프랑스 영화 및 TV 산업 종사자의 근로조건

박제성 (성신여대 강사)

■ 엥떼르미땅(intermittents) : 단속적 기간제 근로자

프랑스 영화 및 TV 산업에서 촬영 장비의 조작이나 세트의 설치 등과 같은 업무에 종사하는 근로자는 크게 상용 근로자와 기간제 근로자로 구분된다. 기간제 근로는 작품 발주자로부터 영화 제작이나 TV 프로그램 제작 등의 일을 수급한 기업이 해당 작품의 완성 기간 동안 근로자를 고용하는 형태로 이루어진다. 그리고 그 고용은 반복되는 경향을 갖는다. 즉 다음 작품 제작이 결정되어 작업에 들어갈 때 동일한 근로자들이 다시 고용되어 또 다시 작업 기간 동안 기간제로 고용되는 것이다. 이렇게 단속적(斷續的)으로 기간제 근로에 종사하는 영화 및 TV 산업의 근로자를 '엥떼르미땅'(intermittents)이라고 부른다.[1] 엥떼르미땅의 고용조건 및 근로조건은 따라서 기간제 근로자의 그것과 단속적 근로자의 그것을 합쳐 놓은 것이라고 할 수 있다.

1) 사실 엥떼르미땅은 영화나 TV 산업뿐만이 아니라 그 외 음악, 무용 또는 연극 등의 공연을 아우르는 예술산업에 종사하는 단속적 기간제 근로자를 모두 일컫는 말이다. 또한 엥떼르미땅은 장비나 설비를 다루는 근로자들, 즉 이른바 '스탭'뿐만 아니라 실제로 연기나 공연을 하는 배우나 연주자도 포함하는 말이다. 이 글에서는 '엥떼르미땅'을 일반적인 논의 차원에서는 배우와 연주자를 포함하는 모든 단속적 기간제 근로자를 일컫는 용어로, 그리고 이 글의 목적과 관련된 논의 차원에서는 스탭 중에서 단속적 기간제 근로자를 일컫는 용어로 사용하고자 한다.

프랑스 문화부에서 작성한 한 보고서[2]에 의하면 영화, TV, 연극, 무용, 음악 공연 등의 예술 산업에 종사하는 근로자는 모두 30만 명 정도인데, 이 중 약 절반에 해당하는 근로자들이 엥떼르미땅이다. 그리고 이들 엥떼르미땅 중에서 해가 바뀌어도 계속 예술 산업에 남아 있는 근로자의 수는 3분의 1 정도에 불과하며, 나머지 3분의 2는 해마다 신규 진입자들로 채워진다.

엥떼르미땅과 기간제 근로에 대한 규율

프랑스 노동법전은 근로계약을 체결할 때 기간을 정하지 않은 근로계약을 체결할 것을 원칙으로 하면서(L. 121-5조), 기간제 근로를 사용할 수 있는 사유를 엄격하게 제한하고 있다. 기간제 근로가 허용되는 사유로는 ① 여러 가지 이유로 근로계약이 정지된 근로자를 그 기간 동안 대체하기 위한 경우, ② 업무의 일시적 증가를 위한 경우, ③ 계절적 업무 또는 법령이나 협약이 정하는 분야에서 기간제 근로를 사용하는 것이 관행으로 되어 있는 경우, ④ 사업주나 자영업자를 대체하는 경우, 5) 농업법전의 적용을 받는 농기업의 사업주를 대체하는 경우 등이다(L. 122-1-1조).

여기서 예술 산업은 세 번째의 경우에 해당한다. 즉 노동법전은 예술 산업(공연, 영화, 영상, 음반 등)을 관행상 기간제 근로의 사용이 허용될 수 있는 분야로 지정하고 있으며(D. 121-2조),[3] 예술 산업의 실제 관행 또한 기간제 근로를 사용하는 것이라고 할 수 있다.[4]

그러나 기간제 근로의 사용이 관행으로 인정되기 위해서는 사업의 주된 업무가 법령에서 예시하

2) Jean Paul Guillot, Analyses et propositions des partenaires sociaux du secteur sur l' emploi dans le spectacle, octobre 2005 (http://www.culture.gouv.fr/culture/actualites/conferen/donnedieu/Rapport-guillot-Octobre-2005.pdf).

