

방통융합정책연구 KCC-2021-6

방송종사자 고용실태 조사 연구

(A Research on the Employment Status of Broadcasting Workers)

이찬구 외

2021. 12.

연구기관 : 미디어미래연구소



방송통신위원회
Korea Communications Commission

이 보고서는 2021년도 방송통신위원회 방송통신발전기금 방송통신
융합 정책연구사업의 연구결과로서 보고서 내용은 연구자의 견해
이며, 방송통신위원회의 공식입장과 다를 수 있습니다.

제 출 문

방송통신위원회 위원장 귀하

본 보고서를 『방송종사자 고용실태 조사 연구』의 연구
결과보고서로 제출합니다.

2021년 12월

연구기관: 미디어미래연구소

총괄책임자: 이찬구 센터장

참여연구원: 윤금낭 책임연구원

김민주 선임연구원

유지윤 연구원

박소은 연구원

공공미디어연구소 김동준 소장

목 차

제1장 서론	1
제1절 연구의 필요성	1
제2절 연구의 목적	2
제2장 방송산업 현황 및 방송산업 고용 관련 이슈 분석	3
제1절 방송산업 현황 분석	3
1. 방송산업 환경 변화	3
2. 국내 방송산업 현황	19
제2절 방송업계 고용 관련 이슈 및 문제점 분석	28
1. 방송산업 근로환경	28
2. 방송제작 환경 주요 이슈 및 문제점	34
3. 코로나19로 인한 방송환경의 변화 및 고용 이슈	51
제3장 방송업계 고용실태 분석	57
제1절 조사 개요	57
1. 조사 배경	57
2. 조사 한계 및 의의	57
제2절 분석 결과	59
1. 전체 분석 결과	59
2. 사업자별 비교 분석	66
3. 고용유형별 분석 결과	76
4. 각 사별 처우개선방안	114
제4장 노동인권 주요 입법 사례	121
제1절 국내 노동인권 관련 법제도 분석	121
1. 비정규직 보호법	121
2. 근로기준법	122

3. 파견근로자 보호 등에 관한 법률(파견법)	129
4. 근로복지기본법	133
5. 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률(기간제법)	138
6. 노동조합법 및 노동관계조정법(노동조합법)	141
7. 근로자 개념	144
제2절 해외 주요국의 노동인권 주요 입법 사례 분석	145
1. 유럽	145
2. 독일	155
3. 국제기구	158
제3절 해외 주요국의 방송산업 내 노동인권 입법 사례 분석	163
1. 독일	163
2. 일본	173

제5장 방송사 고용행태 개선방안 마련 189

제1절 표준계약서 관련 이슈 및 문제점	189
1. 표준계약서의 제정 목적 및 취지	189
2. 현행 표준계약서의 한계	195
제2절 근로여건 개선 필요사항	203
1. 방송산업 내 비정규직 문제에 대한 대책 마련	203
2. 표준계약서의 의무화 및 현실화	205
3. 방송사 재허가 조건상 경영 및 고용 건전성 기준 강화	206
4. 방송 관련 법 제·개정 및 감독권한 명확성 확보	206
제3절 방송사 고용행태 개선방안	207
1. 비정규직 종사자에 대한 인식 및 문화 개선	208
2. 법인(본사) 차원에서의 권고 사항	210
3. 정부차원에서의 권고 사항	214

참 고 문 헌 223

표 목 차

<표 2-1> 2019~2021 온라인 매체별 광고비 현황	14
<표 2-2> 매체별 방송사업매출액 현황(' 16년~ ' 20년)	15
<표 2-3> 매체별 프로그램 제작비 현황	17
<표 2-4> 플랫폼별 방송프로그램 제작·구매비 총괄	18
<표 2-5> 지상파방송 3사의 방송프로그램 제작비 현황	19
<표 2-6> 방송산업 분류 및 정의	22
<표 2-7> 방송산업 직군/직무 구분	23
<표 2-8> 지상파 방송의 전체 인력규모 (2019.12월 기준)	25
<표 2-9> 지상파방송국의 직종별 인력현황	26
<표 2-10> 지상파 신규직원 총원 현황(2019.12월 기준)	27
<표 2-11> 시기별 방송 상품 생산방식 변화와 특성	31
<표 2-12> 방송인력의 고용형태에 따른 분류	33
<표 2-13> 방송제작 환경의 문제점 : 5점 척도(n=1,000)	36
<표 2-14> 방송 노동의 가장 큰 문제점	37
<표 2-15> 방송제작 환경의 문제점 : 긴 노동시간(n=1,000)	38
<표 2-16> 방송현장에서 장시간/밤샘 노동이 개선되지 않는 이유	39
<표 2-17> 방송 비정규직 종사자의 고용계약 형태	39
<표 2-18> 근로계약을 체결하지 않은 이유	40
<표 2-19> 방송제작 환경의 문제점 : 고용의 불안정성(n=1,000)	41
<표 2-20> 방송제작 환경의 문제점 : 부당해고 및 계약해지(n=1,000)	42
<표 2-21> 방송제작 환경의 문제점 : 낮은 보수(n=1,000)	44
<표 2-22> 보수(임금) 수준에 대한 견해	45
<표 2-23> 보수(임금) 체불 경험 여부	45
<표 2-24> 방송제작 환경의 문제점 : 4대 보험 미적용(n=1,000)	47

<표 2-25> 노동자 권리 적용 상황	48
<표 2-26> 코로나19로 인한 방역 및 제작 취소 프로그램	52
<표 3-1> 비정규직 종사자 현황	67
<표 3-2> 2020년 고용유형별 비정규직 종사자 현황	68
<표 3-3> 2020년 직종별(대분류) 비정규직 종사자 현황	69
<표 3-4> 2020년 직종별(소분류_방송직) 비정규직 종사자 현황	70
<표 3-5> 2020년 직종별(소분류_경영직/기술직) 비정규직 종사자 현황	71
<표 3-6> 2020년 직종별(소분류_연구직/영업홍보직/기타) 비정규직 종사자 현황	72
<표 3-7> 인사담당 총괄부서 채용 여부	73
<표 3-8> 인사담당 총괄부서 관리 여부	74
<표 3-9> 2020년 비정규직 종사자 근속기간	75
<표 3-10> 고용유형별 성별	76
<표 3-11> 고용유형별 직군(대분류)	77
<표 3-12> 고용유형별 직군(소분류)_경영직	78
<표 3-13> 고용유형별 직군(소분류)_방송직	79
<표 3-14> 고용유형별 직군(소분류)_기술직/연구직	80
<표 3-15> 고용유형별 직군(소분류)_영업홍보직/기타	80
<표 3-16> 고용유형별 인사담당 총괄부서 채용/관리	81
<표 3-17> 고용유형별 근속기간	82
<표 3-18> 고용유형별_사업자별 성별_본사	83
<표 3-19> 고용유형별_사업자별 성별_본사 외 6사	84
<표 3-20> 고용유형별_사업자별 직종별(대분류)_계약직	85
<표 3-21> 고용유형별_사업자별 직종별(대분류)_무기계약직	86
<표 3-22> 고용유형별_사업자별 직종별(대분류)_프리랜서	87
<표 3-23> 고용유형별_사업자별 직종별(대분류)_외주업체	88
<표 3-24> 고용유형별_사업자별 직종별(대분류)_용역업체	88
<표 3-25> 고용유형별_사업자별 직종별(대분류)_자회사	89
<표 3-26> 고용유형별_사업자별 직종별(대분류)_파견직	90

<표 3-27> 고용유형별_사업자별_직종별(대분류)_기타	90
<표 3-28> 고용유형별_사업자별_직종별(소분류)_경영직_기타경영지원	91
<표 3-29> 고용유형별_사업자별_직종별(소분류)_방송직_기자	92
<표 3-30> 고용유형별_사업자별_직종별(소분류)_방송직_PD	92
<표 3-31> 고용유형별_사업자별_직종별(소분류)_방송직_아나운서 등	93
<표 3-32> 고용유형별_사업자별_직종별(소분류)_방송직_작가	94
<표 3-33> 고용유형별_사업자별_직종별(소분류)_방송직_제작관련(촬영)	95
<표 3-34> 고용유형별_사업자별_직종별(소분류)_방송직_제작관련(영상미술)	95
<표 3-35> 고용유형별_사업자별_직종별(소분류)_방송직_제작관련(편집)	96
<표 3-36> 고용유형별_사업자별_직종별(소분류)_방송직_제작관련(음향/조명)	97
<표 3-37> 고용유형별_사업자별_직종별(소분류)_방송직_제작관련(연출지원)	98
<표 3-38> 고용유형별_사업자별_직종별(소분류)_방송직_제작관련(보도지원)	98
<표 3-39> 고용유형별_사업자별_직종별(소분류)_방송직_뉴미디어 관련	99
<표 3-40> 고용유형별_사업자별_직종별(소분류)_방송직_기타 방송직	100
<표 3-41> 고용유형별_사업자별_직종별(소분류)_기술직_송출기술	101
<표 3-42> 고용유형별_사업자별_직종별(소분류)_기술직_제작기술	101
<표 3-43> 고용유형별_사업자별_직종별(소분류)_기술직_기타 기술직	102
<표 3-44> 고용유형별_사업자별_직종별(소분류)_영업홍보직_기타 영업홍보직	102
<표 3-45> 고용유형별_사업자별_직종별(소분류)_기타_번역/영문지원	103
<표 3-46> 고용유형별_사업자별_직종별(소분류)_기타_운전/경비/미화	104
<표 3-47> 고용유형별_사업자별_직종별(소분류)_기타_기타	104
<표 3-48> 고용유형별_사업자별_인사담당 총괄부서 채용여부_본사	105
<표 3-49> 고용유형별_사업자별_인사담당 총괄부서 채용여부_본사 외 6사	106
<표 3-50> 고용유형별_사업자별_인사담당 총괄부서 관리여부_본사	107
<표 3-51> 고용유형별_사업자별_인사담당 총괄부서 관리여부_본사 외 6사	107
<표 3-52> 고용유형별_사업자별_근속기간_계약직	108
<표 3-53> 고용유형별_사업자별_근속기간_무기계약직	109
<표 3-54> 고용유형별_사업자별_근속기간_프리랜서	110

<표 3-55> 고용유형별_사업자별_근속기간_외주업체	111
<표 3-56> 고용유형별_사업자별_근속기간_용역업체	111
<표 3-57> 고용유형별_사업자별_근속기간_자회사	112
<표 3-58> 고용유형별_사업자별_근속기간_파견직	113
<표 3-59> 고용유형별_사업자별_근속기간_기타	113
<표 3-60> 중앙4사 인력관리시스템 구축 계획	115
<표 3-61> 본사 외 6사 인력관리시스템 구축 계획	116
<표 3-62> 중앙4사 고용조건 개선 계획	118
<표 3-63> 중앙4사 처우개선 계획	119
<표 4-1> 비정규직 차별시정 법률안 주요내용	122
<표 4-2> 근로기준법 주요내용	123
<표 4-3> 근로기준법 연혁	123
<표 4-4> 파견법 주요내용	130
<표 4-5> 파견법 연혁	130
<표 4-6> 근로복지기본법 주요내용	133
<표 4-7> 근로복지기본법 연혁	134
<표 4-8> 기간제법 주요내용	139
<표 4-9> 기간제법 연혁	139
<표 4-10> 노동조합법 주요내용	142
<표 4-11> 노동조합법 연혁	142
<표 4-12> 대법원 판례 2014두12598	145
<표 4-13> 유럽연합 기본권 헌장	147
<표 4-14> EPSR 중 노동인권 관련 내용	151
<표 4-15> ITUC 하나의 세계:일자리, 소득, 사회보호 주요 목표	160
<표 4-16> Global Right Index 보고서 중 한국 노동권 부분 발췌	161
<표 4-17> 한-EU FTA 노동 주요 특징	162
<표 4-18> MDR 직종 별 임금구조	167
<표 4-19> 상업방송 노동자의 휴가 외 유급휴일 유형	170

<표 4-20> 계약그룹에 따른 임금체계	172
<표 4-21> 상업방송사 노동자들의 직종 별 임금구조	172
<표 4-22> 노동자 권리보장 결의	174
<표 4-23> 방송산업의 취업형태별 종사자수	176
<표 4-24> 방송프로그램제작업 취업형태별 종사자수	177
<표 4-25> 비정규 문화예술인 보험제도	183
<표 5-26> 방송 분야 표준계약서와 제정 목적	191
<표 5-27> 방송영상 분야 표준계약서(6종)별 핵심조항	194
<표 5-28> 표준계약서 인지율(n=1,000)	196
<표 5-29> 표준계약서 경험률(n=1,000)	197
<표 5-30> 방송제작 환경의 문제점 : 서면계약 미작성(n=1,000)	199
<표 5-31> 일부 방송사의 계약서 명칭 및 작가의 법적 지위	202
<표 5-32> 방송 노동 근로조건 개선을 위한 정부 대책(중복응답)	205
<표 5-33> 영화 및 비디오물의 진흥에 관한 법률 정의 조항	206
<표 5-34> 실태조사 관련 유사 법령	217
<표 5-35> 실태조사 제도화 관련 방송법 개정안	217
<표 5-36> 비정규직 종사자 관련 유사 법령	219
<표 5-37> 방송법 용어의 정의(제2조) 개정안	219
<표 5-38> 계약관련 유사 법령	220
<표 5-39> 계약 관련 방송법 개정안	221

그 립 목 차

[그림 2-1] 스마트폰 동영상 월평균 이용시간 비교 (단위: 분)	3
[그림 2-2] 스마트폰 방송프로그램 이용시간 월별 비교	4
[그림 2-3] 온라인 서비스 이용 현황	5
[그림 2-4] 코로나-19 이후 미디어서비스이용량변화	6
[그림 2-5] 코로나-19 감염확산 이후 방송/OTT 시청시간 변화정도	8
[그림 2-6] OTT서비스 별 이용률	9
[그림 2-7] 국내OTT 월 사용자수(2021.2 기준)	10
[그림 2-8] 국내 OTT 시장규모	11
[그림 2-9] 전체 광고시장 규모추이	11
[그림 2-10] 주요 매체별 광고비 비중 추이	12
[그림 2-11] 스마트폰 동영상 월평균 이용시간 비교 (단위: 분)	13
[그림 2-12] 방송 산업의 범위	20
[그림 2-13] 방송산업 내 시장구분	21
[그림 2-14] 방송콘텐츠 생산요소 시장의 노동력 결합 구조	28
[그림 2-15] 방송제작환경의 문제점 종합(5점 척도)	35
[그림 2-16] 방송제작 인력의 월 평균 소득(세후)	46
[그림 2-17] 코로나19 이후 더 많은 시간을 할애하는 여가활동	51
[그림 2-18] OTT 이용자 증가 현황	52
[그림 2-19] 코로나19로 인한 방송작가들의 업무상 변화 유형	53
[그림 2-20] 코로나19 이후 업무 또는 계약상의 변화 : 프리랜서	54
[그림 2-21] 코로나19 이후 프로그램 중단으로 인한 방송작가의 피해 유형	55
[그림 2-22] 코로나19로 인한 근로소득 변화	55
[그림 2-23] 프로그램 결방 시 인건비 지급 방식	56
[그림 3-1] 방송사 종사자 계약 관계	58

[그림 3-2] 비정규직 종사자 규모	60
[그림 3-3] 고용유형별 비정규직 종사자 현황	60
[그림 3-4] 직종별(대분류) 비정규직 종사자 현황	61
[그림 3-5] 직종별(소분류_방송직) 비정규직 종사자 현황	62
[그림 3-6] 직종별(소분류_경영직/기술직) 비정규직 종사자 규모	63
[그림 3-7] 직종별(소분류_연구직/영업홍보직/기타) 비정규직 종사자 현황	64
[그림 3-8] 인사담당 총괄부서 채용 여부	64
[그림 3-9] 인사담당 총괄부서 관리 여부	65
[그림 3-10] 비정규직 종사자 근속 기간	66
[그림 4-1] 비정규직비율 추이	175
[그림 4-2] 미디어분야 프리랜서 활용 비율	177
[그림 4-3] 거래처로부터 주된 발주방법	178
[그림 4-4] 실연의 녹음·녹화 관련 계약서 교환 여부	178
[그림 4-5] 주당 노동시간(바쁜 기간)	179
[그림 4-6] 연차 유급휴가 사용 상황	180
[그림 4-7] 갑질피해 여부	180
[그림 4-8] 예능실연가의 1년간 개인수입	181
[그림 5-9] 방송작가의 계약 형태(n=508)	198
[그림 5-10] 방송작가 표준 집필계약서 사례	201

요 약 문

1. 제 목: 방송종사자 고용실태 조사 연구

2. 연구 목적 및 필요성

최근 프리랜서의 정규직 계약 사례가 일부 나타나고 있으나, 방송업계는 여전히 관행이라는 명목으로 불안정한 고용형태가 팽배한 상황이다. 불안정한 고용형태와 차별적 근로환경은 노동인권 측면에서 무수히 많은 문제를 야기하고 있다. 이에 방송업계 비정규직 종사자를 중심으로 불공정 관행 해소, 안정적 고용형태 및 근로환경 개선에 대한 사회적 요구가 증대하고 있는 상황이다.

그동안 방송업계는 비정규직을 대상으로 계약서를 미작성하거나 실질적 근로현황과 부합하지 않는 형식의 계약서를 활용하여 비정규직을 양산해왔다. 또한 각 직무별 특성을 고려하지 않고 비정규직 사용의 적정성이 없음에도 불구하고 비정규직으로 계약하는 경우도 있었다. 따라서 방송종사자의 고용안정성 확보를 위해서는 관행적으로 이루어져왔던 계약행태를 우선적으로 파악할 필요가 있다.

또한 고용안정성 및 콘텐츠 경쟁력 제고 저해요인을 파악할 필요도 있다. 근로자는 누구나 노동인권을 보호받고 고용안정성을 보장받을 권리가 있다. 또한 방송 콘텐츠 경쟁력 확보를 위해서도 관련 직무 종사자의 안정적 지위 보장이 필요하다. 즉, 방송종사자 고용실태조사는 종사자의 노동인권을 보호할 뿐만 아니라 콘텐츠 경쟁력 강화의 시작점이다. 따라서 근로자로서의 노동인권 보장 및 콘텐츠 경쟁력 제고의 주체로서 고용안정성 보장을 위해서는 방송업계 전반의 고용형태 및 근로환경에 대한 실태조사가 선행될 필요가 있다. 이를 기반으로 비정규직 방송종사자 처우 개선을 위한 정책 및 제도를 마련할 필요가 있다.

아울러 체계화된 조사 틀 마련도 필요하다. 원활한 실태 조사를 위해서는 체계화된 조

사 틀 마련이 필수적이다. 그동안 방송업계의 고용이 관행적으로 이루어지고 있어 현재 방송업계의 고용실태에 관한 조사가 어려웠던 것이 현실이다. 노동인권 측면에서 일부 연구 및 조사가 이루어진 바 있으나, 이는 방송업계 종사자 대상 설문조사에 국한되어 왔다. 따라서 명확한 고용실태 파악을 위해서는 개별 종사자 대상의 설문조사뿐만 아니라 기업 차원에서의 실태조사가 반드시 필요하며, 방송업계 비정규직 종사자의 고용형태 및 근로 환경 개선을 지속적으로 추진할 필요가 있다.

방송업계 고용안정성 제고를 위해서는 입법 및 제도의 개선이 필수적이다. 이를 위해 타 업종에서 적용되는 입법 사례 및 제도, 해외 주요국의 방송업계 관련 노동인권 입법 사례 및 제도에 대해 분석하고 국내 현실에 적합한 시사점 도출이 필요하다. 이를 통해 근로 여건 개선을 위한 입법/제도적 지원 방안을 마련할 필요가 있다.

방송업계 근로환경 개선을 위해서는 현재 관행적 계약형태의 원인 및 그에 따른 문제점을 분석할 필요가 있으며, 방송사 고용실태 조사 등을 통해 방송시장의 고용조건 및 근로 형태의 개선, 바람직한 근로조건 마련을 위한 정책 마련이 필요하다. 이를 통해 방송업계에 만연되어 있는 고질적인 불공정 관행 해소 및 전반적인 고용여건 개선을 위한 필요사항을 도출하고 개선방안을 마련할 필요가 있다.

3. 연구의 구성 및 범위

본 연구는 비정규직 방송종사자 처우 개선을 위한 정책 및 제도 마련을 위해 방송업계 고용형태 및 근로환경에 대한 실태조사를 목적으로 한다. 이를 위해 체계적인 고용실태 조사 틀을 마련하고, 고용실태조사를 실시하고, 방송산업 고용안정성 제고를 위한 개선사항 발굴 및 입법/제도적 지원방안 마련을 목적으로 한다.

본 연구의 구성은 1장에서 연구의 목적 및 필요성을 밝혔다. 2장에서는 방송산업의 현황 분석과 함께 방송산업 내에서 고용관련 이슈 및 문제점을 분석하였다. 3장에서는 방송사업자(2020년 지상파 재허가 대상 10개 사업자)를 대상으로 고용실태조사를 실시하고 그 결과를 담았다. 4장에서는 노동인권과 관련하여 해외 주요국의 입법 사례를 분석하였다. 이러한 내용을 기반으로 5장에서는 방송사 고용형태 개선방안을 제시하였다.

4. 연구 내용 및 결과

가. 국내 방송산업 인력 현황

2019년 기준, 지상파 방송국에 종사하는 총 방송인력 수는 10,172명(방송산업실태조사 보고서, 2021)이다. KBS가 4,726명으로 지상파 전체 인원수의 46.5%를 차지하고 있으며, EBS는 796명으로 7.8%, MBC는 본사 2,152명(21.2%), MBC계열사 1,467명(14.4%), SBS 1,031명으로 10.1% 차지하고 있다.

직종별로는 방송제작·방송기자·기술 직종은 전체 방송 인력의 49.7%로 절반 가까이를 차지하고 있다. 방송제작이 1,824명으로 전체 방송 인력의 17.9%로 가장 많으며, 다음으로는 방송기자 1,818명(17.8%), 기술직 1,424명(14.0%) 순으로 나타났다. KBS·EBS·MBC(본사)의 경우 공통적으로 방송제작 관련 종사자 수가 가장 높은 반면, MBC(계열사)·SBS 경우, 방송기자 종사자가 가장 높은 분포를 차지하고 있다.

나. 노동인권 주요 입법 사례

국내 노동인권 관련 법은 대표적으로 비정규직 보호법, 근로기준법, 파견근로자 보호 등에 관한 법률(파견법), 근로복지기본법, 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률(기간제법), 노동조합법 및 노동관계조정법 등이 있다. 근로기준법은 근로자를 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 사람으로 정의(근로기준법 제2조제1항제1호)하는 한편, 판례에서는 노동조합법의 입법 목적과 근로자에 대한 정의 규정 등을 고려할 때, 노동조합법상 근로자에 해당하는 자는 노무제공관계의 실질에 비취 노동3권을 보장할 필요성이 있는지의 관점에서 판단하도록 하여 근로자성 판단 기준을 제시하며, 근로자의 개념을 조금 더 폭넓게 보고 있다(판례 2014두12598).

한편, 유럽연합의 고용전략은 유럽의 성장전략 일부로써 추진하고 있다. 2019년 유럽의회 및 이사회는 ‘유럽연합의 투명하고 합리적인 노동조건에 관한 지침’(Transparent and predictable working conditions in the European Union, 이하: Directive 2019/1152)에 합의한 바 있다. 1991년 처음으로 제안된 투명하고 합리적인 노동조건에 관한 지침은 새로운 일자리에 관한 정보를 서면으로 제공하는 내용으로 시작된 지침이다. 노동시장의 성

격이 변화하고 노동권에 관한 개념이 확대되면서 고용주, 즉 사용자 측의 부담을 경감시키고 노동자들의 시장 적응성을 유지하며, 불안정한 직업에 종사하는 노동자에 관한 보호책을 마련하는 제도의 필요성을 인지하였다.

방송산업 내 입법 사례로 독일의 경우, 시청각미디어산업의 노동인권은 기본법, 사업조직법, 단체협약법, 노동시간법, 비정규직의 경우 시간제 및 기간제 고용법 등을 근간으로 사용자와 노동자 단체가 맺은 협약으로 보장하고 있다. 공영방송의 경우, 1993년 체결되어 2012년에 새로운 내용으로 갱신된 ver.di와 MDR와의 계약은 ver.di가 인정하는 모범적 일반단체협약이 적용된다. 공영방송을 제외한 모든 시청각미디어산업에는 ver.di의 영화 및 텔레비전 전문가 등의 노동계약을 위한 단체협약이 적용된다.

일본의 비정규직 보호제도는 비정규직 미디어종사자를 포함한 모든 비정규직에 적용된다. 노동기준법은 휴일과 노동시간 등 사업주가 준수해야 할 최저한의 기준을 규정하고 있다. 이 법에서는 계약 해지를 제한하고 불합리한 대우를 금지한다.

다. 방송산업 근로환경 및 이슈

방송의 영역에서 비정규직의 활용은 빈번한 것으로 알려져 있는데, 국내 방송 프로그램 제작과 지원업무 대부분은 비정규직과 프리랜서가 맡고 있다. 그러나 방송사 비정규직 및 프리랜서 현황은 구체적으로 파악되지 않은 상황이다. 초기 방송산업 인력은 타 산업과 마찬가지로 종신고용형태가 당연시되었다. 그러나 경제위기 이후 노동시장 유연화 및 구조조정이라는 명분 하에 비정규직이라는 새로운 형태의 직업군이 형성되었다. 이로 인해 방송산업의 노동시장이 이중노동시장 구조로 전환되고 방송사 내부는 정규직 중심의 고용관행이 유지되는 반면, 방송사 외부의 노동시장에는 비정규직 중심의 고용관행이 형성되었다.

한국콘텐츠진흥원의 연구에 따르면, 방송제작환경의 문제점 중 긴 노동시간에 대해 심각하다는 응답은 93.7%(매우 심각하다 59.4%, 심각하다 34.3%), 심각하지 않다는 응답은 1.3%(전혀 심각하지 않다 0.2%, 심각하지 않다 1.1%)로 나타나 긴 노동시간에 대한 심각성 비율은 매우 높은 것으로 조사되었다. 또한 방송제작환경의 문제점 중 고용의 불안정성에 대해 심각하다는 조사결과가 84.7%(매우 심각하다 52.5%, 심각하다 32.2%), 심각하지 않다는 응답은 1.6%(전혀 심각하지 않다 0.1%, 심각하지 않다 1.5%)로 나타나 고용의 불안정성

에 대한 심각성 비율이 매우 높은 것으로 조사되었다. 이외에도 임금 및 4대보험, 근로환경의 위험성 등도 주요 문제로 제기되고 있다.

라. 실태조사 결과

본 고에서는 2020년 재허가 조건과 관련하여 비정규직 근로실태 자료 취합하여 분석하였다. 본 조사는 국내 최초로 실시되는 방송사의 비정규직 실태조사로 조사항목과 업계 현실과 다소 정합되지 않는 부분이 존재한다. 또한 그동안 관리되지 않았던 비정규직 근로자에 대한 조사이며, 연도별 자료를 취합해야 하기 때문에 일회성 프리랜서 등의 경우 일일이 찾아내기 어려운 현실적 한계도 존재한다. 이로 인해 각 사별로 취합된 자료가 일관성이 부족하여 전체를 통합하여 분석하는데 한계가 있다.

그럼에도 불구하고 본 조사는 개인 차원의 설문조사가 아닌 최초로 수행된 법인 차원에서 실태조사라는 점에서 의미가 있다. 또한 법인 차원에서 비정규직 종사자 실태를 파악한 것이기 때문에 사실상 조사대상 사업자(10개사)에 대한 전수조사로, 추후 모든 지상파방송사업자에 재허가 조건이 부과될 경우, 지상파방송산업에서 비정규직 고용실태에 관한 전수조사가 가능하다는 점에서도 의미가 있다. 금번 조사로 인해 지상파방송사의 비정규직 종사자에 대한 체계적 관리가 가능해질 수 있다는 점도 큰 의의를 갖는다.

무엇보다도 재허가 조건 이행 및 고용실태 조사를 계기로 각사가 그동안 하지 못했던 비정규직 인력 관리의 필요성 및 중요성을 인식하기 시작했다는 점에서 의미가 있다. 또한 체계적인 관리 시스템 구축 및 확대 적용을 통해 비정규직 종사자의 계약권리의 확보, 계약체결률 제고, 고용 안정성 등이 보장될 것으로 기대된다.

조사 결과, 2020년 조사대상 방송사(10개사)의 비정규직 종사자는 전체 8,184명으로 나타났다. 이중 남성이 3,991명으로 약 48.8%를 차지하고 있었으며, 여성 종사자는 약 4,193명으로 51.2%를 차지하고 있었다. 고용유형 중에는 프리랜서의 비중이 가장 높으며, 다음으로 자회사, 파견직 종사자 순으로 비중이 높은 것으로 나타났다. 2020년 프리랜서는 약 2,693명으로 전체에서 32.9%를 차지하고 있으며, 자회사가 약 746명으로 21.3%, 파견직이 314명으로 16.1%를 차지하고 있다.

직종별(대분류)로는 방송직이 가장 많은 비중을 차지하고 있으며, 다음으로는 기타, 기술직, 경영직 순으로 나타났다. 방송직은 약 5,062명으로 전체에서 61.85%를 차지하고 있

으며, 주로 소분류상 운전/경비/미화 업무에 종사하는 종사자로 구성된 기타직은 약 2,051명으로 25.06%를 차지한다. 다음으로는 기술직이 787명(9.61%), 경영직이 219명(2.67%), 영업홍보직 56명(0.68%), 연구직 9명(0.1%) 순으로 나타났다. 직종별(소분류)에서 방송직의 경우, 작가의 비중이 가장 높으며 다음으로는 제작관련(영상/미술), 제작관련(연출지원)의 순으로 비중이 높은 것으로 나타났다. 작가는 약 1,394명으로 전체 방송직에서 27.57%를 차지하고 있으며, 제작관련(영상/미술)은 약 804명으로 전체 방송직에서 15.9%를 차지하고 있다.

약 7~80%의 비정규직 종사자는 인사담당 부서에서의 채용 및 관리가 이루어지지 못하고 있다. 인사담당 총괄부서의 미채용은 6,495명, 미관리는 3,996명으로 대부분 채용 및 관리가 이루어지지 않는 것으로 나타났다.

마. 방송산업 고용환경 개선방안

비정규직 처우 및 계약관행은 개선되어야 하지만, 방송사 차원에서의 부담으로 인해 쉽지는 않은 상황이다. 방송프로그램은 프로젝트 단위로 운영되기 때문에 상시인력을 운영하는 데 한계가 있을 수 밖에 없다. 그럼에도 불구하고 고용불안정성은 장기적 관점에서 자기계발과 업무에 대한 관여가 낮을 수 밖에 없고 이는 콘텐츠 경쟁력에도 악영향을 미칠 수 있다. 따라서 고용안정성 및 직무 연계 전문성을 낮추는 역효과 및 창의적이고 전문적인 인력 양성의 한계를 극복할 필요가 있다.

비정규직의 처우개선 뿐만 아니라 근로조건의 정상화가 필요하며, 이를 위해서는 계약서 체결이 최우선적으로 해결될 필요가 있다. 이를 통해 비정규직(최소한 계약기간 내) 복지 및 처우 차별 금지 등을 명문화하고, 다양한 사회안전망 장치나 인센티브 제언 등 리스크와 이익을 공동배분하는 상생모델을 검토할 필요도 있다.

우선적으로 비정규직 종사자가 상시적 업무가 아니라는 점을 감안해도, 최소한 동일 프로젝트 작업을 수행하는 동반자라는 인식을 가져야 한다. 이를 위해 비정규직 인권 및 문화 개선 캠페인 등 정기적으로 대외적인 인식 개선 활동이 필요하다. 또한 제작 현장에서 인식 개선이 이루어질 수 있도록 방송제작 협업 문화를 만들어 가는 것이 더욱 중요하며, 이를 위해 현장관리자 뿐만 아니라 법인 관리책임자의 관리감독을 강화하고 협업문화를 함께 만들어가는 정기적인 의무교육이 필요하다.

법인 차원에서는 우선적으로 구두 계약을 지양하고 서면계약으로 전원 전환할 필요가 있다. 서면계약은 표준계약서를 적극 활용해야 한다. 몇몇 문제도 제기되고 있으나 아직까지는 표준계약서가 정부에서 인정하고 있는 유일한 계약서 형태이므로 중장기적으로 개선하기 전까지는 이를 준용할 필요가 있다. 계약서는 가능한 고용조건을 명확히 기재할 필요가 있다. 대체로 포괄적인 업무내용, 임금 총액 등으로 기재되어 있으며, 고용관계를 주장하기 어렵고 갑에게 유리한 조건들로 작성되고 있는데 이를 조속히 개선해야 한다.

중요한 것은 비정규직 종사자 인력 관리 시스템을 조속히 구축하고 적용해야 하는 것이다. 대부분의 방송사는 정규직 중심의 인력관리시스템(ERP)을 활용하고 있기 때문에 비정규직 종사자 관리 시스템 구축은 크게 부담되지 않는다. 따라서 계약서는 모두 전사 인력 관리 시스템에 등록하고 법인 차원에서의 계약 및 그에 따른 관리 감독을 강화해야 한다.

정부차원에서는 프리랜서 계약 가이드라인 제정을 권고할 수 있다. 비정규직 종사자의 업무와 임금, 근로환경 및 조건 등에 대한 원칙을 담은 프리랜서 계약 가이드라인(가칭)을 제정하고 이를 방송사가 준수할 수 있도록 권고하는 것이다. 또한 제작지원사업 및 기금 활용을 통한 간접 지원을 확대하고, 비정규직 종사자 규모 및 계약 실태 등을 파악할 수 있는 실태조사를 지속적으로 실시하고 제도화할 필요가 있다. 이를 위해 방송법 상에 지속적인 비정규직 종사자 실태조사를 시행할 수 있는 법적 근거를 마련하는 것을 고려해야 한다.

또한 방송산업 비정규직 종사자의 권리 보호를 위해서는 관련 법령에 방송제작 인력에 대한 노동법적 지위와 권리를 명시할 필요도 있다. 일례로 영비법에서는 영화근로자에 대한 정의를 규정함으로써 영화근로자의 법적 지위를 마련한 바 있다. 아울러 서면 계약(표준계약서) 활용 제고를 위한 규정을 마련하여 계약관행을 탈피하고 법적으로 의무화하는 것도 고려할 필요가 있다.

5. 정책적 활용 내용

본 보고서는 방송산업 내 비정규직 근로여건 개선을 위한 입법·제도적 지원방안 마련에 활용할 수 있다. 또한 비정규직 처우 개선 정책 마련에 활용 가능하며, 방송사업자의

비정규직 관리시스템 점검에도 활용 가능하다. 이를 통해 방송산업 내 관행적 계약행태 개선과 고용여건 개선을 위한 기초자료로 활용할 수 있으며, 바람직한 근로조건 마련을 위한 정책 방안의 기초자료로 활용 가능하다.

6. 기대효과

본 보고서는 방송산업 전반의 고용안정성 제고 및 파급효과를 기대할 수 있다. 또한 방송업계 비정규직 근로환경 및 처우 개선 효과가 있을 것으로 기대되며, 이를 통해 방송산업 내에서의 양질의 고용창출 확대에 기여할 수 있다. 이는 곧 방송업계 노동인권 강화에도 기여하는 것이며, 방송 종사자간 차별적 근로환경 개선에 기여가 가능하다.

제 1 장 서 론

제 1 절 연구의 필요성

최근 프리랜서의 정규직 계약 사례가 일부 나타나고 있으나, 방송업계는 여전히 관행이라는 명목으로 불안정한 고용형태가 팽배한 상황이다. 이러한 불안정한 고용형태와 차별적 근로환경은 노동인권 측면에서 무수히 많은 문제를 야기하고 있다. 이에 따라 방송업계 비정규직 종사자를 중심으로 불공정 관행 해소, 안정적 고용형태 및 근로환경 개선에 대한 사회적 요구가 증대하고 있다.

그동안 방송업계는 비정규직을 대상으로 계약서를 미작성하거나 실질적 근로현황과 부합하지 않는 형식의 계약서를 활용하여 비정규직을 양산해 왔다. 또한 각 직무별 특성을 고려하지 않고 비정규직 사용의 적정성이 없음에도 불구하고 비정규직으로 계약하는 경우가 많았다. 따라서 방송종사자의 고용안정성 확보를 위해서는 관행적으로 이루어져왔던 계약행태를 우선적으로 파악할 필요가 있다.

근로자는 누구나 노동인권을 보호받고 고용안정성을 보장받을 권리가 있다. 또한 방송 콘텐츠 경쟁력 확보를 위해서도 관련 직무 종사자의 안정적 지위 보장이 필요하다. 즉, 방송종사자 고용실태조사는 종사자의 노동인권을 보호할 뿐만 아니라 콘텐츠 경쟁력 강화의 시작점이라고 볼 수 있다. 따라서 근로자로서의 노동인권 보장 및 콘텐츠 경쟁력 제고의 주체로서 고용안정성 보장을 위해서는 방송업계 전반의 고용형태 및 근로환경에 대한 실태조사가 선행될 필요가 있다. 이를 기반으로 비정규직 방송종사자 처우 개선을 위한 정책 및 제도를 마련할 필요가 있다.

원활한 실태조사를 위해서는 체계화된 조사 틀 마련이 필수적이다. 그동안 방송업계의 고용이 관행적으로 이루어지고 있어 현재 방송업계의 고용실태에 관한 조사가 어려웠던 것이 현실이기 때문이다. 노동인권 측면에서 일부 연구 및 조사가 이루어진 바 있으나, 이는 방송업계 종사자를 대상으로 한 설문조사에 국한된다. 고용실태조사가 1회성 이벤트가 아닌 정기조사화 되기 위해서는 방송종사자 고용실태를 명확히 파악할 수 있는 조사를 마련이 중요하다. 따라서 명확한 고용실태 파악을 위해 개별 종사자 대상의 설문조사 뿐만

아니라 기업 차원에서의 실태조사가 반드시 필요하며, 방송업계 비정규직 종사자의 고용 형태 및 근로환경 개선을 지속적으로 추진할 필요가 있다.

한편, 방송업계의 고용안정성 제고를 위해서는 입법 및 제도의 개선이 필수적이다. 이를 위해 타 업종에서 적용되는 입법 사례 및 제도, 해외 주요국의 방송업계 관련 노동인권 입법사례 및 제도에 대해 분석하고 국내 현실에 적합한 시사점 도출이 필요하다.

마지막으로 방송업계 근로환경 개선을 위해서는 현재 관행적 계약형태의 원인 및 그에 따른 문제점을 분석할 필요가 있다. 방송사 고용실태 조사 등을 통해 방송시장의 고용조건 및 근로형태의 개선, 바람직한 근로조건 마련을 위한 정책 마련이 필요하다. 특히 현행 표준계약서가 방송산업에 적합하지 않아 방송산업 현실에 적합한 표준계약서를 마련할 필요가 있다. 이를 통해 방송업계에 만연되어 있는 고질적인 불공정 관행을 해소하고 전반적인 고용여건을 개선하기 위한 필요사항을 도출할 수 있다.

제 2 절 연구의 목적

본 연구는 비정규직 방송종사자 처우 개선을 위한 정책 및 제도 마련을 위해 방송업계 고용형태 및 근로환경에 대한 실태조사를 목적으로 하고 있다. 이를 위해 체계적인 고용실태 조사 틀을 마련하고, 현재 방송업계의 고질적인 계약관행 실태 및 문제점을 분석하기 위해 방송사 대상 고용실태조사 및 문제점 분석을 실시한다. 이를 통해 방송산업 고용안정성 제고를 위한 개선사항 발굴 및 입법·제도적 지원방안을 마련한다.

제 2 장 방송산업 현황 및 방송산업 고용 관련 이슈 분석

제 1 절 방송산업 현황 분석

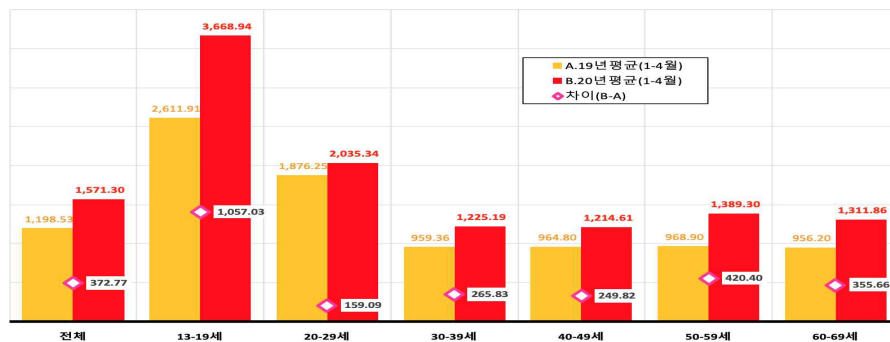
1. 방송산업 환경 변화

가. 코로나-19와 미디어 이용 현황

코로나-19로 전 세계적으로 정치·사회·경제 전반에 비대면·온라인화로 대변되는 디지털 경제로의 흐름이 가속화되며, 국내외 ‘사회적 거리두기’ 기조에 따라 비대면 문화가 확산되었다. 코로나-19 사태 장기화에 따른 정책으로 재택 및 여가시간 확대가 스마트폰·PC 이용 증가를 가져왔으며, 이에 따라 자연스레 미디어이용이 증가하였다.

코로나-19 확산 전 후 스마트폰 동영상 월평균 이용시간을 살펴보면, 2020년 1~4월 스마트폰의 동영상 월평균 이용시간은 1,571.30분으로 전년도 동기대비 31.10%(372.77분) 증가한 것으로 나타났다(방송통신위원회, 2020). 연령별로는 10대 3,668.94분과 20대 2,035.34분으로 가장 높게 나타났으며, 특히 전년도 동기대비 증가폭은 10대(1,057.03분, 40.47% 증가), 50대(420.40분, 43.39% 증가), 60대(355.66분, 37.20% 증가) 순으로 증가폭이 컸다(방송통신위원회, 2020).

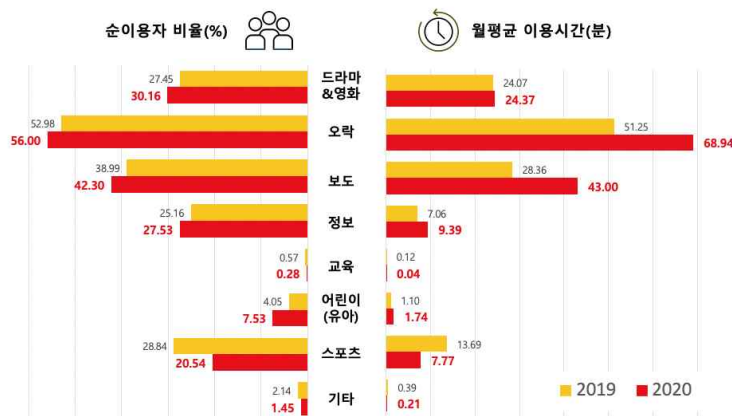
[그림 2-1] 스마트폰 동영상 월평균 이용시간 비교 (단위: 분)



출처: 방송통신위원회(2020. 6. 2). 코로나19에 따른 스마트폰·PC 방송프로그램 이용행태조사

장르별 월평균 이용시간은 오락 68.94분, 보도프로그램 43.00분, 드라마·영화 24.37분, 정보 관련 방송프로그램 9.39분, 스포츠프로그램 7.77분 순으로 나타났으며, 전년도 대비 증가폭은 보도 51.6% 증가, 오락프로그램 34.5% 증가, 정보관련 프로그램 33.0% 증가, 드라마·영화 1.2% 순으로 나타났으며, 스포츠프로그램의 경우 43.2%로 감소하였다. 스포츠 유형은 코로나19의 영향으로 경기가 개최되지 않아 순이용자 비율과 이용시간이 오히려 감소함을 알 수 있었다(방송통신위원회, 2020).

[그림 2-2] 스마트폰 방송프로그램 이용시간 월별 비교

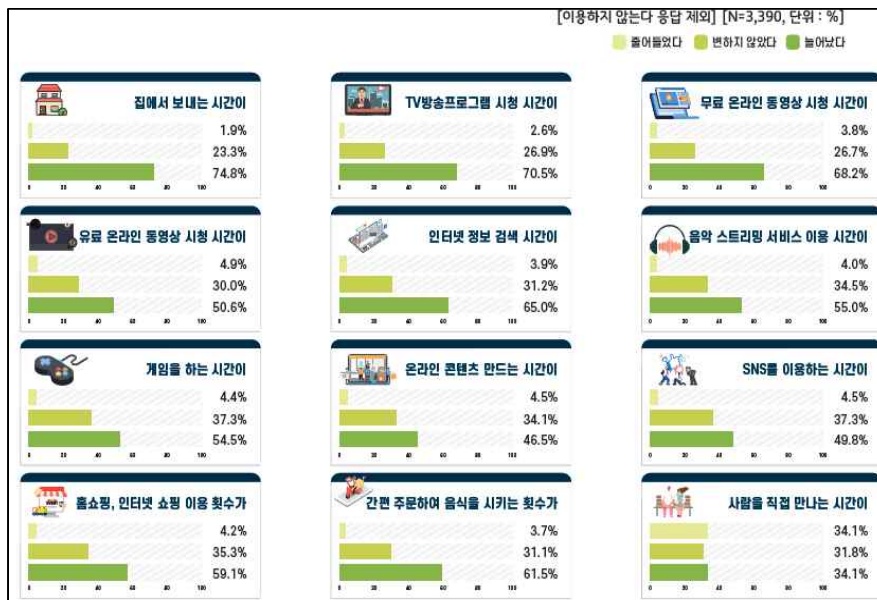


출처: 방송통신위원회(2020. 6. 2). 코로나19에 따른 스마트폰·PC 방송프로그램 이용행태조사

코로나19 이후 우리사회가 어떻게 변화할 것으로 인식하고 있는지에 대한 조사결과, 온라인서비스 이용시간이나 횟수가 대체적으로 증가한 것으로 나타났다(방송통신위원회, 2021). 코로나19 확산 전과 비교 시 응답자 93.7%가 미디어이용률이 증가했다고 응답하였다. 이들 중 53.2%는 코로나19가 종식되면 이전 상태로 복귀할 것으로 응답했으며, 46.8%는 현 상태를 유지할 것이라고 응답하였다(Kocca, 2020). 사회 전반적으로 비대면 문화가 확산됨에 따라 극장, 공연장 등 다중 이용시설 이용이 줄어든 반면 가정 내 영상시청 등의 여가활동이 증가하였다. 코로나-19 확산 이후 미디어(방송/OTT) 이용시간이 많이 증가했다고 응답한 비율은 5.9%, 증가했다고 응답비율 32.1%로, 감소했다고 응답한 비율인 2.3%보다 월등히 높게 나타났다(방송통신위원회, 2021).

온라인서비스별 이용현황을 살펴보면 ‘집에서 보내는 시간’이 74.8% 증가하는 등, 코로나-19 확산 이후 온라인서비스 이용시간이나 횟수가 대체적으로 증가하였다. 또한 ‘TV방송프로그램 시청시간’ 70.5% 증가, ‘무료 온라인 동영상 시청시간’ 68.2% 증가, ‘인터넷 정보검색시간’ 65.0% 순으로 증가하였다(방송통신위원회, 2021). 이 외에도 ‘간편 주문하여 음식 시키는 횟수’ 61.5% 증가, ‘홈쇼핑·인터넷쇼핑 이용 횟수’ 59.1% 증가 등 배달 어플리케이션 이용 횟수가 증가하였다. 이에 코로나-19가 유행하기 시작한 2020년 1월 말 이후 온라인 서비스 이용시간이나 횟수가 대체적으로 증가하였다(방송통신위원회, 2021).

[그림 2-3] 온라인 서비스 이용 현황



출처: 방송통신위원회(2021)

언론진흥재단(2020) ‘코로나-19로 이후 일상 활동 변화’연구보고서에 따르면 온라인 미디어이용은 69.5% 증가, 온라인쇼핑은 62.3% 증가한 반면, 외부활동인 여행은 79.4% 감소, 사교활동은 78.4% 감소, 공연·예술극장 등 현장관람활동은 77.6% 감소하였다. 미디어 서비스 이용량은 대체적으로 증가했으며, 그 중 포털 이용량이 증가했다는 응답은 63.2%

로 가장 높고, 종편·보도채널·PP 이용량증가 54.4%, 메신저 이용량 증가 53.7%순으로 나타났다. 반면 지상파채널 이용량 증가의 경우 변화 없다는 응답이 41.8%로 가장 높았으며, 증가했다는 응답은 44.5%로 나타났다.

[그림 2-4] 코로나-19 이후 미디어서비스이용량변화

(단위: %)



출처: 한국언론진흥재단(2020)

연령대별 미디어서비스 이용량 변화를 살펴보면 지상파 채널과 소셜미디어 이용을 제외하고는 전 연령대에서 증가했다는 응답이 가장 높게 나타났다(한국언론진흥재단, 2020). 먼저 포털 이용의 경우 20대 64.8%, 30대 60.8%, 40대 67.9%, 50대 64.7%, 60대 55.8% 증가로 전 연령대를 막론하고 매우 높게 나타났으며, 종편·보도채널·PP 경우 20대 47.2%, 30대 50.5%, 40대 56.1%, 50대 59.6%, 60대 57.6% 증가했다.

메신저 이용의 경우 20대 60.1%, 30대 51.1%, 40대 49.8%, 50대 55.7%, 60대 51.5% 증가했으며, 1인 미디어플랫폼 경우 20대 68.9, 30대 54.3%, 40대 49.8%, 50대 47.2%, 60대 47.9% 증가, OTT서비스 이용의 경우 20대 63.2%, 30대 53.2%, 40대 49.3%, 50대 46.8%, 60

대는 35.8% 증가했다. 반면 지상파 채널 경우 20~30대는 변화 없다는 응답이 각각 40.4%, 46.8%로 가장 높게 나타났으며, 40대 이상은 증가했다는 응답이 48.4%로 가장 많았다. 소셜미디어 이용량도 증가했다는 응답이 20대 49.7% 가장 높았고, 변화 없다는 응답이 30대 40.9%·40 44.3%·50대 40.0%로 가장 많았다.

나. 신유형 미디어 등장

2020년 코로나19 확산으로 전 세계 정부가 유례없는 격리 조치 등을 단행하면서 비대면 경제활동이 크게 증가하였다. 야외 여가활동에 제한을 받게 됨에 따라 넷플릭스 등과 같은 OTT서비스를 통해 영화, 드라마를 가정에서 이용하는 비중이 증가했으며 이에 따라 OTT산업도 크게 성장하였다. OTT서비스란 인터넷을 통해 제공되는 영상 스트리밍 서비스로, Top은 TV에 연결하는 셋톱박스를 뜻하지만 인터넷기반으로 TV, 스마트폰 등 다양한 단말기에 방송프로그램, 영화, 드라마 등을 제공하는 스트리밍 서비스를 모두 포괄한다(해외경제연구소, 2021).

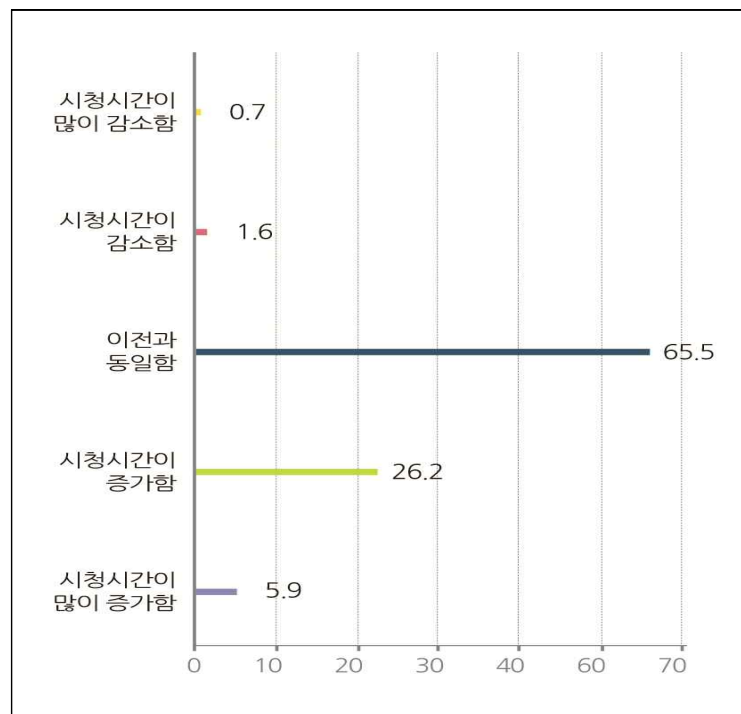
OTT서비스가 최근 크게 성장배경에는 코로나19라는 변수 외에도 미디어를 둘러싼 기술 환경 변화와 이를 통해 강화된 개인화 중심의 시청행태가 주요 동인으로 작용하였다. 기술적으로 대용량 인터넷 회선보급과 스마트폰 사용이 확대됨에 따라 미디어 시청 패턴이 ‘가구’중심에서 ‘개인’중심으로 변화할 수 있는 기반을 마련하였다. 과거에는 영상을 볼 수 있는 매체가 TV로 제한된 탓에 TV에서 제공되는 불특정 다수 대상의 방송서비스를 가구 단위로 함께 시청할 수밖에 없었다. 그러나 스마트폰보급, 가정 내 대용량 인터넷망 확산 등의 영향으로 한 가구 내에서도 개인들이 보고 싶을 때, 원하는 프로그램만 보고자 하는 시청욕구를 해결할 수 있게 되었다. 특히 연령이 낮을수록 스마트폰을 필수매체로 인식하고 개인 중심의 시청 스타일을 고수하려는 경향이 강해, 콘텐츠 사업자들 입장에서는 기존 TV시장에서 벗어나는 주력 이용자층을 확보하기 위한 변화된 서비스 제공이 필요해졌다(방송통신위원회, 2021).

코로나-19 확산 이후 미디어(방송/OTT) 이용시간이 ‘많이 증가했다’라고 응답한 비율은 5.9%, ‘증가했다’는 32.1%로, ‘감소했다’라고 응답한 비율인 2.3%보다 월등히 높게 나타났다(방송통신위원회, 2021). OTT서비스 이용자는 주로 30대 미만의 젊은 세대를 중심으로 단순히 시간 보내기식 미디어소비가 아닌 보다 고품질 콘텐츠 소비욕구를 충족

시켜 다양한 연령층의 미디어소비도 이끌었다(방송통신위원회, 2020). OTT서비스는 이용자들의 선택과 취향에 맞는 콘텐츠 이용 트렌드에 적합하게 편리성과 맞춤형 콘텐츠를 제공하고 있다. 이용자 스스로 검색을 통해 원하는 콘텐츠를 쉽게 확보할 수 있고, 자신의 취향까지 맞춰 콘텐츠를 추천해주는 기능 등 채널 선택의 유연성으로 이용자들의 유입은 가속화되고 있다.

[그림 2-5] 코로나-19 감염확산 이후 방송/OTT 시청시간 변화정도

(단위: %)



출처: 방송통신위원회(2021)

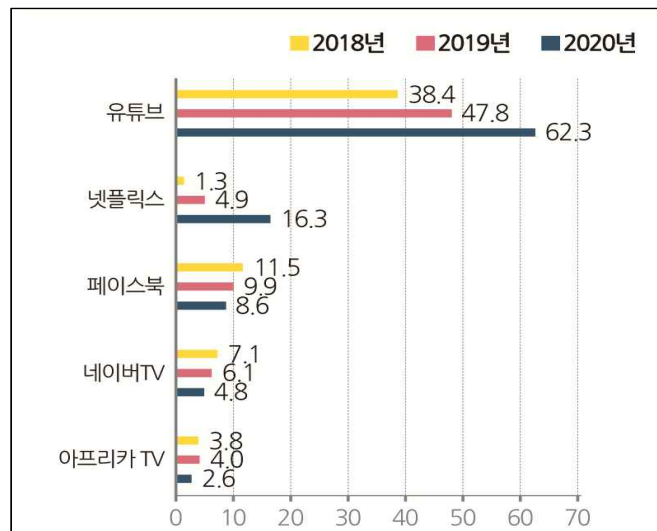
OTT서비스는 유·무료 모두 크게 증가하였으며, OTT서비스 이용률은 2020년 전체 응답자 기준 66.3%로 전년(52.0%)에 비해 크게 증가하였다. 서비스 이용 기기는 스마트폰이 94.8%로 압도적으로 높으며, 그 다음으로 노트북 8.5%, TV수상기 6.9% 순으로 나타났다.

OTT서비스 이용자 중에서 주5일 이상 OTT시청빈도는 61.7%로 전년(49.4%) 대비 크게 증가하였다(방송통신위원회, 2021).

OTT서비스별 이용률을 살펴보면 유튜브 이용률이 62.3%로 전년(47.8%) 대비 크게 증가했으며, 그 다음으로 넷플릭스 16.3%, 페이스북 8.6%, 네이버TV 4.8% 순으로 나타났다. 이에 비대면 문화 확산으로 미디어이용률 증가뿐만 아니라 모바일영상·온라인플랫폼(OTT)·실시간스트리밍 등 다양한 매체를 활용하는 비율이 증가함을 알 수 있었다.

[그림 2-6] OTT서비스 별 이용률

(단위: %)



출처: 방송통신위원회(2021)

국내 주요 가입자 기반 OTT서비스 현황을 살펴보면 미국기업인 넷플릭스가 국내사업자인 웨이브, 티빙, 왓챠, 시즌 등을 제치고 시장을 주도하고 있다(국회입법조사처, 2021). 구체적으로 월 사용자수를 보면 2021년 2월 기준 넷플릭스는 약 1,001만 명으로 가장 많았고, 그 뒤로는 국내사업자인 웨이브 약 395만 명, 티빙 약 265만 명 순으로 높게 나타났다. 넷플릭스가 2017년 영화 <옥자> 등을 내놓으며 한국 마케팅을 강화하였고, 당해 연도 시장성장률 35%를 기록하며 한국 OTT시장 성장을 주도해왔다(해외경제연구소, 2021). 넷플

릭스 경우 유료가입자 1명당 다수의 계정을 제공하고 있어 월정액 결제자 수와 순 이용자 수 차이가 존재하며, 여러 개의 OTT를 동시에 이용하는 경우도 많기에 이를 감안한다면 순 이용자 수는 더 높을 것으로 판단된다. 매출액은 2020년 기준 넷플릭스는 약 4,155억 원으로 가장 높았고, 그 뒤로는 웨이브 약 1,802억 원, 왓챠 377억 원, 티빙 155억 원 순으로 나타났다(국회입법조사처, 2021).

[그림 2-7] 국내OTT 월 사용자수(2021.2 기준)



출처: 국회입법조사처(2021)

국내 OTT 시장 규모는 2014년 1,926억 원에서 연평균 26.3% 성장하여 2020년에는 7,801억 원 규모에 달할 것으로 보인다(소프트웨어정책연구소, 2020). OTT 이용률 측면에서도 2017년 36.1%에서 2019년에는 52%로 1.4배 증가한 것으로 나타났는데, 이는 우리나라 국민 2명 중 1명은 OTT를 이용하는 것으로 볼 수 있다. OTT서비스가 매년 성장세를 보이고 있는 상황 속에서 비대면 문화 지속은 OTT시장을 더욱 성장시키는 촉매제 역할을 하고 있다. 코로나19 확산 이후 비대면 사회 지속으로 국내 OTT시장의 성장은 기존 미디어가 가진 미디어 독점력을 약화시켰고, 온라인을 통한 OTT서비스로 전환을 가속화하고 있다.

[그림 2-8] 국내 OTT 시장규모

(단위: 억원)



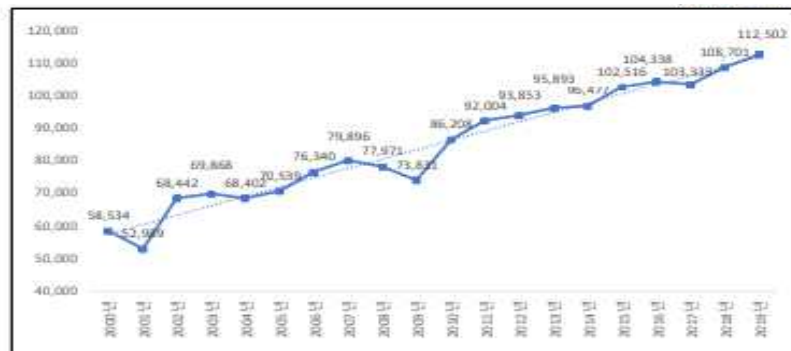
출처: 소프트웨어정책연구소(2020)

다. 국내 광고시장의 변화

전체 광고시장을 살펴보면 방송, 온라인(PC·모바일), 인쇄, 옥외 등을 포함한 전체 광고 시장 규모는 2019년 11조 3,503억 원으로 전년 대비 3.5% 증가했다(방송통신위원회, 2021). 2000년대 이후 전체 광고시장 규모는 2008년 금융위기 등 일부시기를 제외하고는 전반적으로 확장 추세를 보이고 있다.

[그림 2-9] 전체 광고시장 규모추이

(단위: 억 원)



출처: 제일기획(2020), 광고연감 각 연도 재구성

주요 매체별 광고비 비중 추이를 살펴보면 방송·라디오·인쇄광고의 점진적인 하락세와는 대조적으로 모바일광고는 가파른 성장세를 유지했으며, 2019년 온라인광고는 방송광고 비중을 추월하였다(방송통신위원회, 2021). 모바일광고 규모는 2020년 기준 전년대비 17.2% 증가한 3조 2,824억 원을 기록하여 방송광고(라디오제외)와의 격차를 4,788억 원으로 늘릴 만큼 빠른 성장세를 이어가고 있다(방송통신위원회, 2021).

[그림 2-10] 주요 매체별 광고비 비중 추이

(단위: %)



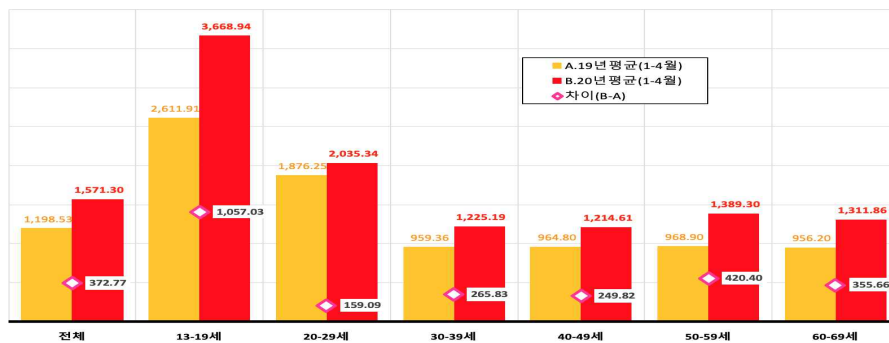
출처: 방송통신위원회(2021), 방송시장경쟁상황평가

전체 광고매출시장에서 모바일광고의 2016~2020년 연평균 증가율은 29.2%로 빠르게 증가하는 반면 방송광고시장의 연평균 증가율은 4.2%로 지속적으로 감소하고 있다. 먼저 방송광고 시장규모는 2020년 기준 3조 5,208억 원으로 전년대비 8.5% 감소하였다(제일기획, 2021). 특히 지상파 매체인 지상파TV 광고 매출액은 1조 1,369억 원으로 전년대비 7.7% 감소했으며, 위성·DMB 광고매출액은 1,463억 원으로 전년대비 23.3% 감소하여 방송광고비 감소의 주요요인으로 분석된다.

그 외 라디오 광고 매출액은 2,092억 원으로 전년대비 11.9% 감소, 케이블·종편방송 광고 매출액은 1조 8,606억 원으로 전년대비 7% 감소, IPTV 1,121억 원으로 전년대비 9.0% 감소

했다. 케이블TV의 경우, 공연·스포츠 중계 난향으로 전년대비 감소한 반면, 중편은 트롯에
능 콘텐츠 인기로 전년대비 성장한 것으로 나타났다.

[그림 2-11] 스마트폰 동영상 월평균 이용시간 비교 (단위: 분)



출처: 제일기획(2021), 광고연감

* 방송사업자재산상황 공표집과 제일기획의 '광고연감'은 집계상의 차이 존재

온라인 광고시장은 매년 꾸준한 성장세를 보이는 시장으로, 시장규모는 2020년 기준 5조 7,106억 원으로 전년대비 13.0% 성장했으며, 2021년에는 약 8.5% 이상 증가세를 이어갈 것으로 전망된다. 온라인광고시장은 모바일과 PC의 동반성장으로 인해 2020년 기준 5조 7,106억 원, 전년대비 13.0% 성장하면서 전체 광고시장을 이끌고 있으며, 특히 모바일 광고비는 2020년 3조 8,558억 원으로 전년대비 17.5% 이상 성장하였다.

모바일 광고시장은 매년 가파른 증가세를 보이고 있으며, 2017년을 기점으로 인터넷광고비를 추월하였다(방송통신광고비, 2020). 2020년 모바일 광고 규모가 인터넷광고 규모의 약 2배에 달하며, 2021년에는 2.2배 수준에 달할 것으로 추정되면서 국내 광고시장은 코로나 팬데믹 이후 온라인광고로의 쏠림현상이 가속화되고 있다.

온라인 광고시장이 높은 성장세를 이어간 배경에는 코로나19로 인한 재택근무·온라인 수업 등 디지털동영상을 활용한 온라인 서비스 이용이 증가해 디지털광고 수요가 크게 증가했기 때문이라고 분석된다.

<표 2-1> 2019~2021 온라인 매체별 광고비 현황

매체구분	광고비 (억 원)			증감률 (%)	
	2019년	2020년	2021년(F)	'19~ '20년 대비	'20~ '21년 대비
온라인	인터넷	17,708	18,548	19,410	-4.7
	모바일	32,824	38,558	42,570	-17.5
	소 계	50,532	57,106	61,980	-13.0

* 출처: 제일기획(2021), 광고연감

** 방송사업자재산상황 공표집과 제일기획의 '광고연감'은 집계상의 차이 존재

국내외를 막론하고 광고시장의 변동은 그 나라의 경제성장률과 밀접한 상관관계를 지니고 있기에 작년 한해 광고시장 증가폭은 다소 미미한 것으로 보인다. 코로나-19 장기화로 2019년 +5.6%의 경제성장률을 보인 반면 2020년 -0.8%로 나타났는데, 이는 10년 만에 마이너스 경제 성장률이다. 이에 따라 2010년부터 꾸준히 성장세를 유지하던 광고비 성장률은 2019년에는 4.9% 성장률을 보인 반면, 2020년에는 -0.8% 성장률로 크게 위축되었다.

한편 세계경제협력개발기구(OECD) 조사에 따르면 2021년 국내 경제성장률은 2.8%로 전망하고 있으며, 광고시장은 백신접종 확대에 따른 경기회복 기대와 소비심리 상승에 따라 국내 총광고비는 12조 5,500억 원으로 전년대비 4.6% 성장할 것으로 전망한다(제일기획, 2021). 특히, 코로나19로 인한 비대면 환경 정착으로 성장세를 이끌었던 온라인광고시장은 동영상광고의 지속 성장 등으로 시장수요가 더욱 확대돼 시장 규모가 6조원을 기록할 것으로 전망한다(제일기획, 2021).

라. 미디어 환경 변화에 따른 방송 제작비 현황

방송시장 광고 매출 감소, TV시청률 하락, OTT 이용률 증가 등의 영향으로 방송사의 수익성 악화 및 재무성과 부진은 지속되고 있다. 2020년 방송사업자 전체 자산은 85조 251억 원, 부채는 39조 7,891억 원으로 전년대비 4%(1조 5,909억 원) 증가하였다(방송통신위원회, 2021). 특히 지상파 부채는 1년 사이 1,002억 원 증가하여 지상파방송사 경영난 악화를 고스란히 보여주었다. 방송사별 방송사업 매출액 규모는 KBS 1조 3,456억 원으로 전년대비 5.2% 감소, MBC(지역MBC제외) 6,446억 원으로 전년대비 4.5% 감소, SBS 7,076억 원으로 전년대비 16.5% 감소했다(방송통신위원회, 2021). 이 외 종합편성채널 또한 매출액과 비교

시 부채 규모도 상당한 것으로 파악되었다.

2020년도 전체 방송사업자의 방송사업매출액 총 규모는 18조 106억 원으로 전년대비 1.9% 증가했으며, 성장률은 1.9%로 낮아졌다(방송통신위원회, 2021). 지상파 방송사업매출액은 2020년 3조 5,665억 원으로 전년대비 1.4% 감소했으며, 전체 방송사업매출액 비중은 19.8%로 2011년 대비 15%p 감소했다. SO사업자 방송사업매출액은 2020년 1조 9,328억 원으로 전년대비 4.4% 감소, 전체방송사업매출액 비중은 13.7%로 2011년 대비 5.1%p 감소했다. 위성방송사업자의 방송사업매출액은 2020년 5,328억 원으로 전년대비 2.9% 감소, 전체 방송사업매출액 비중은 3%를 차지하였다.

IPTV 방송사업매출액은 2020년 4조 2,836억 원으로 전년대비 11.1% 증가, 전체방송사업매출액의 23.8% 비중을 차지하였다. PP 방송사업매출액은 2020년 7조 725억 원으로 전년대비 0.2% 감소, 전체방송사업매출액의 13.7% 비중을 차지하였다. 다시 말해 지상파·IPTV 방송사업매출은 증가하였으나, SO·위성·PP·CP·DMB 사업자들의 매출은 감소하였다.

<표 2-2> 매체별 방송사업매출액 현황('16년~'20년)

매체구분	매출액(억원)		'19년 대비 '20년	
	2019년	2020년	증감액	증감률(%)
지상파	35,168	35,665	497	1.4
SO	20,227	19,328	-899	-4.4
위성	5,485	5,328	-157	-2.9
PP	70,849	70,725	-124	-0.2
홈쇼핑	46,570	46,103	-467	-1.0
일반	24,279	24,622	343	1.4
CP	6,311	6,148	-163	-2.6
지상파DMB	95	76	-19	-20.2
위성DMB	-	-	-	0.0
계	176,702	180,106	3,404	1.9%

출처: 방송통신위원회(2021). 2020방송사업자재산상황공표집

방송사들의 수익성 악화 현상이 나타난 반면 주52시간 준수, 스태프 인건비 및 배우 출연료 상승 등에 따라 전체 제작비는 지속적으로 증가하고 있다. 전체방송사업자 제작비

추이를 살펴보면 프로그램제작비는 2016년 4조 4,819억 원에서 2020년 4조 7,835억 원으로 연평균 1.6%로 꾸준히 증가하고 있다(방송통신위원회, 2021). 2019년 기준 일반 PP의 방송 프로그램 직접제작비¹⁾ 전체 규모는 1조 8,082억 원으로 전년대비 14.2% 증가한 반면, 지상파3사 TV부문 방송프로그램 제작비 총 규모는 9,488억 원으로 전년대비 5.5% 감소했다.

특히 CJ계열과 종합편성4사의 제작비 증가 등으로 일반PP의 제작비 규모는 증가하여 지상파3사 제작비 규모의 2배 가량의 수치를 나타냈다. 이는 채널경쟁이 치열해지는 상황 속에서 종편, CJ계열 채널에서 지상파를 압도하는 드라마, 예능 등장 때문으로 분석된다.

