신콘텐츠의 제작 및 유통 지원, 방송통신 전문인력 양성, 방송통신발전기금, 방송통신재난관리 기본계획 수립 등
「지역방송지원 특별법」	· 지역을 방송구역으로 하는 지상파방송사업자	· 지역방송의 자율성 보장, 지역방송발전지원계획 수립, 지역방송발전위원회 설치 등
「문화산업진흥 기본법」	· 방송영상물과 관련된 산업	· 독립제작사 제작지원, 문화산업전문회사 등
「콘텐츠산업 진흥법」	· 콘텐츠제작자, 콘텐츠사업자	· 공정한 유통환경 조성, 표준계약서 마련, 콘텐츠 관련 분쟁조정 등

## 2) 방송산업 구조변동

### (1) 방송산업에서 작동하는 교환관계

방송산업에서는 크게 세 가지의 교환관계가 작동된다. 첫째, 방송사와 광고주와의 교환관계, 둘째, 방송사와 시청자와의 교환관계, 셋째, 시청자(노동자)와 광고주(자본)와의 교환관계가 바로 그것이다. 방송사의 가장 큰 수익은 주로 첫 번째 교환관계에서 창출되는데, 첫 번째 교환관계에서는 방송사가 방송콘텐츠를 방영하여 이를 시청자들이 수용함으로써 발생한 효과(시청률과 시청자 분석자료), 즉 수용자상품을 광고주가 자신의 상품에 대한 유통비용을 투자하여 구매한다. 두 번째 교환관계는 방송콘텐츠를 통한 수익 창출인데, 방송사가 방송콘텐츠를 구입한 시청자들로부터 직접 수익을 창출하기도 하지만, 주로 방송콘텐츠는 광고주에게 판매할 수용자상품을 생산하는 전제가 된다. 세 번째 교환관계에서는 시청자와 광고주 사이에 노동력 판매 및 재생산이 이루어진다. 즉 방송콘텐츠와 광고는 사회적 삶의 양식을 제시함으로써 시청자는 노동자로서 광고주인 자본에게 노동을 판매하고 자본의 상품을 구매하게 된다<sup>23)</sup>. 따라서 방송사는 광고주와의 교환관계를 위해 수용자상품을 필요로 하기 때문에 시청자에게 의존한다는 점이 방송산업의 가치생산구조가 다른 산업의 가치생산구조와는 구별되는 핵심이라고 할 수 있다.

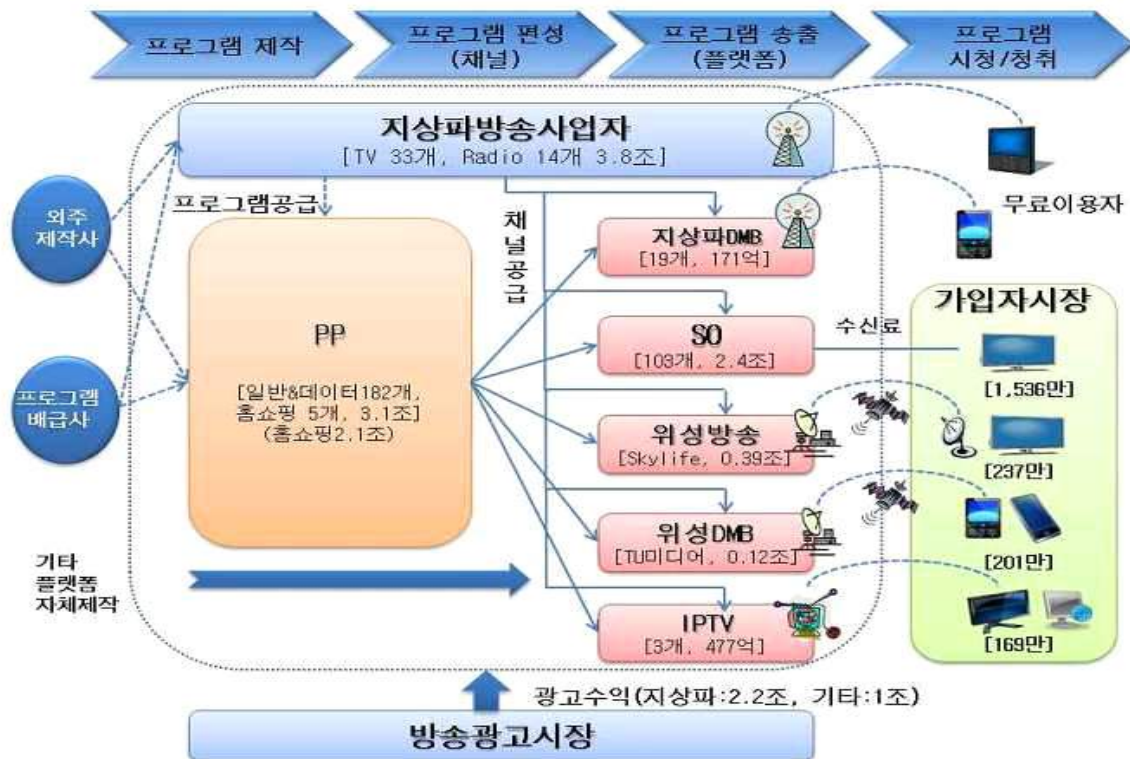
### (2) 방송산업의 가치생산구조 변동

지상파방송사의 주요 수입원은 방송콘텐츠를 시청자들에게 판매한 대가라고 볼 수 있는 시청료(KBS)와 수용자상품을 광고주들이 구입하는 대가, 즉 광고료였다. 하지만 1990년대 이전까지는 지

23) 김동원(2010).

상파방송사가 방송콘텐츠의 제작뿐만이 아니라, 편성과 송출까지 독점하는 수직통합적인 구조를 유지하면서도<sup>24)</sup> 사실상 시장 경쟁 상황에 놓여있지 않았기 때문에<sup>25)</sup> 시청료와 광고료에 의존하면서도 방송사 간의 경쟁이 격화되지 않았다. 그러나 1991년부터 시행된 외주정책에 의해 방송콘텐츠제작이 방송사로부터 점진적으로 분리됨으로써 지상파방송사 중심의 수직통합적인 구조가 변형되기 시작했다. 특히 2000년대 이후, 방송 채널 수의 증가와 유료방송시장의 성장으로 인해 편성 기능은 케이블방송사에, 송출 기능은 종합유선방송사, 위성방송사, IPTV에 분산됨으로써 지상파방송사의 성장은 정체되고 방송사 간의 경쟁은 매우 심화되고 있다<sup>26)</sup>. 따라서 광고수익이 유료방송과 온라인으로 분산되어 지상파방송사의 수익 창출 전반이 위협받으면서 현재는 재전송료와 프로그램 판매 및 관련 판매 등 저작권 기반의 수익이 차지하는 비중이 늘어나고 있는 형편이다. 또한, 방송콘텐츠 유통 창구의 다각화로 인해 온라인 기반 콘텐츠의 경쟁력이 강화되어<sup>27)</sup> 미디어 플랫폼의 중요성과 수용자(이용자)에 대한 의존성이 커지고 있다. 즉 지상파방송사의 독점구도가 해체되면서 유통 창구(플랫폼)와 수용자(이용자)의 활동이 가치창출에 있어 더욱 중요해지게 된 것이다<sup>28)</sup>.

〈그림 II-1〉 방송산업의 가치사슬 및 시장구조



\* 출처 : 방송통신위원회(2009), 『2009년 방송산업 실태조사 보고서』.

### (3) 방송산업 구조변동으로 인한 노동분업구조 재편

24) 이종구(2009).

25) 김동원(2015), 『지상파방송 사회자본 형성사와 지금의 위기』, 문화과학사, “누가 문화자본을 지배하는가?: 한국 문화산업의 독점구조”.

26) 국가인권위원회(2011).

27) 이종관(2015), 『방송콘텐츠 시장의 상생적 발전을 위한 외주제작제도 개선방향』, 한국드라마제작사협회 · 미디어미래연구소 주최, “상생의 외주제작 생태계 조성을 위한 세미나” 발제자료, 2015. 11. 23.

28) 김동원(2015), 『이용자를 통한 미디어 자본의 가치 창출』.

방송산업의 이러한 구조적인 변동은 결국 ‘콘텐츠제작 - 프로그램 편성 - 채널 편성 및 송출 - 시청자(가입자) 확보 및 관리’로 이어지는 각 부문별 방송자본이 시장을 만들고 경쟁하는 결과를 낳았다. 즉 콘텐츠제작부문은 외주제작사나 부문별 협력업체에서, 프로그램 편성부문은 지상파방송사나 PP 내부 인력이, 채널 편성 및 송출부문은 SO나 IPTV 내부 인력이, 시청자(가입자) 확보 및 관리부문은 SO나 IPTV 도급업체 인력이 담당하게 됨으로써 예전처럼 지상파방송사라는 한 공간에 집약된 다양한 형태의 노동이 아니라, 곳곳에 분산되어 있는 각 부문별 노동을 거쳐야 수용자들이 하나의 방송콘텐츠를 시청할 수 있는 구조가 확립되었다<sup>29)</sup>.

〈표 II-3〉 방송산업 내 노동분업구조<sup>30)</sup>

부 문	특 징
콘텐츠제작부문	· 주로 방송사 외부의 제작인력들이 담당함. 지상파방송사와 PP(방송채널사용사업자) 내부의 제작인력 및 장르별 외주제작사와 프리랜서 제작인력, 부문별(촬영, 조명, 후반작업 등) 협력업체 인력으로 구성되어 있음.
프로그램 편성부문	· 주로 지상파방송사와 PP(방송채널사용사업자) 내부 인력들이 담당함. 외주제작사로부터 방송콘텐츠를 구입하거나 외부 인력들을 통해 방송콘텐츠를 제작하여 프로그램을 편성 및 방영함으로써 발생한 수용자상품을 광고주에게 판매하거나 유료방송사업자에게 방송콘텐츠를 재송신하여 수익을 얻음.
채널 편성 및 송출부문	· 유료방송사업자로 플랫폼부문을 일컬음. 주로 SO(종합유선방송사업자)와 위성방송, IPTV 내부 인력들이 담당함. 지상파방송사와 PP를 통해 방송콘텐츠를 수신하여 외부 인력들을 통해 확보한 시청자(가입자)에게 재송신함으로써 수익을 얻음.
시청자(가입자) 확보 및 관리부문	· 주로 유료방송사업자의 외부 인력들이 담당함. 유료방송사업자의 시청자 확보 및 관리부문을 담당하는 도급업체 인력들로 구성되어 있음.

## 2. 방송산업 경쟁격화 및 외부 노동력 활용을 통한 방송콘텐츠제작비용 절감

### 1) 방송산업 구조변동과 경쟁격화

#### (1) 콘텐츠제작 및 프로그램 편성부문의 구조변동과 경쟁격화

1990년대 이전까지 사실상 시장 경쟁 시스템에 들어와 있지 않았던 지상파 공영방송사에 대한 유

29) 김동원(2015), 『오늘날 방송 노동자들의 ‘가족’은 누구인가? - 방송산업 노동자들의 연대를 위한 제안』, 언론노조 정책칼럼, 2015. 09. 07.

30) 물론 최근에 N스크린(하나의 멀티미디어 콘텐츠를 N개의 기기에서 ‘연속적으로’ 즐길 수 있는 기술 또는 서비스)과 결합하여 급성장한 OTT(Over-The-Top, 기존의 방송 및 통신사업자와 더불어 제3사업자들이 인터넷을 통해 멀티미디어 콘텐츠를 제공하는 서비스)서비스는 프로그램 편성부문과 채널 편성 및 송출부문, 시청자(가입자) 확보 및 관리부문이 부분적으로 융합되어 있다. 하지만 OTT서비스 역시 서로 다른 공간에 분산되어 있는 각 부문별 노동을 거쳐야 수용자들이 하나의 방송콘텐츠를 시청할 수 있는 구조라는 점에서 ‘방송산업 내 노동공간의 분화’라는 틀을 벗어나는 사례는 아니라고 할 수 있다.

연화 공세는 1990년대 초반, 민영방송 및 외주제작제도의 도입으로 시작되었다. 구체적으로 1990년 외주제작제도의 도입을 시작으로 1991년 SBS 개국, 1995년 케이블방송의 출범으로 지상파 공영방송사 2곳에 집중되었던 콘텐츠제작 및 프로그램 편성부문이 조금씩 분산되었다. 물론 숙련된 콘텐츠제작 노동력과 케이블방송 가입자를 충분히 확보하지 못해 1990년대 후반까지 이러한 유연화 공세는 큰 효과를 보지 못했으나, 방송콘텐츠제작인력 교육기관이 급속하게 확대됨으로써 방송콘텐츠산업 비정규직 노동계급 형성의 기반이 마련되었다. 또한, 1997년 외환위기 이후, 지상파방송사에서 대규모 인원정리가 이루어지면서 그 자리를 비정규직 채용과 외주제작사 및 협력업체 활용을 통해 메우게 됨으로써 유연화가 촉진되었다. 외주제작 의무편성비율 역시 이 기간 동안 지속적으로 증가하면서<sup>31)</sup> 외주제작시장의 양적 규모 또한 확대되었고, 2000년대에 들어서면서 MPP(복수방송채널사용사업자)의 성장과 종합편성채널의 출범 등으로 콘텐츠제작부문 및 프로그램 편성부문의 분리가 가속화되었다. 따라서 광고수익 창출을 위한 전제로서의 수용자상품, 즉 시청률 경쟁이 각 방송사 간에 격화<sup>32)</sup>되고 있으며, 제작비 현실화 및 저작권 소유문제를 둘러싸고 방송사와 외주제작사 간의 갈등도 첨예해지고 있다.

〈표 II-4〉 프로그램 편성부문 주요 사업자 시청률 기준 점유율 및 추이(2008년 ~ 2013년)<sup>33)</sup>

구분	2008년	2009년	2010년	2011년	2012년	2013년	2008년 ~ 2013년 증감률
KBS계열 <sup>34)</sup>	21.80	22.47	22.36	20.98	21.81	19.62	-10.0
MBC계열	23.67	22.53	21.38	22.17	18.24	20.29	-14.3
SBS계열	22.01	22.32	23.32	21.37	20.86	18.82	-14.5
지상파방송 3사 계열 합계	67.60	67.40	66.90	64.60	60.91	58.73	-13.1
CJ계열	13.85	11.74	10.32	9.78	8.57	7.79	-43.8
종합편성채널	.	.	.	.	5.76	10.70	.

\* 출처 : 방송통신위원회(2014), 『2014년도 방송시장 경쟁상황 평가』에서 재구성.

## (2) 채널 편성 및 송출 부문의 구조변동과 경쟁격화

1990년대 후반 이후에도 외주제작편성 의무비율이 점차 확대되면서 지상파방송사로부터의 콘텐츠 제작부문의 분리가 점차 가속화되었다. 동시에, 유료방송시장이 급속하게 성장하면서 지상파방송사로부터 채널 편성 및 송출 부문의 분리가 이루어졌다. 2000년 위성방송의 출범과 SO들 간의 인수 합병을 거치며 유료방송 가입자가 크게 증가하였고, 2009년 IPTV가 도입되면서 유료방송시장 자체가 포화될 지경에 이르렀다. 따라서 지상파방송사에서 채널 편성 및 송출 부문이 거의 분리되었고, 새로운 플랫폼 이용의 증대로 인해 PP마저 부수적으로 성장하는 효과를 가져왔다. 최근에는 IPTV가 가입자를 대폭 늘리면서 유료방송사업자 간의 경쟁이 치열해지고 있으며, 한편으로는 콘텐츠

31) 현재 외주제작 의무편성비율은 해당 채널별 매 반기 전체 텔레비전 방송시간 기준으로 KBS1은 24% 이상, KBS2는 40% 이상, MBC와 SBS는 35% 이상, EBS는 20% 이상, PP는 4% 이상이다(방송통신위원회 「방송프로그램 등의 편성에 관한 고시」 제9조 제1항).

32) CJ계열 채널인 tvN의 예능 ‘삼시세끼’와 ‘꽃보다 청춘’의 15초당 중간광고단가가 2,500만 원으로 지상파방송 프로그램 중 기본 단가가 가장 높은 KBS2 주말극 ‘부탁해요, 엄마’ (1,530만 원)보다 1천만 원 가량 높고, tvN의 드라마 ‘응답하라 1988’은 광고로만 171억 원의 수익을 올리는 등 방송광고시장에서 PP 채널이 지상파방송사 채널을 압도하면서 광고수익 창출을 위한 각 방송사 간의 시청률 경쟁이 치열해지고 있다. 이슬기(2016), 『‘삼시세끼’ 15초 중간광고가 2천500만원... “지상파 비켜”』, 연합뉴스, 2016. 01. 25.

33) 단위 : %.

34) KBS1 제외.

재송신비용을 둘러싸고 지상파방송사와 SO 간의 갈등도 증폭되고 있다.

〈표 II-5〉 유료방송 단자 기준<sup>35)</sup> 가입자 추이(2004년 ~ 2014년)<sup>36)</sup>

구분	2004년	2010년	2011년	2012년	2013년	2014년	2004년 ~ 2014년 증감률
종합유선방송	13,012,991	14,858,247	14,777,993	14,798,725	14,737,884	14,611,459	12.3
중계유선방송	513,875	180,648	179,864	123,112	104,900	97,389	-81.0
위성방송	1,652,255	2,825,963	3,261,662	3,790,820	4,181,022	4,261,123	157.9
위성DMB <sup>37)</sup>	·	1,850,030	1,173,535	·	·	·	·
IPTV <sup>38)</sup>	·	3,645,866	4,893,847	6,547,421	8,738,479	10,856,783	·
합계 <sup>39)</sup>	15,179,121	23,360,754	24,286,901	25,260,078	27,762,285	29,826,754	96.5

\* 출처 : 미래창조과학부 · 방송통신위원회(2015), 『2015년 방송산업 실태조사 보고서』에서 재구성.

### (3) 온라인 플랫폼의 성장 및 콘텐츠 시장의 개방과 경쟁격화

우리나라의 경우 LTE 가입자 비율이 지속적으로 증가하면서<sup>40)</sup> 온라인 · 모바일 기반의 방송콘텐츠시장이 안정적으로 성장할 수 있는 토대가 마련되었다. 대표적으로 OTT시장만 하더라도 국내 가입자 수가 2,500만 명을 넘어섰고 올해에는 모바일TV 유료가입자 수가 1,100만 명에 달할 것으로 예측된다<sup>41)</sup>. 뿐만 아니라, MCN<sup>42)</sup>시장이 상종가를 치면서 국내 시장 규모만 하더라도 대략 2,000억 ~ 3,000억 원으로 추산되며<sup>43)</sup> 한류 콘텐츠가 MCN 체제로 재편될 것이라는 예상<sup>44)</sup>도 있다. 따라서 웹드라마나 1인 방송 등 온라인 · 모바일 기반의 방송콘텐츠의 경쟁력이 강화되고 수요가 늘어나면서 지상파방송사나 PP 중심의 수요 독점 구조가 해체되고 있다. 또한, 최근 넷플릭스가 우리나라에 진출하면서 유료방송사와 지상파방송사, MPP, 해외 OTT사업자들이 온라인 · 모바일 기반의 방송콘텐츠시장을 놓고 각축전을 벌이고 있다<sup>45)</sup>. 한편으로는 한미FTA 및 한중FTA 발효로 방송콘텐츠시장이 개방되면서 해외자본을 통한 방송콘텐츠 생산의 증대가 예상되어 방송사 및 외주제작사의 방송콘텐츠제작 경쟁이 격화될 것으로 보인다<sup>46)</sup>.

35) 종합유선방송과 위성방송의 경우, 가입자 수 산출은 종합유선방송 또는 위성방송을 수신하기 위한 수신시설(단자)을 설치한 TV수상기 대수를 기준으로 함. IPTV의 경우 가입자는 초고속 인터넷망과 IP 셋톱박스를 통해 실시간 지상파 방송과 다채널 방송, 데이터 방송과 VOD 서비스 이용자로 가입자 수 산출은 IP를 기준으로 함.

36) 단위 : 명, %.

37) 위성DMB는 2005년 5월 개국하여, 2012년 8월 사업철수.

38) IPTV는 2009년 1월부터 상용서비스 실시.

39) IPTV 및 위성방송 가입자에는 OTS(위성 · IPTV의 결합상품으로 olleh TV Skylife의 줄임말) 가입자 포함.

40) 현재 이동통신사 LTE 가입자 비율은 SK텔레콤이 64.8%, LG유플러스가 81%, KT가 69.3%에 달한다. 이수일(2016), 『이통3사 전략 '3사 3색'』, 데일리안, 2016. 01. 03.

41) 정윤희(2015), 『해외 온라인 동영상 서비스(OTT) 시장 동향』, 한국방송협회, “방송문화” 2015년 겨울호.

42) MCN(Multi Channel Network) : 다중 채널 네트워크 서비스. 유튜브, 아프리카TV 등 동영상 사이트에서 인기가 많은 1인 · 중소 창작자의 콘텐츠 유통 · 판매, 저작권 관리, 광고 유치, 자금 지원 등에 도움을 주고 콘텐츠로부터 나온 수익을 창작자와 나눠 갖는 미디어사업.

43) 강승태(2016), 『1인 방송이 뜬다 MCN(다중채널네트워크)사업 각광』, 매경이코노미, 2016. 01. 25.

44) 임중수(2015), 『넷플릭스와 콘텐츠, 디지털 방송 플랫폼 시대의 콘텐츠 진화』, 한국방송협회, “방송문화” 2015년 겨울호.

45) SK브로드밴드는 넷플릭스의 한국 진출에 맞서 B tv 모바일과 호핀으로 제공되던 모바일 미디어 서비스를 하나로 통합한 모바일 동영상 플랫폼 서비스 ‘옥수수(oksusu)’를 개발하여 JTBC와 공동제작하는 모바일 예능콘텐츠를 독점 제공하고 MCN 콘텐츠를 공급하기로 결정했다.

46) 이종관(2015).

〈표 II-6〉 국내 OTT서비스 출시 현황

사업 유형	사업자	서비스 명	개시일	기술 분류	사업모델	콘텐츠
지상파 방송사	KBS	KPlayer	2011. 9.	모바일 IPTV	로그인 없이 무료	실시간
	KBS, EBS, MBC, SBS	pooq	2012. 7.	모바일 IPTV	유료(5,000원)	실시간 및 VOD
종합유선 방송사	CJ헬로비전	tving	2010. 6.	모바일 IPTV	유료(7,000원)	실시간 및 VOD
		tving스틱	2014. 8.	OTT Stick	5만 원대 단말기 구입	
	현대HCN	에브리온TV	2012. 5.	모바일 IPTV	동영상광고 및 오픈채널	실시간 및 VOD
		에브리온TV 캐스트	2014. 2.	OTT Stick	5~8만 원대 단말기 구입	
이동 통신사	KT	올레TV 모바일(OTM)	2010. 4.	모바일 IPTV	IPTV 올레TV 가입자만 무료	실시간 및 VOD
	SKT	BTV 모바일	2012. 7.		SKT BTV 가입자만 무료	실시간 및 VOD
	SK플래닛	호핀	2011. 1.		유료	VOD
	LG U+	U+ HDTV	2011. 10.		유료(한 달 5,000원)	실시간 및 VOD

\* 출처 : 권만우 · 이상호(2015), 『방송의 보완적 서비스인가 파괴적 혁신인가? - N스크린 및 OTT서비스의 현황과 이슈, 전망』, KBS방송문화연구소, “방송문화연구” 2015년 제27권 1호에서 재구성.

## 2) 외부 노동력 활용을 통한 방송콘텐츠제작비용 절감

### (1) 방송사 매출구조의 변동과 방송콘텐츠제작경쟁력 강화 시도

인터넷 사용의 확대와 광고기법의 발달 등으로 인해 온라인광고시장이 성장하는 가운데, 방송광고 시장은 정체를 거듭하고 있다. 전체 광고점유율 측면에서 보면, 2001년에서 2013년 사이에 온라인 광고가 2.4%에서 25.7%로 급속하게 증가하는 동안 방송광고는 44.5%에서 37.4%로 소폭 하락했다. 방송광고시장 내부에서도 유료방송사와 PP의 성장으로 인해 지상파 3사가 방송광고에서 차지하는 비중이 2008년 65.5%에서 2013년 56.5%로 하락했다<sup>47)</sup>. 이러한 방송광고시장의 정체로 인해 지상파 방송사와 PP는 전통적으로 높았던 광고매출에 대한 의존도를 줄이고 재전송료나 프로그램 판매, 판권 판매 등 방송콘텐츠 저작권 기반의 매출이 차지하는 비중을 증대<sup>48)</sup>시키는 방향으로 나아가고 있다<sup>49)</sup>. 즉 방송광고상품의 매력도를 높이고 다양한 플랫폼에 방송콘텐츠를 제공해 이윤을 극대화하기 위한 방안으로 방송콘텐츠제작경쟁력 강화를 시도하고 있다.

〈표 II-7〉 프로그램 편성부문 주요 사업자 광고매출 추이(2008년 ~ 2013년)<sup>50)</sup>

구분	2008년	2009년	2010년	2011년	2012년	2013년	2008년 ~ 2013년 증감률
KBS계열	5,664	5,684	6,533	6,752	7,050	6,583	16.2
MBC계열	8,809	7,153	8,277	9,455	7,728	7,503	-14.8
SBS계열	7,143	6,267	7,437	8,008	7,360	6,985	-2.2
지상파방송 3사 계열 합계	21,616	19,103	22,248	24,214	22,138	21,072	-2.5
CJ계열	3,276	2,429	3,249	3,822	3,807	3,470	5.9
종합편성채널	.	.	.	.	1,710	2,355	.

\* 출처 : 방송통신위원회(2014), 『2014년도 방송시장 경쟁상황 평가』에서 재구성.

47) 방송통신위원회(2014).

48) 지상파방송사의 경우, 총 매출에서 광고 및 협찬 매출이 차지하는 비중은 2009년 61.9%에서 2014년 49.7%로 감소한 반면, 프로그램 판매 및 방송수신료 매출이 차지하는 비중은 2009년 23.4%에서 2014년 32.2%로 증가했다. 미래창조과학부 · 방송통신위원회(2015).

49) 이종관(2015).

50) 단위 : 억 원, %.



## (2) 외부 노동력 활용을 통한 방송콘텐츠제작비용 절감

하지만 방송광고시장의 위축과 방송콘텐츠 제작단가의 지속적인 상승 등으로 인해 실제 방송사들의 방송콘텐츠제작비 투자규모는 성장세가 둔화되었다<sup>51)</sup>. 따라서 방송사들은 비용 절감 차원에서 자체제작을 축소하고 외주제작에 의존하고 있다. 즉 방송콘텐츠제작비 부담 증가를 외주제작시장의 부담으로 전이<sup>52)</sup>시키는 방식인데, 이로 인해 외주제작부문은 자연스럽게 프로젝트 중심의 단기 계약 일자리가 만들어지는 구조가 된다<sup>53)</sup>. 자체제작부문 역시 마찬가지로, 이미 PD로 통칭되는 정규직 연출직과 일부 제작스태프를 제외한 대부분의 제작인력들이 방송사 외부의 노동력을 통하여 구성되어 있다. 결국 부문별 방송자본 간의 격화된 경쟁구도에서 프로그램 편성부문을 담당하는 방송사는 수익창출을 위해 방송콘텐츠제작경쟁력 강화를 꾀하지만 구조적인 시장 불확실성으로 인해 외부 노동력(외주제작부문 노동자 및 자체제작부문 비정규직 노동자) 활용을 증대하면서 제작비용을 절감시키고 있는 셈이다.

〈표 II-8〉 방송콘텐츠 외주제작부문<sup>54)</sup> 총괄 현황(2008년 ~ 2013년)<sup>55)</sup>

구분	2008년	2009년	2010년	2011년	2012년	2013년	2008년 ~ 2013년 증감률
업체 수	391	393	475	628	516	503	28.6
매출액(억 원)	7,274	7,962	7,371	8,958	9,841	9,062	24.6
업체당 평균매출(억 원)	18.60	20.26	15.52	14.26	19.07	18.02	-3.1
종사자 수	4,724	4,748	4,706	5,923	6,886	6,808	44.1
종사자당 평균매출(억 원)	1.54	1.68	1.57	1.51	1.43	1.33	-13.6

\* 출처 : 문화체육관광부 · 한국콘텐츠진흥원(2015), 『2014 콘텐츠산업통계』, 한국콘텐츠진흥원(2012), 『2011년 방송영상산업백서』에서 재구성.

〈표 II-9〉 방송콘텐츠 자체제작부문 주요 사업자 고용형태 현황<sup>56)</sup>

구분	정규직	직접고용 비정규직	간접고용 비정규직 <sup>57)</sup>	비정규직 합계	비정규직 비율
KBS	5,079	130	785	915	15.3
MBC	1,570	158	426	584	27.1
SBS	920	10	151	161	14.9
MBN	357	21	74	95	21.1
CJ E&M	1,801	17	286	303	14.4

\* 출처 : 고용노동부 고용형태 공시정보(2015년 3월 말 기준, 300인 이상 사업장).

51) 지상파방송사와 PP의 방송콘텐츠제작비 투자 규모는 꾸준히 증가해왔으나, 2012년 이후에는 오히려 소폭 하락했다(2012년 지상파방송사 1조 1,926억 원, PP 1조 6,706억 원 → 2014년 지상파방송사 1조 284억 원, PP 1조 4,607억 원). 방송통신위원회(2014), 미래창조과학부 · 방송통신위원회(2015).

52) 실제로 “외주프로그램의 제작비가 적절한 근거도 없이 방송사의 입장만 반영하여 시간이 갈수록 줄어들고 있다” 고 한다. 이종구(2009).

53) 황근 · 최일도(2013), 『방송산업 인재 육성을 위한 일자리 안정화 방안』, 한국콘텐츠진흥원 · 한국방송학회 주최, “창조경제와 방송산업의 발전 방안 모색” 발제문, 2013. 04. 19.

54) 「문화산업진흥 기본법」 제2조 제20호에 규정된 “방송영상독립제작사”를 기준으로 함.

55) 단위 : %.

56) 단위 : 명, %.

57) 간접고용 비정규직 현황에는 용역업체 소속 인원이 포함되지 않았다. 고용노동부 공공부문 비정규직 고용개선 시스템(public.moel.go.kr)에 따르면, KBS의 경우 용역업체 소속 인원을 포함한 비정규직은 2,095명으로 전체 인원 대비 29.2%에 이른다. 또한, 방송콘텐츠제작 프로젝트 중심으로 일하는 프리랜서 형태의 인원 및 협력업체 소속 인원까지 포함한다면 방송콘텐츠 자체제작부문의 실질적 비정규직은 정규직 규모를 훨씬 상회하게 될 가능성이 높다. 황근 · 최일도(2013).

### Ⅲ. 방송콘텐츠제작부문 노동구조와 방송작가의 노동자성

앞 장에서 방송사들이 콘텐츠제작비용 절감을 위해 외부 노동력을 적극적으로 활용하고 있다는 사실에 대해 알아보았다. 그렇다면 본 장에서는 구체적으로 외부 노동력을 어떻게 활용하여 방송 콘텐츠제작이 이루어지는지에 대해서 살펴볼 것이다. 또한, 이러한 방송콘텐츠제작구조에서 본 조사연구의 대상인 방송작가들은 어떠한 역할을 수행하는지 파악하고 이를 통해 방송작가 노동인권 개선을 위한 법률적 전제요건으로서 노동자성 여부에 대해 논의할 것이다.

#### 1. 방송콘텐츠부문 노동구조

##### 1) 방송콘텐츠제작과정

###### (1) 방송콘텐츠제작과정별 주요 업무 내용

방송콘텐츠제작과정은 일반적으로 촬영 작업이 이루어지는 주공정(메인프로덕션 : main-production)을 중심으로 촬영 전 기획과정인 전공정(프리프로덕션 : pre-production), 촬영 후 편집과 같은 업무가 이루어지는 후공정(post-production)으로 나누어진다<sup>58)</sup>. 후공정은 다시 방송이 최종적으로 송출되고 평가 및 정산이 이루어지는 최종공정(파이널프로덕션 : final production)으로 나누기도 한다<sup>59)</sup>. 만일 외주제작이라면 방송사는 외주제작콘텐츠 공모, 기획서 및 대본 검토, 내부 결정, 작품 시사, 구입여부결정과 같은 관리 역할을 주로 하며, 외주제작사는 프리프로덕션 단계의 기획서 제출부터 포스트프로덕션단계의 송출과정까지 모든 제작과정에 개입해 방송콘텐츠의 내용을 실질적으로 생산하는 역할을 한다. 하지만 현재 외주제작방식은 순수외주제작의 경우에도 방송사가 개입해 방송콘텐츠제작과정에 참여하는 공동제작방식이 일반화되어있다<sup>60)</sup>.

58) 황준욱(2006), 『문화콘텐츠산업 인력특성 분석과 지원방안』, 한국문화콘텐츠진흥원 · 한국노동연구원 주최, “문화콘텐츠산업 인력구조와 직무분석 정책토론회” 자료집, 2006. 1. 31.

59) 최양묵(2003), 『텔레비전 다큐멘터리 제작론』, 한울.

60) 국가인권위원회(2011).

〈표 III-1〉 방송콘텐츠제작과정별 주요 업무 내용

구분	주요 내용	
	주요 제작 수단	주요 업무 내용
프리프로덕션 (pre-production)	· 의사소통수단, 이동수단	· 기획, 주제 결정, 자료조사, 현지답사, 기획안 작성
메인프로덕션 (main-production)	· 촬영장비(카메라), 의사소통수단, 이동수단	· 촬영 콘티뉴리티(continuity) 작성, 출장 촬영(야외촬영)
포스트프로덕션 (post-production)	· 편집장비, 종합편집장비	· 프리뷰(preview), 구성안 작성, 야외촬영분 편집, 디졸브(dissolve), 원고 작성, 음악 및 효과 의뢰, 더빙(dubbing), 완제품 제작, 예고제작, 수정제작
파이널프로덕션 (final production)	· 종합편집장비, 스튜디오(방송사), 부조정실(생방송, 녹화장비 - 방송사), 주조정실(방송사 송출장비)	· 시사, 수정제작, 방송, 평가회의, 정산

\* 출처 : 국가인권위원회(2011), 『문화 · 예술 · 스포츠 분야 비정규직 인권 상황 실태조사 - 방송산업 보조인력 사례』.

## (2) 방송콘텐츠제작 네트워크와 노동력 구성

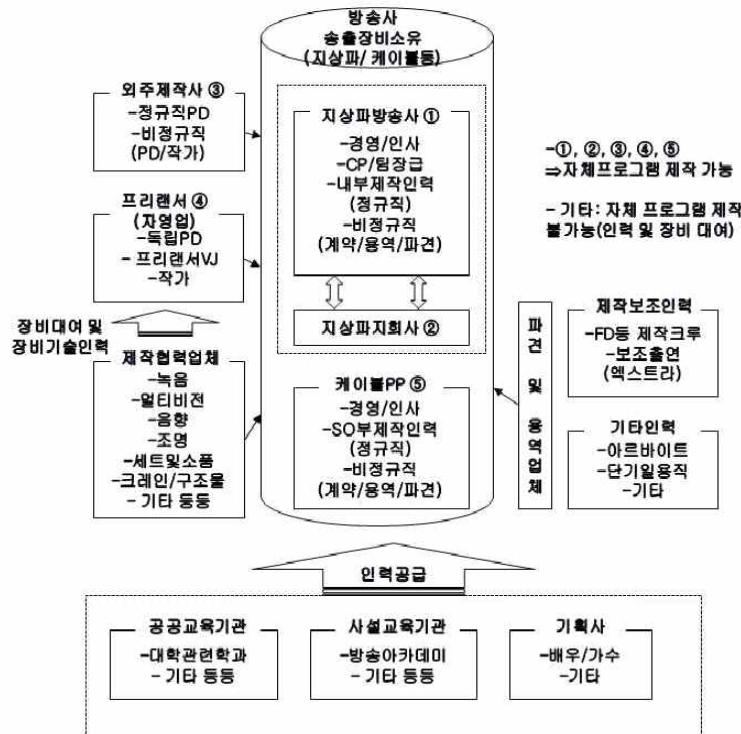
방송콘텐츠산업의 노동력은 정규직과 비정규직으로 혼재되어 있으며, 철저한 이중노동시장의 특성을 띠고 있다. 정규직은 주로 방송사 내부에 존재하면서 근속년수에 따라 승진 · 승급이 이루어지며 임금 수준도 상승하지만 방송사 내 · 외부의 비정규직은 방송사 내부로의 이동이 철저하게 차단된다. 하지만 이러한 이중노동시장구조가 핵심-주변 업무의 성격에 따른 것이라고 볼 수는 없다. 방송콘텐츠제작에서 핵심적인 역할을 수행하는 연출직이나 작가 역시 대부분 비정규직이기 때문이다.<sup>61)</sup>

현재 방송콘텐츠제작단위는 주로 지상파방송사, 지상파방송사 자회사, PP, 외주제작사라고 할 수 있다. 정규직과 비정규직이 혼재되어 각 제작단위의 노동력을 구성한다. 비정규직은 주로 프리랜서와 용역 및 파견업체를 통해 충원하고, 기타 아르바이트나 일용직, 인턴 등을 활용하기도 한다. 여기에 장비대여업체와 부문별 협력업체 노동력이 결합한다. 외주제작의 경우에도 외주제작사가 순수외주제작형태로 방송콘텐츠를 제작하는 것이 아니라 실질적으로 방송사의 용역업체 역할을 한다. 따라서 외주제작사에 프로젝트 단위로 고용된 프리랜서 역시 대부분 방송사에 종속되어 방송사 정규직의 지시에 따라 업무를 수행한다. 그리고 이러한 제작단위에 결합하는 방송콘텐츠제작 노동력은 주로 공공교육기관, 사설교육기관, 기획사 등을 통해 양성되고 노동시장에 공급된다<sup>62)</sup>.

61) 국가인권위원회(2011).

62) 국가인권위원회(2011).

〈그림 III-1〉 방송콘텐츠제작단위와 행위자



\* 출처 : 김동원(2010), 『한국방송산업의 유연화와 비정규직의 형성』.

장르별로 보면, 시사프로그램은 자체제작이 많고 외주제작부문에 종사하는 노동력 활용이 다른 장르에 비해 적은 편이지만 드라마의 경우는 외주제작부문에 종사하는 노동력 활용 비중이 매우 높으며, 연출과 촬영 등만 방송사의 정규직이 담당한다. 구체적인 제작네트워크와 노동력 구성은 프로그램마다 다르지만, 연출은 원청사인 방송사 정규직이 담당하고, 책임 및 라인 프로듀서 등은 외주제작부문에 종사하는 프리랜서 PD가, 촬영과 CG, 의상, 분장, 미용은 방송사의 자회사 노동력(정규직 + 용역업체 직원)이, 조명과 음향, 후반작업은 외주 협력업체가 주로 담당하는 구조를 가지고 있다<sup>63)</sup>.

## 2) 방송콘텐츠제작형태별 노동구조

### (1) 자체제작부문 노동구조

방송통신위원회 고시 제2104-6호 「방송프로그램 등의 편성에 관한 고시」 제9조의 2<sup>64)</sup>에 규정되

63) 강익희(2011), 『방송영상 제작스태프의 근로환경 개선방안에 관한 연구』.

64) 제9조의2(외주제작 방송프로그램의 인정기준) ① 제9조의 외주제작 방송프로그램은 다음 각 호 중 3가지 이상의 요건을 갖추고 외주제작사가 실질적인 제작을 담당한 방송프로그램이어야 한다.

1. 외주제작사가 작가(방송프로그램의 극본, 구성 대본 등을 집필하는 자)와의 계약 체결을 담당하는 경우
2. 외주제작사가 주요 스태프(연출, 촬영, 편집, 현장 또는 미술 스태프) 중 2가지 이상 분야의 책임자와의 계약 체결을 담당하는 경우

어 있는 외주제작 방송프로그램의 인정기준은 사실상 외주제작사의 거래행위에 대한 일종의 제한을 둔 간접적인 외주제작사 자격 요건으로 이해되고 있을 뿐, 현실과는 매우 동떨어져 있다<sup>65)</sup>. <표 III-2>에서 자체제작부문 C, D, E 유형처럼 외주제작사와 계약을 맺고 외주제작사 PD가 방송사에 파견되어 제작을 하거나, 방송사가 계약직으로 직접 고용한 PD가 연출을 담당하거나, 개인사업자 등록을 한 프리랜서 PD가 방송사 내부로 들어와 제작을 맡는 경우도 모두 자체제작부문으로 분류할 수 있기 때문이다. PD뿐만이 아니라, 자체제작부문에 종사하는 대부분의 노동력들은 비정규직으로 구성되어 있다. 즉 방송사 자회사나 외주 협력업체를 통해 충원되는 부문별 전문 노동력(촬영, 조명, 미술, 후반작업 등)을 차지하더라도 방송콘텐츠제작에서 핵심적인 업무를 수행하는 작가나 AD마저도 대부분 파견이나 프리랜서 형태로 사용되고 있는 상황이다.

〈표 III-2〉 인력 및 시설의 구성에 따른 방송콘텐츠 제작유형

구분	인력 및 시설구성		비고
자체제작 부문	A	· 방송사 정규직 PD 및 스태프 + 방송사 시설, 장비 + 일용, 계약직(협력업체)	· 인하우스 제작
	B	· 방송사 정규직 PD + 협력업체 시설, 장비 + 일용, 계약직	· PP의 주된 제작방식
	C	· 외주제작사 PD + 작가 및 출연자 + 방송사 시설, 장비	· 외주제작사와 계약
	D	· 계약직 PD + 작가 및 출연자 + 방송사 시설, 장비	· 기간 없고 편당 연출료 지급, 2년 한도
	E	· 개인사업자 PD + 작가 및 출연자 + 방송사 시설, 장비	· D유형의 변형
외주제작 부문	A	· 외주제작사 PD 및 자체 시설, 장비 + 협력업체(촬영, 조명, 음향, 종편)	· 지상파방송사 재하청이 가능
	B	· 외주제작사 PD + 협력업체 스태프 및 시설, 장비	· 홍보물 및 기타 영상물제작사
	C	· 프리랜서 PD + 방송사 스태프 + 방송사 시설, 장비 + 일용, 계약직(협력업체)	· 계약 없이 편당 연출료 지급
	D	· 외주제작사 사전제작(전작제)	

\* 출처 : 김동원(2010), 『한국방송산업의 유연화와 비정규직의 형성』.

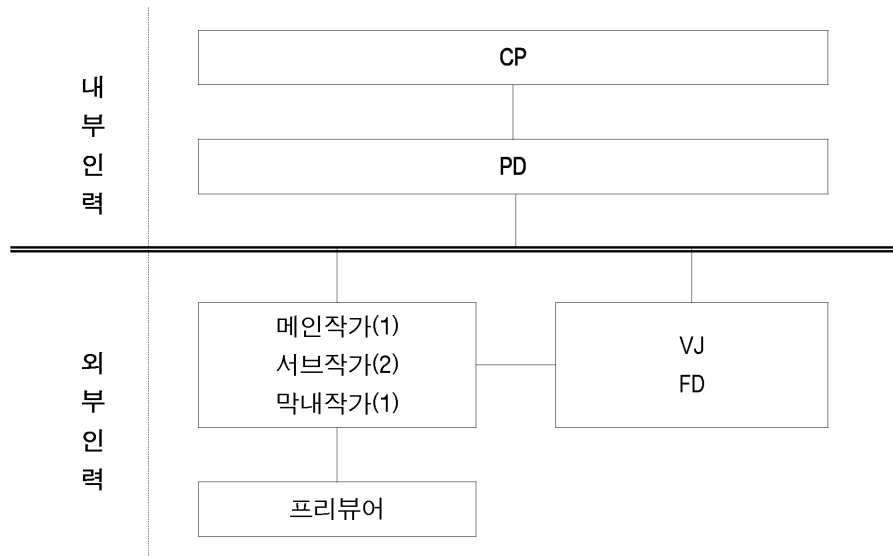
자체제작부문의 구체적인 노동구조를 파악하기 위해 현직 방송작가들을 면접조사하면서 수집한 방송사 정규 프로그램 제작팀의 노동구조는 아래의 <그림 III-2>, <그림 III-3>, <그림 III-4>, <그림 III-5>와 같다. <그림 III-2>, <그림 III-3>, <그림 III-4>, <그림 III-5>에서 내부인력은 방송사, 즉 본사 정규직을 의미하며, 외부인력은 본사 정규직 이외의 인력을 의미한다. 구체적으로 보면, <그림 III-2>의 지상파방송 다큐부문 A 프로그램 제작팀의 외부인력은 프리랜서 형태로 고용된 작가 4명 및 프리뷰어, VJ와, 파견직인 FD로 구성되어 있다. <그림 III-3>의 지상파방송 교양부문 B 프로그램

3. 외주제작사가 주요 스태프(연출, 촬영, 편집, 현장 또는 미술 스태프) 중 2가지 이상 분야의 책임자와의 계약 체결을 담당하는 경우
4. 외주제작사가 방송프로그램 제작에 소요되는 재원의 100분의 30 이상을 조달하는 경우
5. 외주제작사가 제작비의 집행 및 관리와 관련된 제반 의사 결정을 담당하는 경우
- ② 방송통신위원회는 방송사업자와 외주제작사에 대해 외주제작 인정에 필요한 자료의 제출을 요구할 수 있다.
- ③ 제1항 제1호부터 제3호까지의 “계약 체결을 담당하는 경우”라 함은 교섭을 통해 계약의 실질적 합의를 이루는 것을 말한다.
- ④ 방송통신위원회는 외주제작 방송프로그램 인정 여부를 자문받기 위해 5인 이상 9인 이하의 자문위원회를 운영할 수 있다.

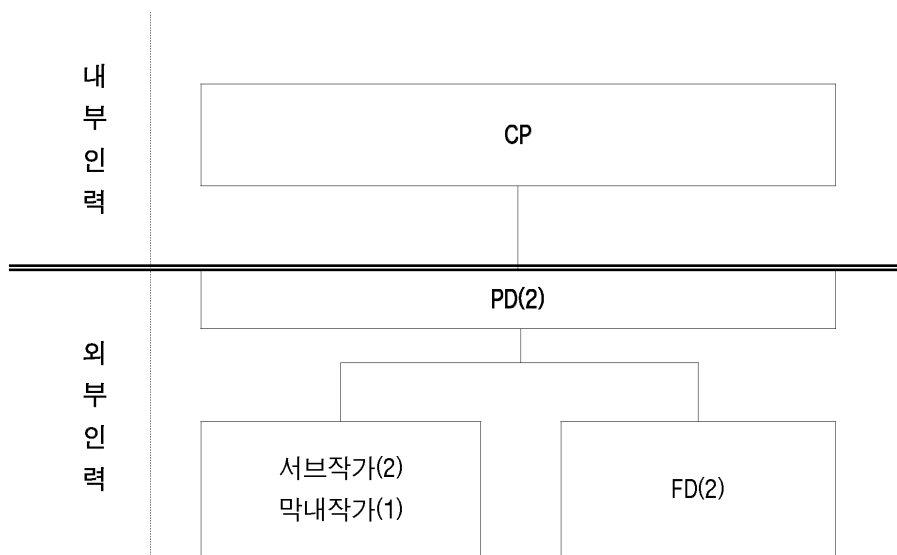
65) 김동원(2015), 『방송사 외주제작 구조개선 및 노동 인권 보장방안』, 전국언론노동조합 · 한국독립PD협회 · 새정치민주연합 을지로위원회 주최, “방송사 외주제작 프리랜서 노동인권실태 긴급 증언대회” 발제문, 2015. 07. 28.

제작팀의 외부인력은 방송사 자회사에 고용되어 있는 PD 2명과 프리랜서 형태로 고용된 작가 5명, 파견직인 FD 2명으로 구성되어 있다. 마지막으로 <그림 III-4>의 지상파방송 시사부문 C 프로그램 제작팀의 외부인력은 프리랜서 형태로 고용된 작가 2명과 PD, 직접고용 계약직(인턴)인 자료조사원 2명으로 구성되어 있다. 즉 실제로 자체제작부문이라 하더라도 핵심적인 업무를 수행하는 인원 다수가 외부 인력으로 구성되어 있을 뿐만 아니라, 이러한 외부 인력들의 대다수는 상대적으로 매우 불안정한 고용형태인 프리랜서나 파견직이라는 사실을 알 수 있다.

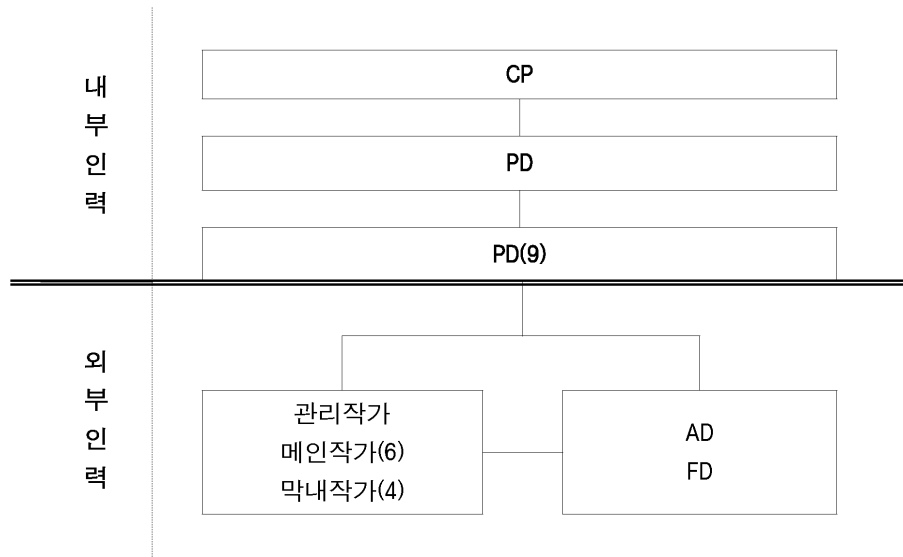
<그림 III-2> 지상파방송 다큐부문 A 프로그램 제작팀의 노동구조



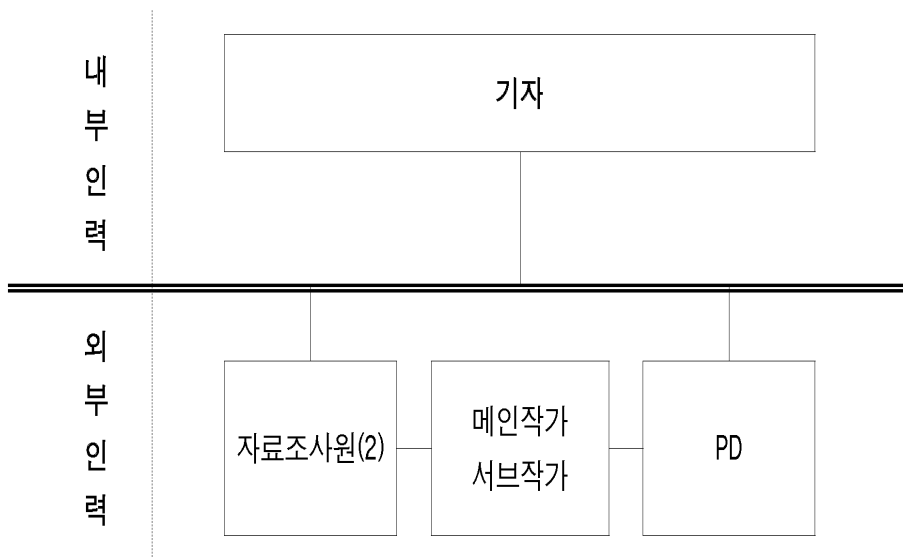
<그림 III-3> 지상파방송 교양부문 B 프로그램 제작팀의 노동구조



〈그림 III-4〉 지상파방송 시사부문 C 프로그램 제작팀의 노동구조



〈그림 III-5〉 종합편성채널 보도부문 D 프로그램 E 코너 제작팀의 노동구조



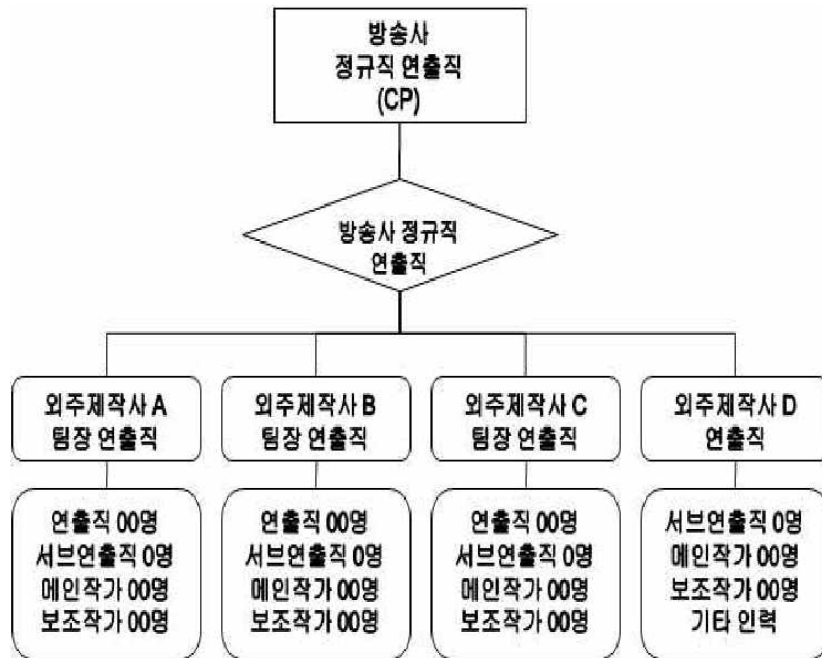
## (2) 외주제작부문 노동구조

외주제작형태는 크게 세 가지 형태로 나눌 수 있다. 첫째는 ‘선제작 후구매’ 방식의 ‘완전의주형’, 둘째는 방송사와 외주제작사가 기획, 편성, 제작과정에 함께 참여하여 프로그램을 완성하는 ‘공동제작형’, 셋째는 방송사의 인력과 시설이 상당 부분 투입되고 외주제작사 인력은 용역형식으로 방송사에 파견되어 제작에 참여하는 ‘위탁제작형’으로 구분된다<sup>66)</sup>. 이 중 현재 일반화되어 있는 외주제작형태는 〈그림 III-6〉과 같은 공동제작형 방식이다. 이러한 방식은 공동제작과정

66) 정윤경(2006), 『국내 독립제작사 지원정책에 대한 평가 : 독립제작사의 만족도를 중심으로』, 한국방송학회, “한국방송학보” 제17권 2호.

중 일부를 외주제작하게 하고 방송사가 제작과정을 관리하면서 최종 방송프로그램 송출과정에서 통합하는 형태인데, 꼭대기에 방송사 정규직 CP, 그 아래에 방송프로그램 제작과정을 관리하고 조정하는 역할을 하는 방송사 정규직 PD, 다시 그 아래에 각 외주제작사 팀장 PD가 존재한다. 여기에서 외주제작사 노동력은 대부분 (단기) 계약직이거나 프리랜서 형태로 종사하고 있다. 이러한 구조 속에서 외주제작사 팀장 PD들은 외주제작사의 다른 PD나 작가들과 구체적인 방송프로그램 제작을 위한 기획안을 만들고 이후 방송사 정규직 PD와 기획 내용을 협의하고 업무 진행과정을 보고하며 지시를 받는다. 기획안이 결정되면 각 외주제작사 팀장 PD들은 외주제작사 내 PD들과 작가들에게 관련 내용을 전달하고 방송프로그램을 구체적으로 제작한다. 제작과정에서도 수시로 이와 같은 방송사 정규직 PD와 외주제작사 팀장 PD들 간의 보고와 회의가 이루어지며 업무 조정이 진행된다. 그리고 완성된 외주제작물은 방송사 내에서 시사단계를 거쳐 방송 당일 최종 방송으로 송출된다. 이러한 구조는 방송사와 외주제작사가 비록 형식적으로 분리되어 있지만 실질적으로는 방송사 내부의 분업구조가 방송사와 외주제작사 간 네트워크로 분산되고 방송사에 의해 지휘·명령이 관철되는 노동구조를 보여준다<sup>67)</sup>.

〈그림 III-6〉 방송프로그램 외주제작 관리구조



\* 출처 : 국가인권위원회(2011), 『문화 · 예술 · 스포츠 분야 비정규직 인권 상황 실태조사 - 방송산업 보조인력 사례』.

## 2. 방송작가의 업무내용과 노동자성

### 1) 방송콘텐츠제작과정에서 방송작가의 역할

67) 국가인권위원회(2011).



## (1) 방송작가 현황

방송작가란 드라마, 영화, 연극, 코미디, 라디오 프로그램, 다큐멘터리 등을 제작하기 위해 필요한 원고, 시나리오, 대본 등을 작성하는 사람을 말한다<sup>68)</sup>. 방송작가는 크게 드라마부문 작가와 비드라마부문 작가로 나뉘고 비드라마부문에서는 예능부문 작가, 시사 / 교양부문 작가, 보도부문 작가로 나뉘는데, 비드라마부문에 종사하는 작가를 총칭하여 구성작가라 부르기도 한다<sup>69)</sup>. 방송작가의 구체적인 규모는 파악하기 어려운데, 한국표준직업분류기호 281 작가 · 기자 및 출판 전문가 업무에 종사하는 특수고용규모 12,235명<sup>70)</sup> 중 상당수가 방송작가라는 점을 감안하면, 전체 방송작가의 규모는 대략 1만 명을 넘을 것으로 추정된다<sup>71)</sup>. 방송작가 노사관계를 보면, 노동조합으로는 2000년대 초반 전국여성노동조합 방송사지부가 설립되었으나, 법원에 의해 노조법 상의 근로자성을 인정받지 못하여 방송사와의 단체교섭체결에 실패하면서 현재는 노동조합활동이 거의 없는 상황이고<sup>72)</sup>, 직능단체로는 한국방송작가협회가 있으나, 일정한 경력을 갖춘 방송작가만 회원에 가입할 수 있어서<sup>73)</sup> 대다수 방송작가들의 권익을 대변하지는 못하고 있다.

68) 통계청 고시 제2007-3호 「한국표준직업분류」에 의한 분류기호 28111 ‘방송작가’에 대한 정의.

69) 김순영(2007).

70) 조돈문(2015), 『특수형태근로종사자 인권상황 실태조사 결과』, 국가인권위원회 주최, “특수형태근로종사자 인권상황 실태 파악 및 보호방안 마련을 위한 토론회” 발표문, 2015. 12. 18.

71) 최현주(2014), 『방송작가의 집필환경 현황 및 해외사례』, 한국콘텐츠진흥원 주최, “방송작가 표준집필계약서 도입을 위한 토론회” 발제문, 2014. 12. 10.

72) 박호환(2011), 『특수형태 업무종사자 실태조사』.

73) 한국방송작가협회 입회규정 제3장 입회

제5조 [자격] 국내 각 방송사에서 현재(현재라 함은 서류접수 기준으로 3년 이내를 뜻한다) 방송작품을 집필하는 작가로서 다음 각 호의 기준에 해당되는 방송작가

### 1. 드라마 부문

① 입회 신청일 현재 60분물 기준의 단막극, 특집극을 2편 이상, 또는 미니시리즈, 연속극을 1편 이상 집필활동한 방송작가(미니시리즈, 연속극의 공동집필인 경우에도 이에 준한다)

### 2. 비드라마 부문

① 라디오 : 입회신청일 현재 라디오 분야에서 4년 6개월 이상 집필활동한 방송작가

② 구성 · 다큐 : 입회신청일 현재 구성 · 다큐 분야에서 메인작가 1년을 포함한 4년 이상 집필활동한 방송작가(메인이라 함은 한 프로그램을 총괄적으로 구성, 조율하고 대본을 집필한 작가를 말한다)

③ 예능 : 입회신청일 현재 예능 분야에서 5년 이상 집필활동한 방송작가. 단, 시트콤은 대본을 집필한 기간을 두 배로 인정한다.

### 3. 외화번역 부문 : 입회신청일 현재 30분물 기준의 외화 20편 이상을 번역하고 3년 이상 집필활동한 방송작가

(※ 모든 부문에서 공중파를 제외한 방송은 1/2로 인정하며, 심사위원회는 심사 대상자에게 필요한 제반 증빙 자료 제출을 요구할 수 있다. 또한 집필 사실을 허위로 기재할 경우 5년간 협회 입회를 규제한다.)

제7조 [추천] 이상의 기본 요건을 갖춘 사람에게 한하여 정회원 3인의 추천을 받되, 그 중 반드시 입회하고자 하는 분야 현직 이사 1인의 추천이 있어야 한다. 단, 심사위원의 추천을 받을 수 없다.

〈표 Ⅲ-3〉 방송작가 직능단체 현황

구분	회원 수	활동내역
한국방송작가협회	· 회원 : 2,757명(2013년 5월 말) - 드라마 501명(18.2%), 라디오 480명(17.4%), 구성 · 다 큐 1,124명(40.8%), 예능 550명(19.9%), 번역 102명(3.7%)	· 각 방송사와 원고료 협상, 월간 「방송작가」 발간
KBS구성작가협의회	· 회원 : 174명(2009년) · KBS 구성작가 수 : 자체제작부문 150여 명, 외주제작부 문 200여 명	· 원고료 협상, PD집필제 반 대 제작거부
MBC구성작가협의회	· 회원 : 102명(추정)	· 원고료 협상, 광주MBC 해 고 구성작가 전원복직
SBS구성작가협의회	· 회원 : 118명(2007년)	· 원고료 협상

\* 출처 : 박호환(2011), 『특수형태 업무종사자 실태조사』, 최현주(2014), 『방송작가의 집필환경 현황 및 해외사례』, 한국콘텐츠진흥원 주최, “방송작가 표준집필계약서 도입을 위한 토론회” 발제문, 2014. 12. 10.에서 재구성.

## (2) 방송작가의 업무내용

방송작가의 대부분을 차지하고 있는 비드라마부문 작가, 즉 구성작가에 한정해서 보면, 일반적으로 구성작가의 업무수행과정은 <그림 Ⅲ-7>과 같으며, 크게 기획 - 대본작업 - 마무리단계로 구분되는 업무를 PD의 지휘 · 감독 하에서 수행한다. 구체적인 프로그램 내용의 기획, 구성, 제작은 프로그램제작을 책임지고 있는 PD의 주도 하에 각 단계마다 수시로 회의를 하면서 결정되는 것이 일반적이다<sup>74)</sup>.

〈그림 Ⅲ-7〉 구성작가 직무수행 흐름도



\* 출처 : 강익희(2010), 『콘텐츠산업의 창의인력육성과 일자리창출 방안에 관한 연구』.

74) 박호환(2011).

구체적으로 보면, 구성작가는 방송사의 PD나 간부들로 구성된 ‘개편회의’ 등에서 결정된 프로그램 전체의 성격이나 기본방향 등에 따라 프로그램이 필요로 하는 내용을 조사 또는 취재, 창작, 구성하여 프로그램의 제작과 진행에 필요한 원고를 작성한다. 구성작가는 PD를 책임자로 하는 스태프의 주요한 일원으로서 프로그램의 아이টে을 제안하고, 촬영구성안, 편집구성안 등 각종 원고를 작성하며, 출연자를 섭외하고, 촬영 및 편집 시 동행 · 참여하는 등 프로그램 제작과정 전반에 관여하게 됨이 보통이다. 하지만 프로그램 내용 구성 및 원고 작성이라는 본래의 업무 외에 출연자 섭외, 촬영 · 편집 시 동행 · 참여 등의 부수적 업무수행이 모든 사례에 있어 반드시 강제되어 있는 것은 아니다. 구성작가는 프로그램 담당 PD의 개인적 섭외에 의해 해당 프로그램을 위해서만 채용되고, 해당 프로그램이 끝나면 더 이상 방송사의 프로그램 제작 등 방송 업무에 관여하지 않는다<sup>75)</sup>.

또한, 구성작가는 경력에 따라 종합구성작가(메인작가), 서브작가, 막내작가(스크립터 혹은 자료조사원)으로 분류된다. 막내작가는 자료조사와 자료 정리 및 수집, 진행자 선정과 섭외, 촬영장소 선정 및 섭외, 복사 및 잔심부름 등을 하는 경우가 많은데, 노동강도가 높아서 60%가 입사 1년 안에 그만둔다고 한다. 서브작가는 6개월에서 1년 정도의 막내작가 과정을 거친 후에 10분 내외의 작은 꼭지 대본을 쓰면서 메인작가를 보조하게 된다. 이후 1 ~ 2년 경력을 쌓은 후 더 많은 분량의 대본을 쓰게 되고 그 후 정식으로 메인작가가 된다. 메인작가는 비드라마부문의 모든 방송프로그램에서 새로운 기획과 프로그램 구성의 아이디어를 내고 프로그램과 구성안, 세부 대본을 작성하는 일 등의 업무를 담당한다<sup>76)</sup>.

---

75) 유성재(2006), 『우리나라 예술가의 지위에 관한 보호법제 - 방송작가의 단결권을 중심으로』, 중앙대학교 법학연구원, “법학논문집” 제30집 제2호.

76) 박호환(2011).

〈표 Ⅲ-4〉 방송작가가 실제로 담당하고 있는 업무<sup>77)</sup>

업무 영역	KBS	MBC	SBS	3사 종합
대본 혹은 원고 작성	96.6	100.0	100.0	98.7
아이템 선정	90.0	100.0	100.0	96.6
기획회의 참여	88.9	95.4	91.0	91.7
사전취재 및 조사	93.3	88.6	93.2	91.7
섭외	81.1	77.3	93.2	83.8
프리뷰	63.3	91.0	79.5	77.9
편집구성안 작성	57.8	95.5	70.4	74.6
완편집 참여	38.9	93.2	79.5	70.5
촬영구성안 작성	63.3	77.3	66.0	68.9
프리뷰 노트 작성	35.5	54.5	59.0	49.7
공문 작성 및 발송	40.0	43.2	41.0	41.4
자막 작성	46.7	56.8	20.0	41.2
편집안 TC넘버 기입	26.7	47.7	43.2	39.2
출연자 안내 및 접대	41.1	43.2	22.7	35.7
현장 답사	53.3	22.7	27.3	34.4
홍보문안 작성	33.3	41.0	22.7	32.3
ST 대본 리허설	40.0	27.3	29.5	32.3
가편집 참여	34.3	20.0	38.6	31.0
예고 구성 및 편집	32.2	29.5	20.0	27.2
자료 대출 및 복사	16.6	16.0	22.7	18.4
PD의 출장 교통편 예약	10.0	13.6	18.2	13.9
사무실 잡일	20.0	2.0	13.6	11.9
무대 진행	10.0	9.0	2.0	7.0
소품 구입	9.0	4.5	2.0	5.2
카메라 배정 및 신청	3.3	11.3	0.0	4.9
출연료 지급 등 행정	7.8	4.5	2.0	4.8
현장 촬영 보조	7.0	0.0	4.5	3.8
배차 신청	7.8	0.0	2.0	3.3
PD의 사적 심부름	7.8	0.0	2.0	3.3

\* 출처 : 한국방송작가협회(2002), 『방송작가를 위한 가이드라인』.

## 2) 방송작가의 노동자성 여부

### (1) 노동자성 인정기준

「근로기준법」 제2조 제1항 제1호에 따르면, “근로자”란 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 자를 말한다. 노동자성 여부를 결정짓는 핵심적 판단기준은 임금을 목적으로 “종속적 관계”에서 근로를 제공하는지 여부이다. 이와 관련하여 대법원은

77) 단위 : %.

기본적으로 “근로기준법상의 근로자에 해당하는지 여부를 판단함에 있어서는 그 계약의 형식이 민법상의 고용계약인지 또는 도급계약인지에 관계없이 그 실질에 있어 근로자가 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 사용자에게 근로를 제공하였는지 여부에 따라 판단하여야” 한다면서 <표 III-5>와 같은 구체적인 판단요소를 제시하였다<sup>78)</sup>.

**<표 III-5> 대법원 판례의 기본적 태도에 따른 노동자성 인정여부의 구체적 판단요소**

구분	판단기준
인적 종속성의 요소	① 업무의 내용이 사용자에게 의하여 정하여지는지 여부 ② 취업규칙 또는 복무(인사)규정 등의 적용을 받는지 여부 ③ 업무수행과정에서 사용자로부터 구체적, 개별적인 지휘 · 감독을 받는지 여부 ④ 사용자에게 의하여 근무시간과 근무장소가 지정되고 이에 구속을 받는지 여부
경제적 종속성의 요소	⑤ 근로자 스스로가 제3자를 고용하여 업무를 대행케 하는 등 업무의 대체성 유무 ⑥ 비품, 원자재나 작업도구 등의 소유관계 ⑦ 근로제공관계의 계속성과 사용자에게 대한 전속성의 유무와 정도
임금적 요소	⑧ 보수의 성격이 근로 자체의 대상적 성격이 있는지 여부 ⑨ 기본급이나 고정급이 정하여져 있는지 여부
기타 요소	⑩ 근로소득세의 원천징수 여부 ⑪ 사회보장제도에 관한 법령 등 다른 법령에 의하여 근로자로서 지위를 인정받는지 여부 ⑫ 양 당사자의 경제 · 사회적 조건

\* 출처 : 민주사회를 위한 변호사모임 노동위원회(2014), 『근로기준법』, 여림출판.

하지만 이러한 대법원 판례는 노동자성 판단기준은 전통적 · 고전적 의미의 인적 종속성, 즉 사용종속성을 중심으로 노동자성을 판단하고 있으며, 경제적 종속성 및 조직적 종속성 부분에 대해서는 노동자성 판단기준으로 삼지 않으면서 노동자성 판단여부를 매우 좁게 해석하였으며, 다양한 노동형태의 변화를 반영하지 못한다는 비판을 받게 되었다<sup>79)</sup>. 이러한 비판에도 불구하고 대법원은 기존의 노동자성 판단기준을 적용하여 학습지상담교사<sup>80)</sup>, 골프장 경기보조원<sup>81)</sup>, 보험모집인<sup>82)</sup>, 레미콘기사<sup>83)</sup>, 지입차주기사<sup>84)</sup>, 퀵서비스 기사<sup>85)</sup> 등의 노동자성을 부인하였다.

그러나 최근 대법원은 대입학원 강사에 대한 노동자성 인정여부를 판단<sup>86)</sup>하면서 기존의 판례(대법원 1994. 12. 9. 선고 94다22859 판결)에서 제시된 판단기준을 기초로 그 내용을 일부 수정 · 보완하여 노동자의 경제적 지위의 특수성을 고려하도록 하였다. 즉 대법원 판례는 과거 판례들이 지나치게 좁은 의미의 사용종속성에 집착하고 사용자가 우월적 지위에서 임의로 정할 수 있는 사정들을 노동자성 부인의 근거로 삼았던 것에서 벗어나, 근로기준법의 보호를 받을 수 있는 노동자의 인정 범위를 넓히는 쪽으로 선회했다고 평가할 수 있다<sup>87)</sup>. 이렇게 변화된 대법원 판례에 의거한

78) 대법원 1994. 12. 9. 선고 94다22859 판결.

79) 강성태(2007), 『특수고용직의 노동법적 보호 : 판례상 근로자 판단방식의 변화를 중심으로』, 한국노동연구원, “노동정책연구” 제7권 제3호.

80) 대법원 1996. 4. 26. 선고 95다20348 판결.

81) 대법원 1996. 7. 30. 선고 95누13432 판결.

82) 대법원 2000. 1. 28. 선고 98누9219 판결.

83) 대법원 1995. 6. 30. 선고 94도2122 판결.

84) 대법원 1996. 11. 29. 선고 96누11181 판결.

85) 대법원 2004. 3. 26. 선고 2003두13939 판결.

86) 대법원 2006. 12. 7. 선고 2004다29736 판결.

근로기준법상 노동자 여부 판단기준은 다음과 같이 정리할 수 있다.

〈표 III-6〉 근로기준법상 노동자 여부 판단기준

구분	판단기준
기본원칙 : 계약의 형식보다는 그 실질에 있어 종속관계 여부를 판단	
종속노동성	① 사용자의 업무내용 정함 여부 ② 취업규칙 적용 여부 ③ 업무수행과정에서의 사용자의 상당한 지휘감독 여부 ④ 사용자의 근무시간 · 장소 지정 및 근로자의 이에 구속 여부
독립사업성 (기술적 · 조직적 · 경제적 독립성)	⑤ 비품 · 원자재나 작업도구 등 소유 여부 ⑥ 제3자의 고용에 의한 업무 대행 여부 ⑦ 이윤 창출과 손실 초래 등 위험 부담 여부
보수의 근로대가성	⑧ 보수의 성격이 근로자체의 대상적 성격인지
계약관계의 계속성과 전속성	⑨ 근로제공관계의 계속성과 사용자에의 전속성 유무와 그 정도
기타 요소	⑩ 사회보장제도상 근로자 지위 인정여부 등 경제 · 사회적 제 조건
신중판단요소(부차적 요소)	⑪ 기본(고정)급 정함 여부 ⑫ 근로소득세 원천징수여부 ⑬ 사회보장제도상 근로자로 인정여부

\* 출처 : 조용만 · 김홍영(2011), 『로스쿨 노동법 해설』, 오래.

## (2) 방송작가의 노동자성 여부

방송작가의 노동자성은 방송작가가 독립성을 전제로 하는 창작활동에 종사하고 있다는 점에서 어려움이 발생한다. 즉, 방송작가가 방송사의 지시에 따라 프로그램을 만든다고 본다면 이들 방송작가의 노동자성은 인정되지만, 이들의 창작성(예술가성)은 인정될 수 없고 이들의 저작권이 부정되게 된다. 반면, 방송작가가 독립성을 전제로 창작활동을 수행하고 있다고 본다면 이들 방송작가의 저작권은 인정되지만, 노동자성은 부정되게 된다<sup>88)</sup>.

드라마작가의 경우, 일반적으로 방송사와 드라마 매회 또는 전회에 대해 극본을 공급하고 이에 대한 대가로 소정의 급료를 지급 받는 도급계약을 체결하여 업무수행과정에 사용자로부터 구체적인 지휘감독을 받지 않는다<sup>89)</sup>. 따라서 아래에서는 마산MBC 구성작가의 노동자성에 관한 노동위원회 판정과 법원의 판결을 중심으로 구성작가의 노동자성 여부를 살펴보기로 한다.

87) 민주사회를 위한 변호사모임 노동위원회(2014).

88) 유성재(2006).

89) 이혜순(2001), 『설문조사를 통해 본 방송사 구성작가, 리포터, MC, DJ들의 근로실태와 개선방안』, 비정규노동자 기본권 보장과 차별사례를 위한 공동대책위원회 주최, “방송사 구성작가, 진행자들의 노동3권에 관한 토론회” 자료집, 2001. 10. 10.

〈표 Ⅲ-7〉 마산MBC 구성작가의 노동자성에 관한 노동위원회 판정 주요 내용

구분	주요 내용
<p>경남지방노동위원회 2001. 9. 26. 2001부노19 판정</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 요지 : 구성작가는 노조법 상 노동자가 아니고, 이들이 가입한 단체는 노동조합이 아니기 때문에 방송사에게는 이들의 교섭에 응해야 할 법적인 의무가 없고, 따라서 부당노동행위도 성립되지 않음.</li> <li>· 근거             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 구성작가 등은 어떠한 고용계약도 체결한 사실이 없음.</li> <li>- 업무수행에 있어서도 동일한 계약조건으로 일한 자들이 모두 맡은 분야의 업무 외에 제작과정에서의 부수적인 일을 하였다는 근거가 없는 가운데 이 일을 하지 않거나 해태하였을 경우 취업규칙이나 복무규정의 적용을 받지 아니하여 어떠한 제재도 받지 않았음.</li> <li>- 맡은 프로그램 시간(구성작가의 경우 명시된 시간이 없음) 외에 별도로 출퇴근 시간을 정해놓고 회사가 통제를 하였거나 근무 장소를 회사로 한정시켜 놓지 않은 정황으로 볼 때 구성작가 등이 제작과정에 참여하여 부수적인 일을 하여 온 것은 PD로부터의 구체적이고 개별적인 지휘 · 감독에 의거 이루어진 것이라고는 볼 수 없음.</li> <li>- 보수에 있어서도 제작비지급기준에 의거 각 등급별 회당 금액을 산출하여 지급하고 있어 투입되는 시간과는 상관없이 일의 능력과 사무처리 내지 일의 완성 등에 대한 대가로 볼 수 있음.</li> <li>- 같은 직종에서 일을 하는 자들 중 겸직을 하는 자가 있는 것으로 보아 이들이 회사에 전적으로 전속되어 있다고 볼 수 없음</li> <li>- 이들이 근로소득세를 원천징수하거나 산업재해보상보험료나 의료보험료 등을 납부하지 않았음.</li> </ul> </li> </ul>
<p>중앙노동위원회 2002. 3. 15. 2001부노201 판정</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 요지 : 구성작가의 노조법 상 노동자성을 인정하고, 이들의 가입을 허용한 단체를 노동조합으로 인정하고, 방송사에게 이들에 대한 단체교섭의무를 부과함.</li> <li>· 근거             <ul style="list-style-type: none"> <li>- ‘사용종속관계’의 존재여부와 관련하여, 구성작가는 PD를 포함한 제작진들과 팀을 이루면서 업무의 특성상 프로그램에 대한 조사, 취재, 창작, 구성 등이 필수적으로 수반되고 출연자 섭외, 촬영구성, 편집구성 등 프로그램 제작의 전반적인 과정에 참여하고 있으며, 근무시간 및 근무 장소도 실질적으로 담당 PD에 의해 결정되는 점을 고려할 때, 회사와 구성작가 사이에 노조법 상 요구되는 종속성이 전혀 없다고 볼 수 없음.</li> <li>- 신청인 노동조합은 행정관청으로부터 설립신고필증을 교부받고 적법하게 설립된 전국규모단위의 노동조합으로 회사 소속의 구성작가 등이 가입신청을 해옴에 따라 조합규정에 의해 조합원 가입범위에 해당된다고 판단하여 소정의 절차를 거쳐 가입을 승인한 점을 감안하면, 회사에서 주장하는 것처럼 구성작가가 회사와 정식으로 고용계약을 체결하지 않았고 별도의 출퇴근 시간이나 근무장소 등을 정하지 않았으므로 ‘근로제공의 계속성과 사용자에의 전속성’이 약함을 들어 노조법 상 노동자임을 부인하는 것은 납득하기 어려움.</li> </ul> </li> </ul>

〈표 Ⅲ-8〉 마산MBC 구성작가의 노동자성에 관한 법원 판결 주요 내용

구분	주요 내용
<p>서울행정법원 2002. 11. 19. 선고 2002구합13079 판결</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 요지 : 구성작가의 노조법 상 노동자성 부정.</li> <li>· 근거               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 구성작가가 스태프 회의에 반드시 참석하여야 할 의무가 있다고 할 수 없음.</li> <li>- 본래의 업무인 프로그램 내용 구성 및 원고 작성 업무 이외에 출연자 섭외, 촬영 · 편집 시 동행 참여 등 프로그램 제작과정 전반에 대한 참여가 강제되어 있는 것도 아님.</li> <li>- 구성작가가 회사로부터 도급 내지 위임받은 창작물의 특성상 담당 PD 및 다른 제작진과의 원활한 협조가 필수적이어서 스스로 PD를 책임자로 하는 팀 체제에 합류하는 것일 뿐이고, 실제로 팀 체제 내에서 PD 등이 구성작가의 업무수행을 지시 감독하는 관계에 있다고 보기 어려움.</li> <li>- 같은 구성작가 내에서도 경력과 능력, 방송프로그램의 장르 등에 따라 PD와의 관계나 방송 프로그램에의 구속 정도, 프로그램 제작에 관여하는 정도 등 업무 조건과 노무제공의 태양이 얼마든지 다를 수 있는 바, 이러한 다양한 조건의 구성작가를 비롯한 방송작가들을 아우르는 연합체로는 이미 사단법인 한국방송작가협회가 조직되어 있고, 위 협회 발행의 『방송작가를 위한 가이드라인』에 의하면, 구성작가의 방송참여를 일방에 의한 피용관계가 아니라 프로그램 집필에 관한 도급 내지 위임계약으로 구성하고 그에 따라 구성작가의 업무영역을 설정하며 구성작가의 저작권과 출퇴근시간의 자율성을 주장하는 등에서 보듯이 구성작가의 경제 · 사회적 조건에 관하여 구성작가들 스스로가 근로자로 인식하지 않고 있으며, 이에 관한 사회적인 인식 또한 대체로 비슷한 것으로 보임.</li> <li>- 노무의 성질 면에서의 종속성의 징표 및 구성작가의 업무가 창조적, 전문적 영역에 속하여 구체적 업무수행과정에 대한 회사 측의 관여는 간접적인 형태로 이루어질 수밖에 없다는 특성 등을 감안하더라도 구성작가가 회사에 대하여 종속적인 관계에서 노무를 제공하였다고 할 수 없음.</li> </ul> </li> </ul>
<p>서울고등법원 2003. 11. 6. 선고 2003누72 판결</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 요지 : 구성작가의 노조법 상 노동자성 부정.</li> <li>· 근거               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 방송프로그램을 제작하는 회사로서는 제작에 필요한 다양한 인력을 충원함에 있어 원칙적으로 그 충원방식 내지 계약형태를 정할 수 있는 자유가 있다고 보아야 할 것인 바, 프로그램 연출자로서 제작을 책임지는 위치에 있는 PD는 회사의 직원으로 고용하되, 프로그램의 지속적인 변화를 피하기 위해 프로그램 구성 및 원고 작성 등 구성작가의 업무영역은 그 업무특성 등을 고려하여 고용이 아닌 도급 내지 위임의 형태로 충원한다고 하여 이를 두고 단지 노동법 상의 책임을 면하기 위한 방편에 불과하다고 단정할 수 없음.</li> <li>- 오히려 이들에 대하여 단결권 등 노조법 상의 제반 권리를 모두 인정할 경우 회사가 구성작가의 채용을 꺼리게 되어 구성작가의 업무영역이나 일자리 자체가 줄어들어 부작용이 발생할 가능성 또한 배제할 수 없음.</li> </ul> </li> </ul>

즉 마산MBC 구성작가의 경우, 지방노동위원회에서는 노조법 상 노동자성을 인정하지 않았으나, 중앙노동위원회에서는 노조법 상 노동자성을 인정하였다. 하지만 행정법원과 고등법원에서 연이어 노조법 상 노동자성을 인정하지 않음으로써 결국 단체교섭에 실패하였다.



