

방송영상제작분야 인력의 근로실태와 프리랜서의 사용자 종속성*

신 현 구**

I. 머리말

전 세계적으로 지식 기반 경제로의 흐름이 강조되면서 문화산업은 새로운 경제 원리의 대표적인 산업으로 자리잡았다. 제조업 경쟁력을 기반으로 빠르게 경제성장을 추구하고 왔던 우리나라도 1990년대 후반부터 문화산업이 가진 잠재력에 주목하기 시작하였으며, 최근 들어서는 아시아 지역을 중심으로 ‘한류’라는 문화 상품이 크게 유행하면서 어느 정도 경쟁력을 확보한 것으로 평가받는다. 특히 방송드라마 수출이 한류 유행을 추동한 시초라고 할 수 있는데, 이제는 방송영상물을 기획할 때부터 해외 수출을 감안하고 제작하는 상황에 이르렀다.

방송산업은 이제 새로운 경제성장 동력으로서 문화산업의 가장 대표적인 산업으로 주목받고 있다. 하지만 방송산업 종사자의 근로여건은 매우 열악한 상황이다. 장시간근로뿐만 아니라 빈번한 야간 근로와 밤샘 노동을 수행해야 함에도 불구하고, 대부분 저임금 상태에 놓여 있으며 안정적인 고용 지위를 가진 인력도 매우 적다.

특히 1990년대 후반 외환 위기 이후 노동시장 전반에 ‘유연화’의 경향이 널리 퍼지는 와중에 방송영상제작의 ‘외주화’로 대변되는 방송산업의 경쟁력 강화를 위한 환경 변화가 방송영상제작 분야 노동시장의 열악함을 초래한 것으로 지적되기도 한다. 방송영상제작의 외주화 확대는 예전 방식, 즉 연기자를 제외한 제작에 종사하는 대부분의 인력이 주로 방송국에 고용되어 제작하는 방식의 방송사 내 수직적 통합 제작 체제에서 프로젝트마다 필요한 인력이나 기능을 단기적인 계약을 통해 외부에서 수평적으로 결합시켜 제

* 이 글은 문화체육관광부의 학술연구용역사업으로 수행한 『문화예술인 산재보험 적용을 위한 실태 조사 연구』(이승렬 외, 2012)의 일부 내용을 요약·정리한 것이다.

** 한국노동연구원 책임연구원(shin@kli.re.kr).

작하는 체제로 변화시켰다.

이러한 제작 방식이 원활하게 기능하기 위해서는 필요할 때마다 제작에 참여할 수 있는 인력과 기능이 존재해야 한다. 이른바 프리랜서라고 불리는 인력들이 이러한 필요에 대응하게 되면서, 방송영상제작 분야도 영화산업이나 건설업처럼 이른바 프로젝트형 노동시장 성격을 가지게 되었다. 하지만 이 과정에서 방송영상제작 분야의 인력들은 대부분 저임금·장시간근로, 고용 불안정, 사회안전망 부재 등의 문제들에 놓이게 되었고, 이는 다시 이 분야의 경쟁력을 위협하는 하나의 요인으로 지적되고 있는 실정이다.

이 글에서는 방송영상제작분야 인력을 대상으로 2012년 초에 실시한 설문조사 결과를 중심으로 이들의 주요 근로 실태를 간단하게 살펴보고, 이 분야의 프리랜서 인력들의 사용자 종속성 현황은 어떠한지 살펴보고자 한다.

II. 방송영상제작분야 인력의 근로실태 조사 주요 결과

1. 실태조사 개요

방송영상제작분야 인력의 근로실태를 살펴보기 위한 설문조사는 2012년 1~2월에 실시하였다. 설문조사의 모집단은 방송영상제작 분야에 종사하는 사람들이다. 그러나 이 분야는 단속적으로 일(제작)이 진행되고 인력 이동이 많은 분야이기 때문에 모집단을 확정하기 어렵다는 문제가 있다. 더군다나 사업장에 속해서 일을 하는 사람들보다 프리랜서로 일하는 사람들의 비율이 높아서 제작사 등 기업을 중심으로 접근하는 것도 한계가 있는 것으로 판단된다.

따라서 모집단 표집틀(구성원 목록)을 구성할 수 없어¹⁾ 확률표집을 실시할 수 없다.²⁾ 이에 면접원이 방송영상을 제작하는 현장을 찾아가서 만나게 되는 사람들을 대상으로 조사대상자를 선정하는 일종의 편의표집(convenience sampling)을 시도하였다. 다만 직종별 특성을 감안하여 직종별로 고루 응답할 수 있도록 직종에 따른 목표 표본 수를 정하고 가능한 한 할당된 표본 수만큼 조사가 이루어지도록 하였다.

이번 실태조사에서는 모두 288명의 방송영상제작 인력을 조사하였다. 직종별 응답자는 분장/미용/의상 54명, 조명 28명, 음향 24명, 편집 21명, 촬영, PD, AD, FD 등 4개 직종들은

- 1) 몇몇 직종 - PD, 작가, 연기자 등 - 에서는 협회가 결성되어 있으나, 극히 일부 근로자만 가입한 것으로 판단되어 이들 협회의 회원 목록을 표집틀로 사용할 수 없었다.
- 2) 확률표집이 아니기 때문에 조사 결과를 모집단 특성으로 일반화하는 데 한계가 있음을 밝혀둔다.

