

방통융합정책연구 KCC-2022-9

방송사 비정규직 근로여건 개선방안 연구

(A Study on the Improvement of Working Conditions for
Non-regular Workers in Broadcasters)

이찬구 외

2022. 12.

연구기관 : 미디어미래연구소



방송통신위원회
Korea Communications Commission

이 보고서는 2022년도 방송통신위원회 방송통신발전기금 방송통신
융합 정책연구사업의 연구결과로서 보고서 내용은 연구자의 견해
이며, 방송통신위원회의 공식입장과 다를 수 있습니다.

제 출 문

방송통신위원회 위원장 귀하

본 보고서를 『방송사 비정규직 근로여건 개선방안 연구』의 연구결과보고서로 제출합니다.

2022년 12월

연구기관: 미디어미래연구소

총괄책임자: 이찬구 부문장

참여연구원: 김희경 연구위원

이순환 책임연구원

박소은 연구원

목 차

요 약 문	viii
제 1 장 서론	1
제 1 절 연구의 필요성	1
제 2 절 연구의 목적	3
제2장 방송산업 현황 및 비정규직 계약 관련 이슈 분석	4
제 1 절 방송산업 현황 분석	4
1. 방송산업 환경 변화	4
2. 국내 방송산업 종사자 현황	13
제 2 절 비정규직 계약 관련 이슈 및 문제점 분석	16
1. 비정규직 계약 관련 주요 이슈 및 문제점	16
제 3 장 방송산업 비정규직 고용실태 분석	21
제 1 절 비정규직 고용실태조사 개요	21
1. 개요	21
2. 범례	21
3. 조사 한계 및 의의	24
제 2 절 고용조사실태 분석 결과	25
1. 2021년 비정규직 종사자 고용실태 전체 분석 결과	25
2. 사업자별 분석 결과	61
제4 장 해외 주요국 비정규직 계약 가이드라인 사례 분석	96
제 1 절 영국 비정규직 계약 가이드라인 사례	96
1. 기본배경	96
2. 영국 공영방송 비정규직 계약: BBC 사례	99
3. 프리랜서 현장	102

제 2 절 독일 비정규직 계약 가이드라인 사례	105
1. 기본배경	105
2. 방송사 비정규직 계약조건: MDR(중부독일방송) 사례	107
제 3 절 일본 비정규직 계약 가이드라인 사례	120
1. 가이드라인 및 선언문, 협약서 분석	120
2. 문화예술분야 계약관계 구축 가이드라인	129
3. 애니메이션 제작업계 하청적용거래 추진 가이드라인	133
4. 정부의 대응 정책 방안	134
제 5 장 방송사 계약행태 개선방안	136
제 1 절 방송사 근로계약서 및 표준계약서 비교 분석	136
1. 조문 검토 총평	136
2. 방송사 계약서 개선 방안	139
제 2 절 비정규직 종사자 계약 가이드라인(안)	146
참 고 문 헌	150

표 목 차

<표 2-1> 매체별 방송사업매출액 현황('17년~'21년)	9
<표 2-2> 매체별 프로그램 제작비 현황	10
<표 2-3> 플랫폼별 방송프로그램 제작·구매비 총괄	12
<표 2-4> 지상파방송 4사의 방송프로그램 제작비 현황	12
<표 2-5> 지상파 방송의 전체 인력규모(2020.12월 기준)	13
<표 2-6> 지상파 4사 방송국의 직종별 인력현황	15
<표 2-7> 지상파 신규직원 총원 현황(2020.12월 기준)	16
<표 2-8> 방송 현장 계약서 중 노동자성을 부정하기 위한 조항 예시	17
<표 2-9> 불공정계약 예시	20
<표 3-1> 고용유형 수정사항	22
<표 3-2> 대분류 및 소분류 수정사항	23
<표 3-3> 조사항목 비교표	23
<표 3-4> 2021년 비정규직 종사자 규모(단위 : 명)	26
<표 3-5> 2021년 고용유형별 비정규직 종사자 규모(단위: 명)	26
<표 3-6> 2021년 직종별(대분류) 비정규직 종사자 규모(단위 : 명)	27
<표 3-7> 2021년 직종별(소분류) 비정규직 종사자 규모(단위 : 명)	29
<표 3-8> 2021년 인사담당 총괄부서 채용 및 관리 여부(단위 : 명)	30
<표 3-9> 2021년 비정규직 종사자 계약형태 및 계약서 종류(단위 : 명)	31
<표 3-10> 2021년 비정규직 종사자 계약담당자(단위 : 명)	32
<표 3-11> 2021년 고용유형별/성별 비정규직 종사자(단위 : 명)	33
<표 3-12> 2021년 고용유형별/직종별(대분류) 비정규직 종사자 1(단위 : 명)	34
<표 3-13> 2021년 고용유형별/직종별(대분류) 비정규직 종사자 2(단위 : 명)	35
<표 3-14> 2021년 고용유형별/직종별(소분류_경영직) 비정규직 종사자(단위 : 명)	36
<표 3-15> 2021년 고용유형별/직종별(소분류_방송직) 비정규직 종사자1(단위 : 명)	37

<표 3-16> 2021년 고용유형별/직종별(소분류_방송직) 비정규직 종사자2(단위 : 명)	38
<표 3-17> 2021년 고용유형별/직종별(소분류_방송직) 비정규직 종사자3(단위 : 명)	39
<표 3-18> 2021년 고용유형별/직종별(소분류_기술직/연구직) 비정규직 종사자(단위 : 명)	40
<표 3-19> 2021년 고용유형별/직종별(소분류_영업홍보직) 비정규직 종사자(단위 : 명)	40
<표 3-20> 2021년 고용유형별/직종별(소분류_기타직) 비정규직 종사자(단위 : 명)	41
<표 3-21> 2021년 고용유형별 인사담당 채용여부(단위 : 명)	42
<표 3-22> 2021년 고용유형별 인사담당 관리여부(단위 : 명)	43
<표 3-23> 2021년 고용유형별 계약형태(단위 : 명)	44
<표 3-24> 2021년 고용유형별 계약서 종류(단위 : 명)	45
<표 3-25> 2021년 고용유형별 계약당사자(단위 : 명)	46
<표 3-26> 2021년 직종별(대분류) 성별(단위 : 명)	47
<표 3-27> 2021년 직종별(대분류) 인사담당 채용여부(단위 : 명)	48
<표 3-28> 2021년 직종별(대분류) 인사담당 관리여부(단위 : 명)	48
<표 3-29> 2021년 직종별(대분류) 계약 형태(단위 : 명)	49
<표 3-30> 2021년 직종별(대분류) 계약서 종류(단위 : 명)	50
<표 3-31> 2021년 직종별(대분류) 계약 당사자(단위 : 명)	50
<표 3-32> 2021년 직종별(소분류) 성별 (단위 : 명)	52
<표 3-33> 2021년 직종별(소분류) 인사담당 채용여부(단위 : 명)	54
<표 3-34> 2021년 직종별(소분류) 인사담당 관리여부(단위 : 명)	56
<표 3-35> 2021년 직종별(소분류) 계약 형태(단위 : 명)	57
<표 3-36> 2021년 직종별(소분류) 계약서 종류(단위 : 명)	58
<표 3-37> 2021년 직종별(소분류) 계약 당사자(단위 : 명)	60
<표 3-38> 2021년 사업자별 비정규직 종사자 규모 (단위 : 명)	62
<표 3-39> 2021년 사업자별 고용유형별 비정규직 종사자 규모1 (단위 : 명)	65
<표 3-40> 2021년 사업자별 고용유형별 비정규직 종사자 규모2 (단위 : 명)	65
<표 3-41> 고용유형별 전년대비 증감_본사 4사(단위 : 명)	66
<표 3-42> 고용유형별 전년대비 증감_본사외 6사(단위 : 명)	67
<표 3-43> 2021년 사업자별 직종별(대분류) 비정규직 종사자 규모1 (단위 : 명)	69

<표 3-44> 2021년 사업자별 직종별(대분류) 비정규직 종사자 규모2 (단위 : 명)	69
<표 3-45> 직종별(대분류) 전년대비 증감_본사 4사(단위 : 명)	70
<표 3-46> 직종별(대분류) 전년대비 증감_본사의 6사(단위 : 명)	71
<표 3-47> 2021년 사업자별 직종별(소분류_경영직) 비정규직 종사자 규모 (단위 : 명)	72
<표 3-48> 직종별(소분류_경영직) 전년대비 증감_본사 4사(단위 : 명)	73
<표 3-49> 직종별(소분류_경영직) 전년대비 증감_본사의 6사(단위 : 명)	74
<표 3-50> 2021년 사업자별 직종별(소분류_방송직) 비정규직 종사자 규모1 (단위 : 명)	75
<표 3-51> 2021년 사업자별 직종별(소분류_방송직) 비정규직 종사자 규모2 (단위 : 명)	76
<표 3-52> 2021년 사업자별 직종별(소분류_방송직) 비정규직 종사자 규모3 (단위 : 명)	76
<표 3-53> 직종별(소분류_방송직) 전년대비 증감_본사 4사(단위 : 명)	77
<표 3-54> 직종별(소분류_방송직) 전년대비 증감_본사의 6사 1(단위 : 명)	78
<표 3-55> 직종별(소분류_방송직) 전년대비 증감_본사의 6사 2(단위 : 명)	79
<표 3-56> 2021년 사업자별 직종별(소분류_기술직/연구직) 비정규직 종사자 규모 (단위 : 명) ..	80
<표 3-57> 직종별(소분류_기술직/연구직) 전년대비 증감_본사 4사(단위 : 명)	81
<표 3-58> 직종별(소분류_기술직/연구직) 전년대비 증감_본사의 6사(단위 : 명)	82
<표 3-59> 2021년 사업자별 직종별(소분류_영업홍보직) 비정규직 종사자 규모 (단위 : 명)	83
<표 3-60> 직종별(소분류_영업홍보직) 전년대비 증감_본사 4사(단위 : 명)	84
<표 3-61> 직종별(소분류_영업홍보직) 전년대비 증감_본사의 6사(단위 : 명)	84
<표 3-62> 2021년 사업자별 직종별(소분류_기타직) 비정규직 종사자 규모 (단위 : 명)	85
<표 3-63> 직종별(소분류_기타직) 전년대비 증감_본사 4사(단위 : 명)	86
<표 3-64> 직종별(소분류_기타직) 전년대비 증감_본사의 6사(단위 : 명)	87
<표 3-65> 2021년 사업자별 인사담당 채용여부 (단위 : 명)	88
<표 3-66> 2021년 사업자별 인사담당 관리여부 (단위 : 명)	90
<표 3-67> 2021년 사업자별 계약 형태 (단위 : 명)	93
<표 3-68> 2021년 사업자별 계약서 종류 (단위 : 명)	94
<표 3-69> 2021년 사업자별 계약 당사자 (단위 : 명)	95
<표 4-1> BBC의 ‘탈렌트 협회 협약’ 목록	99
<표 4-2> ‘프리랜서 현장’ 회원 목록(총 23개 회사)	104

<표 4-3> 단체협약법 제12a조- 유사직원 노동자조항	108
<표 4-4> MDR 비정규직 계약제안서 예시	111
<표 4-5> ‘채널 운영과 관련 없는 직무’ 목록	118
<표 4-6> NHK 방송가이드라인 중 위촉료/출연료 주요 내용	121
<표 4-7> NHK 인력 현황	122
<표 4-8> NHK의 ‘근로개혁선언’ 대응방안	123
<표 4-9> 보수지급 지연 관련 우월적 지위 남용으로 문제가 될 수 있는 사례	126
<표 4-10> 보수감액 관련 우월적 지위 남용으로 문제가 될 수 있는 사례	126
<표 4-11> 보수 결정 관련 우월적 지위 남용으로 문제가 될 수 있는 사례	127
<표 4-12> 수정요청 관련 우월적 지위 남용으로 문제가 될 수 있는 사례	127
<표 4-13> 발주취소 관련 우월적 지위 남용으로 문제가 될 수 있는 사례	128
<표 4-14> 노동기준법의 노동자 판단기준	129
<표 5-1> 방송사별 샘플 계약서	136
<표 5-2> 방송사별 표준계약서 핵심조항 유무(방송프로그램 제작스태프 표준근로계약서) ...	137
<표 5-3> 방송사별 표준계약서 핵심조항 유무	138
<표 5-4> 방송사별 표준계약서 핵심조항 유무(방송작가 집필 표준계약서)	139
<표 5-5> 방송산업 비정규직 종사자 계약 가이드라인(안)	148

그 립 목 차

[그림 2-1] OTT서비스 별 이용률	5
[그림 2-2] 국내 주요 OTT 서비스의 이용량 변화 (2022년 기준)	6
[그림 2-3] 전체 광고시장 규모추이	7
[그림 2-4] 주요 매체별 광고비 비중 추이	8
[그림 2-5] UBC울산방송 비정규직 근로계약서	18
[그림 2-6] KBS 근로자 파견계약서	19
[그림 2-7] KBS 근로자 파견계약서	19
[그림 3-1] 사업자별 성별 증감 추이_본사 4사	63
[그림 3-2] 사업자별 성별 증감 추이_본사의 외 6사	63
[그림 3-3] 사업자별 인사담당 채용 여부 추이_본사 4사	89
[그림 3-4] 사업자별 인사담당 채용 여부 추이_본사 외 6사	89
[그림 3-5] 사업자별 인사담당 관리 여부 추이_본사 4사	91
[그림 3-6] 사업자별 인사담당 관리 여부 추이_본사 외 6사	92
[그림 4-1] 발주자, 예능종사자, 제작관리자의 범위	132

요 약 문

1. 제 목: 방송사 비정규직 근로여건 개선방안 연구

2. 연구 목적 및 필요성

계약은 거래 당사자가 거래 관련 내용을 합의하고 그를 법률적으로 규정하는 법률행위이다. 따라서 계약서는 거래 당사자간 합의 내용을 바탕으로 거래 행위와 관련한 권리와 의무 등을 명시하는 법률관계 문서이다. 계약서는 정해진 양식이 없고 법적으로 특정조항을 강제하고 있는 것이 아니기 때문에 대부분 자체 계약서를 활용하고 있다. 따라서 당사자간 합의에 의한 자체계약서라 할지라도 사용자에게 유리한 조항이나 피사용자에게 불리한 조항이 있을 수 있다. 따라서 계약서는 사용자가 피사용자의 권리와 의무를 모두 보장할 수 있는 구체적이고 명확하게 작성될 필요가 있다.

방송산업에 종사하는 비정규직 종사자의 고용안정성 확보 및 처우 개선을 위해서는 우선적으로 정부에서 권고하는 표준계약서의 활용률을 높일 필요가 있다. 또한 표준계약서를 활용하지 않고 자체계약서를 활용할 경우에는 자체계약서가 표준계약서에서 제시하는 주요 조항들을 포함할 필요가 있다. 이를 통해 비정규직 종사자의 계약관행을 개선하고 안정적인 고용관계 및 거래관계 형성을 위해서는 반드시 필요한 부분이다.

비정규직 종사자의 고용관계와 관련한 여러 이슈들의 개선을 위해서는 비정규직 고용현황에 대한 신뢰성있는 데이터의 지속적 확보가 중요하다. 2021년 비정규직 고용실태조사(방통위)가 이루어졌으나, 일부 사업자(재허가조건이 부과된 사업자)에 한정되었으며 단년치 데이터로 조사의 연속성이 낮았다. 이에 비정규직 고용실태의 명확한 파악을 위해서는 장기적인 관점에서 조사가 지속적으로 이루어질 필요가 있다.

비록 표준계약서가 권고 수준의 계약서라 할지라도 표준계약서는 정부가 비정규직 종사자의 고용조건과 근로여건을 보장하기 위해 마련한 ‘표준’ 계약서라는 의미가 있다. 따

라서 방송사가 활용하고 있는 근로계약서와 정부의 표준계약서를 비교분석함으로써 방송 산업 현장에 적합하고 비정규직 종사자의 고용안정성을 확보할 수 있는 계약서 마련이 필요하다. 이에 방송사 자체계약서 조항을 표준계약서와 비교 분석할 필요가 있으며, 이를 통해 자체 계약서 상의 문제점을 발굴하여 개선할 필요가 있다.

마지막으로 비정규직 종사자의 고용안정성 확보를 위한 계약 가이드라인을 마련하는 것도 정부 입장에서는 필요하다. 비정규직 종사자의 고용안정성 확보를 위해 정부는 방송사가 지속적으로 해당 역할을 수행하고 비정규직 처우 개선을 위한 활동을 유지할 수 있도록 유도하는 것이 필요하다. 이를 위해서는 비정규직 종사자의 권익 보호, 비정규직 종사자의 업무와 임금, 근로환경 및 조건 등에 대한 원칙을 담은 비정규직 종사자 계약 가이드라인(안)을 제정하고 이를 방송사가 준수할 수 있도록 권고할 필요가 있다.

본 연구는 방송사 비정규직 종사자의 계약권리 및 고용안정성 확보를 위해 비정규직 종사자 계약 가이드라인을 마련하고, 각 방송사가 사용하는 계약서 개선방안을 마련하는 것을 목표로 한다.

3. 연구의 구성 및 범위

본 연구의 구성은 1장에서 연구의 목적 및 필요성을 밝혔다. 2장에서는 방송산업의 현황 분석과 함께 비정규직 종사자의 계약 관련 이슈를 분석하였다. 3장에서는 방송사업자(2021년 지상파 재허가 대상 13개 사업자)를 대상으로 고용실태조사를 실시하고 그 결과를 담았다. 4장에서는 비정규직 계약 가이드라인과 관련하여 해외 주요국의 사례를 분석하였다. 5장에서는 방송사 계약서 샘플을 표준계약서와 비교분석하였으며, 이를 토대로 계약서 개선 권고사항 및 비정규직 종사자 계약 가이드라인(안)을 제시하였다.

4. 연구 내용 및 결과

가. 방송산업 현황

현재 지상파방송사 종사자 수는 전체 13,827명이고 이중, 지상파 4사(KBS, EBS, MBS, SBS)는 9,711명으로 전체의 70%를 차지하고 있다. KBS는 4,550명(46.5%)으로 대다수를 차

지하고, 그 다음으로는 EBS 815명 (8.3%), MBC 본사 2,072명 (21.2%), MBC계열사 1,384명 (14.2%), SBS 950명(9.7%) 순으로 나타났다.

직종별 인력 현황을 살펴보면, 방송제작의 경우 총인원수는 1,900명으로 전체 방송인력의 19.4%로 가장 많고, 다음으로는 방송기자 1,677명(17.2%), 기술직 1,605명(16.4%) 순으로 나타났다. 방송제작·방송기자·기술 직종은 전체 방송 인력의 53%로 과반수를 차지하고 있다. KBS·EBS·MBC(본사)의 경우 공통적으로 방송제작 관련 종사자 수가 가장 높게 나타나고, MBC(계열사)·SBS의 경우 방송기자 종사자가 가장 높다.

지상파 4사 외의 경우 기술직이 663명(16.3%)으로 가장 많고 순서대로 경영직 629명 (15.5%), PD 611명(15%), 기자 601명(14.8%), 제작관련 413명(10.2%), 기타 410명(10.1%), 영업홍보직 240명(5.9%) 순으로 나타났다.

나. 비정규직 계약관련 이슈 및 문제점

(근로계약서 미작성) 근로계약서를 작성하지 않고 구두로 주당 페이 등 일부 조건을 협의한 뒤 기획 작업에 참여했지만, 작업이 끝난 후에도 근로자들이 임금을 한 푼도 받지 못하는 사례가 발생하고 있다. 근로자가 방송사에 근로계약서 작성을 요청해도 방송사는 대부분 방송업계 관례상 근로계약서는 작성하지 않는다고 거절하거나, 양식이 없으니 작성할 수 없다고 주장한다.

(불공정 계약) 근로계약서를 작성한다고 해도 계약자에게 불리한 조항을 넣는 이른바 ‘갑질’ 계약서가 문제가 되고 있다. 그러나 근로자의 입장에서는 이러한 부분에 대해 강력하게 개선해달라고 요구할 수 없다. 비정규직 입장에서 처우개선을 요구하면 계약을 종료해버리거나 재계약을 하지 않기 때문이다.

다. 비정규직 고용실태 조사 결과

2021년 방송산업 비정규직 고용실태조사는 2021년에 부과된 지상파방송사업자의 재허가 조건과 관련하여 실시하여 각 사별 비정규직 근로실태 자료를 취합하였다. 2021년 취합 대상 사업자는 총 13개 사업자로 전년 조사 대상에서 3개 사업자가 추가되었다. KBS, MBC, SBS, EBS, KNN, MBC경남, TBS, 대전MBC, 대전방송, 부산MBC 등 10개사는 전년과 동일하게 조사하였으며, CBS, 국악방송, 극동방송 등 3개사는 2021년에 추가된 사업자로

라디오방송부문에 한정된다.

본 조사는 2020년에 국내 최초로 실시한 방송사의 비정규직 실태조사의 후속 조사로 비정규직 종사자 실태를 보다 정확하게 조사한다는 점에서 의의가 있다. 아직 조사 초기 단계이며, 지상파방송사 재허가 대상 사업자에 한정되어있긴 하지만, 향후 실태조사가 지속될 경우, 지상파 사업자 전수 조사 및 방송사 전체로 확대될 가능성이 높다. 또한 비정규직 실태조사는 일회성으로 그치는 것이 아니라 연속성을 갖고 있기 때문에 비정규직 종사자에 대해 지속적이고 체계적인 관리가 가능하다는 점에서 의의가 있다. 특히, 2021년 조사에서는 비정규직 종사자의 계약형태 및 계약서 종류 등 실질적인 항목에 대한 조사가 이루어져 그동안 파악되지 못했던 계약관계를 보다 명확히 했다는 점에서 의의가 있다.

그럼에도 불구하고 비정규직 실태조사는 다음과 같은 한계도 존재한다. 전년도 조사와 마찬가지로 여전히 업계 현실과 조사항목간의 부정합성으로 인해 정확한 자료 취합 및 분석에 한계가 발생할 수 밖에 없다. 프리랜서의 경우, 현 시점에서의 계약 기간은 파악 가능하나, 1년간 근무했을 경우, 명확한 기간이 존재하지 않기 때문에 취합 데이터상 신뢰성이 다소 떨어지는 경우도 발생한다. 또한 취합된 자료의 분석에 있어서도 한계가 발생할 수 있다. 데이터 취합 자체가 어려움에도 불구하고, 각 사업자는 성실하게 자료를 취합하여 제출하였으나, 각 사별로 항목별 기재방식이 다소 차이가 있어 이를 종합하는데 애로 사항이 발생하기도 했다. 아울러 2021년 조사에서는 계약관계 파악을 위해 계약형태, 계약서 종류, 계약 당사자 등을 조사하였으나, 실질적인 근로조건이나 복지 등에 대해서는 파악할 수 없다는 것이 한계로 지적될 수도 있다.

분석 결과, 2021년 조사대상 사업자(총 13개 사업자)의 비정규직 종사자는 총 9,199명으로 이중 여성이 55.2%(5,078명)로 남성(44.8%)보다 약 10.4%가 많은 것으로 나타났다. 전년 대비 성별 비중은 남성이 3.9%p 감소했으며, 여성은 4%p 증가한 것으로 나타났다. 2021년 고용유형별 비정규직 종사자는 프리랜서가 가장 높은 비중을 차지했으며, 다음으로는 파견직, 용역업체, 자회사 순으로 비중이 높은 것으로 나타났다. 2021년 기준, 프리랜서는 약 2,953명으로 32.1%를 차지하고 있었으며, 파견직은 1,769명(19.2%), 용역업체 1,406명(15.3%), 자회사 1,333명(14.5%), 계약직은 1,154명으로 12.5%를 차지하고 있었다.

직종별(대분류)로는 방송직이 가장 많은 비중을 차지하고 있었으며, 다음으로는 기타직, 기술직, 경영직 순으로 나타났다. 2021년 기준 방송직은 약 5,548명으로 60.3%를 차지하여

가장 높은 비중을 보이고 있다. 기타직은 2,293명(24.9%), 기술직은 718명(7.8%), 경영직은 566명(6.2%), 영업홍보직 54명(0.6%), 연구직 20명(0.2%)으로 나타났다. 전년대비 경영직은 3.53%p, 연구직은 0.1%p 비중이 증가한 반면, 방송직은 1.55%p, 기술직 1.81%p, 영업홍보직 0.08%p, 기타직 0.16%p 비중이 감소한 것으로 나타났다.

2021년도 비정규직 종사자 채용과 관련하여 인사담당 총괄부서 채용 사례는 2,527명으로 전체 27.5% 불과했다. 반면, 미채용 사례는 6,672명으로 72.5%를 차지하였다. 전년대비 채용사례는 6.87%p 비중이 증가했으나, 여전히 인사담당 총괄부서에서 미채용하는 사례가 많은 것으로 조사되었다. 비정규직 종사자 관리와 관련하여 인사담당 총괄부서 관리 사례도 3,161명으로 전체 34.4% 불과했다. 반면, 미관리 사례는 6,038명으로 65.6%를 차지했다. 전년대비 관리 사례는 5.7%p 비중이 증가하였으나 채용사례와 마찬가지로 관리 사례의 비중이 더 높아질 필요가 있다.

2021년도 비정규직 종사자의 계약형태의 경우, 서면계약을 체결한 경우는 8,895명으로 전체 96.7%를 차지하고 있었으며, 구두계약은 304명으로 3.3%에 불과한 것으로 나타났다. 일반적으로 알려진 구두계약 규모와 큰 차이를 보이고 있어 보다 명확한 조사가 추후 필요할 것으로 보인다.

라. 해외 주요국 비정규직 계약가이드라인 사례 분석

2021년 8월 24일 ‘에든버러 TV 페스티벌’ (Edinburgh TV Festival)에서 발표된 ‘프리랜서 헌장’ (The Freelance Charter)은 미디어 산업 내 프리랜서, 즉 비정규직 노동자들의 노동조건 개선을 위해 발표된 노동계의 협력 결과다. ‘프리랜서 헌장’은 영국 미디어산업의 관행을 깨고자 업계 측이 마련한 첫 번째 제안이라는 점에서 의의를 갖는다. 하지만 그 내용에 있어서 구체적이지 못하고, 포괄적이며 선언적인 제안에 그치고 있다는 한계는 존재한다.

독일의 경우, MDR는 자사 내 비정규직 노동자 고용 기준으로 ‘비정규직 노동자 고용 지침’ (Dienstanweisung zur Beschäftigung freier Mitarbeiterinnen)을 채택하고 있다. 지침의 필요성, 일반규정 및 계약서 예시 등 12개 절로 구성되어 있으며, 2022년 현재 적용되는 지침은 2021년 11월에 적용된 내용이다. 또한 ‘MDR 프리랜서 연합’ (MDR-Freie)은 2017년 6월 사내 비정규직 노동자의 권리 및 노동조건 등을 담은 ‘비정규직 노동자 고용

에 관한 지침’ (Leitfaden für Freie Mitarbeiterinnen beim Mitteldeutschen Rundfunk)를 발행했다. 이 지침에는 프리랜서 계약 전반에 관한 내용이 포함되어 있다.

일본의 경우, NHK는 2017년에 ‘근로개혁선언’을 발표했다. 이는 직원의 과로사에 대한 비판에 대한 대응이었다. 이는 주로 정규직의 근로환경을 개선하기 위한 목적으로 도입되었다. 구체적으로 장시간노동에 의존하지 않는 조직풍토를 만든다, 업무개혁과 재편을 추진해 효율적인 근로를 추구한다, 또한 ‘프리랜서 안심 환경정비 가이드라인’은 2021년 3월 내각관방과 공정거래위원회, 중소기업청, 후생노동성이 공동으로 제정했다. 프리랜서가 증가하고 2016년에 제시한 ‘1억 총활약’ ‘인생 100세시대’라는 슬로건에 맞춰 경제산업성, 중소기업청, 후생노동성, 공정거래위원회 등을 중심으로 프리랜서를 지원하고 보호하기 위한 제도를 추진하기 시작했다.

다. 방송사 자체계약서 및 표준계약서 비교

2020년 및 2021년 지상파방송사 재허가 조건에 따라 각 사업자별로 제출된 계약서에 대한 조문을 검토하였다. 해당 계약서는 각 방송사에서 제출한 샘플 계약서로 실제 계약서와 다를 수 있으나, 기본적으로 활용되는 계약서로 인정하고 검토하였다. 제출된 샘플 계약서를 토대로 정부에서 권고하고 있는 표준계약서의 핵심 조항 준용 여부를 분석하였다.

방송프로그램 제작스태프 표준근로계약서의 경우, 핵심 조항 일부가 포함되어 있으나 표준근로계약서의 핵심조항 전부를 준용하고 있는 방송사는 없었다. 대부분 표준근로계약서 양식과 다르고 일반 계약직 근로계약서 양식을 주로 사용하고 있었다. 방송프로그램 제작스태프 표준업무위탁계약서의 경우, 국악방송만 표준업무위탁계약서 양식의 핵심조항 전부를 준용, 그 외의 방송사는 일부 조항을 누락하고 있는 것으로 나타났다. 방송작가 집필 표준계약서의 경우, 표준근로계약서의 핵심조항 전부를 준용하고 있는 방송사는 없는 것으로 나타났다. 그러나 다른 표준계약서와 달리 방송작가 집필 표준계약서 핵심조항의 대부분을 준수하고 있었다.

바. 비정규직 계약가이드라인(안)

정부에서 권고하는 표준계약서는 의무사항이 아니라 권고 사항이다. 따라서 각 방송사가 비정규직 종사자와 계약을 체결할 경우에는 표준계약서를 사용할 의무는 현재까지는

없다. 그럼에도 불구하고 표준계약서는 비정규직 종사자의 권익 보호 및 명확한 계약관리를 보장하기 위해 권고하고 있는 계약서이다. 비정규직 종사자의 고용안정성 확보를 위해 정부는 방송사가 지속적으로 해당 역할을 수행하고 비정규직 처우 개선을 위한 활동을 유지할 수 있도록 유도하는 것이 필요하다. 이를 위해서는 비정규직 종사자의 권익 보호, 비정규직 종사자의 업무와 임금, 근로환경 및 조건 등에 대한 원칙을 담은 비정규직 종사자 계약 가이드라인(안)을 제정하고 이를 방송사가 준수할 수 있도록 권고할 필요가 있다.

5. 정책적 활용 내용

본 보고서는 정책적으로 방송산업 종사자의 고용실태를 조사하고 처우 개선을 위한 정책 수립에 활용할 수 있다. 또한 방송사 비정규직 계약체결률 제고 방안 마련에 기여하며, 방송사 비정규직 종사자 고용안정성 확보 방안 마련에 기여하는데 활용할 수 있다. 경제사회적으로 비정규직 종사자 계약 가이드라인 제정을 통해 비정규직 종사자 처우 개선의 지 확대에 기여할 수 있다. 아울러, 비정규직 종사자 관련 바람직한 계약 문화 형성, 정규직-비정규직 간 동등한 문화를 조성하는데 기여가 가능하다.

6. 기대효과

본 보고서의 연구결과는 방송산업에서 관행적 계약행태 개선에 활용할 수 있으며, 바람직한 근로조건 마련을 위한 정책 방안 마련 및 고용여건 개선을 위한 기초자료로 활용 가능하다. 이에 따라 방송산업 전반의 고용안정성 제고를 기대할 수 있다. 또한 방송업계 비정규직 근로환경 및 처우 개선도 기대되며 방송산업 고용창출 확대에 기여가 가능하다.

제 1 장 서론

제 1 절 연구의 필요성

방송산업에 종사하는 비정규직 종사자에 대한 처우 개선 요구가 산업 현장에서 지속적으로 증가하고 있다. 여전히 관행적으로 이루어져왔던 불안정한 고용형태가 여전히 만연해 있는 것이다. 대부분의 방송사업자는 비정규직 종사자와 업무를 진행할 때 업무내용과 처우 등이 포함된 계약서를 작성한다. 하지만 일부 비정규직 종사자는 계약서를 작성하지 않거나, 그로 인해 노동을 제공했음에도 불구하고 적절한 대가를 받지 못하는 경우도 발생한다는 논란도 있다.

계약은 거래 당사자가 거래 관련 내용을 합의하고 그를 법률적으로 규정하는 법률행위이다. 따라서 계약서는 거래 당사자간 합의 내용을 바탕으로 거래 행위와 관련한 권리와 의무 등을 명시하는 법률관계 문서이다. 일반적으로 구두 계약도 합의에 의한다면 계약이 성립될 수 있다. 다만, 계약서는 향후 발생할 수 있는 분쟁이나, 사실관계 등을 명확히 할 수 있기 때문에 구두계약보다는 서면계약이 많이 이루어진다. 구두계약만으로는 구체적인 거래 관계나 계약을 체결한 사실도 추후에 증명하기 어렵기 때문이다.

또한 사용자와 피사용자의 관계에 있어서 계약서는 합의보다는 사용자 일방의 요구사항이 그대로 계약에 담기는 경우가 많다. 계약이라는 것 자체가 양 당사자간 합의에 의한 것임에도 불구하고 피사용자의 입장에서는 이를 그대로 수용할 수 밖에 없는 것이 현실이다. 그래서 계약내용을 구체화하고 이를 합의함에 있어 사용자의 역할이 중요할 수 밖에 없다.

계약서는 정해진 양식이 없고 법적으로 특정조항을 강제하고 있는 것이 아니기 때문에 대부분 자체 계약서를 활용하고 있다. 따라서 당사자간 합의에 의한 자체계약서라 할지라도 사용자에게 유리한 조항이나 피사용자에게 불리한 조항이 있을 수 있다. 또한 피사용자의 권리를 부당하게 제한하거나, 보장해야 할 권리를 포함하지 않는 경우도 발생할 수 있다. 이 경우 거래 당사자의 일방에게 과도한 의무를 부과하고 권리를 보장하지 않는 등 피해를 보는 경우도 발생할 수 있다. 따라서 계약서는 사용자가 피사용자의 권리와 의무를 모두 보장할 수 있는 구체적이고 명확하게 작성될 필요가 있다.

방송산업에서는 대체로 자체계약을 활용하고 있지만, 정부에서 꾸준히 노력하고 있는 덕분에 정부가 권고하는 표준계약서의 활용율도 상당부분 제고되고 있는 상황이다. 그러나 여전히 자체계약을 활용하는 경우가 많으며, 자체계약서에는 정부에서 권고하는 핵심 조항들이 포함되지 않은 경우도 존재한다.

방송산업에 종사하는 비정규직 종사자의 고용안정성 확보 및 처우 개선을 위해서는 우선적으로 정부에서 권고하는 표준계약서의 활용률을 높일 필요가 있다. 또한 표준계약서를 활용하지 않고 자체계약을 활용할 경우에는 자체계약서가 표준계약서에서 제시하는 주요 조항들을 포함할 필요가 있다. 이를 통해 비정규직 종사자의 계약관행을 개선하고 안정적인 고용관계 및 거래관계 형성을 위해서는 반드시 필요한 부분이다.

비정규직 종사자의 고용관계와 관련한 여러 이슈들의 개선을 위해서는 비정규직 고용현황에 대한 신뢰성있는 데이터의 지속적 확보가 중요하다. 2021년 비정규직 고용실태조사(방통위)가 이루어졌으나, 일부 사업자(재허가조건이 부과된 사업자)에 한정되었으며 단년치 데이터로 조사의 연속성이 낮았다. 이에 비정규직 고용실태의 명확한 파악을 위해서는 장기적인 관점에서 조사가 지속적으로 이루어질 필요가 있다.

또한 계약서 작성 여부를 파악할 필요도 있다. 그동안 방송업계의 고용이 관행적으로 이루어지고 있어 계약 관계 역시 관행적으로 형성되어 온 측면이 있다. 이로 인해 계약서 미작성 등 근로계약 상 관리가 어려운 상황이 발생할 수 밖에 없었으며, 비정규직 종사자의 계약 사각지대가 해소되지 못하고 있는 실정이다. 따라서 비정규직 종사자의 계약서 작성이 관행적으로 구두계약에 의존하는지 명확한 고용관계를 포함하는 계약서를 서면으로 작성하고 있는지에 대한 실태조사가 필요하다.

계약서 작성과 관련하여 정부에서는 표준계약서(문체부) 활용을 적극 권고하고 있다. 다만, 방송산업 현장에 적합하지 않아 방송사는 표준계약서를 적극적으로 사용하지 않는 경우가 많은 실정이다. 일부 표준계약서를 사용하는 사례가 있으나 어느 직군에서, 어느 정도 사용하고 있는지 조사된 적이 없어 표준계약서 활용여부에 대한 실태파악이 필요한 상황이다.

비록 표준계약서가 권고 수준의 계약서라 할지라도 표준계약서는 정부가 비정규직 종사자의 고용조건과 근로여건을 보장하기 위해 마련한 ‘표준’ 계약서라는 의미가 있다. 따라서 방송사가 활용하고 있는 근로계약서와 정부의 표준계약서를 비교분석함으로써 방송

산업 현장에 적합하고 비정규직 종사자의 고용안정성을 확보할 수 있는 계약서 마련이 필요하다. 이에 방송사 자체계약서 조항을 표준계약서와 비교 분석할 필요가 있으며, 이를 통해 자체 계약서 상의 문제점을 발굴하여 개선할 필요가 있다.

마지막으로 비정규직 종사자의 고용안정성 확보를 위한 계약 가이드라인을 마련하는 것도 정부 입장에서는 필요하다. 비정규직 종사자의 고용안정성 확보를 위해 정부는 방송사가 지속적으로 해당 역할을 수행하고 비정규직 처우 개선을 위한 활동을 유지할 수 있도록 유도하는 것이 필요하다. 이를 위해서는 비정규직 종사자의 권익 보호, 비정규직 종사자의 업무와 임금, 근로환경 및 조건 등에 대한 원칙을 담은 비정규직 종사자 계약 가이드라인(안)을 제정하고 이를 방송사가 준수할 수 있도록 권고할 필요가 있다.

제 2 절 연구의 목적

본 연구는 방송사 비정규직 종사자의 계약권리 및 고용안정성 확보를 위해 비정규직 종사자 계약 가이드라인을 마련하고, 각 방송사가 사용하는 계약서 개선방안을 마련하는 것을 목표로 한다. 이를 위해 지속적인 고용실태를 조사하여 표준계약서 활용 실태를 점검하는 것을 세부 목적으로 한다. 또한 현재 방송사에서 활용하는 근로계약서와 표준계약서의 조항 분석을 통해 계약서 개선방안 마련을 세부 목적으로 하였다.

제 2 장 방송산업 현황 및 비정규직 계약 관련 이슈 분석

제 1 절 방송산업 현황 분석

1. 방송산업 환경 변화

가. OTT 서비스의 확산

국내 OTT 시장 규모는 매년 26.3% 증가하여 2014년 1,926억 원에서 2020년 7,801억 원 규모로 성장했다. 올해 시장 규모는 1조 원이 넘어설 것으로 보인다. 이와 반대로 국내 유료방송시장은 이미 성숙기에 진입해 가입자 기반의 양적 성장세가 둔화하는 추세다. (방송통신위원회, 2022.)

오리지널 콘텐츠가 유료 방송의 핵심 경쟁 요소임을 감안했을 때, 전체적인 유료방송 미디어의 가치사슬이 큰 폭으로 변화하고 있음을 알 수 있다. 대표적으로 미국 유료 방송 시장은 계속해서 위축하는 반면 OTT 가입자 규모는 증가하고 있다. 케이블 TV 등 유료 방송사업자들은 OTT 가입자수가 증가하면서 ‘코드커팅’ 과 ‘코드 웨이빙’ 으로 불리는 가입자 감소추세가 뚜렷하게 나타나고 있다. 이로 인해 가입자 규모가 줄어든 유료방송 플랫폼 사업자는 OTT 플랫폼과 비교하여 상대적으로 오리지널 콘텐츠에 투자할 수 있는 여력이 감소하면서 유료방송 시장에서의 영향력이 약화되었다.

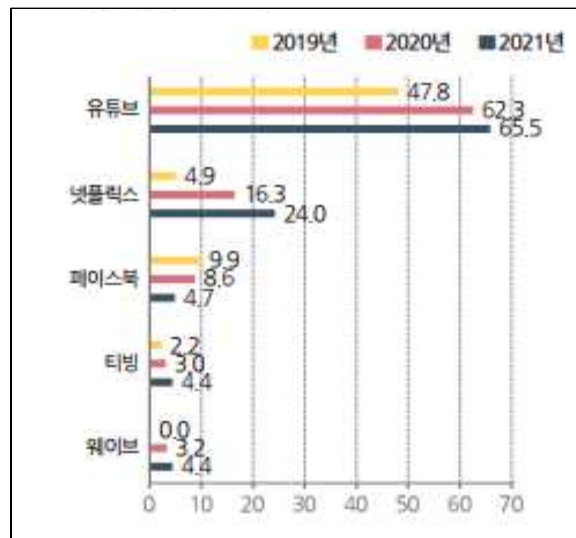
유료방송 가입자의 규모가 계속해서 감소하는 추세에 OTT 사업자들은 오리지널 콘텐츠를 기반으로 가입자를 확대하여 가파른 성장세를 기록하고 있다. 이에 더해 OTT 사업자들은 신규 가입자 유치를 위하여 공격적으로 오리지널 콘텐츠 제작에 투자하고 있다. OTT 제작사들의 공격적 투자가 시작되면서 제작사 입장에서는 기존의 유료방송 플랫폼 사업자보다 유리한 조건으로 OTT 사업자와 계약을 맺을 수 있게 되었다. 또한 국내 시장에 노출된 후 글로벌 시장에 수출되는 이전 미디어 콘텐츠 유통 방식과 달리 OTT 사업자를 통해 완성된 작품들을 일시에 글로벌 시장에 노출될 수 있다. 수익을 극대화할 수 있는 비즈니스 모델을 가진 OTT 플랫폼의 성격과 공격적인 투자로 인해 사업자들에 대한 선호도가 높아지며 방송제작시장의 환경이 변화하고 있다. (OTT 서비스 진화와 유료방송 생태계 진화, 2022)

OTT 서비스 이용률은 2021년 전체 응답자 기준 69.5%로 전년(66.3%)에 비해 증가하였으며 유·무료 모두 크게 증가하였다. 서비스 이용 기기는 스마트폰이 92.2%로 가장 높은 수치를 나타냈으며, 순서대로 TV수상기 12.4%, 노트북 7.1%, 순으로 나타났다. OTT 서비스 이용자 중 주5일 이상 OTT를 시청하는 비율이 60.5%로 전년(61.7%) 대비 감소하였다. (방송통신위원회, 2022).

OTT 서비스별 이용률은 유튜브 이용률(65.5%)이 전년(62.3%) 대비 3.2%p 증가했고, 넷플릭스(24%), 페이스북(4.7%), 티빙(4.4%), 웨이브(4.4%) 순으로 나타났다. 이에 비대면 문화가 확산되면서 미디어 이용률 증가와 더불어 모바일영상·온라인플랫폼(OTT)·실시간스트리밍 등 여러 매체의 활용 비율이 증가하였다.

[그림 2-1] OTT서비스 별 이용률

(단위: %)



출처: 방송통신위원회(2022)

코로나 특수를 누렸던 국내 온라인 동영상 서비스(OTT) 시장에 위기가 감지되고 있다.

넷플릭스는 2022년 1월 1,241만 명에서 7.1% 감소한 1,153만 명을 기록했고, 그 뒤로 웨이브 433만 명, 티빙 386만 명, 쿠팡플레이 302만 명으로 전체 OTT 시장의 이용자가 줄어든 것이다.

한국 OTT 시장 7대 업체인 넷플릭스, 웨이브, 티빙, 쿠팡플레이, 디즈니플러스, 시즌, 왓챠의 지난달 월 실제 사용자 수는 2,683만명으로, 연초인 1월에 비해 11.3% 감소한 것으로 집계됐다. 1월만 해도 월 사용자 수가 3,024만명이었지만, 2월 2,952만명, 3월 2,893만명, 4월 2,683만명으로 하향세가 지속되고 있다.(모바일인텍스, 2022.) 업체 별로는 디즈니플러스가 올 1월 201만명에서 4월 153만명으로 23.9% 줄어 감소 폭이 가장 컸고, 다음으로 KT 계열의 시즌이 176만명에서 144만명으로 줄어 18.2% 감소했다. 쿠팡플레이(17.7%), 왓챠(13.2%), 웨이브(12.0%)도 모두 두 자릿수 감소율을 기록했다. 그나마 토종 OTT 중에선 티빙이 감소율 7.7%, 해외 OTT 중에선 넷플릭스가 7.1%로 가장 낮았다.(조선경제, 2022.) 국내 OTT 이용자들은 1명당 평균 2.7개의 OTT를 사용하고 있다. OTT로 ‘오징어 게임’과 마블 시리즈를 시청하기 위해 넷플릭스와 디즈니플러스에 각각 가입하는 식이다. 그러나 뚜렷한 히트작이 없어 여러 OTT에 가입했던 사용자들이 필요 없는 계정을 정리하고 있어 앞으로 소비자들의 가입과 탈퇴가 빈번할 것으로 전망된다.(한국콘텐츠진흥원, 2022)

[그림 2-2] 국내 주요 OTT 서비스의 이용량 변화 (2022년 기준)

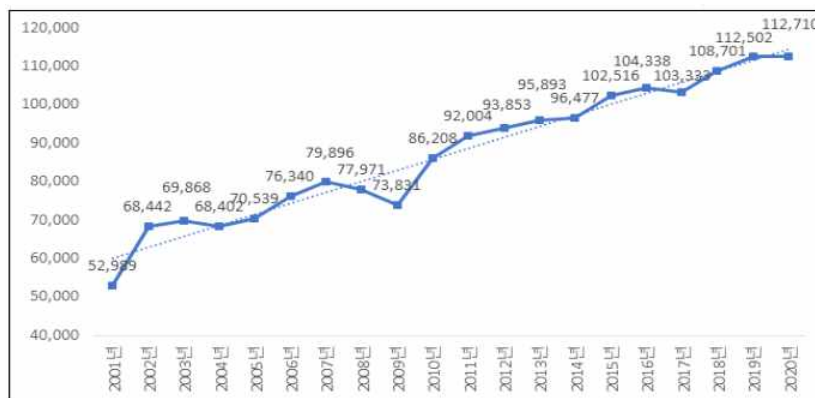
국내 주요 OTT 월 사용자 현황			
서비스	올1월	올4월	감소율
넷플릭스	1241만	1153만	-7.1%
웨이브	492만	433만	-12%
티빙	418만	386만	-7.7%
쿠팡플레이	367만	302만	-17.7%
디즈니플러스	201만	153만	-23.9%
시즌	176만	144만	-18.2%
왓챠	129만	112만	-13.2%
합계	3024만	2683만	-11.3%

출처: 모바일인텍스

나. 국내 광고시장의 변화

전체 광고시장 규모는 방송, 온라인(PC·모바일), 인쇄, 옥외 등을 포함하여 2020년 11조 2,710억 원으로 전년도와 비슷한 수준이다. 2000년대 이후부터는 전반적인 확장세를 보이고 있었으나, 2020년에 발생한 코로나19 팬데믹의 영향으로 전년 대비 증가세가 감소하였다. (방송통신위원회, 2022).

[그림 2-3] 전체 광고시장 규모추이



출처: 방송통신위원회(2022), 방송시장경쟁상황평가

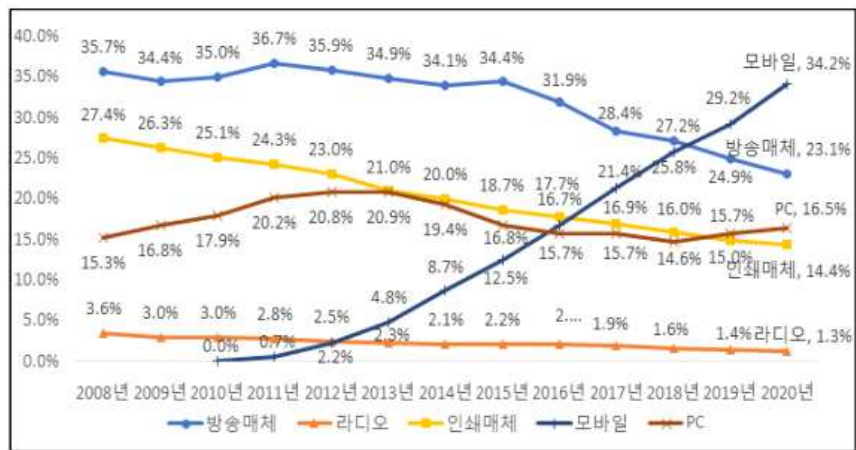
주요 매체별 광고비 비중 추이를 보면, 모바일 광고는 큰 폭으로 성장세를 이어가고 있지만 이와 반대로 방송·라디오·인쇄광고는 하락세를 보이고있다. 모바일 광고의 규모는 전년 대비 5,734억 원(17.5%) 증가한 3조 8,558억 원을 기록하였으며 2019년 방송광고 비중을 추월하여 광고시장 내에서 큰 비중을 차지하였다.(방송통신위원회, 2022).

2000년대 이후 전체 광고시장 규모는 전반적으로 확장세를 보이고있다. 2020년에는 전년 대비 뚜렷한 증가세가 나타나지 않는데, 이는 코로나19 팬데믹 등의 영향 때문이다. 모바일광고의 규모는 전년 대비 5,734억 원(17.5%) 증가한 3조 5,558억 원이며, 전체 광고시장 내 34.2%로 전년 대비 5%p 증가하였다.

방송통신위원회는 2020년도 전체 방송광고 시장규모는 2조 7,712억 원으로 전년대비 9.5% 감소했다고 전했다. 방송광고비 감소의 주요요인은 지상파와 위성방송의 광고매출감

소이다. 지상파(DMB 포함) 광고 매출액은 1조 29억 원으로 전년대비 9.0% 감소하였고, 위성방송 광고매출액은 332억 원으로 전년대비 33.6% 감소하였다. 한편, 유료방송은 종합유선방송 매출액이 1,145억 원으로 전년대비 15.5% 감소하였고, 방송채널사용사업은 1조 4,637억 원으로 전년대비 8% 감소하였다. IPTV도 마찬가지로 1,029억 원으로 전년대비 16.5% 감소했다.

[그림 2-4] 주요 매체별 광고비 비중 추이



출처: 방송통신위원회(2022), 방송시장경쟁상황평가

다. 미디어 환경 변화에 따른 방송 제작비 현황

방송통신위원회는 방송시장 광고 매출 감소, TV시청률 하락 그리고 OTT 이용률 증가 등의 영향으로 방송사의 수익성이 악화되고 재무성과의 부진이 지속되고 있다고 밝혔다. 방송사업자 전체 자산은 2021년 말 92조 1,863억 원, 부채는 42조 7,279억 원으로 전년대비 7조 1,612억 원(8.4%) 증가하였다. 지상파방송사는 부채가 1년 사이 3,493억 원이 증가하여 극심한 경영난을 겪고있는 것으로 나타났다. 방송통신위원회는 방송사별 방송사업 매출액 규모가 KBS 1조 4,470억 원으로 전년대비 7% 증가, MBC(지역MBC제외) 7,797억 원으로 전년대비 11.7% 증가, SBS 8,581억 원으로 전년대비 21.6% 증가했다고 밝혔다. 이에 더해 종합편성채널도 매출액에 비해 부채 규모가 상당한 비율을 차지하고 있는 것으로 나타났다.

