

KBI 포커스

KBI FOCUS

07-16(통권 35호)

방송산업 비정규근로의 문제점과 정책과제

2007. 8. 15.

요약

- I. 논의배경
- II. 방송산업 비정규근로의 실태
- III. 시사점과 정책과제

작성: 이재호 교수(동아방송예술대학)

byljh@hanmail.net

요약

■ 논의 배경

- 노동 시장 유연화 정책은 기업이 필요한 인력을 탄력적으로 조절할 수 있도록 허용함으로써 비정규직 노동시장을 필연적으로 확대시키는 동시에 고용의 불안정화를 초래
- 정부는 차별 시정과 양극화 해소를 위한 제도적 방안의 일환으로 2007년 7월부터 '비정규직 보호법'을 전면 시행
- 본격적인 다매체 다채널 시대로 접어든 방송산업의 경우, 1997년 외환위기 이후 노동시장 전반에 걸쳐 지속되어온 고용안정성 저하 추세 속에서 예외는 아닌 것으로 판단되며, 비정규직의 대략적인 규모 역시 크게 증가한 것으로 보임.
- 2007년 7월부터 시행된 비정규직 보호법은 방송사들의 인력 운영 전략에도 큰 변수로 작용하고 있으며, 비정규직의 정규직 전환 대상과 규모를 둘러싼 논란이 불가피함.

■ 방송산업 비정규근로의 실태와 문제점

- 비정규 고용은 정규 고용의 잔여 개념으로 정의되며, 계약기간을 정하지 않은 전일제 고용 이외의 모든 유형의 고용을 의미함.
- 실제로, 방송인력의 고용이 발생하는 노동시장은 외형적으로 크게 방송사 부문(방송사 내부노동시장)과 독립제작사 부문(방송사 외부노동시장)의 두 영역으로 나누어 볼 수 있음.
- 방송산업 비정규직의 규모를 정확하게 파악하는 것은 매우 어려운 실정이며, 그 규모를 개략적으로 추정해 보면, 최소 약 **41.7% 이상**이 될 것으로 보임.
- (원시적인 고용관행과 노동계약서의 부재) 방송산업 비정규직의 대부분이 구체적인 노동계약서 없이 원시적인 고용관행에 따르고 있으며 이는 전반적인 고용의 질이나 안정성을 저하시키는 주요 요인이 됨.
- (고용 및 해지의 일방성) 고용의 해지가 고용자의 의사에 의해 전적으로 결정되는 것이 일반화되어 있어서 문제임.

- (불규칙적인 초장시간 노동) 방송산업 비정규직의 1일 평균 실시간 노동은 직종에 상관없이 10시간 이상의 장시간 노동을 하고 있음.
- (과도한 임금격차 및 노동강도에 비해 낮은 임금수준) 일부이긴 하나 법정 최저임금에도 미치지 못하는 임금을 받으면서 일하는 노동자들이 존재함.
- (임금지급방식의 무원칙성) 일정한 시기를 정해 정기적으로 지급되는 것도 아니고, 매번 정해진 일정금액을 지급하는 방식도 아닌 경우가 많음.
- (사회안전망의 사각지대) 방송사 비정규직의 일부의 경우, 4대보험 혜택이 돌아가지 않아서 복지의 사각지대에 방치되어 있는 노동자들이 존재함.
- (노동자성 인식의 문제) 법적으로 노동자성을 인정받지 못하는 것은 노동자의 권리를 주장할 수 있는 제도적 기반을 박탈하는 것이라고 할 수 있음.
- (직업전망의 불투명성) 직업전망 즉 경력형성의 불안정성이 매우 높음.

■ 시사점 및 정책과제

- ‘비정규직 보호법’은 비정규직의 정규직 전환을 촉진하는 매개체가 될 수도 있지만, 반대로 비정규직 대량해고 사태를 초래할 수도 있어서 기대와 우려가 동시에 존재
- 2007년 7월부터 비정규직 보호법의 적용대상이 되는 300인 이상의 대규모 방송사업자들은 부담 경감 차원에서 보다 적극적으로 ‘상시적 업무에 대한 외주화 전략’을 채택할 가능성이 있음.
- 독립제작부문의 영세성 개선 없이 외주시장의 외형적 확대가 이루어질 경우, 프로그램 수준의 저하나 양질의 인력확보에 어려움이 있을 것으로 예상되며, 독립제작부문의 비정규직 처우 개선을 위해 외주단가의 현실화, 독립제작사의 저작권 보장 문제 등이 심도 있게 검토되어야 할 것으로 보임.
- 비정규직이 정당한 근로조건을 확보할 수 있도록 비정규직 해고에 대한 규제 강화, 특수고용관계 비정규직의 차별 해소를 위해 다양한 입법보호방식 강구, 비자발적 비정규직을 위한 사회안전망 강화 방안 등을 법제도적인 측면에서 모색할 필요가 있음.
- 방송산업 비정규직 노동시장의 정확한 실태를 파악하기 위해 ‘정기적인 노동실태조사’가 반드시 선행되어야 함.
- 방송산업 비정규직 인력에 대한 교육훈련과 관련하여, 정부차원의 적극적이고 과감한 지원정책이 고려될 필요가 있음.

I. 논의 배경

1. 노동시장 유연화 정책과 비정규직의 급격한 증가

- 우리 사회에서 비정규직 문제가 본격적인 사회문제로 인식되기 시작한 것은 1997년 말 외환위기 이후 정규직을 중심으로 급속한 구조조정이 진행되고, 그 후 경제 회복기에도 그 빈자리가 정규직이 아닌 비정규직으로 채워지기 시작하면서 부터임. 이는 위기상황을 겪은 기업들이 해고의 용이성 확보와 비용절감이 라는 두 가지 목적을 동시에 이루고자 했기 때문임.
- 1996년 말 정부는 노동법을 고쳐 정리 해고와 파견 근로, 즉 일시적으로 다른 사업장에 가서 일하는 것을 쉽게 할 수 있도록 만들면서 본격적으로 노동 시장 유연화 정책을 취하기 시작함.
- 노동 시장 유연화 정책은 기업이 필요한 인력을 탄력적으로 조절할 수 있도록 허용함으로써 비정규직 노동시장을 필연적으로 확대시키는 동시에 고용의 불안 정화를 초래하였으며, 비정규직 고용의 급격한 증가와 함께 차별과 남용의 문제를 양산하게 되었음.
- 통계청이 비정규직 규모 및 다양한 근로형태에 대한 실태를 파악하여 발표한 ‘경제활동인구 부가조사(근로형태별) 결과(2007년 3월 실시)’에 따르면, 2007년 3월 현재, 비정규직 규모는 577만 명으로 임금근로자(1,573만 명) 대비 비정규 직 비중은 36.7%에 이르고 있으며, 비정규직 근로자의 월평균(1~3월) 임금은 127.3만원으로 정규직의 64.1% 수준인 것으로 나타났음.
- 노동계의 경우, 비정규직 규모를 산정함에 있어서 정부와는 다른 추계 방식¹⁾을 사용하고 있으며, 2007년 3월에 실시한 ‘경제활동인구 부가조사’에서 비정규직은 879만 명(임금노동자의 55.8%)이고 정규직은 695만 명(44.2%)으로, 전체 노동자의 절반 이상이 비정규직인 것으로 파악함(김유선, 2007).