전체 방송사업자의 프로그램제작비 규모를 살펴보면 2020년 기준 4조 7,835억 원으로 전년대비 2.5% 감소했다(방송통신위원회, 2021). 매체별 프로그램 제작비 투자 현황은 다음과 같다. 지상파 방송사의 2020년 방송사업매출은 3조 5,665억 원으로 전년대비 1.4% 증가하였으나 제작비는 2조 6,378억 원으로 전년대비 4.3%(1,186억 원) 감소하였다(방송통신위원회, 2021). 세부적으로 지상파 제작비현황을 살펴보면 KBS 9,273억 원으로 전년대비 5.3%감소, MBC 4,905억 원으로 전년대비 9.9% 감소, SBS 5,333억 원으로 전년대비 2.0% 감소하였다. SO의 경우 2020년 방송사업매출은 1조 9,328억 원으로 전년대비 4.4% 감소했다.

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

<표 2-3> 매체별 프로그램 제작비 현황

(단위: 억 원)

매체구분	제작비		'19년 대비 '20년	
	2019년	2020년	증감액	증감률(%)
지상파	27,564	26,378	-1,186	-4.3
- KBS	9,788	9,273	-515	-5.3
- MBC	5,442	4,905	-537	-9.9
- SBS	5,442	5,333	-109	-2.0
- 기타	6,892	6,868	-24	-0.3
SO	822	746	-76	-9.3
위성	-	-	-	0.0
PP	19,977	19,529	-447	-2.2
- 종합편성	6,622	7,158	536	8.1
- KBS계열	278	287	9	3.2
- MBC계열	261	263	2	0.7
- SBS계열	1,226	1,090	-136	-11.1
- CJ계열	3	3	0	-3.9
- 기타	11,587	10,729	-858	-7.4
CP		1,128	508	81.8
지상파DMB	53	53	0	0.5
계	49,037	47,835	-1,202	-2.5%

출처: 방송통신위원회(2021). 2020 회계연도 방송사업자재산상황공표집

지상파 사업자들은 콘텐츠 제작에 투입하는 규모는 미디어 환경변화로 인한 방송광고시장의 축소, 시장경쟁의 심화 등으로 소폭의 감소 추세에 있다(정보통신산업진흥원, 2020). 드라마 수익성 악화에 따라 OTT를 통한 해외 유통을 염두해둔 대작 위주의 수출 지향적 드라마를 연간 2~3편만 제작하는 반면, 일반적인 국내 시청자 대상으로 한 드라마-예능 프로그램 제작 편수 및 제작비 감소 우려가 존재한다. 제작비 대비 수익실현이 어려워지므로 지상파 방송사들은 드라마 제작을 다수 포기했다는 분석이 지배적이다(유원정, 2021. 2. 9)²⁾. 실제 지난 10년간 지상파3사는 각각 연평균 15편 가량 드라마 제작편성하였지만 시청률 하락과 광고수입 감소 때문에 내년도 드라마 제작 편수는 총 10편 이상 대폭 축소할

계획임을 밝혔으며, 제작비 대비 수익실현이 어려워지면서 지상파 방송사들의 드라마 제작은 소극적으로 변화되는 추세이다³⁾.

플랫폼별 방송프로그램 제작·구매 현황 살펴보면 지상파방송 외주제작비 553,001,479천원으로 지상파방송 총괄 제작비의 51%를 차지, 그 다음으로 자체제작비 516,761,489천원(48%), 구매제작비 14,372,453천원(1%)순으로 나타났다. 방송채널사용사업자 경우 자체 제작비 888,153,504원으로 방송채널사용사업자 총괄제작비 43% 차지, 그 다음으로 자체제작비 888,153,504원(43%), 구매제작비 810,212,456천원(39%) 순으로 나타났다.

<표 2-4> 플랫폼별 방송프로그램 제작·구매비 총괄

(단위: 억원)

구분	자체제작	외주제작	구매	기타	총계
지상파방송	5,167.9 (48%)	5,530.0 (51%)	143.7 (1%)	0	10,841.6
방송채널사용사업	8,881.5 (43%)	3,791.3 (18%)	8,102.1 (39%)	0	20,774.9

* 지상파방송, 방송채널사용사업의 제작원 구분: 자체제작(자체제작+공동제작), 외주제작(순수 외주+특수관계사외주), 구매(국내구매+국외구매)를 의미

출처: 방송통신위원회(2021). 방송산업실태조사

2020년 기준 지상파방송 3사의 방송프로그램 제작비현황을 살펴보면, 자체제작물은 KBS 분당 39,839원, EBS 36,514원, MBC(본사) 93,819원, MBC(계열사) 12,509원, SBS 70,174원 수준으로 나타났다. 공동제작물 경우 KBS 368원, EBS 2,273원, MBC(계열사) 11원 수준으로 나타났다.

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

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

<표 2-5> 지상파방송 3사의 방송프로그램 제작비 현황

(단위: 분, 천원)

구분		자체제작물			공동제작		
		시간	비용	분당비용	시간	비용	분당비용
KBS		3,849,290	153,353,138	39.839	765	281,340	0.368
EBS		532,413	19,440,707	36.514	148	336,477	2.273
MBC	본사	1,288,185	120,856,320	93.819	0	0	—
	계열사	2,783,382	34,818,286	12.509	560,675	5,959,311	0.011
SBS		1,317,460	92,451,865	70.174	0	0	—

출처: 방송통신위원회(2021). 2020 방송산업실태조사

* 지상파방송, 방송채널사용사업의 제작원 구분: 자체제작(자체제작+공동제작), 외주제작(순수 외주+특수관계사외주), 구매(국내구매+국외구매)

2. 국내 방송산업 현황

방송산업 시장은 방송콘텐츠를 채널 등의 상품으로 구성하여 시청자들에게 전달하는 구조로, 콘텐츠를 단순히 시청자에게 물리적으로 전달하는 기능뿐만 아니라 콘텐츠 선별·편성·상품화하는 역할을 모두 담당한다. 이에 방송산업 내 방송종사자 고용실태를 조사하기에 앞서 방송산업 분류가 무엇이고 국내 방송산업 직무 범위가 어디까지인지 간략하게 설명하고자 한다.

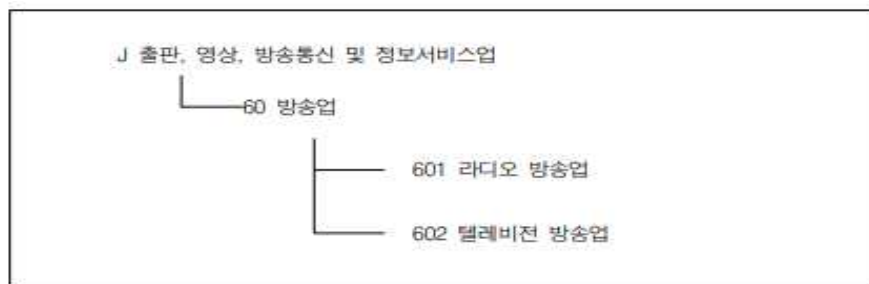
가. 방송산업 정의 및 특성

본 연구는 한국표준산업분류(KISC, 10차 개정) 상 ‘J 출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업 내 ‘60방송업’(611 우편업 제외)을 방송산업으로 정의하고자 하였다. 여기서 산업이란 ‘유사한 성질을 갖는 산업 활동에 주로 종사하는 생산단위의 집합’이라 정의되며, 산업 활동이란 ‘각 생산단위가 노동, 자본, 원료 등 자원을 투입하여, 재화 또는 서비스를 생산 또는 제공하는 일련의 활동과정’이라 정의된다(한국표준산업분류, KISC, 10차 개정). 산업 활동의 범위에는 영리·비영리 활동이 포함되지만 가정 내에서 이루어지는 가사활동은 제외된다. 한국표준산업분류는 산업 활동에 의한 통계자료의 수집, 재무제표, 분석 등

을 위해 활동분류 및 범위를 제공하기 위한 것으로, 통계작성 목적 외에도 일반행정 및 산업정책 관련하여 산업영역을 규정하는 기준으로 사용되고 있다.

방송산업은 산업적/경제적/사회·문화적 측면에 따라 다양한 특성을 동시에 지닌다. 먼저 방송산업은 여러 사람이 시청하더라도 그 가치가 훼손되지 않는 비경합적 성격, 지상파방송의 경우 시청자를 차별적으로 배제하기 어려운 공공재적 특성을 지닌다. 둘째, 방송산업은 시장의 규모가 커질수록 효율성이 높아지는 특성 상 규모의 경제 원리가 적용된다. 이에 방송산업은 생산구조상 주파수 회소성과 규모의 경제 등 생산비용 측면에서 자연독점화 가능성이 높다. 셋째 방송산업은 타 산업보다 과급력이 매우 높아 시민들의 여론 형성 및 정체성 측면에서도 큰 영향을 미친다. 이에 방송서비스는 사회문화적으로 영향력이 매우 크기 때문에 방송법 등을 통한 정부의 제도적 규제가 존재한다.

[그림 2-12] 방송 산업의 범위



출처: 통계청, 한국표준산업분류 10차 개정안

국내 방송산업은 ‘방송콘텐츠 제작-패키징-배급’이라는 가치사슬 단계에 따라 전체 방송산업 시장을 방송플랫폼(가입자)시장, 방송채널거래시장, 방송프로그램시장, 방송광고시장 총 4가지로 분류가 된다. 여기서 방송채널거래시장은 핵심 수익원에 따라 광고 수익 기반의 ‘지상파방송’과 수신료 수익기반의 ‘유료방송’으로 분류된다(Korearating, 2015).

지상파방송은 콘텐츠 기획·제작·편성·전송 등 전 과정을 통합된 형태의 서비스를 제공하여 콘텐츠제작사, 채널사용사업자, 플랫폼사업자의 기능을 복합적으로 갖추고 있다. 종합편성채널도 지상파방송사업자와 유사한 사업구조로 복합적 서비스 기능을 보유하는 가운데 광고수익 중심으로 매출이 발생한다. 유료방송은 수신료 수익을 기반으로 하고 있으며,

플랫폼사업, 채널사용사업 등으로 분류된다. 여기서 플랫폼사업은 케이블TV(SO)·위성방송·IPTV 등이 경쟁구도를 형성하고 있다. 채널사용사업의 경우는 대기업계열의 MPP(Multi-Program-Provider)가 계열기반의 value-chain을 토대로 사업경쟁력을 확보한 반면, 대부분의 개별 PP업체들은 차별화된 콘텐츠 경쟁력이 미미하여 영업 측면으로 영세한 수준이다.

[그림 2-13] 방송산업 내 시장구분



출처: 각 사업보고서

방송시장 환경변화로 인해 신규 미디어서비스는 방송산업 분류체계상 별도의 사업단위로 구분되어 있는 기존 방송사업자 사이에 직접적인 경쟁이 빈번하게 이루어지고 있다. 즉, 기존 방송사업자가 과거에 공급하지 않던 방송서비스를 새롭게 제공함에 따라 방송산업 계층에 속해 있는 방송사업자와의 경쟁이 이루어지고 있는 상황이다. 예를 들어, 지상파방송사업자가 제공하는 서비스는 과거 방송광고로 한정되어 있었으나, 최근 지상파방송채널 재송신권과 개별방송프로그램 방영권 판매 등을 통해 방송프로그램 거래시장에서 타 방송사업자와 경쟁관계 형성이 가능해졌다. 또한 OTT(Over The Top) 서비스와 같이 신유형 미디어 서비스는 기존 방송사업자의 공급체계 사이에 경쟁이 유발되고 있다.

미디어이용이 전통적TV에서 인터넷으로 점차 변화하면서 OTT를 통한 미디어 소비가 지속적으로 증가하고 있다(국회입법조사처, 2015). 현행방송법상 OTT는 방송과 통신이 융

합된 서비스이지만 미디어 관련 별도의 규정이 없기 때문에 해당 서비스를 방송과 관련한 법률로는 규제하지 못하고 있는 실정이다(국회입법조사처, 2020). 최근 범정부 합동 '디지털미디어생태계발전방안'을 발표하여 국내 OTT 등 국제 경쟁력 강화를 위한 정책적 검토를 시도하였다. 아울러 각 부처마다 시청각미디어서비스법(방통위), 전기통신사업법(과기부), 영상진흥기본법 개정과 영화 및 비디오물진흥에 관한 법률(문화부) 개정을 통해 OTT 서비스에 대해 각각 법적 지위를 부여하고 관련 규정을 추진하고 있다.

〈표 2-6〉 방송산업 분류 및 정의

중분류	소분류	분류체계 정의
지상파방송	지상파방송사업자	방송을 목적으로 하는 지상의 무선국을 관리·운영하여 이를 이용하여 방송을 행하는 사업체
	지상파이동멀티미디어방송사업자	이동 중 수신을 주목적으로 다채널을 이용하여 복합적으로 송신하는 방송을 행하는 지상파방송 사업체
유선방송	종합유선방송사업자	다채널방송을 행하기 위한 유선방송국 설비를 관리·운영하여 전송·선로설비를 이용하여 방송을 행하는 사업체
	중계유선방송사업자	지상파방송을 중계 및 송신하는 사업체
위성방송	일반위성방송사업자	인공위성의 무선설비를 소유 또는 임차하여 무선국을 관리·운영하며 이를 이용하여 방송을 행하는 사업체
	위성이동멀티미디어방송사업자	이동 중 수신을 주목적으로 다채널을 이용하여 복합적으로 송신하는 방송을 행하는 위성방송 사업체
방송채널사용사업	방송채널사용사업자	지상파방송사업·종합유선방송 또는 위성방송사업과 특정채널의 전부 또는 일부 시간에 대한 전용 사용계약을 체결하여 그 채널을 사용하는 사업체
인터넷영상물제공업	IPTV	초고속 인터넷망을 이용하여 제공되는 양방향 텔레비전서비스 사업체
방송영상물제작업	방송영상독립제작사	재정적인 지원이나 제작·설비 등을 방송 측에 의존하지 않고 독자적으로 TV프로그램을 제작하는 사업체

출처: 방송산업실태조사보고서(2021)

나. 방송산업 직무범위

2021년 방송통신위원회에서 조사한 ‘방송산업 비정규직 인력현황 및 근로실태 조사’에 따르면 방송산업의 직무범위는 대분류 차원에서 경영직·방송직·기술직·영업직·홍보직·기타 등 총 6가지 형태로 분류된다. 첫째 경영직은 ①기획, ②인사, ③재무·회계, ④기타 경영지원으로 분류되며, 둘째 방송직은 ①기자, ②PD, ③아나운서, ④작가, ⑤촬영제작관련(예: 카메라감독, VJ, 촬영보조 등), ⑥영상미술 제작관련(예: 그래픽, CG, 세트, 특수영상, 분장·코디·미용 등), ⑦편집 제작관련(예: 뉴스편집, 편집보조등), ⑧음향/조명 제작관련, ⑨연출지원 제작관련(예: FD, 기타연출지원), ⑩보도지원 제작관련(예: 체보접수, 뉴스PD), ⑪뉴미디어관련(예: 웹디자인·썸네일제작, 웹개발·에디터, 웹기획운영, 뉴미디어콘텐츠제작, 뉴미디어관리, SNS제작관리지원 등), ⑫기타방송직(예: 성우, 수화수어 등)으로 총 12가지로 분류된다. 셋째 기술직은 ①송출기술(예: TVR보조, DNS입출력, MD(방송송출)), ②제작기술(예: NPS인제스트, SNG벤운용, 프롭터, 아카이빙, 테이프·파일관리 등), ③기타기술직(예: 기술지원, 기술보조, 시스템유지보수) 등 3가지 직무로 분류된다. 넷째, 조사 연구 등을 행하는 연구직 존재하며, 다섯째 영업·홍보직은 ①방송광고 관련, ②기타영업홍보직 등으로 분류된다.

〈표 2-7〉 방송산업 직군/직무 구분

대분류	소분류	비고(직무 예시)
A. 경영직	①기획	—
	②인사	—
	③재무/회계	—
	④기타 경영지원	—
B. 방송직	①기자	—
	②PD	—
	③아나운서 등	아나운서, 기상캐스터, 리포터
	④작가	작가, 자료조사, 취재작가
	⑤제작관련(촬영)	카메라감독, VJ, 촬영보조 등
	⑥제작관련(영상미술)	그래픽, CG, 세트(장치 및 소품), 특수영상, 분장/코디/미용 등

	⑦제작관련(편집)	뉴스편집, 편집보조 등
	⑧제작관련(음향/조명)	음악, 조명 등
	⑨제작관련(연출지원)	FD, 기타 연출지원 등
	⑩제작관련(보도지원)	제보접수, 뉴스PD
	⑪뉴미디어 관련	웹디자인/썸네일 제작, 웹개발/에디터, 웹기획/운영, 뉴미디어 콘텐츠 제작, 뉴미디어 관리, SNS 제작관리/지원 등
	⑫기타 방송직	성우, 수화/수어, 기타 제작지원 등
C.기술직	①송출기술	TVR 보조, DNS 입출력, MD(방송송출) 등
	②제작기술	NPS 인제스트, SNG벤운용, 프롬프터, 아카이빙, 테이프/파일관리 등
	③기타 기술직	기술지원, 기술보조, 시스템 유지보수
D.연구직	①조사연구 등	—
E.영업/홍보 직	①방송광고 관련	—
	②기타 영업홍보직	—
F.기타	①번역/영문지원	—
	②운전/경비/미화	—
	③기타	기타 시설관리 등
	④기타 직무기술명 1	...

출처: 방송통신위원회(2021)

다. 방송산업 인력현황

방송산업실태조사보고서(2021)에 따르면, 지상파 방송국에 종사하는 총 방송인력 수는 10,172명이며, KBS가 4,726명으로 지상파 전체 인원수의 46.5%를 차지하고 있으며, EBS 796명으로 7.8%, MBC 본사 2,152명 21.2%, MBC계열사 1,467명으로 14.4%, SBS 1,031명으로 10.1% 차지하는 것으로 나타났다. 이 같은 결과를 볼 때 지상파 방송의 인력규모 측면에서 공영방송이 압도적인 비중을 차지하는 것을 알 수 있다.

〈표 2-8〉 지상파 방송의 전체 인력규모 (2019.12월 기준)

(단위: 명)

구분	KBS	EBS	MBC		SBS	총계
			본사	계열사		
종사자수	4,726	796	2,152	1,467	1,031	10,172

출처: 방송통신위원회(2021), 방송산업실태조사

KBS 경우 전체 방송 인력에서 각 직종이 차지하는 규모를 살펴보면, 방송제작 직종이 915명(19.4%)으로 가장 많은 비중을 차지하고 있고, 다음으로는 방송기자 892명(18.9%), 방송PD 885명(18.7%), 기술직⁴⁾ 756명(16.0%), 경영직 378명(8.0%), 영업홍보직 189명(4.0%) 순으로 나타났다. 또한 KBS는 광고 수입 감소 등 경영수지가 악화되는 상황 속 방송인력 수는 4,726명으로 지상파 중에서 압도적으로 높은 편으로, 효율적 인력관리가 이루어지지 않음을 알 수 있다.

EBS 경우 방송제작 직종이 191명(24.0%)으로 가장 많은 비중을 차지하고 있고, 다음으로 방송PD 153명(19.2%), 기술직 105명(13.2%), 기타직 98명(12.3%), 경영직 94명(11.8%), 방송기타직 75명(9.4%), 영업홍보직 55명(6.9%), 연구직 10명(1.26%)인 것으로 밝혀졌다.

MBC 본사의 경우 전체 방송 인력에서 각 직종이 차지하는 규모를 순서대로 살펴보면 방송제작 직종이 437명(20.3%)으로 가장 많고, 방송PD 411명(19.1%), 방송기자 383명(17.8%), 경영직 245명(11.4%), 방송기타 직종 221명(10.3%), 기술직 169명(7.9%), 영업홍보직 156명(7.2%)으로 나타났다. 또한 MBC 16개 지방계열사의 직종별 인력분포를 살펴보면 타 방송사와 달리 방송기자 직종이 274명(18.7%)으로 가장 많고, 기술직 265명(18.1%), 방송제작 직종이 206명(14.0%), 경영직 195명(13.3%), 방송PD 158명(10.8%), 영업홍보직 129명(8.8%), 기타직 80명(5.5%), 방송아나운서직 70명(4.8%), 방송기타직 60명(4.1%)으로 나타났다.

SBS의 경우 방송기자직 257명(24.9%)으로 가장 높고, 그 다음으로 방송PD직 253명

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

(24.5%), 기술직 129명(12.5%), 경영직 128명(12.4%), 방송제작직 75명(7.3%), 기타직 72명(7.0%), 영업홍보직 39명(3.8%), 방송아나운서직 35명(3.4%), 방송기타직 32명(3.1%) 순으로 나타났다.

지상파 전체의 직종별 인력현황을 종합적으로 정리해보면, 방송제작의 경우 총인원수는 1,824명으로 전체 방송 인력의 17.9%로 가장 많고, 다음으로는 방송기자 1,818명으로 전체 방송 인력의 17.8%, 기술직 1,424명으로 전체 방송 인력의 14.0% 순으로 나타났다. 방송제작·방송기자·기술 직종은 전체 방송 인력의 49.7%로 절반 가까이를 차지하는 것으로 나타났다. KBS·EBS·MBC(본사)의 경우 공통적으로 방송제작 관련 종사자 수가 가장 높은 반면, MBC(계열사)·SBS의 경우 방송기자 종사자가 가장 높은 분포를 차지하였다.

<표 2-9> 지상파방송국의 직종별 인력현황

(단위: 명)

구분	대표	임원	경영 직	방송직					기술 직	연구 직	영업 홍보 직	기타	합계	
				기자	PD	아나 운서	제작 관련	기타						
KBS	1	9	378	892	885	176	915	35	756	62	189	428	4,726	
EBS	1	2	94	12	153	0	191	75	105	10	55	98	796	
MBC	본사	1	8	245	383	411	44	437	221	169	27	156	50	2,152
	계열 사	16	9	195	274	158	70	206	60	265	5	129	80	1,467
SBS	1	10	128	257	253	35	75	32	129	0	39	72	1,031	
합계	20	38	1,040	1,818	1,860	325	1,824	423	1,424	104	568	728	10,172	

출처: 방송통신위원회(2021). 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

지상파 채용시장은 코로나19를 맞이해 더욱 좁아졌으며, 신규직원 충원 중 비정규직 비

율은 611명 51%로 정규직보다 높은 비율로 나타났다. 지상파 신규직원 인력충원 현황을 살펴보면 방송제작 249명(정규직 71명, 비정규직 178명)으로 가장 높고, 방송PD 190명(정규직 118명, 비정규직 72명), 방송기자 162명(정규직 138명, 비정규직 24명), 경영직 136명(정규직 69명, 비정규직 67명), 기술직 111명(정규직 70명, 비정규직 41명)순으로 나타났다. 방송제작 직종이 249명으로 가장 활발하게 신규충원이 이루어지고 있지만, 비정규직이 71.4%를 차지하고 있어 제작지원 인력의 비정규직 의존도는 증가하고 있음을 알 수 있다.

방송사 내·외부 방송프로그램 제작과정에 참여하는 사업체 내에는 정규직 형태의 고용 형태와 다양한 형태의 비정규직 고용형태가 상존하고 있다(한국노동연구원, 2017). 언론노조의 방송사 비정규직 실태조사에 따르면, 방송 비정규직 일주일 평균 노동시간은 약 59시간이며, 약 80% 이상이 최저임금 수준으로, 저임금 고강도 노동을 단행하고 있다(한국콘텐츠진흥원, 2010). 현재 지상파를 포함한 방송환경은 비정규직을 양산하는 고용형태로 나아가고 있으며, 이는 고용구조 악순환을 초래하고 있다.

<표 2-10> 지상파 신규직원 충원 현황(2019.12월 기준)

(단위: 명)

구분	대표	입원	경영직	방송직					기술 직	연구 직	영업 홍보 직	기타	합계
				기자	PD	아나운 서	제작 관련	기타					
정규직	2	4	69	138	118	27	71	13	70	1	22	52	587
비정규 직	9	0	67	24	72	3	178	133	41	3	45	36	611
합계	11	4	136	162	190	30	249	146	111	4	67	88	1,198

출처: 방송통신위원회(2021). 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

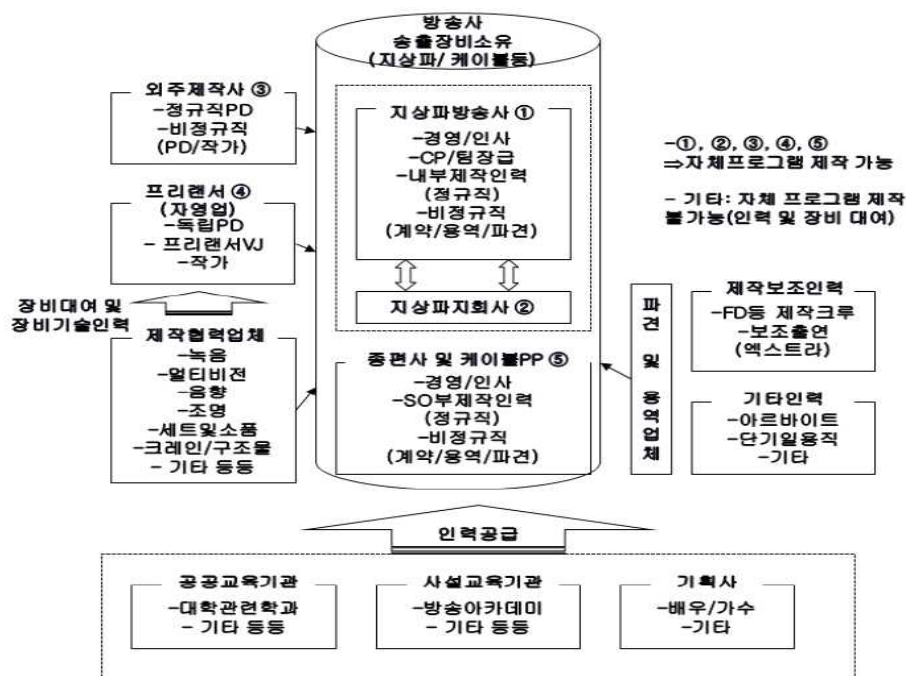
제 2 절 방송업계 고용 관련 이슈 및 문제점 분석

1. 방송산업 근로환경

가. 방송사의 고용형태

방송산업 종사자들은 방송사를 중심으로 독립제작사-제작협력사-인력공급사 등이 연결된 구조 속에 존재한다. 현재 방송콘텐츠 생산방식 변화에 따라 재구성된 방송콘텐츠 생산요소 단위 간 결합 구조는 아래의 그림과 같다. 그림에서 방송콘텐츠를 자체적으로 생산할 수 있는 주체는 ① 지상파 방송사 자체 제작, ② 지상파 방송사 자회사(계열사), ③ 독립제작사, ④ 프리랜서와 같은 개인제작자, ⑤ 중편사 및 케이블 TV(PP)라 할 수 있고, 여기에는 IPTV사가 포함된다(송용한·김동원, 2016).

[그림 2-14] 방송콘텐츠 생산요소 시장의 노동력 결합 구조



출처: 송용한·김동원(2016). p.68.

방송제작시스템은 방송콘텐츠 제작과정에 방송제작 인력과 장비, 즉 생산 수단과 노동력이라는 생산요소가 결합해 기본제작시스템을 이룬다. 그러나 이제는 방송콘텐츠 제작을 방송사뿐 아니라 개인 혼자서도 가능한 시대가 되었다. 그리고 방송콘텐츠를 생산하는 행위 주체는 방송사나 독립제작사 또는 제작협력사 정규직, 계약직, 임시·일용직, 프리랜서 등 다양한 고용형태로 존재한다. 즉, 방송콘텐츠 상품 생산 인력은 정규직 외 다양한 형태의 비정규직 고용형태가 있는 것이다(송용한·김동원, 2016).

방송산업 종사자 중 방송콘텐츠 내용 자체를 창조하는 핵심인력은 PD와 작가라고 할 수 있다. 또한 방송콘텐츠 제작과정에서 PD나 작가와 같은 핵심인력 외에 제작협력업체나 파견·용역업체 등을 통해 공급이 이루어지는 주변적 보조 인력이 있다. 파견대상 업무 중 영화, 연극 및 방송 관련 전문가의 업무는 파견대상 업무에 속한다. 따라서 방송콘텐츠 제작과정에 참여하는 인력은 기본적으로 간접고용 형태의 파견직 형태의 고용이 가능한 업무이다. 파견업체를 통해 고용된 인력은 파견된 사업장의 사업주에 의해 업무 지시를 받는 간접고용 형태의 비정규직이라는 특성이 있다(송용한·김동원, 2016).

제작협력업체의 업무는 파견대상 업무에 속하지 않는 경우도 있다. 따라서 파견대상 업무 외의 업무를 수행하는 제작협력업체 인력은 기본적으로 정규직과 파견직 외에 다양한 비정규직 형태로 고용되어 근로를 제공한다. 이러한 인력이 방송사와 결합할 때는 용역계약 형태로 방송사와 계약을 맺고 방송사 내에서 방송콘텐츠 생산과정에 참여한다. 방송사 외부의 제작협력업체는 방송사에 협력업체 등록을 하고, 방송사로부터 관련 업무 발생 시 수시로 일을 수주받고 용역계약을 맺고 방송콘텐츠 제작과정에 참여하는 관행을 발견할 수 있다. 이는 방송사와 독립제작사 또는 제작협력업체 관계가 동심원 속의 계층구조에서 방송사 정규직 인력이 주변화된 업체의 인력을 관리하는 구조이다(송용한·김동원, 2016).

나. 방송사의 근로환경 이슈

1) 방송사 비정규직의 확대

한국 사회에서 비정규직 문제는 제조업 영역에서 주로 논의되어 왔으나, 2007년 소위 ‘비정규직법’이 제정되면서 비제조업영역으로 확대되었다. 그간 비정규직 문제는 금융, 유통, 호텔, 병원 등 노사관계가 형성된 곳에서 주로 논의된 바 있다. 기업과 조직에서 비정규직 활용은 기간제 비정규직 문제부터 파견용역 간접고용 비정규직 문제까지 고용구조

와 형태별로 다양한 제기되어 왔다. 대기업과 공공기관에서는 업무 수행에 필요한 일부를 자회사 설립을 통해 운영하는 곳도 존재한다(김종진, 2020).

방송의 영역에서도 비정규직의 활용은 빈번한 것으로 알려져 있는데, 국내 방송 프로그램 제작과 지원업무 대부분은 비정규직과 프리랜서가 맡고 있다. 그러나 구체적인 방송사 비정규직 및 프리랜서 현황은 구체적으로 파악되지 않은 상황이다. KBS나 MBC 등 공영방송사 내에도 전체 인력의 절반이 비정규직·프리랜서로 활용됨에도 불구하고 명확한 규모는 알려지지 않은 상황이다. 그러나 방송사 내 직접고용 비정규직과 소속 외 인력으로 파악하고 있는 파견용역 간접고용 비정규직도 15% 남짓 되는 상황이며, 자회사 비정규직까지 고려하면 더 많은 인력이 비정규직 형태일 수 있다(김종진, 2020).

2) 비정규직의 등장 배경 및 고용관행

1970년대까지만 해도 국내 방송산업의 인력은 종신고용 형태가 매우 당연시 되었다. 지상파 방송 중심의 방송시장에서 방송사들이 신규 인력을 채용하는 방식은 1980년대까지는 일반적으로 공개 채용과 특별 채용으로 구분되었고, 정규직과 비정규직으로의 분류는 거의 없었다(김남석, 2000). 그러나 1980년대 언론통폐합 이후, KBS의 조직이 확대되고 1986년 아시안게임, 1988년 서울올림픽 등과 같은 국제적 대규모 행사의 개최는 신규 방송 인력의 필요성을 가중시켰다. 이를 계기로 방송사의 인력은 기존의 두 배 이상 증가하게 되었으며, 결과적으로 인력의 보유가 과도한 형태로 이어져 고급 유희인력의 확대를 유발하기에 이른다(김재범, 1991). 또한 1990년대 들어 지상파 민영방송과 종합유선방송이 등장하면서, 방송산업 내 인력의 활발한 이동과 신규 인력의 증가를 초래하기도 하였다(김병선·김건용, 2011).

그러나 1990년대 후반 외환위기(IMF)에 직면하면서, 방송사 내 인력구조는 또 다른 변화에 직면하게 된다. 방송 광고비의 감소에서 비롯된 경영 악화로 인해 대대적인 인원 감축이 단행되었고, 광고수익에 의존하던 MBC와 SBS는 KBS에 비해 상대적으로 더 많은 인력을 감축하게 되었다(김남석, 2000). 이와 같은 방송 노동 시장의 환경변화는 결과적으로 인력의 활용이라는 측면에서 사업주에게 큰 자율성을 부여하게 만들었다. 이른바 ‘노동시장 유연화’와 ‘구조조정’이라는 명분하에 많은 방송 노동자들이 불안정한 고용의 형태에 놓이게 된 것이다. 그리고 이는 결과적으로 ‘비정규직’이라는 새로운 형태의 직업군

을 형성시켰다(김영한, 2008; 김병선·김건용, 2011).

<표 2-11> 시기별 방송 상품 생산방식 변화와 특성

구분	특성
방송프로그램 생산 국가 독점기 (1990년 이전)	- 국가의 통제 하에 하나의 방송사 내에서 방송프로그램 생산과 유통이 이루어지던 시기 - 소수 방송사 내 정규직 중심 노동시장
네트워크형 생산방식 형성기 (1990년 대)	- 외주제작 제도 도입에 의해 방송사 자회사 중심의 외주제작 네트워크를 형성한 후(1991~1990년대 중반), 계열화되고 위계화된 방송프로그램 생산요소의 네트워크를 통해 방송프로그램을 생산하던 시기 - 노동시장은 1997년 전후 파견법 도입 등과 함께 비정규직 확산
이원·이중구조 의 위계적 생산기 (2000년 대)	- 방송사를 정점으로 한 위계적 네트워크 속에서 방송사와 외주제작사 간 공동제작 방식이 강화되는 한편, 방송사 외부에서는 1인 제작 시스템이 확대되고 방송프로그램 생산요소가 분화되어 동료기반 네트워크 생산 조직을 형성하고 확산됨. - 이 시기를 전후해 방송사 정규직은 고용안정 속에서 외주제작사나 계약직 또는 프리랜서화 된 동료기반 생산 네트워크를 관리하며, 방송사는 저비용으로 방송프로그램을 안정적으로 생산하기 시작 - 노동시장은 비정규직보호법 도입에 따라 임시직, 계약직 등이 프리랜서로 전환되며 특수고용형태 확산
네트워크 기반 프로젝트형 생산기 (2010년 이후)	- 방송산업 내 자본 및 요소시장 경쟁 심화·관련 법제도 보완 등으로 방송프로그램 생산방식은 프리랜서 또는 개인사업자로 전환된 특수고용 형태의 종사자들이 방송사-외주제작사-기타 제작협력사가 위계적으로 연결된 네트워크 구조 속에서 외주제작사를 매개로 일정 기간 동안 방송프로그램을 제작하고 흩어졌다 다시 팀을 구성해 방송프로그램을 제작하는 생산방식 - 노동시장은 프로그램 개편을 전후해 제작팀이 재구성되는 프로젝트형 노동시장

출처: 김유빈(2017), p.20.

또한 편성, 제작, 송출, 유통 등 수직적 통합으로 인한 지상파 방송의 시장 지배를 완화하기 위해 도입된 외주제작 정책 역시 또 다른 비정규직 방송 노동자를 양산하는 결과를 초래하였다. 외주제작에서는 지상파방송의 시설, 장비, 인력 등에 대한 의존도가 여전히 높은 상황이기 때문에, 외주제작사의 인력은 대다수가 방송사에 파견되는 간접 고용 형태

이다. 따라서 외주제작 프로그램의 증가는 정규직과 비정규직으로 구분할 수 있는 제작 인력의 위계적인 구조를 유발한 개연성이 높다(김병선·김건용, 2011).

외주제작 제도의 도입을 계기로 방송 상품의 생산방식 변화와 제작요소 시장이 분화되며 현재와 같은 프로젝트형 노동시장을 형성하게 되었다. 이와 관련하여 김유빈(2017)은 방송상품의 생산방식 변화와 특성을 ‘방송프로그램 생산 국가 독점기’와 ‘네트워크형 생산방식 형성기’, ‘이원·이중구조의 위계적 생산기’, ‘네트워크 기반 프로젝트형 생산기’ 등 통시적으로 아래의 표와 같이 구분하고 있다.

방송 제작 시장의 확대와 함께 방송산업에서 비정규직은 방송사 직접고용에서 상사·한시계약, 바우처, 임시직, 간접고용 형태로 파견직과 용역, 특수고용 등 다양한 형태로 구성되어 있다. 특히, 방송프로그램 제작과정에는 ‘다수의’ 비정규직 노동자와 ‘소수의’ 정규직 노동자가 참여하고 있다(김병선·김건용, 2011). 지상파 방송사들은 광고 매출감소와 수익성 악화에서 발생하는 부담을 ‘낮은 제작비 책정’ 등을 통해 방송영상제작사를 활용하고 있으며, 방송영상제작사들은 노동자들을 정규직이 아니라 프로그램(프로젝트)단위로 고용하고, 바우처⁵⁾라 불리는 비정규직을 사용함으로써 제작비를 절감하게 된다(CJB청주방송 고 이재학 PD 사망사건 진상조사위원회, 2020; 이종수, 2021).

5) 본래 방송업에서 ‘바우처’는 프로그램 별로 고용되며, 제작비에서 임금이 지급되는 경우를 의미한다. 한편 바우처는 특정 상품만 구매할 수 있는 쿠폰의 의미로 사용되기도 하는데, 실제 대구MBC는 2020년 2월 자막 CG 업무를 하고 있는 노동자들에게 ‘기본급을 없애고 프로그램별로 바우처를 지급하겠다’고 통보한 바 있다(프레시안, 2020. 4.30. ‘그들이 프리랜서인 이유... 언제든 자를 수 있어서’).

〈표 2-12〉 방송인력의 고용형태에 따른 분류

고용형태				내 용
정규직				방송사와 기간을 정하지 않고 근로계약을 체결함
비 정 규 직	직접 고용	계약직	상시	계약직, 임시직 등으로 분류되나 정년이 보장됨
			한시	근로 계약기간이 정해져 있음. 6개월이나 1년, 3년 등 특정 기간 단위로 계약을 하기도 함
		바우처		프로그램 별 고용, 제작비에서 임금이 지급됨
		임시직		근로 계약기간이 별도로 규정되지 않고, 업무 필요시 일시적 으로 고용됨. 일용직·촉탁직·아르바이트 등 포함
	간접 고용	파견		파견법에 따라 파견업체와 근로계약 체결 및 임금 수령. 업 무에 대한 지시 및 감독은 방송사 등 사용업체로부터 받음
		용역		용역업체와 근로계약 체결 및 임금 수령. 사용사업체에서 근 무하며, 업체로부터 직·간접적 지시·감독 받음. 용역 뿐만 아니라 ‘도급업체’, ‘협력업체’등의 고용도 해당
	특수고용			회사와 개별적 도급계약, 위탁(위임)계약 등 체결. 업무 성과 에 의해 보수 수령. 대체로 자영업자로 취급받고, 사업소득세 를 내는 경우. 대표적으로 프리랜서 작가, 리포터, PD 등이 포함

출처: 이종구(2007); 한국노동연구원(2010); 김병선·김건용(2011); 이종수(2021), p.75.

이와 같은 고용 형태 및 분류에 따라 업무별 처우나 제작 과정에서의 역할은 차이가 존재한다. 일반적으로 기획 및 연출은 정규직 형태로 고정급을 받으며, 방송작가의 경우, 대체로 특수고용에 해당하는 프리랜서이다. 또한 카메라 감독은 정규직이나, ENG나 메인 카메라 종사자가 아닌 여타의 카메라 스태프는 대부분 프리랜서 VJ가 활용된다. 또한 FD, 리포터, 외주제작사 인력 대부분이 프리랜서인 경우도 빈번하다(한국콘텐츠진흥원, 2006; 김병선·김건용, 2011). 즉, 방송산업이 이중노동시장 구조로 전환되고, 방송사 자체는 정규직 중심으로 고용의 관행이 지속되는 반면, 방송사 외부의 노동시장에는 비정규직 중심의 고용관행이 형성된 것이다(이종구, 2009).

3) 방송사 정규직과 비정규직의 노동환경

방송사의 노동시장에서 나타나는 핵심적인 문제는 방송사 내부와 외부 노동의 조건에

차별이 존재한다는 점이다. 실제, 방송사 내부와 외부의 노동시간, 임금, 4대 보험 등에 대한 차별은 방송산업 내 노동실태 조사에서 동일하게 드러나고 있다(이정훈·박은희, 2008; 이종구·김현선 외, 2009; 이종구·박준엽 외, 2009; 송용한, 2011; 국가인권위원회, 2011; 서울특별시, 2018; 송용한·이종임 외, 2019).

작가나 비정규 연출직 대부분은 프리랜서로 분류되어 근로자성 인정을 전제로 적용되는 노동법 및 최저임금법의 적용은 배제되고 있다. 이에 따라 프리랜서 보조 작가는 시급이 최저임금에도 못 미치는 경우가 있다. 또한 방송산업은 근로시간 적용 예외 조항(근로기준법 59조)이 적용되어, 노동시간 규제가 없는 관행이 유지되고 있다. 방송산업에 만연해 있는 장시간 노동 관행은 각종 산재사고와 연결되어 나타난다. 그러나 프리랜서로 분류된 종사자 대부분은 근로자성이 인정되지 않기 때문에 4대 보험으로부터도 배제된다(송용한·이종임 외, 2019).

이종임(2018)은 최근 외주제작사와 지상파 방송과의 계약관계, 외주제작사와 스태프의 계약관계 등 세부적인 노동환경을 파악한 바 있다. 이 연구에 의하면 방송드라마 제작진은 특성상 출퇴근이 불분명하며, 계약서 없이 계약을 체결한다고 한다. 또한 휴식시간 없는 장시간 노동 등의 문제가 최근 개선해야 할 주요 쟁점으로 부각되고 있다는 주장이다. 뿐만 아니라 실시간 방송과 유사한 방식의 드라마 제작 관행이 지속되어, 휴식과 노동시간의 구분이 불분명하기 때문에 노동 과정에서 지속적인 문제가 발생됨을 지적하고 있다. 이는 방송사 외부와 내부의 노동조건과 노동시장 간의 격차가 점차 확대되고 있음을 의미한다. 같은 직종임에도 불구하고 방송 제작시장 종사자는 내·외부 노동시장으로 구분된 조건 하에서 노동조건 격차가 확대되고 있음을 보여주는 것이라고 할 수 있다(송용한·이종임 외, 2019).

2. 방송제작 환경 주요 이슈 및 문제점

2019년 한국콘텐츠진흥원의 ‘2019년 방송제작노동환경 실태조사 보고서’에 따르면, 방송 제작 직업에 대한 방송 제작인력의 만족도는 10개 측정항목의 평균이 1.98점으로 매우 낮은 편이며, 높은 이직 의향(76.9%) 비율을 나타내고 있다. 이 보고서에서는 낮은 직업 만족도와 높은 이직 의향의 근본적인 원인은 낮은 보수, 긴 노동시간 및 고용 불안정성 등

의 방송제작환경의 문제 때문인 것으로 분석하고 있다. 실제, 해당 보고서에서는 방송제작 환경의 문제점 10개 측정항목 가운데, 긴 노동시간, 고용 불안정성 및 낮은 보수가 상대적으로 높은 편으로 조사되었다(정윤경 외, 2019).

[그림 2-15] 방송제작환경의 문제점 종합(5점 척도)



출처: 정윤경 외(2019) P.198.

방송제작환경의 문제점 10개 측정 항목 가운데, 긴 노동시간(4.51점), 고용 불안정성(4.35점), 낮은 보수(4.26점), 저작권 미확보(4.11점), 4대 보험 미적용(4.09점) 및 서면계약 미작성(4.01점) 6개 항목은 평균 점수 이상으로 상대적으로 높은 편이다. 반면에 성희롱 및 성폭력(3.20점), 폭언 및 폭행(3.54점), 근로환경 위험성(3.61점), 부당해고 및 계약해지(3.93점) 4개 항목은 평균 점수 이하로 조사되었다. 장르별로는 교양 장르의 평균이 4.05점으로 장르 중 가장 높은 편이며, 직종별로는 작가의 평균이 4.18점으로 가장 높고, 기술직의 평균은 3.67점으로 가장 낮다. 그러나 경력별 방송제작환경의 문제점 인식은 3.92점에서 4.03점으로 경력에 따른 차이는 크지 않은 것으로 나타났다(정윤경 외, 2019).

〈표 2-13〉 방송제작 환경의 문제점 : 5점 척도(n=1,000)

구분	장르			직종			경력			전체
	드라마	교양	예능	작가	연출	기술직	5년 미만	10년 미만	10년 이상	
낮은 보수	3.65	4.44	4.33	4.52	4.38	3.89	4.27	4.33	4.17	4.26
긴 노동시간	4.42	4.52	4.56	4.63	4.55	4.36	4.54	4.55	4.44	4.51
고용의 불안정성	4.23	4.46	4.26	4.61	4.43	4.03	4.20	4.41	4.55	4.35
근로환경의 위험성	3.92	3.48	3.63	3.36	3.72	3.75	3.47	3.69	3.75	3.61
부당해고 및 계약해지	3.50	4.10	3.90	4.33	3.97	3.50	3.81	4.02	4.04	3.93
폭언 및 폭행	3.49	3.53	3.58	3.72	3.49	3.41	3.58	3.59	3.43	3.54
서면계약 미작성	3.52	4.18	4.02	4.34	4.09	3.60	4.01	4.08	3.93	4.01
4대보험 미적용	3.85	4.27	3.92	4.47	4.22	3.61	4.09	4.12	4.06	4.09
저작권 및 재방료 등 프로그램에 대한 권리 및 확보	3.66	4.30	4.05	4.30	4.45	3.63	3.96	4.29	4.19	4.11
성희롱 및 성폭력	3.13	3.25	3.15	3.55	3.08	2.94	3.26	3.22	3.08	3.20

출처: 정윤경 외(2019) p.199.

또한 CJB 청주방송 故 이재학 PD 대책위가 2020년 발표한 비정규직(프리랜서) 방송계 종사자 노동환경 실태조사에 따르면, 방송 노동의 문제점을 묻는 복수 응답 질문에서 58.7%는 ‘낮은 보수(임금)’을 지적하여 가장 높은 비율을 차지하였다. 다음으로 41.9%는 ‘4대 보험 등 사회안전망 부재’, ‘부당해고 등 고용불안’은 33.47%, ‘장시간 노동’이 28.8% 등의 순으로 조사되었다(CJB 청주방송 故 이재학 PD 대책위, 2020).

〈표 2-14〉 방송 노동의 가장 큰 문제점

방송노동의 가장 큰 문제점	빈도(명)	비율(%)
낮은 보수(임금)	482	58.71
보수지연(임금체불)	52	6.33
부당해고 등 고용불안	274	33.37
장시간 노동	236	28.75
부당계약(근로계약서 미적용 등)	130	15.83
4대 보험 등 사회안전망 부재	344	41.90
인격무시 등 직장 갑질	63	7.67
기타	29	3.53

출처: CJB 청주방송 고 이재학 PD 대책위(2020), p.48.

물론, 이 두 연구는 주로 방송 종사자 가운데, 비정규직종을 대상으로 한 조사결과이다. 전자의 조사대상은 정규직 136명, 계약직 249명, 자영업/1인사업자 73명, 프리랜서 364명, 기타 178명 등 1,000명을 대상으로 하였으며, 정규직도 방송사는 배제되었고, 외주제작사를 대상으로 하고 있다. 후자는 비정규직(프리랜서) 방송계 종사자 821명에 대한 조사결과이다. 이러한 조사결과를 토대로 국내 방송 제작 환경에서 지적되는 문제점을 보다 구체적으로 정리하면 다음과 같다.

가. 긴 노동 시간 및 업무량

방송제작환경의 문제점 중 긴 노동시간에 대해 심각하다는 응답은 93.7%(매우 심각하다 59.4%, 심각하다 34.3%), 심각하지 않다는 응답은 1.3%(전혀 심각하지 않다 0.2%, 심각하지 않다 1.1%)로 나타나 긴 노동시간에 대한 심각성 비율은 매우 높은 것으로 조사되었다. 장르별로 살펴보더라도, 긴 노동시간에 대해 심각하다고 응답한 비율이 매우 높게 나타났으며, 긴 노동시간에 대한 드라마 제작인력의 점수는 4.42점(90.6%), 교양 제작인력 점수는 4.52점(94.2%), 예능 제작인력의 점수는 4.56점(94.8%)으로 조사되었다. 직종별로도 긴 노동시간에 대해 심각하다고 응답한 비율이 작가 97.2%, 연출 94.3%, 기술직 89.8%로 나타나, 모든 직종의 제작인력은 긴 노동시간이 심각한 문제라고 인식하는 편임을 보여주었다. 경력별로 살펴보면, 5년 미만 94.2%, 10년 미만 94.0%, 10년 이상 92.7%가 긴 노동시간의 심

각성에 동의하고 있어, 장르 내 직종과 상관없이 방송제작 환경의 문제점으로 긴 노동시간의 심각성을 인식하고 있었다(정윤경 외, 2019).

<표 2-15> 방송제작 환경의 문제점 : 긴 노동시간(n=1,000)

구분		점수 (5점 척도)		심각하다		보통		심각하지 않다		전체		
		사례 수	점	사례 수	%	사례 수	%	사례 수	%	사례 수	%	
드라마	작가	6	4.50	5	83.3	1	16.7	0	0	6	100	
	연출	19	4.42	16	84.2	2	10.5	1	5.3	19	100	
	기술	기술a	127	4.46	119	93.7	7	5.5	1	0.8	127	100
		기술b	39	4.26	33	84.6	3	7.7	3	7.7	39	100
		소계	166	4.42	152	91.6	10	6.0	4	2.4	166	100
	소계A	191	4.42	173	90.6	13	6.8	5	2.6	191	100	
교양	작가	255	4.62	248	97.3	5	2.0	2	0.8	255	100	
	연출	186	4.51	174	93.5	9	4.8	3	1.6	186	100	
	기술	기술a	29	4.34	25	86.2	4	13.8	0	0	29	100
		기술b	50	4.18	43	86.0	6	12.0	1	2.0	50	100
		소계	79	4.24	68	86.1	10	12.7	1	1.3	79	100
	소계B	520	4.52	490	94.2	24	4.6	6	1.2	520	100	
예능	작가	90	4.67	88	97.8	2	2.2	0	0	90	100	
	연출	91	4.68	89	97.8	2	2.2	0	0	91	100	
	기술	기술a	49	4.43	45	91.8	3	6.1	1	2.0	49	100
		기술b	59	4.32	52	88.1	6	10.2	1	1.7	59	100
		소계	108	4.37	97	89.8	9	8.3	2	1.9	108	100
	소계C	289	4.56	274	94.8	13	4.5	2	0.7	289	100	
합계(A+B+C)		1,000	4.51	937	93.7	50	5.0	13	1.3	1,000	100	

* 기술a : 촬영/조명/음향, 기술b : 후반작업/미술/분장/기타

출처: 정윤경 외(2019) p.203.

‘CJB 청주방송 故 이재학 PD 대책위’가 2020.3.11.부터 3.19.까지 조사한 결과를 보면, 방송현장에서 장시간 노동과 밤샘노동이 개선되지 않는 이유로는 ‘장시간·밤샘노동을 당연시하는 업계 분위기’ 53.11%(436명), ‘빠듯한 제작일정으로 인한 과도한 업무량’ 51.89%(426명)가 주된 요인으로 조사되었다(CJB 청주방송 故 이재학 PD 대책위, 2020).

〈표 2-16〉 방송현장에서 장시간/밤샘 노동이 개선되지 않는 이유

방송현장에서 장시간/밤샘 노동이 개선되지 않는 이유	빈도(명)	비율(%)
제작비 부족으로 인한 인력 부족	289	35.20
빠듯한 제작일정으로 인한 과도한 업무량	426	51.89
고유 업무 이외의 잡무 수행	47	5.72
근로기준법의 보호를 받지 못하는 고용형태	263	32.03
장시간, 밤샘 노동을 당연시 하는 업계 분위기	436	53.11
기타	25	3.05

출처: CJB 청주방송 고 이재학 PD 대책위(2020), p.29.

나. 고용불안정성

故 이재학 PD 대책위의 보고서에 따르면, 비정규직 종사자들의 고용계약 형태는 ‘프리랜서 계약(위탁, 개인도급, 집필 등)’이 40.7%인 334명으로 가장 높은 비율이었고, ‘계약서 없이 구두계약’을 한다는 응답도 40.2%인 330명으로 비교적 높은 비율을 차지하고 있다. 반면에 ‘근로계약(임금노동자)’을 통해 고용된다는 응답은 11.1%인 91명에 불과했다. 그리고 근로계약을 체결하지 않은 이유는 과반수를 넘는 59.2%가 ‘방송 제작현장의 관행’이라고 답변하였고, ‘방송사 또는 외주제작사가 프리랜서 계약 체결을 요구해 왔기 때문’이라는 원인도 25.9%인 것으로 조사되었다(CJB 청주방송 故 이재학 PD 대책위, 2020).

〈표 2-17〉 방송 비정규직 종사자의 고용계약 형태

고용계약 형태	빈도(명)	비율(%)
근로계약(임금노동자)	91	11.08
프리랜서 계약(위탁, 개인도급, 집필 등)	334	40.68
용역도급 턴키계약	11	1.34
개인사업자로 계약	30	3.65
계약서 없이 구두 계약	330	40.19
기타	25	3.04
전체	821	100

출처: CJB 청주방송 고 이재학 PD 대책위(2020), p.13.

또한 같은 연구에서 근로계약을 체결하지 않았다고 답한 응답자 730명을 대상으로 그 이유를 묻는 질문에 대해 과반수를 넘는 59.18%(432명)의 응답자가 ‘방송 제작현장의 관행’이라고 답하였다. 그리고 ‘방송사 또는 외주제작사가 프리랜서 계약 체결을 요구해 왔기 때문에’도 25.89%(189명)를 나타냈다(CJB 청주방송 故 이재학 PD 대책위, 2020).

〈표 2-18〉 근로계약을 체결하지 않은 이유

구분	빈도(명)	비율(%)
방송사 또는 외주제작사가 프리랜서 계약 체결을 요구해 왔기 때문	189	25.89
방송사 또는 외주제작사가 구두계약을 요구해 왔기 때문	66	9.04
방송 제작현장의 관행이기 때문	432	59.18
본인이 노동자가 아닌 개인도급(자영업) 사업자이기 때문	43	5.89
전체	730	100

출처: CJB 청주방송 고 이재학 PD 대책위(2020), p.15.

유사한 맥락에서 한국콘텐츠진흥원의 보고서에서도 방송제작환경의 문제점 중 고용의 불안정성에 대해 심각하다는 조사결과가 84.7%(매우 심각하다 52.5%, 심각하다 32.2%), 심각하지 않다는 응답은 1.6%(전혀 심각하지 않다 0.1%, 심각하지 않다 1.5%)로 나타나 고용의 불안정성에 대한 심각성 비율이 매우 높은 것으로 조사되었다. 장르별 방송제작환경의 문제점 가운데, 고용의 불안정성에 대해 심각하다고 응답한 비율은 드라마 장르 81.1%, 교양 장르 88.3%, 예능 장르 80.7%로 나타났다. 직종별로도 고용의 불안정성이 심각하다고 응답한 비율이 작가 94.3%, 연출 86.5%, 기술직 73.6%로 나타났고, 경력별로도 5년 미만 78.5%, 10년 미만 87.5%, 10년 이상 92.0%가 심각성은 인식하고 있었다. 결과적으로 장르나 직종에 상관없이 방송제작환경의 심각성 중 고용의 불안정성에 대해 심각하다고 응답한 비율(59.2%~100.0%)이 심각하지 않다고 응답한 비율(0.0%~8.2%)보다 상대적으로 높은 것으로 조사되었다(정윤경 외, 2019).

〈표 2-19〉 방송제작 환경의 문제점 : 고용의 불안정성(n=1,000)

구분		점수 (5점 척도)		심각하다		보통		심각하지 않다		전체		
		사례 수	점	사례 수	%	사례 수	%	사례 수	%	사례 수	%	
드 라 마	작가	6	4.67	6	100	0	0	0	0	6	100	
	연출	19	4.37	16	84.2	3	15.8	0	0	19	100	
	기술	기술a	127	4.28	109	85.8	18	14.2	0	0	127	100
		기술b	39	3.92	24	61.5	12	30.8	3	7.7	39	100
		소계	166	4.19	133	80.1	30	18.1	3	1.8	166	100
	소계A	191	4.23	155	81.2	33	17.3	3	1.6	191	100	
교 양	작가	255	4.61	238	93.3	16	6.3	1	0.4	255	100	
	연출	186	4.42	162	87.1	22	11.8	2	1.1	186	100	
	기술	기술a	29	3.97	21	72.4	7	24.1	1	3.4	29	100
		기술b	50	4.08	38	76.0	11	22.0	1	2.0	50	100
		소계	79	4.04	59	74.7	18	22.8	2	2.5	79	100
	소계B	520	4.46	459	88.3	56	10.8	5	1.0	520	100	
예 능	작가	90	4.62	87	96.7	3	3.3	0	0	90	100	
	연출	91	4.45	78	85.7	13	14.3	0	0	91	100	
	기술	기술a	49	3.73	29	59.2	16	32.7	4	8.2	49	100
		기술b	59	3.83	39	66.1	16	27.1	4	6.8	59	100
		소계	108	4.26	233	80.6	48	16.6	8	2.8	108	100
	소계C	289	3.79	68	63.0	32	29.6	8	7.4	289	100	
합계(A+B+C)		1,000	4.35	847	84.7	137	13.7	16	1.6	1,000	100	

* 기술a : 촬영/조명/음향, 기술b : 후반작업/미술/분장/기타

출처: 정윤경 외(2019) p.205.

유사한 맥락에서 방송제작환경의 문제점 중 ‘부당해고 및 계약해지’ 역시 그 심각성이 드러난다. 콘텐츠진흥원의 조사결과에서 ‘부당해고 및 계약해지’에 대해 심각하다는 응답은 ‘매우 심각하다’ 34.5%와 ‘심각하다’ 32.5%로, 전반적으로 그 심각성에 공감하는 비율이 67.0%로 나타났다. 반면에 심각하지 않다는 응답은 7.0%(전혀 심각하지 않다 0.9%, 심각하지 않다 6.1%)로 조사되었다. 이에 대해 드라마 장르 45.5%, 교양 75.0%, 예능 66.7%로 나타나, 드라마 장르가 공감 비율이 다소 낮은 하지만, 장르를 불문하고, 방송제작환경의 문제점 중 부당해고 및 계약해지에 대해 심각하다는 응답 비율이 높게 나타나고 있다. 직종별로도 작가 85.7%, 연출 69.9%, 기술직 45.8%로 심각성에 동의하는 비율이 높았고, 5년 미만 61.0%, 10년 미만 69.1%, 10년 이상 74.8%가 부당해고 및 계약해지의 심각

성에 공감하고 있었다(정윤경 외, 2019).

<표 2-20> 방송제작 환경의 문제점 : 부당해고 및 계약해지(n=1,000)

구분		점수 (5점 척도)		심각하다		보통		심각하지 않다		전체		
		사례 수	점	사례 수	%	사례 수	%	사례 수	%	사례 수	%	
드 라 마	작가	6	3.50	5	83.3	0	0.0	1	16.7	6	100	
	연출	19	3.74	9	47.4	8	42.1	2	10.5	19	100	
	기 술	기술 a	127	3.43	57	44.9	49	38.6	21	16.5	127	100
		기술 b	39	3.59	16	41.0	18	46.2	5	12.8	39	100
		소계	166	3.72	64	2	37	34.3	7	6.5	166	100
	소계A	191	3.50	87	59.3	75	39.3	29	15.2	191	100	
교 양	작가	255	4.35	219	85.9	31	12.2	5	2.0	255	100	
	연출	186	3.97	133	71.5	44	23.7	9	4.8	186	100	
	기 술	기술 a	29	3.69	15	51.7	11	37.9	3	10.3	29	100
		기술 b	50	3.56	23	46.0	23	46.0	4	8.0	50	100
		소계	79	3.61	38	48.1	34	43.0	7	8.9	79	100
	소계B	520	4.10	390	75.0	109	21.0	21	4.0	520	100	
예 능	작가	90	4.32	77	85.6	12	13.3	1	1.1	90	100	
	연출	91	4.00	65	71.4	24	26.4	2	2.2	91	100	
	기 술	기술 a	49	3.39	22	44.9	18	36.7	9	18.4	49	100
		기술 b	59	3.51	29	49.2	22	37.3	8	13.6	59	100
		소계	108	3.45	51	47.2	40	37.0	17	15.7	108	100
	소계C	289	3.90	193	66.8	76	26.3	20	6.9	289	100	
합계(A+B+C)		1,000	3.93	670	67.0	260	26.0	70	7.0	1,000	100	

* 기술a : 촬영/조명/음향, 기술b : 후반작업/미술/분장/기타

출처: 정윤경 외(2019) p.209.

다. 낮은 보수 등 임금 관련 이슈

방송제작환경의 문제점 중 낮은 보수에 대해 심각하다는 응답은 84.6%(매우 심각하다 44.0%, 심각하다 40.6%), 심각하지 않다는 응답은 2.2%(전혀 심각 하지 않다 0.4%, 심각하

지 않다 1.8%)로 나타나 낮은 보수에 대한 심각성 비율이 매우 높은 것으로 조사되었다. 장르별로 살펴보더라도, 드라마, 교양, 예능 등 모든 장르에서 방송제작환경의 문제점 중 낮은 보수에 대해 심각하다(매우 심각하다+심각하다)고 응답한 비율이 매우 높게 나타난 것으로 조사되었다. 즉, 낮은 보수에 대한 드라마 제작인력의 점수는 3.65점(58.6%), 교양 제작인력 점수는 4.44점(91.3%), 예능 제작인력의 점수는 4.33점(84.3%)인 것이다.

직종별로 살펴보면, 방송제작환경의 문제점 중 낮은 보수에 대해 심각하다고 응답한 비율은 작가 94.5%, 연출 89.5%, 기술직 70.5%로 나타났으며, 경력별로는 5년 미만 85.3%, 10년 미만 85.5%, 10년 이상 82.7%로 조사되었다. 또한 장르 내 직종에 상관없이 방송제작환경의 심각성 중 낮은 보수에 대해 심각하다고 응답한 비율(52.8-100.0%)이 심각하지 않다고 응답한 비율(0.0-10.3%)보다 상대적으로 높은 것으로 나타났다.

<표 2-21> 방송제작 환경의 문제점 : 낮은 보수(n=1,000)

구분			점수 (5점 척도)		심각하다		보통		심각하지 않다		전체	
			사례 수	점	사례 수	%	사례 수	%	사례 수	%	사례 수	%
드라마	작가		6	4.50	6	100	0	0	0	0	6	100
	연출		19	4.0	13	68.4	6	31.6	0	0	19	100
	기술	기술 a	127	3.54	67	52.8	48	37.8	12	9.4	127	100
		기술 b	39	3.72	26	66.7	9	23.1	4	10.3	39	100
		소계	166	3.58	93	56.0	57	34.3	16	9.6	166	100
	소계A		191	3.65	112	58.6	63	33.0	16	8.4	191	100
교양	작가		255	4.54	243	95.3	12	4.7	0	0	255	100
	연출		186	4.42	167	89.8	16	8.6	3	1.6	186	100
	기술	기술 a	29	4.0	21	72.4	6	20.7	2	6.9	29	100
		기술 b	50	4.22	44	88.0	6	12.0	0	0	50	100
		소계	79	4.14	65	82.3	12	15.2	2	2.5	79	100
	소계B		520	4.44	475	91.3	40	7.7	5	1.0	520	100
예능	작가		90	4.47	83	92.2	7	7.8	0	0	90	100
	연출		91	4.37	85	93.4	5	5.5	1	1.1	91	100
	기술	기술 a	49	4.31	44	89.8	5	10.2	0	0	49	100
		기술 b	59	4.07	47	79.7	12	20.3	0	0	59	100
		소계	108	4.18	91	84.3	17	15.7	0	0	108	100
	소계C		289	4.33	259	89.6	29	10.0	1	0.3	289	100
합계(A+B+C)			1,000	4.26	846	84.6	132	13.2	22	2.2	1,000	100

* 기술a : 촬영/조명/음향, 기술b : 후반작업/미술/분장/기타

출처: 정윤경 외(2019) p.201.

CJB 청주방송 故 이재학 PD 대책위의 보고서에서도 업무에 대비하여 현재 지급받는 보수(임금) 수준을 묻는 질문에 ‘업무에 비해 보수(임금)가 적은 편이다’는 응답이 46.16%(379명)으로 가장 많았으며, ‘업무에 비해 보수(임금)가 너무 적다’도 42.75%(351명)가 동의하여, 전반적으로 보수(임금)이 적다는 응답이 88.91%를 차지하고 있다(CJB 청주방송 故 이재학 PD 대책위, 2020).

〈표 2-22〉 보수(임금) 수준에 대한 견해

구분	빈도(명)	비율(%)
업무에 비해 보수(임금)가 너무 적다.	351	42.75
업무에 비해 보수(임금)가 적은 편이다.	379	46.16
업무에 비해 보수(임금)는 적당하다.	88	10.72
업무에 비해 보수(임금)가 많은 편이다.	3	0.37
업무에 비해 보수(임금)가 너무 많다.	0	0.00
전체	821	100

출처: CJB 청주방송 故 이재학 PD 대책위(2020), p.26.

또한 동 보고서에서는 임금체불과 관련하여, 임금체불 경험이 ‘최근 1년간 한 번 이상 있었다’는 응답은 52.4%(430명)로 방송 노동현장에서 임금체불이 만연해 있는 것으로 나타났다. 임금체불이 발생했음에도 임금체불에 대응하지 않았다는 응답은 62.79%(270명)였으며, 대응하지 않는 이유에 대해서는 ‘불이익이 우려되어 문제 삼지 않았다’는 응답이 32.56%(140명)로 가장 많았다. 업무 중 부상을 당할 경우(산재사고)에는 77.83%(639명)가 ‘본인 자비로 처리한다’고 응답했다(CJB 청주방송 故 이재학 PD 대책위, 2020).

〈표 2-23〉 보수(임금) 체불 경험 여부

보수(임금) 지급 지연(체불) 경험	빈도(명)	비율(%)
지연(체불)된 적이 전혀 없다	391	47.62
지연(체불)된 적이 있지만 드물다	271	33.01
지연(체불)된 적이 여러 차례 있다	125	15.23
지연(체불)된 적이 많다	34	4.14
전체	821	100

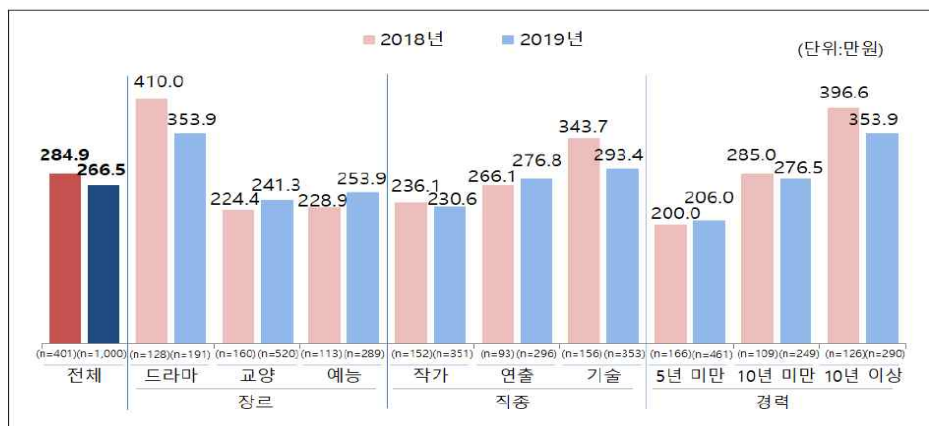
출처: CJB 청주방송 故 이재학 PD 대책위(2020), p.19.

정규직과 비정규직의 임금 차이와 관련해서, 2017년 방송통신위원회가 언론정보학회에

의뢰하여 조사한 자료에 따르면, 지상파 방송사에 소속된 종사자들의 임금 수준은 전체적으로 월평균 301만 원부터 600만 원까지라는 응답이 54.9%를 차지하였다. 그러나 고용형태별로는 정규직이 ‘301만 원부터 600만 원까지’라는 응답이 65.4%로 높게 나타났고, 비정규직은 같은 구간에 응답한 비율이 17.7%에 불과한 반면, ‘300만 원 이하’라는 응답이 82.3%로 나타났다(이상기 외, 2017; 이종수, 2021).

직종별 임금 차이와 관련해서, 한국콘텐츠진흥원의 ‘2019 방송제작 노동환경 실태조사 보고서’에 따르면, 방송제작 인력의 세후 월평균 소득은 266.5만 원이다. 드라마 장르 제작인력의 세후 월평균 소득은 353.9만 원으로 가장 많으며, 교양과 예능 장르 제작인력의 월평균 소득과 편차가 큰 것으로 나타났다. 직종별로 기술직의 세후 월평균 소득은 293.4만 원으로 방송작가 230.6만 원과 약 63만 원의 소득 편차를 보였다. 경력기간으로 보면, 경력이 오래될수록 세후 월평균 소득이 증가하며, 10년 이상 경력자의 세전 월평균 소득은 353.9만 원으로 경력에 따른 월평균 소득편차가 큰 편이었다. 장르 내 직종별로 볼 경우 드라마 촬영·조명·음향 기술직이 세후 월평균 소득 408.4만 원으로 가장 높은 보수를 받고 있으며, 예능 연출은 282.2만 원, 교양 연출은 277.1만 원으로 장르 내 타 직종과 비교하여 소득 수준이 높은 편이다(정윤경 외, 2019; 이종수, 20201)

[그림 2-16] 방송제작 인력의 월 평균 소득(세후)



출처: 정윤경 외(2019) p.94.

라. 4대 보험 가입 여부

방송 제작진의 4대 보험 미 가입률도 문제점으로 지적할 수 있다. 한국콘텐츠진흥원의 조사를 예로 들면, 지역가입과 직장가입을 포함하여 방송 제작진의 국민연금 가입은 54.1%(직장가입+지역가입 포함)이며, 건강보험 가입은 82.8%(직장가입+지역가입+가족 통한 가입)로 나타나 그나마 높은 비율이다.

〈표 2-24〉 방송제작 환경의 문제점 : 4대 보험 미적용(n=1,000)

구분			점수 (5점 척도)		심각하다		보통		심각하지 않다		전체	
			사례수	점	사례수	%	사례수	%	사례수	%	사례수	%
드라마	작가		6	3.50	4	66.7	1	16.7	1	16.7	6	100
	연출		19	3.74	12	63.2	5	26.3	2	10.5	19	100
	기술	기술 a	127	3.96	87	68.5	33	26.0	7	5.5	127	100
		기술 b	39	3.62	23	59.0	12	30.8	4	10.3	39	100
		소계	166	3.64	56	51.9	42	38.9	11	9.3	166	100
	소계A		191	3.85	126	66.0	51	26.7	14	7.3	191	100
교양	작가		255	4.54	232	91.0	21	8.2	2	0.8	255	100
	연출		186	4.26	148	79.6	29	15.6	9	4.8	186	100
	기술	기술 a	29	3.24	15	51.7	8	27.6	6	20.7	29	100
		기술 b	50	3.54	28	56.0	13	26.0	9	18.0	50	100
		소계	79	3.64	56	51.9	42	38.9	15	9.3	79	100
	소계B		520	4.27	423	81.3	71	13.7	26	5.0	520	100
예능	작가		90	4.34	78	86.7	10	11.1	2	2.0	90	100
	연출		91	4.23	71	78.0	16	17.6	4	4.4	91	100
	기술	기술 a	49	3.14	19	38.8	20	40.8	10	20.4	49	100
		기술 b	59	3.46	29	49.2	20	33.9	10	16.9	59	100
		소계	108	3.64	56	51.9	42	38.9	20	9.3	108	100
	소계C		289	3.92	197	68.2	66	22.8	26	9.0	289	100
합계(A+B+C)			1,000	4.09	746	74.6	188	18.8	66	6.6	1,000	100

* 기술a : 촬영/조명/음향, 기술b : 후반작업/미술/분장/기타

출처: 정윤경 외(2019) p.216.