그러나 마산MBC 구성작가에 관한 노동위원회 판정 및 법원 판결은 대법원이 노동자성 인정여부에 대한 새로운 판단기준을 제시하기 이전에 나왔기 때문에 현재 대법원 판례의 태도에 따를 때에는 구성작가 노동자성에 대한 결론이 달라질 수 있다. 김순영(2007) 역시 방송사에 종사하는 작가들과의 심층 인터뷰를 통해 작가들은 “① 스태프 회의에 반드시 참여할 의무가 있을 뿐만 아니라, ② 프로그램 제작의 전 과정에 참여하지 않을 경우 해고될 수 있다는 것은 프로그램 제작 과정 전반에 대한 참여가 강제되고 있다는 것을 의미하며, ③ PD 등이 구성작가의 업무수행을 지시, 감독하는 관계에 있으며, ④ 방송사가 직접 작가를 모집 · 채용하지는 않지만 방송사를 대신하여 PD와 같은 정규직 노동자가 구성작가를 모집 · 채용하고 있으며, ⑤ 사무실에 나오지 않으면 불성실한 것으로 간주되고 그것이 해고로 이어지는 상황이므로 근무시간과 근무 장소는 엄격히 통제되고 있고, ⑥ 다른 일을 병행하는 것이 해고의 사유가 되고 또 자신의 노동력을 재생산할 최소한의 시간도 가질 수 없는 상황에서 독자적 영업 가능성은 현실적으로 거의 존재하지 않고, ⑦ 작가들은 제작팀을 이동하면서 특정 방송사에서 장기간 일하는 경우가 많으며, ⑧ 작가들은 자기 소유의 노트북을 사용하기도 하지만 사무실에 있는 컴퓨터를 사용하여 자료를 검색하고 기사를 작성하기도 하며 방송사 전화로 섭외를 하고, ⑨ 특정 제작팀(보도국)은 1일 8시간 노동에 대한 일당제로 되어 보수결정이 근로시간과 무관하지 않으며, ⑩ 기본급이나 고정급이 따로 정해져 있지 않는 것은 최소한의 임금을 보장하지 않으므로써 방송사가 기업 활동의 근간이 되는 노동자에게 제공해야 할 저임금으로 사용하고 있음을 시사할 뿐”이라며 구성작가가 노동자로 인정받아야 할 근거들을 제시하였다. 또한, 2011년 고용노동부 정책연구사업의 일환으로 한국노사관계학회가 수행한 『특수형태 업무종사자 실태조사』에서도 구성작가는 “출 · 퇴근 시간이 일률적이지는 않지만 통상 해당 프로그램의 시간에 따라 근무시간이 정해지고, 방송사에서 제공하는 사무실에서 섭외 · 대본 작업 등을 한다. 또한 업무수행 각 단계에 있어서 담당 PD의 지휘 · 감독 하에 업무를 수행하는 것으로 비추어 보았을 때 사용종속성이 있다고 보인다.”며 사용종속성 관계가 있다고 인정하였을 뿐만 아니라, “사무실, 책상, 복사기 등 작업도구는 대부분 방송사에서 제공된다. 그리고 해당 프로그램이 방송불가 판정 등에 의해 방영될 수 없는 경우에도 계약 보수금액의 50%를 지급하는 등 방송사의 이윤 창출과 손실 등에 의해 구성작가가 재정적 위험을 감수하지는 않는다. 또한 업무수행이 담당 PD의 전속 하에 이루어지기 때문에 구성작가가 제3자를 고용하여 업무를 대체하기란 쉽지 않다.”며 경제종속성 관계도 인정된다는 견해를 보였다. 게다가 현재 일부 구성작가들이 아웃소싱업체를 통해 파견으로 고용되는 현실<sup>90)</sup>을 감안하면, 방송사가 우월적 지위에서 결정하는 고용형태만의 차이로 인해 노동자성 인정여부가 좌우될 수는 없으므로 구성작가의 노동자성은 인정될 여지가 상당히 크다고 볼 수 있겠다.

90) 차현아(2015), 『방송작가 파견계약은 명백한 불법』, 미디어오늘, 2015. 12. 13.

## IV. 방송작가의 노동인권실태

방송작가는 대부분이 프리랜서로서 통계학적 기법을 통한 표본 추출이 매우 힘든 유동적 집단이기 때문에 불가피하게 눈덩이표집 방식으로 설문조사결과를 수집할 수밖에 없었다. 하지만 설문조사에 응답한 대상자들 전체가 현재 방송콘텐츠제작에 참여하고 있거나 잠시 휴식을 취하며 방송콘텐츠제작 참여를 준비하고 있는 현직 방송작가이기 때문에 이 조사연구에서 드러난 조사대상자의 속성은 방송작가 직종의 성격을 상당히 정확하게 반영하고 있다고 할 수 있다. 특히 조사대상자들의 대부분이 20 ~ 30대 연령의 방송작가라는 점을 감안하면, 전체 방송작가 직종 중에서 상대적으로 노동환경이 열악한 서브(코너) 및 막내작가 직급의 성격에 대해서는 더 정확하게 반영하고 있다고 할 수 있겠다.

### 1. 조사대상자의 인적 속성

#### 1) 연령

624명의 응답자 가운데, 20대가 73.2%(457명)로 가장 많았다. 30대가 26.1%(163명)로 뒤를 이었으며 40대는 0.7%(4명)에 불과했다. 즉 청년층(15 ~ 29세<sup>91)</sup>) 비율이 3/4 정도를 차지하고 있음을 알 수 있다. 설문에 응답한 방송작가 중 가장 높은 연령은 “44세”였고, 가장 낮은 연령은 “21세”였다.

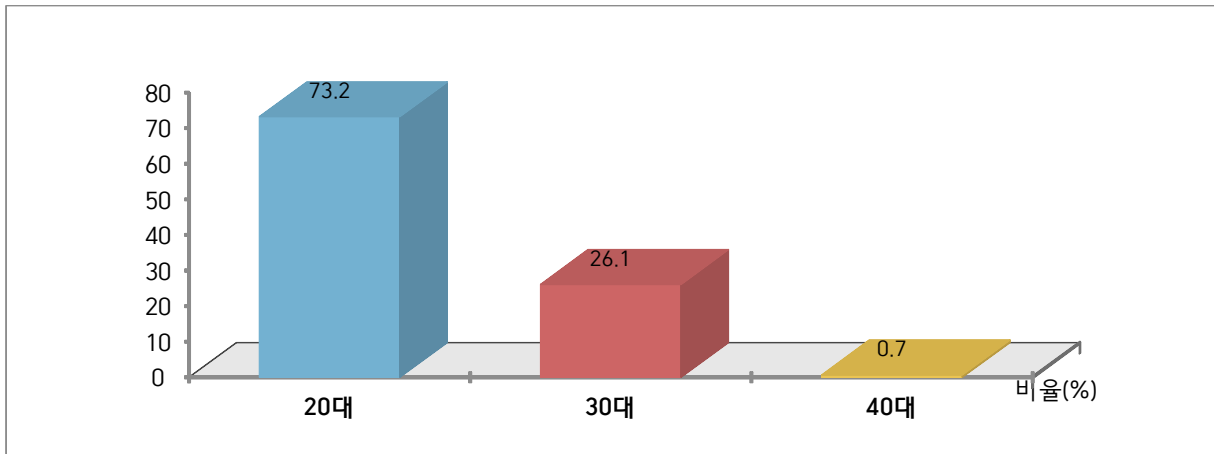
〈표 IV-1〉 연령 구성

연령	빈도	비율(%)
20대	457	73.2
30대	163	26.1
40대	4	0.7
합계	624	100.0

\* 유효 624 / 결측 23.

91) 통계청(2015), 『2015년 10월 고용동향』에 의한 청년층 연령 기준.

〈그림 IV-1〉 연령 구성



2) 성별

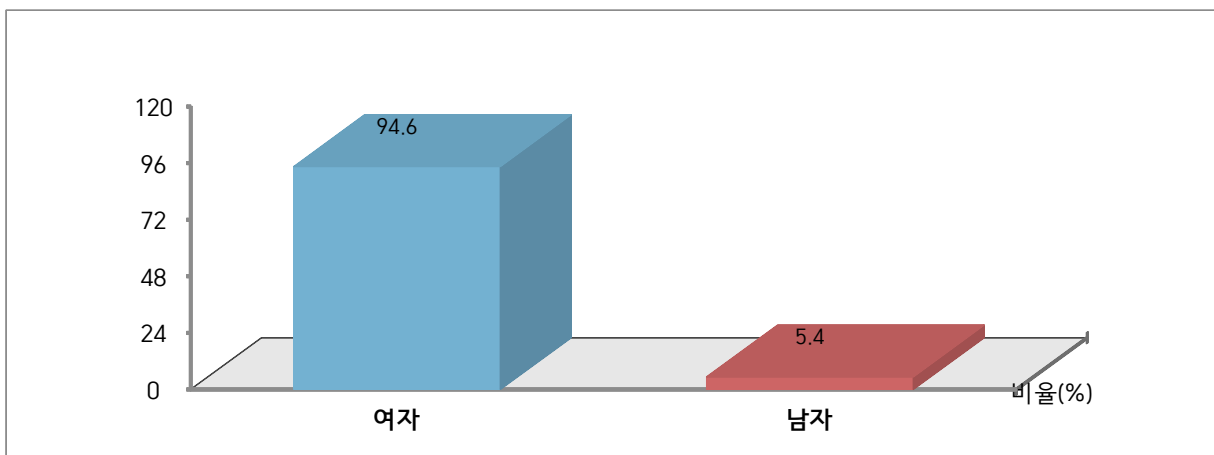
633명의 응답자 가운데, 여성이 94.6%(599명), 남성이 5.4%(34명)로 여성의 비율이 남성보다 훨씬 높은 것으로 나타났다. 따라서 이 조사연구는 방송콘텐츠산업에 종사하는 청년층 중 특히 여성노동실태를 보여주는 자료로서의 성격을 지니기 때문에 뒤에서 제시될 제도적 개선방안 역시 이러한 부분에 초점을 맞추어 서술되었다.

〈표 IV-2〉 성별 구성

성별	빈도	비율(%)
여자	599	94.6
남자	34	5.4
합계	633	100.0

\* 유효 633 / 결측 14.

〈그림 IV-2〉 성별 구성



3) 배우자 유/무

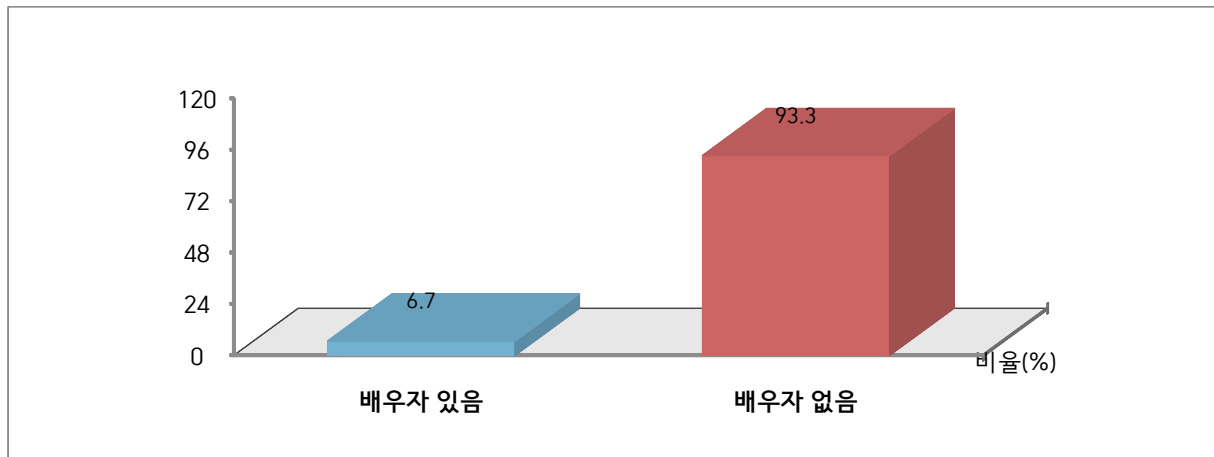
627명의 응답자 가운데, 6.7%(42명)는 “배우자가 있다” 고 응답했고, 93.3%(585명)는 “배우자가 없다” 고 응답해 미혼 비율이 압도적으로 높은 것으로 나타났다.

〈표 IV-3〉 배우자 유/무

배우자 유/무	빈도	비율(%)
배우자 있음	42	6.7
배우자 없음	585	93.3
합계	627	100.0

\* 유효 627 / 결측 20.

〈그림 IV-3〉 배우자 유/무



성별 및 연령별 배우자 유/무에 대해서 보면, “배우자가 없다” 고 응답한 비율이 여성의 경우에는 25세 ~ 29세가 98.3%(342명), 30세 ~ 34세가 81.6%(104명), 34세 ~ 39세가 80.0%(16명)인 것으로, 남성의 경우에는 25세 ~ 29세가 95.0%(19명), 30세 ~ 34세가 62.5%(5명)인 것으로 나타났다. 즉 방송작가들의 미혼 비율이 국민 전체의 성별 및 연령대별 미혼 비율보다 상당히 높은 편인 것으로 드러났다. 따라서 일반적으로 미혼남녀의 미혼 및 만혼의 원인이 경제적인 문제<sup>92)</sup>라는 점을 감안할 때, 방송작가들은 다른 직종에 비해 수입이 적고 고용이 불안정한 편이라는 점을 예상할 수 있겠다.

92) 미혼남녀(20~44세)의 미혼 및 만혼의 원인으로 △ “직장을 구하지 못하거나 안정된 직장을 가지기 어려워서” 라는 응답이 남성의 경우에는 87.8%, 여성의 경우에는 83.5%, △ “집 장만 등 결혼비용이 너무 많이 들어가서” 라는 응답이 남성의 경우에는 87.0%, 여성의 경우에는 86.3%, △ “결혼 생활을 유지할 정도로 수입이 충분히 보장되지 않아서” 라는 응답이 남성의 경우에는 83.7%, 여성의 경우에는 81.3%인 것으로 드러났다. 보건복지부 한국보건사회연구원 (2012), 『2012년 전국 결혼 및 출산동향 조사』.

〈표 IV-4〉 성별 및 연령별 배우자 유/무

구분			빈도	비율(%)
여성	20세 ~ 24세	배우자 있음	·	0.0
		배우자 없음	77	100.0
		합계	77	100.0
	25세 ~ 29세	배우자 있음	6	1.7
		배우자 없음	342	98.3
		합계	348	100.0
	30세 ~ 34세	배우자 있음	25	19.4
		배우자 없음	104	81.6
		합계	129	100.0
	34세 ~ 39세	배우자 있음	4	20.0
		배우자 없음	16	80.0
		합계	20	100.0
	40세 이상	배우자 있음	2	50.0
		배우자 없음	2	50.0
		합계	4	100.0
남성	20세 ~ 24세	배우자 있음	0	0.0
		배우자 없음	3	100.0
		합계	3	100.0
	25세 ~ 29세	배우자 있음	1	5.0
		배우자 없음	19	95.0
		합계	20	100.0
	30세 ~ 34세	배우자 있음	3	37.5
		배우자 없음	5	62.5
		합계	8	100.0
	34세 ~ 39세	배우자 있음	1	100.0
		배우자 없음	0	0
		합계	1	100.0

\* 유효 612 / 결측 35.

〈표 IV-5〉 우리나라의 성별 및 연령대별 미혼 비율

구분		미혼 비율(%)
여성	25세 ~ 29세	69.3
	30세 ~ 34세	29.1
	35세 ~ 39세	12.6
	25세 ~ 39세 전체	35.5
남성	25세 ~ 29세	85.4
	30세 ~ 34세	50.2
	35세 ~ 39세	26.7
	25세 ~ 39세 전체	52.8

\* 출처 : 한국여성정책연구원(2012), 『2012 한국의 성 인지 통계』에서 재구성.

#### 4) 프로그램 장르

630명의 응답자 가운데, 종합구성 / 교양 장르가 41.1%(259명)로 가장 많았다. 예능 장르가 31.7%(200명), 시사 / 보도 장르가 12.7%(80명), 다큐멘터리 장르가 11.3%(71명)로 뒤를 이었다. 본 조사연구가 주로 구성작가들을 대상으로 하고 있지만, 드라마나 번역 및 영화 장르에 종사한다고

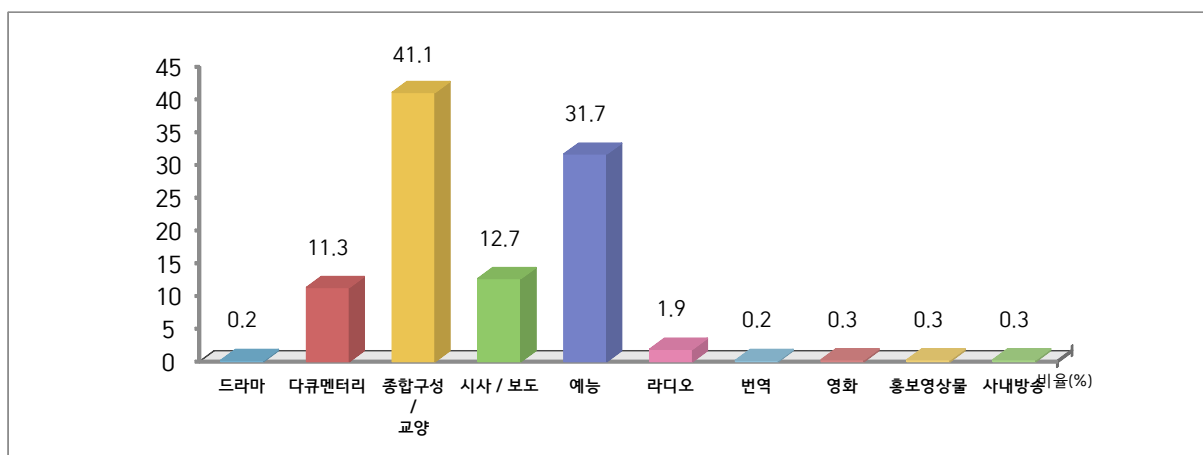
응답한 작가들도 소수(4명) 있었다.

〈표 IV-6〉 프로그램 장르

프로그램 장르	빈도	비율(%)
드라마	1	0.2
다큐멘터리	71	11.3
종합구성 / 교양	259	41.1
시사 / 보도	80	12.7
예능	200	31.7
라디오	12	1.9
번역	1	0.2
영화	2	0.3
홍보영상물	2	0.3
사내방송	2	0.3
합계	630	100.0

\* 유효 630 / 결측 17.

〈그림 IV-4〉 프로그램 장르



## 5) 부양가족 수

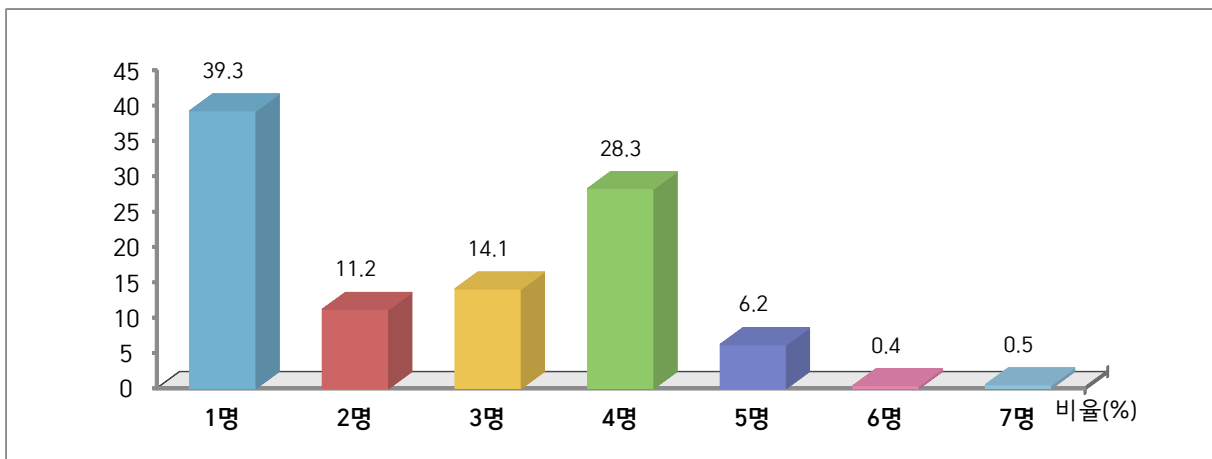
545명의 응답자 가운데, (본인을 포함한 부양가족이) “1명”이라는 응답이 39.3%(214명)로 가장 많았다. “4명”이라는 응답이 28.3%(154명), “3명”이라는 응답이 14.1%(77명), “2명”이라는 응답이 11.2%(61명)로 뒤를 이었다. 본인의 생계만 책임지면 되는 “1명” 응답 비율이 절반에 미치지 않는다는 사실을 통해 방송작가들의 상당수가 본인의 급여로 가족 생계비 마련에도 기여하고 있음을 알 수 있다.

〈표 IV-7〉 부양가족 수(본인 포함)

부양가족 수	빈도	비율(%)
1명	214	39.3
2명	61	11.2
3명	77	14.1
4명	154	28.3
5명	34	6.2
6명	2	0.4
7명	3	0.5
합계	545	100.0

\* 유효 545 / 결측 102.

〈그림 IV-5〉 부양가족 수(본인 포함)



## 6) 직급

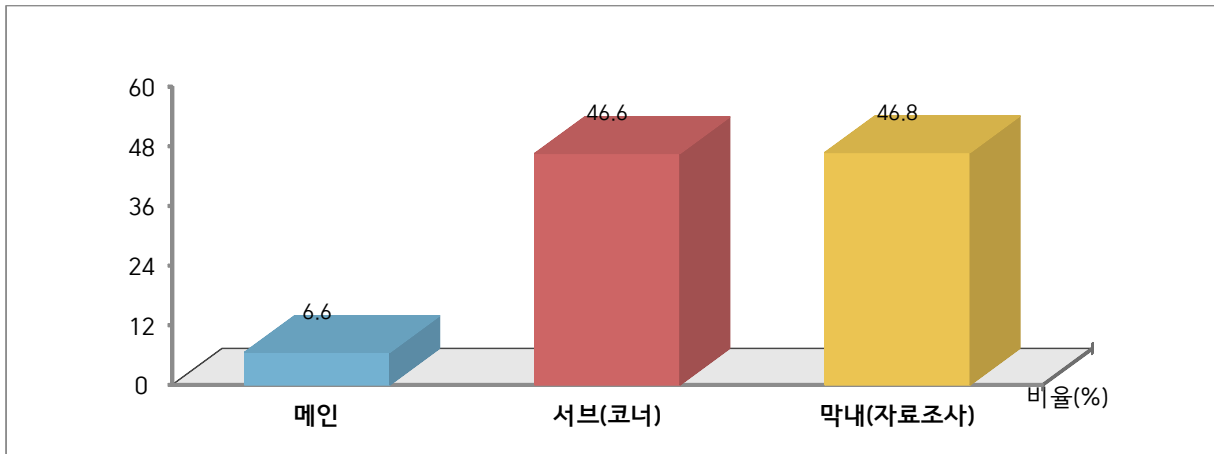
635명의 응답자 가운데, 막내작가(자료조사)가 46.8%(297명)로 가장 많았다. 서브작가(코너작가)의 비율 역시 46.6%(296명)로 막내작가(자료조사)의 비율과 별반 차이가 없었다. 메인작가는 6.6%(42명)에 불과했다. 따라서 본 조사연구는 직급으로 구분하였을 때, 메인작가보다는 서브(코너) 및 막내작가의 노동환경을 더 정확하게 보여준다고 할 수 있겠다.

〈표 IV-8〉 직급 구성

직급	빈도	비율(%)
메인	42	6.6
서브(코너)	296	46.6
막내(자료조사)	297	46.8
합계	635	100.0

\* 유효 635 / 결측 12.

〈그림 IV-6〉 직급 구성



### 7) 경력

620명의 응답자 가운데, 경력 1년 이상 ~ 3년 미만이 29.4%(182명)로 가장 많았다. 5년 이상 ~ 10년 미만이 27.7%(172명), 3년 이상 ~ 5년 미만이 22.7%(141명), 1년 미만이 12.9%(80명)로 뒤를 이었다. 경력 10년 이상은 7.3%(45명)에 불과했다. 즉 경력 5년 미만이 65.0%(403명)로서 본 조사연구는 상대적으로 경력이 오래되지 않은 방송작가의 노동환경을 더 정확하게 보여준다고 할 수 있겠다<sup>93)</sup>. 설문에 응답한 방송작가 중 가장 오래된 경력은 “18년” 이었고, 가장 짧은 경력은 “1개월” 이었다.

〈표 IV-9〉 경력 구성

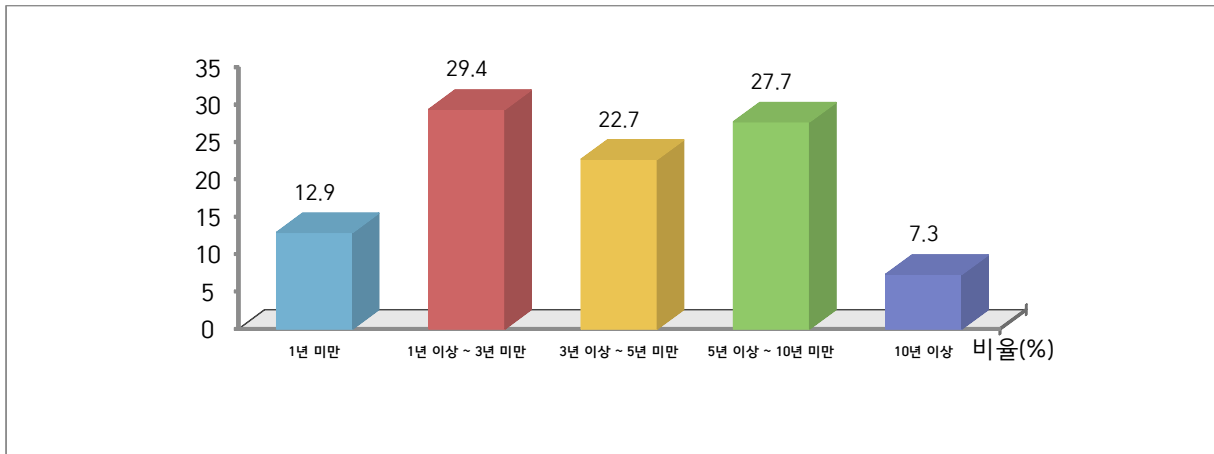
경력	빈도	비율(%)
1년 미만	80	12.9
1년 이상 ~ 3년 미만	182	29.4
3년 이상 ~ 5년 미만	141	22.7
5년 이상 ~ 10년 미만	172	27.7
10년 이상	45	7.3
합계	620	100.0

\* 유효 620 / 결측 27.

93) 최현주 · 이강형(2011)의 조사연구에서는 (경력이) “5년 미만” 이라고 응답한 비율은 19.6%(97명)에 불과하고 “10년 이상” 이라고 응답한 비율은 52.7%(260명)나 되어 상대적으로 경력이 오래된 방송작가들의 고용 및 계약실태를 더 정확하게 보여주고 있다.



〈그림 IV-7〉 경력 구성



### 8) 협회 소속 유/무

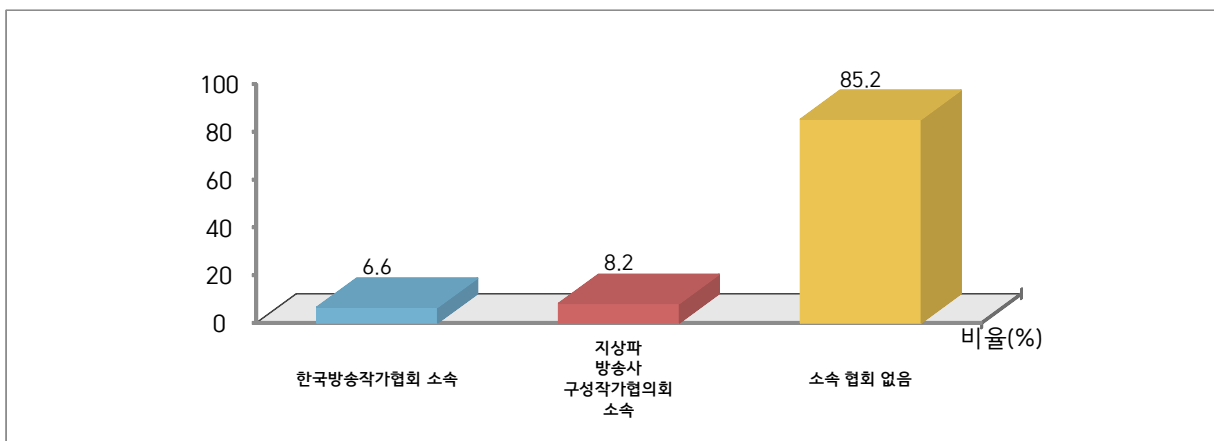
632개의 응답 가운데, “소속 협회 없음”이라는 응답이 85.2%(538명)로 대다수를 차지했다. “지상파 방송사 구성작가협회의회 소속”이라는 응답은 8.2%(52명), “한국방송작가협회 소속”이라는 응답은 6.6%(42명)에 불과했다. 따라서 본 조사연구는 직종별 협회에 가입되어 있지 않은 방송작가의 노동환경을 더 잘 보여준다고 할 수 있겠다<sup>94</sup>).

〈표 IV-10〉 협회 소속 유/무(복수응답)

협회 소속 유/무	빈도	비율(%)
한국방송작가협회 소속	42	6.6
지상파 방송사 구성작가협회의회 소속	52	8.2
소속 협회 없음	538	85.2
합계	632	100.0

\* 유효 630(복수응답자 2) / 결측 17.

〈그림 IV-8〉 협회 소속 유/무(복수응답)



94) 최현주 · 이강형(2011)의 조사연구에서는 “작가협회 소속”이라고 응답한 비율이 62.1%(307명)나 되어 상대적으로 직종별 협회에 가입되어 있는 방송작가들의 고용 및 계약실태를 더 정확하게 보여주고 있다.

## 9) 소속 위치

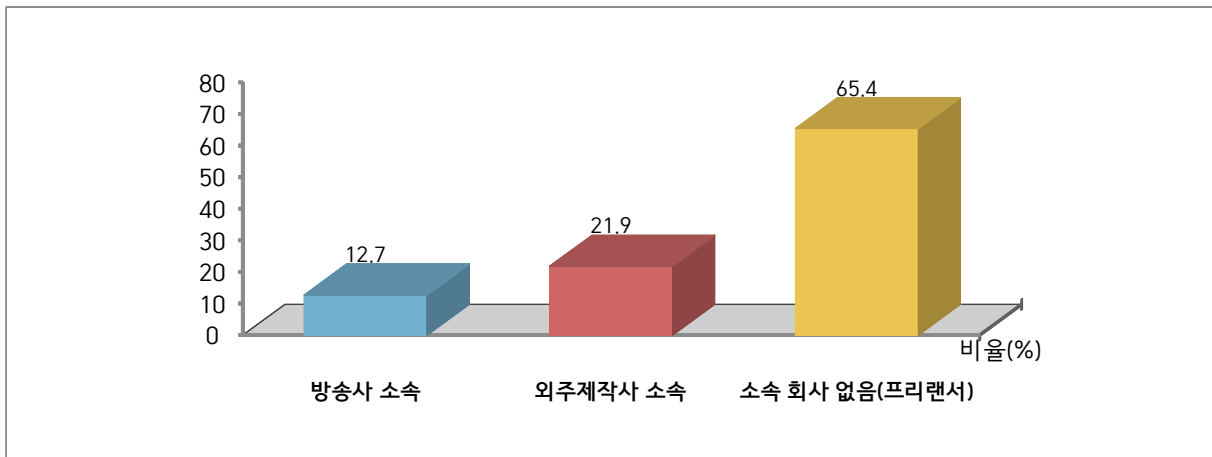
635명의 응답자 가운데, “소속 회사 없음(프리랜서)”이라는 응답이 65.4%(415명)로 가장 많았다. “외주제작사 소속”이라는 응답이 21.9%(139명), “방송사 소속”이라는 응답이 12.7%(81명)로 뒤를 이었다. “외주제작사 소속”이라는 응답과 “방송사 소속”이라는 응답을 합하면 34.6%(220명)에 이르지만, 그렇다고 하더라도 설문에 응답한 방송작가들의 상당수가 특정 회사와 근로관계를 맺고 있다고 단정할 수는 없다. 실제로 방송작가들의 대다수는 방송사나 외주제작사가 제작하는 프로그램에 참여하지만 이들 회사와 “근로계약”을 맺고 일하는 것이 아니기 때문이다<sup>95)</sup>. 따라서 실제로 “프리랜서(바우처<sup>96)</sup>)” 계약형태로 일하면서도 “외주제작사 소속” 혹은 “방송사 소속”이라고 응답한 방송작가들이 상당수 있을 것이라는 사실을 추측할 수 있겠다<sup>97)</sup>.

〈표 IV-11〉 소속 위치

소속 위치	빈도	비율(%)
방송사 소속	81	12.7
외주제작사 소속	139	21.9
소속 회사 없음(프리랜서)	415	65.4
합계	635	100.0

\* 유효 635 / 결측 12.

〈그림 IV-9〉 소속 위치



## 10) 제작에 참여하고 있는 프로그램이 방영되고 있는 방송사

621명의 응답자 가운데, “지상파방송 - 서울”이라는 응답이 54.4%(338명)로 가장 많았다. “케이

95) 강익희(2011)의 조사연구를 보면, 방송작가 직종의 경우에 고용형태를 묻는 설문에 응답자 100%(31명)가 “비정규직-프리랜서”라고 답하였다. 본 조사연구에서는 방송작가 대부분이 “프리랜서” 고용형태로 일한다는 점을 전제로 하였기에 고용형태에 관한 항목은 설문조사에 포함시키지 않았다.

96) 프로그램 단위로 고용되고 제작비에서 임금을 받는 경우.

97) 최현주 · 이강형(2011)의 조사연구를 보면, 고용형태가 “바우처”라고 응답한 비율이 83.8%(414명)에 달했고, “계약직”이라고 응답한 비율은 9.3%(46명), “정규직”이라고 응답한 비율은 1.0%(5명)에 불과해 방송작가들의 대다수가 특정 회사와 근로관계를 맺고 일하는 것이 아니라는 사실을 알 수 있다.

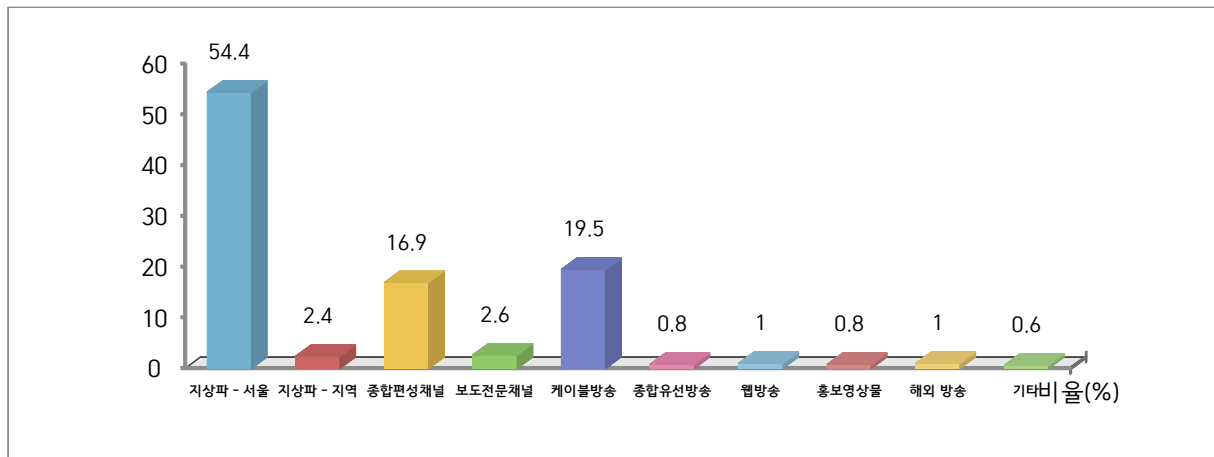
블방송”이라는 응답이 19.5%(121명), “종합편성채널”이라는 응답이 16.9%(105명)로 뒤를 이었다. “지상파방송 - 지역”이라는 응답은 2.4%(15명)에 불과했다. “보도전문채널”이라는 응답이 2.6%(16명)나 나와 뉴스 등의 보도 프로그램의 제작에도 방송작가들이 참여하고 있는 것으로 드러났으며, “웹방송”, “해외 방송”이라는 응답도 각각 1.0%(6명)나 나와 방송콘텐츠 유통 플랫폼이 다양화되고 있는 현실을 보여주었다<sup>98)</sup>.

〈표 IV-12〉 제작에 참여하고 있는 프로그램이 방영되고 있는 방송사

제작에 참여하고 있는 프로그램이 방영되고 있는 방송사	빈도	비율(%)
지상파방송 - 서울	338	54.4
지상파방송 - 지역	15	2.4
종합편성채널	105	16.9
보도전문채널	16	2.6
케이블방송	121	19.5
종합유선방송	5	0.8
웹방송	6	1.0
홍보영상물	5	0.8
해외 방송	6	1.0
기타	4	0.6
합계	621	100.0

\* 유효 621 / 결측 26. 기타 : “라디오방송” 1, “사내방송” 2, “위성방송” 1.

〈그림 IV-10〉 제작에 참여하고 있는 프로그램이 방영되고 있는 방송사



### 11) 업무와 관련된 교육을 받은 기관

661개의 응답 가운데, “방송사 부설 아카데미”라는 응답이 30.9%(204명)로 가장 많았다. “대학교 방송 관련 학과”라는 응답이 25.6%(169명), “없음”이라는 응답이 20.9%(138명)로 뒤를 이었다. “한국방송작가협회 교육원”이라는 응답은 11.2%(74명), “방송 관련 사설 아카데미”라는 응

98) 최현주 · 이강형(2011)의 조사연구에서 근무 방송사가 “서울 지상파”라는 응답과 “지역 지상파”라는 응답을 합쳐 76.5%(378명)에 달했던 사실과 비교하면, 몇 년 사이에 방송콘텐츠제작시장에서 지상파 방송사의 시장 지배력이 약화되었다는 점을 유추할 수 있다.

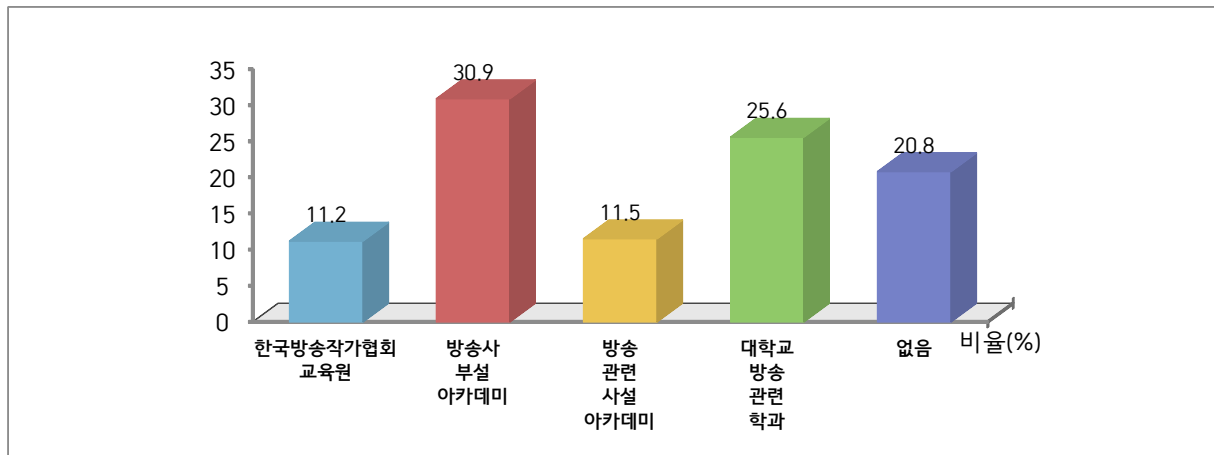
답은 11.5%(76명)에 불과한 것으로 나타났다. 즉 설문에 응답한 방송작가 다수(78.2%)는 업무와 관련된 교육을 받은 적이 있으며, 교육기관으로는 사설 아카데미보다는 방송사 부설 아카데미를 이용하는 비율이 4배가량 높은 것으로 드러났다.

〈표 IV-13〉 업무와 관련된 교육을 받은 기관(복수응답)

업무와 관련된 교육을 받은 기관	빈도	비율(%)
한국방송작가협회 교육원	74	11.2
방송사 부설 아카데미	204	30.9
방송 관련 사설 아카데미	76	11.5
대학교 방송 관련 학과	169	25.6
없음	138	20.8
합계	661	100.0

\* 유효 632(복수응답자 29) / 결측 15.

〈그림 IV-11〉 업무와 관련된 교육을 받은 기관(복수응답)



## 2. 고용실태

### 1) 계약체결

#### (1) 계약체결의 방식

640명의 응답자 가운데, “서면계약”을 체결했다고 응답한 비율은 6.6%(42명)에 불과한 것으로 나타났다. 반면, “구두계약(노동조건에 대해 대략적인 설명만 들음)”을 체결했다고 응답한 비율은 68.8%(447명)에 이르렀으며 심지어 “노동조건에 대해 전혀 모르는 상태로 (업무) 시작”했다고 응답한 비율도 24.6%(151명)에 달했다<sup>99)</sup>. 이는 방송사가 아닌 프로그램 담당 PD가 계약주체로서 방송작가를 서면계약 없이 고용하는 현재 방송콘텐츠산업의 고용체계<sup>100)</sup>를 여실히 보여주고 있다.

99) 전국언론노동조합 · 한국독립PD협회(2015)의 조사연구를 보면, 독립PD 중 “서면계약”을 체결했다고 응답한 비율이 23.4%(41명)였다. 즉 기본적인 계약서도 쓰지 않고 방송콘텐츠제작에 참여하는 관행이 비정규 연출 직종보다 방송작가 직종에서 더 두드러진다는 사실을 알 수 있다.

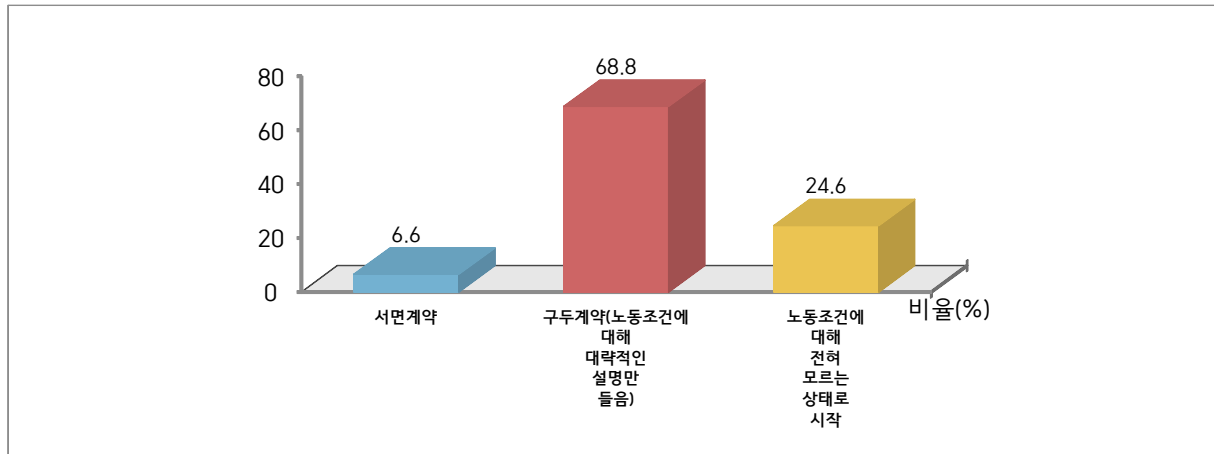
100) 최현주(2014).

〈표 IV-14〉 계약체결의 방식

계약체결의 방식	빈도	비율(%)
서면계약	42	6.6
구두계약(노동조건에 대해 대략적인 설명만 들음)	447	68.8
노동조건에 대해 전혀 모르는 상태로 시작	151	24.6
합계	640	100.0

\* 유효 640 / 결측 7.

〈그림 IV-12〉 계약체결의 방식



직급별 계약체결의 방식에 대해서 보면, “서면계약”을 체결했다고 응답한 비율이 메인작가 직급에서는 11.9%(5명), 서브(코너)작가 직급에서는 5.8%(17명), 막내작가(자료조사) 직급에서는 6.1%(18명)에 불과했다. 즉 직급이 높을수록 “서면계약”을 체결하고 방송콘텐츠제작에 참여하는 것은 아니라는 사실을 알 수 있다.

〈표 IV-15〉 직급별 계약체결의 방식

구분	빈도	비율(%)
메인	서면계약	5
	구두계약(노동조건에 대해 대략적인 설명만 들음)	28
	노동조건에 대해 전혀 모르는 상태로 시작	9
	합계	42
서브(코너)	서면계약	17
	구두계약(노동조건에 대해 대략적인 설명만 들음)	218
	노동조건에 대해 전혀 모르는 상태로 시작	59
	합계	294
막내(자료조사)	서면계약	18
	구두계약(노동조건에 대해 대략적인 설명만 들음)	197
	노동조건에 대해 전혀 모르는 상태로 시작	80
	합계	295

\* 유효 631 / 결측 16.

다음으로 협회 소속 유/무별 계약체결의 방식에 대해서 보면, “서면계약”을 체결했다고 응답한 비율이 한국방송작가협회에 소속되어 있는 응답자 중에서는 2.4%(1명), 지상파 방송사 구성작가협

의회에 소속되어 있는 응답자 중에서는 12.0%(6명), 어떠한 직종별 협회에도 소속되어 있지 않은 응답자 중에서는 6.3%(34명)에 불과했다. 즉 직종별 협회에 소속되어 있다 하더라도 “서면계약”을 체결하고 방송콘텐츠제작에 참여하는 비율이 높은 것은 아니라는 사실을 알 수 있다.

〈표 IV-16〉 협회 소속 유/무별 계약체결의 방식

구분		빈도	비율(%)
한국방송작가협회 소속	서면계약	1	2.4
	구두계약(노동조건에 대해 대략적인 설명만 들음)	30	71.4
	노동조건에 대해 전혀 모르는 상태로 시작	11	26.2
	합계	42	100.0
지상파 방송사 구성작가협의회 소속	서면계약	6	12.0
	구두계약(노동조건에 대해 대략적인 설명만 들음)	34	68.0
	노동조건에 대해 전혀 모르는 상태로 시작	10	20.0
	합계	50	100.0
소속 협회 없음	서면계약	34	6.3
	구두계약(노동조건에 대해 대략적인 설명만 들음)	376	70.1
	노동조건에 대해 전혀 모르는 상태로 시작	126	23.6
	합계	536	100.0

\* 유효 628 / 결측 19.

## (2) 계약서에 포함되어 있는 내용

‘(1) 계약체결의 방식에 관한 질문’에서 “서면계약”을 체결했다고 응답한 42명 중, 41명이 ‘계약서에 포함되어 있는 내용’에 대해서도 응답하였다. 각 항목 중 계약서에 포함되어 있는 비율이 가장 높은 항목은 87.8%(36명)의 비율을 보인 “급여액”이었다. “급여지급방식”이 61.0%(25명), “계약기간”이 51.2%(21명), “저작권 등 권리귀속”이 31.7%(13명)로 뒤를 이었다. “휴일 및 휴가”와 “부가급여(보너스, 시간 외 수당)” 항목은 7.3%(3명)에 그쳤고, “크레딧 명기” 항목이 계약서에 포함되어 있다고 응답한 응답자는 아무도 없었다. 즉 방송작가들이 체결한 서면계약서 내용에 문화체육관광부가 제정해 발표한 『방송영상프로그램 제작 스태프 표준계약서』에 규정되어 있는 주요 항목<sup>101)</sup>이 상당수 빠져 있어 서면계약을 체결한 방송작가마저도 권리보호의 측면에서 취약한 상태에 있음을 보여주었다.

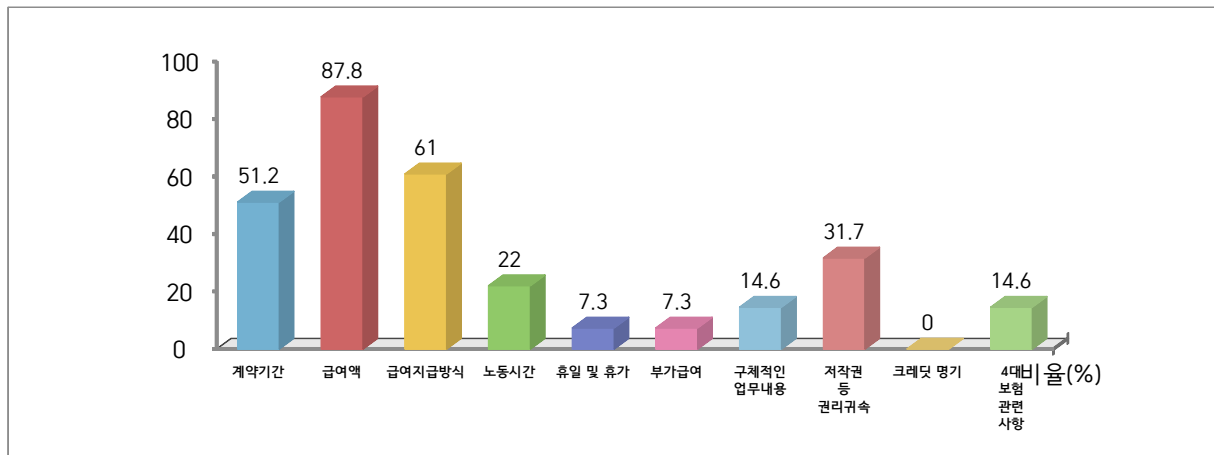
101) 2014년 8월에 문화체육관광부가 제정해 발표한 『방송영상프로그램 제작 스태프 표준근로계약서』 제2조(계약의 내용)에 ‘급여액’과 ‘급여지급방식’ 및 ‘구체적인 업무내용’, 제3조(계약기간)에 ‘계약기간’, 제4조(4대 보험 가입)에 ‘4대 보험 관련 사항’, 제9조(근로시간 및 휴가 등)에 ‘노동시간’과 ‘휴일 및 휴가’, 제10조(임금의 결정 지급)에 ‘부가급여(보너스, 시간 외 수당)’, 제13조(권리의 귀속)에 ‘저작권 등 권리귀속’, 제16조(크레딧)에 ‘크레딧 명기’에 관한 사항이 규정되어 있다.

〈표 IV-17〉 계약서에 포함되어 있는 내용(복수응답)

계약서에 포함되어 있는 내용	빈도	표본	비율(%)
계약기간	21	41	51.2
급여액	36	41	87.8
급여지급방식	25	41	61.0
노동시간	9	41	22.0
휴일 및 휴가	3	41	7.3
부가급여(보너스, 시간 외 수당)	3	41	7.3
구체적인 업무내용	6	41	14.6
저작권 등 권리귀속	13	41	31.7
크레딧 명기	0	41	0.0
4대 보험 관련 사항	6	41	14.6

\* 유효 41 / 결측 1.

〈그림 IV-13〉 계약서에 포함되어 있는 내용(복수응답)



## 2) 최종 채용결정권자

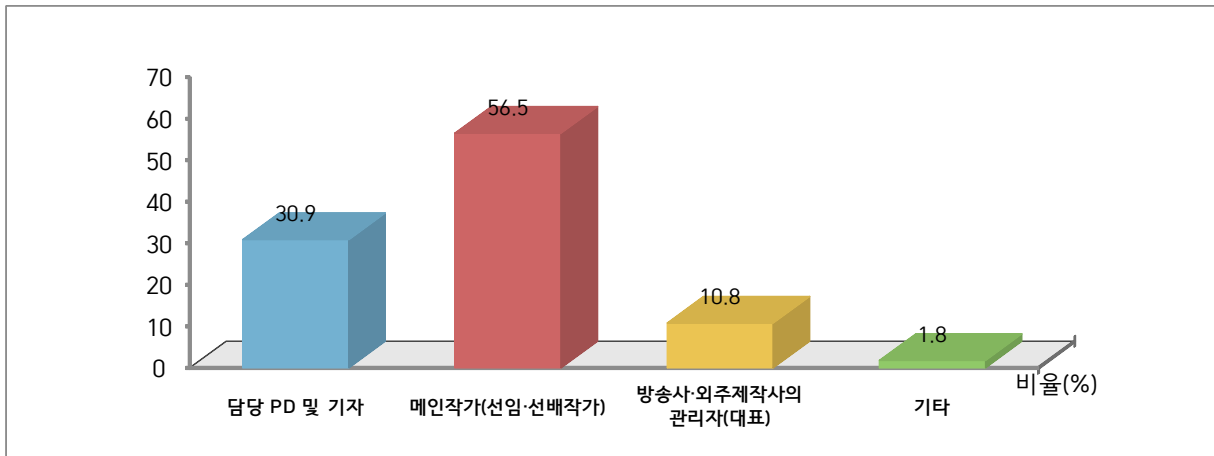
641명의 응답자 가운데, (현재 수행하고 있는 방송콘텐츠제작에 참여할 수 있도록 한) 최종 채용 결정권자가 “메인작가(선임 · 선배작가)” 라는 응답이 56.5%(362명)로 가장 많았다. “(프로그램) 담당 PD 및 기자” 라는 응답은 30.9%(198명)였고, “방송사 및 외주제작사의 관리자(대표)” 라는 응답은 10.8%(69명)에 그쳤다. 기타 응답으로 “담당 PD와 메인작가가 함께 결정” 한다는 취지의 응답을 한 방송작가가 8명이 된다는 점 등을 미루어 볼 때, 메인작가(선임 · 선배작가)와 “담당 PD 및 기자” 가 방송작가의 최종 채용결정에 가장 큰 영향력을 행사하고 있는 것으로 보인다.

〈표 IV-18〉 최종 채용결정권자

계약체결의 방식	빈도	비율(%)
담당 PD 및 기자	198	30.9
메인작가(선임·선배작가)	362	56.5
방송사·외주제작사의 관리자(대표)	69	10.8
기타	12	1.8
합계	641	100.0

\* 유효 641 / 결측 6. 기타 : “담당 PD와 메인작가가 함께 결정” 8, “그때그때 다름” 1, “지인” 1, “잘 모르겠음” 1, “자료조사” 1.

〈그림 IV-14〉 최종 채용결정권자



### 3) 사업자등록 유/무

640명의 응답자 가운데, “사업자등록을 하지 않았음”이라는 응답이 97.1%(622명)로 대다수를 차지했다<sup>102)</sup>. “본인의 의사에 의해 사업자등록을 하였음”이라는 응답은 1.1%(7명), “방송사(정규직 PD)의 지시로 사업자등록을 하였음”이라는 응답과 “외주제작사(외주제작사 소속 PD, 프리랜서 PD)의 지시로 사업자등록을 하였음”이라는 응답은 각각 0.8%(5명)에 그쳤다.

〈표 IV-19〉 사업자등록 유/무

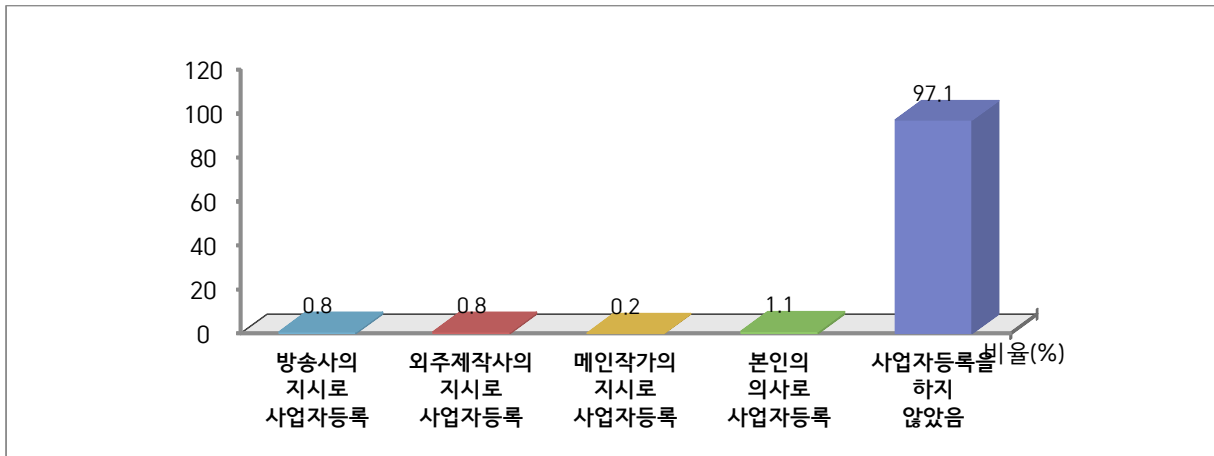
사업자등록 유/무	빈도	비율(%)
방송사(정규직 PD)의 지시로 사업자등록을 하였음	5	0.8
외주제작사(외주제작사 소속 PD, 프리랜서 PD)의 지시로 사업자등록을 하였음	5	0.8
메인작가(선임·선배작가)의 지시로 사업자등록을 하였음	1	0.2
본인의 의사에 의해 사업자등록을 하였음	7	1.1
사업자등록을 하지 않았음	622	97.1
합계	640	100.0

\* 유효 640 / 결측 7.

<sup>102)</sup> 전국언론노동조합 · 한국독립PD협회(2015)의 조사연구를 보면, 독립PD 중 “사업자등록을 하였다”고 응답한 비율이 26.3%(46명)였다. 이 중 상당수는 독립제작사를 운영하고 있기 때문이다. 이에 비해 방송작가 중 “사업자등록을 하였다”고 응답한 비율은 2.9%(18명)에 불과하여 방송작가들은 회사에 ‘프리랜서’ 형태로 고용되면서도 대부분 법적으로 사용자성을 갖추지 못하고 있는 모순적인 사실을 보여주고 있다.



〈그림 IV-15〉 사업자등록 유/무



#### 4) 문화체육관광부가 제정한 『방송영상프로그램 제작스태프 표준계약서』에 대한 인식

641명의 응답자 가운데, “문화체육관광부가 제정한 『방송영상프로그램 제작스태프 표준계약서』가 있다는 사실 자체를 몰랐음”이라는 응답이 88.5%(567명)로 가장 많았다. (문화체육관광부가 제정한 『방송영상프로그램 제작스태프 표준계약서』가) “실효성이 있음”이라는 응답은 0.3%(2명)에 불과했다<sup>103)</sup>. 문화체육관광부는 2014년 8월, 콘텐츠산업진흥법 제25조에 의거해 『방송영상프로그램 제작스태프 표준계약서』 3종을 마련해 발표했다. 『방송영상프로그램 제작스태프 표준계약서』 3종은 「방송영상프로그램 제작스태프 표준근로계약서」, 「방송영상프로그램 제작스태프 표준하도급계약서」, 「방송영상프로그램 제작스태프 표준업무위탁계약서」다. 방송콘텐츠제작현장에서는 의무사용규제가 없는 표준계약서가 제대로 사용되지 않는 것으로 알려졌는데<sup>104)</sup>, 이번 조사연구를 통해 정부의 권고사항으로서 강제할 수 없는 표준계약서가 실제 현장에서는 무용지물에 불과하다는 것이 사실로 드러난 셈이다.

〈표 IV-20〉 문화체육관광부가 제정한 『방송영상프로그램 제작스태프 표준계약서』에 대한 인식

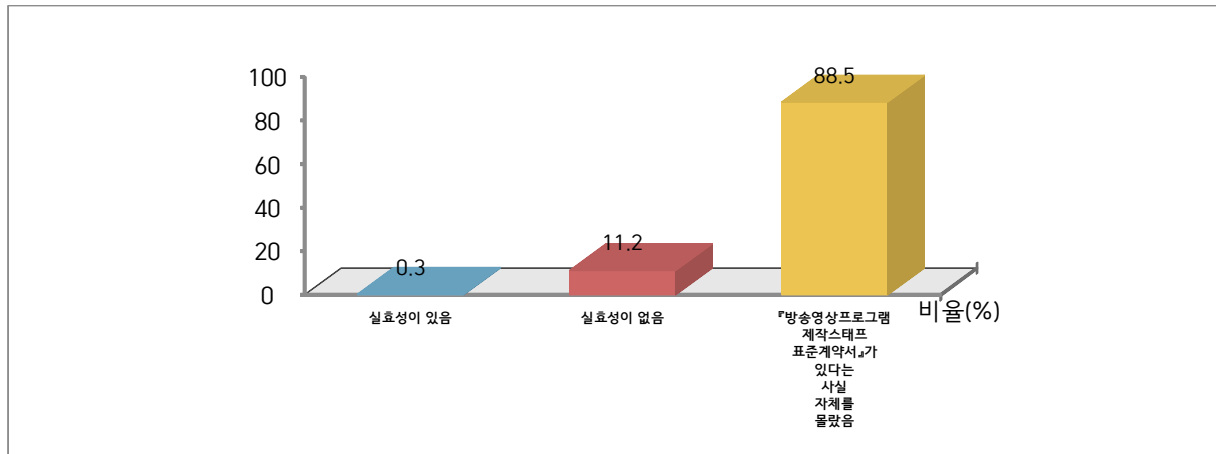
『방송영상프로그램 제작스태프 표준계약서』에 대한 인식	빈도	비율(%)
실효성이 있음	2	0.3
실효성이 없음	72	11.2
방송영상프로그램 제작스태프 표준계약서』가 있다는 사실 자체를 몰랐음	567	88.5
합계	641	100.0

\* 유효 641 / 결측 6.

103) 전국언론노동조합 · 한국독립PD협회(2015)의 조사연구를 보면, 독립PD 중 (문화체육관광부가 제정한 『방송영상프로그램 제작스태프 표준계약서』에 대해) “모름”이라고 응답한 비율과 (문화체육관광부가 제정한 『방송영상프로그램 제작스태프 표준계약서』가) “실효성 없음”이라고 응답한 비율이 각각 98.3%(171명)나 되었다. 이를 통해 방송작가 직종만이 아니라, 방송콘텐츠산업에 종사하는 프리랜서 인력 대부분이 문화체육관광부가 제정한 『방송영상프로그램 제작스태프 표준계약서』에 대해 알지도 못할뿐더러 현장에서 실효성도 없는 것으로 생각한다는 결론을 도출할 수 있겠다.

104) 신진아(2015), 『[2015국감] 문체부 산하 아리랑TV ‘문체부 권고 방송표준계약서’ 사용안해』, 뉴시스, 2015. 09. 18.

<그림 IV-16> 문화체육관광부가 제정한 『방송영상프로그램 제작스태프 표준계약서』에 대한 인식



## 5) 고용해지

### (1) 고용해지 경험 유/무

640명의 응답자 가운데, (고용해지 경험) “전혀 없었음”이라는 응답이 46.6%(298명)로 가장 많았다. 하지만 “한두 번 있었음”이라는 응답도 45.3%(290명), “서너 번 있었음”이라는 응답도 5.9%(38명)나 되는 것으로 나타났다. 고용해지 경험 유/무를 기준으로 구분하였을 때에는 ‘경험이 있다’는 응답이 53.4%(342명)로 ‘경험이 없다’는 응답 46.6%(298명)보다 다소 많았다<sup>105)</sup>.

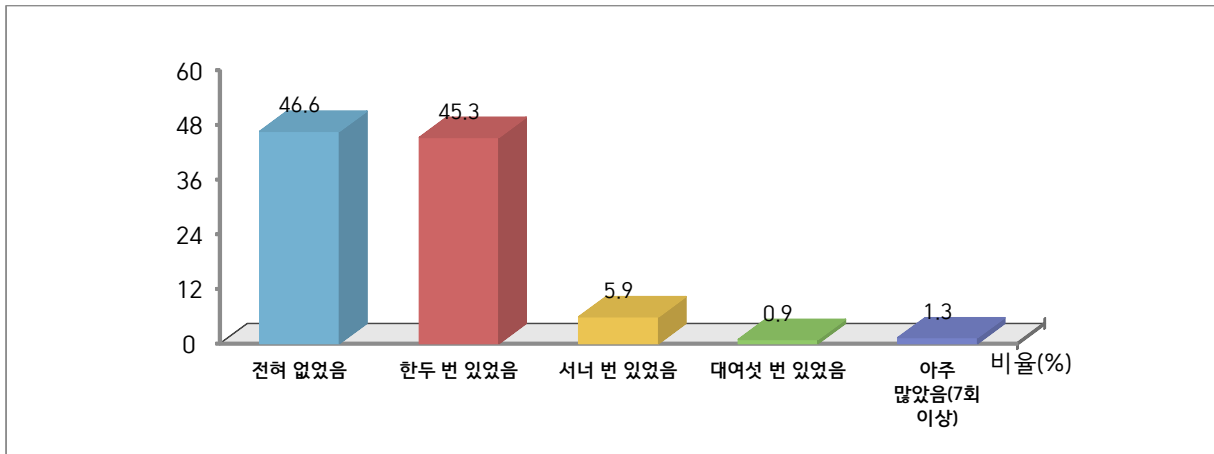
<표 IV-21> 고용해지 경험 유/무

고용해지 경험 유/무	빈도	비율(%)
전혀 없었음	298	46.6
한두 번 있었음	290	45.3
서너 번 있었음	38	5.9
대여섯 번 있었음	6	0.9
아주 많았음(7회 이상)	8	1.3
합계	640	100.0

\* 유효 640 / 결측 7.

105) 최현주 · 이강형(2011)의 조사연구에서도 고용해지 경험 유/무를 기준으로 구분하였을 때, ‘경험이 있다’는 응답이 53.0%(262명), ‘경험이 없다’는 응답이 47.0%(232명)라는 비슷한 결과가 나왔다.

〈그림 IV-17〉 고용해지 경험 유/무



(2) 고용해지사유

‘(1) 고용해지 경험 유/무에 관한 질문’에서 “한두 번 있었음”, “서너 번 있었음”, “대여섯 번 있었음”, “아주 많았음(7회 이상)”이라고 응답한 342명 중, 336명이 ‘고용해지 사유’에 대해서도 응답하였다. 각 항목 중 “프로그램 개편 / 제작 중단 / 불방 / 방송 시간 축소 / 시청률 하락 / 제작비 축소”라는 응답이 46.3%(249명)로 가장 많았다. “담당 PD와의 불화 / 담당 PD의 메인작가 교체”라는 응답이 13.9%(75명), “일방적인 통보”라는 응답이 12.1%(65명), “외주제작사의 사정으로 인해”라는 응답이 10.2%(55명)로 뒤를 이었다. “본인 사정으로 인해”라는 응답은 4.8%(26명)에 그쳤다<sup>106)</sup>. 즉 방송작가들은 주로 방송제작 과정에서 발생하는 불합리한 관행에 의해서 고용이 해지<sup>107)</sup>되는 것으로 나타났다.

〈표 IV-22〉 고용해지 사유(복수응답)

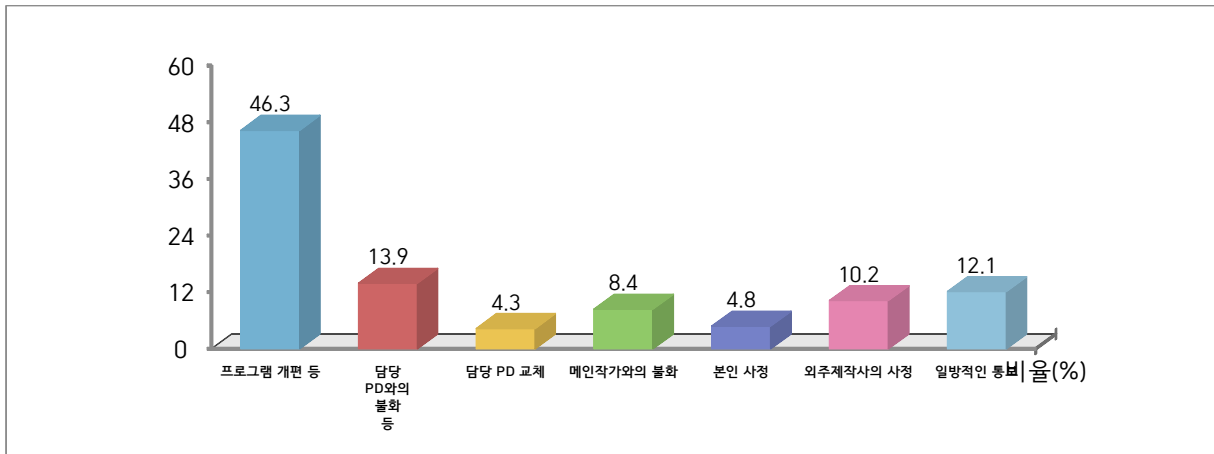
고용해지 사유	빈도	비율(%)
프로그램 개편 / 제작 중단 / 불방 / 방송 시간 축소 / 시청률 하락 / 제작비 축소	249	46.3
담당 PD와의 불화 / 담당 PD의 메인작가 교체	75	13.9
담당 PD 교체	23	4.3
메인작가(선임·선배작가)와의 불화	45	8.4
본인 사정으로 인해	26	4.8
외주제작사의 사정으로 인해	55	10.2
일방적인 통보	65	12.1
합계	538	100.0

\* 유효 336(복수응답자 122) / 결측 6.

106) 최현주 · 이강형(2011)의 조사연구에서도 고용해지 사유가 “프로그램 개편 / 제작 중단 / 불방 / 축소 / 시청률 하락”이라는 응답이 41.3%(107명), “작가 개인사정”이라는 응답이 5.8%(15명)라는 비슷한 결과가 나왔다.

107) 우형진(2014), 『방송작가 근로환경 실태 조사 주요 내용』, 한국콘텐츠진흥원 주최, “방송작가 표준집필계약서 도입을 위한 토론회” 발제자료, 2014. 12. 10.

〈그림 IV-18〉 고용해지 사유(복수응답)



### 3. 업무수행실태

#### 1) 노동일수와 노동시간

##### (1) 주당 평균 노동일수

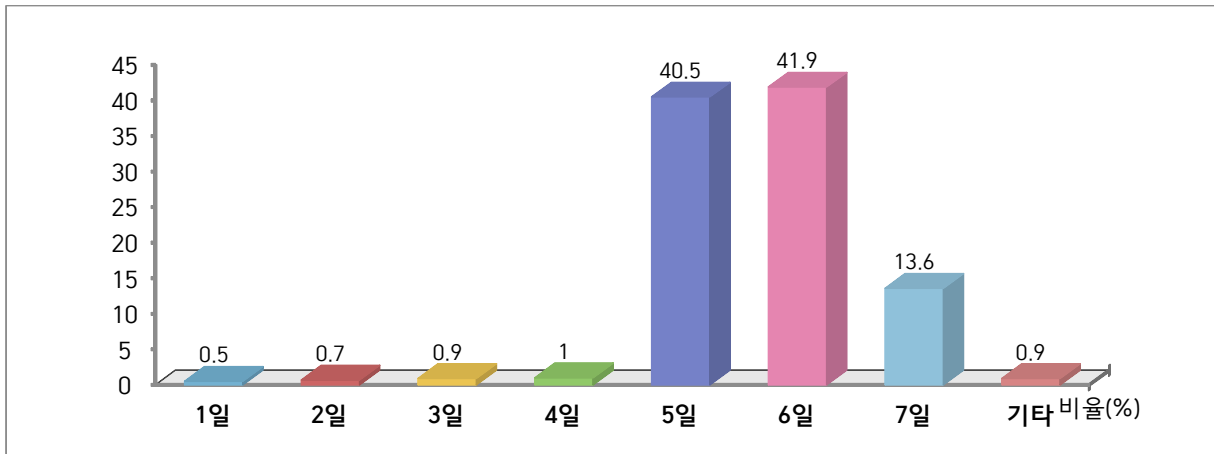
583명의 응답자 가운데, (주당 평균 노동일수가) “6일” 이라는 응답이 41.9%(244명)로 가장 많았다. “5일” 이라는 응답이 40.5%(236명)였으며, 심지어 “7일” 이라는 응답도 13.9%(79명)나 되는 것으로 나타났다. ‘기타’ 응답을 제외한 577명의 주당 평균 노동일수는 약 5.63일이었다.

〈표 IV-23〉 주당 평균 노동일수

주당 평균 노동일수	빈도	비율(%)
1일	3	0.5
2일	4	0.7
3일	5	0.9
4일	6	1.0
5일	236	40.5
6일	244	41.9
7일	79	13.6
기타	6	0.9
합계	583	100.0

\* 유효 583 / 결측 64. 기타 : “불규칙적이어서 평균내기가 어려움” 6.

〈그림 IV-19〉 주당 평균 노동일수



고용노동부의 『사업체노동력조사 보고서 - 2015. 8.』(2015)에 의하면, 산업 중분류별 2015년 8월 노동일수는 ‘영상 · 오디오 기록물 제작 및 배급업’에 종사하는 노동자가 평균 19.3일이었고, ‘방송업’에 종사하는 노동자가 평균 20.2일이었다. 이에 비해 이번 설문에 응답한 방송작가의 월 평균 노동일수는 31일 기준으로 환산하여 24.9일이나 되었다. 방송작가의 월 평균 노동일수가 관련 산업 노동자 평균치보다 약 5일 정도 많아 방송작가 직종의 노동강도가 심한 편이라는 사실이 드러난 셈이다.

〈표 IV-24〉 방송 관련 산업 종사 노동자 월 평균 노동일수

산업 중분류	월 평균 근무일수	
영상 · 오디오 기록물 제작 및 배급업	5 ~ 9인	18.6
	10 ~ 29인	19.2
	30 ~ 99인	19.9
	100 ~ 299인	20.2
	300인 이상	.
	전 규모(5인 이상)	19.3
방송업	5 ~ 9인	20.1
	10 ~ 29인	18.9
	30 ~ 99인	19.9
	100 ~ 299인	20.2
	300인 이상	20.7
	전 규모(5인 이상)	20.2

\* 출처 : 고용노동부(2015), 『사업체노동력조사 보고서 - 2015. 8.』에서 재구성.

## (2) 주당 평균 노동시간

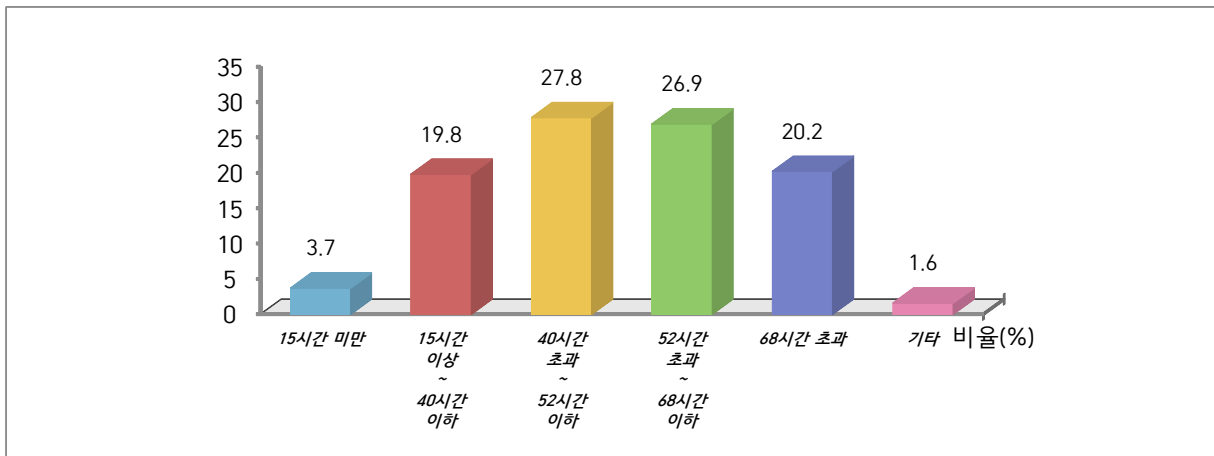
590명의 응답자 가운데, (주당 평균 노동시간이) “40시간 초과 ~ 52시간 이하”라는 응답이 27.8%(164명)로 가장 많았다. “52시간 초과 ~ 68시간 이하”라는 응답도 26.9%(159명)로 비슷하게 나타났다. “68시간 초과”라는 응답도 무려 20.2%(119명)에 달했다. 근로기준법 상 법정 기준 노동시간인 “40시간 이하”라는 응답은 23.5%(139명)에 불과한 것으로 드러났다. ‘기타’ 응답을 제외한 581명의 주당 평균 노동시간은 약 53.8시간이었다.

〈표 IV-25〉 주당 평균 노동시간

주당 평균 노동시간	빈도	비율(%)
15시간 미만 <sup>108)</sup>	22	3.7
15시간 이상 ~ 40시간 이하 <sup>109)</sup>	117	19.8
40시간 초과 ~ 52시간 이하 <sup>110)</sup>	164	27.8
52시간 초과 ~ 68시간 이하 <sup>111)</sup>	159	26.9
68시간 초과	119	20.2
기타	9	1.6
합계	590	100.0

\* 유효 590 / 결측 57. 기타 : “24시간 풀가동” 1, “거의 밤을 새는 편임” 2, “불규칙적이어서 평균내기 어려움” 6.

〈그림 IV-20〉 주당 평균 노동시간



직급별 주당 평균 노동시간에 대해서 보면, 메인작가 직급에서는 (주당 평균 노동시간이) “15시간 이상 ~ 40시간 이하” 라고 응답한 비율이 39.5%(15명)로 가장 많았다. “40시간 초과 ~ 52시간 이하” 라고 응답한 비율이 34.2%(13명), “52시간 초과 ~ 68시간 이하” 라고 응답한 비율이 21.1%(8명)로 뒤를 이었다. 서브(코너) 작가 직급에서는 (주당 평균 노동시간이) “40시간 초과 ~ 52시간 이하” 라고 응답한 비율이 27.5%(73명)로 가장 많았다. “52시간 초과 ~ 68시간 이하” 라고 응답한 비율이 26.0%(69명)로 뒤를 이었으며, “68시간 초과” 라고 응답한 비율도 무려 21.6%(57명)에 달했다. 막내작가(자료조사) 직급에서는 (주당 평균 노동시간이) “52시간 초과 ~ 68시간 이하” 라고 응답한 비율이 29.7%(81명)로 가장 많았다. “40시간 초과 ~ 52시간 이하” 라고 응답한 비율이 28.2%(77명)로 뒤를 이었으며, “68시간 초과” 라고 응답한 비율도 21.9%(60명)에 달했다. 각 직급별 주당 노동시간의 평균값은 메인작가의 경우 46.7시간, 서브(코너)작가의 경우 55.1시간, 막내작가(자료조사)의 경우 55.7시간이었다.

108) 근로기준법 제18조(단시간근로자의 근로조건) 제3항에 의한 초단시간 노동자의 소정노동시간 한도.

109) 근로기준법 제50조(근로시간) 제1항에 의한 법정 기준 노동시간.

110) 근로기준법 제53조(연장 근로의 제한) 제1항에 의한 1주간 최대 노동시간.

111) 고용노동부 행정해석(“휴일근로는 연장근로에 포함되지 않는다”, 2009. 09. 19. 근기 68207-2855)에 따를 경우, 휴일근로를 포함한 1주간 최대 노동시간.

〈표 IV-26〉 직급별 주당 평균 노동시간

구분		빈도	비율(%)
메인	15시간 미만	0	0.0
	15시간 이상 ~ 40시간 이하	15	39.5
	40시간 초과 ~ 52시간 이하	13	34.2
	52시간 초과 ~ 68시간 이하	8	21.1
	68시간 초과	2	5.2
	합계	38	100.0
서브(코너)	15시간 미만	6	2.3
	15시간 이상 ~ 40시간 이하	60	22.6
	40시간 초과 ~ 52시간 이하	73	27.5
	52시간 초과 ~ 68시간 이하	69	26.0
	68시간 초과	57	21.6
	합계	265	100.0
막내(자료조사)	15시간 미만	13	4.8
	15시간 이상 ~ 40시간 이하	42	15.4
	40시간 초과 ~ 52시간 이하	77	28.2
	52시간 초과 ~ 68시간 이하	81	29.7
	68시간 초과	60	21.9
	합계	273	100.0

\* 유효 576 / 결측 71.

고용노동부의 『사업체노동력조사 보고서 - 2015. 8.』(2015)에 의하면, 산업 중분류별 2015년 8월 노동시간은 ‘영상 · 오디오 기록물 제작 및 배급업’에 종사하는 노동자가 평균 145.0시간이었고, ‘방송업’에 종사하는 노동자가 평균 168.3시간이었다. 이에 비해 이번 설문에 응답한 방송작가의 월 평균 노동시간은 31일 기준으로 환산하여 238.3시간이나 되었다. 방송작가의 월 평균 노동시간이 관련 산업 노동자 평균치보다 약 80시간 정도 많아 방송작가 직종의 노동강도가 심한 편이라는 사실이 드러난 셈이다.

〈표 IV-27〉 방송 관련 산업 종사 노동자 월 평균 노동시간

산업 중분류	주당 평균 노동시간	
영상 · 오디오 기록물 제작 및 배급업	5 ~ 9인	135.8
	10 ~ 29인	138.6
	30 ~ 99인	160.0
	100 ~ 299인	170.3
	300인 이상	.
	전 규모(5인 이상)	145.0
방송업	5 ~ 9인	168.4
	10 ~ 29인	155.4
	30 ~ 99인	162.8
	100 ~ 299인	164.0
	300인 이상	178.2
	전 규모(5인 이상)	168.3

\* 출처 : 고용노동부(2015), 『사업체노동력조사 보고서 - 2015. 8.』에서 재구성.

또한, 2014년 기준으로 OECD 국가의 전체 취업자 1인당 연평균 노동시간은 1770시간, 한국의 전체 취업자 1인당 연평균 노동시간은 2163시간이었다. 이에 비해 이번 설문에 응답한 방송작가의

연 평균 노동시간은 365일 기준으로 환산하여 약 2805시간이나 되었다. 즉 이번 설문에 응답한 방송작가의 연 평균 노동시간은 OECD 국가 전체 취업자 1인당 연평균 노동시간의 약 1.58배, 한국의 전체 취업자 1인당 연평균 노동시간의 약 1.3배나 되어 관련 산업 노동자뿐만이 아니라, 한국과 OECD 전체 취업자를 기준으로 비교하여도 상대적으로 노동시간이 매우 긴 편인 것으로 드러난 셈이다.