각각 20명, 연기 25명, 작가 30명, 기타 26명 등이다.)³⁾

이번 조사에서 나타난 응답자의 사회인구학적 특성과 일자리에 대한 기본적인 특성은 다음과 같다. 성별로는 남성 58%와 여성 42%, 연령대는 20대 48%, 30대 37%, 40대 이상 12% 등이며, 학력은 고졸 21%, 전문대졸 27%, 대졸 47%, 대학원졸 4% 등으로 조사되었다.

2. 주요 결과

이번 조사에 응한 응답자의 약 86%는 방송사, 외주제작사(이하 ‘외주사’로 표기), 방송국이나 외주사로부터 업무를 위탁받은 위탁사(이하 ‘위탁사’로 표기) 등 기업과 계약을 맺은 것으로 조사되었다(위탁사 약 31%, 외주사 29%, 방송사 27% 등). 반면 개인과 계약을 맺은 경우는 14%였다(독립감독 11.5%, 감독급 기사나 팀장 1.4%, 메인작가 0.7% 등).

이들은 대부분 채용을 결정한 채용결정자와 계약한 것으로 나타났다(표 1 참조). 하지만 채용결정자가 방송사인 경우 실제 계약은 방송국이 아닌 외주사나 위탁사와 하는 비중이 약 21%로 상대적으로 많은 것으로 나타났다. 즉 방송사가 계약당사자가 아니면서 채용에 개입하는 경우가 많음을 알 수 있다.

일을 시작할 때 서면계약서를 작성한 경우는 49%였고, 나머지 51%는 작성하지 않은 것으로 나타났다(표 2 참조). 또 서면계약서에 포함된 내용도 보수액만 대부분 명시하고 있었을 뿐, 계약기간은 76%, 보수지급방식은 67%만 명시되어 있는 것으로 나타났다. 즉 4명 가운데 1명, 3명 가운데 1명은 계약기간과 보수지급방식에 대한 내용이 없었다. 또 근로시간(37%), 휴일 및 휴가(33%), 부가급여(28%) 등에 대한 내용이 포함된 경우는 30% 대에 그쳤다.

<표 1> 채용결정자별 계약당사자 분포

(단위: %)

		계약당사자				
		방송사	외주사	위탁사	독립감독기사	전 체
채용 결정자	방송사	79.3	7.6	9.8	3.3	100.0
	외주사	3.9	94.7		1.3	100.0
	위탁사	2.5	1.2	96.3		100.0
	독립감독/기사	2.6	5.1	2.6	89.7	100.0
	전 체	27.4	28.5	30.6	13.5	100.0

주: 전체 응답자 수 288명.

3) 기타 직종은 세트 제작, 소품, 기타 보조 등이다.

<표 2> 서면계약서 작성 및 해당 내용

(단위: %)

서면계약서 작성 여부		서면계약서 작성시 포함 내용						
작성	미작성	보수액	계약 기간	보수지급 방식	일하는 시간	휴일 휴가	부가 급여	저작권 문제
49.3	50.7	97.9	76.1	66.9	36.6	33.1	28.2	0.7

계약 종류로는 고용/근로계약 41%, 용역계약 28%, 도급계약 8%, 위탁/위촉계약 4% 등이었으며, 계약 종류를 모르겠다는 응답도 20%가 넘는 것으로 나타났다(표 3 참조). 한편 계약이 현재 일하고 있는 프로젝트에만 해당하는 것인지, 아니면 현 프로젝트와 상관없이 상시적으로 일하도록 계약한 것인지를 살펴본 결과, 약 51%는 상시적으로 고용되어 일하는 것으로, 나머지 49%는 현재 하고 있는 프로젝트에만 국한된 것으로 나타났다.

일반적으로 계약당사자 및 채용결정자와 업무지시자는 동일할 것으로 예상해 볼 수 있다. 방송사가 계약당사자이거나 채용결정자인 경우 업무지시자 역시 방송사인 경우가 대부분으로 나타났다(표 4 참조). 그러나 채용결정자 또는 계약당사자가 외주사이거나 위탁사인 인력은 방송사 관계자로부터 업무 지시를 받는 비중이 상대적으로 많았다. 특히 채

<표 3> 계약유형

(단위: %)

계약종류					계약기간	
근로계약	위탁/위촉 계약	도급계약	용역계약	잘 모르겠음	해당 프로젝트만 참여	상시적으로 참여
41	3.5	7.6	27.8	20.1	49.3	50.7

<표 4> 계약당사자 및 채용결정자별 업무지시자

(단위: %)

		업무지시자				
		방송사	외주사	위탁사	독립감독	본인책임
계약 당사자	방송사	91.0	2.6	3.8	2.6	0.0
	외주사	26.8	47.6	9.8	7.3	8.5
	위탁사	55.7	3.4	35.2	4.5	1.1
	독립감독	28.2	0.0	5.1	64.1	2.6
채용 결정자	방송사	91.2	2.2	3.3	2.2	1.1
	외주사	22.4	50.0	11.8	6.6	9.2
	위탁사	50.6	3.7	39.5	4.9	1.2
	독립감독	30.8	2.6	0.0	66.7	0.0
전 체		53.3	15.3	15.3	12.9	3.1

<표 5> 근로일 및 근로시간과 임금

(단위: 개, 일, 시간, 만 원)

현재 참여 작품 수	주 평균 근로일	주 평균 근로시간	월평균 임금
3.2	5.2	57.9	145.1

용결정자나 계약당사자가 위탁사인 인력들은 절반이 넘는 비중이 위탁사가 아닌 방송사로부터 업무지시를 받으며 일하는 것으로 나타났다.