1) 정부는 경활인구 부가조사상 고용형태에 따른 비정규직만으로 파악하고 있으나, 노동계는 비정규직 범위를 경활인구 본조사상의 임시·일용직 근로자와 상용직 근로자중 부가조사상의 비정규직 근로자를 합한 것으로 파악

<표 1> 노동계 추계 방식에 따른 비정규직 규모(2007년 3월)

	수(천명)				비율(%)				
	상용	임시	일용	전체	상용	임시	일용	전체	
임금노동자(1)	8,431	5,188	2,112	15,731	53.6	33.0	13.4	100.0	
정규직(2=1-3)	6,946	0	0	6,946	44.2	0	0	44.2	
비정규직(3=①+...+⑧, 중복제외)	1,485	5,188	2,112	8,785	9.4	33.0	13.4	55.8	
고용계약	임시근로	1,323	5,188	2,112	8,623	8.4	33.0	13.4	54.8
	(장기임시근로) ①	0	3,781	1,290	5,071	0	24.0	8.2	32.2
	(기간제근로) ②	1,323	1,407	822	3,552	8.4	8.9	5.2	22.6
근로시간	시간제근로 ③	16	563	652	1,231	0.1	3.6	4.1	7.8
근로제공방식	호출근로 ④	0	1	913	914	0	0.0	5.8	5.8
	특수고용 ⑤	20	482	141	643	0.1	3.1	0.9	4.1
	파견근로 ⑥	79	64	32	175	0.5	0.4	0.2	1.1
	용역근로 ⑦	248	243	93	584	1.6	1.5	0.6	3.7
	가내근로 ⑧	2	39	113	154	0.0	0.2	0.7	1.0

※ 출처 : 김유선(2007), 2007 비정규직 규모와 실태, 「노동사회」 통권 제123호. 한국노동사회연구소.

- 노동계 추계 방식에 따르자면, 비정규직은 2006년 8월 845만 명(55.0%)에서 2007년 3월 879만 명(55.8%)으로 7개월 만에 34만 명(0.8%p) 증가했음. 과거 비정규직이 빠른 속도로 증가하던 2001년 8월부터 2002년 8월까지 1년 동안 비정규직이 36만 명 증가했음을 감안하면, 최근 비정규직 증가세가 매우 가파르다는 사실을 알 수 있으며, 우리나라에서 비정규직 비율은 55~56% 안팎에서 구조화 또는 고착화된 것으로 판단됨(김유선, 2007).

2. 비정규직 보호법의 시행과 최근의 논란

- 우리 사회에서 비정규직이 갖는 최대의 문제점은 선진국과 달리 비정규직에 대한 차별이 매우 크다는 점이며, 전통적으로 고용보호가 강한 EU 국가 등에서 해고의 용이성을 목적으로 비정규직을 사용하고 있는 것과는 다름.

- 나아가, 비정규직 근로에 대한 차별과 남용의 문제는 우리 사회 양극화의 주요한 요인으로 파악되고 있으며, 정부에서는 차별 시정과 양극화 해소를 위한 제도적 방안의 일환으로 2007년 7월부터 ‘비정규직 보호법’²⁾을 전면 시행.
- 그러나, 비정규직의 차별 및 남용 문제를 해결하기 위해 시행에 들어간 ‘비정규직 보호법’을 둘러싸고 노동계의 파업 사태가 확산되고 있으며, 노동계는 물론 경영계 일각에서도 사용기간을 2년으로 제한하는 등의 일부 조항들이 비정규직을 시한부 목숨으로 만들어 오히려 고용불안을 가중시킬 것이라는 우려를 제기하고 있기도 함.
- 현재, 비정규직 노동자의 노동기본권을 보장하여 우리 노동시장의 차별과 이중구조화 문제를 해소하는 동시에, 인적자원의 효율적 활용을 통해 기업 경쟁력을 제고해야 하는 것은 사실상 노사정 모두에게 최대의 정책적 현안으로 등장해 있음.

3. 방송분야 노동시장의 변화와 비정규직의 상황

- 최근, 새로운 정보통신 기술의 발전과 문화적 다양성 및 문화교류의 증대에 힘입어 문화콘텐츠 산업이 크게 각광 받고 있으며, 문화콘텐츠 산업으로 분류할 수 있는 방송산업 관련 노동시장 역시 양적으로나 질적으로 큰 변화를 경험하고 있음.
- 정보기술의 발달과 디지털화는 숙련의 해체와 함께 노동력 관리의 유연화를 촉진하는 요인으로 작용해 왔으며, 이는 특히 제작 과정에서 경험을 축적한 숙련 기술 인력의 퇴출을 촉진하는 동시에 새로운 능력을 갖추고 중요한 역할을 수행하는 기술 인력의 채용과 합당한 처우의 문제를 발생시키고 있음(방송위원회, 2006b).
- 네트워크 중심 제작체제의 도입을 통한 방송사 내부 제작 시스템의 유연화 전략

2) 비정규직 보호법은 1개의 단일 법안이 아니라 2006년 11월 30일 국회를 통과한 비정규직 관련 3개 법안을 지칭하며, 2007년 7월 1일 부터는 종업원 300명 이상 기업부터 단계적으로 이들 법에 담긴 비정규직 보호 대책들이 시행됨.

과 함께 외주제작비율 확대를 통한 생산과 고용의 외부화 전략을 동시에 추진함으로써 방송 노동시장의 고용구조가 비정규직 중심으로 변모하고 있음(강익희, 2004).

- 본격적인 다매체 다채널 시대로 접어든 방송산업의 경우, 1997년 외환위기 이후 노동시장 전반에 걸쳐 지속되어온 고용안정성 저하 추세 속에서 예외는 아닌 것으로 판단되며, 비정규직의 대략적인 규모 역시 크게 증가한 것으로 보임.
- 방송분야 노동시장에서 비정규직 종사자들은 노동력 관리의 유연화 전략에 따라 지속적으로 확대되어 왔으며 전체 방송산업 종사자의 약 47.4%를 차지할 정도로 큰 비중을 차지하는 것으로 추산되고 있음³⁾(강익희, 2004 ; 방송위원회, 2006b).
- 2007년 7월부터 시행된 비정규직 보호법은 방송사들의 인력 운영 전략에도 큰 변수로 작용하고 있으며, 비정규직의 정규직 전환 대상과 규모를 둘러싼 논란이 불가피할 것으로 보임.

II. 방송산업 비정규근로의 실태

1. 비정규직 고용관계의 개념적 이해

- 비정규직의 개념과 범위에 대해서는 노동계(한국노동사회연구소)와 정부(노사정위)의 기준이 서로 다르며, 양측 모두 통계청 경제활동인구조사 자료를 토대로 비정규직 규모를 파악하고 있으나 다른 기준을 적용함에 따라 큰 차이가 발생하고 있음. 따라서 ‘비정규직’이 의미하는 바가 무엇이며 어떤 고용관계를 지칭하는 것인가에 대한 개념적 이해가 필요함.

-
- 3) 방송산업의 범위나 분류기준을 어떻게 할 것인가에 따라서 비정규직 규모를 추산한 결과가 크게 달라질 수 있으며, 비정규직 고용관계의 특성상 보다 정확한 실증적 자료를 구하기가 어렵기 때문에 규모를 추계하는 방식상의 차이로 인해서도 그 결과가 크게 다를 수 있다.

- 비정규직 개념에 대해 국제적으로 통일된 기준은 없으나, OECD는 임시직근로자(temporary worker), 시간제근로자(part-time worker) 정도를 비정규직으로 파악하고, 임시직근로자에는 유기계약근로자(worker with fixed-term contract), 파견근로자(temporary agency worker), 계절근로자(seasonal worker), 호출근로자(on-call worker) 등을 포함.
- 일반적으로, 비정규 노동은 정규 노동이 아닌 고용형태를 말하며, 정규 노동은 기본적으로 기간을 정하지 않은 상용(permanent) 고용으로 노동법상의 해고제한 등을 통한 고용관계의 안정성이 보장되고, 노동시간은 전일제(full-time)이며, 단일 사용자에게 고용되어 있다는 특징을 지님(김소영, 2005).
- 즉, 비정규 고용은 정규 고용의 잔여 개념으로 정의되며, 계약기간을 정하지 않은 전일제 고용 이외의 모든 유형의 고용을 의미함(강익희, 2004). 하지만 잔여 개념에는 상당히 다양한 고용형태가 존재.
- 정규직을 특징짓는 고용계약기간, 근로시간, 고용계약주체와 사용자의 일치 여부, 계약의 종류 등의 기준 중에서 한 가지 이상을 충족하지 못하는 경우에는 모두 비정규직으로 분류할 수 있음(이주희·장지연, 1999).