그러나 고용보험 가입률은 27.1%(직장가입+자영업자 고용보험)이며, 산재보험은 23.8%(직장가입+예술인 복지법을 통한 가입)에 불과하다. 이에 따라 방송제작 환경의 문제점 중 4대 보험 미적용에 대해서는 심각하다는 응답은 74.6%인 반면, 심각하지 않다는 답은 6.6%에 불과하다. 장르별 조사결과를 살펴보면, 드라마 장르 66.0%, 교양 장르 81.4%, 예능 장르 68.2%로 나타나 교양 장르 제작인력이 드라마나 예능 장르 제작인력 보다 그 심각성을 더 높게 인식하고 있는 편이다. 직종별로는 작가 89.4%, 연출 78.0%, 기술직 57.0%로 나타났다으며, 경력으로는 5년 미만 74.4%, 10년 미만 74.3%, 10년 이상 75.2%가 그 심각성에 동의하고 있었다(정윤경 외, 2019).

CJB 청주방송 故 이재학 PD 대책위의 보고서에서도 4대 보험 가입 등 근로기준법에서 규정한 노동자 권리를 적용되는지를 묻는 질문에 비적용되고 있다는 응답이 모든 항목에서 높은 비율인 것으로 조사되었다. 4대 보험은 물론이고 퇴직금, 연차휴가, 시간 외 수당 등을 적용받지 못한다는 응답이 90% 이상을 차지하고 있었다(CJB 청주방송 故 이재학 PD 대책위, 2020).

〈표 2-25〉 노동자 권리 적용 상황

구분	적용		비적용	
	빈도(명)	비율(%)	빈도(명)	비율(%)
근로계약 체결	211	25.70	610	74.30
4대 보험 가입	70	8.53	751	91.47
연차휴가	60	7.31	761	92.69
시간 외 수당(연장, 야간, 휴일근로수당)	38	4.62	783	95.37
퇴직금	68	8.28	753	91.72
교통비	130	15.83	691	84.17
식대	380	46.29	441	53.71

출처: CJB 청주방송 故 이재학 PD 대책위(2020), p.17.

연장선상에서 동 보고서에서는 4대 보험이 적용되지 못하고 있기 때문에 방송현장에서 노동을 하던 도중 산재가 발생할 경우, 77.83%(639명, 복수 응답)가 ‘본인 자비로 처리한

다’는 결과를 나타내기도 했다. 반면, ‘산재보험으로 처리한다’는 비율은 6.82%에 불과했다(CJB 청주방송 故 이재학 PD 대책위, 2020).

마. 노동자성에 대한 불인정

앞서 제시한 긴 노동 시간 및 업무량이나 고용의 불안정성, 낮은 보수, 4대 보험 미적용 등의 문제는 결국, 방송제작 노동자들의 ‘노동자성’이 인정되지 않아 노동법이 적용되지 않는 문제와 연결되어 있다. 방송제작 현장의 비정규직이나 프리랜서 노동자들은 앞서 제시한 것처럼, 근로계약을 체결하는 비율이 낮고, 계약을 하더라도 위탁계약이 많기 때문에 노동자로 인정되지 못한다. 특히, 프리랜서 계약은 대등한 주체들 간의 계약이어야 하나, 방송사나 제작사가 부르지 않으면 일을 할 수 없는 상황이기 때문에 프리랜서 노동자들의 법적 권리가 보장되기 어려운 구조이다.

그러나 법원은 계약의 형식이 아니라 실질을 보기 때문에 특수고용노동자들의 노동자성에 대해 인정하는 판결을 빈번하게 내리고 있으며, 방송노동자들에 대해서도 동일한 상황이다(CJB청주방송 故 이재학 PD 사망사건 진상조사위원회, 2020).

법원이 방송사에 의하여 ‘프리랜서’ 계약을 체결하였으나, 근로 실질은 사용자에게 종속되어 임금을 목적으로 노동력을 제공하는 근로계약을 체결한 근로기준법상 노동자임을 인정한 VJ(대법원 2011. 3. 24. 선고, 2010두10754 판결), 제작PD(판례(서울고등법원 2011. 6.30. 선고 2010누37973 판결), 객원PD(서울행정법원 2017. 12.7. 선고 2017구합58731 판결), 아나운서(서울행정법원 2019. 7.4. 선고 2018구합74686 판결) 등의 판례가 있다.

이 4건의 판례에서 명확히 드러나는 방송업종 종사자들에 대한 노동자성 판단의 공통된 기본요소는 ‘방송업의 특수성’이다. 즉 방송 프로그램 제작 현장에서 노동력을 제공하는 이들은 ①독립적으로 따로 떼어낸 업무가 아닌 프로그램 제작이라는 공동의 목표를 수행하는 팀원들과 ‘유기적 협업’이 불가피하고, ② ‘프로그램’을 중심으로 짝 짜여진 일정에 따라 업무 흐름 및 수행 순서, 내용이 결정되고, ③ 그에 따라 작업자의 업무 장소와 시간도 구속되며, ④ 대부분 ‘회당’보수를 지급받지만 ‘고정적으로 편성된 프로그램’의 특성상 근로시간 및 보수의 변동이 거의 없고, ⑤ 독립 사업자로 볼 여지도 거의 없었다는 사실이다(김유경, 2021).

또한 2021년 3월 19일 중앙노동위원회는 MBC <뉴스투데이> 방송작가 2명이 낸 부당해고 구제신청 사건에서 서울지방법노동위원회의 '각하' 판정을 취소하는 결정을 내리기도 했다. 이 사건은 방송작가 최초로 근로기준법상 근로자로 인정받은 사례이기도 하다(PD저널, 2021.4.14.).

중앙노동위원회 판정의 가장 큰 의미는 그동안 방송작가의 근로기준법상 노동자성이 인정된 선례가 없다는 이유로 법원과 노동위원회 등이 구체적이고 객관적인 심리마저 회피해온 관행에 대전환점을 마련했다는 점이라는 평가다. 비록 '방송작가'와 동일한 직종이 아니라고 하더라도 중노위는 대법원이 이미 노동자성을 인정하였던 '제작PD'의 선례가 MBC라는 동일한 사업장에서 '방송제작'이라는 동일한 업종에 종사하였고, 작업수행 방식에 있어서도 유사성이 적지 않다는 점을 적극적으로 고려하여 이를 '초심취소'의 주요한 근거로 삼은 것으로 평가된다.

이는 기존의 대법원 판례들이 일관되게 설명하는 것처럼 직종과 무관하게 '방송업에 종사하는 자'들에게는 공통적으로 적용될 수 있는 업종의 특수성이 존재하며, 그것이야말로 사용자가 아무리 부정하려고 해도 부정할 수 없는 노동자성 인정의 가장 강력한 징표라는 점을 재확인한 것이다(김유경, 2021).

그럼에도 불구하고 고용노동부가 이런 판례에 기초하여 적극적으로 방송산업 노동자들의 노동자성을 인정하고 근로감독 등의 대응을 제대로 해야 하는데 여전히 계약의 형식만 놓고 '노동자'로 인정하지 않는 경우도 있다. 가령, 2018년 9월 고용노동부는 드라마 제작 현장에 투입된 대다수 스태프들을 근로기준법상 노동자로 인정하는 특별근로감독 결과를 발표한 바 있다. 그런데 고용노동부는 이 특별근로감독 결과에서 텀키계약을 한 드라마 감독에게도 사용자로서의 책임을 공동으로 지운 바 있다.

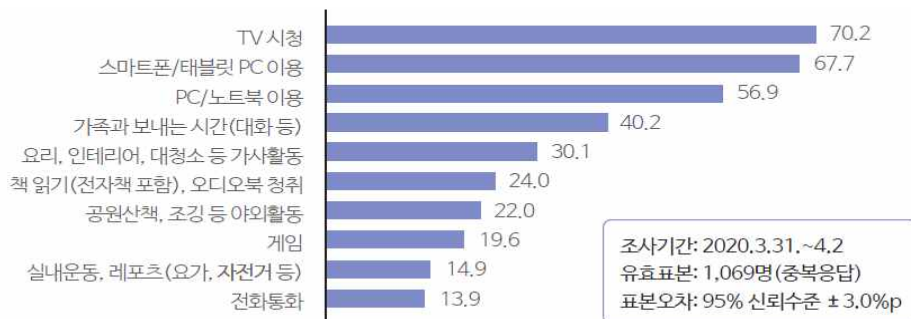
그러나 일정한 작업공정 일부를 제작팀 단위로 용역을 주는 텀키 계약방식은 사실상 당사자에게 업무재량권을 많이 주는 것처럼 보이지만 실제로는 적은 비용으로 효과적으로 노동자들을 관리하기 위한 목적이므로 제작팀의 구성과 채용 등에서, 그리고 제작현장 등에서도 방송사의 지휘 감독이 있을 수밖에 없다. 고용노동부를 비롯한 정부 부처가 노동자성에 대해 부인하는 자세를 취한 것이다(CJB청주방송 故 이재학 PD 사망사건 진상조사위원회, 2020).

3. 코로나19로 인한 방송환경의 변화 및 고용 이슈

가. 방송산업과 코로나19

코로나 바이러스의 전 세계적 확산으로 사람들이 외부 활동을 자제하고 집에 머물러 있는 시간이 증가하며, 국내·외 미디어 이용률이 증가하였다. 또한 모바일 영상, 온라인 플랫폼(OTT), 실시간 스트리밍, 오디오북 등 다양한 매체를 활용하는 비율 역시 증가하였다. 재난이라고 할 수 있는 코로나19의 영향은 지속적으로 하락하던 지상파방송의 이용률을 증가시켰고, 재택근무 및 이동제한(사회적 거리두기)에 따라 가정 내에서 IT 기기를 활용한 미디어 이용률이 증가하였다. 실제, 코로나가 국민의 생활이나 미디어 이용에 미친 영향 조사 결과, 외출 자제 등으로 인해 ‘TV시청(70.2%)’과 ‘스마트폰·태블릿PC 이용(67.7%)’ 등의 여가활동이 급격히 증가한 것으로 나타나고 있다(박선옥, 2021,p.8).

[그림 2-17] 코로나19 이후 더 많은 시간을 할애하는 여가활동



출처: KBS(2020.4.6.); KCA(2020), P.60.

또한 OTT 서비스의 이용자 역시 코로나의 영향으로 빠르게 증가하는 특징을 보인다. 대표적으로 넷플릭스, 웨이브, 티빙, 왓챠 플레이 등의 이용자는 2019년 하반기부터 지속적으로 증가하고 있는데, 특히 넷플릭스의 이용자는 약 1백만 명으로 증가세가 명확히 나타나고 있다. 넷플릭스와 같은 글로벌 OTT의 국내시장 진출 확대는 영상콘텐츠 제작업체에게는 국내 방송플랫폼 외 다양한 플랫폼을 통해 글로벌 시장으로 진출할 수 있다는 점에서 기회의 창이 될 수 있다. 그러나 막대한 자금력을 바탕으로 하는 글로벌 OTT에 대항하는 국내 전통 매체들은 위기를 맞을 가능성 또한 존재한다(박선옥, 2021, p.8).

[그림 2-18] OTT 이용자 증가 현황



출처: 코리안클릭; 박선옥(2021), P9.

나. 방송제작 연기 및 취소로 인한 고용위기

방송제작 현장에서는 코로나19 감염의 위험으로 인해 방영중 혹은 제작 중이던 프로그램이 중단 및 연기되거나 기획 및 제작 예정 프로그램은 제작 자체가 취소되는 경우가 발생하기도 했다. tvN에서 방영하는 <밥블레스유2>의 PD가 코로나19 확진 판정을 받으면서 CJ ENM 사옥 전체가 폐쇄되기도 했고, 이 여파로 tvN의 <밥블레스유2>, <유 퀴즈 온 더 블록>, <놀라운 토요일-도레미마켓>, <대탈출3>, 올리브의 <배고픈데 귀찮아?> 등이 2~3주간 방영이 취소되었다. TV조선의 <내일은 미스터트롯>도 2월 24일 결승전을 녹화할 예정이었으나 3월 2일로 촬영을 연기하고, 방청객 없이 촬영을 진행했다. JTBC의 <한끼줍쇼>는 제작을 전면 취소하며 기존 방영분을 활용하여 방송하였다(유건식, 2020).

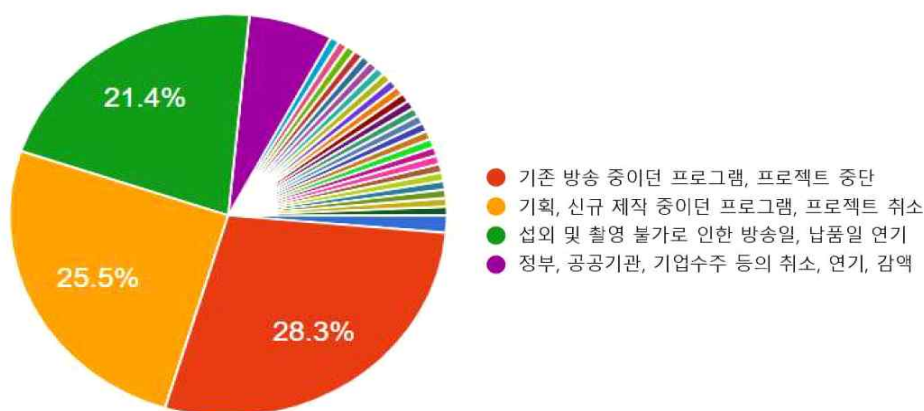
<표 2-26> 코로나19로 인한 방영 및 제작 취소 프로그램

채널	프로그램	내용
KBS	전국노래자랑	2020.3.1.부터 기존 방영분 활용 방송
	한국인의 밥상	2020.2.27., 2020.3.5. 방영취소
	김영철의 동네한바퀴	2020.2.2.8. 방영취소
KBS2	스탠드업	2020.2.15.부터 방영 취소
	배틀트립	2020.3.6.부터 기존 방영분을 활용 방송한 후 2020.4.3. 종영
	걸어서 세계 속으로	2020.3.21. 방영 취소
SBS	MTV 더쇼	2020.4.7. 방영 취소
JTBC	한끼줍쇼	2020.2.6.부터 기존 방영분 활용 방송
TV조선	미스터트롯	2020.2. 결승전 녹화 취소
	어쩌다 가족	2020.4.5. 이후 방영 취소
tvN	더 잔내투어	2020.2.17.부터 국내 여행분 방영

출처: 유건식(2020). p.65.

전국언론노동조합 방송작가지부가 2020년 4월 방송작가 152명을 대상으로 실시한 설문 조사에도 5명 중 4명이 코로나19로 ‘방송 연기·축소·폐지’ 등 직접적인 피해를 보고 있는 것으로 조사되었다. ‘코로나19 유행에 따른 업무상 변화’로 ‘기존에 방송 중이던 프로그램이나 프로젝트가 중단됐다’는 응답이 28%, ‘기획하거나 신규 제작 중이던 프로그램 및 프로젝트가 취소됐다’는 응답이 26% ‘섭외 및 촬영 불가로 방송일이 연기됐다’는 응답이 21%, ‘정부나 공공기관이 수주를 취소하거나 감액했다’는 응답도 6%로 집계되었다(전국언론노동조합 방송작가지부, 2020.4.27.).

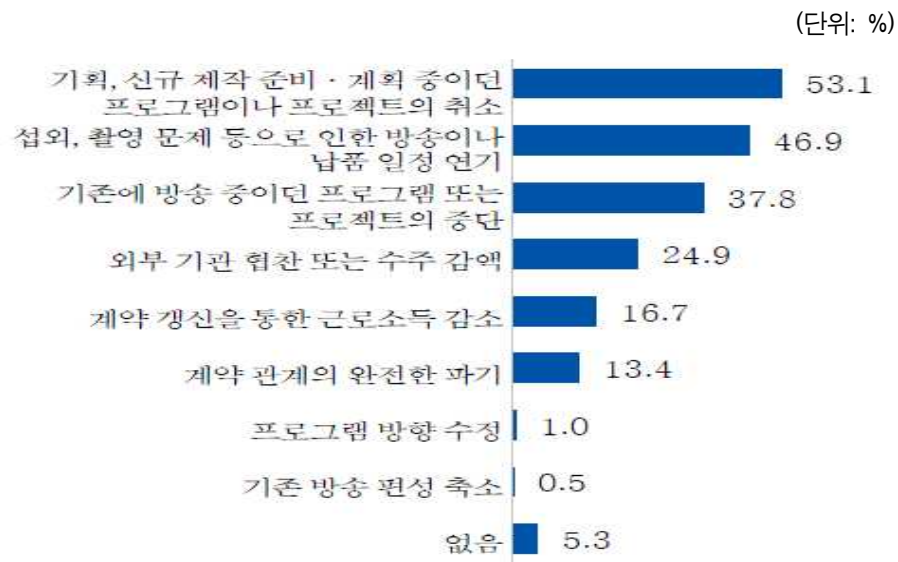
[그림 2-19] 코로나19로 인한 방송작가들의 업무상 변화 유형



출처: 전국언론노동조합 방송작가지부(2020.4.27.).

한국노동연구원(2020)의 연구에서도 이러한 경향은 드러나고 있다. 방송산업에 종사하는 프리랜서를 대상으로 코로나19로 인한 업무 또는 계약상의 변화 경험(중복 선택)에 대해 조사한 결과, 아무런 변화를 겪지 않았다는 응답은 5.3%에 불과하여 대부분의 방송 프리랜서가 코로나19의 영향을 받은 것으로 평가되었다. 구체적인 변화 내용을 보면, ‘기획, 신규 제작 준비·계획 중이던 프로그램이나 프로젝트의 취소’가 53%로 가장 높은 응답 비율을 보였으며, 다음으로 ‘섭외, 촬영 문제 등으로 인한 방송이나 납품 일정 연기(46.9%)’, ‘기존에 방송 중이던 프로그램 또는 프로젝트의 중단(37.8%)’, ‘외부 기관 협찬 또는 수주 감액(24.9%)’ 등의 순으로 나타났다(이경희 외, 2020).

[그림 2-20] 코로나19 이후 업무 또는 계약상의 변화 : 프리랜서

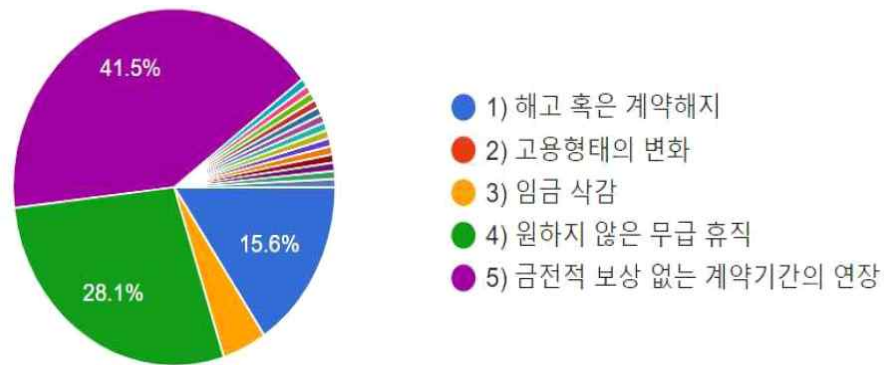


* 프리랜서(n=209).

출처: 이경희 외(2020). p.59.

이처럼, 코로나19로 인해 계획 중이던 방송프로그램이나 프로젝트가 중단되면서 방송종사자들에게는 적지 않은 영향이 있었던 것으로 평가된다. 전국언론노동조합 방송작가지부의 조사결과에 따르면, 프로그램과 프로젝트가 중단되면서 응답자 중 70%가 대기 상태에 놓이거나 강제 무급휴가 상태이고, 6명 중 1명은 일자리를 잃은 것으로 조사되었다. 즉, ‘프로그램 및 프로젝트의 중단으로 인한 피해’ 조사결과, ‘금전적 보상없는 계약 기간 연장 및 대기’가 41.5%, ‘강제 무급휴가’ 28.1%, ‘해고 또는 계약 해지’ 15.6% 등의 순으로 나타났다(전국언론노동조합 방송작가지부, 2020.4.27.).

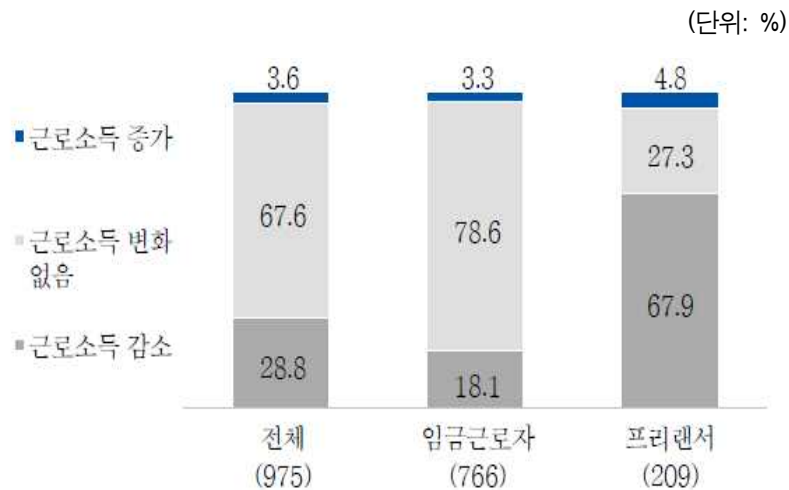
[그림 2-21] 코로나19 이후 프로그램 중단으로 인한 방송작가의 피해 유형



출처: 전국언론노동조합 방송작가지부(2020.4.27.).

한국노동연구원(2020)의 연구에서도 코로나19로 인한 방송산업 종사자의 근로소득 변화를 조사한 결과, 전체적으로 변화 없다는 응답이 70%에 이르렀으나, 프리랜서의 경우, 근로소득이 감소했다는 응답이 67.9%로 조사되었다(이경희 외, 2020).

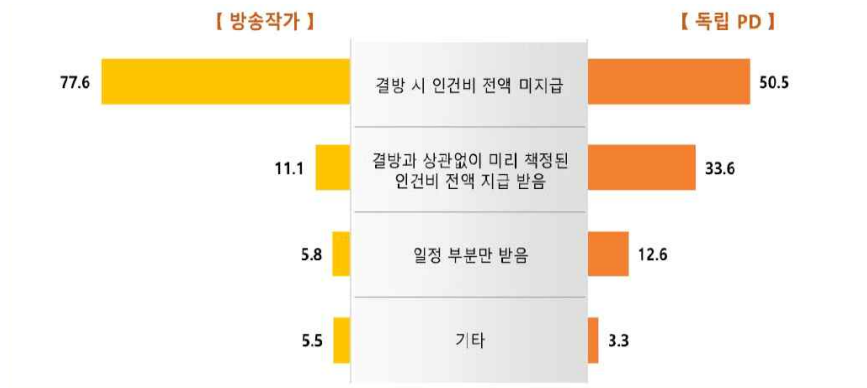
[그림 2-22] 코로나19로 인한 근로소득 변화



출처: 이경희 외(2020). p.64.

특히, 코로나19로 인해 방송제작이 중단 및 취소되면서 생활정보 프로그램과 해외 촬영 비중이 높은 다큐멘터리 제작을 맡은 외주제작사, 독립PD들은 프로그램 일정의 연기로 인해 수익에 큰 지장이 있는 것으로 나타난다. 박재범 외(2020)의 조사결과에 따르면, 프로그램 결방 시 인건비 지급 방식은 독립PD와 방송작가 모두 ‘결방 시 인건비 전액 미지급’이 각각 50.5%와 77.6%로 나타나 가장 높은 비율로 조사되었다(박재범 외, 2020).

[그림 2-23] 프로그램 결방 시 인건비 지급 방식



출처: 박재범 외(2020). p.30.

제3장 방송업계 고용실태 분석

제1절 조사 개요

1. 조사 배경

지난 2020년 지상파방송사업자를 대상으로 하는 재허가 심사 시, 비정규직 근로실태 자료 제출에 대한 재허가 조건이 부과된 바 있다. 이에 따라 당시 재허가 심사 대상이었던 10개 지상파 방송사⁶⁾를 대상으로 비정규직 근로실태 자료를 제출받았으며, 모든 데이터는 익명으로 처리된 상태였다.

취합 항목은 고용유형, 직군, 성별, 인사담당 총괄부서의 채용 및 관리 여부, (무기)계약직 계약 체결현황, 정규직 전환 현황, 방송사 신규채용 현황, 현재 인력구성 현황(2021.3.2. 기준), 비정규직 근속기간 등이다.

2. 조사 한계 및 의의

해당 조사는 국내 최초로 실시되는 방송사의 비정규직 실태조사로 조사항목과 업계 현실과 다소 정합되지 않는 부분이 존재한다. 특히 프리랜서의 경우, 단발적 프리랜서, 프로젝트 참여 프리랜서 등 기간의 정함이 모호한 경우가 대부분이기 때문에 정확한 자료 취합에 한계가 있다. 이에 따라 조사는 2018년부터 2020년까지 3개년 치 자료를 요청하여 취합되었으나, 명확하지 않은 데이터, 누락된 자료 등 데이터상 신뢰하기 어려운 부분이 존재하여 본 조사에서는 2020년 자료로만 분석에 활용하였다.

또한 해당 조사는 그동안 관리되지 않았던 비정규직 근로자에 대한 조사이며, 연도별 자료를 취합해야 하기 때문에 일회성 프리랜서 등의 경우 일일이 찾아내기 어려운 현실적 한계가 존재한다. 해당 연도에 근무 이력이 있다하더라도 이미 업무가 종료된 경우, 개별 연락을 취해야 하는 상황도 있었다. 계약서 등 명백한 근무 이력을 확인할 수 없는 경우, 조사 대상자도 개인의 기억에 의존해야 하는 상황이기때문에 자료 취합에 한계가 있을 수 밖

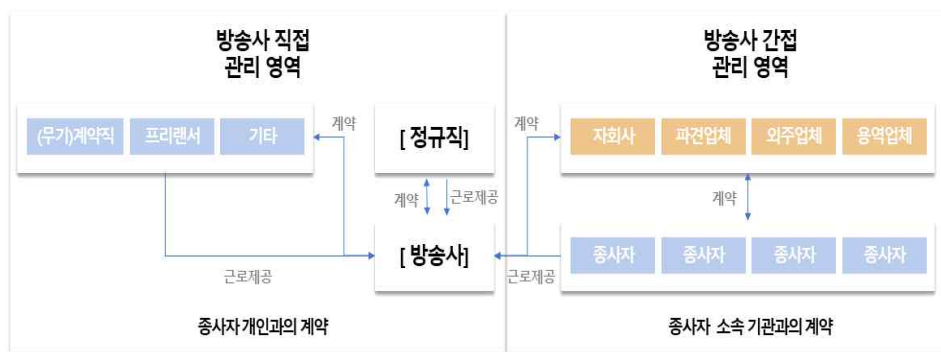
6) KBS, MBC, SBS, EBS, KNN, MBC경남, TBS, 대전MBC, 대전방송, 부산MBC 등 10개사

에 없다.

따라서 취합된 자료를 기반으로 분석함에 있어서도 한계가 있을 수 밖에 없다. 각 사별로 취합된 자료의 일관성이 부족하여 전체를 통합하여 분석하는데 어려움이 있었다. 물론 조사대상 사업자 모두 자료를 성실히 제출하였으나, 각 사별로 항목별 데이터 기재방식이 다소 차이가 있어 종합하는데 한계가 발생할 수 밖에 없던 것이다.

대체로 방송사 종사자는 고용형태별로 자회사, 파견업체, 외주업체, 용역업체 및 (무기)계약직, 프리랜서, 기타 등으로 구분할 수 있다. 이중 자회사, 파견업체, 외주업체, 용역업체에 소속된 종사자는 계약을 소속기관과 체결하고 (무기)계약직, 프리랜서 등은 방송사와 계약을 체결한다. 따라서 엄밀히 구분하면 방송사 비정규직 종사자는 방송사와 직접 계약한 종사자들이 대상이지만, 본 연구에서는 소속기관과 계약된 종사자들도 모두 취합하여 비정규직 종사자 규모가 많아졌다는 점도 분석의 한계에 속한다. 일반적으로는 계약직과 프리랜서 등 방송사에서 직접 계약 및 관리가 가능한 종사자를 비정규직으로 통칭하나, 본 고에서는 이들과 함께 자회사, 파견업체, 외주업체, 용역업체 등에 소속된 종사자도 모두 포함하여 비정규직 종사자로 통칭한다.

[그림 3-1] 방송사 종사자 계약 관계



그럼에도 불구하고 본 조사는 다음과 같은 의미를 갖는다. 그동안 비정규직 실태 조사는 비정규직을 대상으로 하는 설문조사가 전부였다. 이는 비정규직 전체 규모를 파악하기 어렵기 때문이다. 그러나 본 조사는 개인 차원의 설문조사가 아닌 최초로 수행된 법인 차원에서의 실태조사라는 점에서 의미가 있다.

또한 법인 차원에서 비정규직 종사자 실태를 파악한 것이기 때문에 사실상 조사대상 사업자(10개사)에 대한 전수조사라고 할 수 있다. 추후 모든 지상파방송사업자에 재허가 조건이 부과될 경우, 지상파방송산업에서 비정규직 고용실태에 관한 전수조사가 가능하다는 점에서도 의미가 있다. 이는 지상파방송 뿐만 아니라 전체 방송산업으로 확장될 가능성도 있기 때문에 중장기적으로 국내 방송산업에서의 비정규직 실태조사의 초석이라는 점에서도 의의가 있다.

특히, 이번 조사로 인해 지상파방송사의 비정규직 종사자에 대한 체계적 관리가 가능해질 수 있다는 점에서 의미가 크다. 이를 통해 각 사별로 비정규직 관리 시스템 구축 및 확대 적용이 가능할 것으로 기대된다. 또한 고용조건 등 계약서 작성 확대 적용 효과도 기대할 수 있으며, 비정규직 복리 후생 등 처우 개선에 상당한 효과가 있을 것으로 보인다.

무엇보다도 재허가 조건 이행 및 고용실태 조사를 계기로 각 사가 그동안 하지 못했던 비정규직 인력 관리의 필요성 및 중요성을 인식하기 시작했다는 점에서 의미가 있다. 또한 체계적인 관리 시스템 구축 및 확대 적용을 통해 비정규직 종사자의 계약권리의 확보, 계약체결률 제고, 고용 안정성 등이 보장될 것으로 기대된다. 아울러 고용 조건 개선 및 처우개선 계획의 성실한 이행을 통해 정규직과의 차별이 사라지고 복지 사각지대에서 벗어나 안정적인 업무 환경이 조성될 것으로 기대된다.

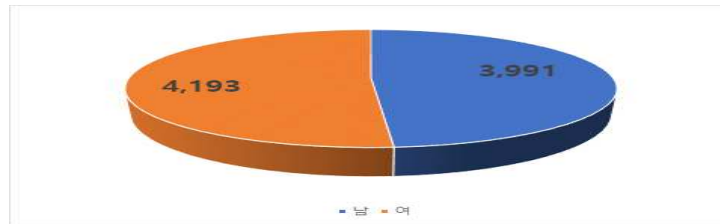
제2절 분석 결과

1. 전체 분석 결과

2020년 조사대상 방송사(10개사)의 비정규직 종사자는 전체 8,184명으로 나타났다. 이중 남성이 3,991명으로 약 48.8%를 차지하고 있었으며, 여성 종사자는 약 4,193명으로 51.2%를 차지하고 있었다.

[그림 3-2] 비정규직 종사자 규모

(단위 : 명)

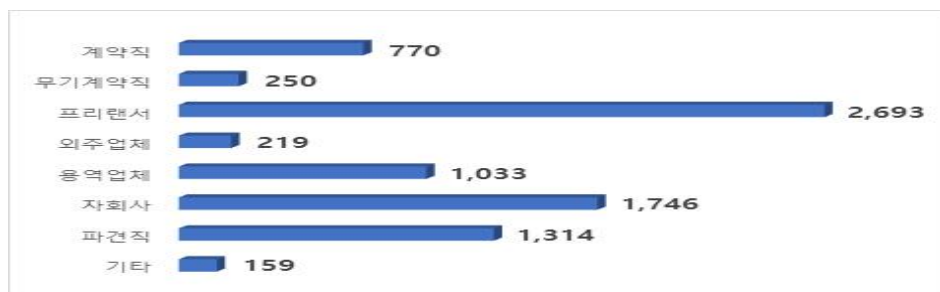


고용유형 중에는 프리랜서의 비중이 가장 높으며, 다음으로 자회사, 파견직 종사자 순으로 비중이 높은 것으로 나타났다. 2020년 프리랜서는 약 2,693명으로 전체에서 32.9%를 차지하고 있으며, 자회사가 약 1,746명으로 21.3%, 파견직이 1,314명으로 16.1%를 차지하고 있는 것으로 조사되었다.

고용유형별로 볼 때, 프리랜서의 비중이 높아 방송산업 내 고용구조의 유연성이 큰 반면, 그에 따른 고용 불안정성 및 복지 사각지대에 놓인 전문인력이 많다는 것을 의미한다. 다만, 프리랜서 고용안정성 제고를 위해 이들 직군의 정규직 전환이 필요할 것으로 보이나, 프리랜서의 근무형태를 선호하는 하는 사례도 많다는 점, 프리랜서 전원의 정규직 전환이 현실적으로 어렵다는 점을 고려할 때, 프리랜서의 복지 및 처우개선에 우선적으로 집중할 필요가 있다.

[그림 3-3] 고용유형별 비정규직 종사자 현황

(단위 : 명)

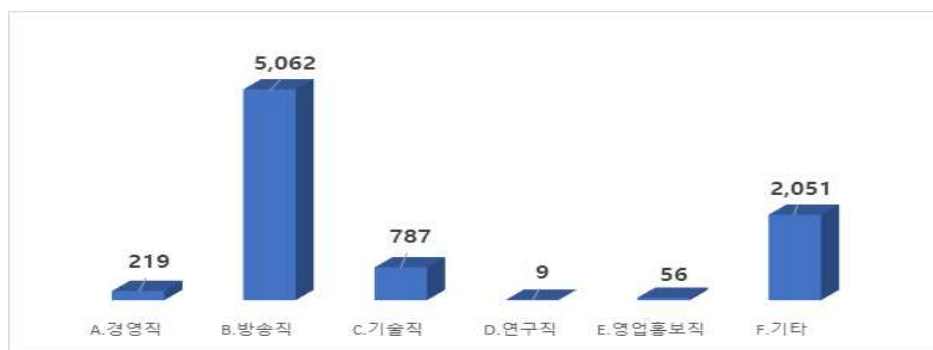


직종별(대분류)로는 방송직이 가장 많은 비중을 차지하고 있으며, 다음으로는 기타, 기술직, 경영직 순으로 많은 것으로 나타났다. 방송직은 약 5,062명으로 전체에서 61.85%를 차지하고 있으며, 주로 소분류상 운전/경비/미화 업무에 종사하는 종사자로 구성된 기타직은 25.06%, 약 2,051명을 차지하고 있었다. 다음으로는 기술직이 787명(9.61%), 경영직이 219명(2.67%), 영업홍보직 56명(0.68%), 연구직 9명(0.1%) 순으로 나타났다.

작가, PD, 아나운서 등 방송 콘텐츠 제작에 직접적으로 투입되는 방송직 직군에 비정규직이 가장 많이 분포되어 있음을 알 수 있다. 방송직은 사실상 콘텐츠 경쟁력 확보와 직결되는 직군으로 이들 직군에서의 비정규직이 많다는 것은 결국 콘텐츠 경쟁력의 내부화가 이루어지지 못하고 있다는 것을 의미한다. 따라서 경영/운영 차원에서 다소 부담스럽더라도 방송직군의 비정규직에 대한 적정 수준의 정규직화를 통해 자체 경쟁력을 제고하는 것이 필요하다.

[그림 3-4] 직종별(대분류) 비정규직 종사자 현황

(단위 : 명)



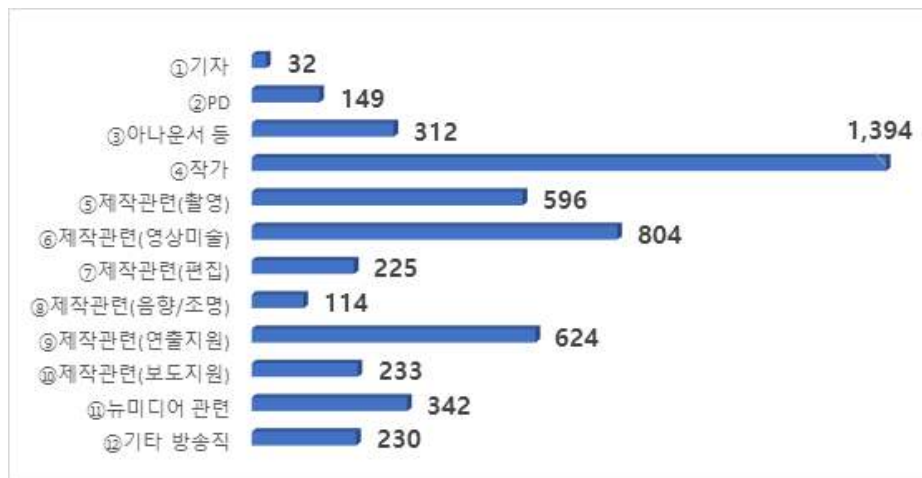
직종별(소분류)에서 방송직의 경우, 작가의 비중이 가장 높으며 다음으로는 제작관련(영상/미술), 제작관련(연출지원)의 순으로 비중이 높을 것으로 나타났다. 작가는 약 1,394명으로 전체 방송직에서 27.57%를 차지하고 있으며, 제작관련(영상/미술)은 약 804명으로 전체 방송직에서 15.9%를 차지하고 있었다. 제작관련(연출지원)은 약 624명으로 전체 방송직에서 12.34%를 차지하고 있으며, 제작관련(촬영)은 596명으로 11.79%를 차지하고 있는 것

으로 조사되었다.

작가의 비중이 가장 많다는 것은 방송작가는 프리랜서라는 산업 내 잘못된 인식이 여전히 팽배해있다는 것을 반증하는 것이다. 또한 보도작가는 예능작가와 다르게 예술인 고용보험 대상에서 제외되어 같은 직군에서의 형평성 문제도 야기되고 있는 상황이다. 따라서 작가의 경우, 계약체결률 또한 매우 낮을 것으로 추정되며, 정규직과 동일한 업무를 수행하는 작가직군에 대해 근본적인 계약방식의 변화가 필요하다.

[그림 3-5] 직종별(소분류_방송직) 비정규직 종사자 현황

(단위 : 명)



직종별(소분류)에서 경영직의 경우, 기타 경영지원이, 기술직은 기타 기술직이 가장 높은 비중을 차지하고 있었다. 경영직 중 기타 경영지원은 약 152명으로 전체 경영직에서 95.59%를 차지하고 있었으며, 기획, 인사, 재무/회계는 7명 수준이었다. 기술직 중 기타 기술직은 약 499명으로 전체 기술직에서 62.84%를 차지하고 있으며, 제작기술이 173명, 송출기술이 122명 순으로 나타났다.

경영직에서는 기타 경영지원이, 기술직에서는 기타 기술직의 비중이 가장 높은 것으로 나타났는데, 이들의 명확한 업무가 무엇인지 파악하기 힘들어, 그에 따른 직장 내 정체성

도 모호한 상황이다. 각 방송사가 이들 직군에 명확한 업무를 부여하지 않고 부차적, 단순한 업무에만 활용한다는 것을 의미하기 때문에 종사자 입장에서는 정체성 및 소속감, 업무열의 등이 매우 낮을 수 밖에 없다. 또한 잉여인력이라는 오해의 소지도 다분히 있을 수 있다. 따라서 경영직, 기술직에 대한 명확한 업무분장과 함께 구체적인 직군명을 부여하고 방송사 역량 강화에 활용하는 것이 바람직할 것으로 보인다.

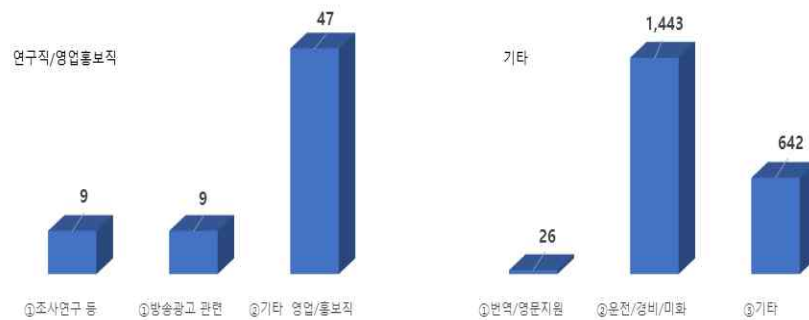
[그림 3-6] 직종별(소분류_경영직/기술직) 비정규직 종사자 규모



직종별(소분류)에서 영업/홍보직의 경우, 기타 영업/홍보직이, 기타는 운전/경비/미화직이 가장 높은 비중을 차지하는 것으로 나타났다. 영업/홍보직 중 기타 영업/홍보직은 약 47명으로 전체 영업/홍보직에서 62.84%를 차지하고 있으며, 방송광고 관련직이 9명으로 조사되었다. 기타직 중 운전/경비/미화직은 약 1,443명으로 전체 기타직에서 68.35%를 차지하고 있으며, 기타직이 642명, 번역/영문지원이 26명 순으로 나타났다. 또한 연구직은 조사연구 등에 9명이 종사하는 것으로 조사되었다.

[그림 3-7] 직종별(소분류_연구직/영업홍보직/기타) 비정규직 종사자 현황

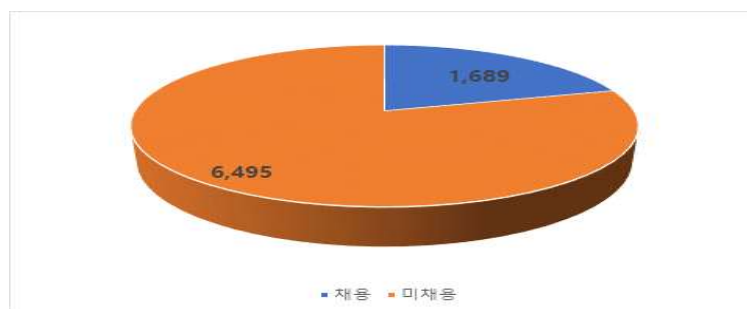
(단위 : 명)



약 80%의 비정규직 종사자는 법인 차원에서의 채용이 이루어지지 못하고 있는 것으로 나타났다. 인사담당 총괄부서의 채용은 약 1,689명으로 비정규직 종사자의 약 20.63%만이 인사담당 총괄부서에서 채용하는 것으로 조사되었다. 반면, 비정규직의 약 79.36%인 6,495명은 인사담당 총괄부서에서 채용하지 못하는 것으로 나타났다.

[그림 3-8] 인사담당 총괄부서 채용 여부

(단위 : 명)

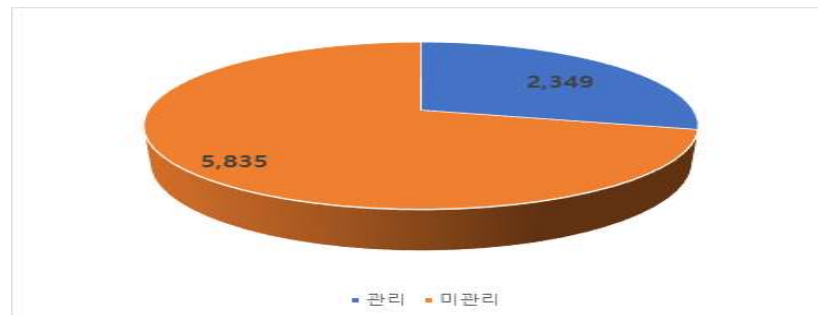


또한 약 70%의 비정규직 종사자는 법인 차원에서의 관리가 이루어지지 못하고 있는 실정이다. 비정규직 종사자의 약 28.7%(2,349명)는 인사담당 총괄부서에서 관리하나, 71.3%

에 달하는 3,996명은 여전히 본사 차원에서 관리하지 못하고 있는 것으로 조사되었다.

[그림 3-9] 인사담당 총괄부서 관리 여부

(단위 : 명)



인사담당부서를 통한 채용 및 관리 비율이 낮은 것은 개별 계약, 구두 계약 등 방송산업 내 고질적인 계약형태가 여전히 만연해 있다는 것을 의미한다. 방송제작 현장의 유연성 확보도 중요하지만, 비정규직 종사자의 고용안정성을 확보하고 동일한 복지혜택을 받을 수 있는 첫걸음으로 비정규직 종사자에 대한 계약 체결률 제고가 절실하다.

비정규직 종사자의 근속기간은 3년 이상이 가장 높은 비중을 차지하고 있었다. 3년 이상 근무자는 총 3,196명으로 39.1%를 차지하고 있으며, 1년 미만 근무자가 2,254명(27.57%), 1년 이상 2년 미만 근무자가 2,045명(25.002%), 2년 이상 3년 미만 근무자는 678명(8.29%) 순으로 나타났다.

3년 이상 근무자가 가장 많은 것으로 보아 비정규직 형태의 고용이 오랜 기간 지속될 가능성이 있으며, 이는 비정규직의 고용 및 생계 불안정으로 이어질 우려가 높다는 것을 의미한다. 따라서 고용안정성 확보를 위한 조치가 우선적으로 마련될 필요가 있으며, 복지 및 처우 개선 등 비정규직 종사자들의 생계유지에 실질적으로 기여할 수 있는 제도 마련이 필요하다.

[그림 3-10] 비정규직 종사자 근속 기간

(단위 : 명)



2. 사업자별 비교 분석

2020년 비정규직 종사자는 약 8,184명이었으며, 이중 약 88.9%가 지상파 중앙 4사, 약 11.1%가 본사 외 6사에서 근무하고 있는 것으로 나타났다. KBS, MBC, SBS, EBS 등 지상파 중앙 4사는 2020년 7,277명으로 남성이 3,607명(49.57%), 여성이 3,670명(50.43%)이 종사하는 것으로 조사되었다.

KBS는 남성 2,406명(54.35%), 여성 2,021명(45.65%)으로 전체 4,427명이 근무한 것으로 나타났으며, EBS는 남성 196명(35.70%), 여성 353명(64.30%) 등 549명이 종사하는 것으로 조사되었다. 또한 MBC는 남성이 528명(43.96%), 여성이 673명(56.04%)으로 총 1,201명이 비정규직으로 종사하고 있었으며, SBS는 남성 477명(43.36%), 여성 623명(56.64%) 등 1,100명이 근무하는 것으로 나타났다.

본사 외 6사는 2020년 907명으로 이중 남성이 384명(42.34%), 여성이 523명(57.66%)이 비정규직으로 종사하고 있었다. TBS가 352명(남성 105명, 여성 247명)으로 가장 많았으며, KNN이 174명, 부산MBC가 145명, 대전MBC가 118명, 대전방송 107명 MBC경남 11명 순으로 나타났다.

〈표 3-1〉 비정규직 종사자 현황

(단위 : 명)

구분		2020년		
		남	여	소계
	KBS	2,406	2,021	4,427
	MBC	528	673	1,201
	SBS	477	623	1,100
	EBS	196	353	549
	4사 소계	3,607	3,670	7,277
	KNN	87	87	174
	MBC경남	8	3	11
	TBS	105	247	352
	대전MBC	56	62	118
	대전방송	59	48	107
	부산MBC	69	76	145
	6사 소계	384	523	907
	총합계	3,991	4,193	8,184

고용유형 중에는 프리랜서의 비중이 가장 높으며, 다음으로 자회사, 파견직 종사자 순으로 비중이 높은 것으로 나타났다. 대부분 프리랜서의 비중이 높지만, 사업자별로 자회사 및 용역업체, 파견직 등이 높은 곳도 있었다.

KBS는 자회사(1,737명, 39.24%)와 프리랜서(1,310명, 29.59%)가, EBS는 프리랜서(323명, 58.83%)와 파견직(156명, 28.34%)의 비중이 높은 것으로 조사되었다. MBC와 SBS는 프리랜서(339명(28.23%), 445명(40.45%))와 용역업체(335명(27.89%), 359명(32.64%))의 비중이 높은 것으로 나타났다.

MBC경남(9명, 81.82%)과 TBS(210명, 59.66%)는 계약직의 비중이 가장 높은 것으로 조사되었다. KNN과 대전방송은 파견직(75명(43.10%), 40명(37.38%))과 프리랜서(57명(32.76%), 24명(22.43%))의 비중이 높은 것으로 나타났다. 대전MBC은 프리랜서와 용역업체(각 36명, 30.51%)가, 부산MBC는 파견직(72명, 49.66%)의 비중이 높았다.

〈표 3-2〉 2020년 고용유형별 비정규직 종사자 현황

(단위 : 명)

구분	계약직	무기계약직	프리랜서	외주업체	용역업체	자회사	파견직	기타	합계
KBS	202	201	1,310	62	252	1,737	516	147	4,427
MBC	204	—	339	18	335	—	303	2	1,201
SBS	33	10	445	120	359	—	123	10	1,100
EBS	70	—	323	—	—	—	156	—	549
4사 소계	509	211	2,417	200	946	1,737	1,098	159	7,277
KNN	7	7	57	19	—	9	75	—	174
MBC경남	9	2	—	—	—	—	—	—	11
TBS	210	7	135	—	—	—	—	—	352
대전MBC	4	13	36	—	36	—	29	—	118
대전방송	17	10	24	—	16	—	40	—	107
부산MBC	14	—	24	—	35	—	72	—	145
6사 소계	261	39	276	19	87	9	216	—	907
총합계	770	250	2,693	219	1,033	1,746	1,314	159	8,184

직종별(대분류)로는 방송직이 가장 많은 비중을 차지하고 있으며, 다음으로는 기타, 기술직, 경영직 순으로 나타났다. 중앙 4사는 모두 방송직과 기타직군의 비중이 높은 것으로 조사되었다. KBS는 방송직 2,759명(62.32%), 기타 직군이 1,025명(23.15%)의 높은 비중을 보이고 있으며, EBS는 방송직이 308명(86.1%), 기타직군이 162명(29.51%)으로 나타났다. MBC는 방송직이 664(55.29%)명, 기타직군이 367명(30.56%), SBS는 방송직이 666명(60.55%), 기타직군이 372명(33.82%)으로 비중이 높은 것으로 나타났다.

본사 외 6사는 방송직의 비중이 가장 높은 것으로 조사되었다. TBS는 방송직이 323명(91.76%)으로 대부분을 차지하고 있으며, KNN은 126명(72.41%), 대전MBC는 82명(69.49%), 부산MBC는 70명(48.27%), 대전방송은 61명(57.01%)이 방송직인 것으로 나타났다. 반면 MBC경남은 기술직 비중(8명, 72.73%)이 가장 높았다.

〈표 3-3〉 2020년 직종별(대분류) 비정규직 종사자 현황

(단위 : 명)

구분	A.경영 직	B.방송 직	C.기술직	D.연구직	E.영업홍보 직	F.기타	합계
KBS	87	2,759	536	8	12	1,025	4,427
MBC	17	664	138	1	14	367	1,201
SBS	17	666	44	—	1	372	1,100
EBS	60	308	5	—	14	162	549
4사 소계	181	4,397	723	9	41	1,926	7,277
KNN	9	126	9	—	6	24	174
MBC경남	—	3	8	—	—	—	11
TBS	2	323	21	—	—	6	352
대전MBC	6	82	—	—	3	27	118
대전방송	9	61	9	—	1	27	107
부산MBC	12	70	17	—	5	41	145
6사 소계	38	665	64	—	15	125	907
총합계	219	5,062	787	9	56	2,051	8,184

직종별(소분류)에서 방송직의 경우, 작가(27.58%)의 비중이 가장 높으며 다음으로는 제작관련(영상/미술)이 15.91%, 제작관련(연출지원)이 12.34%로 비중이 높은 것으로 조사되었다.

KBS, MBC, SBS, EBS 등 지상파 중앙 4사의 방송직 중 작가는 1,194명(27.15%)으로 가장 높은 비중을 보였으며, 제작관련(영상미술)이 770명(17.51%), 제작관련(연출지원)이 580명(13.19%), 제작관련(촬영)이 489명(11.12%) 순으로 나타났다. KBS는 작가가 709명(25.70%)으로 가장 많았으며, 제작관련(영상미술)이 660명(23.92%)으로 높은 비중을 차지하였으며, EBS는 PD(88명, 28.57%)와 작가(87명, 28.25%)의 비중이 높았다. MBC는 작가가 152명(22.89%), 제작관련(연출지원)이 119명(17.92%), 뉴미디어 관련직이 91명(13.70%) 순으로 높은 비중을 나타냈으며, SBS는 작가(246명, 36.94%)와 제작관련(연출지원, 238명, 35.74%)이 높은 것으로 나타났다.

본사 외 6사는 작가(176명, 33.08%)가 가장 높은 비중을 보였으며, 제작관련(촬영, 70명, 13.16%) 및 아나운서(69명, 12.97%) 비중도 높은 것으로 나타났다. TBS는 작가가 127명(39.32%)으로 가장 많았으며, 아나운서 36명(11.15%), 기타 방송직 34명(10.53%) 순이었으며, KNN은 제작관련(촬영)이 37명(29.37%)으로 가장 많았으며 작가와 아나운서가 각 24명(19.05%)으로 조사되었다. 부산MBC는 제작관련(촬영)이 19명(27.14%), 작가 12명(17.14%), 아나운서 10명(14.29%) 순이며, 대전MBC는 작가 18명(24.0%), 제작관련(보도지원) 17명(22.67%), 아나운서 15명(20.0%)으로, 대전방송은 제작관련(촬영)이 21명(34.43%), 작가 19명(31.15%) 순으로 종사하는 것으로 나타났다.

<표 3-4> 2020년 직종별(소분류_방송직) 비정규직 종사자 현황

(단위 : 명)

구분	① 기자	② PD	③ 아나 운서 등	④ 작가	⑤ 제작 관련 (촬영)	⑥ 제작 관련 (영상 미술)	⑦ 제작 관련 (편집)	⑧ 제작 관련 (음향 조명)	⑨ 제작 관련 (연출 지원)	⑩ 제작 관련 (보도 지원)	⑪ 뉴미 디어 관련	⑫ 기타 방송 직	합계
KBS	6	18	186	709	356	660	176	58	194	100	173	123	2,759
MBC	1	12	14	152	71	45	14	29	119	73	91	43	664
SBS	—	—	17	246	30	43	6	7	238	33	41	5	666
EBS	—	88	2	87	32	22	7	7	29	—	27	7	308
4사 소계	7	118	219	1,194	489	770	203	101	580	206	332	178	4,397
KNN	—	5	24	24	37	14	7	3	5	3	3	1	126
MBC경남	—	—	2	—	—	—	—	—	—	—	—	1	3
TBS	25	26	36	127	24	3	8	10	27	—	3	34	323
대전MBC	—	—	15	18	6	2	—	—	4	17	—	13	75
대전방송	—	—	6	19	21	7	1	—	2	—	4	1	61
부산MBC	—	—	10	12	19	8	6	—	6	7	—	2	70
6사 소계	25	26	69	176	70	20	15	10	39	24	7	51	532
총합계	32	149	312	1,394	596	804	225	114	624	233	342	230	5,055

직종별(소분류)에서 경영직의 경우, 기타 경영지원이, 기술직은 기타 기술직이 가장 높

은 비중을 차지하고 있었다. KBS, MBC, SBS, EBS 등 지상파 중앙 4사의 경영직은 121명, 기술직은 723명이 근무하고 있었다. 경영직 중 기타 경영직(KBS(84명, 96.55%), MBC(17명, 100%), SBS(17명, 100%))이 대부분이었으며, EBS는 경영직에서 비정규직 종사자는 없는 것으로 나타났다. 기술직의 경우, KBS(390명, 72.76%), EBS(3명, 60%), SBS(37명, 84.09%)는 기타 기술직의 비중이 많았으며, MBC는 제작기술이 77명(55.8%)으로 기술직 중 가장 높은 비중을 차지하고 있었다.

본사 외 6사의 경영직은 29명, 기술직은 62명으로 나타났다. 경영직은 모두 기타 경영직이 가장 높은 비중을 차지하고 있으며, 기술직은 송출기술의 비중이 높은 것으로 조사되었다. MBC경남(8명, 100%), TBS(8명, 38.10%), 대전MBC(6명, 85.71%), 부산MBC(9명, 52.94%)는 송출기술직이 높은 비중을 보였으며, KNN은 제작기술(5명, 55.56%), 대전방송은 기타 기술직(6명, 66.67%)의 비중이 높은 것으로 나타났다.

<표 3-5> 2020년 직종별(소분류_경영직/기술직) 비정규직 종사자 현황

(단위 : 명)

구분	경영직					기술직			
	①기획	②인사	③재무/ 회계	④기타 경영지원	합계	①송출 기술	②제작 기술	③기타 기술직	합계
KBS	1	—	2	84	87	69	77	390	536
MBC	—	—	—	17	17	15	77	46	138
SBS	—	—	—	17	17	1	6	37	44
EBS	—	—	—	—	—	—	2	3	5
4사 소계	1	—	2	118	121	85	162	476	723
KNN	—	1	2	6	9	3	5	1	9
MBC경남	—	—	—	—	—	8	—	—	8
TBS	—	—	—	2	2	8	6	7	21
대전MBC	—	—	1	5	6	6	—	1	7
대전방송	—	—	—	9	9	3	—	6	9
부산MBC	—	—	—	12	12	9	—	8	17
6사 소계	—	—	1	28	29	34	6	22	62
총합계	1	1	5	152	159	122	173	499	794

직종별(소분류)에서 영업/홍보직의 경우, 기타 영업/홍보직이, 기타는 운전/경비/미화직이 가장 높은 비중을 차지하는 것으로 나타났다. KBS, MBC, SBS, EBS 등 지상파 중앙 4사의 영업/홍보직은 41명, 기타직은 1,986명이 근무하는 것으로 조사되었다. 영업/홍보직에서 4사 모두 기타 영업홍보직의 비중이 높은 것으로 나타났다. 기타직은 KBS(929명, 90.63%)와 SBS(241명, 64.78%)의 경우, 운전/경비/미화직이, MBC(215명, 58.58%)와 EBS(222명, 100%)는 기타직의 비중이 높았다.

본사 외 6사의 영업홍보직은 9명, 기타직은 101명으로 나타났다. 영업홍보직의 경우, KNN(4명, 66.67%)과 대전방송(1명, 100%)은 기타 영업홍보직이, 대전MBC(3명, 100%), 부산MBC(3명, 60%)는 방송광고영업직의 비중이 높은 것으로 조사되었다. 기타직은 운전/경비/미화직의 비중이 높았다.

<표 3-6> 2020년 직종별(소분류_연구직/영업홍보직/기타) 비정규직 종사자 현황

(단위 : 명)

구분	연구직		영업홍보직			기타			
	①조사 연구 등	합계	①방송 광고 관련	②기타 영업/홍 보직	합계	①번역/ 영문지 원	②운전/ 경비/미 화	③기타	합계
KBS	8	—	1	11	12	17	929	79	1,025
MBC	1	—	—	14	14	—	152	215	367
SBS	—	—	—	1	1	8	241	123	372
EBS	—	—	—	14	14	—	—	222	222
4사 소계	9	—	1	40	41	25	1,322	639	1,986
KNN	—	1	2	4	6	1	23	—	24
MBC경남	—	—	—	—	—	—	—	—	—
TBS	—	—	—	—	—	—	6	—	6
대전MBC	—	—	3	—	3	—	24	3	27
대전방송	—	—	—	1	1	—	27	—	27
부산MBC	—	—	3	2	5	—	41	—	41
6사 소계	—	—	6	3	9	—	98	3	101
총합계	9	1	9	47	56	26	1,443	642	2,111

약 80%의 비정규직 종사자는 법인 차원에서의 채용이 이루어지지 못하고 있는 것으로 조사되었다. KBS, MBC, SBS, EBS 등 지상파 중앙 4사의 인사담당 총괄부서를 통한 채용 규모는 2020년 1,223명(16.94%)이며, 미채용 규모는 6,044명(83.06%)으로 나타났다. KBS는 3,675명(83.01%), EBS는 323명(58.83%)이 법인 차원에서 채용되지 못하고 있는 것으로 조사되었다. MBC는 미채용 규모가 1,021명(85.01%), SBS는 1,025명(93.18%)으로 대다수가 법인에서 채용하지 못하고 있는 것으로 나타났다.

본사 외 6사의 채용규모는 2020년 456명(50.28%)으로 미채용 규모 451명(49.72%)과 큰 차이를 보이지 않았다. MBC경남은 유일하게 11명 전원을 채용하고 있으며 TBS, 대전방송, 부산MBC는 채용 규모가 미채용 규모보다 높았다. 반면, KNN은 상당수 인력(152명, 87.36%)이 미채용되고 있었다.

<표 3-7> 인사담당 총괄부서 채용 여부

(단위 : 명)

구분		채용	미채용	합계
	KBS	752	3,675	4,427
	MBC	180	1,021	1,201
	SBS	75	1,025	1,100
	EBS	226	323	549
	4사 소계	1,233	6,044	7,277
	KNN	22	152	174
	MBC경남	11	—	11
	TBS	217	135	352
	대전MBC	46	72	118
	대전방송	74	33	107
	부산MBC	86	59	145
	6사 소계	456	451	907
총합계		1,689	6,495	8,184

약 70%의 비정규직 종사자는 법인 차원에서의 관리가 이루어지지 못하고 있는 실정이

다. KBS, MBC, SBS, EBS 등 지상파 중앙 4사의 비정규직 관리 규모는 2020년 1,818명(24.98%), 미관리 규모는 5,459명(75.02%)으로 나타났다. KBS는 미관리 규모가 3,508명(79.24%)으로 여전히 많은 상황이며, EBS는 타 사에 비해 규모는 적으나 비정규직 종사자의 50% 이상이 미관리 상황(323명)인 것으로 조사되었다. MBC는 관리/미관리 인력의 편차가 상대적으로 적은 것으로 나타났으며(관리 507명, 미관리 694명), SBS는 미관리 규모가 934명(84.91%)으로 나타났다.

본사 외 6사의 관리 규모는 2020년 531명(58.54%), 미관리 규모는 376명(44.25%)으로 관리대상이 더 높은 것으로 나타났다. MBC경남은 유일하게 11명 전원을 관리하고 있으며 TBS(217명, 61.65%), KNN(97명, 55.75%), 부산MBC(86명, 59.31%), 대전방송(74명, 69.16%)도 관리 인력이 많은 것으로 조사되었다. 반면, 대전MBC는 미관리 인력(72명, 61.02%)이 관리 인력(46명, 38.98%)보다 많은 것으로 나타났다.

<표 3-8> 인사담당 총괄부서 관리 여부

(단위 : 명)

구분		관리	미관리	합계
	KBS	919	3,508	4,427
	MBC	507	694	1,201
	SBS	166	934	1,100
	EBS	226	323	549
	4사 소계	1,818	5,459	7,277
	KNN	97	77	174
	MBC경남	11	—	11
	TBS	217	135	352
	대전MBC	46	72	118
	대전방송	74	33	107
	부산MBC	86	59	145
	6사 소계	531	376	907
총합계		2,349	5,835	8,184

비정규직 종사자의 근속기간은 3년 이상이 가장 높은 비중을 차지하고 있었다. KBS,

MBC, SBS, EBS 등 지상파 중앙 4사의 3년 이상 근무자는 2,949명(40.59%)으로 가장 많은 비중을 차지하고 있는 것으로 나타났다. KBS는 3년 이상 근무자가 2,005명(45.29%)으로 대다수를 차지하고 있었으며 EBS는 1년 미만 근무자의 비중이 높은 것(251명, 46.65%)으로 나타났다. MBC는 1년 미만 근무자가 396명(32.97%), 3년 이상 근무자가 393명(32.72%)으로 비슷한 비중을 나타냈으며, SBS는 3년 이상 근무자가 485명(44.09%)으로 가장 높은 비중을 차지하고 있었다.

본사 외 6사는 1년이상 2년 미만 근무자가 가장 높은 비중(381명, 42.01%)을 차지하는 것으로 나타났다. MBC경남은 모두 1년이상~2년미만(11명)이었으며, TBS(214명, 60.80%), 부산MBC(52명, 35.86%)도 1년 이상~ 2년 미만 근무자의 비중이 높았다. KNN은 1년 이상~2년 미만 근무자(58명, 33.33%)와 3년 이상 근무자(57명, 32.76%)의 규모가 비슷했으며, 대전 MBC(79명, 66.95%)와 대전방송(33명, 36.45%)은 3년 이상 근무자 비중이 높은 것으로 나타났다.

<표 3-9> 2020년 비정규직 종사자 근속기간

(단위 : 명)

구분	1년미만	1년이상 2년미만	2년이상 3년미만	3년이상	합계
KBS	1,120	998	304	2,005	4,427
MBC	396	328	84	393	1,201
SBS	289	220	106	485	1,100
EBS	251	118	103	66	538
4사 소계	2,056	1,664	597	2,949	7,266
KNN	48	58	11	57	174
MBC경남	—	11	—	—	11
TBS	82	214	17	39	352
대전MBC	14	21	4	79	118
대전방송	15	25	28	39	107
부산MBC	39	52	21	33	145
6사 소계	198	381	81	247	907
총합계	2,254	2,045	678	3,196	8,173

3. 고용유형별 분석 결과

고용유형별로 비정규직 종사자들의 현황을 살펴보면 다음과 같다. 전체 8,184명 중 약 9.4%를 차지하고 있는 계약직의 경우, 남성이 330명, 여성이 440명으로 계약직 770명 중 여성의 비중이 57.1%를 차지하는 것으로 나타났다. 무기계약직은 남성이 160명, 여성이 90명으로 남성이 비중이 높게 나타났다.

전체 인원 중 가장 높은 비중을 차지하는 프리랜서의 경우, 남성이 583명, 여성이 2,110명으로 약 78.4%가 여성이었으며, 외주업체, 용역업체, 자회사는 각각 151명, 725명, 1,310명 등 남성의 비중이 높은 것으로 나타났다. 파견직은 남성이 50.7%(666명), 기타직은 여성이 58.5%(93명)의 비중을 보였다.

〈표 3-10〉 고용유형별 성별

(단위 : 명)

	남	여
계약직	330	440
무기계약직	160	90
프리랜서	583	2,110
외주업체	151	68
용역업체	725	308
자회사	1,310	436
파견직	666	648
기타	66	93
총합계	3,991	4,193

계약직은 방송직(436명)이 56.6%로 가장 많은 비중을 차지하고 있었으며, 다음으로는 기술직 168명(21.8%), 경영직 90명(11.7%), 기타직 57명(7.4%)의 순으로 나타났다. 무기계약직은 방송직이 206명(82.4%)으로 가장 많았으며, 기타직이 6.8%(17명), 기술직 11명(4.4%), 경영직 10명(4.0%)의 순으로 나타났다.

프리랜서는 방송직이 96.8%(2,606명), 외주업체 역시 방송직이 95.9%(210명)로 압도적인

비중을 차지하고 있으며 용역업체는 기타직이 76.6%(791명), 자회사는 기타직이 50.7%(886명)이 높은 비중을 보였다. 파견직과 기타직 역시 방송직(각 58.9%, 79.9%)이 가장 높은 것으로 나타났다.

<표 3-11> 고용유형별 직군(대분류)

(단위 : 명)

	A.경영직	B.방송직	C.기술직	D.연구직	E.영업홍보직	F.기타
계약직	90	436	168	1	18	57
무기계약직	10	206	11	5	1	17
프리랜서	—	2,606	22	2	15	48
외주업체	—	210	7	—	—	2
용역업체	25	115	102	—	—	791
자회사	2	588	258	—	12	886
파견직	85	774	211	—	9	235
기타	7	127	8	1	1	15
총합계	219	5,062	787	9	56	2,051

직군별(소분류) 구분 중 경영직군은 대부분의 고용유형이 기타 경영지원 파트에서 종사하고 있는 것으로 나타났다. 경영직군에서는 프리랜서와 외주업체 종사자는 없는 것으로 나타났으며, 계약직(93.3%), 무기계약직(90.0%), 용역업체(100%), 파견직(100%)은 주로 기타 경영지원 파트에서 종사하는 것으로 나타났다.

<표 3-12> 고용유형별 직군(소분류)_경영직

(단위 : 명)

	①기획	②인사	③재무/회계	④기타 경영지원
계약직	—	1	1	28
무기계약직	—	—	1	9
프리랜서	—	—	—	—
외주업체	—	—	—	—
용역업체	—	—	—	25
자회사	1	—	1	—
파견직	—	—	—	85
기타	—	—	2	5
총합계	1	1	5	152

직군별(소분류) 구분 중 방송직에 근무하는 비정규직 종사자의 분포는 다음과 같다. 계약직의 경우, 기타 방송직이 15.3%(66명)로 가장 많았으며, 다음으로는 제작관련(영상미술)이 14.4%(62명), 제작관련(연출지원) 10.9%(47명), 뉴미디어 관련(9.5%(41명), 아나운서 등 9.0%(39명) 순으로 나타났다. 무기계약직은 제작관련(편집)이 52.9%(108명)로 가장 많았으며, 제작관련(보도지원)이 19.6%(40명), 제작관련(영상미술)이 17.2%(35명) 순으로 나타났다. 프리랜서는 작가가 52.3%(1,363명)으로 가장 많았으며, 아나운서 등이 10.2%(267명), 제작관련(연출지원)이 7.9%(205명), 제작관련(영상미술) 7.3%(189명) 순으로 종사하는 것으로 나타났다.

외주업체는 제작관련(연출지원) 53.3%(112명)과 제작관련(촬영) 28.1%(59명)이 대다수를 차지하고 있었으며, 용역업체는 제작관련(촬영) 58.9%(63명), 제작관련(영상미술), 기타 방송직이 11.2%(12명)에 주로 종사하는 것으로 나타났다. 자회사의 경우, 제작관련(영상미술) 78.4%(461명)와 뉴미디어 관련 직종 16.5%(97명)이 대다수를 차지하고 있었으며, 파견직은 제작관련(촬영) 37.3%(288명), 제작관련(연출지원) 30.5%(236명)에 주로 종사하고 있는 것으로 나타났다.

〈표 3-13〉 고용유형별 직군(소분류)_방송직

(단위 : 명)

	계약직	무기 계약직	프리 랜서	외주 업체	용역 업체	자회사	파견직	기타	총합계
①기자	26	—	6	—	—	—	—	—	32
②PD	29	1	118	—	—	—	—	1	149
③아나운서 등	39	4	267	—	2	—	—	—	312
④작가	24	—	1,363	2	—	—	—	5	1,394
⑤제작관련 (촬영)	30	8	112	59	63	4	288	32	596
⑥제작관련 (영상미술)	62	35	189	12	12	461	29	4	804
⑦제작관련 (편집)	23	108	58	4	9	3	16	4	225
⑧제작관련 (음향/조명)	14	7	66	11	8	5	2	1	114
⑨제작관련 (연출지원)	47	—	205	112	6	1	236	17	624
⑩제작관련 (보도지원)	31	40	33	3	—	—	98	28	233
⑪뉴미디어 관련	41	—	100	7	3	97	68	26	342
⑫기타 방송직	66	1	89	—	12	17	36	9	230

직군별(소분류) 구분 중 기술직 및 연구직에 근무하는 비정규직 종사자의 분포는 다음과 같다. 계약직은 송출기술(48.3%), 제작기술(31.4%), 기타 기술직(20.3%)에 대체로 고르게 분포되어 있는 반면, 무기계약직은 76.9%(10명)가 송출기술 파트에, 프리랜서는 68.2%(15명)가 제작기술 파트에서 근무하는 것으로 나타났다. 외주업체는 전원 제작기술 파트에 종사하고 있으며, 용역업체(60.8%, 62명), 자회사(70.3%, 149명), 파견직(62.5%, 149명)은 주로 기타 기술직에 종사하는 것으로 나타났다.