방송영상제작 인력의 주당 평균 근로일수는 5.2일로 조사되었다(표 5 참조). 일수별로 보면 평균 5일을 일하는 경우가 45%로 가장 많았고, 6일 근로도 34%로 많은 비중을 차지하고 있었으며, 7일 근로도 9%였다. 주당 평균 근로시간은 57.9시간으로 조사되었는데, 2011년 5인 이상 비농 전산업 사업체 근로자의 주당 근로시간 41.9시간과 비교하여 보면 약 38% 이상 더 많은 것으로 나타났다(『2012 KLI 노동통계』 참조). 월평균 임금은 약 145만 원이었다.

보수 산정 기준으로는 일한 일수(시간)로 산정하는 경우 34%, 제작되는 작품 편당 기준으로 산정 22%, 제작사 내규 기준으로 산정 17%, 제작되는 작품 전체로 산정 15%, 실제 방송된 작품 편당 기준으로 산정 5% 등 다양한 것으로 나타났다. 보수 지급 주기로는 월 단위 지급이 82%로 가장 많았으며, 납품과 관련된 주기들-제작 종료된 후, 방송 종료된 후, 제작 전후로 나누어 등-은 적은 비중을 차지하였다.

이번에는 2011년에 방송영상제작 분야에서 일을 한 기간은 얼마나 되는가를 살펴보자(표 6 참조). 조사 결과 2011년 12개월 가운데 평균 9.4개월을 이 분야에서 일한 것으로 나타났고, 1년의 약 22%인 2.6개월은 이 분야에서 일을 하지 않은 것으로 나타났다. 방송영상제작 분야에서 2011년 1년 내내 일을 했다고 응답한 인력의 비중은 51.4%로 약 절반에 그쳤다. 2011년 1년 내내 일을 하지 않은 인력(전체의 48.6%)만을 대상으로 계산하면 방송영상제작 분야에서 일을 한 기간은 6.7개월이고, 일을 하지 않은 기간은 5.3개월로 1년의 44% 이상을 이 분야에서 일을 하지 않은 것으로 나타났다.

2011년 경제적인 목적을 위하여 방송영상제작 분야가 아닌 곳에서 일을 한 경험을 조사한 결과 약 22%, 즉 5명 가운데 1명 정도가 다른 분야에서 일을 한 것으로 나타났다.

<표 6> 2011년 방송영상제작 분야 근로기간 및 타 분야 근로 현황

(단위: 개월, %)

2011년 방송영상제작 분야에서 일한 기간 및 비중			2011년 경제적인 목적으로 타 분야에서 일을 한 경우	
방송영상제작 분야에서 일한 기간	일을 하지 않은 기간	1년 내내 일을 한 비중	일했음	일하지 않음
9.4	2.6	51.4	22.2	77.8

또한 경제적인 목적으로 다른 분야에서 일을 했다고 응답한 인력 중 방송영상제작 분야는 아니지만 방송 관련 분야에서 일한 경우는 11%에 그쳤고, 약 절반 정도(48%)는 방송 영상제작 및 방송 관련 분야도 아니고, 영상물 제작 분야도 아니며, 다른 문화예술 분야도 아닌, 문화예술과 관련 없는 분야에서 일했다고 응답하였다.

지난 3년간 보수체불 경험을 조사한 결과(표 7 참조), 전체 조사대상자의 14%가 있었다고 응답하였다. 보수 체불의 원인에 대해서 경영상 불가피 또는 파산 등이 55%였고, 고의적으로 지급하지 않았다 17.5%, 이유를 모르겠다는 경우도 27.5%에 이르렀다. 보수 체불에 대한 대처 방안으로 피해를 감수하고 기다린다는 응답이 48%로 가장 많았고, 개인적으로 지급을 종용한다 35%였으며, 신고, 고소, 고발 등 제도적 수단에 의존한다는 응답은 한 명도 없었다.

<표 7> 지난 3년간 보수체불 현황

(단위: %)

체불 여부		체불 원인				대응 방식			
있음	없음	경영상 불가피	이유 불명	고의적 미지급	회사/개인파산	기다림	개인적 종용	포기	부자재 받음
13.9	86.1	37.5	27.5	17.5	17.5	47.5	35.0	15.0	2.5

4대 사회보험 가입 현황을 살펴보면, 현 일자리를 통해서 가입했다고 응답한 비율은 모두 40% 이하의 낮은 수준을 보였다(표 8 참조), 국민연금 39.6%, 건강보험 40.3%, 고용보험 39.6%, 산재보험 37.2%로 나타났고, 응답자의 약 10%는 현 일자리에서 사회보험에 가입했는지 여부도 모르겠다고 응답하였다.

<표 8> 현 일자리를 통한 사회보험 가입 현황

(단위: %)

사회보험 종류	국민연금	건강보험	고용보험	산재보험
가입했다는 응답	39.6	40.3	39.6	37.2

III. 프리랜서 방송영상제작 인력의 사용자 종속성

현재 방송 인력 노동시장에서 가장 문제가 되는 것 가운데 하나가 인력들에 대한 열악한 처우이다. 특히 많은 인력들이 방송국이나 제작사 등 어떤 조직에 고용되어 일하는 것이 아니라 이른바 ‘프리랜서’로서 방송영상제작 프로젝트별로 고용되어 일하는 방식이

많은데,4) 방송 인력의 고용불안정이나 사회보험 미가입 등과 같은 문제는 이러한 고용 관행에서 발생하는 측면이 크다고 할 수 있다.