〈표 IV-28〉 OECD 주요국 전체 취업자 1인당 연평균 노동시간

국가	연 평균 노동시간	국가	연평균 노동시간
멕시코	2237	이스라엘	1867
한국	2163	터키	1832
그리스	2037	아일랜드	1815
칠레	2015	미국	1788
폴란드	1918	일본	1735
헝가리	1883	독일	1388
에스토니아	1868	OECD 평균	1770

\* 출처 : 과상아(2015), 『한국, ‘1인당 노동시간’ 에서 OECD 국가 1위 되다』, 허핑턴포스트코리아, 2015. 11. 30.에서 재구성.

## 2) 출퇴근 시간의 규칙성 여부

640명의 응답자 가운데, “정해진 출퇴근 시간이 있고 실제 출근은 정해진 대로 하는 편이지만 퇴근은 늦어지는 편임”이라는 응답이 43.3%(277명)로 가장 많았다. “정해진 출퇴근 시간이 없고 일정이 불규칙한 편임”이라는 응답이 29.1%(186명), “정해진 출퇴근 시간이 있지만 실제 출퇴근은 불규칙적임”이라는 응답이 11.1%(71명)로 뒤를 이었다. “정해진 출퇴근 시간이 없고 본인의 재량껏 일하는 편임”이라는 응답은 8.5%(55명)에 불과했다. 근로기준법 상 노동자성 판단의 구체적 판단요소 중의 하나로 대법원은 ‘사용자에 의하여 근무시간과 근무장소가 지정되고 이에 구속을 받는지 여부’를 들고 있다<sup>112)</sup>. 비록 작가노조에 대한 판결<sup>113)</sup>에서는 사용자에 대한 종속성이 없다는 이유로 방송구성작가의 노동자성이 부정되었지만, 출퇴근 시간의 규칙성 여부에 관한 설문 응답결과를 보면, 방송작가의 사용자에 대한 종속성이 인정될 여지가 있다고 볼 수 있겠다<sup>114)</sup>.

112) 대법원 1994. 12. 9. 선고 94다22859 판결.

113) 서울행정법원 2002. 11. 19. 선고 2002구합13079 판결.

114) 실제로 고용노동부 수탁연구과제로 수행된 박호환(2011)에 의하면, “구성작가는 출·퇴근 시간이 일률적이지는 않지만 통상 해당 프로그램의 시간에 따라 근무시간이 정해지고, 방송사에서 제공하는 사무실에서 섭외·대본작업 등을 한다. 또한 업무수행 각 단계에 있어서 담당 PD의 지휘·감독 하에 업무를 수행하는 것으로 비추어 보았을 때 사용종속성이 있다고 보인다.”(97쪽)고 하여 방송구성작가의 사용종속성은 인정할 수 있다는 견해를 보이고 있다.

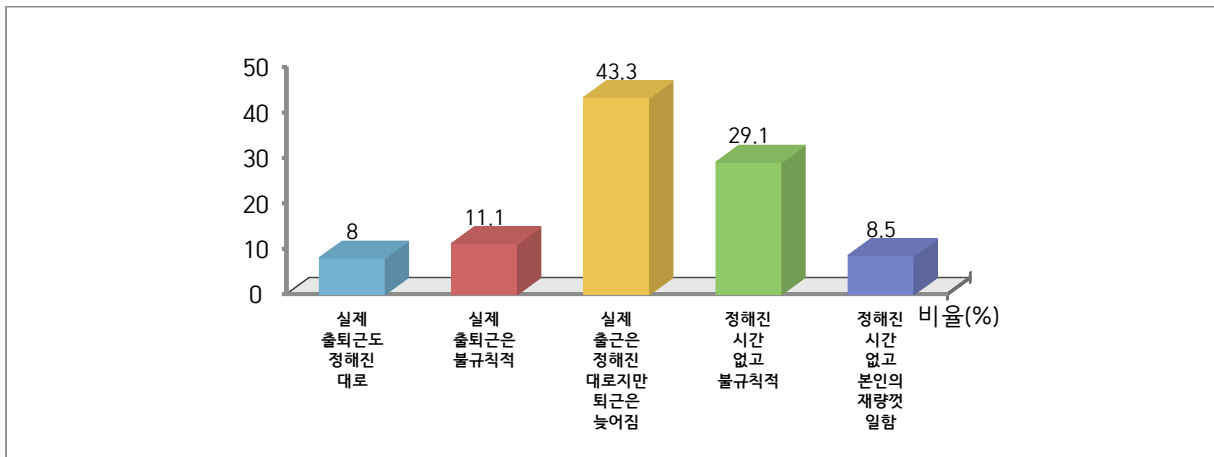


〈표 IV-29〉 출퇴근 시간의 규칙성 여부

출퇴근 시간의 규칙성 여부	빈도	비율(%)
정해진 출퇴근 시간대로 실제 출퇴근을 하는 편임	51	8.0
정해진 출퇴근 시간이 있지만 실제 출퇴근은 불규칙적임	71	11.1
정해진 출퇴근 시간이 있고 실제 출근은 정해진 대로 하는 편이지만 퇴근은 늦어지는 편임	277	43.3
정해진 출퇴근 시간이 없고 일정이 불규칙한 편임	186	29.1
정해진 출퇴근 시간이 없고 본인의 재량껏 일하는 편임	55	8.5
합계	640	100.0

\* 유효 640 / 결측 7.

〈그림 IV-21〉 출퇴근 시간의 규칙성 여부



## 4. 급여실태

### 1) 급여지급방식

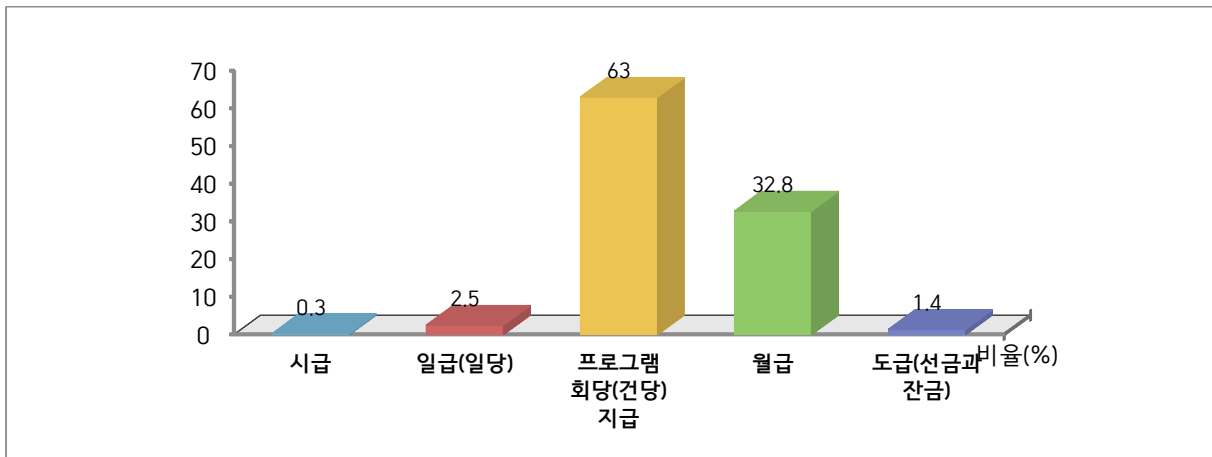
638명의 응답자 가운데, (급여지급방식이) “프로그램 회당(건당) 지급” 이라는 응답이 63.0%(402명)로 가장 많았다. “월급” 이라는 응답이 32.8%(209명)로 뒤를 이었다. “일급(일당)” 이나 “도급(선금과 잔금)” 형태로 급여를 지급받는다라는 응답도 각각 2.5%(16명)와 1.4%(9명)로 나타났다. 현직 방송작가들에 대한 면접조사 결과, 실제로 대다수의 방송작가들은 프로그램 회당(건당)으로 계산하여 월급 방식으로 급여를 지급받고 있는 것으로 보인다. 따라서 “월급” 이라고 응답한 방송작가 중 상당수는 실제로 “프로그램 회당(건당) 지급” 형태로 급여가 계산됨에도 불구하고 기술된 설문항목의 모호성 때문에 “월급” 이라고 응답한 것으로 예상할 수 있다.

〈표 IV-30〉 급여지급방식

급여지급방식	빈도	비율(%)
시급	2	0.3
일급(일당)	16	2.5
프로그램 회당(건당) 지급	402	63.0
월급	209	32.8
도급(선금과 잔금)	9	1.4
합계	638	100.0

\* 유효 638 / 결측 9.

〈그림 IV-22〉 급여지급방식



## 2) 월 평균 급여

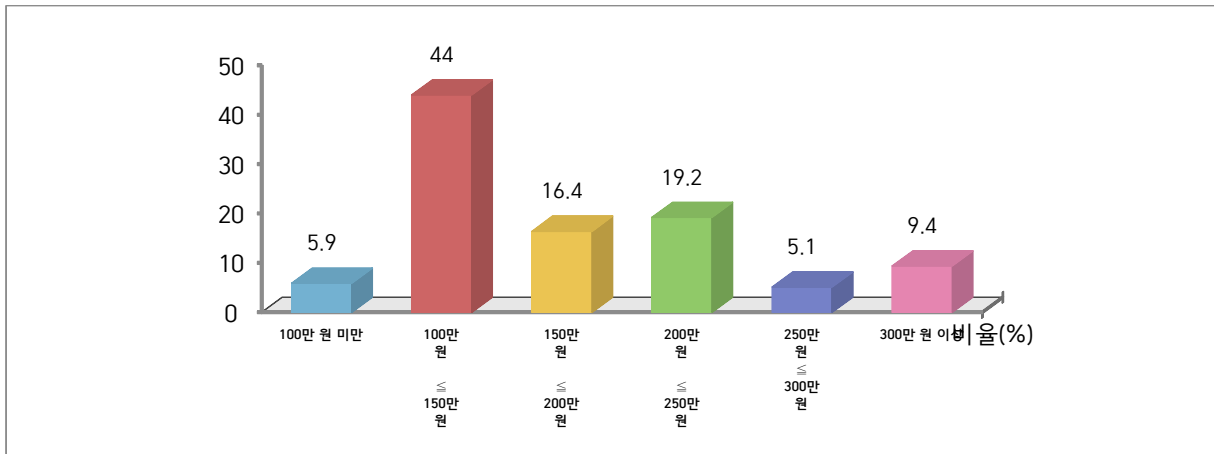
641명의 응답자 가운데, (월 평균 급여가) “100만 원 이상 ~ 150만 원 미만” 이라고 응답한 비율이 44.0%(282명)로 가장 많았다. “200만 원 이상 ~ 250만 원 미만” 이라고 응답한 비율이 19.2%(123명), “150만 원 이상 ~ 200만 원 미만” 이라고 응답한 비율이 16.4%(105명)로 뒤를 이었다. “100만 원 미만” 이라고 응답한 비율도 5.9%(38명)나 되는 것으로 나타났다.

〈표 IV-31〉 월 평균 급여

월 평균 급여	빈도	비율(%)
100만 원 미만	38	5.9
100만 원 이상 ~ 150만 원 미만	282	44.0
150만 원 이상 ~ 200만 원 미만	105	16.4
200만 원 이상 ~ 250만 원 미만	123	19.2
250만 원 이상 ~ 300만 원 미만	33	5.1
300만 원 이상	60	9.4
합계	641	100.0

\* 유효 641 / 결측 6.7

〈그림 IV-23〉 월 평균 급여



직급별 월 평균 급여에 대해서 보면, 메인작가 직급에서는 (월 평균 급여가) “300만 원 이상” 이라고 응답한 비율이 53.8%(21명)로 가장 많았다. “200만 원 이상 ~ 250만 원 미만” 이라고 응답한 비율이 20.5%(8명), “250만 원 이상 ~ 300만 원 미만” 이라고 응답한 비율이 17.9%(7명)로 뒤를 이었다. 서브(코너) 작가 직급에서는 (월 평균 급여가) “200만 원 이상 ~ 250만 원 미만” 이라고 응답한 비율이 38.5%(112명)로 가장 많았다. “150만 원 이상 ~ 200만 원 미만” 이라고 응답한 비율이 19.7%(58명), “100만 원 이상 ~ 150만 원 미만” 이라고 응답한 비율이 19.2%(56명)로 뒤를 이었다. 막내작가(자료조사) 직급에서는 (월 평균 급여가) “100만 원 이상 ~ 150만 원 미만” 이라고 응답한 비율이 73.5%(216명)로 다수를 차지했다. “150만 원 이상 ~ 200만 원 미만” 이라고 응답한 비율이 14.3%(42명)로 뒤를 이었으며, 심지어 “100만 원 미만” 이라고 응답한 비율도 11.6%(34명)에 달했다. 각 직급별 월 급여의 평균값은 메인작가의 경우 282만 3,077원, 서브(코너)작가의 경우 208만 7,973원, 막내작가(자료조사)의 경우 120만 6259원이었다.

〈표 IV-32〉 직급별 월 평균 급여

구분		빈도	비율(%)
메인	100만 원 미만	1	2.6
	100만 원 이상 ~ 150만 원 미만	1	2.6
	150만 원 이상 ~ 200만 원 미만	1	2.6
	200만 원 이상 ~ 250만 원 미만	8	20.5
	250만 원 이상 ~ 300만 원 미만	7	17.9
	300만 원 이상	21	53.8
	합계	39	100.0
서브(코너)	100만 원 미만	1	0.3
	100만 원 이상 ~ 150만 원 미만	56	19.2
	150만 원 이상 ~ 200만 원 미만	58	19.7
	200만 원 이상 ~ 250만 원 미만	112	38.5
	250만 원 이상 ~ 300만 원 미만	27	9.3
	300만 원 이상	37	13.0
	합계	291	100.0
막내(자료조사)	100만 원 미만	34	11.6
	100만 원 이상 ~ 150만 원 미만	216	73.5
	150만 원 이상 ~ 200만 원 미만	42	14.3
	200만 원 이상 ~ 250만 원 미만	2	0.6
	250만 원 이상 ~ 300만 원 미만	0	0.0
	300만 원 이상	0	0.0
	합계	294	100.0

\* 유효 624 / 결측 23.

고용노동부의 『사업체노동력조사 보고서 - 2015. 8.』(2015)에 의하면, 산업 중분류별 2015년 8월 급여액은 ‘영상·오디오 기록물 제작 및 배급업’에 종사하는 노동자가 평균 230만 8961원이었고, ‘방송업’에 종사하는 노동자가 평균 573만 5322원이었다. 이에 비해 이번 설문에서 응답한 방송작가의 월 평균 급여는 170만 6070원에 불과했다<sup>115)116)</sup>. 방송작가의 월 평균 급여가 관련 산업 노동자 평균치보다 약 60만 원 ~ 300만 원 정도나 적었다. 방송작가의 대부분은 300만 이상을 고용하는 방송사에 방영되는 프로그램 제작에 참여하고 있는데, <표 IV-33>의 300만 이상 방송업 종사 노동자의 월 평균 급여와 막내작가(자료조사)의 월 평균 급여를 비교하였더니, 약 6.52배의 임금 격차를 보여 방송산업의 왜곡된 노동시장의 문제가 매우 심각하다는 점을 다시 확인할 수 있었다.

115) 이수연(2004), 『지상파 방송의 여성인력 현황 및 전문화 방안 연구』에서 여성 방송작가에 대한 설문조사는 한국방송작가협회 회원들을 대상으로 하여 수행되었다. 그 결과, 여성 방송작가의 월 평균 임금은 261만 2800원이었다. 이 조사연구가 이미 10여 년 전에 이루어졌다는 점을 감안하면, 현재 한국방송작가협회에 가입되어 있는 방송작가와 본 조사연구의 설문조사에 참여한 방송작가(한국방송작가협회에 가입되어 있는 방송작가 비율이 6.6%에 불과함)의 월 평균 급여 차가 상당하다는 점을 추론할 수 있다.

116) 박정호(2011)의 조사연구에 의하면, 2009년 기준으로 KBS 정규직 전체의 월 평균 임금은 676만 9천 원, KBS에 근무하는 방송작가의 월 평균 임금은 184만 7천 원으로 약 3.66배의 임금 격차를 보였다. KBS뿐만 아니라, 전체 방송사를 기준으로 정규직과 방송작가의 임금격차를 분석하기 위해 고용노동부의 『사업체노동력조사 보고서 - 2015. 8.』(2015)에 의한 ‘방송업’에 종사하는 상용직의 월 평균 급여(577만 5998원)와 본 조사연구의 설문에서 응답한 방송작가의 월 평균 급여(170만 6070원)를 비교하였더니, KBS 사례와 비슷한 약 3.39배의 임금 격차를 보였다.

〈표 IV-33〉 방송 관련 산업 종사 노동자 월 평균 급여

산업 중분류		월 평균 급여
영상 · 오디오 기록물 제작 및 배급업	5 ~ 9인	175만 4276원
	10 ~ 29인	183만 420원
	30 ~ 99인	340만 8565원
	100 ~ 299인	379만 1058원
	300인 이상	.
	전 규모(5인 이상)	230만 8961원
방송업	5 ~ 9인	326만 4154원
	10 ~ 29인	430만 9341원
	30 ~ 99인	432만 7658원
	100 ~ 299인	491만 9183원
	300인 이상	786만 4716원
	전 규모(5인 이상)	573만 5322원

\* 출처 : 고용노동부(2015), 『사업체노동력조사 보고서 - 2015. 8.』에서 재구성.

또한, 고용노동부의 『고용형태별 근로실태조사 보고서』(2014)에 의하면, 특수형태별 근로종사자의 월 평균 임금총액은 257만 5천 원이었다. 즉 이번 설문에 응답한 방송작가의 월 평균 급여는 특수형태별 근로종사자 월 평균 임금총액의 약 2/3정도에 불과해 특수형태별 근로종사자 중에서도 방송작가 직종은 급여수준이 열악한 것으로 드러났다.

〈표 IV-34〉 고용형태에 따른 월 임금총액

근로형태		월 임금총액
정규근로자		315만 1천 원
방송업	특수형태 제외 비정규	133만 3천 원
	특수형태 근로종사자	257만 5천 원
	파견근로자	169만 4천 원
	용역근로자	148만 6천 원
	일일근로자	121만 3천 원
	단시간근로자	69만 8천 원
	기간제근로자	202만 6천 원
	기간제가 아닌 한시적근로자	153만 4천 원
	채택/가내 근로자	122만 1천 원
	비정규근로자 평균	153만 1천원

\* 출처 : 고용노동부(2014), 『고용형태별 근로실태조사 보고서』에서 재구성.

또한, 이번 설문에 응답한 방송작가의 월 평균 급여와 보건복지부가 고시한 2016년 최저생계비, 양대노총이 발표한 2015년 표준생계비를 비교해보면, 방송작가의 월 평균 급여는 보건복지부가 고시한 2016년 4인 가구 월 최저생계비에 약간 미달될 뿐만 아니라, 양대노총이 발표한 2015년 1인 가구 월 표준생계비에도 40 ~ 50만 원 이상 미달되는 것으로 드러났다.

〈표 IV-35〉 가구별 최저생계비 · 표준생계비

월 금액		1인 가구	2인 가구	3인 가구	4인 가구	5인 가구	6인 가구
최저생계비 <sup>117)</sup>		649,932원	1,106,642원	1,431,608원	1,756,574원	2,081,540원	2,406,506원
표준생계비	민주노총 118)	2,276,742원	4,630,774원	4,783,334원	5,987,571원 119)	6,317,841원 120)	6,878,990원 121)
	한국노총 122)	2,16,4664원	3,624,997원	4,525,966원	5,560,334원 123)	6,127,119원 124)	6,832,618원 125)

또한, 이번 설문에 응답한 방송작가의 급여 실태를 정확하게 살펴보기 위해 시간당 급여로 환산하여 분석을 실시하였다. 시간당 급여를 최대한 현실에 가깝게 추정해보기 위해, 주 1회 유급휴가와 연장노동 가산수당 등을 포함시켜 아래와 같은 방법으로 계산하였다. 방송작가의 주당 평균 노동시간 53.8시간과 월 평균 급여 170만 6070원을 아래의 수식에 대입하였더니, 시간당 임금은 약 5715원이었다. 이는 2015년 최저임금인 5580원보다 겨우 135원 많은 것으로서 즉 이번 설문에 응답한 방송작가의 급여는 사실상 최저임금수준에 불과하다는 사실이 드러난 셈이다.

〈표 IV-36〉 주 40시간 이상 일하는 경우 시간당 임금 계산방법<sup>126)</sup>

$$\text{시간당 임금} = \frac{\frac{\text{월 평균 임금} \times 12\text{개월}}{365\text{일}} \times 7\text{일}}{\text{주 40시간} + \text{유급휴무 8시간} + (\text{주당 노동시간} - 40\text{시간}) \times 1.5}$$

〈표 IV-37〉 직급별 시간당 임금

직급	주당 평균 노동시간	월 평균 노동시간	월 평균 급여	시간당 임금
메인	46.7	206.8	282만 3,077원	11,106원
서브(코너)	55.1	244.0	208만 7,973원	6,801원
막내(자료조사)	55.7	246.7	120만 6,259원	3,880원
전체	53.8	238.3	170만 6,070원	5,715원

### 3) 급여 지불인

639명의 응답자 가운데, “외주제작사”가 급여를 지불한다는 응답이 51.2%(327명)로 가장 많았다. “방송사”가 급여를 지불한다는 응답도 47.1%(301명)로 비슷하게 나타났다. 반면, “메인작가(선임·선배작가)”가 급여를 지불한다는 응답은 0.9%(6명)에 불과했다. 즉 방송작가들은 대부분 제작비

117) 보건복지부 고시 제2015-136호(2016년 최저생계비).

118) 전국민주노동조합총연맹(2015), 『2015년 민주노총 표준생계비 해설서』.

119) 4인 가구(1) : 가구주(40세), 배우자(37세), 여아(8세, 초등학생), 남아(6세, 유치원생) 기준.

120) 4인 가구(2) : 가구주(45세), 배우자(42세), 여아(13세, 중학생), 남아(11세, 초등학생) 기준.

121) 4인 가구(3) : 가구주(49세), 배우자(46세), 여아(17세, 고등학생), 남아(15세, 중학생) 기준.

122) 한국노동조합총연맹(2015), 『2015년 한국노총 표준생계비 해설서』.

123) 4인 가구 I : 가구주(42세), 배우자(39세), 자녀(11세, 초등학생), 자녀(8세, 초등학생) 기준.

124) 4인 가구 II : 가구주(47세), 배우자(44세), 자녀(16세, 고등학생), 자녀(13세, 중학생) 기준.

125) 4인 가구 III : 가구주(52세), 배우자(49세), 자녀(21세, 대학생), 자녀(18세, 고등학생) 기준.

126) 이러한 방식으로 시간당 임금을 추정하면, 통계적으로 많이 사용되는 시간당 임금 계산법(평균임금을 주당 평소 근로시간 × 30.4/7로 나누는 것)보다 현실을 훨씬 더 잘 반영한다. 전국민주노동조합총연맹(2015), 『2015 전국공단노동 실태조사 자료집』.

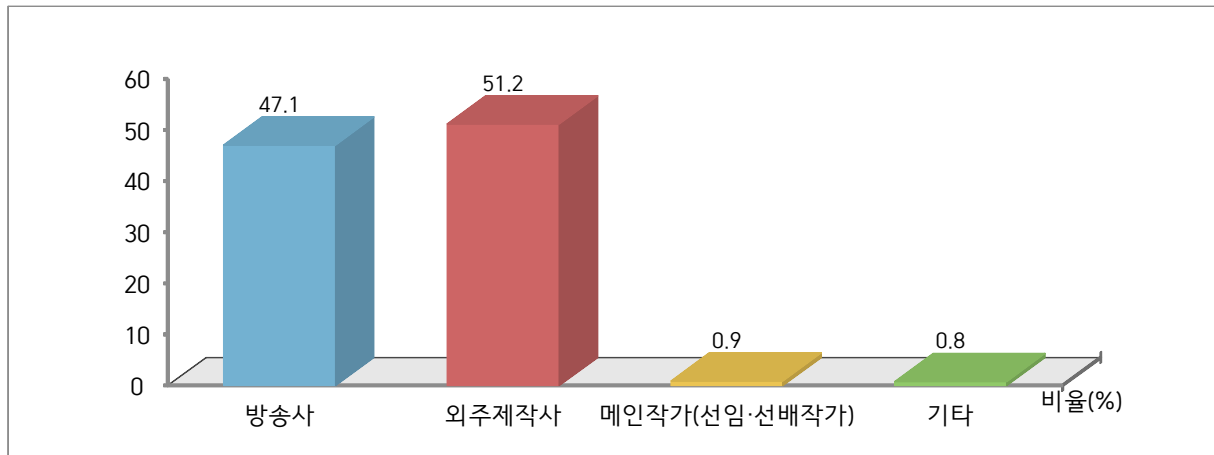
에서 급여를 받기 때문에 “외주제작사” 라고 응답한 방송작가는 현재 외주제작 프로그램에, “방송사” 라고 응답한 방송작가는 본사제작 프로그램에 참여하고 있는 것으로 추측할 수 있다.

〈표 IV-38〉 급여 지불인

급여 지급인	빈도	비율(%)
방송사	301	47.1
외주제작사	327	51.2
메인작가(선임·선배작가)	6	0.9
기타	5	0.8
합계	639	100.0

\* 유효 639 / 결측 8. 기타 : “모름” 1, “파견업체” 2, “방송사와 파견업체” 1, “본사제작은 방송사, 외주일 때는 외주제작사” 1.

〈그림 IV-24〉 급여 지불인



#### 4) 최근 1년 간 총 수입

644명의 응답자 가운데, (최근 1년 간 총 수입이) “1000만 원 이상 ~ 2000만 원 미만” 이라는 응답이 53.1%(342명)로 가장 많았다. “2000만 원 이상 ~ 3000만 원 미만” 이라는 응답이 21.3%(137명)로 뒤를 이었다. “1000만 원 미만” 이라는 응답도 무려 16.3%(105명)나 되었다<sup>127)</sup>. 이번 설문에 응답한 방송작가의 최근 1년 간 총 수입은 1558만 2376원이었다. 즉 이번 설문에 응답한 방송작가의 최근 1년 간 총 수입은 임금 노동자 연봉기준으로 소득 3분위<sup>128)</sup>(70 ~ 80%)에 해당하여 우리나라 전체 임금 노동자의 평균치<sup>129)</sup>보다도 한참 적은 것으로 드러났다. 각 직급별 최근 1년 간 총 수입의 평균값은 메인작가의 경우 2996만 원, 서브(코너)작가의 경우 1952만 4441원, 막내작가(자료조사)의 경우 1125만 2435원이었다.

127) 전국언론노동조합 · 한국독립PD협회(2015)의 조사연구를 보면, 독립PD의 연간 총 수입은 “3000만 원 이상” 이라는 응답이 62.7%(104명)로 다수를 차지했다. 반면, 본 조사연구에서 설문에 응답한 방송작가의 연간 총 수입은 “3000만 원 이상” 이라는 응답이 9.3%(61명)에 불과해 방송작가 직종이 비정규 연출 직종보다 연간 총 수입이 상당히 적다는 점을 추론할 수 있다.

128) 1440만 원 ~ 1787만 원. 소득 3분위(70 ~ 80%)의 평균 연봉은 1594만 원. 전국경제인연합회(2015), 『2014년도 소득분위별 근로자 임금 분석』.

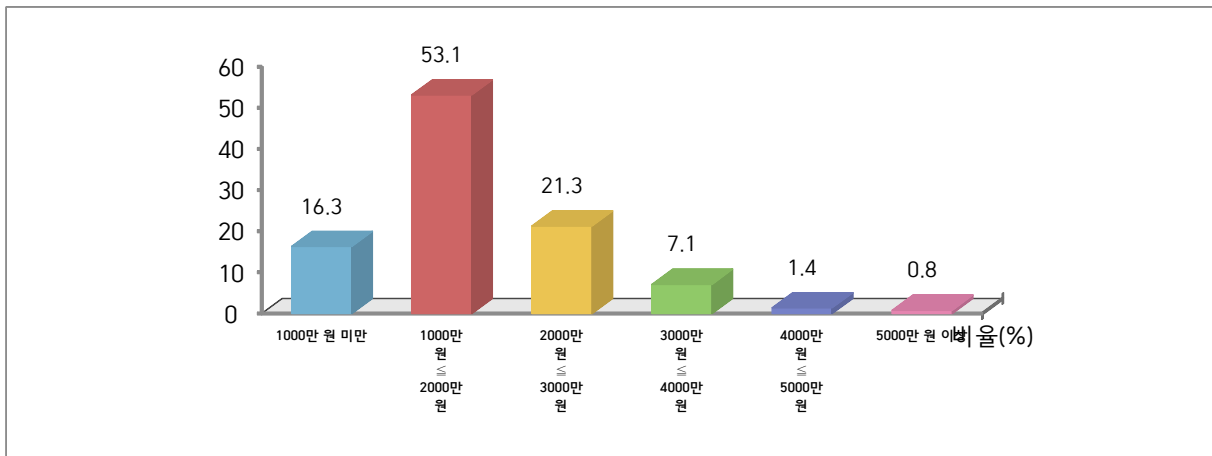
129) 3240만원. 전국경제인연합회(2015).

〈표 IV-39〉 최근 1년 간 총 수입

최근 1년 간 총 수입	빈도	비율(%)
1000만 원 미만	105	16.3
1000만 원 이상 ~ 2000만 원 미만	342	53.1
2000만 원 이상 ~ 3000만 원 미만	137	21.3
3000만 원 이상 ~ 4000만 원 미만	46	7.1
4000만 원 이상 ~ 5000만 원 미만	9	1.4
5000만 원 이상	5	0.8
합계	644	100.0

\* 유효 644 / 결측 3.

〈그림 IV-25〉 최근 1년 간 총 수입



〈표 IV-40〉 소득분위별 근로자 연봉하한액 현황<sup>130)</sup>

소득분위(상위 %)	연봉하한액(만 원)
10분위(0 ~ 10%)	6408
9분위(10 ~ 20%)	4586
8분위(20 ~ 30%)	3600
7분위(30 ~ 40%)	2982
6분위(40 ~ 50%)	2465
5분위(50 ~ 60%)	2100
4분위(60 ~ 70%)	1787
3분위(70 ~ 80%)	1440
2분위(80 ~ 90%)	959
1분위(90 ~ 100%)	120

## 5) 급여체불

### (1) 급여체불경험 유/무

639명의 응답자 가운데, (급여체불경험이) “있다” 는 응답은 46.0%(294명), “없다” 는 응답은 54.0%(345명)로 “없다” 는 응답이 약간 많은 것으로 나타났다<sup>131)</sup>.

130) 전국경제인연합회(2015)에서 재구성.

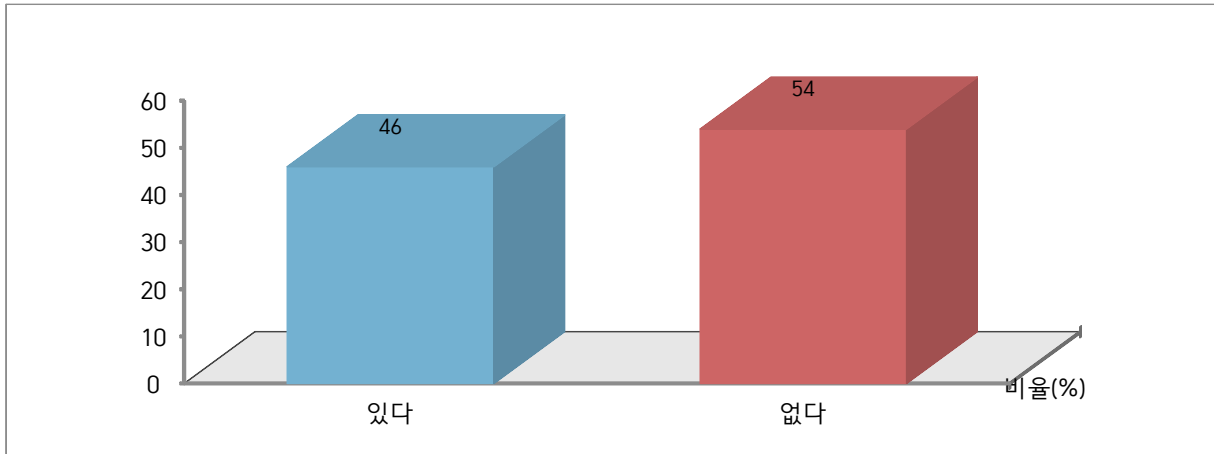


〈표 IV-41〉 급여체불경험 유/무

급여체불경험 유/무	빈도	비율(%)
있다	294	46.0
없다	345	54.0
합계	639	100.0

\* 유효 639 / 결측 8.

〈그림 IV-26〉 급여체불경험 유/무



## (2) 급여체불횟수

‘(1) 급여체불경험 유/무에 관한 질문’ 에서 “있다” 라고 응답한 294명 중, 293명이 ‘급여체불 횟수’ 에 대해서도 응답하였다. 각 항목 중 “한두 번” 이라는 응답이 53.6%(157명)로 가장 많았다. “서너 번” 이라는 응답이 29.4%(86명)로 뒤를 이었으며, “대여섯 번” 이라는 응답과 “아주 많았음” 이라는 응답이 각각 8.5%(25명)였다.

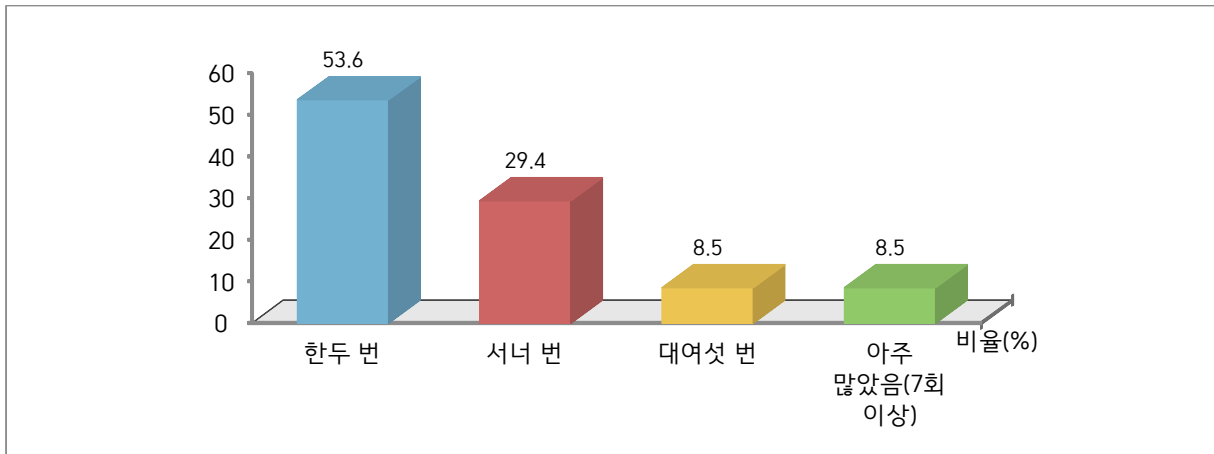
〈표 IV-42〉 급여체불횟수

급여체불횟수	빈도	비율(%)
한두 번	157	53.6
서너 번	86	29.4
대여섯 번	25	8.5
아주 많았음(7회 이상)	25	8.5
합계	293	100.0

\* 유효 293 / 결측 1.

131) 최현주 · 이강형(2011)의 조사연구에서도 임금 미지급 경험 횟수가 “전혀 없었다” 는 응답이 55.7%(275명), “한두 번 있었다”, “서너 번 있었다”, “대여섯 번 있었다”, “아주 많았다(7회 이상)” 등 “있었다” 는 응답이 44.3%(219명)로 비슷한 결과가 나왔다.

〈그림 IV-27〉 급여체불횟수



### (3) 급여체불총액

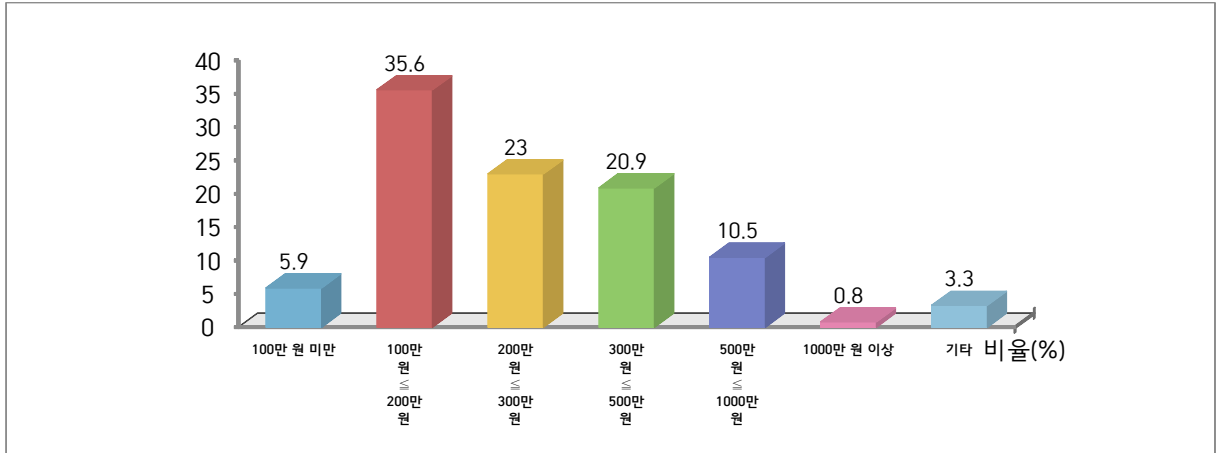
‘(1) 급여체불경험 유/무에 관한 질문’ 에서 “있다” 라고 응답한 294명 중, 239명이 ‘급여체불총액’ 에 대해서도 응답하였다. (급여체불총액이) “100만 원 이상 ~ 200만 원 미만” 이라는 응답이 35.6%(85명)로 가장 많았다. “200만 원 이상 ~ 300만 원 미만” 이라는 응답이 23.0%(55명), “300만 원 이상 ~ 500만 원 미만” 이라는 응답이 20.9%(50명)로 뒤를 이었다. 무려 “1000만 원 이상” 이라는 응답(0.8%, 2명)도 있었다.

〈표 IV-43〉 급여체불총액

급여체불총액	빈도	비율(%)
100만 원 미만	14	5.9
100만 원 이상 ~ 200만 원 미만	85	35.6
200만 원 이상 ~ 300만 원 미만	55	23.0
300만 원 이상 ~ 500만 원 미만	50	20.9
500만 원 이상 ~ 1000만 원 미만	25	10.5
1000만 원 이상	2	0.8
기타	8	3.3
합계	239	100.0

\* 유효 239 / 결측 55.

〈그림 IV-28 급여체불총액〉



#### (4) 급여체불사유

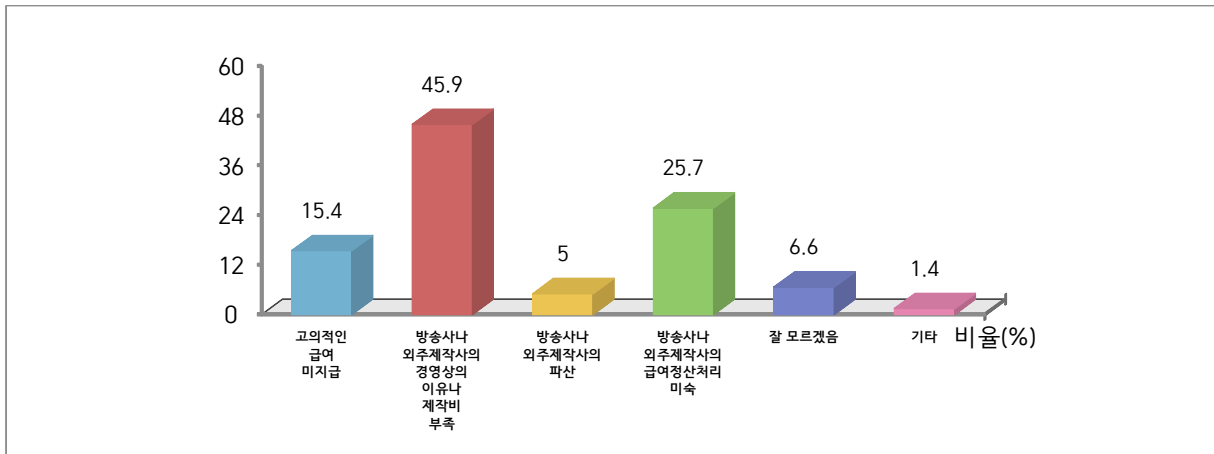
‘(1) 급여체불경험 유/무에 관한 질문’ 에서 “있다” 라고 응답한 294명 중, 283명이 ‘급여체불사유’ 에 대해서도 응답하였다. (급여체불사유가) “방송사나 외주제작사의 경영상의 이유나 제작비 부족” 이라는 응답이 45.9%(173명)로 가장 많았다. “방송사나 외주제작사의 급여정산처리 미숙” 이라는 응답이 25.7%(97명), “고의적인 급여 미지급” 이라는 응답이 15.4%(58명)로 뒤를 이었다.

〈표 IV-44〉 급여체불사유(복수응답)

급여체불사유	빈도	비율(%)
고의적인 급여 미지급	58	15.4
방송사나 외주제작사의 경영상의 이유나 제작비 부족	173	45.9
방송사나 외주제작사의 파산	19	5.0
방송사나 외주제작사의 급여정산처리 미숙	97	25.7
잘 모르겠음	25	6.6
기타	5	1.4
합계	377	100.0

\* 유효 377(복수응답자 82) / 결측 11.

〈그림 IV-29〉 급여체불사유



### (5) 급여체불 대응방법

‘(1) 급여체불경험 유/무에 관한 질문’ 에서 “있다” 라고 응답한 294명 중, 279명이 ‘급여체불 대응방법’ 에 대해서도 응답하였다. “급여를 지급할 때까지 기다렸음” 이라는 응답이 42.9%(145명)로 가장 많았다. “혼자서 급여 지급을 독촉했음” 이라는 응답이 40.8%(138명)로 비슷하게 나타났다. “고용노동부에 신고하거나 소송을 제기했음” 이라는 응답은 불과 3.9%(13명), “작가협회나 노동조합, 시민단체 등의 도움을 받아 급여 지급을 독촉했음” 이라는 응답은 0.3%(1명)에 불과해 방송작가들은 급여체불을 당했을 때, 비교적 소극적인 방법으로 대응했던 것으로 드러났다<sup>132)</sup>.

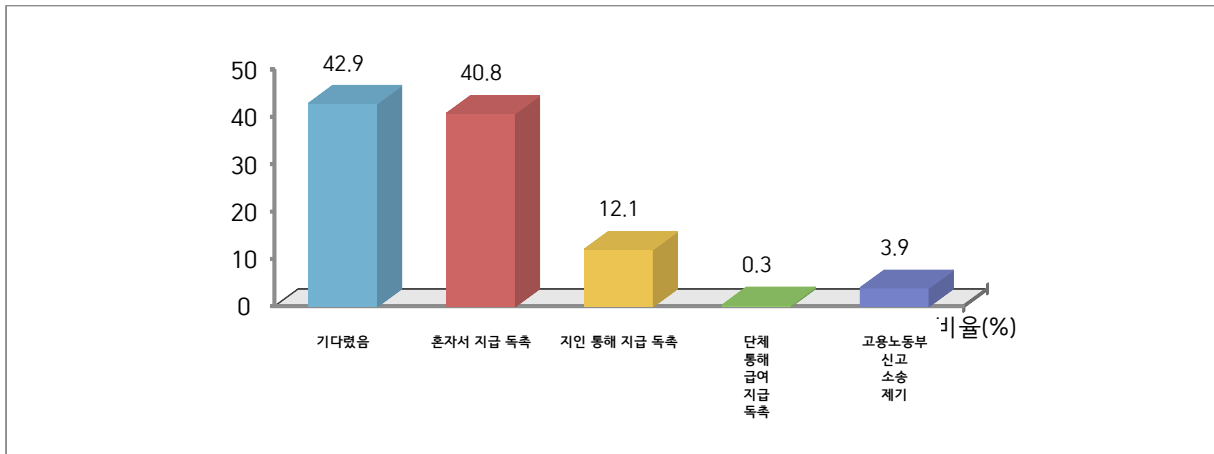
〈표 IV-45〉 급여체불 대응방법(복수응답)

급여체불 대응방법	빈도	비율(%)
급여를 지급할 때까지 기다렸음	145	42.9
혼자서 급여 지급을 독촉했음	138	40.8
가족이나, 선후배, 지인 등의 도움을 받아 급여 지급을 독촉했음	41	12.1
작가협회나 노동조합, 시민단체 등의 도움을 받아 급여 지급을 독촉했음	1	0.3
고용노동부에 신고하거나 소송을 제기했음	13	3.9
합계	338	100.0

\* 유효 338(복수응답자 64) / 결측 15.

132) 강익희(2011)의 조사연구를 보면, 방송작가의 경우에 임금 체불 및 부당 대우 시의 대응 방법에 관한 설문에 대해 무려 81.3%(13명)나 “피해를 감수하고 기다림” 이라고 응답하였다. 또한, 이러한 결과는 구직이나 과제를 맡게 되는 경로가 대체로 ‘네트워크’ 라는 점과, 프로젝트 별로 팀 단위로 과업을 수행하기 때문에 자연스럽게 이른바 ‘평판’ 이 중요해진다는 점 등 방송영상 분야의 특성에서 비롯되었을 것이라고 짐작하였다.

〈그림 IV-30〉 급여체불 대응방법(복수응답)



### 6) 프로그램 제작 중단이나 불방 · 결방 시에 일한 대가를 받았는지 여부

634명의 응답자 가운데, (프로그램 제작 중단이나 불방 · 결방 시에 일한 대가를) “항상 받았음” 또는 “받은 적이 더 많음” 이라는 응답은 합쳐서 15.5%(98명)에 불과했다. 반면에 “받은 적이 없음” 또는 “받지 못한 적이 더 많음” 이라는 응답은 합쳐서 41.6%(264명)나 되었다. 즉 프로그램 제작 중단이나 불방 · 결방 시에 일한 대가를 제대로 받지 못하는 방송작가들이 다수인 것으로 나타났다<sup>133)</sup>.

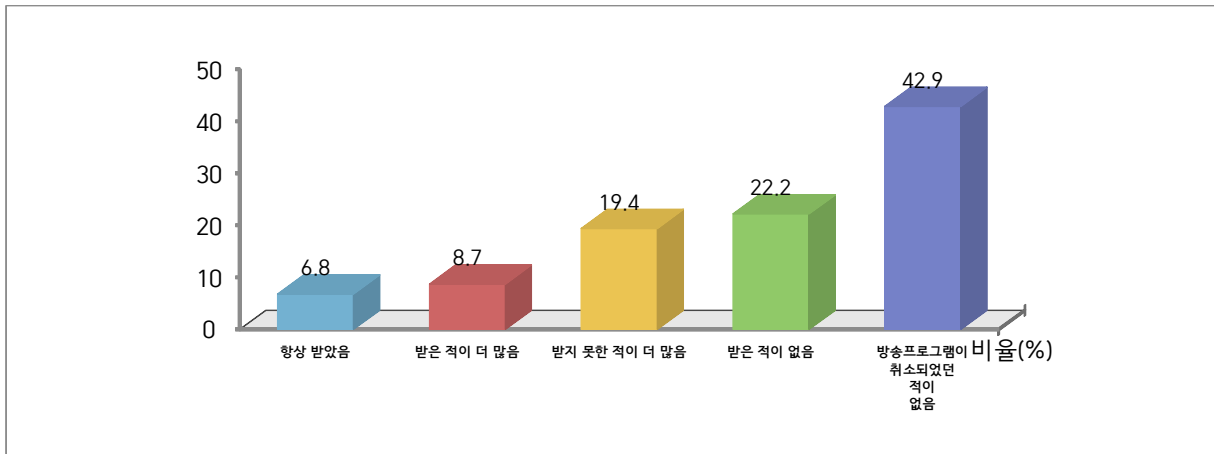
〈표 IV-46〉 프로그램 제작 중단이나 불방 · 결방 시에 일한 대가를 받았는지 여부

프로그램 제작 중단이나 불방 · 결방 시, 일한 대가를 받았는지 여부	빈도	비율(%)
항상 받았음	43	6.8
받은 적이 더 많음	55	8.7
받지 못한 적이 더 많음	123	19.4
받은 적이 없음	141	22.2
방송프로그램이 제작 전이나 제작 중간에 취소되었던 적이 없음	272	42.9
합계	634	100.0

\* 유효 634 / 결측 13.

133) 선택지에서 “방송프로그램이 제작 전이나 제작 중간에 취소되었던 적이 없음” 을 제외하면, “항상 받았음” 이라는 응답이 11.9%, “받은 적이 더 많음” 이라는 응답이 15.2%, “받지 못한 적이 더 많음” 이라는 응답이 34.0%, “받은 적이 없음” 이라는 응답이 38.9%였다. 전국언론노동조합 · 한국독립PD협회(2015)의 조사연구를 보면, “방송프로그램의 제작 전 또는 제작 도중 취소 시 일한 대가를 받았는지 여부” 에 관한 설문에서 “항상 받았음” 이라는 응답이 7.7%(13명), “받은 적이 더 많음” 이라는 응답이 9.5%(16명), “받지 못한 적이 더 많음” 이라는 응답이 37.5%(63명), “받은 적이 없음” 이라는 응답이 35.1%(59명)로 비슷한 결과가 나왔다. 즉 프리랜서 인력을 프로그램 제작에 참여시킬 때 서면계약서조차 작성하지 않는 방송콘텐츠산업의 고질적인 관행 때문에 프로그램 제작에 참여하는 프리랜서 인력들은 프로그램 제작이 중단되거나 불방 · 결방 시에는 노동의 대가조차 제대로 받지 못하고 있는 현실이 드러난 셈이다.

〈그림 IV-31〉 프로그램 제작 중단이나 불방·결방 시에 일한 대가를 받았는지 여부



## 7) 기획비

### (1) 프로그램 사전 기획단계에서 기획비를 받았는지 여부

637명의 응답자 가운데, (프로그램 사전 기획단계에서 기획비) “항상 받았음” 또는 “받은 적이 더 많음” 이라는 응답은 합쳐서 24.9%(159명)에 불과했다. 반면에 “받은 적이 없음” 또는 “받지 못한 적이 더 많음” 이라는 응답은 합쳐서 38.5%(245명)였다. 즉 방송사에는 기획비에 대한 명확한 기준이 없어서 방송 전에 일한 부분에 대한 명확한 보상 기준이 없다고 알려졌는데<sup>134)</sup>, 이번 설문조사를 통해 방송작가들의 상당수가 프로그램 사전 기획단계에서 기획비를 제대로 받지 못한 다는 사실이 드러난 셈이다.

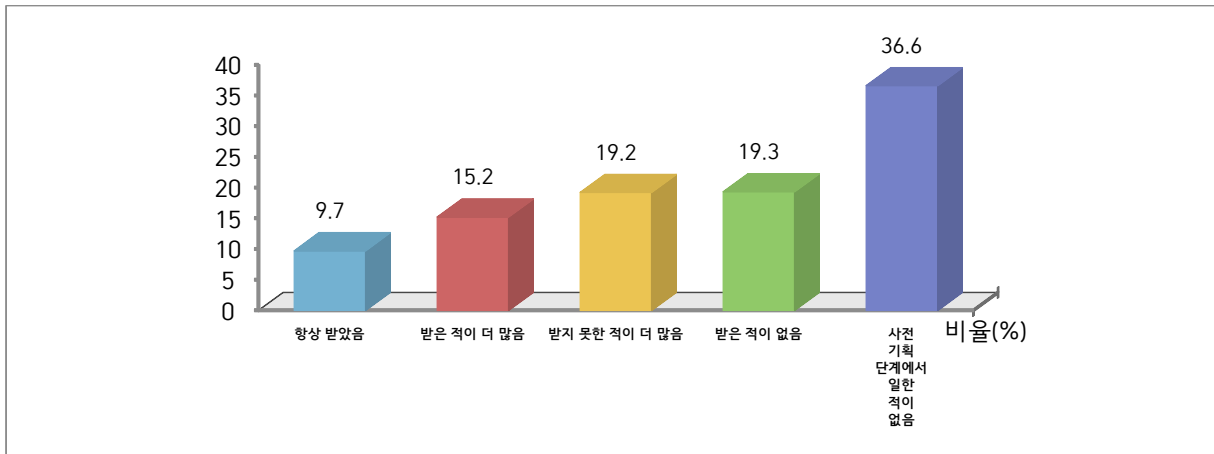
〈표 IV-47〉 프로그램 사전 기획단계에서 기획비를 받았는지 여부

프로그램 사전 기획단계에서 기획비를 받았는지 여부	빈도	비율(%)
항상 받았음	62	9.7
받은 적이 더 많음	97	15.2
받지 못한 적이 더 많음	122	19.2
받은 적이 없음	123	19.3
사전 기획 단계에서 일한 적이 없음	233	36.6
합계	637	100.0

\* 유효 637 / 결측 10.

134) 장영준(2015), 『예능작가 전격해부②』 적어도 10년은 굴러야 살아남는다』, 마이데일리, 2015. 06. 03.

〈그림 IV-32〉 프로그램 사전 기획단계에서 기획비를 받았는지 여부



## (2) 기획비의 범위

‘(2) 프로그램 사전 기획단계에서 기획비를 받았는지 여부에 관한 질문’에서 “항상 받았음”, “받은 적이 더 많음”, “받지 못한 적이 더 많음”이라고 응답한 281명 중, 266명이 ‘기획비의 범위’에 대해서도 응답하였다. (기획비의 범위가) “계약된 프로그램 회당 급여보다 적었음”이라는 응답이 65.8%(175명)로 가장 많았다. “그때그때 달랐음”이라는 응답이 20.3%(54명)로 뒤를 이었다. “계약된 프로그램 회당 급여보다 많았음” 또는 “계약된 프로그램 회당 급여와 같았음”이라는 응답은 합쳐서 13.9%(37명)에 불과했다. 그동안 외주제작 프로그램의 경우에 사전 기획비를 받지 못해 프로그램이 조기종영하면 외주제작사가 막대한 피해를 보는 것으로 알려졌다<sup>135)</sup>. 하지만 이번 설문조사를 통해 사전 기획비의 문제가 단순히 외주제작 프로그램만의 문제가 아니라, 본사 제작 프로그램의 경우에도 프리랜서로 고용된 제작인력에게 사전 기획단계에서의 노동에 대한 급여가 제대로 지급되지 않는다는 사실이 드러났다. 즉 방송콘텐츠산업 전반적으로 불공정거래만이 아니라, 노동에 대한 정당한 대가를 지급하지 않는 관행 역시 만연하다는 것이다.

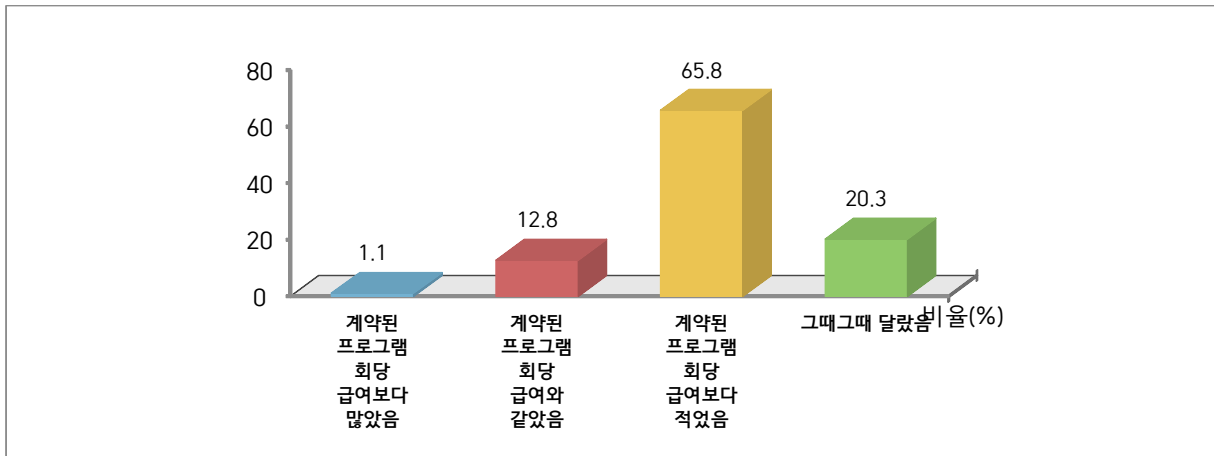
〈표 IV-48〉 기획비의 범위

기획비의 범위	빈도	비율(%)
계약된 프로그램 회당 급여보다 많았음	3	1.1
계약된 프로그램 회당 급여와 같았음	34	12.8
계약된 프로그램 회당 급여보다 적었음	175	65.8
그때그때 달랐음	54	20.3
합계	266	100.0

\* 유효 266 / 결측 15.

135) 권순택(2015), 『겨 묻은 개, 똥 묻은 개 혼낸다? 조선의 지상파 ‘갑질’ 고발』, 미디어스, 2015. 01. 12.

〈그림 IV-33〉 기획비의 범위



## 5. 사회보험 및 복지실태

### 1) 사회보험 가입여부

#### (1) 국민연금 가입여부

637명의 응답자 가운데, (국민연금에) “미가입” 이라는 응답이 83.5%(532명)로 다수를 차지했다. “지역가입” 이라는 응답이 14.0%(89명)로 뒤를 이었다. “직장가입” 이라는 응답은 2.5%(16명)에 불과했다<sup>136)137)</sup>.

〈표 IV-49〉 국민연금 가입여부

국민연금 가입여부	빈도	비율(%)
직장가입	16	2.5
지역가입	89	14.0
미가입	532	83.5
합계	637	100.0

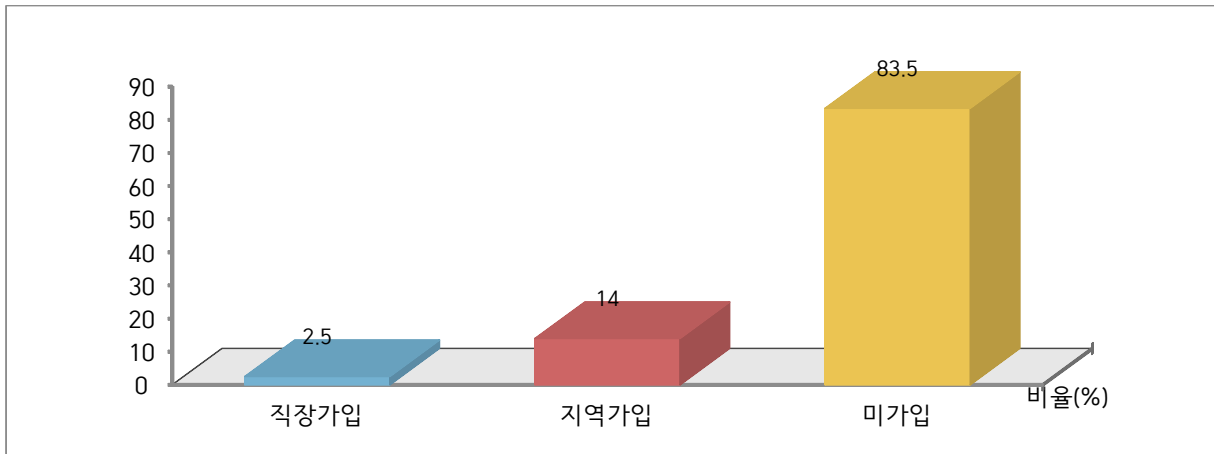
\* 유효 637 / 결측 10.

136) 최현주 · 이강형(2011)의 조사연구에서도 국민연금에 가입되어 있다는 응답이 5.3%(26명)에 불과해 방송작가 대다수가 국민연금에 가입되어 있지 않다는 사실을 알 수 있다.

137) 한국노동연구원(2008), 『한국노동패널 11차 조사』를 보면, 프리랜서의 국민연금 가입률은 36.4%였다. 이와 비교해 볼 때도 방송작가 직종의 국민연금 가입률이 매우 낮다는 사실을 알 수 있다.



〈그림 IV-34〉 국민연금 가입여부



(2) 건강보험 가입여부

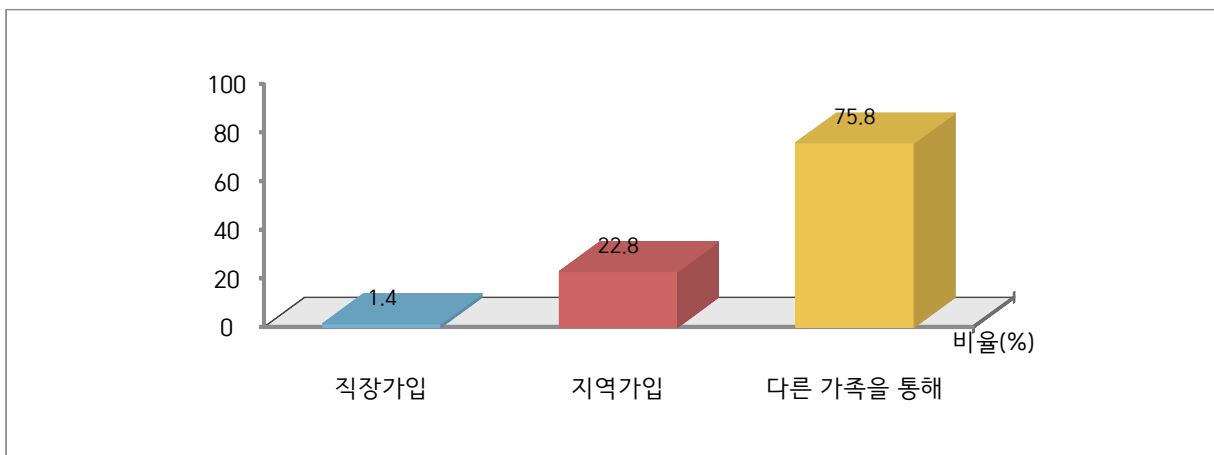
635명의 응답자 가운데, (건강보험에) “다른 가족을 통해 (가입)” 이라는 응답이 75.8%(471명)로 가장 많았다. “지역가입” 이라는 응답이 22.8%(145명)로 뒤를 이었다. “직장가입” 이라는 응답은 1.4%(9명)에 불과했다<sup>138)</sup>.

〈표 IV-50〉 건강보험 가입여부

건강보험 가입여부	빈도	비율(%)
직장가입	9	1.4
지역가입	145	22.8
다른 가족을 통해	471	75.8
합계	635	100.0

\* 유효 635 / 결측 12.

〈그림 IV-35〉 건강보험 가입여부



138) 최현주 · 이강형(2011)의 조사연구에서는 건강보험에 가입되어 있다는 응답이 12.8%(63명)에 불과했다. 이러한 결과는 건강보험 가입형태를 본 설문조사처럼 세분화하지 않고 건강보험 가입여부를 묻는 질문에 대한 선택지로 “예”, “아니오”, “모른다” 만 제시했기 때문에 나온 것으로 보인다.

### (3) 고용보험 가입여부

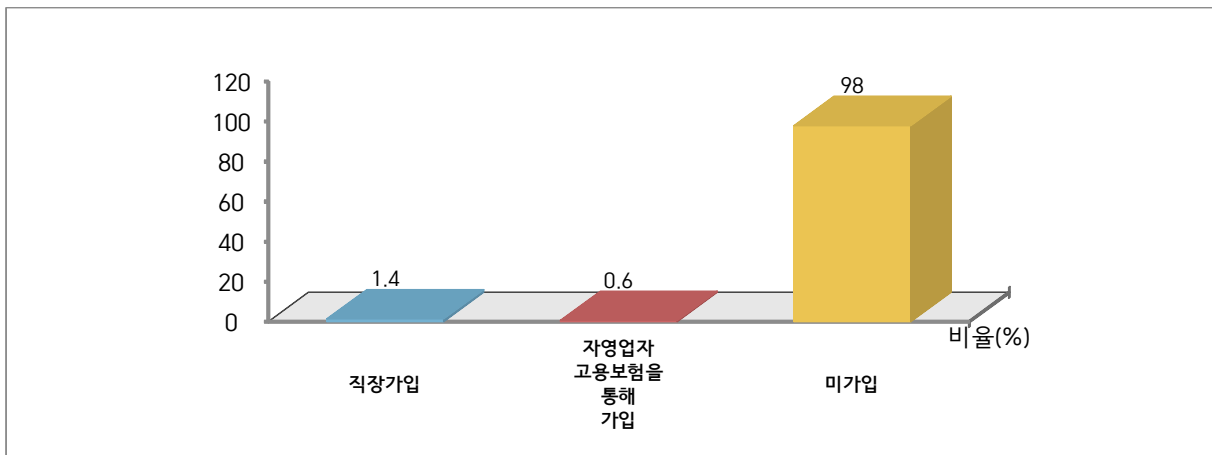
628명의 응답자 가운데, (고용보험에) “미가입” 이라는 응답이 무려 98.0%(615명)로 대다수를 차지했다. “직장가입” 이라는 응답은 1.4%(9명)에 불과했다<sup>139)</sup>.

〈표 IV-51〉 고용보험 가입여부

고용보험 가입여부	빈도	비율(%)
직장가입	9	1.4
자영업자 고용보험 <sup>140)</sup> 을 통해 가입	4	0.6
미가입	615	98.0
합계	628	100.0

\* 유효 628 / 결측 19.

〈그림 IV-36〉 고용보험 가입여부



### (4) 산재보험 가입여부

634명의 응답자 가운데, (산재보험에) “미가입” 이라는 응답이 98.5%(625명)로 대다수를 차지했다. “직장가입” 이라는 응답은 1.3%(8명)에 불과했다<sup>141)142)</sup>.

139) 최현주 · 이강형(2011)의 조사연구에서도 고용보험에 가입되어 있다는 응답이 2.2%(11명)에 불과해 방송작가 대다수가 고용보험에 가입되어 있지 않다는 사실을 알 수 있다.

140) 0 ~ 49인의 노동자가 있는 자영업자의 경우에 사업자등록일(개업연원일)로부터 6개월 이내에 고용보험에 가입할 수 있는 제도로 2012년 1월 22일부터 시행되었다.

141) 최현주 · 이강형(2011)의 조사연구에서도 산재보험에 가입되어 있다는 응답이 2.6%(13명)에 불과해 방송작가 대다수가 산재보험에 가입되어 있지 않다는 사실을 알 수 있다.

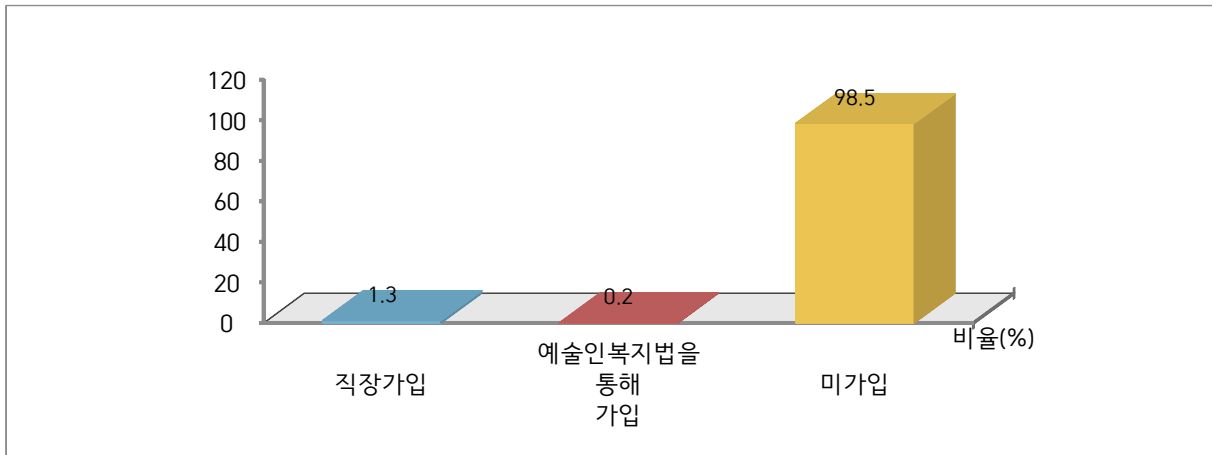
142) 한국노동연구원(2008)의 조사연구를 보면, 프리랜서의 산재보험 가입률은 5.0%였다. 방송작가 직종의 산재보험 가입률은 이보다 약간 낮게 나타나 프리랜서 고용형태로 일하는 다양한 직종 중에서도 특히 방송작가 직종은 상대적으로 사회안전망이 열악하다는 사실을 알 수 있다.

〈표 IV-52〉 산재보험 가입여부

산재보험 가입여부	빈도	비율(%)
직장가입	8	1.3
예술인복지법 <sup>143)</sup> 을 통해 가입	1	0.2
미가입	625	98.5
합계	634	100.0

\* 유효 634 / 결측 13.

〈그림 IV-37〉 산재보험 가입여부



## 2) 사회보험 미가입 사유

### (1) 국민연금 미가입 사유

‘1) 사회보험 가입여부 → (1) 국민연금 가입여부에 관한 질문’에서 “미가입”이라고 응답한 532명 중, 448명이 ‘국민연금 미가입 사유’에 대해서도 응답하였다. “직장가입은 되지 않고 지역가입의 경우에는 부담분이 더 크기 때문”이라는 응답이 54.7%(245명)로 가장 많았다. “지역가입을 원하지만 가입하는 방법을 모르기 때문”이라는 응답이 31.5%(141명)로 뒤를 이었다. “직장가입이 가능한, 가입할 경우 급여의 실 수령액이 적어지기 때문”이라는 응답은 6.0%(27명)에 불과했다. 즉 가입대상에서 배제되거나 가입방법을 몰랐기 때문에 국민연금에 가입하지 않은 비율이 압도적으로 높았고 자발적으로 국민연금에 가입하지 않은 비율은 미미한 수준에 그쳤다<sup>144)</sup>.

143) 방송작가는 예술인복지법 시행규칙 [별표 1] 예술 활동 증명에 관한 세부 기준에서 연예(演藝) 부문의 ‘라. 최근 3년(드라마 중 연속극의 경우는 최근 5년) 동안 1편 이상의 대본을 텔레비전 및 라디오에서 방송된 드라마, 예능·교양 프로그램 등을 통하여 발표한 실적이 있는 자’ 또는 ‘바. 최근 5년 동안 3편 이상의 방송프로그램 제작에 기술 지원 인력 또는 기획 인력으로 참여한 실적이 있는 자’에 해당되는 경우에 예술활동을 증명하여 산재보험에 가입할 수 있다.

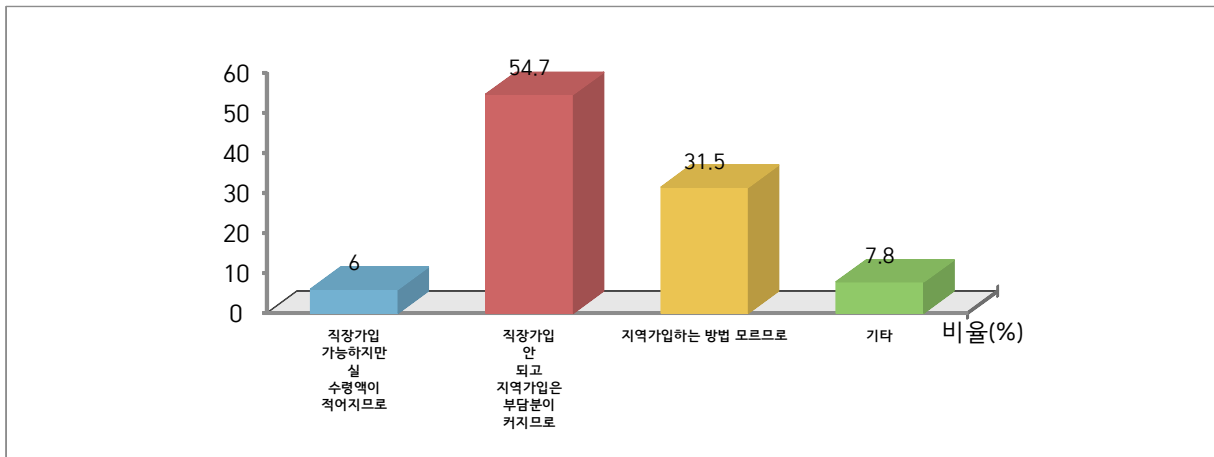
144) 강익희(2011)의 조사연구를 보면, 방송작가의 경우에 국민연금 미가입 이유로 “비정규직이라서/프리랜서라서”라는 응답이 53.6%(15명)로 가장 많았다. “고용주가 가입을 원하지 않기 때문에”라는 응답은 21.4%(6명), “가입할 경우 임금의 실제 수령액이 적어지기 때문에”라는 응답은 17.9%(5명)로 뒤를 이었다. 즉 종사상 지위나 열악한 노동조건 때문에 방송작가들이 국민연금에 가입하지 않았음을 알 수 있다.

〈표 IV-53〉 국민연금 미가입 사유

국민연금 미가입 사유	빈도	비율(%)
직장가입이 가능하나, 가입할 경우 급여의 실 수령액이 적어지기 때문	27	6.0
직장가입은 되지 않고 지역가입의 경우에는 부담분이 더 크기 때문	245	54.7
지역가입을 원하지만 가입하는 방법을 모르기 때문	141	31.5
기타	35	7.8
합계	448	100.0

\* 유효 448 / 결측 84. 기타 : “국민연금의 필요성을 잘 느끼지 못하기 때문” 18, “가입자체에 대해 생각해보지 않았기 때문” 4, “회사에서 가입을 안 해주었기 때문” 1, “수입이 불안정하기 때문” 4, “제도 자체를 모르기 때문” 4, “국민연금을 가입할 수 있는 수입이 되지 않기 때문” 3, “가입되어 있으나 납입불가신청” 1.

〈그림 IV-38〉 국민연금 미가입 사유



## (2) 고용보험 미가입 사유

‘1) 사회보험 가입여부 → (3) 고용보험 가입여부에 관한 질문’에서 “미가입”이라고 응답한 615명 중, 549명이 ‘고용보험 미가입 사유’에 대해서도 응답하였다. “직장가입은 되지 않고 자영업자 고용보험에 대해서는 모르기 때문”이라는 응답이 74.9%(411명)로 가장 많았다. “직장가입은 되지 않고 자영업자 고용보험에 대해서는 알고 있지만 가입자격이 되지 않기 때문”이라는 응답은 9.8%(54명)였으며, “직장가입이 가능하나, 가입할 경우 급여의 실 수령액이 적어지기 때문”이라는 응답은 4.4%(24명)에 불과했다. 즉 가입대상에서 배제되거나 가입방법을 몰랐기 때문에 국민연금에 가입하지 않은 비율이 압도적으로 높았고 자발적으로 국민연금에 가입하지 않은 비율은 미미한 수준에 그쳤다<sup>145)</sup>. 또한, 자영업자 고용보험에 대해서 모른다는 응답이 안다는 응답보다 훨씬 많아 자영업자 고용보험에 대한 고용노동부의 홍보가 매우 부족하다는 사실도 알 수 있다.

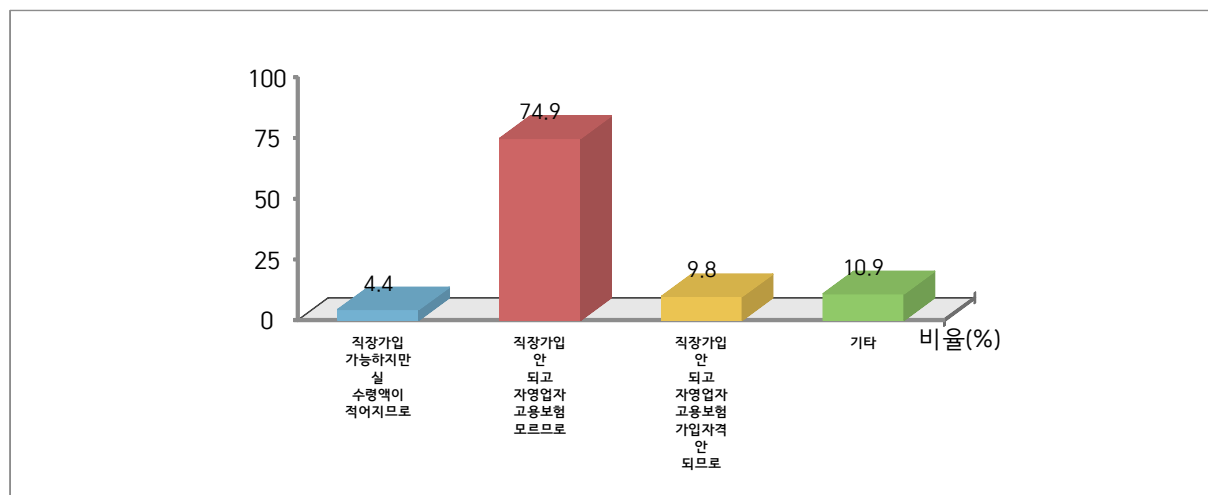
145) 강익희(2011)의 조사연구를 보면, 방송작가의 경우에 고용보험 미가입 이유로 “비정규직이라서/프리랜서라서”라는 응답이 63.3%(19명)로 가장 많았다. “고용주가 가입을 원하지 않기 때문에”라는 응답은 20.0%(6명), “가입할 경우 임금의 실제 수령액이 적어지기 때문에”라는 응답은 16.7%(5명)로 뒤를 이었다. 즉 종사상 지위나 열악한 노동조건 때문에 방송작가들이 국민연금에 가입하지 않았음을 알 수 있다.

〈표 IV-54〉 고용보험 미가입 사유

고용보험 미가입 사유	빈도	비율(%)
직장가입이 가능하나, 가입할 경우 급여의 실 수령액이 적어지기 때문	24	4.4
직장가입은 되지 않고 자영업자 고용보험에 대해서는 모르기 때문	411	74.9
직장가입은 되지 않고 자영업자 고용보험에 대해서는 알고 있지만 가입자격이 되지 않기 때문	54	9.8
기타	60	10.9
합계	549	100.0

\* 유효 549 / 결측 66. 기타 : “가입방법을 잘 모르기 때문” 49, “회사에서 가입을 안 해주었기 때문” 2, “고용보험의 필요성을 잘 느끼지 못하기 때문” 2, “가입자체에 대해 생각해보지 않았기 때문” 5, “고용보험에 대해서 잘 모르기 때문” 2.

〈그림 IV-39〉 고용보험 미가입 사유



### (3) 산재보험 미가입 사유

‘1) 사회보험 가입여부 → (4) 산재보험 가입여부에 관한 질문’에서 “미가입”이라고 응답한 625명 중, 561명이 ‘산재보험 미가입 사유’에 대해서도 응답하였다. “직장가입은 되지 않고 예술인복지법을 통한 가입에 대해서는 잘 모르기 때문”이라는 응답이 78.6%(441명)로 가장 많았다. “직장가입은 되지 않고 예술인복지법을 통한 가입에 대해서는 알고 있지만 가입자격이 되지 않기 때문”이라는 응답은 7.8%(44명)였으며, “직장가입이 가능하나, 가입할 경우 급여의 실 수령액이 적어지기 때문”이라는 응답은 3.2%(18명)에 불과했다. 즉 가입대상에서 배제되거나 가입방법을 몰랐기 때문에 국민연금에 가입하지 않은 비율이 압도적으로 높았고 자발적으로 국민연금에 가입하지 않은 비율은 미미한 수준에 그쳤다<sup>146)</sup>. 또한, 예술인복지법을 통한 산재보험 가입에 대해서 모른다는 응답이 안다는 응답보다 훨씬 많아 예술인복지법에 대한 문화체육관광부의 홍보가 부족하다는 사실을 알 수 있다.

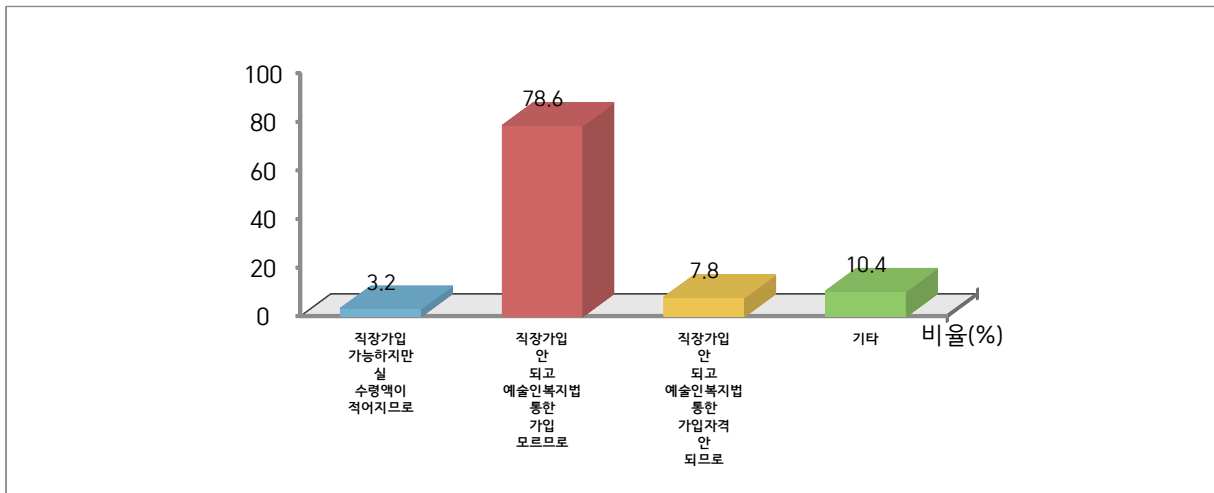
146) 강익희(2011)의 조사연구를 보면, 방송작가의 경우에 산재보험 미가입 이유로 “비정규직이라서/프리랜서라서”라는 응답이 63.3%(19명)로 가장 많았다. “고용주가 가입을 원하지 않기 때문에”라는 응답은 20.0%(6명), “가입할 경우 임금의 실제 수령액이 적어지기 때문에”라는 응답은 16.7%(5명)로 뒤를 이었다. 즉 종사상 지위나 열악한 노동조건 때문에 방송작가들이 국민연금에 가입하지 않았음을 알 수 있다.

〈표 IV-55〉 산재보험 미가입 사유

산재보험 미가입 사유	빈도	비율(%)
직장가입 가능하지만 실 수령액이 적어지므로	18	3.2
직장가입은 되지 않고 예술인복지법을 통한 가입에 대해서는 모르기 때문	441	78.6
직장가입은 되지 않고 예술인복지법을 통한 가입에 대해서는 알고 있지만 가입자격이 되지 않기 때문	44	7.8
기타	58	10.4
합계	561	100.0

\* 유효 561 / 결측 64. 기타 : “가입방법을 잘 모르기 때문” 50, “회사에서 가입을 안 해주었기 때문” 2, “산재보험의 필요성을 잘 느끼지 못하기 때문” 1, “가입자체에 대해 생각해보지 않았기 때문” 2, “산재보험에 대해서 잘 모르기 때문” 1, “산재보험에 대해서 잘 모르기 때문” 1, “산재보험에 가입할 수 있는 수입이 되지 않기 때문” 1.