직군별(소분류) 구분 중 영업홍보직 및 기타직에 근무하는 비정규직 종사자의 분포는 다음과 같다. 영업홍보직에 종사하는 비정규직 종사자는 대부분 기타 영업홍보직에 근무하고 있는 것으로 나타났다. 다만, 파견직은 방송광고 관련 파트와 유사한 비중을 보였다. 기

타직의 경우, 계약직(98.3%, 115명)과 무기계약직(64.7%, 11명), 프리랜서(62.5%, 30명)는 주로 기타에 속한 것으로 나타났으며, 용역업체(62.2%, 492명), 자회사(100%, 886명)는 운전/경비/미화 파트에서, 파견직은 73.6%(173명)이 기타 파트에 종사하는 것으로 나타났다.

<표 3-14> 고용유형별 직군(소분류)_기술직/연구직

(단위 : 명)

	C.기술직			D.연구직
	①송출기술	②제작기술	③기타 기술직	①조사연구 등
계약직	83	54	35	1
무기계약직	10	3	—	5
프리랜서	4	15	3	2
외주업체	—	7	—	—
용역업체	8	32	62	—
자회사	13	—	245	—
파견직	3	60	149	—
기타	1	2	5	1
총합계	122	173	499	9

<표 3-15> 고용유형별 직군(소분류)_영업홍보직/기타

(단위 : 명)

	E.영업홍보직		F.기타		
	①방송광고 관련	②기타 영업/홍보직	①번역/영문 지원	②운전/경비/미화	③기타
계약직	2	16	—	2	115
무기계약직	—	1	—	6	11
프리랜서	—	15	18	—	30
외주업체	—	—	—	—	2
용역업체	—	—	—	492	299
자회사	1	11	—	886	—
파견직	5	4	7	55	173
기타	1	—	1	2	12
총합계	9	47	26	1,443	642

고용유형별 인사담당 총괄부서의 채용 및 관리 현황은 다음과 같다. 계약직의 경우, 인사담당 총괄부서에서 채용하는 비중이 72.2%(556명), 관리하는 비중은 100%(770명)로 나타났다. 무기계약직도 모두 인사담당 부서에서 채용과 관리가 이루어지고 있었다. 반면, 프리랜서의 경우, 99.7%(2,685명)은 인사담당부서에서 채용 및 관리가 이루어지지 못하고 있는 것으로 나타났다.

외주업체(219명)와 자회사(1,746명), 기타(159명)는 전원이 채용 및 관리가 이루어지지 못하였으며, 용역업체도 98.5%가 채용 및 관리가 이루어지지 못하는 것으로 나타났다. 파견직은 65.4%(860명)가 인사담당 총괄부서에서 채용이 이루어졌고, 99.4%(1,306명)은 관리도 가능한 것으로 나타났다.

<표 3-16> 고용유형별 인사담당 총괄부서 채용/관리

(단위 : 명)

	채용	미채용	관리	미관리
계약직	556	214	770	—
무기계약직	250	—	250	—
프리랜서	8	2,685	8	2,685
외주업체	—	219	—	219
용역업체	15	1,018	15	1,018
자회사	—	1,746	—	1,746
파견직	860	454	1,306	8
기타	—	159	—	159
총합계	1,689	6,495	2,349	5,835

고용유형별 근속기간 현황은 다음과 같다. 계약직은 54.3%(412명)이 1년 이상 2년 미만 근무자, 37.5%(285명)이 1년 미만 근무자로 나타났다. 무기계약직은 78.0%(195명)이 1년 이상 2년 미만 근무자였으며, 프리랜서는 41.6%(1,119명)이 3년 이상, 29.1%(785명)가 1년 미만 근무자인 것으로 나타났다.

외주업체는 44.7%(98명)가 3년 이상 근무자, 23.3%(51명)가 1년 미만 근무자였으며, 용역

업체(65.6%, 678명)와 자회사(68.1%, 1,189명)는 3년 이상 근무자가 많았고 파견직(55.0%, 723명)과 기타(52.8%, 84명)는 1년 미만 근무자가 많은 것으로 나타났다.

<표 3-17> 고용유형별 근속기간

(단위 : 명)

	1년미만	1년이상 2년미만	2년이상 3년미만	3년이상
계약직	285	412	36	26
무기계약직	4	195	8	43
프리랜서	785	440	349	1,119
외주업체	51	40	30	98
용역업체	153	108	94	678
자회사	169	271	117	1,189
파견직	723	554	34	3
기타	84	25	10	40
총합계	2,254	2,045	678	3,196

각 사업자별로 고용유형별 비정규직 종사자 현황은 다음과 같다. 계약직의 경우, KBS는 65.8%(133명)가 남성인 반면, MBC(66.7%, 136명), SBS(87.9%, 29명), EBS(65.7%, 46명)는 여성의 비중이 높았다. 무기계약직은 KBS가 남성이 61.2%(123명), SBS가 70.0%(7명)이었으며, 프리랜서는 KBS(80.8%, 1,058명), MBC(72.0%, 244명, SBS(83.8%, 373명), EBS(64.1%, 100명) 모두 여성이 높은 비중을 차지하고 있는 것으로 나타났다.

외주업체, 용역업체, 자회사는 모두 남성의 비중이 높았다. 외주업체의 경우, KBS는 남성의 비중이 77.4%(48명), MBC는 94.4%(17명), SBS 63.3%(76명)이었으며, 용역업체는 KBS가 73.8%(186명), MBC가 62.7%(210명), SBS가 78.6%(282명), 자회사는 KBS가 75.3%(1,308명)으로 남성의 비중이 높은 것으로 나타났다. 파견직은 KBS와 MBC가 남녀 비율이 비슷했으며, SBS와 EBS는 여성의 비율이 높았다(각 70.7%, 64.1%).

<표 3-18> 고용유형별_사업자별 성별_본사

(단위 : 명)

구분	KBS		MBC		SBS		EBS	
	남	여	남	여	남	여	남	여
계약직	133	69	68	136	4	29	24	46
무기계약직	123	78	—	—	7	3	—	—
프리랜서	252	1,058	95	244	72	373	56	100
외주업체	48	14	17	1	76	44	—	—
용역업체	186	66	210	125	282	77	—	—
자회사	1,308	429	—	—	—	—	—	—
파견직	290	226	138	165	36	87	116	207
기타	66	81	—	2	—	10	—	—
총합계	2,406	2,021	528	673	477	623	196	353

본사 외 6사의 고용유형별 성별분포는 다음과 같다. 계약직의 경우, KNN(85.7%, 6명), TBS(64.8%, 136명), 대전방송(52.9%, 9명), 부산MBC(57.1%, 8명)은 여성의 비중이 높았으며, MBC경남(88.9%, 8명), 대전MBC(100%, 4명)는 남성의 비중이 높은 것으로 나타났다. 무기계약직의 경우, KNN 85.7%(6명), 대전MBC 76.9%(10명), 대전방송 70.0%(7명)로 남성의 비중이 높았다. 반면 프리랜서는 모두 여성의 비중이 높은 것으로 나타났다. KNN은 84.2%(48명), TBS 82.2%(111명), 대전MBC 80.6%(29명), 대전방송 79.2%(19명), 부산MBC 87.5%(21명)로 여성 비중이 높은 것을 알 수 있다.

외주업체와 용역업체는 다소 고르게 분포되어 있는데, KNN이 남성 비중이 52.6%(10명)로 나타났으며, 용역업체는 대전MBC가 남성 55.6%(20명), 대전방송 50.0%(8명), 부산MBC 54.3%(19명)로 나타났다. 자회사는 KNN의 77.8%(7명)가 여성이었으며, 파견직은 남성의 비중이 높아 KNN 78.7%(59명), 대전MBC 51.7%(15명), 대전방송 77.5%(31명), 부산MBC 56.9%(41명)가 남성 종사자인 것으로 나타났다.

〈표 3-19〉 고용유형별_사업자별 성별_본사 외 6사

(단위 : 명)

구분	KNN		MBC경남		TBS		대전MBC		대전방송		부산MBC	
	남	여	남	여	남	여	남	여	남	여	남	여
계약직	1	6	8	1	74	136	4	—	8	9	6	8
무기계약직	6	1	—	2	7	—	10	3	7	3	—	—
프리랜서	9	48	—	—	24	111	7	29	5	19	3	21
외주업체	10	9	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
용역업체	—	—	—	—	—	—	20	16	8	8	19	16
자회사	2	7	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
파견직	59	16	—	—	—	—	15	14	31	9	41	31
기타	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
총합계	87	87	8	3	105	247	56	62	59	48	69	76

고용유형별 직종별(대분류) 비정규직 종사자 현황은 다음과 같다. 본사 4사의 계약직은 주로 방송직(43.6%, 222명)과 기술직(26.3%, 134명)에 종사하고 있는 것으로 나타났다. KBS 계약직의 경우, 기술직(41.1%, 83명), 방송직(33.2%, 67명), 기타직(18.8%, 38명) 순으로 비중이 높은 것으로 나타났다. MBC 계약직은 방송직이 62.3%(127명)로 가장 많았으며, 기술직이 22.5%(46명), SBS 계약직은 방송직(63.6%, 21명)과 기타직(21.2%, 7명)이 많았다. 반면 EBS 계약직은 경영직이 85.7%(60명)로 가장 많은 것으로 조사되었다.

본사 외 6사의 계약직도 방송직(56.6%, 436명)의 비중이 높았다. TBS 계약직은 89.0%(187명)이 방송직에 종사하고 있었으며, 대전MBC는 100%(4명), 대전방송 76.5%(13명), 부산MBC 42.9%(6명)이 방송직인 것으로 나타났다, MBC경남의 계약직은 기술직이 88.9%(8명)로 가장 높았다.

〈표 3-20〉 고용유형별_사업자별_직종별(대분류)_계약직

(단위 : 명)

구분	A. 경영직	B. 방송직	C. 기술직	D. 연구직	E. 영업홍보직	F. 기타	합계
KBS	13	67	83	1	—	38	202
MBC	8	127	46	—	13	10	204
SBS	2	21	2	—	1	7	33
EBS	60	7	3	—	—	—	70
4사 소계	83	222	134	1	14	55	509
KNN	2	3	—	—	2	—	7
MBC경남	—	1	8	—	—	—	9
TBS	2	187	21	—	—	—	210
대전MBC	—	4	—	—	—	—	4
대전방송	1	13	3	—	—	—	17
부산MBC	2	6	2	—	2	2	14
6사 소계	7	214	34	—	4	2	261
총합계	90	436	168	1	18	57	770

무기계약직도 계약직과 마찬가지로 방송직(82.4%, 206명)이 가장 많은 비중을 보였다. 본사의 무기계약직은 87.7%(185명)가 방송직이었으며, 이들 중 대다수는 KBS(92.0%, 185명)였다. SBS의 무기계약직은 10명 모두 기타직에 종사하는 것으로 나타났다.

본사의 6사는 53.8%(21명)이 방송직에 종사하고 있었다. MBC경남의 무기계약직 2명은 모두 방송직에 종사하고 있었으며, 대전MBC는 84.6%(11명)이, 대전방송은 50.0%(5명)이 방송직인 것으로 나타났다. TBS는 85.7%(6명)이 기타직이었다.

〈표 3-21〉 고용유형별_사업자별_직종별(대분류)_무기계약직

(단위 : 명)

구분	A. 경영직	B. 방송직	C. 기술직	D. 연구직	E. 영업홍보직	F. 기타	합계
KBS	5	185	5	5	—	1	201
MBC	—	—	—	—	—	—	—
SBS	—	—	—	—	—	10	10
EBS	—	—	—	—	—	—	—
4사 소계	5	185	5	5	—	11	211
KNN	2	2	3	—	—	—	7
MBC경남	—	2	—	—	—	—	2
TBS	—	1	—	—	—	6	7
대전MBC	2	11	—	—	—	—	13
대전방송	1	5	3	—	1	—	10
부산MBC	—	—	—	—	—	—	—
6사 소계	5	21	6	—	1	6	39
총합계	10	206	11	5	1	17	250

프리랜서도 방송직이 96.8%(2,606명)로 가장 많은 비중을 차지하고 있다. 본사 4사의 프리랜서는 방송직에서 96.4%(2,331명)가 종사하고 있는 것으로 나타났다. KBS는 96.2%(1,260명), MBC 98.5%(334명), SBS 98.0%(436명), EBS 93.2%(301명) 등 대부분 방송직에 종사하는 것으로 조사되었다.

본사 외 6사 역시 대부분의 비정규직 종사자가 방송직(99.6%, 275명)에서 근무하는 것으로 나타났다. TBS(135명), 대전MBC(36명), 대전방송(24명), 부산MBC(24명)의 프리랜서는 모두 방송직인 것으로 나타났으며, KNN은 98.2%(56명)이 방송직에 종사하는 것으로 나타났다.

<표 3-22> 고용유형별_사업자별_직종별(대분류)_프리랜서

(단위 : 명)

구분	A. 경영직	B. 방송직	C. 기술직	D. 연구직	E. 영업홍보직	F. 기타	합계
KBS	—	1,260	17	1	—	32	1,310
MBC	—	334	2	1	1	1	339
SBS	—	436	1	—	—	8	445
EBS	—	301	2	—	14	6	323
4사 소계	—	2,331	22	2	15	47	2,417
KNN	—	56	—	—	—	1	57
MBC경남	—	—	—	—	—	—	—
TBS	—	135	—	—	—	—	135
대전MBC	—	36	—	—	—	—	36
대전방송	—	24	—	—	—	—	24
부산MBC	—	24	—	—	—	—	24
6사 소계	—	275	—	—	—	1	276
총합계	—	2,606	22	2	15	48	2,693

외주업체는 방송직에 95.9%(210명)가 종사하고 있는 것으로 나타났다. 본사 4사에서 근무하는 외주업체는 95.5%(191명)이 방송직이었으며, KBS가 95.2%(59명), MBC가 77.8%(14명), SBS가 98.3%(118명)인 것으로 나타났다. 본사 외 6사에서는 KNN(19명)만이 외주업체가 고용되어 있었다.

용역업체는 주로 기타(76.6%, 791명) 업무에 종사하는 것으로 나타났다. 본사 4사의 용역업체는 기타직에서 76.5%(724명), 방송직에서 11.9%(105명)가 종사하는 것으로 나타났다. KBS 용역업체의 경우 방송직이 41.7%(105명)로 가장 많았으며, 기술직과 기타직이 24.6%(62명)이 종사하고 있었다. MBC(98.8%, 331명), SBS(92.2%, 331명)는 기타직이 높은 비중을 차지했으며 나머지는 기술직이었다. 본사 외 6사의 용역업체도 기타직(77.0%, 68명)이 많았으며, 대전방송 100%(16명), 대전MBC 66.7%(24명), 부산MBC 77.1%(27명)가 기타직에 종사하고 있는 것으로 나타났다.

〈표 3-23〉 고용유형별_사업자별_직종별(대분류)_외주업체

(단위 : 명)

구분	A. 경영직	B. 방송직	C. 기술직	D. 연구직	E. 영업홍보직	F. 기타	합계
KBS	—	59	3	—	—	—	62
MBC	—	14	4	—	—	—	18
SBS	—	118	—	—	—	2	120
EBS	—	—	—	—	—	—	—
4사 소계	—	191	7	—	—	2	200
KNN	—	19	—	—	—	—	19
MBC경남	—	—	—	—	—	—	—
TBS	—	—	—	—	—	—	—
대전MBC	—	—	—	—	—	—	—
대전방송	—	—	—	—	—	—	—
부산MBC	—	—	—	—	—	—	—
6사 소계	—	19	—	—	—	—	19
총합계	—	210	7	—	—	2	219

〈표 3-24〉 고용유형별_사업자별_직종별(대분류)_용역업체

(단위 : 명)

구분	A. 경영직	B. 방송직	C. 기술직	D. 연구직	E. 영업홍보직	F. 기타	합계
KBS	23	105	62	—	—	62	252
MBC	—	—	4	—	—	331	335
SBS	—	—	28	—	—	331	359
EBS	—	—	—	—	—	—	—
4사 소계	23	105	94	—	—	724	946
KNN	—	—	—	—	—	—	—
MBC경남	—	—	—	—	—	—	—
TBS	—	—	—	—	—	—	—
대전MBC	2	10	—	—	—	24	36
대전방송	—	—	—	—	—	16	16
부산MBC	—	—	8	—	—	27	35
6사 소계	2	10	8	—	—	67	87
총합계	25	115	102	—	—	791	1,033

자회사는 기타직(50.7%, 886명)과 방송직(33.7%, 588명)에 주로 종사하고 있는 것으로 나타났다. 이들 대부분은 KBS에 근무하고 있었으며, KNN의 자회사 소속 중 7명이 방송직에 있는 것으로 나타났다.

파견직의 경우, 방송직이 58.9%(774명), 기타직이 17.9%(235명) 가장 높은 비중을 차지하고 있다. KBS의 파견직은 72.7%가 방송직(375명)에, 19.4%가 기술직(100명)에 종사하고 있었으며, MBC는 62.4%가 방송직(189명), 27.1%가 기술직(82명), SBS는 74.0%가 방송직(91명), 10.6%가 기술직(13명)이었다. 반면 EBS는 156명 전원이 기타업무를 담당하고 있는 것으로 조사되었다. 본사 외 6사의 파견직 역시 방송직(58.9%, 774명)과 기타직(17.9%, 235명)이 많은 것으로 나타났다. KNN은 방송직이 52.0%(39명), 30.7%가 기타직(23명)이었으며, 대전MBC는 72.4%(21명)이 방송직, 대전방송은 47.5%가 방송직(19명), 27.5%가 기타직(11명), 부산MBC는 55.6%가 방송직(40명), 16.7%가 기타직(12명)인 것으로 나타났다.

기타직의 경우, 대부분 KBS 소속이었으며, KBS 기타직의 86.4%가 방송직(127명)에 종사하는 것으로 나타났다.

<표 3-25> 고용유형별_사업자별_직종별(대분류)_자회사

(단위 : 명)

구분	A. 경영직	B. 방송직	C. 기술직	D. 연구직	E. 영업홍보직	F. 기타	합계
KBS	1	581	258	—	11	886	1,737
MBC	—	—	—	—	—	—	—
SBS	—	—	—	—	—	—	—
EBS	—	—	—	—	—	—	—
4사 소계	1	581	258	—	11	886	1,737
KNN	1	7	—	—	1	—	9
MBC경남	—	—	—	—	—	—	—
TBS	—	—	—	—	—	—	—
대전MBC	—	—	—	—	—	—	—
대전방송	—	—	—	—	—	—	—
부산MBC	—	—	—	—	—	—	—
6사 소계	1	7	—	—	1	—	9
총합계	2	588	258	—	12	886	1,746

〈표 3-26〉 고용유형별_사업자별_직종별(대분류)_파견직

(단위 : 명)

구분	A. 경영직	B. 방송직	C. 기술직	D. 연구직	E. 영업홍보직	F. 기타	합계
KBS	38	375	100	—	—	3	516
MBC	9	189	82	—	—	23	303
SBS	15	91	13	—	—	4	123
EBS	—	—	—	—	—	156	156
4사 소계	62	655	195	—	—	186	1,098
KNN	4	39	6	—	3	23	75
MBC경남	—	—	—	—	—	—	—
TBS	—	—	—	—	—	—	—
대전MBC	2	21	—	—	3	3	29
대전방송	7	19	3	—	—	11	40
부산MBC	10	40	7	—	3	12	72
6사 소계	23	119	16	—	9	49	216
총합계	85	774	211	—	9	235	1,314

〈표 3-27〉 고용유형별_사업자별_직종별(대분류)_기타

(단위 : 명)

구분	A. 경영직	B. 방송직	C. 기술직	D. 연구직	E. 영업홍보직	F. 기타	합계
KBS	7	127	8	1	1	3	147
MBC	—	—	—	—	—	2	2
SBS	—	—	—	—	—	10	10
EBS	—	—	—	—	—	—	—
4사 소계	7	127	8	1	1	15	159
KNN	—	—	—	—	—	—	—
MBC경남	—	—	—	—	—	—	—
TBS	—	—	—	—	—	—	—
대전MBC	—	—	—	—	—	—	—
대전방송	—	—	—	—	—	—	—
부산MBC	—	—	—	—	—	—	—
6사 소계	—	—	—	—	—	—	—
총합계	7	127	8	1	1	15	159

고용유형별 직종별(소분류)에 따른 비정규직 종사자 분포는 다음과 같다. 우선 경영직에 서는 대부분 기타 경영지원에 종사하고 있었는데, 본사 4사는 82.5%(62명), 본사 외 6사는 64.0%(16명)이 파견직이었다. KBS의 경우 기타 경영지원 업무를 담당하는 비정규직 종사자의 45.2%(38명)가 파견직, 27.4%(23명)가 용역업체 소속이었으며, MBC는 52.9%(9명)가 파견직, 47.1%(8명), SBS는 88.2%(15명)가 계약직으로 나타났다. 본사 외 6사도 54.5%(78명)이 파견직이었으며, KNN은 66.7%(4명), 부산MBC는 83.3%(10명)이 파견직으로 종사하고 있었다.

<표 3-28> 고용유형별_사업자별_직종별(소분류)_경영직_기타경영지원

(단위 : 명)

구분	계약직	무기 계약직	프리 랜서	외주 업체	용역 업체	자회사	파견직	기타	합계
KBS	13	5	—	—	23	—	38	5	84
MBC	8	—	—	—	—	—	9	—	17
SBS	2	—	—	—	—	—	15	—	17
EBS	—	—	—	—	—	—	—	—	—
4사 소계	23	5	—	—	23	—	62	5	118
KNN	—	2	—	—	—	—	4	—	6
MBC경남	—	—	—	—	—	—	—	—	—
TBS	2	—	—	—	—	—	—	—	2
대전MBC	—	1	—	—	2	—	2	—	5
대전방송	—	—	—	—	—	—	—	—	—
부산MBC	2	—	—	—	—	—	10	—	12
6사 소계	4	3	—	—	2	—	16	—	25
총합계	27	8	—	—	25	—	78	5	143

방송직 중 기자업무는 계약직(81.3%, 26명)이 대부분이었다. 본사 4사의 기자업무는 계약직(7명)이었으며, 본사 외 6사 중에는 TBS 계약직(76.0%, 19명)이 주로 기자 업무를 담당하고 있었다. PD업무는 79.2%가 프리랜서(118명)인 것으로 나타났다. 본사 4사의 PD업무는 91.5%(108명)가 프리랜서였으며, MBC(12명), EBS(88명)는 100%, KBS는 50%(9명)가 계약직, 44.4%(8명)이 프리랜서로 나타났다. 본사 외 6사의 PD업무는 79.2%(118명)가 프리랜서로 나타났으며, 19.5%(29명)는 계약직이었다.

〈표 3-29〉 고용유형별_사업자별_직종별(소분류)_방송직_기자

(단위 : 명)

구분	계약직	무기 계약직	프리 랜서	외주 업체	용역 업체	자회사	파견직	기타	합계
KBS	6	—	—	—	—	—	—	—	6
MBC	1	—	—	—	—	—	—	—	1
SBS	—	—	—	—	—	—	—	—	—
EBS	—	—	—	—	—	—	—	—	—
4사 소계	7	—	—	—	—	—	—	—	7
KNN	—	—	—	—	—	—	—	—	—
MBC경남	—	—	—	—	—	—	—	—	—
TBS	19	—	6	—	—	—	—	—	25
대전MBC	—	—	—	—	—	—	—	—	—
대전방송	—	—	—	—	—	—	—	—	—
부산MBC	—	—	—	—	—	—	—	—	—
6사 소계	19	—	6	—	—	—	—	—	25
총합계	26	—	6	—	—	—	—	—	32

〈표 3-30〉 고용유형별_사업자별_직종별(소분류)_방송직_PD

(단위 : 명)

구분	계약직	무기 계약직	프리 랜서	외주 업체	용역 업체	자회사	파견직	기타	합계
KBS	9	—	8	—	—	—	—	1	18
MBC	—	—	12	—	—	—	—	—	12
SBS	—	—	—	—	—	—	—	—	—
EBS	—	—	88	—	—	—	—	—	88
4사 소계	9	—	108	—	—	—	—	1	118
KNN	—	—	5	—	—	—	—	—	5
MBC경남	—	—	—	—	—	—	—	—	—
TBS	20	1	5	—	—	—	—	—	26
대전MBC	—	—	—	—	—	—	—	—	—
대전방송	—	—	—	—	—	—	—	—	—
부산MBC	—	—	—	—	—	—	—	—	—
6사 소계	20	1	10	—	—	—	—	—	31
총합계	29	1	118	—	—	—	—	1	149

방송직 중 아나운서 등의 업무도 프리랜서의 비중(87.3%, 267명)이 높았다. 본사 4사의 아나운서 등의 업무는 96.8%(212명)가 프리랜서로 나타났으며, KBS는 96.2%(179명)이, MBC(14명), SBS(17명), EBS(2명)는 100%가 프리랜서로 조사되었다. 본사 외 6사의 경우, 63.2%(55명)가 프리랜서로 종사하고 있었다. KNN(24명), 대전MBC(15명), 부산MBC(10명)은 전원이 프리랜서였으며, TBS는 83.3%(30명)이 계약직으로 종사하고 있는 것으로 나타났다.

방송직 중 작가의 경우도 프리랜서의 비중(97.7%, 1,344명)이 높은 것으로 조사되었다. 본사 4사의 작가는 99.4%(1,187명)가 프리랜서로, KBS는 99.0%(702명)였으며, MBC(152명), SBS(246명), EBS(87명)의 작가업무는 모두 프리랜서로 나타났다. 본사 외 6사는 86.7%(157명)이 프리랜서였고, TBS는 81.1%(103명)이 프리랜서, 18.9%(24명)가 계약직으로 종사하고 있었다. KNN(24명) 대전MBC(18명), 부산MBC(12명)은 모두 프리랜서였다.

<표 3-31> 고용유형별_사업자별_직종별(소분류)_방송직_아나운서 등

(단위 : 명)

구분	계약직	무기 계약직	프리 랜서	외주 업체	용역 업체	자회사	파견직	기타	합계
KBS	5	—	179	—	2	—	—	—	186
MBC	—	—	14	—	—	—	—	—	14
SBS	—	—	17	—	—	—	—	—	17
EBS	—	—	2	—	—	—	—	—	2
4사 소계	5	—	212	—	2	—	—	—	219
KNN	—	—	24	—	—	—	—	—	24
MBC경남	—	2	—	—	—	—	—	—	2
TBS	30	—	6	—	—	—	—	—	36
대전MBC	—	—	15	—	—	—	—	—	15
대전방송	—	—	—	—	—	—	—	—	—
부산MBC	—	—	10	—	—	—	—	—	10
6사 소계	30	2	55	—	—	—	—	—	87
총합계	35	2	267	—	2	—	—	—	306

〈표 3-32〉 고용유형별_사업자별_직종별(소분류)_방송직_작가

(단위 : 명)

구분	계약직	무기 계약직	프리 랜서	외주 업체	용역 업체	자회사	파견직	기타	합계
KBS	—	—	702	2	—	—	—	5	709
MBC	—	—	152	—	—	—	—	—	152
SBS	—	—	246	—	—	—	—	—	246
EBS	—	—	87	—	—	—	—	—	87
4사 소계	—	—	1,187	2	—	—	—	5	1,194
KNN	—	—	24	—	—	—	—	—	24
MBC경남	—	—	—	—	—	—	—	—	—
TBS	24	—	103	—	—	—	—	—	127
대전MBC	—	—	18	—	—	—	—	—	18
대전방송	—	—	—	—	—	—	—	—	—
부산MBC	—	—	12	—	—	—	—	—	12
6사 소계	24	—	157	—	—	—	—	—	181
총합계	24	—	1,344	2	—	—	—	5	1,375

방송직 중 제작관련(촬영) 업무는 47.3%(272명)이 파견직이었으며, 18.6%(107명)은 프리랜서인 것으로 조사되었다. 본사 4사의 제작관련(촬영) 업무는 46.6%(228명)이 파견직, 21.1%(103명)이 프리랜서였다. KBS는 58.4%(208명)가 프리랜서였으며, 17.7%(63명)는 용역업체 소속이었다. MBC는 52.1%(37명)가 프리랜서, 18.3%(13명)이 파견직이었으며, SBS는 76.7%(23명), EBS는 100%(32명)이 프리랜서로 종사하고 있었다. 본사 외 6사는 47.3%(272명)가 파견직이었고 18.6%(107명)은 프리랜서로 나타났다. KNN은 67.6%(25명), 부산MBC는 100%(19명)가 파견직이었으며, TBS는 83.3%(20명)가 계약직, 대전MBC는 100%(6명)이 무기계약직인 것으로 나타났다.

방송직 중 제작관련(영상미술)의 경우, 57.8%(461명)이 자회사 소속이었으며, 23.7%(189명)은 프리랜서로 종사하고 있는 것으로 나타났다. 본사 4사의 제작관련(영상미술) 업무는 59.4%(457명)가 자회사, 24.3%(187명)가 프리랜서였다. KBS는 69.2%(457명)가 자회사, 18.5%(122명)가 프리랜서였으며, MBC는 66.7%(30명)이 계약직, 33.3%(15명)은 파견직으로 종사하고 있었다. SBS(43명)와 EBS(22명)은 100% 프리랜서로 근무하고 있는 것으로 나타났다. 본사 외 6사는 33.3%(9명)가 외주업체 소속이었으며, 29.6%(8명)은 파견직이었다.

〈표 3-33〉 고용유형별_사업자별_직종별(소분류)_방송직_제작관련(촬영)

(단위 : 명)

구분	계약직	무기 계약직	프리 랜서	외주 업체	용역 업체	자회사	파견직	기타	합계
KBS	—	—	11	39	63	3	208	32	356
MBC	10	—	37	11	—	—	13	—	71
SBS	—	—	23	—	—	—	7	—	30
EBS	—	—	32	—	—	—	—	—	32
4사 소계	10	—	103	50	63	3	228	32	489
KNN	—	2	—	9	—	1	25	—	37
MBC경남	—	—	—	—	—	—	—	—	—
TBS	20	—	4	—	—	—	—	—	24
대전MBC	—	6	—	—	—	—	—	—	6
대전방송	—	—	—	—	—	—	—	—	—
부산MBC	—	—	—	—	—	—	19	—	19
6사 소계	20	8	4	9	—	1	44	—	86
총합계	30	8	107	59	63	4	272	32	575

〈표 3-34〉 고용유형별_사업자별_직종별(소분류)_방송직_제작관련(영상미술)

(단위 : 명)

구분	계약직	무기 계약직	프리 랜서	외주 업체	용역 업체	자회사	파견직	기타	합계
KBS	26	31	122	3	12	457	5	4	660
MBC	30	—	—	—	—	—	15	—	45
SBS	—	—	43	—	—	—	—	—	43
EBS	—	—	22	—	—	—	—	—	22
4사 소계	56	31	187	3	12	457	20	4	770
KNN	—	—	—	9	—	4	1	—	14
MBC경남	—	—	—	—	—	—	—	—	—
TBS	1	—	2	—	—	—	—	—	3
대전MBC	—	2	—	—	—	—	—	—	2
대전방송	—	—	—	—	—	—	—	—	—
부산MBC	1	—	—	—	—	—	7	—	8
6사 소계	2	2	2	9	—	4	8	—	27
총합계	58	33	189	12	12	461	28	4	797

방송직 중 제작관련(편집) 업무는 47.8%(107명)가 무기계약직, 25.9%(58명)가 프리랜서로

종사하고 있었다. 본사 4사는 52.7%(107명)가 무기계약직이었으며, 27.1%(55명)가 프리랜서로 나타났다. KBS는 60.8%(107명)가 무기계약직, 23.9%(42명)가 프리랜서였으며, MBC는 64.3%(9명)가 파견직, 35.7%(5명)가 계약직으로 종사하고 있었다. SBS(6명)와 EBS(7명)은 모두 프리랜서이다. 본사 외 6사는 47.6%(10명)가 계약직으로 종사하고 있었으며, 33.3%(7명)가 파견직인 것으로 조사되었다.

방송직 중 제작관련(음향조명) 업무는 57.9%(66명)가 프리랜서이며, 12.3%(14명)는 계약직인 것으로 나타났다. 본사 4사의 제작관련(음향조명) 업무는 65.3%(66명)이 프리랜서이다. KBS는 41.4%(24명)가 프리랜서, 17.2%(10명)가 외주업체 소속이었으며, MBC(29명), SBS(7명)은 모두 프리랜서인 것으로 나타났다. 본사 외 6사 중 TBS는 10명이 모두 계약직인 것으로 조사되었다.

<표 3-35> 고용유형별_사업자별_직종별(소분류)_방송직_제작관련(편집)

(단위 : 명)

구분	계약직	무기 계약직	프리 랜서	외주 업체	용역 업체	자회사	파견직	기타	합계
KBS	8	107	42	4	9	2	—	4	176
MBC	5	—	—	—	—	—	9	—	14
SBS	—	—	6	—	—	—	—	—	6
EBS	—	—	7	—	—	—	—	—	7
4사 소계	13	107	55	4	9	2	9	4	203
KNN	3	—	—	—	—	1	3	—	7
MBC경남	—	—	—	—	—	—	—	—	—
TBS	5	—	3	—	—	—	—	—	8
대전MBC	—	—	—	—	—	—	—	—	—
대전방송	—	—	—	—	—	—	—	—	—
부산MBC	2	—	—	—	—	—	4	—	6
6사 소계	10	—	3	—	—	1	7	—	21
총합계	23	107	58	4	9	3	16	4	224

〈표 3-36〉 고용유형별_사업자별_직종별(소분류)_방송직_제작관련(음향/조명)

(단위 : 명)

구분	계약직	무기 계약직	프리 랜서	외주 업체	용역 업체	자회사	파견직	기타	합계
KBS	3	7	24	10	8	5	—	1	58
MBC	—	—	29	—	—	—	—	—	29
SBS	—	—	7	—	—	—	—	—	7
EBS	1	—	6	—	—	—	—	—	7
4사 소계	4	7	66	10	8	5	—	1	101
KNN	—	—	—	1	—	—	2	—	3
MBC경남	—	—	—	—	—	—	—	—	—
TBS	10	—	—	—	—	—	—	—	10
대전MBC	—	—	—	—	—	—	—	—	—
대전방송	—	—	—	—	—	—	—	—	—
부산MBC	—	—	—	—	—	—	—	—	—
6사 소계	10	—	—	1	—	—	2	—	13
총합계	14	7	66	11	8	5	2	1	114

방송직 중 제작관련(연출지원) 업무는 37.6%(234명)가 파견직이었으며, 33.0%(205명)는 프리랜서로 나타났다. 본사 4사의 제작관련(연출지원) 업무는 38.6%(224명)가 파견직, 34.1%(198명)가 프리랜서였으며, 19.3%(112명)는 외주업체 소속으로 종사하고 있었다. KBS는 68.6%(133명)가 파견직이었고, MBC는 54.6%(65명)가 프리랜서, SBS는 46.6%(111명)가 외주업체 소속인 것으로 조사되었다. 본사 외 6사는 59.5%(25명)가 계약직, 23.8%(10명)가 파견직인 것으로 나타났다.

방송직 중 제작관련(보도지원) 업무는 42.1%(98명)가 파견직, 17.2%(40명)가 무기계약직으로 종사하고 있었다. 본사 4사의 제작관련(보도지원) 업무는 35.4%(73명)가 파견직, 19.4%(40명)가 무기계약직이었으며, KBS는 40.0%(40명)이 무기계약직, 28.0%(28명)가 기타직이었고, MBC는 84.9%(62명)가 파견직인 것으로 조사되었다. 본사 외 6사는 92.6%(25명)가 파견직인 것으로 나타났다.

<표 3-37> 고용유형별_사업자별_직종별(소분류)_방송직_제작관련(연출지원)

(단위 : 명)

구분	계약직	무기 계약직	프리 랜서	외주 업체	용역 업체	자회사	파견직	기타	합계
KBS	—	—	36	1	6	1	133	17	194
MBC	22	—	65	—	—	—	32	—	119
SBS	—	—	68	111	—	—	59	—	238
EBS	—	—	29	—	—	—	—	—	29
4사 소계	22	—	198	112	6	1	224	17	580
KNN	—	—	—	—	—	—	5	—	5
MBC경남	—	—	—	—	—	—	—	—	—
TBS	23	—	4	—	—	—	—	—	27
대전MBC	—	—	1	—	—	—	3	—	4
대전방송	—	—	—	—	—	—	—	—	—
부산MBC	2	—	2	—	—	—	2	—	6
6사 소계	25	—	7	—	—	—	10	—	42
총합계	47	—	205	112	6	1	234	17	622

<표 3-38> 고용유형별_사업자별_직종별(소분류)_방송직_제작관련(보도지원)

(단위 : 명)

구분	계약직	무기 계약직	프리 랜서	외주 업체	용역 업체	자회사	파견직	기타	합계
KBS	10	40	22	—	—	—	—	28	100
MBC	7	—	1	3	—	—	62	—	73
SBS	14	—	8	—	—	—	11	—	33
EBS	—	—	—	—	—	—	—	—	—
4사 소계	31	40	31	3	—	—	73	28	206
KNN	—	—	2	—	—	—	1	—	3
MBC경남	—	—	—	—	—	—	—	—	—
TBS	—	—	—	—	—	—	—	—	—
대전MBC	—	—	—	—	—	—	17	—	17
대전방송	—	—	—	—	—	—	—	—	—
부산MBC	—	—	—	—	—	—	7	—	7
6사 소계	—	—	2	—	—	—	25	—	27
총합계	31	40	33	3	—	—	98	28	233

방송직 중 뉴미디어 관련 업무는 29.6%(100명)가 프리랜서, 28.7%(97명)가 자회사 소속이었으며, 20.1%(68명)는 파견직인 것으로 조사되었다. 본사 4사의 경우, 29.8%(99명)가 프리랜서, 28.9%(96명)가 자회사 소속이었으며, KBS는 55.5%(96명)가 자회사 소속, MBC는 45.1%(41명)가 파견직, EBS는 27명 전원이 프리랜서인 것으로 조사되었다.

방송직 중 기타 방송직은 38.9%(89명)가 프리랜서, 28.4%(65명)가 계약직인 것으로 조사되었다. 본사 4사의 경우 47.8%(85명)가 프리랜서였으며, KBS는 63.4%(78명)가 프리랜서, MBC는 58.1%(25명)가 계약직인 것으로 나타났다. 본사 외 6사는 66.7%(34명)가 계약직이었으며 19.6%(10명)는 용역업체 소속인 것으로 나타났다.

<표 3-39> 고용유형별_사업자별_직종별(소분류)_방송직_뉴미디어 관련

(단위 : 명)

구분	계약직	무기 계약직	프리 랜서	외주 업체	용역 업체	자회사	파견직	기타	합계
KBS	—	—	36	—	3	96	12	26	173
MBC	27	—	23	—	—	—	41	—	91
SBS	7	—	13	7	—	—	14	—	41
EBS	—	—	27	—	—	—	—	—	27
4사 소계	34	—	99	7	3	96	67	26	332
KNN	—	—	1	—	—	1	1	—	3
MBC경남	—	—	—	—	—	—	—	—	—
TBS	3	—	—	—	—	—	—	—	3
대전MBC	—	—	—	—	—	—	—	—	—
대전방송	—	—	—	—	—	—	—	—	—
부산MBC	—	—	—	—	—	—	—	—	—
6사 소계	3	—	1	—	—	1	1	—	6
총합계	37	—	100	7	3	97	68	26	338

〈표 3-40〉 고용유형별_사업자별_직종별(소분류)_방송직_기타 방송직

(단위 : 명)

구분	계약직	무기 계약직	프리 랜서	외주 업체	용역 업체	자회사	파견직	기타	합계
KBS	—	—	78	—	2	17	17	9	123
MBC	25	—	1	—	—	—	17	—	43
SBS	—	—	5	—	—	—	—	—	5
EBS	6	—	1	—	—	—	—	—	7
4사 소계	31	—	85	—	2	17	34	9	178
KNN	—	—	—	—	—	—	1	—	1
MBC경남	1	—	—	—	—	—	—	—	1
TBS	32	—	2	—	—	—	—	—	34
대전MBC	—	1	2	—	10	—	—	—	13
대전방송	—	—	—	—	—	—	—	—	—
부산MBC	1	—	—	—	—	—	1	—	2
6사 소계	34	1	4	—	10	—	2	—	51
총합계	65	1	89	—	12	17	36	9	229

기술직 중 송출 기술 업무는 69.7%(83명)가 계약직에 종사하는 것으로 나타났다. 본사 4사의 경우, 72.9%(62명)가 계약직이었으며, 15.3%(13명)는 자회사 소속으로 조사되었다. KBS는 71.0%(49명)가 계약직이었고 MBC 역시 86.7%(13명)가 계약직이었다. 본사 외 6사는 61.8%(21명)가 계약직인 것으로 나타났다.

기술직 중 제작기술 업무는 35.7%(60명)가 파견직이었으며, 31.0%(52명)는 계약직이었다. 본사 4사는 35.0%(55명)가 파견직, 29.3%(46명)가 계약직이었으며, KBS의 경우 40.3%(31명)가 용역업체 소속, 36.4%(28명)가 계약직인 것으로 나타났으며 MBC는 67.5%(52명)가 파견직인 것으로 조사되었다. 기술직 중 기타기술 업무는 49.7%(245명)가 자회사 소속이었으며, 이들은 모두 KBS에서 종사하고 있었다. MBC는 60.9%(28명)가 파견직이었으며, SBS는 75.7%(28명)가 용역업체 소속인 것으로 조사되었다.

영업홍보직 중 방송광고 관련 업무는 본사 외 6사에서 9명 중 5명이 파견직인 것으로 조사되었다. 기타 영업홍보 관련 업무는 34.8%(16명)가 계약직, 32.6%(15명)가 프리랜서, 23.9%(11명)이 자회사 소속인 것으로 나타났다.

<표 3-41> 고용유형별_사업자별_직종별(소분류)_기술직_송출기술

(단위 : 명)

구분	계약직	무기 계약직	프리 랜서	외주 업체	용역 업체	자회사	파견직	기타	합계
KBS	49	2	4	—	—	13	—	1	69
MBC	13	—	—	—	—	—	2	—	15
SBS	—	—	—	—	—	—	1	—	1
EBS	—	—	—	—	—	—	—	—	—
4사 소계	62	2	4	—	—	13	3	1	85
KNN	—	3	—	—	—	—	—	—	3
MBC경남	8	—	—	—	—	—	—	—	8
TBS	8	—	—	—	—	—	—	—	8
대전MBC	4	2	—	—	—	—	—	—	6
대전방송	—	—	—	—	—	—	—	—	—
부산MBC	1	—	—	—	8	—	—	—	9
6사 소계	21	5	—	—	8	—	—	—	34
총합계	83	7	4	—	8	13	3	1	119

<표 3-42> 고용유형별_사업자별_직종별(소분류)_기술직_제작기술

(단위 : 명)

구분	계약직	무기 계약직	프리 랜서	외주 업체	용역 업체	자회사	파견직	기타	합계
KBS	28	3	10	3	31	—	—	2	77
MBC	18	—	2	4	1	—	52	—	77
SBS	—	—	—	—	—	—	3	—	3
EBS	—	—	—	—	—	—	—	—	—
4사 소계	46	3	12	7	32	—	55	2	157
KNN	—	—	—	—	—	—	5	—	5
MBC경남	—	—	—	—	—	—	—	—	—
TBS	6	—	—	—	—	—	—	—	6
대전MBC	—	—	—	—	—	—	—	—	—
대전방송	—	—	—	—	—	—	—	—	—
부산MBC	—	—	—	—	—	—	—	—	—
6사 소계	6	—	—	—	—	—	5	—	11
총합계	52	3	12	7	32	—	60	2	168

〈표 3-43〉 고용유형별_사업자별_직종별(소분류)_기술직_기타 기술직

(단위 : 명)

구분	계약직	무기 계약직	프리 랜서	외주 업체	용역 업체	자회사	파견직	기타	합계
KBS	6	—	3	—	31	245	100	5	390
MBC	15	—	—	—	3	—	28	—	46
SBS	—	—	—	—	28	—	9	—	37
EBS	3	—	—	—	—	—	—	—	3
4사 소계	24	—	3	—	62	245	137	5	476
KNN	—	—	—	—	—	—	1	—	1
MBC경남	—	—	—	—	—	—	—	—	—
TBS	7	—	—	—	—	—	—	—	7
대전MBC	—	—	—	—	—	—	1	—	1
대전방송	—	—	—	—	—	—	—	—	—
부산MBC	1	—	—	—	—	—	7	—	8
6사 소계	8	—	—	—	—	—	9	—	17
총합계	32	—	3	—	62	245	146	5	493

〈표 3-44〉 고용유형별_사업자별_직종별(소분류)_영업홍보직_기타 영업홍보직

(단위 : 명)

구분	계약직	무기 계약직	프리 랜서	외주 업체	용역 업체	자회사	파견직	기타	합계
KBS	—	—	—	—	—	11	—	—	11
MBC	13	—	1	—	—	—	—	—	14
SBS	1	—	—	—	—	—	—	—	1
EBS	—	—	14	—	—	—	—	—	14
4사 소계	14	—	15	—	—	11	—	—	40
KNN	1	—	—	—	—	—	3	—	4
MBC경남	—	—	—	—	—	—	—	—	—
TBS	—	—	—	—	—	—	—	—	—
대전MBC	—	—	—	—	—	—	—	—	—
대전방송	—	—	—	—	—	—	—	—	—
부산MBC	1	—	—	—	—	—	1	—	2
6사 소계	2	—	—	—	—	—	4	—	6
총합계	16	—	15	—	—	11	4	—	46

기타직 중 번역/영문 지원 업무는 69.2%(18명)가 프리랜서로 종사하고 있었으며, 이들 대부분은 본사 4사에서 근무하고 있는 것으로 나타났다. 기타직 중 운전/경비/미화 업무는 62.6%(886명)가 자회사 소속이었으며, 33.6%(476명)는 용역업체 소속인 것으로 나타났다. KBS는 95.4%(886명)가 자회사 소속이었으며, MBC 94.1%(143명), SBS 100%(241명)는 용역업체 소속인 것으로 조사되었다. 본사 외 6사의 경우, 54.3%(51명)는 용역업체, 37.2%(35명)는 파견직으로 종사하고 있는 것으로 나타났다. 기타직 중 기타 업무로 분류된 종사자는 45.2%(299명)가 용역업체 소속이었으며, 26.2%(173명)는 파견직인 것으로 조사되었다. KBS는 48.1%(38명)가 계약직인 반면, MBC 87.4%(188명), SBS 73.2%(90명)는 용역업체 소속, EBS는 70.3%(156명)가 파견직 소속이었다.

〈표 3-45〉 고용유형별_사업자별_직종별(소분류)_기타_번역/영문지원

(단위 : 명)

구분	계약직	무기 계약직	프리 랜서	외주 업체	용역 업체	자회사	파견직	기타	합계
KBS	—	—	13	—	—	—	3	1	17
MBC	—	—	—	—	—	—	—	—	—
SBS	—	—	4	—	—	—	4	—	8
EBS	—	—	—	—	—	—	—	—	—
4사 소계	—	—	17	—	—	—	7	1	25
KNN	—	—	1	—	—	—	—	—	1
MBC경남	—	—	—	—	—	—	—	—	—
TBS	—	—	—	—	—	—	—	—	—
대전MBC	—	—	—	—	—	—	—	—	—
대전방송	—	—	—	—	—	—	—	—	—
부산MBC	—	—	—	—	—	—	—	—	—
6사 소계	—	—	1	—	—	—	—	—	1
총합계	—	—	18	—	—	—	7	1	26

<표 3-46> 고용유형별_사업자별_직종별(소분류)_기타_운전/경비/미화

(단위 : 명)

구분	계약직	무기 계약직	프리 랜서	외주 업체	용역 업체	자회사	파견직	기타	합계
KBS	—	—	—	—	41	886	—	2	929
MBC	—	—	—	—	143	—	9	—	152
SBS	—	—	—	—	241	—	—	—	241
EBS	—	—	—	—	—	—	—	—	—
4사 소계	—	—	—	—	425	886	9	2	1,322
KNN	—	—	—	—	—	—	23	—	23
MBC경남	—	—	—	—	—	—	—	—	—
TBS	—	6	—	—	—	—	—	—	6
대전MBC	—	—	—	—	24	—	—	—	24
대전방송	—	—	—	—	—	—	—	—	—
부산MBC	2	—	—	—	27	—	12	—	41
6사 소계	2	6	—	—	51	—	35	—	94
총합계	2	6	—	—	476	886	44	2	1,416

<표 3-47> 고용유형별_사업자별_직종별(소분류)_기타_기타

(단위 : 명)

구분	계약직	무기 계약직	프리 랜서	외주 업체	용역 업체	자회사	파견직	기타	합계
KBS	38	1	19	—	21	—	—	—	79
MBC	10	—	1	—	188	—	14	2	215
SBS	7	10	4	2	90	—	—	10	123
EBS	60	—	6	—	—	—	156	—	222
4사 소계	115	11	30	2	299	—	170	12	639
KNN	—	—	—	—	—	—	—	—	—
MBC경남	—	—	—	—	—	—	—	—	—
TBS	—	—	—	—	—	—	—	—	—
대전MBC	—	—	—	—	—	—	3	—	3
대전방송	—	—	—	—	—	—	—	—	—
부산MBC	—	—	—	—	—	—	—	—	—
6사 소계	—	—	—	—	—	—	3	—	3
총합계	115	11	49	2	299	—	173	12	661

본사 4사의 고용유형별 인사담당 총괄부서의 채용 여부를 살펴보면 다음과 같다. 계약직의 경우, KBS는 82.7%(167명), EBS는 69.7%(23명)이 미채용인 반면, MBC는 88.2%(180명), EBS는 100%(70명)이 인사담당 총괄부서에서 채용하고 있었다. 무기계약직은 KBS는 201명, SBS는 10명 모두 채용하고 있었다. 반면, 프리랜서는 KBS(1,310명), MBC(339명), SBS(445명), EBS(323명) 모두 인사담당 총괄부서에서 채용하고 있지 않는 것으로 나타났다.

외주업체, 용역업체, 자회사, 기타직은 모두 인사담당 총괄부서에서 채용하지 못하고 있는 것으로 조사되었다. 파견직은 KBS(516명), EBS(156명)가 전원을 채용하고 있었으나 MBC는 303명 모두 미채용, SBS는 55.3%(68명)이 미채용인 것으로 나타났다.

본사 외 6사의 고용유형별 인사담당 총괄부서의 채용 여부를 살펴보면 다음과 같다. 계약직과 무기계약직은 모두 인사담당 총괄부서에서 채용이 이루어지고 있었다. 프리랜서의 경우, TBS(135명), 대전MBC(36명), 대전방송(24명), 부산MBC(24명)는 모두 미채용 상태이며, KNN은 86.0%(49명)가 미채용인 것으로 나타났다.

외주업체, 용역업체, 자회사는 대부분 미채용으로 조사되었다(대전방송의 경우 용역업체에서 16명 중 1명만 미채용). 파견직의 경우 KNN 75명(100%)이 미채용인 것으로 나타난 반면, 대전MBC 29명(100%), 부산MBC 72명(100%)은 채용 상태였고, 대전방송은 80.0%(32명)이 인사담당 총괄부서에서 채용하고 있는 것으로 조사되었다.

<표 3-48> 고용유형별_사업자별 인사담당 총괄부서 채용여부_본사

(단위 : 명)

구분	KBS		MBC		SBS		EBS	
	채용	미채용	채용	미채용	채용	미채용	채용	미채용
계약직	35	167	180	24	10	23	70	—
무기계약직	201	—	—	—	10	—	—	—
프리랜서	—	1,310	—	339	—	445	—	323
외주업체	—	62	—	18	—	120	—	—
용역업체	—	252	—	335	—	359	—	—
자회사	—	1,737	—	—	—	—	—	—
파견직	516	—	—	303	55	68	156	—
기타	—	147	—	2	—	10	—	—
총합계	752	3,675	180	1,021	75	1,025	226	323

〈표 3-49〉 고용유형별_사업자별 인사담당 총괄부서 채용여부_본사 외 6사

(단위 : 명)

구분	KNN		MBC경남		TBS		대전MBC		대전방송		부산MBC	
	채용	미채용	채용	미채용	채용	미채용	채용	미채용	채용	미채용	채용	미채용
계약직	7	—	9	—	210	—	4	—	17	—	14	—
무기계약직	7	—	2	—	7	—	13	—	10	—	—	—
프리랜서	8	49	—	—	—	135	—	36	—	24	—	24
외주업체	—	19	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
용역업체	—	—	—	—	—	—	—	36	15	1	—	35
자회사	—	9	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
파견직	—	75	—	—	—	—	29	—	32	8	72	—
기타	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
총합계	22	152	11	—	217	135	46	72	74	33	86	59

본사 4사의 고용유형별 인사담당 총괄부서의 관리 여부를 살펴보면 다음과 같다. 계약직의 경우, KBS(202명), MBC(204명), SBS(33명), EBS(70명) 모두 인사담당 총괄부서에서 관리가 이루어지고 있었다. 무기계약직도 KBS(201명), SBS(10명)는 관리가 되고 있는 것으로 나타났다. 반면 프리랜서는 KBS(1,310명), MBC(339명), SBS(445명), EBS(323명)는 모두 미관리대상이었다. 외주업체, 용역업체, 자회사, 기타직도 모두 미관리 대상인 반면, 파견직은 모두 관리하고 있는 것으로 나타났다.

본사 외 6사의 고용유형별 인사담당 총괄부서의 관리 여부를 살펴보면 다음과 같다. 계약직의 경우, KNN(7명), MBC경남(9명), TBS(210명), 대전MBC(4명), 대전방송(17명), 부산MBC(14명)는 전원 관리대상에 속하였고, 무기계약직도 모두 인사담당 총괄부서의 관리가 이루어지고 있었다. 프리랜서의 경우, KNN은 86.0%(49명)이 미관리 대상이었으며, TBS(135명), 대전MBC(36명), 대전방송(24명), 부산MBC(24명)은 모두 미관리되고 있었다.

외주업체, 용역업체, 자회사도 대부분 인사담당 총괄부서에서 관리하지 못하고 있는 것으로 나타났다. 파견직의 경우 KNN(75명), 대전MBC(29명), 부산MBC(72명)는 모두 관리대상이었으나 대전방송은 80.0%(32명)만 관리하고 있는 것으로 나타났다.

<표 3-50> 고용유형별_사업자별 인사담당 총괄부서 관리어부_본사

(단위 : 명)

구분	KBS		MBC		SBS		EBS	
	관리	미관리	관리	미관리	관리	미관리	관리	미관리
계약직	202	—	204	—	33	—	70	—
무기계약직	201	—	—	—	10	—	—	—
프리랜서	—	1,310	—	339	—	445	—	323
외주업체	—	62	—	18	—	120	—	—
용역업체	—	252	—	335	—	359	—	—
자회사	—	1,737	—	—	—	—	—	—
파견직	516	—	303	—	123	—	156	—
기타	—	147	—	2	—	10	—	—
총합계	919	3,508	507	694	166	934	226	323

<표 3-51> 고용유형별_사업자별 인사담당 총괄부서 관리어부_본사 외 6사

(단위 : 명)

구분	KNN		MBC경남		TBS		대전MBC		대전방송		부산MBC	
	관리	미관리	관리	미관리	관리	미관리	관리	미관리	관리	미관리	관리	미관리
계약직	7	—	9	—	210	—	4	—	17	—	14	—
무기계약직	7	—	2	—	7	—	13	—	10	—	—	—
프리랜서	8	49	—	—	—	135	—	36	—	24	—	24
외주업체	—	19	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
용역업체	—	—	—	—	—	—	—	36	15	1	—	35
자회사	—	9	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
파견직	75	—	—	—	—	—	29	—	32	8	72	—
기타	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
총합계	97	77	11	—	217	135	46	72	74	33	86	59

본사 4사의 고용유형별 근속기간을 살펴보면 다음과 같다. 계약직의 경우, 1년 미만 근무자가 47.6%(237명)로 가장 많았으며, 1년 이상~2년 미만 근무자는 42.8%(213명)인 것으로 나타났다. KBS는 1년 이상~2년 미만 근무자가 44.6%(90명)로 가장 많았으며, 1년 미만 근무자는 42.1%(85명)인 것으로 나타났다. MBC도 1년 미만 근무자 46.6%(95명), 1년 이

상~2년 미만 근무자 45.6%(93명)였으며, SBS(60.6%, 20명), EBS(62.7%, 37명)는 1년 미만 근무자가 가장 많은 것으로 나타났다.

본사 외 6사의 경우, KNN(57.1%, 4명), MBC경남(100%, 9명), TBS(85.2%, 179명)는 1년 이상~2년 미만 근무자가 가장 많았으며, 대전방송(47.1%, 8명), 부산MBC(57.1%, 8명)는 1년 미만 근무자가 많은 것으로 나타났다.

〈표 3-52〉 고용유형별_사업자별_근속기간_계약직

(단위 : 명)

구분	1년 미만	1년 이상 ~ 2년 미만	2년 이상 ~ 3년 미만	3년 이상	합계
KBS	85	90	12	15	202
MBC	95	93	12	4	204
SBS	20	8	2	3	33
EBS	37	22	—	—	59
4사 소계	237	213	26	22	498
KNN	3	4	—	—	7
MBC경남	—	9	—	—	9
TBS	29	179	2	—	210
대전MBC	—	—	—	4	4
대전방송	8	6	3	—	17
부산MBC	8	1	5	—	14
6사 소계	48	199	10	4	261
총합계	285	412	36	26	759

무기계약직의 경우, KBS는 1년 이상~2년 미만 근무자가 92.5%(1186명)로 가장 많았으며, SBS는 50.0%(5명)가 이에 속하는 것으로 나타났다. 본사 외 6사는 3년 이상 근무자(66.7%, 26명)가 많았는데 MBC대전은 13명(100%), KNN와 TBS(57.1%, 4명), 대전방송 50.0%(5명)가 3년 이상 근무자인 것으로 나타났다.

〈표 3-53〉 고용유형별_사업자별_근속기간_무기계약직

(단위 : 명)

구분	1년 미만	1년 이상 ~ 2년 미만	2년 이상 ~ 3년 미만	3년 이상	합계
KBS	—	186	3	12	201
MBC	—	—	—	—	—
SBS	—	2	3	5	10
EBS	—	—	—	—	—
4사 소계	—	188	6	17	211
KNN	2	1	—	4	7
MBC경남	—	2	—	—	2
TBS	1	2	—	4	7
대전MBC	—	—	—	13	13
대전방송	1	2	2	5	10
부산MBC	—	—	—	—	—
6사 소계	4	7	2	26	39
총합계	4	195	8	43	250

프리랜서의 경우, 3년 이상 근무자가 41.6%(1,119명)로 가장 많은 것으로 나타났다. KBS(46.0%, 608명), MBC(39.8%, 135명), SBS(42.2%, 188명)는 3년 이상 근무자가로 가장 많았으며, EBS는 1년 미만 근무자가 41.5%(134명)로 가장 많은 것으로 나타났다. 본사 외 6사의 경우도 대체로 3년 이상 근무자(46.0%, 276명)가 많은 것으로 나타났다. KNN(54.4%, 31명), 대전MBC(83.3%, 30명), 대전방송(79.2%, 30명), 부산MBC(50.0%, 12명)은 3년 이상 근무자가 많았고, TBS는 1년 미만 근무자(38.5%, 52명)이 가장 많은 것으로 나타났다.

〈표 3-54〉 고용유형별_사업자별_근속기간_프리랜서

(단위 : 명)

구분	1년 미만	1년 이상 ~ 2년 미만	2년 이상 ~ 3년 미만	3년 이상	합계
KBS	367	218	122	603	1,310
MBC	106	62	36	135	339
SBS	114	87	56	188	445
EBS	134	20	103	66	323
4사 소계	721	387	317	992	2,417
KNN	9	7	10	31	57
MBC경남	—	—	—	—	—
TBS	52	33	15	35	135
대전MBC	—	4	2	30	36
대전방송	1	2	2	19	24
부산MBC	2	7	3	12	24
6사 소계	64	53	32	127	276
총합계	785	440	349	1,119	2,693

외주업체, 용역업체, 자회사는 3년 이상 근무자가 많은 것으로 조사되었다. 외주업체의 경우, KBS는 40.3%(25명), MBC 50.0%(9명), SBS 42.5%(51명), KNN 68.4%(13명) 등이 3년 이상 근무자인 것으로 나타났다. 용역업체의 경우, KBS 55.2%(139명), MBC 72.5%(243명), SBS 64.1%(230명), 대전MBC 88.9%(32명), 대전방송 87.5%(14명), 부산MBC 75.9%(20명) 등 3년 이상 근무자가 많은 것으로 조사되었다. 자회사는 주로 KBS에만 근무하는 것으로 나타났다. 이 중 67.9%(1,180명)이 3년 이상 근무자이다.

〈표 3-55〉 고용유형별_사업자별_근속기간_외주업체

(단위 : 명)

구분	1년 미만	1년 이상 ~ 2년 미만	2년 이상 ~ 3년 미만	3년 이상	합계
KBS	14	2	21	25	62
MBC	5	2	2	9	18
SBS	30	33	6	51	120
EBS	—	—	—	—	—
4사 소계	49	37	29	85	200
KNN	2	3	1	13	19
MBC경남	—	—	—	—	—
TBS	—	—	—	—	—
대전MBC	—	—	—	—	—
대전방송	—	—	—	—	—
부산MBC	—	—	—	—	—
6사 소계	2	3	1	13	19
총합계	51	40	30	98	219

〈표 3-56〉 고용유형별_사업자별_근속기간_용역업체

(단위 : 명)

구분	1년 미만	1년 이상 ~ 2년 미만	2년 이상 ~ 3년 미만	3년 이상	합계
KBS	74	19	20	139	252
MBC	21	37	34	243	335
SBS	52	39	38	230	359
EBS	—	—	—	—	—
4사 소계	147	95	92	612	946
KNN	—	—	—	—	—
MBC경남	—	—	—	—	—
TBS	—	—	—	—	—
대전MBC	1	1	2	32	36
대전방송	—	2	—	14	16
부산MBC	5	10	—	20	35
6사 소계	6	13	2	66	87
총합계	153	108	94	678	1,033

<표 3-57> 고용유형별_사업자별_근속기간_자회사

(단위 : 명)

구분	1년 미만	1년 이상 ~ 2년 미만	2년 이상 ~ 3년 미만	3년 이상	합계
KBS	169	271	117	1,180	1,737
MBC	—	—	—	—	—
SBS	—	—	—	—	—
EBS	—	—	—	—	—
4사 소계	169	271	—	1,180	1,737
KNN	—	—	—	9	9
MBC경남	—	—	—	—	—
TBS	—	—	—	—	—
대전MBC	—	—	—	—	—
대전방송	—	—	—	—	—
부산MBC	—	—	—	—	—
6사 소계	—	—	—	9	9
총합계	169	271	117	1189	1,746

파견직의 경우, 1년 미만 근무자(55.0%, 723명), 1년 이상~2년 미만 근무자(42.2%, 554명) 순으로 많은 것으로 조사되었다. KBS의 경우, 6.36%인 328명이 1년 미만 근무자였으며, MBC 55.8%(169명), SBS 58.5%(72명), EBS 51.3%(80명)가 1년 미만 근무자로 나타났다. 본사 외 6사의 경우, 1년 이상~2년 미만 근무자가 49.1%(106명)로 가장 많은 것으로 조사되었다. KNN 47.3%(43명), 대전MBC 55.2%(16명), 부산MBC 47.2%(34명)는 1년 이상~2년 미만 근무자가 많았으며, 대전방송은 2년 이상~3년 미만 근무자가 52.5%(21명)로 가장 많은 것으로 나타났다. 기타직의 경우, KBS의 56.5%(83명)가 1년 미만 근무자로 조사되었다.

〈표 3-58〉 고용유형별_사업자별_근속기간_파견직

(단위 : 명)

구분	1년 미만	1년 이상 ~ 2년 미만	2년 이상 ~ 3년 미만	3년 이상	합계
KBS	328	187	—	1	516
MBC	169	134	—	—	303
SBS	72	51	—	—	123
EBS	80	76	—	—	156
4사 소계	649	448	—	1	1,098
KNN	32	43	—	—	75
MBC경남	—	—	—	—	—
TBS	—	—	—	—	—
대전MBC	13	16	—	—	29
대전방송	5	13	21	1	40
부산MBC	24	34	13	1	72
6사 소계	74	106	34	2	216
총합계	723	554	34	3	1,314

〈표 3-59〉 고용유형별_사업자별_근속기간_기타

(단위 : 명)

구분	1년 미만	1년 이상 ~ 2년 미만	2년 이상 ~ 3년 미만	3년 이상	합계
KBS	83	25	9	30	147
MBC	—	—	—	2	2
SBS	1	—	1	8	10
EBS	—	—	—	—	—
4사 소계	84	25	10	40	159
KNN	—	—	—	—	—
MBC경남	—	—	—	—	—
TBS	—	—	—	—	—
대전MBC	—	—	—	—	—
대전방송	—	—	—	—	—
부산MBC	—	—	—	—	—
6사 소계	—	—	—	—	—
총합계	84	25	10	40	159

4. 각 사별 처우개선방안

재허가 조건 이행 사업자는 대부분 비정규직 종사자 인력관리 및 고용조건 개선, 처우 개선 등에 대해 성실히 이행할 것을 약속한 바 있다. 인력관리 시스템 구축, 고용조건 개선 및 처우개선 등의 분야에서 각 사는 모두 개선의 의지를 표명하였다. 다만, 정규직 전환 계획의 경우, 일부사업자는 법인의 경영안정성, 기존 직원 및 신규 직원 채용 방식과의 형평성 등의 사유로 다소 어려움이 있음을 피력하였다.

각 사가 제출한 자료에 의하면, 각 사별 비정규직 인력 관리체계 개선 및 전산시스템 구축이 이루어질 것으로 전망된다. 이미 전산시스템 구축을 완료한 사업자(EBS, TBS)도 있으며, 기존 ERP 시스템 개선(MBC, SBS)을 통해 비정규직 인력 관리 시스템을 구축할 예정이다. 시스템이 없던 사업자도 최대 3년 내에 인력관리 전산시스템을 구축할 계획을 수립하고 있다.

인력관리 시스템 구축 및 확대를 통해 비정규직 고용안정성이 제고될 것으로 기대된다. 일부 사업자는 계약직의 경우 자사 ERP를 통해 관리하고 있었으나, 파견직, 용역직, 프리랜서 등은 관리가 전무한 상황이었다. 인력 관리 시스템 구축을 통해 그동안 관리가 어려웠던 비정규직 종사자들의 계약 등 체계적인 관리가 가능해질 것으로 전망된다.

비정규직 종사자의 고용 조건 개선 및 계약체결률 역시 제고될 것으로 기대된다. 그동안 서면계약이 이루어지지 않고 있었던 관행을 탈피하고 계약서 체결 및 교부가 높아질 것으로 전망(표준계약서를 기반으로 계약서 작성)된다. 또한 정규직과 동일하게 4대 보험 가입 및 적용, 기타 업무추진비 지급, 예술인 고용보험 적용, 단체상해보험 지원 등 고용조건이 상당수 개선될 것으로 예상된다.

정규직 전환의 경우, 각 사별로 법인 운영의 어려움으로 인해 정규직 전환에 대해서는 다소 미온적인 태도를 보이고 있지만, 경쟁 심화에 따른 수익성 악화 등 경영 전반의 어려운 환경임을 감안할 필요가 있다.

처우 개선 부문의 경우, 차별없는 복리후생제도 마련 및 관리자 관리 감독 강화 및 교육, 바람직한 협업 문화 정착을 위한 인식 개선 등을 통해 비정규직 종사자 처우가 개선될 것으로 기대된다. 중앙 4사는 파견직 근로자 처우 개선(KBS), 예술인 고용보험 제도 적용(MBC), 협업 문화 정착 및 인식개선방안 마련(KBS, MBC, SBS), 파견직 건강검진 실시(EBS)

등을 약속하였다. 본사 외 6사는 감독 강화(MBC경남, 대전MBC), 복리후생 기준 일원화(TBS, 대전MBC, 부산MBC) 계약 체결 시 근로자 처우 협의(대전방송) 등을 약속하였다.

가. 인력관리 시스템 구축

〈표 3-60〉 중앙4사 인력관리시스템 구축 계획

	시스템 구축	대상	완료예정일
KBS	· 비정규직 인력관리체계 및 시스템 구축 계획	비정규직	2022~2023
MBC	· 현재 파견직원은 인사부에서 관리	파견직	
	· 프리랜서는 구축된 시스템(제작정보시스템) 개선 및 활용 예정	프리랜서	
SBS	· 현재 전사 관리 시스템	파견직	
	· 향후 전사 관리 시스템 활용	방송분야 보조 업무	
	· 프리랜서 통합관리 시스템 체계화 예정	프리랜서	
EBS	· 현재 ERP 시스템 활용	계약직, 파견직 등	
	· 프리랜서/예술인 계약관리 시스템 개발 예정	프리랜서, 예술인 등	2022년 1월

KBS는 2021년 『비정규직 인력 관리 체계 및 시스템 구축』 개발계획 입안하고 이를 확정하였다. 이후 2022~2023 시스템 개발을 진행할 예정이다. MBC는 계약직 직원 및 본사 상근하는 외주업체 파견직원의 현황은 인사부에서 관리할 계획이다. 프리랜서는 기 구축된 시스템 활용할 예정이다.⁷⁾

SBS의 경우, 현재 사무지원, 기술보조, 기록보관원, 번역가 등의 파견근로자에 대해서는 전사적 시스템 안에서 관리할 계획이다. 각 제작부문이 제작비 범위 내에서 자율적으로 관리하고 있는 방송분야 보조(FD 등) 업무에 대해서도 향후에는 전사적으로 통합 관리할 수 있게 조치할 예정이다. 또한 현재 각 본부 별로 따로 운영하고 있는 프리랜서 계약 및 관리 체계를 정비하여 전사적인 프리랜서 통합 관리 시스템을 체계화할 예정이다. EBS는

7) MBC가 개발 활용 중인 ‘제작정보시스템’은 부서별, 프로그램별 제작비 사용 내역을 입력하여 보관 관리하도록 되어 있음(향후 개선할 것임)

EBS ERP 시스템 내 계약직·파견직의 발령, 입·퇴사 및 근태 관리 등을 위한 시스템을 기구축한 상황이다. 프리랜서 및 예술인 계약관리 시스템 개발 중으로 2022년 1월 오픈 예정인 것으로 알려졌다.