전체 방송사업자의 방송사업매출액은 2021년도 총 규모는 19조 3,502억 원으로 전년대비 7.4% 증가했다.(방송통신위원회, 2022). 지상파 방송사업매출액은 2021년 대비 11.8% 증가한 9,882억 원으로 증가하였고, 전체 방송사업매출액 비중은 2012년 대비 11.4%p 감소한 20.6%를 기록했다. SO사업자 방송사업매출액은 2021년, 전년 대비 4.1% 감소한 1조 8,542억 원이고, 전체방송사업매출액 비중은 2012년 대비 9.2%p 감소한 9.6%를 기록했다. 위성 방송사업자의 방송사업매출액은 전년대비 2.2% 감소한 2021년 5,210억 원으로 나타나며, 전체방송사업매출액 비중은 2.7%를 차지하였다.

IPTV 방송사업매출액은 전년대비 8.2% 증가한 2021년 4조 6,368억 원으로, 전체방송사업매출액 비중의 24%를 차지하였다. PP 방송사업매출액은 전년대비 5.9% 증가한 2021년 7조 4,888억 원으로, 전체방송사업매출액 비중의 19.7%를 차지하였다. 결과적으로 지상파·IPTV·PP·CP 방송사업매출은 증가하고, SO·위성 사업자들의 매출은 감소하였다.

<표 2-1> 매체별 방송사업매출액 현황('17년~'21년)

매체구분	매출액(억원)		'20년 대비 '21년	
	2020년	2021년	증감액	증감률(%)
지상파	35,665	39,882	4,217	11.8
SO	19,328	18,542	△786	△4.1
위성	5,328	5,210	△118	△2.2
PP	70,725	74,888	4,163	5.9
홈쇼핑 PP**	38,118	38,204	85	0.2
일반	32,607	36,684	4,077	12.5
CP	6,148	8,563	2,415	39.3
지상파DMB	76	49	△27	△35.6
위성DMB	-	-	-	0.0
계	137,270	147,134	9,864	15.1

*출처: 방송통신위원회(2022). 2021방송사업자재산상황공표집

** 씨제이오쇼핑(홈쇼핑PP)과 씨제이E&M(일반PP)이 '18년7월 합병 및 사명 변경하여 씨제이 ENM이 되었으나 CJ 일반PP와 홈쇼핑PP의 방송사업매출은 구분하여 반영

방송사들의 수익성 악화가 지속되는 것과 달리 주 52시간 준수, 배우 및 스태프 인건비 상승에 따른 전체 제작비는 증가하는 추세이다. 전체방송사업자 제작비 추이에서 프로그램

램제작비는 평균 4.1%로 꾸준히 증가하고 있다. 방송통신위원회에 따르면 2017년 4조 4,713억 원에서 2021년 5조 2,436억 원으로 기록됐다. 2020년 기준 일반 PP의 방송프로그램 직접제작비¹⁾는 전년대비 12.8% 감소하였고, 전체 규모는 1조 5,77.억 원으로 나타났다. 지상파방송3사의 TV 방송프로그램 직접제작비는 전년 대비 SBS 1.6% 감소하였고 KBS 5.7% 감소하였으며, MBC(지역MBC 제외)는 25.6% 하여 지상파방송사업자별 TV 방송프로그램 직접제작비는 전년대비 10.4% 감소하여 총 규모는 8,875억원으로 전체적으로 감소 추세를 보였다.

<표 2-2> 매체별 프로그램 제작비 현황

(단위: 억 원)

매체구분	제작비		' 20년 대비 ' 21년	
	2020년	2021년	증감액	증감률(%)
지상파	26,378	27,624	1,246	4.7
- KBS	9,273	9,938	665	7.2
- MBC	4,905	4,749	△156	△3.2
- SBS	5,333	5,511	178	3.3
- 기타	6,868	7,426	558	8.1
SO	746	903	157	21.1
위성	-	-	-	-
PP	19,529	21,364	1,832	9.4
- 종합편성	7,158	7,936	778	10.9
- KBS계열	287	325	65	22.6
- MBC계열	263	226	△37	△14.0
- SBS계열	1,090	1,104	14	1.3
- CJ계열	3,986	4,432	446	11.2
- 기타	10,729	7,314	568	8.4
CP	1,128	2,503	1,375	121.9
지상파DMB	53	42	△11	△21.4
계	47,835	52,436	4,601	9.6

출처: 방송통신위원회(2022). 2021 회계연도 방송사업자재산상황공표집

2020년 지상파방송사와 PP의 TV프로그램 전체 제작비는 2조 5,560억 원으로 전년 대

1) 여기서 직접제작비란 자체제작비, 외주제작비, 국내외 프로그램 구매 포함 실적을 의미

비 11.9% 감소했으며, 지상파방송3사계열의 TV 프로그램 직접제작비 합계는 1조 740억 원으로 전년 대비 10.6% 감소하였다. CJ계열 PP의 직접제작비 규모는 3,680억 원으로 전년 대비 45.0% 감소, 점유율은 14.4%로 전년 대비 8.7%p 감소하였다. 종합편성채널 PP(관계사 제외)의 직접제작비 규모 합계는 전년 대비 27.4% 증가한 6,140억 원을 기록하였으며 직접제작비 비중은 전년 대비 7.4%p 증가한 24.0%를 기록하였다.(방송통신위원회, 2022)

방송통신위원회에 따르면 전체 방송사업자의 프로그램제작비 규모는 전년대비 9.6% 증가한 2021년 기준 5조 2,436억 원이라고 밝혔다. 매체별 프로그램 제작비 투자 현황은 지상파 방송사가 2021년 방송사업매출액이 3조 9,882억 원 증가하여 전년대비 11.8%를 기록했고, 제작비 역시 전년대비 4.7%(1,246억 원) 증가하여 2조 7,624억 원을 기록하였다. 세부적으로 지상파 제작비현황을 살펴보면 다음과 같다. KBS는 전년대비 7.2% 증가하여 9,938억 원, MBC는 전년대비 3.2% 감소하여 4,749억 원, SBS는 전년대비 3.3% 증가하여 5,511억 원으로 나타났다. SO의 경우 2021년 방송사업매출은 전년대비 4.1% 감소하여 1조 8,542억 원으로 나타났다.(방송통신위원회, 2022).

정보통신산업진흥원에 따르면 지상파 사업자들은 미디어 환경변화로 인한 방송광고시장의 축소, 시장경쟁의 심화 등으로 콘텐츠 제작에 투입하는 규모가 점진적으로 감소하는 추세라고 전했다. 드라마 수익성이 악화하여 국내 시청자 대상으로 제작한 일반적인 드라마·예능 프로그램 제작 편수 및 제작비가 감소할 우려가 있는 가운데 OTT를 통한 해외 유통을 염두해둔 대작 위주의 수출 지향적 드라마를 연간 2~3편만 제작하는 추세가 지속되고 있다. 이는 제작비 대비 수익실현이 어려워져 지상파 방송사들이 드라마 제작을 다수 포기했다는 분석이 지배적이다(유원정, 2021. 2. 9)²⁾. 실제 지난 10년간 지상파3사는 시청률 하락과 광고수입 감소로 인하여 각각 연평균 15편 가량 드라마 제작편성했음에도 불구하고 내년도 드라마 제작 편수는 총 10편 이상 대폭 축소할 계획임을 밝혔다. 제작비 대비 수익실현이 어려워지면서 지상파 방송사들의 드라마 제작이 소극적으로 변화한 것이다³⁾.

플랫폼별 방송프로그램 제작·구매 현황 살펴보면 지상파방송 외주제작비 4,789억 원으로 지상파방송 총괄 제작비의 49%를 차지한다. 그 다음으로는 자체제작비 4,751억 원(49%), 구매제작비 158억 원(2%) 순으로 나타났다. 방송채널사용사업자의 경우 자체제작비

2) 유원정(2021. 2. 9). 제작난→ ‘가성비전략’ 지상파 드라마 실종사건

3) 유재혁(2020.10.26.). 지상파서OTT로...드라마권력이동 가속화

가 8,105억 원으로 총괄제작비의 44%를 차지한다. 그 다음으로 구매제작비 6,023억 원 (33%), 외주제작비 4,240억 원(23%) 순으로 나타났다.

<표 2-3> 플랫폼별 방송프로그램 제작·구매비 총괄

(단위: 억원)

구분	자체제작	외주제작	구매	기타	총계
지상파방송	4,751.06 (49%)	4,789.04 (49%)	158.41 (2%)	0	9,698.51
방송채널사용사업	8,105.03 (44%)	4,240.78 (23%)	6,023.97 (33%)	0	18,369.78

* 지상파방송, 방송채널사용사업의 제작원 구분: 자체제작(자체제작+공동제작), 외주제작(순수외주+특수관계사외주), 구매(국내구매+국외구매)를 의미
출처: 방송통신위원회(2022). 2021 방송산업실태조사

2021년 기준 지상파방송 3사의 방송프로그램 제작비 현황은 다음과 같다. 자체제작물 총비용은 KBS 1조 2,259억 원, EBS 2,526억 원, MBC(본사) 1조 818억 원, MBC(계열사) 3,121억 원, SBS 1조 710억 원 수준으로 나타났다. 공동제작물 경우 KBS 11억 원, EBS 3.9억 원, MBC(계열사) 38억 원 수준으로 나타났다.

<표 2-4> 지상파방송 4사의 방송프로그램 제작비 현황

(단위: 분, 천원)

구분	자체제작물			공동제작			
	시간	비용	분당비용	시간	비용	분당비용	
KBS	3,848,161	122,588,780	31.856	615	1,124,407	1.828	
EBS	719,218	25,257,512	35.118	210	399,000	1.9	
MBC	본사	1,294,285	108,180,151	83.582	0	0	-
	계열사	2,749,473	31,207,314	11.35	494,920	3,849,335	0.008
SBS	1,331,895	107,105,716	80.416	0	0	-	

* 지상파방송, 방송채널사용사업의 제작원 구분: 자체제작(자체제작+공동제작), 외주제작(순수외주+특수관계사외주), 구매(국내구매+국외구매)
출처: 방송통신위원회(2022). 2021 방송산업실태조사

2. 국내 방송산업 종사자 현황

현재 지상파방송사 종사자 수는 전체 13,827명이고 이중, 지상파 4사(KBS, EBS, MBS, SBS)는 9,711명으로 전체의 70%를 차지하고 있다. KBS는 4,550명(46.5%)으로 대다수를 차지하고, 그 다음으로는 EBS 815명 (8.3%), MBC 본사 2,072명 (21.2%), MBC계열사 1,384명 (14.2%), SBS 950명(9.7%) 순으로 나타났다.

중앙4사에 종사하는 총 방송인력 수는 9,771명이며, KBS가 4,550명(46.5%)으로 지상파 전체 인원수 중 절반 가까이 차지하고 있으며, EBS 815명 (8.3%), MBC 본사 2,072명 (21.2%), MBC계열사 1,384명 (14.2%), SBS 950명(9.7%) 순으로 나타난다. 지상파방송사 종사자수와 지상파 방송국에 종사하는 총 방송인력 수는 공영방송이 압도적인 비중을 차지하고 있다.

지상파 4사 외 종사자 수는 총 4,056명으로 전체의 30%를 차지하며 이중 (재)기독교방송(CBS)가 544명(3.9%), 도로교통공단 434명(3.1%), 서울시교통방송 337명(2.4%) 순으로 나타났다. (방송산업실태조사보고서, 2022.)

〈표 2-5〉 지상파 방송의 전체 인력규모 (2020.12월 기준) (단위: 명)

구분	KBS	EBS	MBC		SBS	소계	지상파 4사 외	총계
			본사	계열사				
종사자수	4,550	815	2,072	1,384	950	9,771	4,056	13,827

출처: 방송통신위원회(2022), 방송산업실태조사

KBS 경우 방송기자 894명(19.6%)으로 가장 많은 비중을 차지하고 순서대로 방송제작 직종이 876명(19.3%), 방송 PD 883명(19.4%), 기술직⁴⁾ 708명(15.6%), 경영직 358명(7.9%), 영업홍보직 192명(4.2%) 순으로 나타났다. KBS는 방송인력규모가 4,550명으로 지상파 중에서

4) 방송직의 ‘제작관련’ 직은 카메라·영상·음향·조명·미술·편집 등의 업무를 담당하는 인원이며, ‘기술직’은 조정실 송출·중계 인력 외 방송사별 건축·전기·설비·통신 등의 인력을 뜻함

도 압도적인 종사자수를 보여주고 있다. 이는 광고 수입 감소 등 경영수지가 악화되는 상황 속에서 효율적 인력관리가 이루어지지 않고 있음을 알 수 있다.

EBS 경우 방송제작 직종이 252명(30.9%)으로 가장 많은 비중을 차지하고 있으며 순서대로 방송 PD 147명(18%), 기술직 126명(15.5%), 기타직 98명(12%), 경영직 79명(9.7%), 영업홍보직 72명(8.8%), 연구직 17명(2.1%), 방송기타직 15명(1.8%)인 것으로 나타났다.

MBC 본사의 경우 방송제작 직종이 489명(23.6%)으로 가장 많고 그 다음으로는 방송 PD 411명(19.8%), 기술직 391명(18.9%), 방송기자 289명(13.9%), 경영직 215명(10.4%), 영업홍보직 116명(5.6%), 방송기타 직종 33명(1.6%)으로 나타났다. 또한 MBC 16개 지방계열사의 직종별 인력분포에서는 타 방송사와 달리 기술직이 265명으로 19.1%를 차지하며 가장 높게 나타났고, 방송기자 직종이 257명(18.6%), 방송제작 직종이 203명(14.7%), 경영직 199명(14.4%), 방송PD 158명(11.4%), 영업홍보직 128명(9.2%), 방송아나운서직 61명(4.4%), 방송기타직 55명(4%), 기타직 50명(3.6%) 순으로 높은 비중을 차지했다.

SBS의 경우는 방송기자직이 226명으로 23.8%를 차지하며 가장 높게 나타났고, 그 다음으로 방송PD직 220명(23.2%), 경영직 181명(19.1%), 기술직 115명(12.1%), 방송제작직 80명(8.4%), 영업홍보직 39명(4.1%), 기타직 32명(3.4%), 방송 아나운서직 32명(3.4%) 순으로 나타났다.

지상파 전체의 직종별 인력 현황을 살펴보면, 방송제작의 경우 총인원수는 1,900명으로 전체 방송인력의 19.4%로 가장 많고, 다음으로는 방송기자 1,677명(17.2%), 기술직 1,605명(16.4%) 순으로 나타났다. 방송제작·방송기자·기술 직종은 전체 방송 인력의 53%로 과반수를 차지하고 있다. KBS·EBS·MBC(본사)의 경우 공통적으로 방송제작 관련 종사자수가 가장 높게 나타나고, MBC(계열사)·SBS의 경우 방송기자 종사자가 가장 높다.

지상파 4사 외의 경우 기술직이 663명(16.3%)으로 가장 많고 순서대로 경영직 629명(15.5%), PD 611명(15%), 기자 601명(14.8%), 제작관련 413명(10.2%), 기타 410명(10.1%), 영업홍보직 240명(5.9%) 순으로 나타났다.

<표 2-6> 지상파 4사 방송국의 직종별 인력현황

(단위: 명)

구분	대표	임원	경영직	방송직					기술직	연구직	영업홍보직	기타	합계	
				기자	PD	아나운서	제작관련	기타						
KBS	1	8	358	894	833	163	876	35	708	56	192	426	4,550	
EBS	0	0	79	11	147	0	252	15	126	17	72	96	815	
MBC	본사	1	6	215	289	411	41	489	33	391	36	116	44	2,072
	계열사	13	3	199	257	150	61	203	55	265	0	128	50	1,384
SBS	1	9	181	226	220	32	80	0	115	15	39	32	950	
지상파 4사 외	27	75	629	601	611	187	413	410	663	7	240	193	4,056	
합계	43	101	1,661	2,278	2,372	484	2,313	548	2,268	131	787	841	13,827	

출처: 방송통신위원회(2022). 방송산업실태조사

* 방송직의 '제작관련'직은 카메라, 영상, 음향, 조명, 미술, 편집 등의 업무 담당

** 방송직의 '기타'직은 성우, 작가, 리포터, 제작지원 등의 업무 담당

*** '기술직'은 조정실, 송출, 중계 업무 담당

신규직원 총원 중 비정규직 총원은 절반 정도인 448명(45.9%)이며 지상파 채용시장은 코로나19로 인해 더 좁아졌다. 지상파 신규직원 인력총원 현황은 방송제작 237명(정규직 85명, 비정규직 152명)으로 가장 높고 순서대로 방송PD 131명(정규직 84명, 비정규직 47명), 방송기자 121명(정규직 92명, 비정규직 29명), 경영직 120명(정규직 71명, 비정규직 49명), 기술직 110명(정규직 46명, 비정규직 64명)순으로 나타났다. 방송제작 직종은 273명으로 가장 활발하게 신규총원이 이루어지고 있지만, 비정규직은 절반 이상인 64%를 차지하고 있어 제작지원 인력의 비정규직 의존도는 증가하고 있다

한국노동연구원은 방송사 내·외부 방송프로그램 제작과정에 참여하는 사업체 내에는

다양한 정규직과 비정규직 고용형태가 상존하고 있다고 전했다. 또, 한국콘텐츠진흥원은 언론노조의 방송사 비정규직 실태조사에서 방송 비정규직 일주일 평균 노동시간은 약 59 시간이며, 약 80% 이상이 최저임금 수준으로, 저임금 고강도 노동을 단행하고 있다고 전달했다. 이는 고용구조의 악순환과 더불어 현재 지상파를 포함한 방송환경의 비정규직을 양산하는 고용형태로 나아가고 있음을 알 수 있다.

<표 2-7> 지상파 신규직원 총원 현황(2020.12월 기준)

(단위: 명)

구분	대표	임원	경영직	방송직					기술직	연구직	영업홍보직	기타	합계
				기자	PD	아나운서	제작관련	기타					
정규직	1	4	71	92	84	14	85	72	46	3	31	26	529
비정규직	0	0	49	29	47	1	152	25	64	7	31	43	448
합계	1	4	120	121	131	15	237	97	110	10	62	69	977

출처: 방송통신위원회(2022). 방송산업실태조사

* 방송직의 '제작관련'직은 카메라, 영상, 음향, 조명, 미술, 편집 등의 업무 담당

** 방송직의 '기타'직은 성우, 작가, 리포터, 제작지원 등의 업무 담당

*** '기술직'은 조정실, 송출, 중계 업무 담당

제 2 절 비정규직 계약 관련 이슈 및 문제점 분석

1. 비정규직 계약 관련 주요 이슈 및 문제점

가. 근로계약서 미작성

근로계약서를 작성하지 않고 구두로 주당 페이 등 일부 조건을 협의한 뒤 기획 작업에

참여했지만, 작업이 끝난 후에도 근로자들이 임금을 한 푼도 받지 못하는 사례가 발생하고 있다. 본격적 촬영에 앞서 ‘프리 프로덕션(pre-production)’⁵⁾ 단계에서 자료 조사, 대본 작성, 섭외, 회의 등이 진행된다. 이 단계에서 모든 근로자들은 특정 장소에서 고정된 출퇴근 시간에 맞춰 업무를 수행하였다. 그러나 사전 기획이 진행되던 중 방송사의 사정으로 인해 불방이 결정되었고 이로 인해 1~2개월 동안 기획 단계에 참여했던 근로자들이 임금을 받지 못하는 상태가 발생한 것이다.

근로자가 방송사에 근로계약서 작성을 요청해도 방송사는 대부분 방송업계 관례상 근로계약서는 작성하지 않는다고 거절하거나, 양식이 없으니 작성할 수 없다고 주장한다. 이렇듯 대부분의 비정규직 근로자나 프리랜서는 계약서를 작성하지 못해 적절한 노동에 따른 대가를 요구할 수 없게 된 것이다. 또한, 계약서를 작성하더라도 근로계약이 아닌 ‘프리랜서’ 계약서를 작성하고 계약서상 “어떠한 경우에도 노동법에 따른 권리를 주장할 수 없다”, “해당 계약은 근로계약이 아니므로 을은 노동관계법에 따른 권리를 주장할 수 없다” 등의 문구를 포함하였다.

<표 2-8> 방송 현장 계약서 중 노동자성을 부정하기 위한 조항 예시

<p>제0조 (당사자의 신분) 을은 자유직업소득자로서 근로자의 신분이 아니므로 노동관계법령에 따른 근로자의 권리를 요구할 수 없다.</p> <p>제0조 (계약의 성질) 본 계약은 갑과 을 간의 업무위임계약으로 어떠한 경우에도 을은 갑에 대해 고용관계를 주장할 수 없다.</p> <p>제0조 (계약의 성질) 본 계약은 근로계약과는 무관하며, 갑은 을의 도급업무 수행으로 인하여 4대보험, 휴일, 휴가, 퇴직금, 업무상 재해를 비롯한 일체의 노동관계법상 사업주 의무를 부담하지 아니한다.</p>
--

출처: (갑질위키, www.gabjilwiki.com)

나. 불공정계약

그러나 근로계약서를 작성한다고 해도 계약자에게 불리한 조항을 넣는 이른바 ‘갑질’ 계약서가 문제가 되고 있다. 계약서 3조 2항에는 “사업주는 근로자가 사원으로서의 적격성이 부족하다고 인정될 때 본 계약을 해지할 수 있다”, “근로자의 귀책사유로 인해 사업주에게 손해를 준 경우에 사업주는 근로자에게 손해배상을 청구할 수 있다” 등 노동법

5) 드라마나 영화 등을 제작할 때, 대본이나 시나리오가 완성된 후 촬영을 준비하는 일

위반으로 보이는 조항이 발견된다. 그러나 근로자의 입장에서는 이러한 부분에 대해 강력하게 개선해달라고 요구할 수 없다. 비정규직 입장에서 처우개선을 요구하면 계약을 종료해버리거나 재계약을 하지 않기 때문이다.

[그림 2-5] UBC울산방송 비정규직 근로계약서

제 3조(계약기간)
 ① 본 계약의 계약기간은 2022년 05월 01일부터 한다.
 ② '사업주'는 '근로자'가 사원으로서의 적격성이 부족하다고 인정될 때에는 본 계약을 해지할 수 있다.
 ※ 행정소송 결과 지노위, 중노위 부당해고 판결이 취소될 경우 본 계약은 자동 해지된다.

제 4조(계약에 따른 의무)
 ① '근로자'는 본 계약에 의하여 부과된 업무를 성실히 수행하여야 한다.
 ② '근로자'는 '사업주'의 업무 수행자로서 명예와 품위를 손상시키는 행위를 하여서는 아니된다.
 ③ '근로자'는 '사업주'의 업무상 비밀 및 각종 무체재산권을 계약기간 중 또는 계약기간 후라도 타인에게 양도하지 못한다.
 ④ 계약 기간 중 '사업주'의 사전 동의가 없는 한 타사 업무에 직접 또는 간접으로 종사 하지 못한다.

출처: 김예리(2022)

이외에도 KBS는 파견·기간제 비정규직 계약서에 원청 방송사의 ‘갑질’ 조항을 여러 건 포함하였다. 노동자가 근로환경에서 다치거나 손해가 발생할 때 전적으로 책임을 파견업체와 노동자에게 지웠다. 또한, 코로나로 인한 건강악화 문제를 근로자의 책임으로 미뤄 계약해지를 정당화하는 조항도 있었다. 하지만, 파견직이나 기간제 노동자 대부분이 정규직과 같거나 비슷한 업무를 한다고 밝혔다.

KBS가 파견회사와 맺은 ‘근로자 파견 계약서’에는 노동자와 파견회사에 일방적으로 불리한 조항을 찾아볼 수 있다. 계약서 13조(고용관계 및 책임)에서 “공사에 배치된 파견사의 인원은 공사의 근무 장소에서 근무했음을 이유로 공사에 대해 고용관계를 전제로 한 일체의 권리를 주장할 수 없으며, 파견사는 공사에 파견시킨 근로자가 공사와 고용관계가 없음을 확인한다” 라고 했다. (김예리, 방송 비정규직 실태조사, 미디어오늘, 2022) 이와 같은 조항은 노동자가 방송사를 상대로 노동자로서 법적 권리를 주장할 수 없게 만든다. 이는 불법파견이나 KBS의 부당노동행위 등 사안에 따라 노동자가 고용관계를 전제로 권리를 주장할 수 있음에도 계약 조항으로 불가능하게 만드는 ‘갑질’ 조항에 해당한다. (유니온센터, 2022)

[그림 2-6] KBS 근로자 파견계약서

[A사, 근로자 파견계약서]
 제 13 조 (고용관계 및 책임)
 1 "공사"에 배치된 "파견사"의 인원은 "공사"의 근무장소에서 근무하였음을 이유로 "공사"에 대하여 고용관계를 전제로 한 일체의 권리를 주장할 수 없으며 "파견사"는 "공사"에 파견시킨 근로자가 "공사"와 고용관계가 없음을 확인한다.

* 자료출처: A사 내부자료(근로자 파견계약서, 2021)

출처: 방송산업 비정규직 활용 실태조사 용역연구 (노동부, 2021)

또한, KBS는 일하다 손해가 발생하는 상황에도 모든 책임을 파견근로자와 노동자가 지도록 하였다. 계약서 21조 (손해배상 책임) 2항, 3항에는 각각 “파견노동자가 근무수칙을 위반하거나 선량한 관리를 하지 않음으로 발생하는 손실을 ‘공사’에게 배상한다”, “파견노동자가 업무 수행과 관련해 제3자에게 손실이나 손해를 입힐 때 파견사가 배상 책임을 지고 KBS는 일체의 책임을 지지 않는다.”의 내용이 담겨있다. 뿐만 아니라 4항에는 “파견사는 산재 업무의 처리는 물론 관련 손해배상의 직접 부담 책임을 지며 공사에 관련 비용을 청구하지 않는다”라고 적시하였다. 파견노동자는 KBS에서 일하다 상해나 질병, 사망 등 사고를 입어도 KBS에 배상 책임을 물을 수 없게 만드는 조항이다.

[그림 2-7] KBS 근로자 파견계약서

[A사, 근로자 파견계약서]
 제 21 조 (손해배상책임)
 1. "공사"와 "파견사"는 본 계약상 의무를 이행하지 않음으로써 발생한 손해에 대하여 상대방에게 배상책임을 진다.
 2. "파견사"는 파견근로자가 근무수칙을 위반하거나 선량한 관리(장비의 일상점검, 장비의 용법에 따른 적절한 사용 등)를 하지 않음으로써 발생하는 손실을 "공사"에게 배상한다.
 3. "파견사"는 파견근로자가 본 계약상 업무수행과 관련하여 제3자에게 손해를 입힌 때에는 이에 대한 배상책임을 지며, "공사"는 이에 대하여 일체의 책임을 지지 아니한다.
 4. "파견사"는 본 계약상 업무수행과 관련하여 파견근로자에게 발생한 상해, 질병, 사망 등 사고에 대한 산재업무의 처리는 물론 관련 손해배상의 직접부담 책임을 지며 "공사"에 관련비용을 청구하지 않는다.

* 자료출처: A사 내부자료(근로자 파견계약서, 2021)

출처: 김예리(2022)

MBC ‘뉴스투데이’에서 2011년 부터 방송작가로 일했던 A와 B는 2020년 6월 MBC의 ‘프로그램 개편을 위한 인적 쇄신’ 등의 이유로 이들과 ‘프리랜서 위탁 계약’을 해지했다. MBC 측은 이들과 계약을 해지하면서 사용자로서 노동관계법 적용에 따른 의무를 피하기 위해 노골적으로 “해당 계약은 근로계약이 아니므로 율은 노동관계법에 따른 권리를

주장할 수 없다” 등 아무 때나 계약을 해지할 수 있도록 불공정한 계약 내용을 포함했다. (박용필, 방송작가, “방송작가, 프리랜서 아닌 노동자” 법원 첫 판결, 경향신문, 2022)

<표 2-9> 불공정계약 예시

<p>제0조 (계약의 대상)</p> <p>② 불가피한 사정이 있을 경우에 갑은 본 드라마의 방송기간, 방송시작, 방송횟수 등을 변경하거나 폐지할 수 있다. 단 갑은 변경 및 변동사항을 을에게 그 내용을 지체없이 통지하여야 하며, 특별한 사정이 없는 한 을은 이에 동의한다.</p> <p>제0조(계약해지) 갑은 다음 각호에 해당될 경우에는 을의 귀책사유로 본 계약을 해지할 수 있다.</p> <p>① 정당한 이유 없이 작업 진행이 늦어져 방송에 차질이 생겼을 경우 ② 정당한 이유 없이 계약기간에 작업완료가 불가능하다고 판단될 경우 ③ 갑과의 협의 없이 을이 임의로 제3자를 프로그램 제작에 투입했을 경우 ④ 기준 시청률을 3회 이상 내지 못했을 경우 계약해지가 가능하다.</p> <p>제0조 (손해배상)</p> <p>① 을이 본 계약에 따른 용역을 제공하지 않거나 태만히 하여 제작일정 및 예산을 준수하지 못한 경우, 기타 본 계약을 위반한 경우에 을은 본 계약에 정한 용역료의 2배를 위약벌로서 갑에게 지급하여야 하며, 갑이 지출한 법률비용을 포함하여 이로 인하여 갑이 입은 모든 손해를 배상하여야 한다.</p> <p>② 어느 당사자의 귀책으로 인하여 본 계약이 해지되는 경우 귀책당사자는 상대방 및 제3자가 입은 손해를 배상할 책임이 있으며, 이로 인하여 제3자로부터 상대방에 대한 민형사상의 소제기가 있을 시 자신의 노력과 비용으로써 상대방을 면책시켜야 한다.</p> <p>③ 전 항과 관련하여 을은 손해배상청구만을 할 수 있으며 기타 재판상 방법(가처분 신청 등) 또는 사실상의 방법(실력행사 등)으로 드라마의 제작 및 방영을 중지시키거나 이를 시도할 수 없다. 만약 이로 인하여 갑에게 손해가 발생하는 경우 을은 이를 모두 배상하여야 한다.</p> <p>제0조 (을의 권리와 의무)</p> <p>① 을은 본 계약상 그리고 갑이 지시하는 용역을 갑에게 제공해야 하며, 용역의 범위는 대한민국에서 드라마 제작시 관례적으로 제공하는 모든 용역 및 서비스를 포함한다.</p> <p>⑥ 을은 드라마의 원활한 제작을 위하여 갑과 수시로 협의하여야 하며, 갑과 을 사이에 의견차이가 있을 때에는 우선 협의로 결정하되 최종적인 결정권은 갑에게 있다.</p>
--

출처: (갑질위키, www.gabjilwiki.com)

방송사나 제작사가 비정규직과 계약서상 계약 만료 기간을 보통 ‘방송 종료 시’ 까지로 체결하지만 방송 제작이 완료되기 이전에 방송사 및 제작사 관계자, PD, 감독 등의 일방적인 통보로 계약이 해지되는 경우가 빈번하다. 또한, SBS의 ‘뉴스토리 작가 해고’ 사례에서 ‘포맷 변경’⁶⁾에 따라 수년간 함께 일했던 작가나 스태프에게 “(내일)부터 나오지 마라” 라는 구두 통보를 하는 경우도 만연하다. (갑질위키, www.gabjilwiki.com)

6) 특정 프로그램 내 갑작스러운 코너 폐지

제 3 장 방송산업 비정규직 고용실태 분석

제 1 절 비정규직 고용실태조사 개요

1. 개요

2021년 방송산업 비정규직 고용실태조사는 2021년에 부과된 지상파방송사업자의 재허가 조건과 관련하여 실시하여 각 사별 비정규직 근로실태 자료를 취합하였다. 2021년 취합 대상 사업자는 총 13개 사업자로 전년 조사 대상에서 3개 사업자가 추가되었다. KBS, MBC, SBS, EBS, KNN, MBC경남, TBS, 대전MBC, 대전방송, 부산MBC 등 10개사는 전년과 동일하게 조사하였으며, CBS, 국악방송, 극동방송 등 3개사는 2021년에 추가된 사업자로 라디오방송부문에 한정된다.

취합 항목은 고용유형, 직군(대분류 및 소분류), 성별, 인사담당 총괄부서의 채용 및 관리 여부, 계약 체결현황, 정규직 전환 여부, 방송사 신규채용 여부, 비정규직 근속기간 등은 전년과 동일하게 조사하였고, 올해는 계약 형태, 계약서 종류, 계약 당사자 등 계약 관계를 파악할 수 있는 항목이 추가되었다. 그러나 각 사업자별 제출 데이터의 비정합성으로 인해 분석에 활용한 항목은 고용유형, 직군(대분류 및 소분류), 성별, 인사담당 총괄부서의 채용 및 관리 여부, 계약 형태, 계약서 종류, 계약 당사자 등 9개 항목이다.

2. 범례

제출된 데이터의 취합 과정에서 분석 목적과 다른 데이터는 삭제하였다. 우선 계약연도 및 최초 업무개시일이 2022년으로 되어 있는 경우는 제외하였다. 해당 취합자료의 대상 기간은 2021년이므로 2022년에 신규 계약자는 분석에서 제외하였다. 예를 들면, 서면계약일이 2022년이며 재계약 횟수가 0회인 경우, 서면근속일이 2022년 이후, 최초계약일이 2022년 이후인 경우가 이에 해당한다. 또한 전년도와 동일하게 고용유형 중 파트타임 및 풀타임 구분 없이 계약직, 파견직, 프리랜서 등으로 수정하였다. 이는 각 사별로 기재한 항목이 달라서 하나로 통일하기 위함이다.

<표 3-1> 고용유형 수정사항

구분	수정
계약직, 계약직 근로자, 계약직(파트타임), 계약직(풀타임)	계약직
무기계약직	무기계약직
파견직(파트타임), 파견직(풀타임), 파견직	파견직
프리랜서(파트타임), 프리랜서(풀타임), 프리랜서	프리랜서
기타, 기타(일용직), 기타(임시사역 및 아르바이트)	기타

근속기간도 분석에서 제외하였다. 근속기간은 최초 근무시점부터 현 시점(조사 시점)까지의 근속기간을 의미하나, 제출된 자료는 현 계약서의 계약일부터 계약종료일까지로 기재한 경우가 대다수여서 분석에 활용할 수 없었다. 또한 일부 사업자의 경우, 계약형태가 구두계약으로 기재된 인원 중 계약서 종류를 자체계약서로 기재한 경우도 있었는데, 이는 모두 인정하여 분석에 포함하였다.

대분류와 소분류가 맞지 않는 경우 소분류를 기준으로 대분류를 수정하되 소속부서에 따라 소분류를 변경하였다. 예를 들면, 직군(소분류)이 번역/영문지원, 운전/경비/미화의 경우, 직군(대분류)의 기타 직군 하에 속하는 직군(소분류)이지만, 일부 사업자의 경우 경영 직군에 포함시킨 경우가 있었다. 물론 경영직군에서 번역/영문지원이나 운전/경비/미화 업무를 보는 경우도 있을 수 있다. 그러나 직군 분류 및 분석 편의상, 이들 직군(소분류)을 우선으로 하여 재분류하였다.

<표 3-2> 대분류 및 소분류 수정사항

기존		변경	
대분류	소분류	대분류	소분류
경영직	번역영문지원	기타직	번역영문지원
경영직	운전경비미화	기타직	운전경비미화
경영직	제작관련(영상미술)	방송직	제작관련(영상미술)
경영직	기타방송직	방송직	기타방송직
방송직	기획	방송직	기타방송직
방송직	송출기술	기술직	송출기술
방송직	제작기술	기술직	제작기술
방송직	기타 경영지원	경영직	기타 경영지원
기술직	기타	기타직	기타 기술직
기술직	제작관련(촬영)	기술직	제작기술
기술직	제작관련(편집)	기술직	제작기술
기술직	제작관련(음향/조명)	기술직	제작기술

분석항목은 가능한 전년도와 동일하게 분석하되, 2021년 조사에서는 비정규직 종사자의 계약형태 및 계약서 종류, 계약 당사자에 대한 조사를 실시하여 전년도에 비해 구체적인 계약사항을 파악하였다.

<표 3-3> 조사항목 비교표

구분		2020년 조사	2021년 조사
일반	성별(규모)	○	○
유형	고용유형	○	○
	직종(대분류)	○	○
	직종(소분류)	○	○
인사담당부서 관여 여부	인사담당 채용여부	○	○
	인사담당 관리여부	○	○
근속기간	근속기간	○	×
계약종류	계약형태		○(신설)
	계약서 종류		○(신설)
	계약 당사자		○(신설)

3. 조사 한계 및 의의

본 조사는 2020년에 국내 최초로 실시한 방송사의 비정규직 실태조사의 후속 조사로 비정규직 종사자 실태를 보다 정확하게 조사한다는 점에서 의의가 있다. 아직 조사 초기 단계이며, 지상파방송사 재허가 대상 사업자에 한정되어있긴 하지만, 향후 실태조사가 지속될 경우, 지상파 사업자 전수 조사 및 방송사 전체로 확대될 가능성이 높다. 이 경우, 국내 방송사의 비정규직 실태 조사가 진정한 의미에서 전수조사되기 때문에 현 시점에서 일부 부족한 부분이 있더라도 큰 의미를 갖는 작업이다.

또한 비정규직 실태조사는 일회성으로 그치는 것이 아니라 연속성을 갖고 있기 때문에 비정규직 종사자에 대해 지속적이고 체계적인 관리가 가능하다는 점에서 의의가 있다. 실제로 본 조사를 실시했던 전년도에 비해 각 사업자들이 비정규직 종사자에 대한 인력관리 및 계약의 중요성과 필요성에 대해 인식하는 경우가 많아졌던 것으로 파악되었다.

특히, 2021년 조사에서는 비정규직 종사자의 계약형태 및 계약서 종류 등 실질적인 항목에 대한 조사가 이루어져 그동안 파악되지 못했던 계약관계를 보다 명확히 했다는 점에서 의의가 있다. 계약형태의 경우, 서면계약이 아닌 구두계약 형태로 계약관계가 형성되고 있다는 지적이 많았으나, 이에 대한 구체적인 데이터는 보기 어려웠던 것이 사실이다. 또한 계약서 종류의 경우에도 표준계약서 활용률에 대한 데이터가 존재하지 않았던 것이 현실이다. 따라서 계약형태 및 계약서 종류 등에 대해 조사를 실시했던 본 조사로 인해 그동안 나타나지 않았던 비정규직 종사자의 계약관계를 보다 명확히 밝혔다는 점에서 의의가 있다고 할 수 있다.

그럼에도 불구하고 비정규직 실태조사는 다음과 같은 한계도 존재한다. 전년도 조사와 마찬가지로 여전히 업계 현실과 조사항목간의 부정합성으로 인해 정확한 자료 취합 및 분석에 한계가 발생할 수 밖에 없다. 프리랜서의 경우, 현 시점에서의 계약 기간은 파악 가능하나, 1년간 근무했을 경우, 명확한 기간이 존재하지 않기 때문에 취합 데이터상 신뢰성이 다소 떨어지는 경우도 발생한다. 외주업체, 용역업체, 자회사, 파견직 등의 경우 계약서를 방송사가 아닌 소속회사와 체결하기 때문에 계약 당사자를 현 근무지이자 조사 대상자인 방송사로 특정하는데 한계가 있을 수 밖에 없다. 또한 방송사의 업무가 상당히 광범위하고 세세하게 구분될 수 있는데 조사의 한계상 이런 부분을 구체적으로 포함할 수 없다

는 것도 비정합성을 야기한다.

취합된 자료의 분석에 있어서도 한계가 발생할 수 있다. 데이터 취합 자체가 어려움에도 불구하고, 각 사업자는 성실하게 자료를 취합하여 제출하였으나, 각 사별로 항목별 기재방식이 다소 차이가 있어 이를 종합하는데 애로사항이 발생하기도 했다.

아울러 2021년 조사에서는 계약관계 파악을 위해 계약형태, 계약서 종류, 계약 당사자 등을 조사하였으나, 실질적인 근로조건이나 복지 등에 대해서는 파악할 수 없다는 것이 한계로 지적될 수도 있다. 대부분 계약서 상에 근로조건 및 복지 등에 대해 규정하고 있으나, 이를 파악하기 위해 개별 종사자의 계약서를 모두 제출받는 것은 법적인 문제가 발생할 수 밖에 없다. 따라서 계약형태 등에 대해서만 조사할 수 밖에 없었으며, 개별 종사자에 대한 실질적인 근로조건은 파악 자체가 불가능한 상황이다.

마지막으로 현재는 각 방송사별로 비정규직 종사자 실태를 조사하고 있으나, 추후에는 각 사업자별로 정규직과 비정규직의 비중도 파악할 필요가 있다. 보다 명확한 근무구조 및 형태를 분석하기 위해서는 동일 시점(기간)에서 비정규직 종사자 뿐만 아니라 정규직과의 비교 분석이 필요하나, 조사 시점의 불일치로 인해 이에 대한 데이터를 분석하기 어렵다는 점도 한계로 볼 수 있다.

제 2 절 고용조사실태 분석 결과

1. 2021년 비정규직 종사자 고용실태 전체 분석 결과

가. 사업자 총괄

2021년 조사대상 사업자(총 13개 사업자)의 비정규직 종사자는 총 9,199명으로 이중 여성이 55.2%(5,078명)로 남성(44.8%)보다 약 10.4%가 많은 것으로 나타났다. 전년대비 성별 비중은 남성이 3.9%p 감소했으며, 여성은 4%p 증가한 것으로 나타났다.⁷⁾

7) 전년대비 비교는 사업자 수(10개→13개)가 다르기 때문에 전체 규모는 비교할 수 없으며 비중으로만 비교(이하 동일)

<표 3-4> 2021년 비정규직 종사자 규모(단위 : 명)

	규모	비중	2020년 비중
남	4,121	44.8%	48.8%
여	5,078	55.2%	51.2%
총합계	9,199	100%	100%

2021년 고용유형별 비정규직 종사자는 프리랜서가 가장 높은 비중을 차지했으며, 다음으로는 파견직, 용역업체, 자회사 순으로 비중이 높은 것으로 나타났다. 2021년 기준, 프리랜서는 약 2,953명으로 32.1%를 차지하고 있었으며, 파견직은 1,769명(19.2%), 용역업체 1,406명(15.3%), 자회사 1,333명(14.5%), 계약직은 1,154명으로 12.5%를 차지하고 있었다.

전년대비(비중) 프리랜서(0.8%p), 외주업체(0.37%p), 자회사(6.83%p), 기타(1.04%p)는 감소한 것으로 나타난 반면, 계약직(3.1%p), 무기계약직(0.15%p), 용역업체(2.68%p), 파견직(3.15%p)은 전년대비 비중이 증가했다.

전체적으로 프리랜서의 비중이 다소 감소하고 계약직의 비중이 증가했다는 점에서 비정규직 종사자의 계약구조 안정화가 나타나고 있다고 할 수 있다. 물론 여전히 프리랜서의 비중이 높으나, 고용구조의 유연성이나 프리랜서 근무형태를 선호하는 사례 등 프리랜서 비중을 급격히 낮추는 것은 어렵다는 점도 인정할 필요도 있다.

그럼에도 불구하고, 프리랜서 비중이 감소하고 계약직 비중이 증가했다는 점은 비정규직 종사자의 고용안정성을 확보할 수 있는 계약관계가 증가하고 있다는 점에서 의미가 있다.

<표 3-5> 2021년 고용유형별 비정규직 종사자 규모 (단위: 명)

	규모	비중	2020년 비중
계약직	1,154	12.5%	9.4%
무기계약직	290	3.2%	3.1%
프리랜서	2,953	32.1%	32.9%
외주업체	213	2.3%	2.7%
용역업체	1,406	15.3%	12.6%
자회사	1,333	14.5%	21.3%
파견직	1,769	19.2%	16.1%
기타	81	0.9%	1.9%
총합계	9,199	100%	100%

직종별(대분류)로는 방송직이 가장 많은 비중을 차지하고 있었으며, 다음으로는 기타직, 기술직, 경영직 순으로 나타났다. 2021년 기준 방송직은 약 5,548명으로 60.3%를 차지하여 가장 높은 비중을 보이고 있다. 기타직은 2,293명(24.9%), 기술직은 718명(7.8%), 경영직은 566명(6.2%), 영업홍보직 54명(0.6%), 연구직 20명(0.2%)으로 나타났다. 전년대비 경영직은 3.53%p, 연구직은 0.1%p 비중이 증가한 반면, 방송직은 1.55%p, 기술직 1.81%p, 영업홍보직 0.08%p, 기타직 0.16%p 비중이 감소한 것으로 나타났다.

다소 감소하긴 했으나 여전히 방송직군의 비정규직 종사자가 많아 이에 대한 개선이 필요할 것으로 보인다. 현실적으로 법인 운영상의 이유나 제작인력의 효율적 활용 뿐만 아니라 경우에 따라 외부 인력(비정규직)을 활용하는 것이 경쟁력 제고에 기여할 수도 있기 때문에 이를 강제할 수는 없는 상황이다. 그러나 방송직군은 사실상 방송사의 생존 및 경쟁력을 좌우하는 핵심 요소이기 때문에 이론적으로는 방송직의 정규직화를 통해 핵심 역량의 내부화를 도모하는 것이 바람직하다.

<표 3-6> 2021년 직종별(대분류) 비정규직 종사자 규모(단위 : 명)

	규모	비중	2020년 비중
A.경영직	566	6.2%	2.7%
B.방송직	5,548	60.3%	61.9%
C.기술직	718	7.8%	9.6%
D.연구직	20	0.2%	0.1%
E.영업/홍보직	54	0.6%	0.7%
F.기타	2,293	24.9%	25.1%
총합계	9,199	100%	100%

직종(소분류)별로 나타난 비정규직 종사자의 규모는 다음과 같다. 우선 경영직은 기타 경영지원이 507명(전체 중 5.5%)으로 가장 높은 비중을 차지(경영직 중 89.6%)하였으며, 다음으로는 재무/회계가 28명(경영직 중 4.9%), 기획 18명(경영직 중 3.2%), 인사 13명(경영직 중 2.8%) 순으로 나타났다. 전년대비 기타 경영지원은 비중이 5.99%p 감소했으며, 기획 (2.58%p), 재무회계(1.76%p), 인사(1.68%p)는 비중이 증가했다.

전년도에 비해 기타 경영지원이 다소 감소했으나 여전히 상당수를 차지하고 있었다. 이는 방송사 입장에서는 세분화된 다양한 업무를 기타 경영지원 파트로 통합하여 데이터를 취합했기 때문인 것으로 추정할 수 있다. 그러나 종사자 입장에서는 명확한 분류가 되지 않은 상황이기 때문에 종사자의 역할 및 정체성에 혼란이 발생할 가능성도 배제할 수 없다. 따라서 기타 경영지원을 보다 구체적으로 세분화할 필요가 있다.

방송직의 경우, 작가가 1,403명(전체 중 15.3%)로 가장 높은 비중을 차지(방송직 중 25.3%)하였다. 다음으로는 제작관련(영상미술)이 940명(방송직 중 16.9%), 제작관련(연출지원)이 852명(방송직 중 15.4%), 제작관련(촬영)이 623명(방송직 중 11.2%)으로 높은 비중을 차지하고 있었다. 전년대비 작가는 2.3%p, 제작관련(촬영)은 0.6%p 비중이 감소했으며, 제작관련(영상미술)은 1.0%p, 제작관련(연출지원)은 3.1%p, 뉴미디어 관련은 1.1%p, 제작관련(편집)은 0.9%p 비중이 증가하였다.

작가의 경우, 다소 감소하긴 했으나 대다수를 차지하고 있는데 이는 작가는 프리랜서라는 인식이 개선되지 않고 있음을 의미한다. 직군의 특성 상 프리랜서가 많을 수 밖에 없다는 점을 인정한다 하더라도 최근 작가의 노동자성을 인정하는 판례도 나오고 있다는 점을 고려하면, 이들에 대한 고용안정성 제고 노력이 필요할 것으로 보인다.

기술직은 기타 기술직이 422명(전체 중 3.3%)로 가장 많은 비중을 차지(기술직 중 58.8%)하였으며, 다음으로는 제작기술 152명(기술직 중 21.2%), 송출기술 144명(기술직 중 20.1%) 순으로 나타났다. 전년대비 기타 기술직은 4.0%p, 제작기술은 0.6%p 비중이 감소했으며, 송출기술은 4.7%p 비중이 증가했다.

연구직은 20명으로 전체 중 0.2%를 차지하였다. 전년대비 9명에서 11명이 증가했는데, 연구직은 급변하는 방송산업 환경에 대한 전문적인 분석이 중요하고 향후 전략에 직간접적으로 영향을 미칠 수 있기 때문에 보다 안정적인 고용관계를 형성하는 것이 바람직할 것으로 보인다.

영업홍보직은 기타 영업/홍보직이 41명으로 전체 중 0.4%, 방송광고 관련직은 13명으로 전체 중 0.1%를 차지하였다. 전년대비 기타 영업홍보직은 8.0%p 비중이 감소, 방송광고 관련직은 5%p 비중이 증가한 규모이다. 기타직은 운전/경비/미화는 1,500명으로 전체 중 16.3%, 기타가 746명(전체 중 8.1%), 번역/영문지원이 47명으로 전체 중 0.5%를 차지하였다. 전년대비 운전/경비/미화는 2.9%p 비중이 감소했으며, 기타는 2.1%p, 번역/영문지원은

0.8%p 비중이 증가했다.

<표 3-7> 2021년 직종별(소분류) 비정규직 종사자 규모(단위 : 명)

	구분	규모	비중	2020년 비중
A.경영직	①기획	18	0.2%	0.01%
	②인사	13	0.1%	0.01%
	③재무/회계	28	0.3%	0.1%
	④기타경영지원	507	5.5%	1.9%
B.방송직	①기자	19	0.2%	0.4%
	②PD	133	1.4%	1.8%
	③아나운서등	269	2.9%	3.8%
	④작가	1,403	15.3%	17.0%
	⑤제작관련(촬영)	623	6.8%	7.3%
	⑥제작관련(영상미술)	940	10.2%	9.8%
	⑦제작관련(편집)	292	3.2%	2.7%
	⑧제작관련(음향/조명)	110	1.2%	1.4%
	⑨제작관련(연출지원)	852	9.3%	7.6%
	⑩제작관련(보도지원)	160	1.7%	2.8%
	⑪뉴미디어관련	441	4.8%	4.2%
	⑫기타방송직	306	3.3%	2.8%
C.기술직	①송출기술	144	1.6%	1.5%
	②제작기술	152	1.7%	2.1%
	③기타기술직	422	4.6%	6.1%
D.연구직	①조사연구등	20	0.2%	0.1%
E.영업홍보직	①방송광고관련	13	0.1%	0.1%
	②기타영업/홍보직	41	0.4%	0.6%
F.기타	①번역/영문지원	47	0.5%	0.3%
	②운전/경비/미화	1,500	16.3%	17.6%
	③기타	746	8.1%	7.8%
총합계		9,199	100%	100%

2021년도 비정규직 종사자 채용과 관련하여 인사담당 총괄부서 채용 사례는 2,527명으로 전체 27.5% 불과했다. 반면, 미채용 사례는 6,672명으로 72.5%를 차지하였다. 전년대비 채용사례는 6.87%p 비중이 증가했으나, 여전히 인사담당 총괄부서에서 미채용하는 사례가 많은 것으로 조사되었다.

비정규직 종사자 관리와 관련하여 인사담당 총괄부서 관리 사례도 3,161명으로 전체 34.4% 불과했다. 반면, 미관리 사례는 6,038명으로 65.6%를 차지했다. 전년대비 관리 사례는 5.7%p 비중이 증가하였으나 채용사례와 마찬가지로 관리 사례의 비중이 더 높아질 필요가 있다.