<표 2> 비정규직의 분류

근로형태	고용방식	유 형	기 준
한시적 근로	직접고용	기간제근로(임시직, 일용직), 장기임시근로,	고용계약/고용기간 /고용의 지속성
	간접고용	파견근로, 용역근로	고용의 지속성
비전형 근로		가내(재택)근로, 일일(호출)근로, 특수고용(독립도급)	/근로제공방식
시간제 근로		단시간근로	근로시간

- 통계청의 경제활동인구 부가조사에서는 비정규직을 고용 및 근로형태에 따라 한시적(temporary) 근로자, 시간제(part-time) 근로자, 비전형(atypical) 근로자로 분류하고 있음.

- 한시적 근로자는 고용의 지속성 여부를 기준으로 하여 ‘근로계약기간을 정한 자 또는 정하지 않았으나 비자발적 사유로 계속 근무를 기대할 수 없는 자’를 지칭하며, 한시적 고용은 고용방식에 있어서 고용계약의 주체와 사용자가 일치하느냐의 여부에 따라 직접고용과 간접고용⁴⁾으로 구분.
 - ‘기간제 근로’란 일정 기간을 정한 근로계약에 의하여 근로하고 있는 경우를 말하며, 기간제 근로 중 일반적으로 그 기간이 짧은 경우 정규직에 대한 상대개념으로 ‘임시직’이라 부르고, 매일 매일 고용계약이 이루어지는 경우를 ‘일용직’이라 부름.⁵⁾
 - ‘장기임시근로(permatemps, permanent temporary work)’는 고용계약을 맺지 않고 장기간 임시직으로 근로하는 경우를 말함.
- 시간제 근로자는 주로 근로시간이 짧은 단시간(part-time) 근로자를 말하며, 비전형 근로자란 고용형태나 고용관계의 유지, 근로제공방식 등에 있어서 다음과 같은 독특한 특징들을 지닌 근로 유형을 포함하고 있음.
 - 파견근로 : 임금을 지급하고 고용관계가 유지되는 고용주와 업무지시를 하는 사용자가 일치하지 않는 경우로 파견사업주가 근로자를 고용한 후 그 고용관계를 유지하면서 근로자 파견계약의 내용에 따라 사용자사업주의 사업장에서 지휘, 명령을 받아 사용자사업주를 위하여 근무하는 형태
 - 용역근로 : 용역업체에 고용되어 이 업체의 지휘 하에 이 업체와 용역계약을 맺은 다른 업체에서 근무하는 형태(예 : 청소용역, 경비용역업체 등에 근무하는 자)
 - 특수고용형태근로 : 독자적인 사무실, 점포 또는 작업장을 보유하지 않았으면서 비독립적인 형태로 업무를 수행하면서도 다만 근로제공의 방법, 근로시간 등은

4) 간접고용은 파견근로나 용역근로와 같은 삼각고용관계(triangular employment relationship)를 특징으로 하며, 인력파견 및 용역업체가 법적인 고용주이고 사용자는 고객의 입장에서 근로자를 감독함. 근로를 제공하는 방식이 지니는 비전형성 때문에 경제활동인구 부가조사에서는 ‘비전형 근로’의 유형으로 분류함.

5) 경제활동인구 본조사에서는 고용기간 1월~1년 미만을 ‘임시직’, 1월 미만을 ‘일용직’으로 분류함.

독자적으로 결정하면서, 개인적으로 모집·판매·배달·운송 등의 업무를 통해 고객을 찾거나 맞이하여 상품이나 서비스를 제공하고 그 일을 한 만큼 소득을 얻는 근무 형태

- 가정내근로 : 재택근무, 가내하청 등과 같이 사업체에서 마련해 준 공동작업장이 아닌 가정내에서 근무(작업)가 이루어지는 근로 형태
- 일일근로 : 근로계약을 정하지 않고, 일거리가 생겼을 경우 며칠 또는 몇 주씩 일하는 형태의 근로

2. 방송산업 비정규직 고용관계의 유형 및 특징

- 실제로, 방송인력의 고용이 발생하는 노동시장은 외형적으로 크게 방송사 부문(방송사 내부노동시장)과 독립제작사 부문(방송사 외부노동시장)의 두 영역으로 나누어 볼 수 있음.⁶⁾
- 방송사 부문에는 지상파방송업(라디오방송, 텔레비전방송), 유선방송업(종합유선방송, 중계유선방송, 음악유선방송), 위성방송업(일반위성방송, 위성이동멀티미디어방송), 프로그램제작공급업(방송채널사용사업, 프로그램제작업), 기타방송업(인터넷방송업, 전광판방송업) 등이 포함되며, 주로 방송위원회의 관할 영역에 속함(방송위원회, 2006a)
- 독립제작사(independent production firms) 부문은 재정적인 지원이나 제작 설비 등을 스튜디오 측에 의존하지 않고 독자적으로 콘텐츠를 제작 연출하는 사람 또는 회사(독립프로덕션)를 지칭하며, 주로 문화관광부를 통해 등록 및 신고업무가 이루어지고 있음.
- 근로계약 여부 및 계약기간에 따라 방송인력의 유형을 다음과 같이 구분해 볼 수 있으며, 이들 중에서 방송사 스태프, 독립제작사 스태프, 독립제작사 소유주를 제외한 프리랜서와 독립 프리랜서는 비정규직에 해당함(방송위원회, 2006b).

6) 그 외에도, 연예기획사 부문과 방송장비제조업, 방송전송업, 광고업 등을 포함하여 방송산업의 영역을 보다 광범위하게 규정할 수도 있으나, 본 고에서는 방송영상물의 제작 관련 업무에 초점을 맞춤.

<표 3> 근로계약 여부 및 근로기간에 따른 방송인력의 유형 분류

유 형	내 용
방송사 스텝	방송사의 직원이거나 1년 이상 근로계약을 한 경우
독립제작사 스텝	독립제작사의 직원이거나 독립제작사와 1년 이상의 근로계약을 한 경우
프리랜서	방송사나 독립제작사와 1년 이하의 계약으로 근로하는 자
독립프리랜서	프리랜서로 활동하지만 가끔씩 소규모 독립제작사를 운영하는 자
독립제작사 소유주	독립제작사의 총연출이나 대표

※ 출처 : 방송위원회(2006b), 「방송산업 비정규직 노동시장 조사연구」

□ 방송산업의 정규직은 방송사 혹은 독립제작사와 당사자간에 기간을 정하지 않는 근로계약을 맺고 있는 경우를 말하며, 그 외의 대다수 고용관계는 비정규직으로 분류할 수 있는데 크게 직접고용, 간접고용, 특수고용으로 구분됨(전국언론노동조합, 2004).

<표 4> 방송인력의 취업형태에 따른 분류

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

※ 출처 : 전국언론노동조합(2004), 「2004 언론사 노동실태조사」

- 직접고용관계 방송인력에는 계약직과 임시직이 있으며 계약직은 방송사에 한시적으로 고용계약을 맺고 있고 임시직은 업무의 필요에 따라 일시적으로 고용되는 것으로써 방송제작에서 자료수집이나 뉴스편집과 같은 일을 하는 경우를 말함.
- 바우처(voucher) 근로자는 프로그램 담당PD에 의해 프로그램 단위로 채용됨. 법률상으로는 근로기준법의 적용에서 제외되는 특수고용으로 분류되며 이들이 받는 보상은 임금이 아니고 제작비의 일부이지만, 실제적으로는 원고료나 자료수집비 명목으로 '임금'을 지급받고 PD에 의해 노동이 통제된다는 점에서 직접고용의 특성을 지니고 있다고 볼 수 있음(강익희, 2004).
- 간접고용에는 파견과 용역이 있으며, 대부분 방송제작 이외의 부문에서 활용되어 왔으나 최근 들어서는 FD나 AD와 같은 인력군에 대해서도 인력파견 전문업체를 통한 파견고용이 증가하는 추세에 있음.
- 특수고용은 회사와 개별적인 도급. 위탁 계약을 맺고 일하는 프리랜서들이 주축을 이루고 있으며, 자영업자로 취급받고, 근로소득세가 아닌 사업소득세를 내는 경우가 많음.