〈표 3-61〉 본사 외 6사 인력관리시스템 구축 계획

	시스템 구축	대상	완료 예정일
KNN	· 사내 ERP를 통한 비정규직 인력관리 시스템 개발 검토	계약직, 파견직, 프리랜서 등	
	· 현재 인사부서에서 프리랜서 업무계약서 보관 및 관리	프리랜서	
MBC 경남	· 비정규직 데이터 관리 체계화를 통한 인사부서에서 총 관리	프리랜서, 외주사, 계약직 등	
	· ERP를 통한 비정규직 자료의 전산 관리	비정규직	
TBS	· 비정규직 인력관리 근거 규정 제정 및 관리 시스템 고도화	기간제	2020 ~ 2023
	· 인력관리 체계 및 시스템 구축 완료		
대전 MBC	· 인사관리부서에서 총 인원 및 계약기간 총괄 관리, 계약서 작성 및 관리는 각 부서별로 진행	비정규직	
	· 비정규직 처우 개선을 위한 조건과 방법 협의		2021
대전 방송	· ERP에 비정규직 인력관리 시스템 추가 구축	비정규직	2022
부산 MBC	· 통합정보시스템을 통한 비정규 인력의 전문적 관리체계 구축		
	· 외부협력근로자에 대한 지원시스템 보완 및 유지	프리랜서 등	

KNN은 비정규직 관련 법령 준수 및 정부의 비정규직 관련 정책 적극 반영할 계획이다. 2021년 예술인 고용보험 도입에 따라 프리랜서와 계약을 진행하고, 인사부서에서 프리랜서 업무 계약서 보관 및 관리할 예정이며, 회사차원에서 비정규직 인력 전부에 대해 체계적으로 관리할 계획이다. 또한 사내 ERP 통한 비정규직 인력관리 시스템 개발 적극 검토 중에 있다.

MBC경남의 경우, 비정규직 데이터 관리 체계화할 예정이다. 현업부서 비정규직(프리랜

서), 외주사, 계약직 근로자 데이터를 작성하여 인사부서에서 통합적으로 관리할 예정이며, ERP 시스템을 통한 비정규직 자료를 관리할 예정이다. 이를 위해 비정규직 관련 자료를 내부 ERP 시스템에 등록할 것으로 나타났다.

TBS는 비정규직(기간제) 인력관리에 관한 근거규정 제정 및 관리시스템 구축을 2023년까지 완료할 계획이다. 기간제 직원 등 관리내규 제정('20.5.7.)하여 기간제 직원의 자격 기준, 사용원칙, 채용절차, 임금, 복무관리, 근로계약 해지 등 내규를 통한 체계적인 인력 관리 및 운용할 계획이다.

인력관리 체계는 이미 구축 완료 상태이다. ERP 시스템 구축을 통한 직원 개인별 인사 데이터베이스 관리하고, 개인인적정보, 병역, 학력, 이전경력, 면허자격, 상벌사항, 인사발령 등 개인정보 등의 체계적인 관리 및 운용이 가능하다. 이와 함께 출퇴근 등 근태, 조퇴, 연차 등의 복무관리 전산화를 통한 인력관리 시스템 고도화를 진행할 예정이며, 향후 인력관리 체계 및 시스템 고도화 등 유동적으로 대응할 계획이다.

대전MBC는 계약직, 파견, 프리랜서, 용역 등 비정규직 고용형태 및 업무에 따라 인사관리 부서에서 총 인원과 계약기간을 총괄하고, 계약서 작성, 관리는 각 부서별로 진행하고 있다. 각 고용형태별로 계약서를 작성하고 프리랜서는 편성국·보도국에서, 용역·파견·계약직(폴타임)은 경영국에서 관리할 예정이다. 또한 모든 비정규직에 대한 기본 데이터 및 계약서 작성을 확인하고 매달 비정규직 인원 변동에 대한 보고 및 진행상황 공유할 계획이다.

대전방송의 경우, 기업자원관리시스템(ERP)에 비정규직 인력관리 시스템을 추가 구축(2022년 완료 예정)할 예정이며, 부산MBC는 합법적이고 합리적인 인력 관리 체계를 구축할 예정이다. 파견 등 외주인력 중 우수인력선별 직접고용기회부여하고, 지역 내 대학과 연계 방송업계 진출희망학생 인턴십 기회부여(우수학생 근무기회 부여)하는 등 비정규 인력 중 우수근무자에 대한 정규직 전환제도 도입도 고려 중이다. 또한 사내 통합정보시스템을 통해 인력을 관리할 계획이다.

나. 고용조건 개선 계획

KBS는 비정규직 계약서 체결, 4대 보험 가입·적용 관리 등을 시행할 예정이다. 비정규직 인력 관리 시스템 구축시 계약직, 파견직은 물론 프리랜서, 임시사역, 아르바이트까지 계약서 체결과 해당하는 4대 보험 적용 여부를 확인토록 하여 고용조건을 개선할 계획이

다. 또한 직무별로 비정규직 고용형태를 정비함으로써, 무분별한 비정규직 사용을 지양하고 비정규직 인력 운용의 효율성을 제고할 예정이다. 이를 위해 2021년 비정규직 인력 현황의 직무분석 및 고용형태 분류 등 정비작업 착수했으며, 2023년까지 직무별 고용형태 기준(안) 마련 및 적용을 추진한다.

MBC의 경우, 계약직 고용조건 개선을 위해 기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률에 따른 운영 및 관리할 계획이다. 또한 정규직과의 차별 처우 방지(4대보험 적용, 교통보조비 지급, 입원 진료비 보조, 일가정양립정책지원, 경조축의금 등)를 위해 노력할 예정이다. 파견직의 특성상 본사의 개입 여지는 많지 않으나, 파견근로자들이 안전하고 쾌적한 환경에서 근무할 수 있도록 필요한 산업안전보건 제반조치 수행을 위해 노력 중이다. 특히 최근 코로나19 상황을 계기로, 확진자 발생 등 긴급 공지 전파시 외부 구성원(프리랜서, 도급, 파견 등)들에게 효과적으로 정보를 전달할 수 있도록 직무별 본사 부서관리 책임자에게 외부 구성원 주지 의무 부여할 예정이다.

〈표 3-62〉 중앙4사 고용조건 개선 계획

	주요 내용
KBS	· 비정규직 계약서 체결 및 4대 보험 가입/적용 관리 · 직무별 비정규직 고용형태 정비를 통한 인력 운용 효율성 제고 · 비정규직 인력의 직무분석 및 고용형태 분류 등 정비(2021년) · 직무별 고용형태 기준(안) 마련 및 적용(2023년)
MBC	· 기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률에 따른 운영 및 관리 · 정규직과 처우 차별 방지 노력(4대보험 적용, 교통보조비, 입원 진료비 보조 등) · 파견직 근로 환경 개선(산업안전보건 제반 조치 수행) · 방송분야 표준계약서 적용 확대(프리랜서)
SBS	· 계약직의 무기계약직 전환 검토 · 표준계약서에 기반한 프리랜서 계약 준수 · 예술인 고용보험제도 확대 적용
EBS	· 계약서 양식 보완을 통해 계약체결률 제고 · 예술인 고용보험 가입이 가능하도록 계약서 작성 · 예술인 고용보험 적극 안내 · 단체상해보험 지원 확대(비제작 프리랜서, 2022년부터 적용)

SBS는 향후 계약직 규모를 확대할 계획이 없는 것으로 나타났다. 다만, 현재 재직 중인

계약직원 중 계약기간의 만료가 도래하는 경우에는 업무 특성과 지속성을 고려하여 가능한 무기 계약직 전환 등을 통해 고용 안정을 위해 노력할 계획이다. 또한 향후 표준계약서에 기반한 프리랜서 계약 원칙을 준수함과 더불어, 2020년말에 제정된 예술인 고용보험제도를 최대한 확대 적용함으로써 방송, 미디어 관련 프리랜서들의 안정적인 삶을 지원하고 창의적 활동의 기반을 제공하는 사회적 노력에 앞장설 예정이다.

EBS의 경우, 계약체결률이 현저히 낮은 직무에 대해 계약 미진 사유를 파악하고, 현행 계약서에서 미비점이 있는 경우, 계약서 양식 또는 내용 보완하여 계약체결률을 제고할 예정이다(※ 단, 프리랜서가 계약체결을 희망하지 않거나 일회성 업무일 경우 예외). 또한 예술인 고용보험 해당 직무의 경우, 한시 또는 단기로 진행되는 방송제작 참여 인력도 최대한 보험 가입이 가능하도록 계약서를 작성하는 것을 원칙으로 할 계획이다.

이와 함께 예술인 고용보험 적극 안내 및 홍보할 예정이다. 방송제작 프리랜서 체결 시, 계약서 1부, 예술인 고용보험 보장 내용 및 가입 관련 안내자료, 성희롱 및 직장내 괴롭힘 예방교육 자료 배포하고, 단체상해보험을 비제작 프리랜서까지 지원 확대할 예정(2022년)이다.

다. 기타 처우 개선 계획

〈표 3-63〉 중앙4사 처우개선 계획

	주요 내용
KBS	· 적정한 비정규직 사용을 위한 관리자 관리 감독 강화 및 교육 실시 · 파견직 근로자 처우 개선(최저임금 인상분 초과하는 파견료 책정 등) · 방송제작 관련 비용 지급 시 적용범위 확대
MBC	· 전문계약직 제도 스펙트럼 확대 · 예술인 고용보험 제도 적극 협력 · 바람직한 협업 문화 정착을 위한 인식개선방안 검토
SBS	· 전직원 대상 교육 실시(폭언, 성폭력, 갑질 피해 방지 등) · 고충신고센터 상시 운영
EBS	· 파견직 근로자 건강검진 매년 실시

KBS는 적정한 비정규직 사용을 위한 관리자 관리 감독을 강화하고 교육을 실시할 계획

이다. 육아휴직대체인력, 퇴직자재고용과 같은 계약직, 파견직 근로자, 프리랜서, 임시사역 등은 해당 고용형태에 적합하도록 운용할 예정이다. 이들 비정규직의 적절한 운용을 위해 공사 관리자에 대한 비정규직 관련 유의사항을 안내하고 교육하는 조치를 시행할 계획이다. 또한 공사 기간제 근로자의 절반을 차지하는 파견직 근로자의 처우개선을 위해 2023년까지 매년 최저임금 인상분을 초과하는 파견료를 책정하고, 현행 포괄임금제 형태의 파견료 산정방식을 실제 시간의 수당을 합리적으로 반영할 수 있도록 기본임금과 별도의 시간의 수당 지급방식으로 전환할 계획이다. 이와 함께 출연비 등 방송제작 관련 비용 지급 시 적용범위 확대 등을 통해 처우개선에 노력하고, 기존 사규상 비정규직에는 해당하지 않아 지급대상이 아니었더라도 타당성이 인정될 만한 경우에 대해서는 적용범위 확대 등을 전향적으로 검토할 계획이다.

MBC의 경우, 전문계약직 제도 스펙트럼 확대를 검토할 예정이다. 이를 통해 계약직은 저임금의 나쁜 일자리라는 인식이 성립되지 않도록 실질적으로 처우를 개선할 계획이다. 이를 위해 전문역량과 자격을 갖춘 계약직 근로자에게 더 좋은 조건을 제시할 수 있도록 계약직 체계를 3단계로 재구성할 계획이다. 또한 현재 계약직으로 활용 중인 직무 중 전문역량 및 향후 내재화가 필요한 직무의 경우도 임금 등 처우 개선에 노력할 예정이다. 이와 별도로 예술인 고용보험 제도에 적극 협력하여, 본사와 계약을 맺고 활동 중인 문화예술용역계약 프리랜서 종사자들이 구직급여, 출산급여 등 각종 복지혜택을 받을 수 있도록 적극 지원 중이다. 2020년 12월부터 대상자 전원에 대해 보험 가입을 신청하여 발생 보험료 50%를 회사가 납부 중이다. 또한 고용 형태를 이유로 한 차별적 처우 임금, 정규직-파견직/프리랜서 간 바람직한 협업 문화 정착을 위한 인식 개선 방안을 검토 중이다.

SBS는 일하는 모든 비정규직 종사자와 프리랜서들이 폭언, 성폭력, 갑질 등의 피해에 노출되지 않도록 매년 SBS 직원 대상의 교육을 실시하고, 고충 신고 센터를 상시 운영함으로써 사전적으로 예방 조치를 도모함은 물론, 관련 사안에 대한 신고가 있는 경우에는 사후적으로도 엄정하게 대처할 계획이다.

EBS의 경우, 현재 계약직은 건강검진 매년 실시, 파견직은 파견업체에서 격년으로 실시하고 있는데, 파견직 근로자 건강검진을 일반직 직원과 동일 수준으로 매년 실시할 계획이다.

제 4장 노동인권 주요 입법 사례

제 1절 국내 노동인권 관련 법제도 분석

1. 비정규직 보호법

비정규직 보호법은 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률, 파견근로자보호 등에 관한 법률, 노동위원회법 등 비정규직 보호 관련 법률을 통틀어 의미한다. 2006년 11월 30일 국회에서 통과된 이후, 2007년 7월 1일부터 300인 이상 사업자에 적용하기 시작했다. 이후 2008년 7월, 100인 이상 사업장, 2009년 7월 1일부터는 5인 이상 사업장으로 시행 범위가 확대되었다.

2006년 법안은 11월 30일 비정규직 보호 관련 3개 법안⁸⁾이 국회에 통과되면서 근로자 100인 이상 기업에 적용과 2년 이상 근무 시 정규직 전환이 확정되었다. 해당 법안으로 인해 당시 정규직에 비해 62.8% 수준에 밖에 미치지 못하는 비정규직 임금격차가 크게 개선될 것으로 기대했다. 다만, 해당 법안이 통과되면서 비정규직 채용이 줄어들 것과 2년 이하 근무자의 무단 해고에 대한 조치가 없음에 대한 우려 또한 함께 제기됐다.

8) 기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률(제정), 파견근로자보호 등에 관한 법률, 노동위원회법

〈표 4-1〉 비정규직 차별시정 법률안 주요내용

- **(차별처우 금지 및 시정)** 비정규직에 대한 불합리한 차별처우를 금지하고, 노동위원회 차별시정 정차를 마련
 - － 이 경우 입증책임은 사용자에게 있으며, 시정명령 미이행시 1억원 이하의 과태료를 부과할 수 있음
- **(기간제근로 및 단시간근로 남용 제한)** 기간제근로의 총 사용기간을 2년으로 제한하고, 2년 초과시에는 정규직(무기근로계약) 근로자로 간주할 수 있음
 - － 단시간근로자의 초과근로시간은 주 12시간으로 제한함
- **(불법파견에 대한 제재 및 파견근로자 보호를 강화)** 파견업무는 현행 포지티브 법률 방식을 유지하되, 현실에 맞게 확대 및 조정할 수 있도록 요건을 보완
 - － 전문지식과 기술, 경험 이외 업무에 대해서도 성질을 고려하여 대통령령에서 조정할 수 있도록 함
 - － 현행 파견기간 2년 초과시 고용의제 규정을 직접고용의무로 변경하면서 파견대상 업무를 위반하거나 무허가 파견 등 모든 불법파견시 고용의무 적용을 명문화 함
 - － 불법파견시 사용사업주의 벌칙을 기존 1년 이하 징역 및 1천만원이하 벌금형에서 3년 이하 징역 및 2천만원 이하 벌금형으로 강화

출처 : 대한민국 정책 브리핑(2006. 11. 30.)

2. 근로기준법

가. 개요

근로기준법은 산업구조의 변화 및 고용형태의 다양화에 따라 신속적으로 고용관계를 운영하며 경제적인 근로시간제도를 유연화하는 등 고용관계 및 근로시간제도를 현실에 부합되도록 근로기준제도를 합리적으로 규정함으로써 근로자의 기본적인 생활을 보장 및 향상시키며 균형있는 국민경제의 발전을 도모하고자 1997년 3월 13일날 제정하였다. 헌법에 따라 근로조건의 기준을 정하여 근로자의 기본적 생활을 보장하고 향상시키는 것을 목적으로 하고 있다. 고용주와 노동자 간의 근로계약관계가 실질적으로 대등하지 않은 경우가 많기 때문에 근로자를 보호하기 위해 만든 법으로 볼 수 있다.

〈표 4-2〉 근로기준법 주요내용

-
- 근로자의 삶의 질 향상과 기업의 경쟁력 강화에 이바지 하기 위해 법정근로시간, 휴가 제도 등을 국제기준에 맞춤
 - 임금체불의 예방 및 체불임금의 조기청산을 유도하기 위하여 체불사업주에 대한 경제적 제재를 가하고 형사처벌제도를 합리적으로 규정
 - 국제화된 노동환경과 국제요구 수준에 부응하는 한편, 국내 노동현실에 맞추기 위하여 국내 취업최저연령을 의무교육이 종료되는 연령으로 규정
 - 산전후휴가, 육아휴직 등 여성근로자의 모성보호에 관한 사항을 취업규칙의 작성내용에 추가하도록 함으로써 여성근로자 보호를 시행
 - 정당한 이유없는 해고 등에 대한 구제명령 불이행자에 대한 이행강제금 제도를 규정
 - 경영상의 이유에 의한 해고시 사전통보기간의 단축 등을 통해 해고제도를 유연화
 - 기본적인 근로조건의 서면명시 및 근로자 해고시 서면통보를 의무화하여 근로조건을 보호
 - 18세 미만인 자와 근로계약을 체결하는 경우 근로기준법에 따른 근로조건을 서면으로 명시하여 교부하도록 하여 연소근로자의 노동기본권을 보호하고 사업주의 합법적 고용을 권장
 - 근로계약 체결 시 뿐만 아니라 근로계약을 변경하는 경우에도 근로조건을 명시하도록 하고, 사용자에 의해 명시한 근로계약서 교부의무를 부여하여 근로자의 법적 지위를 강화
 - 악의·상습적인 임금체불사업주 명단을 공제하여 임금 체불을 예방하고, 도급사업 근로자의 임금을 보호하기 위해 체불임금지급 연대책임 범위를 귀책사유가 있는 모든 상위 수급인으로 함
 - 1주당 최대 근로시간이 휴이근로를 포함 52시간임을 분명히 하고, 가산임금 중복할증율을 규정
 - 전자문서의 방법으로도 근로조건을 명시하여 교부할 수 있도록 함으로써 사용자와 근로자 모두의 편의를 제공
 - 직장내 괴롭힘의 경우 사용자에게 당사자 등을 대상으로 객관적인 조사를 하도록 하고, 사용자 등이 직장 내 괴롭힘 행위를 하거나 조치의무를 이행하지 않은 경우 과태료를 부과하는 등 제재규정을 두고 있음
-

출처 : 국가법령정보센터에서 재구성

(<https://www.law.go.kr/LSW/lsInfoP.do?efYd=20211119&lsiSeq=232199#0000>)

나. 연혁

현행 근로기준법은 1997년 3월 13일 신규 제정되어 2007년까지 총 11번 개정되었으며, 2007년 4월 11일 한차례 전부 개정된 후, 지금까지 23번 개정되면서 기능하고 있다.

〈표 4-3〉 근로기준법 연혁

날짜	형태	제정·개정 이유
1997.3.13.	신규 제정	· 산업구조의 변화와 고용형태의 다양화에 따라 고용관계를 신축적으로 운영하며 경직적인 근로시간제도를 유연화하는 등 고용관계 및 근로시간제도를 현실에 부합되도록 근로기준제도를 합리적으로 규정함으로써 근로자의 기본적 생활을 보장·향상시키며 균형있는 국민경제의 발전을 도모하려는 것임
1997.12.24.	일부 개정	· 퇴직금 금액을 질권이나 저당권에 의하여 담보된 채권보다 우선하여 변제받을 수 있도록 규정한 퇴직금전액 우선변제규정은 질권 또는 저당권의 본질적 내용을 침해할 소지가 있고 담보물권의 효력제한에 있어서 입법자가 준수하여야 할 과잉금지원칙에 위배되어 위헌성이 있다는 헌법재판소의 헌법불합치결정에 따라, 질권이나 저당권에 의하여 담보된 채권보다 우선하여 변제받을 수 있는 퇴직금의 범위를 조정하는 한편 사용자와 근로자에게 퇴직금 지급에 있어서의 선택의 폭을 넓혀 주기 위하여 퇴직금지급제도를 개선하려는 것임
1998.2.20.	일부 개정	· 급속한 산업구조의 변화에 따른 고용조정과정에서 경영상 이유에 의한 해고의 문제가 노사간 분쟁요인이 되어 1997년 3월 근로기준법의 제정시에 경영상 이유에 의한 해고제도가 법제화되고 동 규정의 시행이 2년간 유예되었으나 이를 삭제하고 경영상 이유에 의한 해고의 절차적 요건을 보완하려는 것임
1999.2.8.	일부 개정	· 고의로 사업에 막대한 지장을 초래하거나 재산상 손해를 끼쳐 사용자가 해고의 예고없이 근로자를 해고할 경우 노동부장관의 승인을 얻도록 하는 제도를 폐지하는 등 근로기준법에 규정된 각종 규제를 폐지 또는 완화하고, 기타 현행제도의 운영상 나타난 일부 미비점을 개선·보완하려는 것임
2001.8.14.	일부 개정	· 임신·출산을 이유로 하는 이직을 방지하고 일반 여성근로자의 고용촉진을 위하여 시간외근로·야간근로·휴일근로 및 산전후의 보호휴가 등에 관한 규정을 합리적으로 조정하려는 것임
2003.9.15.	일부 개정	· 근로자의 삶의 질 향상과 기업의 경쟁력 강화에 이바지하기 위하여 법정근로시간을 단축하고 근로시간 및 휴가제도를 국제기준에 맞추어 개선하려는 것임
2005.1.27.	타법 개정	· 근로자퇴직급여보장법(법률 제7379호, 2005.1.27.) 제정에 따른 근로기준법 개정
2005.3.31.	일부 개정	· 임금체불의 예방 및 체불임금의 조기청산을 유도하기 위하여 체불사업주에 대한 경제적 제재를 강화하되 형사처벌제도는 합리적으로 개선하고, 국제화된 노동환경과 국제요구 수준에 부응하고 우리의 노동현실에 맞추기 위하여 우리나라의 취업최저연령을 의무교육이 종료되는 연령으로 상향조정하며, 산전후휴가·육아휴직 등 여성근로자의 모성보호에 관한 사항을 취업규

		칙의 작성내용에 추가함으로써 여성근로자의 보호를 강화하려는 것임
2005.5.31.	일부 개정	· 사용자는 임신 중인 여성뿐만 아니라 임신 중인 여성이 임신 16주 이후 유산 또는 사산한 경우로서 당해 근로자가 청구하는 때에도 보호휴가를 주도록 하고 이에 따른 휴가중 최초 60일까지는 유급으로 하되, 「남녀고용평등법」에 의하여 국가가 산전후휴가급여등을 지급한 경우에는 사용자로 하여금 그 금액의 한도 안에서 지급의 책임을 면하게 하려는 것임
2006.12.21.	일부 개정	· 현행규정에는 취업규칙을 상시 각 사업장에 게시 또는 비치하여 근로자에게 주지시키도록 하고는 있으나, 그 게시 또는 비치장소가 특정되어 있지 않아 현실적으로 근로자들이 취업규칙을 인식할 수 있는 여건이 제대로 이루어지지 않고 있는 실정이므로 취업규칙의 게시 또는 비치 장소를 근로자가 자유로이 열람할 수 있는 장소로 명시하려는 것임
2006.12.21.	타법 개정	· 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률(법률 제8074호, 2006.12.21.) 제정에 따른 근로기준법 개정
2007.1.26.	일부 개정	· 정당한 이유 없는 해고 등에 대한 벌칙조항을 삭제하되, 정당한 이유 없는 해고 등에 대한 구제명령 불이행자에 대한 이행강제금 제도를 도입하고, 경영상의 이유에 의한 해고시 사전통보기간의 단축 등을 통하여 해고제도를 유연화하며, 기본적인 근로조건의 서면명시 및 근로자 해고시 서면통보의 의무화를 통하여 근로조건 보호를 강화하는 한편, 현행 제도의 운영상 나타난 일부 미비점을 개선·보완하려는 것임
2007.4.11.	전부 개정	· 법치국가에서의 법 문장은 일반 국민이 쉽게 읽고 이해해서 잘 지킬 수 있도록 해야 함은 물론이고 국민의 올바른 언어생활을 위한 본보기가 되어야 하는데, 우리의 법 문장에는 용어 등이 어려워 이해하기 힘든 경우가 많고 문장 구조도 어문(語文) 규범에 맞지 않아 국민의 일상적인 언어생활과 거리가 있다는 지적이 많음 · 이에 따라 법적 간결성·합축성과 조화를 이루는 범위에서, 법 문장의 표기를 한글화하고 어려운 용어를 쉬운 우리말로 풀어 쓰며 복잡한 문장은 체계를 정리하여 쉽고 간결하게 다듬음 · 이렇게 함으로써 일반 국민이 쉽게 읽고 잘 이해할 수 있도록 하고, 국민의 언어생활에도 맞는 법률이 되도록 하여, 종래 공무원이나 법률 전문가 중심의 법률 문화를 국민 중심의 법률 문화로 바꾸려는 데에 기여하려는 것임
2007.5.17.	타법 개정	· 가족관계의 등록 등에 관한 법률(법률 제8435호, 2007.5.17.) 제정에 따른 근로기준법 개정
2007.7.27.	일부 개정	· 「건설산업기본법」을 위반한 불법 하도급으로 인하여 건설일용근로자에 대한 임금체불이 많이 발생하고 있으므로 건설 하

		도급 관계에서 발생하는 임금지급방식을 개선하여 건설근로자의 권리를 보장할 수 있도록 하고, 18세 미만인 자와 근로계약을 체결하는 경우에는 「근로기준법」에 따른 근로조건을 서면으로 명시하여 교부하도록 함으로써 연소근로자의 노동기본권을 보호하고 사업주의 합법적 고용을 권장하려는 것임
2007.12.21.	타법 개정	· 남녀고용평등법 일부개정(법률 제8781호, 2007.12.21.)에 따른 근로기준법 개정
2008.3.21.	일부 개정	· 「근로기준법」의 적용이 배제되는 단시간 근로자의 요건과 적용배제 조항을 법률로 규정하고, 임신한 여성근로자에게 태아와 자신의 건강검진을 위하여 필요한 시간을 부여하도록 하며, · 사업체별 상시 근로자 수에 따라 주40시간 근로시간 제도의 적용시기를 정하던 것을 여러 사업체가 서로 관련을 가지고 공사를 수행하는 건설 현장의 근로자에 대하여는 그 현장단위로 총 공사금액을 바탕으로 산출한 상시 근로자 수를 기준으로 주40시간 근로시간을 일괄 적용하도록 특례를 마련하려는 것임
2008.3.28.	일부 개정	· 산전후휴가 종료 후 휴가 전의 업무와 동일하거나 동등한 대우를 받는 직무로 복귀시키도록 하고, 취업규칙 신고사항에 여성의 모성보호뿐만 아니라 직장가 가정생활의 양립 지원에 관한 사항과 근로자 개인의 특성을 고려한 작업환경 개선에 관한 사항을 추가하려는 것임
2009.5.21.	일부 개정	· 사용자가 기숙사 생활의 자치에 필요한 임원 선거에 간섭할 경우 종전에는 500만원 이하의 벌금에 처하던 것을 앞으로는 500만원 이하의 과태료 부과로 전환하여 법 위반에 대한 처벌의 합리성을 높이고, 종전에는 포괄적으로 규정되어 있던 양벌 규정 적용대상을 명확히 하는 등 현행 벌칙 및 과태료 규정을 합리적으로 개선하거나 정비하려는 것임
2010.5.17.	타법 개정	· 은행법 일부개정(법률 제10303호, 2010.5.17.)에 따른 근로기준법 개정
2010.5.25.	일부 개정	· 현행법은 근로계약을 체결할 때에 사용자로 하여금 근로조건에 관한 사항을 근로자에게 명시하도록 하고, 특히 임금의 구성항목·계산방법·지급방법, 소정근로시간, 휴일 및 휴가에 관한 근로조건은 서면으로 명시하되, 근로자의 요구가 있는 경우에는 이를 교부하도록 하고 있으나, 근로계약 체결 시 뿐만 아니라 근로계약을 변경하는 경우에도 근로조건을 명시할 필요성이 있고, 사용종속적 지위에 있는 근로자가 적극적으로 근로조건을 명시한 근로계약서의 교부를 요구하지 못하는 경우가 많이 발생하고 있음 · 이에 근로계약을 체결할 때뿐만 아니라, 이를 변경하는 경우에도 근로조건을 명시하도록 하고, 사용자의 서면으로 명시한 근로계약서 교부의무를 강화함으로써 근로자의 법적 지위를 강화

		하려는 것임(법 제17조)
2010.6.4.	타법 개정	· 정부조직법 일부개정(법률 제10339호, 2010.6.4.)에 따른 근로기준법 개정
2010.6.10.	타법 개정	· 동산·채권 등의 담보에 관한 법률 제정(법률 제10366호, 2010.6.10.)에 따른 근로기준법 개정
2011.5.24.	타법 개정	· 건설산업기본법 일부개정(법률 제10719호, 2011.5.24.)에 따른 근로기준법 개정
2012.2.1.	일부 개정	· 악의·상습적인 임금채불사업주의 명단을 공개할 수 있도록 하여 임금 채불을 예방하고, 도급사업 근로자의 임금을 보호하기 위하여 채불임금지급 연대책임의 범위를 귀책사유가 있는 모든 상위 수급인으로 확대하며, 근로자의 휴가 사용이 촉진되도록 제도를 개선하고, 유산·사산 위험이 있는 경우에는 산전후휴가를 출산 전에 나누어 사용할 수 있도록 함으로써 임신 중인 여성 근로자에 대한 보호를 강화하려는 것임
2014.1.21.	일부 개정	· 최근 난임부부 치료(체외 및 인공 수정기술)가 증가함에 따라 다태아의 출산 비율이 점차 증가하고 있고, 다태아 산모는 2명 이상 동시 출산, 난산, 높은 조산율 등으로 인해 산후 회복에 더 많은 시간이 필요하며 육아부담 또한 일반 산모보다 큰 사정을 고려하여, 다태아를 임신한 여성 근로자에게는 출산전후휴가를 현행 90일에서 120일로 확대하고, 그 중 유급휴가 부분을 60일에서 75일로 확대하려는 것임
2014.3.24.	일부 개정	· 해고사유와 해고시기를 명시하여 서면으로 해고의 예고를 미리 한 경우에는 별도로 해고사유와 해고시기를 통지해야 하는 의무를 면해 줌으로써 해고의 절차를 명확하고 간명하게 하는 한편, · 임신 12주 이내는 유산의 위험이 가장 높고 임신 36주 이후는 조산의 위험이 높기 때문에 해당 기간에 임신기 근로시간 단축제를 도입하여 임신·출산 친화적인 근로환경을 조성하려는 것임
2017.11.28.	일부 개정	· 육아 친화적인 환경과 근속기간 2년 미만 근로자의 휴가권을 보장하기 위하여 연차 유급휴가일수 산정에 관한 규정을 개선하고, 벌금형 수준을 징역형에 비례하여 조정하며, 어려운 용어를 순화하여 법률에 대한 국민의 이해를 제고하는 등 현행 제도의 운영상 나타난 일부 미비점을 개선·보완하려는 것임
2018.3.20.	일부 개정	· 실근로시간 단축의 시대적 과제를 해결하고 향후 발생할 사회적 비용을 최소화하기 위하여 1주당 최대 근로시간이 휴일근로를 포함 52시간임을 분명히 하고, 가산임금 중복할증율을 규정하며, 사실상 제한 없는 근로를 허용하여 초장시간 근로의 원인이 되고 있는 근로시간특례업종의 범위를 축소하는 등 근로시간 관련 제도를 정비함

2019.1.15.	일부 개정	· 헌법재판소는 2015. 12. 23. 2014헌바3 사건에서 ‘월급근로자로서 6개월이 되지 못한 자’를 해고예고의 적용 예외로 규정하고 있는 조항에 대하여 근무기간이 6개월 미만인 월급근로자의 근로의 권리를 침해하며, 근무기간이 6개월 이상인 월급근로자나 월급제 이외의 형태로 보수를 받는 근로자와 합리적 근거 없이 차별취급을 하여 평등원칙 위반을 이유로 위헌결정을 하였음. 해고예고의 적용 예외 규정에 대하여는 적용 예외 대상 사유들 간에 일관적·체계적인 기준이 결여되었다는 문제점 등이 여러 차례 지적된 바 있어 정비할 필요가 있음 · 또한, 직장 내에서의 괴롭힘으로 동료를 사망에 이르게 하는 사고가 발생하는 등 직장 내 괴롭힘으로 인한 문제가 심각해지고 있음. 직장 내 괴롭힘은 근로자의 정신적·신체적 건강에 악영향을 끼칠 뿐만 아니라 기업에도 막대한 비용부담을 초래하게 되므로 이에 대한 대책이 필요함 · 한편, 우리나라가 경제규모와 국제적 위상에 걸맞지 않게 외국 인근로자의 노동인권개선에 소극적이라는 국내외 비판이 제기되고 있는 실정므로, 이에 대한 대책을 마련하려는 것임
2019.1.15.	타법 개정	· 산업안전보건법 전부개정(법률 제16272호, 2019.1.15.)에 따른 근로기준법 개정
2019.4.30.	타법 개정	· 건설산업기본법 일부개정(법률 제16415호, 2019.4.30.)에 따른 근로기준법 개정
2020.3.31.	일부 개정	· 현행법은 사업이 여러 차례의 도급에 따라 행하여지는 경우에 하수급인이 직상 수급인의 귀책사유로 임금을 지급하지 못하는 경우 그 직상 수급인과 연대하여 임금 지급의 책임을 지도록 하고 있는데, 사업이 한 차례의 도급으로 행하여지는 경우도 이에 해당하는지에 대한 해석상 논란이 있을 수 있는바, 그 의미를 명확히 규정하는 한편, 연차 휴가제도가 임금보전의 수단으로 이용되는 상황을 개선함으로써 근로자가 적극적으로 연차 유급 휴가를 사용하도록 하기 위하여 관련 제도를 정비하려는 것임
2020.5.26.	타법 개정	· 법률용어 정비를 위한 환경노동위원회 소관 65개 법률 일부개정을 위한 법률 제정(법률 제17326호, 2020.5.26.)에 따른 근로기준법 개정
2021.1.5.	일부 개정	· 전자문서의 방법으로도 근로조건을 명시하여 교부할 수 있도록 함으로써 사용자와 근로자 모두의 편의를 제고하고, 근로자 명부 작성 예외 사유에 대한 근거 조항을 신설함으로써 법률유보 원칙에 충실하려는 것임 · 아울러, 주 최대 근로시간을 52시간으로 명확히 하고 특례업종을 축소할 가운데, 산업현장의 근로시간 운영상 애로 해소를 위한 보완책으로 경제사회노동위원회에서 노사정이 합의한 내용을 반영하여 3개월 초과 6개월 이내의 탄력적 근로시간제를 도

		입하는 한편, 근로시간의 탄력적 운영 및 근로자의 시간 선택권의 중요성이 높은 연구개발 업무에 한정하여 선택적 근로시간제의 정산기간을 3개월로 확대하려는 것임 · 그 밖에 연장근로 시 근로자의 건강보호를 위한 사용자의 조치의무를 규정하는 등 현행 제도의 운영상 나타난 일부 미비점을 개선·보완하려는 것임
2021.4.13.	일부 개정	· 현행법에서는 사용자 또는 근로자가 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위를 "직장 내 괴롭힘"이라고 정의하여 이를 금지하고 있고, 직장 내 괴롭힘이 발생한 경우 누구나 이를 사용자에게 신고할 수 있도록 하면서, 사용자로 하여금 조사 및 그 결과에 따른 적절한 조치를 하도록 규정하고 있음 · 그러나, 현행법은 사용자 또는 사용자의 친인척인 근로자가 직장 내 괴롭힘 가해자인 경우 사용자의 조치의무를 기대하기 어렵고, 사용자가 조치의무를 이행하지 않은 경우 제재규정이 없어 직장 내 괴롭힘 금지제도의 실효성을 담보하지 못하고 있다는 국가인권위원회 등의 지적이 있음 · 이에 사용자에게 당사자 등을 대상으로 객관적인 조사를 하도록 하고, 사용자 등이 직장 내 괴롭힘 행위를 하거나 조치의무를 이행하지 않은 경우 과태료를 부과하는 등 제재규정을 신설하며, 조사과정에서 알게 된 비밀 누설 금지 의무를 신설하는 등 제도의 실효성을 높이려는 것임

출처 : 국가법령정보센터에서 재구성

(<https://www.law.go.kr/LSW/lsInfoP.do?efYd=20211119&lsiSeq=232199#0000>)

3. 파견근로자 보호 등에 관한 법률(파견법)

가. 개요

파견법은 근로자파견사업의 적정한 운영을 도모하고 파견근로자의 근로조건 등에 관한 기준을 확립하여 파견근로자의 고용안정과 복리증진에 이바지하고 인력수급을 원활하게 하는 것을 목적으로 하여 1998년 2월 20일에 제정되었다.

〈표 4-4〉 파견법 주요내용

· 동법은 파견근로자에 대한 불합리한 차별과 남용 및 불법사용으로부터 파견근로자 보호를 강화
· 불법파견의 경우 사용한 기간에 관계없이 사용사업주에게 파견근로자의 직접고용의무를 부여할 수 있음
· 파견근로자에 대한 차별적 처우가 있음이 확인된 경우 고용노동부장관이 사업주에게 그 시정을 요구할 수 있음
* 시정요구에 응하지 않을 경우 노동위원회에 통보하여 차별적 처우의 시정을 명할 수 있으며, 이를 위반한 경우 1억원 이하의 과태료를 부과할 수 있음
· 파견근로자에게 합리적 이유없이 불리한 처우를 할 수 없도록 임금, 상여금, 성과금, 그 밖의 복리후생에 관한 사항 등으로 구체화 및 세분화하여 비정규직 차별을 개선

출처 : 국가법령정보센터에서 재구성

(<https://www.law.go.kr/LSW/lsInfoP.do?efYd=20201208&lsiSeq=223983#0000>)

나. 연혁

현행 파견법은 1998년 2월 20일에 신규제정되어 지금까지 18번 개정되면서 기능하고 있다.

〈표 4-5〉 파견법 연혁

날짜	형태	제정·개정 이유
1998.2.20.	제정	· 파견근로자보호등에관한법률이 제정됨에 따라 관련사항을 정비하려는 것임
2006.12.21.	일부개정	· 파견근로자에 대한 불합리한 차별과 남용 및 불법사용에 대한 개선방안을 마련하여 파견근로자 보호를 강화하려는 것임
2007.4.11.	타법개정	· 근로기준법 전부개정(법률 제8372호(2007.4.11.))에 따른 파견법 개정
2007.8.3.	타법개정	· 화물유통촉진법 전부개정(법률 제8617호, 2007.8.3.)에 따른 파견법 개정
2008.3.21.	일부개정	· 불명확한 행정처분의 요건 등을 명확히 하여 객관적이고 투명한 법작용이 가능하도록 재량행위를 투명화 하려는 것임
2008.3.21.	타법개정	· 최저임금법 일부개정(법률 제8964호, 2008.3.21.)에 따른 파견법 개정
2009.2.6.	타법개정	· 식품위생법 전부개정(법률 제9432호, 2009.2.6.)에 따른 파견법 개정
2009.5.21.	일부개정	· 파견사업주가 근로자파견을 하려는 때에 미리 해당 파견근로자에게 파견 조건 등을 서면으로 알려주지 않은 경우 종전에는 1년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처하던 것을 앞으로는 1천만원 이하의 과태료 부과로 전환하여 법 위

		반에 대한 처벌의 합리성을 높이고, 양벌규정에 대한 헌법재판소의 위헌 결정(헌재 2007. 11. 29. 2005헌가10) 취지에 맞게 사업주 등이 그 종업원 등에 대한 관리·감독상 주의의무를 다한 경우에는 처벌을 면하게 함으로써 양벌규정에도 책임주의 원칙이 관철되도록 하려는 것임
2010.6.4.	타법개정	· 정부조직법 일부개정(법률 제10339호, 2010.6.4.)에 따른 파견법 개정
2011.8.4.	타법개정	· 선원법 전부개정(법률 제11024호, 2011.8.4.)에 따른 파견법 개정
2012.2.1.	일부개정	· 현재는 불법파견이더라도 2년 이상 근무한 경우에만 사용사업주에게 직접 고용의무를 부과하고 있어 불법파견이 적발되어 사용사업주가 근로관계를 종료하는 경우에는 근로자의 고용이 불안해지는 문제가 있는바, 불법파견의 경우에는 사용한 기간에 관계없이 사용사업주에게 파견근로자의 직접고용의무를 부여하도록 개선하는 한편, 고용노동부장관이 파견근로자에 대한 차별적 처우가 있음을 확인한 경우 사업주에게 그 시정을 요구할 수 있고, 시정요구에 응하지 않을 경우에는 노동위원회에 통보하여 차별적 처우의 시정을 명할 수 있도록 하며, 이를 위반한 경우 1억원 이하의 과태료를 부과할 수 있도록 하려는 것임
2013.3.22.	일부개정	· 파견근로자에게 합리적인 이유 없이 불리한 처우를 할 수 없는 영역을 임금, 상여금, 성과금, 그 밖에 복리후생에 관한 사항 등으로 구체화·세분화하여 법률에 명시함으로써 상여금, 성과금 및 복리후생 등에 있어서 비정규직 차별을 개선하려는 것임
2014.3.18.	일부개정	· 현행 차별시정 제도는 차별시정 신청을 한 근로자에 대해서만 시정명령을 하도록 되어 있어, 차별시정명령을 받은 사업주의 사업장에서 동일 또는 유사한 차별행위가 존재해도 차별시정신청을 하지 않으면 차별시정명령의 대상이 될 수가 없는바, 동일한 사용자의 사업 또는 사업장에서 한 명의 파견근로자가 차별 인정을 받았을 때 동일 조건에 있는 근로자 모두의 차별적 처우가 개선될 수 있도록 확정된 시정명령의 효력을 확대하도록 함
2014.5.20.	일부개정	· 행정법규 중 상당수는 그 법규 내에 규정되어 있는 각종 의무의 이행을 확보하고 행정행위의 실효성을 유지하기 위한 수단의 하나로 행정형벌을 규정하고 있으나, 유사한 위반행위에 대하여 각 법률이 규정하는 법정형 중에는 다른 법률들과 비교할 때에 그 처벌 정도가 과도하거나 과소하여 합리적으로 설명할 수 없는 편차가 존재하는 것이 현실인바, 법률이 국민의 가장 기본적 기본권인 신체의 자유와 재산권을 침

		해하는 형사처벌에서 합리적 이유 없이 차별하는 위헌성을 제거하고, 불법성에 상응하는 처벌이 되도록 법정형의 편차를 조정하려는 것임
2017.4.18.	일부개정	· 2016. 11. 24. 헌법재판소 전원재판부는 공중위생 또는 공중도덕상 유해한 업무에 취업시킬 목적으로 근로자파견을 한 자에 대하여 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금에 처하도록 한 현행 「파견근로자보호 등에 관한 법률」 제42조제1항 중 ‘공중도덕상 유해한 업무’ 부분에 대하여 죄형법정주의에서 파생된 명확성의 원칙을 위반한다는 이유로 위헌결정을 선고하였음 · 국민의 신체의 자유와 직결되는 형벌법규는 예측가능하고 구체적이어야 함에도 불구하고, ‘공중도덕상 유해한 업무’의 의미는 시대상황이나 사회가 추구하는 가치 및 관습 등 시간적·공간적 배경에 따라 변할 수 있으므로 해석상 논란의 여지가 있음 · 이에 따라 ‘공중도덕상 유해한 업무’를 구체적으로 적시함으로써 명확성의 원칙에 위배되지 않도록 관련 규정을 정비하고자 함 · 또한, 행위능력에 관하여 금치산 및 한정치산 제도를 폐지하고 성년후견, 한정후견 등의 새로운 제도를 도입하는 내용으로 「민법」이 개정됨에 따라 금치산자 및 한정치산자를 피성년후견인 및 피한정후견인으로 개정하려는 것임
2019.1.15.	타법개정	· 산업안전보건법 전부개정(법률 제16272호, 2019.1.15.)에 따른 파견법 개정
2019.4.30.	일부개정	· 법치국가에서의 법 문장은 일반 국민이 쉽게 읽고 이해해서 잘 지킬 수 있도록 해야 함은 물론이고 국민의 올바른 언어생활을 위한 본보기가 되어야 하는데, 우리 법 문장은 용어 등이 어려워 이해하기 힘든 경우가 많고 문장 구조도 어문(語文) 규범에 맞지 않아 국민의 일상적인 언어생활과 거리가 있다는 지적이 많음 · 이에 법적 간결성·합축성과 조화를 이루는 범위에서 법 문장의 표기를 한글화 하고, 복잡한 문장은 체계를 정리하여 간결하게 다듬음으로써 쉽게 읽고 잘 이해할 수 있으며 국민의 언어생활에도 맞는 법률이 되도록 하려는 것임
2020.5.26.	타법개정	· 법률용어 정비를 위한 환경노동위원회 소관 65개 법률 일부 개정을 위한 법률 제정(법률 제17326호, 2020.5.26.)에 따른 파견법 개정
2020.12.8.	일부개정	· 국민생활 및 기업활동과 밀접하게 관련되어 있는 신고 민원의 처리절차를 법령에서 명확하게 규정함으로써 관련 민원의 투명하고 신속한 처리와 일선 행정기관의 적극행정을 유

		도하기 위하여 근로자파견사업 허가를 받은 자가 변경허가를 받아야 하는 중요사항 외의 변경사항에 대한 신고는 수리가 필요한 신고임을 명시하고, 미성년자·피성년후견인·피한정후견인 또는 파산을 이유로 근로자파견사업의 허가가 취소된 경우 취소된 날부터 3년이 경과되지 아니한 자는 허가를 받을 수 없도록 하던 것을, 앞으로는 해당 결격사유가 해소된 때에는 바로 근로자파견사업의 허가를 받을 수 있도록 결격사유에 관한 제도를 합리적으로 개선함으로써 국민의 기본권 신장에 기여하려는 것임
--	--	---

출처 : 국가법령정보센터에서 재구성

(<https://www.law.go.kr/LSW/lsInfoP.do?efYd=20201208&lsiSeq=223983#0000>)

4. 근로복지기본법

가. 개요

근로복지정책의 수립 및 복지사업의 수행에 필요한 사항을 규정함으로써 근로자의 삶의 질을 향상시키고 국민경제의 균형 있는 발전에 이바지함을 목적으로 하고 있다. 중소기업 근로자복지진흥법 및 근로자의생활향상과고용안정지원에관한법률 등 근로자복지와 관련된 법령을 통합·정비하여 생산적 복지의 실현과 근로자 복지정책 및 사업을 효율적으로 추진하기 위하여 2001년 8월 14일에 제정되었다.

<표 4-6> 근로복지기본법 주요내용

- 주가변동에 따른 근로자의 회사주 취득위험을 완화하고 근로자의 회사주 취득기회를 확대하기 위하여 회사주매수선택권제도를 규정
- 근로자의 성별, 연령, 신체적 조건, 고용형태, 신앙 또는 사회적 신분 등에 따른 차별금지를 구체적으로 명시하여 근로취약계층의 복지향상을 도모
- 노동시장 양극화, 비정규직 근로자의 증가 등 근로환경 변화에 따라 근로복지를 확대·강화하기 위하여, 사내근로복지기금법을 통합하여 근로복지 전반을 포괄함
- 사내근로복지기금의 수혜대상에 수급업체 근로자와 파견근로자를 포함
- 근로자가 선호에 따라 복지항목을 선택할 수 있는 선택적 복지제도 운영
- 근로복지사업 대상자에 대한 지원이 효율적으로 이루어지도록 하기 위해 생활안정자금 융자지원, 신용보증사업지원 등 근로복지사업 수행에 필요한 자료 및 관계 전산망의 이용을 국가기관 등에 요청할 수 있는 법적 근거를 명확히 하고 있음
- 중소기업에 대해서는 사내근로복지기금의 사용한도를 늘려주어 기금법인의 설립과 사업주의 출연을 용이하게 하고, 대기업 근로자와 복지격차를 완화하도록 함

- 우리사주제도에 대해 우리사주 손실보전 거래 및 대여제도를 도입
- 둘 이상의 기업이 공동으로 근로복지기금을 조성하여 중소기업 등 취약 근로자를 위한 다양한 복지사업을 수행할 수 있도록 공동근로복지기금제도를 규정
- 근로기준법상 근로자에 해당되지 않아 근로복지사업 적용대상에서 제외된 저소득 특수형태근로종사자의 생활안정을 위해 산재보험 가입 특수형태근로종사자에 대해 근로복지기금통한 의료비, 학자금, 장례비 등 대부사업에 특례 적용
- 지방자치단체도 국가와 마찬가지로 근로복지시설을 설치 및 운영하는 주체에 대해 필요한 지원을 할 수 있도록 하고, 예산의 범위에서 비용의 일부를 지원할 수 있도록 함
- IT산업 등 기술환경 변화에 따른 디지털 플랫폼 노동의 확산 등으로 종속성과 자율성이 병존하는 고용형태가 지속적으로 증가하는 추세를 감안하여 근로자 생활안정자금 융자 및 신용보증사업 등의 지원대상을 전속성이나 종속성이 낮은 다양한 형태의 특수형태 근로종사자까지 확대하는 등 저소득 취약계층의 생활 안정을 강화

출처 : 국가법령정보센터에서 재구성

(<https://www.law.go.kr/LSW/lsInfoP.do?efYd=20210609&lsiSeq=223543#0000>)

나. 연혁

현행 근로복지기본법은 2001년 8월 14일 신규 제정된 후 11번 개정되었으며, 2010년 6월 8일 전부개정된 후 18번 개정되면서 지금까지 기능하고 있다.

<표 4-7> 근로복지기본법 연혁

날짜	형태	제정·개정 이유
2001.8.14.	제정	· 중소기업근로자복지진흥법 및 근로자의생활향상과고용안정지원에관한법률 등 근로자복지와 관련된 법령을 통합·정비하여 생산적 복지의 실현과 근로자 복지정책 및 사업을 효율적으로 추진하려는 것임
2003.5.29.	타법개정	· 주택건설촉진법 개정(법률 제6916호, 2003.5.29.)에 따른 근로복지기본법 개정
2004.1.29.	타법개정	· 복권및복권기금법 제정(법률 제7159호, 2004.1.29.)에 따른 근로복지기본법 개정
2005.3.31.	일부개정	· 주가변동에 따른 근로자의 우리사주 취득위험을 완화하고 근로자의 자사주 취득기회를 확대하기 위하여 우리사주매수선택권제도를 도입하고, 우리사주 취득이 어려운 주권비상장법인 및 코스닥비상장법인의 근로자가 당해 회사의 지주회사 우리사주조합에 가입할 수 있는 근거를 마련하는 한편, 우리사주조합의 해산절차를 간소화하는 등 현행 제도의 운영과정에서 나타난 일부 미비점을 개선·보완하려는 것임
2006.12.30.	타법개정	· 공공자금관리기금법 일부개정(법률 제8135호, 2006.12.30.)에

		다른 근로복지기본법 개정
2007.8.3.	타법개정	· 금융감독기구의 설치 등에 관한 법률(법률 제8635호, 2007.8.3.) 제정에 따른 근로복지기본법 개정
2008.2.29.	타법개정	· 정부조직법 전부개정(법률 제8852호, 2008.2.29.)에 따른 근로복지기본법 개정
2008.3.28.	일부개정	· 근로자복지정책의 기본원칙에 근로자복지정책을 수립·시행함에 있어서 근로자의 성별, 연령, 신체적 조건, 고용형태, 신앙 또는 사회적 신분 등에 따른 차별금지를 구체적으로 명시하여 근로취약계층의 복지향상에 기여하려는 것임
2009.2.3.	타법개정	· 자본시장과 금융투자업에 관한 법률 일부개정(법률 제9407호, 2009.2.3.)에 따른 근로복지기본법 개정
2009.10.9.	타법개정	· 고용정책기본법 전부개정(법률 제9792호, 2009.10.9.)에 따른 근로복지기본법 개정
2010.5.17.	타법개정	· 은행법 일부개정(법률 제10303호, 2010.5.17.)에 따른 근로복지기본법 개정
2010.6.4.	타법개정	· 정부조직법 일부개정(법률 제10339호, 2010.6.4.)에 따른 근로복지기본법 개정
2010.6.8.	전부개정	· 노동시장 양극화, 비정규직 근로자의 증가 등 근로환경의 변화에 따라 근로복지를 확대·강화하기 위하여, 「사내근로복지기금법」을 이 법으로 통합하여 근로복지 전반을 포괄하도록 하고, 우리사주조합원인 근로자에 대한 우리사주매수선택권의 부여 한도를 폐지하며, 사내근로복지기금의 수혜대상에 수급업체 근로자 및 파견근로자를 포함시킬 수 있도록 하고, 근로자가 선호에 따라 복지항목을 선택할 수 있는 선택적 복지제도를 운영할 수 있도록 하는 한편, 그 밖에 현행 제도의 운영상 나타난 일부 미비점을 개선·보완하려는 것임
2012.2.1.	일부개정	· 사내근로복지기금 혜택을 수급업체 및 파견근로자까지 확대하도록 기금법인에 동기를 부여하기 위하여 사내근로복지기금법인이 사내근로복지기금사업에 사용하는 금액 중 고용노동부령으로 정하는 금액 이상을 수급업체 근로자 및 파견 근로자를 위해 사용하는 경우 기본재산 중에서 사내근로복지기금사업에 사용할 수 있는 재산의 금액 한도를 확대할 수 있도록 하려는 것임
2012.6.1.	타법개정	· 전자거래기본법 일부개정(법률 제11461호, 2012.6.1.)에 따른 근로복지기본법 개정
2013.3.23.	타법개정	· 정부조직법 전부개정(법률 제11690호, 2013.3.23.)에 따른 근로복지기본법 개정
2013.5.28.	타법개정	· 자본시장과 금융투자업에 관한 법률 일부개정(법률 제11845호, 2013.5.28.)에 따른 근로복지기본법 개정
2014.1.28.	일부개정	· 근로복지사업 대상자에 대한 지원이 효율적으로 이루어지도록 하기 위하여 생활안정자금 융자지원, 신용보증사업지원 등

		근로복지사업 수행에 필요한 자료 및 관계 전산망의 이용을 국가기관 등에 요청할 수 있는 법적 근거를 명확히 하고, 사용자가 우리사주조합원의 의사에 반하여 우리사주의 취득·보유를 강요하는 것을 금지함으로써 우리사주제도의 건전한 발전에 이바지하도록 하는 한편, · 중소기업에 대해서는 사내근로복지기금의 사용한도를 늘려줌으로써 기금법인의 설립과 사업주의 출연을 용이하게 하여 대기업 근로자와 복지격차를 완화하도록 하려는 것임
2014.5.20.	일부개정	· 벌금형은 징역형과 함께 형사처벌의 대표적 수단으로서 누구나 인정할 수 있는 공정성과 합리성을 지니고 있어야 함에도 불구하고, 우리나라가 고도경제성장을 이루던 시기에 마련된 처벌규정들은 그 당시의 물가수준을 반영한 것으로서 그 후 오랜 세월이 흐르면서 우리의 경제환경이 변함에 따라 위반행위의 불법성에 비례하는 처벌로서의 의미가 퇴색된 채 오늘에 이르고 있는바, 벌금액을 징역 1년당 1천만원의 비율로 개정함으로써 벌금형을 현실화하고, 형벌로서의 기능을 회복시켜 일반인에 대한 범죄억지력을 확보하려는 것임
2014.11.19.	타법개정	· 정부조직법 일부개정(법률 제12844호, 2014.11.19.)에 따른 근로복지기본법 개정
2015.1.6.	타법개정	· 주택도시기금법 제정(법률 제12989호, 2015.1.6.)에 따른 근로복지기본법 개정
2015.6.22.	타법개정	· 주거기본법 제정(법률 제13378호, 2015.6.22.)에 따른 근로복지기본법 개정
2015.7.20.	일부개정	· 우리사주제도는 근로자로 하여금 자기 회사의 주식을 취득·보유하게 함으로써 근로자의 경제적·사회적 지위향상과 노사 협력증진을 도모하기 위한 제도이나, 근로자가 추가하락에 따른 손실 등을 우려하여 우리사주 취득 및 장기보유를 기피함에 따라 우리사주 취득 및 장기보유를 유도하기 위하여 우리사주 손실보전 거래 및 대여제도를 도입하려는 것임 · 아울러, 현행 사내근로복지기금제도는 상대적으로 복지수준이 높은 대기업을 중심으로 운영되고 있어 대·중소기업 복지격차가 심화되고 있고, 기업단위에서만 설립할 수 있어 다수 기업이 공동으로 기금을 설립하지 못하고 있으므로 둘 이상이 기업이 공동으로 근로복지기금을 조성하여 중소기업 등 취약 근로자를 위한 다양한 복지사업을 수행할 수 있도록 공동근로복지기금제도를 도입하려는 것임 · 또한, 근로기준법상 근로자에 해당하지 아니하여 근로복지사업 적용대상에서 제외하고 있는 저소득 특수형태근로종사자의 생활안정을 위하여 산재보험 가입 특수형태근로종사자에 대하여 근로복지진흥기금을 통한 의료비, 학자금, 장례비 등

		의 대부사업에 특례 적용하려는 것
2016.1.27.	일부개정	· 「근로복지 기본법」은 고용노동부장관이 관계 중앙행정기관의 장과 협의하여 근로복지증진에 관한 기본계획을 5년마다 수립하도록 되어 있음 · 기본계획을 새롭게 수립할 경우, 반드시 지난 계획에 대한 평가를 수행하고, 기본계획 수립 시 국회에 보고하도록 하려는 것임
2016.12.27.	일부개정	· 우리사주제도를 활성화하기 위해서 회사 및 주주의 정기적인 출원 근거를 마련하고, 중소기업 우리사주에 대한 환매수익 무제도를 도입하며, 우리사주조합을 통한 회사인수를 지원하는 등 우리사주 운영방식을 개선하려는 것임
2017.7.26.	타법개정	· 정부조직법 일부개정(법률 제14839호, 2017.7.26.)에 따른 근로복지기본법 개정
2018.4.17.	일부개정	· 현행법은 사업주, 노동조합, 공단 또는 비영리법인이 근로복지시설을 설치·운영하는 경우에는 필요한 지원을 국가가 할 수 있도록 하고 있으나, 현재 근로복지시설들은 국가의 지원이 미치지 못하는 경우가 많아 운영상의 어려움을 겪고 있는 시설이 상당함 · 이에 해당 시설들이 위치한 지방자치단체의 지방보조금 지원이 절실하지만, 현행 지방재정법은 법령에 명시적 근거가 없을 경우 운영비 교부를 제한하고 있음 · 따라서 지방자치단체도 국가와 마찬가지로 근로복지시설을 설치·운영하는 주체에 대해 필요한 지원을 할 수 있고, 예산의 범위에서 비용의 일부를 지원할 수 있도록 하려는 것임
2019.4.30.	타법개정	· 파견근로자보호 등에 관한 법률 일부개정(법률 제16413호, 2019.4.30.)에 따른 근로복지기본법 개정
2020.5.26.	타법개정	· 법률용어 정비를 위한 환경노동위원회 소관 65개 법률 일부개정을 위한 법률 제정(법률 제17326호, 2020.5.26.)에 따른 근로복지기본법 개정
2020.12.8.	일부개정	· 대·중소기업 간 상생협력을 촉진하고 중소기업 근로자의 복지 강화를 위하여 공동근로복지기금제도가 도입되었으나, 공동근로복지기금 설립의 임의성과 기업의 지불능력을 전제로 하는 제도의 틀 속에서 각종 규정·제도의 미비는 공동근로복지기금 활성화에 걸림돌로 작용하고 있는 실정임 · 이에 대기업 등이 중소협력업체 등과 공동근로복지기금을 조성할 경우 대기업 등의 사내근로복지기금이 공동근로복지기금에 출연할 수 있도록 하고, 공동근로복지기금 참여를 전제로 대기업 등에 설립된 사내근로복지기금의 해산을 허용하는 한편, 공동근로복지기금에의 가입 및 탈퇴, 개별 참여기업의 사업 폐지에 따른 재산처리 방법 등을 신설하여 제도의 운영

		상 나타난 미비점을 보완하여 공동근로복지기금제도가 실질적으로 근로자의 실질소득을 증대시키고 중소기업 근로자의 복지 강화에 기여토록 하려는 것임 · 아울러, IT산업 등 기술환경의 변화에 따른 디지털 플랫폼 노동의 확산 등으로 종속성과 자율성이 병존하는 고용형태가 지속적으로 증가하는 추세임 · 이에 근로자 생활안정자금 융자 및 신용보증사업 등의 지원대상을 전속성이나 종속성이 낮은 다양한 형태의 특수형태근로종사자까지 확대하고 산업재해보상보험에 임의 가입한 1인 자영업자를 새로이 포함하는 등 저소득 취약계층의 생활 안정을 강화하려는 것임
2020.12.29.	타법개정	· 상법 일부개정(법률 제17764호, 2020.12.29.)에 따른 근로복지기본법 개정

출처 : 국가법령정보센터에서 재구성

(<https://www.law.go.kr/LSW/lsInfoP.do?efYd=20210609&lsiSeq=223543#0000>)

5. 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률(기간제법)

가. 개요

기간제 및 단시간근로자에 대한 불합리한 차별을 시정하고 기간제근로자 및 단시간근로자의 근로조건 보호를 강화함으로써 노동시장의 건강한 발전에 이바지하는 것을 목적으로 한다. 기간제근로자 및 단시간근로자에 대한 불합리한 차별을 시정하고 사용자의 남용행위를 규제함으로써 해당 근로자의 근로조건을 보호하고 노동시장의 건전한 발전을 도모하고자 2006년 12월 21일 제정되었다.

<표 4-8> 기간제법 주요내용

· 차별시정 제도에서 차별적 처우를 받은 당사자가 신청을 하지 않더라도 고용노동부장관은 사용자가 기간제 및 단시간근로자에 대해 차별적 처우를 한 경우, 그 시정을 요구할 수 있음
- 이 때, 사용자가 이에 응하지 않을 경우 노동위원회에 통보하여 노동위원회가 차별적 처우가 있는지를 심리하여 차별적 처우의 시정을 명할 수 있고, 이를 위반한 경우 1억원 이하의 과태료를 부과할 수 있도록 함으로써 정부가 사전적·적극적으로 차별을 해소할 수 있도록 규정
· 기간제 및 단시간 근로자에게 합리적인 이유없이 불합리한 처우를 할 수 없는 영역을 임금, 상여금, 성과금, 그 밖에 복리후생에 관한 사항 등으로 구체화·세분화하여 법률에 규정함으로써 상여금, 성과금 및 복리후생 등에 있어 비정규직 차별을 개선
· 단시간근로자의 초과근로에 대한 할증임금을 규정
· 사용자의 고의적 또는 반복적 차별 행위에 대해 노동위원회가 기간제 및 단시간 근로자에게 발생한 손해액의 3배 내에서 징벌적 성격의 배상명령을 함으로써 차별을 근본적으로 차단
· 차별시정 제도에서 신청을 한 근로자 뿐만 아니라 차별시정명령을 받은 사업주의 사업장에서 동일한 사용자의 사업 또는 사업장에서 한명의 기간제 또는 단시간근로자가 차별인정을 받았을 때 동일 조건에 있는 근로자 모두의 차별적 처우가 개선될 수 있도록 함

출처 : 국가법령정보센터에서 재구성

(<https://www.law.go.kr/LSW/lsInfoP.do?efYd=20210518&lsiSeq=232201#0000>)

나. 연혁

현행 기간제법은 2006년 12월 21일 신규 제정되어 총 7번 개정되면서 지금까지 기능하고 있다.

<표 4-9> 기간제법 연혁

날짜	형태	제정·개정 이유
2006.12.21.	제정	· 기간제근로자, 단시간근로자 등 비정규직 근로자가 급격히 증가하고 이들 근로자에 대한 차별적 처우와 남용행위가 사회적문제로 대두됨에 따라, 기간제근로자 및 단시간근로자에 대한 불합리한 차별을 시정하고 사용자의 남용행위를 규제함으로써 이들 근로자의 근로조건을 보호하고 노동시장의 건전한 발전을 도모하려는 것임
2007.4.11.	타법개정	· 근로기준법 전부개정(법률 제8372호, 2007.4.11.)에 따른 기간제법 개정
2010.6.4.	타법개정	· 정부조직법 일부개정(법률 제10339호, 2010.6.4.)에 따른 기

		간제법 개정
2012.2.1.	일부개정	· 현행 차별시정 제도는 차별적 처우를 받은 기간제 및 단시간 근로자의 신청과 노동위원회의 시정명령을 통해 사후적으로 차별이 해소되는 구조이며, 당사자가 불이익을 우려하여 차별시정을 신청하지 않는 경우가 있으므로 고용노동부장관은 사용자가 기간제 및 단시간근로자에 대해 차별적 처우를 한 경우에는 그 시정을 요구할 수 있으며, 사용자가 이에 응하지 않을 경우에는 노동위원회에 통보하여 노동위원회가 차별적 처우가 있는지를 심리하여 차별적 처우의 시정을 명할 수 있도록 하고 이를 위반한 경우 1억원 이하의 과태료를 부과할 수 있도록 함으로써 정부가 사전적·적극적으로 차별을 해소할 수 있도록 하는 한편, 현행 3개월인 차별시정 신청기간을 6개월로 연장하여 제도를 활성화하려는 것임
2013.9.23.	일부개정	· 기간제 및 단시간 근로자에게 합리적인 이유 없이 불리한 처우를 할 수 없는 영역을 임금, 상여금, 성과금, 그 밖에 복리후생에 관한 사항 등으로 구체화·세분화하여 법률에 명시함으로써 상여금, 성과금 및 복리후생 등에 있어서 비정규직 차별을 개선하려는 것임
2014.3.18.	일부개정	· 단시간근로자가 법정 근로시간 내 근로를 강요받는 경우가 많아 이를 시정하고자 단시간근로자의 초과근로에 대하여 할증임금을 도입하고, 현행 차별시정 제도의 경우 임금 및 근로조건의 보상 또는 원상회복 수준에 머물고 있어 사용자의 고의적이고 반복적인 차별행위에 대한 사전적 예방 효과가 미미하므로, 사용자의 고의적 또는 반복적 차별 행위에 대해서는 노동위원회가 기간제 및 단시간 근로자에게 발생한 손해액의 3배 내에서 징벌적인 성격의 배상명령을 함으로써 차별을 근본적으로 차단하도록 하는 한편, · 현행 차별시정 제도는 차별시정 신청을 한 근로자에 대해서만 시정명령을 하도록 되어 있어, 차별시정명령을 받은 사업주의 사업장에서 동일 또는 유사한 차별행위가 존재해도 차별시정신청을 하지 않으면 차별시정명령의 대상이 될 수가 없는바, 동일한 사용자의 사업 또는 사업장에서 한 명의 기간제 또는 단시간근로자가 차별 인정을 받았을 때 동일 조건에 있는 근로자 모두의 차별적 처우가 개선될 수 있도록 확정된 시정명령의 효력을 확대하도록 함
2018.10.16.	일부개정	· 「질서위반행위규제법」 제5조에 따라 과태료 부과·징수, 재판 및 집행 등의 절차에 관한 규정은 개별법 규정이 있다고 하더라도 「질서위반행위규제법」이 적용됨 · 그럼에도 「기간제 및 단시간근로자보호 등에 관한 법률」

		에 「질서위반행위규제법」과 중복되거나 배치되는 과태료 징수 등 절차에 관한 규정이 남아있어 법 적용의 혼선 및 국민의 불편이 초래되고 있음 · 이에 과태료 징수 및 재판절차의 명확성과 예측가능성을 높이고자 「질서위반행위규제법」과 중복·배치되는 과태료 처분에 대한 이의제기 절차 조항, 과태료 재판 관련 조항, 과태료 채납처분 관련 준용 조항을 삭제하려는 것임
2020.5.26.	타법개정	· 법률용어 정비를 위한 환경노동위원회 소관 65개 법률 일부 개정을 위한 법률 제정(법률 제17326호, 2020.5.26.)에 따른 기간제법 개정

출처 : 국가법령정보센터에서 재구성

(<https://www.law.go.kr/LSW/lsInfoP.do?efYd=20210518&lsiSeq=232201#0000>)

6. 노동조합법 및 노동관계조정법(노동조합법)

가. 개요

헌법에 의한 근로자의 단결권·단체교섭권 및 단체행동권을 보장하여 근로조건을 유지·개선과 근로자의 경제적·사회적 지위의 향상을 도모하고, 노동관계를 공정하게 조성하여 노동쟁의를 예방·해결함으로써 산업평화의 유지와 국민경제의 발전에 이바지하는 것을 목적으로 한다. 노동조합 및 노동관계조정법은 노동조합의 조직과 운영의 자주성 및 민주성을 확보하고 노사간의 자율적인 단체교섭의 기반을 마련하여 노동쟁의 조정절차와 쟁의행위 행사요건을 합리적으로 규정함으로써 자율성과 대등성에 기초한 노동관계의 발전을 도모하고자 1997년 3월 13일 제정되었다.

〈표 4-10〉 노동조합법 주요내용

- 노동부장관이 담당하고 있는 노동조합 관련업무 중 일부를 시·도지사에게 이관하여 지역경제발전을 도모
- 노동조합과 사용자간에 체결되는 단체협약의 실효성 확보를 위하여 단체협약의 내용 중 임금·복지후생비·퇴직금에 관한 사항, 근로시간 및 휴가에 관한 사항, 쟁의행위에 관한 사항 등을 위반한 자에 대해 1천만원 이하의 벌금에 처함
- 쟁의권 행사와 공익보호가 조화를 이룰 수 있도록 필수공익사업에 필수유지업무를 규정하고 대체근로를 허용하는 등 쟁의행위 관련 규정을 정비
- 노동조합의 조합원에 대한 기존의 차별금지사유 외에 현실적으로 차별대우 발생으로 큰 문제가 될 수 있는 연령, 신체적 조건, 고용형태 등을 추가함으로써 근로취약계층이 노동조합활동을 함에 있어 차별받지 않도록 함
- 국제노동기구의 핵심협약인 「결사의 자유에 관한 협약」의 비준을 추진하면서 사업 또는 사업장에 종사하지 아니하는 근로자에 대하여 기업별 노동조합에 가입할 수 있도록 허용하고, 노동조합의 업무에만 종사하는 근로자에 대한 급여지급 금지 규정을 삭제하는 등 근로자의 단결권 보장 범위를 확대

출처 : 국가법령정보센터에서 재구성

(<https://www.law.go.kr/LSW/lsInfoP.do?efYd=20210706&lsiSeq=228175#0000>)

나. 연혁

현행 노동조합법은 1997년 3월 13일 신규제정되어 11번 개정되면서 지금까지 기능하고 있다.

