

방송산업의 노사관계 평가와 전망*

이 종 수**

방송산업 노사관계에서 그동안 가장 큰 쟁점이었던 '공정방송' 이슈는 지상파 방송사 단체협약에서 근로조건으로 인정되는 등 성과를 보였다. 다만 방송사의 매출감소 등 경영악화로 인해 구조조정 이슈가 노사간 쟁점으로 부각되고 있다. 한편 제작현장에 종사하는 방송 비정규직은 근로계약서 미작성, 저임금, 장시간 노동 등 다양한 이슈가 제기되는 상황이며, 현재 초기업 수준의 노사협의체에서 해결방안을 논의하고 있으나, 앞으로 '방송산업 노사정협의회' 설치 또는 산별 단체교섭 등 적극적 대응이 필요하다.

I. 머리말

방송은 대중의 삶과 생활에 미치는 영향이 매우 큰 산업이다. 그래서 국가는 방송법 등을 통해 방송사업자의 책임과 의무를 규정하고 있으며, 방송이 인간의 존엄과 가치 및 민주적 기본질서를 존중하도록 의무를 부여하고, 지역간·세대간·계층간·성별간의 갈등을 조장하는 행위를 금지한다. 동시에 방송의 공정성 확보를 위해 방송편성의 자유와 독립을 보장하고, 누구든지 방송편성에 관하여 법률에 의하지 아니하고는 어떠한 규제나 간섭도 할 수 없도록 하고 있으며, 방송편성책임자의 자율적인 방송편성을 보장하고 있다. 그러나 지난 시기 MBC사태에서 보았듯이 방송의 공정성과 독립성이 온전히 보장되지 못하였고, 방송산업에서 노사간 갈등은 주로 지배구조 및 제작 자율성 보장과 관련하여 발생하였다(송용한·김동원, 2015). 지금도 방송사 정규직 노사관계는 고용안정과 처우개선뿐 아니라 방송 공정성 및 독립성 확보가 중요한 근로조건으로 인정될 만큼 노사관계에서 중요한 현안으로 다루어지고 있다. 또 최근에는 다

* 이 글은 고용노동부 학술연구용역사업의 일환으로 수행한 『2020년도 노사관계 실태분석 및 평가』 보고서를 요약·정리한 것이다.

** 노무법인화평 공인노무사, 경영학박사(bellife@naver.com).

양한 매체 등장으로 인한 방송사의 경영악화가 노사간 현안으로 등장하고 있다.

방송의 '공정성 확보', '경영개선'이 정규직 노사관계에서 중요한 쟁점이라면, 방송 비정규직 노사관계에서 쟁점은 '생존권 확보'라 할 수 있다. 즉 방송 비정규직 노사관계에서 방송스태프들이 근로기준법상 근로자로 인정받고 저임금과 장시간 노동에서 벗어나며, 노동안전과 건강 등 기본적 권리를 보장받는 것이 주된 쟁점이자 당면 과제라 할 수 있다. 다만 방송 비정규직 문제는 방송법 등 법령, 방송산업의 구조, 당사자 이해관계 등이 맞물려 있으며 상당히 복잡한 상황이다.

방송산업은 원청에 해당하는 지상파 등 방송사를 중심으로 외주화된 제작사들이 방송사와 원·하청 관계를 형성하여 생태계를 구성한다. 외주제작사의 설립은 1991년 도입된 외주제작 프로그램 의무편성제도에 근거하는데, 이 제도는 방송콘텐츠 제작시장에서 지상파 방송사의 독점을 해소하고 독립제작사를 육성함으로써 산업의 전체적인 경쟁력을 높이는 것을 목표로 하였다(노성철, 2018). 2017년 기준 지상파 방송3사의 총 방송시간 중 외주제작 비중은 KBS1TV 29.22%, KBS2TV 56.42%, 서울MBC 54.55%에 이른다(김청희, 2019). 외주제작 시장의 팽창은 외주제작사의 영세화, 비정규직 확대 현상을 가져왔으며 방송사들의 외주제작비 축소 여파로 비정규직의 노동환경이 더욱 열악해지는 결과를 초래하였다(노성철, 2018).

본고에서는 방송산업 노사관계 실태를 파악하기 위해 우선 방송산업의 전반적인 구조와 현황을 살펴본다. 또한 방송사업자와 종사자 수, 지상파 방송사와 외주제작사의 매출액(수입)과 종사자 수, 고용구조, 노동환경(노동조건) 등 실태를 파악한다. 다음으로 노사관계 당사자로서 정규직과 비정규직의 노동조합 현황, 사용자 및 사용자단체 현황, 정규직과 비정규직의 교섭구조 및 협의구조를 살펴본다. 이 같은 현황과 실태를 바탕으로 지상파 방송3사를 중심으로 하는 기업 및 초기업 수준 교섭결과와 주요 쟁점을 분석하였고, 방송 비정규직(스태프와 방송작가)의 노사관계에서 주요 쟁점을 살펴본 후 향후 방송산업의 노사관계 발전을 위한 시사점을 도출하였다.

II. 산업 현황과 노동환경

1. 방송산업 현황

방송영상산업의 2018년 기준 매출액은 19조 7,622억 원, 사업체 수는 총 1,148개이다. 여기에는 지상파 방송, 유선방송, 방송채널사용사업, 인터넷영상물제공업 방송사업자의 방송사업 매출, 방송영상독립제작사의 매출과 사업체 수가 포함된다. 유형별로 사업체 수와 종사자 수를

〈표 1〉 주요 지상파 방송사 종사자 수

(단위: 명)

	전 체	소속근로자			소속외
		무기직	기간제	계	
KBS	5,820	4,939	284	5,223	597
MBC	2,145	1,566	172	1,738	407
SBS	1,205	1,025	27	1,052	153
YTN	856	618	41	659	197
EBS	722	582	68	650	72
전 체	10,748	8,730	592	9,322	1,426

자료 : 고용형태공시제에 공시된 정보를 참조(2019. 3. 31 기준).