<표 3-8> 2021년 인사담당 총괄부서 채용 및 관리 여부(단위 : 명)

	채용여부			관리여부			
	규모	비중	2020년 비중		규모	비중	2020년 비중
채용	2,527	27.5%	20.6%	관리	3,161	34.4%	28.7%
미채용	6,672	72.5%	79.4%	미관리	6,038	65.6%	71.3%
총합계	9,199	100%	100%	총합계	9,199	100%	100%

그럼에도 불구하고 인사담당 총괄부서에서의 채용 및 관리 비중은 전년도에 비해 증가하여 비정규직 종사자에 대한 방송사의 노력이 효과를 나타내고 있는 것으로 볼 수 있다. 다만, 비정규직 종사자의 대다수가 미채용, 미관리 사례인 것은 조사 대상 사업자의 비정규직 종사자가 외주업체, 용역업체, 자회사, 파견직이기 때문인 것으로 보인다. 이들의 경우, 약 43.9%가 소속회사와 계약을 체결한 것으로 나타나, 방송사에서 관리하지 않는 것으로 인식될 수 있기 때문이다. 하지만 40.3% 정도의 비정규직 종사자는 해당 부서와 계약을 체결하고 있어 이 비중을 낮추고 인사담당 총괄부서에서 체결하고 관리하는 비중을 높일 필요가 있다.

2021년도 비정규직 종사자의 계약형태의 경우, 서면계약을 체결한 경우는 8,895명으로 전체 96.7%를 차지하고 있었으며, 구두계약은 304명으로 3.3%에 불과한 것으로 나타났다. 일반적으로 알려진 구두계약 규모와 큰 차이를 보이고 있어 보다 명확한 조사가 추후 필요

요할 것으로 보인다.

다만, 현 시점에서 추정할 수 있는 것은 기존에 보도되었던 구두계약 비중은 대체로 설문조사에 의한 것이며, 작가, 제작 등 일부 직군에 한정된 수치이지만, 본 조사는 외주업체, 용역업체, 자회사, 파견직 등 모든 비정규직 종사자를 포함한 규모이기 때문에 구두계약 비중에 있어서 차이가 발생한 것으로 추정할 수 있다. 그럼에도 불구하고 구두계약은 체결되지 않아야 하는 계약형태이기 때문에 비록 3.3%라 할지라도 차후 구두계약 비중을 낮추고 서면계약으로 전환하는 것이 바람직하다.

서면계약자 중 표준계약서를 활용하여 계약한 경우는 5,679명으로 전체 63.8%를 차지하였으며, 방송사 자체계약서를 사용한 경우는 3,226명으로 36.2%인 것으로 나타났다. 정부에서는 비정규직 종사자와의 계약은 표준계약서를 활용하도록 권고하고 있으나, 자체계약서를 활용한다 하더라도 이를 강제할 수는 없다. 또한 자체계약서도 명확한 권리관계를 서면 형태로 체결하는 것이기 때문에 바람직하지 않은 것은 아니나 자체계약서 상의 계약조건이 표준계약서에서 권고하는 내용을 포함하고 있는지 확인할 수 없기 때문에 가능한 자체계약서 비중을 낮추는 것도 고려할 필요가 있다. 자체계약서 비중을 낮추기 어려울 경우, 자체계약서 상의 계약조건(근로조건 및 복지 수준 등)은 표준계약서 내용을 활용하도록 권고하는 것도 필요하다.

<표 3-9> 2021년 비정규직 종사자 계약형태 및 계약서 종류(단위 : 명)

계약 형태			계약서 종류		
	규모	비중		규모	비중
구두계약	304	3.3%	자체계약서	3,226	36.2%
서면계약	8,895	96.7%	표준계약서	5,679	63.8%
총합계	9,199	100%	총합계	8,905	100%

비정규직 종사자의 계약과 관련하여, 계약당사자는 소속회사가 3,891명으로 가장 높은 비중을 차지(42.3%)하였다. 다음으로는 해당 부서가 3,706명(40.3%), 인사담당 총괄부서가 1,458명(15.8%), 기타 144명(1.6%)로 나타났다.

비정규직 종사자의 계약 당사자가 소속회사가 많은 것은 외주업체, 용역업체, 자회사,

파견직에 근무하는 종사자가 많기 때문이다. 그럼에도 불구하고 방송사 해당 부서에서 체결하는 경우도 40.3%를 차지하고 있기 때문에 이들의 계약관계는 인사담당 총괄부서로 이전하는 것이 바람직하다. 제작 현장에서의 신속한 결정을 위해 1차적으로 제작단계 이전에 해당부서에서 계약하더라도 추후 본 계약 체결은 인사담당 총괄부서에서 담당하는 절차를 진행하는 것도 고려할 필요가 있다.

<표 3-10> 2021년 비정규직 종사자 계약담당자(단위 : 명)

	규모	비중
인사담당 총괄부서	1,458	15.8%
해당부서	3,706	40.3%
소속회사	3,891	42.3%
기타	144	1.6%
총합계	9,199	100%

나. 고용유형별 비정규직 종사자 규모

1) 고용유형별_성별

2021년 비정규직 종사자 중 계약직, 프리랜서, 파견직, 기타는 여성의 비중이 높으며, 무기계약직, 외주업체, 용역업체, 자회사는 남성이 비중이 높은 것으로 나타났다. 2021년 기준 비정규직 종사자 중 여성은 프리랜서(79.4%), 계약직(65.6%), 파견직(55.6%), 기타(51.9%)에 더 많이 종사하는 것으로 나타났다. 반면, 남성은 용역업체(75.8%), 자회사(70.8%), 무기계약직(57.2%), 외주업체(53.5%)에 더 많이 근무하는 것으로 조사되었다.

전년대비(비중) 계약직은 남성이 8.45%p 감소, 여성은 8.46%p 증가하였으며, 무기계약직은 남성이 6.8%p 감소, 여성은 6.8%p 증가하였다. 프리랜서는 남성이 1.04%p 감소하였고 여성은 1.05%p 증가했으며, 외주업체는 남성이 15.44%p 감소, 여성은 15.45%p 증가했다. 용역업체의 경우, 남성은 5.62%p 증가한 반면, 여성은 5.61%p 감소하였으며, 자회사는 남성이 4.22%p 감소하고 여성은 4.23%p 증가한 것으로 나타났다. 파견직은 남성 6.28%p 감소, 여성 6.29%p 증가하고, 기타직은 남성이 6.6%p 증가하고 여성은 6.59%p 감소한 것으로 나타났다.

<표 3-11> 2021년 고용유형별/성별 비정규직 종사자(단위 : 명)

구분	남			여		
	규모	비중	2020년 비중	규모	비중	2020년 비중
계약직	397	34.4%	42.9%	757	65.6%	57.1%
무기계약직	166	57.2%	64.0%	124	42.8%	36.0%
프리랜서	609	20.6%	21.6%	2,344	79.4%	78.4%
외주업체	114	53.5%	68.9%	99	46.5%	31.1%
용역업체	1,066	75.8%	70.2%	340	24.2%	29.8%
자회사	944	70.8%	75.0%	389	29.2%	25.0%
파견직	786	44.4%	50.7%	983	55.6%	49.3%
기타	39	48.1%	41.5%	42	51.9%	58.5%
총합계	4,121	44.8%	100%	5,078	55.2%	100%

2) 고용유형별_직종(대분류)별

2021년 고용유형별/직종별(대분류) 비정규직 종사자 근무실태는 다음과 같다.

경영직은 계약직(290명, 51.2%)이 가장 많은 비중을 차지했으며, 파견직(132명, 23.3%), 자회사(132명, 13.3%), 용역업체(47명, 8.3%) 순으로 나타났다. 전년대비 비중은 계약직이 10.11%p, 자회사가 12.39%p 증가했으며, 무기계약직(1.56%p), 용역업체(3.11%p), 파견직(15.51%p), 기타(2.79%p)는 감소하였다.

방송직은 프리랜서(2,867명, 51.7%)가 가장 높은 비중을 차지했으며, 파견직(998명, 18.0%), 계약직(595명, 10.7%), 자회사(335명, 6.0%), 용역업체(262명, 4.7%) 순으로 나타났다. 전년대비 비중은 계약직(2.09%p), 용역업체(2.43%p), 파견직(2.71%p), 프리랜서(0.22%p), 무기계약직(0.14%p) 등 대부분 증가하였고, 자회사(5.61%p), 기타(1.3%p), 외주업체(0.645p)는 감소했다.

기술직은 파견직(259명, 36.1%)이 가장 높은 비중을 차지하였으며, 계약직이 195명(27.2%), 자회사 121명(16.9%), 용역업체 104명(14.5%)의 순으로 나타났다. 전년대비 비중은 자회사가 15.88%p로 가장 많은 감소를 보였으며, 기타(1.01%p), 프리랜서(0.29%p)도 감소한 반면, 파견직(9.29%p), 계약직(5.86%p), 용역업체(1.54%p) 등은 증가했다. 연구직은 계약

직이 14명(70%), 무기계약직이 5명(25%), 프리랜서 1명(5%)로 나타났으며, 전년대비 비중은 계약직이 58.89%p 증가, 무기계약직은 30.55%p 감소했다.

영업홍보직은 파견직이 16명(29.6%)으로 가장 높은 비중을 보였으며, 계약직이 13명(24.1%), 자회사 12명(22.2%), 프리랜서 8명(14.8%), 무기계약직 5명(9.3%) 순으로 나타났다. 전년대비 비중은 파견직이 13.53%p, 무기계약직이 7.52%p 증가한 반면, 프리랜서 11.98%p, 계약직 8.04%p, 기타 1.78%p 감소했다. 기타직은 용역업체가 993명(43.3%)으로 가장 높은 비중을 차지했으며, 자회사 790명(34.5%), 파견직 364명(15.9%) 순으로 나타났다. 전년대비 비중은 용역업체는 4.74%p, 파견직이 4.45%p 증가한 반면, 자회사는 8.69%p 감소한 것으로 조사되었다.

<표 3-12> 2021년 고용유형별/직종별(대분류) 비정규직 종사자 1(단위 : 명)

구분	A.경영직			B.방송직			C.기술직		
	규모	비중	2020년 비중	규모	비중	2020년 비중	규모	비중	2020년 비중
계약직	290	51.2%	41.1%	595	10.7%	8.6%	195	27.2%	21.3%
무기계약직	17	3.0%	4.6%	233	4.2%	4.1%	10	1.4%	1.4%
프리랜서	3	0.5%	0.0%	2,867	51.7%	51.5%	18	2.5%	2.8%
외주업체			0.0%	193	3.5%	4.1%	11	1.5%	0.9%
용역업체	47	8.3%	11.4%	262	4.7%	2.3%	104	14.5%	13.0%
자회사	75	13.3%	0.9%	335	6.0%	11.6%	121	16.9%	32.8%
파견직	132	23.3%	38.8%	998	18.0%	15.3%	259	36.1%	26.8%
기타	2	0.4%	3.2%	65	1.2%	2.5%			1.0%
총합계	566	100%	100%	5,548	100%	100%	718	100%	100%

<표 3-13> 2021년 고용유형별/직종별(대분류) 비정규직 종사자 2(단위 : 명)

구분	D.연구직			E.영업/홍보직			F.기타		
	규모	비중	2020년 비중	규모	비중	2020년 비중	규모	비중	2020년 비중
계약직	14	70.0%	11.1%	13	24.1%	32.1%	47	2.0%	2.8%
무기계약직	5	25.0%	55.6%	5	9.3%	1.8%	20	0.9%	0.8%
프리랜서	1	5.0%	22.2%	8	14.8%	26.8%	56	2.4%	2.3%
외주업체			0.0%			0.0%	9	0.4%	0.1%
용역업체			0.0%			0.0%	993	43.3%	38.6%
자회사			0.0%	12	22.2%	21.4%	790	34.5%	43.2%
파견직			0.0%	16	29.6%	16.1%	364	15.9%	11.5%
기타			11.1%			1.8%	14	0.6%	0.7%
총합계	20	100%	100%	54	100%	100%	2,293	100%	100%

3) 고용유형별_직종(소분류)별

2021년 고용유형별/직종별(소분류_경영직) 비정규직 종사자 근무실태는 다음과 같다.

기획직은 88.9%(16명)가 계약직이었으며, 자회사, 기타가 각 1명씩 종사하고 있으며, 인사직은 자회사 53.8%(7명), 계약직 38.5%(5명), 파견직 7.7%(1명)이 종사하고 있었다. 재무회계직은 계약직이 57.1%(16명), 자회사 28.6%(8명), 프리랜서 10.7%(3명), 파견직 3.6%(1명)이 종사하고 있었다. 전년대비 비중은 계약직이 37.1%p, 자회사가 8.6%p 증가했으며, 무기계약직은 40%p 감소했다.

507명으로 가장 많은 비중을 보인 기타 경영직은 계약직이 49.9%(253명)로 가장 많았으며, 파견직 25.6%(130명), 자회사 11.6%(59명), 용역업체 9.3%(47명) 순으로 나타났다. 전년 대비 비중은 계약직이 31.48%p, 자회사 11.6%p 증가한 반면, 파견직 30.32%p, 용역업체 7.14%p 감소했다.

<표 3-14> 2021년 고용유형별/직종별(소분류_경영직) 비정규직 종사자(단위 : 명)

구분	①기획			②인사			③재무/회계			④기타경영지원		
	규모	비중	2020년 비중	규모	비중	2020년 비중	규모	비중	2020년 비중	규모	비중	2020년 비중
계약직	16	88.9%		5	38.5%	100%	16	57.1%	20.0%	253	49.9%	18.4%
무기계약직									20.0%	17	3.4%	5.9%
프리랜서							3	10.7%				
외주업체												
용역업체										47	9.3%	16.4%
자회사	1	5.6%	100%	7	53.8%		8	28.6%	20.0%	59	11.6%	
파견직				1	7.7%		1	3.6%		130	25.6%	55.9%
기타	1	5.6%							40.0%	1	0.2%	3.3%
총합계	18	100%	100%	13	100%	100%	28	100%	100%	507	100%	100%

2021년 고용유형별/직종별(소분류_방송직) 비정규직 종사자 근무실태는 다음과 같다.

기자는 19명이 모두 계약직이었으며, PD는 프리랜서가 85.7%(114명)로 가장 많았고 계약직 12.8%(17명), 용역업체 1.5%(2명)로 구성되어 있었다. 전년대비 비중은 기자 계약직이 18.75%p 증가했으며, PD 프리랜서는 6.51%p 증가, 계약직은 6.66%p 감소하였다. 아나운서는 프리랜서가 92.9%(250명)로 가장 높은 비중을 차지했으며, 계약직이 5.2%(14명), 무기계약직 1.1%(3명), 용역업체 0.7%(2명)로 구성되었다. 전년대비 비중은 프리랜서는 7.33%p 증가했으며 계약직은 7.3%p, 무기계약직은 0.18%p 감소했다. 작가 역시 프리랜서가 97.4%(1,367명)로 가장 많았으며, 계약직이 2.1%(29명), 무기계약직 0.4%(6명), 용역업체 0.1%(1명)이 종사하고 있었다. 전년대비 비중은 프리랜서 0.37%p, 기타 0.35%p, 외주업체 0.14%p 감소하고, 무기계약직 0.4%p, 계약직 0.38%p 증가한 규모이다.

<표 3-15> 2021년 고용유형별/직종별(소분류_방송직) 비정규직 종사자1(단위 : 명)

구분	①기자			②PD			③아나운서등			④작가		
	규모	비중	2020년 비중	규모	비중	2020년 비중	규모	비중	2020년 비중	규모	비중	2020년 비중
계약직	19	100%	81.3%	17	12.8%	19.5%	14	5.2%	12.5%	29	2.1%	1.7%
무기계약직						0.7%	3	1.1%	1.3%	6	0.4%	
프리랜서			18.8%	114	85.7%	79.2%	250	92.9%	85.6%	1,367	97.4%	97.8%
외주업체												0.1%
용역업체				2	1.5%		2	0.7%	0.6%	1	0.1%	
자회사												
파견직												
기타						0.7%						0.4%
총합계	19	100%	100%	133	100%	100%	269	100%	100%	1,403	100%	100%

제작관련(촬영)은 파견직이 56.7%(353명)로 가장 많았으며, 다음으로는 프리랜서 22.2%(138명), 외주업체 7.2%(45명), 기타 4.8%(30명), 용역업체 4.5%(28명), 계약직 3.4%(21명) 순으로 나타났다. 전년대비 비중은 파견직이 8.38%p, 프리랜서가 3.41%p 증가했으며, 용역업체 6.07%p, 외주업체 2.69%p, 계약직 1.63%p 감소했다. 제작관련(영상미술)은 프리랜서가 26.7%(251명)로 가장 많았으며, 자회사가 23.1%(217명), 용역업체 21.9%(206명), 외주업체 8.8%(83명), 계약직 8.4%(79명) 순으로 나타났다. 전년대비 비중은 자회사가 34.23%p 감소한 반면, 용역업체가 20.41%p, 외주업체 7.31%p, 프리랜서 3.2%p 증가했다.

제작관련(편집)은 무기계약직이 39.0%(114명)으로 가장 높은 비중을 보였으며, 프리랜서 30.1%(88명), 파견직 16.8%(49명), 계약직 9.6%(28명) 순으로 구성되어 있었다. 전년대비 비중은 파견직이 9.69%p, 프리랜서가 4.33%p 증가한 반면, 무기계약직은 9.0%p, 용역업체 2.6%p, 외주업체 및 기타가 1.77%p 감소하였다. 제작관련(음향/조명)은 프리랜서가 76.4%(84명)로 가장 많았으며, 무기계약직 6.4%(7명), 용역업체 및 자회사가 각 4.5%(5명) 순으로 나타났다. 전년대비 비중은 프리랜서가 18.51%p 증가한 반면, 계약직 8.68%p, 외주업체 6.04%p, 용역업체 2.51%p 감소했다.

<표 3-16> 2021년 고용유형별/직종별(소분류_방송직) 비정규직 종사자2(단위 : 명)

구분	⑤제작관련(촬영)			⑥제작관련(영상미술)			⑦제작관련(편집)			⑧제작관련(음향/조명)		
	규모	비중	2020년 비중	규모	비중	2020년 비중	규모	비중	2020년 비중	규모	비중	2020년 비중
계약직	21	3.4%	5.0%	79	8.4%	7.7%	28	9.6%	10.2%	4	3.6%	12.3%
무기계약직	5	0.8%	1.3%	54	5.7%	4.4%	114	39.0%	48.0%	7	6.4%	6.1%
프리랜서	138	22.2%	18.8%	251	26.7%	23.5%	88	30.1%	25.8%	84	76.4%	57.9%
외주업체	45	7.2%	9.9%	83	8.8%	1.5%			1.8%	4	3.6%	9.6%
용역업체	28	4.5%	10.6%	206	21.9%	1.5%	4	1.4%	4.0%	5	4.5%	7.0%
자회사	3	0.5%	0.7%	217	23.1%	57.3%	9	3.1%	1.3%	5	4.5%	4.4%
파견직	353	56.7%	48.3%	50	5.3%	3.6%	49	16.8%	7.1%	1	0.9%	1.8%
기타	30	4.8%	5.4%			0.5%			1.8%			0.9%
총합계	623	100%	100%	940	100%	100%	292	100%	100%	110	100%	100%

제작관련(연출지원)은 파견직이 49.8%(424명)로 가장 많았으며, 프리랜서가 29.6%(252명), 계약직이 9.3%(79명), 외주업체 6.9%(59명) 순으로 구성되어 있었다. 전년대비 비중은 파견직이 11.98%p, 계약직이 1.77%p 증가하고, 외주업체 11.04%p, 프리랜서 3.25%p 감소한 규모이다. 제작관련(보도지원)은 계약직이 34.4%(55명)로 가장 많았고, 파견직이 30.0%(48명), 무기계약직이 26.3%(42명), 프리랜서 9.4%(15명)의 비중을 보였다. 전년대비 비중은 계약직이 21.10%p, 무기계약직이 9.14%p 증가한 반면, 파견직과 기타는 약 12.0%p, 프리랜서 4.76%p 감소하였다.

뉴미디어 관련 직은 계약직이 33.6%(148명), 프리랜서 29.5%(130명), 자회사 22.9%(101명), 파견직 11.8%(52명)로 구성되었다. 전년대비 비중은 계약직이 21.62%p 증가한 반면, 파견직 8.08%p, 기타 7.4%p, 자회사 5.46%p 감소했다. 기타 방송직은 프리랜서가 58.2%(178명)로 가장 많았고, 계약직이 33.3%(102명), 파견직이 6.9%(21명) 순으로 나타났다. 전년대비 비중은 프리랜서가 19.51%p, 계약직이 4.61%p 증가하고 파견직 8.75%p, 자회사 7.39%p, 용역업체 4.21%p 감소한 규모이다.

<표 3-17> 2021년 고용유형별/직종별(소분류_방송직) 비정규직 종사자3(단위 : 명)

구분	⑨제작관련 (연출지원)			⑩제작관련 (보도지원)			⑪뉴미디어관련			⑫기타방송직		
	규모	비중	2020년 비중	규모	비중	2020년 비중	규모	비중	2020년 비중	규모	비중	2020년 비중
계약직	79	9.3%	7.5%	55	34.4%	13.3%	148	33.6%	12.0%	102	33.3%	28.7%
무기계약직	1	0.1%		42	26.3%	17.2%				1	0.3%	0.4%
프리랜서	252	29.6%	32.9%	15	9.4%	14.2%	130	29.5%	29.2%	178	58.2%	38.7%
외주업체	59	6.9%	17.9%			1.3%	2	0.5%	2.0%			
용역업체	4	0.5%	1.0%			0.0%	7	1.6%	0.9%	3	1.0%	5.2%
자회사			0.2%			0.0%	101	22.9%	28.4%			7.4%
파견직	424	49.8%	37.8%	48	30.0%	42.1%	52	11.8%	19.9%	21	6.9%	15.7%
기타	33	3.9%	2.7%			12.0%	1	0.2%	7.6%	1	0.3%	3.9%
총합계	852	100%	100%	160	100%	100%	441	100%	100%	306	100%	100%

2021년 고용유형별/직종별(소분류_기술직/연구직) 비정규직 종사자 근무실태는 다음과 같다.

기술직 중 송출기술직은 계약직이 63.9%(92명)로 가장 많았으며, 용역업체 20.1%(29명), 무기계약직 및 파견직 각 4.9%(7명) 자회사 3.5%(5명), 프리랜서 2.8%(4명) 순으로 나타났다. 전년대비 비중은 용역업체가 13.55%p 증가한 반면 자회사 7.15%p, 계약직 4.13%p, 무기계약직 3.29%p 감소했다. 제작기술직은 계약직이 43.4%(66명)로 가장 높은 비중을 보였으며, 파견직 30.3%(46명), 용역업체 18.4%(28명), 프리랜서 7.2%(11명) 순으로 구성되었다. 전년대비 비중은 계약직이 12.19%p 증가하고 파견직 4.38%p, 외주업체 4.04%p, 프리랜서 1.47%p 감소했다. 기타 기술직은 파견직이 48.8%(206명)로 가장 많았으며, 자회사 27.5%(116명), 용역업체 11.1%(47명), 계약직 8.8%(37명) 순으로 나타났다. 전년대비 비중은 파견직이 18.95%p, 계약직이 1.79%p 증가한 반면, 자회사는 21.59%p, 용역업체는 1.32%p 감소했다.

연구직은 계약직이 70.0%(14명), 무기계약직 25.0%(5명), 프리랜서 5.0%(1명)의 비중을 보였다. 전년대비 비중은 계약직이 58.89%p 증가하고 무기계약직 30.55%p, 프리랜서 17.22%p 감소했다.

<표 3-18> 2021년 고용유형별/직종별(소분류_기술직/연구직) 비정규직 종사자(단위 : 명)

구분	기술직									연구직		
	①송출기술			②제작기술			③기타기술직			①조사연구등		
	규모	비중	2020년 비중	규모	비중	2020년 비중	규모	비중	2020년 비중	규모	비중	2020년 비중
계약직	92	63.9%	68.0%	66	43.4%	31.2%	37	8.8%	7.0%	14	70.0%	11.1%
무기계약직	7	4.9%	8.2%	1	0.7%	1.7%	2	0.5%		5	25.0%	55.6%
프리랜서	4	2.8%	3.3%	11	7.2%	8.7%	3	0.7%	0.6%	1	5.0%	22.2%
외주업체						4.0%	11	2.6%				
용역업체	29	20.1%	6.6%	28	18.4%	18.5%	47	11.1%	12.4%			
자회사	5	3.5%	10.7%				116	27.5%	49.1%			
파견직	7	4.9%	2.5%	46	30.3%	34.7%	206	48.8%	29.9%			
기타			0.8%			1.2%			1.0%			11.1%
총합계	144	100%	100%	152	100%	100%	422	100%	100%	20	100%	100%

2021년 고용유형별/직종별(소분류_영업홍보직) 비정규직 종사자 근무실태는 다음과 같다. 방송광고 관련 직은 파견직이 61.5%(8명)로 가장 많으며, 자회사 23.1%(3명), 계약직 15.4%(2명) 순으로 나타났다. 전년대비 비중은 자회사가 11.99%p, 파견직 5.95%p 증가했으며, 기타 11.11%p, 계약직 6.82%p 감소했다. 기타 영업홍보직은 계약직이 26.8%(11명), 자회사 22.0%(9명), 프리랜서 및 파견직이 각 19.5%(8명), 무기계약직이 12.2%(5명)로 구성되어 있었다. 전년대비 비중은 파견직이 10.99%p, 무기계약직 10.08%p 증가한 반면, 프리랜서 12.41%p, 계약직 7.24%p, 자회사 1.4%p 감소한 규모이다.

<표 3-19> 2021년 고용유형별/직종별(소분류_영업홍보직) 비정규직 종사자(단위 : 명)

구분	①방송광고관련			②기타영업/홍보직		
	규모	비중	2020년 비중	규모	비중	2020년 비중
계약직	2	15.4%	22.2%	11	26.8%	34.0%
무기계약직				5	12.2%	2.1%
프리랜서				8	19.5%	31.9%
외주업체						
용역업체						
자회사	3	23.1%	11.1%	9	22.0%	23.4%
파견직	8	61.5%	55.6%	8	19.5%	8.5%
기타			11.1%			
총합계	13	100%	100%	41	100%	100%

2021년 고용유형별/직종별(소분류_기타직) 비정규직 종사자 근무실태는 다음과 같다.

번역/영문지원은 프리랜서가 70.2%(33명)로 가장 많았으며, 파견직이 25.5%(12명), 계약직이 4.3%(2명)으로 구성되어 있었다. 전년대비 비중은 프리랜서가 70.2%p 증가한 반면, 파견직 30.05%p, 계약직 17.92%p, 자회사 및 기타 11.11%p 감소했다. 운전/경비/미화는 용역업체가 48.5%(728명)로 가장 많았으며, 자회사가 45.0%(675명), 파견직 4.7%(70명), 계약직 1.3%(19명), 무기계약직 0.4%(6명)의 비중을 보였다. 전년대비 비중은 용역업체가 48.5%p, 자회사가 21.6%p 증가한 반면, 계약직 32.74%p, 프리랜서 31.91%p 감소했다. 기타는 파견직이 37.8%(282명), 용역업체 35.5%(265명), 자회사 15.4%(115명)의 비중이 높았으며, 계약직 3.5%(26명), 프리랜서 3.1%(23명), 무기계약직 1.9%(14명) 등으로 구성되었다. 전년대비 비중은 자회사가 15.4%p, 파견직이 10.86%p 증가하고, 계약직 14.41%p, 용역업체 11.07%p 감소한 규모이다.

<표 3-20> 2021년 고용유형별/직종별(소분류_기타직) 비정규직 종사자(단위 : 명)

구분	①번역/영문지원			②운전/경비/미화			③기타		
	규모	비중	2020년 비중	규모	비중	2020년 비중	규모	비중	2020년 비중
계약직	2	4.3%		19	1.3%	0.1%	26	3.5%	17.9%
무기계약직				6	0.4%	0.4%	14	1.9%	1.7%
프리랜서	33	70.2%	69.2%				23	3.1%	4.7%
외주업체							9	1.2%	0.3%
용역업체				728	48.5%	34.1%	265	35.5%	46.6%
자회사				675	45.0%	61.4%	115	15.4%	
파견직	12	25.5%	26.9%	70	4.7%	3.8%	282	37.8%	26.9%
기타			3.8%	2	0.1%	0.1%	12	1.6%	1.9%
총합계	47	100%	100%	1,500	100%	100%	746	100%	100%

4) 고용유형별_인사담당 채용 및 관리 여부

2021년 고용유형별 인사담당 채용여부는 다음과 같다.

계약직은 60.9%(703명)이 인사담당 총괄부서에서 채용한 반면, 39.1%(451명)은 미채용인

것으로 나타났으며, 전년대비 비중은 채용이 11.3%p 감소하였다. 무기계약직은 97.9%(284명)이 인사담당 총괄부서에서 채용한 반면, 2.1%(6명)은 미채용인 것으로 나타났으며, 전년대비 비중은 채용이 2.1%p 감소했다. 프리랜서는 0.3%(8명)만이 인사담당 총괄부서에서 채용한 반면, 99.7%(2,945명)은 미채용인 것으로 나타났으며, 전년대비 비중은 동일하다.

외주업체(213명), 용역업체(1,406명), 자회사(1,333명), 기타(81명)는 전원 인사담당 총괄부서에서 채용하지 않은 것으로 나타났으며, 용역업체가 1.45%p 감소한 것을 제외하면 모두 전년대비 비중도 동일하였다. 파견직은 86.6%(1,532명)이 인사담당 총괄부서에서 채용한 반면, 13.4%(237명)는 미채용한 것으로 나타났으며, 전년대비 비중은 채용이 21.16%p 증가하였다.

계약직, 무기계약직의 인사담당 총괄부서 채용 비중은 전년대비 다소 감소하였고, 프리랜서는 여전히 0.3% 수준에 머물러 있어 이에 대한 개선이 필요할 것으로 보인다. 특히 프리랜서의 경우, 인사담당 총괄부서의 계약 체결 및 관리가 여전히 이루어지지 않고 있어 개선이 시급한 상황이다.

<표 3-21> 2021년 고용유형별 인사담당 채용여부(단위 : 명)

구분	채용			미채용		
	규모	비중	2020년 비중	규모	비중	2020년 비중
계약직	703	60.9%	72.2%	451	39.1%	27.8%
무기계약직	284	97.9%	100%	6	2.1%	
프리랜서	8	0.3%	0.3%	2,945	99.7%	99.7%
외주업체				213	100%	100%
용역업체			1.5%	1,406	100%	98.5%
자회사				1,333	100%	100%
파견직	1,532	86.6%	65.4%	237	13.4%	34.6%
기타				81	100%	100%
총합계	2,527	27.5%	20.6%	6,672	72.5%	79.4%

2021년 고용유형별 인사담당 관리여부는 다음과 같다.

계약직은 87.1%(1,005명)이 인사담당 총괄부서에서 관리하고 있고 12.9%(149명)는 미관리 상태이며, 전년대비 비중은 관리가 12.9%p 감소하였다. 무기계약직은 209명 전원이 관리 대상이며 전년대비 비중도 동일하다. 프리랜서는 3.7%(109명)이 인사담당 총괄부서 관리 대상인 반면, 96.3%(2,844명)이 미관리 대상이고 전년대비 비중은 관리가 3.4%p 증가하였다.

외주업체는 1.4%(3명)만 관리대상이고, 98.6%(210명)은 미관리 대상이며, 전년대비 비중은 관리가 1.4%p 증가했다. 용역업체는 1.7%(24명)이 관리대상이며, 98.3%(1,382명)은 미관리 대상이고, 전년대비 비중은 관리가 0.25%p 증가했다. 자회사는 1,333명 전원이 미관리 대상이었으며, 파견직은 97.6%(1,727명)이 관리 대상이고, 2.4%(42명)은 미관리 대상이며, 전년대비 비중은 관리가 1.79%p 감소하였다. 기타는 3.7%(3명)이 관리 대상, 96.3%(78명)은 미관리 대상이고, 전년대비 비중은 관리가 3.7%p 증가했다.

계약직의 인사담당 총괄부서 채용 비중은 전년대비 감소하였고, 프리랜서는 여전히 3.7% 수준에 머물러 있어 이에 대한 개선이 필요할 것으로 보인다. 프리랜서에 대한 인사담당 총괄부서의 관리 비중은 다소 증가하였으나 대다수 프리랜서(96.3%)는 미관리 상태로 나타나 개선이 절실하다.

<표 3-22> 2021년 고용유형별 인사담당 관리여부(단위 : 명)

구분	관리			미관리		
	규모	비중	2020년 비중	규모	비중	2020년 비중
계약직	1,005	87.1%	100%	149	12.9%	
무기계약직	290	100%	100%			
프리랜서	109	3.7%	0.3%	2,844	96.3%	99.7%
외주업체	3	1.4%		210	98.6%	100%
용역업체	24	1.7%	1.5%	1,382	98.3%	98.5%
자회사				1,333	100%	100%
파견직	1,727	97.6%	99.4%	42	2.4%	0.6%
기타	3	3.7%		78	96.3%	100%
총합계	3,161	34.4%	28.7%	6,038	65.6%	71.3%

5) 고용유형별_계약 형태/계약서 종류/계약 당사자

2021년 고용유형별 계약형태는 다음과 같다.

계약직(1,154명), 무기계약직(290명), 자회사(1,333명), 파견직(1,769명)은 모두 서면계약을 체결한 것으로 나타났다. 반면, 프리랜서는 91.2%(2,692명)가 서면계약, 8.8%(261명)은 구두계약을 체결했으며, 외주업체는 86.4%(184명)가 서면계약, 13.6%(29명)은 구두계약을 체결한 것으로 나타났다. 용역업체는 99.4%(1,398명)가 서면계약, 0.6%(8명)은 구두계약이며, 기타는 92.6%(75명)이 서면계약, 7.4%(6명)는 구두계약을 체결했다.

사회적으로 논란이 많았던 프리랜서의 구두계약 비중은 8.8%에 불과하고 대다수 프리랜서가 서면계약을 체결하는 것으로 나타났다. 그럼에도 불구하고 구두계약은 지양해야 할 계약관행이기 때문에 추후 8.8%의 프리랜서 구두계약 비중을 낮출 필요가 있다.

<표 3-23> 2021년 고용유형별 계약형태(단위 : 명)

구분	구두계약		서면계약		합계	
	규모	비중	규모	비중	규모	비중
계약직			1,154	100%	1,154	100%
무기계약직			290	100%	290	100%
프리랜서	261	8.8%	2,692	91.2%	2,953	100%
외주업체	29	13.6%	184	86.4%	213	100%
용역업체	8	0.6%	1,398	99.4%	1,406	100%
자회사			1,333	100%	1,333	100%
파견직			1,769	100%	1,769	100%
기타	6	7.4%	75	92.6%	81	100%
총합계	304	3.3%	8,895	96.7%	9,199	100%

2021년 고용유형별 계약서 종류는 다음과 같다.

계약직, 외주업체, 용역업체, 파견직은 자체계약서 체결률이 높은 것으로 나타났다. 계약직은 자체계약서 52.8%(609명), 표준계약서 47.2%(545명)인 것으로 나타났으며, 외주업체는 51.6%(95명)이 자체계약서, 48.4%(89명)가 표준계약서를 체결했다. 용역업체는 66.4%(928명)가 자체계약서, 33.6%(470명)이 표준계약서를 체결했으며, 파견직은

62.2%(1,100명)가 자체계약서, 37.8%(669명)이 표준계약서를 체결한 것으로 나타났다.

반면, 무기계약직, 프리랜서, 자회사, 기타는 표준계약서 체결률이 높은 것으로 나타났다. 무기 계약직은 85.5%(248명)가 표준계약서, 14.5%(42명)가 자체계약서를 체결하였으며, 프리랜서는 94.0%(2,541명)이 표준계약서, 6.0%(161명)은 자체계약서를 체결했다. 자회사는 79.9%(1,065명)가 표준계약서, 20.1%(268명)이 자체계약서를 체결했으며, 기타는 69.3%(52명)이 표준계약서, 30.7%(23명)이 자체계약서를 체결한 것으로 조사되었다.

<표 3-24> 2021년 고용유형별 계약서 종류(단위 : 명)

구분	자체계약서		표준계약서		합계	
	규모	비중	규모	비중	규모	비중
계약직	609	52.8%	545	47.2%	1,154	100%
무기계약직	42	14.5%	248	85.5%	290	100%
프리랜서	161	6.0%	2,541	94.0%	2,702	100%
외주업체	95	51.6%	89	48.4%	184	100%
용역업체	928	66.4%	470	33.6%	1,398	100%
자회사	268	20.1%	1,065	79.9%	1,333	100%
파견직	1,100	62.2%	669	37.8%	1,769	100%
기타	23	30.7%	52	69.3%	75	100%
총합계	3,226	36.2%	5,679	63.8%	8,905	100%

2021년 고용유형별 계약 당사자는 다음과 같다.

계약직은 55.8%(644명)이 인사담당 총괄부서와 계약하고 38.2%(441명)는 해당 부서와 계약, 또한 3.3%(38명)은 소속회사, 2.7%(31명)은 기타와 계약한 것으로 나타났다. 무기계약직은 81.4%(236명)가 해당 부서와 계약을 가장 많이 체결한 것으로 나타났으며, 인사담당 총괄부서 17.2%(50명), 소속회사 1.4%(4명) 순으로 계약하였다. 프리랜서는 94.4%(2,789명)는 해당 부서와 계약을 체결하고 3.8%(111명)은 기타, 1.8%(53명)은 인사담당 총괄부서와 계약한 것으로 조사되었다.

외주업체(172명, 80.8%), 용역업체(1,287명, 91.5%), 자회사(1,329명, 99.7%), 파견직(1,061명, 60.0%)은 대부분 소속회사와 계약을 체결하였으며, 기타직은 81명 전원이 해당 부서와

계약을 체결한 것으로 나타났다.

프리랜서의 특성, 제작 현장의 특수성 등을 고려할 때, 프리랜서의 계약 당사자가 해당 부서 비중(94.4%)이 높은 것은 어느 정도 용인할 수 있을 것으로 보인다. 그러나 계약 체결 이후 인사담당 총괄부서에서 관리하지 않는 것으로 나타나 이에 대한 개선이 요구된다. 즉, 현장에서 계약을 체결했다 하더라도 인사 관리 시스템에 등록하여 추후 계약 관리를 인사담당 총괄부서에서 담당하도록 유도하는 것이 필요하다.

<표 3-25> 2021년 고용유형별 계약당사자(단위 : 명)

구분	인사담당 총괄부서		해당부서		소속회사		기타		합계	
	규모	비중	규모	비중	규모	비중	규모	비중	규모	비중
계약직	644	55.8%	441	38.2%	38	3.3%	31	2.7%	1,154	100%
무기계약직	50	17.2%	236	81.4%	4	1.4%			290	100%
프리랜서	53	1.8%	2,789	94.4%			111	3.8%	2,953	100%
외주업체	6	2.8%	35	16.4%	172	80.8%			213	100%
용역업체	3	0.2%	114	8.1%	1,287	91.5%	2	0.1%	1,406	100%
자회사			4	0.3%	1,329	99.7%			1,333	100%
파견직	702	39.7%	6	0.3%	1,061	60.0%			1,769	100%
기타			81	100%					81	100%
총합계	1,458	15.8%	3,706	40.3%	3,891	42.3%	144	1.6%	9,199	100%

다. 직종별(대분류)

직종별(대분류)로 볼 때, 경영직, 방송직, 연구직, 영업홍보직은 여성의 비중이 높았으며, 기술직과 기타직은 남성 비중이 높았다. 경영직은 여성이 72.1%(408명), 남성이 27.9%(158명)이었으며, 방송직은 여성이 66.3%(3,678명), 남성은 33.7%(1,870명)였다. 전년대비 비중은 경영직은 남성이 5.53%p 증가, 방송직은 여성이 3.78%p 증가하였다.

연구직은 여성이 75.0%(15명), 남성이 25.0%(5명), 영업홍보직은 여성이 61.1%(33명), 남성은 38.9%(21명)로 나타났다. 전년대비 비중은 연구직은 남성이 2.78%p 증가했으며, 영업홍보직은 남성이 10.33%p 증가한 것으로 조사되었다. 반면, 기술직은 남성이 70.1%(503명),

여성이 29.9%(215명), 기타는 남성이 68.2%(1,564명), 여성이 31.8%(729명)로 남성 비중이 높았다. 전년대비 비중은 기술직은 여성이 7.8%p 증가하고 기타는 여성이 0.75%p 증가한 것으로 나타났다.

<표 3-26> 2021년 직종별(대분류) 성별(단위 : 명)

구분	남		여		합계	
	규모	비중	규모	비중	규모	비중
A.경영직	158	27.9%	408	72.1%	566	100%
B.방송직	1,870	33.7%	3,678	66.3%	5,548	100%
C.기술직	503	70.1%	215	29.9%	718	100%
D.연구직	5	25.0%	15	75.0%	20	100%
E.영업/홍보직	21	38.9%	33	61.1%	54	100%
F.기타	1,564	68.2%	729	31.8%	2,293	100%
총합계	4,121	44.8%	5,078	55.2%	9,199	100%

경영직, 기술직, 연구직, 영업홍보직은 인사담당 총괄부서에서 직접 채용하는 비중이 높고 방송직, 기타는 미채용 비중이 높았다. 인사담당 총괄부서 채용 비중이 가장 높은 직종은 연구직(18명, 90.0%)이며, 경영직(328명, 58.0%), 영업홍보직(31명, 57.4%), 기술직(363명, 50.6%) 순으로 나타났다. 전년대비 비중은 경영직은 채용 비중이 14.6%p 감소했으나, 기술직은 23.67%p, 연구직 34.45%p, 영업홍보직 12.76%p 증가하였다.

반면 방송직은 74.8%(4,152명)이 미채용한 것으로 나타났으며, 기타도 82.9%(1,902명)가 미채용한 것으로 나타났다. 전년대비 비중은 미채용 비중이 방송직은 5.02%p, 기타직은 4.14%p 증가했다.

<표 3-27> 2021년 직종별(대분류) 인사담당 채용여부(단위 : 명)

구분	채용		미채용		합계	
	규모	비중	규모	비중	규모	비중
A.경영직	328	58.0%	238	42.0%	566	100%
B.방송직	1,396	25.2%	4,152	74.8%	5,548	100%
C.기술직	363	50.6%	355	49.4%	718	100%
D.연구직	18	90.0%	2	10.0%	20	100%
E.영업/홍보직	31	57.4%	23	42.6%	54	100%
F.기타	391	17.1%	1,902	82.9%	2,293	100%
총합계	2,527	27.5%	6,672	72.5%	9,199	100%

경영직, 기술직, 연구직, 영업홍보직은 인사담당 총괄부서에서 관리하는 비중이 높고 방송직과 기타직은 미관리하는 비중이 높은 것으로 나타났다. 경영직은 73.1%(414명), 기술직은 62.4%(448명), 연구직은 95.0%(19명), 영업홍보직은 63.0%(34명)이 총괄부서에서 관리하고 있었다. 전년대비 비중은 경영직은 채용 비중이 8.17%p 감소한 반면, 기술직은 12.85%p, 연구직은 28.34%p, 영업홍보직은 13.0%p 증가하였다.

반면, 방송직은 67.3%(3,734명), 기타는 81.2%(1,861명)이 미관리하는 것으로 나타났다. 전년대비 비중은 방송직은 채용비중이 4.59%p, 기타직은 3.01%p 증가한 것으로 조사되었다.

<표 3-28> 2021년 직종별(대분류) 인사담당 관리여부(단위 : 명)

구분	관리		미관리		합계	
	규모	비중	규모	비중	규모	비중
A.경영직	414	73.1%	152	26.9%	566	100%
B.방송직	1,814	32.7%	3,734	67.3%	5,548	100%
C.기술직	448	62.4%	270	37.6%	718	100%
D.연구직	19	95.0%	1	5.0%	20	100%
E.영업/홍보직	34	63.0%	20	37.0%	54	100%
F.기타	432	18.8%	1,861	81.2%	2,293	100%
총합계	3,161	34.4%	6,038	65.6%	9,199	100%

직종별(대분류) 계약 형태의 경우, 경영직, 연구직, 영업홍보직은 모두 서면계약을 체결했으며, 방송직, 기술직, 기타는 구두계약 사례가 나타났다. 경영직은 566명, 연구직은 20명, 영업홍보직은 54명 전원 서면계약을 체결한 것으로 나타났다. 반면, 방송직은 5.4%(300명)이 구두계약을 체결했으며, 기술직(0.3%), 기타(0.1%)도 각 2명이 구두계약을 체결한 것으로 조사되었다.

<표 3-29> 2021년 직종별(대분류) 계약 형태(단위 : 명)

구분	구두계약		서면계약		합계	
	규모	비중	규모	비중	규모	비중
A.경영직			566	100%	566	100%
B.방송직	300	5.4%	5,248	94.6%	5,548	100%
C.기술직	2	0.3%	716	99.7%	718	100%
D.연구직			20	100%	20	100%
E.영업/홍보직			54	100%	54	100%
F.기타	2	0.1%	2,291	99.9%	2,293	100%
총합계	304	3.3%	8,895	96.7%	9,199	100%

직종별(대분류) 계약서 종류의 경우, 연구직은 모두 표준계약을 활용하여 계약을 체결하였고, 타 직종은 자체계약서와 표준계약을 병행하여 사용하고 있는 것으로 조사되었다. 경영직은 52.7%(298명)은 표준계약을 사용하였고, 47.3%(268명)이 자체계약을 체결했으며, 방송직은 72.2%(3,795명)이 표준계약을 체결하였고, 27.8%(1,463명)은 자체계약을 사용하고 있었다.

기술직은 51.4%(368명)이 자체계약서, 48.6%(348명)은 표준계약을 사용했고, 영업홍보직은 66.7%(36명)이 자체계약서, 33.3%(18명)은 표준계약을 체결했다. 기타는 47.6%(1,901명)이 자체계약서, 52.4%(1,200명)가 표준계약을 체결한 것으로 나타났다.

<표 3-30> 2021년 직종별(대분류) 계약서 종류(단위 : 명)

구분	자체계약서		표준계약서		합계	
	규모	비중	규모	비중	규모	비중
A.경영직	268	47.3%	298	52.7%	566	100%
B.방송직	1,463	27.8%	3,795	72.2%	5,258	100%
C.기술직	368	51.4%	348	48.6%	716	100%
D.연구직			20	100%	20	100%
E.영업/홍보직	36	66.7%	18	33.3%	54	100%
F.기타	1,091	47.6%	1,200	52.4%	2,291	100%
총합계	3,226	36.2%	5,679	63.8%	8,905	100%

직종별(대분류) 계약 당사자의 경우, 경영직, 연구직은 인사담당 총괄부서가 가장 많았으며, 방송직은 해당부서, 기술직, 영업홍보직, 기타는 소속회사와 주로 계약을 체결한 것으로 조사되었다. 경영직은 인사담당 총괄부서가 39.0%(221명), 소속회사 34.8%(197명), 해당부서 25.1%(142명) 순으로 나타났다. 방송직은 해당부서가 59.5%(3,302명)로 가장 많았고 소속회사가 25.1%(1,391명), 인사담당 총괄부서가 13.1%(729명) 순으로 나타났다.

기술직은 53.6%(385명)이 소속회사와 계약했으며, 25.5%(183명)는 인사담당 총괄부서, 20.2%(145명)는 해당 부서와 계약한 것으로 조사되었으며, 연구직은 70%(14명)은 인사담당 총괄부서와 계약하고 해당부서가 30%(6명)으로 나타났다. 영업홍보직은 48.1%(26명)이 소속회사, 37.0%(20명)이 인사담당 총괄부서가 계약한 것으로 조사되었다. 기타는 82.5%(1,892명)가 소속회사와 계약하고 12.7%(291명)은 인사담당 총괄부서, 7.4%(108명)는 해당 부서와 계약한 것으로 나타났다.

<표 3-31> 2021년 직종별(대분류) 계약 당사자(단위 : 명)

구분	인사담당 총괄부서		해당부서		소속회사		기타		합계	
	규모	비중	규모	비중	규모	비중	규모	비중	규모	비중
A.경영직	221	39.0%	142	25.1%	197	34.8%	6	1.1%	566	100%
B.방송직	729	13.1%	3,302	59.5%	1,391	25.1%	126	2.3%	5,548	100%
C.기술직	183	25.5%	145	20.2%	385	53.6%	5	0.7%	718	100%
D.연구직	14	70.0%	6	30.0%					20	100%
E.영업/홍보직	20	37.0%	3	5.6%	26	48.1%	5	9.3%	54	100%
F.기타	291	12.7%	108	4.7%	1,892	82.5%	2	0.1%	2,293	100%
총합계	1,458	15.8%	3,706	40.3%	3,891	42.3%	144	1.6%	9,199	100%

라. 직종별(소분류)

직종별(소분류)에 따른 성별 현황은 다음과 같다.

경영직 중 여성비중이 가장 높은 기타 경영지원파트로 여성이 73.2%(371명), 남성이 26.8%(136명)로 여성으로 나타났다. 기획파트는 남성이 44.4%(8명), 여성이 55.6%(10명)이었으며, 인사파트는 여성이 61.5%(8명), 남성이 38.5%(5명), 재무/회계파트는 여성이 67.9%(19명), 남성이 32.1%(9명)로 조사되었다. 전년대비 비중은 기획파트에서 남성이 55.6%p 감소, 인사파트는 남성이 38.5%p, 재무/회계파트는 남성이 32.1%p 증가했으며, 기타 경영지원파트는 남성이 8.38%p 증가하였다.

방송직 중 여성 비중이 가장 높은 파트는 작가로 94.7%(1,328명)이 여성으로 나타났다. 기자 파트는 여성이 94.7%(18명)이었으며, PD는 남성이 52.6%(70명), 아나운서는 여성이 80.7%(217명)로 구성되어 있었다.

제작관련 파트에서는 보도지원 파트의 여성 비중(130명, 81.3%)이 가장 높았으며, 다음으로는 연출지원 파트(641명, 75.2%), 기타 방송직(230명, 75.2%), 뉴미디어 관련(325명, 73.7%), 영상미술 파트(532명, 56.6%) 순으로 여성 비중이 높은 것으로 조사되었다. 반면, 제작관련 파트에서 촬영(596명, 95.7%), 음향/조명 파트(79명, 71.8%)는 남성 비중이 높은 것으로 나타났다.

전년대비 비중은 기자(25.95%p), PD(6.46%p), 아나운서(0.57%p), 작가(1.22%p) 파트에서 남성 비중이 감소했다. 제작관련 파트에서는 촬영(1.91%p), 음향/조명(6.02%p)은 남성 비중이 증가했으며, 영상미술(3.99%p), 편집(6.15%p), 연출지원(9.65%p), 보도지원(9.09%p), 뉴미디어 관련(12.0%p), 기타 방송직(7.9%p)는 남성 비중이 감소한 것으로 나타났다.

기술직의 경우, 대부분 남성 비중이 높았으며, 송출기술 파트(109명, 75.7%), 기타 기술직(305명, 72.3%), 제작기술 파트(89명, 58.6%) 순으로 남성 비중이 높았다. 전년대비 비중은 송출기술(7.9%p), 제작기술(8.45%p), 기타 기술직(8.26%p) 모두 남성 비중이 감소하였다. 연구직은 여성 비중이 75.0%(15명)로 많은 것으로 나타났으며, 전년대비 비중은 여성 비중이 2.78%p 감소하였다.

영업홍보직은 방송광고 관련 파트(12명, 92.3%)는 여성이 많았으며, 기타 영업홍보직은 남성과 여성 비중이 유사(남성 20명, 여성 21명)한 것으로 나타났다. 전년대비 비중은 방송

광고 관련(7.7%p), 기타 영업홍보직(14.76%p) 모두 남성 비중이 증가했다. 기타직 중 번역
영문지원 파트(38명, 80.9%)는 여성 비중이 많았으며, 운전/경비/미화 파트(1,100명, 73.3%),
기타 파트(455명, 61.0%)는 남성 비중이 높은 것으로 조사되었다. 전년대비 비중은 번역/영
문지원(7.57%p), 운전/경비/미화(0.82%p), 기타(1.04%p) 모두 남성 비중이 증가했다.