〈그림 IV-40〉 산재보험 미가입 사유



### 3) 사회보험 필요성 인식

#### (1) 국민연금 필요성 인식

616명의 응답자 가운데, (국민연금이) “매우 필요하다” 또는 “필요한 편이다” 라는 응답이 합쳐서 51.5%(317명)로 과반을 차지했다. “보통이다” 라는 응답이 24.5%(151명)로 뒤를 이었다. “전혀 필요 없다” 또는 “필요 없는 편이다” 라는 응답은 합쳐서 24.0%(148명)에 그쳤다. 즉 이번 설문에 응답한 방송작가들은 비교적 국민연금이 필요하다고 인식하는 편임을 알 수 있다<sup>147)</sup>.

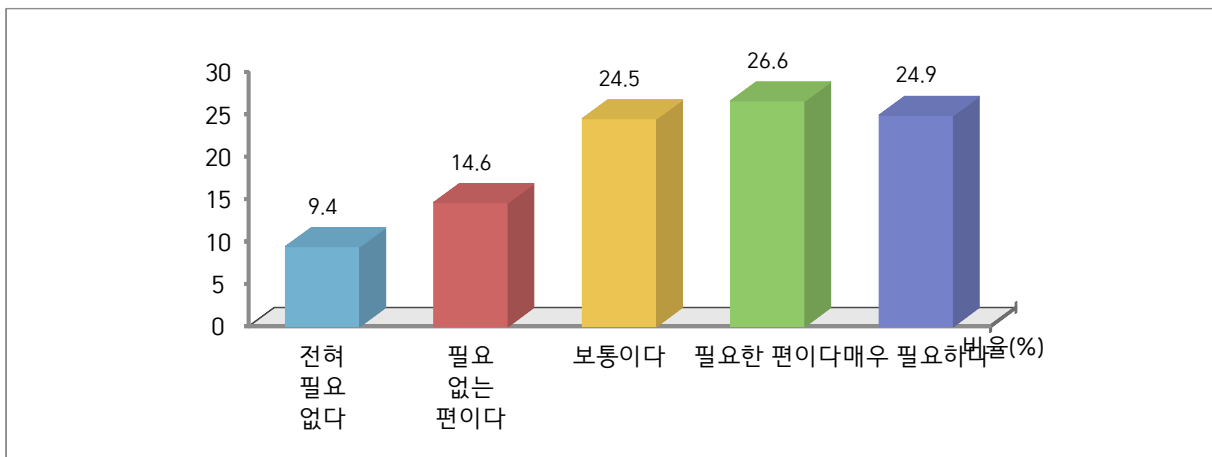
147) 전국언론노동조합 · 한국독립PD협회(2015)의 조사연구를 보면, 독립PD 역시 (국민연금이) “매우 필요함” 또는 “필요한 편임” 이라는 응답이 합쳐서 47.9%(83명), “전혀 필요 없음” 또는 “필요 없는 편임” 이라는 응답이 합쳐서 33.6%(58명)가 나와 상대적으로 국민연금이 필요하다고 인식하는 편임을 알 수 있다.

〈표 IV-56〉 국민연금 필요성 인식

국민연금 필요성 인식	빈도	비율(%)
전혀 필요 없다	58	9.4
필요 없는 편이다	90	14.6
보통이다	151	24.5
필요한 편이다	164	26.6
매우 필요하다	153	24.9
합계	616	100.0

\* 유효 616 / 결측 31.

〈그림 IV-41〉 국민연금 필요성 인식



## 2) 건강보험 필요성 인식

617명의 응답자 가운데, (건강보험이) “매우 필요하다” 또는 “필요한 편이다” 라는 응답이 합쳐서 82.5%(509명)로 대부분을 차지했다. “보통이다” 라는 응답은 13.6%(84명)로 나타났으며, “전혀 필요 없다” 또는 “필요 없는 편이다” 라는 응답은 합쳐서 3.9%(24명)에 불과했다. 즉 이번 설문에 응답한 방송작가들은 전반적으로 건강보험의 필요성에 대해서 충분히 인식하고 있음을 알 수 있다<sup>148)</sup>.

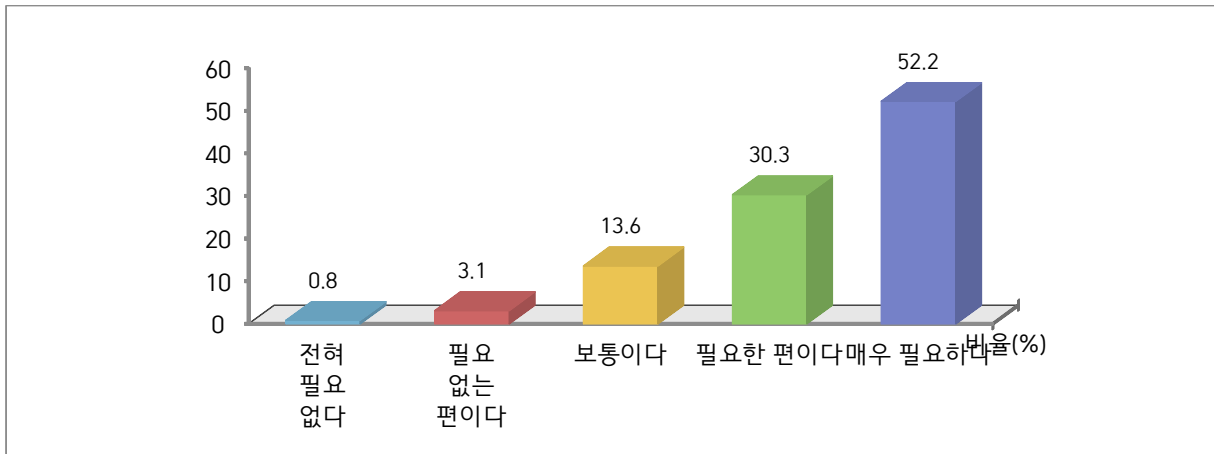
〈표 IV-57〉 건강보험 필요성 인식

건강보험 필요성 인식	빈도	비율(%)
전혀 필요 없다	5	0.8
필요 없는 편이다	19	3.1
보통이다	84	13.6
필요한 편이다	187	30.3
매우 필요하다	322	52.2
합계	617	100.0

\* 유효 617 / 결측 30.

148) 전국언론노동조합 · 한국독립PD협회(2015)의 조사연구를 보면, 독립PD 역시 (건강보험이) “매우 필요함” 또는 “필요한 편임” 이라는 응답이 합쳐서 84.5%(147명), “전혀 필요 없음” 또는 “필요 없는 편임” 이라는 응답이 합쳐서 1.7%(3명)가 나와 건강보험의 필요성에 대해서 충분히 인식하고 있음을 알 수 있다.

〈그림 IV-42〉 건강보험 필요성 인식



### (3) 고용보험 필요성 인식

617명의 응답자 가운데, (고용보험이) “매우 필요하다” 또는 “필요한 편이다” 라는 응답이 합쳐서 80.7%(498명)로 대다수를 차지했다. “보통이다” 라는 응답은 15.4%(95명)로 나타났으며, “전혀 필요 없다” 또는 “필요 없는 편이다” 라는 응답은 3.9%(24명)에 불과했다. 즉 이번 설문에 응답한 방송작가들은 전반적으로 고용보험의 필요성에 대해서 충분히 인식하고 있음을 알 수 있다(149).

〈표 IV-58〉 고용보험 필요성 인식

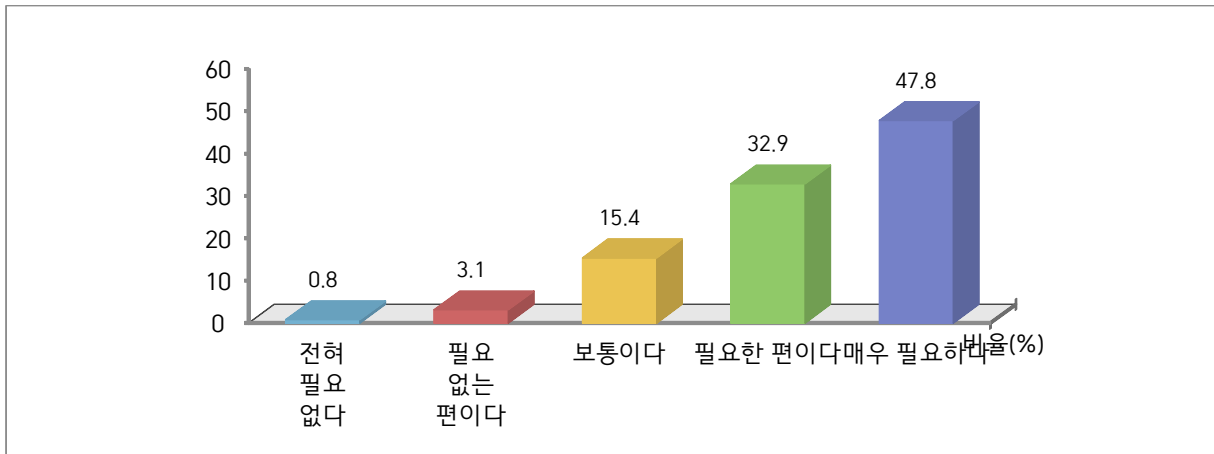
고용보험 필요성 인식	빈도	비율(%)
전혀 필요 없다	5	0.8
필요 없는 편이다	19	3.1
보통이다	95	15.4
필요한 편이다	203	32.9
매우 필요하다	295	47.8
합계	617	100.0

\* 유효 617 / 결측 30.

149) 전국언론노동조합 · 한국독립PD협회(2015)의 조사연구를 보면, 독립PD 역시 (고용보험이) “매우 필요함” 또는 “필요한 편임” 이라는 응답이 합쳐서 82.7%(143명), “전혀 필요 없음” 또는 “필요 없는 편임” 이라는 응답이 합쳐서 3.4%(6명)가 나와 고용보험의 필요성에 대해서 충분히 인식하고 있음을 알 수 있다.



〈그림 IV-43〉 고용보험 필요성 인식



(4) 산재보험 필요성 인식

616명의 응답자 가운데, (산재보험이) “매우 필요하다” 또는 “필요한 편이다” 라는 응답이 합쳐서 78.0%(480명)로 다수를 차지했다. “보통이다” 라는 응답은 16.2%(100명)로 나타났으며, “전혀 필요 없다” 또는 “필요 없는 편이다” 라는 응답은 5.8%(36명)에 불과했다. 즉 이번 설문에 응답한 방송작가들은 전반적으로 산재보험의 필요성에 대해서 충분히 인식하고 있음을 알 수 있다(150).

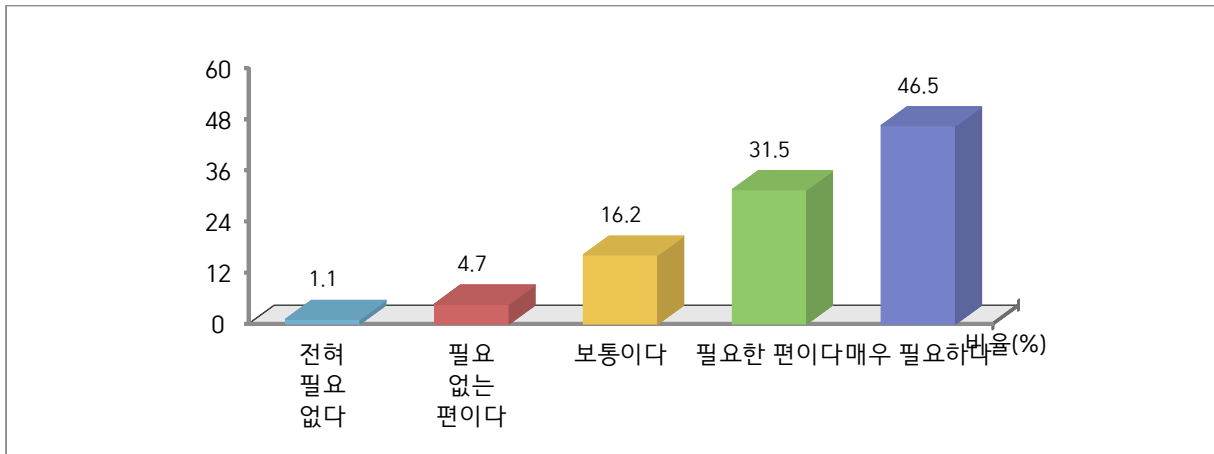
〈표 IV-59〉 산재보험 필요성 인식

산재보험 필요성 인식	빈도	비율(%)
전혀 필요 없다	7	1.1
필요 없는 편이다	29	4.7
보통이다	100	16.2
필요한 편이다	194	31.5
매우 필요하다	286	46.5
합계	616	100.0

\* 유효 616 / 결측 31.

150) 전국언론노동조합 · 한국독립PD협회(2015)의 조사연구를 보면, 독립PD 역시 (산재보험이) “매우 필요함” 또는 “필요한 편임” 이라는 응답이 합쳐서 92.0%(161명), “전혀 필요 없음” 또는 “필요 없는 편임” 이라는 응답이 합쳐서 1.1%(2명)가 나와 산재보험의 필요성에 대해서 충분히 인식하고 있음을 알 수 있다.

〈그림 IV-44〉 산재보험 필요성 인식



#### 4) 업무와 관련된 부상이나 질병이 발생했을 시에 치료비 처리방법

641명의 응답자 가운데, 업무와 관련된 부상이나 질병이 발생했을 때, “전액 개인비용으로 치료” 라는 응답이 57.1%(366명)로 가장 많았다. “업무와 관련된 부상이나 질병이 발생한 적이 없음” 이라는 응답이 35.7%(229명)로 뒤를 이었다. “전액 방송사나 외주제작사의 비용으로 치료” 또는 “산재보험으로 처리” 또는 “방송사나 외주제작사가 가입한 상해보험으로 치료” 또는 “본인과 회사가 공동으로 부담하여 처리” 한다는 응답은 합쳐서 1.0%(6명)에 불과했다<sup>151)</sup>. 업무와 관련된 부상이나 질병이 발생한 적이 있다고 응답한 방송작가(412명)만을 대상으로 통계를 냈을 때에는, “전액 개인비용으로 치료” 라는 응답이 무려 88.8%(366명)에 달했다.

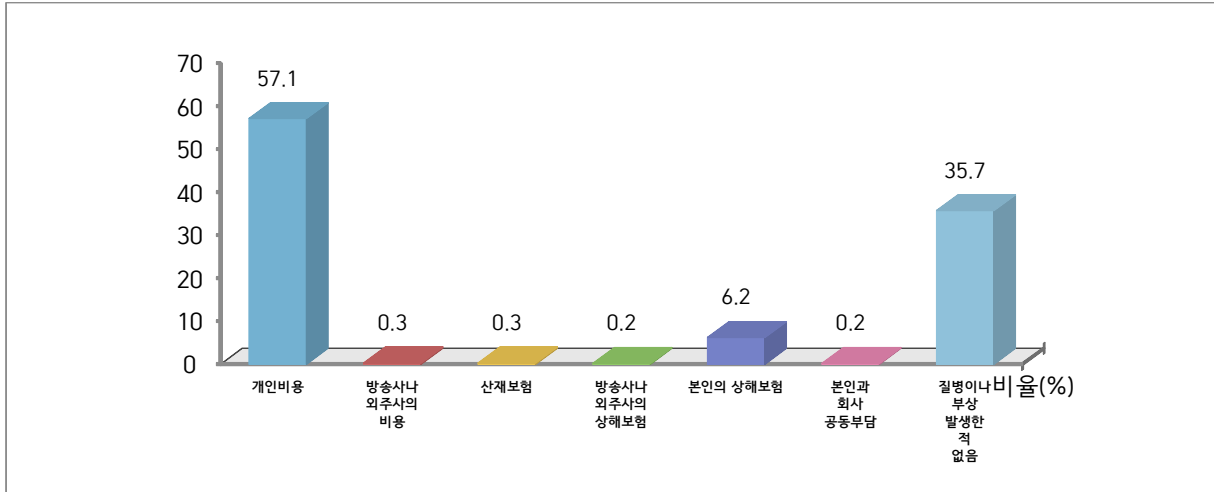
〈표 IV-60〉 업무와 관련된 부상이나 질병이 발생했을 시에 치료비 처리방법

업무와 관련된 부상이나 질병이 발생했을 시에 치료비 해결방법	빈도	비율(%)
전액 개인비용으로 치료	366	57.1
전액 방송사나 외주제작사의 비용으로 치료	2	0.3
산재보험으로 처리	2	0.3
방송사나 외주제작사가 가입한 상해보험으로 처리	1	0.2
본인이 가입한 상해보험으로 처리	40	6.2
본인과 회사가 공동으로 부담하여 처리	1	0.2
업무와 관련하여 부상이나 질병이 발생한 적이 없음	229	35.7
합계	641	100.0

\* 유효 641 / 결측 6.

151) 전국언론노동조합 · 한국독립PD협회(2015)의 조사연구를 보면, 독립PD 역시 업무와 관련된 부상이나 질병이 발생했을 시에 “개인적으로 해결한다” 는 응답이 83.7%(144명)로 대다수를 차지했다. 반면, “산재보험을 통해서 해결” 또는 “독립제작사에서 공상으로 해결” 이라는 응답은 합쳐서 12.2%(21명)에 불과했다. 즉 독립PD 역시 방송작가와 마찬가지로 업무와 관련된 부상이나 질병이 발생했을 시에 치료비를 개인적으로 해결하는 비율이 압도적으로 높음을 알 수 있다.

〈그림 IV-45〉 업무와 관련된 부상이나 질병이 발생했을 시에 치료비 처리방법



## 5) 복지사항 적용여부

### (1) 연차휴가 적용여부

634명의 응답자 가운데, (연차휴가를) “사용할 수 있음” 이라는 응답은 불과 2.7%(17명)에 불과했다. 반면, “사용할 수 없음” 이라는 응답은 무려 95.9%(608명)로 대다수를 차지했다. “월차휴가로 대체” 라는 응답은 1.4%(9명)로 나타났다<sup>152)153)</sup>.

〈표 IV-61〉 연차휴가 적용여부

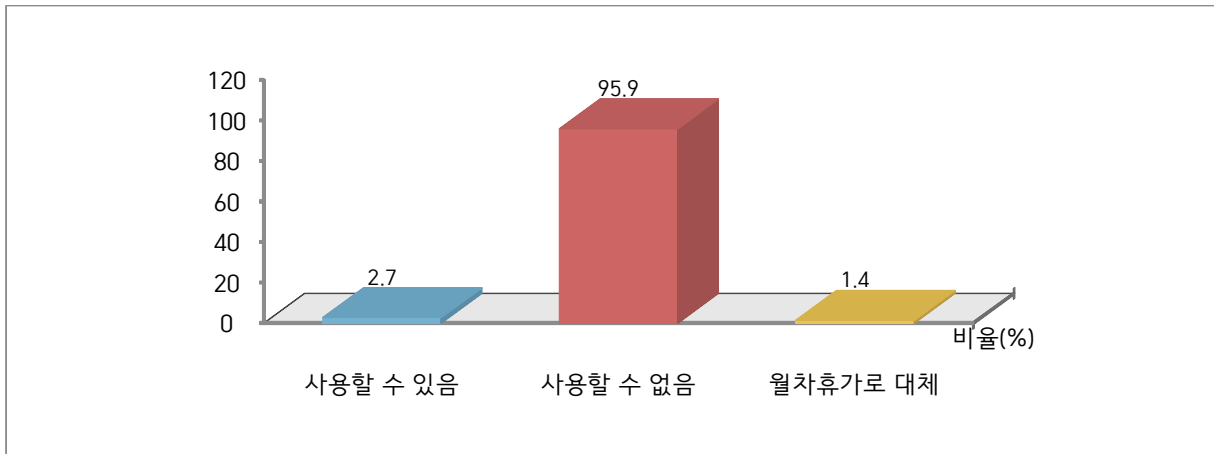
연차휴가 적용여부	빈도	비율(%)
사용할 수 있음	17	2.7
사용할 수 없음	608	95.9
월차휴가로 대체	9	1.4
합계	634	100.0

\* 유효 634 / 결측 13.

152) 이종구(2006)의 조사연구를 보면, 방송작가의 경우에 (연차휴가) “적용대상 아님” 이라는 응답이 79.7%(216명)로 가장 많았다. 반면, “유급으로 사용” 이라는 응답은 2.2%(6명)에 불과해 방송작가들의 대부분은 (유급) 연차휴가를 적용받지 못한다는 사실을 알 수 있다.

153) 강익희(2011)의 조사연구를 보면, 방송작가의 경우에 (휴가 형태가) “해당사항 없음” 이라는 응답이 87.1%(27명)로 대다수를 차지했다. 반면, “유급” 이라는 응답은 6.5%(2명)에 불과해 여기에서도 역시 방송작가들의 대부분은 (유급) 연차휴가를 적용받지 못한다는 사실을 알 수 있다.

〈그림 IV-46〉 연차휴가 적용여부



(2) 월차휴가 적용여부

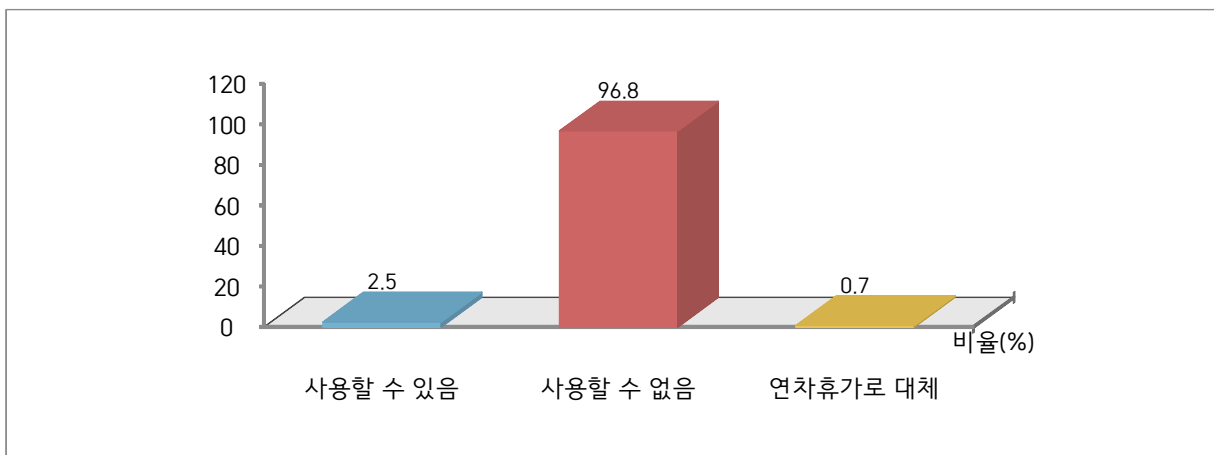
631명의 응답자 가운데, (월차휴가를) “사용할 수 있음” 이라는 응답은 불과 2.5%(16명)에 불과했다. 반면, “사용할 수 없음” 이라는 응답은 무려 96.8%(611명)로 대다수를 차지했다. “연차휴가로 대체” 라는 응답은 0.7%(4명)로 나타났다<sup>154)</sup>.

〈표 IV-62〉 월차휴가 적용여부

월차휴가 적용여부	빈도	비율(%)
사용할 수 있음	16	2.5
사용할 수 없음	611	96.8
연차휴가로 대체	4	0.7
합계	631	100.0

\* 유효 631 / 결측 16.

〈그림 IV-47〉 월차휴가 적용여부



154) 이종구(2006)의 조사연구를 보면, 방송작가의 경우에 (월차휴가) “적용대상 아님” 이라는 응답이 81.3%(221명)로 가장 많았다. 반면, “유급으로 사용” 이라는 응답은 1.5%(4명)에 불과해 방송작가들의 대부분은 (유급) 월차휴가를 적용 받지 못한다는 사실을 알 수 있다.

### (3) 생리휴가 적용여부

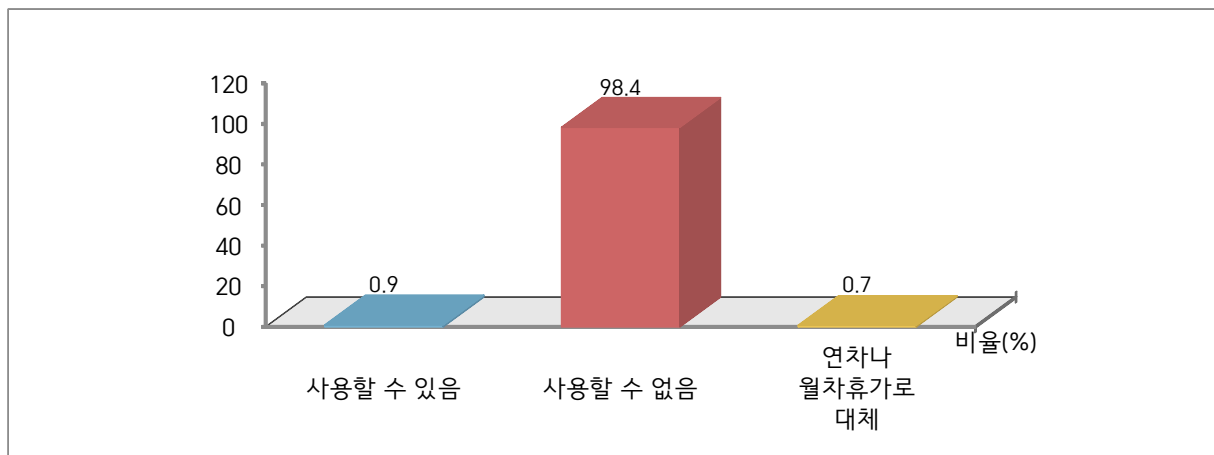
‘1. 조사대상자의 인적 속성 → 2) 성별에 관한 질문’에서 “여자”라고 응답한 599명 중, 571명이 ‘생리휴가 적용여부’에 대해서도 응답하였다. (생리휴가를) “사용할 수 있음”이라는 응답은 불과 0.9%(5명)에 불과했다. 반면, “사용할 수 없음”이라는 응답은 무려 98.4%(562명)에 달했다. “연차나 월차휴가로 대체” 한다는 응답은 0.7%(4명)로 나타났다<sup>155)</sup>. 즉 여성 방송작가들의 대다수는 별도의 생리휴가가 없을 뿐만 아니라, 연차나 월차휴가도 적용받지 못해 건강권을 심각하게 위협받고 있는 것으로 드러났다.

〈표 IV-63〉 생리휴가 적용여부

생리휴가 적용여부	빈도	비율(%)
사용할 수 있음	5	0.9
사용할 수 없음	562	98.4
연차나 월차휴가로 대체	4	0.7
합계	571	100.0

\* 유효 571 / 결측 28.

〈그림 IV-48〉 생리휴가 적용여부



### (4) 교통비 수령여부

639명의 응답자 가운데, (교통비를) “지급받고 있음”이라는 응답은 4.4%(28명)에 불과했다. 반면, “지급받지 못하고 있음”이라는 응답은 무려 80.8%(511명)에 달했다. “그때그때 다르다”는 응답은 15.6%(100명)로 나타났다. 방송작가의 경우에 대중교통이 끊겨도 교통비를 못 받는 경우가 비일비재하다고 알려졌는데<sup>156)</sup>, 본 조사를 통해서 다수의 방송작가들이 교통비를 제대로 지급받지 못하고 있다는 사실이 드러난 셈이다.

155) 이종구(2006)의 조사연구를 보면, 방송작가의 경우에 (생리휴가) “적용대상 아님”이라는 응답이 82.2%(222명)로 가장 많았다. 반면, “유급으로 사용”이라는 응답은 0.7%(2명)에 불과해 방송작가들의 대부분은 (유급) 생리휴가를 적용받지 못한다는 사실을 알 수 있다.

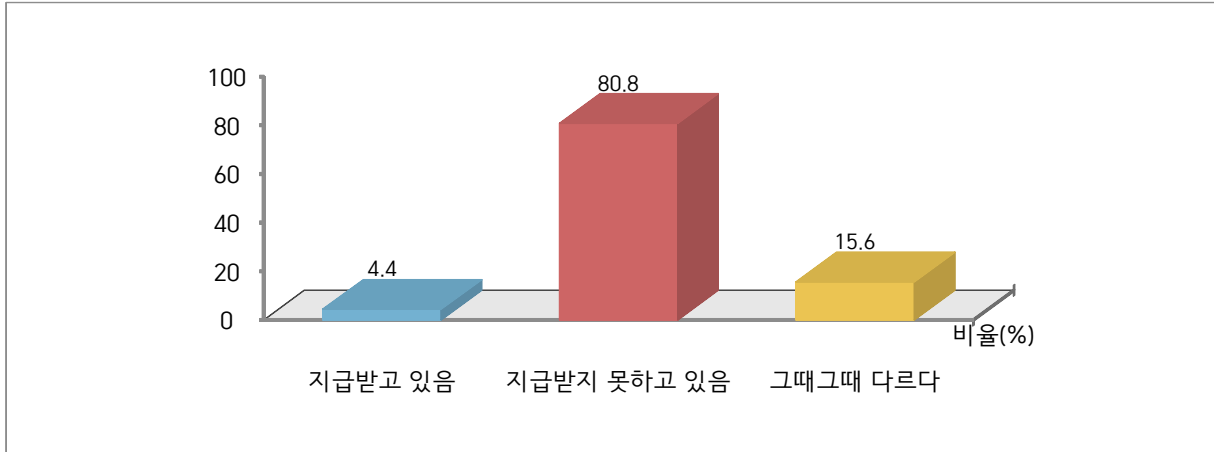
156) 남지은(2015).

〈표 IV-64〉 교통비 수령여부

교통비 수령여부	빈도	비율(%)
지급받고 있음	28	4.4
지급받지 못하고 있음	511	80.8
그때그때 다르다	100	15.6
합계	639	100.0

\* 유효 639 / 결측 8.

〈그림 IV-49〉 교통비 수령여부



### (5) 시간 외 수당 수령여부

638명의 응답자 가운데, (연장, 야간, 휴일 근무수당 등 시간 외 수당을) “지급받고 있음” 이라는 응답은 불과 0.8%(5명)에 불과했다. 반면, “지급받지 못하고 있음” 이라는 응답은 무려 98.1%(626명)로 대다수를 차지했다. “그때그때 다르다” 는 응답은 1.1%(7명)로 나타났다<sup>157)</sup>.

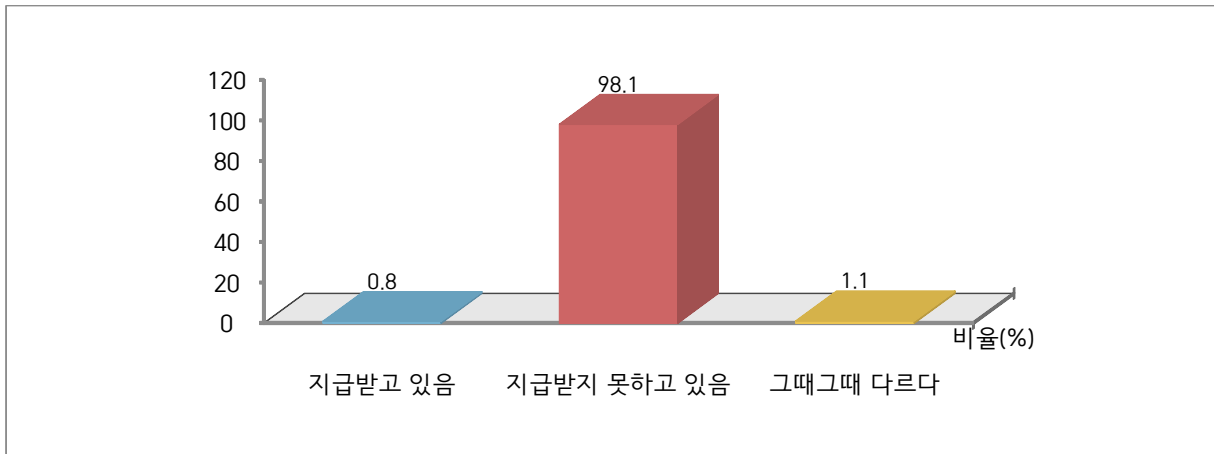
〈표 IV-65〉 시간 외 수당 수령여부

시간 외 수당 수령여부	빈도	비율(%)
지급받고 있음	5	0.8
지급받지 못하고 있음	626	98.1
그때그때 다르다	7	1.1
합계	638	100.0

\* 유효 638 / 결측 9.

157) 이종구(2006)의 조사연구를 보면, 방송작가의 경우에 (시간 외 수당을) “받은 적 없다” 라는 응답이 68.2%(187명)로 가장 많았다. 반면, “가끔 받는다” 라는 응답과 “언제나 받는다” 라는 응답은 합쳐서 2.2%(6명)에 불과해 방송작가들의 대부분은 시간 외 수당을 받지 못하고 있다는 사실을 알 수 있다.

〈그림 IV-50〉 시간 외 수당 수령여부



(6) 식비 수령여부

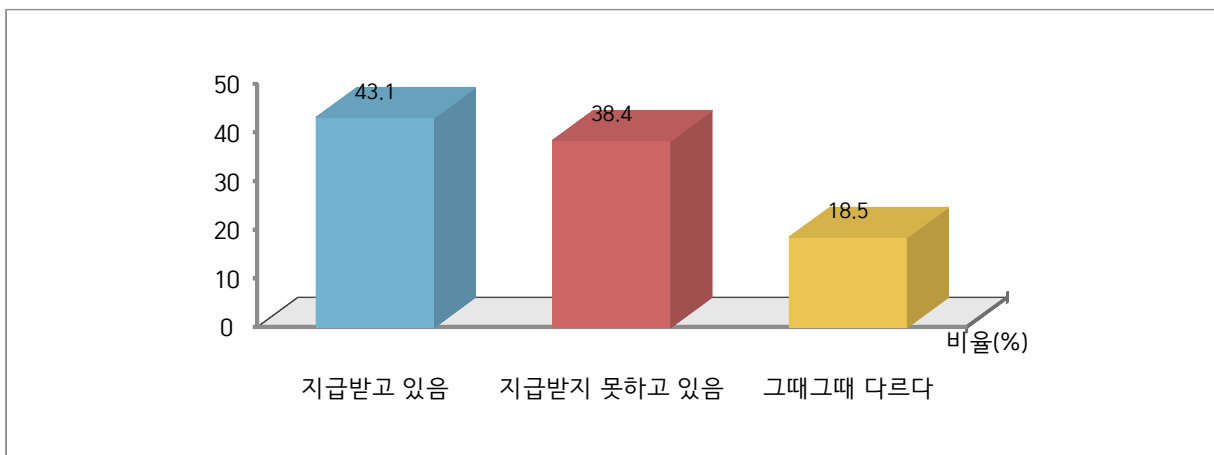
636명의 응답자 가운데, (식비나 구내식당 이용권을) “지급받고 있음” 이라는 응답이 43.1%(274명)로 다수를 차지했다. “지급받지 못하고 있음” 이라는 응답이 38.4%(244명)로 뒤를 이었으며, “그때그때 다르다” 라는 응답도 18.5%(118명)나 되는 것으로 나타났다.

〈표 IV-66〉 식비 수령여부

식비 수령여부	빈도	비율(%)
지급받고 있음	274	43.1
지급받지 못하고 있음	244	38.4
그때그때 다르다	118	18.5
합계	636	100.0

\* 유효 636 / 결측 11.

〈그림 IV-51〉 식비 수령여부



(7) 명절상여금 수령여부

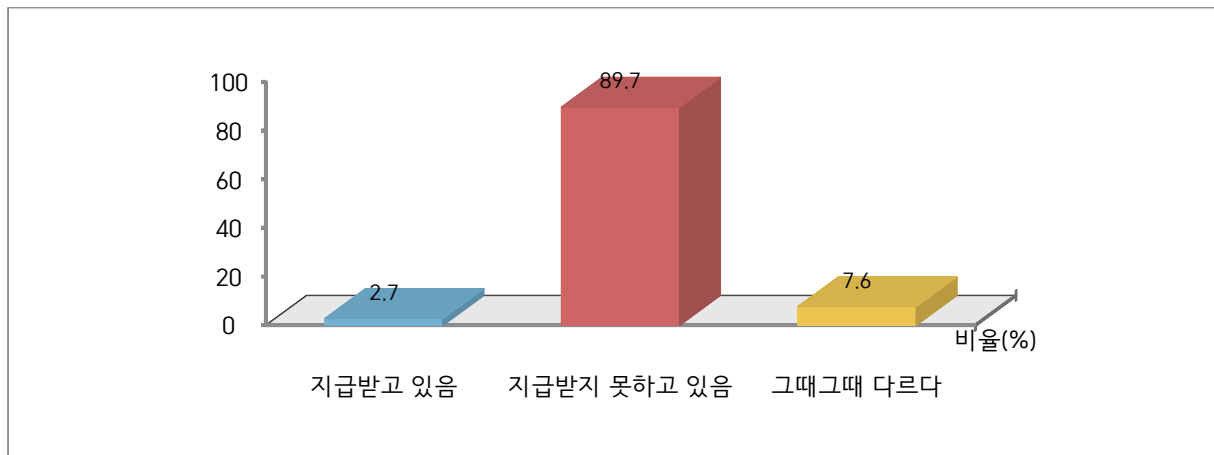
638명의 응답자 가운데, (명절상여금을) “지급받고 있음”이라는 응답은 불과 2.7%(17명)에 불과했다. 반면, “지급받지 못하고 있음”이라는 응답은 무려 89.7%(572명)에 달했다. “그때그때 다르다”라는 응답도 7.6%(49명)로 나타났다.

〈표 IV-67〉 명절상여금 수령여부

명절상여금 수령여부	빈도	비율(%)
지급받고 있음	17	2.7
지급받지 못하고 있음	572	89.7
그때그때 다르다	49	7.6
합계	638	100.0

\* 유효 638 / 결측 9.

〈그림 IV-52〉 명절상여금 수령여부



### (8) 퇴직금 수령여부

630명의 응답자 가운데, (퇴직금을) “지급받고 있음”이라는 응답은 불과 1.0%(6명)에 불과했다. 반면, “지급받지 못하고 있음”이라는 응답은 99.0%(624명)로 절대 다수를 차지했다. 즉 방송작가 절대 다수는 방송사 및 외주제작사와 근로계약을 맺지 않고 일하면서 퇴직 시에도 퇴직금을 지급받지 못하고 있는 것으로 볼 수 있다<sup>158)</sup>.

〈표 IV-68〉 퇴직금 수령여부

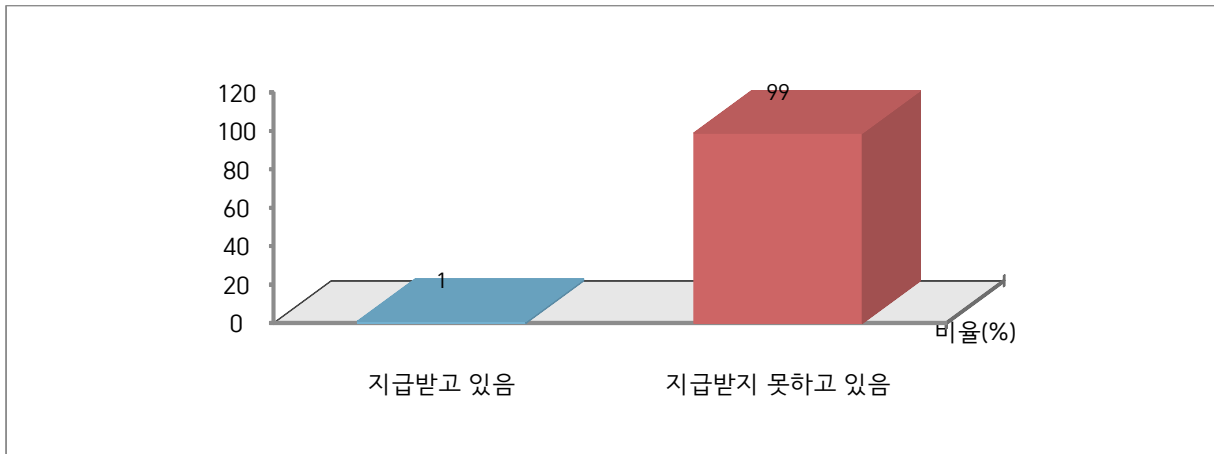
퇴직금 수령여부	빈도	비율(%)
지급받고 있음	6	1.0
지급받지 못하고 있음	624	99.0
합계	630	100.0

\* 유효 630 / 결측 17.

158) 이종구(2006)의 조사연구를 보면, 방송작가의 경우에 (퇴직금을) “받는다”라는 응답은 불과 2.2%(6명)였다. 반면, “못 받는다”라는 응답은 95.6%(263명)에 달해 방송작가 절대 다수가 퇴직 시에 퇴직금을 지급받지 못하고 있다는 사실을 뒷받침해준다.



〈그림 IV-53〉 퇴직금 수령여부



## 6. 인권침해실태

### 1) 인권침해경험 유/무

#### (1) 인격무시와 관련된 발언을 들은 경험 유/무

621명의 응답자 가운데, (인격무시와 관련된 발언을 들은 적이) “아주 많았음(7회 이상)” 이라는 응답이 25.3%(157명)로 가장 많았다. “한두 번 있었음” 이라는 응답이 23.5%(146명), “서너 번 있었음” 이라는 응답이 18.2%(113명)로 뒤를 이었다. 인격무시와 관련된 발언을 들은 경험 유/무를 기준으로 구분하였을 때에는 (인격무시와 관련된 발언을 들은 적이) “있었음” 이라는 응답이 82.8%(514명)로 “없었음” 이라는 응답 17.2%(107명)보다 훨씬 많았다<sup>159)160)</sup>.

〈표 IV-69〉 인격무시와 관련된 발언을 들은 경험 유/무

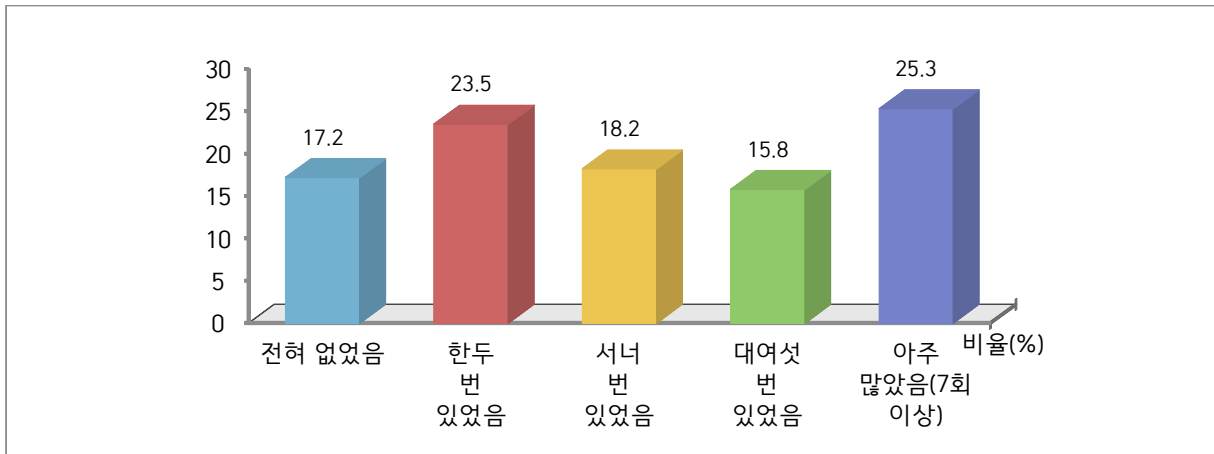
인격무시와 관련된 발언을 들은 경험 유/무	빈도	비율(%)
전혀 없었음	107	17.2
한두 번 있었음	146	23.5
서너 번 있었음	113	18.2
대여섯 번 있었음	98	15.8
아주 많았음(7회 이상)	157	25.3
합계	621	100.0

\* 유효 621 / 결측 26.

159) 국가인권위원회(2011)의 조사연구를 보면, 방송산업 비정규직의 경우에 (인격무시경험이) “있다”는 응답이 41.8%(23명), “없다”는 응답이 58.2%(32명)였다. 반면, 이번 설문에서 참여한 방송작가 중 인격무시와 관련된 발언을 들은 경험이 있다고 응답한 비율은 82.8%(514명)나 되어 방송산업에 종사하는 비정규직 중 방송작가 직종이 다른 직종에 비해 상대적으로 인격무시발언 등의 인권침해환경에 상대적으로 더 쉽게 노출되어 있다는 점을 알 수 있다.

160) 전국언론노동조합 · 한국독립PD협회(2015)의 조사연구를 보면, 독립PD의 경우에 (인격무시와 관련된 발언을 들은) “경험 있음” 이라는 응답이 84.6%(104명)였다. 즉 방송작가뿐만 아니라, 비정규 연출인력 등 방송콘텐츠제작에 참여하는 비정규 제작인력 전반에 대한 인격무시발언 등의 인권침해실태가 심각하다는 사실을 알 수 있다.

〈그림 IV-54〉 인격무시와 관련된 발언을 들은 경험 유/무



(2) 욕설을 들은 경험 유/무

615명의 응답자 가운데, (욕설을 들은 적이) “전혀 없었음”이라는 응답이 41.6%(256명)로 가장 많았다. “한두 번 있었음”이라는 응답이 20.2%(124명), “아주 많았음(7회 이상)”이라는 응답이 15.3%(94명)로 뒤를 이었다. 욕설을 들은 경험 유/무를 기준으로 구분하였을 때에는 (욕설을 들은 적이) “있었음”이라는 응답이 58.4%(359명)로 “없었음”이라는 응답 41.6%(256명)보다 다소 많았다(161)162).

〈표 IV-70〉 욕설을 들은 경험 유/무

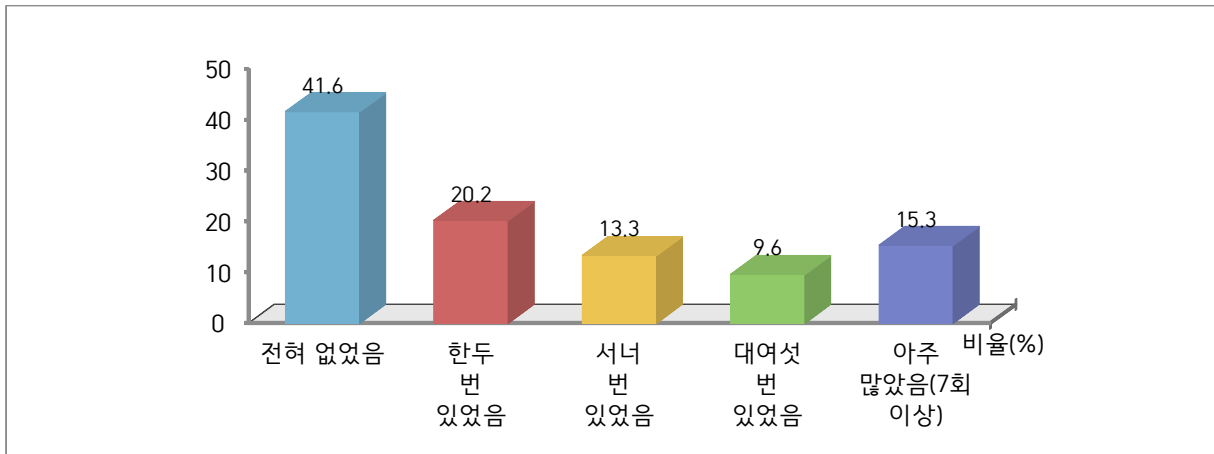
욕설을 들은 경험 유/무	빈도	비율(%)
전혀 없었음	256	41.6
한두 번 있었음	124	20.2
서너 번 있었음	82	13.3
대여섯 번 있었음	59	9.6
아주 많았음(7회 이상)	94	15.3
합계	615	100.0

\* 유효 615 / 결측 32.

161) 국가인권위원회(2011)의 조사연구를 보면, 방송산업 비정규직의 경우에 (욕설경험이) “있다”는 응답이 34.5%(19명), “없다”는 응답이 65.5%(36명)였다. 반면, 이번 설문에 참여한 방송작가 중 욕설을 들은 경험이 있다고 응답한 비율은 58.4%(349명)나 되어 방송산업에 종사하는 비정규직 중 방송작가 직종이 다른 직종에 비해 상대적으로 욕설 등의 인권침해환경에 상대적으로 더 쉽게 노출되어 있다는 점을 알 수 있다.

162) 전국언론노동조합 · 한국독립PD협회(2015)의 조사연구를 보면, 독립PD의 경우에 (욕설을 들은) “경험 있음”이라는 응답이 61.0%(61명)였다. 즉 방송작가뿐만 아니라, 비정규 연출인력 등 방송콘텐츠제작에 참여하는 비정규 제작인력 전반에 대한 욕설 등의 인권침해실태가 심각하다는 사실을 알 수 있다.

〈그림 IV-55〉 욕설을 들은 경험 유/무



(3) 폭행을 당한 경험 유/무

617명의 응답자 가운데, (폭행을 당한 적이) “전혀 없었음”이라는 응답이 96.8%(597명)로 대다수를 차지했다. “한두 번 있었음”이라는 응답이 2.1%(13명), “서너 번 있었음”이라는 응답이 0.5%(3명)로 뒤를 이었다. 폭행을 당한 경험 유/무를 기준으로 구분하였을 때에는 (폭행을 당한 적이) “없었음”이라는 응답이 96.8%(597명)로 “있었음”이라는 응답 3.2%(20명)보다 압도적으로 많았다<sup>163)</sup>.

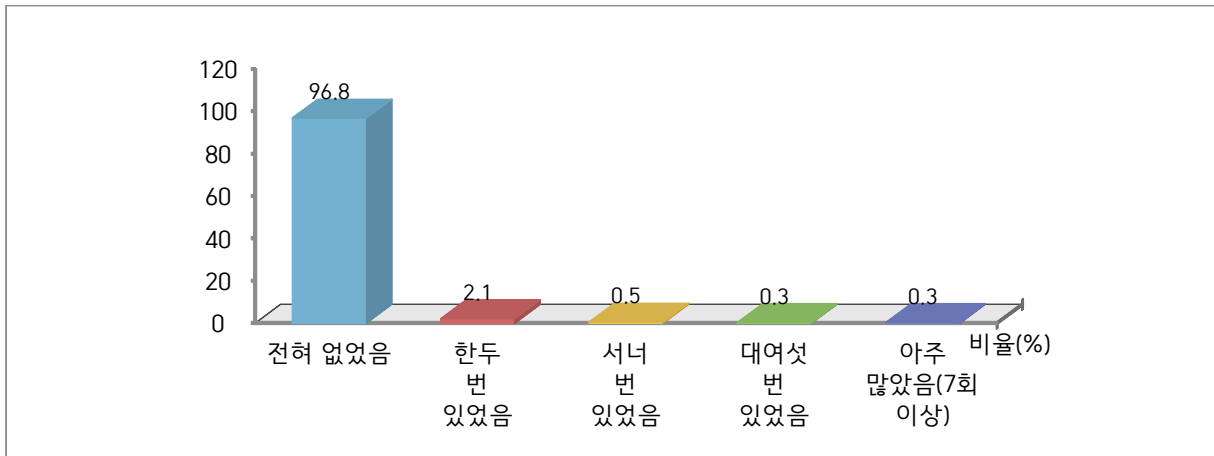
〈표 IV-71〉 폭행을 당한 경험 유/무

폭행을 당한 경험 유/무	빈도	비율(%)
전혀 없었음	597	96.8
한두 번 있었음	13	2.1
서너 번 있었음	3	0.5
대여섯 번 있었음	2	0.3
아주 많았음(7회 이상)	2	0.3
합계	617	100.0

\* 유효 617 / 결측 30.

163) 전국언론노동조합 · 한국독립PD협회(2015)의 조사연구를 보면, 독립PD의 경우에 (폭행을 당한) “경험 있음”이라는 응답이 17.7%(17명)였다. 즉 방송작가 직종에서 폭행을 당한 경험 비율(3.2%) 역시 전혀 낮은 수치는 아니지만 방송작가 직종보다는 비정규 연출직종에 대한 폭행 등의 인권침해실태가 상대적으로 더 심각하다는 사실을 알 수 있다.

<그림 IV-56> 폭행을 당한 경험 유/무



(4) 성폭력을 당한 경험 유/무

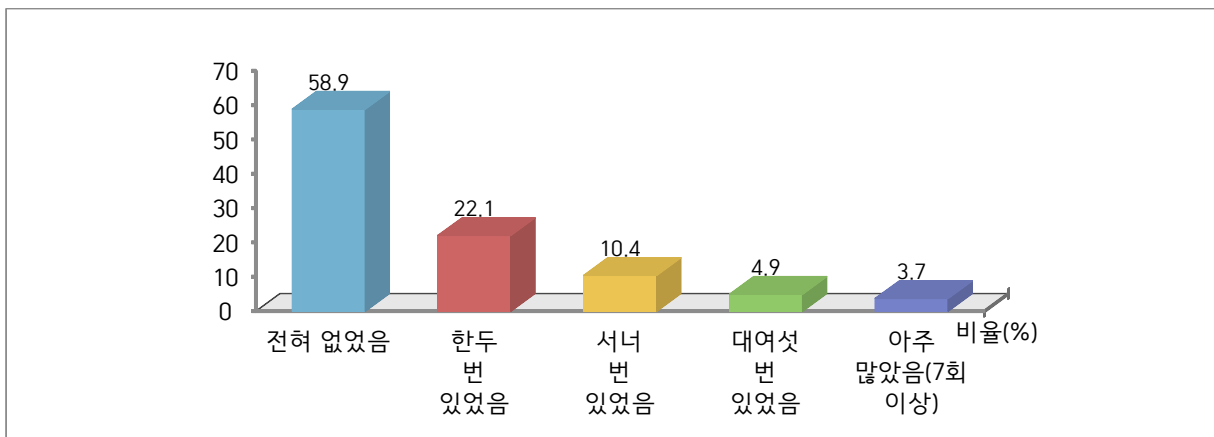
615명의 응답자 가운데, (성희롱, 성추행 등 성폭력을 당한 적이) “전혀 없었음”이라는 응답이 58.9%(362명)로 다수를 차지했다. “한두 번 있었음”이라는 응답이 22.1%(136명), “서너 번 있었음”이라는 응답이 10.4%(64명)로 뒤를 이었다. 성폭력을 당한 경험 유/무를 기준으로 구분하였을 때에는 (성폭력을 당한 적이) “없었음”이라는 응답이 58.9%(362명)로 “있었음”이라는 응답 41.1%(253명)보다 다소 많았다.

<표 IV-72> 성폭력을 당한 경험 유/무

성폭력을 당한 경험 유/무	빈도	비율(%)
전혀 없었음	362	58.9
한두 번 있었음	136	22.1
서너 번 있었음	64	10.4
대여섯 번 있었음	30	4.9
아주 많았음(7회 이상)	23	3.7
합계	615	100.0

\* 유효 615 / 결측 32.

<그림 IV-57> 성폭력을 당한 경험 유/무



여성의 경우에 성폭력을 당한 경험 유/무를 보면, (성희롱, 성추행 등 성폭력을 당한 적이) “있었음”이라는 응답이 41.4%(239명), “없었음”이라는 응답이 58.6%(338명)로 성폭력을 당한 경험 유/무에 대한 성별 전체의 응답 결과와 별반 차이가 없었다<sup>164)165)</sup>.

〈표 IV-73〉 여성의 경우, 성폭력을 당한 경험 유/무

성폭력을 당한 경험 유/무	빈도	비율(%)
전혀 없었음	338	58.6
한두 번 있었음	130	22.5
서너 번 있었음	61	10.6
대여섯 번 있었음	28	4.9
아주 많았음(7회 이상)	20	3.4
합계	577	100.0

### (5) 사적인 지시를 받은 경험 유/무

614명의 응답자 가운데, (사적인 지시를 받은 적이) “전혀 없었음”이라는 응답과 “아주 많았음(7회 이상)”이라는 응답이 각각 23.1%(142명)로 가장 많았다. “한두 번 있었음”이라는 응답이 21.7%(133명), “서너 번 있었음”이라는 응답이 19.4%(119명)로 뒤를 이었다. 사적인 지시를 받은 경험 유/무를 기준으로 구분하였을 때에는 (사적인 지시를 받은 적이) “있었음”이라는 응답이 76.9%(472명)로 “없었음”이라는 응답 23.1%(142명)의 3배 정도였다. 그동안 상급자의 사적인 심부름을 하는 방송작가도 종종 있는 것으로 알려졌는데<sup>166)</sup>, 본 조사를 통해서 다수의 방송작가들이 사적인 지시를 받은 적이 있다는 사실이 드러난 셈이다.

〈표 IV-74〉 사적인 지시를 받은 경험 유/무

사적인 지시를 받은 경험 유/무	빈도	비율(%)
전혀 없었음	142	23.1
한두 번 있었음	133	21.7
서너 번 있었음	119	19.4
대여섯 번 있었음	78	12.7
아주 많았음(7회 이상)	142	23.1
합계	614	100.0

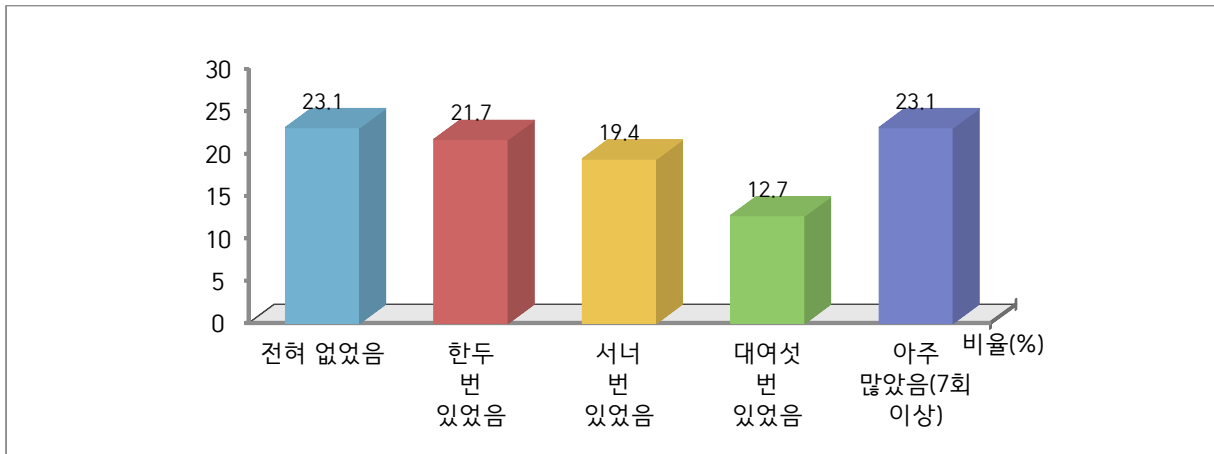
\* 유효 614 / 결측 33.

164) 전국언론노동조합 · 한국독립PD협회(2015)의 조사연구를 보면, 독립PD의 경우에 (성희롱, 성추행 등 성폭력을 당한) “경험 있음”이라는 응답이 16.1%(14명)이었다. 하지만 여성 독립PD의 경우에는 (성희롱, 성추행 등 성폭력을 당한) “경험 있음”이라는 응답이 무려 87.5%(14명)나 되어 방송작가뿐만 아니라, 비정규 연출인력 등 방송콘텐츠제작에 참여하는 여성 비정규 제작인력 전반에 대한 성폭력 등의 인권침해실태가 심각하다는 사실을 알 수 있다.

165) 이종구(2006)의 조사연구를 보면, 방송산업 비정규직의 경우에 여성 응답자 중 19.8%가 “본인이 직접 성희롱 피해를 당한 경험이 있다”고 응답했으며, “현 직장과 전 직장의 동료가 성희롱을 당한 적이 있다”는 응답도 38.9%였다. 방송산업 전반에 걸쳐 여성 비정규직에 대한 성희롱이 상당히 만연하다는 사실을 알 수 있다.

166) 이승형(2003), 『방송사 ‘계약직’ 논할 자격 있다』, 문화일보, 2003. 10. 28.

〈그림 IV-58〉 사적인 지시를 받은 경험 유/무



(6) 계약된 내용 이외의 업무를 지시받은 경험 유/무

617명의 응답자 가운데, (계약된 내용 이외의 업무를 지시받은 적이) “전혀 없었음”이라는 응답이 31.8%(196명)로 가장 많았다. “한두 번 있었음”이라는 응답이 25.1%(155명), “서너 번 있었음”이라는 응답이 17.5%(108명)로 뒤를 이었다. 계약된 내용 이외의 업무를 지시받은 경험 유/무를 기준으로 구분하였을 때에는 (계약된 내용 이외의 업무를 지시받은 적이) “있었음”이라는 응답이 68.2%(421명)로 “없었음”이라는 응답 31.8%(196명)의 약 2배 정도였다. 그동안 방송 프로그램 제작과정에서 고유 업무 이외의 다양한 업무까지 소화해야 하는 방송작가들도 많다고 알려졌는데<sup>167)</sup>, 본 조사를 통해서 다수의 방송작가들이 계약된 내용 이외의 업무를 지시받은 적이 있다는 사실이 드러난 셈이다.

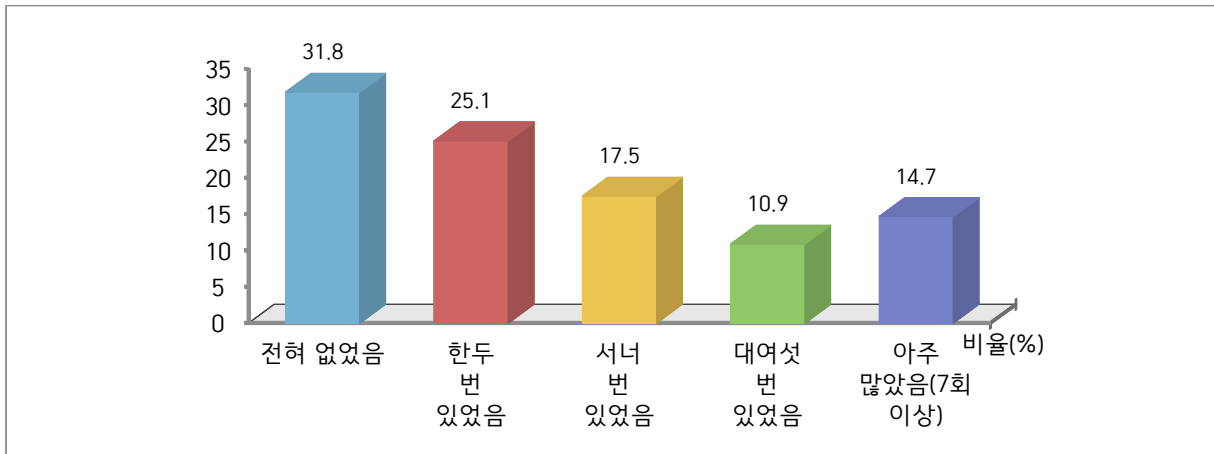
〈표 IV-75〉 계약된 내용 이외의 업무를 지시받은 경험 유/무

계약된 내용 이외의 업무를 지시받은 경험 유/무	빈도	비율(%)
전혀 없었음	196	31.8
한두 번 있었음	155	25.1
서너 번 있었음	108	17.5
대여섯 번 있었음	67	10.9
아주 많았음(7회 이상)	91	14.7
합계	617	100.0

\* 유효 617 / 결측 30.

167) 차현아(2015), 『어느 방송국 화장실에나 울고 있는 작가 한 명 꼭 있다』, 미디어오늘, 2015. 11. 18.

〈그림 IV-59〉 계약된 내용 이외의 업무를 지시받은 경험 유/무



## 2) 인권침해 가해자

### (1) 인격무시와 관련된 발언을 한 가해자

‘1) 인권침해경험 유/무 → (1) 인격무시와 관련된 발언을 들은 경험 유/무에 관한 질문’에서 “한두 번 있었음”, “서너 번 있었음”, “대여섯 번 있었음”, “아주 많았음(7회 이상)”이라고 응답한 514명 중, 498명이 ‘인격무시와 관련된 발언을 한 가해자’에 대해서도 응답하였다. 915개의 응답 가운데, “함께 일하는 방송작가”라는 응답이 36.6%(335명)로 가장 많았다. “방송사 소속 PD 및 직원”이라는 응답이 27.9%(255명), “외주제작사 소속 PD 및 직원”이라는 응답이 26.1%(239명)로 뒤를 이었다. “방송 출연자”라는 응답도 9.0%(82명)나 되었다<sup>168)</sup>. 즉 방송사나 외주제작사 소속의 PD 및 직원뿐만 아니라, 함께 일하는 방송작가(주로 선임 · 선배작가로 추측됨)도 이번 설문에 응답한 방송작가들에게 인격무시와 관련된 발언을 한 가해자로 상당 부분 지목되었다.

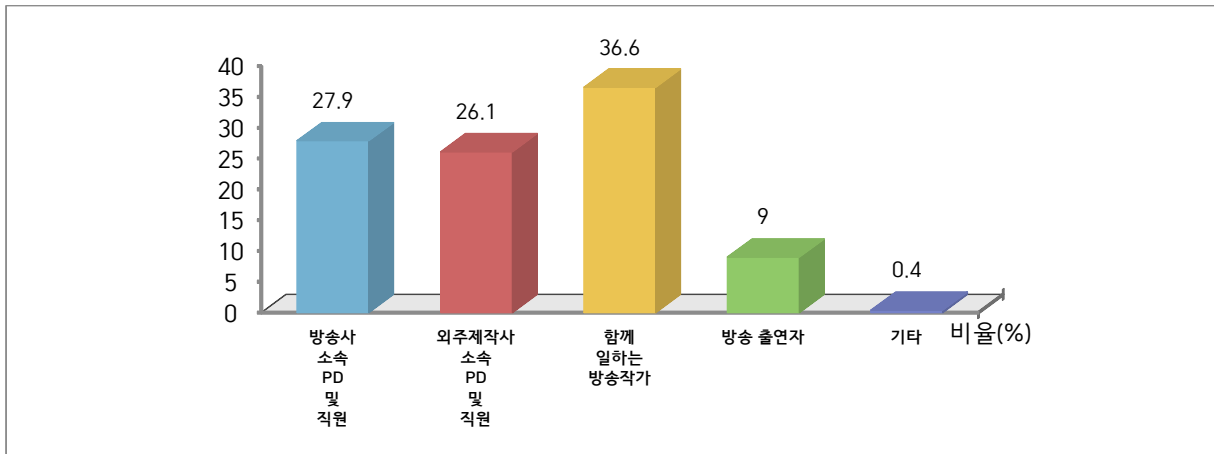
〈표 IV-76〉 인격무시와 관련된 발언을 한 가해자(복수응답)

인격무시와 관련된 발언을 한 가해자	빈도	비율(%)
방송사 소속 PD 및 직원	255	27.9
외주제작사 소속 PD 및 직원	239	26.1
함께 일하는 방송작가	335	36.6
방송 출연자	82	9.0
기타	4	0.4
합계	915	100.0

\* 유효 498(복수응답자 275) / 결측 16. 기타 : “지인” 1, “출연자 매니저” 2, “제보자” 1.

168) 전국언론노동조합 · 한국독립PD협회(2015)의 조사연구를 보면, 독립PD의 경우에 인격무시와 관련된 발언을 한 가해자로 “방송사 소속 관리자 및 직원”이 60.2%(109명), “독립제작사 소속 관리자 및 직원”이 27.6%(50명)를 차지했다. 하지만 본 조사연구를 보면, 방송작가의 경우에 인격무시와 관련된 발언을 한 가해자로 “외주제작사 소속 PD 및 직원”이 26.1%(239명)를 차지해 인격무시와 관련된 발언 등의 인권침해가 방송콘텐츠제작현장에서 상대적인 약자에게 소위 ‘갑질의 먹이사슬’처럼 대물림되고 있는 것은 아닌지 의구심이 들 수밖에 없는 대목이다.

〈그림 IV-60〉 인격무시와 관련된 발언을 한 가해자(복수응답)



(2) 욕설을 한 가해자

‘1) 인권침해경험 유/무 → (2) 욕설을 들은 경험 유/무에 관한 질문’에서 “한두 번 있었음”, “서너 번 있었음”, “대여섯 번 있었음”, “아주 많았음(7회 이상)”이라고 응답한 359명 중, 334명이 ‘욕설을 한 가해자’에 대해서도 응답하였다. 534개의 응답 가운데, “함께 일하는 방송작가”라는 응답이 33.0%(176명)으로 가장 많았다. “외주제작사 소속 PD 및 직원”이라는 응답이 32.0%(171명), “방송사 소속 PD 및 직원”이라는 응답이 27.9%(149명)로 뒤를 이었다. “방송 출연자”라는 응답도 7.1%(38명)나 되었다<sup>169)</sup>. 즉 방송사나 외주제작사 소속의 PD 및 직원뿐만 아니라, 함께 일하는 방송작가(주로 선임 · 선배작가로 추측됨)도 이번 설문에 응답한 방송작가들에게 욕설을 한 가해자로 상당 부분 지목되었다.

〈표 IV-77〉 욕설을 한 가해자(복수응답)

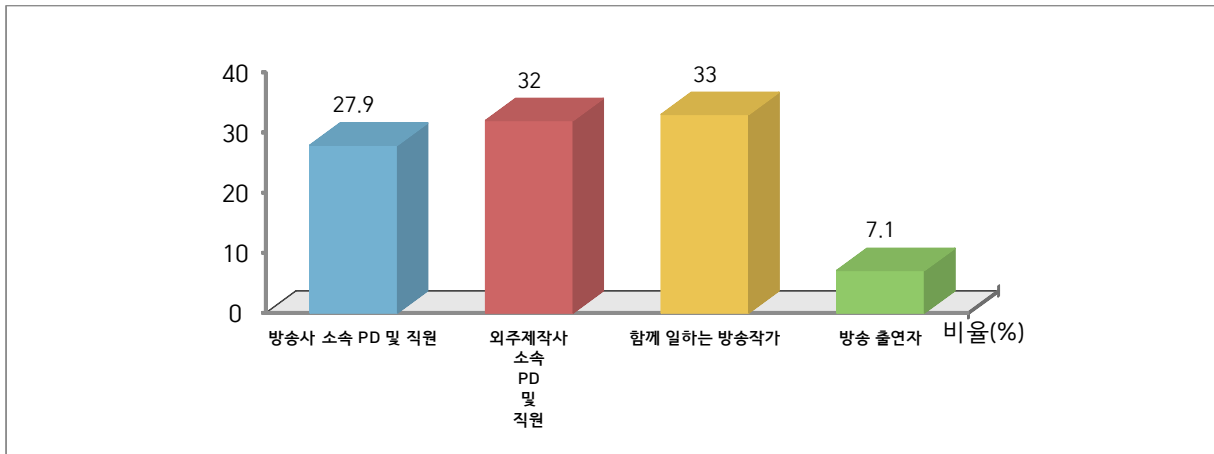
욕설을 한 가해자	빈도	비율(%)
방송사 소속 PD 및 직원	149	27.9
외주제작사 소속 PD 및 직원	171	32.0
함께 일하는 방송작가	176	33.0
방송 출연자	38	7.1
합계	534	100.0

\* 유효 334(복수응답자 139) / 결측 25.

169) 전국언론노동조합 · 한국독립PD협회(2015)의 조사연구를 보면, 독립PD의 경우에 욕설을 한 가해자로 “방송사 소속 관리자 및 직원”이 55.5%(66명), “독립제작사 소속 관리자 및 직원”이 33.6%(40명)를 차지했다. 하지만 본 조사연구를 보면, 방송작가의 경우에 욕설을 한 가해자로 “외주제작사 소속 PD 및 직원”이 32.0%(171명)를 차지해 오히려 “방송사 소속 PD 및 직원”이라는 응답 27.9%(149명)보다 많았다. 즉 욕설 등의 인권침해가 방송콘텐츠제작현장에서 상대적인 약자에게 소위 ‘갑질의 먹이사슬’처럼 대물림되고 있는 것은 아닌지 의구심이 들 수밖에 없는 대목이다.



〈그림 IV-61〉 욕설을 한 가해자(복수응답)



### (3) 폭행을 한 가해자

‘1) 인권침해경험 유/무 → (3) 폭행을 당한 경험 유/무에 관한 질문’ 에서 “한두 번 있었음”, “서너 번 있었음”, “대여섯 번 있었음”, “아주 많았음(7회 이상)” 이라고 응답한 20명 중, 16명이 ‘폭행을 한 가해자’ 에 대해서도 응답하였다. 23개의 응답 가운데, “함께 일하는 방송작가” 라는 응답이 39.1%(9명)로 가장 많았다. “방송사 소속 PD 및 직원” 이라는 응답이 30.4%(7명), “외주제작사 소속 PD 및 직원” 이라는 응답이 26.1%(6명)로 뒤를 이었다. “방송 출연자” 라는 응답도 4.4%(1명)로 나타났다<sup>170)</sup>. 즉 방송사나 외주제작사 소속의 PD 및 직원뿐만이 아니라, 함께 일하는 방송작가(주로 선임 · 선배작가로 추측됨)도 이번 설문에 응답한 방송작가들에게 폭행을 한 가해자로 상당 부분 지목되었다.

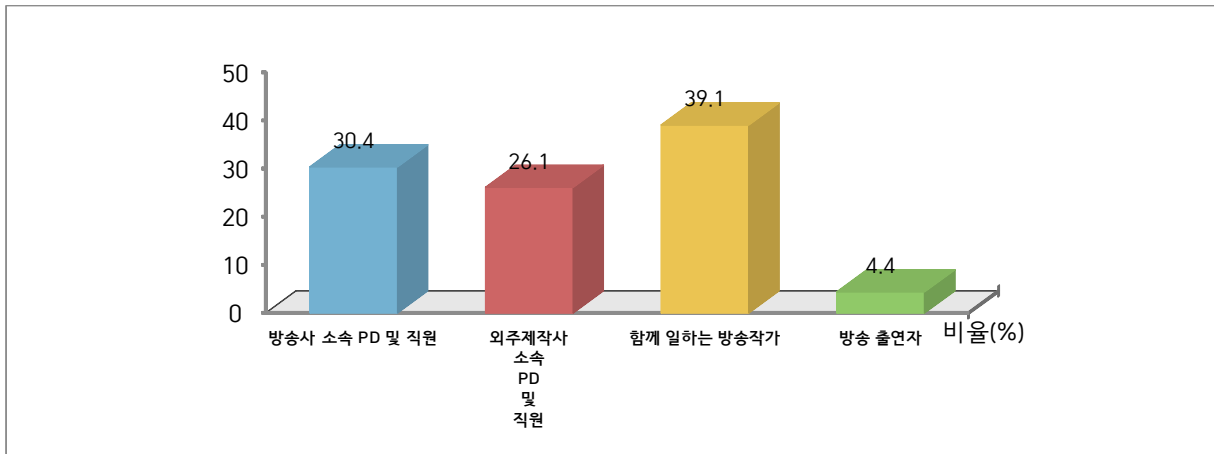
〈표 IV-78〉 폭행을 한 가해자(복수응답)

폭행을 한 가해자	빈도	비율(%)
방송사 소속 PD 및 직원	7	30.4
외주제작사 소속 PD 및 직원	6	26.1
함께 일하는 방송작가	9	39.1
방송 출연자	1	4.4
합계	23	100.0

\* 유효 16(복수응답자 4) / 결측 4.

170) 전국언론노동조합 · 한국독립PD협회(2015)의 조사연구를 보면, 독립PD의 경우에 폭행을 한 가해자로 “방송사 소속 관리자 및 직원” 이 44.0%(11명), “독립제작사 소속 관리자 및 직원” 이 36.0%(9명)를 차지했다. 하지만 본 조사연구를 보면, 방송작가의 경우에 폭행을 한 가해자로 “외주제작사 소속 PD 및 직원” 이 26.1%(6명)를 차지해 폭행 등의 인권침해가 방송콘텐츠제작현장에서 상대적인 약자에게 소위 ‘갑질의 먹이사슬’ 처럼 대물림되고 있는 것은 아닌지 의구심이 들 수밖에 없는 대목이다.

〈그림 IV-62〉 폭행을 한 가해자(복수응답)



#### (4) 성폭력을 저지른 가해자

‘1) 인권침해경험 유/무 → (4) 성폭력을 당한 경험 유/무에 관한 질문’에서 “한두 번 있었음”, “서너 번 있었음”, “대여섯 번 있었음”, “아주 많았음(7회 이상)”이라고 응답한 253명 중, 235명이 (성희룡, 성추행 등) ‘성폭력을 저지른 가해자’에 대해서도 응답하였다. 325개의 응답 가운데, “외주제작사 소속 PD 및 직원”이라는 응답이 43.7%(142명)로 가장 많았다. “방송사 소속 PD 및 직원”이라는 응답이 40.6%(132명)로 뒤를 이었다. “함께 일하는 방송작가”라는 응답은 8.9%(29명), “방송 출연자”라는 응답은 6.8%(22명)에 그쳤다<sup>171)</sup>. 현직 방송작가의 대부분은 여성이기 때문에 다른 인권침해 가해자와는 달리 “함께 일하는 방송작가”라는 응답보다는 “방송사 소속 PD 및 직원” 혹은 “외주제작사 소속 PD 및 직원”이라는 응답이 압도적으로 많이 나온 것으로 보인다.

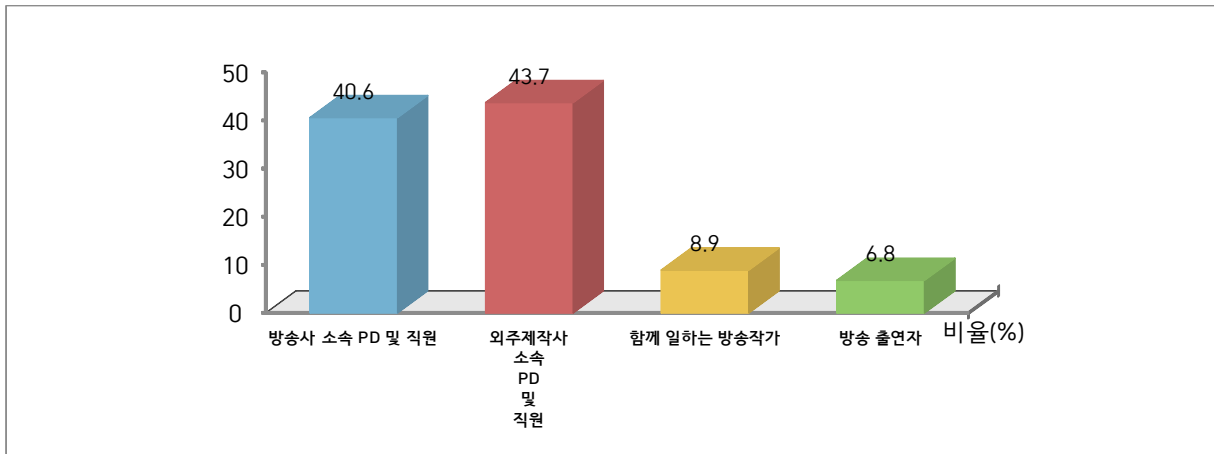
〈표 IV-79〉 성폭력을 저지른 가해자(복수응답)

성폭력을 저지른 가해자	빈도	비율(%)
방송사 소속 PD 및 직원	132	40.6
외주제작사 소속 PD 및 직원	142	43.7
함께 일하는 방송작가	29	8.9
방송 출연자	22	6.8
합계	325	100.0

\* 유효 235(복수응답자 74) / 결측 18.

171) 전국언론노동조합 · 한국독립PD협회(2015)의 조사연구를 보면, 독립PD의 경우에 성폭력을 저지른 가해자로 “방송사 소속 관리자 및 직원”이 45.5%(10명), “독립제작사 소속 관리자 및 직원”이 22.7%(5명), “같은 팀에서 일하는 독립PD”가 27.3%(6명)를 차지했다. 하지만 본 조사연구를 보면, 방송작가의 경우에 폭행을 한 가해자로 “외주제작사 소속 PD 및 직원”이 43.7%(142명)를 차지해 오히려 “방송사 소속 PD 및 직원”이라는 응답 40.6%(132명)보다 많았다. 즉 성폭력 등의 인권침해가 방송콘텐츠제작현장에서 상대적인 약자에게 소위 ‘갑질의 먹이사슬’처럼 대물림되고 있는 것은 아닌지 의구심이 들 수밖에 없는 대목이다.

〈그림 IV-63〉 성폭력을 저지른 가해자(복수응답)



이종구(2006)의 조사연구에 따르면, 장시간 면접조사 과정에서 방송작가로서의 경험 중 가장 괴로웠던 일이 무엇이라는 질문에 대해 고용불안정성 및 장시간 노동, 밤샘근무 등에 대한 이야기에 이어서 성희롱 피해가 있었음이 언급되었다고 한다. 실제로 이번 설문에 참여한 여성 방송작가의 41.4%(239명)가 성폭력 피해경험이 있다고 응답했으며, 얼마 전에는 여성 방송작가를 강제 추행한 현직 PD가 실형선고를 받았던 사례가 있었다는 점<sup>172)</sup> 등을 감안하면 이 부분에 대해서는 추후 심화 조사연구가 필요하다고 하겠다. 방송작가는 대부분 여성으로서 방송콘텐츠제작과정에서는 중요한 역할을 수행하면서도 권력관계 속에서는 열위적인 위치에 처해있기 때문에 성희롱 피해를 당하게 된다. 따라서 성 평등한 조직문화 만들기과 수직적 권력관계를 양산하는 방송콘텐츠제작구조의 개선 차원에서 이 문제를 접근할 필요가 있겠다. 또한, 제도적으로는 직장 내 성 평등 교육을 콘텐츠제작현장 단위까지 의무화하고 성폭력 발생 시에 여성들이 적극적으로 대처할 수 있는 조건을 조성하는 것 역시 시급하다고 할 수 있겠다.