살펴보면, 지상파 방송은 70개 업체 14,392명, 유선방송은 132개 업체 4,657명, 위성방송은 1개 업체 361명, 방송채널사용사업은 172개 업체 17,062명, 인터넷영상물제공업은 45개 업체 755명, 방송영상물제작업은 728개 업체 12,998명이다.¹⁾

한편 고용형태공시제에 등록된 자료를 기준으로 주요 지상파 6개사의 종사자 수는 10,748명이다. 이 가운데 정규직 등 무기직(기간의 정함이 없는 근로자)은 8,730명, 기간제는 592명, 소속외 근로자는 1,426명이다. 방송사별 종사자 수는 KBS가 5,820명으로 가장 많고, 다음으로 MBC 2,145명, SBS 1,205명이다. 기간제 비중²⁾이 높은 곳은 EBS(10.5%), MBC(9.9%), YTN(6.2%) 순이고, 소속외 종사자의 비중³⁾이 높은 곳은 YTN(23.0%), MBC(19.0%), SBS(12.7%) 순이다.

2019년 방송영상산업백서를 보면, 2018년 12월 말 기준 최근 3년 동안 1건 이상의 방송용 영상물을 제작하여 납품한 매출실적이 있는 방송영상독립제작사는 728개이고, 그 소속 종사자는 12,998명이며, 전년도(8,522명) 대비 4,476명 증가한 것으로 나타난다. 다만 위와 같은 방송산업 종사자 수 증감 현황은 프로젝트별로 고용되는 비정규직 스태프나 파견·용역회사 등 외부인력은 현황에 포함되지 않기 때문에 실제 종사자 수에 비해 과소 추정된 것으로 볼 수 있다(김유빈 외, 2017). 여전히 방송제작 스태프와 방송작가 등 방송 비정규직의 정확한 규모는 확인되지 않으며, 업계에서는 방송 비정규직 규모를 대략 15,000명 내지 20,000명 정도로 보는 견해가 있으나 정확한 것은 아니다. 방송스태프를 조직하고 있는 희망연대노조 방송스태프지부는 스태프 규모와 관련하여 기술스태프, 작가, 피디 등을 합하여 2.5만 명 내지 3만 명 정도로 본다고 인터뷰에서 응답하였다.

1) 문화체육관광부(2020), 『2019년 방송영상 산업백서』 참조.
 2) 기간제/((무기직+기간제)*100)으로 계산하였다.
 3) 소속외/((소속근로자+소속 외)*100)으로 계산하였다.

2. 비정규직 고용구조

외주제작 시장의 확대와 함께 방송산업에서 비정규직은 방송사 직접고용, 간접고용, 특수고용, 상시계약, 한시계약, 바우처, 임시직 등 매우 다양한 형태로 구성되어 있다. 특히 방송프로그램 제작과정에는 ‘다수의’ 비정규직 노동자들과 ‘소수의’ 정규직 노동자들이 스태프로 참여하고 있다(김병선·김건용, 2011). 지상파 방송사들은 광고 매출감소와 수익성 악화에서 발생하는 부담을 ‘낮은 제작비 책정’ 등을 통해 방송영상제작사에게 전가하고 있으며, 방송영상제작사들은 노동자들을 정규직이 아니라 프로그램(프로젝트) 단위로 고용하고, 바우처⁴⁾라 불리는 비정규직을 사용함으로써 제작비를 절감하게 된다(CJB청주방송 고 이재학 PD 사망사건 진상조사위원회, 2020).

〈표 2〉 방송인력의 고용형태에 따른 분류

고용형태			내 용	
정규직			회사와 기간을 정하지 않은 근로계약을 맺고 있는 경우	
비정규직	직접 고용	계약직	상시	계약직, 임시직 등으로 불리지만 정년이 보장되는 경우
			한시	근로계약기간이 정해져 있고 일정기간(1개월, 6개월, 1년, 3년 등) 단위로 계약을 하는 경우도 포함
		바우처	프로그램 단위로 고용되고 제작비에서 임금을 지급받는 경우	
	임시직	근로계약기간이 따로 정해져 있지 않고 업무의 필요에 따라 일시적으로 고용되는 경우. 일용직·축탁직·아르바이트 등으로 불리는 경우도 포함		
	간접 고용	파견	파견법에 따라 허가받은 파견업체와 근로계약을 맺고 임금을 받지만 업무상 지시·감독은 사용업체(방송사)인 회사로부터 받은 경우	
		용역	용역업체와 근로계약을 맺고 임금을 받지만 근무는 사용사업체인 회사에서 하며 사용사업체로부터 직·간접적으로 지시·감독을 받는 경우. 용역 이외에도 “도급업체”, “협력업체” 등에 고용되어 있는 경우도 포함	
특수고용			회사와 개별적으로 도급계약, 위탁(위임)계약 등을 맺고 일한 성과에 따라 보수를 받는 경우. 흔히 개인사업주(자영업자)로 취급받고, 근로소득세가 아닌 사업소득세를 내는 경우가 많음. 여기에는 프리랜서 작가, 리포터, PD 등이 있음	

자료 : 이종규(2007), 한국노동연구원(2010), 김병선·김건용(2011)을 참조.

3. 노동환경

2017년 방송통신위원회가 언론정보학회에 의뢰하여 조사한 자료를 보면, 지상파 방송사에

4) 본래 방송업에서 ‘바우처’는 프로그램 단위로 고용되고 제작비에서 임금을 지급받는 경우를 의미한다. 한편 바우처는 특정 상품만 구매할 수 있는 쿠폰의 의미로 사용되기도 하는데, 실제 대구MBC는 2020. 2 자막 CG 업무를 하고 있는 노동자들에게 ‘기본급을 없애고 프로그램별로 바우처를 지급하겠다’고 통보한 바 있다(프레시안(2020. 4. 30), ‘그들이 프리랜서인 이유…언제든 자를 수 있어서’).

소속된 종사자들의 노동실태를 확인할 수 있다. 이 자료에서 임금 수준은 '월평균 임금총액'으로 질문하였는데, 전체적으로 301만 원부터 600만 원까지라는 응답이 54.9%를 차지하였다. 고용형태별로 살펴보면, 정규직은 '301만 원부터 600만 원까지'라는 응답이 65.4%로 높게 나타났고, 비정규직은 같은 구간에 응답한 비율이 17.7%에 불과하며, '300만 원 이하'라는 응답이 82.3%로 높게 조사되었다(이상기 외, 2017).