〈표 3-32〉 2021년 직종별(소분류) 성별 (단위 : 명)

대분류	구분 소분류	남		여		합계	
		규모	비중	규모	비중	규모	비중
A.경영직	①기획	8	44.4%	10	55.6%	18	100%
	②인사	5	38.5%	8	61.5%	13	100%
	③재무/회계	9	32.1%	19	67.9%	28	100%
	④기타경영지원	136	26.8%	371	73.2%	507	100%
B.방송직	①기자	1	5.3%	18	94.7%	19	100%
	②PD	70	52.6%	63	47.4%	133	100%
	③아나운서등	52	19.3%	217	80.7%	269	100%
	④작가	75	5.3%	1,328	94.7%	1,403	100%
	⑤제작관련(촬영)	596	95.7%	27	4.3%	623	100%
	⑥제작관련(영상미술)	408	43.4%	532	56.6%	940	100%
	⑦제작관련(편집)	156	53.4%	136	46.6%	292	100%
	⑧제작관련(음향/조명)	79	71.8%	31	28.2%	110	100%
	⑨제작관련(연출지원)	211	24.8%	641	75.2%	852	100%
	⑩제작관련(보도지원)	30	18.8%	130	81.3%	160	100%
	⑪뉴미디어관련	116	26.3%	325	73.7%	441	100%
	⑫기타방송직	76	24.8%	230	75.2%	306	100%
C.기술직	①송출기술	109	75.7%	35	24.3%	144	100%
	②제작기술	89	58.6%	63	41.4%	152	100%
	③기타기술직	305	72.3%	117	27.7%	422	100%
D.연구직	①조사연구등	5	25.0%	15	75.0%	20	100%
E.영업홍보직	①방송광고관련	1	7.7%	12	92.3%	13	100%
	②기타영업/홍보직	20	48.8%	21	51.2%	41	100%
F.기타	①번역/영문지원	9	19.1%	38	80.9%	47	100%
	②운전/경비/미화	1,100	73.3%	400	26.7%	1,500	100%
	③기타	455	61.0%	291	39.0%	746	100%
총합계		4,121	44.8%	5,078	55.2%	9,199	100%

직종별(소분류)에 따른 인사담당 채용여부 현황은 다음과 같다.

경영직 중 기획파트는 55.6%(10명)이 채용, 44.4%(8명)는 미채용이었으며, 인사파트는 38.5%(5명)가 채용, 61.5%(8명)는 미채용인 것으로 조사되었다. 재무/회계 파트는 60.7%(17명), 기타 경영지원 파트는 58.4%(296명)가 인사담당 총괄부서에서 채용된 것으로 나타났다. 전년대비 비중은 기획(55.6%p), 재무/회계(20.7%p)는 채용이 증가했으며, 인사(61.5%p), 기타 경영지원(4.76%p)은 미채용이 증가했다.

방송직 중 기자(13명, 68.4%), PD(125명, 94.0%), 아나운서(250명, 92.9%), 작가(1,402명, 99.9%)는 인사담당 총괄부서에서 채용하지 않은 것으로 나타났다. 제작관련 파트 중에서 촬영(169명, 55.9%), 편집(183명, 62.7%), 보도지원(88명, 55.0%)은 인사담당 총괄부서에서 채용한 반면, 영상미술(771명, 82.0%), 음향/조명(100명, 90.9%), 연출지원(517명, 60.7%), 뉴미디어 관련(322명, 73.0%), 기타 방송직(195명, 64.1%)은 미채용으로 조사되었다. 전년대비 비중은 기자(30.9%p), PD(8.09%p), 아나운서(7.64%p), 작가(1.62%p)는 미채용 비중이 증가했으며, 제작관련 파트 중 음향/조명(6.68%p), 기타 방송직(0.62%p)은 미채용 비중이 증가했으며 타 파트는 모두 채용 비중이 증가했다.

기술직 중 송출기술(94명, 65.3%), 제작기술(78명, 51.3%)은 미채용인 반면, 기타 기술직은 56.6%(239명)이 총괄부서에서 채용된 것으로 나타났다. 전년대비 비중은 송출기술(2.18%p)은 미채용 비중이 증가하고, 제작기술(31.36%p), 기타 기술직(27.75%p)은 채용 비중이 증가했다. 연구직은 90.0%(10명)는 인사담당 총괄부서에서 채용되었으며, 전년대비 비중은 34.45%p 채용 비중이 증가했다.

영업홍보직은 방송광고 관련(10명, 76.9%), 기타 영업홍보직(21명, 51.2%) 모두 인사담당 총괄부서에서 채용한 비중이 높았다. 전년대비 비중은 방송광고 관련(0.87%p)은 미채용 비중이 증가, 기타 영업홍보직(12.91%p)은 채용 비중이 증가한 것으로 나타났다. 기타직은 번역/영문지원(35명, 74.5%), 운전/경비/미화(1,431명, 95.4%), 기타(436명, 58.4%)는 미채용 비중이 높은 것으로 조사되었다. 전년대비 비중은 번역/영문지원(1.42%p), 기타(0.92%p)는 미채용 비중이 증가했고 운전/경비/미화(1.42%p)는 채용 비중이 증가하였다.

<표 3-33> 2021년 직종별(소분류) 인사담당 채용여부(단위 : 명)

구분		채용		미채용		합계	
대분류	소분류	규모	비중	규모	비중	규모	비중
A.경영직	①기획	10	55.6%	8	44.4%	18	100%
	②인사	5	38.5%	8	61.5%	13	100%
	③재무/회계	17	60.7%	11	39.3%	28	100%
	④기타경영지원	296	58.4%	211	41.6%	507	100%
B.방송직	①기자	6	31.6%	13	68.4%	19	100%
	②PD	8	6.0%	125	94.0%	133	100%
	③아나운서등	19	7.1%	250	92.9%	269	100%
	④작가	1	0.1%	1,402	99.9%	1,403	100%
	⑤제작관련(촬영)	348	55.9%	275	44.1%	623	100%
	⑥제작관련(영상미술)	169	18.0%	771	82.0%	940	100%
	⑦제작관련(편집)	183	62.7%	109	37.3%	292	100%
	⑧제작관련(음향/조명)	10	9.1%	100	90.9%	110	100%
	⑨제작관련(연출지원)	335	39.3%	517	60.7%	852	100%
	⑩제작관련(보도지원)	88	55.0%	72	45.0%	160	100%
	⑪뉴미디어관련	119	27.0%	322	73.0%	441	100%
	⑫기타방송직	110	35.9%	196	64.1%	306	100%
C.기술직	①송출기술	50	34.7%	94	65.3%	144	100%
	②제작기술	74	48.7%	78	51.3%	152	100%
	③기타기술직	239	56.6%	183	43.4%	422	100%
D.연구직	①조사연구등	18	90.0%	2	10.0%	20	100%
E.영업홍보직	①방송광고관련	10	76.9%	3	23.1%	13	100%
	②기타영업/홍보직	21	51.2%	20	48.8%	41	100%
F.기타	①번역/영문지원	12	25.5%	35	74.5%	47	100%
	②운전/경비/미화	69	4.6%	1,431	95.4%	1,500	100%
	③기타	310	41.6%	436	58.4%	746	100%
총합계		2,527	27.5%	6,672	72.5%	9,199	100%

직종별(소분류)에 따른 인사담당 관리여부 현황은 다음과 같다.

경영직 중 기획파트는 66.7%(12명)이 관리, 33.3%(6명)은 미관리였으며, 인사파트는 46.2%(6명)가 관리, 53.8%(7명)은 미관리인 것으로 조사되었다. 재무/회계 파트는 64.3%(18명), 기타 경영지원 파트는 74.6%(378명)이 인사담당 총괄부서에서 관리하고 있었다. 전년 대비 비중은 기획(66.7%p), 재무/회계(24.3%p)는 관리가 증가했으며, 인사(53.8%p), 기타 경영지원(1.06%p)은 미관리가 증가했다.

방송직 중 기자(19명)는 모두 인사담당 총괄부서에서 관리하고 있었으며, PD(288명, 88.0%), 아나운서(238명, 88.5%), 작가(1,320명, 94.2%)는 인사담당 총괄부서에서 관리하지 않은 것으로 나타났다. 제작관련 파트 중에서 촬영(362명, 58.1%), 편집(202명, 69.2%), 연출 지원(484명, 56.8%), 보도지원(134명, 83.8%)은 인사담당 총괄부서에서 관리하는 반면, 영상 미술(758명, 80.6%), 음향/조명(98명, 89.1%), 뉴미디어 관련(277명, 62.8%), 기타 방송직(181명, 59.2%)은 미관리하고 있었다. 전년대비 비중은 기자(18.75%p), 작가(4.18%p)는 관리가 증가한 반면, PD(8.13%p), 아나운서(4.84%p)는 미관리 비중이 증가했다. 제작관련 파트 중 음향/조명(9.27%p), 기타 방송직(3.98%p)은 미관리가 증가했으며 타 파트는 모두 관리 비중이 증가한 것으로 나타났다.

기술직 중 송출기술(101명, 70.1%), 제작기술(105명, 69.1%), 기타 기술직은 57.3%(242명)이 총괄부서에서 관리하고 있었다. 전년대비 비중은 송출기술(8.58%p)은 미관리 비중이 증가하고, 제작기술(1.47%p), 기타 기술직(20.43%p)은 관리 비중이 증가했다. 연구직은 95.0%(19명)은 총괄부서에서 관리하고 있었으며, 전년대비 비중은 28.34%p 관리 비중이 증가했다.

영업홍보직은 방송광고 관련(10명, 76.9%), 기타 영업홍보직(24명, 58.5%) 모두 인사담당 총괄부서에서 관리한 비중이 높았다. 전년대비 비중은 방송광고 관련(0.87%p)은 미관리 비중이 증가, 기타 영업홍보직(13.82%p)은 관리 비중이 증가한 것으로 나타났다. 기타직은 번역/영문지원(35명, 74.5%), 운전/경비/미화(1,402명, 93.5%), 기타(424명, 56.8%)는 미관리 비중이 높았다. 전년대비 비중은 번역/영문지원(1.42%p), 기타(3.37%p)는 미관리 비중이 증가했고 운전/경비/미화(1.1%p)는 관리 비중이 증가했다.

<표 3-34> 2021년 직종별(소분류) 인사담당 관리여부(단위 : 명)

대분류	구분 소분류	관리		미관리		합계	
		규모	비중	규모	비중	규모	비중
A.경영직	①기획	12	66.7%	6	33.3%	18	100%
	②인사	6	46.2%	7	53.8%	13	100%
	③재무/회계	18	64.3%	10	35.7%	28	100%
	④기타경영지원	378	74.6%	129	25.4%	507	100%
B.방송직	①기자	19	100%			19	100%
	②PD	16	12.0%	117	88.0%	133	100%
	③아나운서등	31	11.5%	238	88.5%	269	100%
	④작가	83	5.9%	1,320	94.1%	1,403	100%
	⑤제작관련(촬영)	362	58.1%	261	41.9%	623	100%
	⑥제작관련(영상미술)	182	19.4%	758	80.6%	940	100%
	⑦제작관련(편집)	202	69.2%	90	30.8%	292	100%
	⑧제작관련(음향/조명)	12	10.9%	98	89.1%	110	100%
	⑨제작관련(연출지원)	484	56.8%	368	43.2%	852	100%
	⑩제작관련(보도지원)	134	83.8%	26	16.3%	160	100%
	⑪뉴미디어관련	164	37.2%	277	62.8%	441	100%
⑫기타방송직	125	40.8%	181	59.2%	306	100%	
C.기술직	①송출기술	101	70.1%	43	29.9%	144	100%
	②제작기술	105	69.1%	47	30.9%	152	100%
	③기타기술직	242	57.3%	180	42.7%	422	100%
D.연구직	①조사연구등	19	95.0%	1	5.0%	20	100%
E.영업홍보직	①방송광고관련	10	76.9%	3	23.1%	13	100%
	②기타영업/홍보직	24	58.5%	17	41.5%	41	100%
F.기타	①번역/영문지원	12	25.5%	35	74.5%	47	100%
	②운전/경비/미화	98	6.5%	1,402	93.5%	1,500	100%
	③기타	322	43.2%	424	56.8%	746	100%
총합계		3,161	34.4%	6,038	65.6%	9,199	100%

직종별(소분류)에 따른 계약 형태는 다음과 같다.

경영직 중 기획, 인사, 재무/회계, 기타 경영지원파트는 모두 서면계약을 체결한 것으로 나타났다. 방송직 중 기자(19명) 및 뉴미디어 관련(441명) 파트는 전원 서면계약을 체결했다. PD(132명, 99.2%), 아나운서(252명, 93.7%), 작가(1,351명, 96.3%)는 서면계약 체결률이 높았으며, 촬영(536명, 86.0%), 영상미술(925명, 98.4%), 편집(279명, 95.5%), 음향/조명(72명, 65.5%), 연출지원(794명, 93.2%), 보도지원(155명, 96.9%), 기타 방송직(292명, 95.4%) 등 제작관련 파트도 서면계약 체결률이 높은 것으로 조사되었다.

기술직은 송출기술(144명), 기타 기술직(422명)은 모두 서면계약을 체결하였으며, 제작기술 중 1.3%(2명)은 구두계약, 98.7%(150명)은 서면계약을 체결한 것으로 나타났다. 연구직은 20명 전원이 서면계약을 체결한 것으로 조사되었다. 영업홍보직 중 방송광고 관련(13명), 기타 영업홍보직(41명)과 기타직 중 번역/영문지원(47명), 운전/경비/미화(1,500명)는 모두 서면계약을 체결했으며, 기타직 중 기타파트는 0.3%(2명)은 구두계약을, 99.7%(744명)은 서면계약을 체결하였다.

<표 3-35> 2021년 직종별(소분류) 계약 형태(단위 : 명)

대분류	구분 소분류	구두계약		서면계약		합계	
		규모	비중	규모	비중	규모	비중
A.경영직	①기획			18	100%	18	100%
	②인사			13	100%	13	100%
	③재무/회계			28	100%	28	100%
	④기타경영지원			507	100%	507	100%
B.방송직	①기자			19	100%	19	100%
	②PD	1	0.8%	132	99.2%	133	100%
	③아나운서등	17	6.3%	252	93.7%	269	100%
	④작가	52	3.7%	1,351	96.3%	1,403	100%
	⑤제작관련(촬영)	87	14.0%	536	86.0%	623	100%
	⑥제작관련(영상미술)	15	1.6%	925	98.4%	940	100%
	⑦제작관련(편집)	13	4.5%	279	95.5%	292	100%
	⑧제작관련(음향/조명)	38	34.5%	72	65.5%	110	100%
	⑨제작관련(연출지원)	58	6.8%	794	93.2%	852	100%
	⑩제작관련(보도지원)	5	3.1%	155	96.9%	160	100%
	⑪뉴미디어관련			441	100%	441	100%
⑫기타방송직	14	4.6%	292	95.4%	306	100%	
C.기술직	①송출기술			144	100%	144	100%
	②제작기술	2	1.3%	150	98.7%	152	100%
	③기타기술직			422	100%	422	100%
D.연구직	①조사연구등			20	100%	20	100%
E.영업홍보직	①방송광고관련			13	100%	13	100%
	②기타영업/홍보직			41	100%	41	100%
F.기타	①번역/영문지원			47	100%	47	100%
	②운전/경비/미화			1,500	100%	1,500	100%
	③기타	2	0.3%	744	99.7%	746	100%
총합계		304	3.3%	8,895	96.7%	9,199	100%

직종별(소분류)에 따른 계약서 종류는 다음과 같다.

<표 3-36> 2021년 직종별(소분류) 계약서 종류(단위 : 명)

대분류	구분 소분류	자체계약서		표준계약서		합계	
		규모	비중	규모	비중	규모	비중
A. 경영직	①기획	1	5.6%	17	94.4%	18	100%
	②인사	4	30.8%	9	69.2%	13	100%
	③재무/회계	10	35.7%	18	64.3%	28	100%
	④기타경영지원	253	49.9%	254	50.1%	507	100%
B. 방송직	①기자	5	26.3%	14	73.7%	19	100%
	②PD	16	12.1%	116	87.9%	132	100%
	③아나운서등	56	22.2%	196	77.8%	252	100%
	④작가	62	4.6%	1,294	95.4%	1,356	100%
	⑤제작관련(촬영)	240	44.4%	301	55.6%	541	100%
	⑥제작관련(영상미술)	173	18.7%	752	81.3%	925	100%
	⑦제작관련(편집)	64	22.9%	215	77.1%	279	100%
	⑧제작관련(음향/조명)	10	13.9%	62	86.1%	72	100%
	⑨제작관련(연출지원)	466	58.7%	328	41.3%	794	100%
	⑩제작관련(보도지원)	60	38.7%	95	61.3%	155	100%
	⑪뉴미디어관련	229	51.9%	212	48.1%	441	100%
	⑫기타방송직	82	28.1%	210	71.9%	292	100%
C. 기술직	①송출기술	78	54.2%	66	45.8%	144	100%
	②제작기술	85	56.7%	65	43.3%	150	100%
	③기타기술직	205	48.6%	217	51.4%	422	100%
D. 연구직	①조사연구등			20	100%	20	100%
E. 영업홍보직	①방송광고관련	11	84.6%	2	15.4%	13	100%
	②기타영업/홍보직	25	61.0%	16	39.0%	41	100%
F. 기타	①번역/영문지원	31	66.0%	16	34.0%	47	100%
	②운전/경비/미화	725	48.3%	775	51.7%	1,500	100%
	③기타	335	45.0%	409	55.0%	744	100%
총합계		3,226	36.2%	5,679	63.8%	8,905	100%

경영직 중 기획파트 94.4%(17명), 인사파트 69.2%(9명), 재무/회계 파트 64.3%(18명)이 표

준계약서를 체결했으며, 기타 경영지원 파트는 자체계약서(253명)와 표준계약서(254명) 체결 비중이 유사한 것으로 나타났다.

방송직 중 기자(14명, 73.7%), PD(116명, 87.9%), 아나운서(196명, 77.8%), 작가(1,294명, 95.4%)는 표준계약서를 체결했다. 제작관련 파트 중 촬영(301명, 55.6%), 영상미술(752명, 81.3%), 편집(215명, 77.1%), 음향/조명(62명, 86.1%), 보도지원(95명, 61.3%), 기타방송직(210명, 71.9%)은 표준계약서 체결률이 높았다. 반면, 연출지원(446명, 58.7%), 뉴미디어 관련(229명, 51.9%)은 자체계약서 활용 비중이 높은 것으로 나타났다.

기술직 중 송출기술(78명, 54.2%), 제작기술(85명, 56.7%)은 자체계약서를, 기타 기술직(217명, 51.4%)은 표준계약서를 주로 활용하고 있었다. 연구직은 20명 모두 표준계약서를 체결하였다. 영업홍보직 중 방송광고 관련(11명, 84.6%), 기타 영업홍보직(25명, 61.0%)은 자체계약서를 체결하였으며, 기타직 중 번역/영문지원(31명, 66.0%)은 자체계약서를, 운전/경비/미화(775명, 51.7%), 기타(409명, 55.0%)는 표준계약서를 체결하였다.

직종별(소분류)에 따른 계약 당사자는 다음과 같다.

경영직 중 기획파트(11명, 61.1%), 재무/회계(16명, 57.1%)는 인사담당 총괄부서와 계약 체결한 반면, 인사파트(8명, 61.5%)는 소속회사와 체결한 비중이 높은 것으로 나타났다. 기타 경영지원 파트는 인사담당 총괄부서(189명, 37.3%)와 소속회사(178명, 35.1%), 해당 부서(134명, 26.4%) 등 비중이 유사한 것으로 조사되었다.

방송직 중 기자(12명, 68.4%), PD(109명, 82.0%), 아나운서(235명, 87.4), 작가(1,380명, 98.4%)는 해당부서와 계약을 체결한 비중이 높은 것으로 나타났다. 제작관련 파트 중 편집(203명, 69.5%), 음향/조명(95명, 86.4%), 보도지원(109명, 68.1%), 기타 방송직(193명, 63.1%)은 해당부서와 계약을 체결한 비중이 높았다. 영상미술(525명, 55.9%), 연출지원(384명, 45.1%)은 소속회사와 계약을 체결한 비중이 높았으며, 촬영파트는 인사담당 총괄부서(189명, 30.3%)와 소속회사(213명, 34.2%)의 비중이 유사했으며, 뉴미디어 관련 파트는 해당부서(158명, 35.8%)와 소속회사(148명, 33.6%)의 비중이 유사한 것으로 조사되었다.

<표 3-37> 2021년 직종별(소분류) 계약 당사자(단위 : 명)

대분류	구분 소분류	인사담당 총괄부서		해당부서		소속회사		기타		합계	
		규모	비중	규모	비중	규모	비중	규모	비중	규모	비중
A.경영직	①기획	11	61.1%	6	33.3%	1	5.6%			18	100%
	②인사	5	38.5%			8	61.5%			13	100%
	③재무/ 회계	16	57.1%	2	7.1%	10	35.7%			28	100%
	④기타 경영지원	189	37.3%	134	26.4%	178	35.1%	6	1.2%	507	100%
B.방송직	①기자	6	31.6%	13	68.4%					19	100%
	②PD	14	10.5%	109	82.0%			10	7.5%	133	100%
	③아나운서 등	34	12.6%	235	87.4%					269	100%
	④작가	22	1.6%	1,380	98.4%	1	0.1%			1,403	100%
	⑤제작관련 (촬영)	189	30.3%	160	25.7%	213	34.2%	61	9.8%	623	100%
	⑥제작관련 (영상미술)	87	9.3%	326	34.7%	525	55.9%	2	0.2%	940	100%
	⑦제작관련 (편집)	41	14.0%	203	69.5%	38	13.0%	10	3.4%	292	100%
	⑧제작관련 (음향조명)	2	1.8%	95	86.4%	13	11.8%			110	100%
	⑨제작관련 (연출지원)	145	17.0%	321	37.7%	384	45.1%	2	0.2%	852	100%
	⑩제작관련 (보도지원)	3	1.9%	109	68.1%	48	30.0%		0.0%	160	100%
	⑪뉴미디어관련	95	21.5%	158	35.8%	148	33.6%	40	9.1%	441	100%
	⑫기타 방송직	91	29.7%	193	63.1%	21	6.9%	1	0.3%	306	100%
C.기술직	①송출기술	47	32.6%	66	45.8%	31	21.5%		0.0%	144	100%
	②제작기술	31	20.4%	71	46.7%	46	30.3%	4	2.6%	152	100%
	③기타 기술직	105	24.9%	8	1.9%	308	73.0%	1	0.2%	422	100%
D.연구직	①조사연구 등	14	70.0%	6	30.0%					20	100%
E.영업 홍보직	①방송광고관련	3	23.1%			10	76.9%			13	100%
	②기타영업/홍 보직	17	41.5%	3	7.3%	16	39.0%	5	12.2%	41	100%
F.기타	①번역/ 영문지원	3	6.4%	34	72.3%	10	21.3%			47	100%
	②운전/ 경비/미화	9	0.6%	24	1.6%	1,467	97.8%			1,500	100%
	③기타	279	37.4%	50	6.7%	415	55.6%	2		746	100%
총합계		1,458	15.8%	3,706	40.3%	3,891	42.3%	144	1.6%	9,199	100%

2. 사업자별 분석 결과

가. 총괄⁸⁾

2021년 본사 4사(KBS, MBC, SBS, EBS) 비정규직 종사자의 사업자별 성별분포는 다음과 같다.

본사 4사는 총 7,968명으로 전체에서 86.6%를 차지하고 있었으며, 이중 남성이 3,659명(전체 대비 88.8%), 여성이 4,309명(전체 대비 84.9%)의 비중을 보였다. KBS는 4,190명으로 가장 높은 비중(전체 대비 45.5%)을 보이고 있으며, 남성이 2,230명, 여성이 1,960명으로 남성 비중이 다소 높은 것으로 나타났다. MBC는 1,761명(전체 대비 19.1%)이 종사하고 있으며, 남성이 719명, 여성이 1,042명으로 여성 비중이 높았다. SBS는 1,357명(전체대비 14.8%)이며, 이중 남성이 482명, 여성이 875명으로 여성 비중이 높은 것으로 나타났다. EBS는 660명(전체대비 7.2%) 중 남성이 228명, 여성이 432명으로 여성 비중이 높았다.

2021년 본사 외 9사(KNN, MBC경남, TBS, 대전MBC, 대전방송, 부산MBC, CBS, 국악방송, 극동방송)의 비정규직 종사자의 사업자별 성별분포는 다음과 같다.

본사 외 9사는 전체 1,231명으로 전체 대비 13.4%의 비중을 보이고 있으며, 남성은 462명(전체 대비 11.2%), 여성은 769명(전체 대비 15.1%)으로 대체로 여성 비중이 높은 것으로 조사되었다. CBS는 전체 209명(전체 대비 2.3%)이 종사하고 있었으며, 이중 남성이 75명, 여성이 134명으로 여성 비중이 높았다. KNN은 135명(전체 대비 1.5%)으로 남성이 56명, 여성이 79명으로 여성 비중이 높은 것으로 나타났다. MBC경남은 31명(전체 대비 0.3%)으로 남성이 15명, 여성이 16명으로 성별 비중은 유사한 것으로 나타났다.

TBS는 239명(전체 대비 2.6%)이 종사하고, 남성은 33명, 여성은 206명으로 여성의 비중이 상대적으로 많은 것으로 나타났다. 국악방송은 128명(전체 대비 1.4%)이며, 남성 39명, 여성 89명으로 여성 비중이 높은 것으로 조사되었다. 극동방송은 72명(전체 대비 0.8%)이 근무하고 있으며 남성과 여성이 모두 36명으로 동일한 규모였다.

대전MBC는 122명(전체 대비 1.3%)이 종사하고 있었으며, 남성이 54명, 여성이 68명으로 여성 비중이 높았다. 대전방송은 116명(전체 대비 1.3%)이 근무하고 있었으며, 남성이 64명, 여성이 52명으로 남성 비중이 높은 것으로 나타났다. 부산MBC는 179명(전체 대비

8) 사업자별 분석 결과에서 본사 4사는 KBS, MBC, SBS, EBS를 의미하며, 본사의 9사는 KNN, MBC경남, TBS, 대전MBC, 대전방송, 부산MBC, CBS, 국악방송, 극동방송을 의미

1.9%)으로 남성 90명, 여성 89명으로 유사한 비중을 보였다.

<표 3-38> 2021년 사업자별 비정규직 종사자 규모 (단위 : 명)

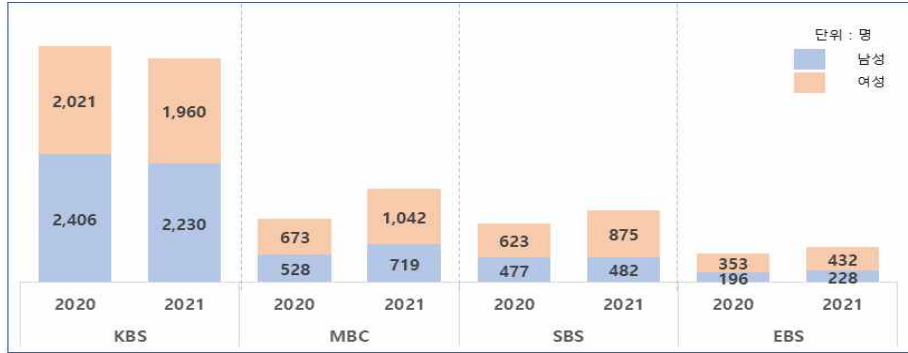
구분	남		여		합계	
	규모	비중	규모	비중	규모	비중
KBS	2,230	53.2%	1,960	46.8%	4,190	100%
MBC	719	40.8%	1,042	59.2%	1,761	100%
SBS	482	35.5%	875	64.5%	1,357	100%
EBS	228	34.5%	432	65.5%	660	100%
4사 소계	3,659	45.9%	4,309	54.1%	7,968	100%
CBS	75	35.9%	134	64.1%	209	100%
KNN	56	41.5%	79	58.5%	135	100%
MBC경남	15	48.4%	16	51.6%	31	100%
TBS	33	13.8%	206	86.2%	239	100%
국악방송	39	30.5%	89	69.5%	128	100%
극동방송	36	50.0%	36	50.0%	72	100%
대전MBC	54	44.3%	68	55.7%	122	100%
대전방송	64	55.2%	52	44.8%	116	100%
부산MBC	90	50.3%	89	49.7%	179	100%
9사 소계	462	37.5%	769	62.5%	1,231	100%
총합계	4,121	44.8%	5,078	55.2%	9,199	100%

각 사업자별로 전년 대비 증감추세⁹⁾는 다음과 같다.

본사 4사는 전년과 비교할 때 전반적으로 비정규직 종사자가 증가(619명)한 가운데, 여성은 약 639명이 증가하고 남성은 52명이 감소(3.67%p)하여 여성 비중이 다소 증가한 것으로 나타났다. KBS는 남성 176명, 여성 61명이 감소하였으나, MBC는 남성 191명, 여성 369명이 증가했다. SBS는 남성 5명, 여성 252명이 증가하였고, EBS는 남성 32명, 여성 79명이 증가한 것으로 나타났다.

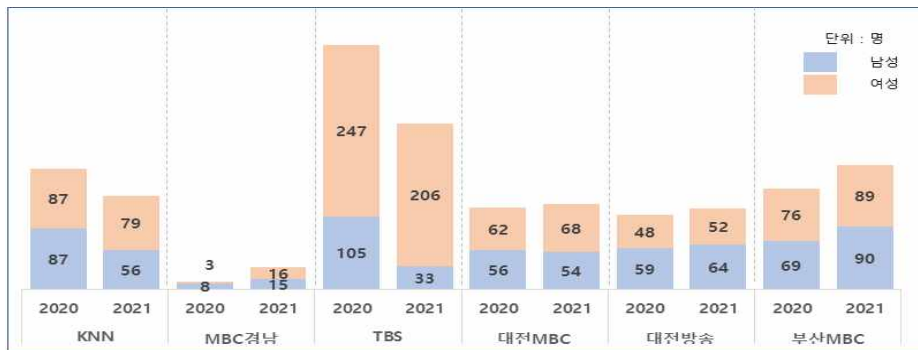
9) 본사의 9사의 전년 비교는 전년도에 자료를 제출한 6개 사업자(KNN, MBC경남, TBS, 대전MBC, 대전방송, 부산MBC)만을 대상으로 비교함. 이하 전년대비 비교 부분에서는 본사의 9사는 본사의 6사로 기재.

[그림 3-1] 사업자별 성별 증감 추이_본사 4사



본사의 6사는 85명이 감소하였는데 이중 남성은 72명, 여성은 13명이 감소한 것으로 조사되었다. KNN은 39명(남성 31명, 여성 8명), TBS는 113명(남성 72명, 여성 41명)이 감소한 것으로 나타났다. MBC경남은 20명(남성 7명, 여성 13명), 대전MBC는 4명(남성 2명 감소, 여성 6명 증가), 대전방송은 9명(남성 5명, 여성 4명), 부산MBC는 34명(남성 21명, 여성 13명)이 증가하였다.

[그림 3-2] 사업자별 성별 증감 추이_본사외 6사



나. 고용유형별

2021년 본사 4사 비정규직 종사자의 사업자별 고용유형별 분포는 다음과 같다.

본사 4사는 프리랜서가 29.9%(2,384명)로 가장 높은 비중을 차지하고 있었으며, 파견직(1,525명, 19.1%), 자회사(1,324명, 16.6%), 용역업체(1,248명, 15.7%), 계약직(970명, 12.2%)의

순으로 나타났다.

KBS는 자회사가 31.6%(1,324명)으로 가장 많았으며, 프리랜서(1,099명, 26.2%), 용역업체(1,324명, 13.4%), 파견직(411명, 9.8%)의 순으로 나타났다. MBC는 파견직이 33.6%(591명)으로 가장 많았고, 프리랜서(389명, 27.8%), 계약직(343명, 19.5%), 용역업체(328명, 18.6%)의 순으로 나타났다. SBS는 프리랜서의 비중이 39.9%(542명)로 가장 높았으며, 용역업체(359명, 26.5%), 파견직(266명, 19.6%), 계약직(103명, 7.6%) 순이었다. EBS는 파견직(257명, 38.9%)과 프리랜서(254명, 38.5%)의 비중이 많았으며 계약직은 149명(22.6%)으로 나타났다.

2021년 본사 외 9사의 비정규직 종사자의 사업자별 고용유형 분포는 다음과 같다.

본사 외 9사는 프리랜서가 46.2%(569명)로 가장 높은 비중을 보였으며, 파견직(244명, 19.8%), 계약직(184명, 14.9%), 용역업체(158명, 12.8%)의 순으로 나타났다. CBS는 프리랜서가 48.3%(101명)으로 가장 많았으며, 파견직(40명, 19.1%), 용역업체(24명, 11.5%), 계약직(21명, 10.0%) 순으로 나타났다. KNN은 프리랜서 37.8%(51명), 파견직 31.0%(42명)으로 많이 근무하고 있었으며, 외주업체가 19명(14.1%) 근무하고 있었다.

MBC경남은 계약직이 77.4%(24명)로 가장 많았으며, 무기계약직이 7명(22.6%) 종사하고 있었다. TBS는 프리랜서가 85.8%(205명)로 가장 높은 비중을 보였으며, 계약직은 13.4%(32명)가 종사하고 있는 것으로 나타났다. 국악방송은 프리랜서가 93.8%(120명)로 가장 높은 비중을 차지하고 있었으며, 극동방송은 계약직(52.8%, 38명)과 용역업체(41.7%, 30명)에 대다수의 비중이 분포되어 있었다. 대전MBC는 프리랜서(40명, 32.8%), 파견직(39명, 32.0%), 용역업체(38명, 31.1%)로 종사하는 것으로 나타났다. 부산MBC는 파견직이 45.3%(81명)으로 가장 높았으며, 용역업체(49명, 27.4%), 프리랜서(27명, 15.1%), 계약직(22명, 12.3%) 순으로 조사되었다.

<표 3-39> 2021년 사업자별 고용유형별 비정규직 종사자 규모1 (단위 : 명)

구분	계약직		무기계약직		프리랜서		외주업체	
	규모	비중	규모	비중	규모	비중	규모	비중
KBS	375	8.9%	230	5.5%	1,099	26.2%	122	2.9%
MBC	343	19.5%			489	27.8%	10	0.6%
SBS	103	7.6%	18	1.3%	542	39.9%	59	4.3%
EBS	149	22.6%			254	38.5%		
4사 소계	970	12.2%	248	3.1%	2,384	29.9%	191	2.4%
CBS	21	10.0%	17	8.1%	101	48.3%	3	1.4%
KNN	7	5.2%	7	5.2%	51	37.8%	19	14.1%
MBC경남	24	77.4%	7	22.6%				
TBS	32	13.4%			205	85.8%		
국악방송	5	3.9%	3	2.3%	120	93.8%		
극동방송	38	52.8%	4	5.6%				
대전MBC	5	4.1%			40	32.8%		
대전방송	30	25.9%	4	3.4%	25	21.6%		
부산MBC	22	12.3%			27	15.1%		
9사 소계	184	14.9%	42	3.4%	569	46.2%	22	1.8%
총합계	1,154	12.5%	290	3.2%	2,953	32.1%	213	2.3%

<표 3-40> 2021년 사업자별 고용유형별 비정규직 종사자 규모2 (단위 : 명)

구분	용역업체		자회사		파견직		기타		합계	
	규모	비중	규모	비중	규모	비중	규모	비중	규모	비중
KBS	561	13.4%	1,324	31.6%	411	9.8%	68	1.6%	4,190	100%
MBC	328	18.6%			591	33.6%			1,761	100%
SBS	359	26.5%			266	19.6%	10	0.7%	1,357	100%
EBS					257	38.9%			660	100%
4사 소계	1,248	15.7%	1,324	16.6%	1,525	19.1%	78	1.0%	7,968	100%
CBS	24	11.5%			40	19.1%	3	1.4%	209	100%
KNN			9	6.7%	42	31.1%			135	100%
MBC경남									31	100%
TBS	2	0.8%							239	100%
국악방송									128	100%
극동방송	30	41.7%							72	100%
대전MBC	38	31.1%			39	32.0%			122	100%
대전방송	15	12.9%			42	36.2%			116	100%
부산MBC	49	27.4%			81	45.3%			179	100%
9사 소계	158	12.8%	9	0.7%	244	19.8%	3	0.2%	1,231	100%
총합계	1,406	15.3%	1,333	14.5%	1,769	19.2%	81	0.9%	9,199	100%

전년 대비 비교의 경우, 본사 4사는 전체 691명이 증가한 가운데, 계약직(461명), 무기계약직(37명), 용역업체(302명), 파견직(427명)은 증가하였고, 프리랜서(33명), 외주업체(9명), 자회사(413명), 기타(81명)는 감소한 것으로 나타났다.

KBS는 전체 231명이 감소한 가운데, 계약직(173명), 무기계약직(29명), 외주업체(60명), 용역업체(309명)는 증가하였고, 프리랜서(211명), 자회사(413명), 파견직(105명), 기타(79명)는 감소하였다. MBC는 전체 560명이 증가한 가운데, 계약직(139명), 프리랜서(150명), 파견직(288명)은 증가하였고, 외주업체(8명), 용역업체(7명), 기타(2명)는 감소하였다.

SBS는 전체 257명이 증가한 가운데, 계약직(70명), 무기계약직(8명), 프리랜서(97명), 파견직(143명)은 증가하였고, 외주업체(61명)는 감소한 것으로 나타났다. EBS는 전체 111명이 증가한 가운데, 계약직(79명), 파견직(101명)은 증가하였고, 프리랜서(69명)는 감소했다.

<표 3-41> 고용유형별 전년대비 증감_본사 4사(단위 : 명)

구분	KBS			MBC			SBS			EBS		
	2020	2021	증감	2020	2021	증감	2020	2021	증감	2020	2021	증감
계약직	202	375	173	204	343	139	33	103	70	70	149	79
무기계약직	201	230	29				10	18	8			
프리랜서	1,310	1,099	-211	339	489	150	445	542	97	323	254	-69
외주업체	62	122	60	18	10	-8	120	59	-61			
용역업체	252	561	309	335	328	-7	359	359	0			
자회사	1,737	1,324	-413									
파견직	516	411	-105	303	591	288	123	266	143	156	257	101
기타	147	68	-79	2		-2	10	10	0			
합계	4,427	4,190	-237	1,201	1,761	560	1,100	1,357	257	549	660	111

본사의 6사는 전체 85명이 감소한 가운데, 계약직(141명), 무기계약직(21명), 파견직(12명)은 감소, 프리랜서(72명), 용역업체(17명)는 증가한 것으로 조사되었다. KNN은 프리랜서(6명), 파견직(33명) 등 39명이 감소했으며, MBC경남은 계약직(15명), 무기계약직(5명) 등 20명이 증가했다. TBS는 113명이 감소했으며, 이 중 계약직(178명), 무기계약직(7명)은 감소, 프리랜서는 70명이 증가한 것으로 나타났다.

대전MBC는 4명이 증가하였는데 계약직(1명), 프리랜서(4명), 용역업체(2명), 파견직(10명)이 증가했고 무기계약직은 13명 감소했다. 대전방송은 9명 증가한 가운데, 계약직 13명, 프리랜서 1명, 파견직 2명이 증가하고 무기계약직 6명, 용역업체 1명 감소한 것으로 나타났다. 부산MBC는 34명이 증가하였는데, 계약직 8명, 프리랜서 3명, 용역업체 14명, 파견직 9명 증가한 것으로 조사되었다.

<표 3-42> 고용유형별 전년대비 증감_본사외 6사(단위 : 명)

구분	KNN			MBC경남			TBS		
	2020	2021	증감	2020	2021	증감	2020	2021	증감
계약직	7	7	0	9	24	15	210	32	-178
무기계약직	7	7	0	2	7	5	7		-7
프리랜서	57	51	-6			0	135	205	70
외주업체	19	19	0			0			0
용역업체			0			0		2	2
자회사	9	9	0			0			0
파견직	75	42	-33			0			0
기타			0			0			0
합계	174	135	-39	11	31	20	352	239	-113
구분	대전MBC			대전방송			부산MBC		
	2020	2021	증감	2020	2021	증감	2020	2021	증감
계약직	4	5	1	17	30	13	14	22	8
무기계약직	13		-13	10	4	-6			0
프리랜서	36	40	4	24	25	1	24	27	3
외주업체			0			0			0
용역업체	36	38	2	16	15	-1	35	49	14
자회사			0			0			0
파견직	29	39	10	40	42	2	72	81	9
기타			0			0			0
합계	118	122	4	107	116	9	145	179	34

다. 직종(대분류)별

2021년 본사 4사 비정규직 종사자의 사업자별 직종별(대분류) 분포는 다음과 같다.

본사 4사는 방송직이 59.3%(4,726)로 가장 많았으며, 기타(2,801명, 26.1%), 기술직(644명, 8.1%), 경영직(477명, 6.0%), 연구직 및 영업홍보직(각 20명, 0.3%) 순으로 나타났다. KBS는 방송직이 59.0%(2,474명)으로 가장 많았으며, 기타(1,063명, 25.4%), 기술직(372명, 8.9%), 경영직(264명, 6.3%) 순으로 나타났다. MBC는 방송직이 60.2%(1,061명)로 가장 높은 비중을 차지했으며, 기타(375명, 21.3%), 기술직(206명, 11.7%), 경영직(118명, 6.7%) 순으로 구성되어 있었다.

SBS는 방송직이 64.6%(877명)로 가장 많았고, 기타(381명, 28.1%), 기술직(59명, 4.3%), 경영직(39명, 2.9%) 순이었다. EBS는 방송직이 47.6%(314명)로 가장 높은 비중을 차지했고, 기타(262명, 39.7%), 경영직(56명, 8.5%), 연구직(13명, 2.0%) 순으로 조사되었다.

2021년 본사 외 9사의 비정규직 종사자의 사업자별 직종별(대분류) 분포는 다음과 같다.

본사 외 9사는 방송직이 66.8%(822명)로 가장 많았으며, 기타(212명, 17.2%), 경영직(89명, 7.2%), 기술직(32명, 17.9%), 영업홍보직(34명, 2.8%) 순으로 나타났다. CBS는 방송직이 66.0%(138명)으로 가장 많았으며, 기타(29명, 13.9%), 경영직(26명, 12.%)이 유사한 규모를 보였다. KNN은 방송직이 74.1%(100명)으로 가장 높은 비중을 차지했으며, 경영직(12명, 8.9%), 기타(29명, 13.9%), 영업홍보직(14명, 6.7%) 순으로 나타났다. MBC경남은 방송직이 54.8%(17명)로 가장 많았고, 기술직(7명, 22.6%), 경영직(5명, 16.1%) 순이었다.

TBS(93.7%, 224명)와 국악방송(89.8%, 115명)은 방송직이 대다수를 차지하고 있었다. 극동방송은 기타가 69.4%(50명)로 가장 많았으며, 방송직(9명, 7.4%), 경영직(5명, 6.9%) 순으로 조사되었다. 대전MBC는 방송직이 60.7%(74명)로 가장 많았고, 기타(29명, 23.8%), 기술직(9명, 7.4%), 경영직(6명, 4.9%) 순이었다. 대전방송은 방송직이 62.1%(72명)로 가장 비중이 높았으며, 기타(30명, 25.9%), 경영직(10명, 8.6%) 순으로 나타났다. 부산MBC는 방송직이 40.8%(73명)로 가장 많았으며, 기타(59명, 33.0%), 기술직(32명, 17.9%) 순으로 나타났다.

<표 3-43> 2021년 사업자별 직종별(대분류) 비정규직 종사자 규모1 (단위 : 명)

구분	A.경영직		B.방송직		C.기술직		D.연구직	
	규모	비중	규모	비중	규모	비중	규모	비중
KBS	264	6.3%	2,474	59.0%	372	8.9%	6	0.1%
MBC	118	6.7%	1,061	60.2%	206	11.7%	1	0.1%
SBS	39	2.9%	877	64.6%	59	4.3%		
EBS	56	8.5%	314	47.6%	7	1.1%	13	2.0%
4사 소계	477	6.0%	4,726	59.3%	644	8.1%	20	0.3%
CBS	26	12.4%	138	66.0%	2	1.0%		
KNN	12	8.9%	100	74.1%	7	5.2%		
MBC경남	5	16.1%	17	54.8%	7	22.6%		
TBS	8	3.3%	224	93.7%	3	1.3%		
국악방송	6	4.7%	115	89.8%	7	5.5%		
극동방송	5	6.9%	9	12.5%	4	5.6%		
대전MBC	6	4.9%	74	60.7%	9	7.4%		
대전방송	10	8.6%	72	62.1%	3	2.6%		
부산MBC	11	6.1%	73	40.8%	32	17.9%		
9사 소계	89	7.2%	822	66.8%	74	6.0%		
총합계	566	6.2%	5,548	60.3%	718	7.8%	20	0.2%

<표 3-44> 2021년 사업자별 직종별(대분류) 비정규직 종사자 규모2 (단위 : 명)

구분	E.영업/홍보직		F.기타		합계	
	규모	비중	규모	비중	규모	비중
KBS	11	0.3%	1,063	25.4%	4,190	100%
MBC			375	21.3%	1,761	100%
SBS	1	0.1%	381	28.1%	1,357	100%
EBS	8	1.2%	262	39.7%	660	100%
4사 소계	20	0.3%	2,081	26.1%	7,968	100%
CBS	14	6.7%	29	13.9%	209	100%
KNN	5	3.7%	11	8.1%	135	100%
MBC경남	2	6.5%			31	100%
TBS			4	1.7%	239	100%
국악방송					128	100%
극동방송	4	5.6%	50	69.4%	72	100%
대전MBC	4	3.3%	29	23.8%	122	100%
대전방송	1	0.9%	30	25.9%	116	100%
부산MBC	4	2.2%	59	33.0%	179	100%
9사 소계	34	2.8%	212	17.2%	1,231	100%
총합계	54	0.6%	2,293	24.9%	9,199	100%

전년 대비 비교의 경우, 본사 4사는 전체적으로 691명이 증가한 가운데, 방송직(329명)과 경영직(296명), 기타(155명)가 크게 증가하였고, 기술직(79명)과 영업홍보직(21명)은 감소한 것으로 조사되었다. KBS는 237명이 감소한 가운데, 방송직(285명), 기술직(164명)이 크게 감소하였고, 경영직(177명), 기타(38명)는 증가했다. MBC는 전반적으로 많은 직군에서 증가하였으며, 방송직(397명), 경영직(101명), 기술직(68명)이 크게 증가하였고, 영업홍보직은 14명 감소하였다. SBS는 모든 직군에서 증가했으며, 방송직(211명), 경영직(22명), 기술직(15명), 기타(9명) 순으로 증가했다. EBS는 111명이 증가했는데 대부분 기타(100명) 직군에서 증가했으며, 연구직 13명, 방송직 6명, 기술직 2명이 증가, 반면, 영업홍보직(6명), 경영직(4명)은 감소한 것으로 나타났다.

<표 3-45> 직종별(대분류) 전년대비 증감_본사 4사(단위 : 명)

구분	KBS			MBC			SBS			EBS		
	2020	2021	증감	2020	2021	증감	2020	2021	증감	2020	2021	증감
A.경영직	87	264	177	17	118	101	17	39	22	60	56	-4
B.방송직	2,759	2,474	-285	664	1,061	397	666	877	211	308	314	6
C.기술직	536	372	-164	138	206	68	44	59	15	5	7	2
D.연구직	8	6	-2	1	1	0			0		13	13
E.영업/홍보직	12	11	-1	14		-14	1	1	0	14	8	-6
F.기타	1,025	1,063	38	367	375	8	372	381	9	162	262	100
합계	4,427	4,190	-237	1,201	1,761	560	1,100	1,357	257	549	660	111

본사 외 6사는 전체 85명이 감소하였으며, 방송직(105)에서 상당수 감소했고, 경영직(14명)과 기타(8명)는 증가한 것으로 조사되었다. KNN은 39명이 감소한 가운데, 방송직에서 26명, 기타에서 13명, 기술직 2명이 감소했으며, 경영직은 3명 증가했다. MBC경남은 20명이 증가했으며, 방송직 14명, 경영직 4명, 영업홍보직 2명이 증가했고, 기술직은 1명 감소했다. TBS는 113명이 감소한 가운데, 주로 방송직(99명)에서 감소폭이 컸으며, 기술직 18명, 기타 2명도 감소, 반면 경영직은 6명 증가했다.

대전MBC는 방송직이 8명 감소한 반면, 기술직 9명, 기타 2명, 경영직 및 영업홍보직 각 1명 증가했으며, 대전방송은 방송직에서 11명이 증가했고, 기타 3명, 경영직 1명이 증가한 반면, 기술직에서 6명이 감소한 것으로 나타났다. 부산MBC는 기타(18명), 기술직(15명), 방

송직(3명)에서 증가했으며, 경영직 및 영업홍보직은 각 1명씩 감소하였다.

<표 3-46> 직종별(대분류) 전년대비 증감_본사의 6사(단위 : 명)

구분	KNN			MBC경남			TBS		
	2020	2021	증감	2020	2021	증감	2020	2021	증감
A.경영직	9	12	3		5	5	2	8	6
B.방송직	126	100	-26	3	17	14	323	224	-99
C.기술직	9	7	-2	8	7	-1	21	3	-18
D.연구직			0			0			0
E.영업/홍보직	6	5	-1		2	2			0
F.기타	24	11	-13			0	6	4	-2
합계	174	135	-39	11	31	20	352	239	-113

구분	대전MBC			대전방송			부산MBC		
	2020	2021	증감	2020	2021	증감	2020	2021	증감
A.경영직	6	6	0	9	10	1	12	11	-1
B.방송직	82	74	-8	61	72	11	70	73	3
C.기술직		9	9	9	3	-6	17	32	15
D.연구직			0			0			0
E.영업/홍보직	3	4	1	1	1	0	5	4	-1
F.기타	27	29	2	27	30	3	41	59	18
합계	118	122	4	107	116	9	145	179	34

라. 직종(소분류)별

1) 경영직

2021년 본사 4사 비정규직 종사자의 사업자별 직종별(소분류)_경영직 분포는 다음과 같다. 본사 4사는 기타 경영직이 89.3%(426명)로 가장 많았으며, 재무/회계(22명, 4.6%), 기획(18명, 3.8%), 인사(11명, 2.3%) 순으로 나타났다. KBS는 기타 경영지원 파트가 91.3%(241명)으로 가장 많았으며, 기획 및 재무/회계가 각 8명(3.0%), 인사 7명(2.7%)로 나타났다. MBC는 기타 경영지원 파트가 98.3%(116명)로 가장 많았으며, 재무/회계 파트에 2명(1.7%) 근무하고 있었다. SBS는 전원 기타 경영지원 파트(39명)에 종사하고 있었으며, EBS는 기타 경영지원 파트가 53.6%(30명)으로 가장 많았고, 재무/회계(12명, 21.4%), 기획(10명, 17.9%), 인사(4명, 7.1%)로 구성되어 있었다.