3) 그 외에도 삼림개발, 선박수선, 이사, 호텔 및 레스토랑, 여론조사, 여가 및 휴가 시설 등이 열거되어 있다.

4) 관행은 단순히 사용자의 결정이나 기업 내의 단순한 실태로 인정되는 것은 아니며, 해당 분야에서 오랫동안 명확히 확립되어 있는 것이어야 한다. 그런데 판례는 법령에서 열거하고 있는 분야에서는 관행이 추정된다는 입장을 취하고 있다. 그러므로 예술 산업에서 기간제 근로를 사용하는 관행이 존재하지 않는다는 반증이 없는 한, 예술 산업은 관행상 기간제 근로를 사용하는 것으로 인정된다.

고 있는 산업 부문에 해당하여야 하며, 근로자의 업무가 그러한 부문에 해당한다는 사정만으로는 부족하다.

예컨대, 은행이 이벤트 행사의 진행을 위하여 노동법전 L. 122-1-1조 제3항에 근거하여 공연 근로자를 기간제 근로로 채용하는 것은 허용되지 않는다. 왜냐하면 은행의 주된 업무가 노동법전 D. 121-2조에서 예시하고 있는 산업에 해당하지 않기 때문이다.[5]

또한 기간제 근로의 사용이 관행으로 인정된다는 말이 모든 업무에 대하여 언제나 기간제 근로가 가능하다는 것을 의미하는 것은 아니다. 노동법전 L. 122-1조 제1항은 "기간제 근로계약은 그 이유를 막론하고 사업의 통상적이고 상시적인 업무와 관련된 고용에 상당한 기간 동안 충당하기 위한 목적이나 효과를 가질 수 없다"라고 정하고 있다. 그러므로 영화 등 예술 산업에서도 기간제 근로의 본래적 사용 목적인 일시적 성격의 고용에 대해서만 기간제 근로의 사용이 인정된다.

그런데 최근에 와서 프랑스 대법원의 입장에 변화가 생긴 것으로 보인다. 즉, 법원의 임무는 협약으로 기간을 정하지 않은 근로계약으로 고용할 것을 정하고 있는 경우를 제외하고는 기간을 정하지 않은 근로를 사용하지 않는 것이 확인된 관행인지 여부를 조사하는 것에 그치고, 해당 근로자가 상당한 기간 동안 기업의 통상적이고 상시적인 업무에 종사하고 있는지를 조사해야 하는 것은 아니라는 것이다.[6]

법에서 허용하고 있는 경우가 아닌 경우에 기간제 근로를 사용하거나 법에서 정하고 있는 금지 사유를 위반하여 기간제 근로를 사용하는 경우, 해당 계약은 기간을 정하지 않은 근로계약으로 간주된다(노동법전 L. 122-3-13조).

또한 기간이 만료되었음에도 불구하고 근로자가 계속해서 일을 하고 사용자도 이에 대해서 별다른 이의를 제기하지 아니한 경우에는, 이 기간제 근로계약은 기간을 정하지 않은 근로계약으로 전환된다(노동법전 L. 122-3-10조). 이 때, 기간제 근로계약의 기간은 전체 근속연수에 포함된다. 즉, 기간 만료 이후의 근로에 대해서만 기간을 정하지 않은 근로계약으로 간주하는 것이 아니라, 처음의 기

5) 프랑스 대법원 사회부, 1998. 2. 25., RJS, 4/98, no. 421.
6) 프랑스 대법원 사회부, 2003. 11. 26., RJS, 1/04, no. 9 ; 2004. 2. 4., RJS, 6/04, no. 657.

간제 근로계약을 포함하여 전체가 하나의 기간을 정하지 않은 근로계약으로 전환되는 것이다.