한편 방송물 제작현장에 프로젝트 단위로 고용되는 방송스태프 등 비정규직의 노동실태는 한국콘텐츠진흥원의 '2019 방송제작 노동환경 실태조사보고서'에서 확인된다. 이 자료를 보면, 방송제작 인력의 세후 월평균 소득은 266.5만 원이다. 드라마 장르 제작인력의 세후 월평균 소득은 353.9만 원으로 가장 많으며, 교양과 예능 장르 제작인력의 월평균 소득과 편차가 큰 것으로 나타났다. 직종별로 기술직의 세후 월평균 소득은 293.4만 원으로 방송작가 230.6만 원과 약 63만 원의 소득 편차를 보였다. 경력기간으로 보면, 경력이 오래될수록 세후 월평균 소득이 증가하며, 10년 이상 경력자의 세전 월평균 소득은 353.9만 원으로 경력에 따른 월평균 소득편차가 큰 편이었다. 장르 내 직종별로 볼 경우 드라마 촬영·조명·음향 기술직이 세후 월평균 소득 408.4만 원으로 가장 높은 보수를 받고 있으며, 예능 연출은 282.2만 원, 교양 연출은 277.1만 원으로 장르 내 타 직종과 비교하여 소득 수준이 높은 편이다. 다음으로 방송스태프들이 사업장에서 4대보험에 가입하고 있는지와 관련하여 고용보험에 가입하지 않은 인원(44.2%)이 가입한 인원(23.2%)보다 높게 나타났다. 방송제작업에서 초과노동이 심각한 것으로 알려져 있는데 이 보고서에 따르면, '주 52시간 근로시간을 초과한 경험이 있다'고 응답한 방송제작 인력은 전체의 81.6%로 나타났다. 장르·직종·경력에 상관없이 주 52시간 근로시간을 초과하고 있는 제작인력이 많은 것으로 조사되었다. 또 방송제작 참여기간 동안 상시적으로 주 52시간을 초과하는 경우가 66.7%로 전체의 2/3를 차지하는 것으로 나타났다. 반면 주 52시간 근로시간제를 적용받은 경험이 있다고 응답한 방송제작 인력은 30.4%에 불과하였다(정윤경 외, 2019).

'CJB 청주방송 故 이재학 PD 대책위'가 2020.3.11.부터 3.19.까지 조사한 결과를 보면, 방송 현장에서 장시간 노동과 밤샘노동이 개선되지 않는 이유로는 '장시간·밤샘노동을 당연시하는 업계 분위기' 53.11%(436명), '빠듯한 제작일정으로 인한 과도한 업무량' 51.89%(426명)가 주된 요인으로 조사되었다. 아울러 임금체불 경험이 '최근 1년간 한 번 이상 있었다'는 응답은 52.4%(430명)로 방송 노동현장에서 임금체불이 만연해 있는 것으로 나타났다. 임금체불이 발생했음에도 임금체불에 대응하지 않았다는 응답은 62.79%(270명)였으며, 대응하지 않는 이유에 대해서는 '불이익이 우려되어 문제 삼지 않았다'는 응답이 32.56%(140명)로 가장 많았다. 일을 하다 다칠 경우(산재사고)에는 77.83%(639명)가 '본인 자비로 처리한다'고 응답했다.

III. 노사관계 당사자

1. 노동조합

방송산업에서 노동자를 대변하는 조직으로 전국언론노동조합이 있으며, 2000년 11월 24일 설립되었다. 이는 방송·신문·출판·인쇄 등 매체산업에 종사하는 노동자들이 가입한 산별노조이다. 과거 전국언론노동조합연맹(언론노련, 1988년 11월 창립)이 기업별노조에 기반하고 있었는데, 조직적 한계를 극복하고자 언론노조가 설립되었고, 이를 통해 125개 기업별노조를 하나의 산별노조로 조직하게 되었다. 언론노조 산하 조직 중 방송산업에 속하는 지부는 서울 58개, 지역 14개이다. 서울에서는 KBS, MBC, SBS, EBS 등 주요지상파 방송사의 본부가 포함되고, 이밖에 방송작가지부, 방송사비정규지부(MBS분회, SBS분회) 등 비정규직이 가입한 지부조직도 포함된다.

전국언론노조 방송작가지부는 방송작가를 조직대상으로 한다. 방송작가들은 2015년 11월 '방송작가 노동인권 실태조사'로 방송작가 권리 찾기 운동을 시작하였고, 2년여 준비과정을 거쳐 2017년 11월 11일 '전국언론노조 방송작가지부'를 출범시켰다. 지부의 별칭은 '방송작가 유니온'이다. 지부 출범 시 조합원 수는 37명이었으나, 2020년 11월 현재 조합원 수는 334명이다(지부간부 인터뷰 결과). 지부 가입자격은 경력, 지역, 연령에 관계없이 '스스로 방송작가로 인식'하면 가입할 수 있다.

비정규직 방송스태프를 조직하고 있는 대표적 노동조합은 희망연대노동조합 방송스태프지부(방송스태프지부)이다. 희망연대노조는 2009년 12월 2일 만들어진 지역일반노조이며, 민주노총 서울본부에 가입되어 있다. 방송스태프지부는 2018년 7월 4일 설립되었으며, 지부 설립 시 방송스태프 1,400여 명이 가입원서를 제출한 바 있고, 방송신문고에도 1,070명이 가입되어 있다(지부관계자 인터뷰 결과 참조). 지부에는 기술스태프 외에 작가, 피디 등도 가입되어 있다. 한편 방송연기자를 조직대상으로 하는 한국방송연기자노조(이하 '한연노'라 한다)는 1988년 설립되었고, 현재 탤런트, 성우, 코미디언, 연극인, 무술연기자 등 5개 지부에 5천여 명의 조합원을 확보하고 있으며, 방송연기자를 가입대상으로 하는 산별노조이다.

방송사별로 살펴보면, KBS에 3개 노조가 조직되어 있으며, 전국언론노조 KBS본부(조합원 2,150명) 외에 KBS노동조합과 KBS공영노조가 활동하고 있다. MBC에는 전국언론노조 MBC본부 외에 MBC공정방송노조, MBC노동조합 등이 설립되어 있다. MBC본부 산하에 20개 지부가 조직되어 있으며, 강원영동, 경남, 광주, 대구, 대전, 목포, 부산, 안동, 여수, 울산, 원주, 전주,

〈표 3〉 방송산업 노동조합 현황

		노조명	조직대상
초기업노조		전국언론노조	방송사 소속 직원(KBS본부, MBC본부, SBS본부) 방송작가(방송작가지부)
		희망연대노동조합	비정규직인 기술스태프, 작가, 피디 등(방송스태프지부)
		한국방송연기자노조	탤런트, 성우, 코미디언, 연극인, 무술연기자 등
기업별노조	KBS	KBS노동조합, KBS공영노조	KBS 소속 직원
	MBC	MBC공정방송노조, MBC노동조합	MBC 소속 직원

제주, 청주, 춘천, 충주, 포항, 서울 등이다.