〈표 IV-80〉 여성 노동자들의 직장 내 성희롱 피해경험

유형	세부 유형	응답률(%)
언어적 성희롱	음란한 농담이나 음담패설	36.2
	외모에 대한 성적인 비유 / 평가	34.3
	은밀한 사생활 물어보기	11.6
시각적 성희롱	특정 신체 부위를 유심히 보기	20.3
	외설 사진 등을 게시 / 보여주기	17.4
	고의로 자기 신체 특정 부위 만지기	2.4
육체적 성희롱	입맞춤, 포옹 등 강제적 접촉	4.3
	타인의 특정 부위 슬쩍 만지기	5.3
	안마나 애무를 요구하는 행위	2.4
성적 서비스 요구	회식자리 등에서 술 따르기 강요	40.6
	업무 성사를 조건으로 한 성적 요구	0.5
전체	1가지 이상 피해 경험	60.9

\* 출처 : 이재경 · 마경희(2002), 『직장 내 성희롱 실태 및 법적 규제에 대한 조사연구』, 이화여자대학교 한국여성연구원, “여성학논집” 제19호.

172) 전용모(2015), 『울산지법, 여성 방송작가 2회 강제추행 PD(프로듀서) 징역 6월』, 로이슈, 2015. 08. 25.

〈표 IV-81〉 방송작가의 경우, 성희롱 피해에 대한 대처방안

대처방안	비율(%)
참았다	37.1
가해자에게 항의	36.4
여자 동료(선배)에게 상의	25.2
남자 동료(선배)에게 상의	4.9
상사에게 상의	9.1
노동조합에 상의	0.0
외부의 여성단체에 상담	2.1
이직	6.3
잘 모르겠다	2.8
기타	3.5
합계	100.0

\* 출처 : 이종구(2006), 『방송산업 비정규직 노동시장 조사연구』에서 재구성.

### (5) 사적인 지시를 한 가해자

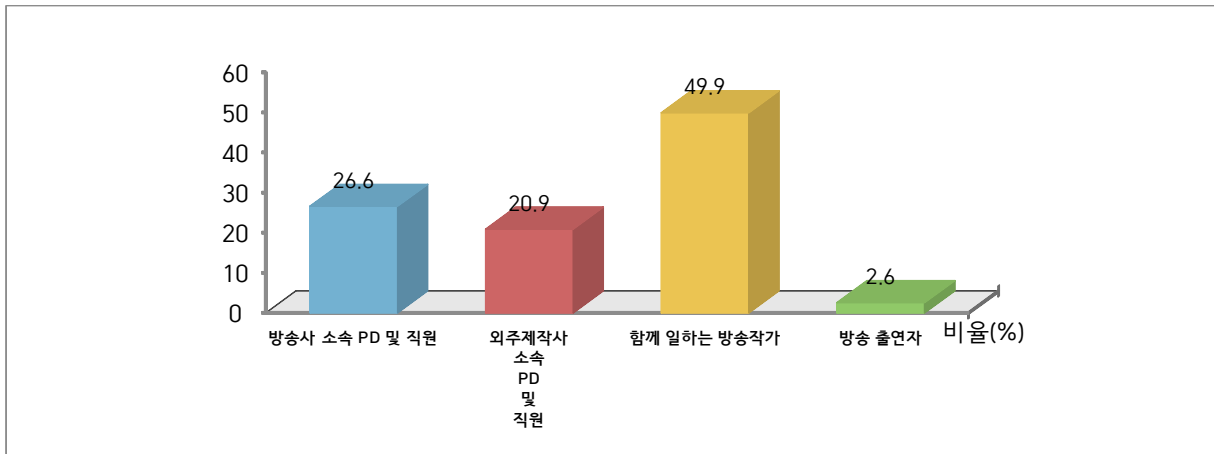
‘1) 인권침해경험 유/무 → (5) 사적인 지시를 받은 경험 유/무에 관한 질문’에서 “한두 번 있었음”, “서너 번 있었음”, “대여섯 번 있었음”, “아주 많았음(7회 이상)”이라고 응답한 472명 중, 440명이 ‘사적인 지시를 한 가해자’에 대해서도 응답하였다. 717개의 응답 가운데, “함께 일하는 방송작가”라는 응답이 49.9%(358명)로 가장 많았다. “방송사 소속 PD 및 직원”이라는 응답이 26.6%(191명), “외주제작사 소속 PD 및 직원”이라는 응답이 20.9%(150명)로 뒤를 이었다. “방송 출연자”라는 응답은 2.6%(18명)로 나타났다. 즉 방송사나 외주제작사 소속의 PD 및 직원보다도 함께 일하는 방송작가(주로 선임 · 선배작가로 추측됨)가 이번 설문에 응답한 방송작가들에게 사적인 지시를 한 가해자로 훨씬 더 많이 지목되었다.

〈표 IV-82〉 사적인 지시를 한 가해자(복수응답)

사적인 지시를 한 가해자	빈도	비율(%)
방송사 소속 PD 및 직원	191	26.6
외주제작사 소속 PD 및 직원	150	20.9
함께 일하는 방송작가	358	49.9
방송 출연자	18	2.6
합계	717	100.0

\* 유효 440(복수응답자 182) / 결측 32.

〈그림 IV-64〉 사적인 지시를 한 가해자(복수응답)



### (6) 계약된 내용 이외의 업무를 지시한 가해자

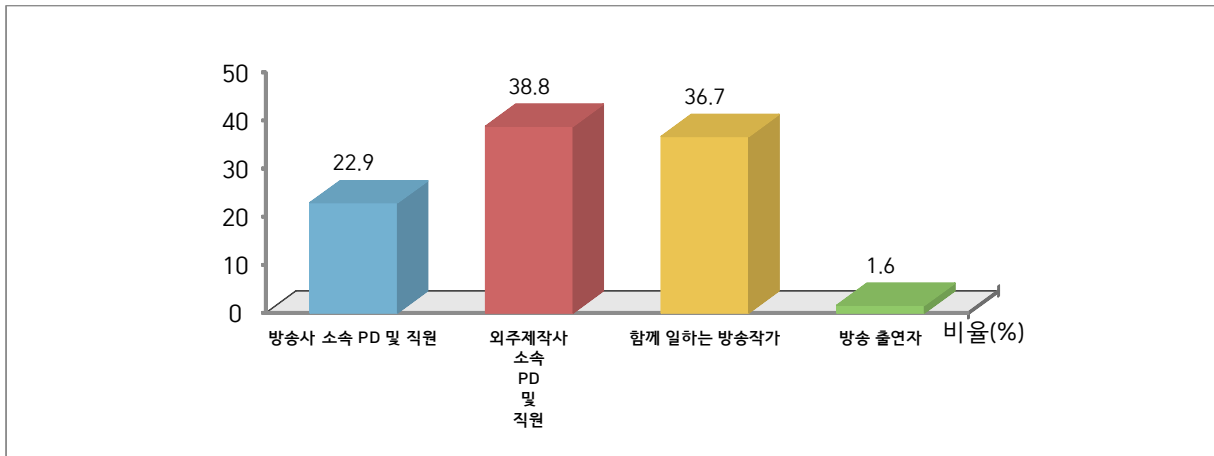
‘1) 인권침해경험 유/무 → (6) 계약된 내용 이외의 업무를 지시받은 경험 유/무에 관한 질문’에서 “한두 번 있었음”, “서너 번 있었음”, “대여섯 번 있었음”, “아주 많았음(7회 이상)”이라고 응답한 421명 중, 376명이 ‘계약된 내용 이외의 업무를 지시한 가해자’에 대해서도 응답하였다. 564개의 응답 가운데, “외주제작사 소속 PD 및 직원”이라는 응답이 38.8%(219명)로 가장 많았다. “함께 일하는 방송작가”라는 응답이 36.7%(207명), “방송사 소속 PD 및 직원”이라는 응답이 22.9%(129명)로 뒤를 이었다. “방송 출연자”라는 응답은 1.6%(9명)로 나타났다. 즉 상대적으로 제작자금이 부족한 외주제작사와 계약을 맺고 방송콘텐츠제작에 참여하는 방송작가가 계약된 내용 이외의 다양한 업무를 수행하는 비율이 높게 나타났다는 사실을 알 수 있다.

〈표 IV-83〉 계약된 내용 이외의 업무를 지시한 가해자(복수응답)

계약된 내용 이외의 업무를 지시한 가해자	빈도	비율(%)
방송사 소속 PD 및 직원	129	22.9
외주제작사 소속 PD 및 직원	219	38.8
함께 일하는 방송작가	207	36.7
방송 출연자	9	1.6
합계	564	100.0

\* 유효 376(복수응답자 148) / 결측 45.

〈그림 IV-65〉 계약된 내용 이외의 업무를 지시한 가해자(복수응답)



## 7. 업무환경실태

### 1) 업무환경 만족도

#### (1) 고용안정성 만족도

618명의 응답자 가운데, (현재의 고용안정성에) “매우 불만족”이라는 응답이 47.4%(293명)로 가장 많았다. “불만족하는 편임”이라는 응답이 25.9%(160명), “보통”이라는 응답이 19.4%(120명)로 뒤를 이었다. “만족하는 편임”이라는 응답과 “매우 만족”이라는 응답은 합쳐서 7.3%(45명)에 불과했다<sup>173)174)</sup>.

〈표 IV-84〉 고용안정성 만족도

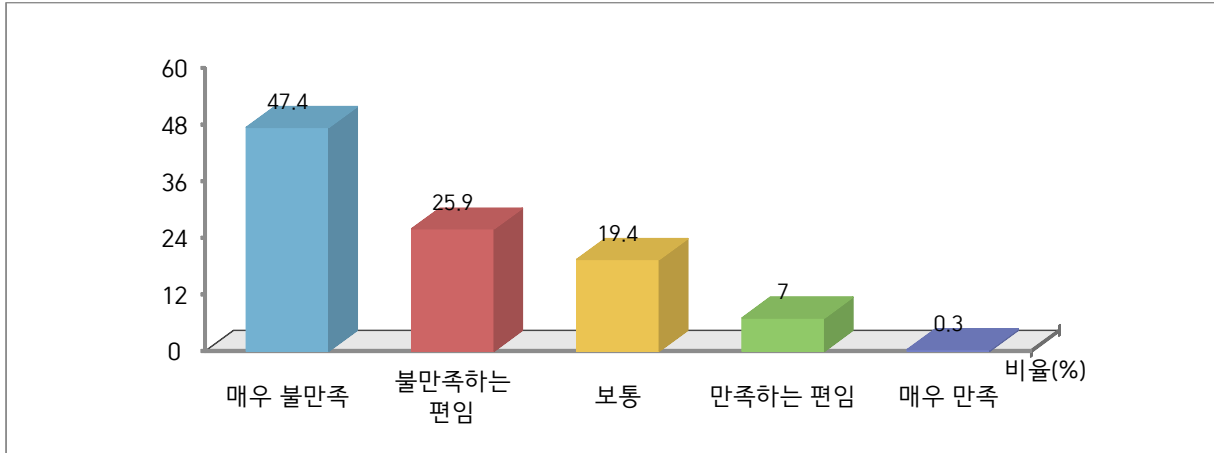
고용안정성 만족도	빈도	비율(%)
매우 불만족	293	47.4
불만족하는 편임	160	25.9
보통	120	19.4
만족하는 편임	43	7.0
매우 만족	2	0.3
합계	618	100.0

\* 유효 618 / 결측 29.

173) 이종구(2006)의 조사연구를 보면, 방송작가직의 경우에 직장생활 만족도를 묻는 설문 중 장기근속 가능성 항목에 10점 만점 기준으로 평균 평점이 3.07점에 불과했다. 장기근속 가능성 항목은 직장생활 만족도를 묻는 항목 21개 중 평점 기준으로 20위에 해당하여 본 조사연구의 결과와 마찬가지로 방송작가직은 고용안정성에 대해 매우 불안을 느끼고 있는 것으로 드러났다.

174) 강익희(2011)의 조사연구를 보면, 방송영상 제작스태프의 경우에 직장 안정성에 대한 만족도를 묻는 설문에서 “매우 불만족”이라는 응답과 “불만족”이라는 응답이 합쳐서 59.3%에 달했으나, “만족”이라는 응답과 “매우 만족”이라는 응답은 합쳐서 11.5%에 불과해 고용형태를 떠나서 방송영상분야에 종사하는 제작스태프 일반이 직장 안정성에 대해 불안을 느끼고 있는 것으로 드러났다.

〈그림 IV-66〉 고용안정성 만족도



(2) 복지수준 만족도

619명의 응답자 가운데, (현재 복지수준에) “매우 불만족”이라는 응답이 59.0%(365명)로 가장 많았다. “불만족하는 편임”이라는 응답이 23.3%(144명), “보통”이라는 응답이 13.7%(85명)로 뒤를 이었다. “만족하는 편임”이라는 응답과 “매우 만족”이라는 응답은 합쳐서 4.0%(25명)에 불과했다(175)176).

〈표 IV-85〉 복지수준 만족도

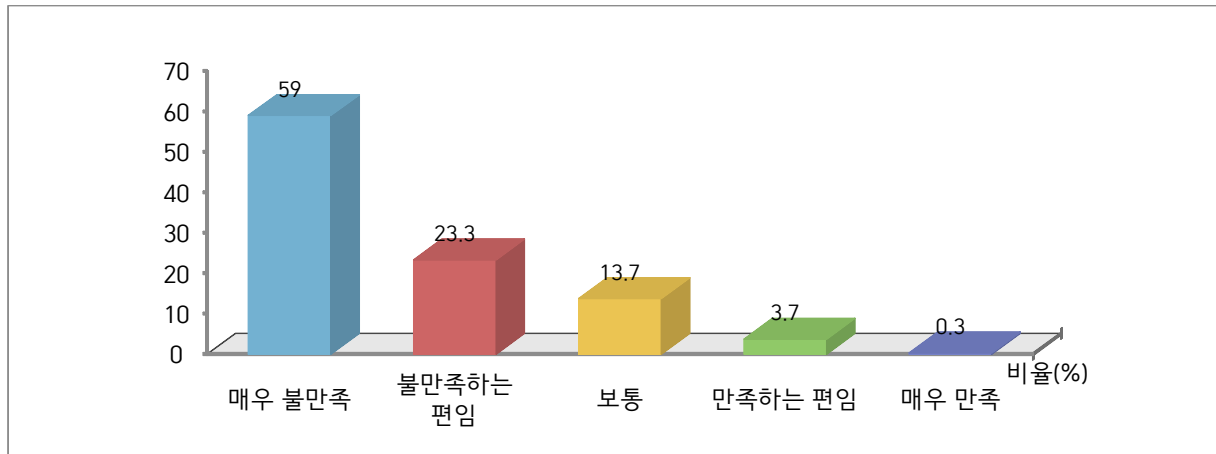
복지수준 만족도	빈도	비율(%)
매우 불만족	365	59.0
불만족하는 편임	144	23.3
보통	85	13.7
만족하는 편임	23	3.7
매우 만족	2	0.3
합계	619	100.0

\* 유효 619 / 결측 28.

175) 이종구(2006)의 조사연구를 보면, 방송작가직의 경우에 직장생활 만족도를 묻는 설문 중 복리후생 항목에 10점 만점 기준으로 평균 평점이 1.63점에 불과했다. 복리후생 항목은 직장생활 만족도를 묻는 항목 21개 중 평점 기준으로 가장 낮아 본 조사연구의 결과와 마찬가지로 방송작가직은 복지수준에 대해 매우 불만을 가지고 있는 것으로 드러났다.

176) 강익희(2011)의 조사연구를 보면, 방송영상 제작스태프의 경우에 복리후생에 대한 만족도를 묻는 설문에서 “매우 불만족”이라는 응답과 “불만족”이라는 응답이 합쳐서 61.7%에 달했으나, “만족”이라는 응답과 “매우 만족”이라는 응답은 합쳐서 8.7%에 불과해 고용형태를 떠나서 방송영상분야에 종사하는 제작스태프 일반이 복리후생에 대해 불만을 가지고 있는 것으로 드러났다.

〈그림 IV-67〉 복지수준 만족도



### (3) 급여수준 만족도

618명의 응답자 가운데, (현재 급여수준에) “매우 불만족”이라는 응답이 52.3%(323명)로 가장 많았다. “불만족하는 편임”이라는 응답이 26.9%(166명), “보통”이라는 응답이 16.8%(104명)로 뒤를 이었다. “만족하는 편임”이라는 응답과 “매우 만족”이라는 응답은 합쳐서 4.0%(25명)에 불과했다(177)(178).

〈표 IV-86〉 급여수준 만족도

급여수준 만족도	빈도	비율(%)
매우 불만족	323	52.3
불만족하는 편임	166	26.9
보통	104	16.8
만족하는 편임	24	3.9
매우 만족	1	0.1
합계	618	100.0

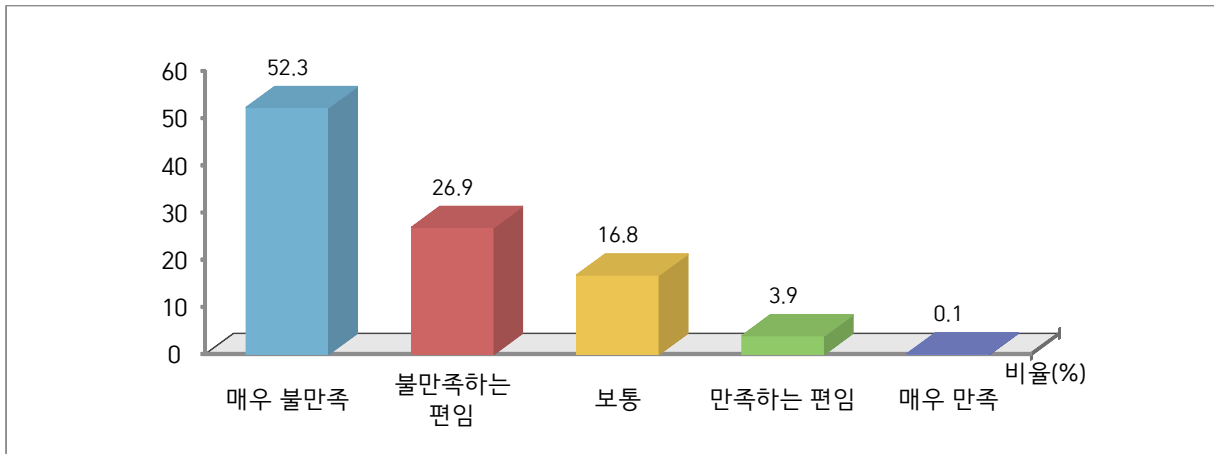
\* 유효 618 / 결측 29.

177) 이종구(2006)의 조사연구를 보면, 방송작가직의 경우에 직장생활 만족도를 묻는 설문 중 임금 항목에 10점 만점 기준으로 평균 평점이 4.74점이었다. 임금 항목은 직장생활 만족도를 묻는 항목 21개 중 평점 기준으로 11위에 해당하여 다른 항목에 비해 상대적으로 만족도가 높은 것으로 조사되었다. 이는 이종구(2006)의 조사연구에서 한국방송작가협회 및 협회 산하의 구성다큐연구회에 소속된 지상파 방송 4사의 구성다큐작가협회의 회원으로 한정하여 설문조사된 결과, 월 평균 소득이 본 조사연구의 설문조사에 응답한 방송작가에 비해 상당히 높았던 점(2006년 6월 소득 평균 293만 4천 원)에서 기인하는 것으로 보인다.

178) 강익희(2011)의 조사연구를 보면, 방송영상 제작스태프의 경우에 보수 내지 소득에 대한 만족도를 묻는 설문조사에 “매우 불만족”이라는 응답과 “불만족”이라는 응답이 합쳐서 60.8%에 달했으나, “만족”이라는 응답과 “매우 만족”이라는 응답은 합쳐서 9.9%에 불과해 고용형태를 떠나서 방송영상분야에 종사하는 제작스태프 일반이 급여수준에 대해 불만을 가지고 있는 것으로 드러났다.



〈그림 IV-68〉 급여수준 만족도



#### (4) 노동강도 만족도

616명의 응답자 가운데, (현재 노동강도에) “매우 불만족”이라는 응답이 50.5%(311명)로 가장 많았다. “불만족하는 편임”이라는 응답이 25.3%(156명), “보통”이라는 응답이 18.3%(113명)로 뒤를 이었다. “만족하는 편임”이라는 응답과 “매우 만족”이라는 응답은 합쳐서 5.9%(36명)에 불과했다<sup>179)180)</sup>.

〈표 IV-87〉 노동강도 만족도

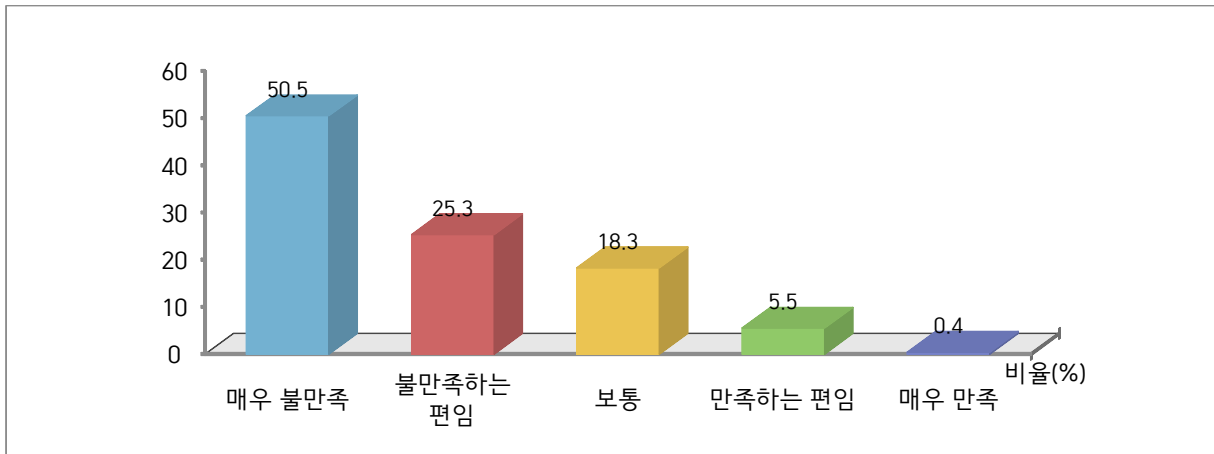
노동강도 만족도	빈도	비율(%)
매우 불만족	311	50.5
불만족하는 편임	156	25.3
보통	113	18.3
만족하는 편임	34	5.5
매우 만족	2	0.4
합계	616	100.0

\* 유효 616 / 결측 31.

179) 이종구(2006)의 조사연구를 보면, 방송작가직의 경우에 직장생활 만족도를 묻는 설문 중 노동시간 항목에 10점 만점 기준으로 평균 평점이 4.62점이었다. 이에 따르면, 방송작가의 주당 평균 노동시간은 무려 57.6시간으로 본 조사연구의 결과와 마찬가지로 방송작가직은 노동시간 등 노동강도에 대해 불만을 가지고 있는 것으로 드러났다.

180) 강익희(2011)의 조사연구를 보면, 방송영상 제작스태프의 경우에 업무 시간에 대한 만족도를 묻는 설문에서 “매우 불만족”이라는 응답과 “불만족”이라는 응답이 합쳐서 52.6%에 달했으나, “만족”이라는 응답과 “매우 만족”이라는 응답은 합쳐서 14.6%에 불과해 고용형태를 떠나서 방송영상분야에 종사하는 제작스태프 일반이 업무 시간에 대해 불만을 가지고 있는 것으로 드러났다.

〈그림 IV-69〉 노동강도 만족도



(5) 인격적 대우 수준 만족도

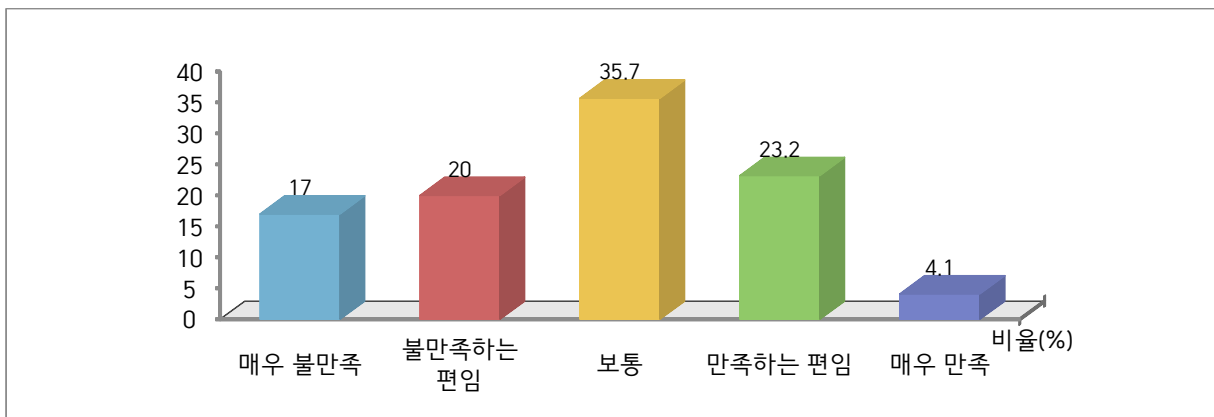
616명의 응답자 가운데, (현재 인격적 대우 수준이) “보통” 이라는 응답이 35.7%(220명)로 가장 많았다. “만족하는 편임” 이라는 응답이 23.2%(143명), “불만족하는 편임” 이라는 응답이 20.0%(123명)로 뒤를 이었다. “매우 불만족” 이라는 응답은 17.0%(105명)로 나타났으며, “매우 만족” 이라는 응답은 4.1%(25명)에 불과했다. 즉 이번 설문에 응답한 방송작가들의 인격적 대우 수준에 대한 만족도가 평균적으로 “보통” 정도인 것으로 드러났다.

〈표 IV-88〉 인격적 대우 수준 만족도

인격적 대우 수준 만족도	빈도	비율(%)
매우 불만족	105	17.0
불만족하는 편임	123	20.0
보통	220	35.7
만족하는 편임	143	23.2
매우 만족	25	4.1
합계	616	100.0

\* 유효 616 / 결측 31.

〈그림 IV-70〉 인격적 대우 수준 만족도



## (6) 여가생활기회 만족도

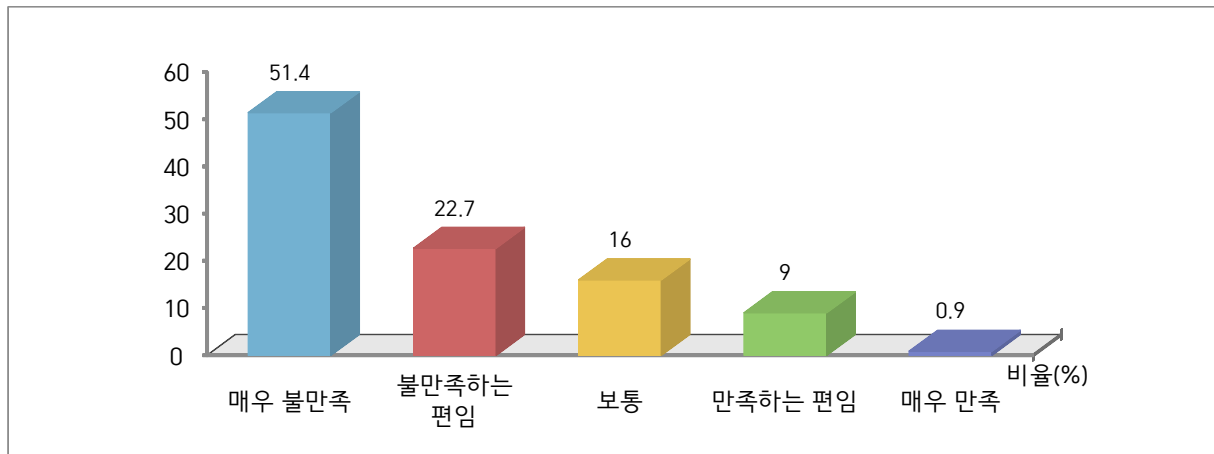
611명의 응답자 가운데, (현재 여가생활기회에) “매우 불만족”이라는 응답이 51.4%(314명)로 다수를 차지했다. “불만족하는 편임”이라는 응답이 22.7%(139명), “보통”이라는 응답이 16.0%(98명)로 뒤를 이었다. “만족하는 편임”이라는 응답과 “매우 만족”이라는 응답은 합쳐서 9.9%(60명)에 불과했다<sup>181)</sup>.

〈표 IV-89〉 여가생활기회 만족도

여가생활기회 만족도	빈도	비율(%)
매우 불만족	314	51.4
불만족하는 편임	139	22.7
보통	98	16.0
만족하는 편임	55	9.0
매우 만족	5	0.9
합계	611	100.0

\* 유효 611 / 결측 36.

〈그림 IV-71〉 여가생활기회 만족도



## (7) 신체 및 정신건강상태 만족도

614명의 응답자 가운데, (현재 신체 및 정신건강상태에) “매우 불만족”이라는 응답이 47.4%(291명)로 가장 많았다. “불만족하는 편임”이라는 응답이 26.7%(164명), “보통”이라는 응답이 20.4%(125명)로 뒤를 이었다. “만족하는 편임”이라는 응답과 “매우 만족”이라는 응답은 합쳐서 5.5%(34명)에 불과했다<sup>182)</sup>. 방송작가의 대부분은 기본적인 휴가조차 적용받지 못하고 타 직종에 비

181) 이종구(2006)의 조사연구를 보면, 방송작가직의 경우에 직장생활 만족도를 묻는 설문 중 10점 만점 기준으로 개인 생활과의 양립 가능성 항목과 가족 생활과의 양립 가능성 항목은 평균 평점이 각각 4.30점, 4.02점이었다. 개인 생활과의 양립 가능성 항목과 가족 생활과의 양립 가능성 항목은 직장생활 만족도를 묻는 항목 21개 중 평점 기준으로 각각 15위와 16위에 해당하여 본 조사연구의 결과와 마찬가지로 방송작가직은 여가생활기회 전반에 대해 상당히 불만을 가지고 있는 것으로 드러났다.

182) 이종구(2006)의 조사연구를 보면, 방송작가직의 경우에 직장생활 만족도를 묻는 설문 중 건강유지 항목에 10점 만점 기준으로 평균 평점이 3.15점이었다. 건강유지 항목은 직장생활 만족도를 묻는 항목 21개 중 평점 기준으로 각각 19

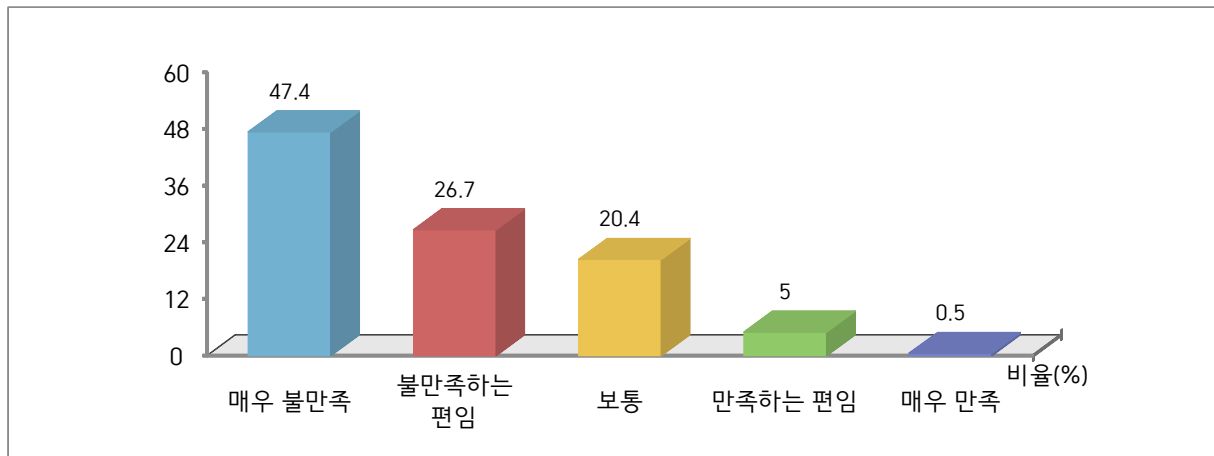
해 상대적으로 노동시간이 길다는 점을 감안할 때, 방송작가 직종에 대해 건강 관련 노동복지제도를 확대하는 것이 매우 시급하다고 할 수 있겠다.

〈표 IV-90〉 신체 및 정신건강상태 만족도

신체 및 정신건강상태 만족도	빈도	비율(%)
매우 불만족	291	47.4
불만족하는 편임	164	26.7
보통	125	20.4
만족하는 편임	31	5.0
매우 만족	3	0.5
합계	614	100.0

\* 유효 614 / 결측 33.

〈그림 IV-72〉 신체 및 정신건강상태 만족도



### (8) 직업 지속가능성에 대한 만족도

612명의 응답자 가운데, (현재 직업 지속가능성에) “매우 불만족”이라는 응답이 40.5%(248명)로 가장 많았다. “불만족하는 편임”이라는 응답이 27.9%(171명), “보통”이라는 응답이 24.3%(149명)로 뒤를 이었다. “만족하는 편임”이라는 응답과 “매우 만족”이라는 응답은 합쳐서 7.3%(44명)에 불과했다<sup>183)</sup>. 즉 방송콘텐츠산업이 외형적으로 성장하고 있음에도 불구하고, 방송콘텐츠제작 현장에서 중요한 업무를 수행하는 방송작가들은 오히려 직업의 지속가능성에 대해 회의적으로 생각하고 있는 것으로 드러났다.

위에 해당하여 본 조사연구의 결과와 마찬가지로 방송작가직은 건강상태에 대해 매우 불만을 가지고 있는 것으로 드러났다.

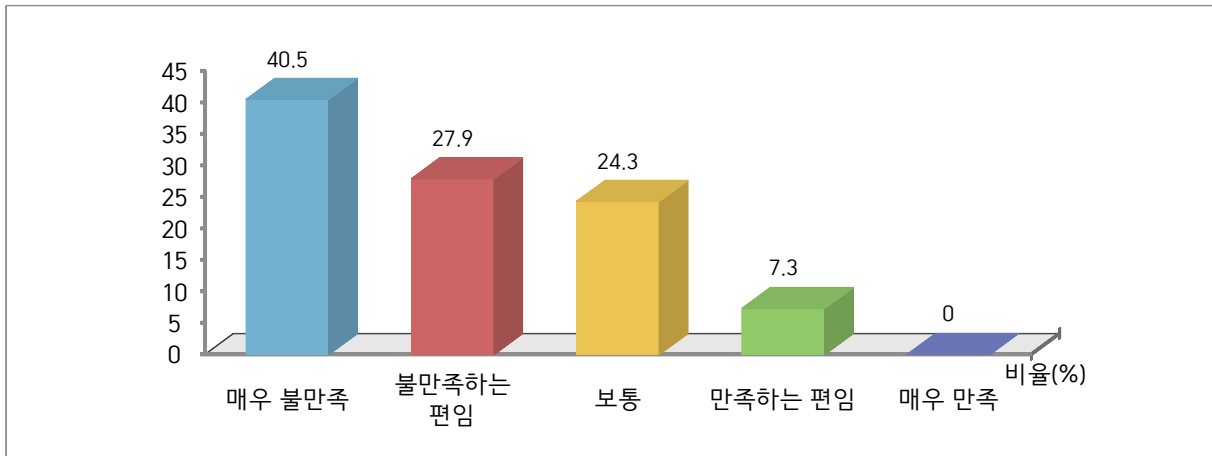
183) 이종구(2006)의 조사연구를 보면, 방송작가직의 경우에 직장생활 만족도를 묻는 설문 중 직장의 장래성 항목에 10점 만점 기준으로 평균 평점이 4.80점이었다. 직장의 장래성 항목은 직장생활 만족도를 묻는 항목 21개 중 평점 기준으로 10위에 해당하여 다른 항목에 비해 상대적으로 만족도가 높은 것으로 조사되었다. 이는 이종구(2006)의 조사연구에서 한국방송작가협회 및 협회 산하의 구성다큐연구회에 소속된 지상파 방송 4사의 구성다큐작가협의회 회원으로 한정하여 설문이 수행된 결과, 방송작가 직종 경력 평균 8.4년이나 된다는 점에서 기인하는 것으로 보인다.

〈표 IV-91〉 직업의 지속가능성에 대한 만족도

직업의 지속가능성에 대한 만족도	빈도	비율(%)
매우 불만족	248	40.5
불만족하는 편임	171	27.9
보통	149	24.3
만족하는 편임	44	7.3
매우 만족	0	0.0
합계	612	100.0

\* 유효 612 / 결측 35.

〈그림 IV-73〉 직업의 지속가능성에 대한 만족도



## 2) 방송산업의 성장으로 인한 업무환경의 변화 체감도

### (1) 고용안정성의 변화 체감도

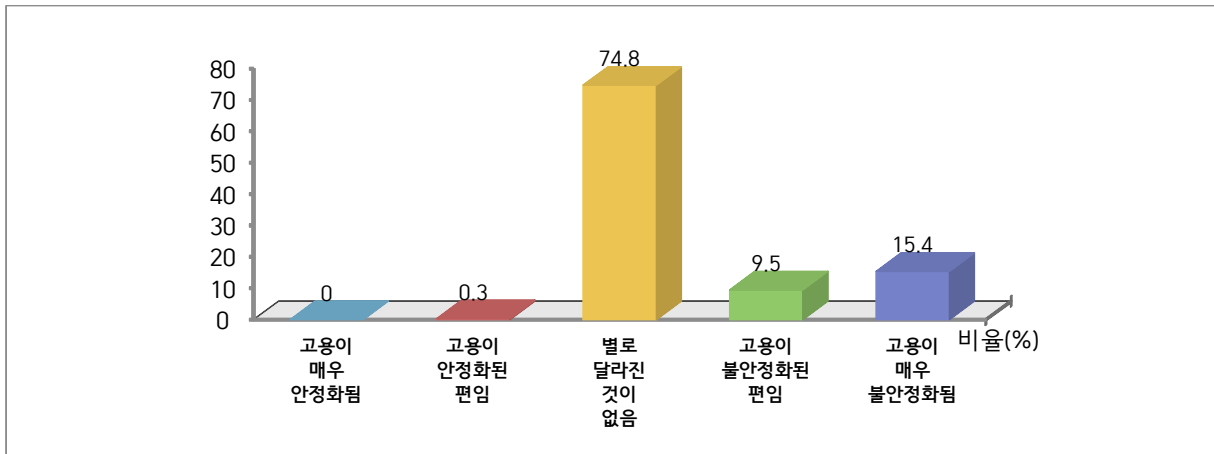
634명의 응답자 가운데, (고용안정성이) “별로 달라진 것이 없음” 이라는 응답이 74.8%(474명)로 다수를 차지했다. “고용이 매우 불안정화됨” 이라는 응답이 15.4%(98명), “고용이 불안정화된 편임” 이라는 응답이 9.5%(60명)로 뒤를 이었다. “고용이 매우 안정화됨” 이라는 응답과 “고용이 안정화된 편임” 이라는 응답은 합쳐서 0.3%(2명)에 불과했다. 즉 방송산업이 성장하고 있음에도 불구하고, 고용안정성에 대해서는 방송작가 절대 다수(99.7%)가 별로 달라진 것이 없거나 오히려 불안정해졌다고 생각하는 것으로 드러났다.

〈표 IV-92〉 고용안정성의 변화 체감도

고용안정성의 변화 체감도	빈도	비율(%)
고용이 매우 안정화됨	0	0.0
고용이 안정화된 편임	2	0.3
별로 달라진 것이 없음	474	74.8
고용이 불안정화된 편임	60	9.5
고용이 매우 불안정화됨	98	15.4
합계	634	100.0

\* 유효 634 / 결측 13.

〈그림 IV-74〉 고용안정성의 변화 체감도



(2) 복지수준의 변화 체감도

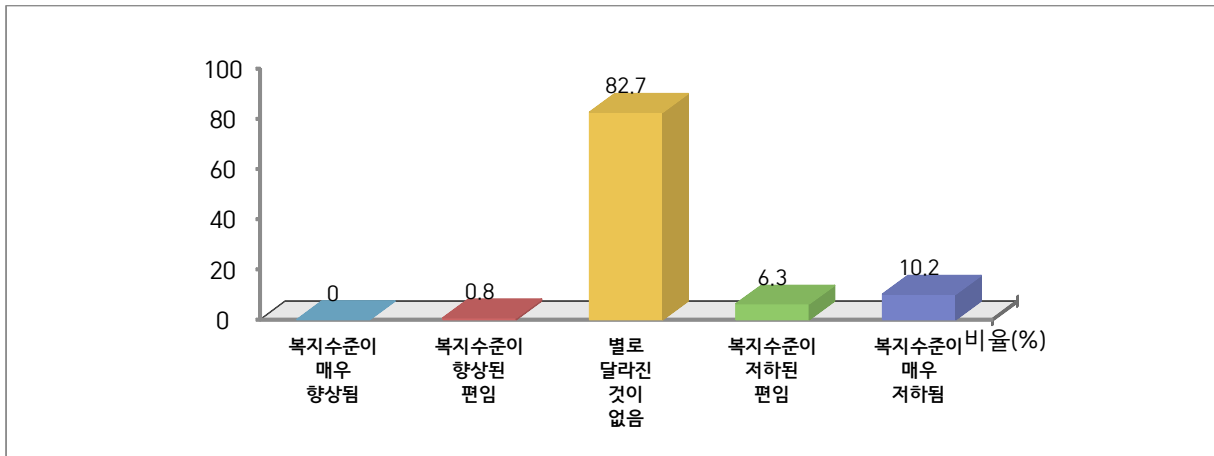
631명의 응답자 가운데, (복지수준이) “별로 달라진 것이 없음”이라는 응답이 82.7%(522명)로 대다수를 차지했다. “복지수준이 매우 저하됨”이라는 응답이 10.2%(64명), “복지수준이 저하된 편임”이라는 응답이 6.3%(40명)로 뒤를 이었다. “복지수준이 향상된 편임”이라는 응답과 “복지수준이 매우 향상됨”이라는 응답은 합쳐서 불과 0.8%(5명)에 불과했다. 즉 방송산업이 성장하고 있음에도 불구하고, 복지수준에 대해서는 방송작가 절대 다수(99.2%)가 별로 달라진 것이 없거나 오히려 저하되었다고 생각하는 것으로 드러났다.

〈표 IV-93〉 복지수준의 변화 체감도

복지수준의 변화 체감도	빈도	비율(%)
복지수준이 매우 향상됨	0	0.0
복지수준이 향상된 편임	5	0.8
별로 달라진 것이 없음	522	82.7
복지수준이 저하된 편임	40	6.3
복지수준이 매우 저하됨	64	10.2
합계	631	100.0

\* 유효 631 / 결측 16.

〈그림 IV-75〉 복지수준의 변화 체감도



### (3) 급여수준의 변화 체감도

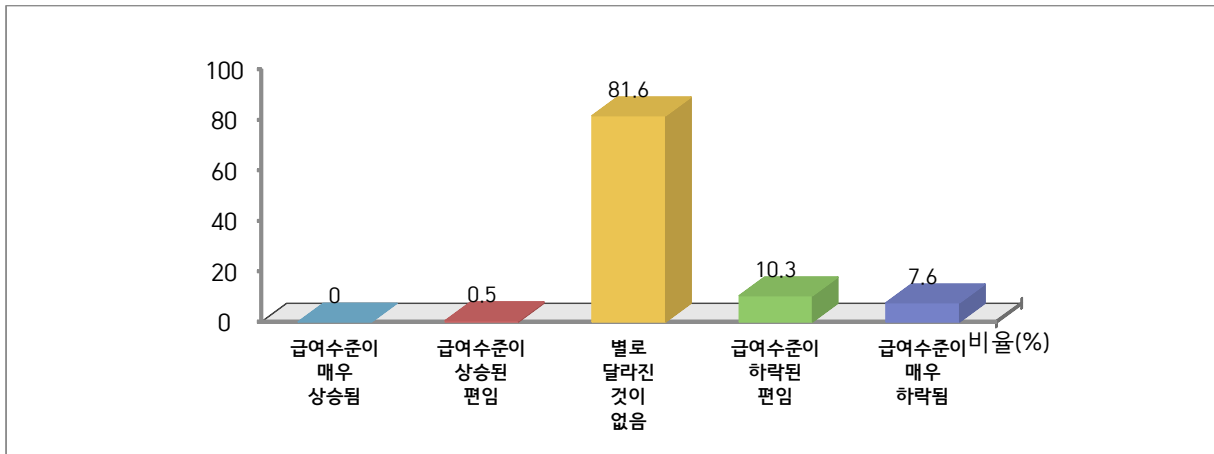
632명의 응답자 가운데, (급여수준이) “별로 달라진 것이 없음”이라는 응답이 81.6%(516명)로 대다수를 차지했다. “급여수준이 하락된 편임”이라는 응답이 10.3%(65명), “급여수준이 매우 하락됨”이라는 응답이 7.6%(48명)로 뒤를 이었다. “급여수준이 상승된 편임”이라는 응답과 “급여수준이 매우 상승됨”이라는 응답은 합쳐서 0.5%(3명)에 불과했다. 즉 방송산업이 성장하고 있음에도 불구하고, 급여수준에 대해서는 방송작가 절대 다수(99.5%)가 별로 달라진 것이 없거나 오히려 하락했다고 생각하는 것으로 드러났다.

〈표 IV-94〉 급여수준의 변화 체감도

급여수준의 변화 체감도	빈도	비율(%)
급여수준이 매우 상승됨	0	0.0
급여수준이 상승된 편임	3	0.5
별로 달라진 것이 없음	516	81.6
급여수준이 하락된 편임	65	10.3
급여수준이 매우 하락됨	48	7.6
합계	632	100.0

\* 유효 632 / 결측 15.

〈그림 IV-76〉 급여수준의 변화 체감도



#### (4) 노동강도의 변화 체감도

633명의 응답자 가운데, (노동강도가) “별로 달라진 것이 없음”이라는 응답이 66.2%(419명)로 가장 많았다. “노동강도가 심해진 편임”이라는 응답이 22.4%(142명), “노동강도가 매우 심해짐”이라는 응답이 10.9%(69명)로 뒤를 이었다. “노동강도가 약해진 편임”이라는 응답과 “노동강도가 매우 약화됨”이라는 응답은 합쳐서 불과 0.5%(3명)에 불과했다. 즉 방송산업이 성장하고 있음에도 불구하고, 노동강도에 대해서는 방송작가 절대 다수(99.5%)가 별로 달라진 것이 없거나 오히려 심해졌다고 생각하는 것으로 드러났다.

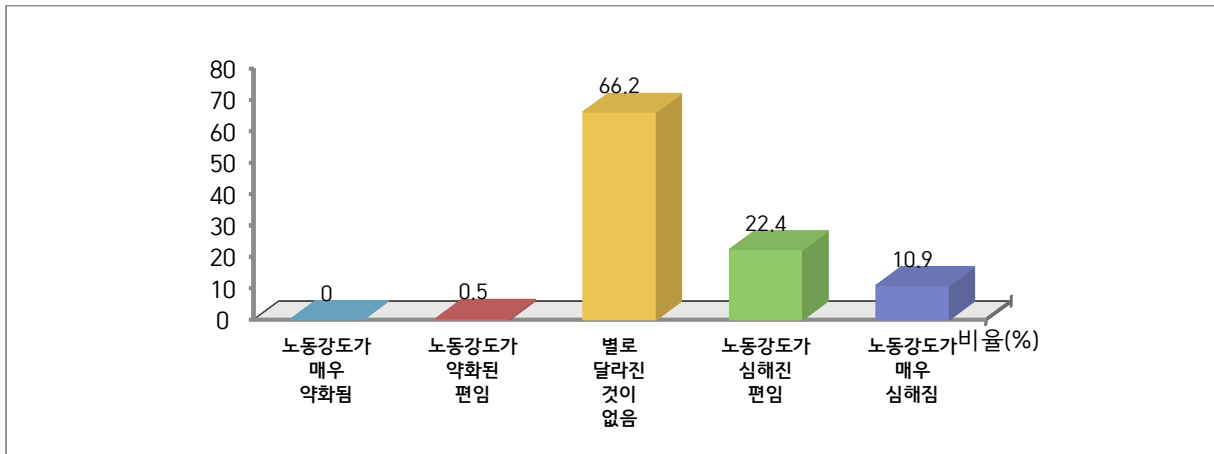
〈표 IV-95〉 노동강도의 변화 체감도

노동강도의 변화 체감도	빈도	비율(%)
노동강도가 매우 약화됨	0	0.0
노동강도가 약화된 편임	3	0.5
별로 달라진 것이 없음	419	66.2
노동강도가 심해진 편임	142	22.4
노동강도가 매우 심해짐	69	10.9
합계	633	100.0

\* 유효 633 / 결측 14.



〈그림 IV-77〉 노동강도의 변화 체감도



(5) 인격적 대우 수준의 변화 체감도

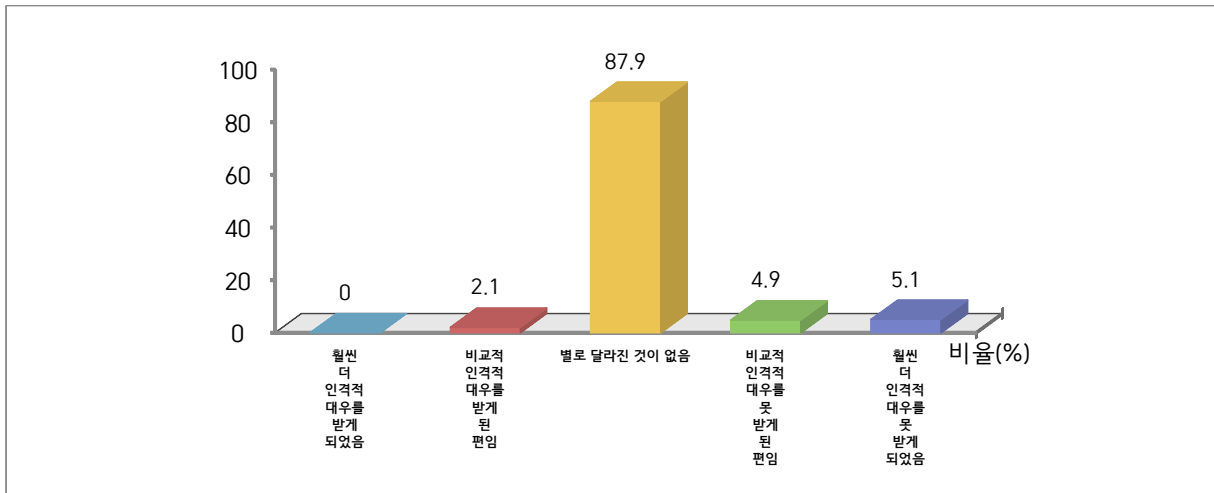
629명의 응답자 가운데, (인격적 대우 수준이) “별로 달라진 것이 없음” 이라는 응답이 87.9%(553명)로 대다수를 차지했다. “훨씬 더 인격적 대우를 못 받게 되었음” 이라는 응답이 5.1%(32명), “비교적 인격적 대우를 못 받게 된 편임” 이라는 응답이 4.9%(31명)로 뒤를 이었다. “비교적 인격적 대우를 받게 된 편임” 이라는 응답과 “훨씬 더 인격적 대우를 받게 되었음” 이라는 응답은 합쳐서 불과 2.1%(13명)에 불과했다. 즉 방송산업이 성장하고 있음에도 불구하고, 인격적 대우 수준에 대해서는 방송작가 절대 다수(97.9%)가 별로 달라진 것이 없거나 오히려 예전보다 인격적 대우를 못 받게 되었다고 생각하는 것으로 드러났다.

〈표 IV-96〉 인격적 대우 수준의 변화 체감도

인격적 대우 수준의 변화 체감도	빈도	비율(%)
훨씬 더 인격적 대우를 받게 되었음	0	0.0
비교적 인격적 대우를 받게 된 편임	13	2.1
별로 달라진 것이 없음	553	87.9
비교적 인격적 대우를 못 받게 된 편임	31	4.9
훨씬 더 인격적 대우를 못 받게 되었음	32	5.1
합계	629	100.0

\* 유효 629 / 결측 18.

〈그림 IV-78〉 인격적 대우 수준의 변화 체감도



### (6) 여가생활기회의 변화 체감도

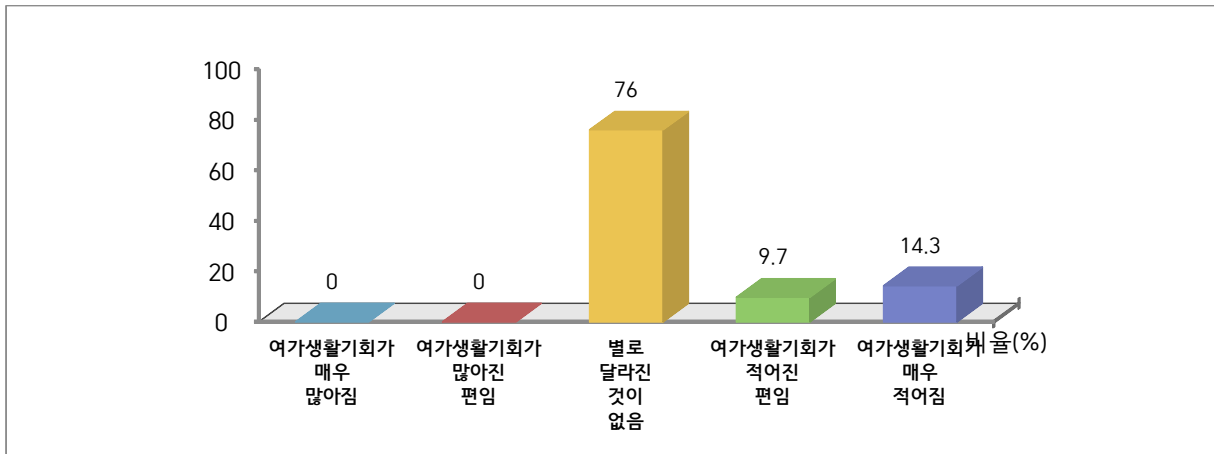
629명의 응답자 가운데, (여가생활기회가) “별로 달라진 것이 없음”이라는 응답이 76.0%(478명)로 가장 많았다. “여가생활기회가 매우 적어짐”이라는 응답이 14.3%(90명), “여가생활기회가 적어진 편임”이라는 응답이 9.7%(61명)로 뒤를 이었다. “여가생활기회가 매우 많아짐” 또는 “여가생활기회가 많아진 편임”이라는 응답은 아예 없었다. 즉 방송산업이 성장하고 있음에도 불구하고, 여가생활기회에 대해서는 이번 설문에 응답한 방송작가 전체(100%)가 별로 달라진 것이 없거나 오히려 적어졌다고 생각하는 것으로 드러났다.

〈표 IV-97〉 여가생활기회의 변화 체감도

여가생활기회의 변화 체감도	빈도	비율(%)
여가생활기회가 매우 많아짐	0	0.0
여가생활기회가 많아진 편임	0	0.0
별로 달라진 것이 없음	478	76.0
여가생활기회가 적어진 편임	61	9.7
여가생활기회가 매우 적어짐	90	14.3
합계	629	100.0

\* 유효 629 / 결측 18.

〈그림 IV-79〉 여가생활기회의 변화 체감도



(7) 신체 및 정신건강상태의 변화 체감도

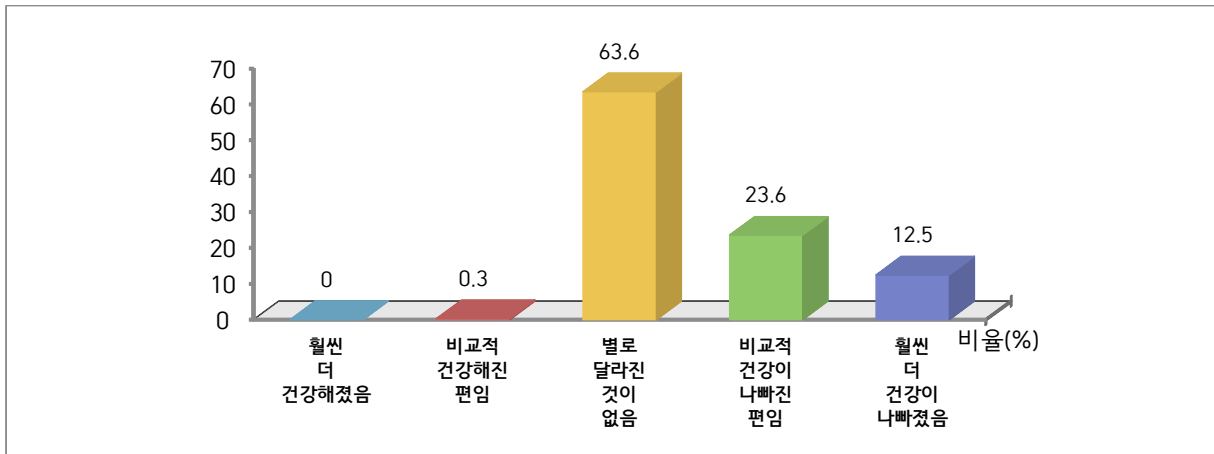
624명의 응답자 가운데, (신체 및 정신건강상태가) “별로 달라진 것이 없음”이라는 응답이 63.6%(397명)로 가장 많았다. “비교적 건강이 나빠진 편임”이라는 응답이 23.6%(147명), “훨씬 더 건강이 나빠졌음”이라는 응답이 12.5%(78명)로 뒤를 이었다. “비교적 건강한 생활을 영위할 수 있게 됨”이라는 응답과 “훨씬 더 건강한 생활을 영위할 수 있게 됨”이라는 응답은 합쳐서 불과 0.3%(2명)에 불과했다. 즉 방송산업이 성장하고 있음에도 불구하고, 신체 및 정신건강상태에 대해서는 이번 설문에 응답한 방송작가 절대 다수(99.7%)가 별로 달라진 것이 없거나 오히려 건강이 나빠졌다고 생각하는 것으로 드러났다.

〈표 IV-98〉 신체 및 정신건강상태의 변화 체감도

신체 및 정신건강상태의 변화 체감도	빈도	비율(%)
훨씬 더 건강한 생활을 영위할 수 있게 됨	0	0.0
비교적 건강한 생활을 영위할 수 있게 됨	2	0.3
별로 달라진 것이 없음	397	63.6
비교적 건강이 나빠진 편임	147	23.6
훨씬 더 건강이 나빠졌음	78	12.5
합계	624	100.0

\* 유효 624 / 결측 23.

〈그림 IV-80〉 신체 및 정신건강상태의 변화 체감도



(8) 직업 지속가능성의 변화 체감도

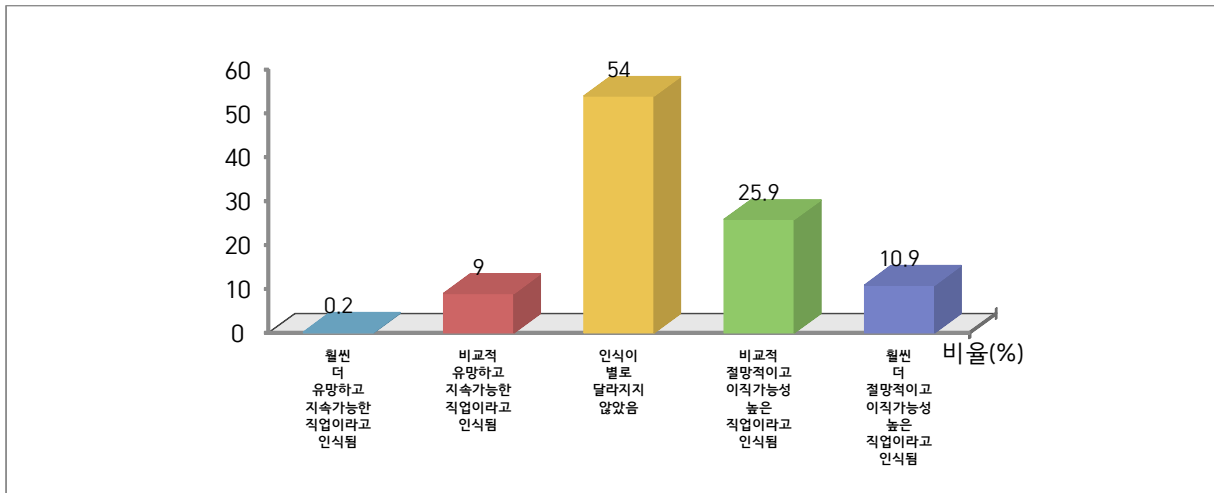
632명의 응답자 가운데, (직업 지속가능성에 대한 인식) “별로 달라지지 않았음”이라는 응답이 54.0%(341명)로 가장 많았다. “비교적 절망적이고 이직가능성 높은 직업이라고 인식됨”이라는 응답이 25.9%(164명), “훨씬 더 절망적이고 이직가능성 높은 직업이라고 인식됨”이라는 응답이 10.9%(69명)로 뒤를 이었다. “비교적 유망하고 지속가능한 직업이라고 인식됨”이라는 응답과 “훨씬 더 유망하고 지속가능한 직업이라고 인식됨”이라는 응답은 합쳐서 불과 9.2%(58명)에 불과했다. 즉 방송산업이 성장하고 있음에도 불구하고, 직업 지속가능성에 대해서는 이번 설문에 응답한 방송작가 대다수(90.8%)가 별로 달라진 것이 없거나 오히려 절망적이고 이직가능성이 높다고 생각하는 것으로 드러났다.

〈표 IV-99〉 직업 지속가능성의 변화 체감도

직업 지속가능성의 변화 체감도	빈도	비율(%)
훨씬 더 유망하고 지속가능한 직업이라고 인식됨	1	0.2
비교적 유망하고 지속가능한 직업이라고 인식됨	57	9.0
인식이 별로 달라지지 않았음	341	54.0
비교적 절망적이고 이직가능성 높은 직업이라고 인식됨	164	25.9
훨씬 더 절망적이고 이직가능성 높은 직업이라고 인식됨	69	10.9
합계	632	100.0

\* 유효 632 / 결측 15.

〈그림 IV-81〉 직업 지속가능성의 변화 체감도



### 3) ‘방송작가’ 파견허용 찬반여부

지난 9월 16일에 새누리당이 당론으로 발의한 파견법 개정안 제5조 제2항 제4호에 따르면, 현행 파견대상업무와는 별도로 한국표준직업분류 대분류 1(관리직), 2(전문직)에 해당하는 업무는 일정한 소득기준 이상만 충족하면 기간제한 없는 파견이 허용된다. 이에 따르면, 방송작가 직종은 한국표준직업분류 기호 28111로 전문직에 해당하여 파견대상업무에 포함된다. 이에 대한 현직 방송작가들의 생각을 파악하기 위해서 ‘방송작가’ 직종에 대한 파견허용 찬반여부에 대한 항목을 이번 설문에 포함시켰다. 조사 결과, 631명의 응답자 가운데, “파견허용은 옳지 않다”는 응답이 49.9%(315명)로 가장 많았다. “잘 모르겠다”는 응답이 38.5%(243명)로 뒤를 이었으며, “파견허용이 도움이 될 수 있다”는 응답은 11.6%(73명)에 그쳤다. 찬반에 대한 가치판단을 내린 응답만을 기준으로 구분할 때에는, ‘방송작가’ 직종에 대한 파견허용 반대에 해당되는 응답이 81.8%로 찬성에 해당되는 응답 18.2%보다 압도적으로 많았다. 비록 “잘 모르겠다”라는 유보적인 응답이 꽤 있었음에도 불구하고, 정부와 여당이 추진하고 있는 파견대상업무 확대에 대해 당사자인 현직 방송작가들의 반대 여론이 높다는 점을 확인할 수 있다<sup>184)</sup>.

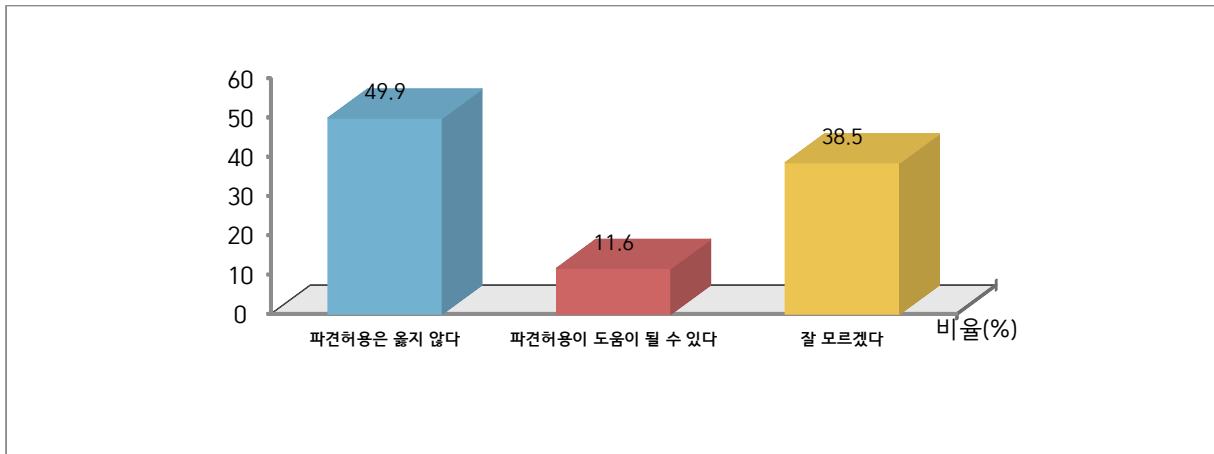
〈표 IV-100〉 ‘방송작가’ 파견허용 찬반여부

‘방송작가’ 파견허용 찬반여부	빈도	비율(%)
파견허용은 옳지 않다	315	49.9
파견허용이 도움이 될 수 있다	73	11.6
잘 모르겠다	243	38.5
합계	631	100.0

\* 유효 631 / 결측 16.

184) 360개 노동사회단체로 구성된 ‘장그래살리기운동본부’가 2015년 12월 14일부터 18일까지 5일 동안 전국의 직장인 9287명을 상대로 실시한 온오프라인 설문조사에 따르면, “정부는 55세 이상 고령자, 관리직, 제조업 일부에도 파견을 추가로 허용하는 법 개정을 추진하고 있다. 이에 어떻게 생각하는가?”라는 질문에 응답자의 92.9%(8586명)가 “파견규제를 강화하거나 금지해야 한다”고 답했고, “파견대상을 확대해야 한다”라는 의견은 3.2%(298명)에 불과해 업종에 관계없이 정부와 여당이 추진하고 있는 파견대상 확대에 반대하는 여론이 높다는 사실을 알 수 있다. 출처 : 조운호(2015), 『국민이 원한다고? “비정규직 기간연장 97%가 반대”』, 미디어오늘, 2015. 12. 22.

〈그림 IV-82〉 ‘방송작가’ 파견허용 찬반여부



#### 4) 업무환경개선

##### (1) 업무환경에서 가장 큰 문제점

2008개의 응답 가운데, (업무환경에서 가장 큰 문제점이) “낮은 급여” 라는 응답이 24.3%(487명)로 가장 많았다. “강한 노동강도” 라는 응답이 19.5%(391명)로 뒤를 이었으며, “고용불안” 이라는 응답과 “불방 · 결방 시 급여 미지급(기획료 미지급)” 이라는 응답도 각각 12.9%(260명)나 되는 것으로 나타났다. “프로그램 저작권 및 재방료 미확보” 라는 응답은 5.9%(118명), “부당한 대우 및 인권침해” 라는 응답은 5.0%(100명), “급여 체불” 이라는 응답은 1.7%(35명)에 그쳤다<sup>185)</sup>.

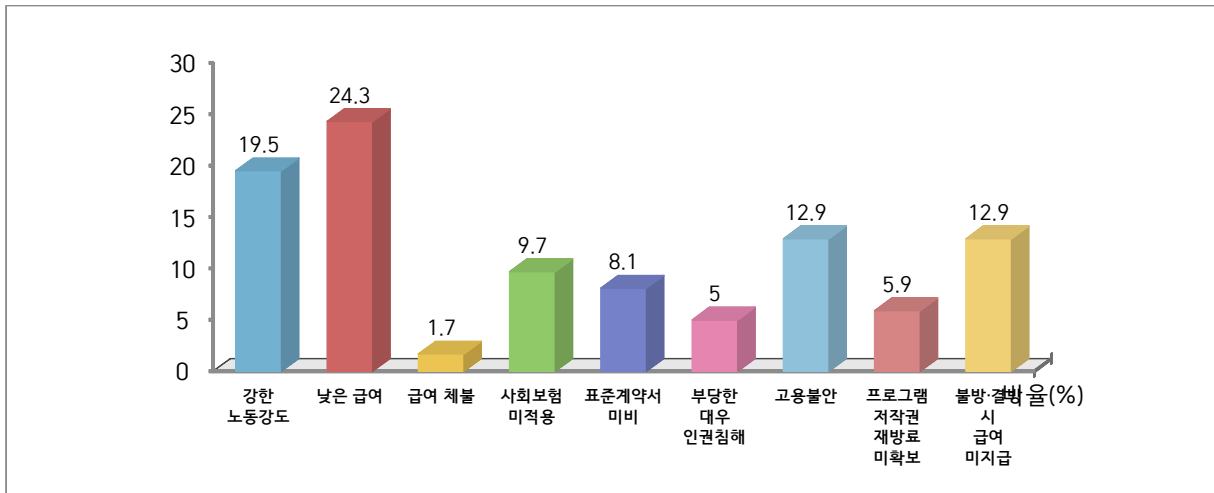
〈표 IV-101〉 업무환경에서 가장 큰 문제점(3가지 선택)

업무환경에서 가장 큰 문제점	빈도	비율(%)
강한 노동강도	391	19.5
낮은 급여	487	24.3
급여 체불	35	1.7
사회보험 미적용	194	9.7
표준계약서 미비	163	8.1
부당한 대우 및 인권침해	100	5.0
고용불안	260	12.9
프로그램 저작권 및 재방료 미확보	118	5.9
불방 · 결방 시 급여 미지급(기획료 미지급)	260	12.9
합계	2008	100.0

\* 유효 630(복수응답자 609) / 결측 17.

185) 강익희(2011)의 조사연구를 보면, 방송작가의 경우에 근로환경에서의 문제점으로 “장시간 근로시간” 이라는 응답이 45.2%(14명)로 가장 많았고, “저임금” 이라는 응답이 25.8%(8명)로 뒤를 이었다. 전국언론노동조합 · 한국독립PD협회(2015)의 조사연구에서도 독립PD의 경우에 현재의 업무환경에서 가장 큰 문제점으로 “낮은 보수” 라는 응답이 29.2%(154명)로 가장 많았고, “장시간 노동” 이라는 응답이 25.2%(133명)로 뒤를 이었다. 즉 방송콘텐츠제작에 참여하는 비정규 제작인력들은 공통적으로 업무환경에서 “장시간 노동(강한 노동강도)” 과 “낮은 급여” 를 가장 큰 문제점으로 생각하고 있다고 볼 수 있겠다.

〈그림 IV-83〉 업무환경에서 가장 큰 문제점(3가지 선택)



## (2) 업무환경 개선을 위해서 시급히 도입되어야 할 제도

1931개의 응답 가운데, (업무환경 개선을 위해서 시급히 도입되어야 할 제도가) “방송작가에 대해서도 근로기준법 적용”이라는 응답이 23.4%(451명)로 가장 많았다. “최저임금 가이드라인 도입 및 의무화”라는 응답이 16.4%(317명)로 뒤를 이었으며, “4대 보험 가입 등 사회안전망 확충”이라는 응답과 “표준계약서 도입 및 의무화”라는 응답도 각각 14.0%(270명), 13.6%(263명)나 되는 것으로 나타났다. “프로그램 저작권 및 재방료 확보”라는 응답은 7.4%(142명), “방송영상산업 비정규 제작인력에 대한 부당대우 및 인권침해감시기구 설치”라는 응답은 3.1%(59명)에 그쳤다(186)187).

186) 강익희(2011)의 조사연구를 보면, 방송작가의 경우에 근로환경 개선을 위해 시급한 제도로 “임금 및 단체 협약을 통한 제도개선”이라는 응답이 35.7%(10명)로 가장 많았고, “4대 보험을 통한 복지향상”이라는 응답이 25.0%(7명)로 뒤를 이었다. 본 조사연구에서도 역시 “방송작가에 대해서도 근로기준법 적용”과 “최저임금 가이드라인 도입 및 의무화”, “4대 보험 가입 등 사회안전망 확충” 등 방송작가에 대한 근로자성 인정이나 저임금 구조 개선에 관한 제도, 4대 보험 가입 등이 업무환경 개선을 위해서 시급히 도입되어야 할 제도로 주로 언급되어 강익희(2011)의 조사연구와 비슷한 결과가 나왔다.

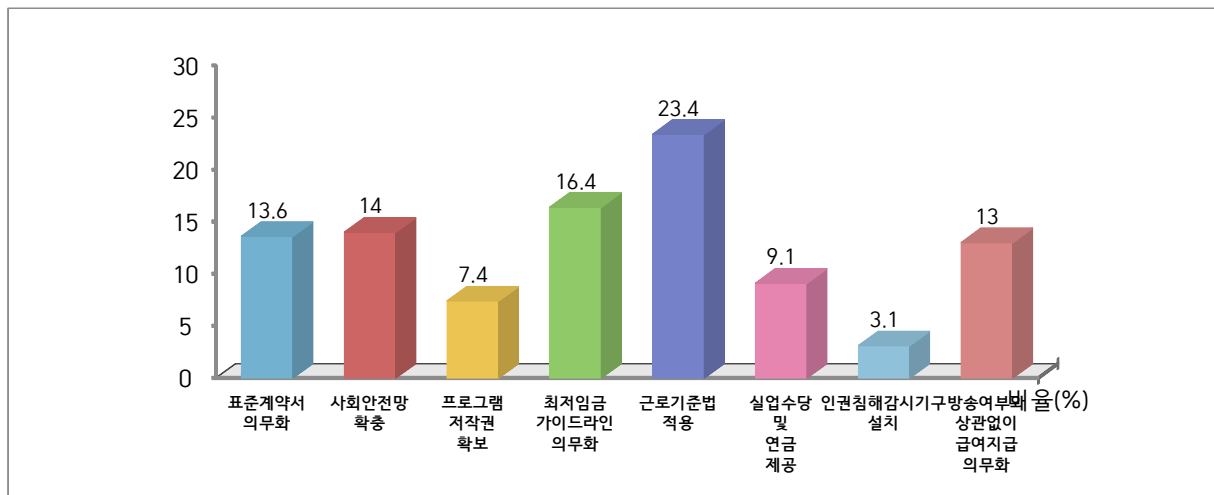
187) 전국언론노동조합 · 한국독립PD협회(2015)의 조사연구를 보면, 독립PD의 경우에 현재의 업무환경을 개선하기 위해 시급히 도입되어야 할 제도로 “외주제작에서 공정거래환경 구축(최저임금 가이드라인, 저작권 등)”이라는 응답이 31.2%(163명)로 가장 많았고, “4대 보험 등 사회안전망 확충(실업부조제도, 퇴직공제제도 등)”이라는 응답이 26.5%(138명), “표준계약서(표준제작비) 도입 및 강제화”라는 응답이 25.3%(132명)로 뒤를 이었다. 전국언론노동조합 · 한국독립PD협회(2015)의 조사연구에서는 한국독립PD협회의 회원들을 대상으로 하여 설문이 이루어진 결과, 외주제작사의 사업주로서의 지위를 가지고 있는 독립PD들도 설문에 응답하여 본 조사연구보다는 상대적으로 노동권을 강화하는 제도보다는 외주제작에서의 불공정 문제를 개선하는 제도 도입이 필요하다고 생각하는 비율이 높았던 것으로 생각된다.

〈표 IV-102〉 업무환경 개선을 위해서 시급히 도입되어야 할 제도(3가지 선택)

업무환경 개선을 위해서 시급히 도입되어야 할 제도	빈도	비율(%)
표준계약서 도입 및 의무화	263	13.6
4대 보험 가입 등 사회안전망 확충	270	14.0
프로그램 저작권 및 재방료 확보	142	7.4
최저임금 가이드라인 도입 및 의무화	317	16.4
방송작가에 대해서도 근로기준법 적용	451	23.4
문화예술인에 대한 실업수당 및 연금 제공을 통한 생계유지시스템 마련	175	9.1
방송영상산업 비정규 제작인력에 대한 부당대우 및 인권침해감시기구 설치	59	3.1
방송여부와 상관없이 급여지급 의무화(사전 기획 단계에서의 기획료 지급)	254	13.0
합계	1931	100.0

\* 유효 631(복수응답자 612) / 결측 16.

〈그림 IV-84〉 업무환경 개선을 위해서 시급히 도입되어야 할 제도(3가지 선택)



### (3) 업무환경을 실질적으로 개선할 수 있는 가장 효과적인 방법

1083개의 응답 가운데, (업무환경을 실질적으로 개선할 수 있는 가장 효과적인 방법으로) “권의 확보를 위해 작가협회에 가입한다” 는 응답이 31.1%(337명)로 가장 많았다. “임금 및 단체협약 체결을 위해 노동조합에 가입한다” 는 응답이 22.0%(238명)로 뒤를 이었으며, “노동환경 관리감독이 제대로 이루어질 수 있도록 주무관청에 제보나 고발을 한다” 는 응답도 21.0%(227명)나 되는 것으로 나타났다. “비정규직 처우개선에 관한 공약을 내건 정당이나 공직선거후보자에 대한 투표를 하거나 지지활동을 한다” 는 응답은 불과 11.7%(127명)에 그쳤다. 즉 이번 설문에 응답한 방송작가 다수는 직종별 협회나 노동조합을 통해 조직화가 되어야 본인의 업무환경을 실질적으로 개선할 수 있다고 생각하는 것으로 드러났다. 조직되어 있지 않은 노동자들은 자신들의 현실을 드러낼 수조차 없어 노동조건을 개선할 근거자료를 만들기조차 쉽지가 않다는 점<sup>188)</sup>에서 방송작가들의 조직화는 반드시 필요하다고 할 수 있겠다. 다만, 실질적으로 방송작가들을 조직화할 수 있는 단체인 한국방송작가협회(직종별 협회로서)와 전국언론노동조합(노동조합으로서)에 대해서 결코 호의적으로 평가하지 않는 현직 방송작가들도 상당수 존재한다는 점을 감안하면, 방송작가 조직화는 상당

188) 이종구(2006).



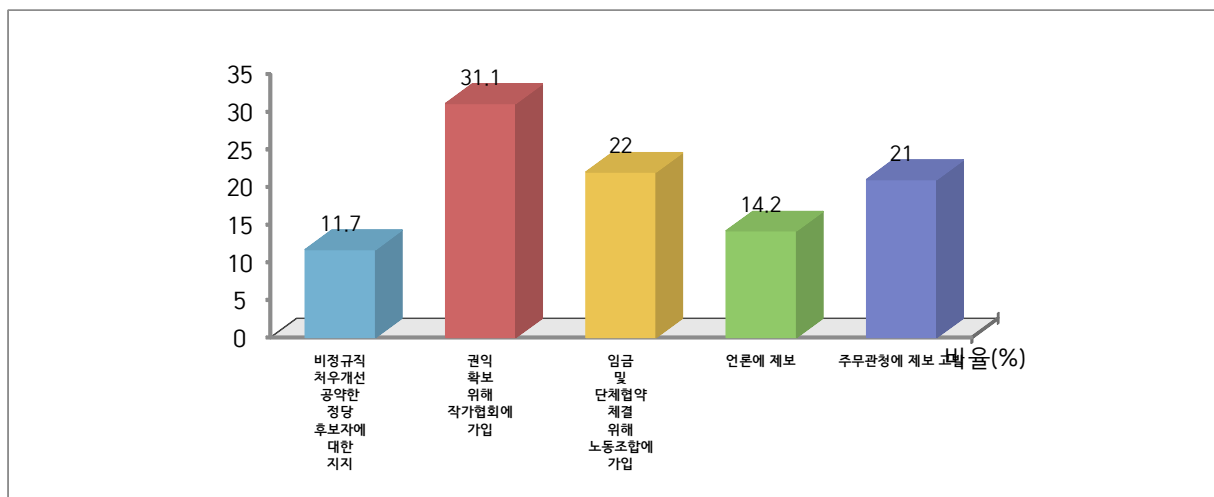
부분 실천적 영역의 문제일 수밖에 없을 것이다.

〈표 IV-103〉 업무환경을 실질적으로 개선할 수 있는 가장 효과적인 방법(2가지 선택)

현재의 업무환경을 실질적으로 개선할 수 있는 가장 효과적인 방법	빈도	비율(%)
비정규직 처우개선에 관한 공약을 내건 정당이나 공직선거후보자에 대한 투표를 하거나 지지활동을 한다	127	11.7
권익 확보를 위해 작가협회에 가입한다	337	31.1
임금 및 단체협약 체결을 위해 노동조합에 가입한다	238	22.0
열악한 업무환경을 이슈화하기 위해 언론에 제보한다	154	14.2
노동환경 관리감독이 제대로 이루어질 수 있도록 주무관청에 제보나 고발을 한다	227	21.0
합계	1083	100.0

\* 유효 619(복수응답자 437) / 결측 28.

〈그림 IV-85〉 업무환경을 실질적으로 개선할 수 있는 가장 효과적인 방법(2가지 선택)



## 8. 노동조합

### 1) 노동조합 필요성 여부

635명의 응답자 가운데, (노동조합이) “필요함”이라는 응답이 81.1%(515명)로 압도적으로 많았다. “잘 모르겠음”이라는 응답이 18.3%(117명)로 뒤를 이었으며, “필요하지 않음”이라는 응답은 0.5%(3명)에 불과했다. 이번 설문에 응답한 방송작가들의 대다수가 노동조합<sup>189)</sup>은 물론이거니와 직종별 협회에도 가입되어 있지 않은 현실을 감안하면, 자신들의 노동권을 대변해줄 수 있는 조직이 필요하다고 생각하는 것은 어쩌면 당연한 결과라고 할 수 있겠다.