엥떼르미땅과 단속적 근로에 대한 규율

프랑스 노동법전은 기간제 근로를 반복 갱신하는 것을 엄격히 규제하려는 태도를 취하고 있다. 노동법전 L. 122-1조 제1항은 "기간제 근로계약은 그 이유를 막론하고 사업의 통상적이고 상시적인 업무와 관련된 고용에 상당한 기간 동안 충당하기 위한 목적이나 효과를 가질 수 없다"라고 하여, 기간제 근로를 반복하는 방식으로 '상당한 기간' 동안 사용하는 것을 금지하고 있다. 설령, 업무의 내용이 다르다 하더라도 동일한 근로자와 기간제 근로계약을 반복하여 체결하는 것도 금지된다. 이 경우 기간제 근로계약은 기간을 정하지 않은 근로계약으로 간주된다.

법원도 입법자와 같은 태도를 견지하고 있다. 즉, 사용자가 상용 근로자의 사용을 회피하기 위하여 기간제 근로계약을 반복 갱신하는 경우, 이 일련의 기간제 근로계약은 전체적으로 기간을 정하지 않은 근로계약을 구성한다고 보고, 그 결과 새로운 계약의 갱신 거부는 해고에 해당한다는 입장을 취하고 있다.[7]

다만, 사업 자체가 일시적인 것인 경우에는 반복 체결된 기간제 근로계약이라 하더라도 기간을 정하지 않은 근로계약으로 간주되지 않는다. 예컨대, TV 방송국과 프로그램 제작 공급 계약을 1년의 기간으로 체결하면서 명시적인 의사표시에 의해서만 갱신된다고 정한 경우에는 이 사업 자체가 일시적인 성격을 갖는 것이기 때문에, 비록 2년 이상 기간제 근로계약을 반복하여 체결하여 일한 경우에도 기간을 정하지 않은 근로계약으로 간주되지는 않는다.[8]

한편, 노동법전 L. 122-3-11조는 기간제 근로계약이 기간 만료로 종료된 뒤 이 기간제 근로계약

7) 프랑스 대법원 사회부, 1963. 10. 23., Bulletin civil, IV, no. 709?; 1994. 5. 26., RJS, 7/94, no. 846?; 2000. 5. 3., RJS, 6/00, no. 637 등.
8) 프랑스 대법원 사회부, 2001. 12. 5., RJS, 3/02, no. 270.

기간의 3분의 1에 해당하는 기간(최초의 기간제 근로계약의 기간이 14일 미만인 경우에는 이 기간의 절반에 해당하는 기간)이 경과하기 전에는 동일한 업무를 위하여 새로이 기간제 근로를 사용할 수 없다는 원칙을 규정하고 있다(예컨대, 최초의 기간제 근로계약의 기간이 6개월인 경우에는 기간 만료 후 2개월이 지나야만 사용자는 동일한 업무를 위하여 새로운 기간제 근로계약을 체결할 수 있다.). 만약 이 휴지기간이 만료되기 전에 새로운 기간제 근로계약을 체결한 경우에는 그 계약은 기간을 정하지 않은 계약으로 간주된다(노동법전 L. 122-3-13조).[9]

그러나 기간제 근로를 사용하는 것이 관행으로 확인되는 산업 부문에 종사하는 근로자, 즉 엥떼르미땅에 대해서는 위 규정들이 적용되지 않는다. 그러므로 동일한 엥떼르미땅을 기간제 근로계약을 반복 체결하여 동일한 업무에 종사하도록 하는 것도 허용되며(노동법전 L. 122-3-10조), 휴지기간에 관한 규정도 엥떼르미땅에 대해서는 적용되지 않는다(노동법전 L. 122-3-11조 제2항).

■ 엥떼르미땅의 근로조건 : 특히 실업급여의 수급 문제

사실, 엥떼르미땅의 근로조건과 관련해서는, 이들의 근로가 취업과 실업을 반복하는 단속적 근로이기 때문에, 실업 기간 동안 소득을 보전해 줄 수 있는 실업급여의 수급 문제가 가장 핵심적인 문제로 논의된다.

프랑스의 실업보험 제도는 국가가 만든 제도가 아니라 노사가 협약으로 만든 것이다. 실업보험의 보험료와 부담금을 징수하고 실업급여를 지급하는 기관을 ASSEDIC이라고 하는데, 이것은 단체협약에 의하여 설립된 사법상의 기관이며 노사가 그 운영을 맡고 있다. 기본적인 내용은 입법적으로 반영되어 현재 노동법전에 규정되어 있지만 여전히 핵심적인 사항, 특히 실업급여의 수급요건과 그 액수에 관한 사항은 노사의 단체협약에 의하여 정해진다. 이 단체협약은 주기적으로 개정되는데, 가장 최근에 개정된 단체협약은 2004년 1월 1일의 것이다.