전국언론노조에 소속된 주요 지상파 방송사(KBS, MBC, SBS) 노조(본부)는 모두 각 사업장에서 교섭대표노조로 활동하고 있으며, 근로자 과반수를 조직하고 있어서 취업규칙 변경에서 각 본부 대표자가 근로자대표로 활동하고 있다. 인터뷰 결과 각 방송사별 조직률은 정확하지 않지만 70~80% 수준이다. 방송사 본부의 조직대상에는 방송사에 직접 고용된 기간제는 포함되지 않지만, 파견·용역직과 방송작가 등 비정규직은 방송사별 본부의 조직대상에서 제외된다. 각 방송사 본부는 지역 지부를 아우르는데, MBC의 경우 '지역 MBC'는 별도 법인이지만 하나의 본부로 조직되어 있다(언론노조 관계자 인터뷰).

2. 사용자 및 사용자단체

지상파 방송산업에서 단체교섭은 주로 언론노조(본부)와 개별 방송사(사용자) 간에 이루어지며(대각선교섭), 전체 방송사를 묶어서 단체교섭에 임하는 사용자단체는 존재하지 않는다. 1974년에 창립된 한국방송협회는 지상파 방송사 39개를 회원사로 두고 있으나, 협회의 설립목적은 방송문화 발전과 회원사 협력증진에 있으며, 단체교섭에서 사용자단체로서 참여는 설립목적에 해당하지 않는다.

방송제작 스태프들이 가입한 희망연대노조 방송스태프지부가 방송제작 노동환경의 개선을 요구하고 있고, 다른 한편에 외주제작사의 입장을 대변하는 기구로서 한국드라마제작사협회가 활동 중이다. 지금까지 방송제작업의 노사간 단체교섭이 성사되지 않았지만, 만약 노사간 단체교섭이 시작된다면 한국드라마제작사협회가 사용자단체로 활동할 가능성이 높다. 동 협회 정관 제4조(사업내용)를 보면, 회원사의 권익 보호뿐 아니라 '단체협약 체결'을 명시하고 있다.

사용자의 노동에 대한 인식 수준, 특히 비정규직 문제에 방송사 사측이 어느 정도 대응하고 있는가는 방송산업 노사관계 수준을 파악하는데 중요한 문제라 할 수 있다. 언론노조 관계자에게 확인해 본 결과, 공영방송의 역할이 있다 보니 노동을 배제하거나 무시하기 어렵고 시민

사회의 요구에 부응하기 위해 어느 정도 비정규직 문제 등에 호응하는 것으로 보인다.

IV. 단체교섭 및 노사협의 구조

1. 지상파 방송사 단체교섭 및 협의 구조

2017년 이전까지 공영방송 대부분은 계속 분쟁상태에 있었는데 주로 정치적인 이유로 분쟁이 끊이지 않았다. MBC도 상당기간 무단협 상태로 있다가 2019년에 비로소 단협을 체결하였다. KBS본부는 2019년 처음 교섭대표노조 지위를 확보하여 교섭을 할 수 있었다. 공영방송만 보면, 정치적 분쟁이 일상화되어 있던 시기에서 정상적 단체교섭 활동이 가능한 합리적 노사관계 단계로 전환되는 시점에 놓여 있다고 볼 수 있다. 다만 아직까지 노사관계가 정상화·안정화된 것은 아니기 때문에 사업장 수준에서 교섭과 단체협약에 관한 분석은 제한적일 수 있다(언론노조 관계자 인터뷰).

언론노조와 KBS, MBC, SBS, EBS 등 지상파 방송사의 초기업교섭이 2018년 시작되었고, 2019년까지 이어졌다. 2018년 교섭에서는 KBS, MBC, SBS, EBS의 노사 대표자들이 모여 17차례 교섭으로 단체협약을 체결한 바 있다. 2019년의 경우 7월 26일 상견례를 시작으로 7차례의 실무교섭을 통해 2019년 12월 16일 의견 접근안을 도출하였고, 12월 27일 조인식을 개최하였다. 다만 SBS는 2018년 산별교섭에 참여하였으나 2019년 교섭에는 불참하였다. SBS는 2019년 7월 15일 “민영방송의 특수성”을 이유로 상견례 불참 및 산별협약 탈퇴입장을 통보한 바 있다. 이로 인해 언론노조는 SBS를 제외한 KBS, MBC, EBS와 산별협약을 진행하였다.

지상파 방송사별 단체교섭은 정기적으로 이루어지고 있다. KBS, MBC는 각각 지역의 방송사를 두고 있으며, 언론노조와 모회사인 KBS, MBC가 지역방송사를 대표하여 본부교섭을 진행하고 있다. 방송사별 노사협의회도 법에서 정한대로 운영되고 있고, 이에 더하여 방송사별 ‘공정방송위원회(공방위)’ 활동도 이루어지고 있다. MBC의 경우 공방위는 사장과 지부위원장을 포함하여 노사 각 5인 이내 동수로 구성하고, 자료제출요구권, 출석요구권, 문책요구권 등을 갖는다. 공정방송 기준을 위반한 책임자에 대한 문책을 요구할 수 있다. 또 공방위는 방송 편성·제작·보도 책임자와 방송 편성·제작·보도 종사자 간에 공익성과 자율성에 대한 이견이 발생할 경우 이를 조정할 수 있다.

한국방송연기자노조(한연노)는 과거 KBS, MBC, SBS, EBS 등 지상파 방송사와 jtbc, TV조선, MBN 등 종편 방송사, tvn 등 유선방송 및 외주제작사를 통합하여 단일교섭창구를 구성해 통합

적으로 협상했으나 현재는 각 방송사별로 교섭을 진행하고 있다. 지상파 방송사와의 단체교섭과 출연료 협상을 통해 기준을 만들고 이를 바탕으로 기타 방송사 및 제작사에 확장 적용하는 방식을 취하고 있다.