국어사전의 정의에 따르면 프리랜서란 ‘일정한 소속이 없이 자유 계약으로 일하는 사람’이다. 법률적인 용어로 표현하자면 계약근로자, 독립근로자, 자유근로자, 비임금근로자, 비종속근로자 등으로 표현할 수 있는데, 현행법(산업재해보상보험법 제125조) 용어로는 ‘특수형태근로종사자’에 해당된다(황준욱 외, 2009). 하지만 현재 우리 사회에서 특수형태근로종사자라는 용어는 “특고”라고 불리며 퀵서비스 기사, 골프 캐디, 학습지 교사 등 이미 특정한 직업에 한정되어 사용되고 있어서 프리랜서와 같은 의미로 사용되지 않는다. 따라서 프리랜서는 전통적인 임금근로자도 아니고, 비록 자영업자의 종사상지위를 가질 수 있으나 그렇다고 완전한 자영주도 아니며, 더불어 특고도 아닌 그 무엇을 의미한다.

특히 현행법으로는 사용자 종속적인 임금근로자에 대해서만 사용자가 사회보험 가입 의무를 가지기 때문에, 프리랜서 지위를 가지고 일하는 인력들이 많은 문화예술 분야에서 사회보험 가입률이 매우 낮은 문제가 발생한다. 이러한 문제의식을 가지고 방송영상 제작 분야의 프리랜서의 사용자 종속성은 어느 정도인가를 설문조사 결과에 기반하여 살펴보고자 한다.

1. 고용유형 분류

먼저 설문조사에 응한 방송영상제작 인력의 고용유형을 다음과 같은 기준에 따라 분류하였다. 첫째, 세금납부방식에 따라 근로소득세를 납부하면 임금근로자, 자유직업소득자는 프리랜서로 분류하였다(세금납부방식). 둘째, 세금납부방식을 모른다고 응답한 경우 계약종류에 따라 구분하였다. 사용자와의 계약이 근로계약이라고 응답한 경우는 임금근로자로, 계약이 위탁/도급/용역계약이라고 응답한 경우는 프리랜서로 분류하였다(계약종류). 셋째, 세금납부방식도 모르고 계약종류도 모른다고 응답한 경우 응답자의 소속 및 업무자율성을 보고 분류하였다. 자신이 어느 조직의 정규직이라고 응답한 경우는 임금근로자로, 비정규직이라고 응답하고 업무자율성이 큰 경우는 프리랜서로 분류하였다(본인 소속 및 업무자율성). 마지막으로 앞의 세 기준과는 별도로 자신이 자영주/고용주라고 응답한 경우는 모두 자영주로 구분하였다. <표 9>에 이 분류 방법을 정리하였다.

한편 프리랜서의 경우도 상시고용형 프리랜서와 프로젝트형 프리랜서 등 두 가지로 구분하였다. 이 둘을 구분하는 기준은 현재 참여하고 있는 방송영상제작 분야 일자리가 위의 기준에 의하여 프리랜서로 분류되면서, 해당 프로젝트에만 참여하면 프로젝트형 프리

4) 방송영상제작 분야에서는 프로그램 단위로 고용되어 제작비 내에서 임금을 받는 인력의 고용 유형을 ‘바우처’라고 부르기도 한다(강익희, 2004).

<표 9> 고용유형 분류 기준

	분류 기준
임금근로	1. 근로소득세를 원천 공제한다고 응답한 경우 2. 세금납부방식은 모르지만, 사용자와의 계약이 근로계약이라고 응답한 경우 3. 세금납부방식과 계약종류는 모르지만, 소속이 제작사의 정규직이라고 응답한 경우
프리랜서	1. 자유직업소득자로 신고하는 경우 2. 개인사업자로 별도로 세무신고하면서 본인이 자영주/고용주라고 응답하지 않은 경우 3. 세금납부방식은 모르지만, 사용자와의 계약이 위탁/도급/용역계약이라고 응답한 경우 4. 세금납부방식과 계약종류는 모르지만, 업무자율성이 높다고 응답한 경우 ¹⁾
자영주	1. 본인의 소속이 자영주/고용주라고 응답한 경우

주: 1) 업무자율성은 지시받은 업무를 자율적으로 변경할 수 있고, 업무지시를 어기더라도 별다른 제재를 받지 않은 경우.

랜서로, 해당 프로젝트가 끝나더라도 다시 다른 일에 참여하게 되면 상시고용형 프리랜서로 구분하였다.

이 기준에 따라 실태조사 응답자를 분류한 결과 임금근로자는 129명(45%)이었고, 프리랜서로 구별할 수 있는 경우는 147명(51%), 그리고 자영주는 12명(4%)으로 나타났다(표 10 참조). 프리랜서 51%를 보다 세분하면 전체 조사대상자 중 상시고용형은 20%, 프로젝트형은 31% 등으로 나타나 프로젝트형 프리랜서 비율이 더 많은 것으로 나타났다.⁵⁾

<표 10> 고용유형 분류 결과

(단위: %)

임금근로	프리랜서	프리랜서		자영주	전체
		상시고용형	프로젝트형		
44.8	51.0	20.1	30.9	4.2	100.0

2. 프리랜서의 사용자 종속성 검토

이하에서는 앞서 분류한 방송영상제작 분야의 프리랜서를 대상으로 이들의 사용자 종속성을 살펴보고자 한다. 이는 근로과정에서 나타나는 구속성, 전속성, 대체성, 업무 지시권 및 변경권, 작업도구 및 물품 조달 주체 등을 중심으로 방송영상제작 분야의 프리랜서가 얼마나 이러한 특성을 가지고 있는가를 검토하는 것이다.