9) 프랑스 대법원 사회부, 1999. 1. 19., RJS, 3/99, no. 346.

그리고 엥떼르미땅의 실업급여 수급요건을 정하고 있는 것은 흔히 '부속협약 VIII'과 '부속협약 X'이라고 부르는 것으로서, 위에서 설명한 실업보험협약의 부속협약이다. 이 중 부속협약 VIII은 장비 및 설비 담당 근로자에 관한 것이고, 부속협약 X은 배우 및 연주자에 관한 것이다. 영화와 TV 산업의 스탭인 엥떼르미땅은 이 부속협약 VIII의 적용을 받는다.

중요한 내용을 살펴보면 다음과 같다.

1) 비자발적 실업

부속협약 VIII 제2조는 실업급여의 수급요건 중의 하나인 '비자발적 실업'의 경우를 다음 세 가지로 규정하고 있다 : 첫째, 기간을 정한 근로계약의 기간 만료로 인한 실업, 둘째, 기간을 정한 근로계약의 기간 만료 이전에 사용자에 의한 계약 해지로 인한 실업, 셋째, 본협약과 부속협약의 구체적 적용을 위해 체결되는 '적용협약(accord d'application)'에서 정하는 바에 따라 정당한 것으로 간주되는 사직으로 인한 실업.

첫 번째와 두 번째의 경우는 근로계약의 종료, 특히 해고에 관한 일반법이 적용되기 때문에 특별한 문제가 발생하는 것은 아니다. 그러나 세 번째의 경우는 적용협약의 구체적인 내용을 살펴볼 필요가 있다. 이와 관련하여 현재 적용되는 협약은 2003년 11월 13일의 적용협약 제15호이다. 이 협약에 의하여 정당한 것으로 간주되는 근로자의 사직에는 다음과 같은 것들이 있다.

① 18세 미만의 근로자가 그 존속 또는 친권을 행사하는 자의 의사를 따르기 위하여 사직하는 경우.

② 배우자가 새로이 취업하거나 기업 내 전직에 의하여 주거지를 옮김에 따라 사직하는 경우.

③ 결혼이나 동거(PACS)로 인하여 주거지를 옮김에 따라 사직하는 경우. 이 때, 사직은 결혼한 날 또는 동거를 시작한 날로부터 2개월 내에 이루어져야 한다.

④ 고용연대계약, 적응계약, 청년고용계약 또는 직업지향계약을 체결한 근로자가 새로운 일을 하려고 하거나 직업훈련을 받기 위하여 사직하는 경우.

⑤ 실업 중인 근로자가 종전 실업급여 수급 기간이 남아 있는 상태에서 새로이 취업하여 실업급여 수급요건을 상실하고 새로운 실업급여 수급요건을 충족하지 못하고 있는 경우에 종전 실업급여 수급 기간 중 남은 기간에 해당하는 실업급여를 지급받을 수 있는 요건과 관련하여, 최후의

자발적 이직은 정당한 사직으로 간주한다.

⑥ 임금의 미지급을 이유로 한 사직.

⑦ 사용자의 위법한 행위를 이유로 한 사직.

⑧ 구직자 등록을 할 수 없는 사유로 해고를 당했거나 기간제 근로계약이 종료된 후 취업한 근로자가 91일을 초과하지 않는 시용기간 중에 자발적으로 이직한 경우.

⑨ 3년의 피보험기간을 충족하고 기간을 정하지 않은 근로에 취업하기 위하여 자발적으로 이직하였지만 사용자가 91일의 시용기간이 만료하기 전에 이 기간을 정하지 않은 근로계약을 해지한 경우에 그 이직.

⑩ '커플근로계약'이 자동해지 조항을 포함하고 있는 경우에, 배우자의 해고나 퇴직 또는 고용창출에 관한 1995년 9월 6일의 전국협약에 따라 배우자가 조기퇴직 함에 따라 근로자가 이직하는 경우.