2021년 본사 외 9사의 비정규직 종사자의 사업자별 직종별(소분류)_경영직 분포는 다음

과 같다. 본사 외 9사 역시 기타 경영지원 파트가 91.0%(81명)으로 가장 높은 비중을 차지하고 있는 것으로 조사되었다. CBS(26명), MBC경남(5명), TBS(8명), 대전MBC(6명), 대전방송(10명), 부산MBC(11명)는 모두 기타 경영지원 파트에서 근무하고 있었다. KNN은 기타 경영지원 파트가 75.0%(9명), 재무/회계가 16.7%(2명), 인사가 8.3%(1명) 근무하는 것으로 나타났다. 국동방송은 80.0%(4명)이 기타 경영지원 파트에, 20.0%(1명)이 재무/회계 파트에서 근무하고 있었으며, 국악방송은 재무/회계가 50.0%(3명), 기타 경영지원(2명, 33.3%), 인사(1명, 16.7) 순으로 나타났다.

<표 3-47> 2021년 사업자별 직종별(소분류_경영직) 비정규직 종사자 규모 (단위 : 명)

구분	①기획		②인사		③재무/회계		④기타경영지원		합계	
	규모	비중	규모	비중	규모	비중	규모	비중	규모	비중
KBS	8	3.0%	7	2.7%	8	3.0%	241	91.3%	264	100%
MBC					2	1.7%	116	98.3%	118	100%
SBS							39	100%	39	100%
EBS	10	17.9%	4	7.1%	12	21.4%	30	53.6%	56	100%
4사 소계	18	3.8%	11	2.3%	22	4.6%	426	89.3%	477	100%
CBS							26	100%	26	100%
KNN			1	8.3%	2	16.7%	9	75.0%	12	100%
MBC경남							5	100%	5	100%
TBS							8	100%	8	100%
국악방송			1	16.7%	3	50.0%	2	33.3%	6	100%
극동방송					1	20.0%	4	80.0%	5	100%
대전MBC							6	100%	6	100%
대전방송							10	100%	10	100%
부산MBC							11	100%	11	100%
9사 소계			2	2.2%	6	6.7%	81	91.0%	89	100%
총합계	18	3.2%	13	2.3%	28	4.9%	507	89.6%	566	100%

전년 대비 비교의 경우, 본사 4사의 경영직군은 대부분 증가한 가운데, 기타 경영지원

파트가 308명으로 크게 증가했으며, 재무/회계(20명), 기획(17명), 인사(11명) 파트도 증가한 것으로 조사되었다. KBS는 기타 경영지원 파트에서 157명, 기획 및 인사 파트가 각 7명, 재무/회계 파트는 6명 증가했다. MBC는 기타 경영지원 파트에서 99명이 증가하였으며, 재무/회계는 2명 증가했으며, SBS는 기타 경영지원 파트에서만 22명 증가, EBS는 기타 경영지원 파트 30명, 재무/회계 12명, 기획 10명, 인사 4명 등 증가한 것으로 나타났다.

<표 3-48> 직종별(소분류_경영직) 전년대비 증감_본사 4사(단위 : 명)

구분	KBS			MBC			SBS			EBS		
	2020	2021	증감	2020	2021	증감	2020	2021	증감	2020	2021	증감
①기획	1	8	7			0	17		-17		10	10
②인사		7	7			0			0		4	4
③재무/회계	2	8	6		2	2			0		12	12
④기타경영지원	84	241	157	17	116	99		39	39		30	30
합계	87	264	177	17	118	101	17	39	22		56	56

본사 외 6사의 경영직군은 23명이 증가한 가운데 기타 경영지원 파트에서 21명이 증가한 것으로 조사되었다. KNN(3명), MBC경남(5명), TBS(6명), 대전방송(1명)은 모두 기타 경영지원 파트에서만 증가한 것으로 나타났다. 대전MBC는 기타 경영지원 파트에서 1명 증가한 반면, 재무/회계 파트에서 1명 감소했으며, 부산MBC는 기타 경영지원 파트에서 1명 감소했다.

<표 3-49> 직종별(소분류_경영직) 전년대비 증감_본사의 6사(단위 : 명)

구분	KNN			MBC경남			TBS		
	2020	2021	증감	2020	2021	증감	2020	2021	증감
①기획			0			0			0
②인사	1	1	0			0			0
③재무/회계	2	2	0			0	1		-1
④기타경영지원	6	9	3	2	5	3	5	8	3
합계	9	12	3	2	5	3	6	8	2

구분	대전MBC			대전방송			부산MBC		
	2020	2021	증감	2020	2021	증감	2020	2021	증감
①기획			0			0			0
②인사			0			0			0
③재무/회계	1		-1			0			0
④기타경영지원	5	6	1	9	10	1	12	11	-1
합계	6	6	0	9	10	1	12	11	-1

2) 방송직

2021년 본사 4사 비정규직 종사자의 사업자별 직종별(소분류)_방송직 분포는 다음과 같다. 본사 4사는 작가가 22.4%(1,059명)의 가장 많은 비중을 차지하고 있었으며, 제작관련(영상미술)이 18.5%(876명), 제작관련(연출지원)이 16.6%(784명), 제작관련(촬영)이 11.3%(536명) 순으로 많은 것으로 나타났다.

KBS는 제작관련(영상미술)이 27.6%(682명)으로 가장 많았으며, 작가가 22.5%(556명), 제작관련(촬영)이 10.8%(266명), 제작관련(편집)이 7.5%(186명, 아나운서 6.4%(159명) 순으로 나타났다. MBC는 제작관련(연출지원)이 28.1%(298명)로 가장 많았으며, 제작관련(촬영)이 19.2%(204명), 작가가 18.3%(194명) 순으로 조사되었다. SBS는 제작관련(연출지원)이 30.4%(267명)로 가장 높은 비중을 차지했으며, 작가가 28.6%(251명), 뉴미디어 관련직이 8.9%(78명), 기타 방송직이 8.6%(75명) 순으로 나타났다. EBS는 뉴미디어 관련직이 25.2%(79명)로 가장 많았으며, PD 21.0%(66명), 작가 18.5%(58명), 제작관련(촬영) 10.2%(32명) 순으로 조사되었다.

2021년 본사 외 9사의 비정규직 종사자의 사업자별 직종별(소분류)_방송직 분포는 다음과 같다.

본사 외 9사는 작가가 41.8%(344명)로 가장 높은 비중을 차지했으며, 제작관련(촬영)이

10.6%(87명), 제작관련(연출지원) 및 아나운서가 각 8.3%(각 63명), 제작관련(영상미술)이 7.8%(64명) 순으로 나타났다. CBS는 작가(34.8%, 48명)의 비중이 가장 높았고, 제작관련(편집), 제작관련(연출지원), 기타 방송직이 각 11.6%(각 16명)이 높은 비중을 차지하고 있었다. KNN은 아나운서, 작가, 제작관련(촬영)이 각 21.0%(21명)으로 높은 비중을 차지했으며, MBC경남은 82.4%(14명), 극동방송은 88.9%가 기타 방송직, TBS는 76.3%(171명)이 작가로 나타났다.

국악방송은 47.8%(55명)이 작가였고, 제작관련(연출지원)이 20.0%(23명), PD가 14.8%(17명) 순으로 나타났으며, 대전MBC는 작가가 27.8%(18명), 아나운서가 23.0%(17명), 제작관련(영상미술)이 16.2%(12명), 제작관련(촬영)이 13.5%(10명) 순으로 조사되었다. 대전방송은 제작관련(촬영)이 30.6%(22명), 작가가 27.8%(20명)로 많은 비중을 차지하고 있었으며, 부산MBC는 제작관련(촬영)이 21.9%(16명), 제작관련(영상미술)이 19.2%(14명), 작가 15.1%(11명), 아나운서 13.7%(10명) 순으로 나타났다.

<표 3-50> 2021년 사업자별 직종별(소분류_방송직) 비정규직 종사자 규모1 (단위 : 명)

구분	①기자		②PD		③아나운서등		④작가	
	규모	비중	규모	비중	규모	비중	규모	비중
KBS	13	0.5%	18	0.7%	159	6.4%	556	22.5%
MBC			20	1.9%	21	2.0%	194	18.3%
SBS					18	2.1%	251	28.6%
EBS	1	0.3%	66	21.0%	3	1.0%	58	18.5%
4사 소계	14	0.3%	104	2.2%	201	4.3%	1,059	22.4%
CBS					9	6.5%	48	34.8%
KNN			6	6.0%	21	21.0%	21	21.0%
MBC경남					2	11.8%		
TBS	4	1.8%	6	2.7%	5	2.2%	171	76.3%
국악방송			17	14.8%			55	47.8%
극동방송								
대전MBC					17	23.0%	18	24.3%
대전방송	1	1.4%			4	5.6%	20	27.8%
부산MBC					10	13.7%	11	15.1%
9사 소계	5	0.6%	29	3.5%	68	8.3%	344	41.8%
총합계	19	0.3%	133	2.4%	269	4.8%	1,403	25.3%

<표 3-51> 2021년 사업자별 직종별(소분류_방송직) 비정규직 종사자 규모2 (단위 : 명)

구분	⑤제작관련(촬영)		⑥제작관련(영상미술)		⑦제작관련(편집)		⑧제작관련(음향/조명)	
	규모	비중	규모	비중	규모	비중	규모	비중
KBS	266	10.8%	682	27.6%	186	7.5%	44	1.8%
MBC	204	19.2%	93	8.8%	36	3.4%	35	3.3%
SBS	34	3.9%	74	8.4%	3	0.3%	17	1.9%
EBS	32	10.2%	27	8.6%	14	4.5%	4	1.3%
4사 소계	536	11.3%	876	18.5%	239	5.1%	100	2.1%
CBS	10	7.2%	10	7.2%	16	11.6%		
KNN	21	21.0%	13	13.0%	6	6.0%	2	2.0%
MBC경남	1	5.9%						
TBS	5	2.2%	6	2.7%	11	4.9%	2	0.9%
국악방송	2	1.7%	1	0.9%	3	2.6%	5	4.3%
극동방송							1	11.1%
대전MBC	10	13.5%	12	16.2%	9	12.2%		
대전방송	22	30.6%	8	11.1%	2	2.8%		
부산MBC	16	21.9%	14	19.2%	6	8.2%		
9사 소계	87	10.6%	64	7.8%	53	6.4%	10	1.2%
총합계	623	11.2%	940	16.9%	292	5.3%	110	2.0%

<표 3-52> 2021년 사업자별 직종별(소분류_방송직) 비정규직 종사자 규모3 (단위 : 명)

구분	⑨제작관련(연출지원)		⑩제작관련(보도지원)		⑪뉴미디어 관련		⑫기타방송직		합계	
	규모	비중	규모	비중	규모	비중	규모	비중	규모	비중
KBS	207	8.4%	63	2.5%	164	6.6%	116	4.7%	2,474	100%
MBC	298	28.1%	22	2.1%	89	8.4%	49	4.6%	1,061	100%
SBS	267	30.4%	60	6.8%	78	8.9%	75	8.6%	877	100%
EBS	12	3.8%	1	0.3%	79	25.2%	17	5.4%	314	100%
4사 소계	784	16.6%	146	3.1%	410	8.7%	257	5.4%	4,726	100%
CBS	16	11.6%			13	9.4%	16	11.6%	138	100%
KNN	3	3.0%	3	3.0%	3	3.0%	1	1.0%	100	100%
MBC경남							14	82.4%	17	100%
TBS	14	6.3%							224	100%
국악방송	23	20.0%			4	3.5%	5	4.3%	115	100%
극동방송							8	88.9%	9	100%
대전MBC	3	4.1%	3	4.1%			2	2.7%	74	100%
대전방송	4	5.6%			11	15.3%			72	100%
부산MBC	5	6.8%	8	11.0%			3	4.1%	73	100%
9사 소계	68	8.3%	14	1.7%	31	3.8%	49	6.0%	822	100%
총합계	852	15.4%	160	2.9%	441	7.9%	306	5.5%	5,548	100%

전년 대비 비교의 경우, 본사 4사의 방송직군은 전체 329명이 증가한 가운데, 제작관련(연출지원) 204명, 제작관련(영상미술) 106명, 기타 방송직 79명, 뉴미디어 관련 78명 등이 증가한 반면, 작가 135명, 제작관련(보도지원) 60명, 아나운서 18명, PD 14명 등은 감소한 것으로 조사되었다. KBS는 전체 285명이 감소한 가운데, 작가 153명, 제작관련(촬영) 90명이 크게 감소하였고, 제작관련(영상미술) 22명, 제작관련(편집) 10명 등은 증가했다. MBC는 397명이 증가한 가운데, 제작관련(연출지원)이 179명, 제작관련(촬영)이 133명으로 큰 폭으로 증가한 반면, 제작관련(보도지원)은 51명 감소했다. SBS는 제작관련(편집) 3명만 감소했고 대부분 증가(전체 211명)했으며, 기타 방송직 70명, 뉴미디어 관련 37명, 제작관련(영상미술) 31명, 제작관련(연출지원) 29명, 제작관련(보도지원) 27명 등 고르게 증가했다. EBS는 6명이 증가했는데, 뉴미디어 관련이 52명, 기타 방송직 10명, 제작관련(편집) 7명 등이 증가 했고, 작가 29명, PD 22명, 제작관련(연출지원) 17명은 감소한 것으로 나타났다.

<표 3-53> 직종별(소분류_방송직) 전년대비 증감_본사 4사(단위 : 명)

구분	KBS			MBC			SBS			EBS		
	2020	2021	증감	2020	2021	증감	2020	2021	증감	2020	2021	증감
①기자	6	13	7	1		-1			0		1	1
②PD	18	18	0	12	20	8			0	88	66	-22
③아나운서 등	186	159	-27	14	21	7	17	18	1	2	3	1
④작가	709	556	-153	152	194	42	246	251	5	87	58	-29
⑤제작관련 (촬영)	356	266	-90	71	204	133	30	34	4	32	32	0
⑥제작관련 (영상미술)	660	682	22	45	93	48	43	74	31	22	27	5
⑦제작관련 (편집)	176	186	10	14	36	22	6	3	-3	7	14	7
⑧제작관련 (음향/조명)	58	44	-14	29	35	6	7	17	10	7	4	-3
⑨제작관련 (연출지원)	194	207	13	119	298	179	238	267	29	29	12	-17
⑩제작관련 (보도지원)	100	63	-37	73	22	-51	33	60	27		1	1
⑪뉴미디어 관련	173	164	-9	91	89	-2	41	78	37	27	79	52
⑫기타 방송직	123	116	-7	43	49	6	5	75	70	7	17	10
합계	2,759	2,474	-285	664	1,061	397	666	877	211	308	314	6

본사 외 6사는 전체적으로 28명이 증가했으며, 작가 65명, 제작관련(영상미술) 33명, 제작관련(편집) 19명 등이 증가했으며, 기타 방송직 31명, 기자 20명, PD 14명 등은 감소한 것으로 조사되었다. KNN은 대다수 감소(26명)한 가운데 제작관련(촬영) 파트에서 16명이 감소하였으며, MBC경남은 기타 방송직 13명, 제작관련(촬영) 1명 등 14명이 증가했다. TBS는 작가 44명 증가를 제외하면 대부분 감소(99명)하였으며, 기타 방송직 34명, 아나운서 31명, 기자 21명, PD 20명, 제작관련(연출지원) 13명 등이 감소하였다. 대전MBC는 제작관련(보도지원) 14명, 기타 방송직 11명 등이 감소하고 제작관련(영상미술) 10명, 제작관련(편집) 9명 등이 증가하여 전체 1명 감소한 것으로 나타났다. 대전방송은 뉴미디어 관련 7명, 제작관련(연출지원) 1명 등 총 11명이 증가하고 아나운서 2명, 기타 방송직 1명 감소하였고, 부산MBC는 제작관련(영상미술) 6명이 증가하고 제작관련(촬영)에서 3명 감소하는 등 전체적으로 3명 증가한 것으로 조사되었다.

<표 3-54> 직종별(소분류_방송직) 전년대비 증감_본사외 6사 1(단위 : 명)

구분	KNN			MBC경남			TBS		
	2020	2021	증감	2020	2021	증감	2020	2021	증감
①기자							25	4	-21
②PD	5	6	1				26	6	-20
③아나운서 등	24	21	-3	2	2	0	36	5	-31
④작가	24	21	-3				127	171	44
⑤제작관련(촬영)	37	21	-16		1	1	24	5	-19
⑥제작관련(영상미술)	14	13	-1				3	6	3
⑦제작관련(편집)	7	6	-1				8	11	3
⑧제작관련(음향/조명)	3	2	-1				10	2	-8
⑨제작관련(연출지원)	5	3	-2				27	14	-13
⑩제작관련(보도지원)	3	3	0						
⑪뉴미디어 관련	3	3	0				3		-3
⑫기타 방송직	1	1	0	1	14	13	34		-34
합계	126	100	-26	3	17	14	323	224	-99

<표 3-55> 직종별(소분류_방송직) 전년대비 증감_본사의 6사 2(단위 : 명)

구분	대전MBC			대전방송			부산MBC		
	2020	2021	증감	2020	2021	증감	2020	2021	증감
①기자					1	1			
②PD						0			
③아나운서 등	15	17	2	6	4	-2	10	10	0
④작가	18	18	0	19	20	1	12	11	-1
⑤제작관련 (촬영)	6	10	4	21	22	1	19	16	-3
⑥제작관련 (영상미술)	2	12	10	7	8	1	8	14	6
⑦제작관련 (편집)		9	9	1	2	1	6	6	0
⑧제작관련 (음향/조명)			0						
⑨제작관련 (연출지원)	4	3	-1	2	4	2	6	5	-1
⑩제작관련 (보도지원)	17	3	-14				7	8	1
⑪뉴미디어 관련				4	11	7			
⑫기타 방송직	13	2	-11	1		-1	2	3	1
합계	75	74	-1	61	72	11	70	73	3

3) 기술직/연구직

2021년 본사 4사 비정규직 종사자의 사업자별 직종별(소분류)_기술직 분포는 다음과 같다.

본사 4사는 기타 기술직이 61.0%(393명)으로 가장 많았으며, 제작기술(141명, 21.9%), 송출기술(110명, 17.1%) 순으로 나타났다. KBS는 기타 기술직이 60.5%(225명)로 가장 많았으며, 송출기술(88명, 23.7%), 제작기술(59명, 15.9%) 순으로 나타났다. MBC는 기타 기술직이 57.8%(119명)로 가장 많았으며, 제작기술(65명, 31.6%), 송출기술(22명, 10.7%) 순으로 나타났다. SBS는 기타 기술직이 72.9%(43명)로 가장 많았으며, 제작기술은 27.1%(16명)로 구성되어 있었으며, EBS는 기타 기술직이 85.7%(6명)로 가장 많았으며, 제작기술은 14.3%(1명)으로 구성되어 있었다.

2021년 본사 외 9사의 비정규직 종사자의 사업자별 직종별(소분류) 기술직 분포는 다음과 같다.

본사 외 9사는 송출기술이 45.9%(34명)로 가장 많았으며, 기타 기술직(29명, 39.2%), 제작 기술(11명(14.9%) 순으로 나타났다. CBS는 기타 기술직과 제작기술이 각 1명씩 종사하고 있었으며, KNN은 제작기술(4명, 57.1%), 송출기술(3명, 42.9%)로 구성되어 있으며, MBC경남은 7명 전원이 송출기술 파트에 종사하는 것으로 나타났다.

TBS는 57.1%(4명)이 제작기술, 28.6%(2명)이 송출기술, 14.3%(1명)이 기타 기술직에 종사하고 있었으며, 대전MBC는 9명 전원이 송출기술직에서 근무하고 있었다. 대전방송은 66.7%(2명)이 기타 기술직, 33.3%(1명)이 송출기술직이었으며, 부산MBC는 65.6%(21명)이 기타 기술직, 34.4%(11명)는 송출기술직에서 종사하는 것으로 조사되었다.

<표 3-56> 2021년 사업자별 직종별(소분류_기술직/연구직) 비정규직 종사자 규모 (단위 : 명)

구분	①송출기술		②제작기술		③기타기술직		합계		①조사연구 등	
	규모	비중	규모	비중	규모	비중	규모	비중	규모	비중
KBS	88	23.7%	59	15.9%	225	60.5%	372	100%	6	100%
MBC	22	10.7%	65	31.6%	119	57.8%	206	100%	1	100%
SBS			16	27.1%	43	72.9%	59	100%		100%
EBS			1	14.3%	6	85.7%	7	100%	13	100%
4사 소계	110	17.1%	141	21.9%	393	61.0%	644	100%	20	100%
CBS			1	50.0%	1	50.0%	2	100%		
KNN	3	42.9%	4	57.1%			7	100%		
MBC경남	7	100.0%					7	100%		
TBS	1	33.3%	2	66.7%			3	100%		
국악방송	2	28.6%	4	57.1%	1	14.3%	7	100%		
극동방송					4	100.0%	4	100%		
대전MBC	9	100.0%					9	100%		
대전방송	1	33.3%			2	66.7%	3	100%		
부산MBC	11	34.4%			21	65.6%	32	100%		
9사 소계	34	45.9%	11	14.9%	29	39.2%	74	100%		
총합계	144	20.1%	152	21.2%	422	58.8%	718	100%	20	100%

전년 대비 비교의 경우, 본사 4사의 기술직은 전체 79명이 감소했으며, 기타 기술직 83명, 제작기술 21명이 감소하고 송출기술은 25명 증가, 연구직은 전체 11명이 증가한 것으로 조사되었다.

KBS는 기술직에서 164명, 연구직에서 2명 감소했으며, 기타 기술직 165명, 제작기술 18명이 감소한 반면, 송출기술은 19명 증가했다. MBC는 기술직에서 68명이 증가했으며, 기타 기술직 73명, 송출기술 7명이 증가한 반면, 제작기술은 12명 감소한 것으로 나타났다. SBS는 기술직에서 15명이 증가했으며, 제작기술 10명, 기타 기술직 6명이 증가하고 송출기술은 1명 감소했다. EBS는 기타 기술직 3명 증가, 제작기술 1명 감소로 전체 기술직에서 2명이 증가한 반면, 연구직에서 13명이 증가한 것으로 조사되었다.

<표 3-57> 직종별(소분류_기술직/연구직) 전년대비 증감_본사 4사(단위 : 명)

구분	KBS			MBC			SBS			EBS		
	2020	2021	증감	2020	2021	증감	2020	2021	증감	2020	2021	증감
①송출기술	69	88	19	15	22	7	1		-1			0
②제작기술	77	59	-18	77	65	-12	6	16	10	2	1	-1
③기타기술직	390	225	-165	46	119	73	37	43	6	3	6	3
합계	536	372	-164	138	206	68	44	59	15	5	7	2
①조사연구 등	8	6	-2	1	1	0			0		13	13

본사 외 6사의 기술직은 송출기술 2명 감소, 기타 기술직 1명 증가로 전체적으로 1명 감소한 것으로 나타났다. KNN은 제작기술, 기타 기술직에서 모두 1명씩 감소했으며, MBC경남은 송출기술에서 1명 감소했다. TBS는 송출기술과 기타 기술직 각 7명, 제작기술 4명 감소하여 총 18명이 감소했으며, 대전방송은 송출기술 2명, 기타 기술직 4명 감소하여 총 6명 감소한 것으로 나타났다. 반면, 대전MBC는 송출기술 3명 증가, 기타 기술직 1명 감소로 전체 2명이 증가했고, 부산MBC는 기타 기술직 13명, 송출기술 2명 증가하여 총 15명 증가한 것으로 조사되었다.

<표 3-58> 직종별(소분류_기술직/연구직) 전년대비 증감_본사의 6사(단위 : 명)

구분	KNN			MBC경남			TBS		
	2020	2021	증감	2020	2021	증감	2020	2021	증감
①송출기술	3	3	0	8	7	-1	8	1	-7
②제작기술	5	4	-1			0	6	2	-4
③기타기술직	1		-1			0	7		-7
합계	9	7	-2	8	7	-1	21	3	-18
①조사연구등			0			0			0

구분	대전MBC			대전방송			부산MBC		
	2020	2021	증감	2020	2021	증감	2020	2021	증감
①송출기술	6	9	3	3	1	-2	9	11	2
②제작기술			0			0			0
③기타기술직	1		-1	6	2	-4	8	21	13
합계	7	9	2	9	3	-6	17	32	15
①조사연구등			0			0			0

4) 영업홍보직

2021년 본사 4사 비정규직 종사자의 사업자별 직종별(소분류)_영업홍보직 분포는 다음과 같다.

본사 4사는 기타영업홍보직이 90.0%(18명), 방송광고 관련 파트가 10.0%(2명) 종사하는 것으로 조사되었다. KBS는 기타영업홍보직이 81.8%(9명), 방송광고관련직이 18.2%(2명) 종사하고 있었으며 MBC는 해당 인원이 없는 것으로 나타났다. SBS(1명) 및 EBS(8명)는 기타영업홍보직에 전원 종사하고 있었다.

2021년 본사 외 9사의 비정규직 종사자의 사업자별 직종별(소분류)_영업홍보직 분포는 다음과 같다.

본사 외 9사는 기타영업홍보직에 67.6%(23명)이, 방송광고 관련 파트에 32.4%(11명)가 종사하는 것으로 조사되었다. CBS는 기타영업홍보직에 85.7%(12명), 방송광고 관련파트에 14.3%(2명) 종사하고 있었으며, KNN은 기타 영업홍보직에 60.0%(3명), 방송광고 관련파트에 40.0%(2명)이 근무하고 있었다. MBC경남(2명), 극동방송(4명), 대전방송(1명)은 전원 기

타영업홍보직에서 근무하고 있었고, 대전MBC(4명)는 전원 방송광고 관련 파트에 종사하는 것으로 나타났다. 부산MBC는 75.5%(3명)는 방송광고 관련파트에, 25.0%(1명)은 기타 영업홍보직에서 근무하고 있었다.

<표 3-59> 2021년 사업자별 직종별(소분류_영업홍보직) 비정규직 종사자 규모 (단위 : 명)

구분	①방송광고관련		②기타영업/홍보직		합계	
	규모	비중	규모	비중	규모	비중
KBS	2	18.2%	9	81.8%	11	100%
MBC					0	100%
SBS			1	100.0%	1	100%
EBS			8	100.0%	8	100%
4사 소계	2	10.0%	18	90.0%	20	100%
CBS	2	14.3%	12	85.7%	14	100%
KNN	2	40.0%	3	60.0%	5	100%
MBC경남			2	100.0%	2	100%
TBS					0	100%
국악방송					0	100%
극동방송			4	100.0%	4	100%
대전MBC	4	100.0%			4	100%
대전방송			1	100.0%	1	100%
부산MBC	3	75.0%	1	25.0%	4	100%
9사 소계	11	32.4%	23	67.6%	34	100%
총합계	13	24.1%	41	75.9%	54	100%

전년 대비 비교의 경우, 본사 4사의 영업홍보직은 전체 21명이 감소했으며, 기타 영업홍보직에서 22명이 감소하고 방송광고 관련 파트는 1명 증가한 것으로 조사되었다. KBS는 기타 영업홍보직에서 2명 감소, 방송광고 관련 파트에서 1명 증가했으며, MBC(14명), EBS(6명)는 모두 기타 영업홍보직에서 증가했다.

<표 3-60> 직종별(소분류_영업홍보직) 전년대비 증감_본사 4사(단위 : 명)

구분	KBS			MBC			SBS			EBS		
	2020	2021	증감	2020	2021	증감	2020	2021	증감	2020	2021	증감
①방송광고관련	1	2	1			0			0			0
②기타영업/홍보직	11	9	-2	14		-14	1	1	0	14	8	-6
합계	12	11	-1	14	0	-14	1	1	0	14	8	-6

본사 외 6사는 방송광고관련 파트 3명, 기타 영업홍보직 4명 증가 등 전체적으로 7명 증가한 것으로 조사되었다. KNN(1명), 부산MBC(1명)은 기타 영업홍보직에서 감소한 반면, MBC경남은 2명 증가했으며, 대전MBC는 방송광고 관련 파트에서 1명 증가했다.

<표 3-61> 직종별(소분류_영업홍보직) 전년대비 증감_본사외 6사(단위 : 명)

구분	KNN			MBC경남			TBS		
	2020	2021	증감	2020	2021	증감	2020	2021	증감
①방송광고관련	2	2	0			0			0
②기타영업/홍보직	4	3	-1		2	2			0
합계	6	5	-1		2	2			0

구분	대전MBC			대전방송			부산MBC		
	2020	2021	증감	2020	2021	증감	2020	2021	증감
①방송광고관련	3	4	1			0	3	3	0
②기타영업/홍보직			0	1	1	0	2	1	-1
합계	3	4	1	1	1	0	5	4	-1

5) 기타직

2021년 본사 4사 비정규직 종사자의 사업자별 직종별(소분류)_기타직 분포는 다음과 같다. 본사 4사는 운전/경비/미화 파트가 64.2%(1,335명)로 가장 많았으며, 기타(700명, 33.6%),

번역/영문지원(46명, 2.2%) 순으로 나타났다. KBS는 84.7%(900명)이 운전/경비/미화 파트에서 근무하고 있으며, 기타(139명, 13.1%), 번역/영문지원(24명, 2.3%) 순으로 나타났다. MBC는 53.3%(200명)이 운전/경비/미화 파트에서 근무하고 있으며, 기타 파트에 46.7%(175명)이 종사하고 있었다. SBS는 61.7%(235명)이 운전/경비/미화 파트에서 근무하고 있으며, 32.5%(124명)는 기타 파트에, 5.8%(22명)은 번역/영문지원파트에서 근무하고 있었다. EBS(262명)는 전원 기타 파트에 종사하는 것으로 조사되었다.

2021년 본사 외 9사의 비정규직 종사자의 사업자별 직종별(소분류)_기타직 분포는 다음과 같다.

본사 외 9사는 운전/경비/미화 파트가 77.8%(165명)로 가장 많은 것으로 나타났다. CBS는 75.9%(22명), KNN은 90.9%(10명), 극동방송은 76.0%(38명), 대전MBC는 62.1%(18명), 대전방송은 100%(30명)부산MBC는 78.0%(46명)이 운전/경비/미화 파트에 종사하는 것으로 나타났다. TBS는 기타 파트가 75.0%(3명), 운전/경비/미화 파트에 25.0%(1명) 종사하는 것으로 조사되었다.

<표 3-62> 2021년 사업자별 직종별(소분류_기타직) 비정규직 종사자 규모 (단위 : 명)

구분	①번역/영문지원		②운전/경비/미화		③기타		합계	
	규모	비중	규모	비중	규모	비중	규모	비중
KBS	24	2.3%	900	84.7%	139	13.1%	1,063	100%
MBC			200	53.3%	175	46.7%	375	100%
SBS	22	5.8%	235	61.7%	124	32.5%	381	100%
EBS					262	100.0%	262	100%
4사 소계	46	2.2%	1,335	64.2%	700	33.6%	2,081	100%
CBS			22	75.9%	7	24.1%	29	100%
KNN	1	9.1%	10	90.9%			11	100%
MBC경남							0	100%
TBS			1	25.0%	3	75.0%	4	100%
국악방송							0	100%
극동방송			38	76.0%	12	24.0%	50	100%
대전MBC			18	62.1%	11	37.9%	29	100%
대전방송			30	100.0%			30	100%
부산MBC			46	78.0%	13	22.0%	59	100%
9사 소계	1	0.5%	165	77.8%	46	21.7%	212	100%
총합계	47	2.0%	1,500	65.4%	746	32.5%	2,293	100%

전년 대비 비교의 경우, 본사 4사의 기타직은 번역/영문지원 21명, 운전/경비/미화 13명, 기타 40명 등 전체적으로 증가(95명)한 것으로 조사되었다. KBS는 전체 38명이 증가한 가운데 기타 60명, 번역/영문지원 7명이 증가하고 운전/경비/미화는 29명 감소하였다. MBC는 운전/경비/미화 48명 증가, 기타 40명 감소하여 전체 8명 증가하였다. SBS는 번역/영문지원 14명, 기타 1명 증가하고 운전/경비/미화는 6명 감소하여 총 9명 증가했으며, EBS는 기타 직에서만 40명 증가한 것으로 조사되었다.

<표 3-63> 직종별(소분류_기타직) 전년대비 증감_본사 4사(단위 : 명)

구분	KBS			MBC			SBS			EBS		
	2020	2021	증감	2020	2021	증감	2020	2021	증감	2020	2021	증감
①번역/영문지원	17	24	7			0	8	22	14			0
②운전/경비/미화	929	900	-29	152	200	48	241	235	-6			0
③기타	79	139	60	215	175	-40	123	124	1	222	262	40
합계	1,025	1,063	38	367	375	8	372	381	9	222	262	40

본사 외 6사는 전체 32명이 증가했으며, 기타 24명, 운전/경비/미화 7명, 번역/영문지원 1명 증가한 것으로 조사되었다. KNN은 운전/경비/미화에서만 13명 감소한 반면, 대전방송은 해당 직군에서 3명 증가하였다. TBS는 운전/경비/미화에서 5명 감소하고 기타에서 3명 증가했으며, 대전MBC도 운전/경비/미화에서 6명 감소, 기타에서 8명 증가했다. 부산MBC는 운전/경비/미화 5명, 기타 13명 등 총 18명 증가한 것으로 나타났다.

<표 3-64> 직종별(소분류_기타직) 전년대비 증감_본사의 6사(단위 : 명)

구분	KNN			MBC경남			TBS		
	2020	2021	증감	2020	2021	증감	2020	2021	증감
①번역/영문지원	1	1	0			0			0
②운전/경비/미화	23	10	-13			0	6	1	-5
③기타			0			0		3	3
합계	24	11	-13			0	6	4	-2
구분	대전MBC			대전방송			부산MBC		
	2020	2021	증감	2020	2021	증감	2020	2021	증감
①번역/영문지원			0			0			0
②운전/경비/미화	24	18	-6	27	30	3	41	46	5
③기타	3	11	8			0		13	13
합계	27	29	2	27	30	3	41	59	18

5) 인사담당 채용여부

2021년 본사 4사 비정규직 종사자의 사업자별 인사담당 채용여부는 다음과 같다.

본사 4사는 73.2%(5,829명)가 인사담당 총괄부서에서 채용하지 않고 있으며, 26.8%(2,139명)만 채용하고 있는 것으로 조사되었다. KBS는 835%(3,499명), SBS는 89.8%(858명)로 미채용 비중이 더 많았으며, MBC는 59.3%(903명), EBS 61.5%(406명)로 채용 비중이 높은 것으로 나타났다.

2021년 본사 외 9사의 비정규직 종사자의 사업자별 인사담당 채용여부는 다음과 같다.

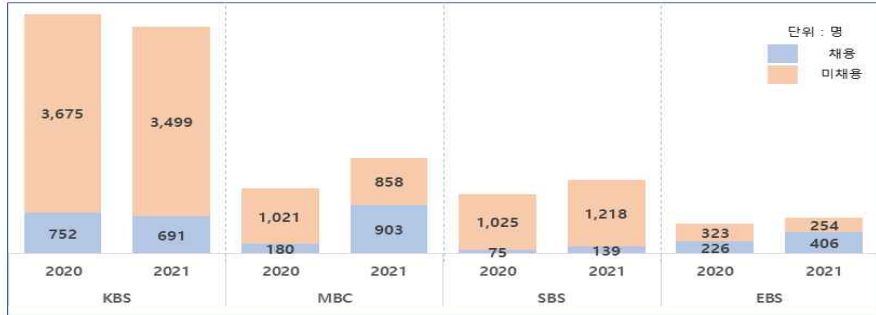
본사 외 9사는 68.5%(843명)가 미채용, 31.5%(388명)가 채용인 것으로 나타났다. CBS(137명, 65.6%), KNN(115명, 85.2%), TBS(207명, 86.6%), 국악방송(118명(92.2%), 대전MBC(78명, 63.9%), 대전방송(82명, 70.7%)은 미채용 비중이 높았다. 반면, MBC경남(31명)은 전원 인사담당 총괄부서에서 채용하고 있는 것으로 나타났으며, 극동방송(42명, 58.3%), 부산MBC(103명, 57.5%)는 채용 비중이 높았다.

<표 3-65> 2021년 사업자별 인사담당 채용여부 (단위 : 명)

구분	채용		미채용		합계	
	규모	비중	규모	비중	규모	비중
KBS	691	16.5%	3,499	83.5%	4,190	100%
MBC	903	51.3%	858	48.7%	1,761	100%
SBS	139	10.2%	1,218	89.8%	1,357	100%
EBS	406	61.5%	254	38.5%	660	100%
4사 소계	2,139	26.8%	5,829	73.2%	7,968	100%
CBS	72	34.4%	137	65.6%	209	100%
KNN	20	14.8%	115	85.2%	135	100%
MBC경남	31	100%			31	100%
TBS	32	13.4%	207	86.6%	239	100%
국악방송	10	7.8%	118	92.2%	128	100%
극동방송	42	58.3%	30	41.7%	72	100%
대전MBC	44	36.1%	78	63.9%	122	100%
대전방송	34	29.3%	82	70.7%	116	100%
부산MBC	103	57.5%	76	42.5%	179	100%
9사 소계	388	31.5%	843	68.5%	1,231	100%
총합계	2,527	27.5%	6,672	72.5%	9,199	100%

전년 대비 비교의 경우, 본사 4사가 인사담당 총괄부서에서 채용한 경우는 906명이 증가했으며 미채용 경우는 215명 감소했으며, 인사담당 총괄부서 채용률은 9.9%p 증가한 것으로 조사되었다. KBS는 채용(61명), 미채용(176명) 모두 감소한 가운데, 인사담당 총괄부서 채용 비중은 0.5%p 감소했다. MBC는 채용은 723명 증가하고 미채용은 163명 감소하였으며, 인사담당 총괄부서 채용 비중이 36.3%p 증가했다. SBS는 채용(64명), 미채용(193명)이 모두 증가했으며, 인사담당 총괄부서 채용률은 3.4% 증가하였다. EBS는 채용은 180명 증가, 미채용은 69명 감소하여 인사담당 총괄부서 채용률은 20.3%p 증가한 것으로 나타났다.

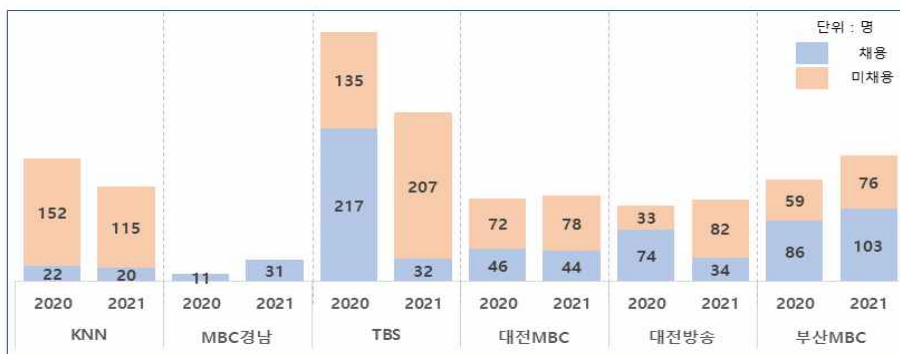
[그림 3-3] 사업자별 인사담당 채용 여부 추이_본사 4사



본사 외 6사는 채용 192명 감소, 미채용 107명 증가로 전체 인사담당 총괄부서 채용률은 18.2%p 감소한 것으로 조사되었다. KNN은 채용(2명), 미채용(37명) 모두 감소했으며 인사담당 총괄부서 채용률은 2.2%p 증가했다. MBC 경남은 채용에서 20명 증가했으며, TBS는 채용 185명 감소, 미채용 72명 증가하여, 인사담당 총괄부서 채용률은 48.2%p 감소한 것으로 나타났다.

대전MBC는 채용 2명 감소, 미채용 6명 증가했으며 인사담당 총괄부서 채용률은 2.9%p 감소했다. 대전방송은 채용 40명 감소, 미채용 49명 증가했고, 인사담당 총괄부서 채용률은 39.9%p 감소했다. 부산MBC는 채용과 미채용 모두 17명 증가했으며 인사담당 총괄부서 채용률은 1.8%p 감소한 것으로 조사되었다.

[그림 3-4] 사업자별 인사담당 채용 여부 추이_본사 외 6사



6) 인사담당 관리여부

2021년 본사 4사 비정규직 종사자의 사업자별 인사담당 관리여부는 다음과 같다.

본사 4사는 67.4%(254명)가 미관리, 32.6%(2,594명)이 인사담당 총괄부서에서 관리하는 것으로 나타났다. KBS는 78.6%(3,292명), SBS는 71.5%(970명)가 미관리 대상이며, MBC는 51.3%(903명), EBS는 61.5%(406명)가 관리 대상인 것으로 조사되었다.

2021년 본사 외 9사의 비정규직 종사자의 사업자별 인사담당 관리여부는 다음과 같다.

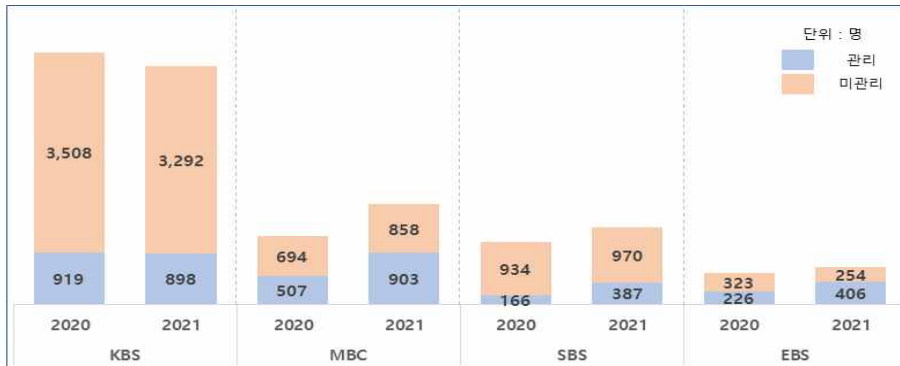
본사 외 9사는 53.9%(664명)가 미관리, 46.1%(567명)은 관리 대상이었다. CBS(209명), MBC경남(31명)은 전원 관리 대상이었으며, KNN(54.1%, 73명), TBS(86.6%, 207명), 국악방송(92.2%, 118명), 대전MBC(63.9%, 78명), 대전방송(70.7%, 82명)은 미관리 비중이 높은 것으로 나타났다. 반면, 극동방송(58.3%, 42명), 부산MBC(57.5%, 103명)는 관리 비중이 높은 것으로 조사되었다.

<표 3-66> 2021년 사업자별 인사담당 관리여부 (단위 : 명)

구분	관리		미관리		합계	
	규모	비중	규모	비중	규모	비중
KBS	898	21.4%	3,292	78.6%	4,190	100%
MBC	903	51.3%	858	48.7%	1,761	100%
SBS	387	28.5%	970	71.5%	1,357	100%
EBS	406	61.5%	254	38.5%	660	100%
4사 소계	2,594	32.6%	5,374	67.4%	7,968	100%
CBS	209	100%			209	100%
KNN	62	45.9%	73	54.1%	135	100%
MBC경남	31	100%			31	100%
TBS	32	13.4%	207	86.6%	239	100%
국악방송	10	7.8%	118	92.2%	128	100%
극동방송	42	58.3%	30	41.7%	72	100%
대전MBC	44	36.1%	78	63.9%	122	100%
대전방송	34	29.3%	82	70.7%	116	100%
부산MBC	103	57.5%	76	42.5%	179	100%
9사 소계	567	46.1%	664	53.9%	1,231	100%
총합계	3,161	34.4%	6,038	65.6%	9,199	100%

전년 대비 비교의 경우, 본사 4사는 인사담당 총괄부서 관리 321명, 미관리 370명 모두 증가했으며, 관리비중은 1.8%p 증가한 것으로 조사되었다. KBS는 관리 21명, 미관리 216명 감소하였으나 관리 비중은 0.6%p 증가했으며, MBC는 관리 396명, 미관리 164명 증가했으며 관리 비중은 9.1%p 증가했다. SBS는 관리 221명, 미관리 36명 증가했고, 관리 비중은 13.4%p 증가했으며, EBS는 관리 180명 증가, 미관리 69명 감소한 것으로 나타났으며, 관리 비중은 20.3%p 증가한 것으로 나타났다.

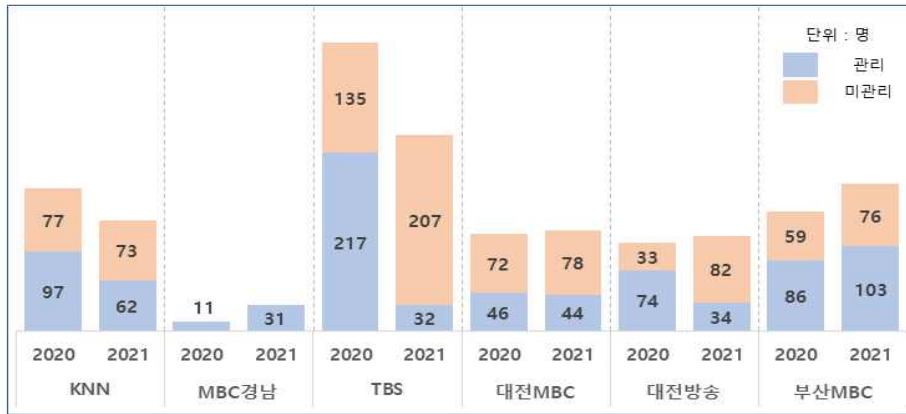
[그림 3-5] 사업자별 인사담당 관리 여부 추이_본사 4사



본사 외 6사의 경우, 인사담당 총괄부서의 관리 규모는 225명 감소하고 미관리 규모는 140명 증가하여 인사담당 총괄부서의 관리 비중은 21.3%p 감소한 것으로 조사되었다. KNN은 관리 35명, 미관리 4명 감소하여 인사담당 총괄부서의 관리 비중은 9.8%p 감소했으며, 부산MBC는 관리 및 미관리 모두 17명 증가했으나 인사담당 총괄부서의 관리 비중은 1.8%p 감소한 것으로 나타났다.

TBS는 관리 185명 감소, 미관리 72명 증가하여 인사담당 총괄부서의 관리 비중은 48.2%p 감소했다. 대전MBC는 관리 2명 감소, 미관리 6명 증가하여, 인사담당 총괄부서의 관리 비중은 2.9%p 감소했다. 대전방송은 관리 40명 감소, 미관리 49명 증가하여 인사담당 총괄부서의 관리 비중은 39.9%p 감소한 것으로 나타났다.

[그림 3-6] 사업자별 인사담당 관리 여부 추이_본사 외 6사



7) 계약 형태/계약서종류/계약당사자

2021년 본사 4사 비정규직 종사자의 사업자별 계약형태는 다음과 같다.

본사 4사는 96.5%(7,686명)가 서면계약, 3.5%(282명)는 구두계약을 체결한 것으로 조사되었다. SBS는 1,357명 전원이 서면계약을 체결한 것으로 나타났으며, KBS(97.9%, 4,100명), MBC(89.7%, 1,579명), EBS(98.5%, 650명)도 서면계약 체결률이 높았다.

2021년 본사 외 9사의 비정규직 종사자의 사업자별 계약형태는 다음과 같다.

본사 외 9사는 98.2%(1,209명)가 서면계약, 1.8%(22명)이 구두계약을 체결한 것으로 나타났다. CBS(209명), KNN(135명), MBC경남(31명), 국악방송(128명), 극동방송(72명), 부산MBC(179명)은 전원 서면계약을 체결했다. TBS(96.7%, 231명), 대전MBC(96.7%, 118명), 대전방송(91.4%, 106명)도 서면계약 체결률이 높은 것으로 나타났다.

<표 3-67> 2021년 사업자별 계약 형태 (단위 : 명)

구분	구두계약		서면계약		합계	
	규모	비중	규모	비중	규모	비중
KBS	90	2.1%	4,100	97.9%	4,190	100%
MBC	182	10.3%	1,579	89.7%	1,761	100%
SBS			1,357	100%	1,357	100%
EBS	10	1.5%	650	98.5%	660	100%
4사 소계	282	3.5%	7,686	96.5%	7,968	100%
CBS			209	100%	209	100%
KNN			135	100%	135	100%
MBC경남			31	100%	31	100%
TBS	8	3.3%	231	96.7%	239	100%
국악방송			128	100%	128	100%
극동방송			72	100%	72	100%
대전MBC	4	3.3%	118	96.7%	122	100%
대전방송	10	8.6%	106	91.4%	116	100%
부산MBC			179	100%	179	100%
9사 소계	22	1.8%	1,209	98.2%	1,231	100%
총합계	304	3.3%	8,895	96.7%	9,199	100%

2021년 본사 4사 비정규직 종사자의 사업자별 계약서 종류는 다음과 같다.

본사 4사는 표준계약서가 68.1%(5,231명)이었으며, 자체계약서는 31.9%(2,455명)로 나타났다. KBS 87.9%(3,602명), EBS 99.4%(646명)는 표준계약서를 체결한 반면, MBC 79.7%(1,259명), SBS 51.1%(694명)은 자체계약서를 체결한 것으로 조사되었다.

2021년 본사 외 9사의 비정규직 종사자의 사업자별 계약서 종류는 다음과 같다.

본사 외 9사는 63.2%(771명)이 자체계약서를, 36.8%(448명)은 표준계약서를 체결한 것으로 나타났다. KNN(135명), MBC경남(31명), 극동방송(71명), 대전방송(116명)은 모두 자체계약서를 체결한 것으로 조사되었다. CBS(51.7%, 108명), 대전MBC(99.2%, 117명), 부산MBC(84.9%, 152명)은 자체계약서 체결률이 높은 것으로 나타났다. TBS(86.1%, 199명), 국악방송(93.8%, 120명)은 표준계약서 체결률이 높은 것으로 나타났다.

<표 3-68> 2021년 사업자별 계약서 종류 (단위 : 명)

구분	자체계약서		표준계약서		합계	
	규모	비중	규모	비중	규모	비중
KBS	498	12.1%	3,602	87.9%	4,100	100%
MBC	1,259	79.7%	320	20.3%	1,579	100%
SBS	694	51.1%	663	48.9%	1,357	100%
EBS	4	0.6%	646	99.4%	650	100%
4사 소계	2,455	31.9%	5,231	68.1%	7,686	100%
CBS	108	51.7%	101	48.3%	209	100%
KNN	135	100%			135	100%
MBC경남	31	100%			31	100%
TBS	32	13.9%	199	86.1%	231	100%
국악방송	8	6.3%	120	93.8%	128	100%
극동방송	72	100%			72	100%
대전MBC	117	99.2%	1	0.8%	118	100%
대전방송	116	100%			116	100%
부산MBC	152	84.9%	27	15.1%	179	100%
9사 소계	771	63.2%	448	36.8%	1,219	100%
총합계	3,226	36.2%	5,679	63.8%	8,905	100%

2021년 본사 4사 비정규직 종사자의 사업자별 계약 당사자는 다음과 같다.

본사 4사의 계약당사자는 소속회사(43.8%, 3,491명), 해당부서(39.6%, 3,156명), 인사담당 총괄부서(14.8%, 1,178명) 순으로 비중이 많은 것으로 나타났다. KBS는 소속회사(44.9%, 1,882명)와 해당부서(44.6%, 1,868명)의 비중이 많았으며 인사담당 총괄부서는 10.5%(440명)로 나타났다. MBC는 소속회사(50.4%, 925명) 비중이 가장 많았으며, 해당부서(48.1%, 653명), 인사담당 총괄부서 17.7%(312명) 순으로 나타났다. SBS는 소속회사(50.4%, 684명)와 해당부서(48.1%, 653명)의 비중이 많은 것으로 나타났다. EBS는 인사담당 총괄부서가 61.5%(406명)로 가장 많았으며 해당부서 29.8%(197명), 기타(8.6%, 57명) 순으로 나타났다.

2021년 본사 외 9사의 비정규직 종사자의 사업자별 계약 당사자는 다음과 같다.