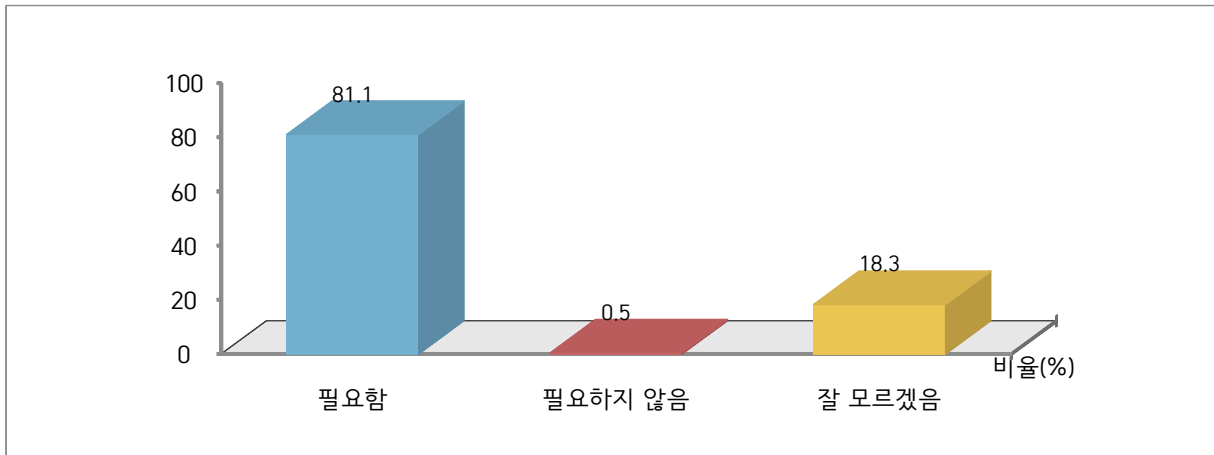
189) 통계청(2015), 『2015년 8월 경제활동인구조사 근로형태별 및 비임금근로자 부가조사 결과』에 따르면, 정규직 노동자의 노조 가입률은 16.9%인데 비해 비전형 노동자(파견, 용역, 특수고용형태)의 노조 가입률은 1.4%에 불과할 뿐만 아니라, 노동조합이 있는 가입대상자 비율 역시 정규직 노동자의 경우에는 24.8%인데 비해 비전형 노동자의 경우에는 1.9%에 불과해 방송작가 등 특수고용형태 노동자들은 노동조합 가입자체가 어렵다는 사실을 알 수 있다.

〈표 IV-104〉 노동조합 필요성 여부

노동조합의 필요성 여부	빈도	비율(%)
필요함	515	81.1
필요하지 않음	3	0.5
잘 모르겠음	117	18.3
합계	635	100.0

\* 유효 635 / 결측 12.

〈그림 IV-86〉 노동조합 필요성 여부



## 2) 노동조합 미가입 사유

628명의 응답자 가운데, (노동조합에 가입하지 않은 이유가) “노동조합에 가입할 수 있는 방법에 대해 몰랐기 때문”이라는 응답이 38.5%(242명)로 가장 많았다. “노동조합에 가입해도 업무환경 개선에 도움이 되지 않는다고 생각하기 때문”이라는 응답이 19.9%(125명), “방송작가들은 노동조합에 가입할 수 없다고 생각하기 때문”이라는 응답이 15.6%(98명)로 뒤를 이었다. “다른 단체에 가입해서 활동해도 업무환경을 개선할 수 있다고 생각하기 때문”이라는 응답과 “노동조합의 활동방식이 과격하다고 생각하기 때문”이라는 응답은 각각 1.8%(11명), 1.1%(7명)에 그쳤다<sup>190</sup>).

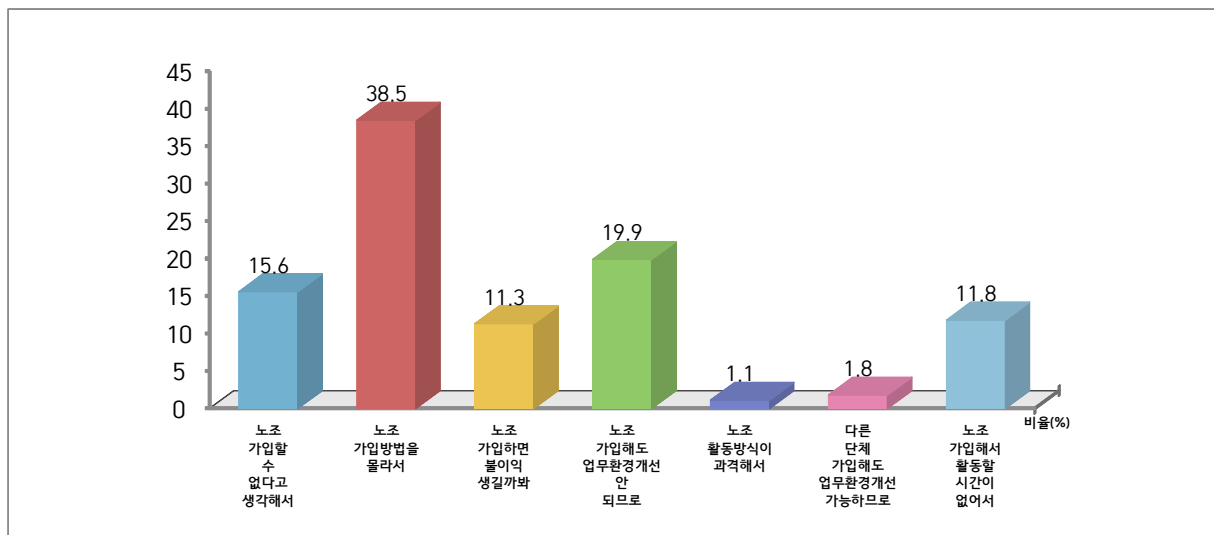
190) 이종구(2006)의 조사연구를 보면, 방송작가의 경우에 노조 미가입 이유로 “가입할 곳이 없어서”라는 응답이 38.3%(36명)로 가장 많았고, “가입자격이 없어서”라는 응답이 36.2%(34명), “가입권유를 받은 적이 없어서”라는 응답이 10.6%(9명)로 뒤를 이었다. 즉 본 조사연구에서의 노동조합 미가입 사유에 대한 응답 결과와 큰 차이가 없었다. 따라서 방송작가들이 노동조합에 가입하지 않은 것이 자발적인 이유 때문이라기보다는 기존 노동조합이 방송작가 등 방송산업에 종사하는 비정규직을 조합원으로 가입시키지 않고 있거나 비정규직을 조합원으로 받아들이더라도 이에 대한 홍보가 매우 부족하다는 사실을 알 수 있다.

〈표 IV-105〉 노동조합 미가입 사유

노동조합 미가입 사유	빈도	비율(%)
방송작가들은 노동조합에 가입할 수 없다고 생각하기 때문	98	15.6
노동조합에 가입할 수 있는 방법에 대해 몰랐기 때문	242	38.5
노동조합에 가입하면 불이익이 생길 수도 있다고 생각하기 때문	71	11.3
노동조합에 가입해도 업무환경개선에 도움이 되지 않는다고 생각하기 때문	125	19.9
노동조합의 활동방식이 과격하다고 생각하기 때문	7	1.1
다른 단체에 가입해서 활동해도 업무환경을 개선할 수 있다고 생각하기 때문	11	1.8
노동조합에 가입해서 활동할 시간이 없기 때문	74	11.8
합계	628	100.0

\* 유효 628 / 결측 19.

〈그림 IV-87〉 노동조합 미가입 사유



이종구(2006)의 조사연구에 따르면, 자신이 속한 회사의 노동조합에 대해 어떻게 평가하는지에 대해 방송작가들에게 설문을 실시하였는데, 노동조합 활동 전반에 대해 “적극적으로 활동” 하고 있다는 응답이 불과 12.3%에 그쳤다. 비정규직 관련 활동에 대해서는 불과 3.0%만이 “적극적으로 활동” 하고 있다고 응답해 노동조합 활동 전반에 대한 평가보다도 훨씬 박한 평가가 나왔다. 심지어 “정규직의 이익만 대변하는 조직”이라는 평가도 있었다. 이종구(2006)의 조사연구가 한국방송작가협회 및 협회 산하의 구성다큐연구회에 소속된 지상파 방송 4사의 구성다큐작가협회의 회원을 대상으로 하여 수행되었다는 점을 감안하면, 이러한 박한 평가는 당시 전국언론노동조합의 지상파 방송사 지·본부(KBS본부, MBC본부, SBS본부, EBS지부)에 대한 것일 수밖에 없다. 10여 년이 지난 지금도 대다수의 지상파 방송사 노조가 방송산업에 종사하는 비정규직을 조합원으로 가입시키지 않을 뿐만 아니라, 비정규직 관련 활동에 그다지 적극적이지 않다는 점에서 이 평가는 아직도 유효하다고 할 수 있다. 따라서 이 부분은 향후 방송작가들에 대한 노동조합 조직화에 있어서 반드시 극복해야 할 문제라고 볼 수 있겠다.

〈표 IV-106〉 방송작가의 경우, 현 직장의 노동조합에 대한 평가

현 직장의 노동조합에 대한 평가	활동 전반(%)	비정규직 관련 활동(%)
적극적으로 활동	12.3	3.0
그냥 그렇다	31.0	23.5
소극적으로 활동	19.3	36.0
잘 모르겠다	32.1	33.0
기타	5.3	4.5
합계	100.0	100.0

\* 출처 : 이종구(2006), 『방송산업 비정규직 노동시장 조사연구』에서 재구성.

### 3) 노동조합 가입 의사

629명의 응답자 가운데, (노동조합에) “불이익이 없다면 가입하겠음”이라는 응답이 45.3%(285명)로 가장 많았다. “그때 가서 생각해보겠음”이라는 유보적인 의사를 보인 응답이 21.9%(75명)로 뒤를 이었으며, “기꺼이 가입하겠음”이라는 응답은 15.6%(98명), “주변의 방송작가들이 가입하면 가입하겠음”이라는 응답은 11.9%(75명)로 나타났다. 반면, “가입하지 않겠음”이라는 응답은 1.3%(8명)에 불과했다<sup>191)</sup>. 즉 이번 설문에 응답한 방송작가 다수(72.7%)가 노동조합 가입에 대해 긍정적으로 생각하고 있는 것으로 드러났다.

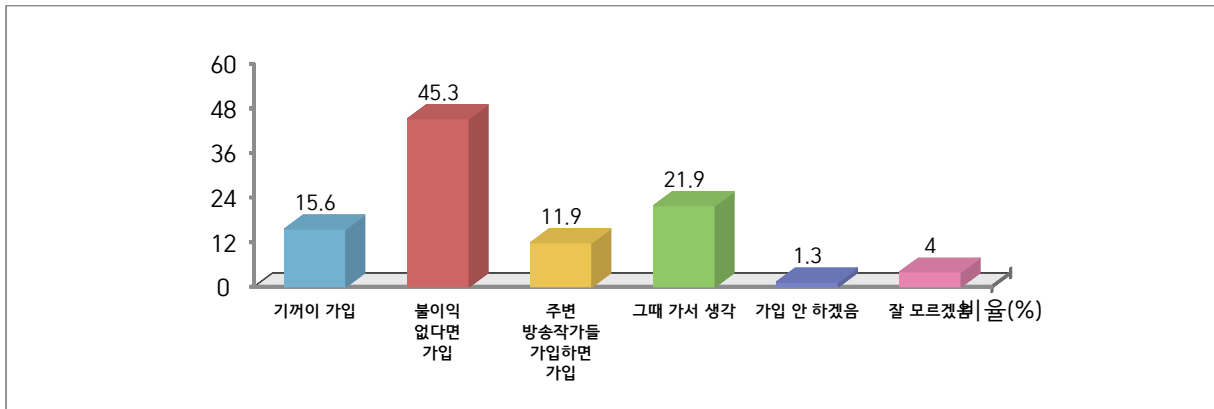
〈표 IV-107〉 노동조합 가입 의사

노동조합 가입 의사	빈도	비율(%)
기꺼이 가입하겠음	98	15.6
불이익이 없다면 가입하겠음	285	45.3
주변의 방송작가들이 가입하면 가입하겠음	75	11.9
그때 가서 생각해보겠음	138	21.9
가입하지 않겠음	8	1.3
잘 모르겠음	25	4.0
합계	629	100.0

\* 유효 629 / 결측 18.

191) 이종구(2006)의 조사연구를 보면, 방송작가의 경우에 노조 가입의향에 대해 “기꺼이 가입”이라는 응답이 50.6%(84명)로 가장 많았다. “불이익이 없다면 가입”이라는 응답이 22.9%(38명)를 뒤를 이었다. 즉 본 조사연구에서의 노동조합 가입 의사에 대한 응답 결과와 큰 차이가 없었다. 따라서 방송작가들은 10여 년 전이나 지금이나 상당수가 노동조합에 가입하려는 의사가 있다는 사실을 알 수 있다.

<그림 IV-88> 노동조합 가입 의사



## V. 방송작가 노동인권개선방안

이상에서 살펴본 방송작가들의 열악한 노동인권환경을 개선하기 위해서는 단순히 여러 가지 법제도적 대안을 열거하는 것이 아니라, 실질적으로 이러한 개선방안을 어떻게 실현시켜 나갈 것인가에 대한 개략적인 방향을 제시하고 이에 맞춰 구체적인 실천을 하는 것이 중요하다. 따라서 본 조사연구에서는 방송작가 노동인권환경 개선을 위한 여러 가지 법제도적 대안을 추진하는 첫 단계로서 노동조합으로 조직화하는 방안에 대해 제시한 후, 노동조합이 중심이 되어 추진할 다양한 제도개선사업에 대해 구체적으로 살펴보도록 하겠다.

### 1. 방향 : 단체교섭능력 확보를 통한 노동인권개선사업 추진 동력 강화

#### 1) 단체교섭능력 확보의 필요성

##### (1) 방송콘텐츠산업 고용 전망 : 고용불안정성 증대와 고용창출 둔화

정부는 국가의 최대 현안으로 떠오른 고용문제 해결을 위해 고용창출의 전위부대로 콘텐츠산업을 지목해왔다. 이는 미국과 영국을 중심으로 시작된 창조경제패러다임에 영향을 받은 듯한데, 실제로 영국은 창조산업에서 1997년부터 2006년까지 10년간 연평균 4%라는 괄목한 성장을 이루었다<sup>192)</sup>. 하지만 2008년 경제위기를 겪으면서 창의산업 고용규모가 급격히 줄어들기 시작했다. 창의산업 고용규모가 영국의 경우 2007년에서 2010년까지 25%, 미국의 경우 2008년에서 2010년까지 4.5%가 줄어들면서<sup>193)</sup> 일명 ‘창의산업 성장모형’이 의심받고 있는 상황에 이르렀다. 특히 여러 창의산업 분야들 중에서도 미디어산업의 고용감소가 두드러졌는데, 이를 통해 미디어산업이 전체 경제상황에 매우 민감하고 고용안정성 측면이 가장 취약하다는 사실을 알 수 있다<sup>194)</sup>.

즉 미디어산업은 최근 디지털기술과 다양한 플랫폼 개발로 변화를 겪고 있지만, 본질적으로는 종사자들의 창의적인 노동을 통해 만들어진 콘텐츠가 핵심 자원이기 때문에 다른 산업들보다 노동력의 의존도와 인건비 비중이 상대적으로 높다는 특성을 지니고 있다. 따라서 미디어산업은 고비용 구조를 시장 독점이나 가치사슬 상의 수직계열화 혹은 내부화를 통해 극복해냈는데, 새로운 융합형 미디어들이 등장하면서 시장독점구조가 붕괴되고, 제작 - 편성 - 송출 - 단말기가 분리되는 추세로 인해 이 같은 내부화가 한계에 봉착하고 있다. 특히 다채널방송, 인터넷, 모바일 플랫폼들이 늘어나면서 시장에서의 경쟁은 급속히 심화되고 있고, 때문에 경쟁에서 살아남기 위한 효율화전략으로 사업자들은 가장 큰 비용구조인 인건비를 절감하는 방안을 채택하고 있다<sup>195)</sup>.

우리나라에서도 지상파방송이나 신문과 같은 전통적으로 가장 많은 고용을 하고 있던 매체들은

192) 장영희(2012), 『콘텐츠산업은 ‘고용창출산업’인가?』, 한국방송통신전파진흥원, “방송통신전파저널” 통권 56호.

193) 한국콘텐츠진흥원(2012), 『콘텐츠산업의 고용효과 분석과 고용정책 방향』.

194) 황근 · 최일도(2013).

195) 황근 · 최일도(2013).

악화되고 있는 경쟁력을 회복하기 위해 인력 감축 및 외부화 등을 급속히 확대하고 있으며, 개별 사업자들의 경영구조를 도리어 열악해지고 종사자들의 고용안정성 및 업무환경도 악화되는 ‘고용 없는 성장산업’ 기조가 고착화되고 있다<sup>196)</sup>. 또한, 콘텐츠산업 매출액과 수출액 등의 경제지표는 호조를 보이고 있음에도 불구하고, 콘텐츠산업 전체 종사자 연평균증감률은 전체 산업 취업자 증감률보다 오히려 낮은 수치를 보이고 있는데,<sup>197)</sup> 실제로 2009년 방송서비스업의 취업계수는 3.1이었으나, 2016년 방송서비스업의 취업계수는 2.5일 것으로 전망되어 고용증가율 역시 둔화될 것으로 예상된다<sup>198)</sup>.

## (2) 단체교섭능력 확보의 필요성

앞에서 살펴본 대로 방송콘텐츠산업의 고용 전망은 고용불안정성 증대와 고용창출 둔화로 요약할 수 있다. 즉 방송콘텐츠산업이 성장하는 만큼 신규 고용이 활성화되지 않을 것이고, 고용형태 역시 프로젝트 단위의 단기 고용이 유지되면서 실질 임금 역시 상승하지 않을 것이라는 전망이다. 이러한 상황에서 정부의 개입이나 지원만으로 방송콘텐츠산업에 종사하는 비정규직 노동자들의 권익을 보장하고 확대하는 것은 거의 불가능하다. 방송산업 노동시장이 고용형태에 따른 이중노동시장이라는 사실에서 볼 수 있듯이, 비정규직 노동자들의 열악한 노동조건은 사실상 낮은 교섭력의 결과라고 할 수 있다. 따라서 방송콘텐츠산업에 종사하는 비정규직 노동자들의 집합적인 이해를 대변하고 보호해줄 수 있는 이해단체의 설립이 무엇보다도 필요하다고 할 수 있겠다. 제도개선사업의 추진동력과 실효성 또한 단체교섭능력 유무에 의해 크게 좌우된다고 할 수 있다<sup>199)</sup>.

노조법 제33조 제1항에는 “단체협약에 정한 근로조건 기타 근로자의 대우에 관한 기준에 위반하는 취업규칙 또는 근로계약의 부분은 무효로 한다.” 고 하여 단체협약의 강행적 효력을 인정하고 있으며, 동법 제33조 제2항에는 “근로계약에 규정되지 아니한 사항 또는 제1항의 규정에 의하여 무효로 된 부분은 단체협약에 정한 기준에 의한다.” 고 하여 단체협약의 직접적 효력을 인정하고 있다. 단체협약의 이러한 효력은 노동조합이 체결한 단체협약에 대해서만 인정되는데, 따라서 방송작가들이 노동조합이 아닌 일반 단체를 결성한 경우, 이들이 방송사와 체결한 계약은 노조법 제33조에 의한 효력을 가질 수 없다<sup>200)</sup>. 즉 방송작가들이 노동조합이 아닌 단체를 결성하고 이 단체가 방송사와 표준계약서를 사용하기로 한 경우에도, 단체에 가입된 개별 방송작가가 표준계약서에 포함된 내용에 미달하는 노동조건으로 방송사와 계약한다면 이러한 계약이 우선적으로 적용된다. 하지만 방송작가들이 노동조합을 결성하여 최저 노동조건을 담은 표준계약서를 의무화하는 단체협약을 방송사와 체결한다면, 단체협약의 강행적 효력으로 인해 노동조합에 가입된 방송작가와 방송사는 단체협약의 내용에 미달하는 계약을 체결할 수 없게 된다.

196) 황근 · 최일도(2013).

197) 장영희(2012).

198) 취업계수 : 일정기간 동안 생산활동에 투입된 취업자 수를 실질 GDP로 나눈 수치. 산출액 10억 원의 생산에 직접 필요한 취업자 수로 나타내며 산업의 고용흡수력을 나타내는 지표이다. 취업계수 = 취업자 수(명) / 실질 GDP(10억 원). 즉 취업계수가 감소한다는 것은 고용증가율이 둔화된다는 것을 의미한다. 권태희(2011), 『방송통신 산업의 인력 수요 전망』.

199) 강익희(2011).

200) 유성재(2006).

## 2) 단체교섭능력 확보 방안

### (1) 현재 방송산업 관련 교섭단체 현황과 한계

#### ① 전국언론노동조합

현재 방송산업 노동시장에 종사하는 노동자들을 위한 대표적인 노동조합으로는 전국민주노동조합총연맹에 가맹된 산별노조인 전국언론노동조합이 있다. 전국언론노동조합은 1988년 11월에 탄생한 전국언론노동조합연맹의 민주언론 실천과 언론노동운동의 성과를 계승하는 한편 기업별노조라는 조직체계를 극복하고자 산별노조로 다시 출범한 조직으로 2016년 현재 12,208명의 조합원을 가지고 있으며<sup>201)</sup>, 주로 신문 · 방송 · 출판 · 인쇄 · 언론유관단체 등이 지부를 형성하고 있다. 하지만 대부분의 경우 정규직 노동자로 구성되고 있고, 방송을 중심으로 비정규직지부 등이 존재하지만 그 수가 미미한 편이다. 따라서 방송산업에 종사하는 비정규직 노동자의 대부분은 언론노조의 조합원이 아닐 뿐만 아니라, 노동조합의 보호를 받지 못하고 있다<sup>202)</sup>.

#### ② 한국방송연기자노동조합

방송산업에 종사하는 스태프 관련 노동조합으로는 한국방송영화공연예술인노동조합(이하 한예조)이 있었다. 한예조 산하에는 텔런트지부, 희극인지부, 성우지부, 무술연기자지부, 가수지부, 연극인지부 등 실연자들을 중심으로 한 지부 외에 분장지부, 미술지부, 기술연합지부, 효과지부 등 제작 스태프들을 중심으로 한 지부가 있었다. 기술연합지부는 한국드라마제작사협회와 단체협상을 통해 표준단가보다 상향된 임금기준 적용을 관철시켰고, 효과지부는 MBC와 개별협상을 통해 작업난이도에 따른 보상체계를 수립하는 성과를 거두기도 했다. 하지만 2011년 4월 한예조의 실연자 조합원들을 중심으로 한국방송연기자노동조합이 새롭게 설립됨으로써 협력지부였던 스태프 관련 지부들을 해산되었다. 한국방송연기자노동조합은 현재 텔런트지부, 코미디언지부, 성우지부, 무술연기자지부, 연극인지부로 구성되어 있으며, 조합원 수는 4,400여 명 정도이다<sup>203)</sup>. 조합원들의 민원을 익명으로 보장하여 접수하고 처리하는 예술인 신문고 운영과 출연료 미지급 문제 해결 등의 사업을 주로 하고 있다.

#### ③ 한국방송작가협회

방송작가들이 가입해있는 직능단체로는 한국방송작가협회<sup>204)</sup>가 있다. 한국방송작가협회의 가장 중요한 사업은 저작권신탁사업으로 이는 작가의 작품에 대한 재방송이나 해외 판매 등으로부터 발생하는 저작권을 작가를 대신하여 방송사에 청구하여 받는 역할을 한다. 방송사와 원고료에 대한 협상을 하는데 여기서 정한 원고료는 저작권산정의 기초로서 중요성을 가진다<sup>205)</sup>. 방송작가협회에 가

201) 전국언론노동조합 내부자료.

202) 강익희(2011).

203) 이현정(2015), 『법원, “방송연기자도 노조법상 근로자...교섭권 인정”』, 매일경제, 2015. 01. 26.

204) 한국방송작가협회 현황에 대해서는 25 ~ 26p 참고.



입된 작가들은 협회의 신탁약관에 따라 계약을 체결하며, 자신의 저작물에 대한 방송권 · 공연권 · 복제권 · 배포권 · 전송권 · 2차적 저작물 작성권 등의 전부 또는 일부를 신탁하게 된다. 이 신탁계약에 따라 협회는 사용자(방송사 또는 외주제작사)에게 이용료를 징수 받아 9%의 수수료를 제외하고 나머지를 위탁자인 작가에게 분배한다. 이러한 신탁 업무를 통해 협회가 2012년 한 해 동안 사용자로부터 거둔 징수액은 136억 원에 달한다. 이용료에 대한 기준은 방송작가협회와 사용자인 방송사 간의 단체협약을 통해 정하게 되는데, 이 협약에는 이용료 기준뿐만 아니라 원고료 지급에 대한 가이드도 포함되는데, 이를 통해 작가들이 보장받아야 할 최소한의 집필료를 정함으로써 상대적으로 알려지지 않은 작가라 하더라도 일정 부분 보호받을 수 있도록 돕고 있다<sup>206</sup>).

〈표 V-1〉 한국방송작가협회 단체협약 체결 주요 대상자 및 징수 항목

구분	계약체결 방송사	주요 징수 사용료
지상파방송사 계열	· KBS, MBC, SBS, EBS, OBS, KBS Drama 등 자사 PP 채널	· 재방송료, 복제 배포료, 네트료(MBC)
지상파방송사 자회사 계열	· KBS 미디어, MBC C&I, SBS 콘텐츠허브 · KBS 미디어, iMBC, SBS 콘텐츠서브	· 비디오 복제 배포료 · 인터넷, 이동방송, 모바일 등 사용료
케이블방송사	· CJ E&M 외 25개 방송사(36개 채널) · 한국케이블TV방송협회	· 재방송료, 복제 배포 · 전송료 · 지상파 재송신 사용료
지역 민영방송사	· 1, 2차 지역 민방 9개사(부산, 대구, 대전, 광주, 전주, 울산, 청주, 강원, 제주)	· SBS 네트료, 민방 자체 제작 재방료, 복제 배포료
미주 지역	· KBS America, MBC America, SBS America	· 방송, 복제 배포료
종합편성채널	· TV조선, 채널A, JTBC, MBN	· 재방송, 복제 배포료

\* 출처 : 김선미(2014), 『방송작가 권리 처우로 에둘러 본 영화 창작환경 실태 - 방송에서 배운다』, 영화진흥위원회, “KOFIC Issue Paper” 2014, Vol. 07.

물론, 방송사에 따라 이용료의 금액은 약간씩 다른데, 이는 각 방송사의 규모와 특성이 고려된 것으로 변동이 필요한 경우 새로운 협약을 통해 수정할 수 있다. 각 방송사는 협회에 재방송에 대한 편성 현황을 보내오고, 이를 기준으로 단체협약에서 정한 이용료를 지급한다<sup>207</sup>. 이러한 저작권 신탁사업으로 인해 협회에 가입되어 저작권에서 발생하는 수입을 얻는 작가들의 이해는 상당 부분 관철되고 있다고 볼 수 있겠다. 하지만 앞서 언급되었듯이 대다수 작가들은 협회에 가입할 수 있는 자격 자체가 안 되거나 가입할 수 있는 자격이 되더라도 입회과정이 까다롭기 때문에 한국방송작가협회가 방송작가 전체를 아우르는 이해관계를 대변하지는 못하고 있는 실정이다<sup>208</sup>.

205) 강익희(2011).

206) 김선미(2014), 『방송작가 권리 처우로 에둘러 본 영화 창작환경 실태 - 방송에서 배운다』, 영화진흥위원회, “KOFIC Issue Paper” 2014, Vol. 07.

207) 김선미(2014).

208) 강익희(2011).

〈표 V-2〉 한국방송작가협회 저작물 사용료 기준

구분	사용료 기준	비고
재방송료	· 기본 극본료 <sup>209)</sup> 의 16 ~ 30%	· KBS, MBC : 30% · EBS, SBS : 25% · 종합편성채널 4사, 케이블방송사 : 16 ~ 18%
	· 지상파 심야 재방송료(새벽 1시 ~ 6시)	· KBS, MBC : 10% · SBS : 8.3%
네트 사용료	· 기본 극본료의 12 ~ 15%	· MBC : 전국은 기본 극본료의 15%, 로컬은 기본 극본료의 12% · 지역 민방 : 13%
미주지역 비디오 사용료	· 연간 콘텐츠 사용 매출의 4.5%	
복제, 배포 사용료	· 공급금액의 3 ~ 5.5%	· 해외방송사 및 유선방송사에 제공 시 : 드라마는 공급금액의 3.5%, 드라마 이외 프로그램은 공급금액의 3% · 국내의 홈비디오 등으로 일반 공중에게 제공 시 : 공급금액의 4.5% · 프로그램을 복제하여 국내에서 복제판매를 허용하여 배포하는 경우 : 공급금액의 5.5% · 프로그램을 종합유선방송에 공급 시 : 공급금액의 4.8%
인터넷 사용료	· VOD, 대본, 이동방송, 모바일, IPTV 매출의 일정 비율 징수	

\* 출처 : 한국방송작가협회 홈페이지(www.ktrwa.or.kr).

## (2) 전국언론노동조합 산하 지부로 집단적 가입을 통한 단체교섭능력 확보

방송산업에 종사하는 비정규직 노동자들은 대부분 특수고용이나 간접고용 형태라는 특징으로 인해 단체교섭능력을 확보하는 것이 결코 쉽지 않다. 영국의 경우에도 방송산업에 종사하는 프리랜서로 조직된 노동조합은 자신들의 이익을 대변해 줄 수 있는 활동가가 부족하고, 노동조합의 구성원인 신규 조합원을 충원하기가 어렵고, 분화되고 분리된 고용형태에서 효과적으로 조직화하기가 쉽지 않은 특성을 가진다고 한다. 우리나라에서도 방송산업에 종사하는 비정규직 노동자들은 노동조합 자체를 결성하기 어려울 뿐만 아니라, 또한 효과적인 조직화에도 어려운 점이 많으며, 노동조합을 운영하는 활동가나 전임자를 확보하는 것이 매우 어려운 것으로 전망된다. 따라서 방송산업에 종사하는 비정규직 노동자들의 이해를 대변하는 노동조합을 설립하기 위해서는 조합원의 확보, 조직화와 조직운영에 필요한 활동가와 재정 등 노동조합의 설립과 운영에 필요한 여러 가지 자원이 확보되어야 한다.

다행히 그동안 정규직 노동자 위주로 구성되어있던 전국언론노동조합이 방송산업 미조직비정규노동자 집중 조직화에 대한 방침을 세우고 사업에 착수했다. 전국언론노동조합은 2015년 2월 정기대의원회에서 ‘방송사 미조직비정규 노동자 집중 조직화사업’을 벌이기로 의결하고 △ 방송부문 비정규직 노동자 실태조사사업 추진, △ 방송부문 비정규직 노동자 (가) 신문고 홈페이지 개설 및 운영, △ 방송부문 비정규직 노동자 권리 찾기 수첩 발간 등을 구체적인 사업계획으로 통과시켰

209) 기본극본료 : 방송사의 방송제작비지급규정의 구분에 따른 극본료, 구성료, 외화번역료 등을 말하며, 종합편성채널 4사 및 케이블방송사의 기본극본료는 지상파방송사 기본극본료의 80%를 적용함.

다<sup>210</sup>). 그 결과, 한국독립PD협회와 <독립PD 노동인권 긴급실태조사>를 수행하여 발표하였고, ‘미로찾기(미디어 비정규 노동자 권리 찾기)’ 홈페이지(minomiro.com)와 상담전화(1670-7286)을 개설하여 비정규직 노동자들을 대상으로 노동 상담을 수행하고 있다. 또한, 전국언론노동조합은 2016년 1월 8대 집행부 제11차 중앙집행위원회에서 △ 방송콘텐츠제작 특수고용 노동자를 집중 조직하여 ‘(가) 방송제작지부’ 출범, △ ‘(가) 방송제작지부’의 활동주체 양성 및 산별체계에 맞는 조직 구조 확립 지원, △ 언론사 간접고용실태 조사 및 여론화를 통해 파견법 개악을 저지하고 간접고용 노동자 조직화 발판 마련을 미조직비정규사업의 3대 목표로 의결했다<sup>211</sup>). 즉 전국언론노동조합이 기존의 정규직 노동자 중심의 활동에서 벗어나 방송산업에 종사하는 비정규직 노동자들을 적극적으로 조직하기로 나섰기 때문에 방송작가 역시 이러한 지원을 받아 전국언론노동조합 산하 지부로 집단적 가입을 하는 것이 가장 현실적인 단체교섭능력 확보방안이라고 생각된다.

## 2. 단체교섭을 통한 노동인권개선방안

### 1) 단체교섭의 전제로서 노조법 상 노동자성 쟁취

#### (1) 사용자 측의 단체교섭요구 불응과 노조법 상 노동자성 논란

방송작가가 노동조합에 가입하여 방송사를 상대로 단체교섭을 요구한다면, 방송사에서는 단체교섭에 응하지 않을 가능성이 매우 높다. 즉 방송작가에 대해서는 노조법 상 노동자성이 인정되지 않기 때문에 방송사는 단체교섭에 응할 의무가 없다고 대응할 것이다. 전국영화산업노동조합의 경우, 사용자단체인 한국영화제작가협회가 단체교섭요구에 비교적 성실히 응했고, 2011년 전국영화산업노동조합과 한국영화제작가협회, 영화진흥위원회가 참여하는 영화산업협력위원회가 영화스태프 처우 개선을 위한 ‘표준근로계약서’를 발표하여 종래 계약금이나 잔금 식의 도급형 보수구조에서 탈피해 고용노동부에서 문제 삼는 영화 스태프 노동자성 논란을 불식시켰지만, 사실 이는 극히 예외적인 사례에 불과하다<sup>212</sup>). 실제로 2001년 전국여성노동조합에 가입된 구성작가들의 단체교섭요구에 지역 MBC와 지역 민영 방송사들은 하나같이 방송작가에 대해서는 노조법 상 노동자성이 인정되지 않기 때문에 단체교섭에 응할 의무가 없다는 태도로 일관했다<sup>213</sup>). 뿐만 아니라, 2007년 기간제법 시행을 앞두고 KBS는 소속 VJ들에 대한 정규직 고용의무를 회피하고자 이들에게 사업자등록을 요구하고 계약만료를 이유로 해고하였다가 2011년 대법원에서 패소하였다<sup>214</sup>). 또한, 한국방송연기자노동조합은 2012년 8월, KBS와의 출연료 협상이 최종 결렬되면서 서울지방노동위원회에 조정신청을 했는데, KBS는 오히려 한국방송연기자노동조합이 교섭창구 단일화를 하지 않았을 뿐만 아니라, 방송연기자들이 KBS와 사용종속관계가 아니라고 주장했다<sup>215</sup>). 방송사들의 이러한 노무관리 방식에 비추어 볼 때, 방송작가들이 노동조합에 가입하여 방송사를 상대로 단체교섭을 하기 위해

210) 전국언론노동조합(2015), 『2015년 언론노조 언론노련 제22차 (연맹 38차) 대의원회 자료집』.

211) 전국언론노동조합(2016), 『언론노조 8대 제11차 중앙집행위원회 자료집』.

212) 김경민(2011), 『영화스태프 ‘표준근로계약서’ 발표, 근로상황 개선되나?』, 마이데일리, 2011. 05. 24.

213) 전국여성노동조합 내부자료.

214) 대법원 2011. 3. 24. 선고 2010두10754 판결.

215) 한국방송연기자노동조합(2015), 『한연노』 제115호, 2015. 02. 09.

서는 노조법 상 노동자성 인정여부가 논란이 될 수밖에 없다.

## (2) 법률적 대응을 통한 노조법 상 노동자성 쟁취

앞에서 언급한대로 방송작가 대다수에 대해서는 노조법 상 노동자성이 인정된다고 할 수 있다<sup>216)</sup>. 하지만 이와 관련해 이미 2003년에 서울고등법원에서 패소한 바 있기 때문에 방송작가들의 단체교섭요구에 대해 방송사들이 불응하면서 방송작가들에 대한 노조법 상 노동자성을 인정할 수 없다고 주장한다면 이에 대한 법률적 대응이 필요하다. 실제로 앞에서 언급한 한국방송연기자노동조합은 중앙노동위원회와 행정법원에서 방송연기자들이 KBS와 사용종속관계가 아니라는 근거로 노조법 상 노동자성을 인정받지 못했으나, 지난한 싸움을 거쳐 마침내 2015년 서울고등법원에서 노조법 상 노동자성을 인정받았다<sup>217)</sup>. <표 V-3>에 정리된 이 판결의 주요내용을 보면, 그동안 법원이 방송작가의 노동자성을 부정하는 근거로 사용된 징표들이 방송연기자에 대해서는 오히려 노동자성을 인정하는 근거로 사용되었다는 점을 잘 알 수 있다. 따라서 방송작가들이 노동조합에 가입하여 사용자 측과 단체협약을 맺기 위해서는 반드시 법률적 대응을 통해 노조법 상 노동자성을 쟁취하는 것이 선행되어야 할 것이다.

---

216) 30 ~ 33p 참고.

217) 서울고등법원 2015. 1. 22. 선고 2013누50946 판결.

〈표 V-3〉 방송연기자의 노동자성에 관한 서울고등법원 판결 주요 내용

구분	주요 내용
방송연기자에 대한 지휘·감독 여부	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 방송연기자 업무의 기본적인 내용은 방송사가 지정하는 역할과 대본 등으로 결정되며, 연기 과정에서 방송연기자에게 일정한 재량이 인정되지만 연기는 연출 감독이나 현장진행자의 개별적이고 직접적인 지시를 받으며 진행됨. KBS는 방송연기자들의 업무 수행과정에서 구체적이고 개별적인 지휘, 감독을 하는 것으로 볼 수 있음.</li> <li>· 방송연기자는 의상 등의 선택에 자율성을 가지나 연출 감독이 배역이나 드라마 내용, 분위기 등과 맞지 않는다고 판단하는 의상이나 액세서리의 착용 등은 제한됨.</li> </ul>
연기시간 및 장소의 구속을 받는지 여부	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 방송연기자는 고정된 출퇴근 시간이나 근무 장소가 있지는 않으나 기본적으로 연기 과정에서 참가인이 결정한 시간과 장소의 구속을 받음. 대본 연습이나 리허설도 방송연기자의 능력이나 숙련도와 무관하게 기본적으로 참가하여야 하고, 자신의 촬영순서가 될 때까지 촬영현장 부근에서 대기하고 있어야 함.</li> </ul>
출연료의 근로대가성	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 출연료는 위탁받은 업무의 이행실적이나 성과와 무관하게 방송의 편성시간과 연기자에 대해 미리 정해진 등급이라는 고정적인 지표에 의해서 정해짐. 출연료는 연기에 의한 예술적 가치를 평가한 것 이라기보다는 연기라는 노무 제공 자체의 대가로 정책의 급여를 지급한 것으로 보는 것이 상당함.</li> <li>· 출연료 이외의 재방송료나 해외 판매분 사용료나 전송사용료에 대한 보상 역시 성과와는 무관하게 고정적으로 지급되는데, 이 금액은 방송연기자가 저작권법에 의한 저작권접권을 가진 것에 따른 보상으로 보이고, 방송연기자들이 특별히 방송프로그램의 수익에 대한 지분을 가지게 되는 것은 아니며, KBS 소속 직원이 위와 같은 재방송 등의 경우에 방송연기자와 같은 보상을 받지 않는 것은 KBS와 KBS 소속 근로자 간의 근로계약상 별도의 정함에 따른 것이지 근로자 인정 여부와는 무관한 것으로 보임.</li> </ul>
방송연기자의 사업자성	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 모든 방송연기자의 역할이 대체 불가능하지는 않을 것이지만 방송연기자가 다른 방송연기자를 고용하여 자신의 연기를 대행하도록 하는 사례는 없음.</li> <li>· 방송연기자들이 사업자라면 부담해야 할 것으로 보이는 숙박비와 식비, 교통비는 KBS가 별도로 지급하고 있음.</li> <li>· 연기자들은 제3자를 고용하여 업무를 대행케 하는 등 독립하여 자신의 계산으로 사업을 영위할 수 있다거나 노무 제공을 통한 이윤의 창출과 손실의 초래 등 위험을 스스로 안고 있다고 보기 어려움.</li> </ul>
그 밖의 근로자성 판단 요소	<ul style="list-style-type: none"> <li>· KBS가 방송연기자의 근로를 필요로 하는 방송프로그램은 일정한 기간만 유지되는 유기적인 사업 이어서 그만큼 근로자의 부수적 의무의 정도가 적다고 할 것인데, 방송연기자는 방송 촬영시간에 근로를 제공함으로써 근로제공 의무를 다하는 것이므로, 방송연기자가 방송 촬영시간 즉 KBS의 지휘, 감독에 벗어난 시간을 이용하여 KBS 방송프로그램과 유사 시간대의 다른 방송사 프로그램에 동시에 출연하는 경우도 가능함.</li> <li>· 방송연기자가 기획사 등을 운영하며 다른 탤런트를 고용하는 경우도 있으나 이는 방송연기자가 아닌 다른 지위에서 하는 별도의 사업이고, 위와 같은 사업을 하는 방송연기자 역시 참가인의 지휘, 감독을 받으며 노무를 제공할 때에는 다른 방송연기자와 다를 바가 없음.</li> <li>· 방송연기자들은 방송제작비 지급규정의 적용을 받고 있는데 방송연기자의 출연료가 결정되는 부분에 한하여 위 규정은 취업규칙에 해당한다고 볼 수도 있음. 그렇지 않다고 하더라도 취업규칙이나 인사규정 등의 적용은 사용자가 경제적, 사회적으로 우월한 지위를 이용하여 그 적용여부나 적용방식을 결정할 수 있는 사항이므로 노조법 상의 근로자성 인정에 있어 중요한 징표로 작용하지 않으며, 같은 이유에서 방송연기자들이 사업소득세를 납부하고 있는 점 등은 노조법 상의 근로자성을 판단하는 부차적인 요소라고 할 것임.</li> </ul>

## 2) 단체교섭형태와 내용

### (1) 단체교섭방식과 상대방 일반론

#### ① 단체교섭방식 일반론

단체교섭방식은 일반적으로 5가지로 나눌 수 있는데, 이에 대해서 방송작가들이 산업별 노동조합인 전국언론노동조합 산하 ‘(가) 방송제작지부’에 가입되어 있다고 전제하고 살펴보자. 첫째, 통일교섭은 노동조합이 명실상부하게 산업별 또는 직종별로 조직되어 있어서 노동시장을 전국적 또는 지역적으로 지배하고 있는 경우에 산업별 또는 직종별 노동조합과 그에 대응하는 사용자단체와의 교섭을 말한다. 예를 들어, 전국언론노동조합이 지상파방송사 대부분을 회원사로 두고 있는 한국방송협회와 교섭한다면, 통일교섭이라고 볼 수 있다. 둘째, 공동교섭은 지부 혹은 분회의 교섭에 산업별 노동조합이 참가하는 것을 말한다. 즉 산업별 노동조합과 산하 지부 혹은 분회가 공동으로 사용자와 교섭하는 것을 의미한다. 예를 들어, 전국언론노동조합이 ‘(가) 방송제작지부’와 공동으로 KBS와 교섭한다면, 공동교섭이라고 볼 수 있다. 셋째, 대각선교섭은 산업별 노동조합과 개별 사용자가 행하는 교섭을 말한다. 이러한 방식은 산업별 노동조합에 대응할만한 사용자단체가 없거나 또는 이러한 사용자단체가 있더라도 각 기업에 특수한 사정이 있을 때에 사용된다. 예를 들어, 전국언론노동조합이 KBS와 교섭한다면, 대각선교섭이라고 볼 수 있다. 넷째, 집단교섭은 수 개의 노동조합이 공동으로 이에 대응하는 사용자 측의 집단과 행하는 교섭을 말한다. 즉 기업별 단위노동조합의 대표자들이 연명으로 사용자단체와 단체교섭을 하는 경우가 집단교섭이다. 예를 들어, ‘(가) 방송제작지부’에 소속되어 KBS, MBC, SBS에서 일하는 방송작가들의 대표들이 집단적으로 KBS, MBC, SBS와 교섭한다면, 집단교섭이라고 볼 수 있다. 마지막으로 기업별교섭은 특정기업 또는 사업장에 있어서의 노동조합이 그 상대방인 사용자와 행하는 교섭을 말한다. 현재 우리나라 노동조합의 대부분이 사실상 기업별교섭을 하고 있다. 예를 들어, ‘(가) 방송제작지부’에 소속되어 있는 KBS에서 일하는 방송작가들의 대표가 KBS와 교섭한다면, 넓은 의미에서 기업별교섭이라고 볼 수 있다.

#### ② 단체교섭의 상대방 일반론<sup>218)</sup>

단체교섭의 상대방은 근로계약의 당사자 또는 그에 준하는 자인 사업주가 원칙이다. 단, 근로계약의 당사자가 아니더라도 당해 노동자들의 노동조건 기타 노동관계 상의 제 이익에 대해 실질적 영향력 내지 지배력을 행사하는 자도 단체교섭 의무자인 사용자로 보아야 한다. 즉 개별 방송사나 외주제작사는 방송작가와 근로계약을 체결한 당사자로 볼 수 있으므로 단체교섭의 상대방이 된다. 사용자단체는 “노동관계에 관하여 그 구성원인 사용자에게 대하여 조정 또는 규제할 권한을 가진 자를 말하는 바, 사용자단체가 그러한 권한을 갖기 위하여는 노동조합과의 단체교섭 및 단체협약을 체결하는 것을 그 목적으로 하고, 또 그 구성원인 각 사용자들에 대하여 통제력을 가지고 있어야 하며<sup>219)</sup>, 나아가 노동조합에 대응하는 단체가 아니라 구성원들의 경제적 지위의 향상 등 다른

218) 민주노총 서울본부 노동법률지원센터(2014), 『노동자를 위한 노동법 강의』.

목적으로 설립된 경제단체 등의 경우에는 그 정관에서 정하고 있는 경우나 그 구성원들의 위임이 있는 경우 등에 한하여 노동조합과 단체교섭 및 단체협약을 체결할 권한이 있다고 할 것이다.<sup>220)</sup>” 고 하여 한국방송협회나 한국케이블TV방송협회, 독립제작사협회 등 사용자단체는 정관개정이 없다면, 회원사인 방송사나 외주제작사로부터 개별적으로 단체교섭권한을 위임받은 경우에만 단체교섭의 상대방이 된다고 할 것이다.

(2) ‘(가) 방송제작지부’의 단체교섭형태<sup>221)</sup>

〈표 V-4〉 방송콘텐츠산업의 특성을 고려한 ‘(가) 방송제작지부’의 교섭형태

○ 기본구조 : 통일교섭(전국언론노동조합 VS 사용자단체) 집단교섭(전국언론노동조합 VS 방송사, 외주제작사 집단)
○ 보충구조 : 대각선교섭(전국언론노동조합 VS 개별 방송사, 외주제작사) 공동교섭(전국언론노동조합, ‘(가) 방송제작지부’ VS 개별 방송사, 외주제작사)

특수고용 노동자들은 기업단위로 개별적 교섭을 한다는 것이 현실적으로 거의 불가능하기 때문에 사용자단체와 통일교섭을 하는 것을 원칙으로 해야 한다. 하지만 방송산업의 사용자단체라고 볼 수 있는 한국방송협회와 한국케이블TV방송협회, 독립제작사협회 등이 단체교섭에 응해야 할 의무가 있다고 보기는 어려우므로, 방송사나 외주제작사 집단과 교섭을 하는 것이 현재 수준에서 가능한 교섭형태라고 볼 수 있다. 하지만 방송사와 외주제작사가 수백 개에 이르는 상황에서 개별 방송사나 외주제작사들이 모두 집단교섭 테이블로 나오는 것은 실질적으로 불가능하다. 따라서 방송사로는 지상파방송사나 종합편성채널, CJ계열 등 MPP에게 여타 방송사들이 교섭권한을 위임하거나, 외주제작사로는 각 장르별 메이저 외주제작사에게 여타 외주제작사들이 교섭권한을 위임하여 전국언론노동조합과 집단교섭을 하는 방식을 고민해야 할 것이다.

이러한 통일교섭이나 집단교섭을 기본구조로 하여 개별 방송사나 외주제작사를 교섭상대방으로 하는 대각선교섭이나 공동교섭을 보충적으로 추진해야 한다. 하지만 개별 방송사나 외주제작사를 상대로 교섭을 하는 경우에는 단체협약의 효력이 기업 단위로 한정될 수밖에 없고, 특히 외주제작사의 경우에는 지불능력이 떨어지는 경우 체결된 단체협약의 실효성마저 확보되기 어려운 위험성이 존재하게 된다. 또한, 개별 방송사나 외주제작사마다 단체협약의 체결시점이 달라져 장기적으로 통일교섭이나 집단교섭을 추진하기 어려워질 수도 있다. 따라서 개별 방송사나 외주제작사를 상대로 대각선교섭이나 공동교섭을 하더라도 단체협약의 효력 유지기간을 정형화시켜 장기적으로는 통일교섭이나 집단교섭을 추진하기 위한 발판으로 활용해야 할 것이다.

실제로 전국영화산업노동조합은 통일교섭방식으로 단체협약을 맺고 있다<sup>222)</sup>. 전국영화산업노동조

219) 대법원 1979. 12. 28. 선고 79누116 판결.

220) 대법원 1992. 2. 25. 선고 90누9049 판결.

221) 전국영화산업노동조합 · 한국영화제작가협회(2005), 『영화현장스텝의 노동환경 개선을 위한 발전적 노사관계모델 연구』.

222) 전국영화산업노동조합은 18개의 직종별 지부(시나리오지부, 제작지부, 연출지부, 촬영지부, 조명지부, 미술지부, 분장지부, 의상지부, 소품지부, 녹음지부, 특수효과지부, 편집지부, CG지부, 지미집지부, 그림지부, 배우지부, 후반작업지부, 기타지부)로 구성되어 있으며, 조합원 수는 약 2,300여 명 정도이다. 즉 전국영화산업노동조합은 직종별 조직화가 아

합은 2005년에 출범하여 한국영화제작가협회와 2007년에 단체협약을, 2008년에 임금협약을 체결하였다. 또한, 2007년에 한국영화제작가협회 및 영화진흥위원회와 함께 영화산업협력위원회를 결성하여 2012년에는 CJ E&M, CGV, 한국영화제작가협회, 영화진흥위원회와 함께 제1차 한국영화산업 노사정 이행협약을 체결하였고, 현재 노사정 이행협약(3차)에는 롯데시네마, 넥스트엔터테인먼트월드, 쇼박스, 메가박스, 한국영화프로듀서조합이 추가적으로 참여하고 있다.

〈표 V-5〉 한국영화산업 제3차 노사정 이행협약 주요 내용

구분	주요 내용
협약 당사자	· 영화진흥위원회, 롯데시네마 · 롯데엔터테인먼트, 쇼박스(주)미디어플렉스, (주)넥스트엔터테인먼트월드, (주)메가박스, (주)CJ E&M, (주) CJ CGV, (사)한국영화제작가협회, (사)한국영화프로듀서조합, (사)한국독립영화협회, 전국영화산업노동조합, 국회 교육문화체육관광위원회.
기초 사회보장제도 확대	· 본 협약 당사자들은 투자, 제작(공동제작 포함)을 진행할 경우 4대 사회보험 및 표준계약서를 의무적으로 적용한다.
영화산업 표준근로기준 적용	· 협약 당사자들은 투자, 제작(공동제작 포함)을 진행할 경우 모든 직무의 임금 및 근로조건에 관련한 계약은 “영화산업 노사 임금 및 단체협약”으로 작성된 “표준근로계약서”를 적용한다. · 협약 당사자들은 영화산업 임금체불 예방을 위해 투자, 제작, 상영(공동제작 포함)을 진행할 경우 영화인신문고(영화산업협력위원회 분쟁중재기구)에서 확인하는 임금체불 등으로 분쟁중인 제작사 및 관련자에 대한 투자 및 배급, 상영을 금지한다.

\* 출처 : 전국영화산업노동조합 홈페이지(www.fkmwu.org).

### 3) 단체교섭 주요 내용

#### (1) 표준근로계약서 마련 및 의무화

방송작가 관련 표준근로계약서를 의무적으로 작성하는 방안은 크게 4가지로 구분될 수 있다. 첫째, 방송작가가 근로기준법 상 노동자로 인정된다면 근로기준법에 의해 근로계약서 작성의 강제가 가능하다. 둘째, 방송작가가 근로기준법 상 노동자로 인정되지 않는다면 방송작가를 근로자로 추정하는 제도의 마련이 필요한데, 이는 특수형태 근로자 보호에 관한 특별법 제정이나 기존 노동법 상에 근로자추정조항 추가 등을 통해 마련될 수 있다. 셋째, 방송법 등 방송산업을 규율하는 법률에 방송콘텐츠제작에 참여하는 비정규직 노동자들이 일을 시작할 때 반드시 서면계약을 하도록 의무화하는 방안이다. 마지막으로 방송사 및 외주제작사와 ‘(가) 방송제작지부’가 단체협약을 통해서 의무화하는 방안이다<sup>223)</sup>.

나라, 직종을 불문하고 영화산업에 종사하는 다수의 노동자들을 포괄적으로 조직하여 본조가 교섭권을 가지는 구조였기 때문에 사용자단체와 대등한 관계로 단체협약을 맺을 수 있었다고 볼 수 있겠다. 따라서 ‘(가) 방송제작지부’는 방송작가뿐만이 아니라, 직종을 불문하고 방송콘텐츠산업에 종사하는 다수의 노동자들을 포괄적으로 조직하고 교섭권 역시 ‘(가) 방송제작지부’ 산하의 직종별 지회가 아니라, 전국언론노동조합과 ‘(가) 방송제작지부’가 행사하는 구조를 확립해야 사용자단체와 대등한 관계로 단체협약을 맺을 수 있을 것이다.

223) 최현주 · 이강형(2011).



현재 콘텐츠산업진흥법 제25조에 의거해 문화체육관광부에서는 ‘방송영상프로그램 제작 스태프 표준계약서’ 3종을 마련해 발표했지만 의무화되지 않아서 실제 방송콘텐츠제작현장에서는 거의 적용되지 않고 있으며, ‘방송작가에 대한 표준집필계약서’도 준비 중이지만大本집필에 참여하는 방송작가에게만 적용될 뿐만 아니라, 권고사항으로 그칠 예정이라서 실효성마저 확보되지 않을 전망이다. 따라서 외국의 사례처럼 노동조합이 주도적으로 방송사 및 외주제작사와 단체협약을 맺으면서 표준근로계약서 작성을 의무화하는 방안이 가장 효율적이라고 할 수 있겠다.

표준근로계약서의 구체적인 내용은 영국의 BECTU(방송 · 예능 · 영화 · 공연 노동조합 : Broadcasting, Entertainment, Cinematograph and Theatre Union)와 PACT(독립제작사협회 : Producer’s Alliance for Cinema Television)가 맺은 기본협정의 일부인 연출자에 대한 표준계약서를 참고할 수 있겠다. 여기에는 계약기간, 업무시간, 휴무, 계약의 중지, 해고 및 계약위반의 조건, 크레딧, 피해보상, 부대비용 등에 관한 내용 등이 담겨 있는데, 우리나라에 적용시키기 위해서는 추가적으로 기획 준비과정의 계약기간 포함, 근무시간과 초과근무수당 지급, 임금 혹은 대금지급방법에 대한 명확한 기준 등이 포함되어야 할 것이다<sup>224)</sup>.

〈표 V-6〉 단체교섭을 통해 의무화시켜야 할 표준근로계약서의 주요 내용(안)

구분	주요 내용
계약의 대상	· 구체적인 업무 내용 · 업무 장소 · 계약기간(기획 준비과정을 계약기간에 반드시 포함시켜야 함)을 명확히 하여야 함.
고용안정	· 계약해지사유를 제한적으로 명시하고 계약에서 규정한 임금을 전액 지급하여야 함 <sup>225)</sup> .
근로시간 및 휴게	· 최소한 근로기준법에 규정된 내용을 상회하여야 함(법정기준 근로시간 1주 40시간 · 연장근로 허용 시 1주 근로시간 52시간, 1일 8시간 근로 시 1시간 이상의 휴게시간).
임금	· 직종별 · 직급별 <sup>226)</sup> 로 시간급 · 기본급 · 추가수당 · 최저임금 <sup>227)</sup> 을 정해야 함(근로기준법에 의거하여 추가수당 산정), 임금지급방법을 명확히 하여야 함(방송여부와 관계없이 임금 지급 의무화).
실비변상	· 야간 출퇴근 교통비 및 업무수행과 관련하여 지출한 진행비 등은 실비로 지급하여야 함.
휴일 및 휴가	· 최소한 근로기준법에 규정된 내용을 상회하여야 함(주휴일, 연차유급휴가, 출산 전 · 후 휴가 등).
성희롱 예방 및 산업안전보건 교육	· 프로그램 제작현장 별로 성희롱 예방 <sup>228)</sup> 및 산업안전보건 교육을 실시하고 대책마련 의무화.
4대 보험 가입	· 4대 보험 가입 의무화 <sup>229)</sup> .
분쟁의 해결	· 방송콘텐츠산업 노사정협의체를 구축하여 고충처리 및 분쟁해결을 모색하여야 함.

224) 강익희(2011).

225) 이탈리아에서는 프리랜서의 경우 ‘정당한 사유가 있는 경우’, ‘계약서에 명시된 사전통지가 있는 경우’ 등은 사전계약해지가 가능하나 계약에서 규정한 보수는 전액 지급하도록 법에 규정되어 있다. 국민권익위원회(2013), 『권익위, “특수형태근로종사자 근로기준 마련하라” 권고』, 국민권익위원회 보도자료.

226) 직급은 경력과 숙련도에 의해 좌우되는 경향이 강한데, 노동을 평가하는 기준은 기본적으로 자본의 수익과 경영 측면에서의 기여도가 아니라 노동시간과 노동강도가 중심이 되어야 할 터이고, 직급의 차이를 넘어서서 임금 격차를 최소화하는 평등주의적 연대임금정책을 기조로 해야 할 것이다. 장규연(2011), 『비정규직과 신자유주의 노동정책, 노동운동의 전략』, 경성대학교 사회과학연구원, “마르크스주의 연구” 제8권 제4호.

227) 미국이나 영국의 미디어산업 관련 노동조합은 사용자단체와 최저임금에 대한 내용이 담긴 단체협약을 주기적으로 맺고 있으며, 매년 물가상승이나 외부환경변화를 고려하여 인상률을 조정하고 있는 실정이다. 최근 방송콘텐츠산업 노동시장은 양극화되는 추세이기 때문에 방송콘텐츠산업에 종사하는 비정규직 노동자들의 임금에 대한 최저수준을 정하여 이들이 최소한의 생계를 유지할 수 있게 하여야 한다. 실제로 전국영화산업노동조합은 2015년 임금협약에서 영화산업 최저직급의 최저시간급을 5,692원으로 정하였다. 최근 일부 지방자치단체를 중심으로 생활임금(노동자들이 여유 있는 생활을 할 수 있도록 최저임금보다 높은 수준의 임금을 지급하도록 하는 제도) 관련 조례가 제정되고 있는

## (2) 조합원 우선채용

현재 전국영화산업노동조합이 맺은 2015년 단체협약에는 “위임사는 노조원을 우선채용하기 위하여 노력한다.” 고 하여 조합원 우선채용에 관한 조항이 포함되어 있다. 이는 클로즈드 숍<sup>230)</sup>을 염두에 둔 것으로 보인다. 방송산업 비정규직 노동환경 개선에 관한 기존의 조사연구에서도 “조직의 성원들이 노동시장에 진입하기 전인 교육이나 훈련단계에서부터 회원을 모집하는 것이 필요할 것이고 이를 위해서는 노동시장 진입 전 클로즈드 숍 등의 도입을 지적”<sup>231)</sup>하는데, 방송콘텐츠제작기간만 고용되는 단속적인 근로관계를 특징으로 하는 방송콘텐츠산업 고용관계의 특수성을 고려할 때, 사용자가 부당노동행위 의사를 가지고 조합원 신분임을 이유로 채용을 거부할 경우 이를 막을 방법이 사실상 없다는 점에서 클로즈드 숍을 도입해야 한다는 견해 역시 일정 부분 타당성이 있다고 할 수 있다. 하지만 이러한 견해는 결국 노동자들 사이의 분할과 배제를 가져올 수 있다는 점에서 문제가 있다. 조합원 우선 채용 조항을 통해 클로즈드 숍을 도입하게 되면 노동조합이 노동력 공급을 장악함으로써 방송사나 외주제작사에 대한 무기로 사용할 수 있지만 오히려 미조직된 노동자들의 노동시장 진입을 배제하는 것으로 작용할 수 있다. 비유하자면 현재 대기업 노동조합이 조합원의 고용안정과 임금보장을 위해 하청 노동자의 정규직화나 노조 가입에 부정적인 입장을 취하는 것과 유사한 상황을 초래할 수 있는 것이다. 따라서 클로즈드 숍 제도의 도입을 통해 노동시장을 장악하는 것이 아니라, 노동조합의 조직적 · 집합적 행동을 통해 노동조합의 영향력을 확대해나가야 한다<sup>232)</sup>.

## (3) 저작권 확보

방송콘텐츠산업에서 수익의 분배는 저작권 귀속 문제와 관련되어 있다. 특히 최근에는 방송사와 외주제작사 간의 저작권 양도계약과 관련한 불공정성 논란이 저작권 귀속 문제에서 핵심으로 자리 잡고 있다<sup>233)</sup>. 2008년에는 한국드라마제작사협회 외 30개 드라마 외주제작사들이 지상파방송사가 거래상 지위를 이용, 드라마 창작의 기여도를 고려하지 않고 외주제작사가 제작한 방송프로그램에 대한 저작권을 포괄적으로 양도받고 있어 공정거래법 상 거래상 지위남용에 해당한다 하여 지상파 방송 3사를 공정위에 제소하였는데, 이후 저작권 귀속과 관련해 방송사와 외주제작사 간의 갈등이 점점 증폭되고 있다<sup>234)</sup>. 하지만 방송프로그램 제작의 주체라고 할 수 있는 제작인력의 저작권에 대해서는 일부 방송작가나 실연자만을 인정한 채 업무상 저작권의 형태로 인정을 하고 있지 않는 것

---

데, 방송콘텐츠산업에 종사하는 비정규직 노동자들에게도 실제 일과 일상적 생활이 양립할 수 있도록 공영방송사를 중심으로 생활임금을 최저시간급으로 관철시키는 방안에 대해 고민해야 할 것이다.

228) 독일에서는 「취업자보호법」에 의해 유사근로자의 직장 내 성희롱을 예방하고 있다. 국민권익위원회(2013).

229) 미국작가조합(WGA : Writers Guild of America)은 최저기본계약(MBA : Minimum Basic Agreement)을 통해 미국작가 조합과 계약을 맺은 모든 방송사와 제작사는 미국작가조합에 건강보험료 8.5%, 연금기준 7.5%를 부담해야 한다. 최현주 · 이강형(2011).

230) 클로즈드 숍(Closed Shop) : 결원보충이나 신규채용에 있어서 사용자는 조합원 중에서 고용하지 않으면 안 되는 것을 말한다. 즉, 조합가입이 고용의 전제조건이 되는 제도이다.

231) 강익희(2011).

232) 장귀연(2011).

233) 조용순(2010), 『외주제작 방송콘텐츠의 저작권 귀속과 공정한 경쟁 환경의 구축에 관한 고찰』, 한국예술경영연구학회, “예술경영연구” 제16집.

234) 김문희(2015), 『외주제작 영상저작물의 저작권 귀속에 관한 고찰』, 한국방송협회, “방송문화” 2015년 여름호.

이 현실이다.

방송프로그램 같은 영상저작물의 경우, 법원은 영상저작물의 기획이나 자본 투자 등의 책임을 지는 것만으로는 저작권법 상의 영상저작물의 저작자라 볼 수 없으며<sup>235)</sup>, “단순히 제작비만을 부담하는 경우도 마찬가지로 영상제작자의 지위를 부여받기 어렵다.”<sup>236)</sup>라고 판시하고 있다. 학설 역시 제작에 감독·연출·촬영·미술·편집 등 창작적으로 기여한 근대적 저작자가 공동저작자가 된다는 것이 통설이고, 법원도 영상저작물의 저작자와 관련 감독·촬영·미술·편집·분장·의상 등을 담당하면서 영상저작물의 전체적 형성에 창작적으로 기여한 자가 공동저작자가 된다고 보고 있다<sup>237)</sup>. 이러한 영상저작물은 대본과 같은 어문저작물에 주제곡이나 배경음악과 같은 음악저작물, 그리고 무대의상이나 세트와 같은 미술저작물 등이 조화롭게 어우러지는 종합저작물이기 때문에 저작권 역시 공동 저작자 전체에게 있다고 할 수 있다<sup>238)</sup>.

물론 저작권법 제99조 내지 제101조의 영상저작물을 위한 특례규정에서 영상제작자는 영상저작물의 제작 및 이용을 위한 권리를 저작권법에 의해 양도받거나 이용 허락받은 것으로 추정하고 있으나, 이 조항들은 영상저작물의 저작권자 결정을 위한 조항은 아니기 때문에 노동조합이 방송프로그램제작에 참여한 제작인력들에게 저작권이 귀속되도록 방송사 및 외주제작사와 단체협약을 체결한다면, 단체협약의 강행적 효력으로 인해 상대적으로 지위가 약한 방송프로그램 제작인력들이 저작권을 확보할 수 있다<sup>239)</sup>. 하지만 영상저작물의 저작자로서의 역할은 영상물 제작에 대한 창작적 기여도에 따라 가변적일뿐만 아니라, 일률적으로 그 역할을 사전에 규정할 수도 없다. 따라서 저작권에 대한 개별적인 지분을 산정하기가 매우 어렵고, 저작권료 배분을 둘러싸고 노동조합 내에서 직종별·직급별 갈등이 증폭될 가능성 또한 농후하다. 그렇기 때문에 단체교섭을 통해 저작권을 확보하더라도 이를 개별적으로 배분하는 것이 아니라, 노동조합의 운영재정이나 조합원 복지 기금으로 사용하는 방안을 고려해야 할 것이다<sup>240)</sup>.

### 3. 법제도개정을 통한 노동인권개선방안

#### 1) 노동법 및 사회보장법 개정

신자유주의 시대 자본의 노동 포섭 방식은 고용관계의 외부화와 노동과정의 네오테일러주의<sup>241)</sup>라고 할 수 있는데, 자영노동의 자본에 대한 실질적 종속 과정은 이러한 노동 포섭 형태를 가장 잘 보여준다<sup>242)</sup>. 그 중에서 자본이 원래 고용관계에 있었던 임금노동을 외부화하여 형식적으로 자영노

235) 서울고등법원 1999. 9. 12. 선고 99라130 판결.

236) 서울지방법원 2003. 8. 29. 선고 2003카합256 판결.

237) 서울고등법원 1999. 10. 12. 선고 99라130 판결.

238) 류중현(2013), 『방송과 저작권』, 커뮤니케이션북스.

239) 유성제(2006).

240) 강익희(2011).

241) 노동자의 기능을 바탕으로 노동과정이 이루어지는 것이 아니라 자본이 보유한 노동과정 내에서 노동자들이 좀 더 여러 가지 기능을 익히는 것뿐이고, 구상과 실행이 기본적으로 분리되어 있는 가운데 실행 노동자가 약간의 제안이나 판단을 할 수 있을 따름이며, 또 이것은 여전히 노동통제를 강화하여 생산성을 향상하는데 목적을 두고 있다. 방송콘텐츠산업은 자본이 네오테일러주의를 통해 노동과정을 통제하는 실질적 포섭을 행하면서도 고용관계는 외부화하는 전형적인 부문이라고 할 수 있겠다.

242) 장귀연(2015), 『자본의 노동 포섭 형태 변화와 자영노동의 실질적 종속』, 비판사회학회, “경제와사회” 2015년 9월호.

동으로 만든 특수고용 노동자들의 규모는 39개 업종에서만 250만 명으로 추산<sup>243)</sup>될 정도로 그 수가 많다. 하지만 이러한 특수고용 노동자들의 대부분은 노동법이나 사회보장법에서 배제되어 있는 상황이다. 따라서 방송작가를 비롯한 특수고용 노동자 전체에 대한 노동권 및 사회권 확장이라는 관점에서 현행 노동법 및 사회보장법을 전면적으로 개정할 필요가 있다.

### (1) 근로기준법 개정을 통한 근로자 개념 확대

프랑스의 경우에는 직업별 노동법에서 특수고용 노동자에 대한 보호의 필요성을 거래상대방에게 경제적인 의존관계에 있다는 사실과 그가 제공하는 노무제공의 조건 그 자체로부터 끌어내고 있다. 우리나라 역시 그 법적 지위가 개인사업자라 할지라도 만약 정해진 보수나 근무시간 등 노무수행조건이 근로조건 보호법 상의 기준에도 미치지 못할 경우에는 노동법을 적용할 필요가 있다. 왜냐 하면 근로기준법 등 근로조건 보호법은 근로조건에 대한 ‘최저기준’을 정하고 있는 법으로서 취업하여 노동하는 사람이라면 누구에게나 적용되는 것이 헌법의 생존권보장 이념에 부합되기 때문이다. 따라서 현행 근로기준법의 근로자 개념을 확대하여 특수고용 노동자들 가운데서도 종속성 수준이 높은 범주들은 근로자의 범위에 포함시키는 것이 바람직하다<sup>244)</sup>.

〈표 V-7〉 근로기준법 개정안 예시

현행	개정안 예시
제2조(정의) ① 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다. 1. “근로자”란 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 자를 말한다.	제2조(정의) ① 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다. 1. “근로자”란 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 자를 말한다. <u>다만, 근로계약을 체결하지 않은 자라 하더라도 타인을 고용하지 않은 자로서 다른 사업주의 사업에 결합되어 있거나 그 사업에 상시적으로 필요한 업무를 위하여 노무를 제공하고 그 사업주 또는 노무수령자로부터 대가를 받아 생활하는 자는 근로자로 본다.</u>

\* 출처 : 조돈문(2015), 『특수형태근로종사자 인권상황 실태조사 결과』, 국가인권위원회 주최, “특수형태근로종사자 인권상황 실태 파악 및 보호방안 마련을 위한 토론회” 발표문, 2015. 12. 18.

### (2) 노조법 개정을 통한 근로자 및 사용자 개념 확대

특수고용 노동자들의 열악한 경제상황은 지배적인 사업주에 대한 불평등한 지위로부터 발생한다. 따라서 특수고용 노동자들에 대한 개별적 보호도 필요하지만 양 당사자 간의 거래에 있어서 의사의 대등성을 확보하는 것이 무엇보다도 중요하다. 특수고용 노동자들이 노동조합을 결성하여 교섭하는 것 자체가 거의 불가능한 상황에서 노동 3권의 보장과 사용자 개념의 확장은 최저기준에 머

243) 국민권익위원회(2012), 『특수형태근로종사자 권익보호 방안』.

244) 막내작가들의 경우, 사용종속성 · 경제종속성 · 조직종속성이 매우 높아 메인작가에 비해 근로자성이 강한 것으로 볼 수 있다. 조돈문(2015).

물 수밖에 없는 개별적인 보호방식을 보완할 수 있는 장치가 될 수 있다<sup>245)</sup>. 이를 통해 특수고용 노동자들은 노동자성을 인정받아 개별적인 법제도 개선이 아니라, 방송사와 대등한 관계로 단체교섭을 체결할 수 있게 된다.

〈표 V-8〉 노조법 개정안 예시

현행	개정안 예시
제2조(정의) ① 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다. 1. “근로자”라 함은 직업의 종류를 불문하고 임금·급료 기타 이에 준하는 수입에 의하여 생활하는 자를 말한다. 2. “사용자”라 함은 사업주, 사업의 경영담당자 또는 그 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 자를 말한다.	제2조(정의) ① 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다. 1. “근로자”라 함은 직업의 종류를 불문하고 임금·급료 기타 이에 준하는 수입에 의하여 생활하는 자를 말한다. 다만, 근로계약을 체결하지 않은 자라 하더라도 다음 각 목의 1에 해당하는 자는 근로자로 본다. 가. 자신이 아닌 다른 사업주의 업무를 위하여 노무를 제공하고 그 사업주 또는 노무수령자로부터 대가를 받아 생활하는 자 나. 실업상태에 있거나 구직중인 자 다. 기타 노무를 제공하는 자로서 이 법에 따른 보호의 필요성이 있는 자 중 대통령령으로 정하는 자 2. “사용자”라 함은 사업주, 사업의 경영담당자 또는 그 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 자를 말한다. <u>근로계약 체결의 형식적 당사자가 아니더라도 당해 노동조합의 상대방으로서의 지위를 인정할 수 있거나 근로자의 근로조건에 대하여 실질적인 지배력 또는 영향력이 있는 자도 사용자로 본다.</u>

\* 출처 : 전국민주노동조합총연맹(2015), 『2015 요구와 과제』.

### (3) 산업재해보상보험법(이하 산재법) 개정을 통한 산재보험 적용

현재 산재법 제125조 및 산재법 시행령 제125조에 따라 산재특례가 적용되는 특수고용 직종은 보험설계사, 레미콘기사, 학습지 교사, 골프장 캐디, 택배기사, 퀵서비스 기사 등 6개에 불과하다. 이마저도 산재보험료 절반을 노동자가 부담해야 하고 적용제의 신청제도 등으로 인해 대상 노동자의 8.7%에게만 산재보험이 적용되고 있는 실정이다<sup>246)</sup>. 즉 산재법 상의 특례조항이 적용되기 위해서는 ① 근로기준법 상의 근로자가 아니어야 하며, ② 근로자와 유사하여야 하고, 일명 전속성·계속성·비대체성 요건을 갖추어야 하고<sup>247)</sup>, ③ 산재법 시행령에 적용 직종으로 규정되어 있어야 한다. 게다가 고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률(이하 보험료징수법) 제49

245) 조돈문(2015).

246) 전국민주노동조합총연맹(2015).

247) 윤애림(2012), 『산재보험법의 특수형태근로종사자 특례제도의 문제점과 대안』, 서울대학교 노동법연구회, “노동법 연구” 제33호.

조의3 제2항 단서에는 ‘사용종속관계의 정도 등’ 을 고려하여 대통령령으로 정하는 직종에 종사하는 특수형태 근로종사자의 경우에는 사업주가 전액 부담할 수 있도록 규정되어 있는데, 현재 대통령령이 별도로 규정되어 있지 않기 때문에 위 6개 직종에 대하여는 산재보험료를 반반씩 부담하고 있는 것이다<sup>248)</sup>. 따라서 현행 산재법은 한정된 직종에 한해서 특례조항이 적용된다는 점과 더불어 사용종속관계의 정도에 따라 산재보험료 부담비율이 달라질 수 있다는 문제점을 가지고 있다. 산재법에 있어서 보호대상의 확대나 보험료 부담비율의 문제는 산재보험 상의 원리에 근거하여 당위성을 확보해야 하는 것임에도 불구하고 특수형태 근로자의 적용 특례나 보험료징수법의 경우 사용종속관계 내지 사용종속관계의 정도라는 판단기준을 사용하여 오히려 정통적인 근로자 개념의 경직화와 분화를 강요하고 있고, 이는 사회보험법으로서 산재보험의 세계적 발전방향의 추세에도 역행한다고 볼 수 있으므로<sup>249)</sup> 이를 개정하여 전체 특수고용 노동자들에 대해 산재보험 적용하고 보험료 부담분 역시 단계적으로 사용자 부담분을 증액하면서 부족분에 대해서는 중앙정부와 지방자치단체 등 국가가 상당 부분 책임지도록 해야 한다<sup>250)</sup>.

〈표 V-9〉 산재법 개정안 예시

현행	개정안 예시
제5조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다. 2. “근로자” · “임금” · “평균임금” · “통상임금” 이란 각각 「근로기준법」에 따른 “근로자” · “임금” · “평균임금” · “통상임금” 을 말한다. 다만, 「근로기준법」에 따라 “임금” 또는 “평균임금” 을 결정하기 어렵다고 인정되면 고용노동부장관이 정하여 고시하는 금액을 해당 “임금” 또는 “평균임금” 으로 한다.	제5조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다. 2. “근로자” 란 「근로기준법」에 따른 “근로자” 를 말한다. 다만, 근로계약을 체결하지 않은 자라 하더라도 타인을 고용하지 않은 자로서 다음 각 목의 1에 해당하는 자도 이 법상 근로자로 본다. 가. 다른 사업주의 업무를 위하여 노무를 제공하고 그 사업주 또는 노무수령자로부터 대가를 받아 생활하는 자 나. 다른 사업주의 사업에 결합되어 있거나 그 사업에 상시적으로 필요한 업무를 위하여 노무를 제공하고 그 사업주 또는 노무수령자로부터 대가를 받아 생활하는 자 다. 기타 노무를제공하는 자로서 이 법에 따른 보호의 필요성이 있는 자 중 대통령령으로 정하는 자

\* 출처 : 조돈문(2015), 『특수형태근로종사자 인권상황 실태조사 결과』, 국가인권위원회 주최, “특수형태근로종사자 인권상황 실태 파악 및 보호방안 마련을 위한 토론회” 발표문, 2015. 12. 18.

#### (4) 고용보험법 개정을 통한 고용보험 적용

현재 근로기준법 상 근로자가 아닌 자는 고용보험 가입대상에 해당되지 않는다. 다만 자영업자의 경우 고용보험의 임의가입이 가능하도록 고용보험법이 규정하고 있는데, 본인 명의의 사업자등록

248) 장우찬(2014), 『산재보험법상 특수형태근로종사자 적용 특례 조항의 비판적 검토 : 특수형태근로종사자에 대한 산재보험료 부담의 타당성 문제를 중심으로』, 한국노동연구원, “노동정책연구” 2014년 제14권 제1호.

249) 장우찬(2014).

250) 조돈문(2015).

증을 보유하고 있으며, 근로자를 사용하지 않거나 50인 미만의 근로자를 사용하는 사업주는 사업주등록 후 6개월 내에 가입할 수 있다. 이러한 자영업자 임의가입에는 적용이 제외되는 사업이 있지만, 적용제외 사업에서도 소속 근로자 과반수의 동의 등으로 임의가입을 한 경우에 한해 자영업자도 가입이 허용된다. 따라서 특수고용 노동자 대부분은 고용보험에 가입되어 있지 않은 실정이기 때문에 산재법과 같이 고용보험법을 개정하여 특수고용 노동자들에게 당연 적용하는 방식을 도입해야 한다<sup>251)</sup>. 다만 특수고용 노동자들의 소득수준은 업종에 따라 차이가 있고, 동일 업종 내에서도 고소득자와 저소득자가 존재하기 때문에 여기에 단일기준보수<sup>252)</sup>를 적용하는 것은 불합리하고 산재보험제도적용을 위해 신고된 소득수준을 참고하여 기준소득등급을 구분해야 할 것이다<sup>253)</sup>.

〈표 V-10〉 고용보험법 개정안 예시

현행	개정안 예시
<p>제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.</p> <p>1. “피보험자”란 다음 각 목에 해당하는 자를 말한다.</p> <p>가. 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」(이하 “보험료징수법”이라 한다) 제5조 제1항·제2항, 제6조 제1항, 제8조 제1항·2항에 따라 보험에 가입되거나 가입된 것으로 보는 근로자</p> <p>나. 보험료징수법 제49조의2 제1항·제2항에 따라 고용보험에 가입하거나 가입된 것으로 보는 자영업자(이하 “자영업자인 피보험자”라 한다)</p> <p>〈신 설〉</p>	<p>제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.</p> <p>1. “피보험자”란 다음 각 목에 해당하는 자를 말한다.</p> <p>가. 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」(이하 “보험료징수법”이라 한다) 제5조 제1항·제2항, 제6조 제1항, 제8조 제1항·2항에 따라 보험에 가입되거나 가입된 것으로 보는 근로자</p> <p>나. 보험료징수법 제49조의2 제1항·제2항에 따라 고용보험에 가입하거나 가입된 것으로 보는 자영업자(이하 “자영업자인 피보험자”라 한다)</p> <p>1의2. “근로자”란 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 자를 말한다. 이 경우 나목의 근로자와 노무를 제공받는 사용자와의 노무제공 관계를 고용관계로, 사용자의 일방적인 의사표시로 인한 노무제공관계의 종료를 해고로 본다.</p> <p>가. 「근로기준법」 제2조 제1항 제1호에 따른 근로자</p> <p>나. 독립사업자 형태로 노무를 제공하더라도 특정 사용자의 사업에 편입되거나 그 사업의 상시적인 업무를 위하여 노무를 제공하고 그 사용자 또는 노무를 제공받은 자로부터 대가를 받아 생활하는 자</p>

\* 출처 : 「고용보험법」 일부 개정 법률안(의안번호 18075, 2015. 12. 8. 강기윤 의원 대표발의).

251) 이탈리아에서는 국민연금·산재보험은 가입이 의무화되어 있다. 산재보험료는 업무위탁자가 2/3, 특수형태 근로종사자가 1/3을 부담하여 출산수당·가족수당·입원 상병수당 등의 사회보험혜택을 받을 수 있도록 규정되어 있다. 국민권익위원회(2013).

252) 현재 자영업자 고용보험료 산정의 기초가 되는 보수액은 고용노동부 고시 제2015-93호에 의해 월 1,920,000원으로 단일기준보수가 적용되고 있다.

253) 이철수(2013), 『특수형태업무종사자 실태조사 및 고용보험 적용방안 연구』.

### (5) 남녀고용평등법 개정을 통한 여성 노동권 보장

현행 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률(이하 남녀고용평등법)은 근로자를 사업주에게 고용된 자와 취업할 의사를 가진 자로 정의하여, 형식적으로는 사업주에게 직접 고용되어 있지 않으나 실제로는 사업주에게 종속되어 자신의 노무를 제공하는 특수고용 노동자들은 이 법의 적용에서 제외되어 있다. 따라서 특수고용 노동자 중 특히 여성의 경우에는 직장 내 성희롱에 무방비로 노출되어 있을 뿐만 아니라, 출산휴가 및 육아휴직 등을 적용받지 못하여 경력단절에 시달리고 있는 실정이다. 그렇기 때문에 남녀고용평등법을 개정하여 특수고용 노동자들이 일하는 사업장에서도 성희롱 예방교육을 실시하고 출산휴가 및 육아휴직을 허용하여야 한다. 물론 육아휴직은 남녀고용평등법 시행령 제10조 제1호에 “육아휴직을 시작하려는 날의 전날까지 해당 사업에서 계속 근로한 기간이 1년 미만인 근로자는 육아휴직을 허용하지 아니할 수 있다.”고 규정되어 있어 방송작가의 경우에는 남녀고용평등법을 개정한다 하더라도 실효성이 부족하다고 할 수 있겠다. 그러므로 이에 대해서는 별도의 규정을 마련해 사회보험에서 육아휴직 기간 동안 임금의 일정 부분을 지급하는 방식 등으로 해결해야 할 것이다.