가. 구속성

먼저 방송영상제작 인력의 사용자 종속성을 출퇴근시간 구속성을 통하여 살펴보았다.

5) 확률표집에 의한 표본 구성이 아니기 때문에 이 결과는 이번 조사에 한해서 해석해야 한다.

<표 11> 고용유형별 출퇴근시간 정규성

(단위: %)

	임금 근로	프리랜서			자영주	전체
		전체	상시 고용형	프로 젝트형		
출/퇴근 시간이 일정하게 정해져 있다	32.6	7.5	17.2	1.1		18.1
출근시간만 일정하게 정해져 있다	8.5	9.5	15.5	5.6		8.7
일정에 다르나 근무지 상황 따라 일정이 불규칙하게 변동	55.8	76.2	63.8	84.3	91.7	67.9
일정하게 정해진 시간 없이 스스로 근무시간을 정한다	3.1	6.8	3.4	9.0	8.3	5.2

<표 11>을 보면, 출퇴근시간이 일정하게 정해져 있다고 응답한 비율은 임금근로자의 경우 33%인 반면 프리랜서는 약 8%로 임금근로자의 4분의 1에 그쳤다. 출퇴근시간이 정해져 있는 것과는 가장 대조되는 ‘정해진 시간 없이 스스로 근무시간을 정한다’는 응답은 프리랜서가 7%로 임금근로자 3%보다 두 배 이상 더 많은 것으로 나타났다. 하지만 근무지 상황에 따라 불규칙하게 변하는 일정에 맞춘다는 응답이 프리랜서는 76%로 임금근로자 56%보다 20%포인트 정도 높았다.

프리랜서 가운데 프로젝트형 프리랜서의 ‘정해진 시간 없이 스스로 근무시간을 정한다’는 응답이 9%로 상대적으로 더 큰 것으로 나타났다. 반면 상시고용형 프리랜서는 임금근로자와 유사한 3% 수준이었고, 출퇴근시간이 일정한 경우는 17%로 임금근로자의 절반에 불과한 반면 출근시간만 정해져 있거나 현장 상황에 따른다는 비율은 더 높아서 불안정한 근무 상황에 종속되어 있는 비율은 더 큰 것으로 보인다.

요약하면 비록 프리랜서라 하더라도 자신이 스스로 근무시간을 정하는 경우는 소수에 그쳤고, 대부분의 프리랜서들은 자신의 의지가 아닌 정해진 일정에 따라 불규칙하게 변하는 상황에 따라야 한다. 특히 방송영상제작 인력은 임금근로자라 하더라도 일정한 출퇴근시간이 정해져 있는 비율은 32%에 불과한 점을 감안한다면, 방송영상제작 인력들은 제작 현장 상황(시간 및 근무지)에 구속되는 측면이 큰 것으로 유추해 볼 수 있다.

일반적으로 프리랜서의 경우 출퇴근시간에 있어 높은 자율성을 가질 것으로 예상할 수 있지만, 이번 결과에서도 알 수 있듯이 출퇴근 자율성이 큰 프리랜서는 극히 일부에 지나지 않았고, 대부분은 근무시간 및 근무지 구속성이 매우 크다고 할 수 있다.

나. 전속성

다음으로 근로제공 관계의 계속성과 특정 사용자에게의 전속성 유무를 살펴보고자 조사 대상자가 2011년 제작에 참여한 작품 수와 같이 일한 제작사 수를 비교하여 보았다. <표

12>를 보면 임금근로자가 2011년 참여한 작품 수는 평균 9.7편, 같이 일한 제작사는 3.6개사이다. 이는 1개 제작사와 평균 2.7편의 작품을 하는데, 2011년 모두 3.6개 제작사와 일한 것으로 나타났다. 반면 프리랜서는 평균 작품 수 5.6편, 같이 일한 제작사는 3.1개사로, 1개 제작사와 평균 1.8편의 작품을 한 것으로 나타났다. 즉 임금근로자보다 프리랜서가 오히려 더 적은 제작사와 일한 것으로 나타났다.

물론 1개 제작사당 일한 편수는 임금근로자가 2.7편, 프리랜서가 1.8편으로 프리랜서가 상대적으로 더 낮은 종속성을 보이고 있다. 하지만 이는 두 집단의 참여 작품 수의 문제로 보인다. 즉 평균 제작사 수는 임금근로자 3.6개사, 프리랜서 3.1개사로 비슷하지만, 참여한 작품 수가 프리랜서가 현저히 적어서 발생하는 문제로 볼 수 있을 것 같다(프리랜서 5.6편, 임금근로자 9.7편).

특히 상시고용형 프리랜서와 프로젝트형 프리랜서의 경우 2011년에 같이 일한 제작사 수는 3.1개로 같으나 참여 작품 수는 상시고용형 프리랜서 6.9개, 프로젝트형 프리랜서 4.7개로 프로젝트형 프리랜서가 평균 2편 정도 적은 것으로 나타났다.

종속성이 문제가 되는 것은 프리랜서로서 동시에 여러 일을 하는 경우 사용자를 구체화하기가 어렵다는 점이다. 방송인력 채용 일자리를 결정하는 가장 중요한 요인 가운데 하나가 이른바 ‘인맥’이라는 점을 고려하여, 프리랜서라 하더라도 평소 잘 알고 있는 특정한 제작사와 일하는 비율이 높다면 상대적으로 사용자 구별이 쉬울 것으로 볼 수 있다. 이에 프리랜서 인력의 참여 작품 수와 같이 일한 제작사 수를 보다 자세히 비교하여 보았다. 5개 이상 작품에 참여한 경우는 사례 수가 적기 때문에 4개 이하 작품에 참여한 경우로 국한하여 살펴보겠다(표 13 참조).