〈표 4-11〉 노동조합법 연혁

날짜	형태	제정·개정 이유
1997.3.13.	제정	· 노동조합의 조직과 운영의 자주성 및 민주성을 확보하고 노사간의 자율적인 단체교섭의 기반을 마련하며 노동쟁의 조정절차와 쟁의행위 행사요건을 합리적으로 규정함으로써 자율성과 대등성에 기초한 노동관계의 발전을 도모하려는 것임
1998.2.20.	일부개정	· 노동부장관이 담당하고 있는 노동조합 관련업무중 일부를 시·도지사에게 이관함으로써 지역경제발전을 도모하고 기타 현행규정의 운영상 나타난 일부 미비점을 보완하려는 것임
2001.3.28.	일부개정	· 노동조합과 사용자간에 체결되는 단체협약의 실효성을 확보하기 위하여 단체협약의 내용중 임금·복지후생비·퇴직금에 관한 사항, 근로시간 및 휴가에 관한 사항, 쟁의행위에 관한

		사항 등을 위반한 자에 대하여는 1천만원이하의 벌금에 처하도록 하고, 사업 또는 사업장단위 복수노조허용에 관한 규정, 노동조합 전임자에 대한 급여지급금지에 관한 규정 및 노조 전임자에 대한 급여지원이 부당노동행위에 해당한다는 규정의 시행을 2001년 12월 31일에서 2006년 12월 31일로 5년간 유예하려는 것임
2006.1.2.	타법개정	· 방위사업법 제정(법률 제7845호, 2006.1.2.)에 따른 노동조합법 개정
2006.12.30.	일부개정	· 쟁의권 행사와 공익보호가 조화를 이룰 수 있도록 필수공익사업에 대한 직권중재제도를 폐지하는 대신 필수공익사업에 필수유지업무를 도입하고 대체근로를 허용하는 등 쟁의행위 관련 규정을 정비하며, 2007년 1월 1일부터 시행하기로 되어 있는 복수노조 허용 및 노동조합 전임자 급여제한 규정의 시행 시기를 노사 합의를 존중하여 2010년 1월 1일부터 시행하도록 하는 한편, 그 밖에 현행 제도의 운영상 나타난 일부 미비점을 개선·보완하려는 것임
2008.3.28.	일부개정	· 노동조합의 조합원에 대한 기존의 차별금지사유 외에 현실적으로 차별대우 발생으로 큰 문제가 될 수 있는 연령, 신체적 조건, 고용형태 등을 추가함으로써 근로취약계층이 노동조합 활동을 함에 있어서 차별을 받지 아니하도록 하려는 것임
2010.1.1.	일부개정	· 1997년 「노동조합 및 노동관계조정법」 제정 시 사업 또는 사업장 단위에서 노동조합의 설립의 자유를 보장하고 사용자가 노동조합 전임자에 대한 급여를 지급하는 것을 금지하는 내용을 규정하여 2002년 1월 1일부터 시행하기로 한 후 「노동조합 및 노동관계조정법」을 2차례 더 개정(2001.3.28, 2006.12.30)하여 시행시기를 다시 정함에 따라 2010년 1월 1일부터 관련 제도가 시행될 예정임 · 그러나, 입법적인 보완 없이 2010년 1월 1일부터 시행될 경우 사업 또는 사업장 단위에서 근로조건 통일을 위한 교섭창구 단일화 절차에 대한 효력이 문제되고, 노동조합 전임자에 대한 급여지원을 금지함에 따라 중소기업 노동조합의 활동이 위축될 우려가 있다는 지적이 있었음 · 이에 사업 또는 사업장 단위의 노동조합 설립 규제를 철폐하면서 교섭창구를 단일화하도록 하여 근로조건 통일의 통일성 확보 및 교섭이 효율적으로 이루어질 수 있도록 하고, 노동조합의 전임자 급여의 사용자 지급 금지 원칙 하에 예외적으로 임금의 손실 없이 사용자와의 협의·교섭, 고충처리, 산업안전 활동 등과 건전한 노사관계 발전을 위한 노동조합의 유지·관리업무를 할 수 있도록 함으로써 합리적인 노사관계가 산업 현장에 정착되도록 하려는 것임

2010.6.4.	타법개정	· 정부조직법 일부개정(법률 제10339호, 2010.6.4.)에 따른 노동조합법 개정
2014.5.20.	일부개정	· 이 법에서 정하고 있는 지방자치단체와 지방자치단체의 장의 범위에 특별자치시와 특별자치시장을 각각 명시함으로써, 「세종특별자치시 설치 등에 관한 특별법」의 제정 취지에 맞게 관련 규정을 정비하려는 것임
2018.10.16.	일부개정	· 과태료의 부과·징수에 관한 일반법인 「질서위반행위규제법」이 제정됨에 따라 현행법에 중복되는 규정을 삭제하려는 것임
2020.6.9.	일부개정	· 사용자가 노동조합의 운영비를 원조하는 행위를 부당노동행위로 금지하는 규정에 대하여 헌법재판소가 헌법불합치 결정(2018. 5. 31. 2012헌바90)을 하고, 법인의 대리인·사용인 기타의 종업원이 그 법인의 업무에 관하여 근로자가 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 행위를 한 때에는 그 법인에 대하여도 벌금형을 과하도록 한 규정에 대하여 헌법재판소가 헌법불합치 결정(2019. 4. 11. 2017헌가30)을 함에 따라 그 취지를 반영하여 관련 규정을 정비하려는 것임
2021.1.5.	일부개정	· 국제노동기구의 핵심협약인 「결사의 자유에 관한 협약」의 비준을 추진하면서 해당 협약에 부합하는 내용으로 법률을 개정하기 위하여, 사업 또는 사업장에 종사하지 아니하는 근로자에 대하여 기업별 노동조합에 가입할 수 있도록 허용하고, 노동조합의 업무에만 종사하는 근로자에 대한 급여지급 금지 규정 삭제 등을 통해 근로자의 단결권 보장의 범위를 확대하는 등 현행 제도의 운영상 나타난 일부 미비점을 개선·보완하려는 것임

출처 : 국가법령정보센터에서 재구성

(<https://www.law.go.kr/LSW/lsInfoP.do?efYd=20210706&lsiSeq=228175#0000>)

7. 근로자 개념

근로기준법은 근로자를 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 사람으로 정의하고 있다(근로기준법 제2조제1항제1호). 한편, 판례에서는 노동조합법의 입법 목적과 근로자에 대한 정의 규정 등을 고려할 때 노동조합법상 근로자에 해당하는 자는 노무제공관계의 실질에 비취 노동3권을 보장할 필요성이 있는지의 관점에서 판단하도록 하여 근로자성 판단 기준을 제시하며, 근로자의 개념을 조금 더 폭넓게 보고 있다.(판례 2014두12598)

[판례 2014두12598 근로자성 판단기준 제시]

- 노동조합 및 노동관계조정법(이하 ‘노동조합법’이라 한다)상 근로자는 타인과의 사용종속관계 하에서 노무에 종사하고 대가로 임금 기타 수입을 받아 생활하는 자를 말한다. 구체적으로 노동조합법상 근로자에 해당하는지는, 노무제공자의 소득이 특정 사업자에게 주로 의존하고 있는지, 노무를 제공 받는 특정 사업자가 보수를 비롯하여 노무제공자와 체결하는 계약 내용을 일방적으로 결정하는지, 노무제공자가 특정 사업자의 사업 수행에 필수적인 노무를 제공함으로써 특정 사업자의 사업을 통해서 시장에 접근하는지, 노무제공자와 특정 사업자의 법률관계가 상당한 정도로 지속적·전속적인지, 사용자와 노무제공자 사이에 어느 정도 지휘·감독관계가 존재하는지, 노무제공자가 특정 사업자로부터 받는 임금·급료 등 수입이 노무 제공의 대가인지 등을 종합적으로 고려하여 판단하여야 한다.
- 노동조합법은 개별적 근로관계를 규율하기 위해 제정된 근로기준법과 달리, 헌법에 의한 근로자의 노동3권 보장을 통해 근로조건의 유지·개선과 근로자의 경제적·사회적 지위 향상 등을 목적으로 제정되었다. 이러한 노동조합법의 입법 목적과 근로자에 대한 정의 규정 등을 고려하면, 노동조합법상 근로자에 해당하는지는 노무제공관계의 실질에 비추어 노동3권을 보장할 필요성이 있는지의 관점에서 판단하여야 하고, 반드시 근로기준법상 근로자에 한정된다고 할 것은 아니다.

출처 : 대법원 판례 2014두12598

제 2 절 해외 주요국의 노동인권 주요 입법 사례 분석

1. 유럽

1997년, 유럽연합 회원국들은 유럽연합 전역에 더 많고, 더 많은 일자리를 창출하기 위해 회원국들의 고용정책에 관한 공통목표와 지침을 수립하기로 합의하면서 유럽의 고용전략(European employment strategy)은 시작된다. 현재 유럽연합의 고용전략은 유럽의 성장 전략 일부로써 추진되고 있다. 2019년 유럽의회 및 이사회는 ‘유럽연합의 투명하고 합리적인 노동조건에 관한 지침’(Transparent and predictable working conditions in the European Union, 이하: Directive 2019/1152)에 합의했으며, 이보다 앞선 2017년, 유럽위원회는 ‘사회 권리에 관한 유럽의 20가지 원칙’(The European Pillar of Social Rights in 20

principles, 이하: EPSR)을 통해 평등한 노동시장 형성을 위한 기본개념을 수립하기도 했다. 복잡하게 얽혀있는 체계지만 유럽연합의 노동정책은 건강하고 안전한 노동환경(health and safety at work), 여성과 남성에 대한 평등한 기회 제공(equal opportunities for women and men), 성별/인종/종교/나이/장애/ 성적 취향 등에 대한 혐오로부터의 보호(protection against discrimination), 비정규직, 기간제 계약, 노동시간, 미성년자 노동 등과 관련한 노동법(labour law) 분야 등 네 가지에 초점을 맞추고 있다.⁹⁾

유럽연합의 노동정책, 노동인권과 관련하여 다양한 이슈와 법률들이 존재하지만 본고에서는 EPSR과 Directive 2019/1152을 중심으로 살펴본다. 이들을 살펴보기에 앞서 유럽연합 내 정책의 기조로 적용되는 ‘유럽연합 기본권 헌장’(Charter of Fundamental Rights of the European Union) 중 노동인권 관련 부분을 간략하게 소개한다.

가. 유럽연합 기본권 헌장

1) 유럽사회 노동헌장과 유럽연합 기본권 헌장

유럽연합의 전신인 유럽공동체 회원국 중 영국을 제외한 국가들은 1989년 12월 ‘유럽사회노동헌장’(Community Charter of the Fundamental Social Rights of Workers)을 채택했다. 당시 유럽공동체는 단일유럽시장을 구축하면서 경제적, 사회적 문제에 직면했고 관련 문제들을 해결하기 위한 초석들을 마련하고 있었다.

1988년, 유럽공동체 위원회는 최소한의 사회조항이 포함된 헌장을 제안했고, 1989년 3월 유럽의회는 기본권의 필요성에 대해 결의를 내리게 된다. 총 13개의 장과 30개의 조¹⁰⁾로 구성된 이 헌장은 회원국들이 마련해야 할 일련의 사회정책 및 노동법 목표에 관한 약속을 명시했다. 하지만 1989년 5월 초안을 거쳐 동년 12월 스트라스부르그에서 개최된 정상회의에서 최종 승인된 유럽사회노동헌장은 영국이 서명을 거부하면서 일종의 정치적 선언으로서만 성격을 부여받아 제한된 규정으로서 기능할 수밖에 없었다. 그럼에도 불구하고

9) Rights at work(<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=82&langId=en>)

10) 노동자의 자유로운 이동(제1~3조), 고용 및 보수(제4~6조), 생활/노동조건 개선(제7~9조), 사회보장(제10조), 결사 및 단체교섭의 자유(제11~제14조), 직업훈련(제15조), 남녀 평등대우(제16조), 노동자를 위한 정보제공과 협의/참여(제17~18조), 작업장에서의 노동자 건강 보호와 안전(제19조), 아동/청소년보호(제20~23조), 노인(제24~25조), 장애인(제26조), 회원국의 조치(제27~30조).

유럽사회노동헌장은 1990년대부터 노사관계와 관련한 유럽공동체 정책의 기조로 작용하여 1992년 임신과 출산에 관한 규정, 1993년 노동시간에 관한 규정, 1994년의 육아휴직 및 시간제/기간제 노동자 보호 규정 등에 영향을 미치게 된다.

한편, 1997년 5월에 치러진 영국총선에서, 영국 정부가 보수당에서 노동당으로 정권이 교체되면서 유럽사회노동헌장에 서명하게 된다. 이후 유럽사회노동헌장은 2000년의 니스에서 채택된 유럽연합 기본권 헌장으로 그 내용과 성격이 확장되는 방식으로 발전되었다. 2000년 12월에 선포된 유럽연합 기본권 헌장은 유럽연합 회원국의 시민과 거주민들의 정치적, 경제적, 사회적 권리를 규정한 헌장이다. 초기에는 선언적 의미로서 받아들여졌지만 2009년 12월 1일 발효된 리스본 조약에 따라 회원국에 구속력을 지닌 지침으로 법적 지위가 높아져 유럽연합 내 법 분쟁 발생 시 적용되는 규칙이 되었다(Eurofound, 2011; EUR-Lex, 2011).

유럽연합 기본권 헌장은 유럽 내의 고용 및 노사관계에 관한 권리증진 및 보호를 마련한 장치로써 평가받는다. 이는 전통적인 시민적, 정치적 권리와 함께 사회적, 경제적 권리를 기본권으로 포함했기 때문이었다. 이런 특성을 반영한 유럽연합 기본권 헌장은 초기(2000년) 45개의 조항으로 구성되어 있었지만, 현재(2016년 개정)는 인간존엄성과 자유, 평등, 연대, 시민권, 사법, 해석/적용 등 총 7개 장, 총 54개의 조로 확대되었다. 그중에서 노동권 및 노동인권 관련 내용은 제2장(자유)과 제4장(연대)에 중점적으로 다뤄지지만, 그 외의 장에서도 관련 항목들이 발견된다.

〈표 4-13〉 유럽연합 기본권 헌장

제2장: 자유

유럽연합 기본권 헌장 제12조, 제14조, 제15조 항목은 각각 집회 자유, 직업훈련 자유, 직업선택 자유/노동참여권에 대해 다룬다. 첫째, 제12조는 ‘집회 및 결사의 자유’(Freedom of assembly and of association)다.¹¹⁾ 모든 사람은 정치, 노동조합, 시민 문제와 관련한 모든 수준에서 평화로운 집회의 자유와 결사의 자유를 가지고 있음을 명시한 항목으로, 이는 유럽인권조약(European Convention on Human Rights: 이하 ECHR)의 제11조¹²⁾와 연결된다. 유럽연합 기본권 헌장이 포괄적인 의미에서 집회 및 결사 자유 보장을 의미한다면, ECHR은 개인의 이익을 보호하기 위한 수단으로서 집회와 결사 자유를 보장하며, 이를 국가가 제한하는 것을 금지한다는 점에서 차이를 보인다.

둘째, 어린이나 노동자들은 교육 권리를 다루고 있는 제14조¹³⁾를 통해 직업훈련 및 평생교육훈련을 받을 권리가 부여된다. 무료 의무 교육 외의 교육과정들에 대해서도 무료로 제공

되는 것을 존중하긴 해야 하지만, 사립 시설이 무료로 제공될 필요는 없다.
셋째, 제15조는 노동자의 직업 선택의 자유와 노동에 참여할 권리에 관한 내용으로서 노동 권리, 노동의 선택권리, 회원국 내 노동의 자유권리, 회원국 외 제3국 출신 노동자들의 차별금지 등의 내용이 포함되어 있다.¹⁴⁾

제4장: 연대

유럽연합 기본권 헌장 제27조부터 제38조까지를 포함하고 있는 제4장 연대의 내용 중 노동자 보호 및 노동인권과 관련한 항목은 제27조, 제28조, 제30조, 제31조, 제33조 등 다섯 가지가 대표적이다. 이 장에 포함된 내용은 유럽평의회(Council of Europe)가 채택하고 조인 국가들이 자국법에 적용하고 있는 유럽사회헌장(European Social Charter)¹⁵⁾과 밀접하게 연결되어 있다.

조항들을 하나씩 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 제27조¹⁶⁾는 사업체와 노동자의 협의에 관한 항목으로서 노동에 관한 정보와 협상을 보장한다는 내용이다. 유럽사회헌장의 제21조¹⁷⁾와 연결되어 있으며 협상의 수준과 내용에 대해서는 유럽연합법과 회원국의 국내법이 정한 조건에 따라 적용된다.

둘째, 제28조¹⁸⁾는 단체교섭 및 단체행동에 관한 권리를 보장하는 내용이다. 이 조항에 따라 사용자와 노동자는 교섭과 단체협약을 맺을 권리를 가지며, 이익이 충돌하는 경우엔 파업을 포함하여 단체행동을 취할 권리를 부여받는다. 유럽평의회 유럽사회헌장 제6조에 보장된 단체교섭권의 내용과 연결되며, 이를 통해 사용자와 노동자는 자발적으로 적절한 조직을 설치하고 운영하는 것이 보장된다.¹⁹⁾

셋째, 유럽사회헌장 제24조²⁰⁾와 연결된 제30조는 노동자가 부당해고로부터 보호받을 권리가 있음을 명시한 항목이다.²¹⁾

넷째, 유럽연합 기본권 제31조²²⁾는 공정하고 정당한 노동조건에 관한 규제항목이다. 노동자는 자신의 건강과 안전, 존엄성을 존중받는 노동조건을 받을 권리가 있고, 최대 노동시간 및 휴식 시간, 연간 유급휴가를 받을 권리가 있다는 내용이다. 유럽사회헌장 제26조 ‘직장에서의 존엄성에 관한 권리’²³⁾와 함께 다뤄지는 항목이다.

다섯째, 유럽연합 기본권은 노동자의 권익뿐만 아니라 노동자의 가족생활을 보호하는 권리도 함께 보장한다. 즉, 노동자의 가족생활 영위를 위하여 출산이나 이와 관련한 해고로부터 보호받을 권리, 입양을 포함한 유급 출산휴가 및 육아휴직을 받을 권리를 보장하는 내용이 제33조²⁴⁾로 보호된다. 관련 내용은 유럽사회헌장 제16조²⁵⁾에서도 다뤄진다.

11) 유럽연합 기본권 헌장 제12조: 집회 및 결사의 자유

1. 모든 사람은 정치, 노동조합 및 시민 문제 등과 같은 관심사에 대해 모든 수준에서 평화로운 집회의 자유와 결사 자유를 갖는다.
2. 유럽연합 차원의 정당은 유럽연합 시민의 정치적 의사를 표현하는데 기여한다.

12) ECHR 제11조: 집회 및 결사의 자유

1. 모든 사람은 자신의 이익을 보호하기 위해 노동조합을 결성하고 가입할 권리, 평화로운 집회의 자유, 타인과 결사를 맺을 권리가 있다.
2. 이 권리의 행사에는 제한이 가해지지 않는다. 국가안보, 공공안전, 무질서행위, 범죄

예방, 건강/도덕적 가치/자유보호 등 민주사회에서 필요한 것 외에 이 조항은 군대, 경찰 또는 국가 행정부 등이 법적인 제한을 가하는 것은 금지되지 않는다.

13) 유럽연합 기본권 헌장 제14조: 교육 받을 권리

1. 모든 사람은 교육받을 권리와 직업훈련, 평생교육 훈련을 받을 권리가 있다.

14) 유럽연합 기본권 헌장 제15조: 직업선택의 자유와 노동 권리

1. 모든 사람은 노동의 권리, 직업선택의 자유 및 수락한 직업에 종사할 권리를 가진다.
2. 유럽연합의 모든 시민은 회원국 내에서의 취업과 노동, 회사설립의 권한을 가진다.
3. 회원국 영토 내에서 일할 권리가 있는 제3국 출신 노동자는 시민과 동등한 권리를 가진다.

15) 유럽평의회 유럽사회헌장(European Social Charter)은 1961년 10월 처음 채택되고 1996년 개정된 내용으로서 총 31개 조항으로 구성되어 있음. 모든 회원국에 적용되어야 하는 유럽법과는 달리 헌장에 서명한 국가들이 자국 내 법에 채택하는 방식.

16) 유럽연합 기본권 헌장 제27조: 사업체 내 정보제공, 협의에 관한 노동자의 권리

노동자 또는 그 대표자는 유럽연합법과 회원국의 자국 법, 관습에 따른 조건에 따라 적절한 시점에 사업체에 관한 정보를 제공받고 협의할 수 있도록 보장받아야 한다.

17) 유럽사회헌장 제21조: 정보제공과 협의에 관한 권리

사업체 내에서 노동자가 정보를 제공 받을 권리와 협상권을 보장하기 위해 회원국은 국내 법률 및 관행에 따라 노동자 또는 노동자 대표가 이를 행할 수 있는 조치를 채택하거나 장려할 것을 약속한다.

1. 정기적 또는 적절한 기간 내 노동자들이 사업체에 관한 경제 및 재정 상황에 대해 이해할 수 있는 방식으로 정보를 제공받을 권리
2. 노동자의 이익에 실질적으로 영향을 미치는 결정, 특히 해당 기업의 고용상황에 중요하게 영향을 미치는 결정에 대해 적시적으로 협상할 권리

18) 유럽연합 기본권 헌장 제28조: 단체교섭권 및 행동권

노동자와 사용자, 또는 각각의 단체는 유럽연합법과 회원국의 자국법, 관습에 따라 적절한 수준에서 상호 간 교섭하고 단체협약을 체결할 권리를 가진다. 이익이 충돌하는 경우, 자신의 이익을 보호하기 위해 파업을 포함하여 단체활동을 행할 권리를 갖는다.

19) 유럽사회헌장 제6조: 단체교섭권

단체교섭권의 효과적인 행사를 보장하기 위해 회원국들은 다음의 활동을 수행한다.

1. 노동자와 사용자 간의 공동협의 촉진
2. 단체협약을 통한 고용조건을 목적으로 사용자 또는 사용자 단체와 노동자 단체 간의 자발적 협상을 위한 장치 마련
3. 노동쟁의 해결을 위한 화해 및 자발적 중재를 위한 적절한 장치의 설치 및 활동 촉진
4. 이해 상충이 발생할 경우 단체협약에 보장된 내용에 따라 파업권을 포함하여 노동자

나. 사회 권리에 관한 유럽의 20가지 원칙

와 사용자가 단체행동을 할 수 있는 권리

20) 유럽사회헌장 제24조: 고용 종료시 보호 받을 권리

고용(계약)이 종료될 시 노동자의 보호받을 권리의 효과적인 행사를 보장하기 위해 회원국들은 다음을 준수한다.

1. 모든 노동자가 자신의 능력이나 활동, 사업, 시설, 사업의 운영상 요구에 근거한 해고 외에 정당한 이유 없이 해고되지 않을 권리의 보호
2. 정당한 이유 없이 고용이 종료된 노동자가 적절한 보상 및 구제를 받을 권리 보호. 이를 위해 회원국은 정당한 이유 없이 고용이 종료되었다고 생각하는 노동자가 공정한 기관에 항소할 권리를 갖도록 보장

21) 유럽연합 기본권 헌장 제30조: 정당하지 않은 해고로부터의 보호

모든 노동자는 유럽연합법과 회원국의 자국법, 관습에 따라 부당한 해고로부터 보호받을 권리가 있다.

22) 유럽연합 기본권 헌장 제31조: 공정하고 안전한 노동조건

1. 모든 노동자는 건강과 안전, 존엄성을 존중받는 노동조건을 가질 권리를 갖는다.
2. 모든 노동자는 최대 노동시간의 제한, 일간/주간 휴식 시간, 연차유급휴가의 권리를 갖는다.

23) 유럽사회헌장 제26조: 직장에서의 존엄성에 관한 권리

직장에서 존엄성을 보호할 모든 노동자의 권리를 효과적으로 행사할 수 있도록 회원국은 사용자 및 노동자 단체(조직)와 다음을 협의한다.

1. 직장 및 작업장에서의 성희롱(성적 폭행)에 관한 인식, 정보, 예방을 촉진하고 이러한 행위로부터 노동자를 보호하기 위해 적절한 조치를 취한다.
2. 직장에서 또는 업무와 관련하여 반복적인 비난, 명백히 부정적이고 공격적인 행동 등에 대한 인식을 높이고, 예방을 촉진하며 이러한 행위로부터 노동자를 보호하기 위한 모든 적절한 조치를 취한다.

24) 유럽연합 기본권 헌장 제33조: 가족 및 직장생활

1. 가족은 법적, 경제적, 사회적으로 보호받아야 한다.
2. 모든 사람은 가족생활과 직업생활의 양립을 위해 출산과 관련한 사유로 인해 해고로부터 보호받을 권리를 갖는다. 출산 또는 입양에 따른 유급출산휴가 및 육아휴직을 받을 권리를 갖는다.

25) 유럽사회헌장 제16조: 사회적, 법적, 경제적 보호에 대한 가족의 권리

사회의 기본단위인 가족의 완전한 조건을 보장하기 위해 회원국은 법적, 사회적으로 가족생활의 경제적, 법적 및 기타 조건으로부터 가족 주택제공이나 신희부부에 대한 혜택 또는 기타방식을 통해 적절한 보호를 취한다.

EPSR은 유럽연합의 사회적 기반을 조성하기 위해 경제정책과 사회관심사의 균형을 조정하고, 유럽시민의 통합과 직업 및 사회문제를 둘러싼 현안을 해결하기 위한 기본원칙이다.²⁶⁾ 2017년 스웨덴의 예테보리 정상회의에서 시민들의 복지시스템을 강화하고, 공정한 노동시장을 구축하는 것을 목표로 설정된 EPSR을 2030년까지 유럽연합의 정책에 반영시킬 계획이다. 기회와 노동시장 접근에 대한 평등(1~4), 공정한 노동조건(5~10), 사회적 보호와 포용(11~20) 등 3개의 장으로 구성된 노동 분야에서부터 생활 복지 문제까지 전반적으로 다루는 선언이다. 이 중 노동 분야와 관련된 원칙은 다음과 같다.

〈표 4-14〉 EPSR 중 노동인권 관련 내용

원칙	내용	조치
1. 교육, 직업훈련 및 평생학습	모든 사람은 온전히 사회에 참여하고 노동시장에서 성공적으로 적응할 수 있는 기술을 습득하고 유지하기 위해 포괄적, 양질의 교육과 훈련, 평생학습을 받을 권리가 있다.	유럽기술의제(European Skills Agenda)
2. 양성평등	노동시간참여, 고용조건 및 경력발전, 동일노동에서의 동일 임금을 받을 권리 등 모든 영역에서 여성과 남성의 평등은 보장되고 촉진되어야 한다.	양성평등전략(Gender equality strategy) 급여투명성제안 (Pay transparency proposal)
3. 기회의 평등	성별, 인종, 민족, 종교, 신념, 장애, 연령 또는 성적취향에 제한받지 않고 모든 사람은 고용과 사회적 보호, 교육, 공공서비스 등에서 평등한 대우와 기회를 가질 권리가 있다.	유럽연합의 반인종차별 행동 계획 2020~2025 (EU Anti-racism Action Plan 2020-2025)
4. 적극적인 취업지원	모든 사람은 고용 또는 자영업에서의 미래를 위하여 시기적절하고 맞춤형 지원을 받을 권리가 있다. 구직, 직업훈련, 직업재교육을 받을 권리가 포함된다. 청년들은 실직 또는 직업교육 이후 4개월 이내에 계속 교육이나 견습, 훈련 또는 정직원 등의 직업제안을 받을 권리가 있다. 실업자는 개인별로 지속적이며 일관된 지원을 받을 권리가 있다. 장기실업자는	청년고용지원 패키지 (Youth Employment Support package)

26) Pillar: 원뜻은 ‘기둥’. 유럽연합의 정책에서 ‘Pillar’는 유럽연합 집행위원회가 회원국과 협력을 추진하기 이전에 거치는 기관평가. ‘Pillar’에 의해 정의된 현안들은 유럽연합 내 조직들에서 후속 조치들을 마련하게 됨(EY, 2019).

	18개월 이내에 개별 평가를 받을 권리가 있다.	
5. 안정적, 수용 가능한 고용	고용관계의 유형과 고용 기간과 상관없이 노동자는 노동조건과 사회보호, 직업훈련에 대한 접근과 관련하여 공정하고 평등한 대우를 받을 권리가 있다. 공개채용형 직업으로의 전환이 촉진되어야 한다. 양질의 작업조건을 보장하는 직업을 육성하고, 직업이동이 용이해야 한다. 불안정한 노동조건으로 이어지는 고용관계는 방지되어야 한다.	플랫폼 노동자의 노동조건 개선을 위한 이니셔티브(Initiative to improve the working conditions in platform work)
6. 임금	노동자는 적절한 생활 수준을 위한 공정한 임금을 받을 권리가 있다. 적절한 최저임금은 (회원)국가의 경제 및 사회조건을 고려하여 노동자와 가족의 필요를 충족시키는 방식으로 보장되어야 하며, 고용기회와 구직동기를 보호해야 한다. 직장 내 빈곤을 예방해야 한다. 모든 임금은 국가의 관행에 따라 투명하고 예측 가능한 방식으로 설정되며, 사회합의의 자율성을 존중받아야 한다.	적절한 최저 임금 지침을 위한 제안(Proposal for a Directive on Adequate Minimum Wages)
7. 고용조건과 해고에 관한 정보제공 및 보호	노동자는 수습기간을 포함하여 고용관계에 따른 권리와 의무에 대한 정보를 서면으로 통보받을 권리가 있다. 해고 전에는 노동자가 해고사유를 알 권리가 있으며, 합리적인 기간 내에 정보를 제공받을 권리가 있다. 사용자와 노동자는 분쟁 해결에 접근할 권리가 존재하며, 부당해고의 경우 적절한 보상을 포함한 조치를 취해야 한다.	—
8. 노동자의 사회적 대화형성과 참여	노동자의 사회적 협력체(노동조합)는 국가의 경제, 고용 및 사회정책의 설계와 시행에 관해 협의해야 한다. 사회적 협력체의 자율성과 단체행동권을 존중하면서 단체협약을 체결하고 협상토록 장려해야 한다. 노동자 또는 노동자 대표는 사업의 이전이나 구조조정, 합병 및 집단해고 등과 관련한 문제에 대해 적절한 시기에 정보를 제공받고 협의할 권리가 있다.	—
9. 일과 삶의 균형	부모이거나 부양책임이 있는 사람들은 적절한 휴가, 유연한 노동시간, 돌봄서비스 등을 받을 권리가 있다. 여성과 남성은 부모로서 역할과 부양책임에 대해 균형을 잡을 수 있게 특별휴가에 동등하게 접근할 수 있어야 한다.	—

10. 안전한 작업환경	노동자는 직장에서 자신의 건강과 안전을 높은 수준으로 보호받을 권리가 있다. 노동자는 고용상황에서 자신의 개인정보를 보호받을 권리가 있다.	2021-2027년 노동자의 건강과 안전을 위한 유럽연합의 기초전략(EU strategic framework on health and safety at work 2021-2027)
--------------	---	--

출처: European Commission, 2017; 내용을 토대로 직접 작성.

EPSR은 2021년 5월에 포르투갈에서 개최된 포르투 사회위원회 회의에서 승인된 포르투 사회적 합의에서 재확인된다. 당시는 코로나19로 인해 실업률이 증가하는 상황이었기 때문에 대유행이 지난 후 안정적인 고용시장 형성이 중요하다고 판단된 결과였다. 당시 선언문에선 새로운 양질의 일자리 창출 및 직업전환을 위한 조치, 지속가능하고 사회 포용적인 성장, 혁신과 적절한 임금/적절한 노동조건, 평등한 대우, 성별 임금 격차를 좁히는 것을 시작으로 한 양성평등 촉진 등의 내용이 재확인되었다(2021 Portugal, 2021). 이처럼 EPSR는 유럽연합 기본권 헌장, 유럽평의회와 유럽사회헌장에서 보장된 노동권과 인권에 대한 가치를 구체화한 것이며, 향후 정책의 방향성을 설정한 선언으로 정리할 수 있다.

다. 투명하고 합리적인 노동조건에 관한 지침

1991년 처음으로 제안된 투명하고 합리적인 노동조건에 관한 지침은 새로운 일자리에 관한 정보를 서면으로 제공하는 내용으로 시작된 지침이다. 노동시장의 성격이 변화하고 노동권에 관한 개념이 확대되면서 앞서 살펴본 유럽연합 기본권 선언이나 유럽사회헌장, EPSR 등을 통해 노동자의 권리도 늘어나기 시작했다. 이에 유럽연합 측은 고용주, 즉 사용자 측의 부담을 경감시키고 노동자들의 시장 적응성을 유지하며, 불안정한 직업에 종사하는 노동자에 관한 보호책을 마련하는 제도의 필요성을 인지하게 된다.

그 결과 2018년 초안이 제출되고, 유럽연합의회와 이사회, 집행위원회는 2019년 2월 합의를 통해 Directive 2019/1152의 채택을 결정하였고, 최종적으로는 동년 6월 13일에 이 규정은 발효된다. 유럽연합 회원국들은 2022년 8월 1일까지 Directive 2019/1152의 내용을 자국법에 적용해야 한다.

이 지침의 기본내용은 유럽연합 기본권 헌장 제31조, EPSR의 제5번과 7번 원칙에 따라

노동자의 건강과 안전, 존엄성이 존중되는 노동조건, 노동보호 및 고용관계에 관한 정보제공 등의 노동권 관련 원칙의 보호 등이다. Directive 2019/1152는 제1조에 따라 투명하고 예측 가능한 고용을 촉진함으로써 노동조건 개선을 목표로 합의된 지침이다. 4주 동안 1주 평균 3시간 이하로 계약된 고용조건은 이 지침에서 제외되며, 국가에 따라 공무원/공공응급서비스/군대/경찰/판사/수사관 또는 법집행기관도 예외로 적용할 수 있다.

사용자는 노동자와 계약 체결 시 지침에 따라 필요한 정보를 인쇄 또는 기타방식으로 노동자에게 제공하여 노동자가 관련 정보의 접근과 보관이 가능하도록 해야 한다(제3조). 제공해야 하는 정보의 최소수준은 고용 계약 당사자의 신원, 작업장, 노동자가 고용된 직위/성격/업무 범주 또는 작업에 대한 간략한 설명, 고용관계 시작 날짜(기간제의 경우 종료 날짜 또는 예상 기간), 수습 기간 및 조건(해당하면), 사용자가 제공하는 직업교육(해당하면), 노동자에게 주어지는 유급휴가 금액(가능한 경우)/휴가 할당 및 결정절차, 사용자와 노동자의 준수조건, 임금, (예측 가능한 업무인 경우) 노동자의 기본 업무 요일/1주 노동시간/초과 노동 및 이에 따른 임금, (예측 불가능한 업무의 경우) 노동시간표가 가변적이라는 원칙/보장된 노동시간/보장된 노동시간 외에 수행한 노동시간에 대한 보수/노동시간 및 요일/작업배정에 관한 최소 통지 기간 등이다(제4조). 만약 수습 기간이 필요한 직업의 경우 최대 6개월까지만 가능하나 고용의 성격이나 노동자의 이익을 위해서 필요한 경우엔 더 길게 할 수 있다(제8조).

회원국은 사용자와 노동자의 고용관계가 종료된 후 분쟁이 존재하는 경우 공정한 분쟁 해결과정을 밟을 수 있도록 보장해야 하며(제16조), 사용자에게 의한 불리한 대우나 불만으로 인해 시작된 소송으로부터 노동자나 노동자 대표를 보호하는 장치도 마련해야 한다(제17조). 또한 회원국은 노동자가 Directive 2019/1152에 규정된 권리를 행사한다는 이유로 인해 사용자가 노동자를 해고하거나 이에 상응하는 조치를 받지 않도록 장치를 마련하고, 사용자 측이 해고사유를 입증하도록 했다(제18조).

한편, 유럽연합은 EPSR을 발표한 이후 Directive 2019/1152의 채택뿐만 아니라 2020년 10월엔 노동자들의 최저임금 보호를 위한 지침을 마련하기 위한 제안을 공식적으로 발표했다. EPSR의 제6번 원칙을 반영하여 임금 불평등 해소, 역내 소비장려 및 노동에 관한 보상강화 등의 경제적 혜택 보장을 위한 조치로 설명되는 이 지침은 ‘최저임금지침’(Directive on adequate minimum wages)으로 불린다. 제안서의 내용에는 법정 최저임

금의 적절성 개선(회원국에 관련 규정이 존재하는 경우), 개인이 아닌 단체교섭의 촉진, 불공정 계약에 관한 집행개선 및 모니터링 등을 주축으로 지침이 마련될 것으로 예상된다(European Commission, 2020a; 2020b).

2. 독일

가. 법제 내에서의 노동인권

1) 노동인권 관련 규정

독일에서 노동 관련 법은 수십여 개로 구성된 복잡한 체계다. 기본법(Grundgesetz)에선 노동자의 기본권리인 존엄성, 인격권, 평등권, 신체 자유권, 결사/노조결성권, 직업훈련참여권 등을 보장하고 있다. 이러한 권리들은 구체적인 개별 법률로 성문화되고 보호 및 규제되는데, 노동인권 관련 규정들도 같은 체계다.

이외에도 특수형태의 노동, 즉 단시간 노동(Teilzeitarbeit), 기간제 노동(befristete Arbeitsverträge), 고령자 단시간 노동(Altersteilzeitarbeit), 파견 노동(Arbeitnehmerüberlassung) 등에 관하여서도 개별 법률을 통해 노동자들의 권리를 보호하고 있다. 또한 노동시간법(Arbeitszeitgesetz)을 통해 1일/1주 노동시간, 휴식 시간 보장 등이 이뤄진다. 다양한 법체계에 중에서 노동인권과 관련한 기본 개별법들을 살펴보면 다음과 같다.

2) 기본규정

우리나라의 헌법과 같은 위치의 기본법에선 노동관계에 있어서 노동자와 사용자와의 관계 설정에 있어서 존중되어야 할 기본가치들을 명시한다. 기본법 제1조 제1항에 따라 국가권력은 인간 존엄의 불가침성을 존중하고 보호하는 일을 담당하고, 제2조 제2항을 통해 신체 자유권이 보장된다. 다음으로 제3조를 통해 성별/인종/언어/신념/종교관/정치관 및 장애로 인해 차별이 발생하지 말아야 한다고 명시되어 있는데, 특히 남녀평등에 관하여서는 국가가 불평등을 제거하기 위해 노력해야 함이 강조된다.

기본법과 노동권, 노동인권 등의 관계는 복잡하게 얽혀있는데, 그중에서도 노동인권과 관련하여 중요하게 다뤄지는 항목은 제9조, 즉 단체결성/결사의 자유다. 제9조에 따르면

결사의 자유(제1조)는 형법 위반 및 헌법적/국제 상호호혜 사상을 위배하는 목적 또는 활동을 목적으로 한 단체의 설립금지(제2조)를 제외하고 모든 경우에서 보장된다. 특히 노동이나 경제 조건의 유지 및 향상을 위해 단체를 설립할 권리는 모든 개인과 모든 직업에서 보장되며, 이 권리를 제한하거나 방해하는 합의나 조치는 무효와 위법 활동으로 간주한다.

이는 독일이 정치/사회적으로 개인의 협상보다는 개인이 소속되어 있는 직업/직종의 단체나 협회가 사용자 측과 협상을 이끄는 이익단체로써 활동하기 때문에 우리나라에서 정의되는 노동조합보다 광의의 단체결성/결사 자유로 해석되는 개념이기 때문이다.

개별협약이 아닌 대표단체 간 협상으로 진행되는 독일 노동계약의 특성에 따라 대표단체설립과 협약체결은 중요한 사안으로 분류된다. 먼저 단체조직과 관련해서는 사업조직법(Betriebsverfassungsgesetz)에 기초하여 진행된다.

사업조직법에서 정의하는 노동자(Arbeitnehmer)는 사업 내에서 외근, 원격업무 방식과 관계없이 직업훈련생이나 현업, 사무직에 종사하고 있는 사람을 의미한다. 또한 하나의 사업을 위해 일하고 있는 가내노동자도 이 법에 포함되며, 공무원, 군인, 민간기업형태에 종사하고 있는 공공분야 종사자와 직업훈련생도 노동자로 정의된다. 노동자가 아닌 경우는 법인사업의 경우 법인의 대표, 정관/조합계약에 의해 인적공동체의 대표 또는 업무집행인으로 임명된 사람, 비영리 노동인 자선/종교/치료/도덕활동/교육, 사용자와 가족공동체에서 생활하는 배우자(사실혼) 및 1촌의 친인척 등이다.

이 기준에 따라 사업조직법에 따르면 사용자나 노동자는 각각 단체협약 준수와 근로자 보호, 사업안녕확보 등을 위한 협력 목적으로 사업체 내에서 조합결성이 자유롭다(제2조). 또한 단체의 구성과 협력에 관하여서는 사업체의 크기와 종사자 수 등에 따라서 차등적으로 적용된다(제2장 노동자대표위원회/노동자총회/기업노동자대표위원회/콘체른노동자대표위원회/ 제3장 연소(18세 미만)노동자/직업훈련생 대표).

3) 단체협약

사용자와 노동자의 관계가 존재하는 사업장에선 단체결성/결사의 자유와 기준에 따라 조직된 단체는 상호 노동계약을 포함한 노동관계의 내용과 체결, 종료, 사업 내의 문제 등을 다루는 규범을 협의하게 된다. 단체협약법(Tarifvertragsgesetz)에 따라 당사자는 노동조합과 개별 사용자, 사용자단체이며, 협약이 체결되면 당사자들은 협약 또는 협약이 적용

되는 사업자의 모든 사업에서 관련 항목들을 따라야 한다(제2조/제3조).

협약 항목 중 노동관계 항목과 체결, 종료 등을 정한 규정은 양 당사자 간에 직접적이고 강제(강행)적인 효력을 갖게 되는데, 협약으로 발생한 권리는 단체협약당사자가 승인한 경우에서만 포기된다. 또한 협약에 명시된 협약종료일이 지나는 시점에서 관련 협약을 대체할 새로운 합의가 존재하지 않는 경우 기존의 협약이 효력을 발휘한다(제4조).

4) 노동시간법

독일의 노동시간법은 노동자의 안전과 건강보호, 일요일과 국경일(주(州)별 국경일 포함)을 보장함으로써 노동자(직원)들의 정신적 안정을 위해서 운영되는 법이다(제1조). 노동시간의 측정은 업무가 시작되는 시간부터 종료 때까지이며 휴식 시간은 업무시간에서 제외된다. 기본적으로 노동자의 1일 업무시간은 8시간을 초과할 수 없으며, 6개월 또는 24주 동안 업무일의 평균 노동시간이 8시간을 초과하지 않는 경우에만 최대 1일 10시간까지 연장하는 것이 허용된다(제2조). 1일 업무시간이 6~9시간일 경우 30분 이상, 9시간 이상일 경우 45분의 휴식 시간을 제공해야 하는데, 이때 휴식 시간은 15분씩으로 나눌 수 있다. 업무시간이 연속적으로 6시간 이상 이어지는 것은 금지된다(제3조).

노동시간법에 따라 독일의 노동자들은 퇴근 이후에 다음날 출근까지의 휴식 시간도 보장된다. 노동자는 퇴근 후 최소 11시간의 휴식을 갖도록 보장되어야 하는데, 휴식 시간 중간에 업무 재개는 불가능하다. 병원이나 치료시설, 간호, 요양시설, 음식점 등 특수직종은 한 달 이내 보상이 주어지는 경우 휴식 시간 단축이 하루 1시간 가능하지만, 그 외 직종에선 허용되지 않는다(제5조).

공휴일에도 노동해야 하는 직종들인 응급서비스, 공공안전과 방위, 레스토랑/숙박시설 등과 함께 예술계 직종(음악, 연극, 영화, 전시회 등)과 시청각미디어 직종(라디오, 언론, 통신사 및 신문 포장과 배달)은 일요일과 공휴일에 업무를 수행할 수 있다. 하지만 시청각미디어 직종의 경우 그 업무가 일요일 또는 공휴일 후 다음날 필요한 작업일 경우에만 제한적으로 허용되는 수준이다(제10조).

노동시간과 휴식 시간에 대하여 일정 정도 조정은 가능하지만 이를 위해서는 단체협약이나 회사 내 노동자 단체와의 협약 등의 절차를 거쳐야만 한다(제7조). 한편, 일요일과 공휴일의 업무, 노동시간 조정 등에 따라 업무 일정이 바뀌더라도 대체휴일(2주 이내)이나

대체 휴식 시간을 동일한 수준으로 제공해야 한다(제7조, 제11조).

5) 비정규직 관련 법: 시간제 및 기간제 고용법

1966년 제정, 2019년 11월 최종 개정되어 현재까지 이어지고 있는 독일의 시간제 및 기간제 고용법(Teilzeit- und Befristungsgesetz)은 시간제/기간제 고용을 장려하고 이들에 대한 차별을 방지하기 위한 목적으로 운영되는 법이다(제1조). 비정규직을 채용하기 위해서는 작업이 일시적으로 필요하며, 새로운 직원으로 고용하기 위한 인수인계를 용이토록 하기 위한 목적이거나, 작업의 성격이 비정규직에 적합해야 하는 등의 기준을 충족시켜야 한다.

비정규직의 계약은 최대 2년까지만 가능하며, 이 기간 동안 총 3회까지만 계약연장이 가능하다(제14조). 이 법에서 의미하는 시간제/기간제의 기준은 동종직종의 정규직 노동자보다 1주당 노동시간이 짧은 노동자로 정의되는데, 이때 기준은 동일 회사나 동일 유형의 고용관계를 가진 사례, 단체협약에 따라 지정된 상근직원 등으로 적용된다(제2조).

비정규직은 일정 기간에 관해 체결된 고용계약에 따라 제한된 기한까지만 계약체결이 가능하며(제3조), 객관적인 이유가 존재하지 않는 경우 정규직보다 불리한 대우를 받아서는 안 된다. 이는 임금 문제와도 연결되는데, 기간제 노동자의 임금은 유사한 정규직 노동자의 시간당 임금과 같게 책정되어야 한다(제4조).

만약 사용자가 정규직 노동자를 시간제/기간제로 계약을 전환하고자 할 때는 그와 관련한 협의가 선행되어야 하는데, 정규직 노동자가 이를 거부한다고 해서 그와의 계약을 해지(해고)하는 것은 허용되지 않는다(제11조). 또한 사용자는 비정규직 노동자에게 병가나 공휴일에도 임금을 지불해야 한다(제12조).

3. 국제기구

가. 국제노동기구(ILO)²⁷⁾

1919년 4월 체결된 베르사유 평화조약(제13편 노동)에 따라 국제연맹 산하에 설립된 기

27) International Labour Organization, 1919년에 설립되어 지난 100년 간 총 189개의 협약과 205개의 권고를 채택

구이다. ILO는 국제노동기준 수립 및 이행 감독, 양질의 고용확산을 위한 회원국 지원, 연구·교육·출판 등의 업무를 수행한다. 우리나라는 1991년 12월 9일 152번째로 가입했으며, 회원국 중 분담금 납부규모가 열세번째 정도 수준으로서 적극적으로 참여하고 있다.

ILO 핵심협약은 노동자에게 최소한의 기본권리를 보장하기 위해 국제노동기구에서 정한 국제노동기준으로서, 어떤 노동자라도 기본적인 노동권은 보장받아야 한다는 보편적인 국제규범으로 볼 수 있다.(정책위키, 2020) 각 회원국은 ILO 협약을 자국의 국내적 절차에 따라 비준하며, 비준된 협약은 해당 국가에서 법적 구속력을 가지고 있다.

ILO 핵심협약은 ①결사의 자유(결사의 자유와 단결권의 보장 협약, 단결권과 단체교섭권 협약), ②강제노동금지(강제노동협약, 강제노동철폐 협약), ③차별금지(동등보수 협약, 차별 협약), ④아동노동금지(최저연령 협약, 가혹한 형태의 아동노동 협약)로 이루어져 있다. 현재 우리나라는 ③차별금지 협약, ④아동노동금지 협약의 4개 협약이 비준된 상황이다.

나. ITUC(국제노동조합연맹)

ITUC는 국제노동조합연합, 즉, 세계 최대 노동조합 단체로, 노동 조합 간의 국제협력, 글로벌 캠페인 및 주요 글로벌 기관 내의 옹호를 통해 근로자의 권리와 이익을 증진하고 방어하는 조직이다.

2014년부터 매년 세계 각국의 노동권리지수를 조사하고 이를 발표하고 있다. 전 세계 국가별 노동조합 305개, 노동자 1억7,500만명이 151개국에서 가입하고 있다. 주로 노동 조합과 인권, 경제·사회 및 직장, 평등과 차별 금지, 국제적 연대를 위해 활동하고 있다.

최고의결기구인 세계총회는 4년마다 개최되며, 대의원 배정은 상대적으로 규모가 작은 조직들의 참여를 보장하는 방식이 도입되었다. 지역조직으로서 ITUC 아프리카, ITUC 아시아 태평양, 미주 노동 조합 연맹(TUCA), ITUC PERC, 아랍 노동조합(ATUC)이 있다.

한편, ITUC는 한국을 ‘노동기본권이 보장되지 않는 나라’로 보고 ILO 핵심협약을 비준할 것과 노동관계법을 국제 기준에 부합하도록 개정할 것을 지속적으로 촉구하고 있다.(전국민노총, 2020)

2020년 ITUC는 ‘하나의 세계:일자리, 소득, 사회보호’라는 5.1절 성명을 발표했는데, 일자리, 소득, 사회보호에 대한 세가지 목표를 설정하여 모든 노동자에 대한 온전한 권리 존중을 회복·재건·복구 과정의 중심에 둘 것을 설득했다.

〈표 4-15〉 ITUC 하나의 세계: 일자리, 소득, 사회보호 주요 목표

- 일자리: 일자리: 수백만개의 일자리가 파괴되고 있다. 모두에 대한 양질의 노동, 건강하고 안전한 환경, 비공식노동의 공식화, 불안정 고용 철폐와 함께 완전고용이 목표가 되어야 한다.
- 소득: 수십년 동안 세계경제에서 임금이 차지하는 몫이 감소하고 있으며 이 위기로 인해 더욱 급락할 위험이 있다. 전세계적으로 최저 생활임금이 시행되어야 하고, 모든 노동자에게 단체교섭권이 보장되어야 하며, 성평등 격차가 해소되어야 한다.
- 사회보호: 수십억의 인구가 사회보호의 혜택을 받지 못하고 있으며, 건강악화와 위기의 경제적 영향으로 심각한 위기에 처해 있다. 이제 모든 인간을 위한 사회보호 기금을 조성하기 위해 국제적으로 협력해야 할 시점이다. 세계는 현재 어려움에 처한 사람들에게 등을 돌릴 수도 없고, 포용적이며 회복력있는 미래를 재건해야 할 필요성을 포기할 수도 없다.

* 출처: ITUC(2020), 하나의 세계: 일자리, 소득, 사회보호

ITUC는 전세계 144개국을 대상으로 조사한 2020년 글로벌 노동권 지수를 발표했다. (ITUC, 2020.6.) 해당 보고서는 전 세계 85%의 나라가 노동자들의 파업권을 침해하고 있으며, 80%의 국가가 단체교섭권을 침해한다고 평가하고 있다. 글로벌 노동권 지수는 6등급으로 나뉘어 있으며, 한국은 중국, 홍콩과 함께 5등급에 속한다.²⁸⁾

해당보고서는 한국은 문재인 정부가 집권 후 3년이 지났음에도 불구하고 ILO 핵심협약 비준에 실패하였고, 플랫폼 노동자, 비정규노동자 등 계약직 노동자들의 노동권이 제대로 보장받지 못하고 있다고 지적하고 있다.

28) 1등급: 노동권이 가끔 침해되는 나라, 2등급: 노동권이 반복적으로 침해되는 나라, 3등급: 노동권이 정기적으로 침해되는 나라, 4등급: 노동권이 체계적으로 침해되는 나라, 5등급: 법제도에서 노동권이 아예 존재하지 않는 나라, 5+등급: 사실상 정부 기능이 마비돼 평가 자체가 무의미한 나라

〈표 4-16〉 Global Right Index 보고서 중 한국 노동권 부분 발췌

In South Korea, three years after coming to office, President Moon Jae-in's administration still failed to ratify core ILO Conventions 87 and 98 on freedom of association, the right to organise and collective bargaining, despite manifesto pledges.

Furthermore, the administration seemed to be on the brink of further restricting the rights of atypical workers, namely workers in the informal economy, platform workers, self-employed, freelancers, nonregular and contract workers. These workers were already vulnerable to severe violations, as they did not benefit from the protection of the labour laws.

KCTU and FKTU organised mass rallies in April and November 2019 to demand better recognition of rights for all workers and equal treatment for irregular workers. In 2019, 7.48 million workers in South Korea were non-regular workers, part-timers and outsourced labourers, accounting for 36.4 percent of the country's salaried employees.

* 출처: ITUC(2020), 2020 ITUC Global Right Index, 39p

다. OECD(경제협력개발기구)/WEF(세계경제포럼)

OECD는 '2019년 구조개혁 보고서'를 통해 한국이 1인당 소득에서는 타 상위권 국가들과 격차를 줄였지만, 생산성은 절반에 불과하다고 지적했다. 특히 연평균 노동생산성 증가율도 2002-2008년 3.1%에서 2012-2018년 1.5%로 거의 반이 줄어든 것을 지적했다.

이에 따라 OECD는 획기적인 규제완화와 노동시장을 개혁할 것을 제안했는데, (서울경제, 2019.7.19.) 규제완화로서 포괄적 네거티브 시스템을 도입하고 규제영향평가, 서비스 시장에서의 진입장벽의 단계적 철폐를 권고했다. 또한, 노동시장은 현재의 이중구조가 소득 불평등을 초래하고, 생산성향상을 저해하기 때문에 정규직 근로자에 대한 과도한 고용 보장 완화를 촉구했다.

한편, WEF 조사 결과 '17년 한국의 노동시장 효율성²⁹⁾ 종합순위는 전 세계 73위를 기록하고 있으며, 글로벌 금융위기 이후 중하위권을 지속적으로 유지(The Global Competitiveness Report, 2018)하고 있다. 이 중 '노사협력'에 대한 순위는 조사대상 137개국 중 130위를 기록하여 최하위권에 속하고 있다.

29) 노동시장 효율성은 임금 및 생산성, 노사협력, 정리해고 비용 등의 10개 세부지표로 구성되어 있어 종합적으로 판단

라. 한-EU FTA

한-EU FTA는 한-미 FTA와 비교하여 노동조항이 규정하는 실체적 의무 수준이 더 높은 것으로 판단(남궁준, 2019)되고 있다. 한-미 FTA 집행의무 대상이 되는 노동법의 범위는 ILO 핵심협약의 4가지 사항(결사의 자유, 강제노동금지, 차별금지, 아동노동금지)에 최저 임금, 근로시간, 산업안전·보건까지 포함해 총 7가지 영역에 국한되고 있다. 이에 비해 한-EU FTA는 '노동'을 ILO 양질의 일자리 아젠다가 포괄하는 더 넓은 개념으로 설정하고 있으며, 출산휴가, 육아휴직, 해고보호, 산업재해보상, 노인복지, 노사정삼자구성주의 등도 포함된다고 보고 있다.

<표 4-17> 한-EU FTA 노동 주요 특징

-
1. 노동조항이 단순한 정치적 선언이 아닌 법적 의무를 창설한다는 점을 명확히 함
 - ① 입법 의무: 체약국의 국내 노동법 집행의무 뿐만 아니라 국제기준에 따라 국내법과 관행을 정비
 - ② 역진방지의무: 무역 및 투자를 촉진하기 위해 노동 보호 수준을 약화시키지 않아야 함
 2. 한-EU FTA는 의무 내용을 구체적으로 정하기 위해 ILO와 국제연합(UN) 문서를 인용
 3. 한-EU FTA는 노동조항이 정하는 의무의 이행 확보 수단으로 장려적 접근방법을 채택
-

* 출처: 국제노동브리프(2019.4.)

한편, 한국과 EU는 현재 한-EU FTA 협정에서 노동권 문제로 의견이 맞지 않아 분쟁을 겪기도 했다. EU는 2020년 23일 한국이 노동권과 관련한 한-EU FTA 협정상의 의무를 이행하지 않았다고 주장하며, 협정에 근거하여 설치된 분쟁해결패널에 한국을 제소(KBA Europe, 2020) 했다. EU는 한국이 한-EU FTA에 따라 국제노동기구 헌장 중 강제노동 및 단체교섭에 관한 노동규약을 비준할 것을 요구했으며, 이에 대해 우리나라는 협정상 지속가능성 의무가 강행규정이 아니고 선언적 규정이기 때문에 법적 구속력이 없다고 주장했다.

유럽의회는 2020년 11월, 지속가능성 의무의 효과적 이행과 제재조치 등 강제이행 규정을 도입할 것을 촉구하는 권고안을 채택했으며, 2021년 1월 15일 우리 노동조합법은 국제노동기구의 결사의 자유에 관한 협약 비준을 추진하면서 해당 협약에 부합하는 내용으로 법률을 개정한 상황이다.

제3절 해외 주요국의 방송산업 내 노동인권 입법 사례 분석

1. 독일

가. 시청각미디어산업에서의 노동인권

시청각미디어산업의 노동인권은 앞서 설명한 기본법, 사업조직법, 단체협약법, 노동시간법, 비정규직의 경우 시간제 및 기간제 고용법 등을 근간으로 사용자와 노동자 단체가 맺은 협약으로 보장된다. 독일에선 ver.di(Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, 노동조합)의 미디어 분야(ver.di Fachbereich Medien)와 영화/텔레비전 분야(Produktionsdauer beschäftigte Film- und Fernsehschaffende)는 각각 공영방송사, 공영방송사를 제외한 시청각미디어 사업자와의 일반단체협약(Manteltarifvertrag)을 맺어 노동자들의 권리를 보호한다. 노동자의 권리를 대변하고 협의하는 단체로서 ver.di는 정규직 고용자와 관련한 법적 구속력이 존재하는 최소조건을 정의하고, 이를 반영한 사용자와 노동자 간 계약을 체결한다. 이 계약에 따라 노동자들은 노동시간, 노동시간 분배, 고품질 콘텐츠를 납품할 때의 임금 규정, 임금 계속 지불 규정 및 면제 규정 등의 권리를 보호받게 된다.

또한 상업방송사단체협약협회(Tarifverband Privater Rundfunk e. V.)는 상업방송사(라디오, 텔레비전)와의 ver.di의 미디어예술산업분야와 독일언론인협회 등과 노동계약에 관한 협약을 별도로 맺어 노동자 보호를 위한 단체협약의 기준을 마련한 상태다.

본고에서는 독일 공영방송사 중 지역공영방송사인 MDR(중부독일방송)와 ver.di Fachbereich Medien Südost 간 체결된 'MDR 직원을 위한 일반단체협약'(Manteltarifvertrag für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Mitteldeutschen Rundfunks)과 '제작 기간 내 고용된 영화 및 텔레비전 제작자들을 위한 단체협약'(Tarifvertrag für auf Produktionsdauer beschäftigte Film- und Fernsehschaffende), 상업방송사단체협약협회의 '상업방송사 노동자 일반단체협약'(Manteltarifvertrag für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Unternehmen des privatrechtlichen Rundfunks) 등의 내용 중 노동조건 및 주요 사항을 간략하게 소개한다.

나. 공영방송사와의 노동계약: MDR사례

1993년 체결되어 2012년에 새로운 내용으로 갱신된 ver.di와 MDR와의 계약은 ver.di가 인정하는 모범적 일반단체협약이다. 일반단체협약과 함께 MDR 내 직종을 12개로 구분한 임금체계로 나눈 '임금구조협약'(Vergütungsstrukturtarifvertrag), 이를 세분화한 '임금협약'(Vergütungstarifvertrag), 2005년 12월 31일 이전까지 채용된 정규직 직원들을 위한 연금계약인 '생활지원협약'(Versorgungstarifvertrag), 2006년 1월 1일 이후 고용된 모든 직원에게 적용되는 '노령연금공동기여협약'(Beitragstarifvertrag Altersversorgung) 등이 정규직 직원들의 계약과 관련하여 체결된다.

1) 일반단체협약

일반단체협약은 MDR의 모든 정직원에게 적용되는 계약기준(오케스트라, 합창단 포함)으로써 예술감독이나 기본급 이상의 관리직의 직무와 비정규직, 직업훈련생, 방학 동안 채용된 학생 임시노동자, 2~6개월 기간 동안 대리 또는 임시로 고용된 직원, MDR 분사 직원 등은 이 협약의 대상에서 제외된다(제1조). 비정규직의 경우 시간제/기간제 노동자는 이 규정을 통해 보호되지만 '프리랜서 노동자의 임금계약'(Tarifvertrag für freie Mitarbeiterinnen und freie Mitarbeiter)으로 그들의 권리를 보장받는다.

MDR과 정규직 계약을 맺는 노동자는 고용계약서와 함께 일반단체협약과 단체교섭협약서를 받는다. 고용계약의 변경이나 보완, 해지를 위해서는 서면으로 된 합의서가 필요한데, 이 합의서는 구두로 대체할 수 없다. 고용계약에서 최대 6개월까지는 수습직원으로서 채용될 수 있으며, 예술이나 기술, 언론보도 관련 직종은 최대 12개월까지 수습직원 계약이 가능하다. 수습 기간 또는 시범 고용 기간 사용자나 노동자는 1(수습 6개월 종료 이전)~2(수습 6개월 종료 이후)개월 이전에 계약종료에 대한 통지가 필요하다(제2조).

일반단체협약에선 계약종료, 즉 해고에 관하여서는 사용자 측보다는 노동자 측을 보호하는 규정들이 다수 존재한다. 먼저 해고통지는 종속 연수에 따라서 6주(2년 이내), 3개월(3~5년), 6개월 또는 반년(6~10년), 12개월(10년 이상) 등으로 가능하며, 무대 설치 전문가는 8월 31일을 기준으로 최소 7개월 이전에 합의되어야 한다. 해고는 서면으로만 가능하며, 해고통지 이후 새로운 직업을 찾을 수 있도록 유급휴가를 제공하는 규정이 포함되어 있다.

연령에 따른 특별조항도 존재한다. 45세 이상, 종속 연수 5년 이상일 때 직종에 관한 재

교육이나 추가교육, 직업교육 등을 MDR 측에서 제공, 직종에 관한 전문성을 강화하는 기회가 노동자에게 주어지도록 했다. 만약 노동자에게 현재의 직무와 동일하거나 더 나은 업무(합리적으로 납득할 수 있는)를 제안할 수 없는 상황일 경우 임금의 최대 15%까지만 삭감된 업무를 제안할 수 있다. 만약 이 직무에 관해 노동자가 거부하는 경우 고용관계의 종료로 이어질 수 있다. 하지만 50세 이상, 종속 연수 10년 이상의 노동자에게는 대체업무를 제안할 수 없다. 또한, 적절한 추가 교육이나 재교육 조치 이후에도 업무능력이 현저하게 저하된 노동자에 대해선 MDR 측이 해고 결정을 내릴 수 있지만, 만약 업무능력 저하가 업무상 재해나 업무상 질병에 의한 것이라면 이는 허가되지 않는다(제2조).

작업의 성격과 직업의 특수성, 일시적인 필요성 및 기타 객관적인 이유에 따른 노동자의 요청 등을 근거로 시간제나 기간제 노동계약은 최장 6년까지 가능하다. 또한 수습 기간이 6개월 이상 합의된 경우에도 임시직으로 고용이 허용되지만, 임시직 계약종료 이후 최대 2년까지 시간제나 기간제로 고용 가능하며, 9개월 이상 체결된 기간제 고용의 경우 정직원으로 전환할 수 있는 시범 업무 기간(기간제 계약에 따른 업무 기간의 1/3 이내, 6개월 이내)을 제공 받을 수 있다.

시간제/기간제 노동자들도 종속 기간과 직종의 특수성에 따라 4주(6개월~1년), 8주(1년 이상), 최소 계약기간이 12개월 이상인 경우 무대 설치 전문가는 8월 31일을 기준으로 최소 7개월 이전에 업무 종료에 관한 통지를 받아야 하는데, MDR측이 이를 위반하는 경우 그 기간에 해당하는 보수를 포함하여 퇴직금으로 보상받아야 한다. 한편, 시간제 노동자는 해당 분야의 노동자의 요구와 부합하고, 정규직보다 업무시간이 적으며, 탄력적인 업무시간을 보장해야 하고, 승진기회에서 제외되지 않는 등의 조건을 준수하는 등의 조건으로 채용가능하다. 시간제 노동자가 고용관계 전환을 요청하는 경우 MDR 측에선 운영상의 이익을 검토하여 계약전환을 결정할 수 있다. 이때 3년 이상 해당 직종에 종사했던 노동자의 경우 장기근무를 우선으로 고려해야 한다(제3조).

MDR와 ver.di의 일반단체협약에는 노동시간 규정(제4조)도 포함되어 있다. 협약에 따라 노동시간(개인의 1일 노동시간 배치, 교대, 비정규노동자의 노동일 및 휴무일 결정, 휴가, 초과근무 조정)은 운영조건의 가능성 내에서 개인의 필요와 개별 직원들의 요구를 고려하여 배치함을 원칙으로 조정되어야 한다.

특히 가족을 돌봐야 하는 상황에 있는 직원의 요구사항이나 반려자와의 관계로 인해 일

정 기간 업무를 조정해야 하는 필요성, 또는 전문교육(추가 교육/재교육)의 필요성에 따라 서도 노동시간을 조절하는 것을 원칙으로 정하고 있다. 이 원칙을 근간으로 MDR의 1주 노동시간은 휴식 시간을 제외한 38.5시간이며, 공휴일 업무에 배치된 경우 이 일정에 따라 실제 노동시간은 줄어들 수 있다. 1일 노동시간은 별도의 계약조건이 없는 한 월요일부터 금요일까지 균등하게 분배하는 방식으로 채택되지만, 직원위원회(Mitbestimmung des Personalrats)의 결정에 따라 업무의 시작과 끝, 분배가 이뤄진다.

한편, 업무에 차질을 주지 않는 한 직원위원회와의 협의를 통해 탄력적인 노동시간운영도 허용된다. 핵심노동시간, 탄력노동시간, 탄력노동균형시간 등으로 구분하여 노동시간을 합의하게 되는데, 이는 전체 노동시간(38.5시간)을 균등하게 분배한 후 일정에 따라 단축 노동과 연장노동의 균형을 맞추도록 하는 방식으로 처리된다. 탄력노동균형시간은 초과 또는 미달된 노동시간을 충족시켜야 하는 경우에 분할되는 것으로서 15시간을 초과해서는 안 되며, 필요한 경우 일요일이나 공휴일에도 탄력노동균형시간을 위해 업무를 진행할 수 있다.

일반단체협약엔 방송의 특성상 교대시간 및 비정규직 노동을 허용하기 위한 예외조항도 포함되어 있다. 시간제한이 있는 제작에선 교대와 비정규직의 노동투입이 가능한데, 만약 정기적으로 반복되고 계획적으로 운영되는 경우 최소 4주간의 일정이 고정되어야 하며 교대일정을 변경하기 위해선 최소 7일 전에 공지되어야 한다. 만약 2일 이상 연속적으로 진행되어야 하는 외부 촬영의 경우 일반적으로 하루 10시간을 초과하지 않아야 하며, 휴무 시간은 3시간으로 한정된다.

최소 10일 이상의 촬영일정일 때에는 제작 종료 후 7일의 추가 휴일이 주어지며, 보상되지 않은 휴무 시간 등은 추후 산정을 통해 보상을 받아야 한다. 8~12일을 연속으로 제작해야 하는 사안에 대해서는 직원위원회의 승인을 받도록 되어 있다. 마지막으로 초과업무에 관한 조항을 살펴보면 다음과 같다. 먼저 초과업무는 긴급 상황에서만 지원자에 의해 가능하며, 노동자 1인당 분기별로 최대 2일로 제한된다. 초과노동에 대한 보상은 1시간당 25%의 추가 보수를 지불하며, 매월 산정되어 청구된다.

2) 임금구조협약

임금구조협약은 MDR의 직종을 총 12개로 구분하여 각각의 업무에 따른 임금체계를 정

한 내용이다. 12개의 직종은 다음과 같이 정리된다.

〈표 4-18〉 MDR 직종 별 임금구조

그룹	직종	기준
1그룹	총괄제작자, 제1편집자, 총괄디자이너, 총괄엔지니어, 총괄카메라감독, 총괄매니지먼트	관리
2그룹	총괄/부제작자, 제1편집자, 총괄/부디자이너, 총괄/부엔지니어, 총괄/부카메라감독, 총괄/부매니지먼트, 총괄/부음향감독, 총괄/부실내디자인	전문분야 독립수행 가능자(3년 이상 경력, 대학이상 졸업자 또는 이에 상응하는 직업교육 4년 이상 이수자)
3그룹	부제작자, 제1편집자와 유사한 직무의 편집자, 부디자이너, 부엔지니어, 부카메라감독, 부매니지먼트, 부음향감독, 부실내디자인	전문분야 지식/경력소유자(3년 이상 경력, 대학이상 졸업자 또는 이에 상응하는 직업교육 4년 이상 이수자)
4그룹	프로듀서, 고위편집자, 부디자이너, 부엔지니어/엔지니어, 부카메라감독/카메라감독, 부매니지먼트/매니지먼트, 부분장담당/분장담당, 부영상편집/영상편집, 부그래픽디자인/그래픽디자인, 부음향감독/음향감독	전문분야에 관한 전문가(2년 이상 경력, 대학이상 졸업자 또는 이에 상응하는 직업교육 4년 이상 이수자)
5그룹	프로듀서, 고위편집자, 디자이너, 엔지니어, 촬영기사, 매니저, 실내디자인, 분장, 영상편집, 그래픽디자인, 음향담당	전문분야에 관한 일반지식소유자(직 업교육, 대학 이상 졸업자)
6그룹	보조프로듀서, 편집자, 디자이너/보조디자이너, 엔지니어/보조엔지니어, 촬영기사/보조촬영기사, 매니저/보조매니저, 영상편집/보조영상편집, 분장/보조분장, 실내디자인/보조실내디자인, 그래픽디자인/보조그래픽디자인, 음향담당/보조음향담당, 제1기록담당, 제1문서담당, 제1전문처리사	전문업무에 관한 업무처리 가능자(직업교육, 대학 이상 졸업자)
7그룹	보조프로듀서, 편집자, 보조디자이너, 보조엔지니어, 보조촬영기사, 보조매니저, 보조영상편집, 보조분장, 보조실내디자인, 보조그래픽디자인, 보조음향담당, 제1기록담당, 제1문서담당, 제1전문처리사	전문업무에 관한 업무처리 가능자
8그룹	보조프로듀서 보조, 편집보조, 보조디자이너 보조,	업무에 관한

	보조엔지니어 보조, 보조촬영기사, 보조매니저 보조, 전문분야, 전문수리, 전문기술, 보조영상편집 보조, 보조실내디자인 보조, 보조영상편집 보조, 보조그래픽디자인 보조, 분장, 기록담당, 문서담당, 관리자, 전문처리사, 차량관리 전문	일반업무처리 가능자(전문대학 또는 직업교육 이수, 2년 이상 경력자)
9그룹	보조 프로듀서 보조, 편집보조, 오케스트라, 전문수리/수리, 보조촬영, 매니저보조, 전문분야, 기술, 보조촬영기사 보조, 실내디자인보조, 영상편집보조, 그래픽디자인보조, 분장보조, 기록관리, 문서담당, 관리자, 전문처리사, 제1비서	업무에 관한 일반업무처리 가능자(직업교육 또는 직업교육이수, 이와 유사한 자격을 가진자)
10그룹	보조 프로듀서, 편집보조, 오케스트라, 보조직, 수리, 보조기술자, 비서, 관리자	제한된 업무에 대한 처리가능자(직업교 육이수 또는 경력자)
11그룹	합창단, 오케스트라, 사업보조, 수리보조, 문서담당보조, 사무실보조, 운전, 비서, 기록처리자, 전화담당자	단순직종
12그룹	합창단, 오케스트라, 사업보조, 문서담당보조, 시설관리, 사무실보조, 운전, 전화담당자	단순직종

출처: Vergütungsstrukturtarifvertrag; 내용을 토대로 직접 작성.

다. 공영방송사를 제외한 시청각미디어산업 사업자와의 노동계약

ver.di의 영화 및 텔레비전 전문가 등의 노동계약을 위한 단체협약은 공영방송사를 제외한 모든 시청각미디어산업에 적용되는 노동계약기준이다. 이 계약은 영화제작과 관련하여 직접적으로 연관 있는 제작자와 디자인, 카메라, 공연예술(배우, 가수, 댄서), 영상처리(영상편집, 이미지 후처리, 컴퓨터그래픽 등), 특수효과, 스텐트 및 보조직 등 다양한 직종종사자들에게 적용되며, 배우들 역시 이 규정에 따라 노동권과 임금 보수에 대한 보호를 받는다.