2. 비정규직 노조의 단체교섭 및 협의 구조

희망연대노조 방송스태프지부는 아직 단체교섭을 개시하지 않았기 때문에 앞으로 어떤 교섭 구조를 선택할지 주목된다. 지부는 산별교섭의 필요성을 인정하면서도, 당장 산별교섭 구조를 건설했다는 게 쉽지 않다고 생각한다. 또 산별교섭 구조로 갈 때 전국언론노조와 함께 하는 것에 대해서도 부정적이다. 스태프와 작가 등 비정규직 중심의 산별교섭 구조를 생각한다면 사용자 단체를 구성하는 공동교섭보다는 집단교섭 방식을 선호한다는 입장이다. 현재 지부는 주로 '노사협의체'를 통해 쟁점을 해결하는 방식을 취하고 있다. 지상파 방송사, 언론노조, 드라마제작사협회가 참여하는 소위 '4자협의체'는 초기업 수준의 노사협의체 형태이며, 정부부문이 참여하지 않기 때문에 노사정협의체로 보기는 어렵다.

방송작가지부에 따르면, 지부가 지상파 방송사측에 교섭을 요구한 바 있으나 KBS 등 방송사들이 교섭요구를 거부하여 주요 방송사들과의 교섭은 이루어지지 않고 있다. 방송사들의 교섭요구 거부에 특별한 사유가 제시된 것은 아니며, '지금은 어렵다'는 식의 회피로 차일피일 미루어지고 있다. 한편 2019년 언론노조 산별교섭에서 지상파 공영방송 3사(KBS, MBC, EBS)와 방송작가 문제 해결을 위해 '방송작가특별협의체'를 구성하여 막내작가 및 지역작가 처우개선 문제와 계약서 불공정조항 개선을 협의하기로 합의하였고, 이에 따라 2020년 4월부터 협의체가 운영되었다. 협의체에는 공영방송 3사 사용자측 위원들(부장급)과 언론노조 및 방송작가지부 간부들이 참여하였다. 협의체는 2020년 4월부터 7월까지 6차례 회의가 개최되었으나, 이렇다할 개선책이 나오거나 합의된 내용은 없는 상황이다.

비정규직 지부들은 방송사들이 소극적으로 교섭과 협의에 나서는 상황에서 정부측이 참여하는 '방송산업 노사정협의회' 설치가 필요하다고 본다. 예컨대 고용노동부, 방송사, 제작사협회, 노조가 참여하는 노사정협의체가 설치된다면 주요 의제로 방송작가의 노동자성 인정, 근로계약에 관한 사항을 논의할 수 있다고 본다. 또 문화체육관광부가 참여하는 노사정협의체에서는 계약서 불공정조항 개선문제, 방송작가 대상 불공정행위(계약해지, 기획료 미지급 등) 개선문제 등을 논의할 수 있을 것으로 본다. 그리고 방송통신위원회가 참여한다면 방송사 인력운용 점검, 불공정행위가 문제되는 방송사에 패널티 부과를 요구할 수 있다고 본다.

V. 단체교섭 및 노사협회의 성과

1. 산별 단체협약

언론노조와 지상파 방송사는 2018년과 2019년에 산별 단체협약을 체결한 바 있다. 산별 단체협약에 담긴 주요 내용은 공정방송과 공공성 강화, 제작환경 개선이다. 공정방송과 관련하여 공정방송 실현의무, 편성·보도·제작 책임자 임명 및 평가, 공정방송기구 설치에 관해 규정한다. 노조는 그동안 사용자가 방송의 공정성을 침해하는 행위에 대해 단호하게 대응하는 기조를 유지해 왔고, 산별협약에서 구체적 실행방안을 규정했다는 점에서 의미가 크다고 본다. 다음으로 제작환경 개선과 관련하여 노동시간 단축, 이행계획 수립(2018년), 장시간 제작분야 특별대책(2018), 고용환경 개선 등이 담겨 있다. 특히 고용환경 개선과 관련하여 각 방송사가 다양한 형태의 고용구조를 개선하고 비정규직 처우를 향상시키기 위해 노력하며, 2018년 산별협약에 따라 구성된 '지상파 방송 드라마제작환경 개선 공동협의체'에서 추진 중인 '드라마스태프 표준 인건비체계 수립과 표준계약서 제정' 논의가 순조롭게 진행되도록 노력하고, 합의 결과를 드라마 제작현장에 적용하기로 하였다. 또 사용자와 조합은 취재작가 및 보조작가, 지역방송작가들의 권익 보호와 계약서 개선, 표준계약서 제도의 안착화를 위해 특별협의체를 구성하고 2020년 2월부터 운영하기로 하였다. 산별 단체협약은 방송사의 공정방송 이슈뿐 아니라 제작환경 개선, 특히 제작스태프의 노동환경 개선에 관한 사항을 담고 있고, 앞으로 구체적 실행에 관해 규정해 갈 것으로 전망되므로, 이러한 합의가 일정하게 제작현장에서 일하는 비정규직의 처우 개선에 긍정적 영향을 줄 것으로 기대할 수 있다.

2. 방송사별 단체협약

조합원의 노동조건은 각 방송사별 지부교섭에서 정해진다. KBS의 2019년 노사가 합의한 임금상률은 1.0%이고, 최근 3년 평균은 1.2%이다. MBC는 2020년 임금교섭에서 퇴직금누진제 폐지에 노사가 합의한 바 있다. 이로 인해 근속기간이 짧은 직원들의 반발도 있었지만 사측은 회사의 적자가 줄고 이익을 낼 수 있게 되면 어떤 식으로든 돌려주겠다고 약속하며 합의를 이끌었다. SBS본부는 어려운 미디어 환경 속에 상당기간 임금동결 상태가 지속되었고, 2019년 임금협약에서도 기본급 동결이 명시되었다.

방송사별 교섭은 복수노조 상황으로 인해 복잡한 편이다. KBS본부의 경우 제2노조인 기업별

노조의 조합원이 1,000명에 이르는 상황에서 자기 조합원뿐 아니라 제2노조 조합원들의 요구 사항까지 파악해서 반영하는 노력이 필요하기 때문이다. 또 KBS본부, MBC본부는 경영환경 악화로 인해 사용자로부터 지속적으로 구조조정에 동참을 요구받는 상황이고, 현실적으로 사용자 요구를 계속 거부할 수 없는 상황이다. 노조가 어떤 선택을 하든 내부의 비판에서 자유로울 수 없을 것으로 보인다. 이런 사정으로 인해 MBC본부의 최근 단체교섭에서 잠정합의안에 대한 내부 조합원들의 반대 투표율이 상당히 높았던 것으로 전해진다. 방송사별 내부사정에도 불구하고 본부별로 단체협약은 매년 체결되는 상황이며, 노조법에 따라 일반적 구속력이 적용되어 비조합원들에게도 단협이 적용되고 있다.