본사 외 9사는 해당부서가 44.7%(550명)로 가장 많았으며, 소속회사 32.5%(400명), 인사담당 총괄부서 22.7%(280명) 순으로 나타났다. MBC경남(31명)은 전원 인사담당 총괄부서와 계약을 체결했으며, 극동방송(72명)은 모두 소속회사와 계약한 것으로 조사되었다. CBS(64.1%, 134명)이 TBS(86.2%, 206명), 국악방송(92.2%, 118명)은 해당부서의 비중이 가장 높은 것으로 나타났다. KNN은 52.6%(71명)은 인사담당 총괄부서, 47.4%(64명)는 소속회사와 체결하였으며, 대전MBC(63.1%, 72명), 대전방송(49.1%, 57명), 부산MBC(72.6%, 130명)은 소속회사와 체결한 비중이 높은 것으로 나타났다.

<표 3-69> 2021년 사업자별 계약 당사자 (단위 : 명)

구분	인사담당 총괄부서		해당부서		소속회사		기타		합계	
	규모	비중	규모	비중	규모	비중	규모	비중	규모	비중
KBS	440	10.5%	1,868	44.6%	1,882	44.9%			4,190	100%
MBC	312	17.7%	438	24.9%	925	52.5%	86	4.9%	1,761	100%
SBS	20	1.5%	653	48.1%	684	50.4%			1,357	100%
EBS	406	61.5%	197	29.8%			57	8.6%	660	100%
4사 소계	1,178	14.8%	3,156	39.6%	3,491	43.8%	143	1.8%	7,968	100%
CBS	75	35.9%	134	64.1%					209	100%
KNN	71	52.6%			64	47.4%			135	100%
MBC경남	31	100%							31	100%
TBS	32	13.4%	206	86.2%			1	0.4%	239	100%
국악방송	10	7.8%	118	92.2%					128	100%
극동방송					72	100%			72	100%
대전MBC	5	4.1%	40	32.8%	77	63.1%			122	100%
대전방송	34	29.3%	25	21.6%	57	49.1%			116	100%
부산MBC	22	12.3%	27	15.1%	130	72.6%			179	100%
9사 소계	280	22.7%	550	44.7%	400	32.5%	1	0.1%	1,231	100%
총합계	1,458	15.8%	3,706	40.3%	3,891	42.3%	144	1.6%	9,199	100%

제 4 장 해외 주요국 비정규직 계약 가이드라인 사례 분석

제 1 절 영국 비정규직 계약 가이드라인 사례

1. 기본배경

영국에서 정규직 노동자와 비정규직 노동자를 구분하는 기준은 노동시간보다는 계약의 유형에 따른다. 2000년에 제정된 ‘2000년의 시간제 노동자 법’ (The Part-time Workers Regulations 2000)의 제2조에 따르면 노동자는 사용자와의 계약을 체결할 때 동일한 유형의 계약이 정규직으로 분류되면 정규직 노동자, 비정규직 노동자로 정해지기에 모호성이 존재한다.

다만 비정규직 노동자는 그 계약 방식에 따라 ① 기간제 계약이나 수습 조건이 아닌 계약에 따라 고용되었거나, ② 수습이 아닌 기간제로 계약되는 방식, ③ 수습 조건으로 고용된 직원, ④ 피고용인도 아니고 고정된 기간의 계약에 따라 고용되지도 않은 형태의 계약, ⑤ 피고용인은 아니지만 고정된 기간의 계약에 따라 고용된 노동자, ⑥ 해당 노동자가 다른 유형의 계약을 맺고 있어 다른 노동자들과 다르게 대우하는 것이 합리적이라는 설명과 입증자료가 있는 노동자와의 계약 등으로 나뉜다.

계약조건을 기준으로 영국에서 가능한 노동계약 유형은 ① 정규직(전일제)/시간제 노동자(Full-time or part-time contracts) ② 기간제 (Fixed-term contracts) ③ 파견계약(Agency staff) ④ 프리랜서/자문/용역 계약(Freelancers, consultants and contractors) ⑤ 0시간 계약(zero-hour/casual contracts) ⑥ 가족고용/미성년자 채용 및 자원봉사(Employing family, young people and volunteers) 등 여섯 가지가 존재한다. 그 중 특수고용을 제외한 다섯가지 형태 계약 특징을 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 정규직(전일제), 시간제 노동자 계약은 일반적인 형태의 계약이다. 영국의 정규직은 주간 노동시간을 35시간으로 간주하지만, 직종에 따라 차이가 존재하므로 공식적인 노동시간을 정하지는 않는다. 다만 정규직의 노동시간을 일반적으로 35시간으로 본다는 점을 기준으로 하여 일주일에 최대 35시간까지 시간제 노동이 가능하다. 정규직이나 시간제 노동자 모두 법정 최저 유급휴가, 국민보험(NICs) 등과 같은 공제액이 포함된 급여 명세서 제공, 최소 휴식 시간이 보장되며, 그 외에도 급여(병가와 출산, 육아/입양휴가 및 보상)와

연금가입, 휴가, 직업훈련/경력개발, 승진/이직/해고, 경력단절 등에 해당하는 혜택이나 보호조치를 동등하게 받는 것이 원칙이다.

이 외에도 허용된 최대 노동시간을 초과하지 않고, 최저임금이 보장되며, 고용주의 책임 보험가입 의무 등도 존재한다. 한편, 일부 혜택의 경우 노동시간에 비례하여 적용되는데, 예를 들면 정규직 노동자가 휴가 보너스로 1,000파운드를 받았다면, 그 노동자의 노동시간에 절반을 일하는 비정규직 노동자는 500파운드의 휴가 보너스를 받을 수 있다. 또한 정규직 노동자가 고용 계약에 명시된 시간보다 초과하여 일하는 경우엔 사용자가 초과수당을 지급하지 않아도 되지만(총 노동시간에 대한 평균 급여가 법정최저임금보다 낮지 않을 경우만), 비정규직 노동자는 35시간을 기준으로 이를 초과할 때만 초과수당을 지급해야 한다는 점은 다르다.

둘째, 기간제 노동계약은 일정 기한 동안 지속되는 작업에 대해 미리 기간을 정해놓고 계약하는 방식으로서 계약한 작업이 종료되었거나 그 작업을 통해 다른 활동이 시작되었을 때 그 계약이 종료된다. 기간제 계약으로 간주되는 조건은 노동자와 사업자가 직접 고용 계약을 맺었을 때로 노동자가 에이전시를 통해 계약을 체결했을 때 파견계약으로 그 내용이 다르다.

다만 직업훈련 또는 연수생은 기간제 계약에 속하지 않는다. 기간제 노동자도 ‘객관적 정당화’ (objective justification)라는 조건을 충족하는 정당한 사업상의 이유가 존재하지 않는 한 정규직 노동자와 동일한 혜택을 제공받는다. 예를 들어 같은 직무를 담당하는 정규직 직원에게 회사 차량을 제공하고 있는 상황에서 사용자는 비용이 많이 드는 경우 단 기간 기간제 노동자에게 이를 제공하지 않아도 되는 방식이다.

그러나 그 외의 상황에서 사용자는 기간제 노동자에게 정규직과 같은 급여, 같거나 동등한 수준의 업무환경 제공, 기업 내의 채용에 관한 정보제공 및 부당해고 보호조치 등을 준수해야 한다. 만약 한 사용자와 2년 이상 기간제 노동자로서 지속하여 계약이 체결되는 경우엔 정규직과 같은 해고보호권을 갖는다. 한편, 기간제 노동자가 정규직 노동자와 동일한 수준 내에서 권리를 보호받는다고 하더라도 그는 사용자의 기업 내에 속하지 않은 것으로 간주된다.

셋째, 파견계약은 사용자가 정규직/비정규직 노동자를 고용하기 위해 에이전시를 통하는 방식이다. 파견 노동자를 파업 인력을 대체하기 위해서 고용하는 것은 범죄행위로 처

별받는다. 파견계약의 특징은 다음과 같다. 사용자는 파견계약을 맺은 노동자의 임금(국민 보험/법정병가수당 등 포함 금액)을 에이전시에 지불하고, 노동자는 에이전시를 통해 임금을 수령하게 된다. 노동자의 노동시간 규정은 에이전시가 보호해야 하며, 사용자는 직장 내 시설, 사업체에서의 채용정보 등을 업무 첫날서부터 제공해야 한다.

또한 사용자가 파견계약을 통해 고용한 비정규직 노동자가 동일한 직책에 12주 이상 일하게 된다면 정규직과 동일한 급여와 노동시간, 휴식 시간 및 추가 노동임금, 연차휴가 등과 같은 권리를 갖게 된다. 만약 파견 노동자가 사용자 측과 직접 계약을 통해 정식계약을 맺는다면, 기준에 충족할 경우 에이전시는 그에 대한 비용을 청구할 수도 있다(프로젝트 시작 14주 이후, 프로젝트 종료 후 8주 이내).

넷째, 프리랜서/자문/용역 계약에 따른 노동자 채용은 정규직, 시간제/계약직, 파견직과는 다른 성격이다. 이러한 계약을 맺는 사람들은 자영업자이거나 다른 회사의 인력을 임시로 채용하는 것으로 여겨지기 때문에 사용자 측은 계약자들에게 국민보험금을 납부하지 않을 수도 있고, 최저임금을 준수하지 않을 수도 있다.

마지막 다섯째는 ‘단순 계약’ (casual contracts)으로도 불리는 0시간 계약이다. 용어 그대로 0시간 계약은 사용자가 노동자를 필요로 할 때 호출하여 일을 제공하는 방식이다. 서로 특별한 계약관계가 없기에 0시간 계약을 맺은 사용자는 노동자에게 일을 제공해야 하는 의무가 없고, 반대로 노동자는 사용자가 호출한다고 해서 그 일을 꼭 해야만 하는 의무는 없다. 0시간 계약 노동자는 계약에서 일반 노동자들과 마찬가지로 법정 보호 연차 및 최저임금을 보호받는다.

영국의 비정규직 노동자 계약조건의 기준은 정규직과 비교했을 때 임금과 복지 차원에서 동등한 대우를 받게 하는데 그 특징이 존재한다. 이를 근거로 BBC는 예술가와 작가, 라디오/텔레비전 진행자 및 기타 방송 운영 인력과 계약의 맺는데, 그 기준은 원천징수료 임금에서 국민보험료를 제하는지 여부다. 원천징수 대상에 해당하는 계약 유형은 정규직, 시간제/기간제 노동계약이고, 원천징수 대상에서 제외되는 대상은 파견계약이나 프리랜서/자문/용역계약이다.

전자에 해당하는 계약의 경우 노동자는 BBC와의 계약을 체결한 주체로서 복지나 인건비조정 등이 가능하지만 후자 중 파견계약은 파견업체가 협상을 대신하며, 프리랜서/자문/용역으로 계약의 경우 업무에 따라 차등적으로 계약이 진행된다.

2. 영국 공영방송 비정규직 계약: BBC 사례

BBC에서 비정규직 노동자는 사안이 있을 때마다 계약을 맺는 방식으로 진행된다. 비정규직 노동자와 체결하는 계약 방식은 ① 개인과 BBC가 직접 계약을 체결하는 방식과 ② 자영업자 또는 파견업체를 통한 계약 등 두 가지로 나뉜다. 구분 근거는 고용 형태에 따라 납세방식에 차이가 존재하고, 협상 과정의 차이다.

예를 들어 개인이 BBC와 직접 계약을 체결하였으면 노동자는 BBC와 복지나 인건비 조정에 직접 참여할 수 있지만, 자영업자/파견업체를 거쳐 BBC의 프로젝트에 참여하게 되면 직접 고용자는 BBC가 아닌 자영업자/파견업체가 되기 때문에 복지와 인건비 협상을 BBC와 직접 하지 못한다. 세부적인 조건과 방식서 두 고용방식은 차이가 존재하지만, 인건비는 동일하게 지급되는 것이 원칙이다. 한편, BBC는 비정규직 방송출연자 고용과 관련하여 ‘표준이용약관’ (Standard Terms and Conditions)을 마련, 2017년부터 적용하고 있다. 방송출연자 협동조합과 에이전시 커뮤니티, 방송출연진 등과 토론을 통해 마련된 ‘표준이용약관’ 은 BBC의 기본계약 방식 ① 개인과 BBC가 직접 계약을 체결하는 방식과 ② 자영업자 또는 파견업체를 통한 계약으로 체결된다.

이 외에도 BBC는 실연가와 예술가, 작가, 음악가 등을 고용하기 위한 ‘탈렌트 협회 협약’ (Talent Union Agreements)들을 마련하여 적용하고 있다. 각 분야 협회들과 토론과 회의를 통해 마련된 이 협약은 인건비, 수수료율, 작품에 대한 재사용비용 등이 명시되어 있다.

<표 4-1> BBC의 ‘탈렌트 협회 협약’ 목록

합의 명	분야
BBC/Equity TV Agreement	텔레비전 분야 출연자 및 관련 종사자
BBC/Equity Audio Agreement 2022/23	오디오 분야 예술가
BBC/PMA/WGGB TV and Online Script Writers Agreement 2021	작가, 대본
BBC/Musicians' Union Agreement 2018	음악
BBC/Incorporated Society of Musicians Agreement 2019	음악
BBC Orchestras - Agreement with the Musicians' Union	음악(클래식)
BBC Singers - agreement with Equity	음악(대중가요)
BBC Radio Non-All Rights Agreement	라디오 판권 분야

출처: BBC 홈페이지

‘BBC 노동자 일반 약관’ 은 BBC와 개인이 체결하는 계약에 관한 내용이다. 제1조는 ‘계약자의 의무’ (Obligations and Warranties)에 관한 내용이다. 계약자는 ① 계약서에 명시된 기간에 서비스나 활동 제공, ② 의무조건, ③ 제작 보험에 부정적인 영향을 미칠 수도 있는 건강 상태에 관한 정보 제공(합리적이다 판단할 경우 건강검진 비용 BBC 측에서 부담), ④ 추가 제공 및 고려사항(출연, 개인 스폰서, BBC 콘텐츠 제작에서 사용되는 창의적 저작물, 합리적인 이동을 위한 지원, 언론/홍보)에 관한 BBC의 지원 내용, ⑤ 확정된 업무를 추진하는데 있어 필요한 계약자의 역할 조건(전문적인 참여, 높은 집중, BBC 콘텐츠 제작 표준 준수 및 편집교육 참여,) ⑥ BBC와 협력을 통해 추가로 발생하는 상업적/재정적/활동에 대한 신고의무, ⑦ BBC의 안전 규칙 준수, ⑧ 긴급 연락처 최신 상태 유지의무 등의 조건에 동의하는 것을 전제로 계약이 진행된다.

BBC 프로젝트에 참가하는 경우 BBC와 적절한 협의 없이 다른 미디어사업자(오디오/영상사업자 및 방송인 등)에 제공해서는 안 되며, 노동력을 제공할 수 없는 경우 최소 8주 전 통지하고 그 기간 동안 자유롭게 연락을 취할 수 있는 요일(Call days)을 별도로 알려야 하는 등의 의무도 있다.

BBC와 프리랜서의 계약에 따른 위치를 정한 항목으로 제9조 ‘고용상태’ (employment status)가 있다. 조항에 따르면 기본적으로 계약을 통해서 비정규직 노동자는 BBC의 직원으로 간주 되지 않음을 명확히 한다. 이를 근거로 BBC는 비정규직 노동자에게 세금 문제나 부가적인 책임 문제에 따른 비용 발생에 대해 책임지지 않으며, 계약된 서비스나 제작의 영역 내에서만 관계가 성립하고 있음이 기술되어 있다.

제2조는 ‘계약 고려사항, 수수료 및 비용’ (Consideration, Fees and expenses)이다. BBC는 계약된 내용에 따라 노동력이나 서비스, 결과물을 받고 그 라이선스를 사용하는 조건으로 노동자에게 인건비를 지급하는 것을 원칙으로 한다. 인건비에서 보험료와 소득세를 공제하며, 부가가치세도 별도로 제공하지 않는다. 만약 BBC의 프로젝트를 수행하기 위해 계약자에게 비용이 발생했다면, BBC의 내부기준에 부합하는 경우 이는 BBC 측이 지불할 수 있다. 다만 청구를 위해서 노동자 측은 BBC의 업무수행 중에 발생한 비용이라는 증거와 서류를 제출해야 한다.

‘BBC 노동자 일반 약관’ 제3조는 ‘라이선스 및 양도’ (Rights and Assignment)다. 비정규직 노동자는 BBC가 지급한 인건비(공정하고 공평한 보수)에 모든 유형의 매체이용,

라이선스 연장 및 갱신 등에 관한 권리 등을 BBC에게 양도하는 조건이 포함되어 있음을 동의하게 해야 계약이 진행된다는 내용이다. BBC는 노동자가 제공한 콘텐츠를 자유롭게 편집하고, 사용하는 방식에 대한 제한이 없으며 저작권격권도 양도받게 되며, 최종 사용방식도 BBC가 결정할 수 있다. 비용을 지불한 경우 BBC는 제공 받은 콘텐츠를 사용해야 할 의무도 갖지 않는다.

제4조는 ‘계약정지 및 종료’ (Suspension and Termination)에 관한 내용이다. 이 조항에 따르면 BBC는 ① 계약한 비정규직 노동자가 계약을 중대하게 위반하거나 위반 사항 수정 요구 후 14일 이내에 이를 행하지 않았을 경우, ② BBC가 합리적으로 통제할 수 없는 원인에 의해 지속적인 성과를 기대할 수 없는 경우, ③ 계약한 비정규직 노동자가 약관을 반복적으로 위반하거나 지속적으로 준수하지 않는 경우, ④ 건강검진 결과 보험에 영향을 미칠 건강상태라고 결론지었을 경우, ⑤ 신용문제, ⑥ 파산, ⑦ BBC의 지출표준을 준수하지 않았을 경우 등의 상황이 발생하면 언제든지 계약을 종료할 수 있다.

만약 계약한 비정규직 노동자가 경찰조사를 받고 있거나 혐의가 제기되어 업무를 수행할 수 없다고 판단되면 계약을 일시로 정지할 수 있으며, 이 기간엔 인건비를 지급하지 않아도 된다. 무고에 의한 계약중단일 경우 계약자는 계약 정지기간 동안 지급정지된 인건비를 일부 받을 수 있다. 계약이 정지 또는 종료되었을 경우에 그 시점까지 개발된 콘텐츠나 자료에 대한 이용권리는 BBC에 귀속되며, 계약자는 기밀 유지와 BBC의 자산 반환 등 의무를 시행해야 한다.

제7조는 ‘BBC 표준’ (BBC Standard)으로서 비정규직 노동자가 참여하거나 제작한 콘텐츠에도 BBC가 지켜야 할 기본원칙을 준수해야 한다는 항목이다. BBC가 내세우는 기본원칙인 ‘공평성, 무결성, 독립성, 품위’ (impartiality, integrity, independence, decency) 가치를 준수하고, ‘BBC 표준’ 원칙을 훼손하거나 문제를 제기하여 타협하려 하거나, 반대하는 등의 활동은 금지된다. 즉, BBC 콘텐츠의 평판을 유지하겠다는 원칙이 반영된 조항이다.

2022년 현재 적용되는 ‘BBC 표준’ 은 ① 편집 가이드라인과 편집 지침(Editorial Guidelines and Editorial Guidance), ② BBC 가치(the BBC Values), ③ OFCOM의 방송코드(the OFCOM broadcast code) 등이 있다. 이 외에도 BBC 콘텐츠 제작 과정에서 발생할 수 있는 사안들을 방지하기 위한 가이드라인으로서 ① 뇌물수수 방지(anti-bribery), ② 어린이 보

호(child protection), ③ 따돌림 및 괴롭힘 방지, ④ 개인 이익 선언(declaration of personal interests), ⑤ 평등과 다양성(equality and diversity), ⑥ 건강과 안전(health and safety), ⑦ 공개거부/내부고발(protected disclosure/whistle blowing), ⑧ BBC 행동강령(BBC Code of Conduct) 등을 다른 자료들도 콘텐츠 제작과정에서 고려해야 할 기준으로 적용된다.

‘BBC 노동자 일반 약관’의 제10조와 제11조는 ‘질병 휴가’ (Sickness absence)와 ‘노동시간 및 휴일’ (Working time and Holiday) 항목으로서 비정규직 노동자의 권리에 관한 항목이다. 첫째, ‘질병 휴가’의 경우 계약자가 작업을 할 수 없을 정도로 질병에 걸리게 되면 최대한 빨리 담당자에게 사실을 알리고 그 근거를 제시해야 한다. 질병 휴가의 경우 BBC 측은 요율을 근거로 병가 수당은 지급되지 않지만, 3일째부터나 가능하다.

둘째, 노동시간 규정에 따르면 비정규직 노동자는 노동법에 따른 노동시간을 준수하는 것으로 전제되어 있으나 최대 주당근무 시간을 초과할 수 있음을 동의한 상태에서 계약이 체결된다. 노동시간 점검을 위해 계약자는 BBC가 노동시간 모니터링을 위해 적용하는 요청이나 조치를 준수해야 하며, 이를 어길 시에는 계약 위반으로 처리된다. 셋째, 휴일 규정에 따라 비정규직 노동자는 공휴일과 은행 휴일을 포함하여 1년에 5-6주의 유급휴가를 가질 수 있다. 이를 위해선 최소 6주 전에 담당자의 승인이 필요하며, 그날에만 가능하다. 프로젝트가 진행되는 특성상 관리자가 특정 요일에 비정규직 노동자가 휴가를 가질 것을 요구할 수도 있다. 휴가 수당은 휴가를 허가받은 시점에 지급된다.

총17개의 조항으로 구성된 ‘BBC 노동자 일반 약관’의 내용은 대부분 BBC가 비정규직 노동자에게 요구하는 기준에 관한 것으로 정리되며, 노동복지나 관리에 관하여선 ‘질병 휴가’와 ‘휴가’ 조항이 전부라는 점이 특징이다.

3. 프리랜서 현장

2021년 8월 24일 ‘에든버러 TV 페스티벌’ (Edinburgh TV Festival)에서 발표된 ‘프리랜서 헌장’ (The Freelance Charter)은 미디어 산업 내 프리랜서, 즉 비정규직 노동자들의 노동조건 개선을 위해 발표된 노동계의 협력 결과다.

‘변화를 위한 연합’ (Coalition for Change)이라는 산업 내 비영리단체가 미디어산업 내에서 발생하고 있는 고용 및 채용에서 관행, 직장문화, 인종 및 다양성, 따돌림과 괴롭힘,

교육 및 인재교육 등과 관련한 문제들을 개선하고자 논의를 시작했고, 그 결과로 발표된 것이 ‘프리랜서 현장’이다. 법적 구속력은 존재하지 않지만 2022년 현재까지 영국 내 시청각미디어 사업자들인 아마존(Amazon)과 BBC, Sky, Channel 4, BFI 등이 자발적으로 이 현장에 참여하고 있다. 그러나 대형 OTT사업자인 넷플릭스(Netflix)와 영국 미디어규제 기관인 오프콤(Ofcom) 등은 가입하지 않고 있다.

‘프리랜서 현장’은 영국 미디어산업의 관행을 깨고자 업계 측이 마련한 첫 번째 제안이라는 점에서 의의를 갖는다. 하지만 그 내용에 있어서 구체적이지 못하고, 포괄적이며 선언적인 제안에 그치고 있다는 한계는 존재한다. 참여사가 명시된 부록을 포함, 총 7조로 구성된 ‘프리랜서 현장’의 내용은 다음과 같다.

제1조는 ‘프리랜서 현장’의 ‘목적과 현황’(Introduction)이다. 조항에 따르면 ‘변화를 위한 연합’은 미디어산업 내 비정규직 노동자들이 공정하고 존중받는 대우를 받는 직장문화를 촉진하기 위해 ‘프리랜서 현장’을 작성하게 되었다고 그 배경을 밝힌다. 또한 자율 참여이기 때문에 운영 원칙 준수는 회원사들이 결정하는 것이지만, 그 진행 상황에 대해서 매년 비정규직 노동자들과 제작자, 방송사, 산업단체가 검토할 계획임을 밝히고 있다. ‘프리랜서 현장’은 고용 받을 권리나 고용된 지위를 부여하기 위해 작성된 것이 아닌 비정규직 노동자의 계약에서 이를 고려하고 포함하는 것을 목표로 작성된 것임을 알리는 항목이다.

제2조는 ‘고용과 개발’(Recruitment and Development)이다. 우선적으로 모든 수준 내에서 사회에 존재하는 모든 그룹, 성별, 민족, 장애, 성, 연령, 사회적 경제적 그룹, 부모의 지위 등의 특성이 미디어 산업 내에서 반영되고, 참여할 수 있도록 하는 것을 목표로 설정하고 있다.

이를 위해 ① 고용과정에 있어서 제작사는 객관적인 기준에 따라 기술과 능력을 평가하여 채용하고, ② 채용을 위해 다양한 구직자의 명단을 확보하고 최소 2명의 후보자를 인터뷰하며, ③ 합리적으로 실행 가능한 경우 모든 채용정보를 광범위하게 알림으로써 구직자 명단을 풍성하게 하며, ④ 이전에 함께 작업한 경험이 없는 사람들을 다양하게 고용하여 재채용의 순환을 새롭게 구축하고, ⑤ 경력단절을 방지하기 위해 적절한 경우 교육을 권유하거나 후반 피드백 작업에 참여토록 하고, ⑥ 공정하고 투명한 채용 프로세스를 가능하게 하기 위해 생산에 필요한 인력을 확보하고 방송사와 제작진과의 관계는 대표자가 담

당토록 하며, ⑦ 작업방식의 유연성, 즉 원격근무나 홈오피스 등을 가능하게 하는 시스템이 필요하다고 제안한다.

‘프리랜서 현장’ 제3조는 ‘직장문화, 따돌림 및 괴롭힘’ (Workplace Culture, Bullying & Harrasment)에 관한 내용으로, 원칙은 긍정적인 분위기와 육체적 건강, 참살이를 위해서 서로를 신뢰하고 존중하는 직장문화를 형성해야 한다는 것에서 발생한다. 주요 내용은 ① 동일임금법에 따라 성별, 민족, 장애, 배경에 상관없이 공정한 급여를 지급하고, ② 신규 채용자와 장애인들의 기회를 보장하기 위해 작업 관행의 수정 및 추가 장비 지원 등을 행하며, ③ 따돌림을 방지하고, ④ 작업 중 건강 훼손에 대한 사건을 서로 제보함으로써 문제를 적극적으로 해결할 수 있는 시스템을 구축하고, ⑤ 비정규직 노동자를 위한 핫라인을 구축하며, ⑥ 책임자를 임명하여 방송사와 제작사의 관계를 정립하고, ⑦ 비정규직 노동자를 위한 교육을 촉진하는 등의 활동이다.

제4조는 ‘커미셔닝 활동’ (Commissioning Conduct)으로 방송사와 제작사가 참여하는 프로그램 제작을 위한 협의 과정이다. ‘프리랜서 현장’ 에션 커미셔닝 활동을 위해 ① 회의 시간 준수, ② 협력방안 논의, ③ 검토일정 준수, ④ 현실적인 제작 일정 배려 등의 원칙이 필요함을 명시하고 있다. 다음으로 제5조는 ‘노동시간’ (Working Hours)이다. 예외적인 경우 긴 노동시간이 요구되는 작업도 있지만 장기적으로 이를 행할 경우 노동자의 삶과 건강에 부정적인 영향을 인식하여야 한다고 정한다. 이를 해소하기 위해 노동시간 데이터를 공유하고 정보를 제출하는 등의 활동에 참여하고, 처음부터 합리적인 일정을 수립하는 것이 중요함을 강조한다.

<표 4-2> ‘프리랜서 현장’ 회원 목록(총 23개 회원사)

Amazon Prime Video, BECTU, Channel 5/ ViacomCBS, Mama Youth, Sky Content, BAFTA BFI, Deaf and Disabled People in TV, Sara Putt Associates, Share My Telly Job, BBC Channel 4, Directors UK, ScreenSkills, STV Group plc, Telly Mums Network, The Film & TV Charity, The TV Collective, The TV Mindset, The Unit List, UKTV, Viva La PD, Women in Film and TV

출처: The Freelance Charter, 7쪽.

‘프리랜서 현장’ 제6조는 ‘교육 기회’ (Training Opportunities)에 관한 내용이다. 현

장에선 ① 비정규직 노동자들이 접근 가능한 교육과 개발과정 참여가 개인뿐만 아니라 업계에 주는 이익이 크므로 이를 제공해야 하며, ② 채용관리자를 위한 교육을 별도로 추진하여 신규 채용에 더 넓은 시선을 적용할 수 있도록 하고, ③ 교육훈련 사업주들과 협력하여 소외계층을 위한 시설을 운영하도록 촉진하는 등의 활동이 진행되어야 한다고 언급하고 있다.

제 2 절 독일 비정규직 계약 가이드라인 사례

1. 기본배경

독일의 모든 노동자는 ‘기본법’ (Grundgesetz, 우리나라의 헌법)에 근거하여 존엄성과 인격권, 평등권, 신체 자유권, 결사/노조결성권, 직업훈련참여권 등을 보장받는다. 정규직 뿐만 아니라 비정규직 노동자로 분류되는 ‘단시간 노동자’ (Teilzeitarbeit)는 물론 ‘기간제 노동’ (befristete Arbeitsverträge), ‘고령자 단시간 노동’ (Altersteilzeitarbeit), ‘파견 노동’ (Arbeitnehmerüberlassung)에 해당할 때도 노동자들의 권리가 보장되는 체계다.

노동권 중 독일에서 중요하게 보호되는 권리 중 하나는 기본법 제9조에 명시된 단체결성과 결사의 자유다. 해당 조항에 따르면, 첫째, 모든 독일인은 단체와 조직을 결성할 권리를 갖지만 둘째, 조직의 목적이나 활동이 기본법에 근거한 질서, 국제이해에 위배되는 경우엔 금지되어 있다. 마지막 셋째는 노동 및 산업조건을 보호하고 증진하기 위해 협회를 결성할 권리에 관한 것으로서 모든 사람과 모든 직업이 가능함을 명시한 조항이다. 만약 이 권리를 제한하거나 이를 보호하는 것을 훼방하려고 하는 계약조건들은 무효로 처리되며, 불법행위로 정의된다.

예외에 적용되는 사례로는 기본법 제12a조(군대, 국경경찰, 시민보호협회 등의 의무복무), 제35조(공공안전보호기관, 경찰 등), 제87a조(방위)에 해당하는 경우다. 즉, 이익과 생계유지를 목적으로 하는 활동에서는 모든 직업분야에서 자신들을 대변할 노동단체/이익단체를 설립할 수 있는 노동환경이다.

노동단체 조직과 역할은 ‘경영조직법’ (Betriebsverfassungsgesetz)에 근거한다. 경영조직법은 노동단체와 사업자가 참여하는 직장협의회(Betriebsrat)의 조직과 운영, 두 단체간

협의 및 계약서 체결, 효력, 참여의무 등에 관한 내용을 다루는 연방법이다.

경영조직법 제5조에서 정하는 노동자(Arbeitnehmer)는 회사와 현장, 재택근무 등의 노동 형태에 제한되지 않고 고용된 노동자와 직업교육생을 포함하는 개념이다. 다만 법인 대표나 이에 준하는 자격의 구성원, 소득을 목적으로 하지 않고 자선이나 종교적 성격 또는 치유/재적응/도덕성 향상을 위해 고용된 사람, 고용주와 같은 세대에 거주하는 혼인 친족, 고위 간부 등은 노동자에 포함되지 않는다. 이들로 구성된 노동단체는 경영조직법 제2조에 따라 노동자와 사용자 간 체결된 단체협약의 준수와 노동자 보호, 사업 안정성 확보 등을 위한 협력 피하고 그 목적을 성취하기 위해 조합결성이 자유롭다.

경영조직법에 근거하여 노동자들은 단체를 설립하고, ‘단체협약법’ (Tarifvertragsgesetz)에 따라 사용자측과 노동자 간 ‘단체협약’ (Tarifvertrag)을 체결하게 된다. 여기서 단체협약은 노동자의 권한을 위임받은 노동단체와 사용자 또는 사용자 협회와 계약하는 문서로서 당사자의 권리와 의무를 규정하며, 고용관계의 내용, 체결과 해지, 역할과 업무구성 등의 내용을 담은 문서다(제1조, 제2조). 협약의 내용 중에서 노동관계에 관한 규정과 노동계약 체결, 종료 등에 관하여선 양 당사자 간 직접적이고 강제 이행해야 하는 효력이 존재하는바, 협약으로 발생한 권리와 보호 조건은 협약에 서명한 당사자가 승인한 경우에서만 포기할 수 있다. 만약 협약에 명시된 협약종료일이 존재하는 경우, 이 내용을 대체할 새로운 합의나 계약이 존재하지 않을 때 기존의 협약이 그대로 이어지게 된다.

단체협약법 제5조에는 연방노동사회부와 사용자단체, 노동자단체의 단체 각각 3인씩으로 구성된 위원회의 동의를 얻어 단체협약의 일반적인 효력을 발표할 수 있는 권한을 부여한다. 이에 해당하는 내용으로는 제5조 제1a항에 따라 휴가/휴가수당/추가휴가수당, 연금법에 따른 연금제도, 직업교육생의 보수와 직업교육 과정, 사용자의 추가사업 및 기업이 이익창출에 관한 내용, 노동시간 취소/단축 또는 추가노동에 대한 임금보상기준 등 있다.

한편, 독일에선 정규직뿐만 아니라 시간제 및 기간제 노동자도 자신들이 속해 있는 노동단체/조합을 통해 단체협약을 체결할 수 있는데, 그 기준은 ‘시간제 및 기간제 고용법’ (Teilzeit- und Befristungsgesetz)에 따른다. 먼저 ‘시간제 노동자’ (Teilzeitbeschäftigung)는 정규 주당 노동시간이 상근 노동자보다 짧은 노동자로서, 최대 1년의 계약기간 동안 정규 노동시간의 평균이 유사한 업무의 정규 노동자의 노동시간

보다 더 짧으면 시간제 노동자로 고용된다.

여기서 유사한 업무의 정규 노동자의 노동시간은 단체협약으로 결정된 직원을 기준으로 책정된다. ‘기간제 노동자’ (befristet beschäftigt)는 업무의 종류와 목적, 성격에 따라서 일정한 기간으로 계약을 체결하는 방식으로서 역시 단체협약에 의해 결정된 직원을 기준으로 계약조건을 동등하게 체결하게 된다. 이 두 유형의 비정규직 노동자들을 보호하기 위해 제정된 시간제 및 기간제 고용법은 시간제 노동을 장려하고, 기간제 고용 계약 조건을 법제하여 시간제 노동자와 기간제 노동자 간 차별을 방지하는 데 그 목적을 둔다.

또한 이 법에 따라 시간제 노동자나 기간제 노동자 모두 객관적인 이유가 없는 한 동급의 정규직 노동자보다 처우나 임금에서 차별을 두지 못하게 되어 있다. 시간제 노동자로 계약되어 있거나 기간제 노동자로 계약되어 있더라도 노동시간을 단축하거나 노동시간을 연장하는 등의 결정은 사용자가 일방적으로 결정할 수 없으며, 최소 고지 기간 및 합의, 대체인력 존재 여부 등의 조건을 고려해야 한다. 법에 정해져있는 주요 내용들을 간략히 정리하면 다음과 같다.

우선 기업에서 비정규직을 채용하기 위해서는 작업의 성격이 시간제 또는 기간제 노동에 적합하다는 기준을 충족해야 하는데, 만약 이 기준에 부합하지 않을 경우는 정규직으로만 모집할 수 있다. 계약기간은 최대 2년까지지만 가능한데, 총 3회의 계약연장만 가능하다(제14조). 여기서 기간제 노동자는 신규채용으로만 가능한데, 필요한 노동을 비정규직으로 대체하는 것을 방지하기 위한 정책이다.

또한 기간제 노동자의 임금은 유사한 직무의 정규직 노동자의 시간 당 임금과 같게 책정되어야 하고(제4조), 시간제나 기간제로 계약한 노동자가 정규직으로 전환하는 것을 거부하거나, 그 반대의 경우라는 이유로 계약을 일방적으로 파기하는 것은 불가능하다는 점도 특징적이다(제11조). 이 외에도 시간제 노동자와 기간제 노동자들도 병가나 유희수당이 보장된다(제12조). 비정규직이라고 하더라도 정규직과 동등한 위치에서 업무와 수입을 보장하기 위한 장치로서 시간제 및 기간제 고용법이 적용되는 것이 특징이라 하겠다.

2. 방송사 비정규직 계약조건: MDR(중부독일방송) 사례

독일의 미디어 분야와 시청각 서비스사업자는 업무 유형에 따라 ‘프리랜서’ (Freie

Mitarbeiter)로 불리는 고용형태와 ‘장기-프리랜서’ (Feste Freie Mitarbeiter) 등 두 가지 유형의 비정규직 계약을 맺을 수 있다.

전자에 해당하는 프리랜서는 노동시간과 장소, 계약기간을 결정하는 노동유형으로서 그 업무 진행방식은 노동자측이 결정하게 한다. 후자인 장기-프리랜서는 한 사업자에게 정기적으로 서비스나 용역을 제공하는 계약으로서, 경제적 의존도가 한 사업자에게 높아진다. 프리랜서와 장기-프리랜서는 비정규직이라는 계약조건에서 동일하지만, 전자는 여러 사업자와 계약을 맺을 수 있지만 후자는 계약을 맺을 수 있는 사업자가 제한적이기 때문이다.

이런 점에서 장기-프리랜서는 ‘유사직원 노동자’ (Arbeitnehmerähnliche Person)라는 법적지위를 받게 되며, 이를 통해 단체협약법 제12a조를 근거로 노동조건을 보호받는다. 미디어분야의 장기-프리랜서의 경우 단체협약법 제12a조의 제2항 제3에 근거하여 최저임금이 보장되는데, 이때 고용 임금의 기준은 해당 업종에 적용되는 임금을 기준으로 한다.

<표 4-3> 단체협약법 제12a조- 유사직원 노동자조항

제12a조: 유사직원 노동자

- (1) 본 법률의 내용은 다음에 해당하는 경우에도 적용된다.
 1. 경제적으로 종속되어 있어 노동자와 유사하게 사회적 보호가 필요한 사람(유사직원 노동자)이 서비스 또는 노동계약에 따라 노동을 제공하고, 이를 (계약 당사자인 노동자가) 직접 또는 다른 노동자의 도움 없이 행하는 경우. 이에 해당하는 경우는
 - a) 주로 한 사람을 위하여 노동을 제공하거나
 - b) 평균적으로 노동의 대가로 얻은 전체 소득의 절반 이상이 한 사람에 의해 지급되는 경우. 만약 이를 예측할 수 없을 경우에는 단체협약에서 이를 별도로 정하지 않는 한 산정일자를 기준으로 직전 6개월의 수입, 또는 이보다 짧은 기간인 경우엔 그 기간을 기준으로 적용된다.
 2. 제1호에 명시된 유사직원 노동자를 고용한 사용자, 또는 서비스나 노동계약을 통해 유사직원 노동자와 사용자 사이에 결정된 법적 관계에도 적용된다.
- (2) 유사직원 노동자로부터 노동을 제공받는 복수의 사업자가 하나의 기업집단(주식회사법 제18조에 근거한 기업)의 형태로 운영되고 있거나, 이들을 통해 조직된 공동체 또는 일시적이지 않은 형태로 공동사업체를 운영하는 경우 이를 한 개의 사업자로 간주한다.
- (3) 예술, 문학, 저널리즘 등의 노동을 제공하는 노동자와 기술자, 제1항의 제b의 내용에 해당하는 노동자는 고용임금의 최소 1/3을 받을 자격이 있다.
- (4) 본 조항은 대리인에겐 적용되지 않는다.

한편, 독일에선 기본적으로 비정규직 노동자들의 계약과 권리는 기본법과 경영조직법, 단체협약법, 시간제 및 기간제 고용법 등을 통해서 보호된다. 이를 위해 독일의 베르디(Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, 서비스 종사자 노동조합)가 조직되어 연방 전체 또는 지역별과 같은 권역, 직종, 계약유형 등에 따라 사업자와 노동자간 계약을 진행하게 된다. 미디어 분야와 시청각 서비스 산업에선 미디어 분야(ver.di Fachbereich Medien)와 영화/텔레비전 분야(Produktionsdauer beschäftigte Film- und Fernsehschaffende) 등으로 세분되어 있다. 또한 동종직종 종사자들이 조직한 단체도 계약에 참여하는데, 대표사례가 ‘독일 언론인협회’ (Deutschen Journalisten-Verband)다.

가 MDR 비정규직 노동자 고용지침

MDR는 자사 내 비정규직 노동자 고용 기준으로 ‘비정규직 노동자 고용지침’ (Dienstanweisung zur Beschäftigung freier Mitarbeiterinnen)을 채택하고 있다. 지침의 필요성, 일반규정 및 계약서 예시 등 12개 절로 구성되어 있으며, 2022년 현재 적용되는 지침은 2021년 11월에 적용된 내용이다. 주요 조항을 살펴보면 다음과 같다.

제1절은 서문(Einleitung)이다. ‘비정규직 노동자 고용지침’의 목적을 기술하고 있는 이 조항에 따르면 MDR는 ‘헌법상으로 주어진 공영방송인 포괄적이고 완전한 정보전달 역할 수행을 위해’ 프리랜서를 고용할 수 있다고 규정되어 있다. 이 지침에 근거하여 MDR는 프리랜서 고용 범주와 직무 등을 조정하게 된다.

제2절 ‘일반규정’ (Allgemeines)에 근거, 이 지침이 적용되는 노동자는 MDR와 계약을 체결한 모든 직원이며, 법적 근거는 ‘MDR 프리랜서 연합’ (MDR-Freie)이 체결하는 ‘비정규직 노동자 고용에 관한 지침’ (Leitfaden für Freie Mitarbeiterinnen beim Mitteldeutschen Rundfunk)에서 보장된 노동법 항목이다. 제3절의 ‘책임과 역할’ (Zuständigkeiten und Aufgaben) 중 제1항에 따라 ‘비정규직 노동자 고용지침’의 내용은 MDR의 법무팀과 행정팀이며, 이를 준수하는 조치들은 대표이사가 책임을 진다. 계약체결과 임금관리는 ‘임금 부서’ (Abteilung Honorare)에서 담당한다.

다음으로 제3절의 제3항은 ‘(직무)핵심 영역’ (Stammbereiche)에 관한 규정이다. ‘(직무)핵심 영역’은 MDR가 채용한 비정규직 노동자의 직무 범위에 관한 내용으로서 이는 계약서에 명시된 노동 범주뿐 아니라 다른 핵심 영역에서도 일할 수 있는 조건이다. 비정

규직 노동자를 채용한 부서에서는 이들을 담당하는 직원을 배치해야 하고, 고용에 관한 질의 및 계약종료 이전에 향후 고용 계획(연장/종료 또는 다른 부서 이동 등)에 관하여 정보를 제공해야 한다.

‘비정규직 노동자 고용지침’의 제4절은 비정규직 노동자 계약에 적용되는 ‘비정규직 노동자 기본원칙’ (Allgemeine Grundsätze freier Mitarbeit)이다. 조항들에 따라 프리랜서로 채용할 수 없는 직무 분야는 ‘과/부의 장, 편집부, 다른 프리랜서를 관리하는 직무, 휴직/대기 상태의 공석, 사무직 직무, 복지, 예산관리, 내부 의사결정 직무, 회계부, 인사관리, IT를 포함한 행정/기술지원 분야’ 등으로 정해져 있다. 비정규직 노동자 직무를 제한하는 데는 이미 채용되어 있는 정규직 노동자들을 프리랜서로 전환하는 것을 방지하기 위함이다. 만약 정규직 노동자에서 프리랜서로 전향하고자 하는 노동자가 있으면 6개월 이상의 해직 상태 후에나 가능하다. 또한 비정규직 노동자는 MDR 측이 제안한 계약조건에 의무적으로 수락할 필요가 없으며, 계약된 내용을 초과하는 노동력을 제공하지 않아도 된다.

제5조는 ‘탄력고용제’ (Flexible Beschäftigung)에 관한 내용으로, 비정규직 노동자는 연간 72일 미만으로만 계약을 체결할 수 있으며, 시간 단위의 고용은 피하도록 제한된다는 항목이다. 만약 연간 71일을 초과하는 노동계약을 체결할 경우 지침의 제6조 ‘지속 고용’ (Kontinuierliche Beschäftigung)에 근거하여 고용조건을 변경해야 한다. 다만 채널 편성(Programmgestalten)과 관련하여 프로그램 제작 분야의 비정규직 프리랜서 계약인 경우에는 ‘프로그램 제작 다양성’을 근거로 최대 2년 동안 계약을 유지할 수 있다. 이를 위해서는 프리랜서로 계약하는 이유에 대해 사실적인 근거가 필요하며, 고용 기간은 연간 최대 109일을 초과하지 못하도록 제한된다.

<표 4-4> MDR 비정규직 계약제안서 예시

유형 1	유형2
<p>(계약자 성명) (주소)</p> <p>_____님께, 현재 중부독일방송(MDR)에서는 (해당 분야) (직무)와 관련하여 인력을 구인하고 있습니다. 만약 해당 직무에 관심이 있으시다면 직무 가능한 일수와 요일을 알려주시면 감사하겠습니다. 이와 관련한 회신은 (날짜)까지 주시면 됩니다. * 계약은 최대 (71일까지) 체결됩니다.</p>	<p>(계약자 성명) (주소)</p> <p>이전에 귀하께 전달해드린 내용을 바탕으로 현재까지 정해진 프로젝트의 개요 초안을 첨부합니다. 첨부된 프로젝트 개요 초안에 대한 회신을 부탁드립니다. 시간이 더 필요하신 경우 (날짜)까지 저희에게 회신을 주시면 감사하겠습니다. * 계약은 최대 (71일까지) 체결됩니다. * 프로젝트 개요와 관련하여 관심이 있으신 경우에 아래의 양식에 따라 회신을 주시면 됩니다.</p> <p>회신 양식: 귀하께서 제안한 프로젝트 내용을 변경하지 않고 확인하였습니다.</p> <p>(계약자 서명) (이름)</p>

출처: Dienstanweisung zur Beschäftigung freier Mitarbeiterinnen, 9~10쪽.

MDR와 비정규직 노동자의 계약은 구두로 확인되었다고 하더라도 서면으로 작성하는 것이 원칙이다. 이와 관련하여 ‘비정규직 노동자 고용지침’에선 계약을 위한 기본양식을 예시로 제공하고 있다. 계약서에는 기본적으로 비정규직 노동자가 담당할 직무와 프로젝트에 관한 내용, 고용 일수 등을 다루게 되어 있다. 이 제안서를 받은 대상은 프로젝트 내용과 직무를 검토한 후 수락 여부를 자유롭게 독립적으로 결정하는 것이 보장된다.

나. MDR 비정규직 노동자 고용에 관한 가이드라인

‘MDR 프리랜서 연합’ (MDR-Freie)은 2017년 6월 사내 비정규직 노동자의 권리 및 노동조건 등을 담은 ‘비정규직 노동자 고용에 관한 지침’ (Leitfaden für Freie Mitarbeiterinnen beim Mitteldeutschen Rundfunk)를 발행했다. 이 지침에는 프리랜서 계약

전반에 관한 내용이 포함되어 있다. 주요 내용을 소개하면 다음과 같다.

첫째, 프리랜서 계약에 관한 내용이다. 지침에 따르면 공영방송사는 기본법에 보장된 방송 자유를 성취하기 위해 직원 외에 프리랜서 고용이 보장되는데, 이들과의 계약은 임금협약(Honorarvertrag)에 따라 진행되는 것을 원칙으로 소개한다.

기본적으로 프리랜서 채용은 부서별로 할당받은 인원을 기초로 담당부서와 프리랜서 간에 합의되며, 인건비는 MDR 내부의 인건비/라이선스 담당 부서에서 확인을 거쳐 책정된다. 만약 인건비 책정이 서면이 아닌 구두로 체결되었다면 MDR측에 서면으로 확인을 받아야 한다. 프리랜서 작업을 제안받은 사람은 수락 여부를 자유롭게 독립적으로 결정하며, 노동이나 참여 범위는 MDR와 노동자가 체결한 사례별 계약과 개별적 조건에 대한 동의를 근거로 판단된다. 프리랜서와 MDR는 노동이 시작되기 전에 프로젝트 참여 범위와 인건비, 저작권 등에 대한 합의를 마쳐야 하며, 프리랜서는 세금 및 사회보장 의무를 위해 자영업자인지 비자영업자인지를 알려주어야 한다.

한편, 일반적으로 프리랜서 노동자의 주요 업무는 MDR와 처음 체결한 노동 분야로 판단되기 때문에, 모든 노동조건 관련 문의는 이 계약을 주도한 사람에게 할 수 있다. 1년에 71일 이상 프리랜서로 고용된다면, 기간제 비정규직 노동자로 간주되어 ‘기간제 노동자의 인건비 계약’ (befristeten Honorarrahmenvertrag)로 임금계약이 변경되어야 한다.

둘째는 사회보장에 관한 내용이다. 지침에 따르면 프리랜서는 일반적으로 사회보장기금을 받는 고용관계가 존재하는 것으로 판단되지만, 자영업자로 등록된 프리랜서 노동자일 경우엔 예외가 된다고 설명한다. 자영업자와 비자영업자의 근본적인 차이는 소득세 납부에 관한 내용으로서, 자영업자는 소득세, 비자영업자는 임금소득세를 납부하는 대상이다. 이런 차이로 인해 사회보장기준도 차이가 발생하는 것으로 본다.

먼저 비자영업자일 경우 사회보장기금 납부대상으로 분류되어 MDR는 법정 건강보험, 간병보험, 실업보험 및 연금보험을 내며, 프리랜서 노동계약 기간에 적용되는 법정상해보험에도 가입된다. 반대로 자영업으로 분류되는 프리랜서 노동자인 경우 자신의 보험을 스스로 관리해야만 한다. 그렇기에 자영업자 프리랜서 노동자는 등록된 업종에 따라 별도로 존재하는 사회 보장기금에 등록하여 보호받는 것이 일반적이다.

셋째, 지침엔 프리랜서 노동자에게 적용되는 단체협약에 소개가 포함되어 있다. 단체협약은 ‘MDR 프리랜서 노동자에 관한 단체협약’ (Tarifvertrag für Freie Mitarbeiterinnen

des Mitteldeutschen Rundfunks), ‘MDR의 유사직원 노동자 최저임금에 관한 단체협약’ (Tarifvertrag über die Mindestvergütung für arbeitnehmerähnliche Personen des MDR), ‘MDR 프리랜서 노동자들의 저작권에 관한 단체협약’ (Tarifvertrag über die Urheberrechte freier Mitarbeiter des MDR), ‘MDR 협력직원의 저작권 및 관련 권리에 관한 단체협약’ (Tarifvertrag über die Urheber- und verwandten Schutzrechte der Mitwirkenden des MDR), ‘MDR 내 고용된 유사직원의 고용보호를 위한 단체협약’ (Tarifvertrag über die Gewährung von Bestandsschutz für arbeitnehmerähnliche Freie Mitarbeiterinnen des MDR) 등 총 5개로써, 계약기간 및 노동 활동에 따른 창작물에 관한 권리 보호 등의 내용을 총괄적으로 다룬다.

한편, 정규직이 아닌 비정규직 프리랜서 노동자를 지속 채용하는 것을 방지하기 위해 유사직원 노동자라는 개념을 적용, 인건비와 사회보장의 기준을 마련한 것이 특징적이다.

다. MDR 프리랜서 단체협약

2012년 1월 처음 체결되고 2019년 최종 개정되어 현재 적용되고 있는 ‘MDR 프리랜서 단체협약’ (Tarifvertrag für Freie Mitarbeiterinnen¹ des Mitteldeutschen Rundfunks vom 01.01.2012 in der Fassung des Ergänzungstarifvertrages vom 27.11.2019)은 MDR 대표와 베르디 대표, 독일 언론인협회 작센주 지부, 작센-안할트주 지부, 튀링겐주 지부(방송권역 소속 3개 주)와 MDR 대표이사 간 체결된 노동조건에 관한 계약이다.