〈표 V-11〉 남녀고용평등법 개정안 예시

현행	개정안 예시
제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다. 4. “근로자”란 사업주에게 고용된 자와 취업할 의사를 가진 자를 말한다.	제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다. 4. “근로자”란 사업주에게 고용된 자와 취업할 의사를 가진 자를 말한다. 이 경우 독립사업자 형태로 노무를 제공하더라도 특정 사용자의 사업에 편입되거나 그 사업의 상시적인 업무를 위하여 노무를 제공하고 그 사용자 또는 노무를 제공받은 자로부터 대가를 받아 생활하는 자(이하 “특수형태 근로종사자”라 한다)는 근로자로 본다.
제3조(적용 범위) ① 이 법은 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장(이하 “사업”이라 한다)에 적용한다. 다만, 대통령령으로 정하는 사업에 대하여는 이 법의 전부 또는 일부를 적용하지 아니할 수 있다. <신 설>	제3조(적용 범위) ① 이 법은 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장(이하 “사업”이라 한다)에 적용한다. 다만, 대통령령으로 정하는 사업에 대하여는 이 법의 전부 또는 일부를 적용하지 아니할 수 있다. ② 특수형태근로종사자에 대해서는 제12조부터 제14조의2까지, 제18조의2, 제19조 및 제39조 <sup>254)</sup> 를 적용한다.

\* 출처 : 「남녀고용평등법」 일부 개정 법률안(의안번호 18070, 2015. 12. 8. 강기윤 의원 대표발의).

실제로 방송콘텐츠제작에 참여하고 있는 방송작가들과 면접조사를 하는 과정에서 “사회적으로 여성의 임금은 배우자인 남성의 임금을 보조하는 것으로 여겨질 뿐만 아니라, 남성보다 노동통제

254) 제12조(직장 내 성희롱의 금지), 제13조(직장 내 성희롱 예방교육), 제13조의2(성희롱 예방교육의 위탁), 제14조(직장 내 성희롱 발생 시 조치), 제14조의2(고객 등에 의한 성희롱 방지), 제18조의2(배우자 출산휴가), 제19조(육아휴직), 제39조(과태료)



가 수월하기 때문에 방송사 입장에서는 방송작가로 여성을 고용하는 것을 선호하는 것 같다”는 의견이 있었다. 즉 사회적으로 여성은 가정에서 무급으로 돌봄 노동과 양육을 통해 남성의 임금을 보조하는 것이 1차적 역할이라는 인식이 팽배하고 여성의 임금노동은 남성, 이른바 부양책임자를 보충하는 것으로 여겨지기 때문에 가치를 제대로 인정받지 못하는 점<sup>255)</sup>이 분명히 있다는 것이다. 따라서 방송작가 등 여성 특수고용 노동자들의 노동권 보장문제는 단순히 법제도적 틀에 이들의 권리를 포함시키는 것만으로 완전히 해결할 수는 없는 노릇이다. 그렇기 때문에 본질적인 문제를 해결하기 위해서는 그동안 노동운동조차도 포괄해내지 못했던 삶 전반에 걸친 가부장제와 가사노동영역까지 노동권을 확장하여 삶과 일상 전반에 걸쳐 현재의 제도적 틀보다 개념적으로 확장된 대안들과 이를 실현하기 위한 전략들을 모색해야 할 필요가 있다.

## (6) 예술인복지법 개정을 통한 노동권 보장 및 사회보험 적용

현재 방송작가는 예술인복지법 시행규칙 [별표 1] 예술 활동 증명에 관한 세부 기준에서 연예 부분의 ‘라. 최근 3년(드라마 중 연속극의 경우는 최근 5년) 동안 1편 이상의 대본을 텔레비전 및 라디오에서 방송된 드라마, 예능 · 교양 프로그램 등을 통하여 발표한 실적이 있는 자’ 또는 ‘바. 최근 5년 동안 3편 이상의 방송프로그램 제작에 기술지원 인력 또는 기획 인력으로 참여한 실적이 있는 자’에 해당되는 경우에 예술활동을 증명하여 산재보험에 가입할 수 있다. 또한, 문화체육관광부에 따르면, 예술인복지사업 담당기관인 예술인복지재단에 등록하는 예술인을 대상으로 한 고용보험제도가 이르면 올해부터 시행될 예정이다<sup>256)</sup>. 하지만 산재보험가입은 선택사항으로서 예술활동 상 산업재해로 인정받을 수 있는 경우가 한정되어 있어 거의 실효성이 없고, 고용보험은 일정 자격요건에 해당되는 경우에만 창작준비금을 지원하는 형태로 대체되기 때문에 실질적으로 실업급여만큼의 혜택을 받기는 매우 어려운 신정이다.

다만 최근에 △ 예술인과의 서면계약 의무화 및 위반 시 과태료 부과, △ 문화예술기획업자 등의 불공정행위 금지 및 위반 시 재정지원 중단 등에 관한 내용을 담고 있는 개정안이 통과되어 올해 5월 4일부터 시행된다. 이에 따라서 방송콘텐츠산업에 종사하고 있는 비정규직 노동자 중 일부는 본인의 예술활동을 증명하여 개정법의 적용을 받을 수 있게 되었다. 특히 개정법 제6조의3 제3호에 따르면, 문화예술기획업자 등이 불공정행위를 하는 경우에는 「방송통신발전 기본법」 제24조에 따른 방송통신발전기금의 지원에서 배제될 수 있어 아직 만들어지지 않은 예술인복지법 시행령의 내용 및 방송통신발전기금 관리 · 운용 주무부서의 후속 조치 마련여부에 따라 외주제작부문의 불공정행위 근절에는 일정 부분 효과가 있을 것으로 보인다.

하지만 근본적으로는 예술인에게 ‘시혜’를 베푸는 관점이 아니라 예술인들이 하는 작업을 ‘노동’으로 바라보고 넓은 의미에서 ‘노동자’로 인정하는 방향으로 예술인복지법을 개정해야 한다<sup>257)</sup>. 즉 예술인들의 예술작업과 활동이 ‘노동’이라는 것을 전제로 예술인들에게 근로기준법에 따른 노동자로서의 제반 권리를 부여하고 노동조합 등 결사의 자유를 보장해야 예술인들의 열악한 처우환경이 실질적으로 개선될 수 있을 것이다.

255) Maria Mies(1998), 『Patriarchy and Accumulation on a World Scale』, Zed Books. [마리아 미즈(2014), 『가부장제와 자본주의 : 여성, 자연, 식민지와 세계적 규모의 자본축적』, 갈무리].

256) 박창욱(2016), 『예술인도 이르면 연내 고용보험 가입 가능해진다』, 뉴스1, 2016. 01. 18.

257) 송현경(2015), 『[예술인에게 '복지'를 | ① 예술인 복지법] 예술인에게 '사회보장' 혜택을』, 내일신문, 2015. 09. 02.

〈표 V-12〉 예술인복지법 개정안 예시

현행	개정안 예시
제3조(예술인의 지위와 권리) <신 설>	제3조(예술인의 지위와 권리) ④ 예술인은 직업적 · 사회경제적 이익을 증진시키기 위하여 이들을 대표하는 노동조합 등 결사체를 조직할 수 있다.
<신 설>	제7조의2(예술인의 예술 활동 보호) ① 「문화예술진흥법」 제2조 제1항 제1호에 따른 문화예술 분야 중 문화체육관광부령으로 정하는 문화예술 영역에 관하여 보수를 목적으로 예술 활동에 종사하는 예술인의 예술 활동은 「근로기준법」에 따라 근로자에 준하여 보호된다. ② 제1항에 따른 예술인의 근로환경 보장과 고용보험 가입 및 보수채권의 보호 등에 관하여는 「근로기준법」, 「고용보험법」 및 「임금채권보장법」에서 정한 바에 따른다.

\* 출처 : 「예술인복지법」 일부 개정 법률안(의안번호 1903313, 2013. 01. 14. 최민희 의원 대표발의).

## 2) 방송관계법 개정

### (1) 방송콘텐츠산업 노사정협의체 구축을 통한 산별협약 재취와 방송관계법 개정

전국영화산업노동조합은 2007년에 일종의 노사정위원회라고 볼 수 있는 영화산업협력위원회(전국영화산업노동조합, 한국영화제작가협회, 영화진흥위원회로 구성되어 있음)에 참여하였고, 영화인고충처리센터로 볼 수 있는 ‘영화인 신문고’ 운영을 영화산업협력위원회로 이관하여 영화산업에 종사하는 노동자들의 고충을 책임 있게 해결하고 있다. 뿐만 아니라, 한국영화제작가협회와 2007년에 단체협약, 2008년에 임금협약을 처음 맺은 이후, 2012년에는 메이저 투자 · 배급사와 영화진흥위원회가 참여한 노사정이행협약을 최초로 체결하였다. 이러한 산별협약의 내용을 토대로 작년에 영화 및 비디오물 진흥에 관한 법률(이하 영화비디오법)이 개정되어 △ 영화 노동자에 대한 직업훈련 실시, △ 영화노사정협의회 구성, △ 표준계약을 사용하는 제작사에 대한 재정지원 우대, △ 임금체불을 하거나 표준계약을 사용하지 않는 제작사에 대한 재정지원 배제의 근거가 마련되었을 뿐만 아니라, △ 영화진흥기본계획에 영화 노동자의 노동환경개선대책 포함, △ 표준보수지침 마련 및 준수, △ 영화 노동자와 계약 체결 시 구체적인 노동조건 명시 및 위반 시 벌금 부과 의무화되었다.

방송콘텐츠산업에서도 영화비디오법과 같이 방송콘텐츠산업에 대한 규제 및 진흥에 관한 법률을 개정하거나 입법하여 방송콘텐츠산업에 종사하는 비정규직 노동자들을 위한 표준계약서와 표준보수지침을 마련하고 직업훈련을 지원할 뿐만 아니라, 임금을 체불하거나 표준계약서를 사용하지 않는 방송사나 외주제작사는 재정지원에서 배제할 필요가 있다. 단, 영화산업의 경우에는 규제 및 진흥에 관한 부문을 모두 문화체육관광부가 담당하지만, 방송콘텐츠산업의 경우에는 규제 및 진흥에 관한 부문이 방송통신위원회와 미래창조과학부로 나뉘어져 있어<sup>258)</sup> 이러한 법률을 구체적 입법하

기가 쉽지 않은 것이 현실이다. 또한, 개정된 영화비디오법은 단순히 관계당국인 문화체육관광부와 국회 교육문화체육관광위원회 소속 의원들이 제출한 법안으로 마련된 것이 아니라, 전국영화산업 노동조합이 수년 동안 추진하여 성과를 맺은 영화산업 산별협약의 내용을 법제화한 것이라는 점을 감안하면, 방송콘텐츠산업에 종사하는 비정규직 노동자들이 노동조합을 통해 집단적인 노력을 경주하여야만 이러한 법률을 입법하는 결실을 맺을 수 있을 것이다.

실제로 관계당국에서는 정부의 문화콘텐츠산업 육성 기조에 발맞춰 방송콘텐츠산업 인력시장 육성이라는 측면에서 외주제작에 종사하는 프리랜서를 중심으로 보호방안을 마련하고 있는 것으로 보인다. 미래창조과학부 방송산업정책과에서는 작년 10월에 『방송산업 활성화를 위한 프리랜서 방송인력 실태조사』라는 연구과제를 발주하여 현재 미래창조과학부 산하 특수법인인 한국전파진흥협회가 이 연구과제를 수행 중인데, 이 과제의 주요 내용 중 하나가 ‘독립PD, 방송제작인력, 방송작가, 방송실연자 관련 단체 등이 참여하는 협의체 운영’이다. 또한, 작년 11월에 한국드라마제작사협회와 문화체육관광부 소관 사단법인인 미디어미래연구소가 주최한 「상생의 외주제작 생태계 조성을 위한 세미나」에서도 이와 비슷하게 “외주제작시장의 인력을 효율적으로 보호하고 나아가 우수한 인력양성을 도모할 수 있는 방안을 마련하기 위해 독립제작사 협회의 기능을 강화하거나 외주제작시장의 인력을 보호할 수 있는 조합을 구성하고 운영을 지원하는 방안을 검토하거나 고충처리위원회를 설립하고 고충민원 등을 접수 및 상담하고 해당 민원이 해결될 수 있도록 관련 기관이 합동하여 대응”<sup>259)</sup>한다는 의견이 제시되었다. 즉 관계당국과 전문가들의 목적은 방송콘텐츠산업에 종사하는 비정규직 노동자들의 노동권 보장이 아니라, 방송콘텐츠산업의 진흥을 위해 방송사와 외주제작사의 갈등을 최소화시키면서 관련 인력을 양성하는 것이라고 할 수 있다. 따라서 방송콘텐츠산업에 종사하는 비정규직 노동자들의 노동권 보장을 위해서는 관계당국 주도로 협의체가 구성되기 전에, 전국언론노동조합이나 직종별 협회 등의 현업 노동자단체와 독립제작사협회 등의 사용자단체로 이루어진 관련 협의체를 독립적으로 구성하여 비정규직 인권침해나 임금체불 등의 문제를 자주적으로 해결하면서 이를 기반으로 하여 장기적으로 관계당국과 시청자 대표, 공익대표까지 참여하는 공식적인 노사정협의체를 구축해야 할 것이다.

---

258) 인력양성은 미래창조과학부 방송산업정책과에서, 방송통신발전기금 운용 · 관리는 한국방송통신전파진흥원에서, 방송영상콘텐츠 제작지원 및 외주제도와 표준계약서는 문화체육관광부 문화콘텐츠산업실 방송영상광고과에서 담당하고 있다.

259) 이종관(2015).

〈표 V-13〉 영화비디오법 주요 개정<sup>260)</sup> 내용

<p>제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.</p> <p>21. “영화근로자”란 영화산업에 종사하는 자로서 대통령령으로 정하는 자를 말한다.</p> <p>22. “영화업자단체”란 노동관계에 관하여 그 구성원인 영화업자에 대하여 조정 또는 규제할 수 있는 권한을 가진 영화업자의 단체를 말한다.</p> <p>23. “영화근로자조합”이란 영화근로자가 주체가 되어 자주적으로 단결하여 근로조건을 유지·개선, 그 밖에 영화근로자의 경제적·사회적 지위의 향상을 도모함을 목적으로 조직하는 단체 또는 그 연합체를 말한다.</p>
<p>제3조(영화진흥기본계획 및 시행계획) ② 제1항의 규정에 의한 영화진흥기본계획에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.</p> <p>6. 영화인력의 양성 및 영화근로자의 근로환경 개선</p>
<p>제3조의2(영화노사정협의회) 영화근로자조합과 영화업자 또는 영화업자단체 및 정부를 대표하는 자는 영화산업의 진흥과 영화근로자의 근로환경 개선을 위하여 영화노사정협의회를 구성할 수 있다.</p>
<p>제3조의3(표준보수에 관한 지침) ① 문화체육관광부는 제3조의2에 따른 영화노사정협의회와 협의하여 영화근로자의 표준보수(보수란 영화근로자가 역무를 제공하는 반대급부로 지급받는 모든 대가를 의미한다. 이하 이 조에서 같다)에 관한 지침(이하 “표준보수지침”이라 한다)을 마련하고, 이를 보급·권장하여야 한다.</p> <p>② 영화업자와 영화근로자는 표준보수지침을 준수하여야 한다.</p> <p>③ 문화체육관광부장관은 영화진흥위원회로 하여금 표준보수지침에 관한 실태조사 및 연구 업무를 수행하게 할 수 있다. 이 경우 실태조사를 위한 자료의 제출을 요구받은 자는 특별한 사유가 없으면 이에 따라야 한다.</p>
<p>제3조의4(근로조건 명시) 영화업자는 영화근로자와 계약을 체결할 때 영화근로자의 임금, 근로시간 및 그 밖의 근로조건을 구체적으로 밝혀야 한다.</p>
<p>제3조의5(표준계약서의 사용 및 확산) ① 문화체육관광부장관은 영화업자 또는 영화사업자단체에 표준계약서의 작성 및 사용을 권장할 수 있다.</p> <p>② 문화체육관광부장관과 영화진흥위원회는 제1항에 따른 표준계약서를 사용하는 영화업자 또는 영화업자단체에 대하여 제23조에 따른 영화발전기금 지원 등 영화·비디오물산업에 관한 재정지원(「문화산업진흥기본법」 제8조 및 제9조에 따라 같은 법상의 지원을 받은 투자조합의 문화산업에 관한 투자를 포함한다)에 있어 우대할 수 있다.</p>
<p>제3조의7(직업훈련의 실시) ① 문화체육관광부장관은 직업훈련을 희망하는 영화근로자에게 직업훈련을 실시할 수 있다.</p> <p>② 문화체육관광부장관은 제1항에 따른 직업훈련의 효율성을 높이기 위하여 직업교육훈련기관 또는 직업교육훈련을 실시한 능력이 있는 자에게 직업훈련의 실시를 위탁할 수 있다. 이 경우 직업훈련의 위탁 등에 필요한 사항은 「직업교육훈련촉진법」을 준용한다.</p> <p>③ 국가는 제1항에 따른 직업훈련의 실시에 필요한 재정적 지원을 할 수 있으며, 직업훈련에 참여하는 영화근로자에게 예산의 범위에서 직업훈련수당을 지급할 수 있다.</p>
<p>제3조의8(임금체불 등에 관한 제재) 문화체육관광부장관과 영화진흥위원회는 영화업자가 영화 제작 기간 동안 영화근로자에 대한 임금을 체불하거나 제3조의4를 위반한 경우 또는 제3조의5 제1항의 표준계약서를 사용하지 아니한 경우에 제23조에 따른 영화발전기금 지원 등 영화·비디오물산업에 관한 재정지원(「문화산업진흥기본법」 제8조 및 제9조에 따라 같은 법상의 지원을 받은 투자조합의 문화산업에 관한 투자를 포함한다)으로 수행되는 사업에서 배제할 수 있다.</p>
<p>제96조의2(벌칙) 제3조의4를 위반하여 근로계약을 체결한 자는 500만원 이하의 벌금에 처한다</p>

260) 2015년 4월 30일에 국회 본회의를 통과하였다.

## (2) 제작비 최소쿼터제 마련을 통한 최저임금 보장

최근 주연급 연기자들의 출연료 비중이 급등하면서, 정작 방송콘텐츠의 질을 담보할 수 있는 제작 스태프나 보조출연자에 대한 대우는 이에 비해 매우 열악한 것이 사실이다. 따라서 방송사와 외주제작사가 계약을 하면서 제작 스태프나 보조출연자 인건비 항목의 최소쿼터를 마련하는 방안을 고려할 수 있다. 이미 영화산업에서는 장편 독립영화나 예술영화를 지원할 때, 정부 지원금의 25% 이상을 스태프(감독 및 배우급 스태프 제외) 인건비로 지급하도록 의무화하고, 영화진흥위원회가 주도하는 중형투자조합이 영화 제작에 출자할 경우에는 인건비를 따로 관리해 우선 지급을 유도하고 있다<sup>261)</sup>. 이러한 점들을 고려할 때, 현재 방송콘텐츠제작과정에서 상대적으로 불리한 처지에 있는 제작 스태프나 보조출연자들의 최소 인건비 보장을 위해서는 현재 방송사와 외주제작사 간의 제작비를 둘러싼 갈등을 해결하는 과정에서 제작 스태프와 보조출연자의 경력을 반영하는 최저임금보장 항목을 포함하여 외주제작사에게 일정한 이윤을 보장해주는 표준제작비 규정을 마련해야 할 것이다. 이를 위해서는 방송법에 관련 조항을 신설하거나 별도의 독립된 법안이 제정<sup>262)</sup>되어야 한다.

## (3) 방송사 허가 및 재허가 심사에 ‘비정규직 고용안정 및 노동권 보장’ 기준 신설

현행 방송법에 따르면, 미래창조과학부 및 방송통신위원회가 방송사 허가 및 재허가를 할 때에는 방송사의 ‘조직 및 인력운영 등 경영계획의 적정성’에 대해 심사하여 그 결과를 공표하여야 한다<sup>263)</sup>. 하지만 현재 방송사 허가 및 재허가 심사에 비정규직 고용안정 및 노동권 보장과 관련된 부분은 거의 영향을 미치지 못한다고 볼 수 있다. 왜냐 하면, 이에 관한 세부평가방법에서 비정규직 고용평가와 관련된 부분은 ‘계약직 및 파견직 운영 현황’만 들어가 있는데다가 평가지표 역시 ‘비계량’으로 심사위원회의 재량에 맡겨져 있기 때문이다. 따라서 방송사 허가 및 재허가 심사 항목 중 하나인 ‘조직 및 인력운영 등 경영계획의 적정성’을 평가할 때, 계약직과 파견직만이 아니라, 방송콘텐츠제작부문에 종사하는 특수고용 노동자들의 노동권 보장여부를 세부평가방법으로 추가하고 평가지표 역시 ‘계량’ 평가방식으로 바꿔 ‘방송평가’ 항목에서의 일부 평가척도처럼 특정 규정 위반에 따른 제재조치 건당 감점을 하는 방식으로 바뀌어야 할 것이다. 현재 방송법과 인터넷 멀티미디어 방송법으로 이원화되어 있는 방송서비스 규율 체계를 방송법으로 일원화시키기 위해 국회에 제출되어 있는 이른바 통합방송법 개정안<sup>264)</sup>에 이러한 내용을 포함시킬 필요가 있다. 즉 현행 방송법 제10조 제1항처럼 대분류 심사기준 7가지만을 각 호에 규정하는 것이 아니라, 각 호에 규정된 심사기준의 내용을 조금 더 자세하게 명문화하는 것이 필요하다<sup>265)</sup>. 이러한 규

261) 윤호진(2009), 『콘텐츠 제작지원 제도개선과 합리적인 제작비 산정방안 연구 - 방송 프로그램을 중심으로』.

262) ‘(가) 중소콘텐츠제작 및 유통공정화에 관한 법률’ 제정. 이만제(2009), 『방송콘텐츠 활성화를 위한 외주제도 개선방안』, 한국콘텐츠진흥원, “KOCCA FOCUS” 09-09.

263) 방송법 제10조 제1항 제4호 및 제17조 제3항 제1호.

264) 「방송법」 일부 개정 법률안(의안번호 1917906, 2015. 11. 26. 정부 발의).

265) 예를 들어, 방송법 제10조 제1항 제4호 조직 및 인력운영 등 경영계획의 적정성의 세부항목으로 ‘비정규직 및 외주 노동자 고용안정 및 노동권 보장 이행조건’을 규정하는 방식이다. 성육제(2013), 『지상파 방송사업 허가 · 재허가 제도 개선 방안 연구』, KBS방송문화연구소, “방송문화연구” 2013년 제25권 1호 역시 비록 세부구성항목의 차이는 있지만, 방송사 허가 심사기준에 관한 방송법 제10조 제1항의 내용을 현행 규정보다 구체적으로 담는 방식을 제안하고 있다.

정이 제정된다면 비단 지상파방송사나 PP 등 방송콘텐츠제작 및 프로그램 편성부문 사업자에게만 적용되는 것이 아니라, SO나 IPTV 등 채널편성 및 송출부문 사업자에게도 적용되어 유료방송 외주 협력업체 노동자들의 고용안정 및 노동권 보장에도 간접적인 효과가 있을 것으로 예상된다.

## 참 고 문 헌

- 강성태(2007), 『특수고용직의 노동법적 보호 : 관례상 근로자 판단방식의 변화를 중심으로』, 한국노동연구원, “노동정책연구” 제7권 제3호.
- 강승태(2016), 『1인 방송이 뜬다 MCN(다중채널네트워크)사업 각광』, 매경이코노미, 2016. 01. 25.
- 강익희(2004), 『방송산업 비정규직의 실태와 개선 방향에 관한 연구』.
- 강익희(2010), 『콘텐츠산업의 창의인력육성과 일자리창출 방안에 관한 연구』.
- 강익희(2011), 『방송영상 제작스태프의 근로환경 개선방안에 관한 연구』.
- 고용노동부(2014), 『고용형태별 근로실태조사 보고서』.
- 고용노동부(2015), 『사업체노동력조사 보고서 - 2015. 8.』.
- 곽상아(2015), 『한국, ‘1인당 노동시간’에서 OECD 국가 1위 되다』, 허핑턴포스트코리아, 2015. 11. 30.
- 국가인권위원회(2011), 『문화 · 예술 · 스포츠 분야 비정규직 인권 상황 실태조사 - 방송산업 보조인력 사례』.
- 국민권익위원회(2012), 『특수형태근로종사자 권익보호 방안』.
- 국민권익위원회(2013), 『권익위, “특수형태근로종사자 근로기준 마련하라” 권고』, 국민권익위원회 보도자료.
- 권만우 · 이상호(2015), 『방송의 보완적 서비스인가 파괴적 혁신인가? - N스크린 및 OTT 서비스의 현황과 이슈, 전망』, KBS방송문화연구소, “방송문화연구” 2015년 제27권 1호.
- 권순택(2015), 『겨 묻은 개, 똥 묻은 개 혼낸다? 조선의 지상파 ‘갑질’ 고발』, 미디어스, 2015. 01. 12.
- 권태희(2011), 『방송통신 산업의 인력수요 전망』.
- 김경민(2011), 『영화스태프 ‘표준근로계약서’ 발표, 근로상황 개선되나?』, 마이데일리, 2011. 05. 24.
- 김동원(2010), 『한국방송산업의 유연화와 비정규직의 형성』.
- 김동원(2015), 『오늘날 방송 노동자들의 ‘가족’은 누구인가? - 방송산업 노동자들의 연대를 위한 제안』, 전국언론노동조합 정책칼럼, 2015. 09. 07.
- 김동원(2015), 『이용자를 통한 미디어 자본의 가치 창출』.
- 김동원(2015), 『지상파방송 사회자본 형성사와 지금의 위기』, 문화과학사, “누가 문화자본을 지배하는가? : 한국 문화산업의 독점구”.
- 김문희(2015), 『외주제작 영상저작물의 저작권 귀속에 관한 고찰』, 한국방송협회, “방송문화” 2015년 여름호.
- 김선미(2014), 『방송작가 권리 처우로 에둘러 본 영화 창작환경 실태 - 방송에서 배운다』, 영화진흥위원회, “KOFIC Issue Paper” 2014, Vol. 07.
- 김순영(2007), 『노동과정과 노동조건을 통해 본 방송작가의 노동자성』.
- 남지은(2015), 『자네 방송작가로 일해 볼 텐가 ‘혈. 값. 에’』, 한겨레, 2015. 04. 05.
- 류종현(2013), 『방송과 저작권』, 커뮤니케이션북스.
- 문성배 · 정현준(2009), 『방송통신 분야 통계 분류체계 연구』, 정보통신정책연구원.
- 문화체육관광부 · 한국콘텐츠진흥원(2015), 『2014 콘텐츠산업통계』.
- 미래창조과학부 · 방송통신위원회(2015), 『2015년 방송산업 실태조사 보고서』.
- 민주노총 서울본부 노동법률지원센터(2014), 『노동자를 위한 노동법 강의』.

- 민주사회를 위한 변호사모임 노동위원회(2014), 『근로기준법』, 여림출판.
- 박명준(2015), 『산업구조 전환과 고용체제의 재구조화, 동북아시아 공통의 고민』, 한국노동연구원, “국제노동브리프” 2015년 11월호.
- 박호환(2011), 『특수형태 업무종사자 실태조사』.
- 방송통신위원회(2009), 『2009년 방송산업 실태조사 보고서』.
- 방송통신위원회(2014), 『2014년도 방송시장 경쟁상황 평가』.
- 박정호(2011), 『방송산업 비정규직 근로실태 연구 - K방송사를 중심으로』.
- 박창욱(2016), 『예술인도 이르면 연내 고용보험 가입 가능해진다』, 뉴스1, 2016. 01. 18.
- 보건복지부 한국보건사회연구원(2012), 『2012년 전국 결혼 및 출산동향 조사』.
- 성욱제(2013), 『지상파 방송사업 허가 · 재허가 제도 개선 방안 연구』, KBS방송문화연구소, “방송문화연구” 2013년 제25권 1호.
- 송현경(2015), 『[예술인에게 '복지'를 | ① 예술인 복지법] 예술인에게 '사회보장' 혜택을』, 내일신문, 2015. 09. 02.
- 신진아(2015), 『[2015국감] 문체부 산하 아리랑TV ‘문체부 권고 방송표준계약서’ 사용안해』, 뉴스시스, 2015. 09. 18.
- 엄희진, 『웹콘텐츠는 ‘심’의 사각지대』, 동아일보, 2015. 10. 14.
- 우형진(2014), 『방송작가 근로환경 실태 조사 주요 내용』, 한국콘텐츠진흥원 주최, “방송작가 표준집필계약서 도입을 위한 토론회” 발제자료, 2014. 12. 10.
- 유성재(2006), 『우리나라 예술가의 지위에 관한 보호법제 - 방송작가의 단결권을 중심으로』, 중앙대학교 법학연구원, “법학논문집” 제30집 제2호.
- 윤애림(2012), 『산재보험법의 특수형태근로종사자 특례제도의 문제점과 대안』, 서울대학교 노동법연구회, “노동법연구” 제33호.
- 윤호진(2009), 『콘텐츠 제작지원 제도개선과 합리적인 제작비 산정방안 연구 - 방송 프로그램을 중심으로』.
- 이만제(2009), 『방송콘텐츠 활성화를 위한 외주제도 개선방안』, 한국콘텐츠진흥원, “KOCCA FOCUS” 09-09.
- 이수연(2004), 『지상파 방송의 여성인력 현황 및 전문화 방안 연구』.
- 이수일(2016), 『이통3사 전략 ‘3사 3색’』, 데일리안, 2016. 01. 03.
- 이승형(2003), 『방송사 ‘계약직’ 논할 자격 있다』, 문화일보, 2003. 10. 28.
- 이슬기(2016), 『‘삼시세끼’ 15초 중간광고가 2천500만원… “지상파 비켜”』, 연합뉴스, 2016. 01. 25.
- 이종관(2015), 『방송콘텐츠 시장의 상생적 발전을 위한 외주제작제도 개선방향』, 한국드라마제작사협회 · 미디어미래연구소 주최, “상생의 외주제작 생태계 조성을 위한 세미나” 발제자료, 2015. 11. 23.
- 이종구(2006), 『방송산업 비정규직 노동시장 조사연구』.
- 이종구(2009), 『방송산업에서의 비정규 연출인력의 규모와 역할 : 지상파 방송사의 콘텐츠 제작을 중심으로』.
- 이철수(2013), 『특수형태업무종사자 실태조사 및 고용보험 적용방안 연구』.
- 이현정(2015), 『법원, “방송연기자도 노조법상 근로자...교섭권 인정”』, 매일경제, 2015. 01. 26.
- 이혜순(2001), 『설문조사를 통해 본 방송사 구성작가, 리포터, MC, DJ들의 근로실태와 개선방안』, 비정규노동자 기본권 보장과 차별사례를 위한 공동대책위원회 주최, “방송사 구성작가, 진행자들의 노동3권에 관한 토론회” 자료집, 2001. 10. 10.
- 임영호(2002), 『전환기의 신문 산업과 민주주의』.
- 임종수(2015), 『넷플릭스와 콘텐츠, 디지털 방송 플랫폼 시대의 콘텐츠 진화』, 한국방송협회, “방송문화” 2015년 겨울호.
- 장귀연(2011), 『비정규직과 신자유주의 노동정책, 노동운동의 전략』, 경상대학교 사회과학연구원,



“마르크스주의 연구” 제8권 제4호.

장귀연(2015), 『자본의 노동 포섭 형태 변화와 자영노동의 실질적 종속』, 비판사회학회, “경제와 사회” 2015년 9월호.

장영준(2015), 『[예능작가 전격해부②] 적어도 10년은 굴러야 살아남는다』, 마이데일리, 2015. 06. 03.

장영희(2012), 『콘텐츠산업은 ‘고용창출산업’인가?』, 한국방송통신전파진흥원, “방송통신전파 저널” 통권 56호.

장우찬(2014), 『산재보험법상 특수형태근로종사자 적용 특례 조항의 비판적 검토 : 특수형태근로종사자에 대한 산재보험료 부담의 타당성 문제를 중심으로』, 한국노동연구원, “노동정책연구” 2014년 제14권 제1호.

전국경제인연합회(2015), 『2014년도 소득분위별 근로자 임금 분석』.

전국민주노동조합총연맹(2015), 『2015년 민주노총 표준생계비 해설서』.

전국민주노동조합총연맹(2015), 『2015 요구와 과제』.

전국민주노동조합총연맹(2015), 『2015 전국공단노동실태조사 자료집』.

전국언론노동조합(2003), 『2003 언론사 노동실태조사』.

전국언론노동조합(2015), 『2015년 언론노조 언론노련 제22차 (연맹 38차) 대의원회 자료집』.

전국언론노동조합(2016), 『언론노조 8대 제11차 중앙집행위원회 자료집』.

전국언론노동조합 · 한국독립PD협회(2015), 『독립PD 노동인권 긴급실태조사』.

전국영화산업노동조합 · 한국영화제작가협회(2005), 『영화현장스텝의 노동환경 개선을 위한 발전적 노사관계모델 연구』.

전용모(2015), 『울산지법, 여성 방송작가 2회 강제추행 PD(프로듀서) 징역 6월』, 로이슈, 2015. 08. 25.

정윤경(2006), 『국내 독립제작사 지원정책에 대한 평가 : 독립제작사의 만족도를 중심으로』, 한국방송학회, “한국방송학보” 제17권 2호.

정윤희(2015), 『해외 온라인 동영상 서비스(OTT) 시장 동향』, 한국방송협회, “방송문화” 2015년 가을호.

조돈문(2015), 『특수형태근로종사자 인권상황 실태조사 결과』, 국가인권위원회 주최, “특수형태근로종사자 인권상황 실태 파악 및 보호방안 마련을 위한 토론회” 발표문, 2015. 12. 18.

조용만 · 김홍영(2011), 『로스쿨 노동법 해설』, 오래.

조용순(2010), 『외주제작 방송콘텐츠의 저작권 귀속과 공정한 경쟁 환경의 구축에 관한 고찰』, 한국예술경영연구학회, “예술경영연구” 제16집.

조윤희(2015), 『국민이 원한다고? “비정규직 기간연장 97%가 반대”』, 미디어오늘, 2015. 12. 22.

차현아(2015), 『방송작가 파견계약은 명백한 불법』, 미디어오늘, 2015. 12. 13.

차현아(2015), 『어느 방송국 화장실에나 울고 있는 작가 한 명 꼭 있다』, 미디어오늘, 2015. 11. 18.

차현아(2015), 『월급 대신 상품권 80만원어치, 방송 불방되면 그나마도...』, 미디어오늘, 2015. 11. 25.

최양목(2003), 『텔레비전 다큐멘터리 제작론』, 한울.

최현주(2014), 『방송작가의 집필환경 현황 및 해외사례』, 한국콘텐츠진흥원 주최, “방송작가 표준집필계약서 도입을 위한 토론회” 발제문, 2014. 12. 10.

최현주 · 이강형(2011), 『방송작가 고용 안정화를 위한 정책 방안에 대한 연구』.

통계청(2015), 『2015년 8월 경제활동인구조사 근로형태별 및 비임금근로자 부가조사 결과』.

통계청(2015), 『2015년 10월 고용동향』.

한국노동연구원(2008), 『한국노동패널 11차 조사』.

한국노동조합총연맹(2015), 『2015년 한국노총 표준생계비 해설서』.

한국방송연기자노동조합(2015), 『한연노』 제115호, 2015. 02. 09.

- 한국방송작가협회(2002), 『방송작가를 위한 가이드라인』.
- 한국여성정책연구원(2012), 『2012 한국의 성 인지 통계』.
- 한국콘텐츠진흥원(2012), 『콘텐츠산업의 고용효과 분석과 고용정책 방향』.
- 한국콘텐츠진흥원(2012), 『2011년 방송영상산업백서』.
- 황근 · 최일도(2013), 『방송산업 인재 육성을 위한 일자리 안정화 방안』, 한국콘텐츠진흥원 · 한국방송학회 주최, “창조경제와 방송산업의 발전 방안 모색” 발제문, 2013. 04. 19.
- 황준욱(2006), 『문화콘텐츠산업 인력특성 분석과 지원방안』, 한국문화콘텐츠진흥원 · 한국노동연구원 주최, “문화콘텐츠산업 인력구조와 직무분석 정책토론회” 자료집, 2006. 1. 31.
- Maria Mies(1998), 『Patriarchy and Accumulation on a World Scale』, Zed Books. [마리아 미즈 (2014), 『가부장제와 자본주의 : 여성, 자연, 식민지와 세계적 규모의 자본축적』, 갈무리].

# 방송작가 노동인권 실태조사 설문지

방송작가 여러분 안녕하세요?

문화콘텐츠산업은 오늘날 우리나라에서 가장 유망한 산업으로 꼽히고 있습니다. 특히 한류로 상징되는 방송산업은 정부의 최우선 국정운영 전략인 ‘창조경제’의 핵심 산업으로 지목되며 각광받고 있습니다. 방송산업 종사자는 고소득의 안정된 노동조건 속에서 사회적으로 인정받는다는 이미지를 가지고 있지만 실제로는 거대 방송사에서 정규직으로 고용된 제작인력들과 일부 스타 연예인들을 제외한 대부분은 열악한 노동환경과 불안정한 고용관계 속에서 일하고 있습니다.

방송작가 역시 마찬가지입니다. 방송콘텐츠 제작과정에서 핵심적인 업무를 수행하는 방송작가들은 대부분 프리랜서로 고용불안정은 물론, 다양한 인권침해환경에 그대로 노출된 채 현장에서 일하고 있는 실정입니다. 물론 방송작가들의 직능단체인 한국방송작가협회가 방송작가들의 권익을 향상시키기 위해 노력하고 있으나, 경력이 오래되지 않은 방송작가들은 가입조차 할 수 없는 형편입니다. 그 사이에 방송콘텐츠 제작구조에서 방송작가들에 대한 노동인권침해는 더 극심해져서 수많은 방송작가들이 꿈을 포기하고 있습니다.

전국언론노동조합은 방송콘텐츠 제작과정에 종사하는 비정규 제작인력들의 열악한 노동인권환경을 개선하고자 각 직종별 실태조사를 하기로 계획하고, 지난 9월에 한국독립PD협회와 ‘독립PD 노동인권 긴급실태조사’를 수행하고 그 결과를 발표하였습니다. 그리고 이번에는 막내작가 구하기 프로젝트와 ‘방송작가 노동인권 실태조사’를 수행하게 되었습니다. 본 실태조사결과를 바탕으로 관계당국의 공식적인 실태조사 요구하고, 장기적으로 다양한 법 제도 개선을 통해서 방송작가들의 열악한 노동인권환경을 개선할 것입니다.

여러분들의 적극적인 참여를 부탁드립니다.

2015년 11월

전국언론노동조합, 막내작가 구하기 프로젝트

## 조사지 작성 시 유의사항

- 실태조사에 참여한 분들의 신상정보는 절대로 유출될 염려가 없으니, 안심하시고 각각의 질문에 빠짐없이 응답해주시기 바랍니다.
- 각각의 질문에 대해 응답항목이 제시된 경우, 괄호 안에 해당되는 번호를 적어주시기 바랍니다.
- 구체적으로 응답내용을 적어야 하는 경우, 괄호 안에 구체적인 내용을 적어주시기 바랍니다.
- 현재 휴직 중인 경우, 최근에 일한 곳을 기준으로 설문에 답해주시기 바랍니다.
- 조사에 대한 문의사항이 있으시면, 아래로 연락해주시기 바랍니다.
- 전국언론노동조합 : 조직쟁의실 이만재 (010-4728-2241)

## 기초질문

다음은 설문조사를 위한 기초질문입니다.

<b>연령</b>	(    )세	<b>성별</b>	① 여자      ② 남자
<b>배우자 유/무</b>	① 있음      ② 없음	<b>부양가족 수 (본인 포함)</b>	(    )명
<b>프로그램 장르</b>	① 다큐멘터리      ② 종합구성 / 교양      ③ 시사 / 보도      ④ 예능 ⑤ 예능              ⑥ 라디오              ⑦ 번역              ⑧ 홍보영상물		
<b>경력</b>	(    )년 (    )개월	<b>직급</b>	① 메인      ② 서브(코너) ③ 막내(자료조사)
<b>협회 소속 유/무 (복수응답 가능)</b>	① 한국방송작가협회 소속              ② 지상파 방송사 구성작가협회의회 소속 ③ 소속 협회 없음		
<b>고용형태</b>	① 정규직(정년 보장)              ② 계약직(연단위·월단위의 기간제) ③ 프리랜서		
<b>현재 하고 있는 프로그램</b>	① 지상파방송 - 서울              ② 지상파방송 - 지역              ③ 종합편성채널 ④ 보도전문채널              ⑤ 케이블방송              ⑥ 웹방송 ⑦ 홍보영상물		
<b>업무와 관련된 교육을 받은 곳 (복수 응답 가능)</b>	① 한국방송작가협회 교육원              ② 방송사 부설 아카데미 ③ 방송 관련 사설 아카데미              ④ 대학교 방송 관련 학과 ⑤ 없음              ⑥ 기타(              )		

## 고용에 관한 질문

**1** 현재 어떤 방식의 계약을 맺고 일하고 있습니까?

- ① 서면계약 (☞ 1-1 문항으로)
- ② 구두계약(노동조건에 대해 대략적인 설명만 들음) (☞ 2 문항으로)
- ③ 노동조건에 대해 전혀 모르는 상태로 시작 (☞ 2 문항으로)

**1-1** 서면계약을 했을 경우, 계약서에 포함된 내용은 무엇입니까?(해당되는 항목을 모두 선택해주세요)

- ① 계약기간
- ② 급여액
- ③ 급여지급방식
- ④ 노동시간
- ⑤ 휴일 및 휴가
- ⑥ 부가급여(보너스, 시간 외 수당)
- ⑦ 구체적인 업무내용
- ⑧ 저작권 등 권리귀속
- ⑨ 크레딧 명기
- ⑩ 4대 보험 관련 사항

**2** 현재 하고 있는 일의 최종 채용결정자는 누구였습니까?

- ① 담당 PD
- ② 메인작가(선임·선배작가)
- ③ 기타(                    )

**3** 방송과 관련된 일을 하기 위해서 사업자등록을 하였습니까?

- ① 방송사(정규직 PD)의 지시로 사업자등록을 하였음
- ② 외주제작사(외주제작사 소속 PD, 프리랜서 PD)의 지시로 사업자등록을 하였음
- ③ 메인작가(선임·선배작가)의 지시로 사업자등록을 하였음
- ④ 본인의 의사에 의해 사업자등록을 하였음
- ⑤ 사업자등록을 하지 않았음

**4** 문화체육관광부에서 만든 방송영상프로그램 제작스태프 표준계약서가 실제 방송제작현장에서 실효성이 있다고 생각합니까?

- ① 실효성이 있음
- ② 실효성이 없음
- ③ 문화체육관광부에서 만든 방송영상프로그램 제작스태프 표준계약서가 있다는 사실 자체를 몰랐음

**5** 방송작가 생활을 시작한 이후, 방송을 제작하는 도중에 고용이 해지된 경험이 있습니까?

- ① 전혀 없었음(☞ 6 문항으로)
- ② 한두 번 있었음(☞ 5-1 문항으로)
- ③ 서너 번 있었음(☞ 5-1 문항으로)
- ④ 대여섯 번 있었음(☞ 5-1 문항으로)
- ⑤ 아주 많았음(7회 이상)(☞ 5-1 문항으로)

**5-1** 방송을 제작하는 도중에 고용이 해지된 경험이 있는 경우, 고용해지의 사유는 무엇이었습니까?(해당 되는 항목을 모두 선택해주시시오)

- ① 프로그램 개편 / 제작 중단 / 불방 / 방송 시간 축소 / 시청률 하락 / 제작비 축소
- ② 담당 PD와의 불화 / 담당 PD의 메인작가 교체
- ③ 담당 PD 교체
- ④ 메인작가(선임·선배작가)와의 불화
- ⑤ 본인 사정으로 인해
- ⑥ 외주제작사 사정으로 인해
- ⑦ 일방적인 통보

**업무수행에 관한 질문**

**6** 현재 귀하의 주당 평균 근무일수와 노동시간(식사시간 제외)은 어떻게 됩니까?

근무일수 : 1주 평균 (        ) 일                    노동시간 : 1주 평균 (        ) 시간

**7** 현재 업무를 수행하면서 출퇴근 시간은 어떻게 됩니까?

- ① 정해진 출퇴근 시간대로 실제 출퇴근을 하는 편임
- ② 정해진 출퇴근 시간이 있지만 실제 출퇴근은 불규칙적인 편임
- ③ 정해진 출퇴근 시간이 있고 실제 출근은 정해진 대로 하는 편이지만 퇴근은 늦어지는 편임

- ④ 정해진 출퇴근 시간이 없고 일정이 불규칙적인 편임
- ⑤ 정해진 출퇴근 시간이 없고 본인의 재량껏 일하는 편임

## 급여에 관한 질문

### 8 현재의 급여지급방식은 어떻게 됩니까?

- ① 시급
- ② 일급(일당)
- ③ 프로그램 회당(건당) 지급
- ④ 월급
- ⑤ 도급(선금과 잔금)

### 9 현재 귀하의 급여는 월 평균 얼마입니까?

월 평균 (                      ) 만원

### 10 현재 급여는 누구로부터 받고 있습니까?

- ① 방송사
- ② 외주제작사
- ③ 메인작가(선임·선배작가)
- ④ 기타(                      )

### 11 최근 1년 간 귀하의 총 수입은 얼마였습니까?(휴직기간 포함)

연간 총 (                      ) 만원

### 12 방송작가 생활을 시작한 이후, 급여를 체불당한 적이 있습니까?

- ① 있다(☞ 12-1 문항으로)
- ② 없다(☞ 13 문항으로)

### 12-1 급여를 체불당한 경험이 있는 경우, 급여 체불횟수는 몇 회였습니까?

- ① 한두 번
- ② 서너 번
- ③ 대여섯 번
- ④ 아주 많았음(7회 이상)

### 12-2 급여를 체불당한 경험이 있는 경우, 체불되었던 급여의 총액은 얼마였습니까?

체불되었던 급여의 총액 : 약 (                      )만 원

### 12-3 급여를 체불당한 경험이 있는 경우, 급여 체불의 이유는 무엇이었습니까?(해당되는 항목을 모두 선택해주시시오)

- ① 고의적인 급여 미지급
- ② 방송사나 외주제작사의 경영상의 이유나 제작비 부족
- ③ 방송사나 외주제작사의 파산
- ④ 방송사나 외주제작사의 급여정산처리 미숙
- ⑤ 잘 모르겠음
- ⑥ 기타(                      )

**12-4** 급여를 체불당한 경험이 있는 경우, 어떻게 대응하였습니까?(해당되는 항목을 모두 선택해주시오)

- ① 급여를 지급할 때까지 기다렸음
- ② 혼자서 급여 지급을 독촉했음
- ③ 가족이나 선후배, 지인 등의 도움을 받아 급여 지급을 독촉했음
- ④ 작가협회나 노동조합, 시민단체 등의 도움을 받아 급여 지급을 독촉했음
- ⑤ 고용노동부에 신고하거나 소송을 제기했음

**13** 프로그램 제작 중단이나 불방·결방 시, 일한 대가를 받았습니까?

- ① 항상 받았음
- ② 받은 적이 더 많음
- ③ 받지 못한 적이 더 많음
- ④ 받은 적이 없음
- ⑤ 방송프로그램이 제작 전이나 제작 중간에 취소되었던 적이 없음

**14** 프로그램 방영 전, 사전 기획단계에서 기획료를 받았습니까?

- ① 항상 받았음(☞ 14-1 문항으로)
- ② 받은 적이 더 많음(☞ 14-1 문항으로)
- ③ 받지 못한 적이 더 많음(☞ 14-1 문항으로)
- ④ 받은 적이 없음(☞ 15 문항으로)
- ⑤ 사전 기획 단계에서 일한 적이 없음(☞ 15 문항으로)

**14-1** 사전 기획단계에서 기획료를 받은 경험이 있는 경우, 기획료는 얼마였습니까?

- ① 계약된 프로그램 회당 급여보다 많았음
- ② 계약된 프로그램 회당 급여와 같았음
- ③ 계약된 프로그램 회당 급여보다 적었음
- ④ 그때그때 달랐음

**사회보험 및 복지사항에 관한 질문**

**15** 현재 귀하는 사회보험에 가입되어 있습니까?

국민연금	① 직장가입 ③ 미가입(☞15-1 문항으로)	② 지역가입
건강보험	① 직장가입 ③ 다른 가족을 통해 가입	② 지역가입
고용보험	① 직장가입 ③ 미가입(☞15-1 문항으로)	② 자영업자 고용보험을 통해 가입
산재보험	① 직장가입 ③ 미가입(☞15-1 문항으로)	② 예술인복지법을 통해 가입

**15-1** 현재 사회보험에 가입되어 있지 않은 경우, 그 이유는 무엇입니까?

국민연금	① 직장가입이 가능하나, 가입할 경우 급여의 실 수령액이 적어지기 때문 ② 직장가입은 되지 않고 지역가입의 경우에는 부담분이 더 크기 때문 ③ 지역가입을 원하지만 가입하는 방법을 모르기 때문 ④ 기타( )
------	---

<b>고용보험</b>	① 직장가입이 가능하나, 가입할 경우 급여의 실 수령액이 적어지기 때문 ② 직장가입은 되지 않고 자영업자 고용보험에 대해서는 모르기 때문 ③ 직장가입은 되지 않고 자영업자 고용보험에 대해서는 알고 있지만 가입자격이 되지 않기 때문 ④ 기타( )
<b>산재보험</b>	① 직장가입이 가능하나, 가입할 경우 급여의 실 수령액이 적어지기 때문 ② 직장가입은 되지 않고 예술인복지법을 통한 가입에 대해서는 모르기 때문 ③ 직장가입은 되지 않고 예술인복지법을 통한 가입에 대해서는 알고 있지만 가입자격이 되지 않기 때문 ④ 기타( )

**16** 귀하는 사회보험의 필요성에 대해서 어떻게 생각합니까?

항목	전혀 필요 없다	필요 없는 편이다	보통이다	필요한 편이다	매우 필요하다
국민연금	①	②	③	④	⑤
건강보험	①	②	③	④	⑤
고용보험	①	②	③	④	⑤
산재보험	①	②	③	④	⑤

**17** 업무와 관련하여 부상이나 질병이 발생했을 때 어떻게 처리하였습니까?

- ① 전액 개인비용으로 치료
- ② 전액 방송사나 외주제작사의 비용으로 치료
- ③ 산재보험으로 처리
- ④ 방송사나 외주제작사가 가입한 상해보험으로 처리
- ⑤ 본인이 가입한 상해보험으로 처리
- ⑥ 본인과 회사가 공동으로 부담하여 처리
- ⑦ 업무와 관련하여 부상이나 질병이 발생한 적이 없음
- ⑧ 기타( )

**18** 현재 일하는 곳에서 다음과 같은 항목을 실제로 적용받고 있습니까?

<b>연차휴가</b>	① 사용할 수 있음 ③ 월차휴가로 대체	② 사용할 수 없음
<b>월차휴가</b>	① 사용할 수 있음 ③ 연차휴가로 대체	② 사용할 수 없음
<b>생리휴가</b>	① 사용할 수 있음 ③ 연차나 월차휴가로 대체	② 사용할 수 없음 ④ 해당사항 없음(남자)
<b>교통비</b>	① 적용 ③ 그때그때 다르다	② 미적용
<b>시간 외 수당 (연장, 야간, 휴일 근무수당)</b>	① 지급받고 있음 ③ 그때그때 다르다	② 지급받지 못하고 있음
<b>식비(구내식당)</b>	① 지급받고 있음 ③ 그때그때 다르다	② 지급받지 못하고 있음



명절상여금	① 지급받고 있음 ③ 그때그때 다르다	② 지급받지 못하고 있음
퇴직금	① 지급받고 있음	② 지급받지 못하고 있음

## 인권침해에 관한 질문

**19** 방송작가 생활을 시작한 이후, 업무와 관련하여 다음과 같은 인권침해를 경험한 적이 있습니까?

사례	경험유무 및 횟수					가해자 (해당되는 항목을 모두 선택해주시시오)
	전혀 없었음	한두 번 있었음	서너 번 있었음	대여섯 번 있었음	이주 많았음 (7회 이상)	
인격무시와 관련된 발언	①	②	③	④	⑤	① 방송사 소속 PD 및 직원 ② 외주제작사 소속 PD(프리랜서 PD) 및 직원 ③ 함께 일하는 방송작가 ④ 방송 출연자 ⑤ 기타 ( )
욕설	①	②	③	④	⑤	① 방송사 소속 PD 및 직원 ② 외주제작사 소속 PD(프리랜서 PD) 및 직원 ③ 함께 일하는 방송작가 ④ 방송 출연자 ⑤ 기타 ( )
폭행	①	②	③	④	⑤	① 방송사 소속 PD 및 직원 ② 외주제작사 소속 PD(프리랜서 PD) 및 직원 ③ 함께 일하는 방송작가 ④ 방송 출연자 ⑤ 기타 ( )
성폭력 (성희롱, 성추행 포함)	①	②	③	④	⑤	① 방송사 소속 PD 및 직원 ② 외주제작사 소속 PD(프리랜서 PD) 및 직원 ③ 함께 일하는 방송작가 ④ 방송 출연자 ⑤ 기타 ( )
사적인 업무 지시	①	②	③	④	⑤	① 방송사 소속 PD 및 직원 ② 외주제작사 소속 PD(프리랜서 PD) 및 직원 ③ 함께 일하는 방송작가 ④ 방송 출연자 ⑤ 기타 ( )
계약된 내용 이외의 업무 지시 (예 : 다른 프로그램 병행)	①	②	③	④	⑤	① 방송사 소속 PD 및 직원 ② 외주제작사 소속 PD(프리랜서 PD) 및 직원 ③ 함께 일하는 방송작가 ④ 방송 출연자

						⑤ 기타 ( )
--	--	--	--	--	--	----------

## 업무환경에 관한 질문

**20** 귀하의 업무환경 및 생활에 대한 만족도를 선택해주세요.

항목	매우 불만족	불만족	보통	만족	매우 만족
고용안정성	①	②	③	④	⑤
복지수준	①	②	③	④	⑤
급여수준	①	②	③	④	⑤
노동강도	①	②	③	④	⑤
인격적 대우	①	②	③	④	⑤
여가생활기회	①	②	③	④	⑤
신체 및 정신건강상태	①	②	③	④	⑤
직업의 지속가능성	①	②	③	④	⑤

**21** 현재 방송산업은 정부의 최우선 국정운영 전략인 ‘창조경제’의 핵심 산업으로 지목되며 각광받고 있습니다. 방송산업의 총 매출액은 2011년부터 2013년까지 연평균 8.2%로 상대적으로 높은 성장률을 보이고 있고, 방송산업의 수출액 역시 같은 기간 동안 연평균 18%로 고속성장하고 있습니다. 최근 이러한 방송산업의 성장이 귀하의 업무환경에 어떠한 변화를 가져왔다고 생각하십니까?

고용안정성	① 매우 안정화됨 ③ 별로 달라진 것이 없음 ⑤ 매우 불안정화됨	② 안정화된 편임 ④ 불안정화된 편임
복지수준	① 매우 향상됨 ③ 별로 달라진 것이 없음 ⑤ 매우 저하됨	② 향상된 편임 ④ 저하된 편임
급여수준	① 매우 상승됨 ③ 별로 달라진 것이 없음 ⑤ 매우 하락됨	② 상승된 편임 ④ 하락된 편임
노동강도	① 매우 약화됨 ③ 별로 달라진 것이 없음 ⑤ 매우 심해짐	② 약화된 편임 ④ 심해진 편임
인격적 대우	① 훨씬 더 인격적 대우를 받게 되었음 ② 비교적 인격적 대우를 받게 된 편임 ③ 별로 달라진 것이 없음 ④ 비교적 인격적 대우를 못 받게 된 편임 ⑤ 훨씬 더 인격적 대우를 못 받게 되었음	
여가생활기회	① 매우 많아짐 ③ 별로 달라진 것이 없음 ⑤ 매우 적어짐	② 많아진 편임 ④ 적어진 편임

<b>신체 및 정신건강상태</b>	① 훨씬 더 건강한 생활을 영위할 수 있게 됨 ② 비교적 건강한 생활을 영위할 수 있게 됨 ③ 별로 달라진 것이 없음 ④ 비교적 건강이 나빠진 편임 ⑤ 훨씬 더 건강이 나빠졌음
<b>직업의 지속가능성</b>	① 훨씬 더 유망하고 지속가능한 직업이라고 인식됨 ② 비교적 유망하고 지속가능한 직업이라고 인식됨 ③ 인식이 별로 달라지지 않았음 ④ 비교적 절망적이고 이직가능성 높은 직업이라고 인식됨 ⑤ 훨씬 더 절망적이고 이직가능성 높은 직업이라고 인식됨

**22** 새누리당은 지난 9월 당론 발의로 55세 이상 고령자와 관리직·전문직에도 파견을 허용하는 법 개정안을 제출하였습니다. 이 개정안에 의하면, '방송작가'는 전문직에 해당되어 파견이 허용됩니다. 이에 대해 귀하는 어떻게 생각하십니까?

\*파견노동은 근로계약을 체결하는 고용주와 업무지시를 하는 사업주가 서로 다른 간접적인 인력활용 방식입니다. 이러한 간접적 인력활용이 남용되는 것을 막기 위하여 현재의 파견법에서는 32개 업무(197개 업종)에 대해서만 파견을 제한적으로 허용하고 있습니다. 지금은 작가들이 방송사 또는 PD들과 직접 계약하지만, 파견 허용 시에는 인력파견(용역)회사와 계약하게 됩니다. 방송사들에게 근로조건이나 계약 내용 등에 대해 책임을 물을 수 없게 됩니다. 당연히 인력파견회사는 중간 수수료를 챙기게 됩니다.

- ① 파견노동은 저임금과 고용불안을 야기하므로 '방송작가' 직종에 파견을 허용하는 것은 옳지 않다.
- ② 파견회사를 통하면 법정최저임금과 4대보험 가입이 의무화되기 때문에 '방송작가'에게 도움이 될 수 있다.
- ③ 잘 모르겠다.

**23** 현재의 업무환경에서 가장 큰 문제점은 무엇이라고 생각하십니까?(3가지를 선택해주시시오)

- ① 강한 노동강도
- ② 낮은 급여
- ③ 급여 체불
- ④ 사회보험 미적용
- ⑤ 표준계약서 미비
- ⑥ 부당한 대우 및 인권침해
- ⑦ 고용불안
- ⑧ 프로그램 저작권 및 재방료 미확보
- ⑨ 불방·결방 시 급여 미지급(기획료 미지급)

**24** 현재의 업무환경 개선을 위해서 시급히 도입되어야 할 제도는 무엇이라고 생각하십니까?(3가지를 선택해주시시오)

\*방송작가에 대해서도 근로기준법 적용 : 현재 방송작가에게는 근로기준법이 적용되지 않아 근로기준법 상의 보호조치를 받을 수 없습니다. 방송작가에게도 근로기준법이 적용된다면, 시간 외 수당(연장, 야간, 휴일 근무수당)과 퇴직금을 모두 받을 수 있게 됩니다.

- ① 표준계약서 도입 및 의무화
- ② 4대 보험 가입 등 사회안전망 확충

- ③ 프로그램 저작권 및 재방료 확보
- ④ 최저임금 가이드라인 도입 및 의무화
- ⑤ 방송작가에 대해서도 근로기준법 확보
- ⑥ 문화예술인에 대한 실업수당 및 연금 제공을 통한 생계유지시스템 마련
- ⑦ 방송영상산업 비정규 제작인력에 대한 부당대우 및 인권침해감시기구 설치
- ⑧ 방송여부와 상관없이 급여지급 의무화(사전 기획 단계에서의 기획료 지급)

**25** 현재의 업무환경을 실질적으로 개선할 수 있는 가장 효과적인 방법은 무엇이라고 생각합니까?(2가지를 선택해주세요)

- ① 비정규직 처우개선에 관한 공약을 내건 정당이나 공직선거후보자에 대해 투표를 하거나 지지활동을 한다
- ② 권익 확보를 위해 작가협회에 가입한다
- ③ 임금 및 단체협약 체결을 위해 노동조합에 가입한다
- ④ 열악한 업무환경을 이슈화하기 위해 언론에 제보한다
- ⑤ 노동환경 관리감독이 제대로 이루어질 수 있도록 주무관청에 제보나 고발을 한다

## 노동조합에 관한 질문

**26** 방송작가들의 업무환경개선을 위해 노동조합이 필요하다고 생각합니까?

- ① 필요함
- ② 필요하지 않음
- ③ 잘 모르겠음

**27** 현재 방송작가들의 일부분만 한국방송작가협회에 가입되어 있을 뿐, 노동조합에는 전혀 가입되어 있지 않습니다. 그렇다면 귀하가 노동조합에 가입하지 않은 이유는 무엇입니까?

- ① 방송작가들은 노동조합에 가입할 수 없다고 생각하기 때문
- ② 노동조합에 가입할 수 있는 방법에 대해 몰랐기 때문
- ③ 노동조합에 가입하면 불이익이 생길 수도 있다고 생각하기 때문
- ④ 노동조합에 가입해도 업무환경개선에 도움이 되지 않는다고 생각하기 때문
- ⑤ 노동조합의 활동방식이 과격하다고 생각하기 때문
- ⑥ 다른 단체에 가입해서 활동해도 업무환경을 개선할 수 있다고 생각하기 때문
- ⑦ 노동조합에 가입해서 활동할 시간이 없기 때문

**28** 만약 노동조합 가입 권유를 받게 된다면 가입하겠습니까?

- ① 기꺼이 가입하겠음
- ② 불이익이 없다면 가입하겠음
- ③ 주변의 방송작가들이 가입하면 가입하겠음
- ④ 그때 가서 생각해보겠음
- ⑤ 가입하지 않겠음
- ⑥ 잘 모르겠음

## 자유의견

29 그동안 방송작가로 일하면서 겪었던 열악한 업무환경이나 인권침해에 관한 사례, 그리고 이러한 문제점들을 개선하기 위한 의견을 자유롭게 적어주십시오

긴 질문에 성실히 답해주셔서 감사합니다.

## <부 록 2>

# 자유 의견 모음

## 1. 원시적인 고용관행

### 1) 주요 요구

- 프로그램 제작 전, 구체적인 노동조건이 담긴 계약서 작성 의무화.
  - 급여, 출퇴근시간, 휴가, 업무내용, 기획비, 식비, 교통비 등.
- 이를 위해 표준계약서 제정이 필요함.

### 2) 세부내용

● 프로그램 들어갈 때 적어도 내가 어떤 보수를 받게 될 것인지에 대해선 확실하게 얘기가 되었으면 좋겠다. (여성, 20대, 경력 3년, 예능)

● 명목상 프리랜서이지, 노예와 다를 바 없는 환경, 일 그만 두고 일자리를 알아볼 수밖에 없는 환경, 프로그램을 위해서 개인의 행복과 건강, 처우는 전혀 신경 쓰지 않음 - 급여, 이직, 퇴직 등에 대한 가이드라인이 시급, 고발할 수 있는 창구 마련. (여성, 30대, 경력 3년, 종합구성 / 교양)

● 프로그램 제작 전 보장사항 서류(월급, 출퇴근시간, 휴가 등) 규제화. (여성, 20대, 경력 6년, 예능)

● 사례는 없고 방송 통틀어 근로 및 임금 표준계약서와 법안이 필요하다고 생각합니다. (여성, 20대, 경력 8년, 종합구성 / 교양)

● 출근시간은 있으나 퇴근시간은 없는, 윗사람들이 빠듯하게 맞춰놓은 방송스케줄에 허덕이며 수많은 일처리에 시달려야하는 게 너무나도 당연하게 여겨지는 점. 계약에 없던 방송을 일정, 아이 템, 다 정해놓고 일주일 남은 시점에서 통보하듯이 막내 일을 병행해야 한다고 알린 것. 표준계약을 정해놓고 일할 수 있었으면 합니다. (여성, 20대, 경력 1년, 종합구성 / 교양)

● 준비하던 프로그램이 없어지면 당연하다는 듯이 기획료를 미지급하거나 터무니없는 급여를 주는 경우가 많습니다. 프로그램을 처음 기획하는 단계에서 필수적으로 계약서를 작성하는 등 법적인 수단을 통해 모든 작가들이 불이익 당하는 일이 없었으면 합니다. (여성, 30대, 경력 6년, 예능)

● 일을 더 하고도 돈을 받지 못하고 / 식비 미지원 / 언어폭력, 인격모독 / 계약을 의무화하며 전체적인 급여인상이 필요하다. (여성, 20대, 경력 2년, 종합구성 / 교양)

● 근로계약을 요구할 수 없는 불합리한 분위기 개선 및 근로계약서 의무화 및 법적효력 강화.  
(여성, 20대, 경력 3년, 예능)

● 근로계약서 작성으로 업무에 대해 명확히 규정하고 계약된 업무 이상의 것을 시킬 때 마다 새로운 계약서의 작성으로 추가 노동에 대한 임금을 명확히 규정해야 한다고 생각합니다. (여성, 20대, 경력 2년, 다큐멘터리)

● 본사에서 근무하면서 비교적 높은 임금을 받고는 있지만. 고용불안과 과도한 업무로 인해 상당히 지친 상태입니다. 아무것도 보장되지 않는 맨몸 상태인 프리랜서이기 때문에 도움을 요청하기도 쉽지 않네요. 개선을 위해서는 무엇보다 과도한 업무에 대한 보상이 필요하며, 표준계약서를 통해 고용 불안을 해소해야 합니다. 또한 작가들 처우 개선을 위한 협회가 더 강화되어야 한다고 봅니다. (여성, 20대, 경력 2년, 시사 / 보도)

● 방송사와 외주 제작사는 작가 고용 시에 급여, 노동환경 등 구체적인 정보를 제공해야하며 그 대로 일 할 수 있도록 해야 합니다. (여성, 20대, 경력 3개월, 예능)

● 식대도 없고 교통비도 없는데 퇴근은 매일 늦고 주말에 끊임없이 일시키고... 개선 방법은 최저임금 가이드라인을 세우고 일 하는 조건에 대한 계약서를 작성해야 된다고 생각. (여성, 20대, 경력 1년, 시사 / 보도)

● 막내작가로 들어올 때 페이 100 이상 협의라고 했는데 입사 후 아무도 회사 정식 출퇴근시간 및 페이 협상에 대해 말해주지 않았다. (여성, 20대, 경력 1년, 종합구성 / 교양)

● 어느 정도의 기본 계약서가 있다면 좋을 듯합니다. 예를 들어 투 잡을 허용여부랄지, 초과 근무 수당 관련한 내용 등을 말이죠. 복지와 관련된 식비며 활동비에 지급 관련 내용도 상의할 수 있도록 기본적인 계약서 틀이 있기를 바랍니다. (여성, 30대, 경력 10년, 다큐멘터리)

● 외주라 그런지 몰라도 계약서가 없다는 것에 놀랐었고, 근무환경은 대체적으로 좋지만 정해지지 않는 퇴근시간 때문에 내 시간 활용에 상당한 문제점이 많다. (여성, 20대, 경력 7개월, 시사 / 보도)

## 2. 구조적인 고용불안

### 1) 주요 요구

- 일방적인 해고를 규제해야 함.
- 시청률 지상주의를 제고해야 하며, 시즌제나 회차제를 도입하여 최소한의 제작기간이 보장되어야 함.
- 본사가 직접고용하거나 정규직 전환이 필요함.

## 2) 세부내용

- 불안정함. (여성, 20대, 경력 2년, 종합구성 / 교양)
- 일방적인 해고 통보, 결방으로 인한 급여 미지급 등을 해결해주세요. (여성, 30대, 경력 10년, 종합구성 / 교양)
- 방송작가는 정말 빛 좋은 개살구라는 느낌... 피디 마음에 안 들면 하루아침에 잘리기도 하고 프로그램 폐지되면 하루아침에 길거리에 나왔기도 하고. 여기 굽실 저기 굽실 갑을병정 중에 정인 듯... ππ 최소한의 인권은 보장됐으면 좋겠네요. (여성, 20대, 경력 5년, 종합구성 / 교양)
- PD는 정규직이 되는데 작가는 왜 메인이 되어도 정규직이 안 되는지 모르겠다. 정규직 전환이 필요하다고 생각한다. (여성, 20대, 경력 1년, 다큐멘터리)
- 방송작가를 소모품으로 생각하는 방송사 PD나 일부 출연자들로 인해 하루아침에 일을 그만뒀야 하는 직업이 방송작가입니다. 처우 개선이 시급합니다. (여성, 40대, 경력 18년, 시사 / 보도)
- 불안정한 수입. (여성, 30대, 경력 4년, 예능)
- 시청률 지상주의로 인해 가능성 있는 프로그램이 너무 일찍 막을 내립니다. 시청률 조사방법을 다양화해야 하며, 시즌제 또는 회차제를 도입해서 최소한의 제작기간은 보장해 주었으면 좋겠습니다. (여성, 40대, 경력 20년, 종합구성 / 교양)
- 10년 전과 똑같은 임금과 전화로 해고 통지... 개선이 될지 모르겠다. (여성, 20대, 경력 3년, 예능)
- 본사 갑질 횡포 정말 심해. 외주제작 하지 말고 직접고용 하시오. (여성, 30대, 경력 6년, 종합구성 / 교양)
- 채용자의 말 한 마디로 고용해지가 되는 현실에 대한 개선이 필요. (여성, 30대, 경력 4년, 종합구성 / 교양)
- 시즌제로 방송되는 프로그램일수록 작가의 임금과 고용불안정이 심화되고 있습니다. 방송편수에 따른 임금책정이 아닌 근무일수에 따른 책정이 옳다고 봅니다. (여성, 30대, 경력 9년, 종합구성 / 교양)
- 정규직 전환 필요. (여성, 30대, 경력 7년, 시사 / 보도)
- 작가는 프리랜서라 아무런 고용보장이 되지 않고 정직원에게 비해 훨씬 많은 노동을 하면서도



그만큼의 대우를 받지 못함. (여성, 30대, 경력 10년, 시사 / 보도)

● 일반적으로 하루아침에 퇴사 통보. (여성, 30대, 경력 8년, 예능)

● 부장 마음에 들지 않으면 하루아침에 “일을 그만 뒤!” 라는 말을 들은 일. (여성, 30대, 경력 9년, 시사 / 보도)

### 3. 강도 높은 노동

#### 1) 주요 요구

- 노동시간 및 복지사항에 대한 하한선을 정해야 함.
- 밤샘야근 규제, 정기적인 휴무 및 식사시간 보장 등.
- 인력 충원이 필요함.

#### 2) 세부내용

● 끝도 없는 근무시간. 최저수준도 되지 않는 복지를 개선하기 위한 하한선을 정해야 한다고 생각함. (여성, 20대, 경력 2년, 종합구성 / 교양)

● 일은 하루 종일 시키면서 월급이 너무 적습니다. 집에 가서도 일을 해야 하니, 퇴근이 퇴근이 아닌 썸이죠. 적어도 퇴근 후에는 자유 시간을 보장해줘야 하는 것 아닌가 싶네요. (여성, 20대, 8개월, 라디오)

● 아침 6시부터 저녁 12시까지 일하고 퇴근했음에도 주어진 일을 처리할 수 없는 노동 강도 개선이 필요합니다. 적은 돈으로 최대이익을 창출하는 것이 어느 그룹이나 최대 목적이긴 하지만 유독 심한 것도 문제입니다. 제작비가 없으면 방송 제작 안했으면 좋겠어요. (여성, 20대, 2년, 종합구성 / 교양)

● 밤샘야근이 당연시. “옛날에는 내가 ~~” 이런 식으로 비교하며, 불만스러운 환경을 무마함. (여성, 20대, 경력 1년, 예능)

● 잠 잘 시간을 안 줄 거면 인원 충원이라고 해 주길. (남성, 20대, 경력 6개월, 예능)

● “12시 안 됐으니까 좀 더 있다 가도 되잖아?” 라고 하고 일을 더 시키는 메인PD가 충격. (여성, 20대, 경력 4년, 예능)

● 일하는 시간이 너무 많음. 재택 근무하는 것까지 신경 써 주세요. (여성, 30대, 경력 8년, 종합구성 / 교양)

- 밤샘, 야간 근무 후 퇴근하지 못하고 다음날 또 일하고 일주일에 3-4일 집에 못가는 환경 개선되어야 합니다. (여성, 20대, 경력 3년, 종합구성 / 교양)
- 사람들에게 진실을 알리는 방송작가, 하지만 그 진실을 만들기까지 나는 죽어가며 일을 합니다. 열악한 환경이 개선되었으면 좋겠습니다. (여성, 20대, 경력 4년, 종합구성 / 교양)
- 정기적 휴무 필요, 저작권 권익보호 미흡. (여성, 30대, 경력 9년, 종합구성 / 교양)
- 하루 식비 5,000원을 주지만 점심 사먹으려 갈 시간이 없어 출근하며 사온 김밥과 컵라면도 겨우 일하며 먹었습니다. 가끔은 김밥이 상하기도 해서 버릴 때도 많았습니다. 매일 먹는 컵라면과 삼각 김밥으로 건강에 좋지 않다는 걸 저도, 주변 선배 작가들이나 PD들도 알고 있었지만 전혀 개선되지 않았습니다. 지금은 그 프로그램을 하지 않지만 아마 지금도 개선되지 않았을 겁니다. 왜냐면 오전에 업무가 너무 많은데 인력은 부족하기 때문입니다. 하지만 막내작가를 더 뽑는 일은 절대 없을 테니까요. (여성, 20대, 경력 2년, 예능)
- 나라는 사람을 잊어버리게 되는, 쉽게 말해서 내 시간이 없다. 이런 생활이 당연하다 생각하는 윗사람들의 사고가 변했으면 한다. (여성, 20대, 경력 1년, 예능)
- 특히 막내작가의 최소 급여 보장과 식사시간에 밥 먹을 수 있는 환경이 마련되길 바란다. (여성, 20대, 경력 5년, 종합구성 / 교양)
- 짧은 시간 내에 많은 업무를 처리해야함. 밤샘작업 당연시하는 게 문제. (여성, 30대, 경력 5년, 종합구성 / 교양)
- 시도 때도, 밤낮 없이 카톡으로 업무를 시키는 것. (여성, 20대, 경력 3년, 예능)
- 막내작가는 업무강도도 높고 개인시간이 너무 없다. 집안 경조사도 챙기지 못할 정도. 근로시간을 보장해주었으면 좋겠다. (남성, 20대, 경력 2년, 예능)
- 여가시간은 전혀 주어지지 않은 채 쉬는 날도 없었고, 간혹 재택 근무하는 날만 조금 여유로웠습니다. 명절에도 집에 가서 일하게 되는데... 솔직히 문제점 개선하기 위한 방법은 잘 모르겠습니다. 바뀔 것 같지 않아요. (여성, 20대, 경력 4년, 예능)
- 30권의 테잎 프리뷰를 삼일 만에 혼자 처리해야 했을 때. (여성, 20대, 경력 10개월, 종합구성 / 교양)
- 시간이 너무 없다. (20대, 여성, 경력 6개월, 예능)
- 높은 노동강도와 12시간이 넘는 근무시간, 늦은 시간에 퇴근해야 하지만 교통비가 지급되지

않아 결국 집에 가지 않고 회사에서 자는 생활이 지칩. 출퇴근의 구분이 없어 더 고단함을 느낌.  
(여성, 20대, 경력 6개월, 시사 / 보도)

#### 4. 열악한 급여 및 수당 미지급

##### 1) 주요 요구

- 시간 외 수당을 지급해야 함.
- 최저임금을 보장해야 함.
- 급여기준 가이드라인을 만들어 제도화해야 함.