지상파 방송사들의 경영실적이 악화되면서 단체교섭과 노사협의회에서 구조조정에 관한 사항이 주된 쟁점이 되고 있다. 현재 1천억 원대 적자를 보이는 KBS의 경우 2020년 7월 직원감축과 수신료 현실화 등 경영혁신안을 제시한 바 있다. 1천 명의 인원감축 중 자연퇴사를 제외하고 인위적 구조조정은 약 100명 정도 예상된다. MBC도 7월 진흥회에 경영혁신안을 보고한 바 있다. 그 구체적 내용은 확인되지 않았지만, 직원들의 고통분담뿐 아니라 공적직원 지원제도 마련 등이 포함될 것으로 보인다. 언론노조 MBC본부장은 당시 ‘미디어오늘’과 인터뷰에서 “당면한 경영 어려움을 헤쳐 나갈 구체적 전략과 방안이 비전과 함께 제시되기를 기대한다. 구성원에게 MBC 내부의 체질 변화와 감당해야 할 어려움에 대한 진솔한 입장을 밝히는 노력이 필요하다”고 밝힌 바 있다.⁵⁾

3. 방송스태프노조의 협의 성과

언론노조와 지상파 4사(MBC, KBS, SBS, EBS)가 맺은 2018년 산별협약에 따라 구성된 ‘드라마제작환경 개선 협의체’(4자협의체)는 4주체(방송스태프·방송사·제작사·언론노조)가 모인 협의체이다.

4자협의체의 발족 당시 목표를 정리하면, ① 지상파 방송3사·언론노조·드라마제작사협회 희망연대노조 등의 ‘드라마제작 가이드라인 기본합의’ 체결, ② 2019년 9월까지 드라마스태프 표준근로계약서와 표준인건비 기준을 마련해 현장에 적용하는 것 등이다.

4자협의체는 2019년 6월 18일 전체회의를 열어 ‘지상파 방송 드라마제작환경 가이드라인 기본사항’에 합의하였다. 드라마제작사협회와 방송스태프지부까지 참여해 4자협의체로 전환한 지 2개월 만에 기본합의를 도출하였다. ‘가이드라인’을 보면, 우선 드라마 제작현장의 장시간 노동관행을 개선하고 일과 삶의 균형을 실현하기 위하여 근로기준법상 제한 기준에 부합하도록

5) 미디어오늘(<http://www.mediatoday.co.kr>).

록 지속적으로 단축해 나가기로 하였다. 주당 최장 68시간제 시행 후 일부 문제점도 있지만 현장에서 여러 개선 노력과 변화가 있었으므로, 성과를 바탕으로 52시간제 시행에도 대비하기로 하였다. 또한 4자협의체는 노동시간 단축 상황을 지속적으로 점검하기로 하였다. 그리고 스태프와 계약할 때는 드라마스태프 표준근로계약서를 적용하기로 했으며, 이를 위해 4자협의체는 2019년 9월까지 드라마스태프 표준인건비 기준과 표준근로계약서 내용을 마련한 후 10월부터 현장에 적용하기로 하였다. 한편 제작현장 내 방송스태프들과 원활한 소통을 위하여 드라마 제작현장별로 '중사자협의체'를 설치해 운영하기로 했다. 방송사와 제작사 책임자, 스태프 대표자가 노동시간과 휴게시간, 산업안전 조치, 기타 근로조건에 대해 협의할 수 있는 제도적 장치를 마련한 것이다. 다만 위 합의사항 중 핵심이라 할 수 있는 '표준근로계약서'는 2020년 11월 현재 합의되지 못한 상태로 논의가 지속되고 있다.

방송작가지부는 조직률이 높은 공영방송사(KBS, MBC 등)에 단체교섭을 요구했으나 받아들여지지 않았다. 지부는 교섭요구와 별개로 전국언론노조와 함께 공영방송 3사가 참여하는 특별협의체를 진행한 바 있다. 지부는 협의체에서 막내작가의 표준근로계약서 제정을 논의하여 방송사와 단체교섭보다는 협의체를 통한 개선이 가능하다고 보았으나, 방송사들의 소극적 태도로 인해 의제에 대한 합의가 이루어지지 않고 있다.

VI. 주요 쟁점 분석

1. 지상파 방송사 노사의 쟁점

첫째, 구조조정 이슈이다. 지상파 방송사들은 광고수입 감소 등으로 경영에 어려움을 겪고 있다. KBS의 경우 회사의 경영혁신안을 보면 △인건비 비중 감축, 성과급제 확대 등 임금체계 개선 △사내의 불합리한 인사제도 개선 △자회사 혁신, 콘텐츠 자회사 사업구조 강화 △불합리한 외부규제 해소 총력 △수신료 현실화 등을 담고 있다. MBC의 경우 2020년 7월 경영혁신안을 진흥회에 제출한 바 있으며, 향후 구조조정에 대한 논의가 이루어질 예정이다. 특히 지금과 같은 경영적자가 계속된다면 지역 계열사 통폐합 등 구조조정이 현실화될 가능성도 배제하기 어렵다. 지상파 방송사들의 재무적 위기는 과거 수십년 전에 만들어진 각종 규제들이 여전히 존속하는 것과 관련된다. 지상파 방송사들의 공공성을 강조하다보니 각종 법적 제약을 받게 되었고, 다른 매체들과 경쟁에서 뒤떨어지게 된 것으로 풀이된다. 또한 종편 등 다른 사업자들이 계속 시장에 진입하면서 광고수입이 감소한 측면도 있다.

둘째, 방송산업 노사가 당장 맞닥뜨리고 있는 문제는 전통미디어 산업의 경영악화를 해소하고 지속가능한 발전이 가능하도록 하는 정책의 개발이다. 방송은 허가제이기 때문에 방송사가 더 늘어나지 않지만, 1인 미디어나 유튜브 등 다양한 미디어들이 급증하면서 선택과 집중을 통해 건강한 방송산업으로 거듭나도록 하는 정책이 필요하다. 2019년 산별협약에서 '미디어 환경 변화에 따라 어려움에 처한 지상파 방송의 위기 극복과 미래 발전, 미디어 공공영역과 민주적 공론장 강화 등 국가 차원의 지상파 방송 발전전략 수립 촉구를 위해 '지상파방송미래발전특별위원회'를 설치하고 적극 대응하는 데 합의한 바 있다.