단체협약은 협약 제1조 제1항에 따라 계약의 내용은 임금 협약에 따라 보호되는 임금 규정에 따라 MDR가 고용하여 방송 제작에 참여하는 프리랜서 직원들에게 적용되며, 예외로는 ① 정규직/직업훈련생/인턴십 ② MDR 오케스트라에 참여하는 추가 인력 및 임시직 ③ 미디어 분야 비종사자의 비정기 투고/기고자 ④ 미디어 분야 비종사자의 토론 참여, 전문 고문, 토론 참가자 및 인터뷰 참여 ⑤ 언론인/특파원/기자의 경우 MDR가 요청하지 않은 투고/기고자 ⑥ MDR와 협업하지 않는 회사나 개인 ⑦ 공무원/공영방송 또는 공적자금으로부터 연금을 수령하는 제삼자에 고용된 사회보장기금 수혜자 등이다.

프리랜서 단체협약의 보호받기 위해선 제3조 ‘대상자’ (Wirkungsbereich)의 조건인 ‘단체협약법 제12a조- 유사직원 노동자조항’ 에서 정의하는 범주 내에 속하거나 MDR와의 반복적인 프리랜서 계약을 맺는 직무자도 가능하다. 만약 ‘단체협약법 제12a조’ 에

따라 ‘경제적 종속성’ 을 증명하기 위해서는 ARD(지역 공영방송사 연합) 측과 최소 6개월 이상 계약을 체결했고, 수입의 1/2 이상 받았던 경우에만 가능하다. 만약 프리랜서의 직무가 예술 분야나 작가, 저널리즘 등에 포함되거나 이러한 서비스를 위해 직접 참여하는 분야일 경우 임금의 기준은 1/2에서 1/3로 완화된다.

이 외에도 계약상 공무원법의 원칙에 따라 전년도 기준 73,000유로를 초과하지 않는 임금을 받으면서 최소 72일 동안 ARD 회원 공영방송사들과 업무를 했을 경우 프리랜서이자 유사직원 노동자로서 혜택을 받을 수 있다. MDR와 임신 계약을 맺었거나, 육아휴가, 장기 질병 휴가, 간병 휴가법에 따른 간병 기간 등은 유사직원 노동자로서 위치를 판단하는 데 고려하지 않는다.

유사직원 노동자는 정규직과 마찬가지로 육아휴가, 장기 질병 휴가 및 간병을 위한 휴가를 보호 받는다. 프리랜서 단체협약 제4조의 내용에 따르면 위에 해당하는 휴가에선 ‘MDR 측이 유사직원 노동자의 계약을 종료, 축소하지 않는다’ 고 정해져 있다.

또한 휴가 유형에 따라 보호되는 내용도 구체적으로 정해져 있다. 첫째, 육아휴가의 경우 노동자는 권리 행사를 위해 사전에 육아 기간을 서면으로 알리고, 그 기간 내에는 MDR가 의뢰하는 노동을 수행하지 않을 것임을 알리면 된다. 육아휴가는 출생 후 3년 내 최대 12개월까지 받을 수 있다. 둘째, 유사직원 노동자가 1년 중 최소 6개월 이상 노동이 불가능할 정도의 장기 질병이 발생했을 경우 그 치료기간 동안 계약이 유지된다. 이 두 가지 항목에 해당하면, 노동자와 MDR의 계약이 그 휴가 기간 내 종료되고, 그 이후 추가계약이 예정되어 있지 않더라도 의무적으로 계약종료와 대체 직무에 관한 정보를 제공해야 한다.

정보제공 기간은 계약기간에 따라 ①1년 내 여러 계약으로 계약을 갱신하였던 경우 계약 종료일 1.5개월 이전 ② 5년 내 여러 계약으로 계약을 갱신하였던 경우 계약 종료일 3개월 이전 ③ 10년 내 여러 계약으로 계약을 갱신하였던 경우 계약 종료일 6개월 이전 ④ 15년 내 여러 계약으로 계약을 갱신하였던 경우 계약 종료일 8개월 이전 ⑤ 20년 내 여러 계약으로 계약을 갱신하였던 경우 계약 종료일 12개월 이전 등이다. 여기서 1년 기준은 유사직원 노동자로서 1년에 최소 72일 이상 계약을 유지한 경우에 한한다. 만약 MDR측이 통보기간을 준수하지 않으면 노동자 측은 이를 담당 부서에 통보한 후 2주 이내에 MDR과 계약을 연장할 수 있으며, 만약 계약이 연장되지 않을 경우 이전 연도의 월 평균 급여의 75%에 해당하는 최소 금액을 보상받을 수 있다.

‘MDR 프리랜서 단체협약’에선 유사직원 노동자의 인건비를 보존하는 조항도 있다. 제4조에 포함된 내용에 따르면 만약 전년도와 같은 직무를 행하도록 계약을 체결했음에도 불구하고 인건비가 동결되면, 그 노동시간은 ① 1년 내 여러 계약으로 계약을 갱신하였던 경우 75% 미만 ② 10년 내 여러 계약으로 계약을 갱신하였던 경우 80% 미만 ③ 20년 내 여러 계약으로 계약을 갱신하였던 경우 85% 미만으로만 체결할 수 있다.

한편, 유사직원 노동자가 15년 이상 여러 계약을 맺어 활동하였을 경우, 계약종료 전 MDR 측은 대체 고용 제안이나 추가 직업교육, 또는 추가 고용을 위한 직업교육을 제안하도록 검토해야 할 의무가 있다. 또한 25년 내 최소 15년 이상 유사직원 노동자로 계약을 맺었던 프리랜서의 해고를 위해서는 업무에 관한 중대한 사유가 존재할 경우에만 가능하며, 그 경우에도 계약 종료 전 MDR 측은 대체 고용 제안이나 추가 직업교육, 또는 추가 고용을 위한 직업교육을 제공해야만 한다. 그러나 노동자 측이 의도적으로 업무에 참여하지 않거나 중대한 문제를 일으켰으면 계약을 해지할 수 있다.

‘MDR 프리랜서 단체협약’의 제5조는 ‘휴가규정’ (Urlaubsregelung)이다. 휴가는 계약기간에 따라서 차등적으로 적용되는데 구체적으로 ① 1년 내 여러 계약으로 계약을 갱신하였던 경우 최소 32일 ② 5년 내 여러 계약으로 계약을 갱신하였던 경우 최소 37일 ③ 10년 내 여러 계약으로 계약을 갱신하였던 경우 최소 42일이 보장된다. 휴가를 원하는 노동자는 휴가가 시작되는 날을 기점으로 최소 4주전에 MDR 측에 서면으로 제출해야 하고, 1년 내 제공해야 하는 휴가는 매년 4월 30일까지 다 제공해야 한다. 만약 휴가를 받지 못했다면 휴가일 1일마다 전년도 급여의 0.3%에 해당하는 휴가 수당을 받을 수 있다.

‘MDR 프리랜서 단체협약’의 제6조는 ‘질병수당’ (Zahlungen im Krankheitsfalle)이다. 질병수당을 받기 위해선 그 질병이 노동자의 과실에 의한 질병이 아니며, 그 질병으로 인해 계약한 업무를 수행하는 것이 어렵다는 의사 소견서를 제출하면 받을 수 있다. 질병수당은 ① 1~21일까지 전년도 임금의 80% ② 22~42일까지 전년도 임금의 70% ③ 43일부터 최대 46주까지 계약에 따라 전년도 임금의 20%까지 지급된다. 노동자는 이 질병으로 이마 발생한 병가 일수, 보험회사의 관련 서류를 제공해야지만 질병 수당을 받을 수 있다.

한편, 유사직원 노동자는 가족이 질병에 걸렸을 경우 간병을 위해서 휴직해야만 하는 경우, 간병 수당 수급 대상이 된다. 조항에 따르면 유사직원 노동자의 12세 이하 자녀가 질병이 발생해 자신이 돌봐야 하는 경우가 이에 해당하는데, 그 노동자 외에 다른 사람이

그 자녀를 돌볼 수 없을 경우다. 자녀 1명당 최대 10일, 한부모 가정일 경우 각 자녀당 최대 20일까지 허용되며, 한 달에 최대 25일, 1년에 최대 50일까지만 간병수당을 받을 수 있다. 간병수당은 전년도 급여의 평균 1일 소득 중 80%에 해당하는 금액이다. 유사한 기준으로 유사직원 노동자의 가까운 친척(배우자, 동거인, 부모, 손자녀)에게 질병이 생겨 간병을 해야만 하는 경우 친척 1명당 연간 최대 15일까지 전년도 급여 기준 일당의 80%에 해당하는 간병수당도 신청할 수 있다.

‘MDR 프리랜서 단체협약’ 제7조 ‘출산지원’ (Mutterschaftshilfe)은 ‘어머니보호법’ (정식명칭: Gesetz zum Schutz von Müttern bei der Arbeit, in der Ausbildung und im Studium, 직장, 직업교육 및 학업 과정에서의 어머니 보호법; 약칭: Mutterschutzgesetz)의 제3조 제1항에 근거한 조항이다. 이는 여성노동자들 중 임부는 출산예정일 6주 전, 출산 후 8주까지 자신이 원하지 않으면 노동을 일시적으로 중단할 수 있다는 항목이다. 조산이나 두 명 이상의 다둥이를 출산했을 경우 출산 후 최대 12주까지 그 기간이 연장된다. 출산지원 일당은 전년도 급여를 기준으로 산출한 일당으로 100% 지급된다. 출산이 증명되어 출산휴가를 받는 경우, 노동자는 어떠한 종류의 노동도 강요받을 수 없으며 필요한 경우 출산휴가 비용을 선지급 받을 수도 있다.

‘MDR 프리랜서 단체협약’ 의 제8조는 직업교육에 관한 것으로서 ‘연수 및 추가 교육’ (Fort und Weiterbildung)항목이다. 조항에 따르면 MDR는 유사직원 노동자에게 연수와 추가 교육 참여를 장려하고 지원해야 하는데, MDR가 승인하여 교육과정에 참여하는 노동자는 반일제 교육과정은 50유로, 종일제는 100유로로 책정되어 있다. 직업교육 참여를 위해 타지로 이동해야 하는 경우 MDR의 여행경비 규정에 따라 MDR측이 부담한다. 제9조는 ‘단체교섭을 위한 유급휴가’ (Bezahlte Freistellung für Tarifarbeit)다. MDR와 협상하는 단체교섭 대상자는 단체교섭이 진행되는 회의와 중재위원회 참가 등에 대한 비용수당을 받을 수 있다. 회의 당 최대 2인까지만 비용을 지불하며, 반나절 회의는 70유로, 종일 회의는 140유로이며, 이동비용도 MDR의 여행경비 규정에 근거하여 제공된다.

제10조 내용은 ‘공휴일, 일요일 인건비’ (Honorar an gesetzlichen Feiertagen und Sonntagen)에 관한 내용이다. 조항에 따르면 유사직원 노동자는 부활절, 크리스마스 등 공휴일로 간주되는 날과 크리스마스이브, 선달그림 12시 이후에 노동을 행하는 경우 합의된 최저임금의 85%가 인상된 금액을 인건비로 받을 수 있고, 일요일은 30%가 인상된다. 만약

공휴일이 일요일일 경우 공휴일에 해당하는 추가금액만 지급되며, 노동이 일요일/공휴일에 시작되어 평일에 끝나거나, 평일에 시작하여 일요일/공휴일에 종료되는 경우 추가 인건비는 전체 노동시간에 해당하도록 지급된다. 제11조는 ‘심야노동 인건비’ (Nachthonorar) 항목으로서, 오후 10시~오전 6시 사이 최소 2시간 동안 고용된 경우 지급되는 인센티브다. 인센티브 비율은 합의된 최저임금의 25%이며, 최대 지불 가능한 금액은 1일 250유로(8시간까지)다.

라. MDR 유사직원 고용보호를 위한 단체협약

‘MDR 프리랜서 단체협약’ 이 유사직원 노동자로 분류되는 장기계약 프리랜서 중 채널운영과 관련 직무 노동자의 인건비와 복지를 보장하기 위한 내용이라면, ‘MDR 유사직원 고용보호를 위한 단체협약’ (Tarifvertrag über die Gewährung von Bestandsschutz für arbeitnehmerähnliche Freie Mitarbeiterinnen des MDR -Bestandsschutztarifvertrag)은 채널운영과 직접적으로 관련 없는 직무에 종사하는 노동자의 노동계약조건 및 갱신, 고용안정을 위한 계약 절차와 보호 규정에 관한 내용이다. 총 7개의 조항으로 구성되어 있으며, 2013년 1월부터 적용된 내용이 현재까지 이어지고 있다.

‘MDR 유사직원 고용보호를 위한 단체협약’ 의 보호받는 범위를 규정한 제1조 ‘대상’ (Geltungsbereich)에 따르면 이 협약의 대상은 매년 1월 말을 기준으로 ‘연속하여 2년 동안 MDR의 채널운영과 관련 없는 직무에서 연간 110일 이상’ 채용된 노동자다. 만약 이에 해당하는 노동자 중 출산 지원이나 육아휴직, 간병 휴가, 장기 투병 등으로 인해 일시적인 노동중지 상태가 발생했을 경우에는 고용기간이 ‘연간 110일’ 이라는 기준을 충족하지 않아도 된다.

제2조 ‘고용보호’ (Bestandsschutzregelung) 조항에 근거, 채널운영과 관련 없는 직무에 종사하는 유사직원 노동자의 조건에 충족되면, 그 노동자는 조건을 충족한 해부터 노동조건과 임금이 명시된 계약을 체결하게 되는데, 여기서 임금은 동종 또는 인접 직무 노동자에게 지급되는 연간 인건비 평균의 85%다. 이 비율은 최소의 비율로서 고정된 인건비가 아니며, MDR 측에서 지급하는 여행경비 등은 수입으로 해당하지 않는 순수 수입이다.

〈표 4-5〉 ‘채널 운영과 관련 없는 직무’ 목록*

의견제시가 없는 아나운서	무대감독	의상 디자이너
아카이브관리/서류관리	무대기술자	의상 디자이너 보조
촬영감독	안무보조	메이크업 아티스트
녹음 관리자	필름 편집자	메이크업 보조
촬영감독 보조	음향관리자	의견제시가 없는 프로그램 진행자
조명기술자	휴대품 보관서	뉴스
조명감독	그래픽 디자이너	영상 촬영 없는 성우
영상 엔지니어	스튜디오 카메라맨	영상 촬영 있는 성우
영상 감독	카메라맨	제작자
영화제작자	편집보조	프롭프터
제작관리자	조감독	자막
제작 보조	소품관리	스틸사진 작가
장면 디자이너	사운드 보조	사운드 엔지니어

* ‘MDR 유사직원 고용보호를 위한 단체협약’ 적용 직무

제3조는 ‘고용 보호를 위한 행정절차’ (Verfahren zur Umsetzung der Bestandsschutzregelung)에 관한 내용이다. 행정절차에 따르면 유사직원 노동자는 합리적인 제안, 즉 자신이 가진 기술/이전에 맺었던 계약/교육받은 내용 등에 적합하고 단체협약과 이전 계약에 근거하여 책정된 인건비가 합당하게 책정되었을 경우 새로운 계약을 체결하거나 MDR 측에 제안할 수 있다.

MDR는 현재 체결한 계약의 종료되기 전에 유사직원 노동자에게 추가 고용 계획에 대해 정보를 제공하고, 노동자는 그 정보와 단체협약의 내용을 근거로 MDR 측에 계약조건을 제시해야 한다. 계약조건에 대한 내용은 적시, 즉 해당 부서의 관습적으로 적용되는 기간에 근거하여 유사직원 노동자가 MDR에 서면으로 제시하고, MDR는 이 조건을 근거로 상호 합의 도출을 원칙으로 협상을 하게 된다. MDR는 협상 과정에서 업무와 추가업무에 관한 내용을 제시할 수 있으며, 유사직원 노동자는 이를 확인하고 변경을 요청하고 협상을

나설 수 있게 된다. 만약 상호 간 합의가 이루어지지 않으면 고용관계가 종료된다.

한편, 유사직원 노동자는 자신에게 제안된 인건비가 보장되는 수준에 미치지 못하는 경우 그 차액에 대해서 보상을 받을 수 있다. 이를 위해선 노동자가 해당 연도에 MDR에 구인을 위한 제안을 제출했어야만 하는데, 만약 상호협상이 체결되지 못하였을 때 이 차액의 수혜 대상에서 제외된다.

‘MDR 유사직원 고용보호를 위한 단체협약’ 제4조는 ‘고용관계 확립’ (Begründung des dauerhaften Beschäftigungsverhältnisses)에 관한 내용으로 제3조의 절차에 따라 상호 합의가 진행된 후의 과정이다. 유사직원 노동자가 제출한 내용을 바탕으로 MDR는 계약제안서를 제공하고, 이에 대해 노동자 측은 1개월 이내에 계약연장 수락해야만 한다. 만약 노동자 측이 해당 기한 내에 응답을 하지 않거나 MDR가 제공한 계약제안서를 수정하는 경우 계약연장이 수락되지 않는 것으로 간주된다.

반대로 유사직원 노동자가 MDR 측과 상호합의를 했음에도 불구하고 계약제안서를 받지 못했을 경우엔 계약에 대한 신청서를 요구할 수 있다. 이를 위해선 유사직원 노동자가 자신이 왜 직무에 채용되어야 하는지에 대해서 설명해야 한다. 절차를 걸쳐 상호합의가 이뤄지면 공식적인 고용관계가 맺어지게 된다. 한편, MDR의 계약제안서를 거절한 노동자 측은 1년이 지난 후 다시 계약을 위한 신청서를 요청할 수 있는데, MDR는 이에 대한 응답 의무는 별도로 부과되지 않는다.

제5조는 ‘계약종료’ (Ende des dauerhaften Beschäftigungsverhältnisses)다. 계약종료는 일반적으로 은퇴에 해당하는 경우와 계약서 종료시점에 따른 경우 등 두 가지다. 전자는 노령연금의 수혜자로 전환되는 노동자에게 해당하며, 후자는 계약이 연장되지 않는 사례로 해당된다. 만약 계약이 종료됨에도 불구하고 노동일수가 연간 110일을 못 채웠을 경우 이를 충족할 때까지 계약이 종료되지 않는다.

이와 달리 ‘계약 해지’ (Kündigung des Vertrages)는 개인 또는 노동자의 활동에 문제가 있는 경우 MDR 측이 요구하는 해지조건이다. 이를 위해서 양 당사자의 이익이 합리적으로 평가되는 과정이 필요한데, MDR의 이익이 계약해지를 통한 이익보다 우선하는 경우에만 가능하다. 업무상 재해 또는 직업으로 인해 발생한 질병으로 인한 이유를 근거로 계약해지를 요구할 수 없다.

계약해지에 관한 통보는 연차에 따라 차등적으로 적용된다. 조건은 ‘MDR 프리랜서 단

체협약' 과 동일하게 ①1년 내 여러 계약으로 계약을 갱신하였던 경우 계약 종료일 1.5개월 이전 ② 5년 내 여러 계약으로 계약을 갱신하였던 경우 계약 종료일 3개월 이전 ③ 10년 내 여러 계약으로 계약을 갱신하였던 경우 계약 종료일 6개월 이전 ④ 15년 내 여러 계약으로 계약을 갱신하였던 경우 계약 종료일 8개월 이전 ⑤ 20년 내 여러 계약으로 계약을 갱신하였던 경우 계약 종료일 12개월 이전이다. 유사직원 노동자는 최소 3개월 이전에 계약해지를 요청하면 수락된다.

한편, 계약해지를 통해 발생하는 이익이 유사직원 노동자보다 MDR에게 더 큰 경영상의 요구, 즉 구조조정을 근거로 계약해지가 진행될 수 있다. 하지만 이를 위해선 'MDR 유사직원 고용보호를 위한 단체협약' 의 제6조 '합리적보호조치' (Rationalisierungsschutz)의 내용을 우선 적용해야만 한다. 조항에 따르면 계약해지를 위해 동일한 가치의 합리적인 고용을 제안해야 하고, 유사직원 노동자에게 필요한 경우 연수와 재교육, 추가교육 등에 참여할 수 있도록 비용을 부담해야 한다. 만약에 MDR 측이 동일한 조건으로 합리적 고용을 제안하지 못하는 경우 1회에 한하여 최대 15%까지 인건비를 낮춘 계약을 체결할 수 있다. MDR 측에서 최소 15년 동안 연속적으로 노동하였거나, 최소 25년 동안 계약을 맺었던 경우엔 인건비 감축 대상에 포함되지 않는다. MDR가 제안한 조건을 수락하지 않을 경우 계약은 종료될 수 있다.

제 3 절 일본 비정규직 계약 가이드라인 사례

1. 가이드라인 및 선언문, 협약서 분석

가. NHK 방송가이드라인

NHK는 취재와 제작의 기본자세를 규정한 '방송가이드라인' 을 제정해 공개하고 있다. 최종판은 2020년에 개정했다. 방송가이드라인에서는 자주 및 자율 견지, 방송의 기본자세, 인터넷 정보전송, 법령준수, 취재 및 제작의 기본규칙, 표현, 정보와 선전 및 광고, 저작권, 이용자 정보 관리, 국제방송, 사건 및 사고, 재해 및 비상사태, 생활과 사회, 정치·선거·경제 및 여론조사, 국제 및 해외취재 등을 규정하면서 취재 및 제작 위탁, 엄정한 경리처

리 등도 다루고 있다.

외주¹⁰⁾는 NHK 자회사를 거쳐 외부 제작사나 개인에 제작을 위탁하는 것이다. 위탁하는 업무는 프로듀서와 조연출, 디렉터, 영상취재, 조사, 통역 및 번역, 영상편집, 음향효과 등 포스트 프로덕션과 관련된 업무, 뉴스 제작 및 송출 업무, 텔롭 작성 업무, CG제작, 홈페이지 제작, 각본 및 대본, 구성 위촉, 주제음악 등 작사 및 작곡 위촉, 음원제작, 디자인 등이다.

제작회사나 개인에게 위탁하는 경우는 방송가이드라인과 NHK국내방송기준, NHK국제방송기준 등을 준수할 것을 확인해야 한다. 또한 위탁 시에는 법령 등을 준수하고 위탁하는 계약내용과 업무내용 등을 적정하게 기재한 계약을 체결해야 한다고 규정하고 있다.

수신료를 재원으로 하는 NHK는 공급의식을 강조하고 있다. 경비를 사용할 때는 공사를 명확하게 구분하고 경제성과 효율성을 염두에 두고 적정하고 신속한 사무처리를 하도록 규정하고 있다. 대금 등의 지급은 절차에 따라 금융기관을 통해 바르게 처리하며, 특히 위촉료나 출연료 등은 유의사항을 정하고 있다.

<표 4-6> NHK 방송가이드라인 중 위촉료/출연료 주요 내용

위촉료
✓ 각본 및 구성대본, 작사 및 작곡 등의 위촉을 하는 경우는 필요성과 계약금액의 타당성을 감안한 뒤에 사전에 전문위원회의 승인을 받는다. 지급시에는 소속 부장을 포함해 복수로 성과물을 확인한다.
✓ 미술과 의상 코디네이터, 감수, 지도, 고증 등의 업무도 전문위원회의 심사를 받고, 효율적인 운용과 엄정한 투명성이 있는 경리처리를 한다.
출연료
✓ 출연료는 출연내용의 실행에 의거해 수록 후(생방송의 경우는 방송 후) 신속하게 지급한다.
✓ 일반인이나 출연내용 등에 따라 출연료가 아니라 기념품을 제공하는 경우, 기타 방법으로 대응하는 경우도 있으며, 프로그램의 구성과 취재에 의거해 적절하게 판단한다.

구체적인 계약사항은 ‘업무위탁기준’ ‘업무위탁계약요령’ ‘업무위탁비산정요령’에서 규정하고 있다.

10) NHK는 이를 ‘프로그램제작 외부위탁’ 이라고 한다.

나. NHK 근로개혁선언

NHK는 10,175명의 직원 중(2021년 3월 말 기준) 정규직 이외에 파견직과 프리랜서, 아르바이트 등이 상당 수를 차지하지만, 비정규직의 실태는 공개하지 않고 있다. NHK에는 사무보조에서부터 아나운서, 제작스태프 등 다양한 비정규직이 있으며 이들은 임금에서 차별을 받을 뿐만 아니라 고용도 불안정하며 정규직으로 전환될 가능성도 거의 없다.

<표 4-7> NHK 인력 현황

	2016년도	2017년도	2018년도	2019년도	2020년도
효율화	-125	-202	-143	-95	-156
직원조치	156	232	158	110	166
증감	31	30	15	15	10
직원수	10,105	10,135	10,150	10,165	10,175

*직원수는 연도말, 즉 익년 3월 말 기준.

출처: NHK(2021). <2020年度業務報告書>, p.119.

특히 지역국은 아나운서 계약직과 업무위탁인 경우가 많으며 이들의 계약은 1년마다 갱신된다. 방송업계에서는 이러한 계약형식을 ‘국계약’으로 부른다. 사실상 이는 계약직 혹은 위촉직에 가깝다. 이는 방송사에 소속된 아나운서, 기자 등이 퇴직후 프로그램 단위로 출연계약하는 것을 의미하고 국계약으로 체결시 다른 방송사의 프로그램에 출연할 수 없으며 아나운서는 국계약을 거쳐 프리랜서로 전환된다.

파견직의 경우 계약갱신을 반복해 5년이 되면 무기계약직으로 전환될 수 있다. 하지만, 대부분 3년 정도에 계약이 만료되는 경우가 많다. NHK 자회사의 경우에도 파견직을 5년으로 계약을 만료하고 다른 부서로 돌리는 경우도 적지 않다.

한편 2017년에 ‘근로개혁선언’을 발표했다. 이는 직원의 과로사에 대한 비판에 대한 대응이었다. 이는 주로 정규직의 근로환경을 개선하기 위한 목적으로 도입되었다. 구체적으로 장시간노동에 의존하지 않는 조직풍토를 만든다, 업무개혁과 재편을 추진해 효율적인 근로를 추구한다, 워라벨(Work and Life Balance)의 충실을 통해 인간능력을 제고한다, 다양한 인재가 활발하게 활약할 수 있는 직장을 실현한다, 개혁 추진상황을 점검·검증하고 항상 개선을 계속한다고 선언했다.

〈표 4-8〉 NHK의 '근로개혁선언' 대응방안

대응분야	대응방안
제작현장의 대응	•프로그램의 스튜디오 녹화를 오후10시에 종료
	•지역방송국 기자의 철야근무를 단계적으로 폐지
	•AI와ICT를 활용해 제작현장 지원
그룹전체의 대응	• '건강확보휴가' 부여 등 건강관리제도 실시
	•월1회 근로행태 점검
	•재택근무 확충, 새틀라이트 오피스(satellite office) 도입

출처: NHK(2017年12月7日)

근로개혁선언의 주요 내용은 다음과 같다. 첫 째, NHK는 노동시간을 단축한다. 이를 위해 스튜디오 촬영시간을 오후 10시 이전으로 제한하였으며, 프로그램 제작이 장기간에 이르는 대하드라마는 2019년, 아침드라마는 2020년부터 오후 9시까지 녹화를 마치기로 하였다. 연간 50회 방송되는 대하드라마 역시 47회로 축소하여 촬영부담을 줄였으며, 철야근무도 단계적으로 단축하고 있다. 오사카나 후쿠오카 등의 '거점국'¹¹⁾을 제외한 지역국 기자의 철야근무는 단계적으로 폐지하고 있다. 둘째, 근무형태의 다변화를 시도한다. 이를 위해 기자직에 재량노동제¹²⁾를 도입하고, 시범적으로 스마트폰을 이용한 출퇴근 관리¹³⁾, 텔레워크(재택근무)도 확대했다. 셋 째, 프로그램제작에 인공지능(AD)과 ICT 활용이다. 이는 텍스트 추출, 자막제작, 원고자동생성시스템 등이 활용된다.

다. 프리랜서 안심 환경정비 가이드라인

1) 제정 배경 및 목적

‘프리랜서 안심 환경정비 가이드라인’ (フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドライン)은 2021년 3월 내각관방과 공정거래위원회, 중소기업청, 후생노동성이 공동으로 제정했다.

11) NHK는 도쿄에 본부를 두고 있으며, 전국을 8개 블록으로 나눈 뒤, 거점을 배치하고 있다. 거점국 밑에는 지역국이 있다.

12) 재량노동제는 2017년 4월 기자직부터 도입했는데 이는 업무추진을 재량에 맡기는 방식이다.

13) 스마트폰을 이용한 출퇴근관리는 2018년 3월에 도입하였으며, ‘스마트폰 체크시행 운영지침(スマホ打刻試行運用指針)’을 마련.

프리랜서가 증가하고 2016년에 제시한 ‘1억 총활약’ ‘인생 100세시대’ 라는 슬로건에 맞춰 경제산업성, 중소기업청, 후생노동성, 공정거래위원회 등을 중심으로 프리랜서를 지원하고 보호하기 위한 제도를 추진하기 시작했다.

프리랜서는 내각관방의 조사에 따르면, 2020년 462만 명에 이르는 것으로 나타났다. 이는 노동인구의 10%에 해당한다. 이에 내각관방은 2020년 2월부터 3월까지 관련부처와 연계해 프리랜서 실태를 파악하기 위한 조사를 실시했다. 이 조사를 바탕으로 총리 산하 ‘전세대형 사회보장검토회의’ (全世代型社會保障檢討會議)에서 정책의 방향성을 검토하기 시작해 2020년 7월 각의에서 결정된 ‘성장전략실행계획’에서 프리랜서를 위한 환경정비와 가이드라인 제정을 제안했다.

프리랜서가 사업자와 거래를 할 경우에는 독지금지법의 적용을 받는다. 또한 사업자의 자본금이 1,000만 엔을 넘는 경우에는 하청법도 동시에 적용된다. 또한 거래에 따라서는 노동관계법이 적용되기도 한다.

가이드라인에서는 프리랜서를 ‘실제 점포가 없고, 고용인도 없는 자영업주와 1인 사장으로서 자신의 경험과 지식, 스킬을 활용해 수입을 얻는 자’ 로 규정하고 있다. 프리랜서는 개인으로 사업을 하고 있는 자로 고용행태가 아니고 노동기준법 등 노동관계법이 적용되지 않는 경우를 말한다.

2) 가이드라인 구조분석

가이드라인은 프리랜서와 거래하는 사업자 준수사항, 중개사업자 준수사항, 현행법상 고용 관련 판단기준 등을 다루었다. 프리랜서와 거래하는 사업자의 준수사항은 독점금지법에 의거한 우월적 지위 남용 기본방침, 발주 시 거래조건 서면교부, 독점금지법과 하청법 관련 문제될 만한 행위유형 등을 정리했다.

가) 프리랜서와 거래하는 사업자 준수사항

프리랜서는 사업자가 거래하는 경우가 많은데, 발주사업자와 프리랜서 사이에는 거래조건 관련 정보량과 협상력에서 차이가 있다고 지적했다. 이에 거래조건에서 프리랜서가 일방적으로 불리할 수 있다. 거래 시 지위가 프리랜서보다 우월적인 발주사업자가 프리랜서에게 그 지위를 이용해 정상적인 상거래에 비취 부당하게 불이익을 주는 것은 우월적 지위의 남용으로 독점금지법에 의거해 규제된다.

발주 시 거래조건을 명확하게 밝힌 서면교부를 요구했다. 발주사업자가 발주 시 거래조

건을 명확히 밝힌 서면¹⁴⁾을 프리랜서에게 교부하지 않거나 거래조건을 명확하게 기재하지 않은 경우는 발주사업자가 발주 이후 거래조건을 일방적으로 변경하기 쉽고 변경을 확인할 수도 없다. 이는 우월적 지위 남용이 되는 행위를 유발하는 원인이 될 수 있다. 이에 발주 시 거래조건을 명확하게 밝히는 것이 곤란한 경우가 아님에도 서면을 교부하지 않는 것은 독점금지법에 저촉될 수 있다.

발주사업자가 서비스 제공내용, 하청대금 금액, 지급기일, 지급방법 등을 기재한 서면을 프리랜서에 교부하지 않는 경우는 하청법 제3조에서 규정한 서면 교부의무에 위배된다. 하청법에서 서면교부는 프리랜서가 사전에 허락하고 저장한다면, 전자적 방법으로 교부하는 것을 인정한다. 이때 모사업자가 클라우드 메일서비스, 온라인 저장서비스, SNS 등 온라인서비스를 이용해 서면을 교부할 수 있다. 이 경우 프리랜서가 서면을 다운로드해 저장할 수 있어야 한다. 모사업자는 이를 제3자에게 위탁할 수 있다.

다음으로 독점금지법(우월적 지위 남용)과 하청법상 문제가 되는 행위유형을 제시했다. 우월적 지위 남용이 될 수 있는 행위는 ‘자기 거래상의 지위가 상대방에게 우월하다는 것을 이용해 정상적인 상습관에 비취 부당하게’ 이루어지는 것으로 독점금지법(제2조제9항제5호)의 규정에 해당하는 행위이다. 이를 유형별로 정리했다.

① 보수 지급 지연

발주사업자가 정당한 이유 없이 계약에서 정한 지급기일에 보수를 지급하지 않으면 우월적 지위 남용에 해당한다. 프리랜서는 향후 거래에 영향을 미칠 것을 우려해 이를 받아들일 수밖에 없는 경우, 정상적인 상습관에 비취 부당하게 불이익을 주는 것이다. 또한 발주사업자가 일방적으로 보수 지급기일을 늦게 설정하는 경우, 지급기일의 도래를 자의적으로 늦추는 경우도 우월적 지위 남용으로 문제될 수 있다. 발주사업자가 프리랜서에게 대금을 지급기일 경과 후에도 지급하지 않을 경우 하청법(제4조제1항제2호)에서 규정한 하청대금 지급지연에 해당한다.

14) 발주 시 거래조건을 명확히 밝혀야 하는 서면이란 거래 대상인 서비스 등의 구체적인 내용과 품질과 관련된 평가기준, 납기, 보수 금액, 지급기일, 지급방법 등 거래 당사자간에 사전에 정한 거래조건을 명확하게 기재한 것으로 전자메일 등의 전자적 기록을 포함한다.

<표 4-9> 보수지급 지연 관련 우월적 지위 남용으로 문제가 될 수 있는 사례

- ✓ 사내 지급절차 지연, 서비스 성과물 설계와 사양 변경 등을 이유로 계약에서 정한 지급 기일에 보수를 지급하지 않는 경우
- ✓ 서비스 성과물 제공이 끝났음에도 그 확인을 자의적으로 늦추는 등 계약에서 정한 지급 기일에 보수를 지급하지 않는 경우
- ✓ 서비스 성과물을 실제 사용한 뒤에 보수를 지급하게 되었을 때 일방적인 사정으로 그 사용시기를 당초 예정보다 크게 늦추고, 이를 이유로 보수지급을 늦추는 경우
- ✓ 장기간 서비스 등의 제공을 받고 고액의 보수를 지급하기로 계약에서 정해진 경우에 당초 계약에서 일괄 지급하기로 했음에도 불구하고 일괄 지급에 응하지 않는 경우

② 보수 감액

발주사업자가 정당한 이유 없이 계약에서 정한 보수를 감액하는 것도 우월적 지위 남용에 해당할 수 있다. 계약에서 정한 보수를 변경하지 않더라도 서비스 등의 사양을 변경해 보수를 실질적으로 감액하는 경우도 마찬가지다. 발주사업자가 프리랜서의 책임이 아님에도 불구하고 발주 시 정한 하청대금을 감하는 경우는 하청법에서 금지한 하청대금 감액(제4조제1항제3호)에 해당할 수 있다.

<표 4-10> 보수감액 관련 우월적 지위 남용으로 문제가 될 수 있는 사례

- ✓ 서비스 등의 제공이 끝남에도 불구하고 업적 악화, 예산 부족, 고객의 취소 등을 이유로 계약에서 정한 보수를 감액하는 경우
- ✓ 발주사업자의 사정으로 거래 대상인 서비스 등의 사양 변경, 수정 또는 추가 작업을 요청해 프리랜서의 작업량이 크게 증가했지만 당초 계약에서 정한 보수 밖에 지급하지 않는 경우
- ✓ 작업량과 구축기간이 확정되지 않아 일정한 금액을 보수총액으로 결정한 뒤, 실제 작업량과 구축기간이 당초 예상보다 적었다는 이유로 프리랜서와 협의하지 않고 계약시에 정한 보수총액을 감액하는 경우
- ✓ 프리랜서가 당초 정해진 범위의 서비스를 제공했음에도 불구하고, 발주사업자가 프리랜서에 발주한 업무 일부를 사전 연락 없이 자체적으로 실시했다는 이유로 계약시 정한 보수에서 감액하는 경우

③ 일방적으로 현저하게 낮은 보수 결정

일방적으로 현저하게 낮은 보수를 요구 받은 프리랜서는 다음 거래에 영향을 우려해 이를 받아들여야 한다. 이러한 사례도 우월적 지위 남용에 해당할 수 있다. 하청법에서도 통상적인 대가보다 현저하게 낮은 금액을 책정하는 것을 금지하고 있다.

<표 4-11> 보수 결정 관련 우월적 지위 남용으로 문제가 될 수 있는 사례

- ✓ 납기를 짧게 설정해 비용이 증가하고 프리랜서가 보수 인상을 요구했음에도 불구하고 통상의 납기로 발주한 경우와 같은 보수를 일방적으로 결정하는 경우
- ✓ 자사의 예산 단가만을 기준으로 일방적으로 통상의 보수보다 현저하게 낮은 보수를 정하는 경우
- ✓ 합리적인 이유가 없음에도 불구하고 특정 프리랜서를 차별해 일방적으로 현저하게 낮은 보수를 정하는 경우
- ✓ 기자재나 소프트웨어 조달 등 업무에 필요한 비용이 증가해 보수 인상을 요구했음에도 불구하고 이를 고려하지 않고 일방적으로 기존 보수와 동일한 보수를 정하는 경우

④ 수정 요청

발주사업자가 정당한 이유 없이 프리랜서에게 수정을 요구하는 경우도 독점금지법에서 규정한 우월적 지위 남용에 해당할 수 있다. 하청법에서도 프리랜서에게 귀책사유가 없음에도 수정을 요구하는 것을 부당한 수정요구로 규정하고 금지하고 있다.

<표 4-12> 수정요청 관련 우월적 지위 남용으로 문제가 될 수 있는 사례

- ✓ 애초 정해진 업무내용을 변경했음에도 불구하고 프리랜서에서 알리지 않은 채 계속해서 작업을 시킨 뒤, 결과가 일치하지 않는다면 수정을 요구하는 경우
- ✓ 프리랜서가 위탁내용을 확인하고 작업을 했음에도 불구하고 작업내용이 위탁내용과 다르다면 수정을 요구하는 경우
- ✓ 미리 정해진 검사기준을 자의적으로 엄격하게 바꾼 뒤, 발주내용과 다르다거나 하자가 있다는 이유로 수정을 요구하는 경우

⑤ 일방적인 발주 취소

발주사업자가 정당한 이유 없이 일방적으로 프리랜서에게 발생하는 손실을 지불하지 않고 발주를 취소하는 경우, 프리랜서는 다음 거래에 미칠 영향을 우려해 이를 받아들일 수 밖에 없다. 이는 독점금지법에서 규정한 우월적 지위 남용에 해당할 수 있다. 하청법에서도 프리랜서에게 책임이 없음에도 위탁내용을 변경할 경우, 프리랜서의 이익을 부당하게 침해하는 것을 금지하고 있다.

<표 4-13> 발주취소 관련 우월적 지위 남용으로 문제가 될 수 있는 사례

- ✓ 프리랜서가 새로운 기자재나 소프트웨어 등을 조달했음에 불구하고 발주사업자의 일방적인 사정으로 프리랜서가 조달한 비용을 지불하지 않고 계약에 의거한 발주를 취소하는 경우
- ✓ 프리랜서가 특정 자격을 취득하면 발주하기로 확약하고 프리랜서가 자격 취득에 나섰음에도 불구하고 발주사업자의 일방적인 사정으로 발주를 취소하는 경우
- ✓ 계약시에 정하지 않은 업무를 무상을 제공하도록 요구받은 프리랜서가 이를 거부했다는 이유로 프리랜서가 이미 제공한 업무 관련 보수를 지급하지 않은 채 일방적으로 발주를 취소하는 경우

이외에 서비스 성과물 관련 권리의 일방적 취급, 서비스 성과물 수령 거부, 서비스 성과물 반품, 불필요한 상품 또는 서비스 구입 및 이용 강제, 부당한 경제상의 이익 제공 요청, 합리성을 뛰어넘는 비밀유지의무 등의 일방적 설정, 기타 거래조건의 일방적인 설정, 변경, 실시 등도 우월적 지위 남용으로 해당할 수 있다면 구체적인 사례를 예시했다.

나) 중개사업자 준수사항

다음으로 중개사업자와 프리랜서의 거래를 정리했다. 프리랜서는 일할 기회를 늘리기 위해 중개사업자와 거래한다. 가이드라인에서는 이들 사업자 제공하는 서비스를 ‘중개서비스’ 라고 규정한 뒤, 준수해야 할 사항을 제시했다. 중개사업자는 중개서비스 규약에 의거해 프리랜서 등 서비스 이용자로부터 수수료와 이용료를 징수하는 사업자를 말한다. 새로운 근로행태가 늘어나고 임시 계약 경제(gig economy)가 확대되면서 프리랜서와 중개사업자의 거래가 증가하고 있다. 이에 중개사업자가 프리랜서와의 거래에서 우월적 지위에서 프리랜서에 부당한 불이익을 줄 수 있다.

중개사업자가 일방적으로 규약을 변경하면 프리랜서와의 거래조건이 바뀔 수 있다. 즉 프리랜서가 납부하는 수수료가 오를 수 있고, 새로운 서비스 이용을 의무화해 이용수수료를 설정할 수도 있으며, 발주사업자로부터 프리랜서에 지급되는 보수가 줄어드는 경우도 있다. 이러한 측면에서 중개사업자는 우월적인 지위에서 정상적인 상습관에 비춰 부당하게 불이익을 줄 수 있으며 이는 우월적 지위 남용으로 해당할 수 있다. 판단기준은 규약 변경으로 프리랜서가 입을 불이익의 내용, 규약을 변경할 만한 합리적인 이유 여부, 규약변경 통지로부터 실시까지 기간, 새로운 서비스이용을 위해 새로운 시스템으로 불이익을 받

게 되는 프리랜서의 수 등이다.

다) 노동관계법과 관련해 현행법상 고용에 해당하는 경우의 판단기준

프리랜서에 노동관계법령이 적용되는 경우의 판단기준을 제시했다. 판단기준은 노동기준법에서 노동자성의 판단기준과 판단기준, 노동조합법에서 노동자성의 판단요소와 판단기준이 있다.

<표 4-14> 노동기준법의 노동자 판단기준

구분	주요 기준
‘사용종속성’ 판단기준	<ul style="list-style-type: none"> · ‘지휘감독하의 노동’ 일 것 - 업무 의뢰, 업무종사 지시에 대한 가부 자유의 유무 - 업무수행상의 지휘감독 유무 - 구속성의 유무 - 대안의 유무(지휘감독관계를 보장하는 요소) · ‘보수의 노무대가성’ 이 있을 것
‘노동자성’의 판단을 보장하는 요소	<ul style="list-style-type: none"> · 사업자성의 유무 · 전속성의 정도

2. 문화예술분야 계약관계 구축 가이드라인

가. 제정 배경 및 목적

코로나19 시대에 개인으로 활동하는 예술가 등이 정부 지원사업을 신청할 경우, 서면으로 작성한 계약서가 없기 때문에 코로나19 전후의 수입액 감소를 확인할 수 없게 되었다. 이에 지원을 받지 못하는 사례가 생겨났다.

총리실이 2021년 6월 발표한 ‘경제재정운영과 개혁 기본방침2021’ (經濟財政運營と改革の基本方針2021)에서 프리랜서가 사업자와 서면계약을 체결하는 의무화하도록 검토해 안심하고 일할 수 있는 환경을 정비해야 한다고 지적했다. 또한 각의에서 결정된 ‘성장전략실행계획’ (成長戰略実行計画)에서도 프리랜서 보호제도로 서면계약 의무화를 규칙으로 마련하도록 검토해야 한다고 했다. 구체적인 시책을 정리한 ‘성장전략팔로업’ (成長戰略フォローアップ)에서도 관련법에 의거해 가이드라인을 제정하고, 발주자와 수주자

간의 갈등을 처리하는 조직을 정비한다고 명기했다.

문화청은 2021년 9월 ‘문화예술분야 계약관계구축 검토회의’ (文化芸術分野の適正な契約関係構築に向けた検討会議)를 설치했다. 6차례 회의를 개최한 뒤, 2022년 7월 ‘문화예술분야 적정 계약관계구축 가이드라인’ (文化芸術分野の適正な契約関係構築に向けたガイドライン, 이하, 계약관계 가이드라인)을 발표했다.

계약관계 가이드라인의 목적은 계약내용을 명확히 하고 계약 서면화를 추진하는 것이다. 문화예술을 담당하는 예술가 등이 계약내용을 충분히 이해한 뒤에 업무에 종사하도록 계약내용의 명확화를 위한 계약 서면화 추진 계약서 모형 및 해설, 실효성 확보를 위한 대책을 제시함으로써 문화예술분야에서 적정한 계약관계 구축, 나아가 전문성 확립을 안심·안전한 환경에서 지속가능한 문화예술활동을 실현하는 것을 목적으로 한다.

이 가이드라인의 대상이 되는 계약관계는 문화예술기본법(제16조)에서 규정한 예술가 가운데 개인으로 활동하는 예술가이다. 즉 문화예술에 관한 창조적 활동을 하는 자, 전통예술 계승자, 문화재 등의 보존 및 활용에 관한 전문적 지식과 기능을 가진 자, 문화예술 활동에 관한 기획이나 제작을 하는 자, 문화예술활동에 관한 기술자, 문화시설 관리 및 운영을 하는 자 기타 문화예술을 담당하는 자 등이다.

사업자가 예술가와 거래를 할 경우에는 독점금지법에 적용을 받는다. 거래 발주자가 자본금(혹은 출자금) 1,000만 엔을 넘고, 거래내용이 하청대금지불지연방지법(하청법)에서 정한 거래유형에 해당하는 경우에는 발주자가 개인인 경우에도 하청법이 적용된다. 또한 업무행태 등으로 판단해 예술가가 노동자로 인정되는 경우에는 노동관계법령이 적용된다.

나. 가이드라인 구조분석

1) 업무내용

문화청은 표준계약서를 활용해 계약의 문서화를 추진하겠다는 방침이다. 가이드라인에서는 공정한 거래를 촉진하기 위해 계약서에 기재해야 할 기본사항 여섯 가지를 제시했다. 우선 업무내용이다. 이는 발주자¹⁵⁾가 무엇을 의뢰하고 수주자가 무엇을 했는지 규정한 것으로 계약에서 특히 중요한 항목이라고 강조했다. 업무내용이 명확하지 않을 경우, 수주자

15) 가이드라인에서는 개인으로 활동하는 예술가를 ‘수주자’, 이들에게 의뢰하는 사업자를 ‘발주자’ 라고 정의했다.

가 제공한 것이 의뢰한 업무와 달라도 책임을 추궁하기 어렵거나 수주자는 예상하지 않은 업무를 맡아드려야 할 수도 있다고 했다. 이에 발주자와 수주자는 의뢰내용을 충분히 이해하고 분쟁을 방지하기 위해 업무내용을 명확하게 밝힐 필요가 있다고 지적했다. 발주단계에서 내용을 확정하기가 어려운 경우에는 그 이유와 업무내용 확정 예정시기를 기재한 뒤, 내용이 정해지는 대로 문서화해야 한다고 했다. 업무내용이 명확하지 않아 일방적인 지시를 받아 업무를 수행하는 경우는 노동자로 인정되기 때문에 노동관련법령을 준수해야 한다고 지적했다.

2) 보수

업무내용과 전문성, 경비 부담, 저작권 등의 권리 이용허락·양도·2차이용 여부에 따라 적정한 금액이 되도록 쌍방이 협의해야 한다고 했다. 필요한 경비는 발주자와 수주자가 충분히 협의한 뒤, 이를 계약서에 명기할 필요가 있다고 했다. 계약 당시에 구체적인 보수를 정하지 못할 이유가 있을 경우에는 그 이유와 결정 예정시기를 명기하고, 확정되는 대로 문서를 통해 알려야 한다고 강조했다. 또한 보수 지급시기와 지급방법 등도 계약서에 기재하는 것이 바람직하다고 했다.

3) 불가항력으로 인한 공연 중지나 연기에 따른 보수처리

코로나19의 영향으로 공연과 제작이 중지되는 사례가 빈발했으며, 보수를 받지 못하는 프리랜서가 적지 않았다. 이에 가이드라인에서는 감염병이나 지진, 태풍 등 불가항력으로 인해 공연과 제작이 중지 또는 연기된 경우에는 수주자가 일방적으로 피해를 입지 않도록 배려해야 한다고 강조했다. 이러한 경우 보수 처리문제를 계약단계에서 발주자와 수주자가 충분히 협의한 뒤, 이를 계약서에 기재해야 한다고 요구했다. 협의시에는 중지나 연기까지 공연기간, 중지나 연기까지 수주자가 행한 업무 이행 비율, 중지나 연기로 인해 수주자가 부담하는 경비, 수주자가 공연이나 제작으로 확보한 날짜, 공연이 실시될 경우 예정된 보수, 해당 공연 관련 발주자의 수입 유무, 중지 대신 연기 여부 등을 감안해야 한다고 제시했다.

4) 수주자의 안전과 위생을 위한 발주자의 노력

제작과 공연현장에서는 프로듀서와 연출가, 감독, 조명, 음향 등 다양한 분야의 전문가가 있기 때문에 관계자간 의사소통이 부족하고 지휘체계와 책임소재가 명확하지 않을 수 있다고 지적했다. 특히 제작과 공연현장에서 폭언 등으로 인한 정신적인 공격, 연출 등을

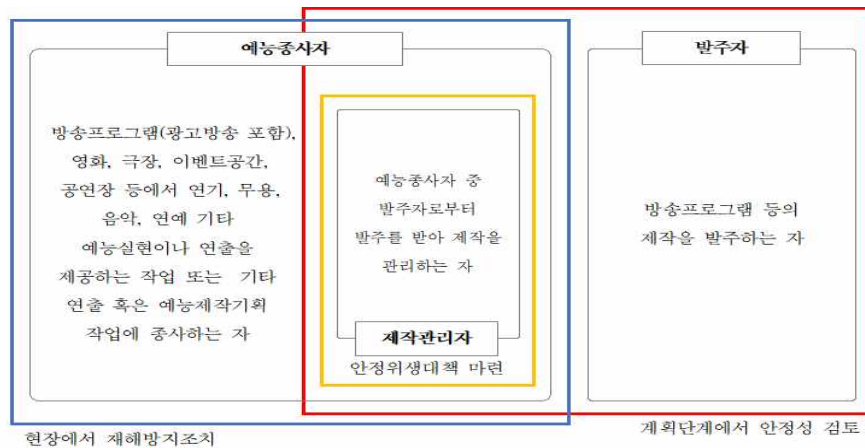
이유로 한 갑질행위와 성추행, 과도한 노출, 과도한 선정적 표현행위 강요, 심야나 새벽의 과중업무 등도 문제가 된다고 했다.