일반단체협약의 노동조항에 따라 관련 종사자들의 정규 주당 노동시간은 40시간으로, 별도의 규정이 없는 한 월요일부터 금요일까지 균등하게 분배되어 1일 최소 8시간으로 정의된다. 하지만 촬영당일의 경우 12시간까지 노동시간을 늘릴 수 있고, 텔레비전의 경우 13시간까지 예외적으로 허용된다. 1일 노동시간이 13시간 이상을 초과하는 경우 법정 휴식 시간이 11시간에서 12시간까지 늘어난다. 추가 노동이나 야간노동도 가능하지, 1주당 정규 노동시간 외 10시간까지만 허용되는 것이 일반적이다. 이 외에도 영화제작자는 1일

8시간 노동 이후 휴식을 가질 권리가 보장되며, 식사는 최소 45분 이상의 시간을 주어져야 한다. 만약 12시간을 초과하는 노동이 진행되는 경우 30분의 추가 휴식 시간이 보장되며, 이때 휴식 시간은 노동시간에 포함되지 않는다.

라. 상업방송사와의 노동계약:상업방송사단체협약협회

1) 일반단체협약

상업방송사단체협약협회와 ver.di, 독일언론인연합이 체결한 일반단체협약은 1991년 처음 체결되었고, 현재 적용되는 내용은 2012년 1월 개정 합의된 내용이다. 공영방송을 제외한 라디오와 텔레비전 프로그램을 제작하고 관리하며 배포하는 단체의 노동자들을 위한 계약기준으로써 관련 업무를 수행하는 모든 직원이 그 혜택을 받는다.

일반단체협약에서 제외되는 직무는 수습편집자이나 특정 개인을 위해 일을 수행해야 하는 직무(요양사나 개인 관리인) 종사자는 이 협약에서 제외된다. 예외 대상은 공영방송의 일반단체협약과 유사하게 임원진(이사회, 전무, 이사 등)이나 기간제 노동자, 단기 노동자(6개월 이내), 방학 기간 내 학생 노동자 등이 포함되지만, 인턴과 시간제 노동자(아르바이트)가 포함된다는 점에서 차별점이 발견된다(제1조). 기간제 노동자는 활동의 특이성과 유일성이 있을 경우에만 최대 3년까지만 허용되며, 고용목적에 대해서 노동계약서에 명시되어야 하며, 인턴은 최대 6개월까지만 계약을 할 수 있다(제4조).

상업방송사단체협약협회의 일반단체협약에서도 정규노동시간은 1주 기준 38시간으로 공영방송 기준보다 0.5시간이 적다. 노동시간은 월~금까지 균등하게 분배하는 것이 일반적이지만, 1일 또는 시간제한이 적용되는 프로그램 제작과 계절적 요구사항, 광고 유치, 배치(편성) 등의 요소에 따라 노동시간 변동이 가능하다(제7조).

노동시간의 변동을 위해서는 4주 동안의 일정에 관해 최소 7일 전에 계획과 참여자가 명시되어야 하는데 만약 제작상의 이유로 기본 업무계획만 결정 가능한 경우 최소한의 휴무일과 업무일, 작업할당계획기간 등을 정해서 노동자에게 전달해야 하는데, 이와 관련한 정보는 작업배정 2일 전까지 제공되어야 한다. 만약 예측할 수 없는 이유로 인해 작업명부가 변경되는 경우 2일의 통지기간을 준수하고, 사용자와 노동자 간 상호 합의된 경우엔 초과 노동시간으로 계산되지 않는다.

일반업무에 관하여선 12주를 기준으로 5일 노동원칙을 준수한 업무계획을 정하게 되는

데, 이때 1개월에 2회 이상의 주말(토요일과 일요일) 휴일을 보장해야 한다. 정규 일요일 프로그램 제작자는 연간 9회의 주말 휴일, 스포츠 보도 분야는 휴가를 제외한 연간 9회의 일요일 휴무를 받을 수 있다. 노동자는 최대 연속적으로 9일 및 2회의 일요일 업무에 배정 가능하다.

다음으로 살펴볼 부분은 복지와 관련한 내용이다(제9조). 먼저 노동자는 연간 30일을 계약체결 후 6개월 후부터 휴가를 받을 수 있는데 휴가 일수는 토요일과 일요일, 공휴일을 제외하고 평일을 기준으로만 산정된다. 정당한 이유가 있을 경우에는 역년 이내로 휴가를 허가할 수 있지만, 3월 31일을 기준으로 전년도 휴가를 제공해야 한다. 중증장애인 노동자는 연방법의 규정에 따라 추가 휴가를 배정해야 하며, 해당연도 중에 퇴사가 결정된 노동자의 경우 근무기간의 1/12를 휴가로 제공받는다.

또한 휴가 중 노동자가 질병에 걸리게 되면 증빙서류(진단서)로 확인된 노동능력 상실 기간을 근거로 휴가로 처리되지 않는다. 그 외 노동자의 개인사정에 따라 유급휴가를 받을 권리도 보장되는데 대표항목들은 다음과 같다.

〈표 4-19〉 상업방송 노동자의 휴가 외 유급휴일 유형

기준	허가일
가족과 함께 이사할 때	1일
100킬로미터 이상의 거리를 가족과 함께 이사할 때	3일
결혼	2일
자녀를 가진 경우	2일
배우자/동거인, 배우자/파트너의 아이나 부모의 사망	2일
형제자매가 사망한 경우	1일
의사를 방문할 때	각각 필요한 시간
법원 또는 당국의 소환	
공민의무 수행	
자발적 업무(단체교섭 등)의 수행	

출처: Manteltarifvertrag für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Unternehmen des privatrechtlichen Rundfunks. 15~16쪽; 내용을 토대로 직접 작성.

노동자가 계약기간 중 질병으로 인한 병가를 내는 경우 최대 6주 동안 유급휴가를 제공

받을 수 있다. 병가가 유급이기 때문에 노동자는 질병으로 인한 작업 불능이 발생하지 않도록 예방 활동에 노력을 기울여야 하는데, 예방활동에 대한 증빙이 불가능할 경우 유급이 거절될 수 있다.

2) 수습편집자 계약협약

정규직으로 채용되지 않았기 때문에 일반단체협약의 규정에서 제외된 수습편집자의 노동조건 및 권리에 관한 내용은 별도의 ‘수습편집자 계약협약’(Tarifvertrag für Redaktionsvolontärinnen und Redaktionsvolontäre im Privaten Rundfunk)으로 체결되어 있다. 제1조의 내용에 따라 공영방송을 제외한 모든 상업방송(라디오, 텔레비전)사에서 수습편집자로 채용된 모든 노동자들에게 적용되는 이 규정은 일반단체협약과 마찬가지로 상업방송사단체협약협회와 ver.di, 독일언론인연합이 체결하였으며, 적용대상, 수습기간, 교육내용, 수당, 경비지불, 저작권, 고용주의 의무 등의 9개 내용으로 구성되어 있다.

수습편집자의 수습기간은 24개월을 기준으로 계약이 체결되는데, 경력이 있거나 상호협의 등을 통해 18개월까지 줄일 수 있다. 수습계약이 체결된 후 3개월 동안은 사용자와 수습편집자 지원자는 3개월 동안의 시범 기간을 가지며, 시범 기간이 종료된 후엔 계약에 대해 양측이 합의하는 경우에만 중도 종료가 가능하다(제2조). 수습편집자는 저널리즘 편집을 위한 직업훈련이나 기한이 정해져 있는 기간제 노동으로서 정의되며, 사용자 측에서는 저널리즘에 관한 활동, 방송제작 관련 이론과 실습, 편집, 디자인, 방송제작 및 매체별 교육 등을 제공해야 한다(제3조). 이들에 대한 훈련수당은 ‘상업방송사 노동자 임금협약’(Entgelttarifvertrag für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Unternehmen des privatrechtlichen Rundfunks)에 근거하여 책정되며, 임금인상도 가능하다(제4조).

또한 사용자는 수습편집자의 교육활동에 필요한 모든 비용(세미나, 교육프로그램 참가비용, 출장, 체류비 등)을 세금을 포함한 금액으로 지원해야 한다. 수습편집자의 생산물의 저작권 및 평가는 교육 계약의 목적과 기간 내에서만 가능하며, 이에 대한 사용 역시 교육 계약을 이행할 경우에서만 무료로 사용할 수 있다(제7조). 교육 목적을 달성한 수습편집자의 계약이 종료되기 3개월 전까지 사용자는 직원채용과 관련한 결과를 제공해야 하는데, 이를 위해 사용자와 수습편집자와 정기적인 인터뷰가 진행되어야 한다.

3) 상업방송사 노동자 임금협약

상업방송사의 노동자에게 지불되어야 하는 임금에 관한 협의로서 상업방송사 노동자 임금협약도 존재한다. 임원진, 프로젝트 기간에 채용된 직원, 2개월을 초과하지 않는 단기직, 학생 아르바이트생 등은 이 협약에서 제외되지만, 수습편집자, 영상/음향/미디어디자이너 수습생, 디지털 인쇄 및 미디어 디자이너 수습생 등과 기간제 노동자도 이 협약에 의해 임금을 보호받는다. 임금체계는 전문 수준에 따라 TG(Tarifgruppe, 계약그룹)1~7, 수습생 및 직업훈련생 등으로 분류된다. 합의된 임금체계는 다음과 같다.

<표 4-20> 계약그룹에 따른 임금체계

(월, 단위: 유로)

TG	그룹 1		그룹2	
	2015년 4월 1일부터	2016년 6월 1일까지	2015년 4월 1일부터	2016년 6월 1일까지
TG 1	2,027	2,088	2,224	2,291
TG 2a	2,224	2,291	2,533	2,609
TG 2b	2,329	2,399	2,639	2,718
TG 3	2,612	2,690	2,925	3,013
TG 4	3,159	3,254	3,315	3,414
TG 5	3,472	3,576	3,922	3,937
TG 6	4,015	4,135	4,290	4,419
TG 7	4,407	4,539	4,915	5,062
수습생	2015년 4월 1일부터	2016년 6월 1일까지	2015년 4월 1일부터	2016년 6월 1일까지
1년 차 1단계	1,304	1,343	1,366	1,407
1년 차 2단계	1,532	1,578	1,614	1,662
2년 차 1단계	1,539	1,585	1,614	1,662
2년 차 2단계	1,771	1,824	1,915	1,972
직업훈련생	2015년 4월 1일부터	2016년 6월 1일까지		
1년 차	677	697		
2년 차	739	761		
3년 차	835	860		

출처: Entgelttarifvertrag TPR 2018–2020, 3쪽.

직무분류기준과 직종의 예시는 다음과 같다.

〈표 4-21〉 상업방송사 노동자들의 직종 별 임금구조

	직무	직종
TG 1	직업훈련이 필요 없는 간단한 활동, 상세한 사전지식이 필요하지 않은 단순 활동	제작보조
TG 2a	지시에 따라 수행될 수 있는 간단한 활동, 학습필요	사무직, 기록직, 접수원, 운전기사, 보조원, 수리
TG 2b	지시에 따라 수행될 수 있는 간단한 활동, 일부 작업은 직업교육이 필요하여 활동에 참가하고 있음.	사무직, 기록직, 접수원, 운전기사, 보조원, 수리
TG 3	지시에 따라 수행되는 활동으로서 책임은 적게 지는 업무. 직업교육이나 전문교육을 이수했거나 유사한 업무에 관한 경력소유자	기록직, 비서, 운전사, 관리인, 기술자, 스튜디오 디자인, 편집보조, 온라인/멀티미디어 디자이너 등
TG 4	독립성과 추가전문지식이 필요한 직무	기록직, 비서, 기술자, 편집보조
TG 5	직업훈련과 경력을 소유하여 복잡한 활동을 수행하는 직무	사무직, 기술자, 엔지니어, 편집자, 온라인편집자 등
TG 6	전문지식과 다년간 실무경험, 추가교육, 대학학위 등을 거쳐 복잡한 활동을 수행하는 업무	사운드편집자, 기술자, 편집자, 온라인편집자 등
TG 7	TG6의 배경과 특별한 예술적 기술을 소유, 연구작업 및 자격증 취득 등을 통해서 복잡한 활동을 넘어서 예술적인 능력을 발휘하는 업무	사운드편집자, 기술자, 편집자, 온라인편집자 등

출처: Entgelttarifvertrag TPR, 9~10쪽; 내용을 토대로 직접 작성.

2. 일본

가. 노동과 인권

일본에서 노동인권에 대한 규정은 분명하지 않지만 논의는 다양하다. 법무성은 기업 대상 인권 연수교재 ‘고용과 인권’(法務省, 2010)에서 공정한 채용, 성별 차별, 연령 차별, 장애인 차별, 출신지역 차별, 국적 차별 등을 확인하도록 요청했다. 독립행정법인 노동정책연구·연수기구(JIL)는 노동자의 인권으로 사상·신조의 차별, 직장내 괴롭힘, 프라이버시, 직장내 폭력행위 등을 규정한다. 또한 일본변호사연합회(JFBA)는 다음 표와 같이 1989년에 파트타임 노동자 권리보장을 결의했다.

〈표 4-22〉 노동자 권리보장 결의

-
- 첫째, 파트타임 노동자는 노동시간과 비례해 동일 혹은 비슷한 근무를 하는 정규노동형태의 풀타임 노동자와 같은 임금(보너스 포함), 퇴직금, 휴업수당, 해고예고수당을 받아야 하며, 승진과 교육훈련, 복리후생, 모성보호, 건강관리 등에서 정규고용형태의 풀타임 노동자와 균등한 대우를 받아야 한다. 이를 위해 파트타임 노동자에 대한 균등대우 원칙을 명문화하고, 사용자의 불합리한 차별적 대우를 금지하기 위해 법률을 정비해야 한다.
 - 둘째, 기간을 정한 노동계약은 대체적, 대안적, 계절적 특별업무의 경우 등 업무 성격상 기간을 정할 때에 합리적인 이유가 있는 경우 이외는 허용하지 말아야 하며, 풀타임 노동자와 해고에서 차별해 대우하지 않는다는 취지를 법률로 명문화해 파트타임 노동자의 고용안정을 위한 조치를 강구해야 한다.
 - 셋째, 사용자가 풀타임 노동자의 결원을 보충할 때는 풀타임 노동으로 전환을 희망하는 파트타임 노동자를 외부 지원자보다 우선하는 권리를 부여하는 제도를 정비해야 한다.
 - 넷째, 건강보험과 후생연금보험, 고용보험 등의 제도에서 파트타임 노동자의 가입자격을 확대해야 한다.
 - 당장의 조치로 급여소득공제액, 기초공제액을 상당 수준으로 끌어올려야 한다.
-

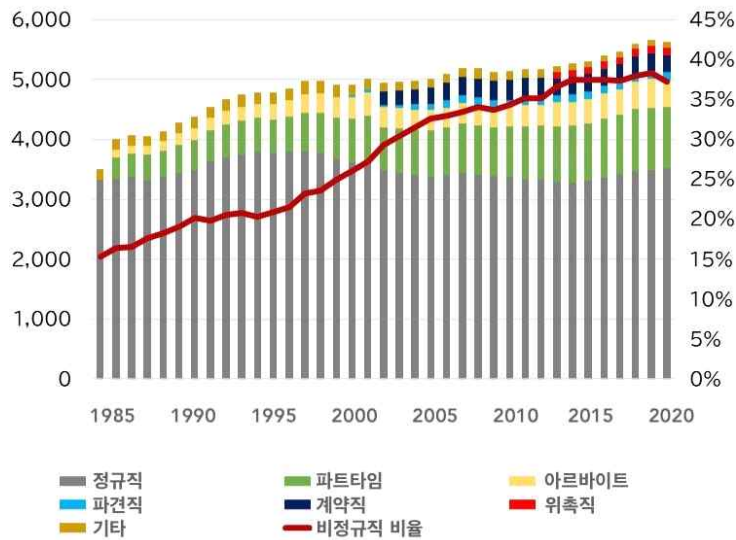
민방노련(民放労連)은 방송분야에서 일하는 사람의 권리를 정리해 매년 발표하고 있다. 이는 노동기준법 등의 관련법에서 규정한 권리를 정리한 것이다. 이에 따르면(民放労連, 2021), 방송분야에서 일하는 사람이 가지고 있는 권리로 노동시간, 수당지급, 취업규칙, 해고통지, 대체휴일, 비정규직의 유급휴가, 동일노동 동일임금, 사회보험, 직장내 괴롭힘, 임금 삭감 등을 해설했다.

나. 비정규직 실태

1) 비정규직 비율

일본에서도 비정규직 노동자는 증가해 2019년에는 40%에 이르렀다. 특히 금융위기 등과 같이 경기가 악화된 경우에는 비정규직도 급증해 1998년부터 2003년까지 5년간 비정규직이 크게 늘어났다. 그러나 최근 비정규직 고용에 대한 폐해와 한계가 드러나면서 비정규직의 정규직 전환과 대우개선 등으로 비정규직의 증가추세는 둔화되었다. 2020년에는 비정규직 비율이 전년대비 감소한 것으로 나타났다.

[그림 4-1] 비정규직비율 추이



출처: 株式会社トランスラクチャ. <https://www.transtructure.com/hrdata/20210126/> (열람 2021.8.20)

그러나 방송산업은 다른 산업과 비교해 정규직의 비율이 높은 편이다. 방송산업의 구조는 방송사가 위에 있고, 그 밑에 제작사, 영세 제작사, 프리랜서가 있다. 방송프로그램은 노동집약적이기 때문에 대규모 인력이 참여해 장시간노동이 이루어진다. 뉴스와 드라마, 버라이어티, 스포츠 등 장르에 따라 근로행태도 다양하다.

총무성의 조사결과에 따르면, 2019년에 방송사업자는 522사, 종사자수는 36,455명이었다. 취업형태별로 보면, 상시 종사자가 35,843명으로 98.3%인 반면, 임시고용자는 612명으로 1.7%에 지나지 않았다. 상시 종사자에는 정사원·정직원이 29,317명으로 81.8%를, 정사원·정직원 이외(파트타임, 아르바이트, 위탁, 계약직 등)는 3,966명으로 11.1%, 타기업에 출향자가 982명으로 2.7%이었다.³⁰⁾ 한편 NHK는 2021년 3월에 직원이 10,175명이었다.

30) 정사원·정직원 이외는 상용고용자 가운데 파트타임, 아르바이트, 위탁, 계약사원 등 정사원·정직원 이외의 노동자를 말한다. 출향자는 원래 소속된 기업에서 급여를 받으며, 일본 국내외 모회사, 자회사, 관련회사 등에 파견된 노동자를 말한다. 임시고용자는 1개월 미만의 기간을 정해 고용하는 노동자나 일용직을 말한다. 파견종업자는 노동자 파견사업을 운영하는 사업주가 고용한 종업자로, 이러한 계약관계를 유지한 채 다른 기

방송산업에서는 프리랜서를 적극적으로 활용하고 있다. 후생노동성의 조사결과에 따르면, 방송 관련 사업자(n=312) 중에서 프리랜서를 활용하고 있다는 응답한 비율은 44.3%이었다. 이는 신문(10.5%)이나 출판(36.8%), 광고(32.3%)보다 높았다.

<표 4-23> 방송산업의 취업형태별 종사자수

(단위: 사, 명)

	방송사업					
			민간방송사업		유선텔레비전사업	
	2018년	2019년	2018년	2019년	2018년	2019년
기업수	543	522	362	342	181	180
종사자수	38,331	36,455	30,579	25,875	7,752	10,580
상시종사자수	37,804	35,843	30,064	25,256	7,740	10,578
정사원 정직원	30,663	29,317	24,599	20,662	6,064	8,655
정사원 정직원 이외	4,205	3,966	3,296	2,634	909	1,332
타기업에 출향자	961	982	884	718	77	264
임시고용직	527	612	515	610	12	2
과건종업자	6,470	6,625	5,887	5,649	583	976
1사 평균 종사자수	71	70	84	76	43	59

출처: 総務省(2021). 2020年情報通信業基本調査, p.32.

방송프로그램제작업도 정규직이 높은 편이다. 비정규직은 2019년에 23.6% 정도를 차지했다. 이들 사업자는 1사 평균 종사자가 약 54명이며, 이보다 작은 규모의 사업자에서는 비정규직의 비율이 높을 것으로 보인다.

업에 파견되는 노동자를 말한다.

<표 4-24> 방송프로그램제작업 취업형태별 종사자수

(단위: 명, %)

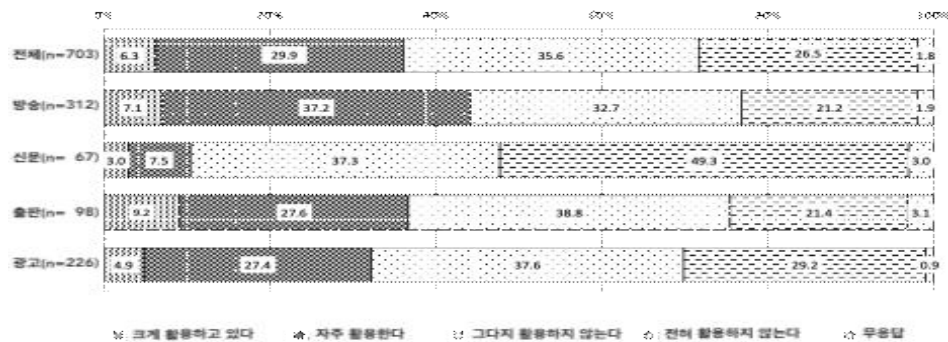
종사자수	2017년(=302)			2018년(=329)			2019년(=321)		
	종사자	1사 평균	구성비	종사자	1사 평균	구성비	종사자	1사 평균	구성비
상시종사자수	14,267	47.2	100.0	15,828	48.1	100.0	17,424	54.3	100.0
정사원	14,120	46.8	99.0	15,681	47.7	99.1	17,278	53.8	99.2
정직원 이외	10,673	35.3	74.8	12,299	37.4	77.7	13,308	41.5	76.4
타기업에 출향자	2,032	6.7	14.2	2,422	7.4	15.3	2,359	7.3	13.5
기타 상시종사자	264	0.9	1.9	350	1.1	2.2	441	1.4	2.5
임시고용직	1,151	3.8	8.1	610	1.9	3.9	1,170	3.6	6.7
파견종업자	147	0.5	1.0	147	0.4	0.9	146	3.6	6.7

출처: 総務省(2021). 2020年情報通信業基本調査, p.39.

2) 프리랜서 활용

방송산업에서는 프리랜서를 적극적으로 활용하고 있다. 후생노동성의 조사결과에 따르면, 방송 관련 사업자(n=312) 중에서 프리랜서를 활용하고 있다고 응답한 비율은 44.3%이었다. 이는 신문(10.5%)이나 출판(36.8%), 광고(32.3%)보다 높았다.

[그림 4-2] 미디어분야 프리랜서 활용 비율

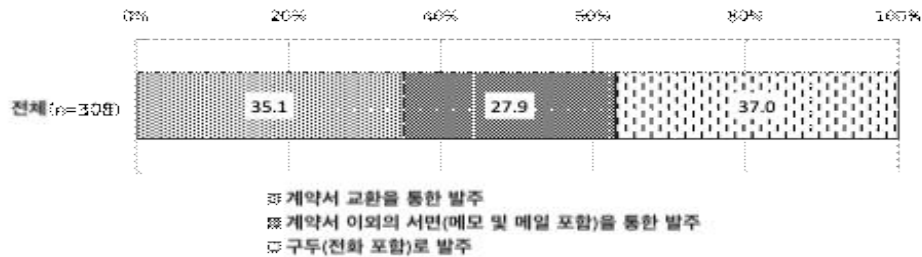


출처: 厚生労働省(2019), p.18.

3) 비정규직 계약서 교환 여부

프리랜서는 대부분 거래처와 전속계약을 체결하지 않는 것으로 나타났다. 후생노동성 조사에서는 “전속계약을 체결하지 않는다”가 78.6%이었다. 거래처로부터 발주방법은 “구두(전화 포함) 발주”가 37.0%이었으며, “계약서 교환을 통한 발주”는 35.1%, “계약서 이외의 서면(메모, 메일 포함)을 통한 발주”가 27.9%이었다.

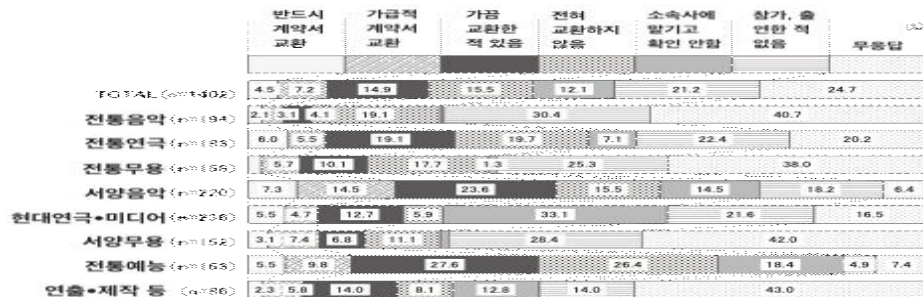
[그림 4-3] 거래처로부터 주된 발주방법



출처: 厚生労働省(2019), p.117.

이는 일본예능실연가단체협의회가 실시한 실태조사에서도 비슷한 결과가 나왔다. ‘CD 레코딩, 방송프로그램, 영화에 참가, 출연할 때에 계약서를 교환하고 있는가’는 질문에 ‘반드시 계약서를 교환한다’는 응답은 4.5%에 머물렀다. ‘현대연극, 미디어’에서는 ‘반드시 계약서를 교환한다’는 응답이 5.5%이었으며, ‘소속사나 매니저에 맡기고 있어 직접 확인하지 않는다’가 33.1%이었다.

[그림 4-4] 실연의 녹음·녹화 관련 계약서 교환 여부

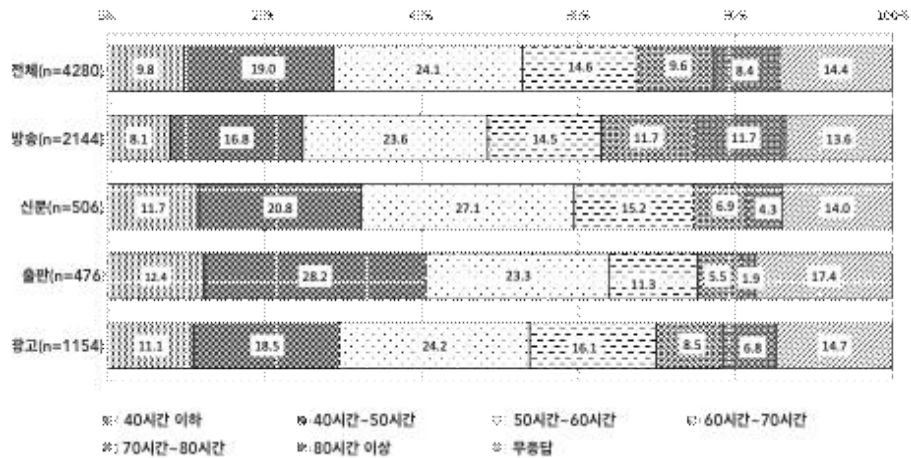


출처: 日本芸能実演家団体協議会(2020), p.74

4) 미디어 종사자의 노동환경

최근 과로사가 사회적 이슈로 등장하면서 노동시간에 대한 규제가 강화되고 있다. 미디어 종사자를 대상으로 한 조사에서는 주당 노동시간이 평상시에는 50시간 이하가 73.6%이었다. 그러나 업무가 집중되는 경우에는 '50시간 이상 60시간 이하'가 응답자의 24.1%를 차지해 가장 높았다. 이어 '40시간 이상 50시간 이하'가 19.0%, '60시간 이상 70시간 이하'가 14.6%이었다. 방송현장에서도 비슷한 경향을 보였다.

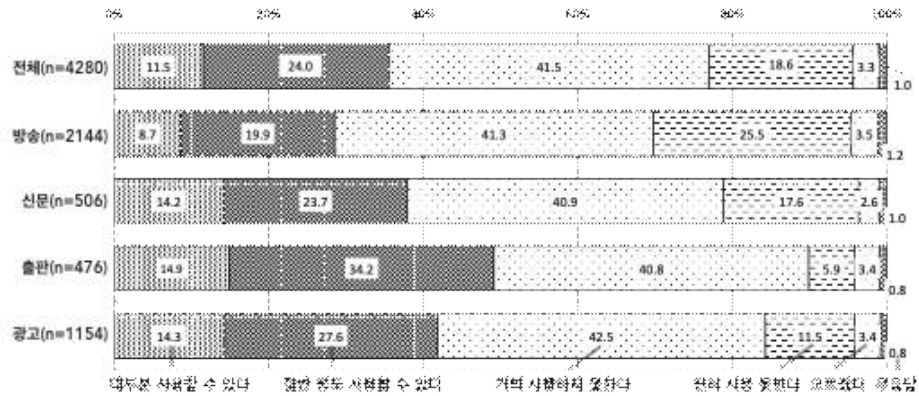
[그림 4-5] 주당 노동시간(바쁜 기간)



출처: 厚生労働省(2019a), p.63.

연차 유급휴가는 '거의 사용하지 못한다'가 41.5%로 가장 많았으며, '절반 정도 사용할 수 있다'가 24.0%, '전혀 사용 못한다'가 18.6% 등이었다.

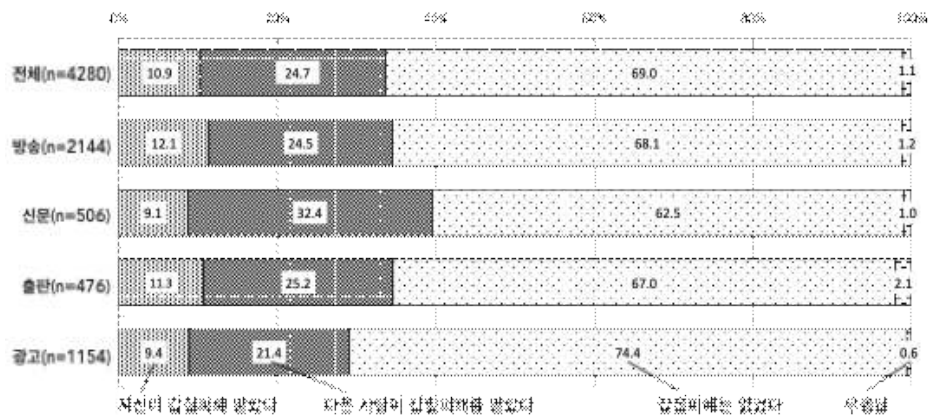
[그림 4-6] 연차 유급휴가 사용 상황



출처: 厚生労働省(2019a), p.72.

직장내 갑질피해를 받았는지 물었더니 ‘없었다’는 응답이 69.0%이었다. ‘다른 사람이 갑질피해를 받았다’는 응답은 24.7%, ‘자신이 갑질피해를 받았다’는 10.9%이었다. 최근 성적 괴롭힘(sexual harassment)도 중요한 이슈로 등장했다. 최근 1년간 성적 괴롭힘을 받은 적이 있는지 묻은 결과, ‘없었다’가 84.0%이었다. ‘다른 사람이 성적 괴롭힘을 받았다’가 11.1%, ‘자신이 성적 괴롭힘을 받았다’가 2.6%이었다.

[그림 4-7] 갑질피해 여부



출처: 厚生労働省(2019a), p.77.

노동시간은 줄어드는 반면 비정규직의 수입은 늘어나고 있지 않다. 예능실연가의 개인 수입은 2018년에 ‘300만엔 미만’이 전체의 절반을 차지했다. 특히 ‘200~300만엔 미만’이 17.4%, ‘100~200만엔 미만’이 16.5%이었으며, ‘100만엔 미만’도 16.5%이었다. 장르별로는 현대연극·미디어(n=257)의 경우, ‘300만엔 미만’이 63.8%에 이르러 다른 분야에 비해 저소득층이 상대적으로 높았다. 5년 전과 비교하면, ‘300만엔 미만’의 저소득층은 늘어난 것으로 나타났다.

[그림 4-8] 예능실연가의 1년간 개인수입



출처: 日本芸能実演家団体協議会(2020), p.50.

다. 비정규직 보호제도

1) 법정노동시간

비정규직 보호제도는 비정규직 미디어종사자를 포함한 모든 비정규직에 적용된다. 우선 노동기준법은 휴일과 노동시간 등 사업주가 준수해야 할 최저한의 기준을 규정하고 있다. 고용을 할 때는 노동조건을 명확하게 제시해야 하며, 근무장소와 노동시간, 임금과 그 지급방법 등 중요한 사항은 서면으로 전달하지 않으면 안된다. 법정노동시간은 1일 8시간(휴

식시간 제외), 주당 40시간을 넘을 수 없다(제32조).

법정노동시간을 넘을 경우에는 시간외, 휴일노동에 관한 협정(36협정)이 필요하다. 이 협정은 노동자 과반수가 가입한 노동조합이나 조합이 아닌 경우에는 투표 등의 정당한 절차로 선출된 대표자와의 사이에서 노사협정을 체결해야 한다. 노동시간이 6시간을 초과할 경우에는 최소 45분, 8시간을 초과할 경우에는 1시간 이상의 휴식시간을 반드시 부여해야 한다. 시간외노동(잔업)은 특별한 경우를 제외하고 주 15시간, 월 45시간 연간 360시간을 넘을 수가 없다. 이러한 협정을 위반한 사업주는 6개월 이하의 징역이나 30만 엔 이하의 벌금에 처해진다.

그러나 특별한 사정이 있을 경우에는 연간 6회까지 노사가 정한 시간외노동 상한까지 일할 수 있어 사실상 상한이 없는 것이나 다름없었다. 이에 2019년 4월 법개정에서 특별한 사정이 있을 경우의 시간외노동 상황을 연간 720시간으로 제한했으며, 휴일노동을 포함해 월 100시간 미만, 연간 960시간으로 했다. 적용횟수는 변함이 없지만, 2개월에서 6개월의 복수월 평균이 80시간 이하로 규정했다. 이를 위반할 경우에도 벌칙을 설정했다. 근무간 인터벌제도는 근무가 끝난 뒤 다음 근무까지 최소 11시간 휴식시간을 확보해야 한다는 규정이다.

사업주가 법정노동시간을 초과해 시간외노동이나 휴일노동, 심야노동(22시~5시)을 시킨 경우에는 법률에서 정한 할증임금을 지급해야 한다. 시간외노동과 심야노동의 할증률은 25% 이상이며, 법정휴일노동의 할증률은 35% 이상이다. 이러한 할증임금을 지불하지 않은 사업주는 형사처벌을 받는다.

노동계약법에서는 계약해지를 제한하고 있다. 계약해지는 아르바이트, 파견직, 계약직 등 고용기간을 정한 노동계약(유기고용계약)의 경우, 회사가 계약을 갱신하지 않고 해고하는 것을 말한다. 정당한 이유 없이 계약해지를 무효로 규정하고 있다. 계약해지가 무효인 경우는 지금까지 몇 번이나 갱신되어 왔기에 계약해지가 정사원의 해고와 같은 것으로 간주될 수 있는 경우, 유기계약으로 인하는 자가 계약 만료시에 갱신될 것을 기대하는 것이 당연하다고 생각되는 경우 등이다. 그러나 업무위탁은 고용이 아니라 프리랜서이기 때문에 노동기준법에 적용받지 않는다. 잔업수당 등을 받지 못한다.

2) 사회보험

노동자를 한사람이라도 고용하는 경우에는 건강보험, 후생연금보험, 재해보험에 가입하는 것이 의무화되어 있다. 파견직도 동일하다. 실업보험(고용보험)은 31일 이상 계속해서 고용 가능성이 있거나 1주일간 노동시간이 20시간 이상인 노동자에게 모두 적용된다. 고용보험에서는 실업할 경우뿐만 아니라 육아나 개호휴가(부모 간병 휴가)를 취득한 경우에도 나오는 휴업급여금도 지급된다. 건강보험과 후생연금보험, 고용보험은 정해진 비율의 보험료를 사용자와 노동자가 부담한다.

다음 표와 같이 비정규 문화예술인을 위한 보험제도도 있다.

〈표 4-25〉 비정규 문화예술인 보험제도

-
- 첫째, 문예미술보험(文芸美術国民健康保険組合)
 - 둘째, 도쿄예능인국민건강보험조합(東京芸能人国民健康保険組合)는 주소가 도쿄, 가나가와, 치바, 사이타마이고, 실연가나 제작스태프 등에 종사하는 자와 그 가족을 대상으로 한다.
 - 셋째, 오사카문화예능국민건강보험조합(大阪文化芸能国民健康保険組合)
-

첫째, 문예미술보험(文芸美術国民健康保険組合)은 1953년에 설립된 공익법인이 운용한다. 일본문예가협회, 일본미술가협회 등 63개 단체가 가맹한 건강보험조합이다. 이들 단체에 회원인 경우에 가입할 수 있다. 소득금액에 상관없이 보험료가 고정되어 있으며 경감 조치도 도입했다.

둘째, 도쿄예능인국민건강보험조합(東京芸能人国民健康保険組合)은 1952년에 설립된 예능인을 중심으로 공익법이다. 주소가 도쿄, 가나가와, 치바, 사이타마이고, 실연가나 제작스태프 등에 종사하는 자와 그 가족을 대상으로 한다. 현재 피보험자는 조합원 4,856명, 가족 3,862명 등 8,718명이다.

셋째, 오사카문화예능국민건강보험조합(大阪文化芸能国民健康保険組合)은 오사카 주변에 거주하는 예능, 문화, 미술 관련 종사자가 가입할 수 있는 보험이다. 가입단체의 회원뿐만 아니라 개인적으로 가입할 수 있다.

3) 불합리한 대우 금지

파트타임·유기고용노동법(パートタイム・有期雇用労働法)과 노동계약법, 노동자파견

법 등에서 고용행태와 상관없이 공정한 대우를 확보하도록 규정하고 있다. 이는 2020년 4월에 시행되었다. 동일한 기업에서 정규직과 비정규직 사이에 불합리한 차별대우를 없애 유연한 노동이 가능하도록 하기 위한 제도라고 할 수 있다. 파트타임·유기고용노동법에는 ‘해당 대우의 성격과 목적에 비춰 적절하다고 인정되는 것을 고려해 불합리하다고 인정되는 차이를 마련해서는 안된다’(제8조)고 규정하고 있다. 우선 파트타임과 계약직 노동자의 경우, 첫째 불합리한 대우를 금지한 균형대우규정이 적용된다. 업무의 내용과 책임, 직무내용 및 배치의 변경 범위, 기타 사정을 고려해 불합리한 대우의 차이를 금지했다.

둘째, 차별적 대우를 금지한 균등대우규정이다. 업무의 내용과 책임, 직무내용 및 배치의 변경 범위가 같은 경우, 차별적 대우를 금지했다. 개정시에 계약직 노동자도 포함시켰다. 이를 명확하게 규정한 가이드라인도 마련했다. 파견노동자도 파견처의 노동자와 균등하고 균형적인 대우를 받도록 했다. 일정한 요건이 충족되는 노사협정을 통한 대우를 확보하도록 했다. 이를 위해 파견처 사업주는 파견요금의 금액을 고려하도록 의무화했다. 또한 파견처 사업주에게 대우와 관련된 정보제공의무를 부과했다.

파트타임과 계약직, 파견노동자에 대한 불합리한 대우를 금지한 지침인 동일노동 동일임금 가이드라인을 마련했다. 기본급과 승급, 상여금, 각종 수당과 같은 임금뿐만 아니라 교육훈련과 복리후생 등에 대해서도 기재했다. 가이드라인에 기재되지 않은 퇴직수당, 주택수당, 가족수당 등의 대우, 구체적인 사례에 해당되지 않는 경우에도 불합리한 차별대우를 해소하도록 요구하고 있다. 이를 위해 사업자는 노사간에 구체적인 사정에 따라 대우체계를 논의하는 것이 바람직하다고 했다.

주요내용을 정리하면, 파트타임과 계약직 노동자는, 첫째 기본급은 노동자의 능력 또는 경험에 따라 지급되는 것, 실적 또는 성과에 따라 지급되는 것, 근무연수에 따라 지급되는 것 등 그 취지와 성격이 다양하지만, 현실에 차이가 없을 경우에는 동일 혹은 차이가 있다면 차이에 따라 지급하지 않으면 안된다. 승급의 경우, 노동자의 근속에 따른 능력향상에 다른 것이라면 동일한 능력향상은 동일하게 차이가 있다면 차이에 따라 승급을 하지 않으면 안된다.

둘째, 상여금은 회사의 실적 등에 노동자의 공헌을 고려해 지급되는 것이라면, 동일한 공헌인 경우 동일하게, 차이가 있다면 차이에 맞게 지급해야 한다.

셋째, 각종 수당이다. 직책수당 가운데 직책의 내용에 따라 지급되는 것은 동일한 내용

의 직책에는 동일하게, 차이가 있다면 차이에 맞게 지급해야 한다. 직무의 위험도 또는 작업환경에 따라 지급되는 특수작업수당, 교대근무 등에 따라 지급되는 특수근무수당, 업무내용이 동일한 경우의 정근수당, 정사원이 소정의 노동시간이 초과돼 동일한 잔업에 지급되는 시간외노동수당의 할증율, 심야나 휴일노동에 지급되는 심야·휴일노동수당 할증율, 통근수당 및 출장경비, 노동시간 도중에 식사를 위한 휴식시간을 있을 경우의 식사수당, 동일한 지급요건을 충족한 경우의 단신부임수당, 특수지역에서 근무하는 노동자에게 보상으로 지급되는 지역수당 등은 동일하게 지급해야 한다.

넷째, 교육훈련과 복리후생이다. 식당이나 휴게실 등 복리후생시설의 이용, 전근의 유무 등 요건이 동일한 경우의 전근자용 사택, 근로휴가, 건강진단에 따른 근무면제 및 급여보장은 동일하게 이용하고 부여하도록 해야 한다. 또한 질병휴직은 무기고용의 단시간 노동자는 정규직과 동일하게, 유기고용 노동자에게도 노동계약이 종료되기까지 기간을 고려해 동일하게 부여하지 않으면 안된다. 법정의 유급휴가 및 기타 휴가는 근로기간에 따라 인정되는 것은 동일한 근로기간이라면 동일하게 부여해야 한다.

특히 유기노동계약을 갱신하는 경우에는 당초 계약기간에서 합산해 근로기간을 평가할 필요가 있다. 교육훈련은 현재 직무에 필요한 기능과 지식을 습득하기 위해 실시하는 것으로 동일한 직무내용이라면 동일하게, 차이가 있다면 차이에 맞게 실시해야 한다.

일부 방송사와 제작사는 계약직을 무기계약직으로 전환하는 등 고용불안을 해소하기 위한 움직임도 나오고 있다. 제작사 NNE(西日本映像)는 신규채용을 모두 정규직으로 전환했다. 지역민방 SATV는 아르바이트 승급제를 도입했으며, TV도쿄는 노사간 최저임금협정을 체결했다.

근로개혁관련법의 시행에 따라 노동기준법이 개정되었다. 동일노동 동일임금, 시간외노동 상한규제와 연차유급휴가 부과 의무, 근무간 인터벌제도 보급촉진 등이 2019년 4월부터 시행되었다. 거의 무제한이었던 잔업시간은 1개월에 100시간 미만, 2개월부터 6개월까지 평균 80시간 이내, 1년간 합계는 720시간 이내로 제한되었다.

4) 노동계약

총무성은 2009년 프로그램의 유통을 활성화하기 위해 방송콘텐츠 제작거래 가이드라인을 마련했다. 이에 방송사마다 제작사와의 거래기준을 마련해 발표했다. 이후 총무성을 가

이드라인을 개정하면서 매년 실태조사를 실시해 발표하고 있다. 제작위탁 영상문화제작자 연맹(映像文化製作者連盟)은 영상제작위탁계약서를 공개했다.

한편 노동계약은 노동기준법과 노동계약법에서 규정하고 있다. 노동계약의 기본원칙은 네가지이다. ①노사가 대응한 입장일 것, ②취업실태에 따라 균형을 고려할 것, ③일과 생활의 조화를 고려할 것, ④신의에 따라 성실하게 행동하지 않으면 안되며, 권리를 남용하지 말 것 등이다.

계약체결에서는 우선 노동조건을 명시해야 한다. 사용자가 노동자를 채용할 때는 임금, 노동시간 기타 노동조건을 서면 등으로 명시하지 않으면 안된다. 노동자와 사용자가 노동계약을 체결하는 경우 사용자가 합리적인 내용의 취업규칙을, 노동자에게 주지시키는 경우에는 취업규칙에서 정한 노동조건이 노동자의 노동조건이 된다.

둘째, 계약기간이다. 계약기간이 정해진 유기노동계약은 3년 상한을 원칙으로 한다. 전문적인 지식 등을 가진 노동자, 만60세 이상 노동자와 노동계약을 체결할 경우에는 상한이 5년이다. 사용자는 유기노동계약으로 노동자를 고용하는 경우 그 목적에 비취 계약기간을 필요이상으로 세분화하지 않도록 배려하지 않으면 안된다.

셋째, 노동계약의 변경이다. 노동자와 사용자가 합의할 경우, 노동계약을 변경할 수 있다. 합의를 통해 변경한 경우에도 취업규칙에서 정한 노동조건을 상회해야 한다. 사용자가 일방적으로 취업규칙을 변경하더라도 노동자에게 불리하게 노동조건을 변경할 수 없다. 취업규칙에 의거해 노동조건을 변경한 경우에는 내용이 합리적이어야 하고 노동자에게 알릴 필요가 있다.

넷째, 계약조건의 종료이다. 해고는 객관적으로 합리적인 이유가 없이 사회통념상 인정되지 않는 경우 권리를 남용한 것으로 무효이다. 계약기간이 정해진 노동자는 특단의 이유가 없는 한, 계약기간이 만료되기 전에 노동자를 해고할 수 없다. 판례에 따르면, 유기노동계약인 경우라도 기간이 정해지지 않은 계약과 실질적으로 다르지 않은 상태에 이른 계약, 반복갱신, 계약체결시의 경위 등으로 고용계속에 대한 합리적 기대가 인정되는 경우는 해고에 관한 법리의 유추적용되는 경우가 있다. 부득이하게 해고한 경우에도 30일 전에 예고해야 하며, 예고하지 않은 경우에는 해고예고수당으로 30일 이상의 임금을 지불해야 한다.

5) 장시간노동 및 과로사 방지

과로사방지대책추진법(過勞死等防止対策推進法)이 2014년 11월부터 시행되었다. 최근 과로사방지법 개정과 함께 과로사방지대책대강에 장시간노동이 만연해 특별한 조사가 필요한 직종에 자동차운전종사자, 교직원, IT업계, 외식산업, 의료 이외에 건설업과 미디어업계를 추가했다. 미디어업계와 건설업이 포함된 것은 광고대리점 덴츠(電通)와 NHK, 신국 제경기장 건설현장 등에서 과로사와 과로자살이 일어나 사회문제로 부상했기 때문이다. 후생노동성의 조사에 따르면, 월말 1주간 법정노동시간의 1.5배에 해당하는 60시간 이상 일하는 노동자의 비율은 전체업종은 평균 7.7%이었다. 이와 비교해 광고는 13.3%, 방송은 12.5%, 건설은 10.7%로 높았다.

후생노동성과 문화청, 경제산업성은 예능종사자의 취업중 사고방지대책을 관련단체에 요청했다. 방송프로그램 발주자에게도 작업의 계획단계에서 촬영장송와 촬영자재, 작업방법의 안전성을 검토하고 안전대책에 필요한 예산을 확보하도록 요구했다. 2021년 4월부터 예능종사를 산재보험 특별가입제도 대상에 포함된 것에 따른 요청이었다. 관련단체에 가이드라인과 체크리스트의 작성을 요구했다. 제작관리자는 책임자를 선임하는 등 안전위생 관련 책임체제를 확립하고, 안전위생교육을 실시하도록 요청했다.

6) 갑질방지대책

직장내 괴롭힘을 방지하기 위한 관련법이 2019년에 성립했다. 남녀고용평등법에서 성희롱방지(제11조)를, 노동시책종합추진법에서 갑질방지(제30조의2)를 규정하고 있다. 후생노동성이 발표한 가이드라인에 따르면, 직장내 괴롭힘은 우월적 관계를 배경으로 업무상 필요이상의 범위를 넘는 언동을 통해 신체적 혹은 정신적인 고통을 주어 취업환경을 해치는 것으로 정의된다. 구체적인 유형은 신체적 공격, 정신적 공격, 따돌림, 과도한 요구, 과소 요구, 개인의 자유 침해 등이다.

남녀고용평등법에 따르면, 직장내 성희롱은 직장에서 노동자의 의사에 반한 성적인 언동을 하는 것, 성적인 언동을 거부하거나 저항했다는 이유로 해고나 강등, 감봉 등의 불이익을 받는 것, 성적인 언동으로 직장환경이 나빠져 노동자의 능력발휘에 막대한 악영향을 미치는 것(제11조)을 말한다. 또한 직장에서 임신, 출산, 육아휴직 등을 이유로 불이익을 주는 것도 금지되었다(남녀고용평등법 제9조제3항).

이들 법률에 따르면, 사업주는 직장내 괴롭힘 방지대책과 상담체제를 마련할 의무가 있

다. 또한 직장내 괴롭힘 피해를 상담한 노동자를 보호하기 위해 상담을 이유로 해고 등의 불이익을 주는 것도 금지되었다. 직장내 성희롱 방지를 위해 정부와 사업주, 노동자의 책무를 규정했다. 사업주는 직장내 성희롱을 사전에 방지하도록 사전에 주지해야 하며 연수해야 하며, 사업자 자신이 주의를 해야 한다. 상담창구를 마련하고 이를 노동자에게 알려야 한다. 문제가 발생한 경우에는 신속하고 적절하게 대응해야 하며, 재발방지대책을 마련해야 한다.

7) 행정지도와 분쟁해결제도 정비

광역시자체 노동국이 분쟁해결제도를 마련하고 있다. 이를 행정ADR(Alternative Dispute Resolution)라고 한다. 사업주와 노동자의 분쟁을 재판을 거치지 않고 해결하기 위한 절차라고 할 수 있다. 행정ADR는 신속하고 간단한 절차, 무료이용, 합의의 효력, 비공개, 불이익 금지 등을 특징으로 한다. 행정ADR의 분쟁조정위원회는 알선, 조정, 중재 등으로 분쟁을 해결한다.

노동개혁관련법에 의거해 비정규직과 관련된 불합리한 차별대우도 행정ADR의 중재대상에 포함되었다. 즉 파트타임과 계약직, 파견직 등과 관련된 분쟁도 행정을 통한 지도와 행정ADR를 이용할 수 있게 되었다. 분쟁해결을 위해 광역지자체 노동국장이 지원해야 하며, 분쟁조정위원회가 분쟁을 중재하게 된다.

제5장 방송사 고용행태 개선방안 마련

제1절 표준계약서 관련 이슈 및 문제점

1. 표준계약서의 제정 목적 및 취지

가. 표준계약서의 취지

표준계약서는 특정 산업분야에서 필요한 전문적인 내용을 정형화하거나 새로운 진입자들도 쉽게 사용할 수 있도록 하는 ‘표준계약 양식’으로 일종의 견본 계약서를 의미한다. 표준계약서는 이의 필요성이 있는 거래분야의 사업자 또는 사업자단체가 표준이 될 약관으로서의 서식으로 마련할 수도 있는데, 일반적으로 소관 행정기관에서 임의로 마련하거나 또는 관련 법령이 소관 행정기관에 대해 표준계약서 마련과 그 보급을 의무로 규정하고 있다. 이에 따라 일반적인 거래분야에 있어서는 공정거래위원회가 표준약관을 제정하여 사업자 및 사업자단체에 표준약관의 사용을 권장하고 있다(안재형, 2017).

법령에서 또는 소관 행정기관에서 표준계약서를 마련하는 이유는 첫째, 확실적이고 평등한 계약체결을 위해 표준계약서를 사용한다. 둘째, 계약의 일방 당사자의 지위가 열악하거나 영세한 사업분야의 경우에 표준계약서 사용이 권장되고 있다. 셋째, 공정거래위원회는 소비자 보호를 목적으로 약관의 규제에 관한 법률 제19조의2에 근거해 사업자 및 사업자 단체에 표준약관 사용을 권장할 수 있다. 이에 따라 일반적인 표준계약서(약관) 마련 의무가 있는 공정거래위원회에서만 하더라도 각 분야별로 거래의 유형에 따른 표준계약서를 마련하여 보급하고 있다(안재형, 2017).

방송 분야 표준계약서는 방송산업대중문화예술의 공정한 산업생태계 조성 및 발전과 방송영상 제작·유통의 활성화를 위해 ‘문화산업진흥기본법’ 제12조의 2(공정한 거래질서 구축)³¹⁾, ‘콘텐츠산업진흥법’ 제25조(표준계약서)³²⁾에 따라 방송사·방송영상독립제작

31) 문화산업진흥기본법 제12조의2(공정한 거래질서 구축)

① 문화상품의 제작·판매·유통 등에 종사하는 자는 합리적인 이유 없이 지식재산권의 일방적인 양도 요구 등 그 지위를 이용하여 불공정한 계약을 강요하거나 부당한 이익을 취득하여서는 아니 된다.

사스태프·방송작가가 각자의 상황에 맞게 사용할 수 있도록 정리한 계약서를 말한다(문화체육관광부·한국콘텐츠진흥원, 2019).

문화체육관광부는 방송영상산업의 공정한 산업 생태계 조성을 위해 2013년부터 방송 프로그램 제작/방영권 구매(2종), 제작스태프 근로/하도급/위탁(3종), 방송작가집필(1종) 등 총 6종의 표준계약서를 마련하여 관련 주체에 사용을 권고해왔으며, 표준계약서의 법적 성격을 명확화하기 위해 2018년 11월 문화체육관광부 장관 고시로 제정하였다(한국콘텐츠진흥원, 2020).

나. 방송 분야 표준계약서의 목적과 내용

방송 분야 표준계약서는 ‘방송프로그램 제작 표준계약서’와 ‘방송프로그램 방영권 구매 표준계약서’, ‘방송프로그램 제작스태프 표준근로계약서’, ‘방송프로그램 제작스태프 표준하도급계약서’, ‘방송프로그램 제작스태프 표준업무위탁계약서’, ‘방송작가 집필 표준계약서’ 등 6종이 있다(문화체육관광부·한국콘텐츠진흥원, 2019).

-
- ② 문화체육관광부장관은 문화상품의 제작·판매·유통 등에 종사하는 자가 제1항을 위반하는 행위를 한 경우 관계 기관의 장에게 필요한 조치를 할 것을 요청할 수 있다.
 - ③ 문화체육관광부장관은 문화산업의 공정한 거래질서를 구축하기 위하여 다음 각 호의 사업을 할 수 있다. [개정 2020.12.8.]
 - 1. 문화산업 경쟁 환경의 현황 분석 및 평가
 - 2. 문화산업 관련 사업자 등이 참여하는 협의체의 구성 및 운영
 - 3. 그 밖에 공정한 거래 환경을 조성하기 위하여 필요한 사업
 - ④ 문화체육관광부장관은 문화산업의 공정한 거래질서를 구축하기 위하여 공정거래위원회 위원장 및 과학기술정보통신부장관과 방송통신위원회 위원장과의 협의를 거쳐 문화산업 관련 표준약관 또는 표준계약서를 제정 또는 개정하여 그 시행을 권고할 수 있다.
- 32) 콘텐츠산업진흥법 제25조(표준계약서)
- ① 문화체육관광부장관은 콘텐츠의 합리적 유통 및 공정한 거래를 위하여 공정거래위원회와 방송통신위원회 및 미래창조과학부와의 협의를 거쳐 표준계약서를 마련하고, 콘텐츠사업자에게 이를 사용하도록 권고할 수 있다.
 - ② 문화체육관광부장관은 제1항에 따른 표준계약서에 관한 업무를 대통령령으로 정하는 바에 따라 「문화산업진흥 기본법」 제31조에 따른 한국콘텐츠진흥원, 콘텐츠 관련 기관 또는 단체 및 제20조에 따른 협회에 위탁할 수 있다.

〈표 5-26〉 방송 분야 표준계약서와 제정 목적

표준계약서	제정 목적
· 방송프로그램 제작 표준계약서 · 방송프로그램 방영권 구매 표준계약서	방송사와 제작사 간에 방송프로그램 외주제작 시 이용 권리와 수익 배분 등을 합리적으로 규정 하여 방송콘텐츠 제작 및 유통을 활성화하고, 방 송영상 산업의 공정거래 환경 조성을 위해 제정
· 방송프로그램 제작 스태프 표준근로 계약서 · 방송프로그램 제작 스태프 표준하도 급계약서 · 방송프로그램 제작 스태프 표준업무 위탁계약서	방송사·제작사의 인적·물적 자원 제공 의무와 스태프의 서비스 제공 의무를 명시하고 저작권 법에 따라 스태프의 권리보호와 방송사·제작사 의 영상저작물 이용 권리 규정을 명확하게 하기 위해 제정
· 방송작가 집필 표준계약서	방송원고의 집필 및 사용을 중심으로 방송사· 제작사와 방송작가 간에 명확하고 합리적인 권 리관계를 규정하여 방송작가의 권리 보호 및 양 질의 방송콘텐츠 제작환경 마련을 위해 제정

출처: 문화체육관광부·한국콘텐츠진흥원(2019). p.10.³³⁾

‘방송프로그램 제작 표준계약서’는 외주제작 인정기준의 요건을 갖추고 방송사와 제작사가 공동으로 방송프로그램을 제작하는 상황에서 적용된다. 또한 ‘방송프로그램 방영권 구매 표준계약서’는 외주제작 인정기준의 요건을 갖춘 상태에서 제작사가 기획 등 방송프로그램 제작의 대부분을 수행하고, 방송사는 방영권만 구매하는 상황에서 적용된다. ‘방송프로그램 제작스태프 표준계약서’는 스태프가 ‘근로자’로서 방송사 또는 제작사, 소속 방송기술 회사 등으로부터 구체적 지시를 받는 지휘감독 상황에서 역무를 제공하고, 이에 따라 임금을 받는 상황에 적용된다. 이때 근로자 여부를 판단하는 기준은 근로기준법 제2조 1항의 1에 따라 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 자를 의미하며, 계약 형식보다 근로 제공 관계의 실질에 따라서 판단한다. 이와 관련해 대법원은 ① 업무 내용을 사용자가 정하고, ② 취업 규칙 또는 복무규정 등의 적용을 받으며, ③ 업무수행과정에 사용자가 상당한 지휘감독을 행사하며, ④ 사용자가 근무시간과 근무장소를 지정하고 근로 제공자가 이에 구속받으며, ⑤ 근로 제공자가 스스로 비품/원자재나 작업용 도구 등을 소유하거나 제3자를 고용하여 업무를 대행하

33) 문화체육관광부·한국콘텐츠진흥원(2019). 방송 분야 표준계약서 사용지침.

게 하는 등 독립하여 자신의 계산으로 사업을 영위할 수 있으며, ⑥ 근로 제공을 통한 이윤의 창출과 손실의 초래 등 위험을 스스로 안고 있으며, ⑦ 보수 성격이 근로 자체의 성격이며, ⑧ 기본급이나 고정급이 정해졌고 근로소득세를 원천징수하며, ⑨ 근로 제공 관계의 계속성과 사용자에 대한 전속성이 존재하며, ⑩ 사회보장제도에 관한 법령에서 근로자로 지위를 인정받는 등의 여러 조건을 종합하여 근로자로 판단하고 있다(한국콘텐츠진흥원, 2020).³⁴⁾

‘방송프로그램 제작스태프 표준하도급계약서’는 스태프(방송기술회사)가 ‘하도급 사업자’로서 방송사 또는 제작사로부터 특정 영역 일부에서 일의 완성에 대한 대가로 도급을 받는 상황에 적용된다. 이 과정에서 하도급 거래는 ① 원사업자가 수급 사업자에게 제조위탁(가공위탁 포함)·수리위탁·건설위탁 또는 용역위탁을 하거나 ② 원사업자가 다른 사업자로 부터 제조위탁·수리위탁·건설위탁 또는 용역위탁을 받은 것을 수급 사업자에게 다시 위탁한 경우, 그 위탁을 받은 수급 사업자가 위탁받은 것을 제조·수리·시공하거나 용역을 수행하여 원사업자에게 납품·인도 또는 제공하고 그 대가를 받는 행위를 의미한다.³⁵⁾ 한편, 스태프(방송기술회사)가 근로자 성격의 업무를 수행하는 제3자의 스태프를 고용하는 상황에서는 해당 제3자 스태프와 관계 법령 및 프로그램의 제작과 관련된 근로를 내용으로 하는 ‘방송프로그램 제작스태프 표준근로계약서’에 따라 근로계약을 체결해야 한다.

‘방송프로그램 제작스태프 표준업무위탁계약서’는 스태프가 ‘프리랜서’로서 자신의 책임 하에 계약의 내용을 수행하며, 업무수행 과정에서 방송사 또는 제작사로부터 업무 자율성을 보장받은 상황에 적용된다. 이때 표준근로계약서나 표준하도급계약서 작성이 부적절한 유형의 스태프 즉, 개인으로서 움직이는 프리랜서 형태의 스태프로서, 방송사 또는 제작사로부터 별도의 구체적인 업무상 지휘감독을 받지 않으며, 특정한 방송사 또는 제작사에 독점되지 않는 형태의 업무수행이 가능한 경우에 해당한다. 따라서 이 유형의 스태프에 대해서는 방송사 또는 제작사가 제작 일정, 업무 내용 정도만을 제공하고 그 밖에 구체적 업무수행의 방법 등은 프리랜서인 스태프 개인이 스스로 행할 수 있어야 한다.

34) 대법 2004다 29736, 2006.12.7. 판결

35) <하도급거래 공정화에 관한 법률> 제2조 제1항.

또한 ‘방송작가 집필 표준계약서’는 방송프로그램에 사용되는 방송원고의 집필 및 사용에 대한 방송작가와 방송사 또는 제작사 간 권리관계 규정, 방송작가의 권리 보호가 필요한 상황에서 적용된다. 다만 방송작가가 원고 집필외 업무를 담당하는 자료조사원, 취재작가 등으로 역할하거나, 프로그램 장르 및 업무 특성 상 권리관계 규정 대상이 되는 저작물이 없는 경우에는 ‘방송프로그램 제작스태프 표준계약서’를 준용할 수 있다(한국콘텐츠진흥원, 2020).

한편, 표준계약서별로 반드시 계약서 본문에 포함되어야 할 핵심조항은 아래의 표와 같은데, 문화체육관광부가 핵심조항을 지정한 이유는 표준계약서가 방송영상산업의 공정한 생태계 조성 및 발전, 방송영상 제작·유통의 활성화라는 제정 취지대로 사용할 수 있도록 유도하기 위해서다. 이에 따라 계약 주체 권리 보호 및 계약당사자 간 공정한 계약을 위해 반드시 계약서 본문에 포함되어야 하는 표준계약서 조항이 대폭 수정되거나 삭제된 채 활용되는 등 표준계약서의 형식적 사용 및 오용을 미연에 방지하고자 했다(문화체육관광부·한국콘텐츠진흥원, 2019).

〈표 5-27〉 방송영상 분야 표준계약서(6종)별 핵심조항

구분	조항
방송프로그램 제작 표준계약서	제4조(프로그램), 제5조(제작비), 제7조(원고료·출연료 등 지급 보증), 제9조(프로그램에 대한 지적재산권), 제10조(프로그램의 유통·이용), 제13조(방송자료 등의 지원), 제17조(부당감액의 금지), 제19조(책임의 귀속), 제22조(계약의 변경), 제23조(부당한 계약취소 및 부당반품의 금지), 제24조(계약의 해제 혹은 해지)
방영프로그램 방영권 구매 표준계약서	제4조(프로그램 구매 내용), 제5조(구매금액의 산정 및 지급), 제6조(편성시간 및 제작 편수 증감), 제8조(프로그램에 대한 지적재산권), 제15조(계약의 해제 혹은 해지), 제17조(책임의 귀속 및 제작 책임)
방송프로그램 제작스태프 표준근로계약서	제2조(계약의 내용), 제3조(계약기간), 제4조(4대 보험 가입), 제5조(‘방송사 또는 제작사’의 의무), 제6조(‘스태프’의 의무), 제7조(부당한 계약취소의 금지), 제8조(역무제공 부당거부의 금지), 제9조(근로시간 및 휴가 등), 제10조(임금의 결정 지급), 제11조(임금의 직접청구), 제14조(계약의 연장 및 변경), 제17조(계약의 해제 또는 해지), 제18조(손해배상)
방송프로그램 제작스태프 표준하도급계약서	제2조(계약의 내용), 제4조(‘스태프’ 임금 지급 보증), 제5조(계약의 변경), 제6조(하도급 대금), 제7조(부당한 하도급 대금 결정의 금지), 제9조(‘회사’의 업무 수행에 대한 ‘방송사 또는 제작사’의 지원 및 지시), 제11조(안전배려의 의무), 제12조(업무수행 및 검사), 제14조(부당한 계약취소의 금지), 제15조(부당반품 및 역무제공 부당거부의 금지), 제16조(공급원가의 변동에 따른 하도급 대금의 조정), 제17조(부당감액의 금지), 제18조(기술자료 제공 강요 금지 등), 제20조(저작권재산권의 양도 및 사용허락), 제22조(계약의 해제 혹은 해지), 제23조(손해배상)
방송프로그램 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)
방송작가 집필표준계약서	제3조(계약의 내용), 제4조(계약기간), 제5조(계약의 변경), 제6조(‘방송사 또는 제작사’의 의무), 제7조(‘작가’의 의무), 제10조(부당한 계약취소의 금지), 제11조(부당한 원고 인도 거부 등의 금지), 제12조(원고료), 제13조(원고료 지급보증), 제15조(저작권), 제16조(프로그램의 2차 이용), 제20조(계약의 해제 또는 해지), 제21조(손해배상)

출처: 한국콘텐츠진흥원(2020). p.30-31.

2. 현행 표준계약서의 한계

표준계약서가 마련되었음에도 불구하고 문제점 및 한계는 여전히 제기되고 있다. 대표적으로 표준계약서의 낮은 실행률과 현실반영의 부족, 변칙적 사용 등을 들 수 있는데, 다음과 같다.

가. 낮은 실행률

방송 분야 표준계약서에 대해 제기되는 가장 큰 문제점은 표준계약서가 마련되었음에도 불구하고, 그 실행률이 낮다는 점을 들 수 있다. 한국콘텐츠진흥원의 조사결과에 따르면, 방송 제작인력 가운데 표준계약서에 대해 인지하고 있는 비율은 비교적 높은 편으로 나타났다. 1,000명의 조사 대상 제작인력은 중 72.2%가 ‘표준계약서’를 알고 있는 것으로 조사된 바 있다. 또한 표준계약서에 대해 ‘알고 있다’고 응답한 인지율은 드라마 장르와 경력 10년 이상의 제작인력에서 가장 높게 나타났으며, 반면에 예능 장르와 후반작업 및 기타 기술직은 상대적으로 낮은 편으로 조사되고 있다. 드라마 장르 제작인력의 표준계약서 인지율은 79.6%로 가장 높으며, 교양은 71.7%, 예능은 68.2%로 나타났으며, 연출직의 표준계약서 인지율은 74.3%, 작가는 74.1%, 기술은 68.6%였다. 경력별로는 방송제작 경력이 길수록 표준계약서에 대한 인지율이 높는데, 경력 10년 이상 제작인력의 표준계약서 인지율이 83.4%였고, 5년 미만 제작인력은 63.8%만이 표준계약서를 인지하고 있었다.(정윤경 외, 2019).

<표 5-28> 표준계약서 인지율(n=1,000)

구분		알고 있다		모른다		전체	
		사례수	%	사례수	%	사례수	%
드라마	작가	6	100.0	0	0.0	6	100
	연출	15	78.9	4	21.1	19	100
	기술	기술a	100	27	21.3	127	100
		기술b	31	8	20.5	39	100
		소계	131	35	21.1	166	100
교양	소계A	152	79.6	39	20.4	191	100
	작가	186	72.9	69	27.1	255	100
	연출	138	74.2	48	25.8	186	100
	기술	기술a	18	11	37.9	29	100
		기술b	31	19	38.0	50	100
		소계	49	30	38.0	79	100
	소계B	373	71.1	147	28.3	520	100
예능	작가	68	75.6	22	24.4	90	100
	연출	67	73.6	24	26.4	91	100
	기술	기술a	30	19	38.8	49	100
		기술b	32	27	45.8	59	100
		소계	62	46	42.6	108	100
	소계C	197	68.2	92	31.8	289	100
합계(A+B+C)		722	72.2	278	27.8	1,000	100

* 기술a : 촬영/조명/음향, 기술b : 후반작업/미술/분장/기타

출처: 정윤경 외(2019) p.38.

그러나 방송 제작인력의 표준계약서 인지율은 상대적으로 높는데 반해, 표준계약서 경험률은 낮은 상황이다. 동 조사에 따르면, 방송 제작인력의 38.6%가 표준계약서를 사용한 경험이 있어, 경험이 없다는 응답(61.4%)에 비해 낮은 비율로 조사된 것이다. 장르별로는 드라마 제작인력의 표준계약서 경험률은 48.7%로 가장 높으며, 예능은 41.5%, 교양은 33.3%였다. 또한 기술직의 표준계약서 경험률은 44.8%로 가장 높으며, 작가는 36.5%, 연출은 33.8%로 도출되었다. 경력별로는 5년 미만 경력자는 43.8%이고, 5년 이상 10년 미만 경력자는 38.2%, 10년 이상은 30.7%로 나타나, 경력이 짧을수록 표준계약서 경험률이 높은 것으로 조사되었다. 종합적으로 보았을 때, 드라마 작가 및 연출의 표준계약서 경험률이 높은 반면, 교양 및 예능 장르는 직종에 관계없이 표준계약서의 경험률이 낮았는데, 특히 연출직의 표준계약서 사용 경험이 매우 적은 것으로 나타났다(정윤경 외, 2019).

<표 5-29> 표준계약서 경험률(n=1,000)

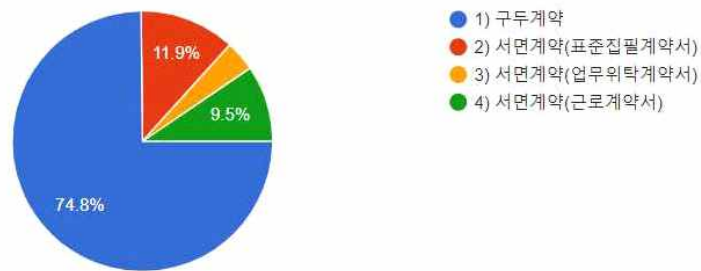
구분		있음		없음		전체		
		사례수	%	사례수	%	사례수	%	
드라마	작가		5	83.3	1	16.7	6	100
	연출		13	68.4	6	31.6	19	100
	기술	기술a	53	41.7	74	58.3	127	100
		기술b	22	56.4	17	43.6	39	100
		소계	75	45.2	91	54.8	166	100
	소계A		93	48.7	98	51.3	191	100
교양	작가		86	33.7	169	66.3	255	100
	연출		54	29.0	132	71.0	186	100
	기술	기술a	12	41.4	17	58.6	29	100
		기술b	21	42.0	29	58.0	50	100
		소계	33	41.8	46	58.2	79	100
	소계B		173	33.3	347	66.7	520	100
예능	작가		37	41.1	53	58.9	90	100
	연출		33	36.3	58	63.7	91	100
	기술	기술a	21	42.9	28	57.1	49	100
		기술b	29	49.2	30	50.8	59	100
		소계	50	46.3	58	53.7	108	100
	소계C		120	41.5	169	58.5	289	100
합계(A+B+C)		386	38.6	614	61.4	1,000	100	

* 기술a : 촬영/조명/음향, 기술b : 후반작업/미술/분장/기타

출처: 정윤경 외(2019) p.41.