먼저 2개 작품 제작에 참여한 경우 2개사와 일한 비율은 77%인 반면, 1개사와 일한 비율은 23%에 그쳤다. 3개 작품에 참여한 경우 3개사와 일한 비율은 68%였으며, 1개사와 일한 비율 16%, 2개사와 일한 비율 역시 16%였다. 4개 작품에 참여한 경우 1개 제작사와 일한 경우가 29%, 2개 제작사와 일한 경우 18%, 3개사와 일한 경우 29%, 4개사와 일한 경우 24%였다. 즉 2개 작품에 참여했다고 응답한 인력 가운데 1명의 사용자와 일한 비율

<표 12> 고용유형별 참여 작품 수와 같이 일한 제작사 수(2011년)

	작품 수(a)	제작사 수(b)	a/b
임금근로	9.7	3.6	2.7
프리랜서	5.6	3.1	1.8
상시고용형	6.9	3.1	2.2
프로젝트형	4.7	3.1	1.5
자영주	8.9	3.9	2.3
전 체	7.6	3.4	2.3

<표 13> 프리랜서의 참여작품수별 제작자 수(2011년)

(단위: %)

		제작사			
		1개사	2개사	3개사	4개사
작품 수	1개	94.1	2.9		2.9
	2개	22.6	77.4		
	3개	16.0	16.0	68.0	
	4개	29.4	17.6	29.4	23.5

은 23%, 3개 작품에 일하면서 1명의 사용자와 일한 비율은 16%, 4개 작품에 일하면서 1명의 사용자와 일한 비율은 29%로 나타났다.

이처럼 2개 이상의 작품에 참여하는 경우에도 특정한 제작사하고만 일하는 프리랜서의 비중은 상대적으로 적으며 대부분 2개 이상, 즉 작품에 따라 다른 제작사와 일하는 비중이 상대적으로 높다고 할 수 있다.

다. 대체성

이번에는 근로자 스스로가 자신의 업무를 자율적으로 제3자에게 대행시킬 수 있는가 하는 업무대체 가능성을 살펴보자. 사용자로부터 업무 지시 및 감독을 받고 사용자가 정한 업무 내용을 수행해야 하는 종속적인 임금근로자와는 달리, 프리랜서의 경우 요청받은 업무를 계약자와의 지시·감독과 상관없이 독립적으로 수행하기 때문에 자율적으로 자신의 업무를 타인이 대행하게 할 수 있을 것으로 볼 수 있다.

<표 14>를 보면 프리랜서 가운데 자율적으로 타인에게 업무를 대행시킬 수 있다고 응답한 비율은 11%였고, 불가능하다고 응답한 비율은 89%였다. 그런데 임금근로자의 경우 자율적인 업무 대행이 가능하다고 응답한 비중이 20%였다. 예상했던 것과 달리 업무대체가 가능하다고 응답한 비중은 임금근로자가 프리랜서보다 2배 정도 더 높았다. 업무대체 가능성이 프리랜서보다 임금근로자가 높다는 사실은 상대적으로 프리랜서로 일하는 방송영상제작 인력의 자율적인 업무대행 가능성이 낮다는 사실을 말해준다.

왜 이러한 상황이 발생하는가를 유추하자면, 앞서 살펴본 것처럼 방송영상 인력은 업무 특성상 제작 현장에 구속될 수밖에 없는 상황에다가, 오히려 프리랜서가 임금근로자에 비하여 열악한 위치에서 일하는 사람들이 더 많기 때문이 아닌가 여겨진다.

프리랜서 내부적으로는 프로젝트형 프리랜서(13.5%)가 상시고용형 프리랜서(6.9%)보다 업무대행이 가능하다고 응답한 비율이 약 2배 정도 높은 것으로 나타났다.

<표 14> 고용유형별 자율적인 업무대행 가능성 여부

(단위: %)

	임금근로	프리랜서			자영주	전 체
		전체	상시고용형	프로젝트형		
가 능	20.2	10.9	6.9	13.5	33.3	16.0
불가능	79.8	89.1	93.1	86.5	66.7	84.0

라. 업무 지시권 및 변경권

다음으로 살펴볼 프리랜서의 사용자 종속성 측면은 누구로부터 업무 지시를 받는가 여부이다. 일반적으로 프리랜서라면 사용자 혹은 계약자에게서 위탁받은 맡은 바 업무에 대하여 독립적인 근로 수행을 할 것으로 예상할 수 있다. 그러나 <표 15>에서 볼 수 있는 것과 같이 별도의 지시 없이 본인의 책임하에 업무를 수행한다는 비율은 프리랜서의 경우 4.1%에 그쳤다. 물론 프로젝트형 프리랜서가 상시고용형 프리랜서보다 업무 지시권이 본인에게 있다는 응답이 더 높았으나 전반적으로 그 비율은 낮은 수준이다(프로젝트형 프리랜서 5.6%).

한편 업무 지시권과 더불어 자신에게 주어진 업무에 대하여 자율적으로 변경할 수 있는가 여부도 사용자 종속성과 관련된 주요한 지표이다. <표 16>에 나와 있는 대로, 자율적인 업무 변경이 가능하다고 응답한 비율 역시 프리랜서보다 임금근로자가 더 높은 것으로 나타났다. 프리랜서의 경우 25%가 자율적인 업무 변경이 가능하다고 응답한 반면, 임금근로자는 35%가 변경이 가능하다고 응답하였다. 프로젝트형 프리랜서는 26%로 상시고용형 프리랜서 23%보다 조금 높았으나 임금근로자보다는 낮았다.