3. 비정규직 방송종사자의 규모

- 방송산업 비정규직의 규모를 정확하게 파악하는 것은 매우 어려운 실정임. 이는 신뢰할 수 있는 실증적 자료가 지금까지 거의 전무한 상태일 뿐만 아니라, 비정규근로의 상당수가 '프로젝트형 노동시장'의 일회성 계약을 통해 이루어지고 있고 고용형태 사이의 경계선 또한 모호하여 규모 자체를 파악하기 곤란한 난점이 있음. 실제로, 방송산업 비정규직의 규모에 관해 언급하고 있는 선행연구들의 경우에도 그 차이의 폭이 매우 크게 나타남.
- 전국언론노동조합이 언론노조 소속 방송사 노동조합을 대상으로 실시한 「2004 언론사 노동실태조사」에 따르면, 비정규직의 규모는 약 43% 정도인 것으로 추정되었음.

- 이 수치는 총 35개 사업장의 조합원 845명을 대상으로 실시한 표본조사의 결과 이므로 표집의 특성상 방송산업 비정규직 전체 규모를 파악하기에는 일정한 한계가 있음.
- 강익희(2004)의 「방송산업 비정규직 노동시장 조사연구」에서는 2002년 말 기준으로 방송산업 비정규직 인력의 규모를 전체 방송인력(58,340명으로 추정)의 약 47.4%에 달하는 2만 7천 여 명으로 추산함.
- 이 연구에서는 방송산업 종사자의 총 규모는 인구 및 주택조사 자료에 나타난 방송업 종사자와 문광부에 신고된 독립제작사 종사자를 합산하여 추정된 수치이며, 여기로부터 방송위원회의 「방송산업 실태조사」를 통해 파악한 방송 정규직과 독립제작사의 정규직 및 계약직 종사자를 빼는 방법으로 전체 비정규직 인력의 규모를 추산하였음.
- 지금까지 살펴본 바와 같이, 방송산업 비정규직의 규모에 대해 충분히 신뢰할 만한 실증자료를 확보하는 것은 매우 어려운 실정임. 다만, 현 상태에서 비정규직의 규모를 추정해 보기 위해 「2005년 서비스업 총조사」, 「2006년 방송산업 실태조사 보고서」, 「독립제작사 신고현황(2007.3.31)」 등의 자료들을 검토해 본 결과는 다음과 같음.
- 「2005년 서비스업 총조사」에서 파악된 방송산업 관련분야 종사자의 규모를 살펴보면, ‘방송업’으로 소분류된 공중파방송업, 유선 및 위성방송업 종사자의 수는 총 26,589명 이었고, 영화 및 비디오제작분야 중 방송프로그램 제작업으로 분류된 4,470명을 합하여 총 31,059명으로 나타남.
- 이 자료의 경우, 강익희(2004)의 연구에서 전체 방송인력의 규모를 추정하기 위해 사용했던 「2000년 인구주택총조사」의 방송업 취업자수와 동일한 분류항목으로 구성된 자료임.
- 단, 방송위원회의 「실태조사」자료와 비교해 본 결과, 프로그램 공급업 분야의 종사자수가 비현실적일 정도로 지나치게 과소 측정된 것으로 보이며, 2000년 조사의 경우 방송업 취업자수가 42,996명이었으나 2005년 조사에서는 26,589명으로 크게 줄어든 것이 특기할 만 함.

<표 5> 2005년 서비스업 총조사의 방송산업 관련분야 종사자수

분류항목				사업체수 (개)	종사자수 (명)
소분류	세분류	세세분류	분류코드 ⁷⁾		
방송업 (872)	공중파방송업 (8721)	라디오방송업	87211	54	1,831
		텔레비전방송업	87212	112	13,080
	유선 및 위성방송업 (8722)	프로그램공급업	87221	71	1,919
		종합유선 및 기타 유선 방송업	87222	576	9,098
		위성방송업	87223	26	661
	소 계			839	26,589
871	8711	방송프로그램 제작업	87114	345	4,470
		소 계			345
합 계				1,184	31,059

※ 출처 : 통계청(2005), 「서비스업 총조사」 에서 재구성

- 「2006년 방송산업 실태조사 보고서」 에서 파악된 방송산업 종사자의 전체 규모는 29,634명이며, 이중 정규직은 25,538명이고 비정규직은 4,096명(13.8%)으로 나타남.
- 방송산업 비정규직의 비율은 2005년 실태조사 자료에서 밝힌 **16.8%**보다 3% 가까이 줄어든 수치이며, 비정규직 종사자의 실제 숫자도 2005년에 비해 1,041명이 감소하여 4,096명 정도인 것으로 파악되고 있음(방송위원회, 2005).
- 이 보고서는 방송위원회에 등록된 방송사업자 전체를 조사대상으로 하는 전수조사이며, 방송사 내부노동시장의 정규직 인력 규모를 파악할 수 있는 거의 유일한 실증 자료일 것으로 보임.
- 하지만, 비정규직 종사자의 경우, 방송사와 직접고용 상태에 있는 계약직 혹은 임시직 고용 이외에 파견이나 용역과 같은 간접고용, 특수고용, 바우처 등에 대

7) 한국표준산업분류코드

해서는 그 규모가 실제 보다 상당히 축소되어 있는 것으로 보이며, 독립제작사와 같은 방송사 외부노동시장의 비정규직은 제외되어 있는 수치임.

- 이 보고서는 방송위원회에 등록된 방송사업자 전체를 대상으로 하는 전수조사이며, 방송사 내부노동시장 전체를 파악할 수 있는 거의 유일한 실증 자료임.

<표 6> 2006년 방송산업 실태조사의 정규/비정규직 종사자수

분류기준				사업체수(개)		종사자수(명)		
중분류	소분류	세부구분	분류코드	대상	조사	전체	정규직	비정규직
지상파 방송업	라디오방송	공영/민영/특수	87211	43	43	13,681	12,332	1,349
	텔레비전방송	공영/민영	87212					
	지상파이동 멀티미디어방송		신설	6	6			
유선방송업	종합유선방송	1/2/3/4차	87222	111	111	6,438	5,461	977
	중계유선방송			160	104	355	355	
	음악유선방송			30	10			
위성방송업	일반위성방송		87223	1	1	426	395	31
	위성이동 멀티미디어방송		신설	1	1			
프로그램 제작공급업	방송채널사용사업	일반/홈쇼핑/데이터	87221	173	169	8,734	6,995	1,739
합 계				525	445	29,634	25,538	4,096

※ 출처 : 방송위원회(2006), 「2006년 방송산업 실태조사 보고서」 에서 재구성

○ 문화관광부에 등록된 방송영상독립제작사 현황을 살펴보면, 2007년 3월 말 기준으로 총 788개 제작사에 14,199명이 종사하고 있으며, 이 중에서 9,850명은 제작인력으로 분류되고 있음.

- 2005년 서비스업 총조사의 프로그램 제작업(독립제작사) 종사자수가 4,470명이었던 것에 비해 문광부에서 집계한 2007년 3월말 기준 자료에서 그 수가 14,199명으로 크게 증가한 것이 특기할 만 함.

□ 지금까지 살펴본 자료들을 가지고 방송산업 비정규직 종사자의 규모를 정확하게

추정하기는 어려운 실정임. 다만, [방송사 내부노동시장에 종사하고 있는 인력의 규모(29,634명) + 방송사 외부의 독립제작사 종사자수(14,199명) + 프로젝트형 노동시장의 파견/용역(α) + 방송사 내외부 노동시장의 프리랜서/마우처(β)] - [방송사 정규직 종사자수(25,538명) + 독립제작사 정규직 종사자수(γ)] 의 방식으로 방송산업 비정규직의 규모를 추정해 보면, 적어도 약 **41.7% 이상**이 될 것으로 보임.

- 이 비율을 방송산업 비정규직의 최소추정치로 보는 이유는 (γ) 보다 (α)+(β)의 규모가 현실적으로 훨씬 더 크다고 보여지기 때문임.