가이드라인에서는 후생노동성이 2021년 3월에 발표한 ‘예능종사자 취업 중 사고방지 대책 철저¹⁶⁾’ (芸能従事者の就業中の事故防止対策等の徹底について)를 소개하고, 발주자가 보험에 가입하거나 수주자가 산재보험에 가입하는 방안을 검토하고 비용부담에 대한 협의도 필요하다고 했다. 또한 민감한 장면 출연, 예술가의 자살, 연예인의 중상비방이 늘어나고 있다면서 수주자의 신체와 정신적 안전을 확보하기 위한 대응도 요구된다고 했다.

5) 권리문제

창작과정에서 생기는 저작권과 저작인접권은 실연가(実演家)에게 자동적으로 귀속되기 때문에 발주자가 이를 이용할 경우에는 수주자의 허락이나 양도가 필요하며 이는 계약단계에서 협의해 명확히 해야 한다고 했다. 또한 저작자인격권과 실연가인격권, 초상권, 퍼블리시티권 등 양도가 불가능한 권리도 확인해야 한다고 했다.

[그림 4-1] 발주자, 예능종사자, 제작관리자의 범위



출처: 芸能従事者の就業中の事故防止対策等の徹底について(2021年3月26日)

16) 이는 총무성과 문화청, 후생노동성, 경제산업성의 담당과장 명의로 NHK와 일본민간방송연맹, 전일본TV프로그램제작사연맹, 전국지역영상단체협의회, 일본예능실연가단체협의회, 일본배우연합, 전국무대TV조명사업협동조합 등 관련단체에 보낸 협조공문(通知)이다.

6) 계약내용 변경

계약내용을 변경할 경우에는 발주자와 수주자가 원만하게 협의하도록 계약서에 기재해야 한다고 했다. 이러한 변경으로 수주자의 이익이 부당하게 침해받지 않도록 변경에 따른 수주의 부담 증감을 감안해 필요하다면 적절하게 보수에 반영하도록 협의할 필요가 있다고 했다.

가이드라인에서는 계약관계 서면화를 요구하면서 표준계약서도 제시했다. 계약 시 서류는 계약서, 확인서, 발주서 등 다양하며, 교부방법은 종이 이외에 메일과 SNS 메시지 등의 전자적 기록도 가능하다고 했다. 표준계약서는 업무내용, 보수, 불가항력으로 인한 공연 등의 중지·연기에 따른 보수처리, 안전·위생, 권리, 계약내용 등으로 나누어 제시하고 해설과 참고해야 할 관련법령 등도 첨부했다.

3. 애니메이션 제작업계 하청적용거래 추진 가이드라인

가. 제정 배경 및 목적

애니메이션 산업은 제작위원회나 방송사업자가 애니메이션 제작회사에 위탁하는 경우가 많다. 이러한 위탁은 다양한 기업과 애니메이터가 참여하는 다층구조를 이루고 있다. 제작위원회나 방송사업자로부터 직접 위탁을 받은 원청, 개별작업마다 재위탁을 하는 1차 하청, 2차 하청 등으로 이어진다.

그러나 애니메이션 제작현장은 인재부족과 제작편수 증가 등으로 시간적으로 쫓기고 성공에 따른 이익이 제작회사에 돌아가지 않고 있다. 그 원인으로 불공정한 위탁거래문제가 제기되었다. 이에 경제산업성은 2013년 4월에 가이드라인을 제정했다. 하청법을 중심으로 관련 법령을 해설하고, 이 법에서 규정하고 있는 의무사항과 금지사항을 제시했다. 또한 공정한 하청거래, 거래조건 협의, 발주 서면화 등도 강조했다. 제정 이후 제작업계의 현황에 맞춰 2019년까지 다섯 차례 개정했다.

나. 가이드라인 구조분석

가이드라인은 애니메이션 제작업계와 하청법, 독점금지법의 관계를 정리한 뒤, 위탁단 계별 관련 법령과 모범사례를 제시하고 있다. 하청법에서 하청사업자는 개인 또는 법인사

업자라고 규정하고 있다. 이에 개인이든 법인이든 발주시 서면교부를 원칙으로 한다. 서면에 기재해야 하는 사항은 정보성과물 작성위탁을 한 날짜, 위탁 내용, 납품기일, 수령장소, 위탁금액, 지급기일 등이다. 최근에는 하청제작에 참여하는 개인사업자나 프리랜서에도 주목하고 있다.

4. 정부의 대응 정책 방안

일본정부는 1990년대 후반부터 콘텐츠산업에서 제작환경을 개선하고 공정한 위탁거래를 조성하기 위한 제도를 정비해 왔다. 이러한 움직임은 사업자에 초점이 맞춰져 있었으며, 최근 들어 프리랜서, 비정규직을 위한 정책으로 선회했다.

정부 대응은 주무부처를 중심으로 나오기 시작했다. 총무성은 방송프로그램, 경제산업성을 애니메이션, 문화청은 영화 등 주무부처간 았다투어 가이드라인을 제정하기 시작했다. 우선 총무성은 2009년에 '방송콘텐츠 제작거래 적정화 가이드라인'(放送コンテンツの製作取引適正化に関するガイドライン)을 제정했다. 주로 방송사업자와 제작회사간의 거래 관행을 개선하기 위한 방안에 초점을 맞췄다. 방송사업자는 제작회사와의 공정한 위탁거래를 위한 규칙을 마련했다. NHK에서는 장시간 노동으로 인한 과로사 문제가 터져나오자 정규직과 비정규직의 근로환경을 개선하기 위한 규정을 신설했다. 경제산업성도 2013년에 제정했던 애니메이션 제작환경 하청거래 관련 가이드라인을 2019년 8월에 개정했다. 제작환경의 변화를 반영해 서면 교부, 가격 사전협의, 스케줄 지연 등을 중점사항으로 설정했다.

특히 2018년 6월 '근로개혁관련법'(働き方改革関連法)이 국회를 통과해 성립하면서 근로환경이 급변했다. 이에 앞서 일본정부는 2018년 1월 에 '모델취업규칙'을 개정해 '허가없이 다른 회사 등의 업무에 종사하지 않을 것'이라는 규정을 삭제했다. 나아가 부업·겸업 관련 규정을 신설했다. 특히 2020년에 접어들어 코로나19로 인해 부업과 겸업을 시작하는 경우가 급증하자 불리한 입장에 있는 프리랜서를 보호하기 위한 정책으로 가이드라인을 제정하게 되었다.

정부 대응도 관련 부처간 공동대응으로 바뀌었다. 우선 실태조사를 관련부처가 공동으로 실시하고 있다. 총무성과 경제산업성은 애니메이션을 포함한 방송콘텐츠 제작거래 실

태조사를 공동으로 실시해 발표하고 있다. 공정거래위원회는 중소기업청과 공동으로 하청사업자 거래조사를 정기적으로 실시하고 있다. 또한 프리랜서 거래실태는 내각관방과 공정거래위원회 중소기업청, 후생노동성이 2021년에 실시했다.

정책 검토는 총리 자문기관 '전세대형사회보장구축회의'에서 주도하고 있다. 이 자문기관은 2020년 6월 중간보고서와 12월 최종보고서를 발표하면서 비정규직과 프리랜서의 위탁거래관행을 개선하기 위해 가이드라인을 점검하면서 사회보험을 확대하는 방안을 제시했다. 이후 프리랜서 등을 포함한 노동자 모두가 가입하는 사회보험(勤勞者皆保險)을 도입하는 방안을 본격적으로 검토하기 시작했다. 후생연금 가입의무화도 확대된다. 비정규직은 2022년 10월부터 종업원 101명 이상인 기업으로 확대되었다. 2024년 10월에는 종업원 51명 이상인 기업의 후생연금가입이 의무화된다. 일본정부는 향후 이를 모든 기업에 확대할 방침이다. 그러나 기업의 보험료 부담이 커지기 때문에 어떻게 조정할지 과제이다.

또한 2020년 7월에 각의에서 결정된 경제정책 '성장전략실행계획'(成長戦略実行計画)에서 프리랜서가 안심하고 일할 수 있는 환경을 정비하기 위해 사업자와 프리랜서간의 거래가 독점금지법, 하청대금지불지연방지법, 노동관계법령의 적용관계를 명확히 제시하고, 이들 법령에 의거한 문제행위를 명확히 하기 위해 실효성 있는 가이드라인을 마련해야 한다고 했다.

이에 2021년 3월 내각관방과 공정거래위원회, 중소기업청, 후생노동성이 공동으로 사업자와 프리랜서간의 거래에 대해 독점금지법, 하청법, 노동관계법령의 적용관계를 제시하는 '프리랜서 안심 환경정보 가이드라인'을 책정했다. 사업자가 프리랜서와 계약을 체결할 때 명확한 계약 등 프리랜서 보호를 위한 새로운 법령 제정도 검토하기로 했다. 일방적인 계약변경이나 강매 등 불공정한 거래로부터 프리랜서를 보호하기 위해 하청법을 개정해 2023년 중기국회에 제출할 방침이다. 또한 프리랜서와 개인사업주가 변호사와 상담할 수 있는 '프리랜서 트러블 110번'(フリーランス・トラブル110番)을 설치했다.

제 5 장 방송사 계약행태 개선방안

제 1 절 방송사 근로계약서 및 표준계약서 비교 분석

1. 조문 검토 총평

2020년 및 2021년 지상파방송사 재허가 조건에 따라 각 사업자별로 제출된 계약서에 대한 조문을 검토하였다. 해당 계약서는 각 방송사에서 제출한 샘플 계약서로 실제 계약서와 다를 수 있으나, 기본적으로 활용되는 계약서로 인정하고 검토하였다. 제출된 샘플 계약서를 토대로 정부에서 권고하고 있는 표준계약서의 핵심 조항 준용 여부를 분석하였으며, 각 방송사로부터 제출받은 샘플 계약서는 다음과 같다.

<표 5-1> 방송사별 샘플 계약서

	방송프로그램 제작스태프 표준근로계약서	방송프로그램 제작스태프 표준하도급계약서	방송프로그램 제작스태프 표준업무위탁계약서	방송작가 집필 표준계약서
A사	○		○	
B사	○			○
C사	○		○	○
E사	○	○	○	
F사	○		○	
G사	○			
H사	○		○	○
I사	○		○	○
J사	○			
K사	○		○	

방송프로그램 제작스태프 표준근로계약서의 경우, 핵심 조항 일부가 포함되어 있으나 표준근로계약서의 핵심조항 전부를 준용하고 있는 방송사는 없었다. 대부분 표준근로계약

서 양식과 다르게 일반 계약직 근로계약서 양식을 주로 사용하고 있었다. 그러나 잘못된 표준계약서 양식을 활용하는 경우는 없었다. 다만, 근로기준법에 따른 필수기재사항은 기재되어 있으나, 그 중에서도 일부(주휴일, 휴게시간 특정 기재X) 조항이 미비한 경우는 있는 것으로 나타났다.

<표 5-2> 방송사별 표준계약서 핵심조항 유무(방송프로그램 제작스태프 표준근로계약서)

구분	샘플 계약서	핵심조항 전부 준용 여부	표준계약서 권고 핵심 조항
A사	연봉직 근로계약서	△	제2조(계약의 내용), 제3조(계약기간), 제4조(4대 보험 가입), 제5조(방송사 또는 제작사의 의무), 제6조(스태프의 의무), 제7조(부당한 계약취소의 금지), 제8조(역무제공 부당거래의 금지), 제9조(근로시간 및 휴가 등), 제10조(임금의 결정 지급), 제11조(임금의 직접청구), 제13조(권리의 귀속), 제14조(계약의 연장 및 병경), 제17조(계약의 해제 또는 해지), 제18조(손해배상)
B사	계약직 근로계약서	△	
C사	계약직근로자 계약서	△	
E사	근로계약서(계약직) 임금계약서(계약직)	△	
F사	계약직 고용 계약, 축탁직 고용 계약	△	
G사	비정규직 계약서	△	
H사	계약직 근로계약서	△	
I사	표준 근로계약서 (비정규직)	△	
J사	계약서(임시직 등)	△	
K사	계약직(축탁직) 근로계약서	△	

* ○ : 전부 준용, △ : 일부 준용, × : 전부 미준용

방송프로그램 제작스태프 표준업무위탁계약서의 경우, I사만 표준업무위탁계약서 양식의 핵심조항 전부를 준용, 그 외의 방송사는 일부 조항을 누락하고 있는 것으로 나타났다. K사의 경우, 표준계약서 사용지침 상 스태프가 ‘프리랜서’로서 자신의 책임 하에 계약의 내용을 수행하며, 업무수행 과정에서 방송사 또는 제작사로부터 업무 자율성을 보장받은 경우 표준업무위탁계약서를 작성하여야 하나, 하도급계약서를 작성하고 있다.

<표 5-3> 방송사별 표준계약서 핵심조항 유무

(방송프로그램 제작스태프 표준업무위탁계약서)

구분	샘플 계약서	핵심조항 전부 준용 여부	표준계약서 권고 핵심 조항
A사	제작스태프 표준업무위탁계약서	△	제2조(계약의 내용), 제3조(‘방송사 또는 제작사’의 의무), 제4조(‘스태프’의 의무), 제5조(임금 지급 보증), 제6조(계약의 변경), 제8조(계약대금), 제11조(안전배려의 의무), 제12조(업무수행 및 검사), 제14조(부당한 계약취소의 금지), 제15조(부당반품 및 역무제공 부당거부의 금지), 제16조(부당감액의 금지), 제17조(기술자료 제공 강요 금지 등), 제19조(저작권재산권의 양도 및 사용허락), 제21조(계약의 해제 혹은 해지), 제22조(손해배상)
B사			
C사	프리랜서 계약서 (제작스태프)	△	
E사	표준계약서 양식(제작스태프, 프리랜서), 부속합의서	△	
F사	업무위탁 계약서	△	
G사			
H사	프리랜서 업무위탁계약서	△	
I사	제작스태프 표준위탁계약서 (라디오/영상)	○	
J사			
K사	제작스태프(프리랜서) 표준하도급계약서	유형 오사용	

* ○ : 전부 준용, △ : 일부 준용, × : 전부 미준용

방송작가 집필 표준계약서의 경우, 표준근로계약서의 핵심조항 전부를 준용하고 있는 방송사는 없는 것으로 나타났다. 그러나 다른 표준계약서와 달리 방송작가 집필 표준계약서 핵심조항의 대부분을 준수하고 있었으며, 잘못된 표준계약서 양식을 활용하는 경우는 없었다.

〈표 5-4〉 방송사별 표준계약서 핵심조항 유무(방송작가 집필 표준계약서)

구분	샘플 계약서	핵심조항 전부 준용 여부	표준계약서 권고 핵심 조항
A사			제2조(계약의 내용), 제3조(‘방송사 또는 제작사’의 의무), 제4조(‘스태프’의 의무), 제5조(임금 지급 보증), 제6조(계약의 변경), 제8조(계약대금), 제11조(안전배려의 의무), 제12조(업무수행 및 검사), 제14조(부당한 계약취소의 금지), 제15조(부당반품 및 역무제공 부당거부의 금지), 제16조(부당감액의 금지), 제17조(기술자료 제공 강요 금지 등), 제19조(저작권재산권의 양도 및 사용허락), 제21조(계약의 해제 혹은 해지), 제22조(손해배상)
B사	프리랜서/작가 표준계약서	△	
C사	프리랜서 계약서 (작가)	△	
E사			
F사			
G사			
H사	프리랜서 표준계약서	△	
I사	방송작가 집필 표준계약서 (라디오/영상)	△	
J사			
K사			

* ○ : 전부 준용, △ : 일부 준용, × : 전부 미준용

2. 방송사 계약서 개선 방안

정부에서 권고하는 표준계약서는 의무사항이 아니라 권고 사항이다. 따라서 각 방송사가 비정규직 종사자와 계약을 체결할 경우에는 표준계약서를 사용할 의무는 현재까지는 없다. 그럼에도 불구하고 표준계약서는 비정규직 종사자의 권익 보호 및 명확한 계약관리를 보장하기 위해 권고하고 있는 계약서이다. 비록 권고 수준의 계약서라 할지라도 표준계약서는 정부가 비정규직 종사자의 고용조건과 근로여건을 보장하기 위해 마련한 ‘표준’ 계약서라 할 수 있다.

다만 방송산업 현장에 다소 적합하지 않다는 의견이 나오고 있는 상황이기 때문에 방송산업 내에서 표준계약서 활용을 제고하기 위해서는 계약 방식의 개선이 필요하다. 1차적으로는 각 방송사가 표준계약서를 그대로 준용하여 사용하는 것이지만, 전부 준용이 어려

을 경우라도 표준계약서의 핵심 조항들을 활용할 필요가 있다. 그동안 방송사는 자체적으로 근로계약서 등 관련 계약서를 활용해왔는데 이는 고용조건을 명확히 포함하지 않아 비정규직 종사자의 처우 및 근로계약 상의 문제가 발생할 가능성이 높다. 따라서 산업 현장과 완전하게 적합하지 않더라도 표준계약서 활용 확대 및 비정규직 종사자의 처우 개선, 근로계약행태의 개선을 위해서 방송사에서도 가능한 표준계약서를 활용하거나 준용할 필요가 있다.

가. 방송사 근로계약서 개선 권고사항

근로계약서의 경우, 대체로 표준계약서의 조항이 누락된 경우가 많았다. 누락된 조항이 대부분 표준계약서에서 권고하는 필수 조항이므로 각 방송사업자의 계약서에서도 해당 조항을 추가할 필요가 있다. 모든 사업자가 누락한 조항은 제2조(계약의 내용) 중 프로그램 부분, 제5조(방송사 또는 제작사의 의무), 제7조(부당한 계약취소의 금지), 제8조(역무제공 부당거래의금지), 제11조(임금의 직접청구), 제13조(권리의 귀속), 제14조(계약의 연장 및 변경 등으로 이의 포함을 권고한다. 또한 4대보험(표준근로계약서 제4조), 스테프의 의무(표준근로계약서 제6조), 임금의 결정지급(표준근로계약서 제10조), 계약의 연장 및 변경(표준근로계약서 제14조) 등이 누락된 경우, 이를 포함할 것을 권고한다.

이 외에 방송사별로 누락된 조항에 따른 개선사항을 다음과 같이 권고한다.

A사는 자체계약서 제4조(계약기간)에 계약연장 또는 갱신은 방송사 또는 제작사의 사전 통지를 전제한다는 내용을 포함할 것을 권고한다. 자체계약서 제5조(근무시간 및 휴게시간)에서 표준계약서 제9조에서 권고하는 바와 같이, 근로시간 및 연장근로, 휴게시간 보장 등의 조항을 포함할 것을 권고한다. 자체계약서 제14조(계약의 변경)에서는 타 프로그램 요청 및 보상 조항을 포함할 필요가 있으며, 자체계약서 제11조(계약의 해지)에서는 계약 해제·해지 사유 및 이의 제기 가능 기간을 명시할 것을 권고한다. 또한 자체계약서 제18조(손해배상책임)에서는 표준계약서에서 권고하는 바와 같이 손해배상(1항), 방송사 또는 제작사의 귀책사유(2항, 3항), 손해배상 청구 예외(5항), 비밀 유지(6항) 조항을 포함할 것을 권고한다.

B사는 자체계약서 제5조(보수)에서 지급방식을 포함할 필요가 있으며, 제7조(복리후생)에서 4대보험과 관련한 정보확인 요청 조항을 포함할 것을 권고한다. 자체계약서 제8조(휴가·휴

직)에서는 표준계약서에서 권고하는 연장근로(1항), 휴게시간 보장(2항), 유급휴가 미부여 시 보상(5항)을 포함할 것을 권고한다. 자체계약서 제5조(보수)에서는 표준계약서에서 제시하는 임금의 결정지급(제10조) 통상임금보다 낮은 수준 강요 금지(1항), 상호 협의(2항), 초과근로 보상(3항), 연장근로(4항), 지급시기(5항)를 포함할 것을 권고한다. 자체계약서 제11조(갑의 계약해지권)에서는 표준계약서 제17조에서 규정한 계약 해제·해지 사유 및 이의 제기 가능 기간을 명시하고, 채무변제 조항도 포함할 것을 권고한다. 자체계약서 제13조(손해배상)에서는 표준계약서에서 권고하는 손해배상(1항), 방송사 또는 제작사의 귀책사유(2항, 3항), 손해배상 청구 예외(5항), 비밀 유지(6항) 조항을 포함할 필요가 있다.

C사는 자체계약서 1항(근로계약기간)에서 계약연장 또는 갱신은 방송사 또는 제작사의 사전 통지를 전제 한다는 내용을 포함할 것을 권고한다. 표준계약서 제9조(근로시간 및 휴가 등)에서 권고하는 근로시간 및 연장근로(1항), 휴게시간 보장(2항), 유급휴가 미부여 시 보상(5항) 등을 포함할 필요가 있다. 또한 임금의 결정지급(표준계약서 제10조) 조항도 포함할 것을 권고한다.

E사는 자체계약서 2항(근로계약기간)에서 계약연장 또는 갱신은 방송사 또는 제작사의 사전 통지를 전제 한다는 내용을 포함할 필요가 있다. 자체계약서 5항(휴일 및 연차 유급휴가)에서 휴가 규정을 다루고 있으나, 근로시간(표준계약서 제9조)을 규정하지 않아 이를 포함할 필요가 있다. F사는 자체계약서 제5조(월봉)에서 지급시기 및 지급방식을 포함할 필요가 있으며, 표준계약서 제10조(임금의 결정지급)에서 규정하고 있는 조항을 포함할 것을 권고한다. 제2조(계약기간)에서는 계약연장 또는 갱신은 방송사 또는 제작사의 사전 통지를 전제한다는 내용을 포함할 필요가 있다. 자체계약서 제6조(휴일 및 휴가), 제7조(휴일 근무)는 규정하고 있으나, 근로시간(표준계약서 제9조)을 규정하지 않아 이를 포함할 필요가 있다.

G사는 자체계약서 제3조(연봉계약급)에서 지급방식을 포함할 필요가 있으며, 제2조(계약기간)에서 계약연장 또는 갱신은 방송사 또는 제작사의 사전 통지를 전제한다는 내용을 포함할 것을 권고한다. 자체계약서 제6조(복리후생)에서는 4대보험과 관련한 정보확인 요청 조항을 포함할 것을 권고한다. 자체계약서 제5조(휴일, 휴가)에서 휴가 규정을 다루고 있으나, 근로시간(표준계약서 제9조)을 규정하지 않아 이를 포함할 필요가 있다. 자체계약서 제3조(연봉계약급)에서 표준계약서 제10조(임금의 결정지급)에서 규정하고 있는 조항을 포

함할 것을 권고한다. 자체계약서 제8조(계약해지)에서는 계약 해제·해지 사유 및 이의 제기 가능 기간을 명시하고 채무 변제(표준계약서 제17조2항) 조항을 포함할 것을 권고한다.

H사는 자체계약서 1항(계약기간)에 계약연장 또는 갱신은 방송사 또는 제작사의 사전 통지를 전제한다는 내용을 포함할 것을 권고한다. 자체계약서 4항(소정근로시간), 5항(근무일/휴일), 7항(연차유급휴가)은 근로시간 및 휴가 규정을 다루고 있으나, 휴게시간 보장, 유급휴가 미부여시 보상 등(표준계약서 제9조)을 규정하지 않아 이를 포함할 필요가 있다. 임금의 결정지급 역시 자체계약서에서는 보수(6항)만 포함하고 있어 표준계약서 제10조(임금의 결정지급)에서 규정하고 있는 조항을 포함할 것을 권고한다. 또한 표준계약서 제17조(계약의 해제 혹은 해지) 규정을 포함할 것을 권고한다.

I사는 자체계약서 3항(근로계약기간)은 있으나, 계약연장 또는 갱신은 방송사 또는 제작사의 사전 통지를 전제한다는 내용을 포함할 것을 권고한다. 자체계약서 11항(사회보험 적용)에서 4대보험과 관련한 정보확인 요청 조항을 포함할 것을 권고한다. 표준계약서 제9조(근로시간 및 휴가 등)의 조항에서 권고하는 내용 중 휴가는 규정(6항 및 7항)하고 있으나 근로시간에 관한 내용은 없어 이를 포함할 필요가 있다. 자체계약서 8항(임금)에서는 표준계약서 제10조(임금의 결정지급)에서 규정하고 있는 조항을 포함할 것을 권고한다.

J사는 자체계약서 제2조(근로계약기간)에서 계약연장 또는 갱신은 방송사 또는 제작사의 사전 통지를 전제한다는 내용을 포함할 필요가 있다. 표준계약서 제9조(근로시간 및 휴가 등)의 조항에서 권고하는 내용 중 휴가는 규정(자체계약서 제6조)하고 있으나 근로시간에 관한 내용은 없어 이를 포함할 필요가 있다. 손해배상은 자체계약서 제9조에서 규정하고 있으나 표준계약서의 조항 대부분이 누락되어 이를 포함할 것을 권고한다.

K사는 자체계약서 제3조(계약금)에서 지급방식을 포함할 필요가 있다. 자체계약서 제2조(계약기간)에서는 계약연장 또는 갱신은 방송사 또는 제작사의 사전 통지를 전제한다는 내용을 포함할 필요가 있다. 제6조(복리후생)에서는 4대보험과 관련한 정보확인 요청 조항을 포함할 것을 권고한다. 표준계약서 제9조(근로시간 및 휴가 등)의 조항에서 권고하는 내용 중 휴가는 규정(자체계약서 제5조)하고 있으나 근로시간에 관한 내용은 없어 이를 포함할 필요가 있다. 자체계약서 제3조(계약금)에서는 표준계약서 제10조(임금의 결정지급)에서 규정하고 있는 조항을 포함할 것을 권고한다. 자체계약서 제8조(계약해지)에서는 계약 해제·해지 사유 및 이의 제기 가능 기간을 명시하고 채무 변제(표준계약서 제17조2항) 조항을 포

함할 것을 권고한다.

나. 방송사 업무위탁계약서 개선 권고사항

프리랜서/제작스태프 업무위탁계약서의 경우, 대체로 표준계약서의 내용이 포함되어 있으나 일부 조항은 누락되어 있어 이의 개선이 필요하다. 각 방송사별로 개선이 필요한 사항은 다음과 같다.

A사는 계약의 내용과 관련하여 계약대금 지급을 방송사 내부 규정에 따른다고 규정하고 있으나, 표준계약서를 지급방식을 특정할 것을 명시하고 있어 자체계약서도 구체적으로 작성할 필요가 있다. 자체계약서 제3조(A사의 의무)에서 스태프의 안전(표준계약서 1항), 인격모독금지(표준계약서 7항)는 규정하고 있으나, 업무환경(2항), 편의제공(4항), 해외로케이션(5항), 성신험의(6항) 조항은 누락되어 이의 포함을 권고한다. 또한 초과작업(3항)과 관련해서 제반 비용 및 손해 배상 규정은 누락되어 이를 포함할 것을 권고한다. 계약대금(표준계약서 제8조)과 관련해서는 계약대금의 변경 조항만 규정하고 있어 표준계약서에서 권고하는 계약대금 결정(1항), 인센티브(2항), 선지급(4항), 미완성시 계약대금 지급(5항) 등을 명시할 필요가 있다. 자체계약서 제9조(기술자료 제공 강요 금지)에서는 기술자료 제공 강요 금지(1항), 사용범위(4항)는 규정하고 있으나, 기술자료 제공 요구 행위 유형(2항), 서면 교부(3항), 손해배상(5항)을 명시하지 않아 이를 포함할 것을 권고한다. 자체계약서 제10조(권리의 귀속)에서는 권리귀속(표준계약서 제19조1항)은 포함하였으나, 양도 및 사용허락(2항), 양도 및 사용허락 기간 및 대금(3항)은 규정하지 않아 이를 포함할 필요가 있다. 자체계약서 제13조(계약의 해제 혹은 해지)는 이의제기 가능 기간을 명시할 필요가 있다. 자체계약서 제14조(손해배상)에서는 손해배상(1항), 비밀 유지(6항), 손해배상액(7항)을 명시하고 있으나, 방송사 또는 제작사의 귀책사유(2항, 3항), 스태프의 귀책사유(4항), 손해배상 청구 예외(5항) 등이 누락되어 이를 포함할 것을 권고한다.

이외에 표준계약서 제5조(임금지급보증), 제11조(안전배려 의무), 제12조(업무수행 및 검사), 제15조(부당반품 및 역부제공 부당거부의 금지), 제16조(부당감액의 금지) 등은 모두 누락되어 이의 포함을 권고한다.

C사는 계약의 내용과 관련하여 계약대금 지급을 방송사 내부 규정에 따른다고 규정하고 있으나, 표준계약서를 지급방식을 특정할 것을 명시하고 있어 자체계약서도 구체적으로

작성할 필요가 있다. 자체계약서 제3조(방송사의 의무)에서는 스태프의 안전(표준계약서 1항), 인격모독금지(표준계약서 7항)는 규정하고 있으나, 업무환경(2항), 편의제공(4항), 해외 로케이션(5항), 성신험의(6항) 조항은 누락되어 이의 포함을 권고한다. 자체계약서 제4조(스태프의 의무)는 대부분 표준계약서를 준용하고 있으나 추가적으로 부정적 영향을 미칠 수 있는 행위 금지(5항)를 포함할 필요가 있다. 자체계약서 제7조(계약대금)에서는 계약대금 변경(표준계약서 3항), 미완성시 계약대금 지급(5항)은 명시하고 있으나 계약대금 결정(1항), 인센티브(2항) 내용이 누락되어 이를 추가할 것을 권고한다. 자체계약서 제11조(기술자료 제공 강요 금지)에서는 기술자료 제공 강요 금지(1항), 사용범위(4항)는 규정하고 있으나, 기술자료 제공 요구 행위 유형(2항), 서면 교부(3항), 손해배상(5항)을 명시하지 않아 이를 포함할 것을 권고한다. 자체계약서 제12조(권리의 귀속)에서는 권리귀속(표준계약서 제19조1항)은 포함하였으나, 양도 및 사용허락(2항), 양도 및 사용허락 기간 및 대금(3항)은 규정하지 않아 이를 포함할 필요가 있다. 자체계약서 제13조(계약의 해제 혹은 해지)는 이의제기 가능 기간 및 서면 통지를 명시할 필요가 있다. 자체계약서 제16조(손해배상)에서는 손해배상(1항), 비밀 유지(6항), 손해배상액(7항)을 명시하고 있으나, 방송사 또는 제작사의 귀책사유(2항, 3항), 스태프의 귀책사유(4항), 손해배상 청구 예외(5항) 등이 누락되어 이를 포함할 것을 권고한다. 이외에 표준계약서 제5조(임금지급보증), 제11조(안전배려 의무), 제12조(업무수행 및 검사), 제15조(부당반품 및 역부제공 부당거부의 금지), 제16조(부당감액의 금지) 등은 모두 누락되어 이의 포함을 권고한다.

E사는 자체계약서 제8조(계약대금)에서 표준계약서와 대체로 동일하게 명시하고 있으나, 인센티브 조항이 누락되어 이의 포함을 권고한다.

F사는 자체계약서 제5조(권리의무)에서 서비스 성실제공(1항), 부정적 영향을 미칠 수 있는 행위 금지(5항)는 명시한 반면, 안전조치(표준계약서 2항), 지적재산권(3항), 촬영, 녹화, 편집 규칙 준수(4항)는 누락되어 이를 포함할 것을 권고한다. 자체계약서 제11조(업무수행 및 검사)는 검사기준 및 방법(표준계약서 1항), 업무 적합성(3항)은 명시하였으나, 완성물 제공 시기(2항), 수정요구(4항), 완성물 수령 기간(5항) 등은 누락되어 이를 포함할 필요가 있다. 자체계약서 제12조(저작권재산권의 양도)에서는 제17조(기술자료 제공 강요 금지 등) 권리귀속(표준계약서 1항)은 규정하고 있으나 양도 및 사용허락(2항), 양도 및 사용허락 기간 및 대금(3항)은 누락되어 이를 포함할 것을 권고한다. 자체계약서 제13조(계약의

해제 혹은 해지)에서 표준계약서 1항은 포함하였으나 2항은 누락되어 이를 포함할 필요가 있다. 자체계약서 제14조(손해배상)에서는 표준계약서에서 권고하는 방송사 또는 제작사의 귀책사유(2항, 3항), 스태프의 귀책사유(4항), 손해배상 청구 예외(5항), 비밀 유지(6항), 손해배상액(7항) 등이 누락되어 이를 포함할 것을 권고한다.

이외에 표준계약서 제3조(방송사 또는 제작사의 의무), 제5조(임금지급보증), 제6조(계약의 변경), 제8조(계약대금), 제11조(안전배려 의무), 제14조(부당한 계약취소의 금지), 제15조(부당반품 및 역부제공 부당거부의 금지), 제16조(부당감액의 금지) 등은 모두 누락되어 이의 포함을 권고한다.

H사는 자체계약서 제3조(H사의 의무)에서 대부분 표준계약서 내용을 준용하고 있으나, 편의제공(4항), 성신험의(6항), 인격모독금지(7항) 내용은 누락되어 이의 포함을 권고한다. 자체계약서 제5조(임금지급 보증)에서는 표준계약서에서 권고하는 3항 및 4항을 포함할 필요가 있다. 자체계약서 제9조(업무수행 및 검사)에서는 표준계약서에서 권고하는 완성물 제공 시기(2항), 업무 적합성(3항), 수정요구(4항), 완성물 수령 기간(5항)을 포함할 필요가 있다.

다. 방송사 방송작가 집필계약서 개선 권고사항

방송작가 집필계약서는 정부에서 권고하는 표준계약서의 조항을 대체로 준용하고 있는 것으로 나타났다. 다만 일부 사업자의 계약서 중 일부 조항은 표준계약서 조항이 누락되어 있어 개선이 필요하다. 사업자별로 개선되어야 할 사항을 다음과 같이 권고한다.

B사는 전반적으로 정부에서 권고하는 표준계약서의 내용을 거의 준용하고 있으나 다음 사항을 개선하도록 권고한다. 제3조(계약의 내용) 중 원고료 부분 및 원고료 지급보증(표준계약서 제13조)은 표준계약서 내용을 준용할 것을 권고하며, 전속여부의 경우, 전속계약을 맺을 경우 해당 조항이 포함될 필요가 있으나 전속계약을 맺지 않을 경우에는 무방하다. 자체계약서 제14조(저작권)에서 표준계약서 제15조2항을 추가할 것을 권고하며, 자체계약서 제20조(손해배상) 중 3항에 규정한 제7조2항은 제7조3항으로 수정이 필요하다.

C사는 전반적으로 정부에서 권고하는 표준계약서의 내용을 거의 준용하고 있으나 원고료 지급보증은 표준계약서 제13조를 준용할 것을 권고하며, 자체계약서 제13조(원고료)에 상호협회 하에 인센티브를 지급할 수 있다는 조항을 추가할 것을 권고한다.

H사는 전반적으로 정부에서 권고하는 표준계약서의 내용을 거의 준용하고 있으나 다음 사항을 개선하도록 권고한다. 전속여부의 경우, 전속계약을 맺을 경우 해당 조항이 포함될 필요가 있으나 전속계약을 맺지 않을 경우에는 무방하다. 자체계약서 제5조(H사의 의무) 중 원고료 추가 지급과 관련한 조문(제2항)에 대해 재량규정형식(~할 수 있다)으로 명기하고 있는 내용을 강행규정형식(~하여야 한다)로 수정할 것을 권고한다. 제5조(H사의 의무) 중 주요 창작활동 범위 이외의 참여 요구와 관련한 조항도 명기할 것을 권고하며, 자체계약서 제6조(작가의 의무) 중 전속계약 시 타 방송사/제작사의 제작참여 금지조항도 추가할 것을 권고한다. 자체계약서 제9조(원고료) 중 계약 변경 시 원고료 지급 방법에 대해 명기할 것을 권고하며, 원고료 지급보증(표준계약서 제13조) 조항의 포함을 권고한다. 또한 프로그램의 2차이용(표준계약서 제16조)도 표준계약서 내용을 준용할 것을 권고하고, 자체계약서 제13조(계약의 해제 또는 해지, 병경) 1항은 통보기간을 명시할 것을 권고, 표준계약서 4호 및 5호에 규정한 내용을 준용할 것을 권고한다.

I사는 전반적으로 정부에서 권고하는 표준계약서의 내용을 거의 준용하고 있으나 다음 사항을 개선하도록 권고한다. 전속여부의 경우, 전속계약을 맺을 경우 해당 조항이 포함될 필요가 있으나 전속계약을 맺지 않을 경우에는 무방하다.

제 2 절 비정규직 종사자 계약 가이드라인(안)

비정규직 종사자의 고용안정성 확보를 위해 정부는 방송사가 지속적으로 해당 역할을 수행하고 비정규직 처우 개선을 위한 활동을 유지할 수 있도록 유도하는 것이 필요하다. 이를 위해서는 비정규직 종사자의 권익 보호, 비정규직 종사자의 업무와 임금, 근로환경 및 조건 등에 대한 원칙을 담은 비정규직 종사자 계약 가이드라인(안)을 제정하고 이를 방송사가 준수할 수 있도록 권고할 필요가 있다.

제1장 총칙에서는 비정규직 종사자 계약 가이드라인(안)의 목적, 기본원칙, 적용범위를 규정하였다. 우선 가이드라인(안)의 목적(제1조)은 방송사업자와 비정규직 종사자 간의 계약시, 계약내용을 명확히 하고, 계약을 서면으로 작성함으로써 바람직한 계약 관계를 형성하는데 있다. 이를 통해 방송산업 전반의 건전하고 지속가능한 발전과 비정규직 종사자의

고용안정성 확보 및 처우 개선에 이바지하는 것을 목적으로 하였다.

기본 원칙(제2조)은 ①성실&공정성, ②명문화&전산화, ③명확성, ④비차별성, ⑤신뢰성 등 다섯 가지 주요 원칙을 설정하였다. 성실&공정성의 원칙은 계약 협상 및 체결 시 성실하고 공정하게 임해야 한다는 것을 의미하며, 계약당사자로서 우월적 지위를 남용하지 아니하고 거래상 정당한 이익을 부당하게 제한하지 않아야 함을 뜻한다. 명문화&전산화의 원칙은 방송사와 비정규직 종사자의 모든 계약은 서면 작성을 원칙으로 하며, 이를 전산화하여 사내 ERP 시스템 등에 등록, 관리하는 것을 의미한다. 이를 통해 비정규직 종사자 현황 및 계약관계 등이 보다 명확해질 것으로 기대할 수 있다.

명확성의 원칙은 계약서 작성 시 계약 내용을 구체적이고 명확하게 작성해야 한다는 것을 의미한다. 표준계약서 상의 핵심 조항이 결여되어 있거나 구체적이지 않은 계약내용으로 인해 불이익을 받게 되는 경우를 사전에 방지하는 것이 목적이다. 비차별성의 원칙은 계약 시 또는 근무 시 비정규직 종사자가 부당하게 차별받지 않아야 함을 의미한다. 4대보험 및 복리후생, 업무 내용 및 수행 등에 있어서 정당한 권리를 보장받을 수 있도록 노력할 필요가 있다. 마지막으로 신뢰성의 원칙은 방송사와 비정규직 종사자가 서로 신뢰하고 존중하는 문화를 만들어가자는 선언적 규정이다.

비정규직 종사자 계약가이드라인(안)의 적용범위(제3조)는 우선적으로 지상파방송사업자 및 관계사(자회사, 파견회사, 용역회사 등)에 적용하는 것으로 하였다. 그러나 방송산업에 종사하는 비정규직 종사자는 비단 지상파방송사 및 관계사에만 있는 것이 아니라 사실상 모든 방송산업에서 종사하고 있기 때문에 가이드라인(안)이 제정될 경우, 추후 적용범위를 유료방송사업자, OTT사업자, 방송채널사용사업자, 외주제작사 등으로 확장하는 것도 고려할 수 있다.

제2장에서는 사업자의 준수사항에 대해 규정하였다. 그동안 많이 개선되어온 것도 사실이지만, 일반적으로, 관행적으로 계약주체간 힘의 균형은 개인보다 사업장에 더 쏠리는 것도 사실이다. 이에 가이드라인(안)에서는 개인의 준수사항은 제외하고 사업자의 준수사항을 규정하였다.

먼저 계약의 원칙(제4조)은 상호 신의성실의 정신에 입각하여 계약에 임해야 한다고 규정하였다. 또한 정부에서 제공하는 표준계약서를 최우선적으로 활용할 것을 권고하고 있으며, 사업자의 일반계약서를 활용할 것은 표준계약서의 조항을 활용할 것을 주요 원칙으

로 하였다.

제5조에서는 서면계약을 원칙으로 함을 규정하였고, 제6조에서는 계약서 작성원칙을 규정하였다. 계약서는 계약당사자 및 제3자가 명확히 이해할 수 있도록 작성해야 하며, 구체적이고 명확하게 작성하고, 표준계약서의 필수조항을 포함할 것을 주요 요건으로 하였다. 또한 상대방의 권리를 부당하게 제한하는 계약은 요구할 수 없도록 하였다. 제7조에서는 서면계약서를 계약당사자가 각각 보관하며, 방송사업자는 이를 전산화하여 자체 시스템에 등록하여 관리할 것을 규정하였다.

이에 본 고에서는 다음과 같이 비정규직 종사자 계약가이드라인(안)을 권고한다.

<표 5-5> 방송산업 비정규직 종사자 계약 가이드라인(안)

제1장 총 칙	
제1조(목적) 이 가이드라인은 방송산업에 종사하는 비정규직 종사자와 방송사업자의 계약 시, 계약내용을 명확히 하고 계약서면화를 추진함으로써 바람직한 계약 환경을 조성하여 방송산업의 건전하고 지속가능한 발전 및 비정규직 종사자의 고용안정성 확보와 처우 개선에 이바지함을 목적으로 한다.	
제2조(기본원칙) ① 방송사업자는 비정규직 종사자와의 계약 시, 관계 법령에 따라 성실하고 공정하여야 하며, 계약당사자로서 우월적 지위를 갖고 있는 경우, 이를 이용하여 비정규직 종사자의 거래상 정당한 이익을 부당하게 제한해서는 아니된다. ② 방송사업자와 비정규직 종사자의 계약은 모두 서명으로 작성한 후 상호 보관하며, 방송사업자는 이를 전산화하여 관리하여야 한다. ③ 방송사업자와 비정규직 종사자의 계약은 구체적이고 명확하게 작성하여야 한다. ④ 방송사업자는 비정규직 종사자가 계약 및 근무 시 부당하게 차별받지 않도록 노력하여야 한다. ⑤ 방송사업자와 비정규직 종사자는 서로를 신뢰하고 존중하는 직장 문화를 형성할 수 있도록 노력하여야 한다.	
제3조(적용범위) 이 가이드라인은 지상파방송사업자, (유료방송사업자), (OTT사업자), (방송채널사용사업자), (외주제작사) 및 관계사(자회사, 파견회사, 용역회사) 등에 적용된다.	
제2장 사업자의 준수사항	
제4조(계약의 원칙) ① 방송사업자와 비정규직 종사자는 제2조의 규정에 따라 상호 신의성실의 정신에 입각하여 계약에 입한다.	

②방송사업자와 비정규직 종사자 간의 계약은 정부에서 제공하고 있는 표준계약서를 최우선적으로 활용하며, 일반계약서를 활용할 경우, 표준계약서의 조항을 최대한 활용하여야 한다.

제5조(서면계약) 방송사업자와 비정규직 종사자간의 계약은 상호 신뢰 및 분쟁 예방을 도모하고 분쟁 발생 시 효율적인 해결을 위하여 서면으로 함을 원칙으로 한다.

제6조(계약서 작성 원칙) ①방송사업자와 비정규직 종사자간의 계약은 다음의 요건을 충족해야 한다.

1. 계약당사자 및 제3자가 명확히 이해할 수 있도록 작성한다.
2. 계약서의 내용은 구체적이고 명확하게 작성하여야 한다.
3. 정부에서 제공하는 표준계약서의 필수조항을 포함한다.

②방송사업자와 비정규직 종사자간의 계약은 상대방의 권리를 부당하게 제한하는 계약을 요구해서는 아니된다. 다음 각 호에 해당하는 경우 상대방의 권리를 부당하게 제한하는 계약으로 볼 수 있다.

1. 정당한 사유 없이 우월적 지위를 이용하여 특정 계약내용 만을 수용할 것을 강요하거나 제시하는 경우
2. 상대방이 제시한 안에 대해 정당한 사유 없이 계약을 지연·거부하는 경우
3. 정부에서 제공하는 표준계약서의 필수조항을 포함하지 않는 경우
4. 기타 관계법에 저촉되는 사항이 포함하는 경우

제7조(계약서 관리) ①방송사업자와 비정규직 종사자는 상호 합의 하에 체결된 서면계약서를 각각 1부씩 보관한다.

②방송사업자는 서면계약서를 전산화하여 자체 인력관리시스템에 등록하여 관리하여야 한다.

제3장 보 칙

제8조(관련 법령의 준수 등) ① 방송사업자와 비정규직 종사자는 계약을 체결함에 있어 관련 법령을 준수해야 한다.

② 방송통신위원회는 방송사업자와 비정규직 종사자 간 계약 과정 및 근무 시에 계약내용을 준수하지 않거나 비정규직 종사자의 권익을 침해하거나 저해할 우려가 있는 경우에는 소관 법령에 따라 필요한 조치를 취할 수 있다.

제9조(시행일) 동 가이드라인은 0000년 00월 00일부터 적용된다.

제10조(재검토 기한) 이 가이드라인은 0000년 00월 00일을 기준으로 매 3년이 되는 시점(매 3년째의 00월00일까지를 말한다)마다 그 타당성을 검토하여 개선 등의 조치를 취하여야 한다.

참 고 문 헌

국내 문헌

CJB 청주방송 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.

갑질위키. 직장갑질119, www.gabjilwiki.com

김예리(2022) [방송비정규직 실태조사 ①] 지상파3사 시사·보도프로 프리랜서 인력 현황 최초 공개, 미디어오늘

김예리(2022) [방송비정규직 실태조사 ②] 방송제작 절반 차지 프리랜서 설문조사 노동자성 ‘상당’, 미디어오늘

김예리(2022) [방송비정규직 실태조사 ③] 정규직 3명 휘하 프리랜서 28명 일하는 시사교양프로라니, 미디어오늘

김예리(2022) [방송비정규직 실태조사 ④] 공영방송의 ‘잔인한’ 파견계약서 “산재·손해 일체 책임 안 져”, 미디어오늘

박용필(2022), “방송작가, 프리랜서 아닌 노동자” 법원 첫 판결, 경향신문

방송산업 비정규직 활용 실태조사 용역연구 (노동부. 2021)

방송통신위원회(2022). <방송사업자재산상황공표집>

방송통신위원회(2022). <방송산업실태조사보고서>

방송통신위원회(2022). <방송시장경쟁상황평가>

해외 문헌

BBC Contributors. [url] <https://www.bbc.com/contributors/contracted-how/>

BBC Freelancers. [url] <https://www.bbc.com/freelancers/>

BBC. Worker terms and conditions. [url] https://bbc.com/freelancers/documents/english_freelance_worker_tcs-2020.pdf

- Betriebsverfassungsgesetz. [url] <https://www.gesetze-im-internet.de/betrvg/>
- Coalition for change the freelance charter (2021.08.25.). [url]
<https://variety.com/wp-content/uploads/2021/08/The-Freelance-Charter-FINAL-24-Aug.pdf>
- Grundgesetz. [url] <https://www.gesetze-im-internet.de/gg/BJNR000010949.html>
- MDR Freie. Leitfaden für Freie Mitarbeiterinnen beim Mitteldeutschen Rundfunk. [url]
http://www.mdr-freie.de/wp-content/uploads/2018/02/MDR_Leitfaden-Freie.pdf
- MDR. Dienstanweisung zur Beschäftigung freier Mitarbeiterinnen. [url]
http://www.mdr-freie.de/doc/2013_07_01_DA_Freie_Mitarbeit.pdf
- MDR. Tarifvertrag für Freie Mitarbeiterinnen des Mitteldeutschen Rundfunks. [url]
<https://rundfunk.verdi.de/++file++5645c43f7713b8087600041a/download/Tarifvertrag%20f%C3%BCr%20freie%20Mitarbeiter.pdf>
- MDR. Tarifvertrag über die Gewährung von Bestandsschutz für arbeitnehmerähnliche Freie Mitarbeiterinnen des MDR –Bestandsschutztarifvertrag. [url]
http://www.mdr-freie.de/wp-content/uploads/2022/05/TV-7E-Erga%CC%88nzungsver-einbarungen_01.04.2019.pdf
- Tarifvertragsgesetz. [url] <https://www.gesetze-im-internet.de/tvg/>
- Teilzeit- und Befristungsgesetz. [url]
<https://www.gesetze-im-internet.de/tzbfhg/BJNR196610000.html>
- UK. The Part-time Workers Regulations 2000. [url]
<https://www.legislation.gov.uk/uksi/2000/1551/contents/made>
- Variety (2021.08.25.). Amazon, BBC, Sky, Channel 4, BFI Sign Historic Charter to Improve U.K. TV Freelancers’ Working Lives. [url]
<https://variety.com/2021/tv/global/uk-freelancers-charter-edinburgh-tv-festival-1235048605/>
- 神宮桃子・沢路毅彦(2022). 文化芸術界「口約束より「契約書を」 文化庁が契約書ひな型例 <朝日新聞>(2022年5月23日)
- 文化庁(2022).「文化芸術活動における契約関係についてのアンケート」調査結果について

文化庁(2022). 文化芸術分野の適正な契約関係構築に向けたガイドライン（検討のまとめ）

総務省(2022). 「放送コンテンツの製作取引適正化に関するガイドライン」2021年度フォローアップ調査結果のポイント.

総務省(2021). 放送コンテンツの製作取引適正化に関するガイドライン（改訂版）【第7版】

日本民間放送連盟(2022). 「文化芸術分野の適正な契約関係構築に向けたガイドライン(検討のまとめ)(案)」に対する意見の提出について(2022年6月15日)

経済産業省(2019). アニメーション制作業界における下請適正取引等の推進のためのガイドライン

総務省・文化庁・厚生労働省・経済産業省(2022). フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドライン

文化庁(2022). 文化芸術分野の適正な契約関係構築に向けたガイドライン

厚生労働省(2021). 芸能従事者の就業中の事故防止対策等の徹底について(2021年3月26日)

副業・兼業、フリーランスのルール整備を提言. <Business Labor Trend>(2020.10)

電話1本「今から来て」口約束で働かされる文化芸術の慣習見直しへ. <朝日新聞>(2022年5月14日)

社会保障、財源論先送り 全世代会議が中間整理. <日本経済新聞>(2022年5月18日)

厚生年金、10月から適用拡大 中小事業所のパートも対象. <日本経済新聞>(2022年9月25日)

저 자 소 개

이 찬 구

- 한국외국어대학교 사학과 졸업
- 한국외국어대학교 신문방송학 석사
- 한양대학교 경영학 박사
- 현 미디어미래연구소 연구위원

이 순 환

- 고려대학교 법학과 졸업
- 고려대학교 행정법 박사 수료
- 현 미디어미래연구소 책임연구원

김 희 경

- 제주대학교 사회학과 졸업
- 성균관대학교 신문방송학 석사
- 성균관대학교 언론학 박사
- 현 미디어미래연구소 연구위원

박 소 은

- 한국항공대학교 경영학 학사
- 현 미디어미래연구소 연구원

방송통신융합 정책연구 KCC-2022-10

방송사 비정규직 근로여건 개선방안 연구

2022년 12월 31일 인쇄

2022년 12월 31일 발행

발행인 방송통신위원회 위원장

발행처 방송통신위원회

경기도 과천시 관문로 47

정부과천청사 2동

TEL: 02-2110-1323

Homepage: www.kcc.go.kr