이러한 사실 역시 방송영상제작 분야에서 프리랜서가 근로과정에서 임금근로자보다 더 열악한 지위에서 일을 하고 있음을 보여주는 것이 아닌가 여겨진다.

<표 15> 고용유형별 업무지시자

(단위: %)

	임금근로	프리랜서			자영주	전 체
		전체	상시고용형	프로젝트형		
방송사	55.0	51.7	43.1	57.3	50.0	53.0
외주사	17.8	13.6	22.4	7.9	8.3	15.3
위탁사	16.3	13.6	17.2	11.2	25.0	15.3
독립프리랜서	8.5	17.0	15.5	18.0	16.7	13.2
본인	2.3	4.1	1.7	5.6		3.1

<표 16> 고용유형별 자율적인 업무변경 가능성 여부

(단위: %)

	임금근로	프리랜서			자영주	전 체
		전체	상시고용형	프로젝트형		
가 능	34.9	24.8	22.8	26.2	41.7	30.2
불가능	65.1	75.2	77.2	73.8	58.3	69.8

마. 작업도구 및 물품 조달 주체

근로과정에서 필요한 용품(도구, 장비, 물품, 재료 등)을 조달할 때 그 비용을 누가 부담하는가 역시 근로자의 사용자 종속성을 판단하는 지표 가운데 하나이다. 프리랜서의 경우 업무 수행이 독립적으로 이루어진다면 근로과정에서 필요한 비품, 작업도구, 재료 등을 독자적으로 조달하는 것으로 볼 수 있다.

이번 조사 결과 본인이 부담한다고 응답한 비율은 프리랜서(16%)가 임금근로자(8%)보다 2배 정도 많은 것으로 나타났다(표 17 참조). 또한 반반 부담에 해당하는 비율 역시 임금근로자는 10%, 프리랜서는 18%였다. 순전히 제작사가 부담한다는 비율은 임금근로자가 82%인 반면 프리랜서는 65%에 그쳤다.

특히 프로젝트형 프리랜서의 경우 제작사 부담은 56%, 반반 부담은 25%, 본인 부담은 19%로 나타났다. 그럼에도 불구하고 일을 수행하는 데에 필요한 비품, 작업도구, 재료 등을 독자적으로 조달하는 것이 아니라 제작사에 의존하는 비율이 절반이 넘는다는 점은 매우 높은 수준인 것으로 보인다.

<표 17> 고용유형별 작업도구 및 물품 조달 비용 주체

(단위: %)

	임금근로	프리랜서			자영주	전 체
		전체	상시고용형	프로젝트형		
제작사부담	82.0	65.3	79.3	56.2	33.3	71.4
반반부담	10.2	18.4	8.6	24.7	25.0	15.0
본인부담	7.8	16.3	12.1	19.1	41.7	13.6
사례 수(명)	128	147	58	89	12	287

바. 프리랜서의 사용자 종속성

설문조사를 통하여 살펴볼 수 있는 다섯 가지의 근로자 특성 혹은 프리랜서 특성과 관련한 6개 지표(구속성, 전속성, 대체성, 업무지휘권, 업무변경권, 물품조달주체)에 대한 내

용을 요약하면, 방송영상제작 분야 프리랜서의 경우 프리랜서로서의 특성을 보여주는 측면이 분명히 존재하지만, 다른 한편으로는 오히려 임금근로자보다도 더 낮은 자율성을 가지고 업무를 수행하거나 더 사용자 구속적인 속성도 가지고 있는 것으로도 보인다.

이번에는 프리랜서 방송영상제작 인력들이 앞서 개별적으로 살펴본 사용자 종속성을 나타내는 여섯 가지 지표 가운데 몇 개나 가지고 있는지 살펴보고자 한다. 이를 프리랜서 측면에서 말하자면 6개의 특성 가운데 해당 특성을 가지고 있지 않을수록 프리랜서의 특성을 더 많이 가지고 있다고 할 수 있다.

<표 18>을 보자. 이번 설문조사에 응한 방송영상제작 분야 인력들 가운데 6개 지표 중 6개 특성을 모두 가지고 있지 않은, 즉 하나의 사용자 종속성도 가지지 않은 프리랜서는 한 명도 없는 것으로 나타났다. 1개의 사용자 종속성을 가진 인력은 2명(1.4%), 2개의 종속성을 가진 인력은 4명(3.4%)에 불과하였다.

오히려 프리랜서 5명 가운데 1명 이상이(22%) 6개의 사용자 종속적 특성을 모두 가지고 있는 것으로 나타났다. 5개의 속성을 가진 프리랜서도 49명, 33%로 가장 많았다. 6개의 사용자 종속성 가운데 4개 이상의 속성을 가진 프리랜서가 80% 이상이라는 점에서 방송영상제작 분야에서 많은 프리랜서 인력들은 종사상지위만 프리랜서일 뿐 근로과정에서는 상당 부분 사용자에게 종속된 임금근로자로서의 속성을 가지고 있는 것으로 보인다.