4. 방송산업 비정규근로 실태

- 방송산업 비정규직 근로 실태에 대한 기존의 연구들 가운데 방송위원회(2006b)의 「방송산업 비정규직 노동시장 조사연구」가 전반적인 노동조건 및 상황에 대해 가장 포괄적인 자료를 제공하고 있으며, 여기서는 이 조사의 주요 결과를 바탕으로 비정규직의 근로실태에 대한 개괄적 이해를 도모함.
- 방송위원회(2006b)의 조사연구에서는 비정규직 종사자의 직군을 작가직, 연출직, 기술현장직으로 구분하였으며, 질문지 조사와 면접조사를 병행하였음. 이 연구에서 밝히고 있는 비정규 노동자의 실태는 다음과 같음.

<표 7> 방송산업 비정규직의 취업경로

단위: %, 명

취업경로	작가직	연출직	기술현장직	전체	N
공채, 공모	19.5	16.1	24.5	20.4	82
학교 소개	4.8	3.2	4.1	4.5	18
학원, 아카데미 소개	18.8	12.9	6.1	15.2	61
아는 사람 소개	46.3	41.9	51.0	47.1	189
이전 직장을 통해	3.7	6.5	8.2	5.0	20
기타	7.0	19.4	6.1	7.7	31
합계	100.0	100.0	100.0	100.0	
N	272	31	98		401

※ 출처 : 방송위원회(2006), 「방송산업 비정규직 노동시장 조사연구」

- 「현 직장에 취업하게 된 경로」를 살펴보면, 아는 사람의 소개(47.1%)가 가장 많고 공채 및 공모(20.4%), 학원 및 아카데미의 소개(15.2%)가 그 다음의 순이었음. 직종간의 차이는 거의 없었으며, 이는 방송산업 비정규직 노동시장이 비공식적 연결망에 의해 작동하는 시장임을 보여주고 있음.
- 비정규직의 「평균경력년수」는 작가직(8.4년), 기술현장직(5.4년), 연출직(4.0년)의 순이었으며, 작가직의 경력년수를 장르별로 구분해 보면 라디오작가(13.7년), 번역작가(8.6년), 드라마작가(9.9년), 구성작가(7.7년)의 순이었음.
- 비정규직의 「평균근속년수」는 작가직이 3.9년으로 가장 길고 기술현장직이 3.7년, 연출직이 1.6년으로 가장 짧았음.
- 비정규직의 「고용형태」에 대해서는 대부분 프리랜서(71.4%) 및 바우처(20.3%)라는 응답이 가장 많았으며, 연봉직, 임시직, 계약직, 파견, 용역 등 직접고용과 간접고용 모두를 포함하여 다양한 고용형태가 분포되어 있음. 현 직장에 취업할 때 서면으로 고용계약을 체결했는지의 여부에 대해 살펴보면, 작가직의 경우 90%가 서면계약을 체결하지 않았음.

<표 8> 방송산업 비정규직의 고용형태, 계약체결 현황

단위: %, 명

		작가직	연출직	기술현장직	전체	N
고용형태	연봉직	0.7	12.9	26.5	7.9	32
	계약직	4.7	22.6	18.4	9.4	38
	임시직	1.1	16.1	2.0	2.5	10
	바우처	20.3	3.2	2.0	14.6	59
	파견	0.4	16.1	13.3	4.7	19
	용역	0.0	3.2	23.5	5.9	24
	프리랜서	71.4	19.4	13.3	53.3	216
	기타	1.4	6.5	1.0	1.7	7
	합계	100.0	100.0	100.0	100.0	
	N	276	31	98		405
계약체결	했다	10.2	32.3	44.9	20.3	82
	안했다	89.1	61.3	42.9	75.7	305
	잘 모르겠다	0.7	6.5	12.2	4.0	16
	합계	100.0	100.0	100.0	100.0	
	N	274	31	98		403

※ 출처 : 방송위원회(2006), 「방송산업 비정규직 노동시장 조사연구」

- 「고용계약의 갱신과 해지 시점」은 프로그램 종료나 개편시(42.4%)라는 응답이 가장 많았음. 이는 비정규직 노동자의 다수가 반년을 주기로 고용불안정문제에 직면해 있음을 의미하며, 경력이 길어진다고 해서 해소되지 않는 구조적인 문제임을 알 수 있음.

<표 9> 방송산업 비정규직의 고용계약 갱신과 해지

단위: %, 명

	작가직	연출직	기술현장직	전체	N
갱신, 해지 프로그램 종료, 개편	51.3	30.0	20.2	42.4	163
계약서에 명시된 기간	4.9	33.3	37.1	14.6	56
퇴직 정년	0.4	6.7	15.7	4.4	17
PD 마음대로	5.7	10.0	1.1	4.9	19
여러 가지 요인	16.6	10.0	0.0	12.2	47
내가 그만두고 싶을 때	6.8	0.0	2.2	5.2	20
계약 자체가 없음	3.0	3.3	5.6	3.6	14
기타	11.3	6.7	18.0	12.5	48
합계	100.0	100.0	100.0	100.0	
N	265	30	89		384

※ 출처 : 방송위원회(2006), 「방송산업 비정규직 노동시장 조사연구」

- 「출퇴근 시간」과 관련하여, 출퇴근 시간이 정해져 있지 않다는 응답(61.9%)이 가장 많았으며, 출근시간만 정해져 있다는 응답(20.9%)을 합하면 거의 대부분이 열악한 노동조건에 처해 있는 것으로 보임.
- 비정규직의 「1일 평균노동시간(대기시간 포함)」은 작가직 10.5시간, 연출직 12.4시간, 기술현장직 13.2시간이었으며, 대기 시간을 포함했다 하더라도 엄청난 장시간 노동을 하고 있는 상태임.
- 「주당근무일」의 평균은 5.44일이며, 직종별로는 작가직 5.4일, 연출직 6.1일, 기술현장직 5.2일이었으며, 주당 6일 근무하는 경우가 38.1%, 주당 7일 근무한다는 응답도 17.3%나 되었음.
- 직종별 「주당평균노동시간」은 작가직 57.6시간, 연출직 75.4시간, 기술현장직 66.7시간이며, 주당노동시간이 60시간을 넘는 응답자의 비율은 작가직 37.4%, 연출직 64.3%, 기술현장직 57.2%로 나타남.

- 「임금지급방식」의 경우, 연출직(77.4%)과 기술현장직(80.6%)은 월급으로 받는 경우가 가장 많았고, 작가직(56.8%)은 프로그램단위 지급이 가장 많았음. 월급으로 임금을 받는다고 응답한 사람 중 다수는 주급 또는 프로그램 단위로 지급되는 임금을 한 달에 한 번씩 모아서 받는 것을 월급이라고 인지하고 있는 것으로 보임.
- 「시간외 수당」은 거의 대부분의 응답자들이 받은 적이 없다(59.5%)거나 정해진 근무시간이 없기 때문에 지급대상이 아니라고 응답(24.4%)하고 있으며, 이는 비정규직의 경우 ‘소정노동시간’이라는 개념이 없음을 보여주는 것임.
- 비정규직 휴가 및 복지 실태에 대해 살펴보면, 적용비율이 낮기는 하지만 퇴직금과 사회보험은 다소 적용받는 반면, 법정휴가는 거의 적용받지 못함. 작가의 경우에는 어떤 법정 휴가나 복지도 적용받지 못하는 실정으로 사회적 안전망에서 전면적으로 배제되어 있는 상태임.
- 「직장생활에 대한 만족도」는 10점 만점 기준으로 볼 때, 작가직 4.95점, 연출직 4.95점, 기술현장직 5.32점, 응답자 전체 5.04점으로 매우 낮게 측정됨. 그중 만족도가 아주 낮은 항목은 복리후생, 휴가, 승진승급 가능성, 장기근속 가능성, 건강유지 항목으로 고용상태와 노동조건에 관하여 심각한 불만이 존재함을 알 수 있으며, 만족도가 다소 높은 항목은 동료와의 관계, 상사와의 관계, 전반적인 직장생활, 업무배치로 대부분 인간관계에 대한 것이었음.
- 「정규직 전환」과 관련하여 연출직의 74.2%, 기술현장직의 67.7%, 작가직의 53.0%가 전환을 희망하는 것으로 나타났으나 작가직의 89.0%, 연출직의 74.2%, 기술현장직의 57.1%는 자신이 정규직이 될 가능성은 없다고 판단하고 있음.