⑪ 신문 또는 정기간행물의 발행 사업이 양도 혹은 폐업되거나 그 편집 방향의 변화가 그 종사자의 명예, 평판 혹은 정신적 이익에 침해를 가할 수 있는 성격의 것인 경우에, 이를 이유로 한 근로자의 사직.

⑫ 최소 1년의 기간 동안 국제연대사업에 자원봉사자로 활동하기 위하여 사직하는 경우. 이 때, 불가항력이나 공권력의 전제적 행사에 의하여 해당 활동이 그 최소 기간 이전에 중단된 경우에도 마찬가지이다.

⑬ 근로자가 창업을 위하여 이직하였지만 그 영업이 자신의 의사와 무관한 사유로 인하여 중단된 경우에 그 이직.

2) 피보험단위시간(제3조)

실업일 이전 304일(기준기간) 동안에 피보험단위시간이 507시간 이상일 것. 이 때, 피보험단위시간의 상한선은 주 48시간 또는 월 208시간으로 한다. 다만, 관할 관청의 승인이 있는 경우에는 주 60시간 또는 월 260시간으로 한다. 그리고 근로계약이 정지된 기간 동안에는 정지된 날 1일당 5시간을 피보험단위기간에 산입하여 계산한다. 그러나 근로계약이 정지된 기간 중에 동 부속협약의 적용 범

위를 벗어나는 직업 활동에 종사한 기간은 피보험단위시간 계산에서 제외한다.

3) 근로의 의사와 능력(제4조)

피보험단위시간을 충족하는 실업자는 구직자 등록을 하고 적극적이고 실질적인 구직활동을 하여야 하며, 재취업에 적합한 신체적 조건을 갖추어야 한다.

4) 실업급여 수급 기간(제12조)

실업급여의 수급 기간은 243일로 한다.

5) 기초일액(제21조)

실업급여액의 산정 기초가 되는 기초임금은 기준기간(실업일 이전 304일) 동안에 근로자에게 지급된 임금 중 실업보험료의 산정 범위에 포함되는 임금을 기준으로 하여 계산한다.

6) 급여일액(제23조)

실업급여일액(AJ)은 크게 세 부분으로 구성된다. 첫째는 기초일액(SJR)에 0.195를 곱하여 결정되는 변동급여 부분이다. 두 번째 부분은 0.026 유로에 제3조에서 규정하는 피보험단위시간(NHT)을 곱한 액이다. 셋째는 고정급여 부분(PF)으로 10.15 유로이다. 급여일액은 기준기간 마지막 날의 최저임금액의 75%보다 적어서는 아니 되며, 실업보험료 상한선의 34.4% 및 기초일액의 75%를 초과할 수 없다. 급여일액의 구체적인 산정 공식은 다음과 같다.

$$AJ = (SJR \times 0.195) + (0.026€ \times NHT) + (PF)$$

7) 보험료(제56조)

근로자가 부담하는 보험료는 임금 총액에 1.90%를 곱한 금액이며, 사용자가 부담하는 보험료는 임금 총액에 3.40%를 곱한 금액이다. 다만, 65세 이상인 근로자의 임금에 대해서는 보험료를 징수하

지 않는다.

앞에서 인용한 프랑스 문화부의 보고서에 의하면, 전체 약 15만 명의 엥떼르미땅 중에서 실업급여 수급자격을 충족하는 근로자, 즉 실업일 이전 304일의 기준기간 동안 피보험단위시간이 507시간 이상인 근로자는 약 10만 명에 이른다. 이 근로자들의 근로시간을 좀 더 구체적으로 보면, 기준기간 동안 피보험단위시간이 507시간 이상 600시간 이하인 근로자의 비율이 54%에 달하고, 601시간 이상 800시간 이하인 근로자의 비율이 22.4%이며, 801시간 이상인 근로자의 비율이 23.6%를 차지한다. 한편, 연간 총소득에서 실업급여가 차지하는 비중이 50%를 넘는 엥떼르미땅의 비율이 51%에 달하고, 그 비중이 30% 미만을 차지하는 근로자의 비율이 11%에 불과하다. KLI