상대적으로 프로젝트형 프리랜서가 상시고용형 프리랜서에 비하여 더 낮은 사용자 종속성을 보였는데, 사용자 종속성을 나타내는 지표의 평균 개수를 비교하면 프로젝트형 프리랜서의 경우 4.3개인 데 반하여 상시고용형 프리랜서는 4.9개로 나타났다. 임금근로자가 평균 4.7개인 점을 감안하면, 상시고용형 프리랜서는 임금근로자보다 사용자 종속

<표 18> 방송영상제작 인력의 사용자 종속성¹⁾

(단위: %)

	임금근로	프리랜서			자영주	전 체
		전체	상시고용형	프로젝트형		
1개	0.0	1.4	1.7	1.1	8.3	1.0
2개	3.1	3.4	0.0	5.6	8.3	3.5
3개	14.0	14.3	6.9	19.1	8.3	13.9
4개	21.7	25.9	20.7	29.2	50.0	25.0
5개	37.2	33.3	37.9	30.3	25.0	34.7
6개	24.0	21.8	32.8	14.6	0.0	21.9
평균 개수	4.7	4.5	4.9	4.3	3.8	4.5

주: 1) 사용자 종속성: 구속성, 전속성, 대체성, 업무지휘권, 업무변경권, 물품조달주체 등 6개 지표 중 사용자에게 종속된 사실을 보여주는 속성.

적 특성을 더 많이 가지고 있다는 사실을 보여준다.

마지막으로 방송영상제작 분야 프리랜서 인력의 사회보험 가입 현황을 살펴보자. 다음 <표 19>에서 볼 수 있는 것처럼 프리랜서들은 매우 낮은 사회보험 가입률을 보여주고 있다. 특히 프로젝트형 프리랜서는 건강보험을 제외하고는 5% 내외의 심각하게 낮은 수준을 보여주고 있다.

<표 19> 방송영상제작 분야 프리랜서 인력의 사회보험 가입 현황

(단위: %)

	국민연금	건강보험 ¹⁾	고용보험	산재보험
전체 프리랜서	15.0	27.8	9.5	9.5
상시고용형	29.3	39.7	15.5	17.2
프로젝트형	5.6	20.2	5.6	4.5
임금근로자	79.9	83.0	76.7	70.5

주: 1) 건강보험의 경우 피부양자로 가입되어 있는 경우는 제외한 수치임.

IV. 맺음말

이상으로 2012년 1~2월에 실시한 방송영상제작분야 인력에 대한 실태조사 결과를 중심으로 이들의 주요 근로실태 및 프리랜서 인력들의 사용자 종속적인 특성을 살펴보았다.

‘한류’라는 용어로 대표되는 우리나라의 문화산업은 최근 들어 새로운 가치 창출의 원동력으로서 주목받고 있다. 특히 드라마를 중심으로 한 방송산업은 경쟁력을 지닌 우리나라의 대표적인 문화산업 분야라고 할 수 있다. 하지만 방송영상제작 분야에서 일하는 인력들은 장시간근로, 저임금, 사회보험 미가입 등의 문제에 직면해 있으며, 이번 실태조사 결과에서도 이러한 사실은 잘 드러났다. 방송영상제작 분야에서 가장 시급히 해결되어야 할 사항에 대해서도 이들 인력은 장시간근로, 낮은 보수, 불안정한 고용, 퇴직이나 실업 후 생계곤란에 대해서 걱정하는 목소리가 많았다.

현재 방송영상제작 분야는 프로젝트형 노동시장의 성격을 가지면서 프리랜서 인력들이 많은 비중을 차지하게 되었다. 이번 조사에서도 응답자의 약 절반 정도가 프리랜서였다. 그러나 비록 고용유형은 프리랜서의 형식을 띠지만, 실제 노동과정에서는 오히려 임금근로자와 유사한 특성을 공유하는 것으로 나타났다. 그러나 사용자의 사회보험 가입의무는 임금근로자에 대해서만 부과하기 때문에 이 관계에서 벗어나 있는 프리랜서들은 사회안전망의 사각지대에 놓여 있다고 할 수 있다.

비단 문화산업뿐만 아니라 한 산업이 발전하기 위해서는 산업에서 필요로 하는 자질과 능력 및 전문성을 갖춘 인력들이 학교나 현장에서 육성되고, 그 인력이 자신의 능력과 전문성에 적합한 보상을 받으며 일을 할 수 있는 노동시장이 만들어져야 한다. 그러나 노동시장에서의 열악한 처우는 능력 있는 인재들 다른 분야로 쫓아내거나 이 분야로 진입하지 못하도록 만든다.

2000년대 초반 영상산업에 대한 관심이 커지면서 방송산업이나 영화산업 등에 많은 젊은 인력들이 모이기도 하였다. 비록 열악한 처우에도 불구하고 지금 우리나라 문화산업이 보여주는 경쟁력은 - 이 분야가 다른 산업과 구별되는 측면인데 - 문화예술에 대한 열정을 가지고 부당한 대우나 경제적인 어려움을 감수해가며 일하는 사람들이 많았기 때문일 것이다(한윤형, 2011). 그럼에도 불구하고 현재와 같은 노동시장의 열악한 처우가 개선되지 못한다면 결국 이들 산업의 경쟁력은 악화될 수밖에 없을 것이다. 시급히 개선을 위한 정책을 모색해야 할 것으로 보인다. [11]

<참고문헌>

- 강익희(2004), 『방송산업 비정규직의 실태와 개선 방향에 관한 연구』, 커뮤니케이션북스.
 한국노동연구원(2012), 『2012 KLI 노동통계』.
 한윤형 외(2011), 『열정은 어떻게 노동이 되는가』, 웅진지식하우스.
 황준욱 외(2009), 『프리랜서 고용관계 연구: 영화산업과 IT산업을 중심으로』, 한국노동연구원.