5. 방송산업 비정규근로의 문제점

- 원시적인 고용관행(노동계약서의 부재)
- 방송산업 비정규직의 대부분이 서면으로 근로계약을 체결하지 않고 구두로만 계

약하는 등, 구체적인 노동계약서 없이 원시적인 고용관행에 따르고 있음.

- 근로조건을 명시한 노동계약서를 작성하지 않았기 때문에, 사후 분쟁의 소지가 있으며, 표준화된 계약조건에 따라 통일된 근로조건 없이 부서마다 서로 다른 다양한 근로조건이 적용되어 처우 또한 상이한 것이 문제로 보임.
- 특히, 서면계약이 부재하기 때문에 임금체불과 같은 결정적으로 곤란한 상황에 직면해서도 보호받을 장치가 없는 것으로 나타남.
- 따라서, 노동계약서 부재의 문제는 전반적으로 고용의 질이나 안정성을 떨어뜨리는 매우 심각한 원인이 됨.

□ 고용 및 해지의 일방성

- 비정규직의 고용계약이 대부분 구두계약으로 이루어지는 것과 함께 고용의 해지가 고용자의 의사에 의해 전적으로 결정되는 것이 일반화되어 있어서 문제임.
- 또한, 프로젝트형 노동시장에서 종사하고 있는 비정규직 종사자의 고용기간은 프로그램이 끝남과 동시에 고용이 종료되는 것으로 이해되는 것이 관행화되어 있음.
- 따라서, 관리와 파악이 가능한 파견직, 도급 용역직, 계약직을 제외하고 대부분의 비정규직은 각 부서나 팀별로 수시채용이나 수시해고를 하기 때문에 방송사 자체 내에서도 그 정확한 규모를 파악하기 곤란한 실정임.

□ 불규칙적인 초장시간 노동

- 방송위원회(2006b)의 조사결과에서도 나타났듯이 방송산업 비정규직의 1일 평균 실시간 노동은 직종에 상관없이 10시간 이상의 장시간 노동을 하고 있으며, 특히 기술현장직의 경우에는 상상을 초월하는 초장시간 노동을 하고 있음.
- 더군다나, 출퇴근 시간이 따로 정해져 있지 않거나 출근시간은 있으나 퇴근시간이 일정하지 않은 등의 ‘불규칙한 노동’이 일상화되어 있으며, 경우에 따라서는 장시간 노동이 며칠에 걸쳐 연속적으로 지속된다는 점이 심각한 문제로 보임.
- 면접조사한 결과를 보면, 작가들의 경우 밤샘근무가 상식처럼 되어 있으며, 한 달에 10일 이상 밤샘근무를 하는 경우가 절반 이상인 것으로 나타남.

- 보상없는 무임금 노동
 - 자료조사원 중에서 행정정보조업무 등 부서의 잡일을 수행하거나 프리랜서 작가의 보조역할을 수행하는 것과 같이 ‘비정규직의 업무목적 외 사용’의 경우가 발생하고 있으며, 이런 노동의 경우 아무런 보상도 없이 강요되는 것이 문제임.
- 노동강도에 비해 낮은 임금수준
 - 방송산업 비정규직의 임금 실태는 극히 일부를 제외하고는 지극히 낮은 상태에 머물러 있으며, 방송사 비정규직 가운데에는 그나마 법정 최저임금에도 미치지 못하는 임금을 받으면서 일하는 노동자들이 존재함
 - 전국언론노동조합(2004)의 조사에 의하면, 임금총액으로 월 150만원 이하가 80% 정도, 월 100만원 이하를 받는 비정규직 노동자들은 10%에 이르렀으며, 2007년 현재 법정 최저임금은 시간당 3,480원으로 책정되어 있음.
- 과도한 임금격차
 - 임금의 경우 정규직과 비정규직의 차이가 확연하게 드러나는데, 2003년 기준으로 언론노동조합원 월평균 임금이 정규직은 301만원, 비정규직은 154만원 수준이었음(김성근, 2004).
 - 비정규직 노동자들이 받고 있는 평균임금은 100만원 이하가 39.3%였으며, 월평균임금 150만원 이하가 전체의 79.2%를 차지할 정도이고 200만원 이하가 거의 9할 이상을 차지하는 것으로 나타나고 있으나, 이에 비해 정규직은 월평균임금이 200만원 이상이 77.7%를 차지하고 있어서 임금격차가 매우 심각함을 짐작할 수 있음(강익희, 2004).
 - 월평균임금에 대한 단순비교 만으로 정규직과 비정규직 노동의 질적인 부분까지 비교하기는 어렵지만 임금수준의 양적인 차이를 가지고도 방송산업 종사자의 신분의 차이가 임금수준에 미치는 현실적인 영향을 짐작해 볼 수 있음.
- 임금지급방식의 무원칙성
 - 비정규직 방송인력의 임금지급방식은 일당, 주급, 월급, 프로젝트 당 임금 등 매우 다양하며, 방송사 자체제작 프로그램에 소속되어 있는 비정규직 종사자들의

상당수는 임금을 제작비에 속한 바우처(voucher)로 받게 됨.

- 바우처는 표준제작비에 포함되어 있는 제작비용의 일부분으로 이해할 수 있으며, 예를 들어 작가의 임금은 원고료 혹은 자료수집비용의 일부분으로 처리되기 때문에, 일정한 시기를 정해 정기적으로 지급되는 것도 아니고, 매번 정해진 일정금액을 지급하는 방식도 아님.
 - 또한, 임금은 제작완료에 의해 결정되는 것이 아니라 TV방영에 의해 결정되는 경우가 많기 때문에, 어떤 경우 제작을 하고도 TV방영이 되지 않는 경우에는 임금을 받지 못하는 경우도 발생함.
- 사회안전망의 사각지대
- 방송사 비정규직의 일부이기는 하지만, 4대보험 혜택이 돌아가지 않아서 복지의 사각지대에 방치되어 있는 노동자들이 존재함.
 - 산재보험의 경우 사용자 강제가입 사항임에도 불구하고 바우처 종사자의 상당수가 보험을 들지 않은 것으로 보여지며, 용역직의 경우 용역업체가 보험을 들기는 하지만 적은 인건비를 받다보니 연체되는 회사가 많아서 실제로 사고가 나면 합의금 정도의 수준에 불과한 보상으로 종결되는 경우가 많음.
 - 비정규직 전체 노동자들의 사회보험(국민연금, 건강보험, 고용보험) 가입률은 33-36% 정도이며, 방송위원회(2006b)의 조사결과에 의하면, 방송산업 비정규직 작가들의 95.6%가 사회보험 적용을 받지 못하는 것으로 나타남. 그러나 연출직과 기술현장직은 정규직에 비해 낮기는 하지만 전체 노동자들의 가입률에 비해 상대적으로 높은 수준인 약 60%의 가입률을 보이고 있음.

□ 노동자성 인식의 문제

- 법원에서 흔히 노동자가 아니라고 판정하는 바우처 노동자, 특수고용 노동자들 가운데 대부분이 사실상 자신을 노동자로 인식하고 있음.
- 이는 법원에서 사용자의 구체적이고 직접적인 지휘감독, 사용자에 의한 근무시간과 근무장소 구속, 비품과 작업도구들의 소유관계, 취업규칙/복무규정/인사규정 등의 적용 여부, 근로소득세의 원천 징수 여부 등등 도식적인 법 해석의 부분을 따져서 노동자성을 구분하기 때문이며, 현실적인 고려와 해석이 필요한 부분으로

보여짐.