##### 2) 세부내용

- 편의점 아르바이트 최저시급보다 못한 페이를 월급처럼 지급받는 건 하나도 기쁘지 않다. (여성, 20대, 경력 2년, 예능)
- 월급이 너무 적어 큰 문제다. (여성, 20대, 경력 2년, 사내방송)
- 급여가 노동강도와 시간에 비해 너무 적습니다. 시간당 인건비나 특근비라도 적용받고 싶습니다. (여성, 20대, 경력 3년, 다큐멘터리)
- 올리기 힘든 페이. (여성, 20대, 경력 2년, 시사 / 보도)
- 최저시급보다는 많이 받아야 하지 않나... (여성, 20대, 경력 2년, 종합구성 / 교양)
- 작가보다 잡가에 가까운 과도한 업무들에 대한 보상을 받으며 살고 싶어요. 더도 덜도 말고 일한만큼은 받고 싶습니다. 생활적 여유가 없으니 정신적으로나 육체적으로나 배고프고 힘듭니다. (여성, 20대, 경력 3년, 다큐멘터리)
- 막내 작가의 페이가 10년 전이나 지금이나 똑같다는 건 부끄러운 일이 아닐 수 없습니다. 우리들의 열정이 온당한 대우를 받을 수 있게 적절한 조치가 필요합니다. (남성, 30대, 경력 5년, 다큐멘터리)
- 제작비와 회사 사정을 이유로 한 낮은 급여 지급과, 급여에 맞지 않는 업무강도가 문제라고 생각합니다. (여성, 20대, 경력 3년, 종합구성 / 교양)
- 열정페이를 강요하지만 열정페이로는 살기 힘든 세상입니다. 사람 취급 받으면서 일하고 싶습니다. “방송일은 다 그래” 라는 그 말 듣고 싶지 않고 저희도 사람입니다. 보람차게 프라이드 가지고 일할 수 있게 해 주세요. (여성, 20대, 경력 6개월, 종합구성 / 교양)

● 급여수준이 너무 낮는데 이에 비해 업무 강도는 높다. 가장 시급한 문제. (여성, 20대, 경력 2년, 다큐멘터리)

● 10년 전과 지금 임금 책정이 달라진 게 없지요. 물가 상승률을 감안하더라도 올라야 하지만 원래 그렇다고만 하며 열정페이를 강요합니다. 방송 종사자들의 인식 개선부터 시작되어야 하겠네요. (여성, 30대, 경력 10년, 종합구성 / 교양)

● 담당PD와 비교해 같은 연차임에도 불구하고 작가가 임금이 더 적음. 또한 PD들은 제작비를 받아 개인적으로 나가는 돈을 최소화할 수 있지만 작가들은 제작비를 받지 못해 식대는 물론 소품, 문구용품 등을 자비로 사는 경우가 많음. 또한!!! 연차별로 임금의 기준이 없어 팀장과 메인작가의 눈에 잘 보이면 연차가 적어도 임금을 많이 주는 경우가 있었음. 반면, 팀장과 메인작가와 친하지 않다는 이유로 임금인상이 어려운 경우도 겪었음(예를 들면, 연차가 2년 이상 차이 나는데 이제 갓 입봉한 막내작가와 4년차 이상 서브작가의 회차별 임금차이가 5만원밖에 나지 않았음). (여성, 20대, 경력 4년, 종합구성 / 교양)

● 일한만큼 보수 미지급. (여성, 20대, 경력 5년, 종합구성 / 교양)

● 막내작가의 월급이 인상되었으면 합니다. (여성, 20대, 경력 4개월, 종합구성 / 교양)

● 임금이 너무 적다. 기본 급여에 대한 심각성을 깨닫고 조율에 들어가야 한다. (여성, 20대, 경력 1년, 다큐멘터리)

● 방송작가들의 급여는 10년 전이나 지금이나 달라진 게 없다고 들었습니다. 갈수록 생활비는 늘어나는데 젊은 청춘들을 밤낮없이 휴일 없이 방송국에 붙잡아놓고 터무니없는 돈을 주며 식비도 교통비도 주지 않는 것은 그 어느 곳의 열정페이 사례에 뒤지지 않는다고 생각합니다. 다른 직종의 열정페이를 고발하는 언론사에서 이는 매우 부끄러운 일이라고 생각합니다. 또한, 큰 방송국에 비해 외주사들은 훨씬 열악한 환경이라고 들었습니다. 이에 대한 규제가 절실하다고 생각합니다. (여성, 20대, 경력 2년, 다큐멘터리)

● 임금이 너무 적습니다. 최저임금제를 도입해야 한다고 생각합니다. (여성, 20대, 경력 2년, 예능)

● 13년 전 막내작가 월급이 80만원이었다. 그런데 13년이 지난 지금, 80만원의 급여를 받고 막내작가를 하고 있는 친구들이 있다. 많이 주는 곳은 월급이 120만 원 정도 되는 곳도 있다는데, 평균 100만원이라고 한다. 13년이 지났는데, 막내작가 월급에 관한 처우는 여전하다. 그러니 서브작가들이나 메인작가들의 경우도 별 다름이 없다는 것을 짐작할 수 있는 부분이다. 어떤 선배는 나이와 경력이 많아지며 찾는 곳이 없자 스스로 원고료 단가를 낮췄다. 세컨드 작가가 받는 원고료로. 이 러다보면 도미노처럼 그 밑에 있는 후배작가들의 원고료까지 타격을 받는다. 이게 현실이고, 방송가엔 늘 덩핑이 기본이다. 일의 양은 전혀 줄어주지 않으면서 늘 최고를 외친다. 밤 잠 못 자게 만

들면서 쳐우해 주는 것이란... 아무 것도 없다. (여성, 30대, 경력 13년, 종합구성 / 교양)

● 일하는 시간과 노력에 비해 급여가 턱없이 적다. (여성, 30대, 경력 2년, 다큐멘터리)

● 페이. (여성, 20대, 경력 3년, 예능)

● 새벽까지 일하는 노동강도와 페이가 비례하지 않음. (여성, 20대, 경력 5년, 예능)

● 생계유지가 안 되는 월급 120만원, 밤샘과 주말근무에도 추가급여조차 없음, 방송국의 방송결정권으로 인한 횡포(한 달 동안 계속해서 방송연기, 방송 전날 결과통보). (여성, 20대, 경력 3개월, 시사 / 보도)

● 월급이 80만 원이었습니다. 세금까지 떼고 나면 칠십오만 원 정도.. 그러나 밤 여덟시에 할일을 끝내고 집에 가려해도 팀장이 너 할 일 없나 보다 하며 눈치를 줍니다. 열 시 넘어서 결국 퇴근을 하고 나면 버스도 막차를 겨우 타거나 아니면 택시를 타는데 택시비는 지원조차 받지 못했었습니다. 너희는 대우 좋은 거라며 나 할 때는 이랬어 등등의 말로 강제적인 합리화를 시켰습니다. 이후 본사에 들어와서는 조금 형편이 나아졌으나 120만 원은 서울에서 사는 지방 사람들에게는 턱없이 부족한 돈입니다. 마사지관리사인 제 친구도 인턴인 제 친구도 간호조무사인 제 친구도 150만 원은 받습니다. 턱없이 부족한 월급에 겨우 대중교통을 타고 집에 도착하면 프리뷰를 해야 합니다. 하다보면 어느새 아침이고 또 출근 하루 종일 통화에 섭외에.. 조금이라도 쉴 기회가 있다면 좋겠습니다. 월급이라도 많다면.... (여성, 20대, 경력 2년, 시사 / 보도)

● 아시다시피 급여가 너무 낮습니다. 외주제작사 소속 작가들은 최저임금도 못 받고 있는 실정입니다. 작가협회와 국회에서 법으로 보호를 해줘야 할 것 같습니다. 일이 많다면 주간, 야간으로 나누어서라도 작가 수를 늘린다면 실업문제도 해결될 것이고 작가들이 일을 한만큼 급여를 받아갈 수 있을 것 같습니다. 지금은 일은 밤새 하지만 급여는 카페에서 알바생이 8시간 일한만큼도 못 받는 실정이지 않습니까.. (여성, 20대, 경력 2년, 종합구성 / 교양)

● 최저임금의 도입이 우선이라고 생각함. (여성, 20대, 경력 2년, 종합구성 / 교양)

● 낮은 임금. 첫 직장 한 달 30만 원. 하는 일은 프리뷰 밖에 없었지만, 프리뷰 아르바이트를 했으면 더 많은 수입을 벌었을 듯하다. 실제로 이력에도 도움이 되지 않았다. (여성, 20대, 경력 2년, 종합구성 / 교양)

● 일한 만큼의 보수가 주어지지 않음. (여성, 20대, 경력 3년, 종합구성 / 교양)

● 돈 좀... 올려 줘.. (여성, 20대, 경력 4개월, 예능)

● 과도한 업무를 주면서 급여가 평균 기준에 미달되지 않았으면 좋겠습니다. (여성, 20대, 경력 4

개월, 다큐멘터리)

● 임금 인상과 협상의 어려움. (여성, 30대, 경력 11년, 예능)

● 막내작가 급여가 최저임금 수준에도 못 미칩니다. 급여에 대해 정확한 기준이 있었으면 좋겠습니다. (여성, 20대, 경력 1년, 다큐멘터리)

● 막내작가의 과도한 업무 강도에 비해 너무 적은 급여, 열정만을 말하며 방송 현실을 덮으려 하는 모습. (여성, 20대, 경력 1개월, 다큐멘터리)

● 월급의 대부분이 택시비로 나가 생활이 어려움. (여성, 20대, 경력 2년, 예능)

● 먹고 살아야 할 최저임금도 보장 받지 못하고 꿈, 열정페이로 사는 게 너무 힘듭니다. (여성, 20대, 경력 5개월)

● 막내작가는 임금 문제가 제일 힘들어요. 많은 일을 하는데 120만 원, 그것도 본사에서만... 저는 본사인데도 불구하고 110만 원을 받고 있고요 아르바이트를 해도 이보다 더 많이 벌겠습니다. 임금 문제 해결 부탁드립니다. (여성, 20대, 경력 6개월, 다큐멘터리)

● 일을 시키려면 그에 맞는 페이를 주세요, 열정페이 주면서 “이 바닥이 원래 그래 우리 땀 더 심했어. 지금 많이 좋아진 거야.” 이런 말 하지 말아주세요. (여성, 20대, 경력 2년, 장르 무응답)

● 개인적 시간을 낼 수 없음. 아침부터 새벽까지 깨어서 일을 해야 함. 그에 비하여 낮은 급여로 업무에 대한 만족도가 낮아짐. 열정페이 사례를 다른 곳에서 찾을게 아님. (여성, 20대, 경력 2년, 다큐멘터리)

● 외주제작사의 경우 제작비를 아끼기 위해 막내작가가 프리뷰 업무를 하는 경우가 많다. 밤 새 노동을 해도 야근수당 당연히 없고 한 달에 3~40만 원 어치의 프리뷰를 하면서도 월급은 100만 원... 최소한 노동한 만큼 최저 임금이라도 주어야 하는 게 상식인데 비상식으로 뭉친 회사가 너무 많다. (여성, 20대, 경력 5년, 종합구성 / 교양)

● 작가라는 직업의 가장 큰 문제는 보수에 있다고 생각한다. 막내작가부터 페이가 적은 것은 물론 연차가 올라가도 전문직으로서의 페이는 미비한 수준이며 그 격차가 상대적 박탈감을 불러온다고 생각한다. 아무리 프리랜서라지만, 선배들이 후배들의 기본 페이와 작가 전체의 페이에 대한 인상이 확실히 필요해 보인다. (여성, 30대, 경력 8년, 시사 / 보도)

● 페이가 너무 낮음. (여성, 20대, 경력 2년, 시사 / 보도)

● 방송작가 하는 일은 겁나 많고 힘든데 월급은 방송계 일하는 사람들 중에서 제일 적은 거 같

음. 급여 좀 올려줬으면. (여성, 30대, 경력 3년, 종합구성 / 교양)

● 일주일 내내 개인시간을 가질 수 없는 노동량에도 불구하고 월급은 100만 원.. (여성, 20대, 경력 2년, 예능)

● 최저임금 보장. (여성, 20대, 경력 4년, 종합구성 / 교양)

● 법으로 보장하는 기본 급여의 보장이 시급. (여성, 30대, 경력 6년, 예능)

● 항상 24시간 대기해야 하고 밤 새워서 일해야 하는 건 방송가에 어쩔 수 없는 일이라고 이해할 수 있습니다. 그러나 근무 시간과 노동 강도에 비해 가게 아르바이트생보다 못한 임금은 이해하기 어렵습니다. (여성, 20대, 경력 1년, 예능)

● 월급이 너무 적다. 처음 일할 때 가장 많이 들었던 이야기는 돈 없는 지방 사람은 이 월급으로 생활하기 힘들니 방송일은 안하는 게 좋았었다. 실제로 지금 나는 친척집에서 거주하기 때문에 생활이 가능한 상태. (여성, 20대, 경력 4년, 라디오)

● 급여 문제 개선이 시급합니다. (여성, 20대, 경력 3년, 예능)

● 5년차가 되어도 200만 원을 겨우 받는 방송작가의 약습은 작가 선배들의 인식도 한 몫 한다고 생각한다. (여성, 20대, 경력 4년, 종합구성 / 교양)

● 야근수당만 받아도 재벌이 될 것 같아요... (여성, 20대, 경력 5년, 예능)

● 야근, 주말 자택근무에 대한 아무 이득이 없음. (남성, 20대, 경력 1개월, 시사 / 보도)

● 시간 외 근무 수당 및 기본임금의 수준이 일하는 강도에 비해 너무 낮습니다. (여성, 20대, 경력 5년, 종합구성 / 교양)

● 최저임금이라도 도입해야... (여성, 20대, 경력 6개월, 다큐멘터리)

● 5년 전도, 10년 전도 막내작가 월급은 80.. 말도 안 됩니다. 선배들은 다들 나도 그땐 그 월급 받고 일했다라고 말하는데 그 때랑 지금이랑 시세가 얼마나 차이 나는데.. 일단 제일 큰 문제는 월급입니다. 거기서 3.3% 떼버리면 실질적으로 들어오는 월급은 80도 안됩니다. 지방에서 올라와서 막내작가 일을 하는 아이들은 한 달에 월세 내버리고 거기다가 밥값도 안줘버리면 막내작가 생활하는 내내 진짜 뼈뺏하게 살아가야 합니다... 돈도 없는데 선배 언니들은 사적인 일도 시키지, 피디들도 작가언니랑 말 안하고 막내한테 뭐라 하지.. 이러니 버틸 수 있는 애들이 몇이나 될까요. 시작 월급부터 정해주는 게 중요하다고 생각합니다. (여성, 20대, 경력 6년, 시사 / 보도)

● 기본적인 급여 가이드라인이 마련되고 공통적용 되었으면 좋겠습니다. (여성, 20대, 경력 2년, 종합구성 / 교양)

● 방송 관련 수익률이 오른 것이 무색하게도 실제 제작비는 점점 감소하고 있습니다(교양). 그 때문에 3명이 필요한 일에 2명만 뽑는 경우가 허다합니다. 노동강도는 높아지는데도 불구하고 급여는 그대로이거나 오히려 떨어지고 있는 것도 문제입니다. 프로그램 당 최소 인원 최저임금을 확정해 놓았으면 합니다. (여성, 20대, 경력 3년, 종합구성 / 교양)

● 방송을 만들기 위해서는 많은 노력이 필요하지만 너는 방송을 하기 때문에 이런 희생쯤은 당연하다, 막내니까 당연히 그만큼 하는 건 불평해서는 안 된다, 메인이기 때문에 이 정도는 감수해야 한다는 방송판의 뿌리 깊은 생각들이 개선되었으면 합니다. 그러기 위해서는 근무한 만큼의 보상이 지급되어야 한다고 생각합니다. (여성, 20대, 경력 3년, 종합구성 / 교양)

● 연차에 맞는 페이기준 제도화. (여성, 30대, 경력 10년, 종합구성 / 교양)

● 출근시간은 있어도 퇴근시간이 일정치 않은 경우가 태반. 외주제작사의 경우 같은 연차라도 급여조건과 대우가 상이한 경우가 많다. 연차별로 제대로 된 급여기준 하한선이 필요함. (여성, 30대, 경력 5년, 종합구성 / 교양)

● 너무 낮은 급여와 밤낮 가리지 않는 노동시간이 문제라고 생각합니다. 이를 위해 법적으로 적정 노동시간, 최저 임금제도를 강력히 도입해 이를 지키지 않는 방송사나 외주제작사를 강력히 처벌해야한다고 생각한다. (여성, 20대, 경력 2년, 다큐멘터리)

● 지금의 선배작가님들이 막내였던 시절, 10년 전에도 막내작가의 페이는 80 ~ 100만 원이었습니다. 10년이란 시간 동안 사회적 물가는 올랐으나, 막내작가의 페이는 오르지 않았습니다. 지금도 80 ~ 100만 원을 받는 막내작가들이 태반이고 가장 큰 문제는 고용결정권자인 선배 작가님들의 인식이라고 생각합니다. 본인도 막내 때 100만 원 받았으니 너도 100만 원 받는 것이 당연하다고 생각하는 것입니다. 이러한 문제를 개선하기 위해 최저임금제가 작가에게도 필요하다고 생각합니다. 좋아서 하는 일이지만, 노동 시간과 강도에 비해 너무나 형편없는 페이를 받고 있는 것이 현실입니다. 법적으로 정해진 최저 가이드라인이 있었으면 좋겠습니다. (여성, 20대, 경력 2년, 예능)

● 언제나 올일 수밖에 없는 방송작가의 위치와 인식을 바꿔야하고 작가들 스스로 후배 작가들의 임금을 올려 전체적인 임금상승을 이끌어야 한다. (남성, 30대, 경력 11년, 예능)

● 제작부터 방송까지 어느 것 하나 합리적인 부분이 없습니다. 열악한 노동환경, 심각한 노동 강도, 대체 인력 절대 부족, 방송국 본사의 갑질, 작가의 노동을 당연시 생각하는 방송 스태프 선배들 혹은 일부 연예인 등 군대만큼이나 비합리적인 단체란 것을 이제야 깨닫네요. 더군다나 책임과 열의 사기진작은 방송 말미 이름 한 줄일 뿐 노동량과 강도에 맞지 않는 급여가 가장 큰 문제라고 생각합니다. (여성, 30대, 경력 10년, 시사 / 보도)



## 5. 급여 체불 및 미지급

### 1) 주요 요구

- 프로그램 사전 기획 단계에서의 노동에 대한 대가 지급이 필요함.
- 프로그램 불방이나 결방 시에도 급여를 지급해야 함.
- 급여 체불 시, 도와줄 수 있는 기관이나 조직이 필요함.

### 2) 세부내용

● 도대체가 일은 똑같이 했는데 방송 안 됐다고 돈을 안 주는 건 무슨 논리인지 모르겠고요. 진짜 돈 때문에 스트레스 받는 일 좀 없었으면 좋겠네요. 막내작가들도 사람이고 먹고 살아야 되는데 일을 하면 일 하면서 돈을 더 써요. 이게 무슨... (여성, 20대, 경력 3년, 예능)

● 임금이 너무 적어요.. 결방되면 집에서 쉬나요? 나와서 일하지. 그런데 왜 돈은 안 나와요? 일을 분명히 했는데 말이죠. (여성, 20대, 경력 6년, 시사 / 보도)

● 기획비는 물론이고 방송이 나가지 않을 때도 월급은 제대로 줘야 함. (남성, 20대, 경력 6년, 예능)

● 프로그램은 기획단계에서부터 아이디어 회의 및 고급지식이 방출되는 단계입니다. 그렇기에 이에 대한 대가가 있어야 한다고 생각합니다. 급여를 100% 지급하고 늦은 시간까지 일하는데 대한 추가 대우(교통비 지급이나 야간수당)가 필요하다고 생각합니다. (여성, 20대, 경력 6년, 예능)

● 기획 단계에서 작가들이 강도 높은 업무를 하는데 비해 기획료는 턱없이 적음 심지어 안주는 경우도 있는데 이런 점이 이해가지 않는다. (여성, 20대, 경력 1년, 예능)

● 프로그램을 다 준비했는데 방송이 안 되면 돈을 한 푼도 안 준다는 점. 물가는 오르는데 작가료는 왜 안 오르는지 의문. 프로그램이 방송이 나가야 돈을 주는데 무조건 한 달에 한 번 페이가 나왔으면 좋겠습니다. (여성, 20대, 경력 6년, 예능)

● 프리뷰 임금 미지불, 불방 시 원고료 미지불 등 임금체불이 심각합니다. 임금지불과 관련한 최저임금 가이드라인 마련 및 법제화가 시급하다 생각합니다. (여성, 20대, 경력 1년, 시사 / 보도)

● 3개월 준비하고 방송 시작. 받기로 한 기획비는 아직도 미지급.. (여성, 20대, 경력 5년, 예능)

● 기획료를 못 받는 경우가 다반사입니다. 또는 받을 금액을 정해놓은 상태에서 기획이 길어질 경우, 돈을 다 지불했다고... 돈을 받지 못한 채 후반작업을 해야 하는 경우도 있습니다. 선배작가들은 추후 피디들과 일을 해야 하기 때문에 어쩔 수 없이 하고 후배작가들은 선배작가들과 나빠지

지 않기 위해 일을 할 수밖에 없습니다. (여성, 20대, 경력 5년, 예능)

● 방송이 결방되고 밀린다고 돈을 안 주면 작가는 뭐 먹고 삽니까? 자원봉사 하나요? 일을 한 만큼 주급 혹은 월급을 정기적으로 지급해주면 좋겠습니다. (여성, 20대, 경력 5년, 종합구성 / 교양)

● 똑같이 일했어도 기획료도 못 받고 결방일 때도 일했지만 페이 지급 안 하고, 인수인계기간에도 똑같이 일하지만 돈 못 받는 건 부당하다고 생각함. (여성, 20대, 경력 2년, 예능)

● 일이 힘들고 수치스러운 일을 당해내는 건 익숙해졌지만, 노동의 대가를 페이로 대우받지 못하는 건 여전히 익숙하지 않고 받아들이기 힘들다. 방송이 쉬더라도, 기획을 하더라도 일을 했으면 페이가 지급되는 게 맞지 않은가. (여성, 30대, 경력 9년, 예능)

● 외주제작사에서 지급하기로 한 임금체불이 되어도 방송사에서는 나 몰라라 하고 노동자도 아니고 계약서도 없어 방법이 없네요. 아직까지 못 받았습시다. 이런 경험을 한 작가들이 한둘이 아닌데 작가들의 권익을 보호해줄 수 있는 기관이 있었으면 하는 바람입니다. (여성, 20대, 경력 6년, 예능)

● 80만원도 안 되는 돈을 받고 막내작가로 일을 시작했어요. 급여지급이 투명하지 않아 같이 일 하던 작가 피디 모두 돈 문제로 도중에 일을 그만두더군요. 저도 마지막 페이는 두 달 정도 시간이 지나서야 받을 수 있었고 페이 밀리는 건 습관처럼 반복되더군요. (여성, 20대, 경력 3년, 종합구성 / 교양)

● 저는 ○○사에서 막내작가로 한 5개월을 일한 적이 있었습니다. 처음에는 본사에서 일하는 게 마냥 좋았고, 급여도 안정적이라고 생각했습니다. 그러나 식비는커녕 월급은 뜨문뜨문 나왔고, 심지어 5월 3주 급여는 나오지도 않았습시다. 이에 대해 이의를 제기하자 바빠서 그랬다며 미루기만 했고, 오히려 제가 급여를 독촉하는 사람이 되어버렸습시다. 담당 피디는 본인이 악덕업주도 아닌데 왜 이렇게 말하냐며 채근하였고, 결국 저는 그 피디와의 갈등으로 그만두게 됐지만, 5월 월급은 한참이 지난 11월에 겨우 받았습시다(그것도 노동법 운운하며 제가 연락을 해서 겨우 언제 받을 수 있는지 확인했습시다). 근로기준법에도 정규직의 경우 퇴사 시 14일 이내 지급하는 게 원칙인데, 공영방송이라는 ○○사에서 이렇게 일처리를 한다는 게 이해가 되지 않았습시다. 한편으로는 방송작가는 비정규직이라 이런 거구나.. 씩씩했습시다. (여성, 20대, 경력 2년, 다큐멘터리)

● 심한 노동 강도를 견디는 이유는 책임감과 오지랖인데 바우처 미지급. 지연은 가혹함. 익월 지급이 아닌 당월지급으로 법 개정이었으면 좋겠음. (여성, 30대, 경력 11년, 예능)

● 제 때 돈을 받지 못하고 일을 찾는 동안 전혀 수입이 없다. 휴가나 인생계획을 전혀 세울 수 없다. (여성, 30대, 경력 3년, 다큐멘터리)

● 한 제작사에서 급여를 일부 미지급한 사례가 있었습니다. 한 달에 보통 3회 방송이 나가지만 편성 상 이유로 2회 방송이 나가는 경우 2회 반에 대한 급여를 지급하기로 업무 시작 시 구두계약 하였으나 2회분만 입금. 이후 메인작가에게 이야기했으나 팀장에게 떠넘기고 팀장은 줄 의사가 없다고 하였습니다. 당시 노동부 신고를 목적으로 녹음도 하였지만 주변 선배 작가들이 불이익이 있을 수 있다고 해 만류. 저 같은, 저보다 더한 일을 당한 작가가 많을 것 같습니다. 해당 제작사에서 실제로 급여를 일부 미지급 받은 사례가 있는 저 외의 작가를 알고 있으며, 급여를 올려준다는 말도 없었던 일로 한 사례도 압니다. 저의 경우에는 초반에 메인 작가를 통해 제 급여를 세 번이나 확인했지만 이후 팀장이 깎으라고 하여 이미 일자리를 해당 제작사로 옮긴 후 깎이기도 하였습니다. 이런 부당한 사례에 대해 일일이 노동부에 제기할 수는 없다고 봅니다. 또한 실제로 노동부 신고를 위해 작성 서류와 절차를 확인해보니 처리결과는 최소 한 달이며 작성할 사항이 많고 난해한 것도 있었습니다(대표자 이름과 번호, 사업자 등록 번호 등). 이런 사례 - 민원을 처리하거나 도와주는 작가조합이 있다면 작가들이 개인적 일처리를 할 때보다 불안감도 적고 실제로 목소리를 낼 수 있는 비율도 높아지리라 생각합니다. (여성, 20대, 경력 5년, 종합구성 / 교양)

● 아무래도 막내작가다보니 급여 관련해서 어려운 점이 많습니다. 의도치 않게 3개월 단위의 짧은 시즌제 프로그램만 해왔는데 다음 프로그램 들어가기까지 2개월+새 프로그램에서의 첫 달 합이 3개월 정도는 급여 없이 버텨야하는 게 힘이 듭니다. 빨리 다음 프로그램에서 일하고 싶은데 그것도 쉽지 않구요. 또 프로그램 제작 중간에 중단되는 경우 경력에도 쓸 수 없으면서 일은 일대로 하고 시간은 시간대로 버리는 기간이 생기는 것도 힘든 점입니다. 게다가 지금 일하는 곳은 첨에는 10일부터 일을 시작했으니 다음 달 10일에 월급을 준다고 하더니 막상 10일이 되니 대표이사님이 해외출장 중이라면서 미루다가 15일에 주고, 그 다음 달에는 원래 급여 지급일이 월말이니 30일에 주겠다고 했다가 30일이 되서는 또 대표이사님 핑계로 16일에 주겠다고 하는 걸 조연출 분께 사정해서 메인 PD님께 빌리는 형식으로 받기도 했구요. 제가 일해서 정당히 받아야하는 돈인데 사정해서 받아야 하는 게 좀 서럽기도 했습니다. (여성, 20대, 경력 2년, 예능)

## 6. 복리후생 차별

### 1) 주요 요구

· 식비와 야간교통비를 지급해야 함.

### 2) 세부내용

- 식비와 새벽퇴근 시 차비를 지급했으면 좋겠습니다. (여성, 20대, 경력 5년, 종합구성 / 교양)
- 기본적인 식대 및 야간근무 추가수당, 교통비 지원 필요. (여성, 20대, 경력 6개월, 종합구성 / 교양)
- 월급의 대부분이 택시비로 나가 생활이 어려움. (여성, 20대, 경력 2년, 예능)

● 촬영 때문에 늦게 마친 경우에도 교통비가 전혀 지급이 안 됨. (여성, 20대, 경력 2년, 예능)

● 80만 원에서 세금 떼 가고, 밥값 교통비 야간택시비까지 개인 사비. 프리뷰어 쓸 돈도 없다면 저녁 6시 이후, 밤샘 프리뷰.. 10시간 이상.. 하지만 그 10만 원 돈을 아까워하던 사람들.. 술 마시고 회식은 잘만 함. (여성, 30대, 경력 3년, 종합구성 / 교양)

● 일주일에 한번 밤 새는데 식사 한 끼 제공, 또한 출연료를 챙겨주지 않아 섭외가 다소 힘들어요. 임봉한지 얼마 안 된 서브인데.. 월급도 적은데 막내 밥까지 사주려니 부담스럽네요. 주 6일 출근이면 식사는 점심 한 끼라도 제공해야 하지 않을까요. (여성, 20대, 경력 3년, 종합구성 / 교양)

## 7. 퇴직금 미지급 및 4대 보험 미적용

### 1) 주요 요구

- 1년 이상 근무 시, 퇴직금을 지급받을 수 있어야 함.
- 실업급여가 보장되어야 함.
- 이를 위해 4대 보험 가입이 필요함.

### 2) 세부내용

● 위와 같이 4대 보험, 퇴직금 없이 일하는 불안정한 노동. (여성, 20대, 경력 4년, 코미디)

● 현재 1년 이상 근무한 곳을 그만두고 조금 쉬었다가 다른 곳으로 이직을 하고 싶은 생각이 있습니다. 하지만 퇴직금도 없기 때문에 공백 기간 동안 생활할 여유 자금이 없을 것 같아 쉬는 것도 고민이 많아 선풍 그만두지 못하고 있습니다. 또한, 자리가 생기더라도 지금보다 더 열악했던 곳에서 일을 하게 될까봐 고민이 많습니다. 저 뿐만 아니라 함께 일하는 작가들의 반복되는 고민이라 생각합니다. (여성, 20대, 경력 3년, 종합구성 / 교양)

● 밤샘이 잦음에도 월급은 100만원 안팎. 커피점 알바를 하는 게 더 돈을 많이 벌지도. 1년 넘게 일하고 제작사가 없어졌어도 실업급여를 바랄 수 없는 노동 현실! (여성, 20대, 경력 3년, 시사 / 보도)

● 프로그램 편성을 이유로 일이 없어지면 바로 실업자가 되고 다시 일을 구할 때까지 실업급여가 나오지 않음. (여성, 30대, 경력 8년, 종합구성 / 교양)

## 8. 불합리한 관행 및 불명확한 업무분장

### 1) 주요 요구

- 그동안의 부당한 관행을 대물림하지 말아야 함.

· 업무분장을 명확하게 해야 함.

## 2) 세부내용

● 내 일이 끝났음에도 선배작가 때문에 퇴근 못하는 것 바뀌어야 한다. (여성, 20대, 경력 4년, 종합구성 / 교양)

● 나쁜 관습을 그대로 답습하라는 선배들의 강압적인 지침이 힘들. (여성, 20대, 경력 3년, 종합구성 / 교양)

● 작가와 연출 간의 업무를 확실히 구분해야 함. (여성, 20대, 경력 1년, 예능)

● 프리랜서라고 하지만 눈치를 보고 출퇴근을 하기에 절대 프리하지 않음. 할 일이 없음에도(내 할 일이 끝났음에도) 눈치보고 집에 못가는 경우가 허다하고 피디의 일까지 작가가 하기를 바람. 안 하면 열정 없는 작가가 됨. (예- 테입 10권 프리뷰 후 간략한 편구 이후 파인하며 컷트바리 수정/ 자막까지 하고 원고 쓰면 지침TT) 정작 내 원고를 쓸 땐 힘이 빠짐. (여성, 30대, 경력 6년, 종합구성 / 교양)

● 한여름 선풍기가 하나밖에 없는 사무실 근무 / 처음 계약한 프로그램 외에 추가 일. (여성, 30대, 경력 10년, 종합구성 / 교양)

● 부당하게 커 왔고 부당한걸 알면서도 부당한 걸 시키는 선배들이 더 싫음. (여성, 20대, 경력 4년, 예능)

## 9. 저작권에서의 배제

### 1) 주요 요구

· 아이템이나 기획안에 대한 저작권을 보장해야 함.

### 2) 세부내용

● 방송사에 제가 쓴 원고나 촬영구성안을 자신들의 새로운 콘텐츠 만드는 활동에 대가 없이 이용하려고 합니다. 이런 사례가 저 뿐은 아닐 거라고 생각합니다. 방송작가 원고에 저작권이 없다는 게 슬프네요. (여성, 30대, 경력 10년, 종합구성 / 교양)

● 비합리적인 노동강도, 낮은 임금은 말해봐야 입만 아픈 아주 고질적인 문제죠. 또 다른 문제는, 피디의 의사에 따라 작가는 언제든지 잘리고 내쳐질 수 있는 존재에 불과하다는 것입니다. 그게 메인작가든 막내작가이든 말이죠. 전 제 프로그램 아이템과 기획안을 거의 피디에게 뺏기다시피 주고 반강제적으로 잘렸습니다. 그때 제가 경력도 없고 나이도 어린 탓에 뭘 몰랐습니다. 기획

료는 받지도 못했고, 거기에 대한 어떤 보상도 받지 못했습니다. 제가 제안했던 기획안은 한 방송 국내 프로그램 공모전에 통과되어 내년 하반기에 방영 예정입니다. 제 아이템과 기획안인데 전 지금 그 어떤 제작과정에도 참여하지 못하고 있습니다. 너무 억울하고 화가 납니다. 제 권리를 찾지 못했다는 것과, 두루뭉술하게 좋은 사람인척 저를 은근히 밀어낸 그 피디의 만행에 4개월이 지난 지금에도 너무 화가 나고 분노가 치밀어 오릅니다. 하지만 전 아무런 조치도 취할 수 없죠. 아무런 권리도 보장되어 있지 않은 막내작가이기 때문입니다. 어떤 방식으로 이런 문제점들이 개선되어야 하는지 저는 잘 모르겠습니다. 하지만 한 가지는 확실히 압니다. 방송작가는 방송국과 표준계약서를 작성하고 일을 해야 하는 근로자라는 것ですよ. 부디 이 부당한 처우들이 현실적으로 개선되었으면 합니다. (여성, 20대, 경력 2년, 다큐멘터리)

## 10. 만연한 인권침해 및 차별

### 1) 주요 요구

- 인격적 대우가 필요함.
- 인격침해발언, 막말, 욕설, 성희롱, 사적인 심부름 등이 없어져야 함.
- 본사 직원들과의 차별대우를 개선해야 함.

### 2) 세부내용

● 낮은 급여나 일의 강도 개선보다 인격적 대우를 받으면서 일하고 싶다. 하지만 그것이 어떤 제도로 고쳐질 수 있는 부분일까 하는 의문이 든다. (여성, 20대, 경력 6개월, 종합구성 / 교양)

● 감정 컨트롤이 안 되어서 막말하는 PD님들, 그리고 작가님들이 계셨습니다. 물론 직접적으로 들은 적도 많았지만 지켜봐오으로써 저건 너무하지 않나 라는 생각이 들더라구요. 후배작가나 막내작가들은 감정 쓰레기통이 아닙니다. 그리고 예를 들어 원래는 A팀으로 가 작업을 하게 되어 일을 시작했는데 하루 새에 B팀으로 옮겨야 된다는 이야기를 제 자신보다 다른 사람이 먼저 알게 되었을 때, “원래 막내는 정처 없이 떠돌아다니다가 가라는데 가는 거야.” 라는 말 들었을 때, 내가 소모품도 아니고 쓰고 버리면 그만인가라는 느낌을 많이 받았습니다. 똑같은 사람이고 그리고 ‘같이’ 일해 나가는 팀원이라는 생각이 있었으면 저런 상황이, 저런 감정들이 들지 않았겠죠.. 무언가를 더 해달라는 것이 아닙니다. 선배 작가님들, PD님들이 당했을 때 기분 나쁜 일들은 다른 사람도 똑같이 기분 나쁘다는 것을 알아 주셨으면 좋겠습니다. (여성, 20대, 경력 8개월, 다큐멘터리)

● 메인작가의 욕설, 급여체불에도 항의할 수 없었음. (여성, 20대, 경력 4년, 예능)

● 본사 직원들인 연출팀들과 의견충돌이 있거나 책임을 물어야할 일이 있었을 때, 안 좋은 일에는 작가의 책임을 물으며 아무리 프리랜서여도 같은 팀이고 책임권한이 있다 말하고, 좋고 유리한 일이 있으면 이 덕은 다 본사소속인 자기들 덕이라며 작가들은 프리랜서고 본사소속이 아니라며 팽하는 경우를 많이 봤다. 특히나 명함이라든지 식비 같은 것. 따지기도 애매한 자잘한 경우에서

유리하면 본사 덕 불리하면 작가 탓이 진짜 많았다. (여성, 20대, 경력 1년, 예능)

● 막내작가를 인간처럼 대해주세요. (여성, 20대, 경력 2년, 다큐멘터리)

● 성희롱발언. 작가를 막 대하는 피디. 더 괴롭힘 받을까봐 아무 것도 못 함. 선배작가에게 말해 봤자 피디를 이길 수 없다고 생각함. (여성, 30대, 경력 7년, 예능)

● ‘내가 막내일 때는 이랬으니 너도 그렇게 해.’ 라는 식의 마인드는 버려야 할 듯...(내가 막내일 때 월 100 받았어, 20년 전에 / 내가 막내일 때는 선배가 퇴근 안 하면 집에 못 갔어 등). 막내작가는 개인 비서가 아닙니다(택배 좀 받아와. 나 이따 출근하니 점심 좀 사다와. 커피 사와 등). (여성, 20대, 경력 2년, 다큐멘터리)

● 같이 일하는 방송작가들이 인권침해를 하는 경우가 많았음. 서로에 대한 배려가 필요. (여성, 30대, 경력 2년, 예능)

● 제일 차별 많이 한 당사자들이 언론노조 가입 PD들. (여성, 20대, 경력 7년, 시사 / 보도)

● 왜 막내 작가는 피디의 조롱거리가 되어야 하나요. 지금까지 들었던 조롱들을 나열하면 끝이 없겠습니다. 가장 최근에 들었던 말부터 나열. 1. 네 목숨은 파리 목숨이야~ (담당 피디의 교체로 작가진들 교체가 되는 시기입니다) 2. 옷이 그게 뭐냐? 3. 네 얼굴 장난 아니게 부었다. 4. 화장 좀 그렇게 하지 마. (여성, 20대, 경력 7개월, 종합구성 / 교양)

● 방송사 제작 CP가 외주사 메인PD에게 테이프를 던져 이마에서 피가 났던 사건. 그 옆에서 함께 모욕적인 언행을 당해야했음. (여성, 30대, 경력 15년, 종합구성 / 교양)

● 너 따위가 작가냐? 는 말 / 너 따위가 작가냐며, 너 지금 당장 짐 싸서 쫓아내도 1시간도 안 돼 다른 작가 부를 수 있다며, 그딴 식으로 일해 먹으려면 당장 때려치우고 공부나 더하든지 다른 일이나 하라며 막말 / 본인의 지병이 악화된 것에 대한 분노를 아파 죽겠고, 더 악화됐다는데 너 따위가 감히 일을 이 지경으로 만들어서 스트레스를 주냐며, 나 빨리 죽으라고 그러는 거냐며 그럴 거면 당장 꺼지라고 함. 참고로 그때 당시 일은 누구에게나 말해 봐도 불가능하다는 답을 들을 정도로 맨땅에 헤딩한 일이었음. 밤새워서 일처리 해 놓으니 대표에게 생색은 본인이 다 냄. 나 참 더러워서. / 본인이 잘못된 것에 대한 불안감을 일토당토않은 폭언과 분노, 짜증으로 내게 풀었었음. / 협찬사와의 연락채널을 애시당초 주지도 않았으면서 커뮤니케이션이 제대로 안 된다는 등, 남의 제작사 말아먹으려고 작정했냐는 등, 너 때문에 계약 파기되면 어쩔 거냐는 등 그것도 식사 자리에서 생면부지의 사람들도 있는 자리에서 있는 대로 신경질을 부림 / 본인과 일했던 막내가 옆 팀으로 옮기고 그 자리에 내가 들어갔더니 (지금 생각해보면) 처음부터 아니꼽게 보고, 은근슬쩍 비웃고 조롱했음. 넌 살이나 먼저 빼라는 식의 외모비하도 은연중 있었던 듯하다. (여성, 20대, 경력 4년, 종합구성 / 교양)

● 밥 심부름, 간식 심부름 좀 그만 시켜라. 니가 사다 먹어라, 제발. 막내작가가 해야 할 일의 시작과 끝을 모르겠다. (여성, 20대, 경력 1년, 지상파방송사 프로그램, 종합구성 / 교양)

● 오랜 시간 관례처럼 여겨져 왔기 때문에 불이익을 당하고 인권 무시를 당해도 연차 낮은 입장에선 불만 토로를 못하거나, 꿈을 접게 된다. 나도 막내 작가 때 본사 피디의 성희롱에도 누군가에게 말하면 일을 그만둬야 할까봐 속앓이를 하고 지금도 연락이 오는 데도 아무렇지 않은 척 대화를 하게 된다. 썩은 뿌리를 잘라내지 않으면 나무가 자랄 수 없듯이 윗선에서 후배에 대해 막 대하는 게 ‘당연하다’고 생각하는 생각부터 뜯어고쳐야 한다. 하지만 그게 가능할지는.... (여성, 20대, 경력 7년, 종합구성 / 교양)

● 방송사 PD들이 본인이 준 오더를 방송하지 않으면 불이익 주는 경우 많음. (여성, 30대, 경력 10년, 종합구성 / 교양)

● 기본적인 컴퓨터 지급도 안 되고 일을 못한다고 쌍욕을 먹습니다. 화장실을 갈 때도 보고해야 하고 밥을 사먹을 돈이 없어 굶기도 합니다. 나이가 많다는 이유로 무시당합니다. 전 그냥 방송작가를 그만두기로 결심했습니다. (여성, 20대, 경력 3개월, 시사 / 보도)

## 11. 종합적인 성격의 애로사항

### 1) 주요 요구

- 방송작가의 전반적인 노동환경을 개선해야 함.
  - 고용불안, 과도한 노동, 저임금, 급여 체불, 인권침해, 차별 등.

### 2) 세부내용

● 현재 8개월 간 급여 체불, 외주 감독의 욕설, 명예훼손, 모욕죄로 고소 고민 중. (여성, 20대, 경력 6년, 예능)

● 엄청난 인격모독과 설 틈 없는 과도한 노동. (여성, 20대, 경력 5개월, 다큐멘터리)

● PD와 선배작가의 사적인 스트레스를 일방적으로 받아내야 합니다. 고용불안정을 문제로 헐박하며 불안함을 야기합니다. 낮은 임금에도 불구하고 주말과 퇴근 없이 집에서 일도 해야 합니다. 눈 뜨고서부터 감기 전까지 일만 합니다. (여성, 20대, 경력 10개월, 시사 / 보도)

● 기획료라는 말 아래 허울뿐인 편당 페이. 끝없는 고용불안은 늘 따라오는 문제죠. 막내작가들의 맥도날드 알바생만 못한 최저최저 임금. 어떤 현장, 어떤 직무보다도 정신적 피로감과 스트레스가 많은 직업입니다. 육체적, 정신적 노동에 대한 정당한 대가는커녕 늘 일용직노동자라는 불안감으로 살아가는 대부분의 생계형 작가들에게 과연 좋은 프로그램이 나올 수 있을까요? (여성, 30대, 경력 6년, 예능)



● 매일매일 고용불안정과 야근으로 정상적 생활 불가능. (여성, 20대, 경력 8년, 종합구성 / 교양)

● 제작사 대표들의 인격무시, 작가들에게 직접적으로 하지 않더라도 과격하게 막 대하는 태도. 급여체불시 문제가 되지 않는다는 뻔뻔한 태도. 최저 임금에도 못 미치는 막내작가 급여를 비롯한 연차 낮은 작가들의 고료. 일을 그만두지 않으면 휴가를 전혀 갈 수 없는 근무형태. 소수 피디들의 월권 및 성희롱 // 방송작가 지원자들이 줄고 있는 건 근무환경과 급여가 얼마나 열악한 지를 보여주는 증거다. 좋은 프로그램 제작을 위해선 최소한의 급여. 고용안정. 복지가 보장되어야 한다. (여성, 30대, 경력 10년, 종합구성 / 교양)

● 심한 노동, 지켜지지 않는 근무시간에 비해 보상과 대가 없음. 최저임금보다 열악한 처우, 사회적 최하수준의 안전망도 갖추지 못함. 그저 일회용 인력으로 낭비되는 느낌. 그리고 미래에 대한 보장도 없습니다. 요즘은. (여성, 20대, 경력 3년, 시사 / 보도)

● 20년째 변함없이 시간수당도 안 되는 막내의 급여와 어마 무시한 업무량 방송사 담당PD의 인격모독! 하지만 아무 말 못하고 일함! 왜? 잘못 말하면 이 바닥에서 매장되니까;;; 또한 암묵적으로 외주업체의 로비와 하청의 하청 등으로 제작비는 오히려 하락! 그러니 방송산업은 성장했지만 방송 제작 인력들의 처우는 오히려 열악해져가고 있음! (여성, 40대, 경력 16년, 종합구성 / 교양)

● 시사를 할 때면 욕을 서슴없이 내뱉는 팀장, 처음에 일 시작할 때와 일 끝날 때가 다른 페이지, 일을 시작하기 전 페이지에 대해 물어보지 못하는 현실을 고쳐주세요. (여성, 20대, 경력 1년, 종합구성 / 교양)

● 주말출근하지 않아도 올리는 전화벨, 차라리 출근을 시켰으면, 일을 중단하지 않는 이상 업무 외에 가장 기본적인 일상 불가(은행, 친구만나기 등), 스크롤에 이름 안 올라가는 경우, 같은 일을 하는 선배들조차도 내 업무에 대한 존중 없고 무시, 나는 그들의 감정 쓰레기통, 사적인 일 시킴으로 업무방해, 그걸로 인해 제 시간 안에 못 끝내게 되면 그건 내 탓, 일 하나만 보고하기엔 그 외적인 고통이 너무 큼니다. 조금 쉬고 싶어도 당장 수중에 남는 돈이 없고(탕진한 것도 아니고 돈 쓸 시간도 없는데 워낙 열악하다보니) 모아둔 돈이 없으니 이직 등 새로운 직종을 고려할 수도 없고 한번 들어가면 어쩔 수 없이 해야 하는... 지방에서 올라오면 더 힘들어요. 방값 내고 나면 마이너스 되지 않는 게 다행입니다. 다른 친구들은 부모님 용돈 줄 텐데 엄마 미안... 나 재밌자고 한 일인데 그렇게 행복한 지도 모르겠어. 못 그만둬서 하는 거지. 그나마 방송 이름 한자 올리는 거 내가 섭외한 출연자들 화면에 띄울 수 있는 거, 기운 나게 해주는 좋은 출연자들 믿고 하지만 정말 찰나의 기쁨과 보람이고 스크롤에 이름 안 올려주는 경우도 허다하고. 조연출은 조연출인데 막내는 막내작가나 자료조사인 것도 부당합니다. 니가 무슨 작가니? 하는 말들... 나는 피디 작가 다 케어하는데 양쪽에서 쫓 땀 진짜 힘들어요. 조연출이랑 업무분담도 잘 안되는데 잘못하면 다 내 탓. 그렇게 일 해줬잖아 피디님들은 항상 자기새끼(조연출) 편 들고 작가님들은 상주하지 않으니까 더더욱 케어안 되고. 나도 그렇게 해 와서 너도 참고 해야 된다는 건 요즘 세상에 말도 안 되는 얘기에요. 정말 꼭 참고 메인 되면 열악한 상황 조정하고 싶은 마음뿐인데 왜 지금의 그들은 그런

생각 안 하시는지 궁금했거든요. 이런 설문조사 위로가 되는 현실이네요. (여성, 20대, 경력 2년, 다큐멘터리)

● 막내작가 월급이 10년 전이나 지금이나 같다는 건 무슨 뜻일까요. 열악한 제작환경은 왜 몇 년이 지나도 개선되지 않는 걸까요. 창조적인 일을 하는 직업이라 일의 양과 시간이 유동적일 수 있다는 건 이해하지만 아주 최소한의 기본적인 제도적 장치가 없기 때문에 이를 악용하는 사례도 너무나 많다고 생각이 듭니다. 방송사에서 '열정페이', '비정규직의 애환'을 이야기하지만 정작 방송사는 우리가 받는 처우에 대해서 그들과 다르지 않음을 인정하지 않는 현실이 너무 힘듭니다. 방송작가는 명예직인가요? 우리에게 남는 건 무엇인가요? (여성, 20대, 경력 2년, 예능)

● 불합리한 고용과 업무강도가 변화되었으면 합니다. (여성, 20대, 경력 4년, 종합구성 / 교양)

● 시청률이나 방송사 직원의 이해관계 혹은 변덕스러운 제작비 산정이나 무효화 때문에 어느 날 갑자기 프로그램이 막을 내리면 수입이 전무해지는 불안정한 고용상태 문제 심각. 일을 잘 한다는 기준이 없이 피디 맘에 드는 작가의 고용, 일자리 편중. 업무적인 것보다는 애티튜드의 강요, 쉽게 말하면 말 잘 듣지 않으면 당일해고 가능. 결과물이 좋지 않으면 전적으로 작가 탓. 인격적으로 문제 있는 피디의 갑질에도 작가 해고. 수시로 갑작스런 불방통보로 불안정한 생계. 인격도독성 발언과 저급한수준의 험담 난무. 준비기간에 대한 기획료 전무. 등등 셀 수 없이 많네요. (여성, 30대, 경력 15년, 시사 / 보도)

● 새벽까지 이어지는 업무시간과 말도 안 되는 이유로 급여를 깎고 지급하는 외주제작사의 횡포들. 혼자서 싸워내기가 너무 어려웠음. (여성, 20대, 경력 3년, 종합구성 / 교양)

● 알바보다 못한 대우, 지나친 업무 강도, 그리고 이것이 마치 방송계에서는 당연하고 마땅한 일이라고 생각하는 선배들의 인식입니다. 방송일은 힘들고, 이전에는 이보다 더 심했으므로 너희들의 이 정도 고생은 나중을 위한 밑거름이다, 라는 식의 말은 그저 황당하기만 할 뿐입니다. 메인작가가 되기 전까지의 작가들은 프리랜서라는 이름이 무색하게 정식적인 출퇴근과 업무를 병행합니다. 이에 대한 상식적인 수준, 일반적인 수준의 보호가 반드시 필요하다고 생각합니다. (여성, 20대, 경력 6개월, 다큐멘터리)

● 기본적으로 문제가 너무 많아서 다 적기 힘들다. 저녁 생방처럼 특수한 경우가 아니면 추가근 무비용지급, 과도한 새벽녘 출근인 아침 방송 시 추가수당(늦게도 마찬가지). 프로그램 병행 시 추가비용지급. 데일리 방송 시 적정최소인원 확보. 안정된 업무능력과 부당대우 방지위해 가이드라인 만들고 의무화. 막내기본업무 수월해질 때까지 시간과 도움 필요. 하루에 아무 것도 안하고 세 시간만 앉았다가는 선배와 경험 없는 조합이 보편적. 그래서 업무효율 낮고 침해가 심각. (여성, 20대, 경력 1년, 종합구성 / 교양)

● 경제생활의 어려움으로 재미있게 할 수 있는 일을 그만두지 않게 최저임금제가 적용되어야 하고, 개인 사생활 시간을 가질 수 있도록 노동시간도 정해져야 한다고 생각합니다. (여성, 20대, 경

력 3년, 다큐멘터리)

● 일은 많이 하는데 돈도 적고 매일 차 끊겨서 택시 타야 하는데 차비지급 하나도 안 되고 이상한 식당에서만 밥 공짜로 주면서 개생색. 건물 너무 후졌다. 좀 옮기면 안 되나. 정수기는 관리를 안 하는 건지, 바퀴벌레 나온다는 소문까지. (여성, 20대, 경력 2년, 종합구성 / 교양)

● 교통비 미지급문제, 선배들의 인격문제는 개선되어야 함. (남성, 30대, 경력 9년, 종합구성 / 교양)

● 연차나 하는 일에 비해 턱없이 부족한 페이 / 인격적으로 무시하는 PD 등. (여성, 20대, 경력 6년, 시사 / 보도)

● 글썬요, 단지 꿈을 위해서 높은 임금 포기, 자존심 포기, 개인 여가시간 포기, 건강 포기, 이젠 열정도 안 남았어요. 이 일을 왜 하고 있는지도 모르겠어요. 제가 작가는 무슨 작가일까요? 노예 같습니다. 이런 말을 하는 제가 정말 그렇게 의지박약인가요? 차라리 봉사를 하면 의미라도 있습니다. 권리도 보호도 하나 받지 못하는데, 사람대우 받는 것도 힘들고 업무 체계도 제대로 없고, 이 모든 것을 당연하게 받아들이지 못하는 제가 한심하다는 선배들을 보며. 이 상태가 앞으로도 똑바로 변하는것이 하나 없다면 전 이 일을 평생 할 수 있을지 의문입니다. 제가 얼마나 부귀영화를 누리겠다고요. (여성, 20대, 경력 2년, 종합구성 / 교양)

● 낮은 급여, 높은 업무강도. (여성, 20대, 경력 2년, 종합구성 / 교양)

● 수면 및 휴식시간 보장을 위한 근로시간엄수, 시간 외 수당 및 교통비, 식대 지급 의무화. (여성, 20대, 경력 3년, 드라마)

● 특하면 밤을 새고 교통비나 식비가 지급되지 않아 일을 하면서 택시비만 60만 원이 나온 적이 있을 정도다. 프로그램이 잘리면 그만두고 계약서조차 쓰지 않는 경우가 허다하다. 지금 본사 들어와서 처음 계약서 써봤다. (여성, 30대, 경력 5년, 종합구성 / 교양)

● 고용 안정과 최저 임금 보장이 시급함. (여성, 30대, 경력 4년, 종합구성 / 교양)

● 함께 일하는 방송사 소속 피디들에게 하청업체, 용역 취급을 당한 적이 많습니다. 피디, 작가는 함께 프로그램을 제작하는 동등한 위치에 있는 사람이라고 생각했는데 아닌 경우가 많았습니다. 후배 작가들의 처우 개선을 위해 노력하고 프로그램의 발전을 위해 애쓰던 작가 선배가 하루 아침에 부당한 이유로 고용해지를 당하는, 아니 소위 잘리는 경우도 봤습니다 (일을 못해서도, 문제를 일으켜서도 아닌, 피디들에게 고분고분하지 않고 살갑지 않다는 이유에서였습니다. 이걸 좋은 말로 애티튜드에 문제가 있다-라는 식으로 말하더군요). 다른 이야기를 한 가지 더 하자면, 다수의 방송사에서 작가들의 독립적인 업무 공간을 제대로 마련해주지 않는 것도 큰 문제라고 생각합니다. 작은 회의실 하나를 팀 사무실로 배정하고 큰 회의 테이블에 다닥다닥 붙어 앉아 일하는 작가

들이 수없이 많습니다. 사무실 내에서도 어느 정도는 프라이버시를 보장 받을 필요가 있다고 생각하는데 그런 것이 전혀 없는 환경에서 일하는 작가들이 너무 많습니다. 이름도 모르는 방송사, 생전 처음 듣는 프로그램에서 일하는 작가들 이야기가 아닙니다. 프로그램 이름만 말하면 누구나 알 수 있는, 소위 지금 잘 나간다 하는 프로그램 작가들의 상황입니다. 개선은 둘째 문제고 저는 이런 어이없고 열악한 상황에서 일하는 작가들이 많다는 것을 많은 분들이 그저 알고 있더라도 했으면 좋겠습니다. (여성, 30대, 경력 7년, 시사 / 보도)

● 높은 노동강도, 스트레스. 그리고 교양의 경우 전적으로 작가에게 의지하는 시스템. 아이템, 섭외, 구성, 편집, 대본 솔직히 작가가 다함. 돈이라도 많이 주면 버티겠는데 외주제작사 형편도 점점 열악해짐. 작가들끼리 정기적인 모임을 가지고 서로 단단해져야 한다고 생각함. (여성, 20대, 경력 6년, 시사 / 보도)

● 기획비 미지급, 시간 외 수당 미지급. (여성, 20대, 경력 2년, 종합구성 / 교양)

● 내 시간이 전혀 없고 임금도 너무 낮다. 야근수당은커녕 밥도 개인 돈으로 사 먹는 경우가 많았다. 아파도 쉴 수 없고 출퇴근시간이 전혀 일정하지 않다. 개인(PD)의 기분과 편의사항에 따라 퇴근시간이 달라진다. (여성, 20대, 경력 2년, 예능)

● 제작비가 부족하면 막내의 월급부터 차감. 기회를 주는 것 마냥 일을 배우고 싶고 갈망하는 마음을 이용해 연차에 버거운 일을 시키며 마음에 안 들 경우 작가 세계에 나쁜 소문을 내어서 받을 못 들이게 하겠다는 협박을 일삼는 선배가 수두룩합니다. 실제로 막내작가는 그것이 무서워 선배의 사적인 심부름과 비위를 맞춰주는 게 주된 업무입니다. 막내작가의 권리가 보장되지 않는 한, 영원히 세습될 것입니다. (남성, 20대, 경력 2년, 예능)

● 일한 만큼 돈 받고 싶다. 내 시간이 있었으면 좋겠다. 막내들을 깔아뭉개지 않았으면 좋겠다. (여성, 20대, 경력 2년, 예능)

● 진짜 방송작가는 최고의 쓰레기 같은 직업 ... 고용불안, 최저노동환경, 대우는 최악... 거기에 요구하는 건 엄청 많고... 쉴 틈 여가 생활은 꿈에도 못 꿈.. 미래도 없고 희망도 없는 직업... 작가 협회의 결국 N년차 이상에 까다로운 조건을 내걸며 자신들의 잇속만 챙기려는 집단이라 생각됨. (여성, 30대, 경력 6년, 예능)

● 공과사가 구분이 안 될 정도의 노동강도(주말출근을 안하더라도 퇴근해서도 밤샘업무)와 낮은 급여. 선배작가들은 모르겠지만 막내작가들 급여와 처우개선이 시급합니다. 아직도 월 100만원이 채 주지 않는 곳도 많더라구요. 또 피디들 기분?에 따라 작가를 자르니 마느니 하는 경우도... 연차나 휴가 급여 등은 작가니까.. 작가라서 그냥 체념하게 되고 프로그램이 끝나면 고용불안과 재정난에 시달립니다(연차 낮은 작가들). (여성, 20대, 경력 3년, 종합구성 / 교양)

● 여가활동시간이 없고 급여는 매우 적음. 전체적으로 삶의 질을 하향화시킴. (여성, 20대, 경력

1년, 종합구성 / 교양)

● 방송국의 갑질, 외주제작사에서 일하는 작가의 고용불안정이 심각하다고 느낍니다. 페이지부분도 아주 오래 동결된 것 같고 일은 늘어나는데 그에 합당한 페이지를 받지 못한다고 생각하지만 어떻게 하면 개선이 될지 모르겠습니다. (여성, 20대, 경력 6년, 종합구성 / 교양)

## 12. 작가협회에 대한 인식

### 1) 주요 요구

- 방송작가협회 가입자격을 완화해야 함.
  - 경력, 장르 별 연차합산 불가, 본사와 외주의 연차합산 차등 등.
- 방송작가협회에서 인권가이드라인을 마련해서 적용시킬 수 있어야 함.

### 2) 세부내용

● 방송작가협회의 가입자격을 근무 3개월 이상으로 바꾸고, 막내작가도 재방료, 저작권료를 받을 수 있게 해주세요. (여성, 20대, 경력 4개월, 예능)

● 방송작가들의 고용안전 및 방송 여부와 상관없이 페이지를 지급하며 과도한 업무 시간으로 인한 건강악화를 방지할 수 있는 작가협회가입이 진행되어야 할 것으로 보이며 현재 작가협회 가입은 연차와 상관없이 가입이 너무 까다롭습니다. 문턱을 조금 낮춰주셨으면 합니다. 교양과 예능의 연차를 합산할 수 없으며 메인작가들의 사인을 받는 것은 현실적으로 어려움이 많습니다. (여성, 30대, 경력 10년, 예능)

● 현실적으로 피디와 작가가 수직관계로 일하는 구조에서는 선배작가들도 후배작가들을 챙기면서 일을 하기 어려울 것 같다. 작가진에 부당한 일이 있더라도 선배작가들이 목소리를 내줄 수 있는 상황이 불가능하다. 메인작가도 힘이 없는 경우가 대부분이니까.. 서로가 서로를 경쟁자라 생각하는 프리랜서 직업상 특성도 있겠지만 구조적 문제가 더 크다고 생각한다. 일부 피디의 작가를 시너처럼 부리는 행위나, 후배작가들에게 그렇게 하기를 강요하는 선배작가들의 당연한 생각이 당연하지 않다는 것을 모두가 자각할 수 있는 구조가 되어야 하지 않을까. 방송작가협회에서 일부 공중파 방송을 했거나, 가입된 메인작가들의 권익만 챙길게 아니라.. 앞으로의 후배작가들을 위한 어느 정도의 인권가이드라인을 강제적으로라도 확인할 수 있는 방안을 마련해줬으면 하는 마음이 절실하다.. 이 일을 좋아서, 사랑하는 마음만으로 참고 버텨야하는 일들이 너무나 비인간적인 면이 많다. (여성, 30대, 경력 5년, 예능)

● 소규모 제작비를 이유로 한 터무니없이 적은 임금 책정과 기획료 미지급과 방영분에 대한 임금 체불, 저작권료 확보에 미온적인 부분 등에 대한 확고한 가이드라인 있어야 한다고 생각. 이를 위해 한국방송작가협회 등의 단체 활동이 더 강화되어야 하고, 가입 제한도 더 낮춰야 한다고 생

각함. 무능력하고 개념 없는 동료(자신의 일을 회피하고 다른 이들에게 피해 주는 피디나 다른 작가들)로 인한 피해 막을 수 있도록 업무 분장도 문서화해야 한다고 봄. (여성, 30대, 경력 14년, 다큐멘터리)

● 방송작가 협회 가입이 예전에 비해 너무 까다로워서 10년을 일해도 가입 못하는 경우가 부지기수. (여성, 30대, 경력 6년, 예능)

● 방송작가협회. 결국 그들만의 리그. (여성, 30대, 경력 12년, 예능)

● 작가협 가입요건이 지나치게 까다로움. (남성, 20대, 경력 5년, 장르 무응답)

● 작가협회 기준부터 어이상실. 본사에서 일하면 3년인데 외주에서 일하면 10년을 해야 인정해 줌. (여성, 20대, 경력 5년, 종합구성 / 교양)

● 권력기관이 되어버린 방송작가협회부터 없애야한다. 작가협회에 가입하지 않으면 저작권도 보호받을 수 없는데 가입기준과 방법마저 불투명하고 진입장벽이 너무 높다. (여성, 30대, 경력 8년, 종합구성 / 교양)

● 방송작가 협회가 있어도 가입 장벽이 터무니없이 높습니다. 막내작가들 월급은 여전히 80만 원이고, 재방료는 돈 많은 메인작가의 몫. 누구를 위한 협회인지 모르겠네요. (여성, 30대, 경력 9년, 예능)

● 작가협회 역시 기득권 작가들에게만 혜택이 제공. (남성, 30대, 경력 9년, 예능)

● 방송사나 제작사에서 프로그램마다 고용 인원 수를 정하여 고용 안정과 작가 개인의 노동 강도를 줄여줘야 한다. 한 가지 더, 부당한 일을 당했을 때 작가협회에 가입하고 운영자들과 친분이 있어 득을 본 사람을 본 적 있다. 하지만 대부분의 작가들은 그런 이득을 얻을 수 없다. 작가 협회 등록을 포기한 지 오래 됐다. 작가는 같은 작가에게 모욕을 당하는 일이 더 많다. 착취나 체벌도 같은 작가한테 받는 경우가 있다. 자신의 이력이 쌓이지 않으면 운 좋게 좋은 임금을 받는 일이 없다. 그러니 문제가 있어도 내가 경력이 낮아서 그런 거구나,,, 하고 생각할 수밖에 없게 된다. (여성, 30대, 경력 6년, 종합구성 / 교양)

### 13. 노동조합 조직화에 대한 인식

#### 1) 주요 요구

- 방송작가 노동조합의 설립이 필요함.

#### 2) 세부내용

● 작가들이 노동조합을 가입하지 않은 이유는 단결이 되지 않을 거라는 마음 때문이라고 생각합니다. (여성, 30대, 경력 7년, 시사 / 보도)

● 비정규직의 모든 문제점들을 방송작가 일을 하면서 겪고 있다. 특수고용직종의 법적 권리를 얻는 것과 그것을 위한 노조 설립이 필수적이라고 생각한다. 방송작가도 노동자이고 노동자의 기본적인 권리와 법적 보호를 받을 수 있다면 우리 직종에 대한 불합리성도 차츰 사라지게 될 것이라고 생각한다. 나는 ○○사에서 막내작가로 일하고 있다. 공기업의 비정규직으로 분류할 수 있지만 방송이라는 특수성 때문에 공기업의 비정규직으로서의 작은 지위도 누리지 못하고 있는 게 아닌가 하는 생각이 들었다. 위에 표기했던 여러 불합리한 문제들(낮은 임금, 야근수당 없음, 주말 근무 등등)은 오랜 기간 축적돼 온 것이기 때문에 쉽게 바뀌지 않겠지만, 바꿀 수 있는 방법은 여러 작가님들이 모여서 힘을 내는 방법밖에 없다고 생각한다. 방송작가 노조 설립이 매우 필요하다고 생각한다. (여성, 20대, 경력 2년, 시사 / 보도)

● 과중한 업무시간 관련 추가임금지급이 시급하며. 비벌 언덕 없이 일하는 우리작가들에게도 대표할만한 조직이 생겨 목소리를 낼 수 있으면 좋겠습니다. (여성, 30대, 경력 8년, 종합구성 / 교양)

● 작가노조 필요. (여성, 20대, 경력 3년, 다큐멘터리)

● 가장 열악한 환경의 막내작가들을 위한 노동조합 또는 작가협회가 필요합니다. (여성, 20대, 경력 1년, 종합구성 / 교양)

## 14. 방송산업 종사자 인식전환의 필요성

### 1) 주요 요구

- 방송산업 종사자의 인식전환이 필요함.
- PD, 방송작가(주로 선배작가) 등.

### 2) 세부내용

● 개선방법은 방송국의 기득권자들이 기득권을 포기하고 작가들을 동등한 노동자로 받아들여야 하지만 절대 그런 일이 일어날 리 없으므로 개선방법이 없음. (여성, 20대, 경력 2년, 시사 / 보도)

● 제도적인 개선도 중요하지만 같은 작가로서 악순환의 고리를 후배에게 넘겨주지 않으려는 마음과 결단이 필요한 게 아닌가 생각됩니다. (여성, 20대, 경력 3년, 종합구성 / 교양)

● 불합리하고, 부당한 대우를 받으며 막내 시절을 보냈고 그거 다 견디고 나니까 그래도 내 목소리 낼 수 있는 정도는 된 것 같다. 지금의 자리에서 막내들을 보면 역시 또 불합리하고 부당한 대우를 받으며 일하고 있다. 사실은 꼭 막내 뿐만인 것도 아니고. 그럼에도 불구하고 가끔 '나 막내 땀 안 그랬는데'이런 생각이 스물 스물 든다. 더 불합리하고 더 부당한 대우 받았는데 뭐 유세

떨 일이라고 스스로가 부끄러워질 때가 한 두 번이 아니다. 제도, 인식 다 좋지만 결국 진짜 변해야 하는 건 우리가 아닐까 싶다. (여성, 20대, 경력 4년, 시사 / 보도)

● 작가들의 인식 먼저 바뀌어야 한다고 생각합니다. 우리 스스로 우리의 인권을 되찾읍시다. (여성, 30대, 경력 4년, 시사 / 보도)

● 방송사 내 작가에 대한 인식을 개선시킬 필요가 있음. (여성, 20대, 경력 7년, 종합구성 / 교양)

● 당연시 하지 않으셨으면 좋겠습니다. 막내는 이 정도의 페이를 받으면 충분해, 이 정도의 야근은, 밤샘은, 이 정도의 업무강도는 당연해. 라는 생각은 조금 변화되어야 된다고 생각합니다. 좋아서 시작한 일을 글을 써보기도 전에 지쳐서 떠나고 싶지는 않습니다. 가장 상처받았던 경우들을 돌이켜보면 선배님들께 받았었습니다. 가장 잘 알고 있어서 더욱 무심하게, 더욱 툭툭 뻘으시는 말들이 활이 되어 꽃힙니다. 다른 연출진들의 의식이 개선되는 것보다 더욱 우선적으로 같은 직종에 계신 동기, 선배님들의 의식이 먼저 변화해야하지 않을까 생각합니다. (여성, 20대, 경력 1년, 장르 무응답)

● 사실 전통적으로 내려온 윗사람들의 인식이 바뀌지 않는 한 어려울 듯. (여성, 30대, 경력 2년, 종합구성 / 교양)

● 후배를 대하는 선배들의 태도나 개념 등 근본적 의식 개조 필요. (여성, 20대, 경력 5년, 종합구성 / 교양)

● 방송사 피디들은 작가들을 제작을 위한 부속품 중 하나라고 생각하는 경우가 많아요. 기획료를 미지급해도 미안해하지 않아요. 피디들 인식 개선이 가장 시급합니다. (여성, 30대, 경력 4년, 종합구성 / 교양)

● 너 나가면 더 싸게 일하겠다는 사람 많다. 나 때는 더 그랬다. 다른 직장이라고 안 그럴 것 같냐 등. 선배들 자체 마인드가 이러니 나아질 전망이 없음. 오히려 문제를 제기하면 다 그렇게 해왔는데 너만 왜 유난이냐는 식. 아래에서 바꾸려고 노력해봤자 위에서 흐리고 있으니. 윗선의 마인드 개선이 필요하다고 봄. (여성, 30대, 경력 5년, 종합구성 / 교양)

● 구시대적 사고에 간혀 있는 메인작가들의 끈대의식을 고쳐야 한다. 자기도 힘들었으니 막내도 힘들어야 하고. 막내는 이거하면 안 되고 저거하면 안 된다는 등. 메인작가가 막내작가를 막내가 아니라 동료로 본다면 문제들이 개선될 것이다. (여성, 20대, 경력 2년, 예능)

● 작가인권은 작가들이 챙겨줘야죠. 후배 모른 척 하시는 선배님들, 작가를 잡가로 아시는 피디님들, 자기보다 아래로 생각하는 초짜 조연출들 인식개선이 제일 필요하다고 생각합니다. (여성, 20대, 경력 2년, 시사 / 보도)



● 대한민국에 존재하는 최악의 직업이라고 생각한다. 어디서부터 어떻게 고치고 고칠 수 있는지조차 모르겠다. 절망적이다. ‘방송작가’ 라는 직업에 대한 개념 정의와 정체성 확립부터 시작해야 되지 않을까. (여성, 30대, 경력 5년, 다큐멘터리)

● 방송작가는 품팔이 일용직이란 인식, 달면 삼키고 쓰면 뱉는다는 인식, 이게 함께 방송을 하는 본사, 외주제작사 피디에게 더 팽배하다는 사실. (여성, 30대, 경력 14년, 다큐멘터리)

● 역지사지 해 볼 것. 양심 좀 있었으면. (여성, 20대, 경력 7개월, 번역)

● “내가 막내 때 이랬으니 다음 막내도 이래야 한다.” 는 생각이 만연해있는 게 문제라고 생각합니다. (여성, 20대, 경력 4개월, 종합구성 / 교양)

● 이 사태는 비단 방송작가만의 문제가 아니라고 생각한다. 방송업계 자체가 사람을 쓰다 버리는 일회성 노동력으로 삼고 있고, 그 풍조는 시대가 지나도 여전하다. 우리나라가 급격히 발전했던 과거의 모습과 흡사하게 방송업계도 시장이 빠르게 성장하며 종사자들의 의식 수준이 기술 수준을 따라가지 못하는 아노미 현상이 벌어진 것이라 생각한다. 이걸 사회와 기관 단위로 스타트를 끊어야 하는 문제다. 개인적으로는 임금이 적니 인간적 대우를 못 받니 그저 몇 마디 징징댈 것이 아니라 단체를 조직해 목소리를 높여야 한다. 그리고 현재 막내작가를 벗어난 ‘선배’, ‘메인’이라고 불리는 사람들의 의견도 중요하다. 예나 지금이나 변하지 않는, 부당한 처우를 겪고 있는 막내들에게 ‘나 때는 더 심했다’ 할 게 아니라 도움을 줄 적극적인 자세를 취하고 환경을 개선시키기 위해 노력해야. 업계도 생태계와 같아서, 피라미드 아래층이 무너지는 것을 나 몰라라 한다면 반드시 전체가 위협받게 될 것. (여성, 20대, 경력 3년, 시사 / 보도)

● 일 시킨 만큼 급여 주고 무시하지 말았으면 합니다. 작가도 방송을 함께 만드는 파트너라고 생각했으면 좋겠습니다. 우리는 수족이 아니라 프로그램과 방송에 애정을 갖고 있는 방송인입니다. 필요에 의해 고용했다면 그만큼의 대우는 해주길 바랍니다. (여성, 20대, 경력 5년, 종합구성 / 교양)

● 월급 90만 원을 받으면서 일을 시작하게 됐다. 6개월에 10만 원 정도 인상이 있었다. 업무 시간이 정해져 있지 않고, 강압적으로 늦은 시간까지 일하고 밤을 새는 경우도 비일비재했다. 그에 대한 인격적인 대우나 보상은 적었고, 그저 열정을 운운하며 모든 것을 감내하라는 분위기였다. 담당 PD는 시도 때도 없이 연락을 해서 업무를 마음대로 지시했고 자유와 여가는 전혀 없었다. 일찍 퇴근하고 주말에 쉬는 것은 거의 최악과 같았다. 업무가 끝나도 분위기상 집에 가지 못한 경우도 많았다. 외주제작사에서 일할 때는 프리뷰어를 고용할 수 없다며 40시간에 달하는 프리뷰를 막내작가에게 시켰다. 급여에 추가 보상은 전혀 없고 그 일을 밤을 새면서 소화해야 했다. 막내작가는 쓰다 버려질 소모품이나 허드렛일, 잡일을 도맡는 일꾼 정도로 인식되는 듯 했다. 어떻게 막내가 감히 라는 인식이 있다. 언젠가는 선임 작가가 펜, 가방, 세면도구, 치약세트 등 본인 개인 물품을 가져오라는 개인적인 심부름도 시키기 시작했고, 식사를 챙기는 것은 거의 업무였다(바빠서 챙겨주는 개념이 아닌 당연하게 시키는 심부름이었다). 이로 인해, 하녀로 일하고 있다는 인상을 깊게 받

왔다. 인식의 변화가 있어야 한다. 하지만 다들 그래왔기 때문에 이것이 잘못된 것인 줄도 모르고, 변화에 대한 거리낌 때문에 움직이려 들지 않는다. 어느 정도 규율과 제재가 필요하다고 본다. (여성, 20대, 경력 2년, 종합구성 / 교양)

● 프리랜서라는 직업적 특성상 부당한듯하지만 받아들여야 할 부분이 있다고 생각. 하지만 인격적으로 무시하는 발언, 사적인 업무제공, 지나치게 과다한 노동량 등에 대해서 ‘이 정도는 나도 겪었다, 이 정도는 버텨야지, 작가 위신 떨어지지 않게 이런 부분은 쉬쉬해야한다’ 등의 이유로 당연시하고 넘어가서는 안 된다고 생각합니다. 옳고 그름에 대한 판단력이 흐려지지 않게 인식하려는 노력이 필요합니다. (여성, 20대, 경력 3년, 종합구성 / 교양)

## 15. 업무환경개선방안

### 1) 주요 요구

- 방송작가에 대한 노동자성 인정.
  - 근로기준법, 산재법 적용 등.
- 방송제작구조 개편.
- 방송사에 대한 주무부처 감시 강화.
- 방송제작 및 노동환경에 대한 가이드라인 마련.
- 방송작가 노동인권환경 상담기구 설치.

### 2) 세부내용

● 본사 데스크의 마음에 들지 않는다는 이유로 폭언을 들었습니다. 또한 막내작가로 일할 때에는 근무시간에 비해 적은 급여를 받아 생계에 지장이 생기기도 했습니다. 1년 넘게 한 프로그램에서 일해도 퇴직금을 받을 수 없었습니다. 내가 일하지 않아도 그 자리를 채울 다른 누군가가 넘쳐난다는 이유로 소모품 취급을 받을 수밖에 없었습니다. 노동자로서 방송작가의 권리를 보장받을 수 있다는 합의가 되면 많은 작가들이 보다 양질의 작업을 할 수 있으리라 생각합니다. (여성, 20대, 경력 5년, 종합구성 / 교양)

● 방송제작구조 개편, 방송사에 대한 주무부처 감시 강화. (여성, 20대, 경력 1년, 시사 / 보도)

● 방송이라는 것이 정해진 시간에 출퇴근을 하는 것이 힘들고 데드라인에 급급해서 일하는 것이 현실이긴 합니다. 하지만 그 속에서도 서로를 격려하고 처우가 좋다면 힘내서 할 수 있을 텐데 폐이가 부당 지급되거나 인격적 모독, 욕설이 계속된다면 작가생활에 회의감을 느끼고 일을 하는 것이 매우 괴로워집니다. 남들 다 쉴 때 홀로 일하는 방송작가, 대체 왜 이렇게까지 일을 해야 하는지 모르겠습니다. 날이 갈수록 프로그램은 많아지고 기획하고 앞서지고 제대로 방송되는 일도 적어지는 이 마당에, 방송 프로그램 자체에 대한 가이드라인이 마련되었으면 하고 욕설과 인격모독, 사적인 일을 아무렇지 않게 시키는 작가들에 대해서도 제재 방법이나 해결 방법이 생겼으면 하는

바람입니다. (여성, 20대, 경력 4년, 종합구성 / 교양)

● 작가들의 문제의식이 몹시 부족하기 때문에 노동문제가 심화된다는 것과 작가들이 문제를 제기하지 못하도록 임금과 고용을 쥐고 협박이 잦은 업계인 점. 유감스럽지만 사실이다. 작가들에게도 노동인권에 대한 교육이 필요하다. 특히 폭언과 폭력이 가장 가까운 선배작가들로부터 이어지는 것은 창피한 일이다. 인맥이 중요한 바닥이라며 어디에 하소연조차 못하는 현실이 슬프다. 맘을 툭 터놓고 문제점을 상담하고 해결책을 제시받을 수 있는 기구의 역할이 필요하다. 그 곳에서 일하는 사람들은 방송과 전혀 관련 없는 분들이면 좋겠다. (여성, 20대, 경력 5년, 종합구성 / 교양)

● 고용불안정에 대해 노골적인 압박을 받았으며 이를 이용해 무리한 코너 기획 업무에 대해서도 압박을 받음. 또한 원고 활용에 대한 부분에 대해서도 담당 작가의 동의나 구체적인 설명 없이 이행하려 함. 이는 작가의 권리를 무시하고 보장받지 못했기 때문이며 이는 메인입봉을 하지 못한 서브작가들에게 빈번히 일어나는 사례임. 연차 상관없이 모든 작가를 위한 근로기준법 등의 사항을 비롯, 작가의 권익을 위한 현실적인 제도가 조속히 마련되어야 한다고 봄. (여성, 30대, 경력 8년, 종합구성 / 교양)

● 방송을 준비한다는 이유로 크리스마스부터 신정까지 다른 사람은 쉴 때 아무도 없는 사무실에 혼자 나와 일했음. 방송작가직은 면접 보고 합격하면 사무실에 나가서 일 하는 건데 개인사업자로 취급된다는 게 납득하기 어렵다. 법적인 테두리 밖에 있기 때문에 보호도 못 받고 매번 고용 방송사나 직원들 인격을 '민어'야 한다. 때문에 항상 불안하고 아프다. 우선 특수고용직이 아닌, 다른 방법을 통해 법적인 테두리 안으로 넣어야 한다. (남성, 30대, 경력 6년, 시사 / 보도)

● 방송작가에 대한 근로기준법이 확실히 제정돼야하고 제대로 된 계약서도 있어야 될 것 같다. (여성, 20대, 경력 2년, 예능)

● 기본 인권과 임금, 안정된 고용 환경을 위해 법이 마련되어서 관리감독이 철저히 이루어지면 개선되지 않을까요. (여성, 20대, 경력 2년, 시사 / 보도)

● 작가들의 목소리를 듣고 개선할 수 있는 기관 설립 필요. (여성, 20대, 경력 2년, 다큐멘터리)

● 답은 하나인 것 같다. 노동강도에 걸맞은 급여, 복지 대우를 받으면 된다. 일한만큼 받으면 된다. 그런데 그 기준이 없다... 그 기준을 만들어서 모든 방송사, 외주제작사가 지킬 수 있도록 해야 한다. (여성, 20대, 경력 1년, 시사 / 보도)

● 확실한 근로기준법이 적용되어야 한다. (여성, 20대, 경력 2년, 예능)

● 정해진 업무시간이 있어야 하며 너무 촉박한 제작기간이 해결되지 않는다면 해결되지 않을 것이다. (여성, 20대, 경력 2년, 종합구성 / 교양)

● 이렇게 대우받지 못하는 일인가에 대한 회의감도 들었습니다. 심지어 단순 판매와 정리를 하는 편의점 알바도 한 달 꼬박 야근수당을 받아가며 일합니다. 방송을 창작하고 만드는 사람들이 제대로 대우 받을 수 있도록 하루 빨리 변화했으면 좋겠습니다. 언론의 힘이 크다는 것을 알고 있기에 언론의 힘을 빌린다면 변화의 시발점이 되지 않을까 생각합니다. (여성, 20대, 경력 4개월, 시사 / 교양)

● 주먹구구식의 제작환경부터 바꾸어야 제대로 된 대우를 받을 수 있지 않을까요. (여성, 20대, 경력 4년, 종합구성 / 교양)

● 방송작가는 “잡가” 라는 말이 있을 정도로 업무가 굉장히 잡다하고 딱 어느 업무를 맡는다는 경계가 모호한 것 같습니다. 막내로 있으면서 조연출 일까지 맡게 되는 경우도 꽤 있었어요. 더 나아가서는 업무 외에 메인 작가 자녀의 숙제를 도와주라는 지시를 받은 적도 있습니다. 전문직임에도 불구하고 그 전문성을 제대로 인정받지 못하는 것 같습니다. 특히 막내작가들에게는 더욱 그렇습니다. 그래서 아무나 방송 작가를 할 수 있는 게 아닌, 전문성을 더 인정받을 수 있는 채용/고용 형태가 되어야 한다고 생각합니다. 프리랜서이고 특수한 전문 기술이 필요한 직업이 아니다보니 처음 받을 들이기가 다른 일에 비해 쉬운 편인 것 같아서요. (여성, 20대, 경력 4년, 사내방송)

## 16. 기타

### 1) 주요 요구

- 선배작가들이 업무환경개선에 앞장서야 함.
- 막내작가들의 업무환경을 조사하여 공론화하고 제도장치를 마련해야 함.
- 작가들이 편안하게 교류할 수 있는 커뮤니티가 있어야 함.
- 구체적인 방안이 나와 실질적으로 적용이 되어야 함.

### 2) 세부내용

● 열악한 근무환경을 먼저 겪은 선배들이 근무환경 개선을 외쳐주면 좋겠다. (남성, 20대, 경력 1년, 종합구성 / 교양)

● 사적인 일은 시키지 않았으면 좋겠고, 잘못된 일에 혼을 내는 것은 타당하나 인격적으로 모독하지 않았으면 좋겠습니다. 본인의 노동강도가 세다고 후배 또한 그런 처우를 꼭 겪을 필요는 없다고 생각하시는 것 같습니다. 방송작가 환경은 개선이 되어야 합니다. 이걸 현재 현장에서 일하는 선배작가들의 힘이 필요한 일이라고 생각합니다. (여성, 20대, 경력 2년, 종합구성 / 교양)

● 메인작가님들께서 적극적으로 나서주셔야 가능한 일일 것 같습니다. (여성, 20대, 경력 9개월, 종합구성 / 교양)

● 방송작가 이외에도 방송산업에 종사하는 모든 분들에게 고용안정, 임금안정, 복지안정이 이루어져야 한다고 생각합니다. (여성, 20대, 경력 1년, 종합구성 / 교양)

● 신입이 지나고 수년이 지나도 작가를 다른 직종 사람이 뽑는다는 문제 때문에 고민. (여성, 20대, 경력 1년, 종합구성 / 교양)

● 내 자신이 노예인 기분. (여성, 30대, 경력 5개월, 종합구성 / 교양)

● 프리랜서라는 명목 하에 회사나 어떤 협회의 도움도 받지 못하고 그저 의무만을 강요받아 왔습니다. 어디서 불합리한 일을 당해도 다음 프로그램으로 옮길시 불이익이 생긴다는, 인맥을 쌓는데 도움이 되지 않는 이유로 제대로 된 소리 한번 내지 못했고요. 이번 기회가 좋은 도화선이 되길 바랍니다. (여성, 20대, 경력 4년, 다큐멘터리)

● 버티는 게 약이라는 말 좀 그만해라. 좀 사람답게 살자 우리. (남성, 20대, 경력 6개월, 예능)

● 미디어 산업이 유망직종으로 급성장 했다는 것은 그만큼 누구나 자유롭게 1인 미디어를 개재할 수 있게 됐다는 뜻이기도 한 것 같다. 이 와중에 지상파와 종편, 케이블이 서로 시청률 싸움으로 제 살 갠아먹기를 하느라 점점 더 자극적인 콘텐츠를 찾게 되고, 그런 만큼 우리의 업무 시간은 기하학적으로 늘어나고 업무량도 그에 비례한다. 이는 아주 근본적인데서 부터 잘못된 것이기 때문에 과연 이러한 조사 또한 효과가 있을지 의문이다. 다만 조금이나마 개선이 되는 데 힘을 보태고자 조사에 응한다. (여성, 20대, 경력 7년, 종합구성 / 교양)

● 막내작가들의 경우 대부분 저임금에 고강도, 장시간 근무를 하고 있습니다. 방송에서 사회의 고용불안과 차별, 불이익을 이야기할 때 자신이 겪고 있는 부당함을 뒤에서 마음속으로 삭히고만 있을 막내작가들의 근무환경과 실태를 조사하여 제도장치 마련에 힘써야 된다고 생각합니다. 공론화해서 이야기해 볼 필요가 있다고 생각합니다. (여성, 20대, 경력 1년, 장르 무응답)

● PD나 메인작가나 그 나물에 그 밥이라 어차피 개선 안 될 것이다. (남성, 20대, 경력 2년, 예능)

● 열악한 노동환경. (여성, 30대, 경력 4년, 종합구성 / 교양)

● 딱히 생각나는 게 없다. (여성, 20대, 경력 4년, 종합구성 / 교양)

● 실내 흡연. (여성, 20대, 경력 5개월, 예능)

● 작가 시스템 내부에서부터 메인, 서브, 막내 운운하며 능력껏 받는 구조가 아닌데 무슨 동료의식이 있고, 노동조합이 무슨 의미가 있다. 작가의 적은 방송사나 피디가 아니라 작가인데... (남성, 30대, 경력 1년, 예능)

- 개선될 거라 생각하지 않음. (여성, 20대, 경력 4년, 시사 / 보도)
- ○○사의 부당한 임금피크제 - 12년차 이상 34. (여성, 30대, 경력 10년, 시사 / 보도)
- 작가들의 편안한 커뮤니티 공간이 있었으면. (여성, 30대, 경력 9년, 예능)
- 모두가 연대의식을 가졌으면 함. 같은 일을 하는 동료로서... (여성, 30대, 경력 3년, 종합구성 / 교양)
- 막내작가들을 굴리고 뺏세게 시키는 것이 관례화되어 있고 저임금을 주고 노동강도 등에 대해서도 결국 피디와 선배작가들의 책임이라고 생각함. 국가가 나설게 아니라 내부적으로 피디와 작가들이 스스로의 개인적 이익이 아닌 모두의 이익을 위해서 노력해야지 이런 뜬구름 잡는 식의 설문과 방송사, 정부의 문제로만 몰아가는 내용은 솔직히 어이없다고 생각. 일부 피디와 작가들이 방송 여러 개 뛰면서 많은 돈을 벌면서 그런 건 생각하지도 않고 남 탓 하는 거로만 보임. (남성, 20대, 경력 4년, 종합구성 / 교양)
- 모르겠습니다... 의견에 의해 오는 피해가 더 클 것 같습니다. (여성, 20대, 경력 2개월, 예능)
- 문제점이 해결되면 좋은데 매번 나아지는 걸 못 봤음. 구체적인 방안이 나와 실질적으로 적용이 되었으면... (여성, 20대, 경력 6년, 종합구성 / 교양)
- 그냥 답이 없는 듯. (여성, 20대, 경력 4년, 종합구성 / 교양)