동일한 맥락에서 2020년 전국언론노동조합 방송작가지부의 방송작가 노동실태조사에서도 구두계약으로 일을 시작한 작가들이 74.8%(434명)으로 대다수를 차지한 바 있다. 이러한 결과는 당시 표준계약서가 만들어진지 오랜 시간이 경과했음에도 불구하고 아직까지 표준계약서를 통한 서면계약이 현장에 제대로 자리 잡지 못했다는 것을 보여준다(전국언론노동조합 방송작가지부, 2020).

[그림 5-9] 방송작가의 계약 형태(n=508)



출처: 전국언론노동조합 방송작가지부(2020.4.27.).

이에 따라 방송 제작 인력의 ‘서면계약 미작성’ 문제는 심각한 것으로 인식되고 있다. 콘텐츠진흥원의 연구에서 ‘서면계약 미작성’에 대해 심각하다는 응답은 ‘매우 심각하다’가 38.0%, ‘심각하다’ 32.4%로, 전체적으로 심각하다는 응답이 70.4%로 도출되었다. 심각하지 않다는 응답은 6.0%(전혀 심각하지 않다 0.9%, 심각하지 않다 5.1%)에 불과했다. 장르별로는 교양 장르가 78.5%로 조사되어 가장 높은 심각성을 인식하고 있었으며, 예능 70.6%, 드라마 장르가 48.1%로 조사되었다. 직종별로는 작가가 87.2%, 연출 72.6%, 기술직 51.8%가 서면계약 미작성의 심각성에 대해 동의하고 있었으며, 5년 미만 경력의 응답자가 71.2%, 10년 미만 72.7%, 10년 이상 67.3%로 나타났다. 결과적으로 장르 내 직종에 상관없이 방송제작환경의 심각성 중 서면계약 미작성에 대해 심각하다고 응답한 비율이 심각하지 않다고 응답한 비율 보다 상대적으로 높은 것으로 조사되었다(정윤경 외, 2019).

〈표 5-30〉 방송제작 환경의 문제점 : 서면계약 미작성(n=1,000)

구분			점수 (5점 척도)		심각하다		보통		심각하지 않다		전체	
			사례 수	점	사례 수	%	사례 수	%	사례 수	%	사례 수	%
드 라 마	작가		6	3.17	3	50.0	1	16.7	2	33.3	6	100
	연출		19	3.42	8	42.1	7	36.8	4	21.1	19	100
	기 술	기술 a	127	3.51	61	48.0	51	40.2	15	11.8	127	100
		기술 b	39	3.64	20	51.3	15	38.5	4	10.3	39	100
		소계	166	3.54	81	48.8	66	39.8	19	11.4	166	100
	소계A		191	3.52	92	48.2	74	38.7	25	13.1	191	100
교 양	작가		255	4.36	224	87.8	28	11.0	3	1.2	255	100
	연출		186	4.14	138	74.2	40	21.5	8	4.3	186	100
	기 술	기술 a	29	3.48	16	55.2	8	27.6	5	17.2	29	100
		기술 b	50	3.80	30	60.0	17	34.0	3	6.0	50	100
		소계	79	3.68	46	58.2	25	31.6	8	10.1	79	100
	소계B		520	4.18	408	78.5	93	17.9	19	3.7	520	100
예 능	작가		90	4.37	79	87.8	9	10.0	2	2.2	90	100
	연출		91	4.13	69	75.8	18	19.8	4	4.4	91	100
	기 술	기술 a	49	3.59	23	46.9	23	46.9	3	6.1	49	100
		기술 b	59	3.68	33	55.9	19	32.2	7	11.9	59	100
		소계	108	3.64	56	51.9	42	38.9	10	9.3	108	100
	소계C		289	4.02	204	70.6	69	23.9	16	5.5	289	100
합계(A+B+C)			1,000	4.01	704	70.4	236	23.6	60	6.0	1,000	100

* 기술a : 촬영/조명/음향, 기술b : 후반작업/미술/분장/기타

출처: 정윤경 외(2019) p.214.

이처럼, 서면계약 미작성 및 구두계약의 문제가 방송제작 현장에서 심각함에도 불구하고 표준계약서 작성은 방송사와 제작사에 강제사항이 아니다. 법적 근거가 되는 관계 법령에서 표준계약서는 권고사항이기 때문이다. 즉, 방송 분야 표준계약서의 법적 근거인 ‘문화산업진흥기본법’ 제12조의2(공정한 거래질서 구축) 2항에서는 “... 표준계약서를

제정 또는 개정하여 그 시행을 ‘권고’할 수 있다”고 규정하고 있으며, ‘콘텐츠산업진흥법’ 제25조(표준계약서) 1항에서도 “... 표준계약서를 마련하고, 콘텐츠 사업자에게 이를 사용하도록 ‘권고’할 수 있다”고 규정되어 있다. 이에 따라 계약서를 작성하지 않은 데에 따르는 벌칙이나 징계조치가 방송사(제작사)에 거의 없기 때문에, 방송사(제작사)는 굳이 계약서를 작성하지 않고 일을 해오던 오랜 관행을 깨뜨릴 필요성이 부족하다는 분석이다(김한별, 2020). 그리고 이는 표준계약서 경험률이 낮고, 구두계약 비율이 여전히 높은 현실의 원인이라고 할 수 있다.

나. 제작 현실의 반영 부족

방송 현장에서 사용되는 표준계약서가 다양한 방송계의 현실을 제대로 반영하지 못한다는 지적도 존재한다. 대표적으로 문화체육관광부가 제시한 ‘방송작가 표준계약서 사용 지침’을 보면 방송작가의 경우 표준 근로계약서, 표준 업무 위탁 계약서, 집필 표준계약서를 작성하라고 권고하고 있다. 집필 표준계약서는 저작권에 대한 보호가 핵심이고, 근로계약은 업무에 자율성이 없고 구체적 지휘 감독을 받는 작가에게 사용하며, 위탁 계약서는 반대로 업무의 자율성이 보장되고 구체적 지휘 감독을 받지 않는 작가들에게 사용하라고 명시되어 있다. 그러나 방송사와 PD의 구체적 지시 하에 업무가 진행되고, 업무에 대한 자율성이 없는 대부분의 작가들에게 방송사는 근로계약서를 제시하지 않는다. 또한 집필 표준계약서는 원고작성으로 대표되는 방송작가의 집필 활동에만 초점이 맞춰져 있어 방송작가들이 광범위하게 수행하는 노동을 온전히 포괄하지 못하고 있다. 가령, 원고 작성 외에 사전 취재, 인터뷰, 현장 답사, 촬영을 위한 다양한 준비 과정, 후반작업 등 작가들이 수행하는 여러 가지 다양한 일들이 있지만 계약서 내에 작가의 업무가 정확히 명시되지 않고 ‘집필 활동’ 이라고만 명시되어 있기 때문에 이에 대한 적절한 보장을 받지 못한다. 뿐만 아니라 문체부 집필 표준계약서의 4조 2항 계약 기간은 ‘개편, 편성변경, 원고수정 등 특별한 사정이 있는 경우 당사자 간 합의에 의해 변경할 수 있다’고만 되어 있어 개편 등 방송사 사정을 이유로 계약 기간 만료 전, 계약 해지의 경우 피해 작가를 보호할 장치가 전무하다(김한별, 2020).

이로 인한 피해 사례는 2021년 10월 국정감사에서 드러나기도 했다. 2021년 10월 국정감사에서 열린민주당 김의겸 의원(문화체육관광위원회)은 전국언론노동조합 방송작가지

부로부터 문화체육관광부의 표준계약서 사용 위반 사례를 제보 받았는데, 이에 따르면 KBS, MBC, TBS 등 주요 방송사에서 여전히 표준계약서가 작가들의 노동권을 보장하지 못하는 것으로 확인되었다. 표준계약서가 사실상 드라마 작가 위주로 마련되어 비드라마 방송구성작가들의 노동 현실에는 맞지 않는 것이다. 가령, 현재 비드라마 방송구성작가들의 경우 아이템 서치, 자료조사, 섭외, 촬영 세팅, 촬영 구성, 편집 구성, 원고 작성 등 다양한 업무를 수행하고 있음에도 현 표준계약서는 전혀 포괄하고 못하고 있다는 지적이다. 즉, 계약서에서 방송작가의 업무영역에 대한 기준을 마련하지 않고 있어 ‘방송사가 시키는 일이 곧 방송작가의 업무’가 되어 온갖 잡무에 내몰리는 등 열악한 노동환경에 처해져 있는 것이다. MBC의 경우 표준계약서에 ‘회당 원고료’ 항목밖에 없어 계약서대로라면 원고만 작성해서 넘기면 되지만 실제로는 기획, 섭외는 물론 온갖 일을 작가들이 떠맡고 있으며, 다른 방송사의 경우도 이와 크게 다르지 않다고 한다. 또한 TBS의 경우 계약서를 보면 계약기간이 ‘개편 일까지’라고 명시하고 있었다. 이는 방송사마다 개편이 임의로 진행되는 만큼 노동기간을 제대로 보장받지 못하게 되고, 오히려 일방적인 부당해고의 근거가 되기도 한다는 지적이다(대한뉴스, 2021.10.7.).

[그림 5-10] 방송작가 표준 집필계약서 사례

제3조(계약의 내용) 본 계약의 주요 내용은 다음과 같다.

프로그램	프로그램 명	
	형식	스튜디오카메라,ENG,6mm
	방송일시	매주 xx요일, xx시 xx분
원고 인도 기일		촬영일로부터 1일 이전
원고료	회당원고료	원
	지급시기	방송사 내부기준
	지급방법	별도 신고 계좌

제4조(계약기간) ① 본 계약의 기간은 2021년 2월 15일부터 다음 개편 전일(前日) 방송분까지로 한다.

② 본조 제1항의 계약기간은 개편, 편성변경, 원고수정, 재단화 등 특별한 사정이 있는 경우 당사자 간 합의에 의해 변경할 수 있다.

* 위: MBC, 아래: TBS

출처: 김의겸 의원실·전국언론노동조합 방송작가지부; 미디어스(2021. 10.7.) 재인용

다. 변칙적 계약서의 사용

일부 방송사의 일부 프로그램에서는 문체부 집필 표준계약서 대신 이를 준용해 만든 업무위탁 계약서를 사용하고 있다는 지적도 있다. 정확한 법률적 용어로 보기 어려운 ‘프리랜서’라는 용어를 사용하고, 비슷한 노동 조건임에도 방송사마다 계약서의 명칭이 제각각이라는 평가다. 특히, 문체부 집필 표준계약서에 따로 규정하지 않은 ‘법적 지위’를 계약서 안에 명시하기도 하는데, 이는 방송사가 작가들을 노동자로 인정할 생각이 전혀 없으며, 실질적인 상근 노동자에 준하는 업무를 담당하고 있는 시사보도작가나 취재작가들의 상황에 대해서도 마찬가지로 입장을 유지하고 있음을 보여준다는 비판이 제기된다. 여기에 사측에 유리하고 방송작가들에게 불리한 내용으로 변형 활용하는 경우가 많은데, 대표적인 것이 작가에게 과도하게 손해배상책임을 묻거나, 표준계약서보다 계약해지 사유를 현저히 확대함으로써 사용자의 일방적인 해고가 가능하도록 변형하는 등의 사례다. 이러한 경우 을의 입장인 방송작가들은 계약서의 구체적인 내용을 사측과 협의해서 수정하기 어렵다고 한다(김한별, 2020).

<표 5-31> 일부 방송사의 계약서 명칭 및 작가의 법적 지위

KBS ‘프리랜서 업무 위임 계약서’

제3조 1)을은 갑의 프로그램에 제2조의 업무를 위임받아 수행하는 자유직업 소득자로서

MBC ‘방송작가 업무위탁계약서’

제2조 (구성작가의 법적지위)

본 계약에 따른 구성작가의 법적 지위는 근로자가 아닌 프리랜서이다.

SBS ‘프리랜서 작가 계약서’

제3조 (갑과 을의 관계)

을은 업무에 관하여 독립적으로 자신의 용역을 제공하고 그에 대한 용역대금을 수령하는

자유직업 소득자(프리랜서)로서 근로기준법의 적용을 받는 근로자가 아니다.

출처: 김한별(2020). p.3-4.

제2절 근로여건 개선 필요사항

1. 방송산업 내 비정규직 문제에 대한 대책 마련

앞서 살펴본 것처럼, 방송산업 내 제작인력의 비정규직 고용은 만연해 있으며, 여기서 나타나는 각종 고용의 문제들이 산재해 있다. 이를 해결하기 위해서는 첫째, 규범적 측면과 실천적 측면을 구분하여 접근하고 개입할 필요가 있다. 실천적으로는 정규직과 비정규직을 분리하여 각각의 문제점을 파악하고, 그에 따른 대책을 마련할 필요가 있다. 또한 규범적으로 비정규직에서 나타나는 문제점을 ‘노동’과 ‘인권’이라는 측면에서 유사한 기준으로 접근할 수 있다. 가령, 헌법에서 보장하고 있는 노동권은 정규직과 비정규직이라는 구분과는 무관하게 모두에게 적용되어야 할 가치다. 그러나 실천적으로는 각각의 노동자들이 직면해 있는 조건과 환경을 고려하여 이에 적합한 방안들이 마련되어야 한다. 방송산업 내 노동환경은 내부와 외부로 구분된 이중적 노동시장 구조를 형성하고 있다. 이중적 구조에서는 정규직과 비정규직의 역할과 기능이 상반되기도 하며, 때로는 충돌하는 경우도 발생한다. 이 때문에 비정규직의 현실과 조건에 대한 고려 없이, 비정규직 문제를 정규직과 동일시 하여 문제를 해결하려는 방식은 타당하지 않다(송용한 외, 2019).

둘째, 동일한 업종이라고 하더라도 방송콘텐츠의 생산에 참여하는 비정규직의 현실과 제작 콘텐츠 장르의 특성을 반영한 비정규직 문제의 대처 방안을 마련해야 한다. 가령, 제작에 참여하는 작가들은 메인작가, 막내작가 등의 각각의 위치에 따라 역할과 노동조건은 차이가 있다. 메인작가는 특수고용의 형태(가령, 프리랜서 등)를 선호할 수 있다. 그러나 메인작가와 달리, 막내작가는 프로그램 제작에 참여할 수 있는 기회가 상대적으로 한정적이기 때문에 최저 노동조건을 보장 형태가 적합할 수 있다. 즉, 메인작가가 선호하는 특수고용 형태보다는 기본적인 노동자성을 인정받을 수 있는 계약을 선호할 수 있다. 그러나 이 두 가지의 경우를 모두 충족하기에는 현실적으로 한계가 있을 수밖에 없다. 따라서 우선적인 고려대상을 최저 기준에 맞추고, 단계적으로 해결해 나가는 방식이 필요할 것으로 평가된다. 가령, 작가의 사례에서는 막내작가의 조건을 우선적 고려대상으로 설정하고, 메인이나 서브 작가의 조건을 해결하는 방식으로 확대해 나가는 방안을 모색해볼 수 있다(송용한 외, 2019).

셋째, 비정규직의 업종 혹은 직무군에 따라 이들이 속한 위치와 역할, 환경의 문제점에 따른 해결 방안을 마련해야 한다. 방송 프로그램 제작 과정의 분화에 따라 제작에는 다양한 직군의 비정규직이 참여하고 있는데, PD, 카메라, 작가, 미술, 음향, 조명 등으로 분할되어 있다. 이들이 모두 비정규직이라고 하더라도 프로그램 제작의 의사결정의 핵심 권한은 PD가 갖고 있으며 PD는 실질적으로 프로그램 제작 전반의 사항을 조정 및 관리하는 역할을 한다. 즉, 프로그램을 제작하는 과정에서 각각의 역할과 직무에 따라 상충되는 위치에 처할 수도 있고, 이로 인한 요구 조건에 차이가 발생할 수 있음을 인식하고 반영해야 한다(송용한 외, 2019).

또한 방송사와 비정규직에 대한 상생방안을 제도화할 필요성도 존재한다. 방송산업에 종사하는 비정규직 노동자들의 경우, 노동자들의 의견을 제안하거나 노동조건, 혹은 방송산업의 여러 의제와 관련하여 방송사업자들에게 의견을 낼 수 있는 통로가 부족하다. 이에 방송을 만들어가는 한 주체로서 비정규직 노동자들의 목소리가 반영될 수 있는 제도적 기구가 필요하다. 가령, 방송 관련한 여러 의제들을 논의하는 자리에 방송사 비정규직을 대표할 수 있는 단체의 참여를 의무화(노조 혹은 협회 등)하는 방안을 고려할 수 있다. 또한 각 방송사와 방송사 비정규직을 대표하는 단체의 ‘상생협의회’를 구성하고 이를 제도화하여, 방송산업 비정규직의 노동조건 및 성폭력과 성희롱, 그 외의 비정규직 노동자들의 요구에 따른 협의 구조를 구성할 수 있다(CJB청주방송 故 이재학 PD 사망사건 진상조사위원회, 2020).

방송사 비정규직의 문제는 매우 심각했으나 사회적으로 많이 알려지지 못했다. 방송산업 자체가 폐쇄적인 산업이기도 하고, 방송산업 내부의 문제에 대해서는 언론에서도 많이 다루지 않았기 때문이다. 그 결과 기본적인 실태파악조차 되지 않고 있다. 따라서 방송산업 비정규직에 대한 전면적 실태조사도 필요하다. 방송산업 비정규직에 대해 한국콘텐츠진흥원의 실태조사와 방송통신위원회에서 수행하는 조사가 있으나 이것으로는 전체 비정규직 규모도 확인하기 어려운 상황이다. 방송사 비정규직에 대한 전면적 실태조사에 근거하여 고용구조 개선방안을 마련해야 한다(CJB청주방송 故 이재학 PD 사망사건 진상조사위원회, 2020).

2. 표준계약서의 의무화 및 현실화

문화체육관광부의 표준계약서가 발표된 이후, 다수의 방송사들은 직종별, 고용형태별로 자율적으로 선택하여 서면계약을 체결하고 있다. 그러나 앞서 표준계약서의 문제점에서 나타난 것처럼, 표준계약서를 채택하지 않는 곳도 있을 뿐만 아니라 고용관계 또는 노동조건의 실질을 반영하지 못하는 현실도 존재한다.

실제, CJB 청주방송 故 이재학 PD 대책위의 보고서에서는 방송계 노동자의 근로조건 개선을 위해 정부가 중요하게 시행해야 할 대책을 묻는 복수 응답 질문에서, 가장 많은 비율인 71.74%(589명)의 응답자가 ‘표준 근로계약서 작성 의무화 및 강제(스태프 노동자의 권리 보장)’를 선택한 것도 이를 반영한다.

〈표 5-32〉 방송 노동 근로조건 개선을 위한 정부 대책(중복응답)

구분	빈도(명)	비율(%)
표준 근로계약서 작성 의무화 및 강제 (스태프 노동자의 권리 보장)	589	71.74
장시간 노동 방지를 위한 감시 및 감독 강화	227	27.65
임금체납 방지를 위한 감시 및 감독 강화	128	15.59
각종 인권침해 방지를 위한 감시 및 감독 강화	86	10.48
4대 보험, 실업부조 등 사회안전망 확충	517	62.97
기타	41	4.99

출처: CJB 청주방송 故 이재학 PD 대책위(2020), p.50.

또한 방송사들은 표준계약서 중 ‘근로계약서’가 아닌 대체로 ‘하도급 계약서’, ‘업무위탁계약서’를 채택하여, 방송사가 일방적으로 정한 조건들을 명시, 비정규직들에게 서명을 강요하는 사례도 적지 않다. 따라서 방송 비정규 노동자들이 현장에서 노동관계법령의 직접적인 보호를 받을 수 있는 ‘표준계약서’를 작성하도록 하고, 형식적으로 꾸민 위탁계약서가 아니라 실제 일하는 노동관계의 실질을 담은 조항이 포함되었는지 수시 점검이 요구된다(CJB청주방송 故 이재학 PD 사망사건 진상조사위원회, 2020).

3. 방송사 재허가 조건상 경영 및 고용 건전성 기준 강화

현재 방송통신위원회의 방송사 재허가 심사는 콘텐츠 부문에만 집중되어 있어 경영 및 재정 건전성에 대한 평가는 심사 총점의 10% 안팎에 불과하며, ‘제작인력현황 등에 대한 고용구조 건전성’ 부분은 총점의 0.2~0.3%만을 차지하는 데 그치고 있다. 따라서 방통위는 비정규직을 포함한 방송프로그램 제작 인력에 대한 평가 요소를 재허가시 보완하거나 강화할 필요 있다. 지난 1987년 이후 정부의 방송산업 발전 기조는 방송 산업 다변화 및 다양성에 초점을 맞추면서 제작 현장에서 유연한 콘텐츠 제작방식을 공고히 하였고 이는 비정규직을 대량 양산하는 고용구조 왜곡으로 이어졌다. 현재 방송통신발전기본법, 문화산업진흥기본법 등 방송 관련 법에는 ‘고용영향 평가’와 관련한 근거 규정이 전무하다고 할 수 있다. 방통위는 방송계 비정규직 문제가 불거질 때마다 방송사에 대한 재허가시 비정규직 고용 비율 및 위법적 요소들을 점검하고 이를 심사에 반영한다고 약속한 바 있으나 현재까지 현실화되지 않고 있다(CJB청주방송 故 이재학 PD 사망사건 진상조사위원회, 2020). 건전한 고용구조는 곧 양질의 프로그램 제작 및 산업발전으로 이어질 수 있으며, 방송통신위원회는 이러한 점을 고려하여 재허가시 고용 건전성에 대한 평가 항목을 고려할 필요가 있다.

4. 방송 관련 법 제·개정 및 감독권한 명확성 확보

‘영화 및 비디오물의 진흥에 관한 법률’ 제2조 정의규정의 21호에서는 영화산업에 종사하는 자 등에 대해 다음과 같이 정의하고 있다.

〈표 5-33〉 영화 및 비디오물의 진흥에 관한 법률 정의 조항

제2조 (정의)	21. “영화근로자”란 영화산업에 종사하는 자로서 대통령령으로 정하는 자를 말한다. 22. “영화업자단체”란 노동관계에 관하여 그 구성원인 영화업자에 대하여 조정 또는 규제할 수 있는 권한을 가진 영화업자의 단체를 말한다. 23. “영화근로자조합”이란 영화근로자가 주체가 되어 자주적으로 단결하여 근로조건의 유지·개선, 그 밖에 영화근로자의 경제적·사회적 지위의 향상을 도모함을 목적으로 조직하는 단체 또는 그 연합체를 말한다.
-------------	--

이후 영화산업노동조합은 해당 법령에 근거하여 영화 제작 현장 스태프들의 근로계약서 작성 및 노동조건 개선 등에 있어 의미있는 진전을 보았다. 방송 제작 현장에도 영화와 상당히 유사한 방식으로 일하거나 또는 방송과 영화 제작 현장을 넘나드는 인력이 적지 않다는 점을 감안하여 방송산업 제작 법령에 ‘방송근로자’ 정의 규정을 포함시키는 법 개정을 고려해볼 필요가 있다(CJB청주방송 故 이재학 PD 사망사건 진상조사위원회, 2020).

또한 방송산업 내 고용이나 노동, 비정규직 문제에 대한 관리·감독권한도 명확해질 필요가 있다. 현재 방송사업자에 대한 관리 및 감독 권한은 방송통신위원회와 문화체육관광부, 과학기술정보통신부, 고용노동부, 공정거래위원회 등의 부서로 분산되어 있다. 이러한 상황으로 인해, 방송산업의 고용이나 비정규직 문제에 대한 감독과 책임 소재가 불분명하다. 따라서 방송산업의 고용, 비정규직 등에 대한 책임을 어느 부처가 가질 것인지가 분명해져야 한다.

제3절 방송사 고용형태 개선방안

최근 프리랜서의 정규직 계약 사례가 일부 나타나고 있으나, 방송업계는 여전히 관행이라는 명목으로 불안정한 고용형태가 만연한 상황이다. 그동안 방송업계는 비정규직을 대상으로 계약서를 미작성하거나 실질적 근로현황과 부합하지 않는 형식의 계약서를 활용하여 비정규직을 양산해왔다. 대부분의 방송사가 개선의지를 갖고 점진적으로 표준계약서 활용을 확대하는 추세에 있지만, 여전히 부족한 것도 사실이다. 이에 방송업계 비정규직 종사자를 중심으로 불공정 관행 해소, 안정적 고용형태 및 근로환경 개선에 대한 사회적 요구가 증대하고 있다.

그러나 비정규직 처우 및 계약관행은 개선되어야 하지만, 방송사 차원에서의 부담으로 인해 쉽지 않은 상황이다. 그 이유 중 가장 많이 접할 수 있는 것은 방송프로그램이 프로젝트 단위로 운영되기 때문에 상시인력을 운영하는데 한계가 있다는 것이다. 인건비 비중을 축소하면서 인력 운영의 규모를 축소하는 것이 방송사 전체 운영을 고려할 때 효율적이기도 하다.

비정규직 인력을 모두 상시인력으로 전환하면, 이를 체계적, 효율적, 재정적으로 운영할 방안을 찾는 것이 더 어려울 수도 있다. 정기적, 상시적 업무가 아닌 영역에서 정규직으로

고용하는 것은 경영상의 큰 부담으로 작용하기 때문이다.

방송프로그램 제작과 관련해서는 비정규직, 프리랜서 고용을 통해 특정 시기별로 유연하게 인력을 운용하는 것이 방송사 차원에서 비용 절감 효과를 창출하는데 효과적이다. 따라서 방송산업의 특수성을 고려할 때 비정규직 축소에 대한 사회적 요구를 충족시키기 위해 제작 관련 인력과 기타 인력의 비정규직 모두를 무리하여 정규직화하는 것은 현실적으로 어려울 수 있다.

그럼에도 불구하고 방송산업 내 비정규직 종사자에 대한 고용불안정성은 장기적 관점에서 자기계발과 업무에 대한 관여가 낮을 수 밖에 없고 이는 콘텐츠 경쟁력에도 악영향을 미칠 수 있기 때문에 개선이 시급한 문제이다. 비정규직 종사자들의 고용안정성 및 직무연계 전문성을 낮추는 역효과 및 창의적이고 전문적인 인력 양성 한계를 극복하는 것이 중장기적으로 방송산업의 발전에 기여하는 일이기 때문이다.

방송사의 미래와 콘텐츠 경쟁력은 우수한 인적자원으로부터 창출되기 때문에 가급적 정규직 운영의 효율성이 높은 분야부터 비정규직을 축소하고 정규직으로 전환하는 방안을 고려할 필요가 있으며, 특히, 정규직 전환은 어려워도 비정규직 종사자에 대한 계약 및 고용조건 등은 명확히 할 필요가 있다.

즉, 방송사 운영 등 안정적인 고용 형태가 필요한 부분에 대해서는 정규직화를 시도하되, 다수의 창의 인력이 필요한 방송 제작 등 부분에 대해서는 방송프로그램 제작 인력 양성을 시도한다는 측면에서라도 유연한 고용 형태가 필요하다는 점도 인정해야 한다. 무엇보다 비정규직의 처우개선을 위한 근로조건의 정상화가 필요하며, 이를 위해서는 계약서 체결이 최우선적으로 해결될 필요가 있다. 이에 본 연구에서는 다음과 같은 사항을 권고한다.

1. 비정규직 종사자에 대한 인식 및 문화 개선

가. 비정규직 종사자에 대한 인식 전환 필요

비정규직 종사자가 상시적 업무가 아니라는 점을 감안해도, 최소한 동일 프로젝트 작업을 수행하는 동반자라는 인식을 가질 필요가 있다. 비상시적 업무 및 인력이라 하더라도 프로젝트 수행에 동원되는 소모품이 아니며, 동일 업무 수행 인력에 대한 내식구라는

인식이 필요하다.

특히, 방송 현장, 방송 산업, 방송사를 지탱하는 핵심 축으로서 비정규직 종사자라는 인식으로 전환되어야 한다. 이를 위해 비정규직 인권 및 문화 개선 캠페인 등 정기적으로 대외적인 인식 개선 활동이 필요할 것으로 보인다. 이는 방송사 자체적으로 할 수도 있으며, 정부 차원에서도 할 수 있다. 중요한 것은 비정규직 종사자가 정규직 종사자와 다르지 않은, 방송제작 전문인력이라는 것을 서로가 인식하고 접근해야 한다는 것이다.

나. 바람직한 협업 문화 정착

방송미디어산업은 전문지식이나 기술, 트렌드가 너무나 빠른 속도로 변화하고 있어서 모든 분야를 특정 제작진이 감당할 수 없는 상황이다. 이처럼 빠른 트렌드 변화에 뒤처지지 않기 위해서는 일부 제작진에 의존하는 것이 아닌 제작 참여자 모두의 아이디어와 역량이 필요하다. 따라서 방송미디어산업은 사실상 협업이 반드시 필요한 환경임에도 불구하고 협업의 의미가 퇴색되고 있는 것이 현실이다. 이는 비정규직 종사자를 협업의 대상으로 인식하는 문화가 부족하기 때문이다.

방송미디어산업은 다양한 트렌드를 다양한 방식으로 제작해야 하기 때문에 다양한 전문가로부터 다양한 지식과 자원을 공유하고 활용해야 한다. 그러나 비정규직 종사자는 충분한 역량과 시각에도 불구하고 단지 비정규직이라는 이유로 전문가로 인정받지 못하고, 역량을 발휘할 수 있는 기회가 부족한 상황이다. 따라서 비정규직 종사자를 전문가로 인정하고 이들의 역량을 방송제작에 투영할 수 있도록 협업 문화가 정착될 필요가 있다.

즉, 사회전반의 인식 개선을 위한 다양한 캠페인도 중요하지만, 제작 현장에서 인식 개선이 이루어질 수 있도록 방송제작 협업 문화를 만들어 가는 것이 더욱 중요한 것이다. 이를 위해 현장관리자 뿐만 아니라 법인 관리책임자의 관리감독을 강화하고 협업문화를 함께 만들어가는 정기적인 의무교육이 필요할 것으로 보인다. 또한 특정 프로그램에 참여하는 정규직 종사자가 의무교육을 이수할 경우, 제작비 인센티브 제도(가안)를 마련하여 적용하는 것도 고려할 필요가 있다.

2. 법인(본사) 차원에서의 권고 사항

가. 구두 계약 지양, 서면계약 전환

비정규직의 문제는 계약 행태에서부터 시작되기 때문에 기존 계약관행에서 벗어나 명확한 계약관계를 형성시킬 필요가 있다. 그동안 편의상 구두계약이 만연되어 있었으나, 구두계약은 비정규직 종사자들의 지위 뿐만 아니라 복지혜택, 향후 경력 증빙 등에 있어서도 불합리한 구조를 만드는 행위이다. 따라서 구두 계약을 지양하고 서면계약으로 비정규직 종사자와의 관계를 명확히 형성하고 법적/제도적 안전장치를 마련할 필요가 있다.

서면계약은 비정규직 종사자 입장에서는 매우 중요한 문제이지만, 법인 입장에서는 비용부담이 들지 않는 다소 사소한 일이다. 서면계약을 하지 않을 이유도 충분하지 않은 상황임에도 서면계약률이 낮은 것은 단지 관행이라는 이유 뿐이다. 따라서 방송사 스스로 관행을 개선하고 서면계약 체결 의지를 높이는 것이 필요하다.

이를 위해서 제작비 인센티브 제도(가안)를 마련하여 구두 계약 지양, 서면계약 확대를 유도할 필요가 있다. 예를 들면, 특정 프로그램 제작 시, 구두계약이 없고 모두 서면계약으로 계약할 경우, 총 제작비(또는 비정규직 종사자 지급인건비)의 x%를 가산하여 지급하는 방안을 고려할 필요도 있다.

나. 표준 계약서 활용 확대

표준계약서와 관련한 이슈와 문제점에도 불구하고 서면계약 전환을 위해서는 표준계약서 활용이 중요하다. 문화체육관광부에서 권고하고 있는 표준계약서는 방송산업에 맞지 않는다는 지적이 있는 것도 사실이다. 그러나 현재로서는 표준계약서가 사실상 유일한 상황이므로 계약 내용 등 세부적인 사항은 정부 차원에서 개선해야 하지만, 우선적으로 표준계약서를 활용하는 것이 현실적이다.

방송제작 인력시장에서의 불공정관행을 개선하고, 노동권을 보장하기 위해서는 현행 법제도 하에서 표준계약서를 적극 활용할 필요가 있는 것이다. 다소 제작 현장에 적합하지 않다는 문제점도 상존하기 때문에 가능한 제작 현장에서 수용가능한 계약내용의 검토 및 수정 보완을 통해 점진적으로 확대 적용하는 것이 중요하다. 이 때, 비정규직 종사자들에게 의무와 책임만을 나열한 계약서가 아닌 공정한 표준 근로 계약서 제정 및 적용이 필요할

것으로 보인다.

제작 현장에서의 자발적인 표준 계약서 활용 제고를 위해서 제작비 인센티브 제도(가안)의 적용이 필요하다. 추후 각 방송사에서 진행하는 사업 성과(프로그램) 평가 시에도 시청률 지표 뿐만 아니라 표준계약서 활용 여부 및 활용도 등을 성과지표에 반영하는 것도 고려할 필요가 있다.

또한 표준계약서 활용 제고를 위해서는 비정규직 종사자들의 인지도 제고도 필요하다. 비정규직 종사자들 중에는 표준계약서 존재도 모르는 경우가 많으며, 알고 있음에도 불구하고 계약서 체결 방법을 모르는 경우도 많은 상황이다. 따라서 비정규직 종사자를 대상으로 표준계약서 활용 제고 교육이 절실한 상황이다.

이를 위해서 사용자 측에서 표준계약서 관련 교육 시스템을 구축하고, 비정규직 종사자들이 서면 계약 체결 이전에 일정 시간 교육을 이수할 수 있도록 유도할 필요가 있다. 사전 교육이 어려울 경우 제작이 완료된 이후 해당 교육을 이수할 수 있도록 하는 것도 가능하다.(예를 들면, 제작 완료 후 1개월 이내 2시간 강의 이수 필수 등)

다. 고용조건 명확화 및 개선

비정규직 종사자의 계약 관행 및 처우 개선을 위해서는 근로조건의 정상화가 필요하며, 정규직/비정규직을 구분하여 대우하는 것에 대한 개선이 필요하다. 앞서 언급한 바와 같이, 현재 활용되고 있는 서면계약의 대부분은 근로조건이 명확하지 않다는 것이 문제로 제기되고 있다. 대체로 포괄적인 업무내용, 임금 총액 등으로 기재되어 있으며, 고용관계를 주장하기 어렵고 갑에게 유리한 조건들로 작성되고 있다는 지적이다. 또한 계약서에 명시되어 있는 근로조건이 실제와 차이가 있다는 점도 문제로 지적된다.

사실상 모든 계약 조건을 계약서에 포함하는 것은 현실적으로 불가능하며 비효율적일 수 있다. 그러나 최소한 업무내용이나 임금 항목과 관련해서는 구체화하는 것이 필요할 것으로 보인다. 계약 내용의 구체화는 양 당사자간 오해의 소지를 제거하는데 반드시 필요한 작업이다.

다만, 모든 업무를 세분화할 수는 없기 때문에 업무의 중분류화 하여 기재하는 것은 가능할 것으로 보인다. 예를 들면, 작가의 경우, 계약서에 기재되는 업무 내용이 ‘000 콘텐츠 제작을 위한 원고 집필’로 규정하더라도 그 하위 조항에서 ‘원고 집필, 자료 수집,

사전 답사, 출연자 섭외' 등 보다 구체적으로 규정하는 것은 가능할 것이다. 임금의 경우에도 임금 총액만 기재하는 것이 아닌, 구체화된 업무에 따라 지급 인건비를 기재하는 것이 필요하다. 단, 제작 상황 상 규정된 업무와 다소 차이가 있는 업무를 수행할 경우를 대비해서 추가업무 수당을 계약서에 명시하는 것도 필요하다. 또한 정규직과 동일하게 4대 보험 가입 및 적용, 기타 업무추진비 지급, 예술인 고용보험 적용, 단체상해보험 지원 등 고용 조건을 계약서에 포함하는 것도 고려해야 한다.

라. 비정규직 종사자 인력 관리 시스템 구축

비정규직 종사자의 계약 관행이나 처우가 점진적으로 개선되어 왔으나, 여전히 문제가 많은 것도 현실이다. 이는 방송 제작 현장이 상시적으로 운영되지 않기 때문인데, 그로 인해 가장 기본적인 계약마저도 현장에 일임하는 경우가 대다수이다. 이로 인해 계약 관행 개선이나 처우 개선이라는 비정규직 종사자의 기대 및 정책 목표의 달성에 한계가 발생할 수 밖에 없다.

비정규직 종사자에 대한 관리의 문제는 업무 관리와 계약 관리 등으로 구분하여 접근할 필요가 있다. 비정규직 종사자의 업무와 관련해서는 제작 현장의 관리를 받는 것이 바람직하다. 이는 제작 현장에서 유연성 및 효율성 확보를 위해서는 불가피하다. 그러나 계약 관리는 현장보다는 법인 차원에서 이루어지는 것이 바람직하다. 이는 비정규직 종사자 처우 개선 뿐만 아니라 회사 차원에서 전체 제작비의 명확한 관리 및 효율적 사용 유도를 위해서도 필요한 사항이다.

따라서 개별 현장 차원에서의 업무 관리가 아닌 본사 차원에서의 계약 관리가 필요하며 이를 위해 비정규직 관리 시스템을 구축할 필요가 있다. 대부분의 방송사는 정규직 중심의 인력관리시스템(ERP)을 활용하고 있기 때문에 비정규직 종사자 관리 시스템 구축은 크게 부담되지 않는다. 기존 시스템에 비정규직 관련 시스템을 추가하면 비용부담도 낮다.

계약 당사자의 문제도 법인 대표자가 계약의 일방 당사자가 되는 것이 바람직하지만, 현실적으로 어려운 경우, 제작 부서장이나 담당 PD가 계약 당사자가 되는 것은 용인될 수 있다. 그러나 이 경우에도 구두 계약이 아닌 서면 계약으로 진행해야 하며, 서면 계약 시, 계약서는 모두 전사 인력관리 시스템에 등록해야 한다. 이를 통해 개별적 계약 관행에서 벗어나 법인 차원에서의 계약 및 그에 따른 관리 감독을 유도할 수 있으며, 비정규직 종사

자 전체 규모 파악 및 처우 개선, 효율적이고 투명한 예산의 집행 등이 가능할 것으로 보인다.

다. 리스크와 이익을 공유하는 계약 고려

비정규직 종사자와 관련한 문제 중 하나는 계약일이 명확하지 않다는 것이다. 계약서 상 ‘000 프로그램 종영 시’, ‘개편일까지’ 등으로 기재되는 것이 대부분인데, 업무 시작 시점과 종료 시점이 불분명하다는 것이 불안한 고용상태를 야기한다.

이는 방송제작은 부정기적인 프로젝트로 진행되기 때문에 사실상 계약시점을 명확히 하기는 어려운 상황이기 때문이다. 방송사/제작사 등 사용자 측면에서 조기 종영, 연장 방영 등 예기치 못한 상황이 발생할 수 있기 때문에 계약시점, 특히 계약 종료시점을 특정하기 힘들다는 측면도 존재한다. 그럼에도 불구하고 계약기간의 불명확성은 고용불안정 뿐만 아니라 향후 계획에도 영향을 미치는 중요한 요인이다.

이의 개선을 위해서는 방송 제작 문화가 사전제작 방식으로 전환할 필요가 있다. 사전 제작의 경우, 방영 여부와는 상관없이 제작이 이루어지기 때문에 제작인력 측면에서 불안함을 낮출 수 있다. 그러나 현실적으로 사전제작이 이루어지기 힘들다는 것을 감안할 때, 사전 제작에 준하는 계약을 체결하는 것이 필요하다.

대부분의 프로그램 제작은 제작 이전에 기획서를 작성하고 회사의 승인을 받는다. 여기에는 제작 목적, 투입 요소, 전체 소요 경비 등과 함께 대략적인 제작기간과 예상 방영기간이 포함된다. 즉, 특정 콘텐츠의 제작 기획서 작성 시, 대략적인 제작 기간을 충분히 예상할 수 있기 때문에 제작기획서에서 최초 기획한 제작 시기를 기반으로 비정규직 종사자와의 계약 체결을 하는 것이 필요하다.

이 경우, 제작자, 방송사 입장에서는 리스크를 가질 수 밖에 없다. 최초 기획과는 다르게 조기 종영되거나 제작이 유보 또는 취소되는 경우다 상당히 발생하기 때문이다. 이는 사전에 예측하기 어렵기 때문에 비정규직 종사자와의 계약서에도 계약기간을 명확히 기재하지 않는 것이 현실적일 수 있다.

이를 일부보완하기 위해서는 제작 참여자 모두 리스크와 이익을 공유하는 계약 조건을 계약서에 포함하는 방안을 고려할 필요가 있다. 일례로 조기 종영으로 제작이 중단될 경우 계약 해지가 가능하다는 조항이다. 이는 물론 계약 시 계약상대방에게 충분히 설명되

어야 한다. 또한 이 경우, 기존 계약 기간이 남을 경우, 원 계약의 x% 임금을 지급한다는 조항도 함께 포함되어야 한다. 즉, 예상치 못한 상황 발생에 대한 리스크를 계약 당사자들이 모두 공유하는 것이다.

이와 함께 연장 제작이 결정된 경우 그에 상응하는 임금 지급 조항의 포함도 고려할 필요가 있으며, 프로그램 기획 시 설정한 목표를 달성할 경우(예, 시청률 x% 달성), 이익 공유 등의 조항을 포함하는 것도 고려할 필요가 있다.

바. 비정규직 권익 보호를 위한 소통창구 마련

인적 네트워크에 의해 계약하고 업무를 진행하는 구조 하에서는 제작 인력 개인, 특히 비정규직 종사자의 자발적 노력만으로 해당 문화가 개선되기는 어려운 상황이다. 불합리한 계약이나 구두 계약이어도 비정규직 종사자들의 계약과 관련하여 합리적인 요구를 할 수 있는 구조가 아니기 때문이다. 계약 당사자(사용자) 입장에서 비정규직의 어려운 현실을 인지하고 있으나 이들의 공통된 의견을 취합하거나 사업 운영에 반영할 수 있는 환경도 마련되어 있지 않은 상황이다. 각 방송사업자별로 노조가 해당 역할을 일부 수행하고 있으나, 노조는 주로 정규직과 관련한 이슈에 집중하기 때문에 비정규직 종사자들을 위한 노력은 많지 않은 것도 현실이다.

따라서 방송 제작인력 권익 보호를 위한 소통창구가 사업자 차원에서 마련될 필요가 있다. 일종의 신문고 제도가 필요하며, 비정규직 종사자가 애로사항 발생 시, 법인에 익명으로 제보하거나 상담할 수 있는 시스템 구축이 필요하다. 이를 통해 더 많은 개선사항을 방송사는 취합하고 이를 개선하기 위해 노력해야 한다. 또한 부정기적으로라도 암행감찰제도를 통해 비정규직 종사자의 애로사항을 청취하고 사업자 스스로 실태 파악을 적극적으로 수행할 필요가 있다. 아울러 법인 내에 내외부 위원으로 구성된 비정규직 종사자 처우 개선 위원회(가칭)를 설치하고 신문고 및 암행감찰을 통해 제기된 문제를 논의하고 개선할 수 있는 시스템 구축도 고려해야 한다.(시청자위원회와 유사한 형태)

3. 정부차원에서의 권고 사항

가. 비정규직 종사자 계약 가이드라인(가칭) 제정 및 준수

비정규직 종사자에 대한 사회 전반의 인식 개선 캠페인, 방송사 및 제작 현장에서의 바람직한 협업 문화 정착을 위한 교육은 모두 동질적 집단으로서 비정규직 종사자들에 대한 인식 개선과 현장에서의 적응을 목표로 하고 있다. 이러한 캠페인 및 자체적인 교육 등은 방송사 스스로 해야 할 일임에는 틀림없다. 그러나 현실적으로 방송사 스스로 이러한 개선의지를 지속적으로 유지하기는 한계가 있는 것도 사실이다.

정부는 방송사가 지속적으로 해당 역할을 수행하고 비정규직 처우 개선을 위한 활동을 유지할 수 있도록 유도하는 것이 필요할 것이다. 이에 비정규직 종사자의 권익 보호, 비정규직 종사자의 업무와 임금, 근로환경 및 조건 등에 대한 원칙을 담은 비정규직 종사자 계약 가이드라인(가칭)을 제정하고 이를 방송사가 준수할 수 있도록 권고할 필요가 있다. 이는 선언적 문구로 실효성의 문제가 지적될 수도 있으나, 비정규직 종사자 처우 개선 의지를 정부와 방송사가 함께 피력하고 새로운 문화를 만들어 간다는 측면에서 의의가 있다. 특히 방송제작 현장 및 산업에서 서로 존중하고 동등한 문화를 조성하는데 선도적인 역할을 할 것으로 기대할 수 있다.

비정규직 종사자 계약 가이드라인(가칭)에는 비정규직 종사자의 인권 보호 및 차별없는 근로환경 제공, 공정하고 평등한 채용 및 대우, 구두계약 지양, 서면 계약 적용 및 표준계약서 활용 등 채용 및 계약에 관한 사항, 계약 기간 내 직원으로서의 복지나 처우 차별 금지 등을 명문화하는 것이 필요하다.

참고로 영국은 2021년 8월에 ‘프리랜서 차터(The Freelance Charter)’를 제정하고, 아마존, BBC 등 21개 주요 방송사업자와 체결함으로써 방송미디어 제작산업에서의 상생 생태계를 형성하는 첫걸음을 내딛은 바 있다. 또한 일본 NHK는 2017년에 ‘근로개혁선언’을 발표한 바 있으며, 일본 정부는 2021년에 범정부 경제전략인 ‘경제재정운영과 개혁의 기본방침2021’을 발표하면서 프리랜서 등 비정규직 종사자의 서면계약을 제도화하기도 하였다.

물론 비정규직 종사자 계약 가이드라인(가칭)은 의무사항은 아니며, 방송사의 자발적 참여가 필수적이다. 따라서 참여 방송사는 재허가 심사 시 가점을 부여하여 방송사 참여도를 제고할 필요가 있다.

나. 제작지원사업 및 기금 활용을 통한 간접 지원 확대

비정규직 종사자가 양산되는 가장 큰 이유 중 하나가 법인 및 제작현장 차원에서의 비용부담 때문이다. 방송사나 제작사는 운용가능한 전체 예산을 고려할 때 정규직 전환이나 복지혜택 등의 처우 개선에 소극적인 상황이다. 따라서 비용부담을 완화할 수 있는 간접적인 지원 사업 활용을 통해 비정규직 종사자의 서면계약 확대를 유도할 필요가 있다.

현재 국내에서 활용가능한 간접 지원 방식은 방발기금 및 지역방송발전기금, 투융자 지원 제도, 산하기관의 콘텐츠 제작 지원 사업 등이 있다. 비정규직 종사자의 정규직 전환 확대, 서면 계약(표준계약서) 확대 등이 이루어질 경우, 방발기금 납부 감면, 지역방송발전기금 상향 배분 등의 인센티브 제공하는 것을 고려할 필요가 있다. 또한 개별적인 콘텐츠 제작 지원 사업의 경우, 해당 프로젝트에 활용되는 비정규직 종사자의 서면계약 체결률 등을 평가하고 가점을 부여하는 것도 필요하다.

다. 지속적인 실태조사 실시

비정규직 종사자 계약 관행 및 처우 개선과 관련해서 가장 큰 문제점으로 지적되는 것은 비정규직 종사자의 규모와 실태를 알 수 없다는 것이다. 그동안 비정규직 종사자와 관련한 조사는 설문조사가 중심이었으며, 전체 규모를 파악하는 시도는 거의 없었다. 이는 어느 정도의 비정규직 종사자들이 어느 정도의 조건으로 어느 정도의 업무를 수행하는지 알기 어렵다는 것이며, 이러한 투명하지 않은 제도는 불공정하고 불합리한 환경만 양산하게 된다.

따라서 비정규직 종사자 규모 및 계약 실태, 고용조건 등 근로환경 등을 파악할 수 있는 실태조사를 지속적으로 실시하고 제도화할 필요가 있다. 이를 통해 주기적으로 표준계약서 활용 상황을 점검하고, 업계에서 자발적으로 표준계약서를 이행하는 분위기를 조성하는 것이 필요하다. 또한 비정상적인 계약 관행, 낮은 보수, 긴 노동시간, 고용 불안정성 등 전반적인 방송제작 환경과 관련하여 제도개선이 필요한 사항을 발굴할 필요도 있다.

이를 위해 방송법 상에 지속적인 비정규직 종사자 실태조사를 시행할 수 있는 법적 근거를 마련하는 것이 필요하다. 일례로 예술인복지법에는 예술인 관련 실태조사를 3년마다 하도록 규정하고 있다. 방송산업에서도 고용 형태별 보수 현황이나 근로 조건 등 비정규직 종사자 현황을 정확하게 파악할 수 있는 실태조사 및 통계 작성 의무 규정 등을 마련하는 것이 필요할 것으로 보인다. 현재 재허가 조건으로 실태조사가 실시되고 있으나, 재허

가 심사를 받는 사업자를 대상으로 하고 있고 지상파방송사에 한정되어 있어 전체 방송사업자로 확대할 필요가 있다.

<표 5-34> 실태조사 관련 유사 법령

예술인 복지법 제4조의3 (실태조사)	① 문화체육관광부장관은 예술인의 권익보호와 복지정책의 수립·시행에 필요한 기초 자료로 활용하기 위하여 예술인 복지 및 창작환경 등에 대한 실태조사를 3년마다 실시하고 그 결과를 공표하여야 한다. 다만, 문화체육관광부장관은 필요하다고 인정하는 경우 특정 분야 또는 사안 등을 대상으로 수시조사를 실시할 수 있다. <개정 2016. 2. 3., 2018. 10. 16.> ② 문화체육관광부장관은 제1항에 따른 실태조사 실시를 위하여 필요한 경우 관계 중앙행정기관·지방자치단체 및 공공기관의 장, 예술인과 계약을 체결한 개인, 법인 또는 단체 등에게 관련 자료의 제출을 요구할 수 있다. 이 경우 자료의 제출을 요구받은 자는 특별한 사유가 없으면 이에 따라야 한다. ③ 제1항에 따른 실태조사의 내용, 범위 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.
----------------------------	---

<표 5-35> 실태조사 제도화 관련 방송법 개정안

방송법 00조 (실태조사)	① 방송통신위원회위원장은 방송산업에 종사하는 비정규직 종사자의 권익보호와 복지정책의 수립·시행에 필요한 기초 자료로 활용하기 위하여 비정규직 종사자 고용 및 계약, 복지 및 근로환경 등에 대한 실태조사를 매년 실시하여야 한다. ② 방송통신위원회위원장은 제1항에 따른 실태조사 실시를 위하여 필요한 경우 관계 중앙행정기관·지방자치단체 및 공공기관의 장, 방송산업에 종사하는 비정규직 종사자와 계약을 체결한 개인, 법인 또는 단체 등에게 관련 자료의 제출을 요구할 수 있다. 이 경우 자료의 제출을 요구받은 자는 특별한 사유가 없으면 이에 따라야 한다. ③ 제1항에 따른 실태조사의 내용, 범위 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.
----------------------	---

라. 재허가 조건 이행실적점검 강화

현재 2020년 지상파방송사 재허가 심사 시 부과되었던 비정규직 근로실태 조사로 인해 각 방송사(10개사)는 비정규직 관련 자료를 제출해야 하는 상황이다. 이에 따라 주무기관은 재허가 조건을 이행하고 있는지 실적점검의 의무가 있다. 그러나 이행실적점검은 제출된 자료가 크게 문제가 있는 것이 아니라면 추가 조치를 하지 않는 것이 관행이다. 또한

해당 내용은 추가 조치를 하기에 민감한 부분이기도 하여 주무부처가 강제하기에는 무리가 있을 수도 있다. 그럼에도 불구하고 이행실적점검 강화를 통해 비정규직 종사자의 서면 계약 체결률 제고 및 처우 개선이 실질적으로 진행될 수 있도록 관리감독하는 것이 바람직하다.

다. 방송산업 비정규직 종사자의 지위와 권리 명시

방송산업 관련 법령은 주로 방송 산업과 그 내용을 규율하는 것을 목적으로 하고 있어 방송산업 종사자의 노동권을 보호하기 위해 지위나 근로 환경을 보장하는 사례는 찾기 어렵다. 실제 외주제작사나 방송영상 독립제작사 등의 정의 규정에도 불구하고 비정규직이나 프리랜서와 같은 간접고용 등의 고용 형태와 관련한 계약 전반에 관한 사항이나 방송산업 종사자의 노동법적 지위나 권리에 대해서는 규율하고 있지 않다. 이로 인해 방송산업에 종사하는 비정규직 종사자는 근로자로 인정받기 어려우며, 계약 및 고용, 복지 및 처우 등에서 보호받지 못하고 있는 실정이다.

따라서 방송산업 비정규직 종사자의 권리 보호를 위해서는 관련 법령에 방송제작 인력에 대한 노동법적 지위와 권리를 명시할 필요가 있다. 일례로 영비법에서는 영화근로자에 대한 정의를 규정함으로써 영화근로자의 법적 지위를 마련한 바 있다. 이를 통해 영화근로자들의 권익 보호가 의미있는 진전을 보이기도 했다.

현재 방송법에서는 방송종사자 또는 방송근로자의 용어가 정의되어 있지 않으나 제4조4항에서 ‘취재 및 제작 종사자’라는 용어를 사용하고 있다. 따라서 주로 산업을 대상으로 하는 방송법이라 하더라도 개인(방송종사자)에 대한 법적 정의 신설은 불가능하지 않을 것으로 보인다. 방송법 제2조(용어의 정의)에 방송종사자라는 정의를 신설하는 것을 권고한다. 여기서 방송종사자는 정규직/비정규직의 구분이 없는 방송산업에서 업무를 수행하는 모두를 지칭한다.

<표 5-36> 비정규직 종사자 관련 유사 법령

영화 및 비디오물의 진흥에 관한 법률 제2조(정의)	21. “영화근로자”란 영화산업에 종사하는 자로서 대통령령으로 정하는 자를 말한다.
동법 시행령 제4조의2 (영화근로자)	법 제2조제21호에서 “대통령령으로 정하는 자”란 「노동조합 및 노동관계조정법」 제2조제1호에 따른 근로자를 말한다
노동조합 및 노동관계조정법 제2조 (정의)	이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다. <개정 2021. 1. 5.> 1. “근로자”라 함은 직업의 종류를 불문하고 임금·급료 기타 이에 준하는 수입에 의하여 생활하는 자를 말한다.
방송법 제4조 (방송편성의 자유와 독립)	④종합편성 또는 보도에 관한 전문편성을 행하는 방송사업자는 방송프로그램제작의 자율성을 보장하기 위하여 취재 및 제작 종사자의 의견을 들어 방송편성규약을 제정하고 이를 공표하여야 한다.

<표 5-37> 방송법 용어의 정의(제2조) 개정안

제2조 (용어의 정의)	28. “방송종사자”란 방송산업에 종사하는 자로서 대통령령으로 정하는 자를 말한다.
동법 시행령	법 제2조제28호에서 “대통령령으로 정하는 자”란 「노동조합 및 노동관계조정법」 제2조제1호에 따른 근로자를 말한다

바. 서면 계약(표준계약서) 활용 제고를 위한 규정 마련

현재까지 기술스태프의 근로자성을 인정하는 고용노동부의 근로감독 결과와 법원 판결, 프로듀서의 근로자성을 인정하는 법원 판결이 여러 차례 나왔지만, 제작현장에서 비정규직을 근로자 아닌 프리랜서로 취급하는 관행은 개선되지 않고 있다. 프리랜서 PD의 근로자성은 대법원 및 서울행정법원에서도 인정된 바 있으나, 최근 청주법원에서는 근로자성을 부인한 바 있다(이종수, 2021). 즉, 방송산업의 비정규직 종사자의 법적 지위나 근로자성에 대해 지속적으로 개선되고 있음에도 불구하고 제작 현장에서는 관행을 벗어나지 못하고 있는 것이 현실이다.

따라서 계약관행을 탈피하고 법적으로 의무화할 수 있도록 관련 법령의 개정을 고려할 필요가 있다. 현재 표준계약서는 권고사항으로 규정되어 있는데 방송제작 현장의 특수성

을 고려할 때, 표준계약서는 권고로 규정할 수 있으나, 구두계약을 금지하고 서면계약을 유도할 수 있도록 계약서 작성에 관한 사항은 의무화할 필요가 있다. 일례로 예술인복지법에서는 계약 체결에 관한 사항을 규정함으로써 사용자 측에 계약서 작성 및 교부의 의무를 부과하고 있다. 따라서 방송법에서도 유사한 조항을 규정함으로써 방송산업 내 비정규직 종사자의 서면계약(표준계약서) 활용을 의무화할 필요가 있다.

<표 5-38> 계약관련 유사 법령

예술인 복지법 제4조의4 (문화예술용역 관련 계약)	① 문화예술용역과 관련된 계약의 당사자는 대등한 입장에서 공정하게 계약을 체결하고, 신의에 따라 성실하게 계약을 이행하여야 한다. <개정 2019. 12. 3.> ② 제1항에 따른 계약의 당사자는 다음 각 호의 사항을 계약서에 명시하여야 하며, 서명 또는 기명날인한 계약서를 서로 주고받아야 한다. 1. 계약 금액 2. 계약 기간·갱신·변경 및 해지에 관한 사항 3. 계약 당사자의 권리 및 의무에 관한 사항 4. 업무·과업의 내용, 시간 및 장소 등 용역의 범위에 관한 사항 5. 수익의 배분에 관한 사항 6. 분쟁해결에 관한 사항 ③ 제5조에 따른 표준계약서를 사용하는 경우에는 제1항 및 제2항에 따라 계약을 체결한 것으로 본다. ④ 문화체육관광부장관은 문화예술기획업자등이 제2항을 위반한 경우 같은 항 각 호에 따른 계약서 명시사항의 기재, 서명 또는 기명날인한 계약서의 교부, 그 밖에 시정을 위하여 필요한 조치를 명할 수 있다. <신설 2019. 12. 3.>
제5조의2 (계약서의 보존)	문화예술기획업자등은 제4조의4제2항에 따라 서명 또는 기명날인한 계약서를 3년간 보존하여야 한다.

<표 5-39> 계약 관련 방송법 개정안

방송법 00조 (방송요역 관련 계약 및 계약서의 보존)	① 방송산업과 관련된 계약의 당사자는 대등한 입장에서 공정하게 계약을 체결하고, 신의에 따라 성실하게 계약을 이행하여야 한다. ② 제1항에 따른 계약의 당사자는 다음 각 호의 사항을 계약서에 명시하여야 하며, 서명 또는 기명날인한 계약서를 서로 주고받아야 한다. 1. 계약 금액 2. 계약 기간·갱신·변경 및 해지에 관한 사항 3. 계약 당사자의 권리 및 의무에 관한 사항 4. 업무·과업의 내용, 시간 및 장소 등 용역의 범위에 관한 사항 5. 수익의 배분에 관한 사항 6. 4대보험 가입에 관한 사항 7. 분쟁해결에 관한 사항 ③ 문화산업진흥기본법 제12조의2 및 콘텐츠산업진흥법 제25조에 따른 표준계약서를 사용하는 경우에는 제1항 및 제2항에 따라 계약을 체결한 것으로 본다. ④ 방송통신위원회위원장은 방송사업자 등이 제2항을 위반한 경우 같은 항 각 호에 따른 계약서 명시사항의 기재, 서명 또는 기명날인한 계약서의 교부, 그 밖에 시정을 위하여 필요한 조치를 명할 수 있다. ⑤ 방송사업자 등은 제00조에 따라 서명 또는 기명날인한 계약서를 3년간 보존하여야 한다.
---	---

사. 무료법률자문서비스 제공

비정규직 종사자 문제는 전적으로 사용자 측에서 해결하고 개선해야 할 문제이다. 갑을 관계가 명확한 상황에서 불이익을 받을 수도 있는 우려로 인해 비정규직 종사자들은 이를 상담하거나 합리적 계약을 요구할 위치에 있지 못하다. 또한 비정규직 종사자 스스로 계약 및 고용에 관해 불합리성 및 불공정성을 관행이라는 이유로 인지하지 못하거나 인지하여도 해결할 수 있는 소통창구가 없다. 이것이 비정규직 종사자의 처우개선을 더욱 어렵게 하는 요인이다. 이를 인지하지 못할 경우, 불합리한 요구나 계약 불이행에 적절히 대응하지 못하는 악순환이 발생할 수 밖에 없으며 이러한 관행이 지속적으로 고착될 수 밖에 없다.

따라서 비정규직 종사자들에 대해 계약 및 고용에 관한 정보를 제공하고 권리를 침해받지 않도록 불공정 계약 및 고용에 관한 지속적인 교육은 필수적이다. 제작현장 생태계를 고려하면 사실 이러한 교육 및 상담을 받을 수 있는 물리적 시간도 부족할 수 있다. 그럼에도 불구하고 비정규직 종사자들은 스스로 권리를 보호할 수 있는 역량을 키워야 한다.

이를 위해서 정부 차원에서 관련 전담기구를 설치하거나 관련 교육기관에 위임하는 등 무료 법률 서비스 제공 시스템을 구축하고 운영할 필요가 있다. 특히 협상력에서 열위에 있을 수 밖에 없는 비정규직 종사자는 계약상대방이 제시한 계약내용에 대해 협의하기 어려운 구조이므로 이를 대리할 수 있는 환경을 마련해야 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.
- KBS(2020.4.6.). 코로나19: 2차 국민인식 조사결과. KCA(2020). 코로나19 사태로 인한 미디어 시장의 변화. 2020 KCA Media Issue & Trend.
- 국가인권위원회(2011). 문화·예술·스포츠 분야 비정규직 인권 상황 실태조사. 국가인권위원회.
- 김남석(2000). 한국 언론 산업의 역사와 구조. 서울: 연암사.
- 김병선·김건용(2011). 지상파 방송 프로그램 제작 스태프 고용 구조의 변화에 관한 연구: 인력 이동 및 비정규직 비율 변동을 중심으로. 언론과학연구, 제11권 2호, p.28-68.
- 김영한(2008). 한국 방송노동시장의 유연화 연구: 1990년대 이후 방송노동자의 유연화 경험과 인식을 중심으로. 한양대학교 박사학위논문.
- 김유경(2021). 방송작가 노동자성 최초 인정, 중노위 판정의 의미와 과제. <국회토론회>방송작가도 노동자다.
- 김유빈(2017). 방송통신산업 공정거래 정착의 고용효과. 고용노동부.
- 김재범(1991). 한국방송사 조직 경영의 현황과 문제점. 크로노스, 27(9), p.84-94.
- 김종진(2020). 방송사 비정규직과 프리랜서 실태 - 공공부문 방송사 프리랜서 인력활용. KLSL ISSUE PAPER. 제141호. 한국노동사회연구소.
- 김한별(2020). 방송작가 계약서 작성, 어디까지 왔다. <제9차 예술노동포럼> 문화예술분야 계약관계 및 계약서 분석.
- 문화체육관광부·한국콘텐츠진흥원(2019). 방송 분야 표준계약서 사용지침.
- 박선옥(2021). 방송통신기술산업 인적자원개발위원회(ISC) 이슈리포트: 포스트 코로나 시대

방송산업의 근로환경 변화 및 고용·노동제도 개선방안.

박재범·김기영·전윤희(2020). 독립PD·방송(외주)작가 노동실태와 정책지원 방안 연구.

추혜선 의원실 연구용역.

서울특별시(2018). tbs 프리랜서 실태조사. 서울특별시.

송용한(2011). 방송콘텐츠 생산방식 변화에 따른 비정규직 연출직의 노동생활: 지상파 방송사 시사교양프로그램 제작의 외주화와 기술변화를 중심으로. 성공회대학교 박사 학위논문.

송용한·김동원(2016). 방송 업종 고용결정 메커니즘과 일자리 전망. 고용결정 메커니즘 분석을 통한 일자리 전망(서비스업편). 한국고용정보원.

송용한·이종임·오현주(2019). 한국방송산업의 구조적 변화에 따른 비정규직 노동자의 정체성 구성에 관한 연구. 문화와 정치, 제6권 4호. p.205-237.

안재형(2017). 표준계약서의 의의와 법적 적용에 관한 고찰-방송부문 표준계약서를 중심으로. 방송문화, 가을호. p.157-170.

이상기 외(2017). 지상파 방송산업 노동실태조사. 방송통신위원회.

이정훈·박은희(2008). 외주제작정책 도입 이후 지상파 드라마 제작 시스템의 변화. 방송 문화연구, 제20권 2호, 31-58.

이종구(2007. 6). 「방송산업 비정규직 노동시장 구조」, 『한국사회학회 사회학대회논문집』, pp.407~421.

이종구(2009). 방송산업 비정규직 노동자의 실태: 노동시장 구조와 고용관행. 민주사회와 정책연구. 통권 제15호, p.273-312.

이종구·김현선·송병준·최영묵(2009). 방송산업 비정규 연출자의 작업환경과 생활세계. 방송문화진흥회.

이종구·박준엽·송병준·최영묵(2009). 방송산업에서의 비정규 연출인력의 규모와 역할. 방송콘텐츠진흥재단.

이종수(2021). 방송산업의 노사관계 평가와 전망. 월간 노동리뷰, 1월호, p.72-87.

이종임(2018). 국내 방송드라마산업의 제작구조와 노동환경에 관한 연구. 인문사회 21지. 제9권 3호, p.741-755.

전국언론노동조합 방송작가지부(2020.4.27.). <보도자료> 방송작가 70% 코로나19로 직접

피해. 정부, 현실성있는 실질 지원책 나와야.

정윤경 외(2019), 『2019 방송제작 노동환경 실태조사』, 한국콘텐츠진흥원.

한국노동연구원(2010), 『KLI 노동통계』, 서울 : 한국노동연구원.

한국콘텐츠진흥원. 『2020 방송영상 산업백서』.

해외 문헌

2021 Portugal (2021). Porto Social Commitment [url]

<https://www.2021portugal.eu/en/porto-social-summit/porto-social-commitment>

Arbeitszeitgesetz (ArbZG). [url]

<http://www.gesetze-im-internet.de/arbzbz/BJNR117100994.html>

Betriebsverfassungsgesetz. [url]

<https://www.gesetze-im-internet.de/betrvg/BJNR000130972.html>

Charter of Fundamental Rights of the European Union [url]

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:12012P/TXT>

Council of Europe (1996). European Social Charter [url] <https://rm.coe.int/168007cf93>

Directive (EU) 2019/1152 of the European Parliament and of the Council of 20 June

2019 on transparent and predictable working conditions in the European Union.

[u r l]

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/?uri=CELEX:32019L1152#PP1Contents>

nts

Entgelttarifvertrag TPR. [url]

https://rundfunk.verdi.de/++file++57a9d762ba949b0f827f2594/download/TPR_Entgelttarif2016_WEB.pdf

tarif2016_WEB.pdf

EUR-Lex (2011). Community Charter of Fundamental Social Rights of Workers [url]

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=LEGISSUM:c10107>

Eurofound (2011a). Community Charter of the Fundamental Social Rights of Workers.

[u r l]

<https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/community-charter-of-the-fundamental-social-rights-of-workers>

European Commission (2017). The European Pillar of Social Rights in 20 principles [url]
https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_en#chapter-ii-fair-working-conditions

European Commission (2020a). Advancing the EU social market economy: adequate minimum wages for workers across Member States. [url]
<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=9808&furtherNews=yes>

European Commission (2020b). Questions and answers: Adequate minimum wages. [url]
https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/qanda_20_1967

European Commission. Rights at work. [url]
<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=82&langId=en>

EY(2019). EU Pillar Assessment [url]
https://assets.ey.com/content/dam/ey-sites/ey-com/en_be/topics/assurance/ey-eu-pillars-assessments.pdf

Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Teilzeit- und Befristungsgesetz – TzBfG). [url]
<https://www.gesetze-im-internet.de/tzbfhg/BJNR196610000.html>

Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland. [url]
<https://www.gesetze-im-internet.de/gg/BJNR000010949.html>

Manteltarifvertrag (MTV). [url]
https://rundfunk.verdi.de/++file++57a9d6a9ba949b0f827f258d/download/TPR_MTV_Alt_Volo_RZ_WEB.pdf

Manteltarifvertrag für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Unternehmen des privatrechtlichen Rundfunks. [url]
<https://jimdo-storage.global.ssl.fastly.net/file/460b5f59-a09d-4ad0-99be-9a4f90d917>

b7/Manteltarifvertrag.pdf

Manteltarifvertrag für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Mitteldeutschen
Rundfunks. [url]

<https://rundfunk.verdi.de/++file++5645ae20aa698e07670005e4/download/MTV.pdf>

Tarifvertrag für auf Produktionsdauer beschäftigte Film- und Fernsehschaffende. [url]

<https://filmunion.verdi.de/++file++60e303ba887bdb31fbb29358/download/TV%20FFS%202021.pdf>

Tarifvertragsgesetz. [url] <https://www.gesetze-im-internet.de/tvg/BJNR700550949.html>

Transparent and predictable working conditions. [url]

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=1313>

厚生労働省(2019a). 過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業報告書(メディア業界に関する調査)

<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/000511982.pdf>

厚生労働省(2019b). 放送制作現場におけるフリーランスの実態・課題等について.

<https://www.mhlw.go.jp/content/11911500/000523662.pdf>

総務省(2021). 2020年情報通信業基本調査.

<https://www.soumu.go.jp/johotsusintokei/statistics/data/jouhoutsuusin210528b.pdf>

日本芸能実演家団体協議会(2020). 第10回芸能実演家・スタッフの活動と生活実態調査調査報告書

https://geidankyo.or.jp/img/research/2020_jittai_report_all_revision.pdf

民放労連(2021). 放送で働く人の権利手帳Q&A. 民放労連.

NHK(2021). 2020年度業務報告書.

<https://www.nhk.or.jp/info/pr/gyoumu/assets/pdf/2020/gyoumu.pdf>

● 저 자 소 개 ●

이 찬 구

- 한국외국어대 사학과 졸업
- 한국외국어대 신문방송학 석사
- 한양대 경영학 박사
- 현 미디어미래연구소 연구위원

김 동 준

- 상지대 법학과 졸업
- 성균관대 언론학 석사
- 성균관대 언론학 박사
- 현 공공미디어연구소 소장

김 민 주

- 연세대학교 법학과 학사
- 연세대학교 법학과 석사
- 연세대학교 법학과 박사수료
- 미디어미래연구소 연구원

윤 금 낭

- 성신여대 법학과 졸업
- 성균관대 법학 석사
- 현 미디어미래연구소 책임연구원

유 지 윤

- 중앙대학교 미디어커뮤니케이션학과 졸업
- 중앙대학교 언론학 석사
- 현 미디어미래연구소 연구원

박 소 은

- 한국항공대학교 경영학 학사
- 현 미디어미래연구소 위촉연구원

방송통신융합 정책연구 KCC-2021-6

방송종사자 고용실태 조사 연구

2021년 12월 31일 인쇄

2021년 12월 31일 발행

발행인 방송통신위원회 위원장

발행처 방송통신위원회

경기도 과천시 관문로 47

정부과천청사 2동

TEL: 02-2110-1323

Homepage: www.kcc.go.kr