- 고액을 받는 드라마 작가나 다큐멘터리 작가의 경우에는 적지 않은 숫자가 자신을 노동자로 생각하지 않는 것으로 나타나고 있기도 하지만, 이는 일부의 국한된 사례라고 보아야 할 것임.
- 법적으로 노동자성을 인정받지 못하고 있다는 사실은 비정규직 노동자들로 하여금 노동자의 권리를 주장할 수 있는 제도적 기반을 박탈하는 것이라고 할 수 있음.
- 직업전망의 불투명성
 - 비정규직이 갖고 있는 또 다른 문제점은 직업전망 즉 경력형성의 불안정성이라고 할 수 있으며, 다시 말하자면 이는 노동시장으로부터의 퇴출이 빠르기 때문에 발생하는 문제임.
 - 그 원인으로는 제작비의 규모가 일정하게 제약을 받기 때문에 연봉이 높은 경력자를 쓸 수 없다는 문제가 있음. 실제로, 외주제작의 비율이 증대하면서 프로그램 제작회사 및 인력들의 경쟁 또한 격심해져 가고 있기 때문에 제작비나 인건비는 더 낮아지는 경향이 있기도 함.
 - 또한, 고용주의 입장에서는 노동통제를 보다 쉽게 하기 위해서 고용주보다 나이가 많거나 혹은 제작경력이 높은 비정규 인력을 기피하는 경향이 있음.

Ⅲ. 시사점 및 정책과제

1. 노동시장 실태 파악

- 방송산업 비정규직의 문제점 개선을 위한 정책을 논하기 위해서는 무엇보다도 시급하게 선결되어야 할 과제가 방송산업 노동시장의 정확한 규모와 실태를 파악하는 것임.
- 정보기술의 급속한 발전으로 인해 방송과 통신의 경계영역이 차츰 허물어져가고

있기 때문에 어디까지를 방송산업의 영역으로 설정해야할 것인가의 문제에서부터 방송산업 종사자의 직무에 따른 유형분류에 이르기까지 그 영역과 개념을 조작적으로 정의하는 문제에 이르기까지, 실증적 자료를 확보하기 위해 선결되어야 할 것들이 있음.

- 노동시장의 정확한 실태를 파악하기 위해서는 ‘정기적인 실태조사’가 불가피함. 일회성 부정기적 실태조사의 경우, 노동시장 변화에 대한 안정적인 예측이 불가능하기 때문에 실효성 있는 정책과제 개발이 어려울 것으로 보임.
- 정기 실태조사의 경우, 전체 노동자의 근로실태와 비교 가능하도록 기본조사항목을 구성하여 방송산업과 관련산업 분야의 노동시장 상호연관성에 대해서도 검토할 수 있도록 설계할 필요가 있음.

2. 관련 법제의 정비

- 근로자로서 누려야할 권리침해를 방치하고 있는 현재의 제도적 상황으로부터 비정규직 차별의 원인이 있다는 지적이 많음.
- 일반 비정규직 종사자들과 마찬가지로 대다수 방송산업 비정규직 종사자들도 역시 근로기준법에서 정규직 근로자들에게 부여하고 있는 권리나 혜택을 누리지 못하고 있음
- 비정규직이 고용 및 해고와 관련하여 정당한 근로조건을 확보할 수 있도록 비정규직 해고에 대한 규제를 강화해야 함.
- 2007년 7월부터 시행에 들어간 ‘기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률’에 따르면, 사용주는 기간제를 직종 제한 없이 쓸 수 있으나 사용기간이 2년으로 제한되고, 2년 초과 때 무기계약으로 간주됨.
- 그러나 이를 뒤집어 말하면 2년 이내에 언제든지 해고가 가능한 실정이며, 이 조항들로 인해 비정규직을 2년 시한부 목숨으로 만들어 고용불안을 가중시킬 것이라는 우려가 있음
- 일부 예외적인 경우 등에 대해서만 대체 가능하도록 기간제 근로자 채용 사유에

제한을 두자는 노동계와 민주노동당의 제안은 채택되지 않았음.

- 또한, 2007년 7월부터 시행되고 있는 ‘파견근로자보호 등에 관한 법률’에서는 파견근로자를 2년 초과하여 사용하는 경우 직접 고용을 의무화하고 있음.
 - 근로계약을 갱신함에 있어서 ‘사용기간 2년 제한’과 ‘2년 초과 사용시 직접고용 의무화’ 조항은 비정규직의 정규직 전환을 촉진하는 매개체가 될 수도 있지만, 반대로 비정규직 대량해고 사태를 초래할 수도 있다는 점 등 기대와 우려가 동시에 존재함.
 - KBS, MBC, EBS의 경우, 비정규직 보호법안 시행에 따라 현재까지 정규직 전환 협상 중에 있지만, 계약직 전원의 정규직 전환을 요구하는 노조와 달리 회사 쪽은 임금부담 등을 내세우며 ‘선별’ 입장을 고수하고 있는 상태임.
 - 또한, 기업의 경우, 비정규직 보호법의 시행으로 말미암아 인건비 추가요인이 발생할 수 있으며, 이에 대한 대응책으로 ‘상시적 업무에 대한 외주화 전략’을 선택할 가능성이 높음.
 - 2007년 7월부터 비정규직 보호법의 적용대상이 되는 300인 이상의 대규모 방송사업자들이 부담 경감 차원에서 보다 적극적으로 외주화 전략을 채택할 가능성이 있음.
 - 방송산업의 경우, 그동안 지속적으로 외주시장 활성화 정책을 추진해 왔지만 독립제작사의 영세성은 개선되지 않고 있으며, 투자 여력이 확보되지 않은 상태에서 외주시장의 외형적 확대가 이루어질 경우, 프로그램의 수준이나 양질의 인력 확보에 어려움이 있을 것으로 보임.
- 기업에 대해서는 해고에 대한 제한을 완화하고 고용조정 유연성을 확보하도록 하는 한편 해고대상 근로자를 보호하기 위해 해고회피노력의 명시, 전직 준비를 위한 합리적 기간을 제공하는 것 등이 필요할 것임.
- 사회보험의 경우, 비용분담이나 행정절차의 문제로 인해 특정 근로자에게만 혜택을 주는 것을 방지하기 위해 비정규직에게도 혜택을 줄 수 있도록 사회보험법을 재정비할 필요도 있음.
 - 비정규직은 특성상 근속기간이 짧고, 직장 이동이 빈번하여 사업주가 사회보험가

입에 소극적이어서 그 수혜율이 낮은 실정임

- 방송산업 비정규직 작가의 경우에는 상당수가 특수고용 관계에 있기 때문에 수혜율이 상대적으로 더 저조한 상태임.
 - 따라서 비정규직의 수혜율을 높이기 위해서는 이직확인 등의 절차를 간소화하고, 보험급여를 우선 지급한 후 사후적으로 보험료를 추징하는 ‘선급여지급 후보험징수’제도를 활성화하는 등 제도적 방안 모색이 필요함.
- 특수고용관계에 있는 비정규직의 경우, 법적으로 근로자성을 인정받지 못하기 때문에 근로기준법에 의한 근로자의 권익을 보장받지 못하고 있는데, 이들에 대한 차별을 해소할 수 있는 다양한 입법보호방식이 강구되어야함.
- 2007년 7월 시행된 비정규직 보호법에서는 비정규직 근로규정을 신설하고, 차별시정절차를 도입하는 등 일부 보완조치를 취하고 있음
 - 관련 법은 노동현장에서 ‘동등 또는 유사한 업무를 수행하는 정규직과 비정규직 간 임금과 근로조건의 차별을 금지’하도록 함.
 - 차별 시정은 차별적 처우가 있는 날부터 3개월 이내에 차별적 처우 내용을 구체적으로 명시해 지역 노동위원회에 시정 신청을 하도록 하고 있음.
 - 다만, 차별판정 업무를 담당할 노동위원회 업무가 폭증할 것으로 예상돼 내실 있는 결과를 낼지 여부에 대해 의문을 제기하는 경우가 있음.
 - 실제로, 비정규직 노동자가 차별 시정을 신청하려면 해고를 각오해야 할 것이라는 예상도 가능해 보임.
- 비정규직의 경제적 불안정에 대한 법제적 지원이 필요하며, 저임금의 문제를 해소하기 위해서는 저임금에 대한 이의제기를 제도화하고, 실업수당 등을 통해 임금을 보전해 줄 수 있는 방안 검토가 필요함.
- 2007년 7월 시행된 비정규직 보호법에서 각종 차별에 대한 시정 신청이 가능하도록 규정하고 있으나, 민주노총의 경우 이에 대해 ‘실질임금 차별을 해소하려면 동일노동 동일임금 원칙을 분명히 해야 하지만 실효성 없는 차별시정 기구만 설치하는 것은 전시행정’에 불과하다고 지적하고 있음.