셋째, 외주제작 문제에 대한 대응이다. 대표적인 외주정책이라고 할 수 있는 외주제작 프로그램 의무편성제도는 1991년 도입된 이후 국내 외주제작 시장의 규모 확대에 크게 기여한 것으로 평가된다. 하지만 양적 성장에도 불구하고, 불충분한 제작비 지급, 저작권 및 수익의 자의적 배분과 같은 방송사와 제작사간 불공정한 거래 관행, 제작 인력의 열악한 처우 문제 등이 국내 외주제작 시장의 고질적 병폐로 지적되어 왔다.

2. 방송스태프 및 방송작가 노사의 쟁점

첫째, 방송스태프와 방송작가, 프로듀서 등 비정규직의 근로자성 인정이다. '방송스태프'는 기술스태프 외에도 방송작가와 프로듀서 등을 포괄하는 개념인데, 현재까지 기술스태프의 근로자성을 인정하는 고용노동부의 근로감독 결과와 법원 판결, 프로듀서의 근로자성을 인정하는 법원 판결이 여러차례 나왔지만, 제작현장에서 비정규직을 근로자 아닌 프리랜서로 취급하는 관행은 개선되지 않고 있으며 논란도 여전하다. 특히 프리랜서 피디의 근로자성은 대법원에서 인정된 바가 있고, 하급심인 서울행정법원 2013. 10. 10. 선고 2013구합7810 판결,⁶⁾ 서울행정법원 2017. 12. 7. 선고 2017구합58731 판결⁷⁾에서 인정된 바 있지만, 최근故 이재학 피디의 해고무효확인소송에서 청주법원이 '프리랜서 피디'의 근로자성을 부인한 바 있다. 또한 기술스태프의 경우 고용노동부 근로감독을 통해 팀원급 스태프의 근로자성이 인정된 바 있으나, 현장의 계약관행이 개선되지 않고 있다. 또한 팀장급 스태프의 근로자성이 근로감독에서 인정되지 않아서 논란이 되고 있다. 방송작가의 경우 2020년 6월 MBC보도국에서 10년간 일한 2명의 작가가 계약해지된 바 있고, 당사자들이 부당해고를 주장하며 노동위원회에 구제를 신청하였으나, 서울지방노동위원회가 이 사건을 각하하였고, 해당 작가들이 중앙노동위원회에 재심을 청구하였다. 방송작가지부는 보도국 작가의 근로자지위인정에 대해 향후 법적 소송과 더불어 이 슈화하고 고용노동부에 근로감독을 요구할 예정이다. 이처럼 근로자성 인정을 둘러싼 쟁점

6) 청주방송 조연출(AD)의 노동자성에 관한 하급심 판결.

7) 교통방송 객원PD의 노동자성에 관한 하급심 판결.

여전히 진행 중이다.

둘째, '표준근로계약서'의 제정 및 시행이다. 드라마 제작현장을 제외하면 시사·교육·예능 등 다른 장르에서 계약서가 작성되지 않는 것이 현실이고, 기술스태프가 아닌 프리랜서 피디 등의 경우 계약서를 작성하지 않는 관행이 보다 일반적이다. 게다가 방송스태프의 직종이나 계약관계가 매우 복잡하고 다양하기 때문에 몇몇 법원 판결만 가지고 모든 방송스태프의 근로자성을 단정하기 어려운 것도 현실이다. 다만 현재 4자협의체가 방송스태프에게 적용할 표준근로계약서 마련을 위해 막판 진통 중에 있으며, 앞으로 4자협의체가 합의하여 표준근로계약서가 마련되면 현장에서 표준근로계약서 적용에 탄력을 받을 것으로 보인다. 방송작가의 경우 지부는 막내작가의 근로자성이 분명하기 때문에 방송사가 막내작가와 근로계약서를 작성해야 한다고 주장하지만, 방송사 사측에서는 막내작가와 근로계약 작성은 불가하다는 입장으로 맞서서 논의의 접점을 찾기 어려운 상황이다. 방송작가지부는 현재 고용노동부에서 진행하는 자율개선 사업 결과보고서가 나오면 그 내용을 기반으로 막내작가 계약문제를 다시 논의하기로 한 상태이다.

셋째, 노동시간 단축과 적정임금 보장 등 처우개선 문제이다. 방송제작 현장은 장시간 노동으로 악명이 높다. 과거 하루 노동시간이 24시간을 넘나들던 관행이 있었고, 계약서가 도입되면서 하루 16시간으로 노동시간이 줄어들었으며, 현재 4자협의체에서 하루 12시간으로 단축하는 것을 협의 중이다. 지부는 방송사측이 쪽대본 방식을 사용하지 않고 사전제작 비율을 높여서 방송 전 최소 50% 이상 제작을 완료하는 것으로 제작방식을 개선하면 노동시간 단축이 충분히 가능하다고 본다. 스태프의 유닛(unit)을 나누거나 1주 2회 방송하던 것을 1주 1회 방송으로 줄이는 것도 방법이 될 수 있다. 한편 작가 등 스태프 급여는 시장논리에 맡겨진 채 주먹구구식으로 이루어지고 있다. 프로그램별 제작비 범위에서 급여가 결정되다보니 최저임금 위반 등의 문제가 불거진다. 따라서 인건비(원고료)의 기준을 만들어야 하며 이를 시급한 과제로 인식하고 있다. 방송작가지부는 작가 급여와 관련하여 우선 기획료(프로그램 연구개발료)가 미지급되는 문제를 개선해야 한다고 본다.