- 그 외에도 비자발적 비정규직을 위한 사회안전망 강화 방안을 법제도적인 측면에서 모색할 필요가 있음.

3. 방송제도의 개선

- 방송제도적인 측면에서 적극적으로 검토해야할 정책과제로는 우선, 외주제작제도에 개선방안 마련이 시급할 것으로 보임. 이는 방송산업 비정규직 종사자의 상당수가 외주독립제작 부문에 고용되어 있으며, 독립제작사의 열악한 상황이 비정규직 종사자들의 처우 개선을 어렵게 만드는 구조적 요인이라고 보여지기 때문임.
- 2007년 3월말 기준으로 문광부에 등록되어 있는 788개 독립제작사중 자본금 3억 이상은 24%에 불과하고 자본금 1억 이하인 경우는 전체의 46.7%나 되는 것으로 나타남.
- 이처럼 독립제작사의 영세성과 더불어, 인력운영의 규모에 있어서도 10인 미만의 사업체가 전체의 60.1%나 되고, 이들 중에서 공중파방송에 대한 납품실적이 전혀 없는 곳도 50.9%나 되는 것으로 나타나고 있음.
- 또한, 외주규모는 늘었으나 실제로 경쟁이 심화되면서 외주단가는 점점 하락하는 경향이 있기 때문에 수익구조면에서 매우 취약한 상태이며, 이러한 원인요소들은 결국 노동비용의 절감을 통한 경영전략으로 이어지고, 비정규 인력의 저임금 고용 불안정으로 귀결되는 경향이 있음.
- 독립제작부문의 비정규직 처우 개선을 위해서는 독립제작사의 수익성이 어느 정도까지 보장되어야 할 것으로 보이며, 이를 위해서는 외주단가의 현실화, 독립제작사의 저작권 보장 문제 등이 심도 있게 검토되어야 할 것으로 보임.
- 방송산업 비정규직 고용관계의 개선을 위해서는 구두계약이 아닌 서면계약이 보다 광범위하게 이루어져야 할 것으로 보임.
- 이를 위해서는 다양한 형태의 고용관계를 충분히 고려한 ‘노동계약서’의 작성이 필수적이며, 구체적인 계약조건에 대하여 사전 검토한 후 그 결과를 일반에 널리

공개하여 누구나 활용할 수 있도록 조치할 필요가 있음.

- 또한, 표준제작비 산정기준을 마련해 인건비를 합리적으로 추산하고 정부 차원에서 콘텐츠 제작시장을 적극 육성하는 등 제작인력에게 충분한 보상이 이뤄질 수 있는 시스템이 갖출 필요도 있음.

4. 비정규직의 조직화

- 비정규직의 열악한 근로조건과 차별적 상황은 이들의 낮은 정치적 역량, 즉 낮은 교섭력의 결과라 할 수 있기 때문에, 이를 해결하기 위해서는 근본적으로 비정규직의 조직화 방안을 정책과제로 검토할 필요가 있음.
 - 우리나라의 경우 방송산업 노동조합의 교섭력은 상대적으로 강한 편이지만, 노동조합이 지상파 방송사의 정규직을 중심으로 구성되어 있기 때문에 비정규직 문제에 관해서는 대항력이 매우 낮은 실정임.
 - 2007년 7월 시행된 비정규직 보호법의 영향으로, 일부 방송사에서는 비정규직을 정규직으로 전환하는 것에 대해 보다 적극적으로 검토하는 단계에 있으며 비정규직에 대한 관심도 차츰 증가하는 추세 있으나 전반적인 상황은 여전히 매우 열악한 실정임.
 - 따라서, 현행 기업별 노조활동의 방식으로는 방송사 내외부의 비정규직 문제에 효과적으로 대처하기 어려운 상태로 보여짐.
- 비정규직의 정치적 교섭력 강화를 위해서는 전국언론노동조합과 같은 산별노조 활동이 지상파 중심의 체제에서 탈피하여 비정규직을 포함한 전체 방송산업 종사자에 대한 관심으로까지 확대되어야 할 필요가 있으며, 직능별 노조 결성이나 방송산업 비정규직을 위한 직능단체의 설립 등도 고려될 필요가 있음.
 - 최근 들어, 독립제작사에 소속되어 있거나 독자적인 프리랜서로서 활동하고 있는 PD들을 위해 '독립PD협회'와 같은 단체들이 결성되는 것이 그 한 예라고 할 수 있음.

5. 교육 인프라 구축

- 디지털화의 전개와 함께 방송기술 및 매체환경 분야의 급속한 변화에 적응하기 위해서는 당연히 이에 대한 교육 및 훈련의 과정이 필요하지만 비정규직 방송산업 종사자에게는 이 부분 역시 취약할 상태일 수밖에 없음.
- 방송산업 비정규직 인력에 대한 교육훈련과 관련하여, 사용자 부담 원칙이 철저히 적용되는 시장중심적인 정책 보다는 정부차원의 적극적이고 과감한 지원정책이 고려될 필요가 있음.
- 또한, 체계화된 교육과 평가제도의 도입을 통해 비정규직 종사자의 업무역량이나 업무내용을 어느 정도 표준화시킴으로써, 향후 방송노동시장의 유연화가 더욱 가속화될 때 평판과 인맥에 의존하는 기존의 관행을 효과적으로 대체할 수 있는 새로운 방안이 될 수도 있을 것임.

<참고문헌>

- 강익희(2004), 「방송산업 비정규직의 실태와 개선방향에 관한 연구」. KBI연구보고서 04-18. 커뮤니케이션북스.
- 김성근(2004), 「근로조건 열악 정규직과 이질감 심화: 비정규직 방송종사자 노동실태 조사」, 「신문과 방송」. 2004년 3월호. 한국언론재단.
- 김소영(2005), 「지역방송 특수고용관계 종사자의 근로자성 인식에 관한 연구: 대구지역 방송종사자를 중심으로」. 경북대학교 대학원 석사학위논문.
- 김유선(2003), 「한국 노동시장의 비정규직 증가 원인에 대한 실증연구」. 고려대학교 대학원 박사학위논문.
- 김유선(2004), 「노동시장 유연화와 비정규직 고용」. 한국노동사회연구소
- 김유선(2007), 「2007 비정규직 규모와 실태」, 「노동사회」 통권 제123호. 한국노동사회연구소.
- 도성민(2005), 「특수고용관계 방송진행자의 직업만족도 연구: 대구지역 방송사를 중심으로」. 계명대학교 석사학위논문.
- 문화관광부(2007), 「독립제작사 신고현황(2007.3.31)」.
- 방송위원회(2005), 「2005년 방송산업 실태조사 보고서」. 방송위원회.
- 방송위원회(2006a), 「2006년 방송산업 실태조사 보고서」. 방송위원회.
- 방송위원회(2006b), 「방송산업 비정규직 노동시장 조사연구」. 방송위원회.
- 배성진(2004), 「비정규직 근로자 고용의 문제점과 개선 방안에 관한 연구」, 동아대학교 경영대학원 석사학위논문.
- 변우영(2003), 「지상파 TV아나운서의 직무만족도 및 프리랜서 전환 동기에 관한 연구」. 연세대학교 석사학위논문.
- 봉소정(2006), 「특수고용직 노동자의 실태 및 개선방안」. 인제대학교 대학원 석사
-

학위논문.

윤호진(2007), 디지털 시대 방송인력 운영전략의 쟁점과 해법, <KBI포커스>. 07-14호.

이주희·장지연(1999), 「임시·일용 등 불완전한 근로형태 확산과 우리의 정책방향」. 노동부.

이창섭(2003), 「비정규직 노동자에 대한 부당노동행위에 관한 연구」. 창원대학교 노동대학원 석사학위논문.

전국언론노동조합(2004), 「2004 언론사 노동실태조사」. 전국언론노동조합.

정용화(2004), 「노동시장에서의 비정규직의 현실과 정책적 대안에 관한 연구」. 창원대학교 경영대학원 석사학위논문.

통계청(2007), 「경제활동인구 부가조사(근로형태별) 결과 (2007년 3월 실시)」.