Ⅶ. 노사관계 평가 및 전망

우선 지상파 방송사 노사의 쟁점인 구조조정 이슈는 앞으로도 지속될 것으로 보인다. 정보통신기술의 발달로 다양한 대체가 등장하고 있고, 지상파 방송사들의 광고수입이 급감하고 있기 때문이다. KBS의 경우 광고수입은 2015년 5,025억 원→2016년 4,207억 원→2017년 3,666억 원

→2018년 3,328억 원→2019년 2,548억 원으로 감소하고 있다(한국방송, 2020). 방송사별 차이는 있지만, 전반적으로 지상파 방송사들의 광고수입이 급감하는 것은 이미 현실이 되었다. 2020년 4월 지상파 3사가 방송협회를 통해 정부에 긴급지원을 요청한 것도 같은 맥락이다. 현재 노사는 중간광고 승인 등 정부의 법제도 개선을 통해 경영위기를 돌파하는데 의견이 일치하지만, 법제도 개선만으로 충분치 않거나, 정부가 법제도 개선과 함께 일정하게 구조조정을 요구할 경우에는 노사갈등이 불가피해 보인다.

지상파 방송사의 내부적 경영여건이 어렵다보니 방송사가 제작현장의 불공정 관행과 비정규직의 처우를 개선하는 노력을 기울일 우려가 있다. 최근 방송통신위원회는 한국방송공사 등 21개 지상파 방송사업자 162개 방송국의 재허가 여부를 심의·의결하면서 재허가 대상 방송사업자 전체를 대상으로 계약직, 파견직, 프리랜서 등 비정규직 인력에 대한 불합리한 처우개선 방안을 마련하여 이행하도록 조건을 부가하였다. 이미 지상파 방송사 산별협약에서는 표준계약서를 드라마 제작현장에 적용하고 취재작가 및 보조작가, 지역방송작가들의 권익 보호와 계약서 개선, 표준계약서 제도의 안착화를 위해 특별협의체를 운영하는 등 대책이 제시된 바 있다. 노사 주체들의 산별협약에서 비정규직 고용환경 개선에 합의한 바 있는데, 정부(방통위)의 방송 비정규직에 대한 관심이 더해진다면 제작환경의 개선을 기대해 볼 수 있을 것이다.

이처럼 방송 비정규직의 근로환경개선 요구는 앞으로 방송산업 노사관계에서 중요한 쟁점이 될 전망이다. 현재 방송스태프지부와 방송작가지부 등은 비정규직의 근로자성 인정, 표준근로계약서 도입, 노동시간 단축, 경력인증시스템 구축, 임금체불 예방과 해결, 정기적인 근로환경 실태조사 등의 요구를 공통되게 제시하고 있다. 방송스태프들에게 가장 기본적 권리라 할 수 있는 ‘근로자성 인정’, ‘근로계약서 작성’, ‘최저임금 적용’ 등은 법원 판결 등을 통해 점차 해결될 수 있지만, ‘방송산업 노사정협의회’를 통해 일률적으로 적용하는 것이 가장 빠르고 갈등을 최소화할 수 있는 길이다. 영화산업 사례에서 보면, 영화산업 노사가 산별협약을 통해 스태프의 근로자성 인정, 4대보험 적용에 합의하였지만, 제작현장에서 제대로 시행되지 않았다. 그 이유는 원청에 해당하는 CJ·롯데 등 대기업 투자사들이 하청사적인 제작사에 예산을 편성해 줄 때 4대보험료나 최저임금을 지급할 수 있는 예산을 보장하지 않았기 때문이다. 영화산업 노사와 정부는 이 문제를 해결하기 위해 2012년부터 2014년까지 대기업 투자사와 정부(문체부, 영진위 등)부문이 참여하는 ‘영화산업 노사정협의회’에서 사회적 합의를 거쳐 해결한 바 있다(이종수·임상훈, 2017). 방송산업의 경우 원청 대기업이라 할 수 있는 지상파 방송사들이 비정규직 문제에 적극적으로 나설 필요가 있는데, 일단 방송사들이 스태프 처우개선을 위한 ‘4자협의체’에 참여한 것은 긍정적이다. 그러나 1년 이상의 협의체 운영에서 실질적 성과가 도출되지 않고 있으므로 방송사뿐 아니라 정부부문이 함께 참여하여 논의를 활성화할 필요가 있다. 또한 필요할 경우 방송산업 노사정 협의사항을 바탕으로 비정규직 노동권 보장을 위해 영화 및 비디

오물 진흥에 관한 법률(영비법)을 참고하여 방송스태프의 근로자성 인정, 표준보수제 도입, 근로조건 명시 의무 부여, 표준계약서 사용, 안전사고로부터 보호, 직업훈련 실시, 임금체불에 대한 제재 등을 법제화할 필요가 있다. **KLI**

[참고문헌]

- 김병선·김건용(2011), 「지상파 방송 프로그램 제작 스태프 고용구조의 변화에 관한 연구: 인력 이동 및 비정규직 비율 변동을 중심으로」, 『언론과학연구』 11(2), pp.28~68.
- 김유빈 외(2017), 『방송통신산업 공정거래 정착의 고용효과』, 한국노동연구원.
- 김청희(2019), 「국내 방송 프로그램 외주제작 시장현황」, 『동향』 31(11), pp.33~42.
- 노성철(2018), 「공공부문 아웃소싱의 동태적 변화: 지상파 방송사의 아웃소싱 사례를 중심으로」, 『노동리뷰』 11월호, pp.25~42.
- 문화체육관광부(2020), 『2019년 방송영상 산업백서』.
- 방송통신위원회(2019), 『2019년 방송산업 실태조사 보고서』.
- 송용한·김동원(2015), 「방송업종 고용결정 메커니즘과 일자리 전망」, 『고용결정 메커니즘 분석을 통한 일자리 전망』, 한국고용정보원.
- 이상기 외(2017), 『지상파 방송산업 노동실태조사』, 방송통신위원회.
- 이종구(2007. 6), 「방송산업 비정규직 노동시장 구조」, 『한국사회학회 사회학대회논문집』, pp.407~421.
- 이중수·임상훈(2017), 「한국영화산업에서 사회적 합의의 발전에 관한 연구」, 『산업관계연구』 27(1), pp.53~80.
- 정윤경 외(2019), 『2019 방송제작 노동환경 실태조사』, 한국콘텐츠진흥원.
- 한국노동연구원(2010), 『KLI 노동통계』, 서울: 한국노동연구원.
- CJB청주방송 故 이재학 PD 대책위(2020), 『비정규직(프리랜서) 방송계 종사자 노동환경 실태조사』.
- CJB청주방송 故 이재학 PD 사망 사건 진상조사위원회(2020), 『CJB청주방송 故 이재학 PD 사망 사건 진상조사보고서』.